国 际 劳 工 组 织

国际劳工公约和建议书

1919—1993

第 二 卷

国际劳工组织北京局

版权　国际劳工组织　　1994 年
1994 年第一版
国际统一书号　92－2－509540－6
　　第一卷　92－2－509541－4
　　第二卷　92－2－509542－2

根据世界版权公约第二号议定书的规定，国际劳工局出版物享有版权保护。然而，如指明出处，可在无授权的情况下进行简短摘录引用。如欲得到复制或翻译的权利，应向国际劳工局出版处（就版权和许可证）提出申请，地址：CH－1211 日内瓦 22，瑞士。国际劳工局欢迎提出上述申请。

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
	一九七〇年第五十四届会议	
131	一九七〇年确定最低工资公约	(1)
132	一九七〇年带酬休假公约（修订）	(16)
	一九七〇年第五十五届会议	
133	一九七〇年船员住舱公约（补充规定）	(30)
134	一九七〇年（海员）防止事故公约	(41)
	一九七一年第五十六届会议	
135	一九七一年工人代表公约	(48)
136	一九七一年苯公约	(54)
	一九七三年第五十八届会议	
137	一九七三年码头作业公约	(62)
138	一九七三年最低年龄公约	(71)
	一九七四年第五十九届会议	
139	一九七四年职业癌公约	(81)
140	一九七四年带酬脱产学习公约	(88)
	一九七五年第六十届会议	
141	一九七五年农村工人组织公约	(95)
142	一九七五年人力资源开发公约	(104)
143	一九七五年移民工人公约（补充规定）	(125)

公约号　名称和通过时的年份与会议届次　页码

一九七六年第六十一届会议

144　一九七六年（国际劳工标准）三方协商公约……（139）

一九七六年第六十二届会议

145　一九七六年（海员）继续雇佣公约……（149）
146　一九七六年（海员）带酬年休假公约……（154）
147　一九七六年商船（最低标准）公约……（159）

一九七七年第六十三届会议

148　一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约……（167）
149　一九七七年护理人员公约……（178）

一九七八年第六十四届会议

150　一九七八年劳动行政管理公约……（197）
151　一九七八年（公务员）劳动关系公约……（206）

一九七九年第六十五届会议

152　一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约……（211）
153　一九七九年（公路运输）工时与间休公约……（228）

一九八一年第六十七届会议

154　一九八一年促进集体谈判公约……（246）
155　一九八一年职业安全和卫生公约……（252）
156　一九八一年有家庭责任的工人公约……（266）

一九八二年第六十八届会议

157　一九八二年维护社会保障权利公约……（276）
158　一九八二年终止雇佣公约……（286）

一九八三年第六十九届会议

159　一九八三年（残疾人）职业康复和就业公约……（298）

公约号	名称和通过时的年份与会议届次	页码
	一九八五年第七十一届会议	
160	一九八五年劳动统计公约	(342)
161	一九八五年职业卫生设施公约	(351)
	一九八六年第七十二届会议	
162	一九八六年石棉公约	(364)
	一九八七年第七十四届会议	
163	一九八七年海员福利公约	(380)
164	一九八七年（海员）健康保护和医疗公约	(387)
165	一九八七年（海员）社会保障公约（修订）	(393)
166	一九八七年海员遣返公约（修订）	(404)
	一九八八年第七十五届会议	
167	一九八八年建筑业安全和卫生公约	(410)
168	一九八八年促进就业和失业保护公约	(430)
	一九八九年第七十六届会议	
169	一九八九年土著和部落居民公约	(446)
	一九九〇年第七十七届会议	
170	一九九〇年化学品公约	(458)
171	一九九〇年夜间工作公约	(475)
	一九九一年第七十八届会议	
172	一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件公约	(483)
	一九九二年第七十九届会议	
173	一九九二年（雇主破产）保护工人债权公约	(489)
	一九九三年第八十届会议	
174	一九九三年预防重大工业事故公约	(500)

并见：结社自由。

（六）工作条件

1. 工资

（参见第 110 号公约第四部分和第 117 号公约第四部分。）

a. 最低工资确定机制

第 131 号公约：一九七〇年确定最低工资公约

第 135 号建议书：一九七〇年确定最低工资建议书

b. 工资保护

第 95 号公约：一九四九年保护工资公约

第 85 号建议书：一九四九年保护工资建议书

c. 公共契约中的劳动条款

第 94 号公约：一九四九年（公共合同）劳动条款公约

第 84 号建议书：一九四九年（公共合同）劳动条款建议书

2. 一般就业条件

a. 工时

第 116 号建议书：一九六二年缩短工时建议书

第 153 号公约：一九七九年（公路运输）工时与间休公约

第 161 号建议书：（公路运输）工时与间休建议书

并见第 7 号建议书。

b. 夜间工作

第 171 号公约：一九九〇年夜间工作公约

第 178 号建议书：一九九〇年夜间工作建议书

并见（八）2：妇女就业，夜间工作；和（九）2：儿童就业，夜间工作。

c. 周休

第 14 号公约：一九二一年（工业）每周休息公约

第 106 号公约：一九五七年（商业和办事处所）每周休息公约

第 103 号建议书：一九五七年（商业和办事处所）每周休息建议书

并见第 110 号公约第六部分。

d. 带酬休假

第 132 号公约：一九七〇年带酬年休假公约（修订）

第 140 号公约：一九七四年带酬脱产学习公约

第 148 号建议书：

并见第 110 号公约第五部分和第 146 号公约。

3. 职业安全和卫生

a. 总的规定

第 97 号建议书：一九五三年保护工人健康建议书

第 155 号公约：一九八一年职业安全和卫生公约

第 164 号建议书：一九八一年职业安全和卫生建议书

第 161 号公约：一九八五年职业卫生设施公约

第 171 号建议书：一九八五年职业卫生设施建议书

并见第 110 号公约第八部分。

b. 防护特定危险

i. 毒性物质和制剂

第 13 号公约：一九二一年（油漆）白铅公约

第 115 号公约：一九六〇年辐射防护公约

第 114 号建议书：一九六〇年辐射防护建议书

第 136 号公约：一九七一年苯公约

第 144 号建议书：一九七一年笨建议书

第 139 号公约：一九七四年职业癌公约

第 147 号建议书：一九七四年职业癌建议书

第 162 号公约：一九八六年石棉公约

第 172 号建议书：一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件公约

第 170 号公约：一九九〇年化学品公约

第 177 号建议书：一九九〇年化学品建议书

ii. 机器

第 119 号公约：一九六三年机器防护公约

第 118 号建议书：一九六三年机器防护建议书

iii. 最大重量

第 127 号公约：一九六七年最大负重量公约

第 128 号建议书：一九六七年最大负重量建议书

iv. 空气污染、噪声和振动

第 148 号公约：一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约

第 156 号建议书：一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）建议书

c. *特定活动部门中的保护*

i. 商业和写字楼

第 120 号公约：一九六四年（商业和办事处所）卫生公约

第 120 号建议书：一九六四年（商业和办事处所）卫生建议书

ii. 建筑

第 167 号公约：一九八八年建筑业安全和卫生公约

第 175 号建议书：一九八八年建筑业安全和卫生建议书

iii. 码头作业

第 27 号公约：一九二九年（航运包裹）标明重量公约

第 152 号公约：一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约

第 160 号建议书：一九七九年（码头作业）职业安全和卫生建议书

并见第 134 号公约和第 142 号建议书。

4. 社会服务、住房和闲暇

第 120 号建议书：一九六四年（商业和办事处所）卫生建议书

第 115 号建议书：一九六一年工人住房建议书

并见第 110 号公约第七部分和（十四）1. 海员——安全、卫生和福利。

（七）社会保障

1. 综合标准

第 102 号公约：一九五二年社会保障（最低标准）公约

第 118 号公约：一九六二年（社会保障）同等待遇公约

第 157 号公约：一九八二年维护社会保障权利公约

第 167 号建议书：一九八三年维护社会保障权利建议书

2. 各种社会保障方面提供的保护

a. *医疗和疾病津贴*

第 130 号公约：一九六九年医疗和疾病津贴公约

第 134 号建议书：一九六九年医疗和疾病津贴建议书

并见第 55 号公约。

b. *老年、病残和遗属津贴*

第 128 号公约：一九六七年残疾、老年和遗属津贴公约

第 131 号建议书：一九六七年残疾、老年和遗属津贴建议书

并见第 71 号公约。

c. 工伤津贴

第 19 号公约：一九二五年（事故赔偿）同等待遇公约

第 121 号公约：一九六四年工伤事故和职业病津贴公约

第 121 号建议书：一九六四年工伤事故和职业病津贴建议书

并见第 110 号公约第八部分。

d. 失业津贴

第 168 号公约：一九八八年促进就业和失业保护公约

第 176 号建议书：一九八八年促进就业和失业保护建议书

并见第 8 号公约和第 10 号建议书。

e. 生育津贴

参见（八）1. 生育保护。

（八）妇女就业

[参见（一）3. 机会均等和待遇平等。]

1. 生育保护

第 3 号公约：一九一九年保护生育公约

第 103 号公约：一九五二年保护生育公约（修订）

第 95 号建议书：一九五二年保护生育建议书

并见第 110 号公约第七部分。

2. 井下作业

第 45 号公约：一九三五年（妇女）井下作业公约

（九）儿童和未成年人就业

1. 最低年龄

第 124 号建议书：一九六五年（井下作业）最低年龄建议书

第 138 号公约：一九七三年最低年龄公约

第 146 号建议书：一九七三年最低年龄建议书

2. 夜间工作

第 79 号公约：一九四六年（非工业部门就业）未成年人夜间工作公约
第 80 号建议书：一九四六年（非工业部门）未成年人夜间工作建议书
第 90 号公约：一九四八年（工业）未成年人夜间工作公约（修订）

3. 体格检查

第 77 号公约：一九四六年未成年人体格检查（工业）公约
第 78 号公约：一九四六年（非工业部门就业）未成年人体格检查公约
第 79 号建议书：一九四六年未成年人体格检查建议书
第 124 号公约：一九六五年未成年人（井下作业）体格检查公约

4. 井下作业就业条件

第 125 号建议书：一九六五年未成年人（井下作业）就业建议书

（十）老年工人

第 162 号建议书：一九八〇年老年工人建议书

（十一）移民工人

第 97 号公约：一九四九年移民就业公约（修订）
第 86 号建议书：一九四九年移民就业建议书（修订）
第 100 号建议书：一九五五年保护（不发达国家）移民工人建议书
第 143 号公约：一九七五年移民工人公约
第 151 号建议书：一九七五年移民工人建议书

并见第 19 号公约、第 48 号公约、第 110 号公约第二部分、第 117 号公约第三部分和第 118 号公约。

（十二）土著和部落民族

第 169 号公约：一九八九年土著和部落居民公约

（十三）非自治领地的工人

参见第（十二）土著和部落民族。

（十四）特定职业部门

1. 船员

a. 一般性规定

第 139 号建议书：一九七〇年（技术进步）影响海员就业建议书

第 145 号公约：一九七六年（海员）继续雇用公约

第 154 号建议书：一九七六年（海员）继续雇用建议书

第 147 号公约：一九七六年商船（最低标准）公约

第 155 号建议书：一九七六年商船（改进标准）建议书

b. 培训和就业

第 9 号公约：一九二〇年水手安置公约

第 22 号公约：一九二六年海员协议条款公约

第 108 号公约：一九五八年海员身份证件公约

第 137 号建议书：一九七〇年海员职业培训建议书

c. 允许就业的条件

第 73 号公约：一九六四年（海员）体格检查公约

并见第 138 号公约。

d. 合格证书

第 53 号公约：一九三六年高级船员资格证书公约

第 69 号公约：一九四六年船上厨师证书公约

第 74 号公约：一九四六年海员合格证书公约

e. 一般就业条件

第 153 号建议书：一九七六年保护未成年海员建议书

第 146 号公约：一九七六年（海员）带酬年休假公约

第 166 号公约：一九八七年海员遣返公约（修订）

第 174 号建议书：一九八七年海员遣返建议书（修订）

f. 安全、卫生和福利

第 68 号公约：一九四六年（船员）膳食公约

第 78 号建议书：一九四六年（船员）卧具、餐具及其它用品建议书
第 92 号公约：一九四九年船员住宿公约（修订）
第 133 号公约：一九七〇年船员住舱公约（补充规定）
第 140 号建议书：一九七〇年船员住宿（空调）建议书
第 141 号建议书：一九七〇年船员舱室（防止噪音）建议书
第 134 号公约：一九七〇年（海员）防止事故公约
第 142 号建议书：一九七〇年海员防止事故建议书
第 163 号公约：一九八七年海员福利公约
第 173 号建议书：一九八七年海员福利建议书
第 164 号公约：一九八七年（海员）健康保护和医疗公约

g. *劳动监察*

第 28 号建议书：（海员）劳动监察建议书

h. *社会保障*

第 8 号公约：一九二〇年（海难）失业赔偿公约
第 10 号建议书：一九二〇年（海员）失业保险建议书
第 55 号公约：一九三六年船东（对病、伤海员）责任公约
第 71 号公约：一九四六年海员退休金公约
第 165 号公约：一九八七年（海员）社会保障公约

2. 渔民

第 7 号建议书：一九二〇年（捕鱼业）工时建议书
第 113 号公约：一九五九年渔民体格检查公约
第 114 号公约：一九五九年渔民协议条款公约
第 125 号公约：一九六五年渔民合格证书公约
第 126 号公约：一九六六年（渔民）船员住宿公约
第 126 号建议书：一九六六年（渔民）职业培训建议书

3. 码头工人

第 137 号公约：一九七三年码头作业公约
第 145 号建议书：一九七三年码头作业建议书

并见第 27 号公约、第 28 号公约、第 152 号公约和第 160 号建议书。

4. 种植园工人

第 110 号公约：一九五八年种植园公约
第 110 号公约 1982 年议定书

第 110 号建议书：一九五八年种植园建议书

5. 佃农和分成佃户

第 132 号建议书：一九六八年租佃农户和分成农户建议书

6. 护理人员

第 149 号公约：一九七七年护理人员公约

第 157 号建议书：一九七七年护理人员建议书

7. 旅馆和餐馆工人

第 172 号公约：一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件公约

第 179 号建议书：一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件建议书

附件 Ⅰ …… (ⅰ)

附件 Ⅱ …… (ⅲ)

附件 Ⅲ …… (ⅶ)

第131号公约

确定最低工资并特别考虑发展中国家公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年六月三日在日内瓦举行其第五十四届会议；并

注意到已被广泛批准的一九二八年确定最低工资办法公约和一九五一年同酬公约的条款，还注意到一九五一年确定（农业）最低工资办法公约；并

考虑到这些公约为保护工资劳动者中处境不利的群体作出了可贵的贡献；并

考虑到现在通过一项新的文件正是时候，这一新文件将对这些公约作出补充，保护工资劳动者，反对过分的低工资；它一方面普遍适用，同时特别考虑到发展中国家的需要；并

经决定采纳本届会议议程第五项关于确定最低工资的办法及有关问题并特别考虑发展中国家的某些提议；并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七〇年六月二十二日通过以下公约，引用时得称之为一九七〇年确定最低工资公约：

第 1 条

1. 凡批准本公约的国际劳工组织会员国，承诺建立一种最低工资制度，其范围包括雇用条件适合于该范围的一切工资劳动者群体。

2. 各国主管当局应在征得有关的、有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）的同意或与它们充分协商后，确定应包括在该范围内的工资劳动者群体。

3. 凡批准本公约的会员国，应在依照国际劳工组织章程第22条提交的关

于实施本公约的第一次报告中，列举根据本条规定可能未包括在该范围内的工资劳动者群体，陈述其理由，并应在以后的报告中说明该国法律和实践对这些未列入该范围的群体所作规定的状况，并说明在何种程度上已经或建议对这些群体实施本公约。

第 2 条

1.最低工资制应具有法律效力，并不得予以降低；不执行最低工资制者，不论是一人还是多人，应受适当的刑罚或其他制裁。

2.在遵守本条例第1款规定的前提下，集体谈判的自由应予充分尊重。

第 3 条

在可能和适当照顾本国实践和条件的情况下，确定最低工资水平时应考虑的因素包括：

(a)工人及其家庭的需要，同时考虑本国工资的一般水平、生活费用、社会保障津贴以及其他社会群体相应的生活标准；

(b)经济方面的因素，包括经济发展的需要，生产率水平，实现并保持高水平就业的愿望。

第 4 条

1.凡批准本公约的会员国，应创造和（或）保持适合本国条件和要求的办法，以便确定根据第1条应予包括的各类工资劳动者群体的最低工资，并随时进行调整。

2.关于制定、实施和修改上述办法，应作出规定和有关的雇主组织和工人组织充分协商，如不存在这类组织，则和有关的雇主代表和工人代表协商。

3.根据现行确定最低工资办法的性质，只要情况适合，应作出规定使下述人员能直接参与该办法的实施：

(a)有关的雇主组织和工人组织的代表，或，如不存在这类组织，有关的雇主代表和工人代表；基于平等的基础；

(b)公认有资格代表国家整体利益的人士，其任命需经与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）充分协商，而此种协商应符合国家法律或惯例。

第 5 条

为保证有关最低工资的全部规定的有效实施，应采取恰当的措施，例如建立一种适宜的监察制度，并配合采取其他必要措施。

第 6 条

本公约不应视为是对任何现有公约的修订。

* * *

第 7—14 条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九七二年四月二十九日。

[2] 见附件 I。

第135号建议书

确定最低工资并
特别考虑发展中国家建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年六月三日在日内瓦举行其第五十四届会议，并

注意到一九二八年确定最低工资办法建议书，一九五一年确定（农业）最低工资办法建议书和一九五一年同酬建议书的条款，其中含有对确定最低工资机构的宝贵指导，并

考虑到近年来的经验强调了某些同确定最低工资有关的附加因素的重要性，其中包括制定标准，使最低工资制度既成为一种社会保护的有效手段，也成为经济和社会发展战略的一个要素，并

考虑到最低工资的确定无论如何不应损害作为确定工资高于最低水平的一种手段的自由集体谈判的举行和发展，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于确定最低工资的办法及有关问题并特别考虑发展中国家的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年六月二十二日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年确定最低工资建议书：

一、确定最低工资的目的

1.确定最低工资，应当成为旨在战胜贫困、保证满足全体工人及其家庭需要的政策的内容之一。

2.确定最低工资的根本目的是为工资劳动者得到可容许的最低水平工资提供必要的社会保护。

二、确定最低工资水平的标准

3.在确定最低工资水平时，应主要考虑以下标准：

(a)工人及其家庭的需要；

(b)全国总的工资水平；

(c)生活费用及其变动情况；

(d)社会保障津贴；

(e)其他社会群体的相应生活标准；

(f)经济方面的因素，其中包括经济发展的需要，生产率水平，实现并保持高水平就业的愿望。

三、确定最低工资制度的实施范围

4.应将未包括在一九七〇年确定最低工资公约第1条范围内的人数和群体数保持在最低限度。

5.(1)可通过确定一种普遍适用的单一最低工资，或确定一系列适用于各特定工人群体的最低工资，从而把最低工资制度应用于列入该公约第1条范围内的工资劳动者。

(2)基于单一最低工资的制度：

(a)不必和不同区域或地带为承认生活费用的差异而确定不同最低工资标准的作法不相容；

(b)不得损害不论过去或未来为某些工人群体确定高于一般最低水平的最低工资之决定的效力。

四、确定最低工资的办法

6.该公约第4条规定的确定最低工资的办法可以有多种，可由下列方式确定最低工资：

(a)法规；

(b)主管当局的决定，不管有无关于要考虑其他机构建议的正式规定；

(c)工资委员会或工资理事会的决定；

(d)通过劳资调解法院或劳动法庭；或

(e)使集体协议的规定产生法律效力。

7.该公约第4条第2款规定的协商，应特别指下列问题：

(a)选择和应用确定最低工资水平的准则;
(b)待确定的最低工资标准;
(c)随时调整最低工资标准;
(d)在实施最低工资立法时遇到的问题;
(e)收集资料、进行研究,为确定最低工资的主管当局提供信息。

8.凡在本国已经设有负责向主管当局就最低工资问题提供建议,或被政府授予就最低工资问题作出决定的权力的机构,依照该公约第4条第3款的规定,这些机构得具有参与实施确定最低工资办法的资格。

9.关于代表国家整体利益的人士,该公约第4条第3款(b)项规定了他们应参与确定最低工资办法的实施,他们应当是有适当资格的独立人士,如属适宜,可以是在产业关系、社会经济规划或制定经济和社会政策方面负有责任的政府官员。

10.在本国条件允许的条件下,应动用足够的资源,搜集对有关的经济因素,尤其是对本建议书第3条提出的诸因素及其可能的发展进行分析研究所必需的统计数字及其他资料。

五、最低工资的调整

11.最低工资标准应不时予以调整,以便将生活费用和其他经济条件的变化考虑在内。

12.为此,可参照生活费用和其他经济条件对最低工资标准进行审查,这种审查可定期进行,也可根据生活费用指数的变化在这种审查显得合适时进行。

13.(1)为了便于本建议书第11条的实施,在本国财力许可的范围内,应定期进行全国经济状况的调查、包括居民人均收入、生产率、就业、失业和不充分就业方面的趋势。

(2)这种调查的次数应根据本国的条件来确定。

六、实　　施

14.为按照公约第5条的规定,保证关于最低工资的全部规定得到有效的实施,应采取以下措施:

(a)作出安排,以需要保护的工人易懂的语言和方言,宣传有关最低工资的规定,在必要时,要适应文盲的需要;

(b)雇用一批数量充足、训练有素的监察员,授以完成其职责所必需的权力和

便利；

(c)对违反最低工资规定的行为给予恰当的制裁；

(d)简化法律规定和程序，简化其他合适的手段，以便于工人切实有效地运用最低工资立法所赋于他们的权利，包括因工资偿付过少而取回其应得部分的权利；

(e)联合雇主组织和工人组织，共同努力，保护工人免受虐待；

(f)采取恰当措施保护工人不当牺牲品。

第136号建议书

青年就业和培训专门发展计划建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年六月三日在日内瓦举行其第五十四届会议，并

注意到现存的国际劳工公约和建议书关于青年培训和就业的规定，特别是一九三五年失业建议书（青年）和一九六二年职业培训建议书以及一九六四年就业政策公约和建议书的规定，并

考虑到旨在使青年获得必要的专业资格以适应变化中的社会节奏及积极参与国家发展的青年专门就业计划和培训计划，是一种解决青年就业和失业问题的办法，也是对现存文件所想办法的补充，并

注意到人们想以此办法解决的问题只是在最近几年才大量表现出来，并

注意到应通过一项文件，以确定上述专门计划的目标、方法和保障办法，使之与以前采纳的其他国际劳工标准完全一致并与这些计划所提出的服务条件协调起来，特别是与一九三〇年强迫劳动公约和一九五七年废除强迫劳动公约的规定协调一致，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于青年就业和培训专门发展计划的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年青年专门计划建议书。

一、专门计划的实质

1.（1）本建议书适用于这样的专门计划：其目的在于使青年参与本国的社会经济发展，获得日后长期从事经济工作和融入社会所必需的知识、资格和经验。

（2）下文“专门计划”一词即指这些计划。

2.就本建议书而言，可称为专门计划者应：

(a)在青年就业和培训方面，满足现存的国家教育或职业培训计划或就业市场正常渠道尚未能满足的需要；

(b)使受过教育或有一技之长，在经济、社会、教育或卫生事业方面为社会发展所需的青年——特别是失业青年——为社会发挥其专长。

二、总　　则

3.(1)专门计划应在国家发展规划（如果存在此规划）范围内制定，尤其应与人力资源开发规划和旨在促进生产的充分就业计划及青年正规教育和职业培训计划协调一致。

(2)专门计划应有一定的临时性，以便满足社会经济方面当前的迫切需要，且不应与其他经济政策或正规教育和职业培训计划相重复或对其造成损害，也不应被认为可以取代这些政策和正规计划。

(3)专门计划在执行中不应降低现有的劳工标准，其参加者所提供的服务不应用来为个人或私人企业谋利。

(4)专门计划应在必要时为参加者提供起码的一般教育。

4.每项专门计划的主要因素应是维护人的尊严、发展个性和增强个人社会责任感。

5.专门计划在执行中对于种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、国籍或社会出身不应有任何歧视。

6.每项专门计划的目标和宗旨及参加者类别应由主管当局确定，并根据所取得的经验定期修订。

7.(1)参与专门计划应以自愿为原则，例外情况只能在完全符合现存有关强迫劳动和就业政策的国际劳工公约规定的情况下由立法机构批准。

(2)能作为上述例外的计划可以是：

(a)只招收过了正常上学年龄的失业青年、带有强制性的教育培训计划；

(b)为下列青年安排的计划：以接受对社会发展有特定意义的教育或技能培训作为先决条件，他们同意必须服务一定时期。

(3)上述例外被批准后，参加者应尽可能享有在现存的不同工作间及国内不同地区间进行选择的自由，并在任用他们时合理考虑其资格和能力。

8.专门计划参加者的服务条件应由主管当局明确规定；这些条件应符合法律关于录用时的最低年龄规定，并与法律对接受正规教育或在通常条件下工作的青年所作的规定相一致。

9.参加者应仍旧有可能加入青年组织或工会组织并参加其活动。

10.应规定确保参加者就其招聘、录用或服务条件所作的决定提起上诉的

正式程序，以及审议未成年者所提申诉的简化程序。

三、在青年就业和培训方面，满足现有国家教育或职业培训计划或就业市场正常渠道尚未能满足的需要之计划

A. 目 标

11. 建议书这一部分所适用的专门计划，应按国家的需要和情况，瞄准以下一个或几个特定目标：

(a) 使在教育和其他方面条件较差的青年具备从事有报酬的、有益的经济工作和融入社会所需的文化水平、技能和劳动习惯；

(b) 使青年参与包括农村发展和农业发展在内的国家社会经济发展；

(c) 给一些舍此不会有就业机会的青年提供与社会经济发展相一致的有益工作。

B. 参 加

12. 挑选参加专门计划的青年时，应该：

(a) 根据——随计划的性质而定——须增加条件较差青年就业可能的必要性，并根据有关人员参加的能力及其对实现该计划所能作出的贡献而考虑到上述人员的年龄及其所受教育和职业培训或职业经历；

(b) 考虑到他们在完成参加时的任务和日后所接受的任务时智力上和身体上的能力；

(c) 考虑到他们在计划执行中可能取得的经验会在何种程度上为他们打开新的就业渠道，使之能够为社会经济发展作出贡献。

13. 主管当局应根据各类专门计划所提供的培训和所要完成的任务，确定参加者的年龄限制。此项年龄限制应考虑到关于最低录用年龄的各项国际劳工标准。

14. 专门计划应使尽可能多的青年参加到正常的经济活动或正规教育或职业培训计划中去，因此应对参加的期限作出限制。

15. 每个专门计划应采取措施，使每个参加者在被录取之前充分了解各种服务条件（包括可能存在的行为规范）、计划范围内所要完成的工作以及所要进行的培训和参加者在服务期间和服务期结束后所享有的权利。

C. 专门计划的内容

16. 专门计划的内容应当适宜，且能在本计划范围内随参加者年龄、性别、教育和培训水平及能力的差异而有所不同。

17. 所有计划在开始阶段应有一段很短的预备期，以便：

(a) 就安全和卫生方面的一般规定及在计划范围内开展活动的详细规章等对全体参加者有普遍意义的问题进行教育；

(b) 使参加者适应计划所确定的生活和工作条件，并激发其兴趣；

(c) 对参加者从事哪一类工作最能适合其能力作出评估。

18. 应根据专门计划参加者的自身需要及国家的需要和要求，对他们开展补充教育、包括公民教育和社会经济形势教育，并让他们了解各个自由建立、代表工人和雇主利益的组织所起的作用和承担的职能。

19. 专门计划若全部或部分地旨在使就业可能有限的青年具备从事有益经济工作的技能，则应：

(a) 着重帮助参加者为从事其可能找到的有益工作作准备，同时尽可能照顾其爱好；

(b) 为参加者提供较好的基础实践培训及相关理论知识；

(c) 考虑到参加者对他人可能起到的激励作用，并使他们能够发挥这一作用；

(d) 促进并尽可能确保：

(i) 参加者，特别是那些有特殊能力者，向正规教育和职业培训计划过渡，或向其他专门计划过渡，以便接受进一步的教育或培训；

(ii) 参加者通过为使其所获技能得到承认而采取的措施进入正常经济活动领域。

20. 专门计划若全部或部分地旨在使青年参加社会经济发展计划的实施，则应：

(a) 为使参加者至少能够从事所要开展的工作而给予培训，并就可行的卫生和安全措施进行培训；

(b) 致力于培养良好的劳动习惯；

(c) 尽可能让参加者从事其显示出一定能力或技能的工作。

21. 在选择前条所述专门计划准备开展的工作时，应注意以下准则：

(a) 这些工作对发展国家或地区经济，特别是对参加者开辟新的就业门路所能起的作用；

(b) 从参加者因有可能从事有益工作而在后来可能从事的职业看培训的价值；

(c) 从取得的成绩所付出的代价看促进社会经济发展的投资价值和各项目的经

济价值。

(d)特别要求参加者的工作不与通常情况下的劳动力开展不正当竞争而须采取特殊行动手段的必要性。

D. 服务条件

22.服务条件至少应符合下列标准:

(a)服务期限一般不得超过两年;

(b)应准许参加者因某种原因,如治疗、家庭困难或个人困难,而在正常服务期结束前离去;

(c)每天或每周用于工作和培训的时间应有所限制,使参加者有足够的时间用于文化学习及休息和娱乐;

(d)除按专门计划的性质所提供的适当住房及食物和衣服外,参加者应领取按现金支付的报酬,且应能有所储蓄,并鼓励他们这样做;

(e)服务期为一年或超过一年的专门计划,参加者应享有年假,他们如果回家,其往返旅费应当免费;

(f)在可能情况下,参加者应享有适用于通常情况下的劳动力的社会保险规定;不管怎样,应采取措施确保参加者享有免费医疗,并对在专门计划范围内发生的事故或疾病所造成的残疾或死亡给予补偿。

E. 工作人员的挑选和培训

23.每项专门计划在实施中应适当地使参加者有能借助技术或教育专家意见行事的合格人员管教。

24.(1)在挑选工作人员时,应不仅重视其对所任工作的资格和经验,而且应注意其对青年的理解、领导和适应能力。且工作人员中至少应有少数人具有专门计划外的工作经验。

(2)在筹组工作人员班子时,应考虑到各种可能的招聘来源,包括让已显露出有班长才能的参加者转为工作人员。

25.管教人员和技术人员的培训,除必要的专门职业教育外,至少应包括:

(a)偏重青年培训的教学法教育;

(b)人际关系,特别是调动积极性和工作态度方面的基础教育;

(c)有关工作组织,包括按参加者的能力和培训水平而分派不同职务的培训。

26.行政人员的培训,除必要的专门职业培训外,至少应包括:

(a)可使有关人员了解专门计划的目的、有关劳动和保护青年的法律,以及该

计划所涉及的特别规章的教育；

(b)可使有关人员对计划范围内所开展工作的技术方面能有足够了解的教育；

(c)便于同管教人员、技术人员和参加者建立良好关系的人际关系方面的教育。

F. 为参加者今后从事某项职业而提供的帮助

27.在参加者按专门计划提供服务期间，应让他们获得有助于他们决定其未来职业的信息和意见。

28.应以适当方式帮助有特殊能力的参加者在其服务期结束后继续其学习和与计划无关的培训。

29.应立即作出特别的努力，使参加者在其服务期结束后参加正常的经济工作，此项努力应是对就业机构及其他主管部门所作努力的补充。

30.应尽可能根据经济部门接受新近从事可获利工作人员的能力，让参加者分批离去，当然，在带有强制性的专门计划中，原定服务期一结束便让有关人员离去的个人权利应予确保。

31.尽可能通过现有机构为自谋生路或正在成为一团体成员的前参加者提供的帮助可包括：

(a)设法帮助有关人员进入信贷、商业和储蓄服务部门；

(b)同他们保持联系，在管理工作方面对他们进行鼓励并提供一些技术性意见；

(c)对于合作社，可从行政方面按一九六六年合作社建议书（发展中国家）的规定提供财政资助。

32.若财力许可，应给较好完成其服务期的参加者颁发奖金或实物奖，例如发一套工具，使他们能从事一项正常的经济工作。

四、接受过教育、有一技之长、为社会发展所需要的青年为社会发挥其技能的计划

33.建议书这一部分所适用的专门计划应激发青年对发展国家社会经济的兴趣，并增强他们的社会责任感。

34.应聘用参加者从事其特别能胜任的工作或与之相近的工作。

35.必要时，可通过培训提高参加者的技能、给他们传授技术知识和完成任务所必需的工作方法。

36.应采取措施，使参加者在工作中遇到问题时能容易地获得正确的建议

和意见。

37.服务条件应至少符合以下标准：

(a)服务期一般不得超过两年；

(b)应准许参加者因某种原因，如治疗、家庭困难或个人困难，而在正常服务期结束前离去；

(c)用于工作或培训的时间应考虑到参加者的休息和娱乐需要；

(d)除按专门计划性质提供的适当住房和食物外，参加者应适当领取以现金支付的报酬；

(e)服务期为一年或超过一年的专门计划，参加者应享有年假；他们如果回家，其往返旅费应当免费；

(f)参加者应享有适用于通常情况下的劳动力的社会保险规定，不管怎样，应采取措施确保参加者享有免费医疗，并对在专门计划范围内发生的事故或疾病所造成的残疾或死亡给予补偿。

38.应采取措施，便于参加者在其服务期结束后通过其所从事的职业参与正常的经济活动。

五、行政规定

39.各项专门计划在国家一级的领导与协调应由主管当局组建的适当机构负责进行。

40.在可能情况下，上述机构的成员除一部分由政府任命外，应是工人和雇主组织及青年组织的代表，以确保这些组织积极参与各项专门计划的拟定、实施和协调以及对其监督和评估。

41.各机构在履行其职责时应根据不同需要，就劳动、教育、经济、农业、工业及社会方面的事务，与各个自愿服务组织及主管当局磋商。

42.上述机构应与负责正规教育和培训计划的部门经常保持联系，确保必要的协调，以便尽可能快地逐渐完成各项专门计划。

43.在对专门计划的各个项目进行选择和实施时，应争取地方当局的积极参与。

44.在拟定各项专门计划的过程中，主管当局应努力筹集足够财力物力，物色所需合格人员，以确保计划的全面实施。主管当局在这方面应特别注意确定计划将以何种方式确保其收入来源。在资金方面，决不能采取向参加者或其家庭摊派的做法。

45.应采取措施，对各项专门计划经常进行监督和审计。

46.地方范围的组织工作应能帮助和鼓励参加者逐渐参加其自身计划的管

理。

六、国际合作

47.对于一国青年参与他国发展的专门计划，主管当局和有关机构应在其权限范围内尽可能全面地实施本建议书的有关规定，并相互合作，使需要共同努力的规定得以实施并使实施中可能出现的困难得到解决。

第132号公约

1970年带酬年休假公约（修订）[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年六月三日在日内瓦举行其第五十四届会议，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于带酬休假的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七〇年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为一九七〇年带酬休假公约（修订）。

第 1 条

本公约的各项规定，如未经集体协议、仲裁裁定或司法决定、法定确定工资的机构或以其他适合各国实践、根据各国不同情况看来适当的做法予以实施者，应由国家法律或条例予以实施。

第 2 条

1.本公约适用于一切受雇人员，海员除外。

2.凡有必要，各国主管当局或适当机构经与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）磋商后，可采取措施以免除特定类别的雇用人员实施本公约的规定，如这种实施会在执行过程中提出具有一定重要意义的宪法或法律方面的特殊问题。

3.凡批准本公约的会员国应在其根据国际劳工组织章程第22条的规定首次提交关于实施公约的情况报告中，以充分理由说明根据本条第2款免除实施本公约的类别，并在以后提交的报告中陈述在上述类别方面有关的法律和实际做法的状况，并明确说明在何种程度上，公约中关于上述规定的类别已经生效或建议生效。

第 3 条

1.本公约对其适用的所有人员应有权享受确定的最低期限的带酬年休假。

2.凡批准本公约的会员国在与批准书一并提交的声明中，应说明休假的期限。

3.休假的期限在任何情况下不得低于每个工作年的三周工作时间。

4.凡批准本公约的会员国，须在以后的声明中把它延长在批准公约时规定的休假期限通知国际劳工局长。

第 4 条

1.凡在确定的一年中，所完成的服务期限的时间低于上述第 3 条规定的享有全部休假时间的人，有权在这一年里享受按比例削减的带酬休假。

2.就本条而言，“年”一词系指一个民用年或由有关国家主管当局或由适当机构确定的同一期限的任何其他时间。

第 5 条

1.要获得带酬年休假的权利，必须有一段最低期限的服务时间。

2.由有关国家的主管当局或适当机构来确定这种最低期限的服务时间，但这一期限在任何情况下，不得超过 6 个月。

3.就确定休假的权利而言，服务期限的计算方式应由每个国家的主管当局或适当机构来确定。

4.在由每个国家的主管当局或适当机构来确定的条件中，凡不以有关雇用人员个人意志为转移的原因造成的缺勤，如患病，事故或产假，均应算在其服务期限内。

第 6 条

1.正式和按惯例的节假日，不管其是否处在年休假期限之中，不能计算在上述第 3 条第 3 款规定的最低期限的带酬年休假内。

2.在由每个国家主管当局或适当机构来确定的条件中，由于患病或事故造成的丧失工作能力的时间不能计算在公约第 3 条第 3 款规定的最低期限的带酬年休假内。

第 7 条

1.凡符合本公约规定的休假人员，在整个休假期间，至少应领取按各国主管当局或适当机构确定的办法计算的正常报酬或平均报酬（包括如这种报酬含实物津贴，其等值的现金津贴，除非有关人员所享有的经常性的津贴与带酬休假无关）。

2.根据上述第 1 款规定的报酬总额应在休假前发给有关雇用人员，除非雇主和有关雇员之间另有协议。

第 8 条

1.分段的带酬年休假得由每个国家的主管当局或适当机构批准。

2.除非雇主和有关雇用人员之间另有协议，并在有关雇用人员的服务时间赋予他有权享受这样一段的休假时间的条件下，其中的一段休假至少应相当于不间断工作的二周时间。

第 9 条

1.本公约第 8 条第 2 款涉及的带酬年休假的不间断部分应该给予，并在至多一年内休完，其余带酬年休假时间，从获得有休假权的年底算起，至多在十八个月内休完。

2.超过规定的最低期限的年休假的任何部分，在征得有关雇用人员的同意后，可以推迟超出本条第 1 款期限之外的一个限定时间内。

3.不能把这种推迟作为目的的最低休假期限和可能推迟的限定时间，在同有关的雇主组织和工人组织磋商后，由主管当局或通过集体谈判，或其他符合各国情况的、适合各国实践并看来适当的做法来确定。

第 10 条

1.由雇主在同有关雇用人员或他们的代表磋商后来确定休假的时间，除非由国家的条例、集体协议、仲裁裁定或任何其他符合国家实践的方法加以确定。

2.为确定休假的时间，应考虑到工作的需要和向雇用人员提供休息和松弛的可能性。

第 11 条

凡已完成最低的服务期限与本公约第5条第1款要求的期限相符的雇用人员，在中止劳动关系时，如在其服务时间的期限内尚未休假，则应享受与其服务期限成比例的带酬休假，或得到一种补偿津贴，或等值的休假金额。

第 12 条

任何关于放弃公约第3条第3款规定的最低期限的带酬年休假权或者关于用津贴或用其他任何方式补偿而放弃这种休假权的协议，根据各国的情况应是完全无效的或禁止的。

第 13 条

各国主管当局或适当机构可就雇用人员在其休假期间从事一种与休假目的不相容的有报酬活动事通过特殊条例。

第 14 条

应该通过适当的监察或任何其他办法，采取适应本公约各项规定生效方式的有效措施，确保关于带酬休假的条例和规定得到切实的贯彻和遵守。

第 15 条

1.凡会员国得对以下人员分别承担本公约的义务：

(a)除农业外各经济部门中的雇用人员；

(b)农业中的雇用人员。

2.凡会员国在批准公约时应明确指出，它是否承担公约规定的对上述第1款(a)项所述人员的义务，或者对上述第1款(b)项所述人员的义务，或者对两者的义务。

3.当批准公约时，只承担本公约规定的对上述第1款(a)项所述人员，或者(b)项所述人员义务的成员国，得在以后正式通知国际劳工局长，它对本公约对其适用的所有人员承担公约规定的义务。

第 16 条

本公约是对一九三六年带酬休假公约和一九五二年（农业）带酬休假公约在如下确定的条件下修订：

（a）如一个已批准一九三六年带酬休假公约的会员国承担本公约关于对除农业外各经济部门中所雇用人员的义务，则依法应为对该公约的立即解约；

（b）如一个已批准一九五二年（农业）带酬休假公约的成员国承担本公约关于对农业中所雇用人员的义务，则依法应为对该公约的立即解约；

（c）本公约生效不妨碍一九五二年（农业）带酬休假公约的批准。

*　　*　　*

第 17—24 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七三年六月三十日。

[2] 见附件Ⅰ。

第137号建议书

海员职业培训建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于海员职业培训的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年十月二十八日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年（海员）职业培训建议书。

一、适用范围

1.（1）本建议书适用于为使有关人员能够适应用于以商业为目的的商品或旅客运载、或是用于教学或科学研究的公私海船上工作而开展的培训。国家法律或条例、仲裁裁定或集体协议应根据各国不同情况确定何种船舶为海船。

（2）建议书适用于为准备在船上甲板、机房、无线电报务或总务部门，或几个部门任职的人员所开展的培训。建议书不适用于渔民。

二、培训目标

2.海员职业培训政策的基本目标应是：

（a）根据国家在教育和经济社会方面的需要，维持和提高海运业的效率及海员的能力；

（b）维持和提高商船预防在大海或港口发生意外事故的标准，以减少事故发生的可能；

（c）鼓励相当数量具有所需才能的人员献身海运；

（d）保证在陆地或船上尽可能为新受聘人员提供适当的基础培训；

（e）保证在各类不同职务的航海人员中为满足海运业在当前和以后对劳动力的需要而提供职业培训和进修的方便；

(f)保证为利用有关船舶的前进、航行和安全的新发明而提供培训方便;
(g)为使已具备所需能力的海员能更加专业化或晋升至最高职务，而通过培训帮助他们提高效率和发展生产力，使其工作做得更令人满意;
(h)向各类担任不同职务的海员提供适当的实际培训;
(i)尽可能确保在培训班结业的人员得到安置。

三、国家组织和管理

A. 组织与协调

3.在已有海运业或准备建立海运业的国家，负责制定国家教育和培训政策的部门在总的培训手段网中应给予海员培训以适当位置，使上文第2条所确定的目标得以实现。

4.如一国无力为海员提供培训，应考虑与别国及国际组织合作制定共同所需职务和类别规划的可能性，在国家计划范围内为那些不能得到所需培训的人提供培训。

5.(1)各国负责海员培训的各公私机构所制定的培训计划应按经正式批准的国家标准协调发展。

(2)这些计划应与政府部门、教育机构及其他对海员业务培训有深刻了解的机构合作制定，使与船主组织和海员组织磋商后所确定的海运业发展的要求得到满足。

6.负责制定上述计划的机构特别应:
(a)使培训机构和有关社会各界保持密切关系，把培训同海运业的要求协调起来;
(b)定期走访同计划有关的培训机构，充分了解现行计划的情况;
(c)采取措施，在有关社会各界传播关于培训可能性的信息;
(d)参与制定并实施航海培训的实际计划;
(e)参与制定第11条所述总的培训标准;
(f)参与制定有关颁发各类不同职务的海员职业培训证书的国家标准;
(g)促进职业培训机构同招聘和就业负责人之间的直接合作。

7.主管当局或部门应与船主组织和海员组织合作，务将有关海员的公私培训计划和在海运业有可能找到工作的条件的全面信息传达到职业和就业指导机构、公共职业介绍所和职业技术培训机构。

8.主管当局或部门应努力确保:

(a)各造船厂、机械厂、设备制造厂及国家海运设施等所提供的方便尽可能适当用来协助高级船员和水手的培训;

(b)采取若干措施，使招聘时在机会均等情况下优先录用曾受过适当培训并得到正式认可的人员。

9.(1)培训计划应按照本行业的技术发展定期加以修订和调整。

(2)在修订培训计划时应参照一九六八年由国际劳工组织和政府间海运咨询组织共同拟定的指导性文件，以及后来所作的多次修改和补充，该文件从技术角度详细论述了与海上人身安全直接有关的一些问题。

B. 资 金

10.(1)海员培训计划应系统拟定，其所需资金应根据海运业当前和今后的需要和发展定期适当地提供。

(2)在适当情况下，政府应向负责海员培训的地方当局和私人机构提供财政资助。此类资助可采取以下形式：提供一般补贴，提供场地或场所及示范器材（各类海艇、发动机、航海器具及其他器材)；免费提供教员；为各学校或培训船的走读或寄宿生提供学习津贴或全部培训费。

(3)不得因海员经济来源不足或接受培训的条件有限而不让其承担船上的高级职务。因此海员应有可能挣到或得到足以使其接受适当培训的收入和薪金。

(4)如有可能，公共机构的海员的培训应免费提供。

(5)若为运用技术发明而须组织进修，则此类进修应向有关海员免费提供。进修班有关人员应得到适当补助；由船主送入进修班的海员应领取其全部基本工资。

C. 培训标准

11.应按照国家要求制定培训标准，为海员颁发各种资格证书。此类标准应确定以下各点：

(a)对接受培训人员进行的体验的性质（包括胸部透视、视觉听觉和检查有无糖尿病)；检查所采用的标准，特别是视听检查标准，因有关人员将从事的工作不同而异，但不得低于为航海业录用所规定的标准；

(b)为取得资格证书而报名参加职业培训者所须具有的一般文化水平；

(c)教学大纲中特别有关航海、帆缆操作技术、无线电技术、电子技术、机械学、一般服务和人际关系的教材；

(d)学员在培训班结束时可能参加的结业考试的性质;

(e)当局为确保培训机构的教育具有所要求的经验和资格——包括设备的发展和航海经营方面的适当理论知识和实际知识——而采取的办法。

四、培训计划

12.培训计划应根据船上各方面要完成的工作这一实际情况而制定,此项计划应定期修订和调整以适应技术的进步;还应按情况需要,特别包括以下方面:

(a)航海、帆缆操作、船舶驾驶、信号接发、货物装卸、船舶维修和商船经营的其他学问;

(b)有关使用电子器械和机械设备,如无线电和雷达设施及无线电测向器、罗经等设施的培训;

(c)救生艇和防火材料的制作原理和实际运用及海上自救和其他海上救生知识;

(d)推进器及其辅助设备,特别是包括电子设备在内的国内船舶各种类型装备的操作和维修的理论和实际运用;

(e)根据不同类别船舶对专业的不同要求,培训船上各种服务人员,如厨师、服务员及厨房其他人员;

(f)防止船上发生意外事故,特别是有关各项工作中的安全操作,包括个人安全(此点在职业教育中应予强调)、急救、医疗服务及其他相关问题,保健和体育锻炼,特别是游泳;船上医务方面的培训,特别是医务负责人员的培训,无论如何应以主管当局所确定的医务手册或教材为基础并以学会使用无线电报治疗为方向;

(g)对不到十八岁的年轻学员,应侧重文化学习;

(h)航海方面及与海员有关的规章、运输经济、海上保险和航海法等业务关系方面的社会劳动法律常识;

(i)管理方法,包括领导与工作人员的关系、对劳动的研究等等。

13.培训计划的制定应主要考虑如何培养学员使其能获得资格证书,并应适当符合颁发资格证书的国家标准。计划应包括适当的实际训练并考虑到主管当局对获取不同等级资格证书所要求的最低年龄和最低限度的职业经历。还应考虑到在国家一级获得认可的其他文凭。

14.培训应占充分的时间,使学员能消化所学知识。培训的期限应按下列因素确定:

(a)准备从事的职业所要求的培训水平;

(b)学员已经获得的实际经验;
(c)学员为了进培训班应达到的年龄和所受的一般教育。

五、一般的航海培训班

15.对于毫无海上经历的年轻人，应或是侧重于使其适应船上环境并学会船上安全操作的基础培训，或是在可能情况下侧重于上船前的培训，使其学会甲板和机房水手及一般工作人员通常所担任的工作，并培养其性格，使之具有纪律性和责任感。

16.还应开设适当课程或进行有关教育，使具备所需能力的年轻人能通过学习，获得本国商船界所承认的高级船员和水手合格证书或文凭。

17.为海员的深造和晋升而提供的培训，应包括航海学校或技校的短期学习班或特别按一定类别高级船员和水手的要求及其希望承担的职务而开设的函授课。

六、深　造

18.(1)如有必要，应为有能力学习的高级船员和水手开设进修、升级或深造培训班，以提高其能力，扩大其技术知识，使之能随时了解技术发明，特别是船上自动化发展的情况并应以新方法经营船舶的要求。

(2)此类培训班也可用来进一步充实一般教育课程，为可能为晋升提供深入的专门培训，以及向有关人员提供在电子学方面深造的机会。

(3)应特别注重提高船长及其他高级船员和水手安全驾驶新型船舶的能力。

19.如培训条件具备，船长应允许受雇于船上工作并有能力的海员利用空闲时间去陆地适当的学校接受培训，以提高其能力，使其学会掌握新技术和新设备，为晋升准备条件。在船上处于负责岗位的人员应积极鼓励此类培训。

七、培训方法

20.为海员教育所采取的培训方法应按照所提供教育的性质、学员的经历、文化程度和年龄，以及示范教材和所掌握的资金，尽可能发挥其效益。

21.要求学员积极参与的实际培训应在所有培训计划中占有重要位置。为确保此种培训方式得以进行，海员可登上商船航行一段时期或去车间、船坞或航运公司办公室工作。

22.可在培训机构所使用的教练船上就海上航行、帆缆操作、机器的操作和维护及其他水上科目和详尽的船上安全教育，进行实际训练。

23.培训班应采用适当的示范教材（如模拟装置、机器、船模、船上设备、救生艇、各类助航器械和装卸机械）。这些教材应按学员可能今后要使用的机器和设备进行选择。

24.应在以下情况下采用电影和其他视听设施：

(a)当上述设施有助于充实（而不是取代）要求学员积极参与的示范教材时；

(b)在某些方面——如现代语言的教学——作为基本培训手段时。

25.培训班的理论课程和一般课程应与海员所需的理论和实际知识相一致。

八、国际合作

26.各国应为推动海员职业培训而进行合作；在一定情况下，此类合作可在地区范围内有益地进行。

27.在这一合作范畴内，各国尤其可与国际劳工组织及其他国际机构，特别是政府间航海咨询组织以及其它国家合作，以便：

(a)招聘和培训教员；

(b)创造和改善高级船员和水手培训手段；

(c)在需要时同其他国家一起开设培训班；

(d)向为此而挑选的学员或外国实习教员提供培训机会，或将有关学员或实习教员送往他国；

(e)开展人员、信息和教材的国际交流并组建国际学习班和工作小组；

(f)为国外的海员培训机构提供有经验的合格教员。

九、对以前建议书的作用

28.本建议书取代一九四六年海员职业培训建议书。

第139号建议书

技术进步带来船上就业问题建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

考虑到，商船在技术上和组织上的经营方法及其所具有的经济因素方面正处于日新月异的时期，这时应当特别注意因而可能产生的就业问题，以便维护和改善海员所处环境，为航海业提供足够的适宜劳动力，并从总的方面使所有有关人员都能尽量从技术进步中得到好处，并

考虑到，在国际劳工组织世界就业规划框架下制定和实施国家和地区计划时，应对航海业的劳动力需求走向给予足够的重视，并注意到国际劳工组织可为航海业的劳动力规划和利用提供技术合作，特别是在采用和修改培训计划使之符合现代商船的要求方面，并

注意到国际劳工组织现存公约和建议书的条款可能已涉及到技术进步所造成的就业问题，特别是一九二〇年水手安置公约、一九四六年海员抚恤金公约、一九四八年职业介绍设施公约和建议书、一九六三年终止雇佣建议书和一九六四年就业政策公约和建议书，并

考虑到应通过一专门满足航海业需求的行动纲领，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于船上技术进步和现代化所造成的问题的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年十月二十九日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年（技术进步影响）海员就业建议书。

一、劳动力计划的制定

1.凡有航海业的会员国应在其国家就业政策下为该行业制定国家劳动力计划。

2.为制定此类计划，应注意以下几点：

(a)围绕航海业劳动力的数量、就业的性质和广度、就业人口的分配——特别是按年龄层和职业种类统计的分配情况——以及上述各方面可能的发展趋势所作的定期研究得出的结论;

(b)对国内外航海业新技术发展趋势的研究，特别是与以下方面所表现出来的结构性变化结合起来进行:

(i) 各类船舶在技术上和组织上经营方法的变化;

(ii) 各类船舶船员构成和船上工作内容的变化。

(c)根据上述研究而作出的对各类和各级海员在未来不同时期可能的需求的预测。

3.劳动力计划的制定应能使船东和海员及整个集体从技术进步中得到尽可能多的实惠，避免海员因就业受到该技术进步的影响而面临危急处境。

4.(1)劳动力计划虽然不是由船东组织和海员组织所派代表制定，但在其起草和后来确定时应与船东和海员磋商，并应要求这些组织参与其实施。

(2)船东和海员之间及其各组织之间应就技术进步所带来的就业问题定期举行磋商。

二、招聘和安置

5.航海业招聘海员应考虑到现有劳动力计划及这些计划所作的预测。

6.(1)航海业劳动力的流动应由高效率的就业机构协助进行。

(2)如果海员的安置由专门的安置办公室负责进行，且这些安置办公室也负责在陆地寻找职位，则对这些职位的安置应由上述安置办公室和总的公共就业机构通过密切合作进行。

7.(1)随着人员的自然减少，应由负责人采取有效措施，尽可能排除或缓和人员减少的影响，比如，可在情况许可时在尽可能大的范围预测就业可能，必要时可开办进修班。

(2)挑选受减员措施影响的海员，应按业经同意的标准并在适合航海业特殊情况的基础上进行。

8.应让海员和愿意从事水手职业的人知道有关船上技术变化性质的最新信息。

三、职业培训和进修

9.若随着技术的进步而要求对为海员提供培训和帮助他们适应发展的必要性开展研究，一九七〇年海员职业培训建议书的规定应予考虑。

10.若技术进步所导致的职务和技能的变化有可能对海员产生影响，应重新考虑有关人员（包括持有合格证者）的基础培训，以便顺应这种发展，并使海员接受适于其所任职务的培训。

11.若技术变化的性质提出要求，应考虑让海员进修的可能，使之充分得到该变化所带来的好处。

12.若采用新技术会对各类人员在证书方面的要求产生影响，或会使各类海员的职务发生重大变化，则应与船东组织和海员组织协商，并应让这两种组织磋商。

13.各类海员职务上的变化应事先向有关人员充分解释清楚。

四、就业与收入的经常性

14.（1）应采取措施，确保海员有经常的工作和收入，使劳动力得到适当维持。

（2）上述措施可包括诸如为有适宜资格的海员在海运公司或海运业谋求就业合同。

15.应采取措施，通过国家社会保障制度或其他方式，确保海员在失业期间能领到适当津贴。

16.（1）应努力满足海员的需要，特别是难以适应技术发展的老年海员。

（2）在这方面可以采取的措施中，应当考虑：

（a）由政府或其他现有系统为有关人员组织进修，使之能在其他行业中找到工作；

（b）通过社会保障制度或其他方式，使那些须在通常年龄界限期满之前离开航海业的人得到适当津贴。

五、国际合作

17.为避免受雇于外国船舶上有可能受到这些船舶技术变化影响的船员处境困难，各国政府、有关船东组织和海员组织应及早进行磋商和合作，以便：

（a）逐步调整受雇于外国船上的海员人数，使其适应外国航海业需要的变化；

（b）在共同实施本建议书有关规定时，缓和可能的过剩局面所造成的影响。

第133号公约

船员住舱公约（补充规定）[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

注意到一九四九年船员住舱公约（修订）对船上宿舍、餐厅、文娱活动室以及通风、供暖、照明和卫生设施等问题规定了详细标准，并

注意到随着现代化船舶建造和经营特征的迅速演变，可以考虑对船员住舱进行进一步改进，并

经决定采纳本届会议议程第二项关于船员住舱的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，作为对一九四九年船员住舱公约（修订）的补充，

于一九七〇年十月三十日通过以下公约，引用时得称之为一九七〇年船员住舱公约（补充规定）。

第一部分　一般规定

第 1 条

1.本公约适用于在公约生效地区注册、并在公约对该地区生效之日或生效之后下水或处于同等建造阶段、为商业目的而用于商品或旅客运输或用于其他商业用途的所有公私海船。

2.为实施本公约，国家法律应确定船舶在何种情况下方可称为海船。

3.在属于合理和可行情况下，本公约适用于拖轮。

4.本公约不适用于：

(a)吨位不到一千吨的船只；

(b)以帆为主要推动手段的船只，不论是否备有辅助机器；

(c)用于捕鱼、捕鲸或其他类似的作业的船只；

(d)带有水翼船只和气垫船。

5.不过，在属于合理和可行情况下，本公约将适用于：

(a)二百至五百吨船只；

(b)在捕鲸或类似作业船上受雇担任正常工作的人员的住舱。

6.此外，可对任何船只免除完全实施本公约第3条的任何一项规定，只要主管当局在与船东组织和或船东及得到公认的海员组织磋商后认为这一例外做法所造成的有利情况，总的说来并不亚于对公约的完全实施。有关会员国应将此类例外做法的详情告知国际劳工局长。

7.此外，主管当局应在与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商后，根据船员在业余时间对各场所的需要，确定应在何种程度上对下列船只采取例外做法或不实施本公约的规定：

(a)海上火车渡轮、供应船和不连续雇用同一批专职船员的类似船只；

(b)除船上原有船员外还雇用人员临时随船进行修理工作的海船；

(c)用于短程航行、使船员可以每天回家或得到类似便利的海船。

第 2 条

就本公约而言：

(a)“船只”一词系指公约所适用的所有船只；

(b)“吨”一词系指登记吨位；

(c)“客船”一词系指或是拥有符合国际公约海上救生现行规定的客船安全证书，或是拥有运送旅客有效证书的船只；

(d)“高级船员”一词系指除船长外按国家法律或在国家法律未作规定情况下按集体协议或习俗拥有此头衔的人员；

(e)“低级船员”一词系指高级船员以外的船员；

(f)“专职船员”一词系指担任监工职务或特殊责任、得到国家法律或在国家法律未作规定情况下得到集体协议或习俗认同的高级船员；

(g)“成人”一词系指至少已达十八岁的人；

(h)“船员住舱”一词系指按规定供船员使用的宿舍、餐厅、卫生设施、医务室和文娱活动场所；

(i)“规定”一词系指国家法律或主管当局所作规定；

(j)“同意”一词系指主管当局所给予的同意；

(k)“重新注册”一词系指一船只在同时变更旗帜和产权时所进行的重新登记。

第 3 条

凡本公约对其生效的会员国，承诺对公约所适用的船只遵守：
(a)一九四九年船员住舱公约（修订）第二和第三部分的规定；
(b)本公约第二部分的规定。

第 4 条

1.凡批准本公约的会员国，承诺坚持贯彻使此公约得以实施的法律。
2.上述法律将：
(a)要求主管当局须将所要作出的规定告知所有有关人员；
(b)明确指定确保上述规定得以实施的负责人；
(c)对违反规定的行为所给予的适当处罚作出规定；
(d)建立和维护确保所作规定得到如实遵守的监察制度；
(e)要求主管当局须与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商，以制定规章并尽可能为实施这些规章而与有关方面进行合作。

第二部分 关于船员住舱的规定

第 5 条

1.下列船只为低级船员提供的每人占有的舱房面积不得低于：
(a)吨位在一千吨至三千吨以下的船只：3.75 平方米（40.36 平方英尺）；
(b)吨位在三千吨至一万吨以下的船只：4.25 平方米（45.75 平方英尺）；
(c)吨位在一万吨或一万吨以上的船只：4.75 平方米（51.13 平方英尺）。
2.不过，下列船只为低级船员提供的供两人居住的舱房，每人所占面积不得低于：
(a)吨位在一千吨至三千吨以下的船只：2.75 平方米（29.6 平方英尺）；
(b)吨位在三千吨至一万吨以下的船只：3.25 平方米（34.98 平方英尺）；
(c)吨位在一万吨或一万吨以上的船只：3.75 平方米（40.36 平方英尺）。
3.此外，下列客船为低级船员提供的舱房面积不得低于以下规定：
(a)吨位在一千吨至三千吨以下的船只：每人不得低于 2.35 平方米（25.3 平方英尺）；

(b)吨位在三千吨或三千吨以上的船只:

(i) 单间舱房不得低于3.75平方米(40.36平方英尺);

(ii) 双人舱房不得低于6平方米(64.58平方英尺);

(iii) 三人住舱房不得低于9平方米(96.88平方英尺);

(iv) 四人住舱房不得低于12平方米(129.17平方英尺)。

4.同一间舱房最多只能住两名低级船员,但客船除外;在客船上,同一间舱房所住低级船员不得超过四人。

5.专职船员或住单间舱房或住供两人居住的舱房。

6.为高级船员提供的舱房若不带个人专用客厅,吨位不到三千吨的船只每人所占面积至少应为6.5平方米(69.96平方英尺),吨位在三千吨或三千吨以上的船只每人所占面积不得低于7.5平方米(80.73平方英尺)。

7.非客船船只,若船的大小、用途和设置许可,每个成人船员应有一间单间舱房。

8.如果可以,吨位在三千吨或三千吨以上的船只,轮机长和大副除所住舱房外应另有一间与其舱房相连,充作个人专用客厅。

9.床铺、橱柜和桌椅所占空间应包括在有关面积的上述数字中。不增加实际使用面积或不能用来放置家具的狭小或不规则空间不应包括在内。

10.床铺内围不得低于1.98米(6英尺6英寸)长和0.8米(2英尺7.5英寸)宽。

第 6 条

1.供高级船员或低级船员使用的餐厅,每个规定座位所占面积不得低于1平方米(10.76平方英尺)。

2.餐厅应配备经认可的固定或可拆卸的桌椅,数目足以让尽可能多的船员同时就餐。

3.以下设施在船员上船后应随时可用:

(a)取用方便、容量足以供用餐人数需要的制冷机;

(b)可提供热饮料的设备;

(c)供应凉水的设备。

4.主管当局可根据客船的特殊情况,准许对本条第1和第2款关于餐厅设施的规定采取例外做法。

第 7 条

1.应规定在适当地方为高级船员和低级船员设置文娱活动场所，并配备适当陈设，如果除餐厅外没有这类场所，则应给餐厅配备可举行娱乐活动的陈设和设备。

2.文娱活动场所至少应有图书借阅并有供阅读和写信的桌椅，如有可能，还有游戏器械。

3.吨位在八千吨或八千吨以上的船只应有吸烟室和放映电影或收看电视的地方，以及打桥牌和进行其他娱乐的舱房，修建游泳池的问题应予考虑。

4.在设计文娱活动场所时，主管当局对食堂的设置应予重视。

第 8 条

1.应规定在各船的适当地方为未能按下列第 2 至第 4 款的规定拥有卫生设施的高低级船员至少每六人或不到六人提供一个便桶及一个浴缸和（或）一个淋浴喷头。若有妇女受雇上船，应为她们准备单独的卫生设施。

2.吨位在五千吨至一万五千吨以下的船只，至少应有五间供高级船员使用的单间舱房带有个人专用浴室，浴室内有洗脸池、便桶、浴缸和（或）淋浴喷头，且有冷热淡水自来水供应。此外，吨位在一万吨至一万五千吨以下的船只，其他高级船员的舱房应有单间或彼此相通的浴室，浴室装备同上。

3.吨位在一万五千吨或一万五千吨以上的船只，高级船员的单间舱房应带有个人专用浴室，浴室内有洗脸池、便桶、浴缸和（或）淋浴喷头，且有冷热淡水自来水供应；洗脸池可装在舱房内。

4.吨位在二万五千吨或二万五千吨以上的船只，应规定每两个低级船员有一间浴室，浴室或是与两间舱房相通，或是设在彼此相通的两间舱房入口处，并应配备洗脸池、便桶、浴缸和（或）淋浴喷头，且有冷热淡水自来水供应。

5.吨位在五千吨或五千吨以上的船只，为高级船员或低级船员提供的每间舱房都应安装有冷热淡水自来水供应的洗脸池，除非浴室内已按本条第 2、3、4 款的规定装有洗脸池。

6.每条船上应按船员人数的相应比例和航行的通常时间，为高低级船员准备洗衣、烘干（或晾晒）和熨衣的设施。这些设施应尽可能放在有关人员从其所住舱房很快可到达的地方。

7.上述设施是：

(a)洗衣机；

(b)烘干机或室温较高，通风良好的晾衣房；
(c)熨斗和熨衣板或相当的器具。

第 9 条

1.吨位在一千六百吨或一千六百吨以上的船只应规定：
(a)在驾驶台附近为在该场所内工作的人员建造备有便桶和洗脸池、并有冷热淡水自来水供应的单间洗手间；
(b)在机房附近配备有冷热淡水自来水供应的厕所和洗脸池（如机房中央控制室附近没有上述卫生设施）。

2.吨位在一千六百吨或一千六百以上船只——为机房全体工作人员备有单间舱房和单独或半单独浴室的船只除外——应规定设更衣室，更衣室应：
(a)设在机房外面，但距机房不远；
(b)配备个人橱柜及有冷热淡水自来水供应的浴缸和（或）淋浴装置。

第 10 条

为船员准备的所有舱房，应确保行走自如，自由空间的高度不得低于1.98米（6英尺6英寸）；不过，若主管当局认为合理，且不会给船员带来不便，可准许在所有或部分船员舱房酌量降低上述高度。

第 11 条

1.供船员居住的场所应有适当照明。

2.除对客船可准许采取特殊做法外，宿舍和餐厅应以自然光和适当人工光照明。

3.各船船员住舱应配备电气照明设备。如船上没有两台彼此独立使用的发电装置，应规定配备型号适宜的急救用灯具，以备急需。

4.舱房内每张床床头应装有电灯。

5.主管当局应为自然光照明和人工照明制定适当标准。

第 12 条

各船在确定船员组成时，应无歧视地对有不同宗教信仰和社会习俗的船员加以照顾，主管当局在与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商后

并在二者达成协议的前提下，可以准许对本公约第5条1至4款及第7款和第8条1至4款的规定采取例外做法，条件是由此而造成的情况总的说来不会比实施本公约要差。有关会员国应将这类例外做法的详情告知国际劳工局长，后者将转告国际劳工组织各会员国。

第三部分 公约对现有船只的实施

第 13 条

1.对于一艘在公约对其所注册的国家生效之日已竣工且不符合公约规定的船只，若出现以下情况，主管当局在与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商后，可特别根据实施第5、8和10条所提出的技术、经济和其他问题，要求对该船进行它认为可以进行的合理改建，使之符合公约的规定：

(a)该船将重新注册；

(b)该船将根据事先拟定的计划而不是由于意外事故或遇到紧急情况而在结构上进行重大改建或大修。

2.对于一艘在公约对其所注册的地区生效之日正在建造和（或）改建的船只，主管当局在与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商后，可特别根据实施第5、8和10条所提出的技术、经济和其他问题，要求对该船进行它认为可以进行的合理改建，使之符合公约的规定；此项改建将是对公约规定的最终实施。

3.对于一艘——在本条第1和第2款提到的船只或在建造中本公约对其适用的船只不在此列——在本公约对一地区生效之后在该地区重新注册的船只，主管当局在与船东组织和（或）船东及得到公认的海员组织磋商后，可特别根据实施第5、8和10条所提出的技术、经济和其他问题，要求对该船进行它认为可以进行的合理改建，使之符合公约的规定；此项改建将是对公约规定的最终实施。

第四部分 最后条款

* * *

第14—21条：按标准最后条款[2]，唯有关批准的条款另作如下规定：

第 15 条

1. 本公约仅对其批准书已经国际劳工局长登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2. 本公约应自各拥有超过一百万吨吨位船舶的十二个会员国——其中至少四个各拥有二百万吨位的船舶——的批准书已经登记之日起十二个月后生效。

3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书已经登记之日起六个月后生效。

[1] 生效日期：一九八五年一月一日。

[2] 见附件Ⅰ。

第140号建议书

船员住宿和船上其他场所空调建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

忆及一九四九年船员住宿公约（修订本）规定了船员住宿条件的最低标准；

考虑到由于建造和经营现代船舶的手段迅速发展，现有可能进一步改善船员的住宿条件；

经决定采纳本届会议议程第二项关于船员住宿条件的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年十月三十日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年船员住宿（空调）建议书。

1.（1）凡在本建议书通过后建造的一千吨或一千吨以上的船舶均应有船员生活舱的空调设备，但常年航行在不需空调的温带地区的船舶除外。

（2）这些船上的无线电报务室和机器中央控制室也应尽可能安装空调设备。

2.主管当局应：

（a）研究在本建议书通过后建造的一千吨以下船舶上安装空调的可能性；

（b）考虑大修时把现有船舶的机械通风系统改造为空调系统，使部分或全部船员生活舱均安空调的可能性。

3.任何类型的空调系统，不管是单个空调还是中央空调，均应该：

（a）根据户外大气条件使室内空气保持适宜的温度和相对湿度，并保证凡装有空调的地方均有足够的新鲜空气；

（b）考虑海上作业的特点，避免产生令人不适的振动或噪音。

第141号建议书

船员舱室和工作岗位防止有害噪音建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

注意到一九四九年船员舱室公约（修订）规定了船员舱室条件的最低标准，并

考虑到由于建造和经营现代船只的手段迅速发展，现有可能进一步改善船员的舱室条件；并

经决定采纳本届会议议程第二项关于船员舱室条件的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七〇年十月三十日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年船员舱室（防止噪音）建议书。

1.（1）每一海运国家的主管当局应在主管国际机构以及船东和海员组织代表的配合下，着手审议船上噪音问题的研究结果，收集作为近期制定标准依据的材料，以便在全国范围内采取一切必要措施，保护海员不受噪音的危害。

（2）此项研究的内容应涉及：

（a）过大的噪音对海员的听力、健康和安逸产生的影响；

（b）为减少船上噪音或保护海员听力应采取的措施。

2.每一海运国家的主管当局均应根据这些调查研究的结果，一俟有可能，便立即拟定旨在减少船上有害噪音和保护海员不受噪音危害的规定。

3.在进行调查研究的基础上，应考虑采取的措施可以主要是：

（a）让海员了解长时间置身于高分贝噪音中可能造成的危害，并告诉他们如何使用防止噪音的器材；

（b）必要时，向机舱里的海员提供经主管当局认可的耳塞或耳套；

（c）减少海员舱室、食堂、休息室和其他场所的噪音：

(i) 使上述场所尽可能远离主机、锅炉房、操舵室、甲板绞盘、通风设备、

取暖设备和空调设备以及其他发出声响的机器设备；

(ii) 用隔音材料和其他吸音材料制造和加工舱壁、天花板和甲板，并安装自动门以保证机舱的隔音效果。

(d) 采取下列办法防止机舱等地的噪音：

(i) 在可能的情况下，设立供机舱人员使用的隔音的中心控制室；

(ii) 尽可能把机修间等工作地点隔离开，以避开机舱的噪音；

(iii) 采取措施，减少机器运转时发出的噪音。

第134号公约

海员防止职业事故公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

注意到适用于船上和港口工作的，涉及防止海员劳动事故的现行国际劳工公约和建议书的规定，特别是一九二六年（海员）劳动监察建议书、一九二九年防止工业事故建议书、一九三二年（码头工人）防止事故公约（修订）、一九四六年（海员）体格检查公约，以及一九六三年机器防护公约和建议书的规定，并

注意到一九六〇年海上保护人身安全公约和作为一九六六年修改的吃水线国际公约附件的条例均规定在船上应采取一些安全措施，以保护船的上工作人员，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于防止海轮和港口事故的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，并

注意到为了保证在防止船舶事故方面采取的行动获得成功，国际劳工组织和政府间海事协商组织应在各自的领域内保持密切合作，并

注意到下面的标准是在政府间海事协商组织的配合下制定的，在执行标准的过程中仍需同该组织继续合作，并

于一九七〇年十月三十日通过以下公约，引用时得称之为一九七〇年（海员）防止事故公约。

第 1 条

1.就本公约而言，“海员”一词系指不管以什么名义在除军舰以外通常海上航行的海轮上工作的雇员，而该船舶应在承认本公约的某一领土上登记注册。

2.如果对某类人是否应被认为本公约所说的海员产生疑问，应由各国主管当局经与有关的船东组织和海员组织协商后作出了决断。

3.就本公约而言，“事故”一词系指因工作或在工作时给海员造成伤害的事故。

第 2 条

1.每一沿海国家的主管当局均应采取必要措施，对事故进行调查和提出报告，并对事故进行详细统计和分析。

2.一切事故均应报告，统计对象不应局限于造成伤亡的事故或使船舶本身受损的事故。

3.统计内容包括事故的次数、性质、原因和造成的后果，并应具体指出事故发生在船体的那一部位——例如，甲板、机舱或一般舱室——以及事故发生的地点——例如，海上或港口内。

4.主管当局应对重大伤亡事故的原因和当时的情况进行调查，并调查国家法律规定的其他事故。

第 3 条

必须对因海上作业特有的风险造成的事故的总趋势以及统计结果揭示的各种风险进行研究，为防止这类性质的事故打下坚实的基础。

第 4 条

1.应通过立法，汇集实际指示或其他适当方法，作出有关事故防止的规定。

2.这些规定应参考可适用于海员工作的关于事故防止和劳动卫生的一般规定，并明确指出防止海员事故的具体措施。

3.这些规定应主要包括以下几点：

(a)一般规定和基本规定；

(b)船舶构造；

(c)机械设备；

(d)甲板上下的特别安全措施；

(e)装卸器材；

(f)防火和灭火；

(g)铁锚、索链和缆绳；

(h)危险货载和压载物；

(i)个人防护设备

第 5 条

1.关于防止第4条所述事故的规定应明确指出，船东、海员和其他有关人员有义务遵守这些规定。

2.一般而言，在规定船东必须提供防护事故的设备的同时，应规定海员必须使用这些器材和设备，并遵守有关预防事故的措施。

第 6 条

1.应采取适当措施，通过充分监察或其他手段来保证第4条规定的实施。

2.应采取适当措施，使第4条规定得以遵守。

3.负责监察和监督第4条规定执行情况的主管当局应熟悉海上工作和有关用途。

4.为了便于第4条规定的执行，应将规定的全文或要点告诉海员，例如，可在船上明显易见的地方张榜予以公布。

第 7 条

应采取措施，在船员中间任命一名或数名适合人选，或成立一个有胜任能力的委员会，在船长的领导下，专门负责事故防止工作。

第 8 条

1.主管当局应与船东组织和海员组织合作，制定防止劳动事故的计划。

2.组织实施这些计划时，应注意发挥主管当局、其他有关部门、船东和海员及其代表的积极性。

3.尤其应成立全国或地方的负责事故防止工作的混合委员会，或成立特别工作小组，在这些机构中应有船东组织和海员组织的代表参加。

第 9 条

1.主管当局应鼓励，或根据各国具体条件在可能的情况下规定，把事故防止和劳动卫生方面的教育纳入培养不同职务和类型的海员的职业培训中心的教

学大纲；这方面的教育应是整个职业教育的一部分。

2.此外，应采取一切适当的措施，例如印发正式的使用说明书，以引起海员对特殊风险的关注。

第 10 条

会员国应努力加强合作，必要时依靠政府间组织和其他国际组织的帮助，尽可能使旨在防止劳动事故的其他一切规定趋于一致。

* * *

第 11—18 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七三年二月十八日。

[2] 见附件Ⅰ。

第142号建议书

海员防止职业事故建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七〇年十月十四日在日内瓦举行其第五十五届会议，并

考虑到尽管许多国家为减少海员事故作出不少努力，但仍有必要继续研究此类事故和加强预防事故的措施，因此应通过包括一项适当的行动计划在内的航海部门的国际标准，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于防止海上或港内船舶事故的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九七〇年（海员）防止事故公约的补充，并

注意到下面标准系在政府间海事协商组织的协作下制定，为推动和保证这些标准的实施，仍需继续与该组织合作，

于一九七〇年十月三十日通过以下建议书，引用时得称之为一九七〇年（海员）防止事故建议书。

1.就本建议书而言：

(a)“海员”一词系指不管以什么名义受雇在除军舰以外任何通常用于航海的船舶上工作的人；

(b)“事故”一词系指因工作或在工作过程中给海员造成伤害的事故。

2.为执行一九七〇年（海员）防止事故公约第2条第3款的规定，各会员国应认真考虑国际劳工组织确立的任何国际海员事故登记制度。

3.一九七〇年（海员）防止事故公约第3条所述的研究工作可涉及以下方面：

(a)工作环境（例如作业场地、机器布局以及出入通道和照明）和工作方法；

(b)不同年龄组的事故发生率；

(c)船上生活引起的特殊的生理问题和心理问题；

(d)船上的体力消耗，特别是工作量增加引起的体力过度消耗所产生的问题；

(e)技术进步带来的问题和后果及其对船员成份的影响；

(f)诸如疏忽等个人失误造成的问题。

4.在制定上述公约第4条规定的关于防止事故发生的条款时，各会员国应充分考虑国际劳工局发表的关于海上劳动的安全和卫生的任何具体指示。

5.为执行一九七〇年（海员）防止事故公约第5条的规定，应考虑一九六三年机器防护公约第7和11条以及一九六三年机器防护建议书的相应规定，根据这些条款和规定，一方面雇主应注意对使用的机器进行适当的防护，凡没有保护装置的机器不得使用，另一方面工人应注意不使用未安保护装置的机器，不得损坏这些保护装置。

6.(1)一九七〇年（海员）防止事故公约第8条第3款所述的委员会和其他机构的主要职能如下：

(a)制订有关防止事故发生的规定、条例和手册；

(b)组织培训和制订有关防止事故发生的大纲；

(c)利用电影、招贴、说明书、小册子等形式，对防止事故发生进行必要的宣传；

(d)直接向在船上工作的海员散发有关防止事故发生的材料，并介绍有关情况。

(2)凡负责起草有关事故防止措施的文件或就具体做法提出建议的人员，均应考虑本国有关当局或组织，或有关的国际海事组织所通过的条例或建议书。

7.应根据船舶类型及其大小的变化、以及使用的器材、船员组成、国籍、语言和船上工作方法等方面发生的变化，定期重新审定一九七〇年（海员）防止事故公约第9条所述的教育大纲。

8.(1)有关防止事故发生的宣传工作应常抓不懈。

(2)此项工作可采取如下形式：

(a)在海员职业培训中心放映教育电影、幻灯和短片，如有可能，在船上放映电影；

(b)在船上张贴有关安全的宣传画；

(c)在供海员阅读的杂志上刊登关于海上工作的风险和防止事故发生的措施的文章；

(d)开展专门的运动，利用各种宣传手段，使海员了解防止事故的重要性和安全的工作方法。

(3)宣传工作应考虑海员的民族、语言和习惯的不同。

9.(1)为了实施一九七〇年（海员）防止事故公约第10条的规定，各会员国应充分考虑国际劳工局发表的安全条例范本和实用指示汇编，以及国际标准化组织的有关标准。

(2)各会员国也应注意国际合作的必要性，为防止工伤事故采取持续行动；这一合作可采取如下形式：

(a)作出双边或多边安排，以便统一有关防止事故发生的安全标准和安全设施；

(b)交换关于海员面临的特殊风险和预防事故的方法的情报；

(c)根据船只注册国的有关规定，在材料试验和监察方面提供帮助；

(d)在制订和传播有关防止事故发生的规定、条例或手册的过程中进行合作；

(e)在培训材料的定稿和使用方面进行合作；

(f)共同使用物力或相互提供帮助，以便对海员进行防止事故发生和安全工作法方面的培训。

第135号公约

对企业工人代表提供保护和便利公约[1]

国际劳工组织大会

经国际劳工局理事会召集，于一九七一年六月二日在日内瓦举行其第五十六届会议，并

注意到一九四九年组织权利和集体谈判权利公约的条款，规定在就业方面保护工人，反对反工会的歧视行为，并

考虑到最好在这些条款中对工人代表问题有所补充，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于对企业工人代表提供保护和便利的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七一年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九七一年工人代表公约：

第 1 条

企业工人代表，根据其工人代表身份或活动或作为工会会员参与工会活动，只要他们的行动符合现行法律或集体协议或其他共同同意的安排，应享受有效保护，反对包括解雇在内的任何对其不利的行为。

第 2 条

1.应在企业内向工人代表提供那些可能适宜的便利条件，以便他们能迅速、有效地执行其职责。

2.在这方面应注意本国劳资关系体制的特点以及有关企业的需要、规模和能力。

3.给予这种方便不应损害有关企业的有效运行。

第 3 条

就本公约而言，“工人代表”一词系指根据国家法律或实践被承认其为此种人员者，不论他们是：

(a) 工会代表，即由工会或工会会员指定或选出的代表；或

(b) 选举产生的代表，即根据国家法律或条例或集体协议的规定，由企业工人自由选出而其职责并不包括被承认为该国工会所专门享有的活动者。

第 4 条

国家法律或条例、集体协议、仲裁裁定或法院判决可确定应享受本公约规定的保护和便利的工人代表的类别。

第 5 条

如在同一企业内同时存在工会代表和选举产生的代表，需要时应采取适当措施，保证不利用选举产生的代表的存在去妨害有关工会及其代表的地位，并鼓励选举产生的代表和有关工会及其代表在一切有关事务中进行合作。

第 6 条

本公约可通过国家法律或条例或集体协议，或符合国家实践的任何其他方式付诸实施。

* * *

第 7—14 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七三年六月三十日。

[2] 见附件 I。

第143号建议书

向企业工人代表
提供保护和便利建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七一年六月二日在日内瓦举行其第五十六届会议，并

经通过1971年的工人代表公约，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于对企业工人代表提供保护和便利的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七一年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九七一年工人代表建议书：

一、实施办法

1.本建议书可通过国家法律或条例或集体协议或符合国家实践的任何其他方式付诸实施。

二、一般规定

2.就本建议书而言，“工人代表”一词系指根据国家法律或实践被承认其为此种人员者，不论他们是：

(a)工会代表，即由工会或工会会员指定或选出的代表；或

(b)选举产生的代表，即根据国家法律或条例或集体协议的规定，由企业工人自由选出而其职责并不包括被承认为该国工会所专门享有的活动者。

3.国家法律或条例、集体协议、仲裁裁定或法院判决可确定应享受本公约规定的保护和便利的工人代表的类别。

4.如在同一企业内同时存在工会代表和选举产生的代表，需要时应采取适

当措施保证不利用选举产生的代表的存在去妨害有关工会及其代表的地位，并鼓励选举产生的代表和有关工会及其代表在一切有关事务中进行合作。

三、对工人代表的保护

5.企业工人代表，根据其工人代表身份或活动或作为工会会员或参与工会活动，只要他们的行动符合现行法律或集体协议或其他共同同意的安排，应享受有效保护，反对包括解雇在内的任何对其不利的行为。

6.(1)在保护一般工人的相应措施不够充分时，应采取特殊措施保证给工人代表以有效保护。

(2)这些可包括如下措施：

(a)对可证明解雇工人代表确属正当的理由作出详细而明确的规定；

(b)在最后解雇一个工人代表前，必需和一个公共的或私人的独立机构或联合机构协商或取得其咨询性意见或征得其同意；

(c)为那些认为自己被无理解雇或就业条件有不利变动或受到不公平待遇的工人代表建立特别求援程序；

(d)就无理解雇工人代表而言，在不违反该国法律基本原则的情况下，有效的补救规定应包括恢复这些代表的工作，支付未付工资及保留其既得权利；

(e)在被指称对工人代表作歧视性解雇或对其就业条件作不利变动时，规定责成雇主证明该行为确属正当；

(f)在裁减劳动力时，承认工人代表有保留工作优先权。

7.(1)本建议书第5条提供的保护也应实施于为选举或任命工人代表而作为候选人或通过可能存在的适当程序被指定为候选人的工人。

(2)也可向已不再是工人代表的工人提供同样的保护。

(3)本条所提人员享受此种保护的时期可按本建议书第1条所提实施办法予以确定。

8.(1)在本人受雇的企业内不再被委任为工人代表的人员在该企业重新工作时，应保留或恢复其一切权利，包括其工作的性质、工资和年资方面的权利。

(2)本条第(1)款的规定是否应实施并以何种程度实施于主要在本企业之外行使其职责的工人代表的问题，应留待国家法律或条例、集体协议、仲裁裁定或法院判决予以决定。

四、向工人代表提供的便利

9.(1)应在企业内向工人代表提供那些可能适宜的便利条件，使其能迅速、有效地执行其职责。

(2)在这方面应注意本国劳资关系体制的特点以及有关企业的需要、规模和能力。

(3)给予这种方便不应损害有关企业的有效运行。

10.(1)应向企业内的工人代表提供必要的脱产时间，使其在企业中行使代表职责而不损失工资或社会福利和各种津贴。

(2)在没有适当规定的情况下，可要求工人代表在脱产之前向其直接监督者或为此目的而指定的另一名适当的管理代表请求许可，这种许可不得无理拒发。

(3)可对根据本条第(1)款给予工人代表的脱产时间长度以合理限制。

11.(1)为使工人代表能有效地行使其职责，应给他们必要的脱产时间参加各种工会会议、培训班、讲习班、代表大会和大会。

(2)按本条第(1)款给予的脱产时间应不存在工资或社会福利和各种津贴的损失，不言而喻谁应承担由此而产生的费用问题可由本建议书第1条提及的实施办法加以确定。

12.应准许企业内工人代表进入本企业一切工作场所，只要他们为行使其代表职责有必要进入这些场所。

13.应准许工人代表在正当行使其职责有所需要时，不经过分拖延即能接触企业管理方面及其有决定权的代表。

14.在没有为工会收集会费的其他安排时，应准许由工会授权承担此项工作的工人代表在企业场地内定期收集工会会费。

15.(1)应授权代表一个工会的工人代表经管理方面同意在企业场地内而工人易于进入的一个或几个地点张贴工会通知。

(2)管理方面应准许工人代表代表一个工会向本企业工人散发该工会的新闻传单、小册子、出版物和其他文件。

(3)本条提及的工会通知和文件应系有关工会正常活动者，其张贴与散发不应妨害企业有秩序的运转和整洁。

(4)应给予本建议书第2条(b)项所指选举产生代表以符合其职责的类似便利。

16.管理方面应按本建议书第1条提到的实施办法有可能确定的条件和程度，使工人代表得到行使其职责所需的物质便利和信息。

17.(1)有会员在该企业就业的工会，其代表不在该企业工作者，应准许该代表进入该企业。

(2)此种进入的条件应留待本建议书第1和第3条提到的实施办法予以确定。

第136号公约

防苯中毒危害公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七一年六月二日在日内瓦举行其第五十六届会议，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于防苯中毒危害的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七一年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九七一年苯公约：

第 1 条

本公约适用于涉及工人暴露于下列物质的一切活动：

(a)芳烃苯 C_6H_6，以下提到时均称“苯”；

(b)苯含量超过百分之一的产品，以下提到时均称“含苯产品”。

第 2 条

1.只要有无害或少害的可替代产品，应用这类产品代替苯或含苯产品。

2.本条第1款不适用于：

(a)苯的生产；

(b)使用苯进行化学合成；

(c)在发动机燃料中使用苯；

(d)在实验室内进行的分析或研究工作。

第 3 条

1.各国主管当局可根据同有关的最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后所确定的条件和时限，允许暂时废除本公约第一条(b)项

规定的百分比以及第 2 条第 1 款的规定。

2.当事会员国遇此情况时，应在其按照国际劳工组织章程第 22 条的规定提交的有关实施本公约的报告中说明其法律和实践对部分废除所作规定的状况及其在趋向于全部实施本公约条款方面有何进展。

3.本公约自初次生效之日起届满三年之时，国际劳工局理事会应向大会提交一份特别报告，包括关于执行本条第 1、第 2 款的情况以及它认为对此问题采取进一步行动可作何种适当建议。

第 4 条

1.国家法律或条例应规定在某些工作程序中禁止使用苯和含苯产品。

2.此禁令应至少包括将苯和含苯产品用作溶剂或稀释剂，除非该工作程序在密封系统内进行或采用其他同等安全的工作方法。

第 5 条

应采取职业卫生措施和技术措施，以保证对暴露于苯或含苯产品的工人进行有效保护。

第 6 条

1.在制造、处理或使用苯或含苯产品的厂房里，应采取一切必要措施防止苯蒸汽逸出进入工作场所的空气中。

2.在工人暴露于苯或含苯产品的地方，雇主应保证工作场所的空气中苯的浓度低于应由主管当局确定的、其标准不超过百万分之二十五（$80mg/m^3$）的最高限值。

3.主管当局应颁发指示，对工作场所空气中苯的浓度进行测量。

第 7 条

1.涉及使用苯或含苯产品的工作程序应在切实可行的情况下在密封系统中进行。

2.当工作程序实际上不可能在密封系统中进行时，应在使用苯或含苯产品的工作场所安装有效设备，以保证将苯蒸汽清除至足以保护工人健康的程序。

第 8 条

1.对可能从皮肤接触液体苯或液体含苯产品的工人，应为其提供充足的个人保护用品，使其免遭通过皮肤吸入苯的危险。

2.工人因特殊原因暴露于工作场所空气中其苯的浓度超过本公约第 6 条第 2 款提到的最大限度时，应为其提供充足的个人保护用品，使其免遭吸收苯蒸汽的危险。暴露的时间应尽可能地加以限制。

第 9 条

1.将要从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序的工人需经：

(a)一次包括验血在内的雇用前全面体格检查，以判明是否适合雇用；

(b)由国家法律或条例确定的定期复查，这种复查应包括含有验血在内的生物检查。

2.各国主管当局在同有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）磋商后，可允许对特殊类别的工人免除本条第 1 款规定的义务。

第 10 条

1.本公约第 9 条第 1 款规定的体格检查应：

(a)由一位经主管当局批准的合格医生负责进行，并在适宜情况下由一个合格的实验室予以协助；

(b)用适当方式作出证明。

2.上述体格检查不得由工人承担任何费用。

第 11 条

1.经医生证明已经怀孕的妇女和哺乳期间的母亲不得从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序。

2.不满十八岁的年轻人不得从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序，但对正在接受教育或培训并置于充分的技术和医务监督之下者不需要实行此禁令。

第 12 条

任何装有苯或含苯产品的容器均需标以醒目的“苯”字及必要的危险标志。

第 13 条

各会员国应采取适当步骤，保证任何暴露于苯或含苯产品的工人均能就如何保护健康并防止事故，以及如何在发现任何中毒迹象时采取适当行动等问题接受适当的指导。

第 14 条

凡批准本公约的会员国：

(a) 应根据法律或条例或用任何其他符合各该国实践和条件的方法，采取可能必要的步骤实施本公约的规定；

(b) 应按照各该国的实践，明确由哪一个或哪几个人负责贯彻本公约的规定；

(c) 负责提供适当的监察以监督本公约各项规定的实施，或查明适当的监察业已进行。

* * *

第 15—22 条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九七三年七月二十七日。

[2] 见附件Ⅰ。

第144号建议书

防苯中毒危害建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七一年六月二日在日内瓦举行其第五十六届会议，并

经通过一九七一年苯公约，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于防苯中毒危害的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七一年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九七一年苯建议书：

一、范　　围

1.本建议书适用于涉及工人暴露于下列物质的一切活动：

(a)芳烃苯 C_6H_6，以下提到时均称“苯”；

(b)苯含量超过百分之一的产品，以下提到时均称“含苯产品”；苯含量应由经主管国际组织推荐的分析方法予以确定。

2.尽管本建议书第1条已有规定，该条(b)项未覆盖的产品的苯含量应逐步减少至保护工人健康所需的最低可行水平。

二、对使用苯的限制

3.(1)只要有无害或少害的可替代产品，应用这类产品代替苯或含苯产品。

(2)本条第(1)款不适用于：

(a)苯的生产；

(b)使用苯进行化学合成；

(c)在发动机燃料中使用苯；

(d)在实验室内进行的分析或研究工作。

4.(1)国家法律或条例应规定在某些工作程序中禁止使用苯和含苯产品。

(2)此禁令应至少包括将苯和含苯产品用作溶剂或稀释剂，除非该工作程序在密封系统内进行或采用其他同等安全的工作方法。

5.主管当局应根据情况确定禁止出售国家法律或条例规定的某些含苯工业产品（如颜料、清漆、涂料、胶合剂、粘着剂、油墨及各种溶剂）。

三、防危害的技术措施；职业卫生

6.(1)应采取职业卫生及技术措施，以保证对暴露于苯或含苯产品的工人进行有效保护。

(2)尽管本建议书第1条已有规定，如有必要保证空气中苯的浓度低于主管当局确定的最大限度，对暴露于其含苯量低于百分之一的产品的工人，仍应采取如是措施。

7.(1)在制造、处理或使用苯或含苯产品的地方，应采取一切必要措施防止苯蒸汽逸出进入工作场所的空气中。

(2)在工人暴露于苯或含苯产品的地方，雇主应保证工作场所的空气中苯的浓度低于应由主管当局确定的、其标准不超过百万分之二十五（80mg/m^3）的最高限值。

(3)如医学证据表明有必要时，本条第(2)款提到的最高浓度应予尽速降低。

(4)主管当局应颁发指示，对工作场所空气中苯的浓度进行测量。

8.(1)涉及使用苯或含苯产品的工作程序应在可能情况下在密封系统中进行。

(2)当工作程序实际上不可能在密封系统中进行时，应在使用苯或含苯产品的工作场所安装有效设备，以保证将苯蒸汽清除至足以保护工人健康的程度。

(3)应注意保证含有液体苯或苯蒸汽的废弃物不损害工人健康。

9.(1)对可能从皮肤接触液体苯或液体含苯产品的工人，应为其提供充足的个人保护用品，使其免遭通过皮肤吸收苯的危险。

(2)工人因特殊原因暴露于工作场所空气中其苯的浓度超过本建议书第7条第(2)款提到的最大限度时，应为其提供充足的个人保护用品，使其免遭吸入苯蒸汽的危险。暴露的时间应尽可能地加以限制。

10.每一暴露于苯或含苯产品的工人均应穿适当的工作服。

11.应禁止工人用苯或含苯产品洗手或洗涤工作服。

12.在制造、处理或使用苯或含苯产品的地区，不得带入或食用食品。该

地区应禁止吸烟。

13.在制造、处理或使用苯或含苯产品的企业里，雇主应采取一切适当措施为工人提供：

(a)在适当地点设立足够和合适的洗涤设备并予妥善维护；

(b)合适的就餐设备，除非已适当安排工人在别处就餐；

(c)更衣室或其他合适的便利条件，使工人得以将普通服装与工作服分开存放。

14.(1)本建议书第9条提到的个人保护用品以及第10条提到的工作服，应由雇主负责提供、清洗并定期加以维修。

(2)应要求有关工人使用这些个人保护用品及工作服，并加以爱护。

四、医疗措施

15.(1)将要从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序。工人需经：

(a)一次包括验血在内的雇用前全面体格检查，以判明是否适合雇用；

(b)由国家法律或条例确定的间隔不超过一年的定期复查，这种复查应包括含有验血在内的生物检查。

(2)各国主管当局在同有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）磋商后，可允许对特殊类别的工人免于执行本条第(1)款的规定。

16.进行体格检查时，应就如何防范苯中毒对健康的危害向有关工人开具书面医嘱。

17.本建议书第15条第(1)款规定的体格检查应：

(a)由一位经主管当局批准的合格医生负责进行，并在适宜情况下由一个合格的实验室予以协助；

(b)用适当方式作出证明。

18.上述体格检查应在工作时期内进行，不得由工人承担任何费用。

19.经医生证明已经怀孕的妇女和哺乳期间的母亲不得从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序。

20.不满十八岁的年轻人不得从事涉及暴露于苯或含苯产品的工作程序，但对正在接受教育或培训并置于充分的技术和医务监督之下者除外。

五、容　　器

21.(1)任何装有苯或含苯产品的容器均需标以醒目的“苯”字及必要的

危险标志。

(2)还应注明该产品含苯的百分比。

(3)本条第(1)款提到的危险标志应为国际所承认者。

22.苯及含苯产品除非放入容器内，否则不得带入任何工作地点。该容器应由适当材料制成、有足够的强度，其设计和制造能防止任何泄漏或使气体轻易逸出。

六、教育措施

23.各会员国应采取适当步骤，保证任何暴露于苯或含苯产品的工人均能就如何保护健康并防止事故，以及如何在发现中毒迹象时采取适当行动等问题，接受由雇主承担费用的培训和指导。

24.应在使用苯或含苯产品的厂房的适当位置上贴出通告，说明：

(a)危害；

(b)应采取的预防措施；

(c)应使用的防护设备；

(d)一旦发生急性苯中毒应采取的急救措施。

七、一般规定

25.各会员国应：

(a)根据法律或条例或用任何其他符合各该国实践和条件的方法，采取可能必要的步骤实施本建议书的规定；

(b)按照各该国的实践，明确由哪一个或哪几个人负责贯彻本建议书的规定；

(c)提供适当的监察以监督本建议书各项规定的实施，或查明适当的监察业已进行。

26.各国主管当局应积极促进对能够代替苯的无害或少害产品的研究。

27.主管当局应建立一个有关医学观察苯中毒案例的资料汇报统计系统并每年公布数据。

第137号公约

码头新装卸法的社会影响公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七三年六月六日在日内瓦举行其第五十八届会议，并

考虑到码头装卸法已发生变化并在继续发生重大变化，如整批货物的装卸和滚装法的采用及迅速发展的机械化和自动化，同时商品流动也出现了新的趋势；这些变化将来还会更加明显，并

考虑到这些变化在加快商品运输、缩短船舶留港时间和降低运费的同时，总的说来有利于有关国家的经济，并有助于提高生活水平，并

考虑到这些变化对港口的就业水平和码头工人的劳动和生活条件也产生了重大影响，应采取措施避免或减少因此而出现的一些问题，并

考虑到新的装卸法应给码头工人带来好处，因此应在研究和采用新法的基础上采取措施，通过就业的经常化和收入的稳定，及其他涉及有关人员生活和劳动条件及港口劳动安全和保健的措施，使其境遇得到持久改善，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于新的码头装卸法社会影响的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七三年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九七三年码头作业公约。

第 1 条

1.本公约适用于经常从事码头工人的工作、其年收入主要来自此项工作的人。

2.就本公约而言，“码头工人”一词和“港口劳动”一词系指国家法律或习俗按此意所下定义的人和工作。在起草或修订这两个词的定义时，应与有关工人组织和雇主组织磋商或以其他方式征求其意见；此外，还应考虑到新的装

卸方法及其对码头工人的各项工作所产生的影响。

第 2 条

1.鼓励有关各界尽可能为码头工人提供持久或经常性工作乃国家政策。

2.不管怎样，应确保码头工人有起码的就业期或起码的收入，其广度和性质取决于有关国家和港口的社会经济形势。

第 3 条

1.应按国家法律或习俗所确定的方式为码头工人的各个职业类别建立名册并定期整理。

2.登了记的码头工人应享有在码头获得工作的优先权。

3.登了记的码头工人应按国家法律和习俗所确定的方式做好上岗准备。

第 4 条

1.名册上的人数应定期复核，使之保持在符合港口需要的水平上。

2.若须减少名册中的人数，应采取一切有益措施，以防止或缓和对码头工人的不利影响。

第 5 条

为在社会方面从新的装卸法取得尽可能多的好处，国家政策应是鼓励雇主或其组织及工人组织——必要时在主管当局的协助下——共同提高港口的工作效率。

第 6 条

各会员国应力求对码头工人实施有关工人的安全、卫生、福利和职业培训方面的适当规定。

第 7 条

本公约的规定若未能通过集体协议、裁决或其他符合国家习俗的方式加以

实施，则应通过国家法律实施。

* * *

第 8—15 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七五年七月二十四日。

[2] 见附件Ⅰ。

第145号建议书

码头新装卸法的社会影响建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七三年六月六日在日内瓦举行其第五十八届会议，并

考虑到在码头装卸法已发生变化并在继续发生重大变化，如整批货物的装卸和滚装法的采用及迅速发展的机械化和自动化，同时商品流动也出现了新的趋势；这些变化将来还会更加明显，并

考虑到在这些变化加快商品运输、缩短船舶留港时间和降低运费的同时，总的说来有利于有关国家的经济，并有助于提高生活水平，并

考虑到这些变化对港口的就业水平和码头工人的劳动和生活条件也产生了重大影响，应采取措施避免或减少因此而出现的一些问题，并

考虑到新的装卸法应给码头工人带来好处，因此应在研究和采用新法的基础上采取措施，通过就业的经常化和收入的稳定，及其他涉及有关人员生活和劳动条件及港口劳动安全和保健的措施，使其境遇得到持久改善，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于新的（码头）装卸法社会影响的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九七三年港口劳动公约的补充，

于一九七三年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为一九七三年码头作业建议书。

一、适用范围和定义

1.除第36条外，本建议书适用于经常从事码头工人的工作、其年收入主要来自此项工作的人。

2.就本建议书而言，“码头工人”一词和“港口劳动”一词系指国家法律或习俗按此意所下定义的人和工作。在起草或修订这两个词的定义时，应与有

关工人组织和雇主组织磋商或以其他方式征求其意见；此外，还应考虑到新的装卸方法及其对码头工人的各项工作所产生的影响。

二、港口装卸法的改变所造成的影响

3.每个国家及每个港口（在必要情况下），应就装卸法的改变对码头工人的就业机会和工作条件以及港口就业结构可能产生的影响，定期作出系统的评估，由有关雇主组织和工人组织的代表，必要时还有主管当局的代表参加的机构，对应采取的措施须进行系统的研究。

4.新装卸法的运用和这方面须采取的措施应同国家和地区的发展计划及政策和劳动力的计划及政策协调一致。

5.为实施第3、4条，应定期搜集一切有益信息，特别是：

(a)有关采用新装卸法港口的商品流动统计资料；

(b)有关商品运输主要趋向的起讫点以及集装箱货物和其他整批货物的汇集点和分解点的图表；

(c)在可能情况下以类似方式对未来趋势所作的评估；

(d)根据装卸方法的未来演变和商品运输主要趋向的起讫点而对港口所需的装卸劳动力所作的评估。

6.每个国家应根据其所掌握的资金（特别是外汇）、劳动力和国内运输工具，尽可能采用最符合其经济状况的新装卸法。

三、就业与收入的经常化

A.持久或经常就业

7.应尽可能确保每个码头工人能持久或经常就业。

B.就业或收入的保障

8.(1)码头工人不能持久或经常就业时，应向其提供就业保障或收入保障——或二者都提供——保障的广度和性质取决于有关国家或港口的社会经济形势。

(2)上述保障可采取以下一种或数种方式：

(a)每年、每月或每周按一定时数或岗位数就业，或保障相应付酬；

(b)向出席点名或以其他方式作好工作准备但未被任用者发给到场费，所需款项不由码头工人分摊；

(c)向没有工作的人发给失业津贴。

9.一切有关人员应采取积极措施，尽可能避免或缩小人员裁减，同时又不降低港口作业的效率。

10.在裁员无法避免的情况下，应采取适当措施，为码头工人提供财政保护，譬如，可发给：

(a)失业保险津贴或其他社会保障津贴；

(b)由雇主支付的停工费或其他解雇津贴；

(c)按国家法律或集体协议所作规定的几种并发的津贴。

C.登 记

11.应按国家法律或习俗所确定的方式为码头工人的各个职业类别建立名册并定期整理，以便：

(a)在所要完成的工作不足以确保码头工人达到适当生活水平时，防止使用附加劳力；

(b)实施就业经常化制度或收入稳定化制度及港口劳力的分配制度。

12.应根据工作性质的变化和能完成各类工作的码头工人的增加而减少专业类别并修改其定义。

13.如果可能，应取消船上工作和码头工作的区别，提高劳动力的可换性和使用的灵活性，以及作业效率。

14.若不是所有工人都有持久或经常性工作，则上述名册应按以下一种方式建立：

(a)单一名册；

(b)多样名册，即：

(i)工作比较经常的工人名册；

(ii)后备工人名册。

15.在一般情况下，未按码头工人身份登记者不得以此身份工作。在特殊情况下，只有在登了记的码头工人全都忙碌时，方可任用其他工人。

16.登了记的码头工人应按国家法律或习俗所规定的方式随时做好上岗准备。

D. 名册人员的适应

17.名册人员不应过多，同时有关方面应对其定期复核，使之保持在足以满足港口需要的水平上。有关人员在修改时应考虑到各个有关因素，特别是长期性因素，如装卸法和商业趋向的变化。

18.(1)若对某些类别码头工人的需求减少时，应设法继续雇用有关工人在港口工作，同时向他们提供从事码头其他工作的进修。此进修应在所预测的装卸法变化发生之前早早进行。

(2)若名册人员的减少已在所难免，应采取必要措施帮助码头工人在其他产业找到工作，同时使之得到进修便利和其他公共就业机构协助。

19.(1)若减少名册人员已变得在所必然时，应尽可能使减少人员的工作逐步进行，而不要采取解雇的做法。企业中关于人员规划技术方面所取得的经验，可运用到港口工作上来。

(2)在确定减少人员的规模时，应考虑到以下方面：

(a)自然减员；

(b)招工的停止对不可能在已登记的码头工人中培养专门人材的招聘除外；

(c)对不以港口工作为主要收入来源之人员的清退；

(d)将退休年龄提前或以发给津贴，增补国家津贴或发给一次性承包津贴等措施鼓励自愿提前退休；

(e)若情况许可，在有集体合同或有关工人同意的情况下把一港口过剩码头工人彻底调往另一人数不足港口的做法。

(3)只有在对本条第(2)款所述的可能性作了妥善考虑并给予就业保障的前提下方可谈判解雇，并尽可能按规定标准进行，同时须适当提前通知和按第10条规定发给津贴。

E. 劳动力的调配

20.除由同一雇主提供的持久或经常性工作外，应建立一种劳动力调配制，以便：

(a)除第11、15和17条规定外，给每个雇主提供确保船只迅速周转所需的劳力，或在劳力紧缺时，按照所确定的优先顺序对现有劳力公平分配；

(b)给每个登了记的码头工人公平地提供一份工作；

(c)把工人应征招募或调配工作的必要性和在这方面所花费的时间减少到最低限度；

(d)确保同一批工人除船上所需周转外，尽可能完成原先交给他们的工作。

21.除国家法律或集体协议规定的情况外，必要时应准许将一雇主经常雇用的工人临时调去为另一雇主工作。

22.除国家法律或集体协议规定的情况外，必要时应准许将自愿前往的码头工人从一港口临时调往另一港口。

四、职业关系

23.雇主和有关工人间进行的讨论和谈判不应局限于解决工资和劳动条件等日常问题，而应就如何面对新的装卸法所造成的后果须采取的全部社会方面的措施作出全面安排。

24.为此，按一九四八年结社自由和保护组织权利公约和一九四九年组织权利和集体谈判权利公约原则建立起能自由谈判并能确保所签订协议实施的雇主组织和码头工人组织，其存在的重要意义应予承认。

25.应建立适当混合机构（如果此机构尚未建立），以便在码头工人和雇主间造成信任和合作气氛，使技术和社会方向的变化不致造成紧张局面和冲突，并使一切申诉能按一九六七年各类申诉审议建议书迅速得到解决。

26.雇主组织和工人组织，必要时还有主管当局应参与所需社会措施的实施，特别是确保就业经常化或收入稳定的做法。

27.雇主和码头工人间，工人组织的领导人和一般成员间，应按一九六七年企业内交流情况建议书建立起有效联系体制并尽可能在各级实施。

五、港口作业的组织

28.为在社会方面从新的新卸法取得尽可能多的好处，雇主或其组织同工人组织之间应签订协议，必要时在主管当局协助下，共同提高港口劳动效率。

29.上述协议所涉措施可包括：

(a)运用劳动研究上的科学知识，使之适当地与港口劳动条件相适应；

(b)制定包括安全生产在内的全面职业培训计划；

(c)互相作出努力，消除一切陈旧的做法；

(d)在舱与舱之间，船与码头之间及码头各项工作之间加强调配劳力的灵活性；

(e)必要时采取岗位工作制和每周假期工作制；

(f)按可使码头工人完成几件相关工作的做法来组织劳动和进行职业培训；

(g)考虑到需要保证合理的休息时间，应使班组成员适应所定的要求；

(h)互相努力，尽可能杜绝停工时间；

(i)采取措施，在遵守有关安全规则和起重机最大起吊重量的情况下有效利用机械设备。

30.在采取上述措施的同时，应签订有关确保就业经常化或稳定收入及本建议书以下部分所涉及的改善劳动条件问题的协议。

六、劳动条件和生活条件

31.除必要的技术适应外，工业企业实施的有关安全、卫生、福利和职业培训的法律，应在各港口切实实施，应建立适当的合格监察机构。

32.在劳动时间，每周休息、工资照发假期及其他劳动条件为码头工人规定的标准，不得低于工业企业大部分工人所享待遇。

33.应采取措施推行岗位工，以便：

(a)避免同一码头工人超过国家法律或集体协议所作限制，连续在几个岗位上工作；

(b)给因推行岗位制而遭到不便——特别是在每周休息期间——的工人以特殊津贴；

(c)按当地情况给各岗位规定最长工作时间和适当的时间表。

34.在采用新的装卸法时，若报酬以吨或其他以效益为基础的方法计算，应采取措施，重新审议并在必要时修订报酬计算法或计算表。如果可能，在采用新装卸法后，码头工人的收入应有提高。

35.若未建立退休金制度，则应规定建立。

七、杂　　项

36.本建议书有关规定应按国家法律或习俗尽可能对临时性或季节性码头工人实施。

第138号公约

准予就业最低年龄公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七三年六月六日在日内瓦举行其第五十八届大会，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于准予就业最低年龄的某些提议，并

注意到一九一九年（工业）最低年龄公约、一九二〇年（海上）最低年龄公约、一九二一年（农业）最低年龄公约、一九二一年（扒炭工和司炉工）最低年龄公约、一九三二年（非工业就业）最低年龄公约、一九三六年（海上）最低年龄公约（修订），一九三七年（工业）最低年龄公约（修订）、一九三七年（非工业就业）最低年龄公约（修订）、一九五九年（渔民）最低年龄公约和一九六五年（井下工作）最低年龄公约的条款，并

考虑到就此主题制订一个总文件的时机已到，这一文件将逐步替代现有的适用于有限经济部门的文件，以达到全部废除童工的目的，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七三年六月二十六日通过以下公约，引用时得称之为一九七三年最低年龄公约：

第 1 条

凡本公约对其生效的会员国，承诺执行一项国家政策，以保证有效地废除童工并将准予就业或工作的最低年龄逐步提高到符合年轻人身心最充分发展的水平。

第 2 条

1.凡批准本公约的会员国应在附于其批准书的声明书中，详细说明准予在其领土内及在其领土注册的运输工具上就业或工作的最低年龄；除了符合本公

约第 4 至第 8 条规定外，未满该年龄者不得允许其受雇于或从事任何职业。

2.凡批准本公约的会员国得随后再以声明书通知国际劳工局长，告知其规定了高于以前规定的最低年龄。

3.根据本条第 1 款规定的最低年龄应不低于完成义务教育的年龄，并在任何情况下不得低于十五岁。

4.尽管有本条第 3 款的规定，如会员国的经济和教育设施不够发达，得在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，初步规定最低年龄为十四岁。

5.根据上款规定已定最低年龄为十四岁的各会员国，应在其按照国际劳工组织章程第 22 条的规定提交的实施本公约的报告中说明：

(a)如此做的理由；或

(b)自某日起放弃其援用有关规定的权利。

第 3 条

1.准予从事按其性质或其工作环境很可能有害年轻人健康、安全或道德的任何职业或工作类别，其最低年龄不得少于十八岁。

2.本条第 1 款适用的职业类别应由国家法律或条例，或由主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后确定。

3.尽管有本条第 1 款的规定，国家法律或条例，或主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后可准予从十六岁起就业或工作，条件是必须充分保护有关年轻人的健康、安全和道德，这些年轻人并须在有关的活动部门受过适当的专门指导或职业训练。

第 4 条

1.如属必要，主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，对运用本公约将产生特殊和重大问题的有限几种职业或工作得豁免其应用本公约。

2.凡批准本公约的会员国应在其按照国际劳工组织章程第 22 条的规定提交的关于实施本公约的第一次报告中，列举按照本条第 1 款的规定得豁免于应用本公约的任何职业或工作类别，陈述豁免的理由，并应在以后的报告中说明该国法律和实践对豁免此类职业或工作所作规定的状况，并说明在何种程度上已经或建议对此类职业或工作实施本公约。

3.本公约第 3 条所规定的职业或工作，不得按照本条规定而免于应用本公

约。

第 5 条

1.经济和行政设施不够发达的会员国在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，得在开始时限制本公约的应用范围。

2.凡援用本条第1款规定的会员国，应在附于其批准书的声明中，详细说明哪些经济活动部门或企业类别将应用本公约的规定。

3.本公约的规定至少应适用于下列行业：采矿和采石；制造；建筑；电、煤气和水；卫生服务；运输，仓库和交通：以及种植园和其他主要为商业目的而生产的农业企业，但不包括为当地消费而生产又不正式雇工的家庭企业和小型企业。

4.任何会员国按照本条规定已限制应用本公约的范围者：

(a)应在其根据国际劳工组织章程第22条的规定提交的报告中，说明不包括在应用本公约范围内的经济活动部门中年轻人和儿童就业或工作的一般状况，以及为扩大应用本公约的规定所可能取得的任何进展；

(b)得在任何时候通过向国际劳工局长提交声明书，正式扩大应用范围。

第 6 条

本公约不适用于在普通学校、职业或技术学校或其他培训机构中的儿童和年轻人所做的工作，或企业中年龄至少为十四岁的人所做的工作，只要该工作符合主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后规定的条件，并是下列课程或计划不可分割的一部分：

(a)一所学校或一个培训机构主要负责的教育或培训课程；

(b)经主管当局批准，主要或全部在一个企业内实施的培训计划；或

(c)为便于选择一种职业或行业的培训指导或引导计划。

第 7 条

1.国家法律或条例得允许年龄为十三至十五岁的人在从事轻工作的情况下就业或工作，这种工作是：

(a)大致不会危害他们的健康或发育；并

(b)不会妨碍他们上学、参加经主管当局批准的职业指导或培训计划或从所受教育中获益的能力。

2.国家法律或条例还得允许年龄至少为十五岁但还未完成其义务教育的人从事符合本条第1款(a)和(b)项所要求的工作。

3.主管当局应确定按照本条第1和第2款的规定得被允许就业或工作的活动，并应规定从事此种就业或工作的工作小时数和工作条件。

4.尽管有本条第1和第2款的规定，已援用第2条第4款的会员国，只要其继续这样做，得以十二岁和十四岁取代本条第1款的十三岁和十五岁，并以十四岁取代本条第2款的十五岁。

第 8 条

1.主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，得在个别情况下，例如参加艺术表演，准许除外于本公约第2条关于禁止就业或工作的规定。

2.如此作出的准许应对准予就业或工作的小时数加以限制，并规定其条件。

第 9 条

1.主管当局应采取一切必要措施，包括规定适当惩罚，以保证本公约诸条款的有效实施。

2.国家法律或条例或主管当局应规定何种人员有责任遵守实施公约的条款。

3.国家法律或条例或主管当局应规定雇主应保存登记册或其他文件并使其可资随时取用；这种登记册或文件应包括他所雇用或为他工作的不足十八岁的人的姓名、年龄或出生日期，尽可能有正式证明。

第 10 条

1.本公约按照本条条款修正一九一九年（工业）最低年龄公约，一九二〇年（海上）最低年龄公约，一九二一年（农业）最低年龄公约，一九二一年（扒炭工和司炉工）最低年龄公约，一九三二年（非工业就业）最低年龄公约，一九三六年（海上）最低年龄公约（修订），一九三七年（工业）最低年龄公约（修订），一九三七年（非工业就业）最低年龄公约（修订），一九五九年（渔民）最低年龄公约，以及一九六五年（井下工作）最低年龄公约。

2.本公约生效不应停止接受下列公约的批准：一九三六年（海上）最低年

龄公约（修订），一九三七年（工业）最低年龄公约（修订），一九三七年（非工业就业）最低年龄公约（修订），一九五九年（渔民）最低年龄公约，或一九六五年（井下工作）最低年龄公约。

3.如有关各方都以批准本公约或向国际劳工局长送达声明书表示同意停止对一九一九年（工业）最低年龄公约，一九二〇年（海上）最低年龄公约，一九二一年（农业）最低年龄公约和一九二一年（扒炭工和司炉工）最低年龄公约的继续批准，则应停止其继续批准。

4.如本公约生效或当其生效之时：

(a)一个已批准了一九三七年（工业）最低年龄公约（修订）的会员国承担本公约的义务且已遵照本公约第二条规定了最低年龄不低于十五岁，则依法应为对该公约的立即解约；

(b)关于一九三二年（非工业就业）最低年龄公约所规定的非工业就业，如一个批准了该公约的会员国承担本公约的义务，则依法应为对该公约的立即解约；

(c)关于一九三七年（非工业就业）最低年龄公约（修订）所规定的非工业就业，如一个批准了该公约的会员国承担本公约的义务，并遵照本公约第2条规定了最低年龄不低于十五岁，则依法应为对该公约的立即解约；

(d)关于海事就业，如一个批准了一九三六年（海上）最低年龄公约的会员国承担本公约的义务，并遵照本公约第2条规定了最低年龄不低于十五岁或该会员国规定本公约第3条适用于海事就业，则依法应为对该公约的立即解约；

(e)关于海上捕鱼就业，如一个批准了一九五九年（渔民）最低年龄公约的会员国承担本公约的义务，并遵照本公约第2条规定了最低年龄不低于十五岁或该会员国规定本公约第3条适用于海上捕鱼就业，则依法应为对该公约的立即解约；

(f)一个批准了一九六五年（井下工作）最低年龄公约的会员国承担本公约的义务，并遵照本公约第2条规定了不低于该公约规定的最低年龄或该会员国因本公约第3条而规定此年龄适用于井下就业时，则依法应为对该公约的立即解约。

5.如本公约生效或当其生效之时：

(a)关于一九一九年（工业）最低年龄公约，承担本公约的义务应涉及根据该公约第12条对该公约解约；

(b)关于农业，承担本公约的义务应涉及根据一九二一年（农业）最低年龄公约第9条对该公约解约；

(c)关于海事就业，承担本公约的义务应涉及根据一九二〇年（海上）最低年

龄公约第10条和一九二一年（扒炭工和司炉工）公约第12条对该公约解约。

*　　*　　*

第11—18条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九七六年六月十九日。

[2] 见附件Ⅰ。

第146号建议书

准予就业最低年龄建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七三年六月六日在日内瓦举行其第五十八届会议，并

认识到有效地废除童工及逐步提高准予就业的最低年龄仅系对儿童和年轻人进行保护并促进其成长的一个方面，并

注意到整个联合国系统对此种保护和成长的关注，并

经通过一九七三年最低年龄公约，并

希望进一步明确国际劳工组织所关心的某些政策原则，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于准予就业最低年龄的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九七三年最低年龄公约的补充，

于一九七三年六月二十六日通过以下建议书，引用时得称之为一九七三年最低年龄建议书：

一、国家政策

1.为了保证一九七三年最低年龄公约第1条所规定的国家政策获得成功，在国家发展政策和计划中，应高度重视为儿童和青年拟订规划和满足其需要，并逐步扩展为儿童和年轻人的身心发展提供最佳可能条件所需要的相互关联的措施。

2.对此应特别注意计划和政策的下列方面：

(a)根据一九六四年就业政策公约和建议书，国家要确保充分就业，并采取以促进就业为方向的城乡发展措施；

(b)在存在贫困的地方，逐步扩展其他经济和社会措施以消除贫困，并保证家庭生活标准和收入达到不需借助于儿童的经济活动的水平；

(c)毫无歧视地发展和逐步扩大旨在保证儿童抚养，包括儿童津贴在内的社会保障和家庭福利措施；

(d)发展和逐步扩大在形式和内容上都适合有关儿童和年轻人所需的、充分的教育指导、职业指导和培训等方面的设施;

(e)发展和逐步扩大相应的设施，以保护儿童和年轻人，包括已就业的年轻人，为他们谋求福利，并促进他们的发展。

3.必要时应特别考虑那些没有家庭或不同自己家庭住在一起的儿童和年轻人以及同自己家庭一同居住和旅行的移民儿童和年轻人的需要。以此为目的而采取的措施应包括提供奖学金和职业培训。

4.应要求全日到校读书或参加经认可的职业指导或培训计划，并有效地保证这样做直到至少相等于按照一九七三年最低年龄公约第2条所规定的准予就业的年龄。

5.(1)应考虑对那些按照一九七三年最低年龄公约第3条的规定其最低年龄高于完成全日制义务教育年龄的各类职业或工作实施不涉及准备性培训等措施。

(2)如一种特定工作的紧急职业要求中包括准予就业的最低年龄高于完成全日制义务教育的年龄，亦应考虑类似措施。

二、最低年龄

6.所有经济活动部门的最低年龄应定于同一水平。

7.(1)会员国应根据一九七三年最低年龄公约第2条作出规定把准予就业或工作的最低年龄逐步提高到十六岁为目标。

(2)在一九七三年最低年龄公约第2条的覆盖范围内，其最低就业或工作年龄仍低于十五岁者，应采取紧急措施提高到这一水平。

8.如果不可能马上就农村地区的一切农业就业和有关活动的最低年龄做出规定，则应至少对一九七三年最低年龄公约第5条第3款提到的种植园和其他农业企业的就业规定最低年龄。

三、有危害的职业或工作

9.准予从事很可能会危害年轻人健康、安全或道德的职业或工作类别的最低年龄仍低于十八岁者，应立即采取步骤将其提高到这一水平。

10.(1)在确定一九七三年最低年龄公约第3条所适用的职业或工作类别时，应充分考虑到有关的国际劳工标准，诸如有关危险物质、制剂或工作程序(包括电离辐射)、重物的起吊和井下工作等标准。

(2)有关的职业或工作类别表应定期复查并在必要时予以订正，尤其要根

据不断发展的科学和技术知识进行订正。

11.经参照一九七三年最低年龄公约第5条，如果仍不能立即确定某些经济活动部门或企业类别的最低年龄，则应就其中对年轻人有害的职业或工作类别做出适当的最低年龄规定。

四、就业条件

12.(1)应采取措施，保证受雇或工作的儿童和未满十八岁的年轻人的工作条件达到并保持在令人满意的标准上。这些条件应予密切监督。

(2)还应采取措施，维护和监督儿童和年轻人在企业、培训机构和职业或技术学校内接受职业指导和培训的条件，并制订保护他们和促进他们发展的标准。

13.(1)关于应用上款并实施一九七三年最低年龄公约第7条第3款，应特别注意：

(a)公平报酬及其保护的规定，同时牢记同工同酬的原则；

(b)严格限制一天和一周的工作小时数并禁止加班加点，以便有足够的时间接受教育和培训（包括做有关家庭作业所需时间），和足够的白天的休息时间和进行闲暇活动的时间；

(c)给予至少连续十二小时的夜间休息和照例的每周休息日，除遇真正的紧急情况不得有例外；

(d)给予至少四周的带薪年假，并在任何情况下，不得少于给予成年人的假期；

(e)无论就业或工作条件如何，均置于社会保障计划保险范围之内，包括工伤、医疗和疾病津贴计划；

(f)维持令人满意的安全和健康标准和适当的指导和监督。

(2)本条第(1)款适用于青年海员，只要他们未包括在明确涉及海事就业的国际劳工公约或建议书所规定的事项范围之内。

五、实　　施

14.(1)保证有效实施一九七三年最低年龄公约和本建议书的措施应包括：

(a)必要时加强劳动监察和有关的服务，例如对监察员进行特别训练，以发现在就业或工作中滥用儿童和年轻人的情况并去纠正这种滥用现象；并

(b)加强对企业内培训的改进和对培训的监察工作。

(2)应强调监察员在就遵守有关规定并确保其实施的有效方法提供信息和

建议方面有可能起的作用。

(3)企业的劳动监察和对培训的监察应密切协调以提供最大经济效益，并且一般来说，劳动行政管理单位应与负责儿童和年轻人的教育、培训、福利和指导的单位密切合作进行工作。

15.应特别注意：

(a)实施关于从业于有危害的职业或工作类别的规定；并

(b)当教育或培训为强制性时，防止在授课时间叫儿童和年轻人工作。

16.应采取下列措施以利于核实年龄：

(a)公共当局应保持有效的出生登记制度，这应包括发给出生证明；

(b)应要求雇主保存并可随时向主管当局提供登记册或其他文件，这些文件不仅应写明他们雇用的儿童和年轻人，而且还应包括在他们的企业中接受职业指导或培训的儿童和年轻人的姓名、年龄或出生日期，尽可能有充分证明；

(c)对在街道、室外摊棚、公共场所、巡回职业或其他无法检查雇主记录的环境里工作的儿童和年轻人，应发给证明或其他文件以说明他们从事此种工作的年龄为合格。

第139号公约

预防和控制致癌物质和制剂导致职业危害公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七四年六月五日在日内瓦举行其第五十九届会议，并

注意到一九六〇年防辐射公约和建议书以及一九七一年苯公约和建议书的各项条款，并

考虑到需要制订有关防范致癌物质或制剂的国际标准，并

考虑到其他国际组织，特别是国际劳工组织与之进行协作的世界卫生组织和国际癌症研究所所进行的有关工作，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于控制和预防致癌物质和制剂导致职业危害的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七四年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为一九七四年职业癌公约：

第 1 条

1.凡批准本公约的会员国应定期确定其职业性暴露必须予以禁止或必须经过核准或加以控制的致癌物质和制剂，以及本公约其他条款所适用的致癌物质与制剂。

2.必须颁发证书具体规定在每一情况下应具备的条件方得免于禁止。

3.在按照本条第1款作出决定时，应考虑国际劳工局可能制定的实践守则或指导方针中所包含的最新信息或其他合格的机构提供的信息。

第 2 条

1.凡批准本公约的会员国应尽力将工人在工作过程中可能暴露于其范围内的致癌物质和制剂，代之以非致癌物质或制剂或代之以较少危害的物质或制剂；在选择替代的物质或制剂时，应考虑到它们的致癌性、毒性及其他特性。

2.暴露于致癌物质或制剂的工人的人数以及暴露的时间和程度应减少到安全所能容许的最低限度。

第 3 条

凡批准本公约的会员国应作出规定，采取措施保护工人使其免遭暴露于致癌物质或制剂的危险，并应保证建立一套适当的登记制度。

第 4 条

凡批准本公约的会员国应采取步骤，向已经，正在，或有可能暴露于致癌物质或制剂的工人提供一切能够得到的、有关涉及的危险和采取的措施的信息。

第 5 条

凡批准本公约的会员国应采取措施，保证对工人在其工作期间以及其后，进行为估量工人的暴露程度，并监督其与职业危害问题有关的健康状况所需的体格检查或生理或其他测试或调查。

第 6 条

凡批准本公约的会员国：

(a) 应根据法律或条例或通过符合本国实践和条件的任何其他方法，并与有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取必要的步骤实施本公约的规定；

(b) 应按照本国的实践，指定哪些人或机构应负有执行本公约规定的责任；

(c) 为监督本公约的实施，承诺提供适当的监察，或查明适当的监察业已进行。

* * *

第 7—14 条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九七六年六月十日。

[2] 见附件 I。

第147号建议书

预防和控制致癌物质和制剂导致职业危害建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七四年六月五日在日内瓦举行其第五十九届会议，并

注意到一九六〇年防辐射公约和建议书以及一九七一年苯公约和建议书的各项条款，并

考虑到需要制定有关防范致癌物质或制剂的国际标准，并

考虑到其他国际组织，特别是国际劳工组织与之进行协作的世界卫生组织和国际癌症研究所所进行的有关工作，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于控制和预防致癌物质和制剂导致职业危害的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七四年六月二十四日通过以下建议书，引用时得称之为一九七四年职业癌建议书：

一、一般规定

1.应尽力将工人在工作过程中可能暴露于其范围内的致癌物质与制剂代之以非致癌物质或制剂或代之以较少危害的物质或制剂；在选择替代的物质或制剂时，应考虑到它们的致癌性、毒性及其他特性。

2.暴露于致癌物质或制剂的工人的人数以及其暴露的时间和程度应减少到安全所能容许的最低限度。

3.(1)主管当局应规定采取措施，保护工人使其免遭暴露于致癌物质或制剂的危险。

(2)主管当局应考虑到国际劳工局可能制定的实践守则或指导方针及其可能召开的专家会议的结论以及其他合格的机构所提供的信息，使规定的措施不

断更新。

4.(1)雇主应尽一切努力采用那些其主要产品、媒介物、副产品、废物等不致形成致癌物质或制剂的，特别是不致在工作环境中散发致癌物质或制剂的工作程序。

(2)在不可能做到完全清除某种致癌物质或制剂时，雇主应与工人及其组织进行协商，并听取包括职业保健设施在内的主管方面的意见，采取各种适当的措施，以消除暴露或将暴露的人数、暴露时间和暴露程度减少到最低限度。

(3)在由主管当局作出决定的情况下，雇主应作出安排，对在工作环境中暴露于致癌物质或制剂的时间和程度进行系统的监督。

(4)在运输或贮存致癌物质或制剂的地方，应采取一切适当措施以避免其泄露或污染。

5.工人和其他人员在其职业处境中有可能遇到暴露于致癌物质或制剂的危险时，应按规定的安全程序，正确使用为保护他们或其他人员而提供的一切设备。

二、预防措施

6.主管当局应定期确定其职业性暴露必须予以禁止或必须经过核准或加以控制的致癌物质和制剂以及本建议书其他规定所适用的致癌物质和制剂。

7.在作出这些决定时，主管当局应考虑国际劳工局可能制定的实践守则或指导方针和国际劳工局可能召开的专家会议的结论中所包含的最新信息以及来自其他合格机构的信息。

8.主管当局得通过颁发证书，在每一情况下对下列方面作出具体规定，从而准许免予禁止：

(a)应采用的技术、卫生和个人保护措施；

(b)应进行的医疗监督或其他测试或调查；

(c)应保持的记录；以及

(d)对暴露于这些物质或制剂进行监督的人员所必须具备的专业资格。

9.(1)对须经核准或加以控制的物质和制剂，主管当局应：

(a)听取必要的意见，特别是关于是否有替代产品或方法、应采用的技术、卫生和个人保护措施，以及在分派从事涉及暴露于这些物质或制剂的工作之前、其间和以后所应进行的医疗监督或其他测试或调查；

(b)要求制定适当的措施。

(2)主管当局还应进一步制定标准以测定暴露于这些物质或制剂的程度，并应在适当情况下在所需的技术预防措施方面具体规定对工作环境的监督指示

标准。

10.主管当局应遵守本建议书这一部分的要求而不断更新对致癌物质和制剂的测定。

三、对工人健康的监督

11.应根据法律或条例或通过符合本国实践和条件的其他方法，规定对所有被分派从事涉及暴露于特定致癌物质或制剂的工作的工人进行适当的：

(a)上岗前的体格检查；

(b)按适当间隔期的定期体格检查；

(c)为估量工人在职业危害方面的暴露情况并监督其健康状况而可能需要的生理的或其他的测试和调查。

12.主管当局应保证作出规定，在建议书第11条提及的工作停止以后，对工人继续进行适当的体格检查或生理的或其他的测试或调查。

13.本建议书第11、12条所规定的检查、测试和调查应尽可能在工作时间内进行并应对工人免费。

14.如按本建议书采取的任何行动的结果表明，不宜使某一工人在其正常工作中进一步暴露于致癌物质或制剂，则应采取各种合理的办法为这一工人提供其他合适的工作。

15.(1)主管当局应在可行情况下尽快与雇主个人和工人代表联系，建立并保持一套预防和控制职业癌的制度，包括：

(a)记录的建立、保持、保存和转移；以及

(b)信息的交流。

(2)在建立这样一种记录和信息交流制度时，应考虑到包括雇主组织和工人组织在内的国际与国内组织以及雇主个人可能、提供的协助。

(3)当一家企业关闭时，其按照本条所保持的记录和信息应遵照主管当局的指示予以处理。

(4)在主管当局并未建立这样一种记录和信息制度的任何国家里，雇主应与工人代表进行磋商，尽一切努力达到本条规定的目标。

四、信息和教育

16.(1)主管当局应在国际和国内组织，包括雇主和工人组织的适当协助下，促进流行病学的研究以及其他研究，并搜集和传播有关职业癌的危险的信息。

(2)它应努力为测定物质和制剂的致癌性质制定标准。

17.主管当局应就可能导致职业癌的物质和制剂为雇主和工人制订适当的教育指导方针。

18.雇主应特别向主管当局取得关于企业中已经或将要引进的任何物质或制剂可能具有致癌危害的信息；当怀疑有潜在的致癌可能性时，他们应与主管当局磋商以决定进行进一步的研究。

19.雇主应保证，当存在任何致癌物质或制剂时，工作场所有适当标志向任何易暴露于可能发生的危险的工人指明情况。

20.雇主应在分派工作前并在以后经常地，以及在引进一种新的致癌物质或制剂时，通知工人暴露于致癌物质和制剂的危险及应采取的措施。

21.雇主和工人组织应采取积极行动，实行对职业癌症危害问题提供信息和进行教育的计划，并鼓励其会员积极参与预防和控制计划。

五、实施措施

22.各会员国应：

(a)根据法律或条例或通过其他任何符合本国实践和条件的办法，采取步骤，包括必要时规定恰当的惩罚，以实施本建议书的规定；

(b)按照本国的实践，指定哪些机构或人员应负有实施本建议书规定的责任；

(c)为监督本建议书规定的实施提供适当的监察，或查明适当的监察业已进行。

23.在实施本建议书的规定时，主管当局应与有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织进行协商。

第140号公约

带酬脱产学习公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七四年六月五日在日内瓦举行其第五十九届会议，并

注意到《世界人权宣言》第26款肯定人人有权接受教育，并

进一步注意到现有国际劳工建议书中包括职业培训、保护工人代表、关于工人临时离开工作岗位，或给予他们脱产时间，以便参加教育或培训计划的条款，并

考虑到与科学和技术发展相关的继续教育和培训，及经济和社会关系模式的变化需要适当安排工人离开工作岗位接受教育和培训，以满足他们的新的志愿和社会、经济、技术和文化特点的新的需求和目标，并

考虑到带酬脱产学习应被视为满足现代社会中工人的真正需要的一种手段，并

考虑到带酬脱产学习应作为一项继续教育培训的政策，逐步并有效地付诸实施，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于带酬脱产学习的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七四年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为一九七四年带酬脱产学习公约。

第 1 条

就本公约而言，“带酬脱产学习”系指同意某一工人在某一特定时期的工作时间内为接受教育而离开工作岗位，并享有适当报酬的资格。

第 2 条

每一成员国应制定和实施一项政策，旨在以适合国情和实践的方法，并在

需要时以分阶段方式促进批准为以下目的的带酬脱产学习——

(a)各级水平的培训;

(b)一般、社会及公民的教育;

(c)工会教育。

第 3 条

该政策应根据需要体现在不同方面——

(a)有利于掌握、提高和更新职业和职务技能，并在科学和技术发展，以及经济和结构变化情况下促进就业和职业的稳定;

(b)有利于工人和他们的代表有能力并积极参与企业和社会的活动;

(c)有利于工人的自身、社会和文化的发展；并

(d)一般地，有利于适当的继续教育和培训的发展，帮助工人适应当代要求。

第 4 条

该政策应考虑到国家及不同产业活动的发展阶段与特别需要，并应与有关就业、教育和培训，以及工作时间的一般政策协调起来，并适当注意工作时间和工作量的季节变化。

第 5 条

批准带酬脱产学习的条款得通过包括国家法律和法规、集体协议、仲裁裁决，以及其他与国家实践一致的手段加以规定。

第 6 条

政府部门、雇主组织和工人组织，以及提供教育和培训的机构或团体应协调一致，以适合国情和实践的方式，制定和实施旨在促进带酬脱产学习的政策。

第 7 条

带酬脱产学习的资金安排应是定期的和充分的，并与国家实践一致。

第 8 条

不得以种族、肤色、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会地位为由拒绝工人享有带酬脱产学习的资格。

第 9 条

如需要，应制订有关带酬脱产学习的特别条款——

(a) 当特殊类型的工人，诸如小企业工人，农村或生活在偏远地区的工人、轮班制工人或负有家庭责任的工人，难以适应一般性安排时；

(b) 当特殊企业，诸如季节性企业，难以适应一般性安排时，理所当然，不得将此类企业的工人排除在带酬脱产学习的福利之外。

第 10 条

享有带酬脱产学习资格的条件应根据离开工作岗位的目的而有所不同，是否要求——

(a) 各级水平的培训；

(b) 普通、社会或公民教育；或

(c) 工会教育。

第 11 条

带酬脱产学习时期应等同于实际工作时期，以便确定由国家法律或法规、集体协议、仲裁裁决、或其他与国家实践一致的方法所规定的社会福利权利和其他与就业关系相关的权利。

* * *

第 12—19 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七六年九月二十三日。

[2] 见附件 I。

第148号建议书

带酬脱产学习建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事召集，于一九七四年六月五日在日内瓦举行其第五十九届会议，并

注意到《世界人权宣言》第26条肯定人人有权接受教育，并

进一步注意到现有国际劳工建议书中包括职业培训和保护工人代表，关于工人临时离开工作岗位，或给予他们脱产时间，以便参加教育或培训计划的条款，并

考虑到与科学和技术发展相关的继续教育和培训，及经济和社会关系模式的变化需要适当安排工人离开工作岗位接受教育和培训，以满足他们的新的志愿和社会、经济、技术和文化特点的新的需求和目标，并

考虑到带酬脱产学习应被视为满足现代社会中工人的真正需要的一种手段，并

考虑到带酬脱产学习应作为一项继续教育和培训的政策，逐步并有效地付诸实施，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于带酬脱产学习的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七四年六月二十四日通过以下建议书，引用时得称之为一九七四年带酬脱产学习建议书。

一、定　　义

1.就本建议书而言，“带酬脱产学习”系指同意一工人在某一特定时期的工作时间内为接受教育而离开工作岗位，并享有适当报酬的资格。

二、政策的制定和实施办法

2.每一成员国应制定和实施一项政策，旨在以适合国情和实践的方法，并

在需要时以分阶段方式，促进批准为以下目的的带酬脱产学习——

(a)各级水平的培训；

(b)一般社会及公民的教育；

(c)工会教育。

3.该政策应根据需要，体现在不同方面——

(a)有利于掌握、提高和更新职业和职务技能，并在科学和技术发展，以及经济和结构变化情况下促进就业和职业的稳定；

(b)有利于工人和他们的代表有能力并积极参与企业和社会的活动；

(c)有利于工人的自身、社会和文化的发展；并

(d)一般地，有利于适当的继续教育和培训的发展，帮助工人适应当代要求。

4.(1)该政策应考虑到国家的发展阶段和特殊需要，以及不同的产业活动、其他社会目标和国家重点。

(2)它应与有关就业、教育和培训的政策，以及有关工作时间的政策协调起来，如果需要并适当注意到工作时间或工作量的季节变化。

5.批准带酬脱产学习条款得通过包括国家法律和法规、集体协议、仲裁裁决，以及其他与国家实践一致的手段加以规定。

6.应认识到，带酬脱产学习不是对青年的适当教育和培训的替代，它仅是多种继续教育和培训方式之一。

三、促进带酬脱产学习的措施

7.政府部门、雇主组织和工人组织，以及提供教育和培训的机构或团体应协调一致，以适合国情和实践的方式，制定和实施旨在促进带酬脱产学习的政策。

8.应根据与该政策目标一致的计划采取措施——

(a)确定工人当前和将来在教育和培训方面的需求，并以带酬脱产学习方式满足这些需求；

(b)充分利用现有的教育和培训设施，并建立新的设施，以达到带酬脱产学习的教育和培训的目的；

(c)在教学方法、教育和培训计划方面应考虑到带酬脱产学习的目标和条件，以便反映新的需求；

(d)鼓励工人充分利用已有的教育和培训设施；

(e)鼓励雇主同意给予工人带酬脱产学习。

9.应有足够的关于带酬脱产学习机会的信息和指导系统。

10.应作充分安排，以保证所提供的教育和培训具有适当的质量。

四、资金筹措

11.带酬脱产学习的资金安排应是定期的和充分的，并与国家的实践一致。

12.应由——

(a)雇主、集体或个人；

(b)政府当局及教育或培训机构或团体；

(c)雇主组织和工人组织根据各自的责任应对带酬脱产学习的资金安排作出贡献。

五、批准带酬脱产学习的条件

13.不得以种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会地位为由拒绝工人享有带酬脱产学习的资格。

14.工人应有自由选择参加何项教育或培训计划。

15.如需要，应制订有关带酬脱产学习的特别条款——

(a)当特殊类型的工人，诸如小企业工人，农村或生活在偏远地区的工人、轮班制工人或负有家庭责任的工人，难以适应一般性安排时；

(b)当特殊企业，诸如季节性企业，难以适应一般性安排时，理所当然不得将此类企业的工人排除在带酬脱产学习的福利之外。

16.享有带酬脱产学习资格的条件可根据离开工作岗位的目的而有所不同，看它是否要求——

(a)各级水平的培训；

(b)一般、社会或公民教育；或

(c)工会教育。

17.(1)在确定资格条件时，应考虑到现有教育或培训计划的类型、工人和工会组织的需要及企业的需要，以及公共利益的需要。

(2)关于工会教育的带酬脱产学习，有关工人组织应有责任选择人选。

(3)对符合资格条件的工人，在批准他们参加带酬脱产学习时，应取得有关企业或雇主组织与有关工人组织的同意，以保证该企业的有效连续运转。

18.(1)当工会组织自己实施工会教育计划时，他们应有制定、批准和实施计划的责任。

(2)当此类计划由其他教育机构或团体实施时，应由这些机构和有关工会组织共同制定计划。

19.根据国家或地方情况的需要，或企业情况的需要，批准带酬脱产学习

应先考虑对教育或培训具有特别紧迫需要的特殊类型的工人，或特殊职业或职务。

20.工人在带酬脱产学习期间的工资待遇应：

(a)为保持他们的收入水平，应继续发给工资和其他福利，或给予同国家法律或法规、集体协议、仲裁裁决或与国家实践一致的其他手段所规定的适当补偿。

(b)考虑到其他教育和培训方面的费用。

21.带酬脱产学习时期应等同于实际工作时期，以便确定由国家法律或法规、集体协议、仲裁裁决、或其他与国家实践一致的方法所规定的社会福利权利和其他与就业相关的权利。

第141号公约

农村工人组织及其在经济与社会发展中的作用公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其第六十届会议，并

承认世界上农村工人的重要性，使得为持久与有效地改善其工作及生活条件而吸收他们参与经济与社会发展行动已刻不容缓，并

注意到在世界上很多国家，尤其是在发展中国家，存在着土地和劳动力利用的严重不足，使得需要大力鼓励农业工人建立既能保护和促进其成员利益，又能保证对经济与社会发展作出有效贡献的自由而可行的组织；并

考虑到这些组织的存在能够而且应该对缓和世界上很多地区长期缺乏食品的状况做出贡献；并

承认在很多发展中国家，土地改革是改善农村工人工作和生活条件的主要因素，因此，这些工人组织应积极配合并参与这一改革进程；并

忆及现有国际劳工公约和建议书，特别是一九二一年（农业）结社权利公约，一九四八年结社自由和保护组织权利公约，一九四九年组织权利和集体谈判权利公约，它们均确认包括农村工人在内的一切工人有权建立自由和独立的组织，以及许多适用于农村工人的国际劳工公约和建议书的规定，它们特别号召工人组织参与其实施；并

注意到联合国及其专门机构，尤其是国际劳工组织和联合国粮食与农业组织，它们都关心土地改革与农村发展；并

注意到下列标准是与联合国粮食和农业组织合作制定的，并且为了避免重复，在促进和保证这些标准的实施中应继续与该组织和联合国进行合作；并

经决定采纳本届会议议程第四项关于农村工人组织及其在经济与社会发展中的作用的某些提议；并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七五年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九七五年农村工人组织公约。

第 1 条

本公约适用于各种类型的农村工人组织，包括其成员不限于农村工人、但代表农村工人的组织。

第 2 条

1.就本公约而言，“农村工人”一词系指一切在农村地区从事农业、手工业或有关职业的人员，无论其为工资劳动者，或属于本条第2款所指的诸如佃农、分成佃农或小业主等自我就业人员。

2.本公约仅适用于其收入主要来自农业的佃农、分成佃农或小业主，他们除得到其家属或零工的帮助外，全靠自己耕作，而且：

(a)不长期雇用工人；

(b)不大量雇用季节工；

(c)不由分成佃农或佃农耕种其土地。

第 3 条

1.各类农村工人，无论其为工资劳动者，还是自我就业人员，应有权无须事先经过批准建立和参加他们自己选择的组织，其唯一条件是遵守有关组织的章程。

2.工会结社自由的原则应得到充分尊重；农村工人组织应为独立和自愿的性质，不应受任何干涉、强迫或压制。

3.农村工人组织法人资格的取得，不应以限制实施本条第1和第2款的规定为条件。

4.在行使本条规定的各项权利时，农村工人及其组织，如同其他人员或有组织的集体一样，应遵守本国法律。

5.本国法律不应损害，也不应在执行中损害本条规定的保证。

第 4 条

国家农村发展政策的一个目标，应有利于在自愿基础上建立和发展强大和

独立的农村工人组织，以此作为保证农村工人在不受一九五八年（就业与职业）歧视公约所确定的歧视的情况下，参与经济与社会发展并从中受益的有效手段。

第 5 条

1.为使农村工人组织在经济与社会发展中发挥作用，凡批准本公约的会员国，应制定并执行对这些组织积极鼓励的政策，其目的特别是为了消除对其建立、发展和从事合法活动可能存在的障碍，以及针对农村工人组织及其成员的立法与行政方面的歧视。

2.凡批准本公约的会员国，根据农业领域的特殊情况，应保证国家法律或条例不妨碍农村工人组织的建立与发展。

第 6 条

应采取措施，对发展农村工人组织的必要性，以及这些组织对改善农村地区就业机会和一般劳动和生活条件，对增加国民收入并使其分配更为合理所能做出的贡献尽可能提高共识。

* * *

第 7—14 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七七年十一月二十四日。

[2] 见附件Ⅰ。

第149号建议书

农村工人组织及其在经济与社会发展中的作用建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其第六十届会议，并

认识到世界上农村工人的重要性，使得为持久与有效地改善其工作与生活条件而吸收他们参加经济与社会发展行动已刻不容缓，并

注意到在世界上很多国家，尤其是在发展中国家，存在着土地和劳动力利用的严重不足，急切需要大力鼓励农村工人建立既能保护和促进其成员利益、又能保证对经济与社会发展作出有效贡献的自由而可行的组织；并

考虑到这些组织能够而且应该对缓和世界上不全地区长期缺乏食品的状况做出贡献；并

认识到在很多发展中国家，土地改革是改善农村工人工作条件和生活条件的最重要的因素，因此，这些工人组织应积极配合并参与完成这一改革；并

忆及现有国际劳工公约和建议书提出的条件，特别是一九二一年（农业）结社权利公约，一九四八年结社自由和保护组织权利公约，一九四九年组织权利和集体谈判权利公约，均确认包括农村工人在内的一切工人有权建立自由和独立的组织，且很多适用于农村工人的国际劳工公约和建议书，特别号召工人组织参与其实施；并

注意到联合国及其专门机构，尤其是国际劳工组织和联合国粮食与农业组织共同关心土地改革与农村发展；并

注意到下列标准是与联合国粮食和农业组织合作制定的，为避免重复，在促进和保证这些标准的实施中应继续与该组织和联合国进行合作；并

经决定采纳本届会议议程第四项关于农村工人组织及其在经济与社会发展中的作用的某些提议，

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七五年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九七五年农村工人组织建议书：

一、总　　则

1.(1)本建议书适用于各种形式的农村工人组织，包括其成员不限于农村工人但代表农村工人的组织。

(2)一九六六年（发展中国家）合作社建议书，仍继续适用于本建议书范围内的农村工人组织。

2.(1)就本建议书而言，“农村工人”一词系指一切在农村地区从事农业、手工业或有关职业的人员，无论其为领取工资者，或属于本段第2款所指的诸如佃农，分成佃农和小业主等自雇人员。

(2)本建议书仅适用于收入主要来自农业的佃农，分成佃农或小业主，他们除得到其家属或零工的帮助外，全靠自己耕作，而且不：

(a)长期雇用工人；

(b)雇用大量季节工；

(c)佣有由分成佃农或佃农耕种的土地。

3.各类农村工人，无论其为领取工资者，还是自雇人员，应有权不经事先批准建立和参加他们自己选择的组织，其唯一条件是遵守有关组织的规章。

二、农业工人组织的作用

4.国家农村发展政策的一个目标，应为有利于在自愿基础上建立和发展强大和独立的农村工人组织，以此作为有效手段保证农村工人在不受一九五八年（就业和职业）歧视公约所阐明的歧视的情况下，参与经济与社会的发展，并因而受益。

5.如属适宜，此类组织应能：

(a)通过例如以农村工人名义进行的各种级别的集体谈判和协商，代表、促进和保护这些工人的利益；

(b)在农村发展计划的制订、实施和评价以及国家计划的所有阶段和级别代表农村工人；

(c)使各类农村工人根据各自利益从一开始就积极参与下列计划的实施：

(i) 农业发展计划，包括生产、仓贮、加工、运输和销售技术改进的计划；

(ii) 土改计划、土地拓殖和土地开发计划；

(iii) 公共工程、农村工业和农村手工业计划；

(iv) 农村开发计划，包括与联合国、国际劳工组织和其他专门机构共同合作执行的计划；

(v) 信息和教育计划，以及本建议书第15段提及的其他活动；

(d) 促进和打通农村工人与诸如信贷、供应、销售和运输，以及技术服务部门的关系；

(e) 在改善农村地区的普通教育和职业教育及职业培训方面，社区开发培训、合作社培训和其他农村工人组织的活动方面，以及经营以上各类活动的组织管理方面，均应发挥积极作用；

(f) 为改善农村工人的工作和生活条件，包括职业安全与卫生作出贡献；

(g) 促进社会保障和诸如住房、卫生和娱乐等基本社会服务范围的扩大。

三、鼓励发展农村工人组织的方法

6.为使农村工人组织在经济与社会发展中发挥作用，会员国应制定并执行对这些组织积极鼓励的政策，特别是为了：

(a) 消除可能存在的对其建立、发展和从事合法活动的障碍，以及针对农村工人组织及其成员的立法与行政方面的歧视；

(b) 使农村工人组织及其成员享受给予其他工人组织及其成员的职业教育与培训设施；

(c) 使农村工人组织执行保证其成员享受相当于工业工人或，如属适宜，从事其他非工业职业的工人的社会与经济保障及津贴的政策。

7.(1) 自由结社原则应得到充分尊重；农村工人组织应为独立和自愿性质，并不受任何干涉、强迫或压制。

(2) 农村工人组织法人资格的取得，不应以限制实施第3段与本段第1款的规定为条件。

(3) 在行使根据第3段和本段享有的权利时，农村工人及其各自组织，如同其他人员或有组织的集体一样，应遵守本国法律。

(4) 本国法律不应损害，也不应在执行中损害第3段和本段规定的保证。

A. 立法措施与行政措施

8.(1) 由于农业部门情况特殊，成员国应保证国家法律或条件不禁止农村工人组织的建立与发展。

(2) 尤其是：

(a)对与一九二一年（农业）结社权利公约、一九四八年结社自由和保护组织权利公约和一九四九年组织权利和集体谈判权利公约特别一致的结社和集体谈判权利各原则，应通过在农村部门实施关于这一问题的一般法律或条例，或充分考虑各类农村工人的需要，制定专门法律或条例使之充分生效；

(b)有关法律和条例应充分适合农村地区的特殊需要，例如：

(i)不应提出最低限度的会员数、最低限度的教育程度和最低限度的基金等有碍在人口稀少、教育落后与贫困的农村地区发展组织的一些条件；

(ii)农村工人组织在与其成员的联系中可能发生的问题，应以尊重有关各方权利的方式，并按照一九四八年结社自由和保护组织权利公约及一九七一年工人代表公约的规定加以解决；

(iii)应有效保护有关农村工人避免由于其农村工人组织领导人或成员的身份，或参与活动而被解雇和驱逐。

9.应有适当机制，不论其为劳动监察、专门服务或其他形式，以保证有效实施关于农村工人组织及其成员的法律或条例。

10.(1)在农村工人在现有条件下发起建立自己的组织并开展活动遇到困难时，应鼓励现有组织应他们的要求给予适当而符合他们利益的指导和帮助。

(2)如属必要，这种帮助可应要求辅以配备合格人员的咨询服务，提供法律与技术咨询和开办教育课程。

11.应采取适当措施，保证在有关农村地区工作与生活条件的各种问题上，与农村工人组织进行有效的协商和对话。

12.(1)凡涉及制定和，如属适宜，实施与农村地区经济、社会或文化开发有关的经济社会计划与规划及其他一般性措施时，农村工人组织应参与规划程序和诸如法定机构和委员会、开发机构、经济和社会理事会等主管机构的工作。

(2)尤其应采取适当措施，使这些组织能有效地参与土地改革计划的制定、执行和评价。

13.会员国应鼓励建立程序和机构以促进农村工人组织、雇主及其组织及主管当局之间的联系。

B. 公共信息

14.特别应由主管当局采取措施，以促进：

(a)直接有关各方，如中央、地方和其他当局，农村的雇主和地主等，对农村工人组织在增加国民收入和改进其分配、增加农业部门生产性和有报酬的

就业机会、提高各类农村工人的普通教育和培训水平，以及改善农村地区一般工作和生活条件方面能作出的贡献的认识；

(b)特别包括非农经济部门人员在内的公众，对保持农村地区和城市地区发展的适当平衡的重要性，以及对为确保此种平衡而需进一步发展农村工人组织的必要性的认识。

15.这些措施可包括：

(a)大众新闻和教育运动，其目的特别是为向农村工人提供关于其权利的全面而且实用的信息，使他们在必要时能行使这些权利；

(b)广播、电视和电影节目，以及地方和国家报刊上的定期文章，用以介绍农村地区的生活与工作条件，说明农村工人组织的目标及其活动所取得的成就；

(c)在地方组织由各类农村工人、雇主和地主、其他部门的群众和地方当局代表参加的研讨会和会议；

(d)组织记者、工商业雇主和工人代表，由教师陪同的大学、院校学生以及其他各部门群众代表参观农村地区；

(e)为各类各级学校准备适当反映农业生产和农村工人生活问题的适用的教学课程。

C. 教育与培训

16.为保证农村工人组织的健康发展，及迅速承担起其在经济和社会发展中的全部作用，主管当局特别应采取措施，以便：

(a)向农村工人组织的领导人和成员传授关于下列问题的知识：

(i) 与组织活动特别是结社权利问题直接有关的国家法律、条例和国际标准；

(ii) 农村工人组织建立和运转的基本原则；

(iii) 关于农村发展，包括农业和手工业生产、仓贮、加工、运输、销售和贸易作为国家经济与社会发展一部分的问题；

(iv) 制定各级国家计划的原则和方法；

(v) 由联合国，国际劳工组织或其它专门机构为农村工人的教育和培训而出版或编写的培训教材和计划；

(b)改善和促进农村工人的普通教育以及技术、经济和社会各领域的教育，使他们能更好地发展其组织，认识其权利并积极参与农村发展；应特别注意通过与实际开展文盲或半文盲工人的活动相关的扫盲计划，对他们进行培训；

(c)促进妇女在农村社区中能够和应该发挥作用的计划，并将其纳入普通教育与培训计划之中，应使女子与男子享有同等受教育的机会；

(d)专门为农村工人教育工作者提供培训，使他们能够，例如帮助开展合作社，或其它适当形式的服务活动，使各组织能直接满足其成员的需要，同时通过经济上的自力更生，培养这些组织相互依存的关系；

(e)对普遍提高农村青年的计划给予支持。

17.(1)作为提供第16段所述的培训和教育的有效措施，应制定和实施特别适合于国家和地方条件，适合于各类农村工人的社会、经济与文化的需要，包括妇女与青年人的特殊需要的工人教育或成人教育计划。

(2)考虑到工人运动和现有代表农村工人的组织在这些领域具有专门知识和经验，在制定和实施这些计划时应与他们紧密协作。

D. 财政与物质帮助

18.(1)如农村工人组织，特别是在其初建阶段，认为它们需要财政或物质帮助，例如帮助其执行教育与培训计划，以及如果它们要求并取得这种帮助时，它们应以充分尊重其本身及其成员的独立性和利益的方式获得此种帮助。这种帮助，应作为农村工人解决其组织经费问题的主动性和努力的补充。

(2)上述原则适用于各种财政与物质帮助，包括提供这种帮助本身即是会员国既定政策的情况。

第142号公约

人力资源开发中职业指导和职业培训作用公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其第六十届会议，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于人力资源开发：职业指导和职业培训的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七五年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九七五年人力资源开发公约。

第 1 条

1.各会员国应通过并发展综合性的和相互协调的关于职业指导和职业培训的政策和计划，特别要通过公共职业介绍机构把职业指导和职业培训同就业紧密联系起来。

2.这些政策和计划应考虑到：

(a)在地区和全国范围内就业方面的需求、就业机会和存在的问题；

(b)经济、社会和文化发展的阶段和水平；

(c)人力资源开发和其他经济、社会和文化目标之间的关系。

3.这些政策和计划应通过适合本国情况的方法来贯彻。

4.这些政策和计划应旨在提高个人对工作和社会环境的理解能力，通过个人或集体去影响工作和社会环境的能力。

5.这些政策和计划应鼓励并协助所有人在平等和毫无歧视的基础上，在考虑到社会需求的情况下，按自己的利益和愿望去发挥并运用其工作能力。

第 2 条

为达到以上目的，各会员国应建立和发展开放、灵活和补充的普通教育、技术和职业教育、教育和职业指导与职业培训制度，不论这些活动是在正规教育体制范围之内或之外进行。

第 3 条

1.各会员国应逐步扩大其职业指导制度和连续的就业信息制度，以确保所有的儿童、青少年和成年人能得到全面的信息和尽可能广泛的指导，包括专为残疾人制定的适当计划。

2.此种信息和指导应包括职业选择、职业培训和这方面的受教育机会、就业状况和就业前景、晋升的可能性、工作条件、工作中的安全与卫生和不同的经济、社会和文化活动部门及各层次上其它方面的职业生活。

3.此种信息和指导应辅以关于集体协议和劳动法规定的所有有关方面的权利和义务的一般情况的信息；后一种信息应按照国家法律或条例和各国的实践来提供，同时考虑到有关的工人组织和雇主组织各自的作用和任务。

第 4 条

各会员国应逐步扩大、适应并协调其不同的职业制度，以满足所有经济部类和经济活动部门和所有专业技术和责任层次的青少年和成年人一生中的需要。

第 5 条

职业指导和职业培训的政策和计划应与雇主组织和工人组织，如有此需要并按各国的法律或条例和实践，与其它有关机构合作制定和实施。

* * *

第 6—13 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七七年七月十九日。

[2] 见附件Ⅰ。

第150号建议书

人力资源开发中职业指导和职业培训作用建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其六十届会议，并

考虑到在实施就业政策和计划中职业指导和职业培训的重要性，并

注意到与就业政策直接有关的现行国际劳工公约和建议书，特别是一九五八年（就业和职业）歧视公约和建议书，及一九六四年就业政策公约和建议书的条款，并

注意到联合国教育、科学和文化组织大会于一九七四年在其十八届会议上通过了技术和职业教育建议书，并

注意到国际劳工组织和联合国教育、科学和文化组织已在自己的活动中密切合作，使目标协调一致，并避免这两个组织的文件出现重复和发生冲突，注意到他们将继续密切合作以保证这些文件有效地实施，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于人力资源开发：职业指导和职业培训的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七五年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九七五年人力资源开发建议书：

一、总　　则

1.本建议书适用于经济、社会和文化生活领域的年轻人和成年人不同技能层次的职业指导和职业培训。

2.(1)就本建议书而言，由“职业”一词修饰的“指导”和“培训”系指指导和培训的目的在于确定和开发人类从事生产性和令人满意的职业生活的能力，通过接受不同形式的教育，提高个人的理解能力，并通过个人或集体，去

影响工作和社会环境。

(2)本条第(1)款的定义适用于以各种方式提供的和各技术专业和责任层次的指导、初级培训和进修及转业培训。

3.在使本建议书生效时，各会员国应考虑到由国际劳工组织和其它主管机构召集的地区会议、产业会议和专家或顾问会议制定的补充性指示。

二、政策和计划

4.(1)各会员国应采纳和制定综合性的协调一致的职业指导和职业培训政策和计划，特别要通过公共职业介绍机构把职业指导和职业培训同就业紧密联系起来。

(2)这些政策和计划应考虑到：

(a)地区和全国的就业需求、就业机会和存在的问题；

(b)经济、社会和文化发展阶段和水平；

(c)人力资源开发与其它经济、社会和文化目标之间的相互关系。

(3)制定这些政策和计划的方法应适合国情。

(4)这些政策和计划应鼓励并协助所有的人在平等和毫无岐视的基础上在考虑到社会需求的情况下，按自己的利益和愿望，发挥和运用其工作能力。

(5)这些政策和计划还应鼓励企业承担对所雇工人进行培训的责任。企业在制定培训计划之前应与工人代表合作并尽可能使这些计划与公共培训制度一致。

(6)这些政策和计划应努力达到以下目标：

(a)保证工人进入符合个人才能和愿望的生产性就业，例如自谋职业，促进职业流动；

(b)促进和发展创造性、能动性和积极性，以便保持或提高工作效率；

(c)保护人们不至因缺少对其技术的需求而失业或其它形式的失去收入或失去赚钱能力，免受不充分就业的影响；

(d)保护人们在工作中不至在体力或脑力上过度疲劳；

(e)将职业安全与卫生的高质量教学纳入每一个行业或职业的培训计划，以保护人们免遭职业危害；

(f)帮助人们追求对工作的满足感、个人成就和发展，并通过他们自己的努力提高其对经济活动所作贡献的质量或改变贡献的性质以改善自己的命运；

(g)在保证全体有关人员参与重新修订工作要求的情况下，推动社会、文化和经济的发展和为适应变化而不断进行的调整；

(h)使社会群体充分参与发展进程并分享由这一进程带来的利益。

5.(1)为达到以上目的，各会员国应建立和发展开放、灵活和补充性的普通教育、技术和职业教育、入学和职业指导以及职业培训制度，不论这些活动是在正规教育体制范围之内或之外进行。

(2)各会员国应特别努力做到：

(a)保证所有的人在接受职业指导和职业培训方面机会均等；

(b)为所有经济活动部门中不同的人口群体提供连续性的、广泛的和实际的职业指导；

(c)制定覆盖各经济活动部门中各方面生产性工作的全面的职业培训制度；

(d)便利不同的培训部门之间，不同职业和经济活动部门内部之间，以及不同的责任层次之间的活动；

(e)使一个经济部类或经济活动部门的职业培训与其它部类或部门的职业培训相协调；

(f)在各经济活动部门中建立各类别的工作和各技术专业和责任层次的系统职业培训体制；

(g)为所有工人提供真正的可能性，在考虑到他们的工作经验的水平上重新进入教育体制；

(h)建立一方面是学校制度以外所提供的职业指导和职业培训同另一方面是入学指导和学校教育制度之间密切合作和协调；

(i)创造条件使工人能把他们的代表性组织所提供的工会教育作为他们的职业培训的补充；

(j)进行研究并使行政安排和必要的方式适合于实施职业指导和职业培训计划的要求。

6.职业指导和职业培训的政策和计划应该：

(a)同诸如促进就业、社会一体化、农村发展、手工业和工业发展、使工作方法和劳动的组织适合于人类的要求和改善工作等社会和经济发展的政策和重要规划相协调；

(b)注意到国际经济与技术方面的相互影响和合作；

(c)根据当前和计划中的社会和经济发展进行定期审核；

(d)促进能推动工人为改善国际关系作贡献的活动；

(e)有助于更充分了解科技、经济、社会和文化事务；

(f)创建并发展一种适当的基础结构，以提供关于职业卫生与安全的基本标准的适当培训。

三、职业指导

7.(1)各会员国应逐步扩大其职业指导制度和经常通报就业信息的体制，以保证所有的儿童、青少年和成年人能得到全面的信息和尽可能广泛的指导，包括专为残疾人制定的适当计划。

(2)此种信息和指导应包括职业选择、职业培训和这方面的受教育机会、就业状况和就业前景、晋升的可能性、工作条件、工作中的安全与卫生和在不同的经济、社会和文化活动部门及各层次上其它方面的职业生活。

(3)此种信息和指导应辅以关于集体协议和劳动法规定的所有有关方面的权利和义务的一般情况的信息；后一种信息应按照国家法律或条例和各国的实践来提供，同时考虑到有关的工人组织和雇主组织各自的作用和任务。

8.(1)职业指导计划的主要目的应为：

(a)向尚未进入劳动队伍的儿童和青少年提供基础，使人们能根据自己的才能、能力和兴趣、以及就业机会选择一种教育或职业培训；

(b)帮助教育和职业培训计划的受益者从计划中获得最大利益，并做好准备，或进一步接受教育或职业培训，或开始工作并在他们的职业生活期间根据需要继续接受教育和培训；

(c)帮助新进入劳动队伍的人、及正在谋求改行或失业的人员选择职业并得到相应的教育和职业培训的机会；

(d)向在业人员通报发挥他们的业务发展潜力、提高他们的业务水平、收入和地位的机会，以及为此所需的教育和职业培训的条件和达到这种目的的现有办法；

(e)使公众舆论更好地认识到不同的经济部类和经济活动部门，包括过去不被重视的部门对总的发展和扩大就业所做的贡献；

(f)帮助合作机构将关于特别培训计划的有效性的信息纳入职业指导。

(2)各会员国应注意使此种计划的实施与自由选择职业和合理晋升的权利以及接受教育的权利相符。

9.在扩大其职业指导制度的范围时，各会员国应特别注意：

(a)帮助在校儿童和青少年正确认识工作的价值和重要性，使他们熟悉尽可能广泛行业的工作条件，在考虑到可能对他们开放的就业和职业机会的情况下，熟悉利用这些机会所必备的条件；

(b)给从未上学或提前离校的儿童和年轻人提供有关尽可能广泛的行业和这些行业就业的机会的信息，并指导他们如何获得这些机会；

(c)向受雇或个体劳动的在业成年人提供关于与他们有关的发展趋势和目标，

特别是社会、技术和经济变革对他们的工作领域可能产生的影响方面的信息；

(d)向失业和不充分就业人员提供关于寻找就业机会或改善他们的就业状况和为达此目的的现有手段方面一切必要的信息和指导；

(e)帮助在教育、职业培训或就业方面遇到特殊问题的人员在促进社会进步的总措施范畴内克服这些困难。

10.(1)应提供集体职业培训计划和个人咨询，即散发一些具体的情况资料并为有类似职业需求的人员提供咨询。

(2)应向需要专门帮助的年轻人和成年人提供个人咨询，使他们能了解自己的职业才能、能力和兴趣，在教育、职业培训和就业方面可能向他们提供的机会，在一定的教育、职业培训或就业方向方面作出选择。

(3)个人咨询和，如属适宜，集体职业指导活动应考虑到每个人对信息和帮助的特殊要求，特别要注意心身残疾的人，以及在社会或受教育方面处境不利的人。这些咨询可以包括如何获取和评价信息、如何做出决定、以及在一系列可能性和职业目标中如何作出选择，以提高深思熟虑作出抉择的能力。同时还要注意到每个人有权根据全面的信息作出自己的抉择。

(4)个人咨询在需要时，应辅以补救办法或可能对职业调整有益的其它形式的帮助的建议。

11.凡职业指导计划尚处于初级发展阶段的会员国，应首先致力于：

(a)提醒年轻人在充分考虑到目前的就业前景和经济、社会发展趋势的同时，注意选择符合他们的个人才能和兴趣的普通教育和职业培训计划的重要性；

(b)帮助那些需要帮助的人口群体克服在他们自由选择教育、职业培训或职业方面存在的传统限制；

(c)满足在重要工作领域有特殊能力的人的要求。

12.各会员国应在他们的职业指导计划中，充分利用一切现有的、能最有效传达到居民中有关的不同群体的设施和通讯手段。

13.(1)如属可行，应根据个人情况的需要，在职业指导中使用适当的、包括身体和心理特征方面的能力和才能的测试，以及其它方式的考核。

(2)此种测试和其它方式的考核只能在要求指导的人员同意时，并配合其它探索个人特点的方法时方可使用；这只能由专家来进行。

(3)实行此种测试和其它方式的考核所得到的结果，未经被考核人员事先同意，不得传达给第三者。

14.(1)职业指导中使用测试和其它方式的考核时，应按年龄组、居民的类别和有关的文化予以标准化，并应根据其预定的明确目的核实测试的有效

性。

(2)应有一个连续性计划对此种测试和其它方式的考核定期调整并重新确定标准，以便跟上条件和生活方式的变化。

四、职业培训

A. 一般条款

15.(1)各会员国应逐步扩大、适应和协调其各自国家的职业培训制度，以满足所有经济部类和经济活动部门中各级专业技能和责任的青少年和成年人一生中的需要。

(2)在这方面，他们应特别注意：

(a)凡条件允许，应向愿意并有能力达到更高级别的专业技术和责任的人提供晋升机会；

(b)改进职业培训光凭经验积累并普遍使用过时的技术和工作方法的经济部类和经济活动部门中的职业培训；

(c)向过去未得到足够重视的人口，特别是在经济或社会上处境不利的特殊群体提供职业培训；

(d)有效地协调普通教育与职业培训、理论与实践教学、初级与进修培训之间的关系。

(3)制订职业培训计划应以促进充分就业和发展每个人能力为目的。

16.不同职业和经济活动部门的职业培训计划，如有必要应循序渐进，并提供充分条件：

(a)为缺乏或毫无工作经验的年轻人或成年人提供初级培训；

(b)为在职职工提供进修培训；

(i)提高他们的工作能力或扩大他们能够从事的活动范围，以便进入更高层次的工作或得到晋升；

(ii)根据职业的发展，更新他们的知识和技能；

(c)开展转业培训使成年人获得不同职业资格；

(d)开展继续教育，这是培训的必要补充；

(e)特别是对工作经验不多的年轻人和成年人进行关于工作场所安全与卫生方面的培训；

(f)提供关于就业的权利和义务，包括社会保障制度的信息。

17.(1)应尽最大努力，如有必要，用公共资金，包括企业资金，来开发

并充分利用一切现有和潜在的职业培训能力，以便提供继续职业培训计划。

（2）在提供培训时，根据需要和可能，应利用群众性的宣传媒介、流动宣传站和函授以及其它自学手段。

18.为缺乏或毫无工作经济的年轻人制定的初级培训计划应特别包括：

（a）与实际培训和补充该培训的理论培训相协调的普通教育；

（b）几种相关职业共同的理论和实际知识的基本培训，此种培训可由一教育机构或职业培训机构提供，或在企业内在岗或不在岗培训；

（c）对现有的或将创造的就业机会直接有用的理论和实际专业知识；

（d）在监督下进入实际的工作状态。

19.（1）全日制初级培训课程，如条件允许，应在培训机构的理论教育与企业内在岗培训之间适当同步进行，以便保证理论教育与实际的工作环境相联系；同样，脱产实践培训也应尽可能与实际的工作环境相联系。

（2）纳入培训机构教育内容的在岗培训，应按同有关企业、机构和工人代表共同制定的计划来进行，以便：

（a）使培训者能够将他们工作以外学到的知识运用于实际工作；

（b）使他们了解只有在企业才能学到的一种职业的各个方面的情况；

（c）使缺少或毫无工作经验的年轻人熟悉他们可能在工作中面临的要求和条件，以及他们在集体工作中的责任。

20.在完成上述第19条中提及的全日制课程后首次就业的人员应接受：

（a）使他们熟悉企业的性质和目标以及所从事工作的条件的就职教育；

（b）有计划的在岗补充教育，以及必要的理论课；

（c）如属可能，以培训为目的、承担不同的活动和职责的实习，包括适应工作岗位。

21.主管当局应在国家计划和国家法律或条例的范畴内，并与雇主组织和工人组织协商后，按就业情况制订全国性或地区性进修计划。

22.（1）企业应在与工人代表、当事人和负责他们工作的人员磋商后，制订并定期修订各技术和责任层次在职人员的进修计划；为此可建立一个联合委员会。

（2）这些计划应该：

（a）提供取得向更高的技术和责任层次晋升所需能力的机会；

（b）包括向有关人员提供技术培训和其它形式的培训及工作经验；

（c）考虑到有关人员的能力和兴趣，以及工作要求。

（3）对其他人员的工作负有责任的人应有义务对圆满完成进修计划做出有效贡献。

（4）制订、实施和修订进修计划的组织责任应予明确，尽可能托付给一个

具体单位或一个或几个与此种责任相称的水平上工作的人。

23.(1)在企业内接受培训的工人应该:

(a)得到适当的津贴或报酬;

(b)享受与企业正常劳动者同样的社会保障措施。

(2)接受不在岗培训的工人应按一九七四年带酬在职学习公约和建议书的条款得到学习假。

B. 职业培训标准和指南

24.(1)可达到认可的职业资格的初级培训和进修应尽可能按主管当局在与有关雇主组织和工人组织磋商后制定或批准的一般标准的规定进行。

(2)这些标准应表明:

(a)不同职业培训课程投考人所需技术和知识水平;

(b)在培训的每个阶段有关职业的每项主要活动或职能应达到的业务水平,如属可能,为保证达到这种水平所需的培训内容和时间以及设施和设备;

(c)应由教育系统、职业培训机构、企业在岗培训或其它手段提供的各部分的职业培训;

(d)职业培训过程中可能需要的任何实习的性质和期限;

(e)以多能培训和职业流动的原则为基础的培训内容;

(f)根据培训的目的和学员的特点须使用的培训方法;

(g)能检验成绩的考核和其它方法;

(h)圆满完成职业培训后颁发的证书。

25.(1)如不同的经济部类、经济活动部门或不同规模的企业在某项职业所涉及的活动及其工作条件方面存在很大差距,则该职业可遵循不止一个职业培训标准,直至这些差距消失。

(2)应协调适用于相同职业的标准,以便在充分认可已取得的资格和本职业工作经验的基础上,有利于职业变换。

26.(1)对本建议书第24条规定的标准不适合的职业、技术和知识水平以及责任层次,应制定指明职业培训的组织和内容的指导方针。

(2)此类指导方针可能有必要特别包括:

(a)对今后的干部、专家和管理人员以及已在这些岗位上工作的人员的培训;

(b)对培训官员和职业培训管理人员、监察人员和教师的培训;

(c)在有大量个体经营者或大量小企业的经济活动部门里进行的职业培训;

(d)在那些很少采取或根本不采取措施进行必要的系统职业培训的经济活动部门,以及使用正在过时的技术和工作方法的企业里的职业培训的改进。

(3)此类指导方针也可适用于那些刚刚在教育和职业培训机构完成全日制初级培训课程的人员的初级在职培训。

27.职业培训标准和指导方针应在雇主组织和工人组织的参与下定期审核和修订，并根据变化的要求做调整；修订的周期按有关职业的变化速度而定。

28.(1)各会员国应逐步制定标准和指导方针，或需要时逐步扩大它们所采纳的标准的适用范围，直至覆盖所有主要职业和所有的专业技术和责任层次。

(2)对社会和经济进步起决定作用的职业和专业技术和责任层次的职业培训应得到优先。

五、管理人员和个体经营者的培训

29.(1)应对负责他人工作的人员、参与企业管理的干部和专家、准备承担管理和人事工作的人员进行管理和人事工作职责的培训。

(2)主管当局应根据国家计划和国家法律或条例，并与雇主组织和工人组织磋商后，制定培训管理和人事工作人员和个体经营人员的计划。

30.(1)在确定管理和人事工作人员培训计划的内容时应考虑到接受培训的人员目前和将来可能承担的责任。

(2)该计划应特别旨在：

(a)增加和促进决策所需的对经济和社会情况的适当的知识和了解；

(b)培养在尊重人和尊严的情况下为领导和调动其它人员，并建立良好的职业关系所需的态度和能力；

(c)在变革面前发挥主动性和积极态度，并提高判断变革对别人影响的能力；

(d)提高承担更大责任的能力；

(e)使培训计划的得益者充分认识教育、职业指导和职业培训对企业人员的重要性；

(f)推动工人对自己在职业生活中的条件的认识，他们关心自己的福利和了解劳动法和社会保障制度；

(g)使他们承认为提高业务能力所需做的努力的价值；

(h)使培训计划作为使他们能适应新要求的进修基础。

31.(1)对个体经营者的职业培训计划应注意到经营者的社会状况和：

(a)除在特定的技术领域的培训外，教授工商管理和培训他人的基本原则和做法；

(b)使培训计划的得益者懂得采取主动行动及估计和接受风险的必要性。

(2)此类计划应包含定期更新的可能，并以连续的关于有关技术领域新发

展，以及资金来源和如有必要，关于最有效的推销方式的信息来加强。

六、特殊地区或特殊经济活动部门的计划

32.(1)对需要全面改进或需要进行重大结构调整的地区或经济活动部门应制订适当的职业指导和职业培训计划。

(2)此类计划应纳入整个国家职业指导和职业培训计划，并应与其它行动协调，以便发展有关地区或经济活动部门。

33.在可能需要此类计划的地区或经济活动部门，应特别注意农村地区、仍使用正在过时的技术和工作方法的经济活动部门、衰退或转产中的工业和企业，以及计划中的或新建工业。

A. 农村地区

34.(1)农村地区计划应旨在保证在职业指导和职业培训方面做到农村和城市人口完全机会均等。

(2)这些计划应在国家发展政策范畴内，特别在考虑到农村和城市地区的移民特征和趋势的情况下制定。

35.(1)农村地区计划应对下述人员的特殊职业指导和职业培训需求做出适当的规定：

(a)农业工人，包括种植园工人、小土地经营者、佃农和分成制佃农，以及其他从事农业和相关活动、特别是与有关地区土地改革和供应、生产和分配制度方面实行其它重大改变有关的活动的人；

(b)从事非农业性职业的人，特别是从事教育、通讯、运输和其它服务以及手工业的人。

(2)此类计划应根据所涉及的农村活动的形式，其机械化、专业化和现代化程度及其规模，考虑不同的需求。

(3)农村地区的计划应包括组织合作社和企业管理的培训。

36.(1)其农村地区职业指导和职业培训设施和计划尚未发展的国家在初期应主要致力于：

(a)使农村地区的年轻人和成年人了解该地区改善条件或进行重要结构调整的目标和措施，以及这可能对他们的工作和生活产生的影响；

(b)按情况为在业年轻人提供全日制或非全日制的系统教育和职业培训，以补充他们在工作中逐渐积累的知识；

(c)通过现有的手段（职业培训、普及教育或扩大其它咨询服务）为成年人提

供短期的进修、知识更新或转业培训；

(d)在农村地区形成社会和经济骨干，并鼓励更广泛的人口群体参与开发活动；

(e)鼓励进修愿望。

(2)此类国家应定期核查其农村地区是否得到优先，以便逐步：

(a)为整个农村人口建立综合性职业咨询和指导服务；

(b)引入或推广年轻人系统的初级培训；

(c)采用连续性或周期性的全面进修计划，以满足成年人的需要。

37.由于财政原因或缺少受过培训的人员而不能向整个农村人口提供适当服务的国家，可考虑：

(a)暂时将行动集中在有限的地理区域，先在那些地方取得经验，以便随后在其它地区采取行动；

(b)给最需要经济和社会公正的农村无土地劳动者和经济上脆弱的其他类别的劳动者以优先。

B. 使用正在过时技术和工作方法的经济活动部门

38.(1)对广泛使用正在过时的技术和工作方法的经济活动部门和职业的计划应按需要根据与农村地区相同的原则进行。

(2)此类计划的目的应为向从业于或正在进入这些经济活动部门或职业的人员提供职业指导和职业培训，使他们能够参与或促进工作方法和产品的现代化并受益于所发生的变化。

39.对这些经济活动部门和职业中的个体劳动者和小企业家的普及工作和其它咨询服务，应为他们提供在他们的工作中创新的可能性，以及有关职业培训和能在这方面给他们帮助的其它服务的信息。

40.在为此类经济活动部门和职业进行职业培训时，应特别考虑到：

(a)扩大企业活动范围或使某些企业活动专业化的需要和可能，以及此种扩大或专业化方面可能产生的影响；

(b)改进职业培训方法及特别是提供继续培训机会的可能性；

(c)将企业管理人员的培训服务同提高工作能力的其它措施结合起来的可能性；

(d)创造新的有收益的就业机会。

41.对此类经济活动部门和职业的职业培训：

(a)初期可作为对传统学艺制度的补充，以便取得理论和实际的专业知识；

(b)应既考虑到接受初级培训的年轻人的需要，又考虑到已在这些经济活动部

门和职业工作的人员，包括小企业家和其他对年轻人进行初级培训的人员的需要。

C. 衰退或转产的工业和企业

42.当一些工业或企业开始衰退时，受到影响的工人应能及时接受职业指导和职业培训，以利于他们转业并寻找新的就业机会。

43.当一些工业或企业改变其产品和生产方法或所提供的服务时，受到影响的工人应及时接受与有关工业或企业合作组织的培训，以便使他们能适应他们的新任务。

D. 新工业

44.在计划对新建工业企业的职业指导和职业培训时，应考虑到：

(a)工人、专家、干部和行政管理人员在建设新厂阶段和新厂建成后的需要，以及在建厂初期受雇人员转业的需要，以便建厂完毕后安置他们从事其它工作；

(b)对为新的工业企业加工的个体劳动者和包工头的需要；

(c)根据因该地区经济条件发生变化而成为可能或必要的新的活动提供信息和职业培训的需要；

(d)对由于该地区劳动力需求结构变化而使其理论和实际知识变得过时的人员提供职业指导和安排转业的需要；

(e)对其业务可能受到新建工业竞争的个体劳动者和包工头提供新机会的需要。

七、人口中的特殊群体

45.(1)应采取措施对人口中的特殊群体提供有效和适当的职业指导和职业培训，以使他们在就业中享有平等的机会并更好地融合于社会和经济。

(2)应对下述群体给予特殊关照：

(a)从未入学或提前离校人员；

(b)老年工人；

(c)不同语言、处于少数地位或其它群体的成员；

(d)心身残疾者。

A. 从未入学或提前离校人员

46.应采取措施对从未入学或在尚未达到足以使其能融入现代社会和经济的普通教育的一定水平之前离开学校的所有人员，在考虑到就业市场的机会的情况下，提供职业指导、普通教育和基本培训。

47.在考虑到预期可向他们提供的特殊教育和职业培训以及其它教育、培训和就业机会的同时，对从未入学或尚未在读写和算术方面达到足够水平之前离开学校的人员的职业指导，应尽可能广泛。

48.(1)对此类人员提供基本培训和普通教育的安排可包括：

(a)对从业于家庭农场或家庭企业或其它经济领域的儿童的非全日制的、与其工作有关的理论和实际知识教育，以及与这种教育相联系的普通教育；

(b)对年轻人和，如有需要，成年人的有关基本培训和补充性的普通教育课程，以便有助于他们接受系统的职业培训或扩展他们的就业和晋升机会；

(c)安排年轻的失业人员结合生产性工作进行特别的职业培训，如有必要，辅以普通教育课程，以便给予他们为参加有益和有报酬的经济活动所必需的教育、能力和工作习惯；

(d)与一个具体工种或工作类别和积极参与开发行动所需求的理论和实际的知识的职业培训相联系的、特别为成年人开设的读写和算术课；此种教育应与扫盲的一般措施相协调；

(e)为在业年轻人和成年人开设的一般教育和技术教育的特别进修班，以提高他们的能力并改善他们的晋升机会；

(f)从未入学或入学时间不长的人在就业中迫切的特殊技术课程。

(2)就制定并实行专门的职业培训方法来执行本条的规定。

49.通过此种安排可得到的证书应同通过教育体制或向接受其它方式培训的人员颁发的证书相协调。

B. 老年工人

50.(1)解决在业老年工人面临的困难的措施，可按不同情况包括：

(a)确定并尽可能改变可能会加速体力和脑力老化进程的工作条件；

(b)向老的工人提供他们所需的职业指导和职业培训，特别是关于下述的任何需要：

(i) 适时向他们提供有关的信息来更新他们的知识和专业技术；

(ii) 向他们提供在成年人职业培训方面有专长的教员来提高成年人的普通

教育和专业技术的水平，使这一水平可与正在进入或已在同一职业中工作的受过较好教育和培训的年轻人的水平相比；

(iii) 及时向他们通报现有的进修手段，并适时，即在采用新技术和新的工作方法之前进行此种培训；

(iv) 如有需要，让他们在其自己有专长的或在另一个职业中得到能发挥其才智和经验的另一职位，而又尽可能不减少收入；

(v) 保证他们不因不切实际的入学年龄限制而被排除在职业培训之外；

(vi) 制定符合老年工人需要的职业培训方法；

(vii) 采取一切必要措施提供技术上和教学方法上都合格的教师，能保证向老年工人提供符合他们特殊要求的进修；

(c) 鼓励老年工人利用可帮助他们克服困难的职业指导和职业培训条件或调动机会；

(d) 对广大公众和特别是负责职业指导和职业培训的人员、就业服务和其他有关的社会服务机构人员、雇主和工人进行宣传，使他们懂得老年工人需为适应工作所作的努力以及在这方面给他们以帮助的意义。

(2) 还应尽可能采取措施提供符合老年工人特殊需要的工作方法、工具和设备并对他们进行必要的培训使他们学会如何使用这些工具和设备。

C. 不同语言、处于少数地位或其它群体

51. 应向不同语言和处于少数地位或其它群体成员提供职业指导，这种指导应用他们自己的语言或一种他们熟悉的语言，或如必要，通过翻译来进行，还应向他们通报有关当前的就业形势、各方的权利和义务和为解决他们的特殊问题而能得到的帮助的信息。

52. 按需要，应向小语种和其他少数民族成员提供特殊职业培训计划。对语言少数民族而言，此种培训应尽可能使用其民族语言，如有必要，并应包括语文培训。

D. 心身残疾者

53. (1) 凡可受益，残疾人应有机会接受为全体居民提供的职业指导和职业培训计划。

(2) 凡由于残疾的严重程度或性质，或某些残疾人的特殊的需要，而不能使用这些计划，则应制定经特别调整的计划。

(3) 应尽一切努力对广大公众、雇主和工人，以及医疗和准医疗人员和社

会工作者进行宣传，使他们懂得需要给残疾人以职业指导和职业培训，使其能够找到适合自己需要的工作，懂得其中一些人可能需适应工作，需在其就业中给予特殊帮助。

（4）应采取措施尽可能保证使残疾人被纳入或重新被纳入正常的工作环境和生产性活动。

（5）应注意到一九五五年（残疾人）职业康复建议书。

八、促进培训和就业方面男女机会均等

54.（1）应采取措施促进在就业和整个社会中男女机会均等。

（2）这些措施应成为政府为改善妇女的就业状况而采取的一切经济、社会和文化措施中不可分割的一部分，并应尽可能包括：

（a）对广大公众和特别是家长、教师、负责职业指导和职业培训的人员、就业服务和其它服务机构的人员、雇主和工人进行宣传，使他们了解需要鼓励妇女和男子平等参与社会和经济生活，并需要改变对妇女和男子在家庭和工作中作用的传统态度；

（b）向女青年和妇女进行能提供同年轻人和男子一样广泛的教育、职业培训和就业机会的职业指导，鼓励她们充分利用这些机会并创造她们这样做所需条件；

（c）促进女青年和妇女平等进入所有类型的教育机构和对所有类型的职业所进行的职业培训，包括那些传统上只是年轻人和男子能进入的教育机构和培训，除非国际劳工公约和建议书另有规定；

（d）促进女青年和妇女的进修，以保证她们的个人发展和进入专业性更强的工作和负责岗位，并敦促雇主向她们提供同有相同教育和专业水平的男性工人一样的扩展工作经验的机会；

（e）如属可能，为不同年龄儿童提供日托设施和其它服务，以便有家庭负担的女青年和妇女有机会接受正规职业培训，并做出特殊安排，例如采取分阶段或利用大众传播媒介的计划的非全日制或函授课程的形式；

（f）为超过正常开始就业年龄，但又是首次参加工作或在停止工作一段时间后重新开始工作的妇女制订培训计划。

55.应向有同样问题的男子提供与本建议书第54条（2）款（e）和（f）项所述类似的特殊安排和计划。

56.实施促进培训和就业方面男女平等的措施时，应注意到一九六四年就业政策公约和建议书。

九、移民工人

57.应向移民工人提供有效的职业指导和职业培训，以便他们在就业时能享有平等机会。

58.移民工人的职业指导和职业培训应考虑到他们可能对就业国的语言知识有限。本建议书第51和52条也应对他们适用。

59.移民工人的职业指导和职业培训应考虑到：

(a)就业国的需求；

(b)移民工人重新融入其原籍国经济的可能性。

60.在移民工人的职业指导和职业培训方面，应注意到国际劳工公约和建议书中对此类工人的有关条款。这些问题还应通过原籍国和就业国之间的协商。

十、对负责职业指导和职业培训活动的人员的培训

61.对负责人员的培训应包括全日制和非全日制负责计划、组织、管理、开发、监督或给予职业指导或职业培训的所有人员。

62.(1)除接受包括个人咨询在内的职业指导方面的培训外，应使负责职业指导的人员熟悉一般的劳动世界、工作条件和在各种职业的所有专业技术和责任层次工作的人员的职责和在这些职业中的就业和发展机会，以及这些职业专用的培训课程和培训设施；还应使他们熟悉集体协议和劳动法规定的权利和义务基本情况。

(2)对负责职业指导的人员的培训，如属适宜，应包括不同群体的生理、心理和社会特点和特别的指导方法。

63.(1)从事职业指导工作的人员应具备广泛的理论和实践知识，在技术领域或职责方面丰富的工作经验，并曾在教育和培训机构得到技术和教学法的培训。

(2)对此类人员的培训，如属适宜，应包括对不同学员组合的不同特点和态度和对专门培训方法的研究。

64.(1)从事特别经济活动部门职业培训工作的人员应熟悉这一部门的社会、经济和技术特点。

(2)例如，除在其专业内的技术和职业教育和职业培训外，从事农村发展活动的人员应在下列领域接受培训：

(a)农业、林业和其它农村活动经济；

(b)农场和林场的经营方法和技术;
(c)农村社会学和风俗习惯;
(d)大众传播和普及的一般技术;
(e)合作社活动,如存在此种活动。

65.从事对某些人口群体进行职业指导和职业培训的人员应熟悉这些群体的特殊社会和经济问题。

66.(1)负责计划、组织、管理或监督职业指导或职业培训计划的人员,特别是职业指导或职业培训机构或服务部门的主任和干部、企业的培训主任和负责人,以及职业指导和职业培训顾问,应已有分别进行职业指导或职业培训的经验。

(2)在职业培训计划方面负有责任的人员应尽可能拥有在企业履行职业培训职责以外的工作经验。

67.所有从事职业指导和职业培训活动的人员应经常能得到机会,巩固或更新他们与其工作性质有关的社会、经济、技术和心理方面的知识并获得适合于他们工作的新方法和新技术的资料。

十一、研　　究

68.各会员国应提供研究计划和实验计划,以便:
(a)制定某些经济活动部门和人口群体在职业指导和职业培训方面确定优先领域和发展政策的准则;
(b)确定并预测不同经济活动部门和职业的就业机会;
(c)增加职业指导和职业培训的心理、社会学和教学法方面的知识;
(d)评估职业指导和职业培训制度各组成部分的内部运行效率和外部效益;
(e)确定职业指导和职业培训的各种制度和不同方法的直接和简接费用和优点;
(f)为了有关人口改进在确定个人能力、衡量才能和兴趣,评估通过职业培训达到的知识和专业技术水平中使用的心理测试和其它方法;
(g)增加已掌握的关于各种职业及其要求的信息。

十二、行政管理事宜和代表机构

69.(1)负责普通教育和职业指导、技术和职业教育、职业培训、从事人力资源开发的人员的培训和领导干部培训的公共当局和机关,负责计划和实施就业和其它社会和经济发展政策的公共当局和机关,以及代表不同经济活动部

门和职业及不同人口群体的机关，应为制定政策、规划并实施职业指导和职业培训计划作出贡献。

（2）如负责管理公共培训机构并监督其经营的组织存在，则雇主组织和工人组织的代表应参加进去；如此类组织不存在，则雇主组织和工人组织的代表应以其它方式参与建立、管理和监督此类组织。

70.除参与制定政策和规划并实施职业指导和职业培训计划外，代表机关在考虑国家法律或条例的情况下，应在国家计划的范畴内：

（a）鼓励和帮助其成员国：

(i) 为职业指导和职业培训提供机会和设施；

(ii) 支持此类活动；

(iii) 充分利用这些机会和设施；

（b）根据需要提供职业指导和职业培训，以补充其它组织、机构或个人的行动并提供有助于此种行动的信息；

（c）参加研究工作。

71.应明确规定所有与人力资源开发有关的人员各自的作用和责任。

72.在实施职业指导和职业培训计划时，应采取措施以便：

（a）向有关机关、服务部门和企业提出关于涉及实施计划的社会、技术和方法方面的建议；

（b）提供服务和支持手段，如研究机构、组织职业指导和职业培训的标准和指导方针、视听设备方面的协助以及关于适当的技术和方法的信息；

（c）为由职业培训标准覆盖的职业组织由国家监督的考试或实行其它方式的成绩评估方法；

（d）培训专业人员；

（e）向负责计划和实施计划的人员或机关定期提供研究成果和已取得的经验；

（f）为实施计划提供适当的财政支持。

十三、定期复审

73.各会员国应定期审核自己的职业指导和职业培训计划，以便：

（a）达到最佳使用负责实施计划的人员、设施和媒介；

（b）根据不同经济活动部门条件的变化和要求，不同人口群体的需要，以及对面临问题在认识上的发展，调整职业指导和职业培训的组织、内容和方法；

（c）确定其它可能需要的措施，以便使各国为实现本建议书第4至6条提出的目标而制定的政策切实有效。

十四、国际合作

74.各会员国应最大程度地合作，如有需要，在地区性和国际性的政府和非政府组织，以及全国性的非政府组织的参与下，规划、制定和实施职业指导和职业培训计划。

75.此种合作可包括：

(a)以双边或多边为基础，在其它国家规划、制定或实施此种计划时提供帮助；

(b)组织联合研究和实验，以便改进规划和实施计划的组织和效益；

(c)提供培训设施或建立联合设施，使从事职业指导和职业培训的人员能获得在本国得不到的知识、技术和经验；

(d)通过专家会议、研讨会、研究小组或交流出版物的方式经常交流职业指导和职业培训方面的信息，包括研究成果和实验计划的结果；

(e)逐步谐调一组国家相同职业的职业培训标准，以期方便职业流动和获得国外培训；

(f)准备和散发包括课程大纲和专题论文在内的职业指导和职业培训的基本资料和教材，以便在有类似要求或寻求职业培训水平和职业指导实践之间协调的一些国家或一个地区中使用。

76.各会员国应考虑建立或共同建立并管理地区性的或一个国家集团共设的中心，以便于交流经验，促进在实施计划和方法研究方面的合作。

十五、对先前建议书的效力

77.(1)本建议书取代一九四九年职业指导建议书、一九五六年（农业）职业培训建议书和一九六二年职业培训建议书。

(2)一九五五年（残疾人）职业康复建议书，一九六六年（渔民）职业培训建议书，一九七〇年青年专门计划建议书和一九七〇年（海员）职业培训建议书仍适用于这些建议书覆盖的特定类别的人员。

第143号公约

非法条件下的移民和促进移民工人机会及待遇平等公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其第六十届会议；

考虑到国际劳工组织章程的“序言”曾赋予本组织保护“工人在外国受雇时的利益”的任务；

考虑到费城宣言曾重申国际劳工组织赖以建立的原则之一是“劳动不是商品”，“任何地方的贫穷对一切地方的繁荣构成危害”，并承认本组织负有庄严义务，特别是通过“便于工人转移包括劳动力移民方式”，帮助实施旨在重点实现充分就业的计划；

考虑到世界就业计划以及一九六四年就业政策公约和建议书，并强调必须防止无控制、无帮助的移民活动过度增加，因为它对社会和人道方面会产生消极后果；

此外，考虑到为克服不发达状态和结构性、长期性失业，许多国家政府越来越强调根据这些国家的需要和要求以及工人原籍国和雇用国的双方利益，鼓励资金和技术转移的可行性而较少鼓励工人转移；

又考虑到任何个人拥有世界人权宣言和国际公民及政治权利公约所规定的离开任何国家包括自己祖国和进入自己国家的权利；

忆及一九四九年移民工人公约及建议书（修订）规定的条款；一九五五年保护移民工人建议书（不发达国家）规定的条款；一九六四年就业政策公约及建议书规定的条款；一九四八年就业服务公约及建议书规定的条款；一九四九年交费职业介绍所公约（修订）规定的条款，该公约论述了下列问题：移民工人的招募、介绍和安置的规定，向他们提供关于移民情况、移民在旅途中及抵达后应享有的最低条件的确切信息，制定积极的就业政策，以及这些领域内的国际合作；

考虑到因就业市场条件而产生的工人流动应当由官方就业机构按照有关多

边、双边协议，特别是允许工人自由流动的协议来负责组织；

考虑到鉴于存在非法或地下移民现象，制定专门针对这种非法行为的新标准是可取的；

忆及一九四九年移民工人公约（修订）要求任何批准该公约的会员国，对公约列举的各个问题对合法处于本国领土范围内的移民实行不低于本国公民的待遇，其条件是这些问题应由立法所规定或取决于行政当局的决定；

忆及一九五八年关于歧视公约（就业和职业）中“歧视”一词的定义未把以国籍为基础的区别强制包括进来；

考虑到制定包括社会保障问题在内的新标准，对于促进移民工人的机会和待遇平等，并在问题由立法作出规定或取决于行政当局决定的情况下保证实行至少与本国公民同等的待遇，将是可取的；

注意到有关移民工人的各项问题的活动，只有在与联合国及其专门机构的密切合作下才能充分达到其目标；

注意到本标准制定时已考虑到联合国及其专门机构的工作，为了避免重复劳动和保证恰当配合，将继续进行持续的合作以推动和保障本标准的实施；

经决定采纳本届会议议程第五项关于移民工人的若干提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，作为对一九四九年移民工人公约（修订）和一九五八年关于歧视公约（就业和职业）的补充，

于一九七五年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为一九七五年移民工人公约（补充规定）。

第一部分　非法条件下的移民

第 1 条

凡本公约业已生效的会员国，承诺尊重所有移民工人的基本人权。

第 2 条

1.凡本公约业已生效的会员国，应坚持全面查清在本国领土上是否存在非法雇用的移民，是否存在出自本国领土、抵达本国领土或从本国过境的以就业为目的的移民，而这些移民在其旅途中、抵达以后或在其居住和就业期间，处

于违反国际的、多边的或双边的有关文书或协议，或者违反本国立法的条件之下。

2.应同有代表性的雇主组织和工人组织进行充分的协商，这些组织应有机会提供自己在这方面的信息。

第 3 条

凡会员国均应在自己的权限范围内或者同其他会员国合作下，采取一切必要的恰当措施：

(a)以取缔地下移民活动和移民非法就业行为；

(b)打击一切以就业为目的的非法或地下移民活动的组织者，不论这种活动是出自本国领土或以本国领土为目的地，还是从本国领土过境，并打击一切雇用非法条件下移入的工人的人员；

以便防止和消除本公约第2条所指的非法现象。

第 4 条

所有会员国尤应在与有代表性的雇主组织和工人组织协商的基础上，在国内和国际范围内采取必要措施，以便同其他会员国就此问题进行接触和系统地交换信息。

第 5 条

第3、4条规定的措施尤应确保不论劳动力走私活动的组织者在哪个国家从事这种活动都能受到追究。

第 6 条

1.应根据本国立法制订有关规定，以便有效地侦察移民工人的非法就业现象，并对移民工人的非法就业行为，对涉嫌本公约第2条所指以就业为目的的非法移民活动以及对为赢利或非赢利目的蓄意帮助此种移民活动的行为，规定并实行行政的、民事的和刑事的制裁措施，直至判处徒刑。

2.当一名雇主根据本条的规定成为被追究对象时，应有权提供自己属善意的证据。

第 7 条

为防止和消除上述非法现象而制定立法和采取本公约规定的其他措施时，应同有代表性的雇主组织和工人组织进行协商，并应承认它们有能力为此目的采取主动行动。

第 8 条

1.在移民工人为了就业目的合法居留于某国的条件下，不得因其失去工作本身而被视为处于非法或不正常地位，不得因丧失工作而撤销其居住证或者趁机撤销其工作许可证。

2.因此，该移民工人应享有与本国公民同等的待遇，特别是在就业保障、重新安置就业、救济行动和职业调整方面。

第 9 条

1.在不损及旨在控制就业移民活动的措施并保障移民工人依照本国有关立法得以入境和被雇用的前提下，如果发生该立法未被遵守和移民工人无法获得正常地位的情况，该移民工人及其家属应享有原来的就业曾赋予他的在报酬、社会保障和其他福利方面的平等待遇权。

2.在上款所指权利发生争议的情况下，工人应有机会或个人或通过其代表向一主管机构就自己的权利提出申诉。

3.在移民工人或其家属被驱逐出境的情况下，遣返费用不应由工人或其家属承担。

4.本公约并不阻止各会员国给予在本国非法居住或工作的人员以居留和合法就业的权利。

第二部分 机会和待遇平等

第 10 条

凡本公约业已生效的会员国，承诺对作为移民工人或其家属合法处于该国领土的人员制订并实施一项国家政策，以便通过符合国情和习惯的方式，促进

和保障其就业、职业、社会保障、工会和文化权利、个人和集体自由方面的机会和待遇平等。

第 11 条

1.在本公约本部分范围内，“移民工人”一词系指仅为个人目的从一国移往另一国以便获得一个就业机会的人员；该定义包括一切作为移民工人被正常接受的人员。

2.本部分不适用于下列人员：

(a)边界地区工人；

(b)短期进入该国的艺术家和从事自由职业的人员；

(c)海员；

(d)单纯为培训和教育目的而入境的人员；

(e)在某国领土上开展活动的组织或企业所雇用的人员，这些人员被该国应其雇主的要求所临时接纳，以便执行专门的使命或任务，期限短暂并已确定，在完成这些使命或任务后必须离开该国。

第 12 条

凡会员国均应以符合国情和习惯的方式：

(a)尽力取得雇主组织、工人组织及其他恰当组织的合作，以便于接受并实行本公约第 10 条规定的政策；

(b)颁布法律，并鼓励旨在保证接受并实行这一政策的教育计划；

(c)采取措施，鼓励教育计划，并开展其他有关活动，以使移民工人尽可能全面了解制定的政策，了解他们的权利和义务，以及旨在帮助他们得到有效保护并有效行使自己权利的活动；

(d)简化一切法律规定，改变一切与这一政策相违背的行政规定或作法；

(e)在与有代表性的雇主组织和工人组织协商的基础上，制定并实行符合本国条件和作法的社会政策，以使移民工人及其家属得以享受给予本国公民的待遇，同时在不损及机会和待遇平等原则的前提下，考虑到移民工人在其适应雇用国社会之前可能具有的特殊需要；

(f)尽一切可能帮助和鼓励移民工人及其家属保持自己民族和种族特点以及与原籍国文化联系的努力，包括其子女接受母语教育的可能性；

(g)保证从事相同工作的所有移民工人在工作条件方面待遇平等，不论他们各自的就业条件如何。

第 13 条

1.任何会员国均可在自己的权限范围内采取一切必要措施，以便于合法居住在该国领土上的所有移民工人实现家庭团聚。

2.本条系指移民工人配偶以及受其供养的子女和父母。

第 14 条

任何会员国得以：

(a)在确保区域流动权的前提下，将选择就业的自由隶属于下列条件，即移民工人为就业目的合法居留该国的法定期限不得超过两年，或者在法律要求劳动合同的法定期限低于两年情况下，使第一份劳动合同得以期满；

(b)在与有代表性的雇主组织和工人组织适当协商的基础上，对包括在国外获得的证明和毕业证书在内的职业技能素质的承认条件作出规定；

(c)在国家利益有此需要时，对取得某些少数就业部门和职能部门的工作机会加以限制。

第三部分 最后条款

第 15 条

本公约不限制各会员国签订多边或双边协议以解决因实施本公约所产生的问题。

第 16 条

1.凡批准本公约的会员国，得以通过一项附属于批准书的声明，将公约的第一部分或第二部分排除在接受之外。

2.凡作出这样一项声明的会员国，得以通过一项新的声明书随时取消第一项声明书。

3.凡本条第1款所指声明书业已生效的会员国，应在其关于本公约实施情况的历次报告中，说明本国立法和作法对于它在接受时所排除部分条款的状况，并具体说明在何种程度上对这些条款采取了或拟议采取后续行动，以及出

于什么原因它还未能把这些条款纳入对公约的接受范围。

* * *

第 17—24 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七八年十二月九日。

[2] 见附件 I。

第151号建议书

移民工人建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七五年六月四日在日内瓦举行其第六十届会议；

考虑到国际劳工组织章程的“序言”曾赋予本组织保护“工人在外国受雇时的利益”的任务；

忆及一九四九年移民工人公约及建议书（修订）规定的条款和一九五五年保护移民工人建议书（不发达国家）规定的条款，上述条款主要论述了移民活动的准备和组织，移民工人及其家属应享有的特别是在出发前和旅途中的社会服务，条款列举的各个方面的待遇平等，以及移民工人及其家属的居住期限和返归方面的规定；

鉴于已通过了一九七五年移民工人公约（补充规定）；

考虑到制定关于机会和待遇平等、有利于移民的社会政策、就业及居住方面的新标准是可取的；

经决定采纳本届会议议程第五项关于移民工人的若干提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七五年六月二十四日通过以下建议书，引用时得称之为一九七五年移民工人建议书。

1.各会员国应将本建议书的条款纳入一项关于国际就业移民的总体政策中加以实施。此项移民政策应当在原籍国和雇用国经济社会需要的基础上加以制定；不仅应考虑到短期内劳动力资源状况及其需要，还应考虑到移民工作对移民和有关社团的长期经济社会影响。

一、机会和待遇平等

2.合法处于某会员国领土上的移民工人及其家属，应在下列方面享有与该国公民真正平等的待遇：

(a)获得职业指导和安置指导服务方面；

(b)获得职业培训和自由选择就业方面，这当然要以移民工人接受某种培训或就业的个人能力为基础，并考虑到他们在国外和雇用国获得的技能素质；
(c)根据他们的个人素质、经验、能力及工作中表现给予晋升方面；
(d)就业保障、重新安置、救济行动及职业适应方面；
(e)同工同酬方面；
(f)工作条件方面，包括劳动时间、休息时间、带薪休假、职业安全卫生措施，以及与就业有关的社会保障措施、社会服务和社会救济等；
(g)参加工会组织、工会权利的行使和在工会组织内以及包括企业工人代表机构在内的产业关系机构内被选举权方面；
(h)成为各种合作社正式成员的权利方面；
(i)生活条件方面，包括住房、享受社会服务、教育及卫生机构服务在内。

3.凡会员国均应保障在一切由公共当局监控的活动中贯彻实施本建议书第2条陈述的原则，并在其他活动中以符合本国国情和习惯的方式鼓励实施这些原则。

4.应在与雇主组织、工人组织及其他有关机构的协商基础上，采取恰当措施，以便：
(a)使公众理解并接受上述原则；
(b)对关于不遵守这些原则的申诉进行审理，并通过调解或其他恰当手段修改一切被视为与这些原则相违背的作法。

5.凡会员国均应保障在其领土上居住条件的本国立法以下列方式实施，即符合上述原则的有保障权利的合法行使，不得成为拒绝延长居住许可证或加以驱逐的理由，也不得以这类措施相威协以阻挠其行使。

6.任何会员国得以：
(a)在确保区域流动权的前提下，将选择就业的自由隶属于下列条件，即移民工人为就业目的合法居住该国的法定期限不得超过两年，或者在法律要求劳动合同的法定期限低于两年情况下，使第一份劳动合同得以期满；
(b)在与有代表性的雇主组织和工人组织妥善协商的基础上，规定对包括在国外获得的证明和毕业证书在内的职业技能素质的承认条件；
(c)在国家利益需要时，对取得某些少数就业岗位和职务的工作机会加以限制。

7.(1)为使移民工人及其家属充分运用他们在就业和职业选择方面的权利和机会，应在与有代表性的雇主组织和工人组织协商的基础上，采取一切必要的措施：
(a)以便尽可能利用他们的母语或他们熟知的语言，使他们了解根据本国立法和作法他们应当享有的第2条规定的权利；

(b)以便增进他们在有报酬的工作期间对于雇用国一种或多种语言的尽可能的熟悉程度；

(c)以便普遍提高他们对于雇用国社会的适应能力，并帮助和鼓励移民工人及其家属旨在保持自己民族和种族特点以及与原籍国文化联系的努力，包括其子女接受母语教育的可能性。

(2)当一些会员国相互之间订有集体招募工人的协议时，它们应在移民离开原籍国之前共同采取必要措施，以便对他们进行有关雇用国语言以及社会、经济、文化环境方面的培训。

8.(1)在不损及旨在保障移民工人及其家属按照可行立法被介绍到本国领土并获得就业的措施的前提下，如果有关法律未能得到遵守，应尽快作出决定，以使移民工人了解自己的地位是否有可能合法化。

(2)凡其地位已属合法化的移民工人，均应享有按照本建议书第2条给予为该会员国正常接受的移民工人的一切权利。

(3)凡其地位不合法或未能合法化的移民工人，应当享有目前就业或过去就业赋予他们及其家属在报酬、社会保障和其他利益以及参加工会组织、行使工会权利方面的平等待遇权。

(4)在对上述各项权利发生争议的情况下，工人应能自己或通过其代表向主管机构对自己的权利提出申辩。

(5)在工人或其家属被驱逐的情况下，其遣返费用不应由他们承担。

二、社会政策

9.凡会员国均应在与有代表性的雇主组织和工人组织协商的基础上，制定并实行符合本国条件和作法的社会政策，以使移民工人及其家属得以享受给予本国公民的有利条件，在不损及机会和待遇平等原则的前提下，同时考虑到移民工人在其适应雇用国社会之前可能具有的特殊需要。

10.为使这一社会政策尽量满足移民工人及其家属的实际需要，在其制定时应不仅考虑该会员国本土的条件，还应考虑移民原籍国的条件。

11.这一社会政策应考虑下列必要性，即保证移民工作的社会代价应以尽可能广泛和公平的方式由雇用国整个集体分担，特别是由从移民活动中获益最多的人们分担。

12.这一社会政策应定期予以审查、评估，并在需要时进行修订。

A. 家庭团聚

13.(1)雇用国和原籍国政府应采取一切可能的措施，以便于移民工人尽快实现家庭团聚。这些措施应当包括立法和必要的多边、双边安排。

(2)在家庭团聚前，让移民工人为其家庭拥有一套符合雇用国本国工人正常标准的合适住房是必要的。

14.在应采取何种措施以利于家庭团聚问题上，应与各界代表特别是雇主和工人代表协商，应争取他们的合作以保障措施的贯彻。

15.在本建议书规定范围内，移民工人的家庭应包括本人配偶以及由他供养的子女和父母亲。

16.为便于尽快实现家庭团聚，根据第13条的要求，任何会员国均应主要在本国的家庭住宅建设、帮助获得住宅及发展恰当接待服务的政策中，充分考虑移民工人及其家属的需要。

17.当一名移民工人被某国雇用后一年内不能在该国实现家庭团聚时，他应有权：

(a)或者根据雇用国国内立法和作法，在他所享有的带薪年休假期间，前往家庭所在国探亲，在其离开该国期间不得导致损及既得权利或正在取得中的权利的后果，特别不得在此期间终止其合同，或终止其居住权；

(b)或者接待家属前来探亲，探亲期限不应低于他本人有权享有的带薪年休假时间。

18.关于第17条规定之旅行的费用，应考虑给予移民工人一笔财政帮助的可能性，或者通过例如组织旅游团的方式降低其正常旅费。

19.得以利用国际自由旅行安排的人员，在不排除享有对他们更为有利规定的前提下，应享有上述第13条至第18条规定的措施。

B. 保护移民工人健康

20.应采取一切恰当措施，以预防移民工人可能面临的一切风险。

21.(1)在对移民工人进行职业培训或其他实际职业训练时，应尽一切努力使其接受职业安全卫生方面的培训和指示，并尽可能将其纳入职业培训或实际职业训练之中。

(2)此外，移民工人一旦被雇用，在其有偿工作时间内，应能以母语或至少以一种他所熟悉的语言得到下列充分情况：该国立法及集体协议关于工人保护和事故预防方面的基本内容，以及工作性质所需的安全规定和操作程序。

22.(1)雇主应在自己权限内采取一切措施，保证移民工人完全了解工作中安全卫生风险方面的指示、警告、符号和其他信号。

(2)在因移民工人不熟悉生产程序，或出于语言困难及其他原因，供其他工人用的培训或指示显得不合适的情况下，应采取专门措施以确保这些工人全面予以理解。

(3)各会员国为实施本条所述原则应制定立法，并在雇主、其他人员或组织负有这方面责任而不遵守该立法的情况下，可采取行政的、民事的和刑事的制裁措施。

C. 社会服务

23.按照本建议书第2条的规定，移民工人及其家属应享有社会服务方面的安排，并在与雇用国本国公民同等条件下得到这些服务。

24.移民工人及其家属也应得到社会服务，尤其为了确保下列职能：

(a)为使移民工人及其家属适应雇用国的经济、社会和文化环境，提供任何形式的帮助；

(b)帮助移民工人及其家属：从有关机构得到信息和咨询，如向他们提供口笔语翻译帮助方面；履行行政的或其他性质的手续；充分利用在教育、职业培训、学习语言、卫生服务、社会保障、住房、交通和娱乐等方面提供的服务和便利，同时移民工人及其家属当然还应享有使用母语或他们熟悉的语言同雇用国公共当局进行联系的尽可能广泛的权利，特别是在司法帮助和法律程序范围内；

(c)帮助负责移民工人及其家属生活条件和工作条件的当局和部门确定他们的需要并适应其工作；

(d)向主管当局提供信息并在必要时提出意见，以便制定、实施和评估有关移民工人的社会政策；

(e)向移民工人的工作同事、领班和干部提供有关移民工人的状况和问题。

25.(1)本建议书第24条所列社会服务内容可根据本国条件和惯例，由公共当局、公认非赢利性的组织或机构、或二者结合起来的机构来保障实施。公共当局对上述所列服务内容供移民工人及其家属利用的保证问题应负有全面责任。

(2)凡由当局、组织或机构包括雇主组织和工人组织在内向雇用国本国公民提供的或可能提供的服务内容，均应在可资充分利用之列。

26.凡会员国均应采取一切必要措施，以便为本建议书第24条所列社会服务配备足够资金和经过恰当培训的人员。

27.凡会员国均应促进本国领土上各社会服务部门间的合作与协调，并在必要时促进与他国社会服务部门的合作与协调，但这种合作与协调不得解脱各国在这方面的责任。

28.凡会员国均应定期组织全国范围的、地区的或当地局部范围的信息及经验交流会，或在必要时组织雇用相当数量的移民工人的经济部门间的这种会议，并应鼓励他们召开此类会议；此外，还应考虑同其他雇用国以及移民工人原籍国组织信息和经验交流的可能性。

29.在组织上述各方面社会服务的问题上，应同有关各方面的代表特别是雇主和工人的代表协商，应争取他们的合作以实现预定目标。

三、就业与居留

30.一九四九年移民工人建议书（修订）第18条规定，当一名移民工人为某一会员国正常接受以后，该会员国应尽力避免因资金不足或就业市场状况的原因将该工人遣离本国领土；为落实这一规定，该移民工人失去就业岗位本身不应导致撤销给予他的居住许可证。

31.移民工人在丧失工作的情况下，为了获得新工作，应享有一定期限至少是有权享受失业救济金的期限；居住许可证应相应延长。

32.(1)在移民工人对解雇程序提出上诉的情况下，他应享有足够的期限以得到最后决定。

(2)如果经认定解雇不能成立，移民工人应享有与本国工人相同的再安置、工资损失补偿或其他非合理解雇赔偿金的条件，或者得到一项新的工作另加补偿权。如果移民工人未能恢复原先的工作，他应享有足够期限以找到新的工作。

33.任何遭受驱逐措施的移民工人应有权按照国家立法所规定的方式，向行政法院或司法法院提出上诉。除非出于国家安全或公共秩序方面正当原因的要求，否则驱逐措施在上诉期间应暂停执行。移民工人应享有与本国工人同样的司法帮助并应有可能得到一名译员的协助。

34.(1)任何离开雇用国的移民工人，不论其在该国的居留是否合法，均应有权得到：

(a)他所从事工作的报酬结余部分，包括终结合同应正常得到的补偿费；

(b)在工伤事故和职业病方面他应享有的津贴；

(c)按照本国作法：

(i)对于他们所获得但未利用的年休假的补偿费；

(ii)关于社会保障金的偿还费，因为根据本国立法或国际协议，交纳的保

险金未能或不能创造有利于他的津贴权——当然，在保险金不能带来津贴权的情况下，应努力签订某些多、双边协议以保护移民的权利。

（2）在对上述各项债权发生争议的情况下，工人应能向主管机构就自己的权利提出申辩，并享有司法帮助方面的平等待遇。

第144号公约

三方协商促进履行国际劳工标准公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年六月二日在日内瓦举行其第六十一届会议，并

忆及现有的国际劳工公约和建议书，尤其是一九四八年结社自由和保护组织权利公约、一九四九年组织权利和集体谈判权利公约及一九六〇年（产业级和国家级）协商建议书中的条款、肯定了雇主和工人建立自由、独立组织的权利，并要求采取措施，促进国家一级的政府当局与雇主组织和工人组织之间的有效协商，以及许多国际劳工公约和建议书的条款都规定了就实施公约和建议书的措施问题与雇主组织和工人组织进行协商，并

经审议题为“建立三方机制促进履行国际劳工标准”的本届会议议程第四项，并经决定采纳关于三方协商促进履行国际劳工标准的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七六年六月二十一日通过以下公约，引用时得称之为一九七六年（国际劳工标准）三方协商公约。

第 1 条

本公约中“代表性组织”一词系指享有结社自由权利的最有代表性的雇主组织和工人组织。

第 2 条

1. 凡批准本公约的国际劳工组织会员国，承诺运用各种程序保证就下述第

5条第1款规定的国际劳工组织活动的有关事宜，在政府、雇主和工人的代表之间进行有效协商。

2.本条第1款规定的程序的性质和形式应由各国在和代表性组织（如存在此类组织并尚未建立此种程序）协商后按照国家实践予以确定。

第 3 条

1.本公约规定的程序中的雇主代表和工人代表应由他们的代表性组织（如存在此种组织）自由选出。

2.雇主和工人应以平等地位参加从事协商的任何机构。

第 4 条

1.主管当局应保证承担对本公约规定的程序给予行政支持的责任。

2.主管当局应会同代表性组织（如存在此种组织）作出适当安排，对这些程序的参加者的任何必要培训给予财务支持。

第 5 条

1.本公约规定的程序，旨在为就下列事项进行协商：

(a)政府对国际劳工大会议程项目调查表的答复和政府对供大会讨论的拟议文本的意见；

(b)根据国际劳工组织章程第19条向主管当局或各主管当局提交公约和建议书时提出的建议；

(c)每隔适当时间，重新审查未批准的公约和尚未实施的建议书，考虑可采取何种措施促进其实施，如属适宜，促进其批准；

(d)按照国际劳工组织章程第22条的规定向国际劳工局提交报告的有关问题；

(e)对已批准公约的解约建议。

2.为保证充分考虑本条第1款的各项事宜，应根据协议确定的适当时间间隔进行协商，但至少每年一次。

第 6 条

在与代表性组织（如存在此种组织）协商后，如认为适宜，主管当局应发布本公约规定程序的工作情况年度报告。

* * *

第 7—24 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七八年五月十六日。

[2] 见附件Ⅰ。

第152号建议书

三方协商促进履行国际劳工标准和促进有关国际劳工组织活动的国家行动建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年六月二日在日内瓦举行其第六十一届会议，并

忆及现有的国际劳工公约和建议书，尤其是一九四八年结社自由和保护组织权利公约、一九四九年组织权利和集体谈判权利公约及一九六〇年（产业级和国家级）协商建议书中的条款，肯定了雇主和工人建立自由、独立组织的权利，并要求采取措施，促进国家一级的政府当局与雇主组织和工人组织之间的有效协商，以及许多国际劳工公约和建议书的条款都规定了就实际公约和建议书的措施问题与雇主组织和工人组织进行协商，并

经审议题为“建立三方机制促进履行国际劳工标准”的本届会议议程第四项，并经决定采纳关于三方协商促进履行国际劳工标准和促进有关国际劳工组织活动的国家行动的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七六年六月二十一日通过以下建议书，引用时得称之为一九七六年（国际劳工组织活动）三方协商建议书：

1.本建议书中“代表性组织”一词系指享有结社自由权利的最有代表性的雇主组织和工人组织。

2.(1)凡国际劳工组织会员国应承诺运用各种程序，按本建议书第5至第7条，就国际劳工组织活动的有关事宜，在政府、雇主和工人的代表之间进行有效协商。

(2)如本条第(1)款所规定的程序尚未建立，其性质和形式应由各国与代表性组织协商后按照国家惯例予以确定。

(3)例如，进行协商可：

(a)通过一个专门为处理有关国际劳工组织活动问题而设立的委员会;
(b)通过一个总管经济、社会或劳动领域的机构;
(c)通过一些专门负责特殊问题的机构;
(d)通过书信，只要协商程序所涉及者同意此种书信是适当和充分的。

3.(1)本建议书规定的程序中的雇主代表和工人代表应由他们的代表性组织自由选出。

(2)雇主和工人应以平等地位参加从事协商的任何机构。

(3)应在与有关的雇主组织和工人组织合作的情况下，采取措施以提供适当的培训，使参与程序者能够有效地行使其职能。

4.主管当局应承担对本建议书规定的程序给予行政和财务支持的责任，包括必要时对培训计划的资助。

5.本建议书规定的程序，旨在就下列事项进行协商:
(a)政府对国际劳工大会议程项目调查表的答复和政府对供大会讨论的拟议文本的意见;
(b)根据国际劳工组织章程第19条向主管当局或各主管当局提交公约和建议书时提出的建议;
(c)根据国家实践，准备和履行立法措施或其他措施，以便实施国际劳工公约和建议书，特别是已批准的公约(包括履行关于与雇主代表和工人代表协商或合作条款的措施);
(d)每隔适当时间，重新审查未批准的公约和尚未实施的建议书，考虑可采取何种措施促进其实施，如属适宜，促进其批准;
(e)根据国际劳工组织章程第19条和第22条的规定向国际劳工局提交报告的有关问题;
(f)对已批准公约的解约建议。

6.主管当局经与代表性组织协商后应确定，可在何种程序上使用这些程序，以便就共同关心的其他事宜进行协商，诸如;
(a)准备、实施和评估国际劳工组织所参与的技术合作活动;
(b)对国际劳工组织召集的国际劳工大会、区域会议、产业委员会和其他会议通过的决议和其他结论将采取的行动;
(c)促进对国际劳工组织活动更好的了解，将其作为应用于经济和社会政策及社会计划的一个要素。

7.为保证充分考虑前面各条款提到的各项事宜，应根据协议确定的适当时间间隔进行协商，但至少每年一次。

8.应采取适合国家条件和实践的措施，保证本建议书规定的程序与处理类似问题的国家机构的活动之间的协调。

9.如经与代表性组织协商认为适宜，主管当局应发布本建议书规定程序的工作情况年度报告。

第153号建议书

保护未成年海员建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

经决定采纳本届会议议程第三项关于保护未成年海员的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，引用时得称之为一九七六年保护未成年海员建议书。

一、实施方法

1.本建议书可按各国具体情况通过国家法律或条例、集体协议、企业规章、仲裁裁定、司法判决或其他适当方式确保其实施。

二、定义和适用范围

2.就本建议书而言，“未成年海员”系指年龄不到十八岁不论以何种身份受雇于下列船只以外的海船上工作的所有年轻人：

(a)战船；

(b)用于捕鱼或与之直接相关、如捕鲸或类似作业的船只。

(i)在与有关雇主组织和工人组织磋商后，国家法律或条例为实施本建议书应确定何种船舶为海船；

(ii)本建议书不适用于正在教练船接受培训或按主管当局与有关雇主组织和工人组织磋商后所同意的条件接受正规培训的青年人。

三、目　　标

3.雇佣年轻海员的船舶所注册的每个国家应采取措施，以实现：

(a)对这些年轻海员的切实保护，包括维护其健康和安全，培养其优良品德并提高其一般福利；

(b)从他们的自身利益和提高船上作业的效益以及从海上财产和生命的安全考虑，向他们提供职业指导及职业训练和培训，便于其在所从事的海上职业中不断晋升。

四、许可的工作时数及休息时间

4.(1)无论在海上还是在港口，以下各项所规定的措施应予贯彻：

(a)年轻海员的正常工作时间每天不得超过八小时，每周不得超过四十小时；加点加班的习惯做法应尽可能避免；

(b)除每次就餐应给予足够的休息外，年轻海员至少应有一小时的休息时间用正餐；

(c)国家法律、条例或集体协议应作出规定，不得让年轻海员从事夜间工作，即午夜前后连续九小时以上的工作；

(d)年轻海员每工作两小时后应即得到一刻钟的休息。

(2)若出现以下情况，上文(1)款的规定可作为例外不予执行：

(a)年轻海员因在驾驶台、机房或一般业务当班而无法协调，或因工作按班组进行而不允许执行；

(b)年轻海员按既定的学习计划而接受的培训可能会因而受到影响；

(c)出于船上作业的需要。

上述例外应有笔录，指明原因，且有船长签字。

5.如出现紧急情况，对以下方面的安全构成威协时，年轻海员不得因本建议书第4条的规定而逃避其在船长率领下工作的一般责任：

(a)船上船员、旅客、货物或船只本身的安全；

(b)其他船只及其所载人员或货物的安全。

五、遣　　返

6.(1)首次出航国外的年轻海员在船上工作至少四个月后，若显示出不适应海上生活，应在此后出现的有该船注册国或该年轻海员所属国家领事馆的第一艘船舶的停泊地免费被遣送回国。按上述情况进行的遣返及其原因应向给该年轻海员颁发出航证、准许其登船的有关当局报告。

(2)一年轻海员若在一艘前往国外的船上工作六个月而未休假，若该船在此期间未回到该年轻海员的居住国，且在此后三个月中也不会前往，则该年轻海员有权要求免费被送回到其居住国原来的受聘地去度过其在出航期间所积累的假期。

六、工作上的安全和卫生教育

7.应为年轻海员的安全和卫生制定一些规章。

8.上述规章应包括上岗之前和工作期间须进行体格检查的一般规定，及可能适用于海员工作特点的有关预防意外事故和劳动保健的规定。此外，这些规章还应订出措施，尽量减少年轻海员在行使任务中可能遇到的职业风险。

9.(1)上述规章还应规定一些限制，防止主管当局认为其尚不完全具备这方面资格的年轻海员，在没有适当监督和教育的情况下从事某些有发生事故的特别风险、会有害于其健康或发育、或对成熟程序、工作经历和专业资格有特殊要求的工作。

(2)主管当局在上述规章中确定需要加以限制的工种时，应特别考虑包含下列工作的工种：

(a)搬起、挪动或运送重荷或重物；

(b)在锅炉、水池和隔离舱内进行的工作；

(c)须承受达到有害人体健康程度的噪音和振荡的工作；

(d)操作起重机械或其他非人力操纵的设备或器械以及向操作此类机械的人员发信号的工作；

(e)对系泊或牵引缆绳或停泊锚链的操作；

(f)帆缆索具的操作；

(g)恶劣天气下在桅杆或甲板上的工作；

(h)夜间值勤；

(i)电气设备的维护；

(j)同可能有害人体的物质或有害物理因素，如带危险性或有毒物质的接触及承受电离辐射；

(k)清洗厨房炊具；

(l)驾驶或负责小艇。

10.主管当局应采取或通过适当机构采取切实措施，特别是通过在航海学校开设适当课程和按一九七〇年事故防止建议书（海员）第8条第2款所指出的方式对青年开展公开宣传活动和职业教育，并对年轻海员在船上的工作进行监督，为年轻海员提供在船上如何防止意外事故和保护健康的知识。

11.无论在陆地还是在船上，为年轻海员制定的教育和培训计划应按照其需要，就一九七〇年海员职业培训建议书第12条(f)项和为各国政府制定的工业企业安全典型条例（修订）第237条所提到的问题展开教育，就吸毒及其他有害物质或有害活动对他们的身心健康成长可能造成的危害提供指导。

七、职业指导、教育和职业培训的可能

12.主管当局应根据本国的条件，考虑实施下文第13至20条提出的各种政策和措施。

13.应让青年了解以下有关情况：培训的可能、就业前景、按照一九七〇年海员职业培训建议书第7条进入海运业的条件、船上就业和工作条件、集体协议的基本情况以及海上工作法规给海员规定的权利和义务。

14.应采取措施，按一九七〇年海员职业培训建议书第2条所提出的目标，向年轻海员提供教育及职业指导和职业培训。

15.(1)有关航海职业的初级培训和深造应尽可能全面，必要时应与较深入的普通教育结合起来。

(2)上述培训和进修应将理论教育和系统的实际操作结合起来进行，为学员进入航海业准备条件。

(3)航海业的培训标准，在可能情况下应与陆地职业培训的标准协调一致，以便学员能够获得为国内所承认并为航海业和其他经济部门都能接受的资格。

16.应鼓励年轻海员接受有关船上就业的预备教育和预备培训，并在以后通过一九七〇年海员职业培训建议书第10条1—5款所述的各种资助形式继续进行其普通教育或职业教育。

17.应向每个没有航海经验的年轻人提供一九七〇年海员职业培训建议书第12条(g)项和第15条分别提到的普通教育和职业培训的机会。

18.年轻海员应有机会在船上继续接受普通教育和职业培训，使其能掌握为圆满完成其工作任务所需的知识和经验，具备晋升所要求的条件并提高其文化和技术知识水平。在这方面，船长和高级船员应鼓励和帮助年轻海员充分利用和发挥其在预备培训中学到的技能和知识，取得适当的船上工作的实际经验，并在海上航行中继续其自修课程。

19.除一九七〇年海员职业培训建议书第20—25条提到的培训手段外，年轻海员应有可能：

(a)通过船上培训、函授教育、程序教育或其他符合年轻海员获得晋升资格的愿望、涉及一般学科和航海学科的自学等手段，在船上继续接受培训；

(b)在船上继续学习其他方面的课程，达到被承认的水平。

20.如有可能，船上为年轻海员提供的学习条件应包括适宜学习的场所，船上图书馆以及自修所需的适当器物；如有可能，年轻海员在其学习中应能得到受聘定期来船上负责教学工作的巡回教员的特别帮助。

第145号公约

海员继续雇佣公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

注意到一九七〇年海员就业建议书（技术发展）第四部分（就业与收入的经常性）规定，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于海员继续雇佣的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七六年十月二十八日通过以下公约，引用时得称之为一九七六年（海员）继续雇佣公约。

第 1 条

1.本公约适用于经常从事海员工作，并以此作为主要收入来源的人员。

2.就本公约而言，“海员”一词系指国家法律或习俗或集体协议对此词所确定的、通常作为船员雇用于一海船，但不包括以下船舶的人：

(a)战船；

(b)用于捕鱼或与其直接相关，如捕鲸或类似作业的船只。

3.国家法律或条例应确定何种船舶为本公约所指的海船。

4.在实施本条第2、3款时，有关雇主组织及工人组织应参与磋商或参与制定和修改定义。

第 2 条

1.凡有航海业的会员国应在国家政策上鼓励有关社会各界尽可能为合格海员提供连续性或经常性的工作，从而确保船东有一批合格、稳定的劳动力。

2.应想方设法为海员提供或是最低限度的雇佣时间或是最低限度的收入或现金津贴（其数额和性质取决于有关国家的经济社会状况）。

第 3 条

为达到本公约第 2 条所提出的目标而采取的措施可以有：

(a) 与一航海企业或船东协会签订提供连续性或经常性工作的合同或协议；

(b) 为合格海员建立和保持分类名册并长期坚持下去，以确保其就业的经常性。

第 4 条

1.若只是以建立和保持名册的办法确保海员就业的连续性，则此名册应按国家法律或习俗或集体协议所确定的方式，包括各个职业类别的海员。

2.登上此名册的海员将优先雇用于航海部门。

3.登上此名册的海员应准备好按国家法律、习俗或集体协议所确定的方式工作。

第 5 条

1.在国家法律或条例许可情况下，海员名册或名单上的总人数应定期调整，使之达到符合航海业需要的水平。

2.当此名册或名单上的总人数需要减少时，应按国家的经济社会形势采取各种有利措施，防止或缓和由此对海员产生的不利影响。

第 6 条

各会员国应使涉及工人安全、卫生、福利和职业培训的有关规定适用于海员。

第 7 条

本公约各项规定如尚未通过集体协议，仲裁裁定或其他符合国家习俗的方式实施，则应通过国家法律或条例实施。

* * *

第 8—15 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七九年五月三日。

[2] 见附件Ⅰ。

第154号建议书

1976年（海员）继续雇佣建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

注意到一九七〇年海员就业建议书（技术发展影响）所用的术语，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于海员继续雇佣的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九七六年海员继续雇佣公约的补充，

于一九七六年十月二十八日通过以下建议书，引用时得称之为一九七六年（海员）继续雇佣建议书。

1.（1）除第11条的规定之外，本建议书适用于经常从事海员工作并以此作为主要收入来源的人员。

（2）就本建议书而言，“海员”一词系指国家法律或习俗或集体协议对此词所确定的通常作为船员雇佣于海船，但不包括以下船舶的人：

（a）军舰；

（b）用于捕鱼或与其直接有关、如捕鲸或类似作业的船只。

（3）国家法律应确定何种船舶为本建议书所指的海船。

（4）在确定或修改上述第（2）和（3）款中定义时，应征求有关的雇主组织和工人组织的意见，或者让它们以其他任何方式参与此项工作。

2.应尽可能保证每一名合格海员有一份持续或经常性的工作。

3.（1）除了连续或经常受雇于同一船东的情况之外，应采用劳动力调配制度，以便把前往招聘和职业介绍机构的次数以及为此化费的时间减少到最低限度。

（2）这种制度应尽可能维护海员有挑选上哪条船工作的权利和船东有挑选海员的权利。

4.除了国家法律或集体协议规定的条件之外，必要时应准许雇主把其经常雇用的海员转给另一名雇主从事临时性工作。

5.（1）当海员无法获得持续或经常性的工作时，应向他们提供就业保障或

收入保障（或两者兼而有之）其性质及规模取决于有关国家的经济和社会状况。

（2）这些保障可具有如下形式：

（a）每年按商定的办法有数周或数月的工作，或者保证有相应的收入；

（b）如无工作，则发给失业救济金。

6.（1）如果保证海员有一经常性工作的措施规定须将合格的海员登记造册，那么应该制定可列入这些名册的海员的标准。

（2）这些标准可以是：

（a）是否居住在有关国家；

（b）年龄和健康状况；

（c）能力和专业水平；

（d）以前的航海工作经历。

7.在定期修订这些名册时，有关方面应考虑与之相关的各种因素，其中包括诸如海洋业的现代化和贸易往来的发展等长期因素。

8.如果裁减在册人员已成为不可避免的事情，则应采取一切必要措施，帮助海员改行，向他们提供培训的机会——参见一九七〇年海员就业建议书（技术发展影响）第三部分——和政府就业部门的支持。

9.（1）在册人员的任何必要的裁减都应尽可能逐步地进行，争取不解雇一个人。企业和工业部门在人员编制技术方面取得的经验可以用于航海部门。

（2）在确定裁减的规模时，应考虑：

（a）人员的自然减少；

（b）停止招聘；

（c）不再使用其主要收入不来自海上工作的人员；

（d）把退休年龄提前或采取发放退休金，提供国家退休金以外的补助或一次性补偿等措施来鼓励海员自愿提前退休。

10.只有在认真考虑第9条第（2）款所述的各种可能性之后，并在提供可能提供的就业保障的条件下，方可考虑解雇某些人的问题。解雇工作应尽可能按商定的标准进行，以适当的方式事前书面通知有关人员，并同时支付：

（a）失业保险金或其他社会保险金；

（b）停职津贴或其他解雇补偿金；

（c）国家法律或集体协议规定的各种津贴。

11.在可能的条件下，根据国家法律和实践以及集体协议，本建议书的有关规定应同样适用于季节性海员。

第146号公约

海员带酬年休假公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

经决定采纳本届会议议程第二项关于按照一九七〇年带酬年休假（第132号）公约（修订），修订一九四九年（海员）带酬年休假（第91号）公约（修订），但不一定因而局限于该文本的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七六年十月二十九日通过以下公约，引用时得称之为一九七六年（海员）带酬年休假公约。

第 1 条

本公约的规定将通过国家法律或条例实施，而不通过集体协议、仲裁裁定、司法判决、官方的确定工资机构或任何其他符合各国实践并从各国具体情况看来似乎适宜的方式实施。

第 2 条

1.本公约适用于作为海员而受雇的所有人员。

2.就本公约而言，“海员”一词系指在批准本公约的国家所辖地区注册的海船上受雇担任某项职务者，但以下船舶除外：

(a)军舰；

(b)用于捕鱼或从事与之直接相关作业、捕鲸或从事类似作业的船只。

3.为实施本公约，国家法律或条例在与有关船东组织和海员组织（如存在此类组织）磋商后应确定何种船舶为海船。

4.凡批准本公约的会员国，在与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）磋商后可按有关行业的情况要求作必要调整而将其实施范围扩至第2款

(b)项海员定义中所排除的人或这些人的某些类别。

5.凡按本条文第4款的规定在批准时扩大本公约实施范围的会员国，应在有关批准书所附声明中说明此范围的扩大所涉及的类别以及（如有必要）为此而须进行的调整。

6.此外，凡批准本公约的会员国可在以后通过一份声明通知国际劳工局长，该会员国已将公约实施范围扩至批准时所定类别以外的类别。

7.如有必要，主管当局或各国适当机构可在与有关船东组织和海员组织（如存在此类组织）磋商后采取措施，不对海船所雇人员的少数类别实施本公约。

8.凡批准本公约的会员国应在其按国际劳工组织章程第22条规定报告中，说明哪些类别按本条第3和第7款的规定被排除在外及其理由，并在以后的报告中介绍其有关上述类别的立法情况和实践情况，同时说明已经或准备在何种程度上对这些类别实施本公约。

第 3 条

1.本公约所适用的海员有权享有规定最短期限的带酬年假。

2.凡批准本公约的会员国应在其批准书所附声明中说明年假期限。

3.所述假期对服务一年者不得低于三十民用日。

4.凡批准本公约的会员国可在以后的声明中告知国际劳工局长，它已对其批准时规定的假期作了延长。

第 4 条

1.一年中服务时间低于享受上文第3条规定之全部假期所要求的期限的海员，在上述年度有权享受带酬年假，但期限相应减少。

2.就本公约而言，“年度”一词系指民用年或其他同样长短的时期。

第 5 条

1.为确定假期享受权，服务期的计算方法得由主管当局或各国有关机构确定。

2.在由主管当局或各国有关机构所确定的条件中，海上雇佣合同外所提供的服务应算入服务期。

3.在由主管当局或各国有关机构所确定的条件中，因参加得到同意的海上

职业培训班或由于不取决于有关海员主观意愿的原因，如患病、意外事故或生育而造成的缺勤，应算入服务期。

第 6 条

以下情况不得算入本公约第 3 条第 3 款所规定的最低限度的带酬年假：

(a) 船只注册国所确认的正式的或按惯例的节假日，不论其是否在带酬年假期内；

(b) 由主管当局或各国适当机构确定的条件中因患病、意外事故或生育而未能工作的日子；

(c) 雇佣合同签订时对海员准许的临时上岸的缺勤；

(d) 主管当局或各国有关机构确定的条件中所规定的各类补假。

第 7 条

1. 休本公约所涉假期的海员在整个休假期间应至少得到其通常报酬，包括以实物支付部分的等值货币（如报酬中含有实物支付），报酬的计算方法由主管当局或各国有关机构确定。

2. 按上文第 1 款所定数额应在有关海员休假之前发给，除非国家法律或条例另有规定，或雇主同上述海员另有协议。

3. 在应有的假期未休之前辞职或遭解雇的海员，每未休一天，应得到按本条第 1 款的规定所享有的一天报酬。

第 8 条

1. 主管当局或各国有关机构可准许将带酬年假分开休或将一年中享有的假同后来的假积在一起休。

2. 除非按本条第 1 款的规定办理或雇主同有关海员另有协议，本公约规定的带酬年假应是一个连续的时期。

第 9 条

在特殊情况下，主管当局或各国有关机构可采取措施，以至少与第 7 条规定的报酬相等的现金补偿代替本公约规定的年假。

第 10 条

1.除非经规章、集体协议、仲裁裁定或其他符合国家实践的方式确定，休假时间应由雇主同有关海员或其代表磋商，并尽可能取得本人同意后确定。

2.未经本人同意，海员所享有的年假休假地不得选在雇佣地或招聘地——就距离其住所最近的地方——以外的地方，除非集体协议或国家法律或条例另有规定。

3.被迫在本条第 2 款所准许的范围以外的地方休年假的海员有权要求免费将其送往雇佣地或招聘地，就距离其住所最近的地方；其途中生活费用及与旅途直接有关的其他费用均由雇主承担，旅途所用时间不得从有关海员所享有的带酬年假中扣除。

第 11 条

一切有关放弃第 3 条第 3 款规定的最低限度的带酬年假休假权或放弃上述年假——本公约第 9 条所涉特殊情况除外——的协议一律无效。

第 12 条

休年假的海员只是在紧急情况下并收到合乎情理的预先通知后方可被召回。

第 13 条

应通过适当监察或其他途径采取与本公约各项规定的实施办法相适应的有效措施，确保有关带酬假期的规章或规定得到认真贯彻和遵守。

第 14 条

本公约是对一九四九年海员带酬休假公约（修订）的修订。

* * *

第15—22条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七九年六月十三日。

[2] 见附件Ⅰ。

第147号公约

商船最低标准公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

忆及一九五八年（外国船舶）海员从业建议书和一九五八年（海员）社会状况和安全建议书的条款，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于次标准船舶，特别是那些在方便旗帜下注册的船舶的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七六年十月二十九日通过以下公约，引用时得称之为一九七六年商船（最低标准）公约：

第 1 条

1.除本条另有规定者外，本公约适用于从事为贸易目的而运输货物或旅客或用于任何其他商业目的的、不论公有或私有的每一条航海船舶。

2.国家法律或条例应确定，在何种情况下，船舶应被认为是本公约所指的航海船舶。

3.本公约适用于航海的拖船。

4.本公约不适用于：

(a)主要靠帆行驶的船舶，不论其是否装有辅助性的发动机；

(b)从事捕鱼或捕鲸或类似作业的船舶；

(c)小船和不从事航行时的采油钻机船和钻探平台船等类船舶，至于哪些船舶为此项所覆盖，应由各国主管当局与最有代表性的船主组织和海员组织进行协商后作出决定。

5.本公约不得被认为是扩大了本公约附录中所列的各公约或其所含各项条款的范围。

第 2 条

凡批准本公约的会员国应承担：

(a) 为在其领土上注册的船舶制定法律或条例：

(i) 安全标准，包括能力标准，工作时间和人员配备标准，以便确保船上的生命安全；

(ii) 恰当的社会保障措施；和

(iii) 船上的作业条件和生活安排，只要会员国认为这些问题并未由集体协议所覆盖或由有管辖权的法院以对船主和海员具有同等约束力的方式作出裁决；

并查明这些法律和条例的规定与本公约附录中所列的各公约或各公约的条款实质上相等，只要会员国对实施这些公约并未另行负有责任；

(b) 对于在其领土上注册的船舶就下列事项实行有效的管辖或控制：

(i) 国家法律或条例规定的安全标准，包括能力标准、工作时间和人员配备标准；

(ii) 国家法律或条例规定的社会保障措施；

(iii) 国家法律或条例规定的或由有管辖权的法院对有关的船主和船员以具有同等约束力的方式裁决的关于船上的作业条件和生活安排；

(c) 查明：船上的其他作业条件和生活安排，在无有效管豁的情况下，由各船主或根据一九四八年结社自由和保护组织权利公约和一九四九年组织权利和集体谈判权利公约的实质性规定而建立的各船主组织和海员组织进行协议，采取有效控制措施；

(d) 确保：

(i) 对于海员在其领土上注册的船舶上从业以及对于海员就这方面提出的申诉进行调查事宜制定合适的程序，这种程序必须在酌情与有代表性的船主和海员组织进行三方协商后，置于主管当局的全面监督之下；

(ii) 对于本国国籍的海员在其领土上在外国注册的船舶上从业，和如有可能在其就业之时，提出的任何申诉进行调查事宜制定合适的程序，这种程序必须在酌情与有代表性的船主组织和海员组织进行三方协商后，置于主管当局的全面监督之下，主管当局应将这种申诉以及外国海员在其领土上在外国注册的船舶上从业，和如有可能在其就业之时，提出的任何申诉迅速地向船舶注册国的主管当局提出报告，并将报告抄送国际劳工局长；

(e) 确保在其领土上注册的船舶上受雇的海员对其所担负的职责具有适当的资

格或受过适当的训练，为此应适当考虑一九七〇年（海员）职业培训建议书；

(f) 对在其领土上注册的船舶，通过监察或其他适当办法查证其是否遵守该国业已批准并生效的适用的国际劳工公约，是否遵守本条(a)项所要求制定的法律和条例，以及是否在本国法律规定的合适情况下遵守适用的集体协议；

(g) 对于在其领土上注册的船舶发生任何严重的海上事故，特别是引起伤亡的事故进行官方调查，这种调查的最后报告通常应予公布。

第 3 条

凡批准本公约的会员国，在可行情况下，应告知其本国公民与一艘在未批准本公约的国家内注册的船舶签订契约可能引起的问题，直至查明该船已采用的标准与本公约所确定者相等为止。批准本公约的国家为此而采取的措施应与两个国家都可能已经参加的各项条约所规定的工人自由流动的原则不相矛盾。

第 4 条

1.如果一个批准本公约的会员国，在一艘船舶因进行正常的航行业务或因操作上的原因在其港口停靠时，得到申诉或获得证据，说明该船并不符合业已生效的本公约所确定的各项标准，得拟一报告致送该船注册国家的政府，并将报告抄送国际劳工局长，并得采取必要的措施，将船上显然对安全或健康有害的状况予以纠正。

2.在采取此种措施时，该会员国应立即通知悬旗国的最靠近的海事、领事或外交代表，如有可能，应请该代表到场。该会员国不得将该船无理扣留或拖延其驶离时日。

3.本条所指的“申诉”系指全体船员中的一员、一个职业性团体、一个会社、一个工会或一般地说、任何一个关心该船的安全，包括对该船船员的安全或健康危害表示关注的人所提供的信息。

第 5 条

1.凡参加下列公约的会员国均可批准本公约：

(a) 参加了一九六〇年海上生命安全国际公约或一九七四年海上生命安全国际公约或后来修正这些公约的任何公约；并

(b)参加了一九六六年载重线国际公约或后来修正了该公约的任何公约；并

(c)参加了一九六〇年预防海上相撞事故条例或实行了该条例的规定，或参加了一九七二年预防海上相撞事故国际条例的公约或后来修正了这些国际文件的任何公约。

2.尚未满足本条第1款提出的批准本公约所应达到的要求的任何会员国，如在批准时承担责任以满足这些要求则也可批准本公约。

3.本公约的正式批准书应送请国际劳工局长登记。

第 6 条

1.本公约仅对其批准书已经国际劳工局长登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2.本公约应自至少有十个其拥有的船舶吨位总数占世界船舶吨位总数百分之二十五的会员国的批准书已经登记之日起十二个月后生效。

3.此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书已经登记之日起十二个月后生效。

* * *

第7—12条：按标准最后条款[2]，唯上文第5和6条所载关于批准和生效条款除外，因此第8条第2款有所变化。

[1] 生效日期：一九八一年十一月二十八日。

[2] 见附件Ⅰ。

[3] 如一个国家因严格遵守一九三六年高级船员资格证书公约的有关标准而产生的问题使该国原有的颁发执照的制度和颁发证书机制受到障碍，则应采用实质等同的原则，即可不致与该国原有的发证办法相冲突。

附　录

一九七三年最低年龄公约（第138号），或

一九三六年（海上）最低年龄公约（修订）（第58号），或一九二〇年（海上）最低年龄公约（第7号）；

一九三六年船主（对病、伤海员）责任公约（第55号），或

一九三六年（海上）疾病保险公约（第56号），或一九六九年医疗与疾病津贴公约（第130号）；

一九四六年（海员）体格检查公约（第73号）；

一九七〇年（海员）防止事故公约（第134号）（第4和第7条）；

一九四九年船员舱室公约（修订）（第92号）；

一九四六年（船员）食品和伙食供应公约（第68号）（第5条）；

一九三六年高级船员资格证书公约（第53号）（第3和第4条）[3]；

一九二六年海员协议条款公约（第22号）；

一九二六年海员遣返公约（第23号）；

一九四八年结社自由和保护组织权利公约（第87号）；

一九四九年组织权利和集体谈判权利公约（第98号）。

第155号建议书

改进商船标准建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七六年十月十三日在日内瓦举行其第六十二届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于次标准船舶，特别是那些在方便旗帜下注册的船舶的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，以补充一九七六年商船（最低标准）公约，

于一九七六年十月二十九日通过以下建议书，引用时得称之为一九七六年商船（改进标准）建议书：

1.（1）除本条另有规定者外、本建议书适用于从事为贸易目的而运输货物或旅客或用于任何其他商业目的的、不论公有或私有的每一条航海船舶。

（2）国家法律或条例应确定，在何种情况下，船舶应被认为是本建议书所指的航海船舶。

（3）本建议书适用于航海的拖船。

（4）本建议书不适用于：

（a）主要靠帆行驶的船舶，不论其是否装有辅助性的发动机；

（b）从事捕鱼或捕鲸或类似作业的船舶；

（c）小船和不从事航行时的采油钻机船和钻探平台船等类船舶，至于哪些船舶为此项所覆盖，应由各国主管当局与最有代表性的船主组织和海员组织进行协商后作出决定。

（5）本建议书不得被认为是扩大了一九七六年商船（最低标准）公约附录中所列的或本建议书附录中所列的各项文件的范围。

2.会员国应：

（a）保证一九七六年商船（最低标准）公约第2条（a）项所规定的法律和条例的条款，和

（b）查明关于船上作业条件和船上生活安排的集体协议中的规定，

至少等同于一九七六年商船（最低标准）公约附录中所列的各公约或各公约中

的条款。

3.此外，应采取步骤，如有必要可分阶段采取步骤，使此种法律或条例或适宜时使集体协议中所包含的条款至少与本建议书附录中所列的各项文件的条款相等。

4.(1)由于情况的变化与商业航行的需要，可能有必要对一九七六年商船(最低标准)公约进行修订，在采取此种修订的步骤之前，经与最有代表性的船主组织和海员组织进行协商，应在实施该公约时注意该公约附录中所列已生效的个别公约的任何修订情况。

(2)经与最有代表性的船主组织和海员组织协商，应在实施本建议书时，注意本建议书附录所列已生效的个别公约的任何修改以及已通过的其他文件的任何修改情况。

附　录

一九三六年高级船员资格证书公约（第53号）；
一九四六年（船员）食品和伙食供应公约（第68号）；
一九七〇年船员舱室（补充规定）公约（第133号）；
一九七〇年（海员）事故防止公约（第134号）；
一九七一年工人代表公约（第135号）；
一九四九年（海员）有酬休假公约（修订）（第91号）；或一九七六年海员每年休假公约（第146号）；
一九四六年（海员）社会保障公约（第170号）；
一九七〇年（海员）职业培训建议书（第137号）；
一九七五年国际海事协商组织国际劳工组织指导性文件。

第148号公约

保护工人以防工作环境中因空气污染、噪音和振动引起职业危害公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七七年六月一日在日内瓦举行其第六十三届会议，并

注意到现行有关的国际劳工公约和建议书的条款，特别是一九五三年保护工人健康建议书，一九五九年职业卫生设施建议书，一九六〇年防辐射公约和建议书，一九六三年机器防护公约和建议书，一九六四年因工受伤福利待遇公约，一九六四年（商业和办事处所）卫生公约和建议书，一九七一年苯公约和建议书，以及一九七四年职业癌公约和建议书，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于工作环境：空气污染，噪音和振动的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七七年六月二十日通过以下公约，引用时得称之为一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约：

第一部分　范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于经济活动的各个部门。

2.凡批准本公约的会员国，在与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，得将有实质性特殊问题的个别经济活动部门排除于本公约的适用范围之外。

3.凡批准本公约的会员国应在其按照国际劳工组织章程第22条的规定提

交的关于实施本公约的第一次报告中，列举按照本条第2款的规定被排除在外的各个部门，陈述除外的理由，并应在以后的报告中说明该国的法律和实践对于排除在外的各个部门所作规定的状况，并说明在何种程度上已经或建议对这些部门实施本公约。

第 2 条

1.各会员国与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，得按下列项目分别承担本公约的责任：

(a)空气污染；

(b)噪音；和

(c)振动。

2.一个在一种或一种以上的危害方面不承担本公约责任的会员国，应在它的批准书中加以说明，并应在它按照国际劳工组织章程第22条的规定提交的关于实施本公约的第一次报告中陈述理由；在以后的报告中应说明该国的法律和实践对于排除在外的一种或几种危害所作规定的状况，并说明在何种程度上已经或建议对一种或各种危害实施本公约。

3.会员国在批准本公约时未全部承担对各种危害的责任者，应在以后它确实认为条件许可时，通知国际劳工局长它承担本公约所规定而以前被排除在外的对一种或几种危害的责任。

第 3 条

就本公约而言：

(a)“空气污染”一词包含一切被不论何种物理状态的、有害健康或有其他危害的物质所污染的空气；

(b)“噪音”一词包含一切有伤听力、有害健康或有其他危害的声响；

(c)“振动”一词包含任何通过固体结构传达到人体、有害健康或有其他危害的振动。

第二部分 一般规定

第 4 条

1.国家法律或条例应规定措施，以预防、控制和防范工作环境中因空气污

染、噪音和振动引起的职业危害。

2.为落实以上规定措施而制定的条款得通过技术标准、操作规程和其他适当方法予以通过。

第 5 条

1.主管当局在使本公约的条款生效时，应与有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织协商。

2.应会同雇主代表和工人代表制定条款细则，以落实第 4 条规定的措施。

3.应制定条款，使雇主和工人在实施本公约规定的措施的过程中尽可能在各个层次上密切合作。

4.在监察员督察本公约规定措施的实施情况时，企业的雇主代表和工人代表应有机会陪同进行督察，除非监察员根据主管当局的一般指示，认为这将不利于其执行职务。

第 6 条

1.雇主应有责任遵守规定的措施。

2.当两个或两个以上雇主在一个工作场所同时进行活动时，他们应有责任相互合作以遵守规定的措施而不妨碍每个雇主对其雇员的健康和安全负责。在适当情况下，主管当局应为这种合作规定一般程序。

第 7 条

1.应要求工人遵守有关预防、控制和防范工作环境中的空气污染、噪音和振动引起职业危害的安全程序。

2.工人或其代表应有权提出建议，获得信息和培训以及向适当的机构提出申诉，以保证对工作环境中的空气污染、噪音和振动引起的职业危害有所防备。

第三部分 预防和保护措施

第 8 条

1.主管当局应制订标准以确定在工作环境中暴露于空气污染、噪音和振动

所引起的各种危害，并应在适当情况下根据这些标准规定暴露的限度。

2.在制订详细的标准和确定暴露限度时，主管当局应考虑有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织所指派的合格技术人员的意见。

3.应根据当前国内和国际上的知识和数据，并尽量考虑到在工作场所同时暴露于几种有害因素使职业危害有所增加的情况，制订、补充和定期修改标准和暴露限度。

第 9 条

应尽量使工作环境免于空气污染、噪音或振动引起的任何危害：

(a)为正在设计或进行安装的新工厂或工作程序采取技术措施，或为已建成的工厂或工作程序增添技术措施；或，如不可能做到，则，

(b)采取组织措施以资补充。

第 10 条

在按第 9 条采取的措施不能将工作环境中的空气污染、噪音和振动限制在第 8 条规定的限度以内时，雇主应提供适当的个人保护用品并给予维修。雇主不得要求工人在没有按本条所规定的个人保护用品的情况下进行工作。

第 11 条

1.对于在工作环境中暴露于或易暴露于空气污染、噪音或振动所致职业危害的工人的健康，应在主管当局确定的条件和情况下，每隔适当时期予以监督。这种监督应按主管当局的规定，包括一次上岗前的体格检查和定期的检查。

2.本条第 1 款规定的检查对有关工人应为免费。

3.当继续分派工人从事暴露于空气污染、噪音或振动的工作在医学上被认为不可取时，应根据国家的实际情况和条件，尽一切努力为有关工人提供其他合适的工作，或通过社会保障措施或其他办法维持其收入。

4.在实施本公约时，工人根据社会保障或社会保险立法所享受的权利不应受到不利影响。

第 12 条

在使用主管当局规定的工作程序、材料、机器和设备而涉及工人在工作环境中因暴露于空气污染、噪音或振动以致引起职业危害时，应通知主管当局，主管当局得酌情核准其按规定条件予以使用或予以禁止。

第 13 条

应对一切有关人员提供充分的和适当的：

(a) 关于在工作环境中因空气污染、噪音和振动引起的潜在职业危害的信息；以及

(b) 对预防、控制和防范这些危害，通过有效措施给予指导。

第 14 条

应采取结合本国条件和物力的措施，以推动研究有关预防和控制工作环境中因空气污染、噪音和振动而引起危害的问题。

第四部分 实施措施

第 15 条

应要求雇主在主管当局规定的条件和情况下委派一名合格人员，或利用企业外的一个合格服务机构或为几个企业服务的机构处理有关预防和控制工作环境中的空气污染、噪音和振动事宜。

第 16 条

各会员国应：

(a) 按照本国法律或条例或通过符合本国实践和条件的任何其他方法，采取包括必要时酌情惩罚在内的各种步骤，以实施本公约的规定；

(b) 为监督本公约各项规定的实施，提供适当的监察或查明适当的监察业已进行。

第五部分 最后条款

* * *

第17—24条：按标准最后条款[2]，唯第19条除外。该条规定了本公约全部或第2条所言一种或多种危害的解约。原则均与关于解约的标准最后条款相同。

[1] 生效日期：一九七九年七月十一日。

[2] 见附件I。

第156号建议书

保护工人以防工作环境中因空气污染、噪音和振动引起职业危害建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七七年六月一日在日内瓦举行其第六十三届会议，并

注意到现行有关的国际劳工公约和建议书的条款，特别是一九五三年保护工人健康建议书，一九五九年职业卫生设施建议书，一九六〇年防辐射公约和建议书，一九六三年机器防护公约和建议书，一九六四年因工受伤福利待遇公约，一九六四年（商业和办事处所）卫生公约和建议书，一九七一年苯公约和建议书以及一九七四年职业癌公约和建议书，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于工作环境：空气污染、噪音和振动的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，以补充一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约，

于一九七七年六月二十日通过以下建议书，引用时得称之为一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）建议书：

一、范　　围

1.（1）一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约和本建议书的各项规定应在可能的最大程度上应用于经济活动的所有部门。

（2）应采取措施，对于在与一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约和本建议书中所规定的类似的工作环境中进行工作的自雇人员予以保护。

二、预防和保护措施

2.(1)主管当局应对由雇主负责的对工作环境中的空气污染、噪音和振动进行检测的性质、次数和其他条件作出规定。

(2)在机器或设备首次使用或进行重大改装时，或采用新的工作程序时，应在工作环境中对一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约第8条所述关于暴露的限度作专门的检测。

3.雇主应负责对用于检测工作环境中的空气污染、噪音和振动的设备安排定期的检查、维修和校准。

4.工人和/或其代表以及监察机构应能查阅工作环境检测记录，以及用于检测的仪器和设备的检查、维修和校准记录。

5.凡有害健康或有其他危险的易于在工作环境的空气中传播的物质应代之以少害或无害的物质。

6.凡能引起一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约第3条所规定的空气污染、噪音或振动的工作程序应尽量代之以较少引起或不引起空气污染、噪音或振动的工作程序。

7.主管当局应确定哪些物质应禁止制造、供应或在工作环境中使用，或需经其特别核准以便要求遵守专门的预防或保护措施。

8.(1)在特定情况下，主管当局批准机器和设备在空气污染、噪音和振动方面排放水平的标准。

(2)应通过以下方式恰当达到这些标准：

(a)设计；或

(b)内装设备；或

(c)安装时采取技术措施。

(3)应责令机器或设备的制造者或供应者确保遵守这些标准。

9.根据最新技术知识不再符合本建议书第8条要求的机器和设备，在必要情况下，其制造、供应或使用应由主管当局核准，要求其遵守其他恰当的技术或行政保护措施。

10.本建议书第8条和第9条的规定不应解除雇主履行一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约第6条的义务。

11.雇主应保证对机器和设备进行定期检查和维修，注意有害物质、粉尘、噪音和振动的排放。

12.主管当局为保护工人的健康，得在必要时制定核准个人保护用品的程序。

13.主管当局应按一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约第9条(b)项的要求，在与雇主组织和工人组织磋商后，通过适当的劳动组织制度或进度计划，包括减少工作时间而不降低报酬的办法，规定或促使减少暴露。

14.主管当局在为预防和控制工作环境中的空气污染、噪音和振动制定措施时，应考虑国际劳工局制定的最新的实践守则或指南、国际劳工局可能召开的专家会议的结论以及其他合格机构提供的信息。

15.主管当局在为预防和控制工作环境中的空气污染、噪音和振动制定措施时，应顾及保护工作环境和保护大环境之间的关系。

三、对于工人健康的监督

16.(1)一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约第11条规定的对工人健康的监督，经主管当局确定，应包括：

(a)分派工作前进行的体格检查；

(b)经适当间隔期进行定期的体格检查；

(c)为控制暴露程度并监督有关工人的健康状况而可能需要进行的生物或其他的测试或调查；

(d)在分派的工作停止后的体格检查或生物或其他的测试或调查，在有医嘱的情况下，应作为工人的权利经常并在相当长时期内向其提供。

(2)主管当局应要求将这种检查或测试的结果通知工人，并在工人的要求下通知其私人医生。

17.本建议书第16条规定的监督通常应在工作时间内进行并应对工人免费。

18.(1)主管当局应建立一种记录制度，将按照本建议书第16条所得的医疗信息登记在案，并应确定此种制度的运行方式。应作出规定将这些记录保持一个适当的时期，以保证在进行流行病学研究或其他研究时得以取用，条件是只有主管当局可以允许作个人认证。

(2)在主管当局确定的范围内，这些记录应包含有关工作环境中对空气污染、噪音和振动的职业暴露的信息。

19.当继续分派工人从事暴露于空气污染、噪音或振动的工作在医学上被认为不可取时，应根据国家的实践和条件，为有关工人提供其他合适的工作并通过社会保障措施或其他办法维持其以前的收入。

20.在实施本建议书时，工人根据社会保障或社会保险立法所享受的权利不应受到不利影响。

四、训练、信息和研究

21.(1)主管当局应采取措施，以促进在预防、控制和防范工作环境中现存的和潜在的因空气污染、噪音和振动所致职业危害方面，对一切有关人员进行训练和提供信息。

(2)关于在工作环境中因空气污染、噪音和振动而易于对工人的健康产生有害后果的工程、措施和决定；雇主应事先通知企业中的工人代表并与之进行磋商。

(3)在工人被分派从事暴露于空气污染、噪音或振动所致危害的工作以前，雇主应将危害、安全和卫生措施以及获得医疗服务的可能性告诉工人。

22.(1)主管当局应在雇主组织和工人组织的密切合作下，适当时，在国际组织和本国组织的帮助下，倡导、协助和促进对预防和控制工作环境中因空气污染、噪音和振动所致危害的研究。

(2)应将这种研究的目标和成果通知一切有关人员。

23.雇主组织和工人组织应采取积极行动，实行以预防、控制和防范业已存在的和可能出现的工作环境中因空气污染、噪音和振动所致职业危害为目的的训练和信息计划。

24.企业内工人代表应享有便利条件和工资照付的必要时间，以便在预防、控制和防范业已存在的和可能出现的工作环境中因空气污染、噪音和振动所致职业危害方面起积极的作用。为此，他们应有权向他们所选择的公认的专家求得协助。

25.凡在工作场所采用一种易于有害健康或有其他危害的物质时，应采取必要的措施，以确保在下列问题上获得充分的信息：

(a)对该物质的任何有关测试的结果；

(b)为确保正确使用该物质使其不致危害工人健康所需具备的条件。

五、实施措施

26.各会员国应：

(a)通过法律或条例或通过符合本国实践和条件的任何其他方法，采取包括必要时酌情惩罚在内的各种步骤，以实施本建议书的各项规定；

(b)为监督本建议书各项规定的实施，提供适当的监察或查明适当的监察业已进行；

(c)在本国条件容许的情况下尽速努力从事以上事宜。

27.为实施本建议书的各项规定，主管当局应与有关的、最有代表性的雇主组织和工人组织进行磋商，并酌商制造商、供货者和进口商组织。

28.(1)本建议书关于机器和设备的设计、制造和供应的指定标准的规定应立即适用于新制造的机器和设备。

(2)主管当局应为改造现有的机器和设备，尽快按种类规定时限。

第149号公约

护理人员就业及工作和生活条件公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七七年六月一日在日内瓦举行其第六十三届会议，并

承认护理人员同其他医务人员合作，在保护和提高人民健康和福利方面所起的重要作用，并

承认作为护理人员雇主的公共部门应在改善护理人员就业和工作条件方面发挥积极作用，并

注意到许多国家缺少合格的护理人员，而对现有人员又往往使用不当，这种状况阻碍了卫生事业的有效发展，并

忆及护理人员受许多国际劳工公约和建议书保护，这些公约和建议书制定了就业和劳动条件方面的一般标准，例如关于歧视、工会自由和集体谈判权利、关于自愿调解和仲裁、关于工作时间、年休假和带薪离职学习、关于社会保障、社会服务、保护生育和健康等方面的文件，并

考虑到护士职业的特殊性，应制订一些专门适用于护理人员的标准，作为对上述一般标准的补充，以保证护理人员享有与其在卫生领域里的作用相称的、并为他们所能接受的地位，并

注意到下列标准是同世界卫生组织合作制订的，而为了推动和保证标准的实施，必须继续进行这一合作，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于护理人员就业及工作和生活条件的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七七年六月二十一日通过以下公约，引用时得称之为一九七七年护理人员公约。

第 1 条

1.就本公约而言，“护理人员”一词系指从事各类护理工作的人员。

2.本公约适用于一切护理人员，不管他们在何处行使其职责。

3.主管当局经与有关的雇主组织和工人组织磋商后，可通过关于义务护理人员的特别规定，但这些规定不得与本公约第 2 条第 2（a）段以及第 3、4 和 7 条相抵触。

第 2 条

1.凡批准本公约的会员国，均应按照适合本国条件的方法，制订和实施护理部门和护理人员的政策，该政策的目的是在卫生总规划的框架内，从数量和质量上保证提供必要的护理，以便根据整个医护工作的现有条件，尽可能提高人民的健康水平。

2.尤其应采取措施，保证护理人员：

（a）受到必要的教育和职业培训；

（b）享有足以吸引和留住这些人员的就业条件和工作条件，其中包括职业前途和报酬。

3.凡有雇主组织和工人组织的地方，在制订上述第 1 款所指的政策的时候，应与这些组织进行磋商。

4.应与有关的雇主组织和工人组织磋商，使上述政策同涉及医务工作的其他方面和其他医务人员的政策保持协调。

第 3 条

1.国家法律、主管当局或国家法律授权的行业组织应规定护理人员培训方面的基本要求及对这一教育和培训工作的监督。

2.护理人员的教育和培训工作应同其他医务人员的教育和培训工作协调一致。

第 4 条

国家法律应明确规定有权从事护理工作的条件，并授予条件合格者从事这一职业的权利。

第 5 条

1.应采取措施，按照适合本国条件的方法，鼓励护理人员参与护理部门的规划，并在作出同他们有关的决定时，和他们进行磋商。

2.最好通过有关的雇主组织和工人组织之间的谈判来确定就业条件和工作条件。

3.确定就业条件过程中产生的争议应通过双方之间的谈判解决，或以获得有关各方信任的方式，通过调停、调解或自愿仲裁等独立和公正的程序，予以解决。

第 6 条

护理人员在下列方面至少应享有同有关国家其他工作人员相等的条件：

(a)工作时间，其中包括加班、轮班、上班时间不合适或时间带有强制性等方面的规章制度和补助；

(b)每周休息；

(c)带薪年度休假；

(d)教育假；

(e)产假；

(f)病假；

(g)社会保障。

第 7 条

如有必要，每一会员国应努力改进劳动安全和卫生方面的法律规定，使之符合护理人员的劳动和工作环境的特点。

第 8 条

本公约各项规定如尚未通过集体协议、企业条例、仲裁、法庭判决或其他任何符合国家实践和各国具体条件的方式获得实施，则应通过国家法律予以实施。

* * *

第 9—16 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九七七年七月十一日。

[2] 见附件 I。

第157号建议书

护理人员就业及工作条件和生活条件建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七七年六月一日在日内瓦举行其第七十三届会议，

认识到护理人员与卫生部门其他人员相合作，在保护和改善人民的健康和福利方面，起着至关重要的作用；

注意到必须通过政府与有关工人组织和雇主组织的合作，发展卫生服务事业，以确保护理服务人员能满足其需要；

认识到公共部门作为护理人员的雇主，应在改善护理人员的就业条件和工作条件方面，起着特别积极的作用；

注意到护理人员在许多国家的现状，这方面的表现是熟练人员缺少和现有人员有时使用不当，阻碍着有效的医疗服务的发展；

忆及护理人员为许多国际劳工公约和建议书所覆盖，其中在就业和劳动条件方面确定了一些普遍准则，特别是有关歧视、工会自由、集体谈判权、自愿调解和裁决、工作时间、年度休假和带薪教育假、社会保障和社会服务、生育和健康保护等事项；

考虑到从事护理职业的特殊条件，应采纳一些专门适用于护理人员的准则补充这些一般准则，以保证他们的地位与他们在健康方面所起的作用相符合，并为他们自己所接受；

注意到下列准则是与世界卫生组织合作制定的，双方并将为倡导和保证准则的实施继续合作；

经决定采纳本届会议议程第六项关于护理人员就业及工作条件和生活条件的某些提议，

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九七七年六月二十一日通过以下建议书，引用时得称之为一九七七年护理人员建议书。

一、实施范围

1.就本公约而言，“护理人员”一词系指提供护理服务的各类人员。

2.本建议书适用于全体护理人员，不论其在何地任职。

3.主管当局经与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）磋商后，可就自愿义务提供服务的护理人员作出专门规定，这些规定不得与本建议书第二、第三、第四和第九部分的条款相抵触。

二、护理服务和护理人员的政策

4.(1)各会员国应以适合本国条件的方法，制订并实施一项有关护理服务和护理人员的政策，该政策在全面规划卫生工作的范围内，致力于在数量上和质量上确保必要的护理服务，并在现有的整体医务条件下，使居民达到尽可能高的健康水平。

(2)这项政策应该：

(a)经与其他医疗卫生界的代表协商后，同有关医疗卫生的其他方面和其他人员的政策协调一致；

(b)包括为有关护理职业的教育、培训和任职制定法规，促使这些法规适应护理人员应有的技能和职责的演变，以满足对护理服务的要求；

(c)包括采取措施，目的在于：

(i) 便于在全国范围内有效利用护理劳动力；

(ii) 促使护理人员在其受雇的医院、单位和部门得以充分使用其技能；

(d)与有关雇主组织和工人组织协商制定。

5.(1)经与有关雇主组织和工人组织协商后，应采取措施，建立合理的护理人员体制，根据教育、培训、职业水平和任职资格等标准，将人员列入数量有限的类别。

(2)根据本国的实际，人员体制可包括下列门类：

(a)有毕业证书的护士，所受教育和训练被公认为担任复杂和负责的高级职务所必需，并已取得了这项资格；

(b)助理护士，至少受过被认为担任不太复杂的职务——必要时在有毕业证书的护士的监督下——所必需的教育和训练，并已取得了这一任职资格；

(c)护工，在就业期间曾接受专业训练和（或）职业培训，能在有毕业证书的护士或助理护士的监督下，完成某些特定任务。

6.(1)护理人员的职务应根据其应有的判断水平、决断能力、触类旁通、

技能水平及其提供服务的负责程度分列等级。

（2）由此划分的等级应在护理人员受雇的不同医院、单位和部门有助于确保就业体制进一步趋于统一。

（3）一定等级的护理人员仅在特别紧急的情况下，方能临时代替高一级的护理人员，条件是他必须具有足够的素质或经验，并取得适当的补偿。

三、教学和培训

7.（1）应采取措施，对希望加入护理职业的人们提供必要的信息和咨询。

（2）必要时，护理职业的基础课程应在属于本国普通教育系统的学校里开设，其水平应与同等职业学校的课程不相上下。

（3）法律应确定教学和培训的基本要求，并规定必要的监督或授权主管当局或职业主管部门加以确定和规定。

（4）护理人员的职业教育和专业培训，应根据公认的集体需要和考虑到本国的现有条件作出安排，并与医疗卫生部门其他人员的教育和培训相协调。

8.（1）按照主管当局正式认可的大纲，护理人员的教育和培训应同时在理论和实践方面进行。

（2）实习培训应在经正式批准的防治病院中和康复医院中并在合格护士的监督下进行。

9.（1）护理人员的职业教育和基本训练的时间，取决于入学时要求的最低知识水平以及培训所要达到的目标。

（2）获得认可的职业教育和基础培训应分两个等级：

（a）高级：旨在培养能掌握既广又深的专业知识，足以能主持最复杂的护理业务，并能在医院及其他医疗卫生部门中组织和评估护理工作的有毕业证书的护士；被接纳参加高等培训的学生，应尽可能已达到开始大学学业所要求的一般知识水平；

（b）低级：旨在培养那些同时要求有一定技能和处理人际关系能力的，能从事不太复杂的一般护理的助理护士；被接纳参加这类培训的学生应在中等教育大纲的范围内达到尽可能高的知识水平。

10.应布置制定高等护理教育计划，以培养能在护理实践、护理服务、行政管理、教学、科研等部门中担负重要责任的护理人员。

11.护工应接受与其职守相称的理论培训和实践培训。

12.（1）脱产和不脱产的后续教育和后续培训，应属前面第8条（1）款指出的大纲的组成部分，以确保整个护理人员的知识更新的进修，并使他们能够学到和运用在护理及相关科学方面的新观点和新技术。

(2)这种后续教育和后续培训还应包括有助于和便于护工和助理护士职业提高的计划。

(3)这种后续教育和后续培训还应包括方便停职人员重新复职的计划。

四、行使职业

13.有关从事护理职业的法规应:

(a)明确指出有毕业证书的护士和助理护士行使职业的条件并在持有学业和专业合格证书而并不自动享受行使职业权的国家里,授权包括护士代表参加的一个机构颁发行使职业许可证;

(b)只限于取得正式许可证的人担任护理职业;

(c)在必要时予以修订,以便与护理职业中的现行实践和近期革新相一致。

14.有关护理职业的准则应与卫生界其他职业的准则相协调。

15.(1)护理人员不得超过其技能水平任职。

(2)不能胜任其职务的护理人员应立即接受培训,以求取得合格的技能,并应为此给予他们一些方便。

16.对护理人员在履行职责中的民事责任问题,应研究可能采取的必要措施。

17.护理人员纪律处分条例应有护理人员代表参与制定,应保障受处分者受到公正的审理,并向他们提供令人满意的申诉途径,包括有权在程序进行的所有阶段,以适合本国条件的方式,自由选派一名代表进行申诉。

18.凡与护理人员的宗教、道德或伦理信仰相冲突的某些任务,他们可免予完成,而不受任何处分,但他们应及时把他们的反对意见告诉上级,以便能采取各种必要的替代措施,使对病人的护理不受影响。

五、参　　与

19.(1)应采取措施,在各个层次,以适合本国条件的方法,鼓励护理人员参与有关国家一般卫生政策及专门护理政策的规划和决策。

(2)特别是:

(a)护理人员的有资格代表或组织,应参与适用于护理职业的政策和一般原则的制定和实施,特别在职业教育、专门培训和就职等方面;

(b)整个就业条件和工作条件应在有关雇主组织和工人组织之间谈判决定;

(c)凡在规定受雇条件问题上出现冲突时,应通过双方谈判的途径,或经由可保证独立和公正的调解、和解或自愿裁决等步骤,寻求冲突的解决,使护

理人员的具有代表性的组织不必求助于其他工人组织为维护工人合法权益而通常采用的其他行动手段；

(d)在雇工单位一级，护理人员或其代表——系指一九七一年工人代表公约第3条含义上的——应参与有关护理人员职业生活方面的决定，所要采取的适当方法随问题性质而定。

20.护理人员的代表应受一九七一年工人代表公约和建议书规定的保护。

六、晋　　级

21.(1)应采取措施，向护理人员提供合理晋级的前景，规定职业升迁的多种可能，在护理实践和看护服务、行政管理、教学及科研等方面提升到领导岗位，并根据担任的职务要求负起更大的责任、具有更高的技能和更准确的判断力，而规定相应的等级结构和报酬结构。

(2)这些措施也应对直接与病人和公众打交道的职守给予重视。

22.应采取措施，就职务晋升问题，必要时并就停职后复职的问题，向护理人员提供咨询和指导。

23.对停职后复职的护理人员，为确定其受聘等级，应把他以往的就职经历和停职时间一并考虑。

24.(1)凡希望并能够完成后续教育和后续培训教程的护理人员，应享受便利条件。

(2)这些便利条件可能是给予带薪的或不带薪的教育假，调整上班时间和支付学费或培训费；在可能情况下，护理人员得遵照一九七四年带薪脱产学习公约享受带薪教育假。

(3)雇主应为护理人员的不脱产培训，最好在工作地点提供必要的人员和条件。

七、报　　酬

25.(1)护理人员报酬水平的确定，应与他们的社会经济需要以及与他们的技能、责任、职务和经验相适应，应考虑到他们的职业所包含的束缚和危险，并应使护理职业能吸引新人和留住旧人。

(2)报酬水平应与需要类似或同等技能、负有类似或同等责任的其他职业的报酬水平不相上下。

(3)在职务和工作条件相似或相等的条件下，护理人员不论在哪个医院、单位或部门工作，其报酬水平应不相上下。

(4)报酬应根据本国生活费用的变化和生活水平的普遍提高，随时调整。

(5)护理人员的报酬最好应由集体协议来确定。

26.报酬等级应参照本建议书第5条和第6条提出的职责级别，并根据本建议书第21条阐述的晋升原则而制定。

27.在特别繁重条件下工作的护理人员，应为此得到金钱补贴。

28.(1)全部报酬应用货币支付。

(2)只有在国家法律规定、集体协议或仲裁裁决确定的条件下和限度内，方能对工资进行扣除。

(3)护理人员有使用或不使用雇主提供的服务设施的自由。

29.雇主应向护理人员免费提供并维修工作服、护理箱、交通工具及为工作所需的、必须由雇主供应的其他东西。

八、工作时间和休息时间

30.就本公约而言：

(a)“正常工作时间”一词系指由本国法律、集体协议、仲裁裁定所确定实施的工作时间；

(b)“加班时间”一词系指在正常工作时间以外完成的工作钟点；

(c)“值班”一词系指护理人员不论留在工作地点与否，都在听候雇主随叫随到的时间；

(d)“不便的或勉强的加班”一词系指在全体居民正常工作时间和正常工作日以外完成的工作钟点。

31.除对值班可能另作专门规定外，护理人员听候雇主吩咐，如为布置工作、接受和传达命令所需的时间，应算作工作时间。

32.(1)护理人员每周正常工作时间不得超过国内其他工人的工时。

(2)在全体工人的工作时间每周超过四十小时的国家里，应采取措施，按照一九六二年减少工时建议书第9条的规定，尽快把护理人员的工作时间逐步降低到四十小时的水平，而不因此减少工资。

33.(1)除国家法规、集体协议、企业规章或仲裁裁定对弹性工时或对压缩工作周作出的规定外，每天正常工作时间应不超过八小时，并应连续完成；在任何情况下，每周工作时间应限制在上列第32条(1)款指出的限度内。

(2)每天的工作时间，包括加班时间在内，不得超过十二小时。

(3)只有在特别紧急的情况下，方能准许对本条规定作临时的例外。

34.(1)为使护理人员得到休息，应安排合理的工间休息时间。

(2)应在正常工作时间内安排合理的工间休息时间，使护理人员得以休

息。

35.上下班时间应及时事先通知护理人员，使他们能安排好个人生活和家庭生活；仅在特别紧急的情况下，方能准许打乱上下班时间。

36.(1)凡护理人员每周有权享受的连续休息时间不到四十八小时者，应采取措施，把每周休息时间提高到这个水平。

(2)护理人员每周的连续休息时间在任何情况下不得少于三十六小时。

37.(1)应把加班、不便的或勉强的加班和值班的采用减少到最低限度。

(2)加班时间及节假日工作，应以调休方式或以提高工资标准的方式给予补偿，或者两种方式同时采用。

(3)对在节假日以外完成的不便或勉强的加班，应额外付给工资。

38.(1)倒班工作应以提高工资作补偿，提高幅度不得低于国内其他倒班工人的水平。

(2)倒班工作的护理人员在更换班次期间应享受不少于十二小时的连续休息。

(3)应避免让倒班工作时间被无报酬时间所打断，造成“断续计算工时”。

39.(1)护理人员应有享受带薪年假的权利和义务，假期至少应等于国内其他工人享受的带薪年假。

(2)在带薪年假的假期低于四周的国家里，应尽快把护理人员的假期逐步提高到四周的水平。

40.工作条件特别繁重的护理人员应享受减少工时或(和)增加休息时间而不减少报酬总额的待遇。

41.(1)因疾病或事故缺勤的护理人员，在国家法律或集体协议确定的时间限度内，并按规定的办法，应有权：

(a)保留工作关系及由此产生的权利；

(b)获得收入的保障；

(2)法律或集体协议在确定病假权利时应就以下情形区别对待：

(a)疾病或事故产生于职业方面的原因；

(b)护理人员并非不能工作，但为保护他人健康而必须缺勤；

(c)疾病或事故与工作无关。

42.(1)护理人员应享受一九五二年保护生育公约（修订）和一九五二年保护生育建议书规定的利益和保护，不论其结婚与否。

(2)生育假不得被视为病假。

(3)护理人员应享受一九六五年有家庭负担的妇女就业建议书所规定的措施。

43.为实施上列第19条，就工作安排、工作时间和休息时间等项作出的决

定，应与护理人员自由选定的代表或代表组织通过协商取得一致。这些决定特别应涉及：

(a)哪些应被视为不便的或勉强的加班时间；

(b)在什么条件下值班将算为工作时间；

(c)在什么条件下允许对第33条(3)款以及对第35条规定例外；

(d)第34条规定的工间休息时间的长短及休息方式；

(e)第37和38条所规定的补偿办法；

(f)上下班时间的安排；

(g)第27条和第40条所说的工作特别繁重是指什么条件。

九、健康保护

44.各成员国应努力促使有关职业卫生和劳动安全的法规适合护理人员工作及工作环境的特点，并改善由这些法规所规定的保护措施。

45.(1)护理人员应具有按一九五九年劳动医学服务建议书规定的原则开展活动的劳动医学服务设施。

(2)在尚未为护理人员普遍建立劳动医学服务设施的国家里，应按照该建议书第4条的规定，把雇有护理人员的企业和医疗单位列为优先建立劳动医学服务设施的单位。

46.(1)各成员国及有关雇主组织和工人组织应对一九五三年保护健康建议书的规定寄予特别的关注，并努力保证在护理人员中加以实施。

(2)按照该建议书第1条至第7条的规定，应采取各项适宜措施，减少或消灭危害护理人员健康或安全的因素。

47.(1)护理人员应在任职初和停职时接受体格检查，而在任职期间应定期接受这种检查。

(2)从事正常工作的护理人员，若工作条件对本人或周围人的健康存在着或可能存在特定危害者，应定期接受体格检查，检查的次数应与所接触的危害成正比。

(3)本条规定的体格检查的客观性和保密性应受到维护，不应由与被检查人有紧密合作关系的医生来进行。

48.(1)应反复进行研究，确定护理人员在履行其职务时可能接触的特殊危害，以确保对危害的预防，并在必要时弥补其后果。

(2)为此，凡发生的各种工伤事故，以及为职业病赔偿法规所确认的职业病或护理人员由于职业原因可能染上的疾病，均应报告主管当局，以便按照一九五三年保护健康建议书第14条至第17条的规定，由国家采取立法措施。

49.(1)应采取一切可能措施，避免让护理人员接触特殊的危害。在不可避免的情况下，应采取措施，把危害降到最低限度。

(2)应为在正常工作中接触特殊危害的护理人员规定一些预防措施，如提供和使用保护服装，接种免疫抗体，缩短工作时间，增加工间休息的次数，暂时远离危险，延长年度休假，以求减少接触这些危害。

(3)此外，接触特殊危害的护理人员应领到一笔经济补贴。

50.孕妇或幼儿父母，凡在正常情况下从事对他们本人健康或对其子女健康构成危害的工作者，应调往适合他们健康的岗位，他们的权利并不因而受到损害。

51.为使有关保护护理人员的健康和安全的规定得到切实的执行，应力求取得护理人员及其代表组织的配合。

52.应采取适当措施，保证对有关保护护理人员健康和安全的法规的实施情况进行监督。

十、社会保障

53.(1)护理人员应获得社会保障的保护，享受的待遇至少应与公共企事业或私营企业的其他职工或与独立劳动者相等，按有关国家的具体情况而定。这项保护还应覆盖已被正式录用的护理人员的试用期和培训期。

(2)在社会保障方面对护理人员的保护应考虑到护理活动的特殊性。

54.在可能的限度内，应采取适当措施，保证护理人员在调职或暂时停职的情况下继续取得权益并领取社会保障津贴。

55.(1)凡社会保障制度让受保护人自选医生和医疗机构者，护理人员应享受相同的自由。

(2)护理人员的医疗档案应予保密。

56.国家法律应在职业病项下，同意对护理人员因工作关系而得的任何疾病给予赔偿。

十一、特殊就业制度

57.为了更有效地利用护理人力资源，并与熟练人员自动离职的现象作斗争，应采取措施，使护理人员得以担任临时工或半日工。

58.担任临时工或半日工的护理人员应享受与固定工和全日工同等的就业待遇，其权益则根据不同情况，在比例基础上予以确定。

十二、对学生的特殊规定

59.攻读护理专业的学生，除受纯属他们的教育和培训所需的正当限制外，应享有其他专业的学生拥有的权利和自由。

60.(1)应根据实习生培训的需要，安排和指导他们的工作；在任何情况下，不得利用实习生的工作来取代对护理人员的正常需要。

(2)学生在实习期间只应担任与他们的业务水平相符的任务。

(3)在整个教育和培训期间，学生应享受与护理人员相同的健康保护。

(4)学生应享受恰当的司法保护。

61.学生在教育和培训过程中，应该就有关护理人员的就业条件、工作条件、晋升条件以及为提高其经济、社会和职业利益所拥有的手段，获得准确而详尽的信息。

十三、国际合作

62.为了便利人员、思想和知识的交流，从而促进护理质量的改善，各会员国应通过双边和多边协议等途径，努力做到：

(a)协调护理人员的职业教育和专业培训，而不降低标准；

(b)确定互相承认在外国获得的资历的条件；

(c)协调颁发行使职业许可证的条件；

(d)安排护理人员交流计划。

63.(1)应鼓励护理人员利用本国提供的教育和培训可能。

(2)然而，在必要或适宜时，护理人员应尽可能在有组织的交流项目范围内，争取到国外接受教育和培训的机会。

64.(1)在国外接受教育和培训的护理人员应能按照双边或多边协议或国家法律规定的条件，享受适当的经费资助。

(2)可以规定获得这些资助，护理人员须事先承诺在合理期间内回国工作，回国后将至少工作一个特定的时期，担任与学到的新技能相适应的职务，就业条件至少将与本国其他护理人员相等。

65.值得考虑是否能让希望在特定时期内去国外工作或培训的护理人员享受不解除雇佣关系的离职待遇。

66.(1)外国护理人员应拥有经主管当局确认满意的就职资格，并具备在受雇国工作的其他必要条件；凡列入有组织交流项目的外国人员可不受这最后一项规定的约束。

（2）雇主应确保外国护理人员掌握适合于任职的语言知识。

（3）外国护理人员，如资格相同，应享有与本国人员同样便利的就业条件，可担任同等职责的职位。

67.（1）招聘外国护理人员任职仅限以下情况方得准许：

（a）在受雇国没有适合有关岗位的合格人员；

（b）在受聘护理人员的原籍国并不缺少这类合格人员。

（2）招聘外国护理人员应遵照一九四九年移民工人公约和建议书（修订）的规定进行。

68.在外国任职或培训的护理人员，如希望回国，应获得各种必要的便利条件。

69.在社会保障方面，各会员国应根据本国的实际：

（a）保证任职或培训的外国护理人员与本国人员的待遇一律平等；

（b）参加双边或多边协议，保证移民护理人员维护其业已取得或正在取得的权益以及在外国的津贴。

十四、实施方法

70.本建议书可通过国家立法、集体协议、企业规章、仲裁裁定或司法判决等途径，或以符合本国实际并被认为适合本国特殊国情的方式，予以实施。

71.在执行本建议书的规定时，各会员国及有关雇主组织和工人组织应在可能和适宜的限度内，参考下述附件中阐明的具体实施建议。

附　件

具体实施建议护理设施和护理人员的政策

1.应拨付足够的经费，使国家关于护理设施和护理人员的政策得以达到目标。

2.(1)护理设施规划应始终贯穿于一般卫生规划的各阶段。

(2)护理设施规划应建立在下列基础上：

(a)通过不断研究，获得信息，以便恰当评估存在的问题以及有关护理设施的潜力和需求；

(b)随着本国和当地的需求和条件的变化，确定适宜的技术标准。

(3)特别应采取措施，以便做到：

(a)确立令人满意的护理准则；

(b)在查明需要的基础上确定护理人员应尽的职责；

(c)规定人员配置标准，以保证各层次的护理班组的组成在人数和技能等级配置等方面都能令人满意；

(d)在此基础上，确定所需护理人员的类别、数量和水平，以发展整个护理业务和做到人尽其用；

(e)经与有关职工代表磋商，确定护理人员与其他医务卫生人员之间的关系。

3.护理设施和护理人员的政策，应旨在发展护理人员的四个任职领域：护理服务，护理行政，护校教学和护理科研。

4.应从物质和技术方面为护理人员圆满完成任务提供适宜的帮助。

5.建议书第5条提出的职务等级应经与有关雇主组织和工人组织协商后，在分析任务和评估职责的基础上进行划分。

教育和培训

6.在一大部分居民受教育的机会相当有限的国家里，应在护理人员教育和培训大纲的范围内，对未达到建议书第9条规定水平的学生，补充一般文化知识。

7.教育和培训大纲应为护理人员今后胜任更高职务打下基础，促使学生有继续进修的愿望，培养学生学以致用的能力。

就职条件

8.(1)在有待规定的某些条件下，就职许可必须到时换发新证。

(2)为保证许可任职的护理人员始终完全合格，如认为必要，对更换许可证可附加后续培训的要求。

9.在一定的情况和条件下，停职后复职的人员得接受技能考查；为便于停职人员复职，可考虑采用在考查前一定期间充任陪职等方法。

10.(1)护理人员可能受到的任何纪律处分应包括：

(a)根据职业特点及可能适用的医学伦理准则，确定所犯的错误；

(b)指出与错误的严重程度相当的处罚。

(2)纪律处分应在适用于全体医务卫生人员的规章范围内确定，如无这类规章，应参照适用于其他类别的医务卫生人员的规章。

晋　级

11.当护理人员在护理的一般概念内，晋级前景受到限制时，应采取措施，便于他们通过学习，取得担任医务卫生界其他职业的资格。

12.(1)应采取措施建立报酬等级制，使护理人员能在建议书第6条提出的职级划分的基础上得到晋升。

(2)报酬等级制应拉开档次，鼓励护理人员的晋级热情。

(3)护理人员应在按公平标准评定的基础上，并考虑既得经验和确实才能，实行纵向流动。

13.应规定各级职务在经验和技能提高的基础上工资的增加情况。

14.(1)应采取措施，鼓励护理人员在工作中最大限度地发挥其知识和技能。

(2)护理人员实际担负的责任和确实表现的能力应随时予以评估，保证他们取得相应的晋级可能和报酬。

15.(1)在确定社会保险金及由劳动关系带来的其他权益时，带薪教育假期应看作是工作期间。

(2)在可能限度内，用于后续教育和后续培训的不带薪教育假期在计算工龄时应计算在内，特别在确定报酬和津贴时更应如此。

报　酬

16.在等待按具备类似或同等技能、负有类似或同等责任的其他职业确定报酬水平的同时，应采取必要措施，尽快确定护理人员的报酬水平，以便使护理职业能吸引新人和留住旧人。

17.(1)定期发放的额外工资和补贴应在符合本附件第16条提到的其他职业的常规限度内，构成报酬的不可分割部分，作计算带薪休假、津贴和其他社会保险金之用。

(2)额外工资和补贴的总额应随生活费用的变化定期调整。

工作时间和休息时间

18.(1)除因工作需要外，上下班时间的安排应做到，在护理人员之间，特别在临时工和固定工、半日工和全日工之间，公平分配倒班工作及不便的或勉强的加班工作，并尽可能照顾个人的偏好以及与气候、交通工具、家庭责任有关的特殊考虑。

(2)护理人员工作时间的安排不应服从其他各类医务卫生人员的需要，而应以保证护理服务的必要性为基准。

19.(1)应在工作布置、人员的配备和使用、时间安排等方面采取适当措施，对加班、不便的或勉强的加班，以及对安排值班加以限制。特别要考虑到，对根据现行法规或集体协议缺勤或休假的护理人员，必须另外找人替补，以便不过份加重现有人员的负担。

(2)加班加点应自愿完成，除非事关病人利益或自愿人员不够。

20.建议书第35条规定的上下班时间应至少提前两周通知大家。

21.凡护理人员在值班时间内必须留在工作地点或确实忙于工作的，值班时间应完全被视为工作时间，并按工作时间领取报酬。

22.(1)护理人员应有选择就餐地点的自由。

(2)他们应能在工作场所以外的地点进行工间休息。

23.年假的日期应在公平的基础上确定，兼顾家庭义务、个人喜好和工作需要。

健康保护

24.按照建议书第47条(2)款、第49条和第50条提出的措施，应为护理人员采取专门保健措施，其中应特别包括经常受电离子辐射或麻醉物影响的，或与传染病、精神病患者接触的护理人员。

25.经常受电离子幅射的护理人员还应享受一九六〇年辐射防护公约和建议书规定的待遇。

26.孕妇或幼儿母亲应避免的工作包括：

(a)一九五二年生育保护建议书第5条针对孕妇开列的各类工作；

(b)可能受电离子辐射或麻醉物影响的或可能与传染病患者接触的各项工作一般都包括在内。

社会保障

27.为保证护理人员继续获得建议书第54条规定的权益和保险金，应采取措施，协调护理人员各种私营补充保险制度之间以及私营保险和法定保险之间的待遇规定。

28.为保证护理人员享受建议书第56条规定的赔偿权，各成员国应通过立法途径：

(a)确定被推定为护理人员由于职业原因所得疾病的清单，并参考有关护理人员工作的科技发展，定期进行修订这个清单；

(b)在疾病清单上再补充有关职业病的一般定义以及能使护理人员把未被列入上述推定为职业病清单上的疾病证明确实由职业所引起的各项规定。

国际合作

29.对在国外接受教育或培训的护理人员，给予的经费资助可根据不同情况包括：

(a)支付旅费；

(b)支付学费；

(c)发给奖学金；

(d)在护理人员已受雇的情况下，保留全部或部分工资待遇。

30.在可能限度内，凡在国外学习或工作而请假离职者，请假离职的时间应作为工龄计算，特别在确定报酬和津贴时更应如此。

第150号公约

劳动行政管理：作用、职能及组织公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七八年六月七日在日内瓦举行其第六十四届会议，并

忆及现行的国际劳工公约和建议书，特别是一九四七年劳动监察公约，一九六九年（农业）劳动监察公约和一九四八年职业介绍所公约的条款均提倡实行特定的劳动行政管理活动，并

认为有必要通过制订有关劳动行政管理总体系指导方针的文件，并

忆及一九六四年就业政策公约和一九七五年人力资源开发公约；又忆及创造有适当报酬的充分就业的目的，肯定了需要通过劳动行政管理纲领来为达到这个目的和实现上述各公约的目标而努力，并

承认充分尊重雇主组织和工人组织自治权的必要性，忆及在这方面现行有关保障结社、组织和集体谈判权利的国际劳工公约和建议书的条款——特别是一九四八年结社自由和保护组织权利公约和一九四九年组织权利和集体谈判权利公约——均禁止公共当局采取会限制这些权利或阻挠其合法实施的任何干预行为，并且考虑到雇主组织和工人组织在争取达到经济、社会和文化进步的目标方面起着重要的作用，并

经决定采纳本届会议议程第四项有关劳动行政管理：作用、职能及组织的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七八年六月二十六日通过以下公约，引用时得称之为一九七八年劳动行政管理公约：

第 1 条

就本公约而言：

(a)“劳动行政管理”一词系指在国家劳动政策领域内的公共行政管理活动；

(b)“劳动行政管理系统”一词覆盖负责和/或从事劳动行政管理的一切公共行政管理机构——不论是部级部门或公共机构，包括准国家性、区域性或地方性的机构，或任何其它形式的分权行政管理机构——和为协调此类机构的活动、为与雇主和工人及其组织协商并使其参与管理的任何公共机构性的组织。

第 2 条

凡批准本公约的会员国得按国家法律或条例或本国的实践指派或委托非政府组织特别是雇主组织和工人组织，或在适当情况下，雇主代表和工人代表，从事某些劳动行政管理活动。

第 3 条

凡批准本公约的会员国得认为其国家劳动政策领域内的某些特定活动，按照国家法律或条例或本国的实践，是依靠雇主组织和工人组织之间的直接协商来进行调节的。

第 4 条

凡批准本公约的会员国应以适合本国条件的方式，保证劳动行政管理系统在其领土上得以组织和有效运转；并使其职能和责任适当协调。

第 5 条

1.凡批准本公约的会员国应做出适合本国条件的安排，在劳动行政管理系统内，促成公共当局与最有代表性的雇主组织和工人组织，或在适当情况下与雇主代表和工人代表进行协商、合作和谈判。

2.在符合国家法律和条例以及本国实践的范围内，此种安排可在全国、区域和地方各级进行，也可在不同的经济活动部门的级别上进行。

第 6 条

1.劳动行政管理系统内的主管机构应在适当情况下负责或帮助国家劳动政

策的准备、施行、协调、检查和审议，并在公共行政管理的范围内成为为贯彻实施国家劳动政策的法律和条例而进行准备和落实的工具。

2.特别考虑到国际劳工标准，这些机构应：

(a)按照国家法律和条例及本国实践，参与国家就业政策的准备、施行、协调、检查和审议；

(b)研究和不断审议就业、失业和不充分就业者的状况，同时考虑与工作条件、工作生活和就业条款有关的国家法律和条例及本国实践，注意这些条件和条款的缺陷及其滥用，并提出解决这些问题的办法和建议；

(c)在符合国家法律或条例或本国实践的适当情况下，为雇主和工人及其各自的组织提供服务，以便在国家、区域和地方各级和在不同的经济活动部门这一级别上促进公共当局和公共机构与雇主组织和工人组织之间以及这些组织相互之间的有效协商与合作；

(d)根据雇主、工人及其各自组织的请求，向他们提供技术咨询。

第 7 条

凡批准本公约的会员国，在国家条件有此需要时，为解决尽可能最大多数工人的需要，和只要此类活动尚未涉及，应和其他主管机构合作促使劳动行政管理系统的职能逐步扩大，必要时分阶段进行，使之包括有关在法律上未计入受雇人员之列的、适当类别工人的工作条件和工作生活的各种活动。这些人员类别如下：

(a)不请外来帮工的佃农、分成佃农和相似类别的农业工人；

(b)不请外来帮工而在按本国实践所称非正规部门中工作的自雇工人；

(c)合作社和工人自行管理的企业中的成员；

(d)在按村镇习惯或传统建立的系统中工作的人员。

第 8 条

在符合国家法律和条例及本国实践的范围内，劳动行政管理系统内的主管机构应协助制订有关国际劳工事务的国家政策，在此类事务中参与代表国家并在这方面采取全国性措施时协助做好准备工作。

第 9 条

为恰当协调劳动行政管理系统的各种职能和责任，劳动部或另一个相应机

构应以国家法律或条例或本国实践所确定的方式，设法查明有哪些可能负责特定劳动行政管理活动的准国家机构和有哪些可能指定其担任特定劳动行政管理活动的地区或地方机构正在按照国家法律和条例进行运转并遵循为其规定的目标。

第 10 条

1.劳动行政管理系统的职工应由对指定其担任的活动具备适当资格的人员组成，他们为此种活动接受过必要的培训并且不为不正当的外来影响所左右。

2.应为此种职工提供为有效完成其任务所必须的地位、物质手段和财政资源。

* * *

第 11—18 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八〇年十月十一日。

[2] 见附件Ⅰ。

第158号建议书

劳动行政管理：作用、职能及组织建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七八年六月七日在日内瓦举行其第六十四届会议，并

忆及现行的国际劳工公约和建议书，特别是一九四七年劳动监察公约，一九六九年（农业）劳动监察公约和一九四八年职业介绍所公约的条款均提倡实行特定的劳动行政管理活动，并

认为有必要通过制定有关劳动行政管理总体系指导方针的文件，并

忆及一九六四年就业政策公约和一九七五年人力资源开发公约；又忆及创造有适当报酬的充分就业的目的，肯定了需要通过劳动行政管理纲领来为达到这个目的和实现上述各公约的目标而努力，并

承认充分尊重雇主和工人组织自治权的必要性，忆及在这方面现行有关保障结社、组织和集体谈判权利的国际劳工公约和建议书的条款——特别是一九四八年结社自由和保护组织权利公约和一九四九年组织权利和集体谈判权利公约——均禁止公共当局采取会限制这些权利或阻挡其合法实施的任何干预行为，并且考虑到雇主组织和工人组织在争取达到经济、社会和文化进步的目标方面起着重要的作用，并

经决定采纳本届会议议程第四项有关劳动行政管理：作用、职能及组织的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九七八年劳动行政管理公约的补充，

于一九七八年六月二十六日通过以下建议书，引用时得称之为一九七八年劳动行政管理建议书：

一、一般规定

1.就本建议书而言：

(a)“劳动行政管理”一词系指在国家劳动政策领域内的公共行政管理活动；

(b)“劳动行政管理系统”一词覆盖负责和/或从事劳动行政管理的一切公共行政管理机构——不论是部级部门或公共机构，包括准国家性、区域性或地方性的机构，或任何其它形式的分权行政管理机构——和为协调此类机构的活动、为与雇主和工人及其组织协商并使其参与管理的任何公共机构性的组织。

2.会员国得按国家法律或条例或本国的实践指派或委托非政府组织特别是雇主组织和工人组织，或在适当情况下，雇主代表和工人代表，从事某些劳动行政管理活动。

3.会员国得认为其国家劳动政策领域内的某些特定活动，按照国家法律或条例或本国的实践，是依靠雇主组织和工人组织之间的直接协商来进行调节的。

4.会员国应以适合本国条件的方式，保证劳动行政管理系统在其领土上得以组织和有效运转；并使其职能和责任适当协调。

二、国家劳动行政管理系统的职能

劳动标准

5.(1)劳动行政管理系统内的主管机构应与雇主组织和工人组织协商，并在国家法律或条例或本国实践所确定的方式和条件之下，积极参加劳动标准，包括有关的法律和条例的准备、开发、采用、实施和审议。

(2)它们应在适合国家法律或条例或本国实践的情况下为雇主组织和工人组织提供服务，以促使就业条款和条件的调整通过集体谈判的手段来进行。

6.劳动行政管理系统应包括劳动监察系统。

劳动关系

7.劳动行政管理系统内的主管机构应参与确定和实施必要的措施，以保证雇主和工人自由行使其结社权利。

8.(1)应制定劳动行政管理计划，以致力于促进、建立和寻求能鼓励逐步改善工作条件和工作生活的劳动关系，也是能尊重组织权利和集体谈判权利的劳资关系。

(2)劳动行政管理系统内的主管机构应通过向请求提供咨询的企业、雇主组织和工人组织，按照在和此类组织协商的基础上建立的计划，提供或加强咨询服务以协助改进劳动关系。

9.劳动行政管理系统内的主管机构应促进自愿谈判手段的充分开发和利用。

10.劳动行政管理系统内的主管机构应能在发生集体争议的情况下，在征得有关的雇主组织和工人组织的同意后，提供适合本国情况的调解和调停便利。

就 业

11.(1)劳动行政管理系统内的主管机构应负责或参与国家就业政策的准备、施行、协调、检查和审议。

(2)将根据国家法律或条例或本国实践来确定的劳动行政管理系统的中央机构应密切联系或负责采取制度化措施，以协调与就业政策各特定方面有关的各当局和机构的活动。

12.劳动行政管理系统内的主管机构应协调或参与协调职业介绍工作、促进和创造就业计划、职业指导和职业培训计划和失业津贴方案，并在这些不同的工作、计划和方案与实施就业总政策的措施之间进行协调或参与协调。

13.劳动行政管理系统内的主管机构应负责建立或促进建立方法和程序，以保证与雇主组织和工人组织，或在适当情况下，与雇主代表和工人代表就就业政策进行磋商，并促使他们在实施此种政策时相互合作。

14.(1)劳动行政管理系统内的主管机构应负责人力计划，或，如不可能如此作时，应通过既作为机构代表配合又提供技术信息和咨询来参与人力计划机构的工作。

(2)它们应参与协调人力计划和经济计划并使之相结合。

(3)它们应促使雇主和工人，适宜时在公共当局和公共机构的协助下，就短期和长期就业政策采取联合行动。

15.劳动行政管理系统应包括一个免费的、公共的职业介绍所并使之有效开办。

16.劳动行政管理系统内的主管机构应在国家法律和条例或本国实践允许的情况下，负责或分担为解决不充分就业和失业、调节地区性就业分布或促进

和帮助特定类别工人的就业，包括保护性就业方案在内等目的而设立的公共基金的管理。

17.劳动行政管理系统内的主管机构应在国家法律或条例或本国实践确定的方式和条件下，参与全面的、协调的、包括职业指导和职业培训在内的人力资源开发政策和计划的制订。

劳动事务研究

18.为达到其社会发展目标，劳动行政管理系统应以开展研究工作为其重要职能之一；并应鼓励其他机构从事研究工作。

三、国家劳动行政管理系统的组织

协 调

19.劳动部或另一个由国家法律或条例或本国实践确定的类似机构应采取或提倡采取措施，保证劳动行政管理系统在那些就社会和经济政策进行收集信息、交换意见、准备和做出决定、并制订实施措施的行政管理机构和咨询机构中有其适当的代表性。

20.(1)主管上述第5—18条提及的事宜的各主要劳动行政管理设施应向劳动部或第19条提及的另一类似机构并向雇主组织和工人组织定期提供其活动信息或报告。

(2)此种信息或报告应属技术性质，包括适当的统计数字，说明遇到的问题，如有可能，也指出已获得的结果，其方式应能据此评估在劳动行政管理系统主要关心的领域中当前的趋势和可预见的未来的发展。

(3)劳动行政管理系统应评估、出版和传播能从其工作中提出而为人们所普遍关心的劳动事务的信息。

(4)会员国与国际劳工局磋商后，应为出版此类信息力求确立适当样版，以便于国际间的比较。

21.应与最有代表性的雇主组织和工人组织进行协商，经常审议国家劳动行政管理系统的结构。

经费和人员

22.(1)应作出适当安排为劳动行政管理系统提供必要的财政资源和足够数量的、合格的人员以提高其效率。

(2)在这方面，应充分考虑：

(a)应完成的任务的重要性；

(b)工作人员能支配的物质条件；

(c)达成预期效果而行使各种职能所需具备的实际条件。

23.(1)劳动行政管理系统的工作人员应接受适合其工作级别的初步和进一步的培训；应作出长远安排，以保证在他们的全部职业生涯中都能受到此类培训。

(2)特定工作的人员应具有此类工作所需的特殊资格，应以适当机构所确定的方式对此予以确认。

24.应考虑特别在区域级通过交流经验和信息以及建立共同的初步和进一步的培训计划和设施等方式进行国际合作，作为上述第23条所设想的国家培训计划和设施的补充。

内部组织

25.(1)劳动行政管理系统通常应包含专门单位处理由国家法律或条例所委托管理的各主要劳动行政管理计划。

(2)例如，可以有单位负责如下事宜：制定有关工作条件和就业条款的标准；劳动监察；劳动关系；就业、人力计划和人力资源开发；国际劳工事务；和，在适当情况下，社会保障；最低工资立法和关于特殊类别工人的问题。

地方工作

26.(1)应为劳动行政管理系统地方工作的有效组织和运行做出适当安排。

(2)特别是，这些安排应：

(a)保证地方工作的设置符合不同地区的需要，并与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织就此问题进行协商；

(b)为有效完成其任务，为地方工作配备足够的人员、设备和交通设施；

(c)保证地方工作获得充分和明确的指示，以防止在不同地区出现对法律和条例作不同解释的可能性。

第151号公约

公务员组织权利的保护和确定其任职条件程序公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七八年六月七日在日内瓦举行其第六十四届会议；

注意到一九四八年工会自由及保护工会权利公约、一九四九年组织权利和集体谈判权利公约、一九七一年工人代表公约和建议书的规定；

回忆起一九四九年组织权利和集体谈判权利公约并不针对某些类别公务员，而一九七一年工人代表公约和建议书则适用于企业中的工人代表；

注意到公务员活动在许多国家的巨大扩展，需在公共当局和公务员组织之间建立健康的工作关系；

认识到各会员国的政治、社会和经济制度及其具体实践的重大多样性（例如在中央当局和地方当局各自的职能方面，在联邦当局、联邦国家和州、省各自的职能方面，在公有企业和独立或半独立的各种公共机构各自的职能方面，以及在雇用关系的性质方面）；

考虑到在许多国家中公私营部门存在的就业差别使确定国际文书的适用范围和使用术语的定义遇到特殊的问题，考虑到一九四九年组织权利和集体谈判权利公约的有关条款对公务员是否适用已出现了解释上的困难，国际劳工组织的监督机构已多次指出，某些政府在实施这些规定时把大批公务员排斥在适用范围之外；

经决定采纳本届会议议程第五项关于公务员工会自由和确定其任职条件程序的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七八年六月二十七日通过以下公约，引用时得称之为一九七八年（公务员）劳动关系公约。

第一部分 适用范围及定义

第 1 条

1.在其他国际公约更为有利的规定对公职人员不适用的情况下，本公约适用于全体公职人员。

2.对其职责通常被认为与制定政策和领导工作有关的高级人员或负责处理高度机密工作的人员，本公约规定的保障的适用限度应由本国法规予以确定。

3.本公约规定的保障对武装部队和警察的适用限度应由本国法规予以确定。

第 2 条

就本公约而言，“公务员”一词系指根据本公约第 1 条的规定，对其适用的任何人。

第 3 条

就本公约而言，“公务员组织”一词系指以维护和促进公务员利益为目的的各种组织，不论其组成成分如何。

第二部分 组织权利的保护

第 4 条

1.公务员应受适当保护、反对旨在侵犯工会自由的任何就业歧视行为。

2.该项保护尤其应针对怀有以下目的的行为：

(a)把不加入或停止参加公务员组织当作公务员任职的先决条件；

(b)因加入公务员组织或参加该组织的活动，而解雇公务员或以各种手段进行迫害。

第 5 条

1.公务员组织应对公共当局享有完全的独立。

2.公务员组织应受适当保护，反对公共当局对该组织的组成、活动和管理进行任何干涉。

3.凡旨在鼓励建立受公共当局控制的公务员组织或以经费或其他手段支持公务员组织，企图把它置于公共当局控制之下的措施，均属本条所说干涉行为。

第三部分 为公务员组织提供便利

第 6 条

1.应向经确认的公务员组织的代表提供一些方便，使他们不论在工作时间之内或之外都能迅速有效地履行其职责。

2.提供这些便利不应妨碍有关行政事业单位正常工作的运行。

3.应根据本公约第7条列举的方法，或通过其他适当途径，确定这些便利的性质和范围。

第四部分 确定任职条件的程序

第 7 条

必要时应根据本国条件采取适当措施，鼓励并提倡最广泛地利用和发展在有关公共当局与公务员组织之间协商任职条件的程序，或采用其他方法，使公务员的代表得以对任职条件的确定参与意见。

第五部分 分歧的解决

第 8 条

在确定任职条件的问题上如出现分歧，应按本国国情以适当方式寻求解决，或通过有关方面的谈判，或经由有独立和公正保证的程序，如调解、和解或裁决等，采用的程序应做到让有关各方都寄予信任。

第六部分 公民权利和政治权利

第 9 条

公务员应与其他劳动者一样，享有对正常行使工会自由至关重要的公民权利和政治权利，但与其职守的地位和性质有关的义务不在此限。

* * *

第 10 至 17 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八一年二月二十五日。

[2] 见附件 I。

第159号建议书

确定公务员任职条件程序建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七八年六月七日在日内瓦举行其第六十四届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于确定公务员任职条件程序的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九七八年公务员工作关系公约的补充，

于一九七八年六月二十七日通过以下建议书，引用时得称之为一九七八年（公务员）劳动关系建议书。

1.（1）在公务员组织凡要优先或独自享受一九七八年公务员工作关系公约第三、第四和第五部分所指出的权利必须履行认可程序的国家里，这些组织的代表性应根据客观标准和既定标准来确定。

（2）上款指出的程序应做到不鼓励同类公务员组织的滋生。

2.（1）在按照一九七八年公务员工作关系公约第四部分的规定进行任职条件谈判的情况下，以公共当局名义出席谈判的代表或机构以及促使谈判中的任职条件得以生效的程序，应由国家法规或通过其他适当途径予以确定。

（2）如采用谈判以外的其他方法为使公务员代表对任职条件的确定得以参与意见和为使这些问题得以最终解决的有关适用程序，应由国家法规或通过其他适当途径作出规定。

3.在公共当局与公务员组织按照本建议书第2条（1）项达成协议的情况下，协议的有效期限和（或）废止或修订程序通常应予阐明。

4.按照一九七八年公务员工作关系公约第6条第3款的规定，为确定应向公务员组织的代表提供什么性质和多大范围的方便，可参照一九七一年工人代表建议书办理。

第152号公约

码头作业职业安全和卫生公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七九年六月六日在日内瓦举行其第六十五届会议，并

注意到现有的与此有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九二九年（航运包裹）标明重量公约，一九六三年机器防护公约，以及一九七七年工作环境（空气污染、噪音和振动）公约，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于修改一九三二年（码头工人）事故防止公约（修订）（第32号）的某些提议，并

考虑到这些提议必须采取国际公约的形式，

于一九七九年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约：

第一部分　范围和定义

第 1 条

就本公约而言，“码头作业”一词覆盖任何船只的装卸作业的全部和该作业的任何部分，以及除此之外的任何附带工作；此种作业的定义应通过国家法律或实践予以确立。应与有关的雇主组织和工人组织磋商，或请其参与这一定义的确立和修订。

第 2 条

1.会员国对交通不正规并限于小船的任何地方的码头作业以及与渔船有关或限定其种类的码头作业具有下列条件者得许其豁免或除外于本公约的规定：

(a)维持安全的作业条件；

(b)主管当局在与有关的雇主组织和工人组织协商后确认这些豁免或例外在任何情况下均为合理。

2.本公约第三部分的特别要求可以改变，如果主管当局在与有关的雇主组织和工人组织协商后确认改变会带来相应的好处和提供的总体保护不低于全面实施本公约各项规定所产生的结果。

3.按本条第1款所作的任何豁免或例外和按本条第2款所作的任何重大改变及其理由均应在按国际劳工组织章程第22条的规定提交的公约实施报告中加以说明。

第 3 条

就本公约而言：

(a)“工人”一词系指从事码头作业的任何人员；

(b)“合格人员”一词系指一名有完成一项或几项特定任务所需的知识和经验并为主管当局承认为如此的人；

(c)“负责人”一词系指由雇主，视情况可为船长或设备所有人，指定其负责完成一项或几项特定任务而本人具有完成该项或几项任务所需的足够的知识、经验和必要的权力者；

(d)“受权人”一词系指由雇主、船长或一位负责人授权承担一项或几项特定任务并具有必要的技术知识和经验者；

(e)“起重装置”一词系指用于岸上或船上悬吊、提升或降低载荷，或在悬吊或有支撑时将它们从一地移往另一地的一切固定或移动的货物装卸装置，包括安装在岸上的动力操作的滑轨；

(f)“可卸装置”一词系指能够通过它将载荷连接于起重装置但不与起重装置或载荷形成一个整体的任何装置；

(g)“通道”一词包括出、入口；

(h)“船只”一词覆盖任何种类的船、舶、平底船、驳船或气垫船，不包括战舰。

第二部分 一般规定

第 4 条

1.国家法律或条例应规定对码头作业采取符合本公约第三部分规定的措

施，做到：

(a)提供和保持安全和无人身伤害危险的作业场所、设备和作业方法；

(b)提供和保持安全出入任何作业场所的通道；

(c)提供必要的信息、培训和监督，以保证保护工人免于因作业或在作业过程中遭遇事故或伤害危险；

(d)在不能以其他办法为防止事故和伤害危险提供足够的保护时，为工人提供合理的、必要的任何个人保护用品、保护服装和任何救生设备；

(e)提供和维持适当的、充分的急救和救护设备；

(f)开发和建立用以处理可能发生任何紧急情况的适当程序。

2.依照本公约应采取的措施包括：

(a)关于码头建筑物和进行码头作业的其它场所的建造、设备配置和维修的总要求；

(b)火灾和爆炸的预防及保护；

(c)关于登船、入舱、上脚手架、取用设备和接近起重装置的安全措施；

(d)工人的接送；

(e)舱口的开和关、舱口通道和舱内作业的保护；

(f)起重装置和其它货物装卸装置的建筑、维修和使用；

(g)脚手架的建筑、维修和使用；

(h)索具和船舶吊杆的使用；

(i)起重装置、可卸装置，包括链条、绳索和链钩及与载荷形成一个整体的其他起重设备的适当测试、检查、检验和发证；

(j)不同类型货物的装卸；

(k)货物的堆积和储存；

(l)作业环境中的危险物质和其他危害；

(m)个人保护用品和保护服装；

(n)卫生和洗涤设备及福利设施；

(o)医疗监督；

(p)急救和救援设备；

(q)安全和卫生组织；

(r)工人培训；

(s)职业事故和职业病的通报和调查。

3.对本条第1款规定要求的切实实施应由主管当局批准的技术标准或实践守则，或由符合国家实践和条件的其他适当方法予以保证或支持。

第 5 条

1.国家法律或条例应规定合适人员，根据情况无论是雇主、业主、船长或其他人员，负责按本公约第4条第1款提到的措施办事。

2.当两位或多位雇主在一个作业场所同时进行活动时，他们应有责任互相协作以遵守规定的措施，而不影响每一雇主对其雇员的卫生与安全所应负的责任。在适当情况下，主管当局应规定此种协作的一般程序。

第 6 条

1.应作出安排使工人：

(a)按要求既不在没有正当原因的情况下，对为保护他们或其他人而提供的任何安全设备和装置的运行进行干扰，也不错误地使用这些设备和装置；

(b)合理地关心他们自己的安全和由于其作业中的行为或疏忽而可能影响到的别人的安全；

(c)立即向他们的直接领导报告他们有理由认为能产生危险而自己无力纠正的任何情况，以便采取纠正措施。

2.工人应有权在任何作业场所对设备和作业方法在其控制所及范围内参与保证安全作业，并对影响安全而业已采用的作业程序提出意见。在根据本公约第37条规定已成立安全委员会的地方，只要国家法律和惯例允许，这项权利应通过这些委员会予以实施。

第 7 条

1.在通过国家法律或条例或符合国家实践和条件的其他适当方法实施本公约的规定时，主管当局应与有关的雇主组织和工人组织协商采取行动。

2.应制定条款，要求雇主和工人或其代表在实施本公约第4条第1款提到的措施时密切合作。

第三部分 技术措施

第 8 条

任何时候当某作业场所变得不安全或存在危害健康的危险，应采取有效措

施（用设置围栏、旗标或其他适当的方法，包括必要时中止作业）来保护工人，直至该作业场所恢复安全。

第 9 条

1.在正在进行码头作业的一切场所和通向这些场所的任何道路上均应适当地和充分地照明。

2.对起重装置、车辆和人员移动很可能构成危险的任何障碍物，如因实际原因不能移开，应做出适当的明显标记，必要时应充分照明。

第 10 条

1.用于车辆交通或堆放货物或材料的一切地面应适用于该项用途并予适当保养。

2.在货物或材料堆放、码垛、拆堆或拆垛的地方，应考虑到货物或材料的性质及其包装，使作业安全而有秩序地进行。

第 11 条

1.应留出足够宽的通路以便安全使用车辆和货物装卸机具。

2.在需要与可能的地方，应留出单供行人使用的通路；这种通路应有足够的宽度，并且只要可行，应与行车通路分开。

第 12 条

在进行码头作业的地方应提供适当的和充足的灭火器材并使之便于取用。

第 13 条

1.机器的所有危险部件均应予以有效防护，除非它们的位置或构造与设有有效防护装置同样安全。

2.在紧急事故中，必要时应采取有效措施立即切断供给任何机器的电流。

3.当机器的任何清洗、保养或修理将对任何人构成危险时，在此项作业开始前该机器应予停机，并应采取足够的措施保证在此项作业完成前该机器不得重新启动：但如果一位负责人为从事在停机时不能进行的测试或调整，得重新

启动该机器。

4.仅受权人方许：

(a)为进行作业，必要时撤去任何防护装置；

(b)为清洗、调整或修理而撤去安全设备或使其不能运转。

5.如撤去任何防护装置，应格外谨慎，一俟可行，应立即将防护装置重新安好。

6.如果撤去任何安全设备或使之不能运转，一俟可行，应尽快将该设备重新安装好或使之运转，还应采取措施在安全设备重新安装好或恢复运转前，保证有关装备不能使用，也不因疏漏而使之启动。

7.就本条而言，“机器”一词包括任何起重装置、机械化舱口盖或动力驱动装备。

第 14 条

所有电气装备和设施的建造、安装、操作和维修应避免危险并应符合主管当局承认的标准。

第 15 条

当船在码头或另一艘船侧装卸货物时，应提供安装正常和牢固的登船通道。通道应宽畅够用和安全，并随时可及。

第 16 条

1.当须用水路运送工人来往于船只或其他地方时，应采取充分措施保证他们安全地登船，运送和下船；应对为此目的而使用的船只所需具备的条件做出具体规定。

2.当须运送工人来往于陆地作业场所时，雇主应提供安全的交通工具。

第 17 条

1.应用下列方法进入船舱或登上载货甲板：

(a)固定的楼梯或，不可行时，固定的梯子或尺寸适当、强度大和结构合理的楔耳或圈环；或

(b)主管当局能同意的其他手段。

2.只要合理可行，本条具体规定的通道应与舱口通道的开口分开。

3.工人不应使用，或不应要求他们使用未在本条具体规定之列的任何其他手段进入船舱或登上载货甲板。

第 18 条

1.舱口盖或梁应结构坚实，其强度足够当舱口盖或梁使用，并予正常维修，否则不能使用。

2.借助起重装置控制的舱口盖应装有系吊索和其他起重设备的随时可取用的和合适的附件。

3.在舱口盖和梁不能互换的地方，它们应有明显的标志标明它们从属的舱口和所在的位置。

4.只应允许受权人（尽可能为船员）打开或关闭由动力操作的舱口盖，当这种操作很容易伤及任何人时，不应启闭舱口盖。

5.本条第4款的规定在细节上已作必要修正后，应适用于船只的动力操作装备，如船体上的门、滑轨、可缩式汽车甲板或类似装备。

第 19 条

1.在要求工人作业的甲板上，应在工人或车辆容易跌落的甲板内或甲板上的开口处采取充分的保护措施。

2.凡未安装有足够高度和强度围栏的舱口通道均应关闭，或，当舱口通道不再使用时，应将围栏放回原处，但短时间中断作业时除外。应责成一名负责人保证执行这些措施。

第 20 条

1.当动力车辆在一条船的船舱中行驶或正在用动力驱动的装置进行装卸操作的时候，应采取一切必要措施保证需要在船舱中或载货甲板上作业的工人的安全。

2.当作业在舱口通道下的船舱中进行时，不应移动舱口盖和梁或将其放回原处。在开始装卸前，任何未经妥善放稳而可能移位的舱口盖或梁均应挪开。

3.船舱内或载货甲板上应采取新鲜空气环流的方法充分通风，以防止内燃机或其他来源产生的烟气造成损害人体健康的危险。

4.当干式散装货物在船舱内或在中间甲板装卸时或要求工人在船上的料仓

或料斗内作业时，应为人员的安全作好包括安全撤离在内的充分安排。

第 21 条

构成一整体载荷的每一起重装置、可卸装置的每一部件和每一吊索或起吊设备应：

(a)设计和结构良好，具有足够的使用强度，妥善维修和保持良好的作业状态，如属起重装置，须安装正确；

(b)安全正确使用，并除按规定和在合格人员指导下进行测试者外，尤其在荷载时不应一批或多批超过其安全堪用载荷。

第 22 条

1.每一起重装置和可卸装置的每一部件在第一次使用前和对易影响其安全的任何部分作重大改造或修理后，应由合格人员按国家法律或条例进行测试。

2.成为船只设备一部分的起重装置至少每五年应重新测试一次。

3.岸上起重装置应按主管当局规定的时间间隔进行重新测试。

4.根据本条规定对起重装置或可卸装置的部件所作每次测试完成后，应由测试人对该起重装置或可卸装置进行彻底检查和确认。

第 23 条

1.除第 22 条的要求外，每一起重装置和可卸装置的每一部件应由合格人员定期进行彻底检查和确认。此种检查应至少每十二个月进行一次。

2.就第 22 条第 4 款和本条第 1 款而言，彻底检查系指由合格人员进行详细的目检，必要时，用其他方法或措施予以补充，以便对所查起重装置或可卸装置部件的安全与否得出可靠结论。

第 24 条

1.应在使用前定期检验可卸装置的每一部件。张开或可扔掉的吊索不应再使用。货物起吊前，对吊索应尽量合理可行地经常进行检验。

2.就本条第 1 款而言，检验系指由一位负责人进行目检，在这种方式可以确定得了的情况下，决定装置或吊索是否可继续安全使用。

第 25 条

1.应保存或在岸上或在船上的有关起重装置和可卸装置部件安全条件有初步证据的及时认证记录；记录应详细说明安全堪用载荷和本公约第 22、23 和 24 条提到的测试、彻底检查和检验的日期和结果：如属本公约第 24 条第 1 款提到的检验，只有在检验发现了缺陷时才需记录。

2.应按主管当局规定的形式并考虑国际劳工局建议的模式，保存有关起重装置和可卸装置部件的登记薄。

3.登记薄应包括由主管当局签发或承认有效的证书或上述证书经过证明的真实抄件，登记的形式应由主管当局规定，同时考虑国际劳工局关于对起重装置和可卸装置部件根据情况进行测试、彻底检查和检验而建议采用的模式。

第 26 条

1.为了确保批准本公约的会员国对构成船只设备一部分的起重装置和可卸装置的测试、彻底检查、检验和证书所做的安排以及与之有关的记录得到共同承认：

(a)凡批准本公约的会员国的主管当局应指派或承认合格人员或本国或国际组织进行测试和/或彻底检查并履行有关职责，条件是指派或承认只有在令人满意地完成工作的情况下才能予以延续；

(b)批准本公约的会员国应接受或承认根据本款(a)项的规定而被指派或被承认者；或对这种接受或承认做互惠安排；不论哪种情况，接受或承认的延续均应以令人满意地完成工作为条件。

2.不应使用起重装置、可卸装置或其他货物装卸设备，如果：

(a)已按本公约的规定进行了必要的测试、检查或检验，而主管当局查询了测试或检查的证书或经认证的记录后感到不满意；或

(b)主管当局认为该装置或设备不能安全使用。

3.主管当局对船只使用的设备满意时，本条第 2 款不应如此予以应用以致造成该船货物装卸延期。

第 27 条

1.具有单一安全堪用载荷的各起重装置（船只吊杆除外）和可卸装置的每一部件均应用印记明显标出其安全堪用载荷，如做不到，则用其他适当方法解

决。

2.具有一个以上安全堪用载荷的各起重装置（船只吊杆除外）应配备有效手段使司机在各种使用条件下能决定用何种安全堪用载荷。

3.在每一船只的吊杆上（转臂起重机除外）应明显标出它在下列使用情况下所用的安全堪用载荷：

(a)用在单杆起重；

(b)与下吊货滑车联用；

(c)用于所有合理滑车位置的滑轮组。

第 28 条

每只船均应携带使其吊杆和附属装置安全安装索具所必需的索具图和其他有关资料。

第 29 条

用于盛放或支撑载荷的托盘和类似器件应结构坚固，有足够的强度和无易影响安全使用的明显缺陷。

第 30 条

载荷只有以安全的方式吊挂或系缚在起重装置上才能予以提升或降落。

第 31 条

1.每一货物集装箱站的布局和操作应尽可能在合理可行情况下保证工人的安全。

2.如属运载集装箱的船只，应采取措施保护捆绑或松解集装箱的工人的安全。

第 32 条

1.任何危险货物都应根据适用于水路运输危险物品和专门处理港口装卸危险物品的国际条例的有关要求进行包装、标记、标签、装卸、储存和码垛。

2.危险物质未经遵照运输此类物质的国际条例进行包装、标记和标签，不

应装卸、储存或码垛。

3.如果危险物质的贮器或容器破裂或损坏到危险的程度，有关地区的码头作业应予停止，为消除危险所必需的工作除外。工人应转移到安全地点直至危险已经消除。

4.应采取充分措施防止工人暴露于有毒或有害物质或制剂，或处于缺氧或易燃空气中。

5.在要求工人进入任何易存在有毒或有害物质或易缺氧的狭窄空间时，应采取充分措施以防发生事故或伤害工人健康。

第 33 条

应采取充分措施保护工人免受作业场所过量噪音的有害影响。

第 34 条

1.在不能通过其他方法保证充分保护工人免遭事故或伤害健康的危险的地方，应为工人提供和要求工人正确使用为完成其作业所合理需要的个人保护用品和保护服装。

2.应要求工人注意维护上述个人保护用品和防护服装。

3.雇主应适当维修个人保护用品和防护服装。

第 35 条

发生事故时，应有包括受过训练人员在内的、充分的设备可供迅速取用，以救援任何遇险人员，为他们提供急救，并在合理可行，不致造成进一步伤害的情况下撤离伤员。

第 36 条

1.各会员国通过国家法律或条例或符合本国实践和条件的其他适当方法并在与有关的雇主组织和工人组织协商后，应：

(a)在工作具有潜在危险的地方，确定进行初次体格检查或定期体格检查，或两者兼做；

(b)经恰当考虑危险的性质和程度及其具体情况，确定进行定期体格检查的最大间隔期；

(c)如工人暴露于特殊职业健康危害，确定认为必要的物殊调查范围；
(d)确定为工人提供职业卫生设施的适当措施。

2.按本条第1款进行的一切体格检查和调查对工人应为免费。

3.体格检查和调查的记录应予保密。

第 37 条

1.应在有众多工人的港口成立包括雇主和工人的代表在内的安全卫生委员会。如有必要，也应在其他港口成立此种委员会。

2.该委员会的成立、组成和职能应根据国家法律或条例或其他符合国家实践和条件的适当方法，在与有关的雇主组织和工人组织协商后和根据地方情况予以确定。

第 38 条

1.未经对工人就其工作的潜在危险和要采取的主要预防措施进行充分指导或培训，不应雇用他从事码头作业。

2.起重装置或其他货物装卸装置只应由十八岁以上和具有必要的能力与经验的人员或由在正常监督下接受培训的人员进行操作。

第 39 条

为协助防止职业事故和职业病，应采取措施保证将其报告主管当局，并在必要时，进行调查。

第 40 条

根据国家法律或条例或本国实践，应在每个码头提供足够数量的、适当和合用的卫生和洗涤设备并予正常维修，如属可行，使之距工作场所远近合宜。

第四部分 实 施

第 41 条

凡批准本公约的会员国应：

(a)具体规定从事码头作业的人员和机构在职业安全卫生方面的责任;
(b)采取必要措施，包括规定适当的惩罚，以实施本公约的条款;
(c)进行适当的监察以监督依照本公约采取的措施的实施情况，或查明适当的监察业已进行。

第 42 条

1.国家法律或条例应规定在哪一限定的时间范围内本公约的条款必须适用于下列方面:
(a)船只的建造或设备配置;
(b)任何岸上起重装置或其他货物装卸装置的建造或设备配置;
(c)任何可卸装置部件的建造。
2.依照本条第1款规定的时限自批准公约之日起不应超过四年。

第五部分 最后条款

第 43 条

本公约修正1929年（码头工人）事故防止公约和1932年（码头工人）事故防止公约（修订）。

* * *

第44—55条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九八一年十二月五日。
[2] 见附件Ⅰ。

第160号建议书

码头作业职业安全和卫生建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七九年六月六日在日内瓦举行其第六十五届会议，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于修改一九三二年（码头工人）事故防止公约（修订）（第32号）的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约的补充，

于一九七九年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为一九七九年（码头作业）职业安全和卫生建议书：

一、范围和定义

1.就本建议书而言，“码头作业”一词覆盖任何船只的装卸作业的全部和涉海作业的任何部分，以及除此之外的任何附带工作；此种作业的定义应通过国家法律或实践予以确立。应与有关的雇主组织和工人组织磋商，或请其参与这一定义的确立和修订。

2.就本建议书而言：

(a)“工人”一词系指从事码头作业的任何人员；

(b)“合格人员”一词系指一名有完成一项或几项特定任务所需的知识和经验，并为主管当局承认为如此的人；

(c)“负责人”一词系指由雇主，视情况可为船长或设备所有人，指定其负责完成一项或几项特定任务而本人具有完成该项或几项任务所需的足够的知识、经验和必要的权力者；

(d)“受权人”一词系指由雇主、船长或一位负责人授权承担一项或几项特定任务并具有必要的技术知识和经验者；

(e)“起重装置”一词系指用于岸上或船上悬吊、提升或降低载荷，或在悬吊或有支撑时将它们从一地移往另一地的一切固定或移动的货物装卸装置，

包括安装在岸上的动力操作的滑轨；

(f)“可卸装置”一词系指能够通过它将载荷连接于起重装置但不与起重装置或载荷形成一个整体的任何装置；

(g)“通道”一词包括出、入口；

(h)“船只”一词覆盖任何种类的船、舶、平底船、驳船或气垫船，不包括战舰。

二、一般规定

3.为实施一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约，各会员国应考虑：

(a)由政府间海事协商组织主持通过的有关公约、条例和建议书的规定，特别是随时可能修订的一九七二年国际安全集装箱公约的规定；

(b)由公认的处理标准化事宜的国际组织批准的有关标准；

(c)由国际组织主持通过的关于内河航运的公约、条例和建议书的有关规定。

4.各会员国在根据（码头作业）职业安全和卫生公约第4条第1款采取措施时应考虑国际劳工局出版的码头作业安全和卫生操作规程最新版本中的技术建议，只要这些建议对本国情况和条件是适宜而恰当的。

5.各会员国在采取一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约第4条第1款提及的措施时，应考虑本建议书第三部分的规定，这些措施是公约第三部分规定的补充。

6.为防止工伤事故和职业病，应给工人以安全操作程序、职业卫生，和必要时急救程序和装卸机械的安全操作等方面的适当指导和培训。

三、技术措施

7.(1)所有道路均应：

(a)作出明显标记；

(b)只要合理可行，排除一切与正在进行的作业无关的障碍物。

(2)车辆通告的道路，只要合理可行，应为单行线。

8.(1)出入口在可行情况下应设置于无悬吊物通过的地点。

(2)必要时，应在上下船通道设置妥当牢固的安全网，以防止工人落入船沿与毗邻码头之间的水中。

9.滚装船的斜轨所用连接板的设计和使用应符合安全要求。

10.(1)露天甲板的各仓口，如未设置有足够高度和强度的围栏，应予有

效防护或覆盖。

(2)各甲板间仓口在打开时均应防护至适当高度。

(3)在装卸货物时，如有必要，可将仓口任何一边的防护围栏暂时移开。

(4)如由于技术原因，本条第(1)和第(2)款不能实施时，一位受权人应保证工人的安全。

(5)甲板上的货物或车辆不得放在或通过不能承受如此重大压力的任何仓口盖。

11.必要时应根据船仓大小，规定设置一个以上紧急出口。

12.起重装置的操作者，在开始工作前应检查其安全设备的运行情况。

13.(1)汽油驱动的车辆或起重装置不得在船仓内加油；其他燃料驱动的车辆或起重装置，只有在能合理可行地确保工人安全的情况下才得在船仓内补充燃料。

(2)如合理可行，在船仓内应优先使用不污染空气的发动机。

14.只要合理可行，不应要求工人在仓内有修整机和抓扬机开动的地方工作。

15.起重装置的新零件或可卸装置的部件均不得用熟铁制成。

16.只有在合格人员的监督和指导下，才能对可卸装置的任何部件进行热处理。

17.必要时应使用合适和恰当的衬板以保护预先组成吊装货物的吊索。

18.吊索在未经核准或检验前不得在任何情况下用于预先组成吊装。

19.起重机横梁、构架、不构成起重装置一部分的真空或电磁起重设备，以及其他重量超过100公斤的可卸装置各部件，均应清楚地标明其自身重量。

20.一次性使用的货盘或类似的一次性使用的器械应：

(a)清楚地标明或贴上标鉴，以指明它们是一次性使用的；

(b)只有在它们没有可能影响其安全使用的缺陷时，才能使用；和

(c)不重复使用。

21.以金属丝或铁皮带将数件载荷捆扎在一起的载荷，不得用钩子或其他设备插入金属丝或铁皮带进行起吊或下降，除非该金属丝或铁皮带有足够的强度。

22.当必须在货物集装箱顶部进行操作时，应采取一切合理措施，以减少发生事故的危险。

23.(1)危险品只有在一名负责人的监督下，才能进行装卸、贮存或堆放。

(2)在准备装卸、贮存或堆放危险物品时，应向有关工人充分提供应遵守的特殊预防措施的信息，包括在发生货物意外溢出或冒出时应采取的行动。

24.急救人员应能熟练使用适当的复甦技能和从事救授工作。

25.在必要和合理可行时，应在起重装置上安装能将司机紧急撤离驾驶仓的设备。应做出安排在不进一步危及于他的情况下撤离受伤或患病的司机。

26.(1)应将一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约第36条提及的体格检查和调查的结果通知有关工人。

(2)应通知雇主该工人是否适合他将要从事的工作，以及他是否会对其他工人构成危险，条件是，除按照公约第39条的要求外，应尊重信息的保密性。

27.按照一九七九年（码头作业）职业安全和卫生公约第40条的规定提供的设旋，在合理可行的范围内，应包括更衣室。

第153号公约

公路运输工时与间休公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九七九年六月六日举行其第六十五届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于公路运输工时与间休的某些提议，并经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九七九年六月二十九日通过以下公约，引用时得称之为一九七九年（公路运输）工时与间休公约。

第 1 条

1.本公约适用于专门从事国内或国际公路运输货物或旅客的机动车辆上的领工资的驾驶员，无论其是为他人或是为自己而在从事客货运输的企业中工作。

2.除本文另有规定外，本公约还适用于担任驾驶员的、专门从事公路运输的机动车车主及其家属。

第 2 条

1.各国主管当局或机构得对驾驶车辆从事下列工作的人员免于实施本公约或其部分条款：

(a)城市运输或某些城市运输，鉴于这些运输特有的技术操作条件和当地条件；

(b)农林企业的运输，前提是此类运输由拖拉机或设计用于当地农林活动的其它车辆进行，并完全用于此类企业的工作；

(c)伤病员运输、援助或救助运输、以及消防运输；

(d)以国防和警务为目的的运输，以及公共当局为其他重要用途服务的运输，前提是这种运输对为他人服务的运输企业不构成竞争；

(e)出租车运输;

(f)由于车辆类型、运载客货能力、路线限制或最大允许速度的原因被认为不需在驾驶和休息时间方面有专门规定的运输。

2.国家主管当局或机构，应为根据本条第1款免于实施本公约或其部分条款的驾驶员规定适当的驾驶时间和休息时间。

第 3 条

各国主管当局或机构在决定与本公约规定有关的事项时，应与最有代表性的有关雇主组织和工人组织进行协商。

第 4 条

1.就本公约而言，“工时”一词系指领工资的驾驶员在下列活动中耗用的时间:

(a)车辆运行期间的驾驶和其他工作;

(b)与车辆及其乘客或货物有关的辅助工作。

2.根据各会员国主管当局或机构、集体协议或符合国家惯例的任何其他方法所确定的分寸，无论在车辆上或在工作场所的到场、等候或听候出发的时间，也就是驾驶员无法自由支配的时间，得被视为工作时间。

第 5 条

1.驾驶员不得中间无休息连续驾驶超过四个小时。

2.经考虑国家特殊情况，会员国主管当局或机构得准许本条第1款提及的时间再延长不超过一个小时。

3.本条提及的休息时间长度，以及如属适宜分段休息的方式，应由会员国主管当局或机构确定。

4.各国主管当局或机构可具体规定，由于作息时间中规定了中间停顿或工作的间歇性使驾驶员能有充分休息，因而哪些情况不适用本条的规定。

第 6 条

1.最长总驾驶时间，包括加班时间，应既不超过每天九小时也不超过每周四十八小时。

2.本条第1款提及的总驾驶时间可作为一个平均数计算，由国家主管当局或机构确定的天数或周数为基准。

3.本条第1款提及的总驾驶时间，凡迂运输活动在特殊困难条件下进行的情况，应予减少。各国主管当局或机构应界定此类运输条件并确定适用于有关驾驶员的总驾驶时间。

第 7 条

1.驾驶员应有权享受本公约第4条第1款规定的连续五小时工作之后的休息。

2.本条第1款提及的休息时间长度，以及如属适宜，分段休息的方式应由会员国主管当局或机构确定。

第 8 条

1.驾驶员的每日休息时间，应为从每个工作日的开始算起的每二十四小时之内的至少十个连续小时。

2.每日休息时间作为一个平均数的计算，得以由国家主管当局或主管机构确定的时期为基准；显然在任何情况下不得少于八小时，或减少到每周两次以上八小时。

3.各国主管当局或主管机构，可在本条第1和2款关于最低小时数的规定得到遵守的条件下，根据运载乘客还是货物，是在家休息还是在其它地方休息的情况，规定每日休息的不同分段。

4.各国主管当局或主管机构，可规定对配备两名司机的车辆，或使用轮渡或火车的车辆，免于适用本条第1和2款关于每日休息的时间和方式的规定。

5.在每日休息期间，如司机已采取必要预防措施保证车辆及货物安全，则不应要求他留在车上或其附近。

第 9 条

1.各国主管当局或主管机构仅在进行必不可少的工作确属必需时，可将下列情况作为临时的例外准许实行本公约第5、6、7、和8条规定的延长驾驶时间、延长连续工作时间和缩短每日休息时间：

(a)发生事故、抢修、意外延误、工作混乱或交通中断；

(b)自然灾害；和

(c)确保公益机构运转的紧急和特殊情况。

2.在从事公路运输的国家和地方条件使得无需严格遵守本公约第5、6、7、或8条时，各国主管当局或主管机构亦可准许实行该各条款规定的延长驾驶时间、延长连续工作时间和缩短每日休息时间，并准许对本公约第1条第2款所指的驾驶员免于实施第5、6或8条的规定。在此种情况下，有关会员国应以随附批准书的一项声明，说明此种国家和地方条件以及根据本款准许的延长、缩短或例外。此种会员国应在其根据国际劳工组织章程第22条提交的报告中，指明在更严格或更广泛地实施本公约第5、6、7和8条方面已取得的进展，并能在任何时候以一项随后发表的声明取代前一声明。

第 10 条

1.各国主管当局或主管机构应：

(a)提供个人使用的检查手册并说明其颁发的条件、内容和由驾驶员持有的方式；

(b)制定关于通知根据本公约第9条第1款实行的工时，以及证明此种工时合理可行的原因的程序。

2.雇主应：

(a)保存以各国主管当局或主管机构批准的形式所做的记录，指明受其雇佣的驾驶员的工时和休息时间；

(b)以会员国主管当局或主管机构决定的方式将此种记录供监督机构查阅。

3.如对某些类型的运输确属必要，本条第1和2款提到的传统监督方法，在可能情况下应根据主管当局或主管机构制定的规则由现代化的方法，例如转速记录器等予以取代或补充。

第 11 条

各国主管当局或主管机关应规定：

(a)包括在企业中或公路上的检查在内的适当的检查制度；

(b)对违反本公约要求给予适当的处罚。

第 12 条

除非通过集体协议或仲裁裁决或符合国家惯例的其他方式使之生效，本公约各项条款应通过法律或条例予以实施。

第 13 条

本公约修订一九三九年（公路运输）工时与间休公约。

* * *

第 14—21 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八三年三月十日。

[2] 见附件 I。

第161号建议书

职业安全和卫生及工作环境建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议；并

经决定采纳本届会议议程第六项关于安全和卫生及工作环境的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，以补充一九八一年职业安全和卫生公约，

于一九八一年六月二十二日通过以下建议书，引用时得称之为一九八一年职业安全和卫生建议书；

一、范围和定义

1.(1)一九八一年职业安全和卫生公约（以下提及时称之为‘公约’）和本建议书的各项规定，应尽最大可能使之适用于一切经济活动部门和各类工人。

(2)应就采取某些必要的和切实可行的措施做出规定，为自雇人员提供与公约和本建议书所规定的相类似的保护。

2.就本建议书而言：

(a)“经济活动部门”一词覆盖雇用工人的一切部门，包括公共机关；

(b)“工人”一词覆盖一切受雇人员，包括公务人员；

(c)“工作场所”一词覆盖工人因工作而需在场或前往，并在雇主直接或间接控制之下的一切地点；

(d)“条例”一词覆盖所有由一个或几个主管当局赋予法律效力的规定；

(e)与工作有关的“健康”一词，不仅指没有疾病或并非体弱，也包括对于与工作安全和卫生直接有关的影响健康的身心因素。

二、技术行动领域

3.为适合不同的经济活动部门和不同的工种并考虑到要首先从根源上消除危害的原则，应遵循公约第4条提及的政策，特别在以下各领域采取措施：

(a)工作场所的设计、下位、结构特点、安装、保养、修理和变更，以及进出该工作场所的手段；

(b)工作场所的照明、通风、秩序和清洁；

(c)工作场所的温度、湿度和空气流动；

(d)对易于产生危害的机器和设备的设计、建造、使用、维修、测试和检查，以及适当时的批准和转让；

(e)防止因工作条件引起的有害的身心紧张；

(f)用人力或借助机械装卸、堆放和贮茂装载物和材料；

(g)电的使用；

(h)危险物质和制剂的制造、包装、贴标签、运输、贮存和使用，其废物和残渣的处理，以及在适当情况下，用其他无危险或危险较小的物质或制剂予以替代；

(i)辐射防范；

(j)防止由于噪音和振动引起的职业危害，限制它们的发生和保护工人免受这些危害；

(k)对工作场所大气和周围其他因素的监控；

(l)预防和控制高、低气压引起的危害；

(m)预防火灾和爆炸以及在发生火灾或爆炸时采取的措施；

(n)个人保护用品和保护服装的设计、制作、供应、使用、维修和测试；

(o)卫生设备、盥洗室、更衣和存衣室、饮用水的供给以及与职业安全和卫生有关的任何其他福利设施；

(p)急救；

(q)制订应急计划；

(r)对工人健康的监督。

三、国家一级的行动

4.为实施公约第4条提及的政策，考虑到本建议书第3条所列技术行动领域，主管当局或各主管当局应：

(a)颁布或批准条例、实践守则或其他有关职业安全和卫生及工作环境的适当

规定，同时考虑存在于安全和卫生为一方及工作时间和休息间歇为另一方之间的联系；

(b)根据经验和科学技术的进展，不时复审有关职业安全和卫生及工作环境的法规以及按本条(a)项颁布或批准的规定；

(c)从事或促进调查研究以鉴别各种危害并寻求防治办法；

(d)以适当方式为雇主和工人提供信息和咨询，并促进或便利雇主和工人及其组织之间的合作，以便尽可能切实可行地消除或减少危害；在适当情况下，应为移民工人提供以其母语进行的特殊训练；

(e)规定防止灾难的特殊措施，协调各级拟采取的行动，特别是在那些对工人和周围居民具有高度潜在危险的企业坐落的工业区；

(f)与国际劳工组织内建立的国际职业安全和卫生警戒系统保持良好联系；

(g)为残疾工人规定适当措施。

5.公约第9条第1款规定的监察制度应遵循一九四七年劳动监察公约和一九六九年（农业）劳动监察公约规定的精神，但不妨碍批准这两个公约的各会国在公约项下所应承担的义务。

6.在适应情况下，主管当局或各主管当局，经与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织协商后，应在劳动条件方面促进同公约第4条提及的政策相一致的措施。

7.公约第15条提及的各项安排的主要目的应为：

(a)实施公约第4条和第7条的要求；

(b)对依照公约第11条和本建议书第4条而授予主管当局或各主管当局的职能的行使情况进行协调；

(c)对由公共当局、雇主和雇主组织、工人组织和工人代表以及其他有关人员或机构，在有关职业安全和卫生及工作环境方面在全国、地区或本地开展的活动进行协调；

(d)促进在国家、某产业或某经济活动部门级别上的观点、信息和经验的交流。

8.为拟订和实施公约第4条提及的政策，应在公共当局、有代表性的雇主组织和工人组织及其他有关机构之间建立密切的合作。

9.公约第7条提及的审查，尤其应包括最易受伤害的工人，例如残疾者的情况。

四、企业一级的行动

10.考虑到各个经济活动部门和工种的不同，为实现公约第16条确定的目

标而由雇主承担的义务，可包括：

(a)在合理可行范围内，提供和维护工作场所、机器和设备，使之安全而无害健康，并使用安全而无害健康的工作方法；

(b)针对不同类别工人的职能和能力，进行必要的指导和培训；

(c)对工作、工作实践以及对职业安全和卫生措施的实施和运用进行适当的监督；

(d)按照企业的规模和活动的性质，对职业安全和卫生及工作环境进行组织安排；

(e)在不可能采用其他方法预防或控制危害时，应免费为工人提供确实必要的、适当的个人保护服装和保护用品；

(f)保证工作组织，特别是工作时间和休息间歇的安排不妨碍职业安全和卫生；

(g)采取各种合理可行的措施消除身心过度疲劳；

(h)开展调查研究或掌握为贯彻上述各项规定所需的科学和技术知识。

11.如有两个或两个以上企业同时在同一工作场所进行活动时，它们应协作实施有关职业安全和卫生及工作环境的规定，但不得损害各个企业对其所雇工人的健康和安全承担的责任。在适当情况下，主管当局或各主管当局应就这种协作制定一般性程序。

12.(1)为有助于公约第20条提及的合作而采取的措施，在适当和必要时，应包括按照国家实践任命工人安全代表、建立工人安全卫生委员会和/或安全卫生联合委员会；在安全卫生联合委员会中，工人应至少与雇主有同等数量的代表。

(2)工人安全代表、工人安全卫生委员会和安全卫生联合委员会，或在适当情况下，工人的其他代表应：

(a)获得有关安全卫生问题的适当信息，能审查影响工人安全和健康的因素，并受到鼓励就该问题提出措施建议；

(b)在酝酿新的重要安全卫生措施时，并在这些措施付诸实施之前，与之协商并求得工人对这些措施的支持；

(c)对工作过程、工作内容或工作组织计划作任何改变而有可能涉及工人的安全或健康时，与之协商；

(d)作为工人代表或安全卫生委员会成员在职业安全和卫生方面行使其职能时，应受到保护，不被解雇和不遭受对其不利的措施；

(e)能在企业级有关安全卫生问题的决策过程中作出贡献；

(f)可进入工作场所的各个部位并可在上班时间在工作场所与工人就安全和卫生问题进行交谈；

(g)能自由地与劳动监察员接触;

(h)能与企业内有关职业安全和卫生问题的谈判作出贡献;

(i)在有报酬的上班时间内用适当时间行使其与安全和卫生有关的职能，并接受与这些职能有关系的培训;

(j)就有关安全和卫生方面的特殊问题征求专家的意见。

13.如企业活动需要，从其规模看亦属可行，应作出规定以便:

(a)在本企业内部，或同其他企业联合，或在会同外部机构安排之下，设置一个职业卫生所和一个安全所;

(b)就有关安全卫生的物殊问题征求专家意见，或对解决这些问题所作措施的实施情况进行监督。

14.如雇主所在企业的经营性质有此必要时，应要求雇主以书面提出在职业安全卫生方面的政策和安排，以及按照这些安排所应履行的各种职责，并将此情况用工人易懂的语言或方式照知每一工人。

15.(1)应要求雇主通过例如对环境的监测和不时采用系统安全审核等手段，定期检验职业安全卫生适用标准的实施情况。

(2)应要求雇主在主管当局或各主管当局认为必要时建立与职业安全和卫生及工作环境有关的记录，可以包括所有发生于工作过程或与之有关且应报告的工伤事故和疾病的记录，根据这一领域的法律或条例所做的核准和豁免以及这些核准和豁免可能需遵守的条件的记录，有关对企业中工人健康进行监督的证书，以及有关暴露于特定物质和制剂的数据。

16.按照公约第19条的规定所作的安排，应保证工人:

(a)能合理照顾其自身安全和由于其行动或工作疏忽而可能影响到的其他人的安全;

(b)遵循为保证其自身和别人的安全和健康而发布的指示并遵守安全卫生程序;

(c)正确使用安全设备和保护用品，并不得使其不起作用;

(d)立即向直接上级报告他们有充分理由认为可能出现而本人又无力加以纠正的险情;

(e)报告在工作过程中出现或与工作有关的一切事故或对健康的损害。

17.不得因工人出于善意认为雇主在职业安全卫生和工作环境方面违反法律规定或措施严重不当而提出申诉等情由采取不利于该工人的措施。

五、与现行国际劳工公约和建议书的关系

18.本建议书对任何国际劳工建议书不作修订。

19.(1)在制订和实施公约第4条提及的政策时，各会员国应以不妨碍其对已批准公约承担义务为前提，参考附件所列的国际劳工公约和建议书。

(2)国际劳工大会今后在通过或修订有关安全卫生和工作环境的任何公约或建议书时，可以三分之二多数票修改该附件。

附　件

一九一九年以来由国际劳工大会通过的
有关职业安全和卫生及工作环境的文件

年	公　约	建　议　书
1921	第13号 (油漆)白船	
1929	第27号 (航运包裹)标明重量	
1937	第62号 (建筑业)安全规定	第53号 (建筑业)安全规定
1946	第73号 (海员)体格检查	第79号 年轻人体格检查
	第77号 (工业)年轻人体格检查	
	第78号 (非工业职业)年轻人体格检查	
1947	第81号 劳动监察	第81号 劳动监察
		第82号 (矿山和运输)劳动监察
1949	第92号 船员舱室(修订)	
1953		第97号 保护工人健康
1958		第105号 船上药箱
		第106号 海上医疗指导
1959	第113号 (渔民)体格检查	第112号 职业卫生设施
1960	第115号 防辐射	第114号 防辐射
1963	第119号 机器防护	第118号 机器防护

年	公　约	建　议　书
1964	第 120 号（商业和办事处所）卫生	第 120 号（商业和办事处所）卫生
	第 121 号 工伤津贴	第 121 号 工伤津贴
1965	第 124 号（井下工作）年轻人体格检查	
1967	第 127 号 最大重量	第 128 号 最大重量
1969	第 129 号（农业）劳动监察	第 133 号（农业）劳动监察
1970	第 133 号 船员舱室（补充规定）	第 140 号 船员舱室（空调）
		第 141 号 船员舱室（噪音控制）
	第 134 号（海员）事故防止	第 142 号（海员）事故防止
1971	第 136 号 苯	第 144 号 苯
1974	第 139 号 职业癌	第 147 号 职业癌
1977	第 148 号 工作场所（空气污染、噪音和振动）	第 156 号 工作场所（空气污染、噪音和振动）
1979	第 152 号（码头工作）职业安全和卫生	第 160 号（码头工作）职业安全和卫生

第162号建议书

老年工人建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事召集，于一九八〇年六月四日在日内瓦举行其第六十六届会议，并

忆及一九五八年（就业与职业）歧视公约和建议书未在其中将年龄列入歧视理由，而提供增加新的理由的可能，并

忆及一九六四年就业政策建议书和一九七五年人力资源开发建议书中有关老年工人的具体条款，并

忆及现有文件的条款中关于老年人的社会保障，特别是一九六七年残疾、老年和遗属津贴公约和建议书，并

忆及一九七五年国际劳工组织第六十届大会通过的《女工机会和待遇平等宣言》第3段第6条的条款，并

考虑到有必要在现有文件中补充有关老年工人的机会和待遇平等的标准、保护他们就业的标准和准备并进入退休的标准，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于老年工人工作和退休的提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九八〇年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九八〇年老年工人建议书：

一、总　　则

1.（1）本建议书适用于所有因年龄增大而在就业和职业方面面临困难的工人。

（2）为使本建议书有效，各国得以与国家法律、法规和实践一致并适合本国国情的方式，根据具体年龄组，采用比较准确定义，阐明本建议书适用于哪些工人。

（3）为此，本建议书所适用的工人属于“老年人”。

2.老年工人就业问题应由统筹兼顾的全面就业政策来处理，而且在企业一

级，作为统筹兼顾的社会政策，应照顾到所有年龄组，从而确保就业问题不会从一个年龄组转移到另一个年龄组。

二、机会和待遇平等

3.各会员国应以一项国家政策来促进工人的机会和待遇平等，无论他们的年龄大小，并且在其法律或条例以及有关的实践方面，采取措施，防止对老年工人的就业和职业的歧视。

4.各会员国应采用适合于本国国情和实践的方法：

(a)制定条款，使雇主组织和工人组织有效地参与制定本建议书第3段提及的政策；

(b)制定条款，使雇主组织和工人组织有效参与促进承认和执行该政策；

(c)制定适当的法律或促进适当的计划以确保对该政策的承认和执行。

5.在不因他们年龄而受歧视的情况下，老年人应与其他工人一样享有机会与待遇平等，特别是：

(a)有机会得到职业指导和工作安置服务；

(b)考虑到他们的个人技能、经验和资格，有机会得到：

(i)他们在公共和私人部门中所选择的工作，除非在一些例外情况下，由于某些类型的工作提出特殊要求、条件和规则，对年龄有所限制；

(ii)职业培训的便利条件，特别是进修和再培训；

(iii)带酬离职学习，特别是为培训和工会教育的目的；

(iv)晋级和合理的任务分配；

(c)受制于有关解雇的国家法律和实践和有关本建议书第22段提及的考核结果的就业保障；

(d)同工同酬；

(e)社会保障措施和福利津贴；

(f)工作条件，包括职业安全与卫生措施；

(g)住房、社会服务和医疗设施的待遇，特别是与职业活动或就业有关的待遇。

6.各会员国应审核有关的法定条款和行政规章制度与实践，使之符合本建议书第3段提及的政策。

7.各会员国应以适合国情和实践的方法：

(a)尽量保证在某一政府当局的领导或监督下，在所有的活动中执行本建议书第3段提及的政策；

(b)与雇主组织和工人组织以及其他任何有关机构进行合作，促进在所有活动

中执行该政策。

8.老年工人和工会组织以及雇主及其组织应有机会与被授权审议和调查涉及机会和待遇均等的控诉的机构接触，以便纠正任何违反该政策的作法。

9.应采取各种适当措施，保证在职业指导、培训和工作安置服务方面为老年工人提供他们所需的设施、建议和协助，使他们能充分利用机会和待遇的平等。

10.实施本建议书第3段提及的政策时不应对公认的对老年工人必要的特殊保护或协助有不利影响。

三、保　　护

11.在国家改善工人工作生涯中各个阶段的工作条件和工作环境的政策范畴内，应在雇主组织和工人组织代表的参与下，制定适合国情和实践的措施，使老年工人能在良好的条件下继续就业。

12.(1)应在雇主组织和工人组织的参与下开展研究，以确定会加速老化的一些活动类型，或老年工人在适应其工作要求方面存在哪些困难，找出原因，想出适当的解决方法。

(2)此类研究应作为评价工作和相应技能总体制中的一部分。

(3)研究成果应广为传播，特别是传播到雇主组织和工人组织，如果需要，通过这些组织传播到有关老年工人。

13.当老年工人在适应工作方面遇到的困难主要是年龄原因时，应根据有关活动的类型采取适当措施，以便：

(a)改善会加速老化的工作条件和工作环境；

(b)对超出有关工人的能力、导致压力或过度紧张的工作组织形式和工时进行变更，特别是限制加班工时；

(c)利用一切拥有的技术手段，特别是劳动经济学的原则，调整工人的工作及其内容，以便保证健康、防止事故和维持工作能力；

(d)为工人的健康状况提供更系统的监督；

(e)为保护工人的安全和健康，在工作现场提供适当的监督。

14.为使本建议书第13段(b)条有效而采取的措施中，根据每个国家的普遍作法，经与工人代表协商后，或由代表他们的组织参与下，或通过集体谈判，在企业一级采取以下措施：

(a)减少从事艰苦、危险或有害健康的工作的老年工人的日工时和周工时；

(b)对所有提出减少工时的老年工人，在他们达到工人正常享受养老金日期之前的规定时间，促进逐步减少工时；

(c)根据工龄或年龄，增加带薪年假；
(d)使老年工人根据自己的方便安排工作和休息时间，特别是安排他们非全日工作和提供弹性工时；
(e)在一定年限的连续或间断倒班工作之后，安排老年工人从事正常日间工时的工作。

15.尽一切努力，通过如今一九七五年人力资源开发建议书第50段所规定的那样一些指导和培训措施，解决老年工人遇到的困难。

16.(1)在雇主组织和工人组织的参与下，如有可能，应采取措施，对老年工人实行适于他们需要的报酬体制；

(2)这些措施应包括：
(a)采用不仅考虑到工作速度，而且考虑到技术和经验的报酬体制；
(b)把老年工人从计量付酬的工作调至计时付酬的工作。

17.还可以采取措施，向提出要求的老年工人提供本专业或其他专业的就业机会，使他们在不减少收入的情况下充分利用自己的才能和经验。

18.当裁减工人时，尤其是在夕阳工业，应特别考虑到老年工人的特殊需要，例如提供其他产业的再培训，使老年工人获得新的工作岗位而向他们提供协助，或提供充分的收入保护或经济补偿。

19.应特别帮助因家庭责任失业之后而寻找工作的老年人就业或再就业。

四、准备和进入退休

20.就本建议书本章而言：
(a)“规定”一词系指由本建议书第31段确定，或由其提及的措施之一；
(b)“老年津贴”一词系指对超过规定年龄生存的人员提供的津贴；
(c)“退休津贴”一词系指老年津贴，但条件是仃止任何有收入的活动；
(d)“通常由年龄来确定工人享有老年津贴的资格”的表述系指给予老年津贴的规定年龄，参照该年龄可提前或推迟给予津贴；
(e)“长期服务津贴”一词系指仅根据是否达到一个获得资格的长期期限而给予的津贴，不论年龄大小；
(f)“资格期限”一词系指交纳保险金的期限，或雇用期限，或居住期限，或据此而规定的任何一种组合。

21.只要可能，应对以下几点采取措施：
(a)确保在一个由工作生活逐渐过渡到自由活动的一段时期中，自愿退休；
(b)使由年龄确定养老金资格的作法更灵活。

22.应根据前一段和本建议书第3段，审议规定在某一指定年龄强制解雇

的法律和其他条款。

23.(1)根据各国的特别津贴政策，每个会员国应努力保证逐渐减少工时，已达到规定水平的老年工人，或已开始非全日工作的工人，在他们达到通常使工人有资格获得老年津贴的年龄之前的规定期限内，领取对其收入减少的部分给予的部分特别津贴或全部补偿。

(2)应规定本段第(1)小段提及的特别津贴的数额和条件，如合适，应将特别津贴作为收入，以便计算老年津贴，同时在计算时也应考虑领取特别津贴的时间。

24.(1)老年工人在达到通常使工人获得老年津贴资格的年龄之前的规定时间内失业者，如有失业保险制度，应在该年龄之前继续领取失业津贴或足够的收入维持费。

(2)另一种情况，已失业一年以上的老年工人应有资格在达到正常退休年龄日期之前的规定时间内享受提前退休津贴；提前退休津贴的发放不应依据一个比工人正常领取老年津贴的年龄所要求的更长的资格期限而定，并且其数额相当于有关工人在其年龄期间可能领取的津贴数额不应被减少，以此来抵销可能更长的交费时间。但在计算该数额时，不应将实际年龄和正常领取老年津贴的年龄之间的差额时间包括在取得资格的期限内。

25.(1)老年工人：

(a)凡从事艰苦或有损健康职业的工人，为老年津贴的目的，根据国家法律或条例或国家实践；或

(b)被确定其健康不适于规定程度的工作，应有资格在达到正常退休年龄日期之前的规定时间内享受提前退休津贴，津贴的发放应依据规定取得资格的期限；津贴的数额与有关工人在达到正常领取老年津贴年龄时的津贴数额一致，不应被减少，以此来抵销很可能更长的交费时间。但在计算该数额时，不应将实际年龄和正常领取老年津贴的年龄之间的差额时间包括在取得资格的期限内。

(2)本段第(1)小段的条款不适用于：

(a)因残疾丧失工作能力，其程度至少相当于取得提前退休津贴资格的残疾要求标准，无法工作而领取残疾或其他养老金的人；

(b)通过职业养老金制度或其他社会保障津贴领到足够津贴的人。

26.第24段和25段规定对其不适用的老年工人应有资格在达到正常领取老年津贴年龄之前的规定时间内享受提前退休的老年津贴，条件是在根据他们当时年龄应领取的任何定期老年津贴的数额中作相应的削减。

27.如老年工人其老年津贴是根据交纳费用或工作年限的制度而定者，则在规定的资格期限之后应有权享受长期工龄津贴。

28.本建议书第26段和27段的条款可不适用于老人在65岁或更少岁数有资格享受老年津贴的制度。

29.身体健康适宜于工作的老年工人应可以推迟申请老年津贴至通常获得老年津贴的年龄之后。例如为满足取得老年津贴资格的所有条件或是考虑到推迟退休年龄增加了工作年限或交纳费用年限从而可以领取较高的津贴等。

30.(1)应在雇主和工人的代表组织及其他有关机构的参与下，在结束工作生涯之前的几年中，实施退休准备计划。为此，应考虑到一九七四年的带薪脱产学习公约。

(2)此类计划特别应使有关人员能够制定自己的退休计划，并适应新的形势，为此应向他们提供以下信息：

(a)收入，特别是他们可以期望领到的老年津贴，他们作为退休人员的纳税情况，以及与他们有关的利益，如医药治疗、社会服务和降低某些公共服务费用；

(b)继续职业活动的机会和条件，特别是非全日制工作、以及自谋职业的可能性；

(c)老化过程和抗衰老措施，如医疗检查、体育锻炼和恰当的饮食；

(d)如何利用闲暇时间；

(e)可利用的成人教育设施，无论是为了克服退休后的特殊问题或是为了保持和发展自己的爱好和技能。

五、实　　施

31.可通过法律、条例、集体协议或其他任何与国家实践一致的方式，并考虑到国家的经济和社会条件，必要时分阶段使本建议书生效。

32.应采取适当措施，通告公众，尤其是负有指导、培训、工作安置责任的人和有关社会服务机构，以及雇主、工人和代表他们的组织有关老年工人可能遇到的问题，特别是本建议书第5段涉及的问题和帮助他们克服问题的愿望。

33.应采取措施保证老年工人充分了解他们的权利和机会，并鼓励他们利用这些权利和机会。

第154号公约

促进集体谈判公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议，并

重申费城宣言所确认的原则："国际劳工组织的庄严使命是在世界各国协助实施……使集体谈判权得到切实承认的计划"，并注意到此原则："完全适用于世界各国"并

考虑到下列文件所含国际准则的重要意义：一九四八年工会自由和保护工会权利公约、一九四九年组织权利和集体谈判权利公约、一九五一年集体协议建议书、一九五一年自愿调解和仲裁建议书、一九七八年劳工关系（公务）公约和建议书以及一九七八年劳工行政管理公约和建议书，并

考虑到应作出更大努力，以实现上述准则所体现的目标，特别是一九四九年组织权利和集体谈判权公约第4条和一九五一年集体协议建议书第1款所述总的原则，并

因而考虑到应采取一些以上述准则为基础并旨在推动以自愿和自由进行为原则的集体谈判的适当措施，作为对这些准则的补充，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于促进集体谈判的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八一年六月十九日通过以下公约，引用时得称之为一九八一年集体谈判公约。

第一部分　适用范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于所有经济活动部门。

2.本公约所规定的保障在何种程度上适用于军队和警察，可由各国法规或惯例确定。

3.对于公职人员，本公约具体实施办法可由各国法规或惯例确定。

第 2 条

就本公约而言，“集体谈判”一词适用于一雇主、一些雇主或一个或数个雇主组织为一方同一个或数个工人组织为另一方之间就以下目的所进行的所有谈判：

(a)确定劳动和就业条件，和（或）

(b)解决雇主和工人间的关系，和（或）

(c)解决雇主或其组织同一个或数个工人组织之间的关系。

第 3 条

1.国家法律或惯例若按一九七一年工人代表公约第3条(b)项所限定的含义确认工人代表的存在，则为实施本公约也可确定“集体谈判”一词应在何种程度上包括同这些代表的谈判。

2.若为实施上文第1款规定，“集体谈判”一词也包括同本款所涉工人代表的谈判，则必要时应采取适当措施确保这些代表的表现不得被用来消弱有关工人组织的地位。

第二部分 实施办法

第 4 条

若本公约不通过集体协议、仲裁裁决或其他符合国家惯例的途径实施，则应通过国家法律或条例来实施。

第三部分 促进集体谈判

第 5 条

1.应根据国家情况，采取措施促进集体谈判。

2.上文第1款所涉措施之目的应是：

(a)使本公约所涉各行业的雇主同各类工人的集体谈判得以进行；

(b)使集体谈判逐渐扩展到本公约第2条(a)、(b)和(c)项所涉的所有方面；

(c)促进雇主组织同工人组织之间所达成的程序规则的发展；

(d)使集体谈判不因缺乏决定其进程的规则或这些规则不足或不适当而受到妨碍；

(e)使解决劳资纠纷的机构和程序的确立有助于促进集体谈判。

第 6 条

本公约的规定对集体谈判在有关方面自愿参加的和解和（或）仲裁机制或机构范围内所依据的职业关系体制的运行并无妨碍。

第 7 条

主管当局为促进和推动集体谈判的发展而采取的措施，应在公共机构与雇主和工人组织间事先磋商并如有可能达成协议。

第 8 条

为促进集体谈判而采取的措施，在制定或实施过程中不得妨碍集体谈判的自由进行。

第四部分 最后条款

第 9 条

本公约对任何公约或建议书不作修订。

* * *

第10—17条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九八三年八月十一日。

[2] 见附件Ⅰ。

第163号建议书

促进集体谈判建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其六十七届会议，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于促进集体谈判的各项提议，并

经确定这些提议应采取补充一九八一年集体谈判公约的建议书的形式，

于一九八一年六月十九日通过以下建议书，引用时得称之为一九八一年集体谈判建议书。

一、实施方法

1.本建议书的各项规定，可通过国家法律或条例、集体协议，仲裁裁决或其他符合本国实践的方式保证实施。

二、促进集体谈判的手段

2.凡有必要，应采取适合国情的措施，为在自愿基础上建立和发展自由、独立并具代表性的雇主组织和工人组织提供方便。

3.凡有必要并在适宜时，应采取适合国情的措施以便：

(a)雇主和工人的代表组织被确认为有资格进行集体谈判；

(b)在主管当局按确认程序确定哪些组织有权进行集体谈判的国家里，在作出决定时应以客观的并对这些组织的代表性事先予以界定的标准为依据，而这些标准须经与雇主和工人的代表组织磋商后确定。

4.(1)在必要时，应采取符合国情的措施，以便集体谈判有可能在任何层次，特别在机构、企业、部门、行业一级，或在地区或全国级别上举行。

(2)凡集体谈判在多层次举行的国家里，谈判双方应注意各层次间的协调。

5.(1)谈判双方应采取措施，使各层次的谈判者有可能受到适当培训。

(2)当局可应工人组织与雇主组织的请求，为实行此类培训向其提供帮助。

(3)此类培训课程的内容及其监督应由有关的、合适的工人组织和雇主组织确定。

(4)此类培训不得损害工人和雇主组织选择自己的集体谈判代表的权利。

6.集体谈判双方应授予各自谈判者以必要权责来进行谈判并缔结协定，此类授权应遵从各自组织有关内部咨询的规定。

7.(1)如有必要，应采取适合国情的措施，使双方能获得必要咨询，从而能在了解情况之后进行谈判。

(2)为此目的：

(a)公私雇主得应工人组织请求，提供有关谈判单位和谈判企业总的经济和社会情况的必要咨询，以便在了解情况之后进行谈判。如披露某些情况可能给企业带来损害，则提供此类咨询得以保证凡在必要时均视其为机密作为约束条件；可由集体谈判双方达成协议确定需要提供的咨询。

(b)在披露这些情况并不损害国家利益时，当局应提供有关国家和所涉及的活动部门的总的经济和社会形势的必要咨询。

8.如有必要，应采取符合国情的措施，使处理劳资冲突的程序能帮助冲突双方自己找到解决冲突的办法，不论是在谈判协定过程中产生的冲突，还是在解释和执行协定方面出现的冲突，或为一九六七年审查要求建议书所提及的冲突。

三、最后规定

9.本建议书不对任何现有的建议书作出修订。

第155号公约

职业安全和卫生及工作环境公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议并

经决定采纳本届会议议程第六项关于安全和卫生及工作环境的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八一年六月二十二日通过以下公约，引用时得称之为一九八一年职业安全和卫生公约：

第一部分　范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于经济活动的各个部门。

2.凡批准本公约的会员国，经与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织在尽可能最早阶段进行协商后，对于其经济活动的某些特殊部门在应用中会出现实质性特殊问题者，诸如海运或捕鱼，得部分或全部免除其应用本公约。

3.凡批准本公约的会员国，应在其按照国际劳工组织章程第22条的规定提交的关于实施本公约的第一次报告中，列举按照本条第2款的规定予以豁免的部门，陈明豁免的理由，描述在已获豁免的部门中为适当保护工人而采取的措施，并在以后的报告中说明在扩大公约的适用面方面所取得的任何进展。

第 2 条

1.本公约适用于所覆盖的经济活动的各个部门中的一切工人。

2.凡批准本公约的会员国，经与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织

在尽可能最早阶段进行协商后，对应用本公约确有特殊困难的少数类别的工人，得部分或全部免除其应用本公约。

3.凡批准本公约的会员国应在其按照国际劳工组织章程第22条的规定提交的关于实施本公约的第一次报告中，列举按照本条第2款的规定予以豁免的少数类别的工人，陈述豁免的理由，并在以后的报告中说明在扩大公约的适用面方面所取得的任何进展。

第 3 条

就本公约而言：

(a)“经济活动部门”一词覆盖雇用工人的一切部门，包括公共机构；

(b)“工人”一词覆盖一切受雇人员，包括公务人员；

(c)“工作场所”一词覆盖工人因工作而需在场或前往，并在雇主直接或间接控制之下的一切地点；

(d)“条例”一词覆盖所有由一个或几个主管当局赋予法律效力的规定；

(e)与工作有关的“健康”一词，不仅指没有疾病或并非体弱，也包括对于与工作安全和卫生直接有关的影响健康的身心因素。

第二部分 国家政策的原则

第 4 条

1.各会员国应根据国家条件和惯例，经与最有代表性的雇主组织和工人组织协商后，制定、实施和定期审查有关职业安全、职业卫生及工作环境的一项连贯的国家政策。

2.这项政策的目的应是在合理可行的范围内，把工作环境中内在的危险因素减少到最低限度，以预防来源于工作，与工作有关或在工作过程中发生的事故和对健康的危害。

第 5 条

本公约第4条提及的政策，应考虑到对职业安全和卫生及工作环境有影响的以下主要行动领域：

(a)工作的物质要素（工作场所、工作环境、工具、机器和设备、化学、物理

和生物的物质和制剂、工作过程）的设计、测试、选择、替代、安装、安排、使用和维修；

(b)工作的物质要素与进行或监督工作的人员之间的关系，以及机器、设备、工作时间、工作组织和工作过程对工人身心能力的适应；

(c)为使安全和卫生达到适当水平，对有关人员在这方面或另一方面的培训，包括必要的，进一步的培训、资格和动力；

(d)在工作班组和企业一级，以及在其他所有相应的级别直至并含国家一级之间的交流和合作；

(e)保护工人及其代表，使其不致因按照本公约第4条提及的政策正当地采取行动而遭受纪律制裁。

第 6 条

本公约第4条提及的政策的制订应阐明公共当局、雇主、工人和其他人员在职业安生和卫生及工作环境方面各自的职能和责任，同时既考虑到这些责任的补充性又考虑到国家的条件和惯例。

第 7 条

对于职业安全和卫生及工作环境的状况，应每隔适当时间，进行一次全面的或针对某些特定方面的审查，以鉴定主要问题之所在，找到解决这些问题的有效方法和应采取的优先行动，并评估取得的成果。

第三部分 国家一级的行动

第 8 条

各会员国应通过法律或条例，或通过任何其他符合国家条件和惯例的方法，并经与有关的、有代表性的雇主和工人组织协商，采取必要步骤实施本公约第4条。

第 9 条

1.实施有关职业安全和卫生及工作环境的法律和条例，应由恰当和适宜的

监察制度予以保证。

2.实施制度应规定对违反法律和条例的行为予以适当惩处。

第 10 条

应采取措施向雇主和工人提供指导，以帮助他们遵守法定义务。

第 11 条

为实施本公约第 4 条提及的政策，主管当局或各主管当局应保证逐步行使下列职能：

(a)在危险的性质和程度有此需要时，确定企业设计、建设和布局的条件、企业的交付使用、影响企业的主要变动或对其主要目的的修改、工作中所用技术设备的安全以及对主管当局所定程序的实施；

(b)确定哪些工作程序及物质和制剂应予禁止或限制向其暴露或应置于主管当局或各主管当局批准或监督之下；应考虑同时暴露于几种物质或制剂对健康的危害；

(c)建立和实施由雇主，并在适当情况下，由保险机构或任何其他直接有关者通报工伤事故和职业病的程序，并对工伤事故和职业病建立年度统计；

(d)对发生于工作过程中或与工作有关的工伤事故、职业病或其他一切对健康损害，如反映出情况严重，应进行调查；

(e)每年公布按本公约第 4 条提及的政策而采取措施的情况及在工作过程中发生或与工作有关的工伤事故、职业病和对健康的其他损害的情况；

(f)在考虑国家的条件和可能的情况下，引进或扩大各种制度以审查化学、物理和生物制剂对工人健康的危险。

第 12 条

应按照国家法律和惯例采取措施，以确保设计、制作、引进、提供或转让业务上使用的机器、设备或物质者：

(a)在合理可行的范围内，查明机器、设备或物质不致对正确使用它们的人的安全和健康带来危险；

(b)提供有关正确安装和使用机器和设备以及正确使用各类物质的信息，有关机器和设备的危害以及化学物质、物理和生物制剂或产品的危险性能的信息，并对如何避免已知危险进行指导；

(c)开展调查研究，或不断了解为实施本条(a)、(b)两项所需的科技知识。

第 13 条

凡工人有正当理由认为工作情况出现对其生命或健康有紧迫、严重危险而撤离时，应按照国家条件和惯例保护其免遭不当的处理。

第 14 条

应采取措施，以适合国家条件和惯例的方式，鼓励将职业安全和卫生及工作环境问题列入各级的教育和培训，包括高等技术、医学和专业的教育以满足所有工人训练的需要。

第 15 条

1.为保证本公约第4条提及的政策的一贯性和实施该政策所采取措施的一贯性，各会员国应在尽可能最早阶段与最有代表性的雇主和工人组织并酌情和其他机构协商后，做出适合本国条件和惯例的安排，以保证负责实施本公约第二和第三部分规定的各当局和各机构之间必要的协商。

2.只要情况需要，并为国家条件和惯例所许可，这些安排应包括建立一个中央机构。

第四部分 企业一级的行动

第 16 条

1.应要求雇主在合理可行的范围内保证其控制下的工作场所、机器、设备和工作程序安全并对健康没有危险。

2.应要求雇主在合理可行的范围内保证其控制下的化学、物理和生物物质与制剂，在采取适当保护措施后，不会对健康发生危险。

3.应要求雇主在必要时提供适当的保护服装和保护用品，以便在合理可行的范围内，预防事故危险或对健康的不利影响。

第 17 条

两个或两个以上企业如在同一工作场所同时进行活动，应相互配合实施本公约的规定。

第 18 条

应要求雇主在必要时采取应付紧急情况和事故的措施，包括适当的急救安排。

第 19 条

应在企业一级作出安排，在此安排下：

(a) 工人在工作过程中协助雇主完成其承担的职责；

(b) 企业中的工人代表在职业安全和卫生方面与雇主合作；

(c) 企业中的工人代表应获得有关雇主为保证职业安全和卫生所采取措施的足够信息，并可在不泄露商业机密的情况下就这类信息与其代表性组织进行磋商；

(d) 工人及其企业中的代表应受到职业安全和卫生方面的适当培训；

(e) 应使企业中的工人或其代表和必要时其代表性组织，按照国家法律和惯例，能够查询与其工作有关的职业安全和卫生的各个方面的情况，并就此受到雇主的咨询；为此目的，经双方同意，可从企业外部带进技术顾问；

(f) 工人立即向其直接上级报告有充分理由认为出现对其生命和健康有紧迫、严重危险的任何情况，在雇主采取必要的补求措施之前，雇主不得要求工人回到对生命和健康仍存在紧迫、严重危险的工作环境中去。

第 20 条

管理人员与工人和/或其企业内的代表的合作，应是按本公约第 16—19 条所采取的组织措施和其他措施的重要成分。

第 21 条

职业安全和卫生措施不得使工人支付任何费用。

第五部分 最后条款

第 22 条

本公约对任何公约或建议书不作修订。

* * *

第 23—30 条：按标准最后条款。[2]

1 生效日期：一九八三年八月十一日。

2 见附件Ⅰ。

第164号建议书

职业安全、卫生和工作环境建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议，并

经决定采纳本届会议议程第六项关于职业安全、卫生和工作环境的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九八一年职业安全和卫生公约的补充，

于一九八一年六月二十二日通过以下建议书，引用时得称之为一九八一年职业安全和卫生建议书。

一、适用范围和定义

1.(1)一九八一年职业安全和卫生公约（以下简称公约）的规定和本建议书的规定应尽可能适用于经济活动的各个部门和各种类别的工人。

(2)应采取切实可行的必要措施，为个体劳动者提供公约和本建议书所规定的类似保护。

2.就本建议书而言：

(a)“经济活动部门”一词系指雇用工人的一切部门，包括公务部门；

(b)“工人”一词系指一切受雇人员，包括公务人员；

(c)“工作场所”一词系指工人因其工作而需在场或前往并在雇主直接或间接控制之下的一切地点；

(d)“规定”一词系指主管当局使之具有法律效力的规定；

(e)与工作有关的“健康”一词不仅指没有疾病或并非体弱，也包括对于与工作安全和卫生有关的影响健康的身心因素。

二、技术行动领域

3.为实施公约第4条所述政策，应根据不同的经济活动部门和不同的工种以及强调从根源上消灭危害的原则，在以下方面采取适当措施：

(a)工作场所的设计、定位、建筑特点、安装、维护、修理及其出入通道的修理和改造；

(b)工作场所的照明、通风和整洁；

(c)工作场所的温度、湿度和空气流通；

(d)可能产生危害的机器设备的设计、制造、使用、维护、测试和检查，其必要的批准以及不论何种名义的转让；

(e)防止一切因劳动条件造成、有害健康的身心紧张；

(f)以人力或机械装卸、捆绑和贮藏物资器材；

(g)电的使用；

(h)危险物品的制造、包装、贴标签、运输、贮藏和使用及其残渣废料的处理和必要时以其他无害或较少危害物品取而代之；

(i)辐射的防护；

(j)防止和限制噪音或振荡的职业性危害及对工人的保护；

(k)对工作场所的环境及其他环境因素的监测；

(l)预防的限制过大的气压变化；

(m)火灾和爆炸的预防及在发生火灾和爆炸时所须采取的措施；

(n)个人防护设备和防护服的设计、制造、供应、使用、维护和测试；

(o)卫生设施、水房、更衣室、饮用水的供应及其他与工人安全和健康有关的设施；

(p)急救；

(q)应急计划的制定；

(r)对工人健康的监护。

三、国家一级的行动

4.为实施公约第4条所述政策，主管当局应根据上文第3条有关行动技术方面的提示采取以下措施：

(a)根据安全和卫生同劳动时间和休息安排的关系颁布或批准一些与工人安全、卫生及工作环境有关的条例、实践守则或其他有关规定；

(b)根据经验和新的科技成果，随时复议关于工人安全、卫生及工作环境的法

规以及根据上文(a)项要求而发布或通过的规定;

(c)开展或促进旨在弄清危害并找到有效预防办法的研究;

(d)以适当方式为雇主和工人提供其可能需要的信息和建议、为在切实可行情况下消灭或减少危害而推动或促进雇主和工人及其组织之间的合作,并适当地为移民工人制定以其母语进行的特别培训计划;

(e)采取特别措施,防止灾害的发生并协调各级行动,特别是在企业集中、对工人和附近居民潜在危害大的工业区协调行动;

(f)同在国际劳工组织范围内建立的国际职业安全和卫生报警系统保持密切关系;

(g)为残疾工人采取适当措施。

5.公约第9条第1款规定的监察制度应参照一九四七年劳动监察公约和一九六九年(农业)劳动监察公约的规定建立,而不影响批准这后两个公约的会员国对其承担的义务。

6.主管当局应适当情况下与有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商后,在劳动条件方面推动符合公约第4条所述政策的措施。

7.公约第15条的规定主要目的应为:

(a)确保公约第4和第7条规定的实施;

(b)协调按公约第11条和上文第4条的规定由主管当局行使的职能;

(c)协调公共权力机构、雇主和雇主组织、工人及其代表,及其他机构或有关人员就职业安全、卫生和工作环境问题在全国、地区或地方所展开的活动;

(d)在国家一级或在一行业或一经济活动部门的范围内促进意见、信息和经验的交流。

8.在公共当局同有代表性的雇主组织和工人组织及其他有关机构之间就制定的实施公约第4条所述政策进行密切合作。

9.公约第7条所述的检查应主要涉及最困难的工人的处境,如残疾人的处境。

四、企业一级的行动

10.为实施公约第16条所确定的目标,根据不同的经济活动部门和不同的工种,雇主应承担的义务可包括:

(a)所提供的工作场所和机器设备及所采用的工作方法,在合理、切实可行的情况下不对工人的安全和健康造成危害;

(b)根据不同类别工人的职务和能力给予必要的教育和培训;

(c)对所完成的工作和操作方法及所实施的劳动安全和卫生措施进行充分的监督；

(d)根据企业的规模及其活动的性质在职业安全、卫生和工作环境方面采取组织措施；

(e)在无法以其他方式防止或控制危害时免费提供可能合理需要的防护服和个人防护用品；

(f)确保劳动组织在工作时间和休息安排方面不对工人的安全和健康造成损害；

(g)采取一切合理并切实可行措施，消灭身心的过度疲劳；

(h)开展研究工作或以其他方式了解科技发展状况，以便更好实施以上各项规定。

11.如在同一工作场所有几家企业同时进行业务活动，这些企业应进行合用，以实施职业安全、卫生和工作环境的规定，而不影响各企业对其雇用工人的健康和安全所承担的责任。在一定情况下，主管当局应规定此类合作的一般方式。

12.(1)在适当和必要情况下应采取措施促进公约第20条所提及的合作，并按各国惯例设立工人安全代表、工人安全卫生委员会和（或）工人安全卫生联合委员会；在这些安全卫生联合委员会中工人的代表至少应与雇主的代表人数相等。

(2)工人安全代表、工人安全卫生委员会或工人安全卫生联合委员会或必要时的工人其他代表应该：

(a)得到有关安全和卫生问题的足够信息，能够研究影响工人安全和健康的因素并享有提出措施建议的便利；

(b)在人们考虑采纳新的安全和卫生的重要措施并在这些措施实施之前时能够提出自己的意见，并努力取得工人对这些措施的支持；

(c)在人们考虑对劳动工序、劳动内容或劳动组织作任何改变而可能会对工人的安全或健康产生影响时能够提出自己的意见；

(d)在作为工人代表或安全和卫生委员会成员履行其劳动安全和卫生方面的职责时受到保护，不被解雇或遭受损害其利益的措施；

(e)能够对企业一级安全和卫生问题的决策作出贡献；

(f)能够进入一切工作场所并能在工作时间和工作场所同工人就安全和卫生问题进行交谈；

(g)能够自由接触劳动监察员；

(h)能够对企业中就职业安全和卫生问题举行的谈判作出贡献；

(i)能够有报酬照发的合理时间行使其安全和卫生的职责并受到同其职责有关

的培训；

(j)能够就安全方面的具体问题向专家献策。

13.若企业的业务有此要求，且企业的规模使之可行，则应规定：

(a)建立劳动诊所和安全机构，这些机构可属于一家企业，也可为几家企业所共有，或有关服务由外部机构提供；

(b)就安全或卫生方面的具体问题向专家请教，或求助于专家对为解决这些问题而采取的措施在实施过程中进行监督。

14.若其业务的性质有此需要时，雇主应将其在劳动安生和卫生方面所要采取的政策和措施及各方面为实施这些措施而承担的责任写成书面材料，并以通俗易懂的语言向工人通报。

15.(1)雇主应通过诸如对环境的监督，定期检查有关安全和卫生的合理准则的实施，并经常对这方面情况进行系统、批评性的检查。

(2)雇主应将主管当局认为必不可少的有关职业安全、卫生和工作环境的资料记录在案，这些资料可包括：有关一切工伤事故及劳动中发生的一切有害健康的情况或与劳动有关、需要报告的材料；法律、条例或安全和卫生规定的核准和豁免及与核准或豁免有关的情况；企业中工人健康的检查证明；有关接触特定物质和制剂的数据。

16.应按公约第19条规定所采取的措施保证工人：

(a)能适当注意自身安全及因其工作或缺勤而可能受到影响的其他人员的安全；

(b)为确保自己和他人的安全和健康而按照所提出的要求及安全和卫生程序操作；

(c)正确使用安全防护装置和设施，不要弃之不用；

(d)一旦发现自己认为可能会造成危害而自己又无法解决的情况立即向直接上级报告；

(e)劳动中一旦发生事故或危害健康的情况或出现与此有关的情况立即报告。

17.当一名工人就他认为违反规章的做法或认为雇主对职业安全、卫生和工作环境采取的措施有重大缺陷而善意提出申诉时，不得对他采取任何对其不利的措施。

五、同现行国际劳工公约和建议书的关系

18.本建议书对任何现行国际劳工建议书不作修订。

19.(1)在制订和实施公约第4条提及的政策时，各会员国应以不妨碍其对已批准公约承担义务为前提，参照附件所列的国际劳工公约和建议书。

（2）国际劳工大会今后在通过或修订有关安全、卫生和工作环境的任何公约或建议时，可以三分之二多数票修改该附件。

附　件

一九一九年以来国际劳工大会通过的
有关安全、卫生和工作环境的文件

年代	公　约		建议书	
1921	第 13 号	（油漆）白铅		
1929	第 27 号	（航运包裹）标明重量		
1937	第 62 号	（建筑业）安全规定	第 53 号	（建筑业）安全规定
1946	第 73 号	（海员）体格检查	第 79 号	未成年人体格检查
	第 77 号	（工业）未成年人体格检查		
	第 78 号	（非工业部门就业）未成年人体格检查		
1947	第 81 号	劳动监察	第 81 号	劳动监察
			第 82 号	（采矿和运输业）劳动监察
1949	第 92 号	船员住宿（修订）		
1953			第 97 号	保护工人健康
1958			第 105 号	船上药箱
			第 106 号	海上医疗指导
1959	第 113 号	（渔民）体格检查	第 112 号	职业卫生设施
1960	第 115 号	辐射防护	第 114 号	辐射防护
1963	第 119 号	机器防护	第 118 号	机器防护

年代	公约		建议书	
1964	第120号	(商业和办事处所)卫生	第120号	(商业和办事处所)卫生
	第121号	工伤事故和职业病津贴	第121号	工伤事故和职业病津贴
1965	第124号	未成年人(井下工作)体格检查		
1967	第127号	最大负重量	第128号	最大负重量
1969	第129号	(农业)劳动监察	第133号	(农业)劳动监察
1970	第133号	船员住舱(补充规定)	第140号	船员住宿(空调)
			第141号	船员舱室(防止噪音)
	第134号	(海员)防止事故	第142号	(海员)防止事故
1971	第136号	苯	第144号	苯
1974	第139号	职业癌	第147号	职业癌
1977	第148号	工作场所(空气污染、噪音和振动)	第156号	工作场所(空气污染、噪音和振动)
1979	第152号	(码头作业)职业安全和卫生	第160号	(码头作业)职业安全和卫生

第156号公约

有家庭责任的男女工人机会和待遇平等公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议，并

注意到费城宣言谈到国际劳工组织的宗旨和目标时承认“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下，谋求其物质福利和精神发展”，并

注意到一九七五年国际劳工组织大会通过的关于女工机会和待遇平等宣言和关于促进女工机会和待遇平等行动计划的决议，并

注意到旨在保证男女工人机会和待遇平等的国际公约和建议书，特别是一九五一年同酬公约和建议书，一九五八年（就业与职业）歧视公约和建议书以及一九七五年开发人力资源建议书第八部分的规定，并

忆及一九五八年（就业与职业）歧视公约未专门涉及建立在家庭责任基础上的区别，并认为有必要在这方面制订新标准，并

注意到一九六五年有家庭责任妇女就业建议书的规定，并考虑到该建议书通过以来发生的变化，并

注意到联合国和其他专门机构也通过了关于男女机会和待遇平等的文件，尤其忆及一九七九年联合国关于消灭对妇女的一切形式的歧视公约序言第十四款指出，

成员国“意识到，若要实现真正的男女平等，男人和女人在家庭和社会里的传统作用都应发生变化”并

承认有家庭责任工人的问题更广泛地涉及国家政策应予以重视的家庭和社会问题，并

承认有必要确立有家庭责任的男女工人之间以及他们同其他工人之间的机会和待遇平等，并

考虑到工人面临的许多问题对于有家庭责任的工人来说显得更加突出，承

认有必要采取措施满足这些工人的特殊需要，以求改善他们的境况，同时有必要采取措施普遍改善工人的境况；并

经决定采纳本届会议议程第五项关于有家庭责任的男女工人机会和待遇平等的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八一年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九八一年有家庭责任的工人公约。

第 1 条

1.本公约适用于对赡养的子女负有责任的男女工人，这些责任限制他们就业前接受培训的可能性，限制他们接触和参加经济活动的可能性，或者限制他们在工作中谋求发展的可能性。

2.本公约各项规定同样适用于对直系亲属中需要他们照顾或帮助的其他成员负有责任的男女工人，这些责任限制他们就业前接受培训的可能性，限制他们接触和参加经济活动的可能性，或者限制他们在工作中谋求发展的可能性。

3.就本公约而言，“赡养的子女”和“直系亲属中需要照顾或帮助的其他成员”这两个词组的含义由各国按下面第 9 条所述的方法之一予以确定。

4.上述第 1 和第 2 款所指的工人在下面被称为“有家庭责任的工人”。

第 2 条

本公约适用于一切经济活动领域和不同工种的工人。

第 3 条

1.为了确立男女工人的机会和待遇平等，各会员国应在国家政策的目标中规定允许现有一份工作或希望得到一份工作的、有家庭责任的人员能够在不受歧视的情况下，若有可能在职业和家庭责任之间不发生冲突的情况下，行使其工作或就业的权利。

2.就上面第 1 款而言，“歧视”一词系指就业和职业方面的歧视，如同一九五八年（就业与职业）歧视公约第 1 条和第 5 条所述。

第 4 条

为了确立男女工人的机会和待遇平等，应采取一切符合本国条件和可能的措施，以便：

(a) 有家庭责任的工人能够行使其自由选择职业的权利；

(b) 照顾他们在就业条件和社会保障方面的需要。

第 5 条

还应采取一切符合本国条件和可能的措施，以便：

(a) 照顾有家庭责任的工人在划分地方或地区行政单位方面的要求；

(b) 发展或促进公立或私立的社区服务机构，例如照顾孩子和帮助家庭的机构和设施。

第 6 条

各国主管当局和部门应采取适当措施，开展宣传和教育工作，使公众更好地理解男女工人机会和待遇平等的原则和有家庭责任工人的问题，从而形成有利于解决这些问题的舆论。

第 7 条

应采取职业指导和培训等方面的、符合本国条件和可能的一切措施，使有家庭责任的工人融入劳动人口，继续就业，并在因履行家庭责任而中断工作后重新就业。

第 8 条

家庭责任本身不能成为终止劳动关系的理由。

第 9 条

本公约各项规定的实施可通过法律、集体协议、企业条例、仲裁决定或法庭判决等手段，或综合上述各项手段，或以任何其他符合本国实践和条件的适

当方式。

第 10 条

1.必要时，本公约各项规定可根据本国条件分阶段加以实施，但为此采取的措施不管在什么情况下均适用于第1条第1款所指的所有工人。

2.凡批准本公约的会员国，应在依照国际劳工组织章程第22条提交的关于实施本公约的第一次报告中说明，它是否打算利用本条第1款提供的可能性和公约的哪些规定将分阶段实施，并应在以后的报告中说明在何种程度上已经或建议实施这些规定。

第 11 条

雇主组织和工人组织应有权按照符合本国条件和实践的方式，参与制定和贯彻为实施本公约各项规定而应采取的措施。

* * *

第12—19条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八三年八月十一日。

[2] 见附录Ⅰ。

第165号建议书

有家庭责任的男女工人机会和待遇平等建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八一年六月三日在日内瓦举行其第六十七届会议，并

注意到费城宣言谈到国际劳工组织的宗旨和目标时承认“全人类不分种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展”，并

注意到国际劳工大会于一九七五年通过的关于女工机会和待遇平等宣言和关于促进女工机会和待遇平等的行动计划的决议，并

注意到旨在保证男女劳动者机会和待遇平等的国际劳工公约和建议书，尤其是一九五一年同工同酬公约和建议书，一九五八年关于（就业与职业）歧视公约和建议书，一九七五年开发人力资源建议书第八部分的规定，并

忆及一九五八年关于（就业与职业）歧视公约未专门涉及建立在有家庭责任基础上的区别，并认为有必要在这方面制订新标准，并

注意到一九六五年有家庭责任妇女就业建议书的措辞，并考虑到该建议书通过以来发生的变化，并

注意到联合国和其他专门机构也通过了关于男女机会和待遇平等的文件，尤其忆及一九七九年联合国关于消灭对妇女的一切形式歧视公约序言第十四款指出，成员国“意识到，若要实现真正男女平等，男人和女人在家庭和社会里的传统作用都应发生变化”，并

承认有家庭责任工人的问题是有关家庭与社会的更为广泛的，应由国家政策考虑到的问题的几个方面，并

承认在有家庭责任的男女工人之间，以及在此类工人与其他工人之间确立切实的机会和待遇平等的必要性，并

认为全体工人面临的许多问题在有家庭责任的工人身上更为严重，并承认

既要采取符合此类工人需要的措施又要采取旨在普遍改善工作条件的措施以改善此类工人的状况的必要性，并

经确定采纳本届会议议程第五项关于有家庭责任的男女工人机会和待遇平等的各项提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，

于一九八一年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九八一年有家庭责任的工人建议书。

一、定义、适用范围与实施手段

1.(1)本建议书适用于对赡养的子女负有责任的男女工人，这些责任限制他们就业前接受培训的可能性，限制他们接触和参加经济活动的可能性，或者限制他们在工作中谋求发展的可能性。

(2)本建议书的规定亦应适用于对于需要他们照顾或帮助的其他直系亲属负有责任的男女工人，这些责任限制他们就业前接受培训的可能性，限制他们接触和参加经济活动的可能性，或者限制他们在工作中谋求发展的可能性。

(3)就本建议书而言，“由其抚养的子女”和“其他需要照顾或帮助的直系亲属”二词的定义由每一国家按下述第3条提及的手段之一确定之。

(4)本条第(1)、(2)款提及的工人在下文称之为“有家庭责任的工人”。

2.本建议书适用于一切经济活动领域和不同工种的工人。

3.本建议书的规定可通过立法、集体协议、企业规章、仲裁裁决、司法决定等手段，或通过综合上述各项手段，或以任何其他符合本国实际并顾及国情的适当方式实施之。

4.考虑到国情，本建议书的规定在必要时可分阶段实施，但应指出为此目的采取的措施不论在何种情况下均应适用于上述第1条第(1)款提及的工人。

5.雇主和工人组织应有权根据适合本国国情和实际的方式参与制订并执行为使本建议书的各项规定生效而采取的措施。

二、国家政策

6.为确立男女工人的机会与待遇平等，每一会员国应在其国家政策的目标中务使有家庭责任并占据一职位或希望占据一职位者在不受歧视的情况下，并尽可能在其职业责任与家庭责任不形成冲突的情况下，得以行使占据此一职位或得到此一职位的权利。

7.在致力于提倡男女工人机会和待遇平等的国家政策的框架内，应通过并

实行旨在防止以婚姻状况和家庭责任为依据的直接或间接歧视的措施。

8.(1)就上文第6、7款而言，“歧视”一词系指就业与职业方面如一九五八年关于（就业与职业）歧视公约第1和第5条所界定的歧视。

(2)过渡时期的旨在达到男女工人切实平等的专门措施，不应视作有歧视性。

9.为确立男女工人的切实平等，应采取一切符合本国条件与能力的措施以便：

(a)使有家庭责任的工人行使其接受职业培训和自由选择其职业的权利；

(b)照顾他们在就业条件与社会保障方面的需要；

(c)发展或促进符合他们需要的公立或私立的照料儿童、帮助家庭的服务项目或其他社区服务机构。

10.各国主管当局和主管机构应采取适当措施，开展宣传和教育工作使公众更好地了解男女工人机会和待遇平等原则和有家庭责任工人的问题，从而形成有利于解决这些问题的舆论。

11.每一国家的主管当局和主管机构应采取适当措施以便：

(a)进行或鼓励对有关有家庭责任的工人的就业问题的一切必要研究，以便提供可据以确定有效政策和措施的客观信息；

(b)提倡必要的教育以便鼓励男女分担家庭责任并使有家庭责任的工人能更好地履行其职业与家庭责任。

三、培训与就业

12.应采取符合本国条件和能力的一切措施，使有家庭责任的工人融入劳动人口，继续就业并在因履行家庭责任而一度辍业后重新就业。

13.根据本国实际和国情，应为有家庭责任的工人提供职业培训手段并，如有可能，作出有关带薪教育假的安排以便使人们有可能利用这些手段。

14.在现有的为全体工人设立的服务的框架之内，或者如不存在此类服务，便应采用符合国情的适当方法为有家庭责任的工人提供必要的服务，以便他们初次就业或重新就业；这些必要的服务应包括职业指导、咨询、提供信息和就业介绍，配备受过适当培训的工作人员，能向工人无偿提供服务并能以恰当方式满足有家庭责任工人的特殊需要。

15.在准备就业、获得职位、晋升和就业安全方面，有家庭责任的工人应与其他工人享有平等的机会和待遇。

16.婚姻状况、家庭情况或家庭责任，就其本身而言，不应成为拒绝将某一职位给予某一工人或终止其工作关系的有效理由。

四、就业条件

17.应采取一切符合本国条件与可能并与其他工人的合法权益不相悖的措施，以具备相应就业条件能使有家庭责任的工人协调其职业责任与家庭责任。

18.应特别重视旨在改善劳动条件和劳动生活质量的一般性措施，其中包括针对以下目的的措施：

(a)逐步缩短工作日的长度并减少加班时间；

(b)在安排劳动时间表，休息和休假时期时引入更大的灵活性，并应顾及本国以及各活动部门所处的发展阶段及其特殊需要。

19.在组织劳动班组和分配夜班工作时，工人的特殊要求，包括源自他们家庭责任的要求，如有可能并在适当时，应予以考虑。

20.当工人从一个地区调往另一地区时，其家庭责任以及诸如其配偶的工作地点，其子女受教育的可能性等因素应予以考虑。

21.(1)为保护半日制工人、临时工和在家劳动者，因他们中许多人都有家庭责任，从事此类工作的条件应以适当方式加以管理和监督。

(2)半日制工人和临时工的就业条件，包括强制他们参加社会保险，在可能范围内应分别与全日制工人和常年工人的就业条件相等；在适当情况下，他们的权益可在按比例的基础上确定之。

(3)半日制工人应有权选择得到或重返一全日制职位，当这一职位出现空缺或者当决定该工人充任半日制职位的情况业已消失时。

22.(1)在紧接产假结束之后的一段时期内，母亲或父亲应能在不失去其职位的条件下获得假期（双亲假），并保有与此职位相关的权利。

(2)产假之后的时期的天数，上文第(1)分款提及的假期的天数以及与此一假期相关的条件在每一国家内应由本建议书第3条提及的手段之一确定之。

(3)上文第(1)款提及的假期可以逐渐延长方式引入之。

23.(1)对一由其抚养的子女负有家庭责任的男性或女性工人在该子女患病时应能获得假期。

(2)在一需要其照顾或帮助的直系亲属患病时，有家庭责任的工人应能获得假期。

(3)上文第(1)和第(2)款提及的假期的天数和与此相关的条件在每一国家内应由本建议书第3条提及的手段之一确定之。

五、用于照料儿童、帮助家庭的服务和设施

24.为确定旨在帮助有家庭责任的工人履行其职业与家庭责任所必需的用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施的规模和性质，主管当局应与有关公私组织——尤其是雇主和工人组织——合作并在考虑到它拥有的收集信息能力的情况下采取一切必要的适宜措施以便：

(a)收集并公布关于有家庭责任并占据一职位或谋求工作的工人的数量，以及有关他们的子女和归他们抚养的、需要他们照料的其他人员的数量和年龄的足够完备的统计资料；

(b)通过特别在地方团体内部进行的系统调查研究来确定，在用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施方面，何种安排是必需的最佳安排。

25.主管当局应与有关的公私组织合作采取适当措施以便用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施符合上述需要和优先考虑；为此目的，主管当局尤应根据国家和地方的条件和可能：

(a)鼓励并方便（尤其是在地方团体内）制订有条不紊地发展用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施计划；

(b)在适当的基础上由主管当局本身组织，或者鼓励与方便由他人组织足够数量的用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施，这些服务和设施不收费或收取与工人的财力相称的合理费用，其运作方式灵活，并符合不同年龄的儿童、其他需要照料的受赡养者和有家庭责任的工人的需要。

26.(1)不论何种类型的用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施均应符合主管当局制定的标准并受其监督。

(2)这些标准应着重规定此类服务和设施的装备，它们必须达到的技术和卫生条件以及其工作人员的数量和资格。

(3)主管当局应向为用于照料儿童和帮助家庭的服务和设施的运作所必需的工作人员提供或帮助提供各种级别的足够的培训。

六、社会保障

27.在必要时，可对有家庭责任的工人实行发给社会保障补贴，减轻税金或其他符合国家政策的适当措施。

28.工人在享受第22与23条提及的假期时，可通过本建议书第3条提及的手段之一根据本国国情与实际受到社会保障制度的保护。

29.工人不得因其配偶从事职业活动并有权享受源自该一职业活动的补贴

而被社会保障制度排除在外。

30.(1)在确定为工人提供的职位是否应视作合适职位，而其拒绝担任此一职位可能会导致取消或暂停失业补贴时，工人的家庭责任应构成一项需要考虑的因素。

(2)特别是，当为工人提供的职位要求他迁到另一地区居住时，在这种情况下需要考虑的各项因素应包括其配偶的工作地点和教育子女的可能性。

31.在执行本建议书第27至30条时，经济不够发达的会员国可以考虑到全国范围内可调用的社会保障资金及其配置。

七、减轻家庭劳动

32.每一国家的主管当局和机构应提倡旨在减轻工人因其家庭责任而需承担的劳动任务的一切可能有的公私创举。

33.应采取一切符合本国条件和可能的措施以发展家庭帮助和上门照顾服务，这些服务应以适当方式受到管理和监督，并在需要时以与工人的财力相称的合理价格为有家庭责任的工人提供合格的援助。

34.鉴于许多旨在改善全体工人状况的措施能对有家庭责任工人的状况产生有利影响，各国主管当局和主管机构应提倡旨在使向团体提供的服务适应工人需要的一切可能有的公私创举，诸如公共运输，向工人家中或紧邻地点供水供能，建造能减轻家务劳动的功能性住房等。

八、对现有建议书的影响

35.本建议书取代一九六五年有家庭责任的妇女就业建议书。

第157号公约

建立维护社会保障权利国际体系公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八二年六月二日在日内瓦举行其第六十八届会议，并

忆及由一九六二年（社会保障）同等待遇公约认可的原则除同等待遇外旨在维护正在争取和既得的权利，并

考虑到必须对维护正在争取和既得的权利的原则在一九五二年社会保障（最低标准）公约覆盖的各个部门的实施作出具体规定；

经决定采纳本届会议议程第四项关于维护移民工人社会保障权利（修订第48号公约）的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八二年六月二十一日通过以下公约，引用时得称之为一九八二年维护社会保障权利公约。

第一部分　总　　则

第 1 条

就本公约而言：

(a)“会员国”一词系指受本公约约束的国际劳工组织会员国；

(b)“法规”一词包括法律和规章，以及有关社会保障的章程条款；

(c)“主管会员国”一语系指有关人员能依法对其提出津贴权的会员国；

(d)“机构”一词系指直接负责履行一会员国全部或部分法规的机构或当局；

(e)“难民”一词具有一九五一年七月二十八日难民地位公约第1条和一九六七年一月三十一日难民地位议定书第1条第2款赋予的含义；

(f)“无国藉人”一词具有一九五四年九月二十八日无国藉人地位公约第1条赋予的含义；

(g)“家属”一语系指已被确定为或被承认为家庭成员的人，或由有关津贴发放的法规确指为家庭成员的人，或在有的情况下由有关会员国共同加以确定的人；然而，如果有关法规仅把赖其生活的人当作某人的家庭成员，当这些人主要由他供养时，以上条件得被视为业已具备；

(h)“遗属”一词系指由有关津贴发放的法规确定为或承认为遗属的人，然而，如果有关法规仅把依赖死者生活的人当作遗属，当这些人过去主要由死者供养时，以上条件得被视为业已具备；

(i)“居住”系指常住；

(j)“逗留”系指暂住；

(k)“保险期”一语系指经有关法规确定或承认的交纳保险金、受雇、就业或居住的时期，以及由该法规确认为相当于保险期的类似时期；

(l)“受雇期”和“就业期”系指有关法规确定或承认的受雇和就业时期，以及由该法规确认为相当于受雇期和就业期的类似时期；

(m)“居住期”系指经有关法规确定或承认的居住时期；

(n)“非付费性”一语适用于不需受保护人或其雇主直接分担经费的或不以就业合格期限为先决条件而发放的津贴，以及专事发放这些津贴的保险制度；

(o)“转移性保险津贴”系指对在适用法规生效时已过一定年龄的人发放的津贴，或指因发生突然事件或因在会员国国境之外完成一定期限而转发的津贴。

第 2 条

1.除第4条第1款和第3款(a)项另作规定外，凡会员国在社会保障的下列方面已有现行法规者，本公约均得适用：

(a)医疗；

(b)疾病津贴；

(c)生育津贴；

(d)残疾津贴；

(e)老年津贴；

(f)遗属津贴；

(g)工伤和职业病津贴；

(h)失业津贴；

(i)家庭津贴。

2.本公约适用于在本条第1款指出的社会保障的一个或若干个方面已由法规规定的康复津贴。

3.本公约适用于社会保障的付费性或非付费性一般保险和专项保险制度，以及在本条第1款指出的社会保障的各个方面由雇主承担义务的法定保险制度。

4.本公约不适用于公务员的专项保险制、战争受害者的专项保险制以及社会救济和医疗救助。

第 3 条

1.除第4条第1款和第3款(b)项及第9条第1款另作规定外，在由本公约建立的维护权利国际体系要求兼顾有关人员旅居国以外的另一会员国法规的情况下，本公约得适用于正受制于或曾受制于一个或几个会员国法规的人员及其家属和遗属。

2.本公约并不强制任何会员国对根据国际协议已予豁免的人员实施其条款。

第 4 条

1.会员国可通过保证实现有关义务的双边或多边协议，在有关会员国协商一致的条件下，履行由本公约第二至第四部分规定的义务。

2.尽管存在本条第1款的规定，自本公约对其生效起，各会员国将能直接运用本公约第7条第4款、第8条第2和第3款、第9条第1和第4款、第11条、第12条、第14条和第18条第3款的规定。

3.本条第1款指出的协议应主要确定：

(a)协议将适用于社会保障的哪些部门，考虑到本公约第6和第10条指出的对等条件，这些部门至少应包括残疾、老年和遗属津贴，工伤和职业病年金和死亡补贴，以及除第10条第1款另作规定外的会员国，对已有关于这些部门的现行法规来说，还包括除年金和死亡补贴以外的医疗、疾病津贴、生育津贴和工伤和职业病津贴；

(b)将被允许享受权利的各类人员，其中至少应包括受雇人员——如有可能，还包括越境工作的工人和季节工人——及其家属和遗属，不论他们是有关会员国之一的国民，或是难民或是在有关会员国之一的领土上居住的无国籍人；

(c)由一会员国组织为另一会员国组织代发津贴和代付其他费用的偿还方式，放弃偿还者除外；

(d)旨在避免不合理的保险金或其他付费和津贴的并合。

第二部分 适用的法规

第 5 条

1.关于本公约对其适用的人员，适用的法规应由有关会员国确定，以避免发生法律冲突及因有关人员失去保护，或造成保险或其他付费和津贴的不合理并合而对有关各方可能产生的不良后果。确定适用法规时应遵照以下准则：

(a)凡在一会员国领土上正常就业的雇员均受制于该会员国的法规，即使他的居住地、其所属企业的所在地或其雇主的住所位于另一会员国的领土上；

(b)凡在一会员国领土上正常从事职业活动的独立劳动者均受制于该会员国法规，即使他在另一会员国领土上居住；

(c)凡在悬挂一会员国国旗的船只上工作的雇员和个体劳动者均受制于该会员国法规，即使他在另一会员国领土上居住，或其所属企业的所在地或其雇主的住所位于另一会员国的领土上；

(d)不属于经济活动人口的人员受制于其居住的会员国法规，但以他们不受本款(a)至(c)项规定的保护为条件。

2.尽管存在本条第1款(a)至(c)项阐明的准则，有关会员国仍可同意让某些类别的人员，特别是个体劳动者，受制于其居住地区的会员国的法规。

3.有关会员国经协商一致，可为有关人员的利益对本条第1款申述的准则作出其他的例外规定。

第三部分 维护待得权利

第 6 条

除本公约第4条第3款(a)项另作规定外，会员国应在公约第2条第1款指出的社会保障的任何一个部门中，争取与有关的另一会员国一起参加维护待得权利体系，使每个有关会员国为先后或交替地受制于不同会员国法规的人员

的利益而拥有有关该部门的现行法规。

第 7 条

1.本公约第6条指出的维护待得权利体系应在必要限度内，根据不同情况，规定在有关会员国法规下完成的交纳保险金、受雇、就业或居住的全部期限，以便：

(a)在适当情况下加入自愿的或非强制性的后续保险；

(b)取得、保留或恢复权利，必要时计算津贴。

2.在两个或几个会员国的法规下同时完成的几个期限应仅作为一个期限计算。

3.有关会员国在需要时应协商一致，共同规定关于不同性质的几个期限和可得特种保险金的几个期限合计总和的特殊方式。

4.如某人在受不同的双边或多边协议约束的三个或若干会员国法规下完成了几个期限，在该人取得、保留或恢复津贴权利时，同时受两项或多项协议的规定，必要时把几个期限合在一起计算。

第 8 条

1.此外，本公约第6条指出的维护待得权利体系应规定下列津贴的领取手续：

(a)残疾、老年和遗属津贴；

(b)职业病年金，

以及有关负担的分配。

2.在本公约第7条第4款指出的情况下，同时受两项或多项双边或多边协议约束的会员国在计算由其法规规定发给的津贴时，得履行协议的规定，注意把在几个有关会员国法规下先后完成的期限加在一起计算。

3.如在实施本条第2款的规定中，一会员国应根据双边或多边协议的规定，把性质相同的几种津贴供同一个人选择，则该会员国必须把在初次结算津贴时确定的最优惠的津贴发给该人。

4.尽管存在本条第2款的规定，有关会员国在需要时可就该条款涉及的津贴计算再作补充规定。

第四部分 维护在国外的既得权利和津贴

第 9 条

1.各会员国应保证受益人根据其合法权利领取残疾、老年、和遗属津贴、工伤和职业病年金及残疾补贴，不论受益人系一会员国的国民、难民或无国藉人，也不论其居住地点，除非各会员国之间或经与有关国家协商一致因出身需要而对此另行规定措施。

2.尽管存在本条第1款的规定，凡参加本公约第6条指出的维护待得权利体系的有关会员国均可商定，在本公约第4条第1款规定的双边或多边协议范围内，保证向在主管会员国以外的另一会员国领土上居住的受益人发放本条第1款涉及的津贴。

3.此外，如系非付费性津贴，有关会员国应协商一致，共同规定对在主管会员国以外的另一会员国领土上居住的受益人保证发放津贴的条件，尽管存在本条第1款的规定。

4.本条以上各款的规定可不适用于：

(a)以救济名义或考虑到生活困难而发给的非付费性特别津贴；

(b)在转移性保险项下发给的津贴。

第 10 条

1.此外，当会员国在医疗、疾病津贴、生育津贴、工伤或职业病津贴（年金和死亡补贴除外）等社会保障部门具备现行法规时，考虑到本公约第三部分的规定，有关会员国应力争加入维护法定既得权利的体系。该体系应在有关会员国共同确定的条件下和限度内，保证在主管会员国以外的另一会员国领土上居住或逗留的受益人享受上述津贴。

2.本条第1款要求的对等条件如无现行法规作出规定，则可由一会员国采取措施，在取得另一会员国同意的条件下，保证受益人享受的津贴与另一会员国法规规定的津贴相符。

3.当各会员国在失业津贴、家庭津贴和康复津贴（尽管存在本公约第9条第1款和本条第1款的规定）等社会保障部门具备现行法规时，考虑到本公约第三部分的规定，有关会员国应力争加入维护法定既得权利的体系，该体系应在有关会员国共同确定的条件下和限度内，保证在主管会员国以外的另一会员国领土上居住或逗留的受益人享受上述津贴。

第 11 条

由一会员国法规规定的调整币值条例可适用于该法规根据本公约规定支付的津贴。

第五部分 对本公约适用人员的行政互助和协助

第 12 条

1.各会员国当局及主管机构应为方便本公约和各国法规的实施而互相协助。

2.这些当局和机构的行政互助原则上系免费提供。但各会员国也可商定偿还部分费用。

3.一会员国的行政和司法当局不得因向其提交的申诉书或其他文件系由另一会员国的官方语言书写而拒绝受理。

第 13 条

1.如申诉人居住在主管会员国以外的另一会员国领土上，他能有效地向其居住地机构提交申诉，由该机构提交申诉书中提及的主管机构审理。

2.根据一会员国法规规定应在一定期限内提交该会员国的行政或司法当局受理的要求、声明或诉状，如在申诉人居住的另一会员国领土上能在同一期限内提交行政或司法当局，则后者应予受理。在此情况下，接受申诉的行政或司法机构应立即将这些要求、声明或诉状转送前一会员国的主管行政当局或司法当局。后一会员国的行政或司法机构接受申诉的日期得被视为前一会员国的主管行政或司法当局受理文书的日期。

3.对在另一会员国领土上居住或逗留的受益人，一会员国可由其主管机构直接发放该人应得的津贴，也可通过该会员国在受益人居住地或逗留地指定的一个机构发放，但需经有关会员国的同意。

第 14 条

各会员国应促进旨在协助适用本公约的人员，特别是移民工人保持与司法

和行政机构联系的社会服务，以便他们能领取津贴和行使上诉权，并推动他们改善个人和家庭的景况。

第六部分 杂项条款

第 15 条

除由两个或几个会员国分担的残疾、老年、遗属和职业病津贴外，本公约不得保留或授予受益人属于交纳保险金、受雇、就业、或居住的同一期限的同一性质的几项津贴权。

第 16 条

1.由一会员国机构为另一会员国机构代发的津贴和其他费用应根据两会员国协商一致确定的方式予以偿还，放弃偿还者除外。

2.为履行本公约而产生的津贴转移，需要时得遵照转移时有关会员国之间的现行协议进行。如无此类协议，则应由会员国共同决定采用何种必要措施。

第 17 条

1.各会员国可在两个或几个会员国之间达成的双边或多边协议范围内，通过共同商妥的特殊途径，豁免本公约条款的实施，但条件是不得影响其他会员国的权利和义务，并按照在总体上至少与本公约的规定同等有利的处置方法维护受益人的权利。

2.一会员国得被视为业已履行本公约第 9 条第 1 款和第 11 条的规定：

(a)当该会员国在本公约批准之日保证按其法规规定的津贴率向全体受益人发放津贴，不论其国藉和居住地点；

(b)当该会员国在本公约第 4 条第 1 款指出的双边或多边协议范围内将第 9 条第 1 款和第 11 条的规定付诸实施。

3.凡援用本条第 2 款规定的会员国均应在根据国际劳工组织章程第 22 条规定提交的有关实施本公约的情况报告中说明：

(a)或是这样做的理由继续存在；

(b)或是从规定日期起不再援用该款的规定。

第七部分 过渡条款和最后条款

第 18 条

1.在被有关会员国批准生效以前的时期里，本公约概不提供任何津贴权。

2.在本公约第6条指出的维护待得权利体系对有关会员国开始生效前，凡在一会员国法规下为实施本公约条款而完成的交纳保险金、受雇、就业或居住期限均应在该体系生效后确定按这体系可得权益时予以一并计算，除非有关会员国需要时另行商定特殊的规定。

3.本公约第9条第1款指出的各种津贴，仅因当事人在主管会员国以外的它国领土上居住而未发放或停发者，得应当事人的要求，自公约对主管会员国生效之日起或自公约对当事人为其国民的会员国生效之日起，予以清偿或恢复发放，两个生效期应以最近的日期为准，除非该人早把投保津贴的本金业已结算清楚。如当事人在该生效日期或必要时在第9条第1款规定的措施生效之日起两年内提出要求，主管会员国不得以其有关权利有效或权利失效期限的法规规定为理由予以拒绝。

4.有关会员国应协商一致，共同规定本公约第6条指出的维护待得权利体系对该体系在这些会员国生效前发生的事故的适用限度。

第 19 条

1.凡会员国为在解约生效前发生的事故承担的义务均不受解约的影响。

2.遵照本公约规定维护的待得权利不因一会员国的解约生效而消失。在解约生效以后的期间里如何维护权利，得由该会员国缔结的双边或多边的协议作出规定，如无此类协议，则由该会员国的法规作出规定。

第 20 条

1.本公约在本条下列各款规定的条件下修订一九三五年维护移民恤金权利公约。

2.对于受一九三五年维护移民恤金权利公约义务约束的会员国，本公约的生效在法律上并不导致对前一公约的立即解约。

3.但是，在受一九三五年维护移民恤金权利公约约束的各会员国的相互关系中，随着本公约第6条指出的维护待得权利体系的开始生效，一九三五年维

护移民恤金权利公约当即停止适用。

* * *

第 21—28 条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九八六年九月十一日。

[2] 见附件Ⅰ。

第158号公约

雇主主动终止雇佣公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八二年六月二日在日内瓦举行其第六十八届会议，并

注意到已有的一九六三年终止雇佣建议书的国际标准，并

注意到通过一九六三年终止雇佣建议书以来，在该建议书所涉及的问题方面，许多成员国的法律和实践发生了重要的变化，并

考虑到这些变化使得有必要在这一主题上通过新的国际标准，特别是注意到近几年来许多国家经历着经济困难和技术变革，使得这方面的问题特别严重，

经决定采纳本届会议议程第五项关于雇主主动终止雇佣的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八二年六月二十二日通过以下公约，引用时得称之为一九八二年终止雇佣公约。

第一部分　实施方法、范围和定义

第 1 条

由于本公约各条款迄今尚未以集体协议、仲裁裁决或法庭决定或其他与国家实践一致的方式生效，它们应以法律或法规方式生效。

第 2 条

1.本公约适用于经济活动的各部门和所有就业人员。

2.会员国得将下列类别的就业人员排除在本公约所有或部分条款之外：

(a)为某一特定期限或特定任务而签署雇佣合同的工人；

(b)事先确定并在合理期限之内的实习期或就业试用期的工人;

(c)从事短期临时工作的工人。

3.给予充分保障，制止故意避开本公约所提供保护而炮制特定期限雇佣合同。

4.如有必要，国家主管当局或通过适当的机构，在与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）协商之后，采取措施，将某些类别的就业人员排除在本公约的全部或部分条款的适用范围之外。他们的就业期限和条件是由特殊安排规定的，从整体上至少提供了相当于本公约的保护。

5.如有必要，国家主管当局或通过适当的机构，在与有关雇主组织和工人组织，如存在此类组织，协商之后，采取措施，将其他少数类别的就业人员排除在本公约的全部或部分条款的适用范围之外，因有关工人的特殊就业条件，或雇佣他们的企业的规模或性质引起具有实质性的某些特殊问题。

6.根据国际劳工组织章程第22条，每个批准本公约的会员国在第一次报告实施本公约的情况时，应根据本条第4段和第5段列出排除在外的工人类别，说明排除理由，并应在随后的报告中说明关于这些类别工人的法律和实践状况，以及就这些类别的工人而言，在多大程度上已赋予或准备赋予本公约的效力。

第 3 条

就本公约而言，“解雇”和“终止雇佣”是指雇主主动终止雇佣关系。

第二部分 一般实施标准

A. 解雇的理由

第 4 条

除非有正当的理由，不应解雇工人，如因工人的能力或行为表现，或因企业、机构或服务单位运转需要而解雇工人。

第 5 条

特别是以下各点，不应构成解雇的正当理由：

(a)工会会员或在工作时间以外，或经雇主同意在工作时间之内，参加工会活动；

(b)以现任或曾任工人代表的资格担任公职；

(c)向被指违犯法律或法规的雇主，或主管行政当局提出控诉或参与对他们的诉讼；

(d)种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会出身；

(e)产假期离开工作岗位。

第 6 条

1.由于疾病或受伤而暂时离开工作不应构成解雇的正当理由。

2.应根据本公约第1条所述实施方法来确定什么是构成临时离开工作的定义，什么程度需要医疗证明、以及实施本条第1段可能受到的限制。

B. 解雇之前或之时的程序

第 7 条

在工人有机会就其所受的指责进行辩护之前，不应以工人的品行或工作的表现的有关理由来解雇工人，除非雇主无法合理地按照要求提供这种机会。

C. 反对解雇的上诉程序

第 8 条

1.认为自己被无理解雇的工人应有权就解雇问题向公正机构，诸如法庭、劳动法庭、仲裁委员会或仲裁委员提出上诉。

2.当解雇的决定是由有关当局作出时，根据国家法律和实践，对本条第1段的实施可有所不同。

3.在解雇后的一段合理时间内，如工人未行使权利就他被解雇的问题提出上诉，则可认为他已放弃上诉的权利。

第 9 条

1.本公约第 8 条提及的机构应有权审查解雇的理由和其他与该案有关的情况，并对解雇是否合理作出决定。

2.为不使工人单独负担证明解雇不合理的责任，本公约第 1 条提及的实施方法应提供以下两种可能性的一种或全部：

(a)应由雇主负责按照本公约第 4 条的规定，说明解雇的正当理由；

(b)本公约第 8 条提及的机构应有权在考虑双方提供的证据之后，并根据国家法律和实践规定的程序，对解雇的理由得出结论。

3.在企业、机构或服务单位以运转需要为由解雇工人时，本公约第 8 条提及的机构有权确定解雇是否确是为了这些原因。此外，在多大程度上他们有权决定这些理由是否足以证明解雇是正当的，应根据本公约第 1 条提及的实施方法加以确定。

第 10 条

如本公约第 8 条提及的机构认为解雇是无理的，并且如果根据国家法律和实践它们未被授权宣布解雇无效，和/或下令或建议恢复工人原来的工作或者认为以上作法不可行时，他们应有权下令支付足够的补偿或其他适当的救济。

D. 通知时间

第 11 条

将被解雇的工人应有权在合理的时间内得到事先通知或替代补偿，除非他犯有严重的错误行为，即其错误行为已属无理要求雇主在通知期间继续雇用他的性质。

E. 解雇补助和其他收入保护

第 12 条

1.根据国家法律和实践，被解雇的工人应有权享有：

(a)解雇补助或其他离职福利，其数额应特别根据工作年限和工资水平而定，

并由雇主或由雇主交纳费用的基金直接支付；或

(b)失业保险津贴、互助或其他形式的社会保障福利，诸如老年或残疾津贴，这些津贴是受正常条件的制约的；或

(c)这些补助和津贴合并实施。

2.凡不具备条件享受一般范围内的失业保险或补助的工人，无须按照本条第1段(a)小段提及的补助或津贴付给任何补助，仅仅是因为他不领取第1(b)小段规定的失业津贴。

3.对于行为严重不检而被解雇的工人，他们丧失了享受本条第1段(a)小段提及的补助或津贴资格，应根据本公约第1条提及的实施方法制定相应的条款。

第三部分 关于因经济、技术、结构或类似原因而被解雇的补充条款

A. 与工人代表的协商

第 13 条

1.当雇主打算以经济、技术、结构或类似性质为由解雇工人时，雇主应：

(a)及时向有关工人代表提供有关情况，包括打算解雇的理由、受影响的工人数量和类别和拟在什么期限内进行解雇；

(b)根据国家法律和实践，尽早就避免和减少解雇而采取的措施和为缓和任何解雇对有关工人的不利影响而采取的措施，如另谋职业的措施，给有关工人代表以协商的机会。

2.当打算解雇的工人数量至少占工人总数的一定数量或百分比时，本公约第1条提及的实施方法可能会限制本条第1段的适用性。

3.就本条而言，“有关工人代表”是指由国家法律或实践承认的，与一九七一年工人代表公约一致的工人代表。

B. 通知主管当局

第 14 条

1.当雇主打算以经济、技术、结构或类似性质为由解雇工人时，他应根据

国家法律和实践尽早通知主管当局，提供有关情况，包括书面说明解雇的理由、受影响工人的数量和类别，以及拟在什么期限内进行解雇。

2.当打算解雇的工人数量至少占工人总数的一定数量或百分比时，国家法律或法规得限制本条第1段的适用性。

3.雇主应在进行解雇之前的一个最短期限内通知主管当局有关本条第1段提及的解雇。这一最短期限应由国家法律或法规规定。

* * *

第15—22条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九八五年十一月二十三日。

[2] 见附件Ⅰ。

第166号建议书

雇主主动终止雇佣建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事召集，于一九八二年六月二日在日内瓦举行其第六十八届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于雇主主动终止雇佣关系的提议，并

经决定这些提议应以建议书的形式补充一九八二年终止雇佣公约；

于一九八二年六月二十二日通过以下建议书，引用时得称之为一九八二年终止雇佣建议书：

第一部分　实施方法、范围和定义

1.本建议书各条款得以国家法律或法规、集体协议、规章制度、仲裁裁决或法庭决定或以其他符合国情、与国家实践一致的方式实施。

2.（1）本建议书适用于所有经济活动部门和就业人员。

（2）会员国得将下列类别的就业人员排除在本公约所有或部分条款之外：

（a）为某一特定期限或特定任务而签署雇佣合同的工人；

（b）事先确定并在合理期限之内的实习期或就业试用期的工人；

（c）从事短期临时工作的工人。

（3）如有必要，国家主管当局或通过适当机构，在与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）协商之后，采取措施，将某些类别的就业人员排除在本建议书的全部或部分条款的适用范围之外。他们的就业期限和条件是由特殊安排规定的，从整体上至少提供了相当于本建议书的保护。

（4）如有必要，国家主管当局或通过适当的机构，在与有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）协商之后，采取措施，将其他少数类别的就业人员排除在本建议书的全部或部分条款的适用范围之外，因有关工人的特殊就业条件，或雇佣他们的企业的规模或性质引起具有实质性的某些特殊问题。

3.（1）给予充分保障，制止故意避开一九八二年终止雇佣公约和本建议

书所提供保护而炮制特定期限就业合同。

(2) 为此，应就以下一点或几点制定条款：

(a)采用特定期限合同，应限于这类情况，即由于工作性质决定或在某种情况下应完成这项工作的原因，或因工人利益的缘故，雇佣关系不应是无限期的；

(b)除本小段(a)条提及的情况以外，应把特定期限的合同视作不定期的雇佣合同；

(c)除本小段(a)条提及的情况以外，应把特定期限的合同在续签一次或多次之后，视作不定期的雇佣合同。

4.就本建议书而言，“解雇”和“终止雇佣”是指雇主主动终止雇佣关系。

第二部分 一般实施标准

解雇的理由

5.除一九八二年终止雇佣公约第5条提及的理由，以下各点均不应构成解雇的正当理由：

(a)年龄，由国家法律或实践确定退休年龄；

(b)根据国家法律和实践，因服义务兵役或其他公民义务而缺勤。

6.(1) 因病或伤而临时缺勤不应构成解雇的正当理由。

(2) 应根据本建议书第1条所述实施方法来确定什么是构成临时缺勤的定义，什么程度需要医疗证明，以及实施本条第(1)分段可能受到的限制。

解雇之前或之时的程序

7.不应以某种错误行为为由解雇工人，除非雇主已对该工人发出适当的书面警告，而他确实再次或屡次犯有根据国家法律或实践已经构成被解雇是有正当理由的同一错误行为。

8.不应以工作表现不佳而解雇工人，除非雇主已给予工人适当的指导和书面警告，而该工人经过一段合理时期之后仍无改进，继续工作表现不佳。

9.根据一九八二年终止雇佣公约第7条，工人在对他的行为或表现的指责会导致他被解雇时，有权请人为他辩护；这一权利可由本建议书第1段提及的实施方法来确定。

10.雇主在得知工人的错误行为之后，如在一段合理的时期内未解雇该工

人，应被认为已放弃以他错误行为为由解雇工人的权利。

11.在作最后决定之前，雇主可就解雇工人的案件与工人代表协商。

12.雇主应将终止雇佣的决定书面通知工人。

13.（1）被通知终止雇佣或已被解雇的工人，在其提出要求时，有权得到雇主关于解雇原因的书面说明。

（2）在根据一九八二年终止雇佣公约第13条和第14条提及的原因而集体解雇的情况下，如已按其程序办理，可不必执行本段第（1）小段的规定。

对解雇提出上诉的程序

14.应制定条款，以便就终止雇佣问题提出上诉之前或在上诉过程中诉诸调解程序。

15.政府当局、工人代表和工人组织应努力保证工人充分了解他们有上诉的权利。

通知期间内的工作缺席时间

16.在一九八二年终止雇佣公约第11条提及的通知期间内，工人为谋求其他工作，应有权在不失去工资的条件下，利用对双方都方便的一定合理数量的工作缺席时间。

就业证明

17.被解雇的工人，在提出要求时，应有权获得一份由雇主签发的、仅说明开始雇佣和解雇日期和他所从事的某种或多种工作的证明；然而，在该工人提出要求时，在该证明或另一证明中，应对他的行为和工作表现作出鉴定。

解雇补助和其他收入保护

18.（1）根据国家法律和实践，被解雇的工人有权享有：

（a）解雇补助或其他离职福利，其数额应特别根据工作年限和工资水平而定，并由雇主直接支付，或由雇主交纳费用的基金支付；或

（b）失业保险津贴、互助或其他形式的社会保障福利，诸如老年或残疾津贴。这些津贴是在正常情况下领取的；或

（c）此类补助和津贴合并使用。

(2) 凡不具备条件享受一般范围内的失业保险或补助的工人，无须按照本条第1段(a)小段提及的补助或津贴付给任何补助，仅仅是因为他不能根据第1段(b)小段的规定领取失业津贴。

(3) 对于行为严重不检而被解雇的工人，他们丧失了享受本条第1段(a)小段提及的补助或津贴资格，应根据本建议书第1段提及的实施方法制定相应的条款。

第三部分 关于因经济、技术、结构或类似原因而终止雇佣的补充条款

19. (1) 在不损害企业、公司或服务机构有效运转的情况下，有关各方应尽量防止或减少因经济、技术、结构或类似性质的原因而终止雇佣，同时减轻因此类原因终止雇佣对有关工人的不利影响。

(2) 适当时，主管当局应协助各方寻求解决计划解雇工人而引起的问题。

企业发生重大变化时的协商

20. (1) 当雇主打算在生产、计划、组织、结构或技术方面采取的重大改革会导致解雇工人时，雇主应尽早与有关工人代表，特别就进行这类改革问题及它们会产生什么影响和采取哪些措施防止或减轻此类改革的不利影响等进行磋商。

(2) 为使有关工人代表有效地参与本段(1)小段提及的协商，雇主应及时向他们提供关于计划中采取的重大改革及其影响的所有情况。

(3) 就本段而言，“有关工人代表”一词是指由国家法律或实践承认的，与一九七一年工人代表公约一致的工人代表。

防止或减少解雇的措施

21. 在考虑防止或减少因经济、技术、结构或类似性质原因而解雇工人的措施时，应特别包括限制雇佣、在某一时间内逐步减少工人，使之自然减员、内部调配、培训和再培训、适当收入保护条件下的自愿提前退休、限制加班和缩减正常工时。

22. 当临时缩减正常工时可以防止或减少因暂时经济困难而解雇工人的情况时，应考虑对未工作的正常工时所造成的工资损失给予部分补偿。补偿应根据国家法律和实践，以适当方式提供费用。

选择解雇对象的标准

23.（1）雇主因经济、技术、结构或类似性质的原因选择将被解雇的工人时，应尽可能根据事先确定的标准，此类标准应权衡企业、公司或服务机构的利益和工人的利益。

（2）这些标准的轻重缓急应根据本建议书第1段提及的实施方法来确定。

再雇佣的优先权

24.（1）因经济、技术、结构或类似性质的原因被解雇的工人，如在他们离职的一定期限内曾经表示愿意被再雇佣，应在雇主再雇佣相同资格的工人时，有被再雇佣的一定优先权。

（2）此种被再雇佣的优先权得在一定期限之内。

（3）再雇佣优先权的标准，再雇佣时的保留权利问题，特别是年资权利，以及再雇佣工人的工资规定，应根据本建议书第1段提及的实施方法来确定。

减轻解雇的影响

25.（1）因经济、技术、结构或类似性质的原因终止雇佣时，主管当局，应在可能的情况下与雇主和有关工人代表合作，采取适合国情的措施，如果需要，为他们安排适当的培训或再培训，尽快为受影响的工人安排其他适当的工作。

（2）如可能，雇主应协助受影响的工人寻求其他适当工作，比如，通过与其他雇主的直接接触。

（3）在协助受影响的工人获得其他适当工作或培训或再培训时，应考虑一九七五年人力资源开发公约和建议书。

26.（1）为减轻因经济、技术、结构或类似性质原因而解雇工人的不利影响，应考虑在培训或再培训期间内提供收入保护，提供与培训或再培训有关的部分或全部开支的补偿和支付寻找工作及就业时需要变更居住地的部分或全部费用。

（2）根据国家法律和实践，主管当局应考虑对本段（1）小段提及的措施给予全部或部分费用资助。

第四部分 对早期建议书的影响

27.本建议书及一九八二年终止雇佣公约取代一九六三年终止雇佣建议书。

第159号公约

（残疾人）职业康复和就业公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八三年六月一日在日内瓦举行其第六十九届会议，并

注意到包含于一九五五年（残疾人）职业康复建议书和一九七五年人力资源开发建议书中的现行国际标准，并

注意到自一九五五年（残疾人）职业康复建议书通过以来，在对康复需要的认识，康复服务的范围和组织，以及许多会员国在该建议书所涉及问题的法律和实践等方面都有重大发展，并

考虑到联合国大会已宣布一九八一年为国际残疾人年，其主题为“充分参与和平等”，同时，一项关于残疾人的综合性世界行动计划将在国际和国家级别上为实现残疾人“充分参与”社会生活和社会发展的目标，以及“平等”的目标而提供有效措施，并

考虑到这些发展已使得宜于就此主题通过新的国际标准，这些新标准特别考虑到保障城市和农村地区各类残疾人在就业和与社会结合方面对机会和待遇均等的需要，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于职业康复的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八三年六月二十日通过以下公约，引用时得称之为一九八三年（残疾人）职业康复和就业公约。

第一部分　定义和范围

第 1 条

1.就本公约而言，“残疾人”一词系指由于被正当承认的身体或精神上的损伤致使其获得和保持合适的职业并得以提升的前景大为减低的个人。

2.就本公约而言，各会员国应把职业康复的目的视为使残疾人能获得和保持合适的职业并得以提升，从而促使其与社会结合或重新结合为一体。

3.本公约各项规定应由各会员国通过适合国家条件和符合国家实践的措施予以实施。

4.本公约各项规定应适用于各类残疾人。

第二部分　残疾人职业康复原则和就业政策

第 2 条

各会员国应根据国家条件、实践和可能，制定和实施有关残疾人职业康复和就业的国家政策，并定期进行审查。

第 3 条

上述政策应旨在保证为各类残疾人提供适当的职业康复措施，增加残疾人在公开的劳力市场中的就业机会。

第 4 条

上述政策应以残疾工人与一般工人机会均等的原则为基础。应尊重男女残疾工人的机会和待遇均等。为落实残疾工人与其他工人机会和待遇均等而采取的特殊积极措施，不应视为对其他工人的歧视。

第 5 条

实施上述政策，包括为促进从事职业康复活动的公、私机构间的合作和协调而采取的措施，应与有代表性的雇主组织和工人组织进行协商。还应与有代表性的残疾人组织和为残疾人服务的组织进行协商。

第三部分 发展残疾人职业康复和就业服务的国家级的行动

第 6 条

各会员国应通过法律或条例或符合国家条件和实践的任何其他方法，采取必要步骤实行本公约第 2、3、4 和第 5 条。

第 7 条

主管当局应采取措施提供职业指导、职业培训、安置、就业和其他有关服务项目并对之进行评估，以便使残疾人获得和保持职业并得以提升；现有为一般工人的服务项目，只要可能并且合适，均应经必要调整后加以利用。

第 8 条

应采取措施促进在农村和边远社区建立及发展残疾人职业康复和就业服务。

第 9 条

各会员国应致力于保证提供培训和康复咨询以及负责残疾人职业指导、职业培训、安置和就业的其他适当的合格工作人员。

第四部分 最后条款

* * *

第 10—17 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八五年六月二十日。

[2] 见附件 I。

第167号建议书

建立维护社会保障权利国际制度建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八三年六月一日在日内瓦举行其第六十九届会议，并

忆及一九六二年（社会保障）同等待遇公约（此公约不但涉及同等待遇，而且涉及维护谋取和已获取的权利）和一九八二年维护社会保障权利公约所确立的诸原则，

认为有必要促进国际劳工组织会员国间双边或多边社会保障文件的缔结，并促进其国际协调，特别是为了实施一九六二年（社会保障）同等待遇公约和一九八二年维护社会保障权利公约，

经决定采纳本届会议议程第五项关于维护社会保障权利的若干提议，并经确定这些提议应采取建议书的形式；

于一九八三年六月二十日通过以下建议书，引用时得称之为一九八三年维护社会保障权利建议书。

1.本建议书中：

(a)“会员国”一词系指国际劳工组织的任何会员国；

(b)“法规”一词包括任何社会保障的规章、法律和条例；

(c)“难民”一词含意为一九五一年七月二十八日“难民地位公约”第一条以及一九六七年一月三十一日“难民地位议定书”第一条第2款所确定者，而不受地理范围的限制；

(d)“无国籍人”一词的含意为一九五四年九月二十八日“无国籍人地位公约”第一条的确定者；

(e)“家属”一词系指规定偿付或提供津贴的法规所限定或承认为家属或“家庭成员”者，或者依有关会员国共同协议确定者；凡法规仅以与有关人员一起生活为条件限定或认定家属或家庭成员者，主要由有关人员供养的人得认为符合本条件；

(f)“遗属”一词系指由规定偿付津贴的法规限定或承认为“遗属”者；凡有关法规仅以过去与死者一起生活为条件限定或承认遗属者，则死者过去主要供养的人应被认为符合本条件；

(g)“居住”一词系指通常的居住。

2.对于双边或多边社会保障文件负有义务的各会员国应努力通过共同协议，使任何其他会员国国民和居住在任何会员国的难民与无国籍人也享有该文件规定的下述方面的权益：

(a)确定适用的法规；

(b)维护谋取的权利；

(c)维护既得权利和向外国人提供津贴。

3.会员国应在彼此间和与有关国家间在行政和财政方面作出适当安排，以便扫除可能的碍障，向会员国的国民或侨居的难民与无国籍人提供根据法规他们有权得到的残疾、老龄和遗属津贴、工伤补偿金和死亡抚恤金。

4.对一双边或多边社会保障文件负有义务的会员国，如一国没有实施关于失业津贴或家庭津贴的法规时，则这些会员国应努力在彼此间作出适当安排，对于那些从实施有关津贴法规的会员国移居到尚未实施这些法规的会员国的人员，或者那些根据一会员国法规有权享受家庭津贴的人员，其家属因居住在另一会员国而丧失或者不能享有这些权利者应予以公平的补偿。

5.在实施一九六二年（社会保障）“同等待遇”公约“和一九八二年”维护社会保障权利公约或任何双边和多边社会保障文件时，如需对不住在支付津贴机构所在国而居住在另一国领土内的受益人支付现金津贴，则该机构应尽可能给受益人直接支付津贴，特别是残疾津贴、老龄津贴、遗属津贴，以及工伤事故方面的抚恤金。这些津贴和抚恤金应毫不拖延的予以汇寄，使受益人能尽快使用；遇有间接支付情况，受益人居住国内作为中间人的机构应竭尽其力，使受益人迅速收到应得的津贴。

6.有关会员国应努力缔结包含一九八二年“维护社会保障权利公约”第2条第1款提及的九种双边和多边的社会保障文件，开展它们分别承担义务的双边或多边社会保障文件的协调，如属适宜，在国际劳工局协助下，缔结这方面的国际协定。

7.为实施一九六二年（社会保障）“同等待遇公约”第6条至第8条，一九八二年“维护社会保障权利公约”第4条第1款的规定，如属适宜，对这两个公约承担义务的会员国应考虑到本公约所附的示范规定和示范协议，这些文件是为缔结双边或多边社会保障文件并予以协调而设计的。

8.有关会员国即使尚未对本建议书第7款提及的公约中至少一个公约承担义务，也应努力参与一九八二年“维护社会保障权利公约”所规定的国际制

度，如属适宜，应考虑本建议书所附的示范规定和示范协议。

附件（一）

缔结双边或者多边社会保障协议的示范规定

第一章 定 义

第 1 条

本示范规定所称：

(a)“法规”一词包括任何社会保障规章、法律和条例；

(b)“主管国家”一词系指根据其法规有关人员可以向其要求津贴的缔约国；

(c)“主管当局”一词系指负责各缔约国全部或部分国土上社会保障制度的部长或其他相应当局；

(d)“机构”一词系指直接负责实施缔约国全部或部分法规的机构或当局；

(e)“主管机构”一词系指：

(i) 在社会保险制度方面，索取保险金为有关人员投保的机构、或投保人有权从其得到保险金的机构、或是有关人员居住在该机构所在的缔约国国土上，有权从其得到保险金的机构，或者有关缔约国主管当局指定的机构；

(ii) 在社会保险制度以外的其它制度方面，或者家庭津贴制度方面，有关缔约国主管当局指定的机构；

(iii) 在雇主承担义务的制度方面，雇主或雇主的保险人，如无此等人，则为有关缔约国主管当局指定的机构或当局；

(f)“储备基金会”一词系指强制性储蓄机构；

(g)“家庭成员”一词系指由规定偿付或提供津贴的法规所限定或承认为“家属”或“家庭成员”者，或指有关缔约国之间的共同协议确定者；根据有关法规，仅以与有关人员一起生活为条件被限定或承认为“家属”或“家庭成员”者，由有关人员主要供养的人应被认为符合本条件；

(h)“遗属”一词系指根据法规可以领取津贴并为法规所限定或承认者；根据有关法规，仅以过去曾与死者一起生活为条件被限定或承认为遗属者，过去由死者主要供养的人应被认为符合本条件；

(i)“居住”一词系指通常的居住；

(j)“暂住”一词系指暂时居住；

(k)“住地机构”系指根据缔约国法规，被授权在有关人员居住地提供有关津贴的机构，无此类机构的地方则指缔约国主管当局指定的机构；

(l)“暂住地机构”一词系指根据缔约国法规，在有关人员暂住地提供有关津贴的机构，无此类机构的地方，则指由缔约国主管当局指定的机构；

(m)“保险期”一词系指法规限定或承认的保险期，即对交保险费、就业、职业活动或居住等全部活动进行了保险的时期，以及法规视为等同于保险期的其他时期；

(n)“雇佣期”和“职业活动期”系指法规限定或承认的雇佣期和职业活动期并且根据法规这些时期已经结束，以及由法规分别视为等同于雇佣期和职业活动期的其他时期；

(o)“居住期”一词系指法规限定或承认的居住时期；

(p)“津贴”一词系指为出现意外情况提供的各种实物或者现金津贴，包括死者抚恤金，以及：

(i) 用于预防与社会保障有关的各种意外情况、身体康复和职业再教育的实物津贴；

(ii) 作为现金津贴，由公共基金提供的一切津贴，所有金额的提高，价值调整补贴或追加补贴，以及为保持或提高收入水平而给予的任何津贴，一次性付给的养老金，如属可行，还有退回保险费的现金津贴；

(q)(i)“家庭津贴”一词系指供补偿维持家庭费用的任何实物津贴或现金津贴，包括家庭补贴，但不含向养老金领取者的家庭成员追补或增加的抚恤金；

(ii)“家庭补贴”一词系指按照子女人数和年龄给予的定期现金津贴；

(r)“抚恤金”一词系指因家人死亡一次付给的金额，不同于本条(p)(ii)小段所指的一次性津贴；

(s)“非缴纳保险费”一词适用于不以受保护人或其雇主在财政上是否直接参与或职业活动年限是否合格为偿付条件的各种津贴，以及一概偿付此类津贴的任何制度。

第二章 适用的法规

第 2 条

1.尽管有关于缔约国法规适用于受雇人员所在领土的一般规定*，适用于本段所指受雇人员法规按下列规定确定：

(a)(i) 企业在一个缔约国领土上的正式雇员，由其派往另一个缔约国工作者，凡预计的工作时间不超过有关缔约国共同协议确定的时限，且不属于派去替换国外工作时间已满的其他雇员者，仍应受制于第一国法规；

(ii) 凡因出现不可预见的情况，工作超过原预见的时间及确定的时限继续进行者，如果第二国主管当局或由其指定的机构同意，第一国法规应适用直到此项工作结束为止；

(b)(i) 在两个或两个以上缔约国领土上从事国际运输的企业所雇佣的外勤人员，凡该企业在一缔约国领土上没有经注册的办公机构，并代表他人或者本身，以铁路、公路、航空或内河运送旅客或货物者，应受制于该缔约国的法规；

(ii) 但雇员受雇于该企业所属经注册的办公机构所在缔约国领土之外的分支机构或常设代理机构者，应受制于该分支机构或常设代理机构所在缔约国的法规；

(iii) 凡雇员主要在他所居住的缔约国领土上受雇者，即使雇佣他们的企业在该国领土上既未没有经注册的办公机构，又无分支机构或常设代理机构，仍应受制于该国法规；

(c)(i) 从事国际运输业以外的其他行业，通常在两个或两个以上缔约国领土上供职的雇员，凡在居住国从事部分工作者，或者受雇于几个企业或几个雇主，且这些企业或雇主经注册的办公机构或居住地在不同缔约国领土上者，应受制于他们居住的缔约国的法规；

(ii) 在其他情况下，他们应受制于雇佣他们的企业所属经注册的办公机构或他们的雇主居住地所在的缔约国的法规；

(d)凡一家企业在一个缔约国中雇佣人员，而在另一缔约国设有经注册的办公机构，且其房产跨越有关两缔约国的共同边界者，这些雇员应受制于该企业在其领土上设有经注册的办公机构的缔约国法规。

---

* 见 1982 年维护社会保障权利公约第 5 条第 1 款(a)项。

2.尽管有关于缔约国法规适用于在其领土上从业的自营人员* 的一般规定，适用于本段所指自营人员的法规按下列规定确定：

(a)凡居住在一个缔约国，而在另一个缔约国从业的自营人员，属下列情况者应受制于第一缔约国的法规：

(i)如果第二缔约国没有适用于他们的法规；或者

(ii)如果依照各有关缔约国法规，只要自营人员在这些缔约国居住即受制于其法规；

(b)通常在两个或两个以上缔约国从业的自营人员，凡在其居住国部分从业者，或根据法规，只要他们在该缔约国居住即受制于其法规者，应受制于他们居住国的法规；

(c)前一小段所指的自营人员，凡不在其居住的缔约国部分从业者，或根据该国法规不能仅因居住原因而受制于该法规者，或该国没有对他们适用的法规者，应受制于有关缔约国或其主管当局共同商定的法规。

3.如果根据本条上述各款，某工人受制于缔约国的法规而本人既未在该国境内受雇，也未从业或居住，根据情况，该法规对他仍适用，正如他在该缔约国受雇、从业或居住一样。

4.各缔约国主管当局可通过共同协议，为有关人员的利益计，制定除本条以上各款外的其他规定。

第三章 维护谋取中的各项权利

A.累计时间

(一)医疗、疾病津贴、生育津贴和家庭津贴

第 3 条

凡缔约国的法规规定取得、保持和恢复享受津贴的权利应以完成保险、就业、职业活动和居住时间为条件者，实施该法规的机构为累计时间以便达到必需的长度，应计算按照任何其它缔约国的相应法规完成的保险、就业、职业活动和居住时间如全按照第一缔约国法规完成的情况一样，但不能重复计算。

---

* 见1982年维护社会保障权利公约第5条第1款(b)项。

（二）失业津贴

第 4 条

1.凡缔约国的法规规定取得、保持和恢复享受津贴的权利应以完成保险、就业、职业活动和居住的时间为条件者，实施该法规的机构为累计时间以便达到必需的长度，应计算按照任何其它缔约国的相应法规完成的保险、就业、职业活动和居住时间，如全按照第一缔约国法规完成的情况一样，但不能重复计算。

2.然而缔约国的法规要求完成保险时间才能确立享受津贴权利者，该缔约国的机构得将根据另一缔约国相应法规完成的就业或职业活动时间累积计算，但条件是这些累计时间是否按照第一缔约国的法规完成并被认为保险时间。

3.凡缔约国的法规规定享受津贴的时间长短取决于已完成的时间长短者，本条以上各款规定，在细节上作必要修改后，均应适用。

（三）残疾、老龄和遗属津贴

第 5 条

1.凡缔约国的法规取得、保持和恢复享受津贴的权利应以完成保险、就业、职业活动和居住的时间为条件者，实施该法规的机构，为累计时间，应计算按照任何其他缔约国的相应法规完成的保险、就业、职业活动和居住时间，如全按照第一缔约法规完成的情况一样，但不能重复计算。

2.凡缔约国的法规规定津贴的偿付以有关人员，或遗属津贴中的死者在意外情况发生时受制于该法规为条件者，情况可能是，如有关人员或死者当时受制于另一个缔约国的法规，或者有关人员或遗属根据另外一个缔约国的法规，可要求享受相应的津贴，则应认为他们已符合条件。

3.凡缔约国的法规规定为取得、保持和恢复享受津贴的权利，可对领取年金的时间予以考虑者，该国主管机构应为此目的将根据另一个缔约国的法规领取年金的时间计算在内。

（四）一般规定

第 6 条

凡缔约国的法规规定其某些津贴的偿付以一项特别计划包含的工作时间的完成，或者一项指定工作或职业的时间的完成为条件者，依照其他缔约国的法规完成的时间，只有根据相应计划，如无此类计划，则在相同工作或相同职业上完成的时间才被考虑作为偿付津贴的条件。尽管按此计算完成时间，如有关人员仍不能符合享受该津贴的条件时，在根据一般计划或者适用于薪给人员或工资雇员的计划偿付津贴时，仍应考虑这些时间。

B. 残疾、老龄和遗属津贴的确定

第 7 条

应根据缔约国间的共同协议的抉择，按照分计法合计确定残疾、老龄或遗属津贴。

第一方案——分计法

（一）一般规定

第 8 条

1. 凡某人先后或交替受制于两个或两个以上缔约国的法规者，各缔约国主管机构应根据其实施法规，适当注意到第 5 条的规定，确定该人或遗属是否符合享受津贴权利的条件。

2. 有关人员符合这些条件时，如果缔约国的法规规定津贴或某部分津贴的数额应与完成的时间成比例，任何缔约国的主管机构可仅以根据其实施的法规完成的时间为基础，直接计算这些津贴或其中部分，无论本条以下各款有何规定。

3.如果有关人员符合本条第1款提及的一些条件，任何其他缔约国的主管机构应计算出，如果按照所有缔约国的法规完成的、并且根据第5条的规定加以考虑，以便取得享有权利的资格的全部时间是仅仅根据该机构实施的法规实现的情况下他所能申领的津贴的理论数额。

4.但是：

(a)津贴数额凡不取决于完成时间之长短者，应被认作上款所指的理论数额；

(b)关于非交纳保险费的津贴，其全部数额不取决于完成时间的长短，可以全部津贴数额为基础计算出前款所指的理论数额，该数额最多可达全部津贴数额，具体计算方法如下：

(i)关于残疾津贴或死亡抚恤金，按意外情况发生前有关人员或死者根据全部有关缔约国的法规完成的并根据第5条规定加以考虑的全部时间与有关人员或死者从十五岁（或由有关缔约国共同协商确定的较高年龄）起到因残疾失去工作能力或死亡之日止总共年数的三分之二的比率按比例加以计算，能领取年金的年龄以后的时间不计算在内；

(ii)关于老龄津贴，以该人员依照全部有关缔约国的法规完成的并根据第5条规定加以考虑的所有时间与三十年的比率，按比例加以计算，能领取年金的年龄以后的时间不计算在内。

5.本条第3款所指的机构，应以按本条第3或第4款规定算出的理论数额为基础，并根据意外情况发生前按该机构执行法规完成的时间与按所有有关缔约国的法规完成的总时间的比率，按比例计算出向有关人员偿付的实际津贴数额。

6.如果意外情况发生前按照所有有关缔约国的法规完成的总时间超过其中一个国家的法规规定的领取全额津贴的最长时间，该国机构在实施本条第3和第5款的规定时，应考虑此最长时间，而不是完成的总时间。但支付数额不能超过其实施法规规定的全额津贴。

第 9 条

1.尽管有第8条的规定，如果根据某缔约国的法规完成的总时间不满一年，且根据此法规，考虑到仅有这些时间无享受津贴的权利，则有关缔约国的机构对上述时间不承担提供津贴的义务。

2.为执行第8条第5款除外的规定，其他有关缔约国的机构得考虑前款提到的时间。

3.如实施本条第1款的规定会解除所有有关机构偿付津贴的义务，则津贴应按下列两个方案偿付：

（A 方案）考虑到第 5 条的规定，唯独根据有关人员符合其条件的最后一个缔约国的法规支付津贴，与本条第 1 款提及的所有时间根据该国法规都已完成的情况同。

（B 方案）根据第 8 条的规定。

第 10 条

1.考虑到第 5 条的规定，如有关人员在指定的日期并没有满足所有有关缔约国的法规要求的条件，而只满足一个或者几个缔约国的法规要求的条件，则以下条款应当适用：

(a)应支付的津贴数目应该根据具体情况，分别按第 8 条第 2 款或第 3 至 6 款的规定，由每个实施符合其条件的法规的主管机构予以计算；

(b)但是：

(i) 如果有关人员满足至少两个缔约国法规的条件，而无需包括按照不符合某条件的任何法规的完成的时间，则这种时间在实施第 8 条第 3 至第 6 款的规定时不必予以考虑；

(ii) 如果有关人员只满足一个缔约国法规规定的条件，而不必援引第 5 条规定，则应去付的津贴数目的计算应只根据符合其条件的规定，仅考虑按该法规定的时间。

2.当有一个或几个有关缔约国的法规规定的条件得到满足时，前款提及的根据一个或几个有关缔约国法规发给的津贴，应根据第 8 条第 2 款或第 3 至第 6 款的规定，自动地重新计算。如属适宜，须考虑第 5 条的规定。

3.当一个或几个有关缔约国的法规规定的条件仃止执行时，在津贴受益人的请求下，根据一个或几个有关缔约国的法规发给的津贴应根据本条第 1 款的规定重新计算。

第 11 条

1.如不考虑第 5 条和第 8 条至第 10 条的规定，某人根据某一缔约国的法规应享受的津贴数，高于根据那些条款所应支付给他的津贴总数时，则该缔约国的主管机构应付等于两数差额的补差。该机构应承担补差的一切费用。

2.（A 方案）

凡实施前款规定会造成有关人员享受两个或两个以上缔约国机构的补差者，该人只能领取最大一份补差。这份补差的费用由各有关缔约国主管机构按照其本来单独要付的补差数与现在所有有关机构联合起来支付的补差数的比例

加以承担。

（B 方案）

凡实施前款规定会造成有关人员享受两个以上缔约国机构的补差者，他所领的补差不得超过这些机构按第 8 条第 3 款或第 4 款的规定计算所得的最高理论数额。如果所得的津贴和补差的总数超过最高理论数额，则各有关缔约国机构可以按自己原来应付的一份补差数与现在所有有关机构联合支付的补差数的比例求出超额部分的分摊数，并从自己应付的那一份补差中减去这个分摊数。

3.本条前几款提及的补差应被认为是承担支付津贴的机构所支付津贴的一部分。除执行第 10 条第 2 款或第 3 款的规定的情况外，补差数应一次算清。

（二）关于残疾津贴和遗属津贴的特殊规定

第 12 条

1.某人由于残疾而按照只有一个缔约国的法规领取津贴，如果残疾情况恶化应实施下列规定：

（a）凡有关人员自领取津贴以来未受制于任何其它缔约国法规的规定者，则第一缔约国的主管机构应按照其实施法规的规定在发放津贴时对情况恶化予以考虑；

（b）凡有关人员自领取津贴以来已受制于其它一个或更多缔约国的规定者，则应按照第 5 条和第 8 条至第 11 条规定，在发放津贴时对情况恶化予以考虑；

（c）在上项提及的情况中，情况恶化出现的日期应看作是有关情况发生的日期；

（d）凡本款（b）项提及的情况，有关人员无权从另一个缔约国的机构领取津贴者，则第一缔约国的主管机构应按照其实施法规的规定在给予津贴时对情况恶化予以考虑。

2.凡某人由于残疾依照两个或更多的缔约国法规领取津贴，如果残疾情况恶化，则应按照第 5 条和第 8 至第 11 条的规定在给予津贴时对情况恶化予以考虑。前款（c）项的规定应作必要修正后实施。

第 13 条

1.根据给予津贴的法规所规定的条件，并按照第 5 条和第 8 至第 11 条的

规定，残疾津贴或遗属津贴如属适当，应变换成老龄津贴。

2.凡第10条提及的情况，按照一个或更多缔约国的法规所给予的残疾津贴或遗属津贴的接受人已有权享受老年津贴者，则负责支付残疾津贴或遗属津贴的任何机构应继续付给按照其法规有权享受津贴的该接受人津贴，直到前款中的规定适用于该机构时为止。

第二方案——合计法

A方式——与居住相联系的合计

第 14 条

1.凡某人先后或交替适用两个或更多缔约国的法规者，他或他的遗属仅有权享受按照他们居住的缔约国法规所规定的津贴，但须符合该法规规定的条件，或适当考虑到第5条的规定，符合有关缔约国的条件。

2.按照前款规定所定的津贴费用应：

(a)全部由有关人员居住的缔约国机构负担，然而此规定的实行得以有关人员在提出津贴要求之日已居住在该地区，或在遗属津贴中，死者在死亡之日已居住在该地区为条件，其居住最短期限由有关缔约国共同协商确定；或

(b)由所有有关缔约国机构分摊，应按照意外情况发生前，这些缔约国各机构实施的法规所完成的时间与情况发生前按这些所有缔约国的法规所完成的时间总和的比例进行；或

(c)由有关人员居住的缔约国机构负担，同时按照以有关人员参与每个不负担支付津贴义务的缔约国的计划为基础，在所有缔约国之间达成的一次性付款安排，由其它有关缔约国机构予以补偿。

3.凡有关人员不符合本条第1款提及的缔约国的法规条件，或该法规未提供残疾、老龄或遗属津贴者，如属适当，注意到第5条的规定，该人员应获得根据任何其他缔约国的法规有权享有的最优惠的津贴。

B 方式——与残疾或死亡的发生相联系的合计*

第 15 条

1.如某人先后或交替受制于两个或更多缔约国的法规，他或他的遗属按照本条下列各款中的规定应有权享受津贴。

2.因发生残疾或死亡丧失工作能力时，其法规适用的缔约国机构应按照该法规的规定，如属适当，注意到第 5 条规定，决定有关人员是否符合享受津贴的条件。

3.符合这些条件的有关人员得按照该机构实施法规的规定仅从上述机构获得津贴。

4.如有关人员不符合本条第 2 款提及的缔约国的法规条件，或该法规未规定残疾或遗属津贴，如属适当，注意到第 5 条的规定，该人员应获得根据任何其他缔约国法规有权享有的最优惠的津贴。

第 16 条

第 12 条第 1 款中的规定应作必要修正后实施。

C. 关于职业病津贴的确定

第 17 条

1.凡工人在依照两个或更多缔约国的法规规定从事被认为容易引起某种疾病的职业及染患该病者，注意到本条第 2 至第 4 款的规定，如属可行，应依照他们满足其条件的上述缔约国中最后一国的法规，专门给予他或他的遗属有权享受的津贴。

2.凡缔约国法规以有疾病首先在其领土内被确诊为条件确定享有职业病津贴权利者，如此种疾病是在另一缔约国领土内首先被确诊，则该条件应被认为

* 这种方式可限于有关人员纯系依法满足时限的情况，而法律规定津贴数额与时限长短无关。

已获满足。

3.凡缔约国法规以有关疾病是在易于引起这种疾病的最后职业终止后一个特定时期被确诊为条件，明确或含蓄地规定享有职业病津贴权利者，则该缔约国主管机构在确定从事此项职业的时间时，如果必要，应考虑到按照任何其他缔约国法规从事的任何同类职业，如全依照第一缔约国法规从事此类职业一样。

4.凡缔约国法规以已有一段时间从事易于引起有关疾病的职业为条件，明确或含蓄地规定享有职业病津贴权利者，该缔约国主管机构为累计时间计，必要时应考虑在任何其他缔约国已从事这种职业的时间。

5.对本条第3或第4款规定适用的那些案例中，

（第一方案）职业病的津贴费用，和

（第二方案）因职业病造成的养老金费用得由有关缔约国按下列办法分摊：

（A办法）按这些缔约国的每一国法规暴露在危险环境中的时间与按这些缔约国的法规暴露在危险环境中的时间总和的比率；

（B办法）按这些缔约国的每一国法规完成的时间与按这些缔约国的法规完成的时间总和的比率；

（C办法）在那些按其本国法规暴露在危险环境中的时间已达到按所有有关国家法规暴露在危险环境中的时间总和的一个百分比的缔约国中均摊。该百分比由有关国家的共同协议确定。

第 18 条

凡患有职业病的工人，已经或正在从一个缔约国机构获得补偿金，如果他的情况恶化而要求从另一个缔约国机构获得津贴者，则按下列规定办理：

(a) 凡工人依照第二缔约国法规未从事易于引起或加重该病的职业者，第一缔约国主管机构应考虑到病情加重的情况，按照其法规规定负担津贴费用；

(b) 凡工人依照第二缔约国法规从事此种职业者，第一缔约国主管机构应不考虑病情加重情况，按照其法规规定负担津贴费用，第二缔约国主管机构应支付该工人一项补充津贴，其数额等于病情加重后的应得数额与根据该缔约国法规患该病时，按照其机构实施的法规规定在病情加重前应得数额之间的差额。

第四章 维护已获取的权利和国外津贴条款

(一) 医疗护理、疾病津贴、生育津贴以及除年金外的职业伤害和职业病津贴

第 19 条

1.如属适当，经注意到第三条的规定，凡居住在非主管缔约国并符合主管缔约国法规规定享受津贴权利的条件的人员，应在他们居住的缔约国获得：

(a)实物津贴，由主管机构担负费用，由居住地机构按照其实施的法规规定提供，与隶属于此机构的人员的情况同；

(b)现金津贴，由主管机构按照其实施的法规规定支付，与这些人员居住在主管国家的情况同。但是，根据主管机构与居住地机构之间的协议，现金津贴亦得由后一机构代表主管机构支付。

2.前款规定在做必要的修正后，应适用于给予居住在非主管缔约国的家庭成员医疗护理、疾病和生育津贴。

3.亦可由主管国家领土上的主管机构按照该国法规规定支付津贴给边界工人及其家庭成员，与他们居住在主管国家的情况同。

第 20 条

(第一方案)

1.如属适当，注意到第三条的规定，凡根据主管国家法规符合津贴权利条件的人员，以及：

(a)其健康情况使得必需在其临时居住在非主管缔约国领土时向其立即提供津贴的人员；或

(b)已有权向主管机构要求津贴，经该机构批准返回其居住的非主管缔约国，或迁移其住所至非主管缔约国的人员；或

(c)经主管机构批准前往非主管缔约国，以便获得符合其条件的待遇的人员，应获得：

(i) 实物津贴，由主管机构担负费用，由居住或临时居住地机构按照对其适用的法规的规定提供，与这些人员隶属于该机构的情况同，津贴时间不超过主管国家法规可能规定的时间；

(ii) 现金津贴，由主管机构按照其实施的法规规定付给，与这些人员在主

管国家领土的情况同。但根据主管机构与居住或临时居住地机构间的协议，现金津贴得由后一机构代表主管机构支付。

2.(a)上款(b)项提及的批准，只有在这种迁移可能损害有关人员的健康或医疗护理过程时方可予以拒绝。

(b)上款(c)项提及的批准，在必需的治疗不能在有关人员居住的缔约国给予时，不得被拒绝。

3.本条以上各款规定，在作必要修正后，应适用于家庭成员的医疗护理、疾病和生育津贴。

(第二方案)

1.如属适当，经注意到第三条的规定，凡根据主管国家法规符合津贴权利条件的人员，以及：

(a)其健康情况使得必需在临时居住在非主管缔约国领土时向其立即提供津贴的人员；或

(b)已有权向主管机构要求津贴，返回其居住的非主管缔约国领土，或迁移其住所至非主管缔约国领土的人员；或

(c)前往主管缔约国领土，以便接受其健康情况要求的治疗的人员，应获得：

(i)实物津贴，由居住或临时居住的机构按照其实施法规规定提供，与这些人员隶属于该机构的情况同；

(ii)现金津贴，由主管机构按照实施法规规定支付，与这些人员居住在主管国家领土的情况同。但是，根据主管机构与居住或临时居住地机构之间的协议，现金津贴得由后一机构代表主管机构支付。

2.上款规定，作必要修正后，应适用于家庭成员的医疗护理、疾病和生育津贴。

(二)失业津贴

第 21 条

1.如属适当，经注意到第四条的规定，凡符合由一缔约国法规规定的涉及完成保险，就业、职业活动或居住时间的享受津贴权利的条件，并迁移其住所至另一缔约国领土的失业工人，应被认为亦已符合另一国规定的享受津贴权利的条件，其前提是这些人员在迁居后30日内，或由缔约国共同协议确定的更长期限内把自己交由该另一国领土上的职业介绍机构安置，并向新居住地的机构提出要求。津贴应该按照居住地机构实施的法规规定，由前一国主管机构负

担费用，由该机构按下列方案支付：

（第一方案）不超过该国法规可能规定的时间；

（第二方案）不超过两个有关缔约国每一国法规确定的最短时间；

（第三方案）不超过缔约国共同协议规定的时间。

2.在不抵触上款规定的情况下，凡在其最近一次就业期间居住在非主管缔约国领土上的失业人员，应按照下列规定获得津贴：

(a)(i) 如属适当，经注意到第四条的规定，在其就业的企业中部分或临时失业的边界工人，应按照主管国家的法规规定获得津贴，与其居住在主管国家领土的情况同；此项津贴应由主管机构支付；

(ii) 如属适当，经注意到第四条的规定，完全失业的边界工人应按照他居住的缔约国法规规定获得津贴，与他在最近一次就业期间受该法规约束的情况同；此项津贴应由居住地机构自己提负费用付给；

(b)(i) 如属适当，经注意到第四条的规定，除边界工人以外的已部分、临时或完全失业，并继续可供主管国家领土上的雇主或职业介绍所使用的工人，应根据主管国家的法规规定获得津贴，与他居住在该国领土上的情况同；此项津贴应由主管机构支付；

(ii) 如属适当，经注意到第四条的规定，除边界工人以外的已完全失业并使自己可供其居住的缔约国领土上的职业介绍所使用，或返回该国领土的工人，应按照该国法规的规定获得津贴，与他在最近一次就业期间受该法规约束的情况同；此项津贴应由居住地的机构担负费用支付；

(iii) 但如本款(b)项(ii)小段提到的工人已有权向他最终受其法规约束的缔约国主管机构要求津贴，则他应按照上款规定获得津贴，与他迁移其住所至本款(b)项(ii)小段提到的缔约国领土上的情况同，提供津贴的期限不超过上款的规定。

3.凡因上款(a)项(i)小段或(b)项(i)小段的规定而有权要求津贴的失业工人，无权根据缔约国法规在其居住地领土上获得津贴。

（三）家庭津贴

第一方案：家庭补助

第 22 条

1.如属适当，经注意到第三条的规定，在家庭成员居住在另一缔约国领土

上的情况下，受制于一缔约国法规的人员应获得根据该国法规提供的家庭补助，与其家庭成员居住在该国的情况同。

2.家庭补助应按照对受益人适用的缔约国法规规定支付，即使接受这些津贴的人员或法人团体居住或被安排在另一缔约国领土上。在此情况下，根据主管机构和家庭成员居住地机构之间的协议，家庭补助亦可由后一机构代表主管机构支付。

第二方案：家庭津贴

第 23 条

（A 方案）

1.如属适当，经注意到第 3 条的规定，在家庭成员居住在另一缔约国领土上的情况下，凡受制于一缔约国法规的人员应获得根据另一缔约国法规提供的家庭津贴，与此类人员受制于该法规的情况同。

2.家庭津贴应由家庭成员居住地的机构按照其法规的规定提供，由主管机构担负费用，其数额不超过主管机构承担的津贴额。

（B 方案）

凡居住或工作在一缔约国的人员，其家庭成员居住在另一缔约国者，应由其家庭成员的居住地机构支付家庭津贴兼负担该津贴费用。

（四）非缴纳保险费的残疾、老龄和遗属津贴

第 24 条

（第一方案）凡第八条的规定不适用，且非缴纳保险费的残疾、老龄和遗属津贴（其数额不取决于已有居住期的长短）的受益人居住在根据其法规他有权获得津贴的缔约国以外的另一缔约国领土上者，其津贴得按照以下规定计算。

（a）关于残疾和死亡，按照有关人员或死者根据该项法规，从 15 岁或由有关缔约国共同协议确定的较高年岁起，至因残疾或死亡失去工作能力之日止这期间完成的居住年数，与这两个日期间隔的三分之二的年数的比率，按

比例加以计算，达到享受年金年龄后的年数不计算；

(b) 关于老年的情况，按照有关人员根据该项法规，从 15 岁或由有关缔约国共同协议确定的较高年岁起，至达到领取年金年龄止期间完成的居住年限与 30 年的比率，按比例加以计算。

（第二方案）凡第八条规定不适用，且缔约国法规既规定交纳保险费的，也规定非交纳保险费的残疾、老龄或遗属津贴者，非交纳保险费的残疾、老龄或遗属津贴（其数额不取决于居住期的长短）支付给居住在另一缔约国领土上的受益人，其比例和受益人有权获得的交纳保险费津贴与该人如完成获得权利所要求的全部期限，即有权获得交纳保险费的全部津贴的总数之间的比例相仝。

第五章 关于非法兼职的规定

第 25 条

缔约国法规中关于不适当地重复领取其它津贴或收入，以及关于本来有权享受津贴的某个人员因受雇或从事某一职业活动而应减少、延缓或者仃发给他们的津贴的规定，亦应适用于受益人甚至是根据另一缔约国的法规而获得津贴，或在另一缔约国领土上就业或者从事职业活动而取得收入的情况。但是，在实施此规定时，对于根据第 8 条或第 18 条(b)款规定由两个或两个以上缔约国机构所给予的同样性质的残疾、老龄、遗属或职业病津贴应不予考虑。

第 26 条

凡根据某一缔约国法规的规定领取津贴的人员同时有权获得根据另外一个或几个缔约国法规规定的津贴者，则应援用下列的条款：

(a) 凡两个或两个以上缔约国法规规定的实施会引起随之而来的此种津贴的减少，延缓或仃发者，其减少、延缓或仃发的数额不得超过用根据支付津贴的法规规定所减少、延缓或仃发的数额除以受益人有权获得的需减少、延缓或仃发的津贴的数额所得的商数。

(b) 尽管有上述规定，凡有关津贴为一缔约国机构根据第八条规定支付的残疾、老龄或遗属津贴者，该机构应纯粹以第 8 条第 2 款或第 5 款提及的减少、延缓或停发数额的计算为目的而不是以计算第 8 条第 3 款或第 4 款提及的理论数额为目的，对应由其支付的需要减少、延缓或停发的津贴、收

入和报酬进行计算，但是，正如第8条第5款的规定，此类津贴、收入和报酬的计算应只限于与完成的时间比率相当的那一部分。

第 27 条

凡根据两个或两个以上缔约国的法规，某人有权享受医疗或疾病津贴者，则此类津贴仅根据其居住的缔约国的法规提供，如果本人不住在这些缔约国中任何一国的领土上，则仅根据本人或者由于通过他而获得此种津贴权利的人员最后为其臣民的缔约国的法规提供。

第 28 条

凡根据两个或两个以上缔约国的法规，某人有权享受生育津贴者，则此津贴可仅根据其临产时所在的缔约国的法规提供，如果她分娩时不在这些缔约国中任何一国的领土上，则仅根据此人或者由于通过她而获得此种津贴权利的人员最后为其臣民的缔约国的法规提供。

第 29 条

1.凡在某缔约国本土发生死亡者，根据该缔约国法规所取得的抚恤金权利可单独得到承认，不包括根据任何其他缔约国法规取得的任何权利。

2.凡在某缔约国本土发生死亡，仅仅根据两个或两个以上其他缔约国的法规而取得抚恤金权利者，则根据死者最后为其臣民的缔约国的法规取得的抚恤金权利可单独得到承认，不包括根据任何其他缔约国法规所取得的任何权利。

第 30 条

（第一方案）凡在同一时期，根据第22条的规定和家属居住的缔约国法规的规定，都要向相仝一些家属支付家庭补贴者，则根据后者法规享受家庭补贴的权利应延缓。然而，如果该家庭某一成员在该国从事某一职业，则此项权利应保留，而根据第22条规定享有的家庭补贴的权利应延缓。

（第二方案）凡在同一时期，根据第22条的规定和家属居住的缔约国法规的规定，都要向相仝一些家属支付家庭补贴者，则根据第22条规定的权利应延缓。

第六章 其他条款

第 31 条

某一缔约国的法规规定的体检，在执行该法规的机构要求下，得在另一缔约国本土上由居住地或临时居住地的机构进行。在这种情况下，体检应被认为在原缔约国内进行。

第 32 条

1.为计算对某缔约国机构应缴纳的费用数额，如属适宜，应考虑在任何其他缔约国取得的任何收入。

2.对某缔约国机构恢复缴纳费用，可根据行政程序并取决于对另一缔约国相应机构恢复缴纳费用的保证和特惠的适用情况，在另一缔约国予以实施。

第 33 条

缔约国法规规定的，为满足本国法规的要求而制定的证书或文件的税、印花税、法律费或注册费的任何减免应推广于为满足另一缔约国的法规或者示范规定的要求而制定的类似证书或文件。

第 34 条

1.各缔约国主管当局得指定联络机关并授权它们相互直接联系，如经本国主管当局授权，并可与任何缔约国的机构直接联系。

2.缔约国的任何机构以及居住或临时居住在该国的任何个人，均得直接或通过联络机关与其他缔约国的机构发生联系。

第 35 条

1.在理解或实施这些示范规定时，两个或者两个以上的缔约国之间出现的任何争论应由有关缔约国主管当局通过直接谈判解决。

2.凡自谈判开始之日起，六个月内得不到解决的争论，应提交仲裁委员会，仲裁委员会的组成和程序应由有关缔约国共同协议确定。

3.仲裁委员会的决定必须遵守，而且不得更改。

第七章 维护与储备基金相关或者储备基金之间的权利的条款

第一方案

第 36 条

1.凡仃止受制于某缔约国的法规并且根据该法规已向某个储备基金登记注册者，在发生危险使他有权支取他的帐户存款以前，该人得根据需要把全部款项提取出来，或转帐到他现在受制于其法规的某一缔约国中他所从属的机构。

2.如该机构本身就是一储备基金会，则转帐款项应记入由该机构以此人的名义所开的帐户。

3.如本条第一款提及的机构主管年金事项，则转帐款项应付给此有关机构，以便有关人员根据此机构执行的法规，为获得和改善津贴权利而购回时间。这种购回时间的方法应根据法规规定，或根据有关缔约国的共同协议加以确定。

第 37 条

凡不再受制于某缔约国的法规，并且根据该法规已参加一项年金制度者，为了迁移到按照其法规他已在一项储备基金注了册的另一缔约国，在根据前一缔约国法规取得年金权利前，应按下列方案办理：

（A 方案）此人正在争取的年金权利将为本人及其家属保留至领取年金的条件具备时为止。如不能做到，则此人或其代表所缴付的全部费用应根据有关缔约国的共同协议规定的条件转帐至储备基金会；

（B 方案）此人或其代表所付的全部费用应根据有关缔约国共同协议规定的条件转帐给储备基金会。

第二方案

第 38 条

1.凡缔约国的法规以完成保险、就业、职业活动或居住时间为条件规定年

金权利的获得，保持或重获者，则执行该法规的机构为了把各类时间累计，应考虑某人在一项储备基金注册并被要求缴纳费用的那段时间。

2.凡有关人员按本条第一款符合享受年金条件者，其年金数额应根据第8至13条规定加以确定。

3.凡缔约国的法规以完成缴纳费用的期限为条件，规定在一项储备基金内记入某人的帐户存款，则执行该法规的机构为了把各类时间累计，应考虑某人按照其据以参加一项年金制度的某一缔约国法规所完成的保险、就业、职业活动和居住的时间。

附件（二）

协调双边或多边社会保障文件的示范协议

第 1 条

本示范协议所称：

(a)“缔约国”一词系指受本协议约束的任何国际劳工组织会员国；

(b)“法规”一词包括任何社会保障规章、法律和条例；

(c)“难民”一词含意为一九五一年七月二十八日“难民地位公约”第1条以及一九六七年一月三十一日“难民地位议定书”第1条第2款所确定者，而不受地理范围的限制；

(d)“无国籍人”一词的含意为一九五四年九月二十八日“无国籍人地位公约”第1条所确定者；

(e)“文件”一词系指约束或行将约束两个或两个以上缔约国的有关维护争取中的社会保障权利的双边或多边文件；

(f)“机构”一词系指直接负责实施缔约国的全部或部分法规的机关或当局；

(g)“保险期”一词系指法规规定或者承认作为保险期所完成的缴保险费、就业、职业活动或居住的时期，以及法规视为等同于保险期的其他时期；

(h)“雇佣期”和“职业活动期”系指法规如此限定或承认的并且按照法规完成前述活动内容的时期，以及由法规分别视为等同于就业期和职业活动期的其他时间；

(i)“居住期”一词系指法规如此限定或承认并且按照法规完成前述活动的时期；

(j)“津贴”一词系指就有关意外情况提供的各种实物或现金津贴，包括死亡

抚恤金和：

(i) 旨在预防社会保障所包括的各种意外情况的津贴、身体康复的津贴及职业再教育的津贴，均为实物津贴；

(ii) 由公共基本开支的一切津贴，所有金额的提高，价值调整补贴或追加津贴，以及为保持或提高收入水平给予的任何津贴，一次性付给的年金，如属可行，还有保险费退款，均为现金津贴。

第 2 条

凡在本协议范围内，对两个或两个以上缔约国有约束力的每个文件的规定，应扩展到任何其他缔约国的国民，以及居住在任何缔约国内的难民和无国籍人。

第 3 条

本协议应适用于两个或两个以上文件的规定所包含的一切人员。

第 4 条

1.关于把保险、就业、职业活动或居住各时期相加以便获得、维持或重获津贴权利，对两个或两个以上缔约国有约束力的文件的规定，应适用于根据任何其他缔约国法规完成的相应的各个时期，应有一个文件把该缔约国与其它一些缔约国的关系密切起来并规定把这些时间加以累计，但累计时间不得重复。

2.如果缔约国机构根据本条第 1 款规定，应实施两个或两个以上包含不同时间累计方法的文件规定时，则该机构应公实施最有利于有关人员的规定。

3.如果根据所有有关文件，津贴应仅按一缔约国的法规提供者，则本条第一款所指的累计应仅进行到为获得、维持和重获根据该法规提供的最优惠津贴的权利所必需的程度。

第 5 条

1.凡第 4 条规定适用者、残疾、老龄和遗属津贴应按本条第 2 至 4 款规定予以确定。

2.凡所有有关文件都实行按比例分配方法者，则每个缔约国机构应考虑到依照第 4 条第 1、2 款规定进行的期限累计，采用本国受其约束的文件的规定；

但该机构应权提供按这些文件确定的津贴的最高限额。

3.凡所有有关文件都实行集中负担方法者，则应提供津贴的缔约国机构应为此目的对第4条的规定予以考虑。

4.凡有关文件分别实行按比例分配方法与集中负担方法者，则每个缔约国机构应考虑到依照第4条规定进行的时间累计，采用本国受其约束的文件的规定；但只应向有关人员按对其最有利的方法提供津贴。

第168号建议书

（残废人）职业康复和就业建议书

国际劳工组织大会

经国际劳工局理事会召集，于一九八三年六月一日在日内瓦举行其第六十九届会议，并

注意到包含于一九五五年（残疾人）职业康复建议书中的现行国际标准，并

注意到自一九五五年（残疾人）职业康复建议书通过以来，在对康复需要的认识、康复服务的范围和组织，以及许多会员国在该建议书及涉及问题的法律和实践等方面都有重大发展，并

考虑到联合国大会已宣布一九八一年为国际残疾人年，其主题为“充分参与和平等”，同时，一项关于残疾人的综合性世界行动计划将在国际和国家级别上为实现残疾人“充分参与”社会生活和社会发展的目标，以及“平等”的目标而提供有效措施，并

考虑到这些发展已使得宜于就此主题通过新的国际标准，这些新标准特别考虑到保障城市和农村地区各类残疾人在就业和社会结合方面对机会和待遇均等的需要，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于职业康复的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九八三年（残疾人）职业康复和就业公约和一九五五年（残疾人）职业康复建议书的补充，

于一九八三年六月二十日通过以下建议书，引用时得称之为一九八三年（残疾人）职业康复和就业建议书。

一、定义和范围

1.会员国在应用本建议书及一九五五年（残疾人）职业康复建议书时，应把“残疾人”一词理解为系指由于被正当承认的身体或精神上的损伤致使其获得和保持合适的职业并得以提升的前景大为减低的个人。

2.会员国在应用本建议书及一九五五年（残疾人）职业康复建议书时，应

根据后一建议书所下的定义，把职业康复的目的视为使残疾人能获得和保持合适的职业并得以提升，从而促使其与社会结合或重新结合为一体。

3.本建议书的规定应由各会员国通过适合国家条件和符合国家实践的措施予以实施。

4.职业康复措施应使各类残疾人均能享受。

5.在为残疾人职业康复和就业制定规划和提供服务时，对现有为一般工人所设的职业指导、职业培训、安置、就业和其他有关服务，只要可能，均应经必要调整后加以利用。

6.职业康复工作应尽早开始。为此目的，卫生护理系统和负责医疗和社会康复的其他机构应与负责职业康复的机构进行经常性的合作。

二、职业康复和就业机会

7.残疾人在职业的获得、保持及提升方面应享有机会和待遇的均等；在就业问题上应尽可能合乎他们自己的选择并考虑他们个人合适与否的条件。

8.在向残疾人提供职业康复和就业援助时，应尊重男女工人机会和待遇均等的原则。

9.为落实残疾工人与其他工人机会和待遇均等而采取的特殊积极措施，不应视为对其他工人的歧视。

10.应采取措施增加残疾人以与一般工人同样的就业条件和工资标准就业的机会。

11.这些措施，除一九五五年（残疾人）职业康复建议书第七部分列举的以外，应包括：

（a）在公开劳动力市场开创工作机会的适当措施，包括对雇主的财政刺激，以鼓励他们向残疾人提供培训和随后的就业，以及为此种培训和就业而对工作场所、工作设计、工具、机器和工作组织进行合理的调整；

（b）对于难以公开就业的残疾人，政府应适当支持建立各类保护性就业；

（c）鼓励在保护性车间和生产车间之间就组织和管理问题进行合作，以便改善残疾工人的工作环境，如有可能，还应帮助他们做好在正常条件下就业的准备；

（d）政府对非政府组织举办的残疾人职业培训、职业指导、保护性就业和安置服务给予适当的支持；

（e）鼓励残疾人自己创办和发展合作社，也鼓励为残疾人创办和发展合作社，如属适宜，也可向一般工人开放；

（f）政府适当支持残疾人自己并为残疾人，创办和发展小型工业、合作社和其

他类型的生产车间，如属适宜，也可向一般工人开放，但这种车间必须符合规定的最低标准；

(g)在培训和雇用残疾人的房屋里，必要时要分阶段拆除那些影响他们交通、进出和自由走动的物质的、交通的以及建筑的障碍和阻挠；对新建公共建筑和设施应考虑规定适当的标准；

(h)在可能和适当的情况下，根据残疾人的需要向他们提供来往于康复场所和工作场所的适当交通工具；

(i)鼓励宣传有关残疾人在就业问题上结合得好的成功实例的资料；

(j)康复中心、车间、雇主和残疾人所需的特定物品、培训器材和设备，以及为帮助残疾人获得和保持职业的特定辅助用品和设备，应豁免其进口时和进口后的一切国内捐税或其他任何内部费用；

(k)对于当前不能并且今后也可能永远不能全天工作的残疾人，应依照每个人的能力，规定非全时就业和其他工作安排；

(l)为促使残疾人进一步参加正常的工作生活，对各种残疾情况进行研究并尽可能应用研究成果；

(m)政府适当支持在职业培训和保护性就业范围内消灭可能出现的剥削情况，并对残疾人转入公开的劳动力市场给以方便。

12.在为残疾人与工作生活及与社会结合或重新结合拟订计划时，应考虑到一切培训方式；如属必要和适宜，培训方式应包括就业准备和培训，单元组合式训练，日常生活训练和扫盲及其他与职业康复有关的训练。

13.为保证残疾人与普通的工作生活并进而与社会结合或重新结合，有必要考虑采取特殊的援助措施，包括提供辅助用品、设备和不间断的人员服务以确保残疾人能获得和保持合适的职业并得以提升。

14.对残疾人职业康复措施应进行后续随访，以评估这些措施的效果。

三、社区的参与

15.应在城、乡和边远地区组织和开办职业康复活动，尽可能让社区充分参与，特别是要让雇主组织、工人组织和残疾人组织的代表们参与。

16.应通过仔细规划的公众信息措施，促使社区参与残疾人职业康复活动的组织工作，这些措施的目的是：

(a)向残疾人，必要时向其家属通报他们在就业方面的权利和机会；以及

(b)克服偏见、误传和不利于残疾人就业及与社会结合或重新结合的态度。

17.社区领袖和团体，包括残疾人自己及其组织在内，应与政府卫生、社会福利、教育、劳动及其他有关部门合作，以确定社区内残疾人的需要，并尽

可能保证为一般人提供的活动和服务项目残疾人均能参加。

18.为残疾人职业康复和介绍职业，应纳入社区发展的主流，如属适宜，还应得到财政、物质和技术的支持。

19.对于向残疾人提高职业康复服务和使他们与社区工作生活结合或重新结合做出突出成绩的志愿组织，应予以正式表彰。

四、农村地区的职业康复

20.应作出特殊努力，保证对农村和边远地区的残疾人以与城市同样的水平和同样的条件提供职业康复服务。开展这种工作应是农村发展总政策的一个组成部分。

21.为此目的，如属适宜应采取以下措施：

(a)指定现有农村职业康复设施，如无此类设施，则指定城市职业康复设施作为培训农村康复工作人员的中心；

(b)建立流动职业康复站为农村残疾人服务，并作为农村残疾人有关培训和就业机会的信息传播中心；

(c)对从事农村发展和社区发展的工作人员进行职业康复技术培训；

(d)向农村残疾人提供贷款、补助或工具及器材，帮助他们创办和经营合作社，或独自经营村镇工业或从事农业、手工业以及其他活动；

(e)将对残疾人的帮助纳入现有的或规划中的农村总的发展活动之中；

(f)协助残疾人在工作场所就近解决住房问题。

五、工作人员的培训

22.除受过专业训练的康复顾问和专家外，凡为残疾人职业康复和开发其就业机会而工作的其他人员，均应接受有关康复问题的训练或指导。

23.凡从事一般工人职业指导、职业培训和安置工作的人员，应对残疾及其后果具有适当的知识，而且对可以帮助残疾人参加积极的经济和社会生活的服务工作也应具有一定知识。应向此种人员提供在这些方面更新知识和丰富经验的机会。

24.从事残疾人职业康复和培训的工作人员本身的培训、资格和报酬，应相当于从事一般职业培训而职责相同的人员；这两种专门人员的提升机会应相当，并且应鼓励职业康复和一般职业培训的工作人员之间的双向调动。

25.职业康复、保护性车间和生产车间的工作人员，应在接受一般培训时，适当增加有关车间管理以及生产和销售技术的训练。

26.如受过全面培训的康复工作人员不够，应考虑采取措施，招收和培训职业康复工作助手和副手。但不应永远依靠他们来代替受过全面培训的工作人员。应尽可能对这些人员提供进一步的训练，使他们达到受过全面培训的工作人员的水平。

27.如属适当，应鼓励成立区域和次区域级的职业康复工作人员培训中心。

28.从事残疾人职业指导、职业培训、安置和帮助残疾人就业的工作人员，应受到适当的训练和具有适当的经验，使他们能理解残疾人可能遇到的思想动力上的问题和困难，并在其职权范围内处理由此产生的各种需要。

29.如属适当，应采取措施鼓励残疾人接受职业康复工作人员所受到的训练，便于他们在康复工作领域内就业。

30.在制定、执行和评估职业康复工作人员培训计划时，应征求残疾人及其组织的意见。

六、雇主组织和工人组织对发展职业康复服务的贡献

31.雇主组织和工人组织应采纳促进残疾人与其他工人平等享受培训和获得合适职业的政策。

32.雇主组织和工人组织与残疾人及其组织一起，应能对制定关于组织和发展职业康复服务事业的政策，以及在这方面进行研究和建议立法做出贡献。

33.在可能和适宜的情况下，雇主组织、工人组织和残疾人组织的代表应参加残疾人职业康复和培训中心负责决策和技术问题的董事会和委员会，以便保证职业康复计划能合乎各个经济部门的需要。

34.在可能和适宜的情况下，企业中的雇主代表和工人代表应与适当的专门人员合作，以考虑该企业所雇用的残疾人的职业康复和重新分配工作以及向其他残疾人提供就业的可能性。

35.在可能和适宜的情况下，应鼓励企业在与社区所建立的以及其他的康复服务设施紧密合作的情况下，创办或保持它们自己的职业康复服务设施，包括各种类型的保护性就业服务。

36.雇主组织应在可能和适宜的情况下采取步骤：

(a)就其成员可以向残疾工人提供的职业康复服务提出建议；

(b)通过，例如，提供有关残疾人所须适应的工作条件和所需具备的工作资格的信息，与促进残疾人重新参加积极的工作生活的团体和机构进行合作；

(c)建议其成员调整某些适合残疾工人做的工作的主要职责和要求；

(d)建议其成员考虑改组生产方法可能产生的影响，以免残疾人被草率顶替。

37.工人组织应在可能和适宜的情况下采取步骤：

（a）促使残疾工人参加车间一级的讨论和参加劳资协议会或任何其他代表工人的机构的讨论；

（b）对因疾病或事故（不论因公与否）致残的工人的职业康复和保护提出指导方针，并使这些方针列入集体协议、条例、仲裁裁定或其他适当文件；

（c）就各个车间可以为残疾人作出的安排提出意见，包括对工作的适应、特殊的工作组织、试验性培训和试用，以及确定工作定额；

（d）在工会会议上提出残疾人职业康复和就业问题，并通过出版物和讨论会，将有关残疾人职业康复和就业的问题和可能性告知其会员。

七、残疾人及其组织对发展职业康复服务的贡献

38.残疾人、他们的代表和组织除参加本建议书第15、17、30、32和33条提及的康复活动外，使残疾人及其组织参加开展职业康复服务的措施还应包括：

（a）鼓励残疾人及其组织参加开展致力于残疾人职业康复的社区活动，从而促进残疾人的就业，并使其与社会结合或重新结合；

（b）政府对促进发展残疾人的组织和为残疾人服务的组织给予适当支持，并鼓励其从事职业康复和就业服务，包括支持制订自倡的残疾人培训计划；

（c）政府适当支持这些组织开展为残疾人的能力树立正面形象的公共教育计划。

八、社会保障方案下的职业康复

39.在应用本建议书的规定时，各会员国亦应受一九五二年社会保障（最低标准）公约第35条、一九六四年工伤事故津贴公约第26条，和一九六七年残疾、老龄和遗属津贴公约第13条的规定的指导，但以不受因批准这些文件而担负义务的约束为限。

40.社会保障方案应在可能和适宜的情况下提供或帮助组织、发展和资助残疾人的培训、安置和就业（包括保护性就业）计划以及包括职业康复咨询在内的对残疾人的职业康复服务。

41.这些方案还应规定对谋求就业的残疾人给予鼓励的办法，以及便利其逐步转入公开的劳动力市场的措施。

九、协　　调

42.只要可行，应采取措施，保证有关职业康复的政策和计划能与社会经济发展（包括科研和先进技术）的政策和计划相协调，这些政策和计划影响到劳动行政管理、一般就业政策以及提升、职业培训、与社会的一体化、社会保障、合作社、农村发展、小型工业和手工业、工作时的安全和卫生、使工作方法和工作组织适应个人的需求，以及改善工作条件等。

第169号建议书

就业政策建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八四年六月六日在日内瓦举行其第七十届会议，并

注意到一九六四年就业政策公约和建议书以及其他与某些类别的工人有关的国际劳工文件，特别是一九八一年有家庭负担的工人公约和建议书，一九八〇年老年工人建议书，一九四九年移民就业公约和建议书（修订本），一九七五年移民工人（补充规定）公约和一九七五年移民工人建议书中所包含的现行国际劳工标准，

忆及国际劳工组织根据费城宣言承担的责任，即按照“全人类不分种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求物质福利和精神发展的权利”这一基本目标，审议和考虑经济和财政政策对就业政策的影响，

忆及一九六六年联合国大会通过的经济、社会和文化权利国际公约中规定应承认特别是“工作权利，包括每个人应有机会凭其自由选择或接受的工作谋生的权利”，并规定采取适当措施以逐步做到充分实现和维护此项权利，

并忆及联合国大会一九七九年通过的消除对妇女一切形式歧视公约的规定，

承认由于近年来世界经济中相互依存的关系日益加深及经济增长率降低，有必要在国家和国际级别上协调经济、货币和社会政策，争取缩小发达国家和发展中国家之间的差距和建立新的国际经济秩序，以便尽可能充分利用资源来发展经济和创造就业机会，从而同失业和不充分就业作斗争，

注意到多数工业国家和发展中国家就业机会的减少，并表示确信，贫困、失业和机会不均等无论从人道还是从社会正义方面看都是不能接受的，这能引起社会的紧张局势，从而造成可能危及和平的条件，损害行使工作权利，包括自由选择职业、公正良好的工作条件以及免遭失

业的保障，

认为一九六四年就业政策公约和建议书应以一九七六年关于就业、收入分配、社会进步和国际劳动分工三方世界大会通过的原则宣言和行动纲领，以及一九七九年国际劳工大会通过的关于世界就业会议后续行动的决议为其更广泛的基础，

经决定采纳本届会议议程第四项关于就业政策的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九六四年就业政策公约和建议书的补充，

于一九八四年六月二十六日通过以下建议书，引用时得称之为一九八四年就业政策（补充规定）建议书。

一、就业政策的一般原则

1.一九六四年就业政策公约和建议书规定的促进充分的、生产性的和自由选择的就业，应视为实际上做到实现工作权利的手段。

2.会员国对工作权利的充分承认应与实施经济和社会政策相联系，其目的是促进充分的、生产性的和自由选择的就业。

3.促进充分的、生产性的和自由选择的就业应是会员国经济和社会政策的重点和组成部分，在适宜情况下，也应是满足人口基本需要的计划的重点和组成部分。

4.会员国应特别注意增加就业和生产的最有效手段，制订旨在鼓励增加基本产品的生产和服务，促进它们的公平分配，和全国收入的公平分配的各项政策，以及在适当情况下制定的各项计划，以便根据世界就业大会的原则宣言和行动纲领来满足人口的基本需要。

5.根据本国惯例，在拟订和实施本建议书第3、4条提及的政策、规划和计划时，应与雇主组织和工人组织及代表有关人员的其他组织，特别是一九七五年农村工人组织公约和建议书涉及的农业部门中的组织进行磋商合作。

6.国家和国际级别的经济和财政政策应反映出对本建议书第3、4条提及的目标给予优先地位。

7.本建议书第3、4条提及的政策、规划和计划应致力于消除任何歧视并保证所有工人在谋取职业、就业条件、工资和收入，职业指导和培训以及职业发展方面得到平等机会和待遇。

8.会员国应采取措施，有效地与非法就业，即不符合国家法律、条例和实践要求的就业作斗争。

9.会员国应采取措施，使工人逐步从非正规部门，如存在此种部门，向正

规部门的转移得以实现。

10.会员国应制订政策和采取措施，在考虑到本国法律和实践的情况下，这些政策和措施应：

(a)有助于根据总体、部门和企业各级的结构变革作出调整，并有助于因结构和技术变革而失去工作的工人重新就业；和

(b)在出售、转让、关闭或迁移公司、企业或设备时，保护受影响工人的工作或便于他们重新就业。

11.根据本国法律和实践，实施就业政策的方法可包括就诸如下列对就业有影响的问题进行集体协议谈判：

(a)促进和保护就业；

(b)经济活动部门和企业的结构变革和合理化造成的经济和社会后果；

(c)重新安排和缩短工作时间；

(d)对特殊群体的保护；和

(e)关于经济、财政和就业问题的信息。

12.会员国在与雇主组织和工人组织磋商后，应采取有效措施鼓励多国企业执行并特别促进一九七七年多国企业和社会政策三方原则宣言中规定的就业政策，并保证作到避免多国企业的投资对就业的消极影响，而鼓励其积极影响。

13.鉴于世界经济中日益加深的相互依存关系，会员国除采取国内措施外，还应加强国际合作，以确保反失业斗争的成功。

二、人口政策

14.(1)在保证充足的就业机会的同时，在适当情况下，并依照国家法律和实践，发展和就业政策得包括旨在通过为人口问题提供信息和志愿教育的计划致力于保证促进家庭福利和家庭计划生育的人口政策和规划。

(2)会员国，特别是发展中国家，在与国内和国际非政府组织进行合作时，可

(a)在其人口政策和规划中，特别注意对现在和将来的父母宣传计划生育的好处；

(b)在农村地区增加卫生设施和为计划生育提供服务的社区中心以及从事这种服务的受过训练的人员；和

(c)在城市中，要特别注意尤其是在贫民区发展适当的基础设施和改善生活条件的紧迫需要。

三、青年和处境不利的群体和人员的就业

15.在就业总政策的范围内，会员国应采取措施以满足往往难于找到持久职业的各类人员的需要，例如某些妇女、某些青年工人、残疾人、年长工人、长期失业者和在其领土上合法居留的移民工人等。这些措施应符合关于这些群体就业问题的国际劳工公约和建议书的规定，以及根据本国法律和实践规定的就业条件。

16.在考虑本国国情，并符合本国法律和实践的情况下，本建议书第15条提及的措施可特别包括：

(a)所有人均可享受的普通教育，以及职业指导和职业培训计划，以帮助这些人找到工作，增加其就业机会和收入；

(b)建立一套与教育制度和劳动世界相联系的培训制度；

(c)提供咨询和就业服务，以帮助个人进入劳力市场，并帮助他们找到与其技能和倾向相称的职业；

(d)在特定的区域或部门创造有酬就业计划；

(e)适应结构变革的计划；

(f)继续培训和再培训措施；

(g)职业康复措施；

(h)援助自愿流动；和

(i)促进自雇和工人合作社计划。

17.(1)应为青年采取其他特殊措施，特别是：

(a)应鼓励公共和私人机构及企业通过适合本国条件和实践的方法招聘和培训青年；

(b)虽然重点应放在将青年纳入正规就业，但考虑到一九七〇年青年特别方案建议书的规定，也可制订特别计划在自愿基础上雇用青年执行社区项目，特别是具有社会性的地方项目；

(c)应建立培训和工作交替进行的专门计划以帮助青年获得第一次就业；

(d)应使培训工作适应技术和经济发展，并应改进培训质量；

(e)应采取措施以便于从学校向工作过渡并增进培训结束时的就业机会；

(f)应促进就业前景研究，作为制订合理的职业培训政策的基础；和

(g)应保护青年工人的安全和健康。

(2)应对本条第(1)款提到的各项措施严加监督，以保证这些措施对青年就业产生有益的效果。

(3)这些措施应该符合有关年轻人就业的国际劳工公约和建议书的规定

以及根据本国法律和实践确定的就业条件。

18.为便于执行本建议书第15至17条提及的各项措施，可采取适合本国条件和实践的刺激办法。

19.根据国家法律和实践，在主管当局与雇主组织和工人组织及其他有关组织之间应就制订、实施和监督本建议书第15至18条提及的各项措施和计划进行充分和及时的磋商。

四、技术政策

20.国家发展政策的主要组成部分之一应为促进技术发展，将其作为增进生产潜力及达到创造就业机会和满足基本需要的主要发展目标的手段。技术政策应在考虑经济发展阶段的情况下，有助于改善工作条件、减少工作时间，并把防止丧失工作岗位的措施包括在内。

21.会员国应：

(a)鼓励就新技术的选择、采用和发展及其对就业容量的结构、就业条件、培训、工作内容和技能要求的影响进行研究；并

(b)在保证独立研究机构参与的情况下，鼓励对最适合本国具体条件的技术进行研究。

22.会员国应通过适当措施努力保证：

(a)使教育和培训制度，包括再培训，为工人提供充分机会以适应因技术变革而造成的就业要求的改变；

(b)特别注意对现有和将来的技能尽可能最充分地加以运用；和

(c)尽可能消除技术变革对就业、工作条件、生活条件以及职业安全和卫生的不利影响，特别是从新技术设计阶段起就要考虑结合人机工程学、安全和卫生等问题。

23.会员国应通过所有适合本国条件和实践的方法，推动使用适宜的新技术，保证或改善与这些问题有关的单位和组织与有代表性的雇主组织和工人组织之间的联系和协商。

24.应鼓励有关的雇主组织和工人组织及企业协助传播关于技术选择的一般消息，促进大、小企业之间的技术联系，并制订有关的培训计划。

25.会员国应根据本国实践鼓励雇主组织和工人组织在全国、部门或企业各级就引进新技术的社会后果达成集体协议。

26.当企业在其运转中引进对该企业工人易产生重大影响的技术变革时，会员国应按本国法律和实践，尽可能鼓励企业：

(a)使工人和/或其代表参与新技术的计划、引进和使用，即通知他们此种新

技术提供的机会和带来的影响，并与他们先期协商以期达成协议；

(b)促使更好地安排工作时间，更好地分配工作；

(c)尽最大可行限度防止和减轻该技术变革对工人产生的任何不利影响；和

(d)促进对直接或间接创造就业机会并有助于逐步增加生产和满足人口基本需要的技术进行投资。

五、非正规部门

27.(1)国家就业政策应该承认非正规部门在提供工作岗位方面的重要性，所谓非正规部门，就是指制度化经济结构之外的经济活动。

(2)应制定和执行促进就业的计划，以鼓励发展城乡地区私人作坊中的家庭劳动和独立劳动。

28.会员国应采取措施，促进正规部门和非正规部门之间的相辅相成的关系，并为非正规部门的企业提供获得更多资源、产品市场、信贷、基础设施、培训设施、技术专长和更为先进的工艺的机会。

29.(1)会员国在采取措施增加非正规部门的就业机会和改善其工作条件的同时，应设法促使其逐步与国民经济相结合。

(2)会员国应考虑到非正规部门与正规部门结合可能降低其吸收劳动力和创造收益的能力。尽管如此，会员国仍应努力把管理措施逐步扩大到非正规部门。

六、小企业

30.国家就业政策应考虑小企业在提供工作岗位方面的重要性，承认地方上创造就业的积极性对与失业作斗争和对经济增长的贡献。这些企业可具有传统小企业、合作社或协会等多种形式，尤其为有特殊困难的工人提供就业机会。

31.与雇主组织和工人组织进行协商和合作，会员国应采取必要措施促进本建议书第30条提及的企业同其他企业之间的相辅相成的关系，改善这些企业的工作条件，并增加其获得产品市场、信贷、技术专长和先进工艺的机会。

七、区域发展政策

32.根据国家法律和实践，会员国应承认区域平衡发展的重要性，它是减轻因自然资源分配不均和生产资料流动不当而造成的社会和就业问题的手段，也是纠正一个国家内区域和地区间发展和就业分布不平衡的手段。

33.经与有关的人口的代表，特别是与雇主组织和工人组织进行协商和合作，应采取措施以便在不发达地区或落后地区、衰落的工业区和农业区、边疆地区，总之，在那些未从国家发展中得到充分好处的地区促进就业。

34.考虑到国家的条件和每个会员国的规划和计划，本建议书第33条提及的措施可特别包括：

(a)建立和发展在创造就业机会方面有良好前景的发展样版和发展中心；

(b)发展和强化地区的潜力，同时要考虑每个地区的人力和自然资源以及对协调一致和均衡的区域发展的需要；

(c)扩大中小城市的数量和规模，以平衡大城市的发展；

(d)使满足基本需要所必需的基本服务设施更为合用，分布更合理，更容易得到；

(e)在努力改善工人原籍地区的生活和工作条件使之令人满意的同时，通过适当的社会福利措施，鼓励工人在一个区域内或国内各区域之间自愿流动；

(f)进行投资以改善区域的基础设施、服务、行政管理结构，包括部署必要的工作人员以及提供职业培训和再培训的机会；和

(g)促进社区参与区域发展措施的制订和执行。

八、公共投资和特别公共工程计划

35.会员国可以经济和社会方面实施可行的公共投资和特别公共工程计划，其目的特别是为了在具有大量失业和不充分就业的地区创造和维持就业，增加收入，缓解贫困，更好地满足当地的基本需要。在可能和适当的情况下，这类计划应：

(a)特别重视为处境不利的群体创造就业机会；

(b)包括农村和城市的基本设施项目，为满足农村、城市和郊区的基本需要而兴建的各种设施，以及在能源和电讯这类部门不断增加的生产性投资；

(c)有助于提高教育和卫生等领域的社会服务水平；

(d)在发展规划（如有这种规划）的范围内并与有关的雇主组织和工人组织磋商后制定和实施；

(e)明确哪些人将从中受益，确定可供使用的人力，并为项目选择制定标准；

(f)保证工人在自愿的基础上受雇；

(g)保证不从其他生产活动中抽出人力；

(h)规定符合国家法律和实践，特别是符合涉及就业途径、工作时间、报酬、带薪休假、职业安全和卫生以及工伤赔偿的法律所规定的就业条件；和

(i)促进对参加这类计划的工人的职业培训，以及对那些由于生产和就业方面

的结构性变革而必须改换岗位的工人的再培训。

九、国际经济合作和就业

36.会员国应促进扩大国际贸易，以便互相帮助实现就业增长。为此目的，会员国应在致力促进国际贸易、技术援助和投资的持久互利发展的国际机构中进行合作。

37.考虑到对其他主管国际机构所负的责任，会员国应以保证就业政策的有效性为目的确立下列目标：

(a)在为发展而进行国际合作的范围内和在权利平等及互利的基础上，以及在经济稳定和就业增加的条件下促进生产和国际贸易的增长；

(b)承认世界经济日益一体化所造成的各国之间的相互依存，会有助于创造一种气氛，在这种气氛中各国只要在适宜情况下便可制订旨在促进公平地分配结构调整的社会成本和收益，以及更为公平地分配国际收入和财富的共同政策，从而使发展中国家能够吸收增加的劳动力，使发达国家提高就业水平，减少有关工人的调整费用；

(c)协调有关贸易和结构改革及调整的国家政策，以便使发展中国家有可能在开放和公正的国际贸易体系中更广泛地参加世界工业生产，使商品价格稳定在生产者和消费者都能接受的水平上，并鼓励对发展中国家的商品生产和加工进行投资；

(d)鼓励和平解决国家之间的争端，和通过谈判达成削减武器的协议，使所有国家得到安全保障，从而逐步转移军备开支和将军火工业重新用于生产基本产品和用于服务行业，尤其是满足人口基本需要和发展中国家所需要的基本产品和服务行业；

(e)谋求在国际级别就协调行动达成一致意见，以改善特别是金融领域的国际经济体制，从而保证发达国家和发展中国家的就业；

(f)通过经济交流，发展特别是在就业和人力资源方面相互补充的能力，以及依照私人财产所有权方面双方都能接受的法律和实践进行的技术选择、发展和转让，增加尤其在不同经济发展水平和不同社会经济制度国家之间的相互经济和技术合作；

(g)为世界经济无通货膨胀的持续增长，为建立会导致新国际经济秩序的、有所改善的国际货币体系创造条件；并

(h)保证更为稳定的汇率，减轻发展中国家的债务负担，向发展中国家提供长期低代价的资金援助，以及制定促进就业和满足基本需要的调整政策。

38.会员国应：

(a)促进技术转让，以便使发展中国家能够根据公平合理的商业条款采用那些最适合于促进就业和满足基本需要的技术；并

(b)采取适当措施创造和维持就业，提供培训和再培训的机会。这些措施可包括建立国家、区域或国际的再调整基金，以帮助受世界经济变革影响的产业和工人进行积极调整。

十、国际移居和就业

39.考虑到有关移民工人的国际劳工公约和建议书，会员国应在发生国际移民的情况下制订政策，其构思为：

(a)在迁出国创造更多就业机会和更好的工作条件，以便减少为求职而移居国外的需要；并

(b)确保国际移民在为促进充分的、生产性的和自由选择的就业的条件下进行。

40.经常或一再允许大量外国求职工人入境的会员国，当这些工人来自发展中国家时，应该通过适当加强资金流动、扩大贸易和转让技术知识，支援当地工人的职业培训等，对这些国家的发展尽力给以更加充分的合作，以便建立一种替代迁居就业的有效办法，协助这些国家改善其经济和就业状况。

41.经常或一再发生其国民为去国外就业而大量外流的会员国，可通过立法、与雇主组织和工人组织签订协议或符合本国条件和实践的任何其他方式采取措施，以防止容易在招聘或离境阶段造成非法进入别国或在别国非法停留或就业的不法行为，但这些措施不得违反人人可离开包括其本国在内的任何国家的权利。

42.为促使掌握稀缺技能的本国侨民自愿回国，发展中迁出国应：

(a)提供必要的刺激；和

(b)谋求同雇用其公民的国家、国际劳工局，以及其他与此事有关的国际或区域机构合作。

43.会员国无论是雇用国或原籍国，均应采取适当措施，以：

(a)防止在招募工人至国外工作的过程中发生滥用情况；

(b)防止对移民工人进行剥削；和

(c)保证充分行使结社自由权，组织权和集体谈判权。

44.会员国，无论是雇用国或原籍国，均应充分考虑到现行关于移民工人的国际劳工公约和建议书，在必要时就诸如入境和居留权、保护因就业而享有的各种权利，促进移民工人获得教育和培训的机会，社会保障以及帮助愿意返回其原籍国的工人及其家属等问题缔结双边和多边协定。

第160号公约

劳动统计公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八五年六月七日在日内瓦举行其第七十一届会议，

经决定采纳本届会议议程第五项关于修订一九三八年工资与工时统计公约（第63号）的若干提议，并

考虑到这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八五年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九八五年劳动统计公约。

第一部分　一般规定

第 1 条

凡批准本公约的会员国应承诺定期收集、汇编并发表基本劳动统计资料，并根据其来源予以逐步扩大到以下方面：

(a) 经济活动人口、就业、失业（如确实存在）和（如有可能）明显的就业不足；

(b) 为深入分析和用作基准数据的经济活动人口的结构和分布情况；

(c) 平均收入和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间），及如属适宜，计时工资率和标准工时；

(d) 工资结构和分配情况；

(e) 人工费用；

(f) 消费品价格指数；

(g) 夫妇开支或家庭开支（如属适宜），夫妇收入（如有可能）或家庭收入（如属适宜）；

(h) 职业伤害和（尽可能）职业病；

(i) 劳资争端。

第 2 条

在制定或修订用于本公约所需统计资料的收集、汇编和公布的概念、定义和方法时，各会员国应考虑在国际劳工组织主持下制定的最新标准和指导方针。

第 3 条

在制定或修订用于本公约所需统计资料的收集、汇编和公布的概念、定义和方法时应与有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此类组织）磋商，以考虑他们的需要和确保其合作。

第 4 条

本公约并不要求公布或透露可能导致一个单独的统计单位，例如个人、家庭、事业机构或企业的情况泄露的资料。

第 5 条

凡批准本公约的会员国应承诺一旦可行即向国际劳工局提供根据本公约汇编并发表的统计资料和关于资料出版的情况，特别是：

(a) 所使用的传播工具的有关情况（如属印刷的出版物，其名称和参与编号；如属以其它形式传播的资料，其相应的说明）；

(b) 可得到各类统计资料的最近日期或期限及出版或传播的日期。

第 6 条

根据本公约收集和汇编统计资料时使用的资料来源、概念、定义和方法的详细说明应该：

(a) 加以编制和更新，以反映重大变化；

(b) 一旦可行，即向国际劳工局通报；

(c) 由国家主管机构公布。

第二部分 基本劳动统计资料

第 7 条

经济活动人口、就业、失业（如确实存在）和（如可能）明显的就业不足的最新统计资料的汇编，应能反映全国的情况。

第 8 条

为进行深入分析并用作基准数据的关于经济活动人口的结构和分布的统计资料汇编应能反映全国的情况。

第 9 条

1.平均收入和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）的当前统计资料的汇编，应包括所有重要类别的雇员和所有重要的经济活动部门，并能反映全国的情况。

2.如属适宜，计时工资率的标准工时的统计资料汇编应包括重要经济活动部门中的各种职业或职业类别，并能反映全国的情况。

第 10 条

工资结构和分配情况的统计资料的汇编，应包括各重要经济活动部门。

第 11 条

人工费用的统计资料的汇编应包括各重要经济活动部门。如属可能，这些统计资料应与同样范围关于就业和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）的资料一致。

第 12 条

应计算消费品价格指数，以衡量能反映重要的人口组成部分或总人口消费习惯的商品价格在一段时间内的变化。

第 13 条

夫妇开支或家庭开支（如属适宜）、夫妇收入（如属可能）或家庭收入（如属适宜）的统计资料汇编，应包括各种类型与规模的私人住户或家庭，并能反映全国的情况。

第 14 条

1.职业伤害的统计资料汇编应能反映全国的情况，如属可能应包括所有经济活动部门。

2.职业病的统计资料汇编应尽可能包括所有经济活动部门，并能反映全国的情况。

第 15 条

劳资争端的统计资料汇编应能反映全国的情况，如属可能应包括所有经济活动部门。

第三部分 接受义务

第 16 条

1.凡批准本公约的会员国应根据第一部分的一般义务接受第二部分的一项或几项条款所规定的公约义务。

2.凡会员国在批准公约时应指明所接受的本公约义务属第二部分的哪一项或哪几项条款。

3.凡已批准本公约的会员国随后可通知国际劳工局长接受其批准公约时未指明的第二部分中的哪一项或哪几项条款的公约义务。此通知自送交之日起具有批准书的效力。

4.凡已批准本公约的会员国应在其根据国际劳工组织章程第 22 条提交的公约实施情况的报告中，说明在第二部分中其尚未接受公约义务的各项条款所涉及问题的法律与惯例情况，以及有关这些问题的本公约条款已得到或拟得到实施的程度。

第 17 条

1.会员国在开始时可将其接受公约义务的第二部分中的一项或几项条款涉及的统计资料的范围，限于特定的工人类别、经济部门、经济活动部门或地理区域。

2.根据本条第1款限定统计资料范围的会员国，应在其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第一次报告中指明此限定适用于第二部分中哪一项或哪几项条款，说明限定的性质和理由，并应在以后的报告中说明在将统计范围扩大到其他工人类别、经济部门、经济活动部门或地理区域方面可能已取得或准备实现的进展。

3.会员国经与有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，得在该公约开始生效每一周年后的月份内向国际劳工局长送交一份声明，就其已接受公约义务的第二部分中的一项或几项条款所涉及的统计资料的范围从技术上提出进一步限制。此项声明将自注册之日起满一年后生效。提出此类限制的会员国应在根据国际劳工组织章程第22条提交的公约实施报告中提供本条第2款所涉及的各项情况。

第 18 条

本公约修正一九三八年工资与工时统计公约。

* * *

第四部分 最后条款

第19—26条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八八年四月二十四日。

[2] 见附件Ⅰ。

第170号建议书

劳动统计建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八五年六月七日在日内瓦举行其第七十一届会议，

承认发达国家和发展中国家对可靠的劳动统计资料的共同需要，特别是为了规划和监测社会与经济的进步以及产业关系，

经决定采纳本届会议议程第五项关于修正一九三八年工资与工作时间统计公约（第63号）的若干提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九八五年劳动统计公约的补充，

于一九八五年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为一九八五年劳动统计建议书：

一、基本的劳动统计资料

经济活动人口，就业，失业和就业不足的统计资料

1.（1）经济活动人口，就业，失业（如存在）以及明显就业不足（如可能）的当前统计资料应至少每年汇编一次。

（2）这些统计资料应按性别，并且如可能按年龄组和经济活动部门分类。

2.（1）为满足详细分析和用作基本标准的长期需要，经济活动人口的结构和分布的统计资料应至少每十年汇编一次。

（2）这类统计资料应至少按性别、年龄组、职业组或资历水平、经济活动部门、地理区域和就业地位（诸如雇主、个体营业人员、雇员、无收入的家庭工人、生产合作社社员）分类。

工资和工时统计资料

3.（1）平均收入和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）的当前统计资料应至少每年汇编一次。

（2）这类统计资料应至少按经济活动部门和性别，按事业机构规模和地理区域（如存在）以及按年龄组、职业组或资历水平（如可能）分类。

4.（1）如属适宜，计时工资率和正常工时的当前统计资料应至少每年汇编一次。

（2）这类统计资料应至少按经济流动部门，和（如可能）按性别、年龄组、职业或职业组、资历水平、事业机构规模及地理区域分类。

5.（1）为满足详细分析和用作基本标准的长期需要，工资结构和分布的统计资料应定期汇编，如可能每五年汇编一次。

（2）这类统计资料应提供：

（a）至少按性别、年龄组、职业或职业组、资历水平、经济活动部门、事业机构规模和地理区域分类的关于收入和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）的资料；

（b）关于收入的构成（如基本工资、加班补贴、未工作时间的报酬、奖金与赏金等）和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）的详细资料；

（c）按雇员的性别和年龄组等重要特征分类，并按收入水平和工时（实际工作时间或有报酬的工作时间）划分的雇员分布资料。

6.（1）为满足长期需要，劳动力成本的统计资料应至少每五年汇编一次。

（2）这类统计资料应提供按经济活动部门分类的劳动力成本的水平和构成的资料。

消费品价格指数

7.（1）应按重要人口组或按总人口计算并公布一项包括各类消费项目的消费品价格总指数。

（2）应对重要类别的消费品项目，如食品、饮料和烟草，服装和鞋类，住房，燃料和照明以及其他重要类别，分别公布消费品价格指数。

8.消费品价格指数，如可能应每月，但至少应每三个月计算和公布一次。

9.对用来计算消费品价格指数的加权，至少应每十年审查一次，在各种消费习惯显示重大变化时，应对加权进行调整。

10.用于计算消费品价格指数的价格应对有关人口组的各自购买习惯（例

如关于商品的销售点、商品的性质和质量）有代表性。

夫妇两人支出和收入的统计资料

11.（1）夫妇两人支出或（如属适宜）家庭支出和（如属可能）夫妇两人收入或家庭收入（如属适宜）的统计资料应至少每十年汇编一次。

（2）这类统计资料应根据情况向夫妇两人或家庭提供下列资料：

（a）支出的详细资料；

（b）如属可能，按收入水平和来源分列的收入详细资料；

（c）按性别、年龄组和成员的其他重要特征分列的关于其构成的详细资料；

（d）按大小和类型、按支出等级和（如属可能）收入等级分列的关于支出和（如属可能）收入的资料。

职业伤害和职业病的统计资料

12.（1）职业伤害的统计资料应至少每年汇编一次。

（2）这类统计资料应至少按经济活动部门和尽可能按雇员的重要特征（例如性别、年龄组、职业或职业组或资历水平）和事业机构的重要特征分类。

13.（1）应尽可能汇编职业病统计资料，至少每年一次。

（2）这类统计资料应至少按经济活动部门并尽可能按雇员的重要特征（例如性别、年龄组、职业或职业组或资历）和事业机构的重要特征分类。

劳资争议的统计资料

14.（1）劳资争议的统计资料应至少每年汇编一次。

（2）这类资料应至少按经济活动部门分类。

生产率的统计资料

15.应逐步发展并汇编生产率的统计资料，汇编中应包括重要经济活动部门。

二、统计的基础结构

16.为了根据本建议书第一部分的规定收集和汇编劳动统计资料，各会员

国应逐步发展适当的国家统计基础结构。这种基础结构的主要成份应包括：

(a)一份综合的、最新的事业机构或企业的名册；这一名册可供调查或统计用；它应足够详细以便能从中挑选出事业机构或企业的典型抽样；

(b)一种对事业机构或企业进行调查或统计的协调制度；

(c)一个能在全国范围内对夫妻两人或家庭进行持续而协调的一整套调查的机构；

(d)为了统计目的，在对资料保密提供适当保证的情况下，可以查阅行政管理部门的原始材料（如就业部门、社会保险机构、劳动监察部门的原始材料）。

17.各会员国应在全国范围内制定适宜的分类标准，并应尽可能鼓励和协调所有有关机构遵守这些分类方法。

18.各会员国应采取必要步骤协调根据本建议书的规定取材于不同来源或由不同机构汇编的统计资料。

19.(1) 在制定或修订用于按本建议书的规定收集、汇编和公布统计资料的概念、定义和方法时，各会员国应考虑国际劳工组织主持制定的国际劳动统计建议书以及其他国际主管组织的有关建议。

(2) 当人们对有关的国际标准和指导方针进行修订时，或制定新的标准和指导方针时，各会员国应重新检查，如属适宜应修订和更新用于根据本建议书的规定汇编劳动统计资料的概念、定义和分类方法。

20.在制定或修订用于按一九八五年劳动统计公约和本建议书的规定收集、汇编和公布统计资料的概念、定义和方法时，各会员国可向国际劳工局寻求帮助。

第161号公约

职业卫生设施公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八五年六月七日在日内瓦举行其第七十一届会议，并

注意到保护工人以免因工作而患病和受伤，是国际劳工组织章程赋予本组织的任务之一，

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九五三年保护工人健康建议书，一九五九年职业卫生设施建议书，一九七一年工人代表公约和一九八一年职业安全和卫生公约和建议书确立了国家政策和全国一级活动的原则，

经决定采纳本届会议议程第四项关于职业卫生设施的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八五年六月二十六日通过以下公约，引用时得称之为一九八五年职业卫生设施公约：

第一部分　国家政策的原则

第 1 条

就本公约而言：

(a)“职业卫生设施”一词，系指主要具有预防职能的，负责向雇主、工人及其企业内代表就下列问题提供咨询的设施：

(i) 建立和保持安全卫生的工作环境所必需的条件，这种环境将有利于对工作最适宜的身体和精神健康状况；

(ii) 根据工人的身体和精神健康状况，使工作适合其能力；

(b)“企业内工人代表”一词，系指根据国家法律或实践被承认为此种人员者

第 2 条

各会员国应根据本国情况和实践，并与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在这种组织）协商，以制定、实施和定期审查一项具有连贯性的有关职业卫生设施的国家政策。

第 3 条

1.各会员国承诺为所有工人，包括公共部门的工人和生产合作社的社员，在所有经济活动部门和所有企业中逐步发展职业卫生设施。所作的规定应足以针对企业中的具体危险。

2.如不能立即为所有企业建立职业卫生设施，各有关会员国应与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在这种组织）协商，制定建立此类设施的计划。

3.各有关会员国应在其按照国际劳工组织章程第 22 条的规定提交的关于实施本公约的第一次报告中，说明按照本条第 2 款的规定制订了何种计划，并在以后的报告中说明实施这些计划取得的进展。

第 4 条

主管当局应与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在这种组织）协商采取措施，使本公约的条款生效。

第二部分 职 能

第 5 条

在不影响雇主对其工人健康与安全所负的责任，并适当考虑工人参与职业安全卫生事务的必要性的情况下，职业卫生设施应具有足以针对该企业职业危害的下列职能：

(a) 辨明和估价工作场所危及健康的各种危险；

(b) 监测工作环境和工作实践中可能影响工人健康的因素，包括由雇主提供的卫生设备、食堂与住房等；

(c)就工作的计划与组织安排提供咨询，包括对工作场所的设计，机械与其它设备的选择、维修和条件，以及工作中使用的物质等方面的咨询；
(d)参与制订改善工作实践的计划，以及测试和估价新设备对健康的影响；
(e)就职业健康、安全、卫生和人机工程学以及个人和集体防护设备提供咨询；
(f)监测与工作有关的工人健康情况；
(g)促使工作更适合于工人；
(h)对职业康复措施做出贡献；
(i)配合提供职业健康、卫生和人机工程学方面的资料、培训和教育；
(j)组织急救和紧急治疗；
(k)参与对职业事故和职业病的分析。

第三部分 组 织

第 6 条

应按下列办法对建立职业卫生设施做出规定：
(a)根据法律或条例；或
(b)根据集体协议或有关雇主和工人同意的其他方式；或
(c)主管当局与有关的、有代表性的雇主和工人组织协商后批准的任何其他方式。

第 7 条

1.职业卫生设施可酌情组建成一个企业的设施，或若干企业的共同设施。
2.根据各国情况和实践，职业卫生设施可由下列机构组建：
(a)有关企业或企业集团；
(b)公共当局或官方机构；
(c)社会保障机构；
(d)主管当局授权的任何其他机构；
(e)以上任何机构的结合体。

第 8 条

雇主、工人及其代表（如存在这种代表）应在公平基础上进行合作和参与落实职业卫生设施的组织措施和其他有关措施。

第四部分 运行条件

第 9 条

1.根据国家法律和实践，职业卫生设施应具有多学科性。其人员组成应按所需完成任务的性质予以确定。

2.职业卫生设施应与企业中其他设施合作履行其职能。

3.应根据国家法律和实践采取措施，以保证职业卫生设施在适宜情况下和有关的为卫生设施服务的其他机构之间的充分合作与协调。

第 10 条

就第 5 条所列的职能而言，职业卫生设施工作人员应对雇主、工人及其代表（如存在这种代表）享有充分的专业独立性。

第 11 条

主管当局应根据所需履行职责的性质，并根据国家法律和实践，确定职业卫生设施工作人员应具备的资格。

第 12 条

与工作有关的工人健康监测，不应使工人收入受到损失，应免费并尽可能在工作时间进行。

第 13 条

应使所有工人知道他们工作中涉及的健康危害。

第 14 条

雇主和工人应将工作环境中可能影响工人健康的任何已知因素和可疑因素通知职业卫生设施。

第 15 条

应将工人患病和因健康原因缺勤的情况通知职业卫生设施，以便能鉴定患病或缺勤原因是否与工作场所可能存在的任何健康危害有关。雇主不得要求职业卫生设施工作人员查证工人缺勤原因。

第五部分 一般规定

第 16 条

职业卫生设施一经建立，即应由国家法律或条例指定一个或几个当局，负责监督其运行并提供咨询。

* * *

第 17 条—24 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八八年二月十七日。

[2] 见附件 I。

第171号建议书

职业卫生设施建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八五年六月七日在日内瓦举行其第七十一届会议，并

注意到保护工人以免因工作而患病和受伤，是国际劳工组织章程赋予本组织的任务之一，

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九五三年保护工人健康建议书，一九五九年职业卫生设施建议书，一九七一年工人代表公约和一九八一年职业安全和卫生公约和建议书确立了国家政策与全国一级活动的原则，并注意到国际劳工局理事会通过的关于多国企业和社会政策原则的三方宣言，

经决定采纳本届会议议程第四项关于职业卫生设施的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，以补充一九八五年职业卫生设施公约，

于一九八五年六月二十六日通过以下建议书，引用时得称之为一九八五年职业卫生设施建议书：

一、国家政策的原则

1.各会员国应根据本国情况和实践，并与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商，以制订、实施和定期审查一项具有连贯性的有关职业卫生设施的国家政策，此项政策应包括关于职业卫生设施的职能、组织和运行的总原则。

2.（1）各会员国应为所有工人，包括公共部门的工人和生产合作社的社员，在所有经济活动部门和所有企业中逐步发展职业卫生设施。所作的规定应足以针对企业卫生方面的特殊危险。

（2）还应规定采取那些可能必要和合理可行的措施，使自雇人员能享受与一九八五年职业卫生设施公约和本建议书中的规定相似的保护。

二、职　　能

3.职业卫生设施的作用应主要是预防性的。

4.职业卫生设施应制订与它所服务的一个或几个企业相适应的活动计划，要特别考虑到工作环境中的职业危害和有关经济活动部门的特殊问题。

A、对工作环境的监督

5.（1）对工作环境的监督应包括：

（a）查明和评价工作环境中可能影响工人健康的因素；

（b）对职业卫生条件和工作组织中可能危及工人健康的因素进行估价；

（c）对集体和个人防护设备进行估价；

（d）如属适宜，通过有效的、普遍接受的监视办法对工人暴露于危险物质的情况进行估价；

（e）对用以消除或减少暴露的控制系统进行估价。

（2）此种监督应在与企业中其他技术设施相联系，并在与有关工人及其企业内代表，或安全卫生委员会（如存在此种机构）合作的情况下进行。

6.（1）根据国家法律和实践，对工作环境进行监督所得的资料应以适当方式予以记录，并可供雇主、工人及其本企业内代表或安全卫生委员会（如果存在这种代表和委员会）使用。

（2）应在保密基础上使用这些资料，并仅为对改善工作环境和工人健康和安全的措施提供指导和咨询。

（3）主管当局应能取用这些资料。这些资料只有经雇主和工人或其本企业内代表或安全卫生委员会（如存在此种代表和委员会）同意，方可由职业卫生设施对外提供。

7.对工作环境进行监督，必要时需由职业卫生设施工作人员进行走访，研究工作环境中可能影响工人健康的因素、工作场所的环境卫生条件和工作条件。

8.职业卫生设施应：

（a）必要时对工人暴露于特殊健康危害的情况进行监控；

（b）对雇主为工人提供的卫生设备和诸如饮水、食堂及宿舍等其他设施加以监督；

（c）就技术的使用可能对工人健康造成的影响提供咨询；

（d）参与选择为保护工人免遭职业危害所需的人身防护设备，并就此提供咨询

意见；

(e)配合进行职业分析和工作组织与方法的研究以便使工作更好地适应工人的情况；

(f)参与分析职业事故和职业病并参与事故预防计划。

9.如属适宜，在通知雇主、工人及其代表后，职业卫生设施工作人员应：

(a)可自由出入于一切工作场所和企业为工人提供的设施；

(b)能获得关于加工、工作标准、产品、已用或拟用原材料的资料，但对他们可能得知的与工人健康无关的任何机密材料应予保密；

(c)能为进行分析而对使用或管理的产品和原材料提取样品。

10.在对工作程序或工作条件提出有可能影响工人健康或安全的修改建议时，应与职业卫生设施协商。

B. 对工人健康的监督

11.(1)对工人健康状况的监督，按主管当局规定的情况和条件，应包括为保护工人健康所需的全部鉴定，可包括：

(a)工人被分配到有可能对他们或他人健康有害的特定工作前的健康鉴定；

(b)工人从事使其暴露于某种特定的健康危害的工作时的定期健康鉴定；

(c)长期病休后恢复工作时的健康鉴定，以便确定可能的职业原因，建议为保护工人应采取的适当行动，并便于确定工人是否适合这项工作及是否需调动工作和重新适应工作；

(d)在可能或将来有可能损害健康的工作任务结束之时和结束之后的健康鉴定。

(2)应做出规定保护工人隐私，并应保证对健康的监督下被用于歧视的目的，或以任何其他方式损害工人的利益。

12.(1)当工人暴露于特定职业危害时，除本建议书第11条规定的健康鉴定外，工人健康的监督应包括在合适情况下为检测暴露程度及早期生物效应和反应所可能需要的任何检查和调查。

(2)当存在能及早检测暴露于特定职业危害对健康所起影响的有效和普遍接受的工人健康生物检验方法时，可用以鉴定哪些工人（经本人同意）需进行详细体格检查。

13.应将工人发病和因健康原因缺勤的情况通知职业卫生设施，以便能鉴定发病或缺勤原因是否与工作场所可能存在的任何健康危害有关，雇主不得要求职业卫生设施工作人员查证缺勤原因。

14.(1)职业卫生设施应将工人健康资料记入个人保密健康档案。这些档

案还应包括关于工人工作岗位、工作中是否暴露于职业危害以及对工人暴露于这些危害的任何鉴定结果等情况。

(2) 提供职业卫生设施的人员只能按档案资料与其完成任务有关程度查阅个人健康档案。包含个人医疗保密资料的档案应仅限医务人员取用。

(3) 有关健康鉴定的个人资料只有在工人本人声明同意后方可通知他人。

15.个人健康档案的保存条件和期限、可将其通知他人或转移它处的条件以及必要的档案保密措施，特别是将其内容储入计算机时的必要保密措施应由国家法律或条例或由主管机关，或根据国家的实践，遵照公认的道德准则予以规定。

16. (1) 为确定是否适合从事某项暴露于特殊危害的工作而规定的体格检查结束后，进行检查的医生应将书面结论分别通知工人和雇主。

(2) 这些结论不应包括医疗性情况；结论可适当指出是否适于建议的工作，或具体说明何种工作和工作条件在医学上属暂时或长期禁忌。

17.如因健康原因继续雇用一个工人做特定工作属医学禁忌，职业卫生设施应协助其在企业中另找工作，或以其他适当办法解决。

18.如通过对工人的健康监督查出一种职业病，应根据国家法律和实践将这种疾病通知主管当局。应告知雇主、工人和工人代表该项通知已发出。

C. 信息、教育、培训、咨询

19.职业卫生设施应参与制订和实施与本企业人员工作有关的健康和卫生方面的信息、教育和培训计划。

20.职业卫生设施应参与急救人员的培训和定期再培训、并参与企业内所有对职业安全卫生有贡献的工人的逐步和继续培训。

21.为促使工作适应工人的状况，改善工作条件和环境，职业卫生设施应在职业保健和卫生以及人机工程学方面为雇主、工人及其企业内代表以及安全卫生委员会（如存在此种机构）充当顾问，并与已在这方面充当顾问的机构进行协作。

22. (1) 应以充分和适当方式将每个工人工作中涉及的健康危害、其体格检查结果及其健康鉴定通知本人。

(2) 每个工人均应有权使任何错误的或者可能导致错误的资料得到改正。

(3) 此外，职业卫生设施应就与本人工作有关的健康问题向工人提供个人咨询。

D. 急救、治疗和保健计划

23.企业的职业卫生设施在考虑国家法律和实践的情况下，应在工人于工作场所发生事故或身体不适时提供急救和紧急治疗，并应配合组织急救。

24.考虑到国家一级预防性医疗的组织情况，在可能和适当时，职业卫生设施应：

(a)针对工作环境中的生物危害进行免疫工作；

(b)参加保护健康的运动；

(c)在公共卫生计划范围内与卫生当局协作。

25.主管机关应在考虑国家法律和实践，并与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后，于必要时，经所有有关方面，包括工人及其医生或初级保健设施（如可行）的同意，授权职业卫生设施承担或参与下一项或多项职能：

(a)为尚未停止工作或缺勤后恢复工作的工人进行治疗；

(b)为工伤事故受害者进行治疗；

(c)为职业病和因工作加剧的健康损害进行治疗；

(d)职业再教育和职业再适应的医疗方面的工作。

26.考虑到国家医疗保健组织方面的法律和实践以及就医距离，经主管机关与最有代表性的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后授权，职业卫生设施可从事其他保健活动，包括对工人及其家属进行治疗。

27.在发生重大事故时，职业卫生设施应与其他有关设施合作制定紧急行动计划。

E. 其他职能

28.职业卫生设施应分析对工人健康状况和工作环境监督的结果，以及对工人暴露于职业危害（如存在此种危害）的生物监控和人体监控的结果，以便估价暴露于职业危害与健康损害之间可能存在的关系，从而提出改善工作条件和工作环境的措施建议。

29.职业卫生设施应每隔适当时间编写关于其活动和企业卫生条件的计划和报告。雇主和企业内工人代表或安全卫生委员会（如存在这种机构）以及主管机关应能得到这些计划和报告。

30.(1)职业卫生设施经与雇主代表和工人代表协商，应在其资源许可的范围内对研究工作做出贡献，如参与对企业或经济活动有关分支的调查研究，

以收集流行病学资料并指导其活动。

(2) 工作环境测量和工人健康鉴定的结果可在本建议书第6条(3)款、第11条(2)款和第14条(3)款规定的范围内用于研究的目的。

31.如属适宜，职业卫生设施应与企业中其他设施一起采取措施以防止其活动对总的环境产生不利影响。

三、组　　织

32.职业卫生设施应尽可能设置于工作场所内或工作场所附近，或以能保证其职能在工作场所得以履行的方式加以组织。

33.(1) 雇主、工人及其代表(如存在这种代表)应在公平基础上合作并参与实施有关职业卫生设施的组织措施和其他措施。

(2) 根据国家的条件和实践，雇主、工人或其在企业中的代表或安全卫生委员会(如存在这种机构)应参与决定对这些设施的组织和运行有影响的问题，包括决定关于雇用工作人员和制订实施方案的问题。

34.(1) 职业卫生设施可酌情组建为一个企业的设施，或若干企业的共同设施。

(2) 根据国家条件和实践，职业卫生设施可由下列机构组建：

(a)有关企业或企业集团；

(b)公共当局或官方机构；

(c)社会保障机构；

(d)主管当局授权的任何其他机构；

(e)以上任何机构的结合体。

(3) 在尚未建立职业卫生设施的地方，主管当局应确定在何种情况下，作为一项临时措施，现有的适当设施得根据本条第(2)款(d)项被承认为受权机构。

35.主管当局经与有代表性的有关雇主组织和工人组织(如存在这种组织)协商，认为不能建立或使用职业卫生设施时，企业应作为一项临时措施，在与企业工人代表或安全卫生委员会(如存在此种代表和委员会)协商后，与地方医疗设施做出安排，以进行国家法律或条例规定的体检，监督企业的环境卫生条件和保证恰当地组织急救和紧急治疗。

四、运行条件

36.(1) 根据国家法律和实践，职业卫生设施应由多学科性工作组组成，

其成员应按所需完成任务的性质予以确定。

（2）职业卫生设施应拥有足够数量的在职业医学、职业卫生、人机工程学、职业健康护理和其他有关领域受过专门培训的，有经验的技术人员。他们为行使其职责，应尽可能随科学技术知识的发展而不断更新其知识，并应在其收入不受损失的情况下有机会这样做。

（3）此外，职业卫生设施应配备其运行所需的行政管理人员。

37.（1）职业卫生设施工作人员的专业独立性应得到保障。根据国家法律和实践，此点可通过法律或条例以及通过雇主、工人、工人代表和安全卫生委员会（如存在此种代表和委员会）之间的适当协商予以解决。

（2）主管机关应在适宜条件下，根据国家法律和实践，经与有代表性的有关的雇主组织和工人组织协商，具体规定职业卫生设施工作人员的雇用和终止雇用条件。

38.应要求在职业卫生设施中工作的每一个人，对于因其职能和该设施活动而了解的医疗和技术情报保守专业秘密，但国家法律或条例另有规定者除外。

39.（1）主管当局可规定职业卫生设施行使其职能所需的房舍和设备的标准。

（2）职业卫生设施应能使用适当设备以进行监督工人健康和工作环境所必须的分析和试验。

40.（1）职业卫生设施应在多学科处理框架内与下列机构合作：

（a）企业中与工人安全有关的设施；

（b）各生产单位和部门，以帮助其制定和实施有关的预防方案；

（c）人事部门和其他有关部门；

（d）企业内工人代表，工人安全代表和安全卫生委员会（如存在此种代表和委员会）。

（2）在适宜情况下，职业卫生设施和职业安全设施可共同组建。

41.必要时职业卫生设施应与负责健康、卫生、安全、职业康复、再培训和再分配、工作条件和工人福利等的外部设施和机构以及监察机构保持联系，并与指定参加国际劳工组织所设国际职业安全卫生危害报警系统的国家机构保持联系。

42.职业卫生设施的负责人应能根据第38条的规定，在通知雇主和企业内工人代表或安全卫生委员会（如存在此种代表和委员会）后，就企业实施安全卫生标准问题与主管当局进行协商。

43.拥有一个以上分公司的一国或多国企业的职业卫生设施，应无歧视地为其所有公司的工人提供最高标准的服务，无论这些公司设于哪一地点或国

家。

五、一般规定

44.（1）在对其雇员的健康和安全负责的范围内，雇主应采取一切必要措施便利职业卫生设施行使其职责。

（2）工人及其组织在职业卫生设施行使职责时应予支持。

45.职业卫生设施提供的与职业健康有关的设备不应使工人承担任何费用。

46.在已建立职业卫生设施且国家法律或条例已规定其职能的情况下，为这些设施筹措经费的方式也同样予以确定。

47.本建议书中“企业内工人代表”一词系指根据国家法律或实践被承认为此种人员者。

48.作为补充一九八五年职业卫生设施公约的本建议书，应取代一九五九年职业卫生设施建议书。

第162号公约

安全使用石棉公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八六年六月四日在日内瓦举行其第七十二届会议，

注意到有关国际劳工公约和建议书，特别是一九七四年职业癌公约和建议书，一九七七年工作环境（空气污染、噪音和震动）公约和建议书，一九八一年职业安全和卫生公约和建议书，一九八五年职业卫生设施公约和建议书，附于一九六四年工伤事故津贴公约后并于一九八〇年经修订的职业病一览表，以及国际劳工局于一九八四年公布的《石棉安全使用规程》，该规程确定了国家一级的政策和行动原则，

经决定采纳本届会议议程第四项关于“石棉安全使用”的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八六年六月二十四日通过以下公约，引用时得称之为一九八六年石棉公约。

第一部分　范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于工人在工作过程中接触石棉的所有活动。

2.凡批准本公约的会员国，经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，根据对所涉及的健康危害及所使用的安全措施的评估，如确信对某些特殊经济部门或特殊企业无必要，可不对其实施本公约的某些条款。

3.主管当局在决定排除某些特殊经济部门或特殊企业时，应考虑接触石棉的频度、持续的时间和程度，以及工作方式和工作场所的条件。

第 2 条

就本公约而言：

(a)“石棉”一词系指属于蛇纹岩类岩状矿物的纤维状矿物硅酸盐，即温石棉（白石棉），属于闪石类的此种纤维状矿物硅酸盐，即阳起石、铁石棉（棕石棉、镁铁闪石——铁闪石）、直闪石、青石棉（蓝石棉）和透闪石，或任何含上述一种或多种物质的混合物；

(b)“石棉粉尘”系指工作环境中悬浮在空中的石棉微粒或易于变成悬浮在空中的沉积的石棉微粒；

(c)“悬浮在空中的石棉粉尘”系指就测量而言可通过重力测定的估计或其他类似手段予以测量的粉尘微粒；

(d)“可吸入人体的石棉纤维”系指直径小于 3 微米、长度与直径之比大于 3 比 1 的石棉纤维。测量时应仅包括长度超过 5 微米的纤维；

(e)“接触石棉”系指工作中接触悬浮在空中、可吸入人体的石棉纤维或石棉粉尘，无论其来自石棉或含石棉的矿物、原料或产品；

(f)“工人”包括生产合作社社员；

(g)“工人代表”系指根据一九七一年工人代表公约由国家法律、条例或惯例所如此确认的工人代表。

第二部分 总 则

第 3 条

1.国家法律或条例应规定为预防和控制职业性接触石棉对健康可能造成的危害，并保护工人不受此危害而必须采取的措施。

2.对根据本条第 1 款制定的国家法律或条例，应视技术进步和科学知识发展的情况予以定期复审。

3.主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商后，可按商定的条件和时限允许暂不采取根据本条第 1 款所规定措施。

4.主管当局在根据本条第 3 款批准例外时，应注意采取必要措施以保证工人健康。

第 4 条

主管当局应就实施本公约各条款必须采取的措施与最有代表性的有关雇主组织和工人组织进行磋商。

第 5 条

1.应有适当和完善的监督制度确保根据本公约第3条制订的法律或条例得以实施。

2.国家法律或条例应规定必要措施，包括适当的惩罚措施，以确保本公约各条款切实实施并得到遵守。

第 6 条

1.应要求雇主对执行规定的措施承担责任。

2.如两个或多个雇主在一个工作场所同时进行活动，他们应合作以便遵守规定的措施，并不得损害每个雇主对其雇佣的工人的健康和安全所承担的责任。如属必要，主管当局应规定关于此种合作的一般方式。

3.雇主应在与职业安全和健康机构合作的情况下，经与有关的工人代表磋商，确定处理紧急情况的程序。

第 7 条

应要求工人在其责任范围内遵守所规定的、旨在预防和控制职业性接触石棉可能对健康造成危害和保护工人免受此类危害的安全和卫生措施。

第 8 条

雇主和工人或其代表在实施根据本公约规定的措施时应在企业各级尽可能密切合作。

第三部分 保护和预防措施

第 9 条

根据本公约第 3 条通过的国家法律或条例应规定通过以下一项或多项措施防止或控制接触石棉：

(a) 使可能接触石棉的工作符合有关条例，这些条例规定了适当的技术预防措施和作业方法，包括工作场所的卫生；

(b) 制定专门的规则或程序，包括批准使用石棉、某些类型的石棉、含石棉的产品及某些工作程序。

第 10 条

如属保护工人健康所必须及技术上可行，国家法律或条例应规定以下一项或多项措施：

(a) 如有可能，使用主管当局经科学鉴定认为无害或危害较小的其它材料、产品或替代技术取代石棉、某些类型的石棉或含石棉的产品；

(b) 在某些工作程序中完全或部分禁止使用石棉、某些类型的石棉或含石棉的产品。

第 11 条

1. 应禁止使用青石棉或含此种纤维的产品。

2. 主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，应有权在确实不可能取代或取代并不合理的情况下允许不执行本条第 1 款规定的禁止，但必须采取措施确保工人的健康不受威胁。

第 12 条

1. 应禁止任何形式的石棉的散布。

2. 主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，应有权在替代方法不合理或确实不可行的情况下允许不执行本条第 1 款规定的禁止，但必须采取措施确保工人的健康不受威胁。

第 13 条

国家法律或条例应规定雇主必须按主管当局确定的方式和范围把接触石棉的某些类型的工种通知主管当局。

第 14 条

应责成石棉的生产者和供应者以及含石棉产品的制造者和供应者按主管当局的规定，以有关工人和使用者易懂的文字和方法在容器上，以及可行时在产品上贴上适当的标签。

第 15 条

1.主管当局为评估工作环境应规定工人接触石棉的限度或其他接触标准。

2.应根据技术进步和科技发展确定并定期审查和修订接触限度或其它接触标准。

3.在工人接触石棉的所有工作场所。雇主应采取一切适当措施防止或控制石棉粉尘飘散到空中，保证接触限度或其它接触标准得到遵守并减少接触至合理的、确实可行的最低水平。

4.当根据本条第 3 款采取的措施未能使接触石棉处于接触限度之内或未能符合本条第 1 款规定的其它接触标准时，雇主应免费向工人提供、维修及更换适当的呼吸防护设备和特种防护服。呼吸防护设备应符合主管当局规定的标准，并只能作为补充性的、临时、应急或特殊措施加以使用，而不能代替技术控制。

第 16 条

雇主应负责制订和执行可行的措施，以防止和控制所雇工人对石棉的接触，保护其免遭石棉可能造成的危害。

第 17 条

1.拆毁含有易碎石棉绝缘材料的设施或装置，或从其中的石棉易悬浮在空中的建筑或工程中排除石棉，仅应由那些被主管当局根据本公约条款确认有能

力并被授权从事此项工作的雇主或承包商进行。

2.雇主或承包商在开始拆毁工作前必须制订一项工作计划，列明应采取的措施，包括：

(a)为工人提供一切必要的保护；

(b)限制石棉粉尘飘散到空中；

(c)根据本公约第19条规定清除含石棉废弃物。

3.应就本条第2款提及的工作计划与工人或其代表进行磋商。

第 18 条

1.在工人自己的服装可能受到石棉粉尘污染时，雇主应根据国家法律或条例，经与工人代表磋商，提供适当的工作服，但不得在工作场所外穿用。

2.使用过的工作服和特别防护服的整理和清洗应按主管当局的要求，在有控制的条件下进行，以防止石棉粉尘的飘散。

3.国家法律或条例应禁止将工作服、特别防护服和个人防护设备带回家中。

4.雇主应负责工作服、特别防护服和个人防护设备的清洗、维护和存放。

5.雇主应为接触石棉的工人提供在工作场所进行适当清洗、洗澡或淋浴的设施。

第 19 条

1.雇主应根据国家法律或条例和惯例以不会给有关工人，包括处理石棉废弃物的工人，或企业临近地方的居民造成健康危害的方式处置含石棉的废弃物。

2.主管当局及雇主应采取适当措施防止从工作场所飘散出来的石棉粉尘对环境的普遍污染。

第四部分 对工作环境和工人健康的监督

第 20 条

1.如属保护工人健康所必需，雇主应测定工作场所中悬浮在空中的石棉粉尘的密度，并按主管当局规定的间隔和方法监督工人对石棉的接触。

2.对工作环境和工人接触石棉情况的监督记录应按主管当局规定的期限予以保存。

3.有关工人、其代表及监督机构应能查阅这些记录。

4.工人或其代表应有权要求对工作环境进行监督并就监督结果向主管当局提出申诉。

第 21 条

1.正在或曾经接触石棉的工人应根据国家法律、条例和惯例进行必要的体检，以监视其与职业危害有关的健康情况并诊断因接触石棉引起的职业病。

2.与使用石棉有关的工人健康的监督不应造成工人收入的损失。此种监督应免费并尽可能在工作时间进行。

3.工人应以适当方式全面了解其体检结果，并就与其工作有关的健康状况获得个人咨询。

4.如认为继续从事接触石棉的工作从医学角度看已不适当，则应通过符合国家情况和惯例的一切办法向有关工人提供能保持其收入的其他工作。

5.主管当局应确立通报石棉职业病的制度。

第五部分 信息和教育

第 22 条

1.主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商与合作，应作出适当安排，推动所有关于接触石棉可能对健康造成的危害及其预防和控制方法的信息传送，并对一切有关人员进行教育。

2.主管当局应促使雇主以书面形式制订有关石棉造成的危害及其预防和控制方法的工人教育和定期培训措施方面的方针和程序。

3.雇主应保证通知接触或有可能接触石棉的工人与其工作有关的健康危害，使其得到预防措施和正确操作方法的指导并获得这方面的连续培训。

第六部分 最后条款

* * *

第23—30条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九八九年六月十六日。

[2] 见附件Ⅰ。

第172号建议书

安全使用石棉建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八六年六月四日在日内瓦举行其第七十二届会议，

注意到有关国际劳工公约和建议书，特别是一九七四年职业癌公约和建议书，一九七七年工作环境（空气污染、噪声和震动）公约和建议书，一九八一年职业安全和卫生公约和建议书，一九八一年职业安全和卫生公约和建议书，一九八五年职业卫生设施公约和建议书，附于一九六四年工伤事故津贴公约并于一九八〇年经修订的职业病一览表，以及国际劳工局于一九八四年公布的《石棉安全使用业务守则》，该守则确定了国家一级的政策和行动的原则，

经决定采纳本届会议议程第四项关于安全使用石棉的某些提议，并

经确定这些提议应采取补充一九八六年石棉公约的建议书的形式，

于一九八六年六月二十四日通过以下建议书，引用时得称之为一九八六年石棉建议书。

一、范围和定义

1.（1）一九八六年石棉公约和本建议书的条款适用于工人在工作过程中有接触石棉危险的所有活动。

（2）应根据国家法律、条例和惯例采取措施，向独立劳动者提供与一九八六年石棉公约和本建议书所规定的相似的保护。

（3）应按主管当局的规定，对雇佣十八岁以下年轻人从事有职业性接触石棉危险的活动予以特别注意。

2.有职业性接触石棉危险的活动应特别包括：

（a）开采和处理含石棉的矿物；

（b）生产含石棉的材料和产品；

（c）使用或应用含石棉的产品；

(d)剥离、修补或维修含石棉的产品;
(e)拆除或修补含石棉的设施或装置;
(f)运输、贮藏和搬运石棉或含石棉的材料;
(g)有接触悬浮在空中的石棉粉尘危险的其它活动。

3.就本建议书而言:

(a)"石棉"一词系指属于蛇纹岩类岩状矿物的纤维状矿物硅酸盐,即温石棉(白石棉),属于闪石类的此种纤维状矿物硅酸盐,即阳起石、铁石棉(综石棉、镁铁闪石—铁闪石)、直闪石、青石棉(蓝石棉)和透闪石,或任何含上述一种或多种物质的混合物;
(b)"石棉粉尘"系指工作环境中悬浮在空中的石棉微粒或易于变成悬浮在空中的沉积的石棉微粒;
(c)"悬浮在空中的石棉粉尘"系指就测量而言可通过重力测量的估计或其它类似手段予以测量的粉尘微粒;
(d)"可吸入人体的石棉纤维"系指直径小于3微米、长度与直径之比大于3比1的石棉纤维。测量时应仅包括长度超过5微米的纤维;
(e)"接触石棉"系指工作中接触悬浮在空中、可吸入人体的石棉纤维或石棉粉尘,无论其来自石棉或含石棉的矿物、原料或产品;
(f)"工人"包括生产合作社社员;
(g)"工人代表"系指根据一九七一年工人代表公约由国家法律、条例或惯例所如此确认的工人代表。

二、总　　则

4.根据一九八六年石棉公约第3条规定的措施,应适用于经济活动所有部门中职业性接触石棉的各种危险,制定措施时应充分考虑一九七四年职业癌公约第1、2条。

5.主管当局应在考虑国际劳工局颁布的《石棉安全使用业务守则》和国际劳工局可能制定的其它业务或指导守则、该局召开的专家会议的结论,以及其它主管机构关于石棉及其它代用材料的通报的情况下,定期复审所规定的措施。

6.主管当局在实施本建议书各项规定时,应事先与最有代表性的雇主组织和工人组织磋商。

7.(1)雇主应经与有关工人或其代表磋商和合作,并在参照主管部门,包括职业卫生部门的建议的情况下,采取一切适当措施防止或控制接触石棉。

(2)根据国家法律、条例和惯例,雇主与其雇佣的工人之间的协商和合

作可通过下列人员或机构进行：

(a)工人安全代表；

(b)工人安全和卫生委员会或安全和卫生联合委员会。

8.从事接触石棉或含石棉产品工作的工人应在其负责的范围内遵守规定的安全和卫生程序，包括使用适当的防护设备。

9.(1)有正当理由脱离自己认为对其生命和健康造成严重危险的工作环境的工人应：

(a)向其直接上级报告；

(b)根据国家情况和惯例不受报复性和纪律制裁。

(2)如一工人实事求是地提出申诉，认为雇主在职业安全和卫生以及工作环境方面的措施违反法律规定或特别不负责任，则不应对其采取任何不利措施。

三、保护和预防措施

10.(1)主管当局应通过规定最大限度地向工人提供保护的技术控制和适当的工作方法，包括工作场地的卫生，保证预防和控制接触石棉。

(2)主管当局应以接触程度及工作环境中的现状和条件为基础，并根据科学研究和技术进步，定期确定：

(a)其使用需经批准的石棉、含石棉产品和工艺流程的类型；

(b)其使用应全部或部分禁止的石棉、含石棉的产品和应禁止的使用石棉、某些类型的石棉产品或含石棉产品的工艺流程的类型。

(3)禁止或批准某些类型的石棉或含石棉的产品的使用及其由其它物质所替代应以其对健康危害的科学评估为基础。

11.(1)主管当局应鼓励对有关接触石棉、替代材料和替代工艺方面的技术和卫生问题的研究。

(2)主管当局应鼓励对含石棉产品、危害较小或无害的其它替代材料或替代工艺的研究和开发，以消除或减少对工人的危险。

12.(1)如属保护工人所必须，主管当局应要求凡有可能即以替代材料代替石棉。

(2)在批准所有可能的替代材料应用于任何工艺之前，应认真估量其对健康可能的有害影响。如认为有必要，应连续监测接触此种材料的工人的健康。

13.(1)为有效实施国家法律和条例，主管当局应要求提供按一九八六年石棉公约第13条规定的通告接触石棉的信息。

(2) 此种信息特别应包括下列内容:

(a) 使用石棉的类型和数量;

(b) 所进行的操作和工艺;

(c) 制造的产品;

(d) 接触石棉的工人人数、接触程度和频度;

(e) 为实行国家法律和条例所采取的预防和保护措施;

(f) 保护工人健康所需的任何其它信息。

14 (1) 拆毁含有易碎纤维状石棉绝缘材料的设施或装置的各部分，或从其中的石棉易悬浮在空中的建筑或工程中排除石棉均需经批准，并应交由那些被主管当局根据本建议书条款确认有能力从事此项工作的雇主或承包商进行。

(2) 雇主或承包商在开始拆毁或排除工作前必须制订一项工作计划，列明开工前应采取的措施，包括:

(a) 向工人提供一切必要保护;

(b) 限制石棉粉尘飘散到空中;

(c) 通知可能受有可能飘散到空中的石棉粉尘影响的工人关于将使用的一般工作程序和装备，以及须采取的预防方法的情况；并

(d) 根据本建议书第 28 条制定对含石棉废弃物的清理办法。

(3) 工人或其代表应参与就上述第 (2) 款提及的工作计划的磋商。

15. (1) 雇主应在其所雇佣工人的参与下制定和执行预防和控制工人接触石棉的计划。对此项计划应根据所使用的工艺和设备或预防和控制技术及方法的变化，予以定期修订。

(2) 主管当局应根据国家惯例采取行动，特别是支持那些可能缺乏技术知识和手段的小企业，以便对可能发生接触石棉的情况制订预防计划。

16. 应采用技术性防护设施和适当的工作方式以防止石棉粉尘飘散到工作场所的空中。即使在接触限度或其它接触标准得到遵守的情况下，也应采取此种措施，使接触降低到合理可行的最低水平。

17. 为预防、控制及避免工人接触石棉所应采取的措施应特别包括下列内容:

(a) 只有在其危险能得到预防和控制时才可以使用石棉；否则即应在技术上可行的情况下以科学评估认为无害或危害较小的其它材料或替代技术予以取代;

(b) 从事接触石棉工作的人员人数及其接触时间均应控制在安全完成任务所需的最低限度;

(c) 应采用能消除或减少石棉粉尘的形成，特别是其飘散到工作环境和周围环境中的机器、设备和工艺;

(d)使用石棉可能造成石棉粉尘飘散到空中的那些工作场所应与其他工作环境隔离，以避免其他工人接触石棉；

(e)接触石棉的作业区应用指示牌明确地限定和标明，未经许可不得入内；

(f)房屋建筑中使用石棉的位置应记录在案。

18.(1)应禁止使用青石棉和含有此种纤维的产品。

(2)主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，应有权在取代方法并非合理可行的情况下允许不执行上述(1)款规定的禁止，但必须采取措施保证工人健康不受威胁。

19.(1)应禁止任何形式的石棉的散布。

(2)应禁止安装纤维状石棉绝缘材料。

(3)主管当局经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，应有权在替代方法并非合理可行的情况下允许不执行上述(1)和(2)款规定的禁止，但必须采取措施保证工人健康不受威胁。

20.(1)石棉的生产者和供应者以及含石棉产品的制造者和供应者应负责在包装或产品上贴上适当和足够的标签。

(2)国家法律或条例应规定标签以有关国家普遍使用的一种或数种语言印刷，标明包装内或产品中含有石棉、石棉粉尘的吸入对健康造成危险以及应采取适当保护措施。

(3)国家法律或条例应规定石棉的生产者和供应者以及含石棉产品的制造者和供应者必须准备并提供关于材料和产品含石棉量、对健康的危害及适当保护措施的数据表。

21.一九八六年石棉公约第5条规定的监督制度应以一九四七年劳工监督公约的条款为基础。监督应由合格人员进行。监督机构应能从雇主处得到上述第13条规定的资料。

22.(1)接触限度应根据悬浮在空中的石棉粉尘的加权时间密度来决定。一般按一天八小时，一星期四十小时计算，并采用公认的取样和测量方法。

(2)应根据技术进步及技术和医学知识的发展对接触限度进行定期复审和修订。

23.技术上预防石棉粉尘的装置、通风设备、机械和保护设施应定期检查维护，使之处于良好工作状态。

24.工作场所应采用安全方法经常进行必要清扫，以防止石棉粉尘在表面沉积。一九八六年石棉公约和本建议书的规定适用于清扫人员。

25.(1)对悬浮在空中的石棉粉尘造成的危害无法用其它方法预防和控制时，则雇主应免费向工人提供、维修和必要时更换适当的呼吸防护设备及如适宜专用的工作服。在此种情况下，应要求工人使用这些设备。

(2) 呼吸防护设备应符合主管当局规定的标准，并只能作为补充性的、临时、应急或特殊措施加以使用，而不能代替技术控制。

(3) 在要求使用呼吸防护设备时，考虑到使用此类设备造成的身体疲劳，应规定在适当休息地点进行充分休息。

26. (1) 在工人自己的服装可能受到石棉粉尘污染时，雇主应根据国家法律或条例，经与工人代表磋商，免费为工人提供适当的工作服，但不得在工作场所外穿用。

(2) 雇主应以适当方式向工人提供充分的资料，说明把石棉粉尘污染的服装带回家中对其家庭和其他人的健康可能造成的危害。

(3) 使用过的工作服和特种防护服的整理和清洗应根据主管当局的要求在有控制的条件下进行，以防石棉粉尘的飘散。

27. (1) 应为接触石棉的工人提供适当的双套更衣室、盥洗设备、淋浴和休息场地。

(2) 应根据国家惯例允许在工作时间内抽出足够时间供更衣、淋浴或班后的洗浴。

28. (1) 雇主应根据国家法律或条例和惯例，以不会给有关工人，包括处理石棉废弃物的工人，或企业临近地方的居民造成健康危害的方式处理含石棉的废弃物。

(2) 主管当局及雇主应采取适当措施防止从工作场所飘散出来的石棉粉尘对环境的普遍污染。

四、对工作环境和工人健康的监督

29. 雇主应按主管当局的规定采取措施，对工作场地中悬浮在空中的石棉沉积以及工人接触石棉的时间和程度进行制度性监测，对工人健康进行监督。

30. (1) 工人接触石棉的程度应按规定基准期间内的加权时间平均密度来测量或计算。

(2) 对悬浮在空中的石棉粉尘密度的取样和测量应由合格人员以主管当局批准的办法进行。

(3) 取样和测量的次数和范围应按危险程度、工艺或其它有关环境的变化而定。

(4) 在评估危险程度时，主管当局应考虑所有类型的石棉纤维造成的危险。

31. (1) 为预防与接触石棉有关的疾病和功能损伤，如属适宜应向所有被指派从事接触石棉工作的工人提供：

(a)就职前的体检;

(b)适当间隔的定期体检;

(c)其它检查和调查，特别是胸透视和肺功能检查，这对监视与职业危害有关的健康状况并早期发现石棉造成的疾病的症候可能是必要的。

(2) 体检间隔时间应由主管当局根据接触程度和与职业危害有关的工人健康状况来决定。

(3) 主管当局应根据国家法律或条例和惯例作出规定，以便工人在停止从事接触石棉的工作后能继续得到适当体检。

(4) 上述 (1) 和 (3) 款中规定的体检、检查和调查应尽可能在工作时间进行，且不得由工人承担费用。

(5) 如医务检查和调查显示出临床或临床前症候，则应采取措施使有关工人不再或减少接触石棉，并防止其健康进一步恶化。

(6) 体检结果应用于确定与接触石棉有关的健康状况，不得用来对工人进行歧视。

(7) 体检结果应用于帮助工人获得适合其健康状况的工作。

(8) 健康状况受到监测的工人应享有:

(a)要求对个人医疗情况保密的权利;

(b)要求对监测目的和结果做出充分、详细说明的权利;

(c)拒绝接受有可能危及身体完整性的大型治疗方法的权利。

32.应根据国家惯例以充分和适当方式把体检结果告知工人，并向其就与工作有关的健康状况提出个人建议。

33.如通过健康监测发现由石棉造成的职业病，则应按国家法律、条例和惯例通知主管当局。

34.如认为继续从事接触石棉的工作从医学角度看已不适当，则应通过符合国家情况和惯例的一切办法向有关工人提供能保持其收入的其它工作。

35.国家法律或条例应根据一九六四年工伤事故津贴公约的规定对因职业接触石棉而患病或造成功能损伤的工人予以赔偿。

36.(1) 工作环境监测记录应至少保存三十年。

(2) 工人接触石棉的监测记录及其健康档案中关于接触石棉造成健康危害部分和胸透片应自其不再接触石棉后继续保存至少三十年的时间。

37.有关工人、其代表及监督机构应能查阅工作环境的监测记录。

38.如企业关闭，或工人受雇期满，根据上述第36条规定保存的记录和资料应按主管当局的指示存放。

39.根据国家劳工局理事会通过的《关于跨国企业和社会政策三方原则声明》，应要求拥有一个以上下属机构的全国性企业或跨国企业不加歧视地采取

安全措施预防并控制由于职业原因接触石棉对健康造成的危害，并在自己的各机构内保护工人免遭这些危害，不论这些机构设在什么地方或什么国家。

五、信息和教育

40.主管当局应采取措施促进对所有有关人员进行关于预防、控制和防护因职业性接触石棉而对健康造成的危害的培训和宣传。

41.主管当局应经与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商，为雇主、工人和其他人员编写适用的教育指南。

42.雇主应注意使可能接触石棉的工人能以其易于理解的语言和方式免费接受定期培训和指导。这些培训和指导涉及接触石棉对健康的影响、预防和控制接触石棉应采取的措施，特别是防止和控制石棉粉尘形成和飘散到空中的正确操作方法，以及由工人操作的集体和个人防护设备的使用等问题。

43.教育措施应提醒注意吸烟与接触石棉合在一起对工人健康造成的特殊危险。

44.雇主组织和工人组织应采取具体措施，为有关接触石棉造成的职业危害的培训、宣传、预防、控制和防护计划进行合作并作出贡献。

第163号公约

海员海上和港口福利公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第七十四届会议，并

回顾一九三六年港口海员福利建议书和一九七〇年海员福利建议书各条款，并

经决定采纳本届会议议程第二项关于“海上和港口海员福利”的若干提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八七年十月八日通过以下公约，引用时得称之为一九八七年海员福利公约。

第 1 条

1.本公约所称：

(a)“海员”一词系指以任何职务受雇于不论为公共所有或私人所有的远洋船舶的任何人员，但受雇于军舰者不在此列；

(b)“福利设施与服务”一词系指福利、文化、娱乐和信息设施与服务。

2.各会员国应通过国家法律或条例，并经与船东和船员的代表性组织协商，以本公约有关船上福利设施与服务的条款为目的，确定在其领土上登记的哪些船舶被视为远洋船舶。

3.主管机关经与渔船船东和渔民的代表组织协商后，应在可行范围内实施本公约各款于商业海上捕鱼。

第 2 条

1.本公约生效的各会员国承诺保证在港口和船上为海员提供适当的福利设施与服务。

2.各会员国应保证做出必要安排以资助根据本公约各条款提供的福利设施与服务。

第 3 条

1.各会员国承诺保证在本国适宜港口为所有海员提供福利设施与服务，无论这些海员的国籍、种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解或社会出身如何，也无论雇用他们的船舶在哪国登记。

2.各会员国经与船东与船员代表组织协商后，应确定哪些港口被视为本条所指的适宜港口。

第 4 条

各会员国承诺保证在其领土上登记的、无论公有或私有的任何远洋船舶上的福利设施与服务是为船上所有海员的利益而提供的。

第 5 条

应经常检查福利设施与服务，以保证适应因海运业技术、操作和其它方面发展所造成的海员需求的改变。

第 6 条

各会员国承诺：

(a)为保证本公约的实施与其他会员国合作；以及

(b)保证从事和热心于促进海上港口海员福利的各方面的合作。

* * *

第 7—14 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九九〇年十月三日。

[2] 见附件Ⅰ。

第173号建议书

海员海上和港口福利建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第七十四届会议，并

回顾一九三六年港口海员福利建议书和一九七〇年海员福利建议书各条款，并

经决定采纳本届会议议程第二项关于“海员海上和港口福利”的若干提议，并

经确定这些提议应以建议书的形式补充一九八七年海员福利公约；

于一九八七年十月八日通过以下建议书，引用时得称之为一九八七年海员福利建议书。

一、总　　则

1.本建议书所称：

(a)“海员”一词系指以任何职务受雇于不论为公共所有或私人所有的远洋船舶的任何人员，但受雇于军舰者不在此列；

(b)“福利设施与服务”一词系指福利、文化、娱乐和信息设施与服务。

2.主管机关经与渔船船东和渔民的代表组织协商后，应在可行范围内实施本公约各条款于商业海上捕鱼。

3.(1) 会员国应采取措施保证在港口和船上为海员提供适当的福利设施与服务，并在他们停靠期间提供充分保护。

(2) 会员国在实施这些措施时，应考虑海员安全、健康和业余活动方面的特殊需要，特别是在国外时和进入战争地区时这方面的需要。

4.应安排海员和船东的代表组织参与监督福利设施与服务。

5.应使所有海员都能享受根据本建议书提供的福利设施和服务，无论他们的国籍、种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解或社会出身如何，也无论雇用他们的船舶在哪国登记。

6.各会员国应相互合作促进海员在海上和港口的福利。这种合作应包括以下内容：

(a)各主管当局为提供和改进海员在港口和船上的福利设施与服务进行的协商；

(b)集中资金及在主要港口联合提供福利设施以避免不必要的重复的协议；

(c)组织国际体育比赛，鼓励海员参加体育活动；

(d)组织以海员在海上和港口福利为主题的国际研讨会。

二、港口的福利设施与服务

7.(1) 会员国应规定或保证在本国适宜港口提供所需的福利设施与服务。

(2) 在确定适宜港口时应与船东和海员的代表组织进行协商。

(3) 应经常检查福利设施与服务，以保证适应因海运业技术、操作和其他方面发展所造成的海员需求的变化。

8.(1) 应根据国家条件和实际情况，由下列一方或数方提供福利设施与服务：

(a)政府当局；

(b)船东组织和船员组织（按照集体协议或其他协议的安排）；

(c)志愿组织。

(2) 除任何志愿工作者外，必要时应采取措施保证雇用全日制合格技术人员从事海员的福利设施与服务工作。

9.(1) 如果需要，应在港口、地区和全国各级成立福利委员会，其职能应包括：

(a)经常检查现行福利设施是否适当，检验有无需要提供更多设施或撤除利用不足的设施；

(b)帮助提供福利设施的主管人员进行工作，向他们提出建议，并保证他们之间的协调。

(2) 福利委员会委员应包括船东组织和船员组织的代表，各主管当局的代表和如果需要，志愿组织和社会机构的代表。

(3) 如果需要，应根据国家法律和条例使海洋国家的领事和外国福利组织的当地代表了解港口、地区和全国福利委员会的工作。

10.(1) 会员国应保证为海员福利设施与服务定期提供充分的财政支持。

(2) 根据国家条件和实际情况，应通过以下一种或几种途径筹集资金：

(a)公共基金拨款；

(b)向船舶征税或其他特别派款；

(c)船东、船员或其组织自愿捐款;

(d)其他自愿捐款。

(3) 征收的福利税、征税和特别派款仅应按其征收的名目使用。

11.在需要的地方,应为海员设立合适的旅馆或招待所。此种旅馆或招待所应有适当的监督,收费应合理,在需要和可能时,还应为海员家庭供应食宿。

12.(1) 应在港口建立或发展必要的福利和娱乐设施,包括:

(a)必要的会议室和娱乐;

(b)体育设施和其他户外活动设施,包括比赛设施;

(c)教育设施;

(d)如果需要,举行宗教仪式和个人咨询的设施。

(2) 提供这些设施时,可按海员需要使设施的设计更适于他们的普遍使用。

13.在一个特定港口有大量不同国籍海员需要旅馆、俱乐部和体育设施的情况下,海员本国和船旗国的各主管当局或机构以及有关国际协会应与港口所在国和各主管当局和机构协商合作并进行相互间的协商合作,以便集中资金及避免不必要的重复。

14.(1) 应向海员提供有关停靠港口向公众开放的设施,特别是交通、福利、娱乐、教育设施和宗教礼拜地点,以及专门为海员提供的设施的信息。

(2) 提供这些信息的手段可包括:

(a)在岸上或经船长同意在船上散发小册子,以最适当的语言清楚地说明海员在停靠港口或航程的下一港口能享有的设施;此类小册子应附有市区和港口地图;

(b)在较大港口设立问讯处,其地点应使海员来往方便,配备的人员应能直接进行有效讲解和指导。

15.在需要时,为使海员能从港口方便地点进入市区,应在任何合理时间内提供充分廉价的交通工具。

16.应采取一切适当措施使进入港口的海员了解:

(a)他们可能暴露于何种特殊危险和疾病以及避免的办法;

(b)患病人员及早治疗的必要性,以及进行治疗的最近设施;

(c)使用麻醉剂和酗酒的危险。

17.应采取措施保证海员在港口能:

(a)在患病或受伤时得到门诊治疗;

(b)在必要时得到住院治疗;

(c)得到牙病治疗的便利(特别是在紧急情况下)。

18.主管当局应采取所有适当措施使进入港口的船东和海员了解违反哪些特殊法律和习俗将危及他们的自由。

19.主管当局应在港口地区和通道提供充分的照明和路标，并设置保护海员的常设巡逻队。

20.（1）为保护外国海员，应采取措施以便于：

（a）海员会见本国领事；

（b）领事和地方或国家当局的有效合作。

（2）海员不论以任何原因在一会员国领土上被拘留时，如该海员提出要求，主管当局应立即通知船旗国和海员的国籍国。主管当局应即通知海员有提出此种要求的权利。海员的国籍国应即通知海员最近的亲属。如海员被拘禁，会员国应允许船旗国和海员国籍国的领事官员立即会见该海员，并在此后海员被拘禁期会见他。

（3）被拘留海员的案件应按照适当法律程序迅速处理，并应将发展情况随时通知船旗国和被拘留海员的国籍国。

21.（1）对被困于外国港口等候遣返的海员应给予各种可能的实际援助。

（2）如遇海员遣返推迟，主管当局应保证立即通知船旗国领事或其地方代表。

22.当船舶进入一会员国的领海，特别是接近港口时，该会员国应在必要时采取措施保证海员安全，使他们不受侵袭和其他非法行为的侵害。

三、海上福利设施与服务

23.（1）应在船上为海员提供福利设施和娱乐活动，如属可行，这种设施应包括：

（a）观看电影和收听广播；

（b）放映电影或录像，存片应够航程使用，如属必要，每隔适当时间加以更换；

（c）包括练习设备、台式运动、甲板运动在内的体育运动用具；

（d）如果可能，提供游泳设备；

（e）备有业务书籍和其他书籍的图书馆，其藏书量应够航程使用，并应每隔适当时间加以更换；

（f）娱乐性手工艺设施；

（2）如果可能并适宜，只要不违反国家、宗教或社会习俗，应考虑在船上为海员设置酒吧间。

24.海员职业培训计划，如果需要，应包括就影响海员福利，及一般健康

25.（1）如属可行，应提供船——岸直通电话设备，收费应合理。

（2）应尽力保证尽可能稳妥迅速地投递海员邮件。还应努力避免使海员在不得已更改邮件地址时加付邮资。

26.（1）在国家和国际法律或条例允许的情况下，如果可能和合理，应采取措施保证在船舶停港期间，从速批准海员配偶、亲属和朋友登船探视。

（2）应考虑有无可能在合理及可行的情况下允许海员的配偶偶而陪伴丈夫航海。应为此类配偶提供充分的事故和疾病保险；船东应为海员获得这种保险给予一切帮助。

27.港口和船上负责人员应尽一切努力在船舶抵达港口后，方便海员尽速登岸休假。

四、工资储蓄和汇款

28.为帮助海员储蓄，并将存款汇回家中：

（a）应建立一项简单、迅速和安全的制度，在领事或其他主管当局、船长、船东代理人或可靠财政机构的帮助下，使海员，特别是那些在国外或在别国领土上登记的船舶上工作的海员能储蓄或汇寄其全部或部分工资；

（b）应建立或更普遍地实行一项制度，使海员在签订合同或航行期间，如本人表示愿意，可拨出一部分工资定期寄回家中；

（c）拨出的工资应及时并直接汇给海员指定的人员；

（d）应尽力提供单独的证据证明海员拨出的工资已确实汇给他们指定的人员。

第164号公约

海员健康保护和医疗公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第74届会议。

注意到一九四六年（海员）体格检查公约，一九四九年船员住宿公约（修订），一九七〇年船员住宿公约（补充规定），一九五八年船上药箱建议书，一九五八年海上医疗指导建议书以及一九七〇年（海员）预防事故公约和建议书各项规定；

注意到一九七八年海员培训、颁发证书与值班标准国际公约中关于船上发生事故与疾病时的医疗照顾培训各项条款；

注意到为使海员保健和医疗照顾方面的行动取得成功，坚持国际劳工组织、国际海事组织及世界卫生组织之间在其各自领域内的密切合作是非常重要的；

注意到据此与国际海事组织和世界卫生组织合作形成了下列标准，并宜于就这些标准的实施继续与这些组织进行合作；

经决定采纳本届会议议程第四项关于海员健康保护和医疗的若干提议；

经确定这项提议应采取国际公约的形式，

于一九八七年十月八日通过以下公约，引用时得称之为一九八七年（海员）健康保护和医疗公约。

第 1 条

1.本公约适用于在公约生效的会员国领土上注册并从事商业海运的一切公有或私有海船。

2.经与有代表性的渔船船东和渔民组织协商后认为可行，主管当局应使本公约各项条款适用于商业海上捕鱼。

3.就本公约而言，如对船舶是否应被视为从事商业海运或商业海上捕鱼有疑问，该问题应由主管当局经与有关船东、海员和渔民组织协商后决定。

4.就本公约而言，“海员”一词系指不论以何种名义被雇用于适用本公约的远洋船舶上的任何人员。

第 2 条

应通过本国法律或条例、集体协议、内部条例，仲裁裁决或法庭判决或适合本国情况的其他手段实施本公约。

第 3 条

凡会员国应通过国家法律或条例使船东负责保持船舶适当的卫生条件。

第 4 条

凡会员国应保证制订措施，为船上海员提供健康保护和医疗。这些措施应：

(a)保证使有关海员健康保护和医疗的一般性条款，以及专门针对船上工作的特殊条款均适用于海员；

(b)旨在保证向海员提供尽可能相当于岸上工人普遍适用的健康保护和医疗；

(c)如属可行，保证海员在港停靠期间及时就医的权利；

(d)根据本国法律和惯例，保证免费向作为船员登记的海员提供健康保护和医疗；

(e)不只局限于有病或受伤海员的治疗，同时也应包括预防性措施，并特别注重健康促进和保健教育计划的发展，以使海员能在减少自己发病率方面起积极作用。

第 5 条

1.任何适用本公约的船舶都应备有一药品箱。

2.船上药品箱和医疗设备的内容，应由主管当局根据诸如船舶类型，船上人员数量以及航次性质、目的地和航程等因素加以规定。

3.在制定或修订关于船上药品箱和医疗设备内容的国家规定时，主管当局应考虑国际方面对此的建议，例如最新版本的“船舶国际医疗指南”，世界卫生组织出版的“必备药品表”，以及先进医疗知识和获准的治疗方法。

4.船上药品箱及其内容以及医疗设备应由主管当局指定专门人员妥善保

管，并每隔不超过12个月进行定期检验。这些人员应注意检查全部药品的失效期和保管条件。

5.主管当局应保证对药品的内容除使用商标名称外还用其原名列出并贴标签，注明失效日期和保管条件，保证其与国内使用的医疗指南一致。

6.主管当局应保证，在属危险品的货物尚未列入最新版本的国际海事组织"危险品事故医疗急救指南"的情况下，船长、海员及其他有关人员应能获取关于该物质的性质，包括其危险品，任何时候都需备有这些解毒药品和人员保护装置。

7.凡遇紧急情况而药品箱内又没有合格医务人员为海员开的药品时，船东应采取一切必要步骤尽快获得之。

第 6 条

1.所有适用本公约的船舶均应携带经主管当局通过的船舶医疗指南。

2.该医疗指南应说明如何使用药品箱的内容，其设计应能使除医生外的人员在有/无无线电台或卫生通讯医疗指导情况下，均能照料船上病号和伤员。

3.在通过或修订国内使用的船舶医疗指南时，主管当局应考虑国际方面对此的建议，包括最新版"船舶国际医疗指南"和"危险品伤害事故医疗急救指南"。

第 7 条

1.主管当局应通过预先安排，保证无线电或卫星通讯对海上船舶发送医疗指导（包括专家指导），能在白昼或夜间任何时间均可实现。

2.这些医疗指导，包括船舶与岸上提供医疗咨询的一方通过无线电台或卫星通讯进行的医疗信息沟通，均应对所有船舶免费使用，无论其在任何领土注册。

3.为保证进行医疗指导的无线电台或卫星通讯设备的最佳使用：

(a)所有适用本公约并装备无线电台设备的船舶，均应备有完整的能获得医疗指导的无线电台表；

(b)所有适用本公约并装备卫星通讯系统的船舶，均应备有完备的能获得医疗指导的岸上地面站表；

(c)这种表格要不断更新，并由船上负责通讯业务的人员保管。

4.对需要无线电或卫星通讯医疗指导的海员，应教会他们使用船舶医疗指南以及国际海事组织发行的最新版"国际信号规则"医疗部分，以使他们明了

提供指导的医生所需的信息类型以及他们获得的指导意见。

5.主管当局应保证根据本条提供医疗指导的医生接受充分培训并了解船上条件。

第 8 条

1.所有适用本公约、且载有 100 名或以上船员并从事持续三天以上国际航海的船舶，应配备一名医生作为船员负责提供医疗。

2.国家法律或条例应考虑到诸如航行的时间、性质和条件以及船上船员人数等因素，决定哪些其他船舶也应配备一名医生作为船员。

第 9 条

1.所有适用本公约且未配备医生的船舶，应配备一名或几名专职人员作为船员，其正式职责的一部分在于负责提供医疗和管理药品。

2.非医生而在船上负责医疗的人员应合乎要求地完成主管当局规定的医疗技术理论与实践培训课程，此类课程应包括：

(a)对总吨位不足 1,600 吨且一般能在 8 小时内到达具合格医疗水平和医疗设备港口的船舶，进行基础培训，此种培训使这些人员能在船上发生事故和疾病的情况下，及时采取有效行动并使用无线电或卫星通讯进行医疗指导；

(b)对所有其他船舶，进行更高级的医疗技术培训，包括（如属可行）在医院工伤事故急救部门进行实际训练，以及诸如静脉治疗这类抢救技术培训。这些培训使有关人员能有效参与船舶海上医疗援助协调活动，并能在病号或伤员可能继续留在船上期间，向他们提供符合标准的医疗。如属可能，此种训练应由对海员和海运业医疗问题具有丰富知识和透彻了解，包括具有无线电或卫星通讯医疗服务专门知识的医生监督进行。

3.本条提到的课程应以下列内容为基础：国际海事组织出版的“船舶国际医疗指南”、“危险品伤害事故医疗急救指南”、“文件指南——国际海事培训指南”、“国际信号规则”的医疗部分以及类似的国家指南。

4.本条第 2 款提及的人员及主管当局可能要求的其他海员，每隔五年左右应参加进修课程，以保持和增加其知识与技能，与新的发展相适应。

5.所有海员在其海事职业培训期间，均应接受船上发生事故或其他医疗紧急情况时采取及时措施的指导。

第 10 条

本公约适用的所有船舶，如属可能，应向其他船舶提供其要求的一切可能医疗援助。

第 11 条

1.任何总吨位为500吨或以上，载有海员15名或以上并从事持续航行三天以上的船舶，均应设置单独病房，主管当局就此项要求对从事海岸附近航行的船舶得予以放宽。

2.任何总吨位为200～500吨的船舶和拖轮如属合理可行，应适用本条。

3.本条不适用于主要靠帆推动的船舶。

4.病房的位置要适当，以便于进出，病人要住得舒适，在任何天气情况下均可得到必要照料。

5.病房的设计应便于会诊和医疗急救。

6.入口、铺位、照明、通风、取暖及供水的设计安排，应以保证病人的舒适和便于治疗为准。

7.铺位的数量要求应由主管当局规定。

8.应为病人提供专供他们使用的卫生间，可作为病房的一部分或就近设置。

9.该病房只能供医疗使用，不得用于其他目的。

第 12 条

1.主管当局应采用一个标准的海员医疗报告书，作为样本供船医、船长或船上负责医疗的人员及陆上医院或医生使用。

2.该报告书应经特别设计，以便于在发生疾病或伤害时，船舶与陆地间交换有关船员个人的医疗和有关情况。

3.该医疗报告书记载的内容应保密，不得用于除便利海员治疗外的其他目的。

第 13 条

1.凡本公约已生效的会员国应相互合作促进船上海员的健康保护和医疗事

业。

2.此种合作可能包括下列事务：

(a)根据一九七九年海上搜索与救助国际公约，国际海事组织制定的“商船搜索与救助手册”以及“国际海事组织搜索与救助手册”的规定，发展与协调搜索和救助工作，通过船位周期性报告系统，救助协调中心和应急直升飞机等手段，迅速安排船上重病号或重伤员的治疗和撤离海上工作；

(b)充分利用载有医生的渔船以及停泊在海上可提供病房和救助设施的船舶；

(c)汇编和保持一份能在世界范围内向海员提供应急医疗的国际医生和医疗设施名录；

(d)安排海员在港口登岸进行紧急治疗；

(e)根据负责医生的医疗建议并考虑海员本人的愿望和需要，尽可能将在国外住院的海员遣返回国；

(f)根据负责医生的医疗建议并考虑海员本人的愿望和需要，在遣返期间为海员提供个人援助；

(g)努力建立海员健康中心，以便：

(i)研究海员的健康状况、医疗照顾和保健问题；

(ii)培训从事海事医学的健康保护和医疗服务人员。

(h)搜集和评估有关海员工伤事故、职业病与伤亡的统计资料，把它们纳入国家现行的其他各类工人工伤事故、职业病与伤亡的统计资料系统；

(i)组织技术情报、培训材料和教学人员的国际交流，以及国际培训课程、研讨会和工作组；

(j)在港口向所有海员提供专门的治疗和预防性健康保护和医疗服务，或使他们能得到一般性的保健、医疗和康复服务；

(k)根据已故海员亲族的意愿，视情况尽早安排已故海员遗体或骨灰的遣返，或患病海员的遣返。

3.海员保健医疗方面的国际合作，应以会员国间双边或多边协议或协商为基础。

* * *

第14—21条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九九一年一月十一日

[2] 见附件Ⅰ。

第165号公约

海员社会保障公约（修订）[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第74届会议，

经决定采纳本届会议议程第三项关于海员，包括在非悬挂本国旗帜的船舶上工作的海员的社会保障保护的若干提议，

经确定这些提议应采取国际公约的形式，修订一九三六年海员疾病保险公约和一九四六年（海员）社会保障公约，

于一九八七年十月九日通过以下公约，引用时得称之为一九八七年（海员）社会保障公约（修订）

第一部分　一般规定

第 1 条

就本公约而言：

(a)“会员国”一词系指受本公约约束的国际劳工组织会员国；

(b)“立法”一词包括法律和条例以及关于社会保障的规章规定；

(c)“海员”一词系指以任何身份受雇于远洋船舶上的人员，这些船舶或从事贸易货运或客运，或用于其它商业活动，或为远洋拖船。但下列船舶上雇用的人员不在此列：

(i) 小型船舶，包括主要靠帆推动的船舶，无论是否装有备用发动机；

(ii) 非用于航行的石油钻井装置和钻探平台等船舶。至于（1）（2）两项所指的是哪些船舶和平台，应由各会员国主管当局经与最有代表性的船东组织和海员组织协商决定；

(d)“家属”一词具有本国立法赋予的含义；

(e)“遗属”一词系指据以付给津贴的立法所规定或承认为遗属的人员；如果

有关立法仅以曾与死者一起居住为条件承认某人为遗属，则主要靠死者生活的人即可视作符合此项条件；

(f)“主管会员国”一词系指当事人根据该国立法可以享受津贴的会员国；

(g)“居住”和“留居”一词系指通常的居住；

(h)“临时留居”系指临时停留；

(i)“遣返”一词系指根据海员适用的法律和规章或集体协议，将海员送回他们有权返回的地方；

(j)“非缴款性”一词适用于其支付不取决于被保护人或其雇主的直接财务参与，或一个限定的职业活动期限的津贴；

(k)“难民”一词具有一九五一年七月二十八日难民地位公约第1条和一九六七年一月三十一日难民地位议定书第1条第二款赋予的含义；

(l)“无国籍人”一词具有一九五四年九月二十八日无国籍人地位公约第1条赋予的含义。

第 2 条

1.本公约适用于所有海员，及在适当情况下，其家属和遗属。

2.经与有代表性的渔船船东和渔民组织协商，主管当局应在可行范围内使本公约各项条款适用于商业海上捕鱼。

第 3 条

各会员国应在下列社会保障部门中至少三个部门实施第9条和第11条的规定：

(a)医疗；

(b)疾病津贴；

(c)失业津贴；

(d)养老金；

(e)工伤和职业病津贴；

(f)家属津贴；

(g)生育津贴；

(h)伤残抚恤金；

(i)遗属抚恤金；

其中至少包括(c)、(d)、(e)、(h)和(i)各项中所列的一个部门。

第 4 条

各会员国应在其批准书中申明，它就第 3 条所列的哪些部门承担第 9 条或第 11 条的义务，并分别说明在每一部门准备执行第 9 条的最低标准，还是第 11 条的较高标准。

第 5 条

各会员国随后可通知国际劳工局局长，它就第 3 条所列而其批准书未申明的一个或若干部门中，从通知之日起承担本公约的义务，并分别说明在这些部门的每一部门准备执行第 9 条规定的最低标准，还是第 11 条规定的较高标准。

第 6 条

会员国此后可通知国际劳工局局长，从通知之日起在其承担义务的各部门中实施第 11 条，而不再是第 9 条的规定。

第二部分 有保证的保护

一般标准

第 7 条

各会员国立法应规定，在第 3 条所列且本国已有既定立法的各社会保障部门中，适用该会员国立法的海员在社会保障方面所享受的保护不低于岸上工人的标准。

第 8 条

应在不同的社会保障制度之间做出协调安排，维护有关人员正在争取的权利，他们或已终止适用一个会员国的海员强制社会保障制度并转而适用该会员国为陆上工人建立的相应制度，或属相反情况。

最低标准

第 9 条

如会员国承允在任何社会保障部门实施本条各项规定的义务，则海员，以及（如可行）他们受该会员国立法保护的家属和遗属，应享受的社会保障津贴在所涉意外事故、津贴条件、水平和期限方面，其标准应不低于一九五二年社会保障（最低标准）公约关于该部门的下列规定：

(a)关于医疗，见第8、10（第1、2、3款）、11和12条（第1款）；

(b)关于疾病津贴，见第14、16（连同第65、66或67条）、17和18条（第1款）；

(c)关于失业津贴，见第20、22（连同第65、66或67条）、23和24条；

(d)关于养老金，见第26、28（连同第65、66或67条）、29和30条；

(e)关于工伤和职业病津贴，见第32、34（第1、2、4款）、35、36（连同第65、或66条）和38条；

(f)关于家属津贴，见第40、42、43、44（在可能情况下连同第66条）和45条；

(g)关于生育津贴，见第47、49（第1、2、3款）、50（连同第65或66条）、51和52条；

(h)关于伤残抚恤金，见第54、56（连同第65、66或67条）、57和58条；

(i)关于遗属抚恤金，见第60、62（连同第65、66或67条）、63和64条。

第 10 条

为实施第9条(a)、(b)、(c)、(d)、(g)（关于医疗）、(h)或(i)项的规定，会员国可考虑对其立法未规定海员必须参加的保险提供保护，如果此种保险：

(a)由政府当局监督，或根据规定标准由船东和海员共同管理；

(b)包括很大部分其收入不超过技术工人的海员；

(c)如属适宜，连同其他形式的保护一起，履行一九五二年社会保障（最低标准）公约的有关规定。

较高标准

第 11 条

如会员国承允在任何社会保障部门实施本条各项规定，则海员，以及（如可行）他们受该会员国立法保护的家属和遗属，应享受的社会保障津贴，在所涉意外事故、津贴条件、水平和期限方面，其标准应不低于下列规定：

(a)关于医疗，见一九六九年医疗与疾病津贴公约第 7（a 款）、8、9、13、15、16 和 17 条；

(b)关于疾病津贴，见一九六九年医疗与疾病津贴公约第 7（b 款）、18、21（连同第 22、23 或 24 条）、25 和 26 条（第 1、3 款）；

(c)关于养老金，见一九六七年残疾、老年和遗属津贴公约第 15、17（连同第 26、27 或 28 条）、18、19 和 29 条（第 1 款）；

(d)关于工伤事故和职业病津贴，见一九六四年工伤事故和职业病津贴公约第 6、9（第 2 款）（第 3 款的引言）、10、13（连同第 19 或 20 条）、14（连同第 19 或 20 条）、15（第 1 款）、16、17、18（第 1、2 款）（连同第 19 或 20 条）和 21 条（第 1 款）；

(e)关于生育津贴，见一九五二年生育保护公约（修订）第 3、4 条；

(f)关于残疾抚恤金，见一九六七年残疾、老年和遗属津贴公约第 8、10（连同第 26、27 或 28 条）、11、12、13、和 29 条（第 1 款）；

(g)关于遗属抚恤金，见一九六七年残疾、老年和遗属津贴公约第 21、23（连同第 26、27 或 28 条）、24、25 和 29 条（第 1 款）；

(h)关于失业津贴和家属津贴，见制定了高于第 9 条(c)和(f)款标准的今后任何公约，此类公约应由国际劳工组织全体大会在其生效后，以就大会议程中海事方面的专门问题通过议定书的方法，确认其适用于本款。

第 12 条

为实施第 11 条(a)、(b)、(c)、(e)（涉及医疗）、(f)、(g)、或(h)款（失业津贴），会员国可考虑对其立法未规定海员必须参加的保险提供保护，如果此种保险：

(a)由政府当局监督，或根据规定标准由船东和海员共同管理；

(b)包括很大部分其收入不超过技术工人的海员；

(c)如属适宜，连同其他形式的保护一起，履行上述第 11 条各款提及公约的

各项规定。

第三部分 船东的义务

第 13 条

当海员在船上因身体状况需要医疗或因身体状况原因滞留在非主管会员国领土时，船东应向他们提供：

(a)适当和充分的医疗，直到他们康复或被遣返，以先发生者为准；

(b)膳宿，直到他们能找到适当工作或被遣返，以先发生者为准；

(c)遣返。

第 14 条

因身体状况的原因滞留在非主管会员国领土上的海员，应从留下之日起有权继续领取全部工资（附加奖金除外），直到发生下列情况，以先发生者为准：找到适当的工作；得到遣返；该国法律或规章，或集体协议所规定的期限（不得少于 12 周）到期。从这些海员根据主管会员国立法有权领取现金津贴之日起，船东即不再负责支付工资。

第 15 条

因身体状况原因被遣返或到达主管会员国领土的海员，从被遣返或到达之日起有权继续享受全部工资（附加奖金除外），直到发生下列情况，以先发生者为准：身体康复，该国法律或规章，或集体协议所规定的期限（不得少于 12 周）到期。从这些海员根据主管会员国立法有权领取现金津贴之日起，船东即不再负责支付工资。

第四部分 外国海员或移民海员的保护

第 16 条

在第 3 条所列任何社会保障部门中，如会员国有适用于海员的立法，则下

述规则适用于现在受或一直受一个或多个会员国立法管辖的海员，以及（如属可行）他们的家属和遗属。

第 17 条

为避免法律方面的冲突和由于缺乏保护，或因应缴费用或其他义务，或津贴方面的不适当重叠可能给有关人员带来的不愉快后果，海员适用何种立法问题应由有关会员国根据下列规则决定：

(a) 海员只受一个会员国的立法管辖；

(b) 原则上说，此种立法应是：

——船舶悬挂其旗帜的会员国的立法；

——海员居住于其领土上的会员国的立法；

(c) 尽管有上款规定，但从有关人员的利益考虑，有关会员国可通过双边协议商定关于海员适用立法的其他规则。

第 18 条

受某会员国立法管辖而为另一会员国国民的，或作为在某会员国居住的难民和无国籍人海员，在保险范围和津贴权利方面，应根据该项立法享有与该国国民平等的待遇。他们应享有平等待遇而无须满足在该国领土居住的条件，前提是该国国民在享受这方面保护时也不须满足此类条件，本条，如属适宜，也适用于海员家属和遗属在获得津贴方面的权利，不论其国籍如何。

第 19 条

尽管有第 18 条的规定，但非缴款津贴的获得仍可以受益人在主管会员国领土上居住为条件，或如涉及遗属津贴，以死者在该国居住为条件，其居住期限最长为：

(a) 失业津贴和生育津贴，自提出要求之日起以前六个月；

(b) 残疾抚恤金，自提出要求之日起以前连续五年；或遗属抚恤金，自死亡之日起以前连续五年；

(c) 养老金，自 18 岁至有权享受养老金的年龄之间的十年，其中可规定自提出要求之日起以前连续五年。

第 20 条

会员国关于第 13 至 15 条所列船东责任的法律和规章，应确保海员享受平等待遇，不论其居住何地。

第 21 条

各会员国应同其他有关会员国一起，努力参与就第 3 条所列且这些国家已有生效法律的每个社会保障部门为维护正在争取中的权利的办法，以保护那些以海员身份连续或间断受这些国家立法管辖的人员。

第 22 条

为获得、维护或恢复权利以及视情况计算津贴，第 21 条所指的维护正在争取中的权利办法应规定，在必要时视情况可把按有关会员国立法已完成的保险、就业和居住期累计起来。

第 23 条

第 21 条所述维护正在争取中的权利办法应确定发放伤残抚恤金、养老金和遗属抚恤金以及分摊所涉及费用的准则。

第 24 条

各会员国应保证以现金发给下述人员以伤残抚恤金、养老金、遗属抚恤金、工伤和职业病津贴以及死亡抚恤金，这些人员为某会员国的公民或难民或无国籍人，不论其居住何地，根据该国立法有权领取上述款项。但在必要时，需遵循会员国之间和会员国与有关国家之间为此目的商定的措施。

第 25 条

尽管有第 24 条的规定，如涉及非缴款津贴的情况，有关会员国应共同商定一些条件，以确保居住在主管会员国领土之外的人员得到此类津贴。

第 26 条

就第 24 条所涉的一个或多个社会保障部门承担一九六二年同等待遇（社会保障）公约义务，但未承担一九八二年维护社会保障权利公约义务的会员国，在已承担一九六二年公约义务的各部门，可不执行第 24 条的规定而执行该公约第 5 条的规定。

第 27 条

有关会员国应努力参与就下述各该会员国有适用于海员的生效立法的社会保障部门维护根据各国立法已获得的权利的方案：包括医疗、疾病津贴、失业津贴、工伤和职业病津贴，但不包括养恤金和死亡抚恤金、家属津贴和生育津贴。这些方案应基于有关会员国之间共同商定的条件和限制，保证向在非主管会员国领土上居住和临时居住的人员发放这类津贴。

第 28 条

本章的规定不适用于社会救济和医疗福利。

第 29 条

各会员国，经特殊安排，在两个或多个国家间达成的双边或多边文件范围内，可不执行第 16 至 25 和第 27 条的规定。但此种安排不得影响其他会员国的权利和义务，并根据总的来说至少不低于上述各条要求的条款，在社会保障事务中为外国或移民海员提供保护。

第五部分 法律和行政保障

第 30 条

任何有关人员在被拒绝发给津贴的情况下，或对其津贴的性质、水平、总额或质量发生争执的情况下，应有权上诉。

第 31 条

如对议会负责的政府机构受权管理医疗事业，则任何有关人员均有权在第30条规定的上诉权之外就要求主管当局调查拒绝医疗或医疗质量方面的问题提出申诉。

第 32 条

各会员国应作出规定，确保迅速且花费较少地解决第13至15条关于船东义务的争端。

第 33 条

各会员国应承担依照本公约发放津贴的一般责任，并为此目的采取一切必要措施。

第 34 条

各会员国在实施本公约过程中应承担妥善管理有关团体和机构的一般责任。

第 35 条

如管理权未授予政府当局的下属机构或对议会负责的政府部门，则：

(a) 受到保护的海员的代表应按照国家立法规定的条件参与管理；

(b) 如属适宜，国家立法也应规定船东代表参加管理；

(c) 国家立法也可以规定政府机构的代表参加管理。

第六部分 最后条款

第 36 条

本公约修正一九三六年（海上）疾病保险公约和一九四六年（海员）社会

保障公约。

* * *

第37—45条：按标准最后条款[2]，唯第39条另作如下规定：
“凡批准本公约的会员国，承诺根据国际劳工组织章程的规定，向该国负责其对外关系的非本土领地实施本公约。”

[1] 生效日期：一九九二年七月二日。

[2] 见附件Ⅰ。

第166号公约

海员遣返公约（修订）[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第七十四届会议，并

注意到自一九二六年海员遣返公约和一九六二年（船长及徒工）遣返建议书通过以来，航运业的发展使得有必要对公约进行修订，以便把建议书的适当部分纳入其中，并

注意到各国法律、条例和实践在向海员提供未包括在一九二六年海员遣返公约之中的遣返方面取得了巨大进步，并

考虑到航运业日益广泛雇佣非本国海员，因而采取进一步措施，在海员遣返问题的某些新的方面制定一项新的国际文件是可取的，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于修订一九二六年海员遣返公约（第23号）和一九二六年（船长及徒工）遣返建议书（第27）的若干提议，

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八七年十月九日通过下列公约，引用时得称之为一九八七年海员遣返公约（修订）。

第一部分　范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于在公约对其生效的任何会员国领土上登记并通常从事商业海运的一切公有或私有远洋船舶，以及此种船舶的船东和海员。

2.经与渔船船东和渔民代表性组织磋商，主管当局应在可行范围内使本公约各项条款适用于商业海上捕鱼。

3.如就本公约而言对船舶是否应被视为从事商业海运或商业海上捕鱼有疑

问，该问题应由主管当局经与有关船东、海员和渔民组织磋商决定。

4.就本公约而言，“海员”一词系指不论以何种名义受雇于本公约对其适用的远洋船舶上工作的所有人员。

第二部分 权 利

第 2 条

1.海员在下列情况下应享有被遣返的权利：

(a)当一特定时间或特定航次的雇佣期在国外期满；

(b)当根据雇佣合同的一般或个别条款发出的通知期期满；

(c)因患病、工伤事故或其他健康方面的原因需要遣返且身体条件适于旅行；

(d)船舶失事；

(e)因破产、变卖船舶、改变船舶登记或任何其他类似原因，船东不能继续承担其作为雇主对海员应尽的法律或契约责任；

(f)在船员不同意前往的情况下，船舶驶往本国法律、条例或集体协议所界定的战乱区域；

(g)根据仲裁裁定或集体协议，或出于其他任何类似原因而终止或中断雇佣。

2.本国法律或条例或集体协议应规定海员在船上持续工作多长时间后有权要求遣返。这段时间应少于十二个月，在决定这一时间时，应考虑到影响海员工作环境的多种因素。各会员国应尽可能按技术的发展减少这段时间，同时，可参考联合海事委员会在这方面所作的建议。

第三部分 目的地

第 3 条

1.凡本公约对其生效的会员国，应通过本国法律或条例规定海员可被遣返的地点。

2.如此规定的地点应包括海员同意受雇的地方、集体协议规定的地方、海员的居住国、或开始受雇时双方可能商定的其他地方。海员应有权从规定的目的地中选择其应被遣返的地点。

第四部分 遣返的安排

第 4 条

1.船东有责任通过合适而快速的工具安排遣返。空运是通常的运送方式。

2.遣返费用应由船东负担。

3.如海员系根据本国法律、条例或集体协议被视为严重失职而被遣返，则本公约的任何规定均不妨碍根据本国法律、条例或集体协议向海员索取全部或部分遣返费的权利。

4.船东负担的费用应包括：

(a)到达根据上文第3条选定的遣返目的地的旅费；

(b)海员离船时起直至抵达遣返目的地时止的膳宿费；

(c)如经本国法律、条例或集体协议规定，海员离船时起直至抵达遣返目的地时止的工资和津贴；

(d)至遣返目的地的海员个人行李30公斤的运输费；

(e)必要时，提供医疗使船员身体状况适合到达遣返目的地的旅行。

5.船东不得在海员开始受雇时要求其预付遣返费，也不得从海员的工资或其他收益中扣除遣返费，上文第3款规定的情况除外。

6.本国法律或条例不得妨碍船东向非其雇佣的海员的雇主索取遣返费的权利。

第 5 条

如船东对有权遣返的海员不能安排遣返或负担其遣返费时：

(a)船舶在其领土登记的会员国主管当局应安排有关海员的遣返和负担其遣反费；如不能这样做，海员遣返启程的国家或海员为其国民的国家可安排该海员的遣返，并向船舶在其领土登记的会员国收取费用；

(b)船舶在其领土登记的会员国可向船东索取遣返海员所付的费用。

(c)无论如何，不得由海员负担遣返费，上文第4条第3款规定的情况除外。

第五部分 其他规定

第 6 条

准备遣返的海员应能获得护照或以遣返为目的的其他证件。

第 7 条

等候遣返的时间和遣返旅行的时间不得从海员的带酬假期中扣除。

第 8 条

如海员在按上文第 3 条确定的目的地登陆，或在本国法律、条例或集体协议规定的合理期限内未提出其遣返权，则应被视为已得到正式遣返。

第 9 条

鉴于本国国情本公约中未以集体协议或其他类似形式使之生效的条款，应通过本国法律或条例使之生效。

第 10 条

各会员国应为停靠在其港口的、或通过其领水或内水的船舶上工作的海员的遣返及其替换提供方便。

第 11 条

各会员国的主管当局应通过适当监督，保证在其领土登记的船舶的船东遵守本公约各项规定，并应向国际劳工局提供有关资料。

第 12 条

对于任何在本公约对其生效的会员国领土上登记的船舶，应将本公约文本以适当语种提供其全体船员。

第六部分 最后条款

第 13 条

本公约修订一九二六年海员遣返公约。

第 14 条

本公约的正式批准书应送交国际劳工局局长登记。

* * *

第 15—21 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九九一年七月六日。

[2] 见附件Ⅰ。

第174号建议书

海员遣返建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八七年九月二十四日在日内瓦举行其第七十四届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于修订一九二六年海员遣返公约（第23号）和一九二六年遣返船长和学徒建议书（第27号）的若干提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，作为一九八七年海员遣返公约（修订）的补充，

于一九八七年十月九日通过以下建议书，引用时得称之为一九八七年海员遣返建议书。

凡海员根据一九八七年海员遣返公约（修订）的规定有权被遣返，但船东和船舶在其领土登记的会员国均不能根据公约履行其安排遣返和负担遣返费用义务时，则应由海员遣返启程的国家或海员为其国民的国家安排其遣返。并根据公约第5条(a)款的规定从船舶在其领土登记的会员国收取费用。

第167号公约

建筑业安全和卫生公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八八年六月一日在日内瓦举行其第七十五届会议，并

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九三七年（建筑业）安全规程公约和建议书，一九三七年（建筑业）预防事故合作建议书、一九六〇年辐射防护公约和建议书、一九六三年机器防护公约和建议书，一九六七年最大负重量公约和建议书、一九七四年职业性癌公约和建议书、一九七七年工作环境（空气污染、噪音和震动）公约和建议书、一九八一年职业安全和卫生公约和建议书、一九八五年职业卫生设施公约和建议书，一九八六年石棉公约和建议书，并注意到一九六四年工伤事故和职业病津贴公约所附并于一九八〇年经修订的职业病一览表，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于建筑业安全和卫生的某些提议，

经确定这些提议应采取修订一九三七年（建筑业）安全规程公约的国际公约的形式，

于一九八八年六月二十日通过以下公约，引用时得称之为一九八八年建筑业安全和卫生公约。

一、范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于一切建筑活动，即建造、土木工程、安装与拆卸工作，包括从工地准备工作直到项目完成的建筑工地上的一切工序、作业和运输。

2.凡批准本公约的会员国在与最有代表性的有关雇主组织和工人组织（如存在此类组织）磋商后，可对存在较重大特殊问题的特定经济活动部门或特定

企业免于实施本公约或其某些条款，但应以保证安全卫生的工作环境为条件。

3.本公约还适用于由国家法律或条例确定的独立劳动者。

第 2 条

就本公约而言：

(a)“建筑”一词包括：

(i) 建造，包括挖掘和建筑、改建、修复、修理、维修（包括清扫和油漆）以及拆除一切类型的建筑物或工程；

(ii) 土木工程，包括诸如机场、码头、港口、内河航道、水坝、河流和海滨堤坝或海防工程、公路和高速公路、铁路、桥梁、隧道、高架桥以及用于通讯、排水、污水处理、饮水和能源供应等公共工程的挖掘和建筑、改建、修理、维修和拆除；

(iii) 安装和拆除预制建筑物和结构，以及在建筑工地制造预制构件；

(b)“建筑工地”一词指从事上述(a)款所述任何一项工序或作业的工作场地；

(c)“工作场所”一词指工人因工作原因必须在场或前往的，并由下述(e)项限定的雇主所控制的一切场所；

(d)“工人”一词指从事建筑的任何人员；

(e)“雇主”一词指：

(i) 在建筑工地雇佣一名或数名工人的任何自然人或法人；和

(ii) 视具体情况而定的主承包商、承包商或转包商；

(f)“主管人员”一词指具有适当资格，即能顺利地完成一些特定任务所需的经适当培训以及有足够的知识、经验和技能的人员。主管当局可规定任命此类人员的适当标准并确定赋与他们的职责；

(g)“脚手架”一词指任何固定、悬吊或活动的临时台架及其用于承载工人和物料或进入此种台架的支撑结构，不包括下述(h)项所限定的“提升装置”；

(h)“起重机械”一词指任何用于升降人员或负荷的固定或活动机械；

(i)“升降附属装置”一词指可将负荷固定在起重机械上，但不构成该机械或负荷的组成部分的任何装置。

二、一般规定

第 3 条

应就使本公约各项规定生效而采取的措施与最有代表性的有关雇主组织和工人组织进行磋商。

第 4 条

凡批准本公约的会员国应承诺，在对所涉及的安全和卫生危害作出估计的基础上，制订法律或条例并使之生效，以保证本公约各项规定的实施。

第 5 条

1.根据上述第 4 条制订的法律或条例可规定通过技术标准或实施规则，或以其他适合国情和惯例的适当方法保证其具体实施。

2.各会员国在使上述第 4 条和本条第 1 款生效时，应充分考虑在标准化领域中公认的国际组织所制订的有关标准。

第 6 条

应按照国家法律或条例规定的办法采取措施，保证雇主和工人之间的合作，以促进建筑工地的安全和卫生。

第 7 条

国家法律或条例应规定雇主和独立劳动者必须遵守工作场所安全和卫生方面所确定的措施。

第 8 条

1.凡两个或几个雇主同时在同一建筑工地从事活动时：

(a)主承包商，或实际控制或主要负责建筑工地全部活动的其他人员或机构，应负责协调安全和卫生方面规定的措施，并在符合国家法律或条例的情况

下保证遵守这些措施；

(b)如主承包商，或实际控制或主要负责建筑工地全部活动的其他人员或机构不在建筑工地，则他们应在符合国家法律或条例的情况下就地指定有必要权力和手段的主管人员或机构，以代表他们保证协调和遵守上述(a)款提及的措施；

(c)雇主应对其管辖下的工人执行规定措施负责。

2.凡若干雇主或独立劳动者同时在同一建筑工地从事活动时，他们有责任按照国家法律或条例的要求在执行规定的安全和卫生措施方面进行合作。

第 9 条

负责建筑项目的设计和计划工作的人员，应根据国家法律或条例和惯例考虑建筑工人的安全和卫生。

第 10 条

国家法律或条例应规定工人有权利和义务在工作场所就他们掌管的设备与工作方法，促进工作安全并对所采用的可能影响安全和卫生的工作程序发表意见。

第 11 条

国家法律或条例应规定工人有责任：

(a)在实施规定的安全和卫生措施方面与其雇主尽可能密切合作；

(b)合理注意自己的安全和卫生以及可能受到他们工作中行为或疏忽影响的其他人员的安全和卫生；

(c)使用由他们支配的设施，不得不正当地使用为他们的自我保护或保护其他人而提供的任何设备；

(d)及时向其直接主管人以及工人安全代表（如存在此类代表）报告他们认为可能造成危险而他们自己又不能适当处理的任何情况；

(e)遵守规定的安全和卫生措施。

第 12 条

1.国家法律或条例应规定工人应有权利在有充分理由认为对其安全或健康

存在紧迫的严重危险时躲避危险，并有义务立即通知其主管人。

2.在工人安全遇到紧迫危险时，雇主应立即采取步骤停止作业并按情况安排撤离。

三、预防和保护措施

第 13 条

工作场所的安全

1.应采取一切适当预防措施保证所有工作场所安全可靠，不存在可能危及工人安全与健康的危险。

2.应提供、保持及（如属适宜）标明出入一切工作场所的安全手段。

3.应采取一切适宜的预防措施，保护在建筑工地或附近的人员免遭工地可能发生的任何危险。

第 14 条

脚手架和梯子

1.当无法在地面或地面上方或建筑物的一个部分或其他固定结构上安全操作时，应提供并保持安全可靠的脚手架，或其他符合同样要求的设施。

2.在缺乏进入高架工作岗位的其他安全手段时，应提供适用和优质的梯子。应予以适当固定以防止因疏忽而移动。

3.一切脚手架和梯子应按照国家法律和条例建造并使用。

4.脚手架应按国家法律或条例规定的情况和时间由主管人员进行检查。

第 15 条

起重机械和升降附属装置

1.任何起重机械和升降附属装置，包括其元件、附件、锚具和支架，均应：

(a)设计和制造良好，使用优质材料并就其使用目的而言有足够强度；

(b)安装和使用得当;
(c)保持良好工作状态;
(d)按国家法律或条例规定的期限和情况由主管人员检查测试;其结果应记录在案;
(e)按国家法律或条例由经过适当培训的工人操作。

2.除非是按国家法律或条例以载入为目的建造、安装和使用,起重机械不得用于提升、降落或运载人员,但有可能造成人员严重伤亡且起重机械可供安全使用的紧急情况除外。

第 16 条

运输机械、土方和材料搬运设备

1.所有土方和材料搬运的设备和运载工具均应:
(a)设计和制造良好并尽可能考虑到工程生理学原理;
(b)保持良好的工作状态;
(c)使用得当;
(d)由按照国家法律或条例经过适当培训的工人操作。

2.在使用运载工具、土方或材料搬运设备的所有建筑工地:
(a)应为此类机械和设备提供安全和适宜的通道;
(b)交通的组织和管理应保证其安全运行。

第 17 条

固定装置、机械、设备和手用工具

1.固定装置、机械和设备,包括手动和电动工具应该:
(a)设计和制造良好并尽可能考虑到工程生理学原理;
(b)保持良好的工作状态;
(c)只能按设计意图使用,除非主管人员对超出原设计目的以外的使用进行了全面评估并确认此种使用无危险性;
(d)由经过适当培训的工人操作。

2.如属适宜,应由制造商或雇主以使用者能看懂的方式提供适当的安全使用说明。

3.带有压力的装置和设备应由主管人员按国家法律或条例规定的情况和时

间进行检查测试。

第 18 条

高空包括屋顶作业

1.如对预防危险属必要，或工程的高度或坡度超过国家法律或条例规定，应采取预防措施防止工人、工具或其他物品或材料坠落。

2.如工人需在以易碎材料复盖的屋顶或其近旁或其他平面上工作而易于坠落，应采取预防措施防止工人无意中踏上易碎材料或从易碎材料处坠落。

第 19 条

挖方工程、竖井、土方工程、地下工程或隧道

任何挖方工程、竖井、土方工程、地下工程或隧道均须采取适当预防措施以便：

(a)通过适当的支撑或其他措施防止土块、岩石或其他物质掉落或倒塌对工人造成的危险；

(b)防止由于人员、材料或物体落入或水涌入挖方工程、竖井、土方工程、地下工程或隧道而造成的危险；

(c)保证所有工作场所有足够的通风，以保持空气适于呼吸、并将烟雾、瓦斯、蒸气、尘土或其他杂质限制在对健康无危险和无害的水平及国家法律或条例规定的限度之内；

(d)使工人在发生火灾或水或固体物质涌入时能置身于安全处；

(e)通过进行适当调查确定冒水或瓦斯漏气的位置，使工人免遭可能发生的地下灾难。

第 20 条

潜水箱和沉箱

1.每一潜水箱和沉箱应该：

(a)制造良好，使用适宜和牢固的材料，并有足够强度；

(b)具备适当装置使工人在水或固体物质涌入时能躲避。

2.潜水箱或沉箱的建造、定位、改造或拆除必须在主管人员直接监督下进行。

3.每一潜水箱或沉箱应由主管人员按规定的期限进行检验。

第 21 条

在压缩空气中工作

1.在压缩空气中工作只能按国家法律或条例规定的措施进行。

2.在压缩空气中工作只能由经体检证明具有从事此项工作体能的工人在主管人员现场监督操作的情况下进行。

第 22 条

构架和模板

1.构架和构件、模板、临时支架和支撑的架设只能在主管人员监督下进行。

2.应采取足够的预防措施防止因结构一时的不坚固或不稳定对工人造成的危险。

3.模板、临时支架和支撑应按能安全支撑可能置于其上的一切负荷的要求设计、建造和保养。

第 23 条

水上作业

凡在水面以上或接近水面处作业，应采取适当措施以便：

(a)防止工人坠入水中；

(b)营救有溺水危险的工人；

(c)提供安全和足够的运载手段。

第 24 条

拆除工程

当拆除任何建筑或工程可能对工人或公众造成危险时:

(a)应按照国家法律或条例采取包括清除废弃和残余物在内的适当的预防措施、方法和程序;

(b)拆除工作只能在主管人员监督下规划和进行。

第 25 条

照 明

在工人可能需要通过的建筑工地的每一工作场所以及任何其他地点均应提供充分和适当的照明,必要时包括手提的照明设施。

第 26 条

电

1.一切电器设备与装置均应由主管人员建造、安装与维修,其使用应毫无危险。

2.施工前和施工期间应采取适当措施,确定工地地下、地面或地面以上一切通电的电缆或电器的位置,并防止其对工人造成任何危险。

3.在建筑工地铺设和维修电缆和电器应遵守全国通用的规则和标准。

第 27 条

炸 药

炸药的贮存、搬运、装卸和使用必须:

(a)符合国家法律或条例规定的条件;

(b)由主管人员进行,并应采取必要措施使工人和其他人员无受伤害的危险。

第 28 条

健康危害

1.在工人可能接触化学、物理或生物危害至可能危及其健康的程度时，应采取适当预防措施防止此类接触。

2.上述第1款提及的预防措施应包括：

(a)如属可能，以无害或危害较小的物质取代有害物质；或

(b)对机械、设备装置或操作采取技术措施；或

(c)在无法遵照上述(a)和(b)项时，采取其他有效措施，包括使用个人防护用具和防护服。

3.在要求工人进入空气中可能存在有毒或有害物质，或含氧不足，或含有易燃气体的任何地方时，应采取适当措施防止任何危险。

4.建筑工地废弃物的销毁或以其他方式切除，不得危及健康。

第 29 条

防 火

1.雇主应采取一切适当措施：

(a)避免火灾危险；

(b)迅速有效地在刚起火时灭火；

(c)迅速安全地撤离人员。

2.应有足够且适当的存放易燃液体、固体和气体的方法。

第 30 条

个人防护用具和防护服

1.如其他方法均不足以保护工人，使其免遭事故危险或健康的损害，包括避免接触有害环境，则可由国家法律或条例作出规定，根据工种和危险的性质，由雇主免费向工人提供适当的个人防护用具和防护服并加以维护。

2.雇主应向工人提供适当手段使其能使用个人防护用具，并应保证其使用得当。

3.防护用具和防护服应符合主管当局规定的标准，并尽可能考虑到工程生理学原理。

4.工人必须正确使用和保管供其使用的个人防护用具和防护服。

第 31 条

急 救

雇主应负责保证随时提供包括训练有素人员在内的急救。应采取措施保证遭遇事故或得急病的工人送院就医。

第 32 条

福 利

1.应在每一建筑工地或其附近地方提供足够的饮用水。

2.应在每一建筑工地或其附近地方，按照工人人数和工期长短提供和维护以下设施：

(a)卫生和盥洗设备；

(b)更衣、存衣和衣服烘干设备；

(c)供工人就餐并在恶劣气候条件下暂停工作时躲避用的地方。

3.应为男女工人分别提供卫生和盥洗设备。

第 33 条

信息与培训

工人应充分而适当地：

(a)获得他们在工作场所可能遇到事故或危害健康的信息；

(b)获得预防和控制这些危害以及有关保护的可行措施的指导和培训。

第 34 条

事故与疾病的报告

国家法律或条例应确定在规定期限内向主管当局报告工伤事故与职业病的情况。

四、执行

第 35 条

各会员国必须：

(a) 采取一切必要措施，包括规定适当的惩罚和纠正措施，以确保有效执行本公约各项规定；

(b) 提供适当检查设施，以监督根据本公约应采取的措施的执行情况，并为这些设施提供完成任务所必须的手段，或确保已进行适当检查。

五、最后条款

第 36 条

本公约修订一九三七年（建筑业）安全规定公约

第 37—44 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九九一年一月十一日。

[2] 见附件 I。

第175号建议书

建筑业安全和卫生建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八八年六月一日在日内瓦举行其第七十五届会议，并

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九三七年（建筑业）安全规程公约和建议书、一九三七年（建筑业）预防事故合作建议书、一九六〇年辐射防护公约和建议书、一九六三年机器防护公约和建议书、一九六七年最大负重量公约和建议书、一九七四年职业癌公约和建议书、一九七七年工作环境（空气污染、噪音和震动）公约和建议书、一九八一年职业安全和卫生公约和建议书、一九八五年职业卫生设施公约和建议书、一九八六年石棉公约和建议书，并注意到一九六四年工伤事故和职业病津贴公约所附并于一九八〇年经修订的职业病一览表，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于建筑业安全和卫生的某些提议，并

经确定这些提议应采取补充建筑业安全和卫生公约的建议书的形式，

于一九八八年六月二十日通过以下建议书，引用时得称之为一九八八年建筑业安全和卫生建议书。

一、范围和定义

1.一九八八年建筑业安全和卫生公约（以下称“公约”）和本建议书各项规定应特别适用于：

(a)公约第2条(a)款所界定的建筑、土木工程以及安装和拆除预制建筑物和结构；

(b)在陆地制造时的石油钻机及近海石油开采设备的制造和装配。

2.就本建议书而言：

(a)“建筑”一词包括：

(i)建造，包括挖掘和建筑、改建、修复、修理、维修（包括清扫和油漆）

以及拆除一切类型的建筑物或工程；

(ii) 土木工程，包括诸如机场、码头、港口、内河航道、水坝、河流和海滨堤坝或海防工程、公路和高速公路、铁路、桥梁、隧道、高架桥以及用于通讯、排水、污水处理、饮水和能源供应等公共工程的挖掘和建筑、改建、修理、维修和拆除；

(iii) 安装和拆除预制建筑物和结构，以及在建筑工地制造预制构件；

(b)“建筑工地”一词指从事上述(a)款所述任何一项工序或作业的工作场地；

(c)“工作场所”一词指工人因工作原因必须在场或前往的，并由下述(f)项限定的雇主所控制的一切场所；

(d)“工人”一词指从事建筑的任何人员；

(e)“工人代表”一词指根据国家法律、条例或惯例被如此认可的人员；

(f)“雇主”一词指：

(i) 在建筑工地雇用一名或数名工人的任何自然人或法人；和

(ii) 视具体情况而定的主承包商、承包商或转包商；

(g)“主管人员”一词指具有适当资格，即能顺利地完成一些特定任务所需的适当培训以及足够知识、经验和技能的人员。主管当局可规定任命此类人员的适当标准并确定赋予他们的职责；

(h)“脚手架”一词指任何固定、悬吊或活动的临时台架及其用于承载工人和物料或进入此种台架的支撑结构，不包括下述(i)项所限定的“起重机械”；

(i)“起重机械”一词指任何用于升降人员或负荷的固定或活动机械；

(j)“升降附属装置”一词指可将负荷固定在起重机械上，但不构成该机械或负荷的组成部分的任何装置。

3.本建议书各项规定还应适用于可由国家法律或条例限定的独立劳动者。

二、一般规定

4.国家法律或条例应要求雇主和独立劳动者负有提供安全和卫生的工作场所并遵守规定的安全和卫生措施的一般责任。

5.(1)凡两个或几个雇主同时在同一建筑工地从事活动时，他们有义务相互合作，以及与参与此项建筑工程的其他任何人员，包括工程所有人或其代表合作，以遵守规定的安全和卫生措施。

(2)协调建筑工地安全和卫生措施的最终责任应由主承包商或主要负责施工的其他人员承担。

6.为保证雇主和工人有组织的合作以促进建筑工地的安全和卫生所应采取

的措施，应由国家法律或条例或由主管当局加以规定。这些措施应包括：
(a)设立拥有规定的权力和义务的代表雇主和工人的安全和卫生委员会；
(b)选举或任命拥有规定的权力和义务的工人安全代表；
(c)由雇主任命有足够资格和经验的人员来促进安全和卫生工作；
(d)对安全代表和安全委员会委员进行培训。

7.负责建筑项目的设计和计划工作的人员，应根据国家法律、条例和惯例考虑建筑工人的安全和健康。

8.建筑设备、工具、防护设备和其他类似设备的设计应考虑到工程生理学原理。

三、预防和保护措施

9.建筑工程应按下列方式进行计划、准备和实施：
(a)对工作场所可能出现的危险迅速加以防止；
(b)操作过程中避免过重或多余的姿势及动作；
(c)劳动组织上要考虑工人的安全和健康；
(d)使用从安全和卫生角度看属适当的材料和产品；
(e)采用保护工人免遭化学、物理和生物介质有害影响的工作方法。

10.国家法律或条例应规定，建筑工地预定的规模、工期和特点必须向主管当局报告。

11.工人应有权利和义务在工作场所就他们掌管的设备与工作方法，对促进劳动安全并对所采用的可能影响安全和健康的工序发表意见。

工作场所的安全

12.应在建筑工地规划和实施整洁措施，其中包括：
(a)材料和设备的妥善存放；
(b)每隔适当时间清除废弃物与垃圾。

13.在其他办法不能保护工人免从高处坠落的地方：
(a)应安装并保持适当的安全网或安全挡布；或
(b)应提供并使用适当的安全带。

14.雇主应为工人提供适当方法，使其能使用个人防护用具，并应保证其使用得当。防护用具和防护服应符合主管当局制定的标准，并尽可能考虑到工程生理学原理。

15.(1)应由主管人员对建筑机械与设备的安全视情况进行逐类或逐件检

验测试。

(2)国家法律或条例应考虑到不按工程生理学原理设计的机械、器材和操作方法可能造成职业病的情况。

脚手架

16.每一脚手架及其组成部分应按其使用目的以适当和优质的材料制作，具有足够的规模和强度，并保持完好。

17.每一脚手架应经合理地设计、架设和维护、以防在正常使用中倒塌或意外移位。

18.脚手架工作平台、舷梯和踏板的尺寸、建造与防护应能保护人员免于坠落并免遭因物体坠落而造成的危险。

19.脚手架不得超负荷或被不适当地使用。

20.除非由主管人员进行或在其监督下进行，不得架设脚手架或对其作重大更动或拆除。

21.应按国家法律或条例规定由主管人员在下述情况下对脚手架进行检查并将结果记录在案：

(a)开始使用之前；

(b)此后每隔一定时间；

(c)在任何更动、中断使用、经受可能影响其强度或稳固性的恶劣气候或地震，或任何其它情况以后。

起重机械和升降附属装置

22.国家法律或条例应规定在下述情况下，由主管人员对起重机械和升降附属装置进行检验测试：

(a)初次使用之前；

(b)在工地架设之后；

(c)随后按国家法律或条例规定的间隔时间；

(d)进行重大更动或修理之后。

23.根据上述第22条对起重机械和升降附属装置进行检验测试的结果应记录在案，并根据需要提供给主管当局及雇主和工人或他们的代表。

24.任何安全工作负荷稳定的起重机械，以及任何升降附属装置都应清楚地标明其最大安全工作负荷。

25.任何安全工作负荷可变的起重机械，应附以明显标志，向司机清楚指

明最大安全工作负荷及其适用的条件。

26.除由主管人员规定以测试为目的并在其指导下进行外，任何起重机械或升降附属装置所受的负荷不得超过其安全工作负荷。

27.任何起重机械和升降附属装置均应安装得当，以便在任何活动部件与固定物体之间保持足够间隔，并保证起重机械的稳定性。

28.如对防止发生危险属必要，在未安置适当的信号设施的情况下不得使用任何起重机械。

29.按国家法律或条例规定的起重机械的驾驶员和操作人员应：

(a)符合最低年龄的规定；

(b)经过适当培训，条件合格。

运输机械、土方和材料搬运设备

30.车辆和土方搬运或材料转运设备的驾驶员和操作人员应为按国家法律或条例规定经过培训和考核的人员。

31.应提供适当的信号和其他指挥装置，以防止车辆和土方搬运或材料转运设备运行时所造成的危险。车辆和设备倒退时应采取特别的预防措施确保安全。

32.应采取预防措施避免车辆和土方搬运和材料转动设备陷落到坑穴或水中。

33.如属适宜，土方搬运和材料转运设备应安装旨在保护操作人员在机器翻倒时免受挤压以及免受坠落物体伤害的结构。

挖方工程、竖井、土方工程、地下工程和隧道

34.除非由主管人员监督，不得架设、更动或拆除挖方工程、竖井、土方工程、地下工程或隧道的任何部分的支撑或其它支架。

35.(1)凡有人在其中工作的挖方工程、竖井、土方工程、地下工程和隧道的任何部分，均应由主管人员按国家法律或条例规定的时间和情况进行检查。检查结果须记录在案。

(2)未经此种检查，不得开始工作。

在压缩空气中工作

36.根据公约第21条就在压缩空气中工作所规定的措施，应包括关于从事

工作的条件，使用的设施和设备，对工人的医疗监督，以及在压缩空气中工作的持续时间等规定。

37.只有经主管人员按国家法律或条例规定的期限事先对沉箱进行检查，方可准许工人在箱中工作；检查结果应记录在案。

打 桩

38.一切打桩设备均应在尽可能考虑到工程生理学原理的情况下进行良好的设计和制造，并得到妥善保养。

39.打桩只能在主管人员的监督下进行。

水上作业

40.根据公约第23条关于水上作业的规定，如属适宜应包括以适当方式提供和使用：

(a)围栏、安全网和安全装置；

(b)救生衣、救生圈、救生艇（必要时装马达）包括救生装置和浮标；以及

(c)免受爬行动物和其他动物危害的保护设施。

对健康的危害

41.(1)主管当局应通过使用国际科学研究的成果建立情报制度，以便向建筑师、承包商、雇主和工人代表提供在建筑业中使用有害物质而危及健康的情报。

(2)建筑业所用产品的制造商和经销商应连同这些产品一起提供关于产品可能对健康造成危害和应采取的预防措施的信息。

(3)在使用含有危险物质的材料和丢弃与处理此类废弃物时，应按照国家法律或条例的规定使工人和公众的健康及环境的维护得到保障。

(4)危险物质应加以明确标志并贴上标签说明其有关特性和使用方法。此类物质应按照国家法律或条例或主管当局规定的条件进行操作。

(5)主管当局应确定哪些危险物质应禁止在建筑业使用。

42.主管当局应按照国家法律或条例规定的期限保存监测工作环境和对工人健康作出估价的记录。

43.应通过减轻重量、使用机械设备或其它方法避免对工人安全和健康可能造成危害的以体力提举过量重物。

44.在采用新的产品、设备和工作方法时，应特别注意就它们对安全和健康的潜在影响向工人提供信息和培训。

危险气体

45.根据公约第28条第3款规定的有关危险气体的措施，应包括主管人员的事先书面批准或允许，或须履行特定程序后方可进入可能有危险气体的任何地点的其他制度。

火灾预防措施

46.如对防止危险属必要，应对工人就发生火灾时须采取的行动进行适当训练，包括使用撤离手段。

47.如有必要，应在适当地方显示发生火灾时明确指示撤离方向的视觉标志。

辐射危害

48.主管当局应为从事有可能接触离子辐射危险的建筑物维修、更新、拆毁或拆除的建筑工人，特别是核能工业中的建筑工人制定和执行严格的安全条例。

急 救

49.根据公约第31条提供急救设施和人员的方式，应经卫生主管当局与最有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商后由国家法律或条例予以规定。

50.在有溺毙、窒息或电击危险的工作中，急救人员应精通救生法和其它急救技术及营救程序。

福 利

51.在适宜情况下，如其它办法不可行，应根据工人人数、工作时间及地点的情况，在建筑工地或其附近安排足够设备，使工人能获得或准备食品和饮料。

52.如工地与工人住家或其他适当住所之间没有适宜的交通工具，则应在

远离其住家的建筑工地为工人提供适当住所。应为男女工人分别提供卫生、盥洗设施和宿舍。

四、对以前的建议书的影响

53. 本建议书取代一九三七年（建筑业）安全规程建议书和一九三七年（建筑业）预防事故合作建议书。

第168号公约

促进就业和失业保护公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八八年六月一日在日内瓦举行其第七十五届会议，强调任何社会中劳动和生产性就业的重要性，因为它们不仅为社会创造财富，而且给工人带来收入，赋予工人社会职责并使工人有自尊感，

忆及就业和失业保护方面的现有国际标准〔一九三四年失业补贴公约和建议书，一九三五年（青年）失业建议书，一九四四年收入保障建议书，一九五二年社会保障（最低标准）公约，一九六四年就业政策公约和建议书，一九七五年开发人力资源公约和建议书，一九七八年劳工行政管理公约和建议书，以及一九八四年就业政策（补充规定）建议书〕，

考虑到广泛的失业和就业不足正影响着全世界处于不同发展阶段的各类国家，特别是青年人的问题，他们当中许多人系初次谋职，

考虑到自从制订上述关于失业保护的各项国际文件以来，许多会员国在法律和实践方面所取得的重要进展，使得有必要修订现有的标准，特别是一九三四年失业补贴公约，并制定关于以包括社会保障在内的一切适当手段促进生产性的和自由选择的充分就业的新的国际标准，

注意到一九五二年社会保障（最低标准）公约中关于失业津贴的各项条款所规定的保护水平现已低于工业化国家现有的大多数补偿制度，且与其他津贴标准不同的一点是这些条款还没有制订更高的标准加以补充，但这个公约所依据的原则至今仍然有限，并且这些条款中的标准仍是那些需要建立失业补偿制度的某些发展中国家应达到的目标，

承认导致持久、稳定、无通货膨胀的经济增长、对变化作出灵活反应，以及产生和促进包括小企业、合作社、自营就业和地方首创就业等在内的所有各种生产性的和自由选择的就业方式的政策（即使是通过重新分配目前用于资助旨在促进就业，特别是职业指导、职业培训和职业康复活动的纯援助性活动的经费实现的），提供了对非自愿失业的不

利影响的最佳保护，但非自愿失业仍然存在，因此使社会保障制度能为非自愿失业者提供就业援助和经济支持就显得重要，

经决定采纳本届会议议程第五项关于促进就业和社会保障的某些提议，其目的是为了修订一九三四年失业补贴公约，

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九八八年六月二十一日通过以下公约，引用时得称之为一九八八年促进就业和失业保护公约。

第一部分 一般规定

第 1 条

就本公约而言：

(a)“立法”一词包括法律、条例及社会保障方面的规定；

(b)“规定”一词系指由本国立法或根据本国立法所确定。

第 2 条

各会员国应采取适当步骤对其失业保护制度和就业政策加以协调。为此应设法确保其失业保护制度，特别是提供失业津贴的办法能促进生产性的和自由选择的充分就业，而不会造成雇主不想积极提供，工人不想积极谋求生产性就业。

第 3 条

本公约各项条款的实施，应根据本国惯例与雇主组织和工人组织协商后合作进行。

第 4 条

1.凡批准本公约的会员国，可随其批准书提交一项声明，以免除因批准公约而对第七部分各项条款承担的义务。

2.凡提交此项声明的会员国，今后可随时以另一声明撤回此项声明。

第 5 条

1.会员国可随其批准书提交一项声明，适用第10条第4款、条11条第3款、第15条第2款、第18条第2款、第19条第4款、第23条第2款、第24条第2款和第25条第2款所规定的最多不超过两项临时性例外。此项声明应指出所以适用此种例外的理由。

2.尽管有上述第1款的规定，凡会员国其社会保障制度的局限性表明有理由须这样做时，可随其批准书提交一项声明，适用第10条第4款、第11条3款、第15条第2款、第18条第2款、第19条4款、第23条第2款、第24条第2款和第25条第2款所规定的临时性例外。此项声明应指出所以适用此种例外的理由。

3.凡根据第1或第2款作出声明的会员国，应在根据国际劳工组织章程第22条提交的本公约实施情况报告中，就其所适用的每一例外说明：

(a)这样做的理由继续存在；或

(b)从特定日期起放弃适用该项例外的权利。

4.凡根据第1或第2款作出声明的会员国，根据此类声明的内容并在条件允许的情况下，应：

(a)将部分失业的情况包括在内；

(b)增加受保护的人数；

(c)提高津贴额；

(d)缩短等待期；

(e)延长支付津贴的持续时间；

(f)使法定社会保障制度适应作全日制工人的职业环境；

(g)努力保证向领取失业津贴的人员及由其供养的家属提供医疗保健；

(h)努力保证对此种津贴的支付期予以考虑，以获得社会保障津贴权利以及，如属适宜，计算残疾、老年和遗属津贴。

第 6 条

1.各会员国应保证所有受保护人享受平等的待遇而不受种族、肤色、性别、宗教、政治信仰、民族血统、国籍、民族或社会渊源、残疾或年龄方面的歧视。

2.第1款的规定不应妨碍采取被第12条第2款所指的计划项下各特定群体的情况证明有理由采取的特别措施，或旨在满足劳动力市场上有具体问题的

各类人员、特别是处境不利的群体特殊需要的特别措施，也不应妨碍各国在互惠基础上达成的关于失业津贴的双边或多边协议。

第二部分 促进生产性就业

第 7 条

各会员国应作为优先目标制定一项政策，其目的在于以包括社会保障在内的一切适当手段促进生产性的和自由选择的充分就业。此类手段应特别包括就业服务设施、职业培训和职业指导。

第 8 条

1.各会员国应在符合国家法律和惯例的条件下，努力制订特别计划，以向那些在谋求持久就业方面有困难或可能有困难的、特定的、处境不利人员，例如妇女、青年工人、残疾人、老年工人、长期失业者、合法居住该国的移民工人以及受到结构性变化影响的工人，提供额外的工作机会和就业援助，鼓励其自由选择的和生产性的就业。

2.各会员国在根据国际劳工组织章程第 22 条提交的报告中，应列明其承诺为之制订就业计划的各类人员。

3.各会员国应努力将其为之提供生产性就业的人员类别数目在原有基础上逐步扩大。

第 9 条

本部分所指的措施应根据一九七五年开发人力资源公约和建议书及一九八四年就业政策（补充规定）建议书制定。

第三部分 承保的意外情况

第 10 条

1.承保的意外情况应按规定的条件包括完全失业，其定义为某人在有能力

工作、可以工作并且确实在寻找工作的情况下不能得到根据第21条第2款所确定的适宜职业而失去收入的情况。

2.各会员国应尽力在规定的条件下将公约保护范围扩大到下列意外情况：

(a)因被确定为暂时缩短正常或法定工作时间的部分失业所造成的收入损失；

(b)因暂时中止工作造成的中止或减少收入，但并未因特别是经济、技术、结构或类似性质的原因而中断就业关系。

3.此外，各会员国应尽力向确实在寻找全日制工作的非全日制工人支付津贴。津贴及这些工人非全日制工作收入的总额可保持在能鼓励他们从事全日制工作的水平。

4.如根据第5条所作的声明生效，则上述第2和第3款可推迟实施。

第四部分 受保护的人员

第 11 条

1.受保护的人员应由按规定的各类雇员组成，人数不少于全体雇员（包括公务人员和学徒工）的85%。

2.尽管有上述第1款的规定，其在正常退休年龄之前就业受国家法律或法规保障的公务人员可列于保护之外。

3.如根据第5条所作的声明生效，受保护的人员应包括：

(a)不少于雇员总数50%的按规定的各类雇员；

(b)在发展水平证明这样做是正确的情况下，在雇用20人以上的工业企业中，不少于雇员总数50%的按规定的各类雇员。

第五部分 保护方法

第 12 条

1.除非本公约另有规定，各会员国可决定选择一种或几种保护方法实施本公约各项条款，不论是缴费体制或非缴费体制，或二者相结合。

2.然而，如果会员国的立法保护所有在发生意外情况期间其资产不超过规定限额的居民，则所给予的保护可依照第16条的规定根据受益人及其家庭的

资产额加以限制。

第六部分 应发放的津贴

第 13 条

以定期支付的形式向失业人员发放的津贴可与保护方法联系起来。

第 14 条

在全失业的情况下，津贴应以定期支付的形式发放，其计算方法应能向受益人提供部分的和过渡性的工资补偿，同时避免对参加工作和创造就业机会形成阻碍。

第 15 条

1.在全失业或因暂时中止工作而造成收入中止但未断绝就业关系的情况下，如此种意外情况属承保范围，则津贴应以定期支付的形式发放，计算方法如下：

(a)当津贴以受保护人所缴纳的或以其名义所缴纳的费用，或以其过去的收入为依据时，其数额应定为不低于过去收入的 50%。对津贴的数额和所考虑的收入规定最高限额，此限额可例如与技术工人的工资或有关地区的工人平均工资相联系；

(b)当此种津贴不以所缴纳的费用或过去的收入为依据时，其数额应定为不低于法定最低工资或普通工人工资的 50%、或按照基本生活费用的最低额确定，以高者为准。

2.当根据第 5 条所作的声明生效时，津贴数额应相当于：

(a)不低于过去收入的 45%；或

(b)不低于法定最低工资或普通工人工资的 45%，但不应低于基本生活费用的最低额。

3.如属适宜，可将完税及缴费后的净定期津贴与完税及缴费后净收入加以比较，以确定第 1 和第 2 款规定的百分比。

第 16 条

尽管有第 15 条的规定，在第 19 条第 2 款(a)规定的起算期之后发放的津贴，以及会员国按第 12 条第 2 款发放的津贴，在对受益人及其家庭的其他财源加以考虑后，可按一个规定的比例超出原定限额。总之在任何情况下，这些津贴加上他们可享受的任何其他津贴，应保证他们有符合本国标准的健康而合理的生活条件。

第 17 条

1.如会员国立法规定对失业津贴的享受权应以完成一个培训期为条件，则这一培训期应不超过必要的限度，以防被滥用。

2.各会员国应努力使培训期适应季节工人的职业环境。

第 18 条

1.如会员国立法规定在全失业情况下失业津贴的发放只能在等待期期满后开始，则这一等待期不应超过 7 天。

2.当根据第 5 条所作的声明生效时，等待期不应超过 10 天。

3.对季节性工人来说，上述第 1 款规定的等待期可按他们的职业环境加以调整。

第 19 条

1.在全失业和因暂时中止工作而造成收入中止但未断绝就业关系的情况下所规定的津贴，在整个上述过程中均应发放。

2.但在全失业的情况下：

(a)第 15 条规定的发放津贴的起算期可就每次失业限为 26 个星期或在整个 24 个月期间限为 39 个星期；

(b)当失业持续时间超过这一津贴起算期时，按第 16 条的规定，根据受益人及其家庭的资产计算的津贴发放期可限于一个规定的时期。

3.如会员国立法规定第 15 条规定的发放津贴的起算期应随培训期的长度而变化，则为发放津贴规定的平均期限最少应达 26 个星期。

4.当根据第 5 条所作的声明生效时，如立法规定发放津贴的起算期应随培

训期限的长度而分期发放，则发放津贴的期限可在 12 个月期间限为 13 个星期，或限于 13 个星期的平均数。

5.在上述第 2 款(b)所指的情况下，各会员国应努力向有关人员提供适当的额外援助，以使他们能借助特别是第二部分所列的措施，重新获得生产性的和自由选择的就业。

6.在不影响上述第 2 款(b)规定的情况下，季节工人津贴的发放期可按其职业环境加以调整。

第 20 条

受保护人在全失业或半失业或因暂时中止工作造成收入中止但未断绝就业关系的情况下本来有权享受的津贴，如果发生下述情况，可在规定范围内被拒绝、取消、停发或削减：

(a)有关人员不在会员国领土上；

(b)主管当局判定有关人员故意造成他们自己的解雇；

(c)主管当局判定有关人员无正当理由自愿离职；

(d)在发生劳资纠纷期间，有关人员停工参与劳资纠纷，或直接由于劳资纠纷造成的停工，使他无法工作；

(e)有关人员试图靠欺诈获得津贴或已经获得津贴；

(f)有关人员无正当理由不去利用现成的安置、职业指导、培训、重新培训或调动到适宜的工作岗位的机会；

(g)有关人员一直得到有关会员国立法所规定的除家庭津贴以外的其他维持收入的津贴，但条件是停发的那部分津贴不得超过其他津贴。

第 21 条

1.受保护人在全失业情况下本来有权享受的津贴，当本人拒绝接受合适的岗位时，可在规定范围内被拒付、取消、停发或削减。

2.在评估一个岗位的合适性时，应根据规定的条件并在适当程度上特别考虑到失业者的年龄、从事前一职业的年限、已具备的经历、失业期的长度、劳动力市场状况、该岗位对本人及其家庭处境的影响，以及该岗位是否属于直接因正在发生的劳资纠纷造成的停工而形成空缺。

第 22 条

当受保护的人员根据国家法律、法规或集体协议已直接从其雇主处或从任何其它来源领取离职费，主要用于抵偿他们因全失业造成的收入损失时，各会员国可作下列选择：

(a) 有关人员本来有权获得的失业津贴可在离职费抵偿收入损失的时期内相应停发；或

(b) 离职费可减发，减发金额相当于在离职费抵偿收入损失的相应时期内，有关人员有权获得的失业津贴换算成一次性支付的金额。

第 23 条

1. 凡立法规定应提供医疗照顾并使其直接或间接以职业活动为条件的会员国，应按规定条件尽力保证为领取失业津贴的人员及其供养的家属提供医疗照顾。

2. 当根据第 5 条所作的声明生效时，上述第 1 款可推迟实施。

第 24 条

1. 各会员国应按规定的条件尽力为领取失业津贴的人员保证将发放津贴的期限考虑在内，以便：

(a) 获得对残疾、老年和遗属津贴的权利，以及如属适宜计算这些津贴；

(b) 在失业结束后获得对医疗照顾和疾病、生育以及家属津贴的权利；前提是有关会员国的立法已规定了这些津贴并使其直接或间接以职业活动为条件。

2. 当根据第 5 条所作的声明生效时，上述第 1 款可推迟实施。

第 25 条

1. 各会员国应保证使与职业活动相联系的法定社会保障制度适应全日制工人的职业环境；按规定的条件，非全日制工人的工时和收入状况不能被认为是无足轻重的。

2. 当根据第 5 条所作的声明生效时，上述第 1 款可推迟实施。

第七部分 新谋职人员的特别条款

第 26 条

1.会员国应考虑到这一事实，即许多种类的求职人员可能从未被认为或已不再被认为是失业人员，或从未包括或已不再包括在失业保护制度之内。因此，下列10类求职人员中至少有3类应按规定的条件和办法享受社会津贴：

(a)结束了职业培训的青年人；

(b)完成了学业的青年人；

(c)服完了义务兵役的青年人；

(d)刚结束了一段从事教育儿童或照料病、残、老年人的人员；

(e)无权领取遗属津贴的丧偶者；

(f)离婚或分居者；

(g)获释犯人；

(h)经过一段时间培训的成年人，包括残疾人在内；

(i)回到原国籍的移民工人，除非他们根据最后在那里工作的国家的法律已获得了权利；

(j)以前的自营人员。

2.在根据国际劳工组织章程第22条提交的报告中，各会员国应说明其承允在上述第1款所列各类人员中为哪几类人员提供保护。

3.各会员国应尽力使受保护人员的种类从原来的数目逐步扩大。

第八部分 法律、行政和财务保证

第 27 条

1.在津贴遭到拒付、取消、停发或削减，或对其数额有争议时，津贴申请人应有权向津贴制度的管理机构提出申诉，并随后向一个独立的机构提出上诉。应以书面的形式把通用的程序告知申请人，这种程序应该简单和快捷。

2.上诉程序应使津贴申请人能根据国家法律和惯例由自己挑选的称职人员、有代表性的工人组织的代表、或代表受保护人的组织的一名代表代理或协助。

第 28 条

各会员国应负有妥善管理实施本公约的机构和部门的一般责任。

第 29 条

1.当管理工作是由议会负责的政府部门直接进行时，受保护人员和雇主的代表应按规定的条件以咨询身份参与管理。

2.当管理工作不是由向议会负责的政府部门进行时：

(a)受保护人员的代表应按规定的条件参加管理或以咨询身份协同管理；

(b)国家法律或法规也可规定雇主代表参加；

(c)国家法律或法规还可规定政府当局的代表参加。

第 30 条

在由国家或社会保障制度为保障就业而发放补贴的情况下，各会员国应采取必要措施保证这些补贴仅用于预定目的，并防止享受此类补贴的人员进行作弊或滥用。

第 31 条

本公约修订一九三四年失业公约。

* * *

第 32—36 条：按标准最后条款。[2]

[1] 生效日期：一九九一年十月十七日。

[2] 见附件Ⅰ。

第176号建议书

促进就业和失业保护建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八八年六月一日在日内瓦举行其第七十五届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于促进就业和社会保障的各项提议，并

经决定这些提议应采取建议书的形式，作为对一九八八年促进就业和失业保护公约的补充，

于一九八八年六月二十一日通过以下建议书，引用时得称之为一九八八年促进就业和失业保护建议书。

一、总　　则

1.就本建议书而言：

(a)“法律”一词包括法律、法规以及社会保障方面的章程性规定；

(b)“规定的”一词系指根据国家法律确定的；

(c)“公约”一词系指一九八八年促进就业和失业保护公约。

二、促进生产性就业

2.通过一切适当手段促进经自由选择的生产性充分就业，应成为国家政策的优先目标。这些手段尤应包括就业服务以及职业培训和职业指导在内。

3.在经济危机期间，调整性政策应包括在规定的条件下采取一些措施以有利于促进劳动力得到最广泛的利用。

4.作为帮助职业流动的手段，各会员国应在规定的条件下并以最适当的方式尽力发给尤其是如下性质的补贴：

(a)有助于支付为能享受上述第2条提及的服务而必须的迁移和装备费用的补贴；

(b)在规定的培训或转业培训期间，根据公约第15条的规定而计算的并定期

发放的补贴。

5.作为帮助地域或职业流动的手段，各会员国此外还应考虑在规定的条件下并以最适当的方式发给尤其是如下性质的补贴：

(a)用于补偿（如发生该情况）由于再次就业而减少报酬的临时性递减补贴；

(b)有助于支付旅费和搬家费的补贴；

(c)分居补贴；

(d)重新安家补偿费。

6.各会员国应保证协调各项抚恤金、养老金法定制度并鼓励协调各项私人制度，以便消除对职业流动的阻碍。

7.各会员国应在规定的条件下为受保护人员提供方便，以便他们在不危及其他劳动者的职位的同时谋得临时性的付薪职位，从而改善他们得到一个经自由选择的生产性职位的机会。

8.各会员国应尽其可能并在规定的条件下向希望自己创办企业或者投入另一种经济活动的失业者提供财政支持和咨询服务。

9.各会员国应考虑缔结双边和多边协定以便规定向受其法律保护的、希望自由返回本人原籍的会员国境内或返回本人此前曾居住过的会员国境内的外国劳动者提供援助。如不存在此类协定，各会员国应根据本国法律给予有关劳动者财政援助。

10.各会员国应在与多边协定的规定（如存在此类规定）相一致的情况下将由法定津贴制度或互助基金可能积累的准备金用于投资，并鼓励将包括私人津贴制度在内的私人来源的资金用于投资，以便促进而不是妨碍本国的就业，但其所作投资的安全与效益应有必要保障。

11.在城乡地区逐步建立的、由社会保险互助金或其他来源资助的包括卫生服务在内的社团服务，应在以具体方式帮助实现促进就业方面国家目标的同时，用于增加就业机会并为其工作人员提供培训。

三、失业保护

12.遇有部分失业和公约第10条第3款提及的情况，应在规定的条件下以定期发放的形式支付补偿金以公正地补偿由于失业而造成的收入损失。此一补偿金的数额可根据失业者减少的工作时间来计算，或以如下方式确定，即补偿金与半日制工作所得相加之和应界于以前的全日制工作所得收入数额与全失业补偿金数额之间，以便鼓励失业者谋求半日制工作和临时性工作，当此类工作形式可能有利他重返全日制工作时。

13.(1)要达到公约第15条为计算补偿金而确定的百分比，应按受益人税

前并未予扣除社会保险分担份额时的毛收入计算。

(2)如此举适宜，为达到这些百分比可把定期交付的税款和社会保险费的纯金额与扣除税款和社会保险费后的纯收入进行比较。

14.(1)在规定的条件下，合适职位这一概念不适用于以下情况：

(a)当一职位在不顾及当事人的能力、资格、技能、职业经验或重新适应可能性的情况下要求他改变职业时；

(b)当一职位要求他迁移到一不存在找到合适住所可能性的地点去居住时；

(c)当一职位的从业条件和报酬在当时明显不如在提供该职位的行业中和地区里普遍给予的条件和报酬时；

(d)当一职位空缺的直接原因为当前某一职业冲突导致停工时；

(e)当某一职位出于(a)与(b)款提及的原因之外的原因，并由于当事人的特殊情况，尤其由于其承担的家庭责任因而如若他拒绝该职位，就无理由为此责怪当事人时；

(2)在估价以上分条(a)至(c)款与(e)款界定的标准时，在一般情况下应考虑到失业者的年龄，他在此前的职业中的从业时间、取得的经验、失业的时间、劳动力市场的状况以及此一职位对当事人的个人情况和家庭情况产生的影响。

15.如失业者同意在规定的时期内暂时接受某一按照第14条规定不能视作合适的职位、或在公约第10条第3款提及的情况下接受某一半日制职位时，则在该一职位告终时向他支付的失业补偿金的数额和期限不得因失业者从该一职位取得的收入额而有所减少。

16.各会员国应尽力逐步扩大本国关于失业补偿的法律的适用范围直至适用于全体工资劳动者。不过，其就业直到正常退休年龄为止受国家法律保护的公职人员可排除在此项保护之外。

17.各会员国应尽力保护在其等待新职位期间遇到困难的劳动者。

18.下列规定应根据情况适用于公约第26条第1款提及的各类人员：

(a)在全失业的情况下，补偿金应能根据公约第16条的规定计算之；

(b)在规定的条件下，对于某些类别的新求职者可取消培训或予以变通；

(c)当不要求以接受任何培训为条件即给予补偿金时：

(i)等待新职位的时间应有一规定的期限；

(ii)支付补偿金的期限应能在规定的条件下予以限制，尽管公约第19条第1款有不同规定。

19.当支付补偿金的期限受到国家法律限制时，对于年龄已达到领取养老金年龄前的规定年龄的失业者，此一期限应在规定的条件下予以延长。

20.当本国法律规定享受医疗的权利直接或间接以从事职业活动为条件时，

各会员国应尽力在规定的条件下，保证失业者，并在有可能时包括不领取失业补偿金者以及由他们赡养者在内，也有权享受医疗。

21.会员国应在规定的条件下，尽力为失业补偿金领取者保证将以下时期考虑在内，而在这些时期支付补偿金是用于：

(a)取得享受残疾、养老与幸存者补贴的权利以及计算此类补贴；

(b)在失业结束后取得享受医疗、疾病与产假补贴和家庭补贴的权利；当该会员国的法律规定此类补贴并直接或间接以从事职业活动为有权取得此类补贴的条件时。

22.会员国应尽力使法定的与从事职业活动相联系的社会保险制度适应于半日制劳动者的职业活动条件。公约第25条规定并要求的此项适应应在规定的条件下着重涉及以下事项：

(a)决定能享受基本制度和补充制度权利的最低限度工作时期和最低收入额；

(b)计算分担份额的上限；

(c)为有权领取补贴所要求的培训时期；

(d)根据收入和承担分担份额、参加保险与从事职业活动的时间而计算现金补贴，尤其是计算定期补贴的方法；

(e)享受最低补贴与包干性补贴，尤其是不打折扣的家庭补贴的权利。

23.各会员国应努力促使人们对于失业者，尤其是长期失业者的困难以及他们应得到足够收入的需要给予真正的理解。

四、发展与完善保护制度

24.鉴于在一定数量的会员国里发展失业者保护制度刚刚开始，而且别的会员国有可能考虑根据需求的演变对现行制度作一些修改，理所当然可以采用不同的做法帮助失业者，各会员国应高度重视坦率、全面地交换有关帮助失业者的信息。

25.为至少达到一九五二年（最低标准）社会保障公约第四部分（失业补助）确定的标准，凡想发展其失业保护制度的会员国应在可能和适宜的范围内借鉴以下措施。

26.(1)各会员国应意识到计划并实施有关失业补偿的社会保障机制包含的技术与行政困难。为引入包括非任意性的补助在内的失业补偿形式，各会员国一有可能便应努力汇集以下条件：

(a)建立一不收费的公共就业服务体系并使之以令人满意的方式运作，该服务体系应配备职业介绍所网络并需获得足够的行政能力以便收集分析有关劳动力市场的信息、登记招聘与求职事项并客观地核实当事人的失业为非主

观因素所致。

(b)达到一个合理的植入水平并拥有管理诸如初级医疗与工伤事故救护等在社会与经济领域被视作重点的其他社会保障部门的广泛经验。

(2)各会员国应作为头等重点努力汇集上述第(1)项列举的条件以利于达到足够的稳定就业水平，即着重通过必要和合适的措施，如职业指导和培训，以便有意使技能与劳动力市场上的空缺职位相对应，从而能提供合适的工资与劳动条件。

(3)在缺乏足够的国家鉴定能力的情况下，国际劳工局的协调合作服务与技术咨询应被继续用于支持各会员国在此一领域的任何积极举措。

(4)当第(1)项提及的条件已汇集时，各会员国应在其能力许可的范围内尽可能快地，并且，如有必要，分阶段地建立失业者保护体制，并着重建立用于失业补偿的社会保障机制。

27. 与第26条第(1)项提及的条件未具备时，各会员国应根据其可调动的力量并按照各自的国情优先采取旨在帮助最贫困的失业者的措施。

28. 在建立国家互助基金的会员国，可考虑向在该基金拥有帐号并因长期失业而中断收入造成家庭形势不稳定者支付定期现金补助以便他们应付其基本需要，此类补助的数额和发放期限可根据情况，尤其根据帐上的余额予以限定。

29. 各会员国亦可鼓励雇主与工人组织建立企业援助或企业间援助基金，此一做法可在拥有足够经济实力的企业或活动部门内利用之。

30. 如会员国本国法律规定由雇主负担向失去职位的劳动者支付们职补偿金，该会员国应考虑由各雇主分担份额建立基金以便各雇主共同负责，从而保证向有关劳动者支付补偿金。

第169号公约

独立国家中的土著和部落居民公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九八九年六月七日在日内瓦举行其第七十六届会议，

注意到在一九五七年土著和部落居民公约和一九五七年土著和部落居民建议书中阐述的国际准则。

回忆起世界人权宣言，有关经济、社会和文化权利的国际公约，有关公民权和政治权的国际公约以及关于防止歧视的许多国际文件的各项规定；

考虑到一九五七年以来国际法的演变以及世界各地土著和部落居民状况的变化，应就这个问题采纳新的国际准则，以便取消以往准则中旨在实行同化的方针；

鉴于土著和部落居民渴望决定自己的惯例，拥有自己的生活方式，求得自己的经济发展，并在他们生活的国家中保存和传播自己的特性、语言和宗教；

注意到在世界的许多地区，这些居民不能与所在国的其他居民在同等程度上享有基本人权，并且他们的法律、价值、习惯和未来往往受到了侵蚀。

提请人们重视土著和部落居民对人类的文化多元化、社会和生态的和谐以及国际合作和互相理解的特殊贡献；

谨指出下列规定是与联合国、联合国粮农组织、联合国教科文组织、世界卫生组织和美洲国家土著研究所分别在适宜的层次上和各自范围内合作制定的，并准备为推进和确保规定的实施继续进行这类合作；

经决定采纳本届会议议程第四项关于部分修订一九五七年土著和部落居民公约（第107号公约）的某些提议，

经确定这些提议应采取国际公约的形式，修订一九五七年土著和部落居民公约，

于一九八九年六月二十七日通过以下公约，引用时得称之为一九八九年土著和

部落居民公约。

第一部分 总政策

第 1 条

1. 本公约适用于：

(a) 独立国家中在社会、文化和经济条件等方面不同于其他部分国民的，部分地或全部地由其独特习惯或独特传统支配的或受专门法规辖治的部落民族；

(b) 独立国家中被视为土著的民族，因为他们的祖先早在该国被征服、沦为殖民地或在划定现有边界时已在当地或当地所属的一个地区居住，而且他们始终保存特有的社会、经济、文化和政治惯例或其中的某些惯例，不论其法律地位如何。

2. 土著或部落民族的从属感情应被视为确定本公约条款适用群体的基本标准。

3. 本公约使用的“民族”一词无论如何均不得解释为与国际法赋予该词的权利有任何性质的牵连。

第 2 条

1. 各国政府应在土著和部落民族的参与下展开系统协调的行动，保护这些民族的权利，并保证尊重他们的完整性。

2. 该行动应包括以下措施：

(a) 确保这些民族的成员平等地享受本国法规赋予其他居民的权益；

(b) 在尊重这些民族的社会特性和文化特性，在尊重其习俗、传统和惯例的基础上，促进这些民族充分实现其社会、经济和文化的权利；

(c) 协助这些民族的成员在适应土著和部落民族愿望和生活方式的条件下，消除土著人和其他国民之间可能存在的社会经济差距。

第 3 条

1. 土著和部落民族应不受任何障碍和歧视，充分享有人权和基本自由。本公约的规定应毫无歧视地适用于这些民族的全体男女。

2.不得使用任何武力或胁迫方式，破坏有关民族的人权和基本自由，包括本公约规定的权利在内。

第 4 条

1.必要时应采取特别措施，维护有关民族的人身、惯例、财产、劳动、文化和环境的不受侵犯。

2.这些特别措施不得违背有关民族自由表达的愿望。

3.这些特别措施不得损害以公民身份不受歧视地享有的普遍权利。

第 5 条

在执行本公约条款时，必须：

(a)承认并保护土著和部落民族在社会、文化、宗教和精神等方面的价值和实践，适当考虑他们作为群体和个人所遇到的各种问题的实质；

(b)尊重这些民族的价值、实践和惯例的完整；

(c)在有关民族的参与和合作下，采取一些措施，旨在克服这些民族在面临新的生活条件和工作条件时遭受的困难。

第 6 条

1.在执行本公约条款时，各国政府应该：

(a)在每次采取可能直接涉及有关民族的法律或行政措施时，通过适宜的程序，特别经由他们的代表机构，征求他们的意见；

(b)采用适当方法，使有关民族能至少与其他居民一样，平等地在各级选举机关、行政机构及其他负责有关政策和计划的机构中自由参与决策；

(c)采用适当方法，使有关民族能充分发展本身的传统和发扬主动精神，必要时可为此向其提供资助。

2.为执行本公约而进行的咨询应做到开诚布公和因势利导，力求在拟定措施的问题上达成协议取得共识。

第 7 条

1.在经济、社会和文化发展的优先选择对有关民族的生活、信仰、惯例、精神财富及不仝方式占用的土地具有一定影响的情况下，有关民族应有权就发

展进程决定其优先项目，并有权尽可能对其本身的经济、社会和文化的发展进行监督。此外，这些民族应参加可能与他们直接有关的全国性和地区性发展计划和发展纲要的制定、实施和评估。

2.在有关民族的参与和配合下，改善他们的生活和工作条件，提高他们的健康和教育水平，此事应在民族聚居地区经济发展总体规划中列为首位。以上地区还应设计特殊的发展项目，促使有关民族在这些方面的改善和提高。

3.政府在可行时应力求与有关民族合作进行考察，就规定的发展项目在社会、精神、文化及环境等方面对有关民族可能产生的影响作出评估。考察的结果得被视为实施发展项目的一个基本检验标准。

4.政府应采取措施，在有关民族的配合下，保护民族聚居地区的环境。

第 8 条

1.在实施本国法规的同时，土著和部落民族的习俗或习惯权利应得到适当尊重。

2.在与本国法律规定的基本权利和国际公认的人权不相冲突的情况下，有关民族有保存其习俗和惯例的权利。应拟定必要的程序，解决实施该原则可能引起的冲突。

3.实施本条第 1 和第 2 款不得妨碍土著和部落民族履行公民的权利和义务。

第 9 条

1.在与本国的法规及国际公认的人权不相冲突的情况下，土著和部落民族根据习俗镇压部族成员的犯罪行为所采用的方法应该得到尊重。

2.负责刑事裁决的当局和法庭应在这方面照顾有关民族的习俗。

第 10 条

1.在根据本国法规对土著人和部落居民作出刑事处分时，应顾及这些民族的经济、社会和文化特点。

2.应优先采用监禁以外的惩罚形式。

第 11 条

除法律规定对全体公民一律适用的情况外，应禁止对土著人和部落居民强

制摊派任何形式的个人劳役，不论是否支付报酬，违者应受法律制裁。

第 12 条

土著人和部落居民应享有其权益不受侵犯的保护，并能由个人或经由其代表机构提出合法诉讼，确保这些权利得到切实尊重。应采取措施，做到使土著人和部落居民在整个诉讼期间能够了解别人和让别人了解自己，必要时应通过翻译或采用其他有效的方法。

第二部分 土 地

第 13 条

1.在执行公约本部分的条款时，政府应看到，土著和部落民族与他们以另一种方式占有或使用的土地或(和)领土保持的联系对这些民族的文化和精神价值所具有的特别重要的意义，尤其要看到这种联系具有集体的表现方式。

2.在第 15 和第 16 条中使用的“土地”一词包括“领土”的含义，即覆盖土著和部落民族以另一种方式占有或使用的整个地区的自然环境。

第 14 条

1.应承认土著和部落民族对他们历来占有的土地的所有权和拥有权。此外，在适宜情况下，应采取措施，维护这些民族对一些并不由他们独占，但他们为谋生和从事传统活动而历来进入的土地行使使用权。应特别注意游牧民族和不定居农耕者在这方面的利益。

2.需要时，政府得采取措施，对土著和部落民族历来占有的土地进行鉴定，保证他们的所有权和拥有权得到切实的保护。

3.应在国家司法系统的范围内建立适当的诉讼程序，以便解决来自土著和部落民族对土地的权利要求。

第 15 条

1.土著和部落民族对其土地上的自然资源拥有的权益尤其应予维护。其中包括有关民族参与利用、管理和保存这些资源的权利。

2.在矿产、地下资源或土地等其他资源仍属国家所有的情况下，政府应制定或遵循一定的程序，在进行或批准土地资源的探测或开发项目前，征求土著和部落民族的意见，以便确定这些民族的利益可能受到多大程度的危害。每当可能时，这些民族应分享资源开发带来的利益，并为由此可能遭受的损害取得公平的赔偿。

第 16 条

1.除本条下列各款另作规定外，土著和部落民族不得被迁出他们所在的土地。

2.如认为必需作出例外时，迁移和重新安置仅在有关民族明白缘由和自愿赞同的情况下方可进行。未得同意时，应经过国家法律规定的适当程序，包括进行必要的公开调查，让有关民族得以有效地表达意见在内，才能着手迁移和重新安置。

3.每当可能时，土著和部落民族在其迁居和重新安置的理由不再存在后，应有权立即返回他们的故土。

4.在经协议确定或经适宜程序确定返回故土不能实现的情况下，土著和部落民族应在可能限度内取得与他们早先所占的土地至少质量相同和法律地位相等的土地，从而使他们能维持现时的生活和确保未来的发展。当有关民族表示宁愿取得现金或实物补偿时，他们的愿望应予以满足，但应辅以适当的保障。

5.土著和部落民族为迁移和重新安置所受的任何损失或损害应完全予以赔偿。

第 17 条

1.土著和部落民族确定的部族成员间的地权转让方式应得到尊重。

2.至于土著和部落民族是否能向族外人员出让土地或以另外的方式转让地权，此事应向有关民族征求意见。

3.应阻止非土著人和非部落居民借用土著和部落民族习俗的招牌或利用土著人和部落居民的不懂法律而攫取其土地的所有权、拥有权或使用权。

第 18 条

法律应作出适当规定，惩处未经许可闯进或利用土著和部落民族的土地的行为，政府应采取措施，阻止这些违法行为。

第 19 条

国家的土地规划应保障土著和部落民族在以下方面享有与其他居民同等的待遇：

(a)当这些民族拥有的土地不足以维持其正常生活的起码需要，或不足以适应其人口可能的增长时，应给予额外的土地；

(b)应给予为开发其已有土地所需的各种手段。

第三部分 招工及就业条件

第 20 条

1.当土著人和部落居民得不到适用于一般工人的法规的切实保护时，政府应在国家法规范围内并在土著和部落民族的合作下采取专门措施，保证他们在招工及就业条件方面受到切实的保护。

2.政府应竭尽全力，特别在以下方面避免对属于土著和部落民族的工人有任何歧视：

(a)谋职就业，包括有技术的职业，以及晋升和提级措施；

(b)同工同酬；

(c)医疗和社会福利，劳动安全与卫生，社会保障的各项津贴以及由就业带来的各项其他利益，还有住房；

(d)结社权，自由开展合法工会活动的权利，与雇主或雇主组织订立集体协议的权利。

3.应采取措施，力求做到：

(a)属于土著和部落民族的工人，包括农业或其他活动中雇用的季节工、临时工和移民工人，乃至由包工头雇用的劳工在内，都取得本国法规和实践给予同部门、同等级的其它工人的保护，并使他们充分了解根据劳动法规应享受的权利以及他们可以使用的申诉手段；

(b)属于土著和部落民族的工人不被置于危及他们健康的劳动条件之下，特别是暴露于农药或其他毒物；

(c)属于土著和部落民族的工人不得因欠债而蒙受各种形式的奴役，更不得被强行拉来做工；

(d)属于土著和部落民族的工人享有男女就业机会均等和待遇平等，并享有不

受性骚扰的保护。

4.应在土著人和部落居民从事雇佣劳动的地区，特别注意建立适当的劳动监察机构，以确保公约本部分条款得到遵守。

第四部分 职业培训、手工业和乡村工业

第 21 条

土著人和部落居民应在与其他公民平等的条件下获得职业培训。

第 22 条

1.应采取措施，提倡土著人和部落居民自愿参加全面推行的职业培训计划。

2.当现行的全面职业培训计划不适应土著和部落民族的独特需要时，政府应在有关民族的参与下，向他们提供专门的培训计划和培训手段。

3.专门的培训计划应以这些民族的经济环境、社会和文化状况及具体需求为依据。应在有关民族的配合下进行这方面的调查研究，就计划的安排和施行问题征求他们的意见。如果他们决定这样做的话，在可能情况下，有关民族应逐渐承担起组织和实施这些专门培训计划的责任。

第 23 条

1.手工业、乡村工业和社区工业，以及土著和部落民族的日常谋生活动和传统经济活动，如狩猎、捕捞、设伏捕猎和采集等，应被当作维护民族文化、自给自足和发展经济的重要因素而被确认。政府必要时应在有关民族的参与下，争取使这些活动得到加强和提倡。

2.应有关民族的要求，政府应尽可能向他们提供适宜的技术帮助和财政帮助，在提供帮助时还应照顾到这些民族的传统技术、文化特点以及持久和合理的发展。

第五部分 社会保障和医疗卫生

第 24 条

应对土著和部落民族逐步推广社会保障制度，并对他们不加歧视地实施这些制度。

第 25 条

1.政府应努力向土著和部落民族提供适宜的医疗卫生设施，并创造条件，使他们能够创办自己负责、受他们监督的医疗卫生部门，并自行开展医疗卫生服务，从而保证他们达到尽可能高的身心健康水平。

2.应尽可能在社区一级设置医疗卫生设施，应与有关民族合作规划和管理这些设施，并应照顾有关民族的经济、地理、社会和文化条件以及利用他们的防病、治病方法和传统药物。

3.医疗卫生系统应优先培养和使用地方社区的人员，集中开展初级医护工作，同时与其他级别的医疗卫生设施保持紧密的联系。

4.社区一级的医疗卫生服务应与当地采取的社会、经济和文化的其他措施协调配合。

第六部分 教育及沟通手段

第 26 条

应采取措施，保证土著人和部落居民与本国其它国民至少在平等的基础上享有获得各种等级的教育的机会。

第 27 条

1.应在土著和部落民族的合作下发展教育设施和实施教育计划，以适应有关民族的特殊需要，教育大纲应覆盖这些民族的历史、知识和技术，反映他们的价值体系和在社会、经济和文化等方面的其他愿望。

2.主管当局应保证土著人和部落居民能接受培训并参加教育大纲的拟定和实施，以便必要时，把贯彻执行教育大纲的责任逐渐移交给土著和部落民族。

3.政府还应承认土著和部落民族建立自己的学校和教育机构的权利，只要这些机构符合主管当局经与有关民族商议后制订的最低标准。为此，应向他们提供适当的资助。

第 28 条

1.在可行的情况下，应为土著和部落民族的孩子提供就学条件，使他们学会阅读和书写他们的土著语言或本民族的通用语言。在这一计划不能实现时，主管当局应与有关民族进行协商，以便采取实现这个目标的措施。

2.应采取适宜措施，保证土著和部落民族有可能熟练掌握本国的语言或一种官方语言。

3.应作出安排，维护有关民族的土著语言，并提倡土著语的发展和使用。

第 29 条

教育应致力于向土著人和部落居民的孩子传授一般知识和技能，帮助他们在平等的基础上充分参与本民族的活动和本国的活动。

第 30 条

1.政府应采取适合土著和部落民族传统和文化的措施，以便他们了解自己的权利和义务，特别在涉及劳动、发展经济、教育和卫生、社会福利以及由本公约产生的权利等方面的权利和义务。

2.为此，必要时应借助于土著和部落民族语言的文字翻译及群众性的沟通手段。

第 31 条

应在各部分的国民中采取教育措施，特别在同土著和部落民族直接打交道的国民中，开展教育，以便消除他们对土著和部落民族可能怀有的偏见。为此，应努力做到历史书及其他教材对这些民族的社会和文化提供公正、准确和以资料为依据的叙述。

第七部分 越界接触和合作

第 32 条

各国政府应采取适宜措施，包括缔结国际条约在内，为土著和部落民族之间在经济、社会、文化、精神和环境等方面进行超越边界的接触和合作提供方便。

第八部分 行政管理

第 33 条

1. 负责执行本公约的政府当局应设置适当的行政机构和行政体制，针对有关的问题，管理有关土著和部落民族的计划项目，并且拥有为完成其职责的必要手段。

2. 计划项目应包括：

(a) 与有关民族合作，规划、协调、实施和评估本公约规定的措施；

(b) 与有关民族合作，向主管当局提交立法议案以及其他议案，并监督法规措施的实施。

第九部分 一般条款

第 34 条

应根据各国的特殊条件，灵活地确定本公约实施细则的性质和范围。

第 35 条

实施本公约条款不得损害由其他公约和建议书、国际协议、条约或本国法律、仲裁、习惯和协议向土著和部落民族保证的权益。

第十部分 最后条款

第 36 条

本公约修订一九五七年土著和部落居民公约。

* * *

第 37—44 条：按标准最后条款[2]。

[1] 生效日期：一九九一年九月五日。

[2] 见附件Ⅰ。

第170号公约

作业场所安全使用化学品公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九〇年六月六日在日内瓦举行其第七十七届会议，并

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九七一年苯公约和建议书、一九七四年职业癌公约和建议书、一九七七年工作环境（空气污染、噪音和震动）公约和建议书、一九八一年职业安全和卫生公约和建议书、一九八五年职业卫生设施公约和建议书、一九八六年石棉公约和建议书，以及作为一九六四年工伤津贴公约的附件、一九八〇年经修订的职业病清单，并

注意到保护工人免受化学品的有害影响同样有助于保护公众和环境，并

注意到工人需要并有权利获得他们在工作场所使用的化学品的有关资料，并

考虑到通过下列方法预防或减少工作中化学品导致的疾病和伤害事故的重要性：

(a) 保证对所有化学品的评估以确定其危害性；

(b) 为雇主提供一定机制，以从供货者处得到关于工作中使用的化学品的资料，从而使他们能够实施保护工人免受化学品危害的有效计划；

(c) 为工人提供关于其作业场所使用的化学品及其适当防护措施的资料，从而使他们能有效地参与保护计划；

(d) 确定关于此类计划的原则，以保证化学品的安全使用，并

认识到在国际劳工组织、联合国环境计划署和世界卫生组织之间，以及与联合国粮食和农业组织及联合国工业和发展组织就国际化学品安全计划进行合作的需要，并注意到这些组织制订的有关文件、规则和使用指南，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于作业场所安全使用化学品的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九九〇年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九九〇年化学品公约。

第一部分 范围和定义

第 1 条

1.本公约适用于使用化学品的所有经济活动部门。

2.凡批准本公约的会员国主管当局，经与最有代表性的有关雇主和工人组织协商，及在评估所包含的危害和应采取的保护措施的基础上：

(a)得准许某些特殊经济活动部门、企业或产品在下列情况中免于实施本公约或其若干条款：

(i) 存在实质性特殊问题；

(ii) 依照国家法律或实践提供的全部保护不低于完全实施本公约各项条款所构成的保护；

(b)制定专门规定，以保护那些泄露给竞争对手可能对雇主经营造成损害的机密资料，但是，只要工人的安全和健康不因此而受到损害。

3.本公约不适用于其在正常或合理可预见条件下的使用并不造成工人接触有害化学品的物品。

4.本公约不适用于各类有机物，但适用于有机物衍生的化学品。

第 2 条

就本公约而言：

(a)“化学品”一词系指化学原素和化合物，及其混合物，无论其为天然或人造；

(b)“有害化学品”一词包括根据第6条被分类为有害，或有适当资料指明其为有害的任何化学品；

(c)“作业场所使用化学品”一词系指可能使工人接触化学制品的任何作业活动，包括；

(i) 化学品的生产；

(ii) 化学品的搬运；

(iii) 化学品的贮存；

(iv) 化学品的运输；

(v) 化学品废料的处置或处理；

(vi) 因作业活动导致的化学品的排放；

(vii) 化学品设备和容器的保养、维修和清洁；

(d)“经济活动部门”一词系指雇用工人的所有部门，其中包括公共服务机构；

(e)“物品”一词系指在生产过程中形成特定形状或结构型，或以原始形状存在的一种物质，其在这种形态下，该物体的用途全部或部分地取决于其形状或构型；

(f)“工人代表”一词系指根据一九七一年工人代表公约被国家法律或惯例所承认的人员。

第二部分 总 则

第 3 条

应就为使本公约各项规定生效所采取的措施与最有代表性的有关雇主组织和工人组织进行协商。

第 4 条

会员国应依照国家条件和实践并经与最有代表性的雇主组织和工人组织协商，制订和实施一项有关作业场所安全使用化学品政策，并进行定期检查。

第 5 条

如在安全和健康方面认为适当，主管当局应有权禁止或限制某些有害化学品的使用，或要求在使用此种化学品时事先通知主管当局并得到批准。

第三部分 分类和有关措施

第 6 条

分类制度

1.应由主管当局，或经主管当局批准或认可的机构，根据国家或国际标

准，建立适当的制度或专门标准，以按照其固有的对健康和身体的危害方式和程度对所有化学品进行分类，及对确定化学品是否有害所需的有关资料进行评价。

2.通过以各种化学品固有危害为基础进行的评价，确定两种或多种化学品的危害特性。

3.在运输时，此种制度和标准应考虑关于危险品运输的联合国各项建议书。

4.分类制度及其实施应逐步推广。

第 7 条

标签和标识

1.所有化学品应加以标识以表明其特性。

2.有害化学品应以易于为工人理解的方式另外加贴标签，以便提供关于其分类，其具有的危害以及应遵循的安全预防措施的基本资料。

3.(1)应由主管当局，或经主管当局批准或认可的机构，根据国家或国际标准，依照本条第1和第2款做出对化学品加以标识或加贴标签的要求。

(2)在运输时，此种要求应考虑联合国关于危险品运输的建议书。

第 8 条

化学品安全使用说明书

1.对于有害化学品，应向雇主提供化学品安全使用说明书，其中列明关于其特性、供货人、分类、危害、安全预防措施和紧急程序的基本资料。

2.应由主管当局，或经主管当局批准或认可的机构，根据国家或国际标准，制订关于编制化学品安全使用说明书的标准。

3.化学品安全使用说明书中用于识别化学品的化学或通用名称应与标签上使用的名称一致。

第 9 条

供货人的责任

1.化学品供货人，无论其为制造者，进口商或经销商，均应保证：

(a)已在了解其特性和对现有资料进行研究的基础上，根据第6条对此种化学

品加以分类，或已根据下列第3款对其加以评价；

(b)根据第7条第1款对这些化学品加以标识，以表明其特性；

(c)根据第7条第2款对其提供的有害化学品加贴标签；

(d)根据第8条第1款为此种有害化学品编制化学制品安全使用说明书并提供给雇主。

2.有害化学品的供货人应保证，在得到新的适当安全卫生资料时，以符合国家法律和实践的方法编制经修订的标签和化学品安全使用说明书并提供给雇主。

3.未根据第6条进行分类的化学品的供货人应在对现有资料进行研究的基础上对其供应的化学品进行识别并对其成份进行评价以确定其是否为有害化学品。

第四部分 雇主的责任

第 10 条

识 别

1.雇主应保证工作中使用的所有化学品均按第7条的要求加贴标签或加以标识，化学品安全使用说明书已按第8条的要求提供并可供工人及其代表使用。

2.收到尚未按第7条要求加贴标签或加以标识，或尚未按第8条要求提供化学品安全说明书的化学品的雇主，应从供货人或其他合理的可能来源处获得有关资料，在未获得此种资料前不应使用此种化学品。

3.雇主应保证仅使用根据第6条加以分类的，或根据第9条第3款加以识别或评价的，和根据第7条加贴标签或加以标识的化学品，同时需要保证在使用前采取必要的预防措施。

4.雇主应参照适当的化学品安全使用说明书对作业场所使用有害化学品进行登记。所有有关工人及其代表都能查阅此种登记册。

第 11 条

化学品的转移

雇主应保证在将化学品转移到其他容器或设备时，以一定方式对其含量加

以列明，以使工人明了其特性、与使用有关的危害以及应遵守的安全预防措施。

第 12 条

接 触

雇主应：

(a) 保证工人接触化学品的程度不超过主管当局、或经主管当局批准或认可的机构，根据国家或国际标准制订的用于评估和控制工作环境的接触限度或其他接触标准；

(b) 判定工人接触有害化学品的情况；

(c) 在对保障工人安全和健康属必要或经主管当局决定时，临测并记录工人接触有害化学品的情况；

(d) 保证对工作环境和使用有害化学品工人的接触情况的临测记录按主管当局规定的期限加以保存及可供工人及其代表使用。

第 13 条

操作控制

1. 雇主应对工作中使用化学品所造成的危险进行判定，并通过适当办法，包括下列方法使工人避免这些危险：

(a) 选择可将危险消除或减到最低程度的化学品；

(b) 选择可将危险消除或减到最低程度的技术；

(c) 使用适当的工程控制措施；

(d) 采用可将危险消除或减到最低程度的工作制度和实际做法；

(e) 采取适当的职业卫生措施；

(f) 在依靠上述措施仍然不够的情况下，免费向工人提供并适当保养个人防护装备和服装，并采取措施保证其使用。

2. 雇主应：

(a) 限制接触有害化学品以保护工人的安全与健康；

(b) 提供急救；

(c) 做好处置紧急情况的安排。

第 14 条

处 置

对不再需要的有害化学品和可能残留有害化学品的空容器，应依照国家法律和惯例以一定方式加以处理和处置，以将其对安全和健康以及对环境的危害加以消除或减到最低程度。

第 15 条

资料和培训

雇主应：

(a)通知工人与接触作业场所使用的化学品有关的危害；

(b)指导工人如何获得和使用就标签和化学品安全使用说明书所提供的资料；

(c)使用化学品安全使用说明书以及关于作业场所的专门资料，编制工人作业须知，如适宜，应采用书面形式；

(d)对工人经常进行作业场所安全使用化学品方面应遵循的做法和程度的培训。

第 16 条

合 作

雇主在履行其责任时，应尽可能在作业场所安全使用化学品方面与工人及其代表密切合作。

第五部分 工人的义务

第 17 条

1.在雇主履行其责任时，工人应尽可能与其雇主密切合作，并遵守与作业场所安全使用化学品有关的所有程序和做法。

2.工人应采取一切合理步骤将作业场所使用化学品对他们自己以及他人的危险加以消除或减到最低程序。

第六部分 工人及其代表的权利

第 18 条

1.工人应有权在有正当理由相信存在其安全或健康的紧迫和严重危险的情况下，从使用化学品造成的危险中撤离，并应立即通知其上级主管。

2.根据前款规定从危险中撤离或行使公约规定的任何其他权利的工人应受保护，以免遭不适当的待遇。

3.有关工人及其代表应有权获得：

(a)关于作业场所使用的化学品的特性、此种化学品的有害成分、预防措施、教育和培训的资料；

(b)标签和标识包含的资料；

(c)化学品安全使用说明书；

(d)本公约要求加以保存的任何其他资料。

4.当某一化学混合物的成份的特殊特性向竞争者透露可能对雇主的经营造成损害的情况下，雇主在提供上述第3款要求的资料时，可根据第1条(2)款(b)由主管机关批准的方式对该种特性予以保密。

第七部分 出口国的责任

第 19 条

在某出口化学品的会员国因工作安全和健康原因全部或部分禁用有害化学品的情况下，此种禁用的事实和原因应由该出口会员国通知进口化学品的国家。

* * *

第 20—27 条：按标准最后条款[2]。

[1] 本公约截止一九九二年十二月三十一日尚未生效。

[2] 见附件Ⅰ。

第177号建议书

作业场所安全使用化学品建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九〇年六月六日在日内瓦举行其第七十七届会议，并

经决定采纳本届会议议程第五项关于作业场所安全使用化学品的某些提议，并

经确定这些提议应采取建议书的形式，以补充一九九〇年化学品公约，

于一九九〇年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为一九九〇年化学品建议书。

一、总　　则

1.本建议书各项规定应结合一九九〇年化学品公约（以下称“公约”）各项规定予以实施。

2.应就为使本建议书各项规定生效所采取的措施与最有代表性的有关雇主和工人组织进行协商。

3.主管当局应列明因安全和健康原因不得使用特定化学品或只能在根据国家法律或条例规定的条件下使用此种化学品的工人类别。

4.本建议书各项规定还应适用于得由国家法律或条例列明的独立劳动者。

5.根据公约第1条第2款(b)项和第18条，主管当局规定的保护机密资料的特殊规定应：

(a)将机密资料限于向与工人安全和健康问题有关的人员透露；

(b)保证获得机密资料的人员同意仅将其用于安全和健康方面的需要，及在其他情况下予以保密；

(c)规定在紧急情况下对有关资料立即予以解密；

(d)制订程序以及时考虑保密要求以及在就解密未达成协议情况下撤出有关资料的需要是否适当。

二、分类和有关措施

分 类

6.根据公约第6条第1款制订的化学品分类标准应以化学品的特性为基础，其中包括：

(a)有毒成份，包括对人身体所有部分的急性或慢性健康影响；

(b)化学或物理特征，包括易燃、易爆、易氧化和危险性反应特性；

(c)腐蚀性和刺激性；

(d)致过敏和敏感作用；

(e)致癌作用；

(f)畸形和畸变作用；

(g)对生殖系统的影响。

7.(1)如属合理可行，主管当局应编制工作中使用的化学品成份和化合物及其相关危害性资料的综合目录，并定期予以更新。

(2)对未纳入综合目录的化学品成份和化合物，除准予例外者外，应要求制造者或进口者在用于工作之前以符合公约第1条第2款(b)项规定的保护机密资料的方式向主管当局提供补充该目录所需要的资料。

标签和标志

8.(1)根据公约第7条规定的对化学品加贴标签和加以标识的要求，应使处理或使用化学品的人员在接收和使用化学品时能对之加以确认和区分，以便安全地使用。

(2)对有害化学品加贴标签的要求，依照现有国家和国际制度，应包括：

(a)应列在标签上的资料，如属适宜，包括：

(i) 商品名称；

(ii) 化学品成份；

(iii) 供货人姓名、地址和电话；

(iv) 有害标志；

(v) 与使用化学品有关的特殊危险的性质；

(vi) 安全预防措施；

(vii) 批号识别；

(viii) 关于提供其他资料的化学品安全说明书可从雇主处获得的说明；

(ix) 根据主管当局规定的制度进行的分类；

(b)标签的清晰度、耐久性和尺寸；

(c)标签和记号，包括颜色的一致。

(3)标签应易于为工人理解。

(4)对于上述(2)款未包括的化学品，标识可仅限于化学品的成份。

9.在由于容器尺寸或包装性质的原因而无法对化学品加贴标签或加以标识的情况下，应规定其他有效的识别手段，如加系活动标签或随附文书。但在所有有害化学品的容器上均应通过适当文字或标记注明内装物品的危害。

化学品安全使用说明书

10.(1)编制关于有害化学品的化学品安全使用说明书的标准，应保证如可行在说明书中包含下列基本资料：

(a)化学品产品和公司的识别（包括化学品的商品名称或通用名称及供货人和制造者的详情）；

(b)成份/关于构成物的资料（以对其清楚地加以识别以便进行危害评估）；

(c)对危害的识别；

(d)急救措施；

(e)消防措施；

(f)事故性泄漏措施；

(g)搬运和贮存；

(h)接触控制/人员防护（包括可能的监视工作场所接触的办法）；

(i)物理和化学特性；

(j)稳定性和反应性；

(k)毒理学资料（包括进入人体的潜在途径以及与工作中遇到的其他化学制品或有害物产生协助作用的可能性）；

(l)生态学资料；

(m)处置方面的考虑；

(n)关于运输的资料；

(o)关于规章制度的资料；

(p)其他资料（包括化学品安全使用说明书的编制日期）。

(2)在上述(1)(b)提到的成份的名称或含量构成保密资料时，根据公约第1条第2款(b)，可将其由化学品安全使用说明书中删除。根据本建议书第5条，这些资料应根据要求以书面形式向主管当局以及有关雇主、工人和工人代表透露，他们应同意仅将这些资料用于保护工人的安全和健康及在其他情况

下不予泄露。

三、雇主的责任

接触监视

11.(1)在工人接触有害化学品的情况下，应要求雇主：
(a)限制接触此种化学品以保护工人的健康；
(b)视需要判定、监视及记录工作场所化学品中悬浮物的成份。
(2)工人及其代表和主管当局应能得到有关记录。
(3)雇主应在主管当局确定的期限内保存本条所规定的记录。

作业场所的操作控制

12.(1)雇主应在下述第13至16条规定标准的基础上采取措施保护工人免遭作业中使用化学品引起的危害。
(2)根据国际劳工局理事会通过的关于多国企业和社会政策原则的三方宣言，拥有两个以上工厂的国家或多国企业应无例外地向其所有工厂的工人，无论这些工厂位于任何地点或国家，提供预防、控制和保护免遭因职业接触有害化学品造成的健康危害的安全措施。

13.主管当局应保证制定关于使用有害化学品的安全标准，包括，如属可行，关于下列问题的规定：
(a)因呼吸、皮肤吸收或吞咽进入人体导致急性或慢性疾病的危险；
(b)因皮肤或眼睛接触引起的伤害或疾病的危险；
(c)因物理性能或化学反应造成的失火、爆炸或其他事故引起伤害的危险；
(d)通过下列方法采取的预防措施：
(i)选择消除此种危险或将其减至最低程度的化学品；
(ii)选择消除此种危险或将其减至最低程度的工艺、技术和装置；
(iii)使用和适当保有工程控制措施；
(iv)采用消除此种危险或将其减至最低程度的工作制度和做法；
(v)采用适当的个人卫生措施，提供适当的卫生设施；
(vi)在证实上述措施不足以消除此种危险的情况下，提供、保有和使用合适的个人防护装备和服装，并对工人免费；
(vii)使用标记和通告；

(vii) 对紧急情况做好适当准备。

14.主管当局应保证制订有害化学品贮存的安全标准，包括，如属可行，关于下列问题的规定：

(a)贮存中的化学品的相容性和分隔性；

(b)将予贮存的化学品的特性和数量；

(c)仓库的安全、位置和通道；

(d)贮存容器的构造、性质和完好性；

(e)贮存容器的装卸；

(f)加贴标签和重贴标签的要求；

(g)对事故性排放、起火、爆炸和化学反应的预防措施；

(h)温度、湿度和通风；

(i)发生外溢时的预防措施和程序；

(j)紧急情况下的程序；

(k)贮存中的化学品可能的物理和化学变化。

15.主管当局应保证为参与有害化学制品运输的工人安全制订符合国家和国际运输条例的标准，如属可行，包括关于下列问题的规定：

(a)交付运输的化学品的特性和数量；

(b)运输中使用的包括管线在内的包装和容器的性质、完好性和保护；

(c)用于运输的车辆的规范；

(d)行走路线；

(e)运输工人的培训和资格；

(f)加贴标签的要求；

(g)装卸；

(h)发生外溢时应采取的程序。

16.(1)主管当局应保证为制订处置和处理有害化学品和有害废弃产品应遵循的程序而建立符合有害废弃物处理的国家和国际条例的标准，以保证工人安全。

(2)这些标准应包括，如属可行，关于下列问题的规定：

(a)识别废弃产品的方法；

(b)受污染容器的处理；

(c)废品容器的识别、制造、性质、完好性和保护；

(d)对工作环境的影响；

(e)处置场地的划分；

(f)人员防护设备和服装的提供、保养和使用；

(g)处置或处理的方法。

17.依照公约和本建议书制订的工作中使用化学品的标准，应尽可能符合对一般公众和环境的保护以及为此目的制订的标准。

医务监视

18.(1)如属必要，应要求雇主或根据国家法律和实践认定的主管机构，通过符合国家法律和实践的方法，为下列目的安排对工人的医务监督：

(a)判定与接触化学品造成的危害有关的工人健康状况；

(b)诊断接触化学品造成的与工作有关的疾病和伤害。

(2)在医务测定或调查结果显示出临床或临床前反应的情况下，应采取措施防止或减少有关工人的接触程序，并防止其健康状况的进一步恶化。

(3)医务检查的结果应用于确定与接触化学品有关的健康状况，而不应用于针对工人的歧视做法。

(4)对工人医务监视的记录应按主管当局的规定在一定时限内由专人保存。

(5)工人应能亲自或通过医生获得他们自己的医务记录。

(6)个人医务记录的保密性应依照普遍接受的医务道德原则受到尊重。

(7)医务检查结果应向有关工人做出清楚说明。

(8)在无法对具体工人加以识别的情况下，工人及其代表应能获得根据医务记录得出的研究结果。

(9)在有助于认识和控制职业病的情况下，医务记录的结果应能以保证不透露人名为前提用于编制有关的健康统计资料和流行病学研究。

急救和紧急情况

19.根据主管当局提出的要求，应要求雇主制订程序，包括急救安排，以处理工作中使用有害化学品导致的紧急情况和事故，并保证对工人进行关于这些程序的培训。

四、合作

20.雇主、工人及其代表应在实施根据本建议书规定的措施中尽可能密切合作。

21.应要求工人：

(a)按照其所接受的培训及其雇主给予的指导尽可能留意他们自身以及可能被

他们的行为或疏漏所影响的其他人员的安全和健康；

(b)适当使用为保护他们或其他人员而提供的所有设备；

(c)及时向上级主管报告他们认为可能造成危险和他们自己无法适当处理的情况。

22.关于工作中可能使用的有害化学品的宣传材料，应提请注意这些制品的危害及采取预防措施的必要性。

23.供货人应根据要求向雇主提供评估可能因工作中对某种化学品的特殊使用而造成的不正常危害所需的其可能提供的资料。

五、工人的权利

24.(1)工人及其代表应有权：

(a)从雇主处获得化学品安全使用说明书和其他资料，以便与雇主合作下能采取适当预防措施，保护工人避免作业中使用有害化学品而造成的危险；

(b)要求雇主和主管当局对作业中使用化学品可能造成的危险进行调查，并参与这一调查。

(2)在根据公约第1条第2款(b)和第18条第4款，需要提供的资料属保密的情况下，雇主可要求工人或工人代表将资料的使用仅限于评估和控制作业中使用化学品可能引起的危险，并采取合理步骤保证该项资料不向潜在的竞争者泄露。

(3)考虑到关于多国企业和社会政策原则的三方宣言，多国企业应根据要求向其开展经营活动的所有国家的有关工人、工人代表、主管当局、雇主和工人组织提供关于他们在其他国家遵守的、与他们在当地的经营活动有关的使用化学品的标准和程序的资料。

25.(1)工人应有权：

(a)提请其代表、雇主或主管当局注意作业中使用化学品引起的潜在危害；

(b)在有合理的正当理由，确信存在对其安全或健康的紧迫和严重危险时，自行脱离因使用化学品导致的危险，并应立即通知其上级主管；

(c)在诸如化学品敏感等置工人于有害化学品造成的伤害危险不断增加的健康状况下，如能提供其他工作且有关工人具备资格或经适当培训后能从事此项工作，则调做不接触此种化学品的工作；

(d)如第(1)款(c)提及的情况导致失去工作，则获得赔偿；

(e)因工作中使用化学品导致的伤害和疾病应获得适当治疗和赔偿。

(2)根据第(1)款(b)自行脱离危险，或根据本建议书行使任何权利的工人，应受到保护，免受不公正的对待。

（3）在工人根据第（1）款（b）自行脱离危险的情况下，雇主应与工人及其代表合作，立即调查此种危险，并采取必要的纠正步骤。

（4）在有这样的工作机会的情况下，女性工人在怀孕或哺乳期间，应有权调换到不使用或不接触对未出生或哺乳期婴儿健康有害的化学品的工作，并有权在适当时候返回其原岗位。

26.工人应得到：

（a）以其易于理解的形式和语言提供的关于化学品分类、加贴标签以及关于化学品安全使用说明书的资料；

（b）关于其工作过程中使用有害化学品可能导致的危险的资料；

（c）以化学品安全使用说明书为基础，并如属适当，特别针对工作场所的书面或口头指导；

（d）可用于预防、控制及防护此种危险的方法，包括贮存、运输和废弃物处理的正确方法以及紧急情况和急救措施的培训及在必要情况下的再培训。

第171号公约

夜间工作公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九〇年六月六日在日内瓦举行其第七十七届会议，并

注意到关于儿童和未成年人夜间工作的国际劳工公约和建议书的各项规定，特别是一九四六年未成年人夜间工作（非工业部门就业）公约和建议书、一九四八年未成年人夜间工作（工业）公约（修订），以及一九二一年儿童和未成年人夜间工作（农业）建议书的各项规定，并

注意到关于妇女夜间工作的国际劳工公约和建议书的各项规定，特别是一九四八年夜间工作（妇女）公约（修订）及其一九九〇年议定书、一九二一年妇女夜间工作（农业）建议书，以及一九五二年保护生育建议书第5条的各项规定，并

注意到一九五八年歧视（就业与职业）公约的各项规定，并

注意到一九五二年保护生育公约（修订）的各项规定，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于夜间工作的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九九〇年六月二十六日通过以下公约，引用时得称之为一九九〇年夜间工作公约。

第 1 条

就本公约而言，

(a)“夜间工作”一词系指须经主管当局与最有代表性的雇主和工人组织协商确定，或由集体协议确定，在不少于七个连续小时，其中包括午夜至上午五时期间内从事的一切工作；

(b)“夜间工人”一词系指其工作需在超过规定限度的大量夜间工作小时内进行的工资劳动者，此种限度应由主管当局经与最有代表性的雇主和工人组织协商确定，或由集体协议确定。

第 2 条

1.本公约适用于除受雇于农业、饲养业、渔业、海上运输业和内河航运业以外的所有工资劳动者。

2.凡批准本公约的会员国，经与最有代表性的有关雇主和工人组织协商，得在本公约的适用将引起特殊实质性问题的情况下，对限定类别的工人全部或部分免于适用本公约。

3.凡利用本条上款提供的可能性的会员国，应在其依照国际劳工组织章程第22条提交的本公约实施报告中，列明被如此免于适用的具体工人类别及其免于适用的原因。会员国还应说明为使本公约各项规定逐步扩大到有关工人而采取的所有措施。

第 3 条

1.应为夜间工人采取因夜间工作性质而需要的特殊措施，其中最低限度应包括第4条至第10条提到的措施，以保护他们的健康，帮助他们承担家庭和社会责任，提供职业晋升机会，以及给予他们适当补偿。还应为所有从事夜间工作的工人在安全和生育保护方面采取此种措施。

2.上述第1款提到的措施得予以逐步实施。

第 4 条

1.在下列情况中，应工人的要求，他们有权得到免费健康评估并接受关于如何减少或避免与其工作有关的健康问题的咨询：

(a)在接受作为夜间工人的任命之前；

(b)在此种任命期间的每隔一定时间；

(c)如他们在此种任命期间遇到不是因从事夜间工作之外的原因而造成的健康问题。

2.除发现不适合夜间工作的情况外，此种评估的结果在未得到工人同意时不得转给他人，其使用不应对工人造成损害。

第 5 条

应为从事夜间工作的工人提供适当急救措施，包括做出安排使此类工人在

必要时能被迅速送往可提供适当治疗的地点。

第 6 条

1.因健康原因被确定为不适合夜间工作的夜间工人，如可行应被转到适合他们的相似岗位。

2.如此种岗位转换不可行，这些工人应得到与其他不能工作或不能保证就业的工人同样的津贴。

3.被确定为临时性不适合夜间工作的夜间工人应在解雇和解雇通知方面得到与其他因健康原因不能工作的工人同样的保护。

第 7 条

1.在下列期间内，应采取措施保证向将被要求从事夜间工作的女工提供除夜间工作外的其他选择：

(a)生育前后至少十六周期间，其中至少八周应为预产期以前；

(b)在下列情况中有医疗诊断书表明对母婴健康属必要的更长期间：

(i) 怀孕期间，

(ii) 超出按照上述(a)确定的生育后期间的一段特定期间，其长度应由主管当局经与最有代表性的雇主和工人组织协商确定。

2.本条第1款提及的措施，如可能，得包括转为日间工作，提供社会保障津贴或延长产假。

3.在本条第1款提到的期间内：

(a)女工不得被解雇或被通知解雇，除非因与怀孕或生育无关的正当原因；

(b)女工的收入应维持在依照适当生活标准足以养活其本人和子女的水平。此种收入的维持得通过本条第2款所列各项措施，其他适当措施，或综合这些措施予以保证；

(c)女工不应失去其在正常夜间工作岗位上可得到的级别、年资和晋升方面的利益。

4.本条各项规定不应产生降低与生育假有关的保护和福利的利用。

第 8 条

以工时、报酬或类似福利的方式对夜间工人的补偿应承认夜间工作的性质。

第 9 条

应向夜间工人，或在必要情况下向从事夜间工作的工人，提供适当的福利设施。

第 10 条

1.在实行需要夜间工人作业的工作班次前，雇主应就此种班次的细节和对企业及其员工最适宜的夜间工作的组织形式，以及所需的职业卫生措施和福利设施，与有关工人代表进行协商。在雇用夜间工人的企业中，此种协商应定期进行。

2.就本条而言，“工人代表”一词系指根据一九七一年工人代表公约被国家法律或实践所如此承认的人员。

第 11 条

1.本公约各项规定得通过法律或条例、集体协议、仲裁裁决或法院决定、这些手段的综合使用、或适合国家条件和实践的其他形式加以贯彻。在未能通过其他手段生效时，应通过法律或条例加以贯彻。

2.在本公约各项规定通过法律或条例加以贯彻的情况下，应与最有代表性的雇主和工人组织进行事先协商。

* * *

第 12—19 条：按标准最后条款[2]。

[1] 公约截止一九九二年十二月二十一日尚未生效。

[2] 见附件Ⅰ。

第178号建议书

夜间工作建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九〇年六月六日在日内瓦举行其第七十七届会议，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于夜间工作的某些提议，并

经确定这些提议采取建议书的形式作为对一九九〇年夜间工作公约的补充，

于一九九〇年六月二十六日通过以下建议书，引用时得称之为一九九〇年夜间工作建议书。

一、总　　则

1.就本建议书而言：

(a)“夜间工作”一词系指须经主管当局与最有代表性的雇主组织和工人组织协商确定，或由集体协议确定，在不少于七个连续小时，其中包括午夜至上午五时期间内从事的一切工作；

(b)“夜间工人”一词系指其工作需在超过规定限度的大量夜间工作小时内进行的工资劳动者。此种限度应由主管当局经与最有代表性的雇主和工人组织协商确定，或由集体协议确定。

2.本建议书适用于除受雇于农业、饲养业、渔业、海上运输业和内河航运业以外的所有工资劳动者。

3.(1)本建议书各项规定得通过法律或条例、集体协议、仲裁裁决或法院决定、这些手段的综合使用、或适合国家条件和实践的其他形式加以贯彻。在未能通过其他手段生效时，应通过法律或条例加以贯彻。

(2)在本建议书各项规定通过法律或条例加以贯彻的情况下，应与最有代表性的雇主和工人组织进行事先协商。

二、工时和休息时间

4.(1)夜间工人的正常工时在他们从事夜间工作的每二十四小时期间应不超过八小时，除非其工作包含大量仅仅是在现场停留或准备开始工作的时间，或其他工作安排对不同工作时间给工人以至少同等保护，或特殊例外由集体协议认可，或在不能由集体协议认可时可由主管当局认可的情况下。

(2)夜间工人的正常工时一般平均应少于，并在任何情况下不超过有关活动部门或企业中日间按照同样要求从事同样工作的工人的正常工时。

(3)夜间工人在减少正常周工时和增加带酬假日的一般措施方面，应至少与其他工人在同等程度上受益。

5.(1)工作的组织方式应尽量避免夜间工人在含有夜间工作的每日工时前后加班加点。

(2)在有特殊危害或繁重体力或脑力消耗的职业中，夜间工人在含有夜间工作的每日工时前后不应再从事加班加点，除非是在出现不可抗力或发生或即将发生事故的情况下。

6.在倒班工作中包含夜间工作的情况下：

(a)不应连续做两个满工时班次，除非是在出现不可抗力或发生或即将发生事故的情况下；

(b)应尽量保证在两个班次之间至少有十一小时的休息时间。

7.含有夜间工作的每日工时中应包括一次或几次中间休息，以便工人休息和进食。这些中间休息的安排和时间总长度应考虑夜间工作性质对工人的要求。

三、经济补偿

8.(1)对夜间工作一般应给予适当经济补偿。此种补偿应在给予日间按照同样要求从事同样工作的报酬之外，并

(a)应尊重男女同样工作，或等量工作给予同等报酬的原则；并

(b)得通过协议改为减少工时。

(2)在决定此种补偿时，得对工时减少的限度加以考虑。

9.在夜间工作经济补偿成为夜间工人收入的正常部分的情况下，计算带酬年假、带酬公共假日、和其他通常带酬的不工作时间，或确定社会保障缴费和收益时，应将此种补偿包括在内。

四、安全和卫生

10.雇主和有关工人的代表应能就夜间工作，特别是由轮换班组从事的夜间工作的各种组织形式的后果与职业卫生机构（如存在此种机构）进行磋商。

11.在决定委派给夜间工人的工作任务时，应考虑夜间工作的性质、环境因素的影响和工作组织的形式。应特别注意诸如有毒物质、噪音、振动和照明水平等因素和包含繁重体力和脑力消耗的工作组织形式。应避免或减少此类因素和工作组织形式的累积影响。

12.雇主应采取必要措施，在夜间工作中保持与日间同等水平的针对职业危害的保护行动，特别是尽量避免工人的隔绝状态。

五、福利设施

13.应采取措施限制或减少夜间工人用在来往于其居住地和工作场所之间的时间，节省或减少他们的额外交通费用，改善他们夜间交通的安全条件。此类措施应包括：

(a)对含有夜间工作的每日工作时间的上下班钟点与当地公共交通服务的时间表进行协调；

(b)在无公共交通服务的情况下由雇主为夜间工人提供集体交通工具；

(c)帮助夜间工人获得适当的交通工具；

(d)对额外交通费用给予适当补偿；

(e)在工作场所的合理距离内建立居住设施。

14.应采取措施改善夜间工人的休息质量。此种措施得包括：

(a)就夜间工人住房的防噪音问题提供咨询，或如适宜提供帮助；

(b)设计和配备考虑到降低噪音水平需要的居住设施。

15.应为夜间工人在企业的适当地点提供有适当配备的休息设施。

16.雇主应采取必要措施使从事夜间工作的工人获得食品和饮料。为满足夜间工人需要而采取的此类措施得包括：

(a)在企业的适当地点提供适合夜间用的食品和饮料；

(b)为工人在夜间可以制做或加热及食用其携带的食物提供方便。

17.在决定建立托儿所和照料儿童的其他设施，选择其地点及确定开放时间时，当地从事夜间工作的规模应是考虑因素之一。

18.在采取措施促进工人的培训和再培训，以及文化、体育或娱乐活动时，公共当局、其他机构和雇主应适当考虑夜间工人的特殊困难。

六、其他措施

19.无论处于怀孕的任何阶段，只要一经发现，凡提出要求的女夜间工人如属可行均应被委派日间工作。

20.在倒班工作的情况下，当决定夜班班组的组成时，应对有家庭负担的工人、正在参加培训的工人、以及老年工人的特殊情况给予考虑。

21.除非出现不可抗力或发生或即将发生事故的情况下，工人应在合理期限前预先得到关于要他从事夜间工作的通知。

22.如适宜，应采取措施使夜间工人能与其他工人一样从培训机会，包括带酬教育假中受益。

23.(1)已完成规定年限夜间工作的工人，在获得他们具备必要资格的日间工作岗位方面应得到特殊照顾。

(2)必要时应通过为夜间工人提供关于通常在日间从事的工作的培训，为此种转换做准备。

24.如存在机会，多年从事夜间工作的工人在自愿提前退休或分阶段退休方面应得到特殊照顾。

25.负有工会或工人代表职责的夜间工人，应与负有此种职责的其他工人一样，能在适当条件下行使这种职责。在做出任命夜间工作工人代表的决定时，应考虑工人代表必须能行使其职责。

26.应完善夜班工作的统计资料，并深入进行有关夜间工作，特别是在实行倒班制时的不同组织形式的后果的研究。

27.在可能的情况下，应对科技进步和工作组织方面的创新加以利用，以限制对夜间工作的依赖。

第172号公约

旅馆、餐馆和类似设施的工作条件公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九一年六月五日在日内瓦举行其第七十八届会议，并

忆及规定普遍适用的工作条件标准的国际劳工公约和建议书适用于旅馆、餐馆和类似设施的工人，并

注意到旅馆、餐馆和类似设施工作特点的特殊条件，使得有必要改善这些公约和建议书在这些类别设施中的实施，并辅以专门标准以使有关工人享有与这些迅速扩大的各类设施中的作用相适应的地位，并通过改善工作条件、培训和职业前途吸引新工人加入这些设施，并

注意到集体谈判是确定本部门工作条件的一种有效方法，并

考虑到通过一项公约，再加上集体谈判将有利于为工人改善工作条件、增强职业前途和职业保障，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于旅馆、餐馆和类似设施工作条件的某些提议，并

经确定这些提议应采取国际公约的形式，

于一九九一年六月二十五日通过以下公约，引用时得称之为一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件公约。

第 1 条

1.除第2条第1款的规定外，本公约适用于受雇于下列种类设施的工人：

(a)旅馆和提供住宿的类似设施；

(b)餐馆和提供食品、饮料或两者兼有的类似设施。

2.上述(a)和(b)项所指各类设施的定义应由各会员国根据本国条件并经与有关雇主组织和工人组织协商后确定。凡批准本公约的会员国，经与有关雇

主组织和工人组织协商，对于属上述定义范围内，但存在实质性特殊问题的某些类别的设施，得免除其适用本公约。

3.(a)凡批准本公约的会员国，经与有关雇主组织和工人组织协商，得将其实施范围扩大到提供旅游服务的其他设施，这些设施应在其批准书所附的一项声明中加以列明；

(b)凡批准本公约的会员国，经与有关雇主组织和工人组织协商，得在以后一项声明中通知国际劳工局长，将本公约的实施扩大到提供旅游服务的更多类别的设施。

4.凡批准本公约的会员国，应在其按照国际劳工组织章程第22条提交的关于实施本公约的第一次报告中，列明得按照本条第2款的规定予以豁免的任何类别的设施，陈述豁免的理由，说明有关雇主组织和工人组织对此种豁免的各自立场，并在以后的报告中说明其关于豁免设施方面的法律和实践的情况，以及本公约对此类设施已经或将要生效的程度。

第 2 条

1.就本公约而言，“有关工人”一词系指根据第1条的规定，在本公约适用的设施中就业的工人，而不论其就业关系的性质和持续时间。但是，各会员国根据国家法律、条件和实践，并经与有关雇主组织和工人组织协商，对某些特殊类别的工人得豁免实施本公约的全部或部分条款。

2.凡批准本公约的会员国，应在其按照国际劳工组织章程第22条提交的关于实施本公约的第一次报告中，列明按照本条第1款规定予以豁免的任何类别的工人，陈述豁免的理由，并在以后的报告中说明在扩大公约适用范围方面所取得的任何进展。

第 3 条

1.各会员国应在充分尊重有关雇主组织和工人组织自主权的情况下，以适合国家法律、条件和实践的方式，制定和实施一项旨在改善有关工人工作条件的政策。

2.此项政策的总目标，应为确保有关工人不被排除在国家一级为所有工人制订的，包括与社会保障有关的最低标准的适用范围之外。

第 4 条

1.除非国家法律或实践另有规定，“工时”一词系指工人处于被雇主支配之下的时间。

2.有关工人应有权享受符合国家法律和实践关于合理的正常工时和加班工时的规定。

3.有关工人应能依照国家法律和实践，获得合理的每日和每周最低休息时间。

4.如属可能，有关工人应充分提前得到关于工作时间表的通知，以便他们能据此安排其个人和家庭生活。

第 5 条

1.如要求工人在节假日工作，则应由集体谈判或依照国家法律或实践确定，在时间或报酬方面给他们以适当补偿。

2.有关工人应有权享受由集体谈判或依照国家法律或实践确定的每年一定时间的带酬休假。

3.在合同期满或其连续工龄不足以使其有资格享受完整的年休假的情况下，有关工人应有权享受由集体谈判或依照国家法律或实践确定的与工龄成比例的带酬休假或替代的工资付给。

第 6 条

1.“小费”一词系指客人在其必须为所接受的服务支付的货币以外自愿付给工人的一定数额的货币。

2.无论有无小费，有关工人应获得定期支付的基本报酬。

第 7 条

如存在此种作法，就业买卖应在第 1 条提到的设施中予以禁止。

第 8 条

1.本公约各条款得根据或通过国家法律或条例、集体协议、仲裁裁决或法

院判决，或以任何其它与国家实践一致的适当方法予以实施。

2.凡本公约各条款一般以雇主或雇主组织和工人组织之间达成的协议解决或由法律以外的手段予以实施的会员国，如果通过此种协议或其它手段在大多数有关工人中实施了这些条款，则这些会员国得被视为已遵守了这些条款。

* * *

第9—16条：按标准最后条款[2]。

[1] 本公约截止一九九二年十二月三十一日尚未生效。

[2] 见附件Ⅰ。

第179号建议书

旅馆、餐馆及类似设施工作条件建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九一年六月五日在日内瓦举行其第七十八届会议，并

经决定采纳本届会议议程第四项关于旅馆、餐馆及类似设施工作条件的某些提议，并

经确定在通过一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件公约后，这些提议应采取补充建议书的形式；

于一九九一年六月二十五日通过以下建议书，引用时得称之为一九九一年（旅馆和餐馆）工作条件建议书。

一、总　　则

1.本建议书适用于由第3条所界定的在下列各类设施就业的工人：

(a)旅馆和提供住宿的类似设施；

(b)餐馆和提供食品、饮料或两者兼有的类似设施。

2.会员国经与有关雇主组织和工人组织协商后，得将本建议书的实施扩大到提供旅游服务的其他设施。

3.就本建议书而言，“有关工人”一词系指按照第1和第2条的规定在本建议书适用的设施中就业的工人，而不论其就业关系性质和持续时间如何。

4.(1)本建议书得根据国家法律或条例、集体协议、仲裁裁决或法院判决，或以任何其他与国家实践一致的适当方式予以实施。

(2)会员国应：

(a)通过监察机关或其他适当手段对按照本建议书采取的措施的实施情况提供有效监督；

(b)鼓励有关雇主组织和工人组织在促进本建议书各项条款的实施中发挥积极

作用。

5.本建议书的总目标是在充分尊重有关雇主组织和工人组织自主权的情况下，改善有关工人的工作条件，以使其接近其他经济部门的现有工作条件。

二、工时和休息时间

6.除非由第4条第(1)款提及的办法另做规定，“工时”一词系指工人处于被雇主支配之下的时间。

7.(1)贯彻确定正常工时和规定加班工时的措施，应经过雇主与有关工人或他们的代表的协商。

(2)“工人代表”一词系指根据一九七一年工人代表公约得到国家法律或实践承认的人员。

(3)对加班工作，应给予或带酬补休，或对超时部分按照较高的一种或数种报酬率付酬，或根据国家法律和实施并经雇主与有关工人或他们的代表协商确定付给更高报酬率的补偿。

(4)应采取措施保证对工时和加班工作加以确切计算和记录，并保证每个工人能查阅其本人的记录。

8.如属可行，应尽量通过集体谈判逐步取消分段工时。

9.对用餐时间的次数和长度，应按照每个国家或地区的习惯和传统，并根据是否在设施内用餐而加以确定。

10.(1)只要可能，有关工人应有权享受不少于36小时的每周休息时间，如属可行，此种休息时间应为一个不间断的期间。

(2)有关工人应有权享受连续10小时的平均每日休息时间。

11.如有关工人带薪年休假的长度每工作年少于四周，应通过集体谈判或符合国家实践的其他办法，采取措施使之逐步达到这一标准。

三、培　　训

12.(1)各会员国应经与有关雇主组织和工人组织协商制订，或如属适宜帮助雇主组织和工人组织及设施内其他机构制订关于旅馆、餐馆及类似设施中不同岗位的职业教育和培训以及管理培训的政策和计划。

(2)培训计划的主要目标应为提高技能和工作质量及增强受训者的职业前途。

173号公约

在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九二年六月三日在日内瓦举行其第七十九届会议，并

强调了在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权的重要意义，并回顾了一九四九年保护工资公约第11条及一九二五年工人（事故）赔偿公约第11条就此问题作出的规定，并

注意到，自一九四九年保护工资公约通过以来，更多的注意力放在了恢复破产企业的问题上，以及鉴於破产对社会和经济的影响，应当为复苏企业和保证就业作出一切努力，并

注意到，自通过上述标准以来，许多会员国的法律和惯例都已发生了重大变化，从而加强了在雇主无偿债能力的情况下对工人债权的保护，并认为现已时机成熟，大会应就工人债权问题通过新的标准，并

经决定，采纳本届会议议程第四项关于在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权的若干提议，并

经确定，这些提议应采用国际公约的形式，

于一九九二年六月二十三日通过以下公约，引用时得称之为一九九二年（雇主破产）保护工人债权公约。

第一部分　总　　则

第 1 条

1. 就本公约而言，“无偿债能力”一词系指为集中解决各债权人的偿还要求，根据国家法律和惯例已就某雇主资产开始法律诉讼的这样一种状况。

2.就本公约而言，会员国可以将“无偿债能力”一词的含义，扩展到因雇主财务状况方面的原因而使工人债权无法得到偿付的其他状况，例如，当雇主的资产额不足可证明有开始破产程序之必要时。

3.对于雇主的资产在何种程度上受本条第1款中提及的程序的约束，应由国家法律、条例或惯例予以确定。

第 2 条

本公约的各项条款，需以法律或条例的手段，或以符合本国惯例的任何其他手段付诸实施。

第 3 条

1.凡批准本公约的会员国，应承诺第二部分中关于以优先权手段保护工人债权的义务，或者承诺第三部分中关于以担保机构保护工人债权的义务，亦或同时承诺两个部分规定的义务。对于所作选择，应在伴随其批准书的一份声明中予以说明。

2.凡开始时只承诺本公约第二部分或第三部分规定的义务的会员国，今后可以通过向国际劳工局长提交一份声明的方式，将其承诺扩展到另外一个部分。

3.凡承诺本公约两部分义务的会员国，经与本国最有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后，可以将第三部分的实施范围局限于某些类别的工人和某些经济活动部门。此种限制需在承诺声明中予以具体说明。

4.凡根据本条第3款对承诺第三部分的义务在范围上作出了限定的会员国，在其根据国际劳工组织章程第二十二条提交的首次报告中，需说明其有限承诺的理由。在以后的报告中，该会员国需提供任何有关将本公约第三部分的保护扩展到其他类别的工人或其他经济活动部门的信息。

5.凡承诺本公约第二和第三两部分规定的义务的会员国，经与本国最有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后，可以将按第三部分规定受到保护的债权从第二部分的实施范围中予以排除。

6.会员国对本公约第二部分义务的承诺，在法律上将终止其对一九四九年保护工资公约第11条规定的义务的承诺。

7.凡只承诺本公约第三部分义务的会员国，可以通过向国际劳工局长提交一份声明，终止其承诺一九四九年保护工资公约第11条规定的已受第三部分规定保护的那些债权的义务。

第 4 条

1.除本条第2款所规定的例外，以及根据第3条第3款明确规定的任何限制外，本公约需适用于所有雇员和一切经济活动部门。

2.经与最有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后，主管当局可以因其雇佣关系的特殊性质，或者因为其他形式的担保可为他们提供相当于本公约规定的保护，而将特定类别的工人，特别是国家雇员，排除在本公约第二部分、第三部分或是这两个部分的实施范围之外。

3.凡实行本条第2款规定的例外的会员国，需在其根据国际劳工组织章程第二十二条规定提交的报告中，提供有关此类例外的资料，并说明理由。

第二部分 以优先权手段保护工人受保护的债权

第 5 条

在雇主无偿债能力的情况下，需以优先权保护工人因其就业而伴生的债权，以使工人能在非优先债权人获得其份额之前，从破产雇主的资产中获得偿还。

第 6 条

优先权至少应包括：

(a)工人对雇主破产或本人雇佣关系终止前一段规定时间内因工资所佣有的债权，这段规定时间不得少于三个月；

(b)工人在雇主破产或本人雇佣终止的当年以及前一年因所从事的工作而在假日报酬方面拥有的债权；

(c)工人对雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内因其他形式的有酬缺勤而拥有的债权，这段规定时间不得少于三个月；以及

(d)工人因雇佣终止而应该得到的遣散金。

限　制

第 7 条

1.国家法律或条例可以对受优先权保护的工人债权限定一个数额，这一数额不得低于社会能够接受的水平。

2.凡为工人债权提供的优先权受此限制时，该规定的数额在必要时需作出调整，以便保值。

优先权的等级

第 8 条

1.国家法律或条例给予工人债权的优先权等级，需高于其他绝大部分优先债权，特别是国家和社会保障制度拥有的优先债权。

2.然而，凡工人债权根据本公约第三部分的规定受到担保机构的保护时，对所受保护的债权给予的优先权的等级，可以低于国家和社会保障制度拥有的优先债权。

第三部分　由担保机构保护工人的债权

总　则

第 9 条

在雇主因破产而无法偿债时，工人因其就业而产生的对其雇主的债权，需由担保机构保证偿还。

第 10 条

在实施本公约的这一部分时，会员国可以在与最有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后采取适当措施，以便防止可能出现的滥用现象。

第 11 条

1.工资担保机构的组织、管理、运行和资金筹措，需按照第 2 条予以确定。

2.前面一款不得阻止会员国根据其特定情况和需要，允许由保险公司负责提供第 9 条中所说的保护，只要它们可以提供充分的担保。

受担保机构保护的债权

第 12 条

受本公约这一部分保护的工人债权至少应包括：

(a)工人对雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内因工资而拥有的债权，这段规定时间不得少于八周；

(b)工人在雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内因从事的工作而在假日报酬方面拥有的债权，这段规定时间不得少于六个月；

(c)工人对雇主或本人雇佣终止前一段规定时间内因其他形式的有酬缺勤而拥有的债权，这段规定时间不得少于八周；以及

(d)工人因雇佣终止而应该得到的遣散金。

第 13 条

1.对于根据本公约的这一部分规定受保护的债权，可以限定一个数额，这一数额不得低于社会能够接受的水平。

2.凡受保护的债权受此限制时，该规定的数额在必要时需作出调整，以便保值。

最后条款

第 14 条

本公约上述第 3 条第 6 和 7 款规定的范围修订一九四九年保护工资公约，但并不终止该公约继续获得批准。

* * *

第 15 至 22 条：按标准最后条款[2]。

[1] 截至 1993 年底本公约尚未生效。

[2] 见附件Ⅰ。

第180号建议书

在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九二年六月三日在日内瓦举行其第七十九届会议，并

强调了在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权的重要意义，并回顾了一九四九年保护工资公约第11条及一九二五年工人（事故）赔偿公约第11条就此问题作出的规定，并

注意到，自一九四九年保护工资公约通过以来，更多的注意力放在了恢复破产企业的问题上，以及鉴于破产对社会和经济的影响，应当为复苏企业和保证就业作出一切努力，并

注意到，自通过上述标准以来，许多会员国的法律和惯例都已发生了重大的变化；从而加强了在雇主无偿债能力的情况下对工人债权的保护；并认为现已时机成熟，大会应就工人债权问题通过新的标准，并

认识到，如果策划得当，担保机构能为工人的债权提供更大的保护，并

经决定，采纳本届会议议程第四项关于在雇主无偿债能力的情况下保护工人债权的若干提议，并

经确定，这些提议应采用建议书的形式，以补充一九九二年（雇主破产）保护工人债权公约，

于一九九二年六月二十三日通过以下建议书，引用时得称之为一九九二年（雇主破产）保护工人债权建议书。

一、定义和实施方法

1.(1)就本建议书而言，“无偿债能力”一词系指为集中解决各债权人的偿还要求，根据国家法律和惯例，已就某雇主资产开始法律诉讼的这样一种状况。

(2)就本建议书而言，会员国可以将“无偿债能力”一词的含义，扩展到因雇主财务状况方面的原因而使工人债权无法得到偿付的其他状况，特别是下列几种状况：

(a)企业已经关闭，或已经停止活动，或自愿解散；

(b)雇主的资产额不足可证明有开始破产程序之必要；

(c)在为追索因就业而产生的工人债权的破产程序中，已判定雇主没有资产或其资产不足以偿付这些债务；

(d)雇主已然死亡，他或她的资产已交由遗产管理人负责处理，并且所欠债务从他或她的遗产中不够支付。

(3)对于雇主的资产在何种程度上受本条第(1)项中提及的程序的约束，应由国家法律、条例或惯例予以确定。

2.建议书的各项条款可以以法律或条例的手段，或是以符合本国惯例的任何其他手段付诸实施。

二、以优先权手段保护工人受保护的债权

3.(1)优先权所提供的保护应该包括下列债权：

(a)与雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内所从事的工作有关的工资、加班费、佣金及其他形式的报酬。这段规定时间应由国家法律或条例予以确定，并且不应少于十二个月；

(b)根据雇主破产或本人雇佣终止的当年以及前一年所从事的工作而应支付的假日报酬；

(c)对雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间按国家法律或条例、集体协议或个人就业合同而应予支付的其他形式的有酬缺勤的报酬、年终奖金和其他奖金，这段规定时间不得少于十二个月；

(d)由于未能对雇佣终止提前通知而应给予的补偿；

(e)雇佣终止时应付给工人的遣散金、不合理解雇补偿及其他费用；

(f)由雇主直接付给的对职业事故和职业病的补偿费。

(2)优先权所提供的保护可以包括下列债权：

(a)若不付清会对工人权利产生不利影响的对国家法定社会保障制度应缴纳的摊款；

(b)若不付清会对工人权利产生不利影响的对国家法定社会保障制度之外的私人、行业、行业间或企业的社会保护计划应缴纳的摊款；

(c)工人因参加企业社会保护计划而在破产前享有的、应由雇主支付的津贴。

(3)在破产前二十个月之内经判决或仲裁而判给工人的在本条第(1)和(2)项中所列出的债权，应该受到优先权的保护，而不考虑该项中规定的时间期限。

限 制

4.凡国家法律或条例对受优先权保护的债权数额作出限制时，为使这一数额不低于社会能够接受的水平，应考虑诸如最低工资、无所归属的工资部分、用以计算社会保障摊款的工资或是产业平均工资这样的变量。

破产程序开始后到期的债权

5.凡已根据国家法律和条例开始破产程序的企业被批准继续其活动时，自批准继续其活动之日起工人因所从事的工作而产生的债权不受破产程序约束；这些债权一旦到期，应从可动用资金中予以支付。

加速支付程序

6.(1)凡破产程序无法保证迅速支付工人的优先债权时，应有一个加速支付的程序，以保证无须等到破产程序结束，工人的优先债权能从可动用资金中或是一旦资金可动用时得到偿付，除非担保机构保证迅速支付工人的债权。

(2)加速支付工人的债权可以用下列方式予以保证：

(a)负责管理雇主资产的个人或机构，一经确认债权的真实性和应予以支付时，即应偿付此种债权；

(b)如对债权有争议，工人应能让法庭或对此类事务有司法权的任何其它机构对其合法性作出裁定，以便按(a)项规定予以偿付。

(3)加速支付程序应包括受优先权保护的全部债权，或者至少包括国家法律或条例所规定的那部分债权。

三、由担保机构保护工人的债权

范 围

7.担保机构对工人债权的保护在范围上应尽可能地广泛。

操作原则

8.担保机构可按下列原则操作：

(a)它们应在行政管理、财务和法律上独立于雇主；

(b)雇主应向这些机构提供摊款资金，除非其资金系全部由政府机构提供；

(c)它们应对受保护的工人承担义务，而不论雇主是否履行了他们可能承担的向机构交纳摊款的任何义务；

(d)它们应就受担保机构保护的债权为破产雇主的债务承担辅助性的责任，并应通过取代权的方式，能够行使它们因已提供代付而取得的工人的权利；

(e)担保机构所管理的资金，只能专款专用，但来自一般收入的资金除外。

受担保保护的债权

9.(1)担保应该包括下列债权：

(a)与雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内所从事的工作有关的工资、加班费、佣金和其他形式的报酬；这段规定时间不应少于三个月；

(b)根据雇主破产或本人雇佣终止的当年以及前一年所从事的工作而应支付的假日报酬；

(c)对雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间，按国家法律或条例、集体协议或个人就业合同而应予支付的年终奖金和其他奖金，这段规定时间不得少于十二个月；

(d)对雇主破产或本人雇佣终止前一段规定时间内因其他形式的有酬缺勤而拥有的债权，这段规定时间不得少于三个月；

(e)因未能对雇佣终止提前通知而应给予的补偿；

(f)终止雇佣时应付给工人的遣散金、不合理解雇补偿及其它费用；

(g)由雇主直接付给的对职业事故和职业病的补偿费。

(2)担保可以包括下列债权：

(a)若不付清会对工人权利产生不利影响的对国家法定社会保障制度应缴纳的摊款；

(b)若不付清会对工人权利产生不利影响的对国家法定社会保障制度之外的私人、行业、行业间或企业的社会保护计划应缴纳的摊款；

(c)工人因参加企业社会保护计划而在破产前享有的、应由雇主支付的津贴；

(d)在破产前三个月内经判决或仲裁而判给工人的、符合本款中规定的工资或任何其他形式的报酬。

限 制

10.凡国家法律或条例对受担保机构保护的债权数额作出限制时，为使这一数额不低于社会能够接受的水平，应考虑诸如最低工资、无所归属的工资部分、用以计算社会保障摊款的工资或是产业平均工资这样的变量。

四、第二部分和第三部分的共同条款

11.工人或其代表应该及时收到有关已经开始的、涉及工人债权问题的破产程序的信息，并应就此征求他们的意见。

第174号公约

预防重大工业事故公约[1]

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九三年六月二日在日内瓦举行其第八十届会议，并

注意到有关的国际劳工公约和建议书，特别是一九八一年职业安全和卫生公约和建议书及一九九〇年化学品公约和建议书，强调有必要采取一种综合连贯的方式，并

注意到一九九一年出版的国际劳工组织《预防重大工业事故工作守则》，并

考虑到有必要确保采取一切适宜的措施，以便：

(a)预防重大事故；

(b)尽量减少发生重大事故的风险；

(c)尽量减轻重大事故影响，并

检讨此类事故的原因，包括组织工作方面的差错、人为因素、部件失灵、偏离正常操作条件、外界干扰和自然力量，并

考虑到国际劳工组织、联合国环境规划署和世界卫生组织之间，有必要在国际化学品安全计划范围内进行合作，以及同其它有关的政府间组织合作的必要性，并

决定采纳本届会议议程第四项关于预防重大工业事故的若干提议，并

确定这些提议应采用一项国际公约的形式；

于一九九三年六月二日通过以下公约，引用时得称之为一九九三年预防重大工业事故公约。

第一部分　范围和定义

第 1 条

1.本公约的目的是预防危害物质造成的重大事故，并限制此类事故的影

响。

2.本公约适用于重大危害设施。

3.本公约不适用于：

(a)核设施和加工放射性物质的工厂，但这些设施中处理非放射性物质的部门除外；

(b)军事设施；

(c)设施现场之外的运输，但管道输送不在此例。

4.凡批准本公约的会员国，在同有关雇主和工人的代表性组织以及可能受到影响的其他有关各方磋商后，可将已具备同等保护的设施或经济部门排除在公约的实施范围之外。

第 2 条

凡因出现实质性的特殊问题而无法立即实施本公约规定的全部预防和保护措施时，经同最有代表性的雇主组织和工人组织以及可能受到影响的其他有关各方协商，会员国须制定出在特定的期限之内逐步实施上述措施的计划。

第 3 条

就本公约而言：

(a)“危害物质”一辞系指根据其单体或复合体的化学、物理或毒性特征，构成某种危害的一种物质或若干种物质的混合物；

(b)“临界数量”一辞系指国家法律和条例关于特定条件下某种或某类危害物质的规定数量，若超过该数量，则列为重大危害设置；

(c)“重大危害设置”一辞系指不论长期地或临时地生产、加工、搬运、使用、处理或储存超过临界数量的一种或多种危害物质或物质类别的设置；

(d)“重大事故”一辞系指在重大危害设置内的一项活动过程中出现的突发性事件，诸如严重泄漏、失火或爆炸，涉及一种或一种以上的危害物质，并导致对工人、公众或环境造成即刻的或日后的严重危险；

(e)“安全报告”一辞系指技术、管理和操作情况的一种书面报告，内容包括某个重大危害设置具有的各种危害和风险及其控制措施，并提出为该设置的安全而采取的措施的理由；

(f)“准事故”一辞系指任何涉及一种或多种危害物质的突发性事件，如果不是由于缓解措施、行动或系统，可能已升级为一起重大事故。

第二部分 总 则

第 4 条

1.根据国家法律和条例、状况和惯例，经与最有代表性的雇主组织和工人组织以及可能受到影响的其他有关各方协商，会员国须制定、实施并定期检讨有关保护工人、公众和环境免于重大事故风险的国家一贯政策。

2.须通过为重大危害设置制定预防和保护措施来实施这一政策，并酌情促进使用最佳安全技术。

第 5 条

1.根据国家法律和条例或国际标准，根据各种危害物质、危害物质类别或包括两者的一览表，以及各自的临界数量，主管当局或经主管当局批准或认可的机构，在同最有代表性的雇主组织和工人组织及可能受到影响的其他有关各方协商之后，须制定出一套制度，以识别第 3 条(c)款所限定的重大危害设置。

2.须定期检查和修订上款中提及的制度。

第 6 条

经与有关雇主和工人的代表性组织协商，主管当局须作出专门规定，保护根据第 8、12、13 或 14 条的规定向其提交或使其获得的、一旦泄露可能会给雇主的经营造成损失的机密资料，只要这种规定不会导致工人、公众或环境蒙受严重风险。

第三部分 雇主的责任

识 别

第 7 条

雇主须根据第 5 条所言的制度，识别其管辖的任何重大危害设置。

通 报

第 8 条

1.雇主须将其已识别的任何重大危害设置向主管当局通报：

(a)如为现有设置，则须在规定的期限内通报；

(b)如属新建设施，则须在其投入运转之前通报。

2.在重大危害设置作永久性关闭之前，雇主也应向主管当局通报。

设置一级的安排

第 9 条

雇主须为每一重大危害设置建立并保持关于重大危害控制的成文制度，包括规定：

(a)危害的识别与分析，以及对于风险的评估，包括考虑各种物质之间可能发生的相互作用；

(b)技术措施，包括设置的设计、安全系统、建造、化学品的选用、运转、维修以及有条不紊的监察；

(c)组织措施，包括对人员的培训与指导、提供保障其安全的装备、工作人员配备标准、工作时间、职责的界定，以及对外来合同人员和设置现场临时工人的管理；

(d)应急计划和步骤，包括：

(i)制定一旦发生重大事故或出现事故危险时应予实施的有效的现场应急计划和步骤，包括应急医护措施，定期检验和评估其有效程度，并做必要的修订；

(ii)向主管当局以及向负责制定设置现场之外的公众和环境应急保护计划和程序的机构，提供有关可能发生的事故的资料和现场应急计划；

(iii)同此类主管当局和机构进行一切必要的协商；

(e)控制重大事故影响的措施；

(f)与工人及其代表进行协商；

(g)制度的改进，包括收集信息及分析事故和准事故的措施。须同工人及其代表讨论从中汲取的教训，并根据国家法律和惯例的要求作出记录。

安全报告

第 10 条

1.雇主须根据第9条的要求编写安全报告。

2.须在下列期限内编写安全报告:

(a)如属现有的重大危害设置,在国家法律或条例规定的通报之后一段时间内;

(b)如属新建重大危害设置,在其投入运转之前。

第 11 条

在下列情况下,雇主须检查、增补和修改安全报告:

(a)当设置或其工艺或者现有的危害物质的数量发生变化对于安全水平有重大影响时;

(b)当对技术的了解或者对危害评估有所发展使得宜于这样作时;

(c)按国家法律或条例规定的间隔时间;

(d)经主管当局要求。

第 12 条

雇主须向主管当局递交或促使主管当局获得第10条和第11条提到的安全报告。

事故报告

第 13 条

在发生重大事故后,雇主须立即通知主管当局和指定负责此事的其他机构。

第 14 条

1.雇主须在重大事故发生后的规定期限之内,向主管当局提交一份详细报

告，阐明对事故起因的分析，描述对现场的直接影响，并介绍为减轻其影响而采取的任何行动。

2.报告须包括为防止事故再次发生而拟采取哪些行动的详细建议。

第四部分 主管当局的责任

现场以外的应急准备

第 15 条

在考虑雇主提供的信息的基础上，主管当局须确保制定应急计划和程序，列出保护每一重大危害设置现场之外的公众和环境的条款，每隔一段适当时间加以修改，并同有关当局和机构协调。

第 16 条

主管当局须保证：

(a)将发生重大事故时应采取的安全措施和正确作法的有关资料，向可能受到重大事故影响的公众散发，而不等待他们索取，并每隔一段适宜的时间，加以修订和重新散发；

(b)一旦发生重大事故，尽快发出警报；

(c)当重大事故可能产生跨越国界的影响时，须向有关国家提供上述(a)和(b)款要求提供的资料，以利合作和协调安排。

重大危害设置的选址

第 17 条

主管当局须制定综合性选址政策，规定计划建造的重大危害设置同工作区和居民区以及公共设施适当分隔开，并规定对现有设置采取适当措施。此种政策须反映出本公约第二部分总则中所确立的原则。

监 察

第 18 条

1.主管当局须具备真正合格和经过培训具有适当技能的人员，并享有充分的技术和专业支援，以对本公约涉及的各项事务开展监察、调查、评估和咨询，并确保遵守国家法律和条例。

2.重大危害设置的雇主代表和工人代表须有机会陪同监察人员，对于根据本公约规定的措施之贯彻情况开展监督，除非监察人员根据主管当局总的指示，认为这样做可能不利于其履行职责。

第 19 条

主管当局有权中止任何呈现重大事故险情的操作。

第五部分 工人及其代表的权利和义务

第 20 条

为确保工作安全制度，须通过适当的合作机制，同重大危害设置中的工人及其代表进行协商。尤其是，工人及其代表须：

(a)充分和适当地得知同重大危害设置有关的各种危害及其可能发生的后果；

(b)得知主管当局做出的所有命令、指示或建议；

(c)就下列文件的编写参与协商，并能接触这些文件；

(i) 安全报告；

(ii) 应急计划和程序；

(iii) 事故报告；

(d)就预防重大事故和控制有可能导致重大事故发生的事态发展的做法和程序，以及一旦发生重大事故时应遵循的应急程序，定期地得到指导和培训；

(e)在其工作范围内，并在不会处境不利的情况下，对根据接受的培训和经验而有正当理由认为重大事故迫在眉睫时，采取纠正行动，并在必要时中断活动；并酌情在采取此种行动之前或之后，立即通知其直接上级或发出警

报；

(f) 同雇主商讨他们认为能够产生重大事故的任何潜在危害，并有权向主管当局通报这些危害。

第 21 条

在重大危害设置现场工作的工人须：

(a) 遵守重大危害设置内同预防重大事故和控制有可能导致重大事故的事态发展有关的所有作法和程序；

(b) 一旦发生重大事故，遵循一切应急程序。

第六部分 出口国的责任

第 22 条

当危害物质、技术或工艺因潜在重大事故根源在出口会员国中被禁止使用时，该出口会员国须使任何进口国能够获取有关禁止使用情况和原因的资料。

第七部分 最后条款

* * *

第 23—30 条：按标准最后条款[2]。

[1] 截至 1993 年 12 月 31 日本公约尚未生效。

[2] 见附件 I。

第181号建议书

预防重大工业事故建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于一九九三年六月二日在日内瓦举行其第八十届会议，并

经决定，采纳本届会议议程第四项关于预防重大工业事故的若干提议，并

确定这些提议应采用一项建议书的形式，以补充一九九三年预防重大工业事故公约，

于一九九三年六月二日通过以下建议书，引用时得称之为一九九三年预防重大工业事故建议书。

1.建议书的条款应连同一九九三年预防重大工业事故公约（下称“公约”）的条款一并实施。

2.(1)在同其它有关的政府间和非政府间国际组织合作的情况下，国际劳工组织应为下列信息的国际交流作出安排：

(a)重大危害设施中行之有效的安全措施，包括安全管理和工艺安全；

(b)重大事故；

(c)从几乎造成事故中吸取的教训；

(d)因安全和卫生方面的原因而被禁止使用的技术和工艺；

(e)针对重大事故后患的医疗工作的组织和技术；

(f)主管当局用以实施公约和本建议书的机制和程序。

(2)会员国应尽可能向国际劳工局通报有关上述第(1)款中列出的事项的资料。

3.公约中规定的国家政策以及为实施这一政策而制定的国家法律和条例或其他措施，应酌情以一九九一年出版的国际劳工组织《预防重大工业事故工作守则》为指导。

4.会员国应针对公约第1条第3款排除在外的部门和活动范围内的重大事故风险、危害及其影响，制定对策。

5.鉴于认识到重大事故会给人的生命和环境带来严重后果，会员国应促成各种制度，以在事件之后尽快地为工人提供赔偿，并适当地解决其对公众和环

境的影响问题。

6.根据国际劳工局理事会通过的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，拥有一个以上设施的本国企业或多国企业，应不加歧视地为其所有设施的工人规定同预防重大事故和控制有可能导致重大事故发生有关的安全措施，而不论这些设施位于何地或在哪一个国家。

附件 I

标准最后条款

一、批准

本公约的正式批准书应送请国际劳工局长登记。

二、生效

1. 本公约应仅对其批准书已经局长登记的国际劳工组织会员国有约束力。

2. 本公约应自两个会员国的批准书已经局长登记之日起十二个月后生效。

3. 此后，对于任何会员国，本公约应自其批准书已经登记之日起十二个月生效。

三、解约

1. 凡批准本公约的会员国，自本公约初次生效之日起满十年后得向国际劳工局长通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日起满一年后始得生效。

2. 凡批准本公约的会员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，得依本条的规定通知解约。

四、向会员国通报批准情况

1. 国际劳工局长应将国际劳工组织各会员国所送达的一切批准书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体会员国。

2. 局长在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体会员国时，应提请本组织各会员国注意本公约开始生效的日期。

五、通知联合国

国际劳工局长应将他按照以上各条规定所登记的一切批准书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。

注：本款不适用于第 1—67 号公约。

六、审查修订问题

国际劳工局理事会在必要时，应将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

注：本条在第1—98号公约中原规定，公约生效后每十年理事会提出一次报告。根据1961年最后条款修订公约（第116号），该款已由本文替代。

七、公约修订生效

1.如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

（a）如新修订公约生效和当其生效之时，会员国对于新修订公约的批准，不需按照上述第16条的规定，依法应为对本公约的立即解约；

（b）自新修订公约生效之日起，本公约应即停止接受会员国的批准。

2.对于已批准本公约而未批准修订公约的会员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍应有效。

注：本条未出现在第1—26号公约中。在第27—33号公约中，不含“除新公约另有规定外”的字样。

八、正式文本

本公约的英文本和法文本同等为准。

注：在第1—67号公约中，本条规定写作“本公约的法文和英文本均为正式文本。”

附件 Ⅱ

国际劳工公约在非本土领地的适用声明

多数公约不包括非本土领地适用声明的规定。此声明直接受国际劳工组织章程第 35 条规定的约束。

下文列出包括上述规定的公约以及规定的内容。但是有四种情况（第 29、82、83 和 111 号公约），其规定与其他公约不完全相同，这些公约中的规定请参阅公约正文。

第 1—9 号公约

1. 凡批准本公约的国际劳工组织会员国保证将其应用于它的未完全自治的殖民地、保护国和领地：

（a）由于当地条件，本公约的规定不适用者除外；或

（b）作必要的修改，使本公约的规定适合当地条件。

2. 各会员国应将它对其未完全自治的各殖民地、保护国和领地采取的行动通知国际劳工局。

第 10—25 号公约

凡批准本公约的国际劳工组织会员国保证根据国际劳工组织章程第 35 条的规定将本公约应用于其殖民地、领地和保护国。

第 50、53—57、64 和 65 号公约

1. 就国际劳工组织章程第 35 条所指的领地，批准本公约的各国际劳工组织会员国应在批准书后附一声明，指出：

（a）有关会员国承诺将本公约的规定不加修改即行适用的领地；

（b）该会员国承诺将本公约的规定加以修改而后适用的领地，并附送此项修订的详细内容；

（c）本公约不适用的领地，在此情况下，说明不适用的理由；

（d）该会员国暂不作出决定的领地。

2. 本条第1款(a)项和(b)项所指的“承诺”，应视为批准书的一个组成部分，并应具有批准书的效力。

3. 任何会员国对于在原声明中按照本条第1款(b)、(c)或(d)项所作的任何保留，此后可以另一声明予以全部或部分撤销。

第81和84—88号公约

第……条

1. 就经一九四六年国际劳工组织章程修订文件修订的国际劳工组织章程第35条所指领地而言，除经修正后的该条第4款和第5款所指领地外，凡批准本公约的本组织会员国，应在批准后尽速向国际劳工局长提交一份声明书，说明以下各点：

(a)它承诺将本公约的规定不加修改即行适用的领地；

(b)它承诺将本公约的规定加以修改而后适用的领地，附送此项修改的详细内容；

(c)本公约不适用的领地，在此种情况下，说明不适用的理由；

(d)暂不作出决定的领地。

2. 本条第1款(a)项和(b)项提到的承诺应视为批准书的一个组成部分，并具有批准书的效力。

3. 任何会员国得在任何时候通过一项新的声明书，全部或部分地撤销在原声明书中按照本条第1款(b)、(c)或(d)项所作的保留。

4. 任何会员国在按照第34条的规定可以解除本公约的时期内，得向局长提交一项声明书，在其他任何方面修改以前声明书的内容，并说明有关领地的现状。

第……条

1. 如本公约的内容属于某一非本土领地的自治权力之内，负责该领地对外关系的会员国，得在征得该领地政府同意后，向国际劳工局长提交一项声明书，代表该领地接受本公约的各项义务。

2. 接受本公约各项义务的声明书，也可由下列方式提交国际劳工局长：

(a)由联合管理一块领地的两个或多个本组织会员国共同提交；

(b)由按照联合国宪章中或其他条例中对此类领地的规定而负责管理任何领地

的任何国际机构提交。

3. 在按照本条各款规定提交给国际劳工局长的声明书中，应说明本公约的规定将不加修改或经修改后适用于有关领地；如声明书指出本公约的规定将经修改后适用，应说明修改的详细内容。

4. 有关的一个或多个会员国或国际机构，得在任何时候通过另一声明书全部或部分放弃援用以前任何声明书中所提修改的权利。

5. 有关的一个或多个会员国或国际机构，在按照第 34 条的规定可以解除本公约的时期内，得向局长提交一项声明书，在其他任何方面修改其以前任何声明书的内容，并说明有关本公约目前的适用状况。

第 94—105 号公约

第……条

1. 按照国际劳工组织章程第 35 条第 2 款的规定提交国际劳工局长的声明书中应指出：

(a) 有关会员国承诺将本公约的规定不加修改即行适用的领地；

(b) 该会员国承诺将本公约的规定加以修改而后适用的领地，附送此项修改的详细内容；

(c) 本公约不适用的领地，在此种情况下，说明不适用的理由；

(d) 该会员国在对情况作进一步研究前，暂不作出决定的领地。

2. 本条第 1 款(a)项和(b)项所指的“承诺”，应视为批准书的一个组成部分，并应具有批准书的效力。

3. 任何会员国对于在原声明书中按照本条第 1 款(b)、(c)或(d)项所作的任何保留，此后得随时以另一声明书予以全部或部分撤销。

4. 任何会员国在按照第 22 条的规定可以解除本公约的时期内，得向局长提交一项声明书，在其他任何方面修改其以前声明书的内容，并说明其所举领地的现状。

第……条

1. 按照国际劳工组织章程第 35 条第 4 或第 5 款的规定提交国际劳工局长的声明书，应声明本公约的规定将不加修改或经修改后适用于有关领地；如此项声明书中声明本公约的规定将经修改后适用时，应列举修改的详细内容。

2. 有关的一个或几个会员国或国际机构，此后得随时以另一声明书，全部或部分放弃援用以前任何一个声明书中所作任何修改的权利。

3. 有关的一个或几个会员国或国际机构，在按照第22条的规定可以解除本公约的时期内，得向局长提交一项声明书，在其他任何方面修改其以前任何声明书的内容，并说明本公约目前的适用状况。

附件 Ⅲ

国际劳工组织章程中关于公约和建议书的规定

国际劳工组织会员国对国际劳工大会通过的公约和建议书所负的义务，在国际劳工组织章程第19、22和23条中作如下规定：

第十九条

1. 如大会已决定采纳关于议程中某一项目的提案时，大会需决定这些提案应采用的形式：(a)国际公约，或(b)建议书，以适应所涉及的事项，或其一个方面当时不适于制定公约的情况。

2. 无论公约或建议书，大会在进行最后表决时，都必须经出席代表的三分之二多数票通过。

3. 大会在草拟普遍适用的公约或建议书时，应适当考虑到，在某些国家中，因气候条件、产业组织发展不完善或其他特殊情况而使产业条件有很大差异，并应提出它认为需要的变通办法，以适应此类国家情况。

4. 公约或建议书应各有两份由大会主席和局长签字确证，其中一份存国际劳工局档案，另一份送联合国秘书长备案。局长将签署过的公约或建议书副本一份送交每一会员国。

5. 关于公约：

(a)公约应送交各会员国以备批准；

(b)各会员国保证至迟在大会闭幕后一年内，或因特殊情况不能在一年内办理的，则应尽早但无论如何不得迟于大会闭幕后十八个月内，将公约提交主管机关，以便制定法律或采取其他行动；

(c)会员国应将它依照本条将公约提交上述主管机关方面所采取的措施，随同有关主管机关本身及其所采取行动的详细情况，通知国际劳工局长；

(d)会员国如获得主管机关同意，应将公约的正式批准书送交局长，并采取必要行动，使该公约各条款发生效力；

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

批准。

6. 关于建议书：

(a) 建议书应送交各会员国考虑，以便通过国家立法或其他方法予以实施；

(b) 各会员国保证至迟在大会闭幕后一年内，或因特殊情况不能在一年内办理的，则应尽早但无论如何不得迟于大会闭幕后十八个月内，将建议书提交主管机关，以便制定法律或采取其他行动；

(c) 会员国应通知国际劳工局长它已依照本条规定采取何种措施，将该建议书提交上述主管机关，并将有关主管机关本身及其所采取行动的详细情况随同上报；

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

7. 关于联邦国，应适用下列规定：

(a) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书宜由联邦采取行动的，则联邦国会员的义务和非联邦国会员的相同；

(b) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书的全部或部分宜由其组成的各邦、各省或各州采取行动，而不由联邦采取行动，则联邦政府应：

(i) 至迟在大会闭幕后十八个月内，根据联邦宪法和有关邦、省或州的宪法作出有效安排，将该公约和建议书送交联邦或邦、省、州的适当的机关，以便制定法律或采取其他行动；

(ii) 在取得有关邦、省或州政府同意的情况下，安排联邦同邦、省或州主管机关之间的定期协商，以便在联邦之内促进协调行动，使该公约及建议书各条款生效；

(iii) 通知国际劳工局长它已依照本条规定采取何种措施，将该公约和建议书提交联邦、邦、省或州的适当的机关，并将有关主管机关及其所采取行动的详细情况随同上报；

(iv) 关于未经联邦批准的每一公约，应按理事会的要求，每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该公约的法律和实际情况报告国际劳工局长，说明通过立法、行政措施、集体协议或其他方法，使公约的任何条款得到实施或打算付诸实施的程度；

(v) 对于此类每种建议书，应按理事会所要求的每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该建议书的法律和实际情况报告国际劳工局长，说明该建议书中的各项规定已经实施或打算付诸实施的程度，以及在采纳或实施此种规定方面已发现或可能发现有必要进行的修改。

8. 无论如何不得认为大会制定任何公约或建议书，或任何会员国批准任何公约，可以影响保证有关工人享受较公约或建议书所规定更为优越的条件的任何法律、裁决书、惯例或协议。

第二十二条

各会员国同意就其参加的公约中各项规定的实施所采取的措施向国际劳工局提出年度报告。此种报告应按理事会要求的格式和具体项目编写。

第二十三条

1. 局长应将各会员国按第十九和第二十二条规定送交他的资料和报告摘要提交下届大会。

2. 每一会员国应将按第十九条和第二十二条规定送交局长的资料和报告的副本送交按第三条的宗旨所承认的代表性组织。

理事会应国际劳工大会要求拟定的备忘录中，规定了会员国负有义务将公约和建议书呈交主管当局（章程第 19 条第 5 至 7 款）。该备忘录广泛援引了国际劳工组织监察机构的报告内容，对主管当局的性质和呈交义务的范围作了如下说明：（a）“主管当局”系指对公约和建议书涉及的问题有权立法的机构，通常是立法机构；（b）不论已考虑实施与否，公约和建议书必须呈交该机构。

关于国际劳工公约的批准，国际劳工组织一向认为有保留的批准是不能允许的。国际劳工组织应国际法院的要求，就种族灭绝案件拟定的备忘录中，总结了国际劳工组织在此问题上的做法。

国际劳工组织章程第 24 和第 25 条规定，雇主或工人产业协会提出的对违反已批准公约行为的控诉，应予以审议。章程第 26 至 29 条和第 31 至 34 条对违反已批准公约行为的申诉的提出和审查办法作了规定。章程第 30 条规定了对不向主管当局呈交公约或建议书行为所采取的措施。章程第 37 条规定了对公约的解释权限。

关于章程规定的适用程序，在《国际劳工公约和建议书程序手册》(D. 31. 1965，Rev. 984）中有更为详细的阐述。该书可向国际劳工组织求购。