



理 事 会

第 349 届会议，2023 年 10 月 30 日至 11 月 9 日，日内瓦

机构部分

INS

日期：2023 年 10 月 12 日

原文：英文

第二项议程

国际劳工大会议程

未来劳工大会会议议程

文件目的

本文件旨在促进理事会审议关于 2025 年及之后国际劳工大会议程的建议，包括应遵循的战略方针(见决定草案，第 52 段)。

相关战略目标：全部四大战略目标。

主要相关成果目标：保障性成果目标 B：国际劳工组织的有效和高效治理。

政策影响：对 2026 年及之后劳工大会议程的影响。

法律影响：因实施《国际劳工大会议事规则》和《理事会议事规则》而产生的影响。

财政影响：若理事会对附录二所载建议予以核可，则为召开一次“人人均能诉诸劳动法律”三方技术会议申请预算(见第 47(c)段)。

需采取的后续行动：与后续行动相关的任何影响将被提交给理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)审议。

作者单位：关于治理、权利和对话集群以及工作岗位和社会保护集群的各司局。

相关文件：理事会文件 [GB.334/INS/2/1](#)、[GB.334/PV](#)、[GB.335/INS/2/1](#)、[GB.335/PV](#)、[GB.337/INS/2](#)、[GB.337/INS/2\(Add.1\)](#)、[GB.337/INS/3/2](#)、[GB.337/PV](#)、[GB.341/INS/3/1\(Rev.2\)](#)、[GB.341/PV](#)、[GB.343/INS/2\(Rev.1\)](#)、[GB.343/PV](#)、[GB.344/INS/3/1](#)、[GB.344/PV](#)、[GB.346/INS/2](#)、[GB.346/PV](#)、[GB.347/INS/2/1](#)、[GB.347/PV\(Rev.\)](#)。

▶ 目录

	页次
A. 劳工大会议程制订过程概览	5
战略性和一致性方针	6
B. 2023 年以后的劳工大会议程.....	8
截至 2027 年列入劳工大会会议议程的专题.....	8
C. 正在审议的可能列入未来劳工大会会议议程的专题.....	10
在标准审议机制后续行动框架下，针对职业安全与卫生开展标准制订工作	10
针对化学危害因素的职业安全与卫生保护标准制订工作	10
关于人体工学和人工搬运及机械防护的职业安全与卫生标准制订工作	11
充分利用技术潜力，实现体面劳动	12
诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理.....	13
保护公共服务部门中的举报人.....	13
保护数字时代工人个人数据	14
供应链中的体面劳动	14
D. 讨论周期性讨论的方式.....	15
E. 程序路线图.....	16
决定草案	17

附录

一. 未来劳工大会会议议程议题	19
1. 对标准审议机制三方工作组建议的后续行动	19
2. 利用技术的最大潜力，实现人人享有体面劳动、可持续发展和公平分享惠益(一般性讨论)	23
3. 有关目前正在开展准备工作的专题的预计后续工作的最新情况	28
二. “人人均能诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理”三方技术会议提案.....	33
三. 《<2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言>的后续措施》摘录	36
四. 列入劳工大会议程的技术议题概览(2010-2033 年).....	38
五. 国际劳工组织议程 - 时间表(2021-2026 年).....	42

▶ A. 劳工大会议程制订过程概览

1. 《国际劳工组织章程》(《章程》)、《国际劳工大会议事规则》和《理事会议事规则》规定了与国际劳工大会(劳工大会)议程相关的适用规则。¹ 劳工大会议程由常设议题和技术议题组成。
2. 理事会每年应将以下三项常设议题列入劳工大会议程：
 - 理事会主席报告和总干事报告；
 - 财务和预算问题；
 - 关于公约和建议书实施的情况与报告。
3. 按照惯例，劳工大会议程还包括三项技术议题(每项议题需在大会上设立一个技术委员会)，通常旨在进行标准制订、一般性讨论或周期性讨论。理事会可将其他议题列入议程，这些议题一般可由全体会议、总务委员会或其他技术委员会通过召开次数有限的会议加以处理。² 对于标准制订议题而言，原则上进行两次讨论，除非理事会决定只进行单次讨论。³ 理事会还可决定将某一技术议题列入一次筹备性三方技术会议或一次专家会议加以审议，从而有可能将该议题列入劳工大会议程，进行单次讨论。⁴ 理事会将在连续两届会议上审议关于将某项议题列入劳工大会议程的建议，除非其在第一次讨论时就一致同意将所建议的议题列入劳工大会议程。⁵
4. 在第 328 届会议(2016 年 10 月至 11 月)上，理事会通过了关于周期性讨论的五年周期，根据经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》(《社会正义宣言》)并按照以下顺序对四大战略目标开展周期性讨论：2018 年，社会对话和三方机制；2020 年，社会保护(社会保障)；2021 年，就业；2022 年，社会保护(劳动保护)；2023 年，工作中基本原则和权利。⁶ 鉴于推迟举行劳工大会第 109 届会议(2021 年)并决定确认将关于社会保护(社会保障)的周期性讨论列入 2021 年劳工大会议程，理事会在第 341 届会议(2021 年 3 月)上决定，将关于就业、社会保护(劳动保护)和工作中基本原则和权利的周期性讨论分别推迟至 2022 年、2023 年和 2024 年举行。⁷ 因此，当前周期将随着 2024 年对工作中基本原则和权利议题进行周期性讨论而结束。在第 347 届会议(2023 年 3 月)上，理事会根据《社会正义宣言》后续措施，

¹ 见《国际劳工组织章程》第 14 条第 1 款和第 16 条第 3 款；《国际劳工大会议事规则》，第 10-12 条、第 23 条、第 44-52 条；《理事会议事规则》，第 5 节和第 6.2 款。

² 见附录四，关于劳工大会议程(2010-2033 年)技术议题选择的概览。

³ 近期，劳工大会在单次讨论的基础上通过了《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号)和《〈1930 年强迫劳动公约〉的 2014 年议定书》。

⁴ 《国际劳工大会议事规则》，第 45 条第 5 款。

⁵ 《理事会议事规则》第 5.1.1 款。

⁶ 理事会文件 GB.328/PV，第 25 段。

⁷ 理事会文件 GB.341/PV，第 50 段。

决定在 2026 年启动新一轮周期性讨论，并将一项关于社会对话战略目标的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程，以供周期性讨论。

战略性和一致性方针

5. 在第 322 届会议(2014 年 10 月至 11 月)上，理事会批准了对制订劳工大会议程采取战略性和一致性方针的概念，⁸ 该方针的采用得到了三方成员的持续支持。⁹ 因此，该战略性和一致性方针的一般要素仍然有效，如制订劳工大会议程时的战略性聚焦、机制的一致性、充足的筹备时间与充分的灵活性之间的平衡性，以及通过透明度和包容性实现三方的充分参与。¹⁰
6. 依照该战略性和一致性方针，理事会审查了劳工大会先前讨论成果与未来劳工大会议题审议之间的协调问题。其将劳工大会议程制订工作与劳工组织其他制度化进程和战略性讨论协同起来，例如有关《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》的进程与讨论。¹¹ 理事会愿意考虑联合国在与劳工组织使命有关事项上提供的战略方向，因为这种战略方向源于多项举措，例如 2023 年可持续发展目标峰会、¹² 定于 2024 年举行的未来峰会¹³ 和拟于 2025 年举行的社会问题世界峰会。¹⁴
7. 《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》(《百年宣言》)重申，国际劳工标准的制订、促进、批准和监督工作对劳工组织至关重要。这要求劳工组织拥有并推行一套清晰、有力且切合当前情况的国际劳工标准体系，以便顺应劳动世界不断变化的格局、保护工人并兼顾可持续企业的需求。¹⁵ 《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》(《全球行动呼吁》)包括成员国努力加强“对国际劳工标准的尊重……特别关注危机所暴露的存在严重差距的领域”。¹⁶
8. 要采取战略性和一致性方针，同样需要在周期性讨论与实施公约与建议书专家委员会基于按照《章程》第 19 条要求提交的报告而编写的普遍调查的主题之间建立适当有效的衔接。¹⁷ 目前的做法是，在劳工大会就某一特定战略目标进行周期性讨论之前，在对同一战略目标相关标准开展普遍调查的前一年开展讨论。由于理事会破例决定不将周期性讨论列入劳工大会第 113 届会

⁸ 理事会文件 GB.322/PV 第 17 段和理事会文件 GB.322/INS/2 第 11-19 段。

⁹ 理事会文件 GB.328/PV、GB.329/PV、GB.331/PV、GB.332/PV、GB.334/PV、GB.335/PV、GB.337/PV、GB.341/PV、GB.343/PV、GB.344/PV 和 GB.346/PV。

¹⁰ 理事会文件 GB.328/INS/3，第 38 段。见最近理事会文件 GB.347/PV(Rev.)。

¹¹ 理事会文件 GB.340/PFA/1(Rev.1)。

¹² 2023 年可持续发展目标峰会于 2023 年 9 月 18-19 日于纽约召开。其标志着加速实现可持续发展目标进程新阶段的开始，并为 2030 年之前的变革性加速行动提供了高级别政治指导。

¹³ 见联合国大会，第 76/307 号决议，《未来峰会的举办方式》，决议编号 A/RES/76/307(2022)。

¹⁴ 社会问题世界峰会的成果设想是“对 1995 年《社会发展问题哥本哈根宣言》的更新，涵盖全民社会保障最低标准等问题，包括全民健康覆盖、适当住房、全民教育和体面劳动，并为实现可持续发展目标提供动力”。见联合国，《我们的共同议程：秘书长的报告》，2021 年，第 30 段。

¹⁵ 劳工组织，《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，第 IV(A)部分。

¹⁶ 劳工组织，《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》，2021 年，第 11(B)(a)段。

¹⁷ 劳工组织，《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》，2016 年，第 15.1 段。

议(2025年)议程,自2026年起,劳工大会将先对关于同一战略目标相关标准的普遍调查进行讨论,在此两年后举行周期性讨论。

9. 理事会的一些成员还指出,就标准审议机制三方工作组的标准制订建议采取后续行动,可能对劳工大会今后的会议产生影响,因此呼吁对制订劳工大会议程的战略方针采取灵活创新方式。¹⁸在第337届会议(2019年10月至11月)上,理事会的一些成员表示支持加强普遍调查、标准审议机制与周期性讨论之间的联系。¹⁹雇主组表示,理事会在制订劳工大会议程方面享有自主权,因而可以自由地审议标准审议机制三方工作组的建议,也可以对劳工组织的其他权责领域加以审议。工人组忆及,正如理事会多次决定的那样,针对标准审议机制三方工作组在标准制订等方面的建议采取后续行动是一项机构优先事项。²⁰
10. 劳工大会第111届会议(2023年)批准的《2024-2025两年期计划和预算》为制订劳工大会议程提供了进一步的战略方向,因为该计划和预算将促进社会正义的强有力、现代化的规范行动作为优先事项,以更新社会契约。²¹理事会将在本届会议上审议规范行动在实现“全球社会正义联盟”优先考虑社会正义和体面劳动的目标方面的作用。²²
11. 最后,考虑到应劳工大会要求召开的三方会议的方式和排期,理事会在审议未来劳工大会会议议程中可能的议题时,进一步加强了机制的一致性。因此,理事会将在本届会议上审议本文件所提交的关于诉诸劳动法律和保护工人个人数据三方会议的建议。作为劳工大会第111届会议(2023年)的后续行动,理事会同样正在对以下两方面的建议进行审查:关于召开极端天气事件和天气模式变化下的职业安全与卫生三方会议的建议;²³关于召开工作时间组织和安排问题三方专家会议的建议。²⁴
12. 为了提高这一进程的透明度和包容性,已向每届理事会提交了由劳工局定期更新的实施战略性和一致性方针的程序路线图,对劳工大会未来会议的可能议题进行讨论。²⁵《百年宣言》强调了这种透明度的重要性。²⁶

¹⁸ 理事会文件 GB.341/PV, 第 25 段、36 段和 39 段。

¹⁹ 理事会文件 GB.337/PV, 第 757 段和 760 段。

²⁰ 理事会文件 GB.344/PV, 第 679 段, 以及 GB.346/PV, 第 837 段。

²¹ 理事会文件 GB.347/PFA/1, 第 11 和 12 段。

²² 理事会文件 GB.347/PFA/1, 第 7 和 16 段, 以及 GB.349/INS/4。

²³ 理事会文件 GB.349/INS/3/3。

²⁴ 理事会文件 GB.349/INS/3/2。

²⁵ 见理事会文件 GB.328/INS/3, 第 7-15 段, 关于实施战略性和一致性方针的更详细内容。本文件 E 节和附录四列出了截至 2025 年的最新路线图。

²⁶ 劳工组织,《百年宣言》,第 IV(A)部分。

► B. 2023 年以后的劳工大会议程

截至 2027 年列入劳工大会会议议程的专题

13. 理事会在第 347 届会议(2023 年 3 月)上决定:
- (a) 将一项关于平台经济中体面劳动的议题列入劳工大会第 113 届会议(2025 年)议程,以便在两次讨论的基础上进行标准制订;
 - (b) 将一项关于解决非正规问题并推动向正规经济过渡以促进体面劳动的创新方法议题列入劳工大会第 113 届会议(2025 年)议程,进行一般性讨论;
 - (c) 将一项关于整合化学危害因素文书的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)或第 115 届会议(2027 年)议程,以便在两次讨论的基础上进行标准制订。²⁷
14. 该决定对 2025 年劳工大会议程进行了补全,并为 2026 年劳工大会议程留有一项尚待决定的技术议题。表 1 提供了截至 2027 年劳工大会议程所选议题和可能列入的议题概览。

► 表 1. 截至 2027 年劳工大会议程所选议题概览

届会	议程议题				
	四	五	六	七	八
第 111 届 (2023 年)	学徒制培训 – 标准制订(第二次讨论)。	关于社会保护(劳动保护)战略目标的周期性讨论。	向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡,包括审议产业政策和技 术 – 一般性讨论。	废除第 163 号公约。撤销第 70 号、75 号、165 号、178 号公约和《<1976 年商船(最低标准)公约>的 1996 年议定书》,以及第 9 号、10 号、20 号、28 号、48 号、75 号、76 号、78 号、105 号、106 号、108 号、138 号、140 号、141 号、142 号、155 号、173 号和第 185 号建议书。	将安全卫生的工作 环境纳入国际劳工 组织工作中基本原 则和权利框架后, 对 15 项国际劳工文 书进行部分修订的 拟议公约和建议 书。

²⁷ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.1), 第 58(a)、(b)和(c)段。

届会	议程议题				
	四	五	六	七	八
第 112 届 (2024 年)	防范生物危害因素的 职业安全与卫生保护 – 标准制订 (第一次讨论)。	关于工作中基本原则和权利战略目标的 周期性讨论 。	体面劳动与照护经济 – 一般性讨论 。	废除第 45 号、62 号、63 号和第 85 号公约。	
第 113 届 (2025 年)	防范生物危害因素的 职业安全与卫生保护 – 标准制订 (第二次讨论)。	关于解决非正规问题并推动向正规经济过渡以促进体面劳动之 创新方法的一般性讨论 。	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第一次讨论)。		
第 114 届 (2026 年)	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第二次讨论)。	关于社会对话和三方机制战略目标的 周期性讨论 。	关于充分利用技术的最大潜力以实现体面劳动的 一般性讨论 或 防范化学危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订 ，两次讨论(第一次讨论)(待定)。		
第 115 届 (2027 年)	防范化学危害因素的 职业安全与卫生保护 – 标准制订 ，两次讨论(第一次或第二次讨论)(取决于针对 2026 年劳工大会议题的相关决定)。	关于社会保护(社会保障)战略目标的 周期性讨论 。	关于充分利用技术的最大潜力以实现体面劳动的 一般性讨论 或 在 2027 年届会逐渐临近之际，由理事会确定的任何其他议题(取决于针对 2026 年劳工大会议题的相关决定)。		

15. 若理事会决定将一项标准制订议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程以进行两次讨论，则最迟应于理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)作出决定。²⁸

²⁸ 理事会至迟应于第 350 届会议(2024 年 3 月)作出为劳工大会第 114 届会议(2026 年)列入一项标准制订议题的决定。至迟应于第 353 届会议(2025 年 3 月)作出为劳工大会第 114 届会议(2026 年)列入一项一般性讨论议题的决定。设定这些截止日期的原因是，按照《国际劳工大会议事规则》，对于标准制订议题，劳工局需要在讨论该议题的劳工大会开幕前至少 18 个月向成

16. 在确定理事会目前收到的拟议议题可能的时间选择时，附录四所载的列入劳工大会议程(2010-2033年)的技术议题概览可能会有所帮助。

▶ C. 正在审议的可能列入未来劳工大会会议议程的专题

在标准审议机制后续行动框架下，针对职业安全与卫生开展标准制订工作

17. 关于化学危害因素、人体工学和人工搬运、机械防护等专题的标准制订议题的最新建议载于附录一第1节。

针对化学危害因素的职业安全与卫生保护标准制订工作

18. 标准审议机制三方工作组在2019年9月举行的第五次会议上，讨论了按照理事会于2017年和2018年批准的先前建议采取的后续行动，呼吁就生物危害因素、人体工学和人工搬运、化学危害因素和机械防护等专题制订标准。²⁹在第337届会议(2019年10月至11月)上，理事会核准了标准审议机制三方工作组的建议，要求尽早编写上述标准制订建议，将其作为机构优先事项。³⁰
19. 理事会在第341届会议(2021年3月)上决定，在劳工大会第112届(2024年)和第113届会议(2025年)议程中列入一项与针对生物危害因素的职业安全与卫生保护有关的议题(标准制订 - 两次讨论)。³¹
20. 理事会在第346届会议(2022年10月至11月)上决定，将一项与整合化学危害因素文书有关的标准制订议题列入劳工大会第114届会议(2026年)和第115届会议(2027年)议程，或第115届(2027年)和第116届会议(2028年)议程，由理事会在第347届会议(2023年3月)上确定。³²
21. 在第347届会议(2023年3月)上，理事会绝大多数成员都表示希望在劳工大会第114届会议(2026年)议程中列入一项关于化学危害因素的议题。然而，一个三方成员组忆及，只有在极为特殊的情况下才应同时开展标准制订工作，尽管其已破例同意于2025年同时进行标准制订，虑

员国送交一份关于法律和实践的报告以及一份问卷。因此，对于劳工大会第114届会议(2026年)而言，原则上需要在不迟于2024年11月底(18个月前)发送一份报告。若理事会的决定于2024年10月至11月间产生，劳工局将缺乏足够的时间编写该文件。对于一般性讨论不作此要求：《劳工大会议事规则》规定，当一项议题被列入议程供一般性讨论时，劳工局须就问题编写一份报告，并至少于讨论该议题的劳工大会开幕前两个月将该报告提供给各国政府。由于在此情况下需要时间准备报告，理事会最晚宜在前一年3月作出决定。

²⁹ 理事会文件 GB.337/LILS/1，附录，附件一，第9段。

³⁰ 理事会文件 GB.337/PV，第745(a)(i)段。

³¹ 理事会文件 GB.341/PV，第50(b)段。

³² 理事会文件 GB.346/PV，第93(a)段。

及 2026 年劳工大会议程已涵盖一项关于平台经济中体面劳动的标准制订议题，于 2027 年开展有关化学危害因素的标准制订工作最为适宜。³³

22. 劳工局对此予以澄清：尽管该做法在过去更为常见，但在一届劳工大会会议上对一个以上的标准制订议题加以讨论是可行的，前提是这些议题不涉及职业安全与卫生主题，否则将对同一技术部门造成巨大压力。³⁴ 理事会亦不妨考虑，在为期两周的劳工大会期间，即使并非两项标准制订议题均涉及职业安全与卫生主题，三方成员能否有效参与两项标准制订议题讨论。
23. 根据该指导意见，为完成劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程，理事会不妨对两个备选方案加以审议。可以是二选一：
 - (a) 列入一项针对化学危害因素的职业安全与卫生保护议题。这意味着将第二次标准制订讨论纳入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程之中，且仍需为该届会议敲定一项技术议题。

或

 - (b) 列入一项关于充分利用技术的最大潜力实现体面劳动的议题。这意味着针对化学危害因素的职业安全与卫生保护标准制订议题将列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程。
24. 可以忆及，理事会的一些成员希望保留这样一种选择，即最早可能在劳工大会第 115 届会议(2027 年)上安排一次关于供应链中体面劳动的标准制订讨论，即使届时正在破例同时进行一项关于职业安全与卫生的标准制订讨论。³⁵ 若 2027 年劳工大会议程最终由一项关于供应链中体面劳动的议题补全，那么目前准备得最为充分以供劳工大会讨论的技术议题——充分利用技术的最大潜力以实现体面劳动，最早可列入劳工大会第 116 届会议(2028 年)议程。在这种情况下，劳工大会第 115 届会议(2027 年)将破例进行两项标准制订议题讨论，即：关于防范化学危害因素的讨论与关于供应链中体面劳动的讨论。

关于人体工学和人工搬运及机械防护的职业安全与卫生标准制订工作

25. 理事会在最近五届会议上，针对关于人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的潜在创新和高效方式的备选方案提供了指导意见。
26. 理事会经过讨论形成了一些指导性思想，概述如下：
 - (a) 落实标准审议机制三方工作组的建议仍然是一项机构优先事项，其中包括可能的职业安全与卫生标准制订方面的建议，同时考虑理事会在制订劳工大会议程中的自主权。
 - (b) 为化学危害因素选择的方案(换言之，基于两次讨论的标准制订默认方案)似乎也适用于人体工学和人工搬运，因为这将是劳工组织首次制订关于人体工学的标准。

³³ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 20 段和 31 段。

³⁴ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 38 段。

³⁵ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 22 段和 35 段。

- (c) 根据标准审议机制三方工作组达成的共识，标准制订过程应具有灵活性，并确保最佳的时间效率、成本效益和包容性。
- (d) 为人体工学危害因素的防范制订标准而不仅限于与人工搬运有关的问题，这在同类标准中将尚属首次。由于修订人工搬运标准和纳入人体工学相关标准所需工作量较大，因此最好进行两次讨论，讨论可能自 2028 年或 2029 年开始。³⁶
- (e) 关于机械防护的标准制订将涉及对为数有限的现行标准加以修订。³⁷ 虽然对于该标准制订通常会考虑进行两次讨论，但在特殊情况下，可以基于单次讨论程序制订标准，在此之前可能先召开一次三方技术会议或专家会议。在劳工大会第 118 届会议(2030 年)和第 119 届会议(2031 年)议程中列入单次讨论，并可能于 2029 年先召开一次三方会议，这将避免与可能于 2028 年和 2029 年展开的关于人体工学和人工搬运的职业安全与卫生标准制订工作重叠。

27. 理事会不妨就这些建议提供指导意见。

充分利用技术潜力，实现体面劳动

- 28. 自从在理事会第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上，一个三方成员小组要求劳工局拟订建议以来，理事会一直在考虑将关于充分利用技术潜力以实现体面劳动的议题列入劳工大会议程。³⁸ 虽然近期技术发展的加速在原则上是提高生产力、鼓励创新和扩大就业的源泉，但如果缺少保障公正转型的防护措施，便会对体面劳动产生破坏性影响。理事会成员对该议题表示支持，但同时指出，慎重的做法是等待关于平台经济中的体面劳动³⁹及向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡(包括审议产业政策和技术)⁴⁰的劳工大会讨论结果，然后再进一步考虑将该专题作为一项潜在的议程议题。
- 29. 劳工大会第 111 届会议(2023 年 6 月)经一般性讨论通过了一项关于向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡的决议。⁴¹ 理事会在第 347 届会议(2023 年 3 月)上决定，将关于平台经济中的体面劳动的标准制订讨论列入 2025 年和 2026 年劳工大会议程。联合国秘书长在《我们的共同议程》中提议，在 2024 年 9 月举行的未来峰会上，通过一条让各国政府、联合国系统、私营部门(包括科技公司)、民间社会、基层组织、学术界和包括青年在内的个人等所有利益攸关方参与其中的技术轨道，商定一项全球数字契约。⁴²

³⁶ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 27 段和 38 段。

³⁷ 特别涉及《1963 年机械防护公约》(第 119 号)和《1963 年机械防护建议书》(第 118 号)。见理事会文件 GB.331/LILS/2，第 3 段。

³⁸ 理事会文件 GB.337/PV，第 25 段。

³⁹ 理事会文件 GB.343/PV，第 33 段，以及理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 29 段和 35 段。

⁴⁰ 理事会文件 GB.344/PV，第 82 段。

⁴¹ 劳工组织，《公正过渡问题一般性讨论委员会的成果文件》，劳工大会文件，LC.111/Record No.7A。

⁴² 秘书长技术问题特使办公室的设想。

30. 鉴于上述情况，理事会不妨进一步考虑，将一项关于充分利用技术潜力以实现体面劳动的议题可能列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程，以便尽早开展一般性讨论。⁴³

诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理

31. 在第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)上，理事会要求劳工局在为“诉诸劳动法律”三方技术会议拟订建议时，考虑到其所提供的指导意见，以供理事会在 2023 年作出决定。⁴⁴
32. 附录一(第 3(A)节)呈现了一份关于所开展相关研究和所提供技术援助的进展情况报告。
33. 附录二提出了一项关于在 2025 年 2 月举行三方技术会议的建议。会议旨在就采取进一步措施向理事会提出建议，以便通过有效的劳动争议预防和处理机构和机制，为实现诉诸劳动法律机会的普惠性提供规范性或非规范性的明确综合指导意见，同时对普遍接受的诉诸劳动法律之有效性原则，以及为落实这些原则而采取的各种法律和实践解决方案加以审议。
34. 根据三方技术会议的情况，理事会将决定后续行动，例如可能将一项议题列入未来一届劳工大会会议议程。

保护公共服务部门中的举报人

35. 关于保护公共服务部门中举报人的技术会议已于 2022 年 9 月 26 日至 30 日举行，并通过了若干结论(见附录一，第 3(C)节)。⁴⁵ 上述会议的成果文件已提交至理事会第 347 届会议(2023 年 3 月)进行讨论。⁴⁶ 工人组认为，当讨论已经足够成熟时，劳工组织应采取进一步行动保护举报人，例如规范行动。⁴⁷ 理事会决定要求总干事在起草未来工作建议时，铭记会议提出的有关劳工组织未来行动的建议。⁴⁸
36. 技术会议的结论特别指出，劳工局应“开展调查研究，收集统计数据和研究成果，包括对国家实践的比较分析，采集关于有效保护公共服务部门中的举报人的趋势、标准、发展和判例法的数据，以便为劳工组织成员国提供指导意见，并为劳工组织理事会就公认的未来行动和讨论之必要性作出决定提供依据，同时不排除在劳工组织权责范围内为进一步保护举报人而采取任何行动。”⁴⁹ 劳工局还应当“促进保护被举报人方面的国际间合作和政策一致性，包括通过为落

⁴³ 上述建议载于附录一第 2 节。

⁴⁴ 理事会文件 GB.346/PV，第 93(g)段。

⁴⁵ 劳工组织，《关于保护公共服务部门中举报人的技术会议》，会议文件 TMWBPS/2022/8，2022 年。

⁴⁶ 理事会文件 GB.347/POL/2。

⁴⁷ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 879 段。

⁴⁸ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 890 段。计划采取或已经采取的后续行动载于总干事报告的补充报告：关于理事会在本届会议期间所作各项决定的后续措施，见理事会文件 GB.349/INS/17。

⁴⁹ 劳工组织，会议文件 TMWBPS/2022/8，第 16(c)段。

实相关国际指导提供支持等方式，让三方成员参与联合国毒品和犯罪问题办公室和经济合作与发展组织(经合组织)等相关多边组织的领导工作，并与之进行合作”。⁵⁰

37. 劳工局将根据三方技术会议规定的权责范围开展工作，包括通过与联合国各机构联合开展工作，确定国家法律所界定的保护范围，并对联合国范围内的相关行动加以规划。理事会不妨说明希望进一步审议该议题的时间范围。

保护数字时代工人个人数据

38. 在第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)上，理事会要求劳工局在为其于 2023 年决定召开的“保护数字时代工人个人数据”专家会议拟订建议时，考虑到其所提供的指导意见。⁵¹ 这次会议的范围可以侧重于调查《劳工组织保护工人个人数据业务守则》适于应对技术发展的程度，并酌情对该守则进行更新。⁵² 或者，会议的范围可以更加宽泛，对于有关保护数字时代工人个人数据的更广泛问题加以审议。
39. 劳工局建议，为了给予这一专题以必要关注，该会议应为期四天，并且在与理事会政府组、雇主组和工人组协商后，由三方各提名八名专家参会。而提名标准、会议范围和议程仍需要进一步商定。
40. 鉴于劳工局举办此种性质的会议所涉资源和预算影响，以及劳工局在 2024 年的现有承诺，同时虑及劳工大会议程将列入一项关于充分利用技术潜力实现体面劳动的议题，建议由理事会于 2024 年 3 月对会议的时间安排、资源配置、所涉范围和其他各项相关事项作出决定。劳工局还将于 2024 年 3 月针对与保护工人个人数据有关的进展情况开展分析工作。
41. 根据劳动世界的逐步数字化进程及其对社会正义产生的影响，附录一(第 3(B)节)载有关于《劳工组织保护工人个人数据业务守则》(1996 年)的初步分析。

供应链中的体面劳动

42. 在第 347 届会议上，理事会要求劳工局在执行国际劳工组织供应链体面劳动全面战略时考虑到其指导意见，并向其第 353 届会议(2025 年 3 月)提交一份关于本战略执行情况的报告供审议。⁵³
43. 全面战略的产出 5 提供了一份备选方案文件，该文件列出了补充国际劳工标准体系的可能举措，有待包括理事会讨论在内的三方进程审议。⁵⁴

⁵⁰ 劳工组织，会议文件 TMWBPS/2022/8，第 16(d)段。Iheb Chalouat、Carlos Carrión-Crespo 和 Margherita Licata，《关于保护公共和金融部门中举报人的法律和实践》，劳工组织第 328 号工作文件，2019 年。

⁵¹ 理事会文件 GB.346/PV，第 93(g)段。

⁵² 劳工组织，《保护工人个人数据》，1997 年。

⁵³ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 440 段。

⁵⁴ 理事会文件 GB.347/INS/8，附录，第 12 段。

44. 理事会不妨参阅本文件第 24 段，并留意将各项可能议题列入未来劳工大会会议议程的时间安排将会产生的影响。

► D. 讨论周期性讨论的方式

45. 在最近几届会议上，理事会在采用战略性方针确定未来劳工大会会议议程的背景下，讨论了可能对《社会正义宣言》进行的评估。⁵⁵ 关于可能进行评估的各个方面提出了广泛意见。理事会考虑，可能将评估安排在自 2016 年开始(将于 2024 年结束)的第一轮周期性讨论之后⁵⁶，亦或是在第二轮周期性讨论结束之后(将于 2029 年或 2030 年结束)。理事会的一些成员提及了联合国社会问题世界峰会(2025 年)的时间安排，以及《2030 年可持续发展议程》的完成工作，以指导其作出决定。理事会还对可能关于《社会正义宣言》开展综合评估的方案进行了权衡，该评估工作必须由劳工大会开展，而相较之下，关于周期性讨论方式的讨论更为有限，理事会可以自行针对这一方案开展讨论工作。⁵⁷
46. 根据《社会正义宣言》后续措施，理事会在第 347 届会议上决定于 2026 年启动新一轮周期性讨论，并将一项关于社会对话战略目标的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程，以进行周期性讨论。
47. 理事会成员继续根据制订未来劳工大会会议议程的其他战略优先事项，审议最适合开展评估工作的时间安排。从讨论中可以得出结论，举行一次专门针对周期性讨论方式或劳工大会最终评估方式的初步讨论，也许有助于对时间安排进行审议。⁵⁸ 在筹备 2016 年劳工大会的评估工作时，理事会在多届会议上对评估范围和方式提供了指导意见。⁵⁹
48. 理事会的任务是确定周期性讨论的方式。⁶⁰ 这意味着，理事会可以根据劳工大会会议议程的其他优先事项，酌情考虑此类讨论的时间安排，同时确保周期性讨论在制度层面的重要性。理事会使用了这一酌处权，尚未将任何涉及周期性讨论的议题列入劳工大会第 113 届会议(2025 年)议程。

⁵⁵ 见理事会文件 GB.343/PV, GB.344/PV 和 GB.346/PV。

⁵⁶ 根据《社会正义宣言》后续行动第三部分 C 段(见附录三)，劳工大会在第 105 届会议(2016 年)上首次对宣言的影响进行了评估。在筹备评估期间，理事会在多届会议上对评估范围和方式提供了指导。劳工大会在第 105 届会议上通过了一项《[关于通过体面劳动推进社会正义的决议](#)》，确定了劳工组织有效协助成员国努力实现《社会正义宣言》全部潜力的优先行动领域，并呼吁各成员国采取行动，在国家和区域战略中将体面劳动议程主流化，逐步实现基本公约和治理公约的普遍批准和全面实施，推进政策一致性，并促进可持续企业发展。

⁵⁷ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 58 段。

⁵⁸ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，关于提出的问题和劳工局的回应详见第 44 段。应当忆及，对《社会正义宣言》的评估将需要劳工局开展全面的、资源密集型准备工作。评估范围将十分广泛，并对劳工组织实现其目标的手段产生影响。例如，评估可能最终引发重新审议《社会正义宣言》的基本原则，包括社会正义与公平全球化之间的关系；或根据劳工组织四大同等重要的战略目标及其不可分割、相互关联和相互支持的性质，重新审议“体面劳动议程”的相关性。

⁵⁹ 理事会文件 [GB.322/INS/3](#)、[GB.323/INS/3](#) 和 [GB.325/INS/3](#)。

⁶⁰ 劳工组织，《[社会正义宣言的后续措施](#)》，第二部分 B 段，见附录三。

49. 前几届会议的指导意见表明，理事会就周期性讨论的方式开展讨论，可以获得支持。⁶¹ 理事会可以决定在未来的某届会议上关于这些方式安排一次全面讨论，讨论可以于 2025 年进行。若理事会希望有机会将联合国可持续发展目标峰会(2023 年)、联合国未来峰会(2024 年)和联合国社会问题世界峰会(2025 年)的成果纳入考虑，可以选择在第 355 届会议(2025 年 10 月-11 月)或第 356 届会议(2026 年 3 月)上进行上述讨论。
50. 针对方式进行审查可以：审议周期性讨论在多大程度上审查了成员国在每个战略目标方面多样化的需求和现实；评价劳工组织在战略目标方面的活动成果，促进关于未来优先事项的决策；审议与标准制订的联系；考虑与多边参与者的互动；为劳工组织战略规划以及计划和预算讨论提供依据。⁶² 理事会同样可以对以往关于周期性讨论方式的建议所涉及的各个方面加以审议，这些方面往往也是建议所涉的主题，其中包括：周期性讨论报告的撰写；周期性讨论的组织；周期性讨论的成果及其后续措施；普遍调查与周期性讨论之间的联系。⁶³

► E. 程序路线图

51. 最新的程序路线图建议如下：

- **理事会将在本届会议上：**

- 决定是否应将一项基于两次讨论的整合化学危害因素文书标准制订议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)或第 115 届会议(2027 年)议程，或对此提供指导意见；
- 决定是否应将一项关于充分利用技术潜力实现体面劳动的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程以供一般性讨论，或对此提供指导意见；
- 决定人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的时间和方式，或对此提供指导意见；
- 就关于人人均能诉诸劳动法律三方技术会议的建议作出决定，或对此提供指导意见；
- 继续为未来劳工大会会议议程提供指导意见。

- **理事会将在第 350 届会议(2024 年 3 月)上：**

- 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)未作出决定，则决定是否将一项基于两次讨论的整合化学危害因素文书标准制订议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)或第 115 届会议(2027 年)议程；

⁶¹ 理事会文件 GB.343/PV，第 21 段和 28 段；GB.344/PV，第 59 段和 73 段；GB.346/PV；第 33 段。

⁶² 《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》表明，这些是评估周期性讨论的方式是否合适的标准(见第 15.2(a)段)。

⁶³ 理事会文件 GB.328/INS/5/2。

- 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)未作出决定,则决定是否应将一项关于充分利用技术潜力以实现体面劳动的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程以进行一般性讨论,或对此提供指导意见;
 - 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)未作出决定,则决定人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的时间和方式,或对此提供指导意见;
 - 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)未作出决定,则就关于诉诸劳动法律三方技术会议和保护数字时代工人个人数据专家会议的可能建议提供指导意见,或对此作出决定;
 - 继续为未来劳工大会会议议程提供指导意见。
- **理事会将在第 352 届会议(2024 年 10 月-11 月)上:**
 - 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)或第 350 届会议(2024 年 3 月)尚未完成劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程,则考虑将一项技术议题列入第 114 届会议(2026 年)议程,以进行一般性讨论;
 - 若第 349 届会议(2023 年 10 月-11 月)或第 350 届会议(2024 年 3 月)未作出决定,则就关于诉诸劳动法律三方技术会议和保护数字时代工人个人数据专家会议的可能建议提供指导意见,或对此作出决定;
 - 继续为未来劳工大会会议议程提供指导意见。

▶ 决定草案

52. 理事会:

- (a) 决定将一项关于整合化学危害因素文书的议题列入劳工大会[第 114 届会议(2026 年)]或[第 115 届会议(2027 年)]议程,在两次讨论的基础上进行标准制订;
- (b) 决定将一项关于充分利用技术潜力实现体面劳动的议题列入劳工大会[第 114 届会议(2026 年)]或[第 115 届会议(2027 年)]或[第 116 届会议(2028 年)]议程,以供一般性讨论;
- (c) 决定将一项关于根据经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》后续措施,对周期性讨论方式进行审查的议题,列入[理事会第 355 届会议(2025 年 10 月至 11 月)]或[理事会第 356 届会议(2026 年 3 月)]议程,并要求劳工局在编写讨论文件时考虑到其指导意见;
- (d) 核可附录二所载的关于人人均能诉诸劳动法律三方技术会议的建议,并决定会议费用(估计为 266,878.59 美元)应首先从预算第一编的节余中支出;若不可行,则从第二编支出,但有一项谅解,即如果随后证明这仍不可行,那么总干事将在两年期后期提出替代资金筹措方案;

- (e) 要求劳工局向理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)提交关于保护数字时代个人数据专家会议的所涉范围、时间安排和资源配置的进一步建议;
- (f) 要求劳工局在为理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)编写关于未来劳工大会会议议程的文件时, 考虑到其所提供的指导意见。

▶ 附录一

未来劳工大会会议议程议题

1. 对标准审议机制三方工作组建议的后续行动

1. 根据标准审议机制三方工作组的建议，理事会在第 331 届会议(2017 年 10 月至 11 月)上要求劳工局拟订有关生物危害因素、人体工学和人工搬运的建议(认识到监管缺口)，整合有关化学危害因素的文书，以及修订有关机械防护的文书方面的可能标准制订议题的建议，以便其为尽早将这些议题列入未来劳工大会会议议程而进行审议。¹
2. 2025 年及以后的劳工大会关于上述职业安全与卫生标准制订议题的议程应以有必要确保与某些职业危害因素相关的国际劳工标准明确、有力并切合当前情况为指导。劳工大会第 110 届会议通过决议，将安全与卫生的工作环境纳入劳工组织工作中基本原则和权利框架，并指定两项文书为基本公约，这为确保弥补职业安全与卫生监管差距以及劳工标准应对不断变化的工作模式增加了紧迫性。
3. 理事会在第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上要求劳工局遵循标准审议机制三方工作组有关“专题综合方法”的建议。正如标准审议机制三方工作组所讨论的，专题综合方法监管显然将涉及按照理事会的决定，就四个分专题开展专项标准制订。根据相关的决定，标准制订行动可产生不同结果：一项议定书；一项公约或一项建议书；或者一项公约及一项建议书。或者，新的文书可同时包含约束性条款和非约束性条款，对现有的切合当前情况的文书作出补充。
4. 理事会在第 341 届会议(2021 年 3 月)上决定将一项有关生物危害因素的议题列入第 112 届会议(2024 年)和第 113 届会议(2025 年)的议程，以便进行两次讨论。根据其在第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)上作出的决定，理事会应在本届会议上或第 350 届会议(2024 年 3 月)上决定是否将一项有关整合化学品文书的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)和第 115 届会议(2027 年)或第 115 届会议(2027 年)和第 116 届会议(2028 年)的议程，以便进行两次讨论。如果理事会希望遵循每届劳工大会会议只审议一项有关职业安全与卫生的标准制订议题的做法，则审议有关人体工学和人工搬运或机械防护的标准制订议题的最早机会是大会第 116 届会议(2028 年)或第 117 届会议(2029 年)。

A. 关于整合化学危害因素文书的标准制订议题

5. 每年有超过 10 亿工人暴露于危害性物质，包括工作环境中的污染物、粉尘、蒸汽和烟雾。² 根据现有最新估计(2021 年)，全球 82% 的与工作相关的死亡是由非传染疾病造成的，³ 其中很多是危害性化学品暴露造成的，例如石棉(每年造成的死亡人数为 209,481 人，健康寿命损失为

¹ 理事会文件 GB.331/LILS/2，附件，第 17(i)段、19(ii)段、27 段和第 31 段。

² 劳工组织，《工作中接触危害性化学品及其产生的健康影响：全球审评》，2021 年。

³ 世卫组织和劳工组织，《世卫组织/劳工组织对职业病和工伤负担的联合估计(2000-2016 年)：全球监测报告》，2021 年。

397 万年)。由于对化学化合物稳定扩散暴露导致的职业健康影响以及从暴露到出现至少某些已知疾病期间的潜伏期严重缺乏了解，健康影响(包括死亡)很可能被大大低估。

6. 当务之急是修订劳工组织关于工作中化学品健全管理的规范框架，这并不是由于存在监管缺口，而是有必要整合、协调并定期更新相关标准。目前，涵盖化学危害因素防护的是一项以关键原则为重点的文书——《1990 年化学品公约》(第 170 号)，它被归类为切合当前情况的文书。第 170 号公约涵盖与工作中化学品使用相关的所有风险的健全管理。它要求具备一个关于工作中化学品使用安全的综合国家框架，包括制定、执行和定期审查一项协调一致的国家政策，以及界定企业层面雇主的责任和工人的权利与义务。《国际劳工组织工作中化学品使用安全业务守则》(1993 年)对第 170 号公约和《1990 年化学品建议书》(第 177 号)作出了补充。第 170 号公约之前的五项文书处理了特定化学危害因素，如白铅、苯、铅中毒和白磷。⁴ 这些关于特定化学品的旧文书与后来的基于原则的第 170 号公约并存，影响了劳工组织化学品规范框架的协调一致性。按照标准审议机制三方工作组的建议，需予以修订。
7. 为确保劳工组织有关化学危害因素的规范框架的持续和未来相关性，标准审议机制三方工作组第三次会议建议，作为一项“切实和有时限的后续行动”措施，对这五项文书采取“涉及标准制订的后续行动”。⁵ 标准审议机制三方工作组进一步建议采取整合的方式修订这些标准，有可能通过制订一项第 170 号公约的议定书来做到这一点。
8. 修订这些文书的原因在于以下关切：在单一文书中对单种危害性物质予以详细规范的做法被认为已经过时；对五项文书存在与性别相关的关切以及对于在标准中不恰当纳入特定暴露限额(例如，《1971 年苯公约》(第 136 号)的做法)的关切；应采取确保劳工组织文书能够跟上科技进步的方式来拟订条款；在对固定限额进行监管的情况下，应规定一个便于更新此类限额的制度。
9. 一项新文书将补充第 170 号公约并修订五项旧文书，能够确保对有价值的禁止性规定予以保留，同时促进纳入新的禁止性规定或易于根据科学和技术发展情况进行更新的暴露标准。⁶ 它能够确保劳工组织作出战略性的三方贡献，促进与第 170 号公约通过以来形成势头的国际条约和倡议之间的政策一致性，它们包括《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》《关于在国际贸易中对某些危险化学品和农药采用事先知情同意程序的鹿特丹公约》《关于控制危险废物越境转移及其处置的巴塞尔公约》《关于汞的水俣公约》《国际化学品管理战略方针》《全球化学品统一分类和标签制度》。这种政策一致性能够反过来促进第 170 号公约的批准和实施。⁷

⁴ 《1921 年在油漆中使用白铅公约》(第 13 号)、《1971 年防苯中毒危害公约》(第 136 号)和《1971 年防苯中毒危害建议书》(第 144 号)、《1919 年(妇女和儿童)铅中毒建议书》(第 4 号)以及《1919 年白磷建议书》(第 6 号)。

⁵ 理事会文件 GB.331/LILS/2，第 3 段。

⁶ 暴露限值或“阈值”的更新可遵循类似于《2002 年职业病目录建议书》(第 194 号)中规定的程序。

⁷ 目前有 23 个成员国批准了第 170 号公约，其中有 5 个国家是在过去 7 年期间批准的。

10. 由于新冠疫情，消毒剂、洗手液、清洁产品和个人防护设备的使用更加频繁和广泛，导致化学暴露加剧。不安全地使用这些产品可能会给人们带来毒害性影响，医护人员及从事清洁和卫生服务的年轻人面临的风险最高。
11. 准备工作将包括编写一份详细的法律和实践报告，并与三方成员、从事上述化学危害因素相关工作的联合国其他机构和平台以及相关专业团体进行广泛协商。

B. 关于人体工学和人工搬运的标准制订议题

12. 人因学或人体工学考虑到人与他人、环境、工具和设备以及技术之间复杂的相互作用，将许多相关学科的理论、原则和数据应用于产品和工作流程及系统的设计，以提高劳动世界中人的工效和福祉。⁸ 人体工学危害因素比人工搬运涉及的危害因素要广泛得多。人体工学危害因素包括导致过度劳累的人工材料搬运；不适当照明或不适当选择和使用工具；工作时持续站立或坐着；滑倒、绊倒或跌倒；热不适和导致肌肉骨骼疾病的办公姿势。肌肉骨骼疾病种类繁多，因此特别难以估计准确的直接和间接费用，但现有证据表明肌肉骨骼疾病约占所有伤害和疾病的三分之一，导致高于平均水平的缺勤率以及高昂的医疗保健费用、非正规护理费用和生产损失。⁹ 随着劳动力老龄化及工人工作年限的延长，更加亟需重视防范人体工学风险，致力于提高工作中的舒适度和福祉。
13. 新的标准可在标准制订过程中向成员国所发送的调查问卷基础上，澄清人因学和人体工学在设计工作流程和系统方面的决定性作用，确定国际公认的工作场所人因学和人体工学方面的形式、挑战和机遇。它可订立广泛的原则，通过高质量的人因学和人体工学管理来应对这些挑战，促进安全与卫生。该文书可列明有关工作中人因学和人体工学的国家政策和规定，确立一个明确政府、雇主、工人及其组织的权利、责任和义务的制度，推行一个整体工作设计、管理和运作方法。
14. 根据标准审议机制三方工作组的建议，新标准将修订《1967 年最大负重量公约》(第 127 号)和《1967 年最大负重量建议书》(第 128 号)，并更新对人工搬运的监管方法。理事会在第 331 届会议(2017 年 10 月至 11 月)上要求劳工局就有关人体工学的标准制订议题拟出相关建议(认识到该领域存在的监管缺口)，供其审议，以便尽早将这一议题列入未来劳工大会的会议议程。¹⁰ 关于最大负重量方面的文书，标准审议机制三方工作组认为，这些文书并未失去其价值，但覆盖范围有限，特别是在人体工学方面存在缺口。标准审议机制三方工作组同意将《1967 年最大负重量公约》(第 127 号)和《1967 年最大负重量建议书》(第 128 号)归类为需要采取进一步行动以确保持续及未来相关性的文书。后续行动应包括对其进行修订，以考虑到需要在人体工学方面进行规范，并更新有关人工搬运的监管方法。标准审议机制三方工作组认为，修订工作可以

⁸ Kathleen Mosier 和 Juan Carlos Hiba, “人因学/人体工学对于我们所向往的劳动世界未来的重要贡献” (劳工组织, 2019 年)。

⁹ 例如, 见美国疾病预防控制中心或欧洲工作中安全与卫生机构的数字。据美国劳工统计局 2013 年提供的信息, 肌肉骨骼病例占所有工人伤亡病例的 33%。

¹⁰ 理事会文件 GB.331/PV, 第 723(f)(i)段。

包括召开一次专家会议，讨论如何在更广泛的人体工学和人工搬运问题上对现有文书进行更新，使之切合当前情况。¹¹

15. 将依据详细的法律和实践报告、良好做法研究、数据收集以及与三方成员、全联合国系统伙伴机构以及专业机构和其他利益攸关方的广泛协商开展准备工作。建议可于 2024-2025 年期间举行一次三方专家会议，就标准制订涉及的问题范围向劳工局提供咨询意见。筹备工作还可借鉴劳工局 2021 年发布的技术指导方针。¹²

C. 关于修订机械防护文书的标准制订议题

16. 新标准将修订《1963 年机械防护公约》(第 119 号)和《1963 年机械防护建议书》(第 118 号)。2002 年，卡地亚工作组建议将第 119 号公约分类为“待修订”，2017 年，理事会核准了标准审议机制三方工作组关于“尽早”修订有关机械防护文书的建议。¹³
17. 劳工大会第 91 届会议(2003 年)呼吁修订第 119 号公约和第 118 号建议书，以便考虑到文书实施过程中的技术困难、技术的最新发展以及在技术转让中提供安全与卫生相关信息和培训的需要。早期文书的主要目的是通过使用安全技术保护工人不受机械引起的事故影响，这一点仍然重要并有效，但需辅以综合办法，包括就机械全生命周期的所有相关方面，包括应急程序，向工人提供咨询、信息和培训，以促进机械使用中的安全与卫生。¹⁴
18. 根据《2013 年关于机械使用中的安全与卫生业务守则》中设定的基准，¹⁵新标准可以制定广泛的原则，解决机械使用中的安全与卫生问题。
19. 采取公约形式的新标准可采用定义形式概括机械使用中安全与卫生问题的性质，并界定适用于政府、工人和雇主以及机械设计者、制造商和供应商的安全与卫生要求及防范措施。
20. 采取建议书(或约束性文书中的非约束性条款)形式的新标准可在以下方面提供进一步的详细指导：有关工作环境、控制系统、机械防护、机械及其他危害因素防范、信息和标记的更具体技术要求和措施以及与特定机械类型相关的补充措施。
21. 有关机械使用中的安全与卫生的大会讨论将参考对 2013 年发布的业务守则的评估以及一份详细的法律和实践报告，并以在标准制订过程中向成员国发送的调查问卷为基础。

¹¹ 理事会文件 GB.331/LILS/2，第 25 和 26 段。

¹² 劳工组织，《工作系统人为因素/人体工学设计和管理原则和准则》，2021 年。该指导方针由专家作者、审稿人和来自国际人体工学协会、国际劳工组织(劳工组织)以及其他机构和组织的代表组成的团队编写，这些机构和组织认识到在工作系统的设计和管理中对人因/人体工学原则和指导方针的迫切需要。

¹³ 理事会文件 GB.283/LILS/WP/PRS/1/2(劳工局情况说明，2002 年 3 月)；理事会文件 GB.331/PV，第 723(f)(iii)段。

¹⁴ 劳工组织，审查有关职业安全与卫生的文书(一般规定和具体风险)：技术说明 7 - 关于机械防护的文书，标准审议机制三方工作组第三次会议(2017 年 9 月 25 日至 29 日)，第 5 页和第 6 页。

¹⁵ 劳工组织，《机械使用中的安全与卫生问题》，业务守则，2013 年。

D. 对新职业安全与卫生文书的更新

22. 可对这三个领域的标准制订采用适当的方法,以便于对新的文书进行更新(特别是在技术条款方面),从而确保标准的持续相关性,同时考虑到各国的情况。经修正的《2006年海事劳工公约》、经修正的《2003年海员身份证件公约(修订本)》(第185号)和《2007年渔业工作公约》(第188号)或者《2002年职业病目录建议书》(第194号)所使用的简化修订机制可作为范例。

2. 利用技术的最大潜力,实现人人享有体面劳动、可持续发展和公平分享惠益 (一般性讨论)

A. 可能列入议程议题的来源、性质和背景

23. 国际劳工大会第111届会议(2023年6月)经过一般性讨论,通过了一项《关于向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡的决议》(《公正过渡决议》)。¹⁶在理事会第347届会议(2023年3月)上,一些理事会成员建议劳工局借鉴该一般性讨论,考虑有关“充分利用技术进步的潜力”这一拟议议题的规范性和非规范性备选方案。¹⁷此外,理事会第344届会议(2022年3月)指出,应将该项目保留在大会可能讨论的议题清单上,因为它比与气候变化相关的政策更为广泛。¹⁸与会者还强调,《格拉斯哥气候协定》承认了公正过渡、技术转让、融资、可持续发展和减贫的必要性。¹⁹在理事会第343届会议(2021年11月),有人进一步指出,在信息技术以及适应气候变化和保护环境的需求所主导的全球经济和劳动力复苏的背景下,各项议题应切合实现可持续发展目标和人人享有体面劳动的要求。²⁰
24. 《百年宣言》要求劳工局利用“技术进步和生产力提高的最大潜力,包括通过社会对话,以实现体面劳动和可持续发展,保证人人享有尊严、自我实现和所有人公正地分享好处”。²¹《2021年全球行动呼吁》进一步强调需要“利用技术进步和数字化的潜力,包括平台工作的潜力,从而创造体面工作和可持续企业,让社会得以广泛从中分享惠益并应对其风险和挑战,包括通过减少人民和国家之间的数字鸿沟”。²²
25. 技术对促进充分、生产性和自由选择的影响过去一向是大会定期讨论和发言的主题。在第57届会议(1972年)上,劳工大会就已通过了一项关于自动化和其他技术发展的劳工和社会影响的决议。²³《1984年就业政策(补充规定)建议书》(第169号)有一节专门讨论“技术政策”。

¹⁶ 大会文件 ILC.111/Record No.7A。

¹⁷ 理事会文件 GB.347/INS/PV(Rev.), 第34段。

¹⁸ 理事会文件 GB.344/INS/PV, 第79段。

¹⁹ GB.344/INS/PV, 第70段。

²⁰ GB.343/INS/PV, 第34段。

²¹ 劳工组织,《百年宣言》,第二部分(A)(ii)。

²² 劳工组织,《全球行动呼吁》,第13段(a)(ii)。

²³ 劳工组织,《国际劳工大会第57届会议通过的决议》(1972年,日内瓦),第10页。

第 169 号建议书将技术发展确定为“增进生产潜力和实现创造就业机会和满足基本需要的主要发展目标的手段”，并将促进技术发展设定为“国家发展政策的主要组成部分之一”。

26. 在第 328 届会议(2016 年 3 月)上，理事会审议了一项关于技术和其他结构性驱动因素在改变失业和就业不足性质方面的作用的可能议题。这项议题当时未获保留，其目的是针对以下问题制定政策对策，例如是否能够处于不同环境、不同年龄组和技能水平的所有女性和男性求职者提供充足优质的就业机会；技术变革和其他因素如何影响结构性特征，包括就业机会和技能需求的水平、性质和质量；以及这些趋势和模式是否确实能够逐渐发展成为劳动力市场的结构性和长期性特征。²⁴
27. 公正过渡的讨论包含了与拟议议题相关的若干要素。²⁵ 它指出，向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡因技术变革的影响而变得更加复杂，²⁶ 同时也认识到作为其指导原则的一部分，获得技术应该是公正过渡的一个关键部分。²⁷ 它还呼吁各国政府促进技术发展以及获得无害环境技术的机会(包括在中小微型企业中)，同时确保体面劳动惠益和工作与生活平衡，²⁸ 并呼吁雇主组织和工人组织有效参与各种形式的社会对话，包括集体谈判，从而分享技术进步的惠益。²⁹

B. 与劳工组织战略目标的相关性

28. 虽然技术被视为产业政策(包括向低碳经济转型所需的产业政策)的重要组成部分，公正过渡的讨论强调指出，技术对工作中的尊严、工作时间安排(包括工作与生活平衡)和照护工作再分配具有影响。第 169 号建议书着重指出了技术在体面劳动方面的巨大潜力，包括提高生产力、扩大就业容量、拓展就业结构、改善工作条件、减少工作时间、利用现有和未来技能的机会以及增强大型企业和小型企业之间的联系。通过一次大会讨论，可评估现有技术 and 新技术在多大程度上实现了这一潜力，以及政策是否成功消除了负面影响，例如对职业安全与卫生的负面影响。
29. 人工智能、机器学习和机器人技术等新技术可以提供机遇，帮助发展中经济体和新兴经济体实现跨越式发展，但也在就业数量和质量方面带来了新的挑战。过去十年里，尽管人们对新技术大规模取代人类劳动表示了关切，但文献资料中并没有就新技术对就业的潜在影响达成共识，

²⁴ 理事会文件 GB.328/PV，第 10 段。

²⁵ 大会文件 ILC.111/Record No.7A。

²⁶ 大会文件 ILC.111/Record No.7A，第 5 段。

²⁷ 大会文件 ILC.111/Record No.7A，第 20 段。

²⁸ 大会文件 ILC.111/Record No.7A，第 21(j)段。

²⁹ 大会文件 ILC.111/Record No.7A，第 22(a)段。

而且各国之间的情况估计差异很大。³⁰ 现有的研究还提出了这类问题：是某项职业整体都易于实现自动化，还是该职业中的某项具体任务可被自动化取代。³¹

30. 新技术可以带来显著的生产力增长、新的市场机会和新的就业机会。同时，迄今为止的证据表明，在过去 15 年中，发达、新兴和发展中经济体的生产率均有所下降，这可能是因为在技术扩散方面出现了时间滞后，或缺乏利用这些技术的组织能力和/或劳动技能，亦或人工智能和数据集中在一小部分大公司手上，³² 又或者是因为对完成效率低的现有任务实行了自动化。这些研究发现凸显了所谓的“生产力悖论”，³³ 现有证据表明，有必要进行更系统的研究，以便切实了解影响技术应用和技术扩散的因素及其对不同类型的公司、产业、行业和国家或区域生产力的影响。
31. 随着新技术的更广泛使用，更为重要的是要确定适当的技能，并使职工队伍为新的任务要求做好准备。社会对话，包括集体谈判和工作场所合作，是指导成功转型的关键。关于所需技能和能力的类型，没有系统性的证据，因为转型进程高度国别化、行业化。利用大数据和人工智能的技能预测和职业指导系统能够很好地应对调整过程的复杂性，并帮助职工个体实现顺利过渡。³⁴
32. 新技术也带来了新的挑战，如收入和工作保障、工作强度加大对精神健康产生影响和某些歧视性做法。³⁵ 这些技术促成了新的工作形态，如远程工作和平台工作，给工作与生活平衡带来了挑战，以及由于对工人的不正确分类而减少了获得与就业相关的待遇和基本保护的机会，同时工作场所监控技术可能侵犯工人的隐私权。³⁶ 劳动保护周期性讨论委员会也认识到应对从非正

³⁰ Carl Benedikt Frey 和 Michael A. Osborne, “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?”, *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (2017 年), 第 254–280 页; Damian Grimshaw 和 Uma Rani, “The Future of work: Facing the challenges of new technologies, climate change and ageing”, 载于 *Contemporary Human Resource Management*, Adrian Wilkinson、Tony Dundon 和 Tom Redman 编 (伦敦: Sage Publications, 2021 年); Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst 和 Enzo Weber, *Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade*, Institute for Employment Research IAB Discussion Paper No. 07/2020, 2020 年。

³¹ Melanie Arntz、Terry Gregory 和 Ulrich Zierahn, “Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences”, IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Series, No. 12428, 2019 年。

³² Peter Bauer 等, *Productivity in Europe: Trends and drivers in a service-based economy*, JRC Technical Report (卢森堡: 欧盟, 2020 年); Alistair Dieppe (编), *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (华盛顿: 世界银行, 2020 年); Prasanna Tambe 等, “Digital Capital and Superstar Firms”, NBER Working Paper Series, Working Paper No. 28285, 2020 年。

³³ Erik Brynjolfsson、Daniel Rock 和 Chad Syverson, “Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics”, 载于 A. Agrawal、J. Gans 和 A. Goldfarb (编): *The economics of artificial intelligence: An agenda*, 第 23-60 页 (芝加哥: 芝加哥大学出版社, 2019 年); Bart van Ark、Klaas de Vries 和 Abdul Erumban, “How to not miss a productivity revival once again?”, NIESR Discussion Paper No. 518, 2020 年。

³⁴ Karlis Kandars、Jyldyz Djumalieva、Cath Sleeman 等, *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020 年)。

³⁵ Damian Grimshaw 和 Uma Rani, “The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing”, 2021 年。

³⁶ 大会文件 ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), 第 24 段。

规经济向正规经济转型以及从无保障的工作向有保障的体面工作过渡的必要性。³⁷ 即将进行的标准制订讨论被视为应对平台工人面临的独特挑战(如缺乏社会保护和有限的谈判能力)的关键。³⁸ 在处理特定的工作模式(包括平台工作和远程工作)时,需采用性别视角。³⁹

33. 在数字劳动平台上以及常规工作场所和一些人力资源流程中使用基于大量数据的人工智能和“算法管理”做法来管理工作流程和工人绩效,可能会导致针对特定工人群体的歧视性做法。人工智能、可穿戴设备和工具等技术也越来越多地用于传统工作场所,以便于监控工作表现。⁴⁰ 通过人工智能和其他设备收集的数据有利于公司层面的决策活动,如裁员、任务或岗位设计等,这样做有可能提高生产率,但若监管不当,也可能会给工人权利和就业质量带来新的挑战。然而,发达国家和发展中国家不同行业的公司对这一做法的采用情况仍不清楚,需要开展进一步研究,以便更好地了解这些做法是如何与现有组织结构相互作用的。⁴¹
34. 劳动保护周期性讨论委员会强调需开展影响评估,确定数字化和人工智能(包括算法管理)对劳动保护(包括工作时间)的影响。⁴² 还要求就如何在不损害工人权利的情况下使用自动化系统、算法和人工智能开展更多研究,给予更多指导。⁴³ 在断开连接权利方面,有人呼吁继续交换和收集关于远程工作的机会、挑战和演变以及断开连接权利的实证。⁴⁴ 在这方面,还有人指出,不存在一个万能解决办法,不应该有一项新的权利或基于权利的方法,相反,各项规章应该提供更多的灵活性、自主权和更好的工作与生活平衡。⁴⁵
35. 劳动保护周期性讨论委员会最后指出,数字化以及自动化监测和管理工具的使用给劳动世界带来了机遇和挑战,需对劳动保护政策进行评估,以应对挑战,抓住机遇。⁴⁶ 数字化和自动化以及向低碳经济过渡具有创造就业岗位的潜力,重要的是需确保这些工作岗位的劳动保护。⁴⁷ 劳动保护周期性讨论委员会的成果(《劳动保护决议》)呼吁就数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动保护带来的机遇和挑战,包括新出现的职业安全与卫生风险,开展知识开发和能力建设活

³⁷ 大会文件 ILC.111/Record No. 6A(Rev.), 第 21 和 24(f)段。

³⁸ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 79 段。

³⁹ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 27 段。

⁴⁰ Valerio De Stefano, “Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection”, ILO Employment Policy Working Paper No. 246, 2018 年; Pheobe V. Moore、Martin Upchurch 和 Xanthe Whittaker(编), *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018 年)。

⁴¹ Sara Baiocco 等, *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Background Paper No. 9 (劳工组织, 2022 年)。

⁴² 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 68 段。

⁴³ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 89 段。

⁴⁴ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 68 段; 欧盟, 第 79 段。

⁴⁵ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 119 段。

⁴⁶ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 18 段。

⁴⁷ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 15 段。

动。⁴⁸ 它还特别呼吁理事会对人工智能和算法管理问题的审议，以及对进一步讨论该主题必要性的评估。⁴⁹

36. 技术可被加以有效利用，为所有工人提供体面工作。例如，一些国家的政府已开始通过在登记经济单位和就业、数字支付或电子工资单、发放社会保护和其他福利待遇、申报和缴纳税款等方面采用数字技术来促进正规化。⁵⁰ 这一战略可以在包括平台工作在内的各种不同背景下加以复制和推广。技术还可以通过维护透明的数字记录并采用有针对性的检查和执法管理来帮助提高合规性。同样，随着工作强度的不断增加，可以通过数字化方式管理工时，以确保与工时对应的工资得到保护，并确保遵守工时规定。《劳动保护决议》呼吁劳工组织加强对政府、雇主组织和工人组织的支持，利用数字技术改善工作条件，提高工人的职业安全与卫生水平并促进合规(特别是对中小微型企业而言)，⁵¹ 以及提高能力，更好地应对新的工作组织形式可能造成的任何心理风险和与工作相关的压力，包括在高度使用信通技术的工作场所。⁵²
37. 《百年宣言》呼吁成员国强化劳动制度，确保所有工人得到充分保护，并重申劳动关系作为向工人提供确定性和法律保护之方式的持续相关性。它特别呼吁“确保适当保护隐私和个人数据并应对与工作数字化转型(包括平台工作)相关的劳动世界中的挑战和机遇的政策和措施”。在新冠肺炎疫情仍在持续及开展远程工作的背景下，这类政策的作用更加重要，但如果没有有效的政策和法规来保护工人并确保所有人都能获得数字接入，远程工作则可能会产生严重的经济和社会后果。《劳动保护决议》也呼吁政策应对措施应富有雄心，并考虑到全球和结构性变化的影响、脆弱性的交叉以及新的工作形态和数字化。⁵³
38. 要利用技术使世界各地的公司和工人，无论男女，都能够平等分享惠益，除了对数据监管采取明智的做法外，还需要解决数字鸿沟问题。这将使许多发展中国家能够向正规化过渡，改善市场准入，便利获得公共服务，从而提高生产力。为此，将需要在建设或升级数字基础设施方面加大投资和融资，以缩小不断扩大的差距，从而使现有的不平等问题不致加剧，并确保其为所有人所普遍使用。

C. 预期成果

39. 一般性讨论的可能预期成果将是若干结论和一份决议，其将阐述技术在数字时代在促进充分、生产性和自由选择的就业方面的作用；指导成员国针对新技术的情况，采取行动加强对工人的保护；并包含关于需要劳工组织在今后的计划拟订中予以支持的规范性或非规范性倡议的建议。一般性讨论可考虑到关于平台经济中体面劳动的标准制订讨论(若定于 2026 年进行该讨论)以及《公平过渡决议》阐明的要务、原则和作用。一般性讨论将为劳工组织提供一个机会，就联合

⁴⁸ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)，第 24(g)段。

⁴⁹ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)，第 24(g)段。

⁵⁰ Juan Chacaltana、Vicky Leung 和 Miso Lee, “New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality”, ILO Employment Working Paper No. 247, 2018 年。

⁵¹ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)，第 23(e)段。

⁵² 大会文件 ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)，第 23(g)段。

⁵³ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)，第 94 段。

国秘书长的《数字合作路线图》⁵⁴和《人权行动呼吁》⁵⁵提供三方视角，同时为加快实现可持续发展目标 8 和 9 作出贡献。⁵⁶

3. 有关目前正在开展准备工作的专题的预计后续工作的最新情况

A. 诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理⁵⁷

40. 2013 年劳工大会周期性讨论的结论呼吁成员国确保尊重法治，包括通过强化争议预防和处理机制。该结论还要求劳工局扩大援助，加强和提高预防和处理劳动争议制度和机制的绩效，包括有效处理个人劳动投诉。随后，2018 年劳工大会关于社会对话与三方机制的周期性讨论的结论呼吁成员国酌情建立并与社会伙伴共同完善有效、便捷和透明的争议预防和处理机制。该结论还要求劳工局帮助成员国和三方成员加强各个层面的争议预防和处理制度，促进有效的社会对话并建立信任。⁵⁸最近，为了增强诉诸劳动法律机会的普惠性，劳工局加大了技术援助力度，支持改革监管框架，提高成员国在预防和处理个人和集体争议方面的机构能力，包括司法和非司法机制。
41. 可持续发展目标 16.3 旨在促进法治和所有人都有诉诸法律的机会。据认为，世界上有多达三分之二的人口无法有意义地诉诸法律。⁵⁹联合国秘书长提出的《我们的共同议程》指出，正义是社会契约的一个重要方面，国家无法提供诉诸法律的机会是助长不信任和不平等的一个关键原因。⁶⁰尽管如此，时间已经过半，世界仍未步入实现可持续发展目标 16 的正轨，只有三分之一的国家取得了一定进展。⁶¹获得劳动权利提供了一条摆脱非正规性的途径，是社会正义的一项关键内容。联合国机构就可持续发展目标 16 项下的诉诸法律问题提供了广泛指导，强调冲突、不安全、机构薄弱和诉诸法律的机会有限仍是对实现可持续发展的巨大威胁。然而，这些指导意见并未涉及劳动世界中劳动争议预防和处理的具体问题。为实现可持续发展目标 16.3 项下的具体目标，需要在雇主和工人诉诸劳动法律这一问题上提供进一步的规范性指导并加大多边行动。
42. 新冠肺炎疫情迫使世界各地的劳动争议预防和处理制度以各种方式进行调整，应对危机。应对措施包括加大对信息和通信技术的使用，以及更多地依靠替代性争议处理机制，劳工局最近的

⁵⁴ 联合国，《数字合作路线图》，秘书长报告，2020 年 6 月。

⁵⁵ 联合国，《最高愿望：人权行动呼吁》，2020 年，特别是人权新领域的工作流程。

⁵⁶ 特别是旨在“大幅提升信息和通信技术的普及度，力争到 2020 年在最不发达国家以低廉的价格普遍提供因特网服务”的可持续发展目标 9.c。可持续发展目标 9 是比任何其他目标都更需要加速行动的目标，见联合国，《实现可持续发展目标进展情况：制定拯救人类和地球的计划》，秘书长的报告(特别版)，第 27 段。

⁵⁷ 已根据《2022-2023 两年期计划和预算》对劳工局的研究工作进行了调整，旨在支持三方成员“修订涉及预防和解决争议的法律框架，以扩大和保护所有人的权利，简化程序并加强所有工作人员的资格和能力”。见理事会文件 GB.341/PFA/1，第 81 段。

⁵⁸ 理事会有机会在审议未来劳工大会会议议题时，讨论自 2013 年以来开展的研究的定期进度报告。见最近理事会文件 GB.341/PV、GB.343/PV 以及 GB.344/PV。

⁵⁹ 可持续发展目标知识中心，“可持续发展目标 16 和 2021 年自愿国别评估：促进人人享有公平的机会”，2021 年 4 月。

⁶⁰ 联合国，《我们的共同议程：秘书长报告》，2021 年，第 23 段。

⁶¹ 《实现可持续发展目标进展情况》，第 44 段：“公民在获得司法、基本服务和法律保障方面也面临挑战，而且由于机构效力低下，公民的代表性普遍不足。此外，结构性不公正、不平等和新出现的人权挑战使和平和包容性社会更加遥不可及。”

研究中也指出了这一点。⁶² 疫情清楚地表明，各国劳动争议处理制度的调整适应能力参差不齐，需要在这一领域提供进一步的支持和指导。

43. 新冠肺炎疫情对劳动争议处理机构的影响可能比最初预期的要更久远，这将影响到诉讼程序数字化、技术工具使用不均衡和缺乏统计数据等方面的机会和挑战。⁶³ 此外，劳动力市场变革，包括数字化变革，正显示出对有效劳动争议机制和机构日益增长的需求。
44. 在 2020-2021 两年期间，劳工局发布了：(1) 关于诉诸法律和劳动法庭作用的一系列区域研究；⁶⁴ (2) 若干相关工作文件；⁶⁵ (3) 《快速评估调查》的结果。⁶⁶
45. 随着有关提高劳动争议预防和处理制度有效性的政策和技术咨询请求不断增加，劳工局为司法性和非司法性争议处理机构开发了一套自我诊断工具(“工具”)。2022 年，劳工局在巴巴多斯、孟加拉国、莱索托和墨西哥(在联邦和州一级)以三方参与的形式对该工具进行了试点。除了开展国家三方核准工作外，试点行动还提供了机会，以便从源头上收集相关比较性信息，了解上述国家的争议处理机构所面临挑战的实际情况，并确定需要改进的领域。⁶⁷ 试点国家的三方成员指出了一些挑战，例如在新就业形态劳动者(包括弱势工人)诉诸劳动法律方面，以及在经济、社会或卫生危机期间提供服务方面。迄今收集到的证据表明，独立、开放、包容的争议预防和处理机制的有效运作，对于建立工作场所和谐、高效的劳动关系至关重要。
46. 2023 年，该工具以英文、法文和西班牙文⁶⁸ 出版，并在刚果民主共和国、印度(卡纳塔克邦、喀拉拉邦和特伦甘纳邦)、哈萨克斯坦、墨西哥、北马其顿、巴基斯坦(信德省和旁遮普省)、塞尔维亚、南非和西班牙使用。
47. 与都灵培训中心一起开发了一个自我评估协调员培训计划，并于 2023 年 2 月在墨西哥进行了试点。当地劳动法院和非司法机构的代表参加了培训。2023 年 6 月，劳工局和都灵培训中心开展了对总部专家和非洲、亚洲、欧洲和美洲的外地专家的协调员培训。此外，在已接受培训的协

⁶² 劳工组织，《快速评估调查报告：劳动争议处理机制应对新冠肺炎疫情》，2021 年。

⁶³ 劳工组织，《快速评估调查报告》，第 33 页。

⁶⁴ 区域研究考虑针对欧洲、亚洲和太平洋、阿拉伯国家、非洲和拉丁美洲分别出版。这些出版物是：《诉诸劳动法律：选定欧洲国家的司法机构和程序》《诉诸劳动法律：选定非洲国家的司法机构和程序》《诉诸劳动法律：部分亚太国家的司法机构和程序》《诉诸劳动法律：若干南美国家的司法机构和程序》《诉诸劳动法律：选定阿拉伯国家的司法机构和程序》。

⁶⁵ 相关出版物包括：Eusebi Colàs-Neila 和 Estela Yélamos-Bayarri，《诉诸法律：关于欧洲和拉丁美洲劳动法庭的文献回顾》，劳工组织工作文件 6，2020 年；Michael Gay 和 Craig Bosch，《马来西亚劳动争议解决系统审查报告》(劳工组织，2020 年)；César Arese，“在南美国家获得有效的劳工司法系统的机会”，劳工组织工作文件 10，2020 年。

⁶⁶ 劳工组织，《快速评估调查报告》。

⁶⁷ 见劳工组织产业关系比较法律数据库(IRLex)第 7 部分，“劳动争议及其处理”。

⁶⁸ 劳工组织，《诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理有效性自我评估诊断工具》，见英文版 [Access to labour justice: A diagnostic tool for self-assessing the effectiveness of labour dispute prevention and resolution](#)；法文版 [Accès à la justice du travail : Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail](#)；西班牙文版 [Acceso a la justicia laboral: Una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales](#)。

调员的帮助下，劳工局计划在一些已经提出要求的国家为使用该工具提供支持，并将密切跟进因使用该工具而通过的三方行动计划的执行情况。

48. 2023 年，劳工局发布了一份概况介绍⁶⁹和一份比较法律报告，分析了世界各地 40 个国家司法性和非司法性诉诸劳动法律机构和机制。⁷⁰ 该报告通过比较所作的政策、法律和机构选择，征集促进人人均能诉诸法律的良好做法，填补了劳动争议预防和处理各方面的重大知识缺口。
49. 劳工组织三方成员着重指出了人人均能获得诉诸劳动法律机会的重要性，反映在劳工组织最近的几项文书中。因此，过去十年通过的文书中越来越多地提到了与诉诸法律有关的法律原则。与非正规经济、家政工人以及劳动世界中的暴力和骚扰有关的文书即是如此。⁷¹
50. 迄今为止，没有一项国际劳工标准综合全面处理了劳动争议预防和处理所有方面问题。鉴于劳动关系不断演变以及工作场所争议中新出现的问题，劳动争议预防和处理方面的综合全面指导的缺位削弱了国家和社会伙伴应对诉诸劳动法律需求的能力。
51. 加强劳动法律诉诸渠道通常需要修订监管框架、简化程序、改善代表性和降低成本，并加强从事争议预防和处理工作的专业人员和机构的资格和能力。最重要的是，这意味着确保各方都有平等机会参加公正、迅速且负担得起的听证会，以实现他们在工作中的权利。

B. 保护数字时代工人个人数据⁷²

52. 1996 年，劳工组织的一次专家会议通过了一项《保护工人个人数据实践准则》。这项由劳工组织编写的一份评注作为补充的《业务守则》，对个人数据的收集、安全性和储存以及个人数据的使用和与第三方共享作出了规定。它还列举了工人的个人和集体权利，并涉及了数据的自动化处理以及电子监控问题。随后，《2010 年艾滋病建议书》(第 200 号)和《2011 年家政工人建议书》(第 201 号)明确呼吁采取符合上述业务守则的措施。
53. 随着信息技术的进步，包括在工作环境中使用算法和监督工具，需进一步关注对使用工人个人数据的明确治理。《百年宣言》强调了这一点，呼吁劳工组织成员国采取“确保适当保护隐私和个人数据并应对与工作数字化转型(包括平台工作)相关的劳动世界中的挑战和机遇的政策和措施”。2021 年 6 月，劳工大会通过了《全球行动呼吁》，劳工组织三方成员在其中承诺“推行、利用和调整远程工作和其他新的工作安排，以便通过监管、社会对话、集体谈判、工作场所合作以及努力缩小数字接入方面的差距等手段，留住工作岗位并扩大体面劳动机会，同时尊重国际劳工标准和隐私，并促进数据保护和工作与生活的平衡”。
54. 对 1996 年《业务守则》的初步分析表明，由于该守则符合多年来发展的一般数据保护标准，其基本原则仍然具有相关性。然而，新技术的发展给这些原则的解释和应用带来了新的层面。此

⁶⁹ 劳工组织，在集体劳动争议中诉诸劳动法律：来自最新的 IRLex 数据库的实证。

⁷⁰ 劳工组织，诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理比较法律与实践(即将发布)。

⁷¹ 它们包括《2011 年家政工人公约》(第 189 号)和《2011 年家政工人建议书》(第 201 号)；《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)和《2019 年暴力和骚扰建议书》(第 206 号)；以及《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)。

⁷² 关于理事会以前对该议题的讨论情况，见理事会文件 GB.343/PV 和 GB.344/PV。

外，自 1996 年以来各国在立法举措方面的迅速发展表明世界各国越来越多地寻求在收集、处理和使用个人数据方面保护工人权利。例如，在欧洲，欧洲委员会的部长委员会于 2015 年通过了一项新的关于就业方面个人数据处理的建议，其中考虑到了使用新的信息和通信技术所带来的影响。⁷³ 2016 年，欧盟通过了一项规定，也提供了就业方面的个人数据保护。⁷⁴ 在非洲，包括加纳、肯尼亚、马达加斯加、毛里求斯、尼日利亚、卢旺达、南非、多哥、乌干达和津巴布韦在内的国家近年来一直在采取措施保护和保障其公民的个人信息，《非洲联盟网络安全和个人数据保护公约》（《马拉博公约》）在第 15 个国家批准后于 2023 年 6 月生效。⁷⁵ 过去 10 年，亚太地区许多国家通过或修订了个人数据保护法。⁷⁶

C. 保护公共服务部门中的举报人

55. 关于公共服务部门集体谈判挑战的全球对话论坛(2014 年 4 月 2 日至 3 日，日内瓦)的结论提及了立法、社会对话和集体谈判在公职人员独立性和保护方面的作用，包括反腐败立法的作用。工人组在 2014 年 10 月的行业咨询机构会议上也强调了这一问题。2015 年 10 月，向理事会通报已收到来自国际公共服务劳工联合会的一份建议，内容是在劳工大会议程中列入一项标准制订议题，旨在确保某些类别的公职人员的独立性、公正性和保护，特别是通过与腐败作斗争。⁷⁷
56. 这是一个新出现的专题，因此 2016 年 10 月向理事会提交的文件建议先召开一次专家会议进行审议。在其 2017 年 1 月 11 日至 13 日所召开会议框架下，行业咨询机构建议劳工局作为 2018-2019 年行业工作计划的一部分，对该专题进行研究。因此，劳工局出版了一份关于保护公共和金融部门中举报人的国家法律和实践的工作文件。⁷⁸ 行业咨询机构在 2021 年 1 月的会议上决定向理事会提议，在 2022-2023 两年期举行一次关于保护公共服务部门举报人的技术会议。理事会在第 341 届会议(2021 年 3 月)上核可了这项建议，⁷⁹ 并在第 343 届会议(2021 年 11 月)上确定了会议的日期和组成。⁸⁰ 关于保护公共服务部门中举报人的技术会议于 2022 年 9

⁷³ 部长委员会向成员国提出的关于就业方面个人数据处理的建议(CM/Rec(2015)5)。

⁷⁴ 欧洲议会和理事会 2016 年 4 月 27 日关于在处理个人数据方面保护自然人、此类数据的自由流动以及撤销第 95/46/EC 号指令(一般数据保护条例)的(EU)2016/679 号条例。见 Claudia Ogrisek, *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context*, Labour & Law Issues, vol. 3, no. 2, 2017 年。

⁷⁵ 《网络安全和个人数据保护公约》。

⁷⁶ 例如，中国(《个人信息保护法》，2021 年)，日本(《个人信息保护法》，2003 年)，2020 年修订；菲律宾(《数据隐私法》，2012 年)；大韩民国(《个人信息保护法》，2011 年)，2020 年修订；新加坡(《个人数据保护法》，2012 年)，2020 年修订。

⁷⁷ 见理事会文件 GB.325/INS/2，第 31 段。

⁷⁸ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo 和 Margherita Licata, 《关于保护公共和金融部门中举报人的法律和实践》，劳工组织第 328 号工作文件，2019 年。

⁷⁹ 见理事会文件 GB.341/PV，第 653-662 段。会议的组成包括所有感兴趣的政府、8 名雇主代表、8 名工人代表，以及顾问、观察员及作为观察员与会的官方国际组织和非政府国际组织。

⁸⁰ 见理事会文件 GB.343/POL/2(Rev.2)，附录一。

月 26 日至 30 日举行，通过了若干结论。⁸¹ 这次会议的成果报告已提交给理事会第 347 届会议⁸² 并进行了讨论。⁸³

⁸¹ 会议文件 TMWBPS/2022/8。

⁸² 理事会文件 GB.347/POL/2。

⁸³ 理事会文件 GB.347/POL/PV。

▶ 附录二

“人人均能诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理”三方技术会议提案

背景情况

1. 理事会在第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)上要求劳工局考虑其所提供的指导意见，编写关于“诉诸劳动法律”三方技术会议的提案，供理事会于 2023 年作出决定。理事会在第 347 届会议(2023 年 3 月)上提供了进一步指导。
2. 经磋商并根据 2018 年通过的技术会议《议事规则》，谨请理事会决定会议的日期、会期、地点、组成和会议成果的形式。

三方会议的目的

3. 三方会议旨在就以下事宜向理事会提出建议：采取进一步措施，提供明确综合的规范性或非规范性政策指导，以便通过有效的劳动争议预防和处理机构和机制，实现包容性诉诸劳动法律，同时考虑到在诉诸劳动法律方面广为接受的有效性原则以及旨在实现这些原则的法律和实际解决方法的多样性。

三方会议的日期、会期、地点和成果形式

4. 劳工局提议：
 - 技术会议将于 2025 年 2 月 18 日至 20 日在瑞士日内瓦劳工组织总部举行；
 - 会议语言为英语、法语和西班牙语；
 - 会议将产出一份关于其结论的报告，该报告将提交给理事会第 354 届会议(2025 年 10 月至 11 月)。

组成

5. 劳工局提议技术会议组成如下：
 - 每个相关政府的一名代表；
 - 由理事会雇主组和工人组任命的十二名雇主代表和十二名工人代表。
6. 根据技术会议的《议事规则》，劳工局提议每名代表可由一名顾问陪同。¹⁴⁷会议应公开举行。未派代表出席的政府可作为观察员出席会议。雇主组和工人组可以各自指派观察员。
7. 劳工局提议邀请下表所列的政府间组织和国际非政府组织。

¹⁴⁷ 《技术会议议事规则》，第 5 条。

8. 劳工局提议确定一名精通劳动争议预防和处理事宜的独立主席。
9. 《2024-2025 两年期计划和预算》中没有列入此次会议的拨款。因此，提议首先从 2024-2025 两年期预算第一编可能出现的节余中予以列支，或者，如果不能这样做，则使用第二编的意外支出拨款。若仍不可行，总干事将在两年期的稍后阶段提出替代筹资方法。

会议的名称和日期	政府间组织(根据长期安排)	政府间组织 (由理事会负责人授权)	国际非政府组织 (由理事会授权)
<p>“人人均能诉诸劳动法律”技术会议</p> <p>(日内瓦, 2025 年 2 月 18 日-20 日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 联合国人权事务高级专员办事处 (人权高专办) ● 非洲经济委员会(非洲经委会) ● 欧洲经济委员会(欧洲经委会) ● 拉丁美洲和加勒比经济委员会 (拉加经委会) ● 西亚经济社会委员会(西亚经社会) ● 国际原子能机构(原子能机构) ● 联合国开发计划署(开发署) ● 联合国毒品和犯罪问题办事处 (毒罪办) ● 世界粮食计划署(粮食计划署) ● 世界知识产权组织(知识产权组织) ● 世界贸易组织(世贸组织) <p>区域组织</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 非洲开发银行(非开行); ● 非洲联盟(非盟); ● 安第斯共同体(安共体); ● 阿拉伯劳工组织; ● 亚洲开发银行; ● 亚洲生产力组织; ● 东南亚国家联盟(东盟); ● 加勒比共同体(加共体); ● 加勒比开发银行(加开行); ● 东部和南部非洲共同市场 (东南非共同市场); ● 南方共同市场(南共市); ● 欧洲委员会; ● 东非共同体; ● 中非国家经济共同体(中非经共体); ● 西非国家经济共同体(西非经共体); ● 欧亚经济联盟; ● 欧洲复兴开发银行; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国际法院 ● 欧洲联盟法院 ● 欧洲人权法庭 ● 美洲人权法院 ● 美洲人权委员会 ● 非洲人权和民族权法院 ● 非洲人权和民族权委员会 ● 东盟政府间人权委员会 	<p>具有国际劳工组织一般咨商地位的非政府组织</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国际工会联合会 (ITUC) ● 国际雇主组织(IOE)

会议的名称 和日期	政府间组织(根据长期安排)	政府间组织 (由理事会负责人授权)	国际非政府组织 (由理事会授权)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 欧洲联盟(欧盟); ● 海湾合作委员会; ● 政府间发展管理局; ● 拉丁美洲一体化协会; ● 阿拉伯国家联盟; ● 南亚区域合作联盟(南盟); ● 南部非洲发展共同体; ● 美洲国家组织。 <p>其他组织</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国际货币基金组织(基金组织); ● 经济合作与发展组织(经合组织); ● 世界银行集团。 		

财务安排 - 估计费用

	美元
差旅和每日津贴	156,478.59
口译	110,400.00
总计	266,878.59

▶ 附录三

《<2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的 社会正义宣言>的后续措施》摘录¹

.....

II. 本组织协助其成员国的行动

.....

了解成员国的现实并对其需求做出回应

B. 国际劳工组织将根据理事会所同意的模式采用一种由国际劳工大会定期 进行讨论的方案，而并非复制国际劳工组织的监督机制，目的是为了：

(i) 更好地了解其成员国就每一项战略目标而言所具备的各式各样的现实和需求，通过利用其所能支配的所有行动手段，包括与标准相关 的行动、技术合作以及劳工局的技术和研究能力，更有效地对这些需求做出回应，并相应地调整其优先事项和行动计划；和

(ii) 评估国际劳工组织活动的结果，以便使计划、预算和其他治理方面的决定在知情情况下作出。

.....

III. 劳工大会评估

A. 《宣言》的影响，特别是，它通过综合落实国际劳工组织战略目标、为在各成员国中促进该组织的主旨和目标做出了多大程度的贡献，将是一个由劳工大会进行评估的主题，并可在列入其议程的议题框架内不时地重复进行评估。

B. 国际劳工局将为劳工大会编写一份评估《宣言》影响的报告，报告将包含的信息涉及：

(i) 作为目前《宣言》的结果而采取的行动或措施，这方面信息可由三方成员通过国际劳工组织的办事处(特别是在地区的办事处)来提供，也可由任何其他可靠的来源加以提供；

¹ 经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》。

- (ii) 由理事会和劳工局为跟进那些与落实战略目标有关的、涉及治理、能力和知识库议题而采取的措施，包括国际劳工组织的计划和活动及其影响；和
 - (iii) 《宣言》对其他感兴趣的国际组织的可能影响。
- C. 将为感兴趣的多边组织提供机会参与对有关影响的评估并参与讨论。其他感兴趣的实体可在理事会邀请下出席并参与讨论。
- D. 根据其评估，国际劳工大会将就进一步评估的可取性或在采取任何其它形式的适宜行动的机会方面得出结论。

▶ 附录四

列入劳工大会议程的技术议题概览(2010-2033 年)

会议	技术议题			
第 99 届 (2010 年)	家政工人体面劳动 – 标准制订 , 两次讨论(第一次讨论)。	制订劳动世界艾滋病毒/艾滋病的 独立建议书 – 标准制订 , 两次讨论 (第二次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施, 关于就业战略目标的 周期性讨论 。	对《1998 年工作中基本原则和权利 宣言》后续措施的评估。
第 100 届 (2011 年)	家政工人体面劳动 – 标准制订 , 两次讨论(第二次讨论)。	劳动行政管理和劳动监察 – 一般性 讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施, 关 于社会保护(社会保障)战略目标的 周 期性讨论 。	
第 101 届 (2012 年)	制订社会保护底线的独立建议书 – 标准制订 , 一次性讨论。	青年就业危机 – 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施和 《1998 年宣言》后续措施(2010 年 6 月修订), 关于工作中基本原则和权利 战略目标的 周期性讨论 。	
第 102 届 (2013 年)	新人口背景下的就业和社会保护 – 一般性讨论 。	可持续发展、体面劳动和绿色就 业 – 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施, 关 于社会对话战略目标的 周期性讨论 。	对此前劳工大会根据《国际劳工组 织章程》第 33 条所通过的保证缅甸 遵守有关强迫劳动调查委员会的建 议的现存措施的进一步审议。
第 103 届 (2014 年)	补充《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号), 解决在预防、保护和赔偿措 施方面的差距, 有效实现消除强迫劳 动 – 标准制订 , 一次性讨论。	推动从非正规向正规经济转型 – 标 准制订 , 两次讨论(第一次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施, 关 于就业战略目标的 第二次周期性讨 论 。	批准根据公约第 13 条所设立的三方 专门委员会所通过的对《2006 年海 事劳工公约守则》的修正。
第 104 届 (2015 年)	从非正规向正规经济转型 – 标准制 订 , 两次讨论(第二次讨论)。	中小企业和创造体面和生产性就 业 – 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施, 关于社会保护(劳动保护)战略目标的 周期性讨论 。	

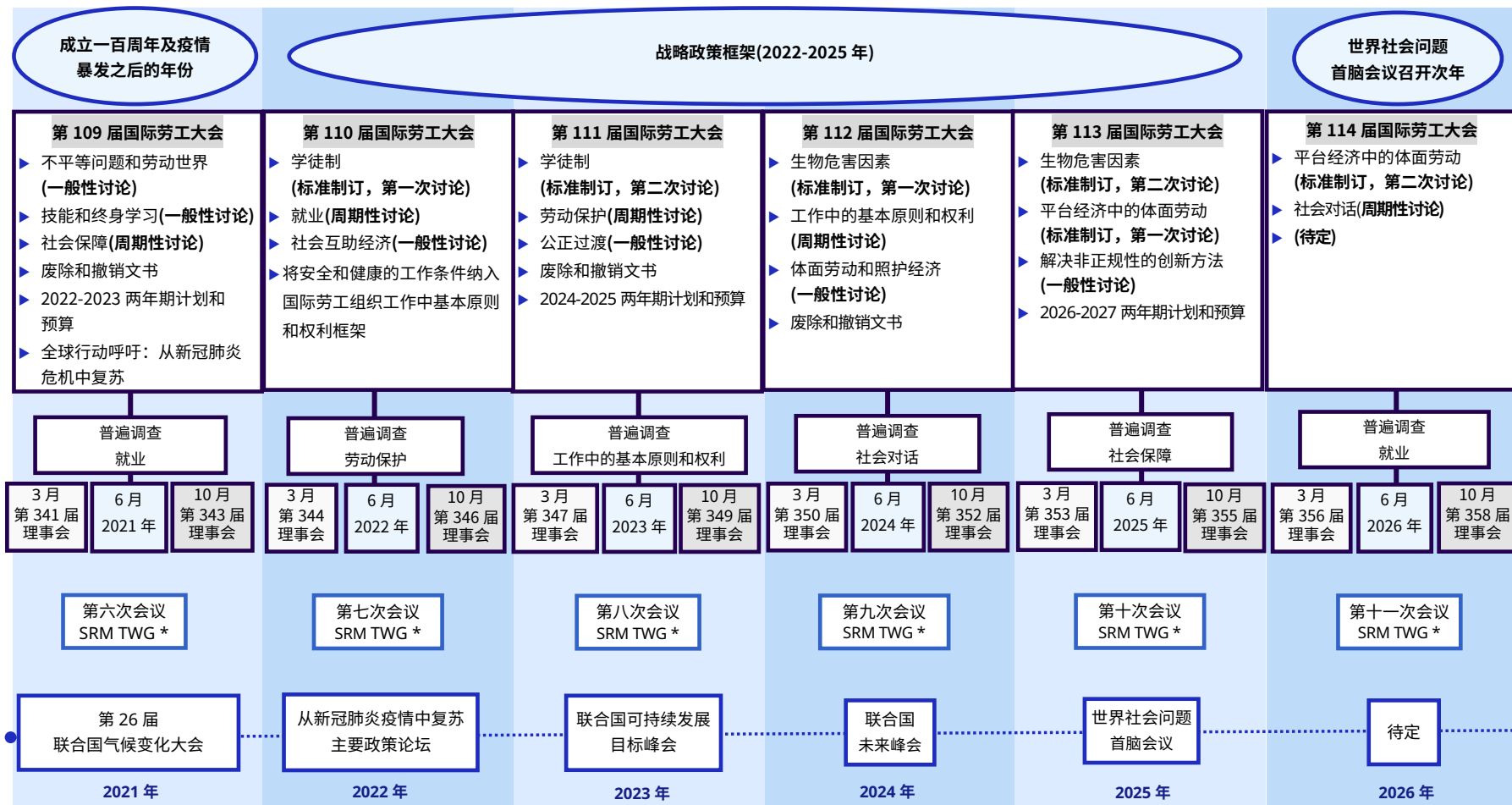
会议	技术议题			
第 105 届 (2016 年)	面向和平、安全和灾害复原的体面劳动：修改《1944 年(从战争到和平过渡期间)就业建议书》(第 71 号) - 标准制订 ，两次讨论(第一次讨论)。	全球供应链中的体面劳动 - 一般性讨论 。	评估《 社会正义宣言 》的影响。	批准《2003 年海员身份证件公约(修订本)》(第 185 号)附件修正案和三方专门委员会所通过的《2006 年海事劳工公约守则》的修正案。
第 106 届 (2017 年)	面向和平、安全和灾害复原的体面劳动：修改《1944 年(从战争到和平过渡期间)就业建议书》(第 71 号) - 标准制订 ，两次讨论(第二次讨论)。	劳务移民 - 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于工作中基本原则和权利战略目标的 周期性讨论 。	废除和/或撤销第 4 号、15 号、28 号、41 号、60 号和第 67 号公约。
第 107 届 (2018 年)	劳动世界针对妇女和男子的暴力和骚扰 - 标准制订 ，两次讨论(第一次讨论)。	国际劳工组织支持可持续发展目标的有效发展合作 - 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会对话和三方机制战略目标的 周期性讨论 。	废除第 21 号、50 号、64 号、65 号、86 号和第 104 号公约以及撤销第 7 号、61 号和第 62 号建议书。
第 108 届 (2019 年)	劳动世界针对妇女和男子的暴力和骚扰 - 标准制订 ，两次讨论(第二次讨论)。	《关于劳动世界的未来百年宣言》	组织与国际劳工组织一百周年有关的讨论及活动。	
第 109 届 (2021 年)	技能和终身学习 - 一般性讨论 。	不平等问题和劳动世界 - 一般性讨论 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的 周期性讨论 。	废除第 8 号、9 号、16 号、53 号、73 号、74 号、91 号和第 145 号公约和撤销第 7 号、54 号、57 号、72 号、76 号、93 号、109 号、179 号和第 180 号公约以及第 27 号、31 号、49 号、107 号、137 号、139 号、153 号、154 号、174 号、186 号和第 187 号建议书。撤销《1933 年收费职业介绍所公约》(第 34 号)。

会议	技术议题			
第 110 届 (2022 年)	学徒制 – 标准制订 ，两次讨论 (第一次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业战略目标的 周期性讨论 。	社会互助经济 – 一般性讨论 。	通过修正《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》第 2 段，将安全和卫生的工作环境纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架。
第 111 届 (2023 年)	学徒制 – 标准制订 ，两次讨论 (第二次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(劳动保护)战略目标的 周期性讨论 。	向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡，包括审议产业政策和技术 – 一般性讨论 。	废除第 163 号公约，撤销第 70 号、75 号、165 号、178 号公约和《<1976 年商船(最低标准)公约>(第 147 号)的 1996 年议定书》以及撤销第 9 号、10 号、20 号、28 号、48 号、75 号、76 号、78 号、105 号、106 号、108 号、138 号、140 号、141 号、142 号、155 号、173 号和第 185 号建议书。
第 112 届 (2024 年)	防范生物危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订 ，两次讨论 (第一次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于工作中基本原则和权利战略目标的 周期性讨论 。	体面劳动和照护经济 – 一般性讨论 。	废除第 45 号、62 号、63 号和第 85 号公约。
第 113 届 (2025 年)	防范生物危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订 (第二次讨论)。	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第一次讨论)。	通过解决非正规性并促进向正规经济过渡从而促进体面劳动的创新方法 – 一般性讨论 。	
第 114 届 (2026 年) (待完成)	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第二次讨论)。	利用技术的最大潜力实现体面劳动 – 一般性讨论 或 防范化学危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订 (第一次讨论)(待定)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会对话与三方机制战略目标的 周期性讨论 。	

会议	技术议题
第 115 届 (2027 年) (待完成)	<p>防范化学危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订，两次讨论(第一次或第二次讨论)(待确认)。</p> <p>根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的周期性讨论。</p>
第 116 届 (2028 年) (待完成)	<p>根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业问题战略目标的周期性讨论。</p>
第 117 届 (2029 年) (待完成)	<p>根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(劳动保护)战略目标的周期性讨论。</p>
第 118 届 (2030 年) (待完成)	<p>根据《社会正义宣言》后续措施，关于工作中基本原则和权利战略目标的周期性讨论。</p>
第 119 届 (2031 年) (待完成)	<p>对《社会正义宣言》的影响评估(待确认)。</p>
第 120 届 (2032 年) (待完成)	
第 121 届 (2033 年) (待完成)	<p>废除第 22 号、23 号、55 号、56 号、58 号、68 号、69 号、92 号、96 号、133 号、134 号、146 号、164 号和第 166 号公约。撤销第 29 号建议书。</p> <p>废除第 17 号、18 号和第 42 号公约。撤销第 22 号、23 号和第 24 号建议书。</p>

► 附录五

国际劳工组织议程 - 时间表(2021-2026 年)



* SRM TWG - 标准审议机制三方工作组