

中華民國九十九年六月

國際勞工建議書

行政院勞工委員會 編印

序 言

- 一、本書係本會依國際勞工組織官方網站之國際勞工公約及建議書所編訂中文譯本。
- 二、本書編排方式係依照國際勞工公約及建議書編號，依次排序並分冊活頁裝訂，以便使用者查閱。
- 三、民國 49 年 6 月內政部勞工法規委員會曾譯印「國際勞工公約及建議書彙編」，民國 56 年 5 月編印「中華民國政府已批准之國際勞工公約」。該部職業訓練局復於民國 75 年 9 月編印「國際勞工組織公約及建議書（就業類）彙編」。繼而，該部續於民國 76 年 6 月彙編完成「國際勞工組織公約及建議書」1919 年至 1984 年部分。
- 四、民國 76 年本會成立，原內政部勞工司業務即併本會辦理。本會先後於民國 88 年及民國 90 年分別委託學者專家翻譯完成「國際勞工公約及建議書」1985 年至 1999 年部分及 1999 年至 2001 年 6 月部分。
- 五、現本會同步更新至目前（2010 年 6 月）國際勞工組織網站最新公布資訊，以提供更新、更完整之資料供各界參考。
- 六、本書經不斷收編充實，內容日漸繁多，雖經多次輯校，謬誤在所難免，尚祈不吝指正。

目 錄

第一號建議書：失業、一九一九年	1
第二號建議書：互惠待遇、一九一九年	1
第三號建議書：炭疽熱預防、一九一九年	1
第四號建議書：保護女工及童工防染鉛毒、一九一九年	3
第五號建議書：(衛生部門) 勞動檢查、一九一九年	5
第六號建議書：白磷、一九一九年	5
第七號建議書：工時(漁撈)、一九二〇年	5
第八號建議書：工時(內陸航運)、一九二〇年	7
第九號建議書：國家海員法典制定、一九二〇年	9
第十號建議書：海員失業保險、一九二〇年	11
第十一號建議書：(農業) 失業保險、一九二一年	13
第十二號建議書：(農業) 保護生育、一九二一年	13
第十三號建議書：女工夜間工作(農業)、一九二一年	13
第十四號建議書：童工及青少年工夜間工作(農業) 一九二一年	15
第十五號建議書：(農業) 職業教育、一九二一年	17
第十六號建議書：(農業) 居住條件、一九二一年	17
第十七號建議書：(農業) 社會保險、一九二一年	17
第十八號建議書：(商業) 每周休息、一九二一年	17
第十九號建議書：移民統計、一九二二年	17
第二十號建議書：勞動檢查、一九二三年	17
第二十一號建議書：利用工餘時間、一九二四年	17
第二十二號建議書：工人賠償(最低限度)、一九二五年	17
第二十三號建議書：關於工人撫卹爭議處理法、一九二五年	17
第二十四號建議書：工人(職業病) 賠償建議、一九二五年	19
第二十五號建議書：外國工人與本國工人災害賠償應受同等待遇、一九二五年	19
第二十六號建議書：移民(海上婦女保護)、一九二六年	21
第二十七號建議書：船長學徒解僱回國、一九二六年	21
第二十八號建議書：檢查海員工作狀況通則、一九二六年	23
第二十九號建議書：疾病保險、一九二七年	27
第三十號建議書：確定最低工資辦法、一九二八年	27
第三十一號建議書：工業災害之防止、一九二九年	27
第三十二號建議書：動力驅動機械、一九二九年	31
第三十三號建議書：(碼頭工人) 防止事故互惠、一九二九年	31
第三十四號建議書：(碼頭工人) 防止事故組織協商、一九二九年	31

第三十五號建議書：關於間接強迫勞動、一九三〇年	31
第三十六號建議書：強迫勞動（法規）、一九三〇年	33
第三十七號建議書：（旅館等行業）工時、一九三〇年	33
第三十八號建議書：（劇場等行業）工時、一九三〇年	33
第三十九號建議書：（醫院等行業）工時、一九三〇年	33
第四〇號建議書：利用工人業餘時間、一九二四年	33
第四十一號建議書：（非工業部門就業）最低年齡、一九三二年	35
第四十二號建議書：職業介紹所、一九三三年	35
第四十三號建議書：失能、老年和遺屬保險、一九三四年	35
第四十四號建議書：失業保險與失業救濟、一九三四年	35
第四十五號建議書：（未成年人）失業、一九三五年	37
第四十六號建議書：逐漸取締招募、一九三六年	37
第四十七號建議書：每年工資照給休假（帶薪休假）、一九三六年	39
第四十八號建議書：增進海員在港埠福利、一九三六年	41
第四十九號建議書：（海上）工時和人員配置、一九三六年	45
第五十號建議書：公共工程（國際合作）、一九三七年	45
第五十一號建議書：公共工程（國家計畫）、一九三七年	45
第五十二號建議書：（家庭工作）最低年齡、一九三七年	45
第五十三號建議書：建築業安全設備、一九三七年	45
第五十四號建議書：（建築業）勞動檢查、一九三七年	61
第五十五號建議書：建築業防止災害之合作、一九三七年	61
第五十六號建議書：職業教育（營造業）、一九三七年	63
第五十七號建議書：職業培訓、一九三九年	65
第五十八號建議書：（原住民勞工）僱傭契約、一九三九年	65
第五十九號建議書：（原住民勞工）勞動檢查員、一九三九年	65
第六十號建議書：學徒期間、一九三九年	65
第六十一號建議書：移民就業、一九三九年	65
第六十二號建議書：移民就業（各國之間合作）、一九三九年	65
第六十三號建議書：（公路運輸）檢查手冊、一九三九年	65
第六十四號建議書：（公路運輸）夜間工作、一九三九年	65
第六十五號建議書：（公路運輸）調節工作時間方法、一九三九年	65
第六十六號建議書：（私人司機）休息時間、一九三九年	65
第六十七號建議書：關於收入保障、一九四四年	65
第六十八號建議書：（軍人）社會保障、一九四四年	75
第六十九號建議書：醫護、一九四四年	75

第七十號建議書：依賴人口區域之社會政策、一九四四年	79
第七十一號建議書：(從戰爭到和平過渡期間)就業、一九四四年	87
第七十二號建議書：職業介紹所、一九四四年	87
第七十三號建議書：公共工程(國家計畫)、一九四四年	87
第七十五號建議書：海員社會安全協定、一九四六年	95
第七十六號建議書：海員(眷屬之醫療照顧)、一九四六年	97
第七十七號建議書：(海員)職業培訓、一九四六年	99
第七十八號建議書：睡眠、餐具及雜項條款(海員)、一九四六年	99
第七十九號建議書：青少年工健康檢查、一九四六年	101
第八十號建議書：青少年工夜間工作(非工業類職業)、一九四八年	105
第八十一號建議書：勞動檢查、一九四七年	107
第八十二號建議書：勞動檢查(礦業及運輸業)、一九四七年	109
第八十三號建議書：就業服務、一九四八年	111
第八十四號建議書：(公共契約)勞動條款、一九四九年	115
第八十五號建議書：工資保障、一九四九年	117
第八十六號建議書：移民就業(已修正)、一九四九年	119
第八十七號建議書：職業指導、一九四九年	131
第八十八號建議書：(成年人)職業培訓、一九五〇年	131
第八十九號建議書：(農業)確定最低工資辦法、一九五一年	131
第九〇號建議書：公平報酬、一九五一年	131
第九十一號建議書：團體協約、一九五一年	133
第九十二號建議書：調解與仲裁、一九五一年	135
第九十三號建議書：帶薪假期(農業)一九五二年	137
第九十四號建議書：事業機構雇主與工人諮商及合作、一九五二年	139
第九十五號建議書：生育保障、一九五二年	141
第九十六號建議書：最低年齡(煤礦)、一九五三年	143
第九十七號建議書：保護工人健康、一九五三年	143
第九十八號建議書：帶薪假期、一九五四年	147
第九十九號建議書：殘障者職業重建、一九五五年	149
第一〇〇號建議書：移民勞工之保障(低度開發國家)、一九五五年	155
第一〇一號建議書：(農業)職業培訓、一九五六年	163
第一〇二號建議書：福利設施、一九五六年	163
第一〇三號建議書：每週休息(商業與辦公處所)、一九五七年	169
第一〇四號建議書：本地人與部落人口、一九五七年	171
第一〇五號建議書：船上醫藥箱、一九〇八年	177

第一〇六號建議書：海上醫療諮詢、一九〇八年	181
第一〇七號建議書：(外國船舶)海員契約、一九五八年	183
第一〇八號建議書：(海員)社會地位和安、一九五八年	183
第一〇九號建議書：工資、工時及人員供應(海洋)、一九五八年	183
第一一〇號建議書：農場、一九五八年	185
第一一一號建議書：歧視(就業與職業)、一九五八年	193
第一一二號建議書：就業場所職業健康服務設置、一九五九年	195
第一一三號建議書：諮商(產業與全國層級)、一九六〇年	199
第一一四號建議書：輻射防護、一九六〇年	201
第一一五號建議書：勞工住宅、一九六一年	205
第一一六號建議書：減少工時、一九六二年	209
第一一七號建議書：職業癌症、一九七四年	213
第一一八號建議書：機器之防護、一九六三年	217
第一一九號建議書：工作終止、一九六三年	221
第一二〇號建議書：衛生(商業與辦公處所)、一九六四年	225
第一二一號建議書：職業傷害給付建議書、一九六四年	235
第一二二號建議書：就業政策、一九六四年	239
第一二三號建議書：就業(有家庭責任之女性勞工)、一九六五年	249
第一二四號建議書：最低年齡(地下工作)、一九六五年	249
第一二五號建議書：青少年工健康檢查(地下工作)、一九四六年	251
第一二六號建議書：職業訓練(漁民)、一九六六年	253
第一二七號建議書：合作社(開發中國家)、一九六六年	259
第一二八號建議書：最大重量、一九六七年	265
第一二九號建議書：企業內之溝通、一九六七年	269
第一三〇號建議書：冤情調查、一九六七年	271
第一三一號建議書：殘廢、老年及遺囑給付、一九六七年	275
第一三二號建議書：佃農與收成分成佃農、一九六八年	279
第一三三號建議書：勞動檢查(農業)、一九六九年	285
第一三四號建議書：醫療照護與疾病給付、一九六九年	287
第一三五號建議書：最低工資訂定、一九七〇年	289
第一三六號建議書：特殊青年計畫、一九七〇年	293
第一三七號建議書：職業訓練(海員)、一九七〇年	299
第一三八號建議書：海員福利、一九七〇年	305
第一三九號建議書：海員就業(技術發展)、一九七〇年	309
第一四〇號建議書：海員艙位(空氣調節)、一九七〇年	311

第一四一號建議書：海員艙位(噪音控制)、一九七〇年	313
第一四二號建議書：意外事故之預防(海員)、一九七〇年	315
第一四三號建議書：勞工代表、一九七一年	317
第一四四號建議書：苯、一九七一年	321
第一四五號建議書：船塢工作、一九七三年	325
第一四六號建議書：最低年齡、一九七三年	331
第一四七號建議書：職業癌、一九七四年	335
第一四八號建議書：帶薪教育假、一九七四年	335
第一四九號建議書：農村勞工組織、一九七五年	339
第一五〇號建議書：人力資源發展、一九七五年	345
第一五一號建議書：移民勞工、一九七五年	361
第一五二號建議書：三方面諮詢(國際勞工組織活動)、一九七六年	367
第一五三號建議書：青年海員之保障、一九七六年	369
第一五四號建議書：連續工作(海員)、一九七六年	373
第一五五號建議書：商船貨運(標準改進)、一九七六年	375
第一五六號建議書：工作環境(空氣污染、噪音及震動)、一九七七年	377
第一五七號建議書：護理人員、一九七七年	381
第一五八號建議書：勞動行政管理、一九七八年	395
第一五九號建議書：勞動關係(公共服務)、一九七八年	395
第一六〇號建議書：職業安全與衛生(船塢工作)、一九七九年	397
第一六一號建議書：工時與休息時間(公路運輸)、一九七九年	401
第一六二號建議書：老年勞工、一九八〇年	407
第一六三號建議書：團體協約、一九八一年	413
第一六四號建議書：職業安全與衛生、一九八一年	415
第一六五號建議書：有家庭責任之勞工、一九八一年	421
第一六六號建議書：工作終止、一九八二年	427
第一六七號建議書：維持社會安全權利、一九八三年	431
第一六八號建議書：職業重建與就業(殘障者)、一九八三年	451
第一六九號建議書：就業政策(補助條款)、一九八四年	457
第一七〇號建議書：勞動統計建議書、一九八五年	465
第一七一號建議書：職業衛生所建議書、一九八五年	469
第一七二號建議書：石綿建議書、一九八六年	475
第一七三號建議書：海員福利建議書、一九八七年	481
第一七四號建議書：遣送海員回國建議書、一九八七年	485
第一七五號建議書：營造業安全與衛生建議書、一九八八年	487

第一七六號建議書：促進就業與失業保障建議書、一九八八年	493
第一七七號建議書：化學物品建議書、一九九〇年	497
第一七八號建議書：夜間工作建議書、一九九〇年	503
第一七九號建議書：旅館與餐館工作條件建議書、一九九一年	507
第一八〇號建議書：雇主破產時員工給付請求權保障建議書、一九九二年	509
第一八一號建議書：預防重大工業意外事件建議書、一九九三年	513
第一八二號建議書：部分時間工作建議書、一九九四年	515
第一八三號建議書：礦場安全與衛生建議書、一九九五年	519
第一八四號建議書：在家工作建議書、一九九六年	525
第一八五號建議書：海員勞動檢查建議書、一九九六年	529
第一八六號建議書：海員招募與就業安置建議書、一九九六年	533
第一八八號建議書：私立職業介紹所建議書、一九九七年	539
第一八九號建議書：中、小型企業工作職位創造建議書、一九九八年	541
第一九〇號建議書：最惡劣形式兒童勞動、一九九九年	547
第一九一號建議書：保護生育、二〇〇〇年	551
第一九二號建議書：農業安全與衛生建議書、二〇〇一年	553
第一九三號建議書：促進合作社、二〇〇二年	559
第一九四號建議書：關於職業病名單、二〇〇二年	565
第一九五號建議書：人力資源開發：教育、培訓和終身學習、二〇〇四年	569
第一九六號建議書：無	577
第一九七號建議書：關於促進職業安全與衛生制度架構、二〇〇六年	577
第一九八號建議書：關於僱傭關係、二〇〇六年	583
第一九九號建議書：漁業部門工作、二〇〇七年	587
第七十四號建議書：附屬領地社會政策（補充條款）、一九四五年	87
第一八七號建議書：海員薪資、工作時間與船舶人力配置建議書、一九九六年	535

建議書

第一號建議書：失業、一九一九年

第二號建議書：互惠待遇、一九一九年

第三號建議書：炭疽熱預防、一九一九年

國際勞工組織大會

經美國政府之召集，於一九一九年十月廿九日在華盛頓舉行會議。

經議決採納華府會議議事日程第三項有關婦女就業——不健康過程——之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

大會通過下列建議書，可稱之為一九一九年炭疽熱預防建議書，並送交國際勞工組織所屬各會員國考慮，以便其依照該組織憲章規定經過其國家立法或利用其他方式使本建議書發生效力。

國際勞工組織大會建議其所屬各會員國，如羊毛一經感染炭疽芽胞，則出口此類羊毛之國家應作徹底消毒安排，若無法消毒，則進口此類羊毛之國家應在輸入港口予以徹底消毒。

第四號建議書：保護女工及童工防染鉛毒、一九一九年

一九一九年國際勞工組織第一屆大會通過

大會茲向國際勞工組織會員國建議，因鑒於對母性功能及兒童發育所含之危險，凡婦女及年在十八歲以下之幼年人不得僱用於下列各種製造之手續：

鎔化亞鉛或鉛鍍之爐工。

含有鉛灰質之操作，處置或溶化及在鉛中提取銀質之工作。

大規模之鎔化鉛質或舊亞鉛。

製造包含百分之十以上鉛質之白蠟或混合物。

製造黃色氯化鉛、金密陀、紅鉛、白鉛、赭鉛、硫酸鹽、酪酸鹽或硫酸鹽鉛(半鎔混合物)。

製造或修理蓄電池上之混合及黏貼工作。

從事上述工作廠屋清潔之工作。

建議凡製造手續中之含有需用鉛質混合物者，在下列各條件下始得僱用婦女及年在十八歲以下之幼年：

就地使用變換空氣之設備，以排除塵埃及煙臭之發生。

廠屋及工具之清潔。

將各種中鉛毒之情形及其賠償辦法陳報主管機關。

對僱用人員施行定期衛生檢查。

設備充分適宜之外衣室、洗滌室、食堂、及物製之保護衣。

禁止攜帶飲料，或食物至工作室。

凡可用無毒性物質，代替溶解性鉛質混合物之工業中，對於溶解性鉛質混合物之使用應嚴格限制之。

本建議書所稱之溶解性鉛質混合物，係指凡含有其重量(照金屬鉛估)百分之五以上之物質而能在百分之一的四分之一之鹽酸中溶化者而言。

第五號建議書：(衛生部門) 勞動檢查、一九一九年

第六號建議書：白磷、一九一九年

第七號建議書：工時(漁撈)、一九二〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七二〇年六月十五日在熱那亞舉行會議，經議決採納熱那亞會議議事日程第一項所列有關十一月一日在華盛頓起草之海員公約之各項建議，其目的在限制工業企業之工時為一天八小時與一週四十八小時；如依照其決定之條件，此一限制包括海上運輸業與內陸水道運輸業；繼之對人員供應及對船上膳宿設施與衛生之規則產生極大影響，

並議決此等建議應採取建議書方式，

因而通過下列建議書，可稱之為一九二〇年工時(漁業)建議書，以供國際勞工組織所屬會員國考慮依照該組織憲章規定以其國家法律或其他合適方式使之生效：國際勞工組織之憲章已明白宣稱，各工業委員會祇要其情況許可，就應努力採納「一天八小時或一週四十八小時作為在各地施行之目標標準」；國際勞工大會建議，國際勞工組織所屬會員國應立法限制漁業所僱所有勞工之工時，以便配合各會員國漁業之特殊情況與需要；並建議各會員國在擬訂此類法律時，應與有關雇主及勞工組織諮商。

第八號建議書：工時(內陸航運)、一九二〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九二〇年六月十五日在熱那亞舉行會議，經議決採納熱那亞會議議事日程第一項所列有關十一月一日在華盛頓起草之海員公約之各項建議，其目的在限制工業企業之工時為一天八小時與一週四十八小時；如依照其決定之條件，此一限制包括海上運輸業與內陸水道運輸業；繼之對人員供應及對船上膳宿設施與衛生之規則產生極大影響，

並議決此等建議應採取建議書方式，

因而通過下列建議書，可稱之為一九二〇年工時(內陸航行)建議書，以供國際勞工組織所屬會員國考慮依照該組織憲章規定以其國家法律或其他合適方式使之生效，

國際勞工組織之憲章已明白宣稱，各工業委員會祇要其情況許可，就應努力採納「一天八小時或一週四十八小時作為各地施行之目標標準」；國際勞工大會建議：一、如國際勞工組織所屬會員國尚未採取前述立法行動，則其應依照該組織憲章中之宣言促使立法限制內陸航行所僱勞工之工時，以便配合各會員國內陸航行之特殊情況與需要；並建議各會員國在擬訂此類法律時，應與有關雇主及勞工組織諮商。

二、如國際勞工組織所屬會員國之領土為其船隻共用水道之河岸，則其應與有關雇主及勞工組織諮商後，依照前述宣言訂立協約限制在此類水道中內陸航運所僱勞工之工時。

三、祇要可能，河岸國家所訂立之法律與簽訂之協約應遵循在華盛頓召開之國際勞工大會通過有關工時之公約精神，但也可有例外以便滿足有關國家之氣候或其他特殊需要。

四、國際勞工組織所屬會員國在執行本建議書規定時，應與有關雇主及勞工組織諮商後，決定其內陸航行與海洋航行之區別，並將其決定通知國際勞工局。

五、國際勞工組織所屬會員國應在熱那亞會議休會後兩年內向國際勞工局報告有關其執行本建議書之經過。

第九號建議書：國家海員法典制定、一九二〇年

一九二〇年國際勞工組織第二屆大會通過

茲為使世界各國海員無論服務於本國或外國輪船上，對其本身之權利與義務更明白之瞭解，並為促進及便利制定國際海員法典之事業，凡各會員國應將其關於海員活動之各種法令完全採入於海員法典中。

第十號建議書：海員失業保險、一九二〇年

一九二〇年國際勞工組織第二屆大會通過

各會員國應設立一種關於海員因船隻遇險或任何其他原因而致失業之有效保險制度，或由政府自行舉辦，或由各工商業團體辦理，而由政府給予相當之補助金，惟該項團體須具有津貼其失業會員之規定。

第十一號建議書：(農業)失業保險、一九二一年

第十二號建議書：(農業)保護生育、一九二一年

第十三號建議書：女工夜間工作(農業)、一九二一年

一九二一年國際勞工組織第三屆大會通過

凡國際勞工組織之各會員國，應設法規定農業中僱用女工從事夜間工作之適當辦法，使女工能得適合於其身體上所需要之休息時間，此項時間如屬可能至少須有連續不斷之九小時。

第十四號建議書：童工及青少年工夜間工作（農業）一九二一年

一九二〇年國際勞工組織第三屆大會通過

凡國際勞工組織之各會員國應設法規定農業中僱用十四歲以下之兒童從事夜間工作之適當辦法，使童工能得適合於其身體上所需要之休息時間，此項時間至少須有連續不斷之十小時。

凡國際勞工組織之各會員國應設法規定農業中僱用年在十四歲至十八歲之幼年工人從事夜間工作之適當辦法，使幼年工人能得適合於其身體上所需要之休息時間，此項時間至少須有連續不斷之九小時。

- 第十五號建議書：(農業) 職業教育、一九二一年
第十六號建議書：(農業) 居住條件、一九二一年
第十七號建議書：(農業) 社會保險、一九二一年
第十八號建議書：(商業) 每周休息、一九二一年
第十九號建議書：移民統計、一九二二年
第二十號建議書：勞動檢查、一九二三年
第二十一號建議書：利用工餘時間、一九二四年
第二十二號建議書：工人賠償(最低限度)、一九二五年
第二十三號建議書：關於工人撫卹爭議處理法、一九二五年

一九二五年國際勞工組織第七屆大會通過

關於工人卹金之爭議，最好應由特別法庭或仲裁委員會處理之，其審判人選，可由雇主及工人團體雙力派定同等人數之代表擔任之或由此等團體提出此項代表之人名，或由其他社團所舉之勞資代表，或由勞資單獨選舉團體所舉出之代表擔任此職，輔以常任法官或付缺如，均無不可。

凡工人卹金爭議係由普通法庭處理者，則是項法庭如經關係方面任何一方之請求，遇有職業性質之爭議問題及特別關於失能之程度問題，應准許勞資代表以專家資格到庭陳述。

第二十四號建議書：工人（職業病）賠償建議、一九二五年

第二十五號建議書：外國工人與本國工人災害賠償應受同等待遇、一九二五年

一九二五年國際勞工組織第七屆大會通過

凡按照某會員國法令所規定之應得賠償金人，居住於另一會員國境內時，應採取必要辦法以便利是項賠償金之給予，並對於上述法令所規定之給予恤金條件，應確保其遵守。

如遇關於恤金之欠付、停付或減付等爭議發生，而其本人之住所已不在是項恤金要求發端之會員國境內時，應給予向當地主管法院提出訴訟而不需該原告出席之便利。

凡任何會員國法律上所規定關於工人恤金事件之任何便利，加稅捐義務之豁免，免費公文之發給，或其他特別利益等，應在同等條件下普及於業經批准第十九號公約之其他會員國之國民。

凡在未設有工人災害保險或其他保障制度之任何國家，政府於未設置是項制度以前，對於外國工人應給予便利使其得依各國法令上之規定享受利益。

第二十六號建議書：移民（海上婦女保護）、一九二六年

第二十七號建議書：船長學徒解僱回國、一九二六年

一九二六年國際勞工組織第九屆大會通過

海員解僱回國公約(第二十三號)條件所包括之船長及正式立有契約之學徒，各國政府應採取步驟以規定其解僱回國之辦法。

第二十八號建議書：檢查海員工作狀況通則、一九二六年

一九二六年國際勞工組織第九屆大會通過

壹、檢查之範圍

一、各國檢查海員工作狀況當局之主要職務在求得關於此項狀況及保護工作時海員一切法規之實施。

二、如因執行主要職務所得之經驗，認為事屬可行與必要時，得按各國風俗習慣與人情，酌予檢查機關以額外之職務而屬於社會性者，但：

於檢查員主要職務之行使，不得有任何妨害；

不得在任何方面，危害檢查員對船舶所有者及海員間應有之職權與獨立不偏之精神。

貳、檢查之組織

三、遇有與行政習慣適合並求劃一施行海員工作狀況法令時，所有專司檢查施行此項法令之各機關或團體，均應集中於一單獨機關之下。

四、如現有行政習慣不容此項檢查集中制者，其業務全部或一部與保護海員有關之不同機關或政府部門，應使其交換經驗，互得益處，並依照認為最有效力之普通原則，規定其工作之方法。

五、如與行政習慣適合並用各國所認為最適宜之方法，(交換報告消息，定期會議等)則此類不同機關或政府部門應密切聯絡，時時合作，以達上項目的。

六、檢查海員工作狀況機關或政府部門應與工廠檢查機關對於彼此有關事件，常常接觸。

參、檢查機關之報告

七、關於檢查海員工作狀況之常年普通報告，應由中央主管機關或由行使該項檢查之各政府部門合作刊印。

八、此項年報上應載入一年內所頒佈關於海員工作狀況及其檢查與任何修正法規之表單。

九、年報中並須有各種統計表連同檢查工作組織之必要評論，如屬可能並適合行政習慣時，並須載明以下各點：

受各種檢查之航行船舶數目，此項船舶按其式樣分類，(如自動汽船及帆船)復於每類中，按其航用目的再為區分之；

實際受僱於每類船舶上之海員數目；

檢查員曾經巡視之船舶數目，並說明船員實力如何；

曾經檢查員查得違背法令之次數，性質及懲罰情形；

海員工作時遭受意外之次數，性質及原因；

關於海員工作狀況，其因實施國際勞工公約規定所採取之方法，及適合該項規定

之程度，按照國際勞工組織憲章第二十二條用常年報告方式送達國際勞工局，或用其他適當之方式。

肆、檢查員之職權、義務及權力

（壹）檢查權

十、凡經證實之檢查機關，應由國內法規定其職權如下：

日間或夜間巡視在本國或外國領海上懸有本國國旗之任何船舶，而無須預先通知，其例外情形則由國內法及航政機關規定之，但此項巡視之時間及方法，應設法規定，俾竭力避免對於船舶之進行，有任何極不便利之處；

苟有獲得證據之必要，得向船員及其他人員查問，而不用證人；又得索閱依法應予保存之任何船舶簿冊或文件，但以有關檢查事件者為限。

國內法應規定檢查員須宣誓或依各該國在行政習慣上所用之任何其他方法，對於由行使職務所得知之商業秘密，不得洩漏，否則願受刑事懲罰或相當之制裁。

（貳）強制權

遇有危險及船員健康或安全之重大情節，檢查機關得秉承航政長官命令，有禁止船隻開離港口之權，直至該船已依法採取相當辦法為止，惟此項辦法受制於各國法律所規定，向較高行政機關或主管法院之上訴。

禁止船隻開離港口，應視為特別嚴重之辦法，檢查機關用盡其他方法，以確保法律之尊嚴，而檢無效果時，方能出此最後救濟之手段。

檢查機關應有對於特殊情節發佈命令之權，俾可獲得管理海員工作狀況法令之遵守，惟此項命令得依各國法律規定，亦須受制於向較高行政機關或主管法院之上訴。

中央主管機關應有對於特殊情節下得免除適用海員工作狀況法令上任何特別規定之權，如該機關認為該項規定已經大體遵循，或在情節環境下並無遵循該項規定之必要，以及因規定事項而採取之動作及製訂之辦法，較之實際遵循規定者有同等效力，或有更大之效力。

（參）請求檢查權

國內法應規定船長如認為必要時有請求檢查一切情節之權。

國內法規應規定船員如依規定條件，亦有請求檢查關於健康、船舶安全或海員工作規則等任何事項之權。

（肆）船主及海員與檢查機關之合作

如與一國行政習慣符合，並能用最妥當之方法，則可使船主及海員對於檢查施行海員工作狀況法令方面予以協助。特別對於下列合作方法請求各國加以注意。關於船上任何違法事件，應予海員以直接或由其正式代表自由通知檢查機關之一

切便利，檢查機關應立即調查該項申訴之事件，並須保守絕對秘密，凡此諸端，均屬重要；

為確保船主、海員及團體與檢查機關之完全合作暨改進海員健康安全狀況，檢查機關應時時與船主及海員團體之代表商議如何達到此項目的之最佳方法，再船主及海員應合組一委員會，並須使其能與負責檢查施行海員工作狀況法令之其他不同機關合作。

（伍）保障

惟有能使船主及海員完全信任之人員始得被任命為檢查員，故此項人員應具有下列之資格：

於行使職務時，具有能保證絕對獨立不偏之必需性格；

具有行使職務時必需之技術的資格。

檢查人員中應有曾在海上服務之男子其任命為永久或臨時性質，概由行政機關自由決定之。

於必要時，檢查員得由受船主及海員完全信任之能力充足之專家助理其職務。

檢查員應為公務人員，其法定地位不受政府變動之影響。

檢查員應禁止其在檢查之企業上有任何經濟利益。

（陸）其他職務

檢查員由於其職務性質關係，嘗有觀察施行海員工作狀況法令實在結果之特別機會，故苟適合一國之行政方法，應使其協助改進保護海員之法規，並使其能對於增進災害預防方面給予最有效之協助。

如適合一國內之行政習慣，應使檢查員加入調查船舶沉沒與海上災害等事變，遇必要時，可令陳送該項調查結果之報告。

如適合一國內之行政方法，可於起草保護海員法規前，使檢查員協同供給材料。

第二十九號建議書：疾病保險、一九二七年

第三十號建議書：確定最低工資辦法、一九二八年

第三十一號建議書：工業災害之防止、一九二九年

一九二九年國際勞工組織第十二屆大會通過

為防止工業災害起見，各會員國應將下列各原則及規則加以考慮，尤應注意下列各業：

礦業、石礦業及其他自地層開掘礦物之事業：

製造、更改、清潔、修理、裝潢、完成、整理待售、折毀或變換各種物件之工業；包括造船及電力或任何原動力之發動，改變及傳送；

任何房屋、鐵道、電車、海捲、船塢、碼頭、運河、內河、道路、陸道、橋樑、高架數橋、暗渠、明溝、水井、電報或電話裝置、電氣事業、煤氣工程、自來水等之營造、改建、維持、修理、改變、折毀或其他建築工程，以及任何上述工作或構造之準備與基礎之樹立；

旅客或貨物由陸道、鐵路、海道或內河之運送、包括船塢、埠頭、碼頭、或棧房之貨物搬運，以手運送者除外。

各會員國應斟酌農業工作之特殊情形，實施本建議書於農業方面。

壹、

研究災害預防之基礎為

調查災害之原因及情形；

用各業災害統計，以研究數種工業上所含有之特別危險，及決定災害責任負擔之法律，並

根據歷年比較，研究防止災害辦法之實效；

大會爰建議各會員國應由立法或行政方面，採取必需辦法，確實保障上述資料之搜集及利用；

大會爰建議應由各國公務機關作有規則之調查，遇需要時，可由各種工業所設之公司或委員會員會襄助之。

公務機關應得勞資團體及負監督災害預防責任機關之合作，並於需要時，應得技術團體及災害保險機關或公司之合作。

勞資團體亦應與各種工業上之災害預防機關合作。

據經驗及研究所示，災害責任之負擔及其嚴重程度，不僅視工作固有之危險或工作設備上或各種應用工具上之危險而定，且亦須視體格上、生理上及心理上之成素如何，除前條所述關於物質成素之調查外，上舉其他成素亦應調查。

工人對於工作之適宜及對工作之興趣，乃促進安全之首要原素，各會員國應鼓勵職業指導，職業選擇及其實際應用之最善方法之科學研究。

增進防止災害，既駕重要，則第一及第二項之調查結果應廣為傳佈，又國際勞工局亦應獲得此種資料，俾其預防災害工作得以推廣，因此建議應將調查所得較重要之結果送交國際勞工局，以供其進行工作及刊物之用。

又各工業國之研究機關或團體，亦應供作國際上之商討並交換其研究之結果。各會員國應設立中央機關，蒐集及整理關於工業災害之統計，並應將該項一切統計送交國際勞工局，又各會員國為日後公約草案之草擬，在編製及推進工業災害統計時，應與國際勞工局接觸，以期基礎之劃一俾於各國之統計能作一比較的研究。

貳、

由各國經驗所昭示為工業災害有關之各方互相合作，皆具有良好成績，尤其是雇主與工人間之合作，各會員國應如一九二三年通過關於工廠檢查制度建議書內之建議，盡力發展及鼓勵此種合作。

在各工業或工業分支機構內，遇必要時，國家檢查機關或其他主管機關應與有關勞資團體之代表，舉行定期會議，以便：

考慮並觀察災害之負擔責任及嚴重之程度，與法律規定之辦法，或國家或其他主管機關與工業代表協定之辦法，或雇主個人試行之辦法，其運用及效率如何；

討論改良之意見。

各會員國應積極繼續鼓勵採用促進安全之辦法尤應：

在工場設立安全組織，須包括工場每一災害之調查及討論防止再發生之辦法；對於工廠、機械及電機作有系統之監督，以期保障安全，尤須注意各種預防用具及其他安全設備之整齊與適當安放；對於新入廠之工人，尤其對於青年人，應向其解釋其工作或與工作有關之機器或工廠所有之可能危險；急救及受傷人運輸事宜之組織，及鼓勵從事工作人員對於安全之建議。

用最適宜於國情之方法，在個別工廠內使工人與經理人員合作，促進安全，並使各種工業之雇主與工人團體合作，及與國家暨其他適當之團體合作。下列方法，可為例證以供有關方面之參考；例加設置工廠安全監督員，設立工廠安全委員會。各會員國應用講演、刊物、電影、參觀工廠及其他適宜之方法，努力喚起並保持工人對於預防害之興趣並保障其合作。

各會員國應成立或提倡設立永久安全展覽會，將預防災害及促進安全最良之器具，設備及方法，供人觀覽，(如為機械則可於其動作時供人觀覽)並可對於雇主，工廠職員、工人、工程師及工藝學校工程學校之學生等，藉此機會給以意見及資料。

由工人在工廠之行為，對於防護計劃之成功，應能有極大貢獻之一點觀之，國家應運用其勢力促使雇主盡力增進工人關於預防災害之教育，工人組織應用其對於工人之信用在此方面予以合作。

各國除從事上列各條之辦法外，應有關於某種工業或工業分支機構，或工作程序之災害原因及預防之專刊，由國家檢查機關或其他主管機關籌辦，內容係防止工業或工作程序發生災害之最良辦法之經驗，由國家出版，以供雇主、工廠職員、工人及勞資團體之參考。

因前項所述教育工作之重要，及為此種教育之根本計，建議各會員國應將養成謹慎習慣之功課，列入初等學校之課程中，將預防災害及急救功課，列入補習課程中。各級職業學校均應講授工業災害之預防，將災害預防在經濟上及道德上之重要，深入學生之腦海中。

鑒於急救法頗能減輕災害結果之嚴重，故應採取辦法，使各企業準備急救必需之物品以供應用，並由受有相當訓練之人員施行急救，又應設法使遇嚴重災害時，立即有醫生診治之便利。至於病人運送車亦應預備，以便立即將病人送至醫院或其家中。

參、

凡有效之預防災害制度既應以法律上之規定為根據，各會員國應由法律規定各種保證適當安全標準之辦法。

法律應規定雇主對其企業有妥為設備與經理之責，庶工人得有相當之保護，須注意企業之性質及技術進步之情形，並須視工人職業如有何種危險時，是否將該項危險及防止災害應注意之辦法，告知工人。

凡工業場所之建築及改造，應於適當之時期內陳報主管機關，以便審定是項計劃是否與上述法律上所規定各點相適合；為免遲延工作之進行，該項計劃予以從速之審查。

遇各國行政與立法制度允許時，檢查機關之官員或其他機關負監督執行保護工人免受災害之法律者，於特種情形之下，應有權發佈命令，令雇主採取盡其義務之步驟，但雇主得有權向高級行政機關提起上訴或請求仲裁。

因鑒於工人之舉動於災害之防止頗為重要，故法律應規定工人有遵守預防災害規則之義務，尤以在未經許可時，不得擅自移動安全裝置，並須妥為使用。

茲建議在主管機關未頒布防止工業災害之行政命令或條例以前，有關勞資團體應有貢獻意見之機會，以供主管機關之參考。

應以最適宜於該國之方法制定使工人能共同參加遵守安全條例之法律行政原則；例如委派合格工人在政府檢查機關內服務；當工人視為可行時，得請求檢查機關或其他主管機關之官員就往視察，或當檢查員在巡視企業時，雇主應予工人或其代表以會晤檢查員之機會；安全委員會應有工人代表，俾可獲得條例之施行及確定災害之原因。

各國應使災害保險公司或機關在估定某一企業之保險費時，須注意該企業保護工人之辦法，藉以促進雇主對於安全方法之發展。

國家應用其權威使災害保險公司及機關採取下列方法，共同協助災害預防事宜：

- 將關於災害原因及結果之資料送交檢查機關或其他有關之監督機關；
- 與本建議書第一項所述各機關各委員會及普通安全第一運動之合作；
- 供給雇主墊款以作採購或改良安全用具之需。

工人工程師等由其發明或意見，對於災害避免方面確有貢獻者，應予以獎勵；

對於雇主及公開之宣傳；

供給安全方法之意見，捐助安全陳列所及防止災害之教育機關。

第三十二號建議書：動力驅動機械、一九二九年

第三十三號建議書：(碼頭工人) 防止事故互惠、一九二九年

第三十四號建議書：(碼頭工人) 防止事故組織協商、一九二九年

第三十五號建議書：關於間接強迫勞動、一九三〇年

一九三〇年國際勞工組織第十四屆大會通過

在解決原始地方與經濟發展有關之問題時，對於可得勞工之總數，勞工性質以及社會情形因生活習慣與勞動界忽然變動而生之不良影響等事，均須加以考慮，尤其在解決下列各節情事時：

增加該項地方內工業、礦業及農業企業之數目與程度；

核給非土生之居留地；

核給有專賣或無專賣權性質之森林或其他讓與物。

避免用間接方法增加人民經濟負擔使其出於尋求工資賺獲僱傭之一途，尤其是下列方法：

課賦人民一種租稅而有迫其向私人企業尋求工資賺獲僱傭之結果。

對於財產、占有物及土地使用加以一種限制，而有使其獨立經營難以謀生之結果。濫用一般所公認遊民之定義。

採取一種免照法，而使為他人服務之工人有較其他工人優越地位之結果。

除為該管人民或工人之利益而認為有限制之必要者外，對於由一僱傭方式而至他種僱傭方式，或由一地方而至他地方勞動之自然潮流，免加限制，否則將有迫令工人在特種工業或地方從事工作之間接結果。

第三十六號建議書：強迫勞動（法規）、一九三〇年

第三十七號建議書：（旅館等行業）工時、一九三〇年

第三十八號建議書：（劇場等行業）工時、一九三〇年

第三十九號建議書：（醫院等行業）工時、一九三〇年

第四〇號建議書：利用工人業餘時間、一九二四年

一九二四年國際勞工組織第六屆大會通過

壹、業餘時間之保險

在各國中對於工作時間，已由法律、團體協約或其他方法加以限制時，若由此項辦法所得之福利，俾工資賺獲者及社會兩方均克享受，則應採取步驟使工人充分享受其業餘之時間，此已為大會共所贊同；

而一方面工人應深知業餘時間之可貴，在任何環境下應竭力設法不使此時間浪費，他方面雇主應常計議規定足資工人需要之工資，使其不致於業餘時間內，作有報酬之額外工作此事亦關重要；

至若於法定工作時間外，禁止其在本業上為同一或另一雇主繼續報酬之工作，雖認為難以實行，有時或且誤以為侵害工人任意利用業餘時間之權利，但大會認為若干國家對此方面已採之步驟實應加以注意；

本大會建議各國政府應鼓勵及協助共同協定之締結，該項協定須確保工人普通生活之標準，以作法定工作時間之報酬，並須由勞資間自由同意以決定防止工人作額外報酬工作辦法。

又因各方承認應予工人以一切便利，俾其善於利用上述之業餘時間，故本大會爰作下列之建議：

各會員國若將各項工業之需要，當地之風俗與各類工人之能力習慣加以相當注意後，應籌劃如何排定工作時日而盡量使業餘時間繼續不致間斷；

藉助於一種良好交通制度，並給予車資時刻表之特別便利，俾使工人往返於其家庭與工廠間之時間縮至最短程度，至欲獲到上述制度之最佳方法，應由公共交通機關或私營交通企業與勞資團體詳細商洽。

貳、業餘時間與公共衛生

工人業餘時間之利用，與社會因改進公眾衛生幸福而採用之普通辦法，不能分離，本大會不能將各個重大福利問題詳加審查，雖此類問題之解決，可助改善工人地位，但僅向會員國建議如下：

設置公共浴所、游泳池等以提倡個人衛生；

由法律或私人行動取締工人濫用酒精或染有肺結核、梅毒及賭博之嗜好。

參、住屋之策略

提倡工人家庭生活，使凡事趨於和諧之發展，於工人社會均有裨益；而欲使工人免於上述危險，則莫過於備一適當之住宅，使其力所能及；因此本大會建議在花園城市或鎮市區域內，於衛生及舒適之適當情形下，增建租金低廉之住屋，倘遇必要應與有關係之中央或地方當局合作。

肆、利用業餘時間之社團

社會上有供工人隨意消遣機會之無數社團，其發展狀況亦視各國或各地之風俗習慣而異，此種社團無容一一分析，惟本大會謹請會員國注意對於非屬高尚宗旨而設之社團，實有防其作不正當活動之必要，大會認為在設置及發展此項社團時，對於工人之欲望、嗜好及特殊需要方面，均有考慮之必要在此項社團中，有能使個人家庭完全發展並可助社會之進步者，大會爰為此項目的，建議下列計畫：改進工人之家庭經濟及生活，（如花園，入股，養雞等）既可得休息之便利，又可增加家庭之少許收入；

用遊戲及運動方法以增進工人體力與健康，並使在近代工業上從事專門工作之年輕工人得以自由發揮其體力，而扶助其創作與競爭之精神；

工藝、家事及普通教育之推廣（圖書、閱書室、演講、工藝及普通課程等）以適合工人最需要之要求，且為改進工業社會之最善方法；

本大會更建議凡關於發展工人道德智識體力之組織，會員國均應予以補助金，藉以提倡上項活動之方式。

伍、社團之自由使用及地方行動之調協

晚近工業先進國家，其工人常思住居廠外，俾有完全之自由與獨立，對於其私務之任何外界干涉最為恨惡，其態度之強硬，甚至對國家或國際方面倘欲於利用業餘時間問題作何處置，亦遭反對，因恐彼等之自由或有所限制；

本大會對於創辦社團以提倡善用工人業餘時間之動機，表示贊美，但提議會員國應使此項社團創辦人注意於保障工人個別自由之必要而對任何制度有類於直接或間接強制工人參加某特種社團之趨勢者，應廢除之；

最實用著成效之社團，即其創設與擴充係由於捐助而來，大會因鑒於政府或雇主為欲提倡入股，運動或教育社團，而與以金錢或他種補助，遂往往藉此要求參加管理者，為例甚多，故特建議凡對工人自由上之任何侵害，竭力避免之。

本大會對於業餘時間利用，亦不作有系統之組織，惟就思慮所及，有足資參考者，爰再建議各會員國對於促成組織區域或地方委員會之可能方面應加考慮，該項委員會可由政府，勞資團體及合作社之代表組織之，以調協各種俱樂部之活動。本大會更向會員國建議，應竭力在國內作有效之宣傳，以喚起輿論擁護工人業餘時間之正當利用。

第四十一號建議書：(非工業部門就業) 最低年齡、一九三二年

第四十二號建議書：職業介紹所、一九三三年

第四十三號建議書：失能、老年和遺屬保險、一九三四年

第四十四號建議書：失業保險與失業救濟、一九三四年

一九三四年國際勞工組織第十八屆大會通過

在尚未施行強制失業保險之國家，亟應早日開始舉辦此種制度。

在已施行強制或任意失業保險之國家，應設立一種附屬的救濟計劃，以救濟業經喪失領取津貼權者，及於某種情形之下尚未獲得領取津貼權者，此種計劃，應與普通救貧事業辦法有別。

凡支付失業者之津貼或補助金之計劃，不應只限於完全失業者，亦應兼及於半失業者。

失業保險與救濟計劃亟應推行於一切人等之受僱有服務契約者，與受僱於學徒契約之下而領受現金者，即或有規定例外情形之必要時，其限制必力使疇範於可能之低度內。

上述人等必須包括於失業保險或救濟計劃中，直至年齡已達可以領受養老金之年限為止。

設若環境對其特殊勞動階級於適用失業保險之普通規定，發生困難時，此種工人之保險應規定特殊辦法，此種特殊規定特別注意於確有失業之充份證據，並注意於規定津貼費使適合於該項工人之正常收入。

在可能時，尤其在完善監察方法可適用時，對於自食其力而資源甚小之失業者，亦應有特殊之救濟規定。

設以規定最高賠償費為保險責任之標準為可行時，使工人之在收入方面，其高度已足使本人能確切保障失業之危險者除外，其最終目的在將一切操手工的及非手工的工人，無論其收入之多寡，一律包括在內。

第四十四號公約第六條所准許之合格時期，凡在計劃內所包括之職業，在其請求津貼費之前十二個月份之中，其受僱時期不得超過二十六個星期，或其所繳每週捐助金不得超過二十六次或與此二十六次所繳相等之金額。另一辦法，則在其請求津貼費之前二十四個月份之中，其受僱時期不得超過五十二個星期，或其所繳每週捐助金不得超過五十二次或與此五十二次所繳相等之金額。

國家法令所規定之津貼費償付期限之長短，應與計劃之償付能力相一致，並須竭力設法隨時發補助金與請求者，以應其需要。

依照第四十四號公約第三條及第七條與本建議書第三項之規定，公約所准許每次失業之等候期間，不得超過八日。

若請求者之職業，非其原有職業，而欲決定該種職業是否為適當職業，因以定其

是否合於第四十四條公約第十條所准許之喪失資格之規定，對於請求者在原有職業服務時間之長短，在該業中獲得工作之機會，請求者之職業訓練，與其對於是項工作之適應能力，均須予以考慮。

請求者喪失領取津貼實或補助費之資格，乃由於勞資糾紛形成之停業而失業，應僅以請求者與糾紛直接有關者為限，並無論如何，在復業之後，請求者所喪失之資格，應即恢復。

凡第四十四號公約第八條所允許以學習一門職業課程或他種訓練之義務為領取津貼或補助金之條件者，應以此項課程對於失業者，自其體格或精神之幸福方面成其職業能力或其一般能力之觀點，均能從而獲得利益者為限。

使失業者接受救濟工作之職業之義務時，須顧及其年齡、健康、原有職業及其對於是項職業之適宜性。

工作中只以具有特殊的與臨時的性質，並由國家主管機關用指定之救濟失業基金所辦理者，可以認為救濟工作。

失業救濟金應劃出一部份以充失業者便於復業之用，為職業訓練及其他訓練，與失業者在非其現居之地所獲得之工作時所需之旅費。

主管官署應按期考核保險基金之財政狀況，使基金能竭力維持其償付能力與自給能力。財政之支配，應儘量規定，俾失業水準在短期內發生變動足以應付，而不須更改計劃之內容。

應設立緊急準備金，以便在失業情形特別嚴重期內，可以保證發給國家法令所規定之補助金，

納款代表人參加保險計劃之管理，應以條文規定。

凡遵守第四十四號公約之會員國與非會員國之未批准該公約，而實際上已在實施其條文者，在相當情形之下，其人民應受同等待遇。

各國應與鄰國訂立雙方協定，規定發給邊界失業工人之此國居住而在彼國工作者之津貼或補助金之條件。

第四十五號建議書：(未成年人)失業、一九三五年

第四十六號建議書：逐漸取締招募、一九三六年

一九三六年國際勞工組織第二十屆大會通過

國際勞工大會鑒於勞工招募之規定以外，凡有逐漸取締勞工之招募及促進勞力之自動提供之必須時，即應指導其政策，向此方面進行，此乃國際勞工組織會員國所應遵守之一主要原則；特建議每一會員國，應設法採用下列各辦法，促進勞工招募之取締：

勞動狀況之改良；

運輸工具之改進；

鼓勵工人及其家屬定居於受僱之區域，惟須此種定居係主管機關之政策；

在行政監督與統制之下，便利勞工之自動的遷移；

原住民教育之發展與其生活程度之提高。

第四十七號建議書：每年工資照給休假(帶薪休假)、一九三六年

一九三六年國際勞工組織第二十屆大會通過

凡被僱人員因疾病或意外災害、家庭事故、兵役、公民權利之實施，受僱的企業經理之更換，而工作間斷者，或因間斷發生之非自願的失業而工作中斷者，但其失業期間不超過規定之限制，且即重新復業者，其取得假期權利所需之連續服務，應不受其影響。

在一年中工作之進行無常之職業，則在規定期間內完成一定日數之工作，則應視為連續服務條件之完成。

凡工作一年以上，則應取得假期，無論此一年中受僱於同一雇主或數雇主，各國政府應採取有效步驟，使因給予假期而發生之費用，不應全由最後一雇主負擔。假期雖可因特殊情形而劃分之規定，但須注意此種特殊辦法不得與恢復被僱人員一年中損失的體力與腦力之休假目的相衝突，此外，除因十分特殊之情形外，假期之劃分，應限制最多不得超過兩期，其中一期不得較短於規定之最低限度期限。依服務時間之長久而增加休假期日期，務求早日實行，並應按一定步驟行之，俾每滿若干年後得有一定最低標準，例如滿七年之工作，有十二天工作日之休假。

凡人員之報酬，係全部或一部依出品或件數而支領者，則計算其報酬之最公正方法，為計算其相當長時期之平均收入，俾抵銷其收入變動之影響。

各會員國須考慮為未滿十八歲之青年及學徒，規定更完善之制度，俾使彼輩在體力發展時由學校生活轉入工業生活之過渡期間較為容易。

第四十八號建議書：增進海員在港埠福利、一九三六年

一九三七年國際勞工組織第二十一屆大會通過

壹、一般之組織

一、每一重要港埠宜創設一公立機關或經政府認可之機關，包括船舶所有人、海員、中央與地方主管機關及有關之主要團體之代表，其目的在：

會同有關之各種機關或組織(包括航海國家之領事館)搜集關於海員在港埠之狀況之一切有用材料與建議；

關於改進此種狀況的方策之採取，適應與調整，備主管機關與團體之諮詢；

如屬必要，協同其他主管機關，以實施此種方策。

二、為使國際勞工局通知航海國家之政府及幫助此等政府調整其行動起見，各國政府宜與國際勞工局保持聯絡，並須每隔三年，將關於增進海員在港埠之福利所獲得之經驗及關於此方面之進步等一切有用材料，供給國際勞工局。

貳、規章

三、對於海員在某種公司或船塢中可受之危險，應制定法令以保護之，其辦法包括下列各項

限制酒精飲料之出售；

禁止公共場所僱用未滿一定年齡之青年男女；

限制出售及使用麻醉劑之國際協約之條款，適用於一切海員，不分國籍；

禁止閒雜人員走入船塢及海港區域；

如屬可能，應在船塢區域之四周及碼頭之邊緣與船舶之其他危險部分，設置固定或可移動之障礙物以資防護；

船塢及其附近應有充足之光線及必要之標識。

四、為保證上述辦法之嚴格施行及增加其效力起見，應有下列各種監督設施，包括：

監督出售酒精飲料之店舖，如屬必要與可行，並應監督海港區域內之旅館、餐館、寄宿舍及其他類似場所；

船主與主管機關共同監察蒞臨船舶之人員，包括往來於船舶與岸灘間之舟子，以期防止發醉酒料及麻醉劑之秘密攜至船上或其他違法目的之實施；

海港區域內應配置具有特殊訓練與設備之充分警察人員，此項警察人員應與其他監督機關保持聯絡。

五、為保護外國海員起見，應採取各種措施以促進：

彼等與其本國領事之關係；及

領事與地方或中央主管機關間之有效合作。

參、健康

六、對於海港附近及海員出入頻繁之區域內之引誘，無論係直接的或間接的，應加以有力之遏制。

七、對於進港之海員，不論其國籍為何，應採取一切適當之方策，使彼等周知下列各事項：

海員易於遭受之疾病之危險及其預防方法；特別是肺結核、花柳病及熱帶病；罹病人員醫治之需要，及關於此種醫治之便利；

使用麻醉劑之習慣之危險。

八、對於罹病之海員，應採取包括下列各事項之適當方策，以便利醫治：

對於在花柳病之免費的與繼續的醫治，如一九二四年十二月一日在布魯塞爾(Brussels)所簽訂，關於給予商船海員醫治在花柳病的便利之協約所規定者，應盡量推廣之，在船塢區域內尤為切要；

港埠之施診所與醫院，對於海員之收容，不問其國籍及宗教信仰如何，應免除一切煩雜手續；

防護本國海員患肺癆病之設施，應盡量推廣至外籍海員；

對於用以保證必要之醫治的繼續之設施，應盡量供應，以期補充海員之醫藥便利。

肆、居住設備娛樂

九、至少在較大之港埠，應有關於在港埠海員之物質的與一般的幫助之設備，且此種設備應特別包括下列各事項：

依較廉價格供給適當膳宿之完美的海員客寓之設置或發展；

備有集會室與娛樂室(酒室、遊戲室、圖書館等)之機關之設置或發展，此等機關可與海員客寓分立，但應盡量保持聯絡；

如屬可能協同船上運動俱樂部，組織健全之娛樂，如運動遊覽等；

盡量推進海員之家庭生活。

伍、工資之儲蓄與匯寄

十、為幫助海員儲蓄及將其儲蓄金匯寄與其家屬起見：

應設置一簡單迅速與安全之制度，由領事、船主、船舶所有人之代理人或可靠之私人機關協助運用，以期使海員，尤其是在外國之海員，能存放或匯寄其工資之全部或一部份；

關於使海員在航行時或在航行中，簽訂僱傭契約之時，能將其工資之一部份按期匯寄與其家屬(如彼等希望如此分派者)之制度，應予設立或更普遍採用。

陸、對海員之情報

以上所建議之大多數措施之成功，既大都必恃對於海員間之適當公告；則此種公告應由主管機關，本建議書甲項所提及之機關及主管團體組織與擔任；船上職員與醫師及船上運動俱樂部，並須盡量協助。

此種公告可包括：

在岸上或船上(經船主之許可)分發文字最適當之小冊，對於海員在船舶停泊之港埠或下次停泊之港埠所可利用之便利設備，詳加載明；

在較大港埠之運輸機關或其他處所中，設立訪問處；此種訪問處必須易為海員所接近，且其職員應有直接擔任有益的說明或指導之能力；

關於海員之身體幸福及一般保護之若干有用材料，應記載於海員之簿冊，或海員習常攜帶之請假簿冊或文件，或揭貼通告於海員會集地點的顯明場所中；

在海員閱讀之專門的與一般的定期刊物中，時常登載關於一般與教育方面之文字，並利用影片以達此目的；

關於地方運輸及地方名勝區域與娛樂場所之費用的消息之公佈。

柒、待遇之平等

管理關係海員福利基金之政府機關與團體，切不可僅顧及一特定國籍之海員，乃須保持國際精神盡量作寬大之措置。

第四十九號建議書：(海上) 工時和人員配置、一九三六年

第五十號建議書：公共工程 (國際合作)、一九三七年

第五十一號建議書：公共工程 (國家計畫)、一九三七年

第五十二號建議書：(家庭工作) 最低年齡、一九三七年

第五十三號建議書：建築業安全設備、一九三七年

建築業安全設備建議書(第五十三號建議書)

一九三七年國礦勞工組織第二十三屆大會通過

凡國際勞工組織之會員國，應照國內情形盡力設法施行本建議書所附之標準規程之條文，或類似該項條款之規定。

凡未批准第六十二號關於建築業安全設備公約之任何國際勞工組織會員國，應自動將標準規程實施範圍之報告書，每三年向國際勞工局報告一次。

附：標準規程

壹、鷹架

第一條 搭鷹架之必要

凡工作之不能用梯子或其他方法而安全辦理者，應為工人設置適當的及充分的鷹架。

第二條 鷹架之建造

鷹架之建造、拆卸或其重要更改，必須在主管及負責人員之指導下進行，並應盡量僱用對於此種工作已有適當經驗合格的工人為之。

第三條 材料之品質

一切鷹架及其設備以及一切梯子應採用良材，並應有適當的堅韌力而顧及其將支持的載重及將受之壓力。

用於鷹架、走道、過橋及扶梯的本料部份應屬良好的品質，應有長的纖維，應在優良的狀態下，及不應塗漆或用其他或可掩飾其缺點的方法。

用以搭鷹架的木材之樹皮應盡剝除。

如屬必要，用以搭鷹架的木板、應設法防止其破裂。

鷹架約五金部份應無裂紋及應無任何腐蝕作用或其他或可影響其堅韌力缺點。

應禁用以生鐵所製之釘類。

第四條 材料之檢查及貯藏

短於鷹架建造之前，鷹架的各部份，包括搭架的機器、繩索及粗索，應經一有經驗的人員之審查，並得在任何情形下使用之，除非在各方面鷹架的每部份具有達到其目的所需要之品質者。

任何繩索，如曾與酸質或其他腐蝕力之物質相接觸或有其他缺點者，應禁止使用。構造鷹架所用的一切材料應貯藏於優良的狀態下，及與任何不適宜搭架的材料分

離。

第五條 材料之供應與使用及鷹架之維持

建造鷹架時，廢置備及使用充份的材料。

每一鷹架應維持在良好及適當的狀態中，及每部分應保持堅牢及穩固，藉使任何部分不致因正常的的使用而移動其地位。

任何鷹架不得於拆卸一部分後繼續使用，除非其仍符合本法規定者。

第六條 有直柱支持的固定鷹架。

固定鷹架直柱與支柱。

應係垂直者或稍向建築物傾斜者；及

其裝置應充分相近，藉使鷹架在一切情形下均得穩固。

直柱之裝置，應按照下列方法之一，以獲得其穩固：

視泥土之性質，將直柱插入地下必要的距離中；或

將直柱適當的安置在一合宜的厚板或其適當的踏腳板上，藉以防止其滑動，或採用任何其他充分的方法。

在一建築物的轉角上二鷹架相遇處，在此轉角及鷹架的外面應置一直柱。

鷹架牽綱應完全平放，並使用螺釘、鐵鉤、繩索或其他有效的方法，將穩固的繫縛在柱竿上。

在同一平面之兩連接的牽綱，應穩固的接合在一柱竿上，除非採取特殊方法能保證均等的力量者。

橫楞應為直的，並應穩固的繫住在牽綱上。

如不用牽綱，橫楞應繫住在柱竿上，並應使用擊穩約三角木塊以支持之。

橫楞之有一端支撐在牆上者，該端應有一至少一公寸深度的支持平面。

橫楞之尺寸應適宜於其負荷之載重。

支持平臺之兩橫楞間之距離之安排，應顧及其所負之載重及平臺鋪板之性質。

依一般原則言，上述距離，在木板之厚度不及四公分者，不得超過一公尺，其在木板之厚度不及五公分者，不得超過一、五〇公尺，在本板之厚度至少有五公分者，不得超過二公尺。

本條第五項第六條之規定，不適用於平臺之僅用以載輕建築材料者，但如係此種平臺，橫楞間之距離不得超過二公尺。

平臺所用之本板其厚度不得少於三公分。

第七條 有梯子之固定鷹架(梯子鷹架)

梯子鷹架之使用，應僅限於需用很少材料之輕工作(如修理油漆等工作)。

扶梯之用為梯子鷹架之柱子者；

應有充分之堅韌力，並

應採用下列二種方法之一：

按照泥土之性質，插入地下必要之深度中；或置於踏腳板上，藉使每架扶梯之二直杆得以平穩的安放在基地上，其基腳並應適當的繫縛，以防止其滑動。

加使用一扶梯以連接另一扶梯，則此二梯子至少應相接疊、五〇公尺，並應穩固的相繫縛。

第八條 有直柱的鷹架及梯子攬架之穩固

每一此架應以斜角撐充分的及適當的支撐之。

每一鷹架應與建築物在適當的縱的及橫的距離上牢堅的相連接，除非此係一獨立之鷹架。

如係一獨立之鷹架，則至少應有三分之一橫楞，非在鷹架最後拆卸後不得移動之，而應仍穩固繫縛在牽鋼或直柱上。

凡建築物及器具之用以支持工作臺者，應有完善之構造，應有堅牢之基礎，並應以斜角撐適當的支撐之，以使其穩固。

應禁用鬆磚、陰溝管、煙囪帽子、或其他不適當之材料，以建造或支持鷹架。

第九條 懸跳或吊杆鷹架

懸跳或吊杆鷹架應

裝置穩固並自內部固繫之；

有具有適當的長度及短剖面之突出木樑，以保證其堅牢穩固；並以「斜角撐」適當的支持之。

僅建築物之堅固部份得用以支持鷹架之各部份。

如工作臺擱置在插入牆內之承托物應以「斜角撐」有效的支撐之，並應直穿過牆，在彼端穩固的繫縛之。

第十條 牛腿鷹架

不得使用以擊入牆中的鐵鉤或大釘支持的任何牛腿鷹架，除非牛腿有適當的堅韌力，係用合宜的金屬所製成，並係固繫在牆內者。

第十一條 有可移動的平臺之懸吊的重鷹架

懸吊的重鷹架應遵照本條之規定。

突出木樑

應有適當的堅韌力及短剖面，以保障鷹架的堅牢穩固；

其裝置應與建築物的正面成為直角；並

應妥為間隔之，使能配合支持工作臺的短塊木料或鐵材（則橫楞）

懸吊於建築物的突出本樑上的平臺，其與建築物的正面之距離，不得超過十公分。

突出本樑應以鐵螺旋或其他類似的方法穩固的繫住在建築物上。

此項鐵螺旋應適當的施緊並應將突出本樑穩固的繫住在建築物的骨架上。

不得利用均重為穩固此種鷹架的突出本樑之一方法。

在每一突出木樑的末端，應安置塞上螺旋。

將粗索繫縛於突出本樑上的U字鉤應垂直的安置在可移動的平臺上之手搖車的鼓形間之中心的上部，粗索之端應置於吊鉤上之彎曲約螺旋釘中心。

應使用適當的本料或鐵材以支持平臺，並應適當的繫縛之，以防止其移動，支持平臺的鐵材應以夾板適當的接合之。

用以懸吊之粗索或金屬絲索：

其安全率在任何時候，根據繩索所需支持的最大載重，至少應為十；

其長度至少應在平臺的最低地位上留下二轉的繩索在每一枚盤上。

此種鷹架的紋盤車之建造及裝置，應使其移動部份易於被檢查。

第十二條 有可移動的平臺之懸吊的輕鷹架

懸吊的輕的鷹架應遵照本條之規定。

突出木樑應有適當的長度及短剖面，並應適當的裝置及支持之。

突出木樑之裏端應穩固的繫住。

為使用裝袋的碎石或其他寬鬆約為重以控制突出本樑，袋囊或均重應穩固的捆縛在突出木樑。

懸吊的繩索之安全率至少應為十。

平臺之長度不得超過八公尺。

平臺應至少懸吊在三根繩索上，且繩索間之距離不得超過三公尺，中間的繩索則在任何時候，不得較諸兩端的任何繩索更為堅實。

應使用堅固的鐵條將絞轆繫縛在平臺上，鐵條應適當的繫穩，應繞縛於平臺的四周及底部，並在鐵上應有眼孔以穿繩索。

對於上面有工人坐而工作的懸吊鷹架，應設法使其平臺與牆之間，至少有三十公分的距離，並應防止工人當鷹架腳擺動時，其膝部撞觸於牆上。

第十三條 其他懸吊的鷹架

跳盤、大筐、椅橙、或類似的設備不得用作懸吊鷹架，除非此係短時間的工作並有一負責人員監督者。

當使用此種設備為懸吊鷹架時：

其支持的繩索所應有的安全率，根據載重總數，包括淨量，至少為十；

應採取必要的措施，以防止工人傾跌。

當使用跳籃或大筐為懸吊鷹架時：

籃筐應至少有七十五公分的深度，並應以二強固的鐵條懸吊之，鐵條應適當的懸穩，應繞縛於鐵筐的四圍及底部，並在鐵上應有眼孔以穿繩索。

第十四條 鷹架上材料的運送及貯積載重之分配

當向脫架或在肢架上運送重的載重時不得使鷹架發生猝然的震動。

鷹架上之載重應盡可能的平均分配，且載重之分配應在任何情形下避免其失去平

衡。

使用鷹架時，應隨時留意其是否過載，及是否有材料不必要的置於其上。

第十五條 鷹架上起重齒輪之裝置

如於鷹架上使用起重齒輪，則

應將鷹架之各部份審慎檢查，且如屬必要應充分的鞏固之；

應防止橫楞的任何移動；並

如屬可能，柱竿應在起重齒輪建立的地點之建築物之一堅固部分牢固的相連接。

如起重齒輪之平臺不依導條能移動，或當載重於升降時易與鷹架相接觸者，應建造一有鷹架同等高度的垂直木板圍，以防止載重為鷹架所帶往。

第十六條 鷹架之定期檢查。

鷹架應經一合格人員之檢查：

至少每星期一次；及每當惡劣的天氣之時期及工作遇有重大阻礙之後。

第十七條 鷹架使用前之審查，特別對於其他承包人所建造的鷹架。

每一鷹架，不論其是否係使用該鷹架的工人雇主所建造

於使用前應經一合格人員之檢查，以保證

該鷹架係在穩固的狀態中者；

其所用以建造的材料均屬完好者；

該鷹架係適合於其使用之目的者；及

此鷹架係有必要的安全設備者；並

於使用時應維持優良的狀態。

第十八條 工作臺

凡工作臺之高出於地面二公尺之上者，應密接的鋪以木板。

平臺之調度與其工作性質相稱，且在每部份應至少有六十公分寬度的清楚過道，係無固定的障礙物及堆積的材料者。

無論如何，平臺之闊度不得少於

六〇公分，如該平臺係僅作立足地之用，而不置放任何材料者；

八〇公分，如該平臺係用以置放材料者；

一一〇公分，如該平臺係用以支持任何較高的平臺者；

一三〇公分，如在此平臺上鑿石者；

一五〇公分，如該平臺係用以支持任何較高的平臺，並須在其上鑿石者。

支持於橫楞上的平臺之最大闊度，照例不得超過一百六十公分。

每一工作臺，如為一有直柱的固定鷹架之一部份者，應較直柱的頂尖至少低一公尺。

木板之構成工作臺之一部份或用為柱基者；應

按照橫楞間之距離，有適當的厚度以保障安全，但無論如何不得少於三十公厘；

及

其闊度不得少於十五公分。

構成一工作臺之一部分的任何本板，其突出於末端支柱外的距離，不得超過本板的厚度之四倍。

木板不得相接疊，除非有預防之措置，如設置傾斜片之類，以減少絆跌之危險至最低限度，及便利小車的推行。

構成一工作臺之一部分的每一本板，應支持於至少三支柱之上，除非橫楞之間的距離及本板的厚度係足以防止一切傾側或不正當的下垂之危險者。

平臺之建造，應使本板不致因正常的使用而移動地位。

如屬可能，平臺應在建築物之牆的盡頭之外延伸至少六十公分。

在一工作臺或工作場所上易於失足至二公尺以上距離之每一部份，應設置一適當的防衛欄杆，欄杆之短剖面至少須有三十公分，裝置在平臺之上或平臺上的任何提高的立腳點之上至少一公尺的距離，故任何欄杆下的垂直開口處不得超過八十五公分；

有充分高度之柱基以防止材料及工具之落下，此項柱基無論如何不得低於十五公分，並應儘可能的貼近平臺。

欄杆、柱基及其他一切用於一鷹架的平臺上之安全設備不得移動，除非因有人出入或搬移材料而必需移動之時。

用於一鷹架的平臺上之關秤及柱基應設置於柱子內方。

懸吊的鷹架之平臺應在四周設置欄杆及柱基而附有以下保留條件：

在向牆的一邊，欄杆的高度不必超過七十公分，如在平臺上的工作使之不能有更高的高度者；

在向牆的二邊，不必設置欄杆及柱基，如工人係生於平臺上工作者，但在此情形，平臺上應備置粗索，繩索或練索，以供工人以堅穩的把手，並把住滑跌的任何工人。

在牆與平臺間的距離，應儘可能的縮小，除非工人於工作時係坐於平臺上者，但在此種情形，其距離亦不得超過四十五公分。

第十九條 走道、過橋及扶梯

每一走道或過橋之右任何部分高出於地面二公尺以上者，應緊密的鋪以本板，並至少有五十公分的闊度。

任何走道或過橋的最大傾斜，每公尺不得起過六十公分。

如走道或過橋用以運送材料者，應維持一清楚的過道如下：

有過當的寬度以運輸材料而不必移去欄杆及柱基者，及在任何情形下其寬度不少於六十公分者。

構成一走道或過橋的一切木板，其裝置及支撐應足以防止不當的或不均的下垂。當傾斜須有附加的立足地，及凡傾斜之每公尺有二十五公分以上者，應有適當的接腳板條如下：

安置在適當的間隔中；並

有與過道相等的寬度，除非因便利小車推行而得有十公分的闊度之間斷。

扶梯應自上到下設置欄杆。

凡工人易跌下至二公尺以上距離之走道、過橋及扶梯，應設置二至少有三十公尺的短剖面的適當的欄杆，裝置在走道、過橋或扶梯之上至少一公尺，故任何欄杆下的垂直開口處不得超過八十五公分；

有充分的高度以防止材料及工具的墜落之柱基，此等柱基無論如何不得低於十五公分，並應儘可能的貼近走道、過橋或扶梯。

第二十條 關於平臺、走道、過橋及扶梯之一般的規定

每一平臺、走道、過橋或扶梯上不得放置任何不必要的障礙物、垃圾等。

應採取適當的處置以防止任何平臺、走道、過橋或扶梯之滑溜。

工作臺、走道或過橋之任何部分，不得以鬆磚、陰溝管、煙囪帽子或其他鬆的或不適當的材料以支持。

任何工作臺、走道或過橋不得以一建築物之簷口水落、陽臺或某壓頂、避雷針或其他不適當的部份以支持之。

任何工作臺、走道、或過橋於其建築尚未按照本法規而完成，及所規定的安全設備尚未適當的裝置時，不得用之以工作。

第二十一條 馬凳鷹架

不得使用任何馬鷹鷹架之

有二級層以上者；或

賣出於地面或樓地板三公尺以上者；

建造在一懸吊的鷹架之上者。

建造在一平臺上的馬凳鷹架之闊度，應使在平臺上留有充分的無阻礙的地位，以運輸材料或通過行人。

馬凳鷹架應裝置穩固，以防止其移動。

第二十二條 梯子

一、用為交通方法的每一梯子至少應上升至使用該梯子之任何人所能及的最高點一公尺以上，或直竿之一應達此高度，以為頂上扶手之用。

二、梯子不得安置於鬆磚或其他鬆散的填料上，而應有一平坦及穩固的立腳地。

三、每一梯子應裝置穩固，使其頂點或下腳不致移動；或

如在頂上不能穩紮，應將下腳穩固的繫住；或

如不能將下腳繫縛，則應有一人駐守在梯腳旁，以防止其滑倒。

四、梯子的不當下彎，應設法防止之。

五、梯子應平均的及適當的支持在每一直杆上。

六、如梯子係與數層樓地板相連接者

七、梯子應斜立：並在每層樓地板上，應設置最小的開口處之一保護平臺。

八、梯子之有一格橫檔缺漏或有缺點者，不得使用之。

九、任何梯子，如有任何橫檔係以釘、大釘、或其他類似的方法以支持之者，不得使用之。

十、木製梯子之建造應如下：

其直杆應有適當的堅韌力、並以無顯然的缺點而有直木紋的木料製成之，及其橫檔應無顯然的缺點之本料所製成，並應筭穴接合於直杆上，而不得僅用釘類以裝置任何橫檔。

十一、蓋屋頂者及漆匠之梯子不得為他業中的工人所使用。

第二十三條 開口處的圍護

在建築物的樓地似上或工作臺上之每一開口處之作為吊梯洞、或扶梯衝、或材料的舉起、或工人的出入、或任何其他用途者，應設置

二至少有三十公分的短剖面的適當欄杆，裝置在樓地板或平臺上至少一公尺，故任何欄杆下的垂直開口處不得超過八十五公分；

有充分高度之柱基，以防止材料及工具由樓地板或平臺上落下；此項柱基，無論如何不得低於十五公分，並應儘可能的貼近地板或平臺。

在牆上的每一開口，其距樓地板或平臺之距離不及一公尺者，應設置

至少有三十平方公分的短剖面的適當欄杆，裝置在樓地板或平臺上至少一公尺，任何欄杆下的垂直開口處不得超過八十五公分；及

遇必要時，有充分高度之柱基，以防止材料及工具的墜落，此項柱基，無論如何，不得低於十五公分，並應儘可能的貼近樓地板或平臺或開口處的下部。

開口處的圍護，除非在下項所允許的情形下，不得移動，直至必需拆除以完成永久的圍護時止。

開口處的圍護不得移動，但因人員出入或搬運材料而必需移動之時除外，且於移動後將立刻復置原位。

如工作於不遮蓋的欄柵之上，欄柵應穩固的鋪置本板，或採取其他有效的方法，以防止工人墜跌。

第二十四條 蓋頂工作

禁止僱用任何人從事於蓋頂工作，如該屋頂因其傾斜度、屋面之性質或天氣之情形，而使人有跌下之危險者；除非採取適當的措置，以防止工人及材料的跌落。

在玻璃頂或覆蓋易碎的材料之屋頂上，應採取特殊的措置，以防止工人疏忽的踏足其上，而促進修理時之安全。

對於溜滑的或有三十四度(二:三)傾斜的任何屋頂之外部的擴展工作，應僅僱用在體格及心理方面均屬合格的有經驗的工人為之。

對於受僱工人

如屬可能，應為之置備：適當的欄杆；支持穩固及其闊度非在四十公分之下的適當的工作臺；合宜的、充分的、及適當的繫住的梯子、蓋屋面的梯子或間行的木板。

如不能有以上款中所規定的設備者，應為工人置備安全帶之有繩索可使束之者衝到一堅固的構造物上者，以供其使用；如不能將安全繩索裝置在一堅固的構造物上，應有第二個人穩固的捏住此繩索。

第二十五條 其他設備

在建築物的任何部份，如當任何人工作或經過時，易於被由、五公尺以上之高度墜下的材料、工具、或其他物件所擊中者，應設法遮蓋之，以保護此等工人；除非取其他約有效步驟，以防此物體由此種高度下墜。

鷹架的材料、工具、或其他物件不得拋下，而應適當的降落。

一切工作臺及其他工作場所，應設置出入之安全途徑。

每一工作場所與其他有任何人出入之地方及到達此等處所的每一途徑，應備置充足燈光。

如屬必要，在鷹架及建築物之起重材料的各部份，應有特殊的燈光設備。

於建築物之一切建造、修理、更改、維持或拆卸時應採取一切必要之措置，以防止工人與電線或設備物(包括低張力之金屬絲及設備)相接觸。

鷹架或臨時工作之建造中所用的一切材料上突出之釘，應釘入或移去。

在基址上材料的堆積或置放，不得危及任何人之安全。

貳、起重設備

第二十六條 一般的設備

建築物的每一部份，每一吊機、機搖車、手搖車、又一切其他起重機器及轆轤之機械與裝配的用器，應

有良好的機械構造，完美的材料及適當堅韌力與質料，且無缺點者；

有良好的修理及良好的工作狀況；及

在其構造所容許的範圍內，其位置須由司機人或其他適當的人員之檢查，至少每星期一次。

應採取適當的步驟以決定每一起重機器之安全工作載重。

應明白的註明最大的安全工作載重：

在用以升降任何載重的每一機搖車、手搖車及絞轆上；

在用以升降有一千公斤或一斤公斤以上的任何載重的每一吊車的臂杆上；

在每一吊機上。

如係裝置吊杆之一吊機，在吊杆之各半徑上的安全工作載重，應清楚的註明。

吊機、機搖車、手搖車、或其他起重機器或此種機器之任何部份除在下項所允許

的情形外，其載重不得超過安全工作載重。

於試驗一吊機或其他起重機或齒輪聯動機時，其載重得超過安全工作載重，惟其超過之份量，則須經指派實行此試驗之主管人員所核准。

於從事升降載重時，應採取有效的措置，以防止任何人經過或站立於載重之下。不得任載重懸吊在一起重機器上，除非當載重如此懸吊時，有一適當的人員負責管理之。

每一吊機的司機人或起重機器的運用者，應有適當之資格。

凡年齡在十八歲以下者，不得管理任何起重機，包括任何鷹架的絞盤車，或向司機人發放信號。

在正常的工作狀況下，僅得指定一人負責，同吊機的司機人發放一切信號。

當使用吊機以升降載重，而吊機的司機人或運用者不能看到載重之全面時，應駐守看守人或發信號者一人或數人，以期看到載重在過程中之全部，並向吊機的司機人或運用者發放必要的信號。

每種工作應有一明顯的信號，此種信號，須使得此信號者易於聽到或看到；

當使用聲音顏色，或光的信號時，應採取有效的設備；

每一信號線應適當的保護之，使之不受意外的阻礙。

發動機、聯動機、傳力機、電線、及起重機器的其他危險部份，應有有效的安全設備。此種安全設備，於機器或器具正在使用時，不得移去，如必須移去時，則移之者應迅速的復置之於原來地位，無論如何，須在機器或器具恢復其正常工作之前。

每一吊機或類似的起重機器之司機人應有一安全及遮蓋的站立處、坐室或小屋。如相當可能，在每一起吊機或其他起重機上之司機人的坐室，應於吊機或其他起重機器普遍使用以前；即建造完竣，或有適當遮蔽風雨的設備，以保護司機人；當寒天時，每一機力發動的吊機或其他在使用中的起重機器之小屋，應以適當的方法使之相當溫暖。

第二十七條 手搖車、機搖車及滑輪

每一機搖車或手搖車的骨架之每一部份，包括承臺軸，應為金屬。

如使用金屬絲索、滑車或鼓形筒之直徑，不得短於繩索內的金屬索(繩索之中心不計)之直徑的四百倍。

如手搖車的鼓形筒係有槽者：

槽之半徑與繩索之半徑應大致相等，但前者不得較後者為短；

槽之節距不得短於繩索之直徑。

手搖車的鼓形筒上應設置凸過，以防止繩索由鼓形筒上滑出。

每一吊機、機搖車及手搖車，應設置有效的制動機及為防此載重於懸吊時下墜所需之任何其他安全方法。

在每一機搖車或手搖車上的控制槓桿，應有適當的下墜方法。

在蒸汽力推動的升降機器上，控制反轉齒輪的聯環運動之槓桿，應有適當的彈簧鎖的布置。

第二十八條 懸吊及聯接

用於起重機器以上升降材料之一切巨鍊或繩索之長度，在機器的每一工作地位上至少應留下二轉的繩索在鼓形筒上。

凡繩索之直接較鼓形筒的槽之齒距或滑輪的槽之闊度為長者，不得用於有槽的鼓形筒或滑輪之上。

金屬絲索之安全率，在最大的載重下，應至少為六，於計算金屬絲索之大小時，應假定繩索僅在拉張力之下者。

鍊索或金屬絲索之繫有結者，不得用以升降任何載重。

每一吊載重的繩索或鍊索，應穩固的繫縛於其所屬的吊機、機搖車、或手搖車圓筒上。

繩索、鍊索、或用於吊機的建造或拆卸中的其他器械之一暫時的接合或連接，應適當及穩固。

用以升降或懸吊載重的每一繩索，應有過當的品質，充分的堅韌力在良好的狀態中。

用以升降或懸吊載重的每一鍊索、環圈、鉤子、搭鏈、轉環及絞轆應經測驗，並用簡明的數字及字母，註明安全工作載重又一鑑是符號。

用以連接或懸吊載重的任何聯動機之載重，不得超過其安全工作之載重，除非其目的係在測輪者。

用以升降或懸吊載重的每一鍊索、環圈、鉤子、搭鏈、及轉鏈之曾經拉長、更變、或用焊接法修理者，應在再次使用以前，受適當的測驗及審查。

用以升降載重的每一鉤子，應有下列條件之一：

設置一有效的鉤住物，以防止鉤索或載重由鉤子中移出；

鉤子的形狀可儘量減少此種移出之危險者。

當升降載重時，鉤子易於與繩索或鍊索接觸之各部份，應成圓形。

如使用雙根或多根鉤索以升降載重，鉤索之上端應以一搭鏈或環子連接之，而不應分開的置於一吊鉤中；此項規定不適用於所舉載重總數不及鉤子的安全工作載重之一半者。

當升降龐大的物體時，鉤索之最大安全載重，不應僅視其堅韌力，並應視物腳之角度而決定之。

載重之尖銳邊緣不得與鉤索、繩索或鍊索相接觸。

一切鍊索、繩索、鉤索及其他用以升降或懸吊載重的輪機，應按期由一主管人員檢查之；此人的檢查結果，應載入一證明書或一特殊的記錄中。

第二十九條 吊機

每一吊機的臺架應以完好的材料建造，並應有良好的機械構造，而顧及其高度與地位及吊機之陞舉及伸達之能力。

每一吊機之平臺，應

緊密的鋪以本板或金屬板；

按照本法規，穩固的圍護之；

設置出入之安全途徑；及

有充分之面積；

在一切情形下，係為司機人或運用者及發放信號者；並

如該吊機係一支棒動臂吊機，亦為旋轉機械之運用者。

每一定置吊機應穩繫，或以繫紮牢固的適當重物鎮定之，以保證穩固。

如一吊機係以重物鎮定者，在司機人的小室中，應張貼表示對重之地位及體積之圖表。

應設法將每一移動吊機控制於吊機的軌道上。

在吊機於上面移動的每一臺架、構雙下或其他場所上，應儘可能的在吊機之每一位置上維持一無阻礙的過道，而此過道之寬度，應使吊機的移動部份與此種雙架、構臺、或場所的固定部份或邊緣之間，至少有六十公分之距離。

如在任何時間不能在某一場所或地點維持一至少有六十公分的寬度之過道，則應採取一切相當步驟，以防止任何人在此時間達到此種場所或地點。

上面運行一移動吊機的一切軌道，應有適當的組合部份及有一半平坦的移動平面。

下列規則應施用於移動吊機之每一軌道，不論此軌道係安置於地面上者，或係舉離地面者：

全部軌道應適當的置下；

一切支持物應有充分的堅韌力及維持在良好的狀態中；及

軌道之各端應置鐵靴腳或彈性緩衝物。

有移動吊機於上面運行的一切軌道，除非採取其他適當的步驟以保證軌道之適當的接合，並防止鐵軌間的距離上有任何重大的變更；應

以夾板或雙重鐵座接合之；及穩固的繫縛於枕木上。

每一移動吊機之軌道及轉機道之裝置，應極審慎而符合於健全的技術原則。

第三十條 吊機之審查 | 證明書

任何吊機之使用，必須經一主管人員(係為檢查機關而執行者)之測驗與審查，並應從此主持測驗者獲得一證明書，書中逐條明記在吊杆之各半圓徑上的安全工作載重，重，包括吊杆所能工作的最大半圓徑。

本條所規定之審查及測驗應

按照主管官署所規定者，按期覆驗之；並

在吊機有重大的變更或修理後覆驗之。

載在最近的證明書中之任何半圓徑上的安全工作載重

不得超過吊機於施行測驗時在此半圓徑上所能支持的最大載重之百分之八十；

不得大於製造者所標明的工作載重。

第三十一條 動臂吊機

應在每一動臂吊機上，清楚的指明吊杆可運轉的最大半圓徑。

如吊杆係在最大半圓徑上者，在動臂吊機的鼓形筒上，至少應有二轉固定的繩索。

蘇格蘭動臂吊機之吊杆，不得建造於吊機之背後支柱間。

九十機之有吊杆者，應於吊機的捏手及支持吊機的鼓形筒的插銷之間，設置一有效的互相鉤連的布置，除非升舉器的鼓形筒及動臂吊機的鼓形筒之運用，係分離者；或

推動動臂吊機的鼓形筒的機械自鎖者。

如一支棒動臂吊機的支棒不能裝置在大致相等的間隔中，則應採取其他方法以保障吊機之安全。

短於吊機建立之前，用以繫住吊機之全部器械應經檢查。

吊機之建立應由一主管人員監督之。

每一吊機短於建造基址上建立後及使用前，應由一主管人員在其位置上作固繫之測驗，應在每一固繫點上，藉下列方法之一，置以最大的上升力或拉力：

用較建立的吊機所能升舉的最大載重多百分之二十五的載重；或

以較少的載重使其在固某上發生同等的拉力。

如測驗對於任何固繫點所施的拉力，較最高安全工作載重所能發生的拉力超過不及百分之二十五者，在吊機司機人所易看見的地方，應張貼一對於吊機的固繫適當的載重圖表。

第三十二條 自動安全載重指示器。

有臂吊機，不論其臂桿係固定者或係轉動者，若非裝置一自動指示器，不得使用之；此自動指示器

當移動的載重於吊桿之任何傾斜度上移近吊機之安全工作載重時，向司機人或吊機的運用者清楚的指明；並

當移動的載重在吊杆之任何傾斜度上超過吊機之安全工作載重時，發放一有效的聲音的信號。

前款不適用於。

任何支棒動臂吊機；

任何手搖起重機之專用以建立或拆卸其他起重機者；或

任何吊機其最大安全工作載重係一千公斤或在一千公斤以下；但在一切此種情形之下，應張貼一表格在吊機上，以示在吊桿之各半圓徑上的安全工作載重。

第三十三條 關於吊機的運用之各種規則。

吊機不得使用於直接載重以外的用途，除非其穩固力係不因此而受損者。

上項吊機不得搬移任何載重之橫置在一蘇格蘭動臂吊機之背後支柱間的角度中者。

如需用一個以上的吊機或手搖車以升降一載重，則

其所用的機械、機件及器械的排列及裝置，務使此種吊機或手搖車在任何時候不致所載起過其安全工作載重，或於升降載重時不穩固；及

應特別指定一人以聯貫同時運轉的器械之動作。

如認為一載重機及最高安全工作載重時，應作一試驗，將載重短距離的舉起，以保證起重機器係確能安全的運輸之。

第三十四條 升降機。

用以升降材料的升降機(即升學機器之置有依導條而移動的籠或平臺者)應按照本條之規定。

升降機洞應有堅實的牆垣或其他同等有效的圍護：
在四周的基地平面上；及
在有出入途徑的四周的一切其他平面上。

升機洞的牆垣，除非在入口處，應至少高出地板、平臺、或設置出入途徑的其他場所二公尺以上。

升降機的入口處應設置堅固的門扉或其他同等有效的圍護；此等門房或圍護：
係至少有一公尺的高度；及
當升降機讓離平臺時，能自動關閉。

升降機的入口處應有適當的燈光。

升降機臺的導條應有充分的抵抗彎曲能力，並如塞入一安全鎖時，亦不致彎曲。

升降機臺之構造，應保障運輸之安全。

在卡車運輸的升降機臺上，應將卡車有效的攔住在升降機臺之一安全地位上。

對重之由數部份集成者，應由牢相連接的特別構造的部份所製成。

對重應依導條而移動。

如使用二根或二根以上的金屬絲索，則載重應平均的分配於繩索之間。

每一懸吊的繩索應為一整條。

繩端應緊緊繫於平臺的連屬物上，或與鋼絲相絞接及緊繫，或固封、或以繩索夾器緊夾之，如屬可能，應使用嵌環。

懸吊的繩索在鼓形筒上的繫繫，應適當及穩固。

繩索的長度，當籠或升降機臺降至最低地位時，在鼓形筒上應至少留下二轉的繩索，及繩索的直徑應在最高的載重下至少有安全率八。

如使用金屬絲索，滑輪或鼓形筒之直徑不得少於繩索內的金屬絲之直徑的四百倍。

如手搖車的鼓形筒係有槽者：
槽之半圓徑應與繩索之半圓徑大致相等，但前者不得短於後者；及槽之節距不得短於繩索之直徑。

手搖車的鼓形筒應設置凸緣，以防止繩索由鼓形筒上滑出。

在停止其動作以前，升降部的倒逆運轉，應為不可能。

從升降機臺上運轉升降機，應為不可能。

凡插銷及在升降機臺降下之前必將插銷解脫，所用之制輪均不得使用。

如升降機的運用者不能清楚的看見升降機臺之每一地位，應有安排，使能看見升降機臺的全面之負責人員，同升降機的運用者發放有效的信號。

當升降機臺停止時，應自動的應用制動機。

當裝卸時除制動機外，並應使用擋物或其他方法以礦住升降機臺。

升降機應有使捲繞機關當平臺抵達其最高停留地點時，立刻停止之設備。

在最高停留地點之上的空隙，應有充分的高度使籠及平臺於捲繞過甚時，不致遇

阻礙。

任何升降機，非一主管人員的測驗及審查，及由此人員按照規定方式發給此種測驗及審查的證明書，不得使用。

此種測驗及審查，應

按照主管機關之規定按期舉行之；並

每當升降機有重大變更或修理及重建後舉行之。

以上各種規定僅適用於用以升降材料之升降機。

任何升降機不得用以載人，除非

此種用途已經主管機關核准；或

該升降機係與工業中所用以載人的升降機之裝置及運用的條件相符合。

下列佈告，應以極明瞭的字母，顯著的張貼在

一切升降機上：

在升降機臺上，書明運載能力(以公斤或其他適當的標準重量為單位)-

在捲繞機關上，書明升舉能力(以公斤或其他適當的標準重量為單位)-

經核准或證明可載人的升降機上：

在升降機臺上或籠上，書明同時能運載的最多人數；

僅以運載貨物的升降機上。

在升降機的每一入口處，書明「專運貨物不得載人」。

第三十五條 其他規定

對於檢查或油刷吊機或升降機的工人，應設法保護。

吊機不得用以載人，除非在司機人的平臺上或坐在載有運貨小車或搬運器的升降機內。

載重的每部份於升降機中應適當的懸吊及支持之，以避免危險。

用以升吊磚瓦、板石、或其他材料的每一容器應緊閉之，以防止任何材料之墜落。

如將鬆的材料或載有貨物的小車直接置放在一升降機臺上以從事升降，則應圍住升降機臺。

材料於升降或轉旋之時，不應發生猝然的震動。

於升降一小車時，不得利用輪子為支持之一方法，除非採取有效的步驟以防止車輛由其軸承中滑出。

於使用一特別的三腳起重機桿時應以繩索穩紮此桿，使之不與鷹架相撞擊。

升舉材料的吊杆，不得附著於柱子或延長的桿棒上。

如不使用吊杆而僅使用一繩索滑車，則後者得附著於一橫梁上；但此橫梁須有充分的堅韌力，及按照對於鷹架的牽綱所規定的方法，裝置在至少兩根柱子或延長的桿棒上；並

同時不作鷹架的牽綱之用。

如有一起重機器或其任何部份沿鷹架而移動，應採取適當的方法以防止機器或其任何部撞擊膜架上的人。

如在常有貨物運輸之地點升舉載重，應於一包圍的場所為之；如此為不可能(即

載重係龐大的物體)則應於斯時設法停止或轉移貨物之運輸。

應採取適當的步驟以防止載重於升降中與任何物體相接觸而致載重或物體之一部份變更位置。

參、安全設備與急救

第三十六條 安全設備

如屬必要、雇主應為工人置備充足的口鼻罩眼鏡及式樣經核准之安全帶。

附於安全帶之救難索，應有充分的長度及堅韌力。

第三十七條 拯救設備

如有在沉溺的危險之任何地點的附近工作，應有一切必要的設備，隨時可供使用，並採取一切必要的步驟以迅速拯救在危險中的任何人。

第三十八條 急救設備

在建造工作進行的每一場所，應有適當的設備，例如隨時可用及標記清楚之急救箱或櫥櫃，以便迅速醫治於工作中或可遭遇之一切傷害。

此種急救箱或櫥櫃，應委託一負責人員管理之，此種人員以對於急救有訓練者為宜。

肆、其他

第三十九條 法規之通知

本法規之抄本或主管機關所規定的本法規的摘要之抄本，應發給工人，或顯著的張貼於適當的地點，並保持之。

第四十條 雇主有遵守本法規第一條至第三十八條之責任。

第四十一條 工人及其他人員與雇主之合作。

每一被僱人員及每一工作人員應與雇主合作，以實施本法規。

每一被僱人員發現機器或器械中有任何缺點或發現易於釀成災害之任何人的行動時，立即糾正之，或報告於雇主載工頭。

任何人如未獲得雇主載其負責的工頭之准許，不得擅自干涉、移置、移去、損壞或毀拆以上各條所規定之任何機器或防護設備。

每一被僱人員應適當的使用一切防護設備、安全方法、或其他保護器具，並應遵守關於其工作之一切安全指導。

每一工作應採取必要之預防，以保障其個人之安全及保障在地址上的任何其他人員之安全，並慎戒足以危害本人或他人之任何行動。

凡被僱人員出入其工作場所，應由設置的安全出入途徑。

第五十四號建議書：(建築業) 勞動檢查、一九三七年

第五十五號建議書：建築業防止災害之合作、一九三七年

一九三七年國際勞工組織第二十三屆大會通過

建築業中應設立安全組織，使努力於減少災害次數及嚴重性之一切人員，得以合作，尤其是關於無法律規定之災害危險。

為使此項合作有效起見，應於可能範圍以內，在每一企業內設立特種安全組織，其中包括雇主與受僱員工之代表。

建築主管檢查員、雇主及企業中受僱員工代表，應依照檢查機關規定之方式與範圍、直接合作。

倘檢查機關與一切有關機關，如雇主與工人之安全組織、(聯合的或個別的)工會與雇主協會、建築師與工程師之協會、標準協會、災害保險機構(公立、半公立、或私立)等，能經常合作，則建築業之安全宣傳將更易收效。

前項所稱各種組織之代表，與檢查機關之代表，應聯同其他一切有關之公共團體的代表，舉行定期會議。

此項會議之宗旨，應聯合審查改進建築業防止災害可以採行之方法。

檢查機關應與有關各方合作，為必要之宣傳，以促進災害之防止宣傳之方式，得為實施安全教育，如開班、遊行、集會、演講與放映電影，分送關於轉載或分析災害統計之小冊與雜誌或刊物等，或為散發招貼等通告，此項招貼與通告，應儘量附以圖解。

第五十六號建議書：職業教育(營造業)、一九三七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九三七年六月三日在日內瓦舉行其第廿三屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第一項有關建築工業之職業教育之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九三七年六月廿三日通過下列建議書，可稱之為一九三七年職業教育(建築)建議書；

大會，

回想在其第十二屆會議時(一九二九年)，即已採納有關預防工業意外事故建議書：為處理職業教育問題之國際文件之一：

認為鑒於意外事故之危險、職業教育在建築工業方面確有其特殊重要性；

建議有關建築工業之技術與職業學校標準應包括有關下列之理論與實務兼重之教導：

用來建造鷹架之材料及建造與維護鷹架之原理；

建築工業中所用起重設施之建造與維護；

有關建築現場安全措施之組織與輔導，及建築工作之安全規則。

第五十七號建議書：職業培訓、一九三九年

第五十八號建議書：(原住民勞工) 僱傭契約、一九三九年

第五十九號建議書：(原住民勞工) 勞動檢查員、一九三九年

第六十號建議書：學徒期間、一九三九年

第六十一號建議書：移民就業、一九三九年

第六十二號建議書：移民就業(各國之間合作)、一九三九年

第六十三號建議書：(公路運輸) 檢查手冊、一九三九年

第六十四號建議書：(公路運輸) 夜間工作、一九三九年

第六十五號建議書：(公路運輸) 調節工作時間方法、一九三九年

第六十六號建議書：(私人司機) 休息時間、一九三九年

第六十七號建議書：關於收入保障、一九四四年

一九四四年國際勞工組織第二十六屆大會通過

壹、總綱

收入保障計畫對於由下列原因而喪失收入者如因無能力工作(包括老年)或因無能力獲得報酬之工作或因家長死亡應將其收入恢復至一合理水準以減輕匱乏並防止貧困。

收入保障應儘可能建立於強迫保險之基礎上庶被保險之人於履行規定條件後視其向保險機關繳納款額之情形而符享受法定意外遭遇之定率保險給付。

凡未經強制保險予以保險而需要救濟之人應由社會救濟，特別是孤苦無依之兒童與貧苦之失能者與孀婦應依規定給予合理定率的津貼。

切合需要之社會救濟對於其他貧困之人亦應同樣施與。

貳、社會保險所包括意外事故

強制社會保險所包括之意外遭遇範圍應包含一切之意外遭遇其中不論被保險之人係因無能力工作而無法謀生或因無能力而不能獲得有報酬之工作或因本人遭遇死亡而遺下無依家屬且強迫保險又應包括一般人所常遇之若干聯帶的緊急用途此項用途設無其他來源可資接濟則對有限之收入將構成過度的負擔。

凡因職業關係而致喪失工作能力及死亡者均應予以賠償。

為使社會保險所規定之給付能切合各種需要起見意外遭遇所包括之範圍應分類如下：

疾病 生育 失能 老年 家長之死亡 失業 緊急用途
職業傷害。

但此項保險給付對於下列意外遭遇如失能、老年及失業不應同時作一項以上之給

付。

對於受所得損失者除其本身應得之保險給付外應附給其長次兩孩之撫養補助至於其餘之兒童則可以兒童津貼名義由國庫支付或由捐助方法予以救濟。

凡應予以疾病給付之意外遭遇，乃指因疾病或傷害之嚴重情形在醫療上不得不禁止其工作，因使蒙受收入損失而言。

應否禁止其工作，照例應參考被保險人以前之職業，此項職業即有被保險人能重行恢復者。

疾病之最初數日內可不必予以此項給付，但若在數月內又復病者，則不應再使有等待時期。

此項給付似應持續直至領受者能回復工作或死亡或成為失能時為止，但若認為此項給付期間應加限制者，則應每一病情其規定之最高限度應不少於二十六星期，至於特殊病症如肺結核，雖可治療常需時甚久，其給付之期限即應予以延長，但在保險計劃實行之始，其規定之期限或需較短於二十六星期。

凡應予以生育給付之意外遭遇，乃指在產前產後所規定時間內因禁止工作所致之收入損失而言。

凡婦女如經提出醫生證明書，證明其將在六星期內分娩者，應有休假之權利，在分娩後六星期內不得令其工作。

在上述時期內應給予生育給付。

鑒於領受給付者之身體狀況及其工作之繁重情形，在醫療上有必需其作較長時期之休假或享其他休息機會者，則凡在此種期間均應予以疾病給付。

給予生育給付，應以使領受者能利用婦嬰保健之各種衛生設施為條件。

凡應予以殘廢給付之意外遭遇，乃指因損傷或疾病而造成久病不癒狀態或因失去一部份之官能以致不能從事任何有利可圖之工作而言。

對傷殘之人，在顧到其剩餘之體力、能力、過去經驗以及有為伊等特設之各種訓練設施條件下，應冀其能擔任所指定之適當職業。

凡其人可以為之指定相當職業，但一時尚未具備者，及其人正在受訓者，應使領受臨時殘廢給付，訓練給付或失業給付，祇須其人具有獲此項給付之資格即可。

凡無相當職業可以安排之人，應使領受失能給付。

凡領受給付之人，經證明其永無能力從事於任何有給職業，應容許其得有少量之臨時收入以補充其失能給付之不足。

設若失能給付之定率須與被保險人已往收入之數額相關連者，則傷殘之人如不能以通常之力量賺得其以前職業中的具同樣訓練之平常人所能賺得者三分之一時，即應准其享受給付之權利。

失能給付應自疾病給付停止之日起給予，在其整個失能時期不能間斷，但若受領者達到可申請老年給付之年齡時，則可以老年給付代替之。

凡應予以老年給付之意外遭遇，乃指到達規定之年齡其人即不能從事於有效之工作，病廢之象日趨嚴重，若一旦遭遇失業，即將永遠失業等情形而言。

凡得申請老年給付者，其最低年齡應定為男子不超過六十五歲，女子不超過六十歲，但對於曾擔任繁重工作或不衛生工作多年之人，其規定年齡猶可較低。

給予老年給付時，若其基本數額堪認為足維生活，得以其人自有給職業之經常工作退伴作為條件，設此項退休係出強迫者，則其人間或偶有少量之臨時收入，應不以此而取消其老年給付。

凡應予以遺屬給付之意外遭遇，乃指因家長死亡而致家屬蒙受生活供養之損失而言。

遺族給付應給予被保險人之孀婦；

子女、後妻之子女、收養之子女、已住均經申請登記為家屬者，以及被保險人或被保險婦人所撫養之私生子女。

在國家法律規定條件下之未婚婦女曾與死者同居者。

孀婦給付應給予撫有可享兒童津貼孩兒之孀婦，或其夫死時或死後已成為失能之孀婦，或其人已屆可申請老年給付之最低年齡之孀婦，若未具備上項條件之一孀婦，祇能給予短期數月之孀婦給付，此後彼如失業，則此項給付應延至其能獲得相當職業時為止，若需受訓練者，則待其受訓練後為止。

兒童給付應給予未逾學齡之兒童或年在十八歲以下正在繼續受普通教育或職業教育之兒童。

凡應予以失業給付之意外遭遇，乃指一向受僱於人且在若干職業中堪受長期僱用而現正在謀求適當職業之被保險人因失業或部分失業而致損失收入而言。

由申請登記之日起算，最初數日之失業期間不必予以此項給付，但如數日內重行失業則不應使其再度等待時期。

此項給付應繼續給予，直至被保險人獲得適當職業為止。

在初期失業情形下，祇有下列職業可認當適當合理。

被保險人就他處就普通職業不須更動居處而能獲得當時團體協約所規定之一般工資率者。或

另一職業為被保險人所能接受者。

在初期期滿之後。

如有職業須引起職業改變問題，但經顧及被保險人之體力、能力、已往經驗及其訓練機會而作合理之介紹時，則此項職業得被認為適當；

如有職業須引起遷居問題，但其新到地點備有適當住所，則此項職業得被認為適當；

如有職業其各項條件較次於被保險人一向在其原職業與原地區所能獲得者，但與該業及該地區之一般標準殊相符合，則此項職業得被認為適當。

關於疾病、生育、死亡等事所招致之額外開支，而未有其他接濟者，應予以保險給付。

凡撫育孩童之母如本身係被保險者，或係被保險者之妻，而並未領有任何給付足以彌補收入時，則當其患病居住醫院之際，應予以家用上之必要幫助或予以保險給付，俾便僱人代理。

對於被保險之婦女或被保險者之妻，在其嬰孩產生時，應予一筆整款，以作衣被搖籃之費，以及類似此等之用途。

領受失能或老年給付之人需要長期照料者，應予以特別津貼。

被保險人本人或被保險人之妻或仰賴撫育之子女死亡時，應予以一筆整款以作喪葬之費。

凡應予以職業賠償之意外遭遇，乃指由於職業所致之外傷或疾病，並非出於患者自己之故意或失檢因而使成暫時或永久失能或致死亡等情形而言。

由職業所致之傷害，應包括往來於就業處所途中所發生意外。

在給付職業賠償時，上述各項須依以下各款所示之相當限制辦理。

凡祇為從事某種職業所常患之疾病，或祇因某種職業所用之材料而致有中毒之虞，則從事於此種職業而遭此種疾病之人，即應被認為由於職業所致而須予賠償。

凡被認為職業所致之疾病，應開單列舉並應隨時以簡單之方法加以修正。

在對某一職業中關於職業病由來的推測所需最低期限，以及僱用終止以後關於職業病由來的推測之最高有效期限作規定之際，應顧及病患潛伏與發作所需之期限。

暫時失能賠償之給付，應與給予疾病給付所應用之條件相等。

如暫時失能之時日超過等待時期，則應考慮是否由暫時失能之第一日起即應給予賠償。

對於因傷害或疾病而失去一部份肢體或功能或陷於慢性病態以致損失或減少收入者，應給予永久失能賠償。

對於永久失能之人，在顧到其剩餘之體力、能力、過去經驗以及為彼特設的訓練之各種設施，條件下，應望其能回復從事於為彼指定之相當職業。

如不能給予此項工作，則應按固定的或暫時的標準給予全部失能之賠償。

如能給予此項工作，但其人在該項職業中以尋常努力所能獲得之薪津數目，顯然不如其在未傷病以前所可能獲得之數目時，則應予以少部份失能賠償金以彌補差額。

凡損失肢體功能或破相者，即使不能據以證明其能力之低減，亦應考慮是否有予以適當賠償之可能。

凡有遭受逐漸發展的職業疾病危險者，應按期予以檢驗，其有被指定變換職業者，應有獲得賠償之資格。

全部或局部之永久失能賠償，應自暫時失能賠償金停付時間始給予，直至其永久失能之生涯終結為止。

領受永久局部失能賠償金之人應與健全之人一般在同等條件下得有領受其他保險給付之資格，設此等給付數額係與被保險人過去之收入相關連者。

設此等給付數額與被保險人以前之收入不相關連者，則可另定一種賠償金與保險給付混合之最高額。

遺族賠償金須依下列各款規定給予同時具有資格領受遺族給付之家屬。

孀婦在其全部之孀婦生涯期間，應可領受賠償金。

兒童如在繼續受普通教育或職業教育中，應可領受賠償金直至十八歲或二十一歲。

對依賴死者扶養之其他家屬，亦應有賠償之規定，但不得損及寡婦及兒童之權利。永久失能之程度達三分之二或三分之二以上，而其人並非由於職業傷害致死者，其家屬應准予領受基本遺族給付，不論死者在死亡時，對此種給付之繳費條件已否履行。

參、社會保險所保護之人員

社會保險對於一切受僱之人自由職業者以及其家屬所可能受到之意外遭遇均應予以保護並對彼等可以：

收取保費而不使引起行政方面之不平開支。

與醫療及職業介紹機關合作而予以保險給付但須慎防弊端。

仰賴贍養之妻(指本人未受僱於人或未從事於自由職業者)及兒童(指未達離校年齡或年在十八歲以下尚繼續在受普通教育或職業教育者)應由於其家主保險之效力而獲得保護。

雇主對其所僱人員應負責徵收保險費用，並應有權在給付彼等酬金時從中扣除其應繳之數目。

無論何類之自由職業者，如必須其加入職業團體或領有執照，則該團體發給執照之機關，應負責向其徵收保險費。

國家或地方主管機關得負責向作納稅登記之自由職業者徵收保險費。

在執行繳費之各項機構尚未發達以前，應有一種規定使自由職業者無論以個人或團體會員資格自動繳費。

為便於切實處理保險給付起見，應實施下列各項辦法，如對各種有關保費證件之保管辦法，對於應予給付之意外遭遇情況有迅捷之查驗辦法，以及對具有預防及治療功能之醫療與職業介紹有並行之組織辦法。

凡有薪給之受僱人員，一俟徵收保費之制度成立及處理給付之必要辦法實施後，應即舉辦社會保險中所包括之一切意外遭遇保險。

凡不定期之受僱人員或為極短之受僱人員，似無資格可以領受專為受僱人員之保

險給付者，自可不令其作此項給付之保險，惟對經常為同一僱主作短期工作之人，則應有特別規定。

凡不受薪給之學徒，應受職業傷害保險，並自其該行業出師之日起，即應將根據該業中工人通行工資而計算之賠償金准予給付。

自由職業者應與受僱人員同樣一俟徵收保費之制度成立即應舉辦失能、老年及死亡等之意外遭遇保險，同時並應考慮彼等對於因疾病、生育而有必須住院及對於遇有纏綿數月之久病與遭遇疾病生育殘廢死亡等情時所需之額外費用是否亦均應予保險。

除仰賴贍養之妻子或兒女外，凡居於僱主家中之其他份子，應根據其實際工資，若實際工資無法確定，則按其勞力之市價，作上述意外遭遇之保險，僱主對於此等人員應負責繳納保費。

自由職業人員，其收入常微薄至於僅能視作一種補充或臨時收入，或微薄至於即最低限度納費對彼等亦為一種困難者，應暫時免其保險，並應令其就商於職業介紹所或現時所有足以促進其所屬職業界福利的特殊機構。

凡將規定作為領受殘廢與遺族給付條件之繳費期間完滿後，不論受僱人員或自由職業者已為不受強制保險限制之人員，應在一定期限內與自由職業在同樣情形下，依規定限制予以繼續保險與否之取捨權。

肆、給付率與繳費條件

保險給付應足以彌補收入損失，並須顧及其人之家庭負擔，而將其水準儘可能提高，但須不致使其人於可能恢復工作時喪失其重謀工作之意志，及不致對生產界徵課過重，而使出產與就業受其妨礙。

保險給付應與被保險人所據以繳納保費之過去收入相稱，但為確定保險之定率起見，凡超過一般技術工人所得之額外收入或除被保險人所繳保費以外之其他款額均可置諸不論。

劃一定率之保險給付，對於若干國家為便人民得以自由保險，求得額外保障，而有適當之措施與經濟方面便利者或較適合，但此項給付須與不熟練工人之收入相稱。

非技術工人之疾病給付與失業給付，應不低於其以前純收入百分之四十，此指該保險人係無家屬者而言，若有仰賴贍養之妻室或照顧子女之管家者，則應不低於百分之六十，若所撫養之子女不超過二人者，則每名應加給此項收入百分之十，但須減除給付予其子女之任何兒童津貼數額。

對於收入優厚之工人，則上述給付與過去收入之比例得稍酌減。

生育給付，無論如何應足以維持母子之充分健康，其數額不應少於非熟練女工所獲一般純工資百分之百，或少於領受給付者以前純收入百分之七十五，但要視何者數額較大為準，但得自其中減去其嬰兒所得之兒童津貼額。

關於失能及老年之基本給付，如領受人係無家屬者，其數額應不少於其所居地區一般非熟練勞工通常所獲純工資百分之三十，如有足以領受孀婦給付資格之妻室者，或有照顧子女之管家者，則不應少於百分之四十，若撫養之子女不超過二人者，則每名應加給此項工資的百分之十，但須減除給予其子女之任何兒童津貼數額。

孀婦基本給付，不應少於領受者居住地區一般非熟練勞工通常所得最低工資的百分三十，若所撫養之子女不超過三人者，每名應給以此項工資百分之十的兒童給付，但須減除給予其子女之任何兒童津貼數額。

如係孤兒，其兒童基本給付不應少於一般非熟練勞工通常所得最低工資的百分之十，但須減除給予其子女之任何兒童津貼數額。

除規定作為領取殘廢老年及遺族基本給付條件所繳之保費外，其所繳部份應歸之於被保險人，藉以增加附款六各項所規定之給付。

設退休時期延遲至規定足以申請老年給付之最低年齡以後者，則其老年給付應酌予增加。

職業賠償金，不應少於因傷害所喪失或估計其因傷害所傷失之工資三分之二。此項賠償金應以分期付款方式出之，若主管機關認為一次整付於領受人較為有利者則不在此限。

對於永久失能及死亡之分期付款，應時按被保險人已往職業工資水準之顯著變化而予以調整。

享受職業傷害賠償以外之保險給付權利應受繳納保費條件之限制此等條件即是證明聲請人之正常身分確為一受僱人員或自由職業者並對繳納保費確曾保持合理之按期繳付者但被保險人員不能因雇主之未依時徵收其所應繳之保費而被取消領受保險給付之資格。

疾病、生育及失業給付之繳費條件，得作如下規定，即繳費至少當在規定期限四分之一時期中，例如兩年，在此種意外遭遇尚未發生之前繳足。

生育給付之繳費條件得作如下規定，即第一次繳費至少須在預期分娩之前十個月，但此種條件即使未曾履行，而最低限度生育給付仍應於產後必需停止工作之期內給予，祇須申請人之身分經考查後確係一受僱人員者。

失能，老年及遺族基本給付之繳費條件，得作如下規定，即繳費至少當在規定期限五分之一時期中，例如五年在意外遭遇未發生之前繳足關於繳費在不少於規定期限四分之三，例如十年或在保險以後所經之任何較長時期內繳足者，應認為足以領取給付之另一種資格。

老年給付之繳費條件得作如下規定，即第一次繳費應至少在請領給付之前五年繳足。

如被保險人故意不肯繳納自由職業者到期應繳之保費或其延遲繳費所處之罰

款，得暫時停止受領受給付之權利。

被保險人自有資格領受失能或老年給付之日起，其保險身分在領受此項保險給付期間應予維持，庶遇失能復原時，得按此項計劃享有充分保障，一如其遇失能時便有資格領受失能給付所予保障一般，同時亦可便利其遺族得享有領取遺族給付之權利。

伍、費用之分配

保險給付之擔負其中包括行政費用應由被保險人、雇主與納稅者分擔，其方法務使對被保險之人不失公正，並避免使經濟不裕之被保險人負擔過重，或生產方面蒙受任何損害。

被保險人繳費即以所有作同樣意外保險者約計之平均收入為準不應超過，藉以作計算給付根據的收入之一定比例數，該項收入比例數所孳生的所得，其假定價值可等於彼等所得享受給付的假定價值(職業傷害賠償除外)

依照此項原則，則一般受僱人員及自由職業者對於為同樣給付所繳之費照例得代表及各自收入之同一比例。

根據一種工作收入之最低額，得為被保險人規定一種絕對之最低繳費額，關於其享受之給付，不論全部或一部能不因其已往收入之多寡而有變異。

雇主應為受僱者代繳保費，特別為補助低薪工人之保險費用，其數額不應少於受僱者所應繳保費之半數，職業賠償金除外。

職業傷害賠償金全部應由雇主負擔。

關於職業傷害賠償金應考慮是否可採用依業課徵之方法以計算其費用之擔負。

被保險人及雇主之繳費率，應盡可能使其穩定，為適應此目的應成立一種平衡基本制度。

給付之費用不能由保險費開支時，應由社會負擔。

凡可由社會負擔費用之部份得列舉如後。

由於加入保險時年齡已老而致繳費未足部份。

在擔保給予失能、老年、遺族給付之適當之生育給付時所引起的意外負擔部份；

由於對嚴重失業情形不斷給予失業給付所致之擔負部份；

對於貧苦自由職業人員之保險補助部份。

陸、行政

放在社會安全設施之一般體制中應予以統一或調協，且凡繳納保費之人應由其所隸屬之團體代表參預各種確定或設計行政政策及建議立法或擬訂法規之機構。

社會保險應由獨一之主管機關管理，在聯邦國家內自須適應各邦之立法特殊情形，且此項機關應與主管社會救濟醫藥照護及職業介紹等機關聯繫成一合作團體，以處理共同關切之工作，例如為不能工作之人、或不能獲得工作之人出證明

書是。

統一之社會保險行政應適合各種社會保險制度之運用，不論其性質為強制的或自願的對職業界如礦工、海員、公務員、私人企業中職員以及公益團體中會員等設有一種作為補充而非替代的給付。

關於社會保險法規之擬訂方法，應以使領受給付者與納費者易於了解其權利與義務為主。

在為領受給付者與納費者計劃其所應遵循之程序時，應以簡單明瞭為第一要義。為建議法律舉行政方法之修改及一般的為保持保險行政機構與納費及領受給付人員間之接觸起見，應設立下列各代表團體，如工會、雇主團體、商會、農會、婦女會、兒童保育會等之中央及地方設計委員會。

雇主與勞工對於職業傷害賠償之處理，尤其對於意外遭遇與職業疾病之預防及依業課徵之定率規定等，應有密切聯繫。

關於領受給付及其數額等問題，而與執行機關發生爭議時，申請人得有申訴之權利。

申訴事件似應交付特別法庭，該庭應由精通社會保險立法之法官擔任審判，而由申請人所屬團體之代表為陪審官，若有涉及受僱人員場合並應包括雇主代表。

關於雇主或自由職業者，在保險擔負或繳費數額有任何爭執時，以及雇主之繳費發生問題時，雇主應有申訴之權利。

關於法規統一的解釋應由一最高的裁判機關負責確定之。

柒、兒童保險

社會應利用社會救濟為孤苦無依兒童謀福利之一般救濟設施經常與為父母者合作。

為確保兒童之健康，幫助維持大家庭以及補充社會保險給予兒童之維護，應設置實物或現金或兩者兼具之公共補助。

如目的在於確保兒童健康，則補助應以免費或低價供應嬰孩食品與學校膳食，以及為有眾多兒童之家庭供應廉租寓所等方式行之。

如目的在維持大家庭或在補充實物補助與社會保險給予兒童之維護，則補助應以兒童津貼之方式行之。

此種津貼不論父母收入如何，均應給予依照規定標準，其數額應足代表兒童保育費之一大部份，應足繳年長兒童較大之費用，且最低限度應給予所有未受社會保險維護之兒童。

在父母不能履行保育兒童之責任時，整個社會應負起保育此無依兒童之責任。

捌、對貧苦失能老年及孀婦之補助

凡失能、老年以及因本人或丈夫未受強制保險而未得領受社會保險給付之孀婦，

其收入未超過一般規定音，均應予以規定數額之特別生活津貼。

得領受生活津貼之人員應包括。

其所屬之職業界或其居住之地區尚未實施社會保險者、或實施之期尚未達到可以領取失能、老年或遺族之基本給付時期者以及此等人員之孀婦與仰賴撫養之子女及

在其正式加入保險時已為失能者。

生活津貼應足數全部與長期之生活，並應按當時生活費用而有變異，且可因都市與鄉村地區而有差別。

凡有他項收入而不超過規定限度者、仍應給予全部之生活津貼額，若在相反情形下、則應減額給付。

本建議案中規定應給予失能、老年及遺族給付之意外遭遇各條款如屬恰當應可適用於生活津貼。

玖、一般救濟

對於貧困人之無需收容施以矯正之訓練者，應予以現金或一部分現金一部分實物之適當津貼。

一俟貧困情形之分類法改善短期與長期貧窮救濟費之預算確立則任意支配津貼數額之事自應逐漸減少。

津貼之給予得以領受者須接受醫藥或職業介紹管理機關之指導為條件，庶使救濟可以達成其最大建設性之效果。

第六十八號建議書：(軍人) 社會保障、一九四四年

第六十九號建議書：醫護、一九四四年

一九四四年國際勞工組織第二十六屆大會通過

壹、總則

所有一切醫護服務對於個人應保其獲得醫界與有關各界人員所供應之醫護及醫療團體所供應之其他一切便利：

俾得恢復健康，預防疾病惡化，並遇個人健康受到損害時減輕其痛苦(治療醫護)。俾得保護並改善個人健康(預防醫護)。

在服務上所供應之醫護服務的性質與範圍應以法律明定之。

凡負責管理服務之機關或團體應利用醫界與有關醫界人員之服務與在醫院或其他醫療團體內組織醫療服務以保證享受醫護服務人獲得各種醫護。

服務經費應由全面定規的或分期的付款籌集之，其籌集之法得採社會保險保費方式或採稅收方式，或兩法兼用之。

醫護應是或由社會保險醫護服務處及為輔助此項服務對未參加社會保險的窮苦人員而設之社會救濟方法供應更或由公共醫護服務處供應。

設遇醫護係由社會保險醫護服務處供應時，則

凡付保費之被保險人與賴其扶養之配偶和小孩，及國家法令所指定之其他一切賴其扶養之人員以及其他一切經人代付保費之被保險人員，應有權享受該服務處所供應之一切醫護。

凡未參加保險人員，設無力自費獲得醫護時，得由社會救濟途徑取得之。

上項服務經費由被保險人與該被保險人之雇主所付保費及公共基金項下之津貼撥充。

設遇醫護係由公共醫護服務處供應時，則凡在指定地區內之每一份子均有權享受該服務處所供應之一切醫護。

該服務處經費應由為開辦醫護服務處或衛生服務處特別徵收之累進稅普通收入撥充。

貳、實施範圍

醫護服務範圍應包括指定地區內之全體分子不論該分子等是否從事得有生息之職業。

設遇服務範圍限於全民之一部份或限於某一指定地區時，更或設遇其他社會保險部門中業有分擔制度存在，以及以後可能將全體或大多數民眾置於保險制度之下時，則社會保險制最為適當。

設遇全體民眾均應包括在醫護服務範圍以內，而吾人又擬將此種醫護服務與一般衛生服務合併時則公共服務處當為適當機構。

設遇醫護係由社會保險服務處供應時，則凡指定地區內之全體份子均得以被保險人資格享受是項醫護，或遇該份子等在未參加保險制度以前無力自費獲得是項醫護時不得接受是項醫護，其所需用費用則由主管機關負擔之。

凡在指定地區內其收入不在生活水準以下之成年人(即是按第五項規定除幼童以外之一切人員)應強制其照付保費，至被保險人須加扶養之配偶，應即憑其家長所付保費參加保險，而無須增加保費金額。

凡其他收入在最低生活水準以下之成年人以及赤貧者，其應付保費業經主管機關代付時，均得以被保險人資格享受醫護，每一國家主管機關對於上述生活水準應予規定。

凡無力付出保費之成年，在其未經依照第三項規定參加保險期間，均應享受醫護，其所需費用則由主管機關負擔之。

凡幼童(即是其年齡在十六歲以下或具法定較高年齡之人員或正在受普通或職業教育而賴他人負擔其經常生活費用之人員)均應根據一般成年人所付保費或經人代付之保費參加保險，不得為彼等故再向其父母或監護人收取額外保費。

凡因保險服務尚未普及全體民眾關係以致未曾依照第五項規定參加保險之幼童，應即根據其父或母所付保費或經人代其父母所付之保費參加保險，不得再對彼等收取額外保費，此等幼童如未予準備醫護而遇有醫護需要時，得享受醫護，其所需費用則由主管機關負擔之。

不論何人凡為獲得金錢上的給付而參加社會保險或在是項社會保險制度下收受給付時，應與第六項規定所指之待人扶養的人員同樣的參加醫護保險。

設醫護係由公共醫護服務處供應時，則此項醫護供應不得附以任何條件，如繳納捐稅或查驗資產等項條件，並且在指定地區內之全體份子均有同等享受醫護之權利。

參、關於醫護服務管理及其與一般衛生服務之配合

充分的預防與治療醫護應經常供應組織合理並於可能範圍內須與一般衛生服務配合。

凡列入指定地區內服務範圍之一切人員，應隨時隨地均得在同樣條件之下受到充分的醫護而不受含有管理性、財政性或政治性更或其他與健康無關之障得或桎梏的影響。

凡供應之醫護，應包括普通實習醫生與專門醫生對於住院與非住院病人所施之醫護(到病人寓所所施醫護亦包括在內)，牙科醫護，看護人員在病人寓所或在醫院更或其他一切醫療機構所施之醫護，領有文憑的助產婦所施之醫護及其他在寓所或在醫院對產婦的種種服務，在醫院、療養院、診療所載其他醫療機構之給養於可能範圍內甚至一切屬於藥品醫術外科力面的牙科必需品連同鑲牙器械以及其他經法定手續認為屬於有關職業人員所供應之醫護。

一切醫護與應用品除醫生診斷及業務上專門技術組織的限制外，如確有需要，應隨時並無時限的供應有關人員。

享受醫護人不論其在何地或在其寓所或在服務工作範圍內之其他地區，只須其本人發生需要即應能在總服務處或附設辦事處受到醫護，無須顧及該享受醫護人是否參加保險是否滯納保費或其他與健康無關之因素。

關於醫護服務行政應在明確指定之地區內歸於統一，而此一地區須相當遼潤，俾便服務機構足以構成應有至為平衡之整體，且該醫護服務行政應受中央機關的監督。

設遇醫護服務僅涉及全體民眾之一部份或目前尚為各種性質之保險團體與機關主持時，則該醫護應由此種保險團體與機關合力要求醫界及有關各界人員服務，並共同設立及維持中央衛生機關與其他醫療團體，以保證之，直至各種服務根據地方的與全國的計劃趨於統一為止。

主管服務機構應採種種措施以保證享受醫護人等得在醫院或在其他醫療處所享受爭居住的醫護，即如與現有的公立醫療處所或經承認之私立醫療處所訂立契約或設立並維持適當的醫療處所是。

關於完美的醫護應經由足以保證最經濟而最有效的組織利用之時幹員設備與其他資源以及利用與服務工作合作之全體醫界與有關各界人員及其他機構間的密切聯絡與合作予以經常供應。

醫業與有關各業人員之大量的熱誠參加工作實於全國醫護計劃的成功途徑上為必不可少，至於普通實習醫生、專門醫生、牙科醫生、看護人員及其他與醫護人員及其他與醫護服務之各業人員之人數應與享受醫護人之分布與需要情形配合。普通實習醫生應有診斷上醫療上一切必要工具供其支配，如實驗設備、X光線設備，又如專門醫生之意見與醫護看護人員與助產婦之服務，醫藥服務與其輔助服務及住院的便利，均應供普通實習醫生支配以應病人需要。

醫護服務機構應為一切專門治療(包括牙科醫護在內)設置充分而新式的專門器具，又該機構應給予專門醫生在院工作與從事研究上的一切方便，並經普通醫生之同意以對不住院病人之一切輔助服務(如看護服務)供其支配。

為達成上述目的起見醫護最好經由在工作上同醫院發生實際關係的各種中心機構合力供應。

在醫護或衛生中心機構未經設立與實驗以前，宜使享受醫護人就自備診療室實地工作之醫業與有關各業人員方面獲得醫護。

設遇醫護服務範圍包括全體民眾之大部份時，則醫護或衛生中心機構宜由主管指定衛生地區服務事宜之機關，按八、九、十各項所列方式之一予以建立設備與指導。

設遇獲得醫護之便利付諸闕如或於醫護服務成立之際附設普通醫護與專門醫護

施診所之醫院區域制度業已存在時，則宜設立供應住院與不住院病人一切醫護之醫院一為中心機構然或將現有之醫院改作此類中心機構，並且在此兩種情形之下凡醫院均須附設普通醫護與輔助服務之地方站以輔助之。

設過於住院制度之外普通醫護之實施已有充分發展同時專門醫生多充任醫術顧問為醫院工作時，則宜設立醫護的或衛生中心機構以供應不住院病人以普通醫護與一切補助服務，並宜將醫生對住院病人所施之一切醫護酌予集中於醫院以內。
(本建議書共一百十四項，自三十六項以下，因譯文遺失，暫從缺)

第七十號建議書：有關屬地之社會政策最低標準建議書、一九四四年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九四四年四月二十日在美國費城舉行其第廿六屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關屬地社會政策最低標準之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九四四年五月十二日通過下列建議書，可稱之為一九四四年屬地之社會政策建議書：

鑒於屬地人民之經濟進步與社會發展已逐漸成為負責其行政之國家所關切之重要問題；及

鑒於國際勞工組織自始就努力協助有關政府、雇主及勞工走向此一目標；及

鑒於大西洋憲章已表達簽署者之願望：「促進所有各國在經濟方面之充分合作，以便提高勞工標準及推進經濟與社會發展」；及

鑒於國際勞工組織大會於一九四一年十一月五日通過之決議案就明白贊助大西洋憲章之原則，並保證該組織在其施行該等原則時將給予充份合作；及

鑒於國際勞工組織已一再通過有關公約與建議書，改善屬地勞工與生活條件，並依照該組織憲章第卅五條規定協助該等屬地執行前述之公約與建議書；及

鑒於屬地人民之發展與福祉受到各屬地間與世界其他地方之經濟關係，及該等屬地本身所採措施之影響；及

鑒於應說明各屬地之社會政策基本原則及規定該等屬地應執行通過之國際最低標準與改進此類標準，以便達成前述之各項目標；

國際勞工組織大會提出下列各項建議：

國際勞工組織所屬會員國應在其能力範圍內盡力採取或繼續採取此類措施，利用執行本建議書附錄第一部份所述之原則，促進屬地人民之發展與福祉。

國際勞工組織所屬負責屬地行政之會員國應在其能力範圍內盡力採取一切有效措施在每一屬地內有效執行本建議書附錄第二部份所述之最低標準，尤應在有關當局於該等屬地執行前述最低標準之前施行本建議書之規定。

如國際勞工組織所屬會員國已核准本建議書，則其應通知國際勞工局局長有關其已接受本附錄第一部份所述之一般原則；該會員國應及早通知該局局長有關其已在其負責之屬地依照本附錄第二部份所述最低標準已採取行動之細節；此後，如國際勞工局理事會提出請求，則該會員國應按時向該局提出報告，說明執行本建議書規定之經過。

本建議書附錄第二部份所述之標準應視為最低標準，無損國際勞工組織所屬會員國依照該組織憲章規定，或依照其批准之任何國際勞工公約規定執行最高標準之義務，也不應解釋為放鬆現行法律為有關勞工提供之保障。

附錄

第一章 總則

第一條 凡是以適用屬地為目的之政策皆應針對此類地方人民之發展與福祉及促進其對社會發展之願望。

普遍適用之政策在訂立時就應注意到其對屬地人民福祉之影響。

第二條 為了促進經濟發展，進而為社會發展奠立良好基礎，有關會員國必須在國際性、區域性、全國性或屬地性基礎上，以經濟與技術支援受地方行政主管機關控制之經濟發展，但其方式不應違反屬地人民之利益。

各會員國政府主管機關之政策目標乃是保證有充足之經費以供發展之用，進而使屬地人民得到此類發展之實惠。

各會員國政府主管機關應在情況合適時採取國際性、區域性或全國性行動，建立合理貿易條件，以便維持生產屬地出口產品之製造商之合理水準。

第三條 各會員國政府主管機關應採取合適之國際性、區域性、全國性及屬地性措施，改進公共衛生、住宅、營養、教育、兒童福利、婦女地位、工作條件、工資所得者及獨立生產者與移民勞工之酬勞、社會安全、及公共服務與一般產品之標準。此類措施應包括由各屬地所依賴之國家採取之商業與貿易政策。

第四條 各會員國應採取可行措施結合屬地人民及其自選代表共同訂立及執行有關社會發展之措施。

第二章 最低標準

第一節 奴隸

第五條 依據自由世界中自由勞工之目標，各有關政府主管機關應確認之原則乃是，其屬地中之奴隸買賣及各式奴隸皆應予以有效禁止。

第二節 鴉片

第六條 在認識吸食鴉片有害屬地人民之健康、生產力及一般福利時，各有關政府當局應確認，運送鴉片及其他有危險性之毒品應受嚴格管制，以便保障勞工之利益。

、如吸食鴉片依然合法，則有關政府主管機關應考慮採取有效措施，禁止其屬地人民吸食鴉片及取消政府之鴉片專賣。

第三節 強制或強迫勞工

第七條 有關政府主管機關在戰時危急期間推行之屬地強制或強迫勞工制度應在最短期間完全取消，並應採取合適措施促請屬地之自由勞工制。

任何方式之強制或強迫勞力運用皆應在最短期間完全禁止。

如屬地之強制或強迫勞工之運用僅為一臨時性或特殊措施，則一九三〇年強迫勞工公約規定之保證與條件應受到尊重。民間雇主不論其是否已與政府訂立契約，皆不可使用強制或強迫勞工。

有關政府主管機關應考慮在其屬地全面推行一九三〇年強迫勞工公約，並消除或撤銷過去所核准之任何例外。

有關政府主管機關應考慮在一九三〇年強迫勞工公約尚未生效時就已施行強制或強迫勞工之屬地全面推行該公約。

有關屬地已有強制或強迫勞工，且尚未批准一九三〇年強迫勞工公約之國家應考慮批准該公約。

第八條 為了避免間接強迫勞工之發展，有關政府主管機關應考慮施行一九三〇年強迫勞工(間接強迫)建議書規定之原則。

第四節 勞工之招募

第九條 政策目的應取消勞工招募及以有關醫療檢查、勞工輸送、食物供應與住所之安排及現行系統規定可給予勞工之一切其他利益取代該一招募，雖然可利用政府控制之自由機構自然供應勞動力。

在訂立有關取得勞動力方法之任何新建議之前及快速促成此類預期之新方法，有關政府主管機關應考慮施行一九三六年取消勞工招募建議書所述之原則。

第十條 有關政府主管機關應考慮在一九三六年本地勞工招募公約尚未生效時就已有勞工招募之屬地推行該公約。

有關屬地已有勞工招募，且尚未批准一九三六年本地勞工招募公約之國家應考慮批准該公約。

第五節 特殊工作契約

第十一條 依照一九三九年勞動契約(本地勞工)公約規定之情況以書面勞動契約節制長期工作應為政策目標。

有關政府主管機關應考慮在一九三九年勞動契約(本地勞工)公約尚未生效時就已有訂之長期契約工作之屬地全面施行該公約。

有關屬地已有長期契約工作，且尚未批准一九三九年勞動契約(本地勞工)公約之國家應考慮批准該公約。

第十二條 由於服務期限受到工作契約之嚴格限制，有關政府主管機關應考慮執行一九三九年勞動契約(本地勞工)公約中所述之原則。

第十三條 如某些偶然性就業無法避免，則有關政府主管機關應採取一切可行措施平衡供求雙方所需及預防偶然性帶動力對可能就業中心所發生之吸引力。為了使此類中心之勞工能有充分利用就業，有關政府主管機關應採取特殊措施，如訂立短期勞動契約。

第十四條 依照法律規定需在工作卡或工作手冊上記載勞工之個人行為或能力一舉應取消。

應有合適措施預防利用工作卡或工作手冊作為恫嚇或強迫工作之工具。

第十五條 如已婚男性受雇訂約在其國內工作，但其工作地點離開有相當距離，則主管機關應採取必要措施使其有充份機會獲得妻小隨伴，如有本人確有此一願望。

第六節 處罰

第十六條 依照一九三九年處罰(本地勞工)公約之規定，取消違反勞動契約之處罰應為政策目標。

有關政府主管機關應考慮在一九三九年處罰(本地勞工)公約尚未生效時就已有處罰規定之屬地全面施行該公約。

有關屬地已有處罰規定，且尚未批准一九三九年處罰(本地勞工)公約之國家應考慮批准該公約。

第七節 兒童與青年就業

第十七條 有關政府主管機關應視當地情況訂定合適規定，逐漸發展教育、職業訓練及學徒制度，以便掃除兒童與青年間之文盲及訓練其擔任有用工作。

為了使兒童人口能受益於現有教育設施及使此類設施之擴大不為童工需求所妨礙，低於離校年齡之兒童就業應予嚴禁，因該等兒童所屬地區之教育設施已足夠滿足大多數學齡兒童之教育需要。

第十八條 十二歲以下之兒童不應受僱擔任任何工作，但祇有雇主家庭成員受僱擔任家庭性工作或輕便農業工作，或由社區所雇擔任團體性輕便文化工作不在此例。此一年齡應逐步提高，以便達到離校年齡。

如兒童轉至雇主家庭工作為習慣所容許，則該等轉移與工作條件應受到密切節制與輔導，不論該等兒童是否已超過十二歲。逐漸取消此類轉移應為所有屬地之政策目的。

第十九條 十五歲以下之兒童不應受僱擔任任何工業企業或其分支機構之工作。

第二十條 十五歲以下之兒童不應受僱擔任船上工作。

第二十一條 十五歲以下之青年不應受僱擔任礦場之地下工作。

如受僱擔任礦場地下工作之青年已超過十六歲，但尚未達十八歲，則其應有主管機關認可醫師開發之醫療證明，承認其體能適合擔任該項工作。

第二十二條 十八歲以下之青年不應受僱擔任船上之整修機器或司爐之工作。

當港口可用之機器修理工或司爐工都在十八歲以下時，則主管機關可准許該等青年擔任是項工作，但其雇主必須同時僱用兩人擔任一個工作，以減輕其體力負荷。此類青年至少應滿十六歲。

倘若此條規定不適用：

青年在船上之工作大部份是由其他方式，而非由蒸氣傳動；

如十六歲以上之青年經體檢證明體能適合擔任該項工作，則其祇能受僱擔任沿海貿易商船上之機器修理工或司爐工。

第二十三條 第十八至第二十條規定不適用主管機關核准及監督，由兒童與青年在公私立技術學校中，或學校船上，或訓練船上，依照規定課程及在合理期間完成之工作。

第二十四條 如為不衛生、有危險及繁重之工作，主管機關應決定高於第十八至第二十條規定之最低年齡、或規定特殊條件，以便節制最低年齡與較高年齡間兒童之工時，或為該等兒童另行提供特別保障。

主管機關應為核准離家工作之兒童提供特殊保障。

第二十五條 十八歲以下之青年不應受僱擔任任何工業企業或其分支機構之夜

班工作。

倘若十六歲以上之青年受僱擔任夜班工作，則其工作祇限於主管機關所指定之特殊情況。

第二十六條 擔任船上工作十八歲以下青年應有主管機關認可醫師開發之醫療證明，承認其體能適合擔任該項工作。

在緊急情況時，主管機關可准許十八歲以下之青年不必經過醫療檢查，就可逕行登船工作，倘若此類檢查由雇主付費在船靠下一港口時進行，及體檢不合格之青年由雇主付費以旅客身分回返其受僱時之港口或地點，或回到其自己家中。

第二十七條 在發展適合社區經社利益之教育制度時，主管機關應考慮一九三九年職業訓練建議書中所述之原則，祇要其符合地方情況之需要。

第二十八條 為便於執行本段規定，主管機關應指定合適行政團體或任命有關人員，此類團體之指定或有關人員之任命應依照都會區或獨立國家之成功經驗。

第八節 婦女就業

第二十九條 各國主管機關之政策目標應為參照地方情況，採取有效措施為婦女：提供一般教育、職業訓練及就業之機會；預防工作對身體造成傷害及經濟剝削，包括維護母親地位；及促進男女雙方同工同酬與其他工作條件平等。

第三十條 各國主管機關應在其法律或習慣上之屬地採取一切可行之措施，改進婦女社會與經濟地位，以免使其淪為奴隸之地步。

第三十一條 各國主管機關應促速訂定有關規定為受僱於各工商企業之婦女提供生育保障。

這樣做之目的乃是要使一九一九年生育公約發生效力及在必要時參酌當地情況修正有關規定，尤其是下列原則：

產前與產後應有休假權；

在產假期間應有醫療救助與給付權。

第三十二條 婦女不應受僱擔任任何工業企業或其分支機構之夜班工作。

倘若婦女受僱擔任夜班工作是基於下列各項理由：

如工作需以生料完成，或在處理過程中原料極易變壞；及

當任何企業發生不可預見，也再自發性之緊急事故？

如為嚴重緊急事故及公共利益有所要求時，婦女擔任夜班工作之禁令可暫時中止。

本條規定不適用擔任管理職位之婦女，因其並非受僱擔任手工。

第三十三條 婦女不應受僱擔任任何礦場之地下工作。

如為下列情況，主管機關可准予不列入前述禁令範圍內：

擔任管理人員及非體力工之婦女；

受僱擔任衛生與福利服務工作之婦女；

在學習過程中受過一段時間礦場地下工作訓練之婦女；及

偶而必須進入礦場地下擔任非手工工作之任何婦女。

第三十四條 為了促進全面施行有關婦女就業與其經濟地位及其福利之措施，婦

女顧問應參與此項努力，尤當思考有關婦女問題時，祇要可能，就應從當地婦女中選擇合適人員擔任此類顧問。

第九節 酬勞

第三十五條 改善生活水準應視為規劃經濟發展時之主要目標。

主管機關應採取適合地方情況之一切可行措施，改善獨立生產者與工資所得者之條件，保證以關注其生活條件之方式維持其最低生活水準，及給予獨立生產者與工資所得者充份機會以其本身之努力改善其生活水準。

要求勞工離家工作之經濟企業應考慮該等勞工之正常家庭需要。

如其他地區之勞動力來源暫時用來改進某一地區之利益，則主管機關應採取有效措施，鼓勵部份勞工工資與儲蓄由利用勞動力地區轉移至供應勞動力地區。

如勞工及其家庭由低費用地區移至高費用地區時，主管機關應考慮到由此一移動而增加之生活費用。

以烈酒或其他含有酒精之飲料抵付有關勞工工作應得之全部或部份工資應予禁止。

第三十六條 所有公共工程，不論其為政府主管機關單獨進行之工程，或為政府主管機關與民間雇主簽約進行之工程，皆應遵守一項要求，即其所付之工資與提供之一般勞動條件不應低於現有之標準，並在必要時應與有關雇主及勞工組織諮商後訂立有關該工資與勞動條件之合理標準

第十節 衛生、住宅及社會安全

第三十七條 主管機關應採取一切可行之措施改善人民之健康，如擴大醫療設施，推動公共衛生計劃，調查熱帶屬地之流行病害及施行消除此一病害之有效措施，推廣衛生教育，及提高衛生與住宅標準。

主管機關應採取一切可行之措施，以進行營養調查之方式，了解人民對食物需求，改進營養之方式及施行該調查報告所示之食物政策。該主管機關應組織各種全國性營養組織，補助所需經費與設施，及給予應有之職權。

主管機關應保證負責建立令人滿意之住宅條件，政策之一般目的乃為依賴工資維生之勞工提供機會，取得並非雇主財產之地上良好住宅。

如僱用勞工之企業所在地不可能有理想之住宅，則住宅之供應應成為該企業之義務。在此等情況下，主管機關應訂定有關住宅之最低標準。該當局也應規定，勞工在離職時應讓出其所居之住宅，並採取必要措施保證此一住宅能順利交接。

第三十八條 祇要可行，主管機關應參酌地方情況採取必要安排，治療病者，照顧老者，協助失去工作能力者，及扶助死者之遺屬。

第三十九條 主管機關應依照法律規定，要求雇主為其因工作或在工作過程中發生意外事故失去工作能力之勞工提供補償金；如此類意外事故使有關勞工受傷，則應為傷者提供醫療照顧；如使其死亡，則應為其遺屬提供應有之給付。

有關勞工補償金之法律與規章應適用船上、農業、工業及農業企業所僱之所有勞工、受僱員工與學徒。

倘若下列情況可成為例外：

擔任偶然性工作者及受僱擔任非雇主商業之工作者；
室外勞工；

專為雇主一人工作及與其生活在一起之家庭成員；
非體力工，且其薪酬超過法律或規章規定標準之勞工

第四十條 依照勞工補償金之一般原則，此一補償金應發給因職業疾病失去工作能力之勞工；如有關勞工因職業疾病死亡，則該補償金應發給其遺屬。

倘若此一補償金祇限於有關之最重要職業疾病。

第十一節 禁止有關膚色與宗教及其他歧視

第四十一條 各屬地有關勞動條件之法律所訂標準應顧及所有勞工及合法居民皆有平等之經濟待遇。

不得因種族、膚色、信仰、或種族結社之理由使擔任公私工作者受到任何歧視。主管機關應採取符合地方情況之一切措施，有效促進就業待遇平等，如提供訓練設施，消除團體協約議訂時或工會會籍方面之歧視，及採取任何其他有關之措施。

第十二節 檢查

第四十二條 主管機關應在尚無勞工檢查服務之屬地建立此類服務。檢查員每隔一段時日就應检查工作條件。

檢查員對受其輔導之企業不應有任何直接或間接利益。

勞工及其代表應給予充份機會，以便隨時與檢查員進行自由溝通。

第十三節 工業組織

第四十三條 雇主與受僱員工同樣有合法之結社權，故應有合適措施保障彼等之權利。

主管機關應採取一切可行措施與雇主及勞工組織代表進行諮商，並共同合作建立與運作有關和解、仲裁，決定最低工資及勞工檢查之機構。如尚無勞工代表組織，則主管機關應任命有資格人員代表勞工及在發展勞工組織時提供建議與指導。主管機關應採取一切可行措施，保證工會即有關勞工之代表，有權與雇主或其組織訂定團體協約。

第四十四條 主管機關應從速設立有關機關，負責解決雇主與勞工之團體爭議。有關雇主與勞工代表，包括其各自組織之代表，如已有此類組織，應在可行時共同合作以同等人數與同等條件運作此一機關，但其方式與程度應由主管機關決定之。

第十四節 合作組織

第四十五條 合作社之協助與發展，包括以促進勞工衛生、住宅及教育為目的之合作組織，應視為主管機關在其屬地之經濟計劃之一部份及其採取之措施應包括經濟援助，如其合適可行。

為達成此一目的，下列措施應受到考慮：

通過簡單易行，包括各式合作組織之立法；

設立特殊服務，專責促進及輔導合作組織之發展，並鼓勵教育合作。

如情況合適、合作組織應向能影響其利益之政府部門或機構陳述此一需要。

第十五節 定義與範圍

第四十六條 基於本附錄此一部份之宗旨：

「農業企業」一詞可解釋為該企業保存及分送其農產品之過程，除非有意將此兩過程分類成工業企業之更詳細部份；

「商業企業」一詞包括：

商業機構與辦公處所，包括全部或主要部份從事任何物品或服務之買賣、分送、保險、協談、貸放款之機構；

治療或照顧老年、失能、疾病、貧窮、或心理異常者之機構；

旅社、餐館、寄宿舍、俱樂部、咖啡屋及其他小吃店；

戲院及公共娛樂場所；及，類似前述四小項中列舉之機構。

「工業企業」一詞包括：

從事製造、改變、清潔、修理、裝飾、加工、販賣、打碎或破壞物品之企業、或從事改變材料之企業，包括從事造船、發電、變壓成傳送電力、生產或分送煤氣或任何動力、淨化或分送自來水、或加熱之企業；

從事建造、重建、保養、修理、改變、或破壞下列一種或多種設施之企業：建築物、鐵路、電車道、機場、港口、船塢、碼頭、防洪或海岸防蝕工程、運河、內陸海洋及航空工程、道路、隧道、橋樑、高架道、下水道、水溝、圍牆、灌溉或排水工程、電訊裝置、生產或分送煤氣或電力之工程、管線、自來水廠；及從事其他類似工程或任何此類工程奠基工作之企業；

礦場、採石場、或採取地面材料之任何其他工場；及

從事運送旅客或物品之企業，不包括以手搬運物品之行業，除非此類行業已被視為農業或商業企業運作之一部份；

「農業企業」、「商業企業」、及「工業企業」三詞包括所有公民營企業；

「船隻」一詞包括從事海運之任何性質之公民營大小船隻，但不包括戰艦；也可解釋為不包括低於規定噸位及規定海員人數之船隻；

「夜間」一詞係指一段至少連續十一小時之時間；倘若在熱帶國家中中午停止工作，則此一夜間時間就會較短，如依照規定白天能有補償性休息時間；

決定最低工資之規定可解釋為在出生紀錄不正確之地方應明定最低工資。

第四十七條 主管機關可將本附錄有關企業或船隻部份不列入本部份規定適用範圍內，因其性質與大小有別，致使監管難以執行。

第七十一號建議書：(從戰爭到和平過渡期間)就業、一九四四年

第七十二號建議書：職業介紹所、一九四四年

第七十三號建議書：公共工程(國家計畫)、一九四四年

第七十四號建議書：有關屬地之社會政策最低標準建議書(補充條款)、一九四五年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九四五年十月十五日在巴黎舉行其第廿七屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關屬地之社會政策最低標準(補助條款)之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九四五年十一月五日通過下列建議書，可稱之為一九四五年屬地之社會政策(補助條款)建議書：

鑒於聯合國憲章第九章有關非自治領土宣言已承認所有屬地居民之至高無上之利益，並規定其母國有義務促進其屬地人民之政治、經濟、社會及教育發展；及鑒於國際勞工大會已於一九四四年五月十二日之第廿六屆會議中通過有關屬地之社會政策最低標準建議書；及

鑒於應規定於屬地施行最低標準，藉以補充一九四四年通過之標準之不足；

國際勞工大會提出下列建議：

國際勞工組織所屬負責屬地行政之會員國應在其能力範圍內盡力採取一切有效措施在每一屬地內有效執行本建議書附錄所述之最低標準，尤應在有關當局於該等屬地執行前述最低標準之前施行本建議書中所述規定。

如國際勞工組織所屬會員國已核准本建議書，則其應從速通知國際勞工局局長有關其已在其負責之屬地執行本附錄所述最低標準之行動細節；此後，如國際勞工局理事會提出請求，則其應按時向該局提出報告，說明執行本建議書之經過。

本建議附錄所述之標準應視為最低標準，無損國際工組織所屬會員國依照該組織憲章規定，或依照其批准之任何國際勞工公約規定執行最高標準之義務，也不應解釋為放現行法律為有關勞工提供之保障。

附錄

第一章 工資與節儉

第一條 鼓勵設立團體協約機關，以便利利用雇主與勞工組織之談判，決定最低工資之比率，應為政目的。

在該等情況中，主管機關有理由相信，勞工組織之發展而未到達能使其與雇主組織以平等

基礎談判之地步，並相信其應任命有資格人士協助勞工及為其在談判過程中提供建議與資料，且在必要時，代表其參加談判。該有關主管機關應採取此類措施及與勞動檢查員諮商後提名此一選。經提名及任命之人員應以其之建議與指導協助發展勞工組織。

第二條 如尚無利用團體協約決定最低工資之安排，則主管機關應設立正式機關，以便為勞工決定最低工資。

主管機關決定之任何最低工資應遵守男女同工同酬之原則。

有關雇主與勞工代表，包括其各自組織之代表，如已有此類組織，應在可行時共同合作以同等人數及同等條件運作此一機關，但其方式與程度應由主管機關決定之。

主管機關已決定之最低工資比率應為有關雇主及勞工組織遵守，因而若無該當局之同意，雇主與勞工不得以協約方式降低此一工資。

主管機關應採取必要措施，使有關雇主與勞工了解已生效之最低工資比率及使其生效地方之工資支付不得低於此一比率。

如最低工資規定適用之勞工所領之工資低於規定金額，則其有權利用司法或其他法定程序申請補領其短缺之工資，但時限應由主管機關決定之。

第三條 主管機關應採取必要措施，保證雇主應按規定發放應發之工資，保管工資發放紀錄，及發給勞工工資支付說明表，並監督雇主執行有關工資發放行動。

工資之支付通常祇以現金為主及直接發給有關勞工。

除非當地習俗有其他發放方式，否則工資應按期發放，但發放間隔應以不妨礙勞工生活周轉為原則。

如食物、住宅、服裝及其他必需供應品與服務已成為薪酬一部份，則主管機關應採取一切可行措施，嚴格控制該實物工資之合適性及其現金價值是否相符。

應採取所有可行措施：

使勞工了解其工資權；

預防勞工工資遭受不當扣減；及

控制有關形成薪酬部份之供應品與服務之折算現金。

第四條 工資所得者與獨立生產者採取之志願節儉方式應受到鼓勵。

主管機關應節制歸還預付工資之方式及最高金額。

主管機關應限制預付屬地對受僱勞工工資之最高金額。雇主應向其勞工說明此類預付工資之金額。任何預付工資超過有資格行政當局規定部份依法不得以其他方式扣還。

主管機關應採取有效措施，預防工資所得者及獨立生產者受到任何剝削，尤應採取行動減低其貸款利率，控制金主之行動，及利用信貸合作社或主管機關控制之機構鼓勵作正當用途之貸款。

第五條 如已有延後給付計劃或正在組織此一計劃：

主管機關應負責輔導此類計劃之規則與運作；如該當局不滿意該計劃基金之投資，則雇主應保證依照該計劃規定履行其應有之義務；

工資所得者之代表，包括其組織之代表，如已有此組織，應參與此類計劃之運作。祇要屬地經濟發展情況許可，在不妨礙公積金或退職金計劃運作情況下，逐漸取消延後給付計劃及建立退休津貼系統，包括由政府或雇主或由兩者及勞工繳付保險金辦法，應為政策目的。

第六條 建立同一企業中之同工同酬原則及預防勞工因種族、宗教或性別理由受到有關就業與晉升機會及工資方面之歧視。

主管機關應採取一切可行措施，以提高適用低工資勞工之工資比率方式，減低因種族、宗教或性別之歧視而造成現有之工資差異。

在屬地境外受僱之勞工應可領取額外工資，以便抵付因離家赴外地工作所產生個人或家庭之額外支出。

第二章 有關勞工之土地政策

第七條 主管機關應考慮採取下列措施，提高初級生產者之生產力及提高其生活水準：

徹底消除造成該等勞工長期負債原因；

控制農地割讓於非務農者，以便保證祇有在符合屬地農民之最佳利益時，始容許此類農地之割讓；

輔導租賃安排與工作條件，以便協助房客與勞工獲得最高可行之生活水準及公平分享由生產力或物價改善後所產生之利益。

第三章 社會安全

第八條 主管機關應依照法律規定，要求雇主為其因工作或在工作過程中發生意外事故失去工作能力之勞工提供補償金；如此類意外事故使有關勞工受傷，則應為傷者提供醫療照顧；如使其死亡，則應為其遺屬提供應有之給付：

如為失去工作能力，補償金之發給不得遲於意外事故發生之日起之第五日，但如失去工作能力持續時間超過四週，則該補償金之發給應向失去工作能力第一日起；

應依照當地情況採取一切可行措施，協助傷者從速恢復所得能力；

除非一般社會保險計劃另有規定，否則該補償金應由雇主負擔，但該項經費應從速及儘可能由非營利之強制保險制度負責支付。

有關補償金之法律及所有手續應盡可能予以簡化；尤應有專責人員負責查看受傷勞工是否領到其有資格領取之補償金及審核申請之手續是否簡化。

第九條 如意外事故使有關勞工受到僅次於死亡之永久失去工作能力之傷害，則發給傷老本人或其眷屬之補償金應採取定期發給之方式：如主管機關認為

有關勞工或其眷屬不致濫用該筆給付或無法有效執行定期發放，則該項補償金可採取全部或部份一次發放方式，但消除一次發放及推行定期發放方式應為政策目的。

第十條 第八及第九兩條規定應在適合時適用有關職業疾病之工人補償金。

第十一條 在意外事故與職業疾病之勞工補償金方面，本地勞工與外國勞工應有平等待遇。

有資格領取勞工補償，如其仍留於工作地，如該補償金是以定期方式發給，則其有資格繼續領取此一給付，或以一次發給方式取代定期發給。

第十二條 在依工資所得維生之勞工人數眾多地區，設立強迫保險在疾病與生育、老年、維持家計者死亡，及失業時為有關勞工與其家屬提供保障應為政策目的。祇要此一保險一旦具備運作所需之條件時，有關進入實際運作之安排就應立即著手。

利用強制疾病與生育保險為傷者及其家屬提供醫療照顧應為政策目的，祇要此一照顧尚未以免費公共服務方式提供。

第四章 勞工之安置

第十三條 如就業或移民已有足夠規模，則主管機關就應著手設立免費公共就業機構。

如移民性質之勞工確有需要，則主管機關就應提供設備良好之休息室。

有關雇主或勞工社團為安置勞工及照顧其往返就業途中之福利而運作之任何制度皆應為勞工提供免費服務及接受主管機關之密切輔導。

第五章 工時與假期

第十四條 工商企業中之最大工時應由主管機關決定之。

祇要可行，農業企業中之最大工時也應由主管機關決定之。

依照本建議書第二段規定送交國際勞工局之報告應說明為節制工時所採取之措施，包括已規定工時之上限，最低連續休息時間，不衛生或危險工作之限制，特殊工作之特殊安排，季節性工作所有之例外，及施行規則之方法等資料。

第十五條 受僱於工商企業之勞工每工作七天就應享有一段連續二十小時之休息時間；如符合勞工之習慣，超過一週以上之長時間分段休息也為可行方法。每週休息之規定應盡可能擴至農業企業，但實行時應顧及生產需要。

如有可能，每一企業中所有工作人員皆應同時享有休息時間，且其規定應符合勞工習慣之休息日。

主管機關如認為必要，可准許全部或部份例外，如勞工之加班侵佔其休息時，則其應有超過一般工資之加班費。

第十六條 祇要可行，主管機關應規定，工商企業中之僱工每工作一年後就應享有至少為期十二個工作日之帶薪年假。如勞工連續工作六個月後，非因其本身

行為不當理由而遭解僱，則其應有資格享有取代年假之成比例給付。

祇要可行，農業企業中受僱勞工每工作一年後就應享有至少為期十二個工作日之帶薪年假應為政策目的。如勞工連續工作六個月後，非因其本身行為不當理由而遭解僱，則其應有資格享有取代年假之成比例給付。

如勞工受僱離家至遠處工作，則其應有資格按前述勞工服務年資之計算享有至少為期十二個工作日之帶薪年假。

如勞工受雇主招募地或受僱地工作，則有關主管機關應採取一切可行措施，協助其在帶薪假期期間回家與家人團聚。

第十七條 如主管機關認為工時，每週休息或帶薪年假應受團體協約、或與眾多勞工有關之仲裁決定之節制，則此類協約或決定應視為已符合本段規定之要求。

第六章 勞動檢查員之權力

第十八條 主管機關應任命勞動檢查員，並發給證件，使其能依法執行下列職責：

在白天或夜晚之任何時間內，皆有權訪問及檢查其有理由相信必定僱有受法律保障者之場所；

有權在白天進入其有理由相信必為某企業或其分支機構所屬之場所，執行其輔導職責；

有權詢問企業中所僱任何人，不論其採取單獨詢問、或有第三者在場、或向任何其他人員蒐集其認為有必要之資料；

有權要求雇主提出其依法律規定保管之有關工作條件之登記表或文件。

如有可能，檢查員在離開其進行檢查企業前應通知雇主或其訪問之代表，除非該檢查員認為此一通知可能妨礙其職責執行。

第七章 和解

第十七條 有關勞資爭議研究與解決之所有程序應盡可能予以簡化。

應鼓勵勞資雙方以和解方式解決其爭議，毋須求助於法律。基於此一目的，主管機關應採取一切可行措施與雇主及勞工組織代表進行諮商，並與其合作共同建立及運作此一和解機關。

依照此一機關之運作，政府官員應負責研究有關勞資雙方之爭議，並應促成其和解及協助其公平解決問題，如有可行，此類政府官員應視任命為專門負責解決此類爭議之工作人員。

第八章 衛生與安全

第二十條 主管機關應規定保障工業企業及其他企業中受僱勞工衛生、安全及福利之最低條件，如使用之機器或進行之運作證明此類措施確有需要。

檢查員應鼓勵雇主、管理人員及勞工合作，共同促進個人之警覺性及改進安全方

法與安全設備；

檢查員應採取一切可行方法改善有關企業之衛生與安全設施，如以技術方式對其內部設施進行有系統研究，研究有關衛生與安全之特殊問題，及研究任何其他新方法。

在認為已有意外事故保險與預防之特殊組織，因而毋須檢查員之地方，此類組織之特殊工作人員尤應接受上述原則之指導。

第九章 資料

第二十四條 主管機關應負責為雇主與勞工及其家庭提供充分資料，使其了解依照前述各條及一九四四年屬地建議書中社會政策條款規定所採措施之特性與重要性。如境內已有勞工組織與雇主組織，則應利用該等組織傳達此類資料。祇要可行，此類資料應以當地語言編寫。

第十章 定義與範圍

第二十五條 基於本附錄之宗旨：

「農業企業」一詞可解釋為該企業保存及分送其農產品之過程，除非有意將此兩過

由海外進口之機器應裝置進口國規定之安全設施。如進口國之主管機關並未規定任何進口機器應裝置必需之安全設施，則此類機器應裝置製造國規定之安全設施。

祇要可能，此類安全設施應納入該等機器之原始設計中。

第二十一條 主管機關應考慮在其屬地施行一九三二年預防意外事故(船塢勞工)公約(已修正)之規定，尤其是如該屬地為大型港口及新型機器裝置是為船隻裝卸貨物之用，不論該機器是船塢中、碼頭上或船隻停泊之所在地。

有關屬地已有港口，且尚批准一九三二年預防意外事故(船塢勞工)公約(已修正)之國家應考慮批准該公約。

第二十二條 祇要可能，主管機關應訂定國內交付海運或內陸水道運輸之任何包裹或物件之毛重為一千公斤(一公噸)或一千公斤以上，但在裝船前，該等包裹或物件均應有明晰耐久之標誌。

第二十三條 為了採用預防意外事故及疾病之最佳安全措施，下列原則應予以施行：

主管機關任命之檢查員一旦發現任何意外事故，皆應立即通知該主管機關，且其職責之一即為研究意外事故，尤其是嚴重或有突發性之意外事故，以便協助有關人員採取最佳之預防對策；

檢查員應協助雇主與勞工組織了解最佳之衛生與安全標準；

程分類成工業企業之更詳細部份；

「商業企業」一詞包括：

商業機構與辦公處所，包括全部或主要部份從事任何物品或服務之買賣、分送、保險、協談、貸放款之機構；
治療或照顧老年、失能、疾病、貧窮、或心理異常者之機構；
旅社、餐館、寄宿生、俱樂部、咖啡屋及其他小吃店；
戲院及公共娛樂場所；及
類似前述四小項中列舉之機構。

「工業企業」一詞包括：

從事製造、改變、清潔、修理、裝飾、加工、販賣、打碎或破壞物品之企業、或從事改變材料之企業，包括從事造船、發電、變壓或傳送電力、生產或分送瓦斯或任何動力、淨化或分送自來水、或加熱之企業；

從事建造、重建、保養、修理、改變或破壞下列一種或多種設施之企業：建築物、鐵路，電連道、機場、港口、船塢、碼頭、防洪或海岸防蝕工程、運河、內陸海洋航及航空工程、道路、隧道、橋樑、高架道、下水道、水溝、圍牆、灌溉或排水工程、電訊裝置、生產或分送瓦斯或電力之工程、管線、自來水廠；及從事他類似工程或任何此類工程奠基工作之企業；

礦場、採石場、或採取地面材料之任何其他工場；及

從事運送旅客或物品之企業，不包括以手搬運品之行業，除非此類行業已被視為農業或商業企業運作之一部份；

「農業企業」、「商業企業」及「工業企業」三詞包括所有公民營企業。

第二十八條 主管機關可依照事先公佈之公共規則將本附錄有關企業或船隻部份不列入本部份規定適用範圍內，因其性質與大小有別，致使監管難以執行。

第七十五號建議書：海員社會安全協定、一九四六年

一九四六年國際勞工組織第二十八屆大會通過

一、各會員國間應簽訂協定，俾便凡屬甲簽字國國民被僱用於或工作於乙簽字國船舶上之一切海員在強制社會保險與工作傷害賠償方面遵從其本國之制度抑或遵從另一國家之相當制度。

二、上述協定可以規定凡會員國得相互為代理人接受各種給付請求收各種必要證件，並對於海員或於根據該會員國中某一會員國之社會保險法規定該海員對於居住另一會員國境內須予贍養之人員得予以現金或勞務的給付，又各該會員國得轉移保險費或實施一九三五年移民退休金權利保存公約(第 號)更或將此兩項辦法配合實施。

三、設居住在甲會員國境內之海員被僱用於或服務於在乙會員國境內登記之船舶，一旦受到工作傷害打擊並未獲得工作傷害賠償制度或其他制度之救助時，則乙會員國應利用與甲會員國所簽協定規定辦法或其他辦法採取各種措施保證該海員獲得充分之保護。

四、設甲會員國之船主訂有團體協約以保證居住於甲會員國境內之海員國家法令所規定之給付另行給以額外給付而該船主復僱用居住於乙會員國境內之海員時，則船主對此類海員應給以同稱額外給付。

第七十六號建議書：海員(眷屬之醫療照顧)、一九四六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九四六年六月六日在美國西雅圖舉行其第廿八屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第二項所列有關海員眷屬醫療照顧之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九四六年社會安全(海員)公約之不足，

爰於一九四六年六月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九四六年海員(眷屬醫療照顧)建議書，

國際勞工組織大會建議，其所屬各會員國應在醫療照顧服務尚未施行前為海員眷屬提供合適之醫療照顧，並應在國際勞工局理事會提出請求時，將針對此一目的採取之措施通知該局。

第七十七號建議書：(海員) 職業培訓、一九四六年

第七十八號建議書：睡眠、餐具及雜項條款(海員)、一九四六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九四六年六月六日在美國西雅圖舉行其第廿八屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關船主供應其船員床位、餐具及其他物品之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九四六年六月廿九日通過下列建議書，可稱之為一九四六年床位、餐具及其他規定(船員)建議書：

國際勞工組織大會建議其所屬各會員國應施行下列各項原則，並應按國際勞工局理事會之要求將所採取使該等原則生效之措施通知該局：

一、船主應為其所僱船員提其清潔床單、毛毯、床單、及餐具作為其在船上服務期間之用及在船長規定時間與完成船上服務後負責將該等用品歸還船主。

如該等用品在歸還時已損壞，則有關船員應負責賠償，但正常損耗不在此例。

二、床單、毛毯、及床單應保持完好無缺；盤碗與其他餐具皆為高級材料所製，容易清潔。

三、船主應供應其船員毛巾、肥皂、及衛生紙。

第七十九號建議書：青少年工健康檢查、一九四六年

一九四六年國際勞工組織第二十六屆大會通過

壹、實施範圍

第七十八號關於幼年人體格檢查(非工業)公約應適用從事左列公私企業與服務或與各該企業與服務有關之一切工作：

包括遞送服務在內之各商業行號；

包括遞送服務在內之郵政和電信機構；

其所僱人員之主要任務為從事公事房工作之各種場所與行政機關；

新聞事業(編輯、分行、遞送及街頭或公共場所販賣各部門)；

旅館、公寓、餐館、俱樂部、咖啡店及其他飲食舖店以及私人家庭之薪給家庭服務；

醫療或留住病人痼疾者赤貧者與孤兒之各院所；

戲院和公共娛樂所；

一切貨品之流動出售與負販以及一切其他在街頭與公共場所執行之各種職業和服務；

既非工業亦非農業更非航業之一切其他工作職業與服務。

第七十七號關於幼年人體格檢查(非工業)公約承認各會員國對於僅僱用父母兒童或被監護者經認為無危及兒童或青年健康的工作之家庭企業，得有免于適用該公約之權，在不損害此項權力之情形下，各國政府應顧及就普通觀點看並無危險性之若干工作，其對於毫不具備適合某種工作或任何工作能力之人員則可能含有危險之事實盡力將有關適合僱用的體格檢查規定之實施範圍推及一切以營利為目的之一切企業而無須顧及在各該企業內工作人員之親屬關係。

貳、健康檢查之方式

在不妨害證明兒童或青年適合第七十七號公約第二條所指定之某一工作的就僱健康檢查之情形下，應儘可能使一切兒童在其強迫上學年齡屆滿以前須受普通健康檢查，俾此項健康檢查結果可供職業指導機構參考應用。

關於就業所需細密健康檢查應

包含確定是否適合於某一指定僱用工作所需之一切外科的、光學的和化驗的研究；

對於每一情況均予指明適當的衛生信條。

各種定期檢查應照就僱檢查之方式執行；

指明適當的衛生信條並於必要時指明有關職業指導方面的進言以備改業之需。

檢查結果應先完全填入執行健康檢查機構保管之卡片中。

凡準備送給雇主的健康檢查證所載之說明或就僱可許證或手冊上所敘之健康檢

查事實應至為顯明，俾資表明健康檢查所經承認適合就僱之各項限制以及為此在僱用條件上所引起之應行注意事項，但無論如何不應載列含有秘密性之記載。則如健康檢查所經發現之瑕疵徵候或疾病。

倘因於十八歲時青年期猶未終了，以及特別保護之需要，宜對於從事工業工作或非工業工作之一切青年工人延長其健康檢查義務至少至二十一歲為止。

最低限度對於必須適用第七十七號公約第四條規定格健康檢查提高至二十一歲之危險程度應予從寬估量，此種適用範圍之擴大應特別推及一切煤礦工作與一切醫院工作以及各種表演工作如跳舞和走繩。

前項規定不應釋為對於禁止僱用青年從事具有高度損害健康危險性的工作或對於從事此類工作之一切工人不問其年齡高低實行衛生監督之各國國際公約或國家立法規定有影響其實施義務之效力。

對於經健康檢查認為不宜就僱或附有限制的受僱人

一、應採之各項措施

凡經國家機關為實施第七十七號公約第六條規定所經採取之各種措施，應特別是包括足以保證健康檢查曾經發現其身體反常或殘缺更或不宜就僱之兒童與青年得有享受下列各種實惠之措施，即設法

使彼等能獲得必需的醫療俾資消滅或減輕其所患之反常或殘缺；

獎勵彼等重返學校或指導彼等從事適合其志趣與能力之各種職業，為此應給彼等以職業訓練的方便；

使彼等於必要時在接受醫療教育或職業訓練期間獲有經濟上的幫助。

為便利指導曾經體格檢查發現其缺乏身體抵抗力或患各種確定的反常症候之兒童與青年從事適於彼等之職業，應由醫療機構與主管僱用機構共同負責請富有經驗之專家擬訂適於每種患殘缺或錮疾者之職業表，此類職業表得提供檢查醫生參考，但不發生拘束力。

為使青年工人健康檢查發生充分效用起見應採取各項措施，俾資組成一個熟悉工業衛生並對兒童與青年健康問題具有廣泛經驗之檢查醫生集團。

主管機關為實現上項目的起見，應監督擬訂各種課程和實習。

關於檢查醫生人員之選擇應按第一項所開各項標準行之。

關於適合就僱健康檢查制度之運用，應足以保證負責主持檢查機構與負責核准兒童與青年就僱及監督僱用條件之機構間須有密切之合作。

二、實施方法

為切實推行就僱體格檢查於從事工業或非工業(不論在企業場所內或在企業場所外從事有關業務之工作)之兒童與青年起見，雇主必須向指定之主管官署報告其所招募依規章規定尚須受體格檢查年齡之任何青年工人。

上述指定之主管機關應為

負責主持检查工作並保管檢查結果登記卡片之正式醫療機構。

或依據檢查結果核准兒童或青年就僱之主管機關。

為切實推行就僱體格檢查於從事流動商業或在街頭更或在公共場所從事其他一切職業之兒童與青年(不論其為本人利益抑或為其父母利益而工作)：

凡須受就僱體格檢查年齡之各流動青年工人應持有個人執照，此種執照最好經由勞動行政機關所轄機構依適合就僱證書發給並依據逐年檢查結果予以每年換發，又該項執照應編列號次相片或簽名更或其他持照之證件以及有關下列事項之記載：

持照人之姓名年齡及通訊處；

持照人之父母姓名和通訊處及各該父母准許持照人從事執照指定工作之記載；

就僱體格檢查及日後檢查之結果。

凡持用上述執照人必須攜帶證明執照號碼之顯明證章。

負有執行立法監督責任之勞動檢查機構與各地方機關尤其與保安警察之間應實行充分約合作，俾使經常查驗流動青年工人之證件及彼等是否與有關就僱體格檢查之規章符合。

第八十號建議書：青少年工夜間工作（非工業類職業）、一九四八年

一九四六年國際勞工組織第二十九屆大會通過

第七十九號關於僱用幼年人從事夜工（非工業職業）公約應適用於下列各公私企業或服務機構中或與各項企業服務機構業務有關之一切工作。

包括其遞送服務內之各商業場所；

包括其遞送服務在內之郵政局和電訊機關；

其所僱用人員之主要任務在於從事辦公室工作之各行號與行政機關；

新聞企業（編輯、發行、遞送、服務以及在街頭或公共場所之報紙販賣）；

旅館、公寓、餐館、俱樂部、咖啡以及各種飲食店舖；

傳供病人痼疾者赤貧者和孤兒醫療或留住之各院所；

戲院與公共娛樂場所；

流動販賣、一切貨品負販以及一切在街頭或公共場所執行之職業與服務； 一切其他既非工業又非農業更非航業之工作職業及服務。

在不妨害第七十九號關於僱用幼年人從事夜工（非工業）公約承認各會員國對為獲得工資或報酬在私人家中所執行之家庭服務以及對從事既不艱苦也不危害及兒童與青年之工作僱用得有准免適用該公約之任意權力之情形下各會員國尤須：採取各種適當的立法和行政措施，俾資限制擔任家庭服務之十八歲以下兒童與青年的夜間工作；

將非工業職業中有關夜工限制規章之實施推及以營利為目的之一切企業而無須顧及在各該企業中工作人員之親屬關係。

設遇按第七十九號關於僱用幼年人從事夜工（非工業）公約第五條之規定，各地方機關曾受權發給兒童與青年個人執照俾使以演員資格參加夜間電影攝情形時，應賦與高級機關以監督發給執照之權力，俾便各有關方面因反對拒發執照或反對拒發執照的苛刻條件等項關係實行上訴。

執照之發給應限制其使用期限並須尊重在每一種特殊情形下為保護兒童或青年所必需之各種條件。

對於十四歲以下兒童的執照之發給祇限於在特殊情形之下該兒童有受職業訓練之需要或其天資可並按下列各項條件為之：

就一般規則而論，上述執照祇宜發給在戲劇或音樂學校受教之兒童；

夜間工作應在可能範圍以內限於每週三晚或於較長之時限以限於平均每週三晚；僱用應於晚間十一時即行終止或核給連續十六小時之休息。

在尊重第二十號關於勞動建議書公約第十二條所規定檢查機關應包含享有同樣權利與義務並行使同樣權力之男女的原則下，最好對於若干國家將保護青年工人立法之監督權授與女檢查員已收由滿效果之實際經驗加以注意。

於經常監督保護青年工人立法之實施外，為保證第七十九號關於僱用幼年人從事

夜工(非工業)公約之規定切實推行於以分散方式在許多小規模企業中執行之非工業活動，應對基於公眾所提有關確鑿違法事件之資料而為之調查予以特別留意，且加經兒童或青年之父母提起控訴時，更應迅即採取行動。

在決定法律規定雇主應備置並留待檢查機關據以監督限制夜工規章的實施之正式證件形式時，宜顧及僱用許可證與勞動手冊之各種便利，該許可證或手冊以其必須於每次變更僱用時發給或加蓋印章至便驗對青年工人及其年齡證明以及包括工時在內之勞動條件的確定。

為便正式檢查機構驗對受夜工規章保護之流動青年工人：

凡為薪給之流動青年工人應於雇主收存之證件外隨身攜帶便於在企業場所以外驗其身分之證件與證章；

凡為本人或其父母工作之流動青年工人應隨身攜帶准其工作之證件以及足資證明其身分之證章。

對於十八歲以下之流動青年工人應發給僱用許可證或個人執照俾資載列：

兒童或青年之姓名年齡及通訊處；

加持人之照片或簽字以及一切其他證明身分之記號及證件號碼；

如兒童或青年加薪工時則應載明其雇主之姓名及通訊處及其工作時間；

如兒童或青年為本人或其父母作工時，則應載明其父母之姓名及通訊處及許可。

凡僱用許可證或個人執照應由勞工行政機關所屬機構發給。

凡流動青年工人必須於顯明處佩帶刻有與僱用許可證或執照所載相同號碼之證章。

各地方機關特別是保安警察機關、教育機關、兒童保育機關應與勞動檢查機關充分合作，俾資保證流動青年工人工時檢查之執行以及夜間工作法規之實施。

雇主應負違法之責任，特別是遇有所訂工作與在准許工作時間內執行工作時間不能適應時，證雇主業經採取一切必要戒備藉免違法事件發生時，應給該雇主以表示誠意之便利。

設工作之執行係為父母或得其許可時，如經事前通知後即應由各該父母負起違法之責任。

第八十一號建議書；勞動檢查、一九四七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九四七年六月十九日在日內瓦舉行其第三十屆會議，並

經決定採納本屆會議議程第四項關於工商業勞動檢查的組織的某些提議，並經確定這些提議應採取建議書的形式，作為一九二三年勞動檢查建議書和一九四七年七月十一日通過以下建議書，引用時得稱之為一九四七年勞動檢查建議書；鑒於一九二三年勞動檢查建議書和一九四七年勞動檢查公約規定了勞動檢查制度的組織及有必要以進一步的建議對其條款加以補充；

大會建議凡會員國應一俟國家條件雲允許即應適用下列規定並根據理事會的要求就其實施措施向國際勞工局提出報告。

壹、勞動檢查機構之預防職務

任何人如欲籌設或接辦工業或商業機構，或欲在上項機構中開始某項工作，其行為應受勞工法規之管轄者，均應於事先直接或間接陳報其主管之勞動檢查機關。會員國政府應作一種確實之規定，即舉凡籌設工業或商業機構，或變更其工作程序之計劃，均應陳請勞動檢查機關予以審核，以決定其是否與工業安全與衛生法令相抵觸，或使該項法令難於執行，或足以危害工人之安全與衛生。

除法令另有訴願之規定外，上項計劃之實施，如有不合安全與衛生之法定標準之可能時，負責人應遵照勞工檢查處之命令改善其設備，以維護工人之衛生與安全。

貳、關於安全衛生事項與勞資之雙方合作

積極與勞資雙方取得聯繫，以改善安全與衛生設施。

聯繫方式，可採安全委員會等之組織，由同一單位之勞資雙方代表組成之。

勞工檢查員赴廠或商店調查工業災變或職業疾病等事件時，勞資雙方之代表或安全委員會等之勞資委員均應予以積極之協助。

為加強勞動檢查員與勞資雙方之聯繫合作起見，勞動檢查與勞資團體之代表，可組織社團，如聯合委員會，舉行會議，討論勞動檢查及工人之安全與衛生等問題。主管機關應採用下列方式，提高勞資雙方對於勞工立法工業安全衛生問題之認識。

講演、廣播、掛圖、書刊編印，及安全與衛生影片之放映。

工業安全與衛生展覽。

專門學校內附設工業安全與衛生教程。

參、勞資爭議

勞動檢查員不得兼任處理勞資爭議機關之仲裁人。

肆、檢查年報

勞動檢查年報應詳載下列事項：

以前所未登載之有關法令。

勞動檢查機構之人事變動。

檢查員總數，各級檢查員之人數，女檢查員人數，檢查員之區域分佈概況。

工廠數目及工人人數，包括：

應受檢查之工作場所數目，所有工作場所該年度僱用工人之總數，男工，女工，少年工及童工之數目。

檢查次數之統計：

已檢查上工作場所總數，日間及夜間檢查上次數，在已檢查工作場所工作之工人數目，檢查次數超過一次以上之工作場所數目。

違法事件及其處罰之統計。

主管機關登記有案之違法事件統計，違法事件之分類統計，處罰之總數統計，處罰之分類(罰款，拘役等)統計。

工業災變統計：

依工業類別而編之災變統計，依發生原因而編之災變統計，依案情輕重(死、傷)而編之災變統計。

職業病統計：

主管機關登記有案之職業疾病統計，依產業類別而編之疾病統計，依發生原因、性質等而編之疾病統計。

第八十二號建議書：勞動檢查(礦業及運輸業)、一九四七年

一九四七年國際勞工組織第三十屆大會通過

各會員國應推行礦業及運輸業勞動檢查制度，以實施保障各該業工人之法令，而維其工作應有之權益。

第八十三號建議書：就業服務、一九四八年

一九四八年國際勞工組織大會通過

壹、一般組織

免費之公立就業服務組織應包括中央機關，地方機關，必要時，包括地區機關。

為了促進就業服務之發展，及確保統一與協調的全國行政，應採取下列措施 |

由中央機關發布全國行政指導說明。

規劃全國就業服務機關人員配置及物料管理之最低標準。

由政府編列適當之服務經費。

由基層機關定期向高層機關作報告。

地區與地方機關全國性巡視；及

召開包括巡視人員在內的中央，地區及地方機關人員之定期會議。

就業服務組織必須與管理、勞工代表，及以研究特定地區、企業，或工業團體之特殊就業問題之團體適當地合作。

在一般就業服務架構中，應發展適當之處理措施：

不同之就業服務機構應發展各自之專長，以配合屬於特殊行、職業、如港口運輸、商用船舶，建築及土木工程，農林業及家事服務等雇主與勞工之需要；

需特別安置下列人員：

青少年；失能者；及技術員，專業人員，薪資受雇者及技術人員；

需特別安置下列人員技能基礎作適當安置。

貳、就業市場資料

就業服務機構應蒐集就業市場資料，包括—

人力需求之現況與展望(包括基於行、職業別、地區別之分類，所需人力之數量與類型)；

人力供給之現況與展望(包括人力數量、年齡、性別、技能、行、職業及居住地區，以及求職者數量、地區與特質之細目)。

就業服務機構應持續或特別研究下列問題—

失業之成因與影響，包括技術性失業。

特殊求職者，如失能者或青少年之安置。

影響就業層次與特質之因素。

就業之規則化。

與安置有關的職業輔導；

職業與工作分析；及有關就業市場組織之其他層面。

就業市場資料應由受過適當訓練與合格的人員來蒐集，且必須與雇主、勞工及有關單位合作。

就業市場資料之蒐集、分析方法應實際與適切地包括下列各項：

直接調查對某一主題有特別研究之單位，如其他公立機關、雇主與勞工組織，公民營企業，及聯合委員會。

與工礦檢查、失業保險及救助服務機構合作。

針對就業市場特殊問題之定期報告：及

由就業服務機構從事特殊問題之調查、研究及分析。

參、人力預算

為促使就業市場組織儘可能成為為達成與維持充分就業及發展運用生產性資源之全國性計畫之整合部分，應草擬年度人力預算，並儘可能成為一般經濟調查之一部分。

人力預算應由就業服務機構與其他適當之公立機關合作，共同研擬。

人力預算應包括人力供需預期數量與分配之詳細資料。

肆、求職者之推介

就業服務機構應—

於有勞動爭議，並會影響就業機會之廠商中，保持全然中立：

不推介求職者到薪資或工作條件低於法定或一般標準之廠商就業

不推介求職者到有種族、膚色、性別或信仰歧視之廠商就業。

就業服務機構應負責提供求職者有關所推介職業之全部資料，包括求職過程之資料。

伍、人力流動

為促使人力流動，以達成及維持最高生產力與就業，就業服務機構應採取下列措施。

應蒐集與發布人力流動地區有關其他職業、地區及生活環境(包括可利用之適宜居住環境)等之最充分與最可靠之資料。

應提供求職者適當之資料與建議，以消除其改變職業或住處之障礙。

就業服務機構對於必須考慮藉人力流動方法當作財力援助之地區遷移，應消除其經濟障礙。

這種地區遷移之財力援助應由就業服務機構認可或核定，特別是當地區遷移，並無其他補助而由求職者自行負擔此種額外費用時，更應如此。

此種財政援助數額之多寡，須賴全國與個別之情況而定。

就業服務機構應支援失業保險與社會救助機構，界定與解釋某種職業就業機會之情況，而非失業者之一般就業情況，或是要求失業者遷居才適合就業之情況。

就業服務機構應支援主管機關，建立與發展訓練或再訓練課程計畫(包括學徒、補充訓練及進修課程)、甄選參訓人員，並輔導結訓學員就業。

陸、其他相關規定

就業服務機構應與其他處理就業問題之公私立機構合作。

為了此種目的，就業服務機構應請教任何有關機構，考慮有關下列問題對策之規劃與應用：

行業之分配。

公共事務與公共投資；

有關生產與就業之技術進展；

移民；

住宅。

提供如衛生保健，學校及休閒設施等令人舒適之事物；及影響就業機會之一般社區組織與規劃。

為了促進就業服務設施之利用，及促使就業服務機構有效地執行其任務，必須採取下列所述之措施。

不斷鼓勵求職者及求才者充分而志願地利用就業服務資料與設施。

這些方式應包括利用影片、廣播，及所有其他公共資訊方法及基於廣為周知與贊賞之關係，特別是雇主與勞工，及其組織間之關係，宣導就業組織服務之基本工作及因充分利用就業服務，使勞工、雇主與國家自然增加之利益。

申請失業給付或津貼之勞工，與在公共或政府補助訓練計畫下完成職業訓練課程之學員，應儘可能要求登記接受輔導就業。

應特別致力於鼓勵青少年就業，首次登記求職者應儘可能參加就業會談。

雇主，包括公營或半公營企業，應鼓勵其通報職缺。

應有系統地致力於發展就業服務機構之效率，以此種方式消除所有職業別民營就業服務機構之需求，除非主管機關基於特殊理由，認為民營機構是需要的或必要的。

柒、國際就業服務機構間之合作

國際就業服務機構間之合作，應適切、確實的與需要在國際勞工局之協助下進行下述之工作：

基於雙邊的，地區的或多邊的基礎，系統地交換有關就業服務政策與方法之資料與經驗；及召開有關就業服務問題雙邊的、地區的或多邊的技术會議。

為促進任何勞工運動，證明配合協約第六條，就業服務機構在答覆全國主管機關之指示，及需要與國際勞工局合作時。應：

與其他團體與組織，適切地合作，蒐集有關申請工作與在國內未能補實之職缺等資料，以促進勞工之移出或移入，並儘可能滿足此類申請與職缺；

與其他國內外主管機關合作，準備與應用政府間雙邊的、地區的或多邊的有關移民之協議。

第八十四號建議書：(公共契約) 勞動條款、一九四九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九四九年六月八日在日內瓦舉行其第三十二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第六項有關公共契約中的勞動條款的某些提議，並經決定這些提議應採取補充一九四九年(公共契約)勞動條款公約的建議書形式，於一九四九年六月二十九日通過以下建議書，引用時得稱之為一九四九年(公共契約)勞動條款建議書。

大會建議各會員國一旦國家條件允許，應儘快實施下列規定，並根據理事會之要求，向國際勞工局報告為使其生效而採取的措施：

一，在民營雇主獲得補貼或得到經營公共事業的許可證時，應使用與公共契約中勞動條款規定為基準的規定。

二，公共契約中勞動條款應直接規定，或規定應參照法令規章、團體協約、仲裁裁決或其他經認可的安排之適當條款規定：

(一) 應向各類有關勞工支付的正常工資率和加班工資率(包括補貼)；

(二) 確定工時的方式，如有必要，包括：

1. 應支付正常工資的日、週或其他規定時間的小時數；和

2. 在連續作業的輪班工作勞工可接受的平均工時數；和

3. 如工時為平均計算，計算這一平均數的時間，以及任何規定時間的最長正常工時；

(三) 假日和請假規定。

第八十五號建議書：工資保障、一九四九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九四九年六月八日在日內瓦舉行其第三十二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第七項有關工資保護之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九四九年工資保護建議書之不足，

爰於一九四九年七月一日通過下列建議書，得稱為一九四九年工資保護建議書：大會建議各會員國應盡快採取符合其國情之措施執行下列規定，並遵從理事會之要求，向國際勞工局提出有關執行經過之報告。

壹、工資扣減

有關主管機關應採取一切必要措施限制工資扣減，以免危害勞工及其家庭生活。如有關勞工對雇主設施、物品、或產品之遺失或損傷負有明顯責任時，雇主才能獲得授權扣減該勞工工資賠償其損失。

此類扣減金額應公平合理，且不應超過雇主實際損失之金額。

在決定此類扣減之前，有關勞工應有機會說明不應扣減其工資之理由。

有關主管機關應採取一切必要措施限制雇主為其所供應之工具、材料、或設備扣減勞工工資，除非此類扣減是：

有關行業公認之習慣；或

團體協約或仲裁決定所規定；或

國家法律或規章認可程序之授權。

貳、工資發放之定期

工資發數之最大間隔應保證：

如勞工工資是每小時、每天、或每週計算，則發放間隔不應少於一月兩次，及每次不應超過十六天；

如雇員薪酬是按月或按年計算，則發放間隔不應少於一月一次。

如勞工工資是按件或按產品計酬，則在可能情況下工資發放最大間隔應予固定，藉以保證發放間隔不應少於一月兩次，及每次不應超過十六天。

如雇工的工作需兩週以上時間始能做完，則此等雇工工資發放間隔應團體協約，或仲裁決定，或其他合適措施決定之，以便保證，

工資發放間隔不應少於一月兩次，及每次不應超過十六天，與其完成之工作量成正比；及

最後結算應在完工後兩週內完成。

參、雇主應將工資條件通知勞工

雇主應使其勞工了解有關工資條件之細節；如可能，應包括下列細節：

應發工資金額；
工資計算方法；
工資發放之定期；
工資發放之地點；及
計算工資之條件。

肆、工資報表及薪冊記錄

如情況許可，雇主應以工資報表通知所僱勞工，使其了解有關工資發放期限之下列細節：

應得工資之總額；
如工資應作扣減，則須說明應扣減之理由及金額；
應發工資之淨額。

如情況許可，雇主應將記有前段所列細節之有關勞工工資記錄列檔存查。

伍、勞工參與企業販賣部之經營管理

雇主應採取合適措施鼓勵有關勞工代表，尤其是勞工福利委員會委員，或此類團體之成員，組成合適團體參與企業販賣部之經營或類似服務，協助為勞工提供服務的各項服務設施的一般管理工作。

第八十六號建議書：移民就業(已修正)、一九四九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九四九年六月八日在日內瓦舉行其第卅二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第十一項所列有關修正大會在其第廿五屆會議通過之一九三九年移民就業建議書及一九三九年移民就業(各會員國間之合作)建議書之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九四九年七月一日通過下列建議書，可稱之為一九四九年移民就業建議書(已修正)：

國際勞工組織大會

已採納一九四九年移民就業公約，

並希望以本建議書補充其不足；

因而建議下列事項：

壹、

基於本建議書之宗旨

「移民就業」一詞係指由一國進入另一國，非為已故被僱用者及包括一般被認為是移民就業之任何人；

「招募」一詞係指：

某一國人代表其雇主到另一國工作；或

某一企業僱用某一國人到另一國工作，連同進行有關運作之安排，包括尋找與選擇移民及為其離境進行準備；

「引入」一詞係指依據第二項規定保證或便利到達或進入已被招募者國境內之任何運作；

「安置」一詞係指有關保證或便利依照第三項規定被介紹者工作之任何運作。

基於本建議書之宗旨，如移民為難民或離鄉背井者，則移民國之政府或有關主管機關之諮詢應解釋為指示依照國際公約規定組成之有關團體，負責保障未受任何政府保障之難民與離鄉背井者。

本建議書不適用下列人員：

邊境勞工；

短期入境之自由職業人士與藝術家；及

海員。

貳、

發展及利用所有可能之就業機會應為各會員國之一般政策，因而應促進國際人力

分佈，尤其是促進人力過剩會員國之人力流向人力不足之會員國。

各會員國採取之措施應顧及其國內之人力情況及其政府應與有關雇主及勞工組織諮商有關移民就業之所有問題。

參、

各會員國境內為協助移民及其家庭所提供之免費服務，尤其是為其提供之資料，應受下列機構指導：

由有關政府主管機關指導；或

由政府主管機關核准及接受其輔導之一或數個非營利志願組織之指導；或

由執行本條所述條件之政府主管機關與一或數個志願組織共同指導。

該等服務應以移民之語言或方言，或至少為其懂得之語言，協助其了解有關移出、移入，就業及生活方面之問題，包括目的地之衛生情況，返回原來或移出國家之手續，及移民有興趣之任何問題。

該等服務應協助移民及其家庭辦理有關行政手續，且在必要時，也應助其辦理返回原來或移出國之一切手續。

為了能使移民迅速適應新生活，有關主管機關應組織新課程，使移民能了解其移入國家之流行工作方法與一般情況，並以其移入國之語言教學，藉以加強其語言能力。移民之移出與移入國應同意組織此類新課程。

各會員國祇要一接申請，就應為國際勞工局及有關會員國提供有關其所有移出之法令規章，包括有關限制其人民移出與便利移出之行政規定及希望移出者之類別細節。

各會員國祇要一按請求，就應為國際勞工局及有關會員國提供有關其所有移入之法令規章，包括移入之行政手續、入境許可，希望移入者之職業資格，影響移民就業之法令規章，及任何給予移民之特殊便利與協助其適應移入經社組織之措施。

祇要可能，凡是變更移入或移出，或移民就業規定之頒佈與生效之間應有一合理時間間隔，以便準備移民者有充份時間了解該等規定。

前述之主要措施應在合適之時間與場所公佈，且應以各地移民能共同了解之語言公佈之。

在必要時，移民應享有下列措施之便利。

保證在就業移民抵達國境時，就為其提供合適之食宿與服裝；

保證在必要時應為就業移民提供職業訓練，使其獲得移入國規定之就業資格；

在法令規章對貨幣進出口之限制範圍內，容許就業移民能按其所願轉移其部份所得與儲蓄；

如為永久移民，在法令規章對貨幣進出口之限制範圍內，應有合適安排協助其將資金轉入其移入國；

協助移民及其家成員進入有關學校接受訓練。

在必要時，有關主管機關應協助移民及其家庭享用娛樂與福利設施，並採取有效措施保證其在移入初期能享有某種特殊便利。

如移民為政府安排之團體移民，則移入國應以為其人民提供醫療救助之方式為該等移民提供醫療救助。

肆、

在必要時，各會員國應基於移民之利益規定，凡是代表雇主招募，引入或安置就業移民之任何中間人應取得其所代表雇主之書面證明或任何其他文件，證明其行動確係其雇主之授權。

此一文件應以移出國官方語言書寫或翻譯，並應說明有關雇主、招募範圍與性質，中間人承諾之引入或安置，及提供之工作，包括薪酬等細節。

選擇就業移民之技術方式應盡量減少不必要之限制，但應保證該等移民應有資格擔任指定之工作。

下列機構應負選擇移民之責任：

正式團體；或

獲得授權之移入國民間團體，且在必要時，應有移出國之主管機關輔導。

參與選擇移民之權利應依照前述運作發生國之主管機關以前授權，但授權之情況可由該國法律或規章決定之，或由移出國與移入國兩國政府共同議訂之。

祇要可能，有意移民他國就業者，在其離開國境之前，就應先由移入國之主管機關基於職業與醫療理由進行調查。

如招募移民之規模非常龐大，則該項運作應由有關移出國與移入國兩國之主管機關安排密切聯繫與諮商。

前項所述之運作應盡量在招募移民地點或其附近舉行。

主管機關應有規定，准許至他國擔任永久工作之移民應有其家庭伴同或共同前往。

移出國與移入國兩國有關主管機關應為獲准陪同此類移民共移他國之家庭成員提供特別便利。

基於本章宗旨，就業移民之家庭成員應包括其妻子與年齡較小兒女；如該移民請求准許依賴其維生之其他家庭成員隨其移民，則其請求應受到優先考慮。

伍、

祇要可能，經核准在移民國居住之就業移民及隨其而來之家庭成員應獲准以當地人民相同之條件擔任工作。

在對移民就業設有限制之國家中，如移民具有下列條件，則該等限制應從速解除：如移民在就業國中居任一段時期後，該等限制應停止適用；此一居住期之規定通

常不超過五年；

當該等限制停止適用有關移民時，則獲准隨其同移而來及已達工作年齡之妻小也應同不受限制。

如有關國家內就業移民數量龐大，則此類移民之就業條件應受到有關主管機關之特殊輔導；此類輔導之進行應依照特殊檢查服務，或勞動檢查人員，或其他有關之專家所提意見。

陸、

當就業移民已進入某國境內時，則該國應盡可能基於其缺少資金或就業市場了解之故，限制其及其家庭成員離境轉往他處，除非有關之移出國與移入國兩國主管機關已就此問題達成協議。

此類已達成之任何協議皆應規定：

該移民在移入國之居住期應列入計算；原則上，移入國不應驅使在該國已居住五年以上之任何移民離境；

移民必須用完其應用之失業保險給付權利；

移民應給予合理通知，使其有充份時間，尤其是處理其財產之時間；

及其家庭成員之交通工具應有合理安排；

應有合理安排保證移民及其家庭成員可享有合於人道之待遇；

移民及其家庭成員回返其最後目的地之旅費及其傢俱運費均不應由其本人負擔。

移出國與移入國兩國有關主管機關應與負責招募，引入及安置就業移民之有關雇主與勞工組織諮商有關問題。

柒、

當就業移民或其家庭成員仍持有其祖國國籍時，則該國應承認其不必遵守有關以前居留、或就業國、或就業地規定之條件，就可享有貧民救濟與失業救濟之給付及促進失業者再就業之給付。

捌、

各會員國應在必要時以雙邊協定詳細說明一九四九年移民就業公約(已修正)及本建議書前述各章中規定原則之執行方法，以補充該公約與建議書不足之處。

在締訂此類雙邊協定時，各會員國應充份考慮本建議書所附標準協定，因其中已列有適合就業移民組織及移民就業與轉移條件之條款，包括有關難民與離鄉背井者之規定。

附錄：有關臨時與永久就業移民之標準協定

包括難民與離鄉背井者之移民

第一條 交換資料

移入國之主管機關應定期為移出國之主管機關提供下列資料(如為難民與離鄉背井者之移民,則該資料應供給依照國際公約規定組成之任何團體,因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者):

有關移民及其家庭入境、就業、居住與救濟權利之行政與法律規定;

希望招募移民之人數、類別與職業資格;

移民之生活與工作條件,尤其是依照職業類別與就業地區訂定之生活費用與最低工資、補助津貼、現有工作之性質、參與工作之紅利、社會安全系統與醫療救助、移民及其工具與財物之運送規定、住宅條件與衣食供應規定,及移民儲蓄與因本協定產生之其他金錢之轉移措施;

為移民提供之特殊設施,如有;

為移民提供之一般教育與職業訓練設施;

以促進移民快速適應為目的之措施;

移民歸化所需之程序與方式。

移出國之主管機關(如為難民與離鄉背井者之移民,則為依照國際公約規定組成之任何團體,因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)應促使有關人員或團體注意此一資料。

移出國之主管機關(如為難民與離鄉背井者之移民,則為依照國際公約規定組成之任何團體,因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)應定期為移入國之主管機關提供有關下列之資料:

有關移民移出之法律與行政規定;

有意移民者之人數與職業資格及其家庭之組合;

社會安全制度;

為移民提供之特殊便利,如有;

移民習慣之環境與生活條件;

有關資金移出之現有規定。

移入國之主管機關應促使有關人員或團體注意此一資料。

有關雙方也應將前述第一至第四款中所述之資料送交國際勞工局。

第二條 預防宣傳引起誤解之行動

有關雙方應視其境內情況,並在其法律與規章容許之範圍內,採取有效措施預防宣傳引起有關移出與移入之誤解。

基於此一目的,有關雙方應在合適情況下與其他有關國家之主管機關進行密切合作。

第三條 行政手續

有關雙方應同意採取有效措施,加速及簡化有關移民及其家庭離境、旅行、入境、居住與救濟權利之行政手續。在必要時,此類措施應包括提供翻譯服務。

第 四 條 文件之效力

有關雙方應決定，移入國應依據那些條件承認移出國之主管機關所發下列與移民及其家庭成員有關之文件(如為難民與離鄉背井者，則為依照國際公約規定組成之任何團體，因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)：

公民地位；

法律地位；

職業資格；

一般教育與職業訓練；及

參加社會安全制度。

有關雙方應商定執行此一承認。

如為難民與離鄉背井者，則移入國之主管機關應承認移出國之主管機關所發取代護照之旅行文件，尤其是依照國際公約規定所發之旅行文件。(也即依照一九五六年十月十五日協定所發之旅行文件及南森護照，「The Nansen Passport」。)

第 五 條 移民之條件與標準

有關雙方應共同決定：

移民及其家庭成員之條件，如年齡、體能與健康、及各類經濟活動與各類職業所需之職業資格；

已核准隨件移民或與其一起移往其他國家之家庭成員類別。

有關雙方也應依照本協定第廿八條規定決定：

在前述過程中招募移民之人數與職業類別；

招募地區及安置與居留地區(除為難民與離鄉背井者外，招募地區應由依照國際公約規定組成之任何團體自行決定，因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)。

為了招募能滿足移入國技術需要及能快速適應移入國條件之移民，有關雙方應決定支配選擇移民方式之標準。

在草擬此類標準時，有關雙方應考慮：

有關醫療選擇：

移民應接受醫療檢查之性質(如一般醫療檢查、X光檢查及實驗室檢查等)；

擬訂明顯構成不適擔任某類工作之疾病與身體缺陷名單；

依照各種國際衛生公約規定及有關從一國移往另一國之最低健康標準規定；

有關職業選擇：

有關每類職業或數類職業移民所需之資格；

列舉可資選擇之職業需要勞工具有之類似資格或能力，以便滿足難以招募足夠人數勞工之特定職業需要；

擬訂心理與技術測驗；

有關依據移民年齡之選擇、年齡標準之應用必須有彈性，以便一方面考慮到各類職業之要求，另一方面也能兼顧各種指定年齡團體中勞工因人有異而其能力也有別。

第六條 招募、引入與安置移民之組織

從事招募、引入及安置移民與其家庭成員之人員或團體應由有關雙方之有關主管機關提名，再經由雙方政府核准(或如為難民與離鄉背井者，則為依照國際公約規定組成之任何團體負責提名，因其負責保護未受任何政府與移入國主管機關保護之難民與離鄉背井者)：

依照下列各段規定，從事招募、引入及安置移民與其家庭成員之人員應限於：

此一運作發生地所屬之公共就業機構或其他公共團體；

某國之公共團體，但非為有關雙方所協定授權進行此一運作之國家；

依照國際公約規定組成之任何團體。

此外，祇要有關雙方國家法律或規章許可及遵守其所屬主管機關之核准與輔導，有關招募、引入及安置之工作就應由下列人員進行之：

未來雇主或代表其服務之人員；及

民間機構。

有關招募、引入及安置之行政費用不應由移民本人負擔。

第七條 選擇測驗

有意移民者應接受移出國之考試；任何此類考試應盡可能減低對移民之不便。

有關選擇移民之組織，有關雙方應同意。

承認及組織政府機構，或由移入國主管機關授權之民間團體，在移出國境內進行選擇移民之工作；

組成選擇考試，進行考試之中心，及考試經費之分攤；

有關雙方之主管機關，尤其是負責選擇之就業服務之合作。

第八條 移民資料與協助

經過各中心舉行之醫療檢查與職業考試後及格之移民應領到其所需，並以其能懂得之語言印成之資料，其中說明該等移民將擔任工作之性質，就業地區，其被減服務之企業，旅行安排及生活與工作條件，包括其將前往之地區與國家之衛生與有關問題。

到達目的國家後，進入接待中心成居住地時，該等移民及其家庭成員就應收到其工作及居留所需之一切有關文件，及有關其工作與生活條件，包括適應移入國各種情況所需任何協助之資料與建議。

第九條 教育與職業訓練

有關雙方應協調其有關組織移民課程之活動，以便使其包括移入國之一般資料，該國語言教學，及職業訓練等。

第十條 交換受訓學員

有關雙方應同意進一步交換受訓學員及另訂有關此類交換條件之協定。

第十一條 運送條件

在移民從其居住地到集合地點或選擇中心之旅行期間，及其停留在該中心之期間，該等移民及其家庭成員應接受移入國主管機關(或如為難民與離鄉背井者，則為依照國際公約規定組成之任何團體，因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)所給予之任何協助。

移出國與移入國兩國之主管機關應在其各自境內保護移民及其家庭成員自集合地點或選擇中心到工作地點之旅途中，及其停留在接待中心期間之健康與福利。

移民及其家庭成員之交通方式應符人類之尊嚴及法律與有關規章之規定。

有關雙方應議訂本條規定之執行條件。

第十二條 旅行與生活維持費用

有關雙方應議定如何籌集移民與其家庭成員自其居住地至工作地之旅費，在旅途中之生活費與疾病或住院之醫療費，及其私人財物之運費。

第十三條 基金之轉移

移出國之主管機關祇要可能，就應依照有關外幣進出之法律或規章，准許及便利移民及其家庭成員將其所需資金從國內轉移至其海外就業國。

移入國之主管機關祇要可能，就應依照有關外幣進出之法律或規章，准許及便利移民將其儲蓄及因本協定所產生之任何其他金錢按期匯回其移出之國家。

第一及第二兩項所述金錢轉移應以當時外匯率計算。

有關雙方皆應採取必需措施簡化及加速有關金錢轉移之行政手續，以便轉移之金錢能迅速到達有資格者手上。

有關雙方應決定，依據何種條件一位移民應將其部份工資匯回其自己國家，或其移出之國家，贍養其仍留在該地之家屬。

第十四條 適應與歸化

移入國之主管機關應採取有效措施，協助其境內之移民及其家庭成員適應全國氣候，社會與經濟情況及歸化程序。

第十五條 生活與工作情況之輔導

移入國之主管機關或經正式授權之團體應負責輔導其境內移民之生活與工作情況，包括影響其健康之衛生情況。

有關臨時移民，有關雙方在必要時應規定，移出國之授權代表(或如為難民與離鄉背井者，則為依照國際公約規定組成之任何團體之授權代表，因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)應與移入國之主管機關或經正式授權之團體密切合作，共同執行此一輔導。

有關雙方應商定一段時期，以便移民可在這段時間內有資格接受有關其工作問題之特別協助。

有關移民工作與生活情況之協助應透過移入國一般勞動檢查服務，或透過移民特別服務，或在必要時與核准之志願組織合作施行之。

移入國之主管機關應規定，其授權之代表(或如為難民與離鄉背井者，則為依照國際公約規定組成之任何團體之授權代表，因其負責保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者)應與前述各種服務密切合作。

第十六條 解決爭議

如移民與其雇主發生爭議，則該移民可依照移入國之法律或規章求助有關法庭，或以其他方式申訴及補救其所受冤情。

有關雙方應建立此類有關機關，以便解決因執行本協定而起之爭議。

第十七條 待遇平等

移入國之主管機關應承認，移民及其家庭成員在其有資格擔任之工作崗上可以依照法律或行政或團體協約之規定，像其本國人民一樣，享有待遇平等。

有關下列之待遇平等應適用移入國境內所有合法移民，不應因其國籍、種族、宗教或性別而使其受到任何歧視。

祇要此類問題受法律或規章支配，或受行政機關之控制：

薪酬，包括家庭津貼，如其已成為薪酬一部份；工時；每週休息天數；加班安排；帶薪假期；及其他有關工作之規則，包括有關家庭工作之限制，最低工資規定、婦女工作、及青年工作；

工會會籍及團體協約給付之享有；

入學、擔任學徒，及接受職業或技術訓練，如前述活動不致引起移入國國民之偏見；

娛樂與福利措施；

受僱者應付之工作稅、會費或保險費；

衛生、安全與醫療救助；

有關本協定所述問題之法律訴訟。

第十八條 就業及取得財產之權利

待遇平等應予適用：

就業之程度應在國家法律與規章許可之範圍內；

都市或鄉村財產之取得、擁有及轉移。

第十九條 食物供應

適用移民及其家庭成員之待遇應與擔任相同工作之本國人民有關食物供應之待遇相同。

第二十條 住宅條件

移入國之主管機關應保證，祇要確有需要，移民及其家庭成員就應享有衛生與合適之住宅。

第二十一條 社會安全

有關雙方應另訂協定，以便使社會安全制度適用移民及其眷屬。

此類協定應規定，移入國之主管機關應採取有效措施，保證移民及其眷屬可享有

其本國人民同樣待遇，但適用其本國人民之特殊居住資格則不在此例。
此類協定應以一九三五年移民年金權利維持公約，或修正後之該公約為基礎，以保持移民既得權利及獲得過程中權利之安排具體化。

此類協定應規定，移入國之主管機關應採取有效措施，保證臨時移民及其眷屬可享有其本國人民同樣待遇，如強制年金計畫已有合適安排，保持移民之既得權利及其在獲得過程中之權利。

第二十二條 勞動契約

在使用標準勞動契約之國家中，移民之個別勞動契約應由主要經濟活動中有關雙方依據標準勞動契約規定訂定之。

個別勞動契約應說明一般工作及有關標準契約中規定之勞動條件，並應將該等條件譯成有關移民能了解之文字。一份契約應在其離開移出國之前寄交該移民，或如有關雙方同意，也可在其抵達接待中心時，送交其手中。如為後一情況，則有關一方應在該移民離開移出國之前，以書面通知其，向其個人或向其所屬之移民團體說明其將擔任之職業類別及其他勞動條件，尤其是向其保證之最低工資。

個別勞動契約應包括有關資料，如：

有關勞工之全名、出生日期與地點、家庭狀況及其居住與被招募之地點；

工作性質及擔任工作之地點；

其被派之職業類別；

有關一般工時、加班、夜班、及假日工作之工資；及工資發放之方式；

紅利、賠償金及津貼，如有；

雇主被授權扣減有關勞工工資之條件與程度；

如食物為雇主所供應，則有關食物之條件；

勞動契約之期限及契約更新與廢止之條件；

獲准進入及居於移入國之條件；

支付移民及其家庭成員旅費之方法；

如為臨時移民，支付其返回祖國或移出國旅費之方法；

提前終止契約之理由。

第二十三條 變換工作

如移入國之勞動認為，應召移民擔任之工作非其體能或職業資格所能勝任，則該機關應為該等移民提供符合其體能或職業資格之工作及使其就業符合國家法律或規章之要求。

在失業期間，如確有失業，則失業移民及其核准隨伴或與共同來家庭成員之生活維持應依照另一協定規定所作安排。

第二十四條 工作穩定

如就業移民在其勞動契約到期前就成為其服務企業或經濟活動中之冗員，則移入國之有關主管機關就應遵守契約規定，為該移民提供另一合適工作，使其就業能符合國家法律或規章之要求。

如移民無資格領取失業保險或救助計畫之給付，則其及其家庭成員在失業期間之

給付應由另一協定決定之，但是項決定必須符合其勞動契約之規定。

如移民之勞動契約為其雇主提前終止，則本條規定不應影響該移民所有，且已列入勞動契約中之給付權。

第二十五條 有關強迫回國之條款

移入國之主管機關應承諾，就業移民及其核准隨伴或與其同來之家庭成員不應任意遣返其移出國，除非其本人因疾病或職業傷害失去工作能力因而希望回國。

移入國之政府應承諾不任意遣送難民與離鄉背井者，或因政治原因不願回返原來國家之移民返回其原來，但非其被招募之國家，除非其以書面申請向移入國主管機關，及依照國際公約規定組成，以保護未受任何政府保護之難民與離鄉背井者為目的之團體代表正式表示其願意回返原來國家。

第二十六條 回國旅程

如依照移入國政府計劃招募而來之移民，因非其本人過錯而被迫離職，且其雇主又未依法律或規章規定為其提供另一合適工作，則其回國之旅費應依下列原則處理：

移民及其家庭成員回國之旅費不應由其本人負擔；

補助雙邊協定應明文規定其同國旅費支付辦法；

即使雙邊協定中並無此項規定，則在其被招募時就應有資料說明，如其因本條所述原因返國時，其本人及其家庭成員之回國旅費應由何人或何機構負責支付。

依照本協定第廿八條議定之諮詢與合作辦法，有關雙方應決定有關措施，以便為前述移民安排回國事宜及保證其在回國旅程中仍可享有衛生與福利及救助條件。

移出國之主管機關應在該等移民抵達國境時免除其所攜帶下列財物之關稅：

私人所有物品；及

勞工所有及其本職工作所用，且在同國後仍然要用之手提工具與設備。

第二十七條 雙重課稅

有關雙方應另訂協定，規定就業移民之所得不應有雙重課稅。

第二十八條 合作方法

有關雙方應議訂執行本協定規定所需之諮詢與合作辦法。

當有關雙方之代表提出請求時，國際勞工局應參與此類諮詢與合作。

第二十九條 最後條款

有關雙方應決定本協定之有效期限及其終止時之通知期限。

有關雙方應商定，在本協定到期後，其中那幾部份條款依然有效。

第八十七號建議書：職業指導、一九四九年

第八十八號建議書：(成年人) 職業培訓、一九五〇年

第八十九號建議書：(農業) 確定最低工資辦法、一九五一年

第九〇號建議書：男女勞工同工同酬、一九五一年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九五一年六月六日在日內瓦舉行其第三十四屆會議，並

經決定採納本屆會議議程第七項關於對男女勞工同等價值的工作付與同等報酬的原則的某些提議，並

經確定這些提議應採取建議書的形式，作為一九五一年同酬公約的補充，

於一九五一年六月二十九日通過以下建議書，引用時得稱之為一九五一年同酬建議書。

鑒於一九五一年同酬公約制定了關於對男女勞工同等價值的工作付與同等報酬的某些一般原則；

鑒於該公約規定應通過與有關國家確定報酬標準的現行方法相適應的手段，促進或保證實施對男女勞工同等價值的工作付與同等報酬的原則；

鑒於有必要為逐步實施該公約規定的原則而指明某些程序；

鑒於同時有意必要使全體會員國在實施這些原則時，注意某些國家已行之有效的實施方法；

大會建議，凡會員國應按照該公約第二條的規定實施以下規定，並根據理事會的要求就其實施所採取的措施向國際勞工局長提出報告：

應與有關勞工組織(若當地尚未設有此等組織時，則與有關勞工)磋商後，採取適當步驟。

保證男女勞工同工同酬原則，對中央政府各部門或其所屬機構所有僱用之人員一體實施。

鼓勵將此項原則對有權決定報酬率之州、省或地方政府各部門或其所屬機構所僱用之人員同樣實施。

應與有關勞資團體磋商後，採取適當步驟以保證對一切職業(第一項所述報酬率由公共管制而決定之職業除外)儘速採取男女勞工同工同酬之原則，尤以下列各種職業為然：

減低男女勞工同工而不同酬之差額。

公有或公營之工業或事業。

在適當情形下，依據團體協約而進行之工作。

凡認為適合於決定報酬率現行辦法時，應依法制定各種條款，俾使男女勞工同工同酬原則得以普遍實施。

主管機關應採取一切必要及適當步驟保證使勞資雙方對此等法律程序充分瞭解，並在適當情形下，建議將此等必要之法令予以實施。

於與有關勞資團體磋商後，如當地設有此種團體，認為男女勞工同工同酬原則尚未能立即實施於上述僱用方面，則應儘速以下列方式訂定或促使訂定適當條款，以便將此項原則逐步實施。

減低男女勞工同工而不同酬之差額。

實施增加工資之制度者，應規定從事等量工作之男女勞工，其所增工資應相等。為便於依據男女勞工同工同酬原則以決定報酬率，各會員國於商得有關勞資團體同意後，應訂定或鼓勵訂定各種方法，如依職位分析或依其他程序，對各種工作作客觀之評定，俾在不分男女性別而提供一項職位分類。此等方法並應依據男女同工同酬公約第二條之各項規定予以實施。

為便利男女勞工同工同酬原則之實施起見，必要時，應採取適當步驟，以提高女工之生產效率，其方式為：

確使男女勞工在職業指導、就業諮商、職業訓練及工作分配上享有平等或相等之便利。

採用適當步驟鼓勵婦女對職業指導、就業諮商、職業訓練及工作分配等便利加以利用。

提供適應女工需要之福利及社會服務，尤以對有家庭負擔者為然，並以男女勞工共同繳付之公共基金或社會安全工業福利基金支付此等服務所需之經費。

在不抵觸保護婦女健康福利之國際規章及國內法律規章之各項規定下，促進男女勞工謀求職業及職務之平等。

努力促使公眾了解必須實施男女同工同酬原則之理由。

第九十一號建議書：團體協約、一九五一年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九五一年六月六日在日內瓦舉行其第三十四屆會議，並

經決定採納本屆會議議程第五項包括的關於團體協約問題的各项提議，並經確定這些提議應採取建議書的形式，其實施將由有關雙方或主管機關按符合本國條件的方法予以保證，於一九五一年六月二十九日通過以下建議書，引用時得稱之為一九五一年團體協約建議書。

壹、團體協商機關

各國應依其國情制定法令或經由協議建立適合實際情況之機構以從事協商、締結、修正及更新團體協約，或協助各當事人協商、締結、修正及更新團體協約。此項機構之組織、職權及其運用方法應視國情以法令規定或由當事人自行協定。

貳、團體協約之定義

本建議書所稱「團體協約」係指個別或多數之雇主或雇主團體與代表工人之團體或由工人依照國家法令選舉並授權之代表所締結關於規定工作條件及僱用條件之書面契約。

此項定義不得解釋為承認任何由僱主或其代表所設立、控制或資助之工人結社。

參、團體協約之效力

團體協約對於締約當事人及其所代表之個人或團體均有拘束之效力。

凡受團體協約拘束之僱工及工人不得將內容與團體協約規定抵觸之條款訂入勞動契約。

凡勞動契約條款其內容與團體協約規定抵觸者應視為無效，並當然為團體協約內之相當條款所代替。

勞動契約條款其內容較團體協約所規定尤有利於工人者，不得視為與團體協約抵觸。

前述各項規定之切實履行倘已獲切實保障即無須採取立法措施。

凡適用團體協約之事業機構，其所僱用有關類別工人之全部均應適用該協約；但協約本身另有相反規定者不在此限。

肆、團體協約實施範圍之擴展

在適當之情況下，應依據法令並參照團體協商之慣例採取適合國情之措施，將一團體協約之全部或其中若干條款擴展實施於該協約所適用業別或地區內之一切雇主及工人。

國家法規得規定團體協約之擴展實施；但應合於下述之條件：

主管機關認為該團體協約原所適用之雇主及工人業已具有代表性；
團體協約之擴展實施例應由締約之雇主或工人團體提出申請；
在團體協約擴展實施前應予將因此項擴展而適用該協約之雇主及工人以陳述意見之機會。

伍、團體協約之解釋

凡因團體協約之解釋問題而引起之爭議應提付一適當之程序以求解決；此項程序應視國情以法規規定或由當事人自行協定。

陸、團體協約實施之監督

團體協約之實施應由締約之雇主及工人團體或其他為此目的而設立之機構予以監督。

柒、雜項

國家法令應規定以下各事項：

要求受團體協約拘束之雇主採取適當步驟俾使有關之工人知悉適用於彼等所服務事業機構之團體協約全文；

團體協約及其變動情形之登記或約本之存放；

倘協約本身另無相反規定時團體協約得視為有效之最低期限。但締約雙方得於此項期限屆滿前予以修正或廢止。

第九十二號建議書：調解與仲裁、一九五一年

一九五一年國際勞工組織第三十四屆大會通過

應設立適合國情之自願調解機構以協助防止或解決一國工業上勞資間之糾紛。

此種自願調解機構之組織若係勞資雙方聯合而組成者則雙方代表名額應相等。

對和解之處理應以免費及迅速為原則，至程序及時間之限制除一國法律或規章已另有規定外，應預先規定並須維持其最低限度；

程序之規定應以能實行為主，和解可由雙方當事人中之任何一方發動之或依據職權由自願和解機構主動之。

當爭執事件已得各有關方面之同意在進行和解中應鼓勵同意和解之對方放棄罷工或停業。

當雙方進行和解時所獲得之一切協議或結果應視同一般協約作成書面紀錄。

當爭執事件已得各有關方面之同意付諸仲裁作最後之解決時，應鼓勵同意付諸仲裁之對方放棄罷工或停業並須接受仲裁機構之判決。

本建議書絕對不能作為限制罷工之解釋。

第九十三號建議書：帶薪假期(農業)一九五二年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五二年六月四日在日內瓦舉行其第三十五屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關農業中帶薪假期之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九五二年帶薪假期(農業)公約之不足，

爰於一九五二年六月廿六日通過下列建議書，可稱之為一九五二年帶薪假期(農業)建議書：

1. 國際勞工組織大會建議各會員國應在其國情容許情況下盡快執行本建議書之下列規定，並應依照國際勞工局理事會之要求向該局提出報告說明執行經過。帶薪假期之最低天數應為連續服務每滿一年就有一個工作週之假期；如服務未滿一年，也可享有一定比例天數之假期。
2. 主管機關應考慮為十八歲以下包括學徒之青年勞工訂立最有利規定之可能性，以便在其發育過程中減緩由學校到農場生活之進度。
3. 就十六歲以下包括學徒之青年勞工而言，帶薪假期之最低天數應為連續服務每滿一年就有兩個工作週之假期；如服務未滿一年，也可享有一定比例天數之假期。
4. 勞工因疾病或意外事故、家庭變故、或其他類似情況造成之暫時性停工不應影響其有資格享有帶薪假期之連續服務年資計算。
5. 如情況許可，主管機關應規定帶薪假期之天數可隨服務年資增加，並應盡速分階段施行此一規定，以便服務一定年數後就可達到規定之最低天數。
6. 雖然這一規定受到歡迎，情況特殊時，帶薪假期仍可分段施行，但須顧及此一分段不應違反休假是恢復勞工健康之目的，基於此一目的，勞工應有權至少連續享用其一部份假期，且其天數不應少於規定之最低天數。
7. 如情況許可，主管機關應依照既定之程序規定，帶薪假期之施行不應妨害尖峰工作期，或嚴重損及農產品之生產。

第九十四號建議書：事業機構雇主與工人諮商及合作、一九五二年

一九五二年國際勞工組織第三十五屆大會通過

關於不屬於團體協商範圍或釐定僱用條件機構通常不規定之共同事項，應採取適當步驟促進事業機構雇主與工人間之諮商及合作。

此項諮商及合作應各依其本國習慣—

經由勞僱雙方所簽訂自主協約之鼓勵予以促進；

制定法令以建立適合各種事業機構情況之諮商及合作主體，並決定其範圍、職權、機構及運用方法藉資提倡；或併用諸此方法予以促進提倡。

第九十五號建議書：生育保障、一九五二年

國際勞工組織大會。

經國際勞工局理事會之召集，於一九五二年六月四日在日內瓦舉行其第三十五屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第七項有關生育保護之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，以補一九五二年生育保護公約(已修正)之不足。

爰於一九五二年六月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九五二年生育保護建議書。

壹、產假

為保障婦女之健康，祇要可行，一九五二年生育保護公約(已修正)第三條第二段規定之產假就應擴大為十四週。

各輔導團體應有權依照醫師開發之證明，視個案之情況，進一步延長一九五二年生育保護公約(已修正)第二段第四至第六段規定之產前與產後假，如此一產假之延長有助保障產婦與嬰兒之健康，尤其是在正常情況——如流產及其他產前與產後之併發症——有發生之徵兆時。

貳、生育給付

祇要可行，一九五二年生育保護公約(已修正)第四條規定之現金給付就應以高於該公約規定最低標準之金額發給，等於計算給付時所考慮該婦女以前所得之百分之百。

祇要可行，依照前述公約第四條規定發給之醫療給付就應包括普通醫師與本科醫師提供之住院與門診照顧及家庭訪問；牙醫照顧；合格助產士及其他生育服務提供之住家與住院照顧；住家或住院或其他醫療機構中之處理照顧；醫院或其他醫療機構中之維護；藥劑、或牙科、或其他醫療與外科供應品；法律承認有資格與醫療照顧共同提供服務之其他專業人員依其輔導需要為產婦提供之服務。

應為被保障婦女提供醫療給付，以使維持、恢復或改進其健康及工作能力，進而滿足其個人之需要。

施行醫療給付之機構或政府部門應以合適方式鼓勵被保障婦女利用政府機關，或由該機關認可之團體提供之一般健康之服務。

此外，國家法律或規章可授權此類機構或政府部門負責促進被保障婦女及其嬰兒之健康。

其他實物給付或現金給付，如嬰兒所需之全套衣物與器具，或購買該等衣物與器具之費用、牛奶供應或照顧產婦之處理津貼等，皆可與本段第一及第二兩項規定之給付合併發給。

參、產婦與嬰兒應有之設施

祇要可行，每一工作天中之哺乳時間應延長為一個半小時，及哺乳時間之次數與

久暫應可依據醫療證明進行調整。

應有規定建立護理照顧或日間照顧之設施，最好婦女工作之企業外也能提供此類設施；祇要可能，就應有有關此類設施之財務規定或至少應規定以社區或強迫社會保險之經費補助此類設施。

處理與日間照顧設施之設備與衛生要求及工作人員之人數與資格應遵照有關規則訂定之標準；

此外，該等設施及其工作人員與設備應經主管機關之核准，並接受其輔導。

肆、工作保障

祇要可能，婦女在產前與產後期依照前述公約第六條規定享有不受雇主解職之權利應擴大為自有關婦女以有孕之醫師證明通知其雇主之日起至該公約第三條規定之產假結束後之一個月止。

在法律規定之保護期內之解職法定理由為被僱婦女犯下嚴重過錯、企業關閉或勞動契約到期。如企業內有工作委員會之組織，則雇主在解職決定下達之前應先與該委員會進行諮商。

有關婦女在其法定之產前與產後假期應保有其年資權及恢復擔任以前工作或同酬相等工作之權利。

伍、被僱婦女在生產期間之保健

有孕及須哺育嬰兒之女不應被派擔任夜班與加班工作及其工時應有妥善計劃，以使保證其有合適之休息時間。

依照主管機關之解釋，在懷孕期間及產後已三個月內，有關婦女不應擔任有害其本人及其嬰兒健康之工作；如其須哺育嬰兒，則產後三個月之限期應予以延長。

第二項規定之工作尤應包括：

任何費力之工作，包括：

舉重或推拉沉重物品；或

不當或不習慣之生理緊張，包括長時間之站立工作；

需要特殊平衡之工作；及

與滾動極大之機器在一起工作。

依照主管機關之解釋，如婦女擔任之工作有害其健康，則其應有資格請調適合其健康之工作。且工資不應有任何損失。

凡是有醫師證明，基於其本人及嬰兒健康需要之任何婦女皆可擁有此一請求另調工作之權利。

尚未印製之建議書：

一九二一年生育保護(農業)建議書(第十二號建議書)。

也可參閱：

第一一〇號公約第七部份。

第九十六號建議書：最低年齡（煤礦）、一九五三年

第九十七號建議書：保護工人健康、一九五三年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九五三年六月四日在日內瓦舉行其第三十六屆會議，並

經決定採納本屆會議議程第五項關於在工作場所保護工人健康的各項提議，並經確定這些提議應採取建議書的形式，

於一九五三年六月二十五日通過以下建議書，引用時得稱之為一九五三年保護工人健康建議書。

壹、影響工人健康災害管制之技術措施

國家法律或規章應規定預防，減少或消滅於僱傭場所影響健康的災害的方法，此種方法與影響健康之特殊災害有關，且屬可行前必需者。

此種適當之措施，應由雇主舉辦，以保證工作場所之一般情況，對於工人健康，能予以適當之保護，尤其

不得堆積穢物、影響工人健康；

工作室之空隙及高度不致使工人過份擁擠，或使機器材料或產品密集一處；

有適當之照明，無論其為自然或人造的；

保持適當的通風，使空氣流通，清潔供應充分，不致發生有損健康的氣流，溫度之急劇發化；且儘可能避免過度的溫度，過寒過熱，及不良的氣味；

設有充份的及適當的衛生設施及洗濯裝置，並於適當地點，經常供應清潔的飲水；

在某種情形下，於開工及完工時，為必須使工人脫換衣服，應設有更衣室或其他裝置以便更衣，且應予以妥切之保管；

如於工作場所，禁止工人飲食，除許可工人於其他處所飲食外，須於工廠中有適當的地方，以便進食之用；

儘量消除或減少噪音及震響，以免危及工人健康；

應有將危險物品貯藏於安全處所之規定；

為期預防、減少或消除工作場所有損健康的災害，應採取各種可行的措施以；

無害的或害處較少的物質、程序或技術代替有害的物質、程序或技術；

預防有害物質暴露，並保護工人免於放射性的危害；

凡有危險性的工作，應由少數工人於分隔的屋子或建築物中實行之；

有危險性的程序，應在密閉的儀器中之行之，以使試驗人與危險物質隔離，且防止有損健康的灰塵、煙、汽體、纖維、蒸氣流入工作室中，其數量足以影響健康；

以除塵器、通風裝置或其他適當之工具，於資源之處，移除有害的灰塵、煙、汽體、纖維、霧氣、對於此等有害物體之暴露，在上述方法中，無法預防者；

以保護衣服、裝備或其他保護性的工具供給工人，使其自行保護，免於有害物質的影響，在此種情形下，保護工人健康的其他方法均屬無效，或不能供以適當的保護，或無法使工人明瞭其他使用者。

於前述之保護性衣服，裝備如因工作之特殊性質而屬必要時，則此衣服及裝備之供應、洗濯及保養應由雇主為之；如此種保護性的衣服或裝備有遭受有毒的或危險物質之感染時，則除於工作中需要，洗濯或保養時間外，應隨時作個別之貯藏處所，以使其不能與工人之普通衣著發生感染作用。

政府主管機關應提倡，且於可能時進行本項之措施並鼓勵此種研究結果之實行。此種研究由雇主以自動之精神為之。

工人應知悉：

保護措施之必要性；

彼等有義務與此等措施適當運用合作且不得阻撓之；

對於雇主供應保護彼等健康之工具及裝備，有善為使用之義務；

與工人協商應行採取之措施，為取得彼等合作之重要手段。

凡製造、保管或使用危險的或可憎的物質之工作室中之大氣，應定期化驗，以確使有毒的或可憎的灰塵、烟氣、汽體、纖維或水蒸氣等在空氣中之數量不致影響健康。主管機關應隨時發表有害物質可以允許密集之最大限度的資料，以供各有關方面之參考；

與保護工人健康有關主管機關，應有權規定必須化驗此種工作室中大氣之情形，以及進行化驗的方式。此種化驗應由有資格之人員進行或督導之，且於可能時，由具有職業性保健經驗之醫生行之。

主管機關應使用適當方法，引起勞資兩方之注意，此種方法如工作場所張貼之通知，警告工人所面臨之特殊危險，以及避免此種災害的措施等。

主管機關應規定勞工監督或其他與保護工人健康有關主管機關及勞資兩方有關團體間之全國性協議，以期六項規定得以生效。

貳、健康檢查

國家的法律或規章應有明文規定，對於從事某種會有影響健康之職業工人，實行健康檢查；

凡含有對於健康特殊危險之職業，其工人之僱傭須根據下列條件：

在僱用不久以前或以後舉行健康檢查；

定期健康檢查，或初步健康檢查及兩項中之定期檢查。

應明文決定或授權一適當主管，與有關之勞資兩方組織協商後，隨時決定何種危險及在何種情形下，應舉行健康檢查；

何種危險應舉行初步健康檢查，或週期性檢查，或兩者一併舉行；

須顧及危險的性質及其程度以及其特殊情況，決定健康檢查最長間隔期間。

凡使健康檢查之以上項為目的者，其實施應顧及儘早發現特殊職業病的現象，或該種病症的可疑性；就特殊職業病而論，判定此種特殊職業之就業，或其繼續僱用，是否在醫學上，應該反對。

就特殊職業病的災害而論，如無醫學上之理由反對工人此種特殊職業中就業，應由主管機關發證明；

此種證明應由資方保管，且對勞工督導官員或其他與勞工保健有關主管機關之調閱；

此種證明亦應供與有關之工人。

衛生檢查應由具有職業性衛生學識之合格醫生行之。

所有健康檢查及有關文件之登記、歸檔，應保證遵守醫學上之秘密。

根據本建議書的健康檢查不應由工人擔負費用；

根據此種明文規定而舉行之健康檢查，其工時上之損失，而應扣減工資；如係根據團體協約而舉行的健康檢查，則其情形由有關公約定之。

參、職業性疾病之通告

國家法律或規章應規定需要職業性疾病或其嫌疑症的通告。

需要此種通告之目的為：

採取預防及保護措施並保證其有效之施行；

調查招致、或有嫌疑招致此種職業性疾病之工作情況或其他情形；

編製職業性疾病之統計；並使職業性患者獲得補償之措施，應倡導並發展之。

職業性疾病之通告應供給勞工督導或其他與工人保健有關之主管機關。

國家法律應：

特別規定於職業性疾病或其可疑病症發生時，負責通告之人員；

規定何種情形下，職業性疾病應行通告，及其他應行通告之特殊事項，尤其應特殊指明

何種情形須立刻通知，何種情形，於規定期間中通知即可；

凡需立即通知之情況，應規定於發現病情或可疑病情後之時間限制，並於限期內通告；

為係於規定時間通告即可之病情，應規定其間隔期間。

通告應供給有關工人保健之主管，以有關之資料使其能以有效的完成其任務，包括

患者年齡及性別；

患者最後就業之職業行業或工業；

患者之姓名及住址，或最後就業地點；

疾病或中毒之性質；

招致疾病或中毒之媒介或過程；

工人因暴露而招致疾病或中毒之廠方名稱及地點；

就通告人已知或能立即判斷所及患者暴露於此種災險中之開始及終止日期。

主管機關與有關勞資兩方團體協商後，應開列可以通知之職業性疾病或病情等級之名單，以及病徵，並對此種病案及病徵視情形需要，隨時增加或修正之。

肆、急救

如發生事故、職業病、中毒或疾病時應於工作場所有救急之設備。

前款中所述情形之實施應明令規定之。

伍、一般事項

本建議書中，於論及法規、規章或主管機關時，所稱「國家的」，如係聯邦國家，則指聯邦政府、州政府、省政府或其他主管之政府單位而言。

第九十八號建議書：帶薪假期、一九五四年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五四年六月二日在日內瓦舉行其第三十七屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第七項有關帶薪假期之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九五四年六月廿三日通過下列建議書，可稱之為一九五四年帶薪假期(農業)建議書：

國際勞工組織大會建議各會員國應儘早施行下列規定，並依照國際勞工局理事會之要求向該局提出報告說明執行本建議書之經過。

由於各會員國國情與慣例有別，本建議書之規定可經由政府或志願行動以法律，或決定工資之法定機關、團體協約，或仲裁決定，或符合國情與慣例之任何其他方式發生效力。

當志願行動，雇主與勞工組織行動，或團體協約不能產生快速而又令人滿意之效果時，則本章中所述任何方法之施行不應妨害政府努力推動之憲法或法律行動。

在情況許可時，各會員國之主管機關應考慮下列各種行動：

鼓勵參加團體協約機關之雙方利用其自由訂立之團體協約規定帶薪假期。

協助雇主與勞工組織設立聯合機關，或在情況許可時，設立法定機關，以便有資格決定某一經濟活動或行業之帶薪年假；

如現有決定工資之法定團體尚無權力決定帶薪年假，則應賦予此類團體必需之權力；

蒐集有關支配帶薪年假規定之詳細資料，並供雇主與勞工組織使用。

除海員、農業勞工，及受僱於祇有雇主家庭成員參加之企業或機構之人員外，本建議書適用所有受僱員工。

本建議書所列之每個人都有權享有帶薪年假。帶薪年假之天數應與有關人員在當年中為一位或一位以上雇主服務之年資成正比，但服務滿十二個月時至少應有兩個工作週之帶薪年假。

在情況許可時，各會員國之有關機關應決定：

一位勞工應工作多少天始有資格享有帶薪年假、或其比例；

計算有關勞工在當年中服務期之方法，以便決定該勞工在該年中應有帶薪年假之天數。

如勞工在完成上述第廿及第二兩項規定有資格享有帶薪年假所需之年資前就已中止工作，則各會員國之有關機關就應決定，讓勞工應有資格享有與其完成年資成比例之帶薪假期，或可取代此一年假之補償金。

各會員國之有關機關應決定各類假期之天數，如國定假日或例假，工作中意外事

故假或病假，及產前與產後假，但該等假期因另有規定，故不視為帶薪假期之天數。

各會員國之有關機關應決定，帶薪年假之天數是否應隨服務年資或其他因素而增加。

勞工仍領工資之工作中斷期不應影響其享有帶薪年假之資格或該一假期之天數。不引起終止工作關係或契約之工作中斷期就不應影響在該中斷期前累積而成之帶薪年假資格。

各會員國之有關機關應決定，前述兩項中所述原則如何適用因下列事故引起之工作中斷：

疾病；意外事故，及因產前與產後照顧引起之休息期；

因家庭事故而缺工；

服兵役；

行使人民權利與履行人民義務；

履行因工會責任而起之義務；

企業管理人員之變動；

間歇性之非志願失業。

因懷孕及生產引起之工作中斷不應影響有關勞工享有帶薪年假之資格及其天數，如該勞工在產後復工，且其工作中斷期並未超過規定天數。

當帶薪年假即將開始時，雇主與勞工應就開始假期之合適時間進行諮商，在決定開始時間，有關勞工之個人願望應盡可能列入優先考慮。

雇主應及早通知有關勞工帶薪假期開始之日期，以便其充份計劃及使用此一假期。

十八歲以下之青年勞工應享有長於第四章規定最低天數之帶薪年假。

每位帶薪年假者應有資格領取下列規定有關其假期之薪酬，至少：

團體協約、仲裁決定、或國家法律與規章所規定有關此一假期之酬勞；或

由國家法律或規章，或符合國家慣例之任何其他方法所規定之正常酬勞，包括相等實物津貼——如其享有——之現金津貼。

團體協約、仲裁決定，或國家法律與規章應規定保管假期記錄之制度及該記錄中應列有之細節，以便順利執行有關帶薪年假之規則或規定。

在訂立有關帶薪年假管理規則之前，主管機關及雇主與勞工組織代表應以符合國家法律與慣例之方式進行諮詢。

雇主與勞工組織代表應有機會以完全平等基礎參加受法律委託決定帶薪年假團體之運作，或以符合國家法律與慣例之方式提供其意見。

第九十九號建議書：失能者職業重建、一九五五年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九五五年六月一日在日內瓦舉行其第三十八屆會議，並

經決定採納本屆會議議程第四項有關失能者職業重建的某些提議，並

經確定這些提議應採取建議書之形式，

於一九五五年六月二十二日通過以下建議書，引用時得稱之為一九五五年失能者職業重建建議書。

鑒於失能者受到眾多不同問題的困擾，

鑒於這些人的康復對於他們最大程度的恢復體力和思維能力，重新發揮其在社會、職業和經濟方面能夠發揮的作用，十分重要，

鑒於為了滿足每個失能者的就業需要和更好的利用勞動力資源，必須將醫療、社會心理、教育、職業指導、職業培訓和工作安置等方面的服務以及工作能力的升級檢測融合於連續、協調的進程之中，使失能者的工作能力得到提高和恢復，

大會特提出如下建議：

壹、定義

基於本建議書之目的—

「職業重建」一詞，意指重建之延續與協調過程之一部分，包括像職業輔導、職業訓練及特案職業介紹等就業服務，以促使失能者確保適當之就業。

「失能者」一詞，意指因身心損傷之結果，致使確保適當就業之希望而實質減少之個人。

貳、職業重建之範圍

不論失能者之起因、性質及年齡、職業重建服務應使所有失能者都能利用，而為他們提供適當之職業準備，並確保適當就業之合理希望。

參、失能者職業輔導、職業訓練及職業介紹之原則與方法

應採取所有必要與實際之措施，以為失能者在選擇或改變其職業時，提供特別之職業輔導服務。

在國家實際環境與個人適當之情況下，職業輔導過程應儘可能包括下列各項：與職業輔導人員會談。

工作經驗記錄之審查。

學歷或其他接受相關教育或訓練記錄之審查。

基於職業輔導目的之體格檢查。

適當之能力與性向測驗，必要時包括心理測驗。

個人及家庭情況之了解。

藉著適當之工作經驗與試用，及其他類似之方法，以了解性向與能力之發展。

對所有個案，必要時，以口頭或其他方法，實施技能檢定。

分析有關職業所需之體能與改進其能力之可能性。

提供個人資格、體能、性向、興趣、工作經驗，及就業市場所需有關之就業與訓練機會資料。

在醫療與教育情況許可下，應應用非殘障者訓練之一般原則、措施與方法，為失能者提供職業訓練。

失能者之訓練，應考慮其就業前途，儘可能依其職業資格或性向，來參與經濟活動。

基於此目的，此種訓練應—

與特案職業介紹配合，徵詢醫師建議後，其所從事之工作應受或影響其傷殘到最少可能程度；

儘可能與適當地提供失能者先前受僱或相關之職業；

繼續訓練，直到失能者已獲得與非失能勞工正常地立於平等基礎工作所需之技能為止。

儘可能地，失能者應接受如非失能者在相同情況下之訓練。

應特別為因失能性質或嚴重性，無法與非失能者一起受訓之失能者，提供特別之訓練服務。

儘可能與適當地，這些服務應特別包括：

學校與訓練中心，居住或其他設施。

為特殊職業之特殊短期與長期訓練課程。

增進失能者技能之課程。

如必要，評估其體能與職業能力。

應採取獎助雇主為失能者提供訓練之措施：這些措施應包括財力、技術、醫療或職業方面之適當援助。

應為失能者之職業介紹發展特別之安置措施。

這些安置應藉著下列方法確保有效之職業介紹—

申請就業者之登記。

紀錄其職業資格、經驗與期望。

作就業會談。

如必要，評估其體能及職業能力。

鼓勵雇主向主管機關通報職位空缺。

必要時，向雇主證明失能者之就業能力，並確保其就業。

協助他們獲得必要之職業輔導、職業訓練、醫療及社會服務。

應採取就業後隨訪之措施—

為確知是否安置就業，或所提供之職業訓練或再訓練服務之資料是否滿意，及評鑑就業諮詢政策與方法。

儘可能消除妨礙失能者滿意工作安置之障礙。

肆、行政組織

職業重建服務應由主管機關組織與發展成一繼續與協調的方案，並儘可能實際地利用現行之職業輔導、職業訓練及職業介紹服務。

主管機關應確保具備充分與適當資格之人員，俾利於從事失能者之職業重建工作，包括就業後隨訪。

職業重建服務之發展，至少應與一般職業輔導、職業訓練與職業介紹之發展並駕齊驅。

職業重建服務應組織與發展，以便包括為失能者在其自己就業時所有工作之準備與確保適當之就業。

為組織與發展職業重建服務之行政責任，應委託：

一個機關，或方案中負責不同活動之聯合機關，其中一機關並肩負協調之基本責任。

主管機關應採取所有必要之措施，以促成參與職業重建活動之公私立團體間之合作與協調。

這些措施應適當地包括—

公私立團體責任與義務之決定；

財力支援民間團體，俾其有效地參與職業重建活動；及

對民間團體之技術建議。

職業重建服務應在代表諮詢委員會協助之下，適當地在全國、地區及地方層次分別建立與發展。

這些委員會應適當地包括下列成員—

與職業重建直接相關之機關與團體；

雇主與勞工組織；

對失能者職業重建有特別研究與關心等特殊資格之人員；及

失能者組織。

這些委員會應負責建議—

在全國層次，有關職業重建政策與方案之發展；

在地區與地方層次，有關採取適於地區與地方情況措施之應用、及地區與地方活動之協調。

應培養與鼓勵研究，特別是由主管機關所從事者，以評鑑與改進為失能者之職業重建服務。

這種研究應包括有關失能者職業介紹之繼續或特殊研究。

研究也應包括有關職業重建部分，不同技術與方法之科學工作。

伍、促使失能者利用職業重建服務之方法

應採取措施，促使失能者充分利用所有可用之職業重建服務，並確保某些機關親自負責協助每位失能者獲致最充分的職業重建服務。

這些措施應包括—

提供失能者有關可用職業重建服務與展望之資料與出版品；對失能者提供適當與充分之財力支援。

這種財力資源應於職業重建過程中之任何階段提供，並應促使其包括自營作業之準備與有效保有適當之就業。

它應包括提供免費之職業重建服務、生活津貼、職業準備，任何期間所發生任何必要之交通費用，貸款或金錢補助，或提供必要之工具、設備、義肢，及其他任何必要之必需品。

應促使失能者在利用所有職業重建服務時，不致喪失無關於其參與這些服務之任何社會安全給付。

居住在有限未來就業展望或為就業準備有限設施地區之失能者，應提供其職業準備機會，包括提供膳宿、及他們想轉換到具較大就業展望地區之機會。

假如失能者(接受失能年金者)之工作與非失能者相同，則他們不應在薪資及其他就業條件上因其失能致遭受歧視。

陸、負醫療責任與職業重建責任團體間之合作

負失能者醫療責任與職業重建責任團體之活動，應密切合作與充分協調。

這種活動之合作與協調應存在於—

確保醫療，必要時並提供適當之義肢等，以促進及發展有關失能者後續之就業能力；

促進失能者適當職業重建需要之認定；

促使職業重建在最早與最適當階段即開始；

在職業重建所有階段中，提供必要之醫療諮詢；

提供工作能力之評估。

儘可能地，職業重建應在醫療期間開始有關之醫療諮詢。

柒、為失能者擴充就業機會之方法

應採取措施，與雇主及勞工組織密切合作，促進失能者確保適當就業之最大機會。

這些措施應基於下列原則：

應提供者失能與非失能者有均等機會，從事他們之工作；

失能者應有充分機會，接受依其志願所選擇之雇主之適當工作；

應強調失能者之個人能力與工作能力，而非其失能。

這些措施應包括—

研究分析與宣導失能者之工作能力；

廣泛發布特別有關下列事項之實際資料—

失能者與非失能者受僱於相同工作，工作表現、產出、事故率、曠職情形與就業穩定性之比較；

基於特殊要求之人員甄選辦法。

改善工作條件之方法，包括調整與修正機器與設備，以促進失能勞工之就業。

消除個別雇主有關勞工補償保費增加傾向之手段。

對於那些工作能力已因身體損傷結果已有所改變之勞工，鼓勵雇主轉換其至該任務內之其他適當工作。

在國家適當情況下，並配合國家政策，失能者之就業應藉著下列方法予以改善 | 在避免非失能勞工遭免職之安排下，規定雇主僱用一定比率之失能者。

為失能者保留某些指定之職業。

為重度失能者安排就業機會，或在某些適合他們之就業中優先考慮予以安排。

鼓勵創造並促進由失能者經營或代表失能者經營合作事業或其他類似之企業。

捌、庇護就業

應由主管機關採取措施，適當地與民間組織合作，以組織和發展安排不適合一般競爭性就業之失能者，在庇護情況下訓練與就業。

這些安排應包括為生理、心理或地理理由，不能定期往返工作之失能者，建立庇護工廠及特別措施。

在有效之醫療與職業督導下，庇護工廠應不只提供有用的與有酬的工作，且應包括職業調整與進展，儘可能包括轉換到開放就業之機會。

應籌備與發展在家工作之特別方案，以便在有效醫療與職業督導之下，提供在其自家從事有用與有酬之工作。

應用於一般勞工薪資與就業情況之法律規定，在作業上應比照或擴充應用於在庇護情況下就業之失能者。

玖、為失能兒童與青年之特別規定

要擔負教育與職業重建責任之機關彼此間應密切合作，以為學齡之失能兒童與青年組織與發展職業重建服務。

教育計畫應考慮失能兒童與青年之特殊問題，及其與非失能兒童與青年有均等機會，以接受最適合其年齡、能力、性向與興趣之教育與職業準備。

為失能兒童與青年職業重建服務之基本目的，應在於儘可能減少因其失能所引起之職業上與心理上之障礙，並為其提供準備與進入最適當職業之充分機會。這些

機會之利用應包括醫療的、社會的與教育的服務，及失能兒童與青年之父母或監護人之合作。

失能兒童與青年之教育、職業輔導、訓練與職業介紹，應在如對非失能兒童與青年這些服務之一般架構內發展，且應儘可能地在同樣的環境下，與非失能兒童與青年一起接受輔導。

應為因其失能，致在相同環境下阻礙其與非失能兒童與青年共同參與這些服務之失能兒童與青年，提供特別之措施。

應為因其共同參與這些服務之失能兒童與青年，提供特別之措施。

這種措施應特別包括受過特殊訓練之師資。

應採取措施，確保藉著體格檢查發現有失能或限制或一般不適於就業之兒童與青年 |

儘早接受適當之醫療，以消除或減輕其失能或限制；

鼓勵其入學或引導其似乎同意並在其能力範圍內之適當職業，並提供這類職業之訓練機會。

假如必要，在醫療、教育與職業訓練期間，擁有財力資源之便利。

拾、職業重建原則之應用

職業重建服務應適合每個國家之特殊需要與情況，且應按照這些需要與情況及配合本建議書所規定之原則逐漸地發展。

此漸進發展之主要目標應該是—

宣導與發展失能者之工作品質；以最充分可能之措施，為其促進適當之就業機會；克服有關失能者因其失能致在訓練或就業方面之歧視。

職業重建服務之進步發展，需藉著國際勞工局之協助來推動—

儘可能地提供技術諮詢援助。

組織不同國家所需廣泛之國際經驗交換；

藉著國際合作之其他方式，朝向組織與發展適合各國需要與情況之服務，包括所需人員之訓練。

第一〇〇號建議書：移民勞工之保障(低度開發國家)、一九五五年

國際勞工組織大會：

經國際勞工局理事會之召集，於一九五五年六月一日在日內瓦與行其第卅八屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關低度開發國家與地方之移民勞工保障之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九五五年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九五五年移民勞工保障(低度開發國家)建議書；

壹、定義與範圍

本建議書適用於：

以工資所得與工農中心零散發展為基礎，使生存式經濟發展到進步式經濟，因而造成勞工，有時連同其家庭可見之流動之國家與地方；

此類流動勞工返國時經過之國家與地方，如該等國家與地方之現有安排為有關勞工在旅行期間提供之保障低於本建議書規定之程度；

此類流動勞工之目的國家與地方，如該等國家與地方之現有安排為有關勞工在旅行期間提供之保障或工作低於本建議書規定之程度。

基於本建議書之宗旨，「移民勞工」一詞係指在上述國家與地方參加此一流動之勞工，或從此類國家與地方進入或經過上述國家與地方，不論其是否已有工作，參加流動尋找工作，或正在去安排工作勞工，不論其是否已接受工作或已訂定工作契約。如其適用，則其也指暫時回到此一工作，或最後結束此一工作之任何勞工。

本建議書中並無任何條款可資解釋為給予某人移入或居留某國或地方之權利，除非該國或地方之移民法或有關法律有此規定。

本建議書之條款並無意促成現有法律、習慣、或協定作成比本建議書規定更有利移民勞工之規定或實務條件。

有關移民勞工之任何歧視皆應消除。

貳、移民勞工及其家庭成員在外出與返回途中及其就業期前應有之保障

有關雙方應基於移民勞工本身之利益，及其前往與在其中流動之國家或地方之利益，為移民勞工及其家庭成員在往返其離境地方與就業地點間之旅程中提供保障。

有關此類保障之安排應包括：

如有可能，應為移民及其家庭成員提供機械化運輸工具，包括旅客運送；及在沿途合適地點設管理站，為移民勞工及其家庭成員提供長期、飲水、及必備之急救。

有關雙方應採取一切必要措施，使移民勞工及其家庭成員之旅程安全愉快：

如為被招募之移民勞工或被僱移民勞工，則應在有關招募或勞動契約中規定負責招募工作之人員，如無，則應由雇主支付有關移民之旅費；如可行，也應為其家庭成員提供旅費；或如在旅程中之勞工並未與其雇主訂立任何契約，或也未接到工作聘書，則應有減額旅費之規定。

有關雙方應規定，移民勞工在離境前往移入國及勞動契約到期返國時應享有免費之醫療檢查。

如有關地區缺乏醫療人員而無法為移民勞工提供此一雙重醫療檢查時，則下列人員應享有優先之檢查：

來自有傳染病或地方性疾病地區之勞工；

已接受或已擔任過使身體極易遭受特殊危險工作之勞工；及旅程完全依照招募或契約安排之移民勞工。

如主管機關與其境內有關雇主及勞工組織諮商後，認為基於移民勞工之健康必須有一段適應水土不服期，則其應採取有效措施向移民勞工——尤其是應召或按僱用規定而來之勞工——保證其在開始工作之前將享有一段水土不服適應期。

在決定有關水土不服之適應期時，主管機關應考慮移民勞工前往工作地點之氣候、高度及生活條件之差異。如其認為水土不服適應期確有需要，則其應依照當地情況決定此一適應期之長短。

在水土不服適應期間，雇主應負擔其所僱移民勞工及核准隨其同來之家庭成員生活費用。

主管機關在與其境內有關雇主及勞工組織諮商後，應向移民勞工，如可行，也應向其家庭成員保證，在核定期間如有下列情況發生，應有請求回國之權利：

如移民勞工已經招募者或雇主招募，成口送往工作地點，則在發生下列情況時，招募者或雇主應將有關勞工送返其被僱地點或其出發地點，且應負擔全部旅費：勞工在前往工作地點之旅途中因疾病或意外事故失去工作能力；

醫療檢查結果顯示，該勞工之體能不適合即將擔任之工作；

在勞工被送往工作地點後，因非其應負責之理由而離開工作；

主管機關發現，勞工之被僱或被送往工作地點走出於誤信或錯誤說詞；成

如移民勞工已經訂立勞動契約，或已由雇主或雇主之代表送往工作地點，則在發生下列情況時，雇主或其代表應將有關勞工及隨其同來之家庭成員送返其被僱地點或其出發地點，凡應負擔全部旅費：

勞動契約規定之服務期已到期；

因雇主無力履行契約規定而終止契約；

因移民勞工由於疾病或意外事故發生不能履行契約規定而終止契約；

因有關雙方協定而終止契約；

因任何一方之請求而終止契約，除非主管機關另有規定。

主管機關應審慎考慮，移民勞工及其家庭成員為雇主或其代表送往工作地點後是否應有返回權利，如其應有此項權利，則應依據何種條件。

如移民勞工在下列情況中死亡，則其家庭成員有權在主管機關與其境內有關雇主

及勞工組織諮商後決定之期限內返回其已故者被僱地點或其出發地點，且全部旅費應由有關雇主負擔：

如其經核准隨同有關勞工同往工作地點：

如移民勞工是在前任工作地點途中死亡；或

如死亡勞工生前已與其雇主訂立工作契約；或

有關移民勞工之其他死亡情況應由主管機關依據前述規定決定之。

移民勞工可自由放棄由雇主付費之返回權利，但此一棄權應在主管機關與其境內有關雇主及勞工組織諮商後決定之期限內行使，及在此一期限終止前，隨時皆可行使此一權利。

移民勞工也可在主管機關決定之期限內延後行使請求返回之權利。

如有關政府或雙方之主管機關，有關雇主與勞工代表，包括其各自組織之代表，已訂定標準勞動契約，則雇主與其所僱勞工簽訂勞動契約時，應盡可能參照前述契約中之標準條款。

應有合適安排安置移民勞工之工作。

此類安排應包括在必要時按下列方式設立公共就業服務制度：

該服務制度應有一代表全國性或地方之中央機構，並在移民勞工移出之地點及其工作地點設立分支機構，以便蒐集有關就業機會之資料、及在勞工常來之服務中心按時公佈與分送該等資料；

應與有關地區勞工通常移入之國家或地方合作，以蒐集該地沒有工作機會之資料；

如情況許可，應設立及維持職業輔導機構與有關安排，以便測定勞工是否適合擔任某些類別工作；及

在組織及運作此類服務制度時，應盡量爭取有關雇主與勞工組織之建議與工作。

參、在認為移民行動不符合移民勞工本身及其原屬社區和國家之利益時，應採取有效措施勸阻此一行動

在認為移民行動不符合移民勞工本身及其原屬社區和國家之利益時，有關主管機關就應訂定一般政策，在勞工通常開始移民之地區採取有效措施，改善當地生活條件與提高生活水準，藉以打消勞工移民他國之意圖。

保證執行前段所述政策之措施應包括：

在移出地區，推動經濟發展與職業訓練計劃，充份利用當地之人力與自然資源，尤其應採取有效措施，盡可能為有意移出名創造新工作機會及新所得來源；

在移入地區，針對當地情況，利用最佳工作組織，機械化之發展與訓練，及任何其他有效措施，更合理運用當地人才及提高其生產力；

限制某些地區之招募移民工作，以免該等地區因人力外流而對當地人民之衛生、福利與發展，及社經組織發生不良影響。

移民勞工之移出國與移入國政府認為此類移民行動不符合移民勞工及其原屬社區與國家之利益時，就應採取有效措施，逐漸減低非規定之移民行動。如此類非

規定之移民行動走出於經濟原因，則有關雙方之政府就應適度控制志願移民與有關招募工作，使此一行動窒礙難行。有關雙方可以雙邊協定或地區性之安排達成此類減低及控制移民行動之目的。

在非規定之移民行動依然繼續時，有關雙方之政府應盡量為在此類情況下之移民提供本建議書所述之保障。

肆、移民勞工在其工作期間之保障

一、一般政策

有關主管機關應盡力保證移民勞工可像受雇擔任相同工作之其他勞工一樣取得法律或實務規定之有利工作與生活條件，及本建議書下列各段規定之保障標準也可像適用其他勞工一樣適用他們。

二、住宅

有關移民勞工住宅安排應包括採取合適措施，促使雇主支付費用，或以合適經費補助，或以其他方式為勞工提供符合規定標準之住宅，且其租金應與各類勞工所賺工資成合理比例。

主管機關應負責保證為移民勞工訂立令人滿意之住宅條件。該主管機關應訂定最低住宅標準及嚴格監督此類標準之執行。該主管機關也應規定勞工在離職時必須讓出房屋及採取必要措施加強此一規定之執行。

三、工資

有關主管機關應有決定移民勞工工資之合適安排。

此類安排應包括：

應採納最低工資比率計算表，俾使剛擔任非技術工作之勞工能以此一最低工資，包括任何津貼在內，滿足其工作地區中之最低需求及照顧正常家庭生活；

最低工資率之決定可經由下列方式達成：

由負責有關勞工之工會及雇主或有關雇主組織議訂之團體協約決定之；或

如當地並無可資決定最低工資率之團體協約，則可由主管機關照前述規定決定之。

主管機關在決定最低工資率時，應充份考慮有關地區所作之家庭消費預算調查報告之結果；據了解此類調查報告應由雇主與勞工組織代表合作進行。

如有雇主與勞工組織，則由該組織選派勞資雙方人數均等之代表；如無，則由雇主與勞工推派人數均等之代表，以平等立場，共同組織及運作此一決定最低工資率之法定機關。

生效之最低工資率應通知有關雇主與勞工。如已依照前述規定決定最低工資率，則有關雇主與勞工應遵守此決定，不得以雙方之協約廢除之，除非獲得主管機關之明白授權。

雇主應負責保管有關其所僱每一勞工之工資發放與扣減紀錄。工資總額與扣減金額應通知有關勞工。

工資之扣減必須依照國家法律或規章，或團體協約，或仲裁決定規定之條件與程度進行之。

工資應以法定貨幣直接發給有關勞工。

除非當地已有相反之習俗及主管機關與勞工或其組織之代表諮商後承認此一習俗之延續並不違反勞工之意願，則工資之發放應有規定時間，且時間之間隔應以符合工資所得者家用調度為宜。

以烈酒或任何有害物資抵付全部或部份工資皆應予以禁止。

在酒店或商店中發放工資應予以禁止，但勞工受僱於該等場所則不在此例。

雇主不應預付任何勞工工資，即使為其月酬中一小部份。

超過主管機關決定金額之任何預付工資依法不得以扣發勞工工資，或以任何其他方式作

為收回手段，預付工資不得課以利息。

適用最低工資規定及自該規定生效日起所領工資低於規定之勞工應有資格以司法或法律規定方式補領不足之工資，但有關時間限制則應由法律或規章決定之。如食物、住宅、服裝及其他必需供應品與服務已成為工資一部份，則主管機關應與有關雇主及勞工代表組織合作，共同採取有效措施保證此一工資組合方式合適可行，其中現金價值應作合理估算，及實物部份之金額不超過主管機關決定之基本現金工資之某一比例。

四、擔任技術工作不應有任何歧視

包括移民勞工之人人平等原則應予接受。

依照國家移民法及有關公共服務中外國人就業之特殊法律規定，凡是因國籍、種族、膚色、信仰、部落結社或工會隸屬之理由阻碍或限制某一階層中之人民，包括移民勞工，擔任兼顧工作或職業，皆視為違反公共政策及取消此類歧視之原則。有關主管機關應立即採取有效措施，執行本建議書第卅七及卅八兩節中所述各項原則，並促使處於較為不利地位之勞工逐漸擔任更多之技術工作。

此類措施尤應包括：

在所有國家與地方，各類勞工皆應以平等地位使用技術與職業訓練設施及在新興工業中享有平等之工作機會；

在長久以來就有因種族或源始而有階級隔離之國家或地方，各類設施之採用應使較不利階級之勞工有機會擔任半技術與技術工作；

在種族或源始並未造成永久階級隔離之國家或地方，所有各類勞工都應有均等機會擔任屬有特殊技術之工作。

五、消費品供應

有關主管機關應採取有效措施，以合理價格與充份數量，為移民勞工及其家庭成員提供消費品，尤其是民生用品與食物。

如有可能，雇主或主管機關應為移民勞工提供可耕種穀物之土地。

如合作社之設立應為服務項目之一，則有關主管機關應促進此類安排，包括：

如有可能，應以合作基礎設立畜牧場、養魚池及蔬菜園；

設立各類零售店，並由勞工以合作方式經營之；

政府應以訓練合作社社員，輔導其行政業務及指導其活動之方式提供協助。

如前述零售店係附屬於企業，則應以現金買賣；

如當地情況不容許施行前述規定，則給予移民勞工之貸款應限於其工資之一定比例，且期限不應太長；實際貸款金額應由主管機關決定。此類貸款不得課以利息或以工作方式償還。

不應強迫有關勞工使用此類商店。

如使用其他商店也不可能，則主管機關應採取有效措施保證，所有貨品皆以合理價格出售及雇主經營之商店皆不以營利為目的，而是改善有關勞工之福利。

六、社會安全、工業安全及衛生

為移民勞工所採取之措施，不得因國籍、種族或宗教而有任何歧視，應有合適安排促進工人補償金，移民勞工及其家庭成員之醫療照顧、工業衛生，及意外事故與職業疾病之預防。

此類安排應包括：

依照地方上之可能性，利用工作過程中與疾病時之定期訪問進行醫療輔導；

依照主管機關規定之標準，提供急救，免費治療及住院設施；

設立有關意外事故與職業疾病之工人補償金制度；

在意外事故或職業疾病發生時，採取合適之救助措施；

採取合適措施，促請移民勞工在工作地點之衛生與安全；

採取合適措施，報告意外事故與研究其成因；

要求雇主以通知、談話、或任何其他方式，促使移民勞工注意其工作過程中之危險與不衛生因素；

在不熟悉工作過程、語言困難、或其他原因致使為受僱於某國或地方勞工提供之訓練或指導不能滿足其需時，就應為且提供特別或額外訓練，或指導其如何在工作場所預防意外事故或危險之發生，以免危及其健康與安全；

要求雇主與勞工共同合作，促進有關安全措施；

採取特別衛生與社會措施，保障移民勞工及與其共同生活之妻小安全。

如移民勞工不能像其他勞工一樣享有同樣醫療，預防有關殘障、老年及死亡之危險，則有關當局應作有效安排，促進雇主與勞工合作，共同組織友好社與工作公積金，藉以滿足移民勞工在此等情況中之需要，並作組織地方或地區性大規模計劃之先驅。

七、移民勞工及其移出地區之關係

有關主管機關應有合適安排，促使移民勞工保持與其家庭及其移出地區之聯繫，包括：

為其提供各種便利，如協助其將部份所得匯寄留在移出地區或別地之家庭成員，或在有關勞工同意下，扣存部份工資，以便在其勞動契約期滿時，或返回其本來

國家，或與其協訂之任何時刻一次發給；
促進移民勞工及其家庭與移出國間之信件交換；
協助移民勞工按其所願履行其對原來社區之義務。

八、移民勞工之物質、知識及道德福利

有關主管機關應有合適安排保證移民勞工之物質、知識及道德福利，包括：
鼓勵移民勞工勤儉之安排；
保障移民勞工不受剝削，尤其應採取行動減低其貸款利率，控制金主之放款，促進信用合作社或由主管機關輔導之金融機構之放款手續；
祇要可行，就應使移入國之福利工作人員精進移民勞工之語言與習慣，以便有能力協助該等勞工及其家庭成員適應其新生活方式；
保證移民勞工之子女有接受教育之便利；
協助移民勞工滿足其知識與宗教願望。

伍、移民勞工之安定

除非建立永久移民勞工制度有違勞工本身與其家庭及有關國家或地方之利益，則施行之一般政策應努力採取合適措施，尤其是本建議書第五十一至五十三節規定及第肆章中所述之措施，保障移民勞工及其家庭在工作中心或其附近地方之生活安定。

如第三節中所述，本建議書中並無任何條款可資解釋為給予某人移入或居留某國或地方之權利，除非該國或地方之移民法或有關法律有此規定，雖然如此，如此一行動未違反有關國家之政策，則移入國之主管機關應考慮給予在該國境內居住五年以上之移民勞工取得該國公民權之所有機會。

如移入國之主管機關發現，移民勞工在其工作地點或其附近作永久定居確有可能，則該主管機關就應有合適安排協助其此類安排應包括：

鼓勵雇主或其代表招募有家庭隨件之勞工；
祇要可能，就應提供便利，使受僱之移民勞工定居於有合適社區之工作地點或其附近；
提供符合標準之住宅，並以合理費用協助此類家庭作永久居留；
祇要可能與可行，應為移民勞工提供足夠土地，以便生產糧食；
雖缺乏合適設施，但仍有可能時，就應協助退休移民勞工在其可能自立謀生地方組成村莊或徙置區。

陸、本建議書之適用

主管機關應規定，合適之行政服務或其他服務應與其境內有關雇主及勞工組織合作，共同執行本建議書中之規定為移民勞工提供必要保障。

尤其是當移民勞工不熟悉工作地區中之工作條件、語言、習慣或貨幣時，則有關行政服務或其他服務就應保證有關雙方必須按照規定程序訂立工作契約，以便確定每一勞工皆應充份了解其工作條件與規定，工作契約條款，工資金額與發放方

式，及其可自由決定是否接受此類工作條件與規定。

如國際勞工局理事會提出請求，則國際勞工組織所屬會員國就應向該局提出報告，說明其負責之國家與地方之法律與實務對本建議書規定之觀點。此類報告應指出本建議書規定已生效或將生效之程度，及其已發現那些條款必需修正始能採納或適用。

凡是負責任何非都會區之國際勞工組織所屬會員國應在其能力範圍內採取所有措施，有效執行本建議書所規定之最低標準，尤應促使其所屬主管機關在其轄區內有效執行本建議書所述之最低標準。

尚未印製之建議書與公約：

一九一九年互惠待遇建議書(第二號建議書)。

一九二二年移民統計建議書(第十九號建議書)。

一九二六年移民(女性在海上之保障)建議書(第廿六號建議書)。

一九三九年移民就業建議書(第六十一號建議書)。

一九三九年移民就業(兩國間合作)建議書(第六十二號建議書)

一九三九年移民就業公約(第六十六號公約)。

也請參閱：

一九二五年待遇平等(意外事故補償金)公約(第十九號公約)。

一九三四年工人補償金(職業疾病)公約(已修正)(第四十二號公約)。

一九四七年社會政策(非都市區)公約第四部份(第八十二號公約)。

一九五八年農場公約第二部份(第一一〇號公約)。

一九六二年社會政策(基本目的與標準)公約第三部份(第一一七號公約)

一九六二年待遇平等(社會安全)公約(第一一八號公約)。

第一〇一號建議書：(農業) 職業培訓、一九五六年

第一〇二號建議書：福利設施、一九五六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五六年六月六日在日內瓦舉行其第三十九屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關勞工福利設施之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式

爰於一九五六年六月廿六日通過下列建議書，可稱之為一九五六年福利設施建議書：

鑒於必須解釋有關下列勞工福利設施之原則及建立其標準：

一、企業中或其附近之膳食設施；

二、企業中或其附近之休息設施與娛樂設施，包括渡假設施；及如一般公共交通設施不合適或不切實際時，往返工作場所之交通設施。

三、國際勞工組織大會建議，如國情許可，各會員國應盡快以志願、政府、或其他合適行動澈底執行下列規定，並依照國際勞工局理事會之要求向該局報告使該等規定生效之措施。

壹、範圍

本建議書適用公私企業僱用之體力工及非體力工，但不包括鞋業與海運業僱用之勞工。

如懷疑某企業是否本建議書適用之企業，則此一問題應由主管機關與有關雇主及勞工組織諮商後，或依照國家法律或慣例解決之。

貳、執行方法

本建議書中所述之福利設施可以透過公共行動或志願行動提供之，但須顧及該等福利設施及有關其規定之國家慣例之差異性：

一、經由法律與規章；或

二、經由主管機關與雇主及勞工組織諮商後，核准之任何其他方式；或

三、經由團體協約或有關雇主與勞工協議之方式。

參、膳食設施

一、餐廳(或流動餐廠)

供應合適餐飲之餐廳應予以組成，並在企業中或其附近開業，但是其規模應符合企業僱用勞工之人數，勞工對餐飲設施未來使用之要求，可供取得餐飲之其他設施，及任何其他有關之條件與情況。

如此等餐廳之設立是依據國家法律或規章，則主管機關應獲授權要求有關企業，

在其僱用勞工人數達到一定人數時，或依照該主管機關規定之條件，在其內部或其附近設立及運作該等餐廳。

如國家法律或規章規定該等餐廳為勞工委員會之責任，則該委員會應在有關企業中行使設立及運作該等餐廳之責任。

如餐廳之設立是依據團體協約或依據除第五及第六兩項規定外之其他方式，則該等安排應適用有關雇主與勞工雙方議決可行之企業。

主管機關或其他有關團體應有合適安排為各企業提供資料、建議與指導，以便解決其在設立及運作餐廳過程中遭遇之技術問題。

如並無可供參考之合適出版品，則主管機關或其他有關團體就應針對其國內情況編撰及出版有關餐廳設立與運作之詳細資料及建議與輔導方法。

此類資料應包括有關下列事項之建議：

一、餐廳之地點與各類建築及有關企業所屬部門之關係；

二、如合適可行，數企業可聯合設立一個餐廳；

三、餐廳規格：如空間、照明、加熱、溫度、及通風標準；

四、餐廳設計：如餐室或房間、服務平面、廚房、碗碟清洗平面、儲藏室、辦公室、及餐廳工作人員之櫥櫃與盥洗室；

五、餐廳設備：如裝璜與佈置：準備與烹調食物之設備、冰箱、儲藏室與洗滌室；

烹調用之各類燃料；餐室或房間中之各類桌椅，及粉刷與裝飾計畫；

六、供應之各類餐飲：標準菜單、附有價格及可供選擇之標準菜單；由醫師規定之適合節食者之專用菜單；為從事不衛生工作之勞工專用之特殊菜單；為輪班勞工提供之早餐、中餐、及其他費金；

七、營養標準：食物之營養值，有計劃之菜單與營養均衡之飲食；

八、餐廳中之各類服務：門口與櫃台服務、自助餐廳與餐桌服務；每類服務所需工作人員；

廚房與餐室之衛生標準；

九、財務問題：建造、設備、及裝璜之初步開支、經常開支與保養費、食物與工作人員費用、帳目、及各式餐飲之價格。

二、自助餐與餐車

在無法設立餐廳供應合適餐飲之企業中，及在業已設立此類餐廳之企業中，應有自助餐或餐車之供應；如情況許可，為了勞工之安全，各類餐飲或點心、茶、咖啡、牛奶、及其他飲料皆應包裝供應。不過，如工作場所有危險或有害物質，且勞工皆在現場飲食，則不以餐車供餐。

其中某些餐飲不僅應在中午或輪值中班時供應，而且也應在公認之休息時間內供應。

三、餐廳及其他合適之餐室

在無法設立餐廳供應合適餐飲之企業中，及在業已設立此類餐廳之企業中，應有餐室設施、並在情況許可時，為勞工準備或加熱其自帶之食物。

所提供之設施至少應包括：

- 一、應有溫度調節之餐室，藉以消除用餐者冷熱不適之感；
 - 二、應有合適之通風與照明設施；
 - 三、應有數量足夠之桌椅；
 - 四、應有餐飲加熱之設施；
 - 五、應有合於衛生標準之飲水；
- 四、流動餐廳

在勞工散佈在廣大工作平面的企業中，如合理可行及設有其他設施可供利用時，運用流動餐廳為勞工供應衛生安全之餐飲確是理想措施。

五、特殊環境中之便利

在情況合適時，為輪班勞工供應合適餐飲尤應列入考慮。

在勞工不便購買合適食物與餐飲之工作場所，雇主應採取有效措施，解決該等勞工餐飲問題。

除國家法律與規則有關健康維護之規定外，任何人皆不能強迫勞工使用所提供之餐飲設施。

肆、休息設施

一、坐位

如在某些企業中勞工、尤其是婦女與青年勞工，有機會在工作過程中坐下而不妨礙其工作時，則雇主應為其勞工提供合適之坐位，且須負責該等設施之保養。

雇主提供之坐位不僅應有足夠之數量，而且應在有關勞工工作崗位附近。

在勞工某部份工作可以坐下來完成之企業中，雇主應為其勞工提供合適之坐位，且須負責該等設施之保養。

坐位之設計與建造皆應符合勞工健康與工作性質之要求；在必要時，腳凳也應一併供應。

不論勞工坐位之供應與保費是否出於國家法律與規則之規定，各會員國之主管機關仍應指定有關政府人員為各企業提供有關資料、建議與輔導，以便解決為勞工提供坐位時遭遇之技術問題，尤其是為可以坐下來完成某部份工作之勞工提供坐位時遭遇之問題。

二、休息室

在勞工工作時並無可供暫時休息設施之企業中，雇主應視工作性質及任何其他有關條件與情況為其勞工提供一間休息室。尤其是提供之休息室必須能滿足女工之需要；滿足擔任特別費力工作，故需在工作過程中暫時休息者之需要；或受僱擔

任間斷輪班者之需要。

在情況許可時，國家法律或規章應授權主管機關要求有關企業，或其認為因工作條件與情況有別之企業應為其勞工提供休息室。

依前述情況提供之設施至少應包括：

- 一、應有溫度調節之房間，藉以消除休息者冷熱不適之感；
- 二、應有合適之照明與通風設施；
- 三、應有數量足夠之坐位。

伍、娛樂設施

如某些地方缺乏由特殊團體或委員會組成之合適娛樂設施，又如有關勞工代表已明白表示確實需要此類娛樂設施，則主管機關應採取有效措施，鼓勵有關雇主或其企業附近地方為其所僱勞工提供此類娛樂設施。

在必要時，可由工作委員會或由依照國家法律或規章規定組成之特殊團體負責採取此類措施，如該等組織負有此類責任。採取此類措施之方式最好是激起及支持政府機構之行動，以便社區能滿足此類娛樂設施之要求。

不論以何種方法提供娛樂設施，勞工絕無任何義務要參與利用提供之任何設施。

陸、膳食與娛樂設施之管理

依照有關國家或地方之習慣，或依照被委託全責處理福利設施之特殊團體所作安排來看，膳食與娛樂設施之管理可以不同方式施行之，但下列方式可供主管機關、雇主及勞工考慮與採用：

一、有關膳食設施：

(一) 在某些國家中，如膳食設施之供應為依照國家法律或規章組成之員工福利諮詢委員會應有之責任，則此類設施之管理就屬於該委員會或由其指定之小組委員會之責任；或

(二) 在其他國家中，此類設施之管理係由企業之資方，或由其指定之包工，在有關於勞工合作安排下，如透過有勞工代表參與之餐廳管理委員會之協助進行之；

二、有關娛樂設施：

(一) 在某些國家中，如娛樂設施之供應為依照國家法律或規章組成之員工福利諮詢委員會應有之責任，則此類設施之管理就屬於該委員會或由其指定之小組委員會之責任；或

(二) 在其他國家中，此類設施之管理是由企業中勞工選出之中央娛樂委員會負責施行之；該委員會中有無資方代表皆可；或由有關企業中對各種娛樂有興趣之勞工團體志願組成之各種俱樂部負責施行之。

各會員國之主管機關應為依照國家法律或規章組成之勞工與雇主組織安排諮詢會議，共同討論有關福利設施之施行與輔導方法。

柒、膳食與娛樂設施之經費負擔

依照有關國家或地方之習慣，或依照被委託全責處理福利設施之特殊團體所作安排來看，膳食與娛樂設立經費負擔可以不同方式施行之，但下列方式可供主管機關、雇主及勞工考慮及採用：

一、有關膳食設施：

- (一) 由雇主負擔建造費、餐廳房舍與有關膳食設施或其租金、及經常費與保養費，包括加熱、照明與清潔、稅捐、房舍保險與保養，及設備與傢俱等費用；
- (二) 由利用此類設施之勞工支付膳食及其他食物之費用；
- (三) 由雇主或由勞工支付膳食及其他食物之費用中撥出部分經費開支餐飲服務工作人員之薪資及保險費；

二、有關娛樂設施：

- (一) 由雇主負擔建造費、有室內娛樂設施之房舍與有室外娛樂設施之場所或可租用該等房舍與場所及有關設施之租金、耐久設備與傢俱，及經常費與保養費，包括加熱、照明與清潔、稅捐、房舍保險與保養、場所、裝置、設備、及傢俱；及
- (二) 由利用此類設施之勞工所繳納之會費、娛樂費、及入場費或其他費用支付日常開支、尤其是消費設備與供應品之開支。

在經濟低度發展之國家中，如其法律或規章對有關福利設施之經費負擔並無明文規定，則該等設施之經費可由主管機關決定之費率募集而成，及由雇主與勞工合組之福利委員會所管理之福利基金撥款支付之。

在勞工可以享用由雇主直接供應之膳食與其他食物之地方，則該等食物之價格不僅應合理，且應屬非營利性之供應；由出售該等食物所獲之任何盈餘皆應存入基金或特別帳戶中，並視情況用以彌補虧損或改善有關設施。

在勞工可以享用由包工直接供應之膳食與其他食物之地方，則該等食物之價格不僅應合理，且應屬非營利性之供應。

在所述之設施係由團體協約或由企業內部特殊協議規定供應之地方，則第 項中規定之基金應由勞資雙方合組之團體或由勞工單方面組成之團體負責管理之。

不應要求勞工為其個人不想使用之福利設施繳付任何費用。

如勞工應為其使用之福利設施繳付費用，則其不應有任何分期付款或延遲付款之情事。

捌、交通設施

如勞工依照國情或地方習慣自行料理往返工作場所之交通工具時，則雇主應盡量供應儲放該等交通工具之場所。

如大多數勞工皆因公共交通服務之不當或交通時間之不合而發生往返工作場所之交通困難時，則僱用該等勞工之企業應努力促使提供交通服務之機構或組織改

善其服務或作必要之服務調適。

如勞工之交通困難大部分起自尖峰交通負荷或某些時間內之交通擁塞，且其無法克服此類困難時，則僱用該等勞工之企業應與有關勞工及公共交通與交通主管機關進行諮商，並在必要時，也與當地之所有有關企業共同研商，努力調整或使整個企業或其某些部門錯開上下班之時間，以免造成交通之擁塞。

如勞工必需有合適可行之交通設施，而此類設施又無法以其他方式解決時，則僱用該等勞工之企業就應自行提供所需之交通工具。

在公共交通設施不是不當，就是不切實際之國家、地區或工業中，有關雇主與勞工可以彼此協議，由企業雇主發給其勞工交通津貼之方式取代為其提供交通工具。

在必要時，企業應利用公共交通服務或其他方式為其勞工安排合適交通設施，以便在公共交通設施不當、不切實際或根本不存在時，使日夜輪班之勞工有可用之交通工具。

玖、一般條款

如為聯邦國家，則用於本建議書之「國家法律或規章」一詞包括聯邦國家及其各州、各省或各郡之法律與規則，但如其符合有關會員國之憲法體制。

第一〇三號建議書：每週休息(商業與辦公處所)、一九五七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五七年六月五日於日內瓦舉行其第四十屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關商業與辦公處所之每週休息時間之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約之不足；

爰於一九五七年六月廿六日通過下列建議書，得稱為一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)建議書：

雖然一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約已規定商業機構及辦公處所之每週休息時間，本建議書仍可補充其不足；

國際勞工組織大會建議，下列規定應予執行：

一、凡是一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約適用之人員祇要可能就應享有每週卅六小時以上連續休息時間。

二、如情況許可，一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約第六條規定之每週休息時間在計算時應包括午夜至午夜間之時間，但不應包括午夜至午夜間時間之前成之後之其他休息時間。

三、一九五七年每週休息時間(農業與辦公處所)公約第七條規定之特殊休息計劃應保證；

(一) 凡此一特殊計劃適用之人員不應連續工作三週以上，尚得不到其有權享有之休息時間；及

(二) 如不可能給予有關人員連續廿四小時之休息，則其至少應享有連續十二小時以上之休息時間。

如情況許可，十八歲以下之青年應享有每週連續兩天之休息時間。

一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約第八條規定不適用十八歲以下之青年。

如有關企業之受僱員工除國定假日外尚享有每週休息時間，則雇主應在其企業中極為顯目或其他方便點公告通知，或以符合國家法律或規章要求之任何其他方式，便有關受僱員工了解其應有之每週休息天數與時數。

有關主管機關應採取合適措施，要求企業保管執行每週休息經過之記錄，尤其是有關下列安排之記錄依照一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約第七條規定，適用每週特殊休息計劃之人員；

一、依照一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約第八條規定，適用暫時性例外之人員。

二、如一九五七年每週休息時間(商業與辦公處所)公約第九條規定因工資非受法律或規章所節制，或受主管機關所控制而不適用，則有關主管機關應利用團體協約之規定或其他有效措施保證，本公約規定措施之執行不應造成本公約所列人員所得之減少。

未印製建議書：

一九二一年每週休息時間(商業)建議書(第十八號建議書)。

也請參閱：

有關農場勞工勞動條件公約第六部分(第一一〇號公約)。

第一〇四號建議書：本地人與部落人口、一九五七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五七年六月五日在日內瓦舉行其第四十屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第六項所列有關獨立國家中本地人民及其他部落與半部落人民之保障與整合之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九五七年本地與部落人民公約之不足，及特別提及已與聯合國、聯合國糧農組織、聯合國教科文組織，及世界衛生組織進行某些層面或其專業方面之合作，共同訂定下列標準，及正計劃繼續推動此一合作，以便加強此類標準之執行。

爰於一九五七年六月廿六日通過下列建議書，可稱之為一九五七年本地與部落人民建議書；

國際勞工組織大會建議各會員國應採用下列條款：

壹、初步條款

本建議書適用：

社會與經濟條件不如全國其他階層人民有利，及其地位仍受制於其本身習俗或傳統，或受制於特殊法律或規章之獨立國家中部落或半部落人民；

因自殖民時代起，不論其法律地位如何，就已世代相傳居於該國，或因該國所屬地緣區域，致使其生活近似當時社會，經濟及文化制度之程度遠甚於其所屬國家之制度而被視為本人之獨立國家中部落或半部落人民。

基於本建議書之宗旨，「半部落」一詞所指之團體與人員，雖然已逐漸失去其部落民族之特徵，但其依然未與全國社會融合。

本條第一及第二兩項中所述之本地人民及其他部落或半部落人民此後簡稱之為「有關人民」。

貳、土地

有關主管機關應採取法律或行政措施，以便節制有關人民使用土地之實際與法理條件。

有關人民應獲得有力保證，在引入良好耕種系統之前，有關主管機關應為其保留合適土地，滿足其耕種需要。

在有關半遊牧民族之居留地政策尚未達成目標前，有關主管機關應為其建立特區，以便其能順利飼養家畜。

有關人民之成員應像全國其他人民一樣，在地下財富所有權及開發此類財富之優先權方面，享有同等待遇。

除法律所闡述之特殊情況外，有關人民成員所擁有之土地直接或間接租給非其人民之人員或團體應予以限制。

如此類土地租用業已核准，有關主管機關應有合適安排保證土地所有人應獲得合理租金。有關團體擁有土地之租金支付應依照有關規則，以便擁有土地之團體獲得實際利益。

有關人民成員所有土地抵押給非其人民之人員或團體應予以限制。

有關主管機關應採取合適措施消除隸屬有關人民之農民間之債務。有關主管機關應組織信貸合作系統及舉辦低利貸款，技術援助與補貼措施，以便協助該等農民充份開發其土地。

在時機合適時，有關主管機關應以現代化合作生產，供應與銷售方法取代有關人民之間施行之土地與產品公有與公用之傳統方式，及其社區服務與互助之傳統系統。

參、工作條件與勞工招募

祇要有關人民無意享有法律給予一般勞工之保障，有關主管機關就應有合適措施節制隸屬此類人民之勞工招募，尤應採取下列措施：

核發民間招募機構之執照及監管其招募活動；

有效預防勞工招募對其家庭與社區生活發生不良影響，尤應採取下列措施：

嚴禁在特定期間及特定區內招募勞工；

促使勞工與其原來社區保持接觸及參與重要部落活動；及

保證為應募勞工之眷屬提供保障；

決定招募勞工之最低年齡及為招募非成年勞工訂定特別保障條件；

訂定招募時勞工應有之健康標準；

訂定已招募勞工之運送標準；

保證勞工能了解其工作條件，因有關人員以勞工本身語言解說之故；

以自由與了解之態度接受其工作條件。

祇要有關人民無意享有法律給予一般勞工之保障，有關主管機關就應有合適措施保障屬於此等人民之勞工工資與個人自由，尤應採取下列措施：

雇主應以法定貨幣發放工資；

雇主不應以烈酒，或其他含酒精飲料，或有害藥物抵付部份工資；

雇主不應在酒店或商店中發放工資，除非有關勞工受僱在該等場所工作；

勞工歸還預付工資之方法與最高金額及雇主扣減工資之條件皆應依法行之；

勞工與其企業共同運作之工作商店或類似服務應接受有關機構之輔導；

如未經主管司法或行政機關事先核准，雇主不得以勞工欠債或其未履行工作契約為由，扣壓或充公其財物與工具；

雇主不得以勞工欠債為由，干涉其個人自由。

有關主管機關尚應保證，如勞工發生下列情況，其雇主或招募者就應付費送其返回原來地方：

在前途工作地點途中或在工作過程中因疾病或意外事故而失去工作能力；
醫療檢查證明其不適合擔任預定之工作；
在送往工作地點後，勞工因非其應負責之理由拒絕上班工作；
主管機關發現，勞工之應募是出於招募者之誤解工作契約之內容或其他過錯。
有關主管機關應採取合適措施，協助屬於有關人民之勞工適應現代社會中工業關係概念與方法。

在必要時，有關主管機關應會同有關雇主及勞工代表擬訂標準勞動契約。此類契約應說明雇主與勞工雙方應有之權利與義務及終止勞動契約之條件。有關主管機關應有合適措施，保證勞資雙方必須遵守此類契約之規定。

有關主管機關應依照法律採取有效措施，協助勞工及其家庭安居在工作中心或其附近地方，如此類安居符合勞工本身及有關國家經濟之利益。

在採取此類措施時，有關主管機關尤應注意屬於有關人民之勞工及其家庭是否適應其新社經環境中之生活與工作方式。

有關主管機關在認為有關人民之勞工移民有違其本身及其所屬社區利益時，就應採取有效措施，提高其傳統居住區域內之生活水準，藉以消除該等勞工之移民意願。

有關政府應在有關人民之勞工常被大量招募之地區內建立靜態或動態之公共就業服務。

除協助勞工尋找工作及協助雇主尋找勞工外，此類服務應：

測定國內其他地區目前人力缺乏可由有關人民所居及無社經問題地區中之可用人力滿足到何種程度；

協助勞工與雇主了解法律，規章及勞動契約中有關工資、住宅、職業傷害給付、交通與其他勞動條件之規定；

與負責執行法律或規章之機關合作，共同保障有關人民之權益，並在必要時，授權該等機構輔導有關該等勞工之工作條件與招募工作。

肆、職業訓練

有關人民之職美訓練計劃應包括訓練該等人民成員擔任教師之規定。教師必須精通各種技巧，如有可能，應包括充份了解人類學與心理學方面之知識，以便使其教學能滿足有關人民之特殊情況與需要。

祇要可行，有關人民成員之職業訓練就應在其居住地點附近或其工作地點施行。

祇要可能，在初步整合階段上，此類訓練應以有關人民之方言進行之。

有關人民之職業訓練計劃應配合有關協助措施，以便使獨立勞工能獲得其所需之材料與設備及協助工資所得者尋找適合其資格與能力之工作。

有關人民之職業訓練計劃與方法應配合基本教育與方法。

在有關人民成員接受職業訓練期間，有關主管機關應為其提供最大協助，使其能

充份利用為其提供之便利，包括獎學金。

伍、手工藝與農村工業

為有關人民推行之促進手工藝與農村工業計劃，尤應基於下列目標：

改善其工作技術與方法及工作條件；

發展各類產品及開發市場，包括信貸便利，預防市場壟斷與中間人剝削，訂定原料之合理價格，建立手工藝標準，及保障產品之特殊設計與美學特徵；

鼓勵組織合作社。

陸、社會安全與救助措施

由於情況需要，有關主管機關應為有關人民之勞工提供社會安全計畫之保障，藉以改善其一般社會與經濟情況。

如為獨立生產者，尤應規定：

教導現代化農耕方法；

供應設備、材料及種子；及預防因天災損害農作物而失去生活憑藉。

柒、衛生

有關人民應受鼓勵在其社區中組成地方衛生單位或委員會，以便照顧其成員之健康。此類單位組成後應有合適之教育或訓練，使其能充份發揮功能。

如有關人民之成員無意利用國家一般設施接受訓練，則有關主管機關應為其提供特別設施，訓練其成為輔助衛生工作員及專業醫療與衛生工作人員。

有關主管機關應保證，特殊設施之提供並不會減少有關人民之成員利用一般設施接受訓之會。

為有關人民服務之專業衛生工作員應接受過有關人類學與心理學技巧訓練，以便能使其工作適應該等人民之文化特徵。

捌、教育

有關主管機關應協助組織科學研究，並給予經費補助，以便找出最合適方法，訓練有關人民兒童之閱讀與書寫能力，及利用其語主盲或方言作為教學工具，

為有關人民服務之教師應接受過有關人類學與心理學技巧訓練，以便能使其工作適應該等人民之文化特徵。祇要可能，就應從該等人民之中徵募合格人員擔任此類教師。

以有關農業、手工藝、農村工業及家政等學科為重點之職業學校預科教學應納入有意為有關人民施行之基本教育計劃中。

基本衛生教學應納入有意為有關人民施行之基本教育計畫中。

祇要可能，有關人民之基本教育就應由基礎教育活動補充及加強。此類活動之目的是協助兒童與成人了解其環境問題及身為公民與個人應有之權利和義務，因而使其能更有效參與其社區中之經濟與社會發展。

玖、語言及其他溝通方式

在合適時，有關人民之整合應透過下列方式：

充實其土語與方言中之技術與司法語彙；

訂定此類語言與方言之書寫字母；

以此類語言與方言出版適合有關人民教育與文化水平之讀物；

出版雙語字典。

視聽溝通方式應用為有關人民溝通工具。

拾、邊境之部落團體

如合適可行，有關政府應簽訂雙邊協定，保障以兩國邊境為傳統居留地之半遊牧部落團體。

此類協定之目的尤應：

保證在某一國境內工作之該等團體成員可依照工作國境內之標準獲得合理工資；

協助該等勞工改善其生活條件；不使其因其國籍或半遊牧特性而受到任何歧視。

拾壹、行政

應透過有關政府機構或其他政府機構之有關協調活動達成有關下列措施之行政安排：

保證執行有關法律與行政規定，以落實有關人民之保障與整合；

保障有關人民之成員能有效擁有其土地及使用其他自然資源；

在必要時，應基於有關人民之利益，管理其所有之財產與所得；

應為有關人民之成員提供免費之法律協助，如其有此需要而又無力取得；

為有關人民組織及維持教育與衛生服務；

推廣有關研究，藉以協助全國人民了解有關人民之生活方式及其與全國社會整合之過程；

預防有關人民之勞工因不熟悉其服務之工業環境而受到剝削；

在必要時，應在保障與整合計劃體系內輔導及協調個人與公私法人團體在有關人民居住區內進行之營利或非營利活動。

專門負責推動有關人民保障與整合之全國性機構應在有關人民眾多之地區內設立區域中心。

此類機構所屬之工作人員應受過執行其特殊工作所需之專業訓練。祇要可能，此類機構就應從有關人民成員中徵募合格人員擔任此類工作。

尚未印製之建議書：

一九三九年工作契約(本地勞工)建議書(第五十八號建議書)。

一九三九年勞工檢查員(本地勞工)建議書(第五十九號建議書)

第一〇五號建議書：船上醫藥箱、一九〇八年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年四月廿九日在日內瓦舉行其第四十一屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關船上醫藥箱內容之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九五八年五月十三日通過下列建議書，可稱之為一九五八年船上醫藥箱建議書：

國際勞工組織大會建議各會員國應採用下列各項規定：

一、主管機關應參照船上海員人數及航程性質與長短規定每艘海輪均應設置醫藥箱及其中應有之藥品。船長或其他負責職員則應規定醫藥監護之責及使用辦法。有關醫藥箱最低內容之規則或條例應適用任何船隻，不論其是否聘有駐船醫師。

二、在擬訂或審核有關各類醫藥箱內容之法規時，主管機關應考慮本建議書所附之最低內容目錄。

主管機關應依照國際勞工組織與世界衛生組織所訂協約採納之任何修正建議，最新醫藥發現與發展，及核准之醫療方法，定期修正此類法規。

三、所有醫藥箱中均應放置主管機關核准之醫藥指引，詳細說明如何使用其中之各類藥品。這本醫藥指引應非常詳細，俾便使醫師之外任何人員均能滿病人或受傷者之需要，不論其是否獲得無線電提供之醫療補助指導。

四、此類法規應明文規定，經主管機關指定之人員應負責保管醫藥箱與其中藥品，並應定期檢查其時效，但其期限通常不應過十二個月。

附 錄

醫療設備與藥品之最低標準目錄

壹、相當「國際藥典」所述之下列藥劑：

一、第一卷中所述：

*白喉血清。

*抗破傷風血清(少量)

硬化乙溶液。

鴉片酊(及／或等量)。

註一 本建議書建議本目錄中所列有關注射藥劑，如副腎素。祇要可能，就應以單劑供應。

*可選擇。

二、第二卷中所述：

- * 副腎素針劑。
- * 硫酸阿託品針劑。
- 嗎啡針劑。
- * 尼可薩胺針劑。
- * 鹽酸普魯卡因針劑。
- * 醋柳酸錠劑。
- * 抗壞血酸錠劑。
- * 硫酸安菲太明錠劑。
- * 磷酸可待因錠劑。
- * 鹽酸麻黃素錠劑。
- * 硝基甘油錠劑。
- * 氯化亞汞錠劑(甘汞)。
- * 鹽酸鹽錠劑(及／或其他抗濾藥劑)
- * 丁二醯磺胺塞唑(或相等藥品)。
- * 磺胺密錠劑(或相等藥品)。
- * 顛茄錠劑。
- * 注射用水。

貳、其他藥劑

一、其他藥劑：

- 傷用防腐藥劑。
- 消毒藥劑。
- 殺蟲劑。
- 軟膏。
- 皮膚炎用之洗劑。
- 痔瘡藥膏。
- 金錢癬用藥劑，如安息香與椰酸之複合劑。
- 慢性皮膚炎用藥劑，如氧化鋅複合劑。
- 燙傷用之藥劑。
- 疥癬用之安息香酸甲苯。
- * 性病預防藥劑。

二、服藥：

- 阿耐西辛(即氨基安息香酸乙酯)
- 消毒劑。
- * 黃色氧化汞眼藥膏。

三、牙痛藥劑

四、內服藥劑：

巴比土酸錠劑： 短效與催眠性； 長效與鎮定性；

氫溴酸亥俄辛錠劑(亥俄辛司可朴控明)或相當之暈船藥。

氯化鈉錠劑(專治發痧、抽筋、及腹部絞痛用)。

青黴素回復式針劑，也即局部麻醉用之普魯卡因青黴素(或晶狀普魯卡因青黴素)

或PAM(即單脂鋁普魯卡因青黴素)或苯材明青黴素。

*口服用之抗生素，也即四聯球菌氫化合物或青黴素V。

*抗組織胺藥劑。

控制胃酸之藥劑。

輕瀉藥劑。

五、其他：

橄欖油(或相等藥品)。

世界衛生組織出版之「國際港口性病治療中心目錄」一份。

前述出版品中所附有關於性病治療之個人手冊。

前述目錄中所述之巴比土酸錠劑、磷酸可待因錠劑、嗎啡針劑、鴉片酞針劑及顛茄針劑均應由船長或由其指定之同時負責保管普魯卡因與青黴素之職員加鎖保管，並保存其鑰匙。

參、外科用之器材設備：

溫度計。

皮下注射器與注射針(也可作注射血清或其他藥劑之用)

縫線與傳線(羊腸線與腸線)。

縫針(可能時尚需有針架)。

止血鉗。

夾鉗。

分割鉗。

解剖刀(須為不銹鋼)。

外科手術專用之剪刀。

止血帶。

眼鏡。

眼杯。

眼科專用之滴管與滴瓶。

大小不同之軟橡皮導管。

各類夾板(本質夾板與鋼織夾板)。

便盆。

尿瓶。

腎碟。

哺養杯。

熱水瓶。

擔架(該項擔架之設計應便於將船上某部份之病人移至另一部份，如尼爾與勞伯森式擔架，或同類型之擔架)。

繃帶剪刀。

木製之各類塗藥器。

各種尺寸之繃帶。

各種尺寸之紗布。

脫脂棉。

膠帶。

有彈性及有黏性之繃帶。

*石膏繃帶。

*隨意選擇。

第一〇六號建議書：海上醫療諮詢、一九〇八年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年四月廿九日在日內瓦舉行其第四十一屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關以無線電為海輪提供醫療指導之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九五八年五月十三日通過下列建議書，可稱之為一九五八年海上醫療指導建議書：

國際勞工組織大會建議各會員國應採納下列各項規定：

各會員國應以其預先安排之系統保證：

- 一、在白天或夜間之任何時間內，以無線電為海輪提供之醫療指導皆屬免費供應；
- 二、在必要及可行時，所提供之醫療指導應為專業醫師之建議；
- 三、正確使用以無線電提供醫療指導之設施可以指導海上人員及提供能明確指示資料類別之醫療指引將有助醫師提供其建議，因而使需要此一建議之船上人員明白負責指導之醫師需要何種資料；
- 四、凡是有無線電設施之海輪均應有負責傳送醫療指導無線電台之最新及最完整之名單，並由無線電職員負責保管；如為較小船隻，則該名單應由負責操作無線電之技術人員保管。

第一〇七號建議書：(外國船舶)海員契約、一九五八年

第一〇八號建議書：(海員)社會地位和安、一九五八年

第一〇九號建議書：工資、工時及人員供應(海洋)、一九五八年

國際勞工組織大會。

經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年四月廿九日在日內瓦舉行其第四十一屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第二項所列有關一九四九年工資與工時及供應人員(海上)公約(已修正)之全面修正之各項建議，

並採納一九五八年工資與工時及供應人員(海上)公約(已修正)，及

承認需有進一步之國際協定，以便鼓勵各會員國改進其海員就業條件；

爰於一九五八年五月十四日通過下列建議書，可稱之為一九五八年工資與工時及供應人員(海上)建議書：

壹、範圍

一、本建議書適用受僱擔任以機器為動力之商船非船長職位之所有海員，但擔任在入海口活動之船隻，漁船及原始型船隻之船員不在此例。

貳、工資

二、受僱在本建議書適用之船上擔任工作之幹練海員每工作一個日曆月之基本工資不應低於英國與北愛爾蘭貨幣廿五英磅或美國貨幣七十美元之金額，不論此類貨幣在匯兌上升降如何；在決定最低工資時，如僱用此類船員之輪船必須僱用比其他船隻更多之船員，就應顧及同工同酬之原則及其他特殊因素，如僱用超出規定人數之船員與因船主僱用此類船員而增加之用人費用。

三、除前段規定已因船主與海員組織之團體協約生效外，各會員國應：

以有效之輔導與制裁方式保證船員領取之工資不應低於前段規定之金額；及

保證凡是所領工資低於前段規定金額之任何船員皆可透過低價及快速之司法途徑或其他方式補領其短缺之金額。

參、工時

四、在海上及在港口，各單位之正常工時應為每天八小時，至於港口工作之週日工時，則國家法律或規章，或團體協約應另立特別規定。

五、如船隻在週日停泊在海上，則國家法律或規章，或團體協約應訂立補償規定。

六、如為小型船隻或從事短程航線之船隻，則國家法律或規章，或團體協約應規定每天平均八小時。

七、國家法律或規章，或團體協約應規定加班之補償金額，但是每小時之加班費不應低於每小時基本工資之一又四分之一倍。國家法律或規則，或團體協約應規

定給予加班船員相等之下班與陸上時間作為補償，以取代現金加班費，或另行規定任何其他更合適之補償辦法。

八、國家法律或規章，或團體協約應決定，值班所花之時間不應列入正常工時或視為加班時間，以符本建議書之宗旨。

九、團體協約可基於特殊理由規定特殊安排作為補償，藉以取代直接發給加班費。

肆、供應人員

十、船上應有足夠人數之職員與船員，以免超時加班及以符海上生命安全之原則。各會員國應維持，或其已確定已有效之機員，專門負責研究及解決有關船上人力問題之任何爭議或抱怨。

船主與船員組織之代表應共同運作此一機關，不論是否尚有其他有關人員或機構代表參與運作。

伍、一般原則

本建議書不應妨礙法律、仲裁決定、習慣或船主與船員之團體協約所作有關船上工資與工時及供應人員之規定，如其為船員提供之條件優於本建議書之規定。

第一一〇號建議書：農場、一九五八年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年六月四月在日內瓦舉行其第四十二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關農場勞工工作條件之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九五八年六月廿四日通過下列建議書，可稱之為一九五八年農場建議書：國際勞工組織大會建議各會員國應採如下列規定：

壹、基本條款

一、基於本建議書之宗旨，「農場」一詞包括經常僱用勞工，位於熱帶或亞熱帶地區，及有關栽培與生產商業用咖啡、茶、蔗糖、橡膠、香蕉、可可亞、椰子、花生、棉花、菸草、纖維（瓊麻、黃麻及大麻）、柑橘、棕櫚油、金雞納樹、或鳳梨之任何農業企業；此詞不包括僅生產地方消費產品及不常僱用勞工之家庭企業或小型企業。

如各會員國境內已有雇主與勞工組織，則其應與該等組織代表諮商後，提出適用其他農場之建議，如：

在本條第一項所述農產品名單上增加下列一種或多種產品：米、菊苣、小豆蔻、天竺葵、除蟲菊、或任何其他穀物；

本條第一項所述之農場中增加其未曾述及，但為國家法律或規章列為農場之企業；並應在其依照國際勞工組織憲章第十九條第六項規定送交國際勞工局局長之報告中說明之採取之行動。

基於本段宗旨，「農場」一詞通常包括施行農產品農場產品基本加工之服務。

二、各會員國均應將本建議書之規定適用所有農場勞工、無分其種類、膚色、性別、宗教、政治觀念、國籍、社會起源、部落或工會會籍。

三、國際勞工組織所屬各會員國應按國際勞工局理事會之請求，按期向該局提出報告，說明其與其負責地區之法律與規則對本建議書所述問題之觀點。此類報告應說明本建議書規定將生效與已生效之程度及等規定修正將發現與已發現之適用程度。

四、依照國際勞工組織憲章第十九條第八項之規定，本建議書之規定不應影響任何法律、仲裁決定、習慣或團體協約之規定，如其為有關勞工提供之優惠大於本建議書之規定。

貳、職業訓練

五、各會員國之政府主管機關，其他有關團體，或由兩者共同保證應有有關農場勞工提供職業訓練，並組織有系統與有協調之全國性與區域性訓練計畫。

六、在缺乏訓練設之低度開發國家中，第一步措施為訓練有資格之教師與講師。甚至在缺乏此類受過專業訓練教師與講師之地區中，有關政府主管機關與團體也應盡一切努力協助農場發展其訓練設施，如其經營者有資格為其勞工提供實際教學。

七、各會員國應指有關機構或能取得最佳結果之機構負起訓練計劃之責任；如由數個機構共同負起此等訓練計劃之責任，則其應有合適措施保證此等訓練計劃之協調。各地方機構應彼此合作，共同發展此等訓練計劃。此外，有關機構應與雇主及勞工組織，及其他有關組織保持密切合作，如該等會員國境內已有此類組織。

八、當很多地方訓練計劃需要地方機構作財務捐獻時，有關政府機構就應以下列方式助各公私訓練計畫：捐贈土地、建築、交通工具、教學設備、及教材；捐贈獎學金、生活費用、或工資支持受訓人員在受訓過程中之生活，及協助合格之受訓人員，尤其是付不起學費之學員，免費進入經濟之農場學校。

參、工資

九、工資發放之最大間隔應能保證工資之發放：

(一)不應少於一月兩次，且其間隔不應超過十六天，如有關勞工之工資是按時，按天或按週計算；及

(二)不應少於一月一次，如有關勞工之工資是按月或按年計算。

十、如有關勞工之工資是按件或按產量計算，祇要可能，工資發放之最大間隔應予固定，以便保證工資之發放不應低於一月兩次，且其間隔不超過十六天。

如有關勞工受僱所做之工作需兩週時開始能完工，及其工資發放之間隔未為團體協約或仲裁決定所固定，則有關當局應採取合適措施保證：

(一)其工資發放之時間應與其完成之工作量成正比，不應低於一月兩次，且其間隔也不應超過十六天；及

(二)在工作完成後之兩週內應結清所有到期之工資。

如情況許可，雇主應使其所僱勞工了解下列各項有關其工資條件之細節：

(一)應發工資之金額；

(二)工資計算方法；

(三)工資發放之時間；

(四)工資發放之地點；

(五)扣減工資之條件。

如情況許可，雇主每當發放工資時；就應其所僱勞工了解有關發放期之細節，如該等細節常有改變：

(一)勞工所得工資之總額；

(二)如工資已遭扣減，則包括其理由與金額；及

(三)到期工資之淨額。

如情況許可，雇主應保持其所僱每一勞工之記錄，其中詳列前項規定之各項細節。

(一) 有關主管機關應採取所有必需之措施，保證雇主應按時發放工資，保持工資發放記錄，及發給勞工有關其工資說明，並另採以下措施，加強工資發放之監督：

(二) 工資祇能以現金發放，且應直接發給有關勞工。

(三) 除非地方習慣另有規定，否則工資應定期發放，及其間隔應以不妨礙勞工生活周轉為原則。

(四) 如食物、住宅、服裝、及其他必需供應品與服務之構成工資之一部份，有關主管機關應採取有效措施，嚴格控制該等實物給付之合適性及其折算現金估算之正確性。

(五) 主管機關應採取一切可行措施：

1. 使勞工了解其應有之工資權；
2. 預防其工資受到任何不當扣減；及
3. 限制由其工資中扣除實物給付折算現金部份之金額。

工資所得者實行志願式節儉行動應受到鼓勵。

主管機關應節制有關勞工預付工資之歸還方式及其最大金額。

主管機關應限制國外受僱勞工之預付工資金額。有關人員應向其勞工說明此類預付工資之金額。凡是預付工資超過主管機關規定金額之部份依法不得要求有關勞工歸還。

主管機關應採取有效措施預防勞工工資受到剝削，尤應採取以降低貸款利率之行動，如控制金主之作業方式，及鼓勵透過合作信貸組織，或受該當局控制之機構貸放以正當用途為目的之貸款。

為達成決定最低工資之目的，決定工資之團體應考慮使有關勞工維持合理生活水準之必要性。

有關團體在決定最低工資時，應考慮下列各項要素：生活費用，所提供服務應有公平合理價值，類似或可比擬工作依照團體協約規定所發給之工資，及在有勞工組織地區中需有相當技術工作之一般工資水平。

不論採取何種方式，決定最低工資之機關應研究農場情況及與有關雙方，也即雇主與勞工或其各自組織之代表，進行諮商。該機關應徵求，並公平考慮雙方對有關決定最低工資問題所提之意見。

為使決定之最低工資具有較大權威性，如有關決定最低工資之機關已造成有利情況，則有關雇主與勞工應以平等地位及同等人數之代表或同等表決票數直接參加此一機關之運作。

為使雇主與勞工代表取得其各自代表利益者之信任，如為第十九項所述之情況，則有關雇主與勞工皆有權參加代表之提名；如已有雇主與勞工之組織，則該等組

織應被邀提名其推薦之合適人選，以便任命為決定工資團體之代表。

如決定最低工資之機關邀請獨立人士參與作業，不論該等人士是否擔任仲裁人員，該等人士皆應選自被公認為具有執行其職務所需資格，及與有關農場或企業毫無引人懷疑其公正性之任何利害關之另外人士。

決定最低工資之機關應有合適規定，以供在合適時間內修正最低工資。

為有效保障有關勞工之工資，主管機關所採取保證所發工資不低於已決定之最低工資金額之措施應包括：

一、安排有關已生效最低工資金額之宣傳，尤應以符合國情之方式將該等工資金額通知有關雇主與勞工；

二、監督已實際發給之金額；及

三、採取有效措施處罰違反此一工資規定者及預防此類犯規。

主管機關應採取合適措施保證工資之扣減不應妨礙有關勞工及其家庭之生活。

唯有當雇主之產品、貨物或設備之損失或損壞證明有關勞工有明顯責任時，始准許雇主扣減該勞工之工資作為賠償之用。

此類扣減之金額應公平合理及不應超過實際損失或損壞之金額。

在雇主決定扣減有關勞工工資之前，該勞工應有機會說明不應扣減其工資之理由。

主管機關應採取合適措施，限制雇主因提供工具、材料或設備而扣減其所僱勞工工資，除非此類工資扣減屬於下列情況：

一、為有關行業之公認習慣；或

二、為團體協約或仲裁決定所規定；或

三、為國家法律或規章認可方法之規定。

肆、同酬

各會員國應利用適合決定工資運作之方法促進及保證同工同酬之原則適用所有男女勞工。

各會員國應以下列方式執行此一原則：

一、國家法律或規章；

二、依法設立或認可之決定工資機關；

三、雇主與勞工所訂之團體協約；或

四、前述兩種或三種合併之綜合方法。

伍、工時與加班

本條規定適用按時僱用之勞工。

前項所述農場僱用勞工之工時不應超過一天八小時及一週四十八小時，但以後規定不在此限：

一、本條規定不適用擔任監督或管理職位之人員；

二、如依法律、習慣、或雇主與勞工組織之團體協約，如尚無該等組織，則為依雇主與勞工代表之團體協約規定，每週一天或數天之工時低於八小時，則每週其餘各天之工時超過八小時規定應受主管機關，或受雇主與勞工組織或其各自代表所訂之團體協約之制裁；不過，依照本條規定，在任何情況下，每天八小時之規定不能超過一小時以上；

三、如為受僱擔任輪班工作之勞工，則其每天或每週之工時應可超過每天八小時或每週四十八小時，如其三週以內之平均工時不超過每天八小時或每週四十八小時。

如為實際或將有意外事故，如為極待完成之工作，如為不可抗力之因素，則第廿九段規定之工時應可超出，但其情況不應使企業之正常工作受到干擾。如為不使易於腐壞之物品或材料遭受重大損失，一天八小時之規定也可暫不適用。

依照每週平均工時不超過五十六小時之條件，第廿九段規定之工時也可超過規定，如工作過程之性質屬於連續輪班及連續工作。此一工時規則決不應影響任何休息日，因國家法律規定在前述工作過程中之勞工應有每週休息日之補償。

由主管機關所訂規章應為農場規定：

必須在工時規定外所作農場之預備工作、季節性工作、或某種斷斷續續之工作皆可永不適用前述工時規定；

如為解決特殊工作壓力，則可暫不適用前述工時規定。

如各會員國之有雇主與勞工組織，則其必須先與該等組織諮商後，始得訂定該等規則。該等規則可決定各個案之最高額外工時。

依照第卅至卅二條規定所工作超過第十九條規定工時之任何工時之工資不應低於一般工資之一又四分之一倍。

陸、福利設施

關於各類福利設施及規定此類設施之國家慣例，本建議書本部分所述之福利設施可以下列各種公私行動提供：

一、利用法律或規章；或

二、利用主管機關與雇主及勞工組織諮商後所決定之任何其他方法；或

三、利用團體協約或有關主與勞工雙方議定之任何其他方法。

在不便採購食物與飲料之地方，主管機關應採取合適措施為勞工提供此一便利。雇主不應強迫勞工使用其提供之餐飲設施，除非國家法律或規章為保障其健康有所規定。

主管機關應採取合適措施鼓勵雇主為其勞工在企業中或其附近提供娛樂設施，如特殊團體或社區行動未能在該地提供此類設施及有關勞工代表已明白表示此類設施確有需要。

在必要時，依照國家法律或規章組成之團體應負責採取此類措施，如其職責有關；或由有關雇主與勞工彼此磋商後以志願行動方式負責採取此類措施。採取此類措施之方式應能刺激及支持政府主管機關之行動，以便社區能配合有關此類娛樂設施之要求。

不論以何種方式提供娛樂設施，勞工決無任何義務使用所提供之任何設施。

各會員國之主管機關應安排雇主與勞工組織協商如何依照國家法律或規章規定執行及監管有關福利設施。

在經濟低度開發之國家中，由於缺少有關福利設施之法律義務，福利設施之經費皆來自主管機關所規定由繳納保險費而成之福利基金，並由雇主與勞工之雙方選派同等人數代表組成之委員會負責監督與管理。

一、如由雇主直接為其勞工提供餐飲及其他食物，則其價格應公平合理，及雇主之服務不應以營利為目的；由此類服務所產生之任何可能盈餘皆應存入基金或特別帳戶，並視情況需要，作為抵銷虧損或改善有關勞工福利設施之專款。

二、如由包辦伙食者或包工為勞工提供餐飲及其他食物，則其價格應公平合理，及雇主不應由其中取得任何利益。

三、如前述服務係由團體協約規定或由企業內特殊所提供，則第一款規定之基金應由雇主與勞工合組之聯合團體或由勞工組成之團體負責監管與使用。

任何人不得要求勞工為其個人不想使用之福利設施繳付任何費用。

如勞工必須為福利設施繳付費用，則其可利用分期付款或延期付款方式。

如很多勞工都因公共交通服務之不當或交通時間表安排之不適而遭遇上下班交通困難，則其服務之企業應努力協調在有關地方提供公共交通服務之組織調整或改進其服務。

如勞工必須有合適之交通設施，但又不能以其他方式提供該等設施時，則其受僱之企業應為其提供所需之交通設施。

柒、意外事故之預防

主管機關應採取必要措施，預防意外事故與職業疾病之發生。

捌、工人補償金

如有關勞工失去工作能力，則其補償金應自意外事故發生之日起發給，不論是由有關雇主，意外事故保險機構，或疾病保險機構負責發給。

如傷害已使有關勞工失去工作能力，且其程度之嚴重到必須有另一人常隨侍協助，則其應享有額外補償金。

受傷之勞工應有資格享有一般認為意外事故後需有之醫療，外科及藥劑補助。此類補助金應由有關之雇主，意外事故保險機構，或疾病保險機構負責發給。

受傷勞工有資格享有其所需之義肢與外科器械應由其雇主或保險人負責供應或

更新：如國家法律或規章規定在特殊情況中受傷勞工所需義肢與器械之供應與更新可折發相等之代金，則此一代金之金額應在結算或修正補償金金額時決定之。國家法律或規章應規定所需之監督措施，以便預防器械更新之浮濫，或保證額外補償金應按規定方式使用。

玖、有關職業疾病之工人補償金

各會員國應依照有關工業意外事故之一般法律原則規定，補償金應發給因職業疾病失去工作能力之勞工，或發給其眷屬，如其因職業疾病而死亡。

補償金之金額不應低於國家法律為工業意外事故造成傷害規定之補償金金額。依照此一規定，各會員國在其國家法律或規章中決定應發給前述職業疾病補償金之條件，及將其有關工業意外事故補償金之法律適用前述之職業疾病時，可採行其認為有利之修正與適用。

各會員國應將職業疾病視為其與大多數雇主與勞工組織代表諮商後，所訂目錄表中所述之疾病。

拾、社會安全

各會員國應擴大其法律與規章之適用範圍，建立保險制度或其他合適制度，依照工商業勞工相等之條件，為農場勞工提供有關疾病、生育、失能、老年或類似社會危險之保障。

拾壹、勞動檢查

有合法證件之勞動檢查員應獲法律授權採取下列各項行動：

一、在白天或夜晚之任何時間內，訪問與檢查其有理由相信確有受法律保障之勞工之任何工作場所；在白天進入其有理由相信應檢查之任何工作場所，或屬於該工作場所之地方；如有可能，檢查員應在其開前，通知有關雇主或其代表，說明其即將來訪。

二、單獨詢問有關企業之工作人員，並為執行其職責所需，同任何有關人員請求提供所需之資料及要求有關人員出示其依法保管有關工作條件之登記簿冊與文件。

第一一一號建議書：歧視(就業與職業)、一九五八年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年六月四日在日內瓦舉行其第四十二屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關工作與職業歧視之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九五八年歧視(工作與職業)公約之不足。

爰於一九五八年六月廿三日通過下列建議書，得稱為一九五八年歧視(工作與職業)建議書：

大會建議各會員國應採行下列各項規定：

壹、定義

基於本建議書之宗旨，「歧視」一詞包括：

一、因人種、膚色、宗教、政治意見、國家祖系、或社會起源而造成，且又會消除或傷害工作與職業待遇或機會平等之任何差別、排斥、或是喜好；

二、此類會造成消除或傷害工作與職業待遇或機會平等之其他區別、排外、或喜好，應由各有關會員國與雇主和勞工組織之代表，及其他有關之團體諮商後決定之。

因遺傳關係而對某種特殊工作造成任何差別、排外、或喜好不應視為歧視。

基於本建議書之宗旨，「工作」與「職業」兩詞包括接受職業訓練、接受工作與特殊職業，及接受工作之條件與情況。

貳、政策之訂立與施行

各會員國應訂立預防工作與職業歧視之國家政策。此一政策可經由法律措施、雇主與勞工組織代表所立之團體協約，或經由符合國家情況與慣例之任何其他方式施行之，但須注意下列各項原則：

一、促進工作與職業之機會與待遇平等應為民眾關注之問題；

二、所有人民都應不受歧視之情況下，享有有關下列之機會與待遇平等：

(一) 接受職業輔導與就業服務；

(二) 接受基於自己對訓練或工作之適合性，而選擇之訓練與工作；

(三) 升級應依照個人品格、經驗、能力、及勤勞；

(四) 工作期限之安全；

(五) 同值工作之酬勞；

(六) 工作條件包括工時、休息時間、有酬年假、職業安全與衛生措施、社會安全措施、福利設施，及因工作而提供之給付；

各政府機構應在其所有活動中推行非歧視之就業政策；

雇主在僱用或訓練人員擔任工作時，在晉升此人或保留其於工作崗位上，或在決定工作條件與情況時，不應有任何歧視；也不應有任何人以直接或間接方式阻礙或干涉雇主施行此一原則；

有關各方在進行團體談判與推動工業關係時，應尊重工作與職業之機會與待遇平等之原則，並應保證團體協約中所規定之接受訓練、保持工作、晉升、及工作條件與情況，不應帶有任何歧視因素；

雇主與勞工組織對新會員之入會、保持會籍、及其他有關事務方面，不應有任何歧視措施。

各會員國應：

保證施行不帶歧視的原則：

有關受政府機構直接控制之工作；

受政府機構指導之職業輔導、職業訓練、及就業服務活動；

在實際可行時，促使政府機構以下列方式，遵守有關其他工作、職業輔導、職業訓練、及就業服務之公平原則：

鼓勵州、省、及地方政府機構、或政府所有及受政府控制之機構、工業、或企業，保證施行此一公平原則；

使有關公共基金支出之合約都能遵守此等原則；

補助訓練機構之經費，及核發民間就業服務機構與職業輔導機構之開業執照，皆依照此等原則。

為在所有公私就業方面推行此一政策，僱主與勞工組織及其他有關團體之代表應組成顧問委員會，俾在必要時為有關機構提供諮商與協助，尤其是：

採取所有可行之措施，促進民眾了解及接收非歧視之原則；

接見訴苦者，並審查及調查其指控之有此一政策之事實；如有必要，應進行調解，藉矯正任何有違此一政策之事實，及

進一步考慮無法以調解有效解決之指控，及提出消除歧視之意見或決定。

各會員國應撤銷或修正有違此一政策之任何法律規定或行政命令。

此一政策之施行不應損害因特殊人員之性別、年齡、失能、家庭責任，及社會或文化地位，而公認為應有特殊保護或協助之措施。

如某人已被懷疑或已參加危害國家安全之活動，但其仍有權向依國家法規組成之有資格團體提供上訴時，則該有關人員就不應受到任何歧視。

有關外國籍之移民勞工及其家庭成員，一九四九年移民工作公約(已修正)中有關工作平等之條款、及一九四九年移民工作建議書(已修正)中有關撤銷移民工作限制之規定應受到尊重。

主管機關應繼續與僱主和勞工組織，及有關團體之代表保持密切合作，共同思考應如何採取符合國情之進一步措施，全面推行此等非歧視之原則。

參、預防各方面歧視之協調措施

此種負責推行工作與職業方面反歧視行動之行政機關應與負責推行其他方面反歧視行動之行政機關繼續保持密切合作，俾使各方面施行之措施能有良好協調。

第一一二號建議書：就業場所職業健康服務設置、一九五九年

一九五九年國際勞工組織第四十三屆大會通過

第一條 定義

依本建議書之目的所稱「職業健康服務設置」，係指按照下列各項目的，於就業場所之內或其鄰近所設置之一項服務：

就工人於其工作進行中之情況下所可能發生之健康危害而加以保護者。

有助於工人身心之調節，更有助於工人適應工作及其所適任工作之指定者。

有助於建立與維持工人身心幸福至於可能之最高程度者。

第二條 實施方法

職業健康服務設置得顧及全國不同之環境與慣例，視下列情形需要提供之：

基於法律或規章。

基於團體協約或經由有關之雇主與工人間之協議。

經主管機關與雇主及工人之組織商洽後而核准之任何其他辦法。

第三條 組織

職業健康服務設置視各項環境與適用之標準，而

應由機構本身自行組織，或附屬於一外界之團體。

應組織成為：

一個機構內之一項單獨服務設置，或數個機構之共同服務設置。

為推廣各項職業健康便利及於全體工人起見，應就工業、非工業及農業機構暨公務人員成立職業健康服務設置。此項服務除因無法立即為全體機構成立職業健康服務設置外，應予儘先設立者為：

健康危險最大之機構。

其工人暴露於特殊健康危害之機構。

僱用逾越其限定最少數工人之機構。

本建議書所稱之職業健康服務設置組織，限於地理上或國家法律或規章所規定之其他原因而無從實施時，該機構應與一醫師或當地醫療所商定：

處理緊急治療。

依國家法規之規定而為健康檢查，及

執行監督該一機關內之公共衛生情形。

第四條 職權

職業健康服務設置之原則應著重於防治。

因病不上工之核准應毋需職業健康服務設置之證明；職業健康服務設置於確定得造成工人病假之情形以及獲取該工人疾病進度之資料時，應不受阻撓，藉使職業健康服務設置易於考查其防治計劃，發現職業上之危害以及為善後康復之目的對工人之適當安置而作建議。

職業健康服務設置之各項職權，應依各種情況並顧及該一項或數項職權係按國家法律或其他適當機關之慣例而作正當行使之限度逐漸擴展之，藉使其能側重於下列各項：

就該機構內所能影響工人健康之一切因素予以監督，並於此一方面對該機構之主管及工人或其代表人提出意見。

就公共衛生、生理上或心理上之觀點而為工作分析或參與工作分析，並顧及各該觀點，就工人可能最佳之工作適應對主管及工人提出意見。

會同該機構內之其他主管部門及團體，協力防止意外事件及職業病，並監督人員保護裝備與其使用，並於此一方面對主管及工人提出意見。

為謀該機構內各工人之福利，應對衛生設備與其他設施如廚房、飲料室、嬰兒室、休憩處所之公共衛生加以監督。此外，在必要時應監督為工人準備之飲食併應。依國家法律或規章規定，或依有關組織或當事人之協議，或經工業醫生認為防治上所需要之受僱前定期與特殊之體格檢查，包括必要時之生物與放射性檢查；各該項檢查對於若干類工人例如婦人、少年、暴露於特殊危險之工人及機能障礙者，應確保特別之監督。

依照工人之體能監督各該工人對於工作之適應力，尤應側重於機能障礙之工人，參與該項工人之善後處置與重加訓練，並於此一方面提出意見。

就工人之安插與轉調工作，對主管及工人提出意見。

對於個別之工人，經其請求就有關其工作進度中可得發生或日益增加之不正常狀態提出意見。

遇有意外事件或疾患之緊急治療，及在某種情形下暨獲有關人員(包括該工人之私人醫生之同意，對於未請假而仍工作或病假後重返工作之工人，予以擔架及救護車之治療。

急救人員之始期及其後定期之訓練，及適時與其他有關部門及團體合作，對急救設備之監督及維護。

對該機構之人員施以健康與公共衛生之教育。

編纂及定期考查有關該機構衛生狀況之資料。

職業健康之研究，或會同專門性之機關或組織參與此項研究。

前條所列舉之一項或數項職權，如由職業健康服務設置以外之主管機關依照國家法律或慣例施行時，應將任何有關資料供應於得為索閱之工業醫師。

職業健康服務設置與該機構內有關工人健康、安全或福利問題之其他部門及團體，尤其與福利部門、安全部門、人事部門、機構內之職業工會組織，安全與衛生委員會及該機構內主持健康或福利之其他委員會或個人應維持密切之連繫。

職業健康服務設置並應主持工人健康、安全、重行訓練、善後處置轉調工作、福利問題之外界機關與團體維持連繫。

職業健康服務設置應於一工人受僱前檢查或向服務處所第一次報到之當時、置備一機密性之個人醫療卷宗，並應將該項卷宗於其後之逐次檢查或報到時，保持其最近紀錄。

職業健康服務設置應遵照第二十一項之規定保持完善之紀錄，以便提供任何有關服務工作及工人健康一般情形之必要資料。

第五條 人員與設備

每一職業健康服務設置應遵奉一醫師之指揮，該醫師就該服務設置之工作，無論對(機構)主管或該服務設置所隸屬之團體直接負其責任。

職業健康服務設置之各醫師，須計及可得繫屬於有關工業之各種特殊問題，不得管理超越其能為適當管理之工人人數。

職業健康服務設置之各醫師，於雇主與工人間，應享有其職業上與道德上之獨立地位。為確保此項獨立地位起見，國家法律或規章或有關當事人或組織間之契約應訂明僱用工業醫師之條件，尤應載明其任用與終止僱用之條件。

主持職業健康服務設置之醫師儘可能應為曾受職業健康之特殊訓練者，或至少應熟悉工業方面之公共衛生，特別急救治療及職業病理學暨有關該項服務該置各種責任之法律與規章。該醫師應獲有機會增進關於上述各項之知識。

附屬於職業健康服務設置之護理人員，應依照主管團體訂明之標準，具備各項資格。

急救人員應由資格完全適合之人員組成，及於工作時間內隨時準備聽候調用。

職業健康服務設置之場所與設備，應符合主管團體所訂之標準。

第六條 行使職權之必要條件

職業健康服務設置為得以有效行使其職權，應可自由接近各工作處所。

於適當之間隔期間檢查各工作處所，必要時得會同該機構之其他部門共同為之。取閱有關工作程序、施工標準、所用或擬用物料之資料。

受權實施，或請求核定之團體實施：

檢定及調查潛在性職業健康上之各種危害，例如就工作處所週圍氣體製品及所用物料或其他疑有危害性之材料予以抽樣及分析。

評定有危害性之物質。

受權請求主管機關確保實施職業健康與安全之各項標準。

隸屬職業健康服務設置之全體人員，除國家法律或規章另有免除適用之規定外，對於其因行使職權及職務而獲知之醫藥上及技術上之資料，應嚴守業務秘密。

第七條 總則

所有工人及其組織應協力達成職業健康服務設置之目的。

職業健康服務設置依本建議書規定所施行之各項業務，不得使工人負擔其任何費

用。

國家法律或規章如無相反之規定或當事人之間並無契約存在時，職業健康服務設置之組織與業務費用應由雇主負擔之。

國家法律或規章應訂明負責之主管機關，對職業健康服務設置之組織與業務加以監督。該主管機關並得於適當情形下，洽商公認之技術團體，作為此一方面之顧問。

第一一三號建議書：諮商(產業與全國層級)、一九六〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六〇年六月一日在日內瓦舉行其第四十四屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關政府主管機關及雇主與勞工組織進行工業與全國性諮詢與合作之各項建議，並議決此等建議應採建議書方式，

爰於一九六〇年六月二十日通過下列建議書，得稱為一九六〇年諮詢(工業與全國性)建議書：

一、主管機關應採取符合國情之措施，促進政府當局及雇主與勞工組織進行工業與全國性諮詢與合作，及促進雇主與勞工組織共同合作解決下列第四條與第五條所述之問題，及其雙方關注之其他問題。

二、在施行此類措施時，不應以雙方組織成員之種族、性別、宗教、政治意見、或國家祖籍為由，對該等組織產生任何歧視。

此類諮詢與合作不應損及雇主與勞工組織之自由結社與有關權利，包括其團體協約權利。

依照國家習慣或慣例，應以下列方式提供或促請此類諮詢與合作：

一、以代表雇主與勞工組織之志願行動；

二、以代表政府主管機關之推廣行動；

三、以法律或規章；或

四、以上述任何兩種或三種方法綜合而成之方式。

此類諮詢與合作應有促進政府主管機關及雇主與勞工組織之間，及後兩者之間相互了解和良好關係之目標，以便發展整體或其個體之經濟，進而改進工作情況與提高生活水準。

此類諮詢與合作應旨在，尤其是促進：

一、雇主與勞工組織共同思考雙方關注之問題，藉以達成雙方同意之結論或決議；及

二、保證主管機關將就下列問題，以合適之方式，徵求雇主與勞工組織之看法、建議及協助：

三、草擬及執行能影響其利益之法律與規章；

四、設立及運作各種全國性團體，如負責組織就業、職業訓練與再訓練、勞工保護、工業衛生與安全，生產力及社會安全與福利之團體；及

五、合作及執行有關經社發展之計畫。

第一一四號建議書：輻射防護、一九六〇年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九六〇年六月一日在日內瓦舉行其第四十四屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關防護勞工感染游離輻射之各項建議。並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六〇年放射防護公約之不足。

爰於一九六〇年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九六〇年輻射防護建議書：

壹、一般條款

本建議書應經由法律或規章、慣例，或其合適方式發生效力，主管機關在執行本建議書規定時應與雇主及勞工代表諮商。

本建議書適用所有活動，包括在工作過程中曝露於游離輻射之勞工。

本建議書不適用放射性物質，不論其是否密封，也不適用產游離輻射之器械，雖然由於其產生有限輻射劑量、物質或器械可以第一條所述使本公約生效方法之一免於遵守其規定。

為了使一九六〇年放射防護公約第三條第二項生效，各會員國應注意國際輻射防護委員會所提建議及其他有資格組織所採納之標準。

貳、最大容許標準

有關主管機關應訂定一九六〇年輻射防護公約第六至第八條中所述之標準，並應注意國際輻射防護委員會所建議之價數。此外，有關主管機關也應依照此等標準訂定水與空氣中所有及人體所能吸收之放射性物質最大容忍濃度。

有關主管機關應採取有效之團體與個人防護措施，保證一九六〇年輻射防護公約第六至第八條中所述最大容許標準及本建議書第四條中所述水與空氣中所有與人體所能吸收之放射性物質最大容忍濃度應予徹底遵守。

參、有資格人士

雇主應任用有資格人士代表其企業處理有關游離輻射感染問題。

肆、防護方法

有效防護應以團體防護方法為先，不論其為勞工身體防護或器械運作防護。

如團體防護方法不適用時，則雇主就應為其勞工提供個人防護裝備，並應運用合適之防護方法。

有關主管機關應經檢查此類儀器、器具、及機械，藉以測定其是否保持良好狀態，令人滿意之運作，裝在適當之位置，及提供規定之防護；當此等設備在即將使用之前，及防護方法、設備與主要機體作任何變更時尤應作徹底檢查。

此等儀器、器具、及機械中發現之經缺陷均應立即修補；如有需要，裝有前述缺陷儀器，器具或機械之裝備應立即停止使用，直到所述缺陷完全修復為止。

主管機關應以合適方式按期檢查防護設備中，尤其是監視設備中之主要機體。未封閉之出口應予控制，並應注意其毒性。

控制方法應審慎選擇，以便減低放射性物質進入人體及放射性污染擴散之危險。有關下列措施應先行訂妥完善計劃：

一、應盡速偵察已封閉放射性物質出口之任漏泄或裂隙，以免造成放射性污染；及

二、立即採取修復行動，預防放射性污染進一步擴散，並採取其他合適安全預警措施，包括反污染方法，必要時也包括所有有關機構共同合作，處理緊急事故之方法。

使勞工感染離子輻射之出口及有此感染之地區，或使勞工感染放射性污染的地方，均應設有顯而易見之警示標誌。

企業所使用或貯存之所有放射性物質出口，不論是否封閉，均應有詳細記錄。

主管機關應要求正在使用或擁有放射性物質之雇主或企業依其規定方法提出報告，說明此等物質使用經過。

主管機關應規定此等物質不用時之貯存條件。

如無主管機關之通知，任何放射性物質均不應轉移至另一雇主或企業。

凡是有理由相信其放射性物質已遺失，已誤置地方，已遭竊取，或已受損者，應立即通知前第六條中所述之有資格人士，或如此舉已不可能，則另一負責人應立即將此一消息通知有資格人士。

如放射性物質之遺失、失竊或損傷已遭證實，有關人員應立即通知主管機關。

鑒於僱用育齡婦女擔任輻射工作涉及特殊醫療問題，有關雇主或企業應盡力保證，該等婦女不應曝露放置放射性危險中。

伍、監視

有關主管機關應以合適方法監視勞工及其工作場所，藉以測定其感染離子輻射物質之程度，進而了解有關人員是否已遵守所訂標準。

如為外部放射性，則應利用影片、測劑計，或其他合適方法加強此一監視之效果。

如為內部放射性，在有理由相信已達到或已超過最大容忍標準，則此一監視應包括下列試驗：

一、放射性污染試驗；

二、如可行，應包括人體負荷試驗。

除了測量人體全身暴露所受感染外，此一監視應能測出人體某部份已受重大傷害之感染。

在情況許可時，主管機關應規定，工作人員離開工作場所時應以各種試驗測量其雙手、身體及服裝是否已受到污染。

依照一九六〇年放射防護公約與本建議書規定執行監視之工作人員應擁有執行工作所需之良好裝備與設施。

陸、醫療檢查

一九六〇年放射防護公約中所述所有醫療檢查應由有資格醫師施行之。
如為一九六〇年輻射防護公約第十三條中所述之情況，所有必需之特殊醫療檢查均應施行之。

前述各項中所述之醫療檢查不應使受檢勞工有曝露於輻射之危險。

施行醫療檢查之醫生應擁有合適之設備，以便測量有關勞工之工作情況。

醫生在進行醫療檢查時，應依照主管機關規定為所有受檢勞工建立詳細健康記錄。

此類健康記錄應有全國統一之標準格式。

祇要可行，本建議書第二十四條中所述每一勞工在工作過程中所受輻射劑量均應有詳細記錄，並予以妥善保管，以便基於工作需要考慮其人體內累積之劑量是否已達最高容許程度。

如醫療檢查之結果如一九六〇年放射防護公約第十四條所述，則使有關勞工在其工作中遭受進一步游離輻射之感染將為不智之舉，因此，有關雇主或企業應盡力將該勞工調至另一合適工作崗位上。

柒、檢查與通知

一九六〇年放射防護公約第十五條中所述之檢查服務應聘有足夠人數，且精通輻射危險及有資格提供游離輻射防護建議之工作人員。

此類檢查服務之代表應有權力採取必要措施，以便修復其在裝置、器械、及工作方法中所見，且有理由相信足以嚴重危害有關勞工健康與安全之缺失。

為了順利採取必要措施，檢查服務之代表應獲授權向司法當局或依法律規定設置之行政主管機關上訴，請求下令要求：

- 一、依照有關勞工安全與衛生之規定，應在指定時間內變更工廠或機械之裝置；
- 二、如勞工之安全或健康遭遇重大危險，則應採取立即有效之措施。

各會員國應訂定有關游離輻射物質之運用與分配之措施；

此類措施應包括：

- 一、應依規定方法將放射性物質之分送經過通知主管機關；
- 二、在勞工第一次擔任有關輻射之工作前，及在含有游離輻射性器械或裝置進行實際擴充或變更，或提供防護裝備之前，有關雇主或企業應依照規定方法通知主管機關，並說明此類器械或裝置之性質及防護游離輻射應有之措施。

如雇主決定終止使勞工有感染游離輻射之工作時，則其應通知主管機關。

捌、雇主與勞工之合作

雇主與勞工應彼此密切合作，共同執行有關游離輻射之防護措施。

第一一五號建議書：勞工住宅、一九六一年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九六一年六月七日在日內瓦舉行其第四十五屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關勞工住宅之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式

爰於一九六一年六月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九六一年勞工住宅建議書：

鑒於國際勞工組織憲章規定該組織應促進「費城宣言」中所述之目標，即承認該組織有推動世界各國施行提供合適住宅計劃之崇高責任與義務；及鑒於聯合國大會通過之「人權普世宣言」承認「人人都有權利享有合於其本人及其家庭衛生與福祉之標準生活，包括住宅」；及鑒於聯合國與國際勞工組織都同意，尤如聯合國與其專業機構在住宅與城鄉計劃之整合工作計劃中所宣布，及經濟與社會委員會與國際勞工局理事會往一九四九年所聲明，聯合國對一般住宅與城鄉計劃負有全盤責任，但國際勞工組織卻特別關注住宅問題：

國際勞工組織大會建議，各會員國應在其一般社經政策體系內，以符合其國情之方式，使下列一般原則發生效力：

一般原則

壹、範圍

本建議書適用體力工及非體力勞工之住宅，包括自有者、老年人、退休者或失能者之住宅。

貳、國民住宅政策之目標

推動住宅及有關社區設施之興建應為國家政策在一般住宅政策體系內之目標，藉以保證所有勞工及其家庭皆能享有合於標準之住宅與生活環境，優先程度應配合需求之輕重緩急。

現有住宅及有關社區設施之保養、改善及現代化也應受到注意。

此一政策之目標乃是，不論勞工是租用或是購買此類住宅，其支付之費用不應超出其合理所得比例。

勞工住宅計劃應為有關住宅建造之民間企業，合體企業及公營企業提供一個合適範圍。

鑒於大規模永久住宅興建計劃會與經濟成長與發展計劃發生直接競爭，由於技術與半技術勞工不敷住宅計劃及擴大生產力所需之其他各類生產之需要，住宅政策應與一般社經政策作良好協調，以便勞工住宅能享有優先辦理，但也同時兼顧雙方之需要及平衡經濟發展之要求。

每一家庭都應有獨立完備的住宅，如此一要求是勞工之願望。

參、政府主管機關之責任

主管機關應視有關國家之憲政結構，組織一個中央團體，以便聯繫與協調所有對住宅有責任之政府機構。

此一中央團體之職責包括：

- 一、研究及評估勞工住宅及有關社區設施之需要；
- 二、擬訂勞工之住宅計畫，包括消除貧民區及為貧民區住戶提供住宅之措施。雇主與勞工組織及其他有關組織之代表皆應參與此一中央團體之工作。

國民住宅計劃之目的是要配合其他國家目標及在住宅與有關需要之範圍內保證，凡是可於此一目的之公私資源皆有良好協調及用以興建勞工住宅與有關社區設施。

在需要不斷提高住宅建造能力來滿足勞工住宅需要之地方，其經濟發展計畫不僅要配合其他全國性目標，而且也應包括長期提供建造住宅所需技術人力、材料、設備，及經費之措施。

在情況許可時，政府主管機關應負責直接提供勞工住宅，或是鼓勵以租用或擁有方式提供該等住宅。

肆、由雇主供應之住宅

雇主應認識其為所僱勞工提供住宅，實與公營機構或民間自治機構，如合作社及有別雇主企業之其他住宅社團，為其所僱勞工提供住宅具有同等重要性。

一般認為雇主並不願直接為其勞工提供住宅，除非情況特殊，雇主不得不為其勞工提供住宅、例如某些企業之位置已遠離一般人口中心，或其工作性質要求勞工必須住在企業附近隨時等待工作通知。

如住宅係由雇主提供：

- 一、勞工之基本人權，尤其是自由結社之權利，應為雇主承認；
- 二、雇主在其勞工工作契約滿期後，終止其房屋租約或居住時，應尊重國家法律與習慣；及
- 三、租金之金額應符合前述第四段中所述之原則，絕不應有任何投機性利益。
- 四、由雇主提供之住宅及社區服務不應要求勞工付費，即使需要勞工付費，但其付費程度也應在勞工能力範圍之內。

伍、財務

主管機關應採取合適措施，以爭取必需及固定財源之方式，保證執行已通過之勞工住宅計畫。

基於此一目的：

- 一、公私設施應有合適利率之貸款；及

二、此類設施應有其他合適之直接與間接經費補助方法，如對私人、合作及政府之住宅所有人給予補助金、稅捐費免及稅捐評估扣減。

政府及雇主與勞工組織應鼓勵合作與類似之非營利住宅社團。

政府主管機關應竭力保證，凡是希望自己購買或建造自用住宅之勞工皆可獲得有關其公私設施之條件合理之貸款。

在有健全貸款市場及全國抵押保險系統或私人貸款由政府保證之國家中，此等系統皆可作為推動勞工住宅建造之有效方法。

應依照國家法律採取合適措施：

一、鼓勵私人、合作社及民間機構之儲蓄，以便作為建造勞工住宅之經費。

二、鼓勵私人、合作社及民間機構投資興建勞工住宅。

接受公共基金補助興建之勞工住宅不應成為投機目標。

陸、住宅標準

為了保證房屋結構安全及合理之居住衛生與舒適標準，主管機關應視地方情況建立最低住宅標準，並採取合適措施加強執行此類標準。

柒、促進建築工業效率之措施

政府應聯合雇主與勞工組織共同採取有效措施，促進有效使用建築及有關工業之資源，並在必要時鼓勵開發新資源。

捌、住宅興建與工作穩定

在不景氣期間，國民住宅計畫在設計上就應能加速勞工住宅及有關社區設施之興建。

政府及雇主與勞工組織應採取合適措施，依照前述第六段中所述之原則，以減低建築工業中季節性失業之方式，增加勞工住宅與有關社區設施年產量。

玖、城鄉與區域性計畫

勞工住宅計畫之擬訂與執行應符合城鄉與區域計畫之實務。

政府主管機關應採取一切有效措施預防土地投機。

政府主管機關應：

一、有權力以公平價格取得土地興建勞工住宅及有關社區設施；及

二、在合適情況持保留所需土地以利促進此類住宅與設施計畫。

此類土地應以公平合理價格出售，作為興建勞工住宅與有關社區設施之用。

拾、一般原則之施行

在施行本建議書中所述之一般原則時，國際勞工組織所屬各會員國及其有關之雇主與勞工組織在可能程度上應接受隨附之有關本建議書執行方法建議之指導。

第一一六號建議書：減少工時、一九六二年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六二年六月六日在日內瓦舉行其第四十六屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第九項有關工時之各項建議，及並議決此等建議應採取建議書方式，以下列方式補充及促進有關工時之現有國際協約之執行：

指出逐漸減少工時之實際措施，但須顧及國家有別，其經社條件也必然有異，及各國調查其工時和其他工作條件之作業差異：

扼要說明各種條件寬大之方法，以便應用此等實際措施；及指出一九三五年每週四十小時公約所定原則為每週工作四十小時；必要時，此一原則可作為分階段達成之社會標準，及依照一九一九年工時(工業)公約之規定訂立每週正常工時之最大上限，

爰於一九六二年六月廿六日通過下列建議書，得稱為一九六二年減少工時建議書：

壹、總則

各會員國應設計及遵行一項國策，以符合國情與慣例及每一工業情況之方式，採納本建議書第四段規定之逐漸減少工時之原則。

各會員國應以現在運作或可用以導入調整工時之方法，在符合國情與慣例情況下，保證及促進施行本建議書第四段規定之逐漸減少正常工時之原則。

逐漸減少正常工時之原則可經由法律或規章，團體協約或仲裁決定，或其綜合而成之方法，或任何其他符合國家慣例，也最能滿足國情及每種工業需要之方法發生效力。

在情況許可時，正常工時應逐漸減少，以便達到本建議書前言中所示之社會標準：在勞工工時減少時，其工資不應有任何減少。

如正常工作週超過四十八小時，有關主管機關應立即採取有效措施使其降至標準，並保證在勞工工時減少時，其工資不應有任何減少。

如每週正常工時是四十八小時或稍低於四十八小時，有關主管機關就應採取符合國情及每種經濟活動需要之措施，逐漸減少正常工時，直達本建議書第四段所述之標準。

此類措施應顧及：

一、各會員國已達到之經濟發展水平，及其所能減少工時而不減低其總生產量或生產力之程度，以免損害其經濟成長，新興工業之發展，或國際貿易中之有利競爭地位，及不致造成最後將減低勞工實質所得之通貨膨脹壓力；

二、已達成之發展，及利用現代工業技術、自動化，及管理技巧提高生產力之方

法可能達成之發展，

三、如仍為開發中國家，則其有改進其人民生活水準之需要；及雇主與勞工組織在有關各種經濟活動中選擇減低工時之方法。

四、如本建議書第四項所示，逐漸減少正常工時之原則可分數階段施行，故毋須透過國際階層決定之。

此等階段應包括：

- 一、有一定時間間隔之階段；
- 二、逐漸包括全國各種經濟活動或各種經濟階層之階段；
- 三、包括前述兩種階段之綜合階段；或
- 四、最能符合每種經濟活動實際情況與需要之方法，

在施行逐漸減低正常工時措施時，使勞工特別感受身心緊張及有安全危險之工業與行業，尤其是以婦女與青年勞工為主要勞動力之工業與行業，應列入優先行動。各會員國應依照國際勞工局理事會之要求，同該局局長定期提出有關執行本建議書經過之詳細報告。

貳、執行方法

一、定義

基於本建議書之宗旨，「正常工時」一詞係指各會員國依照其法律或規章，團體協約，或仲裁決定決定之工時時數；如非依此方法決定時，則超過任何已工作時間之時數應發給加班費，或依照工廠通過之規則或慣例發給酬勞。

二、確定工時

當某些經濟活動有其特殊情況或技術所需要時，正常工時之計算是可以作一週之上平均計算。

各會員國之主管機關或團體應決定此類工時平均計算之最長期限。

有關連續輪班過程之特殊規定應按其特性訂立。

此類特殊規定之訂立應能保證，正常工時在連續輪班週程中之平均時數不應超過有關經濟活動所決定之正常工時。

三、例外

各會員國之主管機關或團體應決定容許例外，正常工時之情況與範圍：

永久性例外：

- 一、在間歇性的工作中；
- 二、在公益所需要之某種特殊情況中；
- 三、在因技術理由必然會超出企業一般工作，或其某部份工作，或其輪班所規定範圍之運作中。

暫時性例外：

- 一、如為實際或受到威脅之意外事故；
- 二、如為機關或工廠急需完成之工作；
- 三、如為不可抗力之因素；
- 四、如為不正常之工作壓力；
- 五、要補足因材料發生意外、供電中斷、風暴氣候、缺乏材料或運輸工具，及天災所導致集體停工而損失之時間；
- 六、如為國家發生緊急事故；

周期性例外：

- 一、為年度清查存貨及編製收支報表；
- 二、為特定季節性活動。

如正常工時每週超週四十八小時，有關主管機關或團體在授權第十四項第一款、第二款及第三款中所述例外之前，應以最審慎態度考慮，此等例外是否真有其需要。

四、加班時間。

凡是超過正常工時之工時應視為加班，除非在決定工資時已依慣例考慮到該等工時。

除不可抗力之情況外，有關一定期間加班工時總數之規定應由各會員國之主管機關或團體決定之。

在安排加班時，十八歲以下之少年、孕婦、須照顧子女之母親、及失能者之特殊情況應加顧及。

加班工作應有高於正常工時工資之酬勞。

加班工資金額應由各會員國之主管機關或團體決定之；無論如何該等工資不應低於一九一九年工時(工業)公約第六條第二段規定中所述之金額。

主管機關應就有關本建議書執行問題養成徵詢大多數雇主與勞工組織代表意見之習慣。

尤當各會員國之主管機關欲決定下列問題時，此類諮詢更是不可或缺：

進行第八項所規定之安排；

如第十二項所規定，進行計算平均工時之最長期；

依照第十三項之規定，決定有關施行連續輪班過程之規定；

第十四項規定之例外情況；

第十七及十九兩項規定之加班工時之酬勞及其限制。

五、輔導

應依照第四與第五兩項規定，加強已採取之措施，逐漸減少工時；

有關主管機關應採取合適措施保證利用檢查或其他方法，推行有關工時之規定：

有關主管機關應要求雇主以在其工廠中公告通知，或經該主管機關核准之方法，使有關勞工了解下列規定：

一、開工及完工之時間。

二、每班開工及完工之時間，如以輪班方式工作；

三、不列入正常工時內之休息時間；

四、一週內之工作天數。

有關主管機關應要求雇主遵照其規定，保管及製作有關勞工之正常工時、工資、及加班工時之記錄；

有關主管機關應作此類規定，但應以不妨礙本建議書規定行為原則。

六、一般條款：

本建議書不應影響保障勞工有利條件之任何法律、規章、仲裁、習俗、協約、或雇主與勞工之間進行之談判。

本建議書不適用於農業、海運、及遠洋漁業。有關上述之經濟活動應另有規定。

第一一七號建議書：職業癌症、一九七四年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七四年六月五日在日內瓦舉行其第五十九屆會議，及

特別提及一九六〇年放射防護公約與建議書及一九七一年本公約與建議書，及認為應建立有關預防致癌物質或觸媒之國際標準，考慮其他國際組織之有關工作，尤其是與國際勞工組織有合作關係之世界衛生組織及國際癌症研究總署之工作。經議決採納本屆會議議事日程第五項有關預防及控制因致癌物質與觸媒造成職業危險之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七四年六月廿四日通過下列建議書，可稱之為一九七四年職業癌症建議書：

壹、一般條款

各會員均應努力以非致癌物質或觸媒，或害處不大物質或觸媒取代勞工在工作過程中須曝露之致癌物質與觸媒；在選擇替代物質或觸媒時，其致癌性，毒性，及其他特性均應經過審慎考慮。

曝露於致癌物質或觸媒之勞工人數及此類曝露之程度與時間應盡量降至符合安全要求之標準。

主管機關應規定保護勞工之措施，預防曝露致癌物質或觸媒之危險。

主管機關應使其規定措施符合時代要求，並考慮國際勞工局所編印之實務法則或指引中所含最新資料，由該局召開之專家會議所作結論，及其他有資格團體提供之資料。

雇主應盡力利用不致造成，尤其是不致在工作環境中放出致癌物質或觸媒之工作過程，生產主要產品、半成品、副產品、廢物或其他成品。

在不可能完全消除致癌物質或觸媒之場所，雇主應與勞工及其組織諮商及採納包括職業衛生服務之有關機構之建議後，再從曝露人數、時間及程度之觀點，採取一切合適措施消除勞工之曝露或將其降至最低標準。

在主管機關決定之情況中，雇主應進行有系統監視勞工在其工作環境中曝露於致癌物質或觸媒之程度。

在運送或貯存致癌物質或觸媒之場所，雇主應採取一切有效措施，預防其洩漏或污染。

勞工及有關人員在有感染致癌物質或觸媒之工作環境中皆應嚴格遵守既定之安全程序及妥善使用雇主所供給保護其本人及其他人之設備。

貳、預防措施

主管機關應定期決定職業曝露於致癌物質與觸媒應予禁止，授權或控制及本建議書應適用之其他條款。

主管機關在下達此類決定時，應考慮國無勞工局所編印之實務法則或指引中所含最新資料，由該局召開專家會議之結論，及其他有資格團體所提供之資料。

主管機關可以書面證明應予曝露，詳細列出各個案應有之條件：

要適用之技術、衛生、及個人防護措施；

要施行之醫療輔導，或其他試驗或研究；

要保管之紀錄；及輔導曝露於危險物質或觸媒者所需之專業資格。

為了授權或控制此等物質或觸媒，主管機關應：

取得所需之建議，尤其有關要執行之替代產品或方法及技術、衛生與個人之防護措施，及在擔任須曝露於危險物質或觸媒之工作期間及其之前與之後要施行之醫療輔導，或其他試驗與觀察研究；

規定此類措施應符合實際需要。

主管機關應建立測量曝露危險物質或觸媒程度之近一步標準，及有關預防技術之水平，作為監視工作環境之指標。

主管機關應依照本建議書本部份之規定，使測量致癌物質或觸媒之技術符合時代要求。

參、輔導勞工衛生

各會員國應以其法律或規章，或符合其國情與慣例之任何其他方法規定，凡是被派擔任須曝露於致癌物質或觸媒工作之勞工應：

接受職前醫療檢查；

接受定期之醫療檢查；

接受生物或其他試驗與研究，以便評鑑其曝露職業危險之程度與指導其衛生情況。

主管機關應保證，在本建議書第十一段中所述停派工作後，勞工仍應繼續享有合適之醫療檢查，或生物或其他試驗與研究。

如因依照本建議書規定採取之任何行動而使勞工在正常工作過程中對致癌物質或觸媒仍有不應有之曝露，則雇主應盡最大努力為該勞工另行安排新而合適之工作。

本建議書第十一及十二兩段中規定之檢查，試驗與研究應盡可能在工作時間內免費提供。

情況許可，主管機關應盡可能與各雇主及勞工合作，共同建立及維持職業癌症預防與控制系統，包括：

有關紀錄之建立、維持、保管及轉移；及交換資料。

在建立此一紀錄與交換資料系統時，主管機關應考慮爭取國際與全國性組織之協

助，包括僱主與勞工組織及雇主個人。

如企業結束時，則其依照本段規定持有之紀錄與資料就應依照主管機關之指示予以處理。

在主管機關並未建立此類紀錄與資料系統之任何國家中，雇主應與勞工代表諮商，共同努力達成本段所述之目標。

主管機關應促進流行病與其他有關研究，並蒐集及傳播有關職業癌症危險之資料，且在必要時，爭取國際與全國性組織之協助，包括僱主與勞工組織。

該當局應建立測量致癌物質與觸媒之標準。

主管機關應為雇主與勞工草擬合適之教育指引，使其了解引發職業癌症之物質與觸媒。

雇主應努力蒐集有關資料，尤其是來自主管機關之資料，藉以了解在其企業內使勞工罹患癌症之物質與觸媒；當某種物質被疑有致癌之可能時，雇主就應與主管機關商討進行有關研究。

雇主保證，如工作場所有致癌之物質或觸媒時，則其應在合適地點設置警示標誌，使勞工了解其有曝露於該等物質或觸媒之危險。

在勞工被派工作之前及在工作期間，雇主應教導其認識最新致癌物質或觸媒及曝露於此等物質與觸媒之危險，並使其了解如何採取預防措施。

雇主與勞工組織應採取積極行動，施行有關職業癌症危險之資訊與教育計畫，並應鼓勵其所屬會員充份參加預防與控制計畫。

肆、適用措施

各會員國應：

一、經由其法律或規章，或符合其國情或慣例之任何其他方法，採取有效措施使本建議書規定發生效力；

二、依照其國家慣例詳細說明那些人或團體對本建議書規定負有義務；

三、提供合適之檢查服務，藉以輔導本建議書規定之執行，或自行證明此一檢查是否已徹底施行。

四、在執行本建議書規定時，主管機關應與有關雇主及勞工組織大多數代表諮商。

尚未印製之建議書：

一九一九年白磷建議書(第六號建議書)。

第一一八號建議書：機器之防護、一九六三年

經國際勞工局理事會之召集，於一九六三年六月五日在日內瓦舉行其第四十七屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關禁止銷售、租用、及使用防護不當機器之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六三年機器防護公約之不足。

爰於一九六三年六月廿五日通過下列建議書，可稱之為一九六三年機器防護建議書：

壹、以任何其他方式製造、銷售、租用與轉移之機器及其展示

主管機關應視情況決定利用其國家法律或規章禁止，或以同等有效之措施預防用任何方式製造、銷售、租用與轉移之特殊機器及其展示，如該等機器正如一九六三年機器防護公約第一條所示，除含有該公約第二條所述零件外，倘含有缺乏適當維護之危險零件(在運作時)。

在設計該等機器時，本段第一項及第二段規定就應予以審慎考慮。

國際勞工組織大會

應以某國家法律或規章，或其他有同等效力之措施，規定第二項中所述機器之種類。

在規定第一段中所述機器之種類時，下列各項規定也應一併列入考慮：

凡是在運作時會產生水粒之機器所有零件都應有適當防護及俾便保障操作機器者之安全；

凡是在危險電壓之機器所有零件都應有妥善保護，俾便保障勞工之安全；

如有可能，機器操作者在開動、運作、及停止機器時，應受到自動防護設施之保護；

在設計及製造機器時，除了本段中所列因素外，操作機器者可能遭遇之所有危險，甚至材料性質或危險種類，都應列入考慮。

第一段規定不適用該段所列具有下列條件之機器及其中之零件：

由於其構造之故，其安全就好像已受到最佳安全設計之保障；或

由於其裝置或其位置之故，其安全就好像已受到最佳安全設計之保障。

第一項中有關禁止以何方式製造、銷售、租用與轉移機器及其展示之規定不適用在設計與製造時已充份遵守該段有關保費、潤滑、安裝與調整規定之機器，如其操作完全遵守公認安全標準。

第一項規定並不禁止因需貯存、擦拭或修復而以任何方式銷售或轉移機器，但該等機器在貯存、擦拭或修復後就不應以任何方式予以銷售、租用、轉移或展示，除非已依照前述規定予以妥善保護。

該等機器之製造者、銷售者、出租者、轉移者、及符合國家法律或規章要求之代

理商皆有義務保證遵守第一條規定。

任何會員國皆可自行決定書時中止第一條規定之效力。

其所作此類暫時中止效力之期限不應超過三年，互應以法律或規章，或以具有同等效力之其他措施決定有關中止效力之任何其他條件。

主管機關在執行本條規定時，應與雇主及勞工組織大多數代表，甚至也應與製造商組織之代表進行諮商。

有關機器之任何操作說明都應以安全操作方法為基礎。

貳、使用

各會員國應以其法律或規章，或具有同等效力之措施禁止成預防使用帶有維護不當及危險零件之機器，包括操作時出現故障：倘若在某些工作場所若不預防使用此類機器就不能完全執行此一禁令，則此一禁令之執行程度可達准許機器之使用。

為了保證不違反國家法律及職業安全與衛生標準，機器都應有妥善維護。

雇主應有義務保證遵守第七條規定。

第七條規定不適用有良好製造、裝置或位置之機器及其所有零件，因其安全程度已達猶有合適安全機械防護一樣。

第十及十二兩項規定不防止已依照公認安全標準進行保養、潤滑、安裝或調整之機器及其零件。

任何會員國皆可自行決定暫時中止第七條規定之效力。

其所作此類暫時中止效力之期限不應超過三年，且應以法律或規章，或以具有同等效力之其他措施決定有關中止效力之任何其他條件。

主管機關在執行本段規定時，應與雇主及勞工組織大多數代表進行諮商。

雇主應採取有效措施，使勞工了解有關機器防護之國家法律或規章，並在必要時訓練其在使用機器時預防危險之發生及遵守有關之警示。

雇主應建立及維持此類環境條件，以便保障勞工在使用本建議書所列機器時之安全。

勞工不應使用缺乏合適防護罩之任何機器；雇主也不應要求其所僱勞工使用缺乏合適防護罩之任何機器。

正在使用機器之勞工不應使所供防護罩失去其應有之效用；此類防護罩也不應妨礙任何勞工所使用之任何機器。

本建議書之適用不應影響國家社會安全法或社會保險法賦予勞工之權利。

本建議書本部份有關雇主與勞工義務之規定，如經決定，主管機關就應適用自僱勞工。

基於本建議書本部份之宗旨及國家法律與規章之規定，「雇主」一詞也包括雇主指定之代理人。

參、範圍

本建議書適用所有各類經濟活動。

肆、附則

各會員國應採一切必要措施，保證有效執行本建議書之規定。此類措施應包括盡可能以最詳細方式說明機器或某些種類機器已有適當防護、有效檢查及適當懲處辦法。

各會員國應提供合適之檢查服務，監督本建議書之執行，或自行證明此一檢查已徹底執行。

凡是進口或出口機器之會員國皆應簽訂雙邊或多邊協約，規定有關執行一九六三年機器防護公約及本建議書之雙方諮詢與合作，藉以便利具有國際性之機器銷售或租用事務。

此類協約尤應規定有關機器之職業安全與衛生標準之一致性。

各會員國在簽訂此類協約時，應注意國際勞工局經常發行之安全範例與實例規則，及其他標準化國際組織提供之標準。

主管機關在以其國家法律或規章使本建議書規定生效時，應與雇主及勞工組織大多數代表，甚至也與製造商組織進行諮商。

尚未印製之建議書：

一九二九年電動機器建議書(第卅二號建議書)。

第一一九號建議書：工作終止、一九六三年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六三年六月五日於日內瓦舉行其第四十七屆會議，經議決採納本屆會議議事日程第五項有關僱主主動終止工作之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九六三年六月二十六日通過下列建議書，得稱為一九六三年終止工作建議書：

壹、執行方法

一、本建議書應經由國家法律或規則、團體協約、工作規則、仲裁決定、或法院裁決、或任何其他符合國家慣例與情況之方法生效之。

貳、一般應用標準

終止工作不應發生，除非此一終止有正當理由，如涉及有關勞工之能力或行為、或依據有關企業、工廠、或服務之運作要求。

此一正當理由之定義或解釋應由本段所述執行方法決定之。

下列原因不應成為終止工作之正當理由：

工會會籍，或在下班時參加工會活動、或得雇主許可在上班時參加工會活動；

競選勞工代表之職位、或正在擔任或已在擔任此一代表職位；

誠實抱怨、或與別人共同控訴其雇主有違法或違規之嫌；

種族、膚色、性別、婚姻地位、宗教、政治意見、祖先來源國、或社會起源。

如某一勞工覺得其工作已遭不當終止，則其應有權在合理時間內提出上訴，及其提出請求，也可由專人代表其出席依照團體協約規定組成之團體、或出席如法院、仲裁者會議、或仲裁委員會一類之自然團體、或出席類似之團體，除非其問題已經由有關企業、工廠、或服務內部之程序、或以符合本建議書規定之方法予以圓滿解決。

第四段所述之各種團體應獲授權、審查終止工作之理由及有關該個案之其他情況，並對終止工作之理由作成裁決。

第一項規定不應解釋成暗示，自然團體應獲授權干涉有關企業、工廠或服務之勞動力終止。

如第四項所述之各種團體發現，某一勞工之工作終止確有不當，則其應獲授權命令雇主發給有關勞工一筆補償金，或依照第一段所述執行方法之規定發給一筆救濟金，或者同時發補償金與救濟金，除非該有關勞工已復職及領回終止工作期之未領工資。

工作即將被終止之勞工應有權享有一段合理之通知期，或取代該通知期之補償金。

在通知期間，有關勞工祇要情況許可，就應有一段合理之帶薪離職時間，以便尋找新工作。

工作已遭終止之勞工如提出請求，就應有權請其雇主開發離開證明，詳細說明其到職與離職之日期，及其擔任工作之性質與類別。

證明中不應有任何對該勞工不利之記載。

應為工作已遭終止之勞工提供某種所得保障；依照國家法律或規章、團體協約、及雇主之人事政策規定，此類保障應包括失業保險或其他種類之社會安全，或離職津貼或相似之給付。

至於雇主在採取最後決定之前，是否應就終止工作之個案就教勞工代表之問題，應依照第一項所述執行方法決定之。

如開除是因嚴重不當行為，則有關勞工就不能享有一段合理之通知期或取代該通知期之補償金，甚至由雇主所發之離職津貼或其他種類之離職給付也因而止付。唯有在無法期望雇主採取其他更好方法時，始有此一嚴重不當行為之開除發生。如雇主在發現某一勞工之嚴重不當行為後，未在合理時間內開除該一勞工，則視為該雇主已放棄其開除該勞工之權利。

如勞工已被通知因嚴重不當行為而被開除後，未在合理時間內提出上訴，則視為該勞工已放棄其上訴辯駁之權利。

在因嚴重不當行為開除某一勞工之決定最後生效前，有關之勞工應有機會為其行為辯護，並在可能時，應有適當人員代表其提出說明。

在施行本項規定時，「嚴重不當行為」之定義或解釋，及「合理時間」之決定應依照第一項所述之執行方法決定之。

參、補充條款

如有可能，有關各方就應採取有效措施，防止或減少工作力之裁減，但不應損及有關企業、工廠或服務之有效運作。

當勞工人數之減縮尚在考慮階段時，該雇主就應及早與勞工代表商討有關問題之處理。

有關各方需諮商之問題應包括：避免減縮勞工人數、限制加班、訓練與再訓練、各部門工作人員之調動，在某一段時間內傳播終止工作之消息，採取措施減低裁減有關勞工之影響，及選擇要裁減之勞工。

當進行此類諮商時，有關雙方都應了解，有關主管機關可協助其進行此類諮商。如已計畫裁減勞工人數之規模將對某一地區或某種經濟活動之人力情況產生重大影響，則雇主應先將其行動通知主管機關。

如何選擇並裁減之勞工應依照明確之標準，如可能，應先行訂立此類標準，藉以權衡有關之企業、工廠或服務，及勞工利益。

此類標準應包括：

- 一、企業、工廠或服務須保持有效運作；
- 二、勞工個人之能力、經驗、技巧、及職業資格；
- 三、服務年資；
- 四、年齡；
- 五、家庭狀況；或
- 六、其他符合國情之標準。

上述各項標準之重要性與排列秩序應依國情與慣例決定之。

因減縮勞工人數而遭終止工作之勞工應在其雇主再度雇用勞工時，享有儘先受雇之權利。

此類再受雇之優先權有其一定時間之限制；如情況許可，保留年資權利問題應依照國家法律或規章、團體協約、或其他符合國情之方法決定之。

再受雇之生效應依照第十五項規定之原則。

再受僱勞工之工資等級不應受中斷工作之不良影響，但須顧及其以前工作及再受僱之工作兩者間之差異，及企業、工廠或服務中之工資結構所受到之干預合理化。應充份利用全國就業服務機構或其他有關機構保證，因減縮勞工人數而遭終止工作之勞工將從速獲得新工作。

肆、範圍

本建議書適用各種經濟活動及各類勞工：倘若下列勞工不在此一範圍之內：

已擔任一段時間工作之勞工，或在因工作性質受到影響而使工作關係不能固定的情況中，擔任指定工作之勞工；

在事先決定之試用期間，或合理期間任職之勞工；

擔任短期工作之勞工；及

因憲法條款而使本建議書規定不適用之公務員。

依照國際勞工組織憲章第八章第十九條所述之原則，本建議書不致影響對有關勞工最有利之規定。

本建議書應視為已惠及工作條件受特殊法律或規章支配之勞工，如該等法律或規章為有關勞工規定之條件至少應像本建議書所規定對其一樣有利。

請參閱：

有關船塢中貨運處理新方法之社會影響公約（第一三七號公約）。

有關船塢中貨運處理新方法之社會影響建議書（第一四五號建議書）。

有關海員連續工作公約（第一四五號公約）

有關海員連續工作建議書（第一五四號建議書）

第一二〇號建議書：衛生(商業與辦公處所)、一九六四年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六四年六月十七日在日內瓦舉行其第四十八屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關商業與辦公處所衛生之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九六四年七月八日通過下列建議書，可稱之為一九六四年衛生(商業與辦公處所)建議書：

壹、範圍

本建議書適用下列公私商號、機構與行政服務：

一、商號；

二、勞工大部份參與辦公室工作之商號、機構與行政服務，包括從事自由職業人士之辦公室；

三、祇要該等勞工不列入第二段所述商號及不受國家法律或規章，或有關工業、礦業、運輸業或服裝業衛生之其他安排之約束，則該等勞工就可在商號、機構與行政服務之任何部門中參加商業或辦公室工作。

本建議書也適用下列商號、機構與行政服務：

一、提供個人服務之商號、機構與行政服務；

二、郵政與電訊服務；

三、新聞與出版企業；

四、旅社與寄宿舍；

五、餐館、俱樂部、咖啡館及其他專門承辦宴會與酒席之商號；

六、戲院、公共娛樂場所及其他娛樂服務。

在必要時，主管機關在與有關雇主及勞工組織代表諮商後，應劃分本建議書適用與不適用之商號、機構與行政服務之間分界線。

至於商號、機構或行政服務是否為本建議書適用對象仍有疑問，此一問題應由主管機關與其境內有關雇主及勞工組織代表諮商後決定之，或以符合國家法律或規則要求之任何其他方法解決之。

貳、適用措施

各會員國以下列方式使本建議書規定生效時，應注意各國情況與慣例之差異：

一、以法律或規章；

二、以團體協約或以有關雇主與勞工同意之其他方法；

三、以仲裁決定；或以主管機關與有關雇主及勞工組織代表諮商後核准之任何其他方法。

參、保養與清潔

勞工要進行工作，或勞工必須經過，或有勞工共用之衛生或其他設施之所有場所及此類場所之設施皆應有合適之保養。

所有此類場所與設備皆應保持清潔。

尤其是下列項目更應經常保持清潔：

- 一、地板、樓梯及走道；
- 二、可供光線之窗戶及人造照明光線；
- 三、牆壁、天花板及設備。

清潔工作之施行：

- 一、使用之清潔方法不應揚起太多灰塵；
- 二、在下班時進行清潔工作；如必須在上班時清潔環境，應使勞工健康不受任何影響。
- 三、衣帽間、洗手間、洗手檯及其他勞工共用之設施皆經常保持清潔，並應作定期消毒。
- 四、所有可能產生可憎、有毒或有害物質之廢棄物皆應從速使其成為無害物質，或運送他處，或予以隔離；此等廢棄物之處理應依照主管機關核准標準進行之。
- 五、其他廢棄物之運送與處理也應有一定安排，及適當場所應設置足夠盛裝廢棄物之容器。

肆、通風

勞工要進行工作，或有衛生設施及其他勞工共用設施之所有場所，皆應有足夠及合適之自然與人工通風設施，為勞工提供新鮮或淨化之空氣。

尤其是：

- 一、有關自然或人造通風設施應有良好之設計，並應顧及工作之條件與性質，以便能輸入每人每小時所需夠量之新鮮或淨化之空氣；
- 二、雇主應有合適安排從速將工作過程中產生之可憎或有害之氣體、灰塵、或任何其他不潔之物變成無害之物或移向他處；
- 三、在工作崗位上之正常空氣流動速度不應有害在該崗位工作之勞工健康或舒適；
- 四、祇要可能及情況許可，雇主就應採取合適措施，保證在封閉廠房中應維持空氣中合適之極度標準。

在有空氣調節之工作場所中，雇主應裝置自然或人造之緊急通風設施。

伍、照明

在勞工進行工作，勞工必須經過，或裝有衛生設施或勞工共用之其他設施之所有場所祇要有使用可能，就應有足夠及合適之自然或人造照明設施，或兩者兼而有

之。

雇主尤應採取所有可行之措施：

一、保證視覺舒適：

(一) 多開窗戶提供分佈均勻及夠量之自然照明；

(二) 審慎選擇及分佈均勻之人造照明；

(三) 審慎選擇廠房及其設備之顏色；

二、預防強烈閃光、光亮與陰影之強烈對比，光亮之反射、及過份強烈之直接照明造成在場工作勞工視覺之不舒適或異常；

三、不論何時祇要使用人造照明，就應消除有害視覺之閃光。

在有合理可行之足夠自然照明之工作場所，則自然照明就應列為最優先採用之照明。

主管機關應為各種工作、廠房與行業訂定合適自然或人造照明標準。

在有大量勞工或訪客之廠房中，應有緊急照明設施之供應。

陸、溫度

在勞工進行工作，勞工必須經過，或裝有衛生設備或勞工共用之其他設施之所有地方，雇主應有合適之設施保持最佳溫度、濕度與空氣流動。但須顧及工作與氣候之特性。

雇主不應要求其雇用之勞工經常在溫度極高之工作環境中工作。因此，主管機關應決定最高或最低溫度標準，或兩者兼而有之，但須注意氣候之演變及商號、機構或行政服務與工作之特性。

雇主不應要求其雇用之勞工經常在主管機關認為有害勞工健康之有遭致溫度突變變數之工作環境中工作。

雇主不應要求其雇用之勞工經常在主管機關認為有害勞工健康之有排放大量高度熱氣或冷氣設備之近鄰地區中工作，除非該地區中已有合適之空氣控制措施，勞工曝露時間已予減少或已供給個防護設備。

雇主應在該等地區裝置固定或可移動之屏風，偏向器或其他合適設施，保護勞工不受大量高度熱氣或冷氣襲擊，包括太陽所射之灼熱。

雇主不應要求其雇用之勞工在可能有害其健康之低溫室外販賣攤位上工作，除非該攤位上有可供其取暖之設施。

雇主不應要求其雇用之勞工在可能有害其健康之高溫室外販賣攤位上工作，除非該攤位上有可供其防禦高溫之設施。

如使用某種加熱或冷卻方法而在廠房空氣中造成可憎或有害之氣體，則該方法應嚴禁使用。

當勞工在極低或極高溫工作環境中工作，則雇主應給予該等勞工較短之工作日，或包括在工時中之較多休息時間，或另採其他有關措施。

柒、工作空間

所有工作場所之設計及工作位置之安排不應影響勞工之健康。

每位勞工應有足夠之無阻礙工作空間，以便利其進行工作，不致危及其健康。

主管機關應詳細規定：

- 一、每位經常在封閉廠房中工作之勞工提供之地板平面面積；
- 二、為每位經常在封閉廠房中工作之勞工提供之最低無阻礙工作空間面積；
- 三、勞工經常工作之新建封閉廠房應有之最低高度。

捌、飲水

雇主應供應勞工符合衛生標準之充足飲水或其他飲料，在可以裝置自來飲水設施之場所，則此等設施應列為優先。

用以分配飲水之任何容器或任何其他認可之飲料皆應：

- 一、關緊，並在情況許可時，應裝上龍頭開關；
- 二、標明內容性質；
- 三、不可使用頂端開口(有蓋或無蓋)之水桶、水盆、或其他容器，因可置入器具，或使容器內飲水溢出；
- 四、隨時保持清潔。

應供應足夠之飲用器具，及清洗此等器具之清水與設施。

由很多勞工共用茶杯之習慣應予禁止。

一、凡是來自非經主管機關核准之水源供應之飲水不應作為飲水，除非衛生主管機關明白授權此類飲水供應，並舉行定期檢查。

二、除了主管機關核准之本地供水服務外，任何供水方法皆應通知衛生主管機關，並經其批准。

任何不適飲用之供水皆應在其出口處標明。

飲水系統與非飲水系統並無相互關係。

玖、盥洗台與淋浴

雇主應在合適地點為勞工提供足夠之清洗設施，並負責此等設施之保養與維護。此等設施應盡可能包括盥洗台，如可能，台上應有供應熱水之裝置；如工作性質有需要，雇主也應為其勞工之供應有熱水之淋浴設備。

勞工應有可用之肥皂。

如工作性質有需要，勞工應有各類清潔用品(如洗滌劑、特殊清潔面霜或粉)；有害健康之個人清潔用品應予禁止。

勞工應有個人專用之毛巾，或其他擦乾身體之用具。無法為每一勞工提供清潔可用部份之共用毛巾應予禁止。

盥洗台與淋浴設施所供之水不應有害健康。

加鹽洗台與淋浴設施所供之水不適飲用，則應有明顯標示。

除小型機構已經主管機關核准可共用設施外，各企業之雇主應為其男女勞工分別供應各自專用之設施。

主管機關應依照企業之勞工人數及其工作性質決定鹽洗台與淋浴設施之數量。

拾、衛生設施

雇主應在合適地點為勞工提供足夠之衛生設施，並負此等設施之保養與維護。

衛生設施應予以合適隔間，以便保持個人隱私。

祇要可能，衛生設施應裝有沖洗系統與開關，衛生紙盒，及其他清洗設施。

為女生提供經過合適設計之帶蓋容器，或如焚化爐一類之其他處理器具，作為其衛生設施。

祇要可能，在附近方便之處提供足夠及易於接近之鹽洗台。

除已經主管機關核准之員工人數不超過五人或祇有雇主家庭成員受僱之機構外，雇主應為其男女勞工分別提供專用之衛生設施。

主管機關應參考一企業所雇勞工人數決定男工應有洗手間與小便器及女生應有洗手間之數量。

衛生設施應有良好設計，互應設在適當處所，以免產生可憎之異味。該等設施不應直接通向工作場所、休息處所或餐廳，但可以前廳或天井隔開。如為室外衛生設施，則應有屋頂。

拾壹、坐位

雇主應為其勞工裝置足夠之合適坐位，並使其勞工有使用此類坐位之合理機會。工作位置應盡可能作妥善安排，以便站看工作之勞工能坐下來工作，祇要符合其工作之性質。

為勞工提供之坐位應有良好之設計，藉以增進其舒適感，適合其進行之工作，及保持其健康所需之良好工作姿式；如有需要，並應基於相同目的為其供應腳凳。

拾貳、服裝保管室與更衣室

雇主應為其勞工提供及保養合適之設施，如衣架與衣櫥，以供勞工更換、保管、及涼乾非工作時穿著之服裝。

如勞工人數及其工作性質顯示有需要時，雇主應供應更衣室。

更衣室應有下列設施：

一、應有通風良好，且裝有門鎖之小衣櫥，或其他合適之設施；

二、數量足夠之坐位。

如勞工之工作需要其穿著會弄髒或污染之工作服，則雇主應為其提供可供其存放外出服與工作服之有小隔間之設施。

男女勞工應各有其更衣室。

拾參、地下與類似之廠房

勞工經常工作之地下或無窗之廠房應符合主管機關所訂定之衛生標準。

祇要情況許可，雇主不應要求其勞工在地下或無窗廠房中連續工作，但可要求其輪班工作。

拾肆、可憎、不衛生、或有毒物質、工作過程與技術

雇主應採取合適可行之措施，保護其勞工不受可憎、不衛生、或有毒物質、工作過程與技術、或任何其他有害因素之傷害。

尤其是：

一、雇主應以舒適、衛生或無毒，或有，程度也不大之物質，工作過程與技術替代該等有害之物質，工作過程與技術；

二、主管機關應鼓勵及建議雇主採取第一款中所述有關零售，工作過程與技術之使用，及排除任何有害因素之容器之替代措施；

三、在不可能採取第一款中所述替代措施之場所，有關封閉，隔離與通風之工程控制方法就應及時使用；

四、有關控制或消除可憎、不衛生或有毒物質之設備應隨時保持良好維修狀態；

五、雇主應採取一切合適可行措施，保護勞工不遭受可憎、不衛生或有毒物質、或任何其他有害因素之噴灑與潑濺引起之危險；

六、在處理有毒或任何有害物質時，應禁止勞工吸煙、飲食、或化粧，勞工所用食物、飲料、煙草，或化粧品皆不應為此類物質所污染。

裝危險物質之容器應：

一、應依照公認之國際標準，在容器上漆上危險標誌，能在必要時，說明危險之性質；

二、標示危險物質之名稱與辨認之標誌；及

三、祇要可能，應有說明如危險物質外洩傷害人體時，如何採取急救措施。

當要進行之運作非常骯髒時，或有關不衛生或有毒物質、工作過程與技術之使用或處理時，除採取第五十一及五十二兩段所述之措施外，尚須視危險之性質與程度，以防護服裝或任何其他個人防護裝備保護有關勞工之安全與健康。

視運作之性質，前述防護服裝、設備及器械應包括下列一種或一種以上之工具：外衣、罩衣、圍裙、護目鏡、手套、帽子、鋼盔、面罩、鞋襪、及預防障礙之潤滑油與特殊粉末。

如有需要，主管機關應決定個人防護裝備與器械之最低效率標準。

如特殊公共衛生措施或勞工保健顯示，勞工在工作時必須穿著防護服裝與其他個人防護裝備或設施，則雇主就應撥出經費為其勞工購置此類服裝與裝備，並負責其保養。

如個人防護裝備或器械之使用並不能完全消除不衛生、有毒、或有害物質、工作

過程、或技術對勞工之影響，則有資格之行政當局應在必要時建議，雇主應採取其他有效之預防措施。

主管機關應在必要時訂定在有此類物質、工作過程與技術之工作環境中工作之勞工最低年齡標準。

主管機關應規定，曝露於不衛生、有害或有毒物質之勞工應接受醫療檢查(職前檢查及定期檢查)。

拾伍、噪音與震動

雇主應盡可能採取合適可行之措施，減低噪音(包括機械發出之聲音)震動對勞工之不利影響。

尤應注意下列情況：

- 一、盡力減低機器與有聲設備及器械所造成之噪音與震動；
- 二、如不能減低此類噪音與震動，則應將其來源封閉或隔離；
- 三、減低發音之密度與時間，包括音樂聲音；及
- 四、在必要時，應提供隔音設備，使辦公處所不受工廠、起重機、輸送帶、或街道噪音之干擾。

如第五十七條第二項中所述措施依然不能有效消除勞工所受之有害影響：

- 一、當勞工受到噪音所造成之有害影響時，雇主就應為其提供合適之護耳器；
- 二、當勞工受到噪音與震動所造成之有害影響時，雇主就應增加其休息時間之次數，包括三、在工作時間內與工作場所中之休息，以使暫離此類噪音與震動之影響；

在必要時，雇主應調整工作分配系統或輪班制。

拾陸、工作方法與速度

工作方法應盡量適應勞工身心健康及衛生與舒適方面之要求。

雇主應採取合適措施，保證操作機械化或其加速方法不致因集中注意力或快速運動之要求而增加勞工工作比率，進而製造對其有害之影響，尤其是醫師認為異常之身體或心理疲倦。

如工作情況顯示有此需要，主管機關就應決定在第六十段中所述工作環境中工作之勞工最低年齡。

為了預防有害影響或將其減低至最低程度，雇主應增加勞工工作時間內之休息時間次數，並在可能時，調整工作分配系統或輪班制。

拾柒、急救

凡本建議書適用之各商號、機構、或行政服務、或其所屬之部門應視其規模與可能之危險：

- 一、維持其自己之診所或急救站；或

二、聯合其他商號、機構、或行政服務、或其所屬之部門共同維持一間診所或急救站；或三、應有一個或一個以上之急救櫥、急救盒或急救箱。

主管機關應視企業所僱勞工人數及危險性質決定第六十三條中所述診所設備、急救站、急救櫥、急救盒與急救箱之數量。

急救櫥、急救盒與急救箱內之藥品用器具應保持無毒狀態與合適保費，並應每月至少檢查一次。此等急救櫥、急救盒與急救箱內之藥品與器具在使用後應立即補充，或作定期補充。

各急救櫥、急救盒與急救箱均有置有說明書，詳細說明緊急情況時之急救措施及標示第六十五條中所述人員之姓名。其中所有藥品與器具皆應有顯著標示。

依照主管機關之規定，診所與急救站及急救櫥、急救盒與急救箱均應設置與放置在勞工易於接近之顯著地點，並由能施行急救之專人負責之。

拾捌、餐廳

如經主管機關決定之，則雇主應為其勞工提供餐廳。

一、餐廳中應有足夠之坐椅與餐桌。

二、在餐廳中或其附近之處應有可供食用之加熱食物、冷飲與熱水。

三、應有加蓋之垃圾筒。

餐廳不應鄰近有曝露有毒物質危險之任何場所。

穿著污染工作服之人員不應近入餐廳。

拾玖、休息室

如無合適場所可供勞工在工作時間內暫作休息之用，則雇主應視工作性質及其他有關條件與情況供應所需之休息室。尤其是休息室之提供應滿足女工，擔任在工作時間內需要短暫休息之特別費力工作或特殊工作之勞工，及不規則輪班時所僱勞工之需要。

國家法律或規章，或主管機關有權依照工作情況與條件之需要，要求雇主為其勞工提供休息室。

雇主提供之休息室至少應包括下列設施：

一、應有合適之溫度，以便解除冷或熱引起之不適；

二、應有合適之通風與照明設施；

三、應有足夠之坐位。

貳拾、規劃與建造

凡本建議書適用之商店、機構、行政服務、及其所屬部門之新建築設計與現有建築中新裝置之設計。不僅應遵守本建議書之規定與國家法律或規章之要求，而且應先行送請主管機關核准。

該等設計應含有充份資料，尤其有關下列各項設施之資料：

- 一、工作場所之位置、活動面積、平時與緊急事故時之出口、及衛生設施；
 - 二、工作場所之範圍、緊急出口之大小，及門與窗，並附有門檻與窗台高度；
 - 三、地板、牆壁、及天花板之種類；
 - 四、會放出對勞工健康、安全與舒適有不利影響之熱氣、蒸氣、氣體、灰塵、異味、光亮、五、噪音或震動之機器與裝置之數量，及預防此類不良影響之措施與設備；
 - 六、所用加熱與照明之種類；
 - 七、任何機械通風設備；
- 隔音、防濕、及溫度控制措施。

當雇主計劃修改其商店、機構與行政服務，或其所屬部門之設施，以便符合本建議書適用規定時，主管機關應核准此類設施修好所需之合理時限。

祇要可能，地板應有良好之設計與掩護；牆壁、天花板與設備在設計上應能預防各種危險之發生。

各類逃生設施應為必備之設施，且應有合適保養。

貳拾壹、預防疾病擴散之措施

主管機關應採取合適措施，預防傳染疾病在本建議書適用之商店、機構、行政服務、及其所屬部門工作人員之間及勞工與一般人民之間擴散。

此類措施尤應包括：

- 一、團體或個人之技術與醫療預防措施，包括預防傳染病及預防昆蟲、齧齒類動物、及其他可憎動物之行動；
- 二、醫療輔導措施。

貳拾貳、衍生措施之說明

主管機關應採取合適措施，使勞工與雇主對勞工在工作時間內所需之衛生措施有一初步了解。

尤應使勞工了解下列措施：

- 一、勞工必須處理或使用任何有害物質對其健康之影響，即使此類物質並不經常使用；
- 二、必須審慎使用有關保健之設備與器械。

如不能以勞工能了解之語言為其提供有關衛生之充份資料，則至少應以此類語言使其了解一些重要名詞、語法與符號。

貳拾參、有關衛生之合作

主管機關，雇主及勞工應建立彼此間之聯繫，以便保證勞工之衛生與其工作之關係。

主管機關應與其境內雇主與勞工組織代表諮商，使本建議書規定發生效力；如其

境內並無此類組織，則其應與有關雇主及勞工代表進行諮商。

如有必要，主管機關本身就應竭力研究任何有關之措施，以便保證勞工之衛生其工作之關係。

主管機關應擴大傳送任何有關文件，以便保證勞工之衛生與其工作之關係。

主管機關應擁有說明本建議書規定之充份資訊與建議。

主管機關應顧及商號、機構、行政服務或其所屬部門之可能危險程度：因而至少應指派一位代表或官員負責該等團體之衛生事務。

衛生代表或官員應與雇主及勞工密切合作，共同努力消除勞工之衛生危險，尤應與雇主及勞工代表保持密切聯繫，以便達成此一目的。

主管機關應顧及商號、機構、行政服務或其所屬部門之可能危險程度，因而應為該等因組織一個衛生委員會。

衛生委員會尤應努力消除勞工之衛生危險。

主管機關應與有關雇主及勞工或其代表組織合作，共同進行研究，以便蒐集可能由工作引起疾病之資料及採取能消除此類疾病成因與條件之有效措施。

貳拾肆、執行

主管機關應採取合適措施，如以檢查服務或其他方式、保證法律、規章、或有關衛生之其他規定能澈底施行。

為使本建議書發生應有之效力，主管機關應施行懲處辦法，保證其規定能澈底執行。

第一二一號建議書：職業傷害給付建議書、一九六四年

國際勞工組織大會：

經國際勞工局理事會之召集，於一九六四年六月十七日在日內瓦舉行其第四十八屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關職業意外事故與職業疾病之各項建議。並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六四年職業傷害給付公約之不足。爰於一九六四年七月八日通過下列建議書，可稱之為一九六四年職業傷害給付建議書：

在本建議書中：

- 一、「法律」一詞包括任何社會安全法律與規章；
- 二、「規定」一詞係指由或因國家法律所規定；
- 三、「依賴」一詞係指假定存在於規定等級中之依賴他人維生之狀態；（此詞也作「眷屬」解）

各會員國應擴大應用其法律為一九六四年職業傷害給付公約第四條第二段規定未列入其保障之任何類別雇員提供職業傷害給付；如有必要，也可分期施行該一給付計劃。

各會員國在必要時應分期利用志願保險為下列人員提供職業傷害或類似給付：

- 一、擔任生產物品或提供服務工作之合作社社員；
- 二、規定類別中之自僱人員，尤其是擁有小型商業或農業之人員，為在該等小型商業或農業中擔任工作之人員；
- 三、擔任工作卻無薪酬之某類人員，包括：
 - （一）接受訓練、進行職業或商業試驗、或準備未來就業之人員，包括學童與學生；
 - （二）專門對付自然災害，救生與救財產，及維持法律與秩序之志願團體中人員；
 - （三）未列入之其他人員，但其積極參與公益事業，或擔任民間或慈善工作，例如志願擔任公職服務，社會服務，或醫院工作之人員；
 - （四）擔任主管機關要求或核準工作之服刑人或被拘押者。

為保障本項第一款所述各類人員之志願保險財源不應像強迫保險計劃一樣來自投保人所納之保險費。

適用包括海上漁民之海員與公務員之特殊計劃應提供有關職業傷害之給付，如其金額優於一九六四年職業傷害給付公約所規定之金額。

各會員國應依照規定條件視下列各類情況為職業意外事故：

- 一、祇要是在工作時間內，在工作場所或其附近地方，或在除了工作時，就非勞工所去之場所發生之意外事故，不論其起因為何；
- 二、在工作時間前後之合理期間，如運送、清除、準備、固定、保存、儲存、及

包紮有關工具與工作服時發生之意外事故；

三、工作地點與下列地點之間發生之意外事故：

- (一) 雇員之主要或次要住所；或
- (二) 雇員通常用餐之地點；或
- (三) 雇員通常領取其薪酬之地點。

各會員國應依照規定條件認定，因曝露於工作過程，商業或職業中危險物質或情況而起之疾病就是職業疾病。

除非能提出相反證據，否則就應假定此類疾病之職業起源為：

- 一、有關雇員至少已有一段時間之曝露；及
- 二、有關雇員在結束有關前述曝露之工作後，身上已出現此類疾病之症狀。
- 三、各會員國在規定及提出其最新之全國性職業疾病名單時，應特別考慮國際勞工局理事會所核定之最新職業疾病名單。

如各會員國在其法律中列入有關某類疾病之假定職業起源名單，則其應證明已列及未列疾病之職業起源，祇要該等疾病之出現情況有別於已建立之假定職業起源名單。

有關失去工作能力之現金給付應自中止所得之第一天起發給。

有關暫時或初期失去工作能力，或有關可能永久或相當失去技能之完全喪失所得能力之現金給付金額應：

- 一、不低於受傷者所得之三分之二；倘若已為給付金額或計算給付時參考之所得訂立一最高上限；或
- 二、如此類給付是以均等費率發給，則不應低於擁有大量經濟活動男工之主要經濟活動團體所雇男工平均所得三分之二。

因可能永久性或相當喪失技能之失去所得能力原因而發給之現金給付應採取在此類喪失期間定期發放之方式，如其喪失程度至少已達百分之廿五。

如有關永久或相當失去技能之喪失所得程度低於百分之廿五，則給付之發放應以一次發放代替定期發放。此類一次發放之給付應與定期發放之給付保持平等關係及前者之金額也不應低於後者，且兩者之期限皆應為五年。

應有明文規定發給常年協助或他人隨侍服務之合理金額，如受傷者需要此類服務；如為定期發放，則其應按規定百分比或規定金額增額發給。

如職業傷害使有關人員可能失業或毀容及此情況並未列入評估受傷害者損失之考慮，則其應享有補助或特別給付。

如發給遺屬與子女之給付低於規定之最高金額，則定期給付應發給下列人員，如其依賴死者維生：

- 一、父母；
- 二、兄弟姊妹；

三、孫子女。

如發給遺屬之給付總額已有上限，則此一上限不應低於因可能永久或相當喪失技能之完全喪失所得能力而發給之給付金額。

最近依照一九六四年職業傷害給付公約第十四條第二項與第三項及第十八條第一項規定發給之現金給付金額應參照一般所得標準及生活費用之變化作定期調整。

尚未印製之建議書：

一九二五年工人補償金(最低等級)建議書(第廿二號建議書)。

一九二五年工人補償金(職業疾病)建議書(第廿四號建議書)。

也請參閱：

一九五八年有關農場勞工就業條件公約第八部份(第一一〇號公約)。

尚未印製之建議書：

一九六五年就業(有家庭責任之婦女)建議書(第一二三號建議書)。

也請參閱：

機會與待遇平等建議書。

第一二二號建議書：就業政策、一九六四年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於一九六四年六月十七日在日內瓦舉行其第十八屆會議，並

考慮到費城宣言確認國際勞工組織在世界各國中促進獲得充分就業和提高生活水準的綱領之莊嚴義務，以及國際勞工組織憲章序言中規定防止失業和提供足夠維持生活水準的工資，並

進一步考慮到，根據費城宣言的條款，國際勞工組織有責任按照“全人類不分種族、信仰或性別都有權在自由和尊嚴、經濟保障和機會均等的條件下，謀求其物質福利和精神發展”的基本目標，審查和考慮經濟和財政政策對就業的影響，並注意到世界人權宣言規定“每個人都有享受工作、自由選擇職業、公正和滿意的工作條件，以及免遭失業的保護的權利”，並

注意到現行的直接與就業政策有關的國際勞工公約和建議書的條款，特別是一九四八年職業介紹所公約和建議書，一九四九年職業指導建議書，一九六二年職業訓練建議書，以及一九五八年（就業和職業）歧視公約和建議書，並

考慮到這些文件應置於以確保建立在充分的、生產性的和自由選擇的就業基礎上，以發展經濟為目的的國際綱領的更大範圍之內，並

經確定這些提議應採取建議書的形式，

於一九六四年七月九日通過以下建議書，引用時得稱之為一九六四年就業政策建議書：

壹、就業政策之目標

基於刺激經濟成長與發展，提升生活水準，以配合人力需求與克服失業與低度就業之觀點，每個會員國應聲明與追求促進充分的、生產性的及自由選擇的就業之政策為主要目標。

就業政策應指望確保：

一、為所有有工作能力與尋找工作者之工作。

二、這種工作儘可能富生產性。

三、讓每位勞工有自由選擇就業與取得很適合他工作之資格，俾利用其技術奉獻於工作之會，而無關於其種族、膚色、性別、宗教、政治觀點、國家血統或社會起源。

就業政策應充分考慮經濟發展之階段與層次，就業目標及其他經濟、社會目標，並應藉有效方法追求適合全國實際情況之目標。

貳、就業政策之一般原則

就業政策之目的應清晰與公開地界定，儘可能以量化之方式達成經濟成長與就業之標的。

雇主、勞工及其組織代表，於政府之人群能力開發與運用之政策規劃中應提供意見，於執行此類政策時，彼等亦須以一九六〇年諮詢(企業及國家層次)建議書之精神共襄盛舉。

就業政策應基於勞動力、就業、失業及低度就業之當前與未來數量與分配之分析研究結果來規劃。

適當之資源應專用於統計資料之蒐集、分析研究之準備及結果之分配等。

每個會員國應充分認識增進生產方法與開發人群能力之重要性，例如透過教育、職業輔導與訓練、保健服務與住宅，及應在這些不同目的之支出上，尋求與維持適當之平衡。

每個會員國應採取必要之措施來協助勞工，包括青年人及其他新進勞動力，尋求適宜的與生產性的就業機會，並協助他們適應於變動之經濟需求。

在應用本建議書時，應特別參考一九四九年之職業輔導建議書，一九六二年之職業訓練建議書，及一九四八年之就業服務公約與建議書。

就業政策應於全面經濟與社會政策架構內協調與實施，包括各國視作政策工具之經濟規劃與設計。

每個會員國應與某些地區有關雇主、勞工及其組織相互協商有關之自治權與責任，檢視就業政策與在經濟與社會政策範圍內之其他主要決策間之關係，以達成促使其相互增強之目的。

對於有工作能力，而在於合理之短期內無法適當輔導就業之求職者，政府應予以詳查並公開說明將如何配合其需要。

每個會員國應依其有效資源與經濟發展層次，儘可能同意採取社會安全領域與本建議書第五段之國際標準，以協助失業者與低度就業者於失業期間配合其需要，並協助其本身及其眷屬適應於進一步有用之就業機會。

參、就業政策之一般及特別措施一般考慮

由於經濟景氣波動所產生之就業問題，對於結構變動與特別是經濟景氣不適當之層次，應以下列方式處理：

一、一般之經濟政策措施。

二、直接與個別勞工或勞工團體就業有關之特別措施。

適當措施之選擇及其時間之分配，應基於分辨不同失業類型成因之觀點小心研究。

長期之一般措施

一般經濟措施應促進繼續擴充經濟擁有合理之穩定程度，以提供特別就業政策措施成功之最佳環境。

短期之一般措施

短期措施應避免與經濟活動不適當層次有關之一般失業或低度就業之危機，及抵銷與就業市場缺乏平衡有關之通貨膨脹之壓力。在這些情況出現或即將出現危機時，應採取適當之加強行動，以減少民間消費、民間投資及政府通貨或投資支出。基於就業對策時間分配之重要性，為對抗不景氣、通貨膨脹或其他不平衡，政府應配合國家憲法，賦予允許介紹這些措施或各種簡短通告之權利。

特別措施

應規劃與採取平息就業季節波動之措施，特別應採取行動，擴展季節性職業勞工對生產與服務之需求，整年趨於平穩，或為這些勞工創造補充性職業。

應規劃與採取避免因結構變動所引起失業或低度就業成長危機之措施，並促進生產與就業對這些變動之適應。

為了本建議書之目的，「結構變動」一詞，意指需求改變形式之長期與實質變動，新供給來源之危機，全國或外國（包括來自較低成本產品國家物品之供給），或新產品技術，或勞動力數量之變動。

為適應結構變動所採措施之雙重目標應為：

- 一、從經濟與技術進展獲致最大之利益。
- 二、保護因結構變動致影響就業之財務或其他困難之團體與個人。

為達成此目的，會員國應建立適當之財務計劃，以協助勞工尋找適合他們之新職業。

這些計劃應包括：

- 一、有效之就業服務之運作，應考慮一九四八年之就業服務公約與建議書之規定。
- 二、規定或鼓勵勞工接受訓練與再訓練，以獲得在擴充性職業方面繼續就業所需之資格，應考慮一九六二年之職業訓練建議書之規定。
- 三、有職缺之地方提供適當之住宅與社區設施，及由雇主或公共基金為勞工及其眷屬提供遷移補助金，充分合作。

在某些國家應採取特別優先之措施，以解決逐漸嚴重之青年失業問題。為青年人安排正視一九四八年之就業服務公約與建議書、一九四九年之職業輔導建議書、及一九六二年之職業訓練建議書等之規定，並應充分考慮結構變動之趨勢，以確保與經濟變動需求有關青年能力之發展與運用。

對於因結構變動或其他原因遭遇特殊困難者，如高齡勞工、殘障者及其他改變住處或職業有特別困難者，應採特別措施以配合其需要。

應特別注意落後地區及結構變動影響多數勞工地區之就業與所得需要，以便促進全國各地經濟發展更趨平衡，從而確保所有資源之充分利用。

當異常規模之結構變動發生時，本建議書之第十三至第十七項所提供之措施，可能需要配合避免大規模、突然易地、擴展變動影響範圍，或經過一段合理期間後

再變動等措施。

面臨這些情況時，政府應與有關單位協商，儘早考慮決定最佳之暫時與特別性質之對策，以促進適應於產業結構之變動，並據以採取行動。

應設立適當之機關，具備有關處理本建議書第十三至第十八項任務之明確分工，以促進生產與就業適應於結構變動。

就業政策應考慮技術進展與改善生產力之結果，可能增加更多休閒與密集教育活動之共同經驗。

應藉著適於全國實際情況與每個行業情況之方法，致力於利用這些可能性；這些方法可包括：

一、在一九六二年之減少工作時間建議書之架構上，在不減少薪資之下減少工作時間。

二、較長之帶薪休假。

三、後來新進之勞動力，應與更高深教育與訓練相結合。

肆、經濟低度發展之就業問題(投資所得政策)

在發展中國家，就業政策應為促進成長與全國所得公平分享政策之主要因素。

基於達成生產、投資與就業快速擴充之觀點，會員國應尋訪雇主、勞工及其組織之觀點與主動參與於國家經濟發展政策之精心經營與利用，及社會政策之不同層面，以配合一九六〇年之諮詢(企業與國家層次)建議書。

這些國家中因資本不足致就業機會缺乏，應採取適當之措施，基於增加生產性投資而無偏頗國家主權或受益國家之經濟獨立之觀點，擴充國內儲蓄與鼓勵財源自其他國家與其他國際機構流入。

為了理性地提供有效資源給這些國家，並儘可能地增加就業機會，這些國家亟需與其他國家，特別是在相同地帶之國家，結合其投資及其他發展努力。

企業就業之促進

會員國應考慮基於有效原始資料與力量、與國內外市場需求變動型態相關、與利用現代技術與適當研究之公民營企業廠商之最高需求，以創造長期之額外就業機會。

會員國應致力於在平衡經濟之架構上，確保成品之最高經濟生產，運用地方人力，以達成企業發展階段。

應特別注意採取促進有效與低成本生產、經濟多樣化及平衡地區經濟發展等措施。

除了促進現代企業之發展，會員國應藉著下列屬於技術條件之措施，開拓擴充就業機會之可能性：

一、創造與推動需要更多勞力之貨物與服務之生產。

二、在一些更為有效利用可用資源之環境中，推動更為勞力密集之技術。

應採取下列措施：

一、促進更充分利用現存之企業容量，以配合國內外市場之需求，例如，藉著廣為介紹多元輪班制，有關為夜間輪班勞工提高娛樂措施，訓練主要人員足夠數量，以允許多元輪班之有效運作。

二、創造手工藝與小規模企業，以協助他們適應於高技術變動之市場情況，並能提供增加就業機會而無須依賴這些保護措施或特別優惠，致阻礙經濟成長；為達成此目的，應鼓勵發展合作，並致力於建立小規模與大規模企業間之補充關係，以發展企業產品之新市場。

鄉村就業之促進

在一項整合之全國政策之架構上，這些國家常有鄉村低度就業之情形，應特別強調廣泛基礎之方案，藉著措施、制度與技術之結合，充分依賴有關人員之努力，以促進鄉村部門之生產性就業。

這種方案應以自然現象，流行，及鄉村低度就業之地區分布之適當研究為基礎。主要目標應在於創造有利於充分運用鄉村發展之地方人力以促進生產力及生產品質之誘因與社會環境。

應特別注意致力於促進農業與動物畜養之生產性就業機會之需要。

促進鄉村部門生產性就業之制度性措施，應包括農地改革，以適應於國家之需求，包括土地改革與土地享有數之改進；土地稅賦方法之改革；信用設施之擴張；市場設施改善之發展；及生產與銷售合作組織之促進等。

人口成長

這些國家之人口成長迅速，尤其是在經濟已有重大壓力之國家，應研究影響其人口成長之經濟、社會與人口統計等因素，以接受在就業機會成長與勞動力成長間有較好平衡之經濟與社會政策為目的。

伍、雇主、勞工及其組織之行動

公民營事業之雇主與勞工及其組織，應採取所有實際之措施，以促進達成與維持充分的、生產性的與自由選擇的就業。

特別地，他們應：

一、相互協商，且當適當之主管機關、就業服務或類似之機關，儘可能事先達成共同努力滿足適應於就業情況之變動。

二、研究經濟、就業情況與技術進展之趨勢，在適當時機，由政府與公民營企業提議適當行動，以在就業安全一般利益與勞工就業機會之架構中保護之。

三、促進更廣泛瞭解經濟背景、特殊行、職業、地區就業機會變動之理由，職業別、地區別人力流動之需要性。

四、致力於創造無損於國家主權、經濟獨立成結社自由之氣候，將鼓勵來自國內外對於國家經濟成長有積極效果之資源，增加投資。

五、提供或尋求提供如訓練、再訓練及有關財政利益之設施；

六、推動與充分就業、經濟成長、改善生活水準與金融穩定之目標相吻合之薪資、福利與價格政策，且不能危及由雇主、勞工及其組織所追求之合法目標；及

七、尊重就業與職業機會平等與待遇之原則，考慮一九五八年(就業與職業)歧視公約與建議書之規定。

與在企業或有關國家經濟與社會環境層次之勞工組織及(或)勞工代表協商與合作應由企業採取反失業之措施，以協助勞工尋找新的職業、增加就業機會，及減少失業之影響；這些措施可以包括：

一、為企業內之其他職業再訓練。

二、企業內之轉業。

三、小心檢視與行動，來克服障礙，以增加轉換工作。

四、儘早注意就業終結之勞工，適當地通知主管機關，並以某些所得保護方式，照顧就業終結之勞工，考慮一九六三年終止僱用建議書之規定。

陸、促進就業目標之國際行動

會員國基於政府間與國際組織之適當協助，應以國際合作行動促進就業目標，並應以其內部經濟政策，尋求避免在其他國家，包括發展中國家就業情況與一般經濟穩定之不利效果。

會員國應致力於擴充國際貿易，以作為促進經濟成長與開拓就業機會之手段。特別地，他們應該採取所有可能之措施，以減少國際貿易、薪資平衡與流動性問題之波動，在就業層次不公平之影響。

工業化國家應以其經濟政策，包括經濟合作與擴充需求之政策，考慮在其他國家，特別是在開發中國家，增加就業機會之需求。

他們應該儘速依其所允許之環境，採取適當措施，以適應發展中國家能經濟生產之製造、加工、半加工與原始產品進口之增加，以促進雙邊貿易與在出口生產方面增加就業機會。

與國家移出與移入之經濟需求相一致之國際就業勞工之移民，包括從發展中之國家至工業化國家之移民，應考慮一九四九年就業移民公約與建議書(修正案)與一九六二年待遇平等(社會安全)公約之規定，並予以促成。

在透過多邊與雙邊途徑之國際技術合作中，應特別注意發展主動就業政策之需要。

為達成此目的，這種合作應包括：

一、將有關就業政策與就業市場組織之建議，當作總體發展規劃和計劃的必要組成部份。

二、培訓地方合格人員，包括技術人員與管理人員訓練之合作。

有關訓練之技術合作計劃，應以提供發展中國家在該國或地區內具有適合訓練設

施為目標。他們也應包括提供適當之設備。當作補充之措施，工業化國家也應提供發展中國家全國訓練之設施。

會員國應致力於促使於適當期間內，包括來自政府與非政府部門之開放就業，並開放給發展中國家各種就業政策領域之高級專家。這些努力應包括讓這種開放對有關之專家有吸引力。

在準備與執行技術合作計劃時，有關國家應尋求雇主與勞工組織之積極參與。

會員國應鼓勵技術進展之國際交換，藉著如證照制度與其他企業合作之形成，以達成增加生產力與就業機會之目的。

外國擁有之企業應藉著僱用與訓練地方職員，包括管理與督導人員，以配合其員工之需要。

應以地區為基礎，適當地安排有關就業政策之定期討論與經驗交換，特別是發展中國家在國際勞工局適當協助下之就業政策會議。

柒、有關應用方法之建議

在應用本建議書之規定時，國際勞工組織每個會員國及有關之雇主與勞工組織應儘可能地遵循在附錄中有關應用方法之建議。

附錄

有關應用方法之建議

一、就業政策之一般與特別措施

每個會員國應：

一、繼續研究勞動力之數量與分佈，失業與低度就業之性質、程度及其趨勢，通儘可能包括分析

(一) 勞動力依年齡、性別、職業群、資格、地區與經濟活動部門之分布，及其未來之可能趨勢；人口統計因素之影響，特別是其迅速人口成長之發展中國家，及其技術變動對這些趨勢之影響。

(二) 當前與在未來不同時期，不同經濟部門、地區與職業群，有效生產性就業機會之數量，並應考慮預測需求與生產力變動。

二、特別致力於透過普查與抽樣調查，改善這些研究所需之資料。

三、執行與推動經濟活動當前指標之蒐集與分析，國內外企業不同部門新技術改革趨勢之研究，特別是有關自動化之研究，以達成分辨短期波動與長期結構變動之目的。

四、儘早並充分詳述就業、低度就業及失業之短期預測，以提供預防或解決失業或勞力不足儘速行動之基礎。

五、執行與推動在其他國家就業政策之研究方法與結果。

會員國應致力於提供有關由國際勞工局與其他機構所從事有關就業情況研究結

果之資料，包括自動化影響之研究，以作為團體交涉之用。

就業政策社會目標之達成，需與其他經濟與社會政策措施合作，特別是影響下列情況之措施：

一、投資、生產與經濟成長。

二、所得之成長與分配。

三、社會安全。

四、財產與金融政策，包括反通貨膨脹與外幣交換政策；及

五、國家間貨物、資本與勞力更自由流通之促進。

包括反通貨膨脹與外幣交換政策；及國家間貨物、資本與勞力更自由流通之促進。

為達成促進生產與就業之穩定性，應考慮更加應用財政與準財政措施，使用自動穩定影響與維持消費者所得與投資滿意水準之可能性。

為穩定就業之措施，可以進一步包括：

一、有關稅率與投資支出之財政措施。

二、藉著適當之金融措施，刺激或限制經濟活動。

三、增加或減少公共工程或其他基礎性質公共投資之支出，例如道路、鐵路、港口、學校、訓練中心與醫院等；會員國應於高就業期間，規劃有用但可延期之公共工程計畫，準備於經濟不景氣時再付諸實行。

四、更具特色之措施，如增加政府對於在經濟不景氣時，惟恐誘發活動層次暫時衰弱之特別行業分支之指揮。

對於夷平就業季節性波動之措施，可以包括：

一、應用新技術促使缺乏這些技術致無法實施之工作變成可能。

二、訓練季節性職業勞工補充職業之技能。

三、規劃反季節失業或低度就業；特別注意有關建築與營造方面不同主管機關與民營企業之合作活動，以便確保配合勞工繼續就業活動之需要。

結構變動之結果，依本建議書第十六段有關人員之分類，將可能遇到特殊困難，應有主管機關確信並建議適當之行動。

應採取適當措施，為這些團體提供適當之工作，並減少其痛苦。

在此種情況中，高齡勞工及殘障勞工在適應結構之變動中，將面臨較大困難，應在社會安全體系之架構內，為其提供適當之福利，包括在正常規定年齡之下，適當之退休給付。

當結構變動影響大量勞工集中於特定地區，尤其是假如於競爭性強之地區整體來說不適當時，會員國應提供有效之誘因，並請教雇主與勞工代表，鼓勵個別企業基於整體地區發展政策，提供地區額外之就業機會。

為達成此目的，可採取之措施包括：

一、現行企業之多樣化或新行業之獎助。

- 二、公共工程或其他公共投資，包括公營企業之擴充與設立。
 - 三、對於新企業設立之條件給予建議與提供資料。
 - 四、促使這些地區更易吸引新企業，透過基礎工程之再發展或改善，或透過特別貸款便利、暫時補助或暫時予以稅賦特准，或企業資產之提供等。
 - 五、優先考慮政府指揮之分配。
 - 六、適當地致力於鼓勵過剩企業之集中。
- 這些措施應依不同地區就業型態，其資源、接近市場、及其他經濟因素之考慮，以作適當之提供。
- 特殊待遇地區之範圍，在可能影響其他鄰近地區之小心研究之後，再作界定。

二、有關經濟低度發展之就業問題

為擴大國內儲蓄與鼓勵來自其他國家財源流入，以達成增加生產性投資，可包括下列措施

一、配合一九三〇年強制勞動公約及一九五七年廢除強制勞動公約之規定，在適當之最低勞動標準體系之架構中，並與雇主、勞工及其組織協商，以不足資源之最低補充物，利用可用勞力，以增加資本形成率。

二、引導來自非生產性使用之儲蓄與投資計劃性使用，以促進經濟發展與就業。

三、擴大儲蓄之措施：

- (一) 透過有關為維持適當誘因所需非主要消費之縮減；及
- (二) 透過儲蓄計畫，包括納費制之社會安全計畫與小額儲蓄計畫。

四、發展地方資本市場，以促進儲蓄轉換成生產性投資。

五、鼓勵來自國外投資合理營利部分國家之再投資，及恢復與避免國家資本之外流，以達成指導其成為生產性投資之目的。

藉著鼓勵勞力密集生產與技術以擴充就業之措施可包括：

一、藉著下列方式以推動勞力密集生產方法：

- (一) 研究增加現代勞力密集作業之效率。
- (二) 研究與發布有關勞力密集技術，特別在公共工程與營造方面之資料。

二、對有關企業之進口與配，給予稅賦特准與優惠待遇。

三、充分開拓勞力密集營造工作技術、經濟與組織之可能性，例如多目標河谷發展計畫及鐵路與公路之建造。

在決定某項特殊產品或技術是否為勞力密集時，不僅應注意其最後過程，且應包括所有生產階段，包括原料、能源及其他設備，所使用資本與勞力之比例；也應注意產品將分別產生增加勞力與資本需求可用性之比例。

本建議書第二十七段所提供者之外，為促進鄉村部門生產性就業之機構措施，可以包括配合一九三〇年強制勞動公約與一九五七年廢除強制勞動公約之規定，以喚起有關人員，特別是雇主、勞工及其組織積極參與於規劃與執行地方經濟與社

會發展計畫，以鼓勵這些計畫善加運用地方人力、物力與財力資源，以避免閒置浪費與非生產性之使用。

在鄉村發展中更為充分運用適合地方環境之地方人力之方法可以包括：

一、地方資本營造計畫「特別是有助於快速增加農業生產之計畫，就如中小規模之灌溉與排水道工程，倉儲設施與支線道路之營造，及地方交通之發展等。

二、土地發展與徙置。

三、更替勞力密集之耕作方法，動物畜養之擴充，及農業生產之多樣化。

四、其他生產性活動，如林業與漁業之發展。

五、鄉村社會服務，如教育、住宅與保健服務之促進。

六、鄉村地區有發展潛力之小規模企業與手工藝之發展，如地區所需農業產品地方加工，及簡單消費者與生產者貨物之製造。

履行本建議書第五條之規定，及考慮一九六二年職業訓練建議書之規定，發展中國家應致力於根絕所有部門勞工之文盲，並推動職業訓練，以及為科學的、技術的與管理的人員，提供適當之專業訓練。

應考慮訓練指導人員與勞工之需要，以促使農業之改善與現代化。

第一二三號建議書：就業（有家庭責任之女性勞工）、一九六五年

第一二四號建議書：最低年齡（地下工作）、一九六五年

國際勞工組織大會。

經國際勞工局理事會之召集，於一九六五年六月二日在日內瓦舉行其第四十九屆會議。

經議決採納一九六五年最低年齡(地下工作)公約，及議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關開始礦業地下工作最低年齡之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九六五年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九六五年最低年齡(地下工作)建議書：

基於本建議書之宗旨，「礦業」一詞係指任何企業，不論其為公營或民營，祇要是其僱用人員在地下工作，採取地面以下之任何物質。

本建議書規定係有關礦業之地下職業或工作，包括採石場之地下職業或工作。

如開始擔任礦業地下職業或工作之最低年齡低於十六歲，則應從速採取有效措施，促使該一年齡提高至標準規定。

開始擔任礦業地下職業或工作之最低年齡應逐漸提高，以便達到十八歲之最低年齡。

各會員國應在其可能範圍內努力達成本段第一項中所述之目標，尤應考慮礦業地下工作所有之危險及教育設施之發展，包括未來礦工之職業訓練，離校之最低年齡，及進入其他工業行業之最低年齡與有關之因素。

受僱擔任礦業地下工作者之年齡應在一九六五年最低年齡(地下工作)公約規定之年齡及各會員國規定與不低於十八歲之較高年齡兩者之間年齡，但其受僱須基於下列理由：

在具有該工作所需技術知識與實地工作經驗之人士輔導下擔任學徒或參加有系統之職訓計劃；

在主管機關所決定有關容許之職業與工作地點及將施行之系統化醫療與安全輔導之條件下擔任該項工作；如本段規定適用之受僱青年已完成學徒訓練或其他有系統之職業訓練，則其始可依照第二項規定條件受僱抱任此一地下工作。

下列為有關礦業地下職業或工作最低年齡之特殊規定：

有害健康之某些類別工作；

有害健康之某些規定條件；及

有害勞工及其他人員安全之某些類別工作。

各會員國之主管機關應決定前述之工作與條件，並應明文規定適合其需要之最高最低年齡，但該一年齡決不能低於十八歲。

各會員國應採取有效措施解決希望擔任礦工，但因擔任該項工作之最低年齡高於

離校之最低年齡，致使其無法擔任該項工作者之問題。此等措施應有關其國內所有青年之教育與訓練措施，或與其相互整合施行。

依照本段第一項規定施行之措施應包括下列所述一項或多項措施：

有適合訓練之地面工作；

使有關人員有能力擔任未來職業之地面職業教育與訓練；

進一步教育與職業輔導；

提高離校之最低年齡。

各會員國之主管機關應在依照本建議書規定決定執行有關政策及採納有關規則之前，先與有關雇主及勞工組織進行諮商。

第一二五號建議書：青少年工健康檢查（地下工作）、一九四六年

國際勞工組織大會：

經國際勞工局理事會之召集，於一九六五年六月二日在日內瓦與行其第四十九屆會議，及

特別提及適用礦業及含有青年就業條件條款之現有國際勞工公約與建議書有關規定，及

認為在某些方面需有額外標準，及經議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關青年擔任礦業地下工作條件之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式、

爰於一九六五年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九六五年青年工作條件（地下工作）建議書

壹、定義

基於本建議書之宗旨，「礦業」一詞係指僱用工作人員在地下工作，採取地面下物質之任何民營或公營企業。

本建議書有關礦業地下職業或工作之條款包括採石場之地下職業或工作。

貳、執行方法

各會員國應以其國家法律或規章、團體協約、仲裁決定、或法庭裁決、或符合其國家慣例與國情之任何方式使本建議書發生效力。

參、衛生、安全及福利

受僱或將受僱擔任礦場地下工作青年之訓練計劃應包括有關勞工在礦場曝露於有害健康與安全之危險、衛生與急救，及防護健康與安全所採取預防措施之實務與理論教學。此類教學應由在前述方面學有專長者提供。

當雇主僱用青年勞工擔任礦場地下工作時，雇主應告知其所僱勞工有關該項工作所涉及之意外事故與災害之危險，防護措施與設備，安全規則，及急救方法。雇主應每隔一段時間就應向其勞工重述前列危險與防護要點。

負責安全之官員、安全代表、安全與衛生委員會與其他有關安全與衛生之內部團體，及全國檢查服務，皆應特別注意有關防護受僱擔任礦場地下工作青年勞工生命與健康之措施。

此類措施應包括規定各礦場擬訂及推行實際安全計劃，如：

一、採取有效行動，保證預防及矯正有危險之環境與自然條件；

二、為勞工訓練、檢查及意外事故研究與預防提供合適工具與設施；

三、當防護服裝與設備因工作性質與情況而損壞後，雇主應撥發經費補充及更新該等服裝與設備，以供青年勞工使用；及採取有關防護青年勞工安全與健康之任何其他措施。

四、為了經護受僱擔任礦場地下工作青年之良好健康與正常發育，所有有關措施均應基於下列目的

一、鼓勵青年勞工參加娛樂活動，包括各項運動；

二、為遵守核准之衛生標準，應保證調換房間與淋浴設施，且在可能情況下，該等房間與設施應為十八歲以下者專用，以便與成年勞工所使用之房間與設施分離；及

三、如情況顯示青年勞工必須有適合其發育階段所需之飲食，則應鼓勵其自行處理額外食物與餐飲設施。

肆、帶薪之每週休假與年假

受僱擔任或正在擔任礦場地下工作之十八歲以下青年，每工作七天，就應有資格享有不少於廿六小時之連續每週休假。

每週休假時間應逐漸延長，以便達到至少四十八小時之目標。

每週休假時間之中應有一天為傳統、或國家或地區習俗指定之休假日。

受僱擔任或正在擔任礦場地下工作之十八歲以下青年不應受僱擔任每週休假期間之任何工作。

受僱擔任或正在擔任礦場地下工作之十八歲以下青年，每工作十二個月，就應有資格享有不少於廿四個工作天(等於四個工作週)之帶薪年假。

公共與習慣假日及因疾病所停工天數不應計算在帶薪年假中。

雇主應保管有關其所僱擔任礦場地下工作之十八歲以下青年個人資料記錄，以供檢查人員調閱；該等記錄之中應記載有關青年勞工之：

一、出生日期，可能時應有正式證明；

二、每週休假時間；及帶薪年假時間。

三、如勞工代表提出請求，雇主就應為其提供本項第一款中所述之有關青年勞工個人資料。

伍、訓練

主管機關應依照一九六二年職業訓練建議書所述之原則採取有效措施，保證受僱或將受僱擔任礦場地下工作之青年應：

一、利用學徒或適合國家情況之其他訓練方式，接受有系統之職業訓練，以便其有能力擔任受僱之工作；

二、在符合國家情況需要下，享有接受進一步技術訓練之機會，藉以增進其職業能力，但此項訓練不應損及其健康與福利；

三、有接受進一步地面教育與訓練之機會，以便使其有適應礦業之技術變遷及其他方面之能力。

陸、諮商

各會員國之主管機關在依照本建議書規定採取一般施行政策與有關規則之前，應先與有關雇主及勞工組織大多數代表進行諮商。

第一二六號建議書：職業訓練(漁民)、一九六六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六六年六月一日在日內瓦舉行其第五十屆會議，及

特別提及一九六二年職業訓練建議書之規定，及

認為在施行該建議書時，漁民職業訓練應為相當其他行業所規定之標準，及

進一步認為漁民職業訓練之基本目標應為：

改進漁撈工業之效率及促使全民認識漁業對全國經濟之社會與經濟重要性；

鼓勵大量人才投入漁業；

提供訓練與再訓練之機會與設施，以便滿足漁業所有各類工作之最新興計劃人力需要；

協助受訓人員在完成訓練後擔任各類漁業工作；

協助受訓人員提高其生產力及所得能力；及

改進漁船船上安全標準，

經議決採納本屆會議議事日程第六項所列有關漁民職業訓練之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九六六年六月廿一日通過下列建議，可稱之為一九六六年職業訓練(漁民)建議書：

壹、範圍與定義

一、基於本建議書之宗旨，「漁船」一詞包括公民營所有，從鹹水海洋漁撈之任何性質之大小船隻，但從事捕鯨或類作業及從事漁業研究與保護之船隻不在此例。

本建議書適用所有漁船船上工作之訓練。

本建議書不適用從事運動或娛樂性漁釣之人員。

二、基於本建議書之宗旨，下列各詞因而具有之意義：

船長：負責指揮漁船之任何人；

副手：行使僅次於船長職權之任何人，包括在任何時間負責此類漁船航行之任何人，但不包括船上駕駛員；

輪機員：永遠負責漁船機械動力之任何人，包括在任何時間負責此類漁船引擎與機械設備運作與保養之任何人；

技術漁民：在漁船上工作之任何有經驗甲板船員，尤指操作漁船，準備捕魚工具，進行捕魚，裝載漁獲、漁獲加工，及漁網與其他漁撈工具修理和保養之任何船員。

貳、全國性計畫與施行

(壹)、計劃與協調

三、在擬訂全國性教育與訓練政策時，凡是已有或有意發展航運工業之各會員國所屬主管機關皆應保證其應建立有關漁民訓練之全面訓練設施網。

四、如國家情況不容許發展訓練各級技術漁民所需之設施，則其主管機關應考慮與其他國家及國際機構合作，共同為不列入全國性訓練計劃內之漁民擬訂其所需之航海訓練計劃。

五、各會員國之主管機關應依據其全國性計劃協調及推動各公私漁民訓練機構之訓練計畫。

各會員國之主管機關應與漁船船主及漁民組織，各教育與漁業研究機構，及擁有漁民職業訓練知識和經驗之團體與個人合作。在開發中國家，由於其漁業研究或發展機構是與其他國家或國際組織合作建立，該等機構應在擬訂全國性計劃過程中扮演一重要角色。

為促進漁民訓練計劃之規劃、發展、協調及執行，主管機關在必要時應組成全國性之政策與執行之聯合諮詢機構，如合適可行，也應建立區域性與地方性之類似機構。

六、主管機關應保證為負責傳播有關訓練與就業機會資料之各類機構，如中小學校、職業輔導與就業諮詢服務，公共就業服務，職業與技術訓練機構，及漁船船主與漁民組織，提供有關漁民訓練計畫及參與漁業工作條件之充份資料。

七、主管機關應保證，漁民職業訓練計畫應充份配合有關漁業工業之任何其他公私計畫與活動。該等訓練計劃尤應確定：

漁業研究機構應為各訓練中心與其他有興趣之團體提供有關其最新漁撈研究成果之資料，並由該等機構與團體轉知從事漁撈之漁民；如有可能，各研究機構應在漁民訓練中心之協助下促成漁民之高級訓練；

利用在職業訓練之前或與其同時提供之一般教育提高漁民社區之教育水平，促進漁民之更大滿足感，及加速技術與職業訓練之同化。

安排與漁船船主及漁民組織合作，以便使完成公私機構訓練課程者優先獲得工作與其努力並重；

安排與漁船船主及漁民組織合作，尤其是在開發中國家，以便使完成公私機構訓練課程者擔任漁船工作，或操作有良好設備之漁船，並協助該等人員以個人方式，或組成合作社方式，或以任何其他合適方式購買及使用漁船；

已完成訓練之漁民人數應相當各會員國所有漁船與設備所需之人數，或計畫中之人數。

(貳)、財務

八、漁民訓練計畫應有系統化之組織及長期財務運作，但須顧及航運工業之現有與已計劃之需要與發展。

在必要時，各會員國之政府應撥發經費補助由地方政府或民間團體施行之訓練計

畫。此類經費補助應採取一般補助；捐贈土地、建築物、示範教材，如小船、引擎，航海設備及其他器械；提供免費講員或補助受訓學員之費用。由政府設立之漁民訓練中心應為漁民提供免費之訓練。此外，依照一九六二年職業訓練建議書第七項第三及第五兩款規定，各會員國應以經費補助方式，協助資窮成人與青年接受訓練。

(參)、訓練標準

九、主管機關應與本建議書第五項第三款所述之聯合團體合作，共同建立及解釋全國適用之一般漁民訓練標準。該等標準應配合有關漁民取得資格證明之全國性規定，尤應顧及下列要求：

參加漁民訓練計畫之最低年齡；

接受訓練人員所需醫療檢查之性質，包括胸部X光檢查及聽力與視力測驗；此類檢查之標準，尤其是聽力與視力測驗，將因有關人員接受甲板訓練或輪機訓練而有不同；

應規定參加漁民訓練計畫之一般教育水準；

漁撈、航海與船舶操縱術、安全、工程、膳食準備及其他教材皆應列入訓練課程中；

受訓人員應經歷之實際訓練量，包括在工廠與海上所花之時間；

各種漁撈工作與資格標準所需之訓練課程之時間長短；

完成訓練後須經過考試之性質；及

訓練機構教職員應有之學經歷。

如不可能訂立適用全國之標準，則主管機關應與本建議書第五段第三項所述之聯合團體合作，共同擬訂建議性標準作為指引，以供擬訂盡可能適用全國之標準時之參考。

參、訓練計畫

各類漁民訓練計畫之課程皆應依據有關漁撈作業之有系統分析，並應由主管機關與本建議書第五項第三款所述之聯合團體共同擬訂之。該等課程應經常檢討，並予以更新內容，以便配合技術發展之需要，為配合即將行使之職責，該等課程應包括下列各項要求：

漁撈技術，必要時應包括電子魚群探測儀之操作與保養，及漁撈工具之操作，保養與修理。

以本課程為目的之漁撈類別與海域所需之航海術、船舶操縱術，及船隻處理方法，包括有關海上預防碰撞國際規則之認識；

船上魚類之裝載，清理及加工；

船隻保養及其他有關問題；

蒸氣機或內燃機（汽油或柴油）或受訓人員須使用之其他設備之操作，保養及修理；

受訓人員須使用之雷達與無線電之操作與保養；

海上安全與漁撈工具處理安全，包括有關穩定性、預藏效應、防火、防水、個人安全、工具與機械防護、纜索安全措施、輪機間安全、救生艇處理、吹氣救生筏之使用，急救措施與醫療照顧，及其他有關問題；

有關漁撈之理論學科，包括海洋生物學與海洋學，因其可為受訓人員奠立接受進一步訓練，或晉級訓練，或將換其他漁撈工作之基礎；

一般教育學科，雖然該等學科之提供祇能採取短期方式，其內容也有一定限制；

漁船冷藏系統、防火設備、甲板絞車與拖絞車、及其他機械設備之操作、保養與修理；

漁艘電力裝置之原理及電動機器與設備之保養與修理；

如訓練機構許可，應提供衛生與體育課程，尤其是游泳訓練；

在完成一般漁撈訓練後，應提供甲板與輪機之專業課程及其他有關學科。

如合適可行，主管機關應建立有關資格證書或文憑之全國標準，使合格人員可擔任船長（各級）；副手（各級）；輪機員（各級）；漁撈技術員（各級）；水手長；技術漁民（各級）；廚師；或其他甲板或輪機間工作人員。

訓練計畫之目的應使學員完成訓練後，取得其所需之資格證明，並與全國資格證明發生直接關係。該等計畫應顧及主管機關所規定有關各級資格證明所需之最低年齡與最低專業經驗。

如並無全國性資格證明考試或並無有關所述工作之全國性資格證明考試，則訓練課程應訓練受訓人員擔任前述之各項工作。所有順利完成該等課程之學員應領取有關課程之文憑。

所有訓練計畫應能訓練漁民擔任有關國家漁船船隊所用船隻——包括遠洋漁船——之船長與輪機員之職位。

如能適所用船隻之需要，訓練計畫應提供大學水準之漁撈與航海課程，以便達到商船職員訓練計畫之水準，因後者也提供有關漁船方面之訓練學科。

各類訓練計畫之期限應能使受訓人員完成既定之課程及參照下列要素予以決定：與課程設計有關之船上工作所要求之訓練水準；

修習此一課程之受訓人員所需之年齡標準及一般教育水平；

受訓人員之過去經歷；及

依照已有之訓練標準，在有關國家中訓練出合格漁民之迫切性。

教職員應具有廣泛一般教育，理論性技術教育，及有關漁撈之實際經驗。

如不可能聘請到具有前述條件之教職員，則應聘請到有實際漁撈經驗及有資格證明之人員擔任訓練計畫之教員。

如不可能聘請到具有實際漁撈經驗之專任教員，則應聘請到具有該等經驗之人員擔任兼任教員。

所有教員都應有教學能力及受過主管機關之師資訓練。

(肆)、職前訓練

在漁民社區中，各會員國應採取一九五九年最低年齡（漁民）公約規定之措施，教學童提供職前訓練，包括初級船舶操縱術，基本商業漁撈技術，及航海原理之實際訓練，祇要該一訓練符合有關國家之國情。

(伍)、有關工作中漁民之短期課程

各會員國應為工作中漁民提供其所需之訓練課程，以便增進其技術知識與技巧，改進其漁撈與航海技術，及使其有晉升資格。

為工作中漁民提供之訓練課程尤應具有下列各項目標：

以提供可資晉級之高級專業訓練補充基本長期課程之不足；

在漁區中提供最新漁撈技術訓練；各類新型引擎與漁撈工具之操作，保養及修理；在必要時，包括製造漁撈工具之技術；

為不能參加基本長期訓練課程之漁民提供各級訓練；

在開發中國家提供速成訓練。

訓練課程之期限應短，並應視為基本長期訓練計畫之補助訓練，而非其替作品。將講師與示範教學設備輪流送至各漁民訓練中心，進行流動教學之訓練課程，尤應包括下列各種訓練活動：

夜間訓練課程；

在暴風雨季節及漁撈淡季時提供之季節性課程；或

為暫時短期離職之漁民提供日間課程。

應採取一切可行措施協助工作中漁民參加岸上之短期訓練課程。

當工作中漁民在岸上參加短期課程訓練期間，有關機構應為其提供補助性之訓練津貼。

如為工作中漁民提供之長期課程與短期課程不能滿足訓練需要，尤其是偏僻地區中之需要，則應採取下列方式補助該等課程之不足；

利用特別無線電與電視課程與節目為漁民提供最新漁撈消息；

提供可滿足工作中漁民需要之特殊函授課程，並安排各學習小組定時赴訓練學校接受面授；

研究工作人員與延伸教育工作人員定期親赴各漁民社區訪問。

肆、訓練方法

漁民訓練計畫所採用之訓練方法應充份發揮其應有效果，但須顧及課程之特性、學員之經驗、一般教育與年齡，及可用之示範設備與經濟支持。

需要學員積極參與之實務訓練應為所有訓練中最重要之一環。

所有訓練機構所用之訓練漁船應提供有關漁撈技術、航海術、船舶操縱術、引擎操作、及其他有關學科之教學，該等訓練漁船應為學員提供實際漁撈操作。

祇要可能，訓練漁船應配屬於提供高級訓練之技術學校。

合適之示範設備，如各類引擎、漁撈工具、漁船模型、工作設備，及航海儀皆應用於訓練中。

祇要可能，各訓練計劃應與漁業研究機構合作製作此類設備，包括最新漁撈工具與航海儀器。

此類設備之選擇應參照受訓學員須使用之漁撈工具、漁船及引擎。

影片與其他視聽教具雖在某些情況中有其功用，但不應以其取代受訓學員正在使用之示範設備。

訓練計畫組織受訓學員實地訪問有現代或特殊設備之漁船，漁業研究機構，或遠離其學校之漁民訓練中心。

訓練計畫應使受訓學員有機會往海上商業漁船上接受實地訓練。

視為訓練課程一部份之理論訓練與一般教育應與漁民所需之理論與實務知識發生關係，並在可能時，與實務訓練相互整合。

伍、國際合作

各會員國，尤其是開發中國家，應彼此合作，共同促進其漁民職業訓練。

在必要時，此類合作應包括：

在國際組織或其他國家協助下，爭取及訓練所需之教員，以便改進漁民訓練水準；

與其他國家合作，設立聯合訓練機構或漁業研究機構；

為來自其他國家之初級與高級學員提供訓練，並選派初級與高級學員至其他國家受訓。

組織有關人員、資料及教材之國際交換計畫及舉辦國際研討會與研討小組會議；

為其他國家之航海訓練學校提供合格及有經驗之教師。

第一二七號建議書：合作社(開發中國家)、一九六六年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九六六年六月一日在日內瓦舉行其第五十屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關合作社在開發中國家經社發展中所扮角色之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九六六年六月廿一日通過下列建議書，得稱為一九六六年合作社(開發中國家)建議書：

壹、範圍

本建議書適用所有各類合作社，包括消費者合作社、土地開發合作社、農業生產與加工合作社、農村供應合作社、農業市場合作社、漁業合作社、服務合作社、手工藝合作社、勞工生產合作社、勞務承攬合作社、合作節約與信用社與銀行、住宅合作社、運輸合作社、保險合作社、及健康合作社。

貳、有關合作社政策之目標

合作社之建立與成長應視為開發中國家人力發展及經社文化發展重要工具之一。尤應使合作社之建立與發展成為達成下列各項目標之工具：

改進有限資源與機會者之社經文化情況，並鼓勵其主動奮發之精神；

以鼓勵節約、消除高利，及善用信用之方式，增進個人與國家之資本資源；

促使經濟成為以民主方式控制經濟活動，及平等分配盈餘之措施；

以充份利用資源之方式，增進國民所得、出口收入、及就業，如施行土地改革與土地處理系統之目的就是要刷新生產，發展現代工業，及促使地方原料之均勻分佈與加工；

改善社會情況及補充社會服務，尤其是在住宅、衛生、教育、及交通等方面；

協助提高其成員一般與技術知識水平。

開發中國家政府應訂立施行有關經濟、財政、技術、法律，或其他特徵之政策，以便合作社據以接受所屬之協助與鼓勵，而不影響與獨立性。

在設計此類政策時，應考慮到社經條件，有效資源、及合作社在有關國家發展中所扮角色。

如此一政策符合合作社必備之特徵，就應使其與發展計畫整合。

此一政策應接受審查，並應適應社經需要及工技發展之變遷。

如有可能，現有之合作社應與此一政策之訂立與施行有聯帶關係。

開發中國家應鼓勵合作社運動貢獻其力量，共同合作訂立與施行此一政策，並參加具有共同目標之組織。

有關政府應像結合各企業一樣，促使合作社參與訂立國家經濟計畫及其他一般經濟措施，至少在此類計畫與措施影響其活動時，祇要合作社符合該等計畫與措施所有之特徵，就應與其之執行發生聯帶關係。

就以本建議書第十及第九兩項所述之宗旨而言，合作社聯合會應獲授權代表其地方、區域，及全國之合作社成員。

參、有關合作社政策之執行方法

一、立法

各開發中國家應採取所有合適措施，包括現有合作社之諮詢。

查出及消除現有法律與規章中所含對合作社發展有不當限制之規定，如有關其稅捐、執照分配，及會費方面之歧視，或有意忽視合作社之特徵或其運作之特殊規則；

促使未來訂立有關法律與規章時，排除此類不當之規定；

使會計法與規則適用於合作社之特殊情況。

各開發中國家應有合適法律與規章，保障合作社之建立與功能及其運作權，並使其享有與其他企業相關之平等條件，此類法律與規章應適用所有各種合作社。

此類法律與規章應包括下列各項規定：

合作社表現其特性所需之定義或說明，也即合作社是由各方人士志願聚在一起所組成之組織，利用以民主方式控制之組織，公平捐助所需資金，及接受其社員積極參與之企業所產生之利潤與風險，進而達成共同目標；

說明合作社之目標，及其建立與登記，法律地位之修正與解散之程序；

會員之條件，如每股最高金額、股權到期時之保障、全部付款所需之時間，及社員之權利與義務都應詳列於合作社之附則中；

行政、管理與內部稽核方法，及有關機關建立與運作之程序；

負責執行合作社之外部稽核與輔導，及法律與規章之機關。

此類法律與規章中所規定之程序，尤其是有關登記之程序，應盡可能使其簡化實用，以免有礙合作社之建立與運作。

有關合作社之法律與規章應授權合作社自行組成聯合會

二、教育與訓練

各開發中國家應盡量向其人民傳播有關合作社之原則、方法、可能性，及限制之知識。

各開發中國家不僅應在合作院校及其專業中心推行合作社教學，而且也應在下列教育機構中提供此類教育：

高等教育之大學與中心；

教師訓練學院；

農業學校與其他職業教育機構及勞工教育中心；

中等學校；

國民學校；

應鼓勵各級院校組織及運作學生合作社，藉以吸取有關合作社原理與方法之實際經驗。

同樣的，也應鼓勵及協助勞工與藝匠組織執行促進合作社之計畫。

各開發中國家首先應在地方上採取有效措施，協助成人人口了解組織及運作合作社之有關原則、方法，及可能性。

應充份利用各種教學媒體，如教科書、演講、研討會、研究與討論團體、流動教學、有專人輔導之合作企業旅行、新聞、影片、無線電廣播與電視，及其他大眾傳播媒體。此類媒體之採納應適合各國之特殊情況。

應為將為——必要時也為己為——合作社高級或初級職員及其顧問與公關人員提供有關合作社原理與方法之一般與技術訓練。

如現有設施顯有不足，就應建立各種專業院校，由受過專業訓練之教師，或合作運動之領袖，利用適合各國需要之教材提供此類訓練；如無法組織此類專業院校，就應由函授課程，或會計學校、行政學校與商業學校提供有關合作社課程。利用特殊訓練計畫應為有效方法之一，可促進合作社社員之教育及基本與高級訓練；此類計劃應顧及本地文化情況，及促進閱讀能力與初級算術知識之需要。

三、為合作社提供之協助

經費補助：

如有需要，合作社在發起活動，或其成長或轉形遭遇財務困難時，應接受外界之經費補助。

此類經費補助不應損及合作社之利益或其獨立性，及其目的應為鼓勵，而非取代合作社社員之主動精神與努力。

此類經費補助應採取貸款或信用保證貸款方式。

應提供獎助金及捐稅扣減或寬免，尤其是協助：

有關宣傳、推廣，及教育活動；

某種有關公益，且有明確定義之工作。

如合作運動不能提供此類援助，州成其他政府機構，及必要時，也可由有關之民間機構負起此一援助責任。此類援助應有良好協調，以免資源重疊或分散。

獎助金與捐稅寬免或扣減應依照國家法律或規章規定辦理，尤應說明此類補助金額及其用途；貸款及信用保證貸款之條件應視個案而定。

主管機關應保證，此類補助如為貸款方式，則其還款與用途皆應有合適之監督。來自官方或半官方資源提供之補助應經由國家合作銀行之管道，否則也須經由能負起其用途責任之中央合作機構，及必要時，還款也須經由同樣管道；倘若此類

機構尚未建立時，則經費補助可直接發給各合作社。

依照本建議書第二十項第二款之規定，來自民間機構之經費補助應直接發給各合作社。

行政支援：

當合作社之行政管理從開始就是社員及其所選人員之責任時，在合適情況下，通常是開始運作之階段上，主管機關應採取下列措施：

協助各合作社徵選合格職員，並為其支付薪酬；

由合作社支配有資格提供輔導與諮詢服務之人員。

合作社通常都能獲得有關其管理與行政及技術問題之輔導與諮詢服務，且無損其社員與職員之責任與自治權。

此類輔導與諮詢應由合作社聯合會或主管機關提供。

四、執行過程之輔導與責任

合作社應遵守輔導規定，藉以保證其執行之活動都能符合其設立之宗旨及國家法律之要求。

此類輔導最好應為合作社聯合會或主管機關之職責。

合作社聯合會所屬合作社帳務稽核應為該聯合會之職責；若此類聯合會尚未組成，或該聯合會向無能力提供此一服務，則主管機關或有資格之獨立團體就應負起提供此一服務之責任。

本建議書第二十七及二十八兩項所述之措施應予妥善規劃並施行，藉以：

保證合作社應有良好管理與行政；

保障第三方面；

利用實務及嚴格檢查錯誤之方式，為合作社初高級職員提供完成其教育與訓練之機會。

為確保一致行動，應由有資格之中央團體負責促進合作社之功能，提供有關合作社之教育與合作社初高級職員之訓練，及協助其組織與運作。

此類工作之執行應為合作社聯合會之職責；若尚無該聯合會之組織，則主管機關或其他合格之團體應負起推行此類工作之責任。

如情況許可，本建議書第三十項中所述之工作應由專任人員負責施行。

此類工作應由受過專業訓練，尤其是有關此類工作訓練之人員負責施行；此類訓練應由專門機構。或情況許可時，由本建議書第十九項所述之院校所開專門課程提供之。

主管機關至少應一年一次蒐集及出版有關合作社在全國經濟中成長與運作之報告與統計。

如合作社聯合會或其他現有機構之服務不能滿足研究、交換經驗與出版之需要，則在可能情況下就應設立能服務全國或某些區域之特殊機構。

肆、國際合作

各會員國應盡量彼此合作，共同為開發國家中合作社提供援助與鼓勵。

此類合作應包括：

開發中國家彼此間之合作；

某一區域內，尤其是在區域組織體系內國家間之合作；及

具有良好組織合作運動之國家及開發中國家間之合作。

如情況合適，全國合作組織之援助應參與此一合作，及應充份利用國際合作組織與其他有關國際團體協調努力。

合作應擴及此類措施：

如情況可能，應以有關政府與非政府機構之協調計劃方式，為開發中國家之合作運動提供技術援助；

以製作與供應有關資訊、教科書、視聽教具、及類似資料方式，協助草擬有關立法，推動合作教學，及訓練合作社之初高級職員；

交換合格工作人員；

提供獎助金；

組織各種國際研討會與討論團體；

彼此合作交換貨品與服務；

發起有系統研究開發中國家之合作運動之結構、工作方法、及問題。

伍、有關合作社在處理特殊問題時所扮角色之特殊規定

各會員國應承認，在某種情況中，合作社在處理開發中國家之特殊問題過程中應扮演一特殊角色。

本建議書之附錄已提出此類建議，說明如何利用各種合作社施行土地改革及改善受益人之生活水平。

附 錄

由於合作社可成為社經發展與促使農村人口與發展過程結合之重要工具，及其具有教育與文化價值，各會員國應認為，合作社已在土地改革計畫中扮演一重要角色。

在規劃土地改革時，合作社可以作為評估農村人口興趣與問題之工具。合作社也可為農人與農村工作人員提供有關土地改革之資料，並協助其了解此一改革之宗旨、原理、及方法。

各會員國應特別注意發展適合各階段土地改革需要之各類合作社。合作社應協助耕種者有效運用其所有之土地，並促使其社員發揮最大之主動精神與參與。

情況許可時，合適志願式之合作土地用法應受到鼓勵。此類志願方式之範圍甚廣，包括促進組織某些服務與共同農場運作，到土地、勞力、及設備之完全聯營。

如情況許可，以志願方式利用合作社之運作合併小塊農地之聯串應受到鼓勵。如計劃採取合適措施移轉所有權或分割大型土地，則有關土地持有或耕種合作系統之受益人組成之組織應受到及時之考慮。

合作社之設立也應考慮到其與土地處理計畫之關係，尤其有關移居者之土地開墾與改善措施，及聯合服務組織與聯合農場運作。

應鼓勵有關土地改革受益人及其他小農之合作節約與信用社與合作銀行之發展，藉以滿足下列需要：

為耕種者提供貸款、購買設備及其農場必需品；

鼓勵及協助耕種者節省與累積資本；

為農民家庭。包括通常無法貸款之雇工家庭，提供貸款，並鼓勵其推行節約運動；利用為受益人提供貸款之有效管道，輔導此類貸款之運用，及敦促按時償還貸款之方式，協助施行特別政府信貸計畫。

應設發展供應、銷售，或多目標之合作社，藉以滿足下列需要：

以有利條件聯合採購與供應高品質之農場必需品；

為各類農村勞工供應基本家庭必需品；

農產品之聯合調節、加工及銷售。

應設發展合作社，為農民提供其他服務，如聯合運用農場機械、發電設施、家畜飼養、供應家畜與疫病控制服務、設施與灌溉，及穀類與家畜保險。

必要時應鼓勵無土地之農村勞工以志願方式組成勞工承包合作社。

應鼓勵正在進行土地改革地區內之各地農村合作社合併其有經濟利益之活動。

也應及時考慮鼓勵及發展其他種類之合作活動，為農村家庭成員提供全天或部份時間之工作機會(如手工藝品及家庭工業)，及適當分配州(省)主管機關常不願提供之消費品與社會服務(如衛生、教育、文化、娛樂、或運輸服務)。

應利用各種可能方式鼓勵交換及傳播有關土地改革之合作社方法、可能性與限制之資料，好使此類既得經驗為大多數國家所用。

請參閱：

有關非都會區中社會政策公約(第八十二號公約)。

請參閱：

有關工業與全國性政府主管機關及僱主與勞工組織之間合作和諮詢建議書(第一三號建議書)。

第一二八號建議書：有關勞工搬運之最大容許重量建議書、一九六七年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九六七年六月七日在日內瓦舉行其第五十一屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第六項有關勞工搬運最大容許重量之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六七年最大重量公約之不足。

爰於一九六七年六月十八日通過下列建議書，可稱之為一九六七年最大重量建議書：

壹、定義與範圍

基於本建議書之宗旨：

「以手搬運之重負」一詞係指完全由一位勞工搬運之任何重負，包括搬趕及放下之重負；

「經常以手搬運之重負」一詞係指連續或主要是以手搬運重負之活動，通常包括偶而以手搬運重負之活動；

「青年勞工」一詞係指十八歲以下之勞工。

除其他地方另有規定外，本建議書除適用搬運輕負工作外，倘適用經常及偶而以手搬運重負之工作。

本建議書適用所有各種經濟活動。

貳、總則

雇主不應要求其所僱勞工以手搬運可能有害其安全與健康之重負。

凡是被派擔任以手搬運重負服務之勞工應在工作前接受合適之訓練與教育，使其了解搬運工作之技巧，以便保護其健康及預防意外事故。

此類訓練或教育應包括舉起、擔負、放下、卸下，及堆積各類貨物之技巧，並應由合格之人士或機構施行之。

如情況許可，此類訓練或教育之後應有工作輔導，以便保證有關勞工能正確使用其所學技巧。

凡是偶而被派擔任以手搬運重負之勞工皆應接受合適之指導，使其了解如何安全進行其工作。

參、醫療檢查

祇要合適可行，凡是被派擔任正規以手搬運重負之勞工應在工作前接受醫療檢查，以便了解其體能是否適於擔任該項工作。

在必需時，雇主應提供進一步醫療檢查。

本建議書第十及第八兩項中所規定醫療檢查之規則廠由主管機關訂定之。

本建議書第七項中所規定之醫療檢查應發給證明。該項說明除說明受檢勞工之體

能是否適合擔任被派工作外，不應記載任何醫療資料。

肆、技術裝置與包裝

為了限制或便利以手搬運重負之工作，雇主應盡量使用合適之技術性裝置。

以手搬運之貨物應包裝結實穩妥，及在情況許可時，應加上保固之設施，但是項設施不應造成任何傷害之危險；例如不應有銳利邊緣，凸起之處，粗糙之表面。

伍、最大容許重量

在執行本建議書本部份規定時，各會員國應顧及；

勞工之生理特徵，環境條件，又要以手搬運貨物之性質；

會影響勞工健康與安全之任何其他條件。

一、成年男性勞工

如一位成年男工以手搬運貨物之最大容許重量超過五十五公斤，雇主就應促速採取有效行動，使其減至標準重量。

二、成年女性勞工

如成年女工擔任以手搬運工作時，則貨物之最大重量實質上應低於成年男工所搬運之標準重量。

祇要可能，成年女工不應被派擔任正規以手搬運貨物之工作。

如成年女工被派擔任正規以手搬運貨物時，則應遵循下列規定：

如情況許可，應減低成年女工用以舉起、擔負、及放下貨物之時間；

禁止分派成年女工擔任某種特定工作，包括以手搬運特別費力之貨物。

經醫證明已懷孕之女工及其在生產後之十週內不應被派擔任以手搬運重負之工作，如合格醫師認為此類工作將損害其本人或其嬰兒之健康。

三、青年勞工

如青年勞工被派擔任以手搬運重負工作，則所搬運貨物之最大重量應低於同性別成年勞工所搬運之標準重量。

祇要可能，青年勞工不應被派擔任正規以手搬運重負之工作。

如被派擔任以手搬運重負之勞工最低年齡不足十六歲，則有關主管機關應盡速採取有效措施，提高該等勞工之年齡標準。

被派擔任正規以手搬運重負勞工之最低年齡應予提高，以便達到十八歲之最低年齡。

如青年勞工被派擔任正規以手搬運貨物時，則應有下列規定：

如情況許可，應減低青年勞工用以舉起、擔負、及放下貨物之時間；

禁止分派青年勞工擔任某種特定工作，包括以手搬運特別會力之貨物。

陸、保護勞工健康與安全之其他措施

基於醫師之意見及考慮所有有關工作之條件，主管機關應盡力保證，被派擔任以手搬運重負之勞工在工作日或輪班時所耗費之力氣不應損害其健康與安全。雇主應在必要時為其擔任以手搬運重負之勞工提供合適之設施與裝備，以使其用以保障其本身之健康與安全。

柒、其他條款

本建議書所規定之訓練或教育及醫療檢查不應要求勞工支付任何費用。

主管機關應積極推廣有關以手搬運重負之科學研究，包括生物工技研究(Ergonomic studies)，其目的是：

測定職業疾病與異常及以手搬運重負之關係；及

減低以手搬運重負勞工健康與安全所遭受之危險。

以推拉搬運貨物之方法極為普遍，而其造成之肉體緊張也極似以手搬運重負對身體之影響，故主管機關應考慮本建議對此類工作之規定是否符合實際情況之需要。

各會員國應與有關雇主及勞工組織大多數代表諮商後，經由其法律或規章，或符合其國情與慣例之任何其他方法，採取必需之措施使本建議書生效。

各會員國與全國檢查服務及有關雇主與勞工組織大多數代表諮商後，可准許本建議書某些條款之執行有個例外，如重負之性質及工作之情況要求此等例外；如有例外或某類例外時，有關主管機關應詳細說明減少之限制或規定。

各會員國應依照其慣例詳細說明那些人對執行本建議書規定負有義務，及那些機構應負責督導此等規定之執行。

第一二九號建議書：企業內之溝通、一九六七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六七年六月七日在日內瓦舉行其第五十一屆會議，及

特別注意一九五二年企業中合作建議書之有關規定，及思考所需之其他附加標準，

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關企業內溝通之各項建議，並議決此等建議處採取建議書方式，

爰於一九六七年六月十八日通過下列建議書，得稱為一九六七年企業內溝通建議書：

壹、一般考慮

各會員國應採取合適行動，促使有關擬訂及執行企業內勞資雙方溝通政策之政府主管機關、組織、及人員注意本建議書之規定。

雇主與其組織及勞工與其組織應基於其共同利益，承認有利企業效率與勞工希望之企業內部相互了解和信任氣氛之重要性。

應盡量以客觀態度，利用快速傳播與交換有關各種企業生活與勞工社會情況之資料，推廣此一重要氣氛。

由於要發展此一氣氛，資方在與勞方代表諮商後，應採取適當措施推行與勞工及其代表進行有效溝通之政策。

有效溝通政策應能保證，資方在採取有關雙方利益之重大行動或決策前，應為勞方提供充份資料，並舉行勞資雙方之諮詢，但其過程中所洩露之消息不應損及任何一方之利益。

溝通方法不應損及自由結社；此類方法不應使自由選出之勞工代表或其組織產生任何偏見，或減縮勞工代表組織依國家法律與慣例行使之職責。

雇主與勞工組織應進行相互諮詢及交換意見，以便審查已採取措施之得失，進而鼓勵及促進溝通政策之接納，並加強其執行之績效。

如有可能，雇主與勞工組織應訓練有關人員，使其有能力運用各種溝通方法，並熟悉應溝通之主題。

在訂立及執行溝通政策時，資方、雇主與勞工組織，及勞工代表團體都應接受下列第二部份所述規定之指導；在符合國情之情況下，有關政府主管機關也應接受前述規定之指導。

貳、企業內溝通政策之要素

任何溝通政策都應適合有關企業之性質，並應顧及其勞動力之規模、組合、及利益。

由於要實踐其宗旨，企業內部之任何溝通系統在設計上就應能保證其為純正及有規則之雙向溝通：

資方代表(如企業首長、單位主管、及工頭等)與勞方代表之間之溝通；及

企業首長、人事主管、或任何其他資方高級代表、及工會代表、或依照國家法律或慣例、或團體協約規定，能代表有關企業內勞工利益之其他人員之間之溝通。如資方希望利用勞工代表傳佈有關消息與資料，則後者若同意，就應有合適工具，快速無誤地向有關勞工傳達該等消息與資料。

資方在選擇其認為適合傳達該等消息與資料之溝通管道時，應考慮監工與勞工代表職責性質之差異，以免減弱其各自地位。

合適溝通媒體及其時機之選擇應依據其各自特殊情況，並應顧及國情與慣例。

溝通媒體應包括：

以交換看法與消息為目的之會議；

以指定勞工團體為目的之媒體，如監工之佈告欄及人事政策手冊；

大眾傳播媒體，如住宅報紙與雜誌；新聞信及消息與介紹傳單；佈告板；以勞工能了解方式提出之手冊或財務報告；雇員信件；展覽；工廠訪問；影片；幻燈捲片與幻燈片；無線電與電視；

以容許勞工針對企業運作問題提供建議及表達看法為目的之媒體。

欲溝通之資料及其表達方式應予以決定，以便促進彼此深入了解有關企業活動之複雜問題。

資方提供之資料在傳達給勞工代表或勞工時，應顧及其性質，且在可能時，應包括勞工感興趣有關企業運作與未來前途，及勞工現在與未來情況之所有問題，但是項資料之洩露不應損及雙方之利益。

資方尤應提供下列有關資料：

一般工作情況，包括從事工作、調動工作、及終止工作；

企業內之工作說明及特殊工作地點；

企業內之晉升展望及訓練機會；

一般工作情況；

為預防意外事故及職業疾病之職業安全與衛生規則及說明；

調查勞工所受委屈之程序，支配其運作之規則與慣例，及求助其之條件；

人事福利服務(如醫療照顧、衛生、流動餐館、住宅、休閒、及儲蓄與銀行設施等)；

企業內之社會安全或社會救助計畫；

勞工因在企業內工作須遵守之全國社會安全計畫規則；

企業之一般情況及其未來發展計畫或展望；

解釋可能直接或間接影響企業內勞工情況之決策；

資方與其代表間，及勞方與其代表間之諮詢與討論及合作方法；

如某一問題已成為企業中雇主與勞工或其代表協商之主題，或團體協約在高於該企業之階層所決定之主題，則資方應提供有關該問題之明確資料。

第一三〇號建議書：有關調查及解決企業內勞工委屈建議書、一九六七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六七年六月七日在日內瓦舉行其第五十一屆會議，及特別提及處理各種勞資關係之現有國際勞工建議書之規定，尤其是一九五一年團體協約建議書，一九五一年志願調解與仲裁建議書，一九五二年企業階層合作建議書，及一九六三年工作終止建議書，及考慮所需之附加標準，及特別提及一九六七年企業內溝通建議書之規定，經議決採納本屆會議議事日程第五項有關調查企業內勞工委屈之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九六七年六月廿九日通過下列建議書，得稱為一九六七年調查委屈建議書：

壹、執行方法

本建議書應經由國家法律或規章、團體協約、工作規則、仲裁決定，及任何其他符合國情與慣例之方式發生效力。

貳、總則

不論是單獨工作或與其他勞工一起工作，凡是自認有委屈的勞工就應有權利：

訴說此類委屈而不致使別人對其據有偏見；及以合適方法調查其所受委屈。

勞工受委屈之原因不是有關雇主與勞工關係之措施或情況，就是已影響或會影響企業內某一位或某數位勞工工作條件之措施或情況，尤當該等措施或情況似乎有違團體協約或個人工作契約之規定，工作規則、法律或規章、職業習慣或慣例，及經濟活動或國家關注之良好信心原則。

本建議書之規定不適用以修正工作條件與情況為目的之團體要求。

在某些情況中，由一位或數位勞工提出之控訴是要依照本建議書規定方法進行調查之委屈；在其他情況中，控訴乃是要依照團體協約規定，或解決爭議之其他方法予以處理之普遍要求，但兩者間之區別應由國家法律或慣例決定之。

當經由團體協約建立調查委屈之程序或方法時，達成此類協議之有關雙方應在其中增列一規定，即在其有效期間，雙方皆應依照規定方法努力解決勞工所受之委屈，並應抵制有礙解決委屈之任何行動。

企業中之各勞工組織或其代表應在同等權利與責任基礎上，與其雇主或其組織共同合作，依照國家法律或規章之要求」在其企業內建立及執行調查及解決委屈之程序。

為減低委屈個案之數量，有關方面尤應注意良好人事政策之擬訂及其有效運作，更應尊重勞工之權利與利益。

為達成此一政策及解決企業內影響勞工之問題，資方在採取某一決策前應與勞工代表合作。

如有可能，雙方就應依照適合國情，有關企業與經濟活動要求，及保證有關雙方客觀性之方法，在企業內解決此類委屈。

本建議書之規定不應限制勞工直接向勞工主管機關，或向勞工法庭或其他司法機構申訴其委屈之權利，如其權利已為國家法律或規章所承認。

參、企業內之方法

通常受到影響之勞工，不論有無幫助，都會與其頂頭上司直接嘗試解決其所受之委屈。

如此類解決問題之嘗試已失敗，或如此類委屈之性質適合受影響之勞工與主管進行直接討論，則該勞工就有權視其委屈之性質及企業之結構與規模決定是否應向更高層主管申訴。

勞工與雇主自由決定之解決委屈方法，在執行時應能達成該方法所規定之要求。解決委屈之方法應盡可能簡單迅速，並在必要時能適合時間之規定；在執行此類方法時，有關手續應盡量簡化。

有關勞工應有權利直接參加其委屈之解決過程，並在其委屈接受調查過程中，依照國家法律或慣例，有權請求其所屬勞工組織之代表，或其企業中之勞工代表，或由其自選之任何人為其提供協助或代表其發言。

雇主有權請求其所屬雇主組織之代表為其提供協助或代表其發言。

同一企業中所雇之任何人在調查過程中協助受委屈之勞工或代表其發言時，祇要其行為符合解決委屈方法之規定，就有權像受委屈之勞工一樣享有本建議書第二項第二款規定之保障。

有關勞工或其代表，如後者受雇於同一企業中，應有足夠時間參加調查過程，並應享有不因缺工參加調查過程被扣薪之權利，包括法律、團體協約及其他合適方法所規定不受虐待之權利。

如有關各方認為必要，則一切經過應有雙方同意之記錄，且該記錄對雙方同具效力。

應有有效之措施，保證勞工能充份了解此一解決委屈之方法，支配其執行之規則與慣例，及求助此一方法之條件。

任何已提出其委屈之勞工都應充份了解該方法所規定之步驟及解決其委屈之行動。

肆、未解決委屈之調適

如在企業內所有解決委屈之努力都已失敗，為顧及所受委屈之性質，可能還有最後解決方法，如利用下述一種或數種方法解決之。

團體協約所規定之方法，如由有關雇主與勞工組織之代表組成聯合調查小組，或由有關雇主與勞工或其組織指定一人或數人組成志願仲裁；

由主管機關進行調解或仲裁；

求助勞工法庭或其他司法機構；

符合國情之任何其他方法。

有關勞工應給假參加本建議書第十七項所規定之委屈調查。

如向第十七項規定之任何方法求助之勞工所受之委屈在這些解決方法中註明並無不當，則其不應有任何薪資損失，如有可能，雙方應在有關勞工非工作時間內嘗試一切努力。

第一三一號建議書：失能、老年及遺屬給付、一九六七年

國際勞工組織大會：

經國際勞工局理事會之召集，於一九六七年六月七日在日內瓦舉行其第五十一屆會議，並

經議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關修正一九三三年老年保險(工業等)公約，一九三三年老年保險(農業)公約，一九三三年失能保險(工業等)公約，一九三三年失能保險(農業)公約，一九三三年遺屬保險(工業等)公約，及一九三三年遺屬保險(農業)公約之各項建議。並

經確定此等建議應採取建議書方式、補充一九六七年失能、老年及遺屬給付公約之不足。

爰於一九六七年六月廿九日通過下列公約，可稱之為一九六七年失能、老年及遺屬給付建議書。

壹、總則

在本建議書中：

一、「法律」一詞包括任何社會安全規則及法律與規章；

二、「規定」一詞係指由或因國家法律所決定；

三、「依賴」一詞係指假定在某種情況中依賴他人維生之狀態；(註：此詞也作「眷屬」解)

四、「妻子」一詞係指依賴丈夫維生之妻子；

五、「寡婦」一詞係指在丈夫死亡時，依賴其維持生活之婦女；

六、「孩子」一詞包括：

(一)離校年齡以下或十五歲以下之兒童，不論是前者或後者年齡較高；及

(二)在規定年齡之下，卻高於本款第一目所述年齡之兒童，現為學徒或學生，或已罹患慢性疾病，或身有失能因而失去依照規定條件擔任有酬工作之能力；

七、「合格期」一詞係指一段繳納保險費期，或一段工作期，或一段居住期，或指前述任何期之綜合期；

八、「繳納保險費之給付」一詞係指給付之發放是以被保險人或其雇主成在職業活動合格期期間直接繳納之保險費為條件。

貳、被保障者

如有必要及在情況許可時，各會員國應擴大應用其法律為下列人員分期提供失能與老年給付：

一、擔任偶然性工作之人員；

二、所有經濟活動者。

如有必要及在情況許可時，各會員國應擴大應用其法律為下列人員之妻子、子

女，及規定之其他眷屬，分期提供遺屬給付：

- 一、擔任偶然性工作之人員；
 - 二、所有經濟活動者。
- 參、被保障之意外事故

失能之定義應顧及失去擔任有酬工作之能力。

各會員國應依照規定條件為部份失能者提供減額給付。

各會員國應依照規定條件為下列人員提供給付，以便保障已超過規定年齡，但未達領取年金年齡者：

- 一、已確定或假定體能不適擔任工作者；
- 二、非志願失業已有一段時間者；
- 三、基於社會理由，此類措施適用之任何其他類別之人員。

故有關類別之人員因社會理由而適用此類措施，則其可領年金年齡可依照規定條件予以降低。

依照規定條件，減額給付應發給被保障者，但其在使一九六七年失能、老年及遺屬給付公約生效之法律生效時，因高齡未能滿足規定之合格條件，除非依照本公約第十八項規定，給付始可發給高於正常年金年齡者。

如寡婦之遺屬給付權是以到達規定年齡為條件，祇於該年齡之寡婦祇能享有協助與一切便利，包括訓練與就業之便利及必要時再提供給付，以便使其獲得合適工作。

如丈夫已滿足規定合格期之要求，但其寡婦本人都未能滿足遺屬給付之規定條件，則該寡婦應有資格領取有一定期限之津貼或一次發給之死亡給付。

發給寡婦之須納保險費之老年給付或遺屬給付不應在其到達規定年齡後，祇因擔任有酬工作，而予以暫時中止。

依照規定條件，失能及依賴維生之寡婦應像其他寡婦一樣有資格享有遺屬給付。如被保障者在意外事故發生前，就已依照規定條件，完成五年繳納保險期，或工作期，或居住期之合格期，則其至少應有資格領取失能給付。

如青年勞工未達規定年齡，則依照規定條件失能給付不合格期應予以取消或減低。

如失能是由意外事故造成，則依照規定條件失能給付之合格期應予以取消或減低。

如被保障者在意外事故發生前，就已依照規定條件，完成廿年繳納保險期或工作期，或十五年居住期之合格期，則其至少應有資格領取老年給付。

如老年給付是以最低繳納保險費期或工作期為條件，則在意外事故發生前，已依照規定條件，完成十年繳納保險費期或工作期之被保障者至少應有資格領取減額老年給付。

如老年給付是以前所繳納保險費期或工作期為條件，則依照規定條件老年給付金額應予以增加：

如已達年金年齡及完成給付所需繳納保險費期或工作期之被保障者延後其退休，則給付之發給須以自有酬工作退休為條件；

如已達年金年齡及完成給付所需合格條件之被保障者延遲申請給付，則老年給付之發給就不以自有酬工作退休為條件。

領取遺屬給付者至少應具有本建議書第十三項所列有關失能給付之合格條件。

加失能、老年及遺屬給付之發給是以完成繳納保險費期或工作期為條件，則在計算有關人員完成之合格期時，有關給付發給之因疾病、意外事故或產假失去工作能力期及非志願失業期應依照規定條件併入繳納保險費期或工作期之計算。

如失能、老年及遺屬給付之發給是以完成繳納保險費期或工作期為條件，則在計算有關人員完成之合格期時，強迫服兵役期應依照規定條件併入繳納保險費期或工作期之計算。

肆、給付

一九六七年失能、老年及遺屬給付公約第五章所附標準給付表中所列之百分比至少應增加十個百分點。

國家法律應決定有關失能、老年及遺屬給付之最低金額，以便保障受益人之最低生活標準。

失能、老年及遺屬給付之金額應視一般所得標準及生活費用變化進行定期調整。需要常年服務或另一人隨侍服務之年金者有資格領取之給付、補助金或特別給付之金額應依照規定條件予以增加。

有關人員有資格領取之給付不應祇因其離開國境而予以中止。

尚未印製之建議書：

一九三四年失能、老年及遺屬保險建議書(第四十三號建議書)。

也請參閱：

一九四六年有關海員年金公約(第七十一號公約)。

第一三二號建議書：佃農與收成分成佃農、一九六八年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六八年六月五日在日內瓦舉行其第五十二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關改善佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工生活與工作條件之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，及

認為此等建議已構成農業改革問題之一，並應列入更廣泛體系內，及

特別提及聯合國及其專業機構，尤其是國際勞工組織與聯合國糧農組織，已接受聯合國經社委員會之請求，其同注意有關土地改革之所有問題，及

特別提及為使有關土地改革之各類行動成功，聯合國與其事業機構，尤其是與聯合國糧農組織在有關方面之密切合作，因其有關土地改革之主要角色已為聯合國經社委員會所承認，及

特別提及聯合國與糧農組織已合作擬訂下列標準，及繼續保持合作，促進此等標準之實施，藉以雙方努力之重複及增進必需之協調，及

尤其提及各會員國依照國際勞工組織憲章第十九條規定所送之任何報告皆可為聯合國及其糧農組織所用，以便在其有關土地改革之工作申考慮此等報告及聯合國經社委員會所要求有關土地改革之任何報告，

爰於一九六八年六月廿五日通過下列建議書，可稱之為一九六八年佃農與穀物分成佃農建議書：

壹、範圍

一、本建議書適用所有農業勞工，如其：

(一) 繳付現金、實物、勞力，或其合併而成之綜合田租；

(二) 繳付實物田租，包括一定成數之農產品；

(三) 以一定成數農產品為工資，祇要該一工資支付方式未列入適用工資所得者之法律或規則；當該等勞工在其家庭成員協助下耕種其田地，或當其在國家法律或規則規定範圍內使用外來協助耕種其田地。

此後該等勞工稱之為「佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工」。

二、本建議書不適用以固定工資為酬之工作關係。

三、本建議書有關「地主」之規定適用與勞工訂立租賃、穀物分成、或類契約之任何人，不論此人為土地所有人、土地所有人之代表、或有權簽訂前述契約之任何其他人士。

貳、目標

四、社會與經濟政策之目標應為促進佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工之

福祉，及保證其能享有較大程度之生活與工作安定和安全，並考慮需要採用優良農耕技術與充份利用自然與經濟資源及有關國家之財力。

五、各會員國應在不損害地主權利情況下採取合適措施，以使佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工能有管理其田地之較大責任；各會員國在保證充份利用及保持其資源時，應給予該等佃農最大協助。

六、依照各類農業勞工應有可耕土地之一般原則，各會員國應採取符合其社會與經濟發展之措施，協助佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工取得可供耕種之土地。

七、各會員國應鼓勵以志願方式設立與發展可代表佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工利益及可代表地主利益之組織，並為該等組織提供其所需之一切便利。

八、各會員國應承認，如本建議書所述達成第四至第七段所列目標之一切措施納入全國綜合土地改革計畫中，則其更具效力。

參、執行方法

九、如前述政策目標，尤其是第四條中所述之目標，不能以現有租賃契約或勞動法達成，則各會員國應與其有關組織，如無此類組織，則應與有關人員之代表進行諮商後，修正此類法律，或採納特殊法律或規章。

十、各會員國應採取符合其國情之措施與方法，以便：

(一) 保證田租之繳付標準應能：

1. 使有關佃農有符合人類尊嚴之生活水準；
2. 使有關各方有公平合理之報酬；
3. 逐漸擴大勤儉習慣。

(二) 決定第一條第一項第三款中所述人員有資格享有之農產品最低分成；

(三) 在某種情況中調整田租，如土地之價值與價格及產量發生變化；

(四) 延期繳納田租，及在必要時，降低田租，尤當非佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工所能預見，或非其能力所能控制之自然原因造成穀物欠收，或其他災害影響收成時。

十一、主管機關應採取合適措施，預防地主無理要求其佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工為其提供任何方式有酬或無酬——之個人服務，並在此類情況發生時，以其決定之方式懲處有關地主。

十二、各會員國應設立符合其國情之機關，以便：

(一) 執行有關法律、規章、契約及慣例安排，促進佃農、穀物分成佃農及相似類別農業勞工之福祉，鼓勵其創始精神，及加強其有關保障；

(二) 以最低費用從速解決地主與佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工之爭議。

十三、代表佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工利益之組織及代表地主利益之組織，如無該等組織，則應由雙方之代表共同合作運作第十至第十二條中所述之機關與方法，及共同考慮第十四條第一項第一款與第十五條所述之契約。

十四、支配地主之間及佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工之間關係之契約：

一、應為書面契約，或為符合主管機關所規定標準契約之契約；

二、應為依照規定方式議定之契約，保證有關佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工皆三、能充份了解契約內容及主管機關提供輔導之條件；

應為有自動換約規定之契約，且其期限應能使佃農有安全感及鼓勵培養優良農業慣例。

在訂約或換約時，地主不得要求其佃農予其任何額外費用或禮品或特別捐獻；違者應受到主管機關之懲處。

十五、每一契約皆應含有一切有關細節，並應依有關法律或規章解釋有關雙方之權利與義務。

此項契約中所列細節應包括：

(一) 訂約雙方之姓名及證明雙方身分所需之任何其他細節；

(二) 有關土地之說明，並應附有詳細目錄；

(三) 應繳納有關土地之地租，或佃農勞力應得之酬勞，及兩者之付款方式；

契約中所含細節應包括國家法律或規章未列之下列細節：

(一) 契約期限及此一期限之計算方法；

(二) 有關契約終止與換新之規定，及在情況合適時，契約之過戶與轉換；

(三) 決定有關各方須負責之修理類別；

(四) 有關各方對生產費用及持有產與其處理之權利與義務；

(五) 如第十七條所預計，佃農在現行契約期間所作改進之補償權利；

(六) 如第十六條第四項所預計，地主如欲終止契約，在其到期前所感不安之補償權利；

(七) 有關各方對建築與設備損壞之權利與義務；

(八) 解決爭議之程序；

(九) 有關佃農死亡之規定；

(十) 保障雙方對有關土地之礦物、水、及其他資源權利之規定。

如情況許可，契約中也應含有下列細節：

(一) 有關用於維持土地及其資源之勤儉方法；

(二) 地方提供之設施，如住宅及其他有關現代生活之設施；

(三) 即將施行為佃農提供農業與其他危險保障之保險及此一保險經費之責任。

十六、地主在契約到期前以通知終止契約之權利應祇限於法律或規章規定之情況，如佃農懶於耕作，或以主管機關規定之正當理由收回土地。

如契約因而終止，佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工應給予足夠時間採收其成熟之穀物年或給予補償；兩者應任由其擇一。

如土地為地主售出，則該地應在規定期間，事先向其佃農發出書面通知；如該等佃農已勤勞耕種其租用土地達到規定年數，則其應享有優先購買其現耕土地之權利。

如地主在契約到期前以非佃農不能遵守既定承諾之理由終止契約，則其佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工就應有資格獲得補償。

十七、佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工有權在其現耕土地上進行改進，及如其事先獲得地主或主管機關對此類改進之許可，或如此類改進已符合法律規定，則其在放棄土地時應有資格因未用完之加值而獲得補償。

十八、如佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工在習慣上或有必要居於其耕作之土地上，則主管機關應鼓勵地主為其勞工提供符合人類尊嚴，能預防自然因素侵害，有飲水與衛生設施，及與動物隔離之住宅。主管機關在必要時應採有效措施，協助地方履行此一責任。

十九、在情況許可時，祇要並非出於契約性安排，地主就應許可其佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工暫用某些土地生產食物，以供其本人及其家庭成員食用。

二十、主管機關應採取合適措施，免費記錄有關佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工之權利，並為有關記錄隨時補充最新資料。

肆、補充措施

二十一、如情況許可，主管機關應盡可能與有關組織合作，並鼓勵及指導佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工組織有關之社團，如生產合作社，農產品加工合作社，信用合作社，銷售合作社與採購合作社；如已有該等合作社，則該主管機關應採取有效措施加強其功能。

二十二、主管機關應從全國可用資源與國內現況之角度採取有效措施為佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工提供有關現金與實物之低利貸款，以便：

- (一) 有助提高產品與消費水平；
- (二) 促進土地之使用；
- (三) 增進土地改革與土地整理計畫之效率。

祇要可行，此類貸款之規定應與已核准及有輔導之農地發展與管理計畫相互結合。

尤應縱國情觀點考慮下列措施：

- (一) 低利合作社貸款；
- (二) 有輔導之貸款；
- (三) 低利銀行貸款；

(四) 無利息之政府貸款。

不得要求佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工在貸款改進其土地生產效率時須徵求其地主之同意。

二十三、主管機關及有關團體應採取合適措施保證佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工及其眷屬皆有機會接受一般教育及農業教育與農業職業訓練。

如該等人員已為土地改革或土地整理計劃所保障，則有關機構應發展特殊教育與訓練計劃，以便使其受益。

有關農業組織應與政府團體合作，共同執行本條之規定。

二十四、主管機關尤應注意有關促進農林就業之整合計劃，以便：

(一) 使佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工及其家庭成員有機會充份利用其工作能力；

(二) 為不能獲得農業工作之人員提供長期非農業工作。

主管機關應保證佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工：

(一) 祇要可行，就應受到有關社會安全計劃之保障；及

(二) 受益於有關教育、公共衛生、住宅與社會服務，包括文化與娛樂活動之農村發展計劃，尤應受益於為其擴大之社區發展計劃。

二十六、祇要合適可行，主管機關就應採取有效措施、保障佃農，穀物分成佃農及相似類別農業勞工不因旱災、水災、冰雹、火災、及動物與植物病害等自然災害而使其所得損失。

祇要合適可行，主管機關在考慮國內之情況後，應採用或鼓勵施行各種保險計劃，保障該等佃農不受各類災害影響，並在為其提供經費方面扮演一重要角色。

第一三三號建議書：勞動檢查(農業)、一九六九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九六九年六月四日在日內瓦舉行其第五十三屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關農業勞動檢查之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六九年勞動檢查(農業)公約之不足，

爰於一九六九年六月二十五日通過下列建議書，得稱為一九六九年勞動檢查(農業)建議書：

如國情許可，農業勞動檢查人員之職業應予擴大，藉以包括與各有資格之技術服務合作，共同協助任何地位之農業生產者改進其所有土地及在該土地上工作者之生活與工作情況。

依照一九六九年勞動檢查(農業)公約第六條第三項之規定，農業勞動檢查人員應共同合作執行有關此類問題之法律規定：

- 一、勞工訓練；
- 二、農業社會服務；
- 三、合作社；及
- 四、義務學校教育。

農業勞動檢查人員之職責通常並不包括在勞資爭議控訴中擔任調節者或仲裁者之工作。

如農村中並無此類特殊團體之組織，則農業勞動檢查人員可應要求，暫時扮演調節者之角色。

如為本條第二項所述之情況，主管機關應採取符合有關國家法律及其勞工部所有資源之措施，逐漸減輕勞動檢查人員之工作負荷，以便其全心全意從事有關企業之檢查工作。

農業勞動檢查人員應充份熟悉農村工作生活與情況，並具有有關農村工作之經濟與技術知識。

農業勞動檢查人員資深職位候選人應具有合格專業與學術資格，或已獲得有關勞工行政之實務經驗。

如有關國家教育水準許可，農業勞動檢查人員其他職位候選人(如助理檢查員和低級職員)應完成中等教育，如有可能，再補以合適之技術訓練，或已獲得有關勞工事務與問題之行政或實際經驗。

如有關國家之教育未能充份發展，則任命擔任農業勞動檢查工作之人員至少應具有某種程度之實際農業經驗，或展示有擔任此類工作之興趣與能力；此等人員應盡快有機會接受有關本身工作之合適訓練。

中央勞動檢查機構應為農業勞動檢查人員提供工作指導綱領，保證此等人員能在全國各地以統一方式執行其職責。

農業勞動檢查人員在夜間之活動應限於在白天無法有效控制之活動。

在農村中運用衛生與安全委員會是農村勞動檢查人員及雇主與勞工及其組織彼此合作方法之一。

農業勞動檢查人員之社團針對可能危及勞工健康與安全之新工廠、新材料或物質、及產品處理或加工新方法，採取一九六九年勞動檢查(農業)公約第十七條規定之預防措施時，應包括事先與勞動檢查人員就下列問題進行諮商：

- 一、如何運作此類工廠、物料及方法；
- 二、為任何設有危險機器，或使用不健康或危險工作方法之工廠作好妥善計畫。雇主應為農業勞動檢查人員提供所需設施，包括使用會客室約談有關企業中之工作人員。

中央檢查機構所出版之年報除了說明一九六九年勞動檢查(農業)公約第二十七條所列事項，尚須包括下列屬於該機構所管轄之問題：

- 一、農業勞工爭議之統計；
- 二、辨識有關法律規定執行經過之問題，及處理此類問題之進展；及
- 三、提供改進農村生活與工作情況之建議。

各會員國應採一切合適措施，促進教育活動，使有關各方了解適用之法律規定與嚴格之執行態度，及農業企業中工作人員生活或健康遭遇之危險與避免此類危險之最佳方法。

基於國情之觀點，此類教育活動應包括：

- 一、利用農村推廣人員或教育人員之服務；
- 二、分發海報、小冊子、期刊及報紙；
- 三、組織影片放映會，及無線電與電視廣播；
- 四、安排有關衛生與安全之展覽與觀摩會；
- 五、在農村學校與農業學校之教學計費中列入衛生與安全及其他合適之主題；
- 六、為受新工作方法或新物料影響之農村勞工舉辦各種會議；
- 七、促使農業勞動檢查人員參加勞工教育計畫；及安排各種演講會、辯論會、研討會、及有獎之競賽。

未印製之建議書：

- 一九二三年勞動檢查建議書。
- 一九三七年檢查(建築)建議書。
- 一九三九年勞動檢查人員(本地勞工)建議書。

請參閱：

- 有關海員工作情況檢查一般原則建議書(第二八號建議書)。
- 有關農場勞工工作情況公約(第一一〇號公約)。

第一三四號建議書：醫療照顧與疾病給付、一九六九年

國際勞工組織大會。

經國際勞工局理事會之召集，於一九六九年六月四日在日內瓦舉行其第五十三屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關修正一九二七年疾病保險(工業)公約及一九二七年疾病保險(農業)公約之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九六九年醫療照顧與疾病給付公約之不足；

爰於一九六九年六月廿五日通過下列建議書，可稱之為一九六九年醫療照顧與疾病給付建議書；

在本建議書中：

一、「法律」一詞包括任何社會安全規則及法律與規章；

二、「規定」一詞係指由或因國家法律所決定；

三、「居住」一詞係指通常居住在某一會員國之領土內及「居民」係指居住在某一會員國領土內之普通人民；

四、「依賴」一詞係指假定在某種情況中依賴他人維生之狀態；(註：此詞也可作眷屬解)

五、「妻子」一詞係指依賴丈夫維生之妻子；

六、「孩子」一詞包括：

(一) 離校年齡以下或十五歲以下之兒童，不論是前者或後者年齡較高；及

(二) 在規定年齡之下，卻高於本段第一項所述年齡之兒童，現為學徒或學生，或已有慢性疾病，或身有失能而失去依照規定條件擔任有酬工作之能力；

七、「合格期」一詞係指一段繳納保險費期，或一段工作期，或一段居住期，或前述任何期之綜合期；

八、「疾病」一詞係指任何不健康狀態，不論其成因為何；

九、「醫療照顧」一詞包括有關聯之給付。

如有必要，各會員國應依照下列情況擴大應用其法律分期提供一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第八條所述之醫療照顧：

一、臨時性工作人員；

二、與雇主共同生活，且為其工作之家庭成員；

三、所有經濟活動人員；

四、本項第二及第三兩款中所述人員之妻小兒女；及

五、所有居民。

一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第八條所述醫療照顧應包括：

一、提供醫療補助，如供應眼鏡；及

二、復健服務。

一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第八條所述之醫療照顧權不應受合格期之限制。

如受益人已不再屬於規定類別之被保障者，又如其所患之疾病始於其所屬該類別時。則該受益人可在整個意外事故中享有一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第八條中所述之醫療照顧。

依照規定條件，暫時離開某一會員國領土之被保障人仍有權繼續享有一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第二及第三兩章中規定之給付。

受益人或必要時包括其負擔家庭生計者不應被要求分擔一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第八條所述醫療照顧之費用：

一、如其資產不超過規定金額；

二、如其疾病被視為需要延長照顧。

一位受疾病給付保障者應有資格領取現金給付，如其因停止工作而失去所得，但其基於下列理由必須擁有此一所得；

一、被要求接受治療性或預防性之醫療照顧；

二、因檢疫理由而被隔離；

三、因重建理由而接受醫療輔導；或

四、在復健假期中。

如受保障者並未完全喪失擔任正常工作之能力，則其應有合理機會在上班時外出接受所需之治療。

有關主管機關應訂定規則，以便協助雖為經濟活躍者，但卻需照顧患病家庭之受保障者。

如有必要，各會員國應依照下列情況擴大應用其法律分期提供一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第十八條所述疾病給付：

一、臨時工作人員；

二、與雇主共同生活，且為其工作之家庭成員；

三、所有經濟活躍人員。

一九六九年醫療照顧與疾病給付公約第廿二條第一項及第廿三條第一項中所述之百分比至少應增加六又三分之二個百分點。

受保障者應在整個意外事故中享有現金給付，如其因疾病而喪失工作能力及所得中止。

尚未印製之建議書：

一九二七年疾病保險建議書(第廿九號建議書)。

也請參閱：

一九三六年船東責任(海員疾病與傷害)公約(第五十五號公約)。

一九三六年疾病保險(海員)公約(第五十六號公約)。

一九四六年海員(眷屬之醫療照顧)建議書(第七十六號建議書)。

第一三五號建議書：最低工資訂定、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年六月三日在日內瓦舉行其第五十四屆會議，及

特別提及其中已列有決定最低工資團體所需最佳指導綱領之一九二八年決定最低工資機關建議書，一九五一年決定最低工資機關(農業)建議書，及一九五一年同酬建議書，及

認為最近數年來之經驗已強調某些有關決定最低工資附加考慮之重要性，包括考慮採納有關標準，促使決定最低工資系統既成為社會保障之有效協約，也成為經社發展策略中之要素，及認為決定最低工資之運作不應妨礙自由團體協約發展成決定高於最低工資之工具，

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關決定最低工資機關及其有關問題——尤指開發中國家——之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七〇年六月廿二日通過下列建議書，得稱為一九七〇年決定最低工資建議書：

壹、決定最低工資之宗旨

決定最低工資應成為政策中一項要案，藉以克服貧窮及滿足勞工及其家庭之需要。

決定最低工資之基本目的是為工資所得者提供其所需之社會保障，如可容許之最低工資水平。

貳、決定最低工資水準之標準

在決定最低工資水準時，應顧及下列標準：

勞工及其家庭之需要；

國內之一般工資水準；

生活費用及其變動；

社會安全給付；

其他社會團體之生活水準；

經濟因素，包括經濟發展要求，生產力水準，及達到與維持高就業水準之願望。

參、決定最低工資制度之範圍

未受一九七〇年決定最低工資公約第一條所保障之工資所得者人數與團體應保持在最低水準上。

最低工資制度可以利用決定某種最低工資，或決定適用特殊勞工團體之一系列最低工資，使其適用本公約第一條所保障之工資所得者。

以某種最低工資為基礎的制度：

可與各種不同地區中決定不同金額最低工資之制度並存，以便容許生活費用上之差異；

不應損害過去或未來有關決定高於特殊勞工團體一般最低工資之最低工資效力。

肆、決定最低工資之機關

本公約第四條所規定之決定最低工資機關可採取各種不同方式，如下列方式即是：

規章：

主管機關之決定，有或無考慮其他團體建議之規定；

主管機關有權決定工資部門或委員會之決定；

工業或勞工法庭或裁判所；或

使團體協約之規定發生法律效力。

本公約第四條第二項所規定之諮詢尤應包括有關下列問題之諮詢：

選擇及執行決定最低工資水平之標準；

應決定最低工資之比率或等級；

最低工資之比率或等級應視實際情況隨時調整；

執行最低工資法律時遭遇之問題；

蒐集資料及進行研究，以便為決定最低工資之主管機關提供最新之資料。

如某些國家內已有專設團體為主管機關提供有關最低工資問題之建議，或政府已授權其負責決定最低工資，則該等團體應參加本公約第四條第三項中所述機關決定最低工資之運作。

代表國家利益參加本公約第四條第三項所述機關決定最低工資運作之人士應為有資格之獨立人士；如情況許可，也可為負責工業關係或經社規劃或決策之公務員。

如國家情況許可，應有足夠資源用來蒐集有關經濟因素分析研究所需，尤其是本建議書第三條所述之統計與其他資料。

伍、最低工資之調整

最低工資比率或等級應隨生活費用與經濟情況之變動隨時調整。

要達成這一目的，有關主管機關應定期檢討最低工資比率或等級與生活費用及其他經濟情況之關係，或在適合時機，隨時依照生活指數之變動檢討此一最低工資比率或等級。

為了協助執行本建議書第十一條規定，有關主管機關應定期調查全國經濟情況，包括每人所得、生產力與就業、及失業與低度就業之趨勢，直至其程度符合國家資源之容許。

此類調查之次數應視國情決定之。

陸、執行

保證有效執行本公約第五條所述有關最低工資規定之措施應包括：

應以需要保護之勞工能了解之語言或方言，及能滿足文盲需要之方式，公開宣導最低工資之規定：

雇用大量受過專業訓練之檢查人員，並賦予施行其職責所需之權力與便利；

應適當處罰違犯最低工資規定者：

簡化法律規定與程序及其他有關方法，使勞工能有效行使其有關最低工資規定之權利，包括恢復領取工資不足部份金額之權利；

雇主與勞工組織應彼此合作，保護勞工不受虐待；

保護勞工不受詐騙。

未印製之建議書：

一九二八年決定最低工資機關建議書(第三十號建議書)。

一九五一年決定最低工資機關(農業)建議書(第八十九號建議書)。

第一三六號建議書：特殊青年計畫、一九七〇年

一九七〇年國際勞工組織大會通過

壹、特殊計畫性質

本建議書適用之特殊計畫，目標在使青年能夠直接參與國家經濟及社會發展活動，並獲得教育、訓練及經驗，以促進他們在今後參與經濟活動的長期基礎，及促進他們的社會參與。

這些計畫在本建議書均稱為「特殊計畫」。

本建議書認為特殊計畫的目的如下：

針對青年就業及訓練的需要，提供目前國家教育及職業訓練計畫或就業市場正常的機會等均尚未有的計畫。

在使青年，特別是失業青年，已經具有教育或技術資格，獲得社會在經濟、社會、教育及衛生等發展之需，並運用他們的技術資格為社區服務。

一般原則

特殊計畫應整合在國家發展計畫之內，特別是應與直接達成充分就業的人力資源計畫，及正規的青年教育及訓練計畫充分地整合。

特殊計畫應具有過渡的性質，以面對現在及迫切的經濟及社會需要。它不應與其他經濟政策措施或正規教育及職業訓練計畫重複或偏頗，也不能替代這些措施或正規計畫。

特殊計畫不應該採取可能降低勞動條件之作法，也不應該利用對參加者的服務，獲取私人的利益。

特殊計畫應提供參加者，如有必要至少有一最低教育水準。

每一特殊計畫之基本要素應包括保護人性尊嚴及人格的發展、以及個人和社會責任的觀念。

特殊計畫執行時，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、觀點、血統、或社會背景而有差別待遇，應藉此行動來促進平等的機會及待遇。

主管機關對每一特殊計畫的目的及目標，以及參加者的類別，應予明確的限定，且應依據實施經驗定期檢討。

參與特殊計畫應出於自願，僅有依據國際勞工公約有關對強制勞工及就業政策之規定，並經立法允許者不在此限。

有關可以被允許的例外包括下列各項：

對已經超過入學年齡的失業青年給與一段特定期間的義務教育及訓練。

對那些接受特定期間的義務服務為條件獲得教育及對社區有特殊價值的技術條件的青年。

前述例外如被允許，對參加者應在最大可能範圍內，依據他自己的條件及態度，

自由選擇不同的活動方式或不同的地區提供服務。

參加者在特殊計畫中服務的條件，應由主管機關明確的加以限定，他們必須符合政府法令規定允許進入就業市場的最低年齡，及其他有關正規訓練及正常就業適用於青年的有關法令規定。

參加者應繼續有選擇加入青年組織或工會組織的機會，並參與有關的活動。

必須有正式的管道使參加者對有關他們的徵募、接受訓練或服務的條件有不同的意見時得以提出申訴，並且應有非正式的訴願管道，以處理一些小的不滿。

III、計畫乃針對現有國家教育及職業訓練計畫或就業市場正常機會尚未提供的計畫，以滿足青年就業及訓練的需要

A、目的

為配合國家需要及情境，本建議書這一部份對特殊計畫適用，應具有下列一或更多的特殊目的：

提供教育上成其他方面不如常人的青年在教育、技能、及工作習慣等；有助於青年參與經濟活動及進入社會所必需；

使青年參與國家經濟及社會發展，包括農業及鄉村發展。

對即將失業的青年提供有關對經濟及社會發展有利的職業。

B、參與

在選擇青年參與社會計畫時，應考慮下列各項：

年齡及教育，訓練及工作經驗，依據計畫的性質，為了擴充不幸青年機會之目的，藉從這項計畫獲得獲益的能力及有能力為計畫貢獻；

執行工作的精神及身體狀況，包括參與時及其後。

從這項計畫所能獲得工作經驗的程度，提高青年可能機會，以及提高他們在經濟及社會發展的潛在用途。

主管機關應該對參加的年齡加以限制，依據訓練的提供及工作的執行分為不同的特殊計畫，同時應考慮有關准許就業的最低年齡之國際勞動標準。

特殊計畫應儘可能允許多數青年轉入正常的經濟活動或正規的教育及職業訓練計畫，且其參與的期間應予適當地限制。

所有特殊計畫，應採取適當措施以保證每一個參加者在加入前已充分了解所有服務的條件，包括行為的準則，計畫的工作內容，參加計畫期間可獲得的訓練及權利以及計畫的結束。

C、特殊計畫的內容

特殊計畫的內容應可依據參加者的年齡、性別、教育及訓練水準及能力等修改或改變。

所有的特殊計畫應包括一個簡短的輔導時期，為了：

對所有的參加者說明重要事務，特別是如一般安全及衛生的規定及在計畫下的詳

細管理規章；

使參加者習慣於生活及工作規定，並激發他們的興趣；

確認參加者的態度，以便依據他們的態度安排最符合他們的活動方式。

特殊計畫應提供參加者補充教育，包括公民、經濟及社會教育，以有助於瞭解他們的需要及國家的需要及期望，同時學習到以自願基礎的組織來代表勞工及雇主利益，這些組織的角色及功能。

特殊計畫的設計，全部或一部分，為了提供被限制機會的青年利用必要的技術以參與經濟活動，應該：

集中在參加者的職業準備，針對其較有希望找到有用的工作機會，並儘最大的可能考慮他們的職業興趣；

提供參加者在實務技術及相關理論知識有一健全的基礎。

考慮參加者潛在的角色，如刺激影響其他的人，給予他們擔任這些角色時所必需具備的資格條件。

儘可能促進，保證：

移轉至正規教育或職業訓練計畫或其他特殊計畫，以獲得進一步的教育或訓練，特別是具有特殊能力者

移轉至正常的經濟活動特別是設計措施以保證使參加者獲得資格，並能參與經濟活動。

特殊計畫設計，全部或一部分，為了使青年參與經濟或社會發展計畫應該：

包括訓練，至少提供擔任工作所需完整的訓練，及與安全衛生措施有關的訓練。以發展良好的工作實務為目標。

僱用參加者，在他們表現的才能及具有資格條件的範圍。

特殊計畫中選擇工作計畫的標準，參考前述章節應包括下列各項：

對國家或地區經濟活動的擴展能有潛在貢獻，及特別對參加者今後機會的擴展；訓練的價值，特別是參加者偏好的職業，即其日後較有希望找到有用的工作機會。價值，例如在經濟及社會發展及經濟生存的投資，包括達成結果所付出故成本。需要特殊方式的行動，特別是使參加者在正常的就業市場與其他工作者競爭時不曾遭到失敗。

D、服務的條件

服務的條件至少應符合下列標準：

服務期間在正常情況以不超過二年為原則；

有確定的原因根據，如健康理由，或家庭及個人的困難，參加者在正常服務終止前解除，被視為正當的。

每日及每週的工作及訓練時數應有限制，以便允許有足夠的教育、休息及休閒活動時間。

其他如適當的住宿、膳食及衣物也是適當地屬於特殊計畫的本質，對參加者應給予現金給付，及提供機會及激勵其增加儲蓄。

儘可能將參加者納入於適用於勞工正常契約內社會安全措施，在任何情況下，參加者有免費醫療及因傷害或疾病造成的死亡或失能應予以賠償，並在特殊計畫中簽訂契約。

E、職員的選擇及訓練

所有特殊計畫應包括安排職員的訓練，以增進技術及教育的指導，確保對參加者適當地督導。

對職員的甄選，應強調不僅具有合格的資格條件及工作經驗，且應瞭解青年，具有領導才能及適應能力。至少有部分職員其有特殊計畫外的一般就業經驗。

徵募職員時均應探查所有可能來源，包括鼓勵具有領導力的參加者自我準備擔任職員職位。

對於管理人員及其他技術職員的訓練除了應包括，其必需的職業專長的指導外，至少應有下列幾項

教導技巧的訓練，特別強調對青年的訓練。

人群關係的基本教導，特別有關工作的態度及動機。

工作組織的訓練，包括依據參加者訓練水準及能力分配任務。

行政人員的訓練除，應包括其必需的職業專長的指導外，至少應有下列各項：指導其瞭解特殊計畫的目標及勞工適用的知識及青年保護的法令，以及有關特殊計畫的特殊規定及管理規則。

提供本計畫在工作技術方面的充分知識。

人際關係的指導，以促進與管理人員及其他技術職員及參加者有良好的關係。

F、對參加者未來職業的協助

在特殊計畫服務期間，應給予參加者有關資料及指導，以協助他們對未來的職業做決定。

對表現優異的參加者當結束特殊計畫的服務，應以所有適當的方式幫助他繼續教育及訓練。

除了透過正規的就業服務及所有適當的機構力量外，應採取特殊及迅速的力量，以使參加者在結束服務期限後，能立即投入正常的經濟活動。

參加者從特殊計畫中解除，應儘可能在時間上，數量上配合經濟容量吸收新人加入有利益的活動；同時保障因特殊狀況而在規定服務期限期滿之前，必須退出的人員，能依個人意願離開。

儘可能透過已有設施，對已建立自己事業的前參加者，或成為職業團體的成員時，提供協助可能包括：

協助融資、市場及儲蓄。

繼續保持聯繫，以提供鼓勵及必要的技術管理顧問。

有關合作情況，依據一九六六年(開發中國家)合作建議書提供財務及行政之支助。

在資源許可的範圍內，參加者在完成圓滿的訓練服務時，可以領取現金給與或項目給付，例如工具箱，以協助他們在正常的經濟活動開創事業。

IV、計畫在使青年獲得社會發展所需的教育及技術資格，並運用他們的資格條件為社會服務

本建議書這一部分所適用的特殊計畫在激起青年對國家經濟及社會發展的興趣及建立對社會責任的觀念。

參加者應被僱用在其所具有特殊能力的行業或相關行業。

必要時，應辦理參加者在工作上所需要的技術及方法之補充訓練。

對參加者在工作上所面臨的問題給予指導及顧問。

服務的條件，至少應遵循下列標準：

服務的期間一般不超過二年；

某些原因，如健康理由，或家庭及個人困難，參加者在正常服務終止期間提早解約被認為是合法的。

工作及訓練的安排應考慮參加者的休息及休閒的需要。

除了提供適當的膳食及住宿為特殊計畫的本質外，應給予參加者適當的報酬。

在任何情況下，參加者應納入適用於勞工正常契約內社會安全給付，參加者應享有免費醫療及因傷害或疾病造成的死亡或失能之補償，並在特殊計畫中簽訂契約。

必須採取適當的措施，促使參加者專心於他們服務期滿後，進入正常就業時的專業或職業。

V、行政準備

為了使特殊計畫的督導和協調達到國家水準，主管機關應設置一些適當的人員或機構。

這些人員或機構除了政府代表外，包括勞工團體、雇主團體及青年團體等代表，以參與特殊計畫的規劃、執行、協調、監督、及評估。

為執行這些工作，這些人員或機構，必要時應與自願團體及有關機關如勞工、教育、經濟事務、農業、工業及社會事務等機構協商。

這些人員或機構應與正規教育及訓練計畫之主管機關持續保持聯繫，以便協調儘快地逐漸消除特殊計畫。

特殊計畫內各項工作計畫的選擇及完成，應設法尋求地方政府的積極參與。

一旦特殊計畫成立時，主管機關應儘力提供足夠的財力、物資及必要的人員，以

確保計畫充分的完成。特別注意，透過計畫開闢自己的財源。不得要求參加者或他的家庭提供財源。

特殊計畫應有制度化的監督及預算規定。

基層的組織應該是訓練並鼓勵參加者逐漸擔負起計畫中的行政工作。

VI、國際合作

有關青年參加某一國家的特殊計畫，而為另一國家的發展服務，主管機關及團體在適用本建議書有關規定時，應儘可能對其本身有關事務與其他國家合作，以確保對有關要求共同行動事務之規定必適用，及解決任何因這些適用所可能產生的相關的困難。

第一三七號建議書：職業訓練(海員)、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日於日內瓦舉行其第五十五屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第六項所列有關海員職業訓練之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七〇年十月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年職業訓練(海員)建議書：

壹、範圍

一、本建議書適用以預備人員擔任公民營擁有從事商業目的之運送旅客或貨物，或從事訓練、或從事科學研究之海輪上工作為目的之所有訓練。國家法律或規章、仲裁決定、或團體協約應參照國情決定輪船何時始被視為海輪。

本建議書適用以預備人員執行艙面、輪機間、無線電室、及廚房與一般部門工作為目的之訓練，本建議書不適用漁民。

貳、訓練目標

二、有關海員職業訓練之基本政策目標應為：

維持及改進航運工業之效率及海員之專業能力與潛能，並顧及後者之教育需要及國家之經濟利益；

維持及改進商船在海上與港口之意外事故預防標準，以便減低海員遭受傷害之危險；

鼓勵很多合適人員擔任商船上工作；

保證為所有新招募之海員提供合適之誘導訓練，並在情況許可時，提供船上訓練；配合航運工業之現有及計劃人力需要，為所有各類及各級海員提供訓練與再訓練之便利。

提供必需之訓練設施，以便加強海員運作，航海及安全方面之技術發展；

以訓練提高及促進所有海員之能力，以便協助其發展其本身之效率，可能生產力及工作滿足感；

為各類及各級海員提供合適可行之訓練；

祇要可能，應保證所有學員在完成訓練後皆可獲得工作。

參、全國性計畫及其施行

(壹)、組織與協調

三、在擬訂全國性教育與訓練政策時，凡是已有或有意發展航運工業之各會員國所屬主管機關皆應保證其應建立有關海員訓練之全面訓練設施網，以便達成本建

議書第二段中所述之目標。

四、如國家情況不容許發展訓練各類與各級海員所需之設施，則其主管機關應考慮與其他國家及國際機構合作，共同為不列入全國性訓練計劃內之海員擬訂其所需之航海訓練計畫。

五、各會員國之主管機關應依據核定之國家標準協調及推動各公私海員訓練機構之訓練計畫。

各公私訓練機構應與有關政府單位、教育機構、及已有海員職業訓練知識與經驗之其他團體合作，共同擬訂此類訓練計畫，及該等計畫應能滿足航運工業與船主及海員組織諮商後所訂定有關海員技術運作之要求。

六、草擬此類訓練計畫之團體尤應：

維持所有訓練機構及其他有關機構之聯繫，以便使訓練能配合航運工業之需要；經常訪問與其有關之訓練學校及充份了解正在施行之訓練計畫；

保證為所有有關人員提供有關訓練機會之資料；

共同合作擬訂及施行實際航海訓練計畫；

參與合作擬訂及施行實際航海訓練計畫；

參與訂立各類與各級海員所需之全國性資格證明標準；

促進訓練機構與負責海員招募與分發機構之直接合作。

七、主管機關與團體應與船主及海員組織合作，共同保證應為從事職業輔導與就業諮詢服務與公共就業服務之人員及職業與技術訓練機構提供有關海員訓練計畫及參與航運工業條件之充份資料。

八、主管機關與團體應盡力保證：

有關造船所、輪機工廠、設備製造廠、及海軍裝置等級設施皆可用於職員與船員之訓練；

保證凡是已有受過合適及認可訓練之人員應享有優先就業之權利。

九、基於航運工業之需要，此類訓練計畫應經常檢討及更新內容。

在檢討此類訓練計畫時，一九六八年輔導文件由國際勞工組織與政府間航海諮詢組織共同撰稿，並為該兩組織所承認，專門以技術觀點處理有關海上生命安全之問題 | 及其日後所作之修正或增補應受到考慮。

(貳)、財務

十、海員訓練計畫應有系統化之組織及長期財務運作，但須顧及航運工業之現有與已計劃之需要與發展。

在必要時，各會員國之政府應撥發經費補助由地方政府或民間團體施行之訓練計畫。此類經費補助應採取一般補助；捐贈土地、建築物、示範教材，如小船、引擎、航海設備及其他器械；提供免費講員；補助學員費用或發給日間，或寄宿學校，或船上實習之津貼等方式。

由於缺乏金錢與訓練機會，一般海員很難晉升至船上最高職位。因此，海員應有機會賺取更多金錢，或接受經費補助，以便接受更進一步訓練。如有可能，由政府設立之海員訓練中心應為海員提供免費訓練。有關主管機關應為海員免費提供推介技術革新所需之再訓練，在此一再訓練期間，海員應有合適津貼；由船主派送受訓之船員應領取全額基本工資。

(參)、訓練標準

訓練標準之訂立應配合有關海員取得資格證明之全國性規定。尤應顧及下列要求：

接受訓練人員所需醫療檢查之性質，包括胸部X光照射與糖尿病檢查及聽力與視力測驗；此類檢查之標準，尤其是聽力與視力測驗之標準，將因有關人員計劃進入部門之不同而有別，但其不應低於擔任航運工業工作所規定之醫療標準；

接受將發給資格證明之職業訓練所規定之一般教育標準；

航運、船藝或船舶操縱術、無線電、電子學、工程學、膳食包辦及人類關係等學科應列入此類訓練課程中；

學員完成訓練之後應接受之任何考試性質；

合適方法以供有關當局保證，訓練機構之教師皆有必需之經驗與資格，包括有關技術與運作發展之實務與理論知識。

肆、訓練計畫

各種訓練計畫皆應依據船上執行之工作。該等計畫應經常檢討，並予以更新內容，以便配合技術發展之需要。在必要時，該等計畫應包括：

航海、船藝或船舶操縱術、輪船處理、號誌、貨物搬運與貯存、船舶保養、及其他有關輪船運作事務之訓練；

使用電子與機械器具與儀器之訓練，如無線電與雷達裝置，無線電探向器、及羅盤；

使用救生與防火設備、海上求生法、及其他海上生命安全之理論與實務數學；

主要推進器與補助機械之運作，保養及修理之理論與實務教學，包括有關國家船上裝置之電子設備；

受僱擔任服務生、廚師、侍應生、及廚房工作人員所需之膳食訓練，但應顧及各類輪船所需之特殊要求；

船上意外事故預防訓練，尤其有關各部門之安全實務，包括屬於專題訓練之個人安全、急救訓練、醫療照顧與其他有關問題及衛生與生理訓練，尤其是游泳；醫療照顧訓練，尤其是被派負責醫療照顧者之特殊訓練，應配合主管機關所編輯之醫療指引及充份利用醫療放射服務；

如為十八歲以下之學員，尚須增列有關一般教育價值之學科；

有關商船運作與工業關係，海員規則、運輸經濟學、航海保險、及海上法等學科之教學；

有關管理技巧之教學，包括人事關係與工作研究之學科。

訓練計畫之目的應使學員完成訓練後，取得其所需之資格證明，並在必要時，與全國資格證明標準發生直接關係。該等計畫應包括實務訓練及顧及主管機關所規定有關各級證明所需之最低年齡與最低工作年資。此外，該等計畫也應考慮到其他全國公認之證明文件。

各類訓練計畫之期限應能使受訓學員學完既定之課程及參照下列要素予以決定：與課程設計有關之船上工作所要求之訓練水準；

修習此一課程之受訓學員所需年齡標準及一般教育水準；及

受訓學員以前所有之實務經驗。

伍、海員之一般訓練計畫

如受訓學員為無海上經驗之青年，則應為其提供概略性訓練，協助其認識船上環境與安全工作實務，並在可行時，為其提供登船前訓練課程，使其了解甲板船員、輪機間機工及膳食部門工作人員之日常工作，並培養其品格及自律精神與責任感。

如受訓學員為具有基礎能力之青年，則應為其提供合適課程，俾使其完成訓練後，可取得擔任其國內海軍運輸船隊船員或職員所需之法定證件或文憑。

航海學校或技術學校應為有關學員提供短期課程之高級訓練，以便使其在訓練後有晉級機會。函授課程尤能滿足特殊類別職員與船員及其他有關船員之需要。

陸、高級訓練

應為合適之職員與船員提供再訓練、複習、加強及改進之課程，使其能增進與擴大其技術與知識，跟得上技術變遷，尤其是自動化輪船之技術發展，及滿足船上最新操作方法之需要。

尤應利用此類課程補助一般課程之不足及為有關人員提供高級專業化訓練與高級電子訓練，使其學成後有更多晉升機會。

尤應注意船長、職員及船員安全操作新型船隻之能力。

如有關訓練學校能充份提供訓練，則船主應准許其船上海員上岸接受一定期限之訓練，使其能改進其航海技術，學習最新航海設備之操作，及取得晉升所需之資格。擔任船上管理職位之高級船員應積極鼓勵其屬下海員參加此類訓練。

柒、訓練方法

所採用之訓練方法應充份發揮其應有效果，但須顧及教學之特性；學員之經驗，一般教育與年齡，及可用之示範設備與經濟來源。

需要學員積極參與之實務訓練應為所有訓練計畫中最重要之一環。在訓練過程

中，受訓學員將被派登船經歷海上之實習，或派至工程單位，或船塢，或航運公司擔任實際工作。

訓練機構所用之訓練船應提供航海、船藝或船舶操縱術、機器運作與保養、及其他航海學科與船上綜合安全教育之實務教學。

合適之示範設備，如模擬機械、引擎、船隻模型、輪船設備、救生設施、航海器具、及裝貨機械都應用於訓練過程中。此類設備之選擇應參照學員需用之船上機器與設備。

在可能時，應使用影片及其他視聽教具：

此等教具祇是補充學員積極使用之示範圍設備之不足，而非取代其功能；

此等教具可以作為特殊訓練——如語言教學——之主要教具。

視為訓練課程一部份之理論訓練與一般教育應與海員所需之理論與實務知識發生關係。

捌、國際合作

各會員國應彼此合作，共同推廣海員之職業訓練。在某種情況下，以區域性基礎推廣此類訓練尤具價值。

如進行此類推廣時，各會員國應與國際勞工組織及其他國際機構合作，尤其是政府間航海諮詢組織或其他國家：

招募與訓練教師；

設立及改進有關職員與船員之訓練設施；

在必要時，與其他國家共組聯合訓練設施；

為來自其他國家之初級與高級學員提供訓練，並選派初級與高級學員至其他國家受訓。

組織有關人員，資料與教材之國際交換計劃及舉辦國際研討會與研討小組會議；為其他國家之航海訓練學校提供合格及有經驗之教師。

玖、對早期建議書之影響

本建議書可取代一九四六年職業訓練(海員)建議書。

尚未印製之建議書

一九四六年職業訓練(海員)建議書(第七十七號建議書)

也請參閱：

一九七三年最低年齡公約(第一三八號公約)。

第一三八號建議書：海員福利、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日在日內瓦舉行其第五十五屆會議，

特別提及一九三六年海員在港口之福利建議書之規定，

認識船員在船上與港口之福利設施規定，尤其應促航運工業變遷中特徵之角度，認識前者之連續發展需要及後者逐漸凸出之重要性，

考慮認識此方面法定福利團體及志願組織之角色及尋求其專業協助之重要性，

經議決採納本屆會議議事日程第七項所列有關海員在海上與港口福利之各項建議、

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七〇年十月廿九日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年海員福利建議書：

壹、福利活動之組織與財務

一、福利計畫應作有系統之組織及財務應有合適與經常基礎。

二、福利服務應經常檢討，以便保證其能滿足海員在航運工業技術、運作，及其他發展過程中之變遷中需要。

三、有關船主與海員組織，主管機關如可能，應包括有關志願組織與社會團體，各推代表組織全國性、區域性及／或港口福利委員會。

四、此類委員會之職責應包括調查其負責區域內之福利設施，並協調其需要。

五、在必要時，外國福利組織之領事與本地代表應參與區域與港口福利委員會之活動。

六、在必要時，該等委員會應僱用專任專業人士與志願工作人員共同經營海員福利設施。

七、如有人數眾多之各國海員需要港口有旅館、俱樂部及體育設施等福利設施，則海員原來國家與樹旗國之主管機關或團體就應與港口所在國之主管機關或團體彼此合作，以便充份利用資源及避免有限資源之重疊與浪費。

八、為了有效組織船上福利與消閒活動及刺激福利資料之使用，有關福利活動組織之指導應列入職員與海員之訓練課程中。指派專業人員赴商輪提供此類服務應列入考慮。

貳、港口之膳宿設施

九、所有國際港口均應設置海員旅館與招待所，如其需要此類設施；該等旅館與招待所之設施應與一般豪華旅社相同，並在可能時，設在遠離船塢之處所。

十、此類設施應對各國船員開放，不論其膚色、種族及宗教信仰如何。祇要不破

壞這一原則，某些港口可設立等級不同之旅館與招待所，但都能適應各種海員團體之習慣與需要。

如有需要及可能，海員旅館及招待所也應供海員家屬住宿。

海員旅館及招待所之膳宿收費應公平合理。

海員旅館及招待所應像其設施一樣受有關機構之監督與輔導。

參、船上與港口之一般福利措施

各會員國之政府應採取有效措施克服困難，加速各類船隻，中央供應機構，及福利機構之福利資料之流通，如影片、書籍、報紙、及運動設備之交換，以供船上及岸上福利中心之船員使用。

各會員國之政府應努力保證，海員信件之傳遞應盡可能快速穩妥。如信件因非其能力所能控制之原因須另行投遞，則應盡可能不使有關海員繳付額外郵資。

各會員國之政府應以合理價格為海員提供往返城市中心與港區之交通工具。

祇要船隻一到港口，有關人員就應從速核准船上職員與船員上岸渡假。

為了維持船員在特殊工作情況中之家庭關係，船員每隔一段時間就應有假期同家與家人相聚。

祇要合理可行，各會員國之政府應依照有關國際法律或規章，在船隻停靠港口期間，准許船員與職員之家屬與親友登船探親。

各會員國之政府應考慮，如合理可行，在偶一航次中准許海員妻子登船陪伴其丈夫，在輪上陪伴丈夫之妻子應有合適保險之保障，以防意外事故或疾病之發生；船主應補助部份經費，協助船員購買此類保險。

如合適可行，各會員國之政府應考慮在船上為職員與船員提供流動餐廳，除非此一措施有違國家、宗教或社會習慣。

如合適可行，各會員國之政府應考慮在船上提供有關影片放映、電視機、圖畫觀賞、手工藝製作、及閱讀等設施。

肆、船上與港口之娛樂設施

各會員國之政府應在各國際港口設立及發展娛樂中心，為各國海員提供其所需之集會與娛樂場所。

在必要時，港口福利團體應鼓勵及協助海員在船上與岸上組織有益其身心之娛樂，如培養嗜好、體育、遊戲、運動、及至有興趣地方旅遊，如有可能，船上也應設有游泳池。

如可行及可能，所有抵港之船員均應有機會參加運動和室外娛樂；基於此一目的，港口應有合適之娛樂設施，如提供運動場地，並安排船員參加比賽。

各會員國之主管機關、船主與海員組織、福利組織，及船長應互相合作，共同舉辦國際海員運動比賽，如救生船競賽，及各類運動比賽。

伍、船上與港口之資訊與教育設施

有關海員之職業訓練計畫應包括影響其福利與一段健康問題之教育與資訊訓練。主管機關應向海員分發有關資訊資料，使其了解其抵達之港口已為一般民眾開放何種設施——尤其是交通工具、福利與教育設施、及各教派禮拜之場所——特別是為海員提供之設施。此類資料應以數主要語言印成精美小冊子，其中並應含有港口與都市計畫。

有關人員應提供培養嗜好與業餘性娛樂之資料，鼓勵及協助船員在船上推動其有興趣，也能產生文化益處之暇時活動。

各船應為海員提供其有興趣學科之函授課程；如可行，各船尚應提供各種補助性教育工具，如影片放映機、影片圖書館服務，及錄音機。

第一三九號建議書：海員就業(技術發展)、一九七〇年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日在日內瓦舉行其第五十五屆會議。

認為在商船運作快速變遷與技術和組織方法及經濟層面發生關係之時代，因此類變遷所產生之就業問題應受到特別注意，以便保障及改進海員之工作條件，為航海工業提供足夠及合適人力，及協助所有有關人員總技術發展中吸取更大利益，及進一步認為在依照國際勞工組織之世界就業計劃擬訂及施行全國性與區域性人力計劃時，航海工業之變遷中人力需求應受到注意及特別提及可與國際勞工組織進行技術合作，以便推動航海人力計畫與發展，包括介紹及施行航海訓練計畫，以便滿足現代商船需求，及特別提及有關因技術發展所產生就業問題之現有國際勞工公約與建議書之規定，尤其是一九二〇年海員安置公約，一九四六年海員年金公約，一九四八年就業服務公約與建議書，一九六三年工作終止建議書，及一九六四年就業政策公約與建議書之規定，及認為採納尤以滿足航海工業需求為目的之行動計畫確有其重要性，及經議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關因船上技術發展與現代化所產生就業問題之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式

爰於一九七〇年十月廿九日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年海員就業(技術發展)建議書：

壹、人力計畫

一、凡已有航海工業之各會員國均應在其全國就業政策體系內為工業擬訂全國性人力計畫。

二、在擬訂此類人力計畫時，尤應顧及：

對航海勞動力規模、就業特性與程度，及按年齡與職業團體及可能之未來趨勢等特徵所做分配之定期研究所提出之結論；

對國內外航海工業最新技術發展與該工業以下列方式發生結構性變遷所進行之研究：

商船之技術性與組織性運作方法已有改變；及

修正各類商船之人力供應比例與工作內容；

從前述研究觀點，預報各類與各級海員在未來各階段上之需求。

三、此類人力計畫之目的是要為船主、海員、及整個社會爭取技術發展之最大利益，並保障海員就業不受任何困難之影響。

四、如各會員國尚未訂立人力計畫，則其應與船上及海員組織進行有關此類計畫擬訂與日後修正之諮商，並爭取該等組織之合作與參與，共同施行該等計畫。

船主、海員及其各自組織應定期討論有關技術變遷所產生之就業問題。

貳、海員之招募與安置

五、招募海員參與航海工業應顧及現有人力計畫之需求及其中所作之預報。

六、各會員國應以有效就業服務之運作促進航海勞動力之流動性。

如海員之安置為專業化就業機構之職責，及如此類機構負責尋找岸上之工作，則該等機構應與一般公共就業服務進行合作，共同促進此類工作之安置。

七、就自然消耗而言，各會員國應採取積極措施預防或減低原料之缺乏對雇用海員人數之影響，並應在合理可行時，採取再訓練之措施，提供各類船上之就業機會。

因勞動力減少而招募海員應依照既定之標準及航海工業之特殊條件。

八、各會員國應提供船上技術變遷之最新資料，以供海員及預備海員之參考。

參、訓練與再訓練

九、在技術變遷要求研究海員訓練及協助其適應此類變遷之需要，則一九七〇年職業訓練(海員)建議書之規定應受到考慮。

十、如因技術發展所發生之技術與功能變遷可能影響海員時，各會員國應參照此類變遷實現重新檢討有關人員——包括檢定合格人員——之基本訓練，並保證海員可接受執行其工作所需要的訓練。

如技術發展之性質有此需要，海員再訓練之可能性應受到考慮，以便使其有能力充份利用此類技術發展所帶來之機會。

各會員國應與船主及海員組織商討此類技術發展是否導致人力供應比例或證件要求之變化，或各類海員職責之重大變遷。

各類海員職責變遷應有明確解釋，並應將解釋結果通知有關人員。

肆、就業與所得規則

有關為海員提供就業與所得規則及為商船供應人力之計畫應受到考慮。

例如此類計畫應規定合格海員為公司或工業服務時應訂立勞動契約。

當海員失業時，為其安排某種給付作為全國社會安全制度或有關計劃給付之一部份應受到考慮。

各會員國應努力滿足海員之需要，尤其是難以適應技術變遷之老年海員需要。

尤應考慮下列措施：

利用政府與其他計畫為各工業提供再訓練；及

在社會安全制度或其他計畫體系內，為必須提前離開航海工業者提供合適給付。

伍、國際合作

為了不使外國輪船上僱用海員因船上技術變遷遭遇困難，各會員國政府及有關船主與海員組織應進行諮商及合作，以便：

調整海員供應，逐漸滿足僱用該等海員之外商變遷中要求；及

以共同施行本建議書有關規定之方式，減低重複影響。

第一四〇號建議書：海員艙位(空氣調節)、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日在日內瓦舉行其第五十五屆會議，

特別提及一九四九年船員膳宿設施公約(已修正)已為船上船員膳宿設施訂定最低標準，

認為應從現代船隻建造與運作之快速變遷中特徵之角度，進一步改進船員膳宿設施，

經議決採納本屆會議議事日程第二項所列有關船員膳宿之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七〇年十月卅日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年船員膳宿設施(空調)建議書：

一、在本建議書通過後建造之所有一、〇〇〇總登記噸以上之船隻均應在船員膳宿場所裝置空調設備，但航行溫帶之商輪毋須適用此一規定。

祇要可能，無線電室與中央機器控制室也應裝置空調設備。

二、主管機關應

研究在本建議書通過後建造之一、〇〇〇噸以下之船隻裝置空調設備之可能性。在船隻結構進行重大改建時，考慮以現有機械通風系統改成全部空調方式，為現有船隻全部或部份船員膳宿設施提供空調之可能性。

三、空調系統不論為中央系統或個別單位均應顧及下列需要：

若與室外自然空氣比較，應保持室內空氣有令人滿意之溫度與相對濕度，並保證所有空調空間中之空氣有足夠之變化；

應顧及海上運作之特徵及不可製造令人生厭之噪音與震動。

第一四一號建議書：海員艙位(噪音控制)、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日在日內瓦舉行其第五十五屆會議，

特別提及一九四九年船員膳宿設施公約(已修工)已為船上船員膳宿設施訂定最低標準。

認為應從現代船隻建造與運作之快速變遷中特徵之角度，進一步改進船員膳宿設施，

經議決採納本屆會議議事日程第二項所列有關船員膳宿之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七〇年十月卅日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年船員膳宿設施(噪音控制)建議書：

一、各海洋國家之主管機關應會同有資格之國際團體及船主與海員組織共同審查有關船上噪音問題之研究，以便蒐集有關資料，作為及早建立有關權威性標準之依據，並擬訂保障海員不受噪音不良影響之全國性規定。

此類研究應包括：

海員感受強烈噪音後對其聽覺、健康，及舒適感之影響；

應採取何種措施可達減低噪音及／或保障海員聽覺之效果。

二、各會員國之主管機關應從該一研究之觀點，訂定有關減低及保障海員不受船上強烈有害噪音影響之規定。

三、如合適可行，主管機關從該一研究之觀點考慮採取之措施包括：

使海員了解長期感受強烈噪音對健康與聽覺發生之危險及正確使用噪音保護設備與器械。

在必要時，船上應為輪機間海員提供主管機關核准之耳塞及／或耳套。

應採取下列措施減低臥室、餐廳、娛樂室，及其他海員活動場所之噪音：

祇要可行，就應使前述場所設在遠離輪機，操舵機、甲板絞車、通風系統，取暖與空調設備，及其他產生噪音機械之處所；

在有噪音地區進行艙壁隔間及建造空架與甲板時，應採用聲音絕緣與吸音材料，及機器間之門窗也應使用隔音材料；

應以下列措施減低及控制輪機間與其他機器間之噪音水平；

祇要可行，就應為輪機間工作人員提供隔音之中央機器控制室；

祇要可行，就應使機器間一類工作場所與輪機間之噪音隔離；

採取措施減低機器運作之噪音。

第一四二號建議書：意外事故之預防(海員)、一九七〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七〇年十月十四日在日內瓦舉行其第五十五屆會議，

認為雖然很多會員國業已盡力減低其海員職業意外事故，但仍有進一步研究此類意外事故之成因及進一步採取有關預防措施之必要，並認為仍希望有國際標準，以便促使有關此方面之行動計劃更為具體化，

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關海上與港口之船上意外事故預防之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七〇年意外事故預防(海員)公約之不足，

特別提及已與政府間航海諮詢組織合作擬訂下列標準，並建議繼續爭取其合作，以便推動此類標準之執行，

爰於一九七〇年十月卅日通過下列建議書，可稱之為一九七〇年意外事故預防(海員)建議書：

一、基於本公約之宗旨：

「海員」一詞係指受僱在本公約生效國登記之海輪上擔任任何工作之所有人員，但不包括軍艦上之工作人員：

「職業意外事故」一詞係指海員在工作過程中或因該工作所發生之一切意外事故。

二、為使一九七〇年意外事故預防(海員)公約第二條第三段規定發生效力，各會員國應參考國際勞工組織所建立之記錄海員意外事故之任何國際制度。

三、一九七〇年意外事故預防(海員)公約第三條規定研究之題目應包括：

工作環境，如工作表面，機器設計及接近與照明方式，及工作方法；

各種年齡團體之意外事故發生率；

船上環境造成之心理問題或特殊心理問題；

船上生理壓力引起之問題，尤其因工作負荷增加後造成之問題；

技術發展造成之問題及其船員組合之影響；

任何人為失敗，如粗心大意，造成之問題。

四、在擬訂一九七〇年意外事故預防(海員)公約第四段所要求之意外事故預防措施時，各會員國應參照國際勞工局出版之有關海員安全與健康之實務法典。

五、為使一九七〇年意外事故預防(海員)公約第五條發生效力，一九六三年機器防護公約第十及第十一條規定——及一九六三年機器防護公約之相關規定——應受到考慮，因其規定有關人員應遵守使用中機器需有合適防護設施之要求，及拒絕使用無防護設施之機器應為雇主所支持，在另一方面，勞工有義務使有防護設施之機器，並使所供設施保持良好運作。

六、一九七〇年意外事故預防(海員)公約第八條第三項中所述委員會與其他團體之功能應包括：

擬訂有關意外事故預防之規定，規則及手冊；

組織有關意外事故預防之訓練與計畫；

組織有關意外事故預防之宣傳，包括影片、海報，通知及小冊子；

分發有關意外事故預防之宣導資料，以便使船上海員有機會了解有關事項。

全國性機關或組織，或負責之國際航海組織所通過之有關規定或建議書均應顧及意外事故預防措施及／或建議實務之內容。

七、一九七〇年意外事故預防(海員)公約第九條中所述之教學要目應作定期檢討，並應從船隻規模與種類之發展；船員實務、國籍與語言之變遷；及船上工作組織之角度，更新其內容。

八、不斷推動有關意外事故預防之宣導。

此類宣導應以下列方式進行之。

製作影片、幻燈捲片，及各類短片，以供海員職業訓練中心使用；並在可能時，在船上製作影片節目；

在船上舉行安全海報展覽；

撰寫有關海上工作危險與意外事故措施之專論，以供海員閱讀；

舉辦各種特殊活動，並在活動過程中利用各種宣導媒體，使海員了解各種意外事故預防與安全工作實務。

進行宣導工作時，應考慮到船上海員之語言與習慣常因國籍不同而有別。

九、為使一九七〇年意外事故預防(海員)公約第十條發生效力，各會員國應參考國際勞工局出版之標準安全規則或實務法典，或有關國際組織標準化之標準。

各會員國應進一步考慮與有關國際組織合作，繼續推動職業意外事故之預防；此類國際合作應包括：

訂定雙邊或多邊協定，以便促成意外事故預防標準一致化；

交換有關影響海員之特殊危險及意外事故預防方法之資料；

依照船隻登記國之國家規則，協助測試設備之性能及進行有關檢查；

合作擬訂及傳播有關意外事故預防之規定、規則或手冊；

合作製作及使用各類訓練教具；

為海員意外事故預防與安全工作實務訓練提供聯合設施或互助。

尚未印製之公約：

一九四六年船員膳宿設施公約(第七十五號公約)

註一 本公約尚未生效，本公約曾於一九四九年為第九十二號公約所修正。在本公約生效後，第七十五號公約就不再任由各會員國批准。

第一四三號建議書：勞工代表、一九七一年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七一年六月二日在日內瓦舉行其第五十六屆會議。

經議決採納一九七一年勞工代表公約，及本屆會議議事日程第五項有關為企業中勞工代表提供保障與便利之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七一年六月廿三日通過下列建議書，得稱為一九七一年勞工代表建議書：

壹、執行方法

本建議書可經由國家法律或規章，或團體協約，或任何其他符合國家慣例之方式規定生效。

貳、一般條款

基於本建議書之宗旨，「勞工代表」一詞係指國家法律或慣例所承認之人員，不論他們是：

工會代表，即由各工會或其會員所指定或選出之代表；或

選出之代表，即由企業中勞工按國家法律或規章、或團體協約規定自由選出之代表，但其職責不包括視為有關國家工會特權之活動。

國家法律或規章、團體協約，及仲裁決定或法院裁決可以決定何種勞工代表可享有本建議書規定之保障與便利。

如企業中同時擁有工會代表及選出之代表，則在必要時應採取合適措施，保證選出之代表不應損害有關工會或其代表之地位，並鼓勵選出之代表與工會或其代表之合作，共同解決有關問題。

參、勞工代表之保障

企業中勞工代表祇要其行為符合現有法律、或團體協約、或共同同意安排之規定，就應享有有效保障，以免因其擔任勞工代表之地位或活動、或其工會會籍或參與工會活動而受到任何歧視。

如企業中尚無可適用一般勞工之充份保護措施，則該企業應採取特別措施，保證勞工代表可享有有效保障。

這些措施應包括下列措施：

應有詳細明確的理由，說明終止勞工代表之工作是正當者；

在開除勞工代表之前，有關企業應與政府或民間之獨立團體、或合組之聯合團體進行諮商或取得其建議；

凡是自認工作遭不當終止，或工作條件有不當改變，或已受到不公平待遇之勞工

代表，應有可供其求助之特殊措施；

就勞工代表工作遭受不當終止而言，有效之救濟措施，在不違反有關國家法律之基本原則情況下，應包括有關勞工代表恢復原職，及補發已損失之工資與保持既得之權益。

如勞工代表以為其被開除有受歧視，或其工作條件有不當變動之嫌，則雇主應有義務證明其行動是否得當；

如在減少工作力時雇主應了解勞工代表有保持工作之優先權。

本建議書第五段所規定之保障，也應適用競選勞工代表，或經過適當程序被提名預備擔任勞工代表之候選人。

前述保障同樣適用將停止擔任勞工代表的勞工。

本建議書第一段中所述執行方法可決本項所述人員享有此類保障之期限。

勞工在其受雇之企業中擔任勞工代表之義務一經終止後，再度恢復原有工作時，就應持有或恢復其所有權利，包括有關其工作性質、工資、及年資之權利。

至於本項中之規定是否適用執行大部份非屬有關企業之職責之勞工代表，或執行至何種程度，則應由國家法律或規章、團體協約、及仲裁決定或法院裁決決定之。

肆、為勞工代表提供之便利

必要時企業中勞工代表應享有此類便利，藉以立即有效執行其職責。

在這一方面，有關企業之需要、規模與能力、及一國工業關係系統之特徵皆應顧及。

此類便利之提供不應妨礙有關企業之有效運作。

企業中勞工代表應有在其企業中停止工作，執行其職責之權利，同時其工資或社會與一般福利不應有任何損失。

如缺乏合適規定時，勞工代表就必須取得其主管、或有關經理之代表之許可，始可離工執行其勞工代表之職責，但有關人員不得無理擱置勞工代表之所做。

本項中所述有關勞工代表離開工作崗位執行其職責之時間應有合理之規定。

為了使勞工代表能有效執行其職責，有關企業應為其提供足夠之時間，使其能順利參加工會會議、訓練課程、研討會、及各種集會與大型會議。

當勞工代表按本項規定請假執行其勞工代表職責時，其工資或社會與一般福利自不應有任何損失，但該項成本負擔問題可依照本建議書第一項所述之執行方法解決之。

如勞工代表因執行其職責必須親臨有關企業所屬所有工作場地，則該企業應准其所請。

在必要時，勞工代表應獲授權接近企業之管理當局，或有決策權之管理當局代表，俾順利執行其本身職責。

如企業中缺少徵收工會會費之其他安排時，凡已獲工會授權擔任此一工作之勞工

代表，應獲准許在企業中徵收例行之工會會費。

代表工會之勞工代表應獲授權在企業中之合適地點，或與管理當局共同議定，及勞工易於接近之地點、張貼工會通知。

管理當局應准許勞工代表在其企業中代表工會分發新聞信、小冊子、出版品，及其他文書。

本段所述之工會通知與文書應與一般工會活動有關，及其張貼與分發不應妨礙該企業之正常運作與廠房之整潔。

凡當選為本建議書第二項中所述代表之勞工代表皆應享有符合其本身職責之相似便利。

企業之管理當局應依照本建議書第一條中執行方法所規定之條件，在必要時應為勞工代表提供有關設施與資料，俾使其順利執行其職責。

工會代表雖非某一企業所雇，但該企業中有屬該工會之會員時，就應獲准許進入該企業。

進入某一企業之條件與情況應由本建議書第一至第三條中之執行方法決定之。

第一四四號建議書：苯、一九七一年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七一年六月二日在日內瓦舉行其第四十六屆會議。及

採納一九七一年本公約。

經議決採納本屆會議議事日程第六項有關防護因苯而生毒害危險之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七一年六月廿一二日通過下列建議書，可稱之為一九七一年苯建議書：

壹、範圍

本建議書適用所有活動、包括使勞工曝露於：

芳烴苯，嗣後簡稱之為苯：

苯含量超過百分之一之產品，嗣後簡稱之為「含苯產品」。

雖然有了本建議書第一段之規定，為了保障勞工之健康，不在本段第(2)項範圍內之產品含苯量仍應逐漸予以降低。

貳、苯之使用限制

不論何時祇要有可用之無害或稍有害之代用品，就應用其取代苯或含苯產品。

本條第二項不適用：

苯產品；

用苯製造之化學合成品；

含苯之汽車燃料；

實驗室中所進行之分析或研究工作。

各會員國應以某法律或規章明定那些工作過程中不可使用苯及含苯產品。

此一禁令至少應包括將苯及含苯產品作為溶劑或稀釋劑，但在封閉系統中施行之過程及其他同等安全之工作方法不在此例。

各會員國之主管機關應以某法律或規章明定那些含苯工業產品(如油漆、假漆、樹脂、膠、黏劑、油墨、及各種溶液)應嚴禁負責。

參、預防各種危險之技術措施：職業衛生

各會員國應採取有效之職業衛生與技術措施、防護勞工感染苯及含苯產品之毒害。

雖然有了本建議書第一段之規定，如為保障曝露於苯含量低於百分之一產品中之勞工，有關當局仍應採取有效措施保證，空氣中之苯濃度仍低於其所訂之最高標準。

在製造、處理或使用苯及含苯產品之廠房中，有關之僱主或企業礦採取一切必要措施，預防苯蒸發擴散在工作場所之空氣中。

在勞工曝露於苯及含苯產品之場所，僱主應保證工作場中空氣中含苯濃度不應超過主管機關所訂之最高限度，即每百萬分之廿五之最高價數(80mg/m³)。在醫療證據顯示此為良好情況，則本條第二項中所述之最大濃度應盡量予以降低。

主管機關應頒佈指令，要求有關企業應在工作場所測量空氣中含苯濃度。

祇要可行，有關苯及含苯產品之工作過程就應在封閉系統中施行之。

如某些工作場所無法在封閉系統中施行此類工作過程，則此類使用苯及含苯產品之工作場所就應有合適設備預防苯之蒸發，藉以防護在場勞工之健康與安全。

有關企業應審慎保證，含有液苯或苯蒸氣之廢料不應危害勞工之健康。

凡是在工作過程中皮膚須接觸苯液及含苯液體產品之勞工應有其個人專用之防護設備，以免其皮膚感染苯毒。

凡是基於特殊理由須在工作場所中曝露於含苯濃度超週本建議書第七條中所述最高標準之空氣中所含苯毒。曝露於此類含苯空氣中之時間應盡可能從速訂定之。

凡是曝露於苯或含苯產品之勞工均應穿著合適之工作服。

勞工不可用苯或含苯產品清洗其雙手或工作服。

在製造、處理或使用苯及含苯產品之工作場所中，勞工不應帶入或食用任何食物，也不可吸煙。

在製造、處理或使用苯或含苯產品之企業中，僱主應為其勞工採取一切防護措施：應在合適地點裝置足夠清洗設備，並作合適保護；

應有合適餐飲供應設施，除非在其他地方另有供應勞工餐飲安排；

修改房間或其他設備，以便勞工之工作服與一般服裝分開放置。

僱主應負責供應及定期清洗與保養本建議書第九段中所述之個人專用防護裝備及第十條中所述之工作服。

有關勞工應按規定使用此類個人專用防護裝備與工作服，並保護自己之安全與健康。

肆、醫療措施

凡是受雇擔任須接觸苯及含苯產品工作之勞工應接受：

徹底之職前醫療檢查，包括輸血，藉以了解其是否適於擔任該類工作：

定期之再檢查，包括有輸血之生物測試；此類檢查之間隔應由國家法律或規章訂定之。

各會員國之主管機關應與有關僱主及勞工組織大多數代表諮商後，決定本條所述有關特殊類別勞工之例外情況。

在醫療檢查時，有關勞工應有書面說明，使其了解有關防護苯毒危險之措施。

本建議書第十五條中規定之醫療檢查應：

由主管機關核准之合格醫師執行之，並在情況許可時，應有完善實驗室之協助；以合適方法議明之。

此類醫療檢查應在工作時間內進行之，並不應要求有關勞工繳付任何其用。

經醫療檢查證明已懷孕之婦女及須照顧幼兒之母親不應受僱擔任須接觸苯及含苯產品之工作。

十八歲以下青少年不應受僱擔任須接觸苯及含苯產品之工作；此一禁令可以不適用此類青少年接受有技術與醫療專家輔導之教育或訓練。

伍、容器

凡是用以裝苯或含苯產品之容器均應貼有顯而易見之「苯」字及其他註明「危險」之標誌。

有爭議之產品上應有標誌說明苯含量之百分比。

本條所述之危險標誌應為國際公認之標誌。

苯及含苯產品不應帶入任何工作場所，除非其裝置容器是經過良好設計及以良好材料製造，能預防任何裂隙或蒸氣逃漏。

陸、教育措施

各會員國均應以合適方式規定，凡是擔任須接觸苯或含苯產品工作之勞工均應接受由其雇主付費之訓練，使其了解如何防護其本身安全與健康及預防意外事故之發生，並在中毒事故發生時，如何採取合適之急救行動。

在使用苯或含苯產品之廠房中，有關僱主或企業應在合適地點設置含有下列警語之標誌：

危險；

欲採取之預防措施；

欲使用之防護設備；

如有中毒事故發生，欲採取之急救措施。

柒、一般條款

各會員國應：

以其法律或規章，或符合其國情與慣例之任何其他方法，採取必要措施使本公約規定發生效力；

依照其國家慣例詳細說明那些人對本公約規定負有義務；

承諾提供合適之檢查服務，藉以輔導本公約規定之執行，或自行證明此一檢查是否已徹底施行。

各會員國之主管機關應積極推廣研究無害或稍有害之產品，藉以取代有毒之苯。主管機關應建立統計系統，以便提供有關經過醫療觀察之苯中毒個案資料，並應每年出版此類統計。

第一四五號建議書：船塢工作、一九七三年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七三年六月六日在日內瓦舉行其第五十八屆會議，及

認為船塢貨物搬運法及貨物搬運模式正在及已在發生重大變遷，如採納單位負荷，採用憑車輛本身動力開上開下之技術，及增進機械化與自動化及預期此類變遷將在未來加速擴大，及

認為由於貨物搬運速度加快，此類變遷可減低船隻在港口所花時間及降低運輸成本，進而使有關國家經濟受益及提高其人民之生活水準，及

認為此類變遷引起社會對船塢勞工工作標準及工作與生活條件產生重大反應，及應採取有效措施預防或減低繼之而來之問題，及

認為船塢勞工應分享因採用新貨物搬運法所產生之利益，故需利用所得穩定化與工作規則化，有關生活與工作條件之措施，及有關船塢工作之衛生與安全等方式，同時計劃及推動長期改善情況之行動與新方法之規則和採用。

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關（船塢）貨物搬運新方法之社會反應之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七三年船塢工作公約之不足，

爰於一九七三年六月廿五日通過下列建議書，可稱之為一九七三年船塢工作建議書：

壹、範圍與定義

一、除第卅六條另有規定外，本建議書適用擔任船塢勞工工作及依賴其工作為主要年所得之所有人員。

二、基於本建議書之宗旨，「船塢勞工」與「船塢工作」兩詞係指國家法律或實例所解釋之人員與活動。有關雇主與勞工組織應接受諮詢，或以其他方式參與擬訂與修正此類定義。有關貨物搬運新方法及其對各種船塢工作之影響應受到考慮。

貳、貨物搬運法變遷之影響

三、在各會員國，必要時包括其所屬之各港口，貨物搬運法之變遷可能產生之影響，包括其對船塢勞工工作機會與工作條件及對港口職業結構之影響，應由有關雇主及勞工組織與主管機關之代表其同組成之團體作定期及有系統之評估。

四、貨物搬運新方法與有關措施之採用應配合全國與區域發展及人力計畫與政策。

五、基於第三與第四兩段所述之宗旨，有關主管機關應不斷蒐集有關資料，尤其

是：

可以指出所用貨物搬運方法之港口貨物流動統計；

可以指出貨物搬運主流之起源與目的地及貨櫃與其他單位裝載集散地之流程圖表；

如可能出現之未來發展之預估；

有關港口貨物搬運所需人力之預估，但須顧及貨物搬運法之未來發展與貨運主流之起源與目的地。

六、祇要可能，各會員國應採納最適合其經濟發展之貨物搬運法之變遷，但應顧及資金，尤其是外匯與勞力，對其內陸港運輸設施之關係。

參、工作與所得規則化

一、永久或經常性工作

七、祇要可能，有關當局就應為船塢勞工提供永久或經常性工作。

二、工作或所得保證

八、如不可能為船塢勞工提供永久或經常性工作，則其工作及／或所得應有保證，但其方式與程度應視有關國家及其港口之社會與經濟情況而定。

該等保證應包括下列部份或全部措施：

每年、每月或每週議定時數或班數之工作，或其替代給付；

依照船塢勞工毋需繳納保險費之保險計劃，在設有工作等待召喚時之當班費；

設有工作時之失業給付。

九、如必需以下列方式減少勞動力時，應有合適規定為船塢勞工提供所得保障：

失業保險或其他方式之社會安全；

由雇主發給之離職津貼或其他種類之離職給付；

國家法律或規章、或團體協約規定之合數種給付之綜合給付。

三、登記

有關各類船塢勞工工作之登記與保持應依照國家法律或慣例決定之方式進行之、以便：

在現有工作無法維持船塢勞工之生計時，預防補助勞工受到利用；

推動有關船塢勞工之工作規則化與所得穩定化及港口勞工分配之計劃。

專門類別之數目應減少及其範圍應隨船塢勞工工作變化之特性與其擔任各類工作之能力而改變。

如有可能，船上工作與岸上工作之區別應予消除，以便達成最大勞工交流，分配彈性及運作效率。

如不可能為船塢勞工提供永久或經常性工作，則其登記應採取下列方式：

個人登記；或

下列人員作分離登記；

或多或少之有經常工作之勞工；

列入後備勞動力中之勞工。

任何人皆不得受僱擔任船塢勞工，除非其已列入登記。當所登記之船塢勞工都已派有工作時，該等未登記之勞工始得受僱工作。

凡已登記之船塢勞工應依照國家法律或慣例決定之方式進行工作。

四、調整登記之勞力

有關方面應定期檢討已登記之勞工，以便保持合適標準，滿足港口之人力需求。在進行此類檢討時，應顧及所有有關因素，尤其是延期因素，如正在發生改變之貨物搬運方法及貿易趨勢。

如某些類別船塢勞工必須裁減，則有關方面應以再訓練使其擔任其他類別工作之方式，使有關勞工留在港口工業中；再訓練之提供應在搬運方法發生任何預期變化之前。

如已登記之船塢勞工必需予以全面裁減，則有關方面應盡一切努力，利用再訓練及公共就業服務協助其另尋合適工作。

如已登記之船塢勞工必需予以裁減，有關方面應採取漸進方式，不必聽之於終止工作。在這一方面，港口當局應採取企業界之人事計劃技術與經驗解決其問題。在決定裁減勞工之程度時，應考慮下列方式：

自然消耗；

除已登記之船塢勞工已不堪再訓練，而必須招募有特殊技術之勞工外，應停止招募新人；

先裁減非依賴船塢工作所情為主要生活來源之勞工；

降低退休年輪，或以給予年金，卅年金之補助金，或一次發給之給付等方式，鼓勵有關勞工自願提早退休；

如情況許可及依照團體協約規定與有關勞工之同意，有關方面應協助有關船塢勞工由人力過剩之港口移轉至人力缺乏之港口。

唯有在考慮本條第二項所述之方式及依照已承諾之工作保證，終止工作之計畫始得進行。祇要可能，終止工作之計畫應依照雙方協議之標準，提前發給通知，及發給第十條規定之給付。

五、分配

除某一雇主已提供永久或經常性工作外，應依下列情況訂定勞工分配系統：

依照第十五及十七條規定，為每一雇主提供之勞工須為協助船隻到港裝卸貨物，或為彌補人力不足，或為依照已定之優先順序公平分配工作；

為每一登記之船塢勞工提供公平分配之工作；

盡量減低等待工作選擇與分配之必需性及其所需之時間；

祇要可行，就應保證船塢勞工可依照必需之輪班制完成由其開始之工作。

依照國家法律或規章，或團體協約規定之條件，在必要時應准許在某位雇主處處理擔任經常工作之船塢勞工轉至另一位雇主處擔任臨時工作。

依照國家法律或規章，或團體協約規定之條件，在必要時應准許船塢勞工臨時由某一港口轉至另一港口工作。

肆、勞資關係

有關雇主與勞工所舉行之討論與協商，其目的不祇是解決工資與工作條件一類新問題，而且也是一項包括各類社會措施之全部安排，藉以滿足貨物搬運新方法之需求與影響。

應承認依照一九四八年自由結社與組織取得保障公約及一九四九年組織權與團體協約公約之原則組成之船塢勞工與雇主組織可自由舉行協商或談判，並保證執行雙方經由談判達成之決議。

如各會員國境內無此一組織，即應組成聯合工業機關，以便創造船塢勞工與雇主之互信與合作氣氛，進而使雙方在設有緊張、衝突或不平之情況下，依照一九六七年調查公約之規定促成社會與技術變遷。

在必要時，雇主與勞工組織應與主管機關合作，共同採取所需之社會措施，尤其是推動有關工作規則化與所得穩定化之計劃。

雇主與船塢勞工及勞工組織領袖與成員應依照一九六七年企業內部溝通建議書之規定建立彼此間之有效溝通政策，並採取一切可能措施在各級組織間執行此一溝通政策。

伍、港口工作組織

為使貨物搬運新方法產生最大社會利益，一方面雇主或其組織，另一方面勞工組織應訂定協約，共同改進港口工作之效率；在必要時，主管機關也應參與此一行動。

此類協約包括之措施應為：

尤應參照港口之情況，利用有關工作環境之科學知識與技巧；

推行綜合職業訓練計劃，包括安全措施之訓練；

共同努力消除不合時宜之慣例；

貨艙與貨艙之間，船隻與船隻之間，船隻與岸上之間，及岸上各類工作之間之船塢工分配應有更大彈性；

在必要時，應採取輪班工作與週末工作；

工作組織與訓練在設計上應能使船塢勞工有能力擔任數種有關工作；

勞工分隊或分組應能適應大家同意之需要，但須顧及合理休息時間之需要；

祇要可能，就應共同努力消除無生產力之時間；

有效使用機械設備必須遵守機器安全工作性能所需之有關安全標準與重量限制。在採取此類措施後，繼之應簽訂有關工作規則化與所得穩定性之協約，並改進本建議書下一章中所述之工作條件。

陸、生活與工作條款

適用工業企業之有關安全、衛生、福利及職業訓練之法律與規章應稍作技術變更後，適用各港口；有關主管機關應以合適及合格之檢查服務保證該等法律與規章之有效執行。

有關工時年每週休息，帶薪假期及類似條件之標準為船塢勞工提供之保障不應低於工業企業大多數勞工所獲得之保障。

所採取有關輪班工作之措施應包括：

不可使同一勞工連做兩班，除非該項工作調配是在國家法律或規章，或團體協約規定範圍內；

因輪班工作對勞工造成之不便，包括週末加班年應有合適之補償；

在決定輪班之合適時機及其最長時間時，應顧及當地之情況。

如已採用貨物搬運新方法以及以噸計算運費或以其他方式計費，則有關主管機關應予審查，並在必要時，修正計算方法。如有可能，有關主管機關在採用貨物搬運新方法之後，應改善船塢勞工之所得。

如尚未施行金制度或退休計劃，則有關主管機關應立規劃及施行該等制度與計畫。

柒、附則

祇要可行，本建議書之規定應在國家法律或規章許可情況下適用船塢勞工之偶然工作與季節性工作。

也請參閱：

一九二四年空間時間利用建議書（第廿一號建議書）。

一九二九年意外事故預防（船塢勞工）公約（第廿八號公約）。

一九三二年意外事故預防（船塢勞工）公約（已修正）（第卅二號公約）。

一九七九年職業安全與衛生（船塢工作）公約（第一五二號公約）。

一九七九年職業衛生與安全（船塢工作）建議書（第一六〇號建議書）。

第一四六號建議書：最低年齡、一九七三年

國際勞工組大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七三年六月六日在日內瓦舉行其第五十八屆會議，及

認為徹底消除童工與逐漸提高開始就業之最低年齡祇是促進與保障兒童與青年方法之一，及特別提及聯合國系統非常關注此類促進與保障，及經議決採納一九七三年最低年齡公約，及希望進一步闡釋國際勞工組織關注之某些政策要素，及經議決採納本屆會議事日程第四項所列有關開始就業最低年齡之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七三年最低年齡公約之不足，爰於一九七一年六月廿六日通過下列建議書，可稱之為一九七三年最低年齡建議書：

壹、國家政策

為保證一九七三年最低年齡公約第一條規定之國家政策獲得成功，規則與滿足兒童與青年在國家開發政策與計劃中之需要，及逐漸擴大為兒童與青年身心成長提供最佳條件所需相互有關措施皆應列為最高優先。

在這方面，下列計劃與政策尤應受到特別注意：

各會員國應依照一九六四年就業政策公約與建議書之規定堅定承諾促進充份就業，並採取有效措施促進農村與都市地區中之就業取向發展；

逐漸擴大其社會與經濟措施減緩各地之貧窮，及保證提高家庭生活水準與所得，須免其利用兒童參與經濟活動達到改善生活之目的；

以公平與平等方式，發展與擴大社會安全及家庭福利措施，保證維持兒童之生活水準，包括為其提供兒童津貼；

發展與擴大有關教育及職業講習與訓練之設施與內容，藉以滿足有關兒童與青年之需要；

發展與擴大有關兒童及受僱與未受僱青年之保護與福利設施，藉以促進其發展。在必要時，各會員國尤應考慮沒有家庭與未和其家庭共同生活之兒童與青年，及與其家庭生活和旅行之移民兒童和青年之需要，針對此一目的所採取之措施應包括為其提供助學金與職業訓練。

各會員國應採取有效措施，至少應為一九七三年最低年齡公約第二條規定開始就業年齡以下之兒童與青少年提供全天就學與參加核准之職業講習或訓練計畫。

各會員國應考慮採取有效措施為有關青少年提供不帶危險之預備訓練，以便其能擔任有關一九七三年最低年齡公約第三條規定之最低年齡，卻高於完成全天強迫教育年齡之職業或工作。

各會員國也應擬議類似之措施，如某一行業之迫切專業需要包括開始就業之最低年齡高於完成全天強迫教育之年齡。

貳、最低年齡

有關各種經濟活動之最低年齡應定在同一標準上。

各會員國應依照一九七三年最低年齡公約第二條規定訂定目標，逐漸提高其開始就業或工作之最低年齡為十六歲。

如一九七三年最低年齡公約第二條規定之開始就業或工作最低年齡依照低於十五歲，則各會員國應採取緊急措施，將該一最低年齡提高至前條所述標準。

如各會員國礙於事實無法立即決定農業工作或農業地區中所有經濟活動之開始就業或工作最低年齡，則其至少應依照一九七三年最低年齡公約第五條第三段規定決定有關農場及其他農業企業之開始就業或工作之最低年齡。

參、有危險性之就業或工作

如開始擔任可能有害青年健康或安全之各類職業或工作之最低年齡仍然低於十八歲，則各會員國應立即採取有關措施，將此一最低年齡提高至該一標準。

在決定一九七三年最低年齡公約第三條適用之各類職業或工作時，各會員國應充份考慮各種國際勞動標準，如有關危險物質，媒體或過程(包括電離輻射)，舉重及地下工作。

在必要時，各會員國尤應促進科技角度定期審查及修正前述之各類職業或工作名單。

依照一九七三年最低年齡公約第五條規定，如各會員國不能立即為其某種經濟活動或某類企業訂立最低年齡標準，則其應為有害青年健康之各類職業或工作訂定最低年齡。

肆、就業條件

各會員國應採取有效措施保證，十八歲以下兒童與青年受僱或工作之條件應達到及維持令人滿意之標準。這些條件應受到有關當局之密切輔導與監管。

各會員國應同樣採取有效措施保證及輔導兒童與青年在企業，訓練機構與職業或技術學校中接受職業講習或訓練之條件，及訂定保障其健康與發育之標準。

有關前段規定之應用及施行前述公約第七條第三段規定時，各會員國尤應注意：在訂立有關優厚薪酬及其保障之規定時，應特別注意同工同酬之原則；

嚴格限制每天與每週之工時及禁止加班，以便使受僱者有充份時間接受教育與訓練(包括做有關家庭作業所需之時間)，在白天休息，及參與休閒活動；

除緊急事故外，應一律給予最少連續十二小時之夜間休息，及慣例之每週休息日；給予至少為四週之有酬年假，無論如何不應低於給予成人之年假天數；

不論就業或工作條件如何，應提供社會安全計劃，包括職業傷害，醫療照顧與疾病給付計劃之保障；

維持令人滿意之安全與衛生標準及合適之訓練與輔導。

本段第一項規定適用青年海員，祇要其未受尤其有關海上就業之各國國際勞動公約或建議書規定之保障。

伍、執行

各會員國所採取保證執行一九七三年最低年齡公約及本建議書規定之措施應包括：

在必要時，應加強勞動檢查及有關服務，例如為檢查人員提供特殊訓練，使其有能力查出及矯正兒童與青年就業或工作過程中之弊端；及加強有關服務，以便改進及檢查各企業中進行之職業訓練。

重視檢查人員以遵守及執行有關規定之方式，在提供建議及資料過程中所扮演之角色。

勞動檢查與檢查企業中之訓練應事先有密切協調，以便充份發揮經濟效力，此外，勞工行政服務應與教育，訓練，福利，及兒童與青年輔導等服務密切合作。

各會員國尤應注意：

執行有關危險職業或工作之就業規定；及

如教育或訓練為強迫性，應預防兒童與青年之工作妨得其參加訓練。

政府主管機關應維持有效之出生登記制度，包括開發出生證明；

雇主應依照主管機關之規定保管及使用有關登記名冊或其他有關文件，其中不僅載有所僱兒童與青年，甚至也載有接受職業訓練，或其企業中訓練之受訓人員姓名，年齡及出生日期；

如檢查人員在雇主登記名冊上不為查出受僱擔任街頭，攤販，公共場所及巡迴育樂工作或類似工作之兒童與青年有關資料，則有關機構應發給該等人員執照或其他文件，證明其有資格擔任此類工作。

尚未印製之建議書：

一九三二年最低年齡(非工業就業)建議書(第四十一號建議書)。

一九三七年最低年齡(家庭企業)建議書(第五十二號建議書)。

一九五三年最低年齡(煤礦)建議書(第九十六號建議書)。

請參閱下列公約：

一九二〇年最低年齡(海上就業)公約(第七號公約)。

一九二一年最低年齡(機器整修者與司爐)公約(第十五號公約)。

一九三六年最低年齡(海上就業)公約(已修正)(第五十八號公約)。

一九五九年最低年齡(漁民)公約(第一一二號公約)。

第一百四十七號建議書：職業癌、一九七四年

第一四八號建議書：帶薪教育假、一九七四年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七四年六月五日在日內瓦舉行其第五十九屆會議，及

特別提及「普世人權宣言」第廿六條確認人人都有接受教育之權利，及

特別提及現有之各國際勞工建議書已有規定保障勞工之職業訓練，並保障勞工代表使其暫時離開勞工崗位或准其暫時離職參加教育或訓練計劃；及認為需要繼續接受科學與工技發展之教育及經社關係之變遷模式需要有合適教育與訓練之安排，以便滿足作為社會經濟、工技、及文化人之希望，需要與目標；及認為帶薪教育假應視為滿足現代社會每位勞工真實需要之方法；及認為基於將逐漸施行之延伸教育與訓練政策之觀點，帶薪教育假確有施行之必要；及經議決採納本屆會議議事日程第四項有關帶薪教育假之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七四年六月廿四日通過下列建議書，可稱之為一九七四年帶薪教育假建議書：

壹、定義

在本建議書中，「帶薪教育假」一詞係指准許有關勞工在上班時間離開一段時間接受其所需之教育而不扣減其工資。

貳、政策之訂立與執行方法

各會員國應訂立有關帶薪教育假之政策，並以符合其國情與慣例之方法，且在必要時，按階段施行此一政策，藉以促進：

任何階段之訓練；

一般、社會及公民教育；

工會教育。

此一政策應以各種關係促成：

職責所需技巧之獲得，改進及採納，及促進科學與工技發展及經濟與結構變遷中之工作安全；

勞工及其代表積極參與企業和社區生活；

勞工之人性，社會，及文化發展；及

合適之延伸教育與訓練，以便協助勞工適應當代之要求。

此一政策應顧及國家與各種經濟活動，其他社會目標，及國家優先順序之特殊需要與發展階段之特性，

此一政策應配合有關就業、教育、及訓練之一般政策，及有關工時之特殊政策，

但需顧及工時或工量之季節性變因。

給予帶薪教育假方式可包括國家法律與規章、團體協約、仲裁決定、及符合國家慣例之任何其他方法。

一項公認之事實乃是，帶薪教育假並不能取代早年生活中之正規教育與訓練，及其祇為延伸教育與訓練方式之一。

參、促進帶薪教育假之措施

政府機構、雇主與勞工組織、及提供教育與訓練之機構與團體皆應以符合國情與慣例方式合作，共同訂立並施行有關帶薪教育假之政策。

應依據能滿足政策目標之計劃，採取有效措施。

確定能以帶薪教育假滿足之勞工現在與未來教育與訓練需要；

充份利用現有教育與訓練設施與增添最新設施，以便滿足帶薪教育假之教育與訓練目標；

考慮帶薪教育假在教學法及教育與訓練計畫中所反映所需要之目標與條件；

鼓勵勞工充份利用其所有之教育與訓練設施；

鼓勵雇主給予其勞工帶薪教育假。

有關主管機關應建立合適之資訊與輔導系統，以便協助勞工了解帶薪教育假之可能性。

有關主管機關應有合適安排，保證所提供之教育與訓練皆具有良好品質。

肆、財務

有關帶薪教育假之經費補助應為依照國家慣例所作之經常安排。

一項應承認之事實是：

雇主個人或團體；

政府機構及教育或訓練機構或團體，及雇主與勞工組織，

均應依照其各自所負責任，捐助安排帶薪教育假所需之經費。

伍、准予帶薪教育假之條件

帶薪教育假之給予不應以種族、膚色、性別、宗教、政治意見、祖先來源國、或社會起源之理由排除有關勞工。

勞工應有權自由決定其欲參加之教育或訓練計畫。

如有必要，有關主管機關應訂立有關帶薪教育假之特殊規定。

如特殊類別之勞工——小型企業中之勞工、居住在偏僻地區中之農村勞工或其他勞工、輪班勞工或有家庭責任之勞工——免得難以配合帶薪教育假之一般安排；

如特殊類別之企業——小型或季節性企業——覺得難配合帶薪教育假之一般安排，據了解此類企業中之勞工是可以受到帶薪教育假之實惠。

有關帶薪教育假之合格條件是以該教育假之目的有別而有不同。

任何階段之訓練；

一般、社會及公民教育；

工會教育。

在決定合格條件時，有關主管機關應顧及教育或訓練計畫之種類及勞工與其組織，其服務之企業，及公益之需要。

至於工會教育之帶薪教育假，有關勞工組織應有責任選擇合適候選人。

有關企業或雇主組織應與有關勞工組織議訂合適方式，據以贈予條件合格勞工之帶薪教育假，以便保證有關企業之繼續有效運作。

如工會教育計畫是由工會組織自己施行，則其有責任設計、核准、及執行此類教育計畫。

如此類教育計畫是由其他教育機構或團體施行，則有關此類計畫之設計與執行應由該等機構或團體及有關工會組織共同議訂之。

有關主管機關應依照國家或地方情況，或有關企業之情況，決定最渴需接受教育或訓練之特殊類別之勞工或行業應優先享有帶薪教育假。

勞工在帶薪教育假期間應有資格接受經費補助：

依照國家法律或規章、團體協約、仲裁決定，或符合國家慣例之任何方式之規定，以繼續發給工資與其他給付、或發給補助金之方式，保持有關勞工之所得標準；應顧及有關教育或訓練之任何主要附加費用。

國家法律或規章、團體協約、仲裁決定、或符合國家慣例之任何其他方式應規定，帶薪教育假之假期應成為有效服務年資之一部份，以便有關勞工有資格申請社會給付及享有因其工作關係所產生之其他權利。

請參考：

(一九四九年修正之)有關海員之帶薪假期公約(第九十一號公約)。

有關農場勞工就業條件公約(第一一〇號公約)。

有關海員之帶薪年假公約(第一四六號公約)。

第一四九號建議書：農村勞工組織、一九七五年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七五年六月四日在日內瓦舉行其第六十屆會議，及

承認農村勞工在世界中之重要性已使其與經社發展行動結合，如其工作與生活欲作永久與有效之改善，及特別提及在世界各國，尤其是開發中國家裡，尚有大量土地與勞力未能作充份利用，因此應鼓勵農村勞工發展自由及實際之組織，藉以保護並促進其本身之利益，進而使其能有效促進經社發展，及認為此類農村勞工組織能夠，也應該增進世界各地區中之糧產，及承認很多開發中國家之土地改革是改進農村勞工工作與生活之必備要素，以及此類勞工組織應彼此合作，共同努力施行此一土地改革，及回憶現有國際勞工公約與建議書之條件，尤其是一九二一年(農業)結社權公約、一九四八年自由結社與組織權保障公約、及一九四九年組織權與團體協約公約皆已承認所有勞工，包括農村勞工，都有建立自由與獨立組織之權利，及很多國際勞工公約與建議書之規定皆適用需要建立自己組織之農村勞工，及特別提及聯合國與其專業機構，尤其是國際勞工組織及聯合國糧農組織，都已關注土地改革與農村發展，及特別提及下列標準已構成與聯合國糧農組織之合作，以及為免重複，將繼續與該組織和聯合國合作，共同促進此等標準之應用，及經議決採納本屆會議議事日程第四項有關農村勞工之組織及其在經社發展中所扮角色之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七五年六月廿三日通過下列建議書，得稱為一九七五年農村勞工組織建議書：

壹、總則

本建議書適用各種農村勞工組織，包括除農村勞工代表外之所有未受限制之組織。

一九六六年合作社(開發中國家)建議書依然適用在其範圍內之農村勞工組織。基於本建議書之宗旨，「農村勞工」一詞係指實際參加農業、手工藝、或農村地區中有關工作之任何勞工，祇要符合本段 項之規定，不論其為工資所得者、或諸如佃農、分莊稼式之佃農、或小地主一類之自僱者。

本建議案適用主要所得來自農業、及在家庭或短工協助下、親自耕種之佃農、分莊稼式之佃農、及小地主，但其非屬：

長期受僱之勞工；或雇用一定人數之季節性勞工；或擁有為佃農耕種之土地者。各種農村勞工，不論其為工資所得者，或為自僱者，依照有關組織規則，皆有權建立及參加其自選之組織。

貳、農村勞工組織之角色

國家政策有關農村發展之目標就是要促進建立及發展堅強獨立之農村勞工組織，並使其成為有效工具，保證農村勞工之參與，如一九五八年歧視(工作與職業)公約所示，不應有經社發展及其所產生福利方面之歧視。

在必要時，此類組織應能：

代表、促進、及保護農村勞工之利益，例如代表此類勞工進行各級團體性協談與諮商。

代表農村勞工參與各階段及全國性之農村發展計劃之訂立、施行、及評估。

促使各種農村勞工依其本身之興趣，積極參與施行：

農業發展計畫，包括改進生產、貯存、加工、運輸、及銷售技術。

土地改革、土地整理、及土地發展計畫。

有關公共建設、農村工業、及農村手工藝計畫。

農村發展計畫，包括與聯合國、國際勞工組織、及其他專業機構共同合作施行之計畫。

資訊與教育計畫及本建議案第十五段中所述之其他活動。

協助農村勞工使用各種服務，如貸款、供應、市場、運輸、及工技服務。

協助農村勞工在農村地區中之一般與職業教育和訓練、社區發展訓練、合作訓練、及其他農村勞工組織活動與管理訓練中，扮演一個重要的角色。

促進改進農村勞工之生活與工作條件，包括職業安全與衛生。

促進發展社會安全、及有關住宅、衛生與娛樂方面之基本社會服務。

參、鼓勵農村勞工組織發展之方法

為了能使農村勞工組織在經社發展中扮演重要角色，各會員國應採納及施行鼓勵此等組織之政策，尤其是：

消除妨礙農村勞工組織之建立、發展與進行合法活動之各種障礙、及其與其會員所遭受之法律和行政歧視。

使農村勞工組織及其成員能享用其他勞工組織與其成員所享用之職業教育與訓練設施。

使農村勞工組織能實行有效政策，藉以保證其成員像其他從事非工業工作之勞工相同，均能享受社經保障與給付。

自由結社之原則應受到充份尊重，農村勞工組織在本質上應為獨立與志願者，亦不應受到任何干涉、逼迫、或壓制。

農村勞工組織獲得之法律人格不應受到此一本質之束縛，諸如限制應用本段 項及第三段中所述之規定。

在行使本段及第三段所規定之權利時，農村勞工及其所屬組織，就像其他人或有組織之團體一樣，都應尊重當地法律。

當地法律不應損害，甚至在應用時也同樣不應損及本條及第三條中規定之保證。

一、法律與行政措施

各會員國應保證，國家法律或規章應符合農村特殊情況之需要，不得抑制農村勞工組織之建立與發展。

尤其是：

尤其是符合一九二一年結社權(農業)公約、一九四八年自由結社與組織保障公約、及一九四九年組織權與團體協約公約精神之結社權與團體協約之原則，應透過應用於有關農村之法律或規章，或採用能顧及各種農村勞工需要之特殊法律或規章，而充份發揮應有效果；

有關法律與規章應能充份適應各農村地區之特殊需要，例如：

有關最低會員資格、最低教育標準、及最低基金之要求，不應妨礙人口稀少、教育水準低落、及貧窮農村地區中之勞工組織發展；

當處理有關農民勞工組織接近其成員之問題時，不僅所有有關者之權利應受到尊重，而且也應依照一九四八年自由結社與保障組織權公約與一九七一年勞工代表公約之規定；

有關農村勞工應享有充份保障，以免因其為農村勞工組織之領袖或成員，或因參加該組織之活動而被開除或逐出。

應有一合適機構，不論其為勞工檢查或特別服務之形態，或取其他方式，專門負責監督有效施行有關農村勞工組織及其成員之法律或規章。

當農村勞工在現行情況下覺得難以主動建立及運作其自己組織時，有關主管機關在現有組織提出請求時，就應提供該組織符合其利益之輔導與協助。

如經請求，有資格提供法律與技術諮詢、及舉辦教育課程之人士，在必要時，應提供顧問服務，以補前述協助之不足。

有關主管機關應採取合適措施，保證其與農村勞工組織進行有效諮詢與對話，共同解決有關農村地區工作與生活條件之問題。

開始經社計劃與方案，及農村地區經濟、社會、及文化之任何其他措施之擬訂與執行、農村勞工組織應與法定部會與委員會、開發機構、及經社委員會一類計劃程序和機構保持聯繫。

尤其應採取合適措施，促使此類組織參與土地改革計畫之擬訂、執行、及評鑑。各會員國應鼓勵建立計劃程序與機構，藉以促進農村勞工組織、雇主與其組織，及主管機關與此間之接觸。

二、公共資料

有關主管機關應採取有效措施促進：

直接有關者：如中央、地方和其他行政主管機關，及農村雇主和地主———了

解農村勞工組織對增進和改善國民所得分配，增加農村地區中有生產價值和有酬工作之機會，提高各種農村勞工之一般教育與訓練水平，及改善農村地區中之一般工作和生活條件所作之重大貢獻；

一般民眾了解非農村地區之經濟，維持農村與都市地區發展平衡之重要性，及促進農村勞工組織之價值，已對保證該一平衡作了重大貢獻。

這些措施應包括：

民眾資料與教育活動，尤其是為農村勞工提供充份及實用之資料，以供其在必要時之使用；

廣播、電視與電影活動，及地方與全國性報紙上之定期專題，描述農村地區中之生活與工作情況，及解釋農村勞工組織之宗旨與其活動所產生之結果；

在地方上組織各種講習會和會議，以供各種農村勞工、雇主與地主，及其他階層人士與地方機構之代表參加；

組織各種訪問團，促使新聞從業人員、工商界僱主與雇員之代表、大專院校之師生，及其他階層人士之代表，訪問各農村地區；

為各種與各級學校編撰有關課程，反映有關農產品與農村勞工之問題。

三、教育與訓練

為促使農村勞工組織能有快速成長，及其在經社發展中扮演重要角色，主管機關應採取有效措施：

為農村勞工組織之領袖與成員提供下列新知識：

直接有關該組織活動，尤其是結社權之國家法律、規章、及國際標準；

有關農村勞工組織之建立與運作之基本原則；

有關農村發展為國家經社發展一部份之問題，包括農業與手工藝產品、貯存、加工、運輸、市場、及交易等問題；

各階段全國性計畫之原則與技巧；

由聯合國、國際勞工組織、或其他專業機構所出版之訓練手冊、及其所建立之訓練計畫，皆以教育與訓練農村勞工為目的。

改進及促進一般、技巧、及經社方面農村勞工之教育，使其有能力發展其組織，及了解其應有之權利，並促使其積極參與農村發展；尤應注意全文盲或半文盲勞工之訓練，也即利用與其實際生活有關之識字計劃改善其閱讀能力；

促進直接有關農村婦女能夠，也應該在其社區中扮演重要角色之計畫，並使此等計畫與男女應有同等機會之教育與訓練計畫融成一體；

提供訓練，尤其是訓練農村勞工教育人員，使其有能力協助發展合作或其他方式之服務活動，藉以使農村勞工組織能在利用經濟自立促進互依互存之關係時，直接滿足其成員之需要；

支持促進一般農村青年活動之計畫。

作為第十六段中所述提供教育與訓練之工具，有關主管機關應訂立與施行各種勞工教育與成人教育計畫，尤其是能適合全國與地方情況，及各種農村勞工經社與文化需要，包括婦女與青年特殊需要之計畫。

鑒於此等方面之特殊知識與經驗，工會運動與代表農村勞工之現有組織，應參與訂立與施行此類計畫。

四、經濟與物質援助

如農村勞工組織認為，尤其是在初期發展階段上，他們需要經濟與物質援助，例如協助其施行教育與訓練計畫，以及如他們要爭取並獲得此類援助，他們就可以尊重其及其成員之獨立與利益之方式，得到此類援助。此類援助應可協助農村勞工負擔其組織之部份經費。

前述原則適用各種經濟與物質援助，包括會員國提供此類援助之政策。

第一五〇號建議書：人力資源發展、一九七五年

國際勞工組織大會。

經國際勞工局理事會之召集，於一九七五年六月四日在日內瓦舉行其第六十屆會議，及

考慮職業指導與職業訓練在就業政策與計劃施行過程中之重要性，及特別提及直接有關就業政策之現有國際勞工公約與建議書之條件，尤其是一九五八年歧視（工作與職業）公約與建議者，及一九六四年就業政策公約與建議書之條件，及特別提及聯合國大會所屬之教科文組織在其一九七四年召開之第十八屆會議中通過之技術與職業教育建議案，及特別提及國際勞工組織已與聯合國教科文組織密切合作，共同保證其各項公約應追求和諧目標，並避免彼此重複與衝突，以及繼續保持此一密切合作，藉以有效施行前述之公約，及經議決採納本屆會議議事日程第六項有關人力資源發展之職業指導與職業訓練之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七五年六月廿三日通過下列建議書，得稱為一九七五年人力資源發展建議書：

壹、總則

本建議書適用各種經社與文化生活中，及各種職業技巧與責任層面中之青年與成人之職業指導與職業訓練。

基於本建議書之宗旨，「指導」與「訓練」兩詞之資格，依「職業」一詞而言，係指指導與訓練之目標是辨認並發展人類生產及滿足工作生活之能力，以及結合各種教育方式，改進個人與團體了解及影響工作情況與社會環境之能力。

本段第一項中所述之定義可適用以任何方式提供，及任何技術與責任標準之指導，訓練之發起與促進，及再訓練。

各會員國在施行本建議書時，應考慮補充其規定之指導綱要，可經由各種區域會議、工業委員會，及國際勞工組織或其他有資格團體召集之專家或顧問會議訂立之。

貳、政策與計畫

各會員國應採納及發展與就業——尤其是公共就業服務——有密切關係之職業指導與職業訓練之有及時協調之綜合性政策與計畫。

此等政策與計畫應考慮：

區域性與全國性之就業需要及機會和問題；

經濟、社會、及文化發展之階段與水準；及

人力資源發展與其他經濟、社會、及文化目標之相互關係。

此等政策與計畫應經由符合國情之方法施行之。

此等政策與計畫應鼓勵，並使所有人能以平等而不受歧視的方式，依其自己之最佳利益與希望，但也在顧及社會需要之情況下，發展及利用其工作能力。

此等政策與計畫也應使各企業負起訓練其所雇勞工之責任，各企業在設計此類訓練計畫時，應與其勞工代表合作，並在可能時，使此類訓練計畫密切配合公共訓練制度所推動之計畫。

此等政策與計畫應具有下列各項目標：

保證進入有生產價值之工作，包括符合國人能力與希望之自僱工作，及促進職業流動性；

促進並發展創造性、活力、及主動精神，藉以保持或發揮工作效率；

保障勞工不致失業，或缺乏所需技術面失去所得能力，及就業不充份；

保障勞工不使其因工作而產生身心過度緊張；

促使各行各業之訓練包含高標準之職業安全與衛生教學，進而保護勞工不受職業傷害；

協助勞工以其本身之努力，改進或修正其對經濟貢獻之品質或特性，進而追求工作中之滿足，個人成就與自我表現，及生活中之好運；

促使所有有關人員共同再製造工作要求，進而達成經社與文化發展，及對變遷之不斷適應；

促使社會中所有團體全部參與發展之過程，及共享此一發展過程所產生之利益。鑒於上述各項目的，各會員國應建立並發展有關一般、技術與職業教育、教育與職業指導、及職業訓練之公開，有彈性與指導系統，不論此等活動是發生在正式教育系統之內或外；

各會員國尤應力求：

保證所有人都能公平接受職業指導與訓練；

為各種經濟活動中之各種人口團體繼續提供假想周到而又實際之職業指導；

發展各種綜合性職業訓練系統，包括各種經濟活動中之各種有生產價值之工作；

促進各行業訓練之間，各種職業與各種經濟活動之間與其內、及各責任階層之間之流動性；

為某一經濟階層之職業訓練，或為其他各階層或種類之有職業訓練之經濟活動，進行協調；

為各種經濟活動、各種工作、及各種技術與責任階層，建立有系統之職業訓練模式；

為所有勞工提供再度接受教育的可能性，並考慮其工作經驗；

一方面為學校系統外所提供之職業指導與訓練建立密切合作與協調，另一方面也為教育指導與學校系統建立同樣關係；

創造各種有利條件，促使有關勞工組織提供工會教育，彌補勞工所受職業訓練之

不足；

進行實施各種職業指導與訓練計畫所需之研究，並採納有關之行政安排與方法。
此等職業指導與訓練政策及計畫應：

配合各項之社經發展政策與計畫，如就業推廣、社會整合、農村發展、手工藝與工業發展；及採納可滿足人力需要與改進工作情況之工作組織與方法；

考慮國際經濟與互助及合作之趨勢；

定期檢討有關最新及有計劃之社經發展；

促進能激發勞工改進國際關係之活動；

協助勞工充份了解技術、科學、經濟、社會、及文化方面之問題；

建立並發展合適之基本設施，以便提供能顧及職業衛生和安全標準之訓練。

參、職業指導

各會員國應逐漸擴大其職業指導制度，包括連續就業資訊，藉以保證所有兒童、青年，及成人都能享用綜合資訊與最廣泛可能之指導，包括適合各種失能者之計畫。

此類資訊與指導應包括職業選擇、職業訓練與有關教育機會、工作情況與工作前途，擴大希望、工作條件、工作中之安全與衛生、及各種經社文化活動與責任階層中之其他工作生活面。

此類資訊與指導應以勞工法保障之所有人員之權利與責任，及團體協約之資訊，補充其本身之不足；此類資料之提供應依照國家法律與慣例，並考慮有關雇主與勞工組織之各種功能與任務。

職業指導計畫之主要目標應為：

為尚未進入勞動力之兒童與青年提供一項標準，以便促其本身之態度、能力與興趣，及就業機會，選擇有關某一行業之教育；

協助參加教育或職業訓練計畫之人員取得其中之最大利益，並為其提供初步訓練，以使其接受其工作生活期間所需之補助教育或職業訓練，或進入某一行業，或接受延伸教育與訓練；

協助進入勞動力，想變換工作，或已失業者，選擇一種工作，並計劃接受有關之教育與職業訓練；

通知已受僱者有關改進其職業發展潛能，提高其工作能力水平，改善其所得與地位，及有關教育與職業訓練並要求其設施之機會；

協助有關人員包括傳統上不太享有聲望者——了解各種經濟階層與經濟活動對一般發展和擴大就業所作及能作之貢獻；

協助各合作機構提供有關特殊訓練計畫績效之資訊與回饋，作為職業指導之整合部份。

各會員國應保證，此類計劃不應違反選擇職業時之自由選擇權利，公平促進機會

權利，及接受教育權利。

各會員國在擴大其職業指導制度之範圍時，應特別注意：

協助就學中兒童與青年認識工作之價值與重要性、工作世界之動態、工作情況之廣泛——考慮其享有之工作與職業機會——及利用此類機會之應有條件；

協助從未入過學、或很早失學之兒童與青年認識有關各行各業之廣泛與其中之機會，及有關如何進入該等行業之資訊；

協助已就業之成人，包括自僱者，了解與其有關之發展趨勢與目標，尤其有關其工作之經社與技術變遷之資訊；

協助失業者與未充份就業者取得其所需有關尋找工作或改善其工作情況，及達成此等目的之工具之所有資訊與指導；

協助遭遇有關教育、職業訓練或就業之特殊問題者，利用以社會發展為目的之措施，克服此等問題。

應有可用之團體職業指導計畫——即為需要類似職業者之團體提供實際資料與諮詢——與個人諮詢服務。

尤其應為需要專業協助，辨認其職業性向、能力與興趣，評估其可能享有之教育、職業訓練與工作機會，及選擇有關某一行業之教育、職業訓練或工作之青年與成人，提供個人諮詢服務。

個人諮詢——必要時，團體職業指導活動——應考慮個人對資訊與支持之特殊需要，尤其須注意身心殘障者與無法受教育之需要，此等服務應包括如何尋找與評估資料，達成決定，及擴大職業選擇與目標，藉以發展進行正確選擇之能力。此等服務應顧及個人有依據有關綜合資料自由選擇之權利。

如有需要，個人諮詢應以有關補救行動之建議補充其不足，及此類其他協助也有助職業調適之目的。

職業指導計畫尚在初期發展階層之會員國首先應：

促使青年人注意選擇能顧及經社發展中現有工作前途與趨勢，及個人能力與興趣之一般與職業教育之重要性；

協助某些人口團體克服其自由選擇教育、職業訓練與職業時所遭受之傳統限制；滿足在重要工作方面有特殊潛力者之需要。

各會員國應在其施行之職業指導計畫中，充份利用各有關人口團體能有效使用之所有設施與媒體。

如屬可行，合適之能力測驗包括身心特徵——及其他檢查方法應用於職業指導，甚至用以滿足其他個案之需要。

此類測驗與其他檢查方法在使用時應有需要指導者之同意，並可與其他研究個人特徵之方法合併使用；唯有專家始有資格施行此類測驗與方法。

非經受測人員之同意，第三者不得接觸利用此類測驗與檢查方法所獲得之結果。

如此類測驗與檢查方法用於職業指導，則其在測驗有關年齡團體、人口與文化時應有一定之標準，也應對特殊測驗目的有一定之效力。

為了顧及變遷中之生活方式與情況，各會員國家有連續性計畫，以便每隔一段時間就再發展新之測驗與方法，或使其再標準化。

肆、職業訓練

一、總則

各會員國應逐漸擴大、採納、及調和其各種職業訓練制度，藉以滿足各種經濟階層、各種經濟活動、及各種技術與責任層面中青年與成人生活中之職業訓練要求。

為了達成此一目的，各會員國應特別注意：

祇要可能，就應為有慾望及有能力進入高層技術與責任有提供更好之機會；

改進各種經濟階層及各種經濟活動之職業訓練，使其原有之散漫職業訓練更為制度化，或使其行將過時之工技與方法更能符合時代要求；

為過去未受合適注意之人口團體，尤其是未受經濟與社會利益之團體，提供職業訓練機會；

有效協調一般教育與職業訓練、理論與實際教學，及初步與高級訓練。

職業訓練計劃在設計上應能促進每個人之充份就業與能力發展。

在必要時，各會員國應為各種行業及各種經濟活動作妥善安排，以便使其在漸進的階段上共同為下列人等提供合適機會：

為稍有或全無工作經驗之青年與成人提供初步之職業訓練；

為已就業者提供進一步之職業訓練；

改進其工作方式或其能擔任之廣泛活動，協助其進入高層工作與工作中之晉升；

使有關行業發展之觀點，增進其知識與技巧；

為成人提供再訓練，使其獲得擔任不同工作所需之新資源；

提供補充一般訓練所需之高級教育；

在工作場所，尤其為稍有工作經驗之青年與成人提供安全與衛生訓練；

協助其獲得有關工作權利與責任，包括社會安全計畫、之資料。

為了提供連續性之職業訓練計畫，現有與可能之職業訓練設施，包括各企業中之可用資源，及政府於必要時補助之經費，應作充份發展與利用。

在提供職業訓練時，有關之大眾媒體、流動訓練小組、函授課程，及自修計畫都應作充份利用。

為稍有或全無工作經驗之青年提供之初步訓練計畫尤應包括：

能配合實際訓練與有關理論教學之一般教育；

由教育或職業訓練機構，或由某一企業之上班時或下班後提供有關數種行業所需之基本知識與技術之訓練；

現有或即將創造之就業機會所需之可直接運用之專門知識與技巧；

進入真實工作情況之輔導。

如有可能，全天初步訓練課程應提供訓練機構之理論教學與企業之在職訓練兩者間之同步關係，藉以保證前者確實真實工作情況有密切關係；同樣的，工作後之實際訓練也應盡量與真實工作情況生密切關係。

作為訓練機構提供課程之整合部份之在職訓練應由有關之企業、訓練機構、及勞工代表共同合作設計之，藉以：

使受訓者能在實際工作情況中應用其在下班後所學之知識與技巧；

提供企業外所缺少之職業訓練；

協助稍有或全無工作經驗之青年熟悉其在工作中可能遭遇之要求與情況，及其在某一工作團體中應有之職責。

在完成第十九段中所述之全天課程後，進入工作行列者應接受：

有關人員之引導，藉以了解其服務企業之性質與目標，及進行工作之情況；

有系統之在職補助訓練，及必需之理論課程；

如有可能，有計劃體驗有關訓練價值之一系列活動與功能，包括對工作場所之適應。

主管機關應配合其國家計畫及國家法律與規章，在與雇主及勞工組織諮商後，建立有關就業之全國性或區域性高級訓練計畫。

企業應與勞工代表、有關人員、及負責實際工作者諮商後，為其所僱用及各技術與責任階層中人員建立高級訓練計畫，並應每隔一段時間檢討此一計畫之實用性；也可組成聯合委員會負責執行此一工作。

此類訓練計畫應包括：

為有資格升入較高技術與責任階層者提供訓練機會；

包括有關人員所需之技術及其他訓練與工作經驗；

顧及有關人員之能力與興趣及其工作要求；

負責其他工作之人員有責任促進此類高級訓練計畫之成功。

組織對此類高級訓練計畫之擬訂、施行、及審查時之責任應有明確說明，並在可能時，指定一個特別單位，及一或數人負責執行此一責任。

在某一企業內接受訓練之勞工應：

領取合適之津貼或薪酬；

受適用有關企業一般工場之社會安全措施之保障。

依照一九七四年有酬教育假公約與建議書之規定，下班後接受訓練之勞工應享有教育假。

二、職業訓練標準與指導綱領

如有可能，有資格之團體在與有關雇主和勞工組織諮商後，應將可發給正式職業資格之初高級職業訓練列入其所訂或所核准之一般標準內。

此類標準應指出：

各種職業訓練課程之學員應有之知識與技術水準；

有關職業之每一主要活動或功能在每一訓練階段上可達到之工作水準；及在可能時，訓練之內容與期限及其設施與設備應能保證可達成所述之工作水準；

由正式教育系統、職業訓練機構、企業之在職訓練，或其他方式所提供之職業訓練部份；

職業訓練計畫所要求之任何工作經驗之特質與期限；

以多目標訓練原則及職業流動性為基礎之訓練內容；

所用訓練方法應顧及各種訓練目標及受訓人員之特徵；

要舉行之任何考試及其他評估成績之方法；

完成訓練後應發之證明。

如各種經濟階層、各種經濟活動、及各種規模企業之工作條件，及其活動有很大差異時，同一職業就可列入一種以上之訓練標準內。

包括同一職業之各種標準應作妥善協調，藉以促進工作流動性，並應完全承認已有之資格及某一職業中之工作經驗。

應為本建議書第二十四條所規定標準不適用之各行各業，及各種技術與責任階層建立一正確指導綱領，藉以說明所需之訓練組織與內容。

此類指導綱領尤須包括：

為未來輔導人員、專家與管理人員，及已受僱擔任前述工作之人員提供之訓練；

為訓練工作人員、管理人員、及職業訓練講師所提供之訓練；

為擁有大量自僱者之經濟活動或小型企業提供之職業訓練；

為未能充份提供或完全未能提供職業訓練之各種經濟活動，或正在應用過時之工技或工作方法之企業，提供及改進其職業訓練。

此類指導綱領也適用剛由教育與職業訓練機構完成初步訓練全天課程之新任工作人員之訓練。

有關主管機關應會同雇主與勞工組織定期評估及審查各種職業訓練標準與指導綱要，並使其適應變遷中之需要；該項定期審查應視有關職業之變遷率而定。

各會員國應逐漸建立各種標準與指導綱領，並視情形需要擴大其應用性，直到其擴及各行各業及各種技術與責任階層。

凡是對社經發展具有重要性之各行各業及各種技術與責任階層之職業訓練應列為優先舉辦。

伍、管理人員與自僱者之訓練

負責指導其他人工作者，參與管理之專家，及預備擔任管理與指導工作者，都應有管理與指導工作者，都應有管理與指導功能之訓練。

主管機關應配合其國家計畫與法律，與雇主及勞工組織進行諮商後，擬訂有關管

理與指導人員，及自僱者之訓練計畫。

有關管理與指導人員之訓練計畫內容應顧及受訓者之未來最新職責。

此類計畫在設計上尤應：

協助受訓者認識及了解有關決策之社經面；

發展受訓者在尊重人類尊嚴情況下，領導及激勵他人之能力，並發展其良好工業關係；

培養受訓者對變遷之主動精神與積極態度，及其辨識此一變遷對他人影響之能力；

訓練受訓者擔任新職責之能力；

協助受訓者認識教育、職業訓練、及職業指導對企業中工作人員之重要性；

使受訓者認識勞工在其職業生活之情況，關心其福利，及了解勞工法與社會安全計畫；

增進受訓者對自我改進努力價值之了解；

依照變遷中之需要，提供進一步訓練之基礎。

有關自僱者之職業訓練計畫應顧及勞工之社會情況，及：

除了有關技術方面之訓練外，尚須包括商業管理及訓練他人之基本原則與實務之訓練；

使受訓者了解，在必要時應採取主動精神及認識與接受各種風險。

此類訓練計畫應為受訓者提供接受高級訓練之機會，並為其提供有關技術新知、經費來源，及有效市場方法之資料，加強訓練之效果。

陸、有關特殊方面或經濟活動之計畫

各會員國應為需要綜合改進行動及重大結構變遷之特殊方面或經濟活動建立合適之職業指導與訓練計畫。

此類訓練計畫應成為全國職業指導與職業訓練計畫之一部份，並配合其他行動，共同發展有關方面或經濟活動。

在需要此類訓練計畫之有關方法或經濟活動之中，農村地區，應用過時工技與工作方法之經濟活動，衰敗申之工業與企業，及有計劃或新建立之工業，尤應受到特別注意。

一、農村地區

有關農村地區訓練計畫之宗旨應使農村與都市人口都有同等機會接受職業指導和訓練。

此類訓練計畫應在國家發展政策體系中顧及農村與都市之間人民流動之方式與趨勢。

農村地區之訓練計畫應提供合適之特殊職業指導與訓練，滿足：

農村勞工之需要，包括農場勞工、小型土地擁有者、佃農，及參加農業與有關活動者，尤其是參加有關土地改革，及某些地區之供應，生產與分配系統發生重大變遷之活動者。

參加非農業職業者，尤其是參加教育、電信、運輸、其他服務、及手工藝者。此類訓練計畫應依照有關農村活動之種類、機械化、專門化與現代化之程度，及其使用之範圍與規模，考慮各種不同之需要。

農村地區之訓練計畫應包括有關組織合作社與企業管理之訓練。

如某國有關農村地區之職業指導與訓練計畫和設施尚未達應有之規模，則其應：為農村地區中之青年與成人提供有關建議改進之目標與行動，或該地區中重大結構變遷，或此類行動對其工作與生活影響之資料；

為就業中之青年提供全天或部份時間之系統化教育與職業訓練，以補充其非正式之在職學習之不足；

利用現有之職業訓練，或擴大其他諮詢服務之方式，為成人提供再訓練或短期高級訓練

培養農村地區中之社會與經濟領袖人才，並鼓勵廣大人民團體參加發展行動；鼓勵受訓者之自我改進願望。

此類國家應將其考慮中之農村地區列入優先事項，藉以逐漸走向：

為整個農村人口發展綜合性職業資訊與指導服務；

為青年導入或推廣有系統之初步訓練；

以連續或周期方式，導入綜合性高級訓練計畫，滿足成人之需要；

如某國因缺乏經費或專業工作人員而無法為農村人口提供合適之服務，則其應考慮：

暫時先推廣某些地區中之行動，藉以學習所需之經驗，以備日後推廣其他地區中行動之用。

先為農村地區中渴切需要經濟與社會公義之無土地勞工及貧窮團體提供服務。

二、仍在應用過時工技與工作方法之各種經濟活動

就像為農村地區提供服務一樣，應先為仍用過時工技與工作方法之各行各業及各種經濟活動之合適之訓練計畫。

目的是為已受僱或正進入此等行業與經濟活動者提供職業指導與訓練，使其有能力促進生產方法與產品之現代化，並從所導入之變遷中獲益。

有關此等行業與經濟活動中之自僱者與小企業之其他服務應能為其提供有關改革其工作可能性，及職業訓練與其他服務之最新資訊。

在為此類行業與經濟活動設計職業訓練計畫時，尤應考慮：

擴大企業活動之範圍及使其專門化之需要與機會，及職業訓練對此一擴展與專門化之影響；

改進職業訓練實務，尤其是提供連續訓練機會之可能性；

使企業管理人員之訓練服務與其他提高工作水準之行動合併之可能性；

製造有酬工作之新機會。

為此類行業與經濟活動提供之職業訓練應：

在設計上最初目的是補充取得工作知識與技巧之傳統學習系統之不足；

顧及接受初步訓練之青年，及已受僱於此類行業與經濟活動者，包括小型企業家與為青年提供初步訓練之其他人士之需要。

三、衰敗中或改變其活動之工業與企業

當工業與企業開始衰敗時，受影響之勞工就應及時接受職業指導與訓練，使其能學習新知識與新技巧，並應為其提供找新工作之機會。

當工業或企業改變其產品與生產方法，或其提供之服務時，受影響之勞工就應及時接受訓練，並與有關之企業或工業合作，使其能適應新工作之需要。

四、新工業

在設計有關建立新工業之職業指導與訓練時，尤應顧及下列各項需要：

勞工、專家、管理人員、及行政人員在建設階段與新計劃獲得授權後之需要，及在建設階段上為所僱人員舉辦再訓練之需要，以便在獲得授權後，將其插入於其他工作上；

獨立勞工和小企業家承接新工程分包之需要；

因區域內經濟情況之變遷而必需或可能為新活動提供有關職業訓練資料之需要；

因區域內勞動力需求結構之變遷而必須為知識與技術皆已過時之人員提供職業指導與再訓練之需要；

為遭受新工業帶來劇烈競爭之獨立勞工與小企業家提供新機會之需要。

柒、特殊人口團體

應採取合適措施，為特殊人口團體提供有效職業指導與訓練，使其能享受工作平等及改進其與社會和經濟之整合。

應特別注意此類團體中之：

從未入過學或早已離校者；

老年勞工；

語言團體或其他少數團體之成員；

失能者；

一、從未入過學或早已離校者

應採取合適措施，為所有從未入過學，或在獲得其與現代化社會和經濟整合所需之一般教育前就已離校者，提供職業指導及有關基本技術之一般教育與訓練但也

顧及就業市場之機會。

當考慮到特殊教育與職業訓練設施，及從未入過學與獲得識字和計算能力前就已離校者所能期望之其他教育及訓練和就業機會時，為其提供之職業指導在設計上就應盡廣泛。

為此類人員提供之基本技巧與一般教育之安排應包括：

為家庭農場或商業或其他方面之經濟所僱之兒童，提供有關其工作所需之知識與技巧之部份教學，及結合統一教學之一般教育；

為青年，如可能也為成人，提供有關基本技巧與一般教育課程，以便其接受有系統之職業訓練，或擴大其工作與晉升之機會；

為失業青年提供結合有生產價值工作之特殊職業訓練，必要時再補以一段教育課程，使其獲得進入有酬經濟活動所需之教育、技巧、及工作習慣；

尤其是為成人所提供之識字與計算教學，應結合特殊職業或工作，及參加就業行動所需有關知識和技巧傳授之職業訓練；此類教學應配合有關識字教育之一段措施；

為工作中青年與成人提供特殊教育及高級技術課程，藉以提高其工作水準，或增進其晉升機會；

為稍有或全無正式教育之人員提供其工作迫切需要之特殊技術課程。

依照本段規定之安排，應發展與應用特殊職業訓練方法。

經由此類安排所獲得之證明文件應與完成正式教育及其他訓練所獲得之證明文件具有同等效力。

二、老年勞工

必要待解決工作中老年勞工所遭遇困難之措施應包括：

祇要可能就應不斷找出及改變可能加速身心過程化之情況；

為老年勞工提供其所需，尤其有關任何下列需要之職業指導與訓練：

在合適時為其提供有關資訊，更新其所有之知識與技巧；

利用成人職業訓練中之專家提高老年勞工之一般教育與職業資格，以便使其能符合即將或擔任相同工作之青年擁有之教育條件；

在合適時協助老年勞工認識有關高級訓練設施，及在合適時，也即在採用新工作技巧與工作方法之前，施行此一訓練；

在合適時使老年勞工有機會嘗試其他工作，以便充份發揮其才能與經驗，但應盡可能不使其損失任何所得；

保證老年勞工可參加有不切實際年齡限制之職業訓練；

發展能適合老年勞工需要之職業訓練方法；

採取一切必需之措施，供應受過專業訓練之有資格教師，藉以施行能滿足老年勞工特殊需要之高級訓練；

鼓勵老年勞工利用有助其克服其問題之職業指導與訓練設施或轉業機會；協助一般民眾，尤其是職業指導與訓練工作人員，就業服務與其他有關社會服務工作人員，及雇主與勞工認識老年勞工須有之調適，及支持共達成此一調適之意願。

如有可能則應採取合適措施，發展適合老年勞工特殊需要，及為其提供訓練所需之工作方法、工具、及設備。

三、語言團體及其他少數團體

應為語言團體及其他少數團體之職員提供職業指導，以其自己之語言或其熟悉之語，或必要時僱用翻譯人員，協助其了解最新工作條件與情況，一切有關權利與義務，及可供解決其特殊問題之協助。

在必要時應為語言團體及其他少數團體提供特殊職業訓練計畫，在訓練語言團體之成員時，如有可能，應使用其本身之語言，及必要時，尚應包括語言訓練。

四、失能者

如為一般人所提供之職業指導與訓練能使失能者獲益，失能者就應使用此類指導和訓練。

如果因失能之性質為嚴重程度，或因特殊失能者團體之特殊需要而使其無法使用前述之指導與訓練，就應及時為其提供經過特殊設計之計畫。

應採取一切有效之措施，協助一般民眾、雇主與勞工、及醫療、半醫療與社會工作人員了解如何為失能者提供其所需之職業指導與訓練，使其能找到更適合其需要之工作，其所需之工作調適，及給予其特殊工作支持之意願。

如有可能則應採取必要之措施，保證失能者可在一般工作環境中與有生產價值之生活進行整合或再整合。

應顧及一九五五年職業重建(失能者)建議書之規定。

捌、促進男女勞工訓練與就業機會之平等

應採取有效措施，促進男女勞工就業機會與社會地位之平等。

此類措施應成為政府為改進女工就業情況而採取措施之一部份，並在可能時包括：

教育一般民眾，尤其是父母、教師、職業指導與訓練工作人員、就業與其他社會服務工作人員、及雇主與勞工，使其了解必需鼓勵男女雙方在社會與經濟中扮演一重要角色，並改變其在家庭與工作生活中對工作之傳統態度；

為女孩及婦女提供職業指導，使其了解其擁有之教育、職業訓練，及就業機會與男孩及男性同樣廣泛，並鼓勵其充份利用此類機會及創造其利用此類機會所需之條件；

使女孩和婦女有平等機會接受各種國際勞工公約與建議書規定之各種教育及各

行各業訓練，包括傳統上祇在男孩和男性才能接受的教育和訓練；

促進女孩和婦女之進一步訓練，保證其在技術工作和責任崗位上之個人發展和晉升，並促使雇主為其提供與有同等教育和資格之男性勞工相同之機會，擴大其工作經驗；

如有可能就應為各種年齡之兒童提供日間照顧設施與其他服務，好使女孩及有家庭責任之婦女有機會接受一般職業訓練，並為其提供各種特殊安排，如利用大眾傳播媒體，在循環式計劃之後，提供部份時間或函授課程及職業訓練計畫；

為希望第一次外出就業，或離職一段時間後希望再度就業，但已超過正常工作年齡之婦女，提供各種職業訓練計畫。

應為有相似問題之男性提供類似本建議書第五十三條第一項所規定之各種特別職業訓練計畫。

在施行有關促進男女勞工訓練和就業機會平等之措施時，應考慮到一九六四年就業政策公約與建議書之有關規定。

玖、移民勞工

應為移民勞工提供有效之職業指導與訓練，以便使其能享有就業機會平等。

為移民勞工提供之職業指導與訓練應顧及其對就業國家所有之有限知識。本建議書之第五十及第五十一條規定應適用該等移民勞工。

為移民勞工提供之職業指導與訓練應顧及：

就業國家之需要；

移民勞工與其原始國家經濟之可能再整合。

移民勞工之職業指導與訓練應顧及各種國際勞工公約與建議書有關此類勞工之規定。此類問題應為移民勞工原始國家與就業國家所安排之討論主題。

拾、職業指導與職業訓練活動工作人員之訓練

為此類工作人員提供之訓練包括所有負責全天或部份時間職業指導或職業訓練之設計、組織、施行、發展、及輔導方面之工作人員。

除了接受包括個人諮詢之職業指導訓練外，提供職業指導服務之人員應熟悉一般工作世界之情況，參與各種技巧與責任階層所屬各行業中人員之職責和工作情況，此等行業中之工作與職業機會，及其可使用之訓練課程和設施；此等人員也應了解有關有關團體協約之種種問題與勞工法規定之權利和義務。

有關提供職業指導服務工作人員之訓練，在必要時應包括有關各種團體之生理、心理與社會特徵，及各種特殊指導方法之研究。

提供職業訓練之工作人員應具有綜合性理論與實務知識，有關技術面與工作經驗，及教育與訓練機構所需之教學訓練。

在必要時有關此類人員之訓練應包括各種受訓者團體之特徵與態度，及特殊訓練

方法之研究。

參加有關各種特殊經濟活動之職業訓練人員應熟悉該特殊經濟活動之社經與技術面及其條件。

例如除技術與職業教育及專門之職業訓練外，參加農村發展活動之人員應接受下列各方面訓練：

農業經濟學、森林學，及其他農村活動；

農場與森林管理之方法與技術；

農村社會學與制度；

大眾傳播與延伸訓練技巧；

如有合作社，尚須增加合作社活動。

參加為特殊人口團體舉辦之職業指導與訓練活動人員應熟悉此等團體之特殊社經問題。

負責設計、組織、施行或輔導職業指導或職業訓練計劃之人員，包括職業指導或職業訓練或服務之主任與管理人員、企業之訓練主任與職員、及職業指導與訓練顧問，都應有施行職業指導或職業訓練之實際經驗。

如有可能，負責職業訓練計畫之人員除了熟悉有關該一訓練之職責外，還應有企業工作經驗。

所有參加職業指導與訓練活動之人員都應經常有機會吸取有關其工作所需之最新社會、經濟、技術、及心理知識，及學習可用於其工作之最新方法和技術。

拾壹、研究

各會員國應訂立各種研究與實驗計畫，藉以：

決定發展特殊經濟活動與人口團體之職業指導與訓練標準，並擬訂有關此一發展之策略；

決定並預報各行業與各經濟活動中之就業機會；

增進有關職業指導與訓練之心理學、社會學，及教育學方面之知識；

評估職業指導與訓練系統之各個組成份子之內外部績效；

測定提供職業指導與訓練模式與方法之直接與間接成本；

改進有關人口團體之心理測驗及其他方法，以使用於辨識才能，評估能力與興趣，及評鑑職業訓練可達到之知識與技術水準；

增加有關職業及其要求之有效資訊。

拾貳、行政觀點與代表團體

有關一般教育與職業指導、技術與職業教育、職業訓練、及人力資源發展與管理訓練之訓練工作人員之政府行政主管機關與團體、有關就業及其他社經發展政策規劃與執行之政府行政主管機關與團體，及有關各種經濟活動、行業與人口團體

之代表，應同心協力建立各種有關政策，並規劃及執行職業指導與訓練計畫。僱主與勞工組織代表應參加有關團體，共同負責管理公開運作之訓練機構及輔導其運作；如無此類團體之組織，則僱主與勞工組織之代表就應以其他方式參加此類機構之組織、管理及輔導。

除了參與各種政策之擬訂，及訓練計畫之規劃與執行外，代表團體應依照國家法律與慣例，及在全國性計畫之體系內，採取下列各項措施：

鼓勵及協助其成員：

提供職業指導與訓練所需之機會與設施；

支持此類機會與設施之提供；

充份利用此類機會與設施。

提供補充其他團體、服務、或工作人員行動所需之職業指導與訓練，及提供可以促進此類行動所需之資訊；

參加研究。

所有有關人力資源發展者之角色與責任應有明確說明。

為有關之團體、服務、及機構與企業提供執行訓練計畫所需之社會、技術、及方法之諮詢服務；

提供各種支援服務與設施，如職業指導與訓練組織所需之研究、標準與指導綱領，及適合各種技術與方法需要之視聽器材與資訊；

組織各種可以公開管制之考試，或應用其他評估方法，測定職業訓練標準所包括職業之成績；

訓練工作人員；

為負責規劃與執行訓練計畫之人員或團體提供有價值之研究成果與其他工作經驗；

為訓練計畫之執行提供所需之經費支援。

拾參、定期檢討

各會員國應定期檢討各種職業指導及訓練計畫，藉以：

充份利用有關之工作人員、設施、及媒體；

從各種經濟活動之變遷中情況與要求，各種特殊人口團體之需，及有關知識之日新月異之觀點、調整職業指導與訓練之組織、內容，及方法；

測定國家政策推行本建議書第四至第六段所述之目標所需之其他行動。

拾肆、國際合作

各會員國應擴大彼此之合作，並盡量促使其所屬政府與非政府之區域與國際組織，及非政府之全國性組織，共同參與有關職業指導與訓練計畫之規劃與執行。此類合作應包括：

以雙邊或多邊協約方式，協助其他國家規劃及施行此類計畫；
組織各種聯合研究與實驗，藉以改進此類計畫設計與實行績效；
提供有效設施或建立聯合設施，使有關職業指導與訓練之人員獲得在其本國內無法獲得之知識、技巧、及經驗；
以舉行專家會議與研討會，組織研究團體，或交換刊物之方式，有系統交換有關職業指導與訓練之資料；
逐漸調整某些國家內同一職業之職業訓練標準之差異，藉以促進各國之職業流動性，及在其他國家內接受職業訓練；
編撰及傳播基本職業指導與訓練教材與教具，包括課程與工作規格，以便用於有相同要求之國家或區域，及調和各種職業訓練標準與職業指導實際方面之差異。各會員國應考慮為某一區域或某些國家建立一個聯合運作機構或中心，藉以交換有關計畫發展與方法研究之資料，並促進其合作。

拾伍、對早期建議書之影響

本建議書已取代一九四九年職業指導建議書、一九五六年職業訓練(農業)建議書、及一九六二年職業訓練建議書
一九五五年職業重建(殘障者)建議書、一九六六年職業訓練(漁民)建議書、一九七〇年特殊青年計劃建議書、及一九七〇年職業訓練(海員)建議書依照適用受其規定保障之各類人員。

註一：參閱第拾肆條之特殊職業團體漁民。

註二：參閱第貳條之就業政策。

註三：參閱第拾肆條之特殊職業團體海員及訓練，也請參閱：一九三七年職業教育(建築)建議書(第四十六號建議書)，再印製之「職業安全與衛生」之建設工業。尚未印製之協約

一九二一年職業訓練(農業)建議書(第十五號建議書)。

一九三九年職業訓練建議書(第五十七號建議書)。

一九三九年學徒建議書(第六十號建議書)。

一九四九年職業指導建議書(第八十七號建議書)。

一九五〇年職業訓練(成人)建議書(第八十八號建議書)。

一九五六年職業訓練(農業)建議書(第一〇一號建議書)。

一九六二年職業訓練建議書(第一一七號建議書)。

第一五一號建議書：移民勞工、一九七五年

一九七五年國際勞工組織大會通過

(國際勞工組織)會員國應在一致的國際移民就業政策架構適用本建議書的規定。此一政策應基於原移民國及就業國雙方經濟及社會的需要；不僅考慮短期的人力需要及資源，同時應考慮移民對長期社會及經濟所造成的影響。

壹、平等的機會及待遇

移民勞工及其家屬合法地在會員國轄內，應與其國民享有平等的機會及待遇，包括下列：

接受職業輔導及安置服務。

依據適合個人能力的自我選擇接受職業訓練或就業，在就業國領土外所獲得的資格應予考慮接受。

根據個人特質、經驗、能力及勤勉給予晉升。

就業安全，選擇就業的規定，失業救濟工作及再訓練。

平等價值的工作報酬。

工作條件，包括工時、休息、有給年假、職業安全衛生措施，及社會安全措施及福利設施及與就業有關給付。

工會會員，行使工會權利及享有工會職業及勞資關係團體的被選舉數，包括在事業上代表勞工的團體。

任何合作社加入為會員權利。

生活條件，包括住宅及社會服務給付及教育的及衛生設施。

每一會員國應在政府機關管制之下確保促進本建議書前述第二條基本原則適用於所有的活動，並依據國家狀況及實際運作情形，採取適當措施，以促進所有其他的活動。

應由雇主及勞工組織及其他有關團體合作執行適當的措施，藉此：

培養公眾瞭解及接受前面所提的原則

檢討對這些原則未被遵守的控訴，並確實修正，對任何有關隨其而來的衝突，採取適當的方法予以和解。

每一會員國應確保有關其領土內移民勞工居留之國家法令規章，依據這些原則履行享有合法行使權利，而不得成為不再簽發居留許可或驅逐出境的理由，同時合法行使權利不受這些措施的威脅。

會員國可能—

自由選擇就業，保證移民勞工之遷徙數，其條件為移民勞工為就業而合法居留在不超過二年之規定期間，或如果法令規章提供固定低於二年期間契約，因此勞工可完成他的第一個工作契約。

與勞工及雇主組織代表協商之後，制行有關承認在國外獲得資格的規章，包括證

照及文憑。

禁止對就業的類別或職務有所限制，即使是為了國家利益需要。

為了使移民勞工及其家屬在他們的權利及就業機會能有充分享受其利益，應採取必要的措施，經由雇主及勞工組織代表協議 |

儘可能使用移民勞工的母語告知他們關於本建議書第二條事務有關的國家法令及慣例所賦予之權利，假如不能，儘可能使用他們熟悉的語文。

儘可能在受薪期間，增進其對就業國家之語文知識或語文。

促進他們對就業國家之社會適應，及協助並鼓勵移民勞工及其家屬努力維護其祖國及民族的尊嚴及文化，包括給予其兒童母語知識的可能性。

會員國間應締結有關集體徵募勞工之協議，他們必須共同採取必要的措施，使移民勞工離開自己的國家前，介紹就業國家的語文及有關經濟、社會及文化環境。制定無偏見措施，以確保移民勞工及其家屬依照國家法令及規章進入國家轄區及許可就業這些法令及規章未被遵行，應儘速做一決策，以使移民勞工知道他的職位是否能被調整。

會員國對轄區內合法移民勞工職位調整，依據本建議書第二條提供這些移民勞工所有權利的利益。

移民勞工職位未調整或未能調整，其本人及家屬對有關目前及過去與就業發生的權利，享有平等待遇，如待遇、社會安全及其他關於工會會員的福利，及工會權利的行使。

如果與前述有關的權利發生爭議，勞工可由其本人或透過代表向主管單位提出他的個案。

如果勞工或其家屬被驅逐，所需費用不應由其負擔。

貳、社會政策

每一會員國應與勞資團體代表協商，適合其國家情形及實際，制訂社會政策，使移民勞工及其家屬得以分享國家利益。此項政策不得違反平等的機會與待遇之原則，且此特殊需要應持續至他們能應就業國家的社會。

儘可能依據移民勞工及其家屬實際需要制訂政策，特別是不僅應斟酌會員國本國的情況，也應斟酌移民者的國家情形。

此政策應考慮廣泛且公正分散就業國家全體，對移民勞工所造成的社會成本，特別是那些從移民勞工獲利最大者。

此政策應定期檢討及評估，並作必要之修正。

一、家庭的團聚

移民之就業國家及其祖國應採取所有可能措施，以促使移民勞工能儘快地與其家屬團聚，必要時，這些措施應包括國家法令或規章，及雙邊與多邊協議。

對勞工與其家屬團聚的前提即提供合乎就業國家一般水準的適當住宿。所有有關代表，特別是雇主及勞工應協商這些措施，以促進家庭的團聚及尋求合作以達成其效果。

本建議書有關家庭團聚目的之規定，移民勞工的家屬應包括配偶及賴其扶養之子女，父母。

依據本建議書第十三條規定為儘速促進家庭的團聚，每一會員國應充分考慮移民勞工及其家屬的需要，尤其是有關住宅的興建政策，協助取得住宅，及發展適當的收容服務。

當移民勞工在就業國家僱用期間至少滿一年，而他的家屬不能與其在就業國家相聚，應給予下列權利：

就業國家法令賦予其享有有給年假，以探訪其家屬所居留的國家之權利，在他離開期間，他所享有的各種權利仍予保留，特別是在這段期間不得終止其就業及居留權，或

賦予他的家屬探訪他的權利，期間至少應與其有給年假相符。

考慮給予移民勞工依據前條規定所需旅費的財務支助，或減少正常交通費用，例如由旅行團安排。

為履行本建議書第十三條至第十八條，制訂他們可適用無偏見且更有利的規定，允許人民依據勞工自由移動的國際協議，提供有利的措施。

二、移民勞工健康的保護

採取所有適當的措施，防止移民勞工可能受到任何特殊健康的危害。

利用各種方法以確保移民勞工接受與其實際工作或其他工作準備有關的職業安全及衛生之訓練或指導。

此外，應在移民勞工開始就業以後立即在其有給工作期間，以其本國語文提供其有關法律及規章的基本要點及團體協約中有關勞工保護、意外事故防止之規定，以及安全規章及過程，特別在工作的性質等，假如不能，應使用他熟悉的語文。雇主應採所有可能措施，使移民勞工能充分瞭解有關工作中安全及衛生危險的指示、警示及標誌等。

考慮移民勞工對工作方法不熟練，語言困難或其他原因，致對其他勞工的訓練及指導對其不適用時，應採取特殊措施，以確使他們充分瞭解。

會員國制定適用本條所敘述的原則之法令或規章，賦予雇主或其他人或組織職責，對未能遵守這些法令或規章、行政者：應予強制民、刑事之制裁。

三、社會服務

依據本建議書第二條規定，移民勞工應享有與其就業國家國民相同條件的社會服務。

此外，社會服務應提供，特別是下列有關移民勞工及其家屬的服務：
給予移民勞工及其家屬各種支助，以協助其適應就業國家的經濟、社會及文化環境；

協助移民勞工及其家屬經由適當團體，獲得資料及建議，如提供翻譯服務，遵守行政管理及其他禮儀、及充分運用所提供的教育服務及設施，職業訓練及語文訓練，健康服務及社會安全、住宅、交通及休閒，儘可能提供勞工有權利以自己的母語或他所瞭解的語文與主管機關溝通，特別在有關司法協助及法庭程序。

協助與移民勞工及其家屬有關工作及生活條件有職責的主管機關及團體，確認他們的需要並協助其適應。

提供主管機關有關資料，提出有關移民勞工的社會政策與執行、評估的意見。

提供移民勞工的同事、領班及主管有關移民勞工的情形及問題的資料。

本建議書第二十四條有關社會服務，應在適合國家情形及實際，由政府機關、認用非營利組織或團體或以政府與民間聯合組織來提供。政府機關應擔負完全的職責以確保這些社會服務分配到移民勞工及其家屬。

就業國家的主管機關、組織和團體包括雇主及勞工組織，所能提供的服務，應予充分利用。

會員國應採取必要措施，以確保有足夠的資源及受過訓練的職員，以利於本建議書第二十四條有關社會服務的實施。

會員國應促使其國內各種不同社會服務之間之合作與協調，並適當地，就這些服務與其他國家之間相互配合的服務，然而如果缺乏此種合作與協調，則減少各國在此方面之責任。

會員國應鼓勵組成全國性、地區性、地方性各種階層團體，或是在大量雇用移民勞工的經濟活動部門內，定期集會以交換資料及經驗。並應考慮與其他就業國家，以及移民勞工原來國家交換資料及經驗。

所有有關的代表，特別是雇主及勞工代表應協商社會服務組織的問題及尋求彼此合作以達成目標。

參、就業及居留

依一九四九年修正之移民就業建議書第十八條之規定，會員國應儘可能節制移民勞工從他的領土遷移，但考慮因缺乏財產就業市場，移民勞工一般是被允許遷移，移民勞工喪失就業時，並不意味其居留權之取消。

移民勞工失去工作時，應允許有足夠的時間去尋找新工作，給與其至少這一段期間的失業給付的權利，其居留權應予適當地延長。

移民勞工對其就業期限提出上訴時，在可能對其有利的過程中，應允許其有足夠的時間，以獲得最後的決定。

如果對移民勞工的就業期限設定是不正當的，移民勞工應有與該國勞工相同期間

獲得復職的權利，以及因不正當的就業期限所造成的薪資及其他付的損失得到賠償，或有權獲得新工作以為補償。如果他不能復職，應准許他有足夠的時間尋找新工作。

移民勞工成為驅逐令對象時，有權依據國家法令規章所規定的條件，在行政執行或司法審判前提出上訴。上訴期間，以國家安全及公共秩序的適當形式的要求為條件，停止驅逐令的執行。移民勞工應有與該國勞工相同得到合法援助的權利，及獲得翻譯人員協助的可能性。

移勞工離開其就業國家，應給予下述有關權利，不論他在此國家是否為合法的居留 |

任何已執行工作而未付清的報酬，包括正常退職金

有關職業災害的給與

依據國家真情—

不休息的補償

退還未曾申領及國家法令規章及國際協之下未提升權利的任何社會安全繳費：如果這些社會安全繳費，並未賦予享領給予的權利，應利用各種努力達成一雙邊或多邊協議，以保障移民者的權利。

任何包含本條第一款之請求發生爭議時，勞工應有代表其利益的主管團體與會，及享有與該國勞工所具有合法援助的平等待遇。

第一五二號建議書：三方面諮詢(國際勞工組織活動)、一九七六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七六年六月二日在日內瓦舉行其第六十一屆會議，及回想現有國際勞工公約與建議書之條件尤其是一九四八年自由結社與保障組織權公約、一九四九年組織權與團體協約公約、及一九六〇年諮詢(工業與全國性)建議書皆已承認雇主與勞工都有建立自由與獨立組織之權利，並採取合適措施促進政府主管機關及雇主與勞工組織之全國性有效諮詢，及提供很多國際勞工公約和建議書，藉以規範僱主與勞工組織間之諮詢，並促進此類諮詢生效之措施。

及思考本屆會議議事日程第四項稱之為：「設立促進執行國際勞工標準之三方機關」、及議決採納有關促進執行國際勞工標準及有關國際勞工組織活動之全國行動三方諮詢之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七六年六月二十一日通過下列建議書，得稱為一九七六年三方諮詢(國際勞工組織活動)建

議書：

在本公約中，「代表組織」一詞係指享有自由結社權之大多數雇主與勞工組織。國際勞工組織所屬各會員國應依照本建議書第五至第七段規定採取有效措施，促進政府、雇主、及勞工代表就有關國際勞工組織活動之問題進行有效諮詢。

本段第 項所規定方法之性質與種類應由各會員國依其國家慣例，與各代表組織諮詢後決定之，如該會員國已有此類組織。

諮詢應以下列方式進行之：

由專門為有關國際勞工組織活動之問題而組成之委員會進行之；

由具有經社或勞工資格之團體進行之；

由對特殊問題負有責任之團體進行之；或如有關諮詢之人士認為書面溝通是一種合適方式，則可由其以書面方式進行之。

由雇主與勞工組織自由選出其代表，就本建議書規定之方法進行諮詢。

在進行此類諮詢之任何團體中，雇主與勞工代表皆處於平等地位。

主管機關應與有關雇主及勞工組織合作，安排合適訓練，使參與此類方法者能有效執行其本身職責。

主管機關應為本建議書規定之方法負起行政支援與經費補助之責任，包括在必要時支付訓練計畫之經費。

本建議書規定方法之目的就是要就下列各項問題進行諮詢：

政府應回答國際勞工大會議事日程中所列問題，及對大會即將討論之建議提供意見；

向依照國際勞工組織憲章第十九條規定提出公約與建議書之有關行政主管機關

提出建議；

依照國家慣例，準備及施行有關法律或其他措施，使國際勞工公約與建議書發生應有效力，尤其是已批准之公約(包括採取合適措施，執行有關雇主與勞工組織合作或諮詢之規定)；

每隔一段合理期間，就應重新檢查尚未批准之公約與建議書，並在必要時考慮採取有效措施，促請有關會員國批准及執行該等公約與建議書；

依照國際勞工組織憲章第十九條與第二十二條之規定，同國際勞工局所提報告產生之問題；

撤銷已批准公約之提議。

主管機關應與僱主及勞工組織代表諮商後，決定在諮商雙方關注問題時，此類方法之使用程度：

預備、執行、及評估國際勞工組織所參與之技術合作活動；

執行國際勞工大會、區域會議、工業委員會、及國際勞工組織召集之其他會議所通過之決議與結論；

促請有關方面認識國際勞工組織之活動是用於經社政策及有關計畫中之最佳要素。

為了保證雙方對前列各段所述之問題作適當考慮，雙方應按議定之時間進行諮商，但每年至少應有一次諮商。

主管機關應採取符合國情與慣例之措施，協調本建議書規定方法及處理類似問題之全國性團體活動之間出現之歧見。

當主管機關與有關代表組織進行諮商後，認為情況合適時，則與應發出年度報告，說明執行本公約規定方法之經過。

第一五三號建議書：青年海員之保障、一九七六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七六年十月十三日在日內瓦舉行其第六十二屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第三項所列有關青年海員保障之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七六年十月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九七六年青年海員保障建議書：

壹、執行方法

一、本建議書應經由國家法律或規章、團體協約、仲裁決定、法庭裁決、或符合國情之任何其他方式發生效力。

貳、定義與範圍

二、基於本建議書之宗旨，「青年海員」一詞包括十八歲以下，受僱擔任海輪上工作之所有青年，但下列船隻不在此限：

海軍戰艦；

從事漁釣或直接參與捕鯨之漁船，或從事類似捕魚工作之船隻。

各會員國在與有關雇主與勞工組織諮商後，應以其法律或規章規定輪船何時始效被認為符合本建議書宗旨之海輪。

本建議書不適用在學校就讀，或在訓練船上受訓，或參加依照主管機關與有關雇主及勞工組織諮商後核准條件舉辦之教育計畫之青年。

參、目標

三、如各會員國登記之輪船僱用青年海員，則其應訂定下列規定：

有關此類青年之有效保障，包括保護其健康，道德與安全及促進其一般福利；

有關此類青年之職業輔導、教育與職業訓練、船上之有效運作、海上財產與生命安全、及其在航海職業中之發展機會。

肆、容許值班之時間與休息時間

四、在海上與港口時，下列規定應適用：

青年海員之一般工時不應超過每天八小時，每週四十小時，及在可能時，應避免連續之加班工作；

在有足夠進餐時間時，青年海員每天至少應有一小時以便進食一天之主餐；

青年海員不應在夜間工作；基於本條之目的，「夜間」一詞係指國家法律或規章，或團體協約所規定午夜前後期間至少為九小時之連續時間；

青年海員每連續工作兩小時後就應立即給予十五分鐘之休息時間。

如為下列之特殊情況，則本段第一項規定就應停止適用：

如其不能派至甲板、輪機間及廚房部門擔任守護或輪班工作；

如依照規定計劃與日程表施行之青年海員訓練受到阻礙；或

如為必需之運作。

此類特殊情況應作成記錄成說明理由，然後送請船長簽字。

五、本建議書第四段之規定並不能使青年海員免除意外事故發生時，船長所指示之一般義務，包括：

有關船員、旅客、船隻及其貨物之安全；

其他船隻或此類船隻船上生命與貨物之安全。

伍、回國

六、如青年海員第一項參加國外航行四個月後，情況顯示其不適合海上生活，則其應有機會自該輪所到第一個有掛旗國或其祖國領事服務之港口免費送返其自己國家。有關此類遣送及附有理由之通知應送交發給該青年海員擔任航海工作證件之有關當局。

如青年海員在外國航線之海輪上連續工作六個月，且該輪在此一期間並未回返其居住國及在以後三個月期間也不會回返該地，則其應有資格免費送返其祖國之受僱地，以便使用其在該航程中因工作所得之假期。

陸、工作安全與衛生教育

七、有關青年海員安全與衛生之規則應予採納。

八、此類規則應說明適用海員工作之職前與在職期間之醫療檢查，及在職期間之保健與意外事故預防之任何一般規定；該等規則並應說明減低青年海員工作過程中危險之措施。

九、除主管機關認為有關青年海員之充份具備技巧資格，此類規則應說明缺乏合適輔導與指導及某種程度之成熟，經驗與技巧之青年海員均不得擔任帶有特殊意外事故危險或有害其身心發育之工作。

在決定該等規則明定有關青年海員不得擔任工作之類別時，主管機關尤應考慮有關下列工作：

重量貨物或物品之舉起、移動或搬運；

進入鍋爐、油槽及沉箱；

進入有害噪音與震動之工作地方；

操作吊重與電動機械與工具，或擔任此類設備操作員之信號手；

處理繫船或纜繩或甲板滑車；

裝置船上索具；

在惡劣天氣中擔任桅桿或甲板上工作；

在夜間擔任瞭望工作；

修理電動設備；

曝露於可能有害物質或有害物理媒體、或危險或有毒物質及電離子放射；

清潔烹調機械；

處理或負責照顧輪船上之特殊用途小船。

十、主管機關或有關機關應採取有效措施，利用訓練船上之教學，一九七〇年意外事故預防(海員)建議書第八條第二項所示之以青年海員為對象之意外事故預防宣傳，及為青年海員在船上工作提供專業指導與輔導之方式，促使青年海員注意有關船上意外事故預防與其保健之資料。

青年海員在船上與岸上之教育與訓練應包括一九七〇年職業訓練(海員)建議書第十二條第六項與「國際勞工組織之政府對工業與工業機構輔導之安全規則法第二三七條」所述問題之指導及有關吸食毒品和其他可能有害物質或參加有害活動之指導。

柒、職業指導、教育與職業訓練之機會

主管機關應從國情及觀點考慮執行下列第十三條至第二十條所列之各種政策與目標。

應依照一九七〇年職業訓練(海員)建議書第七條之規定為青年提供有關訓練與職業機會，擔任航運工業工作之條件，船上工作與其條件、團體協約之內容、及海上勞工法規定之海員權利與義務之最新資料。

應依照一九七〇年職業訓練(海員)建議書第二條所述之目標為青年提供有關之教育，職業指導及職業訓練。

有關航運工業之初高職業訓練應為船上與綜合之訓練，及在必要時，應與一般教育合併施行。

此類訓練應採理論教學結合實務經驗之方式，以便造就優等航運工業中之人才。

如有可能，航海專業之訓練標準應配合適合岸上職業之訓練標準，以便使受訓學員在完成訓練後取得既可適用航運工業，又可滿足其他經濟活動要求之全國承認之資格證明。

應利用一九七〇年職業訓練(海員)建議書第十條第一至第五項所述之各種經濟支援方法，協助青年接受有關船上工作之教育與訓練，及以後延伸之一般教育與職業教育。

應為缺乏海輪經驗之青年提供一九七〇年職業訓練(海員)建議書第十二條第七項與第十五條所述之一般教育與職業訓練。

當青年登船工作時，應為其提供接受延伸職業教育與訓練之機會，以便使其能獲得有效擔任各類船上工作所獲之知識和經驗，及晉升與追求一般教育和技術教育

所需之資格。在這一方面，船隻與高級職員應鼓勵及協助青年海員使用其在初步訓練中獲得之技巧和知識，吸取船上之實務經驗，及在航行過程中研習自修課程。除一九七〇年職業訓練(海員)建議書第二十至第二十五條所述之訓練方法外，青年海員應有機會：

應以船上訓練、函授課程、循序教學、及其他有關一般與航海學科之自修教材之方式，繼續其在船上之訓練，以便滿足其獲得晉升資格之需要。

在船上進行其他方面認可標準之研習。

如合適可行，為船上青年海員提供之訓練設施應包括適合研習需要之住宿、船上圖書館、及合適之自修設備；如有可能，有關當局應聘請延聘講師定期登船為該等青年海員提供面授機會，解答其學習過程中累積之問題。

尚未印製之公約與建議書：

一九三六年帶薪假期(海上)公約(第五十四號公約)。

一九三六年工時與供應人員(海上)公約(第五十七號公約)。

一九三六年工時與供應人員(海上)建議書(第四十九號建議書)。

一九四六年帶薪假期(海員)公約(第七十二號公約)。

一九四六年工資、工時及供應人員(海上)公約(第七十六號公約)。

一九四九年工資、工時及供應人員(海員)公約(已修正)(第九十三號公約)。

註一 本公約尚未生效。本公約曾於一九四六年與一九四九年分別為第七十二號公約與第九十一號公約所修正。在第九十一號公約生效後、第五十四號公約就不再任各會員國批准。

註二 本公約尚未生效。本公約曾於一九四九年為第九十一號公約所修正。在本公約生效後，第七十二號公約就不再任由各會員國批准。

註三 本公約尚未生效。

第一五四號建議書：連續工作(海員)、一九七六年

國際勞工組織大會

經國際勞工組織理事會之召集、於一九七六年十月十三日在日內瓦舉行其第六十二屆會議，及特別提及一九七〇年海員就業(技術發展)建議書之有關規定，及經議決採納本屆會議議事日程第四項所列有關海員連續就業之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七六年十月廿八日通過下列建議書，可稱之為一九七六年連續就業(海員)建議書：

一、依照第十一條之規定書本建議書適用經常擔任海員工作及以此工作為主要年所得來源之人員。

基於本建議書之宗旨，「海員」一詞係指國家法律或規章、或團體協約所認定擔任海輪船員之人員、但下列船隻不在此例：

海軍戰艦；

從事漁釣或直接參與捕鯨之漁船，或從事類似捕魚工作之船隻。

國家法律或規章應決定輪船何時始被認為符合本公約目的之海輪。

各會員國應與有關雇主及勞工組織進行諮商，共同訂立及修正本建議書第二及第三兩條中所述定義。

二、祇要可行，各會員國就應為所有合格海員提供連續性或經常性之就業。

三、除了為現有船主連續或經常工作外，各會員或應議訂分配制度，以便減低工作選擇與分配必需性及其所需時間。

祇要可行，此類制度就應保障海員選擇其受僱船隻之權利及船主選擇其有意僱用海員之權利。

四、依照法律或規章、或團體協約規定之條件，在必要時、經常為某位雇主工作之海員可轉至另一雇主處擔任臨時性工作。

五、如連續性或經常性就業無法實行，各會員國就應為有關海員提供工作及／或所得保障，但其方式與程度應視有關國家之經濟與社會情況而定。

此類保障應包括：

每年有一定週數或月數之工作，或相等之所得；

當無法提供工作時，則應提供失業給付。

六、如為海員提供經常性工作之措施規定合格海員須登記列冊，則各會員國應訂立有關標準，以便規定登記列冊海員之資格；

此類標準應包括：

在有關國家內之住址；

年齡與健康現況；

資格及技術；

在過去海上服務之經歷；

七、當有關方面定期檢討此類登記列冊之效力時，所有有關因素，包括長期因素，如航海工業現代化及貿易趨勢之變遷，皆應受到考慮。

八、當此類登記列冊之效力減退已不可避免時，各會員國應採取一切合適措施，利用一九七〇年海員就業(技術發展)建議書第三部份規定之再訓練及公共就業服務之協助，協助海員尋找其他工作。

九、祇要可行，此類登記列冊之效力就應維持逐漸減退之程度，並不應使其工作終止。在這一方面，有關企業層面之人事計劃技術的經驗可適用航海工業。

在測定效力減退之程度時，應顧及下列情況：

自然消耗；

停止招募工作；

不完全依賴海員工作維生者不在此例；

減低退休年齡，或以發給年金、補助金、或一次發給之給付，鼓勵志願提前退休。

十、唯有在顧及第九條第二項所述方式及依照已提供之工作保證後，工作終止始應受到考慮，祇要可能，工作終止應依據既定之標準，應有合適之通知，及應發給下列給付；

失業保險或其他社會安全給付；

離職津貼或其他離職給付；

依照國家法律或規則、或團體協約規定之此類綜合給付。

本建議書之有關規定應在合適時機，依照國家法律或規章、或團體協約之規定，適用擔任季節性海員工作之人員。

第一五五號建議書：商船貨運(標準改進)、一九七六年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七六年十月十三日在日內瓦舉行其第六十二屆會

經議決採納本屆會議議事日程第五項所列有關低於標準之船隻，尤其是登記懸掛外國國旗之船隻之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七六年商船(最低標準)公約之不足。

爰於一九七六年十月廿九日通過下列建議書，可稱之為一九七六年商船(標準改進)建議：

一、除本條另有規定外，本建議書適用公民國營之所有運送旅客或貨物之商用海輪、或作其他商業用途之海輪。

國家法律或規章應決定輪船何時始被認為符合本建議書目的之海輪。

本建議書適用所有海上拖船。

本建議書不適用：

以風帆為主要動力之船隻，不論其是否裝有引擎作補助動力；

從事捕魚、捕鯨、或類似工作之船隻；

小型船隻及其他船隻，如非用於航海之油船與鑽油月台；各會員國有資格行政當局應與大多數船主及海員組織代表諮詢後，決定本小段應包括何種船隻。

本建議書不應視為擴大一九七六年商船(最低標準)公約附錄或本建議書附錄中所列有關公約或建議書之範圍。

二、各會員國應

保證執行一九七六年商船(最低標準)公約第二條第一項中規定之法律與規章；及確認以團體協約規定船上工作條件與生活安排，

至少相等有關公約或一九七六年商船(最低標準)公約附錄中所述公約條款之規定。

三、此外，各會員國應在必要時分階段採取合適措施，促使此類法律或規章，或有關團體協約含有相等本建議書附錄所列公約之規定。

四、各會員國在修正一九七六年商船(最低標準)公約前，必須從商船情況與需要變遷之角度，與大多數船主及船員組織代表諮商後，始能認識該公約之執行經過及其附錄所列已生效公約之修正。

各會員國在與大多數船主及海員組織代表諮商後，應認識本建議書之執行經過及其附錄所列已生效公約之修正與其中所列已通過之任何其他國際文件之修正。

附 錄

一九三六年職員資格證明公約(第五十三號公約)

一九四六年食物與包辦膳食(船員)公約(第六十八號公約)；
一九七〇年船員住宿(補助條款)公約(第一三三號公約)；
一九七〇年預防意外事故(海員)公約(第一三四號公約)；
一九七〇年勞工代表公約(第一三五號公約)；
一九四九年帶薪假期(海員)公約(已修正)(第九十一號公約)；或
一九七六年海員年假公約(第一四六號公約)；
一九四六年社會安全(海員)公約(第七十號公約)；
一九七〇年職業訓練(海員)建議書(第一三七號公約)；
一九七五年——M C O及國際勞工組織指導文件。

尚未印製之建議書：

一九三五年海員勞用(外國輪船)建議書(第一〇七號建議書)。
一九五八年社會條件與安全(海員)建議書(第一〇八號建議書)。

第一五六號建議書：工作環境(空氣污染、噪音及震動)、一九七七年

國際勞工組織大會、

經國際勞工局理事會之召集，於一九七七年六月一日在日內瓦舉行其第六十三屆會議，及

特別提及現有國際勞工公約與建議書之有關條件，尤其是一九五三年勞工保健建議書、一九五九年職業衛生服務建議書、一九六〇年放射防護公約與建議書、一九六三年機器防護公約與建議書、一九六四年職業傷害給付公約、一九六四年衛生(商業與辦公處所)公約與建議書、一九七一年基本公約與建議書、又一九七四年職業癌症公約與建議書之有關條件，經議決採納本屆會議議事日程第四項有關工作環境：空氣污染、噪音及震動之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約之不足，

爰於一九七七年六月廿日通過下列建議書，可稱之為一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)建議書：

壹、範圍

一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約與本建議書之規定應盡可能適用所有各類經濟活動。

有關主管機關應採取有效措施為在類似一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約與本建議書規定之工作環境中工作之自僱勞工提供保障。

貳、預防與保護措施

主管機關應規定有關工作環境中空氣污染、噪音及震動監視之性質，次數與其他條件，並要求雇主負起此一監視之責任。

當機器或裝置首次運作時，或作重大改裝時，或使用最新工作過程時，雇主就應在工作環境中進行一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約第八條中所述有關曝露限制之特別監視。

雇主應負責提供監視工作環境中空氣污染、噪音及震動之設備，並負責定期檢查、保養與校正此等監視設備。

勞工及其代表與檢查服務應獲准調閱工作環境之監視記錄，及有關監視器材設備之檢查、保養與校正記錄。

祇要可能，雇主就應以無害或有害不大之物質替代有害或危及勞工健康，且可能在工作環境之空氣中釋散之物質。

祇要可能，雇主就應以在工作環境中造成低度或無空氣污染、噪音與震動之工作過程替代一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約第三條所述使工作環境造成空氣污染噪音及震動之工作過程。

主管機關應決定禁止在工作環境中製造，供應或使用此類物質，或予以授權但須

遵守特定之預防或保護措施。

在情況合適時，主管機關應核准有關空氣污染、噪音及震動之機器與裝置之排放有害物質標準。

應以下列措施達到此等標準：

設計；或

內藏設置；或

裝置過程中之技術性措施。

前述機器或裝置之製造商或供應商有責任遵守此等標準之規定。

以最新技術知識觀點看，如此等機器與裝置之製造，供應或使用不能符合本建議書第八段之規定時，則其製造，供應或使須經主管機關之授權，並須遵守其他合適之技術或行政措施。

本建議書第八及第九兩段規定並非解除雇主應遵守一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約第六條中規定之義務。

雇主應保證定期檢查及保養有關製造有害物質，灰塵、噪音及震動之機器與裝置。主管機關在必要時應核准個人防護裝備，以便保障勞工之健康。

主管機關應依照一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約第九條第一項之規定，與雇主及勞工組織諮商後，利用合適之系統或工作組織之作息表，規定或促進減低勞工之曝露時間，但不應減其工時與所得。

主管機關在規定工作環境中空氣污染、噪音及震動之預防與控制時，應顧及由國際勞工局訂定之最新指引或實務法則與該局召開之專家會議所作結論及其他有資格團體提供之資料。

主管機關在規定工作環境中空氣污染、噪音及震動之預防與控制時，應顧及工作環境保護與一般環境保護兩者之關係。

參、勞工健康之輔導

如主管機關所決定，一九七七年工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約第十一條中規定之勞工健康輔導應包括：

工作前之醫療檢查；

每隔一段時間應有之定期醫療檢查；

控制勞工曝露程度及輔導其健康情況所需之生物或其他試驗或研究；

當醫療證據顯示有必要時，勞工在停止工作後應有一般性及長期之醫療檢查，或生物或其他試驗，或研究觀察。

主管機關應規定，受檢之勞工有權查閱其所受任何檢查、試驗或研究之結果，及在其提出請求，其私人醫師也可查閱此類結果。

本建議書第十六段中規定之輔導應在工作時間內施行之，並不應要求有關勞工繳付任何費用。

主管機關應發展依照本建議書第十六條規定取得之醫療資料記錄制度及決定此一制度之運作方式。該當局也應規定此類記錄保存之時間，以便發揮其功用，及容許個人為流行病與其他研究目的查閱之條件。

主管機關決定之程度顯示，此類記錄應包括有關工作環境中空氣污染、噪音及震動之職業曝露資料。

如連續調派勞工在有空氣污染、噪音及震動之工作環境中擔任工作，且經醫師證明此種工作環境將對該勞工發生不利影響時，則有關雇主應盡最大努力，並以符合其國情之方法，為該勞工另行分派合適工作，或利用社會安全措施或其他方法維持其所得。

在施行本公約時，勞工依據社會安全或社會保險法所得之權利不容有任何不利影響。

肆、訓練資料及研究

主管機關應採取有效措施，為所有有關人員推廣有關空氣污染、噪音及震動在工作環境中已引起與可能引起職業危險之防護與控制之訓練與資訊。

如雇主計劃推行可能有害勞工健康，且有關工作環境中空氣污染、噪音及震動之方案、措施與決定時，則其應事先通知其企業中之勞工代表，並請其提供意見。當雇主分派勞工擔任可能遭遇空氣污染、噪音及震動引起危險之工作時，則其應使有關勞工了解此類危險之性質與種類、安全與衛生措施，及求助醫療服務之可能性。

主管機關應與雇主及勞工組織密切合作、共同推動、協助及激發研究有關空氣污染噪音及震動在工作環境中引起職業危險之預防與控制，並在情況許可時，爭取全國性與國際團體之協助。

該主管機關應使所有有關人員了解此類研究之目標與結果。

雇主與勞工組織應採取積極行動，施行有關空氣污染、噪音及震動在工作環境中已引起及可能引起職業危險之防護與控制之資訊與訓練計劃。

企業中之勞工代表應有足夠之便利與時間在防護與控制空氣污染、噪音及震動在工作環境中引起職業危險過程中扮演一積極角色，而不損失其所得。就此目的而言，該等代表有權請求其選擇之專家給予協助。

主管機關應採有效措施，保護在工作場所用物質可能引起有害健康或其他危險方面，應有下列資料：

有關此類物質之任何試驗產生之結果；及現有之條件應保證，此類物質如使用得當，就不應有害勞工之健康。

伍、適用措施

各會員國應：

以其法律或規章，或符合其國情之任何其他方法採取合適措施，包括合適懲處辦法，使本建議書規定發生效力。

提供合適之檢查服務，以便督導本建議書規定之執行，或自行證明有關檢查已徹底施行。

盡力以國情許可之速度，推動此一工作。

主管機關在執行本建議書之規定時，應與有關雇主及勞工組織大多數代表諮商，能在情況許可時，同時請求製造商、供應商及進口商組織提供其意見。

本建議書有關機器與設備必須按核准標準設計、製造及供應之規定應立即適用最近製造之機器與設備。

主管機關應盡可能詳細列出符合修正現有機器與設備要求之時間限制。

第一五七號建議書：護理人員、一九七七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七七年六月一日在日內瓦舉行其第六十三屆會議，及

承認護理人員與其他工作人員在衛生及保障與改善人民健康與福利方面已扮演重要角色，及

強調必需透過政府與有關雇主及勞工組織之合作擴大衛生服務，以便保證護理服務能滿足社區需要，及

承認護理人員之雇主應在改進護理人員工作與就業條件過程中扮演一積極角色，及

特別提及很多國家皆缺乏合格護理人員及現有人員常未能充份使用，因而無法有效推動其衛生服務，及

回想護理人員已受很多國際勞工公約與建議書所保障，因其已為該等人員訂定有關就業與工作條件之標準，如有關歧視、自由結社、團體協約權利、志願和解與仲裁、工時、帶薪假期與帶薪教育假、社會安全與福利設施、生育保障、及勞工健康保障等規定，及

認為執行護理工作之特殊條件可利用護理人員特有之標準補充上述一般標準之不足，俾便使其享有之地位能配合其在衛生方面所扮演及其公認之角色，及特別提及已與世界衛生組織合作訂定下列標準，並繼續與其合作，共同施行該等標準，及

經議決採納本屆會議議事日程第六項所列有關護理人員就業及生活與工作條件之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，

爰於一九七七年六月廿一日通過下列建議書，可稱之為一九七七年護理人員建議書：

壹、範圍

一、基於本建議書之宗旨，「護理人員」一詞包括提供護理照顧與護理服務之各類工作人員。

二、本建議書適用所有護理人員，不論其在何地工作。

三、如各會員國已有雇主與勞工組織，其主管機關應與該等組織諮商後，為志願提供護理照顧與服務之護理人員訂定特別規則；該等規則不應損害本建議書第二、第三、第四、及第玖部份規定之效力。

貳、有關護理服務與護理人員之政策

四、各會員國皆應在其一般衛生計劃體系內及可用於衛生照顧資源範圍內採納及

施行有關護理服務與護理人員之政策，以便提供為提高人民健康水平所需之符合規定質與量之護理想顧。

前述政策應：

主管機關應與有關雇主與勞工組織諮商，共同促使此一政策配合有關衛生照顧及其他衛生工作人員之政策。

包括採納有關護理專業及其實務之法律或規則，及此類法律或規章適用發展護理人員所需之資格與責任，進而滿足護理服務所需之要求；

包括下列措施：

促進有效運用國內之護理人員；及

促進僱用護理人員之各種機構、地區、及階層充份利用其資格；及

在訂定政策時，應與有關雇主及勞工組織進行諮商。

五、主管機關與有關雇主及勞工組織諮商後，應採取合適措施建立合理之護理人員組織，並參照其程度與訓練程度及其工作水平決定護理人員之類別。

此一組織依例應包括下列類別：

專業護士：受過專業教育與訓練，被認為有能力擔任極為複雜，且需負責之工作；

助理護士：受過一定程度之專業教育與訓練，被認為在專業護士督導下，有能力擔任比較複雜之工作；

護士助手：受過職前教育及／或在職訓練，被認為在專業護士或助理護士督導下，有能力擔任指定之工作。

六、護理人員之職責分類應依照所需判斷力，下達決定之能力，與其他職責之複雜關係，所需技術水平，及提供護理服務之責任水平。

此一分類應能保證僱用護理人員之各機構、地區及階層之工作組織具有更大統一性。

指定類別之護理人員不能被派替代較高類別之護理人員，除非該一工作調派是屬於緊急情況與臨時性調派，並且被調派之人員受過合適訓練，具有工作經驗，及將給予合適補償金。

參、教育與訓練

七、主管機關應為有志擔任護理工作者提供有關護理專業工作之資料與指導。

如情況許可，主管機關應透過其一般教育體系內之教育機構提供與其他專業團體相似標準之基本護理教育。

法律或規章應規定有關護理教育與訓練之基本要求，並規定有關此類教育與訓練之輔導，或授權主管機關或有資格之專業團體負起此一輔導責任。

主管機關在組織及推動護理教育與訓練時，應參照已知之社區需要，社區中可用之資源，及其與其他衛生工作人員教育與訓練之配合。

八、依照主管機關正式認可之計劃，護理教育與訓練應包括理論與家務之要求。

受訓人員應在認可之預防、治療、及重建服務中，在合格護士督導下，接受實務訓練。

九、基本護理教育與訓練之期限應視有關訓練之最低教育要求與訓練宗旨而定。核准之基本護理教育與訓練應分兩級：

高級：目的為訓練專業護士，使其有足夠技術與能力在醫院及與衛生有關之社區服務中提供複雜之護理照顧及組織與評鑑護理照顧；祇要可能，接受此一等級教育與訓練之人員應具有進入大學所需之一般教育背景；

初級：目的為訓練助理護士，使其有能力提供比較複雜之護理照顧，且需有建立個人關係之技巧與能力；接受此一等級教育與訓練之人員應具有中學教育背景，以便日後接受高級教育與訓練。

十、主管機關應提供高級護理教育、訓練護理人員擔任各類護理工作之高級職位，如直接與支援護理照顧，護理服務行政、護理教育、及護理研究與發展。護理助理人員應接受其工作所需之理論課程與實務訓練。

工作場所內部與外部之連續教育與訓練應為本建議書第八段第一項所述計畫之一整合部分，並應擴及所有護理人員，以便其吸收最新護理知識與技巧及有關科學方面之最新概念。

連續護理教育與訓練應包括有助護理助理人員與助理護士升級之訓練。

此類教育與訓練也應包括為停職一段時間後，再擔任護理工作有提出其所需之訓練。

肆、護理專業人員之執業

有關護理專業人員執業之法律或規章應：

詳細列出擔任專業護士與助理護士之護理專業執業所需之要求，及如擁有證明已達規定標準教育與訓練之證件並不能自動暗示持有證件之專業人員已有執業權利，則主管機關應授權有護理人員代表之團體核發執業執照；

規定祇有核准之合格人員始得執行此一專業工作；

在必要時，應依照此一專業之最新發展與實務、審查及更新有關執業之要求與規定。

有關護理人員執業之標準應配合其他衛生專業人員執業標準。

護理人員不應被派擔任超出其資格與能力範圍之工作。

如護理人員缺少擔任其受雇工作之資格，主管機關應速為其提供取得所需資格之訓練。

主管機關應考慮採取合適措施，解決護理人員因工作而引起之民事責任問題。

有關護理人員之任何紀律規則均應會同護理人員代表決定之，並應保證有關人員應受到年年審判及有合適之上訴辦法，包括其有權以符合國情方式自選代表出席各級審判。

護理人員應能請求免除擔任某些特殊職責，不受任何懲處，如該等職責有違其宗教、道德或倫理信仰與原則，及如其適時向其上級督導表達其意願，以便督導另作調派，以免病人之護理照顧受到影響。

伍、參與

主管機關應採取合適措施，促使護理人員以符合國情之方式參與有關一般性全國衛生政策及其各級特殊專業之設計與決定。

尤應：

護理人員或其組織之合格代表應共同合作訂立及執行有關護理專業之政策與一般原則，

包括護理人員之教育與訓練及其執業；

護理人員之就業與工作條件應由有關雇主與勞工組織以談判方式決定之；

有關因決定工作條件而起之爭議應由有關雙方以談判方式解決之，或交由調解、和解及志願仲裁一類獨立公正機關處理之，盡量避免代表護理人員利益之組織，像其他工作人員之組織一樣，採取訴之於法之措施；

基於一九七一年勞工代表公約第三條之精神，護理人員或其代表在其工作機構中應以爭議所需之方式參與有關其專業生活之決策。

護理人員之代表應享有一九七一年勞工代表公約與建議書規定之保障。

陸、職業發展

主管機關應採取合適措施為護理人員提供合理之職業前途，如使其有機會往直接與支援照顧，護理服務行政、護理教育、及護理研究與發展等方面晉升需要專業技術與判斷之高級職位及享有符合其職責之薪酬。

主管機關在採取此類措施時，應了解護理人員與病人及一般民眾間關係之重要性。

主管機關應採取合適措施為護理人員提供有關其職業前途之建議與指導，及在必要時，也應為停職一段時間後再度復職之護理人員提供同樣服務。

在決定停職一段時間後再度受僱擔任護理工作者之等級時，主管機關應考慮此等人員之護理經歷與停職時間。

希望及有能力接受連續教育與訓練之護理人員應享有其所需之便利。

此類便利包括給予帶薪或不帶薪之教育假、工時之修改、及研究或訓練津貼之發給；祇要可能，主管機關應依照一九七四年帶薪教育假公約之規定給予此等護理人員帶薪教育假。

雇主最好能在工作場所為其護理人員提供在職訓練所需之人員與設施以便推動此一訓練。

柒、薪酬

護理人員薪酬標準之決定應符合其社會地位、資格、職責及經歷；考慮護理專業為其帶來之壓力與危險；及吸引有志者加入專家行列與現職者安心在此一專業中工作之可能性。

護理人員薪酬標準應相當於需要相等資格與擔任類似工作之其他專業人員之薪酬。

具有類似或相等職責與工作條件之護理人員之薪酬標準應相當於任何機構、地區、或階層所僱護理人員之薪酬。

護理人員之薪酬應隨生活費用及全國生活水準之升高而調整。

護理人員之薪酬最好應由團體協約決定之。

護理人員薪酬等級應能顧及本建議書第廿一條所述之職業政策原則，及第五與第六兩段所建議之職責分類規定。

尤其在困難與令人厭煩之環境中工作之護理人員應享有有關此類工作之補償金。薪酬應以現金發給。

工資不得任意扣減，除非該項扣減是依照法律或規章，或團體協約，或仲裁決定規定之條件。

護理人員應有權自行決定是否使用由其雇主提供之服務。

執行工作所需之工作服、醫藥箱、交通工具、及其他必需品皆應由雇主免費供應其護理人員，並由其負責保養。

捌、工作時間與休息時間

基於本建議書之宗旨：

「正常工時」一詞係指各會員國依照其法律或規章，團體協約、或仲裁決定所決定之小時時數；

「加班」一詞係指超過正常工時之工作小時；

「隨時待命之值班」一詞係指在這段時間內護理人員在工作場所或其他地方隨時等待其雇主召喚；

「不方便時間」一詞係指非有關國家正常工作日及正常工時之工作時間。

護理人員等待其雇主召喚之時間——例如組織其工作所需之時間，及接受與傳達指示所需之時間——應依照「隨時待命之值班」可能之特別規定列入工時之計算。

護理人員之每週正常工時不應高出有關國家為其一般勞工所訂定之工時。

如一般勞工之正常工作週超過四十小時，主管機關就應依照一九六二年降低工時建議書第九條之規定使其從速降至護理人員之工時標準，但不應影響其薪酬。

每天之正常工時應連貫及不超過八小時，除國家法律或規章、團體協約、工作規則、或仲裁決定已另作彈性工時或壓縮週之安排外；無論如何正常工作週應保持本建議書第卅二條第一項所規定之範圍。

工作日包括加班不應超過十二小時。

唯有在特殊緊急情況發生時，本段規定始容有暫時性之例外。

護理人員應有合理之用餐時間。

護理人員應有列入正常工時之合理休息時間。

雇主應將工作時間表通知其護理人員，使其能從容安排其個人與家庭生活。唯有在特殊緊急情況發生時，該工作時間表始容作暫時性之變更。

如護理人員有資格享有之每週連續休息時低於四十八小時、主管機關就應採取合適措施使其調升至四十八小時之標準。

護理人員每週休息時間決不應低於連續卅六小時之標準。

雇主應盡可能不要求其護理人員加班，在不方便時間工作，及擔任隨時待命之值班。

加班與在國定假日之工作應有補償時間及／或高於平日工資之酬勞。

在非國定假日之不方便時間內之工作應有加班之補償。

輪班工作應有加薪之補償，且所加之薪酬不應低於國內其他行業輪班工作之加薪。

被派擔任輪班工作之護理人員應在兩班之間至少有連續十二小時之休息時間。

由無酬時間分開之值單班（分班）應予避免。

護理人員應有資格享有帶薪年假，且其天數不應低於有關國家其他行業勞工享有之天數。

如護理人員服務滿一年後享有之帶薪年假天數低於四週，則主管機關應採取合適措施從速使其調升至護理人員應有之標準。

凡是在困難與令人厭煩環境中工作之護理人員應享有減額工時之優遇及／或增加休息時間，但其工資不應有任何影響。

因疾病或傷害離職之護理人員應有資格享有下列各項權利，但其方式與時間由國家法律或規章，或由團體協約決定之：

保持工作關係及由該關係產生之所有權利；

所得安全。

規定病假資格之法律或規則，或團體協約應區別下列情況：

因服務而起之疾病或傷害；

有關人員並未失去工作能力，但其必須離職，以便保障其他人員之健康；

與工作無關之疾病或傷害。

護理人員不分已婚或未婚均應依照一九五二年生育保障公約（已修正）及一九五二年生育保障建議書之規定享有應有之給付與保障。

產假不應視為病假。

一九六五年就業（有家庭責任之婦女）建議書規定之措施應適用所有護理人員。

依照本建議書第十九段規定，主管機關應與護理人員自由選擇之代表，或與代表其利益之組織諮商，共同決定其工作組織、工作時間及休息時間，尤其是下列事項：

視為不方便時間之時間；

隨時待命之值班視為工作時間之條件；

本建議書第卅三條第三項及第卅五條規定為例外之條件將被認可；

本建議書第卅四條規定之休息時間及其決定方面；

本建議書第卅七條與第卅八條所規定補償金之金額與方式；

工作日程表；

尤其是被視為本建議書第廿七條與第四十條所述困難與令人厭煩工作環境之條件。

玖、職業衛生保障

各會員國應努力促使有關職業衛生與安全之法律與規章適用特殊護理工作及執行此一工作之環境，並增進該等護理人員之保障。

護理人員應能享用依照一九五七年職業衛生服務建議書規定運作之職業衛生服務。

如職業衛生服務尚未能擴及各企業，則僱用護理人員之醫療照顧機構就應依照該建議書第四段之規定為各企業組織職業衛生服務。

各會員國及有關雇主與勞工組織尤應注意一九五三年保障勞工健康建議書之規定，並努力促使該等規定適用護理人員。

各會員國應依照該建議書第一至第七條規定採取有效措施預防，減低或消除護理人員所受到有關其衛生或安全之危險。

護理人員在受僱與離職時皆應接受醫療檢查，及在就職期間每隔一定時間也應接受醫療檢查。

經常被派在已有或疑有危害其本人或其周圍工作人員健康之危險環境中工作之護理人員每隔一段時間就應接受醫療檢查。

本段規定之醫療檢查應有其客觀性質與私密性；前述之醫療檢查不應由與被檢查者有密切工作關係之醫師執行之。

各會員國應推動各種研究——並使研究趕上時代——以便測定護理人員在工作時曝露之特殊危險，進而預防該等危險之發生及在必要時為該等護理人員提供補償。

基於此一目的，有關人員一旦發現有關職業傷害給付法律或規章規定之職業意外事故或職業疾病個案，軌應依照國家法律或規章規定之方式及一九五三年保障勞工健康建議書第十四至第十七段之規定從速通知主管機關。

各會員國應採取一切必要措施保證其護理人員不曝露於特殊危險。如曝露於此類

特殊危險實為無法避免，則其應採取有效措施減低有關護理人員所受危險程度。有關雇主應為其經常被派在有特殊危險環境中工作之護理人員提供防護服裝、免疫注射、較短工時、增加休息次數、暫時遠離危險之機會，及較長之年假，藉以降低其曝露該等危險之可能性。

此外，曝露於特殊危險之護理人員皆應享有補償性之津貼。

凡是工作有害其本人或其子女健康之孕婦或幼兒父母皆應有資格轉換適合其健康之工作，且其工資不應有任何損失。

護理人員應與代表其利益之組織合作，共同執行有關其本人保健與安全之規定。各會員國應採取必要措施督導執行有關護理人員保健與安全之法律或規章或其他有關規定。

拾、社會安全

護理人員應像有關國家之公共服務及公民營機構所僱人員，或自僱人員一樣，享有相等之社會安全保障；此一保障包括受僱為護理人員之試用期與訓練期。

護理人員之社會安全保障應顧及其工作與活動之特殊性。

祇要可能，各會員國應有合適安排保證在權利獲得過程中之連續性，及在變換工作與暫時離職時為受益人提供有關之給付。

如社會安全計劃准許其受益人自由選擇醫生與醫療機構，則護理人員應早有相同之自由選擇。

護理人員之醫療記錄應屬秘密。

如護理人員因其工作而感染任何疾病，則國家法律或規章應規定為其提供與職業疾病相同之補償金。

拾壹、特殊就業安排

各會員國應採取合適措施提供臨時工作與部分時間工作，以便使護理人員人盡其才及預防合格護理人員離開其專業計劃。

擔任臨時工作與部分時間工作護理人員之條件應相當擔任專任護理人員之條件，但其應得之權利與資格應按比例計算。

拾貳、護士學生

護士學生應享有與其他行業學生相同之權利與自由，但也應遵守其教育與訓練所需之規定。

護士學生實習工作之組織與施行應顧及其訓練需要；但決不應作為滿足一般護理人員工作要求之工具。

在實習工作過程中，護士學生被派之工作應符合其訓練標準。

在整個教育與訓練過程中，護士學生應像護理人員一樣享有保健服務。

護士學生應享有合適之法律保障。

在接受教育與訓練期間，護士學生應有資格接受有關就業，護理人員工作條件與職業前途，及可用以發展其個人經濟、社會與專業利益方式之資料。

拾參、國際合作

為促進人員，概念與知識交流，進而改進護理照顧，各會員國尤應以多邊或雙邊協約：

統一有關護理專業人員之教育與訓練，但不降低其標準；

訂定相互承認國外獲得資格之條件；

統一核准護理人員執業之要求；

擬訂護理專業人員交流計劃。

為促進人員，概念與知識交流，進而改進護理照顧，各會員國尤應以多邊或雙邊協約：

統一有關護理專業人員之教育與訓練，但不降低其標準；

訂定相互承認國外獲得資格之條件；

統一核准護理人員執業之要求；

擬訂護理專業人員交流計劃。

應鼓勵護理人員充份利用其國內之教育與訓練。

祇要合適可行，護理人員應有可能利用已組織之交流計劃獲得國外教育與訓練機會。

赴國外接受教育與訓練之護理人員應能依照多邊或雙邊協約、或國家法律或規則規定之條件取得經費補助。

此類經費補助核發條件為受益人須承諾在合理時間內回國擔任相當其新獲資格之工作，及其期限至少相當適用其他行業人員之規定。

各會員國應考慮派遣有志赴國外工作或訓練一段時期者之可能性，且不影响其工作關係。

外國護理人員應具有主管機關承認之填補工作缺位所需之資格，並應滿足在就業國中執業所需之所有其他條件；凡是參與已組織交流計劃之外因護理人員可免除適用後一規定。

雇主應證明其所僱外國護理人員應具有工作所需之語言能力。

具有相當等資格之外國護理人員應享有相當具有同等資格及擔任同等職責之本國護理人員所享有之工作條件。

祇有在下列情況發生時，有關雇主始得獲准僱用外國護理人員：

如就業國缺乏擔任現有工作之合格護理人員；

如原來國家並不缺乏合格護理人員。

外國護理人員之徵募應遵守一九四九年移民就業公約與建議書（已修正）之有關規定。

當在國外工作或受訓之護理人員有意回國工作時，各會員國應為其提供一切必需之便利。

關於社會安全，各會員國應按國家慣例辦理。

准許在國內工作或受訓之外國護理人員享有本國護理人員之同等待遇；參與雙邊或多邊協約，以便保證保持移民護理人員之既得權益及獲得過程中之權益，及為其提供有關國外之給付。

拾肆、執行方法

本建議書可經由國家法律或規章、團體協約、工作規則、仲裁決定、司法裁決、或符合國家慣例之任何其他方式發生效力，但須顧及各會員國之國情。

在執行本公約之規定時，各會員國及有關雇主與勞工組織應先了解附錄中所述有關本建議書執行之建議，以便了解可能所須之執行程度。

附 則

有關實際執行之建議

有關護理服務與護理人員之政策

一、各會員國應訂定充足之預算規定，以便達到有關護理服務與護理人員國家政策之目標。

二、護理服務計畫在各級一般衛生計劃中應為一連續過程。

護理服務應依據下列因素擬訂：

各類研究所產生之資料應有連續性，並有助評鑑有關需要與資源之問題；

適合變遷中需要及全國與地方情況之技術標準。

尤應採取達成下列目標之措施：

擬訂合適之護理標準；

評列已知需要所要求之護理功能；

（決定組成護理服務小組所需護理人員標準，如人數及各類與各級服務所需之資格；

依照上述條件決定護理人員之人數、類別及等級，以便充份發展護理服務及有效使用護理人力；

與有關人員之代表諮商後，決定護理人員與其他類別衛生人員之關係。

三、有關護理人員與服務之政策應以發展四種護理人員功能為目的：直接與支援護理照顧、護理服務之行政、護理教育、及護理方面之研究與發展。

四、應為護理人員提供執行工作所需之技術與物質資源。

五、本建議書第五段建議之功能分類應依據與有關雇主及勞工組織諮商時所作之工作分析與功能評估。

壹、教育與訓練

六、如大部份人口之教育機會受到限制，各會員國應在其護理教育與訓練計劃範圍內採取合適措施，補充尚未達到本建議書第九段規定標準之學生所受之一般教育。

七、護理教育與訓練計劃應為受訓人員提供接受較高教育與訓練之機會，創造其自我改進之願望，及使其能以衛生服務小組成員之身分應用其所學到之知識與技巧。

貳、護理專業人員之執業

八、依照將決定之條件，護理人員所需之執業許可應予換新。

此一許可之換新應依照連續教育與訓練之要求，如認為此一換新可保證，許可之護理專業人員依然具有充份資格。

九、停職一段時間後再恢復護理工作應依照其資格證明：在此一情況中，有關主管機關應考慮，在復職人員證明其資格之前，應使其與其他工作人員共同工作一段時間。

十、適用護理人員之任何風紀規則均應包括：

有關違反專業行為之定義應顧及此一專業之特性及其適用之專業倫理標準；

所採取之懲處應與所犯過失之嚴重性成正比。

適用護理人員之任何風紀規則之訂立應在適用全體護理人員之規則範圍內；如尚無此類規則，則可參照適用其他類別衛生人員之規則。

參、職業發展

如此一專業發展機會已因一般護理服務之設計方式受到限制，則各會員國應採取合適措施促使有關人員參與可取得其他衛生專業資格之研究。

為增進專業發展之機會，各會員國應依照本建議書第六條所述之功能標準分類建立分類系統及薪酬等級。

此類系統應足以鼓勵護理人員等級。

護理人員之晉升應依照公平標準及其展示之經驗與能力。

各會員國應採取有效措施，鼓勵護理人員在其工作中充份運用其知識與資格。

有關主管機關應不斷審查護理人員所負之職責及所展示之能力，以便使其晉升機會與薪酬符合其所有之職責與能力。

帶薪教育假期應視為工作期，以使接受教育與訓練之人員有資格取得由工作關係產生之各類社會給付與其他權利。

祇要可能，有關主管機關尤應考慮將接受額外教育與訓練之無薪教育假期列入有關薪酬與年金權利之年資計算中。

肆、薪酬

在薪酬標準達到可與需要相等資格及擔任相等職責之其他專業人員薪酬標準比較之前，有關主管機關應採取有效措施，從速調升此一薪酬標準，以便吸引有志者參加護理專業行列及使現職人員樂意長期從事此一工作。

如增加護理人員所領取之薪資與補償給付在程度上符合本附錄第十六條所述專業資格，則應視為薪酬之一部分，以便於計算假日給付，年金及其他社會權利。某金額應依照生活費用變動定期審查。

伍、工作時間與休息時間

有關主管機關在組織工作時，尤應遵守有關服務之要求，如護理人員之間，尤其是長期與臨時工作人員之間，及兼任與專任工作人員之間公平分配輪班工作，加班工作及不方便時間之工作，並盡可能顧及個人對氣候、交通及家庭責任等方面之選擇與考慮。

有關護理人員工時之組織應依據護理服務之需要，而非受其他衛生服務人員工作模式之影響。

有關主管機關在組織工作，決定工作人員人數與運用，及編排工作時間表時，應採取有效措施限制加班工作，不方便時間之工作，及隨時待命值班之需要；尤應考慮護理人員在法律或規則，或團體協約准許之離職時之代班工作，以便使其他工作人員不致增加工作負荷。

加班工作應採取志願方式，但必需之病人照顧及缺乏志願者時則不在此例。

本建議書第卅五段規定之工作日程表通知至少應在兩週前發給有關工作人員。

護理人員必需留在工作場所隨時待命之時間及其實際服務之時間均應視為工作時間，並應計酬。

護理人員應能隨意在自選地點用餐。

護理人員應能在工作場所以外地點休息。

使用年假之時間應公平決定，但須顧及家庭義務，個人選擇，及服務要求。

陸、職業衛生保障

如本建議書第四十七條第二項、第四十九及第五十條所述為有關護理人員所採取之特殊措施尤應包括經常曝露於離子幅射或麻醉物質，及接觸傳染病或精神病之工作人員。

此外，經常曝露於離子幅射之護理人員應享有一九六〇年幅射保障公約與建議書規定措施之保障。

孕婦或幼兒母親不應被派擔任之工作包括：

一九五二年生育保障建議書第五條之列舉前述婦女不應擔任之工作；

一般為曝露於離子幅射或麻醉物質之工作，或接觸傳染病之工作。

柒、社會安全

為保證權利獲得之連續性及提供本建議書第五十四條規定之給付，各會員國應採取合適措施進行協調各公民營社會安全計畫。

為保證護理人員可如本建議書第五十六條規定，因其工作感染疾病而獲得補償金，各會員國應依照其法律或規則：

規定一份名單，以便護理人員感染某種疾病時，推定其職業起源；應從影響護理人員之科技發展觀點定期校正此一名單；

以職業疾病之一般定義，或以使護理人員能建立疾病職業起源之其他規定——而非憑證名單推論職業——補充該一名單。

捌、國際合作

如情況許可，在國外接受教育與訓練之護理人員所獲經費補助應包括：

發給旅費；

發給研究費；

發給獎學金；

繼續發給部份或全部薪酬，如該護理人員已受僱。

祇要可能，有關主管機關尤應考慮將假期或在國外工作期或受訓期列入有關薪酬與年金權利之年資計算中。

第一五八號建議書：勞動行政管理、一九七八年

第一五九號建議書：勞動關係(公共服務)、一九七八年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九七八年六月七日在日內瓦舉行其第六十四屆會議，及

經議決採納本屆會議議事日程第五項有關決定公共服務中勞動條件之程序與自由結社之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七八年勞動關係(公共服務)公約。爰於一九七八年六月廿七日通過下列建議書，得稱為一九七八年勞動關係(公共服務)建議書：

各會員國應用認可公務員組織之程序，藉以決定以優先或專有之方式，授予某些組織一九七八年勞動關係(公共服務)公約第三、第四、或第五章所規定之權利時，則該一決定應依據預先擬訂有關組織代表品格之標準或目標。

本條中所述之程序不應鼓勵僱有同類雇員組織之增加。

如依照一九七八年勞動關係(公共服務)公約第四章規定，進行談判勞動條件與情況時，代表有關政府機構談判之個人或團體，及使議定之勞動條件與情況生效之程序，皆應由國家法律或規章，或由其他合適之方式決定之。

如使用非屬談判之方法，促使公務員代表參與決定有關工作之條件與情況時，則此一參與之程序及此類問題之最後決定皆應由國家法律或規章，或由其他合適方式決定之。

如有關之政府機構與公務員組織已達成決議，共同施行本建議書第二條中規定，則施行期限及或終止、重訂或修正之方法，通常都應有詳細規定。

在決定依照一九七八年勞動關係(公共服務)公約第六條第三項之規定，為公務員組織之代表提供某些便利時，則一九七一年勞工代表建議書之有關規定應予以考慮。

請參閱：

有關非都會區中結社權與解決勞資爭議公約(第八十四號公約)

有關勞動條件與農場勞工公約(第一一〇號公約)

尚未印製之建議書：

一九三〇年強迫勞動(規則)建議書(第廿六號建議書)

請參閱：

有關發展目的之特殊青年就業訓練計畫建議書(第一三六號建議書)

第一六〇號建議書：職業安全與衛生(船塢工作)、一九七九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七九年六月六日在日內瓦舉行其第六十五屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四次有關修正一九三二年意外事故(船塢勞工)防護公約(已修正)之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九七九年職業安全與衛生(船塢工作)公約

爰於一九七九年六月廿五日通過下列建議書，可稱之為一九七九年職業安全與衛生建議書：

壹、範圍與定義

基於本建議書之宗旨，「船塢工作」一詞係指在船上裝貨或卸貨之全部或任何部份工作及偶而進行之工作另此類工作之定義應經由國家法律或規章訂定之。有關主管機關在訂定其定義時，應促請有關雇主與勞工組織提供其意見或邀請其參與，共同訂定及修正此一定義。

基於本建議書之宗旨：

「勞工」一詞係指進行船塢工作之任何人員；

「有資格人士」一詞係指擁有執行指定職責或工作所需之專業知識與經驗，且為主管機關認可之人士；

「負責人」一詞係指為雇主、船主、或機械所有人聘請之人士，負責執行指定之職責或工作，且擁有執行此類職責或工作所需之專業知識與經驗及授權；

「經授權者」一詞係指由雇主、船主、或負責人授權之人士，負責執行指定之工作，且擁有所需之技術知識與經驗；

「起重器械」一詞係指所有固定或機動貨物搬運機械，包括岸上之各種電動起重機，可在岸上或船上吊起，舉起或放下貨物，或將貨物吊起或舉起時，再從某地運送至另一地；

「鬆齒輪」(或活動齒輪)一詞包括任何齒輪，祇要是它能使貨物附在起重機上，但是又不屬於該機械或貨物之一部份；

「接近」一詞包括出去；

「船隻」一詞包括除戰艦外之任何大小輪船、泛船、平底貨船、駁船或氣墊船。

貳、總則

各會員國在使一九七九年職業安全與衛生(船塢工作)公約生效時，應考慮：

由政府間海事諮詢組織贊助下採納之有關公約，規則與建議書之有關規定，尤其是一九七二年國際安全貨櫃公約之規定；

由已認可國際組織採納專門處理標準化問題之有關標準；

由國際組織贊助下採納之有關內陸航運之公約、規則與建議書之有關規定。

各會員國在依照一九七九年職業安全與衛生(船塢工作)公約第四條第一項之規定擬訂有關措施時，應從全國現況與條件之觀點考慮國際勞工局出版之有關船塢工作安全與衛生之實務規則最新版本中所列要點。

各會員國在採取一九七九年職業安全與衛生(船塢工作)公約第四條第一項中所述之措施時，應考慮可補充該公約第三章中所述規定不足之本建議書第三章之規定。

為了預防職業意外事故與疾病之發生，勞工應有機會接受有關安全工作方法及職業衛生之合適訓練或指導，且在必要時，也應接受有關急救方法及操作貨物搬運機械之訓練。

參、技術措施

所有通道應：

有明顯標誌；

祇要合理可行，就應清除與工作無關之任何障礙以利通行。

祇要合理可行，車輛專用通道應作單行道使用。

祇要合理可行，各通道應有合適安排，使其上空不致有懸吊貨物經過。

祇要情況許可，勞工登船之工具應裝置穩固之安全網，以防其行走兩船之間及鄰接碼頭之間不慣跌落水中。

船上起伏不停之坡道所用接合板在設計與使用時皆應以安全為原則。

凡是在露天甲板上，未設合適高度與堅固柵欄之艙口皆應有防護設施或予以加蓋。

凡是設在兩甲板間之艙口在打開時，應有合適高度之柵欄作為防護設施。

在裝貨或卸貨時，艙口各邊之防護設施可暫時撤除。

如本段第 與第 兩項規定因技術原因無法施行，則應有經過授權人士保證勞工之安全。

如艙口蓋沒有足夠之承受力量，則甲板上之貨物不可放置在必須駛經該艙口蓋之車輛上。

在需要時，有關當局應視貨艙之大小規定一種以上之逃生方式與工具。

起重器械之操作者應使用該機械之前先檢查有關之安全裝置。

以汽油傳動之車輛或起重器械不應在輪船貨艙中補充燃料，但以其他燃料傳動之車輛或起重器械也祇有在不危害勞工安全之情況下才能在貨艙中補充燃料。

如合理可行，貨艙中使用發動機之燃料應以不傳染空氣者列為最優先之選擇。

祇要合理可行，雇主不應要求勞工在有挖設機或修整機運作之船艙中工作。

不應以熟鐵製造起重器械或鬆齒輪上新零件。

鬆齒輪之任何零件皆不應作加熱處理，除非該等處理是在有資格人士之指導下進

行之。

如有需要，勞工應使用合適之墊木保護預吊貨物之吊鏈。

不論在何種情況下，未經核准使用或檢查過之吊鏈不應用來預吊貨物。

凡是不屬起重器械一部份之起重樑、起重架、真空或磁力起重機械，又一百公斤以上之鬆齒輪皆應有明顯標誌示明其本身之重量。

凡是用後即可丟棄之托板或類似器械應：

有明顯標誌示明其用後即可丟棄；

不可隨意使用，除非其品質良好，不致影響使用時之安全；及

不可再度使用。

以會汲水之索帶網綁之貨物不應用鐵鉤或其他插入索帶之器械吊起或放下，除非該類索帶具有足夠之耐力。

當勞工在貨櫃上工作時，現場應有合適之措施減低意外事故之風險。

危險物質不應隨意搬運、儲存或裝載，除非該等工作是在有資格人士之指遵下進行。

當雇主要求勞工搬運、儲存或裝載危險物質時，則其應為有關勞工提供應遵守之警示資料，包括在該物質一旦外洩及污染空氣時，如何進行緊急逃生行動。

急救工作人員應熟練復甦技巧與救生工作。

在合理可行時，起重器械應有緊急逃生設施，可使操作者促其駕駛座上迅速逃生。同時，也應有特殊安排、移送受傷或患病之操作者至他處治療，並不使其在運送途中受到進一步傷害。

一九七九年職業安全與衛生(船塢工作)公約第廿六條中所述醫療檢查與調查之結果應通知有關之勞工。

依照前述公約第卅九條規定，醫療人員應通知雇主該勞工是否適合其工作及是否會危害其他人員，但該等資料之機密性應受到尊重。

祇要合理可行，前述公約第四十條規定之設施應包括更衣室。

尚未印製之建議書：

一九二九年意外事故防護(船塢勞工)互惠建議書(第卅二號建議書)

一九二九年意外事故防護(船塢勞工)諮詢組織建議書(第卅四號建議書)

一九三二年意外事故防護(船塢勞工)互惠建議書(第四十號建議書)。

第一六一號建議書：工時與休息時間(公路運輸)、一九七九年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九七九年六月六日在日內瓦舉行其第六十五屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程有關公路運輸之工時與休息時間之各項建議，並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九七九年六月廿七日通過下列建議書，得稱為一九七九年工時與休息時間(公路運輸)建議書

壹、範圍

本建議書適用駕駛機動車輛在國內或國外公路上運輸貨物或旅客之賺取工資司機，不論該等司機是為參加第三者運輸之企業工作，或為自運貨物或旅客之企業工作；也即為：

司機；或司機之助手、隨伴人員、管理員、工作與車輛有關之隨車旅行者、旅客、及所載貨物。

本建議書之第二與第十至第九章，及有關第十至第十二章也適用參加公路運輸之機動車輛所有人及其家庭中非工資所得成員，如其擔任本建議書第一條中所述之工作。

各會員國之主管機關或團體可決定本建議書第一及第二兩條所列工作人員不列入本建議書規定之保障：

擔任都市運輸或某種類都市運輸之司機，因該等司機具有特殊技術操作之條件及本地情況；

擔任農業或森林企業運輸之司機，祇要此類運輸工具是牽引機或本地農業或森林企業所用之其他車輛，或此類企業專用機動車輛；

擔任運送病患與受傷者工作、救護或救援工作、及消防車輛之司機；

擔任國防運輸及警務工作之司機，祇要該等司機之工作不影響參加第三者運輸企業及為其他政府主管機關運輸企業之業務；

擔任計程車之司機；或

擔任駕駛時間與休息時間都不需特殊管制運輸業之司機，因其所用車輛之型式、車輛之載客或載貨量，及其行駛路線或最大車速都有一定規定。

各會員國主管機關或團體應依照本條之規定，為前述不列入本建議書或其部份規定保障之司機訂立有關其駕駛時間與休息時間之規定。

貳、雇主與勞工之諮詢

各會員國之主管機關或團體在決定有關本建議書規定之任何問題前應與有關雇主和勞工組織代表進行諮商。

參、工時之定義

基於本建議書之宗旨，「工時」一詞係指本建議書第一條所列之人員在下列工作上用去之時間，

駕駛及車輛行駛過程中之其他工作；及

有關車輛及其旅客或其貨物之輔助工作。

在車輛上或工作場所中工作或待命之時間，司機無法依照自己意願支配自己時間之期間，及用於雇主與勞工組織雙方同意之訓練和高級訓練上之時間都應視為工作時間，其程度等於各會員國之主管機關或團體，團體協約或符合國家慣例之方法規定之時間。

肆、正常工時

甲、每週正常工時

正常工時也即國家有關加班規定不適用之工時，每週不應超過四十小時。

本建議書第七段中所述之每週正常工時可以用漸進及分期方式採用。

如為長途運輸及本建議書第七段中所述按週計算工時標準不適用之其他活動，則此一標準可用來計算平均工時，但其最長期不得超過四週。

當第七段所述規定作為計算平均工時之標準時，各會員國之主管機關或團體就應依照本段第二項規定，決定每週最高工時數。

乙、每天正常工時

如本建議書第七條所述，正常工時不應超過平均一天八小時。

當每週正常工時在該週各天內分配不均時，則正常工時不應超過一天十小時。

當每天正常工時包括隨伴、或待命、或工作中斷、或必需使車上工作人員到適合休息地點之實際時間時，則本條第廿項中所述一天十小時之最高時數就應稍作放寬，但不得超過一天十二小時。

伍、連續工作之最高時數

依照本建議書第五條所示，每位賺取工資之勞工在連續工作五小時之後，就應有權享有休息。

在情況許可時，本條中所述休息時間及其分配方式應由各會員國之主管機關或團體決定之。

陸、每天工作時間之伸縮

各會員國之主管機關或團體應為各種公路運輸業規定每天分為兩次休息時間之最高時數。

每天工作時間之伸縮不應減少勞工有權享有之每天休息時間。

柒、駕駛時間

司機不應連續駕駛四小時而無休息。

各會員國之主管機關或團體可針對其國情需要將本條所述之連續駕駛時間稍作延長，但不得超過一小時。

在情況許可時，本條中所述之休息時間及其分配方式應由各會員國之主管機關或團體決定之。

主管機關或團體應詳列本段不適用之情況，因時間表上規定之停車次數或因工作之所續性已使司機有足夠休息時間。

包括加班在內之最高總駕駛時間不應超過每天九小時或每週四十八小時。

本建議書第十五條中所述之總駕駛時間可作平均計算，但最長期不得超過四週。

如運輸活動是在極困難情況中進行，則本建議書第十五條中所述之總駕駛時間應予減少，各會員國之主管機關或團體應說明此等活動及適用此等司機之總駕駛時間。

捌、每天休息時間

本建議書第一及第二兩條中所述之司機每天休息時間在自工作日起之廿四小時內至少應有連續十一個小時之休息。

各會員國之主管機關或團體應決定計算每天平均休息時間之方式；倘若每天休息時間決不少於八小時。

各會員國之主管機關或團體應依照運送對象是旅客或貨物，及休息地點是在家中或其他地方，規定休息時間之長短，但條件是本建議書第十八及第十九兩條規定中所述有關最低時數之規定應予遵守。

各會員國之主管機關或團體應規定本建議書第十八及第十九兩條中所述有關有兩位司機之車輛及利用渡船或火車之車輛之司機休息時間和方式應為例外。

司機在休息期間不應停留在車中或其附近地點，如其已採取保證車輛及其所載貨物安全之預防措施。

玖、每週休息時間

在每天休息時間之前或之後，每週最低休息時間應為連續之廿四小時。

如有可能，各會員國之主管機關或團體應規定，每週休息時間應配合星期間或傳統及習慣休息日，並使此一休息時間中部份時間花在家中。

在長途運輸時，每週休息時可能累積超過連續兩週，如情況許可，各會員國之主管機關或團體應准許此種長時間累積成之休息時間。

各會員國之主管機關或團體可准許某些暫時性例外，但該等例外必須是本建議書前列各段所述執行必要工作，延長駕駛時，延伸連續工作時間，及減少每日休息時間所不可或缺之例外。

如為意外事故、體力不支、不可預見之耽擱、服務脫節或交通中斷；

如為不可抗力之情況；及

如為特別需要保證公用事業服務工作。

各會員國之主管機關或團體應准許本建議書前列各段所述之延長工時、延長駕駛時間，及減少休息時間，倘若當時情況所示，此等措施既可使司機抵達適合停車地點或終止其旅程，又可不使其在公路上發生任何危險。

各會員國之主管機關或團體在發生異常工作壓力時，可以授權延長正常工時作為暫時性例外。

超過正常工時之所有之工作小時皆應視為加班，及應有高於一般工資之酬勞，或以國家法律或規則及團體協約之規定，或符合國家慣例之任何其他方法予以補償。

拾、輔導措施

各會員國之主管機關或團體應：

為每位司機提供管制手冊，並說明其問題、內容、及保管方式；及

依照本建議書第廿六條規定訂立及修正有關之工作工時之通知程序；及

依照本建議書第廿七條規定訂立有關之工作工時之授權程序，及依照運輸運作性質與工時計算方法訂立有關已授權工時時數之計算方法。

每位雇主應：

依照各會員國之主管機關或團體之規定，保管附有所僱每位司機之工時與休息時間之記錄；

各會員國之主管機關或團體可以決定輔導機構調閱此等記錄之方式。

如某些種類運輸業證明有此需要，則本建議書第廿九及第卅兩條所述之傳統輔導方法就應依照各會員國之主管機關或團體所訂規則以現代方法——如自動迴轉速度計——補充其不足。

各會員國之主管機關或團體應規定：

合適之檢查系統，以便在企業中或公路上進行檢查；及

如有違本建議書規定，應有合適懲處。

拾壹、執行方法與工具

本建議書之規定應經由法律或規章、團體協約、仲裁決定、或前述方法綜合而成之方法，或符合國家慣例，也能顧及國情和各運輸業需要之任何其他方法施行之。凡本建議書中直接有關公路安全，也即有關最長連續工作時間、駕駛時間，每天休息時間、及輔導方法之條款皆應經由法律或規章施行之。

未印製之建議書與公約：

一九三〇年工時(旅館業等)建議書(第三十七號建議書)。

一九三〇年工時(戲院業等)建議書(第三十八號建議書)。

一九三〇年工時(醫院業等)建議書(第三十九號建議書)。

一九三一年工時(煤礦業)公約(第三十號公約)。

一九三九年管制手冊(公路運輸)建議書(第六十三號建議書)。

一九三九年夜間工作(公路運輸)建議書(第六十四號建議書)。

一九三九年工時節制方法(公路運輸)建議書(第六十五號建議書)。

一九三九年休息時間(私人司機)建議書(第六十六號建議書)。

也請參閱：

一九二〇年有關漁業工時限制建議書(第七號建議書)。

(一九五八年修正之)有關船上工資、工時、及人力公約(第一〇九號公約)。

有關船上工資、工時、及人力建議書(第一〇九號建議書)。

第一六二號建議書：老年勞工、一九八〇年

一九八〇年國際勞工組織大會通過

壹、總則

本建議書適用於因高齡致遭遇就業與職業困難之所有勞工。

本建議書欲有效實施，適用勞工更為精確之定義，應依各國實際適當情況，配合國家法律與規定，採取特定之年齡範圍。

適用於本建議書之勞工，即意指「高齡勞工」。

高齡勞工之就業問題，應以充分就業之全部內容與良好均衡之策略來處理，在企業層次，則以全體與良好均衡之社會政策來處理，所有人口群均應當注意此問題，因此確信就業問題並非由某個人口群轉到另一個人口群而已。

每個會員國應在全國政策之範圍內，促進勞工機會與待遇之平等，無論其年齡高低；有關法律與規定及實施，亦應注重此主題，並應採取有關避免對高齡勞工就業與職業之歧視。

每個會員國應藉著依其國家實際情況，採取下列適當方法 |

參考本建議書第三條之規定，規定雇主與勞工組織有效參與有關政策之規劃。

規定雇主與勞工組織有效參與於本項政策之接受與遵守。

制定此種立法或推動這種計畫，以便計劃確保此種政策之接受與遵守。

高齡勞工不能因其年齡而受到歧視，能與其他勞工享有均等之機會與待遇，特別是：

接受職業輔導與職業介紹服務。

考慮其個人技能，享有下列經驗與資格 |

在公私立機構選擇其就業：因為某些就業型態之特殊要求、條件或規定，可為其提供年齡限制之例外情況。

職業訓練設施，特別足進一步訓練與再訓練。

留職教育假，特別是基於訓練與工會教育之目的者。

任務分工之推動與被選舉資格。

屬於國家法律與實際有關就業終結，及屬於有關本建議書第二十二條檢視結果等之就業安全。

為工作平等價值之報酬。

社會安全措施與福利給付。

工作環境，包括職業安全與衛生之措施。

接受住宅、社會服務與衛生機構之服務，特別是有關職業活動或就業者。

每個會員國應檢視有關之法令規定與行政規定及實務，以便使其適合有關本建議書第三條之政策。

每個會員國應依其國家實際情況，採取下列適當方法 |

儘可能確保在主管機關指導或管制之下，所有活動能遵守本建議書第三條之有關政策；

促進與雇主和勞工組織，及任何其他有關團體之合作，以及其他所有活動中，遵守該項政策。

高齡勞工與工會組織，及雇主與其組織，得接近授權檢視與調查有關機會與待遇均等之團體，以確保任何與政策實際衝突之修正。

應採取所有確保以設施、建議與協助高齡勞工輔導、訓練與職業介紹服務，以促使其充分獲得機會待遇均等之利益。

應用本建議書第三條之有關政策時，不應反而影響高齡勞工認為必要之特別保護或援助。

貳、保護措施

在全國政策之架構中，改善所有工作生活階段之工作條件與工作環境，規劃適合於國家實際情況之措施，在雇主與勞工代表組織之參與下，促使高齡勞工在滿意之情況下繼續就業。

與雇主及勞工組織共同參與研究，以界定可能加速老化之活動類型，或當高齡勞工在適應其工作需求遭遇困難時，決定其問題成因，並想出適當之解決方法。

這些研究可以是為評價職業與有關技能一般體系之一部分。

這些研究結果應廣為發布，特別是透過雇主與勞工組織，發給有關之高齡勞工參閱瞭解。

高齡者遭遇適應困難，主要因其高齡時，有關問題活動類型之措施，應應用至實際可行之程度，以便—

補救可能加速老化之工作條件與工作環境。

修正可能導致有關勞工壓力與過度工作空間之工作組織與工作時間之形式，特別是藉著有限之加班。

藉著採用所有可用之技術方法，特別是工作學原理，調整適於勞工及令其滿意之工作，以便使其保有健康，避免意外事故，與維持工作能力。

更有系統地督導勞工之健康情況。

督導勞工在適當之工作中保有安全與健康。

在實行本建議書第十三條第二項時，應依據每個國家之實際情況，在求教於勞工組織，或有其代表組織之參與，或透過團體交涉，在執行層次採取下列措施—

減少受僱在艱難的、危險的或不衛生的地方工作之高齡勞工之正常工作時間。

對於要求減少工作時間之所有高齡勞工，應推動逐漸減少其工作時間，在正常獲得老年給付資格之規定年齡之前即准予實施。

依服務期間或年齡之基礎，增加年度留薪休假。

促使高齡勞工重新安排適合其方便之工作時間與休閒，尤其促其從事部分時間就業與為其提供彈性工作時間。

促使安排高齡勞工在從事繼續性或半繼續性輪班制工作幾年之後，能從事正常之自天工作。

應致力於透過輔導與訓練措施，如一九七五年人力資源發展建議書所提供者，以解決高齡勞工所遭遇之困難。

在雇主與勞工代表組織之共同參與下，應儘可能採取適合於高齡勞工需要之薪給制度。

這些措施可包括—

採用之薪給制度，不只考慮工作速度，也應考慮其技術與經驗。

讓高齡勞工從按件計酬工作轉換到按時計酬工作。

計酬工作轉換到按時計酬工作。

假如高齡勞工想要從事可運用其智能與經驗之本身職業或另外職業之其他就業機會，可採取適當措施加以促成，並儘可能不喪失其薪資。

在工作力減少時，尤其是在衰退之行業中，應特別致力於考慮高齡勞工特殊需要之措施，例如促其接受其他行業之再訓練，提供協助以確保重新就業，或提供適當之所保護或財務補償。

應特別致力於促使高齡者因家庭責任致離職後，能再尋求就業。

參、為退休作準備

為本建議書本部分之目的，界定有關用語如下：

「規定」一詞意指有關本建議書第三十一段之規定。

「老年給付」一詞意指在規定年齡之下殘存情況所提供之給付。

「退休給付」一詞意指老年給付，屬於任何支薪活動停止後之報酬。

「領取老年給付正常合格勞工之年齡」意指領取老年給付報酬可提高或延後之規定年齡。

「長期服務給付」一詞意指給付之認定，依據長期合格期之完成，而無關於年齡。

「合格期」一詞意指納費期、就業期、或居住期、或任何有關可能規定之期間。

應儘可能採取以下列各項為目的之措施 |

以允許工作生活逐漸轉換為活動自由之架構，確保退休是志願的。

促使領取老年年金之年齡資格具有彈性。

在特定年齡命令就業終結之立法及其他規定，應依照本建議書上段與第三段之規定加以檢視。

屬於有關特殊給付之政策，每個會員國應致力於確保高齡勞工之工作時間逐漸減少，並達到規定之標準，或開始從事部分時間之工作，在達到領取老年給付正常合格規定年齡之前，獲得部分之特殊給付，或減少其報酬之全數補償。

上述特殊給付之數目與條件應予以規定；特殊給付應適當地視為為計算老年給付目的之薪資，且其給付期間亦應列入計算中。

高齡勞工在正常規定領取老年給付資格年齡之前之優先給付期間內如失業，而失業給付計畫也存在時，則仍領取老年給付直到領取失業給付或適當之所得維持之日期為止。

任擇其一地，有資格領取提早退休給付之高齡勞工，失業至少一年時，可以領取提前退休給付；提前退休給付之認定，不應依照較領取老年給付正常合格年齡為長之合格期，且其數目，依照領取給付勞工年齡，不應減少抵銷可能較長之給付期，但為計算這種數目之目的，這給付期與老年給付正常合格勞工年齡之實際年齡分開計算，不需包括在合格期內。

高齡勞工—

一直從事由國家法律或規定或國家實際情況所認為艱困或有害於健康之職業，為了老年給付之目的，或被認為不適於規定程度之工作。

在達到領取老年給付之正常合格年齡前之規定期間內，應有資格申請提前退休給付，其認定應依照規定之合格期；給付之數目，應符合將領取老年給付正常合格年齡之有關勞工者，不應減少抵銷可能更長之給付期，但為了計算此種數目，給付期應將實際年齡與無需包括在合格期內領取老年給付正常合格之年齡分開。

上述之規定不能應用於—

因符合失能或無法工作程度，至少等於合於申請提前退休給付之資格，而領取失能或其他年金之人員。

適於職業年金計畫或其他社會安全給付措施之人員。

屬於第二十四與二十五條之高齡勞工，不應適於提前老年給付之資格，而屬於依其年齡，定期領取減少之老年給付。

在依納費期或職業活動期老年給付認定之計畫下，高齡勞工已完成規定之合格期，應賦予領取長期服務之給付。

本建議書第二十六與二十七條之規定，不適用於六十五歲以下，有資格領取老年給付勞工之計畫。

適合工作之高齡勞工，在領取老年給付正常合格年齡之上者，應可展緩領取此項給付，例如為了滿足給付之所有合格條件，或因考慮較大年齡，有可能額外工作或納費，可獲得較高之給付水準。

在雇主與勞工組織及其他有關團體之共同參與下，在工作生活結束之前幾年，應執行退休準備方案。在此種結合中，應考慮一九七四年留薪教育假公約。

這種方案應特別促使有關人員為其退休作計畫，並藉著提供下列資料，協助其適應新的情況—

所得，特別是他們能預期領取之老年給付，其屬於領年金者之賦稅地位，及有關

有利於他們可用之醫療照護、社會服務，及任何某些公共服務成本之減少等。繼續職業活動之機會與條件，特別是部分時間工作，及建立其為自僱者之可能性等。

減弱老化過程與措施，如醫療檢驗、身體運動及適當之食物療法。

如何利用休閒時間。

可用之成人教育設施，為配合退休之特殊問題或維持或發展興趣與技術。

肆、執行

儘可能依階段，透過法律、規章或團體協約或與國家實際情況一致之任何其他方式，及考慮國家經濟與社會情況，來執行本建議書。

應採取適當之措施，通知大眾，特別是肩負輔導、訓練、職業介紹與社會服務有關之人員，以及雇主、勞工及其代表組織，高齡勞工可能碰到之個別問題，特別是有關本建議書第五項之事務，及協助他們克服這些問題之願望。

應採取確保高齡勞工充分瞭解其權利與機會，及鼓勵其有效運用之措施。

第一六三號建議書：團體協約、一九八一年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八一年六月三日在日內瓦舉行其第六十七屆會議，

經議決採納本屆會議議事日程第四項有關促進團體協約之各項建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九八一年團體協約公約之不足，

爰於一九八一年六月十九日通過下列建議書，得稱為一九八一年團體協約建議書：

壹、執行方法

本建議書之規定應經由國家法律或規章，團體協約、仲裁決定、或符合國家慣例之任何其他方法施行之。

貳、促進團體協約之方法

祇要需要，各會員國就應採取符合其國情之措施，以志願方式促進建立及發展有充份自由、獨立性及代表性之僱主與勞工組織。

在情況許可時，各會員國應採取符合其國情之措施，以便：

承認代表僱主與勞工之組織是為了促進團體協約；

在某些國家中，主管機關利用承認方法，決定那些組織應授於團體協約之權利，但該項決定是依據該主管機關及僱主與勞工組織代表共同議定有關組織代表性之客觀標準。

如有必要，主管機關應採取符合其國情之措施，促進各階層訂立及執行團體協約，包括各工廠、企業、經濟活動、工業、區域、或全國性之團體協約。

在各階層皆有團體協約之國家中，參與談判之雙方應努力保證各階層之團體協約都有良好協調。

有關雙方皆應採取合適措施議訂團體協約，以便各階層中談判者皆有機會取得合適之訓練。

如僱主與勞工組織提供請求，政府主管機關就應為其提供此類訓練。

此類訓練計劃之輔導與內容應由有關之勞工或僱主組織決定之。

此類訓練不應損及僱主與勞工組織選擇其自己代表議訂團體協約之權利。

有關團體協約之雙方應依照其各自組織內部諮詢規定，為其各自談判提供必要之授權，以便進行及結束談判。

如有必要，雙方皆應採取符合國情之措施，以便取得談判所需之資料。

就此一目的而言：

公私雇主應在勞工組織請求下為其提供有關談判單位，或整個企業之社經情況資料，以利其進行談判，如其中部份資料之洩露將危害有關企業之利益，則接受此

等資料之一方必須承諾，該等資料將列為機密；該等資料之使用應經團體協約談判雙方之同意；

在必要時，政府主管機關應提供有關經濟活動及國家之全盤社經情況資料，但是項資料之公開不應損及國家之利益。

在必要時，有關雙方皆應採取符合國情之措施，以便解決勞資爭議之程序有助其找出有關爭議之最佳解答，不論此一爭議是來自協約談判過程，或由解釋與執行協約所產生、或為一九六七年調查委屈建議書中所列。

參、附則

本建議書無意改變任何現有之建議書。

也請參閱：

一九四八年自由結社與保障組織權公約第一條第廿項中所述規定。

第一六四號建議書：職業安全與衛生、一九八一年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九八一年六月三日於日內瓦舉行其第六十七屆會議。

經議決採納本屆會議議事日程第六項有關安全與衛生及工作環境之各項建議。並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九八一年職業安全與衛生之不足。爰於一九八一年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九八一年職業安全與衛生及工作環境之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九八一年職業安全與衛生之不足。爰一九八一年六月廿二日通過下列建議書，可稱之為一九八一年職業安全與衛生建議書：

壹、範圍與定義

一九八一年職業安全與衛生公約(此後簡稱為「本公約」)與本建議書之規定應以最大可能程度適用所有各類經濟活動及所有各類勞工。

有關主管機關應在必要及可行時採取有效措施為自僱者提供本公約與本建議書所規定之類似保障。

基於本建議書之宗旨：

「各類經濟活動」一詞係指雇有勞工之所有各種經濟活動，包括公共服務；

「勞工」一詞係指所有雇員，包括公務員；

「工作場所」一詞係指勞工因工作理由所停留或所去之所有場所，並且此等場所直接或間接受到僱主之控制；

「規則」一詞係指主管機關所作具有法律效力之所有規定；

有關工作之「衛生」一詞不僅係指沒有疾病，而且也包括直接有工作時安全與衛生及影響健康之身心因素。

貳、有關技術方面之行動

有關主管機關應在符合各類經濟活動與各類工作之情況，並考慮到消除危險起源之優先順序原則時，依照本公約第四條中所述政策採取有效措施，尤其是針對下列各方面之措施：

工作場所之設計、座落、結構特徵、裝置、保養、修護與變動，及進出其中之方式；

工作場所之照明、通風，及秩序與清潔；

工作場所中之溫度、濕度、及空氣流動；

對目前危險有關係之機器與設備之設計、建造、運用、保養、試驗與檢查，及必要時，尚需包括其核可與轉移；

預防因工作情況引起之有害身心壓力；

以手工或機械方式、處理、堆積，及貯存各種貨物與材料；

電力運用；

危險物質與媒體之製造、包裝、標示、運輸、貯存與運用，其廢料與殘渣之處理，及在必要時，尚需包括以無危險性或低危險性之其他物質或媒體作為替代。

放射性之防護；

防護及控制因噪音與震動引起之職業危險；

控制工作場所中之空氣與其他因素；

預防及控制因高低氣壓引起之危險；

預防火災及爆炸，及在火災與爆炸發生時應採取之措施；

個人防護裝備與防護衣之設計、製造、供應、運用、保養、及試驗；

衛生裝置、清洗設施、更衣與存衣設施、飲水供應，及有關職業安全與衛生之任何其他福利設施；

急救處理；

緊急計畫之擬訂；

勞工衛生之監督。

參、全國性之行動

各會員國之主管機關應採取下列措施，以便使本公約第四條中所述政策發生效力，並考慮本建議書第三條中所列有關技術方面之行動：

頒佈或核准有關規則、實務典章、或有關職業安全與衛生及工作環境之任何其他合適規定，並顧及安全與衛生之間及工時與休息時間之間現有關係；

從經驗及科技發展觀點，經常檢討有關職業安全與衛生法律，及依照本條頒佈或核准之各項規定之執行經過；

進行或促進各種研究，以便認出各種危險及找出克服此類危險之方法；

以合適方式為雇主與勞工提供資料與建議，並促進勞資及其雙方組織之合作，以便消除各種危險或減低其發生率；在情況許可時，應以移民勞工之語言為其提供特殊訓練計畫；

採取特殊措施預防災難，協調各階層所推行之行動，尤其是對勞工有高度危險及人口密度很高之工業區中之行動；

與國際勞工組織體系內設立之國際勞工職業安全與衛生危險層報系統保持良好聯繫；

為失能勞工採取合適之措施。

本公約第九條第一段中所規定之檢查制度應受一九四七年勞工檢查公約及一九六九年勞工檢查（農業）公約規定之引導，但不應妨害批准該等公約之會員國應有之義務。

情況許可時，主管機關應與有關雇主與勞工組織代表進行諮詢後，採取符合本公約第四條所述政策要求之有關工作情況措施。

本公約第十五條所述安排之主要目的應為：

施行本公約第四及第七兩條中規定之要求。

協調主管機關依照本公約第十一條及本建議書第四段規定應執行之各項職責；

協調各級政府機構、雇主與其組織、勞工與其代表，及其他有關人士或團體所推行有關職業安全與衛生及工作環境之全國性、區域性、及地方性活動。

促進某種全國性工業或經濟活動之觀點、資訊，及經驗交換。

政府機構、雇主與勞工組織代表，及其他有關團體應彼此密切合作，共同訂立與執行本公約第四條中所述之政策。

本公約第七條中所述之檢討尤應包括大多數易受傷害勞工——如失能勞工——之情況。

肆、企業階層之行動

如適合各類經濟活動及各類工作之情況，則雇主為達成本公約第十六條中所述各項目標應有之義務包括下列各項：

工作場所與機器設備之提供與保養，及各種工作方法之運用，但在使用得當情況下，應有高度安全，且不應危及使用者之健康；

應為各類勞工提供其所需之資訊與訓練，但應顧及其職責與能力；

推動工作輔導、工作實習，及職業安全與衛生措施之執行；

應依照有關企業之規模與其活動之性質，使有關職業安全與衛生及工作環境之安排組織化；

當有關危險不能有效預防或控制時，雇主應為其勞工提供免費之個人防護服裝與裝備；

保證工作組織，尤其有關工時與休息時間，不應對職業安全與衛生發生反效果；

應採取一切合理可行之措施，以便消除勞工身心過度疲倦；

依照前述條款規定，進行各類研究或吸收所需之最新科技知識。

不論何時祇要兩個或兩個以上之企業同時參加一個工作場所之活動時，該等企業就應彼此合作，共同施行有關職業安全與衛生及工作環境之規定，而不損及各企業對其雇員應有之職業安全與衛生責任。如情況許可，主管機關應為訂立有關此類合作之方法。

在情況許可時，本公約第二十條中所述促進此類合作之措施應包括依照國家慣例任命勞工安全代表、勞工安全與衛生委員會委員，及／或聯合安全與衛生委員會委員；勞資雙方在聯合安全與衛生委員會中應有人數相等之代表。

在情況許可時，勞工安全代表、勞工安全與衛生委員會委員、及聯合安全與衛生委員會委員、或其他勞工代表應：

獲得有關安全與衛生問題之資料，以便檢查影響安全與衛生之因素，及建議有關措施；

在擬訂及施行重大安全與衛生措施之前，提供意見，並爭取有關勞工對此類措施之支持；

在設計變更有關勞工安全與衛生之工作過程、工作內容、或工作組織時，提供意見；

在以勞工代表或安全與衛生委員會委員身分執行職責時，應享有合法保障，不應因執行此類職責遭受免職或導致本身權益之損失；

應對企業階層有關職業安全與衛生之決策過程提供意見；

應在工作時間有權走訪工作場所所有各部份，並與勞工交換有關安全與衛生之意見；

能自由接觸勞工檢查員；

能促進企業中有關職業安全與衛生問題之會議或談判；

在有酬工作時間內應有合理時間執行有關安全與衛生之職責，並接受有關此類職責所需之訓練；

可求助專家為特殊職業安全與衛生問題提供意見。

應就企業之活動及其規模，採取下列措施：

在企業內，或與其他企業合作，或在企業外之團體安排下，提供職業安全服務與衛生服務；

求助專家為特殊職業安全與衛生問題提供意見，或監督執行解決此類問題之措施。

如各企業之運作性質證明有其必要，則雇主就應以書面說明有關職業安全與衛生之政策與安排，及依照此類安排應執行之責任，並以有關勞工能了解之語言或方式為其提供有關資料。

雇主應證明其定期執行有關職業安全與衛生之標準，例如進行環境監視，並經常進行有系統之安全檢查。

雇主應依照主管機關之規定保管有關職業安全與衛生及工作環境之記錄；此類記錄包括有關工作或工作過程中發生之所有應通知之職業意外事故與傷害、法律或規章對企業中勞工衛生輔導之換取與寬免記錄，及有關曝露於特殊物質與媒體之資料。

本公約第十九條所規定安排之因應保證勞工：

必須合理照顧其自己安全及可能受其工作時行為或疏忽影響之其他人安全；

遵守為其自己及別人安全與衛生所訂之指示及有關安全與衛生方法；

正確使用安全設施與防護設備並使該等設施與設備永保良好使用狀態；

立即向其主管報告其有理由相信將發生危險，且非其能力所能矯正之任何情況；

立即向其主管報告有關其工作或其工作過程中發生之任何意外事故或傷害。
如勞工認為其雇主在職業安全與衛生及工作環境方面已違反法律規定或有嚴重不當措施，且提出誠實控訴，則該勞工應享有合法保障。

伍、現有國際勞工公約與建議書之關係

本建議書無意修正任何其他國際勞工建議書。

各會員國在擬訂及執行本公約第四條所述之政策，而又不欲損及其已批准公約所賦予之義務時，則可參照附錄中所列國際勞工公約與建議書之規定辦理。

有關未來採納或修正任何公約或建議書之職業安全與衛生及工作環境之規定，國際勞工大會可以三分之二以上多數來修正本附錄。

國際勞工大會自一九一九年起採納之有關職業安全與衛生及工作環境之國際公約及建議書名單

年代 No. 公約 No. 建議書

一九二一 一三 鉛粉(油漆)

一九二九 二七 重量印記(輪船運輸之包裹)

一九三七 六二 安全條款(建築) 五三安全條數(建築)

一九四六 七三 醫療檢查(海員) 七九青年醫療檢查

七七 青年醫療檢查(工業)

七八 青年醫療檢查(非工業之行業)

一九四七 八一 勞工檢查 八一 勞工檢查

八二 勞工檢查(礦業與運輸)

一九四九 九二 船員膳宿(修正)

一九五三 九七 勞工保健

一九五八 一〇五 輪船醫療箱

一〇六 海上醫療建議

一九五九 一一三 醫療檢查(漁民) 一一二 職業衛生服務

一九六〇 一一五 放射性防護 一一四 放射性防護

一九六三 一一九 機器保護 一一八機器保護

一九六四 一二〇 衛生(商業與辦公處所) 一二〇 衛生(商業與辦公處所)

一二一 職業傷害給付 一二一 職業傷害給付

一九六五 一二四 青年醫療檢查(地下工作)

一九六七 一二七 最大重量 一二八 最大重量

一九六九 一二九 勞工檢查(農業) 一三三 勞工檢查(農業)

一九七〇 一三三 船員膳宿(補助條款) 一四〇 船員膳宿(空氣調節)

一四一 船員膳宿(噪音控制)

一三四 預防意外事故(海員) 一四二 預防意外事故(海員)

一九七一 一三六 苯 一四四 苯

一九七四 一三九 職業癌症 一四七 職業癌症

一九七七 一四八 工作環境(空氣污染、噪音與震顫) 一五六 工作環境(空氣污染、噪音與震顫)

一九七九 一五二 職業安全與衛生(船塢工作) 一六〇 職業安全與衛生(船塢工作)

尚未印製之建議書：

一九一九年勞工檢查(衛生服務)建議書(第五號建議書)。

第一六五號建議書：有家庭責任之勞工、一九八一年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九八一年六月三日在日內瓦舉行其六十七屆會議，及

特別提及有關國際勞工組織宗旨與目的之「費城宣言」，承認所有人類，不論其種族、宗教信仰、或性別如何，皆有權「追求適合其自由與尊嚴、經濟安全、及平等機會之物質福祉與精神發展」。

特別提及國際勞工組織於一九七五年通過之女工待遇與機會平等宣言與有關行動計畫之決議，藉以促進女工待遇與機會之平等，及特別提及以保證男女工待遇與機會平等為目的之國際勞工公約與建議書，即：一九五一年平等待遇公約與建議書、一九五八年歧視(工作與職業)公約與建議書、及一九七五年人力資源發展建議書之第八部份，及回憶一九五八年歧視(工作與職業)公約並未明顯包括因家庭責任而造成之差別，並考慮在這一方面應有必需之補充標準，及特別提及有關男女勞工待遇與機會平等之各種公約也已為聯合國及其他專業機構所通過，並回憶一九七九年聯合國消除有關女工各種歧視公約前言第十四段指出，各會員國已知「男女在家庭與社會中之傳統角色應有改變，藉以達成男女之間之完全平等」，及承認有家庭責任勞工之問題乃是涉及家庭與社會之廣泛問題，應為國家政策所考慮，及承認有必要創造有家庭責任之男女勞工待遇與機會平等，及此類勞工與其他勞工之待遇與機會平等，及考慮所有勞工遭遇之大多數問題都因有家庭責任之勞工而日趨嚴重，因而承認唯有採取滿足其特殊需要之措施，及改進一般勞工情況之措施，才能改善後者(有家庭責任之勞工)之情況，及經議決採納本屆會議議事日程第五項有關男女勞工——有家庭責任之勞工——待遇與機會平等之各項建議。

並議決此等建議應採取建議書方式。

爰於一九八一年六月廿三日通過下列建議書，得稱為一九八一年有家庭責任勞工建議書：

壹、施行方法、範圍、及定義

本建議書適用有依其維生子女責任之男女勞工，倘若此類責任限制其接受有關某種經濟活動之訓練，及進入與參加此一活動，或在此一活動中之晉升。

本建議書之各項規定也適用有其他直系家庭成員需其擔負照顧或撫養責任之男女勞工，倘若此類責任限制其接受有關某種經濟活動之訓練，及進入與參加此一活動，或在此一活動中之晉升。

基於本建議書之宗旨，「依賴維生之子女」及明顯需要照顧或撫養之「其他直系家庭成員」兩詞係指依照本建議書第三條所述方法之一所解釋之人員。

本段第 與第兩項所指之勞工在下文中皆稱之為「有家庭責任之勞工」。

本建議書適用所有各種經濟活動及所有各類勞工。

本建議書之各項規定應經由法律或規章、團體協約、工廠規則、仲裁決定、法院裁決、或前述方法之綜合、或符合國家慣例、亦能兼顧國情之任何其他方法施行之。

在必要時，本建議書之各項規定為顧及國情，可分階段施行之，倘若所施行之措施要適用第一條所指之所有勞工。

雇主與勞工組織有權以符合國情及國家慣例方式參與擬訂和施行有效措施，促使本建議書之各項規定發生預期效力。

貳、國家政策

由於要創造男女勞工之待遇與機會之平等，各會員國應使此一目標成為其國家政策目標之一，藉以使已就業者或希望就業者能行使其工作權，而不遭受歧視，甚至也不使其工作與家庭責任發生衝突。

在促進男女勞工待遇與機會平等之國家政策體系內，各會員國應採納並施行有關措施，預防勞工因婚姻關係或家庭責任而受到任何直接或間接歧視。

就上述第六與第七兩條宗旨而言，「歧視」一詞係指一九五八年歧視(工作與職業)公約第一與第五兩條所示之工作與職業歧視。

在過渡期間，以達成男女勞工有效平等之特殊措施不應視為歧視。

由於要創造男女勞工待遇與機會平等，各會員國應採取所有符合其國情之措施。使有家庭責任之勞工能行使自由選擇工作及接受職業訓練之權利。

考慮其工作條件和情況及社會安全之需要，及

發展及促進公私兒童照顧、家庭、及其他社區服務，藉以滿足此類勞工之需要。各會員國之主管機關與團體應採取合適措施，促進有關之資訊與教育，俾使廣大民眾能了解男女勞工待遇與機會平等之原則，有家庭責任勞工之問題，及有助克服此等問題之意見。

各會員國之主管機關與團體應採下列之合適措施。

在必要時，進行或促進研究有家庭責任勞工之工作，以便提供客觀資訊，作為良好政策與措施之依據；及促進此類教育，藉以鼓勵男女勞工共同分擔家庭責任，並使有家庭責任之勞工能滿足其工作與家庭責任之需要。

參、訓練與工作

各會員國應採取所有符合其國情之措施，使有家庭責任之勞工成為勞動力之一份子，並與其整合，及因此等責任而離開勞動力一段時間後，能再度進入勞動力。各會員國應依照其國情與國家慣例，協助有家庭責任之勞工使用職業訓練設施，能在可能時，為其安排有酬教育假期，以便使用此等設施。

各會員國為其所有勞工提供之現有服務中，應有協助有家庭責任勞工進入或兩度

進入勞動力之服務，若無，就應採取符其國情之措施，此類措施應包括由受過專業訓練之工作人員為勞工提供免費之職業指導、諮詢、資訊、及就業服務，藉以滿足有家庭責任勞工之特殊需要。

在就業訓練、接受就業、工作中之晉升、及就業安全方面，有家庭責任之勞工應像其他勞工一樣，享有待遇與機會之平等。

婚姻地位、家庭情況、或家庭責任不應成為雇主終止其所雇勞工之工作，或拒絕其擔任工作之正當理由。

肆、工作條件與情況

各會員國應採取所有符合其國情、可能性、及其他勞工法定利益之措施，保證工作條件與情況可使有家庭責任之勞工滿足其工作與家庭責任之需要。

各會員國應特別注意改進工作生活品質與工作情況之一段措施。

進行減少每日工時及減少加班；及工作時間表、休息時間、及假期作更彈性安排。採取前述之措施時，應顧及國家與各階層在各種發展階段上之特殊需要。

如可行及必要時，換班及夜班之安排應顧及勞工之特殊需要，尤其是因家庭責任所產生之需要。

當雇主將其所雇之勞工從一地調派至另一地時，應顧及其家庭責任，及有關其配偶工作地點與教育子女之問題。

大多數有家庭責任之兼職勞工、臨時工、及家庭傭工與雜工之工作條件與情況應有適當節制與輔導，俾使滿足其本身之特殊需要。

兼職勞工與臨時工之工作條件與情況，包括社會安全保障，應與專任勞工及長期勞工所有之條件和情況相同，在某些情況中，此等勞工之權利可按比例計算。

當長期勞工出缺時，及認為不再僱用兼職勞工時，兼職勞工就應有優先選擇之權利。

在產假剛結束期間，父母之一方應有獲得親假之可能，且其在視假期間應有工作保障，及因受保障工作所產生之權利。

本段 項中所述假期之條件與期限，及產假後之期限應由各會員國依照本建議書第三段規定方法之一決定之。

本條中所述之假期容後說明之。

男工成女工皆可能享有假期，倘若賴其維生之子女患病時。

有家庭責任之勞工可能享有假期，倘若需其照顧或撫養之直系親屬患病時。

有家庭責任之勞工可能享有假期，倘若需其照顧或扶養之直系親屬患病時。

本條中所述假期之條件與期限，應由各有關會員國依照本建議書第三條所述方法之一決定之。

伍、兒童照顧與家庭服務及其設施

為決定協助有家庭責任勞工滿足其工作與家庭責任需要之兒童照顧與家庭服務及其設施之特性和範圍，主管機關應與有關之公私組織，尤其是雇主與勞工組織，保持密切合作，並在其資源範圍內蒐集有關資料，及在必要時，採取下列措施：

蒐集並出版有關已有工作或正在找工作之有家庭責任勞工人數，及需其照顧之子女與其他家屬人數和年齡之統計資料；及

利用在地方社區中進行之有系統調查，進行了解有關兒童照顧與家庭服務及其設施之需要與喜好。

主管機關應與有關之公私組織合作，共同採取合適措施，保證兒童照顧與家庭服務及其設施應能滿足有關勞工之需要和喜好；針對這一目的，這些措施應顧及國家與地方情況，尤其是：

鼓勵及促進有關組織與機構—尤其是地方社區—訂立有系統發展兒童照顧與家庭服務及其設施之計劃；及組織有關勞工、或鼓勵及促進其提供合適之兒童照顧與家庭服務及其設施，依照有關勞工之經濟能力，收取合理之費用或完全免費，藉以滿足各種年齡兒童，及需要有家庭責任勞工照顧之其他家庭成員之需要。兒童照顧與家庭服務及各種設施應符合主管機關所訂立之各項標準，並受其監督與輔導。

此類標準尤其應規定所提供之服務與設施之衛生和技術要求，及工作人員之人數與資格。

主管機關應為兒童照顧與家庭服務及其設施所需之工作人員，提供或協助保證取得各階段訓練。

陸、社會安全

在必要時，有家庭責任之勞工應享有社會安全給付、租稅減免，或符合國策之任何其他措施。

在第廿二及廿三兩條中所述之假期間，有關之勞工在符合國情與慣例之情況下，依據本建議書第三條所述方法之一，受社會安全之保障。

一位勞工不應因其或其配偶之職業活動，及因此一活動而產生之給付權利，被排除社會安全之保障。

在決定所提供之工作否合適時，勞工之家庭責任應為考慮之因素，因其拒絕工作將造成失業給付之損失或中止。

尤其當提供之工作將使用有關之勞工移居他地時，則應考慮之因素尚須包括其配偶之工作地點及教育子女之可能性。

在應用本建議書第二十七至三十條時，經濟發展不足之會員國應考慮其國家資源與社會安全之安排是否能擔負此一責任。

柒、協助履行家庭責任

各會員國之主管機關與團體應促進此一公私行動，俾便可能減輕有關勞工家庭責任之負擔。

各會員國應採取符合其國情與可能性之所有措施，發展有良好節制與輔導之家庭協助與家庭照顧服務，如有家庭責任之勞工提供合格之協助，並按其經濟能力酌收合理費用。

自專門為改善一般勞工生活情況為目的之措施已對有家庭責任勞工發生良好影響以來，各會員國之主管機關與團體應促進此一公私活動，以便在社區中提供此類服務，如在勞工住宅與有節省勞力設計之住宅之中及其附近提供公共運輸及水與能源，藉以滿足勞工之需要。

捌、對現有建議書之影響

本建議書取代一九六五年就業(有家庭責任之婦女)建議書。

第一六六號建議書：工作終止、一九八二年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八二年在日內瓦舉行其第六十八屆會議，及經議決採納本屆會議議事日程第五項有關雇主動提出之工作終止之各項建議，並議決此等建議應採建議書方式，補充一九八二年工作終止公約之規定；

爰於一九八二年六月二十二日通過下列建議書，可稱之為一九八二年工作終止建議書：

壹、執行方法、範圍及定義

一、本建議案之各項規定可適用國家法律或規章、團體協約、工作規則、仲裁裁定、及法院判決，能在國情許可時，適用於符合國民習慣之其他方面。

二、本建議書可適用各種經濟活動與雇員。

各會員國可從本建議書之部份或全部規定中，刪除下列各類雇員：

依照勞動契約，參加一定期限、或指定工作之勞工；

在適用期間，或預先決定之合格期間，及合理期間擔任工作之勞工；

偶而擔任短期工作之勞工。

在必要時，一個會員國內之主管機關或有關機關，在與有關機關之雇主與勞工代表組織諮商後，得採取適當措施，在施行本建議案或其中某些規定時，刪除工作條件受特殊安排支配之某類雇員，因該等安排所提供之保障至少已相當於本建議案所規定之保障。

在必要時，一個會員國內之主管機關或有關機關，在與有關之雇主與勞工代表諮商後，得採取適當措施，在施行本建議案及其中某些規定時，刪除因有關勞工之特殊勞動條件而引起之實質特殊問題，或有關僱用其企業規模或性質之某特定種類之雇員。

三、為了避免一九八二年工作終止公約及本建議案所造成之保護，應有適當之防護措施，藉以防止訴求特定期間之勞動契約。

就此一目的而言，應作下列一條或多條之規定：

工作關係並非一段不能確定之時間，於是訴求便自然轉向有一定期限之契約；此類情況之形成不是由於將受影響工作之性質，就是由於工作將受影響之情況，或是由於勞工之利益；

除了本條中所述之情況外，有一定期限之契約已被視為不定期之工作契約；

除了本條中所述之情況外，有一定期限之契約，經過一次或更多次換約，仍被視為不定期之工作點。

四、基於本建議案的宗旨，「終止」與「工作終止」兩詞係指「由雇主動提出之工作終止」。

貳、全面執行的標準

終止之理由：

五、除了一九八二年工作終止公約第五條中所述之理由外，下面所列不應構成終止工作的正當理由：

依照國家法律與慣例視為應退休之年齡；

依照國家法律與慣例之兵役義務或其他人民之義務，而發生之缺工。

六、出疾病或傷害而發生之暫時缺工，不應成為終止工作之正當理由；

解釋構成暫時缺工之理由——如已至需提出醫療證明的程度——及執行本條規定可能遭，遇到的阻礙，皆應依照本建議案第一條中所述之執行方法處理之。

關於工作終止時或之前之程序：

七、雇主不應因勞工之某種不良行為——於一再違犯時，國家法律與慣例承認有終止工作必要之行為除外——而終止其工作，除非該雇主已向該勞工提出書面之警告。

八、雇主不可因勞工之工作表現不佳而終止其工作，除非該雇主已向該勞工作正確指導，提出書面之警告，及經過合理之改進期間之後，該勞工依然無良好之工作表現。

九、依照一九八二年工作終止公約之規定，一位勞工在駁斥使其終止工作之不良行為或工作表現不佳之不實指控時，有權獲得另一人之協助；本建議案第一段中所述之執行方法對此一權利已有明文規定。

十、如果雇主在已知某一勞工之不良行為後之一段合理期間內，未能終止其工作，則認為該雇主已放棄其應有之終止權。

雇主在採取終止某一勞工工作之最後決定前，應請勞工代表提出意見。

雇主應即以書面通知有關勞工，說明其工作終止之決定。

凡業已被通知終止工作，或其工作業已終止的勞工，在提出請求後，應有權收到其雇主所發出之有關其工作終止理由之書面說明。

如果以一九八二年工作終止公約第十三與十四兩條規定之理由，而終止團體工作之情況用於此處，則本段 項之規定不應適用。

不服終止工作提出上訴之程序

在不服終止工作提出上訴之時或之前，應有求助和解程序之規定。

政府機構、勞工代表、及勞工組織應共同努力，協助有關勞工充份了解其本人提出上訴之可能性。

通知期間停工之時間：

在一九八二年工作終止公約第十一條中所述之通知期間，勞工為尋找其他工作，應享有一段對勞資雙方均有利之合理帶薪停工時間。

工作證明：

一位工作業已終止之勞工，有權請求其雇主發給工作證，載明其工作開始與終止之日期，及其受僱擔任工作之種類。但如該勞工提出請求時，有關其行為與工作表現之評語，亦得一併列入證明，或另行發給證明。

離職津貼及其他所得之保障：

依照國家法律與慣例之規定，一位工作業已終止之勞工有權領取：

離職津貼或其他離職給付；其金額應依據該勞工之服務年資與工資等級，並直接由雇主或由雇主繳納費用組成之基金發給；或

由失業保險或救助，或由老年或殘廢給付一類社會安全所發給之給付，但此類給付應遵守一般條件之規定；或

由前述津貼與給付合併而成之綜合給付。

依照社會安全計畫一般範圍之規定，一位勞工若不能符合失業保險或救助之條件，就不具資格領取本條中所述之任何津貼或給付，因為其無權領取本條所規定之失業給付。

如果工作終止是由於嚴重之不良行為，則本建議案第一條中所述之執行方法應規定，該勞工無權領取本條中所述之津貼或給付。

參、有關因經濟、工技、結構、或類似理由而終止工作之補充條款

所有有關方面應公正評估一個企業、工廠、或服務之有效運作，並應盡力避免或減少以經濟、工技、結構、或類似之理由終止勞工之工作，及緩和因此類理由終止工作時有關勞工所產生之不良影響。

在必要時，主管機關應盡力協助前述有關方面，解決由擬議終止工作所引起之問題。

有關企業中之重大變遷之諮商：

當雇主計畫在生產、規畫、組織、結構、或工技中，施行可能導致勞工失去工作的重大變遷時，該雇主應盡速與有關之勞工代表，共同商討此類變遷之施行步驟，對其可能產生之影響，及如何避免或減低此類變遷所帶來之不良影響。

為了使有關勞工代表能有效參與本段 項中所述之諮商，雇主應盡速為其提供有關計畫重大變遷，及其可能產生之影響之資料。

基於本條之宗旨，「有關勞工代表」二詞，係指國家法律或慣例所承認，符合一九七一年勞工代表公約中規定之勞工代表。

可避免或減少工作終止之措施：

考慮避免或減少由經濟工技、結構、或類似原因引起之終止工作，而採取之措施包括限制約僱人員；擴大減低某一段時間內之工作，藉以促進工作力之自然減低；內部移轉；訓練與再訓練；志願提早退休但有合理的所得保障；限制加班；及減少正常工作小時。

當考慮到暫時減低正常工作時數或可減少因暫時經濟困難而起之終止工作時，雇

主應依照國家法律與慣例，以合適之方法，為減少正常工作時數而損失之工資，提供部份之補償。

終止工作之選擇標準：

當雇主欲以經濟、工技、結構、或類似理由終止某些勞工之工作時，其選擇應依據事先如有可能——訂定之標準，藉以顧及企業、工廠、或服務及有關勞工之雙方利益。

該等標準、其優先順序、及其有關之權衡，皆應依照本建議案第一條中所述之執行方法決定之。

再度僱用之優先順序：

當雇主再度僱用具有同等資格之勞工時，那些因經濟、工技、結構、或類似理由被終止工作，但在離職後之一定時間內，表達再度受僱意願之勞工，應享有某種優先再度被僱之權利。

此類再度受僱之優先權，應有一定時間之限制。

如再度僱用時，再度僱用之優先權、保留權利尤其是資深勞工之權利——問題、及支配再度受僱勞工之工資條件，皆應依照本建議案第一段中所述之執行方法決定之。

減輕工作終止所產生之影響：

倘若工作終止是由經濟、工技、結構、或類似因素而起，則被分發之勞工，極易受到新工作之影響，因此，有資格之行政當局，如有可能，應會同有關雇主與勞工代表，共同採取適合國情之措施，促進勞工之訓練與再訓練。

如有可能，雇主應協助難以尋找新工作的勞工，例如該雇主可以直接接觸其他雇主，洽詢有無工作機會。

在協助受尋找新工作、或訓練、或再訓練影響之勞工時，一九七五年人力資源發展公約與建議案之協助應是資源之一。

為了減低因經濟、工技、結構、或類似因素終止工作而產生之不良影響，在訓練或再訓練過程中，應提供其所得保障，及部份或全部歸還有關訓練或再訓練之費用，以及尋找應要變更住處之工作，均為應予考慮之措施。

有資格之行政當局，應依照國家法律與慣例，提供經濟資源、部份或全部支援本條中所述之各種措施。

肆、對早期建議案之影響

本建議書及一九八二年工作終止公約取代一九六二年工作終止公約。

第一六七號建議書：維持社會安全權利、一九八三年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九八三年六月一日在日內瓦舉行其第六十九屆會議，及

同想一九六二年公平待遇(社會安全)公約及一九八二年社會安全維持公約，尤其是前者不僅有關公平待遇，而且也涉及維持獲得過程中的權利與既得之權利，及認為必須促進國際勞工組織會員國之間締結雙邊或多邊之社會安全協約，及此類協約之間的國際合作，尤其是施行一九六二年公平待遇(社會安全)公約與一九八二年社會安全權利維持公約，及議決採納本屆會議議事日程第五項有關維持社會安全權利之各項建議。

並議決該等建議應採取國際建議書的方式；

爰於一九八三年六月廿日通過下列建議書，可稱之為一九八三年維持社會安全權利建議書：

一、在本建議書中：

「會員國」一詞係指國際勞工組織所屬之任何會員國：

「法律」一詞包括有關社會安全之任何規則、條例，及法律。

「難民」一詞係指本公約第一條中所述，與一九五一年七月廿八日之「難民地位」有關，及本公約草案第一條第二段中所述，與一九六七年元月卅一日之「難民地位」有關之定義，但無地緣上之限制。

「無國籍者」一詞係指本公約第一條中所述，且與一九五四年九月廿八日之「無國籍者地位」有關之定義；

「家庭成員」一詞係指，依照法律的解釋或承認，有資格領取給付之家庭中之人員，或是有關會員國之間簽訂的「互助協約」所指定之人員；有關法律依據他們正與有關人員生活在一起之條件，解釋或承認他們就是「家庭成員」、或是「家庭中的人員」，但就其從有關人員取得其生活所需之主要支持而言，此一條件應足以使其滿意；

「遺屬」一詞係指，依據法律之解釋或承認，有資格領取給付之人；有關法律依據其過去正與死者共同生活之條件，解釋或承認其為死者之遺屬，可是就他們從死者取得其生活所需之主要支持而言，此一條件應使彼等滿意；

「居住」一詞係指一般居住。

二、凡是對雙邊或多邊社會安全協約有義務之會員國，應按該等協約之規定，應盡力為任何其他會員國之國民，及居於任何會員國內之難民和無國籍者，提供有關下列之給付：

適用法律之決定；

維持獲得過程中之權利；

維持既得之權利及提供海外給付。

三、各會員國本身就應、或與有關國家共同採取適當之行政或經濟安排，消除為某會員國國民之受益人，或居於海外之難民或無國籍者，提供依該等國家法律有權獲得之殘廢、老年與遺屬給付，有關職業傷害和死亡給付之年金時，可能遭遇到之障礙。

四、如對雙邊或多邊社會安全協約負有義務之某一會員國，並無施行有關失業給付或家庭給付之法律，則其他負有此類義務的會員國，就應彼此採取合適之安排，為那些從有施行有關給付法律的會員國，移居至無此類法律會員國境內的人，或是為那些依照第一會員國法律，在其家庭成員居於第二會員國境內時，就有權領取家庭給付者之家庭成員，提供因此失權或無權的補償金。

五、如果在施行一九六二年公平待遇(社會安全)公約，一九八二年社會安全權利維持公約，或任何雙邊或多邊社會安全協約時，現金給付必須發給居於某國境內，但非居於有責發給此類給付之機構所在之國境內之受益人，則該機構在可能時，應直接將給付發給受益人，尤其是殘廢、老年與遺屬給付及有關職業傷害之年金。此類給付與年金之轉撥不應遲延，因為受益人無不急待領取以維其生活所需。如為間接發放時，則在受益人居住國內之扮演中介者之機構，就應充份了解，受益人急待領取給付之心情。

六、有關會員國應盡力締結雙邊或多邊社會安全協約，包括一九八二年社會安全權利維持公約第二條第一段中所述之九種社會安全；該有關會員國都有義務促進雙邊或多邊社會安全協約之協調；以及在必要時，且可在國際勞工局之協助下，訂立促進此一協調之國際協約。

七、為了施行一九六二年公平待遇(社會安全)公約第六至第八條，及一九八二年社會安全權利維持公約第四條第一段中的規定，對該等公約負有義務的會員國在必要時，應考慮本建議書所附，專門為締結雙邊或多邊社會安全協約，及促進其協調之協約，而設計的標準條款與協約。

八、有關會員國即使尚未受本建議書第七段中所述任何公約之束縛，也應立即參加一九八二年社會安全權利維持公約所提之國際系統，並在必要時，考慮本建議書所附之標準條款與協約。

附錄一：締結雙邊或多邊社會安全協約之標準條款

壹、定義

第一條 基於此類標準條款：

一、「法律」一詞係指包括任何社會安全規則、法律、及條例；

二、「有資格之國家」一詞係指一個締約之會員國，依其法律規定，有關人員可

以申請給付；

三、「主管官員」一詞係指一位部長、或數位部長、或是在締約國境內某地、或全境負責社會安全計劃之權威人士；

四、「機構」一詞係指直接負責施行締約國部份或全部法律之任何團體或行政當局；

五、「主管機關」一詞係指：

有關社會保險計畫時，這個機構不是在有關人員申請給付時就是給予保障，就是直接發給其有權領取的給付，或是如其居於發放機構所在之締約國境內，始有權領取之給付，或是有關締約國之主管機關指定之機構；

有關非社會保險計畫之計劃，或有關家庭給付計畫時，這個機構就是有關締約國之主管機關指定之機構；

有關由雇主負有義務而組成之計劃時，這個機構就是雇主或其被保險人之機構，或是尚無這樣機構時，它就是由有關締約國之有資格行政當局所指定之團體或主管機關；

六、「公積金」一詞係指強迫儲蓄之機構；

七、「家庭成員」一詞係指，依照法律之解釋或承認，有資格領取給付之家庭人員，或是有關締約國之間簽訂之「互助協約」所指定人員；有關法律依據其正與有關人員生活在一起之條件，解釋或承認伊即為「家庭成員」、或是「家庭人員」，但就其從有關人員取得其生活所需之主要支持而言，此一條件應使其感覺滿意；

八、「遺屬」一詞係指，依據法律解釋或承認，有資格領取給付者，有關法律依據其過去正與死者共同生活之條件、解釋或承認其即為死者之遺屬，但就其從死者取得其生活所需之主要支持而言，此一條件應使其感覺滿意；

九、「居住」一詞係指一般之居住；

十、「暫時居住」一詞係指暫時之居留；

十一、「居住地之機構」一詞係指，依據締約國運用其法律授權之機構，負責在有關人員居住地提供有爭議之給付，或若無此一機構時，則由有關締結國之有資格行政當局指定一個機構；

十二、「暫時居住地之機構」一詞係指，依據締約國運用其法律授權之機構，負責在有關人員暫時居住地提供有爭議之給付，或若無此一機構時，則由有關締約國之有資格行政當局指定一個機構；

十三、「保險期」一詞係指，投保人所完成之繳保險費期、工作期、職業活動期、或居住期，均為法律所解釋或承認之保險期，以及該法律所認可之其他要求期亦等於保險期；

十四、「工作期」與「職業活動期」兩詞係指投保人所完成，法律所解釋或承認之兩種要求期，及該法律所認可之其他要求期也等於工作期或職業活動期；

十五、「居住期」一詞係指投保人所完成、法律所解釋或承認之居住期；
十六、「給付」一詞係指因有關意外事故而發給之所有各種實物與現金給付，包括死亡給付，及：

作為實物給付：此類給付之目的是要預防社會安全、物理重建、及職業重建所保障之任何意外事故；

作為現金給付：由公共基金所提供之所有給付、所有加額重估之津貼或補助津貼，任何旨在維持或改進所得能力而發給之給付，可以取代年金之一次發給之給付，以及在情況適合時，因歸還保險費而發給之給付；

十七、「家庭給付」一詞係指任何以現金或實物發給之給付，包括家庭津貼，其目的為補償維持家庭之費用，但不包括為領取此類年金者之家庭成員而提供之加額或補助年金；

「家庭津貼」一詞係指依照家庭中兒童之年齡與人數而定期發給之現金給付；

十八、「死亡給付」一詞係指因死亡之故一次發給之任何給付，但不包括本條第十六段 項中所述之一次發給之給付；

十九、「非納保險費」一詞係指，給付之發給並不依據被保險人，或其雇主直接繳納之保險費，或其已完成之合格職業活動期，同時，該詞也適用於任何專門提供此類給付之保險計劃；

貳、適用之法律

第二條

一、雖然總則是與雇員受僱之締約國境內之適用法律有關，適用本段所述雇員之法律應依照下列條款決定之：

倘若雇員們之預期工作期並未超過由有關締約國雙方所訂協約規定之時期，及並非被派替代那些已在國外完成借調期之雇員，則該等雇員雖由經常僱用他們之企業，在某一締約國境內雇用，然後又派其前往另一締約國境內為該企業工作，仍應繼續遵守第一個締約國之法律。

如果一項要施行之工作，由於不能預見之情況，必須繼續施行，且其完工期限不僅要長於原見期限，而且會超過既定時限，則第一個締約國之法律應繼續適用，直到完工為止，但應獲得第二個締約國之主管機關，或其指定團體之准許；

如雇員受僱於兩千或更多個締約國境內之國際運輸業，擔任旅行工作人員，為在某一締約國境內設有登記之辦事處之企業服務，且該企業為自己、也為其他企業利用鐵路、公路、航空、及內陸水路運送人員與物品，則該等雇員應遵守後一締約國之法律規定；

但如被等受僱於前述企業在某一締約國境內——而非其設有登記辦事處之締約國境內——之分支機構或永久機構，則該等雇員應遵守該企業分支機構或永久機構所在之締約國境內之法律規定；

如其大部份時間是受僱於其所居住之締約國境內，則該等雇員應遵守該締約國境內之法律規定，即使僱用企業在該締約國境內既未設有登記之辦事處，或分支機構或永久機構；

除受僱於兩個或更多個締約國境外之國際運輸業之雇員外，一般雇員都應遵守其所居住之締約國境內之規律規定，如其工作有一部份是在該國境內，或受僱於幾個企業，或數個雇主，而該等企業與雇主又在各個締約國境內設有登記之辦事處或居住之所；

在其他情況中，彼等應遵守僱用企業設有登記辦事處，或其雇主設有住處之締約國境內之法律規定；

如彼等在某一締約國境內受僱於在另一締約國境內設有登記辦事處之企業，且其辦事處之房地又在有關兩締約國之共同疆界上，則該等雇員應遵守僱用其企業設有登記辦事處之締約國境內之法律規定。

二、雖然總則是與自僱人員工作之締約國境內之適用法之適用法律有關，適用本段所述自僱人員之法律應依照下列條款決定之：

居住於某一締約國境內，但受僱在另一締約國境內工作之自僱人員，應遵守前一締約國境內之法律規定：

如果第二締約國境內並無可適用之法律，或

如果必須遵守有關締約國之各國法律，則其遵守該一法律之唯一理由，為使其能居住在該國家之中；

經常在兩個或以上之締約國境內工作之自僱人員，應遵守其所居住之締約國境內之法律規定，如其工作之一部份是在該一國內，或其遵守該國法律之唯一理由為其係居住在該國境內；

如前一小段中所述之自僱人員並不在其所居住之締約國境內工作，或是如依該國法律規定，彼因居住之理由不必遵守該國法律，或是如果該國並無可適用於伊之法律，則彼等應遵守有關締約國，或其主管機關共同決定之法律規定。

三、就情況而論，如以本條前列各段所述，一位勞工遵守既非其受僱、亦非其工作、更非其居住之締結國之法律規定時，則其所遵守該國法律之情況，如同受僱、或工作、或居住在該國境內相同。

四、依照雙方之協約，締約國之主管機關，為了保護有關勞工之利益，可以在本段前述各段規定外，另行訂立其他規定。

註釋：參閱一九八二年社會安全權利維持公約第五條第一項中的規定；

參閱一九八二年社會安全權利維持公約第五條第一項中之規定。

參、維持獲得過程中之權利

一、各種要求期之合併計算

醫療照顧、疾病給付、生育給付及家庭給付

第三條 如某一締約國法律依照保險期、工作期、職業活動期、或居住期完成之條件，決定給付權之獲得、維持、或恢復，則應用該法律之機構應在合併計算前述要求期、及使計算達到必需程度時，考慮依照任何其他締約國相當法律所完成之保險、工作、職業活動、及居住期，換言之，如其要求期不相互重疊，得視為與依照前一締約國法律所完成之要求期相同。

失業給付

第四條

一、如某一締約國法律依照保險期、工作期、職業活動期、或居住期完成之條件，決定給付權之獲得、維持、或恢復，則應用該法律之機構應於合併計算前述要求期，及計算達到必需程度時，考慮依照任何其他締約國相當法律所完成的保險、工作、職業活動、及居住期，換言之，如其要求期不相互重疊，得視為與依照前一締約國法律所完成之要求期相同。

二、但依照法律規定必須完成各保險期始能建立給付權之某一締約國之機構，在合併計算依照另一締約國相當法律所完成之工作或職業活動期時，應遵守一個條件：如果那些保險期是依照前一締約國法律所完成時，亦得視為保險期。

三、當另一締約國之相當法律規定，核發給付之期限長短應視所完成要求期之長短而定，則依本條前述各項規定依法適用。

失能、老年、及遺屬給付

第五條

一、如某一締約國法律依照保險期、工作期、職業活動期、或居住期完成之條件，決定給付權之獲得、維持、或恢復，則應用該法律之機構應在合併計算前述要求期時，考慮依照任何其他締約國相當法律所完成之保險、工作、職業活動、及居住期，換言之，如其要求期不相互重疊，得視為與依照前一締約國法律所完成之要求期相同。

二、如果以遺屬給付而言，某一締約國法律規定，給付之發給是以有關人員或死者為條件，因其在意外事故發生時就已遵守該一法律之規定；看情形，如該有關人員或死者當時已遵守另一締約國之法律，則該條件應視為已完成，或者如果該有關人員或遺屬依照另一締約國法律規定申請相等之給付，則該一條件即不能視為業已完成。

三、某一締約國之法律規定，在決定給付權之獲得、維持、及恢復時亦應考慮到年金之發給期，則該國之主管機關應考慮依照任何其他締約國法律所發年金之期限。

共同條款

第六條 如某一締約國之法律規定，某類給付之發給應依照在某一特別計畫

所保障職業中完成之要求期，或在某種指定工作或職業中完成之要求期為條件，則祇有在依照相當計畫規定所完成之要求期，或在無此類計畫時，得視情形依照相同職業或工作中完成之要求期，在發放此類給付時受到考慮。如即使完成了此類要求期，有關人員依然未能滿足領取前述給付之條件，則有關要求期應在發放一般計畫規定之給付，或若無此類計畫時，則在發放適用工資所得者或受薪雇員之計畫規定之給付時，列入考慮。

失能、老年、及遺屬給付之決定

第七條 依照有關締約國雙方協議之選擇，失能、老年、及遺屬給付之決定應遵守分配方法、整合方法之規定。

選擇一：分配方法。

一、共同條款

第八條 一、如一個人已連續或交替遵守了兩個或更多個締約國法律之規定，則每一締約國之機構就應依照其適用之法律決定，此人或其遺屬是否已滿足有關第五條規定之給付之條件。

二、如有關人員已滿足此項條件，則任何締約國之有資格機構，祇要其法律規定給付金額或其中部份金額應與所完成之要求期成正比，得依照其適用法律規定所完成之要求期，直接計算那些給付之金額或其中部份的金額，不受本條下列各段規定之影響。

三、如有關人員能滿足本條第一項中所述各項條件中，則任何其他締約國之有資格機構就應計算出他所申請之給付之概略金額，如其依照有關締約國法律規定所完成，及依照第五條規定，在建立給付權時列入考慮之所有要求期，都能符合該機構適用法律之規定。

四、不過，

如果這些給付金額之計算並非依據所完成要求期之年數，則此一金額應採取前段所述之概略金額；

如果非納保險費之給付金額的計算並非依據所完成要求期之年數，則前段所述之概略金額得依據金額給付金額計算，但不得超出該一金額；

如為失能或死亡，則與該勞工或死者在意外事故發生前所完成之要求期之總數應成比例，亦應依照第五條規定考慮有關人員或死者到達十五歲——或到達有關締約國雙方協議之某一較高年齡——之日及至有關人員或死者因意外事故不能工作之日兩者之間逝去年數之三分之三的年數，但日後到達可領年金年齡之年數則不予考慮。

如係老年，則與該勞工依據所有有關締約國法律規定所完成之要求期總數應成比例，亦應依照第五條規定考慮到卅年為止，但日後到達可領年金年齡則不予考慮。

五、本條第三項中所述之機構，應依據按照本條第三或第四項規定計算所得之概

略金額，計算其發給有關人員之實際給付金額，且應與該有關人員依照該機構適用法律規定，在意外事故發生前所完成之要求期年數，及其依照所有有關締約國法律規定，在意外事故發生前所完成要求期之總年數成比例。

六、如果有關人員依照所有有關締約國之法律規定，在意外事故之前，所完成要求期之總年數，超過某一締約國法律規定之領取全額給付所需之最大要求期，則該締約國之機構於採用本條第三與第五項規定時，應考慮以該一最大要求期取代所完成要求期之總年數，但該一給付之總額不應超過其適用法律規定之全額給付之金額。

第九條

一、雖有第八條規定，如依照某締約國法律規定所完成之所有要求期仍不足一年，及無權領取該一法律規定之給付，則該國之機構應無義務發給有關前述要求期之給付。

二、有關各締約國之機構，在應用第八條中除第五項外之各項規定時，應考慮前條所述之要求期。

三、如果本條第一項規定之適用會使有關機構失去發放該一給付之義務時，則此一給付仍應發給。

(選擇一：祇在有有關人員依照最後締約國法律規定滿足該國之條件時，第五條規定才會受到注意，就好像本條第一項所述之所有要求期已依該國法律規定完成相同。)

(選擇二：依照第八條之規定。)

第十條

一、如有關人員不能在指定之日期內滿足所有有關締約國法律規定之條件，則第五條規定才會受到注意，但祇有其中一個或數個締約國法律規定之條件被滿足時，則下列規定得以適用：

各有資格之機構，在其法令規定之條件為有關人員滿足時，就可依照第八條第二或第三、第六項規定計算所發給付之金額；

不過，如果有關人員滿足了至少兩個締約國法律規定之條件，而毋須包括依照該兩國法律規定完成之要求期，則此類要求期在應用第八條第三至第六項規定時，不應列入考慮；

如有關人員僅滿足一個締約國法律規定之條件，而毋須求助第五條之規定，則應發給給付金額之計算就得依照條件被滿足之法律的規定，以及唯有依照該法律規定完全之要求期才被列入考慮。

二、當其他法律或有關法律被滿足，及第五條規定受到注意時，則受前段規定保障，依照一個或數個有關締約國法律規定所發之給付，應依照第八條第二或第三至第六項之規定，自動重新予以核算。

三、當一個或數個締約國法律規定之條件毋須為有關人員滿足時，則依照兩個或兩個以上締約國法律規定所發之給付，一經受益人提出申請，則應依照本條第一項規定，重新予以核算。

第十一條

一、雖有第五及第八至第十條之規定，一個人仍有權利依照某一締約國法律規定申請其應得之給付，若金額大於該等條款規定發給之總額，則該締約國之有資格機構應發給等於前述兩種金額差額之補償金。該機構應負擔此一補償金之全部費用。

(選擇一)二、如果應用前段之規定，可使有關人員有權領取兩個或兩個以締約國之有資格機構所發給之補償金，則該有關人員祇能就其中選擇金額最高之補償金。此一補償金之費用應由有關締約國之有資格機構按每一機構應付之補償金金額，及所有機構應付之綜合補償金金額之間之比例平均分攤。

(選擇二)二、如果應用前段之規定，可使有關人員有權領取兩個或兩個以上締約國之有資格機構所發之補償金，則該有關人員祇能促該等機構依照第八條第三或第四項規定計算出之金額中，選擇一種最高之概略金額之補償金。如給付與補償金之總額超過最高之概略金額，則有關各締約國之機構可以按照後者之補償金金額，及所有前述機構必須付給之綜合補償金金額，兩者之間比率算出之超出部份，扣減該機構必須付給之補償金金額。

三、本條前列各段所述之補償金，應視為該機構所發含有給付成分的補助金。除了第十條第二項或第三項規定可適用外，其金額應一次予以決定。

二、有關失能與遺屬給付之特殊條款

第十二條

一、如一個人因殘廢情況惡化，而僅能依照一個締約國法律規定領取給付時，則下列規定應以適用：

如一位有關人員自其開始領取給付以來，就沒有遵守過任何其他締約國之法律，則第一締約國之有資格機構在依照其適用法律之規定發放給付時，應考慮此一情況之惡化；

如一位有關人員自其開始領取給付以來，就已遵守一個或更多個其他締約國之法律規定，則有關機構在依照第五條及第八至第十一條規定發放給付時，應考慮此一情況之惡化；

依前段所提情形看來，證明惡化之日期應視為意外事故發生之日期；

如依本條第二項中所提情形看來，有關人員沒有權利領取另一締約國之機構所發給付，則第一締約國之有資格機構在依照其適用法律規定發放給付時，應考慮此一情形之惡化；

二、如一個人因殘障情況惡化，而依照兩個或更多個締約國之法律規定領取給付

時，則有關機構依照第五條及第八至第十一條規定發放給付時，應考慮此一情況之惡化。

前條第三項中之規定應以適用。

第十三條

一、在必要時，失能或遺屬給付，得依照該等給付發放法律規定之條件，及依照第五條及第八至十一條的規定，改變成老年給付。

二、依第十條所提之情況來看，如果依照一個或一個以上締約國法律規定領取失能或遺屬給付的受益人，因而亦有權利領取老年給付，則負責發放失能或遺屬給付之任何機構，就應繼續發給該受益人，他依該機構適用法律規定有權領取的給付，直到前段規定可適用該機構時。

選擇二：整合方法

公式一：與住所連結之整合

第十四條

一、在一個人已連續或交替地遵守了兩個或更多個締約國之法律，使其雇主僅有權利領取其所居住之締約國法律規定之給付，如其已滿足該法律，或有關締約國之有關第五條規定之條件事項。

二、依照前段規定決定之給付之費用應由：

完全由該有關人員居住之締約國的機構負擔；不過，本規定生效之條件是，有關人員在提出給付申請時，就已居住在該締約國境內，如其申請之給付為遺屬給付，則條件是死者在其死亡時，就在該締約國境內住滿有關締約國雙方協議之最低期限；或

由有關締約國之機構依照有關人員根據該等機構適用之法律在意外事故發生前所完成之要求期，及根據所有有關締約國法律在意外事故發生前所完成之總要求期之間之比率，平均分攤；

由有關人員居住之締約國之機構負擔，但是須由其他有關締約國之機構，依據有關人員參加每一締約國不發給付計畫之年資，共同協議安排之一次發給之給付補償之。

三、如果有關人員不能滿足本段第一段所述之締約國法律規定之條件，或是如果該一法律並未規定發放失能、老年、或遺屬給付時，得依照任何其他締約國有關第五條規定之法律，領取其有權領取之最優惠給付。

公式二：與死亡或殘廢之發生連結整合

第十五條

一、如果一個人已連續或交替地遵守了兩個或更多個締約國法律的規定，他或其遺屬依照本條下列各段規定有權領取給付。

二、當締約國之機構在有關人員因死亡或殘廢之發生而失去工作能力時，如已有

適用之法律，則該機構應依照該法律之規定測定該有關人員是否已滿足第五條規定之有關給付權之條件。

三、滿足此項條件之有關人員，依照該機構適用法律規定，祇能領到前述機構所發主給付。

四、如有關人員未能滿足本條第二段所述之締約國法律規定之條件，或該法律並未規定殘廢或遺屬給付時，得依照有關第五條規定之任何其他締約國之法律規定，領取其有權領取之最優惠給付。

第十六條 第十二條第一段之規定應以適用。

三、有關職業疾病給付之決定

第十七條

一、如果一位勞工依照兩個或更多個締約國法律規定，擔任可能染上職業疾病的工作之後，果然染上了該一疾病，則該勞工或其遺屬有權領取之給付，祇能依照其已滿足條件之前述有關締約國之最後一國法律規定，及本條第二至第四段之規定發給。

二、當某一締約國法律規定，職業疾病給付之權利是以其境內首次診斷出之有爭議疾病為條件時，則此一條件應視為業已滿足，倘若該疾病亦為另一締約國境內首次診斷出之疾病。

三、當某一締約國法律或明或暗地規定，職業疾病給付的權利是以在可能染上該一疾病之工作終止後之指定期間內，診斷出有爭議之疾病為條件時，則該締約國之有資格機構，在認定有關勞工擔任有爭議工作之日期時，應在某種程度上考慮該勞工依照任何其他締約國法律規定擔任之任何同類工作，得視同已依照第一締約國法律規定擔任之工作。

四、當某一締約國法律或明或暗地規定，職業疾病給付的權利是以可能染上該一有爭議疾病之工作繼續一定期間為條件時，則該締約國之有資格機構，在合併計算該勞工所完成之各種要求期時，應於某種程度上考慮該勞工在任何其他締約國境內擔任該類工作之時間。

五、本條第三項或第四項規定得以適用之狀況。

(選擇一)給付之費用

(選擇二)年金之費用

各有關締約國可以分攤有關職業疾病給付的費用。

(選擇)依照每一締約國法律規定之危險存在之時間，應與依照該法律規定之危險存在之總時間成正比。

(選擇)依照每一締約國法律規定所完成之要求期，應與依照該法律規定所完成之總要求期成正比。

(選擇)依照該等締約國法律規定之危險存在時間到達雙方協議之百分比，應與依

照該等法律規定之危險存在時間之總時間百分比成正比。

第十八條 如一位已染職業疾病之勞工已經領取、或正在領取某一締約國之機構所發之補償金，及如果該勞工因其情況惡化而申請另一締約國之機構之給付，則下列條款應予適用：

如果依照第二締約國法律的規定，有關勞工並未從事可能使其染上疾病、或使爭議中疾病病況惡化的工作，則第一締約國之主管機關就應負擔給付之費用，依該機構適用法律之規定，考慮病況之惡化。

如果有關勞工業已擔任第二締約國法律規定之工作，則第一締約國之主管機關就應負擔給付之費用，但依照該機構適用法律之規定，不必考慮其病況之惡化；如果依照該締約國法律規定，該勞工如已感染此一有爭議之疾病，則第二締約國之主管機關應發給該勞工一筆補助給付，其金額等於是病況惡化之後應發給之給付金額，及依照該機構適用法律規定病況惡化之前發給之給付金額兩者之間之差額。

肆、維持既得之權利及提供海外之給付

一、醫療照顧、疾病給付、生育給付、及非有關職業傷害與疾病之給付。

第十九條

一、凡居住在某一締約國，而非有資格國家內，及滿足第三條規定有關後一國家法律規定之給付權條件之人，應於其居住之締約國境內領取；

居住地機構依照其適用法律規定提供，但由主管機關負擔之實物給付，有如其均受其保障之情況相同；

主管機關依照其適用法律規定所發給之現金給付，就好像那些人都居住在該國境內一樣。但依照主管機關與居住地機構雙方之協議，後者亦得代替前者發放現金給付。

二、前段規定得使居住在某一締約國，而非有資格國家內之家庭成員，有資格領取醫療照顧、疾病，及生育給付。

三、有資格國家境內之主管機關，依照該國法律的規定，也應為邊境勞工及其家庭成員提供給付，得視其與居住在其境內相同。

第二十條（選擇一）

一、有關人員應依照有資格國家有關第三條規定之法律規定，滿足給付權之條件，及

其條件已促使其暫居之某一締約國而非有資格國家之機構立即提供給付；或現已有權領取主管機關所發之給付者，得經該機構許可，返回其所居住之某一締約國境內，而非有資格國家，或是移居某一締約國境內，而非有資格國家；或該有關人員經主管機關之許可，回到某一締約國境內，而非有資格國家，是為了接受其病況所要求之治療，所以他應領取：

由其居住地或暫居地之機構，依據其適用法律之規定提供，但卻由主管機關負擔之實物給付，尤如其受其保障之情況相同，但是保險期卻不能超過有資格國家法律規定之期限：

由主管機關依照其適用法律所發放之現金給付，如居住在該國境內者相同，但依照有資格機構與居住地或暫居地機構雙方之協議，此一現金給付得由後者代替前者發給。

二、若移居有害有關人員之健康，或其醫療過程，則前條中所述之許可得以拒絕。當有關人員所居住之某一締約國境內無法提供其必需之治療時，則前條中所述之許可不得拒絕。

三、本條前段之規定可適用有關家庭成員之醫療照顧、疾病及生育給付。
(選擇二)

一、有關人員應依照有資格國家有關第三條規定之法律規定，滿足給付權之條件，及

其條件已促使其暫居之某一締約國——而非有資格國家——之機構立即提供給付；或

現已有權領取主管機關所發生給付者，可回返其所居住之某一締約國境內，而非有資格國家、或移民某一締約國境內，而非有資格國家；或

該有關人員回到某一締約國境內，而非有資格國家，是為了接受其病況所要求之治療，所以他應領取：

由其居住地或暫居地之機構，依照其適用法律規定，提供之實物給付，就好像他們是受其保障一樣；

由主管機關依照其適用法律規定，提供之現金給付，尤如其均在該國境內者相同，但依照主管機關與居住地或暫居地機構雙方之協議，此一現金給付得由後者代替前者發給。

二、本條前段之規定可適用有關家庭成員之醫療、疾病、及生育給付。

三、失業給付

第二十一條 凡滿足某一締約國有關第四條規定之保險、工作、職業活動、及居住期完成之法律規定之給付權條件，及移居另一締約國境內者，應視為業已滿足第二締約國法律規定之給付權條件，倘若他們已聽由該締約國境內就業服務之安排，並在移居三十天內向新居住地機構提出給付申請，或由有關締約國雙方協議訂立一個較長之期限。此一給付是由居住地機構依照其適用法律規定發給，但其費用卻需第一締約國之主管機關負擔之。

(選擇一)訂立之期限不超過該一締約國法律規定之任何期限；

(選擇二)訂立之期限不超過各有關締約國法律規定之最短期限。

(選擇三)訂立之期限不超過有關締約國雙方協議訂定之期限。

二、如果不違反前段各項規定，凡是在擔任最後工作時，居住在某一締約國境內，而非有資格國家之失業者，應有資格依照下列各項規定領取給付：

位在僱用其之企業中，部份或偶然失業之邊境勞工，就應依照該有資格國家法律規定領取給付，就像他已居住在該國境內一樣，受到第四條規定之關注；此一失業給付應由有資格機構負責發給；

一位完全失業的邊境勞工，應依照其所居住之某一締約國之法律規定領取給付，或視同已在最後工作期間遵守了有關第四條規定之法律；居住地機構應以其經費自行發放此一失業給付；

除了邊境勞工外，凡已部份、偶然、或完全失業，並且仍然聽任其雇主或有資格國家境內就業服務安排之勞工，就應依照該國法律規定領取給付，或視同已居住在該國境內，受到第四條規定之關注；此一失業給付應由有資格機構負責發給；。

除了邊境勞工外，凡已完全失業，並且聽任其所居住之締約國境內就業服務安排之勞工，應依照該國法律規定領取給付，尤其其於最後工作期間已遵守該一有第四條規定之法律；居住地機構應以其經費自行發給此一失業給付；

不過，如果本段 項中所述之勞工，因其在最後工作期間已遵守某締約國之法律規定，而有權領取該國主管機關所發之給付，應領取前段規定之給付，得視為與已移居本段 項中所述之締約國境內者相同。但其期限不應超過前段規定之期限。

三、祇要一位失業者有權領取前條中所述之給付，應有資格領取其所居住締約國法律規定之給付。

三、家庭給付

選擇一：家庭津貼。

第二十二條 一、凡是已遵守有關第三條規定之某一締約國法律規定者，就應因其家庭成員居住在另一締約國境內，而有資格領取第一締約國法律規定提供之家庭津貼，得視其家庭成員亦係居住於該國境內相同。

二、有關人員或團體即使居住或設在另一締約國境內，也可因其已遵守某一締約國的法律規定，而有資格領取其所發之家庭津貼。在該一情況中，依照有資格機構與家庭成員居住地機構雙方之協議，家庭津貼可由後者代替前者發給。

選擇二：家庭給付

第二十三條 選擇：

一、凡已遵守某一締約國法律規定者，應因其家庭成員居住在另一締約國境內，而有資格領取後者法律規定之家庭給付，有如前述人員業已遵守該國法律規定者相同。

二、居住地機構應依照其適用法律規定，為有關人員家庭成員提供家庭給付，並

由有資格機構負擔給付費用，但該給付之金額不應超過後一機構所發給付之金額。

選擇二：

如果有關勞工工作或居住在某一締約國境內，而其家庭成員又居住在另一締約國境內，則有資格機構應發給家庭給付，並由居住地機構負擔所發給付之費用。

四、非納保險費之失能、老年、及遺屬給付

第二十四條 選擇：

如果第八條規定不能適用，及非納保險費，且又不按所完成居住期年數計算之失能、老年、及遺屬給付之受益人，居住在某一締約國境內，而非其依法有權領取給付之另一締約國境內時，則此一給付金額應依照下列各項規定計算：

如為失能或死亡給付，則與有關人員或死者依照前述法律在其到達十五歲——或由有關締約國雙方協議訂定之較高年齡——之日，及因失能或死亡而喪失工作能力之日之間所完成居住期之年數應成比例，及除該兩日期外。則應達該居住期年數之三分之二。但後未到達可領年金年齡之年數時，則不予考慮。

如為老年給付，則與有關人員依照前述法律在其到達十五歲——或由有關締約國雙方協議訂定之較高年齡——之日，)及其到達可領年金年齡之日之間所完成之居住期年數應成比例。

選擇：

如果第八條規定不適用，及某一締約國法律又規定提供納保險費和非納保險費兩種殘廢、老年、及遺屬給付，則此一金額並不按所完成成居住期年數計算之非納費之失能、老年、或遺屬給付，發給居住在另一締約國內之受益人時，其金額與其有權領取之納費給付相同，有如其已完成該給付權所需之總居住期，始有權領取之納費給付之總額。

五、不當多數的規則

第二十五條 當給付或其他所得發生不當多數，或是因為在其他方面也有權利者正在就業，或參加職業活動中，則某一締約國法律有關給付扣減、暫停、或中止之規定，亦應適用有關受益人依照另締約國法律規定已領取之給付或所得，或在另一締約國境內所擔任之工作，或所參加之職業活動。不過在應用這一規則時，由兩個或更多個締約國之機構，依照第八條規定一或第八條二項中規定所發與失能、老年、及遺屬給付性質相同之給付則不在考慮之列。

第二十六條 當一個人在領取某一締約國法律規定之給付時，也同時有權領取另一或更多個締約國法律規定之給付時，則下列規則就可適用：

當兩個或更多個締約國法律規定同時施行，而引起此類給付之同時發生扣減、暫停、或中止時，則該等給付不必經過扣減、暫停、或中止，除非其金額已超過以依給付到期之法律規定受扣減、暫停、或中止影響之金額，被受益人有權領取，

但聽候扣減、暫停、或中止之給付總數所除而得到之金額。

雖有前段各項規定，在有關給付為某一締約國之機構，依照第八條規定所發之殘廢、老年、或遺屬給付時，則該機構就應考慮有關之給付、所得、或酬勞、會引起到期給付受到扣減、暫停、或中止，其主因是由於第八條第二或第五項中所述之金額之扣減、暫停、或中止，而非由於第八條第三及第四兩段中所述之概略金額之計算。但此類給付、所得、或酬勞之總額相當於依照第八條第二項規定所完成之要求期之比率時，則應列入考慮。

第二十七條 當一個人依照兩個或更多個締約國法律規定，申請醫療照顧或疾病給付時，他就可以依照其所居住之締約國法律規定，若資格領取此一給付，或者如果他並未居住在任何有關締約國的境內，則該有關人員或因其而有資格者，應依照其所遵守最後一個締約國之法律規定，始得領取到所述之給付。

第二十八條 在一個人依照兩個或更多個締約國法律規定，申請生育給付時，他就可以依照嬰兒出生之締約國法律規定，有資格領取此一給付，或者如果嬰兒並非出生在任何有關締約國境內，則他或因他而有資格者，應依照其所遵守最後一個締約國之法律規定，始得領取到所述之給付。

第二十九條

一、當死亡發生在某一締約國境內時，祇要依照該國法律規定，既得之給付權利始獲承認，但不包括依照任何其他締約國法律規定而獲得之權利。

二、當死亡發生在某一締約國境內，及已經依照兩個或更多個締約國法律規定而獲得死亡給付權利時，唯有依照死者所遵守之最後一個締約國法律規定，既得之給付權利才能得到承認，但不包括依照任何其他締約國法律規定而獲得之權利。

三、當死亡發生在各有關締約國之境外，及已經依照兩個或更多個締約國法律規定而獲得死亡給付權利時，唯有依照死者所遵守之最後一個締約國之法律規定，既得之給付權利始可獲得承認，但不包括依照任何其他締約國法律規定而獲得之權利。

第三十條 選擇：

依照第二十二條規定，及依照有關家庭成員所居住之締約國法律規定，家庭津貼可在同一期間發給相同之家庭成員，但是依照後者法律規定而獲得之家庭津貼權利應予以暫停。不過，如果有一位家庭成員在前述締約國境內擔任工作時，則該項權利應予以保持，雖然依照第二十二條規定而獲得之家庭津貼權利應予以暫停。

選擇：

依照第二十二條規定，及依照有關家庭成員所居住之締約國法律規定，家庭津貼可在同一期間發給相同之家庭成員，但是依照後者法律規定而獲得之家庭津貼權利應予以暫停。

六、其他條款

第三十一條 在適用此一法律之機構提出請求時，由某一締約國法律規定之醫療檢查，可施行在另一締約國的境內，在這一情況中，這些醫療檢查應視為施行於第一締約國境內之醫療檢查。

第三十二條

一、為計算某一締約國之機構所納保險費之金額，在必要時，該機構在任何其他締約國境內所收到之所得都應在考慮之列。

二、因某一締約國機構而恢復保險費，可依照行政程序的規定，及適用因另一締約國相當機構而恢復保險費之保證與特權，在後者境內生效。

第三十三條 在製作符合某一締約國法律所需之證件或文件時，依其法律規定所繳納之稅捐、印花稅、法定會費、或註冊費，若作任何方式之寬免或扣減時，都應適用於製作符合另一締約國法律所需之類似證件或文件。

第三十四條

一、有關締約國之主管機關得指定及授權某團體，擔任其彼此間之聯絡工作；如該等團體已經某締約國之主管機關如此授權，得擔任任何締約國之機構間之聯絡工作。

二、某一締約國之任何機構，及居住或暫居在該國境內之任何人，均得以直接或透過該等聯絡團體之協助，接近另一締約國之機構。

第三十五條 一、兩個或以上之締約國之間所發生，有關此類標準條款之解釋或應用的爭議，都應由有關締約國之主管機關舉行直接談判，予以解決。

二、如果此一爭議自談判之日起，六個月內仍不能順利解決，該一爭議就應由仲裁委員會處理之；該委員會之組織與處理問題之辦法，應由有關之締約國雙方協議決定之。

三、仲裁委員會之決議應為最後決議，並應具有效力。

七、有關公積金關係中權利維持之條款。

選擇一

第三十六條

一、當一個人在其有權獲得其帳下一筆給付之危險發生之前，停止遵守其已參加公積金之某一締約國之法律時，得提出請求權，取出該筆給付，或要求將其轉入其現在參加、且已受其法律約束之另一締約國境內之機構。

二、如果該機構本身為一公積金，轉入之給付應存於該機構以有關人員姓名所開之帳戶中。

三、如果本條第一段中所述之機構具有辦理年金之資格時，則轉入之給付應轉給有關機構，其目的是使該有關人員有機會重新買回其過去之要求期，藉以獲得或改善依該機構適用法律規定之給付權。此項買回要求期之辦法應依照該法律規定，或由有關之締約國雙方協議決定之。

第三十七條 當一個人在獲得某一締約國法律規定之給付權前，就停止遵守其已參加年金計劃之該國法律，藉以移居其現已依法參加公積金之另一締約國境內時，他有兩個選擇：

選擇一：該有關人員及其遺屬在獲得過程中之年金權利可以保持，直到其領取年金所需條件得到滿足，如果此種條件得不到滿足，則該有關人員或他人代其所納之保險費總額，應依照有關締約國雙方協議之條件，轉入公積金中。

選擇二：該有關人員或他人代其所納之保險費總額，應依照有關締約國雙方協議之條件，轉入公積金中。

選擇二

第三十八條

一、如某一締約國法律依照保險期、工作期、職業活動期、或居住期完成之條件，決定給付權之獲得、維持、或恢復，則應用該法律之機構應在合併計算前述要求期時，考慮有關人員參加公積金期間所完成，及該公積金納費所需之要求期。

二、如有關人員滿足了本條第一段中所考慮之年金發給條件，則此一年金之金額應依照第八至第十三條中規定計算之。

三、如某一締約國法律依照繳納保險費期完成之條件，計算轉入有關人員公積金帳戶中的給付金額時，則應用該法律之機構就應在合併計算各要求期時，考慮其依照某一締約國法律規定參加該國年金計劃期間所完成的保險、工作、職業活動、及居住期。

附錄二 有關雙邊或多邊社會安全協約協調之標準協約範例

第一條 就本協約之宗旨而言：

一、「締約國」一詞係指對本協約有義務之國際勞工組織所屬任何會員國；

二、「法律」一詞係指包括任何社會安全規則、法律、及條例；

三、「難民」一詞係指本公約第一條所述，與一九五一年七月廿八日之「難民地位」有關，及本公約草案第一條第二段中所述，與一九六七年元月卅一日之「難民地位」有關之定義，但無地緣上之限制。

四、「無國籍者」一詞係指本公約第一條中所述，且與一九五四年九月廿八日之「無國籍者地位」有關之定義；

五、「協約」一詞係指為兩個或更多個締約國所遵守，或將遵守之任何有關維持獲得過程之社會安全權利之雙邊或多邊協約；

六、「機構」一詞係指直接負責施行締約國部份或全部法律之任何團體或行政主管機關；

七、「保險期」一詞係指：投保人所完成的繳納保險費期、工作期、職業活動期、或居住期，就是法律所解釋或承認之保險期，以及該法律所認可之其他要求期亦得視同保險期；

八、「工作期」與「職業活動期」兩詞係指投保人所完成者，法律所解釋或承認之兩種要求期，及該法律所認可之其他要求期亦為工作期或職業活動期；
九、「居住期」一詞係指投保人所完成者，法律所解釋或承認之居住期；
十、「給付」一詞係指有關意外事故而發給之所有各種現金與實物給付，包括死亡給付，及：

作為實物給付：此類給付之目的為預防社會安全、物理重建、及職業重建所保障之任何意外事故；

作為現金給付：由公共基金所提供之所有給付、所有加額重估的津貼或補助津貼，任何旨在維持或改進所得能力而發給之給付，可以取代年金之一次發給之給付，以及在情況適合時，因歸還保險費而發給之給付；

第二條 在本協約效力所及之範圍內，凡受兩個或更多締約國遵守之每一協約之保障範圍均應擴大，藉以保障任何其他締約國之國民，及居住在其境內之難民和無國籍者。

第三條 本協約應適用受兩個或更多個協約之規定保障之所有人員。

第四條

一、凡是受兩個或更多個締約國所遵守之協約之有關合併計算獲得、維持、及恢復給付權所需之保險、工作、職業活動、或居住期的條款，應適用有關人員依照前述締約國遵守之任何其他締約國法律規定之協約，完成之相當要求期，因該協約亦含有有關合併計算此類要求期，且在計算時不得有相互重疊之條款。

二、如某一締約國之機構，依照本條第一項之規定，應用兩個或兩個以上協約之規定，且其中所含可供合併計算要求期之方式又各不相同，則該機構應採用唯有對有關人員最有利之規定。

三、如所有有關協約規定之給付是以某一締約國法律規定而發放，則本條第一段中所述之要求期合併計算，應達到給付權之獲得、維持、或恢復之程度，俾有關人員能領取到此一法律規定之最優惠給付。

第五條

一、如第四條規定可以適用，則失能、老年、及遺屬給付應依照本條第二至第四項規定計算之。

二、如所有有關協約均已借助分配法，則各締約國之機構應利用該機構負有義務之協約之規定，按第四條第一與第二項所述，合併計算各要求期，但該機構應該依照這些協約計算，發給最高額之給付。

三、如所有有關協約都已借助整合法，則各締約國之機構在發給此類給付時，應考慮第四條中各項規定。

四、如所有有關協約均已分別借助分配法與整合法，則各締約國之機構應該利用該機構負有義務之協約之規定，按第四條中各項規定，合併計算各要求期；但該機構應利用最有利方法，計算及發給有關人員最高額之給付。

第一六八號建議書：職業重建與就業(失能者)、一九八三年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九八三年六月一日在日內瓦舉行其第六十九屆會議，及

特別提及一九五五年職業重建(殘障者)建議中所含現有國際標準，及特別提及自採納一九五五年職業重建(失能者)建議書以來，有關重建需要的了解，重建服務之組織和範圍，及各會員國之法律與慣例對該建議書所列之問題，均已有重大之發展，及認為一九八一年已為聯合國大會宣稱為「國際失能者年」，其主題為「完全參與及平等」，以及一項綜合之「失能者世界行動計劃」，將提出有效措施，在國際上和各會員國內，實現失能者在社會生活和發展中達到「完全參與及平等」的目標，及認為這些發展已促成採納所論及之新國際標準，尤其是需要保證各類失能者在農村和都市社區中之工作與整合應有平等之機會與待遇，及經議決採納本屆會議議事日程中第四項有關職業重建之各項建議。

並議決此等建議應採建議書之方式，補充一九八三年職業重建(失能者)公約，及一九五五年職業重建(失能者)建議書之不足。

爰於一九八三年六月廿日通過下列建議，可稱之為一九八三年職業重建與就業(失能者)建議書：

壹、定義與範圍

- 一、在應用本建議書和一九五五年職業重建(失能者)建議書時，各會員國應認為，「失能者」一詞係指一個人在正當工作中的獲得、保持、及進步之希望，都因已知之生理或心理上之損傷而有實際之降低。
- 二、在應用本建議書和一九五五年職業重建(失能者)建議書時，各會員國應認為，職業重建之宗旨，正如後一建議書所釋，能協助失能者在正當之工作中獲得，保持，及進步，因而能促進其與其所生活之社會之整合或再整合。
- 三、各會員國應利用適合其國情，也符合其國民習慣之方式，應用本建議書之規定。
- 四、職業重建之措施應能適合各類失能者。
- 五、在規劃及提供失能者之職業重建與就業服務時，現有之有關一般勞工之職業輔導、職業訓練、工作介紹、就業，及有關服務，經過必需之修正後，亦得用於此一目的。
- 六、職業重建應及早開始施行。因此，負責推行醫療與社會重建之健康與照顧系統，及其他有關團體，能與負責推行職業重建之組織進行合作。

貳、職業重建與就業機會

- 七、失能者在進入、保持、及發展等於是其自己所選擇工作之過程中，應享有機

會與待遇之平等，及考慮其本人對此類工作之適應能力。

八、在為失能者提供職業重建和就業協助時，有關男女勞工之機會與待遇平等之原則應受尊重。

九、專門以促進殘障勞工與一般勞工之間機會與待遇平等之特殊積極之措施，不應視為對一般勞工之歧視。

十、各會員國應遵照適用一般勞工之工作與薪酬標準，採取有效措施，促進失能勞工已工作機會。

除了一九五五年職業重建(失能者)建議書第柒部份中所列舉之措施外，各會員國應採取之措施包括：

可在公開勞動市場中創造工作機會之適當措施，包括以經濟手段鼓勵雇主為失能者提供職業訓練，並在訓練後僱用彼等，及合理修正工廠環境，工作設計、工具、機器與工作組織，藉以方便失能者接受訓練與擔任工作；

政府應支持為不適擔任公開工作之失能者，建立各類庇護工作；

鼓勵庇護工廠與製造工廠之合作，共同解決有關組織與管理問題，藉以改善失能者之工作情況，並在可能時，協助彼等接受訓練，以便擔任正常情況中之工作；非政府組織所推動之失能者職業訓練、職業輔導、庇護工作，及職業介紹服務，應受到政府之大力支持，政府應鼓勵建立及發展失能者所有與所管理之合作社，並在可能時，准許一般勞工參加。

政府應鼓勵建立及發展失能者所有與所管理之小型工業、合作社、及其他類型之製造工廠(如有可能，也可讓一般勞工參加)，倘若此類工廠能符合既定之最低標準；

如有需要，政府應逐步消除有關身體、交通、與建築之障礙，及廠房中運送與自由活動之阻礙，藉以方便失能者之訓練與工作；政府應當考慮為新建造之公共建築與設施所立適合之標準；

如有可能及適宜時，失能者得按其本身需要，在往返重建與工作場所途中，享有合適之交通工具；

鼓勵傳播有關失能者工作整合成功之實例；

重建中心、工廠、雇主、失能者所需之訓練材料與設備，及特殊用品，以及協助失能者獲得與保持工作所需之特殊器具與機械，不僅在進口時，而且在以後，都應寬免任何國內稅或任何其他費用；

政府應為無法於現時，或以後亦無獲得全天工作之失能者，依照其個人能力，提供部份時間之工作及其他工作安排。

有關一般工作生活之結果應作研究，並在可能時，應用在各種失能情況上，藉以促進失能者參與一般之工作生活；

政府應支持消除職業訓練與庇護工作中對失能者可能的利用與剝削，並協助他們

早日轉向公開之勞動市場。

在設計失能者與工作生活及社會之整合或再整合之計畫時，所有各種訓練都應受到考慮；在必需及合適時，這些計畫應包括初級與高級職業訓練，組合訓練，及日常生活活動，職守與其他有關職業重建方面之訓練。

為了保證協助失能者與其一般工作生活進行整合或再整合，政府就應考慮採取特殊之支持措施，包括提供支撐器材、機械、及前進個人服務，俾便失能者在合適工作中能有所獲得、保持、及進步。

政府應追蹤了解有關失能者之職業訓練措施，藉以評鑑其結果。

參、社區參與

政府應在農村與都市地區中，及偏遠社區中組織與建作職業重建服務，並促使社區作可能之最大參與，尤其是雇主、勞工、及殘障者等代表組織之參與。

政府應以審慎計畫之公共資料之傳播，促使社區參與有關失能者之職業重建服務，共同約為：

使失能者——必要時包括其家屬——了解其工作權利與機會；及

消除不利失能者之工作，及其與社會之整合或再整合之偏見，錯誤認識，及不佳態度。

社區領袖與團體，包括失能者本身及其組織，應與衛生、社會福利、教育、勞工及其他有關政府組織共同合作，辨識失能者在社區中之需要，及在可能時，保證殘障者可以參與為一般人所提供之活動與服務。

有關失能者之職業重建與就業服務，應與社區發展之主流，及接受經濟、物質、及技術支持之團體相互整合。

凡是為失能者提供職業重建服務、及協助殘障者與其社區之工作生活進行整合或再整合，而有良好績效之志願組織都應受到正式認同與肯定。

肆、農村地區中的職業重建

政府特別努力保證、農村地區和偏遠社區中殘障者所享用的職業重建服務，不論是其標準或條件，均與都市地區的毫無軒輊。此類服務的發展應是農村發展整體政策中之一個整合部份。

為了達成這個目的，必要時應採取下列各項措施：

指定現有的農村職業重建服務、如缺，則指定都市地區中的職業重建服務，作為訓練農村地區重建工作人員之焦點；

建立機動職業重建單位，藉以服務農村地區中的殘障者，及作為傳播有關失能者之農村訓練與工作機會資料中心；

訓練農村與社區發展工作員，藉以取得其工作所需之職業重建技巧；

提供各種貸款、輔助、或工具與材料、協助農村中之失能者建立及管理各種合作

社，及自營農村工業、農業、手工業、或其他活動；
協助失能者參加現有，或已計劃之農村發展活動。
在往返家庭與工廠時，鼓勵失能者在合理之距離內，自行回家。

伍、工作人員之訓練

除了接受過專業訓練的重建顧問與專家外，所有其他有關失能者之職業重建與工作機會發展之工作人員，都應有機會參加職業重建訓練，或有關重建問題之講習會。

凡是參加有關勞工之職業輔導，職業訓練，及工作介紹之工作人員，應充份認識失能者之健康和其體能之極限，及認識可以促進失能者與其經濟和社會生活進行整合之各種支持服務。這些工作人員應有機會更新其專業知識，及擴大其此類經驗。

擔任失能者職業重建與訓練之工作人員之訓練、資格、及薪酬都應與擔任一般職業訓練，具有相同職責之工作人員之標準相同，這兩個團體中之專家應有均等之工作機會，以及他們在兩種重建工作之間互調亦應受到鼓勵。

職業重建及製造與庇護工廠的工作人員，都應在必要時接受工廠管理及製造和市場技巧方面之訓練，作為他們應有訓練之一部分。

如果某地沒有足夠及受過完全訓練之重建工作人員，則有關機構就應考慮徵募及訓練職業重建助理工作人員。此類助理工作人員之雇用應為偶然手段，不應以其取代受過充份專業訓練之工作人員，如有可能，有關機構應為此類工作人員提供進一步之訓練，藉以促進其與專業工作人員之整合。

如情況許可，區域及小區域職業重建工作人員訓練中心之建立應受到鼓勵與支持。

擔任有關失能者職業輔導、職業訓練、及工作介紹之工作人員，應有充份之專業訓練和經驗，藉以認出殘障者所有之動機問題和困難，及以自身能力處理逐漸形成之需要。

如情況許可，有關機構應採取適當措施，鼓勵失能者參加職業重建訓練，以便在訓練後擔任工作人員，及協助他們擔任重建方面之工作。

職業重建工作人員在推行有關發展、供應、及評鑑之訓練計劃時，應請失能者及其組織就前述之計畫提供意見。

陸、雇主與勞工組織對職業重建服務發展之貢獻

雇主與勞工組織應採納有效計劃，促進失能者與其他勞工具具有同等立足點之訓練和工作。

雇主與勞工組織應會同失能者本人和其組織，共同規劃有關政策，促進職業重建服務之組織與發展，及施行各種研究與建議有關之立法。

如有可能，雇主、勞工、及失能者組織之代表應為失能者職業重建與訓練中心之有關委員會與董事會之委員，共同決定有關政策和技術問題，藉以保證各種重建計劃可以滿足各經濟階層之需要。

如有可能，企業中之雇主與勞工代表應與專家合作，共同考慮該企業所僱失能者之職業重建及工作再分配，及將工作分配給其他失能者之可能性。

如有可能，政府應鼓勵各企業與社區為中心之重建服務，及其他重建服務進行密切合作，共同建立及維持其自身之職業重建服務，包括各類庇護工作。

如有可能，雇主組織應採取下列各項步驟：

建議其會員成立失能勞工可以利用的職業重建服務：

應與專門推動失能者與其工作生活進行再整合之團體和機構合作，例如可以提供失能者必須符合工作條件和工作要求；

建議其會員為其失能勞工進行適當工作所需之工作責任或需要方面之調整；

協助其會員思考重整生產方法所產生之衝擊，以免失能勞工在工作上之分配不當。

如有可能，勞工組織應採取下列步驟：

鼓勵失能勞工參加工廠級、工作委員會、或代表勞工之任何其他團體所舉行之討論；

提出職業重建之指導綱要，及保護因疾病或意外事故，不論是否與工作有關，而失能之勞工，以及促使此類指導綱要列入團體協約、規則、仲裁裁決，或其他有關之協約中；

建議如何進行對失能勞工有影響之工廠安排，包括工作修正、特殊工作組織、實驗性訓練與工作，及工作規範之決定；

在工會的會議中，提出有關失能勞工之職業重建與工作的問題，並協助其會員利用出版品和研討會，進一步了解有關失能勞工之職業重建與工作之可能性。

柒、失能者及其組織對職業重建服務發展之貢獻

除本建議書第十七、三十、卅二、卅三條中所述之失能者及其代表與組織參加之重建活動外，尚應採取適當措施，促使失能者及其組織參與職業重建服務之發展，包括：

鼓勵失能者及其組織參與發展以失能者職業重建為目的之社區活動，藉以增進其工作機會，及促進其與社會之整合或再整合；

政府應採取適當措施，促進發展失能者本身所有之組織，及為其福利而設立之組織，並鼓勵其參與職業重建和就業服務，包括為失能者提供有自我主張之訓練計劃；

政府應採取適當措施，支持這些組織推動公共教育計劃，藉以反映失能者能力之良好形象。

捌、社會安全計畫之職業重建

在應用本建議書之各項規定時，各會員應受一九五二年社會安全(最低標準)公約第卅五條，一九六四年職業傷害給付公約第廿六條，及一九六七年失能，老年，及遺屬給付公約第十三條規定之指導，雖然彼等不負有因此類公約之批准而發生之義務。

如有可能，各社會安全計畫應為失能者提供或促進其組織、訓練之發展與經費、配置與就業計畫(包括庇護就業)，及職業重建服務，包括重建諮詢服務。

此類社會安全計畫亦應為尋找工作之失能者提供獎勵、及採取適當措施，鼓勵失能者逐漸轉向公開之勞動市場。

玖、協調

如有可能，政府就應採取適當措施，促使有關職業重建的政策與計畫，及社會與經濟發展的政策和計畫(包括科學研究和工技發展)保持和諧的關係，進而促使勞工行政，一般就業政策與發展，職業訓練，社會整合，社會安全，合作社，農村發展，小型工業與手工藝，工廠安全與衛生，工作組織與方法之採納，能滿足個人及工作條件改善之需要。

第一六九號建議書：就業政策(補助條款)、一九八四年

國際勞工組織大會

經國際勞工局理事會之召集，於一九八四年六月六日，在日內瓦舉行其第七十屆會議，及

特別提及一九六四年就業政策公約與建議書，及有關某類勞工之其他國際勞工協約，尤其是一九八一年負有家庭責任之勞工公約與建議書，一九四九年移民就業公約與建議書(已修正)，一九七五年移民勞工(補助條款)公約，及一九七五年移民勞工建議書之中所含有之各種現有國際標準，及回想國際勞工組織因「費城宣言」所負責任，進而從基本目標之觀點，也即「所有人類，不論其種族、信仰、或性別如何，均有權利追求有關自由與尊嚴，及經濟安全與機會均等方面之物質福祉與精神發展」，檢討與思考財經政策和就業政策之關係，及回想聯合國大會在一九六六年通過之經濟、社會、及文化權利之國際公約已明文規定，人人都有「工作權，包括人人均有依靠自己自由選擇或接受之工作，賺取自己生活所需之權利」，亦規定應採取適當措施，逐漸實現及維護此一權利，及回想聯合國大會已在一九七九年通過本公約之規定，欲消除所有各種有關婦女之歧視，及承認從近年來世界經濟與低經濟成長率之間相互依賴關係來看，需要協調全國性及國際性之經濟、貨幣、及社會政策，藉以達到減低已開發與開發中國家之間的差異，及建立新國際經濟秩序、進而始能充份利用資源發展與創造工作機會，解決失業與就業不充份之問題，及特別提及大多數工業化與開發中國家之就業機會業已惡化，並相信有違人性與社會公義之機會不均等，失業，及貧窮將引起社會的緊張，因而造成危及世界和平之情況，並阻礙工作權之行使，包括使人不能自由選擇其工作，不利之工作條件，及預防失業，及思考一九六四年就業政策公約與建議書應經由世界就業會議，所得分配與社會發展會議，及國際勞工分三工三者置入其一九七六年通過之「行動原則與計劃宣言」中及一九七九年國際勞工會議通過之世界就業會議之追綜決議書中，經議決採納本屆會議議事日程第四項有關就業政策之各項建議，並議決此等建議應採建議書之方式、補充一九六四年就業政策公約與建議書之不足。

爰於一九八四年六月廿六日通過下列建議書，可稱之為一九八四年就業政策(補助條款)建議書。

壹、就業政策總則

一、有關一九六四年就業政策公約與建議書中所規定之促進充份，有生產價值、及自由選擇之就業，應視為達成實際實現工作權之方法。

二、各會員國完全承認，工作權應與經濟與社會政策之執行相互結合，因其目的均為促進充份，有生產價值，及自由選擇之就業。

三、促進充份，有生產價值，及自由選擇之就業應在各會員國之經濟與社會政策

中列為優先項目，且應為該政策之一個整合部份，並在可能時，亦應為該等會員國滿足其人民基本需要之計劃。

四、各會員國應密切注意最有效之促進就業與生產之方法，並擬訂有關政策，並於可能時，訂定各種有效計劃，在其國內加速已增加生產品之流動，促進必需物品與服務之均勻分佈，及加強所得之公平分配，藉以依照世界就業會議行動計畫與原則宣言，滿足其人民之基本需要。

五、各會員國應依照其國情，擬訂本建議書第三與第四條中所述之政策、計畫、及方案，並在施行時，爭取雇主與勞工組織，及其他有關人員組織之代表，尤其是一九七五年農村勞工組織公約與建議書所保障之農村勞工組織之意見與合作。

六、全國性與國際性之財經政策應能充份反映出本建議書第三與第四段所述之各種目標之優先。

七、本建議書第三與第四條所述之各種政策、計畫、及方案之宗旨皆應是取消任何有關勞工之歧視，及保證所有勞工在就業、工作條件，工資與所得、職業輔導與訓練、及工作發展方面，都有平等之機會和待遇。

八、各會員國應採取有效措施抵制所有不符合國家法律、規章、及慣例要求的非法工作。

九、各會員國應採取有效措施，促使其非正式勞動階層：如實際存在之勞工逐漸轉向即將出現之正式勞動階層。

十、各會員國應考慮其國家法律與慣例，採納下列政策與措施：

便利全球性、區域性、及企業內之結構變遷的調整，及再僱用因結構與工技變遷而失業的勞工；及保障或促進受公司、工廠、或設備之出售、移轉、關閉或遷移影響之勞工之工作及其再就業。

依照國家的法律與慣例，使就業政策能產生效果的方法應包括議計有關就業問題的團體協約，例如：

就業之促進與保障；

經濟與社會之影響促使經濟活動與企業的結構發生再調整與合理化；

工作時間之重組與減少；

特殊團體之保護；及

有關財經與就業問題資料。

各會員國在與有關雇主與勞工組織諮商之後，應採取有效措施，鼓勵跨國企業推展其就業政策，尤其是「一九七七年有關跨國企業與社會政策原則之三方面宣言」中所述之就業政策，及保證跨國企業之投資對就業之不良影響應予以避會，及其良好影響將受到鼓勵。

鑒於世界經濟之相互倚賴性日增，各會員國除了已採取之全國性措施外，尚須加強國際合作，藉以保證反失業戰之成功。

貳、人口政策

各會員國在保證其國內應有充份之就業機會時，亦應依照國家法律與慣例，使其發展與就業政策包括人口政策與計畫，藉以保證利用有關人口問題之資料與志願教育，促進家庭福利與家庭計畫。

各會員國，尤其是開發中國家，應與全國及國際非政府組織合作，例如：密切注意其人口政策與計畫，如何利用教育，使現已及將為父母者了解家庭計畫之優點；

在農村地區中，應增加提供家庭計畫服務之社區中心與衛生設施之數量，及提供此類服務之專業工作人員之人數；及在都市地區中，應密切注意發展適當基本設施，及改善生活條件尤其是貧民區中之需要。

參、青年貧窮團體與人民之就業

就整個就業政策而言，各會員國應採取有效措施，以適應經常難以獲得持久工作之各類人員之需要，例如某種婦女、某種青年勞工、失能者、老年勞工、長期失業者、及其境內之合法移民勞工。這些措施應符國際勞工公約與建議書有關此類團體就業之規定，及依照國家法律與慣例所訂立之就業條件。

由於考慮到各會員國之國情，及其法律與慣例，本建議書第十五段中所述之措施應包括：

為協助此願人員獲得工作，及改善其就業機會和所得，各種職業輔導與訓練計畫應隨時為其提供所需之服務；

創設能結合教育制度與工作世界之訓練制度；

為要進入勞動市場者提供諮詢與就業服務，並協助其找到符合其技術和能力之工作；

施行有效計畫，俾在特殊區域、地區、或階層中創造有酬之工作。

推動適應結構變遷之計畫。

採取延續訓練與再訓練之措施；

採取職業重建之措施；

協助志願變動工作之勞工；及

施行有效計畫，提倡自僱者與勞工之合作社。

各會員國也應為其青年人採取其他特殊措施，尤其是；

鼓勵公私機構以適合國情與慣例之方法，訓練青年人；

青年人與一般工作之整合雖已列為優先，但仍應訂立特殊計畫，以志願的方式，僱用青年人施行各種社區計畫，尤其是有社會特徵的地方計畫，不過，這些措施仍應符合一九七〇年特殊青年計畫建議書的規定；

應訂立特殊計畫，促使工作與訓練交流，以便協助青年人獲得其第一個工作；

訓練機會應配合工技與經濟發展，及訓練品質應加改進；

採取有效措施，緩和學校人口移向勞動市場，及促進完成訓練者之工作機會；研究就業之可能性，作為合理化職業訓練政策之基礎；及青年勞工之安全與健康應受到保障。本段項中所述之措施應予以審慎檢查，藉以保證它們能對青年就業產生良好效果。

這些措施符合國際勞工公約與建議書中有關青年就業之規定，及依照國家法律與慣例所訂立之就業條件。

為促進本建議書第十五至第十七條中所述措施之實施，應提符合國情與慣例之獎勵。

依照國家法律與慣例，主管機關，雇主與勞工組織，及其他有關組織，應經常諮商有關本建議書第十五至第十八條中所述措施與計畫之擬訂，施行，及檢查。

肆、工技政策

國家發展政策重要要素之壹為促進工技發展，作為增進生產能力，達成創造就業機會之主要發展目標，及滿足人民基本需要之工具。工技政策在顧慮到經濟發展階段時，應促進改善工作條件與減低工作時間，同時，亦應包括預防失業之措施。各會員國應：

鼓勵有關選擇，採用，及發展新工技的研究，及其對就業之結構和數量、就業條件、訓練、工作內容、及技巧要求之影響之研究；及

以保證獨立研究機構之參與方式，鼓勵進行最能符合國家特殊情況之工技研究。各會員國應採取適當措施，盡力保證：

教育與訓練制度，包括再訓練的計畫，都能為勞工提供足夠之訓練機會，使他們有能力適應因工技變遷而發生，已改變之就業要求；

密切注意如何充份使用現在及未來之技巧；及

尤其是在新工技之設計階段上，要利用有關工技對個人之適合性、安全、及衛生方面之考慮，盡力消除工技變遷對就業，工作與生活情況，及職業安全與衛生所產生之不良影響。

各會員國應利用適合其國情與慣例之所有方法，促進合適新工技之運用，及促使或改進各個不同單位，與此類問題有關之組織，及雇主與勞工代表組織之間之職業與諮商。

應鼓勵有關雇主與勞工組織及企業協助傳播工技選擇的資料，促進大小企業之間之工技聯繫，及組織有關訓練計畫。

各會員國應依照國情鼓勵雇主與勞工組織，開始研訂全國性、區域性、及企業之團體協約，以適應採用新工技後所產生之社會影響。

當企業在其運作中導入可能對其勞工發生重大影響之工技變遷時，各會員國祇要可能，就應依照其國家法律慣例，盡量給予鼓勵：

聯合勞工及或其代表共同規劃、介紹、及使最新工技，協助其認識此類最新工技所帶來之機會和影響，及事先與其磋商，藉以達成共識；
促進工作時間之最佳組織，及工作之最佳分配；
全力預防及減輕工技變遷對勞工所產生之任何不良影響；及
促進能直接或間接創造工作機會之工技投資，逐漸提高生產，及滿足人民基本需要。

伍、非正式階層

全國就業政策應承認，非正式階層是一個重要之工作提供者，也是由非制度化經濟組織所施行之經濟活動。

就業促進計畫應予以審慎規劃並施行，藉以鼓勵農村與都市地區中各工廠之獨立工作和家庭工作。

各會員國應採取有效措施，促進正式與非正式階層之間互依互存之關係，及協助非正式階層中之企業充份利用資源，生產市場、貸款、基本設施、訓練設施，專門技術或知識，及改進之工技。

當各會員國採取有效措施，增進非正式階層中之工作機會，及改進其工作情況時，也應竭力促進其與全國經濟之漸進整合。

各會員國應考慮，正式與非正式階層之整合會減低其吸收勞力，及產生所得之能力。雖然如此，各會員國仍應逐漸擴大其對非正式階層之節制措施。

陸、小型企業

全國就業政策承認，小型企業是一個重要的工作提供者，及地方主動創造就業機會對反失業和經濟成長的貢獻。這些企業可以採用不同方式，例如小型之傳統企業、合作社，及社團，提供就業機會，尤其為有特殊困難之勞工。

在取得雇主與勞工組織之意見和合作後，各會員國應採取必要措施，促進本建議案第三十段中所述之企業，及其他企業之相互倚賴之關係，進而改進其工作情況，及提高其利用生產市場、貸款、專門技術或知識，及進步工技之能力。

柒、區域發展政策

各會員國應依照其國情與慣例承認，平衡之區域發展為重要方法之一才可以減輕由自然資源不當分配與生產工具不當流動所造之社會和就業問題，以及矯正一國內各地區間成長與就業之分佈不均。

在取得有關人民代表，尤其是雇主與勞工組織之意見與合作後，各會員國應採取有效措施，促進低度開發或落後地區、工農業衰退地區、邊界地區、及國內尚未受全國發展之惠的地區中之就業機會。

考慮到各會員國之國情，及其計畫與方案之差異，本建議案第三十三條中所述之措施應包括：

創設及發展具有良好製造就業機會之成長焦點和成長中心；
發展及加強區域之潛能，藉以了解各區域之自然和人力資源，及連貫和平衡之區域發展之需要；
擴大中型與小型城鎮之規模與數量，藉以平衡大型城市之成長；
改進各種必需服務之分佈與便利，藉以滿足人民之基本需要；
在努力改善各原始區域中之生活與工作條件時，亦應採取提供良好之社會福利措施，鼓勵每一區域內，及各區域間勞工之志願流動；
投資於改進區域基本設施、服務、及行政組織，包括所需工作人員之分配，及訓練與再訓練機會之提供；
及促進社區參與區域發展措施之定義和執行。

捌、公共投資與特殊公共建設計畫

各會員國應實施具有經濟與社會效益之公共投資、及特殊之公共建設計畫，藉以創造和維持就業機會，及提高所得，及減低失業眾多和就業不充份地區中之貧窮，並滿足其需要，如有可能，此類計畫應包括：
密切注意有關貧窮團體之工作機會之創造；
包括農村與都市基本設施計畫；滿足農村、都市、及次都市地區中人民基本需要之公共設施建造；及增進能源與電信方面之生產性投資；
加強提高教育與衛生方面之社會服務水準；
發展計畫之設計與施行應在其存在之體系內，並應與有關之雇主與勞工組織進行諮商；
辨認受惠於此類計畫之人員，決定有效之人力，及解釋選擇計畫之標準；
保證以志願方式徵募勞工；
保證人力不會改變其他生產性活動；
提供符合國家法律和慣例之就業條件，尤其要配合支配利用就業服務，工作小時，薪酬、有酬假期、職業安全與衛生、及職業傷害之補償規定；
及促進參加此類計畫之勞工之職業訓練，及因生產與工作發生結構性變遷，而必須改變工作之勞工之再訓練。

玖、國際經濟合作與就業

各會員國應擴大國際貿易，藉以相互協助達到就業成長，為了達成這個目標，它們必在國際團體中合作，並透過該等團體，促進並維持國際貿易、技術援助，及投資方面互惠增進。

各會員國在了解其對其他國際團體之責任時，應採納下列目標，藉以發揮其就業政策之績效：

依據權利平等與互惠原則，在發展國際合作範圍內，促進具有良好經濟穩定性與

就業成長之世界貿易和生產；

如情況合適，認識因世界經濟逐漸整合而形成各國之相互倚賴，有助說明聯合政策之目的為要利用使開發中國家吸收其勞動力中之利益，及使已開發國家提高其就業水平和減低有關勞工之適應成本之方式，促進社會成本與結構調整利益之公平分配，及國際所得與財富之更公平分配；

協調有關貿易及結構變遷與調整之國家政策，藉以促進開發中國家在公開公平之世界貿易系統中，積極參與世界工業生產；

穩定生產者與消費者雙方都能接受之薪資階級之物價；及鼓勵在開發中國家進行生產與物品加工之投資；

鼓勵各會員國以和平方式解決彼此間之爭議，議訂可以達成世界安全的，減少軍備的協約，及促使軍備經費和軍事工業逐漸轉為生產必需用品和服務之用，尤其是能滿足人民基本需要，及開發中國家需要之物品與服務；

盡力協議達成國際間之一致行動，藉以改善國際經濟系統，尤其是在財務方面，進行促進已開發及開發中國家之就業；

利用交換經驗與發展補助能力，尤其是在就業、人力資源、及選擇方面，及利用依照雙方均能接受之有關私人財產權之法律與慣例，進行之工技發展與轉移，增進雙方經濟和技術合作，尤其是其經濟發展水準不同之國家，及與經社系統有別之國家間的合作；

創造有利條件，藉以促進持續不變，非通貨膨脹之世界經濟，及建立改進之國際貨幣制度，進而建立一個新國際經濟秩序；

及保證使匯率有較大之穩定性，減低開發中國家之債務負擔，為開發中國家提供長期低利經濟援助，及採納能促進人民就業和滿足其基本需要之各種調整性政策。

各會員國應：

促進工技之轉移，藉以使開發中國家能依照公平合理之經濟條件，採行適合促進其人民就業和滿足其基本需要之工技，及採取適當措施，創造和維持就業，及提供訓練和再訓練之機會。此類措施應包括建立全國性、區域性，或國際性之再調整基金，藉以協助受世界經濟變遷影響之工業與勞工進行積極之調整。

拾、國際移民與就業

凡是國內有國際移民之各會員國，在考慮有關移民勞工之國際勞工公約與建議書時，應採取下列各項政策：

有人民向外移民之國家應創造就業機會，及改善工作條件，藉以減低其人民有以向外移民尋找良好工作之需要；

及保證國際移民之發生是依照以促進充份、有生產價值，及自由選擇之就業為目的之條件。

有習慣性或經常接納來自開發中國家，有意就業之大量外國勞工之會員國，應利用密集之資本流動、擴大貿易、技術知識之轉移，及有關當地勞工職業訓練之援助，進行雙方之合作，共同開發此類國家，藉以使有意向外移民者有較多之選擇，及協助有爭議之國家改進其經濟和就業情況。

有習慣性或經常遭遇其國民有意向外就業，而大量移出之會員國，應在不侵犯有意離國者之權利的情況下，利用其立法，與雇主和勞工組織議訂協約，或任何符合其國情與慣例之方法，預防徵募勞工時之不當行為，或離境可能造成非法入境，或在另一國中停留或就業。

國外有移民之開發中國家，為了促使其略有專業技術之海外僑民能志願返國，應採取下列措施：

提供必需之獎勵；及爭取僱用其國民之國家、國際勞工局，及其他有關國際或區域團體之合作；

為就業國和原始國之會員國因應採取下列措施：

預防徵募勞工赴國外工作時之不當作為；

預防剝削移民勞工；及保證能充份行使自由結社之權利，及團體組織與協約之權利。

為就業國和原始國的會員國在必要時，應充份考慮有關移民勞工之現行國際勞動公約與建議書之規定，及訂立雙邊與多邊協約，藉以解決有關之爭議，如入境與居留權，保障因就業而有之權利，促進移民勞工之教育與訓練機會、社會安全，及協助希望回國之勞工與其家庭成員。

第一七〇號建議書：勞動統計建議書、一九八五年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八五年六月七日在日內瓦舉行第七十一屆會議；

認知已開發及開發中之國家均需要可靠之勞工統計，尤其為規劃及明瞭社會與經濟之進步，以及勞資關係；

經議決採納本屆會議議程第五項關於修正一九三八年「工資與工作時間統計公約」(第六十三號公約)之若干建議，並認為此等建議應採取建議書方式，補充一九八五年之「勞工統計公約」；

爰於一九八五年六月二十五日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九八五年勞工統計建議書」。

第一章 基本勞工統計

第一節 關於經濟活動人口、就業、失業及不充分就業之統計

關於現有經濟活動人口、就業、失業(如有關)及明顯之不充分就業(如可能調查)之統計至少應每年編製一次。

此等統計應按性別區分、如可能並按年齡組別及經濟活動行業區分。

為應詳細分析及充作基期資料之長程需要，關於經濟活動人口結構與分配之統計至少應每十年編製一次。

此等統計至少應按性別、年齡組別、職業組別或資格等級、經濟活動行業、地面區域及就業身分(諸如雇主、自營作業者、受雇者、無酬家庭工作者、生產合作社之會員)等區分。

第二節 工資及工作時間統計

關於目前平均收入及工作時間(實際工作時數或已付報酬之時數)之統計至少應每年編製一次。

此等統計至少應按性別及經濟活動行業區分；如有關並按事業單位之規模及地理區域區分；如可能並按年齡組別、職業組別或資格等級等區分。

如屬適當，關於現行計時工資率及正常工作時間之統計至少應每年編製一次。

此等統計至少應按經濟活動行業區分；如有關並按性別、年齡組別、職業(或職業組別)或資格等級、事業單位之規模及地理區域等區分。

為應詳細分析及充作基期資料之長程需要，關於工資結構與分配之統計應定期經常編製，如可能每五年編製一次。

此等統計應提供下述資料：

關於平均收入及工作時間(實際工作時數或已付報酬之時數)之資料，至少按性別、年齡組別、職業(或職業組別)或資格等級、經濟活動行業、事業單位之規模及地理區域等區分。

關於收入內容(諸如基本工資、加班費、未工作時間之報酬、獎金、紅利等)及工作時間(實際工作時數或已付報酬之時數)之詳細資料;及關於受雇者依收入水準及工作時間(實際工作時數或已付報酬之時數)分配之資料,按諸如性別及年齡組別等受雇者之主要特徵區分。

為應長程需要,關於勞工成本之統計至少應每五年編製一次。

此等統計應提供關於勞工成本水平及其內容之資料。

第三節 消費者物價指數

各會員國應為總人口或人口中之重要類組編製並發布概括所有消費項目類別之消費者物價總指數。

各會員國應為各主要消費項目類別(諸如食品類、衣著類、住宅類等)分別編製並發布消費者物價指數。

消費者物價指數至少應每三個月編製並發布一次,如可能每月一次。

編製消費者物價指數所使用之加權數至少應每五年檢討一次,如消費型態顯示重大變動時應即予以調整。

編製消費者物價指數所使用之物價務應反映有關人口類組各別之購買習慣(例如物品之性質、品質等)。

第四節 家庭支出與家庭收入統計

家庭(或住戶)支出與家庭(或住戶)收入統計至少應每十年編製一次。

此等統計應提供關於家庭(或住戶)之下述資料:

詳細支出資料;如可能,關於依收入水平及來源區分之詳細收入資料;支出與收入內容之詳細資料,按諸如性別、年齡組別及其他家庭成員之主要特徵區分。

關於支出及收入(如可能)按家庭類型及人數、支出之水平乃至收入之水準(如可能)等區分之資料。

第五節 職業傷害與職業病統計

職業傷害統計至少應每年編製一次。

此等統計至少應按經濟活動行業區分,並盡可能按事業單位及受雇者之重要特徵(諸如性別、年齡組別、職業或職業組別或資格等級)區分。

職業病統計應盡可能每年編製一次。

此等統計至少應按經濟活動行業區分,並盡可能按事業單位及受雇者之重要特徵(諸如性別、年齡組別、職業或職業組別或資格等級)區分。

第六節 勞資爭議統計

勞資爭議統計至少應每年編製一次。

此等統計至少應按經濟活動行業區分。

第七節 生產力統計

各會員國應逐步發展生產力統計,其編製應概括各重要經濟活動行業。

第二章 統計之基本架構

為依本建議書第一章之規定蒐集並編製勞工統計，各會員國應逐步發展適當之全國性統計基本架構。此一基本架構應包括下述主要項目：

一、一時新之全國事業單位或企業之綜合名冊供人口等普查及調查之用；此項名冊內容之完備程度應足供選樣之用；

二、一協調配合良好之舉辦工商事業普查或調查之體制；

三、連續舉辦一系列配合良好之對家庭或個人所作全國性調查之能力；及在對資料保密有適當保障之條件下為統計目的而查閱並使用諸如就業服務、社會安全及勞工檢查等機構檔案資料之權力。

各會員國應訂定適當之全國性分類標準，並鼓勵及協調各有關機關團體等盡可能普遍採用。

各會員國應採取必要步驟謀求協調不同來源及由不同機構依本建議書規定所編製之統計資料。

各會員國於設計或修訂關於本建議書所規定各項統計之蒐集、編製與出版之概念、定義及應用方法時應參考國際勞工組織所主持訂定關於勞工統計之國際建議書及其他國際組織之有關建議書。

當相關之國際標準及指南已作修正或另有新標準制定時，各會員國所訂定關於本建議書所規定各項統計之蒐集、編製與出版之概念、定義及分類標準等亦應予以檢討並作適當之修正或更新。

各會員國於設計或修訂關於一九八五年「勞工統計公約」及本建議書所規定各項統計之蒐集、編製與出版之概念、定義及應用方法時得向國際勞工局尋求協助。

第一七一號建議書：職業衛生所建議書、一九八五年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八五年六月七日在日內瓦舉行第七十一屆會議；

鑒及保護員工使免受因就業而引起之疾病與傷害乃國際勞工組織依其憲章承擔之任務；

鑒及一九五三年之「保護員工健康建議書」、一九五九年之「職業衛生所建議書」、一九七一年之「員工代表公約」及一九八一年之「職業安全衛生公約」及「職業安全衛生建議書」等業已訂立國家政策與行動之原則；

經議決採納本屆會議議程第四項關於職業衛生所之若干建議，

並議決此等建議應採取建議書方式補充一九八五年之「職業衛生所公約」；

爰於一九八五年六月二十六日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九八五年職業衛生所建議書」。

第一章 國家政策之原則

各會員國應參照其國情與習慣會同最具代表性之雇主團體與勞工團體擬訂、實施並定期檢討關於職業衛生所之一貫國家政策，包括關於其任務、組織與運作之一般原則。

各會員國應逐步發展職業衛生所為所有經濟活動行業及所有企業之員工(包括公營事業員工及生產合作社之會員)服務；其所提供之服務應適切配合各企業所具有之特定危險。

各會員國並應採取合理可行之必要措施使自營作業者得享有類似一九八五年「職業衛生所公約」及本建議書所規定之保護。

第二章 任務

職業衛生所之任務應以預防為主。

職業衛生所應訂定適合所服務企業需要之工作方案，計及工作環境中之職業危害及該有關經濟活動行業之特別問題。

第一節 對工作環境之監測

對工作環境之監測應包括下述各項：鑑定工作場所中之健康危害並評估其危險程度；評估職業衛生條件及可能危害員工健康之工作組織因素；評估集體與個人防護設備；使用一般接受之有效監測方法評估員工與有害媒劑之接觸；評估旨在消除或減少與有害媒劑接觸之控制系統。

一、此項監測應會同該企業之其他技術單位進行，並取得有關員工及企業中員工代表或安全衛生委員會之合作。

二、依據國家法律與習慣，監測工作環境所獲資料應以適當方式予以記錄備供有關企業之雇主、員工、企業中員工代表或安全衛生委員會查閱。

三、此等資料之使用應保密，並限於充作改善工作環境及員工之健康與安全措施之指引與建議。

四、主管機關應有權查閱此等資料。除非徵得雇主與員工及其代表或安全衛生委員會之同意，職業衛生所不得將此等資料傳送他人。

對工作環境之監測應由提供職業衛生服務之人員作必要之訪問以檢查工作環境中可能影響員工健康之因素、工作場所之環境衛生情況及工作條件。

職業衛生所應：

- 一、於必要時監控員工暴露於特別健康危害之情況；
- 二、監督雇主為員工所提供之衛生設備及諸如飲水、餐廳、宿舍等其他設備；
- 三、就使用科技對員工健康之影響提供諮詢意見；
- 四、參與選擇為保護員工使免受職業危害所需之個人防護設備並提供諮詢意見；
- 五、配合進行工作分析及對工作之組織與作業方法之研究期使工作與員工更相調適；

六、參與對職業意外事件及職業病之分析工作以及意外事件之預防計畫。

於酌情通知雇主與員工及其代表後，提供職業衛生服務之人員應有下述權利：

- 一、自由進入所有工作場所及企業為員工提供之設備；
- 二、在對所獲不影響員工健康之秘密資訊保密之條件下查閱有關生產過程、作業標準、產品、所使用或將使用之材料與原料之資訊；
- 三、取去產品及所使用或處理之材料與原料之樣品作分析之用。

對工作過程或可能影響員工健康或安全之工作條件所擬作之修改應與職業衛生所諮商。

第二節 對員工健康之監察

在主管機關所規定之情況與條件下所作對員工健康之檢查應包括為保護員工健康所需之各種評估，得包括：

在擔任可能涉及危及其本人或他人健康之特定任務前之健康評估；在受雇從事涉及接觸某一特定健康危害工作期間內之定期健康評估；在長期病假後恢復工作時之健康評估，藉以鑑定可能之職業上原因而作保護員工之適當建議，並審定該有關員工是否適任其工作及有無調任其他工作或復健之需要；對員工所任工作涉及可能造成或引起未來健康損傷之危害者於其離職時及其後之健康評估。

應有保護員工隱私權之規定，並務使對員工健康之檢查不得用以歧視員工或以任何其他方式損害其利益。

關於對暴露於特定職業危害之員工所施之健康檢查，除第十一節所規定之健康評估外，尚應包括為測知暴露程度及早期之生物性作用與反應而可能需要之任何檢

驗與調查。

倘有測知暴露於特定職業危害對健康影響之一般認為有效之生物監測方法時，則在徵得該有關員工同意之條件下得用以鑑定其是否須作詳細之身體檢查。

為鑑定患病及缺勤是否與工作場所之任何健康危害有關，雇主應將員工患病及因健康原因而缺勤之資料送交職業衛生所參考。雇主不得要求職業衛生所之人員查證缺勤之理由。

職業衛生所應將關於員工健康之記錄資料分別存放於個人秘密健康檔案中。此項檔案並應包括各該員工所擔任之工作、其工作所涉及之職業危害及對其暴露於此等危害程度所作任何評估之結果等資訊。

提供職業衛生服務之人員應有權查閱個人健康檔案，但限於其中有關履行其職務之部分。檔案中如含有保密之個人醫療資料者，此項資料限由醫療人員查閱。除徵得有關員工在充分瞭解情況下所作之許可外，有關健康評估之個人資料不得送交他人。

關於個人健康檔案應予保存之條件與期間、可予傳送或移轉之條件以及保密所需之措施(尤其當資料係儲存於電腦時)等應以國家法律、規章或由主管機關予以規定，或依本國習慣遵從公認之道德準則。

當完成為決定其是否適合擔任涉及某一特定危害而依規定所作之身體檢查後，作檢查之醫師應將其結論以書面通知受檢查之員工及其雇主。

此項結論不得包含任何醫療性質之資訊，但得酌情指出是否適合擬派任之工作或反面說明暫時或永久不適合某些種類之工作及工作條件之醫學上情況。

倘某一員工基於健康原因不宜繼續擔任某一特定工作時，職業衛生所應協助將其調任本企業之其他工作，或尋求其他解決辦法。

倘經由健康檢查發現員工罹患職業病時，職業衛生所應即依國家法律與習慣陳報主管機關，並將陳報情形分別通知有關之雇主、員工及其代表。

第三節 資訊、教育、訓練與諮詢意見

凡與企業內人員工作相關之健康與衛生方面之資訊、教育及訓練方案，職業衛生所均應參與其規劃與實施。

職業衛生所應參與對急救人員之訓練及定期複訓，以及對職業安全與衛生有貢獻之企業內所有員工逐步實施之持續訓練。

為促進謀求工作與員工相調適並改善工作條件與環境，職業衛生所應充任雇主、員工、企業中員工代表及安全衛生委員會之職業健康與衛生及人類工程學之顧問，並與業已在此方面充任顧問之人士及團體合作。

每一員工均應以適當之方式告知其工作所涉及之健康危害、其所作身體檢查之結果、以及對其健康狀況之評估。

每一員工均應有權要求更正任何錯誤或可能導致錯誤之資料。

此外，職業衛生所尚應對員工提供關於其與工作相關健康情況之個人諮詢意見。

第四節 急救、醫療與保健方案

計及國家法律與習慣，各企業之職業衛生所於工作場所發生意外事件或員工身體不適時應提供急救與緊急醫療，並致力組織急救。

計及全國性預防醫藥之組織工作，職業衛生所應在可能而適當之情況下進行下述工作：

對工作環境內之生物危害進行免疫工作；參加維護健康之宣傳運動；在公共衛生計劃之體制內與衛生主管機關合作。

計及國家法律與習慣並於諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體後，主管機關應在有關各方(包括員工及其私人醫師或主要醫療機構)一致同意之情況下依需要授權職業衛生所從事或參加下述之任務：

醫療尚未停止工作或於缺勤後恢復工作之員工；醫療職業意外事件之受害人；醫療職業病及因工作而加重之健康損傷；職業再教育與復健之醫療部分。

計及有關組織醫療之國家法律與習慣及與診所之距離，職業衛生所應從事其他保健活動，包括主管機關於諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體後所授權對員工及其家屬之醫療。

職業衛生所應與其他有關機構合作訂定遇發生重大意外事件時之應變行動計畫。

第五節 其他功能

職業衛生所應對生物監測結果以及對工作環境、員工健康及個別員工暴露於職業危害程度等之監測或監察結果加以分析，藉以評估暴露於職業危害與健康損傷兩者間有無關聯並提出關於改善工作條件及環境措施之建議。

職業衛生所應於適當之間隔時間擬具關於改進該有關企業衛生條件之工作計畫與報告。此項計畫與報告應備供主管機關、該有關企業之雇主、員工代表或安全衛生委員會等查閱。

職業衛生所與雇主團體及勞工團體諮商後應在其資源許可之範圍內對研究作出貢獻，例如經由參與各該企業或有關經濟活動行業之調查或者考查蒐集流行病資料並據以採取行動。

在工作環境中所作各種監測及評估員工健康之結果得作研究之用，但須遵守本建議書第七項、第十一項及第十四項之規定。

職業衛生所應會同企業內之其他機構酌情參與關於預防其活動對一般環境產生不良影響之措施。

第三章 組織

職業衛生所應盡可能設於就業場所之內或其鄰近地點，或以適當之組織方式使其工作得以在就業場所進行。

雇主與員工及其代表應以平等地位合作並參與其他有關職業衛生服務之籌組等措施之實施。

在符合國情與習慣之情況下，雇主與員工或企業中員工代表或安全衛生委員會應參與對此等服務機構之組織與運作有影響之各項決定，包括人員之聘雇及其工作計畫之擬訂。

職業衛生所得為某一企業單獨設立或為若干企業共同設立。

職業衛生所得依據國情與習慣由下述機構設立：

有關之企業或企業集團；政府或官方機構；社會安全機構；主管機關授權之任何其他機構；任何上述機構之混合。

在尚無職業衛生所之情況下，主管機關得審酌情勢承認現有之適當機構為依本節項目所述之授權機構作為過渡措施。

主管機關於諮商有代表性之有關雇主團體與勞工團體後倘認為設立或利用職業衛生服務機構不切實際時，各企業得於諮商其員工代表或安全衛生委員會後商請一當地醫療機構擔任國家法律或規章所規定之身體检查工作、監測企業內之環境衛生條件並組織急救與緊急醫療，作為過渡措施。

第四章 運作條件

依據國家法律與習慣，職業衛生所應按其任務由不同學科背景之工作小組組成。職業衛生所應有具有諸如職業醫藥、職業衛生、人類工程學、職業衛生護理等方面專門訓練與經驗之足夠技術人員。此等人員應盡可能隨其工作上所需科學與技術知識之發展而不斷充實其智識，並應予以機會使能在不虞喪失收入之情況下努力進修。

此外，職業衛生所並應有其運作所需要之管理人員。

職業衛生所人員之專業獨立地位應予以保障；依據國家法律與習慣，此可經由法律、規章及雇主與員工、員工代表及安全衛生委員會間之適當諮商達成。

主管機關應酌情依據國家法律與習慣並諮商具有代表性之有關雇主團體與勞工團體後規定職業衛生所人員之任免條件。

應要求所有在職業衛生所任職之人員對其職務活動中所可能獲知之醫療與技術方面之資訊嚴守秘密，但國家法律或規章得作例外之規定。

主管機關得規定職業衛生所為發揮其功能所需有之房舍與設備之標準。

職業衛生所為進行監察員工健康狀況及監測工作環境所需之測驗與分析應有權利利用適當之設施。

在多元之體制下，職業衛生所應與下述機構及人員合作：關切企業員工安全之機構；協助擬訂並實施有關預防計畫之各生產單位或部門；人事處及其他有關部門；企業中員工代表、員工安全代表及安全衛生委員會。

如屬適當，職業衛生所與職業安全服務機構得合併設立。

職業衛生所並應依需要與處理健康、衛生、安全、職業復健、再訓練與再調派、工作條件、員工福利等問題之外界機構與團體、檢查機構、以及經指定參加國際勞工組織所組設「國際安全與衛生危害警報系統」之全國性機構保持聯繫。

職業衛生所之主持人應能依第三十八節之規定於通知雇主、企業內之員工代表或安全衛生委員會後就在該企業內實施職業安全與衛生標準之事宜與主管機關諮商。

擁有一個以上事業單位之全國性企業與跨國企業應為其所屬所有事業單位(無論在何國家或地點)之員工提供最高水準之服務，不得有任何歧視。

第五章 一般規定

雇主在對所雇員工之衛生與安全負責之原則下應採取一切必要措施便利職業衛生所履行其職責。

職業衛生所履行其職責時員工及其代表應予支援。

職業衛生所所提供有關職業衛生之設施不應使員工負擔任何費用。

職業衛生所如已設立，且其任務業由國家法律或規章予以規定者，則其經費來源亦應以同一方式予以規定。

為本建議書之目的，「企業中員工代表」一詞係指國家法律或習慣認屬企業中員工代表之人員。

本建議書係屬一九八五年「職業衛生所公約」之補充規定，並取代一九五九年之「職業衛生所建議書」。

第一七二號建議書：石綿建議書、一九八六年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八六年六月四日在日內瓦舉行第七十二屆會議；

鑒及一九七四年之「職業癌公約」及「職業癌建議書」、一九七七年之「工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約」及「工作環境(空氣污染、噪音及震動)建議書」、一九八一年之「職業安全衛生公約」及「職業安全衛生建議書」、一九八五年之「職業衛生所公約」及「職業衛生所建議書」、一九六四年「工作傷害給付公約」附件「職業病名單」(一九八〇年修正)及國際勞工局一九八四年出版之「安全使用石棉之作業規範」等業已訂立國家政策與行動之原則；

經議決採納本屆會議議程第四項關於安全使用石棉之若干建議，

並議決此等建議應採取建議書方式，補充一九八六年之「石棉公約」；

爰於一九八六年六月二十四日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九八六年石棉建議書」。

壹、範圍與定義

一九八六年「安全使用石棉公約」及本建議書之規定應適用於涉及員工在工作過程中接觸石棉之一切活動。

各會員國應依國家法律與習慣採取措施使自營業者得享有類似一九八六年「安全使用石棉公約」及本建議書所規定之保護。

主管機關應要求對雇用年齡未滿十八歲之青年從事涉及職業性接觸石棉危害之活動予以特別注意。

涉及職業性接觸石棉危害之活動尤應包括：

- 一、開採及輾碎含石棉礦物之石棉；
- 二、製造含石棉之材料或產品；
- 三、利用或使用含石棉之產品；
- 四、拆卸、修理或保養含石棉之產品；
- 五、拆除或修理含石棉之設備或結構體；
- 六、運輸、儲存及處理含石棉之材料；

其他涉及與空中懸浮粉塵接觸之危險之活動。

為本建議書之目的，

「石棉」一詞係指屬於蛇紋岩類成岩礦物之纖維狀珪酸鹽，即溫石棉(白石棉)及屬於閃石岩類之纖維狀珪酸鹽，包括陽起石、鐵石棉(棕石棉、鎂鐵閃石-鐵閃石)、直閃石、青石棉(藍石棉)及透閃石等，或含有上述一種或多種成分之混合物；

「石棉粉塵」一詞係指在工作環境內懸浮空中之石棉微粒，或可能懸浮空中之已

沈積石棉微粒；「空中懸浮之石棉粉塵」一詞，為測量之目的係指可藉重力評估或其他相等方法測量之石棉微粒；「可吸入人體之石棉纖維」一詞係指直徑小於三微米、長度與直徑之比大於三比一之石棉纖維；「接觸石棉」一詞係指工作時接觸可吸入人體之空中懸浮石棉纖維或石棉粉塵，無論其來自石棉或含有石棉之礦物、材料或產品；「員工」一詞包括生產合作社之會員；「員工代表」一詞，依一九七一年「員工代表建議書」之規定，係指國家法律或習慣認屬員工代表之人員。

貳、總則

一九八六年「安全使用石棉公約」第三條所述之措施應妥予規劃，使能概括所有經濟活動行業職業性接觸石棉之各種不同危險，並充分計及一九七四年「職業癌公約」第一條及第二條之規定。

主管機關應參考國際勞工局出版之「安全使用石棉之作業規範」與其他作業規範或指南、該局所召開專家會議所獲結論、以及來自其他機構有關石棉及其代替材料之資訊等定期檢討所規定之各種措施。

主管機關在採取實施本建議書各項規定之行動前應先與最具代表性之雇主團體與勞工團體諮商。

雇主應參考職業衛生機構等提供之建議與員工或其代表諮商合作，採取一切適當措施預防或控制與石棉之接觸；依據國家法律與習慣，雇主與所雇員工之諮商及合作得循下述方式達成：員工之安全代表；員工之安全衛生委員會或聯合安全衛生委員會；其他員工代表。

從事接觸石棉或含石棉產品工作之員工應在其職責範圍內遵守有關預防與控制由職業性接觸石棉所引起對健康之危害，包括使用適當之防護設備。

有合理理由相信其安全與衛生面臨立即之嚴重危險而撤離工作現場之員工，應：立即向其直接上司報告；依國情與習慣予以保護使免受報復或違反紀律之處分。對於一本誠信認為雇主在工作環境及職業安全與衛生方面違反法律要求或所採措施有嚴重缺失而抱怨或提出申訴之員工，不得因而採取對其不利之任何措施。

參、保護與預防措施

主管機關務應經由規定適當之工程控制及作業方法(包括工作場所之衛生)予員工以最大保護而預防或控制員工與石棉接觸。

主管機關應基於工作環境之一般情況與條件及接觸石棉之程度，並配合技術進步與科學知識之發展，定期決定下述各項：須經許可方得使用之石棉及含石棉產品之類別，以及須經許可方得使用之作業程序；應予完全或部分禁止使用之石棉及含石棉產品之類別，以及應予禁止之使用石棉及某些含石棉產品之作業程序。

關於某些類別之石棉及含石棉產品之禁止或准許使用以及其代用物質之決定應基於衡量其對健康之危害。

主管機關應鼓勵從事對與接觸石棉有關之技術與衛生問題以及代用材料與代替科技等之研究；主管機關應鼓勵從事對含石棉產品、其他無害或有害程度較小之代用材料與代替科技等之研究與開發以期消除或減少對員工之危害。

如為保護員工所必需，主管機關應要求在可能範圍內以其他材料代替石棉。

所有可能之代用材料在未准許其使用於任何作業過程前應先就其對健康之可能危害作徹底之衡量。如判斷有此需要時，對於接觸此等材料員工之健康情形應持續予以監察。

為有效執行國家法律與規章，主管機關應明確規定雇主關於其接觸石棉之工作依一九八六年「安全使用石棉公約」第十三條所應呈報之資訊。

此項應予呈報之資訊尤應包括：所使用石棉之類別及數量；所從事之活動及過程；所製造之產品；與石棉接觸之員工人數及接觸之頻度；為遵守國家法律與規章所採取之預防及保護措施；為維護員工健康所需要之其他資訊。

拆除含有易碎石棉絕緣材料之設備或結構體及從建築物或結構體中移除可能飄散至空中之石棉應限由經主管機關審定能遵照本建議書所作規定從事此項工作並獲許可之合格雇主或承攬人擔任。

在拆除工作未開始前，雇主或承攬人應依規定事先擬具工作計畫，說明其所擬採取之各項措施，包括為下述目的之措施：向員工提供一切必要之保護；限制石棉粉塵飄散至空中；向可能受石棉飄散至空中影響之員工告知其將使用之設備與一般程序以及應作之防備；並依本建議書第二十八條之規定處理含有石棉之廢棄物。

本項所述之工作計畫應與員工或其代表諮商。

每一雇主均應訂定並在所雇員工之參與下實施預防及控制員工與石棉接觸之方案。

主管機關應依本國習慣協助缺乏技術知識或能力之小型企業建立預防接觸石棉之方案。

各工作場所應採用技術性之防護設備與適當之作業方法以預防石棉粉塵飄散空中；即使未逾規定之接觸限度或符合其他接觸標準，仍應採取此等措施以期將接觸減至合理可行之最低水平。

為預防及控制接觸並避免員工與石棉接觸而採取之措施應包括下述各項：其危害可預防或控制時方許使用石棉；否則應在技術上可行之範圍內以其他經作科學鑑定為無害或有害程度較小之材料或科技代替；擔任涉及與石棉接觸工作之員工人數及其持續時間應減至安全完成任務所需要之最低限度；應採用能消除或盡量減少石棉粉塵在工作場所與一般環境內形成與飄散之機械、設備及作業過程；使用石棉而可能造成石棉粉塵飄散至空中之工作場所應與一般工作環境隔離以避免其他員工與石棉接觸；涉及與石棉接觸之作業區應明確劃定其範圍並以警告牌警

告未經許可不得擅入；房屋建造中使用石棉之位置應予記錄。

應禁止使用青石棉及含此纖維之產品。

一、關於本項所述之禁止，如使用代用品非合理可行時，主管機關應有權於諮商最具代表性之有關雇主團體與勞工團體後予以豁免，但須採取措施確保員工之健康不受危害。應禁止噴灑任何形式之石棉。應禁止安裝易碎之石棉絕緣材料。關於本條所述之禁止，如使用其他方法非合理可行時，主管機關應有權於諮商最具代表性之有關雇主團體與勞工團體後予以豁免，但須採取措施確保員工之健康不受危害。

二、石棉之生產者與供應商以及含石棉產品之製造商與供應商均應負責在產品或容器上加適當之標籤。

三、國家法律或規章應要求此項標籤使用有關國家通用之一種或多種語文，說明該容器或產品含有石棉、其粉塵之吸入具有危險及應採取適當之防護措施。

四、國家法律或規章應要求石棉之生產者與供應商以及含石棉產品之製造商與供應商提供一資料單，說明該材料或產品之石棉含量、其對健康之危害及應採取之適當防護措施。

一九八六年「安全使用石棉公約」第五條所規定之檢查制度應依據一九八六年「勞工檢查公約」之規定。檢查應由合格人員擔任。檢查機關應能自雇主獲得第十三節所述之資訊。

接觸限度應根據空中懸浮石棉粉塵之加權時間密度訂定，通常以每日八小時、每週四十小時計算，並採用公認之選樣測量方法。接觸限度應依科技之進步及技術與醫學知識之發展定期檢討使其時新。

用於控制石棉粉塵之設備、通風系統、機械及防護器具等應定期檢查維修使處於良好工作狀態。

工作場所應採用安全方法經常予以清掃以防石棉粉塵在表面沈積。一九八六年「安全使用石棉公約」及本建議書應適用於清掃人員。倘其他方法未能預防或控制空中懸浮石棉粉塵引起之危害時，雇主應免費向員工提供、維修並於必要時更換適當之呼吸防護設備及適當之特別防護服裝。在此等情況下應要求員工使用此項設備。

呼吸防護設備應符合主管機關訂定之標準，並祇能作為補充性或暫時性之應急或非常措施，而不能代替技術控制。

當要求員工使用呼吸防護設備時，應計及使用此項設備對體力之消耗而給予適當之中間休息時間並提供適當之休息場地使其休息。

如員工本人之服裝可能被石棉污染時，雇主應依國家法律或規章並與員工代表諮商提供適當之工作服；工作服不得在工作場所外穿著。雇主應以適當方式向員工提供有關將受石棉粉塵污染之服裝攜帶回家對家屬及他人健康之危害之適當資

訊；

經穿著之工作服及特別保護服裝，其處理及清潔應依主管機關之規定在受控制之條件下進行以防石棉粉塵之飄散。雇主應酌情為接觸石棉之員工提供雙套更衣室、盥洗設備、淋浴及休息處所。雇主應依本國習慣在工作時間內給予員工適當時間供換班後更衣、沐浴或盥洗之用。

依國家法律或習慣，雇主處理含石棉廢棄物之方式務應不致構成對有關員工，包括處理含石棉廢棄物之員工，以及企業附近居民健康之危害。主管機關及雇主應採取適當措施預防從工作場所中飄散之石棉粉塵對環境之普遍污染。

肆、對工作環境及員工健康之監督

如主管機關認為必要，雇主應安排對工作場所中懸浮石棉粉塵之密度、員工接觸石棉之程度與持續時間等作有系統之監測、並對員工之健康情形予以檢查。

員工接觸石棉程度之衡量或計算應以一特定期間內之加權時間平均密度為準。對空中懸浮石棉粉塵密度之取樣與衡量應由合格人員擔任並使用主管機關審定之方法。取樣與衡量之頻度與範圍應配合危險之程度、作業過程或其他有關環境之改變。主管機關於衡量危險程度時應計及各種大小石棉纖維構成之危險。

為預防與接觸石棉有關之疾病及功能損傷，應酌情對所有指派擔任接觸石棉工作之員工提供：未指派前之身體檢查；適當間隔時間之定期身體檢查；其他測驗與調查，尤其為監察其在職業性危害下之健康狀況並及早發現石棉所引起疾病徵象而可能需要之胸腔透視與肺功能測驗。

定期身體檢查之間隔時間應由主管機關訂定，計及與石棉接觸之程度及員工在職業性危害下之健康狀況。關於擔任涉及接觸石棉工作之員工，主管機關應確保其於契約終止後仍得依國家法律與習慣繼續作適當之身體檢查。

本節兩項所規定之身體檢查、測驗與調查應盡可能在工作時間內進行，並不得向員工收取任何費用。如測驗與調查結果顯示臨床或臨床前之反應時，應採取措施預防或減少該有關員工與石棉之接觸以免其健康進一步惡化。身體檢查之結果應用以確定與接觸石棉相關之健康狀況，不得用以歧視有關之員工。身體檢查之結果應用以協助將該有關員工調任適合其健康狀況之工作。健康狀況受檢查之員工應享有下述各項權利：個人及醫療資訊之隱私權；要求充分詳細說明此項檢查之目的及其結果之權利；有權拒絕接受侵害其身體完整之大醫療手術。

身體檢查之結果及與工作相關之個人健康建議應以適當方式告知有關之員工。如檢查發現由石棉引起之職業病時，應依國家法律與習慣陳報主管機關。當發現其身體情況不宜繼續從事涉及接觸石棉之工作時，應盡一切努力依符合國情及習慣之方式為有關員工維持其收入之其他安排。國家法律或規章應依據一九六四年「工作傷害給付公約」規定對因職業性接觸石棉而患病或功能損傷員工之賠償辦法。

關於工作環境之監測記錄應予保存至少三十年。員工接觸石棉之監測記錄及其醫療檔案中有關由接觸石棉所引起健康危害及胸腔透視部分應予保存至少三十年，自其擔任涉及與石棉接觸工作之契約終止時起算。

關於工作環境之監測記錄應備供檢查機關、有關之員工及其代表查閱。如企業倒閉或終止雇用某一員工後，依第三十六項保存之記錄與資訊應依主管機關之指示存放。

依據國際勞工局理事會所通過「關於跨國企業與社會政策之三方性宣言」，凡有一個以上事業單位之全國性企業或跨國企業，均應為其所有事業單位(無論其所在地點或國家為何)之員工採取安全措施以預防及控制由職業性接觸石棉所引起之健康危害，並保護員工使免受此項危害。

伍、資訊與教育

主管機關應採取措施促進傳布有關由接觸石棉所引起對健康之危害及其預防與控制方法之資訊，並對一切有關人員施以教育。主管機關應會同最具代表性之雇主團體與勞工團體編擬適用之教育指南供雇主、員工及其他人員參考。

雇主務應使所有可能接觸石棉之員工接受以其容易瞭解之語文與方式實施之免費定期訓練與教導，使其明瞭此項接觸對健康之影響、預防及控制與石棉接觸應採取之措施，尤其預防及控制石棉粉塵沈積與飄散至空中之正確作業方法，以及如何使用一般性與個人之防護設備。

教育措施應特別提請注意吸入與接觸石棉兩者合併對員工健康可能造成之嚴重危險。雇主團體與勞工團體應採取積極行動，合作推進並參與有關由接觸石棉所引起職業性危害之訓練、資訊、預防、控制及防護等之計畫。

第一七三號建議書：海員福利建議書、一九八七年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八七年九月二十四日在日內瓦舉行第七十四屆會議；

憶及一九三六年「海員在港口之福利建議書」及一九七〇年「海員福利建議書」之規定；

經議決採納本屆會議議程第二項關於海員在海上及港口之福利之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九八七年之「海員福利公約」；

爰於一九八七年十月八日通過下述建議書。本公約得稱為「一九八七年海員福利建議書」。

壹、總則

為本建議書之目的，「海員」一詞係指以任何身分受雇於公有或私有航海船舶(軍艦除外)上之任何人員；「福利設施與服務」一詞係指福利、文化、娛樂及資訊等方面之設施與服務。

在認屬可行之範圍內，主管機關於諮商有代表性之漁船船東團體與漁船船員團體後應將本建議書施行於商業性之海上漁業。

各會員國應採取措施務使在港口及船上均有為海員提供之適當福利設施與服務，並對服勤海員予以適當之保護。

各會員國於實施此等措施時應計及海員在其安全、衛生與休閒活動方面之特別需要，尤其當在外國及進入戰區時。

應安排有代表性之船東團體與海員團體參與對福利設施與服務之監督。

依本建議書提供之福利設施與服務應為所有海員享用，無分國籍、種族、膚色、性別、宗教、政治主張或社會背景，亦無論其受雇之船舶係在何國登記。

各會員國應彼此互相合作增進海員在海上及港口之福利。此項合作應包括：各主管機關間為提供並改善在港口及船上福利設施與服務而作之諮商；關於集中利用資源共同在主要港口提供福利設施與服務以避免不必要重複之協議；舉辦國際運動會並鼓勵海員參加各種有關運動之活動；舉辦關於海員在海上及港口福利問題之討論會。

貳、港口之福利設施與服務

各會員國應提供或保證提供本國適當港口所需之福利設施與服務；各會員國於決定何者為適當港口時應與有代表性之船東團體及海員團體諮商；福利設施與服務應經常予以檢討以配合因海運之技術、運作及其他發展所造成海員需要之變動。福利設施與服務應依據本國國情及習慣由下述機構提供：政府當局；船東團體與海員團體(基於團體協約或其他安排)；志願組織。

除義務工作人員外，務應採取必要措施雇用具有適當資格之專職人員主持福利設施與服務之運作。

應依需要設立全國性、地區性及各港口之福利委員會，其任務應包括：經常檢討現有福利設施是否適當及有無提供新設施或撤銷未充分利用設施之需要；對負責提供福利設施之各機構予以支援、建議並協調其工作。

福利委員會之成員應包括船東團體、海員團體、主管機關及有關之志願組織與社會團體之代表。

各會員國務應對福利設施與服務提供經常性之適當財務支援。此項財務支援應依本國國情及習慣以下述一種或多種方式提供之：政府之補助；來自海運之攤派或其他特別捐；船東、海員或其團體之自願捐獻；其他來源之自願捐獻。

如係徵收福利稅、特別捐或強制性之攤派者，其所籌得之款項不得另作其他使用。如海員有此需要時，應為其提供適當之旅館或宿舍。此等旅館及宿舍應施以適當之監督，其房租應合理，必要及可能時並應接待海員之家屬。

各港口應設立或發展必要之福利與娛樂設施，包括：必要之會議室及康樂室；運動場及其他室外活動設施，包括舉辦比賽；教育性設施；如屬適當，舉行宗教儀式及個人諮詢之設施。

其原來設計係供更廣泛利用之設施亦可依據海員之需要提供海員使用。

在有大量不同國籍海員需要旅館、俱樂部及運動設施等之港口，海員國籍國及船旗國之主管機關以及有關之國際社團應與港口所在國家之主管機關共同諮商合作，以期集中利用資源並避免不必要之重複。

有關各停靠港口特別為海員提供之設施以及對一般民眾開放之設施(尤其交通、福利、娛樂與教育之設施)之資訊應對海員廣予傳布。

此項資訊之傳布方法得包括：在岸上及船上(須經船長同意)散發使用最適當語文之小冊，明確說明所停靠港口或行將停靠之次一港口可資利用之設施；此項小冊應包括港口及附近市區之地圖。

在較大港口對海員方便之地點設立詢問處，由幹練人員直接向海員作實用之指導與說明。

為便利海員從港口之方便地點往來市區，應依需要在任何合理之時間提供平價之適當交通工具。

應採取一切適當措施使進入港口之海員周知：可能遭遇或罹患之任何特別危害與疾病，及其避免方法；患病人員應及早醫療之需要，以及最鄰近之醫療處所；使用麻醉劑及酗酒之危險。

應採取措施務使在港之海員能獲得：

疾病與傷害之門診醫療服務；必要時之住院醫療；牙科醫院及診所，尤其急診。主管機關應採取一切適當措施使進入港口之船東及海員周知當地之任何特別法

律或習慣其違犯可能使違犯者喪失自由者。

主管機關應在港口地區及其往來通道提供適當之照明、路標及保護海員之經常巡邏。

為保護外國海員，應採取措施以：便利海員與其領事之聯絡與會晤；促進各國領事與當地或中央政府間之有效合作。

當海員因任何理由在會員國領土被拘留時，主管機關應依其請求立即通知其國籍國及船旗國。主管機關應迅速告知該海員有作此請求之權利。該海員之國籍國應迅速通知海員之最近親屬。如海員被拘留，該會員國應准許有關國家之領事人員立即與該海員會晤並於拘留期間內作經常之探視。

對於受困於外國港口之海員，在其被遣送回國前應予以一切可能之協助。海員之遣送因故遲延時，主管機關務應立即通知其船旗國之領事或駐當地之代表。

各會員國應依需要採取措施務使船舶在其領海之期間內，尤其在接近港口之通路，保護海員之安全，使免受不法行為之侵害。

參、海上之福利設施與服務

應為海員在船上提供各種福利設施。在可能範圍內此等設施應包括：無線電廣播及電視；放映電影或錄影帶，其數量應足夠航期內之需要，必要時並應每隔一合理期間予以更換；運動設備，包括健身設備、桌球、甲板球類等運動設備；如屬可能，游泳池；收藏職業性及其他書籍之圖書室，其藏書量應足夠航期內之需要，必要時並應每隔一合理期間予以更換；娛樂性之手工藝設施。

除非違反民族、宗教或社會習俗，應在可能範圍內考慮為海員在船上設立適當之酒吧間。

海員之職業訓練計劃應酌情包括關於影響其福利(包括一般性之健康危害)事項之資訊與教育。

如有船上與岸上之電話設備應許海員使用，其收費並應合理；應盡一切努力務使海員之郵件能儘速確實轉遞。如郵件因非海員所能控制之情況而須改址轉寄時並應盡量設法避免要求海員增付郵費。

在不抵觸所適用國際法與各國法律或規章之範圍內應採取措施務使在任何可能及合理之情況下儘速准許海員之配偶、親屬及友人以訪客身分於其船舶停靠在港口時登船訪問；在可能與合理之時機應考慮准許海員偶爾在其配偶之陪伴下航行之可能性。作此航行之配偶應有關於意外事件及疾病之適當保險；船東應盡力協助海員購買此項保險。

船上及岸上之負責人員於船舶抵達港口後應全力予以便利使海員儘速上岸休假。

肆、薪資之儲存與匯款

為協助海員儲蓄及將存款轉匯其家屬，應建立一由各國領事或其他主管機關、船

長、船東之代理人或可信賴之金融機構共同協助運作之簡易、迅速而安全之制度，使海員(尤其身在外國或在其本國以外國家登記之船舶上服務者)得以儲存或匯寄其全部或部分薪資；應建立一體制(或擴大其適用範圍)使海員得依其意願於簽訂航海合同時或於航行期間指定將其部分薪資定期匯與其家屬。

上述指定之部分薪資應於到期時直接匯與各該海員指定之人。

為證實上述匯款確已匯出應致力向有關之海員提供獨立之證明。

第一七四號建議書：遣送海員回國建議書、一九八七年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八七年九月二十四日在日內瓦舉行第七十四屆會議；

經議決採納本屆會議議程第五項關於修正一九二六年之「遣送海員回國公約」(第二十三號)及「遣送船長與學徒回國建議書」(第二十七號)之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九八七年之「修正遣送海員回國公約」；

爰於一九八七年十月九日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九八七年遣送海員回國建議書」。

當海員依一九八七年「修正遣送海員回國公約」規定克享被遣送回國之權利，但船東及船舶在其領土登記之會員國均未能履行公約所定義務而將各該海員遣送回國並負擔其費用時，各該海員遣返啟程之國家或其國籍國應安排各該海員之遣送，並依公約第五條向登記該船舶之會員國要求償還其費用。

第一七五號建議書：營造業安全與衛生建議書、一九八八年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九八八年六月一日在日內瓦舉行第七十五屆會議；

鑒及一九三七年之「營造業安全公約」、「營造業安全建議書」及「營造業合作預防意外事件建議書」、一九六〇年之「輻射防護公約」及「輻射防護建議書」、一九六三年之「機器防護公約」及「機器防護建議書」、一九六七年之「最大負重公約」及「最大負重建議書」、一九七四年之「職業癌公約」及「職業癌建議書」、一九七七年之「工作環境(空氣污染、噪音及震動)公約」及「工作環境(空氣污染、噪音及震動)建議書」、一九八一年之「職業安全與衛生公約」及「職業安全與衛生建議書」、一九八五年之「職業衛生所公約」及「職業衛生所建議書」、一九八六年之「石棉公約」及「石棉建議書」及一九六四年「工作傷害給付公約」附件「職業病名單」(一九八〇年修正)等有關國際標準；經議決採納本屆會議議程第四項關於營造業安全與衛生之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充「營造業安全與衛生公約」；

爰於一九八八年六月二十日通過下述建議書。本公約得稱為「一九八八年營造業安全與衛生建議書」。

一九八八年「營造業安全與衛生公約」(以下簡稱「公約」)及本建議書尤應適用於：

- 一、建築、土木工程、豎立與拆除公約第二條所界定預鑄之建築物與結構；
- 二、建造及豎立油井設備及在岸上建造之近海固定裝置。

為本建議書之目的，

「營造」一詞概括：

建築，包括挖掘與建造、結構之改變、翻新、修理、維修(包括清潔與油漆)及拆除所有類型之建築物或結構。

土木工程，包括挖掘與建造、結構之改變、更新、修理、維修及拆除諸如飛機場、碼頭、港口、內河、水壩、河川、雪崩與海岸之防護、道路與公路、鐵路、橋樑、隧道、高架橋、以及與提供諸如交通、排水道、下水道、自來水及能源之供應等有關服務之工程；豎立及拆除預鑄之建築物與結構及在工地上製造預鑄組件；

「工地」一詞係指從事上述 項所述任何工作過程或作業之地點；「工作場所」一詞係指員工因其工作而須前往(或在場)由雇主控制之場所；「員工」一詞係指任何從事營造之人員；「雇主」一詞係指：

在工地僱用員工一人以上之自然人或法人；及依具體情況而定之主要承攬人、承攬人或再承攬人；

「合格人員」一詞係指具有適當資格(諸如安全擔任某特定工作所需之適當訓

練、足夠之知識、經驗與技能)之人員。主管機關得訂定任命此項合格人員之標準及其職責；

「施工架」一詞係指臨時性之固定、懸吊或活動結構，其支撐組件用於承載員工及物料或通往任何此類結構，但非一項所述之起重機者；

「起重機」一詞係指任何用於升降人員或物料之固定或活動機械；

「起重附屬裝置」一詞係指用以將物料固定於起重機上之裝置但非起重機或物料之固定組件者。

貳、總則

國家法律或習慣應規定雇主及自營作業者負有關於提供安全與衛生之工作場所並遵守有關安全與衛生各項措施之一般性責任。

當兩個以上雇主同時在同一工地上作業時，各雇主有義務彼此合作並與參加其施工之任何其他人員(包括所有人或其代表)合作以期遵守規定之安全與衛生措施。協調工地安全與衛生措施之最後責任應歸屬主要承攬人或對施工負主要責任之人。

國家法律規章或主管機關應規定為使雇主與員工工作有組織之合作以共同促進工地安全與衛生所須採取之措施。此等措施應包括：

設立由雇主與員工雙方代表組成之安全與衛生委員會，其權力及職責得予以規定；

選舉或指派員工安全代表，其權力及職責得予以規定；

由雇主指派具有適當資格及經驗之人員促進安全與衛生；

訓練安全代表及安全委員會之成員。

與設計或規劃營造計劃有關之人員應依國家法律、規章及習慣妥予計及營造員工之安全與衛生。用於營造之設備、工具、防護設備及其他類似設備，其設計應計及人類工程學之原理。

參、預防及保護措施

建造工作之規劃、準備及進行方式應：

儘速防止工作場所可能發生之危險；

避免過分或不必要之喫力工作姿勢與動作；

工作之組織計及員工之安全與衛生；

使用從安全與衛生之觀點看係屬適當之材料與產品；

使用能保護員工免受化學性、物理性及生物性媒劑之有害作用。

國家法律或規章應要求凡合於所規定大小、工期或特徵之工地均應向主管機關陳報。

員工有權利及責任在任何工作場所就其所控制設備與工作方法之範圍內參與確

保工作條件之安全，並就所採取可能對其安全與衛生有影響之工作程序表示意見。

一、工作場所之安全

應訂定並實施包括下述各項之內務規則：

材料與設備之適當儲存；

在適當之間隔時間將廢棄物及殘留物料清除。

倘另無適當辦法保護員工從高處墜落者，

應裝置適當之護網或安全墊，並予維修；

提供並使用適當之安全索。

雇主應採取適當辦法使員工明瞭使用個人防護設備之方法，並確保其使用。個人防護設備及防護服裝應符合主管機關所訂定之標準；此項標準應盡可能計及人類工程學之原理。

營造用機械與設備之安全應由合格人員依情況作個別或分類之檢驗與測試。

國家法律與規章應計及若干職業病可能係因機械、裝置及制度之設計不合人類工程學之原理所致之事實。

二、施工架

每一施工架及其部分均應使用適當而堅固之材料，且其大小及強度符合使用目的之需要，並應作適當之維修。

每一施工架均應妥予設計、架設及維修以防倒塌或不當使用時之意外移動。

施工架之工作平台、通道及梯道，其大小、結構及防護務應足以保護人員不致墜落或受墜落物件之傷害。

施工架不得超載或作其他不當之使用。

施工架之搭建、重大改建或拆除限由合格人員親自或在其監督下為之。

國家法律或規章所規定之施工架應由合格人員在下述時間予以檢查並記錄其結果：

在未開始使用前；

在其後之固定間隔時間；

在任何改建、中斷使用、或發生天候變化、地震或其他可能影響其強度或穩定之事故之後。

三、起重機及起重附屬裝置
國家法律或規章應規定起重機及起重附屬裝置應由合格人員在下述時間予以檢查並測試：

初次開始使用前；

在工地安裝之後；

嗣後依法律或規章所規定之固定間隔時間；

在任何重大修改或修理之後。

依上節規定所作對起重機及起重附屬裝置之檢查與測試之結果應有記錄以備提供主管機關、雇主、員工或其代表查閱。

凡有單一最高安全載重量限制之起重機及每件起重附屬裝置均應標明其最高安全載重量。

凡有不同最高安全載重量限制之起重機均應配以有效辦法向司機明確指示每一最高安全載重量及其所適用之情況。

起重機及起重附屬裝置之載重不得超過其最高安全載重量，但在合格人員指示下為測試目的而作之載重不在此限。

每一起重機及起重附屬裝置均應妥予安裝，尤須注意使其任何活動組件與固定物件間有安全之空間，並確保起重機之穩定。

在有警戒危險需要之處所，未配備適當訊號裝置之起重機不得使用。

凡屬國家法律或規章所規定之起重機，其司機及操作人員應：

年齡符合規定；

曾受適當之訓練。運輸及搬運土方與材料之設備

駕駛運輸用車輛之司機及搬運土方與材料設備之操作人員均應為國家法律或規章所規定訓練有素並經測試合格之人員。

應有適當之訊號裝置或其他管制安排以防因車輛或搬運土方與材料之設備移動時可能發生之危險；向後倒退之上述車輛與搬運設備尤應特別注意安全。

應採取預防車輛或搬運土方與材料之設備墜入坑穴或水中。

搬運土方與材料之設備應酌情裝配保護操作人員之適當裝置，使於該設備不慎翻倒時免受撞擊及墜落材料之傷害。

挖方、豎井、土方、地下工程及隧道

關於挖方、豎井、土方、地下工程或隧道任何部分之支撐，其豎立、修改或拆除應在合格人員之監督下方得進行。

凡雇有員工之挖方、豎井、土方、地下工程及隧道之每一部分均應由合格人員依主管機關規定之時間及事由實施檢查並記錄其結果。

在未實施檢查前上述各項工程不得開始施工。

四、在壓縮空氣中之工作

公約第二十一條所規定關於在壓縮空氣中工作之措施應包括對所擬進行工作地點之情況、所擬使用之工場與設備、員工醫療之監護與管理以及在壓縮空氣中工作之時間長短等之管制。

潛水箱應祇限於在國家法律或規章所規定之一定期間前經合格人員檢查合格者方得容許人員進入；檢查結果應作記錄。

五、打樁

所有打樁設備均應計及人類工程學之原理而妥予設計與建造，並作適當之維修。打樁工作應在合格人員之監督下方得進行。

六、水上工作

依公約第二十三條所作關於水上工作之規定應酌情包括提供及使用下述各項適當之設備：

圍欄、安全網及安全索；

救生衣、救生艇(必要時應裝馬達)及救生圈；

防護蛇類及其他動物危害之設備。

七、健康危害

主管機關應建立一資訊系統，利用國際科學研究成果為建築師、承攬人、雇主及員工代表等提供關於與營造業所使用各種有害物質相關連各種健康危險之資訊。營造業所使用各種產品之製造商及供應商應同時提供關於與此等產品相關連各種健康危險及其預防方法之資訊。

在使用含有害物質之材料及處理與清除廢棄物時務應依國家法律與規章之規定保護環境並保障員工及公眾之健康。

危險物質應有明確之標記並加標籤說明其有關特性及使用方法。處理此等物質之方式及條件應依國家法律與規章或主管機關之規定。

主管機關應決定禁止營造業使用之有害物質種類。

主管機關應保存其監測工作環境與評估員工健康之記錄；此等記錄之保存期限依國家法律與規章之規定。

以人力舉抬過重之物件而有危害員工安全與健康之虞者務應藉減輕重量、利用機械設備或其他方法予以避免。

凡當引進新產品、設計與工作方法時，應特別注意將其對員工安全與衛生之影響告知員工並施以訓練。

八、危險氣體

依公約第二十八條第三款所採取之措施應包括規定凡進入可能有危險氣體存在之區域時應於事前獲得合格人員(或其他制度)之書面許可；此項許可必須於完成特定之程序後方得核發。

九、防火

如有防範危險之需要，員工應施以適當之消防訓練使熟悉遇火災發生時應採取之行動，包括逃生方法。

應在適當地點作適當之標誌明確指示火災發生時之逃生方向。

十、輻射危害

關於從事維修、翻新、毀壞或拆除可能接觸原子輻射之建築物(尤其在核子發電廠內者)之營造業員工，主管機關應訂定並執行嚴格之安全規則。

十一、急救

關於依公約第三十一條所應提供急救之設施與人員，其提供方式應於諮商衛生主管機關及最具代表性之有關雇主團體與勞工團體後以國家法律或規章定之。

如工作涉及溺水、窒息或電擊之危險者，急救人員應熟悉救人程序、施行人工呼吸及其他救命技巧。

十二、福利

在另無其他餐飲處所可資利用時，雇主應審酌員工人數之多寡、施工期間之長短及其地點等因素而在工地或其鄰近地點提供適當設施，使員工能取得或準備食物及飲料。

如工地遠離員工家庭所在地點而又無適當之交通設施，或另無其他適當之住處時，雇主應在工地為員工提供適當之宿舍。男性及女性員工應有分別之廁所、盥洗設備及寢室。

肆、對以前建議書之影響

本建議書取代一九三七年之「營造業安全規定建議書」及一九三七年之「合作防止營造業意外事件建議書」。

第一七六號建議書：促進就業與失業保障建議書、一九八八年

國際勞工組織之大會，經國際勞工局理事會之召集，於一九八八年六月一日在日內瓦舉行第七十五屆會議；

經議決採納本屆會議議程第五項關於促進就業與社會安全並旨在修正一九三四年「失業公約」之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九八八年之「促進就業與失業保障公約」。

爰於一九八八年六月二十一日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九八八年促進就業與失業保障建議書」。

壹、總則

本建議書內，

- 一、「立法」一詞包括法律、規章及任何關於社會安全之辦法；
- 二、「規定」一詞係指依據國家立法或由國家立法決定；
- 三、「公約」一詞係指一九八八年「關於促進就業與失業保障之公約」。

貳、促進有生產價值之就業

利用一切適當辦法，包括經由社會安全，促進充分、有生產價值及自由選擇之就業應為國家政策之一項優先目標。此等辦法尤應包括就業服務、職業訓練與職業指導。

經濟危機期間所採取之調整政策應包括涉及在規定條件下大規模對勞工作最充分運用之鼓勵措施。

會員國應致力透過職業流動之激勵辦法在規定條件下以最適當之方式容許：

- 一、對利用第二項所述各種服務者發給所需旅費及設備之津貼；
- 二、在一定期間內對接受訓練者發給依公約第十五條規定計算之定期給付。

會員國並應考慮在規定條件下以最適當之方式發給下述各項津貼作為職業或地區流動之激勵：

暫時性之累退津貼藉以彌補工作轉移所造成之薪資減少；關於旅費及搬家費之津貼；分離津貼；移居津貼。

為移除職業流動之障礙，會員國務應保證各種法定退休年金制度間之協調並鼓勵各種私人退休年金制度間之協調。

各會員國應在規定條件下促成受保障人員從事有報酬之臨時工作而不危及他人之就業，並藉此增進其獲得其自由選擇且有經濟價值之就業機會。

各會員國應盡可能對有志自行創業或作其他經濟活動之失業者在規定條件下提供財務協助及諮詢服務。

各會員國應考慮簽訂雙邊及多邊協定對在其法律保護下之外國工人之自願返回其本國或原居地者予以協助。倘無此項協定，各會員國應經由國家立法對有關工

人予以協助。

各會員國應酌情依照多邊協定之規定利用各種法定退休年金制度及公積金制度所累積之準備金作適當投資藉以促進而非阻礙國內之就業；此外並應鼓勵各種私人退休年金制度等作此項投資，同時予以必要之安全與投資回報擔保。

在鄉村及都市地區逐漸設立社區服務機構，包括以社會安全保險費或其他來源資助設立之保健服務機構，應可導致就業之增加並提供訓練，從而對促進就業之國家目標作出實際貢獻。

參、失業者之保障

在部分失業及公約第十條第三項所述之情況下，應依規定條件發給定期給付以彌補其因失業而喪失之收入。此等給付得按失業者所減少之工作時數計算，或使其所領給付及其部分時間工作收入能達到以前全時工作之收入與最高失業給付兩者間之數額以免阻礙其從事可能有助於將來重返全時工作之部分時間工作或臨時工作。公約第十五條所述供計算失業給付用之百分數應以受領人稅前之收入總額及其保險費為基礎。

如屬適當，此等百分數得從比較其稅後之定期給付淨額及保險費與稅後之收入淨額及保險費得之。在規定條件下，下述之就業不合「適當就業」之概念：就業之涉及改變職業而未計該有關人員之能力、資格、技術、工作經驗或其接受再訓練之潛力者；就業之涉及遷移住所至一無適當居住設備之地方者；就業之條件與報酬遠低於該地區同一時間同一職業一般克享之水平者；就業職位之出缺係由進行中勞資爭議之停止工作所直接造成者；就業之基於上述至各項以外之理由予以拒絕接受，就該有關人員之家庭責任等相關情況加以考慮認為並非不合理者。

在衡量上述至及各項規定之標準時，一般應計及失業者之年齡、其從事原來職業之年資、所獲經驗、失業期間長短、勞工市場情況、以及就業對其個人與家庭之影響等因素。

失業者如已同意擔任（須不超過規定之最長期限）第十四節所述不合「適當就業」概念之臨時工作或符合公約第十條第三款規定情況之部分時間工作者，其於此項就業終止後可領取之失業給付及其持續期間不得因此項就業之收入而受不利影響。

各會員國應致力將其有關失業給付之立法逐步擴大其適用範圍至概括所有受雇者；但公務人員之由國家法律或規章保證其就業至正規退休年齡者得予除外。

各會員國應致力保障在等候期間內受困之人員。

下述規定應酌情適用於公約第廿六條第一項所述各類人員：

一、在完全失業之情況下，失業給付得依公約第十六條之規定計算之；對於初次求職之某些類別人員，得在規定條件下豁免或減少其合格期間；給付之發給如無合格期間之限制者：等候期間得延長至一規定之長度；給付之持續期間得在規定

條件下酌予限制，而不顧公約第十九條第一款之規定。給付持續期間之受國家立法限制者，對於未達可領退休年金之年齡但已達某一規定年之失業者應在規定條件下予以延長至可領退休年金之年齡。

會員國如有立法規定醫療權並直接或間接以職業活動為享有醫療權之條件者，應致力保證在規定條件下對失業者(如可能應包括尚未領取失業給付之失業者及其家屬)提供醫療。

各會員國應向領取失業給付者保證，為下述目的將在規定條件下計及其領取給付之期間：獲得申請殘廢、老年及遺屬等項給付之權利及計算此等給付之金額；獲得失業終了後之醫療及申請疾病、生育及家庭等項給付之權利(適用於會員之有立法規定提供此等給付並直接或間接以職業活動為享有此等給付之條件者)。

各會員國應致力對其基於職業活動之法定社會安全制度酌予調整使能配合部分時間工作者之職業情況。此等依公約第廿五條規定所作之調整在規定條件下尤應適用於下述各項：在基本及補充之制度下享有各種給付權利所需之最低工作時數及最低收入；計算保險費所依據之最高收入；享有給付權利需要之合格期間；基於收入、投保期間長度、保險或職業活動等計算現金給付(尤其退休年金)之方法；享有不得扣減之最低給付及無等差之家庭津貼等給付需具之條件。

各會員國應致力增進對失業者(尤其長期失業者)所遭受之困苦及其需要足夠收入以維持生活之真實瞭解。

肆、保障制度之建立與改進

關於保障失業者之制度，由於若干會員國尚在發展初期、若干會員國則可能須考慮改變現有制度以順應變動不已之需要，而如何協助失業者又有各種不同之合理辦法可資採行，各會員國允應優先考慮充分坦白交換有關各種協助失業者方案之資訊。

為期至少達成一九五二年「社會安全最低標準公約」第四章(失業給付)所定之標準，各會員國之擬發展其失業保障制度者應盡可能酌情接納下述各節規定之指引。

各會員國應瞭解，規劃並建立一補償失業之社會安全機制有技術上與行政上之困難。如擬以發給無自由裁量性質之失業給付作為補償失業之方式務應儘早謀求達成下述各項條件：業已建立一具有足行政能力並有效運作之公立就業服務機構網，從事蒐集與分析就業市場之資訊、辦理求職與求才登記、並對非自願失業者作客觀之審查；業已建立諸如對職業上意外事件之基本醫療與補償等基於社會與經濟立場認屬優先之其他社會安全制度，其適用範圍已達一合理之普遍程度並已累積相當廣泛之管理經驗。

各會員國應以達成本項所述之條件作為主要優先任務；此須致力促進相當高度穩定之就業以提供適當之薪資與工作條件，尤須採取諸如就業指導及訓練等必要之

適當措施以便利勞工市場中技能與職位空缺之自相配合。

國際勞工局之合作與技術指導應繼續予以充分利用以彌補本國經驗之不足。當本項所述之條件業已達成時，各會員國應在資源許可之情況下儘速(必要時分階段)實施保障失業者之計畫，包括建立補償失業之社會保險機制。

倘本項所述之條件未能達成時，各會員國應在符合本國國情及資源許可之範圍內優先針對最需救助之失業者採取特別協助辦法。業已建立全國性公積金制度之會員國得考慮授權對因長期失業而收入中斷且家庭生活困難之帳戶發給定期現金給付以維持其生活。此項給付之金額及其持續期間得依各種有關情況(尤其是存入之公積金數額)予以限制。

各會員國並宜鼓勵雇主團體及勞工團體設立本企業或各企業間之協助基金。此等有益之基金可能在有充裕經濟能力之企業與行業中設立。各會員國其法律或規章要求雇主對喪失工作之員工發給資遣費者，應預期透過創設由雇主捐助成立之基金使雇主共同承擔此一責任，藉以確保有關之員工得以領取資遣費。

第一七七號建議書：化學物品建議書、一九九〇年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九〇年六月六日在日內瓦舉行第七十七屆會議；

經議決採納本屆會議議程第五項關於工作時使用化學物品之安全之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九〇年之「化學物品公約」；爰於一九九〇年六月二十五日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九〇年化學物品建議書」。

第一章 範圍及定義

本建議書各項規定應併同一九九〇年「化學物品公約」(以下簡稱「公約」)實施。關於為實施本建議書而擬採取之措施應與有關最具代表性之雇主團體與勞工團體諮商。

主管機關應明確規定基於安全與衛生理由何類員工不得使用、或祇許在國家法律或規章規定之條件下使用某種化學物品。

本建議書各項規定並應適用於國家法律或規章所規定之自雇作業者。

主管機關依公約第一條第二項所作保護秘密資訊之特別規定應：將秘密資訊透露之對象局限於在安全與衛生方面有此需要之人員；務使獲得秘密資訊者同意祇用於安全與衛生方面，並注意保密；

規定在緊急情況下立即將有關之秘密資訊公開；規定處理爭議之程序，俾對資訊應否保密或公開之爭議得以迅作適當處理。

第二章 分類及相關措施

第一節 分類

依公約第六條第一項所訂定之分類標準應基於化學物品之特性，包括：

- 一、毒性，包括對身體所有部分健康之急性或慢性作用；
- 二、化學或物理特徵，包括易燃、易爆、易氧化及危險性之反應特性；
- 三、腐蝕性及刺激性；
- 四、過敏性及敏感作用；
- 五、致癌作用；
- 六、畸形及畸變作用；
- 七、對生殖系統之作用。

在合理可能之情況下。主管機關應編輯關於工作上使用之化學元素與化合物及其所具危害之統一綜合資料，並定期修訂更新。

關於尚未納入上述統一資料之化學元素與化合物，其製造商或進口商(除經豁免者外)應依規定在其尚未在工作上使用之前以符合公約第一條第二款 項保護

秘密資訊之方式向主管機關提供有關資料。此項資料乃編輯統一綜合資料所必需者。

第二節 標籤與標識

依公約第七條所作關於對化學物品加標籤及標識之規定應使處理或使用化學物品之人員於收貨及使用時均能明確辨識而安全使用。

依現行之國家或國際體制，對有害化學物品加標籤之規定應包括：標籤應提供下述各項資訊：商品名稱；化學物品之名稱；供應商之名稱、地址及電話號碼；代表有害之標誌；與使用該化學物品相關特別危害之性質；安全防護措施；整批化學物品之識別；說明可向雇主索閱其化學安全資料單；在主管機關所訂定分類制度下之類別；標籤之大小、易讀性及耐久性；標籤及標誌(包括顏色)之劃一性；標籤應使員工易於明瞭；關於不適用上項規定之化學物品，其標識得限於化學物品之名稱。

如因容器之體積或包裝之性質使化學物品加標籤或標識不可能時，則應規定採取諸如綁繫或附送文件之其他有效識別方式代之。無論如何，有害化學物品之所有容器上均應有適當之文字及圖像指示其內容物之危害。

第三節 化學安全資料單

有害化學物品之化學安全資料單務應包括下述各項重要資訊：化學物品及公司之名稱(包括該化學物品之商業與普通名稱，及供應商或製造商之詳細資料)；組成或成分(應明確說明以便評估其危害)；危害之類別；急救措施；防火措施；關於意外釋放之措施；處理與儲存；接觸控制與人員保護(包括監視工作場所接觸程度之可能方法)；物理與化學屬性；穩定性與反應性；毒理學資訊，包括進入人體內之可能途徑及與工作時可能遭遇之其他化學物品或危害之可能複合等；關於生態之資訊；關於其處置應予考慮之因素；關於運輸之資訊；關於管制之資訊；其他資訊(包括編製化學安全資料單之日期等)。

倘本節所述成分之名稱構成秘密資訊者，得依公約第一條第二項規定免于將該成分之名稱列入化學安全資料單。依本建議書第五章之規定，此項資訊應依主管機關及有關雇主、員工及其代表之書面要求而向其透露，但以對方同意除用以保障員工之安全與衛生外不予洩露者為限。

第三章 雇主之責任

第一節 接觸之監視

凡有員工接觸有害化學物品之場所，應要求雇主：限制其接觸該有害化學物品以保護員工之健康；視需要作評估、監視並記錄工作場所空降化學物品之聚集；雇主應基於依下述第十三項至第十六項訂定之標準採取措施保護其員工使免受因工作上使用化學物品而造成之危害。

依據國際勞工局理事會所通過關於跨國企業與社會政策之原則之三方性宣言，凡

有一個以上事業單位之全國性或跨國企業均應採取適當之安全措施以保護其所有事業單位(無論其設在何地或何國)之員工(不得有任何歧視),使免因職業性之接觸有害化學物品而蒙受健康危害。

主管機關務應使其所訂定使用有害化學物品之安全標準包括下述各項:由於因呼吸、皮膚吸收或飲食而進入體內之急性或慢性疾病之危險;由於與皮膚或眼之接觸而引起傷害或疾病之危險;因物理屬性或化學反應作用而造成之火災、爆炸或其他事故之危險;循由下述途徑之預防措施:選用能消除或盡量減輕此等危險之化學物品;選用能消除或盡量減輕此等危險之生產過程、科技與裝置;使用適當之維護與工程管制措施;採取能消除或盡量減輕此等危險之工作制度與習慣;採用適當之個人衛生措施並提供適當之衛生設備;當上述各項措施仍不足以消除此等危險時免費提供(包括維護)員工使用適當之人員保護設備與服裝;利用標誌及通告;適當處理緊急應變。

主管機關務應訂定關於儲存有害化學物品之安全標準,包括下述各項:所儲存化學物品之相容性與隔離性;擬儲存化學物品之屬性與數量;儲存所之安全、地點及出入便利;儲存用容器之構造、性質與完整;儲存用容器之裝卸;加標籤與再標籤之要求;防範發生意外釋放、火災、爆炸及化學反應作用等事故;溫度、濕度與通風;化學物品外溢之預防及處理程序;緊急應變程序;所儲存化學物品之可能物理與化學變化。

主管機關務應訂定符合本國或國際運輸規章之運輸安全標準以保護涉及運輸有害化學物品之員工,包括下述各項規定:擬運化學物品之屬性與數量;包裝及運輸使用容器(包括管道)之性質、完整與保護;運輸使用車輛之規格;行駛之路線;運輸人員之訓練及資格;加標籤之要求;裝卸;化學物品外溢時之處理程序。

為保障員工之安全,主管機關務應訂定符合關於處置廢棄有害化學物品之本國或國際規章之標準,並使遵守處置及處理有害化學物品與有害廢棄產品之程序。此等標準應包括下述各項規定:廢棄產品之鑑定方法;已受污染容器之處置;廢物容器之識別、構造、性質、完整與保護;對工作環境之影響;處置區域之界定;人員保護設備及服裝之提供、維護與使用;處置或處理之方法。

依公約及本建議書所訂定工作上使用化學物品之標準應盡可能與其他保護一般公眾及環境之標準一致。

第二節 醫療監護

主管機關應以符合國家法律與習慣之方法要求雇主或國家法律與習慣承認之機構視需要安排下述各項對員工之醫療監護:就接觸化學物品所造成之危害評估員工之健康;診斷因接觸有害化學物品所造成之傷害及與工作有關之疾病。當醫學試驗或調查結果顯示臨床或臨床前之影響作用時,應採取適當措施以預防或減少有關員工接觸有害化學物品並防止其健康之進一步惡化。身體檢查之結果應用以

就接觸化學物品之觀點評估其健康，而不得用於對該員工之歧視。對員工之醫療監護記錄應於主管機關所規定之一定期間內妥為保存。員工應能親自或透過其私人醫生取閱其本人之醫療記錄。個人醫療記錄之秘密性應依一般接受之醫事倫理原則予以尊重。身體檢查之結果應向該有關員工作明確之解說。員工及其代表應有權查閱依據不知名員工之醫療記錄所作研究之報告。倘有利於對職業病之認識與控制，醫療記錄所產生之資料應用以編製適當之健康統計及流行性疾病之研究，但應信守匿名之原則。

第三節 急救與緊急應變

雇主應依據主管機關之規定訂定關於急救與緊急應變之程序(包括急救之安排及如何肆應因工作上使用有害化學物品而造成之緊急情況與意外事件)，並訓練員工使熟悉此等程序。

第四章 合作

雇主、員工及其代表在實施依本建議書所採取之各項措施時應作最大可能之密切合作。

應要求員工：

依其訓練及雇主之指示盡可能注意自身及因其工作上之疏失或不當行為而可能受影響之他人之安全與衛生；對為保護其本人及他人而提供之所有設備作適當之利用；將其相信可能出現而自身不能作適當肆應之危險情況隨時報告其上司。關於擬於工作時使用之有害化學物品之宣傳資料應提請注意其危害及應作防護之必要性。

供應商應依請求向雇主提供關於評估任何可能因工作時對化學物品作某一特殊使用而造成不平常危害所需要之現有資訊。

第五章 員工之權利

員工及其代表應有下述各項權利：

向雇主索取化學安全資料單及其他資訊俾能與雇主合作採取適當之防護措施以保護員工使免受因工作時使用有害化學物品而造成之危害；

請求並參加由雇主或主管機關所主持對工作時使用化學物品可能造成各種危害之調查。

所要求之資訊倘依公約第一條第二項及第十八條第四項之規定係屬秘密者，雇主得限制員工及其代表祇許用於評估及控制工作時使用化學物品可能造成之危害，並採取合理步驟務使此項資訊不致洩露與可能之競爭者。

依據關於跨國企業與社會政策之原則之三方性宣言，跨國企業應依請求對其業務所在各國之有關員工、員工代表、主管機關、雇主團體與勞工團體等提供其在其他國家考查所獲與其在當地作業所使用有害化學物品相關之各種標準與程序之

資訊。

員工應享有下述各項權利：提請其代表、雇主或主管機關注意由工作上使用化學物品而造成之各種潛在危害；當有合理理由相信其安全與衛生面臨立即之嚴重危險時，撤離由使用化學物品而造成之危險，但應立即向其上司報告；當發生諸如化學敏感或置於有害化學物品危險程度更高之處境等不利於健康之情況時要求調任不使用該化學物品之其他工作，但以有此等工作且有關之員工具有所需資格或可合理施以此等工作之訓練者為限；因上述項所述情況而喪失工作時要求賠償；因工作時使用化學物品而受傷或罹病時要求適當之醫療與賠償。

依上述規定撤離危險或行使本建議書所規定權利之員工應予保護使免承受不當之後果。

員工依上述規定撤離危險時，雇主應會同員工及其代表立即調查此項危險，並採取一切必要之糾正步驟。

女性員工於懷孕或哺乳期間應有權要求調任不使用或接觸對胎兒或哺乳期嬰兒之有害化學物品之其他工作(以有此等工作者為限)，並於適當時機回任原來之工作。

員工應獲得：

以易於瞭解之形式與語文所表達關於化學物品之分類與標籤以及化學資料單上之資訊；

關於其工作期間所使用各種化學物品之潛在危害之資訊；基於化學安全資料單所作與其工作場所特別相關之口頭或書面指示；關於預防、控制及避免此等危害之方法(包括儲存、運輸及處置廢棄物料之正確方法、急救與緊急應變措施等)之訓練與再訓練。

第一七八號建議書：夜間工作建議書、一九九〇年

國際勞工組織之大會，經國際勞工局理事會之召集，於一九九〇年六月六日在日內瓦舉行第七十七屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於夜間工作之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九〇年之「夜間工作公約」；

爰於一九九〇年六月二十六日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九〇年夜間工建議書」。

壹、總則

為本建議書之目的：

一、「夜間工作」一詞係指在一包括午夜至上午五時之時段且不少於七小時之連續期間內所從事之任何工作；其工作時數由主管機關於諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體後定之或由團體協約定之。

二、「夜間工作者」一詞係指受雇者之須從事超過特定時數限制之夜間工作；此項時限由主管機關於諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體後定之或由團體協約定之。

本建議書適用於所有受雇者，但受雇從事農業、畜牧、漁業、海上運輸及內河航運者除外。

一、本建議書各項規定得以法律、規章、團體協約、仲裁書、法院之判決及任何符合本國國情與習慣之其他方式予以實施；其未能以其他方式予以實施者應訂定法律、規章實施之。

二、本建議書規定之循由法律、規章予以實施者，事前應與最具代表性之雇主團體及勞工團體諮商。

貳、工作時間與休息

一、在任何擔任夜間工作之二十四小時期間內，夜間工作者之正常工作時間不得超過八小時，除非其工作之大部分時間祇是在場或等候，或另有工作時間表對其他之工作期間至少予以相等之保護、或有團體協約或主管機關(如無團體協約時)所認許之例外情況發生。

二、夜間工作者之平均正常工作時間一般應少於(無論如何不得超過)有關行業或事業場所日間從事相同工作且資格相同之員工。

三、關於減少每週正常工作時間及增加帶薪休假日數之一般措施，夜間工作者至少應與其他員工一律同享其惠。

一、工作之組織應盡可能避免由夜間工作者在包括夜間工作之每日工作期間之前或後之加班。

二、在涉及特別危險或嚴重體力或精神疲勞之職業，夜間工作者不得在包括夜間

工作之每日工作期間之前或後加班工作，但在遇有不可抗力或有意外事件發生或即將發生時不在此限。

關於涉及夜間工作之輪班工作：

無論如何不得連續擔任兩個全班工作，但在遇有不可抗力或有意外事件發生或即將發生時不在此限。

應盡可能保證在兩個輪班工作之間至少有十一小時之休息時間。

包括夜間工作之每日工作期間內應有一次或多次間歇使員工得以休息及飲食。此項間歇時間之長度及其安排應計及有關之夜間工作對員工精神與體力要求之程度。

參、經濟補償

一、夜間工作一般應予以適當之經濟補償。此項補償應為所付給日間從事相同工作且資格相同員工之報酬之額外加給，並：應遵守男女同工同酬之原則；得依協約轉換為工作時間之減少。

二、決定此項補償時得計及工作時間減少之程度。

如對夜間工作之經濟補償乃夜間工作者收入之正常部分，則在計算其社會安全之保險費與保險給付、每年有給休假、有給之公共假日及請假等時均應納入其薪資。

肆、安全與衛生

如有職業衛生服務機構，有關之雇主及員工代表應可就各種組織夜間工作之方式（尤其輪班擔任時）可能產生之後果等事宜與之諮商。

在決定交付夜間工作者任務時應計及夜間工作之性質、環境因素之影響、工作之組織方式等，尤應注意諸如有毒物質、噪音、震動及照明之程度、以及涉及嚴重體力或精神疲勞工作之組織方式，盡量避免或減輕此等因素所累積造成之影響。雇主應採取必要措施在夜間施行與日間同等之災害防護辦法，尤應盡量避免員工之隔離與孤獨。

伍、社會服務

雇主應採取措施限制或減少夜間工作者在其住所與工作場所間往返之交通時間，以避免或減輕其額外之交通費用並增進其在夜間旅行之安全。此等措施得包括：

使包括夜間工作之每日工作起訖時間配合當地公共交通服務之時間表；

在無公共交通服務時由雇主為夜間工作者提供集體交通工具；

協助夜間工作者購買適當之交通工具；

對額外之交通費用予以適當之補償；

在與工作場所距離合理之鄰近地點興建住宅或宿舍。

雇主應採取增進夜間工作者休息素質之措施。此等措施得包括：

建議並酌情協助夜間工作者改善其住宅之隔音效果；
興建住宅區時其設計與設備應計及減低噪音之需要。
雇主應在其企業內適當地點設置有適當設備之休息室供夜間工作者使用。
雇主應採取必要之措施使擔任夜間工作之員工得以用餐及飲酌。此等針對夜間工作者需要而規劃之措施得包括：
在企業內適當地點供給適於夜間消費之食物及飲料；
供給適當之廚房設備，使員工能在夜間烹飪(或加熱)及享用其所攜帶之食物。
關於有無設立育嬰及托兒所等照顧幼兒設施之需要及其設立地點與開放時間等之決定均應考慮當地夜間工作之普遍程度。
雇主、政府及其他機構有關鼓勵訓練及員工文化、體育與康樂活動等之措施均應對夜間工作者所受之特別限制作適當之考慮。

陸、其他措施

在獲知其業已懷孕後之孕期內任何時間，對於女性夜間工作者應盡可能依其請求改調日間工作。

如係輪班工作，則於指派夜班人員時應計及老年員工、有家庭責任員工、受訓中員工等之特別情況。

除遇有不可抗力或有意外事件發生或即將發生之情況外，雇主對擬指派擔任夜間工作之員工應預先予以合理之通知。

雇主應酌情採取措施使夜間工作者可與其他員工共享接受訓練之機會，包括有給之教育假。

一、夜間工作者擔任夜間工作一定年限後應相機優予考慮將其改派其有資格擔任之日間工作職位。

二、此等改調應作適當準備，包括便利夜間工作者接受關於日間通常任務之必要訓練。

對於曾擔任相當年數夜間工作之員工，應相機優予考慮其自願提前退休或分階段退休。

夜間工作者之任工會或員工代表職務者，一如其他員工之任此等職務者，應許其在適當之情況下履行此等職務。雇主於作指派員工代表擔任夜間工作之決定時應計及其履行員工代表職務之需要。

關於夜間工作之統計應予改進；有關各種夜間工作組織方式(尤其在輪班制度下)所產生影響之調查研究工作應予加強。

為限制對夜間工作之需要，應充分利用科學與技術之進步及有關工作組織之創新發展。

第一七九號建議書：旅館與餐館工作條件建議書、一九九一年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九一年六月五日在日內瓦舉行第七十八屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於旅館、餐館及類似事業工作條件之若干建議，

並於通過一九九一年「旅館與餐館工作條件公約」後決定此等建議應採取補充性建議書方式；

爰於一九九一年六月二十五日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九一年旅館與餐館工作條件建議書」。

第一章 總則

本建議書適用於受雇於下述事業之員工：

一、供給住宿之旅館及類似事業；供給食品與飲料之餐館及類似事業。

二、各會員國得於諮商有關之雇主團體與勞工團體後將本建議書之適用範圍擴及其他提供旅遊服務之相關事業。

為本建議書之目的，「有關員工」一詞係指依第一章及第二章規定適用本建議書之事業所雇用之員工，無論其僱傭關係之性質與期間之久暫；本建議書得透過國家法律規章、團體協約、仲裁書、司法裁決或符合本國習慣之任何其他適當方式予以實施。

各會員國應：

一、經由檢查或其他適當辦法對依本建議書所採取各項措施之實施作有效之監督；

二、鼓勵有關之雇主團體與勞工團體主動參與促進本建議書各項規定之實施。

在充分尊重有關雇主團體與勞工團體自主之前提下，本建議書之一般目標為改善有關員工之工作條件使其接近其他經濟行業之水準。

第二章 工作時間與休息

除另依第四章所述方式訂定者外，「工作時間」一詞係指員工聽命於雇主之期間。關於訂定正常工作時間及超時工作之管制等辦法之施行應屬雇主與有關員工或其代表諮商之事項。

「員工代表」一詞依據一九七一年「員工代表公約」係指國家法律或習慣認屬員工代表之人員。

超時工作應依國家法律與習慣並與有關之雇主團體與勞工團體或其代表諮商後決定以帶薪休假、對超時工作加給報酬、或提高其報酬率等方式予以補償。

應採取措施務使工作時數及超時工作妥予計算並記錄，而每一員工均得查閱其本

人之記錄。

如屬可行，工作時間割裂之分段上班辦法應逐步廢除，最宜經由團體協商達成。停工用餐之次數與時間長度應參照各國或各地區之習慣與傳統以及是否在工作場所或其他處用餐而作決定。

有關之員工應盡可能使其克享三十六小時以上之週休；如屬可行，週休並應為不中斷之連續時間。

有關之員工每日應享有連續十小時之休息時間。

有關員工每年薪資照給休假之長度如少於每工作一年休假四週者，應經由團體協商或其他符合本國習慣之辦法使其逐步提高至此一水準。

第三章 訓練

各會員國應會同或協助有關之雇主團體與勞工團體及其他機構為旅館、餐館及類似事業中各種不同之職業訂定職業教育與訓練以及管理發展之政策與方案。

第一八〇號建議書：雇主破產時員工給付請求權保障建議書、一九九二年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九二年六月三日在日內瓦舉行第七十九屆會議；

強調雇主破產時保障員工給付請求權之重要性並憶及一九四九年「工資保護公約」第十

一條及一九二五年「勞工意外事件賠償公約」第十一條之有關規定；

鑒及自通過一九四九年「工資保護公約」以來對破產企業復元之重視，並因破產之社會

與經濟後果嚴重而應盡量使破產企業復元及保障就業；

鑒及自上述各項標準通過以來諸多會員國關於雇主破產時保障員工給付請求權之法律與

習慣業有重要進展，並認為大會允宜及時制定此方面之新標準；

認知妥善設計之擔保體制可予員工給付請求權更大之保障；

經議決採納本屆會議議程第四項關於雇主破產時員工給付請求權保障之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九二年之「雇主破產時員工給付請求權保

障公約」；

爰於一九九二年六月二十三日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九二年雇主破產時

員工給付請求權保障建議書」。

第一章 定義及實施辦法

為本建議書之目的，「破產」一詞係指依據國家法律與習慣關於旨在集體清償其所有債權人而處理某一雇主資產之程序業已開始之情況。

為本建議書之目的，各會員國得將「破產」一詞擴張適用於其他因雇主之財務狀況而使關於員工給付之請求未能獲得清償之情況，尤其下述諸情況：

一、該企業已倒閉、停業或自動結束；

二、雇主之資產總額未達開始進行清算程序所需之標準時；

三、在進行追討資金以清償員工所請求因受雇而產生之給付時發現雇主並無資產或資產不足時；雇主已死亡而其資產經置於管理人之手致請求給付之之款無法從其資產中獲得清償者。

四、雇主資產適用於本節項所述程序之範圍應以國家法律、規章訂定或依從習慣。

本建議書各項規定應以國家法律、規章或其他符合本國習慣之方法予以實施。

第二章 以特權方式保障員工之給付請求權

以特權方式予以保障之員工給付請求權應適用於下述各種給付：

- 一、與員工在雇主破產或終止雇用前一定期間(應以國家法律或規章訂定，並不得少於十二個月)內之工作有關之薪資、加班費、佣金及其他方式之報酬；
- 二、關於員工由其在雇主破產當年及前一年內之工作所產生應付之假日給付；
- 三、關於員工在雇主破產或終止雇用前一定期間(不得少於十二個月)內之其他有給假期給付、年終獎金及國家法律、規章、團體協約或個人之雇傭契約所規定之其他獎金等；
- 四、代替終止雇用通知之給付；
- 五、遣散費、不當解雇之賠償金及其他於終止雇用時應付給員工之給付；
- 六、關於職業病及職業傷害雇主應直接付出之賠償金。

以特權方式予以保障之員工給付請求權得適用於下述各種給付：

- 一、在法定社會安全制度下應付之保險費，其不如期繳納對員工申領給付之權利有不利之影響者；
- 二、在法定社會安全制度以外之其他社會保障制度(包括由私人、企業、同一職業或適用於多種職業之制度)下應付之保險費，其不如期繳納對員工申領取給付之權利有不利之影響者；
- 三、因其參加企業社會保障制度而在其雇主未破產前員工即有權申請應由其雇主支付之給付。

本條第一及第二兩項所列舉各項給付之在雇主未破產前十二個月內即已由仲裁或法院裁定應付給員工者均應享特權保障，不受各該項所定時限之拘束。

第一節 限制

關於以特權方式保障之給付請求權如國家法律或規章對其金額有所限制者，則為使所定金額不低於社會可接受之水平務應計及諸如最低工資、未能計入之部分薪資、社會保險之投保薪資、該業之平均薪資等。

第二節 清算程序開始後到期之給付請求權

如國家法律規章規定某一企業之清算程序開始後仍得授權其繼續營運者，則員工由其在該企業獲得此項授權後之工作所產生給付之請求不受清算程序之影響而應於到期時從該企業現有之經費中予以清償。

第三節 加速清償之程序

如清算程序未能保證迅速清償員工具具有特權性質之給付之請求者，除另有擔保機構保證員工所請求之給付可迅獲清償外，應有一加速清償之程序使員工所請求之給付得從現有之資金中予以清償或於有資金時即予清償而無須等候清算程序結束員工請求之給付得依下述辦法確保其加速獲得清償：

一、負責管理雇主資產之個人或機構應於確定此項給付之請求係屬真實及應予給付時即予清償；

二、如對此項給付之請求有異議，則應許該員工向法院或其他對此有管轄權之機構申請審定其真偽俾能依上述第一款之規定獲得清償。

加速清償之程序應適用於受特權方式保障之給付請求權之整體，或至少適用於以國家法律或規章規定之部分給付請求權。

第三章 由擔保機構保障之員工給付請求權

由擔保機構保障之員工給付請求權其適用範圍應盡量擴大。

第一節 運作原則

擔保機構得依下述各項原則運作：

一、對雇主而言，擔保機構在管理上、財務上及法律上均應獨立；

二、擔保機構之經費除全部由政府撥付者外，僱主應予捐助；

三、對受保障之員工而言，擔保機構應承擔雇主之義務，無論該有關之雇主已未善盡其捐助擔保機構之任何義務；

四、擔保機構應連帶承擔破產雇主對所擔保員工之債務責任，並應享有代位權俾能為其清償對象之員工採取行動；

五、擔保機構所經管一般性收入以外之資金祇許用於其原收款用途。

第二節 由擔保保障之給付請求權

擔保應適用於關於下述各種給付之請求：與員工在雇主破產或終止雇用前之一定期間(不得少於三個月)內之工作有關之薪資、加班費、佣金及其他形式之報酬；關於員工在雇主破產或終止雇用當年及其前一年內之工作所產生應付之假日給付；關於員工在雇主破產或終止雇用前一定期間(不得少於十二個月)內之年終獎金及國家法律、規章、團體協約或個人之雇傭契約所規定之其他獎金；關於員工在雇主破產或終止雇用前一定期間(不得少於三個月)內之其他有給假期應付之給付；代替終止雇用通知之給付；遣散費、不當解雇之賠償金及其他於終止雇用時應付給員工之給付；關於職業病及職業傷害雇主應直接付出之賠償金。擔保得適用於關於下述各種給付之請求：在法定社會安全制度下應付之保險費，其不如期繳納對員工申領給付之權利有不利之影響者；在法定社會安全制度以外之其他社會保障制度(包括由私人、企業、同一職業或適用於多種職業之制度)下應付之保險費，其不如期繳納對員工申領取給付之權利有不利之影響者；因其參加企業社會保障制度而在其雇主未破產前員工即有權申領應由其雇主支付之給付。

在雇主破產前三個月內經仲裁或法院裁定應清償員工之薪資或任何符合本節規定之其他報酬。

第二節 限制

由擔保機構保障之各種給付之請求金額如有限制，則為使所定金額不低於社會可接受之水平務應計及諸如最低工資、未能計入之部分薪資、社會保險之投保薪資、該業之平均薪資等。

第四章 第一章及第二章之共同規定

員工或其代表應及時獲得與員工給付請求權相關破產程序進行情形之資訊並被諮商。

第一八一號建議書：預防重大工業意外事件建議書、一九九三年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九三年六月二日在日內瓦舉行第八十屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於預防重大工業意外事件之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九三年之「預防重大工業意外事件公約」；

爰於一九九三年六月二十一日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九三年預防重大工業意外事件建議書」。

本建議書各項規定應併同一九九三年之「預防重大工業意外事件公約」（以下簡稱「公約」）實施。

國際勞工組織應會同其他各有關國際政府間組織及非政府組織為下述各項資訊之國際交流作適當安排：

- 一、重大危害工廠之良好安全習慣，包括安全管理與生產過程之安全；
- 二、重大意外事件；
- 三、從倖免事件中獲得之教訓；
- 四、基於安全與衛生理由而禁止之科技及生產過程；
- 五、重大意外事件之善後醫療組織與技巧；
- 六、主管機關為實施公約及本建議書所採用之機制與程序。

各會員國應盡可能將上項所列舉之資訊提供國際勞工局。

公約所規定之國家政策及與實施此一政策有關之國家法律、規章或其他措施應以一九九一年出版之「國際勞工組織關於預防重大工業意外事件之良好習慣彙編」為指南關於公約第一條第三款所規定不適用公約之行業與活動，各會員國仍應訂定適當政策以妥善處理其重大意外事件之危險與危害以及所產生之後果。

鑒及重大意外事件對人命及環境可能造成之嚴重後果，各會員國應鼓勵建立在事件發生後儘速對受害員工予以賠償並妥善處理對公眾及環境所產生各種影響之制度。

依據國際勞工局理事會所通過之「關於跨國企業與社會政策之原則之三方性宣言」凡有一個以上事業單位之全國性或跨國企業均應為其所有事業單位（無論其所在國家及地點為何）之員工（不得有任何歧視）提供關於預防重大意外事件及可能導致重大意外事件之各種情況加以控制之安全措施。

第一八二號建議書：部分時間工作建議書、一九九四年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九四年六月七日在日內瓦舉行第八十一屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於部分時間工作之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九四年之「部分時間工作公約」；

爰於一九九四年六月二十四日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九四年部分時間工作建議書」。

本建議書之規定應與一九九四年之「部分時間工作公約」（以下簡稱「公約」）併同考慮。

為本建議書之目的：

「部分時間工作者」係指受僱員工其正常作時間少於同類全時工作者；

款所稱正常工作時間得按每週或按一定受僱期間平均計算；

「同類全時工作者」係指對該有關之部分時間工作者而言合乎下述條件者：

雇傭關係之類型相同；

從事同一或相似類型之工作或職業；

受雇於同一事業單位或同一企業（倘該事業單位無同類全時工作者）或同一行業（倘該企業無同類全時工作者）；

受部分失業影響之全時工作者，即基於經濟、技術或結構性因而集體或暫時減少正常工作時間者，不視為部分時間工作者。

本建議書適用於所有部分時間工作者。

依據國家法律與習慣，雇主應就大規模引進或擴充部分時間工作、適用於此項工作之規則與程序、以及有關之保護及推進措施等與有關之員工代表諮商。

雇主應將其具體雇傭條件以書面或其他符合國家法律與習慣之方式告知部分時間工作者。

基於職業活動而依據公約第六條對法定社會安全制度所擬作之修正其目標應為：

逐步減少以收入或工作時數作為納入社會安全制度應具條件之最低要求；

在家庭津貼及老年、疾病、傷殘、分娩等給付方面，使部分時間工作者克享最低給付或定額給付；

對於業已終止雇用或被停職但祇尋求部分時間工作之部分時間工作者，原則上應認定其符合領取失業給付所應具願意工作之條件；

減少部分時間工作者在下述制度下可能受處罰之危險：

其享受給付之權利繫於以其繳付保險費之期間、在某一特定期間內受僱或參加保險之期間等表示之合格期限者；

其給付金額之決定係依據過去收入及繳付保險費、參加保險、或受僱期間之長短

而定者。

如有補充或代替法定社會安全制度之私人保險制度，其加入之起碼條件應逐步降低，盡可能使部分時間工作者能普遍加入。

此等制度對部分時間工作者應在與同類全時工作者相等之條件下予以保護。此等條件必要時得按其工作時數、所繳保險費或收入之比例訂定。

依公約第八條規定對第七條所述各方面所作基於工作時數或收入之低限標準應予逐步降低。

部分時間工作者享受公約第七條所述各方面保護所需之最低服務期限不應比同類全時工作者更長。

如部分時間工作者有多份工作，則在決定其是否合於加入法定社會安全制度所需基於職業活動而訂定之起碼條件時應將多份工作之工作時數、所繳保險費或收入等全部計入。

部分時間工作者與同類全時工作者所領基本工資以外之金錢報酬應在公平之基礎上計入其收入而享社會安全給付。

各會員國應採取一切必要措施務使部分時間工作者得在公平之基礎上利用及享受有關事業單位之福利設施與服務；此等設施與服務應盡可能配合部分時間工作者之需要。

部分時間工作者工作時間之安排及其時數之訂定應兼顧部分時間工作者及事業單位之需要；雙方同意之工作時間安排及加班如擬更改應盡可能事前通知對方並受若干限制；在雙方所同意工作時間外之加班，其報酬制度應依國家法律與習慣協商訂定。

依國家法律與習慣，部分時間工作者應在公平基礎上及盡可能相等之條件下享有同類全時工作者享有之各種形式之請假及休假，尤其是教育假、育嬰假、及幼齡子女或其他家屬生病時之休假。

如屬適當，關於每年休假以及在通常休息之日與公共假日工作之安排，部分時間工作者應與同類全時工作者適用相同之規則。

如屬適當，應採取措施克服部分時間工作者在訓練與升遷機會以及轉業等方面所受各種特別限制。

基於職業活動之法定社會安全制度中可能阻礙採用或接受部分時間工作之規定應作適當修訂，尤其是下述各種：

一、造成部分時間工作者須付比例較高之保險費者，除非亦可相對領取比例較高之給付；

二、無正當理由而大幅減少暫時接受部分時間工作之失業者之失業給付；在計算老年給付時過於強調退休前所任部分時間工作之較低所得。

雇主應考慮採取措施以便利在企業各階層獲得部分時間工作，包括適當之技術與

管理職位。

雇主應對下述請求優予考慮：員工請求從全時工作調任企業內新有之部分時間工作；及員工請求從部分時間工作調任企業內新有之全時工作。

雇主應向員工及時提供關於事業單位內部分時間工作及全時工作職位之資訊以便利部分時間工作與全時工作間之調換。

員工之拒絕從全時工作調任部分時間工作或從部分時間工作調任全時工作不應構成終止雇用該員工之正當理由，但基於諸如有關事業單位營運之需要等理由而依國家法律與習慣終止雇用者不在此限。

在國家或事業單位條件許可之情況下，諸如已懷孕或須照顧幼兒、患病或失能近親之員工得使其調任部分時間工作，並於嗣後回任全時工作。

雇主之義務如取決於其雇用之員工人數者，部分時間工作者應當作全時工作者計入。

在適當之情況下得將部分時間工作者按其工作時數之比例折算，但就公約第四條所述各種保護之義務而言仍應當作全時工作者計入。

有關適用於部分時間工作及各種部分時間工作體制實際安排之各種保護措施應廣予傳布。

第一八三號建議書：礦場安全與衛生建議書、一九九五年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九五年六月六日在日內瓦舉行第八十二屆會議；

鑒及一九五七年之「廢止強迫勞工公約」、一九六〇年之「輻射防護公約」及「輻射防護建議書」、一九六三年之「機器防護公約」及「機器防護建議書」、一九六四年之「工作傷害給付公約」及「工作傷害給付建議書」、一九六五年之「坑內工作最低年齡公約」及「坑內工作最低年齡建議書」、一九六五年之「坑內工作青少年體格檢查公約」及「坑內工作青少年體格檢查建議書」、一九七七年之「工作環境(污染、噪音及震動)公約」及「工作環境(污染、噪音及震動)建議書」、一九八一年之「職業安全與衛生公約」及「職業安全與衛生建議書」、一九八五年之「職業衛生所公約」及「職業衛生所建議書」、一九八六年之「石棉公約」及「石棉建議書」、一九八八年之「營造業安全與衛生公約」及「營造業安全與衛生建議書」、一九九〇年之「化學物品公約」及「化學物品建議書」、一九九三年之「預防重大工業意外事件公約」及「預防重大工業意外事件建議書」等有關國際標準；

認為勞工需要並有權要求獲得關於其在礦場所面對各種危害之資訊與訓練，並參與有關安全與衛生措施之擬訂及實施；

認知允宜預防任何由於礦場作業所引起之死亡、受傷、或影響礦工或民眾健康之疾病、或對環境之破壞；

鑒及國際勞工組織與世界衛生組織、國際原子能總署及其他有關機構合作之需要，以及此等機構所制定及發布之有關公約、建議書、作業規範及指南等；

經議決採納本屆會議議程第四項關於礦場安全與衛生之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九五年之「礦場安全與衛生公約」；爰於一九九五年六月二十二日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九五年礦場安全與衛生建議書」。

第一章 定義

本建議書係一九九五年「礦場之安全與衛生公約」(以下簡稱「公約」)之補充規定，應併同公約實施。

本建議書適用於所有礦場。

各會員國應參照本國國情及習慣並諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體後擬訂、實施並定期檢討一關於礦場安全與衛生之完整政策；

公約第三條所規定之諮商應包括與最具代表性之雇主團體與勞工團體就工作時間之長度、夜間工作及輪班工作對員工安全與衛生之影響等問題進行諮商。各會員國於作此項諮商後應採取有關工作時間(尤其每日最長工作時數及每日最少中

間休息時數)之必要措施。

主管機關應有曾受適當訓練並具適當技術之合格職員，輔以足夠之技術與專業支援，進行檢查、調查、評估、並就公約所涉事項提供建議以保證國家法律與規章之遵行。

各會員國應採取措施鼓勵並促進：

一、在本國及國際間廣泛徵求並交換有關礦場安全與衛生之資訊；

二、對小型礦場予以特別協助，以期：

(一) 協助專業技術之轉移；

(二) 建立預防性之安全與衛生方案；

(三) 鼓勵雇主與員工及其代表間之合作與諮商；

三、對受職業傷害及罹職業病員工之復健與復員之方案或制度。

依公約第五條第二款所作關於礦場安全與衛生監督之要求應酌情包括下述各項：

一、發給證書及訓練；

二、檢查礦場、採礦設備及裝置；

三、關於處理、運輸、儲存、運輸及使用爆炸物、危險物質及礦場作業所產生廢物之監督；

四、關於電氣設備與裝置工作之執行；

五、對員工之監督。

為符合公約第五條第四項之要求得規定：凡供應礦場所需設備、器具、危險產品及物質等之供應商務須遵守關於安全與衛生之國家標準，將產品明顯標籤並提供詳細之資訊與使用說明。

依公約第五條第四項所作有關礦場救護與急救及適當緊急醫療設備之要求得包括：

一、組織上之安排；

二、應提供之設備；

三、訓練之標準；

四、員工之訓練及參加演習；

五、應有曾受訓練人員之適當人數；

六、適當之通訊系統；

七、有效之危險警報系統；

八、提供逃生與救護之方法，包括有關設備之維護；

九、設立礦場救護隊；

十、對礦場救護隊之人員作定期性之健康檢查以鑑定其是否適任，並經常施以訓練；對在工作場所受傷及罹病之員工免費予以醫療照顧，包括免費運送至醫療院所；與地方政府之協調；促進此方面國際合作之措施。

依公約第五條第四項所作之要求得包括所需提供呼吸自救器之規格與標準，尤其在可能發生煤氣爆炸及其他有類似危險之礦場提供獨立運作之呼吸裝置。國家法律與規章應規定關於安全使用及維護遙控設備之辦法。

國家法律與規章應規定：雇主應採取措施保護單獨工作或處於孤立狀態之員工。

第二章 礦場之預防與保護措施

雇主應先作危害之評估及危險分析，然後酌情訂定並施行控制危害之制度。

為依公約第七條規定保持地面之穩固，雇主務應採取下述各種必要措施：

- 一、監視並控制地層之移動；
- 二、除在所選用採礦方法容許地面作受控制之崩陷之區域外，應依需要對礦坑之坑頂、四周及坑面均作有效之支撐。
- 三、監視並控制地面礦之周圍以防物體墜落或滑入礦坑內而危害員工。
- 四、務使水閘、瀉湖等工事之設計、建造及其控制均屬妥適以防物料滑落或崩坍造成危險。

依公約第七條之規定，分離之出口應盡可能彼此獨立；另應作適當安排並提供設備使員工遇危險發生時得以安全撤出。

依公約第七條之規定，所有准許員工進入之坑內場所及其他有此需要之區域均應有適當之通風設備，務使：

- 一、爆炸之危險得以完全消除或降低至最低程度；
- 二、工作環境適當，計及所使用之工作方法及對員工體力之要求；
- 三、符合關於粉塵、氣體、輻射、氣溫等條件之國家標準；倘無國家標準則應參照有關之國際標準。

公約第七條所述需要安全作業計畫與程序之危害得包括：

- 一、礦場火災及爆炸；
- 二、氣爆；
- 三、石塊崩散；
- 四、水或半固體之湧入；
- 五、石塊墜落；
- 六、易受地震活動影響之區域；
- 七、與在鄰近危險空地或在特別困難地質情況下所從事工作相關聯之危害；喪失通風。

雇主依公約第七條規定採取之措施得包括禁止員工攜帶任何可能引發火災、爆炸或其他危險之物件進入坑內。

依公約第七條之規定，礦場應有數量足夠、設備齊全且防火之獨立避難所供員工緊急避難之用。此等避難所應易於辨識及進入，尤其在能見度低之時。

公約第八條所述之緊急應變方案得包括：

- 一、有效之工地緊急應變方案；
- 二、在緊急情況時停止工作並將員工撤出；
- 三、關於緊急應變程序及設備利用之訓練；
- 四、對公眾及環境之適當保護；
- 五、向有關之機關及團體提供消息並與諮商。

公約第九條所述之危害得包括：

- 一、空降之粉塵；
- 二、易燃、有毒及其他有害之礦場氣體；
- 三、煙氣及有害物質；
- 四、柴油引擎排出之廢氣；
- 五、氧氣不足；
- 六、從巖層、設備或其他來源產生之輻射；
- 七、噪音及震動；
- 八、極端之溫度；
- 九、濕度過高；
- 十、光線或通風不足；
- 十一、與在高緯度、極深處或狹窄空間所從事工作相關聯之危害；
- 十二、與手工操作相關聯之危害；
- 十三、與機械設備及電氣裝置有關之危害；
- 十四、由上述任何項目合併造成之危害。

公約第九條所述之措施得包括：

- 一、適用於相關採礦活動或工場、機械、設備、器具或構造物等之技術性與組織措施；
- 二、如無法利用上項所述之措施，則應採取其他有效措施，包括使用個人保護設備及保護服裝而不向員工收取任何費用；
- 三、如發現有復發性之健康危害時，應施以訓練並採取適當措施，包括調任其他工作(如屬適當)而不減少其薪資，尤其在諸如懷孕及親自哺乳等高健康危險期間內；設備齊全之獨立避難所；緊急淋浴及洗眼站。

為實施公約第十條，雇主應：

- 一、對礦場每一工作場所作適當之檢查，尤其關於工作場所內之空氣、地面情況、機械、設備及器具之檢查，包括輪班工作未開始前之檢查(如有此需要)。
- 二、檢查及所發現之缺陷與檢查後所作之糾正措施均應作書面記錄並存放於礦場。

如屬適當，公約第十一條所述之健康監督應包括下述各項且對員工均應免費並不得有任何歧視或報復：

- 一、在員工尚未就職之前及就職之後持續提供作健康檢查之機會藉以明瞭是否適合擔任所將擔任之工作；
- 二、對於因職業傷害或職業病而不能擔任原任職務之員工盡可能提供復健及復員服務。

依公約第五條第四項之規定，雇主應酌情免費提供並維護下述各項設施：

- 一、數量足夠並依需要按性別區分之廁所、淋浴間、盥洗室及更衣室；
- 二、存放、洗濯及晾晒或烘乾衣物之適當設備；
- 三、在適當地點供應足量清潔飲水；
- 四、清潔衛生之餐廳。

第三章 員工及其代表之權利與職責

依公約第十三條之規定，如屬適當，員工及其安全與衛生代表應獲得或取閱包括下述各項之資訊：

- 一、關於主管機關將派員前來礦場作有關安全與衛生之訪問之通知(以情況許可者為限)；
- 二、主管機關或雇主所主持檢查(包括對機械或設備之檢查)之報告；
- 三、主管機關所頒發關於安全與衛生事項之命令或指示之副本；
- 四、主管機關或雇主所準備關於意外事件、傷害、病例及其他影響安全與衛生事故之報告；
- 五、關於所有工作上危害(包括礦場使用之有毒或有害之物料)之資訊與通告；
- 六、雇主應保存之有關安全與衛生之其他文件；
- 七、關於意外事件及危險事故之立即通知；
- 八、任何關於工作場所各種危害之健康調查研究。

依公約第十三條第一項而作之規定得包括下述要求：

- 一、將此項規定中述及之危險通知監督人員及安全與衛生代表；
- 二、由雇主之高級代表及員工代表共同謀求問題之解決；
- 三、必要時由主管機關派員協助問題之解決；
- 四、員工薪資不受損失並酌情調任其他工作；
- 五、對於任何擬指派其在有關區域擔任工作之員工應告知已有其他員工拒絕在該處工作之事實及其拒絕之理由。

依公約第十三條第二項之規定，安全與衛生代表之權利應酌情包括：

- 一、在工作時間內接受關於安全與衛生事項及安全與衛生代表之權利與任務之適當訓練而不損失薪資；
- 二、為履行其任務而進入必要之適當場所；
- 三、用於行使安全與衛生代表之權利及履行其任務之時間應給予正常薪資；
- 四、對於因相信其安全或衛生受危害而離去工作場所之員工予以協助及指導。

安全與衛生代表如擬依公約第十三條第二項第三款規定監視或調查安全與衛生事項時，應酌情給予雇主合理之通知。

所有人員均應有下述職責：

一、不得擅自拆開、改變或移去安裝在機械、設備、器具、工具、工場及建築物上之安全裝置；

二、正確使用此等安全裝置。

雇主應對員工施以適當之訓練及教導使能遵行本項所述之職責。

第四章 合作

公約第十五條所規定鼓勵合作之措施應包括：

一、建立諸如安全與衛生委員會之合作機制，由同數之雇主代表與員工代表組成並賦予一定任務與權力，包括共同進行檢查之權力。

二、由雇主指派具有適當資格與經驗之人員負責促進安全與衛生；

三、訓練員工及其安全與衛生代表；

四、對員工不斷宣導提高其安全與衛生意識；

五、經常交換關於礦場安全與衛生之資訊與經驗；

六、雇主於擬訂其安全與衛生政策及程序時與員工及其代表諮商；

七、依公約第十條之規定，雇主於調查意外事件及危險事故時應邀請員工之代表參加。

第五章 其他規定

對於行使國家法律規章或雇主與員工或雙方代表所同意之權利之員工不得有任何歧視或報復之行為。

採礦作業對周圍環境及公眾安全可能產生之影響應予適當注意，尤其對地面下陷、震動、飛石、水、空氣及土壤之有害污染等之控制，對廢物堆置場之有效管理，以及礦址之復元等。

第一八四號建議書：在家工作建議書、一九九六年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九六年六月四日在日內瓦舉行第八十三屆會議；

憶及頗多規定一般適用之有關工作條件標準之國際勞工公約及建議書均適用於在家工作；

鑒及在家工作之若干特殊情況，對此等國際勞工公約及建議書適用於在家工作者宜有所改進並以計及在家工作特徵之標準予以補充；

經議決採納本屆會議議程第四項關於在家工作之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九六年之「在家工作公約」；

爰於一九九六年六月二十日通過下述本建議書。本建議書得稱為「一九九六年在在家工作建議書」。

壹、定義及適用範圍

為本建議書之目的：

一、「在家工作」一詞係指由個人(以「在家工作者」稱之)所從事之工作，

(一) 其工作地點為其所選擇之自宅或雇主工作場所以外之其他處所；

(二) 以獲得報酬為目的；

(三) 生產雇主所指示之產品或勞務，無論其設備、材料或其他投入係由何人提供，除非此人享有依國家法律規章或法院之裁決所認屬必要之自主程度與經濟上之獨立；

二、具有受雇者身分之個人不因其偶爾在家而非在其通常工作場所從事受雇者之工作而成為本公約所稱之在家工作者；

三、「雇主」一詞係指為執行其業務活動而將在家工作直接或經由中間人(無論國家立法有無關於中間人之規定)交付他人之自然人或法人。

本建議書適用於所有從事合於第一條規定之在家工作之個人。

貳、總則

各會員國應依其國家法律與習慣指定一個或多個主管機關負責擬訂並實施一九九六年「在家工作公約」第三條所述關於在家工作之國家政策。

在擬訂及實施此一國家政策時應盡可能利用三方性機構或雇主與勞工雙方之團體。

倘尚無關心在家工作者之團體或在家工作者雇主之團體，一、項所述之主管機關應作適當安排容許在家工作者及其雇主對此一國家政策及為實施該政策而採取之措施表示意見。

主管機關應編輯並不時更新關於在家工作之詳細資訊(包括按性別區分以及關於

在家工作之程度與特性等之資料)作為擬訂關於在家工作之國家政策及其實施辦法之依據。此項資訊應公開印行供民眾參閱。

雇主應以書面或符合國家法律與習慣之其他適當方式將具體雇傭條件告知在家工作者。此項資訊尤應包括：

- 一、雇主及中間人(如有中間人者)之姓名、住址；
- 二、報酬率及其計算方法；
- 三、其將從事工作之類別。

參、在家工作之監督

全國性主管機關(地區性及地方主管機關依其需要)應訂定辦法登記在家工作者之雇主及其所利用之中間人。為此目的，主管機關應明確規定在家工作應予申報或備主管機關隨時檢查之資料。

應要求雇主於初次交付在家工作者之工作時即行報告主管機關。

雇主應有一登錄其所有在家工作者之名冊，按性別及交付工作之對象分類登記。

雇主另應有一簿冊記錄所交付在家工作者之工作，包括下述項目：

- 一、分配之時間；
- 二、報酬率；
- 三、在家工作者招致之費用及為此項費用所作之補償金額；
- 四、依國家法律規章所作之任何扣減；
- 五、應付之總報酬金額、實付之報酬金額及支付日期；

雇主應將上述第四項記錄之副本一份交給有關之在家工作者。

在符合有關尊重隱私權之國家法律與習慣之情況下，勞工檢查員或其他執行適用於在家工作之規定之官員應許其進入從事此項在家工作之住宅或場所。

對於嚴重違反或屢次違反適用於在家工作之法律規章者，主管機關應依國家法律與習慣採取適當措施，包括禁止其將工作交付在家工作者。

肆、最低就業年齡

關於規定許可就業最低年齡之國家法律規章應適用於在家工作。

伍、組織權及團體協商權

各會員國應找出並消除對行使下述權利之立法或行政上之限制與障礙：

- 一、在家工作者自己組織團體或加入其所選擇之團體，及參加諸此團體之活動之權利；
- 二、在家工作者所組團體加入工會聯合組織之權利。

各會員國應採取措施鼓勵以團體協商作為釐訂在家工作者工作條件之方法。

陸、報酬

各會員國應依國家法律與習慣訂定在家工作者之最低工資率。

在家工作者之報酬率最宜經由團體協商訂定，否則應：

一、由主管機關於諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體、以及關心在家工作者及其雇主之團體或在家工作者及其雇主之代表(倘無此等團體時)後訂定；
二、由其他適當之全國性、各行業及各地方之工資釐訂機構分別訂定。
報酬率如未循由第一款所述途徑訂定者，應由在家工作者與其雇主以協議之方式訂定。

關於按件計酬之特定工作，在家工作者之報酬率應與該雇主企業或同一地區、同一行業之企業(倘該雇主企業另無員工)所雇員工之報酬率相當。

在家工作者應獲得下述各項補償：

- 一、諸如水、電、交通、機械與設備之保養等與工作相關聯之費用；
- 二、用於保養機械與設備、更換工具、分揀整理、包裝及拆包等之時間。

關於工資保護之國家法律規章應適用於在家工作者；

國家法律規章應保護在家工作者之報酬不因浪費材料或工作有瑕疵而遭不合理之扣減，並要求雇主務必事先訂定得作扣減之準則。

雇主應於在家工作者每次交付所完成之指定工作時付給報酬，或於不超過一個月之間隔期間按期付給報酬。

如已使用中間人，關於雇主應付給在家工作者之報酬應依國家法律與習慣使該中間人與雇主各自並共同負責。

柒、職業安全與衛生

主管機關應廣予傳布關於在家工作者及其雇主同應遵守之安全與衛生規則及預防措施之要點；如屬可行並應將此等要點譯成在家工作者通曉之語文。

應要求雇主：

- 一、將已知或雇主所應知與所交付工作相關之任何危險及其預防辦法告知在家工作者，並提供必要之訓練；
- 二、務使其所提供在家工作者使用之機械、工具及其他設備均有適當之安全防護裝置，並採取合理步驟予以適當維護；
- 三、向在家工作者免費提供任何必要之個人保護設備。

應要求在家工作者：

- 一、遵守規定之安全與衛生措施；
- 二、對自身及可能受其工作時行為或疏失影響之他人之安全與衛生予以合理之注意，包括適當使用材料、機械、工具及其他供其使用之設備。
- 三、對於有適當理由相信對其安全與衛生有立即而嚴重之危險而拒絕從事工作者，應依符合本國國情與習慣之方式保護其免承受不當之後果。在家工作者應立即將此情況報告雇主。

倘發生經勞工檢查員或其他公共安全官員所認定對在家工作者及其家屬或公眾有立即而嚴重之危險時，在未採取適當措施改善前應禁止繼續在家工作。

捌、工作時間、休息及休假

完成一項工作之限期不應剝奪在家工作者享有與其他員工相當每日及每週休息之可能性。

國家法律規章應規定在家工作者得與其他員工同享帶薪公共假日、帶薪每年特別休假及帶薪病假等之條件。

玖、社會安全及母性保護

各會員國應循下述途徑使在家工作者克享社會安全保護：

- 一、將現行社會安全規定之適用對象擴及在家工作者；
- 二、將社會安全制度作適當之調整使包括在家工作者；
- 三、為在家工作者另建社會安全制度或基金。

關於母性保護之國家法律規章應適用於在家工作者。

拾、關於雇傭終止之保護

在雇傭之終止方面在家工作者應享與其他員工相同之保護。

拾壹、爭議之處理

主管機關務應使在家工作者與雇主(或雇主所利用之中間人)間之爭議有謀求其解決之機制。

拾貳、有關在家工作之工作方案

主管機關應會同雇主團體及勞工團體推進並支援下述各項工作方案：

- 一、將在家工作者之權利及可獲協助之種類告知在家工作者；
- 二、增進雇主團體、勞工團體、非政府機構及一般公眾對有關在家工作各項問題之認識；
- 三、便利在有關在家工作者所選擇之團體(包括合作社)中組織在家工作者；
- 四、提供訓練藉以增進在家工作者之技術(包括非傳統之技術、領導及談判之技術等)、生產力、就業機會及賺錢能力；
- 五、提供在鄰近在家工作者住宅之地點舉辦並無須具有不必要正式資格之訓練；
- 六、經由便利在家工作者獲得安全性與品質俱高之設備、工具、原料及其他重要材料等途徑增進在家工作者之安全與衛生；
- 七、便利創設「在家工作者中心」等服務網為在家工作者提供資訊與服務，並減輕其孤獨感；
- 八、便利在家工作者獲得融資與育兒服務以及改善住宅；促進承認在家工作為有效之工作經驗。

務應使鄉村之在家工作者得以利用並享諸此工作方案之惠。

應有消滅童工從事在家工作之特別工作方案。

拾參、資訊之獲取

如屬可行，凡有關在家工作者之權利與保護、雇主對在家工作者之義務、以及第二十四節所述各種工作方案之資訊均應以在家工作者通曉之語文提供在家工作者。

第一八五號建議書：海員勞動檢查建議書、一九九六年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九六年十月八日在日內瓦舉行第八十四屆會議；

經議決採納本屆會議議程第一項關於修正一九二六年「海員勞動檢查建議書」之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九六年之「海員勞動檢查公約」；

爰於一九九六年十月二十二日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九六年海員勞動檢查建議書」。

第一章 合作與協調

中央協調機關應作適當安排促進各公立機構與有關海員工作與生活條件之其他團體或組織間之有效合作。

為保證檢查員與船東、海員及其各自團體間之合作並維持或改善海員之工作與生活條件，中央協調機關應就達成此目的之最佳辦法與此等團體作定期性之經常諮商。此項諮商之方式由中央協調機關與船東團體及海員團體諮商後定之。

第二章 檢查之組織

中央協調機關與其他全部或部分關涉工作與生活條件檢查事宜之機構應有善盡其職責所需要之資源。

應有足夠之檢查員俾能有效達成其任務，其人數之決定應充分計及下述各項因素：

一、檢查員所需達成任務之重要性，尤其應受檢船舶之數目、性質、大小及所擬執行法律規定之數目及其複雜性；

二、檢查員可運用之物質條件；

三、檢查員實施有效檢查時必須身處之實際環境。

對海員工作與生活條件之檢查制度應容許檢查員：

一、將現行法律之缺失或尚未概括之弊端連同改進法規之建議向中央協調機關提出報告；二、於不事前通知之情況下在白天或夜晚任何時間自由登船並進入有關之場所。

中央協調機關應：

一、訂定簡單之程序使能直接從海員或間接經由其代表接獲有關可能違反法律規定情事之消息，從而可指派檢查員前往調查；

二、使船長、船員或海員之代表於其認屬需要時請求派員檢查；

三、就遵守法律規定及改善海員工作與生活條件之最有效辦法向船東、海員及有關團體等提供技術性之資訊與建議。

第三章 檢查員之職責與權力

除國家法律或規章所規定關於公務人員之其他任用條件外，檢查員應具有履行其職務所需之資格並普受適當訓練，如可能尚應有關於航海事業之智識及實際充任海員之經驗。檢查員應通曉英語及英文，並熟悉海員之工作與生活情形；檢查員資格之審核辦法應由中央協調機關訂定。

應採取措施在檢查員任職期間對其施以進一步之訓練。

各會員國應採取必要措施使能於需要時延聘有適當資格之技術專家協助檢查員之工作。

檢查員不應委以因其數量或性質而可能干擾其實施有效檢查或影響其對船東、海員或其他有關人士之權威與公正形像之工作任務。

所有檢查員均應予以地點方便之辦公處所及有效履行其任務所需夜設備與交通工具。

持有檢查員證件之檢查員應授以下述權力：

- 一、在對方所可能要求在場之證人前就任何有關法律實施之事項請問船長、海員或其他人員(包括船東或其代表)；
- 二、要求提出任何簿冊、記錄、證書或其他與檢查事項直接有關之文書或資料以便稽查其是否符合法律規定；
- 三、執行關於張貼公告之法律規定；
- 四、採取或移去產品、貨物、飲水、供應品及所使用或處理物料等之樣品備作分析之用。

依上述第四款規定採取或移去任何樣品時，船東或其代表以及海員(視情況需要)應獲通知或在現場。檢查員應將此等樣品之數量作適當記錄。

檢查員於開始檢查某一船舶時應將其來臨通知船長或主管人員，如屬適當並應通知海員或其代表。

檢查員應：

- 一、禁止對其所檢查之任何作業有任何直接或間接之利益關係；
- 二、即在離職後仍不得洩露其於檢查時可能獲悉之任何商業機密、秘密工作過程或個人性質之資訊(如有違反須受適當處罰或行政處分)；
- 三、將任何關於海員工作與生活條件之危險與缺失或違反法律規定等申訴案件之來源視為機密，不得向船東、船東代表或該船舶之主管人員透露所作檢查係由某一申訴案件所引起；
- 四、在檢查後酌情立即將可能影響船上人員衛生與安全之缺失提請船東、該船舶之主管人員或船長注意。

第四章 報告

中央協調機關依公約第八條第二項規定編印之年報並應包括下述資料：

- 一、關於海員工作與生活條件之現行有效法律與規章之目錄及年報期間內生效之任何修正；
 - 二、公約第二條所述檢查制度之組織細節；
 - 三、關於應受檢查及實際檢查之船舶或其他場所之統計；
 - 四、關於適用本項所述法律與規章之海員人數統計；
 - 五、關於違反立法、所科處罰及扣留船舶案件之統計；
 - 六、關於影響海員之職業傷害與職業病之統計。
- 公約第九條所述報告之內容項目及編擬方式應依據中央協調機關所作之規定。

第一八六號建議書：海員招募與就業安置建議書、一九九六年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九六年十月八日在日內瓦舉行第八十四屆會議；

經議決採納本屆會議議程第三項關於修正一九二〇年之「安置海員就業公約」之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九六年之「海員招雇與安置就業公約」；

爰於一九九六年十月二十二日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九六年海員招雇與安置就業建議書」。主管機關應：

一、採取必要措施促進招雇與安置就業機構（無論為公立或私立）間之有效合作。
二、當會同船東團體、海員團體及有關之訓練機構擬訂海員之訓練方案時計及本國及國際航海事業之需要；

三、作適當之安排使具有代表性之船東團體與海員團體在組織及運用公立招雇與安置就業機構方面進行合作；

四、安排持續蒐集並分析一切有關航海勞工市場之資訊，包括：

（一）關於海員供給之現況與展望（按年齡、性別、階級、資格、航海事業之需要等分組統計）；蒐集有關年齡及性別之資料僅限用於統計，有關之方案如予引用應防止基於年齡及性別之歧視。

（二）本國及外國船舶現有之就業機會；

（三）就業之繼續性；

（四）技術生及其他受訓人員之安置就業情形；

（五）對有志成為海員者之就業指導；

五、務使負責監督招雇與安置就業機構之人員曾受適當訓練並對航海事業之相關事項有充分瞭解；

六、規定或核定作業標準並鼓勵訂定此等機構之行為規範；

七、提倡依基於品質標準之制度作持續性之監督。

第一項第五款所述之作業標準包括針對下述諸事項之規定：

一、招募與安置就業機構之主管及職員所需之資格與訓練（應包括關於航海事業之知識，尤其有關海員訓練、資格證書及勞工標準之國際海事公約）；

二、製作並保存求職海員之名冊；關於健康檢查、防疫注射、海員手冊及其他海員就業需要文件等事項。

第一項第五款所述之作業標準尤應要求每一招募與安置就業機構：

在充分計及隱私權及保密需要之前提下製作並保存其所服務海員之完備記錄，內容包括但不限於下述各項：

- 一、各海員具有之資格；
 - 二、各海員之就業記錄；
 - 三、有關就業之個人資料；
 - 四、有關就業之健康檢查資料；
 - 五、製作並保存所曾向提供海員之船舶之船員名單，務使緊急時可隨時與所有海員取得聯絡；
 - 六、訂有正式程序務使海員在介紹其上某一船舶工作或被某一公司雇用時不受該招募與安置就業機構或其人員之剝削；
 - 七、訂有正式程序防止雇主利用聯合借支等與海員間之不當財務轉讓而剝削海員；
 - 八、明確公告海員通過健康檢查或文件審查程序須由海員自行負擔之費用；
 - 九、務使海員明瞭適用於其將擔任工作職位之任何特別條件及雇主對此等就業之特別政策；
 - 十、關於犯規及不勝任工作事件之處理訂有基於公正原則並符合國家法律、習慣及團體協約規定之正式程序；
 - 十一、關於海員為謀就業所提交健康檢查與資格證明等之審查訂有正式程序，盡可能核實其均屬近期、真實且非利用不當手段取得；
 - 十二、訂有正式程序使海員家屬於海員出海期間所提出之詢問及情商案件均能獲迅速同情之處理而不收取費用；
 - 十三、基於政策，海員之介紹就業對象僅限於其所提供海員之僱傭條件等符合有關之法律規章及團體協約之雇主。
- 應鼓勵各會員國及有關組織間之國際合作，包括：
- 一、在雙邊、地區性及多邊之基礎上進行關於航海事業與勞動市場資訊之有系統交換；
 - 二、關於航海事業勞工立法資訊之交換；
 - 三、在有關招募與安置就業機構之政策、立法及工作方法等方面謀求協調；
 - 四、改進國際招募與安置就業機構之程序與條件；
 - 五、計及海員之供需情況與航海事業之需要而作勞動力之規劃。

第一八七號建議書：海員薪資、工作時間與船舶人力配置建議書、一九九六年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九六年十月八日在日內瓦舉行第八十四屆會議；

鑒及一九四九年之「工資保護公約」、一九七〇年之「釐訂最低工資公約」、一九七六年之「海員每年帶薪休假公約」及「商船最低標準公約」、一九八七年之「修正遣送海員回國公約」、一九九二年之「雇主破產時員工給付請求權之保障公約」及一九九三年之「國際海事抵押貸款公約」等之規定；

經議決採納本屆會議議程第二項關於修正一九五八年之「修正海員薪資、工作時間與配置公約」及「海員薪資、工作時間與配置建議書」之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九六年之「海員工作時間與船員配置公約」；

爰於一九九六年十月二十二日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九六年海員薪資、工作時間與船員配置建議書」。

第一章 範圍及定義

本建議書適用於經在會員國領土登記並通常從事商業性航海事業之每一公有或私有航海船舶。

在其認屬可行之限度內，主管機關得於諮商具有代表性之漁船船東團體與漁船船員團體後將本建議書適用範圍擴及商業性之海上漁業。

為本建議書之目的，關於某一船舶是否為航海船舶、或從事商業性航海業務或商業性海上漁業有疑義時，應由主管機關於諮商有關之船東團體、海員團體及漁船船員團體後裁定之。

本建議書不適用於諸如單桅帆船、平底帆船等傳統式建造之木船。為本建議書之目的：

一、「基本薪資」一詞係指正常工作時間之報酬，無論如何組成；但不包括超時工作、獎金、津貼、帶薪休假等之給付或其他額外之報酬；

二、「主管機關」一詞係指就海員之工作時間、休息、以及船員之配置等事項有權頒發具有法律效力之規章或命令之部長、政府部門或其他機關；

三、「總薪資」一詞係指基本薪資及其他與薪資有關給付之總和；總薪資得包括超時工作之報酬及其他與薪資有關之給付，或僅包括某些給付；

四、「工作時間」一詞係指要求某一海員為船舶工作之期間；

五、「超時工作」（加班）一詞係指超過正常工作時數之工作；

六、「海員」一詞係指國家法律、規章或團體協約所界定為海員而受雇或以其他任何身分在本公約適用之航海船舶上工作之任何人員；

七、「船東」一詞係指船舶之所有人或由其授權負責該船舶運作並同意接受所有隨同而來職責之個人(如經理或包租人)或組織。

第二章 海員之薪資

關於海員之報酬包括超時工作之加班費者：

一、為計算薪資之目的，在海上及停靠港口之工作時間每日不得超過八小時；
二、為計算超時工作之目的，基本薪資適用之每週正常工作時數如非由團體協約訂定者應以國家法律或規章定之，但每週不得超過四十八小時；團體協約得作不同規定，但不得予以較低待遇。

三、超時工作之加班費率不得低於每小時基本薪資率之一又四分之一，應以國家法律、規章或團體協約定之；

四、所有超時工作之記錄應由船長或其所指定之人員保存，並按一定之週期由有關之海員簽證。

關於薪資已全部或部分合併計算之海員：

一、團體協約、合同、僱傭契約、聘函等應明確訂定應付給海員之報酬與期望該海員為此報酬而工作之時數，以及除總薪資外可能加發之任何津貼及其條件等；

二、超過總薪資所概括時數之工作如發給加班費者，其每小時之加班費率不得低於相當於第三條所界定正常工作時間基本薪資率之一又四分之一；同一原則並應適用於計入總薪資之加班時數；

三、代表第三條所界定正常工作時間之總薪資(全部或部分合併計算之部分)其報酬不得低於所適用之最低薪資；

四、對於其薪資僅部分計入總薪資之海員，關於其所作一切超時工作之記錄應依第三條第四款之規定妥為保存並簽證。

關於在週休日或公共假日所作之工作或超時工作，國家法律、規章或團體協約得規定至少予以相等之下班或下船時間或給予代替其報酬之額外休假等補償辦法。主管機關於諮商具有代表性之船東團體與海員團體後所制定之國家法律與規章或適當之團體協約應遵守下述各項原則：

一、價值相同之工作應給予同等報酬之原則應適用於受雇在同一船舶之所有海員，不得有任何基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會背景等之歧視；凡規定有關所適用薪資或薪資率之合同或其他契約均應攜帶上船；

二、關於其薪資數額及薪資率之資訊，雇主應將以各該海員熟悉語文書寫並經簽署之有關資訊至少一份交付各海員、或將契約一份張貼於船員經常出入之地點、或利用其他方法，

務使每一海員知悉；

三、薪資應以法定貨幣給付；如屬適當並得以銀行轉帳、銀行支票、郵政支票或匯票給付之；

四、薪資應按月或按其他固定週期給付，而於終止雇用時應將所有應付之報酬立即清付，不得有不當之遲延；

五、如船東作不當之遲延或未能全部清付應付之報酬時，主管機關應作適當之處罰或其他適當補救；

六、除海員以書面請求作其他安排者外，薪資應直接發給海員或存入其所指定之銀行帳戶；

七、除本條第八款規定者外，船東不得對海員處置其報酬之自由予以任何限制；

八、報酬之扣減祇限於下述情況：

(一) 國家法律、規章、或所適用之團體協約有此明文規定者；

(二) 經以主管機關認屬適當之方式將作此項扣減之條件告知該有關海員者；

(三) 其總額未超過國家法律、規章、團體協約或法院判決所規定得作扣減之最高限額者；(四) 不得從海員之報酬中作任何有關其獲得或繼續工作之扣減；

九、主管機關應有權檢查船上提供之服務與商店，務使其價格公平合理而為有關海員之福利；

十、關於海員對其受雇期間應付薪資及其他給付之請求權倘未能依據一九九三年「海事留置權及抵押國際公約」之規定獲得保障時，應依國際勞工組織一九九二年「雇主破產時員工給付請求權之保障公約」予以保障。

會員國應於諮商船東團體與海員團體後訂定調查處理有關本建議書所涉任何事項之申訴案件之程序。

第三章 最低薪資

在不違背自由團體協商之原則下，會員國應於諮商具有代表性之船東團體與海員團體後訂定釐訂海員最低薪資之程序。具有代表性之船東團體與海員團體應參與此項程序之運作。

訂定此項程序及釐訂最低薪資時應遵守有關釐訂最低薪資之國際勞工標準及下述各項原則：

一、最低薪資之水平應計及海上工作之性質、船員配置之充實程度及海員之正常工作時數；

二、最低薪資之水平應計及海員需要及生活費用之變動而作調整。

主管機關應：

一、經由監督與制裁制度務使付給海員之薪資不低於最低薪資率；

二、任何海員如所領取之薪資低於最低薪資率者，應使其能循由一收費低廉之簡便司法或其他程序獲取補發不足之差額。

第四章 最低月給薪資或幹練海員之薪資數額

為本部分之目的，「幹練海員」一詞係指被視為能勝任艙面部水手所須從事之任

何工作(水手長或專門水手之工作除外)，或其他依國家法律、規章或團體協約而視為幹練海員之任何海員。

幹練海員之每月(以日曆為準)基本薪資不得低於聯合海事委員會或國際勞工局理事會授權之其他機構所定期訂定之數額。一俟理事會作出決定，國際勞工局局長應將任何新修訂之數額通知國際勞工組織之所有會員國。聯合海事委員會所決定自一九九五年一月一日起生效之數額為三百八十五美元。

關於標準最低雇傭條件之規範，本部分任何規定不影響船東或其團體與海員團體所協商同意之安排，但以此等條件經主管機關認可者為限。

第五章 對以前建議書之效力

本建議書取代一九五八年之「海員薪資、工作時間與船員配置建議書」。

第一八八號建議書：私立職業介紹所建議書、一九九七年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九七年六月三日在日內瓦舉行第八十五屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於修正一九四九年之「修正收費職業介紹所公約」之若干建議，並決定此等建議應採取建議書方式，補充一九九七年之「私立職業介紹所公約」；

爰於一九九七年六月十九日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九七年私立職業介紹所建議書」。

壹、一般規定

本建議書係一九九七年「私立職業介紹所公約」(以下簡稱「公約」)之補充規定，應併同該公約施行。

三方性之機構或雇主團體與勞工團體應盡可能介入擬訂及實施使公約各項規定生效之辦法。

適用於私立職業介紹所之國家法律與習慣應輔以適當之技術標準、指南、倫理規範、自治機制或其他符合本國習慣之辦法。

如屬適當可行，各會員國應就私立職業介紹所對勞動市場運作之貢獻互相交換資訊與經驗，並告知國際勞工局。

貳、人員之保護

各會員國應採取一切必要而適當之措施以防止並消除私立職業介紹所之不正當行為。此等措施得包括訂有罰則及禁止私立職業介紹所從事不正當行為之國家法律規章。

如屬適當，凡私立職業介紹所雇用合於公約第一條第一項第二款定義之人員均應有明確規定其雇傭條件之書面雇傭契約。最低要求為：此等人員在未開始工作前必須告知其雇傭條件。

私立職業介紹所不得向現有罷工情況之用人企業介紹人員用以代替罷工者。

主管機關應制裁不正當之廣告宣傳行為及有誤導作用之廣告，包括關於不存在工作職位之廣告。

私立職業介紹所：

一、不應在知情之情況下招雇、安置或雇用人員擔任涉及有高度危險性或可能受虐待或歧視之工作；

二、對於外國移民，應盡可能以其母語或其熟悉之語文告知所提供工作職位之性質及雇傭條件。

各會員國應禁止或以其他方法防止私立職業介紹所以可能直接或間接造成不當歧視(包括諸如基於種族、膚色、性別、年齡、宗教、政治信仰、族裔、社會背

景、失能、婚姻及家庭狀況、性傾向、已未加入工會等之歧視)之方式草擬及發布有關出缺工作職位或求才之公告。

各會員國應鼓勵私立職業介紹所透過有利於少數族裔就業之行動方案促進就業之平等。

各會員國應禁止私立職業介紹所在檔案或登記簿冊中登錄與求職者所尋求或可能被考慮之工作職位所需要資格無關及與評斷其性向無關之個人資料。

私立職業介紹所儲存求職者個人資料之期限不得超過蒐集此項資料之目的所需之合理期限或各該求職者希望留在候用名單上之期限。

各會員國應採取措施務使求職者得以取閱其在人工或電子檔案中儲存之個人資料。此等措施應保障求職者獲得並審查其個人資料之權利，以及要求更正或刪除任何不正確或不完全資料之權利。

私立職業介紹所不得索求、保持、或利用有關求職者醫療情況之資訊，或根據此項資訊決定其是否適合就業，但與特定職業所需條件直接有關並徵得求職者本人明示之許可者不在此限。

私立職業介紹所及主管機關應採取措施促進採用各種公平、適當而有效之遴選方法。

私立職業介紹所應有具備適當資格及經過訓練之職員。

充分計及有關終止僱傭契約之國家法律中所規定之權利與義務，凡提供公約第一條第一項第二款所述服務之私立職業介紹所不應：

一、阻止用人企業雇用私立職業介紹所指派在該企業工作之職員；

二、限制職員之職業流動性；

三、對擬跳槽受雇於另一企業之職員予以處罰。

參、公立就業服務機構與私立職業介紹所之關係

在實施關於組織勞工市場之國家政策方面，公立就業服務機構與私立職業介紹所間之合作應予鼓勵；為達此目的，得設立由公立就業服務機構、私立職業介紹所、最具代表性之雇主團體及勞工團體等之代表所組成之機構。

促進公立就業服務機構與私立職業介紹所合作之措施得包括：

一、集中共享資訊，並使用共同之業務術語以增進勞工市場運作之透明度；

二、交換關於出缺工作職位之公告；

三、合作舉辦諸如訓練等；

四、為舉辦諸如整合長期失業者等專案活動而簽訂公立就業服務機構與私立職業介紹所間之協議書；

五、職員之培訓；

六、為改進業務而經常互相諮商。

第一八九號建議書：中、小型企業工作職位創造建議書、一九九八年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九八年六月二日在日內瓦舉行第八十六屆會議；

認知個人、家庭、社區及國家追求經濟、社會與精神幸福與發展之需要；

明瞭在中、小型企業創造工作職位之重要性；

憶及一九八六年第七十二屆會議所通過關於促進中、小型企業之議決案，及一九九六年第八十三屆會議所通過關於全球性就業政策議決案中之結論；

鑒及全世界大部分新工作職位係由中、小型企業所創造，為經濟成長與發展關鍵因素之中、小型企業並有助於創造一適合創新與企業精神之環境；

瞭解有生產價值、持久及高品質工作職位之特別價值；

認知中、小型企業使婦女及傳統上居於劣勢之群組有可能在較優條件下接觸有生產價值、持久及高品質之就業機會；

深信促進尊重一九三〇年之「強迫勞動公約」、一九四八年之「自由結社與組織權之保障公約」、一九五一年之「同工同酬公約」、一九五七年之「廢止強迫勞工公約」、一九五八年之「就業與職業歧視公約」等將增進在中、小型企業創造高品質之就業，尤其促進尊重一九七三年之「最低年齡公約」及「最低年齡建議書」將有助於消滅童工；

深信通過關於在中、小型企業創造工作職位之新規定如計及下述各項將對各會員國之設計與實施在中、小型企業創造工作職位之政策提供有價值之指引；

諸如一九六四年之「就業政策公約」及「就業政策建議書」、一九八四年之「就業政策補充規定公約」及「就業政策補充規定建議書」、一九六六年之「開發中國家之合作社建議書」、一九七五年之「人力資源開發公約」及「人力開發資源建議書」、一九八一年之「職業安全與衛生公約」及「職業安全與衛生建議書」等之有關規定；

其他經證實有效之國際勞工組織方案，包括「創立並改進你的事業」等，以及國際勞工組織之國際訓練中心在訓練與增進技能方面之工作均已加強中、小型企業持續創造工作職位並鼓勵普通實施適當之社會保護；

經議決採納本屆會議議程第四項關於刺激在中、小型企業創造工作職位之一般條件之若干建議，

並決定此等建議應採取建議書方式；

爰於一九九八年六月十七日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九八年中、小型企業創造工作職位建議書」。

壹、定義、目的與範疇

各會員國應與具代表性之雇主團體及勞工團體諮商決定中、小型企業之定義；此項決定應參考其所認為適當之準則並計及國家之社會與經濟情況，但此一彈性不應阻礙各會員國共同達成為資料蒐集與分析之目的而達成一般同意之定義。

各會員國應採取適合本國國情並符合本國習慣之措施藉以推進中、小型企業在下列各方面之基本任務：

- 一、促進充分、有生產價值及自由選擇之就業；
- 二、更能獲得增加收入之機會並創造財富導致有生產價值而持久之就業；
- 三、持久之經濟成長及彈性肆應變革之能力；
- 四、社會上劣勢群組對經濟活動之更大參與；
- 五、更多之國內儲蓄與投資；
- 六、訓練及開發人力資源；
- 七、各地區及地方之均衡發展；
- 八、提供更適合地方市場需要之商品與勞務；
- 九、使能找到品質更高、條件更好之工作，從而提高生活品質，並容許眾多人民享受社會保護；
- 十、刺激創新、企業精神、科技發展與研究；
- 十一、進入國內及國際市場；及促進雇主與員工間之良好關係。

為促進第二章所述中、小型企業之基本任務，會員國應採取適當之措施與執行辦法使能依其他相關之公約與建議書提供基本保護藉以保障中、小型企業員工之利益。

本建議書之規定適用於所有經濟行業及各類中、小型企業，無論其所有權歸屬之形式為何(例如民營或公營之公司、合作社、合夥企業、家庭企業、獨資企業等)。

貳、政策與法律架構

為創造一有利於中、小型企業成長及發展之環境，各會員國應：

- 一、採取並遵循適當之財政、貨幣與就業政策以創造最佳之經濟環境(尤其在通貨膨脹、利率、匯率、課稅、就業與社會安定等方面)。
- 二、除適當之社會與勞工立法外，在諸如財產權(包括智慧財產權)、事業單位設立地點、契約之執行、公平競爭等方面均應作適當之法律規定並予實施。

為增進企業精神之吸引力應避免一切可能使有志成為企業家者蒙受不利之政策與法律措施。

第五章所述之各項措施應輔以適當之輔導政策使有效率及競爭力高之中、小型企業能在適當之社會條件下提供有生產價值之持久工作職位。為達此目的，各會員國應考慮下述各項政策：

- 一、條件產能；
 - 二、為所有企業(無論其規模大小及類型)提供；
 - 三、在獲得融資、外匯及進口所需物資等方面之公平機會；
 - 四、公平課稅；
 - 五、在勞工立法之實施方面無任何歧視，藉以提高中、小型企業就業之品質；
 - 六、促進中、小型企業遵守有關童工之國際勞工標準；
- 解除由下列各項因素所衍生阻礙中、小型企業發展與成長之限制：

- 一、進入融資及資本市場之困難；
- 二、技術與管理之水準低；
- 三、資訊不足；
- 四、生產力及品質之水準低；
- 五、未能充分進入市場；
- 六、難以獲得新科技；
- 七、缺乏交通運輸設施；
- 八、繁複與不當之登記、許可、報告及其他行政手續要求，包括不利於雇用員工而與勞工檢查或對工作條件等施以監督人員之績效水平無關者；
- 九、對研究與發展之支援不足；
- 十、難以獲得公、私採購之機會；
- 十一、包括旨在協助並提昇非正式行業使成為有組織行業一部分之特別措施與激勵。

為擬訂此等政策，各會員國應：

一、在不致造成中、小型企業之不當行政負擔之情況下蒐集全國中、小型企業部門之資料，尤其是就業數量與質量方面之資料；對有關中、小型企業之現行政策與法規作一綜合性之檢討，尤應注意各種結構性調整方案對創造就業之影響；會同具代表性之雇主團體與勞工團體檢討勞工及社會立法以鑑定其：

二、是否適合中、小型企業之需要，同時能對其員工之工作條件予以適當保護？

三、關於諸如志願活動、合作計劃等社會保護有無採取補充性措施之需要？

此等社會保護是否擴及中、小型企業員工以及有無適當規定確保在醫療、疾病、失業、老年、職業傷害、家庭、分娩、及遺屬等給付方面遵守社會安全法規？

在經濟困難時期，政府應對中、小型企業及其員工大力提供有效之協助。

各會員國於擬訂諸此政策時：除諮商最具代表性之雇主團體與勞工團體外，並得與其他認屬適當之相關團體諮商；應計及在諸如財政、金融、貿易與工業、就業、勞工、社會保護、男女平等、職業安全與衛生、及經由教育與訓練之資格培育等方面之其他政策；應會同最具代表性之雇主團體與勞工團體建立檢討諸此政策之機制，並使之不斷更新。

參、拓展企業文化

各會員國應採取會同最具代表性之雇主團體與勞工團體所擬訂之措施，藉以建立並強化鼓勵進取、創業、生產力、環境意識、品質、良好勞資關係及公平社會習慣之企業文化。為達此目的，各會員國應考慮：透過與工作職位需要及經濟成長與發展程度相結合之教育、訓練制度與方案致力培養正確之企業態度，尤應強調良好勞工關係之重要性及中、小型企業所需要之多元職業與管理技術；利用適當方法鼓勵對冒險及事業失敗抱持更積極之態度，承認其為寶貴經驗，同時認知其對企業經營者與員工雙方之衝擊；鼓勵為各類員工及企業經營者建立終身學習過程；會同有關之雇主團體與勞工團體設計並舉辦宣傳，倡導：

一、守法、尊重勞工權利、改善工作條件、提高生產力、及改進商品與勞務之品質；

二、獎勵模範企業經營者，計及婦女及弱勢群組之特殊需要。

肆、建立一有效之支援服務網

為增進中、小型企業之成長、創造就業潛力及競爭力，應考慮使中、小型企業及其員工能獲下述各種直接與間接之服務支援：

一、事業創立前、創立時及其後發展之協助；

二、事業發展計畫及其追蹤；

三、事業育成；

四、資訊服務，包括關於政府政策之建議；

五、顧問及研究服務；

六、管理與職業技術之提昇；

七、發展以企業為基礎之訓練；

八、對職業安全與衛生訓練之支援；

九、對提昇經理人員及其他員工識字、算術、計算機操作等基本教育水準之協助；

十、可直接或間接透過民營業者獲得利用諸如水、電、道路等能源、交通及其他有形之基礎設施；

十一、對增進瞭解如何實施勞工立法(包括給予勞工權利)、開發人力資源及促進男女平等之協助；

十二、法律、會計及財務服務；

十三、對創新及現代化之支援；

十四、關於科技之建議；

十五、關於在作業程序上如何有效利用資訊及通訊科技之建議；

十六、進入資本市場及獲得融資與貸款之擔保；

十七、關於財務、融資與貸款管理之建議；

十八、促進出口與國內及國際市場之貿易機會；

十九、市場研究與推銷之協助；

二十、關於產品設計、發展與介紹之協助；

廿一、品質管理，包括品質檢驗與衡量；

廿二、包裝服務；

廿三、環境管理服務。

第十章及第十一章所述各種支援服務應盡可能循下述途徑使其發揮最大功效並切合需要：

一、諸此服務之內容及其交付應配合中、小型企業之特殊需要；

二、務應使中、小型企業及最具代表性之雇主團體與勞工團體積極介入所擬提供服務之決定；

三、透過諸如雇主及勞工團體、半官方機構、顧問公司、科技園區及中、小型企

業自身等公、私各部門介入此等服務之交付；

四、分散交付，使服務之交付盡量靠近中、小型企業；

五、藉實施「單一窗口」及轉介等辦法使中、小型企業易於獲得整套之有效服務；

六、在避免擾亂此等服務之市場並提高中、小型企業創造就業之潛力之前提下經由向中、小型企業回收合理之成本以及其他來源之收入使服務提供者能維持其經濟自立；

七、在服務之交付及管理上務應一本專業化及責任明確之原則；

八、建立持續監控、考核、及使服務日新之機制。

諸此服務應包括旨在提高生產力及其他能促進效率並有助於保持中、小型企業在國內及國際市場競爭力同時又能改善工作條件與勞工習慣之辦法。

各會員國應便利中、小型企業在滿意之條件下獲得融資，關此：除對特別脆弱企業者之特殊個案外，融資及其他金融服務應盡可能依商業條件提供以期能維持長久；應採取各種補救措施，例如創立非官方之金融代理機構及發展以救貧為宗旨之金融機構等，以簡化行政程序、降低交易成本並克服有關因擔保不足而衍生之各種問題。宜鼓勵中、小型企業組織共同擔保協會；應鼓勵創立冒險基金及其他以協助中、小型企業創新為主旨之機構。

各會員國應考慮採取適當政策切實普遍實施保護勞工與社會之立法藉以改善在中小型企業就業之各方面問題。

此外各會員國尚應：便利發展能有效支援中、小型企業成長及其競爭力之組織與機構。關此，應考慮與最具代表性之雇主團體與勞工團體諮商；考慮採取適當措施促進中、小型企業與大型企業間之合作關係。關此，有關中、小型企業及其員工之合法權益應予保障；考慮採取措施促進中、小型企業間之聯繫以鼓勵交換經驗、共享資源及分擔危險。關此，宜鼓勵中、小型企業設立諸如財團、聯營網、生產及服務合作社等，計及雇主團體與勞工團體所任角色之重要性。考慮對諸如婦女、長期失業者、受結構性調整或歧視影響者、殘障者、退伍軍人、青年(包括畢業生)、年老員工、少數族裔及原住民等類人口中有意經營企業者予以激勵及輔導。考慮採取增進政府機關與中、小型企業及其最具代表性之雇主團體、勞工團體間關係與意見溝通之措施藉以提高政府促進就業政策之功效；體認婦女在經濟中之重要性日增，應特別針對有意經營企業之婦女予以鼓勵及支持。

伍、雇主團體與勞工團體之角色

雇主團體與勞工團體應考慮循下述諸途徑對中、小型企業之發展作出貢獻：代表中、小型企業或其員工向政府陳述其所關切之問題；在諸如訓練、顧問、融資、推銷、增進工業關係及與大型企業之聯繫等方面直接提供支援；與在諸如訓練、顧問、創業、品質管制等方面向中、小型企業提供支援之全國性、地區性及地方機構以及政府間之區域性組織等合作；在全國、地區及地方之層次參與處理對中、小型企業有影響之重要經濟與社會問題(包括政策與方案)之委員會、工作小組等機構；推進並參與透過諸如再訓練及從事自雇企業等對經濟有利並反映社會

進步之重建工作，但應提供各種適當之社會安全網；參與促進交換經驗並建立中、小型企業間之聯繫；參與監控及分析諸如雇傭及工作條件、社會保護、職業訓練、匡正行動之推動等對中、小型企業有影響之社會與勞工市場問題；參與提高品質及生產力之活動，並促進倫理、男女平等及反歧視；會同全國性及國際雇主團體、勞工團體進行對中、小型企業之調查研究，蒐集有關中、小型企業之統計及其他類別之資訊，包括按性別與年齡區分之統計，以及關於最佳工作習慣之調查等；就中、小型企業員工之勞工權利、勞工立法及社會保護等提供服務並備諮詢。

在充分尊重結社自由之精神下應鼓勵中、小型企業及其員工獲得適當之代表。因此，雇主團體與勞工團體應考慮擴大其會員基礎使包括中、小型企業。

陸、國際合作

在下述諸領域應鼓勵適當之國際合作：為決策參考需要而蒐集具有比較性之資料時應建立共同之準則；交換有關在中、小型企業創造工作職位並提高就業品質方面之最佳政策與方案之資訊(按性別、年齡等區分)；建立所有關涉中、小型企業發展之全國性機構及國際機構(包括雇主團體及勞工團體)相互間之聯繫以便利：

一、交換職員、經驗與理念；

二、交換訓練教材、訓練方法及參考資料；

三、編輯關於中、小型企業及其發展之研究報告及其他按性別與年齡區分之數量與質量資料；

四、建立中、小型企業之國際合夥與聯盟、轉包及其他聯繫；

五、發展新機制並利用現代化資訊技術進行政府與雇主團體、勞工團體三者間交換所獲有關促進中、小型企業發展之經驗；

舉辦關於經由發展中、小型企業創造就業(包括支援婦女經營企業)之國際會議與討論會。對弱勢群組採取類似之作法亦屬有益；為推廣既有效率又能創造提供良好工作條件及適當社會保護之工作職位之中、小型企業，應就其在不同國家及不同背景下之主要成功因素作有系統之考查研究；在諸如就業機會、市場資訊、法令、科技與產品標準等方面之問題上應鼓勵中、小型企業及其員工利用本國及國際性之資料庫。

各會員國應與其他國際機構共同推進本建議書各項規定；當實施及檢討本建議書各項規定時並應開誠與此等機構合作，計及國際勞工組織在促進中、小型企業創造工作職位方面所居之重要地位。

第一九〇號建議書：最惡劣形式兒童勞動、一九九九年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於一九九九年六月一日在日內瓦舉行第八十七屆會議；

經通過「一九九九年最惡劣形式之童工公約」；

經議決採納本屆會議議程第四項關於童工之若干建議，並議決此等建議應採取建議書方式，補充「一九九九年最惡劣形式之童工公約」；

爰於一九九九年六月十七日通過下述建議書。本建議書得稱為「一九九九年最惡劣形式之童工建議書」。

本建議書之規定補充「一九九九年最惡劣形式之童工公約」（以下簡稱「公約」）並應併同施行。

第一章 行動方案

公約第六條所述之行動方案其訂定及實施應視為緊急事項，與有關之政府機構、雇主團體及勞工團體諮商，並計及直接受最惡劣形式童工影響之兒童及其家庭以及信奉公約及本建議書宗旨之其他有關群組之意見。此等方案之目標尤應包括下述各項：

一、查明並譴責最惡劣形式之童工；

二、防止兒童從事或使其脫離最惡劣形式之童工工作，保護此等兒童使其免受報復，並針對其教育、身體與心理等方面之需要採取各種適當措施使其身心恢復正常並融入社會；

三、特別注意：

（一）年幼兒童；

（二）女童；

（三）對女童有特別危險之各種隱藏工作情況；

（四）其他有特別需要或易受侵害之兒童群組；

四、會同社區查明處境特別危險之兒童並伸出援手；

五、提供資訊、宣傳並動員輿論及有關之群組，包括兒童及其家庭。

第二章 危險工作

當訂定公約第三條第四款所述之各類工作及查明有此等工作之地點時尤應注意：

一、使兒童暴露於身體、心理或性侵害之工作；

二、在地面下、水面下、危險高處或有限空間內之工作；

三、使用具有危險性之機械、設備與工具，或涉及以人力處置或運送重物之工作；

四、在不衛生之環境中工作，例如工作之環境可能使兒童接觸有害之物質、媒劑或作業程序，或其溫度、噪音或震動之程度足以傷害兒童之健康等；

五、在特別困難之情況下工作，例如長時間之工作或在夜間工作、或不合理限制兒童在雇主之場所內工作等。

關於公約第三條第四款及上述第三款所列舉各類工作，國家法律規章或主管機關得於諮商有關之勞工團體及雇主團體後規定：凡雇用年齡在十六歲以上之兒童者，對於各該兒童之健康、安全與品德必須予以充分保障，且各該兒童須已接受適當之特別教導或曾受該行業之職業訓練。

第三章 實施

主管機關應蒐集關於童工之性質與範圍之詳細資訊編製統計並保持其時新，據以決定廢止童工(尤其緊急消滅最惡劣形式之童工)所應採取國家行動之優先順序。此等資訊與統計應盡可能按性別、年齡分組、職業、經濟活動行業、從業身分、學歷、地區等分類，並應計及有效出生登記制度(包括核發出生證明書)之重要性。有關違反禁止及消滅最惡劣形式童工各項國家規定之資訊亦應予以蒐集並保持更新。

關於第五項所述資訊之蒐集與編製，其進行應對個人之隱私權予以適當尊重。

依第五項所編製之資訊應定期檢送國際勞工局。

各會員國應於諮商雇主團體及勞工團體後設立或指定適當之機構考查為禁止及消滅最惡劣形式之童工所作各項國家規定之實施情形。

各會員國務應使各負責實施為禁止及消滅最惡劣形式之童工所作各項國家規定之主管機關均能彼此互相合作並協調其活動。

國家法律規章或主管機關應決定如有不遵守為禁止並消滅最惡劣形式之童工所作各項國家規定之情事時何人須對其負責。

在符合國家法律之範圍內，各會員國應循由下述途徑合作推進旨在禁止並消滅最惡劣形式童工之各項國際行動，視為緊急工作：

- 一、蒐集並交換有關犯罪之資訊，包括涉及國際網路者；
- 二、偵查並訴究涉嫌販賣兒童，或利用、介紹或提供兒童作非法活動、賣淫、作色情表演或製作色情產品者；
- 三、登記從事此等犯罪之罪犯。

各會員國應明定下述最惡劣形式之童工係屬犯罪：

- 一、所有形式之奴隸或類似奴隸之習慣，諸如販賣兒童、債務奴役、農奴、及包括強制招募兒童用於武裝衝突等之強迫或強制勞動；
- 二、利用、介紹或提供兒童賣淫、作色情表演或製作色情產品；
- 三、利用、介紹或提供兒童從事有關國際條約所界定毒品之生產與販賣等非法活動，或涉及非法攜帶或使用槍枝或其他武器。

各會員國應保證對違反為禁止並消滅公約第三條第四款所述各類工作所作各項國家規定者予以處罰，如屬適當並包括刑罰。

各會員國並應緊急規定其他適當之刑事、民事或行政救濟以保證為禁止及消滅最惡劣形式之童工所作各項國家規定之有效執行，諸如對利用最惡劣形式之童工之企業施以特別監督及對持續違反規定者予以暫時或永久吊銷營業許可證處分等。其他旨在禁止並消滅最惡劣形式童工之措施得包括下述各項：

一、提供資訊、宣傳並動員民眾，包括地方政治領袖、民意代表及司法界人士；
二、使雇主團體、勞工團體及其他人民團體介入並施以訓練；
三、對有關之政府人員(尤其檢查及執法人員)及其他相關之專業人士施以適當訓練；

四、規定對所有違反為禁止及立即消滅最惡劣形式之童工所作各項國家規定之國民在其本國提起訴訟，即使其違法事件係發生在另一國家亦同；

五、簡化司法與行政程序，務使其迅速妥適；

六、鼓勵各事業機構訂定符合公約宗旨之政策；

七、考查並宣傳消滅童工之最佳辦法；

八、以各種語文及方言宣傳關於童工之法令；

九、除設立求助熱線或冤情調查站外，訂立特別申訴程序，並對合法舉報違反公約事件之檢舉人予以適當保護使免受報復及歧視；

十、採取適當措施改善教育基本設施並訓練師資以應教育兒童之需要；

十一、國家之行動方案應盡可能計及：

(一)創造就業及在公約所述情況下工作兒童之父母及成年家人施以職業訓練之需要；

(二)使父母深度關切在此等情況下工作兒童之問題。

各會員國間為禁止並有效消滅最惡劣形式之童工而加強之國際合作及援助應與各國自身之努力相輔相成，並酌情會同雇主團體及勞工團體擬訂並實施。此等國際合作及援助應包括：

一、動用各種資源支援全國性或國際性之方案；

二、相互性之法律協助；

三、技術協助，包括資訊之交換；

四、支持社會與經濟發展、各種消滅貧窮之方案及普及教育。

第一九一號建議書：保護生育、二〇〇〇年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於2000年5月30日在日內瓦舉行其第88屆會議，並決定就生育保護——本屆會議議程的第四個項目——通過若干建議，並確定這些建議須採用一項建議書的形態，以補充2000年保護生育公約(以下稱「公約」)，於二千年六月十五日通過以下建議書，引用時可稱之為2000年保護生育建議書。

產 假

1. (1)成員國應努力將公約第4條提到的產假期限延長至至少18周。
- (2)應作出規定，在多胎產情況下要延長產假。
- (3)在可能的範圍內，應採取措施，以保證婦女有權自由選擇時間，在產前或產後休其產假的任何非強制性部分的假期。

津 貼

2. 凡可行時，並在同有代表性的雇主組織和工人組織磋商之後，婦女在公約第4和第5條提到的休假期間有權享受的現金津貼，應提高至婦女原先收入的全額，或是為計算津貼而加以考慮的那些收入的全額。

3. 在可能的範圍內，公約第6條第7款規定的醫療津貼應包括：

- (a)在醫生的診所、在家中或是在醫院或其它醫療機構中，由普通醫生或專家提供的治療護理；
- (b)在家中或在醫院或其它醫療機構中，由合格的助產士或其他生育服務人員提供的生育護理；
- (c)在醫院或其它醫療機構中進行保養；
- (d)由醫生或其他合格人員開出的任何必要藥品和醫療用品、檢查和化驗；以及
- (e)牙科和外科治療。

津貼的籌措

4. 提供生育津貼的強制性社會保險應收的任何攤款和為提供此種津貼而根據工資額征收的任何稅款，不論由雇主與受僱員工共同支付還是由雇主支付，應不分性別，按所僱用的男女工人總數支付。

就業保護和非歧視

5. 在公約第5條提及的休假結束時，婦女應有權返回其原先的工作崗位或是工資相同的相當崗位。在確定其權利時，公約第4條和第5條提及的休假時間應被視為是服務時間。

健康保護

6. (1)成員國應採取措施，以保證對妊娠或哺乳婦女及其孩子的安全和健康有關的任何工作場所危害進行評估。有關的婦女應能了解評估的結果。

(2)在公約第3條提及的情況中的任何情況下或凡屬根據以上第(1)項已被確定為重大危險的情況，應採取措施，適宜時根據醫療證明，就此種工作提供以下備選方式：

- (a)消除危害；
 - (b)調整其工作條件；
 - (c)此種調整不可行時，在不損失工資的情況下調往另外一個崗位；或是
 - (d)在此種調動不可行時，根據國家法律、條例或慣例帶酬休假。
- (3) 特別是對以下工作，應採取第(2)項提到的措施：
- (a)涉及人力提舉、搬運、推拉重物的艱苦工作；
 - (b)涉及接觸有害生殖健康的生物、化學和物理制劑的工作；
 - (c)要求保持特殊平衡的工作；
 - (d)因長時間的坐著或站立、極端氣溫或振動而使身體處於緊張狀態的工作。
- (4)如醫療證明斷定夜間工作不適合於其妊娠哺乳，不應強迫某位孕婦或哺乳婦女從事此類工作。
- (5)婦女應保留在工作一旦對其是安全時返回其工作崗位或相當的工作崗位的權利。
- (6)如有必要，經通知其雇主後，婦女應被允許離開工作場所，以進行與妊娠有關的醫療檢查。

哺乳母親

- 7· 經出示醫療證明或國家法律和慣例確定的其它適宜證明，應根據具體需要調整哺乳時間的次數和長短。
- 8· 凡可行時，並經雇主和有關婦女的同意，應可以將一日中用於哺乳的休息時間加在一起，以便能在工作日的開始或結束時扣除工時。
- 9· 凡可行時，應就在工作場所或其附近建立有適當衛生條件的哺乳設施作出規定。

相關的休假類型

- 10· (1)母親如果在未休完產假即死亡，孩子的就業父親應有權休相當於產後假未休部分的假期。
- (2)如果母親在分娩後和休完產後假之前患病或住院，凡母親不能照料孩子時，孩子的就業父親應根據國家法律和慣例，有權休相當於產後假未休部分的假期，以便照料孩子。
- (3)在產假結束後的一段時間內，就業母親或是孩子的就業父親應有權享受父母假。
- (4)可能准予父母假的那段時間、父母假的長短和包括支付父母津貼、父母假在就業父母間的使用與分配等其它細節，應由國家法律或條例或是以符合國家慣例的任何方式確定。
- (5)凡國家法律和慣例有收養規定時，收養父母應能得到公約提供的保護制度的保護，特別是有關休假、津貼和就業的保護。

第一九二號建議書：農業安全與衛生建議書、二〇〇一年

國際勞工組織之大會，

經國際勞工局理事會之召集，於二〇〇一年六月五日在日內瓦舉行第八十九屆會議；

經議決採納本屆會議議程第四項關於農業安全與衛生之若干建議，並議決此等建議應採取

建議書方式，補充二〇〇一年之「農業安全與衛生公約」；

爰於二〇〇一年六月二十一日通過下述建議書。本建議書得稱為「二〇〇一年農業安全與衛生建議書」。

壹、總則

一、為實施本公約第五條，各會員國應本體現於一九六九年之農業勞工檢查公約及建議書中之各項原則採取農業勞工檢查措施。

二、跨國企業應依本國法律與習慣以及關於跨國企業與社會政策原則之三方性宣言對其所屬各事業單位內之農業員工提供安全與衛生保護，不得因員工在之國家或地方而有任何歧視。

貳、職業安全與衛生之檢查

三、依公約第五條指定之主管機關應於諮商具有代表性之雇主團體與勞工團體後：

(一) 找出主要問題所在、訂定行動之優先順序、研究有效之處理方法並定期評估其成果；

(二) 規定農業職業災害之預防及控制措施：

1. 計及科技之進步、安全與衛生方面之智識、以及各國際組織或經認可之本國機構所訂定之有關標準、綱領、慣例等；

2. 計及保護一般環境使免受農業活動影響之需要；

3. 訂定有關預防及控制與農業員工工作相聯流行疾病之步驟；

4. 規定員工不得在無適當通訊與救援可能之情況下在孤立及狹隘空間內單獨擔任危險工作；

(三) 編擬關於雇主與員工應遵守及注意事項之指南。

為實施本公約第四條，主管機關應：

(一) 規定將適當職業衛生服務之對象逐步擴及農業員工；

(二) 訂定關於農業職業災害與職業病之記錄與報告程序以便編製統計、實施國家政策並推行各事業單位之預防計劃；

(三) 經由宣傳及教育方案促進農業安全與衛生以應農業雇主與員工之需要。

四、為實施本公約第七條，主管機關應建立一全國性之職業安全與衛生檢查制度，包括對員工健康及工作環境之檢查。

此一制度應包括對下列各項之必要危險評估及預防與控制措施：

- (一) 有害化學品及廢棄物；
- (二) 有毒、傳染性或敏感之生物媒劑及廢棄物；
- (三) 刺激性或有毒之氣體；
- (四) 有害之粉塵；
- (五) 致癌物質或媒劑；
- (六) 噪音及震動；
- (七) 極端之溫度；
- (八) 太陽紫外線幅射；
- (九) 可傳染之動物疾病；
- (十) 接觸野生或有毒之動物；
- (十一) 使用機械與設備，包括個人防護設備；
- (十二) 以人力處置或運輸物件；
- (十三) 劇烈或持續之體力與腦力活動、與工作相關聯之緊張及不當工作姿勢；
- (十四) 新科技帶來之各種危險。

應視需要對童工、懷孕及哺乳婦女、老年婦女等採取檢查措施。

參、預防及保護措施

危害之評估與管理

五、為實施公約第七條，各事業單位應採取包括下述各項安全與衛生措施：

- (一) 職業安全與衛生服務；
- (二) 依下列優先順序之危害評估與管理：
 1. 消滅危害；
 2. 在來源處控制危害；
 3. 藉諸如設計安之工作制度、引進各種技術性與組織性之措施、養成安全習慣及實施訓練等以減少危害至最低程度；
 4. 在危害仍存在之情況下，免費提供並要求使用人防護設備及防護服裝；
- (三) 肆應意外事件及緊急情況之措施，包括急救及提供可用以運送傷患至醫療院所之適當交通工作；
- (四) 意外事件及疾病之記錄與報告程序；
- (五) 保護在農業場所之人員、附近人口以及一般環境，使免受諸如由廢棄農業化學品、牲畜糞便、土喪與水之污染、土喪衰瘠及地形改變等與農業有關活動而引起之危害；
- (六) 務使所利用之科技與氣候、工作組織及工作習慣等相配合。

機械安全與人類工程學

六、為實施公約第九條，各會員國應採取措施妥善選擇科技、機械與設備（包括個人防護設備）或與其配合，計及使用國之當地情況，尤其氣候效應及人類工程學上之影響。

化學品之妥善管理

七、各會員國所採取關於妥善管理農業化學品之措施應遵循一九九〇年之化學品公約及建議書以及其他國際技術標準。

各事業單位採取之預防及保護措施尤應包括：

- （一）為使用化學品之員工免費提供適當之個人防護設備與防護服裝、盥洗設施、維護並清洗個人防護設備及塗敷設備等；
- （二）對經以化學品處理之區域施以事前及事後之噴射預防，包括預防來自食物、飲水、盥洗及灌溉用水污染之措施；
- （三）對於不再要之有害化學品及已用空過但可能仍有殘餘有害化學品之容器應依本國法律及習慣以能消滅或盡量減少其對安全與衛生及對環境之危害之方式予以處理或處置；
- （四）保存各農業事業單位施用殺蟲劑之記錄；
- （五）對農業員工實施持續性之訓練，包括處理災害之慣例與程序以及與工作上使用化學品相關聯之預防措施等。

生物危害之防護

八、為實施公約第十四條，凡處理可能引起敏感或中毒之生物媒劑及接觸動物時均應採取包括下述各項之措施：

- （一）為消滅、預防或減輕生物危害而依第五款所作之危害評估；
- （二）依據獸醫標準及本國法律及習慣對動物測試有無可傳染至人類之疾病並加以管制；
- （三）接觸物之防護措施，並酌情提供個人防護設備及防護服裝；
- （四）處理生物媒劑之防護措施，並視需要提供個人防護設備及防護服裝；
- （五）對處理動物之員工施以免疫注射；
- （六）提供消毒劑及盥洗設備，並維護及清洗個人防護設備與防護服裝；
- （七）於接觸有毒之動物、昆蟲或植物時，提供急救、抗毒及解毒藥品或其他緊急措施；
- （八）關於接觸、收集、儲存及處置糞便及廢棄物之安全措施；
- （九）關於接觸及處置感染疾病動物屍體之安全措施，包括對受污染場所之清洗與消毒；
- （十）安全資訊，包括警告標識及對處理動物之員工施以訓練。

農業固定裝置

九、為實施公約十五條，關於農業固定裝置之安全與衛生措施應明確規定建築物、構造物、欄杆、圍牆及狹隘空間等之技術標準。

福利及宿舍設備

十、為實施公約第十九條，雇主應依據本國法律及習慣為農業員工提供：

- (一) 足量之安全飲水；
- (二) 存放及清洗個人防護服裝之設備；
- (三) 如情況許可，在工作場所用餐及哺乳之設備；
- (四) 供男性及女性員工分別使用之衛生與盥洗設備；
- (五) 與工作相關之交通工具。

肆、其它規定

女性員工

為實施公約第十八條，各會員國應採取措施對與懷孕或哺乳婦女之安全與衛生有關以及對女性生育保健有關之任何工作場所之危害加以評估。

自雇農民

計及具有代表性之自雇農民團體之意見，各會員國應規劃將公約所予之保護逐步適用於自雇農民。

為達此目的，國家法令應明確規定自雇農民在農業安全與衛生方面之權利與職責。

各會員國應參照本國國情及習慣於擬訂、實施及定期檢討公約第四條所述之國家政策時計及各具有代表性自雇農民團體所提出之意見。

依據本國法律及習慣，主管機關應採取措施務使自雇農民獲享公約所予之保護。此等措施應包括：

- (一) 規定將適當之職業衛生服務逐步擴及自雇農民；
- (二) 訂定將自雇農民逐步納入業意外事件及職業病之記錄與報告體制之程序；
- (三) 為自雇農民發展針對下述各方面之指南、教育計畫、教材、適當之建議與訓練等；

1. 其自身及工作夥伴之安全與衛生(尤其關於與工作相關聯之危害，包括肌腱痠痛)、化學品及生物媒劑之選擇與使用、安全工作制度之設計、個人防護設備、機械、器工具等之選擇、使用與維護；

2. 防止兒童從事危險活動。

倘經濟、社會及行政條件尚不允許將自雇農民及其家屬納入全國性保險計畫或其他私人保險計畫者，各會員國應採取措施使克逐步達到公約第二十一條規定之水

準。此可循由下述途徑達成：

- (一) 創立特別保險計畫或基金；
- (二) 改進現有之社會安計畫。

為實施上述關於自雇農民之措施，應計及下述特別情況：

- (一) 小佃農；
- (二) 小自耕農；
- (三) 諸如農民合作社之會員等參加農業集體企業之個人；
- (四) 本國法律與習慣界定之家屬；
- (五) 自給自足之農民；
- (六) 本國法律及習慣承認之其他從事農業之自雇工作者。

第一九三號建議書：促進合作社、二〇〇二年

國際勞工組織全體大會，

經國際勞工局理事會召集，於2002年6月3日在日內瓦舉行其第90屆會議，並承認合作社在工作創造、動員資金、促進投資方面的重要性及其對經濟的貢獻，並

承認合作社以其各種各樣的形式促進所有人充分參與經濟和社會發展。

承認全球化給合作社製造了各種新的和不同的壓力和問題，提出了挑戰並創造了機會，並要求在國家和國際一級建立人與人之間更堅實的團結形式以便促進更加公平地分配全球化帶來的好處，並

注意到國際勞工大會第86屆會議(1998年)通過的《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》，並

注意到國際勞工公約和建議書所體現的權利和原則，其中特別是在1930年強迫勞動公約、1948年結社自由和保護組織權利公約、1949年組織權利和集體談判權利公約、1951年同酬公約、1952年社會保障(最低標準)公約、1957年廢除強迫勞動公約、1958年歧視(就業和職業)公約、1964年就業政策公約、1973年最低年齡公約、1975年農村工人組織公約和建議書、1975年人力資源開發公約和建議書、1984年就業政策(補充規定)建議書、1998年在中小企業創造就業建議書，及1999年最惡劣形式的童工公約中所體現的權利和原則，並

憶及《費城宣言》中所體現的「勞動非商品」的原則，並

憶及為所有地方的工人實現尊嚴工作是國際勞工組織的首要目標，並

決定就合作社的促進問題——本屆會議議程的第四個專案——通過若干建議，並確定這些建議應採用建議書的形態；於二零零二年六月二十日通過以下建議書，引用時可稱之為 2002年促進合作社建議書。

一．範圍、定義和目標

1. 承認合作社在所有經濟部門運作。本建議書適用於所有類型和形式的合作社。
2. 就本建議書而言，「合作社」一詞系指為了滿足其經濟、社會和文化方面的共同需要和願望的一些人，通過一個共同擁有和民主管理的企業而自願聯合起來的自治協會。
3. 應鼓勵在以下原則的基礎上促進和加強合作社的特徵：
 - (a)關於自助、自負其責、民主、平等、公平和團結一致的合作社價值觀；以及誠實、開放、對社會負責和關心他人的道德觀；及
 - (b)由國際合作社運動制定並在後面附錄中予以提及的合作社原則。這些原則包括：自願和開放的社員制、民主的社員管理、社員的經濟參與、自治和自立、教育、培訓和資訊、合作社之間的合作，以及關心社區事業。
4. 應採取措施，在所有國家——無論其發展水準如何——促進合作社的潛力，以

便幫助合作社及其成員做到：

- (a)創造和發展創收活動和可持續的尊嚴就業；
- (b)通過教育與培訓開發人力資源能力和對合作社運動價值觀及其優勢和好處的瞭解；
- (c)發展其企業經營潛力，包括企業精神的培養和管理能力；
- (d)加強其競爭力及獲得進入市場的管道和公共資金；
- (e)增加儲蓄與投資；
- (f)在考慮到需要消除一切形式的歧視的情況下，改善社會和經濟福利；
- (g)為可持續的人力開發做貢獻；及
- (h)建立和擴大能夠對社區的社會和經濟需求作出反應的可行並充滿生機的獨特的經濟部門，其中包括合作社。

5. 應鼓勵採取特別措施，使得合作社作為受團結一致精神鼓舞的企業和組織能夠滿足其成員的需要，並能滿足社會、其中包括處境不利群體的需要，以實現使其融入社會的目的。

二．政策框架和政府的作用

6. 一個平衡的社會需要存在有強大的公共和私營部門，以及一個強大的合作性、互助性部門及其它社會和非政府部門。正是在這樣的背景下，政府應當提供一個既符合合作社的性質和職能又以第3段中列出的合作社價值觀和原則為指導的支援性政策和法律結構，該結構要：

- (a)確立制度框架，目的是使合作社能以盡可能迅速、簡便、負擔得起而又有效的方式加以註冊；
- (b)促進旨在允許在合作社內建立其中至少一部分是不可分割的適宜儲備金，以及團結互助基金的政策；
- (c)規定以適合於其性質和職能的方式採取措施對合作社進行監督，所採取的措施要尊重其自主權，並按照國家法律和慣例，而且，它們與那些適用於其他形式的企業和社會組織的措施同樣有利；
- (d)根據合作社社員的需要，為在合作社結構中取得合作社社員資格提供便利；及
- (e)鼓勵將合作社發展成為自治和自我管理的企業，特別是在合作社可發揮重要的作用或提供否則無法提供的服務的那些領域。

7. (1)應將以第3段中所列的價值觀和原則為指導促進合作社發展看作是國家和國際經濟與社會發展的支柱之一。

(2)應該按照國家法律和慣例並以不低於給予其他形式的企業和社會組織的條件來對待合作社。凡適宜時，政府對符合特定的社會和公共政策結果的合作社活動，諸如促進就業或發展有益於處境不利群組或地區的活動，應該採取支持措

施。凡有可能，除其他措施外，此類措施可以包括稅收優惠、貸款、贈款、獲得公共工程計畫，以及特殊採購供應等等。

(3) 應對在各級合作社運動中，特別是在管理和領導層增加婦女的參與給予特殊重視。

8. (1) 國家政策應特別做到：

(a) 不加區別地在合作社的所有工人中促進國際勞工組織的基本勞工標準和《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》；

(b) 確保不是為了不遵守勞動法而建立或利用合作社，或合作社不得被用來確立隱蔽就業關係，並通過確保勞動立法在所有企業中得以貫徹執行而同侵犯工人權利的冒牌合作社進行鬥爭；

(c) 在合作社及其工作中促進性別平等；

(d) 促進採取措施以確保合作社遵循最佳勞動慣例，包括促進獲得相關信息；

(e) 開發成員、工人和管理人員的技術和職業技能、企業家能力和管理能力、對企業潛力的認識，以及一般性的經濟和社會政策技能，並改善他們獲得資訊和通訊技術的機會；

(f) 在國家教育和培訓制度的所有適當級別，以及在更廣泛的社會範圍內，促進有關合作社原則與做法的教育和培訓；

(g) 促進通過對工作場所中的安全與衛生作出規定的措施；

(h) 對培訓和其他形式的援助做出規定，以提高合作社的生產率和競爭力及其所生產貨物和服務的品質；

(i) 為合作社獲得信貸提供便利；

(j) 為合作社進入市場提供便利；

(k) 促進有關合作社資訊的傳播；及

(1) 設法改進國家有關合作社的統計，以便制定和實施發展政策。

(2) 此類政策應：

(a) 凡適宜時，將有關合作社政策和規章的制定與實施下放到地區和地方一級；

(b) 在諸如申請登記、財務和社會審計及取照等方面界定合作社的法律義務；及

(c) 在合作社中促進集體管理的最佳作法。

9. 政府在將往往屬於邊緣化的生存活動(有時被稱作「非正式經濟」)改造成為被充分結合進主流經濟生活的、受法律保護的工作的過程中，應該促進合作社的重要作用。

三．關於促進合作社的公共政策的實施

10. (1) 成員國應以第3段所列的合作社價值觀和原則為指導，制定關於合作社的專門立法和規章，並在凡適宜時對這種立法和規章加以修訂。

(2) 在制定和修訂適用於合作社的立法、政策和規章的過程中，政府應與合作社

組織以及有關的雇主組織和工人組織進行磋商。

11. (1) 為了加強合作社、其經濟生存能力及其創造就業和收入的能力，政府應為合作社獲得支助服務提供方便。

(2) 凡可能，這些服務應包括以下方面：

- (a) 人力資源開發計畫；
- (b) 研究和管理諮詢服務；
- (c) 獲得資金和投資；
- (d) 會計和審計服務；
- (e) 管理資訊服務；
- (f) 資訊和公共關係服務；
- (g) 有關技術和革新的諮詢服務；
- (h) 法律和稅收服務；
- (i) 銷售支助服務；及
- (j) 凡適宜時，其他支助服務。

(3) 政府應促進這些支助服務的建立。應鼓勵合作社及其組織參與這些服務的組織和管理，並且凡可行和適當，為這些服務提供資金。

(4) 政府應通過制定旨在國家一級和地方各級創建並加強合作社的適當文書，承認合作社及其組織的作用。

12. 凡適宜時，政府應採取措施，以便於合作社獲得投資資金和信貸。此種措施應特別包括：

- (a) 使貸款和其他財政便利得以提供；
- (b) 簡化行政程式、補救合作社任何不適當的資產水準狀況，並降低貸款辦理費用；
- (c) 促進合作社，包括儲蓄和信貸合作社、銀行業務合作社和保險合作社在內的自主財務制度；及
- (d) 列入針對處境不利群體的專門規定。

13. 為促進合作社運動，政府應鼓勵創造有利於發展各種形式合作社之間的技術、商業和金融聯繫的條件，以便促進交流經驗並分擔風險和分享利益。

四· 雇主組織與工人組織和合作社組織的作用及其相互關係

14. 認識到合作社對實現可持續發展目標的重要性，雇主組織和工人組織應與合作社組織一道共同尋找促進合作社的方式和方法。

15. 凡適宜時，雇主組織應考慮將其成員資格擴展至願意加入該組織的合作社，並以適用於其他成員的相同條件提供適宜的支助服務。

16. 應鼓勵工人組織做到：

- (a) 動員並幫助合作社中的工人加入工人組織；

- (b)幫助其成員成立合作社，包括旨在便於他們獲得基本商品和服務；
- (c)參加地方、國家和國際各級負責審議對合作社有影響的經濟和社會問題的委員會和工作組；
- (d)幫助並參與建立以創造或保留就業為目的的新合作社，包括在企業準備關閉的情況下；
- (e)幫助並參與旨在提高生產率的合作社計畫；
- (f)促進合作社中的機會均等；
- (g)促進合作社的工人成員行使權利，及
- (h)採取包括教育與培訓在內的其他促進合作社的活動。

17. 應鼓勵合作社和代表它們的組織做到：

- (a)與雇主組織和工人組織以及有關的政府和非政府機構建立積極的關係，以便為合作社的發展創造有利的氣候；
- (b)管理其自己的支助服務並為此種服務提供資金；
- (c)為下屬合作社提供商業與金融服務；
- (d)對其成員、工人和經理的人力資源開發進行投資並加以促進；
- (e)促進國家和國際合作社組織的發展並成為其成員；
- (f)在國際上代表國家一級的合作社運動；及
- (g)開展促進合作社的其他活動。

五· 國際合作

18. 應通過以下途徑促進國際合作：

- (a)交流有關已證明對合作社社員創造就業和創收行之有效的政策與計劃的資訊；
- (b)鼓勵和促進參與發展合作社的國家與國際團體和機構之間的關係，以便能夠：
 - (i)進行人員交流和交換意見，交換教材和培訓材料、教學方法和參考資料；
 - (ii)彙編和利用有關合作社及其發展情況的研究材料與其他資料；
 - (iii)在合作社之間建立聯盟和國際夥伴關係；
 - (iv)促進和維護合作社價值觀與原則；及
 - (v)在合作社之間建立商業關係；
- (c)使合作社能夠獲得諸如市場訊息、立法、培訓方法與技巧、技術標準和產品規格等國家和國際資料；及
- (d)凡有正當理由並有可能時，與合作社及有關的雇主組織和工人組織磋商，制定支援合作社的地區和國際共同指導方針和立法。

六· 最後條款

19. 本建議書修訂並替代1966年(發展中國家)合作社建議書。

附 件：

摘自1995年國際合作社聯盟大會通過的

關於合作社特徵的聲明

合作社的原則是合作社實現其價值的指導方針。

自願和開放的社員制

合作社是自願的組織，對所有能利用其服務，願意承擔社員責任的人開放，無性別、社會、種族、政治和宗教歧視。

民主的社員管理

合作社是由社員管理的民主的組織。社員們積極參與制定合作社的政策和決定，選舉產生的男女代表要對社員負責，基層合作社社員享有平等的選舉權(一人一票)，其他層次的合作社也應以民主的方式組成。

社員的經濟參與

社員們平等地貢獻和民主地管理合作社的資金。這些資金必須有一部分是合作社的公有財產，對於社員資格股金，如有盈餘，社員們一般只收取有限的補償。社員們將一部分盈餘用於以下各項或某項目的：建立積累基金用於發展合作社，其中一部分積累基金是不可分配的；按社員與合作社的交易量返益社員和支持社員們同意的其他項目。

自治、自立

合作社是社員管理的，自治、自助的組織。合作社要與其它組織，包括與政府達成協議或從外部籌集資金，則必須以確保社員的民主管理和維護合作社自主權的方式進行。

教育、培訓和資訊

合作社為社員、社員代表、經理和雇員提供教育和培訓機會，以便他們能更有效地為合作社的發展作出貢獻。合作社還要向大眾，特別是向青年和重要的傳播媒介宣傳合作的性質和優越性。

合作社之間的合作

合作社通過在地方、全國、地區和國際組織中的合作，最有效地服務於社員和加強合作社。

關心社區事業

通過合作社社員同意的政策，為社區的可持續性發展服務。

第一九四號建議書：關於職業病名單、二〇〇二年

國際勞工組織全體大會，

經國際勞工局理事會召集，於2002年6月3在日內瓦舉行其第90屆會議，並，注意到1981年職業安全和衛生公約及建議書和1985年職業衛生設施公約及建議書的條款，並

還注意到1980年修訂的作為1964年工傷津貼公約附件的職業病名單，並考慮到需要加強職業事故和職業病的識別、登記和報告程式，以便找出它們的原因、制定預防措施、促進登記和報告制度的協調，以及改進就職業事故和職業病而言的賠償程式，並考慮到需要簡化對職業病名單進行更新的程式，並決定就職業事故和職業病的登記與報告，以及職業病名單的定期審查與更新——本屆會議議程的第五個專案——通過若干建議，並確定這些建議應採取建議書的形態；於2002年6月20日通過以下建議書，引用時可稱之為 2002年職業病名單建議書。

1. 在建立、審查和實施職業事故和職業病登記和報告制度的過程中，主管機關應考慮1996年職業事故與職業病登記和報告業務守則，以及國際勞工組織今後可能批准的有關這一主題的其他業務守則或指南。
2. 主管機關經與最有代表性的雇主組織和工人組織磋商，應以適合於國情與國家慣例的方法，必要時分階段，制定用於預防、登記、報告和，如果適用，賠償之目的國家職業病名單。該名單應該：
 - (a) 為預防、登記、報告和賠償之目的，起碼包括於1980年修訂的1964年工傷津貼公約附表I中所列舉的疾病；
 - (b) 視可能，包括作為本建議書附件的職業病名單中所包含的其他疾病；以及
 - (c) 視可能，包括題為「可疑的職業病」一節。
3. 應該通過國際勞工局理事會召集的三方專家會議，對本建議書所附的名單定期進行審查和更新。如此確立的任何新的名單須提交理事會批准，獲准後須取代前一個名單並須通知國際勞工組織的各成員國。
4. 應在充分考慮根據以上第3款的規定確立的最新名單的情況下，對國家職業病名單予以審查和更新。
5. 成員國應儘早將其制定或修訂的國家職業病名單寄送給國際勞工局，以利於對本建議書所附的職業病名單定期予以審查和更新。
6. 成員國應每年向國際勞工局提供關於職業事故和職業病及，凡適宜時，險情和通勤事故的綜合統計，以利於這些統計資料的國際交流和比較。

附 件

職 業 病 名 單

1. 各種因素引起的疾病

1.1. 化學因素所致的疾病

- 1.1.1. 鉍或有毒鉍化合物所致的疾病
- 1.1.2. 鎘或有毒鎘化合物所致的疾病
- 1.1.3. 磷或有毒磷化合物所致的疾病
- 1.1.4. 鉻或有毒鉻化合物所致的疾病
- 1.1.5. 錳或有毒錳化合物所致的疾病
- 1.1.6. 砷或有毒砷化合物所致的疾病
- 1.1.7. 汞或有毒汞化合物所致的疾病
- 1.1.8. 鉛或有毒鉛化合物所致的疾病
- 1.1.9. 氟或有毒氟化合物所致的疾病
- 1.1.10. 二硫化碳所致的疾病
- 1.1.11. 脂族烴或芳香烴的鹵素衍生物所致的疾病
- 1.1.12. 苯或有毒苯同系物所致的疾病
- 1.1.13. 苯或苯同系物的有毒硝基和氨基衍生物所致的疾病
- 1.1.14. 硝化甘油或其他硝酸酯所致的疾病
- 1.1.15. 乙醇、乙二醇或酮所致的疾病
- 1.1.16. 各種窒息性物質所致的疾病：一氧化碳、氰化氫或有毒氰化氫衍生物、硫化氫
- 1.1.17. 丙烯腈所致的疾病
- 1.1.18. 氮氧化物所致的疾病
- 1.1.19. 鈾或有毒鈾化合物所致的疾病
- 1.1.20. 銻或有毒銻化合物所致的疾病
- 1.1.21. 已烷所致的疾病
- 1.1.22. 無機酸所致的牙病
- 1.1.23. 藥物因素所致的疾病
- 1.1.24. 鉈或鉈化合物所致的疾病
- 1.1.25. 鐵或鐵化合物所致的疾病
- 1.1.26. 硒或硒化合物所致的疾病
- 1.1.27. 銅或銅化合物所致的疾病
- 1.1.28. 錫或錫化合物所致的疾病
- 1.1.29. 鋅或鋅化合物所致的疾病
- 1.1.30. 臭氧、光氣所致的疾病

- 1.1.31. 苯醌和其他角膜刺激物等刺激性物質所致的疾病
- 1.1.32. 除了以上 1.1.1 至 1.1.31 項所列以外的任何其他化學因素所致的疾病，且工人接觸這些化學因素與其所患疾病的聯繫已然確立
- 1.2 物理因素所致的疾病
 - 1.2.1. 雜訊所致的聽力損害
 - 1.2.2. 振動所致的疾病(肌肉、肌腱、骨骼、關節、外周血管或週邊神經方面的疾病)
 - 1.2.3. 在高氣壓環境中工作所致的疾病
 - 1.2.4. 電離輻射所致的疾病
 - 1.2.5. 熱輻射所致的疾病
 - 1.2.6. 紫外線輻射所致的疾病
 - 1.2.7. 溫度過高或過低所致的疾病(如日射病、凍傷)
 - 1.2.8. 除了以上 1.2.1 至 1.2.7 項所列以外的任何其他物理因素所致的疾病，且工人接觸這些物理因素與其所患疾病的直接聯繫已然確立
- 1.3. 生物因素所致的疾病
 - 1.3.1. 在具有某種特定易感危險的職業中染上的傳染病或寄生蟲病
2. 目標器官系統疾病
 - 2.1. 呼吸系統職業病
 - 2.1.1. 致纖維化礦塵所致肺塵病(矽肺病、煤矽肺病、石棉肺)和矽肺結核(只要矽肺是引起肺功能不全或死亡的一個基本原因)
 - 2.1.2. 硬金屬粉塵所致支氣管肺病
 - 2.1.3. 由棉塵、亞麻塵、大麻塵或西沙爾麻塵引發的支氣管肺病(棉屑病)
 - 2.1.4. 由已認知的與工作程式相關的致敏因素或刺激物所致的職業哮喘病
 - 2.1.5. 由國家法規所規定的有機粉塵的吸入所致的外來性過敏性肺炎
 - 2.1.6. 鐵塵肺
 - 2.1.7. 慢性阻塞性肺病
 - 2.1.8. 鋁所致的肺病
 - 2.1.9. 由已認知的與工作程式相關的致敏因素和刺激物所致的上呼吸道功能紊亂
 - 2.1.10. 由某種因素(工人與其接觸同所患疾病的直接聯繫已然確立)所致的在以上2.1.1至2.1.9 項中未提到的任何其他呼吸疾病
 - 2.2. 職業性皮膚病
 - 2.2.1. 由在其他項下未包括的物理、化學或生物因素所致的皮膚病
 - 2.2.2. 職業性白斑病
 - 2.3. 職業性肌肉-骨骼系統疾病

2.3.1. 存在特殊危險因素的特定工作活動或工作環境引發的肌肉-骨骼系統疾病

此種活動或環境的例子包括：

- (a) 快節奏或重複性動作
- (b) 過度用力
- (c) 過度機械性集中用力
- (d) 彎扭或異常姿勢
- (e) 振動

局部或周轉環境寒冷可能加重危險

3. 職業性腫瘤

3.1. 下列因素所致腫瘤

- 3.1.1. 石棉
- 3.1.2. 聯苯胺及其鹽類
- 3.1.3. 二氯甲醚(BCME)
- 3.1.4. 鉻和鉻化合物
- 3.1.5. 煤焦油和煤焦油瀝青；煙灰
- 3.1.6. β -萘胺
- 3.1.7. 氯乙烯
- 3.1.8. 苯或有毒苯同系物
- 3.1.9. 苯或苯同系物的有毒硝基和氨基衍生物
- 3.1.10. 電離輻射
- 3.1.11. 焦油、瀝青、(地)瀝青、礦物油、蔥、或這些物質的化合物、產品或殘留物
- 3.1.12. 煉焦爐發散物
- 3.1.13. 鎳化合物
- 3.1.14. 木塵
- 3.1.15. 以上 3.1.1 至 3.1.14 項中未提到的任何其他因素引發的腫瘤，且工人接觸該種物質與所患腫瘤的直接聯繫已然確立

4. 其他職業病

4.1. 礦工的眼球震顫

第一九五號建議書：人力資源開發：教育、培訓和終身學習、二〇〇四年

國際勞工大會第92屆會議於2004年6月17日

在日內瓦通過的關於人力資源開發：教育、培訓和終身學習建議書

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於2004年6月1日在日內瓦舉行其第92屆會議；承認教育、培訓和終身學習對於促進個人、企業、經濟和整個社會的利益作出了重大貢獻，特別是考慮到在全球經濟中實現充分就業、減貧、社會融入和可持續經濟發展方面的關鍵挑戰；呼籲政府、雇主和工人對教育、培訓和終身學習重新作出承諾：政府通過投資和創造條件來加強各級的教育和培訓；企業通過培訓受僱人員；以及個人通過利用教育、培訓和終身學習機會；承認教育、培訓和終身學習是根本，並應成為全面的經濟、財政、社會和勞動力市場政策及計畫的一個不可分割的組成部分並與之保持一致，這對於可持續的經濟增長以及就業創造和社會發展來說是重要的；承認許多發展中國家在設計、籌資和實施適宜的教育和培訓政策方面需要支援以實現人類發展、經濟和就業增長以及消除貧困；承認教育、培訓和終身學習對於個人發展、獲得文化和積極的公民身份是有助益的因素；憶及使全世界的工人獲得體面勞動是國際勞工組織的首要目標，並注意到在國際勞工組織的相關文書中所體現的權利和原則，特別是：

(a) 1975年人力資源開發公約；1964年就業政策公約和建議書；1984年就業政策(補充規定)建議書；及1974年帶薪休假學習公約和建議書；

(b) 《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》；

(c) 《關於多國企業和社會政策的三方原則宣言》；

(d) 在國際勞工大會第88屆會議(2000年)上通過的關於人力資源培訓與開發的結論，並

決定就人力資源的開發與培訓——本屆會議議程第四個專案——通過若干建議，並

確定這些建議應採用建議書的形態；於兩千零四年六月十七日通過以下建議書，引用時可稱之為 2004年人力資源開發與培訓建議書。

一、目標、範圍和定義

1. 會員國應在社會對話的基礎上制定、實施和審議國家人力資源開發、教育、培訓和終身學習政策，這些政策應與其經濟、財政和社會政策保持一致。

2. 就本建議書而言：

(a) 「終身學習」一詞包括一生中為開發能力和資格所從事的所有學習活動；

(b) 「能力」一詞係指在某個特定情況下所運用和掌握的知識、技能和技術專長；

(c) 「資格」係指對工人在國際、國家或部門層級得到承認的職業能力或專業能力的一種正規表述；以及

(d)「就業能力」一詞係指可以加強個人利用可得到的教育和培訓機會以獲得和保持體面勞動、在企業內部或在各種職務間晉升和應對技術與勞動力市場條件變化的能力的可隨身攜帶的才幹和資格。

3. 會員國應該確定人力資源開發、教育培訓和終身學習政策，這些政策要：

(a)促進終身學習和就業能力，作為旨在創造體面工作以及實現可持續的經濟和社會發展一整套政策措施的組成部分；

(b)給予經濟和社會目標以同等考慮，強調在全球化經濟和以知識和技能為基礎的社會框架下的可持續經濟發展，以及能力開發、促進體面勞動、工作的保持、社會發展、社會融入和減貧；

(c)在考慮到革新創造新的就業機會，而且要求對教育和培訓採用新的方法，以滿足對新技能的需求的情況下，強調革新、競爭力、生產力和經濟增長、體面工作創造和人們的就業能力的重要性；

(d)處理將非正規經濟中的活動轉變成完全結合進主流經濟生活的體面勞動的挑戰；應當制定旨在創造體面工作和教育及培訓機會，以及對先前的學習和所獲取的技能給予承認的政策和計畫，以便幫助工人和雇主轉入正規經濟；

(e)在將資訊和通信技術用於教育和培訓所需的基礎設施方面，以及在利用地方、國家和國際協作網路培訓教師和培訓人員方面促進並保持公共和私人投資；

(f) 減少教育和培訓參與方面的不平等現象。

4. 會員國應該：

(a)承認教育和培訓是所有人的權利，並在與社會夥伴的合作下致力於保證使所有的人都有獲得終身學習的機會；

(b)承認實現終身學習應以明確的承諾為基礎；政府承諾通過投資和創造條件而加強各級教育和培訓；企業承諾培訓其受僱人員；以及個人承諾開發自身的能力和事業。

二、教育和培訓政策的制定與實施

5. 會員國應該：

(a)在社會夥伴的參與下確定國家教育和培訓策略，以及為國家、地區、地方和部門及企業級別的培訓政策建立指導框架；

(b)制定支持性社會政策和其他政策並創造一種經濟環境和獎勵措施，以鼓勵企業投資於教育和培訓，個人發展其自身的能力和事業，以便使所有人能夠並激勵他們參與教育和培訓計畫；

(c)促進建成一套與國情和實務相符的教育和培訓提供系統；

(d)承擔對高品質教育和就業前培訓進行投資的主要責任，承認在體面條件下工作的合格教師和培訓人員的至關重要性；

(e)發展有助於終身學習，幫助企業和就業機構使技能的供需相匹配，指導個人

的培訓和就業選擇和促進對從前的學習和以往所獲技能、能力和經驗給予承認的國家資格框架。該框架應對技術的不斷變化和勞動力市場趨勢作出反應，並在不喪失國家層面的透明度的情況下承認地區和地方的差異；

(f) 作為制度發展、計畫的相關性、品質和成本效率的一個基本原則，加強國際、國家、地區、地方和部門及企業級別有關培訓的社會對話和團體協商；

(g) 促進男女在教育、培訓和終身學習方面的機會均等；

(h) 促進在國家層級查明具有特殊需求的人員，如青年人、低技能人員、失能者、移民、老年工人、原住民族、少數民族群體和社會邊緣人；並促進中小型企業、非正式經濟、農村部門和自營就業中的工人獲得教育、培訓和終身學習；

(i) 向社會夥伴提供支助，以使他們能夠參與關於培訓的社會對話；

(j) 通過教育、培訓和終身學習以及其他政策和計畫支持並幫助個人，發展並運用旨在為他們自己和其他人創造體面勞動的創業技能。

6. (1) 考慮到政府對教育和就業前培訓及對培訓失業人員的主要責任和承認社會夥伴在繼續培訓方面的作用，特別是雇主在提供獲得工作經歷的機會方面極其重要的作用，成員國應該在終身學習的概念範疇內建立、保持並改善一套協調的教育和培訓制度。

(2) 教育和就業前培訓包括結合有基礎知識、讀寫和計算能力在內的義務基礎教育和對資訊及通信技術的恰當使用。

7. 當就教育和培訓投資做出決定時，會員國應該考慮到可比較的國家、地區和部門的基準標準。

三、教育和就業前培訓

8. 會員國應該：

(a) 承認其對教育和就業前培訓負有責任，並與社會夥伴合作改善所有人在提高就業能力和促進社會融入方面的機會；

(b) 發展非正式教育和培訓的方法，特別是為那些在年青時被剝奪了這些機會的成年人；

(c) 盡可能地鼓勵將新的資訊和通信技術應用於學習和培訓；

(d) 確保提供職業、勞動力市場和職場資訊與指導及就業諮詢，並以關於所有有關方面根據與勞動有關的法律和其他形式的勞動法規而享有的權利和義務的資訊為補充；

(e) 確保教育和就業前培訓計畫具有針對性並保持它們的品質；

(f) 確保職業教育和培訓制度得到發展和加強，以便為與勞動力市場有關的技能的開發和發證提供適宜的機會。

四、能力開發

9. 會員國應該：

- (a)在社會夥伴的參與下促進正在開展的有關個人、企業、經濟以及做為一個整體的社會所需能力方面的趨勢的識別工作；
- (b)承認社會夥伴、企業和工人在培訓方面發揮的作用；
- (c)支持社會夥伴通過包括團體協商在內的雙邊對話在培訓領域採取的主動行動；
- (d)提供能夠鼓勵對培訓進行投資和參與培訓的積極措施；
- (e)承認包括正式和非正式學習以及工作經驗在內的工作場所學習；
- (f)促進擴展工作場所的學習和培訓，可以通過：
- (i)利用可以改善技能的高績效工作實務；
- (ii)與公共和私人培訓提供者一道組織在職和離職培訓，並更多地利用資訊和通信技術；以及
- (iii)利用新的學習形式，加上能夠促進培訓參與的適宜的社會政策和措施；
- (g)敦促私營和公營雇主採用人力資源開發方面的最佳實踐；
- (h)發展機會均等策略、措施和計畫，以促進並實施以減少不平等為目標的針對婦女、特定群體和經濟部門以及有特殊需求人員的培訓；
- (i) 促進所有工人享有職業指導和技能提升的平等機會，並支持那些職位不穩定的受僱人員進行再培訓；
- (j) 呼籲多國企業為其在本國和駐在國的所有級別受僱人員提供培訓，以滿足企業的需要並為駐在國的發展作出貢獻；
- (k)促進為公共部門的所有受僱人員制定公平的培訓政策，承認該部門中的社會夥伴的作用；
- (l) 促進支助性政策，以使個人能夠平衡其工作、家庭和終身學習的利害關係。

五、為尊嚴勞動和社會融入而培訓

10. 會員國應該承認：

- (a)政府對失業者、那些尋求進入或重新進入勞動力市場的人員以及有特殊需求的人員進行培訓的主要責任，以便通過此類鼓勵措施和援助，發展並加強他們在私營和公營部門獲得尊嚴工作的就業能力；
- (b)社會夥伴通過人力資源開發政策和其他措施支援將失業者和對工作有特殊需求人員結合進來的作用；
- (c)地方政府和社區以及感興趣的其他團體在落實針對有特殊需要的人員的計畫方面的作用。

六、技能的認證和發證框架

- 11. (1)與社會夥伴協商採取措施，並利用國家資格架構，以促進發展、落實和資助一種關於技能的評估、發證和認證的透明機制，其中包括以往的學習和過去的經驗，而不論其在哪個國家獲得以及是正式還是非正式獲得的。

(2) 此一評估方法應該是客觀的、非歧視的並與標準掛鉤。

(3) 國家架構應該包括一個可信的發證制度，該制度將確保技能是可隨帶的並得到所有部門、產業、企業和教育機構的承認。

12. 應制定特殊條款，以確保對移民工人的能力和資格給予認證和發證。

七、培訓提供者

13. 會員國應該與社會夥伴合作促進培訓提供的多樣化，以滿足個人和企業的不同需求，並在國家品質保證框架範圍內確保能力和資格的高品質標準、得到認證和可攜帶。

14. 會員國應該：

(a) 針對培訓提供者的資格制訂一個發證標準；

(b) 明確政府和社會夥伴在促進培訓的擴展和多样化方面的作用；

(c) 將品質保證列入公共制度並促進其在私營培訓市場中的發展，以及評估教育和培訓的成果；

(d) 為培訓者制定品質標準並為其達到這些標準創造機會。

八、職業指導和培訓支助服務

15. 會員國應該：

(a) 保證和促進個人在其一生中能參與和有機會獲得職業和職場資訊與指導、工作安置服務和求職技巧及培訓支助服務；

(b) 促進和推動在職場資訊和指導及培訓支助服務中利用資訊和通信技術以及傳統的最佳實務；

(c) 與社會夥伴磋商，確定就業服務機構、培訓提供者和其他相關服務提供者在職業和職場資訊與指導方面的作用和責任；

(d) 提供有關創業能力的資訊和指導、促進創業技能以及在教育者和培訓者當中促進對企業(除其他方面外)在創造增長和尊嚴工作方面的重要作用的瞭解。

九、人力資源開發、教育、培訓和終身學習方面的研究

16. 會員國應該評估其教育、培訓和終身學習政策對其朝著實現更廣泛的人類發展目標，如創造尊嚴工作和消除貧困方面取得的進展所產生的影響。

17. 會員國應發展其本國分析勞動力市場及人力資源開發和培訓趨勢的能力，以及促進並幫助社會夥伴發展此種能力。

18. 會員國應該：

(a) 按性別和年齡和其他特定的社會經濟特徵分類收集關於教育程度、資格、培訓活動以及就業和收入的資料，特別是在對人口組織定期調查時，以便能夠確定趨勢並開展比較分析來指導政策發展；

(b) 建立按性別、年齡和其他特徵分類的有關國家培訓制度的資料庫以及數量和品質指標，並且在考慮到資料收集對企業的影響的情況下收集私營部門有關培訓

的資料；

(c) 從包括縱向研究在內的多方來源收集有關能力和勞動力市場中，正在出現的趨勢的資訊，而不局限於傳統的職業分類。

19. 會員國應該與社會夥伴磋商，並在考慮到資料收集對企業的影響的同時，支援和促進有關人力資源開發和培訓的研究工作，其中可以包括：

(a) 學習和培訓方法，包括在培訓中使用資訊和通信技術；

(b) 技能認證和資格標準；

(c) 人力資源開發與培訓的政策、策略和架構；

(d) 對培訓的投資以及培訓的效果和影響；

(e) 確定、衡量和預測勞動力市場中技能、能力和資格的供求趨勢；

(f) 查明並克服獲得培訓和教育的障礙；

(j) 查明並克服能力評價中的性別偏見；

(h) 編寫、出版並散發有關政策、調查和可得到數據的報告和文獻匯編。

20. 會員國應該利用通過研究獲得的資訊來指導方案的規劃、實施和評估。

十、國際合作與技術合作

21. 人力資源開發、教育、培訓和終身學習方面的國際合作和技術合作應該：

(a) 發展能夠減輕由移民造成的技術人員的流失對發展中國家產生的不利影響的機制，包括加強移民輸出國的人力資源開發制度的策略，承認為經濟增長創造有利的條件、投資、創造尊嚴工作和人類發展將會對保留技術勞動力產生積極的影響；

(b) 促進男女有更多的機會獲得尊嚴勞動；

(c) 促進國家的能力建設，以改革和發展培訓政策與計畫，包括發展在培訓方面開展社會對話和建立夥伴關係的能力；

(d) 促進創業能力的開發和尊嚴就業，分享關於國際最佳實務的經驗；

(e) 加強社會夥伴為具有活力的終身學習政策做出貢獻的能力，特別是有關地區經濟一體化、移民和正在湧現的多元文化社會那些新的方面；

(f) 促進技能、能力和資格在國家和國際層級獲得承認並可隨帶；

(g) 增加對發展中國家的技術和財政援助，並在國際金融機構和資金供應機構促進將教育、培訓和終身學習置於發展政策中心地位的連貫的政策和計畫；

(h) 考慮到債務纏身的發展中國家的特殊問題，探討並實施為人力資源開發提供額外資源的創新方法；

(i) 就本文書包含的所有其他問題和策略促進政府、社會夥伴、私營部門和國際組織相互之間和其內部的合作。

十一、附則

22. 本建議書修訂並取代1975年人力資源開發建議書。以上建議書是國際勞工組

織大會在日內瓦召開的並於2004年6月17日宣佈閉幕的第九十二屆會議期間正式通過的該建議書正式文本。

我們於 2004 年 6 月 17 日簽字於後，特此作證。大會主席

MILTON RAY GUEVARA (簽 字) 國際勞工局長 JUAN SOMAVIA (簽 字)

這裏送交的建議書文本，是經國際勞工大會主席和國際勞工局長簽字確證的文本的正式副本。

經核證的正式和全文副本。

代表國際勞工局長簽字：

第一九六號建議書：無

第一九七號建議書：關於促進職業安全與衛生制度架構、二〇〇六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於2006年5月31日在日內瓦舉行其第95屆會議，決定就職業安全與衛生(本屆會議議程的第四個專案)通過若干建議，並決定這些建議應採用建議書的形態，補充2006年促進職業安全與衛生制度架構公約(以下稱「公約」)，於2006年6月15日通過以下建議書，引用時可稱之為2006年促進職業安全與衛生制度架構建議書。

一、國家政策

1. 根據本公約第3條制定的國家政策應考慮1981年職業安全與衛生公約(第155號)的第二章;以及該公約中規定的工人、雇主和政府的相關權利、義務和責任。

二、國家體系

2. 在制定、保持、逐步發展和定期審查公約第1條(b)所規定的國家職業安全與衛生體系時，會員國：

(a) 應考慮本建議書附錄中所列的與促進職業安全與衛生制度架構有關的國際勞工組織文件，尤其是1981年職業安全與衛生公約(第155號)、1947年勞動檢查公約(第81號)和1969年(農業)勞動檢查公約(第129號);並

(b) 可將公約第4條(1)規定的協商擴展至其他利害相關當事人。

3. 為預防職業傷害、疾病和死亡，國家體系應為所有工人的保護規定適當的措施，特別是高危險部門中的工人和弱勢工人，如非正規經濟中的工人、移民工人和青年工人。

4. 會員國應採取措施保護男女工人的安全與衛生，包括保護其生殖健康。

5. 在促進公約第1條(d)所定義的國家預防性安全與文化的過程中，會員國應力求：

(a) 通過斟酌國情與工作場所發動和國際倡議相聯繫的國家宣傳運動，在工作場所和公眾當中提高對職業安全與衛生的認識；

(b) 促進職業安全與衛生教育和培訓的交付機制，特別是針對管理人員、監督人員、工人及其代表以及負責安全與衛生的政府官員的培訓；

(c) 將職業安全與衛生概念並酌情將職業安全與衛生能力納入教育和職業培訓計畫之中；

(d) 促進有關政府部門、雇主、工人及其代表之間職業安全與衛生統計和數據的交流；

(e) 向雇主和工人及其各自的組織提供資訊和建議並促進或促成他們之間的合

- 作，以便在合理可行的範圍內消除或最大程度地減少與工作有關的危害與風險；
- (f) 根據國家法律與其執行情況，在工作場所層級促進制定安全與衛生政策和建立安全與衛生聯合委員會，並指派工人的職業安全與衛生代表；和
- (g) 根據國家法律與其執行情況處理微型、小型和中型企業以及承包商在落實職業安全與衛生政策和規章方面的制約。
6. 會員國應促進對職業安全與衛生採用管理制度的方法，如在《職業安全與衛生管理制度指南》(ILO-OSH 2001)中制定的方法。

三、國家計畫

7. 公約第1條第三款定義的國家職業安全與衛生計畫應建立在(特別是在工作場所層級)對危害和風險的評估與管理原則基礎之上。
8. 國家計畫應確定行動的優先點，這些優先點應定期審查和更新。
9. 在制定和審查國家計畫時，會員國可將公約第5條第一項規定的協商擴展至其他利害相關當事人。
10. 為實施公約第5條的規定，國家計畫應積極促進包括雇主、工人及其代表的參與在內的工作場所預防措施和活動。
11. 國家職業安全與衛生計畫應視情況與其他國家方案和計畫(如那些有關公共衛生和經濟發展的方案和計畫)相協調。
12. 會員國在制定和審查國家計畫時，在不損害其對已批准公約所承擔的義務的情況下，應考慮到本建議書附錄中所列的與促進職業安全與衛生制度架構相關的國際勞工組織公約或建議書。

四、國家概況

13. 會員國應準備並定期更新一份綜述有關職業安全與衛生現狀和在實現安全與衛生工作環境方面所取得進展的國家概況。該概況應用作制定和審查國家計畫的基礎。
14. (1)該國家職業安全與衛生概況凡可行應包括有關下列要素的信息：
- (a)有關職業安全與衛生的法律、規章、團體協約(凡適宜時)和任何其它相關文書；
- (b)根據國家法律及其執行情形指定負責職業安全與衛生事務的政府部門或機構(可以是多個)；
- (c)確保國家法律和規章得到遵守的、包括檢查制度在內的各種機制；
- (d)為在企業層級促進管理層、工人及其代表間的合作，將其作為與工作場所相關的預防措施之關鍵環節而做出的各項安排；
- (e)處理職業安全與衛生問題的國家三方諮詢機構(可以是多個)；
- (f)關於職業安全與衛生的資訊和諮詢服務；
- (g)職業安全與衛生培訓的提供；

- (h)符合國家法律與實務的職業衛生設施；
- (i)有關職業安全與衛生的研究；
- (j)在考慮到國際勞工組織相關公約與建議書的情況下，為收集和分析有關職業傷害與疾病及其成因等資料而建立的機制；
- (k)與涵括職業傷害和疾病的相關保險或社會保障方案進行合作的規定；和
- (l)為逐步改善微型和中小型企業以及非正規經濟中的職業安全與衛生條件而設立的支助機制。
- (2) 此外，該國家職業安全與衛生概況還應酌情包括有關下列要素的資訊：
 - (a)包括國家計畫審查機制在內的國家和企業級別的協調與合作機制；
 - (b)有關職業安全與衛生的技術標準、業務守則和指導方針；
 - (c)包括宣傳措施在內的各種教育活動和提高認識的安排；
 - (d)與職業安全與衛生的不同方面相關聯的專業化技術、醫學和科學機構，包括有關職業安全與衛生的研究所和實驗室；
 - (e)在職業安全與衛生領域任職的人員，如檢查員、安全與衛生官員、職業醫師和衛生學家；
 - (f)職業傷害與疾病統計；
 - (g)雇主組織和工人組織的職業安全與衛生政策和計畫；
 - (h)與職業安全與衛生相關的、包括國際合作在內的經常性或正在進行的活動；
 - (i)有關職業安全與衛生的財政和預算資源；和
 - (j) 關於人口統計、識字水準、經濟和就業方面可獲得的資料，以及任何其它相關的資訊。

五、國際合作與資訊交流

15. 國際勞工組織應：

- (a)為以下目的促進有關職業安全與衛生的國際技術合作以便對各國提供援助(尤其是發展中國家)：
 - (i)加強其建立和保持國家預防性安全與衛生文化的能力；
 - (ii)促進對職業安全與衛生採用管理制度的方法；和
 - (iii)促進批准(如是公約)和實施列於本建議書附錄中的國際勞工組織與促進職業安全與衛生架構有關的文書。
- (b) 促進以下各方面的資訊交流：本公約第1條第一項所指的國家政策方面的資訊、國家職業安全與衛生體系和計畫方面的資訊(包括有關良好作法和創新性方法在內)、以及確定工作場所中新的和正在出現的危害和風險方面的資訊；並
- (c) 提供在實現安全和衛生的工作環境方面的進展情況。

六、附錄的更新

16. 應由國際勞工局理事會審查和更新本建議書的附錄。任何如此確定的經修訂

的附錄都須經理事會通過，並在送達國際勞工組織各會員國後取代前一份附錄。

附 錄

與促進職業安全與衛生制度架構相關的國際勞工組織文件

一、公 約

- 一九四七年勞動檢查公約(第81號)
- 一九六零年輻射防護公約(第115號)
- 一九六四年(商業和辦事處所)衛生公約(第120號)
- 一九六四年工傷津貼公約(第121號)
- 一九六九年(農業)勞動檢查公約(第 129號)
- 一九七四年職業癌公約(第139號)
- 一九七七年工作環境(空氣污染、噪音和振動)公約(第148號)
- 一九七九年(碼頭作業)職業安全與衛生公約(第152號)
- 一九八一年職業安全與衛生公約(第15號)
- 一九八五年職業衛生設施公約(第161號)
- 一九八六年石棉公約(第162號)
- 一九八八年建築業安全與衛生公約(第167號)
- 一九九零年化學品公約(第170號)
- 一九九三年預防重大工業事故公約(第 174號)
- 一九九五年礦場安全與衛生公約(第176號)
- 一九四七年勞動檢查公約(第81號)的一九九五年議定書
- 二零零一年農業安全與衛生公約(第184號)
- 一九八一年職業安全與衛生公約(第155號)的二零零二年議定書

二、建 議 書

- 一九四七年勞動檢查建議書(第81號)
- 一九四七年(採礦和運輸業)勞動檢查建議書(第82號)
- 一九五三年保護工人健康建議書(第97號)
- 一九五六年福利設施建議書(第102號)
- 一九六零年輻射防護建議書(第114號)
- 一九六一年工人住房建議書(第115號)
- 一九六四年(商業和辦事處所)衛生建議書(第120號)
- 一九六四年工傷津貼建議書(第121號)
- 一九六九年(農業)勞動檢查建議書(第133號)
- 一九七四年職業癌建議書(第147號)

- 一九七七年工作環境(空氣污染、噪音和振動)建議書(第156號)
- 一九七九年(碼頭作業)職業安全與衛生建議書(第160號)
- 一九八一年職業安全與衛生建議書(第164號)
- 一九八五年職業衛生設施建議書(第171號)
- 一九八六年石棉建議書(第172號)
- 一九八八年建築業安全與衛生建議書(第175號)
- 一九九零年化學品建議書(第177號)
- 一九九三年預防重大職業災害建議書(第181號)
- 一九九五年礦場安全與衛生建議書(第183號)
- 二零零一年農業安全與衛生建議書(第192號)
- 二零零二年職業病清單建議書(第194號)

第一九八號建議書：關於僱傭關係、二〇〇六年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於2006年5月31日在日內瓦舉行其第95屆會議，並考慮到與在雇主和雇員間存在僱傭關係相聯繫的國家法律、規章和團體協約提供了保護，並

考慮到法律、規章及其解釋應與尊嚴勞動的目標相吻合，並考慮到僱傭法或勞動法尤以解決僱傭關係各方之間可能存在的平等談判地位為目標，並

考慮到對工人的保護是國際勞工組織權責的核心內容，且符合1998年《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》中規定的各項原則，亦符合尊嚴勞動議程，並

考慮到在各方當事人的各自權利和義務不清晰、在有人試圖規避僱傭關係、或者在法律架構或其解釋或執行中存在不足或局限等情形下確定是否存在僱傭關係的困難，並

注意到存在這樣的情況：契約安排可產生剝奪工人應享有的保護效果，並認識到國際指導在幫助會員國通過國家法律與實務實現這些保護方面可發揮作用，而且此種指導應隨著時間的推移仍不失其貼切性，並

進一步認識到此種保護應使所有人(特別是弱勢工人)都能得到，而且應建立在有效率、有成效、廣泛全面、可帶來快速結果、並鼓勵自願遵守的法律基礎之上，並

認識到國家政策應是與社會夥伴進行協商的結果而且應為工作場所各方當事人提供指導，並

認識到國家政策應促進經濟增長、推動就業崗位的創造和推進尊嚴勞動，並考慮到全球化經濟增加了需要得到保護的工人的流動性，至少是防止通過法律的選擇規避國家保護的作法，並

注意到，在跨國提供服務的結構中，確定誰被視為僱傭關係中的工人、該工人有何權利、以及誰是雇主十分重要，並

考慮到確定是否存在僱傭關係的困難可對有關工人、其社區和整個社會帶來嚴重的問題，並

考慮到僱傭關係是否存在的的不確定性需加以解決，以便以適宜於國家法律或實務的方式保證公平競爭和對僱傭關係中的工人給予有效的保護，並

注意到所有相關的國際勞動標準，特別是涉及婦女特殊狀況的標準，以及那些涉及僱傭關係範圍的標準，並

已決定就僱傭關係(本屆會議議程的第五個專案)通過若干建議，並決定這些建議將採用一項建議書的形態；於2006年6月1日通過以下建議書，引用時可稱之為2006年僱傭關係建議書。

一、保護僱傭關係中的勞動者的國家政策

1. 會員國應當制定和實行旨在每隔適當時間對相關法律和規章的適用範圍進行審查並在必要時進行澄清和修改的國家政策，以便確保對在僱傭關係的架構下從事勞動的勞動者提供有效保護。
2. 對僱傭關係中的勞動者提供保護的性質和程度，應由國家法律或實務(或兩者)加以界定，並考慮到相關的國際勞動標準。此種法律或實務，包括與實施的範圍、涵蓋面和責任相關的那些內容在內，應清晰明瞭並足以確保對僱傭關係中的勞動者提供有效的保護。
3. 國家政策的制定與執行應依據國家法律和實務並應與最具代表性的雇主組織和工人組織協商。
4. 國家政策至少應包括某些措施以便：
 - (a) 為有關各方，尤其是為雇主和勞動者，就有效地確定僱傭關係的存在和就區分受雇者與自營作業者提供指導；
 - (b) 與規避僱傭關係者做鬥爭，例如其中可能包括使用掩蓋真實法律地位的其他形式的契約安排的其他關係。應注意到，在雇主以一種掩蓋著某人作為受雇員工的真實法律地位的方式不把他或她當作一個受雇員工對待時，就產生了隱蔽的僱傭關係。而且，可出現這樣的情況：契約安排產生剝奪勞動者應享有的保護的後果；
 - (c) 確保標準適用於各種形式的契約安排(包括涉及多方的契約安排)，以使受雇勞動者得到他們應享有的保護；
 - (d) 確保適用於各種形式契約安排的標準規定了由誰負責標準中所包含的保護；
 - (e) 使有關各方(特別是雇主和勞動者)能有效使用為解決有關僱傭關係的存在和內容方面的爭議而設立的適當、迅捷、不昂貴、公平且有效率的程序與機制；
 - (f) 確保有關僱傭關係的法律和規章得到遵守和有效執行；並
 - (g) 為司法人員、仲裁員、調停人、勞動檢查員以及負責解決爭議和執行國家僱傭法和標準的其他人員提供相關國際勞動標準、比較法和案例法方面的適當而足夠的培訓。
5. 在國家政策方面，會員國應特別注意確保那些受僱傭關係是否存在之不確定性特別影響的勞動者(包括女工以及最脆弱的勞動者、青年工人、老年工人、非正規經濟工人、移民工人和失能的工人)能得到有效的保護。
6. 會員國應：
 - (a) 在國家政策方面特別考慮解決性別層面的問題，這是因為在某些行業和部門中隱蔽的僱傭關係比重較高或者僱傭關係不明晰，而女性勞動者在這些行業和部門中占絕大多數；並
 - (b) 在國家層級在性別平等和更好地執行相關法律與協議方面有明確的政策，以

便使性別層面能夠得到有效的處理。

7. 在勞動者跨國流動背景下：

- (a) 在制定國家政策時，在與最具代表性的雇主組織和工人組織協商後，會員國應在其管轄許可權內考慮採取適當措施並酌情與其他會員國合作以便向在其領土上的可能受到僱傭關係是否存在之不確定性影響的移民工人提供有效保護並防止對其濫用權力的情況；
 - (b) 在一國招聘工人去另一國勞動的情形中，有關會員國可考慮締結雙邊協定以防止濫用權力的情況和詐欺詐性作法，這些作法的目的是規避對僱傭關係中的勞動者提供保護的現有安排。
8. 保護僱傭關係中的勞動者的國家政策不應妨礙真正的民事和商務關係，而同時確保具有僱傭關係的人員得到應享有的保護。

二、確定僱傭關係的存在

9. 就保護僱傭關係中的勞動者的國家政策而言，確定此種關係的存在，應主要以與勞動者從事勞務並獲得報酬相關的事實作指導，而不論在各方當事人之間可能商定的任何契約性或其他性質的相反安排中的關係特點。

10. 會員國應促進明確的方法，指導勞動者和雇主如何確定僱傭關係的存在。

11. 為便於確定僱傭關係的存在，會員國應當在本建議書中所述的國家政策架構內考慮是否可能：

- (a) 允許採用多種手段確定僱傭關係的存在；
- (b) 當具備一項或多項相關指標時，為僱傭關係存在的法律推定作出規定；
- (c) 在與最具代表性的雇主組織和工人組織進行事先協商後，決定必須把具有某些特徵的勞動者，在總體上或在某個特定部門內，確認為受雇員工或自營業者。

12. 就本建議書中所述的國家政策而言，會員國可考慮明確地界定適用於確定存在著僱傭關係的條件，例如，隸屬性或依賴性。

13. 會員國應考慮是否可在本國法律和規章中或者通過其他途徑，界定僱傭關係存在的具體指標。這些指標可包括：

- (a) 該工作是根據另一方的指令並在其控制下進行的；該工作涉及將該勞動者納入企業的組織之中；該工作完全或主要是為另一人的利益履行的；該工作必須由該勞動者親自完成；該工作是在下達工作的一方指定或同意的特定工作時間內或工作場所完成的；該工作有一定的持續時間並有某種連續性；該工作要求勞動者隨叫隨到；該工作要求下達工作的一方提供工具、物料和機器等事實；
- (b) 定期向勞動者支付報酬；這種報酬構成勞動者唯一或主要收入來源這一事實；以食物、住房或交通便利等實物形式付酬；對每週休息和每年的節慶假

日等權利的承認；下達工作的一方支付勞動者為履行工作所作的差旅費用；或勞動者沒有財務風險。

14. 解決有關是否存在僱傭關係及其內容的爭議，應當根據國家法律和實務，由勞動者和雇主可有效利用的勞動爭議法庭或其他法庭或仲裁機構負責。
15. 主管機關應採取措施以確保涉及本建議書中審議的各個方面的有關僱傭關係的法律和規章都得到了遵守和執行(例如，借助於勞動檢查部門及其與社會保障管理部門和稅收主管機關的合作)。
16. 在僱傭關係方面，國家勞動管理部門及與其相關聯的單位應定期監測其執行計畫和過程。應特別注意女性勞動者比例高的行業和部門。
17. 會員國應制定旨在消除隱蔽僱傭關係內在動力的有效措施，將其作為本建議書中所述的國家政策的一部分。
18. 作為國家政策的一部分，會員國應促進集體談判和社會對話的作用，作為在國家一級為與僱傭關係的範圍相關的問題尋找解決方案的手段之一。

三、監督與落實

19. 會員國應設立一個適當機制，或者利用一個現有機制，以便監督勞動力市場和工作組織的動態，並為在國家政策架構內採取和落實涉及僱傭關係的某些措施擬定諮詢意見。
20. 在監督勞動力市場和工作組織動態的機制中，應有最具代表性的雇主組織和工人組織的代表在平等的基礎上參加。此外，在該機制下，只要有必要就應經常與這些組織協商，而且只要可能並有益處，應以專案報告或技術性研究為基礎。
21. 會員國應盡可能地收集資料和統計資料，並就國家和部門層面上勞動格局和結構的變化進行研究，考慮男性和女性的分佈情況及其它相關因素。
22. 會員國應建立專門的國家機制，以確保僱傭關係在跨國提供服務的架構中可得到有效確定。應考慮與其他國家建立系統性的聯繫並就此主題交流資訊。

四、附則

23. 本建議書不修訂1997年私營職業介紹所建議書(第188號)，亦不修訂1997年私營職業介紹所公約(第181號)。

第一九九號建議書：漁業部門工作、二〇〇七年

國際勞工組織大會，

經國際勞工局理事會召集，於2007年5月30日在日內瓦召開其第96屆會議，並注意到1966年(漁民)職業培訓建議書(第126號)，並考慮到需要取代對1920年(捕魚業)工時建議書(第7號)加以修訂的2005年漁業部門工作建議書(第196號)，並決定就漁業部門的工作—本屆會議議程的第四項，通過若干建議，並決定這些建議須採用建議書的形態，補充2007年漁業部門工作公約(以下稱「公約」)並取代2005年漁業部門工作建議書(第196號)；

於二〇〇七年六月十四日通過以下建議書，引用時可稱之為2007年漁業部門工作建議書。

第一章 漁船上的工作條件

第一節 未成年人的保護

一、會員國應就在漁船上工作的16歲和18歲之間的人員制定出海前的培訓要求，考慮到有關針對在漁船上工作的培訓的國際文書，包括諸如以下職業安全與衛生問題：夜間工作、有害工作、操作危險機器、手工處理或運送重物、在高緯度工作、工作時間過長以及經過對有關風險進行評估後所確定的其他相關問題。

二、對16歲至18歲人員的培訓可通過參與學徒制或經批准的培訓計畫來提供，此類計畫應按既定規則並在主管機關監督之下進行，並且不應妨礙人員的普通教育。

三、會員國應採取措施以保證，載有18歲以下人員的漁船上的安全、所攜帶的救生和生存設備大小尺寸適合此類人員。

四、18歲以下漁民的工作時間每天不得超過8小時，每週不得超過40時，他們不應加班，除非由於安全原因無法避免。

五、應保證18歲以下的漁民每餐都有足夠的進餐時間，並在一天的主餐時至少有一小時休息。

第二節 健康檢查

六、在對健康檢查性質作出規定時，會員國應適當考慮要進行健康檢查的人員的年齡及所要從事工作的性質。

七、健康檢查證明應由主管機關批准的開業醫生簽署。

八、如果經過健康檢查，某人被確定不適宜在漁船上工作，或不適宜從事某些種類漁船上的工作，或船上某些種類的工作，應作出安排以使其能夠申請由獨立於任何漁船船東或任何漁船船東組織或漁民組織的醫療鑑定人進行進一步的檢查。

九、主管機關應考慮海上工作人員健康檢查和發證方面的國際指南，如國際勞工組織/世界衛生組織《海員出海前和定期的健康檢查指南》。

十、對於免於適用公約中關於健康檢查規定的漁民，主管機關應採取充分的措施，以便出於職業安全和衛生目的提供衛生監督。

第三節 能力和培訓

十一、會員國應：

- (一) 考慮有關漁民培訓和能力方面的得到普遍接受的國際標準，來確定船長、大副、輪機手和漁船上工作的其他人員所要求具備的能力；
- (二) 在漁民職業培訓方面，處理以下問題：包括協調在內的國家計畫和行政管理；融資和培訓標準；包括上工前培訓和在職漁民的短期課程在內的培訓方案；培訓方法；以及國際合作；及
- (三) 保證在獲得培訓方面沒有歧視。

第二章 就業條件

第一節 服務紀錄

十二、每一契約結束時，關於該契約的服務記錄應向有關漁民提供，或載入漁民工作記錄冊。

第二節 特別措施

十三、對於被排除在公約適用範圍以外的漁民，主管機關應採取措施就其工作條件和爭議處理方式向他們提供足夠的保護。

第三節 漁民的報酬

十四、漁民應享有按規定條件預支報酬的權利。

十五、對於長度為24米及以上的船舶，所有漁民都應有權享受根據國家法律、規章或團體協約確定的最低報酬。

第三章 住 艙

十六、在制定要求或指南時，主管機關應考慮涉及船舶上工作或生活的人員的住艙、食品、健康和衛生的相關國際指南，包括聯合國糧食及農業組織/國際勞工組織/國際海事組織最新版的《漁民和漁船安全準則》，以及聯合國糧食及農業組織/國際勞工組織/國際海事組織《小型漁船的設計、建造和裝備的自願性指導方針》。

十七、主管機關應與相關組織和機構一道工作，開發和傳播有關漁船上的安全和健康住艙及食品的教育材料和船上資訊及指導。

十八、主管機關所要求的對船員住艙的檢查應與出於其他目的所作的初始或定期檢查一起進行。

第一節 設計和建造

十九、船員住艙上方與頂上露天甲板之間、臥室及餐廳的外部隔斷、機艙和廚房周邊隔板以及產熱的其他地方，都應提供充分的隔熱設施；並且在必要時，防止在臥室、餐廳、娛樂室和走廊出現聚熱或過熱情況。

二十、應對蒸汽或熱水管所散發的熱效應加以防護。主要的蒸汽和排氣管道不應通過船員住艙或通過通往船員住艙的通道。如果不能做到這一點，管道應進行充分絕緣，並完全包好。

二十一、住艙所使用的材料和傢俱應防潮、容易保潔，並且不大可能藏匿害蟲。

第二節 噪音和振動

二十二、主管機關規定的工作和生活場所噪音水準應與國際勞工組織有關工作場所周邊環境因素接觸水準方面的指導原則保持一致，凡可行時，應遵守國際海事組織所建議的特定保護，及對船上可接受噪音水準隨後進行的修訂和補充國際勞工公約或建議書的規定。

二十三、主管機關，連同主管國際機構以及漁船船東組織和漁民組織的代表，並在凡適宜時考慮到相關的國際標準，應在不斷發展的基礎上對漁船上的振動問題進行審查，以便盡可能實際地改善對漁民的保護，使之免遭振動的不利影響。

(1) 此類審查應涵蓋遭受過度振動對漁民的健康和舒適的影響，以及為減少漁船上的振動以保護漁民須規定或建議的措施。

(2) 須考慮減少振動或者其影響的措施應包括：

(一)使漁民瞭解長期遭受振動對其健康的危害；

(二)凡必要時向漁民提供有效的個人防護裝備；及

(三)根據國際勞工組織《關於工作場所周邊環境因素業務守則》及任何隨後的修訂提供的指導，考慮到在工作場所和生活區遭受振動之間的差別而採取措施，藉此來評估振動的危險並在臥室、餐廳、娛樂室和餐飲設施以及其他漁民膳宿設施減少振動。

第三節 供暖

二十四、供暖系統應能在船舶作業時通常可能遇到的正常天氣和氣候條件下，保持船員住艙溫度在主管機關確定的令人滿意的水準，其設計不應對漁民的安全或健康或船舶的安全構成威脅。

第四節 照明

二十五、照明的方式不應危及漁民的安全或健康、或危及船舶的安全。

第五節 臥室

二十六、每個床鋪應裝有一個底部柔軟的舒適床墊，或裝有一個包括彈簧底，或彈簧墊的複合床墊。所使用的柔軟材料應是用得到認可的材料製作而成。不得將

床鋪並排放置，從而只能通過一個床鋪才能上到一床鋪。雙層鋪的下鋪應高出地面不低於0.30米，上鋪應裝有防塵的底部，置於下鋪底部和甲板頂梁下端之間大約中間的地方。床鋪不得超過兩層。如果床鋪置於船舷上，在舷燈置於床鋪之上時，床鋪只能有一層。

二十七、臥室應裝有窗簾以遮擋舷光，並配有鏡子，儲存洗漱必需品的小櫃子，一個書架，以及足夠數量的衣帽鉤。

二十八、凡可行，船員的床鋪應如此安排，即各值班組分開，且上白班的工人不與值班員共用一室。

二十九、對於長度為24米及以上的船舶，應為男女提供單獨的臥室。

第六節 衛生艙

三十、衛生艙應裝有：

(一)用得到認可的耐用材料製作的地板，容易清潔，防潮，並有適當的排水設施；
(二)用鋼材或其他得到認可的材料製成的防水隔板，其防水部分至少高出甲板平面0.23米；

(三)充足的照明、供暖和通風；及

(四)尺寸足夠大的污水管和廢水管安裝完好，以儘量減少堵塞，並便於清潔；這些管道不得經過淡水或飲水箱，凡可行時，不得從餐廳或臥室上方通過。

三十一、抽水馬桶的型號應經過認可，抽水量要充足，隨時可用並可單獨控制。凡可行時，馬桶位置應該方便，但與臥室和盥洗室分開。如一個廁所間內有一個以上的馬桶，應充分加以遮罩以保證隱私。

三十二、應為男女提供單獨的衛生設施。

第七節 娛樂設施

三十三、如要求有娛樂設施，那麼，設施應至少包括一個書架和閱覽、書寫設施，凡可行時，還包括遊戲設施。娛樂設施和服務應經常進行檢查，保證這些設施能滿足漁民由於技術、業務和其他發展變化而引起的需求的變化。凡可行時，還應考慮免費向漁民提供下列設施：

(一)吸煙室；

(二)電視收看和無線電廣播收聽室；

(三)電影或錄影片放映室，影片的存量應足夠航行期間放映，必要時以合理的間隔加以更換；

(四)包括健身設備、桌上遊戲和甲板上遊戲在內的運動器材；

(五)藏有專業和其他書籍的圖書室，存書應足夠航行期間閱讀，並以合理的間隔加以更換；

(六)娛樂性手工藝設施；及

(七)諸如收音機、電視機、錄影機、雷射唱片/數位光碟播放機、個人電腦和軟體以及磁帶錄放影機一類的電器。

第八節 食品

三十四、作為廚師僱用的漁民應經過培訓，並有資格擔任其在船上的這一職務。

第四章 醫療、健康保護和社會保障

第一節 船上醫療

三十五、主管機關應制定漁船上應攜帶的與有關風險相適宜的醫藥供給和設備清單；此類清單應包括婦女衛生保護用品以及不污染環境的一次性清理袋。

三十六、載有100名或更多漁民的漁船應在船上配有一名合格的醫生。

三十七、漁民應根據國家法律和規章，考慮適用的國際公約或建議書，接受基本的急救培訓。

三十八、應特別設計出標準的醫療報告格式，以便於在出現生病或受傷時在漁船和岸上之間秘密交換有關單個漁民的醫療和其他相關信息。

三十九、對於長度為24米及以上的船舶，除公約第三十二條的規定外，還應考慮以下因素：

(一)在規定船上應攜帶的醫療設備和醫藥供給時，主管機關應考慮該領域的國際建議書，如國際勞工組織/國際海事組織/世界衛生組織最新版的《國際船舶醫藥指南》和世界衛生組織出版的《基本藥品範例清單》包括的內容，以及在醫療知識和得到認可的治療方法方面的進展；

(二)應以間隔不超過12個月的頻率對醫療設備和醫藥供給進行檢查。檢查員應保證對所有藥品的到期日期和儲藏條件進行檢查；藥品箱內的藥品列在清單上，並且符合國家所使用的醫藥指南；醫藥供給品上除了所使用的商標名、有效日期和儲藏條件外，還加貼屬名標籤；

(三)醫藥指南應解釋醫療設備和醫藥供給將如何使用，並且其設計應使醫生以外的其他人能夠在船上不管是否借助通過無線電或衛星通訊獲得的醫療指導，都能照料病人或受傷的人。起草指南時應考慮到該領域的國際建議書，包括國際勞工組織/國際海事組織/世界衛生組織最新版的《國際船舶醫藥指南》和《在發生涉及危險品事故時使用的醫療急救指南》中所包含的內容；及

(四)通過無線電或衛星通訊提供的醫療指導應免費向所有船舶提供，不論其所懸掛的國旗。

第二節 職業安全和衛生

壹、研究、傳播資訊及磋商

四十、為了有助於不斷改善漁民的安全和衛生，會員國應實施在漁船上預防事故

的政策和計畫，這些政策和計畫應規定收集和傳播職業安全和衛生材料、研究和分析，考慮到在職業安全和衛生方面的技術進步和知識以及相關的國際公約及建議書。

四十一、主管機關應採取措施保證就安全和衛生事宜定期進行磋商，目的是保證讓所有相關人員都適當知曉該領域中的國家、國際和其他發展情況，以及它們對懸掛會員國國旗的漁船可能適用的情況。

四十二、在保證向漁船船東、船長、漁民和其他相關人員提供充分的、適當的指南、培訓材料，或其他合適的資訊時，主管機關應考慮現有的國際相關標準、準則、指南和其他資訊，並且應及時瞭解和使用漁業部門有關安全和衛生的國際研究和指南，包括可能適用於漁船上工作的一般職業安全和衛生的相關研究。

四十三、有關特定危害的資訊應記載有關於此類危害的說明或指南的官方通告或其他適當的方式引起船上所有漁民和其他人員的注意。

四十四、職業安全和衛生聯合委員會應該：

(一) 在岸上成立；或

(二) 由主管機關經過磋商後，如可行根據船上漁民人數確定在漁船上成立。

貳、 職業安全和衛生管理體系

四十五、主管機關在制定有關漁業部門安全和衛生方法和計畫時，應考慮職業安全和衛生管理體系方面所有相關的國際指南，包括《職業安全和衛生管理體系指南》(國際勞工局——職業安全和衛生，2001年)。

參、 風險評估

四十六、(1)凡適宜時，應進行有關捕魚的風險評估，應有漁民或他們的代表的參與，並且應包括：

(一)風險評估和管理；

(二)考慮到國際海事組織通過的1995年《漁船人員培訓、發證和值守標準國際公約》(STCW-F 公約)第三章的相關規定而進行的培訓；及

(三)漁民的船上指導。

(2)為實施(1)(一)項的規定，會員國經過磋商後，應通過法律、規章或其他措施，要求：

(一)通過不斷找出危害、評估風險和採取行動，借助安全管理來處理風險，所有漁民定期、積極參與提高安全和衛生狀況。

(二)職業安全和衛生管理體系，它可以包括職業安全和衛生政策、漁民參與的規定以及有關組織、計畫、實施和評估該體系和採取行動以改進該體系的規定；

(三)一個目的在於幫助實施安全與衛生政策和計畫，為漁民提供影響安全和衛生事務的論壇的體系；應設計出船上預防程序，從而使漁民參與對危害和潛在危害的確定，並實施減少或消除此種危害的措施。

(3)在制定(一)1項的規定時，會員國應考慮有關風險評估和管理方面的國際公約或建議書。

肆、 技術規格

四十七、根據適於漁業部門的條件，會員國應在可行的情況下處理以下問題：

- (一)漁船的適航性和穩定性；
- (二)無線電通訊；
- (三)工作區的溫度、通風和照明；
- (四)甲板表面防滑；
- (五)機器安全，包括機器的防護；
- (六)使船上新來的漁民或漁場看守人熟悉船舶；
- (七)個人防護用品；
- (八)消防和救生；
- (九)船的裝卸；
- (十)起重設備；
- (十一)拋錨泊位設備；
- (十二)生活區的安全和衛生；
- (十三)工作區的噪音和振動；
- (十四)人機工程學，包括有關工作位置的佈局和手工提舉重物和手工操作；
- (十五)捕獲、處理、儲藏和加工魚類和其他海生資源的設備和程序；
- (十六)與職業安全和衛生相關的船舶的設計、建造和改造；
- (十七)航行和船舶的操作；
- (十八)船上使用的有害物質；
- (十九)在港口上下漁船的安全方式；
- (二十)針對未成年人的特殊安全和衛生要求；
- (二十一)防止疲勞；及
- (二十二)與安全和衛生相關的其他問題。

四十八、在制定有關漁船上安全和衛生技術標準的法律、規章或其他措施時，主管機關應考慮到聯合國糧食及農業組織/國際勞工組織/國際海事組織最新版的《漁民和漁船安全準則》的第一編。

第三節 制定職業病清單

四十九、會員國應制定在漁業部門由於接觸危險物質或條件而產生的已知疾病的清單。

壹、 社會保障

五十、為將社會保障保護逐漸擴展到所有漁民，會員國應保有涉及下列內容的最新資訊：

- (一)受保漁民的百分比；

(二)所保障的意外事故的範圍；及

(三)津貼水準。

五十一、受本公約第三十四條保障的每一人員，在津貼被拒付，或涉及津貼品質和數量的不利判決的情況下，有提出上訴的權利。

五十二、本公約第三十八條和第三十九條提及的保護應含括意外事故的全過程。

第五章 附則

五十三、主管機關應為按照本公約第四十三條第二款採取措施的授權官員制定檢查政策。

五十四、會員國應最大限度地相互合作，在本建議書第五十三段提及的政策方面通過國際上達成一致的指導原則。

五十五、作為沿海國家的會員國，在頒發執照允許在其專屬經濟區進行捕魚作業時，可要求漁船遵守該公約的要求。假如沿海國家頒發有此類執照，這些國家應考慮到有關證書和其他有效文件，其中聲明該船舶已經過主管機關或代表其進行的檢查，並被認定遵守了本公約的條款。

以上建議書是國際勞工組織大會在日內瓦召開的並於2007年6月15日宣佈閉幕的第九十六屆會議期間正式通過的該建議書正式文本。我們於2007年6月15日簽字於後，特此作證。

大會主席

KASTRIOT SULKA

(簽字)

國際勞工局局長

JUAN SOMAVIA

(簽字)

這裏送交的建議書文本，是經國際勞工大會主席和國際勞工局局長簽字確證的文本的正式副本。

經核證的正式和全文副本。

代表國際勞工局局長簽字：