

国际劳工大会，第 95 届会议 2006 年

报 告 五 (2B)

雇 佣 关 系

议程项目五

国际劳工局 日内瓦

ISBN 92-2-516613-3

ISSN 0255-3449

2006 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得，或直接向国际劳工局出版处(International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)购取。新出版物的目录或书单可按上述地址索取，免费发送。

Printed by the International Labour Office, Geneva, Switzerland

目 录

页 次

导 言.....	1
拟议文本:	3
关于雇佣关系的拟议建议书.....	3

导 言

国际劳工局理事会在其第 289 届会议(2004 年 3 月)上决定¹,将关于雇佣关系的问题列入国际劳工大会第 95 届会议(2006 年 6 月)议程,以求通过一项建议书。根据《大会议事规则》第 38 条有关该程序预备阶段的规定,理事会决定对这个问题进行一次讨论。

为此,劳工局起草了一份报告,该报告基于不同地区的有着不同法律制度传统的 60 多个成员国的法律和惯例,报告还包括一份旨在制定建议书的调查表²。该报告已送达各成员国政府。

劳工局要求各国政府,在与最具代表性的雇主组织和工人组织协商之后,于 2005 年 7 月 1 日之前将答复送达劳工局。对于联邦制国家或一些必须把调查表译成本国文字的国家,则在 2005 年 8 月 1 日之前送达劳工局。已经批准 1976 年三方协商(国际劳工标准)公约(第 144 号)的国家,必须进行这种协商。

为了保证使有关雇佣关系拟议建议书的法、英文本能够在《大会议事规则》第 38 条第 2 款规定的期限内送达各国政府,报告五(2)分两卷出版³。本双语卷[报告五(2B)]包括了根据各国政府、雇主组织和工人组织的意见以及劳工局在评注中说明的理由修订的拟议案文的英、法文本。此外,凡适宜时,对案文的措辞做了某些细微的修改,主要是为了保证拟议文书两种文本之间的充分一致。

如经大会决定,本案文将作为大会第 95 届会议(2006 年)就《雇佣关系》议题进行讨论的基础。

¹ GB/289/2号文件,第7段,第5点(56—69段)。

² 国际劳工局,《雇佣关系》,报告V(1),国际劳工大会第95届会议,2006年,日内瓦。

³ 报告五(2A)将在本卷之后一月左右送达各国政府,其中将含有收到的答复的概要和劳工局的评注。

拟议文本

(译自法文文本)

下面是关于雇佣关系的拟议建议书。根据《大会议事规则》第 38 条关于一次性讨论程序的规定，现提交劳工大会作为第 95 届会议第五项议程的讨论基础。

关于雇佣关系的拟议建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2006 年 月 日在日内瓦举行第 95 届会议；

并考虑到雇佣关系对于实施国家与国际劳工标准，和对于实现 1998 年《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》中的各项原则的重要性；

并考虑到当各方当事人的权利和义务不清晰时，当有人试图掩盖雇佣关系时，或者因为立法及其解释或执行存在某些不足或局限性时，确定存在雇佣关系的困难；

并考虑到这些困难日益频繁，尤其是由于劳动力市场和工作组织正在发生深刻变化；

还考虑到在雇员为第三者提供服务的情况下，可能很难确定谁是雇主，工人有哪些权利，谁对这些权利负责；

并考虑到确定存在雇佣关系的困难，可能给相关的劳动者及其家庭与社区造成严重问题，还可能给企业的财政与生产率带来负面效果；

并认为各成员国要对存在雇佣关系的不确定性采取有力的行动，以便根据国情提供有效保护；

已经决定通过有关雇佣关系问题的一些建议，该问题是本届会议第五项议程；

决定这些建议将采用一项建议书的形态；

于 2006 年 6 月 日通过以下建议书，引用时可称之为 2006 年雇佣关系建议书。

一、保护雇佣关系中的劳动者的国家政策

1. 成员国应当制定和实行、或继续实行旨在每隔适当时间对法律和规章的适用范围进行审查以及必要时进行澄清和修改的国家政策，以便确保对雇佣关系框架内从事活动的劳动者的有效保护。

2. 对雇佣关系框架内的劳动者提供保护的性质和程度，应在国家法律和实践中具体规定，并考虑到相关的国际劳工标准。

3. 国家政策至少应规定某些措施以求：

- (a) 为有关人员，尤其是为雇主和劳动者，就如何有效确定存在雇佣关系和如何区分雇员与自营就业者提供指导；
- (b) 与隐蔽的雇佣关系做斗争；
- (c) 制定适用于雇员向第三者提供服务的情况的标准，以便清楚地确定谁是雇主，劳动者有哪些权利，谁对这些权利负责；
- (d) 保证有关人员特别是雇主和劳动者，有效使用旨在解决有关雇佣关系的存在和内容之争议的适当和迅捷的程序与机制；
- (e) 确保遵守并有效执行关于雇佣关系的法律和规章。

4. 在国家政策框架内，成员国应非常注重确保因不能确定是否存在雇佣关系而特别受到影响的劳动者得到同等的保护，尤其是女工、青年工人、老年工人、非正规经济领域的工人、移民工人，以及通常讲的最易受到伤害的劳动者。

5. 制定与执行国家政策，要与现有的最具代表性的雇主组织和工人组织合作。

6. 国家政策不应妨碍正当的民事与商务关系。

二、确定雇佣关系的存在

7. 出于对雇佣关系中劳动者进行保护的国家政策的目的，确定这种关系的存在，应当基于有关提供的服务和劳动者报酬的事实，而不论各方当事人之间可能商定了何种契约性或其它的相反安排。

8. 出于国家政策的目的，成员国应对适应于确定存在雇佣关系的条件加以界定，比如隶属关系，依赖关系，或者为另一人而工作等。

9. 成员国应当考虑是否可能在本国法律和法规中或者通过其它途径，具体规定有助于识别存在雇佣关系的指标。这些指标应当包括如下内容：

- (a) 是根据另一人的指令和在另一人的控制下进行工作；劳动者已完全融入企业的组织；完全或主要是为另一人的利益而进行工作；是在下达工作的人指定或同意的场所或时间安排内，由劳动者亲自完成的工作；工作有一定的期限，有一定的延续性；或者劳动者在随时待命；
- (b) 工具、材料和机器是由下达工作的人提供的；
- (c) 定期向劳动者支付报酬；这种报酬是劳动者唯一或主要收入来源；用食物、住所、交通工具或其它实物的形式付酬；对某些权利的承认，比如周间休息和年度休假等；下达工作的人资助劳动者的职业差旅费；或劳动者没有财政风险。

10. 成员国在国家政策框架内，应当设立或促进迅捷有效的服务部门，负责指导劳动者和雇主如何界定雇佣关系的存在，以及如何区分雇员和自营就业者。

11. 为方便确定雇佣关系的存在，成员国应当在国家政策框架内考虑是否可能：

- (a) 允许采用多种手段确立雇佣关系；
- (b) 当具备一项或数项指标时，确立存在雇佣关系的法律推定；
- (c) 与现有的最具代表性的雇主组织和工人组织协商之后，决定把具有某些特征的劳动者，以总体方式或在特定部门内，确认为雇员或自营就业者。

12. 解决有关是否存在雇佣关系及其内容的争议，应当根据国家的法律和实践，由劳动争议法庭或其它法庭或仲裁机关和机构负责，劳动者和雇主要确实能够有效利用这些机构。

13. 主管当局应当采取措施，尤其是要利用劳动监察部门，确保在本项建议书规定的各个方面遵守和执行有关雇佣关系的法律和规章。

14. 成员国应当在国家政策的框架内，发挥集体谈判的作用，以便澄清雇佣关系的存在，进而促进劳动立法的执行。

三、监督与落实

15. 成员国应当设立一个适当的机制，或者利用一个现有的机制，以便审议劳动力市场和工作组织的演变，为在国家政策框架内采取和落实某些措施提出意见。

16. 现有的最具代表性的雇主组织和工人组织，应当在平等地位上参与到监督劳动力市场和工作组织的机制中来。此外，应当在该机制范围内，需多经常就多经常地与这些组织进行协商，并且在可能与有益的时候，以专家报告或技术性研究为基础。

17. 成员国应当尽可能地收集资料和统计数据，在国家一级和部门各级，开展有关劳动格局与结构变化方面的研究，同时考虑到男女之间的分配以及其它有关因素。

四、国际信息交流

18. 国际劳工局应当收集和保持最新信息，对全球的劳动格局与结构方面的变化进行比较研究，以便 i) 扩展有关雇佣关系与相关发展内容的知识基础， ii) 协助三方成员更好地理解 and 评估这些现象，并采取恰当措施保护劳动者，和 iii) 在国家和国际一级推广良好作法，以便取得更公平的全球化。