

游 戏 规 则

国际劳工标准简介

版权 © 国际劳工组织 2008 年

2008 年第一次印刷

国际劳工局 (International Labour Office) 根据世界版权公约议定书 2 对其出版物享有版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或电子信箱：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

《游戏规则：国际劳工标准简介》

ISBN 978-92-2-516648-7 (中文) 978-92-2-516649-4 (网络版)

ISBN 92-2-116648-1 (英文)

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

目 录

1	国际劳工标准：全球化经济的游戏规则	4
	社会公正基础上的全球化经济	6
	什么是国际劳工标准	10
	国际劳工标准如何产生	12
	国际劳工标准如何应用	16
2	国际劳工标准所涉及主题	20
	结社自由	22
	劳资谈判	24
	强迫劳动	26
	童工	28
	机会与待遇均等	30
	三方协商	32
	劳动行政	34
	劳动监察	36
	就业政策	38
	促进就业	40
	职业指导与培训	42
	就业保障	44
	社会政策	46
	工资	48
	工作时间	50
	职业安全与卫生	52
	社会保障	56
	生育保护	60
	移民工人	62
	海员	64
	渔民	66
	码头工人	68
	土著与部落居民	70
	其他特殊类型的劳工	72
3	国际劳工标准的适用与发展	74
	常规监管体制	75
	陈述	80
	申诉	82
	结社自由	84
	未批准国际公约的适用	86
	技术援助和培训	88
	《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》	89
4	本书所鉴资源	90
	国际劳工组织重要机构与文件	92
	注释	95

社会公正基础上的全球化经济

什么是国际劳工标准

国际劳工标准如何产生

国际劳工标准如何应用

1

**国际劳工标准：
全球化经济的游戏规则**

" 全球化经济法则的宗旨，应该是提高全球居民、家庭和社会的权利、生计、安全和机会的保障程度。 "

—— 全球化社会问题世界委员会
(World Commission on the Social Dimension
of Globalization), 2004 年 1 月¹

自 1919 年始，国际劳工组织就着力于维护与发展全球劳工标准体系，这一体系旨在促进人们（包括男性与女性）获得体面工作的机会、劳动中的自由、平等、安全和尊严。在今天，全球化经济的时刻，国际劳工标准通过确保全球经济向着有利于全人类的方向发展，无疑构成了世界经济框架的重要成分。

社会公正基础上的全球化经济

今天，经济全球化已经发展到前所未有的规模。新科技使人力、资金和产品跨过国境，更为轻便、自由、快捷地流动，构筑了一个实质上影响着全球每一个人的、相互依赖的世界经济网络。

经济全球化给更多人创造了机会和利益，然而同时，在世界范围内，数以百万的雇员与雇主们也面对着新挑战。经济全球化摆在企业与工人面前的是全新的定位，并意味着资金在一瞬间可以集聚，也可以逸散，这使得一些地区的金融发生了动荡。尽管全球化最初让人乐观，但它最终未能使所有人进入繁荣的时代。2001年，据评估，全世界有近一半的人口，日均生活费低于2美元；而日均生活费低于或等于1美元的人口多达11亿，占世界人口的21%²。并没有国家能完全摆脱这种状况，比如，在90年代中期，20个工业化国家中，平均有超过10%的人口生活在贫困线下。³

近几十年来，在最富的国家和最穷的国家之间，差距也显著加大。1960年，世界人口中最富的五分之一与最穷的五分之一之间，收入之比为30比1。1999年，这一比例扩大至74比1。1995年，最富裕的20个国家与最贫穷的20个国家之间，人均GDP之比为37比1，这一差距在40年内扩大了一倍。⁴

经济全球化并未向着可持续或令人满意的方向发展。国家之间的不平等不仅破坏弱国的生产力，还导致贫穷、社会动荡甚至战争。鉴于此，国际社会应该认识到，建立基本的游戏规则，使全球化的发展为全球每一个人提供走向富足的平等机会，是极其重要的。

国际劳工标准的作用

1919年凡尔赛和约的缔约国创立了国际劳工组织，他们达成共识：“当大量劳动者在劳动中收获的只是不公、艰辛和穷困时，不安定的状况便可能加剧，使得世界和平与融洽处于危险之中。”为解决这一问题，新建立的国际劳工组织确立了国际劳工标准——由全世界政府代表、雇主雇员代表一同起草的国际公约和建议书——它涉及了工作有关的所有环节。国际劳工组织的建立者们在1919年就认识到，需要建立清晰的规则，使全球经济的发展的同时，全人类亦能获得社会公正、繁荣和平。

今天，国际劳工组织所出台的一部包罗万象的《体面工作议程》(Decent Work Agenda)，亦从国际劳工组织最初所面对的上述挑战入手。《体面工作议程》旨在通过社会对话、社会保障和创造就业，以及对国际劳工标准的尊重，来实现全人类在工作中的尊严。它所涉及的国际劳工标准，在国内层面实施并解决具体问题的过程中，逐渐得到发展，成为规制工作和社会政策的综合体系。它们所建构的规则，是国际劳工组织调控全球化、促进可持续发展、根除贫穷并确保人们体面安全就业的策略的一部分。

全球化所带来的挑战，与国际劳工标准之间的关联变得前所未有的紧密。这些标准今天会给我们带来些什么益处呢？

通往体面工作之路

国际劳工标准首先且着重关注的，是雇工作为人类本身的发展需要。从国际劳工组织 1944 年《费城宣言》(Declaration of Philadelphia) 中可以看到，国际社会已经认识到“劳动力不是商品”。确实，劳动力不像苹果或电视，是可以通过谈判获得最低价格和最高利润的、单调的商品。劳动是每个人日常生活的一部分，对人之为人的尊严、安宁和发展而言，是至关重要的。经济的发展应该包括就业机会的创造和工作条件的发展，使人们能够在自由、安全和有尊严的环境中工作。简而言之，经济并不是为了经济自身在繁荣，而是为了改善人类生活而发展；国际劳工标准正是旨在确保经济发展的这一目标，即促进人类生活，保障基本尊严。

旨在创造公平和稳定的全球化的国际法律框架

在全球化经济条件下，为实现体面工作的目标，要求我们在国际层面上进行行动。国际社会对于前述挑战所采取的回应，部分地体现为对以下方面法律关系的建构：贸易、金融、环境、人权和劳动关系。为了对这一系列法律关系的建构有所贡献，国际劳工组织制定并促成国际劳工标准，以保障经济发展与体面工作二者并行不悖。国际劳工组织所特有的三方结构，使这些国际劳工标准能够得到政府、雇主和员工相同方式的支持。因此，我们可以说，国际劳工标准是最基本、最低程度的、由经济全球化过程中所有参与者共同促生的社会标准。

同等条件的竞技场

关于上述社会标准的国际法律构架，为全球化经济铺设了同等条件的竞技场。对一些政府和雇主而言，他们以为通过降低劳工标准可以获得国际贸易中的较大相对优势，而在前述国际法律框架的帮助下，他们不得不抵御住这样的诱惑。因为长期来看，降低劳工标准并不能给任何一方带来好处，它会使“低工资、低技能和高返工率”的企业遍地泛滥，而同时在这个国家里，高端人才的雇佣是很不稳定的。这一切使得贸易伙伴在这里做不成大生意。由于国际劳工标准是由政府和社会诸方一同实施的最低程度的社会标准，当某方失信不加以履行时，其它诸方即使履行，其努力亦会付之东流，因此，为了自己的利益，诸方在实施这些标准时只能互相监督、共同进退。

改善经济绩效的措施

有时，或许国际劳工标准会给企业带来明显的成本提升，看上去

影响了经济的发展。然而，一个日渐成熟的研究团体对此调查后称，遵守国际劳工标准通常能够带来的，是生产效率的提高和经济绩效的飞跃。对工资和工时的更高要求，以及对于平等的尊重，能够转化为更好、更心怀满意的工人，以及更少的内讧和互相倾轧。当企业主在职业培训上投入更多资金时，他能得到的是更为训练有素的工人团队，以及更高端的人才。职业安全标准能够降低事故带来的成本和恢复健康所付出的费用。就业保障可以使工人敢于冒创新的风险。社会保险，比如失业安置和更活跃的劳动力市场政策，可以使劳动力的市场流动更为便捷。这一切能使经济的自由化和私有化更为持续，且更易为公众接受。结社自由和集体谈判，能够导致更好的劳资磋商和合作，从而减少了因劳资冲突而产生的成本，同时维持了社会的稳定。⁵

外国投资者对于高劳动标准所带来的效率提升并不是一无所知的。研究表明，外国投资者在选取要投资的国家时，相比低廉的劳动力价格，他们更为看重的是劳动力的质量和政治经济的稳定。同时，我们难以找到证据说明，一个不尊重劳工标准的国家在全球化竞争中能够更有优势。⁶

发生经济危机时的安全网

即使有着高技能的工人，他们带来了高速的经济发展，这样的国家仍然可能遇到难以预见的经济低迷。1997年亚洲金融危机向我们展示了这样的场面，多年的经济发展亦无法抵御巨大的货币贬值与市场疲软。受到影响的国家失业成倍增加。经济危机使工人损失惨重，而这些国家中严重欠缺的社会保障体系（特别是失业和健康保险），亦没有积极的劳动力市场政策与社会对话机制，这使得工人的损失更为严重。通过检视经济危机带来的社会冲击，国际劳工组织的一项研究得出的结论是，假如在这些地区能够加强社会对话机制、允许自由结社，并且强化社会保障体系，那么在遇到这样的经济低迷时，其抵御力将大大提高。⁷

消除贫困的一项战略

经济发展向来立足于人们对于法律的接受认可。立法与执法机构需要保障权利，确保契约得以遵守，尊重程序，并控制犯罪——一个良好的法律体系所承担的一切职责，对于经济发展而言都是不可或缺的。当一个市场由公正的法律和法律执行机构加以治理时，这个市场更为有效率，人人都可获利。劳动力市场亦不例外。实施国际劳工标准带来公正的劳动市场行为，一系列国内法律得以执行，对于雇主和员工而言，这都将意味着一个高效率和稳定的劳动力市场。

确实，对许多处于发展中及转型期的国家而言，在非正式经济关系中的劳动关系相当活跃。而且，这些国家通常缺乏提供足够有效社会公正的能力。然而即使是这样的情况下，国际劳工标准仍然是有效的手段。许多适用于员工的标准，不只是在正式的雇佣关系中有效的；比如某些在家工作的工人、移民工人和农民工，以及土著和部落居民，对于他们及其所置身的非正式经济关系，有些标准仍然可以帮助他们。比如，结社自由、社会保障、职业安全健康、岗位培训以及国际劳工标准所要求实现的措施，经过实践证明，在这些领域内都是有效的策略，能够消减贫困，并尽可能使工人们进入到正式的就业中去。而且，国际劳工标准所主张的是，尽量发育出能够保障劳工权利的机构和机制。有效的执法机构再加上明确的法权和法规，能带来的便是经济的正式化和诚信之风的渐行，以及经济发展所必需之秩序的确立。⁸

国际经验与智识的集大成者

国际劳工标准是经过政府、雇主和工会协商，由世界各地的专家讨论产生的。它们代表了国际社会就如何在全球层面上解决特定劳工问题的多数意见，是世界各个角落经验与智识的集大成者。政府、雇主和工会各自的代表组织、国际机构、跨国公司和非政府组织都将从这样的集成中获益，他们可以将这些标准运用到政策制定、目标实现和日常行动中。国际劳工标准的规则性使得它们可以在国内法律体系和行政过程中被人们加以适用，也可以作为国际法的一部分，促进国际社会的进一步整合。

关于国际劳工组织
国际劳工组织(the International Labour Organization)成立于1919年，并于1946年成为联合国的专门机构之一。目前有182个成员国。国际劳工组织具有独特的三方机制，将政府、雇主和工会的各自代表召集起来，在平等的基础上就与劳动有关的问题和社会政策发表意见。国际劳工组织大部分政策是通过国际劳工大会(International Labour Conference)出台的，大会每年召开一次，由拥有投票权的代表出席。大会亦通过新的国际劳工标准和国际劳工组织工作计划与预算。
在两届会议期间，国际劳工组织由理事会(Governing Body)领导。理事会由28个政府官员、14个雇主代表和14个工人代表组成。国际劳工组织秘书处(Secretariat)，即国际劳工局(the International Labour Office)的总部在瑞士日内瓦，并在四十多个国家有分支机构。1969年，在其成立50周年之际，国际劳工组织被授予诺贝尔和平奖。现任的国际劳工局总干事为胡安·索马维亚。

什么是国际劳工标准？

国际劳工标准是由国际劳工组织代表大会（代表来自政府、雇主和工会）起草的、涵盖劳动关系基本原则与权利的法律文件。这些法律文件有两种，一种是公约（conventions），即由缔约国批准的、具有法律拘束力的国际条约。另一种是建议书（recommendations），为一种不具有法律拘束力的指导性文件。多数时候，公约所规定的一些凡批准必须执行的基本原则，而相关的建议书则提供较为具体的、关于如何予以执行的指导性意见。有时建议书也可以是独立的，不作为公约之附属而单独存在。

公约和建议书均由代表（代表来自政府、雇主和工会）起草，并由一年一度的国际劳工大会（International Labour Conference）通过。一旦一项标准得以通过，根据国际劳工组织宪章，缔约国应向本国权力机构（通常是国会）提交大会决议，由权力机构加以考查。如果被考查的是公约，那么国会所需考虑的是，是否予以批准。如果批准，这项公约将在批准之日起一年之后对该国生效。批准国承诺将该公约适用于本国法律与本国实践，并且定期报告其适用情况。如果需要，国际劳工组织会提供技术援助。此外，针对该国的代表派驻和申诉程序予以展开，以应对该批准国可能存在的违反该公约的情况。（参见第三部分）

核心公约

国际劳工组织理事会（Governing Body）共认定八个“核心”公约，因其涉及了劳动关系中的如下基本原则和权利：结社自由原则、劳资谈判的确认权原则、消除一切形式强制或强迫劳动原则、切实消除童工现象原则以及消除就业和职业歧视原则。这些原则亦涵盖于1998年国际劳工组织《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）之中（参见第三部分）。1995年，国际劳工组织发起了旨在使所有缔约国批准这八项公约的行动。目前，这些公约相关的批准书已经达到1200多份，完成了全部批准之目标时的86%（即现有批准书数量与实现目标时可能的总批准书数量之比）

八项核心公约为：

- 《结社自由和保护组织权利公约（1948）》（第87号）
（Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, No. 87）

- 《组织权利和集体谈判权利公约 (1949)》 (第98号)
(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98)
- 《强迫劳动公约 (1930)》 (第29号)
(Forced Labour Convention, 1930, No. 29)
- 《废除强迫劳动公约(1957)》 (第105号)
(Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)
- 《最低年龄公约(1973)》 (第138号)
(Minimum Age Convention, 1973, No. 138)
- 《最恶劣形式的童工劳动公约(1999)》 (第182号)
(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182)
- 《同酬公约(1951)》 (第100号)
(Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100)
- 《(就业和职业)歧视公约(1958)》 (第111号)
(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111)

应优先批准的公约

国际劳工组织理事会同时认定四项公约为“应优先批准的公约”，鼓励缔约国尽快批准，因为这四项公约对于实施国际劳工标准体系具有重要的执行功能。

这四项应优先批准的公约是：

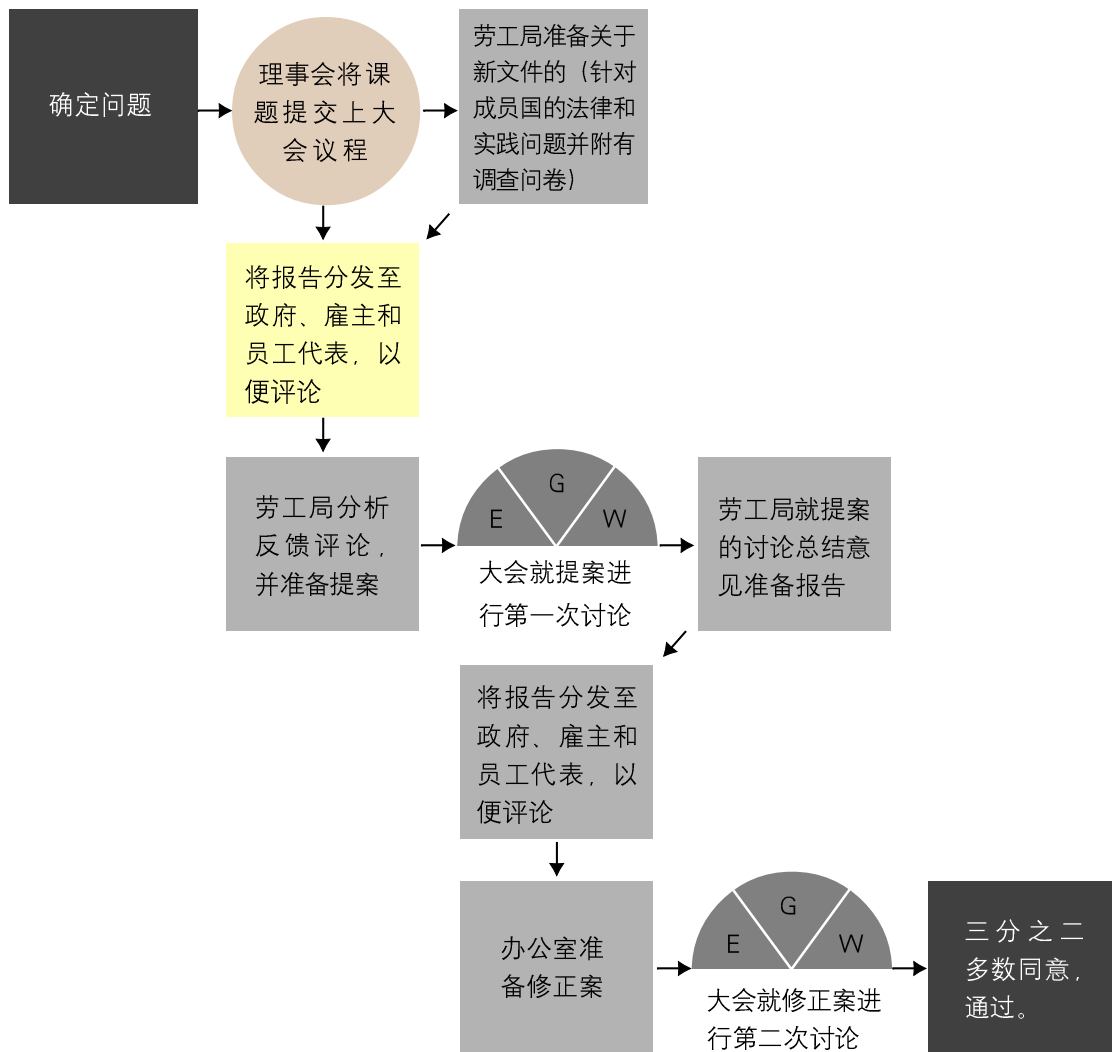
- 《劳动监查公约 (1947)》 (第81号)
(Labour Inspection Convention, 1947, No. 81)
- 《(农业)劳动监察公约 (1969)》 (第129号)
(Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)
- 《(国际劳工标准)三方协商公约 (1976)》 (第144号)
(Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, No. 144)
- 《就业政策公约 (1964)》 (第122号)
(Employment Policy Convention, 1964, No. 122)

国际劳工标准如何产生？

国际劳工标准的前身是一些逐渐引起国际社会关注的特定主题的行动，比如，为职业妇女提供生育保护，确保农业工人的安全工作条件，等等。这些行动产生的标准经过国际劳工组织所特有的三方机制（代表世界各地的政府、雇主和工会）的发展，成为国际劳工标准。首先，国际劳工组织理事会经讨论，同意将某一主题提交至下一届国际劳工大会的议程。国际劳工局就此准备一份报告，以分析这一主题在相关成员国的法律和实践状况。这份报告将于国际劳工大会上送至成员国政府、雇主和工人各自的组织和代表手中，以便评论和探讨。秘书处将就评论探讨结果再准备第二份报告，报告将草拟一份法律文件，提交到下一届大会，用于讨论、作必要的修改，经提议后最终投票通过。这一“双重讨论”程序给了与会代表充分的时间，使其能够检视文件草案并加以评论。在最终环节，当某一国际劳工标准要得以通过时，必须与会代表的三分之二多数投同意票，这一标准方得以采用。

近来，国际劳工大会开始采用新的“整合方式”（"integrated approach"）程序，所针对是前述的与标准相关、作为标准出台前奏的准备程序，希望能够提高准备程序的一致性、相关性和影响力，并且制定行动计划，就一个特定的主题作好一系列相关联的工具准备。这些工具包括相关的公约、建议书和其他法律文件，包括促进性的措施、技术援助和知识传播，还包括跨组织跨机构的合作。这种方法首先采用于2003年，目标是就职业安全健康这个主题发展全球性的对应策略。2004年，就移民工人的主题，国际劳工组织再度进入这一方式，以加速标准的制定。国际劳工组织将会在未来的国际劳工大会中，将这一程序适用于其它主题（比如青年就业）的标准制定之中。

国际劳工标准如何制定



国际劳工标准由谁表决通过

国际劳工大会（The International Conference）向国际劳工组织成员国召集代表团，每个代表团包括：

两名政府代表

一名雇主代表

一名工人代表

政府、雇主和工人代表在会议中各有一票投票权

批准

国际劳工组织要求成员国将国际劳工大会通过的任何公约提交至本国权力机构，以确保包括批准在内的后续相关立法和其他程序的开展。一项公约在大会通过后，如在 12 个月内由两个成员国批准，则其生效。批准是一项官方程序，表示着一个国家接受这一公约的法律约束力。一旦成员国予以批准，就意味着该国从此在这一公约的履行上，接受国际劳工组织常设监管体制的监督。关于国际劳工组织监管体制，请参见本书第三部分。

普遍性与灵活性

在国际劳工大会上，一项标准经过三分之二的代表投票同意通过，从而生效。而这亦意味着这项标准构成国际社会普遍接受的原则之一。同时，国际劳工组织也认识到，各国有着不同的文化和历史背景，法律制度和经济发展水平也各不相同。确实，大多数标准在制定时，已经考虑到这种差异，因此尊重标准的灵活性，以便使其可能转化为各国国内法律和实践。例如，关于最低工资的标准，并不是要求缔约国确定某一个具体数额的最低值，而是要求缔约国建立一项法律机制，确保一个与其经济发展水平相洽的最低工资比例。其他标准也大多包括所谓的“灵活条款”，允许缔约国暂时采取较为宽松（相对公约正文而言）的标准，或是允许条款暂时不适用于某类特殊的工人，或是暂时先适用条款的一部分要求。如果批准国要求在任何条款上适用灵活性要求，他们应该对国际劳工局局长作正式声明，并且这一灵活适用必须建立在与另外两方社会伙伴（共政府、雇主和工人三方）协商一致的基础上。但是，对于国际劳工组织公约所进行的保留，则是不允许的。

国际劳工标准的更新

自 1919 年至今，国际劳工组织共通过了 188 项公约和 199 项建议书。可以预见，这些法律文件不都能适应今天的要求。为解决这个问题，国际劳工组织采取了公约修订的办法，以取代旧的版本，或者采取附加建议书的形式，给旧公约加上新条款。国际劳工大会也可以宣布那些不再发挥作用的条约或建议效力终止。在 1995 年至 2002 年之间，理事会检视了国际劳工组织自 1985 年来的所有劳工标准（不包括核心公约和应优先批准的公约），以查看这些劳工标准是否需要修正。检视的结果是，共 71 项公约（包括核心公约和 1985 年以来生效的公约）被认定为“适时的”（"up-to-date"），鼓励人们加以积极适用和发扬。

而其他的劳工标准，理事会则认为，有些需要进行修订，有些属于过渡性质，有些已经过时，有些则需要参考其他信息再加以研究。有两项公约理事会未作出决定。^{*}还有两项公约，在2004年国际劳工大会上，由移民工人代表加以讨论后，得以继续适用。此外，1997年国际劳工大会希望对于国际劳工组织宪章进行了修订，修正案规定，一项公约在被认定为无效时，如果三分之二的代表投票认为“应保留并宣布公约过时”，那么这项公约并不被撤销，而只是被宣布过时。不过，这项修正案目前还只得到了80多个成员国的批准，不足其生效的国家数量。

^{*} 《1982年终止劳动关系公约》（第158号文件）及其建议书（第162号文件）（Termination of Employment Convention, No.158, and Recommendation, No. 166, 1982）。

国际劳工标准如何应用？

劳动法的模板与目标

对于政府而言，在与雇主与工人进行会谈时，国际劳工标准是他们用来起草和执行劳动法与社会政策的主要工具，有了它政府才可以在这个领域内实现符合国际社会共识的善治。对很多国家来说，这个运用工具的过程往往从考虑是否批准国际劳工组织的某一项公约开始。通常，有这样一个时期，国家着力于检视或——如果必要的话——修改本国的立法和政策，以达到他们希望批准的国际文件所规定的标准。如果一国希望在特定领域内，协调本国法律与实践，以达到欲批准的公约的要求，那么国际劳工标准将帮助他们，给予他们一个样板与目标；这个时期，他们力求能够达到标准，实质上为批准铺设了道路。有些国家虽然最终决定不批准条约，但这个时期仍然使他们的立法达到了国际标准；这些国家在立法和制定政策时，可以用国际劳工组织的标准作为他们的模范。而那些批准了国际劳工公约的国家，更是很快地使自己的国内立法及实践与国际标准合拍；国际劳工组织监察机构的评论和技术援助，可以使他们的这个过程进行得更为顺利（参见第三部分）。对于这些国家而言，批准公约不过只是达到并执行这一标准的第一步而已。

可以适用于国内层面的国际法律渊源

在许多批准了国际公约的国家，他们会主动地在国内层面执行这些公约。法院能够在国内法未作规定或语焉不详的时候援引国际劳工标准，或者引用国际劳工标准所设定的概念来撰写判决，例如“强制劳动”或者“歧视”。

社会政策指南

除了影响法律，国际劳工标准还可以作为制定中央或地方政策的指南，比如，就业、劳动和家庭政策。这些标准还可用于改善各种不同的行政管理结构，比如劳动管理、劳动监察、社会保障管理、就业服务，等等。它们中包含了许多经典样式，可以用于解决劳资冲突、打造良好的劳资关系，并且作为集体谈判的参照模板。

其他领域的作用

尽管国际劳工标准主要的用户是国际劳工组织成员国的政府、雇主和劳工，其他团体或个人仍然会发现这一标准的有用之处。消费者利益得到维护，因为越来越多的跨国企业开始关注产品生产过程和供应链

条里的伦理问题，越来越多的跨国企业主动采用行动守则（codes of conduct）来关注劳动者的工作条件问题。美国和英国企业的前 500 强都已经采用了某种形式的行为守则，其中许多已经援引了国际劳工标准。比如说，一家英国百货公司制定了一项针对供货商的、以 15 项国际劳工公约及建议书为基本行为守则。虽然这些行为守则不能取代那些具有约束力的国际文件，但它们在传播包含国际劳工标准的原则方面，起着重要作用。相似地，国际劳工标准亦应用于许多国际劳资谈判协议中，例如制衣与纺织行业。⁹

国际劳工标准还对于一些全球化的行业，比如海运业，具有直接的影响。这些标准不仅影响国际劳工组织成员国的相关海事立法，还会成为航行停靠国等等运输相关国家立法和监察的基础，并且会对其他国际组织的管理和典章产生直接影响，比如国际海事组织（International Maritime Organization, IMO）。

另外，其他的国际机构通常也可能在自己的日常运作中援引国际劳工标准。关于适用国际劳工标准的报告经常被要求提交至联合国人权机构或其他国际实体。国际金融组织，例如世界银行（World Bank）和亚洲发展银行（the Asian Development Bank）亦将劳工标准的特定方面应用到其行动，比如，世界银行的消除贫困战略书（World Bank's Poverty Reduction Strategy Paper）的推行之中。

倡议团体和非政府组织引用国际劳工标准，以号召政策、法律和实践的改变。最后，还可以看到，一定数量的国家和地区组织将国际劳工标准融入到他们的双边、多边和地区贸易协定中，例如南方统一市场组织（the Common Market for the South, MERCOSUR）和加勒比海地区组织（the Caribbean Community, CARICOM）。¹⁰

雇主组织和工人组织的作用

雇主代表与工人组织在国际劳工标准体系中发挥着重要的作用：他们参与新标准的选题，起草文本，通过投票决定国际劳工组织大会应否采取新起草的标准。如果某一公约在大会通过，雇主和工人组织会推动政府早日批准。本书后面会提到，如果政府予以批准，那么它应该向国际劳工组织定期提交报告，以说明公约在法律和实践中实施的情况。政府报告亦应向雇主代表和工人组织提供，并接受他们的评议。雇主代表和工人组织也可以直接向国际劳工组织提供相关修改稿。根据国际劳工组织宪章第 24 条，他们就违反公约的情况作报告或发言。根据国际劳工组织宪章第 26 条，在国际劳工组织大会上，

代表雇主和工人的与会者也可以直接提交不利于缔约国的文件。

如果成员国批准了《(国际劳工标准)三方协商公约(1976)》(第144号)(the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, No. 144)——这一公约目前已经有110多个国家批准——那么该国就有义务在国内举行三方会谈,以讨论将要在下届国际劳工大会上商议表决的新法律文本,并且讨论如何将公约或建议书提交给权力机关,商议关于申请批准这一公约或建议书的报告,如果未获批准应该采取什么措施,并且考虑如果未获批准将会带来什么不利后果,等等问题。



结社自由
劳资谈判
强制劳动
童工
机会与待遇均等
三方会谈
劳动行政
劳动监查
就业政策
促进就业
职业指导与培训
就业保障
社会政策
工资
工作时间
职业的安全健康
社会保障
孕妇特殊保护
移民工人
海员
渔民
码头工人
土著与部落民
其他特殊工种

国际劳工标准所涉及主题

“确保结社自由和劳资谈判的顺利进行，这将长远地促进劳动力市场的有效运作，并使经济绩效好转。同样，禁止奴隶制和各种形式的强迫劳动也有着明显的经济和社会理由。”

—— 世界银行，2004 年¹¹

国际劳工标准对于全球化经济下雇主和工人们所遇到的挑战 and 需要作出了回应。本部分将说明国际劳工标准包括哪些主题，选取介绍一些相关的公约和建议书，并解释今天在特定领域内存在哪些问题，对这些问题国际劳工标准如何给出解决方案。本章最后会详解一些案例，在这些案例中，国际劳工标准或及包含的原则对于特定困境的解决作出了贡献。

注意：

本章将节选介绍一些相关国际劳工组织公约和建议书。介绍的目的是提供资料背景，而不是给出这些文件的官方版本解释。还有多部公约与建议未提及或概述，即使这些文件亦与案件相关且均为有效。如希望获得依主题与效力分类的完整标准列表，请查询国际劳工组织网站 www.ilo.org/normes 或者索要 ILSE CD-ROM 光盘。此外，所选举之案例亦只是为了说明之目的，并非针对某一国家或某一事件。

结社自由



结社自由原则是国际劳工组织的核心价值，这一原则铭刻于1919年的《国际劳工组织宪章》、1944年的《国际劳工组织费城宣言》、1998年的《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》以及1948年的《世界人权宣言》之中。雇主和工人组织起来的权利是进行良好的劳资谈判与社会对话的基础。不过，这一原则的实施却从不是顺畅无阻的：在有些国家，特定类型的雇工（比如，公务员、海员、出口工业加工区的工人）被剥夺了结社权，工人和雇主的结社被非法的阻挡和干涉，在某些极端的情况下，一些工会成员会被逮捕或杀害。国际劳工组织标准和结社自由委员会以及其他监督管理机制相结合（参见第三部分），致力于解决这些困难并确保这项基本人权在全世界得以尊重。

相关国际劳工组织文件

《结社自由和保护组织权利公约（1948）》（第87号）

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

该核心公约宣布，工人和雇主都有权自由选择地组建和参加自己的组织，这一权利不需要任何权威的授予。工会和雇主的组织应本着自由组织的原则，不得由任何行政机构随意解散或干涉，工会和雇主组织有权组织或加入组织联盟和共同体，并且通过或不通过这些团体与国际性的工人和雇主组织进行交往。

《组织权利和集体谈判权利公约（1949）》（第98号）

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

这一核心公约规定，工人在遇到反结社歧视时——包括禁止加入工会、利用雇佣关系强迫工人退社以及因工会会员身份或参加工会活动而解雇工人——应受到保护。工会和雇主组织享有互不受干涉的充分自由保护，特别是工会组建不应受到雇主或雇主组织的操控，雇主或雇主组织不应以控制工会为目的而对其提供经济或其他援助。这一公约主要规定了劳资谈判的权利。（亦参见“劳资谈判”一节）

《工人代表公约（1971）》（第135号）

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

在企业中，工人代表应受到有效的保护，避免其受到任何不公的对待，包括不得因其作为工会代表的身份或参加工会行动——如果他们是根据既定法律或劳资协议或者其他经过协商达成一致的安排而进行行动的话——而受解雇。企业应为工人代表提供便于其迅速有效进行工作的设施。

《农村工人组织公约（1975）》（第141号）

Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)

一切类型的农村工人，无论他们是领取工资的还是自耕农，都有权建立或参加组织，其建立或参加组织的行为仅受这一组织自身章程所约束，而不需任何机构事先加以授权。结社自由原则应得到充分尊重，农村工人组织应具有独立自主的特征，应免受一切干涉、强迫或压制。国家应制定利于其建立与成长的政策，使得在自愿的基础上，在农村工人之间成长起来强大、独立的组织，以保障这些农村工人参与到整个社会经济的发展中来。

《（公共部门）劳资关系公约（1978）》（第151号）

Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

本公约所定义的公务员在面对与其劳动关系相关的反结社歧视时，应受到充分的保护。他们的组织应完全独立于行政权力机构，当其组建、运作和发挥功能受到行政权力机构的干涉时，应该享有充分的保护。

仍在斗争中的结社自由
尽管结社自由被认定为劳动关系中的基本权利，据国际自由劳工联盟 (the International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) 2003 年统计，在亚洲，约有 300,000 名工人因参加工会活动而被解雇，在非洲，这个数字是 6,566 人。在工业出口加工区的工人中，共有约 5000 万名未享受到加入工会的权利。据国际自由劳工联盟报告，2003 年共有 129 名工会成员因其参加工会的行动而被谋杀，而在 2002 年，约有 200 名工会成员因同样的原因被杀害。 ¹² 结社自由不只是工人所关注的话题。雇主们亦向国际劳工组织结社自由委员会提交了申诉书，以申诉对于其结社进行非法干涉的行政行为。

劳资谈判

结社自由能使工人和雇主能够结成易于有效沟通的劳动关系。与充分的结社自由相结合，完善的劳资谈判使双方在谈判时能够发出平等的声音，从而产生公正合理的结果。劳资谈判使双方有机会达成公平的劳动关系，避免了成本巨大的劳资冲突。如同某些研究表明，较之某些劳资谈判欠发达的国家，那些具有较为平等劳资谈判机制的国家，存在着较少的工资上的不平等，失业亦不那么经常发生，失业持续时间较短，罢工也比较少出现。¹³ 建立劳资争议制度，使得韩国平安渡过了亚洲金融危机，使得南非在从种族隔离时代转型至今，社会较为稳定。¹⁴

国际劳工组织标准有助于促成劳资谈判，并促成建立双赢的劳动关系。

相关国际劳工组织文件

《组织权利和集体谈判权利公约（1949）》（第98号）

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

这一项核心公约提供了宜于在国内层面适用的措施。公约规定，当必要时，应鼓励和促进资方（雇主和雇主联盟）和劳方（工会）之间的自愿谈判机制，并力求发展并利用这一机制，以达成劳资协议，从而确定合理的雇佣条件和待遇。（亦可参见“结社自由”一节）

《（公共部门）劳资关系公约（1978）》（第151号）

Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

本公约旨在鼓励公务员采取劳资谈判和其他手段，以确保其代表能参与到关于其工作条件和待遇的决策中。本公约亦规定，劳资争议应通过双方谈判或者且独立公正的第三方机制，比如和解、调解和仲裁的方法进行解决。

《集体谈判公约（1981）》（第154号）

Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

本公约确定了劳资争议的概念，并且号召社会各方、经济活动的各个部门——包括公务部门——支持劳资争议机制的确立。



实践中的社会对话机制

特立尼达水泥有限责任公司 (Trinidad Cement Limited, TCL) 是一家主要在特立尼达和多巴哥、巴巴多斯岛和牙买加等国经营的跨国公司。这家公司曾经多次受困扰于其管理不良的劳动关系。在 1984 年到 1995 年之间, 这家公司经历了平均每年两次的停工斗争, 且仍有超过 47 件的冤情和争议未得到解决。厂房使用率和生产效率均低于 70%。1995 年后 TCL 公司管理层采用新的管理方案, 力求与工人达成良好的关系, 这一方案包括建立三方委员会和谈判策略等等。由于新方案的使用, 谈判进行得很顺利, 停工不再发生, 厂房利用率和生产效率亦得到了提高, 旷工率降低, 水泥生产开始赢利, 雇员满足度也得到了提高。经过管理层和工人的共同努力, 公司的竞争力上升, 并达成了良好的劳资关系, 由此得以于 2002 年避免了被外国收购者投标收购。由此可见, 好的劳资关系对于劳方和资方都是有利的。¹⁵

强迫劳动



尽管全世界都禁止强迫劳动，但这个地球上仍有几百万人仍被强制进行劳动。在非洲某些地方，传统的奴隶制仍然存在。而在拉美的许多国家，比如加勒比海等地区，强制征募劳工也构成了强迫劳动。在许多国家，在家庭中工作的工人实际是受到强迫劳动的，他们被限制人身自由，雇主用暴力手段威胁他们，他们无法离开雇主的家。债务工的现象在南美极为普遍，几百万的男、女甚至幼童，因其所需偿还之债而受缚于工作之中。在欧洲和北美，越来越多的妇女和儿童被卑劣的中间商卖到淫窟或血汗工厂。最后，强迫劳动很多时候还是对于持不同政见者的惩罚。对于全世界的政府来说，在21世纪消除强迫劳动的恶习还是一项重要的挑战。不只是因为强迫劳动是对于基本人权的侵犯，还因为它也是构成贫困和经济落后的重要原因之一。国际劳工组织标准与其他一些目标明确的技术援助一起，将作为主要的国际行动手段，致力于消除强迫劳动这一痛苦之源。

相关的国际劳工组织文件

《强迫劳动公约（1930）》（第29号）

Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

本公约禁止各种形式的被迫劳动或强制工作，亦即“以惩罚相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳务”。例外情况有：义务兵役、正常公民义务、因法院判定有罪而被迫从事的任何工作或劳务（但上述工作或劳务必须由政府当局监督和管理，该人员并不得由私人、公司或社团雇用或处置）、紧急情况而强征之劳务，以及由社区成员为该社区直接利益而从事的、故可视为社区成员应履行的正常公民义务的轻微社区劳务。这一公约亦规定，非法被迫或强制他人劳动，将受到刑事处罚，缔约国应严格执行这些刑罚，并确保相当刑罚的严重程度，以保证公约的有效实施。

《废除强迫劳动公约（1957）》（第105号）

Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

该公约禁止在以下情况下被迫或强制他人进行劳动：以政治或教育为名、作为对待不同政见者（包括其对于既有政治、社会和经济制度的、在意识形态表现为反对的看法）的惩罚、为发展经济而动员及利用劳力、作为维护工作纪律的手段、作为对参加罢工者的惩罚、出于种族、社会、国家和宗教原因而产生的歧视，等等。此外，被迫或强制他人劳动的行为亦被1999年第182号《最恶劣形式的童工劳动公约（1999）》（Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, No. 182）视为最恶劣形式的童工现象之一。

朝着国际劳工标准而努力：在尼泊尔反对强迫劳动的斗争

国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会 (ILO's Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 请参见第三部分) 近十年来关注了 60 多个反对强迫劳动的案例。不过, 在许多发展中国家, 传统的社会习惯给反对强迫劳动的斗争设置了障碍。尼泊尔就是一个遇到这样的问题的国家。尽管尼泊尔宪法禁止任何形式强迫劳动, 然而在上世纪 90 年代早期, 仍然有大约 120 万尼泊尔人由于一种被称为 *kamaiya* 的债务体制, 处于一种近似于奴隶的劳动关系之中。在 *kamaiya* 体制之下, 最落后的人群——其中大部分来自于 Tharu 这个尼泊尔西部的民族——被强迫从事农耕, 因为他们对地主负有债务。*Kamaiyas* 债务是世代相传, 而非个人独立的。90 年代后半期, 尼泊尔政府决定解决这个问题, 并开始考虑批准《强迫劳动公约 (1930)》(第 29 号)。政府向国际社会寻求帮助, 并获得了国际劳工组织的技术援助, 于 2002 年在尼泊尔出台了《债务劳动 (禁令) 法案》(the Bonded Labour (Prohibition) Act), 从而明确禁止强制的债务劳动。在根除 *kamaiya* 债制的过程中, 国际劳工组织继续发挥着重要的作用, 它帮助工人与地主双方, 建立了双方的组织, 培训其谈判技巧, 从而使其通过谈判达成了对双方都公平的自由劳动方案。正是这一持续的合作产生的良好后果, 使尼泊尔政府最终于 2002 年批准了第 29 号公约。¹⁶

童工

童工是对于基本人权的侵犯，并且构成儿童成长的阻碍、可能导致终身心理、生理的损害。有证据表明，家庭贫困与童工之间存在联系，而童工又造成了贫穷在代际之间遗传，因为贫困使孩子辍学，限制其对于改变自身社会地位的能力。他们较低的人力资本又将导致较缓慢的经济和社会方面的发展。最近，国际劳工组织的一份调研表明，在社会范围内，限制儿童过早进入工作，所得到的经济利益，将是这一政策之成本（主要体现为投资于更好学校和社会服务）的近七倍之多。¹⁷关于童工的国际劳工标准是与这一顽疾作斗争的主要国际手段之一。

相关的国际劳工组织文件

《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）

Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

这一核心公约给雇佣或工作的初始年龄设置了最低限制，普通工作 15 岁，轻松工作为 13 岁，危险工作为 18 岁（在某些严格条件下，可为 16 岁）。在教育设施还不发达的国家，这一公约亦设置了一种相对宽泛的初始年龄限制，14 岁可从事普通工作，12 岁可从事轻松工作。

《1999 年关于最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）

Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

该核心公约将“儿童”定义为 18 岁以下的人。它要求批准国尽力消除最恶劣形式的童工劳动，包括奴隶制或类似于奴隶制（比如贩卖或转卖儿童）、债务奴工、农奴、被迫或强制劳动（包括强制征募儿童入伍或用于武装冲突）、强迫儿童卖淫或从事色情行业、利用儿童从事违法活动（特别是制毒贩毒）以及其他一切可能危害儿童健康、安全和道德观念的工作。公约要求批准国，对于将儿童从最恶劣形式的童工劳动中拯救出来、以及为他们的恢复及重新融入社会，提供必要的和合适的援助手段。它也要求缔约国，确保儿童有机会获得免费基础教育，在可能和合适的情况下，为那些从最恶劣形式的童工劳动中拯救出来的儿童准备职业培训。

目前，批准以上两项公约至少其中的一项的国家已经超过 130 个。



童工数量

国际劳工组织估计，在 5—14 岁年龄段内，有超过 1.86 亿的儿童被迫从事童工，而在 15—17 岁年龄段内，这个数字约为 5900 万。

估计 840 万儿童从事以下一种或多种最恶劣形式的童工工作：
570 万被迫劳动或作为债奴而工作。
180 万被迫卖淫或从事色情行业。
120 万被贩卖。
30 万被迫征募入伍从事武装冲突。 ¹⁸



实践中的童工标准：在巴西与童工现象所作的斗争

在巴西，几十年来，工会都在利用国际劳工标准与童工现象作斗争。1991 年，“唯一工人联盟”（the Central única dos Trabalhadores, CUT）创建了全国儿童及青少年权利保护委员会（the National Commission for the Defence of the Child and Adolescents' Rights），其主要目的是确保《儿童青少年法》（the Statute of Children and Adolescents）的实施，以及促进巴西签订《最低年龄公约（1973）》（第 138 号）。CUT 通过与国际劳工组织“消除童工国际计划”、非政府组织、研究机构、社会团体、其他本国与国际工会的合作，成功地将关于儿童权利的条款纳入了格式谈判合同，并且引导调研力量，进行了关于巴西国内剥削童工问题之本质的研究，并且以编辑广播节目、印发宣传册与粘贴传单的方式，展开了一系列呼唤社会关注的活动。这些努力产生了良好的后果，巴西最近批准了第 138 号和第 182 号公约，并且承诺将尽快消除童工，以符合国际法律框架的要求。¹⁹

机会与待遇均等

在这个世界上，数百万的男性女性遭遇着不公平的待遇，人们不给他们工作和接受培训的机会，他们拿着低工资，或者只能从事某些特定的行业，仅仅是因为他们的性别、肤色、种族或者宗教信仰，而与他们的能力和本领无关。在一些发达国家，比如说，女性员工的收入比从事同样工作的男性员工少 25%。²⁰ 免受歧视是一项基本人权，它是员工自由选择职业、挖掘全部潜能以及获得与自己价值相称的经济收入之基础。劳动关系中的平等也与企业的经济利益相关。奉行平等原则的雇主更有机会拥有更大规模、更多元化的工作团队。员工在奉行平等对待原则的企业里，有更多的机会接受培训，更可能获得高工资，从而更能提高工作团队的整体质量。全球化经济背景下，在一个平等至上的社会里，利润的分配会更为公正，从而使社会更加稳定，并且给经济发展带来更多层面上的推动力量。²¹ 关于公平的国际劳工组织国际标准为消除劳动关系及整个社会各个领域内的歧视提供了手段。这些国际标准还构成劳动领域内“性别主导策略”的基础。

相关的国际劳工组织文件

《同酬公约（1951）》（第 100 号）

Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

这一公约要求批准国确保“男女之间同等工作薪酬平等原则”在国内的实施。“报酬”一词在本公约中作广义解释，指的是由于劳动关系、雇主向工人的给付，包括最低工资或薪酬，还包括直接和非直接支付的附加津贴，不论体现为现金形式还是货物形式。

《（就业和职业）歧视公约（1958）》（第 111 号）

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

这一核心公约将歧视定义为，基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。这一公约要求缔约国根据本国国情，实施适合本国的方案，声明并执行旨在促进就业或职业机会均等或待遇平等的政策，以消除这一领域内的任何歧视。就本公约而言，“就业”和“职业”还包括获得职业培训、获得就业和特定职业，以及就业条款和条件。

《有家庭责任工人公约（1981）》（第 156 号）

Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)

本公约旨在建立对男女劳动者机会及待遇平等的有效保护，要求批



准国颁布政策，以确保具有家庭责任的劳动者（当其受雇或期望受雇时）有权不受到歧视，并且确保其在行使职业职责时与其家庭责任尽可能并行不悖。这一公约亦要求政府考虑那些具有家庭责任的劳动者之需要，制定社区计划，发展社区服务（无论公营或私营），例如儿童看护和家政服务等设施机构。

除上述标准之外，还有许多其它的国际劳工标准，规定了专门关注平等问题的条款，以示其重要性。

三方协商

国际劳工组织制定和出台关于劳动关系的政策和标准时，一直坚持立足于三方原则——政府、雇主和员工三方之间的对话与合作。国际劳工标准亦在这样一个三方机制之下得以产生、受到监控，这正是国际劳工组织在联合国各机构中的独特之处。三方共同创立劳工标准，使得这些标准能够得到国际劳工组织所关注之劳动关系的诸方的支持。

对于执行标准而言，在国内层面贯彻这样的三方机制也很重要。定期的三方会谈，使得政府能够确保雇主和劳工参与到国际劳工组织标准的国内化、解释、执行和监督过程中来。国际劳工组织标准在制定过程中的三方参与，使得在国内层面运行三方会谈机制更为有效。这样的会谈又构成了在更多社会伙伴之间进行对话合作的基础，使他们参与到对于国际劳工标准的关注和合作中来，由此可能营造这样一种氛围：在更广泛经济社会领域内，对于其他的主题，也可以由利益诸方通过对话，加以解决。

由于三方机制的重要性，国际劳工组织将《（国际劳工标准）三方协商公约（1976）》（the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, No. 144）认定为四部应优先批准和执行的公约之一。



相关的国际劳工组织文件

《(国际劳工标准)三方协商公约(1976)》(第144号)
Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention,
1976 (No. 144)

这一应优先批准的公约确定了“代表组织”(雇主和员工)的概念,并要求批准国执行有效的程序,以确保政府、雇主和员工各自的代表能够就国际劳工会议议程上的主题进行有效的会谈,能够讨论国家权力机构对于新通过的国际劳工组织标准应如何加以执行,能够就已经批准的公约提交报告,甚至对于执行不当之处提交意见与建议书。在举行会谈时,雇主和工人应基于平等对待的原则,获得值得依赖的代表。会谈每年至少需要举行一次。

实践中的国际劳工组织标准：马拉维的社会对话

根据于1986年批准的第144号公约,马拉维创设了一个“批准国际劳工组织公约三方委员会”(Tripartite Committee on Ratification of ILO Conventions),拟促成六部核心公约的批准。这一机构的框架创造了许多供以进行社会和经济对话的空间。随后,通过立法该国的协商会谈机制得以确立,并规定在三方代表中,每方都至少要有一名女性。在马拉维,三方机制的发展带来的,是国际劳工组织原则的执行,还有政策制定过程的平等和公正。²²

劳动行政

国际劳工标准通常需要通过国内法律和政策发挥作用。因此，可行且积极的劳动行政管理体系对于上述国内法律和政策形成与执行具有至关重要的作用。国际劳工组织标准从许多方面促进劳动行政体制的发展，同时亦鼓励这些行政机构大力收集关于劳动关系的数据，这对于国内国际层面判断时势需要、制定劳工政策都相当关键。许多国家都设有劳动行政部门，这些部门有时难免遇到财政和资源的困难。社会的发展需要人们维持并加强这些部门的发展，而这仍然需要财政上的帮助。



相关的国际劳工组织文件

《劳动行政管理公约（1978）》（第150号）

Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)

批准国应以符合本国条件的方式，保证劳动行政管理系统在其领土上得以组织和有效运转，并使其职能和责任得到相应协调。劳动行政管理机构应负责以下事项：准备、施行、协调、检查和审议国家劳动政策；就业与人力资源的发展；关于劳动的研究、调查和数据收集；支持劳动关系的达成。在制定本国劳动政策时，也应确保工人和雇主各自代表组织的参与。应向劳动行政管理系统的工作人员提供为有效完成其任务所必需的地位、物质手段和财政资源。

《劳动统计公约（1985）》（第160号）

Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)

批准国应定期收集、编辑和公布基本的劳动统计数据，这些数据的量级应与本国具有及可获得的资源相关。数据应逐步包括以下领域：可从业人口、就业、失业、就业不足；可从业人口人口的结构和分布；平均利润、工资率、工时（实际工作时间或付酬工作时间）；工资结构与分布；劳动力成本；消费价格指数；（在合适情况下可查询）家庭开支、收入；职业伤害和（如果可能的情况下）职业疾病；以及劳动争议。

劳动监察

劳动法的正确执行离不开有效的劳动监察体系。劳动监察机构检查国家劳动标准在劳动关系中执行得如何，并且就如何改善这些法律在以下领域的实施向雇主和工人提出建议：工时、工资、职业安全与健康、童工等等。此外，劳动监察机构会就劳动法中的瑕疵和不足提请国家权力机关注意。这一机构在确保劳动法平等保护雇主与劳工方面具有重要作用。国际社会认识到劳动监察机构的重要性，因而国际劳工组织将关于劳动监察的两项公约——第81号和第129号公约——认定为需要优先批准和执行的公约。到现在为止，已经有130个国家（占国际劳工组织成员国的70%以上）批准了《劳动监察公约（1947）》（第81号），亦已经有40多个国家批准了第129号公约。

然而，在某些国家里，劳动监察机构仍然面临着资金不足或人员不足的挑战，因而他们可能无法完成职责。一份评估表明，在某些发展中国家，只有不到1%的国家预算投入到劳动行政中，而劳动监察机构只能从这不到1%中得到很少的一部分。其他的研究表明，职业事故与疾病、旷工、虐待工人以及劳动冲突所构成的损失，远远高于需要避免这些损失而投入到监察中的成本。劳动监察可以有助于避免这些问题，并且提高生产效率，促进经济发展。²³



相关的国际劳工组织文件

《劳动监察公约（1947）》（第81号）

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

这一优先性公约要求公约生效国在工商业工作场所保持劳动监察制度；国家法律或条例得对采矿业和运输业免于应用本公约。这一公约规定了以下方面的内容：劳动监察立法领域的多项关键原则、劳动监察制度的职能和组织、人事录用标准、劳动监察员的地位、条件和待遇，以及他们的权力和义务。

《劳动监察建议书（1947）》（第81号）

Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

建议书生效国应将《劳动监察公约（1947）》所规定的条款扩展适用于非商业部门，这些部门曾经因不属于商业或工业而不能适用《1947年劳动监察公约》。不过，本公约仍然允许缔约国对于所列举的公务部门作出不同于其他行业的监察安排。

《（农业）劳动监察公约（1969）》（第129号）

Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

这部优先性公约的内容与第81号公约相近，要求批准国建立并维持农业领域内的劳动监察制度。农业劳动监察制度扩至农业企业中工作的下列几类人员：不雇用帮工的佃农、分红佃农和相似类别的农业劳动者；参与集体经济企业的人员，如合作社社员；由国家法律或条例明文规定的企业经营者的家庭。

就业政策



对大多数人而言，脱离贫困的关键是找到工作。避开就业问题来设计劳工标准是毫无意义的，认识到这一点，国际劳工组织策划了许多旨在体面就业和合适收入的项目，为男女劳动者造了许多就业机会。为达到这一目标，国际劳工组织利用国际劳工标准，并结合技术援助和合作项目，力图实现充分、高产和自由选择的就业情况。仅靠一项单独的政策不可能实现这一目标。每个国家，无论发达与否，无论是否处于转型时期，都需要制定政策，以求充分就业。国际劳工组织就业政策标准提供了一个框架，用于设计和执行这些政策，从而保证最大程度的就业途径丰富和享有体面劳动。

相关的国际劳工组织文件

《就业政策公约（1964）》（第122号）

Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

这一应优先批准的公约，要求批准国将就业作为一项主要目标，宣布并实行一项积极的政策，其目的在于促进充分的、自由选择的、生产性就业。这一政策应以保证下列各项要求的实现为目的：向一切有能力工作并寻找工作的人提供工作；此种工作应尽可能是生产性的；每个工人不论其种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统或社会出身如何，都有选择职业的自由，并有获得必要技能和使用其技能与天赋的最大可能的机会，并取得一项对其很合适的工作。上述政策应适当考虑经济发展的阶段和水平，以及就业目标同其他经济和社会目标之间的相互关系，其实施办法应合乎各国的条件和实践。这一公约亦要求成员国对雇主代表和工人代表就有关就业政策问题征询其意见，通过协商进行政策的实施。

就业数字

据国际劳工组织估计，2004年全球失业人口达1.847亿，其中年轻人和妇女最受其苦。²⁴

联合国确立的目标是，至2015年使赤贫人口减半。为达到这一目标，至少要在近十年内创造出十亿个新的工作岗位，以吸收新加入劳动市场的人口、减少工作人口的贫困并解决失业。

下一个十年内，将会有多达5亿年轻人加入到世界劳动大军的行列。²⁵

全球就业议程 (Global Employment Agenda)

2003 年，国际劳工组织理事会通过了全球就业议程，其中包括十项全球战略，以刺激就业。其中包括诸如，经济策略（发展商业、向生产性就业投资、扩大发展中国家的市场份额）、为了维持生计的持续发展和关于宏观经济政策的策略等等。该议程中还包括，由国际劳工标准所支持的策略，比如促进中小企业的合作、训练和教育、社会保障、职业安全与健康、平等以及劳资谈判。《全球就业议程》中称：“存在一些基本权利，包括结社自由、劳资谈判的权利、免受歧视的权利、免受强迫劳动或童工的权利等等，这些权利具有道义上的价值，但亦能够带来工作效率的提高，从而带动整体经济效率的提高；社会保障所回应的是人们的安全感，但是它亦同时能够总体上改善劳动力市场的功能；社会对话所宣扬的是工人与雇主都具有的结社自由，以及通过劳资谈判参与决策的权力，但这一设计亦能够找到解决就业难题的持久方案，能够增强义务感与透明度，还可以提高政策应对困难时的调整速度。”²⁶

促进就业

第122号公约设定的目标是，充分、高产和自由选择的就业；其他的国际劳工组织文件亦提出了实现这一目标的策略。就业服务（国营或私营）、残疾人就业、中小企业和合作设施，这一切都为创造就业发挥重要作用。在这些领域，国际劳工组织标准都为利用这些手段来增加工作岗位提供了指导。

相关的国际劳工组织文件

《职业介绍设施公约（1948）》（第88号）

Employment Service Convention, 1948 (No. 88)

本公约要求批准国建立并运作服务于全民的、对于雇主或员工都免费的就业服务体系。

《（残疾人）职业康复与就业公约（1983）》（第159号）

Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)

公约所设计的原则为残障人士的职业康复和就业的国家政策提供了基础。该公约亦为残障人士的职业指导、职业培训、安置和失业服务之设计提供了样本和评估之参照。

《私营就业机构公约（1997）》（第181号）

Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

公约要求批准国确保私立就业服务机构遵循非歧视原则进行服务，并确保公、私立就业机构在进行合作时，能恪守保护求职者免受不道德或不恰当之对待的总原则，并保护通过转包合同介绍来的求职者和由国外引入招募的工作者。这一公约亦适用于临时性的就业机构。

《老年工人建议书（1980）》（第162号）

Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162)

建议不因年长工人的年龄而对其进行歧视，使其在职业中拥有平等的机会与待遇。

《在中小型企业中创造就业建议书（1998）》（第189号）

Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)

建议缔约国采取适合国情及一贯常用的措施，促进中小企业的发展，使其在创造就业和持续经济发展方面发挥作用。



《促进合作社建议书（2002年）》（第193号）**Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)**

本建议书旨在促进合作社的发展，以发挥其在创造就业、动员资源和积累投资方面的作用。

保障残障工人的平等就业机会

2000年，专家委员会指出，拉美和东欧在保障残障工人更充分参与到劳动力市场方面，做出了实质性的进步（特别是考虑到这一进步是其在有限的资源下做出的）。拉美职业康复组织（the Latin American Group for Professional Rehabilitation, GLARP）将信息和部分资源整合起来，帮助了该地区许多国家的残疾人。该组织通过许多创新性的计划，使残疾人得以复健并重返劳动力市场。欧盟亦以援助与信息共享的方案，在许多东欧国家这一领域内做出了实质性的改善。专家委员会注意到了这些政府间组织的互利合作和努力，并且鼓励其他成员国发掘能够共享信息与资源的途径。²⁷

职业指导与培训

教育和培训是使一个人具有就业资质的关键，它们使人有机会获得一份体面的工作从而脱离贫困。今天的经济全球化背景下的竞争，需要雇主和员工受到良好的培训，需要他们对信息和通讯技术、新型企业组织以及国际市场的运作有着完善的认识。整个社会亦力图实现充分就业和持续发展经济的目标，因而在教育和人力资本发展方面加大了投资。通过向整个劳动力大军提供基础教育、关键工作技能培训和终身学习机会，国家可以帮助工人保持并提高其受雇的资质，并锻造出更具技能、更有生产力的工作力量。不过，国与国之间在教育与获得信息技术方面仍然存在着差距。国际劳工标准鼓励成员国在人力资源方面进行良好的实践并制定完善的培训政策，因为这对于社会各方都有利。由于这一主题在当前的重要性，2004 年国际劳工大会通过了更新后的《关于人力资本发展的建议书：教育、培训与终身学习》（第 195 号）。



相关的国际劳工组织文件

《带薪脱产学习公约（1974）》（第140号）

Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)

要求批准本公约之国家根据当前国情与一贯实践，采用合适的方案，出台并执行促进教育之政策（如需要时可分步骤），筹备带薪脱产学习的资金，以促进各个级别上的、综合的、社会化的公民教育以及工会教育。

《人力资源开发公约（1975）》（第142号）

Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)

要求批准国制定政策出台方案，进行与就业密切相关的职业指导与职业培训，特别要利用公立职业服务机构实现这一目标。为此目的，批准公约国应发展完善的补充教育制度，进行综合和技术职业教育，并设计教育和就业指导及培训，将其实施于年轻人与成年人，并应为残疾人亦设计适合其特点的方案。

实践中的教育与培训

企业投资于人力资源，可以提高生产效率并且在世界市场竞争中获胜。例如，一项研究表明，在丹麦，那些将生产、创新与有目标的培训结合在一起的企业，在增产、岗位结构和劳动力水平方面，都较那些未执行此项策略的企业为优。在德国、意大利、日本和美国的研究也得出了近似的结论。培训所带来的好处并不仅及于员工个人，还体现于他的生产力及技能水平之提高，以及雇主从中所获得之利益。²⁸

日渐拉大的技术差距

2001年国际劳工组织《世界就业报告》(World Employment Report)称，世界上仅有5%的人口在使用互联网；在这5%中，88%的使用者在工业化国家。在这些国家里，互联网设施往往集中于城市、高收入阶层，其用户主要是男性。这份报告发现，对于数字化设备的无知，亦构成了的获取信息和进行交流技术方面的障碍。²⁹

就业保障

解雇，对于员工来说是一种伤心的体验，同时，收入的损失对于她或他的家庭状况来说，也是不小的冲击。越来越多的国家寻求着就业模式上的灵活多样，而全球化亦动摇了传统的雇佣模式，工人们亦越来越能面对职业生涯中非自愿终止劳动关系的情况。同时，裁员与解雇不满意之员工以适应企业需要，亦是雇主保持企业生产力的必要手段之一。关于终止雇佣关系的国际劳工组织标准，既维护雇主解雇员工的权利，又要保证这一解雇必须是公正的和必要的，而且对于员工将不会有太过不当的不利冲击。



相关的国际劳工组织文件

《终止雇佣公约（1982）》（第158号）

Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

本公约设立的原则是，只有当雇主有确凿之理由，证明解雇是因工人自身之能力或行为，或者出于企业、公司或机构的运作需要之时，才可以解雇员工。当解雇出于以下事由时则为无效：员工是工会会员或者参加工会活动、向雇主提出申诉、种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭职责、怀孕、宗教、政见、国籍或社会出身、因病暂时旷工以及因产假暂时离职。如果一名工人被解雇，那么他应拥有权利来对抗雇主对他的其他主张。如果发生了集体被解雇的情况，政府应介入并力图使雇主采取其他方案解决这一冲突（比如暂时停工或减少工时）。本公约亦对解雇费、提早通知期间、对抗解雇的上诉程序、失业保险以及大规模解雇须提前通知政府之义务进行了规定。

社会政策

在《费城宣言》中，国际劳工组织将自己的宪章描述为“全人类不分种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济有保障和机会均等的条件下，谋求其物质福利和精神发展。”并且力图追求“将此作为国内和国际政策之核心价值”的目标。

通过社会诸方之间的对话所形成的社会政策，最有可能实现国际社会所公认的上述目标。国际劳工标准提供的框架，有助于确保形成使所有人分享经济发展成果的社会政策。



相关的国际劳工组织文件

《社会政策（基本宗旨和准则）公约（1962）》（第117号）
Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962
(No. 117)

公约确定如下原则：一切社会政策的制定，须以全体居民的福利与发展为目标，并力图促进社会之进步。发展经济的首要目标应确定为生活水平的提高。本公约还对于以下问题作出特别规定：移民工人、农业生产者、自产自酬者、最低工资的确定与支付、反歧视、职业教育和职业培训等等。

工 资

大多数人的工作目的之一是为了挣钱。而在世界许多地方，足额且定期发放工资，对于某些人来说都是奢谈。在许多国家，工资得不到支付，人们得到的是工资欠单或者以债权、商品、甚至酒的形式发放的代替品。人们甚至可以将大规模的工资拖欠与奴隶制或债务奴隶相提并论。国际劳工组织关于工资的标准所关注的是这些问题：工资的定期支付、最低工资水平、雇主破产时的未偿工资问题如何解决。

相关的国际劳工组织文件

《(公共合同)劳动条款公约(1949)》(第94号)

Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)

旨在执行公共合同时，确保最低工资标准的实施。

《1949年工资保障公约》(第95号)

Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

工资须以法定货币形式定期发放；如果部分工资款项须以货物形式发放，这类补偿物的形式和价值应合理并足额。工人有权自由支配其工资。当雇主破产进行资产清算时，工资享有优先受偿权。

《确定最低工资公约(1970)》(第131号)

Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)

公约要求缔约国建立最低工资固定机制，以确定最低工资额，并确保定期调整这一额度，这一机制应具有法律效力。

《(雇主破产)保护工人债权公约(1992)》(第173号)

Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)

公约规定，在发生资不抵债或破产时，应保护工资求偿者的优先权，或由保险机构进行清付。



其他相关条约：

《同酬公约（1951）》（第100号）
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

公约确定了从事同等价值工作的男女工人获得平等薪酬的原则。

工资：一种下降趋势的表现
国际劳工组织《2001 – 2002 年劳动力市场主要指标报告》 (Key Indicators of the Labour Market 2001–2002) 发现，经济 全球化并不意味着每个人工资都得到了增加。在某些工业化国家 和发展中国家，在上世纪90年代，实际的工资反而减少了。由 于长期以来的职业区分与歧视，女性所获得的实际工资仍然低于 男性。国际劳工组织工资标准能够有助于确保工资调整与经济发 展水平相一致。而且，最低工资计划将在不对就业产生不利影响 的情况下，为与贫困作斗争提供有效的武器。 ³⁰

工作时间

对于工时的规定是劳动立法中历史最为悠久的历史。在19世纪早期，人们就认识到，超长时间的工作对于工人的健康和他们的家庭状况会带来危害。国际劳工组织最早的一项公约（如下）颁布于1919年，通过规定工人充分休息时间的的方法来限制工作时间。今天，国际劳工组织关于工时的标准所形成的法律框架，规定了每小时、每周以及每年的休息时间和假日。这些法律文件保护工人身心健康的同时，也提高了生产效率。关于兼职工作的标准也开始变得重要，关于工作创造和促进男女工时平等主题的法律文件亦受到了更多的关注。

相关的国际劳工组织文件

《(工业) 工时公约 (1919)》(第1号)

Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

《(商业与办事处) 工时公约 1930》(第30号)

Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

这两项公约设定的基本标准是，常规工作时间每周不超过48小时，每天不得超过8小时。

《四十小时工作周公约 (1935)》(第47号)

Forty—Hour Week Convention, 1935 (No. 47)

《缩短工时建议书 (1962)》(第116号)

Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)

确定了每周四十小时工作制。

《(工业) 每周休息公约 (1921)》(第14号)

Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)

《(商业与办事处) 每周休息公约 (1921)》(第106号)

Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

确定了工人每周至少应连续休息24小时的标准。

《带薪休假公约 (修订本) (1970)》(第132号)

Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

公约生效范围内，每位工人在一年工作时间内，至少应有三周时间能够享受带薪之休假。



《夜间工作公约（1990）》（第171号）

Night Work Convention, 1990 (No. 171)

要求批准公约国采取适合于人类夜间本性的措施，对夜班工人进行保护。夜间所包含的时间，是包括午夜到凌晨五点区间在内的至少连续七个小时。公约还要求对于孕期前后的女性夜班工人作出换班之保护。

《非全日制工作公约（1994）》（第175号）

Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

公约要求批准国确保兼职工作者在工资、社会保障和就业条件方面得到与同类长期工作者相同的保护。

实践中的工作时间

根据国际劳工组织的统计，每年每个工人的平均工作时间为1400小时（在北欧）至2400小时（在亚洲）不等³¹。大多数国家规定了每周48小时（或更少）的工时限制，在大部分国家每周工人的实际工作时间都少于国际劳工组织公约所规定的48小时³²。当国际劳工组织关于每周工作时间的标准成为世界普遍接受的惯例时，新工时形式带来的新挑战又摆在未来决策者面前：例如密集工作周（compressed workweeks）、交错安排的工作时间（staggered working time arrangements）、依年计时工作制（annualized working hours）、弹性上班制（flexitime）以及随叫随到工作制（on-call work）等等。

职业安全与卫生

国际劳工组织宪章有着这样的原则性规定：工人应免受工作所带来的疾病、疼痛和伤害。但是，现实中仍然有着几千万的工人有着与此相反的遭遇。每年大约两百万工人死于工作带来的事故与疾病。据估计，每年有 1.6 亿工人受到职业疾病的折磨，并有 2.7 亿工人遇到致命与非致命的工作事故的威胁。由此类伤病带给工人及其家庭的痛苦是难以估量的。从经济角度来看，据国际劳工组织估计，每年由职业伤病与事故带来的损失占世界 GDP 的 4%。雇主亦会因职业伤病与事故受到损失，他们将面对工人的提前退休，损失有力的人才，还可能遇到旷工，或者支付高额的保险费用。不过，如果实施良好的防范、汇报和监测措施，许多悲剧都是可以避免的。国际劳工组织关于职业健康与安全的标准，就是旨在帮助政府、雇主和员工建立确保此类措施实行的机制，以最大程度地保障工作时的安全与健康。2003 年，国际劳工组织采取一系列保障职业安全与健康的措施，包括给企业引入职业安全与健康的气氛，促进并发展有关法律文件，以及提供技术援助。

相关的国际劳工组织文件

国际劳工组织共通过了 40 多部处理职业安全与健康的标准，还制定了 40 多部相关行为规范。近一半的国际劳工组织文件直接或间接地与职业安全与健康这一主题有着关联。

职业安全与健康的基本原则

《职业安全与卫生公约（1981）》（第 155 号）及其 2002 年协议书 Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and its Protocol of 2002

公约规定了一系列相关联的职业安全与健康政策，并规定了许多应由政府及企业实施以促进职业安全与健康并改善工作条件的方案。公约规定的政策方案的执行应参考本国的条件的实践。协议书要求缔约国确立定期视察的规定和程序，以记录和通告本国的职业事故与疾病，并且公布相关的年度数据。

《职业卫生设施公约（1985）》（第 161 号）

Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

公约要求成员国建立企业内的职业卫生机构，这些机构应具有必要的防治功能，并且能够随时对于雇主、员工及其分别的代表就维持职业健康与安全的环境给出专业建议。



特殊经济活动部门的职业安全与健康

《(商业和办事处所)卫生公约(1964)》(第120号)

Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)

这一公约的目标是,通过基本的卫生措施,针对特定工作场所的福利需要,保障商业部门、管理机构(主要从事办公或其他文职工作)的工作人员的健康与福利。

《(码头作业)职业安全和卫生公约(1979)》(第152号)

Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

参见码头工人部分。

《建筑业安全和卫生公约(1988)》(第167号)

Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

公约就此部门的特殊行业要求,提供了具体的预防和保护技术措施。这些措施是针对建筑场所的安全、机器设备使用、高空作业和高压作业等等问题的。

《矿山安全与卫生公约(1995)》(第176号)

Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

公约规定了关于矿业工作中安全健康问题的许多方面内容,包括监督、特殊工作设备、特殊保护仪器等等。公约还规定了在发生矿难时的施救问题。

《农业中的安全与卫生公约(2001)》(第184号)

Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

公约的目标是,预防农业和林业生产过程中或与生产相关的事故与健康损害。为此目标,公约规定了与机械安全、生物工程、原料加工与运输、化学品良好管理、动物加工、生物风险与防范、福利和住宿设施等方面的内容。

预防特定风险

《辐射防护公约(1960)》(第115号)

Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

此公约的目标给成员国设立一系列基本要求,以保护受电子辐射的工人之安全与健康。要求成员国采取的措施包括,依据当时掌握的电子辐射知识,确保辐射量尽可能通过操作达到最低程度,避免任何不必要的辐射,随时监测工作环境与工人健康。公约还规定了可能出现的紧急情况的应急措施。

《职业癌公约（1974）》（第139号）**Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)**

公约旨在使成员国确立一套机制，针对工作场所内工人因（通常是长期）暴露于物理或化学放射物质辐射场之中而引起的职业癌症之风险，制定政策采取措施进行保护。为此目的，凡批准本公约的成员国应定期确定其职业性暴露必须予以禁止或必须经过核准或加以控制的致癌物质和制剂；应尽力将致癌物质和制剂，代换为非致癌物质或制剂或较少危害的物质或制剂；还应设计保护与监督措施，以及必要的体格检查或生理或其他测试或调查。

《工作环境（空气污染、噪音和振动）公约（1977）》（第148号）**Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)**

公约规定，工作场所应尽可能免受空气污染、噪音及震动之侵扰。为此，企业或加工场所应采取技术措施，如果雇主未采取措施，劳动组织应采取替代或补充措施。

《石棉公约（1986）》（第162号）**Asbestos Convention, 1986 (No. 162)**

公约旨在通过采取合理和可行的措施，运用能将职业性暴露于石棉的影响降到最低的技术，保护暴露于石棉危害之下的工人之健康。为此目标，公约列举了许多具体措施，以保护职业性暴露于工人的健康、控制其对人体的影响，以及尽量使工人免受其危害。

《化学品公约（1990）》（第170号）**Chemicals Convention, 1990 (No. 170)**

公约要求成员国通过并执行一系列政策，以确保工作场合使用化学品的安全，包括以下环节：生产、加工、保存和运输化学品；处理和弃置化学废料；工作中的化学物质的释放；化学品设备与容器的维护、修理和清洁。公约还规定了化学品提供者与出口国的特殊责任。

数字中的职业安全与健康
每天， 平均有 5000 人死于工作事故或疾病。
依工种不同， 每发生一起致命工作伤害， 大约有 2000 起不致命的伤害在困扰劳动者。
每年， 全世界劳动者身上约发生 2.7 场职业事故， 发作约 1.6 亿场职业疾病。
每年约 12000 名儿童在工作中丧生。
每年有害物质约造成 34 万名工作者死亡。
职业造成的癌症和心脏病约占职业死亡的一半。
仅仅石棉每年就造成十万人丧生。 ³³

行为准则

国际劳工组织行为准则为公共权力机构、雇主、工人、企业和专门的职业健康安全保护机构（例如企业安全委员会）提供了行为指南。行为准则并不是具有法律约束力的法律文件，也不打算替代国家法条规章或国家接受的国际标准。行为准则对于特殊行业部门（比如建筑业、露天矿业、煤矿、金属与钢铁行业、有色金属行业、农业、造船修船业、林业等等）的工人之职业健康和安全提供指南，以保护工人免受特定种类的危害（比如辐射、激光、显示屏、化学品、石棉、空气传播物质），并就特殊问题采取特定安全和健康措施（例如职业安全与健康管理体制、监测职工健康的伦理指导、对职业事故疾病的记录和通告、工人私人信息的保密、在发展中国家技术转型时期的职业安全、健康和工作条件等等）。

社会保障



一个保护公民安全的社会，不仅会努力使他们远离战争和疾病，还会尽力使他们不需要为工作谋生发愁。社会保障体系为失业者、伤病者、老人和退休者、因家庭职责无法工作者（例如怀孕和看护孩子）以及那些失去主要劳动力的家庭提供基本经济来源。这些福利不仅对于工人及其家庭很重要，对于社会本身也很有意义。通过提供卫生保健、收入保障和社会服务，社会保障促进提高生产率，并有助于个人尊严与自我发展的全面实现。社会保障体系能使养育子女的妇女在劳动力市场上获得同等的机会，从而促进性别平等。对于雇主和企业来说，社会保障体系有助于使工作团队在个人变故面前更稳定、更有调整能力。最后，当爆发经济危机时，社会保障体系能够提供一张安全网，提高社会凝聚力，从而维持社会稳定，并使一个国家积极地融入全球化和经济发展之中。尽管有以上好处，世界上仅有 20% 的人口享有充分的社会保障，与此同时，有超过一半以上人口无法享有任何社会保障体系的保护。

有关社会保障的国际劳工标准提供适合于不同经济体制下、不同发展阶段中的各种类型的社会保障模式。社会保障公约提供了广泛的选择范围和具有弹性的条款，使全球性的社会保障逐渐得以实现。在一个全球化的世界里，人们经受着越来越多世界性的经济风险，因而人们渐渐意识到，国家必须建立趋于无限的社会保护政策，以尽可能多地抵御经济危机带来的消极社会影响。为此，2001 年国际劳工大会的一份决议中，政府、雇主和员工代表均要求国际劳工组织尽快扩大社会保障的范围，使其能够覆盖一切需要保护的领域。³⁴

相关的国际劳工组织文件

《社会保障（最低标准）公约（1952）》（第102号）

Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

该公约通过设置最低等级的社会保障福利，以及这个级别所能够给予被参保人的待遇规定了社会保障的九个领域，即：医疗保健、疾病、失业、老龄、工伤、家庭、生育、残疾以及遗属的福利。为了使这项公约在所有国家都可以适用，该公约允许批准国在接受九个领域内的义务之前，先接受其中任何三个领域的义务，至于公约的其余目标，可以循序渐进地加以实现。最低标准的具体福利数额，可以由国家的工资水平决定。对于那些经济和医疗设施还不发达的国家，可对某些条款进行临时规定。这些国家可以以此限制公约的义务范围和给予福利保障的领域。

《(社会保障)同等待遇公约 (1962)》(第118号)
Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962
(No. 118)

《维护社会保障权利公约 (1982)》(第157号)
Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982
(No. 157)

以上两项公约，保障了那些享有原籍国社会保障权利和福利的移民工人，他们常常面临会失去原来福利的问题。

更多的社会保障文件

后续的一系列公约逐渐扩展了第102号公约所规定的保护范围。这些标准在提高保护的程度、扩大保护的范围、增加福利的数额的同时，还规定了一些例外情形来保证公约的灵活性。

由第102号公约及其后续公约所涵盖的福利保障概况如下，但并不包括保障权利的持续期间和给予条件，亦不包括公约所许可的权利克减，也未提及给予更高级别保障的相关建议书。³⁵

医疗保健

- 第102号公约：规定了预防性的医疗护理、全科医师护理——包括到户医疗、专家看诊、基本的处方配药、由开业医生或合格的接生人员所进行的产前、分娩及产后护理、在必要时进行住院治疗。
- 第130号公约：除与102号公约提供相同之保障外，增设了牙医和康复护理。

疾病福利

- 第102号公约：定期支付工资，约为其正常工资的45%
- 第130号公约：定期支付工资，约为其正常工资的60%。还规定丧葬费用发放。

失业保险

- 第102号公约：定期支付工资，约为其正常工资的45%
- 第168号公约：定期支付工资，约为其正常工资的50%。超过初始阶段后，有可能适用特殊的计算规则。不过，所给予失业者的总额应保证其在该国消费水平下，能够维持健康合理的生活条件。

老年福利

- 第102号公约：定期支付工资，约为社会参照工资的40%。这一福利的相对比例，应随着相关收入或生活成本的实际浮动而加以调整。

- 第128号公约：定期支付工资，至少为社会参照工资的45%。关于相对比例的规定与第102号公约相同。

工伤保险

- 第102号公约：医疗护理费，当其无劳动能力或行动能力时，定期支付至少为其参照工资50%之补贴，当其死亡时，定期支付其配偶及未成年子女为其参照工资40%之补贴。在特定情况下可由定期支付转为一次性支付全额。除丧失劳动能力外，定期支付其补贴之额度应随着生活水平的实际浮动而加以修正。
- 第121号公约：规定同第102号公约，增加了工作场所的特定类型护理。当其无劳动能力或行动能力时，定期支付至少为其参照工资60%之补贴。当家庭主要劳动力死亡时，当其配偶残疾或无劳动能力时，定期支付其配偶及未成年子女为其参照工资50%之补贴。发放津贴方有义务告知津贴总额、有义务告知是否将会在特定情形下将定期支付转化为一次性支付。还补充规定津贴应包括残疾人士需要第三方长期照顾的费用。

家庭津贴

- 第102号公约：定期支付津贴，或者支付以下款项：食物、服装、住房、度假、家政或上述项目的总和。
- 尚无公约对其进行更新。

生育保险

- 第102号公约：医疗保险的范围至少包括产前、分娩和产后三个阶段，由执业医师或合格的助产士进行护理，如有需要应住院。定期支付至少为其参照工资45%之补贴。
- 第183号公约：医疗保险的范围至少包括产前、分娩和产后三个阶段，如有需要应住院。应给予现金津贴，以保证产妇及子女健康生活条件，并持续维持一定生活水平。至少达到其产前收入三分之二的津贴或同值数额的补助。

伤残救济

- 第102号公约：定期支付至少为其参照工资40%之补贴。津贴数额应根据工资总水平或生活费用的变化定期进行调整。
- 第128号公约：定期支付至少为其参照工资50%之补贴。津贴数额应根据工资总水平或生活费用的变化定期进行调整。应负责提供复健设施，采取措施安置残疾人士，并给其安排合适的工作。

遗属抚恤金

- 第102号公约：定期支付至少为其参照工资40%之补贴。津贴数额应根据工资总水平或生活费用的变化定期进行调整。
- 第128号公约：定期支付至少为其参照工资50%之补贴。津贴数额应根据工资总水平或生活费用的变化定期进行调整。

生育保护

对于大多数劳动者而言，养育家庭是珍贵的人生追求。然而，怀孕和生产这段时间，对于职业妇女及其家人来说，都是最为脆弱的。待产和需要照顾孩子的母亲需要为自己和孩子的健康操更多心，她们需要足够的时间孕育、生产、恢复和照顾孩子。同时，她们需要受到职业上的保护，以免其职业因怀孕与生产而失去职位。这样的职业保护，不只包括确保她在职场上的平等机会，还需要关注对她及其整个家庭的康宁至关重要的这段时间的工资。保护待产及照顾孩子的母亲之健康，并保障其不因此受到职场上的歧视，是实现男女工作机会与待遇的真正平等的前提，也是让劳动者安心养育下一代的前提。

相关的国际劳工组织文件

《保护生育公约（2000）》（第183号）

Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

该公约是关于生育保护的最新国际劳工标准之一，尽管在特定国家，早先的公约《保护生育公约（1919）》和《保护生育公约（修订版）（1952）》仍然有效。

第183号公约提出给予产妇14周的休息期，因休产假的产妇必须获得一笔现金津贴，其数额须不低于其原来工资的三分之二，以确保自己与孩子的健康，并保持一定的生活水平。公约也要求批准公约国采取措施，使孕妇或产妇不要从事对其及胎儿健康有害的工作，并且保护其免因生育受到歧视。公约禁止雇主在其孕期、产假内以及产后初返期对其进行解雇，除非是因为怀孕、生育以及照顾孩子之外的原因。产后返回工作的妇女必须回到原来工作的岗位或者与之相称的岗位，并且保证其获得相同的工资。公约还规定，产后妇女有权每天休息一次或多次，或者每天少工作几小时，以便其进行哺乳。



作为职业妇女

除了在一些地区之外，妇女至少构成世界三分之一的劳动力。在 90 多个国家里，至少一半的妇女积极参与到经济生活中。较之以前，更多的妇女在其产后仍然留在工作岗位上，同时，越来越多的家庭成为双方均有收入的双职工家庭。然而，虽然妇女在国家经济和家庭收入中占有重要地位，在职业妇女的孕期产期对其及其家庭的社会保护却是远远不够的。国际劳工组织 1998 年的一份研究发现，虽然有 100 多个国家规定了超过 12 周的产假，但在很多情况下产假是不带薪的；仅有 60 多个国家像第 183 号公约规定的那样，提供了超过 14 周的产假及津贴。³⁶

移民工人



世界经济全球化的步伐创造了越来越多在国外工作的工人。失业与贫困的加剧，使越来越多发展中国家的工人向其他国家寻找就业机会，而同时，发达国家也存在着对于劳动力——特别是无需技能的劳动力——的需要。因此，成百万的工人及其家庭出国去寻找工作。目前，全世界约有 1.75 亿移民，其中一半为工人（在这一半中，据统计约有 15% 不具有合法身份）。移民中有近一半的女性。移民工人对于其祖国的经济作出了贡献，他们寄回国的汇款帮助其祖国经济得以发展。然而，与此同时，他们常常享受不到社会保护，在剥削和人口贩卖面前常常是脆弱无力的。拥有熟练技术的移民工人不那么容易受到剥削，但他们的离开本身，会造成发展中国家的人才流失，而这对于其经济发展至关重要。

关于移民就业的国际劳工标准，既为移出国和移入国管理移民大潮提供了工具，又为这一类较为脆弱的工人提供了充分保护³⁷。由于管理移民工人这一问题的重要性，2004 年的国际劳工大会号召实施对于移民工人一系列行动计划，包括为全球化经济下的移民工人潮建立一个尚无法律约束力的多边框架，更广泛范围内执行相关标准，并且增强这个框架的能力，从而在这个主题上形成世界性的共识。

相关的国际劳工组织文件

《移民就业公约（修订本） 1949》（第 97 号）

Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)

要求批准国采取长效措施，向为就业而移民者提供免费帮助和信息服务，并且尽力消除误导人们迁出或迁入境的鼓动宣传。公约还要求批准国为移民工人提供合适的医疗服务与金融服务，便于其将挣到的钱存起来并汇回国。批准国应在许多方面，如就业条件、结社自由和社会保障等等方面给予移民工人国民待遇。

《移民工人（补充规定）公约（1975）》（第 143 号）

Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

公约规定，国家在采取措施打击秘密非法偷渡的同时，有义务尊重所有移民工人的基本人权。公约扩展了 1949 年第 7 号公约关于给予移民工人国民待遇的范围，要求确保机会和待遇之平等，在就业和职业、社会保障、工会、文化权利、个人与集体自由等方面，给予移民工人及其合法居住在迁入国领土内的家庭成员国民待遇。

实践中的移民工人政策

1998年，国际劳工组织专家委员会在成员国中（无论其是否批准了此项公约）进行了一项关于移民工人的立法与实践的《综合调查》（General Survey）。调查过程中，专家委员会注意到，有些国家在实施关于国际移民工人的基本原则时，对于某些政策进行了修改和创新。比如，在白俄罗斯和以色列，雇主或招工组织必须以移民工人的母语或任何他们懂得的语言与其签订用工合同，在安提瓜岛、巴布达岛、保加利亚、克罗地亚以及坦桑尼亚（桑给巴尔岛）联合共和国，移民工人的合同必须遵照某种确定的模式加以签订。这一政策的目的是为了使那些不熟悉所在国雇佣标准与条件的移民工人免受虐待和剥削。委员会也注意到，在瑞士公立就业服务机构对于那些持有该国劳工许可的移民工人免费提供服务，德国向想要返回本国的移民工人提供返程补助。委员会同时对于菲律宾的一些服务产生了兴趣，该国对于打算出国打工的本国女工，告知其在服务国将面对的工作与生活状况，如果她们可能因出国工作而受到剥削或虐待，菲律宾将力劝其放弃这份工作。委员会记录并宣扬这些创新之举，以便各国互相学习相关经验。³⁸

海员

世界贸易的约90%需要利用海运或航运，依靠海员行船的努力才得以达成³⁹。许多海员在远离故乡的海面上往返于许多国家的许多港口。海员与船主通常国籍不同，船只本身挂的旗帜也往往不同于其起始国或所有者国。只有由所有航海相关国都承认的国际标准，才可以对这些国境之外的工人进行充分的保护。海员们也经常处于困难的工作处境之中。船只既是工作场所，又是家，是他们长时间生活工作的地方，因此船只条件就相当重要。而且，海员还面临着各种各样的职业危险。他们在极其恶劣的天气条件下、随时可能触礁沉船的风险中进行工作。运载货物本身也有着许多风险，从搬运到安放，以及有毒物质及化学品的运输，都是危险的。在远离家乡的地方工作，海员们对于社会剥削、过分用工、不付工资、不遵守合同、饮食与住宿条件的恶劣这些问题更加没有能力解决。一些海员还曾经在领不到工资的情况下，被遗弃在外国码头上。

相关的国际劳工组织文件

为保护世界海员以及他们对于国际贸易作出的贡献，国际劳工组织在国际劳工大会上，以海事为主题颁行了60多项公约和建议书。国际劳工组织海事标准所处理的几乎是海事劳动关系中各个方面的问题（童工和青少年保护、职业指导和培训、安全与健康、就业保障、社会保障等等），同时还规定了一些与海事行业职工有关的特殊保护，例如合同条款、工资、工时、船员招募配备、资格证书、身份证件等等。

《商船（最低标准）公约（1976）》（第147号）及其1996年建议书

The Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147) and its Protocol of 1996

规定海员保护的一般标准。公约要求批准公约国制定法律或条例，为在其领土上登记的船舶规定以下标准：安全标准，其中包括资格、工作时间和配员标准，以确保船上人命安全；适当的社会保障措施；以及船上工作条件和船上居住安排标准等等。公约还要求批准公约国在未批准规定下述标准的劳工公约，亦须制定法律规章以贯彻第147号公约附录的规定（包括结社自由、劳资谈判、最低工资、社会保障、安全、健康和福利、资格证书以及船员遣返等等）。



其他相关文件包括：

- 《海员身份证件公约(修订本)(2003)》(第185号)
Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003 (No. 185)
- 《海员的工时和船上人员配置公约(1997)》(第180号)
Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1997 (No. 180)
- 《海员的招聘与安置公约(1996)》(第179号)
Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179)
- 《劳动监察(海员)公约(1996)》(第178号)
Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996 (No. 178)
- 《海员遣返公约(修订本)(1987)》(第166号)
Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166)
- 《(海员)社会保障公约(修订本)(1987)》(第165号)
Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987 (No. 165)
- 《(海员)健康保护和医疗公约(1987)》(第164号)
Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164)
- 《海员福利公约(1987)》(第163号)
Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163)
- 《海员带薪年假公约(1976)》(第146号)
Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146)
- 《(海员)继续雇佣公约(1976)》(第145号)
Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145)

国际劳工组织海事标准的整合
国际劳工组织当前正在整合多项海事劳工公约，以更新海事劳工标准，并使之与其他劳工标准中（特别是核心公约中）的基本原则进行融合，从而加以实施。新公约体系将主要的着眼点放在所有有责任向海员提供体面的工作条件之国家与船主身上，以确保他们能够遵守公约，采取措施向海员提供公约规定的标准。整合过程中，国际劳工组织对于公约进行了一些技术细节的修订与更新。

渔民

渔业是这个世界上最早的产业之一，至今仍然为成百上千万的家庭提供着生计。全世界约有三千六百万人从事渔业和水产业。其中有两千七百万单纯从事渔业。像海员一样，渔夫们在各种巨大的危险中工作，他们面对着海洋恶劣的气候、惊涛骇浪、有力而危险的机器、渔钩和鲨鱼。每年，约有 24,000 名渔业工作者死于这些原因。渔业也是多种多样的，有着高度组织化的远洋深海商业捕鱼，也有着更为普遍也更为小规模渔船，还有操着简陋渔具的个体渔夫。大部分渔民还只属于非正式的组织。世界渔业产量的约 45% 是由小规模渔船实现的。他们的工资支付制通常是依产量支付的。许多渔夫只在部分时间受雇于渔业公司，从事暂时性的工作，他们往往还有其他的收入以维持生计。为了对渔业工人进行特殊保护，国际劳工组织制定了专门的保护标准。⁴⁰考虑到渔业的重要性，以及其自 1959 年和 1966 年渔业劳工标准颁布以来的发展，国际劳工组织制定了新的、综合性的渔业部门工作标准，并于 2005 年予以颁行。



相关的国际劳工组织文件

《(渔民) 体格检查公约 (1959)》(第113号)

Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959 (No. 113)

公约规定, 未经体检证明某人的健康程度适合海上工作时, 此人不得受雇从事船上的任何工作。公约要求批准公约国提前进行渔民体检, 并由经核准的执业医师向合格者颁发具有时间限制的合格证明。

《渔民协议条款公约 (1959)》(第114号)

Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 (No. 114)

规定协定或合同的条款必须由船主(或其授权代表)及渔民共同签定方有效。合同中必须明确地规定双方权利和义务, 此外, 还必须明确将要实施的一个或多个航程、渔民被雇后的身份、工资和合同的终止方式。

《渔民合格证书公约 (1966)》(第125号)

Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966 (No. 125)

要求批准国建立资质标准, 为渔轮上的合格的船长、副船长或轮机员设计合格证书。组织考试并加以监督, 确保选拔出具有合格资质的渔轮工作人员。对于不同工种的工作人员, 应设不同的标准, 包括最低年龄、最少工作经验年限, 还应为每种特殊的渔轮工种, 设计不同级别和类型的许可证书。

《(渔民) 船员舱室公约 (1966)》(第126号)

Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966 (No. 126)

规定批准公约国采取措施, 确保船员舱室的居住条件, 舱室应具有防水壁、卧具、通风条件、保暖设备、采光条件、楼层空间、杂物间、卫浴设备、船上厨房和医疗设施。

码头工人



对许多国家来说，码头工业是通向世界运输网络的重要连接，进行不断的更新，以回应国际贸易的需要。不断增加的运输量，转运设施日渐复杂，集装箱的广泛使用以及码头作业发展所要求的集中投资，共同促成了这一行业的完善和改良。码头工业一度依赖于临时性的、低技能的工人，而现在这一行业要求的是高技能且经过注册的工人。同时，码头工人的总数在减少，这就要求工作效率的提高和进行轮班。发展中国家有时发现自己无法在经济上维持复杂多功能港口的发展。为迎接这些挑战，国际劳工标准从码头作业的两个特点——其一是工人在码头作业时易受的安全健康威胁需要加以特殊保护，其二是技术进步和国际贸易之发展对于码头工人的就业及工会组织形成了巨大冲击——入手，来解决这些问题。

相关的国际劳工组织文件

《码头作业公约（1973）》（第137号）

Dock Work Convention, 1973 (No. 137)

公约对于码头作业的新方法对于工人就业与行业组织的冲击予以了关注。公约规定了两项主要的目标：第一，采取措施，增加工人获得工作的机会，改善作业场所的条件，以保护工人的职业生涯。第二，预测可能在作业及所需之工作团队中可能出现的冲击波动，并用最好的办法和合适的方案加以管理。

《（码头作业）职业安全与健康公约（1979）》（第152号）

Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

公约要求批准公约国采取措施，提供和保持安全且不危害健康的工作场所、设备和工作方法；提供和保持出入任何工作场所的安全器具；提供必要的信息、培训和监督，以确保工人在受雇期间免受人身伤害；在通过其他方式不能提供足够的人身伤害防护的情况下，为工人提供要求合理的任何人身防护装置、防护衣和任何救生器具；提供和保持合适和足够的急救和救助设施；制订供处理可能出现的任何应急情况的适当程序。

土著与部落居民

土著和部落居民有着他们自己的文化、生活方式、传统、和习惯法。不幸的是，在历史上，对他们文化的不敬曾经造成许多社会冲突与流血事件。今天，国际社会已经接受了这样的原则，即，土著和部落居民的文化、生活方式、传统、和习惯法是宝贵的，需要加以尊重和保护，在做出与其所在社区相关的决策时，他们必须参与其中。关于这一主题最近通过的国际劳工标准即重申了上述原则，并且为政府、土著和部落居民组织以及非政府组织提供了法律框架，以确保在尊重其需要和意志的情况下，发展相关民族居民的生活。

相关的国际劳工组织文件

《土著和部落居民公约（1989）》（第169号公约）以及更早的《土著和部落人口公约（1957）》（第107号）

The Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) and the older Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957 (No. 107)

这两部公约是可以找到的仅有的两部单纯处理土著和部落居民权利的公约。第169号公约被视为第107号公约的更新和修正，在这部公约里规定，在制定会影响土著和部落居民生活的政策方案时，必须经过与他们的协商，必须有他们的参与。公约对于基本权利的行使进行了规定，要求成员国在制定政策时，必须考虑到土著和部落居民的习惯传统、土地权利、对其传统土地上自然资源的利用权、就业、职业培训、手工业和农村产业、社会保障和健康保险、教育、跨越国界联系与交流等等问题。



实践中的土著和部落居民权利

许多年来，许多国家制定和修改法律，以实施第 169 号公约。为数不少的拉丁美洲国家，包括玻利维亚、哥伦比亚、墨西哥和秘鲁，都在其宪法中承认其人口构成的多民族及多文化特征。一些国家承认习惯法为其法律渊源之一。例如，巴拉圭 1992 年宪法中规定，习惯风俗所形成的权利，只要不与宪法所从规定的基本权利相冲突，就应得到保护。一些国家采取步骤，以确保这些民族的自治、参与决策与协商权利。例如挪威于 1987 年创设了 Sameting，即 Sami 族人的民选机构，其具有协商及有限的自治行政权；丹麦则建立了格陵兰地方自治政府，由格陵兰的因纽特人自己决定与其相关的地方事务。

危地马拉和平进程与第 169 号公约
1987 年，危地马拉政府和四个起义团体共同组成危地马拉国家革命联盟 (the Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG)，从而开始了漫长的和平谈判，这一谈判于 1994 年最终促成了一个关于人权的全面协议。同时，联盟各方同意，就包括身份认同和土著民族权利在内的许多其他主题进行分别谈判。1995 年 3 月 31 日，经过 6 个月的谈判（国际劳工组织亦参与了谈判），联盟政府签订了《关于身份认同和土著民族权利的协议》(the Agreement on the Identity and the Rights of Indigenous Peoples)。这一协议包括了广泛的主题，包括教育、语言、性别、文化、传统知识、土地权利和习惯法。这一协议的目标是，为批准第 169 号公约铺平道路。在国际劳工组织许多技术援助计划得以实施完成之后，危地马拉政府于 1996 年批准了这一公约。这一文件在确保土著与部落居民在这一地区的安宁生活方面，起着并将继续发挥重要的作用。 ^{4 1}

其它特殊类型的劳工

在大多数时候，国际劳工标准具有普适性价值，适用于所有员工和所有企业。有些标准，如同前面提到的，专门适用于某些特殊行业，例如海运业。最后这里要介绍的，是一些与特殊经济部门（种植园、旅馆业、餐饮业）的劳动关系相关或者与某些特殊劳动者群体（护理人员、家庭雇佣者）相关的劳工标准。

相关的国际劳工组织文件

《种植园公约（1958）》（第110号）及其1982年建议书
Plantations Convention, 1958 (No. 110) and its Protocol of 1982

种植业在许多发展中国家仍然不失为一种重要的经济成分。这一公约和建议书涵盖的内容有：移民工人的招募和安置、在劳动合同中如何体现为种植工人的保护、工资、工时、医疗看护、孕期保护、职业事故赔偿、结社自由、劳动监查以及住房问题。

《护理人员公约（1977）》（第149号）
Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149)

由于卫生机构的不断发展，许多国家出现了合格护理人员不足的现象。许多护士是由其他国家移民来的，他们面对着许多困难。公约要求批准公约国采取适合本国国情的措施，为护理人员提供职业教育和职业培训，并提供能够吸引人们加入此行并长期工作的工作条件（包括预期前景和报酬）。护理人员应在以下方面享受至少与该国其他工人一样的待遇：工时、每周休息时间、带薪年假、进修假期、产假和社会保障。

《（旅馆和餐饮业）工作条件公约（1991）》（第172号）
Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172)

当前，从事旅馆、旅行和休闲产业的劳动者人数已经达到世界劳动人口的3%。⁴² 然而，这些工人（主要是女性与年轻人）常常只能得到低于其他行业人员20%的工资。为了提高旅馆和餐饮业工作人员的工作条件，并缩小他们与其他行业劳动者的差距，公约对于以下方面作出规定：合理的工时、超时工作津贴、休息时间和年假。公约还规定，在旅馆业和餐饮业，雇主不得将店员转雇于其他雇主，或从其他雇主处收雇工人进行工作。



《家庭工作公约 (1996)》(第177号)

Home Work Convention, 1996 (No. 177)

家庭工作者大部分是女性。由于他们非正式的雇佣关系、缺乏法律保护、孤立无援及谈判中的劣势地位，他们构成了劳动力大军中较为脆弱的群体。公约的目标是实现工资收入者与家庭工作者在以下方面的待遇平等：结社自由、免受歧视、职业安全与健康、报酬、社会保障、受培训的机会、最低工作年龄以及孕期保护。

常规监察机制

陈述

控诉

结社自由

未批准之国际公约的适用

技术援助和培训

《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》

3

国际劳工标准的适用与发展

常规监管体制

一旦国家批准了一项国际劳工公约，它就有义务定期报告其为执行公约所采取的措施。政府必须每两年提交报告，详细说明其为执行已经批准的八项核心公约和四项优先性公约，在法律上和实践中采取了哪些行动；对于该国批准的其他公约，亦应每五年提交一次报告，除非这项公约被宣布“搁置”（即不再进行常规检查）。国际劳工组织也可要求政府在更短的期间内提交报告。政府还应向雇主和工人组织提交报告的副本。这些组织可以对政府报告加以评议；他们也可就公约执行情况直接向国际劳工组织提交报告。

实施公约与建议书专家委员会

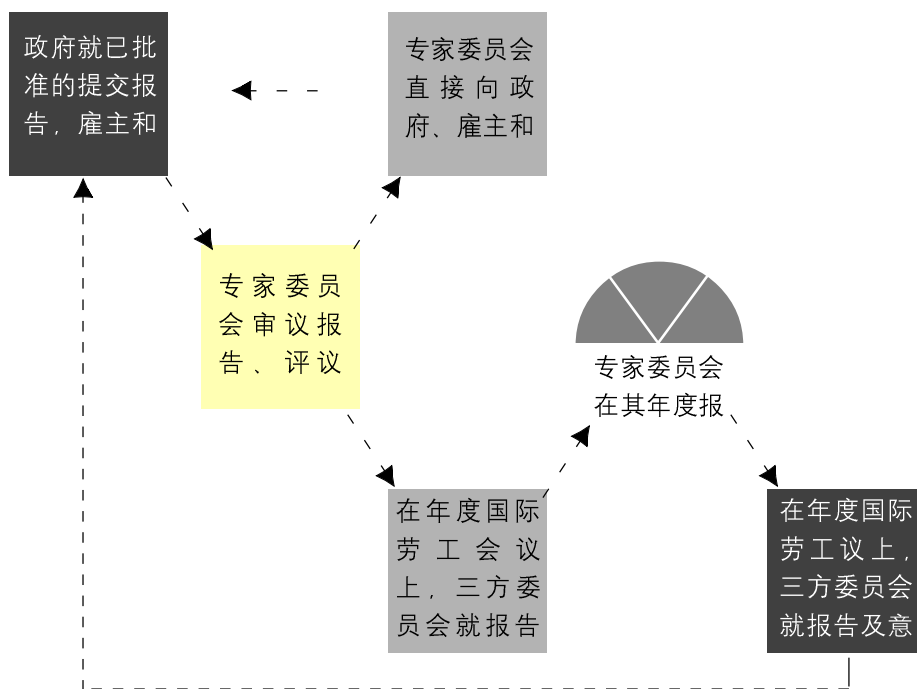
(The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)

专家委员会于1926年成立，以检视日渐增多的就已批准公约提交的政府报告。今天，这一委员会由理事会任命的任期三年的20名杰出的法学家组成。这些专家来自各个地域，代表着不同的法系与文化。委员会的职责是对于成员国执行国际劳工标准的情况进行公正的、技术性的评估。

通过检视国际劳工标准的实施情况，专家委员会作出两项评议：意见(observations)和直接要求(direct requests)。意见包含就某一政府对某一特定公约的实施提出的重要问题的评论。在委员会的报告中转载了这些意见。直接要求通常涉及更为技术性的问题或不太重要的问题。报告中未对它们加以公布，而是将它们直接送达有关政府。

委员会年度报告由三部分组成。第一部分指总报告，包括对于成员国宪章义务的履行情况的评论；第二部分是对国际劳工标准实施状况的评述，第三部分是全面调查。（见下页图）

常规监察程序



大会标准实施委员会

(The Conference Committee on the Application of Standards)

专家委员会的年度报告通常于每年12月完成，并于次年6月提交国际劳工大会，由大会委员会加以评议。大会委员会是国际劳工大会的常务委员会，由政府、雇主和劳工代表组成。它以三方机制检视每年的报告，并选择其中部分的意见加以讨论。评议意见所涉及的政府将被邀请至大会委员会，针对评议所提及的问题提供信息，进行回应。在很多时候，大会委员会将草拟一份总结建议书，建议政府采取措施解决问题，或者邀请国际劳工组织特别代表团，或者向国际劳工组织寻找技术援助。大会委员会就特定问题的讨论与结论将于其报告中发表。对于某些情况，大会委员会加以了特别关注，将会在总报告中加以突出强调。

常规监察机制的作用

自1964年来，专家委员会开始跟踪一些个案的进展，这些个案是被委员会认定为：“改革法律和实践以改善生效公约实施状况”的情况。至今，委员会已经认定了2300个这样的个案。

近年来，委员会对于此前所作的评论，根据跟踪的情况，作出了以下修正意见：

- 厄瓜多尔通过一部新的《政治宪法》，规定“国家应促进妇女加入有酬劳动者行列的进程，实现权利和机会的平等，保障妇女同工同酬”。宪法还进一步规定，促进妇女就业权利和生育权利，改善其工作条件，并保证其有机会享受到社保福利。对于待产和需照顾孩子的母亲、职业妇女、工作于非正式和手工部门的妇女、作为一家之主的妇女以及寡妇，应给予特殊保护。

- 坦桑尼亚联合共和国废除了1983年的《人事部署法》。这部法律允许行政部门以发展经济的名义要求公民进行义务劳动，而这是违反强制劳动标准的。
- 萨尔瓦多通过一部新刑法典，废除了义务劳动刑——那些对现存制度持不同政见或反对意见的人常常会被施予此刑。
- 以色列修正了《青年劳动法案》，规定对于14—15岁间青少年的雇佣只有在例外情形且这些轻松工作不会危害其健康成长且在学校假期才是合法的，从而使其立法符合了关于童工的国际劳工标准。
- 荷兰废除了一项法令。这项法令规定，工人要辞职必须取得地区雇佣部门的许可方为合法，而这违反了关于强制劳动的劳工标准。⁴³
- 埃及于2003年颁布了编号为第12号法典的新劳动法。该法规定，在周末工作的人，不论是否给予其经济补偿，都应在其他时间得到强制性的补休。

常规监察体制的影响不只是对于个案进展的。专家委员会每年会检视成员国是否执行了其向本国立法机构提交已通过文件（以待批准）的义务。即使一国决定不予批准，这个国家也可以选择性地参照国际公约进行立法。成员国应定期查阅委员会对其他国家遵守公约情况作出的评论，以便在实施标准时避免同样的问题，并仿效成功的经验。一国批准某部公约后，委员会通常会在任何评论加以发表前，向政府提交还未加公开的直接意见，说明该国在执行标准时明显存在的问题，并给予其相应的时间以解决问题。委员会还将介入社会对话，要求政府检视相关标准在本国执行的情况，并将此信息通报社会对话的另外两方，而这两方亦可互相及向政府通报信息。随后的社会对话可以较好地解决问题，避免麻烦。

专家委员会及大会委员会的报告，在因特网上接受着千百万读者的阅读。政府和社会对话诸方，为避免读者的批评意见，就有更大的动力去解决标准实施过程中遇到的问题。当成员国提出要求时，国际劳工局将在成员国草拟与修改立法过程中提供实质性的技术援助，以确保国内立法能够与国际劳工标准相符合。通过这些办法，监管机构得以事先地避免和排除了标准实施中会发生的很多问题。

陈 述

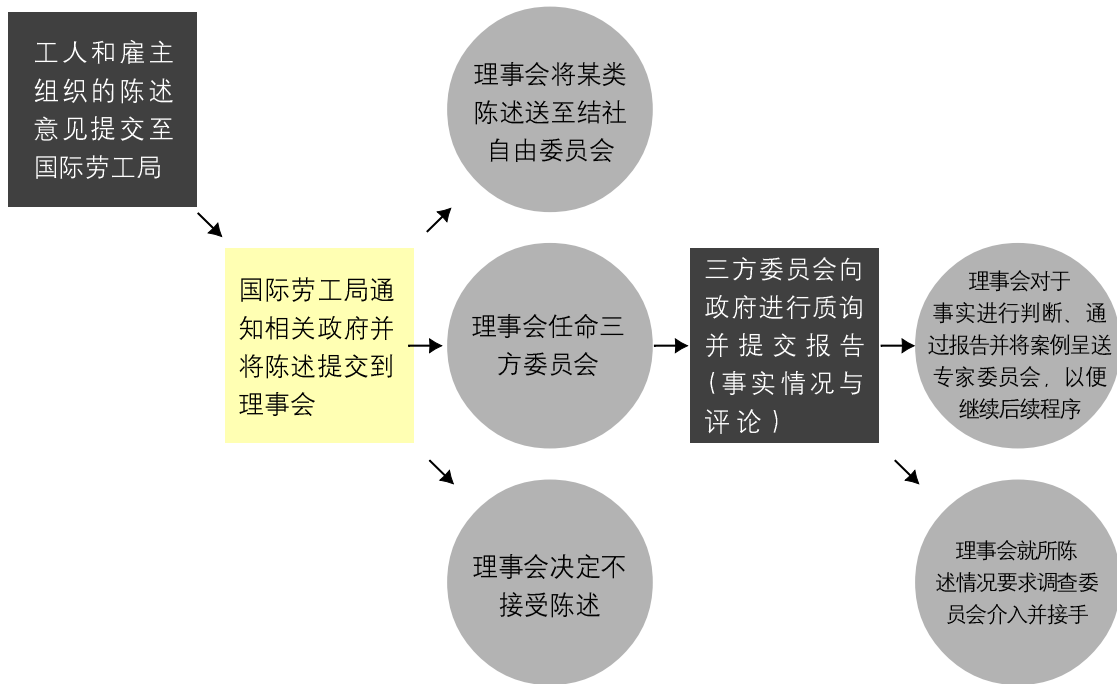
国际劳工组织宪章第 24 条第 25 条规定了陈述程序。如果雇主行业协会或工人代表认为其所在成员国“未能在其管辖领域内尽到作为某一公约缔约国的责任、未能确保公约的有效实施”，就有权向国际劳工组织理事会进行陈述，质询政府代表。理事会将成立三方委员会，以审查这些行业组织的陈述与政府的回应。委员会将向理事会提交报告，就法律与实践方面，检视双方提交的信息，报告还将包括相关建议。当理事会认为政府的回复不够完备时，可以公布陈述与回复的内容。关于第 87 号公约和第 98 号公约的陈述，通常将会被提交至结社自由委员会加以评议。

谁可以作出陈述？

根据国际劳工组织宪章第 24 条，国内及国际的雇主或员工组织可以作出陈述。个人不得直接向国际劳工组织作出陈述，但可以将相关信息提交给自己的工人或雇主组织，即可进行陈述。



陈述程序



实践中的陈述与第 24 条

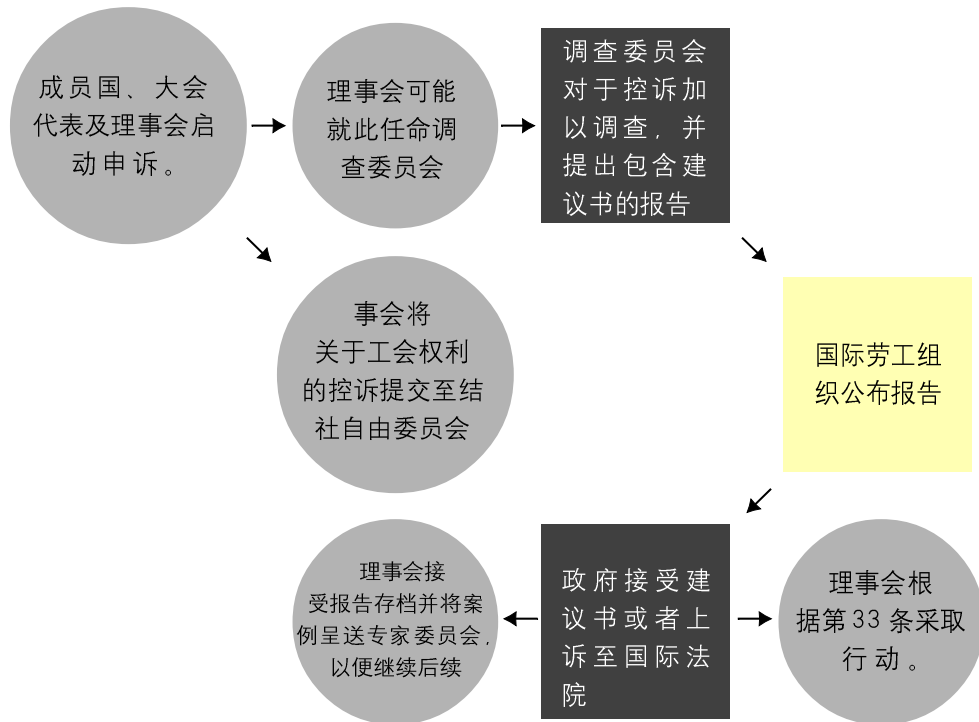
希腊于 1955 年批准了《1947 年劳动监察条约》(第 81 号)。1994 年, 希腊通过了一部立法, 将劳动监察署解散, 并将其监察员置于地方自治行政官员的权位之下。“希腊劳动部公务员联盟”(The Federation of the Associations of the Public Servants of the Ministry of Labour of Greece, FAMIT) 随即向国际劳工组织作出一份陈述, 称该立法违反第 81 号劳动监察公约关于将监察员置于中央政权之监督和控制之下的规定。理事会任命了三方委员会对此进行检视, 委员会同意了陈述意见, 并督促希腊政府修改其立法, 以使其符合公约要求。1998 年, 希腊政府通过新立法, 将监察员重新集聚到中央政权之下。同一年, 专家委员会对希腊政府此举进行评论, 认为其是对于三方委员会之建议“勤政且灵敏的关注”。

申诉

国际劳工组织宪章第 26 – 34 条规定了申诉程序。这些条款规定，如果一个成员国未实施其批准的公约，其他批准了此公约的成员国、国际劳工大会的代表以及理事会依其自身职权，都可以就此进行申诉。收到申诉后，理事会可能会组织一个由三名独立调查员组成的调查委员会，负责对申诉所提之问题进行充分调查，并为申诉所提之问题给出解决措施之建议。调查委员会是国际劳工组织最高级别的调查程序；一般只有成员国被控长期地、严重地以及重复地拒绝实施公约时，才成立委员会加以调查。至今，共成立了 11 个此类调查委员会。如果成员国拒绝执行调查委员会的建议，理事会可根据宪章第 33 条采取行动。第 33 条规定：“当成员国未履行调查委员会或国际法院建议的情况下，理事会就大会应采取的行动提出建议，以确保该国切实有效地履行。”第 33 条在 2000 年得以首次适用，理事会请求国际劳工大会采取措施，促使缅甸停止强迫征用劳工。1996 年第 26 条的控诉程序即针对该国违反《强迫劳动公约（1930）》（第 29 号）得以适用，在后续程序中，调查委员会认为该国强迫劳动的情况是“普遍且体制化的”。



申诉程序



实践中的第26条

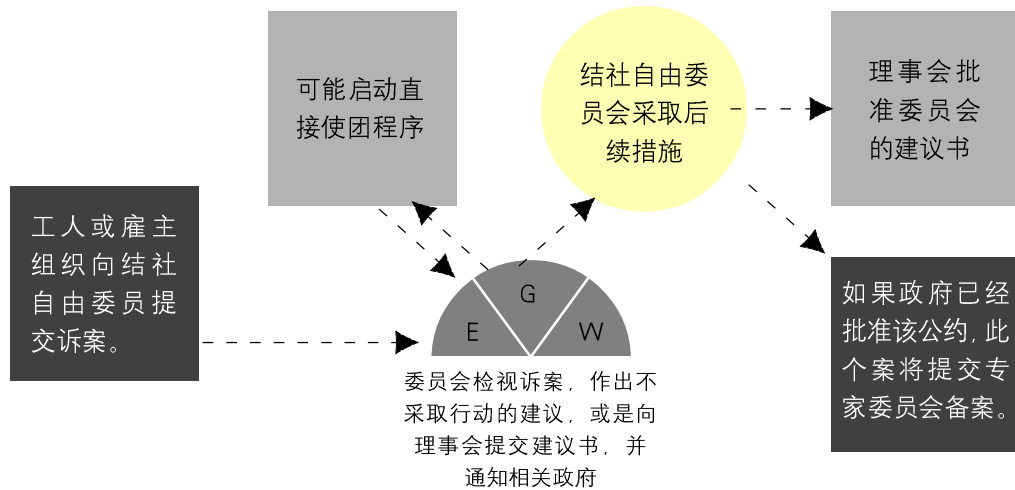
波兰于1957年批准了《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)与《组织权利和集体谈判权利公约(1949)》(第98号)。1981年，政府颁布戒严法，并暂时停止团结工会(Solidarność trade union)的行动，并拘留或解雇了许多其领导成员或普通成员。结社自由委员会对此事进行检视后，根据第26条向1982年国际劳工大会提交了针对波兰的控诉。后续的调查委员会认定存在对上述两项公约的违反情况。根据调查委员会的结论，国际劳工组织及许多国家及国际组织对于波兰施加压力，以解决这一问题，终于，1989年波兰政府给予了团结工会合法的身份。列赫－瓦文萨(Lech Wałęsa)团结工会的领导人(后来成为波兰总统)称：“戒严法在我国实施后，国际劳工组织所任命的调查委员会对于波兰社会民主化进程作出了巨大的贡献。”⁴⁵

结社自由

结社自由委员会

结社自由和集体谈判是国际劳工组织的基本原则。在第 87 号关于结社自由和第 98 号关于集体谈判的公约出台后不久，国际劳工组织就得出结论，必须为结社自由原则设立一个特殊的监督程序，以确保在那些还未批准相关监察公约的国家实现这一原则。因此，1951 年国际劳工组织成立了结社自由委员会 (the Committee on Freedom of Association, CFA)，以收阅那些关于侵犯结社自由的控诉书——无论被控诉国是否批准了相关公约。雇主和工人组织均可提出针对成员国的申诉。结社自由委员会是理事会的委员会之一，由一位中立的主席和三位代表组成——代表代表政府、雇主和工人。如果委员会决定收阅某一诉案，它将与相关国家政府建立对话。如果委员会发现确实存在对于结社自由标准或原则的侵犯，它将向理事会提交报告，并应如何改善局势提交建议。随后，理事会将要求政府提交报告，说明其执行建议书的情况。如果成员国已经批准了相关公约，该个案中的法律方面问题将被提交至专家委员会。结社自由委员会也可以选择“直接接触”程序，即向相关国家直接派遣代表，向政府官员说明问题，并通过一系列对话机制，与社会诸方进行交流。在其成立 50 年来，结社自由委员会共收阅了 2300 件诉案。在近 25 年内，五大洲六十余个国家依照其建议书对于结社自由问题进行了改善，并向委员会报告了积极的行为。⁴⁶

结社自由诉案程序



行动中的结社自由委员会

1996年，国际自由工会联盟（the International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU）提交了一项针对印尼政府的诉案，称其违反了组织工会的权利，称印尼政府的此类行为包括：剥夺工人组织自选工会的权利；政府部门、军队和雇主对于工人活动的长期干涉、对于集体谈判与罢工的长期禁止；更为严重的是，据称政府逮捕并杀害了工会领袖，并造成工人和工会活动者的失踪与被暗杀。在这个时期多名被捕的工会领袖中，就包括民主人民党（Democratic Peoples Party）的劳工活动家、印尼工人斗争中心（the Centre for Indonesian Workers Struggle）的主席 Dita Indah Sari，以及印尼繁荣工会（Indonesian Prosperity Trade Union, SBSI）的主席 Muchtar Pakpahan。结社自由委员会持续向印尼政府施压，要求其释放因工会运动被捕的工会领袖。1998年 Muchtar Pakpahan 得到释放，一年后 Dita Indah Sari 得到释放，并全票当选为印尼工人斗争全国阵线（the National Front for Indonesian Workers struggle, the FNPBI）的主席。这一场国际劳工组织与印尼的交锋，意味着该国劳工权利发展史上的转折点。从那时以来，印尼开始采取明显有效措施来保障工会权利，并批准了全部八项核心公约，成为在亚太地区少数批准了这全部公约的国家之一。⁴⁷ Dita Sari 并不是独立无二的个案，仅仅在最近十年内，全世界近 2000 名工会活动家在国际劳工组织结社自由委员对于其情况进行检视及介入后，得以从狱中释放。

未批准国际公约的适用

综合调查（第19条）

国际劳工标准是由国际社会普遍接受的世界性法律文件，反映了在劳动关系领域的普遍价值和原则。一方面，成员国可以选择是否批准某项公约，另一方面，无论这些国家是否批准，国际劳工组织所考虑得更多的是，如何了解这些原则或价值在这些国家的发展情况。根据国际劳工组织宪章第19条，成员国应依理事会的要求，就其为执行特定公约或建议书所采取的措施或者造成其拒绝或延迟批准公约的障碍，定期提交报告。根据第19条，专家委员会根据理事会选择的主题，每年公布一部关于成员国法律与实践状况的深度《综合调查》报告。这些报告基本取材于成员国、雇主和工人组织提交的信息材料。在《综合调查》中，专家委员会可以检视公约与建议书带来的影响，可以分析政府所反应的其实施公约的困难，可以发现解决这些困难的方案。

最近的综合调查如下：

- 同酬 (Equal Remuneration, 1986)；
- 职业与就业平等 Equality in Employment and Occupation, 1988, 1996)
- 结社自由与集体谈判 (Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994)
- 移民工人 (Migrant Workers, 1999)
- 三方会谈 (Tripartite Consultation, 2000)
- 职业妇女夜间工作 (Night Work of Women in Industry, 2001)
- 码头作业 (Dock Work, 2002)
- 工资保障 (Protection of Wages, 2003)
- 就业政策 (Employment Policy, 2004)
- 工时 (Hours of Work, 2005)

- 劳动监察 (Labour Inspection, 2006)

技术援助和培训

国际劳工组织不只是检视已批准公约之执行情况。它还通过许多不同形式的提供技术援助的方法，由国际劳工组织官员或专家帮助成员国在立法与实践中发现问题的，并将这些问题纳入到已经批准的那些公约框架之下，使之向这些标准靠近。技术援助的种类之一是咨询与直接派使团进行接触，由国际劳工组织官员会见政府官员并讨论标准执行过程中的问题，以找到解决途径；之二是促进性行动，包括研讨课和全国范围内的进修班，以提高标准意识、发展国内行动者援引国际标准的能力、并且就如何应用这些标准才能使多方都受益这个问题提供技术援助。国际劳工组织还在为如何通过立法达到国际标准这个问题上提供技术援助。

遍布全球的国际劳工标准专家

许多技术援助措施是由负责国际劳工组织标准的专家实施的。他们接受全世界各地国际劳工局的委派，执行技术援助任务。负责国际劳工组织标准的专家会见政府官员、雇主和工人组织，针对新批准的公约和成员国的报告义务提供帮助，针对由国际劳工组织监督机构提出的问题共同探讨如何寻求解决方案，并且针对那些以实现国际劳工标准为目标立法进行评论。

国际劳工标准专家在以下办公室工作：

非洲：亚的斯亚贝巴、开罗、达喀尔、哈拉雷、雅温得

美洲：利马、圣地亚哥、哥斯达黎加

加勒比海地区：西班牙港

阿拉伯国家：贝鲁特

东亚：曼谷、马尼拉

南亚：新德里

东欧和中亚：莫斯科

国际劳工组织国际培训中心

位于意大利都灵的国际劳工组织国际培训中心就国际劳工标准问题，向政府官员、雇主、工人、律师、法官和法律教育者提供培训，还就劳工标准、生产力提高和企业发展、全球化与国际劳工标准以及女工权利等主题提供专门课程，

《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》

1998 年国际劳工组织为加强被视为社会正义之基本四项原则和相关权利之实施，采取了一项特别的促进性措施。通过《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》及其后续文件，国际劳工组织成员国认识到自己有义务实现包含于国际劳工组织题中应有之意的以下价值：结社自由和有效承认集体谈判权利；消除一切形式的强迫或强制劳动；有效废除童工；以及消除就业与职业歧视。即使成员国还未能批准包含着这些原则的八项核心公约，这一义务仍然存在。同时，国际劳工组织自身有义务提供帮助以实现这些目标。

宣言还规定了后续措施部分，以助于确认当成员国需要实现上述权利和原则时所需要得到的帮助。成员国应就所有基本权利中其未批准相关国际劳工组织公约的部分，提交年度报告。理事会组织一组独立的专家进行审议，他们的评论将于理事会报告的《年度评论导言》部分发表。此外，国际劳工局总干事还将针对四项原则与相关权利准备一份综合报告，分析全球（既包括那些已批准公约国，也包括那些未批准的国家）的情况，并为技术援助设计新的方案。国际劳工大会将审查此项报告，随后理事会将会为下面四年制定技术合作的行动计划。《宣言》与后续措施的目标是，通过对话与技术援助，促进四项原则与相关权利的实现，并且为批准核心公约作好准备。《宣言》与后续措施并不打算制定与国际劳工标准相平行的一套标准体系，而是希望促使成员国对于工作中的基本原则和权利给予全面的尊重，以至最终批准所有核心公约。一旦实现这一目标，所有成员国对于这八项核心公约的履行，就将由国际劳工组织的常规监管体系加以监督。

国际劳工组织重要机构
与参考文献

4

本书所鉴资源

" 我们不能以牺牲社会正义为代价来进行发展。我们不能不为竞争设计最基本的人性底线。如果我们在自己的社会里能够将此实现，那么在全世界这个整体里也将终能实现。"

—— 纳尔逊·曼德拉，非洲国家代表大会 (African National Congress) 主席，1994 年。⁴⁸

如同本书希望展示的，国际劳工标准是保障全人类共享全球化经济之福利与机会的工具和手段。从结社自由到社会保障，从保护童工到促进职业培训，国际劳工标准为在国家层面和企业层面上，实现有尊严和体面的工作条件以及相关的经济福利提供了保障。监督机制确保成员国尊重其在批准公约之下的义务，以及在更广泛的范围内，确保其履行其对于国际劳工组织宪章所承担的义务。

国际劳工标准体系回应着当前世界的要求继续发展扩大着。然而国际劳工组织仍然任重道远。目前国际劳工标准基本只为政府、雇主组织和工人组织所利用，其实广大公众亦可以发挥重要作用。在个人、非政府组织、企业和公共活动家中间，可以唤起对劳工体制的认识，喜欢他们的政府批准公约，并与适合的雇主与工人组织合作，以便看清劳工标准实施过程中发现的问题。希望对于国际劳工组织标准的简介，不仅能给予国际劳工组织代表帮助，还能使全社会利用起这一有力的工具。

以下的篇幅将对于最重要的劳动标准文件与更多的资料来源进行介绍。

国际劳工组织重要机构与文件

- 公约与建议书
- 国际劳工组织宪章
- 实施公约与建议书专家委员会的报告

年度报告包括：

《综合报告：关于成员国报告义务、个案发展以及国际劳工标准与多边体制之间关系的评论》（第三卷 1A 部分）

General Report: comments on member states' compliance with reporting obligations, cases of progress, and the relationship between international labour standards and the multilateral system (Report III (Part 1A))

《观察：关于批准公约国执行公约情况的评论》（第三卷 1 A 部分）

Observations: comments on the application of conventions in ratifying states (Report III (Part 1A))

《综合报告：特别主题法律与实践之检视（包括就此公约已批准与未批准之成员国）》（第三卷 1B 部分）

General Survey: examination of law and practice in a particular subject area, in member states that have or have not ratified relevant conventions (Report III (Part 1B))

关于批准及标准相关行动的信息文件（第三卷第 2 部分）

Information document on ratifications and standards-related activities (Report III (Part 2)).

- 大会执行标准委员会的报告

报告包括：综合报告，个案检视

参见国际劳工大会的《临时记录》，以及国际劳工大会公布的《会议记录》

- 结社自由委员会的报告

参见一年三期的理事会文件以及国际劳工组织《官方公告》(Official Bulletin)。

- 根据第 24 条建立的专门收阅之委员会的报告

参见理事会文件

- 调查委员会报告（据第 26 条建立）

参见理事会文件与国际劳工组织《官方公告》(Official Bulletin)

以上所有文件在国际劳工组织ILOLEX数据库可以查阅：

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

- 理事会文件，包括法律事务及国际劳工标准委员会的文件
参见：<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/index.htm>
- 国际劳工大会，包括通过公约及建议书之准备会报告
参见：<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/index.htm>
- 《国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言》后续措施的报告
参见：<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

在国际劳工局与档案图书馆中亦可找到国际劳工组织文件。

出版物选集

《工作中的基本权利与国际劳工标准》（日内瓦，国际劳工组织，国际劳工标准部，2003年）*

Fundamental rights at work and international labour standards (Geneva, ILO, International Labour Standards Department, 2003).

《国际劳工标准指南》（日内瓦，国际劳工组织，国际劳工标准部，2003年）*

Guide to international labour standards (Geneva, ILO, International Labour Standards Department, 2003).

《国际劳工标准：全球化之路》（初版）*

（日内瓦，国际劳工组织，国际劳工标准部，2001年）

International labour standards: A global approach, preliminary edition (Geneva, ILO, International Labour Standards Department, 2001).

《关于国际劳工组织标准行动的雇主手册》（日内瓦，国际劳工组织，雇主行动局，2003年）

Employers' handbook on ILO standards-related activities, by A. Wisskirchen, C. Hess (Geneva, ILO, Bureau for Employers' Activities, 2001).

《国际劳工公约与建议书相关程序手册》（1998年第2版）*

（日内瓦，国际劳工组织，国际劳工标准部，1998年）

Handbook on procedures relating to international labour Conventions and Recommendations, Rev. 2/1998 (Geneva, ILO, International Labour Standards Department, 1998).

《结社自由：国际劳工组织理事会结社自由委员会判决与原则摘要》
第四修订版（日内瓦，国际劳工组织，国际劳工标准部，1996年）

*

Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the
Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO,
fourth (revised) edition, (Geneva, ILO, International Labour Standards
Department, 1996).

《国际劳工标准电子图书馆》（年度光盘资料）

International Labour Standards E-library

此光盘包含了上述标注*的出版物。

关于上述出版物的更多信息，请与国际劳工标准部联系：infororm@ilo.org。

网络资源：

APPLIS：与批准、专家委员会评论、报告义务相关的信息数据库。

ILOLEX：全文国际劳工组织公约与建议书批准情况、专家委员会及结社自由委员会的评论、大会委员会的讨论意见、陈述、控诉、综合调查以及大量相关文件。亦提供光盘版。

LIBSYND：结社自由案例数据库。

NATLEX：目录数据库，收集关于劳工、社保和相关人权的国内立法。包括相当数量的全文载入。NATLEX 的语言为英语、法语和西班牙语。

以上数据库链接可在国际劳工标准主页上找到：www.ilo.org/normes。

注释

- ¹ ILO: *A Fair Globalization: Creating opportunities for all, Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization* (Geneva, 2004), p. 143.
- ² World Bank: *Global Poverty Monitoring website*, <http://www.worldbank.org/research/povmonitor/index.htm> (consulted October 2004).
- ³ W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002), p. 19.
- ⁴ 同上, 第20页。
- ⁵ World Bank: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington, DC, 2005), pp. 136–156.
- ⁶ D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1–2 (2002), pp. 31–70.
- ⁷ E. Lee: *The Asian financial crisis: the challenge for social policy* (Geneva, ILO, 1998).
- ⁸ ILO: *Decent work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002*, pp. 39–54; *A Fair Globalization*, op. cit., pp. 80–99.
- ⁹ ILO: *Business and Social Initiatives Database website*, <http://www.ilo.org/dyn/basi/> (consulted October 2004).
- ¹⁰ A. C. Reynaud: *Labour Standards and the Integration Process in the Americas* (Geneva, ILO, 2001).
- ¹¹ World Bank: *World Development Report*, op. cit., p. 141.
- ¹² ICFTU: *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2003*, consulted at: <http://www.icftu.org/survey2003.asp?language=EN>.
- ¹³ T. Aidt, Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, World Bank, 2002).
- ¹⁴ OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).
- ¹⁵ ILO: *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004*, p. 64; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Geneva, ILO, 2002), pp. 75–78.
- ¹⁶ ILO: *Stopping Forced Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001*, pp. 34–43.
- ¹⁷ ILO: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Geneva, IPEC, 2004), pp. 4–5.
- ¹⁸ ILO: *Every Child Counts: New global estimates on child labour* (Geneva, IPEC, 2002).
- ¹⁹ ILO: *Trade union action against child labor: Brazilian experience* (Brasilia, 1997), available at: www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm.
- ²⁰ ILO: *Breaking Through the Glass Ceiling: women in management. Update 2004* (Geneva, 2004), p. 30.
- ²¹ ILO: *Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003*.
- ²² ILO: *Tripartite Consultation* (Geneva, IFP Dialogue, 2003).
- ²³ W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 121–133 and 146.
- ²⁴ ILO: *Global Employment Trends Brief* (Geneva, 2005), p. 1.
- ²⁵ ILO: *Follow-up to the Global Employment Agenda* (Geneva, doc. GB.285/ESP/1, November 2002).
- ²⁶ ILO: *Global Employment Agenda* (Geneva, 2003), p. 5.
- ²⁷ ILO: *General Observation on Convention No. 159, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001*.
- ²⁸ ILO: *Learning and training for work in the knowledge society, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003*, p. 4., see also World Bank: *World Development Report*, op. cit., pp. 137–140.

- ²⁹ ILO: *World Employment Report* (Geneva, 2001).
- ³⁰ ILO: *The minimum wage. Catalyst for social dialogue or economic policy instrument* (Geneva, doc. GB. 291/ESP/5, November, 2004); C. Saget: "Poverty reduction and decent work in developing countries: do minimum wages help?" in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 3 (2001), pp. 237–270.
- ³¹ ILO: *Key Indicators of the Labour Market 2001–2002* (Geneva, 2002), p. 206.
- ³² ILO: *Yearbook of Labour Statistics* (Geneva, 62nd issue, 2003).
- ³³ ILO: *Safety in numbers: pointers for a global safety culture at work* (Geneva, IFP SafeWork, 2003).
- ³⁴ ILO: *Social Security, a new consensus*, Geneva, 2001.
- ³⁵ Adapted from R. Silva, M. Humblet, *Standards for the XX1st century: Social security* (Geneva, ILO, 2002).
- ³⁶ ILO: *Key Indicators of the Labour Market 2001–2002* (Geneva, 2002); ILO Press release, 12 February 1998 (ILO/98/7).
- ³⁷ ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004*; P. Stalker: *Workers without frontiers: The impact of globalization on international migration* (Geneva, ILO, 2000).
- ³⁸ ILO: *Migrant Workers. General survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97), and Recommendation (Revised) (No. 86), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No. 143), and Recommendation (No. 151), 1975, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999.*
- ³⁹ Shipping facts website: <http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm> (consulted October 2004).
- ⁴⁰ ILO: *Conditions of work in the fishing sector, Report V(1), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.*
- ⁴¹ ILO: *Indigenous and Tribal Peoples: A guide to ILO Convention No. 169* (Geneva, 1996).
- ⁴² D. Belau: "New threats to employment in the travel and tourism industry" (Geneva, ILO, 2003), p. 2.
- ⁴³ ILO: *Reducing the Decent Work Deficit: A global challenge, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001*, p. 59.
- ⁴⁴ E. Gravel, C. Charbonneau-Jobin: *The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: its dynamic and impact* (Geneva, ILO, 2003).
- ⁴⁵ ILO: *Promoting better working conditions: a guide to the international labor standards system* (Washington, DC, Washington Branch Office, 2003), p. 29. 46 E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001). 47 ILO Press release, Tuesday 26 May 1998 (ILO 98/21).
- ⁴⁶ E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001).
- ⁴⁷ ILO Press release, Tuesday 26 May 1998 (ILO 98/21).
- ⁴⁸ N. Mandela: "The continuing struggle for social justice", in *Visions of the future of social justice. Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary* (Geneva, ILO, 1994), p. 184.