

国际劳工组织援助平台

ASSISTANCE@ILO.ORG

关于工作中基本原则和权利宣言

在关于企业社会责任的国际讨论中，《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中包含的原则构成劳工层面框架的一部分。《宣言》包含以下原则：

结社自由 和有效承认 集体谈判权利

结社自由和有效承认集体谈判权利这一原则保证工人和雇主加入组织并共同行动的可能性，不只是为了保护他们自己的经济利益，也是为了保障他们的公民自由，如生命权、安全权、诚信权以及个人自由和集体自由。该原则确保防范任何干涉和歧视行为以及一切形式的骚扰。

该原则包括下列权利和保障：

1. 工人和雇主毫无区别地不经事先批准建立和参加他们自己选择的组织的权利，以促进和保护他们自己的利益
2. 工人组织和雇主组织自由运行、制定其各自组织的章程和规则、自由选举其代表、自行管理与安排活动并制订其行动计划的权利
3. 工人组织和雇主组织建立和加入联合会和同盟会以及参加国际组织的权利
4. 保障此类组织不会被主管当局解散或中止活动
5. 防范任何反工会的歧视或干涉行为
6. 促进集体谈判

这些原则包含在国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第87号公约和国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利原则实施的第98号公约中。

消除一切形式的 强迫或强制劳动

强迫或强制劳动一词系指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。

工人领取工资这一事实与确定一种处境是否被认作强迫或强制劳动无关。

两个要素反映了强迫或强制劳动的特征：

惩罚的威胁

非自愿从事的劳动或服务

强迫或强制劳动也指下列强加劳动的情况

- ➡ 作为政治强制的手段
- ➡ 作为动员和利用劳动力以发展经济的方法
- ➡ 作为劳动纪律的措施
- ➡ 作为对参加罢工的惩罚
- ➡ 作为实行种族、社会、民族或宗教歧视的手段

培训和义务教育不应被视为强迫劳动形式

以下形式的义务劳动不视为强迫劳动

- ➡ 义务兵役，仅限于仅仅是军事活动的情况
- ➡ 公民的公民义务，例如参加陪审团或帮助身处危险人员的义务
- ➡ 根据法院判决强制任何人从事的任何劳动或服务，但是这种劳动或服务系置于公共当局的监督和控制之下，而且该人不得由私人、公司或社团雇用或安置
- ➡ 在紧急情况下为防止危及全体或部分居民的生命和正常生存条件而要求付出的劳动，例如在发生战争、灾害或灾害威胁时

- ➡ 由村镇的成员为该村镇直接利益进行的公用事业，但条件是村镇成员或其直接代表有权要求就此类公用事业有无需要的问题与他们进行协商。

有效废除童工

童工劳动一词系指

- ➡ 按其性质或其工作环境危害年轻人智力、身体、社会和道德发展并损害他们的教育的任何一种活动或工作，妨碍他们上学，迫使他们过早辍学或要求他们同时工作和学习。

国际劳工组织关于消除最有害的童工形式的第182号公约（1999年）界定了下列情况中的最有害的童工形式

- ➡ 奴隶制及类似做法
- ➡ 使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演
- ➡ 使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生产和非法买卖麻醉品
- ➡ 其性质或是在其中从事工作的环境很可能损害儿童的健康、安全或道德的工作

国际劳工组织第182号公约也要求批约国制定和实施将消除最有害的童工形式作为紧急事项的行动计划。

该公约指出，成员国必须考虑到教育在消除童工中的重要性，特别是要“保证脱离了最有害的童工形式工作的所有儿童能享受免费基础教育，以及凡可能和适宜时，接受职业培训”。

国际劳工组织第182号公约特别提到了女童，因为总体上涉及过多女童的童工类型是其不太明显的形式。

国际劳工组织关于**准予就业最低年龄**的第138号公约规定，准予就业或工作的最低年龄应不低于完成义务教育的年龄，并在任何情况下不得低于十五岁，以便确保儿童身心得到充分发展。在经济和教育机构不够发达的国家，可以初步准予最低年龄为十四岁。

就危险工作而言，最低年龄应为十八岁。但是，在下列情况中，可以从十六岁开始从事此类工作：

- ➡ 已经事先与国家雇主组织和工人组织进行协商
- ➡ 年轻人的安全、健康和道德得到充分保护
- ➡ 年轻人在有关活动部门接受过适当的专门指导或职业培训。

不会危害年轻人的健康或发育并且不会干扰他们上学或参加职业指导和培训计划的活动被视作轻工作，从事这些活动的最低年龄应为十三岁。在经济和教育机构不够发达的国家，从事轻工作的最低年龄可以是十二岁。

应该保证十八岁以下的工人获得令人满意的工作条件。特别是，他们应该受益于

- ➡ 基于“同工同酬”原则的公平报酬
- ➡ 对每周和每日的工时严格限制，包括禁止加班以便有足够的时间进行教育、培训、休息和休闲活动
- ➡ 最少连续12小时的夜晚休息时间和每周休息时间
- ➡ 至少两周的带薪年假，而且在任何情况下都不短于成人的假期
- ➡ 工伤和医疗社会保险以及各种形式的病假工资
- ➡ 安全规则和令人满意的健康状况以及适当的教育与监管

消除就业和职业歧视

在各种与工作有关的活动中都可能产生歧视，如招聘、报酬、工作和休息时间、带薪假期、生育保护、任期保障、工作分配、绩效评估和晋升、培训机会、工作前景、社会保障和职业安全卫生。

就业和职业歧视是指由于与人的优点或工作的内在要求无关的特点而对人区别对待或不利对待。根据国际劳工组织关于就业和职业歧视的第111号公约，“歧视是基于种族、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、排斥或特惠”。因此，该公约确定了下列七项歧视理由：

- ➡ **种族与肤色** 基于从属于某一民族而做出的区别对待，影响到诸如少数民族和原住民与部落居民
- ➡ **性别** 基于区别男性和女性的生物特征和作用以及基于男女社会分工不同产生的歧视。这包括诸如基于公民身份、婚姻状况、家庭状况和生育情况的区别对待
- ➡ **宗教信仰** 基于是否为某一特定宗教的成员或表达宗教信仰的区别对待。这也包括对无神论者的歧视
- ➡ **政治见解** 基于对既定政治原则、政党成员身份、政治或社会政治态度、公民承诺或道德品质的不同见解的歧视
- ➡ **民族血统** 基于一个人出生地、祖籍或外国血统而做出的区别对待。这种区别对待影响到诸如少数民族或稀有语言族群、通过入籍获得公民资格的公民和/或外国移民的后代
- ➡ **社会出身** 由于社会阶级、社会-职业类别和种姓而对某些个人加以区别对待。在某些情况下，社会出身会影响当事人的职业未来，因为他/她被拒绝准予进入某个工作岗位或他/她只被分配某些特定的工作。

国际劳工组织第111号公约明确指出成员国可以根据其国情并与有代表性的雇主组织和工人组织协商后确定除此以外的区别对待。

非歧视就是指雇员是根据他们的工作能力来选择的，不存在基于其他理由的区别、排斥或特惠。

在就业和职业方面的非歧视原则包括完成同等价值工作的男女获得同等报酬的原则。根据国际劳工组织关于同等报酬的第100号公约，该原则是指报酬的所有要素，如直接或间接以货币或实物支付的薪金或普通工资和其他基本费用。为了客观地确定工作的价值，有必要考虑以下因素：工作组成、责任、技能、努力、工作条件和主要成果。

根据某项工作所需技能进行的区别对待、国家法律提供的特殊保护或援助措施（如有关健康和生育的措施）、纠正历史错误以及对被合法怀疑完成某项工作可能危害国家安全的人采取的措施不被视为歧视。

国际劳工组织
多国企业项目
援助平台
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
电话: +41.22.799.6264
传真: +41.22.799.6354
assistance@ilo.org