

企业社会责任中的劳工问题

国际劳工组织企业援助平台常见问题手册



国际
劳工
组织

企业社会责任中的劳工问题

国际劳工组织企业援助平台常见问题手册

版权 © 国际劳工组织 2020 年
2020 年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在表明来源的情况下，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，或发邮件至 pubdroit@ilo.org，国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问 www.ifro.org 查询位于贵国的复制权组织。

企业社会责任中的劳工问题

国际劳工局 – 日内瓦：国际劳工组织，2020

ISBN: 978-92-2-133898-7 (英文印刷版)

ISBN: 978-92-2-133899-4 (英文网页版)

ISBN: 978-92-2-133900-7 (中文印刷版)

ISBN: 978-92-2-133901-4 (中文网页版)

国际劳工组织出版物数据库分类

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、地区或领土或其主管当局的法律地位或其边界划定发表任何意见。

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、商品及生产程序并不意味其得到国际劳工局的认可，未提及的企业、商品和生产程序也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物和电子产品可以通过大型书商或国际劳工组织设在许多国家的当地办公室获得，或者直接联系国际劳工局出版部门，地址：ILO Publications, 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

中国印刷

前言

国际劳工组织国际劳工标准企业援助平台为用户了解国际劳工组织有关社会责任劳工实践的方法提供一站式服务。这项服务免费提供给管理人员和工人、工人组织和雇主组织。其主要受众是从事企业日常运营和供应链管理的人员、制定提升企业运营政策的人员、特别是制定尊重工人权利政策的人员。

企业援助平台采用国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》、《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）和一系列其他宣言、决议、准则、工具及文书的指导意见，处理与国际劳工标准有关的问题。援助平台强调了这些文书如何指导企业运营，是企业获取国际劳工组织关于保护工人权利、企业可持续发展、工作条件和社会保障体系、产业关系等知识的切入点。

企业援助平台只提供国际劳工标准的指导意见，不提供企业合规性评估、企业倡议以及各国劳动法和产业关系做法的信息（关于具体国家的信息，请咨询该国劳动部门、雇主组织和工人组织）。

企业援助平台采用国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会和结社自由委员会等监督机构的法律体系，因为它们与企业运营有关，能够使企业、工会和其他非专业人士更易于理解指导意见。答复由多学科专家组编写，确保用户得到全面答复。

国际劳工组织企业援助平台能够在一两天内对许多问题作出答复。复杂问题可能需要较长时间答复。援助平台的宗旨是在两周内对所有问题作出答复。

国际劳工组织企业援助平台网站（英文、法文、西班牙文）自 2010 年创建以来，已有 50 多万用户访问该网站；德国、中国和日本也建立了镜像网站。网站包含不同的专题内容，定期更新与企业有关的国际劳工组织出版物、工具和资源。

《多国企业宣言》是国际劳工组织关于企业社会责任和负责任企业工作的参考书，是指导企业实现经济社会发展与体面劳动最详尽的文书。《联合国工商企业与人权指导原则》、《经合组织跨国企业准则》、《联合国全球契约》的原则以及许多利益相关方和行业倡议的守则将国际劳工标准作为它们处理企业社会责任劳工问题的主要参考文书。欢迎使用《联合国工商企业与人权指导原则》、《经合组织跨国企业准则》或参与倡议的企业管理人员和工人组织使用国际劳工组织企业援助平台了解更多国际劳工标准所载的原则。

为了使更多人获取企业援助平台的问答信息，我们制作了该手册。希望国际劳工组织企业援助平台对您有所帮助，期待回答您的问题。

国际劳工组织企业援助平台组

<http://www.ilo.org/business>

企业社会责任中的劳工问题

目录

4	前言
9	企业与一般政策问答
17	企业与童工问答
27	企业与集体谈判问答
38	企业、歧视与平等问答
49	企业与促进就业问答
50	雇用关系与劳动合同问答
51	企业与强迫劳动问答
62	企业与结社自由问答
69	土著民族问答
71	产业关系问答
72	企业与职业安全卫生问答
83	企业与就业保障问答
93	社会保护问答
95	临时工问答
97	培训问答
98	企业与工资福利问答
110	企业与工作时间问答

国际劳工组织 国际劳工标准企业援助平台

企业与一般政策问答

问题：在一个批准了国际劳工组织公约的国家，各组织如何报告遵守国际劳工组织标准和公约的情况？合规程度是否取决于其在某个国家注册的总部或分支机构开展业务？是否有一份所有成员国批准的公约和遵循的标准清单？如果是的话，我怎样才能获得这些信息？我如何知道可能在成员国活动的各种组织的违反 / 违规 / 不服从 / 不遵守情况？

回答：国际劳工组织的监督机构包括公约和建议书实施专家委员会（CEACR）和国际劳工大会标准实施委员会（CAS）。这些机构目前每两年就优先公约（关于工作和就业中的基本原则和权利）和每五年就所有其他公约审查一次关于已批准公约实施情况的政府报告；但是，由于各种原因，可能会要求政府更频繁地报告，特别是关于基本公约。

也可以对不遵守其批准公约的国家启动申诉和控诉程序。结社自由委员会（CFA）是一个特别程序，审议有关侵犯结社自由的控诉，不论成员国是否批准了有关公约。关于问题 1，国际劳工组织不监测在一个国家开展活动的组织的遵守情况。已批准一项特定公约的成员国报告他们是否通过国家立法或集体谈判协议以及国家劳动行政管理机构，特别是劳动监察机构和法院，建立了实施公约规定的必要机制。例如，已批准 1928 年《最低工资确定机制公约》（第 26 号）的成员国将报告是否设立了一个三方协商机构，在确定最低工资时考虑了哪些因素，最低工资调整的频率以及是否与通货膨胀保持同步，哪些立法规定企业至少支付最低工资，多大比例的劳动力至少获得最低工资，等等。

成员国不报告具体特定组织遵守既定最低工资的情况。

结社自由委员会收到的控诉可能包含关于特定公司在结社自由方面的具体做法的指控。但是，请注意，这是一个基于控诉的机制，因此完全取决于控诉的提出，而控诉在任何情况下都是针对政府而不是雇主提出的。这是因为在国际劳工组织的监督机制下，政府是负责确保标准和原则在实践中得到实施的一方。

国际劳工组织维护一个按公约和国别组建的公约批准情况数据库；以及一个关于结社自由的决定的数据库。您还可以使用“通用查询表”进一步了解专家委员会对某一特定成员国遵守已批准公约的情况所作的评论。

有关的国家劳动行政管理机构可能能够向您提供有关违反国家劳动法的信息；但是，如果该国尚未批准或不遵守相关的国际劳工标准，这并不一定表明该国遵守了国际劳工标准。作为雇主，任何国家的企业可以被鼓励通过雇主的地方组织参加国家进程，通过这些组织，企业可能能够在国家层面引起对违反劳工标准的关切。这些关切可通过国际雇主组织在国际层面得到处理。

您可能也会发现《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）很有用。《多国企业宣言》是一项不具约束力的文书，其中包含关于企业应如何实施国际劳工组织公约和建议书中的原则的建议。《多国企业宣言》的目标是鼓励多国企业为经济和社会进步作出积极贡献，尽量减少和解决其各种业务可能带来的困难。《多国企业宣言》就企业应如何实施国际劳工标准中有关就业、培训、工作和生活条件以及产业关系的原则提供了指导方针。《多国企业宣言》的原则旨在指导多国企业（无论是公有、混合或私有）、政府、母国和东道国的雇主和工人组织。

问题：我在哪里可以找到有关国家劳动法律的信息？

回答：国际劳工组织有一个关于国家立法的数据库，名为国家立法数据库（NATLEX）。该数据库可按国家和主题进行搜索。

问题：国际劳工组织是否有任何决议、具有法律约束力的文件或建议书来界定何为多国企业？企业必须满足哪些条件才能被视为多国企业？

回答：“多国企业包括在其所在国以外拥有或控制生产、分销、服务或其他设施的企业，不论是公有、混合或私有企业。多国企业内部各实体相互之间的自主权程度差别很大，这取决于这些实体与其活动领域之间联系的性质，并考虑到所涉及企业在所有权形式、规模、经营性质和地点方面的巨大多样性”。参见国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》第6段。

问题：是否可以加入以表明认可你们的公约？对于以此作为一项要求的投标，这可以省去大量工作。

回答：只有国家才能加入国际劳工组织并批准其公约。但是，合作社等企业可以在其社会政策中参考国际劳工组织的文书，包括其行为守则和类似的社会责任倡议。国际劳工组织通过了一项国际文书，旨在鼓励企业对经济和社会进步作出积极贡献，并尽量减少和解决其各种业务可能造成的困难。国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）确立了建议政府、雇主组织、工人组织和企业在就业、培训、工作和生活条件以及产业关系方面自愿遵守的原则。

问题：我被委任制定我工作所在的公司的第一套行为守则。我一直在阅读其他公司的守则，其中有些公司指向贵组织。我想知道这是否可以接受的，或者我们是否应该拥有一个成员身份，然后我们才能指向你们？

回答：只有国家才能成为国际劳工组织的成员。每个成员国以三方方式（该国政府、最具代表性的雇主组织和工人组织）在国际劳工组织中均有代表。个别企业不能成为国际劳工组织的成员，而是由雇主组织代表。企业在其关于负责任企业行为的政策（包括行为守则和类似的企业社会责任倡议）以及与工会的双边协议中提到国际劳工组织的文书，包括国际框架协议。

问题：在一次投标中，一家公共部门明确提出中标的公司应该遵守核心劳工标准。如何核实公司做出的遵守这些标准的承诺？

回答：国际劳工组织欢迎通过公共采购的实践促进尊重工人权利的努力。同时，如果中标公司提供的大部分就业岗位在国家和城市之外，这确实提出了挑战，因此公共部门要依靠其他信息渠道来了解投标公司实际运作中保障工作中的基本原则和权利（FPRW，通常被称作核心劳工标准）的情况。

建议有几种方法：第一，市政府可以宣传核心劳工标准。可以在投标书和合同协议中增加一份解释核心劳工标准和公司基本行动指南的小册子。投标书中还可以增加要求提交遵守核心劳工标准的报告的条款。在制定这些条款时，保持与当地或国家层面的相关雇主组织、工人组织和国际上本行业的相关工会之间的沟通，可以征求他们的意见，加强监督公司遵守核心劳工标准的承诺。

您可能希望与其他也承诺在其采购过程中实施工作中基本原则和权利的城市取得联系，学习他们的经验。您还可以查看以下网站，这些网站在地方政府层面负责任公共采购方面非常活跃：

- <http://www.procuraplus.org/>
- <http://www.respiro-project.eu/>

问题：一家公司在尚未批准国际劳工组织公约的国家经营。这家公司遵守当地法律，并因此没有遵守国际劳工组织关于结社自由（例如在中国）或歧视妇女（例如在阿曼苏丹国）的公约。如果这家公司无法与政府进行对话，在多大程度上可以被视为违反国际劳工组织公约？这家公司该怎么办？

回答：公司应“遵守国家法律法规，充分考虑当地做法，并遵守相关国际标准”（国际劳工组织《多国企业宣言》第8段）。在许多情况下，国家法律可能不符合国际劳工标准，

但实际上并不妨碍公司遵守国际劳工标准和《多国企业宣言》中的原则。例如，法律可能允许雇用年龄低至 12 岁的人，但不妨碍公司制定其内部政策，不雇用年龄在 15 岁以下的人。

在其他情况下，国家法律可能成为遵守国际劳工标准所载原则的真正障碍。在法律或其执行确实与国际行为规范相冲突的情况下，公司可考虑设法影响有关组织和当局，以解决冲突。国家雇主组织或许能够提供帮助。国家联合会的列表可以在这里找到：<http://www.ioe-emp.org/en/members-regions/>

如果公司不可能影响变革，并且如果不遵守这些规范将产生重大后果，那么它不妨考虑在可行和适当的情况下审视该辖区内业务的性质。

问题： 我们有兴趣选择一个（认证）标准，它最符合你们的规定，也是最可靠的。您能推荐一些吗？或者提供与此相关的联系信息？

回答： 国际劳工组织不涉及认证计划，因此无法回答您的具体问题。不过，我们可以提供一些一般性的指导，希望有所帮助。

1. 涉及广泛的劳工标准。国际劳工组织《多国企业宣言》确定了企业可以使用的国际劳工标准的基本原则。为方便起见，随附一页概述，全文链接如下：

<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>

2. 遵守国家法律，遵守集体谈判协议。

3. 促进和利用社会对话。社会对话可以使人们更好地了解问题和解决办法。社会对话是促进和保护劳动者利益、促进企业可持续发展的重要手段。对话提高了透明度，有助于建立对工人权利的意义和重要性的共识。社会对话要求各方独立。这意味着工人代表必须是根据法律或由代表有关工人的工会自由选择出来的。

买方和供应商之间的讨论也很重要，以便更好地了解供应商的需求和制约因素。由于交货期短、订单频繁或在最后一刻更改、买方希望在降低成本的同时提高质量和缩短交货时间等原因，供应商面临压力。

4. 为纠正发现的问题提供支持。多国企业应考虑如何向供应商（包括管理层和工人）提供指导和支持，以便采取必要的纠正措施保护工人的权利。

5. 配合并支持公共劳动监察制度的发展。尽管企业社会责任（CSR）可以作为一种有益的补充，但是国际劳工组织关注的是确保私有倡议不会代替公共劳动监察制度。私有倡议

应与公共劳动行政管理协调运作，不得将其削弱，并应与公共当局、国家雇主组织和工人组织合作。任何私人监察制度都应接受公共劳动监察制度的监督。

6. 考虑对工人和供应商成本的影响。越来越多的文献对私有倡议保护工人权利的有效性和效率提出了质疑，至少目前是这样。通常很难确定对工人有什么重大和持续的好处。

在费用和对经营活动的干扰方面，也存在对供应商成本的日益担忧。这些资源最好用于改善工作条件或加强公共劳动监察。

您也可以咨询您的母国和产品生产国的相关雇主组织和工人组织，了解他们认为哪些方法和倡议最有效。

最后，我们有一套关于劳动监察的指导方针，是在国际层面谈判达成的。虽然这是针对林业部门的，但它可以很好地说明国际劳工组织认为对保护工人权利很重要的领域，并就检查遵守情况的良好做法提出一些建议，包括公共监察和私人方法。

问题：我们的一位客户问我们公司是否承诺遵守国际劳工标准。迄今为止，我们遵守国家劳动法，但国际劳工组织的公约和建议书是否都得到了批准，是否由国家法律负责？如果不是这样，哪些不是？

回答：国际劳工组织的监督机构即公约和建议书实施专家委员会（CEACR）和国际劳工大会标准实施委员会（CAS）定期审查国际劳工标准的实施情况。

要求已批准公约的成员定期报告其通过国家立法、集体协议或国家劳动行政管理机构特别是劳动监察机构为实施公约规定而采取的措施。我们有按公约和国别分列的批准情况清单。

为了进一步了解专家小组关于国家法律符合已批准具体协议的规定情况的评论，请使用通用搜索表格。

您也可以参考《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》。该《宣言》是不具约束力的文书，其中载有关于公司应如何适用公约和国际劳工组织建议书的原则的建议。该《宣言》的目的是鼓励多国企业为经济和社会进步作出积极贡献，尽量减少和解决其各种业务可能造成的困难。该《宣言》提供了指导，说明公司应如何实施国际劳工标准中关于就业、培训、工作和生活条件以及产业关系的原则。《宣言》中的原则为多国企业（公有、私有或混合所有制）、母国以及东道国政府、雇主和工人组织提供指导。

问题：我想了解保护工人的国际标准以及雇主如何参与这些标准的实施，如果这些规则没有得到充分实施，将有什么样的惩罚。如果您能给我发送相关信息或推荐一本书，我将不胜感激。

回答：国际劳工标准涵盖的主题如下：

- 结社自由
- 集体谈判
- 强迫劳动
- 童工劳动
- 机会和待遇平等
- 三方协商
- 劳动行政管理
- 劳动监察
- 就业政策
- 促进就业
- 入职培训和专业培训
- 工作保障
- 社会政策
- 工资
- 工作时间
- 工作中的安全卫生
- 社会保障
- 保护生育
- 移民工人
- 海员
- 渔民
- 码头工人
- 土著和部落民族
- 其他特定类别的工人

对于有关这些问题的国际劳工标准的简要说明，我们建议阅读以下指南：《游戏规则：国际劳工标准简介》（2014年修订版），第3章，关于雇主和工人组织在这些标准的定期监督制度中的作用，第100页。

问题：是否有任何国际劳工规范规定如何在工作领域使用文件和电子签名？

回答：没有一项国际劳工规范对工作领域的文件和电子签名的价值作出详尽的规定。

然而，规定具体主题的某些国际劳工规范至少间接地涉及这一主题。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会在 2003 年的“工资保护一般性调查”中坚持认为，只要遵守 1949 年《保护工资公约》（第 95 号）第 5 条，通过直接电子转账或汇票支付工资就符合该公约。

此外，1997 年《私营职业介绍所建议书》（第 188 号）包括以下建议：

11. 应禁止私营职业介绍所在档案或登记册中记录个人资料，不需要用这些资料来判断申请人是否适合正在或可能被考虑从事的工作。

12. (a) 私营职业介绍所只应保存工人的个人资料，用于收集这些资料的正当目的，或是工人希望留在潜在的求职者名单上。

(b) 应采取措施，确保工人能够获得由自动化或电子系统处理或保存在手工文件中的所有个人数据。这些措施应包括工人获得和检查任何此类数据副本的权利，以及要求删除或更正不正确或不完整数据的权利。

(c) 除非与某一特定职业的要求直接相关，并得到有关工人的明确许可，私营职业介绍所不得要求、保留或使用有关工人医疗状况的信息，或使用这些信息来确定工人是否适合就业。2003 年《海员身份证件公约（修订本）》（第 185 号）还要求成员国以电子格式保存某些信息。例如，第 4 条第 1 款规定，“各成员国应确保将其所签发、暂停使用或吊销的每一海员身份证件的记录储存在电子数据库中。应采取必要的措施保证数据库不受干扰或擅自进入”。

关于《多国企业宣言》

问题：《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》包括“关于实施三方宣言的争议的审议程序”。我想知道这个程序是否真的被用来解决分歧，如果是的话，会处理什么样的分歧？

回答：作为一种自愿性工具，《多国企业宣言》争议程序具有促进性。该程序用于在需要时解释《宣言》的规定，以解决因实际情况而在认可《宣言》的当事方之间就其含义产生的分歧。

在收到的 21 项请求中，有 5 起案件是理事会决议的主题。其中两份由一国政府提交，三份由国际工人组织代表有代表性的国家附属组织提交。其中四个案件被认为是应该接收

的，两个一致通过（GB. 229/13/13 和 GB.239/14/24/ 附录），其他两个多数通过（GB.272/6 和讨论所依据的先前文件和 GB.264/MNE/2）。第五起案件被宣布为不应接收（GB.254/MNE/4/6）并且未达到解释阶段。在四个案件中，已经发布了实质性解释。

一个案件涉及工会官员参加安全卫生培训的带薪休假，三个案件涉及集体解雇。

企业与童工问答

问题：我想弄清楚为什么准予就业最低年龄被定为 15 或 14 岁。如果制定就业最低年龄为 16 岁的全球政策会产生什么后果？

回答：企业应尊重法律规定的最低就业年龄，通常是 15 岁，但在一些国家是 14 岁，其他国家为 16 岁。如果国家法律规定的最低年龄低于发达国家的 15 岁或发展中国家的 14 岁，企业在发展中国家应遵照 15 岁或在一些例外情况下 14 岁的最低就业年龄标准（参见 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号），第 2 条）。如果涉及的工作或任务被视为危险的——其性质或其作业环境可能会有害于儿童的健康、安全或道德，则应适用 18 岁的最低就业年龄标准（参见 1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号），第 3 条第 4 款）。此外，如果特定职位有其固有要求，也可以实施最低就业年龄为 18 岁的标准。

在任何其他情况下，16 岁的最低就业年龄是具有歧视性的。工作中的歧视包括“任何区别、排斥或优惠……其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。”参见 1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号），第 1 条第 1 款。当一个人由于其某些特征与工作固有要求不密切相关而受到不如其他人的待遇时，或相同的条件、待遇或标准会对某些人造成不成比例的严重影响时，就会产生歧视。

在充分条件下为青少年提供工作机会，而不是完全将其排除在就业机会之外，是消除童工包括其最恶劣形式的有效措施之一。企业可以通过向达到最低就业年龄且小于 18 岁的未成年人提供无危险的体面劳动机会，以在促进青年就业方面发挥重要作用。考虑到政府的就业政策和目标，企业应增加就业机会，提高就业标准；在许多国家，增加青年就业是一项核心政策目标。参见国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》第 16 段。

问题：是否有可以用于让供应商签署的文件，其中包含他们保证不会使用童工的条款？

回答：国际劳工组织不会提供供企业签署的文件。国际劳工组织消除童工的方法是系统性的，旨在推动买方、供应商、工人组织和社区间的合作。

企业防止使用童工、确保儿童上学的政策

问题：我们的企业可以做些什么以防止使用童工劳动？

回答：一般而言，童工劳动是指在过早的时候进行的，剥夺了儿童接受教育或损害儿童发育机会的工作。

企业应致力于“有效消除童工”，并且“在其能力范围内立即采取有效措施，确保禁止和消除最恶劣形式的童工劳动是当务之急”（参见《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》第 36 段），包括强迫劳动或类似奴隶制的做法，包括贩运儿童和雇用儿童兵，利用儿童从事性剥削或非法活动，以及指定的危险工作。

最低就业年龄通常由国家立法规定，必须遵守。根据国际标准，最低年龄至少是 15 岁，通常是义务教育结束的年龄。对于 13 岁以上以培训为前提或不影响学习的轻松工作，可以允许例外。

在发展中国家，法定的最低年龄一般可以是 14 岁，轻松工作则为 12 岁。但是，一些国家（例如巴西，中国和肯尼亚）选择将最低年龄定为 16 岁。

任何未满 18 岁的人都不得从事危险工作——危害儿童身体、社会、智力、心理和精神发展的工作——无论国家的发展水平如何。消除最恶劣形式童工的努力不应作为其他形式的童工劳动的幌子。

消除最恶劣形式童工的行动应特别注意女童和幼童的需要。

并非所有未满 18 岁的工作都是童工劳动。这取决于年龄与工作的类型和条件。童工劳动不应与“青年就业”相混淆；从最低就业年龄开始，未成年人应享受体面劳动，但仍需要保护他们免受危险工作和其他最恶劣形式的童工劳动。“轻松工作”也具有灵活性，在有关部门授权和监督下，则允许学龄儿童从 13 岁（或 12 岁）开始从事。

在供应链地理位置较远的特定行业采购的公司需要特别警惕。进行尽职调查时应查看国际劳工组织研究和其他研究，以了解在公司经营地区容易发生童工问题的行业。

公司可以采取的特殊措施以消除工作场所的童工现象，包括：

- 遵守国家劳动法律法规中最低就业年龄规定，如果国家法律无相关规定，则应考虑国际标准。
- 在招聘时使用适当且可核实的年龄核查机制。
- 保存所有员工的准确和最新记录。
- 如果在工作场所发现低于法定工作年龄的儿童，采取措施让其停止工作。
- 尽可能帮助停止工作的儿童及其家人获得适当的服务和可行的替代方案。
- 对分包商、供应商和其他商业伙伴施加影响，以打击童工劳动。
- 考虑如何帮助商业伙伴建立打击童工劳动的能力，例如提供培训和激励措施。
- 稳定成年工人的工资水平，使他们可以在不依赖儿童收入的情况下养家糊口。

企业可能还希望尽可能地为更广泛的社区行动做出贡献，以消除童工，帮助失业儿童获得优质教育和社会保护，包括：

- 与其他公司、行业协会和雇主组织合作，制定行业方法以解决问题，并与利益相关方建立联系，如工人组织、执法机构、劳动监察机构等。
- 在地方、州或国家层面的代表性雇主组织中建立或参与童工问题工作组或委员会。支持制定国家反童工行动计划，将其作为国家层面打击强迫劳动关键政策和体制机制的一部分。
- 在企业的影响范围内，通过提供教育、技能开发和就业培训机会，参与预防童工和防止儿童再次从事童工劳动的项目。
- 在可能的情况下，参与媒体宣传等国家和国际项目，并与地方和国家政府部门、工人组织和其他机构协调。

有关童工监督的信息可在《消除童工指南 2：雇主可如何消除童工》一书的第 47-48 页中找到。

问题：企业可以采取何种激励政策以防止使用童工？企业如何保证儿童可以上学？

回答：企业可以采取三种措施：提供经济激励，提高员工对于上学重要性的认识，参与集体行动。

1. 协助解决童工的根本原因——贫困。最重要的激励措施是向成年工人支付体面的工资，使他们能够送儿童上学。公司应保证支付法定最低工资。如果最低工资不足够，企业应考虑高于最低工资的薪资水平。但是，如果没有工人提高技能和生产力的能力，支付更高的工资可能对某个企业来说是不可行的。公司可考虑的其他类型的经济激励措施包括：

- 为员工的儿童提供助学金；
- 为完成特定教育阶段的员工的儿童发放奖励；
- 在工作场所或其附近设立托儿设施，防止幼儿无法上学或从事工作；以及
- 为儿童提供课后娱乐设施，使他们可以有做作业和玩耍的地方，防止他们从事童工劳动。

尽管打击童工是一个普遍的目标，但是为了防止童工，企业可使用的适当激励措施在很大程度上取决于其所在国家的情况。激励措施应满足公司及其员工的需求。与工人及其代表就如何最好地制定激励措施进行对话将会找到最行之有效的办法。

2. 提高认识。企业可以在提高对教育价值的认识方面发挥重要作用。一般而言，经济激励措施应始终与提高思想认识并行，以确保激励措施可以达到让儿童入学和脱离劳动的预期效果。

3. 共同努力。虽然公司可以单独采取行动，但童工是一个集体行动才可有效解决的问题。国家雇主和工人组织可以就最适合本地的激励措施提供建议和指导。一家企业可能会发现，通过雇主组织与工人组织合作，上述多种建议虽然对于单个企业来说在经济上不可行，但却可通过多方合作实施。

此外，与其他公司合作将更有效地呼吁政府承担起打击童工劳动的责任。一些可以集体呼吁政府采取行动的领域：

- 国家立法规定免费义务教育。
- 教师享有合适的培训机会。
- 建设额外的教室。
- 招聘额外的师资，尤其在农村地区。
- 为辍学者和其他弱势儿童提供非正规教育机会资金，尤其在农村地区；为艾滋病孤儿提供助学金。
- 为不再露宿街头的儿童提供技能培训项目。
- 有效推行童工相关法律及监管童工劳动。

此外，管理供应链的企业应采取措施进行核查，在发现童工的环节与供应商合作消除童工。

问题：我们发现 13-14 岁的儿童在三家工厂工作，我们在寻找可以安置他们的培训中心时遇到了很多困难。最近的培训中心约有 6 个小时的路程。在这种情况下，国际劳工组织有什么建议？

回答：在缺乏优质学校教育或职业培训的情况下，其他地方的良好做法是继续支付工资，直到这些儿童达到法定工作年龄，然后重新雇用他们从事适当的（对 18 岁以下的未成年人无危害）工作。根据相关法律规定，学徒制也是一个不错的选择。作为学徒，工厂能否让儿童从事文书工作或其他非危险工作？

在应对这个问题时，了解孟加拉国的法律，包括最低就业年龄，有关轻度工作的规定以及 18 岁以下禁止从事的危险工作职业清单，都是很重要的。

在其他情况下，公司雇用了父母或成年家庭成员，增加了家庭收入并减少了儿童工作的需求。听起来这个案例中的儿童是与其家人在一起，这是帮助他们找到替代童工方式的有利条件。如果工厂能够为他们的父母提供足够的工资，那么儿童上班的压力就会大大减少，人力资源部门在每天或者每周与父母开会时也会拥有更大的影响力（在开会时也可对儿童上学或职业培训的情况进行监督）。这可能会导致至少在短期内工厂运营成本上涨，买方应考虑分担由此产生的任何费用（并支持对受影响儿童采取补救措施）。

最后，加强供应链中的预防措施也很重要，否则问题可能会再次出现。这就是为什么补救措施具有挑战性的原因。

问题：在拜访客户时，我们发现 10 岁左右的儿童在提供咖啡，并在生产过程中承担一些轻松的装配工作。如果有的话，我们应该告诉客户什么？

回答：我们鼓励企业在其影响力范围内开展工作。企业应对自己的工作场所负责，但也可以在其之外产生影响。他们可以鼓励甚至帮助商业伙伴减少童工；他们可以与其他组织合作以提高认识；他们可以支持改善儿童教育设施等更广泛的计划。

因此，您可以向您的客户指出，越来越多的人意识到童工正成为全球所有企业面临的重要问题，企业需要积极主动而不是被动接受。积极寻找解决方案意味着企业将避免媒体的负面宣传、政府的罚款以及买方的指令。此外，消除童工需要时间和规划，积极主动意味着企业有更好的机会仔细规划这一过程。

在特定的国家或地区的童工状况

问题：我在哪里可以找到有关特定国家童工状况的信息？

回答：国际劳工组织全新数据库——国际劳工标准信息数据库提供了各国批约信息。您还可以找到“国家概况”及国际劳工组织监督机构对该国的评论。该网站同时还提供国家立法相关链接。

国际劳工组织关于童工的统计信息和监测项目（SIMPOC）提供了全球、国家和行业层面童工劳动的状况、特征和决定因素的相关信息。

此外，各国雇主和工人组织也是该国童工状况信息的有效来源。

问题：在国际劳工组织与童工有关的公约中，一个国家被称之为“发展中国家”的标准是什么？

回答：“发展中国家”指的是“经济和教育设施不够发达的会员国”（参见 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号），第 2 条第 4 款）。各国自行确定其是否有资格利用这一规定以确定 14 岁而非 15 岁为最低就业年龄。只有阿根廷政府被特别要求说明原因。

值得注意的是，许多发展中国家并未使用这一规定，而是将 15 岁作为最低就业年龄，或者定为更高的 16 岁。

任何未满 18 岁的人都不得从事危险工作——有损儿童身体、社会、智力、心理和精神发展的危险工作——无论国家的发展水平如何（参见 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号），第 3 条；1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（182 号），第 2 条，第 3 条第 4 款和第 4 条）。

问题：拉丁美洲童工劳动情况的信息，以及企业采取了何种行动以防止和消除童工。

回答：可以从《国际消除童工项目地区状况和行动摘要》中获取信息。

出生证明和工人年龄验证

问题：我们认识到在一些国家，出生证明不是无法获得就是伪造的。是否有验证工人年龄的建议方法？

回答：为了验证工人的年龄，“雇主应保存并向主管当局提供登记册或其他文件；这种登记册或文件应包括他们所雇用的儿童和青少年以及接受职业指导或培训的人的姓名、年龄或出生日期，尽可能有正式证明”（详见 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号），第 9 条第 3 款，雇主保存 18 岁以下工人登记册的义务）。

如果没有出生证明以验证年龄或很容易获取伪造文件，以下建议可能会有所帮助（详见《消除童工：雇主指南》，国际劳工组织，日内瓦，2007）：

- 就业前的体检可能有助于表明该人的真实年龄，也可以验证其身体素质是否适应该工作。应始终注意尊重个人的隐私权。
- 交叉核对多份书面文件和宣誓书有助于识别虚假文件。
- 雇主可以与看起来小于最低就业年龄的员工和申请人进行面谈，以获取更多信息。
- 入学证明是一个很好的信息来源。

在那些工人可能不知道他们确切出生年份的国家，本地指标也可能有所帮助。例如，在一些亚洲国家，儿童不知道他们确切的出生年份，但他们知道自己的属相（猴年等）。一个人可能知道他们的出生与某些重大历史事件有关，例如独立或战争的开始或结束，或重要的周年纪念日。您在与年龄存在疑问的工人谈话时，可以查看一下所在国当地的关键事件或者时间记录方式。

问题：如果官方出生证明表明某人年龄大于 18 岁，但工人表示他 / 她获得了新的证明，其实际年龄未满 18 岁，企业应当认为该员工未满 18 岁还是要求官方对假证明进行验证？

回答：1973 年《准予就业最低年龄建议书》（第 146 号）对 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号）作出了补充，其中第 16 条第 1 款规定“当局应建立有效的出生登记制度，其中应包括出生证明。”这意味着当局应确保建立适当的出生证明制度，以提供正确的出生日期。

如果企业有理由相信出生证明上所示的年龄是假的，则不应将其用作确定就业年龄的依据。地方政府提供的一份文件表明了错误的出生日期并为雇用未成年儿童开脱。如果地方当局对这一问题不敏感，私有企业则有机会提高当局对可靠出生证明需求的认识，并与当地有关处理童工问题的组织合作。

女孩的婚姻及童工劳动

问题：如果国家法律规定年满 12 岁且已婚的女孩就是成年人并已达到工作年龄，这种行为是否是童工劳动？我们的问题涉及农业部门。

回答：年仅 12 岁的女孩结婚并因此根据国家法律被视为成年人这一事实并不会减少童工劳动对她的伤害。第 138 号公约规定，最低就业年龄为 15 岁，特殊情况下为 14 岁。第 182 号公约要求保护所有 18 岁以下的儿童免受危险工作和其他最恶劣形式的童工劳动。消除最恶劣形式的童工劳动应特别注意女孩的需要。

国际劳工组织《多国企业宣言》鼓励企业“遵守国家法律法规，适当考虑当地做法”，也要“尊重相关国际标准”。关于童工问题，《多国企业宣言》还呼吁企业为“有效废除童工”做出贡献并“在其职权范围内立即采取有效措施，以确保在紧急情况下立即行动禁止和消除最恶劣形式的童工劳动。”

童工劳动是剥夺儿童教育机会的工作。最恶劣形式的童工劳动会损害儿童的身体、社会、智力、心理和精神发展，因为这是在过早的时候进行的工作。

学徒制和童工劳动

问题：不满 18 岁（14 岁以上）的学徒是否可以从事夜间工作？如果 17 岁的人参加了政府认定的学徒制项目，企业是否可以雇用其作为夜班人员以支持青年就业？

回答：如果国家法律法规禁止 18 岁以下的人从事夜间工作，则必须遵守该规定。如果没有可行的国家规定，企业可参考以下指导内容：

国际劳工标准通常禁止 18 岁以下的工人在夜间工作。但是，在下列有限的情况下，可以允许 16 和 17 岁的儿童作为学徒制项目的一部分从事夜间工作：

- 学徒制项目应由主管当局授权。
- 在两个工作时段之间，应给予年轻人至少连续 13 个小时的休息时间。
- 在从事夜间工作前，应向年轻人提供有关工作的适当具体指导或培训。
- 应采取措施保护和监督学徒制的条件，包括夜间工作。

16 岁以下的年轻人即使作为学徒也应被禁止从事夜间工作。

这些规定平衡了两方面的考量。一方面，身体仍在发育的年轻工人更容易受到夜间工作所造成的潜在伤害；发生事故的风险更大；并且更容易受到在黑夜到工作现场通勤所带来的风险。另一方面，许多工作要求上夜班；因此，完全禁止有夜间工作的学徒制和职业培训将剥夺年轻人的重要机会。

问题：在我们向供应商说明有关童工的要求时，国际劳工组织是否有关于学徒制的一般性经验和建议？

回答：国际劳工标准规定，应采取措施保障和监督儿童和青少年在企业、培训机构和职业技术学校接受职业指导和培训的条件。

应特别注意提供并保障公平报酬，牢记“同工同酬”原则，同工即与其他工人工作的数量和质量标准相同的同等性质的工作。

在实践中，国家最低工资法律法规将学徒排除在外的情况并不少见，公约和建议书实施专家委员会已确认这些实践须与《确定最低工资公约》保持一致。在这些情况下，通常“学徒”身份都有明确的定义，包括学徒期的限制和雇主在确保培训方面的具体义务；并且在所谓的“并行体系”中，学徒可以有时间去参加培训中心的课程。

问题：针对 18 岁以下实习生、培训生及学生工人的保护措施是否适用于 18 岁及其以上的实习生、培训生和学生工人？

回答：《准予就业最低年龄公约》第 3 条第 3 款规定的特殊保护措施包括在政府监管和监督的学徒制项目中充分保障年轻学徒的健康、安全和道德。这些保障措施适用于 16 至 18 岁从事危险工作的年轻学徒。

年龄在 18 岁及其以上的实习生、培训生和学生工人是成年人，与其他接受过相同类型危险工作培训的成年人一样，应为其安全和福祉提供相同的保护。

童工劳动和青年就业

问题：一家企业承诺不招聘 18 岁以下的雇员。但该企业业务范围涉及 18 岁以下的人有权工作的国家。是否可以将其视为违反了国际劳工组织与歧视有关的公约？企业有什么样的立场才是正确的？

回答：就业中的歧视包括任何“取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用……的区别、排斥或优惠”（参见 1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号），第 1 条第 1 款）。当一个人由于其某些特征与工作固有要求不密切相关而受到不如他人的待遇时，或相同的条件、待遇或标准会对某些人造成不成比例的严重影响时，就会产生歧视。基于年龄的歧视经常发生，因此我们鼓励防止这种歧视的发生（参见《国际劳工组织就业和职业质量一般性调查》，1996，第 243 段）。

在充分条件下为青少年提供工作机会，而不是完全将其排除在就业机会之外，是消除童工包括其最恶劣形式的有效措施之一。企业可以通过向最低就业年龄到 18 岁之间的年轻人提供无危险的体面劳动机会，以在促进青年就业方面发挥重要作用。考虑到政府的就业政策和目标，企业应增加就业机会，提高就业标准（参见《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，第 16 段）；在许多国家，增加青年就业是一项核心政策目标。

公司应尊重法律规定的最低年龄，通常为 15 岁，但在一些国家为 14 岁，其他国家则为 16 岁。如果国家法律规定的最低年龄低于这一水平（发达国家 15 岁或发展中国家 14 岁），公司应执行 15 岁或在发展中国家 14 岁的最低就业年龄（参见国际劳工组织 1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号））。

如果涉及的工作或任务被视为危险的——其性质或其作业环境可能会有害于儿童的健康、安全或道德——或如同其他最恶劣形式的童工劳动，则应适用 18 岁的最低就业年龄标准（参见国际劳工组织 1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号））。此外，如果特定职位有其固有要求，也可以实施最低就业年龄为 18 岁的标准。在其他任何情况下，此种限制都是具有歧视性的。

问题：国际劳工组织关于未成年工人（18 岁以下，16 岁以上）工作时间和加班时间的劳工标准是什么？

回答：应采取措施，确保 18 岁以下青少年的雇用条件得到密切监督。包括：

- “严格限制每天和每周的工作时长，禁止加班，以保证有足够的时间接受教育和培训（包括与之相关的完成家庭作业的时间），在白天有休息时间以及有时间参加休闲活动”，以及

- “除真正紧急的情况外，必须给予至少连续 12 小时以上的夜间休息时间和因习俗每周需要休息的时间。”

在确定工作是否危险时，应考虑工作是否“在长时间工作等特别困难的条件下进行”。危险工作的最低就业年龄为 18 岁。

企业与集体谈判问答

企业如何维护集体谈判权？

问题：集体谈判对企业为什么很重要？

回答：集体谈判是解决工作条件、劳动待遇、雇主和工人或其各自组织之间关系的建设性方式。它通常比国家监管更灵活有效。它可以帮助预测潜在的问题，通过和平机制处理问题；并找到兼顾雇主与工人重点问题和需求的解决方案。良好的集体谈判有利于管理层和工人，其带来的和平与稳定将使整个社会受益。集体谈判可以是一个重要的治理机制——它是一种通过让被统治者参与对他们有直接影响的事项的决策，提高他们满意度的方式。

集体谈判是一个自发的过程，用于确定工作条款和条件，并规范雇主、工人及其组织之间的关系，从而达成集体协议。集体谈判的优势在于它是通过对话和共识而不是冲突和对抗来解决问题。

结社自由和集体谈判为建设性而非对抗性对话提供了机会，使各方力量可以专注于找到企业、利益相关方和整个社会都能受益的解决方案。

问题：为什么在集体谈判过程中劳动关系各方通过谈判达成协议很重要？

回答：2009年举行的三方高层会议确定了集体谈判的许多重要益处。对企业而言：

- 集体谈判的过程让工人和雇主的利益都可得到表达，以确定共同利益，相互平衡不同利益，并通过谈判达成折中方案。例如，在工作时间方面，一些国家用集体谈判来平衡工人和雇主的利益，前者需要实现工作和生活平衡，后者需要灵活的工作时间和减少加班费用。真诚地参与谈判会让集体谈判的结果比个人谈判或单方签订合同达成的成果显得更为公平公正。对企业而言，他们会从工人的投入、稳定性和生产力等方面受益；对工人而言，他们的工资和工作条件都会改善。
- 通过集体谈判，工人通常可以从他们的生产力受益中获取更大的份额作为工资。这反过来可以促进合作，提高企业生产力，并且带来更多的经济需求。
- 集体谈判通过制度化和商定的冲突管理方式改善劳动关系。集体协议可能包括集体协议实施期间的和平条款，并规定了解决申诉的申诉程序。这为更稳定和良好的劳动关系提供了保障。

- 集体谈判使规范劳动关系的规则具有合法性。谈判达成的工作条款和工作条件更有可能被遵守。
- 集体谈判允许各方根据其特定行业或企业特点达成管理雇用关系的集体协议。它还允许各方解决其所在行业或工作场所面临的特定问题。各方可通过谈判达成协议，帮助企业适应经济下行，进行技术和机构变革以保护工人免受风险影响并达成所需结果。

问题：企业如何维护集体谈判权？

回答：企业可从多个层面采取行动：

在工作场所：

- 为工人代表提供便利，以协助其制定有效的集体协议。这可能包括让工人减少必要工作时间，并且不会因为履行其代表职能或参加工会会议而被克扣工资或丧失社会福利和附加福利。
- 承认以集体谈判为目的的代表组织。如果雇主拒绝承认工会或进行集体谈判，工人则无法行使其组建或加入组织以进行集体谈判的权利。
- 提供有意义的谈判所需的信息。这些信息应使工人代表能够真实、公正地了解企业的业绩。

在谈判时：

- 让工会代表在集体谈判时可以接触真正的决策人。
- 真诚地进行谈判。只有双方开诚布公，集体谈判才能有效运行。
- 解决符合工人和管理层利益的任何问题或其他需求，包括机构重组和培训、裁员程序、安全卫生问题、申诉争议解决程序以及纪律规定。

在企业所处的社区：

- 采取措施改善产业关系，特别是在那些没有适当体制和法律框架承认工会和集体谈判的国家。

问题：关于“促进集体谈判”的原则，企业是否有责任促进集体谈判或尊重集体谈判？公司必须积极推动实现这一原则吗？在工人要求进行集体谈判时企业参与其中是否足矣？公司是否需要在其工人和供应链中推动实现集体谈判？

回答：国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）指出，企业“应为实现 1998 年通过的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》做出贡献”。工作中基本原则和权利论述了尊重结社自由、集体谈判权以及有关童工、强迫劳动和非歧视原则等其他“核心劳工标准”的重要性。企业“也应履行其根据国家法律和公认的国际法规所自由定立的承诺”，鼓励在供应链中承认集体谈判权是实现《多国企业宣言》的有效方法。

在“产业关系”一章中，国际劳工组织《多国企业宣言》进一步阐释了企业管理层代表以及工人代表间协商的重要性，通过集体协议规定工资以及就业条款和条件：“根据国家法律和惯例，为实现集体谈判的目的，多国企业雇用的工人应当享有使他们自己选择的代表性组织得到承认的权利。”

真诚是集体谈判过程中非常重要的因素。真诚谈判旨在达成双方皆可接受的集体协议。如无法达成协议，可以采取协商和仲裁等争议解决程序。

国际劳工组织《多国企业宣言》根植于国际劳工标准，反映了工人、雇主和政府对于适用于多国企业和国内企业的原则达成的国际共识，被认为是适用于各方的良好实践。

政府负责维护集体谈判的权利：“应采取适合本国情况的措施，鼓励和促进充分建立与利用雇主或雇主组织和工人组织之间的自愿谈判机制，以便通过集体协议的方式规范就业条款和条件。”

成熟的产业关系体系

问题：您能否指导我们为管理层与工人间的关系制定准则？更具体的说，成熟的产业关系体系需要什么样的要素和机制？

回答：国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）向企业提供了一个非常有用的框架，用于发展成熟的产业关系体系。

国际劳工组织《多国企业宣言》根植于国际劳工标准，反映了工人、雇主和政府对于就业、培训、工作和生活条件以及产业关系等达成的国际共识。

《多国企业宣言》中的原则适用于多国企业和国内企业，也反映出了适用于各方的良好实践。

《多国企业宣言》中有关产业关系的章节阐明了成熟产业关系体系的五个要素：

- 1. 承认结社自由和组织权利的重要性；
- 2. 推动实现集体谈判；
- 3. 协商和交流；
- 4. 申诉审查和解决程序；以及
- 5. 劳动争议的解决程序。

上述几个方面进一步阐述如下：

1. 承认结社自由和组织权利的重要性

企业所雇用的工人应当无任何区别地有权建立和加入他们自己所选择的组织，而不受雇主、管理层或政府机构的干扰（参见国际劳工组织 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号），第 2 条）。

工人的结社自由权还包括防止在就业方面发生任何排斥工会的歧视行为（参见国际劳工组织 1949 年《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（第 98 号），第 1 条第 1 款）。企业的工人代表在自己举行会议进行协商和交换意见时不应受到阻碍，只要企业的正常程序不会因此而遭到损害。

应向工人代表提供必要设施，使他们可以及时有效履行职责，并应考虑到有关企业的规模和能力（参见 1971 年《工人代表建议书》（第 143 号），第 9 段）。

2. 推动实现集体谈判

根据国家法律和惯例，应采取措施建立雇主与工人代表之间的自愿谈判机制，以便通过集体协议的方式规范薪资、就业条款和条件（参见国际劳工组织第 98 号公约，第 4 条）。工人有权为集体谈判选出其代表（参见国际劳工组织 1971 年《对企业工人代表提供保护和便利公约》（第 135 号））。

为帮助工人代表真正参与谈判进程，应向其提供准备谈判所需的设施（参见国际劳工组织 1971 年《对企业工人代表提供保护和便利公约》（第 135 号））。

为确保谈判有效，应与有权就谈判事项做出决定的管理层代表进行谈判。

在谈判过程中不允许使用威胁恐吓手段。

应向工人代表提供有效谈判所需的信息，包括可以让他们对企业业绩有真实公平了解的相关信息（参见 1967 年《企业内管理层和工人交流建议书》（第 129 号））。

集体协议应当包括解决因对这些协议的解释和实施而引起纠纷的条款，以及保证相互尊重的权利和责任的条款（参见国际劳工组织第 135 号公约，第 2 条）。

3. 协商和交流

雇主和工人及其代表之间应商定一种机制，就共同关心的问题定期进行协商。

协商不应当代替集体谈判。

协商包括真诚地交换信息和意见，确保工人及其代表有机会对组织内所作出的决策产生影响，尤其是当提议可能对就业产生影响时（参见国际劳工组织 1982 年《雇主主动终止雇佣公约》（第 158 号）及建议书（第 166 号））。

任何与交流有关的政策应根据劳动力的规模、构成和利益进行调整（参见国际劳工组织 1967 年《企业内管理层和工人交流建议书》（第 129 号））。

交流应是真诚、定期和双向的：

- （1）应在管理层代表（企业领导、部门主管和领班等）和工人间进行；以及
- （2）在企业领导、人事部门主管、其他高层管理人员代表与工会代表或其他根据国家法律习惯或集体协议可在公司层面代表工人的人之间进行。

如果管理层希望通过工人代表传递信息，则应向工人代表提供可快速、完整地向有关工人传达此类信息的手段。

考虑到公司活动复杂性所带来的问题，信息应传达到位，其陈述应使双方都可理解。

管理层提供的信息应尽可能包括工人感兴趣的并与业务的运作和未来前景有关的所有事项，以及工人的现在和未来情况有关的信息，只要该信息的披露不会对当事人造成损害。

考虑到交流的内容，管理人员应提供以下信息（参见国际劳工组织第 129 号建议书，第 15 段（2））：

- (1) 一般就业条件，包括雇用、调动和终止雇用；
- (2) 职位描述和在企业框架中某些职位所处的位置；
- (3) 在企业内培训的可能性和晋升的机会；
- (4) 一般工作条件；
- (5) 职业安全卫生规定及预防事故和职业病的指导；
- (6) 申诉审查的程序，其运作的规则和做法，以及诉诸程序的条件；
- (7) 员工福利服务（医疗、保健、食堂、住房、休闲、储蓄和银行设施等）；
- (8) 企业社会保障或社会救助计划；
- (9) 工人因其在企业工作而参与的国家社会保障计划的规定；
- (10) 企业的总体情况以及未来发展的前景或计划；
- (11) 对可能直接或间接影响企业工人状况的决定的解释；
- (12) 管理层及其代表与工人及其代表之间协商、讨论以及合作的方法。

如果一个问题是在雇主和工人谈判的主题，或构成集体协议的一部分，则该信息应被明确提及。

4. 申诉审查和解决程序（参见《多国企业宣言》）

应尊重工人提起申诉或关心事项的权利。

工人应该能够在不受任何偏见的情况下提出申诉。

应该对提出申诉建立一套程序。该程序应寻求在企业内尽快并在尽可能低的层面解决争议，如果问题仍未得到解决，应有机会向更高层上诉。

关于申诉程序建立和运作的进一步细节可以在 1967 年《申诉审查建议书》（第 130 号）中找到。

5. 劳动争议的解决程序

企业应与工人组织代表一同建立自愿调解和仲裁程序，以协助预防和解决雇主与工人之间的劳资纠纷（参见《多国企业宣言》）。

上述五个要素为建立成熟的产业关系体系提供了框架。

企业内部相互理解和信任的氛围有利于企业的有效运转和实现工人的期望（国际劳工组织第 129 号建议书，第 2 段）。遵守国际劳工组织《多国企业宣言》中的这些原则将有助于确保产业关系体系符合国际劳工标准。

最后，供应商可能会发现与国家雇主组织和工人组织合作十分有用，这些组织可以提供其所在国家产业关系更详细的信息。

问题：“真诚”谈判是什么意思？

回答：集体谈判应当自愿、自由、真诚地进行。各方应自由参与谈判，权力机关不应干涉各方的决定。真诚原则意味着各方应尽一切努力达成协议，进行真正的和具有建设性的谈判，避免谈判中无理拖延，尊重真诚缔结和达成的协议，并给予充分的时间讨论和解决集体争端。就多国企业而言，这些公司不应为了不公平地影响谈判而威胁要将有关国家全部或部分经营单位转让。

问题：雇主需要承认每个将工人组织起来的工会并与之谈判吗？

回答：工人建立或加入他们自由选择的组织的权利表明了已存在的组织外建立新组织的可能性。国际劳工组织结社自由委员会表示，这包括工人在每个企业创建一个以上工人组织的权利。

此外，集体协议的自愿谈判是结社自由的一个基本方面，其中包括为维持和谐劳动关系真诚谈判的义务。雇主和工会都应该真诚地参与谈判并尽一切努力达成协议；真正的和具有建设性的谈判是建立和维持双方间信任关系的必要组成部分。

然而，结社自由的存在并不意味着雇主会因为谈判而自动承认工会。特别是在有多个工会的体系中，产业关系体系内需要有事先设定的客观标准以决定工会何时以及如何会因为集体谈判而被雇主承认。

在某些体系内，这是由工会参与人数不得少于特定的百分比所决定的。这可以通过工作场所的公投，或由外部认证机构（如劳工部门或独立的法定机构）来决定。

问题：集体谈判应在什么层面进行？

回答：集体谈判可以在企业层面、部门或行业层面以及国家或中央层面进行。由各方自行决定他们想要举行谈判的层面。按照国际劳工组织结社自由委员会的原则，谈判层面的确定基本上由各方自行决定。

集体谈判的范围

问题：国际劳工标准是否就薪资能否成为协商主题提供指导？您是否了解多国企业在此问题上的最佳实践？

回答：国际劳工组织结社自由委员会规定薪资、福利和津贴可以成为集体谈判的主题（国际劳工组织理事会结社自由委员会决议和原则摘要，第五（修订）版，国际劳工组织，日内瓦，2006年，第913段）。

有关多国企业的良好实践，国际劳工组织《多国企业宣言》提出了以下建议：“当多国企业在没有类似雇主的发展中国家经营时，应提供政府政策框架内最优的薪酬、福利和工作条件。这些应考虑到企业的经济条件，但也足以满足工人及其家庭的基本需求”。

国际劳工组织《多国企业宣言》鼓励母国和东道国政府推进多国企业及其工人间的集体谈判：“政府，特别是发展中国家的政府，应当努力采取适当的措施来保证低收入群体和较不发达地区尽可能从多国企业的经营活动中受益”。《多国企业宣言》规定“应采取适合本国情况的措施，鼓励和促进充分建立与利用雇主或雇主组织和工人组织之间的自愿谈判机制，以便通过集体协议的方式规范就业条款和条件”。

问题：工人代表参与企业重组或出售过程是否属于集体谈判协议的范畴？

回答：是的。集体谈判事关确定工作条款和条件，包括企业重组。任何集体谈判协议的具体条款都是由谈判各方决定的事项。协议通常包括关于协商过程、信息提供以及工人及其代表参与讨论的规定，其中包括企业正在考虑对工人、其就业条件或整体就业情况产生影响的变化。

问题：集体谈判可以涉及何种主题？

回答：集体谈判是一个自愿的过程，必须自由和真诚地进行。它可以延伸至工作和就业的所有条款和条件，并可以规范雇主和工人之间以及雇主和工人组织之间的关系。参与集体谈判的各方应决定谈判将涉及哪些内容。国际劳工组织结社自由委员会确定的一些集体谈判主题包括：工资、福利和津贴、工作时间、年假、裁员时的选择标准、集体协议范围以及给予工会便利。

但是，在政府实施经济稳定政策（例如稳定工资水平）时，谈判主题可能面临严格限制。在这种情况下，限制应作为例外措施，并且仅在必要时进行。

问题：为了协商和集体谈判，应与工人代表分享什么信息？

回答：下表提供了管理人员应分享的信息示例：

- 一般就业条件，包括雇用、调动和终止雇用；
- 职位描述和在企业框架中某些职位所处的位置；
- 培训的可能性和晋升的机会；

- 一般工作条件；
- 职业安全卫生规定及预防事故和职业病的指导；
- 申诉审查的程序，其运作的规则和做法，以及诉诸程序的条件；
- 员工福利服务（医疗、保健、食堂、住房、休闲、储蓄和银行设施等）；
- 企业社会保障或社会救助计划；
- 工人因其在企业工作而参与的国家社会保障计划的规定；
- 对可能直接或间接影响企业工人状况的决定的解释；
- 管理层及其代表与工人及其代表之间协商、讨论以及合作的方法。

罢工的权利

问题：国际劳工标准涵盖罢工权吗？

回答：罢工权并未在国际劳工组织第 87 号公约中得到明确阐述。但是国际劳工组织包括结社自由委员会在内的监督机制经常表明罢工权是工人基本权利之一，也是他们合法促进和维护自身社会经济利益的主要方式。

然而，罢工权并不是绝对的。立法中可能描述了可以行使这种权利的条件，例如需投票方可开始罢工、罢工通知、事先调解程序或调解的要求。此外，工人在下列情况下，可对罢工权进行限制：

- 发生严重的国家危机；
- 武装部队成员和警察；
- 行使代表国家权力的公务员；
- 对于在基础性公共事业中工作的工人，例如那些如停止工作可能危及所有或部分人的生命、安全和保障的工人。医院、供电系统、供水系统、电话网络系统和飞行控制器提供的都是基础性服务。

问题：如何知道我的企业是否提供“基础性服务”？如果是，员工的罢工权又如何？

回答：如果服务中断会危及所有或部分人的生命、人身安全或健康，国际劳工组织的法律制度将此种服务定义为必不可少的（国际劳工组织理事会结社自由委员会决议和原则摘要，第 576 段）。

以下可能被认为是必不可少的服务：

- 医院
- 电力服务
- 供水服务

- 电话服务
- 警察和武装部队
- 消防服务
- 公共或私营监狱服务
- 为学龄儿童提供食物，校园清洁
- 空中交通管制

因为基础性服务的内容很大程度上取决于一个国家的普遍情况，因此参照国家法律是十分重要的。

政府可以禁止在基础性服务中开展罢工，但如果他们的职能是非基础性的，这些服务中某些类别的工人仍应有权罢工，例如维护医院场地的园丁。

以下通常不被认为是基础性服务：

- 广播电视
- 石油业
- 港口
- 银行业
- 征收消费税和税收的计算机服务
- 商场和游乐园
- 金属和采矿业
- 一般运输
- 飞行员
- 燃料的生产、运输和销售
- 铁路服务
- 城市交通
- 邮递服务
- 垃圾收集服务
- 制冷企业
- 酒店服务
- 建筑业
- 机动车生产
- 农业活动，食品的供应和销售
- 造币厂
- 政府印刷服务和国家酒、盐和烟草专卖
- 教育部门
- 矿泉水灌装公司

然而，如果罢工持续超过一定的时间或超出一定范围，威胁到所有或部分人的生命、个人安全或健康，垃圾收集等非基础性服务可能也会变为基础性服务。

当城市交通或轮渡等公共服务被认为具有根本重要性时，在罢工期间可以提供最低限度的服务。

政府在确定提供最低限度服务和最低工作人数时应咨询相关的雇主组织和工人组织，以确保最低限度服务的范围不会导致罢工，因其影响有限而作用不大。任何由确定这些最低限度服务而产生的分歧应由独立机构而不是由劳动部、有关部门或（公有）企业解决。

当工人被禁止行使罢工权或行使权受限时，应制定适当、公正和迅速的调解仲裁程序。该程序在每个阶段都有相关各方的参与，并且裁决一旦作出，应全面迅速地执行。

集体谈判协议的移交权

问题：是否有国际劳工组织公约涉及在企业关闭、出售和被私有化时，集体协议中规定的工会权利是否在一定时期内仍然有效的问题？

回答：没有国际劳工标准专门涉及这个问题。

然而，有关结社自由和集体谈判的法律体系规定“企业关闭本身并不意味着集体谈判协议所要求的义务的消失，特别是在解雇的赔偿方面”（参见国际劳工组织理事会结社自由委员会决议和原则摘要，第 576 段）。

大多数国家都有立法或规定涉及是否继续承认工会，以及在企业关闭或所有权转让时，现有的集体谈判协议是否仍然有效。考虑到破产等所有权转让的条件，国家惯例在应用时可有一定的灵活性。

可以从相关国家的国家雇主和工人组织处获得与国家法律和国家惯例有关的进一步信息。

企业、歧视与平等问答

就业和职业歧视：一般描述和歧视的基础

问题：“就业和职业歧视”一词是什么意思？

回答：“就业和职业歧视”是指由于种族、肤色、宗教信仰、性别、政治观点、民族血统、社会出身或其他任何与即将从事的工作无关的原因，而使一部分人在劳动力市场或工作场所中处于从属或不利地位的行为。

歧视行为分为直接和间接歧视。直接歧视是指由于一种或多种原因明确的区别对待，优惠或排斥行为。例如，招聘广告中的“只招男性”可构成直接歧视。

间接歧视是指表面中立但实质上对特定人群有负面影响的情况、措施或行为。后一种歧视，由于更具隐蔽性，因此最难处理。

机会和待遇平等允许所有人按照他们的意愿和偏好充分发挥他们的聪明才智和技能，并享有平等就业和平等工作条件。

为了全面实现就业和职业无歧视，仅仅消除歧视行为是不够的。还有必要在就业关系的所有阶段促进在工作场所的机会和待遇平等，包括招聘、保留、晋升和终止行为、报酬、职业培训和技能开发的机会。

问题：就业歧视的禁止基础是什么？

回答：在不同国际劳工标准中定义和禁止的歧视基础（参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》，第 1(a) 条）包括：

由于种族和 / 或肤色而产生的区别对待大量植根于社会经济各方面，没有任何客观依据。通常包括针对某一民族或土著或部落民族的歧视。

性别歧视包括基于区别男性和女性的生物特征和作用而产生的歧视，和基于男女社会分工不同产生的歧视。物理区别包括对所招聘岗位职责并非关键因素的任何岗位描述，例如，并不影响从事工作的最低身高或体重要求。社会区别包括公民身份，婚姻状况，家庭状况和生育情况（参见 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》和建议书（第 191 号）；以及 1981 年《肩负家庭责任的工人公约（第 156 号）》和建议书（第 165 号））。女性最经常受到性别歧视，特别是间接歧视。

宗教歧视包括基于表达宗教信仰或称为某个宗教组织成员而产生的区别，也包括对没有皈依一种特定宗教信仰的人或无神论者的歧视。尽管基于宗教信仰的歧视不应被允许，但是可能有法律依据支持要求在工作场所限制工人从事某种宗教行为的自由。例如，一种宗教可能禁止在某一天工作，但这与法律或习惯的休息日不同；一种宗教可能对工作时间内的饮食要求和日常行为要求让企业很难完全照做；或者，一个工作岗位可能要求一种誓言，但这样违背了某个宗教信仰或做法。在这些情况下，工作场所中工人完全按照信仰或教义行为的权利，和满足工作的内在真正要求或经营要求的需要，二者需要权衡协调。

基于政治见解的歧视包括某一政党的成员，表达出的政治、社会政治或道德观点，或公民承诺。应该保护工人不受因为表达政治观点而带来的就业歧视，但是这种保护不涵盖有政治动机的暴力行为。

民族血统歧视包括由于一个人的出生地和外国血统而受到的区别对待。例如，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。

社会出身包括社会阶级、社会 - 职业类别和种姓。社会出身可能被利用来拒绝某一类人群进入多种工作类别或把他们限制在特定类型活动。基于社会出身的歧视否认无法从一个阶级或社会类别进入另一个阶级或社会类别的人是受害者。例如，在世界的某些地方，特定“种姓”人群被认为是下等的，只能从事最低贱的工作。

年龄也是歧视的禁止基础之一。年纪大的工人经常遇到就业和职业困难，原因是对他们的能力和学习意愿有偏见；他们的经验逐渐被忽视；以及雇用更年轻、通常也更便宜工人的市场压力（参见 1980 年《年龄较大工人建议书（第 162 号）》）。

年龄在 25 岁以下的年轻工人同样面临歧视。针对年轻工人的偏见待遇有很多种，包括过多从事较低待遇的清闲工作，培训机会不多且职业前景暗淡；即使从事低技能工作其入门工资也偏低，甚至很难以他们的生产力更低来证明其工资更低的合理性；试用期更长，更依赖于灵活的合同形式（参见《工作中的公平：应对挑战》，国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言后续行动的全球报告，国际劳工组织，日内瓦，2007 年，第 38 页）。

艾滋病毒感染者 / 艾滋病患者（HIV/AIDS）情况：艾滋病毒感染者 / 艾滋病患者经常在工作场所和社区内受到歧视。真正或被认为感染艾滋病毒的工人不应受到歧视或侮辱。应聘人员或在职员工不应被要求接受艾滋病毒检测。感染艾滋病毒不是终止就业的正当理由。患有艾滋病毒有关疾病的人在医学允许的情况下，在适当条件下，应该可以一直工作（参见《国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的实施准则》）。

残障：全世界大约有 4.7 亿工作年龄的人口有某种残障。他们当中的很多人成功就业并融入社会，但是，作为一个群体，残障人群经常面临高比例贫穷和失业问题。在这种背景下，非歧视也包括采取积极步骤为有需要的残障工人提供可能的特殊工作场所（参见《（残疾人）职业康复和就业公约（第 159 号）》和建议书（第 168 号）；联合国《残疾人权利公约》）。

性取向：男性和女性工人可能因为他们是或被认为是男同性恋、女同性恋、双性人或跨性别者而受到歧视；可能成为雇主、上级或其他工人的语言、心理和身体威胁或暴力行为的对象（参见《工作中的公平：应对挑战》，第 42-43 页）。

有家庭责任的工人：目前在工业化经济、发展中经济和转型经济中都有类似的趋势，即有家庭责任的工人肩负的压力越来越大。“家庭责任”包括照顾孩子和其他任何被抚养人（参见《工作中的公平：应对挑战》，第 77 页）。构成“家庭”的人员的定义也许很宽泛，可能要征询有关工人本人或他们的代表意见后确定。有家庭责任的工人经常在雇用、工作分配、获得培训和晋升机会等方面受到歧视。企业应当避免对有家庭责任的工人的歧视。当涉及企业运营需求时，鼓励企业避免不可预见的、超长时间的加班，让工人可以计划照顾家庭成员并在传统休息日规划好工作安排。

工会成员或活动：所有工人有权建立和加入工会，并以工会成员或领袖的身份参加工会活动（参见 1948 年《结社自由和保护组织权利公约（第 87 号）》第 2 条；1949 年《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约（第 98 号）》第 1 条），不应因为依法行使这项权利而被歧视。

其他基础：一般来说，工作中的歧视包括任何“区别、排斥或优惠……，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会或待遇平等”。参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》，第 1 (b) 条。

工人获得就业机会只应该出于他的工作能力能够胜任。鼓励企业回顾其招聘和其他就业行为，检查是否有潜在的歧视基础，可能导致一部分求职者和工人因为与本人的工作能力或工作岗位的内在要求无关的原因，而处于不利的地位。

问题：哪些区别不被认为是歧视性的？

回答：基于技能或努力的区别是正当的。

由于受教育年限不同或工作时间长短不同而反映到报酬上的差别是可接受的。

企业遵守政府有关政策，纠正历史形成的歧视观念并因此扩大就业中的机会和待遇平等，这种行为不构成歧视。

国家法律中规定的特殊保护或援助措施，例如有关健康和生育的重要条款，也不构成歧视。

实施待遇平等原则可能需要特殊措施的支持并调节差异，例如有关残障人员的事项。

问题：一家公司希望招聘一名从事体力劳动工作的工人。这份工作对体力要求高，所以公司不希望收到年龄大的人、体格不够健壮的人、妇女或残障人员的应聘。这次招聘达到何种程度会被认定违反了国际劳工组织有关歧视的公约？一家公司如何做到既避免工人们的职业健康和安全风险，而同时不违反国际劳工组织有关歧视条款？

回答：基于一份特定工作的内在要求而产生的任何区别、排斥和优惠都不认为是歧视（参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》，第 1.2 条）。但是，这种例外情况要严格把关。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会的解释：“当一份特定工作提出具体的资格要求时，不太容易区分什么内容构成歧视，什么内容不构成。通常，很难界定这些资格要求是工作的善意的真实要求，还是为了排斥特定类别工人的特定要求”（1996 年就业和职业平等一般性调查，国际劳工组织，日内瓦，第 118 段）。

应当客观判断所有区别，并考虑不同个体的能力，而不是特定群体的能力。科技进步使许多体格不太健壮的人，包括女性，也完全可以胜任许多工作。转向助力装置使女性可以驾驶卡车，操控自动化平台，驾驶铲车等等，因此小体型的女性和男性都有应聘的机会。

由此可见，许多情况下，问题更多是来自于固执的偏见而不是工作的要求；所有工人，无论体型或性别，都需要安全条款。例如，《农业安全和健康准则》的新草案中，没有基于工人的性别和身体条件的区别。

问题：企业为实施招聘而使用测谎仪是否违反了国际劳工标准和国际人权标准？

回答：国际劳工组织《保护工人的个人数据准则》阐明“不应使用测谎仪、事实验证设备或任何其他类似的测试手段”（参见国际劳工组织《保护工人的个人数据准则》）。

问题：雇用企业经营所在地的当地人员时，对他们实行优惠政策是否构成歧视？

回答：工作中的歧视包括任何“区别、排斥或优惠……，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等”（参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》，第 1（b）条）。当一个人由于与本人的工作能力或工作岗位的内在要求无关的原因，受到不如其他人的待遇，即为歧视。

企业在全部经营过程中都应尊重非歧视原则。企业应当把资格、技能和经验作为招聘、安置、培训和提拔所有层面员工的基础（参见国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》），并鼓励和支持供应商也这样做。

企业遵守政府有关政策，扩大就业中的机会和待遇平等的行为不构成歧视。

1989 年《土著和部落民族公约（第 169 号）》鼓励政府保障土著族群享受与国家法律法规赋予其他族群同等的权利和机会，帮助他们消除土著与国家其他族群之间的社会经济隔阂（第 2.2 条）。

问题：工作场所中哪里会产生歧视？

回答：歧视可能发生在雇用前、工作中或离任时。在企业层面，歧视可发生在以下领域：

- 招聘
- 报酬
- 权益
- 工作和休息时间
- 带薪假期
- 保护生育
- 任期保障
- 工作分配
- 绩效评估和晋升
- 培训机会
- 工作前景
- 职业安全与卫生
- 终止就业（参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》）

歧视不一定是故意为之，当开始梳理时，通常公司的经理和工人们会非常惊讶于他们发现的歧视行为。

歧视可能是直接或间接的。间接歧视指表面中立的行为而实际导致特定人群遭受不公平待遇（参见国际劳工组织《女性工人的权利和性别平等入门》，第 2 版，日内瓦，2007 年）。

例如，在一天工作结束后很晚组织培训课程可能排斥出那些有兴趣但由于家庭责任而无法参加的人群。接受较少培训的工人在今后的工作分配和晋升方面会处于不利地位。

多样化劳动力的优势

问题：多样化工作场所的优势是什么？

回答：在竞争日益激烈的环境下，许多公司需要找到新的途径，利用所有资源来提高效率。在一个全球化生产的时代，企业目前倾向于招募有多元化背景的员工，他们通常来自不同国家，汇集到一起共同工作。企业倡导机会均等的文化，会更容易管理这种多元结构的员工队伍。

市场全球化意味着企业员工背景多样化，例如性别、民族、种族、宗教、民族血统、年龄、残障情况、艾滋病毒感染状况等等，会更好地预见顾客多样化的要求和需求。

变化的劳动力统计也迫使组织回顾并修正长期以来对于组织内工作人员的观念和政策。非歧视行为越来越被认为是提高效率和生产力的一个重要管理工具。

最重要的是，公平对待工人是一项人权，所有公司都应该尊重。

公司的政策和项目应认识到并重视雇员的不同背景，努力吸引并留住最合格的工人，把提供平等机会摆在公司人力资源管理的核心位置。

问题：工作场所的平等和良好的业绩之间有正面联系吗？

回答：通常认为，工作场所的平等与良好的业绩之间是有正面联系的。已经被认定的非歧视就业行为对生产力和业绩的具体影响（参见《人员促进企业成功》，Rogovsky 和 Sims, 2002 年）体现在：

- 平等机会行为提高生产力；
- 在受歧视群体占劳动力较大比例的公司中，平等机会行为对生产力有更大的正面作用；
- 越积极主动的平等机会政策对生产力的正面作用越大，如：
 - 劳动力分配更有效，人力资本质量和积极性提升，从而提高组织的效率；
 - 当更多运用客观性和制度性标准选拔员工时，个人和工作的匹配度更高；

- 受歧视群体会由于下列原因被大大激励：1) 更好的工作前景，2) 公平感提升，3) 更有回报的工作和更有创造性的机会，4) 员工流动率较低（特别是在受歧视群体内部），以及5) 压力较小的工作环境带来的更好的身体、精神状态和尊严。

有证据显示，雇员参与完成的平等就业机会行为会对生产力产生更大影响力。

企业非歧视和平等政策的发展

问题：如何将非歧视原则纳入到工作场所的政策，尤其是人力资源措施中？

回答：鼓励企业通过下列措施消除就业中的歧视：

- 高层领导作出强有力的承诺。当最高级别管理层担负起平等就业问题的责任，展示履行承诺，他们就对其他管理者、监督者和工人释放出一个强烈的信号。
- 采取评估的办法确定企业内是否发生歧视现象，例如，采用自我评估调查问卷。
- 建立企业政策，明确非歧视和机会平等的清晰流程；在企业内部和外部都进行交流沟通。
- 为组织各层面提供培训，特别是参与招聘和选拔的人员，以及各级监督者和管理者，帮助他们提高意识，鼓励大家行动起来反对歧视。
- 支持正在进行的敏化运动，打击成见。
- 设立可度量的目标和具体的时间框架以达到目标。
- 监控和量化进程，以准确认定每次的进展。
- 完善必要的工作组织和任务分配以避免对特定工人群体的待遇和晋升产生负作用。其中包括允许工人平衡工作和家庭责任的措施。
- 确保技能水平提升的平等机会，包括允许最大程度参与的安排。
- 处理投诉和上诉，在认定歧视的情况下为雇员提供资源。
- 鼓励社区中形成机会平等的氛围（例如，成人教育项目，以及支持健康和儿童保育服务）。

问题：工作场所的非歧视政策中，工人的作用是什么？

回答：工人们，通过他们的代表，可以成为打击歧视行为中管理层最强有力的同盟。企业应该考虑建立双边机构，包含工人们自由选择的代表，共同决定优先领域和战略，打击工作场所的偏见。与工人代表一起共同对抗工作中的歧视能够确保达成目的。

问题：国家非歧视法律如何与有关非歧视的国际劳工标准接轨？

回答：上述指南是基于国际劳工标准而提出的。制定非歧视和平等政策时，建议参考国家法律中关于非歧视的内容。国家雇主和工人组织可以提供很多国家法律、法规和集体谈判协议中关于非歧视法律和实践的信息。

工作场所的性骚扰

问题：性骚扰如何与歧视有关？

回答：基于性别的歧视也包括性骚扰。就业中的性骚扰包括以下不良行为：

- 被正当认为是一项就业条件或就业先决条件；
- 影响工作分配、晋升机会等决策；或
- 影响工作表现。

可能构成性骚扰的行为包括：

- 对于一个人的穿着、体型、年龄、家庭状况等进行任何侮辱或不适当的言辞、玩笑、讽刺或评价；
- 有损尊严的，带有性暗示的居高临下或家长式的态度；
- 任何不受欢迎的邀请或要求，无论直接或暗示，无论是否带有威胁性质；
- 任何猥亵的眼神或其他与性有关的肢体动作；或
- 任何不必要的肢体接触，例如触摸、抚摸、捏或攻击。

性骚扰是一种特别恶劣的歧视形式，应该实施零容忍的态度。

报酬中的歧视

问题：我们经常听到男女收入差别的问题。同工同酬是什么意思？雇主可以采取什么措施来改善这种不平衡的状况？

回答：就业和职业中的非歧视原则包括从事同等价值工作的男女同工同酬原则（参见国际劳工组织《同酬公约（第 100 号）》）。

同等价值的工作同工同酬原则是指报酬的比率和种类不应以雇员的性别为衡量标准，而是对所从事的工作进行客观评估而得出的。

同工同酬是女性和男性工人的一项基本权利。

虽然如此，不同性别之间存在收入差别；全世界平均来看，女性每小时收入是男性的约 75%。多种原因造成这种性别收入差距。在收入较高的大型企业和较高收入行业中，女性的代表性不足。在公司内部的较高薪岗位上女性的代表性不足；女性工人占多数的工作通常被归为较低层次，收入也偏低。在有工会的企业中，女性的代表性也不足。女性大量集中在“灵活”工作中，例如兼职、计件工资或临时工作，工资很低；女性加班时间也少于男性。工作中晋升机会的歧视也是一个重要因素。

平等原则适用于所有形式的报酬，包括薪金或一般工资和其他基本费用和福利，无论以金钱或实物形式，直接或间接支付。

这项原则可以通过一些实际措施来实现（参见《促进平等，平等报酬的中性工作评估：逐步的指南》，国际劳工组织，日内瓦，2008 年）：

- 工作分类体系和工资结构的基础应该是客观的标准（教育、技能和要求的经验），而不是相关工人的性别。
- 所有报酬标准中都应取消对特定性别的规定，同理适用于集体协议、工资红利制度、薪资制、待遇制度、医疗保险和其他附加福利。
- 任何报酬制度或结构，如果造成结果是将特定性别的人员集中在某一特殊工作类别和薪酬层次，就应该接受审查和调整，确保其他工人在不同的工作类别和薪酬层次上没有从事同等价值的工作。
- 无论何时发现有不平等的报酬现象，都应采取纠正措施。
- 可以组织特殊培训课程，告知员工，特别是监督者和管理者，支付雇员工资是基于工作的价值而不是从事工作的人。
- 关于平等报酬的单独谈判应包括管理层，雇员代表和在特定工作场所正在遭受不平等工作分类或工资结构影响的女性工人。

- 兼职雇员和钟点工应与全职雇员同样享有所有形式的报酬，根据他们工作的时间按比例计算。
- 衡量工作价值应只根据工作内容、职责、技能、付出的努力、工作条件和主要结果。

问题：请解释工作的内在要求是什么含义？

回答：基于一份特定工作的内在要求而产生的区别、排斥和优惠不被认定为歧视。但是，这种例外情况要严格把关。国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会的解释：“当一份特定工作提出具体的资格要求时，不太容易区分什么内容构成歧视，什么内容不构成。通常，很难界定这些资格要求是工作的善意真实要求，还是为了排斥特定类别工人的特定要求”（《就业和职业平等的一般性调查》，1996年，国际劳工组织，日内瓦，第118页）。

应当客观判断所有区别，并考虑不同个体的能力，而不是特定群体的能力。科技进步使许多体格不太健壮的人，特别是女性，也完全可以胜任许多工作。转向助力装置使女性可以驾驶卡车，操控自动化平台，驾驶铲车等等，因此小体型的女性和男性都有应聘的机会。

因此在许多情况下，问题更多是来自于固执的偏见而不是工作的要求，所有工人，无论体型或性别，都需要安全条款。例如，《农业安全和健康准则》的新草案中，没有基于工人的性别和身体条件的区别。

问题：当某人申请一份工作时，雇主调查这位潜在员工的行为是否带有歧视性？我的意思是，一家企业调查应聘者提供的信息是否真实的行为是否带有歧视性？

回答：这两个问题必须区分开。第一个问题是关于人的问题，这里指求职者。第二个问题是关于核实求职者在申请工作时所提供的信息。

这取决于所要求和核实的信息。有些信息可以被核实，例如：职务或学历，在公司或机构的工作经历，年龄，给前任雇主打电话核实求职者是否确实在该机构工作、工作时间和任务（在求职者的简历中显示出的上述所有内容）；但私人事项不可核实（例如政治面貌或工会隶属关系等）。

第一种情况下，国家法律会规定求职申请内容调查的许可范围。有些国家禁止此类调查，有些国家在特定条件下允许调查。因此，在对求职者进行调查前，必须对国家法律进行全面梳理。

关于在选拔和雇用阶段的机会平等，以及有平等机会接触不同工作方面也有些重要的内容必须记住。这意味着必须平等对待所有求职者，如果一项政策适用于某一名求职者，那么这项政策必须同样适用于所有求职者。请查阅“是时候开始工作中的平等，国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言后续行动的全球报告，总干事报告，2003年。”

问题：歧视跨性别应聘者的行为符合劳工标准吗？

回答：国际劳工标准中其实没有特别针对跨性别工人的规定。但是，在您和管理层讨论该问题时，可参照关于非歧视的一般条款。

工作中的歧视包括任何“区别、排斥或优惠……，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会均等或待遇平等”（参见1958年《就业和职业歧视公约（第111号）》，第1（1）条）。当一个人因为与本人的工作能力或工作岗位的内在要求无关的原因，受到不如其他人的待遇时，即发生了歧视。性别认定通常与一个人的能力或工作的内在要求无关。企业应该把资格、技能和经验作为招聘、安置、培训和提拔所有层面员工的唯一基础，并鼓励和支持供应商也这样做。

企业与促进就业问答

青年就业

问题：一家公司可以雇用 17 岁的人值夜班以作为支持青年就业的措施吗？这些 17 岁的人正在参与一项政府学徒计划。

回答：国际劳工标准一般禁止雇用 18 岁以下工人从事夜班工作。但是，有一种例外情况，允许 16 岁和 17 岁的工人承担学徒计划中的夜班工作，要满足以下限制条件：

- 该学徒计划应经过有关部门的授权。
- 在两个工作时段之间，年轻人应该享有至少 13 个小时的连续休息时间。
- 应当有相应措施保障和监督学徒的工作条件。
- 16 岁以下的年轻人严禁从事夜班工作，作为学徒也不行。

这些条款是为了平衡两种情况。一方面，年轻人的身体仍然在发育，夜班工作会给他们带来更大的潜在伤害，更容易发生事故，在黑暗中前往工作地点的风险更大。另一方面，许多工作岗位要求有夜班工作，因此，完全禁止有夜班工作的学徒计划和职业培训会夺走年轻人的重要机遇。

雇用关系与劳动合同问答

问题：在雇用合同中，需要通过合同约定的最低要素是什么？国际劳工组织有没有关于雇用合同最低限度内容的标准或建议？

回答：国际劳工组织的公约没有具体规定雇用合同应包括的事项。但是，2006年《海事劳工公约》标准 A2.1 就海员就业协议的最低限度规定提供了指导，2011年《关于家庭工人体面劳动的公约》（第 189 号）第 7 条就家政工人提供了类似的指导。这些文书可能对你有帮助，更普遍地作为雇用合同条款的指南。

这些规定包括：

2006 年《海事劳工公约》	2011 年《关于家庭工人体面劳动的公约》
	试用期（如适用）
海员受雇的能力	要从事的工作类型
工资金额	报酬、计算方法和付款周期
	正常工作时间以及每日和每周的休息时间
带薪年假的数量	带薪年假的数量
	提供食物和住宿（如适用）
任何一方有权终止合同的条款，以及所需的通知期，对船东的要求不得少于对海员的要求	与终止雇用有关的条款和条件，包括家政工人或雇主的任何通知期
船东向海员提供的健康和劳动保障福利	遣返条款（如适用）

问题：关于变相雇用关系的规范和国际公约是什么？

回答：若干国际文书涉及雇用关系问题，特别是变相雇用关系问题。首先，我们可以找到 2006 年国际劳工大会通过的 2006 年《关于雇用关系的建议书》（第 198 号）（以下简称《建议书》）。该建议书第 4（b）、5、11 和 13 段与变相雇用关系问题特别相关。

此外，各国在根据该建议书设计和执行其保护雇用关系中的工人的政策时，应考虑到与国际劳工标准有关的问题。参见国际劳工局《雇用关系：国际劳工组织第 198 号建议书注释指南》（2007 年）以及关于雇用关系的国家立法。

企业与强迫劳动问答

什么是强迫劳动？

问题：什么是强迫劳动？

回答：强迫或强制劳动是指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人意愿的一切劳动或服务（参见 1930 年《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》，第 2 条）。

强迫劳动违反了自由工作和自由选择工作的基本人权。

强迫或强制劳动具备两个特征：

- 惩罚的威胁。惩罚可能包括刑事制裁，例如逮捕或服刑；或者抑制权力或特权，例如拒绝支付工资或禁止工人自由旅行。威胁报复可以通过多种形式实现，最明目张胆的报复包括使用暴力，身体攻击甚至死亡威胁；比较不易察觉的通常是心理报复，例如威胁将非法工人举报给有关部门。
- 非自愿的劳动或服务。判断工作是否出于自愿通常取决于外部和间接的压力，例如扣留工人部分工资用于部分偿还贷款，或没有工资报酬，或扣留工人的身份证明文件。所有工作关系的基础是合同双方达成一致，这一原则意味着双方都可以在任何时候离开这个工作关系，前提是根据国家法律或集体协议的规定给予合理的通知。如果工人无法在不害怕或者不遭受威胁的情况下撤回同意，该工作可被认为是强迫劳动，时间从工人拒绝工作的权利被否定的时候开始计算。

企业对消除强迫劳动的贡献

问题：公司怎样预防强迫劳动？

回答：企业在消除强迫劳动中可以担任重要角色。特别说来，公司可以：

- 确保工人永远随时可以拿到他们的证件，包括护照、身份证明和旅行证件；
- 制定清晰透明的公司制度，制定预防强迫劳动和人口贩运的措施。明确这些政策适用于该公司产品和供应链上所涉及的所有企业；
- 认真监控提供合同工的机构，尤其是跨境的情况，对于已知的扣留工人身份证明文件，阻止工人自由选择离开的机构，将他们列入黑名单。

关于如何预防或消除强迫劳动的更详细指南，请参考《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》，国际劳工组织，日内瓦，2008年。

使用监狱劳工

问题：何时可以使用监狱劳工？

回答：1930年《强迫或强制劳动公约（第29号）》规定了对监狱劳工的使用。

强迫或强制劳动是指以惩罚相威胁的非本人意愿的劳动。

自由意愿的要求同样适用于囚犯。使用监狱劳工的公司应确保如果一名囚犯拒绝所提供的工作将不会受到任何惩罚，例如失去特权或对自己行为的不利评价以至于影响减刑。

判断囚犯是否自愿工作的一个很好的迹象是看就业条件是否近似于自由劳动关系下的就业条件。包括以下指标：

- 每名工人都收到并签署一份由企业提供的标准同意表，表明他们同意工作。每份表写明工作的工资和工作条件。
- 企业提供的工作条件类似于监狱外工作的条件，包括：
 - 与在相关产业或岗位工作的具有相似技能和经验的自由工人的工资相比，工资具有可比性，同时要考虑到生产力水平和企业因雇用工人产生的监狱安保监督成本等因素。
 - 工资直接支付给工人。工人收到清楚详细的工资单，表明工作时长、获得的工资和所有依法用于食物和住宿的扣除部分。
 - 每日工作时间符合法律规定。
 - 安全和健康措施符合法律规定。
 - 工人被社会保障制度的意外和健康保险覆盖。
- 工人们获得福利待遇，例如学习新的技能，有机会在可控环境下协作，以使他们可以开发团队技能。

- 工人们有可能在释放前一直从事同类型工作。
- 工人们可以随时撤回同意，只要符合合理的通知要求。

在判断同意工作是否出于自愿时，上述所有因素应作为一个整体考虑。在雇用囚犯工作之前，应得到每名囚犯的正式同意，最好是书面的。

实际操作这些规定可能很困难，需要核实并确保没有滥用。

囚禁工人

问题：是否可以夜晚把工人锁在室内以防止他们偷窃？这样做是否构成强迫劳动？

回答：这种情况是关于限制有关人员的行动，与滥用他们的弱势地位有关系。如果伴随其他强迫手段（例如威胁使用武力），这种情况会被认定为绝对不是自愿提供或同意。即使没有使用强迫手段，工人们也不应被锁在企业内。国际劳工组织主张对在工作场所的监禁采取“零容忍”的态度（参见《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》，国际劳工组织，日内瓦，2008年，第8页）。

另外，将工人锁在工厂里明显违背职业健康与安全原则。如果发生事故，会增加人身损害的民事责任。将工人锁在工厂里也属于刑事犯罪或非法监禁的民事侵权行为。

虽然公司有权保障自己的财产，但应该采取其他办法。

国家雇主和工人组织可以就其他措施提出有用的建议，并就强迫劳动问题提供更多有帮助的信息。

扣留工人的护照

问题：公司是否可以收缴在公司的工厂工作的移民工人的护照？

回答：强迫或强制劳动是指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人意愿的一切劳动或服务（参见1930年《强迫或强制劳动公约（第29号）》，第2条）。

强迫劳动违反了自由工作和自由选择工作的基本人权。

强迫或强制劳动具备两个特征：惩罚的威胁和非自愿的工作或服务。

许多强迫劳动的一个关键因素是强迫——在人不自愿的情况下迫使他们工作。扣留移民工人的护照或身份文件可能会导致他们被迫工作。雇主可能出于安全考虑保管工人的身份文件。在这种情况下，工人必须随时可以拿到文件，并且没有对工人离开企业的能力的限制。

问题：如果移民当局超期扣留移民工人的护照，我们的供应商该怎么办？

回答：扣留移民工人的身份证件本身不构成强迫劳动。但是，剥夺工人的护照或身份证件限制了他们活动的自由并因此增加了他们成为强迫劳动受害者的风险。所以，没收移民工人的护照或其他身份证件被认为构成一种滥用行为，不论没收者是雇主、招聘机构还是政府。

您可以考虑鼓励您的供应商代表工人们要求返还护照。如果政府拒绝该请求，供应商可向国家雇主和工人组织寻求帮助，要求政府提高关切。

问题：在自由贸易区内，一名雇主保管移民工人的护照。工人可以获取他们的护照，但必须在一名公司高级管理人员的陪同下，因为雇主认为他们要对这些工人负责，工人不得在没有雇主允许的情况下离开这个国家。这种行为是否符合国际劳工标准？

回答：移民工人应该有权利不经雇主同意离开某个国家（参见 1975 年《移民工人公约（补充条款）（第 143 号）》序言中确认“全球人员宣言和国际民事和政治权利公约中规定，每个人离开任何国家的权利 [.....]”）。

移民工人自己保管身份文件是一个基本原则。如果雇主保存护照或旅行证件，只能是出于安全考虑的例外情况。另外，只有在工人真正要求并同意时，雇主可以保存护照或旅行证件。

如果雇主在保存工人的身份证件，工人必须随时能够取出这些证件，并且不能限制工人离开企业的 ability。要求移民工人只有在一名高级管理人员的陪同下才能获取护照的做法，对工人实际能够拿到护照的可行性提出了疑问。一名移民工人应该可以以任何理由拿到自己的护照，而不只是因为签证延期。

国际劳工组织提倡一种良好做法，设立私人储物柜，只有移民工人才能打开。在国际劳工组织“更好工作”项目中，许多雇主已经设立了这样的储物柜，效果非常好。

有关国家的雇主组织可以提供更多信息。国际雇主组织（IOE）可提供所有国家雇主组织的名单。

国际工会联盟建立了一个移民工人网络，遍布许多国家，也可以提供进一步的信息。

问题：我们应该如何应对一名供应商提出的这种情况：由于签证等原因，工人随时可以拿到他们的护照，但是必须在一名高级管理人员的陪同下？

回答：移民工人有权利不经过雇主的批准离开这个国家。移民工人自己保管身份文件是一个基本原则。

如果雇主保存护照或旅行证件，只能是出于安全考虑的例外情况。另外，只有在工人真正要求并同意时，雇主可以保存护照或旅行证件。

如果雇主在保存工人的身份证件，工人必须随时能够取出这些证件，并且不能限制工人离开企业的能力。要求移民工人只有在一名高级管理人员的陪同下才能获取护照的做法，对工人实际能够拿到护照的可行性提出了疑问。一名移民工人应该可以以任何理由拿到自己的护照，而不只是因为签证延期。

问题：是否有规定，工人代表（例如工会官员）可以保管工人的护照（或其他自由活动所需的身份证件）？或者，工人签署文件或在面试时表示他们“倾向于”由他人保管他们的身份证件？

回答：工人必须随时可以拿到自己的身份证件，这同样适用于工人代表保存身份证件的情况。你们可以考虑为每位工人提供一个安全场所，例如一个储物柜，可以用来保存此类文件。

问题：我们如何处理这种情况，一名移民工人希望回到祖国，雇主要求他（或她）支付现金保证金作为保护，因为雇主已为该外国工人支付了年税。

回答：判断工作是否出于自愿通常要看外部和间接的压力。扣除工人的部分工资作为抵押金会构成这种压力。

即使雇主已经为外国工人支付了税金，以部分未履行合同为由要求返还税金也是不应允许的。因为不得因招聘而直接或间接地、全部或部分地向工人收取任何佣金或成本费。参见 1997 年《私营职业介绍所公约（第 181 号）》，第 7.1 条。

问题：下列情况是否构成强迫劳动：向职业中介机构支付的佣金（工人已经向亲戚、邻居借钱，甚至将房屋抵押给银行获取贷款）；支付给中介机构的额外押金，一年后返还。

回答：许多强迫劳动的关键因素在于强迫——在人不自愿的情况下迫使他们工作。移民工人可能由于债务或加在工人身上的高额中介费或交通费导致的其他形式的束缚而受强迫。要求支付押金也是强迫工人留下的行为。这两种行为都可能被认为是强迫劳动的证据。

问题：在什么情况下，可以向工人收取押金制作制服？

回答：一般情况下，扣留或不支付工资，包括数额可观的押金，都构成预防工人改变主意离职的限制。但是，合理数额的押金不构成强迫劳动，前提是工人被告知退还押金的条件，且一旦工人满足这些条件，押金确实被退还。关于为制服收取押金的情况，工人应该知道，他们决定离职时，还制服后将得到退还的押金。并应明确说明任何其他要求，例如退还的制服应满足合理的条件，不能因此成为阻止工人自愿离职的原因。

工人离职时不退还的押金就不是押金而是对工人购买制服的要求。这种从工人的工资中扣除部分是保护工资的问题。“当涉及雇主提供的工具、材料或设备费用从工资中扣除时，应采取适当措施限制，除非是下列扣除情况”：

- (a) 有关行业或岗位公认的惯例；或
- (b) 集体协议或仲裁裁决确定的；或
- (c) 经由国家法律法规认可的程序授权，而不仅仅是公司政策。

如果满足上述条件，那么工人可以接受支付制服的费用，并应向工人明确制服是他们的财产。

问题：一家单位有一项政策，要求雇员提前通知（超出法律规定）辞职；如果一名雇员提出辞职的时间少于政策要求的时间，公司将扣除该雇员的部分工资。雇员在试用期间被单位辞退，不能获得已工作时间的工资。雇员在试用期间自愿辞职，不能获得已工作时间的工资。这样可以吗？

回答：提前通知的要求平衡了工人有意愿时可以离职的权利和雇主有合理的时间来确定接替人选的权利。提前通知的要求是国家法律规定的，由政府决定合适的平衡两种权利的方法（最好经与工人和雇主组织协商）。工人和公司双方应该遵守国家法律规定的有关通知的条款。由于工人没有遵照法律对通知的最低要求而受到任何惩罚，这些惩罚也是由国家法律规定的，公司政策应当予以尊重。

试用期是为雇主和工人提供的一段时间，使一方或双方决定工人是否适合这项工作，以及这项工作是否适合这名工人。如果任何一方认为工人和工作不相适应，在符合通知条款的前提下，试用期间可以随时终止工作关系，并不应为行使此项权利而受到惩罚。当雇主行使这一权利并扣留工人已经挣得的工资不是强迫劳动的行为（例如，《强迫或强

制劳动公约（第 29 号）》；《废除强迫劳动公约（第 105 号）》）。然而，这不符合 1949 年《保护工资公约》（第 95 号）及建议书（第 85 号）中保护工资的有关规定。无论雇主是否决定终止就业关系，工人已经工作的时间应该得到报酬。扣留工资以阻止或惩罚工人行使他们终止就业关系的权利是强迫性的，违反试用期目的。

工作生活条件

问题：工人只得到住宿和伙食安排，这样算强迫劳动吗？

回答：强迫劳动是受到惩罚威胁的非自愿的劳动。一家公司应该核查是否存在强迫或威胁；实物工资不是因为抵债；以及有关工人可以自由离职。

商品或服务形式的实物工资不应造成工人依赖雇主的局面（参见《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》，国际劳工组织，日内瓦，2008 年，第 3 页）。需要有保护措施和法律保护来防止滥用的风险。许多国家的劳动法明确规定了以实物形式支付工资的最高比例，通常介于 20% 到 40% 之间。实物工资比例达到 50% 是不合理的，因为这样一来，工人及其家庭生存所需要的现金报酬被过度抵消了（参见 1949 年《保护工资公约（第 95 号）》，《〈保护工资公约（第 95 号）〉有关报告的一般性调查》，和 1949 年《保护工资建议书（第 85 号）》第 117 段）。

虽然只用实物作为工资本身不构成强迫劳动，但是这种工资使工人更具依赖性和更容易受到伤害，并会产生这些工人最终陷于强迫劳动的风险。

强制加班

问题：强制加班构成强迫劳动吗？

回答：要求加班不构成强迫劳动，只要是在国家法律或集体协议允许的范围内。超出这些范围的，就应当检查需要加班工作的情况，保护其不遭受强迫劳动的必要性增大了（参见：关于 1930 年《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》和 1957 年《废除强迫劳动公约（第 105 号）》的一般性调查，2007 年，第 132 段）。

虽然，理论上工人可以拒绝在正常工作时间外的工作，但是他们的脆弱性意味着实际上他们也许没有选择，不得不这样做，目的是挣得最低工资或保住工作，或二者兼有。当工作或服务的通过剥削工人的脆弱性被强加于人的，以惩罚、开除或支付低于最低工资水平的工资相威胁，这种剥削已经不仅仅是恶劣的就业条件，这已经成为以惩罚相威胁从事的工作，需要对工人给予保护。

问题：如果工厂的规章制度中包括强制加班的政策，在什么条件下这算作或不算作强迫劳动？

回答：一家工厂的加班政策应该遵守国家法律和适用的集体协议。要求加班不被认为是强迫劳动，只要是在国家法律限制范围内或在集体协议中明确说明。如果加班超过法律允许的每周或每月上限，是通过以惩罚和与加班无关的原因相威胁强制要求的，则构成强迫劳动。

任何对拒绝加班工作就实施罚款的威胁，如果确实阻止了工人拒绝在法定上限外的加班，也要引起注意。如果工人觉得公司的一项罚款政策是针对拒绝在法定上限外的加班，是一种威胁，这可能被认为是强迫劳动。另外，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会已经注意到某些威胁可能更隐蔽。雇员由于害怕被开除而加班工作，超过国家法定的上限；工人可能不得不工作超过法定上限，因为这是他们挣得最低工资的唯一办法（例如，他们的报酬是以生产率目标为衡量的）。在这些情况下，虽然理论上工人可以拒绝工作，但是他们的脆弱性意味着实际上他们没有选择，因此不得不这样做，目的是挣得最低工资或保住工作，或二者兼有。这成为受到惩罚的威胁而从事工作，可被认为是强迫劳动。

剥削

问题：国际劳工组织关于剥削的定义是什么？有什么现行的基准？

回答：国际劳工组织只有在有限的情境下使用“剥削”这个词，即潜在受害者是由于涉及犯罪行为（人口贩运和商业性剥削）、他们的外部状态（土著民族）和外国身份（移民工人）、或者就业环境而特别容易受到伤害的群体。

作为打击人口贩运的一项国际文书，联合国对剥削作如下定义：“剥削应该包括，最低限度是，对卖淫的剥削或其他形式的性剥削，强迫劳动或服务，奴役或类似奴役的行为，劳役或摘除器官”（参见《联合国打击跨国有组织犯罪公约关于预防禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》（又称为《巴勒莫议定书》），第3条）。

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会参考这一定义将《巴勒莫议定书》和1930年《强迫或强制劳动公约（第29号）》适当联系起来（参见公约和建议书实施专家委员会的报告，第96次国际劳工大会，2007年，第75-77段）。在同一份报告中，专家委员会还指出：

“在某些情况下，委员会认为适合检查履行加班工作的义务和保护不受强迫劳动两者之间的关系。弱势工人正在受到被开除的威胁，或强迫超出正常工作时间的工作以达到目

标产量和最低工资，这种剥削限制了工人的自由和权利，在惩罚的威胁下无法拒绝强加在他们身上的工作。委员会认为，在某些情形下，加班工作的义务可能构成违反《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》。”

另外，专家委员会注意到“1949 年《移民就业公约（修订）（第 97 号）》规定：要帮助移民就业，特别是通过提供免费服务，包括为移民提供多种帮助和准确的信息。另外，要求批准各国采取所有适当措施打击与输出和输入移民有关的误导性宣传（第 2 条和第 3 条）。上述条款要结合上下文理解，是为了防止助长以剥削为目的的贩运人口。”

国际劳工组织总干事 2005 年《反强迫劳动全球联盟》的全球报告中提到，《巴勒莫议定书》和《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》之间的联系引出了概念性挑战，以及对法律实施的挑战。

“他们向国际法引入了剥削的概念——大范围地分散在劳动和性剥削中——这两个领域之前只有很有限的司法判例。要求成员国批准或修订本国法律，扩大贩运人口和剥削的定义。迄今为止，很多已经批约的成员国通过的反贩运人口法只覆盖对妇女和儿童的性剥削。”

总干事 2009 年关于强迫劳动的全球报告《强制的成本》中提到，“近期对于‘剥削’定义的关注产生了一些激烈的争论，例如它怎么能单独作为一项罪行，如何界定这项罪行的程度，以及如何实施惩罚。此外，以往的经验教训说明强迫和非强迫剥削之间的界线非常模糊。国际劳工组织关于强迫劳动的定义重点在于劳动或服务关系的非自愿性，而《巴勒莫议定书》及后续政策讨论的重点在于，通过利用建立就业关系或在就业关系内采取不同形式的欺骗的手段，否认最初达成一致内容的方法”（参见《强制的成本》，第 41 段）。

合同

问题：一名雇员还没有签署合同就已经工作了，或者是已签署合同但并不理解合同内容，因为他/她不能阅读或不能理解书写合同使用的语言。这种情况到什么程度可以被认作违反国际劳工组织有关强迫劳动的公约？为了避免发生强迫劳动，公司是否有义务将合同翻译成工人能够明白的语言？

回答：所有工人都应该有书面合同，使用他们可以轻易理解的语言，明确他们涉及有关工资支付、加班、保留身份证明文件和其他有关预防强迫劳动的问题的权利。

在离岸场所工作

问题：一名雇员在离岸场所工作（例如，石油平台）。他的工作合同提出在工作场所停留一段时间，没有提前离开的可能性。这名工人想离职但技术上无法做到。没有威胁或惩罚，该工人自愿接受合同，但这种情况显然限制了他的行动。到什么程度可被认为违反了国际劳工组织有关强迫劳动的公约？

回答：强迫或强制劳动是在惩罚的威胁下，由一个人不自愿提供的任何劳动或服务（参见 1930 年《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》，第 2 条）。

所有工作关系应建立在合同各方达成一致的基础上，这一原则意味着合同双方可以在任何时间离开该工作关系，前提是依照国家法律或集体协议给予合理通知。如果工人无法在不害怕受到惩罚的情况下撤回他/她的同意，该工作可以被认为是强迫劳动，时间从他/她被否认结束工作的权利的时刻开始计算。

限制自由行动可能构成离开工作关系的障碍，自愿性就成为问题。然而在一个离岸场所工作的情况下，技术原因可以正当解释在一段合理时间内的行动受限。尽管如此，重要的一点是，工人应提前充分被告知这种合同条件，且在平台上逗留的时间应在合理范围内。

问题：在一家工厂，若工人未经批准休假或未达成最低质量标准，工人将被罚款。在什么情况下，罚款政策违反强迫或强制劳动公约？

回答：因违反公司规定的罚款，例如未达到质量标准和未经批准的缺席工作，不属于强迫劳动范畴，因为他们不涉及工人被强迫而劳动，但是这些问题可能与其他国际劳工标准有关，包括保护工资。

问题：我们的部分公司/网点为雇员提供贷款，作为雇员福利待遇的一部分。为确保不会好心办坏事，我们正在制定一项政策，避免意外情况，如：被当做强迫劳动、违反行动自由、或者分期付款变成了日平均工资低于最低工资标准。

回答：政策应当明确，对雇员的预付工资和贷款不应该作为约束工人就业的手段。预付工资和贷款不能超过国家法律规定的上限。工资中用于偿还贷款的扣除部分不应超过国家法律规定的上限。工人应当被通知关于接受和偿还预付工资和贷款的期限和条件。

问题：关于公司如何避免人口贩运，你们能否给出建议？

回答：联合国打击贩运人口全球倡议书（国际劳工组织也参与其中）提出了一份“贩运人口与商业”指南。

问题：我想询问关于职业技术培训的还款 / 保留制度的所有有关信息。合理的还款金额是多少？检查培训、还款流程或费用过度时，关键信息指标是什么？

回答：公约和建议书实施专家委员会在论述工人有离职自由的问题时提到了报销培训费的问题。当工人接受雇主或国家提供的培训时，可以被要求履行一定服务时间的义务。这种情况下，监督机构要求政府确保工人在完成一定时间（根据接受培训时间的一定比例计算）的工作后，或者报销一定比例的培训成本费用后，就可以离开工作岗位。

监督机构从未就工人偿还培训费用的问题设立过可接受的指标、金额或比例。公约和建议书实施专家委员会从未就报销金额或合适的报销比例给出过指导。原则上，在公共部门检查这类问题，考虑到每个国家的具体情况不同，向政府要求信息时，要按每个案例分别研究。

例如，在一个国家，依照法律，如果一名军人因收到奖学金而提出退役申请，这种申请只可能在下列情况下被接受：（1）如果奖学金的时间超过1年，则要求服役时间在10年以上，且（2）在已报销的情况下，只有在本人偿还了国家所支付费用的2倍金额后，退役申请才可被接受。公约和建议书实施专家委员会指出得益于奖学金的人应该也有权利在一定时间内（按照国家资助学习时间的一定比例计算），或者在偿还国家实际支出的成本后退役。在另一个国家，公约和建议书实施专家委员会敦促政府注意一个事实：“在短时间内偿还大数额的费用可能会使毕业生无法从强制服务中脱身，实际上，等同于法律强加的服务，这与公约不符。”

企业与结社自由问答

结社自由：概况

问题：关于结社自由和集体谈判权的主要国际标准是什么？

回答：关于结社自由和集体谈判的基本国际标准是《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）和《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（第 98 号）。关于这些权利和自由的其他国际标准包括《对企业工人代表提供保护和便利公约》（第 135 号），《关于工人代表的建议书》（第 143 号），和《集体谈判建议书》（第 163 号）。

有关社会对话的国际标准包括《雇主与工人在企业层面协商合作建议书》（第 94 号）及《企业内管理层和工人交流建议书》（第 129 号）。此外，大多数国际劳工组织公约和建议书都包括要求与代表性雇主组织和工人组织进行磋商以支持社会对话的条款。

问题：结社自由为何重要？

回答：结社自由不仅是一项权利，它还能使工人和雇主一起更好地保护自己的经济利益以及公民自由，如生命权、安全权、诚信权、个人自由和集体自由。作为民主的一个组成部分，这一原则对于实现工作中的所有其他基本原则和权利至关重要。

在瞬息万变的全球市场中，企业面临许多不确定因素。企业与自由选择出的工人代表展开对话，可以使工人和雇主更好地了解彼此的问题并找到解决问题的方法。代表的安全是双方建立信任的基础。结社自由和行使集体谈判权为建设性对话和解决冲突提供了机会，使资源集中以找到解决方案，为企业和整个社会带来利益。国际劳工组织监督机制对结社自由的定义比其他权利都要充分。在许多但并非所有的情况下，这些决议对雇主理解其意义十分有用。

问题：企业如何尊重工作场所的结社自由？

回答：国际性文件确定了企业为尊重结社自由和集体谈判权可采取的一些措施：

- 不要干涉员工的结社决定。应认识到所有工人都可以自由组建和（或）加入他们选择的工会。
- 不要采取排斥工会的歧视行为。确保企业政策、程序和做法不会因其对工会或工会活动的看法而歧视个人。
- 当工人代表履行其职责而不影响公司正常运行时，不要干扰他们的活动。

问题：企业应如何维护结社自由权？

回答：企业可从不同层面采取措施：

在工作场所：

- 根据国家法律，尊重所有工人组建和加入自己选择的工会的权利，而不会担心受到恐吓或报复。
- 在求职申请和晋升、解雇或转岗决定等方面，制定关于工会组织、工会会员和活动的非歧视性政策和程序。
- 为工人代表提供适当的设施，以协助其制定有效的集体协议。

在所处社区：

- 考虑到代表性国家雇主组织的作用和职能。
- 采取措施改善劳资关系氛围，特别是在那些没有适当体制和法律框架来承认工会和集体谈判的国家。

问题：企业聘请了一家声称可以为其提供协助的公司，“通过预防性项目以及不承认和反组建工会行动让企业内没有工会”。企业按照这家公司的建议，采取了一系列阻止工人投票支持在工作场所建立工会的行动。咨询公司是否违反了国际劳工组织标准和（或）国际劳工组织《多国企业宣言》？如果是，又是如何违反了？

回答：不需事先授权，工人可自由建立并加入自己选择的工人组织（参见《结社自由和保护组织权利公约》（第87号），第2条）。这一权利与雇主合理行使表达权并不矛盾。

雇主不得阻止、禁止或干涉工人行使结社权；他或她也不可直接或间接威胁，制造恐吓或恐惧的气氛，或采取与之相关的报复行为。“工人应享有充分的保护，以防止在就业方面发生任何排斥工会的歧视行为（……）”（参见《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（第98号），第1条第1款）；“工人组织和雇主组织均应享有充分的保护，以防止在组织建立（……）等方面发生一方直接或通过代理人或会员干涉另一方的任何行为”（参见第98号公约，第2条第1款）。

国际劳工组织结社自由委员会表示，“因为工会会员资格或合法的工会活动等问题而对

工人进行骚扰和恐吓的行为，尽管不一定妨碍工人的就业，但可能会阻止他们加入自己选择的工会组织，从而侵犯了他们的结社权”（参见国际劳工组织理事会结社自由委员会决议和原则摘要，第五（修订）版，2006，国际劳工组织，第 786 段）。

国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）指出，“代表多国企业或这些企业所雇用的工人的组织，应享受适当的保护，在其建立、运行或管理方面不受彼此或彼此代理人或成员之间的干涉行动的干扰。”因此，应鼓励跨国公司聘请的代理人不要干涉工人的结社权。

问题：工人和雇主可以“自由行使结社权”是什么意思？

回答：结社自由是基本人权之一。它表明应尊重雇主和工人自由和自愿建立和加入他们自己选择的组织的权利，这也意味着这些组织有权在不受干涉的情况下充分地开展经营活动。雇主不得干涉工人结社的决定，歧视工人或其代表。政府不应干涉工人或雇主组建协会的权利。工人和雇主有权加入国家、行业和国际层面的组织，其组织有权吸纳任何级别的会员。工人和雇主组织应是永久性的，不需要定期更新，其长期存在也不需要任何条件。

不干涉

问题：针对结社自由，什么样的行为构成“干涉”？

回答：干涉是指为了将工人组织置于雇主或其组织的监管下，在雇主或雇主组织的支配下建立工人组织，或通过资金或其他方式支持工人组织的任何行为。国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约包括防止排斥工会的歧视和干涉行为。保护工人组织免受雇主干涉贯穿雇用关系的所有阶段，从开始雇用到终止。

问题：什么是排斥工会的歧视行为？

回答：国际劳工组织第 98 号公约包含了保护工人免受排斥工会的歧视行为。排斥工会的歧视行为包括任何将工人的就业与放弃工会会员身份或不加入工会挂钩的行为，以及因工会会员身份或参与工会活动而解雇和伤害工人的行为。

问题：雇主可以解雇工人代表吗？

回答：工人不得因其依法或按照集体协议或其他共同商定的安排参加工会或工人代表活动而被解雇。但是如果存在正当理由，工人代表可能会因其他理由被解雇，前提是有程序保障工人代表不会因工会活动遭到不当解雇。在一些国家解雇工会领导人或工会领导候

选人前，必须要获得劳动部的许可。

工会保障条款

问题：一家企业有两个工会，基层员工工会和高级员工工会。企业政策规定基层员工自动加入企业工会并从工资中扣除会费，但对高级员工工会却没有实施同样的政策。该企业的行为是否符合结社自由权？

回答：公约和建议书实施专家委员会的解释如下（参见《结社自由和集体谈判一般性调查：工人和雇主建立和加入组织的权利》，1994年，第102段）：

在其他国家，法律允许集体协议或仲裁裁决中包含“工会保障”条款，使得加入工会或支付工会会费是具有强制性的，有时可能是通过使其受限于某些条件或禁止某些类型的安排而实现的。这些条款可以规定雇主只能雇用工会会员并且工人必须保留工会会员身份才能保留工作（闭门工会）。在其他情况下，雇主可以聘用他选择的工人，但这些工人必须在规定的时间内加入工会（工会企业）。他们可能还会要求所有工人，无论工会会员与否，都必须支付工会会费或交费，而不将工会会员资格作为就业的前提条件（代表工会）。或者要求雇主根据优惠待遇原则，在招聘和其他事项方面优先考虑工会工人。这些条款与公约相一致，但它们是工人组织与雇主之间自由谈判的结果。

在存在多个工会的情况下，所有工会的加入机制可以不同。因此，初级员工必须在规定的时间内加入工会而针对高级员工没有相应政策，并不被认为是不平等待遇。

设施

问题：雇主是否必须允许工会或工人代表在工作时间内在公司场所举行会议？

回答：国际劳工标准的确鼓励雇主为工人举行会议提供设施。这些会议不可扰乱公司正常运行，管理人员可要求这些会议在非工作时间进行。

允许在公司收取工会会费，张贴工会通知，分发工会文件和提供办公空间等做法已被证明有助于在管理人员和工人之间建立良好的关系，前提是这些不被企业当作间接控制的方式。

尊重结社自由的法律障碍

问题：当法律禁止充分承认结社自由权时，企业可以做些什么，例如针对移民工人被禁止加入工会？

回答：国际劳工组织注意到“对某些类别的工人的结社权施以限制，如移民工人……，家政工人……，出口加工区的工人……，公共服务业的工人……，农业工人……，或非正规经济中的工人……不利于[结社自由]原则和权利的实现”（国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言后续行动年度报告综述，2008，GB.301/3，第36段）。

在这种情况下，企业可以从两个可能的层面采取行动：

1. 鼓励和支持供应商在国内法律允许的最大程度上尊重工人的权利；
2. 与其他雇主一起，鼓励政府修订法律并使其符合相关国际劳工标准（1948年《结社自由和保护组织权利公约》（第87号），第2条）。

1. 鼓励和支持供应商

企业可以与供应商就企业重视尊重结社自由权的原因进行对话；以及为什么供应商在法律允许的范围内充分尊重工人的权利也是重要和有益的。企业可以向供应商提供帮助，以便找到方法让移民工人集体表达他们的关切，并在企业层面以符合国家法律的方式与供应商进行对话。

例如，集体谈判并不一定需要工会代表的参与，只要指定的代表可以真正代表工人及其利益。根据国家法律，供应商仍然可以与工人代表进行集体谈判，即便国家规定移民工人不可建立工会。了解国家劳动法的本地劳资关系专家可以提供更具体的建议。

2. 鼓励政府修订法律

在工作场所进行有效和尊重性的对话对于所有相关人员往往是十分重要的做法，并可能带领双方达成解决方案。这种对话通常不违反任何法律。但是，它本身并不满足尊重结社自由权的要求。组建和隶属于独立组织是工人和雇主结社自由基本权利的核心，国际劳工组织鼓励所有成员国尊重该权利。国际劳工组织还鼓励遵守国家法律。当发生冲突时，国际劳工组织鼓励雇主组织和工人组织就如何使法律符合工作中基本原则和权利与政府进行对话。不允许组建工会严重违反结社自由，国际劳工组织鼓励禁止工人享有结社权的各国修订法律。

在存在问题的国家经营的企业子公司可能希望与当地雇主组织合作，并与政府进行对话，阐述从雇主的角度而言，为什么尊重包括移民工人在内的所有工人的结社自由是很重要的。这一进程对于进一步鼓励政府让法律符合有关结社自由的国际劳工标准大有裨益。

问题：是否有国际劳工组织公约涉及工会代表的权利及其进入工作场所的权利？

回答：结社自由委员会明确规定，“应保障工会代表可以进入工作场所，同时尊重财产和管理权，以便工会可以与工人沟通，让他们了解加入工会的潜在优势”（委员会第 284 号报告，第 1523 号案件（美国），第 199 (a) 章）。此外，“本人没有但其工会有成员受雇于该企业的工会代表，应获准进入该企业。授予此类权利不应损害有关企业的有效运作”（参见结社自由，决议摘要，第 5 版，2006，第 1102-1103 段和第 1106 段；结社自由委员会第 336 次报告，2005，第 58 段；1971 年《工人代表建议书》（第 143 号），第四部分，第 9.3 段和第 17 段）。

问题：什么是工人代表？

回答：1971 年《对企业工人代表提供保护和便利公约》（第 135 号）第 3 条将工人代表定义为“根据国家法律或实践被承认其为此种人员者，不论他们是：

- (a) 工会代表，及由工会或工会会员指定或选出的代表；或
- (b) 选举产生的代表，即根据国家法律或条例或集体协议的规定，由企业工人自由选出而其职责并不包括被承认为该国工会所专门享有的活动者。”

问题：我是否需要给时间让工人代表参加工会活动？这段时间我需要支付他们的工资吗？

回答：为充分尊重集体谈判权，企业应为工人代表提供必要的设施，以协助其制定有效的集体协议。这可能包括为工人代表在工作时提供必要的休息时间以履行其代表职责或参加工会会议、培训课程和代表大会，而不被扣减薪水或社会福利和附加福利。参见 1971 年《工人代表建议书》（第 143 号）。

政府的作用

问题：政府在保护结社自由权方面有什么责任？

回答：要真正实现结社自由原则和集体谈判权需要法律基础以保证这些权利得到行使。还需要一个有利的制度框架，它可以是三方的，在雇主组织和工人组织之间的，或者这两者的结合。希望行使上述权利并发表意见的个人也必须受到保护以不受歧视。雇主组织和工人组织必须相互接纳，将彼此作为解决共同问题和应对共同挑战的合作伙伴。

政府有确保法律和体制框架建立和正常运行的责任。政府还应协助推行互相接纳和合作的文化。

当政府不履行其国际义务时，应该采取措施改善立法和治理。如果没有符合国际劳工标准的立法，至少在没有明令禁止执行国际劳工原则的国家，雇主和工会应尽一切努力实施这些原则。在法律保护权利而法律效力执行不力的国家，雇主也应该遵守法律。

土著民族问答

问题：请解释在国家不保护国际劳工组织 1989 年《土著和部落民族公约》（第 169 号）所涵盖的权利的情况下，油气行业多国企业的手段和工具（方法）。例如，政府未能遵守下列条款：

15.1. 要特别保障有关民族对其土地上自然资源的权利。这些权利包括这些民族参与使用、管理和养护这些资源的权利。

14.1. 要承认有关民族对其历来占有的土地的所有权和占有权。此外，还要在适当情况下采取措施，保障有关民族使用那些不完全由他们占有但是他们历来有权获得以维持其生存和传统活动的土地的权利。要特别注意游牧民族和流动种植者在这方面的情况。

14.2. 政府应采取必要措施，查明有关民族历来占有的土地，并保证有效保护他们的所有权和占有权。

回答：公约和建议书实施专家委员会已在实践中解释了应请求提供规定的含义：

该委员会忆及其多年来一直提到需要建立协商和参与的制度机制。

[协商权] 应事先落实，不应仅以信息结束，应是双方之间的真正对话，目的是达成协议，而且必须本着诚意，在各方信任的程序内进行，并且包括土著民族的有代表性的当局……

[土著民族的权利] 在可能直接影响到他们的措施直接来自《公约》时，无论是否已反映在具体的国家立法文本中，都应征求他们的意见。委员会认为，建立有效的协商机制有助于通过对话预防和解决争议并减少社会紧张局势。委员会忆及，要建立这一机制以及对所有具体问题，必须有一种相互信任的气氛。委员会还强调，政府有义务确保根据《公约》征求土著民族的意见（参见 2010 年一般性意见）。委员会也强调《公约》关于协商的规定应与 1989 年《土著和部落民族公约》（第 169 号）第 7 条结合阅读，其中庄严规定土著民族有权决定自己的发展优先事项并参与制定、实施和评估可能直接影响到他们的计划和方案。

本文来源于危地马拉一座水泥厂和一座矿山的建设案例。

在关于巴西水电站建设的另一项意见中，公约和建议书实施专家委员会阐明“不能认为简单的情况介绍就符合公约的规定，受影响的社区甚至应参与环境影响研究的筹备工作。同样，自项目开始以来，受油气开采影响的土著民族也应参与讨论，包括开展影

响研究。”另见《理解 1989 年〈土著和部落民族公约（第 169 号）〉》。尽管该工具主要针对政府，但它包含了与公司相关的某些信息。

问题：正如“社区”一词有定义一样，我想知道“部落”的真正含义是什么，一个群体必须具备哪些特征才能被视为部落？

回答：1989 年《土著和部落民族公约》（第 169 号）第 1 条（a）款规定，该公约适用于“独立国家的部落民族，其社会、文化和经济状况使其区别于民族社会的其他部分，其地位完全或部分由其自己的风俗习惯或传统或特殊法律或法规所规范。”

第 1 条第 2 款补充规定，“作为土著或部落民族的自我身份认同应被视为确定本公约规定适用的群体的基本标准”。

更多信息见《理解 1989 年〈土著和部落民族公约（第 169 号）〉》。

产业关系问答

产业关系

问题：工人有权对纪律处分的决定提出上诉吗？（在工资中已显示纪律处分扣款）

回答：对于你提出的问题，国际劳工标准指的是在可能受到惩罚的情况下。在纪律程序导致工资扣减的情况下，公约和建议书实施专家委员会在讨论《保护工资公约》时注意到，在批准纪律性工资扣减的国家，国家立法还载有保证纪律处分程序公正的规定，例如要求书面通知工人或承认提出上诉的权利。

在导致终止雇用关系的情况下，工人应有权在合理的时间内，向法院、劳动法庭、仲裁委员会或仲裁员等公正的机构就终止雇用提出上诉。

国际劳工标准没有关于向上级管理层提出内部申诉的具体规定。

更普遍地说，任何工人都应有权在不遭受不利后果的情况下提出申诉，并有权按照适当程序进行审查。如果一项被视为不公平的纪律程序涉及雇主与工人的关系，或可能影响一名或多名工人在企业的就业条件，如果这种情况看起来违反集体协议、个人就业合同、国家法律或其他规则的规定，则该程序可能构成申诉。

企业与职业安全卫生问答

公司层面的职业安全卫生 (OSH) 管理体系

问题：我们正在为公司开发一套职业安全卫生 (OSH) 管理体系。应该注意哪些因素和流程呢？

回答：工作场所的安全卫生是一项共有责任。雇主应该为工人提供安全相关知识和培训，以确保工人明白工作涉及的风险和所采取的安全措施的相关性，包括个人防护用品 (PPE) 的使用。工人们则应该采取这些安全措施，包括使用个人防护用品。管理者和工人双方都应该最重视预防的原则。

国际劳工组织倡导一个有效的职业安全卫生管理体系应包含以下要素 (参见《职业安全卫生管理体系指南》(ILO-OSH)，3.1-3.2 章)：

1. 雇主经与工人和工人代表协商后，应制定一份书面职业安全卫生政策，应该：

- 具体针对本机构情况，适合其规模和业务性质；
- 简洁，书写清楚，有日期和雇主或机构内最德高望重者的签字或背书生效；
- 与在工作场所工作的所有人沟通过并适用于所有人；
- 经检查可长期适用；且
- 视情可提供给外部感兴趣的有关各方。

2. 职业安全卫生政策应该至少包括该机构承诺达成的下列关键原则和目标：

- 具体针对本机构情况，适合其规模和业务性质；
- 遵守涉及职业安全卫生的国家法律法规、自愿项目、有关职业安全卫生的集体协议和机构的其他要求；
- 确保征求工人和工人代表意见，并鼓励他们积极参与职业安全卫生管理体系的所有环节；且
- 坚持不断完善职业安全卫生管理体系。

3. 一个有效的职业安全卫生管理体系的基本要素是工人参与。雇主应确保与工人及其安全卫生代表协商，告知并培训他们与职业安全卫生有关的所有事项，包括与之工作相关的应急事件处理。

雇主应为工人及其安全卫生代表作出相应安排，使其有时间和渠道积极参与职业安全卫生管理体系的组织、策划、实施、评估和完善过程。雇主应该，根据国家法律和现实，

视情建立一个安全卫生委员会，保证其有效运作，并确定工人的安全卫生代表。

企业层面实施的卫生安全政策应经常应用保证其效果，避免被束之高阁。

个人防护用品 (PPE)

问题：如果宗教信仰的要求会妨碍个人防护用品的佩戴，一家公司必须要配合宗教信仰的要求吗（例如，胡须妨碍戴安全面罩，头巾妨碍戴安全帽等）？

回答：宗教歧视包括对表达宗教信仰和宗教团体成员的区别。尽管对宗教信仰的歧视是不应被允许的，但在工作场所可能有一些法律规定的强制要求，会限制工人实施特殊宗教行为的自由。

一种宗教可能有特殊的着装要求，可能不适合佩戴个人防护用品 (PPE)。这种情况下，在工作场所的工人有权利充分遵从其信仰或信念的要求，企业要权衡该权利与真实的安全要求。

鼓励企业合理地适应特殊宗教习俗，应该与工人，特别是工人代表，协商适应宗教习俗的解决办法。

关于个人防护用品和适应当地宗教习俗的问题，国家雇主组织和工人组织可能有更好的建议和指导。

问题：如果工人没有佩戴个人防护用品，公司在现场未经二次提醒就解雇了该工人，这样做可以吗？

回答：工人不应因行为不当而被开除，根据国家法律或惯例，只有在不当行为一次或多次重复的情况下才能证明终止雇用是正当的，雇主已经给予工人适当的书面警告（参见1982年《雇主主动终止雇佣建议书（第166号）》，第7段）。当一名雇员因其行为不当而被有效解雇，例如违反安全与卫生的工作规定，应采取行动保证雇员知道自己的职责和违反工作规定的后果。

工人因没有佩戴个人防护用品而被当场开除意味着该公司并不清楚在企业内如何有效地实施职业安全卫生管理体系。正确实施职业安全卫生会让工人受益良多，大大提高他们的福祉及其家庭的福利待遇；同时提高企业生产效率和可持续发展能力。良好的安全卫生就是好的商业，必须为有关各方所重视。

工作场所的安全卫生是一项共有责任。雇主应该给工人提供安全知识和培训，以确保工

人明白工作涉及的风险和所采取的安全措施的相关性，包括个人防护用品的使用。工人们则应该利用这些安全措施，包括使用个人防护用品。管理者和工人双方都应该最重视预防的原则（在讨论 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约（第 187 号）》和建议书（第 197 号）时，强调“雇主和工人都应该积极参与，通过制定一个明确权利、责任和职责的体系，把预防的原则置于最重要位置，以保障一个安全卫生的工作环境”）。

一个有效的职业安全卫生管理体系的基本要素是工人的参与。雇主应确保与工人及其安全卫生代表协商，通知并培训他们与职业安全卫生有关的所有事项，包括与之工作相关的应急事件处理。雇主应为工人及其安全卫生代表作出相应安排，使其有时间和渠道积极参与职业安全卫生管理体系的组织、策划、实施、评估和完善过程。雇主应该，根据国家法律和惯例，视情建立一个安全卫生委员会，保证其有效运作，并确定工人的安全卫生代表。

国家雇主组织和工人组织可能有更好的建议和指导，来支持公司开发有效的和适当的职业安全卫生管理体系。

问题：工人必须自己支付他们个人安全用品的费用，这样做可以吗？

回答：敦促公司要符合国家要求，保持安全卫生的最高标准（参见《多国企业宣言》）。关键的第一步是在企业内部培养一种重视预防的文化，尊重安全卫生工作环境的权利，雇主和工人都积极促成一个安全和健康的工作环境（参见 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约（第 187 号）》，第 1 (d) 条）。政策应是在合理范围内将工作环境中发生危险的原因降低到最少，最大限度地预防发生意外事故和对健康的伤害（参见 1981 年《职业安全和卫生及工作环境公约（第 155 号）》，第 4 (2) 条）。

充足的防护服装和防护用品对于预防同样重要。应该在任何必要时候，向工人免费提供（参见第 155 号公约）。

工人及其代表应该被告知有关安全措施的足够信息，并接受适当培训（参见第 155 号公约，第 19 (c)、(d) 条；第 170 号公约，第 15 条）。

囚禁工人

问题：夜晚把工人锁在室内，为防止工人偷窃，这样做可以吗？

回答：工人不应被锁在企业内。国际劳工组织主张对在工作场所的监禁实行“零容忍”（《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》，第 8 页）。

另外，把工人锁在工厂里显然违反了职业卫生安全原则。如果发生意外，将导致人身伤害的民事责任。把工人锁在工厂里也可能构成国家法律下的刑事犯罪或非法监禁的民事侵权行为。

即使一家公司采取措施保护其资产是合法的，也应采取其他方式。

国家雇主组织和工人组织也许在这方面有更好的建议。

职业安全卫生 (OSH) 的预防文化

问题：国际劳工组织认为职业安全卫生体系的关键要素是什么？

回答：敦促公司要符合国家要求，保持安全与卫生的最高标准（参见《多国企业宣言》）。一个关键要素是在企业内部培养一种重视预防的文化，尊重工作环境安全卫生的权利，雇主和工人都积极促成安全健康的工作环境（参见 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约（第 187 号）》，第 1(d) 条）。政策应是在合理范围内将工作环境中发生危险的原因降低到最少，最大限度地预防发生意外事故和对健康的伤害（参见 1981 年《职业安全和卫生及工作环境公约（第 155 号）》，第 4(2) 条）。

在采取了适当预防措施后，公司控制下的化学、自然和生物物质和药剂都不应对工人的健康产生威胁。机器、设备和流程都是安全且无害于健康的（参见第 155 号公约）。

足够的防护服装和防护用品也是预防的重点。应该在必要时，无偿对工人提供（参见第 155 号公约）。

应该尽量使机器、设备、工时、工作的组织和流程适应工人的身体和精神状态（参见第 155 号公约），同时应考虑到性别差别。怀孕或哺乳期妇女不应被要求从事可能对母亲或孩子健康有害的工作（参见 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》）。

应该制定措施处理紧急情况和意外事故，包括足够的急救安排（参见第 155 号公约）。

公司应该建立和推行对危险情况、职业事故和疾病的记录和通报程序。公司应该带头检查引起行业安全卫生危险的原因，并带头在企业内进行改善（参见《多国企业宣言》）。

工人或工人代表在预防伤害方面发挥重要作用，管理者和工人的合作是关键（参见第 155 号公约）。公司应向企业内的工人代表提供与其当地运营有关的安全卫生标准信息。公司应告知与新产品和流程有关的任何特殊危险和防护措施（参见《多国企业宣言》）。

对即将采取的安全措施，工人及其代表应该被告知足够的信息，并接受适当培训（参见第 155 号公约）。

企业中的工人或工人代表应该被允许在不泄露商业机密的情况下就这类信息与工人组织进行磋商。经管理者同意，他们还应该被允许从企业外部带进技术顾问（参见第 155 号公约）。

工人有充分理由认为出现对其生命和健康有紧迫、严重危险的任何情况时，应该立即向其直接上级报告。在雇主采取任何必要的补救措施之前，工人有权拒绝回到对生命和健康仍存在紧迫、严重危险的工作环境中（参见第 155 号公约）。

合适时，鼓励公司将安全与卫生有关事项纳入到与工人组织的协议中去（参见《多国企业宣言》）。

两个或两个以上企业如在同一工作场所同时进行活动，他们应合作确保危害最小化（参见第 155 号公约）。

在国家层面，公司应该与安全卫生主管部门、工人和雇主组织的代表全面合作，建立安全卫生机构（参见《多国企业宣言》）。

在国际层面，公司之间应该在准备和采纳国际安全卫生标准方面充分合作（参见《多国企业宣言》）。

暴露在危险物质中

问题：国际劳工组织是否有文书指导公司防止工人暴露在致癌物质下？

回答：关于化学物品的特殊措施包括为工作中使用的所有化学物质贴上标签或标注，说明其成分。危险化学品应贴上标签，使工人能轻易明白其分类，危险之处和应采取的安全预防措施。应向工人和工人代表提供化学成分表（参见第 170 号公约）。

管理者应确保工人们不会过度暴露在化学物品中，这种限度是由主管部门或主管部门批准或授权的机构根据国家或国际劳工标准设定的工作环境评估和管控标准确定的。

管理者还应评估工人暴露在危险化学品中的情况，监督和记录工人的暴露信息。这些记录应提供给工人和工人代表（参见第 170 号公约，第 12 条）。公司应建立适当机制在一段适当的时间内保存和维护这些记录（参见第 139 号公约，第 3 条）。

公司应采取特殊措施管理致癌物质或药剂，尽最大努力寻找非致癌物或危害较少的物质作为替代物（参见 1974 年《预防和控制致癌物质和制剂导致职业危害公约（第 139 号）》，第 2 (1) 条）。应采取特殊措施预防和管控石棉（参见第 162 号公约，第 3 条）。

暴露的工人数量，暴露的时间和程度应降到安全允许的最低限（参见第 162 号公约，第 2 (2) 条）。应向已经或可能被暴露在致癌物质或药剂中的工人提供可能的危险和将采取的措施的所有相关信息（参见第 162 号公约，第 4 条）。

在就业期间，应为工人提供医疗检查或生物或其他测试或调查，并在今后根据需要进行，以评估他们的暴露情况，监督与职业危害有关的健康状况（参见第 162 号公约，第 5 条）。如果有合格的医疗咨询建议，则相关的工人应被安排离开暴露环境（参见 1960 年《保护工人以防电离辐射公约（第 115 号）》，第 14 条），安置其他工作或采取其他办法以维持他们的收入（第 115 号公约，脚注 20；1992 年一般性观察，第 32 段；第 162 号公约，第 21 (3) 条）。

从事危险性工作，包括暴露在可能危害健康的物质、药剂中，或工作流程可能危害健康，最低年龄要求是 18 岁（参见 1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式建议书（第 190 号）》，二，第 3 (d) 段）。

铀辐射保护

问题：哪些国际劳工标准可供国际核燃料供应商参考，为开采铀矿制定要求？

回答：关于良好实践的详细指南，请参考电离辐射和安全辐射源防护国际基本安全标准（BSS）。BSS 于 1996 年发布，由国际劳工组织（ILO）、联合国粮农组织（FAO）、国际原子能机构（IAEA）、经合组织 / 核能署（OECD/NEA）、泛美卫生组织（PAHO）和世界卫生组织（WHO）共同完成。有关铀矿开采和核能源供应商的具体要求都包括在内。

在国际劳工组织《保护工人以防电离辐射公约（第 115 号）》和建议书（第 114 号）的基础上，统一辐射防护标准得到了补充和完善，而 BSS 为其提供了国际通用基础。BSS 也是国际原子能机构安全标准的一部分，国际原子能机构在 100 多个国家实施提升辐射防护基础设施的示范项目技术合作，不断完善这些标准。

为了帮助成员国实施 BSS 中的要求，国际原子能机构和国际劳工组织准备了下列安全指南和其他适用于铀矿开采的指导文件，可以提供更多更详细的安全要求：

- 《采矿业和开采原材料的职业辐射防护：安全指南》，安全标准序列号 RS-G-1.6（维也纳，2004 年）。由国际原子能机构和国际劳工组织共同资助。

- 《职业辐射防护：安全指南》，安全标准序列号 RS-G-1.1（维也纳，1999 年）。由国际原子能机构和国际劳工组织共同资助。
- 《摄入放射性核素引起的职业暴露的评估：安全指南》，安全标准序列号 RS-G-1.2（维也纳，1999 年）。由国际原子能机构和国际劳工组织共同资助。
- 《外部辐射来源引起的职业暴露评估：安全指南》，安全标准序列号 RS-G-1.3（维也纳，1999 年）。由国际原子能机构和国际劳工组织共同资助。

建筑工地的安全监督员

问题：在高层建筑物施工现场，要求配置多少名安全监督员？

回答：鼓励雇主“进行此类监督，以确保工人在应有的安全与卫生保护下从事工作”（国际劳工组织建筑行业安全与卫生行为准则，1992 年，第 2.2.7 章）。安全监督员的数量没有明确规定，因为这不是唯一要求。安全监督员的能力和分配清楚的任务和授权同样重要。

每家建筑公司，无论规模大小，都应该任命一名或多名安全员——合格安全员的主要职责就是促进安全与卫生（参见国际劳工组织《建筑工地的安全、卫生和福祉：培训手册》，1995 年，第 2.2.1 章）。

此外，第一层的监督员（也被称作“工头”、“管事的”或者“头儿”）有明确的职责，是工地安全的根本。他们对于自己本班组的工人们也负有安全职责，现场的每家公司至少应有这样的监督员。监督员的职责是确保：

- 工作条件和设备是安全的；
- 定期检查工作场所的安全；
- 工人在上岗前接受过适当培训；
- 已采取了工作场所安全措施；
- 在可提供的资源和技能的基础上，采取了最好的解决办法；以及
- 准备并使用了必要的个人防护用品。

每位监督员都要得到现场管理人员的直接支持。监督员应取得足够的资质，例如安全从事某项工作需要的适当培训和足够的知识、经验和技能（参见 1988 年《建筑安全和卫生公约（第 167 号）》，第 2(f) 条）。

当两家或更多雇主在同一建筑现场实施工作时，有实际控制权或对整体建筑现场行为负

主要责任的主承包商，应该负责协调和确保符合相应的安全卫生措施。如果主承包商不在现场，应指定一位能够胜任的人或机构以确保协调和符合规定的工作（一名总安全监督员或安全协调员）。无论如何，所有雇主都对涉及其工人的安全措施负责。现场同时工作的所有雇主或自雇人员都有责任合作（参见第 167 号公约，第 8 条）。

在更广意义上可以被称为“监督员”的还有一个群体，即工人和工会指定的职业安全卫生代表。事实已经多次证明，有工人安全代表的地方，工作就更安全。他们的作用再强调也不为过（参见“在建筑行业实施卫生与安全管理中工人参与和协商的作用”实验性证据讨论，第 19-23 页）。一个安全的建筑工地要求定期检查和改善。培训工人让他们认识到可能的风险和克服困难的方法。应向工人展示安全完成工作的方法。雇主应建立有工人和管理层代表加入的委员会，或作出其他符合国家法律法规的适当安排，让工人参与确保安全的工作条件（参见行为准则，第 2.2.3 章）。

总而言之，在任何场所，有两家或以上承包商在任何同一时间同时工作，如在任何高层建筑工地，必须有总安全协调员 / 监督员。个人承包商应在协调员的监督下确保他们的工人和他们负责的所有分包商的安全与卫生。他们的职责包括提供信息、培训、工地介绍（如果主承包商没有做的话）等。在总协调员、主承包商和现场其他承包商之间都应该有双向合作。现场是否还需要其他安全监督员视情况而定：

- 工作场地的规模和复杂程度；
- 现场工作的其他公司的数量，也许其他公司有自己的安全监督员（也许是一直在现场或者由于负责多个工地所以只有部分时间在现场）；
- 风险评估的要求（假设有风险评估），例如评估要求在特定区域和时间安全监督员在场；
- 每个公司监督员（工头）在场且能够胜任；
- 安全文化及其发展水平；以及
- 工会安全代表参与的程度。

国家雇主和工人组织可以提供关于国家法律和集体谈判协议中有关建筑工地安全要求的信息，是重要的信息来源。

问题：请问有没有关于果园工人防蛇用的个人防护用品的标准？

回答：国际劳工组织《农业安全与卫生行为准则》包括关于农业工人个人防护用品的指南。尽管没有具体到防蛇咬的用品要求，准则确实建议工作时穿着防滑且保护胫骨和膝盖的高筒靴或安全鞋具。种植园的医疗服务应该备有针对本地区毒蛇或毒蜘蛛的血清。

一般性指南可参阅 2001 年《农业中的安全与卫生公约（第 184 号）》和 2001 年建议书（第

192 号)，里面规定了农业的综合预防措施，其中包括接触野生或有毒动物的预防措施。

问题：为收银员 / 出纳员提供座椅有什么要求？

回答：1964 年《商业和办事处所卫生公约（第 120 号）》规定应向工人提供足够的和合适的座椅，并且工人应该有合理的机会使用它们。

问题：我想了解国际劳工组织关于航空公司空勤人员（空乘服务人员和飞行员）的政策和规定。是否有在高海拔、高辐射和高增压环境下执行任务类型的相关规定？是否有在这种环境下可以和应该工作时间的规定？

回答：1960 年《保护工人以防电离辐射公约（第 115 号）》和 1960 年《保护工人以防电离辐射建议书（第 114 号）》出于对工人卫生安全的考虑，提出了适当措施有效防止所有工人受到电离辐射。

1964 年《工伤事故和职业病津贴公约（第 121 号）》（1980 年增补附表一）和国际劳工组织职业病一览表（2010 年修订）也适用于保护空乘服务人员和飞行员。

1987 年发布的《工人辐射保护（电离辐射）》为涉及工人在工作场所暴露在电离辐射中的所有活动提供指南，包括空乘服务人员和飞行员。

更多详情请参阅《防辐射和辐射来源的安全：国际基本安全标准 - 暂行版》，由联合国粮农组织（FAO），国际原子能机构（IAEA），国际劳工组织（ILO），经合组织 / 核能署（OECD/NEA），泛美卫生组织（PAHO）和世界卫生组织（WHO）联合资助。

问题：请问根据规定，在公司办公楼内工作的办公室人员必须享有的最低工作空间是多大？在哪里可以找到并打印相关规定？

回答：1964 年《商业和办事处所卫生建议书（第 120 号）》在“七、劳动单位空间”中有如下具体规定：

26. (1) 一切工作场所和工人走动的地方的布置应以不损害工人的健康为前提。
(2) 每名工人均应有足够的、不受堵塞的空间，以便在对健康没有任何危险的情况下从事劳动。

27. 主管当局应具体规定：

(1) 封闭式建筑物内每名正式工人应占的面积；

- (2) 每座封闭式建筑物内每名正式工人应占的、不受堵塞的空间；
- (3) 经常有工人工作的新建筑物的高度。

问题：一位 70 岁的老年人，在 30-40 摄氏度、有时 100% 湿度的环境下的波斯湾的离岸场所工作，这样安全吗？

回答：国际劳工标准关于安全与卫生规定有两个总原则：1) 只要是合理的可实施的情况下，工作环境中的有害物质应被降到最低；2) 工作应适合工人的体力和脑力能力。如果年纪较大工人需要，应提供特别关照。

问题：请问怎样为农业工人制定预防劳动风险、保护和促进健康的方案？

回答：关于农业卫生与安全的主要国际劳工标准有 2001 年《农业中的安全与卫生公约（第 184 号）》，和 2001 年建议书（第 192 号）。还有一个新的《农业安全与卫生行为准则》。

问题：我们是四个工人一组，举起 90 公斤的袋子，垂直放在一名工人的肩膀上，这名工人再运到车上装货。我们希望知道国际劳工组织允许一名工人能安全负荷的最大重量是多少，或者国际劳工组织如何确定这一最大值？

回答：工人不应该被要求或被允许从事强度可能会伤害他或她的健康或安全的体力劳动。对于一名成年男性，可允许的最大承受重量是 55 公斤，对于年轻工人和妇女来说应大幅减轻（参见《工人搬运的最大负重量公约（第 127 号）》和《工人搬运的最大负重量建议书（第 128 号）》第 14 段）。鼓励公司尽量使用合适的技术装置（公约第 7（2）条）。

《农业安全与卫生行为准则》提供了更多指南。搬运（举、拿和放）重物（重量超过 23 公斤）频率每分钟超过 3 次，持续超过 2 小时，工人的下背部有可能受伤，可能产生疲惫感和热压力，原因来自多方面的，如物体的重量、种类、频率和任务持续的时间，以及其他环境影响，如在太阳直晒下工作，近距离靠近热源如电插座、空气压缩机、内燃机等。一名工人运输货物对健康影响的评估不仅仅与重量本身有关，而且还有其他因素，包括最初和持续的力气，从身体到被举起的货物（矢状面）之间的距离，不同举起姿势（地板到膝盖高度，膝盖到肩膀高度等），任务的频率和工人的性别（见 9.2.1.5 段和 9.2.2.1 段）。

国际人体工程学协会和国际劳工组织发布了《农业中的人体工程检查点》，为搬运重物提供指南（见第 7 个检查点）。也可查阅《举起和搬运货物的最大重量（国际劳工组织职业安全与卫生系列第 59 号）》。

问题：根据你们的标准，对于一家有 8-12 名员工的公司，是否需要配备一名卫生安全管理员？还是说，一名消防管理员加一名急救人员就够了？

回答：有关安全与卫生的国际劳工标准没有直接针对你的问题的原则。但是提供了一些可能有用的一般性指导方针。

这些原则鼓励“在工作场所层面，根据国家法律和实践，建立安全卫生政策和多方安全卫生委员会，指定工人职业安全卫生代表。”参见 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的建议书（第 197 号）》，第 5（f）段。

实际中，大多数国家一般都要求对已就业工人有最低门槛人数要求，以达到建立一个安全卫生委员会的最低要求（一般是 20 名雇员）。对更小型的工作场地（5-19 名工人）来说，有些国家要求任命一名安全代表，他具有职业安全卫生的基本知识（特别关于预防方面）。

很重要的一点是有接受过适当培训的人员，确保制度有效运行，认识危害、评估风险、预备和实施安全计划。人员尤其应该接受关于职业安全卫生风险预防所有相关知识的适当培训。无论雇员数量多少，原则也强调在企业层面的对话和合作的重要性。见《职业安全与卫生管理体系指南》（ILO-OSH），2001 年。

问题：从技术要求上看，职业医疗检查使用便携式 X 光设备是否可以？还是要使用固定的 X 光设备？

回答：每个国家的主管部门决定可用作胸部 X 光检查和医疗照顾的 X 光设备的类型。在许多国家，这类检查使用数字 X 光摄影（DR）和计算机 X 光摄影（CR）。如果手持设备有 DR 设备，且经过国家主管部门认证为适合做胸部 X 光检查，则医疗机构使用固定设备进行胸部 X 光检查（CR 或 DR）之外，也可以使用这类设备。

关于技术术语的含义，以及与数字 X 光摄影有关的信息可以参阅国际劳工组织《尘肺 X 线影像国际分类的使用方法指南》，2011 年修订版第 6 章。

企业与就业保障问答

就业关系

问题：国际劳工组织的标准中规定了哪些准则来界定谁是雇员？

回答：国际劳工标准承认建立就业关系以保护工人权利的重要性。尽管这种关系在不同安排、不同合同或其他方面具有不同特征，但对其界定应主要以与工作业绩和报酬有关的事实为指导。证明就业关系存在的具体“指标”可能包括以下内容：

(a) 工作包含以下方面的情况：

- 按照另一方的指示，并在其管理下进行；
- 涉及工人在企业组织中的集聚；
- 主要或仅以为另一人谋利为目的；
- 必须由工人亲自执行；
- 在特定工作时间，或在发起工作的一方指定或约定的工作场所内进行；
- 持续特定的时间，具有一定的连续性；
- 对工人的可工作时间有要求；或
- 由工作发起方提供工具、材料、机械设备；

(b) 定期向工人支付报酬；这种报酬构成工人的唯一或主要收入来源；提供食物、住宿或运输等实物工资；承认每周休息和年假等应享权利；工作发起方支付给工人因完成工作需要出差的差旅费用；或工人因缺勤而产生的财务风险（参见 2006 年《关于雇用关系的建议书（第 198 号）》，第 13 段）。

尽管这种关系在不同安排、不同合同或其他双方达成共识的方面具有不同特征，但对其存在的界定应主要以工作业绩和工人报酬有关的事实为指导（参见第 198 号建议书，第 9 段）。

终止雇用

问题：辞退工人有哪些正当理由？

回答：根据国际劳工组织 1982 年《雇主主动终止雇佣公约（第 158 号）》，除非有与工人能力或行为有关的正当理由，或根据企业、机构或服务的运营要求，否则不得终止雇用工人。

不视为有效的理由包括：种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教、政治见解、民族血统或社会出身、工会会员或参加工会活动、对雇主提起投诉、或因患病缺勤。

工人不应因行为不当而被开除，根据国家法律或惯例，只有在不当行为一次或多次重复的情况下才能证明终止雇用是正当的，雇主已经给予工人适当的书面警告（参见 1982 年《雇主主动终止雇佣建议书（第 166 号）》，第 7 段）。

应当书面通知工人终止其雇用的决定（参见第 166 号建议书，第 12 段）。

工人的雇用关系被终止时，应有权在合理的期限内得到通知或代替通知的补偿，除非他或她犯了严重的不当行为（参见 1982 年《雇主主动终止雇佣公约（第 158 号）》，第 11 条）。

一名以行为不当而被解雇的工人应在雇用关系终止前有机会为自己辩护，除非不能合理地预期雇主会提供这个机会（参见第 158 号公约，第 7 条）。工人有权得到他人的协助（参见第 166 号建议书，第 9 段）。

工人有权向法院或仲裁委员会等中立机构提出上诉，除非该解雇是由主管部门事先授权的（参见第 158 号公约，第 8 (1) 条）。承担证明解雇的正当理由的责任在雇主。另外，应授权中立机构根据国家法律和惯例，基于各方提供的证据得出结论（参见第 158 号公约，第 9 (2) 条）。

在集体解雇的情况下，企业应向合适的政府当局及其雇用的工人及其组织的代表提出合理通知，以便共同审查所涉问题，最大限度地减轻不利影响（参见《多国企业宣言》）。

问题：如果工人没有佩戴个人防护用品，公司在现场未经二次提醒就解雇了该工人，这样做可以吗？

回答：工人不应因不当行为而被解雇，根据国家法律或惯例，只有在不当行为一次或多次重复的情况下才能证明终止雇用是正当的。用人单位在辞退工人前，应当给予工人适当的书面警告。参见 1982 年《雇主主动终止雇佣建议书（第 166 号）》，第 7 段。

问题：公司解雇眼科手术后正在休假恢复中的工人，是否合理？

回答：应保护工人免遭任意解雇（参见《多国企业宣言》），即解雇没有与工人的能力或行为有关的正当理由（参见第 158 号公约，第 4 条）。不应因暂时的疾病或受伤解雇工人（参见第 158 号公约，第 6 条）。

问题：公司在不知情的前提下，因为其他原因解雇怀孕工人，是否合理？

回答：除非存在与该工人能力或行为相关的正当事由或者基于企业、单位或服务经营的需要，工人才可在怀孕期间被解雇（参见1982年《雇主主动终止雇佣公约（第158号）》第5(d)条和2000年《保护生育公约（第183号）》第4条）。怀孕本身并不是解雇的有效理由（2000年《保护生育公约》（第183号）第8(1)条规定：“雇主在妇女妊娠期间或是在休第4条或第5条所说假期而缺勤期间，或是在其重返工作岗位后国家法律或条例规定的一段时间内，终止其就业是非法的，除非终止的理由同妊娠或分娩及其结果或哺乳无关”）。雇主应负责证明其解雇的正当理由与怀孕无关（参见第183号公约，第8(1)条）。

国际劳工组织保护生育网页可以提供进一步的资料以及关于保护生育的法律数据库以供查阅。

问题：当公司被收购时，原公司给予以下群体的遣散费标准是什么：即将被新公司雇用的员工和将失去工作的员工？

回答：雇用关系已被终止的工人应享有下列权利之一：遣散费或其他离职津贴；失业保险或其他社会保障福利或救助提供的福利；或津贴与福利的组合（参见第158号公约，第12条）。在特定情况下，为失业工人提供何种适当手段，取决于国家法律。

如果支付遣散费或离职津贴，其金额应根据服务年限和工资水平而定，由雇主或由雇主捐款组成的基金直接支付。

就业转移而非终止的工人不属于这些规定，不需要从以前的业主那里获得任何遣散费。

问题：当雇主结束合同时，工人是否有权要求支付一个月的薪水？应提前多久告知工人？

回答：《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）是国际劳工组织专门针对企业的规范性文件。《多国企业宣言》鼓励企业“遵守国家法律法规，适当考虑当地做法，尊重相关国际标准”。

关于通知，《多国企业宣言》第26段指出：考虑到经营的变化可能对就业有重大影响（包括由于合并、接管或转产而造成的变化），多国企业应当在这种变化前合理的时间内，通知政府主管当局及其雇用的工人及其组织的代表，以便对其影响进行共同审议，在最大可能程度上减轻不利效果。在因整个企业关闭而涉及集体下岗和解雇的情况下，这一点特别重要。

本段指的是“预计会产生重大就业影响”而产生的变化，如果解雇个别工人，那么不太可能属于这一类。关于终止雇用的国际劳工标准为公司提供了进一步的指导。工人的雇用关系被终止时，应有权在合理的期限内得到通知或代替通知的补偿，除非出现了严重的不当行为（参见1982年《雇主主动终止雇佣公约（第158号）》，第11条）。政府当局经与雇主组织和工人组织协商后，负责在国家法律中具体规定什么构成合理的通知。

关于遣散费，《多国企业宣言》指出，政府与多国企业和国内企业合作，应当为雇用关系被终止的工人提供某种形式的收入保护。国际劳工标准规定，雇用关系已被终止的工人根据各国法律规定，有权享有下列之一：遣散费或其他离职津贴；失业保险或其他社会保障福利或救助提供的福利；或津贴与福利组合（参见1982年《雇主主动终止雇佣公约（第158号）》，第12条）。

如果支付遣散费或离职津贴，其金额应根据服务年限和工资水平而定，由雇主或由雇主捐款组成的基金直接支付。

负责任的重组

问题：在国际劳工组织看来，工会应以何种形式参与公司的重组或出售？

回答：重组或出售流程的优先事项是将公司维持为能够有效开展业务并在体面的工作条件下雇用员工的可持续企业（关于有利于促进可持续企业和可持续企业做法的因素的讨论，参见《国际劳工大会关于促进可持续企业的结论》，2007年6月）。这一目标是雇主和工人共同关心的问题。

员工 - 管理层合作，特别是通过工人及其代表参与组织变革的规划和执行，也对成功的调整进程具有重要意义（参见《为企业成功而重组：社会敏感性办法》，罗可夫斯基，N.（编著），国际劳工组织，日内瓦，2005年）。

公司在考虑经营变化对就业产生重大影响时，应向其雇用的工人及其组织的代表提出合理通知。

合理的通知被认为是“尽早”（参见《雇主主动终止雇佣建议书（第166号）》，第13(1)段）为公司、政府主管当局和工人代表提供足够的时间，以便对其影响进行共同审议，在最大可能的程度上减轻不利效果（参见《雇主主动终止雇佣公约（第158号）》，第13条）。重要的是尽早向工人代表提供信息，以确保就避免或减少任何终止的措施以及减轻任何不利后果的措施进行协商。

一旦提供了信息，也应尽早按照国家法律和惯例提出的要求，就减轻影响的方法与工人

代表进行协商（参见第 158 号公约，第 13 (1) (b) 条）。

问题：国际劳工组织是否有关于负责任重组的最佳实践的参考文件？

问题：关于良好实践，以下步骤借鉴了相关标准，可提供有用的指导：

- 步骤 1：在公司、工人及其代表之间展开对话，了解变革的必要性，这是重要的第一步。此举有助于激发有关变化的想法，还可以帮助减轻可能分散注意力、影响有效执行能力的恐惧或担忧。
- 步骤 2：分享有关信息，确保每个人都了解所涉及的问题。为了解释变化的必要性，这应该作为公司立场的真实写照（参见第 158 号公约，第 13 条）。
- 步骤 3：如果提议将变化作为应对经济下滑或消极经济形式的办法，就必须考虑长期情景，而非短期的危机应对措施。与工人及其代表就各种选择进行对话，可以帮助确定一系列替代方案（关于这些倡议的进一步讨论和案例，见罗可夫斯基，N 和 Schuler RS 于 2007 年合著的《亚洲社会敏感企业的重组：国家背景和实例》，国际劳工组织，日内瓦，以及《为企业成功而重组：社会敏感性办法》罗可夫斯基，N（编著），国际劳工组织，日内瓦，2005 年）。
- 步骤 4：执行变化应符合国内法律和实践做法的要求。特别要注意，应当根据客观标准负责任地展开执行工作，不得以任何不公正的理由发生歧视行为。
- 步骤 5：在引入变化时和变化完成后对其评估是一个重要环节，由此可以从已发生的事情中总结学习，并审查目标是否实现。

如果在协商和考虑其他选择后，裁员势在必行，可将其作为变化过程的一部分，采取如下额外步骤来确保以负责任的方式完成解雇：

- 与工人及其代表就拟议的工作损失进行协商。此次协商应包括提供所有相关信息（有关资料包括考虑终止的原因、可能受到影响的工人人数和类别，以及终止的期限。《雇主主动终止雇佣公约》（第 158 号）第三部分，第 13 条），并包括考虑采取措施（尽可能）以避免或减轻裁员的负面影响，包括涉及的时间范围以及雇员面临的选择。
- 采取措施减轻裁员的影响。关于就重大变化进行协商的有关事项，以及避免或尽量减少终止雇用、减轻终止雇用影响的措施的更多详情，参见第 166 号《雇主主动终止雇佣建议书》。

- 确保终止雇用的公平性，并遵守国家就业法律法规、集体协议和其他行业文件中关于终止雇用、遣散和裁员的相关规定。
- 确保存在解决冤情和纠纷的机制。如果出现任何疑虑或不满，职工个人或集体应能够提出这种担忧并以有效的方式进行处理，而不必担心偏见或报复（参见《多国企业宣言》）。

在需终止雇用时，关于保护工人权利的补充指南包括：

- 设定客观标准，说明组织如何提前选择被解雇的雇员，并加以记录。
- 选择标准应适当加权，并应与雇主的业务需要相对应。
- 标准最好能够进行客观评估（例如技能、资质、培训经验）。
- 这些标准不得包含对种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教、政治见解、民族血统或社会出身、因患病缺勤、休产假、身为工会会员或参加工会活动等的歧视（参见《雇主主动终止雇佣公约》（第 158 号），第 5 条）。
- 应谨慎而直接地与那些将失去工作的工人就关于裁员的决定进行沟通。

短期合同

问题：对于长期使用连续短期合同，以避免工人合同期较长需缴纳社会福利的问题，国际劳工组织是否有相关文书可以解决？

回答：《多国企业宣言》鼓励企业遵守国家法律法规，同时适当考虑当地做法，尊重相关国际标准。《多国企业宣言》指出，“企业应通过积极的人力规划，努力为雇员提供稳定的就业机会，并应遵守有关就业稳定性和社会保障的自由谈判的义务”。企业还应该“努力在促进就业保障方面发挥主导作用”。

此外，《多国企业宣言》建议“企业活动应与其所在国家的发展优先事项和社会目标及结构相协调。”

问题：我是一名在跨国公司工作的雇员。他们想逼我提前退休，我需要您的建议。

回答：自由选择是否自愿提前退休与国际劳工标准相一致（参见 1952 年《社会保障最低标准公约（第 102 号）》，第五部分；1967 年《残疾、老年和遗属津贴公约（第 128 号）》）。

违背工人的意愿，迫使其提前退休，可能导致养老金降低，这与上述文书的规定不一致。在可能的情况下，应采取措施确保退休是自愿的（1982年《老年工人建议书（第162号）》，第21段）。应避免任意解雇的程序（《多国企业宣言》第27段，和《雇主主动终止雇佣建议书（第119号）》）。

问题：某机构有一项政策，要求其员工在法律规定之外提供提前辞职通知；员工如果辞职比政策规定的时间早，公司将扣除一定比例的员工工资。试用期内被该机构终止聘用的员工，不向其支付工作期间的工资。试用期内自行选择辞职的员工，不向其支付工作时间的工资。这合理吗？

回答：通知要求在平衡工人离职时的权利，雇主有权在合理的时间内找到替代工人。通知要求是由国家法律规定的，因为对政府来说，最好是与工人和雇主组织协商，以在这些相互冲突的权利之间实现适当的平衡。工人和公司都应遵守国家法律中的通知规定。因未能提供法律要求的最低限度通知而对工人施加的任何处罚，应根据国家法律进行设定，公司政策应尊重国家法律。试用期为雇主和工人提供了一段时间，让一方或双方确定工人是否适合工作，以及工作是否适合工人。如果任何一方确定工人与工作之间不契合，可以在此期间的任何时候自由停止工作关系，但须遵守通知规定，并且不应因行使此权利而受到处罚。当雇主行使这项权利时，扣留工人所获得的工资不是强迫劳动（参见《强迫或强制劳动公约（第29号）》；《废除强迫劳动公约（第105号）》）。但是，它与关于工资保护的1949年《工资保护公约（第95号）》和《工资保护建议书（第85号）》的规定不一致。无论雇主是否选择终止雇佣关系，工人都应获得已工作时间的报酬。以扣留工资的方式阻止或惩罚工人行使其终止雇佣关系的权利是强制性的，并且与试用期的目的相矛盾。

问题：我因为骚扰而被开除了。解雇兼职/全职员工的程序是什么？

回答：如果以与企业经济状况无关的理由终止雇佣关系，唯一允许解雇的理由是个人的能力或行为问题。

在国家法律或实践中，除非企业事先多次发出书面警告，否则不得因不当行为而解雇工人。通常，骚扰和围攻是足够严重的行为，不需要事先警告，但你应该查阅国家法律的规定。

雇员应有机会对解雇前提出的指控进行辩护，除非不能合理地预期雇主将提供这个机会。工人在为自己辩护时，应有权得到他人的协助。

工人应有权向法院或仲裁委员会等中立机构提出上诉，除非该解雇是由主管当局事先授权的。承担证明解雇的合理理由的责任在雇主。另外，应授权中立机构根据国家法律和

惯例，基于各方提供的证据得出结论。

问题：公司可以随时辞退孕妇吗？如果她不是受雇用国家的公民，能享有哪些医疗福利？

回答：工人在怀孕、休产假或看护孩子时，不得被解雇。参见 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》，第 8 条。但是，出于与产假无关的原因，可以允许例外，因为有效的保障措施（例如与举证责任有关的保障措施）可以防止歧视性解雇。1919 年旧版《保护生育公约（第 3 号）》和 1952 年《保护生育公约（修订本）（第 103 号）》中将禁止解雇孕妇仅限于产假，但这些文书规定在产假期间内不论任何原因都不予解雇。这种保护应适用于包括非本国国民在内的所有妇女（参见第 3 号公约第 2 条和第 183 号公约第 1 条）。她（孕妇）有权获得的医疗福利取决于国家法律和惯例，但应包括产前、分娩和产后护理，以及必要时的住院治疗（参见第 183 号公约第 6 (7) 条。2012 年《关于国家社会保护底线的建议书（第 202 号）》还指出，社会保护底线应包括产妇护理和基本收入保障）。

问题：我要求明确解释 1919 年《妇女产前产后就业公约（第 3 号）》对保护怀孕母亲的规定。

回答：女职工怀孕期间，产假期间或哺乳期期间都不得被辞退。参见 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》，第 8 条。但是，出于与产假无关的原因，可以允许例外，因为有效的保障措施（例如与举证责任有关的保障措施）可以防止歧视性解雇。根据上文提到的 1919 年《保护生育公约（第 3 号）》和 1952 年《保护生育公约（修订本）（第 103 号）》，禁止解雇孕妇仅限于产假期间，但这些文书规定在产假期间内不论任何原因都不予解雇。这种保护应适用于包括非本国国民在内的所有妇女（参见 1919 年《保护生育公约（第 3 号）》第 2 条和 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》第 1 条）。妇女有权获得的医疗福利取决于国家法律和惯例，但应包括产前、分娩和产后护理，以及必要时的住院治疗（参见 2000 年《保护生育公约（第 183 号）》第 6.7 条）。2012 年《关于国家社会保护底线的建议书（第 202 号）》还指出，社会保障方面的基本保障必须包括对产妇的援助和产假期间的基本收入保障。

私营职业介绍所

问题：我的公司经常依赖当地的职业介绍所填补工作人员的临时空缺。能否请您介绍一下，我们应该寻找哪些措施来保障这些劳动者的权益？

回答：《多国企业宣言》指出，“企业通过积极的人力规划，应努力为员工提供稳定的就业机会，并应遵守有关就业稳定性和社会保障的自由谈判的义务。”他们还应该“努力在促进就业保障方面发挥主导作用”。

由私营职业介绍所安排从事临时工作的工人的权利的保护条款载于 1997 年《私营职业介绍所公约 (第 181 号)》和《私营职业介绍所建议书 (第 188 号)》。你的公司在聘请当地临时职业介绍所之前可能要验证的上述文书中包含的原则清单如下。部分规定,例如职业安全与卫生和保护工人防止虐待,也在用户企业的直接控制范围内。

工人应与职业介绍所签订书面雇用合同,明确其就业条款和条件,并在开始分配工作前告知其就业条件(参见第 188 号建议书,第 5 段)。

除国家法律规定某些类别的工人或所提供的服务类型外,不应直接或间接向工人收取任何佣金或成本费(参见第 181 号公约,第 7 条)。

工人不应受到种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统、社会出身或国家法律和惯例规定的任何其他形式的歧视,如年龄或残疾(参见第 181 号公约,第 5 条)。但是,鼓励职业介绍所通过积极行动方案促进就业平等(参见第 188 号建议书,第 10 段)。

应告知工人国家法律规定的私营职业介绍所的各自责任。

工人应当在以下方面得到充分的保护:

- 结社自由
- 集体谈判
- 最低工资、工作时间等工作条件
- 法定社会保障待遇
- 获得培训的机会
- 职业安全与卫生
- 工伤事故或疾病的赔偿
- 破产赔偿和工人索赔保护
- 保护生育和福利,以及父母的保护和福利(参见第 181 号公约,第 11 条和第 12 条)。

工人不应暴露于不可接受的危险或风险,或遭受任何形式的虐待或歧视性待遇(第 188 号建议书,第 8(a) 段)。

私营就业机构雇用的工人有权保护其个人资料及隐私。所保存的数据应限于与工人资格和专业经验以及任何其他直接相关信息有关的事项(参见第 181 号公约,第 6 条)。

应向移民工人提供足够的保护,防止信息滥用(参见第 181 号公约,第 8 条)。移民工人应尽可能用自己的母语或熟悉的语言了解所提供岗位的性质、适用条款和就业条件(参见第 188 号建议书,第 8(b) 条)。

不应雇用童工（参见第 181 号公约，第 9 条）。

不应聘用临时工来取代正在罢工的工人（参见第 188 号建议书，第 6 段）。

不应禁止工人接受用户企业的长期雇用（参见第 188 号建议书，第 15 段）。

上述指南是以国际劳工标准为根据提供的。具体情况还应参考相关的国家劳工标准。要了解与非歧视法律和惯例有关的国家法律法规和集体谈判协议，本国雇主和工人组织也可能是良好信息来源。

社会保护问答

社会保护

问题：供应商扣减法定职工保险的法定职工缴费。但是，供应商雇佣了许多移民工人，他们将无法基于他们的付费领取社会福利。从国际劳工组织的角度来看，在这种情况下，供应商的适当行动方针是什么？

回答：公司应遵守法律，包括要求员工缴纳社保的法律。这应该以透明的方式进行，工人应该知晓他们在社会保障体系中的权利。

国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）强调有关各方尊重国家主权、遵守国家法律法规、适当考虑当地做法和遵守有关国际标准的重要性。这包括有关社会保障的法律义务。

从工人的工资中扣除工人的法定社会保障缴款也符合国际劳工标准的规定，只要工人被告知扣除的数额。

如果社会保障计划是全面的，移民工人将直接受益于许多规定，如医疗、疾病津贴、失业津贴和生育津贴。在养老金方面，可能存在一种机制，使返回其移出国的移民工人收回其养老金缴款或在国外支付养老金。对于返回家乡省份的国内移民工人，也可能存在类似的计划。这是一个政府管理社会保障计划的问题，超出了特定公司的处理能力。参见 1962 年《本国人与外国人社会保障同等待遇公约》（第 118 号）。另见 1949 年《保护工资公约》（第 95 号）。

问题：我们遇到过一些情况：一个人退休后领取退休金。退休后，此人继续在工厂工作。工厂的管理层没有把这个人放在工资单上，因为如果他们这样做了，他/她的养老金的一部分就会被拿走。这名工人可以像所有退休人员一样免费到医院接受治疗。退休后工作可以吗？可以不被列入工资单就工作吗？如果在工作中发生事故，这名退休人员可以免费去医院吗？

回答：根据国际劳工组织的标准，退休后工作没有原则上的限制。但是，国家法律或法规可能会规定限制。

就养老金而言，国际劳工组织 1952 年《社会保障最低标准公约》（第 102 号）规定，如果有权领取养老金的人从事任何规定的有酬活动，该人的福利可以暂停，如果受益人的收入超过规定数额，该福利可以减少。

公司应根据国家法律法规以批准的形式和方式保存充分的工资记录。参见 1949 年《保护工资公约》（第 95 号）。对企业来说，如果法律没有规定退休人员的合法工作方式，那么不把他或她列入工资单的情况下给他或她工作是违法的。一些国家通过了法律，惩罚公司不申报工人和非法就业，特别是在社会保障和税务欺诈方面。在某些情况下，故意违反这些法律的工人可能受到民事和刑事制裁。被保护人本来有权享有的待遇，如果有人提出欺诈性要求，可以中止。

国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）强调有关各方遵守国家法律法规、适当考虑当地做法和遵守有关国际标准的重要性。这包括有关社会保障的法律义务。

关于医疗保险问题，工人可以在医院获得为退休人员提供的免费治疗，这在保护方面未必足够，因为这可能不包括工伤事故或者可能不包括因工伤事故引起的长期护理。

临时工问答

临时工

问题：在我们的林业经营中，我们的政策是尽可能多地为周围社区的人提供工作。因此，我们雇用了许多短期工人（大约 20 天）。在这种情况下，你们对合同、个人防护用品、保险和工作年龄有什么标准、指导方针和建议？

回答：所有的工人都应该有合同，即使是那些只工作 20 天的工人。国际劳工标准平等地保护所有工人，不为签订短期合同的工人设定不同的条件，包括以下方面的条件：

- **工作时间：**允许的最长工作时间、白天所需的最少休息时间以及每周所需的休息时间，对于短期雇用的工人应与其他工人相同。
- **安全卫生：**即使是短期雇工，也必须提供足够的个人防护用品以及关于为什么以及如何使用和妥善维护个人防护用品的培训，因为林业是最危险的职业之一。管理层有责任制定一套制度，确保个人防护用品在适当条件下归还。国际劳工组织《多国企业宣言》（第 40 段）也鼓励公司“与主管安全卫生的当局、工人及其组织的代表以及公认的安全卫生组织充分合作。在适当情况下，与安全卫生有关的事项应纳入与工人及其组织的代表签订的协议中”。
- **保险：**还应按法律规定为工人（包括短期雇用的工人）提供社会保护；特别是，应确保他们不发生工作事故。
- **最低工作年龄：**如果工作不危险，所述情况将与国际劳工标准一致。由于国际劳工组织的相关公约要求批准国通过“危险工作清单”，对于什么构成危险工作因国而异。在确定 16 岁和 17 岁儿童可以接受哪些工作时，我们建议参考国际劳工组织第 190 号建议书。必须指出的是，即使是性质上可能不被视为危险的工作（如种植），如果长时间进行或在其他条件下（如夜间工作）进行，可能会造成危险。如果工作是在伐木营地进行的，那么评估这种工作条件尤为重要。还必须指出的是，如果该国的最低工作（非危险工作）年龄是 15 岁，而不是 16 岁，则年轻工人仅限于从事非危险活动的政策应适用于 15-18 岁的人，以确保 15 岁的人不受歧视。

国际劳工组织《多国企业宣言》鼓励公司为其雇员提供稳定就业，遵守关于就业稳定和社保的自由谈判义务，并在促进就业保障方面发挥主导作用，尤其是在那些业务中断可能加剧长期失业的国家（参见《多国企业宣言》第 13-20 段）。提供更稳定的就业

可能会减少围绕许多问题提出的挑战，这些问题涉及提供书面合同和个人防护用品、为工人提供保险等方面的成本。

《多国企业宣言》还鼓励企业直接或通过参与政府培训方案投资于员工的技能开发。

培训问答

培训

问题：我想知道国际劳工组织是否有关于雇员在有组织和无组织部门接受持续培训和发展权利的公约？

回答：1975年《人力资源开发公约》（第142号）及其2004年建议书（第195号）涉及持续培训和发展问题。第142号公约第1（5）条规定，“政策和方案应鼓励和使所有人在平等的基础上，不受任何歧视地发展和使用其工作能力，以符合其自身的最大利益和愿望”，包括非正规经济中的工人。建议书还鼓励制定人力资源开发、教育、培训和终身学习政策，这些政策“应对将非正规经济中的活动转变为体面劳动并充分融入主流经济生活的挑战；应制定政策和方案，以期创造体面的工作和教育培训机会，并承认之前的学习和获得的技能以帮助工人和雇主进入正规经济”。

此外，1974年《带薪教育假公约》（第140号）要求批约国制定和实施一项政策，以促进为任何级别的培训、普通教育、社会和公民教育以及工会教育提供带薪教育假。1975年《农村工人组织建议书》（第149号）强调了教育和培训对这一特定群体工人的重要性。

就业技能全球公私知识共享平台提供关于公司如何为所有员工的技能发展做出贡献的想法和信息。

企业与工资福利问答

制定工资的程序

问题：国际劳工标准是否规定工资为谈判的内容之一？

回答：集体谈判是一项自愿程序，用来确定工作条款和条件，且规范雇主、工人及其组织之间关系，并最终达成一份集体协议（多项国际劳工组织公约为实践中的集体谈判设定了框架：1949年《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约（第98号）》（特别是第4条）；1948年《结社自由与保护组织权利公约（第87号）》；1971年《对企业工人代表提供保护和便利公约（第135号）》；和1981年《集体谈判建议书（第143号）》）。

集体谈判是一项基本权利（参见《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》，1998年，第2(a)段）。

国际劳工组织结社自由委员会认为工资、福利和补贴可以是集体谈判的内容（国际劳工组织理事会结社自由委员会的决议和原则摘要，第五版（修订版），国际劳工组织，日内瓦，2006年，第913段）。

企业层面、部门或行业层面、国家或地区层面都可以进行集体谈判。这取决于参与各方来决定在什么层面进行谈判。国际劳工组织关于集体谈判的标准和原则强调集体谈判的自愿性质，因此不应该在经济的任何层面强制谈判，或设置法律障碍。一家工会或雇主在某一层面拒绝谈判不违反结社自由。

问题：国际劳工组织认为什么是工资和集体谈判的良好实践？

回答：《多国企业宣言》对制定工资的良好实践给出了指导意见。“当多国企业在发展中国家经营时，可能不存在可比较的雇主，则他们应在政府政策框架下提供可能的最好的工资、福利和工作条件。这应与企业的经济地位相关，但至少应足够满足工人及其家庭的基本需求”。

《多国企业宣言》鼓励母国和东道国政府促进多国企业与其工人之间的集体谈判：“政府，尤其是发展中国家的政府，应努力采取适当措施以确保较低收入群体和欠发达地区从多国企业的活动中获得尽可能多的收益”，以及“应采取符合国家情况的适当措施，必要时鼓励并促进雇主或雇主组织与工人组织之间的自愿谈判机制的充分发展和运作，目的是通过集体协议规范就业条款和条件”。

基本工资保护措施

问题：根据国际劳工组织标准，工资中可变部分所占比例最大是多少（根据产量确定）？

回答：国际劳工标准没有为计算工资而设定特殊方法。目的是允许在制定和计算工资时有一定灵活性，但要遵守下列基本保护措施以保护工人不受到虐待行为：

足够的工资：支付的最低工资（无论是固定工资或计件工资）应足够满足工人及其家庭的需要（参见1970年《确定最低工资公约（第131号）》，第3(a)条），只要可能并合适，考虑到国家的实践和条件：

- 国家工资整体水平，生活成本，社会保障待遇，以及其他社会群体的相关生活水平；
- 经济因素，包括经济发展要求，生产力水平以及取得并维持高就业水平的愿望（第131号公约，第3条）；
- 生活成本和其他经济条件的变化（第135号建议书，第3和11段）。

关于确定最低工资是否足够满足工人及其家庭基本需求，国际劳工组织没有提出明确的参考信息。但是国际劳工组织提倡通过社会对话，特别是集体谈判，来确定行业层面的工资，通过三方协商来制定国家最低工资水平或推广集体谈判协议。

《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）是国际劳工组织对企业的规范性文书。国际劳工组织对企业工资方面的指导鼓励多国企业确保工资足够满足工人及其家庭的需要。具体来说，多国企业提供的工资和福利“不少于”“有关国家的可比较的雇主”提供的工资和福利（参见第135号建议书，第33段）。如果不存在可比较的雇主，公司应“提供在政府政策框架下可能的最好的工资、福利和工作条件。这应与公司的经济地位相关，但至少应满足工人及其家庭的基本需要”（参见第135号建议书，第34段）。此外，《多国企业宣言》强调集体谈判在确定就业条件中的重要作用。

用法定货币直接支付给工人：可用金钱支付的工资应该只以法定货币支付，且直接支付给工人。不能以本票、凭证或优惠券的形式支付（参见第110号公约，第26和28条）。工人必须按照自己的意愿自由处置他们的收入，当然自愿节俭是被鼓励的。如果国家法律法规、集体协议或仲裁裁决允许，部分工资可以实物补助的形式发放，这种形式的补助已成为惯例或受到欢迎，前提是这样做是合适且有利的。所有以实物形式支付的工资的价值都应按照合理的市场价格评估（参见第110号公约，第27条）。

工资计算的透明性：工资应该是透明的，清楚标示总工资，所有扣除项和扣除原因以及应付的净工资。只有在国家法律法规中规定，或集体协议、仲裁裁决中确定的项目可以

从工资中扣除。如果从工资中扣除因物品损坏或丢失而产生的费用，前提必须是已经证明工人要为此负责（参见第 110 号建议书，第 25 段）。任何工资的扣除都应该以书面形式通知工人（参见第 110 号公约，第 31 和 32 段）。不应以获得或维持工作的目的扣除工资，无论是支付给雇主还是中介机构。

定期支付工资：工资应定期支付。在计件工资支付系统下，每月支付工资不少于 2 次。应保留足够记录（参见第 110 号公约，第 33 和 35 段）。在一份就业合同终止时，根据合同有关条款的规定，工人应在一段合理的时间内收到最后一笔应付的所有工资（参见第 110 号公约，第 34 条）。

同工同酬：报酬的等级应确保从事同等价值工作的男女同工同酬（参见第 110 号建议书，第 27 段；1951 年《同酬公约（第 100 号）》）。

企业供应商品或服务并因此从工资中扣除部分的限制和条件：企业应以合理的价格出售任何商品或提供服务。雇主建立商店提供服务的目的不是盈利而是为工人提供福利。不应强迫工人购买商品或服务（第 110 号公约，第 30 条）。

问题：一位雇员必须要购买办公用品或工作中需要的个人防护用品。由于没有适当的采购或财务部门做这件事，这位雇员只能自己先垫付购买的费用再向公司报销，有时报销程序需要很长时间。这样做可以吗？

回答：如果购买所需的金额巨大，且延迟报销为工人生活带来困难，使得不能满足其家庭的基本需要，这样做可能不符合相关国际劳工标准的原则。这项制度不应该打断定期的工资支付并要向工人解释清楚。

有关的国际劳工标准：

1970 年《确定最低工资公约（第 131 号）》

1970 年《确定最低工资建议书（第 135 号）》

其他规范性文件

《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》

最低工资 / 生活工资

问题：国际劳工组织认为该如何计算“生活工资”？

回答：《国际劳工组织章程》在序言中提到“足够的生活工资”。1944 年《费城宣言》中国际劳工组织的目的和目标强调“关于工资和收入，工时和其他工作条件的政策，确

保所有人都公平享受到进步的果实，所有被雇用的人和需要保护的人都获得一份最低生活工资”的需要（参见国际劳工组织《费城宣言》，第三部分，(d)段。这一原则也可在联合国《世界人权宣言》中找到：“每个工作的人都有权利获得公正和有利的报酬，确保自己及家庭的存在与人类尊严相配，如果需要，由其他社会保护措施加以补充”（第23.3段），以及“(e)所有人都有权享受一种适合本人和家庭的健康和福祉的生活水平，包括食物、衣服、住房、医疗照顾、必要的社会服务和保障的权利”（第25.1条）。这项原则最近一次是在2008年通过的国际劳工组织《争取公平全球化的社会正义宣言》中被确认。

生活工资的概念，虽然不是原词，但可以在《确定最低工资公约》中找到，有关“工人及其家庭的需要”（参见1970年《确定最低工资公约（第131号）》第3(a)条）。公约和建议书实施专家委员会的解释是“建立最低工资系统经常被作为保障工人（有时是工人的家庭）收到能够满足他们（及其家庭）需要的最低基本工资的一种手段；因此‘最低生活工资’这个词被经常使用。努力实现这一理念表明了一种态度或一项政策，其目标是改善工人物质条件和保障他们基本最低生活水平，与人格尊严相称，或足够负担工人的基本需要。这样一项政策符合国际经济、社会和文化权利的契约，尊重每个人收到报酬的权利，至少等同于能让工人及其家庭过上体面生活的一份工资”（参见1992年最低工资一般性调查，第33段）。

《确定最低工资建议书》明确规定政策中应该包括一项脱贫和确保满足所有工人及其家庭需要的内容（参见第135号《确定最低工资公约》，第1段）。建议书还指出，确定最低工资的最初目的应是通过最低允许的工资水平给予工资获得者必要的社会保护（参见第135号《确定最低工资公约》，第2段）。

公约和建议书实施专家委员会还指出“最低工资意味着这一工资必须足够满足工人及其家庭的生活需要。因此满足生活需要即是确定最低工资的标准，也是公约的目标之一。总之，工人及其家庭的需要不能被视而不见，必须与国家的经济发展水平联系起来考虑”（参见一般性调查，第281段）。只要各国实践和条件有可能和合适，其他需要考虑的因素还包括：

- 国家总体工资水平，生活成本，社会保障福利，以及其他社会群体的相关生活水平；
- 经济因素，包括经济发展的要求，生产力水平，以及获得和维持高就业水平的有利条件（参见第131号公约，第3条）。
- 生活成本和其他经济条件的变化（参见第135号建议书，第3和11段）。

最低工资的目的是为工人提供保护，特别是通过集体谈判，因为没有有效的涵盖不同部门行业的确定工资的方法（参见第 131 号公约，第 1(1) 条），因此国际劳工组织没有具体说明政府应使用什么参考点（通常被称作“一揽子货物”）确定一份最低工资是否足以满足工人及其家庭的基本需要。相反的，国际劳工组织提倡社会对话，特别是集体谈判，来确定行业工资，以及三方协商来制定最低工资或集体谈判协议的推广。

《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）鼓励企业“遵守国家法律法规，适当考虑到当地做法并遵守有关国际标准”。

特别是关于工资，《多国企业宣言》也鼓励多国企业确保所发工资足以满足工人及其家庭的需要。具体来说，多国企业提供的工资和福利“不少于”“有关国家的可比较的雇主”提供的工资和福利。如果不存在可比较的雇主，公司应“提供在政府政策框架下可能的最好的工资、福利和工作条件。这应与公司的经济地位相关，但至少应满足工人及其家庭的基本需要。”

另外，《多国企业宣言》强调集体谈判在确定就业条件中的重要作用。

更多实践中最低工资的信息，可查询国际劳工组织最低工资数据库。该数据库包含了超过 100 个国家在最低工资方面的数据，既有按绝对价值计算的，也有根据人均 GDP 和平均工资计算的，视具体情况而定。数据库还包括最低工资制度方面的信息，包括社会伙伴参与的形式和程度。

实物支付工资

问题：只为工人提供食宿而没有现金工资，这样可以吗？

回答：实物支付不能完全替代现金报酬。许多国家的劳动法都明确规定了工资中可用实物支付的最高比例，通常在 20-40% 之间。如果比例达到 50%，则是过度消除了维持工人及其家庭生活所需的现金报酬（参见保护工资，第 117 段）。

除了在法律允许的最大比例之内，还有以下注意事项应该遵守（参见 1949 年《保护工资公约（第 95 号）》第 4 条；保护工资，国际劳工组织，日内瓦，2003 年，第 92 段）：

- 是国家法律法规、集体谈判或仲裁裁决规定或允许的；
- 替代现金的补助是具有同等价值的，满足工人个人和家庭需要的；且
- 不能以烈酒或药品代替支付。

由于实物支付使得工人更具依赖性且更脆弱，因此不正确形式的支付有可能演变成强迫劳动。商品或服务形式的“实物”支付不应造成工人对雇主产生依赖性（参见《反对强迫劳动：给雇主和企业的手册》，国际劳工组织，日内瓦，2008年）。

惩戒性扣除工资

问题：是否有关于惩戒性扣除工资的国际劳工标准？

回答：国际劳工标准对于是否允许惩戒性扣除工资没有规定（涉及扣除项的有关国际劳工标准包括：1949年《保护工资公约（第95号）》和1949年《保护工资建议书（第85号）》，第85号建议书第2和3段只涉及以赔偿工作不好或失误引起的损坏，或者赔偿损坏材料或雇主财物而扣除工资，扣除的工资用来购买雇主提供的材料、工具和设备）。公约和建议书实施专家委员会指出，在许多国家，扣除部分工资作为强制的惩戒性罚款是被正式禁止的。在允许这样做的国家里，国家立法也明文规定保证程序的公平性，例如要求书面通知工人或者承认工人有权上诉（2003年国际劳工组织关于保护工资的一般性调查，第242和244段）。

公约和建议书实施专家委员会还指出，涉及到保护工资的劳工标准制定了3条主要原则（参见2003年国际劳工组织关于保护工资的一般性调查，第295-297段）：

1. 任何形式的扣除都需要有合适的法律依据——国家法律法规、集体协议或仲裁裁决；个人间的协议是不够的。
2. 所有经批准的扣除必须在一定限度内，工人收到的净工资在任何情况下都应该确保该收入能够维持他们及其家庭的体面生活。
3. 所有有关工资可能被扣除的依据和范围的信息，必须事先与有关工人沟通，以避免他们的报酬有任何预想不到的下降，他们供养自己和家庭的能力受到削弱。更可取的办法是适当引用就业合同，或相关法律法规和工作场所内部规章制度的永久条文。在任何情况下，确保工人已经事先得知所有可能扣除工资的性质和范围，并知晓国家法律规定的有关程序保障的权利。

夜班工作补偿

问题：夜班工作是否要求更高工资？

回答：《夜班工作公约（第171号）》第8条规定，对夜班工人提供补偿应确认夜班工作的性质，补偿包括工作时间（例如一次轮班时间更短或休息时间更长），工资（例如

夜班奖金)或类似福利。《夜班工作建议书(第178号)》第8段、第9段详细说明了经济补偿。国际劳工组织的文书认可夜班工作必须得到额外补偿,最好但不一定以更高工资的形式。

问题:一家工厂会由于工人未经批准休假或未达到最低质量标准而向工人罚款。一项罚款政策在何种情况下违反强迫劳动公约?

回答:违反企业规定而罚款,例如质量标准不达标和未经批准缺席都不是强迫劳动的问题,因为这些都与工人是否在强迫下工作无关。但是,可能与其他国际劳工标准的原则有关,包括保护工资的问题。

问题:不同的国际规定或标准关于薪酬支付的间隔有什么规定,例如按月支付,每两周支付等,以及每月实际按照多少天向雇员支付工资?

回答:建议的最大支付间隔期限取决于工资是如何计算的。1949年《保护工资建议书(第85号)》有如下建议:

4. 对于发放工资的最大间隔期限应做如下规定,使工资发放作到:

(a) 对于以小时、日或周计算报酬的工人,每月至少发工资两次,间隔期最多为十六天;

(b) 对于按月或按年计酬的雇用人员,至少每月发工资一次。

5. (1) 如果工人的报酬以计件劳动或产量为计算基础,其工资发放的最大间隔期应尽可能规定为:工资的发放每月至少两次,间隔期最多为十六天。

(2) 如果雇用工人从事一项需两周以上才能完成的任务,他们工资的发放间隔期并未经集体协议或仲裁裁定作另外规定,则应采取适当措施,以便做到:

(a) 工资的分期发放应每月至少两次,间隔期最多为十六天,其发放数量按工作已完成部分计算;

(b) 工资的最后结算不得迟于任务完成后两周。

更多国家法律条文的信息,请参见我们的工作条件法律数据库。

问题:国际劳工标准是否有关于招聘手续费的条款?

回答：任何形式的扣除都需要有合适的法律依据——国家法律法规、集体协议或仲裁裁决；个人间的协议不够。

鼓励公司遵循的一个总原则是，工人不能因就业安置的服务而被直接或间接、整体或部分收取任何酬金或成本费。但是，国家法律中允许有一些例外情况：“为了有关工人的利益，经与最具代表性的雇主组织和工人组织磋商后，主管当局可以批准将某些类别的工人以及私营职业介绍所提供的制定类别的服务，作为……的例外情况”（1997年《私营职业介绍所公约（第181号）》，第7条）。因此，向国家立法机构咨询是否可以向工人收取安置酬金是很重要的。

尽管如此，《保护工资公约》第9条规定，工资中任何扣除部分，以获得或保持就业为目的，直接或间接地，由工人向雇主或雇主代表或任何中介机构（例如劳务中介或招聘人员）支付的，都必须禁止。

换句话说，在那些国家法律法规允许就业中介收取佣金的国家中，允许工人向私人安置机构直接支付费用，但不能从工资中扣除任何费用。

所有有关工资可能被扣除的依据和范围的信息，必须事先与有关工人沟通，以避免他们的报酬有任何预想不到的下降，他们供养自己和家庭的能力受到削弱。更可取的办法是适当引用就业合同，或相关法律法规和工作场所内部规章制度的永久条文。在任何情况下，确保工人已经事先得知所有可能扣除工资的性质和范围，并知晓国家法律规定的有关程序保障的权利。

问题：如果一名雇员的工资被推迟一周支付，这是否被认为是强迫劳动？或者说，雇员的工资最长可被推迟多久支付（两周，一个月等）而不会被认为是强迫劳动？

回答：如果被推迟支付的工资不是系统性的，不是有意要控制工人的（如，可能是由于临时现金周转问题造成的），这就不算强迫劳动。

强迫或强制劳动是指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人意愿的一切劳动或服务。

拒绝支付工资可能构成一种惩罚，推迟支付工资是可能导致一种强迫劳动局面的信号。例如，公约和建议书实施专家委员会表示“对包括移民家政工人在内的移民工人弱势地位的担忧，这些移民工人经常成为雇主虐待行为的对象，例如扣留护照、不支付工资、剥夺人身自由、以及身体和性虐待，导致他们的就业转变成可能的强迫劳动”。

在1930年《强迫或强制劳动公约（第29号）》批约国履约情况检查过程中，只有在伴

随着强迫和 / 或威胁因素的时候，公约和建议书实施专家委员会才考虑不支付工资或推迟支付工资的情况。多数情况下，这种情况与雇主操纵工资有关，导致工人负债并处于弱势地位。

推迟更长时间不支付工资可能是一个更强烈的信号，更可能造成或恶化成一种弱势局面。不支付工资的时间维度及其对工人人身自由的影响可能由于工资水平、国家和制度保护水平或其他因素不同而不同。没有硬性规定推迟多久会自动构成强迫劳动。

问题：什么情况下可以向工人索要押金制作制服？

回答：一般来说，扣留和不支付工资，包括一笔数额客观的押金，限制了工人，防止其一旦改变主意而离开。但是，合理数额的押金不构成强迫劳动，前提是工人被通知退还押金的条件，且一旦工人满足这些条件，押金确实被退还。在索要押金制作制服的案例中，工人应被告知在返还制服后，他们选择留下的押金可被退还。任何其他要求，例如返还制服有一些合理的条件，应明白告知工人且并不能成为工人一旦想离开的阻止理由。

工人离职时不退还的押金不是押金而是对工人购买制服的要求。这种从工人的工资中扣除部分是保护工资的问题。“当涉及雇主提供的工具、材料或设备费用从工资中扣除时，应采取适当措施限制，除非是下列扣除情况”：

- (a) 有关行业或岗位公认的惯例；或
- (b) 集体协议或仲裁裁决确定的；或
- (c) 经由国家法律法规认可的程序授权，而不仅仅是公司政策。

如果满足上述条件，那么工人可以接受支付制服的费用，且工人被明确告知制服是他们的财产。

问题：是否有关于工资惩戒性扣除项的国际劳工标准？

回答：国际劳工标准对于是否允许惩戒性扣除工资没有规定。公约和建议书实施专家委员会指出，在许多国家，扣除部分工资作为强制的惩戒性罚款是被正式禁止的。在允许这样做的国家里，国家立法也明文规定保证程序的公平性，例如要求书面通知工人或者承认工人有权上诉。

专家委员会还指出，涉及到保护工资的劳工标准制定了 3 条主要原则。第一，任何形式的工资扣除都需要有合适的法律依据——国家法律法规、集体协议或仲裁裁决；个人间的协议不够。第二，所有经批准的扣除必须在一定限度内，工人收到的净工资在任何情况下都应该确保该收入能够维持他们及其家庭的体面生活。

最后，所有有关工资可能被扣除的依据和范围的信息，必须事先与有关工人沟通，以避免他们的报酬有任何预想不到的下降，他们供养自己和家庭的能力受到削弱。更可取的办法是适当引用就业合同，或相关法律法规和工作场所内部规章制度的永久条文。在任何情况下，确保工人已经事先得知所有可能扣除工资的性质和范围，并知晓国家法律规定的他们有关程序保障的权利。

问题：一家工厂会由于工人未经批准休假或未达到最低质量标准而向工人罚款。一项罚款政策在何种情况下违反国际劳工标准？

回答：保护工资的关键原则包括以下几条：

任何形式的工资扣除都需要有合适的法律依据——国家法律法规、集体协议或仲裁裁决；个人间的协议不够。

1. 所有经批准的扣除必须在一定限度内，工人收到的净工资在任何情况下都应该确保该收入能够维持他们及其家庭的体面生活。

2. 所有有关工资可能被扣除的依据和范围的信息，必须事先与有关工人沟通，以避免他们的报酬有任何预想不到的下降，他们供养自己和家庭的能力受到削弱。更可取的办法是适当引用就业合同，或相关法律法规和工作场所内部规章制度的永久条文。在任何情况下，确保工人已经事先得知所有可能扣除工资的性质和范围，并知晓国家法律规定的有关程序保障的权利。参见 1949 年《保护工资公约（第 95 号）》和 1949 年建议书（第 85 号）。

问题：工人有权对一项惩罚的决定上诉吗？

回答：有关的国际劳工标准取决于具体的潜在惩罚。

有时候，惩戒的结果是扣除部分工资。公约和建议书实施专家委员会在讨论《保护工资公约》时已经指出，在允许惩戒性扣除工资的国家里，国家立法也明文规定保证程序的公平性，例如要求书面通知工人或者承认工人有权上诉。

有时候，惩戒的结果是终止就业。工人有权上诉，在合理的时间范围内，向一家中立机构提起上诉，例如一个法庭、劳资审裁处、仲裁委员会或仲裁员。

总的来说，任何工人都有权利不忍受不利结果而提交申诉，并根据适当程序接受审查。如果涉及到雇主和工人关系或者可能影响企业内一名或多名工人就业条件时，案情看起来与集体协议、个人就业合同、国家法律或其他规定相反时，一个明显不公平的惩戒流程可能形成一次申诉。

问题：一家公司有一项政策，要求其雇员辞职要提前通知，但提前通知的时间超过法定时间。如果一个雇员少于该政策规定的时间通知辞职，公司将扣除该名雇员一定比例的工资。雇员在实习期被公司解雇将不会得到已工作时间的工资。雇员在实习期自愿辞职不会得到已工作时间的工资。这样可以吗？

回答：提前通知的要求平衡了工人有意愿时可以离职的权利和雇主有合理的时间来确定接替人选的权利。提前通知的要求是国家法律规定的，由政府决定合适的平衡两种权利的方法（最好经与工人和雇主组织协商）。工人和公司双方应该遵守国家法律规定的有关通知的条款。由于工人没有遵照法律对通知的最低要求而受到任何惩罚，这些惩罚也是由国家法律规定的，公司政策应当予以尊重。

试用期是为雇主和工人提供的一段时间，使一方或双方决定工人是否适合这项工作，以及这项工作是否适合这名工人。如果任何一方认为工人和工作不相适应，在符合通知条款的前提下，试用期间可以随时终止工作关系，并不应为此发生惩罚。当雇主行使这一权利并扣留工人已经挣得的工资不是强迫劳动（例如，《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》；《废除强迫劳动公约（第 105 号）》）。然而，这不符合 1949 年《保护工资公约（第 95 号）》和 1949 年建议书（第 85 号）中保护工资的有关规定。无论雇主是否决定终止就业关系，工人已经工作的时间应该得到报酬。扣留工资以阻止或惩罚工人行使他们终止就业关系的权利是强迫性的，违反试用期目的。

问题：我们的部分公司 / 网点为雇员提供贷款，作为雇员福利待遇的一部分。为确保不会好心办坏事，我们正在制定一项政策，避免意外情况，如：被当做强迫劳动、违反行动自由、或者分期付款变成了日平均工资低于最低工资标准。

回答：政策应当明确，对雇员的预付工资和贷款不应该作为约束工人就业的手段。预付工资和贷款不能超过国家法律规定的上限。工资中用于偿还贷款的扣除部分不应超过国家法律规定的上限。工人应当被通知关于接受和偿还预付工资和贷款的期限和条件。

网络连接

问题：我是一名远洋船的大副，在船上工作已经至少 5 年了。每次的就业合同都是 4-5 个月，在这期间我与家人和我爱的人分离。许多船只都没有网络连接，这让我和家人的联系非常困难。是否有国际劳工标准强调了雇主要为船员提供常用的网络环境？

回答：国际劳工标准中阐述网络连接问题的部分是《海事劳工公约》，你会发现在与管理层讨论时很有帮助。指导意见 B3.1.11——娱乐设施、邮件和船只参观安排中有如下规定：

1. 娱乐设施和服务应经常检查，以确保适应船运行业中由于技术、运营和其他方面的发展导致海员需求的变化。

4. 还应考虑，在可行的情况下，不向船员收取费用提供如下设施：
 - (j) 船只与陆地间的合理的电话通信，电子邮件和网络设施，在具备设施的情况下，为使用这些服务收取合理的费用。

企业与工作时间问答

工作时间

问题：国际劳工组织关于工作时间的规定是什么？

回答：总体上，鼓励在发展中国家运营的多国企业提供在政府政策框架下，有可能的最好的工作条件，包括工作时间。这些条件应与企业的经济地位相联系（参见《多国企业宣言》）。

鼓励多国企业将每周正常工作时间从 48 小时逐步降至 40 小时，同时应考虑到具体国家条件和情况，以及其所在行业的情况，以防止任何工资的下降（参见 1962 年《缩短工时建议书（第 116 号）》第 1、2 和 4 段，《多国企业宣言》引用了第 116 号建议书）。在逐步降低工作时间的过程中，应注意以下几点：

- 实施减少工作时间的国家所处的经济发展水平和程度，不能因此降低整体生产或生产力，不能因此影响经济发展和新产业发展，或影响其在国际贸易中的竞争地位，不能因此产生通货膨胀的压力而最终导致工人真实收入的下降；
- 由于使用现代技术、自动化和管理技术从而提高生产力的过程中，已取得和可能取得的进步；
- 那些仍在努力提高其国民生活水平的国家的需求；以及
- 在不同的，可能实施降低工作时间的活动中，雇主和工人组织的意见偏好（参见第 116 号建议书）。

如果加班，上限可以延长至 48 小时；但是这种加班只能是企业制度或惯例外的例外情况。任何加班工作都应得到比正常工作时间更高的工资福利。在安排加班时，应考虑 18 岁以下员工、怀孕妇女、哺乳期母亲和残障人员的情况（参见第 116 号建议书）。

关于如何实施逐步降低工作时间的的问题应与工人，特别是工人代表协商（参见第 116 号建议书）。

国家雇主和工人组织可能了解更多国家法律法规和集体谈判协议中关于工作时间的法律和实践信息。

问题：《减少工时建议书（第 116 号）》中第 12（2）段中提到的“周期”是什么意思？

回答：《减少工时建议书（第 116 号）》第 12（2）段提到可能允许的平均工作时间周期的最长限度。周期的最长限度是对灵活规定每周工作时间限度的平均工作时间的参考基础。能够使用平均工作时间的条件是：

- 是例外情况；
- 工人和雇主组织达成协议；且
- 主管部门已将该协议纳入规章制度中（参见 1919 年《工作时间（工业）公约（第 1 号）》，第 5 条；1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》，第 6 条也可见类似条款）。

周期可以是 3 个月、6 个月甚至 12 个月。

问题：国际劳工组织标准允许的轮班工人每周最长工作时间是多少？

回答：有关国际劳工标准规定正常情况下每天工作 8 小时（加班前），每周 48 小时（参见 1919 年《工作时间（工业）公约（第 1 号）》，第 2 条；和 1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》，第 3 条），或者每周 40 小时（参见 1935 年《每周 40 小时工作时间公约（第 47 号）》，第 1(a) 条，采用每周 40 小时工作时间不应导致工人生活水准的下降）。鼓励政府将正常工作时间从 48 小时逐步降至 40 小时，同时考虑国家具体条件和情况，以免导致任何工资下降（参见《减少工时建议书（第 116 号）》，第 1、2 和 4 段）。

每天 8 小时，每周 48 小时的工作时间是可以延长的，前提是连续 3 周内每天工作时间不超过 8 小时，每周不超过 48 小时。在轮班工作中可以使用 3 周周期的平均工作时间值。在连续轮班不间断工作的机制下，可以超过每天 8 小时，每周 48 小时的限制，采用每周最长 56 小时工作时间（参见第 1 号公约）。专家委员会在《2005 年工作时间一般性调查》中指出，“尽管有关工作时间的国际劳工标准要求向工人提供有效保护，但是政府报告和社会伙伴提供的信息显示，第 1 和 30 号公约关于工作时间的规定不能完全适用于现代社会。实际上，公约的部分内容显然已经过时了。最明显的算是第 1 号公约第 4 条关于不间断轮班工作 56 小时的限制规定。所有参与调查的国家中，没有一个在不间断轮班工作中采用这一限制规定。同时，许多国家设立的法定工作时间比一般规定更有利于工人。例如在挪威，不间断轮班工人的最长工作时间从 40 小时降为 36 小时，巴拉圭也采用同样规定，而不是通常的 48 小时。”

轮班工人也同样适用于一些临时例外情况，如工作压力、事故、不可抗力和紧急维修工作的特殊情况；以及未定期限的平均工作时间，前提是这种特殊情况是工人和雇主组织的协议规定，且该协议已被主管部门纳入规章制度中（参见第 1 号公约）。

最后，“具有间歇性的”工作可以被认为是每天 8 小时，每周 48 小时工作时间（参见 1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》，第 7 (1) (a) 条）规定的永久例外情况，在一定条件下是允许的，即，经与雇主和工人组织协商后，主管部门发布规定确定的每天额外工作时间。

问题：24 小时轮班符合国际劳工标准吗？

回答：每次轮班工作 24 小时不符合国际劳工标准关于工作时间的规定。

有关国际劳工标准规定，正常（加班前）每天 8 小时，每周 48 小时工作时间（参见 1919 年《工作时间（工业）公约（第 1 号）》，第 2 条；和 1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》，第 3 条）。在轮班工作的情况下，可以超过每天 8 小时工作，前提是连续 3 周内每天工作时间不超过 8 小时，每周不超过 48 小时。如果生产流程要求工人连续轮班维持不间断工作的话，可采用平均每周不超过 56 小时工作时间（参见第 1 号公约），但仅限于公认不适用正常工作时间的特殊情况。

“具有间歇性的”工作可以被认为是每天 8 小时，每周 48 小时工作时间规定的永久例外情况（参见 1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》，第 7 (1) (a) 条），在一定条件下是允许的，即，经与雇主和工人组织协商后，主管部门发布规定确定的每天额外工作时间。

有关公约也允许一些临时特殊情况，如工作压力、事故、不可抗力和紧急维修工作的特殊情况；以及超过一周的平均工作时间，但限于前提是这种特殊情况是工人和雇主组织的协议规定，且该协议已被主管部门纳入规章制度中（参见第 30 号公约）。因此，了解国家有关轮班工作时间的法律法规规定是很重要的。

国家雇主和工人组织可能提供更多信息。

问题：是否有国际劳工组织公约规定全球农业和 / 或园艺产品生产者的工作时间？

回答：国际劳工标准没有针对农业工作时间提供具体指导，而是留给各国主管部门与国家雇主和工人组织商议后决定适合的规定。1919 年《工作时间（工业）公约（第 1 号）》在第 1 条第 3 段阐明，“每个国家的主管部门应该明确工业与商业和农业的区别”。2001 年《农业中的安全与卫生公约（第 184 号）》在第 20 条中规定农业中工人的工时、夜间工作和休息时间须符合国家法律和条例或符合集体协议。因此查询你们经营所在国家的国家法律和可能有的任何集体协议是非常重要的。

《国际劳工组织农业安全生产与卫生业务守则》包含一章关于工作时间的内容，提出以下指导：

- 19.2 工作时间
 - 19.2.1 农业工作的节奏随着使用任务频率和计件工作而加快。长时间的工作，特别是重体力劳动，会增加工人的疲惫导致工作事故。
 - 19.2.2 每日和每周工作时间应安排适当休息时间。休息时间应符合国家法律法规的规定，或者经过劳动监察机构的批准，或者符合集体协议的规定，条件允许时，应包括：
 - (a) 工作中的短暂休息，尤其是紧张的、危险的或单调的工作，使得工人可以恢复精力和体力；
 - (b) 足够的用餐时间；
 - (c) 每 24 小时有不少于 8 小时的日间或晚间休息；以及
 - (d) 每周至少一整天休息。
 - 19.2.3 延长工作日（超过 8 小时）的前提是：
 - (a) 工作性质和工作量不会增加安全与健康风险；
 - (b) 设计轮班制将累积疲劳程度降至最低。

企业运营所在国的国家雇主和工人组织可以提供更多信息。国际全球工会联合会农业领域工人的组织是国际食品、农业、酒店、餐厅、餐饮服务、烟草行业工人联合会（IUF）。

问题：国际劳工组织 1919 年《工作时间（工业）公约》是否也适用于全球农业和 / 或园艺产品生产者？如果不适用，哪一个国际劳工组织公约适用于上述生产者？

回答：国际劳工标准没有针对农业工作时间提供具体指导，而是留给各国主管部门与国家雇主和工人组织商议后决定适合的规定。1919 年《工作时间（工业）公约（第 1 号）》在第 1 条第 3 段阐明，“每个国家的主管部门应该明确工业与商业和农业的区别。” 2001 年《农业中的安全与卫生公约（第 184 号）》在第 20 条中规定农业中工人的工时、夜间工作和休息时间须符合国家法律和条例或符合集体协议。因此查询你们经营所在国的国家法律和可能有的任何集体协议是非常重要的。《国际劳工组织农业安全生产与卫生业务守则》包含一章关于工作时间的内容，提出以下指导：

19.2 工作时间

19.2.1 农业工作的节奏随着使用任务频率和计件工作而加快。长时间的工作，特别是重体力劳动，会增加工人的疲惫导致工作事故。

19.2.2 每日和每周工作时间应安排适当休息时间。休息时间应符合国家法律法规的规定，或者经过劳动监察机构的批准，或者符合集体协议的规定，条件允许时，应包括：

- (a) 工作中的短暂休息，尤其是紧张的、危险的或单调的工作，使得工人可以恢复精力和体力；
- (b) 足够的用餐时间；
- (c) 每 24 小时有不少于 8 小时的日间或晚间休息；以及
- (d) 每周至少一整天休息。

19.2.3 延长工作日（超过 8 小时）的前提是：

- (a) 工作性质和工作量不会增加安全与健康风险；
- (b) 设计轮班制将累积疲劳程度降至最低。

工作时间——加班

问题：我们遵守每周最多工作 48 小时，最多加班 12 小时的规定（非定期），但是我们的雇员（主要是移民工人）总是要求多工作，因为他们的唯一兴趣就是在回家前尽量多赚钱。一些工人甚至在其他工作场所寻找额外工作。这样我们真的很为难。你们有什么建议？

回答：长时间工作的问题和必要休息的需求对工人和管理者双方都至关重要。超时工作会引起睡眠障碍和疲劳、心血管疾病、胃肠道疾病和精神健康损害。疲劳会造成事故和伤害事件高发，同时降低生产力和产品质量。

任何企业的主要责任是遵守国家法律。国际劳工组织也鼓励企业遵守国际劳工标准制定的原则。你可以和工人交流询问他们希望加班工作的原因。在讨论中管理人员可以表达出对长时间工作涉及的安全和健康风险的担心（参见《一项可能有用的工具是：工作时间：对安全与健康的影响》，作者 A. Spurgeon）。

下面列出了工人希望增加工作时间的一系列不同原因，可能会帮助你找到最适合解决你目前困境的办法。

有可能工人真的希望赚到足够的钱，当达到预期的收入水平后他们开始选择更多的闲暇。这种情况下，通过提高生产效率和收入，增加工人在更短时间内的总收入即答案。雇主通过先进技术和工作结构，提高每小时收入，可以成功达到缩减工作时间，同时保持竞争力的目的。尽管如此，鉴于每个企业面临的竞争压力，这种提高工资以抑制工人希望更长工作时间的需求的做法最好是在全行业或全国普遍推行。

某些情况下，更长工作时间的需求不仅来自于工人，而且甚至更主要的是来自于当地管理者。管理者的看法是超时工作是节约成本的，因为即使工人在工作 10-12 小时后的生产力显著下降，也比机器闲置的生产效率高。在希望维持不间断生产的情况下，工厂实行轮班制的一个潜在原因是消除机器停工时间。尽管如此，这种变化需要与工人详细协商，因为被安排上夜班的工人会受到很大影响。建议签署集体协议确定例如轮班排班、休息时间、补偿、职业安全卫生有关事项等；在发起改变前与工人好好沟通，制定有效的变化管理流程帮助所有方面适应变化。

最后，还有一个因素可能影响工人的选择。许多移民工人的居住条件非常差，基本没有娱乐活动。为工人提供足够的房屋住宿可能很大程度上降低工人希望工作更长时间的需求，和减少他们在其他工厂上夜班的情况。

可能你的企业的情况不属于上述的任何一种。因此要有效应对问题，与工人初步的沟通是很重要的，而不是自己猜想各种原因。

问题：强制加班构成强迫劳动吗？

回答：布置加班不构成强迫劳动，只要在国家法律法规或集体谈判允许的范围内即可。超出这些范围，应当研究具体情况，加班工作的职责与强迫劳动的关联性更密切了（参见：关于 1930 年《强迫或强制劳动公约（第 29 号）》的一般性调查，和 1957 年《废除强迫劳动公约（第 105 号）》第 132 段）。

如果工作或服务的靠剥削工人的软弱处而强加的，受到惩罚、开除或最低水平以下工资的威胁，这种剥削就不仅仅是就业条件差的问题，而变成在惩罚的威胁下强加的工作，需要保护。

问题：如果一个国家的主管部门对加班没有任何限制，国际劳工标准对加班工作有规定吗？

回答：国际劳工组织 1962 年《减少工时建议书（第 116 号）》在前言中指出逐步降低工时至每周 40 小时的标准的目标不能降低工资。考虑到不同经济和社会情况，国家实际情况的变化，以及提高生活水平的需求，允许各国和各行业实行不同的政策。尽管如此，

在正常工作周工时超过 48 小时的情况下，“须立即采取措施，在不降低工资条件下，将工时降低为 48 小时”。

专家委员会已经将允许的最长加班时间的问题置于允许永久或临时例外情况的规定中（参见 2005 年工作时间的—般性调查，国际劳工组织，日内瓦，第 143-145 段）：

- 1 号公约和 30 号公约都没有对在永久或临时例外情况下，在一段具体时间内可能额外工作的总小时数做出明确详细规定。1 号公约只是规定每一个例外情况的最长额外时间应由公共部门通过规章确定下来。类似的，30 号公约规定，除非是事故、不可抗力或紧急工作的临时例外情况，公共部门制定的规定应确定每日额外工作的时间，在临时例外情况下，应规定每年额外工作的时间。
- 尽管两个公约都要求主管部门制定对额外工作总时间的具体规定，并不意味着这些部门有无限的自由裁量权。秉承公约精神并鉴于准备工作，可以推断出这些规定必须是“合理的”，必须符合文书的总目标，即建立每天 8 小时，每周 48 小时的法定工时标准，保护工人不会过度疲劳，确保工人合理的闲暇和有娱乐和社交生活的机会。
- 考虑到上述情况，当决定在某种例外情况下额外工作时间的“合理”限度时，公共部门应当彻底评价工作的强度，造成身体或精神疲劳的能力，以及疲劳对雇员和公众可能的最大负面结果。工作强度越大，其造成的疲劳能力越强。这种疲劳可能造成的负面结果越严重，在特殊例外情况下允许的“合理的”限度应该越低。

问题：如果工厂规章制度包括义务加班政策，那么在什么情况下这被认为或不被认为是强迫劳动？

回答：—家工厂的加班政策应该遵守国家法律和适用的集体协议。要求加班不认为是强迫劳动，只要是在国家法律限制范围内或在集体协议中明确说明。如果加班超过法律允许的每周或每月上限，是通过以惩罚和与加班无关的原因相威胁强制要求的，则构成强迫劳动。

任何对拒绝加班工作就实施罚款的威胁，如果确实阻止了工人拒绝在法定上限外的加班，也要引起注意。如果工人觉得公司的一项罚款政策是针对拒绝在法定上限外的加班，是一种威胁，这可能被认为是强迫劳动。另外，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会已经注意到某些威胁可能更隐蔽。雇员由于害怕被开除而加班工作，超过国家法定的上限；工人可能不得不工作超过法定上限因为这是他们挣得最低工资的唯一办法（例如，他们的报酬是以生产率目标为衡量的）。在这些情况下，虽然理论上工人可以拒绝工作，

但是他们的脆弱性意味着实际上他们没有选择，因此不得不这样做，目的是挣得最低工资或保住工作，或二者兼有。这成为受到惩罚的威胁而从事工作，可被认为是强迫劳动。

休息期——每周休息

问题：对休息期的持续时间有标准吗？

回答：国际劳工标准对休息期只有一些指导性条款。休息期的定义是受雇用的人不受雇主支配的时期。雇主应在企业内显著公示休息期不包括在工作时间内（参见 1930 年《工作时间（商业和办公室）公约（第 30 号）》）。不应允许对休息期的歧视（参见 1958 年《就业和职业歧视公约（第 111 号）》，第 1 条，第 3 段；1958 年《就业和职业歧视建议书（第 111 号）》，第 2 (b) (vi) 段），雇主应考虑到为有家庭责任的工人安排更灵活的休息期（参见 1981 年《具有家庭责任的工人建议书（第 165 号）》，第 18 (b) 段）。

国家雇主和工人组织可能掌握更多的国家法律法规和集体谈判协议中关于休息期的法律规定和实践情况。

问题：如果一名工人信仰的宗教是少数派，那么他/她是否有权选择非习惯休息日作为自己的休息日？

回答：可能的情况下，每周休息日应固定，以便与国家或地区已形成的传统或风俗一致。（1923 年《工业企业中实施每周休息公约（第 14 号）》在第 2 (3) 条中规定，每周休息应“只要有可能，应固定下来以便与国家或地区的已形成的传统或风俗一致”。1957 年《商业和办事处所每周休息公约（第 106 号）》在第 6 (3) 条中规定：“如属可能，每周休息时间应与本国或本地区传统或习惯所规定的每周休息日一致”），只要有可能，宗教少数派的传统和风俗应被尊重（参见第 106 号公约，第 6 (4) 条）。

国家雇主和工人组织可能在如何使宗教少数派融入你的公司经营所在社区的问题上有一些建议。

带薪休假

问题：国际劳工标准对带薪休假是如何规定的？

回答：国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》没有明确提出带薪休假，只是大体谈到福利和工作条件。《宣言》鼓励多国企业为工人提供不低于本国其他可比较的雇主提供的福利。在没有其他可比较的雇主时，鼓励多国企业在政府政策框架

下，结合工人及其家庭的经济状况，提供可能的最好福利待遇和工作条件。

1970年《带薪假期公约（修订版）（第132号）》明确了每服务一年至少有3个工作周假期。可能是15天或18天，取决于工作周的长度。

享受假期可能有最低服务时间的要求，但不能超过6个月。少于1年（日历年或同等期限）服务期的雇员应按照一定比例享受带薪假期（参见第132号公约）。

雇员应按照带薪假期的完整时间接受正常或平均报酬（包括实物支付或同等价值的现金）（参见第132号公约）。

假期可分为几次，但其中一次不得少于2个连续周（参见第132号公约）。

问题：国家规定新员工只能享受少于3周的带薪休假，但休假时间可以随着工作资历的增长而增长。我们对此怎么办？

回答：1970年《带薪假期公约（修订版）（第132号）》明确了每服务一年至少有3个工作周。可能是15天或18天，取决于工作周的长度。

最少假期的规定适用于所有受雇人员，不分资历。带薪假期不仅是对提供服务的奖励，也是提高工人健康和福祉的关键手段，在许多国家里还帮助工人完成家庭责任。因此公约中规定的最低3周的带薪假期适用于所有工人，尽管享受待遇可能要求最短服务期限，但不能超过6个月。

国际劳工组织《多国企业和社会政策的三方原则宣言》鼓励多国企业向工人提供不低于所在国可比较的雇主能提供的福利。如果没有可比较的雇主，鼓励多国企业在政府政策框架下，提供可能的最好的福利和工作条件，适合工人及其家庭的经济地位。

问题：我们应该如何计算涉及病假的带薪休假？

回答：国际劳工组织《多国企业和社会政策的三方原则宣言》没有提出带薪假期的具体要求，只是一般性提到福利和工作条件。《宣言》鼓励多国企业向工人提供不低于所在国可比较的雇主能提供的福利。如果没有可比较的雇主，鼓励多国企业在政府政策框架下，提供可能的最好的福利和工作条件，适合工人及其家庭的经济地位。

1970年《带薪假期公约（修订版）（第132号）》明确了每服务一年至少有3个工作周假期。可能是15天或18天，取决于工作周的长度。

由于生病、受伤或生育而缺席工作应该算为服务的一部分。

一般来说，生病或受伤期不应算作带薪休假的一部分，但是公约把如何界定留出了自由裁量权。超过最低 3 周的带薪假期可能把病假计入在内，前提是这最低 3 周的假期每年都适用于所有工人。

病假或其他因疾病或事故而中断工作的情况可能被计入最低年假的一部分，具体条件由主管部门确定。在企业层面，合适的做法是与工人组织的代表充分协商后明确说明这些条件。

问题：我们应该如何计算涉及公共 / 风俗节日的带薪休假？

回答：1970 年《带薪假期公约（修订版）（第 132 号）》明确了每服务一年至少有 3 个工作周假期。可能是 15 天或 18 天，取决于工作周的长度。

公共或风俗节日不应被计入最低 3 周的带薪年假中。超过最低 3 周的带薪假可以包括公共或风俗节日或病假，前提是这最低 3 周的假期每年都适用于所有工人。

国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》鼓励多国企业向工人提供不低于所在国可比较的雇主能提供的福利。如果没有可比较的雇主，鼓励多国企业在政府政策框架下，提供可能的最好的福利和工作条件，适合工人及其家庭的经济地位。

问题：国际劳工组织有关年轻人（18 岁以下，16 岁以上）的工作时间和加班的劳工标准是什么？

回答：应采取措施保障 18 岁以下受雇用的年轻人的工作条件被密切监督。其中包括：

- “严格限制每天和每周工作的时间，禁止加班，以保证有足够的时间接受教育和培训（包括与之有关的做作业的时间），每天有休息和休闲活动的时间”以及
- “最少 12 小时的夜晚休息时间和每周惯例休息日，除真正的紧急情况外，不得有特例。”

关于如何判断工作是否危险，应考虑是否从事“在特别困难的条件下的工作，例如长时间工作”。从事危险工作的最低年龄是 18 岁。



欧盟资助

ISBN: 978-92-2-133900-7 (中文印刷版)
978-92-2-133901-4 (中文网页版)