

国际劳工标准体系 比较研究

► GUOJI LAOGONG BIAOZHUN TIXI
BIJIAO YANJIU

► 主编 莫荣 副主编 李明甫



中国劳动社会保障出版社

国际劳工标准体系 比较研究

主 编 莫 荣

副主编 李明甫

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

国际劳工标准体系比较研究/莫荣主编. —北京:中国劳动社会保障出版社,
2015

ISBN 978-7-5167-2110-0

I. ①国… II. ①莫… III. ①国际法-劳动法-标准体系-对比研究
IV. ①D998.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 229582 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 13.75 印张 234 千字

2015 年 10 月第 1 版 2015 年 10 月第 1 次印刷

定价:35.00 元

读者服务部电话:(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话:(010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错,请与本社联系调换:(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合,大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者奖励。

举报电话:(010) 64954652

内 容 提 要

国际劳工标准，一般是指国际劳工组织通过的公约和建议书。目前国际劳工标准有 189 项公约和 202 项建议书，其中核心标准有 8 个，涉及结社自由和集体谈判、就业歧视、童工问题、强迫劳动等四方面的内容。比较发现，我国相关法律大多有与国际劳工标准类似的原则规定，但我国工会发展以及在结社自由等方面与国际社会的认识和国际劳工标准的规定不完全一致，此外，我国一些法规尚缺乏细节规定和实施办法。建议审慎对待核心劳工标准，结合我国国情，在核心利益绝不让步的前提下，其他问题可以综合分析，有逐步地承认，并认真实施。

就业方面的国际劳工标准包括就业政策公约等 22 个，这些国际劳工标准和我国法规目标都是为了促进经济发展和就业。为了促进经济增长和发展，促进就业，解决失业和不充分就业问题，建议我国应进一步建立与经济社会发展相协调的就业政策，提高人力资源开发、职业培训在就业政策中的地位，进一步明确公共与私营就业服务的职能，加强就业管理和职业指导并改善培训公平性，提高劳动者的竞争力。

劳动关系方面的国际劳工标准是为了建立和谐劳动关系、保护劳动者的权利、促进社会公正。我国有关劳动关系法规的基本精神都与相关公约和建议书一致，但我国劳动关系的主体没有明确定义和规范，劳动关系运行机制尚待完善。建议制定三方机制方面的法规，明确规范我国劳动关系主体，完善劳动关系运行机制，特别要加强对于从事非正规就业劳动者的保护。

社会保障方面的国际劳工标准内容广泛，包括社会保障最低标准以及养老、医疗、失业、工伤、生育、遗属等方面，这些国际劳工标准和我国法律均强调社会保障是一项基本权利，以及国家和个人在社会保障方面的责任。我国在社会保障覆盖面和公平性方面存在差距，在法规的落实方面存在不足，需要完善。建议进一步完善我国社会保障制度，根据我国现实和未来发展目标进行顶层设计，坚

持全覆盖、保基本、多层次、可持续方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，改革和完善企业和机关事业单位社会保险制度，整合城乡居民基本养老保险和基本医疗保险制度，逐步做实养老保险个人账户，实现基础养老金全国统筹，建立兼顾各类人员的社会保障待遇确定机制和正常调整机制，尽快出台病残津贴制度的实施政策，适时建立长期护理保险制度。

劳动条件方面的国际劳工标准数量众多，主要涉及工资、工时、职业安全卫生等方面的内容。在工资、工时方面，我国法律法规与国际劳工标准的要求基本一致，有的标准我国甚至更高。但是在职业安全卫生方面，我国法规离国际劳工标准还有差距。虽从文本比较，我国法规与劳工标准相差不大，但在执行过程中还是存在许多问题。建议认真研究劳动劳动条件最低标准，包括工资、工时、休息休假、劳动安全卫生、女工与未成年工的保护等方面的内容，合理制定这些劳动基准。建议明确同工同酬的含义，并制定相应的可操作性办法。扩大职业安全卫生保障覆盖面，加强特殊群体保护。应将职业安全卫生保障的覆盖面扩大到对所有工人的保护，既要保护正式工，也要对非全日制工人、临时工，以及分包工人提供平等的健康和安全保护措施。另外，对特殊群体，如未成年工、残疾工人以及新入职的工人加以特殊的保护措施，针对新入职的员工采取职业安全卫生培训等措施，防范事故的发生。

虽然我国大部分劳动保障法规制定较为完善，但一直存在企业法律意识不足，政府监督执法手段弱等问题，建议加强劳动保障监察手段和队伍建设，加大违法处罚，同时加强相关统计指标建设，掌控劳动保障法规实施情况。

目 录

第一章 国际劳工标准体系框架及与我国之比较	(1)
第一节 国际劳工标准体系简介	(1)
第二节 国际劳工标准与我国相关法律法规的总体对比	(4)
第二章 核心国际劳工标准比较	(15)
第一节 核心国际劳工标准的历史与现状	(15)
第二节 核心劳工标准与国内立法比较	(22)
第三节 完善我国相关法规的建议	(34)
第三章 就业方面的国际劳工标准比较	(39)
第一节 就业方面的国际劳工标准	(39)
第二节 我国与就业相关的法律法规	(44)
第三节 就业方面的国际劳工标准与我国相关法律法规比较	(47)
第四节 完善就业政策的建议	(54)
第四章 劳动关系方面的国际劳工标准比较	(57)
第一节 劳动关系方面的国际劳工标准总体情况	(57)
第二节 产业关系国际标准与我国情况的比较	(60)
第三节 雇佣关系国际标准与我国的比较	(72)
第五章 社会保障方面的国际劳工标准比较	(79)
第一节 社会保障方面的国际劳工标准总体情况	(79)
第二节 社会保障方面劳工标准与我国情况的比较	(86)
第三节 完善我国社会保障制度的政策建议	(104)
第六章 劳动条件方面的国际劳工标准比较	(107)
第一节 劳动条件方面的国际劳工标准总体情况	(107)
第二节 工资方面的国际劳工标准比较研究	(107)



第三节 工时方面的国际劳工标准比较研究	(140)
第四节 职业安全与卫生的国际劳工标准比较研究	(167)
第五节 完善我国劳动条件立法的建议	(181)
附件1 各国批准核心国际劳工标准的情况	(184)
附件2 国际劳工组织八个核心国际劳工公约(实效条款)	(191)
参考文献	(209)
后记	(213)

第一章

国际劳工标准体系框架及与我国之比较

第一节 国际劳工标准体系简介

一、国际劳工标准的分类、产生和发展

国际劳工标准是由国际劳工组织三方成员（政府、雇主和工人）共同制定的法律文件，它规定了关于工作和工作场所的原则、权利和最低标准。国际劳工标准可以采用公约的形式，这时它们是具有约束力的国际条约；或者采用建议书的形式，这时它们不具有约束力。目前国际劳工标准有 189 项公约和 202 项建议书，形成了比较完整的国际劳动法体系。国际劳工公约和建议书以出席国际劳工大会三分之二以上代表表决通过的方式制定、修订或注销。公约供会员国批准，某项公约经一个会员国自主决定并单独履行手续批准后，即对该国产生法律效力。建议书不需批准，只作为会员国在制定或修订本国劳动及社会政策和立法时参考。

国际劳工标准可以有多种分类方法，按其内容可分为下列各类：

（1）核心国际劳工标准：包括结社自由和集体谈判权、废除一切形式的强迫和强制劳动、有效地废除童工劳动、同工同酬以及消除就业与职业歧视。

（2）劳动专业类标准：包括促进就业、社会政策、劳动管理、劳资关系、工作条件、职业安全卫生、社会保障等方面的公约。

（3）针对特定人群的标准：包括关于妇女、童工和未成年工、老年工人、残疾人、移民工人、海员、渔民、码头工人、家庭工等特定人群的公约。

国际劳工组织自身将国际劳工标准具体分为以下 14 个方面，即：

（1）基本人权：包括 8 个核心国际劳工标准；



(2) 就业：包括就业政策、就业服务和收费职业介绍所、职业指导和培训、残疾人职业康复与就业、就业保障；

(3) 社会政策；

(4) 劳工行政：包括一般规定、劳动监察、劳动统计、三方协商；

(5) 产业关系：包括集体谈判、调解仲裁等；

(6) 工作条件：包括工资、一般就业条件、职业安全卫生、社会服务、住房和休息；

(7) 社会保障：包括总体标准和某些险种的保护（主要是医疗、养老、工伤和职业病、失业、生育等）；

(8) 妇女就业：包括生育保护、夜班工作和井下劳动；

(9) 儿童和未成年人就业：包括最低年龄、夜班工作、体检、井下劳动；

(10) 老年工人；

(11) 移民工人；

(12) 土著工人和部落人口；

(13) 非本部领土劳动者；

(14) 特殊类型劳动者：包括海员、渔民、内河航运、码头工人、种植园工人、雇农和佃农、护理人员、旅馆和餐馆人员、家庭工等。

为了研究方便，本书将国际劳工标准分为核心劳工标准、就业方面的国际劳工标准、劳动关系方面的国际劳工标准、社会保障方面的国际劳工标准以及劳动条件方面的国际劳工标准。

建立国际劳工标准的最初设想产生于 19 世纪。那时，欧美资本主义的发展已经进入高度工业化的社会，生产方式机械化、自动化程度较高，但是，工人的工作条件却日益不能接受，大量的工人遭受剥削，资本家根本不考虑工人的身体、家庭生活 and 他们的个人发展。工人阶级的这种悲惨状况到 20 世纪初仍然非常严重。总而言之，大量工人阶级处于非人道的工作环境之中。创立国际劳工组织和实施国际劳工标准首先是出于人道的目的，《国际劳工组织章程》在序言中鲜明地反映了人们对这种情况的关注，指出“现有的劳动条件使大量的工人遭受不公正、苦难和贫困”。第二是出于政治目的，如果不改善工人的工作条件，那么，随着工业化进程的发展，工人的人数将不断增加，可能因此而产生社会不安定，甚至出现革命。序言指出，不公正“造成了如此巨大的不安定，竟使世界和



平与和谐遭受危害”。第三是出于经济目的，由于改善工作条件不可避免地对生产成本带来影响，任何进行社会改良的行业或国家可能会发现自己被置于与竞争对手不利的地位。序言指出，“任何一国不采用合乎人道的劳动条件，会成为其他国家愿意改善其本国状况者的障碍。”面对工人运动此起彼伏，社会动荡不安的状况，欧美一些政治家、社会活动家和学者认识到应该制定国际规则以规范各国的劳动标准，要同工业化带来的有害影响做斗争，必须作出国际性的共同努力。因此，国际劳工组织和国际劳工标准就应运而生了。一开始，国际劳工标准包括范围较窄，主要涉及劳动条件方面的标准，随后，国际劳工标准体系日益扩大，涉及基本人权、就业、社会保障、劳动关系等领域，特别是在第二次世界大战以后国际劳工标准的数量迅速增加。在20世纪90年代，国际劳工组织开始反思和评估国际劳工标准体系，对于国际劳工标准中过时的条款进行了修订，同时也希望废止那些对实现国际劳工组织目标不再有贡献的标准，即事实上已经失效的国际劳工标准。

二、国际劳工标准的作用和影响

长期以来，国际劳工组织重视国际劳工标准的制定，促进会员国对国际劳工公约的批准和实施，对维护各国工人和其他劳动者的基本权益起到了积极作用。总的来说，国际劳工标准的制定及其随后的修订，是各国工人和劳动群众以及国际工人运动长期斗争的结果。这些标准基本上反映了主流国家在各个时期业已达到或可能达到的劳工方面的标准，尽管对于发展中国家来说在不少标准难免偏高，但在具体执行中也允许一定的灵活性。国际劳工标准的主要作用，从历史上看，就是协调、规范和指导会员国的国内劳动立法，调节劳动关系，以促进社会公平和维护劳动者权益。可以说，国际劳工标准体系为公平的全球化乃至国际社会正义奠定了劳动领域的国际法律框架。应该说这种作用在很大程度上是得到了体现的，国际劳工标准的积极意义长期以来是得到劳工组织会员国以及国际社会普遍认同的。对于会员国来说，通过对国际劳工公约的批准实施，还为自己开展在国际劳工组织的活动，开展国际劳工领域的合作奠定了基础。从我国的情况来看，国际劳工标准体系对我国劳动保障法规产生了巨大影响，从《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》到《社会保险法》等重要法规，无不借鉴了国际劳工标准，可以说在我国劳动保障法规的很多条款上都打上了国际劳工标准的烙印。

未来随着我国改革开放的全面深入,国际劳工标准发挥的作用必将越来越大。

但是,对于国际劳工标准的作用也应当有一个辩证的认识。由于国际劳工组织认为,“任何一国不采用合乎人道的劳动条件,会成为其他国家愿改善其本国状况的障碍”(国际劳工组织《章程》序言),“任何地方的贫困对一切地方的繁荣构成危害”(《费城宣言》),所以,国际劳工标准的推行在一定程度上维持了相对公平的竞争环境,包含着协调国际经济贸易竞争条件的意义。此外,鉴于国际劳工标准特别是基本劳工人权公约具有较强的西方价值观色彩,因此常被西方国家和西方势力把持的国际工人组织利用来向社会主义国家和发展中国家施加政治压力,成为劳工组织内斗争的焦点。特别是20世纪90年代以来,随着经济全球化进程的加快和国际政治大环境的变化,国际劳工组织活动越来越和国际经贸事务以及国际人权斗争结合。国际劳工组织把“促进民主和人权”列为工作重点,一些西方国家及其代理机构提出将劳工标准与国际贸易挂钩的“社会条款”建议。

在这种情况下,只看到国际劳工标准维护工人利益的一面,忽视其可能由发达国家利用来推行保护主义,维护不合理的国际经济秩序是不恰当的。正确的做法应当是,从包括我国在内的广大发展中国家的根本利益出发,对国际劳工标准的积极作用给予充分评价,同时反对发达国家利用劳工标准施加政治和经济压力。

第二节 国际劳工标准与我国相关法律法规的总体对比

一、核心国际劳工标准在某些方面与我国存在较大分歧,但它也是国际贸易、投资谈判的重要领域,应重视并审慎对待

核心国际劳工标准涉及结社自由、集体谈判、反对强迫劳动、禁止使用童工和反歧视的权利规定。

关于结社自由的国际劳工标准主要反映在第87号公约之中。所谓“自由结社权”,按照第87号公约第2条的规定:“凡工人和雇主,均应没有任何区别地有权建立他们自己选择的组织,以及仅依有关组织的章程加入他们自己选择的组



组织，而无须事前得到批准。”换言之，该公约所讲的自由结社权，既是工人的权利，也是雇主的权利；不仅建立组织不需要事前得到批准，而且加入某个组织也不需要事先得到批准；同时无论是创建组织还是参加组织，都是可以自由选择的。在结社自由方面，我国许多法律有明确规定予以确认。如《宪法》《工会法》《劳动法》有结社自由的规定。这些规定与国际劳工组织的第 87 号公约的原则一致，但是我国成立工会必须经过审批。我国《工会法》明确规定，工会须坚持党的领导，并且规定中国工会就是单一的中华全国总工会，建立工会必须得到批准，这与国际劳工组织第 87 号公约的结社自由的具体操作原则不同。

关于集体谈判的核心国际劳工标准是 1949 年的第 98 号公约。该公约不但规定工人和工会应当受到保护，政府还要鼓励、推动工会和雇主协会“最广泛地发展和使用”集体谈判和集体合同，因而在世界上被广泛地用作进行集体谈判和签订集体合同的国际法依据，获得了大多数国家的批准。我国《劳动法》《劳动合同法》《工会法》等法律对于集体谈判的规定。虽然我国集体协商和集体合同制度建设已经取得了阶段性成效，但与国际劳工标准和西方发达国家所主张的集体谈判，特别是与国际劳工组织提倡的自由结社、集体谈判以及罢工权利为基础的集体谈判权，还存在较大的差距和差异。

关于禁止强迫劳动的核心国际劳工标准是第 29 号《强迫劳动公约》和第 105 号《废除强迫劳动公约》。公约规定，各国政府应在最短期间内废除使用一切形式的强迫或强制劳动（但对几种情况做了排除）。我国涉及禁止强迫劳动的法律规定较多，如《宪法》《刑法》《劳动法》《劳动合同法》等。根据法律规定，中国遵守消除一切形式的强迫或强制劳动的原则，《宪法》《刑法》《劳动法》《劳动合同法》等均明确规定，保障公民的人身自由不受侵犯，禁止强迫劳动，对实施强迫劳动的责任人依法追究刑事责任。

关于禁止使用童工的核心国际劳工标准是 1973 年《最低年龄公约》（第 138 号）和 1999 年《最恶劣形式童工劳动公约》（182 号）。第 138 号公约要求各国政府制定政策以保证切实消除童工劳动并逐步提高就业准许年龄，以使未成年人达到最充分的身心发展。最低就业年龄规定为 15 岁，在发展中国家也不得低于 14 岁；对可能危害未成年人身心健康或安全的就业或工作，最低年龄不得低于 18 岁。第 182 号公约要求各国采取及时措施以确保禁止和有效消除最恶劣形式的童工劳动，包括：所有形式的奴隶制或类似奴役做法；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，特别是生产和贩卖相关国际条约中规定的麻醉品；其性质或在其中工作的环境危害儿童健康、安全或道德的工作。

20 世纪 90 年代以来，中国制定颁布了一系列禁止使用童工方面的法律法规。全国人大常委会于 1991 年制定了《未成年人保护法》（2006 年、2012 年两次修订），1994 年又颁布了《劳动法》，国务院于 1991 年制定颁布了《禁止使用童工规定》。2002 年，中国重新制定了《禁止使用童工规定》，于 2002 年 12 月 1 日起施行。另外，中国还批准加入了《儿童权利公约》《准予就业最低年龄公约》和《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》等有关童工问题的国际劳工公约。这些规定与国际劳工公约相一致，我国某些法规所确定的最低就业年龄高于国际劳工标准。

关于消除就业和职业歧视的核心国际劳工标准是 1951 年《同等报酬公约》（第 100 号）和 1958 年《歧视（就业和职业）公约》（第 111 号）。第 100 号公约规定，国家应鼓励并在现行确定报酬率办法允许程度内，确保对全体劳动者实行男女劳动力之间同等价值工作报酬平等的原则；第 111 号公约对歧视的界定是，一切以种族、肤色、性别、宗教、政治观点、国籍、社会出身为基础，具有破坏或损害机会或待遇平等效果的区别、排除或优惠。要求各国制定和实行旨在消除就业和职业领域一切形式歧视的国家政策，把促进机会和待遇平等作为基本目标。

我国政府和各界高度重视保障劳动者平等就业权，反对各种就业和职业歧视。我国《劳动法》明确规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利。《就业促进法》专设“公平就业”一章，要求各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和帮助。此外，《妇女权益保障法》《残疾人保障法》《残疾人就业条例》等法律法规对保障特定群体的就业权益做出了专门规定。

与核心国际劳工标准比较，我国有关就业歧视的法律法规虽然较多，但仍然不够完善，主要是没有总体的反就业歧视法规。关于歧视的规定过于原则，可操作性较差。我国还存在着年龄歧视，甚至是相貌歧视、身高歧视、血型歧视、姓氏歧视等奇怪的现象，这些歧视在国际劳工组织公约中没有涉及。

总之，比较发现，我国相关法律大多有与核心国际劳工标准类似的原则规



定,但我国工会以及在结社自由等方面与国际社会的认识和国际劳工标准的规定不完全一致,此外,我国一些法规尚缺乏细节规定和实施办法。

二、就业方面的国际劳工标准与我国的总体认识相对比较一致,以促进就业、解决失业为核心,但同时也存在具体情节的分歧

就业方面的国际劳工标准包括就业政策公约等 22 个,国际劳工组织自成立以来制定了一系列就业政策标准,并根据不同时期经济发展和劳动力市场特点作了补充完善。1919 年,国际劳工大会根据“预防或采取措施制止失业”的有关提议,制定了《失业公约》;1934 年,制定了《保证非自愿失业者救济或补助公约》及《失业者失业保险和多种救济形式建议书》;1964 年,制定了《就业政策公约》和《就业政策建议书》,提出各国应实行一项积极的政策,以及促进充分的、自由选择的、生产性就业的基本理念。公约和建议书阐述了就业政策的目标、原则和类型,提出了解决就业问题的政策建议。1964 年《就业政策公约》和《就业政策建议书》是国际就业领域第一个比较全面、系统的纲领性文件。在就业服务方面,国际劳工标准有《1933 年收费职业介绍所公约》(第 34 号)、《1949 年收费职业介绍所公约(修订)》(第 96 号)和《1997 年私营就业机构公约》(第 181 号)。在职业培训和人力资源开发方面,国际劳工组织 1975 年通过了第 142 号公约《人力资源开发中职业指导和职业培训作用公约》和 150 号同名建议书,2004 年通过了《人力资源开发:教育、培训和终身学习建议书》。

我国关于就业政策方面的法律法规主要内容包括《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《失业保险条例》《城市居民最低生活保障条例》《禁止使用童工规定》《劳动保障监察条例》《国务院关于大力发展职业教育的决定》等。

就业政策方面的国际劳工标准和我国相应法律法规的相同点在于:国际公约和我国法律法规目标都是为了促进经济发展,促进就业,解决失业和不充分就业的问题。并采取积极的就业政策解决就业问题。不同点在于:我国法规强调了“市场调节就业”,充分发挥人力资源市场在促进就业中的基础性作用,而公约中没有强调。同时《就业促进法》指出“政府促进就业”,明确指出政府在促进就业中的重要职责。

就业服务方面的国际劳工标准和我国相应法律相比较,我国相关法律法规对公共人力资源服务机构和私营人力资源服务机构界限不清。因此,公共人力资源服务机构从事部分经营性、市场性的人力资源服务职能,难以发挥公共机构的公益性、指导性作用。

在职业培训和人力资源开发方面,我国的职业指导和培训法律法规提出“政府主管部门、行业组织应当举办或者联合举办职业学校、职业培训机构,组织、协调、指导本行业的企业、事业组织举办职业学校、职业培训机构”。并未明确指出采取哪种培训模式,在培训制度规定上比较笼统。

建议我应进一步建立与经济社会发展相协调的就业政策,提高人力资源开发、职业培训在就业政策中的地位,进一步明确公共与私营就业服务的职能,加强就业管理和职业指导并改善培训公平性,提高劳动者的竞争力。

三、劳动关系方面的国际劳工标准与我国立法基本精神是一致的,但我国劳动关系的主体和运行机制尚待规范和完善

劳动关系方面的国际劳工标准的宗旨是为了建立和谐劳动关系、保护劳动者的权利、促进社会公正。劳动关系方面的国际劳工标准主要包括《1967年冤苦审查建议书》(第130号),《2006年雇佣关系建议书》(第198号),1997年通过的《私营职业介绍所公约》(第181号),2011年通过了《家庭工人公约及其建议书》等。国际劳工标准要求就劳动关系有关事宜在政府、雇主和工人代表之间进行协商,共同推进劳动关系的和谐稳定。为此目的,国际劳工标准还规定,政府和社会伙伴在处理劳动关系中处于平等地位,政府不应妨碍雇主和工会的独立性;亦规定了企业内的申诉程序和劳动争议自行调节程序。在劳动争端预防和解决机制方面,《公共部门劳资关系公约》(第151号)的第五部分制定了公共雇员争端解决机制,即制定就业条款和条件中产生的争端,要根据各国的国情,公共机构和雇员组织协商解决,或者通过独立的、中立的机制解决,如调解、仲裁等。国际劳动关系标准的公共部门雇员争端解决机制是建立在独立的公共雇员组织为前提的,需要公共雇员组织与公共机构签署公共部门雇员的就业条款和条件中产生的争端解决机制。而我国的公务员争端解决机制是隶属于公务员所在行政系统,是不同的概念。在自愿调解和仲裁方面的国际劳工标准一是国际劳工组织第92号建议书,二是有《1967年冤苦审查建议书》(第130号)。它是针对劳



动争议自愿仲裁，意在提升当事人在劳动争议仲裁过程中的自主性。在我国，《劳动法》《劳动合同法》《人民调解法》《劳动争议调解仲裁法》和《劳动争议仲裁委员会办案规则》，涉及自愿调解和仲裁，其中《劳动法》和《劳动争议调解仲裁法》是有关调解和仲裁的最重要的法律法规。

就机制的构成和形式而言，我国的劳动关系三方机制和国际劳动组织的三方协商机制是一致的，即是由雇员代表、雇主代表和政府代表组成，鼓励通过三方协商的方式促使雇主和工人组织之间的相互了解与合作，以求发展经济或发展某些经济领域，改善劳动条件和提高生活水平。《工会法》和《劳动合同法》对三方机制的充分肯定，就是对国际劳工组织三方协商机制的肯定和实施，也为中国建立三方协商机制，发挥三方协商机制稳定劳动关系的作用提供了基础。但中国的三方协商机制与国际劳工组织的三方协商机制也有差异，一是中国的三方机制的主体与国际劳工组织三方机制在类型上有差异。国际劳工组织重视行业一级的三方机制的建设，而我国缺乏行业范围内的三方机制。目前，我国三方机制体系是以人力资源和社会保障部门的行政体系为基础的，没有形成行业范围内的三方机制。二是三方机制的立法层级不高、对雇主组织和工人组织参与三方机制协商没有明确、具体的规定。一方面，国家一级的三方协商机制没有在《劳动法》及其他单独的法律中明确规定，关于建立健全劳动关系三方协调机制的指导意见仅对省一级的三方机制进行了规范。另一方面，相关法律法规更没有制定明确的、适当的方式，在以下几方面征求雇主组织和工人组织的意见、建议和支持：涉及他们利益的法律的起草和实施；关于就业安排、职业培训和进修、工人保护、产业卫生和安全、生产率、社会保险和福利事业等项工作的全国性机构的成立和运转；经济和社会发展计划的制定和实施。

我国有关劳动关系法规的基本精神都与相关公约和建议书一致，但我国劳动关系的主体没有明确定义和规范，劳动关系运行机制尚待完善。我国有关劳动争议协调、仲裁的法律、法规的基本精神和处理方式，都与国际劳工组织相关公约和建议书中倡导的解决劳动争议的模式和处理方式保持一致。但国际劳工组织相关公约和建议书解决劳动争议更加强调企业内部的争端解决机制，而我国的劳动争议在法规和实践中都强调了企业外独立的协调和仲裁机制。因此，要采取适当的措施鼓励用人单位制定劳动争议处理制度，建立企业劳动争议处理的组织机构。建议制定三方机制方面的法规，扩大劳动者和用人单位的认定范围，解决劳

务派遣制用工中存在的问题,明确规范我国劳动关系主体,完善劳动关系运行机制,特别要加强对于从事非正规就业劳动者的保护。

四、社会保障方面的国际劳工标准与我国法律法规比较一致,我国需要扩大覆盖面、增强公平性,加强法规的落实

社会保障方面的国际劳工标准内容广泛,包括社会保障最低标准以及养老、医疗、失业、工伤、生育、遗属等方面。这些国际劳工标准主要包括以下内容。

(1) 医疗护理。1927 年的第 24 号公约《工商业工人及家庭佣工的疾病保险公约》和第 25 号公约《农业工人疾病保险公约》分别在工商业和农业中规定实行强制疾病保险制度,其津贴待遇包括免费治疗和提供药品和机械。1952 年第 102 号公约《社会保障(最低标准)公约》对保证预防或治疗性质的医疗护理作了详细规定,并把覆盖范围扩大到住院治疗;1969 年第 130 号公约《医疗和疾病津贴公约》提出了更高标准。

(2) 疾病津贴。第 24、第 25 号公约规定了在工人患病时应当支付现金津贴;第 102 号公约《社会保障(最低标准)公约》则进一步规定应定期支付的最低限度的津贴;1969 年的第 130 号公约《医疗护理与疾病津贴》规定了较高的津贴水平,适用的范围也较宽;同年第 134 号建议书《医疗护理和疾病津贴建议书》规定疾病津贴的法律应适用于所有经济自立人口。

(3) 生育津贴。这方面有三个公约。第一个是 1919 年的第 3 号公约《妇女生育前后工作公约》,适用于工商业中受雇的妇女,第 3 号公约规定生育津贴不得少于妇女生育前工资收入的 2/3(实行以工资收入为根据的保险制度者);第二个是 1952 年的第 103 号公约《生育保护公约(1952 年修正)》,适用于农业及其他手工业部门受雇的妇女,两个公约均规定生育产假期间发给现金津贴并提供医疗护理,其资金来自强制社会保险制度或其他公共基金;第三个是 2000 年的第 183 号公约《关于修订 1952 年保护生育公约(修订本)公约》。此外,第 102 号公约《社会保障(最低标准)公约》也有关于生育津贴的规定。

(4) 残疾津贴。1933 年的第 37 号公约《工商业或自由职业受雇用人及厂外工人与家庭佣工的强制性残疾保险公约》和第 38 号公约《农业受雇人员的强制性残疾保险公约》都规定按照强制残疾保险制度应对一般无能力工作的受保者支付残疾津贴。第 102 号公约《社会保障(最低标准)公约》也有此规定。1967