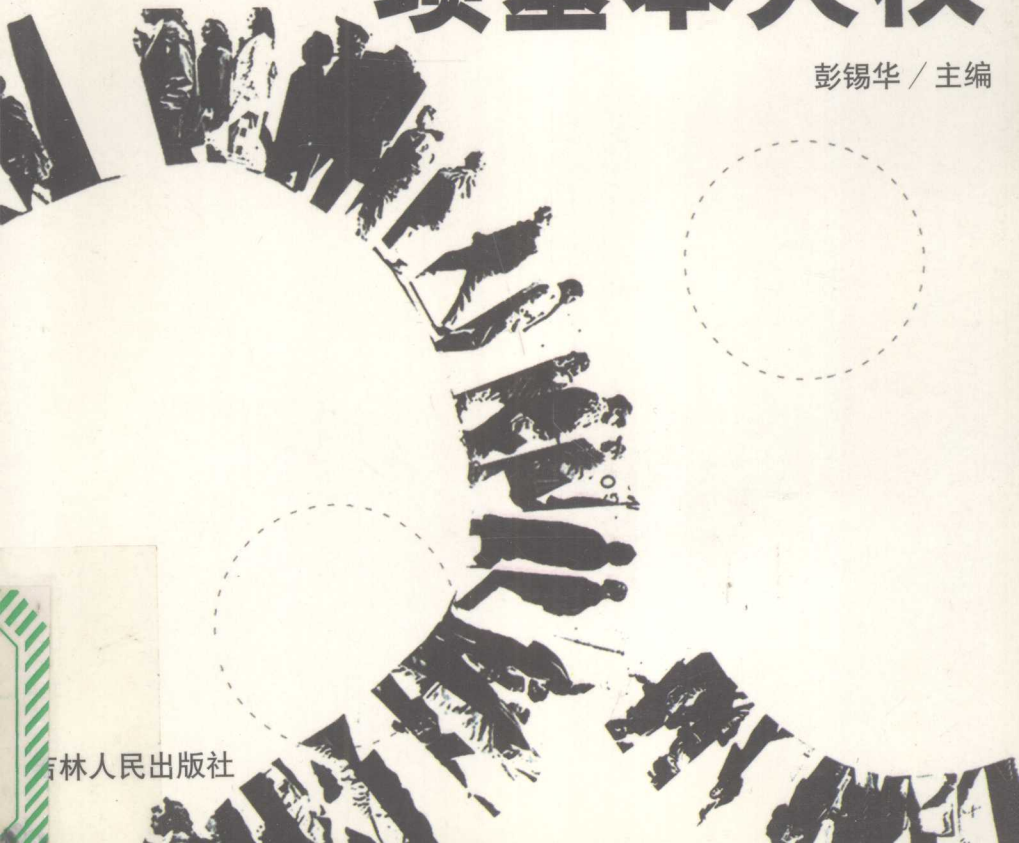


Labor Rights: Fundamental Human Rights

劳动权

一项基本人权

彭锡华 / 主编



吉林人民出版社

劳 动 权

——一项基本人权

主 编 彭锡华

吉 林 人 民 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

劳动权——一项基本人权/彭锡华主编.——长春:吉林人民出版社,
2004.3

ISBN 7-206-04431-X

I 劳… II 彭… III 劳动权—研究—中国

IV D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 033824 号

劳动权——一项基本人权

主 编:彭锡华

责任编辑:关 静

封面设计:杨 静

吉林人民出版社出版 发行

(中国·长春市人民大街 7548 号 邮政编码:130022)

印 刷:北京市朝教印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:10.75

字数:360 千字

标准书号:ISBN 7-206-04431-X/D·1345

版 次:2005 年 7 月第 2 版 印 次:2005 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1 000 册

定 价:26.90 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

This publication has been produced with the support of the European Union.

本书的出版得到了欧洲联盟的支持。

This publication has been produced with the support of the European Union. the contents of this publication is the sole responsibility of the author and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

本书在欧洲联盟的支持下出版。作者应对本书内容负全部责任, 书中所表述的观点不代表欧洲联盟的观点。

前 言

本书是2003年10月在武汉召开的“武汉市外来工劳动权利保护研讨会暨培训课程”的部分论文汇编。2002年12月,欧洲联盟驻华代表处正式批准并资助中南财经政法大学法律援助与保护中心开展“武汉市外来工劳动权利保护技巧训练课程”的项目。根据中南财经政法大学法律援助与保护中心与欧洲联盟驻华代表处所签订的项目合作协定的规定,中南财经政法大学法律援助与保护中心应该在对武汉市外来工劳动权利保护状况进行全面调查的基础上,召开一次武汉市外来工劳动权利保护研讨会,并开展一次关于武汉市外来工权利保护的培训活动。

2003年10月10日至19日,“武汉市外来工劳动权利保护研讨会暨培训课程”正式举行。本次活动分两个阶段进行。第一阶段是10月10日至14日举行的武汉市外来工劳动权利保护研讨会,第二阶段是10月15日至18日举行的武汉市外来工劳动权利保护培训课程。

中南财经政法大学法律援助与保护中心在执行欧洲联盟驻华代表处资助的“武汉市外来工劳动权利保护技巧训练课程”项目过程中,中心全体指导老师以及全体自愿者历经数月的艰苦调查,并对调查所得的资料进行了认真的分析和处理,形成的调查报告生动地反映了武汉市外来工劳动权利保护的基本情况。在召开“武汉市外来工劳动权利保护研讨会暨培训课程”过程中,来自内地和香港地区的专家学者对武汉市外来工劳动权利保护纷纷建言献策,并介绍了本地区的经验。部分专家学者还对来自武汉市劳动与社会保障局、武汉市劳动仲裁委员会、武汉市总工会、武汉市妇女联合会的工作人员以及武汉大学社会弱势群体保护中心、中南财经政法大学法律援助与保护中心、中南民族大学法学院法律诊所和华中科技大学法学院法律诊所的自愿者进行了关于外来工劳动权利保护技巧的培训。

为了及时总结本项目的成果,我们将对“武汉市外来工劳动权利保护研讨会暨培训课程”提交的部分论文和调查报告进行整理,并集结出版:

本书可以作为关心和从事外来工劳动权利保护的个人和机构的参考资料

在本书的编辑过程中,得到了以下老师和学生的大力支持和帮助。他们是:中南财经政法大学法律援助与保护中心的指导老师刘卫国副教授、安丽副教授;中南财经政法大学教务处黎红梅;中南财经政法大学法律援助与保护中心自愿者侯一、车奇、操旭辉、何静、熊刚。

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

第一部分 国际劳工标准及其在中国的实施

国际劳工标准研究	彭锡华(3)
国际劳工标准与中国劳动法律制度 的比较研究	周长征(29)
武汉市外来工劳动权利保护状况 调查总报告	彭锡华(53)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对政府机关的调查	(66)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对武汉市总工会的调查	(86)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对武汉市妇联的调查	(100)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对若干企业的调查	(108)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对部分社区的调查	(114)
武汉市外来工劳动权利保护状况调查分报告 ——对部分外来工的调查	(125)
湖南省长沙市外来工劳动权利保护调查	彭锡华(133)
浙江省外来工劳动关系现状、 问题及其基本评估	徐小洪(182)

武汉市外来工劳动权利保护研讨会

暨培训课程 侯 一(221)

第二部分 国际劳工标准与中国工人劳动 权利保护专题研究

WTO 国际劳工标准之争及其对策 车 奇(231)

论工作权的法律保护 周长征(238)

The Impact of Labor Reform on Chinese Workers' Rights

Consciousness Kwok Hoi Yee(244)

工人权利意识研究初论 林燕玲(258)

农民工及其社会保障权利 赵 曼(262)

在中国对城镇妇女劳动权歧视

的一些思考 白永利(267)

武汉市外来劳动力的管理 王太炳(278)

香港工会制度与工人权利保护 王英瑜(286)

劳动权利、劳动安全健康培训经验 冯锦霖(290)

异乡打工路上 他们渴望精彩

——浅谈外来工的文化生活与文化建设 张 玲 梁尚冲(298)

试论我国劳动争议处理机制

——从纠纷解决方式的视角考察 彭锡华 操旭辉(305)

广东社会工伤保险的实践

——以秦旺盛工伤事故损害赔偿纠纷案为例 曾飞洋(324)

武汉市外来工劳动权利保护法律援助

——个案分析 张 萍(331)

第一部分

国际劳工标准及其 在中国的实施

国际劳工标准研究

中南财经政法大学法学院 彭锡华博士

一、国际劳工组织

国际劳工组织(International Labour Organization, 英文简称 ILO)成立于 1919 年,是联合国机构中历史最悠久,地位十分重要的一个专门机构。

(一) 国际劳工组织的成立

早在 19 世纪,成立该组织的构想便在一些工业化国家中形成。第一次世界大战结束后,参战国于 1919 年初在巴黎召开和平会议,签订和平条约。会上成立了由 15 个国家组成的劳工立法委员会,这是国际劳工组织的前身。在和会第一次预备会议上就决定组织一个委员会,从国际方面考察工人状况,并研究必要的国际方法,以便对劳动问题采取一致的行动。还建议组织一个永久机构,继续进行调查。和会通过这项决议的理由是为了维护社会正义,保持世界和平。因为劳动状况恶劣,不符合社会正义,是产生战争的重要根源。根据这个决议,由英、美、法、日、意等国推派 15 人组成委员会,由当时美国劳工联合会主席甘柏斯为委员长。委员会经过多次讨论和争辩,拟定了一个《国际劳工组织章程草案》和一个包括 9 项原则的宣言,于 1919 年 4 月提交和会讨论通过,编入《凡尔赛和平条约》第 13 篇,即所谓“国际劳动宪章”,为以后《国际劳工组织章程》奠定了基础。

1919 年 6 月国际劳工组织正式宣告成立。当时《凡尔赛和平条约》还未签订,国际联盟(League of Nations)还未成立,而作为国际联盟的一个附设机构的国际劳工组织却宣告成立了。1919 年 10 月,在华盛顿召开了第一届国际劳工大会,制订了最初的 6 个国际劳工公约和 6 个建议书,任命了理事会。法国社会党人阿尔培特·多玛(Albert Thomas)被任命为首任国际劳工局长(Director of the International Labour Office)。

国际劳工组织是当今世界上最悠久、最庞大的国际组织之一,该组织从1919年成立以来到现在已有80多年的历史。在此期间它经历了三个发展阶段:第一阶段,从1919年到1939年,它是国际联盟体系中的一个自主的专门机构;第二个阶段,从1940年到1945年,因为第二次世界大战爆发以后国际联盟已经解体,它便作为一个独立的国际组织继续存在。战时,它的总部迁至加拿大的蒙特利尔;第三个阶段,从1946年到现在,由于第二次世界大战后联合国成立,它便与联合国签订协议,成为联合国中负责社会和劳工事务的一个专门机构(Specialized Agency of United Nations)。国际劳工组织的总部现设在瑞士的日内瓦(Geneva, Switzerland),现有172个会员组织,成为一个全球性的国际组织。

(二) 国际劳工组织的目标与宗旨

《国际劳工组织章程》的序言表明了国际劳工组织的宗旨。其大意是:“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平。”^①国际劳工组织的创建者们在总结第一次世界大战爆发的根源与教训时认识到,长期以来存在的恶劣的劳动条件,及劳动世界普遍存在的不公正、苦难和贫困,使世界和平与和谐受到危害,因此,改善劳动条件成为当务之急。在当时的历史条件下,《章程》在序言中指出了需要改善的主要内容。例如:调整工时,包括制定最大限度工作日和工作周,调节劳动力供给,防止失业,规定足够维持生活的工资,对工人因工患病和因工负伤予以防护,保护儿童、青年和妇女,规定养老金和残疾抚恤金,保护工人在外国受雇时的利益,承认同工同酬的原则,组织职业教育和技术教育等。1944年5月10日,在美国费城举行的第26届国际劳工大会通过的《关于国际劳工组织的目标与宗旨的宣言》(《费城宣言》),再次确认了《章程》确定的宗旨,并进行了补充:“全人类不分民族、信仰或性别都有权在自由的尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展。”^②为实现这一基本目的,国际劳工组织要致力于实现该宣言所确立的十项原则。可见,国际劳工组织的基本宗旨是:通过促进全世界劳动条件的改善和生活水平的提高,最终在实现社会正义的基础上建立世界持久和平。

① 参见《国际劳工组织章程》序言。

② 参见《费城宣言》第Ⅱ部分。

国际劳工组织在宣言中确立了其要重点推动的 10 个目标,包括:(1)充分就业和提高生活标准;(2)使工人受雇于他们得以充分地发挥技能和成就、并得以为共同福利做出最大贡献的职业;(3)作为达到上述目的的手段,在一切有关者有充分保证的情况下,提供训练和包括易地就业和易地居住在内的迁移和调动劳动力的方便;(4)关于工资、收入、工时和其他工作条件的政策,其拟定应能保证将进步的成果公平地分配给一切人,将维持最低生活的工资给予一切就业的并需要此种保护的人;(5)切实承认集体谈判的权利和在不断提高生产率的情况下劳资双方的合作,以及工人和雇主在制订和实施社会经济措施方面的合作;(6)扩大社会保障措施,以便使所有需要此种保护的人得到基本收入,并提供完备的医疗措施;(7)充分地保护各业工人的生命和健康;(8)提供儿童福利和产妇保护;(9)提供充分的营养、住宅和文娱设施;(10)保证教育和职业机会均等。^①

(三) 国际劳工组织的主要工作

国际劳工组织的主要工作,包括许多方面,其中有制定有关劳动问题的政策和计划,制定国际劳动公约和建议书,实施国际技术合作项目,开展劳动专业的教育培训,从事劳动科学的研究和传播等事务。

国际劳工组织最主要的工作就是从事国际劳工立法,制定国际劳工标准,以供各会员国批准和采纳。因此,制定国际劳工标准成为国际劳工组织的工作重点。技术合作是最受会员国欢迎的一项工作,许多合作项目是在成员国由三方成员直接参与实施的,比较切合成员国的实际需要。国际劳工组织每年还围绕劳工问题出版或发表多种刊物、报告和统计资料。另外,国际劳工组织在意大利都灵设有国际培训中心,为世界各国的三方成员提供多种形式的培训。

80 多年来,无论是在第二次世界大战期间还是冷战时期,国际劳工组织始终没有放弃为改善劳动者的工作条件、推动社会进步而进行不懈地努力。为了表彰它为追求社会正义、维护世界和平做出的贡献,1969 年的诺贝尔和平奖授予了国际劳工组织。在人类进入 21 世纪的今天,国际劳工组织又把目光投到了经济全球化对劳动世界提出的新的挑战。

^① 参见《费城宣言》第三部分。

(四) 国际劳工组织的组织机构

国际劳工组织的组织机构主要包括：国际劳工大会、理事会、国际劳工局、地区会议和部门会议。

国际劳工大会(International Labour Conference)是国际劳工组织的最高权力机关。大会每年至少举行一次,一般在每年6月举行,大会由每个成员国委派的代表团组成。代表团由4名代表组成,其中政府代表2名,工人代表和雇主代表各1名,各代表权利平等。当会员国代表团只包括一名非政府代表时,该团出席大会的非政府代表只有发言权而没有表决权。会员国代表团的每一名代表对于大会审议的事项享有自主地发言和投票的权利。事实上,在大会开会期间,各国的工人代表和雇主代表都分别组织起来形成工人组和雇主组。提交大会的问题在三方代表共同审议之前,工人组和雇主组都先行在本组内进行讨论的研究,谋求统一认识,以便在三方代表共同审议和做出决定时,各国的工人代表和各国的雇主代表能够分别以一个声音说话和采取一致行动,这已形成惯例。大会的主要任务是讨论当前劳动世界的重要议题及劳工组织的活动,通过政策指导性决议,制定、修订国际劳工标准,审议国际劳工公约的实施情况,修改《章程》条款,批准财务预算,选举理事会,接纳新成员国等。

理事会(Governing Body)是国际劳工组织的执行机构。理事会每年召开3次会议,讨论决定未来劳工大会及其他会议的议程,就劳工组织工作的各项重要问题做出决定,任命国际劳工局局长,指导国际劳工局的工作。理事会目前下设7个委员会和2个工作组,即:计划、财务和行政委员会;就业和社会政策委员会;法律问题和国际劳工标准委员会;技术合作委员会;多国企业小组委员会;部门和技术会议及相关问题委员会;结社自由委员会。关于修订标准的政策问题工作组和全球化的社会影响面工作组。

国际劳工局(International Labour Office)是国际劳工组织的常设秘书处,总部设在瑞士日内瓦。其主要工作是为国际劳工大会及其他会议准备文件和提供会务服务,在世界范围内招募专家并为技术合作项目提供技术指导,开展劳工领域的研究与教育培训,采集信息和统计数据,发表研究报告,为成员国政府、雇主和工会服务。劳工局的许多技术合作工作是通过下属的各个地区机构进行的。

地区会议(Regional Meetings)每4年召开一次,讨论该地区最感兴趣的

国际劳工问题,为地区性活动提供指导。目前,国际劳工组织设有5个地区局,地点分别是阿比让、曼谷、贝鲁特、利玛和日内瓦。另外,国际劳工组织还在40多个国家设有办事处。国际劳工组织通过这样的网络与成员国保持接触,交流信息,提供服务。

部门会议(Sectoral Meetings)为讨论不同经济部门和产业部门的劳工问题提供了一个论坛。目前,国际劳工组织就22个部门分别举行会议,它们是:农业、种植园和其他农业部门;基本金属生产;化学工业;商业;建筑业;教育;金融服务和其他专业服务;饮料、食品和烟草;林业、木材、纸浆和造纸;卫生设施;旅馆、旅游和餐馆;海事、港口、渔业和内陆水运;机械和电子工程;传媒、文化和印刷;采矿(煤炭和其他开采);石油、天然气生产和炼油;邮政和其他通讯设施;公共服务;纺织、服装、皮革和制鞋;运输(包括民航、铁路和公路运输);运输设备制造;公用事业(水、煤气和电)。另外,还有两个未确定的部门会议,以便增加选择上的灵活性。^①

(五) 三方性原则

在对国际劳工组织组织机构的介绍中,我们不难发现国际劳工组织在组织制度上有与其他政府间国际组织不同的独到之处,即所谓的“三方性”原则(the Principle of Tripartism),这是国际劳工组织的一大特色,在联合国及其专门机构中是独一无二的。据国际劳工组织的意见,它的与众不同的优势来自它的三方性制度,这种制度使得工人代表和雇主代表能够同政府代表处于平等的地位参与所有问题的讨论和决策。三方性作为一项基本原则明确地规定在国际劳工组织的章程里,也具体地体现在该组织的各种机构和活动中。

作为国际劳工组织章程不可分割的一部分的《费城宣言》声称,特别要作为国际劳工组织行动依据的基本原则之一是:“反对贫困的斗争,需要各国在国内坚持不懈地进行,还需要国际间作持续一致的努力,在这种努力中,工人代表和雇主代表享有与政府代表同等的地位,与政府代表一起自由讨论和民主决定,以增进共同的福利”。以期“有效地承认集体谈判的权利,加强雇主和劳动者两方面不断提高生产效能中的合作,以及在制订与实

① 参见刘旭著:《国际劳工标准概述》,中国劳动社会保障出版社2003年1月版,第3-6页。

施社会和经济措施中的合作。”三方性原则还表达在国际劳工组织通过的各种文件中,成为该组织文件的突出特点。

国际劳工组织章程规定:国际劳工大会应由每个会员国各派4名代表组成,其中2人为政府代表,其余2人分别代表各该国的工人和雇主。^① 每个代表对于大会审议的一切事项,享有独立的发言权和表决权。这种三方性原则也同样适用于国际劳工组织的其他各种机构,如理事会、地区性会议、产业委员会等等。

国际劳工组织所关心、处理的事务,一般都涉及各国工人、雇主的利益,在对这些事务确定规则、制度、原则时,吸收工人代表和雇主代表以平等的地位同政府代表一起研讨、协商和做出决定,体现了对劳工关系当事各方的尊重和谋求通过协商讨论达到共识的意愿。这样做出的决定可望比较能够兼顾到有关的各方利益,因而便于付诸实施。三方性原则也有助于保证国际劳工组织的民主性,三方性原则的倡导者把工人和雇主都看作是发展经济的主要力量,主张政府在调整劳动关系时,应当吸收他们双方以平等的地位参与协商。当然,对于劳工事务,各方的积极性是有所不同的,工人代表发挥的推动作用事实上成为这个组织活力的一个重要源泉。有人曾形象地比喻说,如果国际劳工组织是一辆汽车的话,那么工人代表就是这辆汽车的发动机。三方性原则对于维护所谓“社会和平”,促进经济发展,具有重要意义。提倡工人与雇主的合作以促进经济与社会发展,是国际劳工组织奉行三方性原则的一个重要思想基础。

(六) 中国与国际劳工组织

中国是1919年国际劳工组织成立时的创始国之一。1919年在巴黎和会上,中国北洋政府代表中国签订凡尔赛和约,虽然由于国内人民强烈反对有关山东半岛的条款,未敢在《对德和约》上签字,但在《对奥和约》上签了字,因而成为国际联盟的创始成员国,同时也就成了国际劳工组织的创始成员国。1920年7月16日,中国加入该组织。从1919年到1928年,历届国际劳工大会开会时,北洋政府都指派驻外使领馆人员作为政府代表参加会议。从1929年开始,国民党政府每年都派包括政府、雇主和工人三方代表的完整代表团出席国际劳工大会。1934年,中国政府被选为理事会的政府

^① 参见《国际劳工组织章程》第3条。

理事。自1944年起,中国成为国际劳工组织的10个常任理事国之一,更多地参加了该组织的活动。

从中华人民共和国成立到1971年,由于我国在联合国中的席位被非法剥夺,所以中国与国际劳工组织的关系被割断了。直到1971年联合国大会通过恢复我国的合法席位以后,国际劳工组织也决定恢复我国在该组织的合法席位。1971年11月16日,国际劳工局理事会第184次会议根据联合国大会第396(V)决议,通过恢复中国合法权利的决议,驱逐了台湾的三方代表,并通知我国政府参加国际劳工大会和其他会议。经过多次反复协商,我国政府决定从1983年召开的第69届国际劳工大会起,正式参加国际劳工组织的各项活动。每届大会都派遣完整代表团出席,并派代表出席国际劳工组织理事会以及其他会议。1985年1月,国际劳工组织在北京设立国际劳工组织北京局,负责与中国政府、雇主、工人组织以及其他学术团体等联系,广泛开展国际劳工标准、技术合作、研究咨询和出版宣传工作的各种合作。

二、国际劳工标准概述

(一) 国际劳工标准的概念与形式

国际劳工标准(International Labour Standards),又称作国际劳动立法,一般是指由国际劳工大会通过的国际劳工公约和建议书,以及其他达成国际协议的具有完备系统的关于处理劳动关系和与之相关的一些关系的原则、规则。^① 国际劳工标准的核心和宗旨,是确立和保障世界范围内的劳工权利。

国际劳工大会制订的关于处理劳动关系和与之相关的一些关系的原则、规则的主要形式有两种。一种是国际劳工公约(Conventions),另一种则是国际劳工建议书(Recommendations),这也是《章程》确认的国际劳工标准的形式。

国际劳工公约和建议书虽然都属于国际劳动立法文件,但它们的根本区别在于它们对成员国的法律约束力不同。国际劳工公约经国际劳工大会通过后,提交成员国批准,公约一经批准,则具有国际条约的性质,成员国必

^① 王家宠著:《国际劳动公约概要》,中国劳动出版社1991年11月版,第15—17页。