

实用劳动与社会保障法

——就业与劳动权益的法律保护

陈爱江 主编

南京航空航天大学人文与社会科学学院法律系

二〇〇三年十月

说 明

2003年4月29日国务院新闻办公室发表的题为《中国的劳动和社会保障状况》白皮书指出,劳动和社会保障权利是公民的基本权利,关系广大公民的切身利益。中国是世界上最大的发展中国家,人口众多,经济发展水平不高,发展劳动和社会保障事业的任务十分艰巨。

劳动就业是人们获得生存资料的基本途径,是公民生存权利的基础。妥善解决就业和再就业问题,涉及到一个国家的社会稳定。因而,就业问题与公民就业权利的法律保护越来越受到社会各界的关注。劳动就业问题不仅是当前突出而迫切的社会问题,也是一项长期而艰巨的重大历史任务。中国人口众多很自然会带来劳动力过盛,加之国家经济结构调整等原因,近年来中国面临着巨大的劳动力就业压力。据新华社2003年9月消息,本年度城镇新增劳动力1000万人加上现存的600多万国有企业和集体企业下岗职工、近800多万登记失业人员,城镇需要就业的劳动力达2400万人。再者,农村富余劳动力转移规模加大,也成为越来越重要的就业课题。随着大学扩招后高等院校毕业生人数的增多,大学生甚至于研究生毕业后的就业局势也趋于严峻。就目前而言,劳动力就业市场也还确实存在一些不尽人意的問題,单位或个人借招聘之名侵犯应聘人员合法权益的现象时有发生。求职者如何面对社会就业的新形势,争取在人才竞争中增加成功的机遇或减少失误,同时又怎样防范和应对就业过程中的不公平事件,需要国家通过相关立法加以规范,也需要求职者研究和运用好现有的法律、政策文件。

在用人单位和劳动者之间,双方既有相互促进 共同发展的一面,同时双方又是一对相互矛盾的统一体,劳动者往往希望少付出

一些辛苦而获取更多的报酬,用人单位则往往希望少付出报酬而赚取更多的利润。一般情况尤其是在劳动力过盛的社会环境中,用人单位处于主动地位,劳动者实际上是处于被动地位属于弱者。在现阶段,我国劳动者的法律意思还比较淡薄,很多人不懂得自己在劳动方面享有哪些法定的权利,享受哪些方面的法律保护,国家对于劳动者规定有哪些社会保障制度,劳动者与用人单位之间对工作时间、劳动报酬、劳动保险待遇、劳动关系的解除等问题上如果出现不同认识或发生了劳动纠纷后有哪些衡量是非的标准,应当通过什么途径加以解决等。有些用人单位也不知道作为一个单位在使用劳动者的过程中应当遵守哪些国家规定,有的单位领导(或老板)在观念上就想不到还有关于劳动方面的国家法律。这就需要通过各种途径加强劳动法知识的宣传和普及工作,尽快使更多的劳动者和所有的用人单位都掌握必要的劳动法律的内容,增强劳动者和用人单位的劳动法律意思,切实保障劳动者在劳动过程中的正当权利和利益,改善劳资关系,减少或避免劳资纠纷,保证安定团结和社会稳定。

为了解决上述就业与劳动权益的法律保护问题,提高劳动者的自我保护能力,规范用人单位在使用劳动力过程中的行为,更加有效地保护劳动者在劳动过程中的合法权益,我们认真学习和研究了我国劳动法及相关政策文件,收集了相当数量的有关劳动关系的案例,编写了这本实用劳动与社会保障法一书。

本书特点是在介绍劳动法理论体系的同时,侧重于向读者提供现行有效的劳动法典和相关行政法规、政策文件的具体规定,并指明文件的来源和出处,在书后还附有与劳动相关的一百多条问题咨询,以突出本书的实用性。实际上,无论遇有劳动纠纷需要衡量谁是谁非时还是你与纠纷的对方进行交涉时,或者是进行劳动仲裁或诉讼时都要以劳动法典和相关行政法规、政策文件的具体规定作为依据。如果没有这个依据,尽管你讲得条条是理,头头是

道,往往也可能无济于事,解决不了实际问题。如果一旦你能拿出一
条相应的法律、法规或文件的具体规定来,在个人对单位的情况
下他就必须按规定给你办;在单位对个人的情况下,他就得对这
件事情的处理服气而不至于对主管人有什么意见。他不怕你有多
么厉害,但他很可能要怕受到法律的追究,你治服不了他但法律可
以治服他,法律和政策文件是你战胜对方争得权益最有力的武器
和工具。有人说,一本书当中如果能找到可以帮你解决实际问题的
那么几段甚至于几个字,这本书就是有价值的。那么,我们就希望
你能从这本书中获取更多的价值,通过这本书,为你解决一些现实
的问题。

本书由南京航空航天大学法律系教师陈爱江为主编,栾爽为
副主编。本书内容是主编以自己的劳动法教学讲稿为基础,又吸
收一些南航大学法律系的教师和学生进行加工整理而成。参加本
书编写工作的人员有(以参编章节为序):陈爱江、石保学、唐飞、
吴艳娟、蒋秀红、吴俊、胡斌艺、姚惠秀、栾爽、陈栋、胡贤炯、
尹春萍、丁正敏、仝可可、苏尚成等。初稿完成后由丁正敏、石
保学、孙松茜分别对部分章节进行修改和校正,最后由主编整理、
修改定稿。

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念	(1)
第二节 劳动法的产生和发展	(5)
第三节 中国的劳动立法	(10)
第四节 我国劳动法的立法宗旨和立法依据	(13)
第五节 我国劳动法的渊源	(14)
第二章 劳动法律关系	(15)
第一节 劳动法律关系的概念	(15)
第二节 劳动法律关系的主体和适用范围	(17)
第三节 劳动法律关系的内容	(21)
第四节 劳动法律关系的客体	(28)
第三章 劳动就业制度	(30)
第一节 劳动就业的概念	(30)
第二节 促进就业的方针	(32)
第三节 我国的就业途径和就业措施	(34)
第四节 禁止就业歧视和就业平等原则	(46)
第五节 特殊群体的就业保护	(53)
第六节 农村富余劳动力转移流动就业和境外就业问题 ..	(57)
第七节 禁止使用童工	(63)
第四章 劳动合同的订立与劳动合同效力	(65)
第一节 劳动合同的概念和用人单位订立劳动合同	

的义务·····	(65)
第二节 订立劳动合同应遵循的原则及劳动合同鉴证·····	(68)
第三节 劳动合同的内容·····	(72)
第四节 劳动合同的效力·····	(77)
第五节 集体合同·····	(80)
附:劳动合同书样本 ·····	(86)
第五章 劳动合同的变更、终止和劳动合同的解除 ·····	(95)
第一节 劳动合同的变更与终止·····	(95)
第二节 劳动合同的解除 ·····	(97)
第三节 企业职工档案管理·····	(114)
第六章 工作时间和休息休假 ·····	(118)
第一节 工作时间·····	(118)
第二节 休息和休假·····	(121)
第七章 工资 ·····	(126)
第一节 工资的含义和工资分配原则·····	(126)
第二节 最低工资保障制度·····	(132)
第三节 工资支付和工资保障制度·····	(137)
第八章 劳动安全卫生 ·····	(147)
第一节 概述·····	(147)
第二节 劳动安全技术规程和劳动卫生技术规程·····	(149)
第三节 劳动者在劳动安全卫生方面的权利、义务 ·····	(156)
第四节 保障劳动安全卫生的主要制度·····	(159)
第五节 有毒物品作业场所的特殊劳动保护·····	(168)

第九章 女职工和未成年工的特殊保护	(172)
第一节 女职工的特别劳动保护.....	(172)
第二节 未成年工的特别劳动保护.....	(175)
第十章 职业培训	(180)
第一节 概述.....	(180)
第二节 职业培训实体(培训机构).....	(182)
第三节 就业训练的法律制度.....	(185)
第四节 职业技术鉴定与工人考核制度.....	(187)
第十一章 社会保险概述	(194)
第一节 社会保险的概念和特点.....	(194)
第二节 我国社会保险的范围和社会保险的结构 与功能.....	(195)
第三节 社会保险基金的筹集.....	(199)
第四节 社会保险待遇的计算依据	(202)
第五节 职工调动工作社会保险关系的转移.....	(204)
第十二章 养老保险和失业保险	(206)
第一节 养老保险.....	(206)
第二节 失业保险.....	(216)
第十三章 疾病(医疗)、生育、死亡保险	(222)
第一节 疾病和非因公负伤的医疗保险.....	(222)
第二节 生育保险.....	(227)
第三节 死亡保险.....	(229)
第十四章 工伤和职业病保险	(231)
第一节 概述.....	(231)

第二节 工伤范围的界定·····	(233)
第三节 工伤保险基金·····	(236)
第四节 工伤认定和劳动能力鉴定·····	(237)
第五节 工伤保险待遇·····	(239)
附:劳动保险待遇一览表·····	(246)
第十五章 劳动争议案件的解决·····	(250)
第一节 概述·····	(250)
第二节 劳动争议的企业内部调解·····	(252)
第三节 劳动争议仲裁·····	(254)
第四节 劳动争议的诉讼解决·····	(262)
第十六章 执行劳动法的监督和检查·····	(268)
第一节 政府有关部门的监督检查·····	(268)
第二节 工会的劳动监督权·····	(269)
第十七章 违反劳动法的法律责任·····	(271)
第一节 概述·····	(271)
第二节 用人单位违反劳动法的责任·····	(272)
第三节 劳动者违反劳动法的责任·····	(274)
与劳动相关的法律问题咨询·····	(279)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念

一、劳动法的概念和调整对象

关于劳动法的概念,现在国内的通行说法是:劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

目前我国法学界,劳动法的调整对象已被公认是“劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系”。这其中应以劳动关系为主,而“其他社会关系”必须与劳动关系有密切联系才能作为劳动法的范畴,所以也有人称其为“附随劳动关系”。所说的“法律规范的总称”,是指劳动法的内容,既包括国家劳动法典条文的规定,也包括其他法律、法规当中有关上述两方面内容的规定,对劳动法应作广义的理解。

(一) 劳动关系

人类离不开劳动。首先,劳动创造了人。类人猿通过劳动促进了手脚的灵活分工,促进了头脑的发达,从而进化为人。没有劳动就没有人类社会。其次,劳动是人类生存的基础。因为人类生存需要社会财富,而正当获取的社会财富只能通过劳动来实现。再次,劳动是推动人类向前发展的动力。通过劳动,才能有所发现,有所改进,有所创新,促进社会的进步。劳动包括体力的,也包括脑力的。劳动一般应该具备两个方面的要素:第一,具有劳动能力与劳动条件的劳动者;第二,劳动对象和劳动工具。在劳动过程中实际

存在着两种性质不同的关系，即人与人之间的关系和人对物的关系。法律所研究的是人与人之间的关系。

所谓劳动关系，是指在劳动力和生产资料分别归属于不同所有人的情况下，劳动力所有者按生产资料所有者的指示工作，生产资料所有者向劳动力所有者支付工资，从而形成的社会关系。劳动关系使劳动力与生产资料相结合，劳动过程得以实现。我国劳动和社会保障部官方网站对劳动关系从广义和狭义两个角度分别下了定义，所谓广义的劳动关系即为雇佣关系，而所谓狭义的劳动关系即为真正意义上的劳动关系。

在由于劳动而形成的劳动关系中，包括劳动者相互之间的关系和劳动者与用人单位之间的关系两个方面。劳动法所调整的仅仅指劳动者与用人单位之间的关系。

（二）与劳动关系有密切联系的其他社会关系

这里的与劳动关系有密切联系的其他社会关系，指的是那些虽其本身并不是直接在劳动过程中发生，但他却是以曾经存在的劳动关系为基础的社会保险关系以及以维护劳动关系的合法行为为目标的国家劳动行政管理部门对用人单位进行管理和监督的关系，劳动争议处理关系等。

二、劳动法的特点

第一，充分体现宪法原则，突出对劳动者的保护。

第二，主要规范用人单位与劳动者之间的关系，包括劳动者人身保护，劳动时间，劳动报酬，参与民主管理，社会保险等。

第三，建立全国统一的劳动方面的基本标准和规范，尽可能避免无标准可循或不同地区，不同行业，或企业间的差距明显。

第四，和其他法律相比，更直接有利于保护和促进社会生产力的发展，关系到多数人的利益，关系社会稳定之大局。

第五，既从中国实际出发，又要考虑和有关国际公约，国际惯例，多数国家的劳动立法相协调。

三、劳动关系与劳务关系

从现代各国的劳动法来看,调整的劳动关系范围各不相同,或者将各种劳动关系均纳入劳动法的调整范围,或者只将特定的某种或几种劳动关列入劳动法的调整范围,或者只将特定的某种或几种劳动关系置于劳动法的调整范围之外。我国《劳动法》颁布以后,明确规定“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织与之形成劳动关系的劳动者,适用本法”,“国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行”。这就表明我国劳动法调整的劳动关系有一定的范围限制,它只调整企业、个体经济组织的劳动关系,以及国家机关、事业组织、社会团体中建立了劳动合同的劳动关系。也就是说,它调整的只是人们之间在运用劳动能力,实现劳动过程时所发生的关系,而并非所有的劳动关系都归劳动法调整。

(一)劳动关系与劳务关系的主体关系差别。一般意义的劳动关系概念,是以劳动力和劳动为内涵要素的,也就是说劳动力在使用过程中形成的权利义务关系。从这个意义上讲,广义的劳动关系应当包含劳务关系。但是,劳动法所调整的劳动关系,有其特定的内涵,是指劳动者和用人单位之间,依据劳动法律规范所形成的实现劳动过程的权利义务关系,它不包括劳动者与用人单位(或劳动力雇主)之间,依据民事法律规范所形成的实现劳动成果的权利义务关系,因此二者归属的法律部门各不相同。劳动关系的主体之间是平等性与隶属性兼有的社会关系。主体双方不管是否用书面形式签订合同,在支出劳动力和接受劳动力之前,双方总是需要进行平等协商,双方具有平等性。而合同一经缔结(包括事实劳动关系中的口头合同),劳动者就成为用人单位的职工,在身份上、组织上、经济上都从属于用人单位,用人单位就成为劳动力的支配者和劳动力的管理者,双方即成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理与被管理关系,劳动者完全被纳入用人单位的经济组

织和生产结构之内。因此,劳动关系就其具体意义来说,是一种人身关系,即劳动者实际上将其人身在一定限度内交给了用人单位。而劳务关系的主体之间,由于是依据民事法律规范而形成的权利义务关系,主体双方始终处于平等地位,二者相互独立,权利义务对价,不存在隶属关系,更不存在人身关系,因此,就不属于劳动法调整的劳动关系范围。

劳动关系的主体具有特定性,即用人单位作为一方当事人必须是组织,不能是公民个人,另一方当事人则只能是劳动者个人,并且是确定的人,不能随意替代。而劳务关系的主体,双方均既可以是公民个人,也可以是单位组织。经劳动力雇主许可,受雇的劳动者还可以另请他人替代自己为雇主提供劳务,雇主也可以随时更换其他劳动者。劳动关系和劳务关系在管理劳动者的方法和依据上也有严格的区别。劳动关系中的劳动者,由于与用人单位之间存在隶属关系,因此,必须亲自参加到用人单位中去,并属于其中的一员,必须遵守所在单位的内部劳动规则和各项规章制度,接受本单位的管理。而劳务关系中的劳动者只需按雇主的要求去做。这类劳动者每次给雇主提供劳务时,均是被雇主雇请而来,而不是依据雇用者内部的规章制度约束。雇用者在每次需要劳务时,完全有权不雇请该劳动者,该劳动者也同样有权拒绝提供劳务,双方完全属于平等关系。

(二)劳动者在报酬来源及报酬管理上的区别。劳动关系中的劳动者,其劳动报酬来源于本单位按月(或定时)支付的劳动报酬,具有相对固定性。如果从事第二职业,通过其他途径同时获取报酬,则只能利用业余时间提供劳务服务,其报酬属于“额外收入”,性质为民事法律关系中的劳务报酬。劳务关系中的劳动者,其劳动报酬来源于雇主按劳动成果大小支付的报酬,不具有固定性,劳务提供者可以同时获取多个雇主支付的报酬。在实践中,劳动者获取报酬时,是以雇用单位的工资册为依据,还是以税务机关开具的劳

务发票为依据,也是劳动者与用人单位之间是否属于劳动关系的重要区别。

(三)劳动关系的主体之间的权利义务内容不同。劳动关系强调的是主体双方在劳动过程中的权利义务关系,而劳务关系则强调的是主体双方在劳动成果方面的权利义务关系。在劳动关系中,由于劳动者与用人单位之间的权利义务关系主要产生在劳动过程中,劳动成果是否得以实现,则不需要劳动者承担风险。即使在某些劳动活动中没有实现劳动成果,如在某项目开发中没有开发成功,只要劳动者尽到了职责,则无需承担劳动成果风险,而劳务关系则不同,劳务关系建立之后,劳动者与雇主之间的权利义务关系便集中在劳动成果上,如果劳动者接受了雇单位的开发任务后开发失败,则必须承担没有实现劳动成果的相应风险。此外,在劳动关系中,用人单位的整体利益与劳动者密切相关,而在劳务关系中,雇主单位的整体利益则与劳动者没有必然联系。

我国劳动法调整的劳动关系具有一定的范围限制,与民法调整的劳务关系有着明显的差异只有劳动内容而不具有劳动关系法律特征的权利义务关系,不属于劳动法调整的劳动关系,而属于民法、合同法的调整范畴。

第二节 劳动法的产生和发展

一、劳动法产生的原因

劳动法是在人类社会发展到的历史阶段开始出现的。

任何事物的产生都有其特定的历史背景,尤其是社会意志的产物——法律的产生更有其特定的历史原因。归结起来劳动法的产生有以下原因:

第一,是工人阶级为了维护自身的利益而长期斗争的结果。这

是劳动法产生的根本原因。专门调整劳动关系的法律起源于资本主义社会,而现代意义上的劳动法是在18世纪产业革命以后,劳资关系日趋紧张,工人运动不断高涨的条件下产生的。当时主要是以限制资本家对工人的剥削程度为内容的法规。

第二,是统治阶级为了缓和阶级矛盾,从而维护其统治秩序所采用的一种政治措施。

从某种意义上说,在某些特定的法律关系中,比如雇主和雇员、经营者和消费者的关系中,一方当事人因在信息、组织和财富等资源方面拥有优势,而成为强势当事人,另一方则成为相对的弱势当事人。为了求得力量的平衡以维护社会的稳定,对于这种现象应当通过立法实施国家干预。对弱势当事人加以特别保护,保证弱势当事人在缔约过程中更好地作出真实意思表示;对于强势当事人而言,国家干预和强制性法律规范的增多则是要求他们在尊重对方当事人自由意志的情况下实现自己的自由意志,法律的作用在于既要有效保护各方当事人应当享有的利益,又要抑强扶弱,维持平衡,稳定秩序。

二、国际劳工组织与劳动立法

1919年初,参战国在巴黎召开和平会议。“巴黎和会”的第一次预备会议通过决议,决定组织一个委员会,调查工人状况,并建议成立永久性国际机构。根据这一决议,由各国推选15人组成委员会,制定了《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“巴黎和会”讨论通过,编入《凡尔赛和平条约》第13编。这个章程和宣言被称为“国际劳动宪章”。1919年6月,国际劳工组织正式宣告成立。该组织成立后,在1919年到1939年期间,对一些迫切的劳工问题制订了六十多项公约和建议书。1944年5月在美国费城召开第26届国际劳工大会,研究战后将发生的国际劳工问题,通过著名的《费城宣言》,作为国际劳工组织章程的附录。1946年,国际劳工组织成为与联合国建立关

系的第一个专门机构。成为联合国附属的专门机构之一。

国际劳工组织的总部现设在日内瓦,现有 172 个会员组织。《国际劳工组织章程》的序言表明了国际劳工组织的宗旨,即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的持久和平。“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平。”为此,各缔约国应努力改善如下方面的劳动条件:调整工时,调节劳动供应,防止失业,规定足够维持生活的工资,防护工伤和职业病,保护儿童、青年和妇女,规定养老金和残废抚恤金,保护工人在外国受雇时的利益,承认同工同酬的原则,承认结社自由的原则,组织职业教育和技术教育等。《费城宣言》对该宗旨进行了补充:“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。”

国际劳工组织活动的原则在二战前主要是 1919 年《国际劳动宪章》的九原则,包括人的劳动不应视为商品、八小时工作制、结社自由、禁止童工、男女同工同酬等。国际劳工组织在其宣言中确立了其要达到的 10 项目标,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、并得以为共同福利作出最大贡献的职业;(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法;(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的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。

国际劳工组织最主要的活动就是从事国际劳工立法，制定国际劳工标准，以供会员国批准和采纳。国际劳工组织在每年举行的大会上几乎都要制定几项公约和建议书。从1919年至1995年，已经举行82届国际劳工大会，共制定176个公约和183个建议书。这些公约和建议书涉及到劳动问题的所有方面，已经形成一个相当完整的国际劳工法体系。国际劳工组织还进行劳动科学的研究、教育的传播工作。国际劳工组织从事的研究工作主要是为国际劳工标准的制定和技术合作的开展提供资料 and 意见。国际劳工组织利用其特殊地位，收集并整理了各国大量的劳动立法和劳动问题的资料，并以其各种工作语言出版了大量的刊物和书籍。国际劳工组织还设立“国际劳工研究所”和“高级技术和职业培训中心”两个机构。中国是国际劳工组织的创始国之一，并且在1944年，中国还成为了国际劳工组织的常任理事国。当时旧中国几乎每年都派政府、雇主、工人三方代表出席国际劳工大会，这对于旧中国的国内劳动立法也产生过一定的影响。新中国建立之前，国民党政府从1930年起先后批准了14个国际劳动公约。其中已经被中华人民共和国政府于1984年5月30日决定予以承认的是：(1)《确定准许儿童在海上工作的最低年龄公约》(1920年第二届国际劳工大会通过第7号公约)主要内容：凡儿童在14岁以下者不得受雇佣或工作于船舶上。(2)《农业工人的集会结社权公约》(1921年第三届国际劳工大会通过第11号公约)主要内容：承诺保证使从事农业工人获得与工业工人同等的集会结社权。(3)《工业企业中实行每周休息公约》(1921年第三届国际劳工大会通过第14号公约)主要内容：工业工作中每周休息1日(每日8小时，每周48小时)。(4)《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》(1921年第三届国际劳工大会通过第15号公约)主要内容：凡18岁以下的未成年人不得受雇佣或工作在船舶上充任扒炭工或

炉工。(5)《在海上工作的儿童及未成年人的强制体格检查公约》(1921年第三届国际劳工大会通过第16号公约)主要内容:任何船舶对于18岁以下儿童或未成年人的使用,应提出证明其是宜于此各种工作并经主管机关认可的医生签字的体检检查证明书为条件。(6)《本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇公约》(1925年第七届国际劳工大会通过第19号公约)主要内容:本国工人与外国工人关于事故赔偿的同等待遇。(7)《海员协议条款公约》(1926年第九届国际劳工大会通过第22号公约)主要内容:关于海员协议条款的若干提议。(8)《海员遣返公约》(1926年第九届国际劳工大会第 号公约)主要内容:凡海中被迫登岸应享有被送回本国或其受雇佣的港口或船舶开航的港口的权利。(9)《制订最低工资确定办法公约》(1928年第十一届国际劳工大会通过第26号公约)主要内容:为那些无从用协议或其他办法规定有效工资的行业的工人确定最低工资率。(10)《航运的重大包裹标明重量公约》(1929年第十二届国际劳工大会通过第27号公约)主要内容:凡在会员国境内交付总重量在1000公斤以上的任何包裹或特件,由海道或内河运送的,应标明其总重量于包裹或物件外面。(11)《船舶装卸工人伤害防护公约》、《防止码头工人事故公约》(1932年第十六届国际劳工大会通过第32号公约)主要内容:关于船舶装卸工人防护的若干提议。(12)《各种矿场井下劳动使用妇女公约》(1935年第十九届国际劳工大会通过第45号公约)主要内容:任何场井下劳动不得使用女工。(13)《确定准许使用儿童于工业工作的最低年龄公约》(1937年第二十三届国际劳工大会通过第59号公约)。主要内容:15岁以下儿童不得受雇佣或工作在任保公营或私营工业企业。(14)《最后条款修正公约》(1946年第二十九届国际劳工大会通过第80号公约)等。