

新时期工会干部专业知识读本

国际劳工组织与劳工 公约知识读本

工人日报工会工作部 编



中国工人出版社

XINSHIQIGONGHUIGANBUZHUYANYEZHISHIDUBEN

前 言

加强岗位培训,重视专业知识学习,是新形势下工会领导班子和工会干部队伍建设的新要求。随着我国加入世贸组织和经济全球化的影响,以及发展社会主义市场经济过程中劳动关系的深刻变化,我国工会工作正面临着前所未有的机遇与挑战。因此,在新的历史时期,迫切需要按照“三个代表”要求,与时俱进,开拓创新,努力提高工会干部队伍的整体素质。

提高工会干部的专业知识素质,是实现工会干部“知识化、专业化”,提高工会干部队伍整体素质的重要环节。在新形势下,全总一直高度重视工会干部理论与业务知识学习及工会专门人才的培养。尉健行同志在全总十三届四次执委会议上的讲话中提出:“要加强对社会主义市场经济知识、科技知识、法律知识、管理知识以及工会基本理论和业务知识的学习,不断提高领导班子的整体工作水平。”“造就一大批熟悉劳动就业、劳动工资、社会保障、劳动保护和劳动法律等方面知识的工会工作专门家,为做好工会工作提供有力的组织保证。”因此,广大工会干部要重视学习、善于学习,在掌握马列主义基本原理的基础上,从工作需要出发,努力学习工会基础理论、各项业务知识及与工会工作密切相关的各类专业知识,不断提高自己观察分析新现象、解决新问题、打开新局面的能力,促进工会工作整体水平的提高。

为贯彻中央和全总的有关指示精神,帮助广大工会干部提高专业知识水平,掌握新知识,切实做好新时期工会工作,工人日报工会工作部组织有关理论和实际工作者编写了《新时期工会干部

专业知识读本》丛书(第一辑)。本套丛书内容丰富、由浅入深,适合基层工会干部阅读和自学,也可作为各级工会干部学习培训教材。丛书共六分册,主要涉及现代管理、世贸组织、劳动保护与安全生产、劳动与社会保障、“四五”普法及国际劳工组织与劳工公约等方面的知识;丛书结构体系较为新颖,书中提出的一些观点有一定的深度和新意,对广大工会干部专业知识和自身素质的提高有一定的促进作用。

工会干部专业知识读本,目前出版的专著或读物都较少,这是一个亟待加强深入研究的领域。参与本套丛书编写的既有工会院校长期从事教学科研工作的专家教授,也有一直负责工会业务工作的领导同志,同时也邀请了政府有关部门从事专业研究的同志参与编写,可以说,本套丛书是集体劳作的成果。

在丛书的编写过程中,得到了长期从事工会理论教学与研究的专家教授的大力支持,以及有关领导的热情指导;同时,也大量参考了工会理论及相关学科的最新学术研究成果。在此表示诚挚的感谢!由于水平所限,书中难免存在不足,恳切希望得到广大读者的批评指正。

编 者

2002年10月

目 录

第一章 国际劳工组织概述	(1)
一、国际劳工组织的成立与发展	(1)
二、国际劳工组织的组织机构	(4)
三、国际劳工组织的宗旨	(8)
四、国际劳工组织的活动.....	(10)
五、国际劳工组织与中国.....	(34)
第二章 国际劳动法的产生与发展	(43)
一、国际劳动法的产生.....	(43)
二、国际劳动法的发展.....	(50)
三、国际劳工组织关于劳工公约和建议书的有关规定.....	(68)
四、国际劳动法的作用与局限性.....	(72)
第三章 国际劳工公约的主要内容	(77)
一、基本权利.....	(79)
二、就业和人力资源开发.....	(83)
三、工资制度.....	(86)
四、工作条件.....	(88)
五、社会保障.....	(92)
六、特殊保护.....	(93)
七、劳资关系.....	(95)
八、劳动管理.....	(96)
第四章 经济全球化下的“劳工标准”	(98)
一、经济全球化与“劳工标准”.....	(99)
二、WTO与“劳工标准”	(106)

三、中国与“劳工标准”	(113)
附录一 国际劳工公约与建议书一览表	(115)
附录二 我国批准的国际劳工公约	(127)
后 记	(243)

第一章 国际劳工组织概述

国际劳工组织是联合国下属负责劳工事务的专门机构。

在联合国体系中,国际劳工组织是惟一具有三方性机制的组织,即它的一切主要机构都由会员国的政府、工人、雇主三方代表组成,三方代表享有同样的、平等的地位,各自独立地发表意见,独立地进行投票。

一、国际劳工组织的成立与发展

第一次世界大战结束,协约国各国政府加强了国际协调,一些国际问题开始纳入讨论、协商的范围。并且由于俄国十月革命的胜利,鼓舞了世界工人阶级的斗志,极大地引起了各国统治阶级及其政府的恐慌和震惊,使其认识到必须缓和阶级矛盾,以遏制工人革命的爆发。各国广大人民在饱受战争创伤和战后经济苦难之后,也强烈要求改善其工作和生活状况。正如一份国际劳工组织的文件所说:“当时的世界为战争所蹂躏,为革命所激动,到处充斥着悲惨、贫困的劳动大众。”同时,在柏林会议、国际劳动立法协会、伯尔尼会议的一系列持续的努力和各国工人运动组织的大力推动下,成立国际劳工组织的条件成熟了。

早在第一次世界大战爆发的1914年,美国劳工联合会在费城年会上通过了一项决议,要求在战争结束时举行和平会议的“同一时间、同一地点召开一次由各国有组织的工人派出代表参加的世界劳工代表会议”,“以便为恢复各国劳工之间的友好关系和保障

工人的利益而提出建议和采取行动,从而有助于为争取世界更加持久的和平奠定基础。”两年以后,在法、英两国工会倡议下,1916年在美国里兹召开协约国工会会议,法国、英国、比利时、意大利四国工会代表参加,讨论了上述美国劳联的建议。并且要求将来的和平条约应当包括一些保障工人利益的条款,对于工人的工作时间、社会保障、工厂的安全与卫生条件等定出最低限度的保证。它还要求建立一个国际委员会负责监督和平条约中有关保障工人利益的条款实施,以及负责安排今后的有关劳动问题的国际会议。里兹会议还要求建立一个常设的国际劳动事务办事机构。1917年在伯尔尼举行的中欧和中立国家工会会议也表达了类似里兹会议的要求。伯尔尼会议上,设立了研究拟议国际劳工宪章的委员会,该委员会起草了一个国际劳工宪章,并准备提交和平会议,以便写入和平条约。总之,这些会议为后来起草凡尔赛和约中的《国际劳动宪章》作了思想准备。随着大战趋于结束,一些国家的工人组织进一步要求国际社会在缔造战后和平时必须倾听工人的呼声。

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,决定组织调查工人状况的“国际劳工立法委员会”,并建议该委员会成为永久性国际机构。根据这一决定,由英、美、法、日、意等国推派15人组成委员会,该委员会包括了英、美、法、比四国工会领导人,并由美国的塞缪尔·龚帕斯任委员会主席。经过多次讨论和争论,该委员会拟订了《国际劳工组织章程草案》和一个包括9项原则的宣言。

1919年4月8日,“巴黎和会”全体会议一致通过了《国际联盟盟约》。国际联盟下设国际法庭和国际劳工局等常设机构。“国际劳工立法委员会”拟订的《国际劳工组织章程草案》和包括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10月29日至11月29日,在华盛顿举行了第一届国际劳工大会,宣布成立国际劳工组织,并将其作为国际联盟的下属机构。这次大会还制定了最初的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·多玛被任命为第一任国际劳工局长。

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,以1939年二战爆发和1946年联合国将其纳为专门机构为标志,其发展历程大致可区分为三个阶段:

第一阶段:1919年到1939年是国际联盟附属的一个机构。在此期间,该组织对一些迫切的劳工问题,制订了67项公约和66项建议书。

第二阶段:第二次世界大战期间国际联盟解体,它作为一个独立的国际组织存在,总部曾经迁至加拿大的蒙特利尔。

第三阶段:1944年至今。1944年5月在美国费城召开了第26届国际劳工大会,研究战后将会发生的国际劳工问题,通过了《关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言》,即著名的《费城宣言》。1946年5月30日,国际劳工组织同联合国达成协议,接受联合国领导。同年9月举行的第29届国际劳工大会修改了章程,决定国际劳工组织正式成为联合国所属的负责劳工事务的专门机构。

国际劳工组织的总部现设在日内瓦,现有175个会员组织,成为一个全球性的国际组织。

第二次大战后,美国劳工部副部长莫尔斯从1948年至1970年任国际劳工局局长达到22年之久,在国际劳工局领导成员中76%的人来自美国。20世纪60年代末70年代初,美国的领导地位遇到挑战,1977年8月,美国以国际劳工组织“三方性受到损害”、“日益政治化”为由退出国际劳工组织。1980年2月18日,美国又宣布国际劳工组织“有了进步”,因而决定回到国际劳工组织。1934年,苏联参加国际联盟后也参加了国际劳工组织。1939

年10月,国联将苏联开除,国际劳工组织于1940年2月将苏联开除。1954年后,苏联、东欧各国相继参加了国际劳工组织。二战后,大批发展中国家陆续地参加了国际劳工组织。在经济全球化的今天,国际劳工组织发挥着越来越重要的作用。

二、国际劳工组织的组织机构

(一)会员国

国际劳工组织的正式成员必须是独立的国家。任何地区、托管地、不是独立主权国家的自治领土等,都不具备成为国际劳工组织正式成员的资格。根据1946年修订的《国际劳工组织章程》的规定,一个国家成为国际劳工组织的会员国可以有三种情况:

1. 1946年11月1日已是国际劳工组织会员国的国家;

2. 凡是联合国的创始会员国和经联合国大会依照联合国章程的规定接纳为联合国会员国的任何国家,正式接受国际劳工组织章程规定的义务并通知国际劳工局局长的,可以成为国际劳工组织的会员国;

3. 国际劳工大会经2/3到会代表,其中包括到会并参加投票的政府代表的2/3投票赞成,也可以接纳一个国家成为国际劳工组织的会员国。

国际劳工组织章程对会员国的退出做了如下规定:会员国未将其退出的意图通知国际劳工局局长,不得退出国际劳工组织。这种通知须在局长收到之日起两年之后生效,并且以届时该会员国已经完成履行了其作为会员国的一切财务义务为条件。如该会员国已经批准任何国际劳动公约,其退出组织不应影响在公约规定的期限内公约本身和有关的义务对其继续有效。

(二)机构

1. 国际劳工大会。国际劳工大会又叫国际劳工议会,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。完全代表团由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,按三方原则组成,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的发言和投票的权利。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以前,工人组和雇主组都先行在本组内进行讨论和研究,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。

大会的主要工作是:听取国际劳工局长的报告;通过关于劳工事务的国际公约和建议书,并审查这些公约和建议书在各国的执行情况;批准理事会提交的预算;批准接纳新会员国等。大会还任命各委员会来审议各项议题,各委员会要向大会提出报告,供大会讨论通过。大会下设5个常设性委员会,即总务委员会、财政委员会、公约与建议书实施委员会、提案委员会、资格审查委员会等。

2. 理事会。理事会是国际劳工组织的执行委员会,在大会闭会期间决定该组织的各项重要事项,其主要职责是协调该组织的各项活动,召开各种会议,并确定会议议程和进行必要的技术准备;任命国际劳工局局长;制定每年预算;决定设立国际劳工组织的某些机构以及召开各种会议;确定所设机构的成员和职能等。

理事会由56人组成,按三方原则组成,其中政府理事28人,工人和雇主理事各14人。政府理事有10名常任理事,由主要工

业国委派,其余 18 名政府理事、工人理事和雇主理事从参加大会的代表中选举产生。理事会每届任期 3 年,每年召开 3 次会议。理事会选举主席 1 人,副主席 2 人,每年改选一次。理事会下设若干工作委员会,协助理事会工作。

3. 国际劳工局。国际劳工局是国际劳工组织的常设秘书处,同时也是大会、理事会及其会议的秘书处,对理事会负责。国际劳工局设局长 1 人,副局长和助理局长各几人,局内设十几个工作部门,分别负责各项劳工事务。

国际劳工局的主要职责是:起草文件(包括公约、建议书)和报告,以作为大会和专门会议所必需的背景材料,并执行大会和理事会的决议;发行各种专门性出版物和期刊;与各国政府有关部门、工人组织保持联系并进行合作;征聘和指导国际劳工组织在世界各地进行技术合作的专家;促进公约的有效实施。国际劳工局设在日内瓦。

4. 地区会议和产业委员会。在国际劳工大会之外,国际劳工组织按亚洲和太平洋、非洲、美洲、欧洲四个地区,每隔若干年举行一次地区会议,在国际劳工组织活动的总框架内研究与该地区有关的问题。地区会议类似国际劳工大会,由该地区的所有成员国派出三方代表参加。

国际劳工组织理事会还按部门设立产业委员会。产业委员会就本产业当前在各国共同面临的重大问题(着重于劳工问题和社会问题)交流情况和交换观点,从而得出结论。产业委员会有两类。一类是常设的,比如:内陆运输;煤矿;钢铁;金属;纺织;石油;建筑、土木工程与公共工程;化工;种植园;旅馆、饭店与旅游业;森林与木材加工;食品与饮料工业等。另一类是非常设的,比如:民用航空;服装、制鞋;煤矿以外的采矿业等。产业委员会一般是三方性结构,但是也有少数只是雇主和工人两方代表参加的“联合委员会”,诸如海事联合委员会、公务员联合委员会、邮政与电信联合

委员会。还有三方技术会议,比如,除煤矿外的其他矿业三方技术会议、皮革和制鞋业三方技术会议、服装业三方技术会议、印刷及有关行业三方技术会议、民航三方技术会议。产业委员会给劳工组织活动作资料准备,这些资料也可以作为会员国拟订有关产业的劳工政策和社会政策的参考。

此外,国际劳工组织在世界各地设有 40 多个办事处,主要是为了及时了解各地区存在的具体情况,同时可按地区实现国际劳工组织的基本目标和执行其政策。

(三)三方性的组织原则

国际劳工组织在组织制度上有与其他政府或非政府国际组织的不同之处,即“三方性原则”,这是国际劳工组织的一大特点,也是国际劳工组织的最大优势。这一特点是对市场性劳动关系的恰当反映,这种组织制度使得工人代表、雇主代表、政府代表能处于平等的地位,共同讨论,共同决策,使得现实中的雇员弱者地位得到一定程度的校正。

国际劳工组织章程明确地规定了三方性组织原则,《费城宣言》确定的国际劳工组织基本原则之三就是:“(d)反对贫困的斗争需要各国在国内以坚持不懈的精力进行,还需要国际间作持续一致的努力,在此努力中,工人和雇主代表享有和政府代表同等的地位,和政府代表一起参加自由讨论和民主决议,以增进共同福利。”以期“有效地承认集体谈判的权利,加强雇主和劳动者双方面不断提高生产效能中的合作,以及在制订与实施社会和经济措施中的合作”。

国际劳工组织中的各组织机构及他们的活动都体现了三方性原则。比如,国际劳工组织章程还规定,国际劳工大会应由每个会员方各派 4 名代表组成,其中 2 人为政府代表,其余 2 人分别代表该国的工人和雇主。每个代表对于大会审议的一切事项,均享

有独立的发言权和表决权。在国际劳工组织中的其他各种机构中,如理事会、地区性会议、产业委员会中也同样实施这一三方性原则。

国际劳工组织所涉及的事务,一般都与工人、雇主的权利利益直接有关,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与政府代表一起研讨、协商和做出决定,体现了对劳动关系当事人各方的尊重和谋求通过协商达到共识的意愿。这样做出的决策比较能公正地体现各方的声音,能兼顾有关各方的利益,因此,这种决策也较易于付诸实施。

三方性原则也体现了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,应当吸引他们双方以平等的地位参与协商,这充分体现了民主性原则。当然,对于劳工事务,各方的出发点、积极性是不同的,事实上,工人代表发挥的推动作用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。

三方性原则也体现了劳动关系“劳资合作、劳资互利”的双赢原则。三方性原则是促使劳资关系和谐运行,通过工人与雇主的合作促进经济与社会发展,维护“社会和平”的重要原则。

三、国际劳工组织的宗旨

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的持久和平。

《国际劳工组织章程》的序言表明了国际劳工组织的宗旨。

《国际劳工组织章程》中写道:“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平。”《国际劳工组织章程》还写道:“现有的劳动条

件使大量的人遭受不公正、苦难和贫困,以致产生如此巨大的不安,竟使世界和平与和谐蒙受危害;改善此种条件是当务之急。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伤负予以防护,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,及其他措施。”并指出了国际劳动法规及国际联合行动的必要性,“任何一国不采用人道的劳动条件,会成为其他国家愿改善其本国状况者的障碍”。《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。”

《国际劳工组织章程》第一条阐述了成立国际劳工组织的原因:“第一条:(一)为促使实现本章程序言所提出的各项目标和1944年5月10日在费城通过的关于国际劳工组织的目标与宗旨的宣言所阐明的各项目标,因此建立一个永久性组织。”显然,国际劳工组织认为,“只有以社会正义为基础,才能建立世界持久和平。”而现在的劳动条件使大量的人蒙受不公正,以致危害了世界和谐,所以必须改善各种劳动条件,为了促使实现这些目标,就建立了国际劳工组织。

《费城宣言》确定的国际劳工组织所依据的基本原则是:“(a)劳动不是商品;(b)言论自由和结社自由是不断进步的必要条件;(c)任何地方的贫穷对一切地方的繁荣构成危害;(d)反对贫困的斗争需要各国在国内以坚持不懈的精力进行,还需要国际间作持续一致的努力,在此努力中,工人和雇主代表享有和政府代表同等的地位,和政府代表一起参加自由讨论和民主决议,以增进共同福利。”

国际劳工组织在宣言中确立了其要达到的10项目标,国际劳

工组织在世界各国推进各种计划,以达到:“(1)充分就业和提高生活水平;(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,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)充分地保护各行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。”

四、国际劳工组织的活动

(一)国际劳工组织活动概况

国际劳工组织的活动包括许多方面,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活动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。公约和建议书是为会员国制订有关法律和采取其他措施提供标准的,所以,该组织把公约和建议书合称为“国际劳工标准”,把制定公约和建议书的活动,称之为“标准制订工作”,实际上就是国际劳动立法活动。一般来说,

较重要的问题采取公约形式,不太重要的问题则采取建议书的形式。公约和建议书在效力上有所不同。建议书仅具有参考性质,它不要求成员国批准,也无约束力,其目的主要是为各国劳动立法提供指导。公约是具有法律效力的文件,但它必须经过成员国按各自国内立法程序批准方能生效。一般的公约只要有两个成员国批准即可生效。公约经成员国批准后即在该国发生法律效力。

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2002年,已经举行90届国际劳工大会,共制定184个公约和191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动法体系。

国际劳工组织的活动还包括对国际劳工标准的实施进行监督。按照《国际劳工组织章程》第二十二条的规定,所有批准该公约的国家,都要定期向国际劳工组织提出关于已批准公约的实施报告。报告提交给审查各国劳工立法的专家委员会研究,并将研究结果通知各国政府。为了保证监督的有效性,各国政府还应向国际劳工组织提供有关公约确已实施的资料,如统计资料和司法决定等。此外,国际劳工组织还规定了特别程序,即申诉程序和控告程序,以便纠正违反国际劳工公约的行为。

在社会政策和管理、人员培训和使用方面,国际劳工组织还向成员国提供技术援助。第二次世界大战以后,国际劳工组织利用联合国提供的大量资金,同联合国的其他机构合作,开展了技术援助工作。这种技术援助的内容多种多样,如帮助有关国家制定劳工法,帮助改善劳动管理,帮助建立职业训练中心网、组织训练班,帮助改善社会保障和劳动条件,促进合作和农村工业的发展等。

此外,国际劳工组织还进行劳动科学的研究、教育工作。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和意见。国际劳工组织利用其特殊地位,搜集并整理了各国大量的劳动立法和劳动问题的资料,并以各种工作

语言出版了大量的刊物和书籍。其中较重要的有：不定期的《国际劳工组织新闻》、季刊《国际劳工局通讯》、双月刊《国际劳工评论》、每年3期的《劳动立法汇编》、季刊《社会和劳工公报》、季刊《劳动妇女》、季刊《劳工教育》、季刊《劳工统计公报》、《劳工统计年鉴》、每年3期的《正式公报》，等等。为了有效地开展研究和教育工作，国际劳工组织还设立了日内瓦的“国际劳工研究所”和都灵的“劳工组织国际培训中心”两个机构。

（二）新时期下的新任务

在经济全球化的新世纪，国际劳工组织以新的面貌，提出了新的任务。

1. 经济全球化的新时期。国际劳工组织认为，现在是一个动荡与机遇并存的时期，认为我们正处在新兴的全球化经济进行调整的时期。

国际劳工组织的宗旨是要建立和平和稳定的社会框架，在此框架下，经济发展可以为工人创造出一个有社会正义的繁荣的世界。从一开始，劳工组织就致力于通过制定标准行动、制度建设和公共政策来创建这种框架。通过许多社会和政治斗争，劳工组织“传达的信息”在许多方面已经在当今发达国家的法律和实践变成了现实。但是，在过去二十年，由于经济全球化带来的经济和社会环境的变化，劳工组织活动的传统基石发生了变化。经济自由化政策改变了国家、劳工和商界之间的关系。现在市场力量对经济效果的影响比社会行为者的调解、法律规范或国家干预更大。国际资本市场已经与国家劳动力市场分离，给资本和劳工带来了不均衡的风险和利益。就业形式、劳动力市场和劳动关系的变化对劳工组织三方成员，特别是对工会和雇主组织，有深远的影响。全球化带来财富和不平等，正在影响着整个社会的稳定。

对于在社会、经济和个人生活的交叉点履行其职责的劳工组