



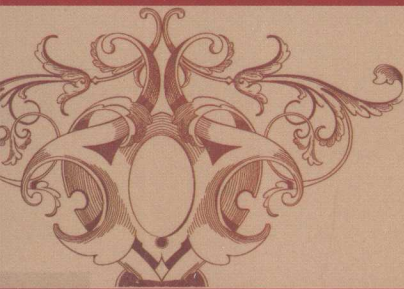
威科法律译丛 I

欧洲劳动法

(第一册)

[比] 罗杰·布兰潘 著

付欣 张蕊楠 译
高一波 陈洁



EUROPEAN LABOUR LAW



创立于1897

商务印书馆
The Commercial Press

威科法律译丛

欧洲劳动法

第 13 版

(第一册)

〔比〕 罗杰·布兰潘 著

付欣 张蕊楠
高一波 陈洁 译

郭捷 审校

 商务印书馆
The Commercial Press

2016 年 · 北京

图书在版编目(CIP)数据

欧洲劳动法.第1册/(比)布兰潘著;付欣等译.—
北京:商务印书馆,2016
(威科法律译丛)
ISBN 978-7-100-11964-1

I.①欧… II.①布… ②付… III.①劳动法—欧洲
IV.①D950.25

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 026714 号

所有权利保留。
未经许可,不得以任何方式使用。

威科法律译丛
欧洲劳动法
(第一册)
〔比〕罗杰·布兰潘 著
付欣 张蕊楠 译
高一波 陈洁
郭捷 审校

商务印书馆出版
(北京王府井大街 36 号 邮政编码 100710)
商务印书馆发行
北京冠中印刷厂印刷
ISBN 978-7-100-11964-1

2016 年 5 月第 1 版 开本 787×960 1/16
2016 年 5 月北京第 1 次印刷 印张 21 1/4
定价:49.00 元

By Roger Blanpain

European Labour Law

Thirteenth Edition

This is a translation of European Labour Law, by Roger Blanpain, published and sold by The Commercial Press, by permission of Kluwer Law International BV, The Netherlands, the owner of all rights to publish and sell same.

本书根据 Kluwer Law International BV, The Netherlands 2012 年版译出

© 2012, Kluwer Law International BV, The Netherlands

出版说明

我馆历来重视译出版世界各国法律著作。早在 1907 年就出版了第一套系统介绍外国法律法规的《新译日本法规大全》81 册,还出版了《汉译日本法律经济辞典》。1909 年出版了中国近代启蒙思想家严复翻译的法国著名思想家孟德斯鸠的《法意》。这些作品开近代中国法治风气之先。其后,我馆翻译出版了诸多政治、法律方面的作品,对于民国时期的政治家和学人产生了重要影响。新中国成立后,我馆以译介外国哲学社会科学著作作为重,特别是从 1981 年开始分辑出版“汉译世界学术名著丛书”,西方政治法律思想名著构成其中重要部分,在我国法学和法治建设中发挥了积极作用。

2010 年开始,我馆与荷兰威科集团建立战略合作伙伴关系,联手开展法学著作中外文双向合作出版。威科集团创立于 1836 年,是全球最大的法律专业信息服务和出版机构之一。“威科法律译丛”是我们从威科集团出版的法律图书中挑选的精品,其中涉及当前中国学术界尚处在空白状态、亟需研究的领域,希望能够对中国的法学和法治建设有所助益。除了引进国外法律图书外,我们同时也通过威科集团将中国的法律思想和制度译介给西方社会,俾使中国学人的思想成果走向世界,中华文明的有益经验惠及异域。

商务印书馆编辑部

2011 年 8 月

译者序

2015年4月,商务印书馆的王兰萍编审在安徽大学李坤刚教授的推荐下和我联系,希望我能主持欧洲知名学者罗杰·布兰潘(Roger Blanpain)教授《欧洲劳动法》(2012)一书中文版的翻译工作。事实上,我曾在2005年翻译过《欧盟劳动法》一书。当时,我一个人孤军作战,在劳动法专家郭捷教授的帮助下,历时两年才完成翻译任务,后来联系出版社也是费尽周折,深知翻译工作的艰辛。由于译著在评定职称时的作用不大,加上自己研究方向为刑事司法,当时曾下决定,不再翻译与自己研究方向不同的外文著作。然而,我思考再三,考虑到这本书的价值以及国内在劳动立法与执法、劳动法研究领域的迫切需要,最终还是答应了这一光荣而艰巨的任务。

作者布兰潘是欧洲知名的劳动法专家,除了比利时鲁汶大学法学院院长和荣退教授一职外,他先后担任美国、日本、法国、荷兰等国知名高校的客座教授,长期从事比较与国际劳动法和欧洲劳动法与劳资关系等方面的教学与研究。布兰潘教授系《国际法律百科全书》和《国际劳动法与工业关系百科全书》等系列丛书的主编、《国际劳动法期刊》和《比较劳动法与劳资关系》等书的总编。《欧洲劳动法》是布兰潘教授多年研究成果的代表作之一。这本书从20世纪90年代开始出版,定期更新,至今已有13版,其内容覆盖面广,具有权威性,在欧洲深受读者欢迎。本书分为总论、个人劳动法与集体劳动法等三部分,内容包括欧洲机构框架、立法与决策程序、欧洲的主要社会合作伙伴、欧盟在劳动法的权限、欧盟及欧共体主要条约及其发展,劳动者、服务、货物、资金等四项基本流动或流通自由,劳动合同、平等待遇、性别平等、同工或同值同酬、对怀孕和哺乳期女性以及青年劳动者的特殊保护,工作时间与休息安排、劳动健康与安全、企业重组与劳动者权利保

护、集体劳资谈判等事项。

就我们国家的劳动法发展而言,我们的工业化进程已经进入中期阶段,虽然已经有了不少关于劳动合同、劳动安全、工时与工资支付、社会保障等涉及劳动基准的单独立法,但是相关制度建设仍然没有跟上劳动与社会保障发展的需求。例如,如何建立长期稳定的劳动关系?如何充分有效地发挥工会的作用?如何安排集体劳动权利?针对我们国家劳动者跨地域流动,社保基金没有全国联网或者在不同省份之间转移困难或收费等问题,如何解决?针对劳动法领域的工资拖欠、男女性别歧视以及个人平等机遇问题,我们可以采取哪些措施?针对未成年或女性劳动者,如何在实践中提供并保障其基本权利?在经济快速发展而制度完善缓慢,而且缺少经验的背景下,是否可以参考借鉴其他国家或地区的经验?

另一方面,欧洲劳动法从最初的欧洲共同体发展到现在的欧洲联盟,经历了一个漫长的发展历程,现在已经进入了后工业化阶段,其立法具有一定的超前性。欧洲在劳动法领域的发展与协调,尤其是在个人权利保护、社会稳定与经济发展、平等就业、劳动安全与健康等方面,为我们提供了很好的参考模板。《欧洲劳动法》一书所包含的法规、学者们的先进理念、欧盟法院的案例及法官的判案思路等对于我们国家在建设有中国特色的劳动法律制度时有重要的借鉴价值。

本书在翻译中也遇到了不少困难。首先,翻译时间紧迫。出版社希望尽快出版本书以满足市场需求,而这本书多达 1000 多页。针对这一问题,我们在协商后决定把这本书根据其体例分为相对独立的三部分。本书是《欧洲劳动法》一书导论部分的内容,作为《欧洲劳动法》译著系列的第一本书出版先与读者见面,随后是《欧洲劳动法》的第一部分[个人劳动法](第二册)以及第二部分[集体劳动法](第三册)。

其次,本书的英文出版商虽然名气很大,但原文也存在难免的瑕疵和疏漏。我们将这些问题归纳为:(1) 单词拼写错误,例如将单词“or”排版为“of”。(2) 重要单词缺失以及表格信息错行的问题。例如“European 2020”应为“European 2020 Strategy”。针对这些问题,我们与出版社和作者进行

了积极沟通,根据上下文做了适当处理[调整、修改或添加]并添加译者注,确保译文意思的正确与通畅。(3)本书有许多缩略词的使用。例如,在前文和全文没有出现全称的情况下出现了 REACH, ICT, NACE 和 NUTS II 等缩略词。我们通过查询参考资料等方式,对这些缩略词进行了翻译,在必要时加译者注。对于实在无法核实的缩略词,我们只好保留原文字。

再次,本书的一些术语对于我们来说过于陌生,有的容易引起读者的误会,我们对此也作了相应的说明和处理。例如“European Council”一词,其他译作有的翻译为欧洲理事会,有的译为欧盟理事会,其实这是欧盟的一个机构,它的全称是“The Council of the European Union”,总部位于比利时的布鲁塞尔。在本书中多为“the Council”的是一般由欧盟各国部长参加的欧盟[部长]理事会,而重大事项则由成员国的政府或国家首脑以及理事会主席和欧盟委员会主席参与,多以峰会的形式,本书多称为“The European Council”。我们在翻译中只有在必要时才予以区别。此外,本书中还有一个词“Council of Europe”,一般翻译为“欧洲理事会”,它与“The European Council”是两个不同的机构。“Council of Europe”实际上是一个政府间国家组织,成员为所有欧洲国家,总部在法国的斯特拉斯堡,《欧洲人权公约》就是在它的体制下制定的。本书的“the Commission”是“the European Commission”的简称,全称为欧盟委员会,它属于欧洲联盟的常设执行机构,也是欧盟唯一有权起草法令的机构。读者们在阅读此书时需要注意这些区别。

这里需要说明的是,本书的注释和我们国内的一般做法不同,采用的是段间注。我们认为,这种排版可能会影响国内读者的阅读习惯,于是就按照国内的惯常做法在不影响原文意思的情况下进行了处理——改为页下注。考虑到国内读者的外语水平和可能存在的科研需要,我们对脚注的说明性文字做了翻译,但是在不影响读者理解的基础上,对于作者引用的参考文献和相关法律规定未做翻译。为便于读者查阅英文原著,我们在正文中添加了页边码。对于正文中不少带括号的文字,我们也做了一定的技术处理,但是没有改变原文的意思。此外,针对国内有关出版的规范,我们对译文按照

章、节、汉字一(“一、”)、汉字括号一[“(一)”]、数字一(1)、英文字母 A 等顺序排列,以增加层次感和规范性。

本书能得以出版,首先得益于我们有一个强大的中青年翻译团队,他们大部分人都具有丰富的翻译经验或深厚的法学背景。感谢翻译团队的辛勤付出,他们克服了许多困难,坚持到了最后。其中,黄文军先生现为国务院法制办社会管理司一处处长,他长期从事知识产权、劳动安全生产等领域的工作,是劳动法领域的专家。刘佳婷女士既是我的兰州大学校友,又是我现在的同事,她曾与我合作翻译过德国著名史学家冯·兰克《拉丁与日耳曼民族史》这一高难度的著作,翻译功底深厚。我的同事张蕊楠女士 2011 年毕业于英国知名高校爱丁堡大学,曾经系统地进修过法律英语课程,业余时间从事翻译,尤其是合同翻译。我的同事高一波先生,他于 2014 年获得香港大学英语硕士学位,主要从事文学、法律、政治和经济等方向的翻译。我曾经的学生陈洁,现为西南政法大学外国语学院 2015 级法律翻译硕士研究生,曾经协助我翻译法律类资料长达两年的时间,并参与了《拉丁与日耳曼民族史》一书的翻译工作。我曾经的学生曹文龙,现为重庆大学法学院 2015 级法律硕士研究生,主要兴趣为涉外民商事法律。

本书[《欧洲劳动法》(总论部分)]的翻译任务由付欣[前言、第一章(第三节除外)和第四章]、高一波(第一章第三节)、张蕊楠(第二章)和陈洁(第三章)等人分别承担,最后由付欣负责统稿。

除了上述译者之外,我们还得到了西北政法大学外国语学院 2011 级和 2012 级部分学生的帮助,特别是我的两名学生陈婷和陈爱华,她们承担了大量的译文初稿通读及排版任务。感谢她们的参与,我们才可以加速,在保证质量的前提下,使图书尽快与读者见面。

我们要感谢劳动法权威、西北政法大学副校长郭捷教授的帮助,她在百忙之中抽空审校本书。感谢安徽大学李坤刚教授的推荐,更感谢他在本书翻译中就术语问题提供的参考意见。感谢我的好友、兰州大学法学院副院长刘光华教授,他通读了本书的译文并提出了不少宝贵的意见。

西北政法大学外国语学院院长马庆林对我们的学术科研工作非常支

持,在我们的翻译过程中也提供了技术指导。同时,学院作为对我们学术质量的认可,同意把这本书列入“西北政法大学外国语学院学术文库”。对此,我们深表谢意。

在本书的翻译过程中,我们得知罗杰·布兰潘教授曾经的学生、台湾开南大学的刘黄丽娟教授曾在2000年出版了本书第一版《欧洲劳动法与劳资关系》的译著,于是和她取得联系并有幸参考了她翻译的中文版本。刘教授的翻译文本给我们留下了深刻的印象。我们对她本人的支持表示诚挚的谢意。

本书的出版要感谢商务印书馆“威科法律译丛”的翻译安排。王兰萍主任和金莹莹编辑积极从中进行协调,协助译者与外方联系,解决翻译中存在的排版疑问和理解问题。能遇到如此认真负责的编辑是我们的荣幸。正是她们的辛勤劳动才可以使本书早日出版发行。

本书包含的内容非常广泛,它既可以是外语学习者提高个人英语水平特别是法律英语的好读物,本书所附的术语一览表也有利于学界统一劳动法,尤其是欧洲劳动法翻译的术语处理标准。本书对于从事法律研究的工作人员,无论是高校师生,还是从事劳动法立法、执法和审判实务的人员,都是绝好的参考资料。毕竟,保护劳动者权益是一项基本的社会权利,与每个人都息息相关。

当然,由于时间紧迫,加上译者的水平有限,出现错误也在所难免。我们恳请广大读者批评指正,以期在未来再版时予以修订。

付 欣

2015年10月于古城西安

缩略词一览表

Article	Article [法律法规] 第……条
CBI	Confederation of British Industry 英国工业联合会
CEEP	Centre Européen des Entreprises Publiques 欧洲公共企业中心
COJ	Court of Justice 法院
COPA	Comité des Organisations Agricoles [欧共体]农业组织委员会
CSR	Corporate social responsibility 企业社会责任
EC	European Communities 欧洲共同体,欧共体
ECB	European Central Bank 欧洲中央银行
EEA	European Economic Area 欧洲经济区
EFTA	Economic Free Trade Association 欧洲自由贸易协会
ESC	Economic and Social Committee 经济与社会委员会
ECSC	European Coal and Steel Community 欧洲煤钢共同体
ed.	Editor 编辑[缩写]
EMF	European Metal Workers Federation 欧洲金属工人联合会
EMU	European Monetary Union 欧洲货币联盟
EP	European Parliament 欧洲议会
ESF	European Social Fund 欧洲社会基金
ESM	European Social Model 欧洲社会模式
ETUC	European Trade Union Confederation 欧洲工会联合会
Euratom	European Atomic Energy Community 欧洲原子能共同体
EWC	European Works Council 欧洲劳资联合委员会

FSR	Fundamental Social Right 基本社会权利
GSP	Generalised System of Preferences 普遍优惠制,普惠制
IELL	International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations 劳动法与劳资关系国际百科全书
IGC	Intergovernmental Conference 政府间工作会议
ILO	International Labour Organisation 国际劳工组织
ITUC	International Trade Union Confederation 国际工会联合会
NGO	Non-governmental Organisation 非政府组织
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development 经济合作与发展组织,经合组织
O.J.	Official Journal [欧盟官方出版物]《公报》
RB	Representative Body 代表机构
SCE	European Corporative Society 欧洲合作社
SE	Societas Europaea 欧洲股份公司
SEA	Single European Act 《单一欧洲法案》
SNB	Social Negotiating Body 社会协商机构
TEC	Treaty establishing the European Community 《欧洲共同体 条约》
TEU	Treaty on European Union 《欧洲联盟条约》
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union 《欧洲联 盟运行条约》
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises 欧洲手工与中小企业协会
v.	Versus [起]诉
VAT	Value added tax 增值税
WCL	World Confederation of Labour 世界劳工联合会
WTO	World Trade Organisation 世界贸易组织

前 言

一、劳动法^{*}

1. 劳动法旨在监测经济发展,其目的是在雇主与劳动者之间建立一种适当的³¹关系、利益、权利与义务的平衡。劳动法还有助于创造就业机会,以响应积极的就业政策。劳动法还应该保障劳动者拥有体面的工作,^①对建设福利国家(Welfare state)^②也具有重要的贡献。

2. 考虑到市场经济的发展目标,要实现劳动法的目的并非易事。事实上,市场经济需要进一步提升企业的经济利益。“公司治理(Corporate governance)与股东的价值”是当今充满竞争的世界发展的主要驱动力。因此,这是管理者的世界。在此框架下,雇员的社会保护(Social protection),即工资与工作条件,必须保持尽可能低的水平,股东在这些方面具有最终的决定权。

3. 基于上述原因,经济活动的参与者,也就是股东和管理者,他们享有某种“管理特权”。这意味着他们在考虑市场发展状况后有合法的权力做出适当的经济、技术和财务决策。

4. 股东和管理者也有权管理并指挥劳动者。劳动者应切实履行其工作任务,听从雇主的安排。

* 此级标题为译者添加,以便与其他章节的格式相统一。——译者注

① 体面的工作是指在保证自由、平等、安全及人格尊严等前提下的就业。根据国际劳工组织规定,体面的工作包括富有成效的工作机会、提供公平收入、工作场所的安全保障、对家庭的社会保护、个人发展与社会融合的较好前景以及表达个人意见的自由。劳动者可以组织并参与影响其生活以及男女平等待遇的决策过程。

② 福利国家是一个“关于政府治理的概念,其中国家在保护与促进其国民经济与社会幸福中发挥着关键的作用。它基于机会平等、财富公平分配等原则,负有为那些无法达到最低生活标准的公民提供最低生活保障的公共责任。这一术语从广义上讲可包含各种形式的经济与社会组织”(Welfare State, *Britannica Online Encyclopedia*)。

二、经济全球化

32 5. 另一个重要的因素是市场经济的发展。当今经济越来越表现出全球化与本土化并存的趋势,^①资本、商品、服务和技术的流通没有国界。^②愈来愈多的信息技术应用进一步促进了这种发展。事实上,许多公司制定了全球化的发展战略,而在本地运营的小型企业也感受到了国际竞争的压力。此外,许多中小企业(Small and Medium Enterprises, SME)成为大型商业运营网络的一部分,可通过这一网络提供跨国界的服务与商品交付。

6. “尽管可以带给许多劳动者巨大的利益,但经济全球化也明显存在着不利的影响,例如不断增长的工作保障、让步式谈判(Concession bargaining)以及日益加剧的不平等,这些都会影响尤其是那些劳动力市场(Labour market)较为薄弱的环节。”^③从2008年起,我们一直在应对金融危

① A. Turner, *Just Capital*, London, 2002; Bruce F. Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations*, 2004, Geneva, 600 pp. ‘Confronting Globalisation. The Quest for a Social Agenda’, (ed. R. Blanpain), *Bulletin for Comparative Labour Relations*, no. 55, 2005, 218, Kluwer Law International, The Hague; Martin Wolf, *Why Globalisation Works*, Yale University Press, New Haven, 2005, 398 pp.; Thomas L. Friedman, *Hot, Flat & Crowded*, Penguin Books, 2009, London, 516 pp.; Robert B. Reich, *After-shock: The Next Economy and America's Future*, A. Knopf, New York, 2010, 173.

② ILO, *Industrial Relations, Democracy and Social Stability. World Law Report*, 1997—1998, Geneva, 1998; R. D. Lansbury and YB. Park (eds.), ‘The Impact of Globalisation on Employment Relations’, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 45, 2002, 151; R. Blanpain and B. Flodgren (eds.), ‘Corporate and Employment Perspectives in a Global Environment’, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 60, Kluwer Law International, 2006, 201 pp.; R. Blanpain and L. Catcher et al. (eds.), ‘Globalisation and Employment Relations in Retail Banking’, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Kluwer Law International, vol. 63, forthcoming; Boaventura de Sousa et al. (eds.), *Law and Globalisation from Below: Towards a Cosmopolitan Legality*, Cambridge University Press, 2005, 395 pp.; R. Blanpain et al., *The Global Workplace: International and Comparative Employment Law: Cases and Materials*, Cambridge, 2007, 647 pp.; R. Blanpain and F. Hendrickx, ‘Labour Law between Change and Tradition’, *Liber Amicorum Antoine Jacobs*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, no. 78, Kluwer Law International, 2011, 198 pp.

③ K. J. Vos, ‘Globalization and Social Protection’, *Bulletin for Comparative Labour Relations*, no. 70, 2009, 199 (ed. Roger Blanpain); Dani Rodrik, *The Globalisation Paradox: Why Global Markets and Democracy Can't Coexist*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 346 pp.

机,这对社会保障有长远的影响。当下危机波及包括发展中国家在内的世界各国。解决这种危机的方法之一就是拥有强有力的社会政策。^①

(一) 国际劳工组织:《全球就业协定》

7. 我们的经济发展确实愈加全球化。然而问题在于,谁会从中受益? 33

为了解决伴随着经济全球化而出现的社会问题,国际劳工组织(International Labour Organization, ILO)建立了世界全球化社会问题委员会(World Commission on the Social Dimension of Globalisation)。该委员会考察了经济全球化的社会影响并制定了一个适用于所有国家的发展日程。^②

该委员会的报告认为全球化有其潜在的好处,例如它可以促进社会与经济开放,以及更自由的商品流通、知识与思想交流。但是委员会还发现,在当前全球经济的运作中存在深层次并且持续存在的不平衡发展问题,而这一点“在道德上不可接受,在政治上不能持续发展”。

事实上,国际劳工组织总干事(Director-General)胡安·索马维亚^③在

① J. Stiglitz, 'The global crisis, social protection and jobs', *International Labour Review*, vol. 148, 2009, no. 2; R. Blanpain and William Bromwich *et al.*, 'Rethinking Corporate Governance: From Shareholder Value to Stakeholder Value', *Bulletin of Comparative Labour Relations*, no. 77, Kluwer Law International, 359 pp.; R. Blanpain, 'Flexicurity in a Global Economy. We Need both, also Security', in T. Davulis and D. Petrylaitė, *Labour Markets of the 21st Century: Looking for Flexibility and Security*, 2011, Vilnius University, 19-29; S. Hayter, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, ILO, Geneva, 2011, 327 pp.

② *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, Geneva, 2004, 190 pp. 该委员会由芬兰总统塔里娅·哈洛宁和坦桑尼亚总统本杰明·姆卡帕共同担任主席,其26名成员包括诺贝尔经济学奖获得者、立法者、社会和经济专家、商业界、劳工组织、学术界和公民社会(Civil society)的代表。

③ 'For too many, globalisation isn't working', *The International Herald Tribune*, 27 February 2004; M. Nain, *Illicit: How Smugglers, Traffickers and Copycats are Hijacking the Global Economy*, Doubleday, New York, 2005, 340 pp.; J. Stiglitz, *Making Globalisation Work: The Next Steps to Global Justice*, Allen Lane, London, 2006, 358 pp.; S. Sciarra, 'Transnational and European Ways Forward for Collective Bargaining', in *Liber Amicorum Ronnie Eklund*, Iustus Förlag, Upsala, 2010, 529-549; M. Weiss, 'Corporate Social Responsibility: A Concept for the 21st Century', in T. Davulis and D. Petrylaite, *Labour Markets of the 21st Century: Looking for Flexibility and Security*, 2011, Vilnius University, 30-48.

一篇评论中强调,“全球化竞争的争论正处于僵局状态(Impasse),贸易谈判也止步不前,而就业机会正在逐步减少,但金融动荡现象仍在持续。与此同时,移民和外包等政治敏感问题引起人们高度关注,但其在解决全球问题的议程上却未得到充分重视。”

8. 自从发生金融危机以来,许多国家的劳动力市场随着数以百万计的劳动者失业而急剧恶化。事实上,这场危机的整体影响仍在不断扩大,国际劳工组织预计全球的失业率将进一步上升。与此同时,企业面临发展的压力,破产企业的数量也在不断增加。弱势就业也在增加,更多的人正在被推向贫穷的境地。人们关注的另一个问题是,新的就业机会短缺正在加剧:在未来5年内,为了维持金融危机之前的就业水准,全球需增加至少3亿个工作岗位。^①

全球金融危机令当今就业形势更加严峻。根据经济合作与发展组织的报告,整个经合组织国家的就业人数在2007年至2010年减少了将近500万,而求职者的人数则增长到1600多万人。经济衰退至今已有两年多的时间,尽管经济活动和劳动需求有复苏的迹象,但许多经济发达国家的失业率仍处于历史高位。^②

34 经验表明,劳动力市场的复苏水平仍然平均落后于经济复苏水平4—5年的时间。未来几年,全球就业危机仍会持续存在。

这就是国际劳工大会(International Labour Conference)通过一项全球就业协定并把创造就业与社会保护确定为其复苏政策重中之重的原因所在。该协定的目标是,确保特别的经济刺激措施与其他的政府政策能更好地满足那些需要保护和就业的人民的的需求,以加速促进经济与就业复苏的步伐。第98届国际劳工大会于2009年在日内瓦通过了此项协定:

经济复苏:《全球就业协定》(Global Jobs Pact)

(1) 全球经济危机的影响及其后果意味着各国会面临着失业率的持续

① R. Torres, ‘Questions and Answers on the Global Jobs Crisis’, www.ilo.org (July 2009).

② Federico Cingano Alfonso Rosolia, ‘Where are the Jobs? Out there, Somewhere. Perhaps?’, ILO, 17 July 2011.

上升、贫困的加剧和不平等的增加等可能性。通常来讲,就业的恢复会出现在经济复苏几年之后。而在一些国家,仅仅恢复到经济危机之前的就业水平还不足以有力地支持其强劲的经济发展趋势,也不足以所有人提供体面的工作。

(2) 企业破产及失业正在加剧,解决这些问题是综合应对危机方案的一部分。

(3) 世界各国在这一方面必须做得更好。

(4) 在保障权利、促进人民的发言权与参与权的同时,有必要适当协调全球政策,以加强国内及国际社会围绕就业、企业可持续发展、优质公共服务和保护人民等方面的努力。

(5) 这将促进经济复兴、全球化的公平、繁荣及社会公正。

(6) 世界在危机之后看起来应有所不同。

(7) 我们的应对措施应有助于建立公平的全球化、绿色经济及发展,它可以更有效地创造就业与可持续发展的企业,尊重劳动者权利,促进性别平等(Gender equality),保护弱势群体,协助各国提供优质的公共服务,最终促进各国实现《千年发展目标》(Millennium Development Goals)。

(8) 各国政府、劳动者组织与雇主组织承诺共同为《全球就业协定》的成功实施做出贡献。国际劳工组织用《体面工作议程》(Decent Work Agenda)所形成的框架措施作为回应。

9. 《全球就业协定》关注的其他要点包括:

- 促进经济复苏与发展的原则;
- 对体面工作做出的反应;
- 加快创造就业岗位与就业复苏并维持企业的发展;
- 建立社会保护机制并保护人民;
- 加强对国际劳工标准的尊重;
- 社会对话(social dialogue):开展集体谈判,确定首要任务并促进行动;
- 发展方向:塑造公正、可持续的全球化;