



法学精品课程系列教材
社会学系列

吴汉东 总主编

劳动法学

(第二版)

徐智华 主编

Science of Labor Law
(Second Edition)



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

劳动法

(第二版)

徐智华 主编

Science of Labor Law



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/徐智华主编. —2版. —北京:北京大学出版社, 2016.12
(法学精品课程系列教材)
ISBN 978-7-301-27652-5

I. ①劳… II. ①徐… III. ①劳动法—法的理论—中国—高等学校—教材
IV. ①D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 243784 号

- 书 名 劳动法学(第二版)
LAODONG FAXUE
- 著作责任者 徐智华 主编
- 责任编辑 周 菲
- 标准书号 ISBN 978-7-301-27652-5
- 出版发行 北京大学出版社
- 地 址 北京市海淀区成府路 205 号 100871
- 网 址 <http://www.pup.cn>
- 电子信箱 law@pup.pku.edu.cn
- 电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027
- 印刷者 北京宏伟双华印刷有限公司
- 经 销 者 新华书店
- 730 毫米×980 毫米 16 开本 28.25 印张 546 千字
- 2008 年 9 月第 1 版
- 2016 年 12 月第 2 版 2016 年 12 月第 1 次印刷
- 定 价 49.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370



法学精品课程系列教材
社会法学系列

吴汉东 总主编

主编简介

徐智华 中南财经政法大学教授、博士研究生导师、劳动法与社会保障法研究中心主任。湖北省社会法学研究会副会长、中国社会法学研究会常务理事、中国劳动法学研究会常务理事、中国劳动关系研究会常务理事等。主要研究方向为劳动法和社会保障法、经济法。代表性著作：《劳动合同法研究》《劳动法学》《社会保障法》《劳动法与社会保障法》等；代表性论文：《劳动争议处理的几个疑难问题研究》《完善劳动合同立法的几个问题》《劳动争议仲裁制度的缺陷与完善》《社会保障立法问题研究》等。

“法学精品课程系列教材”编委会名单

总主编 吴汉东

编委会 (以姓氏拼音为序)

蔡虹	曹新明	陈景良	陈小君	樊启荣
范忠信	方世荣	韩轶	雷兴虎	李汉昌
李希慧	刘大洪	刘茂林	刘仁山	刘嗣元
刘笋	刘焯	吕忠梅	麻昌华	齐文远
乔新生	覃有土	石佑启	王广辉	吴汉东
吴志忠	夏勇	徐涤宇	姚莉	张德森
张桂红	张继成	赵家仪	郑祝君	朱雪忠

总 序

法学教育的目标和任务在于培养法律人才。提高培养质量,造就社会需要的高素质法律职业人才是法学教育的生命线。根据教育部关于高等学校教学质量与教学改革工程精品课程建设的精神和要求,结合中南财经政法大学精品课程建设的总体规划,在全面总结我国法学教育经验和分析法律人才社会需求的基础上,我校确立了以培养高素质法律人才为目的,以教材建设为核心,强化理论教学与实践教学的融会,稳步推进法学精品课程建设的方案。两年来,我校法学精品课程建设取得了阶段性的成果,已有民法、知识产权法等十余门课程被确定为国家、省、校三级精品课程,并在此基础上推出了“法学精品课程系列教材”。

“法学精品课程系列教材”是一套法学专业本科教材及其配套用书,涵盖了我校法学本科全程培养方案所列全部课程,由教材、案(事)例演习和教学参考资料三个层次的教材和教学用书构成,分为法理学、法律史学、宪法与行政法学、刑法学、民商法学、诉讼法学、经济法学、环境与资源法学、国际法学和法律职业实训等十个系列。

“法学精品课程系列教材”由我校一批具有良好学术素养和丰富教学经验的教授、副教授担纲撰写,同时根据需要邀请法学界和实务部门的知名学者和专家加盟,主要以独著、合著的形式合力完成。《法学精品课程系列教材》遵循理论与实际相结合的原则,以法学理论的前沿性、法律知识的系统性、法律制度的针对性、法律运作的可操作性为编撰宗旨,以先进的教学内容和科学的课程体系统一为追求,融法学教育的新理论、新方法和新手段于一体,力图打造成一套优秀的法学精品课程系列化教材。

“法学精品课程系列教材”是我校在推进法学教育创新,深化法学教学改革,加强教材建设方面的一次尝试,也是对以“一流教师队伍、一流教学内容、一流教学方法、一流教材、一流教学管理”等为特点的法学精品课程在教材建设方面的探索。

我相信“法学精品课程系列教材”的出版,能为广大读者研习法学理论、提高法学素养、掌握法律技能提供有效的帮助。同时,我衷心希望学界同仁和读者提出宝贵的批评和建议,以便这套教材不断修订完善,使之成为真正的法学精品课程教材!

是为序。



2016年9月

编写说明

随着社会主义经济体制改革的深化及经济全球化进程的加快,我国劳动法制建设方面的需求越来越大。2007 年是我国《劳动合同法》《就业促进法》以及《劳动争议调解仲裁法》等重要劳动法律的颁布之年,作为高等学校的劳动法学教材,理应与劳动法制建设的发展相适应,为此,我们 2008 年编写了本书,为满足教学和研究及实践部门应用之需要,该书在今年修订后再版。

本教材系统论述了劳动法的基本理论和历史发展,全面阐释了劳动法的主要制度和规定,及时反映了劳动立法的新动态和劳动制度改革的新经验,并注意吸收和借鉴国内外相关学科的最新研究成果。本书在归纳和分析当前劳动法学界的各种主要观点和思想的基础上,对学科体系进行了较为合理的调整。全书共十五章,具体撰写分工如下(以撰写章节先后为序):

徐智华(中南财经政法大学法学院教授,博士研究生导师):第一章、第二章、第四章、第八章、第十三章

魏 巍(武汉警官职业学院副教授):第三章、第九章、第十四章、第十五章

韩桂君(中南财经政法大学法学院副教授):第五章、第六章、第十一章

张国文(中南财经政法大学法学院讲师,德国萨尔大学博士生):第七章、第十二章

刘 颖(武汉理工大学讲师,法学博士):第十章

编 者

2016 年 9 月

目 录

第一章 劳动法的历史	(1)
第一节 国际劳工立法的起源与发展	(1)
第二节 资本主义国家劳动立法的起源与发展	(10)
第三节 我国劳动立法的产生与发展	(14)
第二章 劳动法概述	(22)
第一节 劳动法的概念与调整对象	(22)
第二节 劳动法的立法宗旨和基本原则	(26)
第三节 劳动法的地位与作用	(29)
第四节 劳动法的形式和特征	(35)
第五节 劳动法的体系和适用范围	(38)
第三章 劳动法律关系	(45)
第一节 劳动法律关系概述	(45)
第二节 劳动法律关系的构成要素	(48)
第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	(59)
第四章 劳动合同	(64)
第一节 劳动合同概述	(64)
第二节 劳动合同的形式和内容	(70)
第三节 劳动合同的订立	(76)
第四节 劳动合同的履行和变更	(83)
第五节 劳动合同的终止和解除	(87)
第六节 劳动合同的管理与法律责任	(103)
第七节 劳务派遣	(113)
第八节 非全日制用工	(123)
第五章 集体协商与集体合同	(131)
第一节 集体协商概述	(132)
第二节 集体合同制度概述	(141)
第三节 集体合同的签订	(147)
第四节 集体合同的内容	(149)

第五节 集体合同的运行	(152)
第六节 集体合同的效力	(153)
第六章 用人单位劳动规章制度	(162)
第一节 用人单位劳动规章制度概述	(162)
第二节 用人单位劳动规章制度的法律定位	(164)
第三节 用人单位劳动规章制度的制定	(165)
第四节 用人单位劳动规章的法律效力	(166)
第五节 劳动纪律	(170)
第七章 工会和职工民主管理	(177)
第一节 工会立法概述	(177)
第二节 我国工会立法的历史演变	(181)
第三节 我国现行工会制度	(186)
第四节 职工民主管理概述	(196)
第五节 职工代表大会制度	(205)
第六节 职工民主管理的其他形式	(212)
第八章 工作时间和休息休假	(225)
第一节 工作时间和休息时间概述	(225)
第二节 工作时间和休息休假种类	(229)
第三节 延长工作时间的法律规定	(234)
第四节 休息休假法律制度的完善	(238)
第九章 工资	(245)
第一节 工资概述	(245)
第二节 工资总量宏观调控	(252)
第三节 最低工资	(254)
第四节 工资集体协商	(257)
第五节 特殊情况下的工资支付	(259)
第六节 工资保障	(261)
第七节 我国工资法律制度的完善	(266)
第十章 劳动安全与卫生	(271)
第一节 劳动安全与卫生概述	(271)
第二节 劳动安全卫生技术规程	(275)
第三节 劳动安全卫生(劳动保护)管理制度	(280)
第四节 女职工和未成年工的特殊保护	(287)

第五节 劳动保护法律制度的完善·····	(297)
第十一章 劳动就业 ·····	(307)
第一节 劳动就业概述·····	(307)
第二节 劳动就业服务与就业管理·····	(317)
第三节 特殊群体就业保障·····	(327)
第四节 劳动就业的政策支持体系·····	(331)
第五节 违反《就业促进法》的法律责任·····	(335)
第六节 就业法律制度的完善·····	(337)
第十二章 职业培训 ·····	(348)
第一节 职业培训概述·····	(348)
第二节 职业培训的分类和形式·····	(353)
第三节 职业培训的配套制度·····	(360)
第十三章 社会保险 ·····	(369)
第一节 社会保险与社会保险法概述·····	(369)
第二节 养老保险·····	(376)
第三节 医疗保险·····	(382)
第四节 工伤保险·····	(388)
第五节 失业保险·····	(395)
第六节 生育保险·····	(399)
第十四章 劳动争议处理 ·····	(405)
第一节 劳动争议处理的基本内涵·····	(405)
第二节 劳动争议处理体制·····	(411)
第三节 劳动争议的处理程序·····	(413)
第四节 我国劳动争议处理立法的完善·····	(423)
第十五章 劳动监察制度 ·····	(429)
第一节 劳动监察制度概述·····	(429)
第二节 劳动监察制度的基本内容·····	(431)
参考文献 ·····	(441)

第一章 劳动法的历史

内容提要

人类进入资本主义社会后,世界经济以前所未有的速度向前发展,特别是进入 20 世纪后,全球化已成为经济发展的潮流,由此也给法律的发展带来了广阔前景,劳动法的立法和研究也因此而更加繁荣。纵观劳动法的发展历程,其实就是解决经济发展与劳动者权益维护矛盾的历史,是劳动者争取自身权益的历史。本章从三个方面来阐释劳动法的历史发展:其一,是详细阐释国际劳动立法的发展概况,从最初的“欧文上书”到 20 世纪 90 年代的国际劳工组织的持续性立法斗争,它们在不同层面上推动了世界各国劳动法的积极发展。其二,是阐释资本主义国家劳动立法的发展概况,1802 年英国议会通过的《学徒健康与道德法》,开创了现代意义上资本主义国家劳动立法的先河,历经自由竞争阶段、垄断阶段和国家垄断三阶段,使劳动者的工作生活环境得到了很大的改善。其三,是阐释我国劳动立法的发展概况,将历史划分为旧中国劳动立法与新中国劳动立法,尽管保障劳动者权益的劳动立法道路曲折,但取得的成就还是很大的,这与我国的社会主义性质是密不可分的。

关键词

国际劳动组织 国际劳工立法 劳动法 起源 历史 发展

第一节 国际劳工立法的起源与发展

随着我国社会主义市场经济体制的建立与发展,特别是加入 WTO 后,我国劳动立法与国际劳工标准应具有更加直接的联系,因此我国的劳动立法与国际劳工立法的接轨问题,是目前理论界和实践部门不可避免和必须解决的焦点问题,它关系到国内社会的稳定、经济的发展以及劳动者权益的切实维护问题,同时也对国家间劳动力的交流与合作有着直接的影响。在经济全球化的背景下,我国的劳动关系也具有国际性特点,对照国际劳工组织的基本劳动公约,借鉴其他成员国先进劳动立法经验,不断完善中国劳动立法,无疑是今后相当长阶段应

做的工作。

一、国际劳工立法的产生

国际劳工立法经历了近一个世纪漫长的酝酿阶段才得以产生。最早倡导国际劳工立法者,可追溯到19世纪初的两位思想家,即英国空想社会主义者欧文和法国社会活动家李格兰。他们致力于社会改革活动,其中一项重要内容就是提倡国际劳工立法,要求各国共同遵守国际劳工标准,以消除国际竞争给工人带来的消极后果。1818年,欧文上书“神圣同盟会议”,建议成立一个专门研究国际劳工立法的组织,但其建议并未得到会议的采纳。1840—1855年间,李格兰曾多次向法国、德国、英国、瑞士等国家政府上书,要求召开国际会议讨论劳工立法问题,并提出系统的国际劳工立法方案,内容涉及工休时间制度、未成年工和女工保护制度以及禁止雇佣童工和劳动安全卫生制度。具体建议:每日12小时工作制,星期日休息;禁止18岁以下的少年工和女工上夜班;禁止雇佣12周岁以下的童工等。但李格兰的建议仍未被各国政府所采用。直到19世纪后半期,随着各国工人运动日益高涨,无产阶级逐渐形成和发展为国际势力,当时各国的许多政治家和思想家终于认识到国际劳工立法的必要性,并对此进行了广泛的理论宣传。特别是在各国工会的全国会议和国际会议上曾多次讨论过国际劳工立法问题,并提出相关国际劳工立法方案和建议。各国政府在上述情形触动下态度有所转变。1880年,瑞士最先同意制定国际劳工立法建议,瑞士政府向各工业国政府正式发出会议邀请,约定讨论签订国际劳工公约问题。但该次会议由于多数国家不愿参加而未能举行。1889年,瑞士政府再次向欧洲各国发出通知,邀请各国于次年5月在伯尔尼开会,讨论劳工立法问题。但在会议即将举行的前三个月,德国皇帝威廉为了缓和国内矛盾,突然命令首相俾斯麦召集国际会议,讨论保护工人的问题。各国迫于德国势力强大只得表示同意。于是正在筹备中的国际大会从伯尔尼转移到柏林。

1890年3月召开的柏林会议有15个国家参加。会议讨论并通过了几项议案,但由于这些决议内容空泛,并且缺乏国际公约的效力,会后没有一个国家将它们付诸实施。柏林会议虽然毫无成果可言,但由于该次会议是首次由各国政府正式派代表讨论劳工立法的会议,因此,它对国际劳工立法运动的发展起到了积极的推进作用,具有重要的历史意义。

自柏林会议以后,一些赞成国际劳工立法的社会活动家、经济学家和工会领袖决定组织一个国际劳工立法协会,1900年,在巴黎正式成立了国际劳工立法协会。1901年,国际劳工立法协会在瑞士巴塞尔召开第一次代表大会,讨论了柏林会议的各项决议,特别强调了禁止妇女做夜工和取缔妨害工人健康的工作两项决议。1902年又在德国科隆召开了第二次代表大会,讨论了禁止使用白磷

和白铅的问题。1905年,国际劳工立法协会正式起草了两个公约草案,提交同年由瑞士政府发起召开的伯尔尼国际会议,参加这次会议的国家有德国、匈牙利、意大利、法国、比利时、荷兰、英国、瑞士、瑞典、丹麦、西班牙、卢森堡和保加利亚共13个国家。会议根据协会递交的草案,通过了《关于禁止工厂女工做夜工的公约》和《关于使用白磷的公约》两个公约,标志着国际劳工立法的开端。此后,国际劳工立法协会又于1912年起草了两个公约:《关于禁止未成年工做夜工的公约》和《关于女工和未成年工每日最多工作时间的公约》。1913年由专家会议正式草拟了这两个公约的草案,准备提交1914年国际会议通过。但因第一次世界大战爆发,这次会议未能举行,国际劳工立法协会的活动被迫停止。此时国际劳工立法的进展由于战争而中断,但国际劳工立法协会战前所进行的工作为国际劳工组织的成立奠定了基础。

二、国际劳工立法的发展

1918年第一次世界大战结束后,参战国于1919年在巴黎召开和平会议。和平会议第一次预备会议通过了组织一个专门委员会的决议,并建议组织一个永久性国际劳工机构,承担从国际方面考察工人状况,研究必要的国际方法,以便对劳动问题采取一致行动的任务。根据该决议,由英国、美国、法国、日本、意大利等国推派15人组成委员会,拟定了《国际劳工组织章程草案》和一个包括九项原则的宣言,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篇,国际劳工组织章程和九项原则的宣言被称为《国际劳动宪章》,成为国际劳工立法的重要依据。1919年6月,国际劳工组织正式宣告成立,中国是国际劳工组织的创始会员国。1919年10月,国际劳工组织在华盛顿召开了第一届国际劳工大会,会议制定了6个国际劳工公约和6个国际劳工建议书。在第二次世界大战期间,国际劳工组织针对战时迫切的劳工问题,也相继制定了一些国际劳工条约。1944年5月,该组织在美国费城召开第26届国际劳工大会,通过了著名的《费城宣言》及其10项活动原则。

国际劳工组织自1919年成立至今,已有九十多年的历史。它经历了三个发展阶段。(1) 1919—1939年。它属于国际联盟的一个带自治性的附设机构。(2) 1940—1945年。因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而继续工作。(3) 1946年至今,因第二次世界大战后联合国的成立,它便与联合国签订协议,从而成为联合国的重要专门机构之一,专门负责劳动和社会方面的事务工作。其总部设在瑞士的日内瓦,已由初成立时的39个会员国发展到187个会员国。其主要组织机构有:(1) 国际劳工大会(最高权力机构);(2) 理事会(执行机构);(3) 国际劳工局(常设秘书处)。此外,还有许多产业性、专门性和区域性委员会,并在亚太、非洲、加勒比海等地区 and 主要

会员国设有分支机构。另外,国际劳工组织还设有国际劳工研究所、国际社会保障协会和国际先进技术及职业培训中心等三个附属机构。

国际劳工组织的活动包括:制定有关劳动问题的政策和计划;制定国际劳工公约和建议书;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。其中最主要的活动是制定国际劳工公约和建议书,以供各会员国批准和采纳。公约和建议书是为会员国制定有关法律和采取其他措施提供标准的,国际劳工组织的公约和建议书合称为“国际劳工标准”。故该组织实际上主要从事国际劳工立法活动。从1919年至2015年,国际劳工组织已经举行了104届大会,共制定了189个公约、6个协议书和204项建议书。

国际劳工组织不同于其他国际组织的特点之一,是立法组织机构的组成实行三方原则,即在国际劳工组织的各种组织和会议上,各国代表团必须由政府、雇主、工人三方组成,参加讨论和进行表决。

三、国际劳工立法的形式和内容

国际劳工组织依照《国际劳动宪章》的9项原则及《费城宣言》的10原则,制定国际劳工公约和建议书,国际劳工立法的内容主要来源于国际劳工大会制定的公约和建议书。这些公约和建议书的内容涉及的领域极其广泛。主要内容如下所述。

(一) 关于工人基本权利的公约和建议书

1. 关于结社自由

国际劳工组织制定的第一个有关结社自由的公约是1921年国际劳工大会通过的第11号《农业工人的集会结社权公约》,规定凡批准本公约的会员国应允保证使从事农业的工人取得与工业工人同等的集会结社权,并废除限制农业工人集会结社的一切法令或其他规定。1948年第87号《结社自由和保护组织权利公约》规定:工人和雇主应毫无区别地有权不经事先批准建立和参加他们自己选择的组织,其唯一条件是遵守有关组织的规章。此后又陆续制定了许多关于结社自由方面的公约:《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》(1949年,第98号)、《对企业工人代表提供保护和便利公约》(1971年,第135号)、《促进集体谈判公约》(1981年,第154号)等。

2. 关于强迫劳动

国际劳工组织在1930年第29号《关于强迫劳动公约》中规定:(1)逐步地废除各种形式的强迫劳动。在完全废除以前,强迫劳动只能适用于公共目的或作为一种例外的措施。《公约》规定:“作为税收征用强迫或强制劳动,以及由行使行政职责的首长为建设公共工程而征用的强迫或强制劳动应予逐步废除”。

(2)立即废除下列情况的强迫劳动:妇女、18岁以下和45岁以上的男子、残疾

人、为私人或私营企业事业的利益而工作、矿山井下工作、为公共目的而工作但非目前迫切需要者或者非预防饥荒及食物供应匮乏者、作为集体惩罚方法的工作。最后公约还提出了有关实施措施。此后,国际劳工组织在 1957 年第 105 号《废除强迫劳动公约》中,对强迫劳动问题又作了新的补充性规定,国际劳工组织在 2014 年第 203 号《关于有效抑制强迫劳动的补充措施建议书》中,又作出了较为详细的规定来抑制强迫劳动情形的出现。

3. 关于就业歧视

国际劳工组织于 1958 年通过了第 111 号《关于就业和职业歧视公约》和第 111 号建议书。该《公约》对“歧视”一词作了专门界定,即指包括种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族、血统或社会出身等原因,具有取消或损害就业或职业机会均等,或待遇均等作用的任何区别、排斥或优惠。这种歧视既可以是由法律规定的结果,也可以是实际情况或惯例所形成的。同时,该公约规定以下三种情况不应认为是歧视:(1) 对一项特定职业基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠;(2) 针对有正当理由被怀疑为或证实参与了有损国家安全活动的个人所采取的任何措施,但有关个人应有权向按照国家规定建立的主管机构提出申诉;(3) 国际劳工大会通过的其他公约和建议书规定的保护或援助的特殊措施,不应视为歧视。国际劳工组织通过的第 111 号建议书则具体地规定了每个人应在各方面享有平等的机会和待遇。公约和建议书还规定了消灭歧视的行动措施。2010 年第 99 届大会通过了第 200 号《关于艾滋病与劳动世界的建议书》,要求对确诊或疑似艾滋病感染者不能歧视,劳动者应享有隐私保护权,不得要求劳动者做艾滋病病毒检测或透露其艾滋病病毒感染状况,应为劳动者及其家人提供预防和治疗艾滋病的支持和关爱等服务。国家的政策和计划包括消除歧视和促进机会和待遇平等,预防,治疗和关爱,支持服务,检测、隐私和保密规定,职业安全与卫生,以及对儿童和未成年人的保护。

(二) 关于就业与人力资源开发的公约和建议书

1. 关于劳动就业政策

国际劳工公约于 1964 年通过的第 122 号《就业政策公约》,和同年通过的第 122 号《就业政策建议书》,是劳动就业政策最重要的标准。《公约》明确规定,“应宣布并实行一项积极政策,旨在促进充分的生产性的和自由选择的就业”。这项政策应以保证下列各项就业为目的:为一切有能力工作并寻求工作的人提供工作;此项工作应尽可能是生产性的;有选择职业的自由,每个工人有资格享受最充分可能发挥其技能与才能的机会,获得最适合的工作。公约中规定就业政策应适当考虑经济发展的阶段和水平,以及就业目标同其他经济和社会目标之间的相互关系,并应实行适合国家条件的实际情况的方法。同时,还规定了为达到上述目标所制定的措施,以及实施这些措施应采取的必要步骤。《建议书》

对《公约》的一般原则作了具体明确的补充规定。

2. 关于失业和职业介绍所

国际劳工组织 1919 年第 2 号《失业公约》和第 1 号建议书,主张政府应免费设立职业介绍所帮助失业者,对于失业者应给予失业保险,并建议国家在大量工人失业的情况下,应尽可能地组织公共工程。此后又陆续制定了一些公约和建议书,提出了减少失业的具体措施和建议。国际劳工组织于 1919 年的第 2 号公约提出应设置公立免费的职业介绍所。并在 1949 年通过的第 96 号《收费职业介绍所公约》中规定,要逐步取缔以谋生为目的的收费职业介绍所,并管理其他职业介绍所,或者管理所有的职业介绍所。

3. 关于人力资源开发的公约和建议书

国际劳工组织制定了许多关于学徒、职业指导和培训方面的一些标准。许多公约和建议书还详细列出了人力资源开发的实施政策和计划办法。人力资源开发是国际劳工组织非常重视的问题,其技术合作资金中的 2/3 以上用于人力资源开发,如 2004 年通过的第 195 号《关于人力资源发展建议书》。

(三) 关于工作时间与安全卫生方面的公约和建议书

1. 关于 8 小时工作制的规定

国际劳工组织 1919 年制定了第 1 号公约,即《工业工作时间每日限为 8 小时及每周限为 48 小时公约》。《公约》同时规定了例外情况,对特殊劳动者则有特殊规定,如企业中任监督或管理职务者及任机密事务者。要求一周中一天或几天工时少于 8 小时,则其余各天工时可多于 8 小时,但所多工时不得超过 1 小时。此后,国际劳工组织又陆续制定了一些公约,扩大了 8 小时工作制的适用范围,并将工作时间缩短为每周 40 小时。

2. 关于每周休息的规定

国际劳工组织 1921 年通过的第 14 号《工业中实行每周休息公约》,规定公营或私营的工业或其他任何分部所雇佣的全体职工均应于每 7 日的期间内享有连续至少 25 小时的休息时间;此项休息时间如可能时应与本国或当地的风俗或习惯相符合。公约准许有一些例外,但应在尽可能的范围内补偿其休息时间。1957 年通过的第 106 号《商业和办事处所每周休息公约》,又将每周休息的时间规定扩大到办公室工作人员、私营企业在内。

3. 关于休假工资照付的规定

国际劳工组织于 1936 年通过的第 52 号《工资照付年假公约》,广泛适用于公私营企业事业的受雇佣者。公约规定,凡适用本公约的人员连续服务满 1 年后,有享受工资照付的年假权利,假期至少应有 6 个休息日;未满 16 周岁的人,包括学徒工在内,连续服务满 1 年后,此项假期至少有 10 个休息日。公共及惯例假日以及因疾病缺工之日不应包括在工资照付的年假之内。1954 年通过的