



劳动管理和劳动输出 国际惯例

*Laodongguanli heluodou shuchu
guoji guanli*



艾春岐 臧红

贵州人民出版社

国家“八五”规划重点图书



中财 B0010698

UD58/02

國際經濟慣例叢書

薄一波



436150

贵州人民出版社

黔新登字 01 号

责任编辑 毛希谦

国家“八五”规划重点图书

丛书名 国际经济惯例

书名 劳动管理和劳动输出国际惯例

著者 艾春歧 臧红

出版者 贵州人民出版社
总发行

(地址:贵阳市中华北路 289 号;邮编:550001)

印刷者 贵阳吉进印刷厂

经销者 新华书店北京发行所

开本 850×1168mm1/32 7.94 印张 254 千字

1994 年 5 月第一版 1994 年 5 月第一次印刷

印数 0—6000

ISBN7—221—03526—1/F·84

定价:6.55 元

版权所有 翻印必究

《国际经济惯例丛书》序言

中国共产党第十四届中央委员会第三次全体会议 1993 年 11 月 14 日通过的“中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定”明确指出：“以邓小平同志 1992 年年初重要谈话和党的十四大为标志，我国改革开放和现代化建设事业进入了一个新的发展阶段。十四大明确提出的建立社会主义市场经济体制，这是建设有中国特色社会主义理论的重要组成部分，对于我国现代化建设事业具有重大而深远的意义。在本世纪末初步建立起新的经济体制，是全党和全国各族人民在新时期的伟大历史任务。”

根据中共中央的这一决定，1993 年、1994 年我国经济改革的力度大大加强，一系列重大的经济改革措施陆续出台，而且这一系列改革均有一个共同的趋势：在保证我国国家主权和国家利益的基础上，正逐步向国际经济惯例靠近，逐步与世界经济接轨。比如，已经出台的，以核算损益为核心的全面会计制度改革；以逐步使人民币成为可兑换货币为核心的外汇制度改革；以分税制为核心的全面税制改革；以建立公司制为核心的现代企业制度改革等等，及很快将出台的，以社会、企业、个人各负其责为核心的社会保障制度的改革；以公开、公平、公正为核心的证券法规，等等，无一不是如此。国际经济惯例对于中国人来说，已不是“远在天边”，而是“近在眼前”，仅就这一点讲，我们出版这套大型的《国际经济惯例丛书》就有着深远的意义。

当今世界经济正日益国际化。1993 年 12 月 15 日，经过 7 年

零3个月的艰苦谈判,关贸总协定“乌拉圭回合”正式结束。一百多个缔约方一致同意,在近年内建立“世界贸易组织(WTO)”。中国是一个大国,人口占世界人口的四分之一,如果到21世纪,中国与世界经济贸易量达到世界平均水平,那么,这个量将占世界经济总量的四分之一。可见,中国经济尽快进入世界经济的主流,中国尽快“复关”和成为即将成立的“世界贸易组织”的创始国之一,不仅对中国经济,而且对世界经济都是举足轻重的。

很明显,要完成中共中央所提出的:在本世纪末初步建立起新的经济体制的伟大历史任务,要大力发展对外经济贸易,引进外资和先进技术,发展外向型经济。中国的一切企业(工业企业、农业企业、商业企业、金融企业、服务企业,甚至文化企业)和企业家、贸易家、金融家等都必须投身到世界市场经济的大海中去,去行船,去搏击风浪。而要在世界市场经济的大海中行船,首先得了解和熟悉我们过去所不了解和不熟悉的世界市场经济,要懂得世界市场经济活动的“交通规则”——国际经济惯例。这就和参加国际体育竞赛一样,你要上场比国际经济惯例,通常指国际经济交往的习惯做法,或者说,它是世界上大多数国家(地区)在相互间经济贸易中自愿遵循的各种约定俗成的规矩。它是在一些国家国内经济惯例和经济法的基础上产生,通过千百万次国际经济交往的实践逐渐形成的,至今还在不断发展和完善。国际经济惯例的内容涉及国际经济贸易的各个领域、各个行业和各个环节。其中成文的部分,是世界上很多国家对各种习惯做法加以集中和系统化,并进行修改和补充而制订的世界性的(多由联合国有关组织和其他世界性组织制订)、地区性的或国家集团范围的公约、协定、规则等;其中不成文的部分,则是大多数经贸当事人自愿地经常采用的习惯做法。国际经济惯例,无论是成文还是不成文的,都有一个共同点,即只对自愿约定遵循它的各方当事人具有约束力。但由于国际经济惯例已经为各国经贸所普遍接受,它实际上起着规范国际经济贸易行

为的作用,它所采用的一些名词、术词实际上已成为“世界语言”。只有按照国际经济惯例行事,人们才能参与国际经贸活动并且实现自己的经营目标,否则会寸步难行,或者遭受损失。由于国际经济惯例是千百万商品生产者在无数次商品经济活动中共同总结、提炼出来的,是使各种经济行为从无序转向有序的一系列规范,它事实上是人类文明的重要成果。

近年我国在对外经贸的各方面,无论是进出口,还是引进外资、引进技术等,都取得了很大的成绩,但也碰到不少的问题和困难。这些问题和困难有相当一部分是因为从事这些工作的人不了解、不熟悉、不尊重国际经济惯例而造成的;外商在同中国人做生意时遇到的许多难题和困扰,也是由此产生的。有鉴于此,我们认为:学习、了解、熟悉国际经济惯例,应当成为我国广大的企业家、贸易家、金融家、经济院校师生和一切从事经济工作的人们的“必修课”。我们编辑这套《国际经济惯例丛书》的目的,就是全面客观地介绍国际经济贸易活动的各种惯例,提供一套适用的教材和工具书。

为了尽可能全面地介绍国际经济贸易活动各个方面、各个领域、各个环节的惯例,本丛书打算出版 50 至 60 个品种;丛书的内容将涉及重要的国际经济组织和条约,国际经济贸易活动各个环节的具体运作,主要国家和地区的经贸惯例和法规。丛书的编写力争达到客观、实用、可读的要求,即客观、全面、如实地介绍国际经贸惯例,做到历史和现状相结合,国际上的“大同”和国家、集团、地区的“小异”相结合;不着重进行理论分析和学术探讨,主要是向读者提供关于国际经济惯例的知识,给读者以实际的指导,使读者懂得怎样做;结构紧凑,叙述清楚、语言准确,高中以上文化程度的读者都能阅读和应用。

本丛书已列入国家“八五”重点图书出版计划。薄一波同志为丛书题写了书名,表示了对丛书编辑出版的关心和支持。八位知名

的经济学家、法学家、经济管理专家和企业家人担任了丛书的顾问，给予了具体的指导和帮助。来自香港、广州、深圳、北京、上海、贵阳、昆明等地的二十多名经济学教授、研究员、经济政策研究者、企业家、经济书刊资深编辑等组成了编委会。编委会以严肃认真的态度进行丛书的编辑工作，约请最合适的作者撰写书稿，努力达到丛书的编写要求。但由于国际经济惯例范围很广，含义尚无统一的界定，国内的研究还处于起步阶段，丛书可能出现缺点、错误，存在问题和不足。我们殷切地希望各方的读者对丛书提出批评、意见和建议。

《国际经济惯例丛书》编委会

书名题字：薄一波

顾问、编委会名单

(按姓氏笔划排列)

顾 问	厉以宁	朱厚泽	张国华
	吴大琨	杨光启	赵元浩
	胡代光	陶大镛	
主 编	周成启		
副主编	丁 冰	毛希谦	吴家萃
编 委	卢祖法	许楚英	杜 厦
	李罗力	李 勉	吴焕宁
	马金玉	陈可焜	陈秉宇
	杨振汉	郑天伦	张宪民
	桂宝坤	矫佩民	程 立
	梁文森	梁洁芬	唐 旭
	董国良	魏允和	
常务编委	罗嗣泽		

序

艾春岐、臧红同志在广泛深入研究的基础上写成的《劳动管理与劳务输出国际惯例》，是一本适应我国经济建设和改革开放需要的好书，值得经济管理者、企业家和有关劳务输出人员一读。这本书的出版，可庆可贺。

劳动管理与劳务输出是以对劳动力的控制、使用作为考察对象的两个密切相关的重要经济问题。对我国来说，为了更好地坚持改革开放和更快地实现社会主义现代化建设的宏伟目标，对这两个问题是不能不予以足够重视的。

劳动力是生产力中最活跃、最重要的因素。列宁指出：“全人类的首要生产力是工人、劳动者。”^①因而对劳动力的管理也就成了现代经济管理的一个极其重要的组成部分。所谓劳动力管理，或者说劳动管理，是指有关劳动的计划、组织和控制的行为，是对劳动力进行组织、计划、指挥、监督和调节，使之与生产资料恰当地结合起来，以便顺利地进行生产。这是众多劳动者共同劳动、特别是社会化大生产过程中所不可缺少的，正如马克思说的一个乐队指挥对一个乐队是不可缺少的一样。共同劳动的规模愈大，劳动分工愈细，生产技术越进步，对劳动管理的要求就愈迫切，劳动管理就愈严格、愈细微。因而在社会主义社会化大生产中，劳动管理正日益显得重要。

当然，在社会主义制度下的劳动管理与资本主义制度下的劳动管理有着本质的区别。后者既是客观社会化生产过程所必需的

①列宁：《关于用自由平等口号欺骗工人》，《列宁选集》第3卷，第843页。

监督、指挥劳动的行为，同时也是剥削、压迫雇佣劳动的行为，因而管理者与被管理者之间存在着阶级对立关系；前者却仅仅是作为共同劳动生产过程中所必需进行的协调、监督、指挥劳动的行为，其实质是工人阶级和劳动人民对自己的管理，因而管理者与被管理者之间不存在根本的利害冲突，而是相互协作的关系。但是，从另一方面说，这两种不同制度下的劳动管理，既然都是基于社会化大生产所需要的监督指挥劳动的行为，因而彼此在一些具体的管理方法措施和经验方面，就有可以相互借鉴参考之处。因此，为了更好地加强和完善我国社会主义劳动管理，充分调动广大职工群众的劳动积极性，广泛地了解世界各国劳动管理的经验和具体的方法、措施就很有必要。毫无疑问，本书的出版，对满足读者在这方面的需求，是大有补益的。

至于劳务输出的国际惯例，这也是我国进行经济建设，特别是坚持对外开放和扩大对外经济技术合作需要了解的。所谓劳务输出，是指劳动力从一国向另一国或地区出口并挣取外汇的经济行为，它与移民不同之处，在于劳动者只在国外作短期提供劳务而不是永久性的居住。这种劳务输出，是随着商品经济的发展而发展起来的国际经济技术交流与合作的重要组成部分。从世界经济发展史来看，劳务输出早在上世纪随着欧洲工业革命的完成就已初具规模；然而作为具有现代意义的劳务输出，即不带有移民色彩的单纯是为了挣取外汇的短期的劳务出口，却是在第二次世界大战期间，特别是在战后才开始大规模发展起来的。但战后劳务输出发展极为迅速，据统计，到1974年仅西欧的外籍工人就有八、九百万之多，目前全世界出国的劳动者已达两千万人以上。

我国过去由于长期遭受帝国主义的经济封锁，劳务出口起步

较晚，直到 70 年代才有了开头，当时不仅规模小，而且仅限于向发展中国家出口。1978 年以后，随着改革开放的兴起，劳务输出也获得迅速发展。从事国际经济技术合作、承办劳务输出的公司从 1979 年 4 月的 4 家增至 1987 年的 74 家。它们先后与亚洲、非洲、欧洲、拉丁美洲、北美洲和大洋洲的 112 个国家和地区签订了承包劳务合同 5010 项，累计金额达 82 亿美元，其中劳务合作项目有 2400 项，金额 13 亿美元。近年来我国劳务输出又有了更加迅猛的发展，仅 1991 年 1—7 月新签订的承包劳务合同就有 5111 项，合同金额 15.93 亿美元，分别比上年同期增长了 113.4% 和 24.07%。然而，我国的劳务输出与其他一些亚太国家比较起来，还是相形见绌的。如目前印度、印尼、菲律宾等发展中国家输出的劳务人员都在 100 万以上，而我国只有 6 万多人；1980 年至 1990 年，10 年间我国累计向 138 个国家和地区派出各种专业、不同技术层次的劳务人员也仅 40 多万人次，规模很小。我国是一个劳动资源十分丰富的发展中国家，而国际劳务市场在今后一个时期内仍可看好。因此，对我国来说，目前抓紧时机积极推进劳务输出的发展，是十分有利的。它不仅有利于增加外汇收入和加强国际经济技术合作与国际友谊，同时也有利于增加国内就业和经济建设的发展。

但是，要使我国劳务输出得到顺利发展并非易事，因为国际劳务市场的发展趋势虽可看好，但竞争也很激烈，各国、各地区对进口劳务的条件和要求又互有差异，进口程序和管理办法也不尽相同。这就要求我们为了发展劳务输出事业，认真做好对出境劳务人员的挑选培训工作，努力提高他们的文化、技术和思想素质，以适应国际劳务市场的需要，同时还要对世界各个劳务市场有较清晰的了解，要对劳务输出的国际惯例心中有数。否则要使

劳务输出事业得到发展是不可能的。

艾春岐、臧红同志写的这本书对世界各国劳动管理和劳务输出通常的具体作法和有关知识都作了比较全面、系统的客观介绍和正确分析，有根有据，通俗易懂，文字流畅，实用性强，对需要了解这方面知识的读者来说，堪称良师益友。因此，我相信，它的出版对我国建设有中国特色的社会主义和改革开放的大业，必将起到积极推动作用，是为之序。

丁·冰

1991年9月于北京

目 录

《国际经济惯例丛书》序言

序	丁冰(1)
---------	-------

第一章 劳动组织的国际惯例	(1)
---------------------	-----

第一节 劳动组织的内容、形式和实质	(1)
-------------------------	-----

第二节 企业组织机构的设置	(3)
---------------------	-----

第三节 劳动定员的编制	(11)
-------------------	------

第四节 生产班组和工作地的组织与管理	(15)
--------------------------	------

第二章 录用和管理职工的国际惯例	(23)
------------------------	------

第一节 招收职工的方式和程序	(23)
----------------------	------

第二节 劳动合同的种类与内容	(33)
----------------------	------

第三节 企业劳动规则和对职工的奖罚	(37)
-------------------------	------

第四节 人事调动和辞退	(40)
-------------------	------

第三章 职业培训的国际惯例	(43)
---------------------	------

第一节 职业培训的目标与方法	(43)
----------------------	------

第二节 职业培训的设施与管理	(48)
----------------------	------

第四章 工作时间制度的国际惯例	(53)
-----------------------	------

第一节 传统工作日制度	(54)
-------------------	------

第二节 新型工作日制度	(57)
-------------------	------

第三节 工作日制度的选择	(62)
--------------------	------

第五章 劳动报酬的国际惯例	(64)
---------------------	------

第一节 工资水平确定的原则与方法	(64)
------------------------	------

第二节	工资的结构与差别	(69)
第三节	工资支付的原则与形式	(75)
第四节	特殊情况下的工资支付	(77)
第六章	劳动保护的国际惯例	(80)
第一节	职业的安全与健康	(80)
第二节	安全技术与工业卫生	(81)
第三节	对劳动保护的管理和监督	(87)
第七章	社会保险的国际惯例	(91)
第一节	养老保险	(91)
第二节	医疗保险	(96)
第三节	工伤事故保险	(100)
第四节	失业保险	(103)
第五节	社会保险合同	(106)
第八章	政府、工会和职工参与劳动管理	(107)
第一节	劳动管理法规的制定和实施	(107)
第二节	工会在劳动管理中的地位和作用	(109)
第三节	民主管理的其他形式	(112)
第四节	劳动争议的处理	(118)
第九章	国际劳务输出的产生和发展	(122)
第一节	劳务和劳务输出	(122)
第二节	国际劳务输出的产生和发展	(124)
第十章	国际劳务市场	(129)
第一节	西欧劳务市场	(129)
第二节	北美劳务市场	(133)
第三节	拉美劳务市场	(136)
第四节	中东劳务市场	(140)

第五节	非洲劳务市场·····	(145)
第六节	迅速发展的东南亚劳务市场·····	(149)
第十一章	国际劳务市场惯例·····	(153)
第一节	劳务人员的招募和入境·····	(153)
第二节	中东劳务市场惯例·····	(156)
第三节	印尼和韩国劳务输出的做法·····	(168)
第十二章	国际建筑工程承包·····	(172)
第一节	国际承发包制度·····	(172)
第二节	国际经济技术合作公司·····	(178)
第十三章	劳务输出合同·····	(183)
第一节	国际劳务输出合同的内容和类型·····	(183)
第二节	劳务输出合同的签订·····	(184)
第三节	雇主向劳务人员提供报酬和待遇的国际惯例·····	(187)
第十四章	中国的对外劳务合作·····	(196)
第一节	中国对外劳务合作的产生和发展·····	(196)
第二节	中国对外劳务合作的组织与领导·····	(200)
第三节	中国对外劳务合作的主要形式·····	(204)
第四节	中国对外劳务合作的前景·····	(206)
附录	·····	(216)
一	中国承包公司与外国公司签订的劳务输出合同样本·····	(216)
二	中国承包公司与外国公司签订的劳务分包合同样本·····	(225)
后 记	·····	(237)

第一章 劳动组织的国际惯例

第一节 劳动组织的内容、形式和实质

物质资料的生产是人类社会存在和发展的基础。而任何生产，总是在一定的组织形式下进行的。自劳动产生的那天起，也就产生了把劳动力、劳动资料和劳动对象组织起来的具体措施。这种以劳动力为中心的劳动过程的组织，就叫劳动组织。

发达的大机器生产，要求按照生产技术和工艺组织劳动，促使劳动组织服从于总的机器体系。因此，由技术和工艺决定的劳动分工就成了劳动组织的客观基础。现代大机器生产的发展，不仅使劳动组织服从于机器体系，而且还把生产组织同劳动组织划分开来。一般认为，生产组织的主要目的是在生产中最好地利用物的因素，而劳动组织的主要目的则是为活劳动在生产中最有成效地发挥作用创造最有利的条件。

现代劳动组织包括两种基本形式：社会劳动组织与企业劳动组织。

严格地说，任何劳动组织都是社会劳动组织。这意味着劳动过程的目的，劳动者的工作技能和方法，所采用的工艺及操作，首先受到社会生产力发展水平的制约。同时，劳动组织本身也会带有占统治地位的生产关系的痕迹。但企业劳动组织之所以从社

会劳动组织分离出来，是因为它涉及到劳动者、劳动环境、劳动工具和设备，以及劳动技术方法等各个方面，具有特殊的内容和规律。企业劳动组织，是指在企业这个劳动集体范围内，保证合理利用劳动力的措施体系，包括制定和实施合理的劳动分工和协作的形式，改善劳动过程，优化劳动条件等等。随着生产的发展和技术的进步，不断调整和完善企业劳动组织，已经成为企业节约劳动力，有效地利用劳动时间，提高劳动生产率的主要手段；加强对企业劳动组织的研究变得越来越迫切，越来越重要，并已逐步形成了独立的知识门类——企业劳动组织学。

企业劳动组织的目的，是在一定的技术条件下，根据企业生产的特点，把劳动力、劳动手段和劳动对象科学合理地组织起来，使生产活动协调一致，有计划有节奏地进行，最大限度地节约劳动力，提高企业劳动生产率。因此，企业劳动组织工作的重点是：

- 1.制定和实施合理的劳动分工和协作形式，通过编制定员和设置企业机构，合理地配备和使用企业各类人员，做到人尽其才。

- 2.组织好企业生产班组，安排好轮班倒班，在确保劳动者健康和休息的基础上，最大限度地挖掘劳动潜力，提高劳动效率。

- 3.合理地组织工作地，优化劳动环境，改善劳动条件，实现劳动力、劳动资料和劳动对象在最佳条件下的最优结合。

- 4.制定各种规章制度，完善企业劳动管理，严肃劳动纪律，实现企业劳动管理的科学化、制度化。

- 5.实施劳动过程的合理化建议，推广先进的操作方法和劳动方法。

通过企业劳动组织的目的和内容就可以看出，劳动组织的实