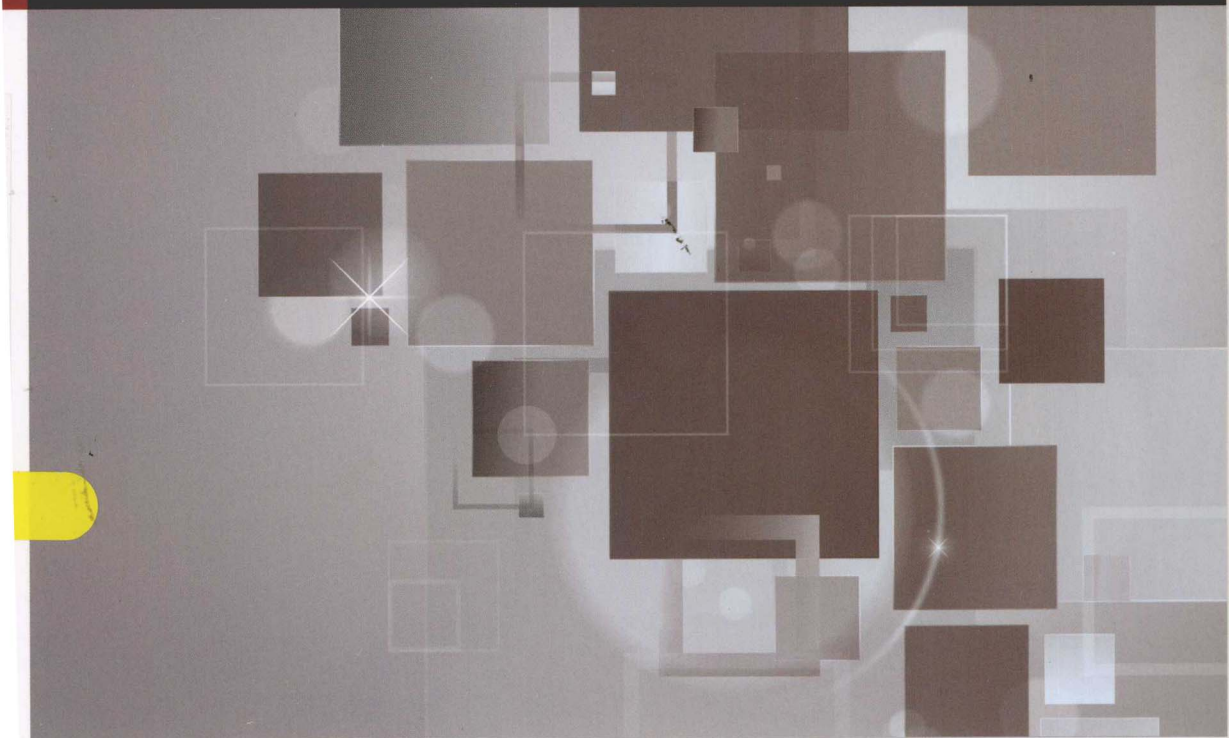


高等学校劳动经济学与劳动关系系列教材

赵小仕 李雨晴 编著

# 国际劳工 标准与认证

 中国劳动社会保障出版社



高等学校劳动经济学与

D998.2-43  
02

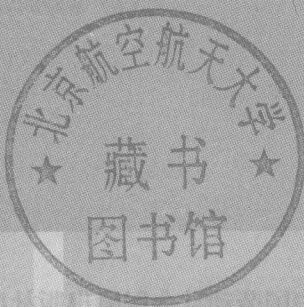
014033043

赵小

# 国际劳工 标准与认证



中国劳动社会保障出版社



北航

C1721230

0998.2-43  
02

图书在版编目(CIP)数据

国际劳工标准与认证/赵小仕, 李雨晴编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014

高等学校劳动经济学与劳动关系系列教材

ISBN 978-7-5167-0893-4

I. ①国… II. ①赵… ②李… III. ①国际法-劳动法-高等学校-教材  
IV. ①D998.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 014073 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

\*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17.5 印张 288 千字

2014 年 1 月第 1 版 2014 年 1 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

# 总序

劳动经济学与劳动关系系列教材立足于突出探究性、思辨性和开放性。瞄准和借鉴国外教材编著风格,参照《经济学原理》(曼昆)、《当代劳动经济学》(Campbell R. McConnell)、《Modern Labor Economics: Theory and Public Policy》(Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith)的编著风格,强调“著”,淡化“编”。具体特点和做法如下:

1. 将概念、原理等知识介绍性内容,融入到开放、实时的素材之中。独立开设“知识链接”“观点透视”等专栏。

“知识链接”专栏:侧重名词解释、趣味阅读等。紧扣正文内容,放在最合适、最方便读者阅读的位置。名词解释紧随文中首次提及的名词之后,趣味阅读紧随文中提及相符内容之侧。

“观点透视”专栏:侧重介绍和列举具有典型性、权威性的相关观点和看法。紧随文中提及或者主张的相关理论观点和看法之后,开辟特别区域,独立成段。

2. 章节标题,活泼、引人思考,突出主流观点或关键现象,避免空、泛、大、玄、绕。

标题精炼,同一章内标题的结构形式尽量统一。避免使用中国教科书式的语言:如×××概述、分析、介绍、内涵、含义、特征、特点、意义等字眼,做到简洁准确、直陈观点、目标明确、生动活泼、发人深思。

3. 正文内容,突出分析逻辑、理论运用、方法阐释;结论开放,留足思考空间;体现理论逻辑的演绎与推导,注重理论和方法的运用及其应用范围与技巧。独立开设“深度阅读”“延伸思考”等专栏。

“深度阅读”专栏:侧重推荐与章节主题直接相关的具有权威性、经典性、代表性的前沿和权威著作或论文,选取国内外一流的学者最具有权威性和代表性的著作或论文。每章推荐2~3部(篇)著作(或论文),供读者阅读。

“延伸思考”专栏:即思考题,每章3~5题,突出理论的应用和现实分析,

或者借助相关材料，设立思考题。

4. 图、表、(图)片、文并用，避免文字到底。图形和表格侧重于展示相关内容的逻辑结构、概括变量之间的逻辑关系、提供有关数据资料、归纳研究结论、比较观点看法等内容。

每本书精选相关图片。图片的清晰度高，质量好；图片随文走，图文交融，画龙点睛。图表、图片与文章内容紧密相关，能帮助读者直观认识书中所提及的问题、现象等，生动形象。

5. 承担教材编撰任务的教师，讲授该课程5年以上；具有博士学位和副教授职称；有较为完善的课程体系和教学讲义。

中南财经政法大学是全国较早招收劳动与社会保障、劳动关系本科以有社会保障、劳动经济学、人力资源管理博士点和硕士点的高校，具有较强的教学和 research 实力。本系列教材的编撰团队以中南财经政法大学劳动经济教研室教师为主，编撰首批教材分工如下：

王长城、李波：《劳动经济学：理论与应用》；王长城：《劳动争议与处理》；李波：《劳动就业原理与政策》；郭圣乾：《劳动关系理论与实践》；赵小仕、李雨晴：《国际劳工标准与认证》；周红云：《员工培训：技术与策略》；熊卫：《员工福利与退休计划：创新与发展》；陈天学：《工会：组织与管理》。

需要说明的是，教材名称，可依据实际编撰需要，做适当调整，例如：国际劳动关系比较、劳动社会学、劳动合同管理、集体谈判与集体合同、组织制度与文化、职业安全与健康管理等。

本系列教材适宜于劳动与社会保障、劳动关系、劳动经济学、人力资源管理等专业的高校师生及相关实际工作者，同时适宜于 MBA、MPA 学员。

敬请国内外同行专家批评、斧正，衷心感谢！

劳动经济学与劳动关系系列教材编撰组

中南财经政法大学劳动经济教研室

2013年5月

# 前言

在经济全球一体化的背景下，劳工标准的重要性日益凸显，由于劳工标准的不同所引发的贸易摩擦与争端，乃至国与国之间的政治风险急剧上升。如何在国际框架下协商处理各国劳工标准的分歧，已成为发展国际经济贸易必须考虑的重要问题，而 1919 年正式成立的国际劳工组织，无疑为解决劳工标准纷争问题提供了一个良好的沟通平台。

国际劳工组织是联合国下属的规范和处理劳工事务的专门机构，自其成立以来，不断推动各国改善劳动者的劳动条件便成为其首要任务。为此，国际劳工组织相继出台了一系列国际劳工公约和建议书，并取得了显著成效。特别是，随着近年来发达国家将劳工标准与国际贸易挂钩的倾向日益明显，譬如采取普惠制、多边与双边协议、SA8000 认证等措施，导致国际劳工标准的约束性明显提升，尤其对新兴发展中国家的影响更是显著。因此，熟悉国际劳工标准体系，在此基础上选择性支持或保留相关条款，不断完善我国劳工标准的同时，在国际框架下采取积极有效的应对举措，这对我国更好地融入国际经济贸易体系具有重要作用。

国际劳工标准内容丰富，体系复杂，涉及面广，很难通过一本书而涵盖全部。因此，在赵小仕和李雨晴两位编者讨论确定本书撰写思路的过程中，通过结合讲授《国际劳工标准》专业课程的经验与体会，对国际劳工标准的内容进行了适度的取舍。本书一方面重点介绍和分析了现行主要的国际劳工公约，尽量满足读者的一般需求；另一方面在章节安排上，有所侧重，兼顾高校专业教学的课堂现实需要。

本书共分为 15 章，每章在对相关公约涉及的知识点进行详细阐述之后，均提供延伸思考的题目，并通过补充相关的深度阅读资料拓展读者的思考空间，增

强读者对章节重要知识点的把握。本书各章的撰写分工如下：第1章、第3章、第8章、第9章、第10章、第11章、第14章、第15章由赵小仕执笔；第2章、第4章、第5章、第6章、第7章、第12章、第13章由李雨晴执笔。

本书是中南财经政法大学公共管理学院组织出版的劳动经济学与劳动关系系列教材之一，也是教育部科研项目（13YJC790215）的部分成果。本书适于作为普通高校相关专业教材，对国际劳工标准领域的研究人员亦具有一定的参考作用。在编写过程中，重点参阅了由国际劳工局组织出版的中文文献资料，也参考了国内该领域诸多专家学者的研究成果，在此一并感谢。书中若存有谬误，烦请读者不吝指正。

编著者

2013年10月·广州

# 目录

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第一章 国际劳工标准的产生与劳动格局的变化 ..... | 1  |
| 第一节 国际劳工标准的产生及作用 .....      | 1  |
| 一、国际劳工标准的产生 .....           | 1  |
| 二、国际劳工标准的作用 .....           | 3  |
| 第二节 劳动世界的格局转变 .....         | 7  |
| 一、劳动生产的技术变革 .....           | 7  |
| 二、贸易自由化与国际劳动分工 .....        | 8  |
| 三、就业结构的全球性转变 .....          | 9  |
| 四、劳动力结构的变化 .....            | 9  |
| 五、劳动者收入变化趋势 .....           | 10 |
| 第三节 国际劳工标准下的体面劳动愿景 .....    | 11 |
| 一、体面劳动的提出 .....             | 11 |
| 二、体面劳动的内涵 .....             | 12 |
| 三、体面劳动的战略目标 .....           | 14 |
| 第二章 作为标准的制定者：国际劳工组织 .....   | 19 |
| 第一节 国际劳工组织的发展与壮大 .....      | 19 |
| 一、国际劳工组织的成立 .....           | 19 |
| 二、国际劳工组织的发展 .....           | 21 |
| 第二节 国际劳工组织的特点 .....         | 22 |
| 第三节 国际劳工组织的机构与职能 .....      | 24 |
| 一、国际劳工组织的机构 .....           | 24 |
| 二、国际劳工组织的成员国 .....          | 26 |
| 三、国际劳工组织的职能 .....           | 27 |

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| 四、国际劳工组织在中国 .....              | 27        |
| <b>第四节 关注重点 .....</b>          | <b>28</b> |
| 一、绿色工作 .....                   | 28        |
| 二、职业安全与卫生 .....                | 29        |
| 三、青年就业 .....                   | 31        |
| 四、社会保障 .....                   | 32        |
| <b>第三章 国际劳工标准的构成 .....</b>     | <b>34</b> |
| <b>第一节 国际劳工标准中的核心标准 .....</b>  | <b>34</b> |
| 一、结社自由与集体谈判权利的确认 .....         | 34        |
| 二、废除强制或强迫劳动原则 .....            | 36        |
| 三、禁止使用童工 .....                 | 37        |
| 四、消除就业和职业歧视 .....              | 38        |
| <b>第二节 国际劳工标准中的非核心标准 .....</b> | <b>39</b> |
| 一、就业促进 .....                   | 39        |
| 二、产业关系 .....                   | 40        |
| 三、社会保障 .....                   | 40        |
| 四、工作条件 .....                   | 41        |
| 五、特殊群体、工种和部门的保护 .....          | 42        |
| 六、劳动行政管理 .....                 | 42        |
| <b>第三节 国际劳工标准的法律性质 .....</b>   | <b>43</b> |
| 一、国际劳工标准与国际法的区别 .....          | 43        |
| 二、核心劳工标准的法律性质 .....            | 45        |
| <b>第四章 国际劳工标准与反就业歧视 .....</b>  | <b>48</b> |
| <b>第一节 定义就业歧视 .....</b>        | <b>48</b> |
| 一、歧视的定义 .....                  | 48        |
| 二、歧视的表现形式 .....                | 49        |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第二节 反就业歧视：推进平等的工具 .....     | 52 |
| 一、法律：必不可少的第一步 .....         | 53 |
| 二、执行和监控：推动反歧视可持续的关键 .....   | 54 |
| 三、公共采购政策：一项促进平等的新手段 .....   | 54 |
| 第三节 联合国与欧洲联盟的就业歧视禁止 .....   | 55 |
| 一、联合国的反歧视条约 .....           | 55 |
| 二、欧盟的反歧视行动 .....            | 55 |
| 第四节 国际劳工组织消除就业歧视的劳工标准 ..... | 58 |
| 一、两个核心国际劳工公约 .....          | 58 |
| 二、就业歧视公约的批准和实施 .....        | 60 |
| 第五节 中国的就业歧视与反歧视 .....       | 62 |
| 一、形形色色的就业歧视 .....           | 62 |
| 二、中国的反就业歧视立法 .....          | 63 |
| 三、中国反就业歧视的实施情况 .....        | 65 |
| 第五章 童工问题 .....              | 68 |
| 第一节 童工的认定 .....             | 68 |
| 一、童工的概念 .....               | 68 |
| 二、“童工”与“经济活动儿童”的区别 .....    | 68 |
| 三、童工与未成年工的区别 .....          | 69 |
| 第二节 童工劳动：历史与现实 .....        | 69 |
| 一、童工劳动的历史 .....             | 69 |
| 二、童工劳动的现实 .....             | 69 |
| 第三节 童工保护的国际行动 .....         | 72 |
| 一、保护童工劳动概述 .....            | 72 |
| 二、核心劳工公约的主要内容 .....         | 73 |
| 三、童工保护劳工标准的实施和挑战 .....      | 75 |
| 第四节 中国对童工问题的关注 .....        | 78 |
| 一、童工劳动与脱贫和教育 .....          | 78 |
| 二、中国在童工方面采取的行动 .....        | 80 |
| 第六章 废除强迫劳动 .....            | 86 |
| 第一节 强迫劳动的现实与危害 .....        | 86 |
| 一、强迫劳动的定义 .....             | 86 |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 二、强迫劳动的特征                   | 87  |
| 三、强迫劳动的现状与危害                | 87  |
| <b>第二节 劳动自由与选择权保护：美国与欧盟</b> | 89  |
| 一、管理监狱劳动：美国的案例              | 89  |
| 二、打击人口贩运：欧洲的案例              | 90  |
| 三、建立贸易协定：迈向无强迫劳动的全球生产链      | 92  |
| <b>第三节 相关国际劳工标准的推动与实施</b>   | 93  |
| 一、国际劳工组织反强迫劳动历史             | 93  |
| 二、相关核心劳工公约                  | 93  |
| 三、两项公约的实施情况                 | 95  |
| <b>第四节 中国废除强迫劳动的举措</b>      | 96  |
| 一、中国批准核心公约的情况               | 96  |
| 二、中国面临的问题                   | 97  |
| <b>第七章 结社自由</b>             | 101 |
| <b>第一节 结社权的抗争历史</b>         | 101 |
| 一、结社自由的概念                   | 101 |
| 二、西方结社权的抗争史                 | 102 |
| <b>第二节 结社权与劳工权益保护</b>       | 102 |
| 一、以结社权为基础的“劳动三权”            | 102 |
| 二、联合国及国际劳工组织的努力             | 104 |
| <b>第三节 不同国家结社自由权的现况</b>     | 106 |
| 一、各国结社自由权的概况                | 106 |
| 二、8项核心公约的批准情况               | 106 |
| 三、不批准公约的原因                  | 107 |
| <b>第四节 中国对结社自由权的考量</b>      | 109 |
| 一、关于结社权                     | 109 |
| 二、关于集体谈判和罢工权                | 112 |
| <b>第八章 劳工的社会保障权利</b>        | 115 |
| <b>第一节 社会保障的需求与劳工标准的宗旨</b>  | 115 |
| 一、社会保障的需求                   | 115 |
| 二、社会保障劳工标准的宗旨               | 117 |

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 第二节 社会保障劳工公约的主要内容    | 118 |
| 一、社会保障劳工标准综合性公约      | 118 |
| 二、社会保障权利各类专项公约       | 120 |
| 第三节 社会保障权利面临的挑战      | 129 |
| 一、社会保障覆盖率增长缓慢或停滞     | 129 |
| 二、不同国家社会保障资源投入差异化突出  | 131 |
| 三、社会保障待遇的适度性面临挑战     | 132 |
| 第九章 有关工资与工时的劳工标准     | 136 |
| 第一节 工资保障制度的共识        | 136 |
| 一、工资保障制度的形成与发展       | 136 |
| 二、国际劳工组织对工资保障制度的规定   | 138 |
| 三、全球工资保障制度的实施        | 141 |
| 第二节 工时与休息休假权利        | 145 |
| 一、工时与休假制度的产生与演变      | 145 |
| 二、有关工时与休息休假的国际劳工标准   | 149 |
| 三、工时标准面临的问题          | 153 |
| 第十章 职业安全保护           | 158 |
| 第一节 职业伤害的现实与风险       | 158 |
| 一、职业伤害的现实            | 158 |
| 二、职业伤害的风险            | 160 |
| 第二节 国际劳工组织有关职业安全的努力  | 162 |
| 一、职业安全保护的起源          | 163 |
| 二、国际劳工组织的职业安全活动      | 164 |
| 三、国际劳工组织职业安全职能的转变    | 167 |
| 第三节 职业安全劳工公约分类       | 168 |
| 一、第一类公约              | 168 |
| 二、第二类公约              | 170 |
| 三、第三类公约              | 172 |
| 第十一章 劳动关系中的集体谈判      | 176 |
| 第一节 集体谈判劳工标准的发展历程    | 176 |
| 一、国际劳工组织对集体谈判的定义     | 176 |
| 二、有关集体谈判和集体协议的公约和建议书 | 177 |

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| <b>第二节 集体谈判劳工标准的主要内容</b>  | 178 |
| 一、集体谈判权的组织保障              | 178 |
| 二、集体谈判的覆盖范围               | 180 |
| 三、集体谈判的主题                 | 181 |
| 四、集体谈判的自愿性原则              | 182 |
| 五、集体谈判的坦诚原则               | 183 |
| 六、集体谈判的争议解决程序             | 184 |
| 七、集体谈判的其他方面               | 185 |
| <b>第三节 公共服务部门中的集体谈判</b>   | 186 |
| 一、公共服务部门集体谈判权利的规定         | 186 |
| 二、公共服务部门集体谈判面临的障碍         | 188 |
| 三、公共服务部门集体谈判的灵活性          | 189 |
| <b>第十二章 国际劳工标准的监督实施</b>   | 192 |
| <b>第一节 国际劳工标准的实施路径与主体</b> | 192 |
| 一、批准公约                    | 192 |
| 二、软法                      | 197 |
| 三、协议                      | 197 |
| 四、普惠制                     | 197 |
| 五、行为准则                    | 197 |
| <b>第二节 国际劳工标准的一般监督机制</b>  | 198 |
| 一、一般监督机制概述                | 198 |
| 二、专家委员会                   | 198 |
| 三、标准实施委员会                 | 199 |
| 四、对一般监督程序的评价              | 199 |
| <b>第三节 国际劳工标准的特殊监督机制</b>  | 200 |
| 一、申诉程序                    | 200 |
| 二、控诉程序                    | 200 |
| 三、特别控诉程序                  | 201 |
| <b>第四节 国际劳工标准的促进</b>      | 203 |
| 一、实施监督中三方机制的有效性           | 203 |
| 二、促进公约和建议书实施的措施           | 203 |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| <b>第十三章 企业社会责任与 SA8000</b>  | 206 |
| <b>第一节 企业社会责任的发展</b>        | 206 |
| 一、企业社会责任的含义                 | 206 |
| 二、企业社会责任运动产生的背景及其发展         | 207 |
| <b>第二节 生产守则运动与劳动者权益保护</b>   | 209 |
| 一、生产守则运动概述                  | 209 |
| 二、内部生产守则与外部生产守则             | 210 |
| <b>第三节 一种非惩戒方式</b>          | 213 |
| 一、自愿劳工标准的特点                 | 213 |
| 二、SA8000 在全球的进展             | 214 |
| 三、SA8000 在中国                | 216 |
| 四、对 SA8000 的评价              | 217 |
| <b>第十四章 全球化与国际劳工标准的交互关系</b> | 220 |
| <b>第一节 全球化对劳工权益保护的挑战</b>    | 220 |
| 一、全球化的内涵                    | 220 |
| 二、经济全球化对劳工权益的影响             | 221 |
| <b>第二节 劳工标准与国际贸易是否挂钩的争论</b> | 224 |
| 一、发达国家主张劳工标准与国际贸易挂钩         | 225 |
| 二、发展中国家反对劳工标准与国际贸易挂钩        | 228 |
| <b>第三节 自由贸易中的劳工标准主张</b>     | 231 |
| 一、GATT 对劳工标准的推动             | 231 |
| 二、WTO 框架下的劳工标准之争            | 234 |
| 三、GATT/WTO 框架外的劳工标准主张       | 236 |
| <b>第十五章 中国与国际劳工标准</b>       | 240 |
| <b>第一节 中国与核心国际劳工标准的比较</b>   | 240 |
| 一、自由结社权                     | 240 |
| 二、集体谈判权                     | 241 |
| 三、禁止就业歧视                    | 243 |
| 四、禁止强迫劳动                    | 244 |
| 五、禁止使用童工                    | 245 |
| <b>第二节 中国与经济性国际劳工标准的比较</b>  | 247 |
| 一、工作时间比较                    | 247 |

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| 二、休息休假时间比较 .....              | 250        |
| 三、最低工资标准的确定 .....             | 251        |
| 四、女职工产假 .....                 | 252        |
| <b>第三节 国际劳工标准对中国的影响 .....</b> | <b>254</b> |
| 一、以 SA8000 对中国经济的影响为例 .....   | 254        |
| 二、中国面对国际劳工标准的选择 .....         | 256        |
| <b>参考文献 .....</b>             | <b>261</b> |
| ..... 点林内非科工表恩自 .....         | 一          |
| ..... 累世内非全 0008A2 .....      | 二          |
| ..... 国中全 0008A2 .....        | 三          |
| ..... 代非内 0008A2 权 .....      | 四          |
| ..... 系关互交内非科工表恩自 .....       | 章四十第       |
| ..... 点林内非科工表恩自 .....         | 节一第        |
| ..... 累世内非全 .....             | 一          |
| ..... 国中全 .....               | 二          |
| ..... 代非内 .....               | 节二第        |
| ..... 系关互交 .....              | 一          |
| ..... 点林内非 .....              | 二          |
| ..... 累世内非 .....              | 三          |
| ..... 国中全 .....               | 章正十第       |
| ..... 代非内 .....               | 节一第        |
| ..... 系关互交 .....              | 一          |
| ..... 点林内非 .....              | 二          |
| ..... 累世内非 .....              | 三          |
| ..... 国中全 .....               | 四          |
| ..... 代非内 .....               | 五          |
| ..... 系关互交 .....              | 节二第        |
| ..... 点林内非 .....              | 一          |

## 第一章 国际劳工标准的产生与劳动格局的变化

### 第一节 国际劳工标准的产生及作用

五十年来的中国劳工运动

#### 一、国际劳工标准的产生

“国际劳工标准”概念的出现要比国际劳工组织的建立早得多。19世纪中叶，在完成了工业革命之后，欧洲主要资本主义国家的生产力水平得到了极大提高，国内市场已经难以满足急剧扩张的生产的需要。生产力发展的现实要求开拓国外市场，开展国际贸易。为了争夺国际市场，获得国际市场的竞争优势，资本家不惜通过牺牲工人的工作条件、使用童工等残酷手段达到降低生产成本的目的。因此，这些国家的工人虽然已经摆脱了“羊吃人”的噩梦，但血汗工厂仍是当时工作环境的真实写照。

在此背景下，一位名叫丹尼尔·格兰德（Daniel Le Grand，1783—1859）的法国制造商，在1840—1853年间，多次向欧洲主要国家的政府发出呼吁，要求就劳工立法问题达成共同协议，以消除残酷的竞争。他还在研究各国劳工法律的基础上，就工时、工休日、夜班、有损健康或危险工种以及童工等问题起草了一些文件。虽然在格兰德有生之年，他的建议与研究成果并没有发展成国际文件，但他的思路和尝试对后来产生的国际劳工标准具有重要的启发作用。因此，他被视为开创国际劳工标准的先驱。<sup>①</sup>

自1802年人类第一部劳工立法——《英国工商法》诞生至19世纪中叶，一些国家开始在保护童工、女工等最脆弱的群体方面制定国内法。经过一些政治家的努力，德国、法国的议会就是否制定标准性的国际协定来保护劳工权利进行了讨论。1889年，瑞士联邦委员会向欧洲13个国家政府发出邀请，倡议召开一次预备大会，来讨论关于制定劳工法律以及争取制定相关国际公约的问题。而与此

① 杜晓郁. 全球化背景下劳工标准分析. 北京: 中国社会科学出版社, 2007. 12~15



1919 年国际劳工组织筹备委员会

同时，德国也在召集相同内容的会议。最终，1890 年 5 月 5 日，在柏林召开了国际工厂和矿山劳工大会，一般称为“柏林大会”。会议就童工、矿工、女工、未成年工、周日工作等制定了一系列的建议书。虽然柏林大会没能就劳工问题达成国际协议，但作为多国政府首次共同讨论国际劳工标准的问题，是一个积极的进步。

在柏林大会后的第 7 年，即 1897 年 8 月，来自 14 个国家的约 400 名基督教工人组织的代表在瑞士的苏黎世参加了“第一届国际劳动保护会议”。会议通过了一项决议，要求瑞士政府推动国际劳工立法工作，还特别要求各国政府共同组建一个劳工局。1897 年 9 月，在比利时的布鲁塞尔召开了另外一次会议，来审议柏林大会的成果，研究建立国际劳工局应遵循的原则。布鲁塞尔会议的直接结果是成立了一个负责推动各国允诺建立国际劳工局的委员会。至此，一些国家相继建立了致力于创建国际劳工局的组织。1900 年 7 月，这些组织在巴黎集会，建立了“国际劳工立法协会”，即国际劳工组织的前身。<sup>①</sup>

国际劳工立法协会分别于 1905 年和 1906 年召开了两次大会。1906 年大会通过了两项国际条约：关于禁止使用白磷的协议和规范女工夜班的协议。这就是最早的国际劳工公约。1913 年 9 月，国际劳工立法协会召开了第三次大会，起草了女工和童工工时公约和禁止童工夜班公约。然而，由于第一次世界大战爆发，上述公约流产，国际劳工立法协会的历史也宣告结束。

1919 年国际劳工组织（International Labor Organization, ILO）成立，并作为原国际联盟的自治性附属机构开展活动。国际联盟解体后，ILO 作为独立的国

<sup>①</sup> 吕杰. 国际劳工标准的建立、批准和监督机制. 中国工运. 2003, 4