

# On China's Labor Law and the International Labor Standards

Yi Jiang

Law School of Sun Yat-sen University, Guangzhou Guangdong  
Email: [jxw8006@163.com](mailto:jxw8006@163.com)

Received: May 5<sup>th</sup>, 2016; accepted: May 19<sup>th</sup>, 2016; published: May 26<sup>th</sup>, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.  
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

---

## Abstract

The International Labor Organization, ILO, is a specialized agency of the United Nations in charge of labor matters and the International Labor Standards it set were generally accepted and recognized by the international community. Our country since joined the ILO, combining with China's national conditions, had signed relevant agreements to comply with, and unswervingly implemented the ILO Constitution and Declaration. No such difference was found between most of the clauses in China's Labor Law, Labor Contract Law and the international labor standards, but we still need to constantly strive to improve and perfect our labor system. To this purpose, we must develop science and technology, make changes in the industrial structure in order to bring much value to labor; and also further improve and perfect the "three labor rights" system along with the system of labor law enforcement, further strengthen exchanges and cooperation on international labor relations at the same time.

## Keywords

The International Labor Organization, The International Labor Standards, China's Labor Law

---

# 试论我国劳动法与“国际劳工标准”

蒋 矣

中山大学法学院, 广东 广州  
Email: [jxw8006@163.com](mailto:jxw8006@163.com)

收稿日期：2016年5月5日；录用日期：2016年5月19日；发布日期：2016年5月26日

## 摘要

国际劳工组织是联合国所属负责劳工事务的一个专门机构，其制定的“国际劳工标准”被国际社会普遍接受和认可。我国自加入国际劳工组织以后，结合我国国情，签订了遵照执行的相关协定，并对国际劳工组织的章程和《宣言》始终不渝地贯彻实施。我国的《劳动法》、《劳动合同法》的大部分条款与“国际劳工标准”并无二致，但我们需要不断地努力，使我们的劳工制度更加健全与完善。为此，我们必须发展科学技术，转变产业结构，以提高劳动力价值；同时进一步健全完善“劳动三权”制度，进一步健全完善劳动执法体系，进一步就劳动关系加强国际间的交流与合作。

## 关键词

国际劳工组织，国际劳工标准，中国劳动法

## 1. 引言

我国是经济大国，国民生产总值已经占据世界第二位<sup>1</sup>。随着经济贸易的全球化，劳工关系的国际化也势在必行。因此，我国有必要就劳工权利保护问题开展广泛的国际合作，并使调整劳工关系的法律体系逐步完善，并与世界接轨。因此，正确认识和理解“国际劳工标准”，使我国劳动法与之相协调，是十分必要的。

## 2. 我国与国际劳工组织及其“国际劳工标准”

1919年第一次世界大战后，在凡尔赛召开的世界和平大会上欧亚各国倡导建立了一个三方性的(由政府、雇主组织和工人组织的代表组成)国家间组织——国际劳工组织。1946年9月，国际劳工组织在第26届国际劳工大会上修改了章程，正式成为联合国所属负责劳工事务的一个专门机构。截至目前，国际劳工组织已有175个会员国，共制定了184项公约和192项建议书。国际劳工组织的宗旨是：“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求物质福利和精神发展。为此，应采取各种措施，以便达到充分就业和提高劳动与生活标准，使工人享有正当权益。”

国际劳工组织成立以后，制定了国际劳工标准(ILS, International Labor Standards)又称国际劳动标准。国际劳工标准一般是指国际劳工大会(ILO, International Labor Organization)通过的公约和建议书，以及其他达成国际协议的具有完备系统的关于处理劳工关系和与之相关的各种社会关系的原则、规则等。“国际劳工标准”主要包括政治性和经济性的劳工标准。由于世界各国在劳工标准的认定和执行上存在诸多分歧和差异，迫切需要统一的、或比较接近，并为各国所接受的具体的国际劳工标准。通过各个国家和相关国际组织共同努力<sup>2</sup>，国际劳工组织在一九九八年召开的第八十六届国际劳工大会上通过了《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及后续措施》，该《宣言》正式确认“工人的基本权利”为：1) 结社自由和有效承认集体谈判的权利，2) 消除一切形式的强迫劳动或强制劳动，3) 有效废除童工，4) 消除就业歧视与职业歧视。此四项劳工基本权利就是国际社会所普遍认可的“核心劳工标准”。“核心劳工标准”的提出为准确界定“国际劳工标准”起到了重要的、可操作性作用。“核心劳工标准”所规定

<sup>1</sup>据国家统计局2014年中国年鉴，2014年中国国内生产总值10.3611万亿美元，达世界第二位。

<sup>2</sup>在1996年经济合作与发展组织(Organization for Economic Co-operation and Development)出版的《贸易、就业和劳工标准》一书中，将“核心劳工标准”包括以下五方面的内容：废除强迫劳动，结社自由，组织和集体谈判权，消除剥削童工和消除就业歧视。

的四项劳工基本权利，也已经体现在先前制定的八项“国际劳工公约”<sup>3</sup>中。国际劳工组织在《宣言》中规定：国际劳工组织的会员国，无论其是否签订有关这四个“核心劳工标准”的公约，都有义务遵守和尊重代表劳工最基本权利和人权的核心劳工标准。

中国是国际劳工组织的创始国之一，但由于历史原因，我国直到1983年6月才派代表团参加在日内瓦举办的第69届国际劳工大会，正式恢复我国在国际劳工组织的活动。中国目前加入了八项“国际劳工公约”的其中4项公约，即1990年批准的《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》、2005年批准的《消除就业和职业歧视公约》、1999年批准的《准予就业最低年龄公约》和2002年批准的《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》。

### 3. “国际劳工标准”的法律特征

“国际劳工标准”从性质上分析，应当属于国际法的一个组成部分，因为它是国际组织主持制定、并为各个国家认可的；但“国际劳工标准”在制定和实施等方面表现出一些不同于一般意义上的国际法的特点。

1、“国际劳工标准”的制定体现了制定主体的多方性。所谓制定主体的多方性是指负责制定“国际劳工标准”的国际劳工大会是由各成员国派出的政府、雇主组织和工人组织各方代表参加的，在讨论和通过公约和建议书草案时，由每个国家的各方代表独立地发表意见和投票。这与其它国际公约由政府代表国家签署有较大的不同。

2、“国际劳工标准”的内容要通过各国国内劳动法加以确认。所谓由国内性加以确认，是指绝大多数公约和建议书都是以调整成员国国内劳动关系为目标的，如限制工作时间、改善劳动条件、确定最低工资、建立社会保险、调整劳动关系、保障工会权利等，这些对劳动关系调整的措施要通过所在国国内法的制定和实施才能得以实现；还有极少数公约和建议书涉及到国与国之间的关系问题，如对外籍劳工给予平等待遇等，这些涉及国与国之间劳动法律关系的文件，也要通过所在国国内法的制定和实施才能得以实现。

3、“国际劳工标准”的适用具有任意性。所谓任意性是指“国际劳工标准”虽然普遍适用于所有成员国，但规定了一些必要的变通措施，以适应不同国家的具体情况。如公约允许批准国只遵守其中的主要条款，对达不到的一些条款可暂时予以保留或作出声明；有的公约甚至只要求成员国遵守其中某些主要条款，而不是主要条款中的全部条款；甚至对一个公约批准与否，完全由成员国自主决定，对于绝大多数公约来说，如果成员国不批准，除了要定期报告不能批准的障碍外，没有任何强制性措施加以干预。

4、“国际劳工标准”的实施具有严格的监督程序，但不具有强制制裁力。国际劳工组织在长期实践基础上，建立了对“国际劳工标准”批准及实施的各项监督检查程序，以及建立了专门监督的机构：标准实施专家委员会、劳工大会标准实施委员会、理事会结社委员会等监督机构，对成员国批准和实施国际劳工标准的情况进行定期检查和督促，以便发现问题和提出建议，并接受三方成员关于违反公约的申诉并予以处理。对各国在执行“国际劳工标准”中存在的问题，国际劳工组织不具有强制的制裁力，包括不进行政治谴责、经济制裁等，而是敦促所有成员国自觉真诚地根据《章程》要求，尊重、促进和实现这些公约的基本权利的各项原则。

### 4. 我国对“国际劳工标准”的贯彻实施

我国自加入国际劳工组织以后，结合我国国情，签订了遵照执行“国际劳工标准”的相关协定，并

<sup>3</sup>八项《国际劳工公约》为：1930年第29号，强迫劳动公约；1948年第87号，结社自由和保护组织权利公约；1949年第98号，组织和集体谈判权利公约；1951年100号，同工同酬公约；1957年第105号，废除强迫劳动公约；1958年第111号，就业和职业歧视公约；1973年138号，最低就业年龄公约；1999年第182号，禁止和立即行动消除最恶劣形式童工劳动公约。

对国际劳工组织的章程和《宣言》始终不渝地贯彻实施。我国于1994年7月5日通过了《中华人民共和国劳动法》，并于1995年1月1日开始实施。《劳动法》赋予了工人平等就业、组织工会的权利，特别注重保护女子工作的权利、禁止童工等；《劳动法》严格规定了劳动者的休息时间和工作时间，规定普遍实行劳动合同制，建立了劳动薪酬标准制度，并对养老、失业、医疗、工伤等社会保险制度的建立提供了法律支持。《劳动法》确立了劳动法制的基本框架，对保护劳动者的合法权利，协调劳动关系，稳定社会秩序，促进各项劳动制度的改革进程发挥了重要作用。《劳动法》除自由结社和强迫劳动问题与“国际劳工标准”存在一定分歧外，其他内容与“国际劳工标准”并无二致。

我国的《劳动合同法》于2008年1月1日起实施。这是自《劳动法》颁布实施以来，我国劳动和社会保障法制建设中的又一重要法律文件，表明了我国劳动制度法制建设走向成熟。《劳动合同法》是规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的法律规范，它给予劳动者倾斜性保护：强化了对劳动者保护力度、细化了对劳动者保护的具体内容、强调订立书面劳动合同是建立劳动关系的基本要求、加大了用人单位不订立书面劳动合同的法律责任、扩大了无固定期限劳动合同的适用情形，等等。《劳动合同法》贯彻了保护劳动者的合法权益，建立稳定和谐的劳动关系，促进社会公平正义的立法理念。这完全符合“国际劳工标准”所体现的理念和要求。

我们在贯彻实施“国际劳工标准”方面已经取得了成绩，但我们需要不断地努力，使我们的劳工制度更加健全与完善，使公平正义的阳光洒在每一个劳工身上，使我们的劳工关系更为和谐。为此，我们必须采取一系列措施。

**第一、必须发展科学技术，转变产业结构，以提高劳动力价值。**发展科学技术，用高科技产品替代劳动密集型产品，这样就能解放劳动力，普遍提高劳动力价值。我国《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》<sup>4</sup>中提出：以加快转变经济发展方式为主线，推动科学发展，基本要求之一，就是坚持把科技进步和创新作为加快转变经济发展方式的重要支撑。因此，我们必须以先进科学技术作为经济贸易发展的主动力，以消除对低劳动成本的依靠；这样就能改变我国劳工的构成成分，提高劳工的素质，进而提高劳动力的价值。这就能从根本上最大程度地维护劳工的权益，并体现社会的公平正义和和谐。

**第二、进一步健全完善“劳动三权”制度。**“劳动三权”即保障劳动者的集体谈判、罢工以及结社的权利。虽说除了“劳动三权”以外，我国现行劳动标准与国际劳工标准相差无几，但是“劳动三权”在国际劳工标准中处于十分重要的地位，所以我国也应在劳动法律体系中逐步完善相应的制度。正如党的十八届四中全会强调的那样：“构建对维护群众利益具有重大作用的制度体系，建立健全社会矛盾预警机制、利益表达机制、协商沟通机制、救济救助机制，畅通群众利益协调、权益保障法律渠道。”<sup>[1]</sup>因此，我们应当适时修改《宪法》、《劳动法》、《工会法》，并制定《罢工法》；对工会成立和解散的程序、组织体制、领导体制、会员资格、经费来源等进行相应改革；对劳动合同的集体谈判和集体合同制度进行完善，对工会和工人的罢工权给以明确肯定并加以法律规范。一旦“劳动三权”的保障制度得以健全和完善，这就会进一步促进我国劳动法的国际化，从而更好地保障劳动者的合法权益。

**第三、进一步健全完善劳动执法体系。**我们正在逐步健全和完善劳动法律体系，但是“徒法不足以自行”<sup>5</sup>，在健全完善劳动法律体系的同时，我们必须健全和完善劳动执法体系。因为。现实生活还存在许多由于我们执法不力而导致劳动者权益受损的现象。比如，不少企业无法抵挡通过倾销低劳动成本而获得暴利的诱惑，直接(通过薪资)或者间接(通过劳动时间、福利等)地压低劳动成本，而损害劳动者利益；对于用人单位克扣劳动者薪酬、损害劳动者权益的案子，目前主要依靠劳动者的起诉，但又有多少劳动者会冒失去工作的危险起诉用人单位呢？当然，还有因为我们的劳动法合同法实施还不到10年，执法的

<sup>4</sup>2010年10月18日中国共产党第十七届中央委员会第五次全体会议通过《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》。

<sup>5</sup>《孟子·离娄上》。

经验还不是很够。因此我们有必要从提高劳动执法者素质、提高劳动执法监督的力度等方面，进一步健全完善劳动执法体系。

**第四、进一步就劳动关系加强国际间的联系和合作。**随着经济贸易的全球化，劳工关系的国际化也势在必行，因此，就劳工关系，特别是劳工权利保护问题开展广泛的国际合作是十分必要的。首先，我们应当让世界各国知道，我国的劳动法与“国际劳工标准”基本吻合，我国对于劳工权利保护的执行方面也是不遗余力的，并且我国在劳工权利保护方面还会采取更加严格的措施，出台更加严格的标准；国务院总理李克强在政府工作报告中强调：“健全企业职工工资决定和正常增长机制，推进工资集体协商，构建和谐劳动关系。” [2]其次，我们要与 WTO 成员方，尤其要与发展中国家共同研究、论证在 WTO 体制内建立劳工标准的可能性，以及对不发达国家可能带来的影响，以及防范风险的措施等；并且商讨如何在维护本国利益的前提下顺应劳工标准的潮流，并与发达国家进行贸易谈判和合作，签订双边或者多边协定，以促进国际贸易。

### 参考文献 (References)

- [1] 中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定[N]. 人民日报, 2014-10-29 (3).
- [2] 2014 年 3 月 5 日国务院总理李克强第十二届全国人民代表大会第二次会议作《政府工作报告》[N]. 人民日报, 2014-3-6 (1).