

第5部分**附录**

附录	页码
附录A: 法律与争取体面、健康和公平的工作	448
附录B: 常见的化学品材料	461
参考资料	530

附录A：法律与争取体面、健康和公平的工作



所有人都应受到公平对待，这样可以保护并促进他们的尊严、身体、心理健康和社会福祉。这些都是基本人权。为了实现这些目标，工人需要健康安全的工作场所——没有暴力和歧视，可以组建工会并通过集体谈判来争取公平的工作条件和生活工资。

联合国和国际劳工组织是两个最大的在工人权利方面提出建议的全球性组织。加入联合国和国际劳工组织的各国政府都签署了旨在保护工人的条约和协议。

光有国际和国内法律，并不能保护工人。如果没有负责任的雇主、确保法律得以执行的方法，以及有组织的工人和社区，法律就只是一纸空文。

利用法律来支持你的运动

工人知道了自己的权利，并组织起来去争取这些权利，他们就拥有了改变工作场所的能力。不管是自我组织还是和雇主谈判，工人都需要不断讨论和解决问题。

工人要熟悉本国劳动法。一些国家制定了非常具体的有关工人组织的法律，另一些国家则几乎没有任何劳动法。工人的诉求与法律的相关程度，决定了组织的方式、时间和方法。如果工人的诉求超出了现行劳动法的规定，并不意味着不可能取得胜利，但要想获胜需要工人更加团结。

所以首先要学习本国劳动法，弄清它对你的利弊所在。然后和同事交流，并举行会议来讨论每个人的顾虑。

劳动法通常只承认工会是合法工人组织。法律可能对工会如何运作有所规定（如选举规则、谁可以成为会员等），也可能会规定工会和雇主之间的关系。社区和女性团体往往更容易组建和运作，也能够获得国家和国际的认可，特别是在作为合法非政府组织（NGO）的情况下。通常只有工会才能谈判和执行工人与雇主之间的集体协议，但社区组织中的工人也可以与雇主商讨合同未涉及的问题和双方共同关心的议题。

讨论希望在工厂中看到的变化并达成共识，需要工人之间有良好的组织和顺畅的沟通。定期开会、公开讨论和相互妥协，都是非常重要的。在同一工厂工作的两个人，对于工作条件可能有不同担忧，并且这些担忧可能同样重要。作为组织者，必须具有耐心，并力求维护团结。请参阅第2章：学习与教授职业健康。

这里要再次强调，法律规定是一回事，法律的执行可能是另一回事。尽管纸面上规定了工人的组织权利，但政府和工厂主仍有可能使用警察或军队来阻止或破坏组织工作。许多工会和组织者都学到过的一个艰难教训就是，法律通常站在最有实力的一方。

国际劳工组织可以建议一些国家修改本国劳动法，但实施起来是一个漫长的过程。改变国家劳动法最根本的前提，是把工人组织起来。只有这样，才会有人聆听你的意见，才有力量要求雇主、品牌和政府去保护工人权利和落实良好公正的工作条件。

本国劳动法

每个国家都有自己的劳动法，规定了工人、工会、雇主、政府和国际公司或“品牌”之间的关系。工人的健康和安​​全可能是劳动法的一部分，也可能是专门规范健康的法律的一部分。

要了解本国劳动法以及如何利用它们争取更好的工作条件，可以向工会、大学里的法学教授、政府劳动部门、法律援助组织或事务所的律师，或工人中心的工作人员询问；也可以上网查询。法律文件通常比较晦涩，让人难以理解，但有些组织会将法律概括和编写成易于理解的语句供人了解。

劳动法有时是为了保护工人，也有时是为了保护企业。组织良好的工人团体能够在政府制定或修改法律时施加影响，以确保工人获得安全健康的工作条件和合理的工资。然而，企业也同样会根据自己的利益对政府立法和执法施加影响。纸面上的好法律并不一定能得以实施，这其中的关键在于工人能否很好组织起来。

孟加拉国的劳动法

在许多国家，政府很长时间以来都没有规定工人的合法权利。比如孟加拉国直到2006年才第一次通过了一部稳固的劳动法。虽然强过没有，但许多重要问题仍未得到充分解决——包括工伤或工亡的保险和赔偿、童工、工厂紧急出口等等。于是工会、工人组织、雇主和立法者开始举行会议，以求扩展和完善该国劳动法。

孟加拉国职业安全健康和环境基金会（OSHE）是游说政府并对新劳动法草案提出建议的组织之一。拉纳广场工厂坍塌事故几个月后的2013年7月，该国政府在强大国际压力之下终于修改了劳动法。OSHE将新法印制成册，分发给工人和学生。它还制作了一款海报，介绍新法要求成立的健康和安全委员会，并开始了分为10个部分的工人培训项目。和其他国家一样，孟加拉国的劳动法仍然需要改进——工厂主需要更加遵守该法，政府的劳动和就业部门也应更好地执行该法。但不管怎样，现在工人至少有了​​一种争取权利的合法方式。

国际劳动法

联合国 (UN) 是由各国政府组成的国际机构，其制定的《世界人权宣言》，规定了基本的人权标准。联合国倡议并通过的许多公约，描述的正是人们通过组织和斗争赢得的权利。

在围绕劳工和工作健康进行组织方面，联合国的两份重要文件特别有用，分别是《经济、社会和文化权利国际公约》和《公民权利和政治权利国际公约》。另外，支持移民女工和家政工人的组织，也会援引《消除对妇女一切形式歧视公约》来支持其诉求。



支持劳工组织的两份联合国公约

联合国《**经济、社会和文化权利国际公约**》，特别是其中第6、7、8、10条，规定了有关工作的权利，包括：

- 工资足够谋生且数额公平的权利。
- 工作条件安全、健康且有尊严的权利。
- 工作中不受歧视的权利，包括同工同酬的权利。
- 享有带薪假期的权利。
- 组织和集体谈判的权利。

联合国《**公民权利和政治权利国际公约**》规定工人权利属于人权。其中与工人权利最相关的条款确立了：

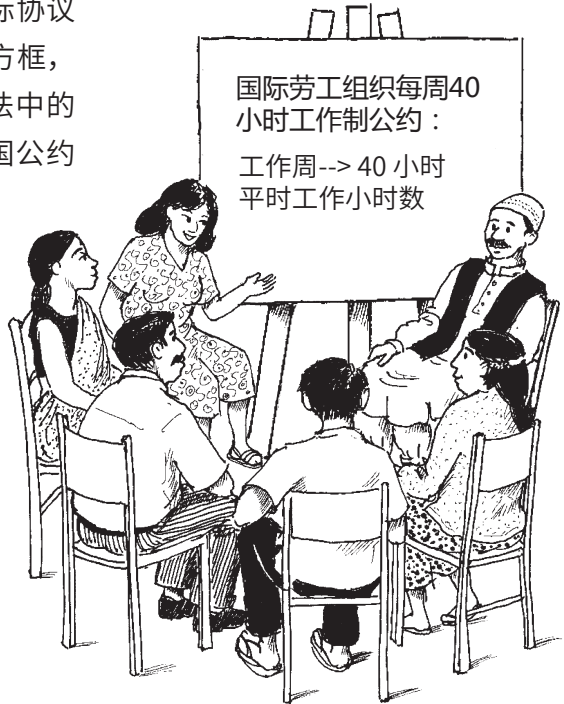
- 工作场所中男女平等的权利。
- 工人免受不人道或有辱人格的待遇或处罚的权利。
- 结社自由。
- 和平集会的权利。

联合国下属的国际劳工组织

国际劳工组织 (ILO) 是联合国致力维护工人权利的下属组织之一。它是一个代表工人、雇主和政府的组织，其制定的保护工人的指导方针，是每个工作场所、公司和国家都应实施和执行的。ILO的劳工标准、公约和建议必须由成员国批准和签署。但并非每个国家都批准了所有公约，一个国家可以选择接受和拒绝一个公约的某些部分。查阅ILO网站 (ilo.org) 上的国家批准页面，可以了解你的国家签署了哪些公约，以及其对公约进行了哪些修改。一旦国家签署了一项公约，其政府制定的劳动法就应符合或高于该公约设定的标准。

不幸的是，ILO本身并不能执行这些劳工标准。确保这些劳工权利得到执行的唯一途径是工人组织起来向政府、品牌和雇主施压，让其负起改善和执行劳工标准的责任。

本书有许多标为“工人权利”的方框，强调了ILO和联合国所承认的基本工人权利。(本章后面列出了这些国际协议在本书中出现的页码。) 根据这些方框，将你当前的工作条件与国际劳工法中的规定做比较。可以利用ILO和联合国公约作为组织和诉求的工具，去争取这些国际协议和签署协议的政府所承认的权利。



利用国际劳动法的一些方法

- 让工人知道，他们对于健康、安全和公平的工作场所的期望和要求，是得到国际法律支持的。他们知道以后，往往会更加理直气壮地进行组织。
- 推动当地官员执行已有的劳动法。如果本国法律有国际法律的支持，工人就加倍有权要求执行。
- 比较本国劳动法与国际标准，找出不符之处以及如果相符有什么好处。政府不喜欢丢面子，特别是在他国政府面前。
- 如果本国政府没有签署国际劳工权利公约，可以与其他劳工和社区组织一起游说政府签署。政府可能会为了自身形象而同意签署，但你可能需要更多努力，才能让前者创建执行这些公约的系统。
- 让你的雇主相信，如果其遵守劳动法，工人会更加健康、快乐和高效。购买其产品的国际公司也会重视遵守法律这种良好声誉；更加快乐、高效的工人罢工或停工的几率较小，因此工厂的生产能力也更稳定。
- 让采购产品的国际公司（品牌）知道他们的供应商在何时以何种方式违反了国际法规。品牌往往非常在意自身形象和声誉，不想有所损害。另外，如果忽视商品产地的劳工权利，品牌公司可能会违反其母国法律。



有关如何组织以及如何找到盟友和支持者的更多信息，请参阅第3章。

ILO核心劳工标准

如果你的国家没有劳动法或该法没有解决你的问题，你可以建议政府以ILO行为准则为基础制定新的劳动法。该行为准则基于4项“核心劳工标准”：

1. 自由结社和集体谈判的权利
2. 消除强迫劳动
3. 废除童工
4. 消除工作场所的歧视

核心劳工标准本身并不足以保护工人。但其他ILO公约涵盖了工作时间和工资、健康和安​​全、工作条件以及其他几十项与工作有关的内容。

许多ILO、联合国和其他国际协议还明确规定了男女在经济、社会和政治上的平等权利。政府有义务确保女性有权从事任何职业，并在工作中享有与男性相同的权利。这些权利包括同工同酬、平等的培训和晋升机会，以及作为女性或母亲不受歧视。

如何影响ILO

ILO每年会举办国际劳工大会，来自各个成员国的代表以及雇主和工人组织的代表，会在此讨论申诉、起草新公约并修改现有公约。如果希望添加新公约或修改现有公约，你可以向大会或你所在国家的工人组织代表提交议案以供审核。但要有心理准备：可能需要很多年、许多律师和大量财政资源才能将议案变成决议或公约。因为如此昂贵、困难和耗时，所以大多数情况下只有国际工会联合会才去做这件事。

但事情也发生了变化。2011年，ILO通过了名为《家政工人公约（第189号）》的新公约，第一次规定了该行业的全球标准。这一公约为该行业工人提供了支持和帮助，有助他们推动本国政府做出类似修改。已经受到影响的国家包括美国、欧盟国家、菲律宾和海地等等。

申诉

如果你的国家签署了ILO公约但没有修改本国劳动法或没有执行这些修改，你可以通过申诉来使本国政府、品牌和雇主改善劳动条件。工人组织可以直接向国际劳工大会提出申诉，由ILO审核；也可以联系本国出席大会的组织代表，要求他们确保你的申诉得到审核。

ILO的理事机构将决定是否审核你的申诉。如果确定，其将任命一个委员会来调查你申诉的情况，审查当地劳动法及执行情况，并检查工厂条件。调查结束后，ILO会撰写一份报告，鼓励你的政府接受ILO的建议，改进法律并加以实施。

提出申诉并依靠国际支持使本国劳动法得到执行是有益的，但调查和撰写报告的过程通常要花费5到7年时间。所以，采用其他方式来利用国际劳动法施压，可能效果更好更快。如果真的决定向ILO或其他国际机构（如美洲人权法庭）提出申诉，也不应放弃其他努力——比如通过直接接触雇主、向品牌呼吁和向政府施压等方式，来推动本国劳动法的实施或谈判改善工作条件和权利。



ILO “更好工作计划”

如果工厂按照ILO核心劳工标准运行会是什么样？为了找到答案，ILO创建了“更好工作计划”。该计划的试点项目位于柬埔寨，共有8家工厂参与，该计划有关机构会检查和监督它们是否遵守ILO保护工人的基本公约，并报告结果。该计划还对工人、工会领袖和工厂管理人员就工人权利、健康和安全的培训，并与政府、制造商协会和品牌进行协调。

参与计划的工厂变得比以前更安全，也比当地其他工厂更安全。但是，许多挑战仍然存在：

- 不够重视工人的参与和赋权，挫伤了工人参与改善工厂健康和安全的积极性。
- 工厂检查通常会提前通知雇主，工人害怕失去工作，不敢与检查员交谈。
- 未公开违规行为。
- 该计划及其检查员无权将建议的改进付诸实施。
- 没有将购买工厂产品的品牌作为目标，忽视了后者对工人工作条件应付的责任。
- 报告没有涉及工资（许多工厂达不到生活工资标准）、工时太长、违反劳工和工会权利以及大规模昏厥（柬埔寨的一个大问题）等问题。





为实现计划目标，让更健康、可持续的工作场所成为现实，ILO“更好工作计划”必须做出如下改变：

- 鼓励工人参与并赋予其权力。
- 支持在工厂成立健康和安全委员会，选举出工人代表参与其中。
- 健康和安全委员会应有权改善工作条件并终止危险工作。
- 处理劳工权利问题，如尊重工会、合同谈判和支付生活工资等。

关于工人权利的国际公约

有关工人权利的国际公约和协议有很多。本书涉及的都是些最重要并与相关章节主题最相关的。查找所有联合国公约的网站：treaties.un.org；查找所有ILO公约的网站：ilo.org/global/standards。对你想要用到的公约进行更多研究是有益的，比如了解它如何实施、对你的运动有什么帮助，以及你的国家是否已批准了该公约。

 本书提到的国际协议 	
联合国公约	页码
《消除对妇女一切形式歧视公约》	11, 309, 365, 380
《保护移民工人及其家属权利公约》	344
《儿童权利公约》	355
《消除一切形式种族歧视国际公约》	309
《公民权利和政治权利国际公约》	451
《经济、社会和文化权利国际公约》	451
《世界人权宣言》	281, 289, 309, 329, 344
国际劳工组织公约	
《国际劳工组织关于40小时工作周公约（第47号）》	281
《废除强迫劳动公约（第105号）》	283
《化学品公约（第170号）》	183, 276, 380
《歧视（就业和职业）公约（第111号）》	309, 426
《工伤事故和职业病津贴公约（第121号）》	363, 365
《同酬公约（第100号）》	309
《强迫劳动公约（第29号）》	283
	(接续)



本书提到的国际协议

(续)



《自由结社与保护组织权利公约(第87号)》	51
《艾滋病毒和艾滋病建议书(第200号)》	426
《带薪假期公约(第132号)》	281
《家庭工作公约(第177号)》	302
《劳动监察公约(第81号)》	30
《职业病名录建议书(第194号)》	363
《生育保护公约(第183号)》	365, 380
《医疗和疾病津贴公约(第130号)》	365
《青年体检公约(第77号)》	355
《移民工人公约(第143号)》	344
《移民就业公约(第97号)》	344
《准予就业最低年龄公约(第138号)》	355
《确定最低工资公约(第131号)》	289
《夜班工作公约(第171号)》	281
《职业癌症公约(第139号)》	183
《职业安全与健康公约(第155号)》	276, 426
《保护工人健康建议书(第97号)》	255
《组织权和集体谈判权公约(第98号)》	51
《社会保障最低标准公约(第102号)》	365, 426
《每周休息公约(第14号)》	281
《工作环境(空气污染、噪音和振动)公约(第148号)》	255, 276
《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约(第182号)》	355

其他国际协议

《欧盟危害性物质限制指令(RoHS)》	74
---------------------	----

贸易协定与国际法

贸易协定制定了公司和政府跨国开展业务的规则。大多数贸易协定要求政府不能对企业有太多限制。保护人和环境的法律被视为对贸易的障碍，因此许多公司和政府都会通过谈判来降低劳工标准，而不是提高标准。

一些贸易组织的协定和它们对成员国的要求，会阻止政府制定和执行保护环境和公共健康的政策。世界贸易组织（WTO）为全球贸易制定行为标准并规范国家贸易政策，如果某国是WTO成员国，其国内法必须遵守WTO的贸易规则。

工人在WTO之中并没有公平的代表资格。国际工会要求WTO采用ILO的劳工标准，并要求它将工人权利条款纳入全球贸易体系，从而促进劳工权利。但目前为止这些要求都遭到了拒绝。

有些贸易协定会涉及劳工权利。例如，1992年签署的“北美自由贸易协定”成为第一个包含劳工协议（即“北美劳工合作协议”）的贸易协定。不幸的是，该协议没什么效果，因为并没有建立相应的国际法庭或监察体系来确保劳工标准得到实施，也没有要求每个成员国去改善本国劳动法。因此，该协议并没有起到促进或保护工人权利的作用。

在缺乏劳动和职业健康法律的国家，贸易协定偶尔会起到改善职业健康的作用。例如，秘鲁与美国达成的一项贸易协定曾推动前者制定了一部法律，要求工作场所成立健康与安全联合委员会。但该协定并未承认一些最基本的劳工权利，如工人的组织权和集体谈判权。

联合国“商业与人权原则”旨在保护工人免受国际贸易中“利润高于人”的规则的伤害。这些原则要求公司尊重国际人权，遵守工厂所在国的劳动法和国际品牌所在国的劳工标准。但是，由于“商业与人权原则”没有执行机制，因此几乎不可能得以实施。

利用贸易协定保护劳工权利

2006年，“多米尼加共和国-中美洲-美国自由贸易协定（CAFTA-DR）”在危地马拉签署。之后，条约谈判期间雇主的良好表现便突然消失了。过去几十年来持续的情况又再次出现，试图维护自己权利的工人遭到骚扰、解雇，甚至是谋杀。协议签署之后的几年中，有68名工会成员遇害；到2014年为止，政府都没有什么反应，也没有逮捕凶手。

2008年，危地马拉的6个工会和美国工会联合会共同向美国贸易代表处发起申诉，指责危地马拉违反本国劳动法和国际劳工标准。2009年，美国政府发现危地马拉的违法行为包括：不许工人组织工会、没有支付合法工资、虽然从工资中扣除保险费但没有为工人购买健康保险等等。

工会和其他组织发起了一场国际运动，要求美国向危地马拉施压，迫使后者尊重工人权利。跨越两国的运动持续5年之后，两国政府终于同意签署执行计划——该计划要求两国政府都要遵守本国劳动法。但即使在这之后，雇主仍然继续否认工人权利。

危地马拉的情况越来越恶化。暴力和缺乏工作岗位逼迫更多的男性、女性和儿童向美国移民。美国贸易代表终于在2014年9月首次提起仲裁，这增加了迫使两国履行协议的压力。虽然工人的生活可能不会立即得到改善，但这仍是对工人很重要的进展，因为它表明劳工权利可以对贸易协定产生影响。我们可以从中得到的教训是，虽然贸易协定总体来说对工人是不利的，但工人可以利用其中的劳工条款来引起国际关注，从而向不良雇主和允许公司侵犯劳工权利的政府施加压力。

