

# 第 110 号建议书

## 种植园工人就业条件建议书

国际劳工组织大会，  
经国际劳工局理事会召集，于一九五八年六月四日在日内瓦举行其第四十二届会议，并  
经决定采纳本届会议议程第五项关于种植园工人就业条件的若干提议，并  
经确定这些提议应采取建议书的形式，  
于一九五八年六月二十四日通过以下建议书，引用时得称之为“一九五八年种植园建议书”。

大会建议各成员国实施下列条款：

### 一、预备性条款

1. (1) 就本公约而言，“种植园”一词包括位于热带或亚热带地区，经常雇佣工人，主要从事咖啡、茶叶、甘蔗、橡胶、香蕉、可可、椰子、花生、棉花、烟草、纺织纤维（剑麻、黄麻和大麻）、柑桔、棕榈油、金鸡纳或菠萝等商品种植或商品生产的农场。这项建议书不适用于为当地市场进行生产和不经常雇佣工人的家庭型或小型农业经营企业。

(2) 在存在最有代表性的雇主组织和工人组织的地方，各会员国经与这类组织磋商后，可将本建议书扩大应用于其他种植园：

- (a) 在见诸前款的单子上，增加以下作物的一种或若干种：稻米、菊苣、小豆蔻、老鹳草和小白菊，或任何别的作物；
- (b) 在前款确指的种植园中，增加未被指定的、但根据本国的法律或实践，却被列为种植园的各类农场。

各有关会员国必要时应根据国际劳工组织章程第 19 条第 6 款的规定，在向国际劳工局局长递交的报告中，通报为此采取的各项措施。

(3) 就本款而言，“种植园”一词通常包括其一种或若干种产品的初级加工部门。

2. 各会员国在实施本建议书的各项条款时, 应对种植园的全体员工一律平等, 不分种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族、社会出身、宗族或是否加入工会。

3. 国际劳工组织各会员国将根据理事会的决定, 就本建议书针对的问题, 适时向国际劳工局报告其本土及领地的立法状况和实际状况。报告将确切说明本建议书的规定在多大程度上业已实施或准备实施, 并指出为采纳或实施本建议书似乎有必要对这些规定须进行的修改。

4. 按照国际劳工组织章程第 19 条第 8 款的规定, 任何法律、判决、惯例或协议, 凡赋予有关工人的待遇更加优厚者, 将不受本建议书任何条款的影响。

## 二、职业培训

5. 在每个国家里, 公共权力和其他有关部门应分别或共同促使职业培训按照一项合理、有效、周密和协调的计划安排落实。

6. (1) 在培训条件尚不具备的不发达地区, 应首先采取的措施之一是要配备一批合格的教师和教员。

(2) 即使在没有教师和教员的情况下, 应提供一切可能的帮助, 以便在种植园中创造培训条件, 由技术熟练的经营者开展实践培训。

7. 职业培训计划应委托一个或若干个主管当局负责实施, 以期取得最佳成果; 当若干个主管当局共同负责时, 应采取措施, 确保培训计划的协调。地方当局应配合培训计划的实现, 凡存在雇主组织, 工人组织及其他有关组织的地方, 应与这些组织保持密切的合作。

8. 实施培训计划尽管在许多情况下可取得地方财政的资助, 但公共权力机关应在必要和适当的范围内, 通过以下手段, 资助公私培训计划的实现: 拨款, 提供场地、建筑物、交通工具、教学器材; 利用发放奖学金或其他形式, 向学生提供在培训期间的部分日用开支或报酬, 在有寄宿设施的种植园学校里, 免费接纳符合适当条件的学生, 特别是无力支付学费的学生。

## 三、工资

9. 工资发放时间的最大间隔应是:

(a) 对于以小时、日或周计算报酬的工人, 每月至少发工资两次, 间隔期最多为十六天;

(b) 对于按月或按年计酬的雇用人员, 至少每月发工资一次。

10. (1) 如果工人的报酬以计件劳动或产量为计算基础, 其工资发放的最大

间隔应尽可能规定为：工资的发放每月至少两次，间隔期最多为十六天。

(2) 如果雇用工人从事一项需十五天以上才能完成的任务，他们工资的发放间隔期并未经集体协议或仲裁裁定而须另行规定，则应采取适当措施，以便做到：

- (a) 按已完成的工作量分几次预付工资，每月至少两次，间隔期最多为十六天；
- (b) 至迟在任务完成后十五天内结清工资。

11. 应让工人了解工资条件情况，如属适宜，应包括以下内容：

- (a) 应付工资标准；
- (b) 工资计算方法；
- (c) 工资发放周期；
- (d) 发放地点；
- (e) 可能进行扣除的条件。

12. 在一切合适的场合下，每次发放工资时，有关付薪期的下列情况，在可能发生变化的范围内，应让工人了解：

- (a) 应得工资总数；
- (b) 任何可能作出的扣除，包括扣除的理由和金额；
- (c) 净得工资金额。

13. 雇主在合适情况下应保存工资帐目，其中包括由前款专门规定的有关每个工人的工资情况。

14. (1) 应采取必要措施，保证工人应得的工资全部妥善发放，要求雇主保存说明工资发放的单据，向工人分发工资证明，并采取便于进行必要检查的其他适宜措施。

(2) 工资通常应付现金，直接发给工人本人。

(3) 工资应在间隔期内按时发放，以减少工资劳动者负债的可能，除非当地有与此相反的习惯，而工人也愿意保持这一做法。

(4) 当伙食、住房、衣着及其他基本供给和服务构成部分报酬时，主管当局应采取一切可行措施，严格检查这些供给和服务是否恰当，是否合乎其货币价值。

(5) 应采取一切可行措施，以便做到：

- (a) 让工人知道他们在工资方面的权利；
- (b) 阻止对工资进行任何不允许的克扣；
- (c) 在供给和服务项下扣除的部分报酬不应超过这些供给和服务的货币价值。

15. (1) 工资劳动者自愿储蓄的各种形式应予鼓励。

(2) 偿还预支工资的最高金额及其方式应由主管当局作出规定。

(3) 主管当局应限制对在国外受雇的工人可能预付的工资金额。这类预

付金的数额应清楚地向工人说明。凡超过主管当局规定的数额者，预付金将无法通过合法途径追回。

(4) 应采取一切可行措施，保护受雇工人免受高利贷的盘剥，特别要检查放贷人的借贷活动，并利用在主管当局监督下建立的信贷合作社或其他机构，鼓励推行适宜的借贷体系力求降低借款利率。

16. 为确定最低工资标准，确定工资的机构无论如何应注意到，必须保证有关工人有一个合适的生活水平。

17. 在确定最低工资标准时，应考虑到以下因素：生活费用，供应服务应公平合理地作价，按集体协议付给同类工作的工资，在工人组织程度较强的地区支付同类工作的一般工资水平。

18. 不论采用什么形式，确定最低工资的方法应包括：对种植园的条件进行调查，对主要的相关各方，也就是说，对雇主和工人以及各自最具代表性的组织，征求意见。在确定最低工资所涉及的各个问题上，有关双方的意见均应听取，并给予应有的考虑。

19. 为使有朝一日能确定的工资标准具有更大的权威性，在采纳的方法可以做得到的情况下，应让有关雇主和工人派等量代表或拥有同等表决权的代表，参与确定最低工资的机构的工作。

20. 为使雇主代表和工人代表获得他们所代表的人们的信任，在前面第 19 条所指的情况下，凡条件允许者，有关的雇主和工人应有权参与对代表的任命，现有的雇主组织和工人组织则在任何情况下均应被邀请提名，推举参与确定工资机构的人选。

21. 如若确定最低工资的办法规定，应有独立人士参与裁决等事项，则其男女人选应被认为具有履行职责所必备的素养，并在种植园或其相关事务中没有任何可能使人对他们的公正产生怀疑的利害关系。

22. 对适时修订最低工资标准的程序，应单独作出规定。

23. 为有效保护有关工人的工资，旨在保证发放的工资不低于既定最低工资的措施应包括：

(a) 广泛宣传现行最低工资标准，特别要以最适合本国国情的方式，让有关雇主和工人得知这一标准；

(b) 对实际发放的工资进行正式监督检查；

(c) 对违背现行最低工资标准者给予处罚，并采取措施，阻止此类事件的发生。

24. 应采取一切必要措施，对工人工资的扣除予以必要的限制，以保证工人及其家庭能维持其生活。

25. (1) 凡在赔偿对雇主的产品、财物或设备造成损失或损坏的名义下所进行的工资扣除，应仅在确有损失或损坏情形、并能清楚证明该工人确为责任者，

始得允许。

(2) 扣除的金额应该公平合理，不得超过损失或损坏的实际价值。

(3) 在作出扣款决定前，有关工人应有适当机会，申述不应进行扣除的理由。

26. 为雇主提供工人使用的工具、原料和设备而扣除工人的工资时，应采取适当措施，把这种扣除限于下列情况：

(a) 这在有关行业或职业中被公认为通常的惯例；

(b) 为集体协议或仲裁裁定所规定；

(c) 为国家法律采纳的程序所批准。

#### 四、同工同酬

27. (1) 各会员国应通过与确定报酬的现行办法相适应的手段，促进并在尽可能与这些办法协调的情况下，保证对所有工人实行男女同工同酬的原则。

(2) 此项原则得通过以下办法实施：

(a) 国家的法律或条例；

(b) 法律建立或承认的确定工资制度；

(c) 雇主与工人达成的集体协议；

(d) 以上几种办法的结合。

#### 五、工时和加班

28. 本部分的条款适用于计时取酬的工人。

29. 在上述第 1 条所指的种植园中，受雇人员的工作时间每天不应超过八小时，每周不应超过四十八小时，除非属下述规定者：

(a) 本部分的条款不适用于担任监督或领导职务的人员；

(b) 根据法律、习惯或雇主组织和工人组织（如不存在此类组织，则由雇主代表和工人代表替代）之间达成的协议，如一周内有一天或数天的工作时间低于八小时，主管当局可出具文书，或经与上述组织或代表协议，准许本周其他几天的工作时间超过八小时的限度，由本款规定的超时工作，每天不得多于一小时；

(c) 当实行倒班工作时，工作时间可延长到每天八小时以上和每周四十八小时以上，但有一个条件，即在三周之内平均计算，工作时间仍不得超过每天八小时和每周四十八小时。

30. 凡有事故发生或有发生事故之虞，或因机器或工具需作紧急处置，或因

遭遇不可抗力时,由第29条规定的工作限度可以超过,但仅以该企业正常业务免受严重干扰所必要者为限。为了使易坏商品或易变质物资免受损失,工时的这一限度也可超过。

31. 凡由工作性质所决定必须实行倒班连续工作时,第29条规定的限度也可超过,但每周的平均工作时间不得在五十六小时以上。这项办法不应影响国家法律为补偿每周的休息日而给予工人的休假。

32. (1) 公共当局的一些法规可就种植园的以下的情况作出规定:

(a) 对在种植园一般工作限度之外必须进行的准备工作或补充工作,对季节性劳动或其他种类的间歇性劳动,应承认是经常的例外;

(b) 对为应付特殊的活动而超过的工作时间,应承认是临时的例外。

(2) 在存在雇主组织和工人组织的地方,应经与这些组织磋商后,方能制定这些法规。法规应确定在每种情况下可予批准的加班加点最高小时数。

33. 凡超过第29条规定限度,按照第30条、第31条和第32条的规定进行加班加点,工资标准应比正常工资至少提高百分之二十五。

## 六、社会服务

34. 考虑到社会服务种类繁多,各国的具体做法又五花八门,建议书本部分专作规定的各项服务可由公共当局建立,也可由私人主动设置:

(a) 通过立法途径;

(b) 由主管当局经与雇主组织和工人组织磋商后,采取任何别的方式;

(c) 通过集体协议的途径,或根据有关雇主和工人间达成的其他协议。

35. 凡在购买合适的食品和饮料及供餐等服务设施不足的地方,应采取措施向工人提供这类服务。

36. 除国家法律为健康理由作出的规定外,工人在任何情况下都没有必须使用饮食服务设施的义务。

37. (1) 在专门机构或集体没有提供娱乐条件的情况下,当有关工人代表指出确实有此需要时,应采取适当措施,鼓励在企业内或在企业附近,为受雇工人建立娱乐设施。

(2) 这些措施应由根据国家法律建立的机构予以采取,也可由有关雇主和工人经双方磋商后主动采取,视具体情况而定。在采取措施时,应优先促进和支持公共当局的行动,以使集体能满足对娱乐设施的要求。

38. 不论采取什么方法建立娱乐设施,工人在任何情况下均不应被强迫使用娱乐设施中的任何一项。

39. 各国主管当局应就根据本国法律规定建立的社会服务设施的管理、检查

等问题，向各行业组织广泛征求意见。

40. 在经济不发达的国家里，如无其他的法律规定，社会服务经费可以由主管当局确定以税收方式筹集的社会福利基金所提供，该基金由等量的雇主代表和工人代表组成的委员会管理。

41. (1) 当雇主向工人直接供应伙食和其他食品时，其定价应该合理，雇主不得赢利；可能出现的盈余应列为专款专帐，可用于弥补亏损，也可用于改善职工伙食，视具体情况而定。

(2) 当职工伙食及其他食品由经理或包伙人供应时，定价应该合理，不得使雇主赢利。

(3) 当饮食服务由集体协议或企业特别协议作出规定时，第(1)款提到的专款专帐应由劳资双方组成的机构管理或由工人自己管理。

42. (1) 凡工人个人不愿使用社会服务者，在任何情况下均不得要求他们分担服务费用。

(2) 在工人必须分担社会服务费用的情况下，不得允许分期付款或拖欠。

43. 凡公共交通不敷使用或其服务时间与上下班时间不相符合，致使许多工人上下班感到特别困难者，雇工企业应努力促成当地公交部门作出必要的调整和进步。

44. 在采取别的办法，尚不足以保证工人有使用方便的交通工具时，企业本身应向工人提供所需的交通工具。

## 七、意外事故的预防

45. 各会员国应采取适当措施，预防意外事故和职业病的发生。

## 八、意外事故的赔偿

46. 对丧失劳动能力者，应从事故发生之日起发给津贴，不论津贴由雇主支付，或由事故保险机构或职业病保险机构支付。

47. 凡事故受害者因丧失自理能力，需要他人经常照顾者，应发给一笔额外的津贴。

48. 事故受害者应有权接受医疗以及在事故发生后被认为必要的外科和药物救助。医疗费应由雇主或由事故保险、职业病或伤残保险机构承担。

49. (1) 事故受害者应有权从雇主或保险机构那里取得被认为必要的矫形和整形器具的供应和正常更新。然而，作为例外，国家法律可允许发给受害者一笔额外津贴，用以取代这些器具的供应和更新，其数额应在确定或修订赔偿

金额时规定，并应与供应和更新这些器具的费用相当。

(2) 国家法律应就器具的更新规定必要的监督检查措施，既要避免滥用权利的弊端，又要保证额外津贴的发放。

## 九、职业病的赔偿

50. 各会员国应保证职业病患者或其权益继承人在国家法律关于赔偿通则的基础上取得赔偿。

51. 职业病赔偿标准应不低于本国法律规定有关工伤事故的赔偿标准。此外，各会员国在本国法律中确定支付职业病赔偿条件时，并在把有关事故赔偿的本国法律应用于职业病时，将有采纳它认为适宜的修改和调整的自由。

52. 各会员国应把经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后开列的清单上的各种疾病及中毒视为职业病。

## 十、社会保障

53. 各会员国应把本国为建立保险体系或对疾病、生育、伤残、老龄及其他类似社会风险而设置的其他保险体系所制定的法律和规章扩大应用于种植园工人，其享受的待遇应与工商企业的工人相同。

## 十一、劳动监察

54. 持有证明文件的劳动监察员应有法律授权：

(a) 在白天和夜晚的任何时间，视察他们有正当理由认为那里有享受合法保护权的人们正在工作的地点，并在白天进入他们有正当理由认为应受监察的企业及其附属设施；当然在离开前应将他们来到一事通知雇主或其一名代表；

(b) 在没有证人在场的情况下，向企业所属员工进行查询，并为了解情况，向他们认为必要的其他见证人提问，要求调阅由国家劳动法规定应予保存的各种帐册或文件，以便完成他们的任务。