

# 缅甸结社自由指南

仰光, 2019年11月13日

# 缅甸结社自由指南

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 前言.....               | 3  |
| 第一节 结社自由权.....        | 5  |
| 第二节 管理层与工会联席会议流程..... | 6  |
| 第三节 工会活动的放行和便利.....   | 7  |
| 第四节 解雇程序.....         | 9  |
| 第五节 集体谈判机制和协商程序.....  | 10 |
| 第六节 罢工、停工和纠察.....     | 10 |
| 第七节 管理层与工会的行为准则.....  | 11 |
| 第八节 对工厂业务活动的支持.....   | 13 |
| 第九节 争端解决流程.....       | 14 |
| 第十节 实施与监督.....        | 14 |
| 词汇表.....              | 15 |

## **前言**

在 2019 年 10 月 25-27 日于仰光召开定期协商会议期间，

认识到缅甸的服装业、纺织业、制鞋业、皮革行业（以下简称行业）在创造就业和促进经济进一步发展方面所能够发挥的重要作用；

承认结社自由——工人和雇主建立并加入其所选工会的自由——是一项基本人权；

为了促成雇主和工会之间的建设性社会对话，从而确保行业的可持续发展和持续的国际投资；

明白以相互尊重和信任为基础的社会对话是预防和解决因利益分歧而偶发的争端的最可靠机制；

致力于有效执行国际劳工组织相关核心劳工标准<sup>1</sup> 所定义的结社自由，并对缅甸服装制造协会（MGMA）行为准则中概述的工会行动采取开放与合作态度；

---

<sup>1</sup> 各方同意，本协议中提及的缅甸法律均应被理解为符合国际劳工标准（ILS）。若缅甸法律与国际劳工标准不相符，各方应以国际劳工标准以及国际劳工监督机制给予的解释为指导。

在雇主和工会间寻求有效且真诚的合作，以此巩固稳定性、提升生产率，以及改善工作条件；

明确制定争端解决程序的承诺从而确保有效执行本文件概述的规定；

强调必须采取负责的全球品牌采购方法，以支持雇主与工会之间的这一合作；

承认《结社自由指南》的应用将会成为 ACT<sup>2</sup> 成员品牌对供应商结社自由的要求的构成部分；

期望国际劳工组织和 ACT 成员全力支持本《指南》的实施；

雇主工作小组（由行业在缅甸为 ACT 成员品牌提供生产服务的缅甸工厂和外资工厂组成）的代表与缅甸产业工人联盟（附属于缅甸工会联盟和全球产业总工会）就以下《结社自由指南》达成一致意见。

---

<sup>2</sup> “行动·合作·改变”项目（Action, Collaboration, Transformation, ACT）：更多信息请登陆 [www.actonlivingwages.com](http://www.actonlivingwages.com)。

## 第一节 结社自由权

1. 雇主将尊重工人在公司场所内组建和参加工会的权利。
  - a. 这包括在工会组建过程中、存在期间和解散之后，不得因工人组建工会、具备工会会员资格或参加合法工会活动而恐吓、骚扰、歧视或解雇工人。
  - b. 这并不妨碍管理层有权对任何有证据证明违反有关规则和条例的工人发出警告或采取法律行动。
2. 雇主应无差别地承认公司中各种工会的存在。任何雇主均不应发起或影响工会的建立或是以任何形式妨碍工会的独立性并试图控制工会。
3. 雇主不得以任何方式干涉组建工会的工人或进行合法<sup>3</sup>工会活动的工会，并且不得违反集体谈判协议或其它适用的法律法规。
4. 与正在注册的工会（预注册工会）的接洽：
  - a. 若基层劳工组织（BLO）向管理层提供由基层劳工组织执行委员会委员签署的含下列内容的声明，管理层应与注册中的工会进行接洽：
    - (1) 当选执行委员会委员的姓名；
    - (2) 及工厂雇员中工会会员的预计人数。
  - b. 当条件 a 满足时，管理层应与预注册基层劳工组织的执行委员会委员进行社会对话。这包括如在工厂内提供场所和时间来进行内部讨论、接

---

<sup>3</sup> 各方按照结社自由委员会（CFA）的解释来理解“合法工会活动”。

受培训或讨论工人的关注点。为解决争端，可达成并签署争端解决协议。

c. 在满足条件 a 且基层劳工组织执行委员会和工厂管理层均同意的情况下，可向上级劳工组织要求进行干预以支持社会对话过程。在这种情况下，管理层将会为工厂进出提供便利。

## **第二节 管理层与工会联席会议流程**

5. 为了促进具有建设性的社会对话，管理层代表与至少三名工会代表将定期举行联席会议。
  - a. 应尽一切努力确保代表会持续参加联席会议。与会代表有权作出决定并达成协议。需要时也可邀请管理层或工会的其他代表。
  - b. 会议至少每两周举行一次。高层管理人员（如总经理或工厂经理）将参加季度会议（每三个月一次）。
  - c. 关于会议议程的提案应至少提前 2 天提交。会议议程将在会议召开前至少提前一个工作日发放。
6. 任何一方也可要求进行临时会议以处理紧急问题。该要求将包含会议主题和目的。除非另有协议，否则参会工会代表不得超过三人。
7. 工会与管理层联席会议的纪要应在三天内发放给与会人员。
8. 工会代表参加与管理层的联席会议将被视为值班，且将按照第 10 条的规定获得报酬。

### **第三节 工会活动的放行和便利**

9. 工会代表若须参加工会活动，雇主应予以放行。根据雇主和工会代表在工厂层面达成的协议，当工会代表在正常工作时间或非正常工作时间被要求执行代表职责，即视为值班。
10. 值班工会代表的报酬包括提供给相应工人一般享有的所有权利（基础工资、奖金、津贴等）。赚取奖金的工人（团体或个人）在履行工会代表职责期间将获得与其正常生产工作中所获的平均生产奖金等同的津贴，或可获得工厂可支付的奖金时均水平的津贴。最终选择应遵守双方在工厂层面达成的协议进行。
11. 工会执行委员会所有成员每月共配有 8 天（64 小时）时间来进行所有内部工会活动<sup>4</sup>，在此期间，工会代表将被视为第 10 条中定义的值班。<sup>5</sup> 这也包括工会执行委员将会决定如何在执行委员会成员中分配这 8 天时间。
12. 在能够提供邀请函的情况下，雇主将放行工会执行委员会成员或基层劳工组织指定的工会成员去参加缅甸产业工人联合会（IWFM）或缅甸工会联盟（CTUM）组织的培训活动，而不应无故拒绝。<sup>6</sup>
13. 工会应尽可能在会前向雇主告知工作场所内进行的会议。进行外部活动的要求也应尽可能提前告知，通常提前两天告知。

---

<sup>4</sup> 除第二节定义的工会与管理层之间的共同活动之外。

<sup>5</sup> 除非工厂有更有利的条款，否则此条款适用。若法律规定更为有利，则法律权利将自动取代这些放行条款。

<sup>6</sup> 用于这些培训的带薪假属于第 11 条中规定的放行时间预算。

14. 雇主将会放行工会代表或成员去参加法律规定的社会对话活动，例如参加乡镇调解机构、仲裁机构、仲裁委员会、国家三方委员会，都将被视为值班。
15. 超出上述分配时间的任何额外时间将由雇主和劳工组织在工厂层面进行协商。
16. 雇主将通过以下方式支持公司内的工会活动：
  - a. 工会可提前三天发布书面通知要求进入管理层指定的工厂场所内的会议空间，同时应说明会议目的与会议时长。若无法提前三天提供书面通知，公司应在会议室可用的情况下满足其要求。
  - b. 如工厂不允许工人将电话带入工作场所，工会可向管理层要求使用工厂电话或允许其使用他们自己的电话。
  - c. 已注册工会可在管理层许可的公司场所内部适当且可见的位置展示工会名称和会徽。若雇主提供空间或房间作为工会秘书处，工会可在这一空间位置周围展示会徽。
  - d. 若某工作场所雇员中含某工会成员，则该工会中非该工作场所雇员的工会代表应被允许进入这一工作场所。这一进出许可须事先提出要求，说明目的、到访时间及预计访问时长，且须获得管理层的同意。管理层不应无故拒绝。
  - e. 雇主可应要求提供公司场所内适宜且干净的空间或房间作为工会秘书处。



- f. 雇主应允许工会在工厂场所内与工会成员进行会议。会议通常在工作时间外进行。任何要在工作时间内进行的会议将会在工厂层面进行讨论。
- g. 雇主应向工会提供位于工厂显眼处的告示板，工会将有权自由地在该告示板上展示信息。

#### **第四节 解雇程序**

- 17.在解雇方面，无论工人有否参加工会活动，均应受到平等对待。工人只能根据适用的法律法规<sup>7</sup>被解雇或受纪律处分。工人不得因工会成员身份、任职工会职位或参加工会活动而被解雇。
- 18.工厂应与工会合作制定尽可能一致的程序，以执行应传达给工人和管理层的解雇和纪律处分。
- 19.雇主应就采取纪律处分或解雇工人的建议与工会代表磋商；若无工会，则应与 WCC 磋商。该磋商应对情况进行共同考虑，以期最大程度地达成商定的解决方案。若受纪律处分或被解雇的工人是基层劳工组织执行委员会委员，那么管理层应与联合会进行磋商。
- 20.尽管工人有权利用申诉程序或争端解决机制，但雇主拥有最终决定权和执行决定的责任。解决工人问题时应优先考虑解雇之外的其它选项，解雇应是不得已情况下的选择。

---

<sup>7</sup> 在符合《国际劳工标准》的法律范围内。

## **第五节 集体谈判机制和协商程序**

21. 双方将在 2020 年 6 月开始共同制定关于集体谈判机制和协商程序的章节，其目标是不迟于 2020 年 12 月获得最终版本，以作为本《指南》实施情况年度审查的一部分。一旦制定，该程序将成为本《指南》的组成部分。
22. 当工厂中设有工会，则应就工资、雇佣和工作条件进行真诚谈判，以期达成集体协议，平衡工人和雇主所表达的诉求。
23. 任何达成的协议应予以遵守。

## **第六节 罢工、停工和纠察**

24. 缅甸法律<sup>8</sup> 严格规定了允许罢工或停工的要求和条件。
25. 罢工和停工应是协商中所有其它努力都失败的情况下的最后手段。
26. 罢工和停工是工人或雇主在劳动争端的情况下向另一方施压的手段。
27. 工会和雇主应真诚地接洽以期解决任何争端。
28. 进行罢工或停工的工会和雇主应遵守相应法律法规。<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> 在法律符合《国际劳工标准》的范围内。

<sup>9</sup> 在法律符合《国际劳工标准》的范围内。

29. 任何人均不得对选择继续工作而未参加罢工的管理层和工人采取任何身体暴力或威胁手段以逼迫其参加罢工或妨碍其正常工作。该禁令不包括果断且和平地鼓励其他工人远离工作场所。
30. 任何人均不得对和平行使其罢工权的工人采取身体暴力或威胁手段。
31. 在行使罢工权时发生的犯罪行为或国家法律规定的其它罪行不受结社自由原则保护，包括破坏财产。
32. 在合法罢工期间，雇主不应雇佣或使用工厂外的工人来代替罢工者。
33. 罢工权的行使应尊重管理层和非罢工者进出工厂场所的权利。各方同意继续讨论罢工期间商品的进出。该讨论将与争端解决程序相关，该程序将在 2020 年 3 月 31 日前最终决定。
34. 应将计划在工作时间进行的政治罢工或政治示威提前告知雇主，工会与雇主之间应进行会面就该事进行讨论。政治罢工应尽可能在工作时间之外进行。
35. 管理层有权扣除罢工时间内的工资。

## **第七节 管理层与工会的行为准则**

36. 双方均有对彼此真诚和尊重的义务。
37. 为确保真诚与建设性的参与，当事方意识到制定书面政策来概述管理层和工会代表在工作场所关系中的期望行为的重要性。各方承诺根据需要来对各自的政策进行定期审查和更新。

- 38.包括工会成员及其代表在内的所有工人均需遵守法律<sup>10</sup>、就业合同，及工作场所规定（包括在工作时间内离开或未到工作场所的情况下提前通知雇主）。尽管《国际劳工标准》、缅甸法律以及这些指南旨在确保工会成员和领导者免受歧视，但违反法律、就业合同或工作场所规定的行为不在其保护范围内。<sup>11</sup>
- 39.各方承认管理者——包括管理层的各个级别——有权管理企业的经营，并承认包括工会代表在内的工人有权履行其职责。例如：
- a. 遵守在正常工作时间内参加由雇主赞助的工厂培训和技能发展的要求。其它培训将在自愿的基础上进行，并支付加班费。
  - b. 遵守有关生产活动临时变更的合理要求。
  - c. 遵守健康与安全措施，包括穿戴个人防护设备。
  - d. 遵守工作场所规定的解决申诉的相关程序。
- 40.当事方认可真诚义务，不会采取霸凌、恐吓、妨碍或破坏彼此之间以及与工作场所的其他人之间的信心和信任的行为，包括但不限于：
- a. 威胁在法律<sup>12</sup>、本《指南》和集体协议规定的程序范围之外进行罢工或停工。

---

<sup>10</sup> 在法律符合《国际劳工标准》的范围内。

<sup>11</sup> 在其符合《国际劳工标准》的范围内。

<sup>12</sup> 在法律符合《国际劳工标准》的范围内。

- b. 为影响工作场所的成果而故意分享虚假信息。
  - c. 参与破坏或移走属于企业或工会财产的破坏行为或暴力行径。
41. 工会代表不应使用威胁手段或身体暴力强迫工人加入工会或参加工会活动。该禁令不包括以果断但和平的方式鼓励或试图说服工人加入工会或参加工会活动。
42. 工人自由决定是否组建工会或与其选择的工会建立联系，管理者对其选择保持中立。
43. 尽管如本《指南》所述的那样，常规工会活动可能会在工作时间内进行，但其进行方式应尽可能减少或避免对生产产生干扰。

## **第八节 对工厂业务活动的支持**

44. 当工作场所中存在工会，管理层和工会代表应定期就如何共同实现成功的业务发展以及一线工人与管理层之间相互尊重的工作关系进行磋商。这可包括管理层定期向工会代表更新公司的经济状况和业绩要求，工会代表定期更新如何对一线工作场所管理和关系进行优化，以实现工人的最大合作和最佳动力。这包括但不限于下列情况：
- a. 共同与商业伙伴建立良好关系；
  - b. 满足工厂客户的关键业绩指标；
  - c. 提高效率，包括对效率目标存在问题地方重新分配工人工作；
  - d. 提高产品质量；
  - e. 确保准时交货；
  - f. 降低返工率；

- g. 保持良好、清洁、安全的工作环境；
- h. 提高能源效率；
- i. 保护环境；
- j. 以增加工人收入为目标来提高工厂盈利能力。

## **第九节 争端解决流程**

45. 在实施本《指南》时可能发生的所有冲突均应遵循争端解决流程。双方同意在 2020 年 3 月 31 日前制定该争端解决流程。一旦建立，争端解决流程将自动成为本《指南》的组成部分。

## **第十节 实施与监督**

### 46. 联合会的职责

- a. 联合会应在工厂的工会告示板上发布与程序、法规、以及劳工联合会规定的任何指令相关的明确指导。联合会将提醒所有附属工会注意《结社自由指南》的内容。
- b. 联合会应定期审查工会活动是否按照联合会自己的流程与规定进行。

### 47. 雇主的职责

- a. 雇主应在工厂告示牌上以当地语言发布相关规定、法规以及《结社自由指南》的所有相关信息。雇主将提醒所有管理人员注意《结社自由指南》的内容。

### 48. 共同的职责

- a. 双方同意就《结社自由指南》的内容和关键原则制作简短概述（即 2 页）或海报，并将其张贴在告示牌上以引起所有工人的关注。
- b. 双方代表将每十二个月定期进行对话或应任何一方要求进行对话，以对《指南》的运作进行定期监测。

## 词汇表

### 工人和雇主代表

**基层劳工组织** “基层劳工组织”（Basic Labour Organization, BLO）是缅甸法律中用于指企业层面的初级**工会**组织。

**（预注册）基层劳工组织** 预注册基层劳工组织是一个符合缅甸法律注册标准并已申请注册但尚未被授予注册证书的独立工人组织，即该基层劳工组织尚未收到表 6 或表 7。

**结社自由委员会** 结社自由委员会（Committee on Freedom of Association, CFA）是国际劳工组织管理机构建立的委员会，旨在处理雇主或工人组织对其政府的投诉。结社自由委员会审理涉嫌违反国际劳工组织有关公约规定的**结社自由**原则和**集体谈判权**的行为。结社自由委员会对案件的审理无须国家批准相关公约。

**结社自由** 结社自由（Freedom of Association, FoA）指工人和雇主有权组建并加入自己选择的组织并利用这些组织来追求

其共同利益，而不受国家或彼此的干涉（国际劳工组织第 87 号公约）。

劳工联合会 劳工联合会是**工会**群体，对同一行业中的工人进行组织，并成立协会保护其成员的权利、推动其集体利益。

值班工会官员 值班**工会官员**指的是积极从事与其工会角色有关的职务的任何工会官员。

工会 根据缅甸法律，工会也称为“劳工组织”，指的是为追求其成员的经济利益及其它利益而组建的独立工人组织。

附属工会 对劳工联合会或联盟而言，附属工会指的是属于劳工联合会或联盟成员的劳工组织（基层工会、乡镇工会或区/邦工会）。

## 社会对话

集体谈判 集体谈判是指关于雇主（或雇主群体）与独立工人组织（或独立工人组织群体）之间为了缔结**集体谈判协议**而进行**协商**的一种自愿的**社会对话**形式。

集体谈判协议 集体谈判协议（Collective bargaining agreement, CBA）是明确工作条件和就业条款，规范雇主与工人间关系，或规范雇主或其组织与（单个或多个）工人组织之间的关系的强制性协议（国际劳工组织第 154 号公约）。



在大多数法律制度中，任何适用的集体谈判协议条款均被视为工人就业合同的构成部分。当立法或其它监管手段规定了就业条款和条件的最低标准时，集体协议通常会规定更有利于工人的条款。在任何情况下，集体协议的规定不应低于立法或其它监管手段的规定。

## 磋商

磋商是一种**社会对话**形式，指雇主将商业、技术和财务战略，运营流程和生产系统重设，重构，合并等企业问题告知工人组织并与其进行磋商。国际劳工组织将磋商定义为“雇主和工人组织对共同关心的问题进行研究，以期尽可能达成商定的解决方案”（国际劳工组织第113号建议书）。磋商（有时也称为“工作场所合作”）并非为了达成强制性协议。雇主拥有决策权和执行决策的职责。

## 真诚

真诚概念是指**协商**中参与者的态度。真诚的协商者会在彼此尊重的基本利益范围内真心地采取促进协议达成的行为，而非破坏行为。

## 协商

协商是旨在达成协议以解决双方或多方之间的冲突的这一过程。协商的协议是各方出于各自原因而接受的协议。

## 社会对话

社会对话是工人组织与雇主或雇主组织之间任何形式的信息、**磋商**或**协商**。**集体谈判**并不仅是社会对话的一种形式，也是工作中的基本原则和权利。

## 劳工行动

|      |   |
|------|---|
| 劳工行动 | 劳工行动是工人或雇主为了向另一方施压以解决争端或维护其经济利益而采取的行动。最常见的工人劳工行动的形式是 <b>罢工</b> ，雇主的劳工行动仅限于 <b>停工</b> 。  |
| 停工   | 停工是雇主采取的行动。它指的是因雇主与工人之间的争端而导致的暂时关闭工作场所、中止工作或雇主拒绝工人继续在工作场所工作。 <sup>13</sup>  |
| 纠察   | 缅甸法律并未规定纠察这一术语的定义。通常情况下，纠察指的是人们聚集在工作场所或事件发生场所外的一种抗议形式。这一做法通常旨在劝阻他人进入该场所。  |
| 罢工   | 罢工是工人采取的行动。它指的是经部分或所有工人决定而采取的导致中止工作、拒绝上班或继续工作、怠工的集体行为或其它旨在限制生产或限制与争端相关的社会或职业问题相关服务的集体行为 <sup>14</sup> 。这与工人因有理由相信严重突发情况会导致他们无法保证自己的安全和健康从而行使其离开工作场所的这一权利不同。 |
| 政治罢工 | 政治罢工并非为了解决与雇主之间的争端而采取的罢工，而是为了追求更广泛的政治目的。  |

---

<sup>13</sup> 《劳工组织法》（2011年）第二节第（f）条；《劳工争议解决法》（2012年）第二节第（h）条。

<sup>14</sup> 《劳工组织法》（2011年）第二节第（g）条；《国际劳工组织（1993）：罢工、停工及因停工产生的其它行为的数据相关决议》；《劳工争议解决法》（2012）第二节第（i）条。

|              |   |
|--------------|---|
| 效率           | 在制造业，无论是企业内部定义或是参照外部标准，“效率”一词通常用于指实际生产力与某个目标生产力的比值。效率为 100% 的生产线指的是能够完美达成其生产目标的生产线。 |
| 准时交货         | 准时交货是指完全按照采购订单中指定的时间交付客户的订单。  |
| 返工率          | 返工率指的是不符合质量管理的产品比例。若每 100 件产品中不符合质量管理的数量达 8 个，那么返工率则为 8%。                           |
| 关键业绩指标 (KPI) | 关键业绩指标指的是企业设定的任何关键业务绩效目标。它可以是财务方面的，也可与生产相关。在许多企业中，效率、返工率、准时性等都是关键业绩指标。              |