

国际贸易与国际劳工标准

赵 平

摘 要：国际贸易和劳工标准并无必然的联系，但提出国际贸易引入劳工标准或者劳工标准介入国际贸易已有很长的历史。在经济全球化的形势下，西方国家更是出于贸易保护主义的目的，要求国际贸易同劳工标准挂钩，并在世贸组织的规则里写入以核心劳工标准为主要内容的“社会条款”，设置“劳动壁垒”。显而易见，我国入世后面临着劳动标准国际化的挑战。本文在总结国际劳工标准的由来和发展的基础上，比较我国劳动标准同国际劳工标准的差别和原因，试就当今国际劳工领域和贸易领域里的这个热点问题，作一些具体的分析和探讨。

关键词：国际劳工标准；社会条款；SA8000 社会责任标准

中图分类号：F74 **文献标识码：**A **文章编号：**1006-1894(2005)05-0027-05

一、国际贸易引入劳工标准问题的由来和发展

1. 国际劳工标准与社会条款 劳工标准在我国称作劳动标准，涉及劳动者的经济、政治和文化权利。国际劳工标准是指联合国的一个重要机构——国际劳工组织(ILO)制订的用以确立和保障世界范围内劳工权利的国际劳动立法，通常以劳工公约和建议书的形式发布，督促各成员国予以批准并监督批准国的实施。其中结社自由和集体谈判、反对强迫劳动、废除童工、就业平等等4项工人的基本权利，被称为基本劳工公约，或叫核心劳工标准。由于政治体制、历史文化和经济发展水平的差异，各国对国际劳工公约的批准数和实施情况不尽相同，我国对国际劳工公约的批准和实施采取了积极、审慎和符合国情的立场。

“社会条款”是指美国等一些发达国家主张在世贸组织规则以及贸易和投资协议里写入以核心劳工标准为主要内容的关于保护人权、劳动权、环境等问题的条款，并对违反该条款的缔约方予以贸易制裁。

2. 提出国际贸易引入劳工标准的由来 提出国际贸易引入劳工标准或者劳工标准介入国际贸易，已有近百年的历史。1919年国际劳工组织成立伊始，就重视劳工标准同国际贸易的关系。随着经济全球化的发展，西方国家和西方工会出于贸易保护主义的目的，更加热衷于劳工标准同国际贸易挂钩，“社会条款”的呼声也越来越高。

1992年，美、加、墨达成《北美自由贸易协定》，要求成员国在国内法中增加结社自由、集体谈判等工人权利，并通过成员国之间的技术援助和信息交换来改善各自国家的劳工标准，从而第一次将劳工标准引入区域性的贸易协定。1993年年底，在摩洛哥的马拉喀什关

贸总协定会议上,以美国为首的西方国家正式提出要以基本劳工公约为核心制定“社会条款”,纳入国际贸易规则,以规范和调节国际间的贸易竞争,维护各国(其实是西方国家)工人的利益。1994年欧洲议会通过决议,敦促欧洲委员会在欧盟优惠贸易和关贸总协定中增加“社会条款”。1996年12月世贸组织在新加坡举行的第一次部长会议上,美国迫不及待地提出了在世贸组织内引进一个劳工问题的工作程序,并建立一个劳工标准工作小组,受到大多数国家的反对。西方工会更是为国际贸易同劳工标准挂钩奔走呼叫,提出世贸组织同国际劳工组织联手制订以核心劳工标准为主要内容的“社会条款”;开展“标签”运动,即要求国际劳工组织所有成员国在其出口产品上贴上符合国际劳工标准的“社会标签”,如标明该产品并非由童工生产或不是劳改产品等;要求世贸组织和国际劳工组织成立联合咨询机构,监督“社会条款”的执行,并对违反者和受到指控而不采取纠正措施者实行提高关税等贸易制裁。

3. 国际贸易引入劳工标准的发展趋势 国际劳工组织的核心劳工标准已得到1995年社会发展首脑会议的确认和1996年世贸组织新加坡会议各国政府的承诺。2000年7月,联合国秘书长安南亲自倡导的以人权、劳工标准和环境等9项原则为内容的“全球协议”正式启动。安南呼吁要“在人权、劳动权和环境方面通过、坚持和实施一整套必要的社会规则”。安南的倡议很快得到国际雇主组织和诺基亚等全球50多家跨国公司的积极响应,承诺同工会签订以基本劳工公约为核心内容的全面协议,承担社会责任,从而获得企业自身发展的机遇。

由于西方国家的不断鼓噪以及劳工标准和国际贸易的历史渊源,国际贸易同劳工标准的挂钩也许只是个时间问题和方式问题。

二、核心劳工标准同我国有关劳动立法的比较

1998年的第86届国际劳工大会通过了《关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》,规定所有成员国,无论对核心劳工标准批准与否,每年都要向国际劳工组织报告实施情况。值得注意的是,总部设在美国的民间机构——“社会责任国际”,制定了以国际劳工标准为核心内容的SA8000社会责任标准,一些欧美公司已在跨国采购中执行,我国广东、上海等地已经波及,“劳动壁垒”正在切切实实地成为我国商品走向世界的障碍。显而易见,在经济全球化和我国入世形势下,我国面临着劳动标准国际化的挑战。因此,关注国际劳工标准的由来和发展,比较我国劳动标准同国际劳工标准的差别和原因,趋利避害,及时应对,已是刻不容缓的一个重要课题。

下面就国际劳工组织涉及4项工人基本权利的核心劳工标准,同我国有关劳动立法逐个作些比较。

1. 关于结社自由和集体谈判 结社自由是工人的首要权利。国际劳工标准体现这一权利的公约主要有两个:第87号和第98号公约。第87号公约即《1948年结社自由和保护组织权利公约》,简称结社自由公约。该公约规定工人和雇主“有权不经事先批准建立和参加他们自己选择的组织”,有权加入各自的国际组织。根据这个公约,一个国家可能出现多个工会。到目前为止,国际劳工组织176个成员国中已有131个国家批准了结社自由公约。中国和美国都没有批准该公约。结社自由这一基本人权是得到我国宪法确认的,但在全面

理解和具体实施上则须适合我国国情。因此,我国在批准联合国大会通过的《经济、社会及文化权利国际公约》时,对其第8条(主要是有关工会和罢工问题)作了保留。

集体谈判在国外已有上百年的历史,是工人运动的重要成果和组成部分。国际劳工标准体现这一权利的主要是1949年的第98号公约,即《组织权利和集体谈判权利公约》,简称集体谈判公约。该公约不但规定工人和工会应当受到保护,政府还要鼓励、推动工会和雇主协会“最广泛地发展和使用”集体谈判和集体合同,因而在世界上被广泛地作为进行集体谈判和签订集体合同的国际法依据,获得了147个国家的批准。在此基础上,国际劳工大会又于1981年通过了第154号公约和第163号建议书,要求所有经济部门中的所有雇主同所有的工人群体尽可能地进行集体谈判,集体谈判的内容尽可能地包括劳资关系的一应事务,还规定了集体谈判的方法。

我国劳动法规在集体谈判问题上同国际劳工标准相似。劳动和社会保障部最近颁发的并开始实施的《集体合同规定》第4条说:“用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同,以确定相关事宜,应当采取集体协商的方式。”第32条还说:“一方提出集体协商要求的,另一方应当在收到集体协商要求之日起20日内以书面形式给以回应,无正当理由不得拒绝进行集体协商。”第56条规定:“用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的,按照《工会法》及相关法律法规的规定处理。”这意味着职工一方有权提出与企业进行集体协商,企业不得拒绝。

2. 关于反对强迫劳动 国际劳工标准这方面有两个重要的公约:第29号和第105号公约,即《1930年禁止强迫劳动公约》和《1957年废除强迫劳动公约》。第29号公约规定除了兵役、囚犯、战争、天灾和义务劳动以外,禁止一切形式的强迫劳动,目前已获得153个国家批准。第105号公约不但对第29号公约作了补充,而且特别强调禁止把强迫劳动作为对不同政见者的一种惩罚、发展经济和劳动纪律的一种措施、对罢工的一种处罚以及对民族、种族和宗教的一种歧视。该公约是唯一在WTO条款中提及的禁止监狱产品贸易的一个劳工公约,已获得146个国家的批准。

我国目前还没有批准第29号公约和第105号公约,但在1998年10月签署了1966年联合国大会通过的《公民权利和政治权利国际公约》,该公约第8条规定不能要求任何人从事强迫劳动或义务劳动。

3. 关于废除童工劳动 国际劳工标准这方面的公约主要是第138号公约《1973年最低就业年龄公约》以及第182号公约《1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工公约》,后者简称消除最有害童工公约。第138号公约规定最低就业年龄为15岁,但在经济不发达国家可放宽到14岁。由于世界上童工现象比较普遍,所以这个公约当时仅获99个国家批准。中国已于1999年批准了该公约。第182号公约则是在世界上童工问题屡禁不止的情况下制订的,目的是在不可能彻底根除童工现象的现实面前,首先消除最恶劣形式的童工,包括奴役、卖淫、贩毒等。第182号公约在第87届国际劳工大会上获得全票通过。国际劳工组织将2002年6月12日确定为世界第一个“反童工劳动日”。目前,这个公约已有110个国家批准,中国也批准了这个公约。

我国法律明文禁止使用童工,1991年的《中华人民共和国未成年人保护法》是我国最早明确禁止童工的法律,同年4月5日国务院发布《禁止使用童工规定》具体加以贯彻。1994年的《劳动法》第15条“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人”。国务院发布第364

号令,规定从2002年12月1日起禁止招收未满16周岁的童工,违者将依法追究责任。应该说,我国在废除童工问题上是不遗余力的。

4. 关于就业平等 国际劳工标准这方面最重要的有两个公约,第100号公约即《1951年同酬公约》,或称男女同工同酬公约,以及第111号公约《1958年消除就业和职业歧视公约》,第100号公约已获得148个国家批准,中国也于1990年批准了该公约。第111号公约反对由于民族、种族、肤色、性别、宗教、政治见解和社会出身等原因在就业和职业上受到歧视,目前已获144个国家批准,我国政府正在考虑批准该公约。

我国《宪法》对公民的平等就业权没有直接的表述,但是《宪法》第42条规定“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”,第33条规定“中华人民共和国公民在法律面前一律平等”,所以可以推断,作为一项基本权利,我国公民应该享有平等就业权。《劳动法》第12条则明确规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”针对现实生活中常见的性别歧视现象,《宪法》第48条规定:“国家保护妇女的权利和利益,实行男女同工同酬,培养和选拔妇女干部”。1992年全国人大还通过了《中华人民共和国妇女权益保障法》,对男女平等权利作了全面而详细的规定,很多方面超出了100号公约的标准。《劳动法》第13条进一步明确:“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适应妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”由此可见,我国法律保护劳动者的平等就业权。

三、关于SA8000社会责任标准

企业社会责任是指企业在获取利润的同时,应该主动承担对环境、社会和利益相关者即工人权益等方面的责任。1997年,总部设在美国的名叫“社会责任国际”的一个民间机构联合了一些欧美跨国公司和其他国际组织,制定了一个社会责任认证体系,即SA8000社会责任标准,内容涉及反对使用童工、反对强迫劳动、反对歧视、结社自由和集体谈判、劳动时间、工资待遇、安全卫生和管理体系等9个方面,得到不少跨国采购集团和全球知名零售商的支持。到目前为止,50多个国家的300多家企业相继获得了SA8000认证。

SA8000社会责任标准是继ISO9000质量标准、ISO14000环境标准之后的又一个重要的国际标准。这个标准虽无联合国权威机构的确认或有关政府的批准,但得到国际上越来越多的认可并在跨国采购中执行,成了国际贸易领域里的一项游戏规则。2004年5月1日开始,欧美一些企业强制推行SA8000社会责任标准认证,此举必将对国际贸易产生越来越大的影响。

我国企业90年代中后期起受到SA8000的冲击,主要涉及的是纺织、服装、制鞋、玩具、日用五金等劳动密集型企业。据不完全统计,我国沿海已有上万家企业正式或非正式地接受过跨国采购公司的社会责任标准认证,有的企业因通过认证而获得了更多的订单,不少公司则分别因拒绝认证、不达标或缺乏改进诚意而丧失了供货商的资格。可以预计,我国越来越多的出口企业将不可避免地遭遇跨国采购集团的社会责任标准认证。

尽管对SA8000能否成为国际通行标准仍存在一定的争议,但它是比较容易操作、也是目前唯一一个可用于认证的社会责任认证标准。应该说该标准在中国推行是有积极意义的,它可以改变欧美人的偏见,而在我国目前一些企业缺乏对劳动者保护的意识、政府执法力

中国—东盟自由 贸易区及其经济效应分析

陈 康

摘 要: 本文在阐述中国—东盟自由贸易区(CAFTA)组建动因的基础上,着重考察了CAFTA的经济效应:经验数据表明,自2003年启动以来,CAFTA已产生较为显著的贸易创造静态效应和投资扩大效应;从长期看,将在经贸合作、生产效率、规模经济、产业结构调整和经济增长方式转变等方面对双方产生更深远和积极的动态效应。

关键词: CAFTA; 贸易创造; 投资扩大; 规模经济

中图分类号: F114.46 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-1894(2005)05-0031-05

如果说1978年的改革开放标志着中国开始走出国门,那么中国真正溶入全球经济一体化则起步于21世纪初期。2001年12月11日加入WTO,中国经济开始全面溶入全球经济一体化;2002年11月4日与东盟(ASEAN)缔结自由贸易区协定标志着中国区域经济一体化进程的开始和对外经贸战略的重大转变。

一、中国—东盟自由贸易区(CAFTA)的组建动因

上个世纪后半期以来亚洲国家特别是东南亚和中国的不断崛起,形成了世界瞩目的东亚经济增长圈,有关东亚区域经济一体化的构想和方案不断被提出来。自1997年东亚10+3量又不足的情况下,SA8000标准可作为一种外力来促进企业担负起社会责任,制约企业对劳工权益的侵害,促进企业对劳动者权益的保护,对于中国企业保护劳工权益具有积极的作用。而且实施企业社会责任是经济全球化下一种发展必然趋势,中国应该重视并自行加入这个潮流。

无论是国际劳工标准、核心劳工标准、还是SA8000社会责任标准,国际劳工领域和国际贸易领域已经存在了一个全球性的游戏规则。在中国加入世贸组织后的今天,劳工标准问题已经无法回避。中国必须通过各方面的努力,得到国际社会的理解和认可。否则,这将成为今后发达国家给中国设置贸易壁垒的最有力借口。

(作者单位:上海对外贸易学院)