

全球贸易自由化进程中 劳工标准体系的分化与发展

李西霞

提 要：本文主要关注全球贸易自由化进程中劳工标准与国际贸易的关系问题。从最早 1890 年美国的单边贸易立法，到世界贸易组织（World Trade Organization，简称 WTO）框架下的自由贸易协定（Free Trade Agreement，简称 FTA），再到民间层面的跨国公司行为守则或社会责任标准体系，这三种主要方式均实现了劳工标准与贸易政策不同程度地挂钩，削弱了贸易伙伴的劳动力比较优势和国际竞争力，导致了国际贸易投资领域劳工标准体系的分化趋势。此趋势既深刻影响各国的劳动关系的实施水平，又将对国际贸易的发展产生越来越大的影响。针对这一趋势本文提出三种措施，以期有效保护劳动者权利和促进我国国际贸易的长远发展。

关键词：全球贸易自由化 国际劳工标准 劳工标准体系分化

一、问题的提出

从历史视角看，最早将劳工标准与国际贸易挂钩是由 1890 年美国的单边立法实现的。其后很长一段时间，以美国为代表的单边立法一直是这一领域的主要实践方式（焦兴凯，2003：157 - 163）。随着经济全球化和贸易自由化的快速发展，西方发达国家自 1947 年酝酿成立国际贸易组织时起，就力推在全球多边贸易体制下将劳工标准与国际贸易挂钩，但由于发展中国家的坚决反对以及多边贸易谈判机制的内在缺陷，这一企图被彻底否定。

在此背景下，美国和欧盟等主要经济体自 20 世纪 90 年代以来纷纷绕开 WTO 多边机制，充分利用 FTA 的例外机制，通过自由贸易协定在劳工标准和国际贸易之间建立联系，以实现其削弱贸易伙伴的劳动力比较优势和国际竞争力的目的。

除在国家层面通过单边贸易立法和自由贸易协定实现劳工标准与国际贸易挂钩外,还出现了民间层面的跨国公司行为守则或社会责任标准体系。它由跨国公司自行制定或由第三方组织制定,是由企业自愿选定实施的劳工标准体系,代表了民间劳工标准实施机制的发展趋势。

由于单边贸易立法、自由贸易协定和跨国公司行为守则中的劳工标准各成体系,适用不同的监督和争端解决机制,导致在国际贸易投资领域出现劳工标准体系的分化。这种发展趋势深刻影响着各国的劳动关系。它虽然为劳工标准的实施提供了多种途径,在客观上却加剧了国际劳动法的碎片化,同时也在对国际贸易和投资产生重大影响。

在此背景下,我国在全球贸易自由化的进程中应对这种影响必须具有战略考量。由于美国与欧盟是将国际贸易与劳工问题挂钩的主导者和推动者,因此,本文在介绍国际劳工标准的目的和效力的基础上,侧重探讨美国和欧盟相关的立法和实践,结合相关的理论分析,以期提出我国应对这种影响的相关措施。

二、国际劳工标准设立的目的及效力

(一) 国际劳工标准设立的目的

“国际劳工标准,又称国际劳动标准,一般是指国际劳工大会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、关于处理劳动关系和与之相关的一些关系的原则、规则。国际劳工公约的核心和宗旨是确立和保障世界范围内的劳工权利”(常凯,2002:130)。截至2013年底,国际劳工组织已通过189项公约、203项建议书(International Labor Organization, 2014a)。

国际劳工标准的内容广泛,涉及劳动者权利保护的诸多方面。按照国际劳工公约和建议书的内容,大致可归为22类:结社自由、集体谈判和劳资关系、消除强迫劳动,废除童工,机会和待遇平等,三方协商,劳动行政管理和劳动监察,就业政策与就业促进,职业指导和培训,就业保障,工资,工作时间,夜间工作,职业安全与健康,社会保障,生育保护,社会政策,移民工人,HIV携带者和艾滋病人,海员,渔民,内河航运工人,土著人,以及特殊类型的工人如种植园工人、护理人员、家政工人等(International Labor Organization, 2014b)。

关于国际劳工标准的目的,《国际劳工组织章程》开宗明义地指出:“鉴于现有的劳动条件使大量的人遭受不公正、苦难和贫困,以致产生如此巨大的不安,竟使世界和平与和谐遭受危害;改善此种条件是当务之急。”可以说,国际劳工标准的建立,旨在力求解决“任何地方的贫穷对一切地方的繁荣构成威胁”的问题,确保“普遍和持久和平建立在社会公正的基础之上”(李雪平,2005),它对改善工人工作条件的关注已经超出贸易关系的狭隘局限,即为维护社会正义与世界和平服务,为促进以人为本的社会进步服务,而不仅是为国际贸易服务(刘旭,2003:40-43)。

(二) 国际劳工标准的效力

国际劳工标准的效力依其表现形式的不同而有所差异。如前所述,国际劳工标准的表现形式一般为国际劳工公约或者建议书。国际劳工公约在性质上属于国际条约,成员国批准后即对该国具有法律拘束力。不过,即便某一国家没有批准某一公约,国际劳工标准也会成为该国国内立法和社会政策的指引。建议书是具有软法性质的文件。“软法是指在严格意义上不具有法律约束力、但又具有一定法律效果的国际文件。国际组织和国际会议的决议、决定、宣言、建议和标准等绝大多数都属于这一范畴”(王铁崖,1995:456)。国际劳工组织建议书对各国不具有法律上的拘束力,其所涉及的问题可能与公约相同,也可能涉及公约没有规定的问题,主要反映国际社会对某一领域或问题的关注或愿望。

鉴于目前核心劳工标准被越来越多地纳入单边贸易立法、自由贸易协定和跨国公司行为守则或社会责任标准体系(崔荣伟,2010; Agustí-Panareda et al., 2014: 8-9; 周长征,2003),在此重点讨论核心劳工标准的效力问题。“核心劳工标准”又称“劳动者基本权利”,它从国际劳工标准的发展过程中分离出来是20世纪末期的事情。20世纪90年代以来的世界经济竞争直接冲击市场竞争力最弱的童工女工,引起对贫困与非人道等人权问题的讨论。因此,核心劳工标准成为全球化时代最受关注的社会和劳动主题(Kellerson, 1998)。

劳工标准概念最初是在社会发展问题世界首脑会议(1995年)上提出的。之后,国际劳工大会在1998年将其规定为四个方面的权利:结社自由及有效承认集体谈判权、消除一切形式的强迫劳动、消除就业与职业歧视,以及有效废除童工。这四项劳动者基本权利分别体现在八项核心劳工公约中:1948年《结社自由与保护组织权公约》(第87号)、1949年《组织权与集体谈判权公约》(第98号),1930年

《强迫劳动公约》(第 29 号)、1957 年《废除强迫劳动公约》(第 105 号)、1951 年《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(第 100 号)、1958 年《就业和职业歧视公约》(第 111 号)、1973 年《最低就业年龄公约》(第 138 号)、1999 年《禁止最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)。

对于核心劳工标准效力问题,《宣言》第 2 条规定:“即使尚未批准有关公约,仅从作为国际劳工组织成员这一事实出发,所有成员国都有义务真诚地并根据《章程》的要求,尊重、促进和实现作为这些公约之主题的基本权利的各项原则。”然而核心劳工标准是否能适用于一国国内,在于其效力。依据国际法基本原理,确立核心劳工标准的《宣言》属于软法范畴,对成员方没有法律约束力。因此,就核心劳工标准而言,上文所列举的八项核心劳工公约只对批准国具有强制约束力(Agustí-Panareda et al., 2014: 14 - 19)。

中国目前批准的核心劳工公约有四项:《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》《最低就业年龄公约》《禁止最恶劣形式的童工劳动公约》和《就业和职业歧视公约》,也就是说其他四项核心劳工公约并不自然地适用于我国。而美国虽然只批准了两项核心劳工公约,即《废除强迫劳动公约》与《禁止最恶劣形式的童工劳动公约》,但这并不妨碍美国通过不同途径推行其所主张的劳工标准。

由此可见,与贸易政策挂钩的劳工标准是可以选择的,如何设计对本国贸易和劳动者权利有利的制度是主权国家的选择。随着国际贸易在全球范围的拓展,国际劳工标准在深度和广度上呈现不断强化趋势,通过单边贸易立法、自由贸易协定和跨国公司行为守则发挥其效力。我国作为经济转型期的发展中国家,需充分认识国际劳工标准的批准和实施对我国劳动关系调整的“双刃剑”作用。

从消极方面看,一方面将会导致我国外向型劳动力密集产业生产成本的增加,从而在某种程度上削弱我国产品的国际竞争力;另一方面在我国国际贸易中占据主要位置的劳动密集型产业,在现阶段其发展仍然需要一定的成本控制空间,劳动力等成本的陡然提高,将使这些产业承受巨大的压力。而从积极方面看,一方面高标准地执行劳工标准将有利于劳动者劳动状况的改善,特别是经济收入水平的提升,将促进我国实现国际劳工组织倡导的体面就业,并最终提高整体劳动生产率;另一方面随着我国社会经济的发展,适时提高劳工标准,有利于加快产业转型升级和转变经济发展方式,从过度依赖劳动力低成本优势,向技术和管理的自主创新转变(中国劳动关系学院课题组, 2014a)。因此,我国应依据现实社会经济发展水平,

逐步批准实施符合我国国情的国际劳工标准。换句话说，国际劳工标准的接受和实施以主权国家批准的条约为前提，劳工标准主要是国内法管辖事项。

三、劳工标准与国际贸易关系的争论

(一) 理论上的争论

在历史上，如何处理劳工标准与国际贸易的关系，理论上的争论由来已久。支持劳工标准与国际贸易挂钩的观点主要有人道主义论、社会倾销论、贫困化进口论和移民压力论等（朱廷珺，2003）。其代表性观点是建立在“社会倾销”这一经济学理论之上。该观点认为，社会倾销是指出口国为降低生产成本，执行较低的劳动标准，如工资被压低、工时被延长和工作安全条件不完善等，以低廉的劳动力成本为代价换取生产成本的降低，这扭曲了产品的正常成本。这种因低劳动力成本而获得的竞争优势使出口国在国际贸易中具有产品价格比较优势，能以远低于国际市场的价格在发达国家销售产品，使发达国家的出口产品失去国际竞争力，进而产生失业问题以及工人工资和福利水平的下降（冯涛，2006）。

反对劳工标准与国际贸易挂钩的观点主要有比较优势论、特定文化论、投资区位调整论等（朱廷珺，2003）。反对者坚持认为，西方发达国家根本无视国际贸易理论的重要基石——比较优势论，不适当地夸大了发展中国家出口劳动密集型产品对发达国家国内劳工问题带来的压力（冯涛，2006）。生产和出口劳动密集型产品是由发展中国家国内要素禀赋状况所决定的，与比较优势论相符。发达国家的首要目标在于如何在自由贸易中打击发展中国家的此方面优势，将劳工标准与国际贸易挂钩的尝试正是基于此种考虑。因此，发展中国家坚决反对将劳工标准与国际贸易直接挂钩，因为这样并不能真正保障发展中国家工人的权益。这些不同的理论争论，直接影响着各国在劳工标准和贸易领域的相关立法与实践。

总的来说，学者们普遍认为（张其恒，2002：83）在第二次世界大战之前，将劳工标准与国际贸易相挂钩的机制、制度等，在本质上主要是国家间的贸易保护措施，其影响范围较小，且仅涉及到少数国家，尚未在国际制度层面将劳工标准与国际自由贸易建立正式关联。

(二) 关贸总协定、世界贸易组织关于劳工标准与国际贸易关系的态度

在国际贸易领域,关贸总协定(General Agreement on Tariffs and Trade,简称GATT)这一多边贸易体制在形成过程中及建立之后,都曾面临劳工标准与国际贸易的关系问题。关贸总协定是作为1947年《国际贸易组织宪章草案》的临时性条约实施的。在起草该宪章时,多边贸易协议中的劳工保护条款就已经被提出^①,但由于《国际贸易组织宪章》夭折,该议题也胎死腹中。GATT建立之后,美国曾就禁止不公平劳动的问题提出讨论,试图将其引入GATT中。然而在1953年的这次讨论中,GATT的各成员方的主要争论聚焦在对“不公平”的定义方面,最终也无法形成共识,鉴于此,这项提议未获采纳。

20世纪90年代以来,随着冷战时代结束,经济全球化迅猛发展,国际贸易量增加,发展中国家劳动密集型产品大举进入发达国家市场。在此背景下,发达国家试图以发展中国家劳动者权利保护不力为借口,通过将国际贸易与劳工标准挂钩的方式,削弱发展中国家在发展对外贸易中的比较优势。随着经济全球化和贸易自由化的深度发展,西方发达国家力推在全球多边贸易体制下将劳工标准与国际贸易挂钩,以便在世贸组织法律框架下适用争端解决机制,并取得司法保护的效果(徐崇利,2004)。因此,将劳工权利与国际贸易挂钩成为多边贸易谈判的关键所在。在1994年关贸总协定乌拉圭回合的最后谈判中^②、1996年WTO新加坡部长会议^③和1999年WTO西雅图部长会议上^④,劳工保护条款都成为了发达国家和发展中国家讨论与争夺的焦点。由于发展中国家坚决反对,在WTO多边贸易体制下将劳工标准与贸易政策挂钩的提议被彻底否定。关于WTO对劳工标准和国际贸易关系的态度,

① 1947年的《国际贸易组织宪章》曾提出:“所有国家在实现和维护与劳动生产率有关的公平劳工标准方面具有相同的利益,劳动生产率的提高有助于改善工资水平和工作条件。成员们认识到不公平的劳动条件,特别是生产出口产品部门的不公平的劳动条件给国际贸易造成困难。因此,各成员国应采取一切合适及可行的办法来消除其境内的上述不公平条件。”

② 在谈判中,美国和部分欧洲国家利用讨论世贸规则的机会,强烈要求在谈判的最后文件中明确承认贸易与劳工标准之间的关系。由于发展中国家坚决反对这种新的贸易保护主义的主张,发达国家的这一企图没有达到预期目的。

③ 1996年首届WTO新加坡部长会议经过激烈辩论,将“核心劳工标准”列入《新加坡部长宣言》。宣言声明:“我们再次承诺,遵守国际承认的核心劳工标准,国际劳工组织(ILO)是建立和处理这些标准的机构,我们确认支持其促进这些标准的工作。我们相信,通过增长和进一步的贸易自由化而促使的经济增长和发展有助于这些标准的改善。我们拒绝劳工标准用于贸易保护主义目的,有比较优势的国家,尤其是低工资的发展中国家,绝不会成为这方面的问题。”

④ 在1999年WTO西雅图部长会议上,美国建议在新一轮的谈判中对劳工标准进行讨论,欧盟对此予以支持。但由于发展中国家强烈反对,西雅图会议最终没能启动千年回合的谈判。

我们可以从《新加坡部长宣言》推知：第一，WTO 新加坡部长会议声明遵守国际承认的核心劳工标准；第二，WTO 新加坡部长会议决定劳工保护问题仍然由国际劳工组织负责，同时在两个国际组织间保持合作；第三，“发展中国家承认了劳工标准是一个‘问题’，并承诺应予解决”（常凯，2002）。由此可见，鉴于国际贸易与劳工标准关系的敏感性和复杂性，WTO 对此的态度谨慎且中立，因为它必须确保劳工标准不致成为多边贸易体制内新的贸易壁垒，必须确保 WTO 贸易规则按照其目的运行（曾令良，2005：286）。

（三）国际劳工组织关于劳工标准与国际贸易挂钩的态度

苏联解体、东欧剧变之后，国际劳工组织内部冷战时期的东西对峙转而成为南北矛盾，加上世界经济全球化的发展，世界资本不断涌入劳动力相对低廉的发展中国家，导致发达国家失业率居高不下，使西方工会和政府寄希望于加强国际劳工标准的执法性来扭转局面。为此，西方发达国家于 1993 年在国际劳工组织发起了“社会条款”的讨论，试图将国际劳工标准引入国际贸易协定，对不能遵守劳工标准的成员方进行贸易制裁（刘旭，2003：100 - 102）。继而在 1994 年，国际劳工局局长在其会议报告中提议以社会条款的方式，实现劳工标准和国际贸易之间的关联。基于此关联，将对那些达不到基本劳工标准要求的成员方进行相关制裁（常凯，2002）。因发展中国家坚决反对，由此引发的国际劳工组织内部的讨论最终并没有达成共识。经过长时间的酝酿和辩论，国际劳工组织于 1998 年通过《关于工作中的基本原则与权利宣言及其后续措施》，明确提出：“不得将劳工标准用于贸易保护主义的目的，并且本《宣言》及后续措施中的任何内容不得被援引或被以其他方式用于此种目的。此外，无论如何不得因本《宣言》及其后续措施而对任何国家的比较利益提出异议。”

从这时候开始，不得将劳工标准用于贸易保护主义目的的准则就已经具有国际公约的意义。

四、相关立法和实践：劳工标准体系分化逐步形成

现阶段将劳工标准与国际贸易挂钩的三种主要方式是：单边贸易立法、自由贸

易协定、跨国公司行为守则或社会责任标准体系。依据这三种方式设立的劳工标准体系内容各不相同,实施模式各具特点,且适用不同的劳动争议解决机制,由此形成了劳工标准体系的分化局面。

(一) 单边贸易立法中的劳工标准体系

美国一直是将国际贸易与劳工标准挂钩的主要推动者和积极实践者。1890年美国最早通过颁布关于禁止进口囚犯生产的产品的法案,实现国际贸易与劳工标准挂钩,到1930年将范围扩大至所有强迫劳动制造的产品。其后美国的单边立法将劳工标准融入诸多领域的贸易规则中,如对外援助、普惠制的授予、海外私人投资保险、制裁种族隔离等(焦兴凯,2003:160-163)。

1988年,美国修订后的《综合贸易与竞争法》的“301条款”(现为《美国法典》第19编第2411节)(杨贝,2011)规定,当他国的贸易立法、政策和作法有不正当和不合理的情形时,美国贸易代表可以实施报复性措施。上述情形包括:否认结社权利、否认组织工会和集体谈判的权利、强迫或强制劳动、没有限定童工最低年龄、没有制定最低的工资、工作时间、职业安全和健康标准(杨贝,2011)。WTO成立后,专家组通过“301条款”案^①将美国“301条款”纳入世贸组织的争端多边解决机制,宣布实施“301条款”必须服从世贸组织的争端解决程序。尽管如此,“301条款”调查程序依然有效,并且仍是美国对外贸易经济主管机构维护美国国际贸易利益的重要工具(杨国华,2002)。

除此之外,由于美国实行联邦制,地方立法也能直接影响国际贸易(杨贝,2011)。这些法律的影响力虽然远远不及“301条款”,但对国际贸易所产生的限制作用却更为直接。

除美国外,法国、英国等欧盟成员国也有劳工标准与贸易利益相关联的立法和实践。在20世纪20年代,欧洲许多国家已经开始禁止进口囚犯生产的产品,同时也有部分国家以征收特别关税的方式抵制“低劣雇佣条件”下生产的产品(朱廷

^① 美国贸易法“301条款”是一个非常著名的法律,世界上鲜有其他法律的知名度与该法相匹敌。美国常常使用这个法律,对其他国家的贸易措施进行调查,继而在此基础上进行谈判,并且威胁谈判不成就进行报复。美国的主要贸易伙伴,如欧盟和日本都深受其苦。所以,当1998年欧盟就“301条款”在世界贸易组织中起诉美国时,有17个国家作为第三方参加案件的审理。尽管世贸组织作出了“301条款”不违反世贸组织的裁决,但事实上,专家组通过本案,明确了美国的承诺,再一次强调了世贸组织的争端多边解决的原则,宣布“301条款”的适用必须服从世贸组织的规定(杨国华,2002)。

珺, 2003)。欧盟在制定贸易政策时, 也将劳工标准作为其与发展中国家的贸易政策内容, 例如, 1994 年通过的欧盟理事会规则中有关普惠制的规定表明, 如果受惠国不能满足关于劳工保护的相关国际条约 (如第 29 号和第 105 号公约等) 的要求, 同时又出现强迫劳动等情形, 将暂停实施普惠制协议; 如果受惠国能按照相关国际条约要求有效实施相关规定, 保护工人组织工会和参加工会的权利以及集体谈判权, 那么还将对受惠国提供额外的优惠 (冯涛, 2006)。

以上分析表明, 首先, 单边贸易立法是一国以特定劳工标准为依据, 在没有相关国际协议的情况下单边制定的、对国际贸易进行限制的措施。一般情况下, 是发达国家通过单边贸易法律实施贸易制裁, 声明解决其他国家劳工待遇问题。这在一定程度上干涉他国在管辖范围内制定本国劳工标准的权力 (鄂晓梅, 2010), 有干涉他国主权之嫌, 长期以来一直受到诟病。

其次, 以劳工标准为基础的单边贸易立法虽然被冠以提高出口国劳工标准的目的, 但绝不能排除其保护本国产业的实质目标。

再次, 贸易制裁通常很容易被相关利益获得者操纵, 而且通过减少进口工人生产的商品会对工人造成就业困难和福利降低, 即使贸易制裁的威胁有助于改善特定行业就业的工人的工作条件, 但工人的工作条件不可能得到普遍改善, 更达不到提高其劳工标准的目的。

最后, 包括立法在内的单边贸易措施所依据的劳工标准各不相同, 且实施机制和制裁模式也相互有别, 使得贸易关系变得不可预测和毫无稳定性, 很有可能会影响在出口部门就业的众多工人的现实处境, 因为贸易制裁将导致经济低迷、实际就业岗位减少, 最终影响工人福利的有效改善。因此, 单边贸易立法应该被坚决予以抵制。

(二) 自由贸易协定中的劳动标准体系

现阶段, 实现劳工标准与国际贸易挂钩的最重要途径是自由贸易协定。自 20 世纪 90 年代以来, 美欧等发达国家在力推将劳工标准纳入 WTO 多边贸易框架的同时, 也开始签订双边或区域自由贸易协定, 并涉及劳工标准问题。自由贸易协定在 WTO 多边贸易体制下被纳入区域贸易协定, 是 WTO 最惠国待遇原则的一种例外合法机制 (赵维田, 2000: 84 - 88)。

随着经济全球化和贸易自由化的深度发展, 最近二十年纳入劳动条款的自由贸易协定数量呈快速增加的态势, 这其中较多地涉及劳工标准问题。

据统计, 1995 年只有 4 个自由贸易协定将劳工标准纳入其中, 2005 年这一数字上升到 21 个。截至 2011 年, 纳入劳工条款的自贸协定已达到 47 个 (Agustí-Panareda et al., 2014: 7)。其中, 美国有 13 个自由贸易协定纳入劳工条款, 欧盟有 6 个 (Agustí-Panareda et al., 2014: 29-31)。中国的自由贸易区自 2004 年启动建设以来, 已签署自由贸易协定 12 个, 涉及 20 个国家和地区^①。其中, 在与智利^②、新西兰^③、秘鲁^④和瑞士^⑤签署的双边自由贸易协定中纳入了劳动、社会保障和就业合作的内容。

在自贸协定中纳入劳工标准实现了劳工标准与国际贸易不同程度地挂钩, 不过在贸易和投资的法律框架下解释和适用这些劳工标准, 从长远的观点看, 将可能削弱对工人权利的国际保护, 并对国际贸易投资产生影响 (Agustí-Panareda et al., 2014: 5)。以下着重探讨美国自由贸易协定中的劳工标准。

从 20 世纪 90 年代到 21 世纪前十年, 美国陆续签订了一系列自由贸易协定, 其中, 与加拿大和墨西哥 (1994 年)、约旦 (2001 年)、新加坡 (2004 年)、智利 (2004 年)、澳大利亚 (2005 年)、中美洲国家 (哥斯达黎加、多米尼加、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯和尼加拉瓜) (2006 年)、摩洛哥 (2006 年)、巴林 (2006 年)、阿曼 (2009 年)、秘鲁 (2009 年) 等国签署的自由贸易协定中, 都纳入了劳工标准条款 (Agustí-Panareda, 2014: 29)。然而, 在上述美国不同的自由贸易协定中, 劳工标准内容和相应的劳工争议解决机制各不相同, 且与核心劳工标准也不完全一致 (边永民, 2010; 唐锋、谭晶荣, 2011)。

① 这 20 个国家和地区, 分别是中国与东盟、新加坡、巴基斯坦、新西兰、智利、秘鲁、哥斯达黎加、冰岛和瑞士的自贸协定, 内地与香港、澳门的更紧密经贸关系安排 (CEPA), 以及大陆与台湾的海峡两岸经济合作框架协议 (ECFA), 目前均已实施 (中国自由贸易区服务网, 2014)。

② 2006 年 10 月 1 日起开始实施的《中国—智利自由贸易协定》第 108 条规定, 缔约双方应该通过劳动和社会保障合作谅解备忘录增加缔约双方在劳动和社会保障方面的交流与合作。

③ 2008 年 10 月 1 日起开始实施的《中国—新西兰自由贸易区协定》第 177 条规定, 缔约双方应当通过《劳动合作谅解备忘录》, 加强双方在劳动问题上的交流与合作。

④ 2010 年 3 月 1 日起开始实施的《中国—秘鲁自由贸易协定》第 161 条规定, 缔约双方应当在《中华人民共和国政府与秘鲁共和国政府间劳务合作谅解备忘录》框架下, 促进在劳务、社会安全及环境问题方面的沟通与合作。

⑤ 于 2014 年 7 月 1 日生效的《中国—瑞士自由贸易协定》第 13.5 条就劳工和就业合作作出规定, 缔约双方根据 2011 年 6 月 15 日在伯尔尼签订的《中华人民共和国人力资源和社会保障部与瑞士联邦经济事务部劳动和就业领域合作谅解备忘录》, 以及于 2013 年 7 月 6 日在北京签订的《中华人民共和国人力资源和社会保障部与瑞士联邦经济事务、教育和研究部劳动和就业领域合作协议》, 加强缔约双方在劳工和就业领域的合作。

1994年1月1日,由美国、加拿大和墨西哥签署的《北美自由贸易协定》生效,这是全球第一个对劳工标准作出详尽规定的自贸协定(余云霞,2009)。该协定通过附加协定《北美劳工合作协定》规定了11项劳工权利:结社自由和组织权,集体谈判权,罢工权,禁止强迫劳动,保护童工和青年工,最低就业标准,消除基于种族、宗教、年龄、性别等方面的就业歧视,男女同工同酬,防止职业伤害和职业疾病,对遭受职业伤害和职业疾病者给予补偿,以及保护移民工人。它要求成员方充分实施其现行劳工标准,但是并不要求成员方实施共同的最低劳工标准。

《北美劳工合作协定》还规定了包含多个步骤的解决程序,如设立专家组和启动协商机制,同时贸易制裁措施被允许适用于涉及违反保护童工、最低工资、职业安全、健康等国内法律和法规的情形(但该附加协定的内容不涉及自由结社、集体谈判和强迫劳动等问题)(余云霞,2006:132)。由此表明,美国、加拿大和墨西哥通过《北美劳工合作协定》建立了在北美自由贸易区适用的劳工标准规范内容和劳工争议解决机制,形成了一个独立的劳工标准体系。

然而,在2001年美国与约旦签订的自由贸易协定中,要求缔约国国内劳工标准应与国际承认的劳工权利保持一致。该协定重申缔约国作为国际劳工组织成员国所应承担的义务及其在1998年《宣言》中的承诺,主张缔约国应努力保证这些劳工标准,并且该协定第6段中规定国际承认的劳工权利应得到缔约国国内法的承认和保护。第6段规定的劳工权利包括:结社自由和组织权,集体谈判权,禁止强迫劳动,儿童最低就业年龄,与最低工资、工作时间、职业安全与健康相关的可接受的工作条件。很明显,与《北美劳工合作协定》要求实施缔约国国内劳工标准不同,《美国—约旦自由贸易协定》要求缔约国努力保证其国内劳工标准与国际承认的劳工权利一致,其重点在于国际劳工标准而不是国内劳工标准。更为重要的是,该协定中劳工条款在仲裁中是可执行的(Gantz et al., 2011)。这反映了美国自由贸易协定中侧重国际劳工标准实施的意图和实施力度的加强。

另外,在《美国—澳大利亚自由贸易区协定》(2005年生效)中,关于劳工权利标准的表述为结社自由,集体谈判权,禁止任何形式的强迫劳动,为保护童工限定最低年龄,与最低工资、工作时间和职业安全、健康相关的可接受的工作条件。该协定中规定的劳工标准与国际劳工组织1998年《宣言》中所确立的核心劳工标准并不完全相符,以“与最低工资、工作时间和职业安全、健康相关的可接受的工作条件”取代了“消除就业和职业歧视”。关于劳工标准争议解决机制,仅规定建

立联合委员会、劳动合作与协商机制^①。由此可见，在美国所签署的自由贸易协定中，关于劳工标准的相关条款和制度安排并不完全相同，由此形成了不同的自由贸易区适用不同的劳工标准体系的局面。

除此之外，欧盟等签订的自由贸易协定中也都纳入了内容和争议解决机制各不相同的劳工标准条款（Gantz et al. , 2011；陈志阳，2014）。由此导致自由贸易协定中的劳工标准体系分化趋势加强。

在自由贸易协定中纳入劳工标准可能会为所涉领域劳工标准的实施提供不同渠道，但同时也有可能加剧国际劳动法的碎片化。从长远的观点看，将会削弱对工人的国际保护。因此，理论上应在自由贸易协定中建立一种机制，以确保其劳工标准相关规定和制度安排与国际劳工标准保持一致。

然而，与贸易政策挂钩的劳工标准是可以选择的，如何设计对本国贸易和劳动者权利有利的劳工标准体系是主权国家的选择。主权国家选择其主张的劳工标准，经与贸易伙伴达成一致后纳入双边协定中，体现的是缔约国的国家意志，是主权国家协商和谈判的结果。

（三）跨国公司行为守则或社会责任标准体系

跨国公司行为守则，一般是指由其自行和自愿制定的企业内部规章，它要求在公司生产经营过程中，母公司、所有子公司及该公司供应链条上的合作方必须遵守行为守则中关于劳工标准的规定。对于不遵守者，跨国公司 will 直接取消与其签订的订货合同（周长征，2003）。

进入 20 世纪 70 年代以来，随着跨国公司在发展中国家直接投资的急剧增长，出现了很多社会问题，引发大量舆论抨击和社会批评。为了应对这些问题，各跨国公司改变政策，制定行为守则，如耐克、锐步等大型跨国公司（吴峰，2012）。通过对供应商与合约工厂的劳工标准实施进行监督，使得整个跨国公司的生产和在供应链条上的劳工标准得到一定程度上的保障（周少青，2004）。

然而，由于跨国公司行为守则是由企业自愿选定实施，没有建立独立的第三方监督制度，因此其实施效果令人质疑。在实践中，跨国公司行为守则往往被用于促进公

^① 参见《美国—澳大利亚自由贸易区协定》第 18.1 条至第 18.7 条（Office of the United States Trade Representative, 2005）。

司的商业目的,逐渐蜕变为没有实际作用的“形象工程”(周少青,2004)。因此,公众希冀制定一个独立的、由第三方认证的社会责任标准体系。在此背景下,出现了由第三方机构制定的基于劳工标准的社会责任标准体系,其中包括联合国前任秘书长科菲·安南(Kofi Annan)提出的“全球契约”计划,美国非政府组织社会责任国际(Social Accountability International)发起并联合欧美跨国公司等向全球推行的社会责任标准体系(Social Accountability 8000,简称SA8000),以及美国非政府组织公平劳工协会(Fair Labor Association,简称FLA)提出的《工作场所生产守则》等。因此,不同的跨国公司行为守则或社会责任标准体系之间是不同的,这些不同主要体现在对劳工权利内容的规定上。

无论是跨国公司行为守则还是社会责任标准体系,都是一种民间的、以市场为导向的劳工标准体系,由企业自愿选定实施,这也体现出民间劳工标准实施机制的发展特点。由于其实施以企业为主体,不需要履行自由贸易的相关国家义务,因此其选定实施的劳工标准一般比较具体,涉及的范围也比较广。另外,多数公司行为守则中的劳工标准,是在参照跨国公司母国的国内法和核心劳工标准的基础上制定的,当然也会根据相关行业惯例、标准或者企业自身的意愿进行适当调整(周长征,2003;余晓敏,2007)。

对实际订单的约束和控制成为跨国公司实施行为守则或社会责任标准体系的一种强制力。目前,劳工标准愈发成为获取跨国公司订单的、不可缺少的附加条件,一些贸易大国对跨国公司获得SA8000认证越来越重视。在美国,几乎所有的跨国公司都对其全球供应商和承包商实施社会责任评估与审核,只有通过审核才能获得合作机会。例如沃尔玛公司,它制定的供应商守则中包涵了多项劳动者基本权利。公司每年要组织定期评估,以保证合约工厂有效实施供应商守则(陈小华,2007)。

在美国的投资领域,投资对象必须满足关于劳工标准的要求。如美国加利福尼亚退休基金就制定了严格的投资管理规定,不得向在劳工标准、新闻自由、股民保护和融资透明度不符合其要求的国家投资(杨贝,2011)。在德国,德国进口商协会也制定了《社会行为准则》,要求德国进口商必须按照规定通过SA8000协会授权,对其供应商进行社会行为审查(吴峰,2012)。在中国大陆地区,截至2010年9月底,已有339家企业通过了SA8000的认证,这些企业绝大部分为广东、江苏、福建的出口外向型企业(杨贝,2011)。

由此可见,跨国公司行为守则或社会责任标准体系的约束作用更为直接,它通

过经济的无国界威慑力潜在地影响着各国的劳工权利保护实践，以确保全球供应商的生产过程及产品全部符合其社会责任标准的要求，而不符合特定劳工标准的企业将付出失去市场的代价。这充分说明，跨国公司行为守则或社会责任标准体系对外向型企业有实际约束力。

但是，跨国公司行为守则或社会责任标准体系对于提高劳工标准的有效性却受制于多种因素的影响。这些制约性因素既涉及不同层面的结构性力量如跨国公司、国家和地方层面，也取决于各参与方（如管理方、地方工会、工厂工人及其代表）在实施跨国公司行为守则过程中的沟通与互动（余晓敏，2007）。比如在结构性力量方面，有研究显示，虽然实施跨国公司行为守则使劳动条件有所改善，但它是以增加工人劳动强度并降低工人工资为代价的。由于在全球性生产体系中，跨国公司与供应链条上的公司之间、资本与劳动者之间存在不平等的权力关系，以及实施守则自上而下的方式都导致了成本转嫁。

因此，在全球性强资本弱劳工的情势下，只有将跨国公司行为守则或社会责任标准体系纳入国家劳动法律关系当中，才有可能有效地实施劳工标准和保护劳动者权利（余晓敏，2007；黄岩，2012）。

五、我国应对劳工标准体系分化趋势的建议

综上，单边贸易立法、自由贸易协定和跨国公司行为守则或社会责任标准体系已经实现了劳工标准与国际贸易不同程度地挂钩，但劳工标准内容各不相同，实施模式各具特色，并适用不同的劳动争议解决机制，由此导致在国际贸易投资领域出现劳工标准体系的分化趋势。这种分化趋势一方面深刻影响各国的劳动关系与所涉领域劳动者基本权益的保障问题，另一方面会对一国的国际贸易投资乃至整个经济状况产生深刻影响。那么，我国作为经济转型期的发展中国家如何应对这种影响？本文认为应从以下三种路径采取措施。

第一，对于涉及他国境内劳工标准的单边贸易立法，由于其设立的劳工标准内容各不相同，且实施和制裁模式也相互有别，使得贸易关系变得不可预测和产生不稳定性（鄂晓梅，2010），因此，应该予以坚决抵制。否则发展中国家参与国际竞争的比较优势将被严重削弱，经济发展受到阻碍，同时还意味着国内社会事务将遭

遇外来的强行干预。

第二，在自由贸易区制度中把贸易政策与劳工标准挂钩的趋势日渐增强的背景下，我国有权主张本国可接受的劳工标准，并就该劳工标准与协议伙伴进行谈判，进而将达成一致的劳工标准纳入我国自由贸易区制度中（荣四才，2014；李西霞，2014）。

目前，基于与自由贸易协定挂钩而产生的劳工标准体系的分化趋势为构建我国国际贸易中的劳工标准体系提供了空间，但同时也面临如何与国际劳工标准协调一致的挑战。具体地讲，就是根据我国现阶段社会经济发展水平，提出我国主张的劳工标准，将其逐步纳入自由贸易区制度中。目前，我国已经建立了完善的社会保险法律制度，且具有将社会保险纳入自由贸易协定的法理基础和现实基础，可先行将社会保险纳入自由贸易协定谈判中（李西霞，2014）。

另外，关于核心劳工标准问题，如前所述，我国已经批准四项核心劳动公约，并且在《宪法》和其他法律法规如《劳动法》《劳动合同法》《未成年人保护法》《禁止使用童工规定》中有相应完善的规定，因此，在自由贸易协定谈判中纳入废除童工和消除就业与职业歧视这两项核心劳工标准没有法律方面的障碍，其关键在于加强法律的实施。同时，对于暂时达不到的劳工标准，可与协议伙伴达成某种谅解，或者制定阶段性标准，逐步推动劳工标准的提高。

关于争议解决机制，应坚持劳工标准实施的出发点在于促进劳工权利的保护，而不能被用于贸易保护主义的目的；提倡通过政府间的友好协商解决争议，反对采用贸易制裁的方式进行劳工权利保护。

第三，跨国公司行为守则或社会责任标准体系主要对发展中国家出口加工企业、外贸出口企业和设在发展中国家的跨国公司供应链条发生作用。我国作为出口加工企业大国，在实施社会责任标准体系的时候，一方面，必须监督和确保跨国公司行为守则或社会责任标准体系符合我国现行的劳动法律（周长征，2003），以切实保护我国出口加工企业和跨国公司供应链条上劳动者的权利。另一方面，鉴于发达国家在世界范围内推行跨国公司行为守则或社会责任标准体系的目的在于限制低端劳工标准的产品准入，并设法削弱发展中国家低端劳工标准产品在国际市场上的竞争力（黄韬，2009；中国劳动关系学院课题组，2014b），因此，我国应不断完善劳动立法，加强对劳动者的立法、司法和行政保护，加大劳动执法监督力度，切实保障劳工标准有效实施，尽可能缩小与国际劳工标准之间的差距，以防止跨国公司行为守则或社会责任标准体系产生负面效应（周长征，2003）。

参考文献:

- 边永民, 2010, 《以美国和欧盟为主导的自由贸易区协议中的劳工保护问题研究》, 《国际商法论丛》第1期。
- 常凯, 2002, 《WTO、劳工标准与劳工权益保障》, 《中国社会科学》第1期。
- 陈小华, 2007, 《世界企业社会责任运动: 现状与启示》, 《经济研究导刊》第9期。
- 陈志阳, 2014, 《多双边贸易协定中的国际核心劳工标准分析》, 《国际贸易问题》第2期。
- 崔荣伟, 2010, 《“新贸易政策”对〈美韩自由贸易协定〉的影响》, 《美国研究》第4期。
- 鄂晓梅, 2010, 《以劳工标准为基础的单边贸易措施与WTO规制——贸易壁垒的新趋向及发展中国家的对策》, 《环球法律评论》第2期。
- 冯涛, 2006, 《贸易自由化与劳工标准全球化》, 《比较法研究》第1期。
- 焦兴凯, 2003, 《美国利用国际经贸活动推展劳动人权之研究》, 载杨光华主编《WTO新议题与新挑战》, 台北: 元照出版公司。
- 黄韬, 2009, 《国际贸易与劳工权利保护两者关系的法律规则视角》, 《国际商务研究》第6期。
- 黄岩, 2012, 《工厂外的赶工游戏——以珠三角地区的赶货生产为例》, 《社会学研究》第4期。
- 李西霞, 2014, 《在自由贸易区制度中积极构建我国主张的劳工标准》, 《人权》第6期。
- 李雪平, 2005, 《论经济全球背景下国际劳工权益保护监督机制》, 《武大国际法评论》。
- 刘旭, 2003, 《国际劳工标准概述》, 北京: 中国劳动社会保障出版社。
- 荣四才, 2014, 《“公平贸易”中的劳工标准》, 《中国劳动关系学院学报》第6期。
- 余云霞, 2006, 《国际劳工标准: 演变与争议》, 北京: 社会科学文献出版社。
- , 2009, 《自由贸易与劳工标准问题》, 《广东社会科学》第1期。
- 唐锋、谭晶荣, 2011, 《美国贸易立法中的劳工条款研究》, 《现代经济探讨》第7期。
- 王铁崖, 1995, 《国际法》, 北京: 法律出版社。
- 吴峰, 2012, 《劳工标准视野下的新贸易保护主义及中国的应对》, 《对外经贸实务》第9期。
- 徐崇利, 2004, 《经济全球化与国际法中“社会立法”勃兴》, 《中国法学》第1期。
- 杨贝, 2011, 《美国对华贸易壁垒中的劳工标准——一种类型化分析处理的尝试》, 《政法论坛》第3期。
- 杨国华, 2002, 《美国贸易法“301条款”简介》, 中国贸易救济信息网, 10月24日 (http://www.cacs.gov.cn/news/new_show.aspx?articleId=36144)。
- 余晓敏, 2007, 《跨国公司行为守则与中国外资企业劳工标准——一项“跨国—国家—地方”分析框架下的实证研究》, 《社会学研究》第5期。
- 张其恒, 2002, 《WTO与核心劳动基准》, 载郑功成、郑宇硕主编《全球下的劳工与社会保障》, 北京: 中国劳动社会保障出版社。
- 赵维田, 2000, 《世贸组织(WTO)的法律制度》, 长春: 吉林人民出版社。
- 曾令良, 2005, 《21世纪初的国际法与中国》, 武汉: 武汉大学出版社。
- 中国劳动关系学院课题组, 2014a, 《全球治理对我国劳动关系的影响》(上篇), 《中国劳动关系学院学报》第

1 期。

——, 2014b, 《全球治理对我国劳动关系的影响》(下篇), 《中国劳动关系学院学报》第 2 期。

中国自由贸易区服务网, 2014, 《中国对外商谈自由贸易协定总体情况》(<http://fta.mofcom.gov.cn/>)。

周长征, 2003, 《跨国公司生产行为守则与中国劳动标准》, 《武大国际法评论》第 1 期。

周少青, 2004, 《论三重框架下的劳工标准问题》, 《河北法学》第 11 期。

朱廷珺, 2003, 《劳工标准问题多变化: 进程、争论及应对》, 《当代亚太》第 4 期。

Agustí-Panareda, Jordi, Franz Christian Ebert & Desirée LeClercq 2014, *Labour Provisions in Free Trade Agreements: Fostering their Consistency with the ILO Standards System*. ILO, Background Paper, Social Dimensions of Free Trade Agreements.

Gantz, David A., C. Ryan Reetz, Guillermo Aguilar-Alvarez & Jan Paulsson 2011, "Labor Rights and Environmental Protection under NAFTA and Other U. S. Free Trade Agreements [with Comments]." *The University of Miami Inter-American Law Review* 42 (2).

International Labor Organization 2014a, "Recommendations." (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::NO:::>).

——2014b, "Protocols." (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:0::NO:::>).

Kellerson, Hilary 1998, "The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A challenge for the future." *International Labour Review* 137 (2).

Office of the United States Trade Representative 2005, "The United States-Australia Free Trade Agreement." (http://www.ustr.gov/sites/default/files/australia_FTA_Labor.pdf).

作者单位: 中国社会科学院国际法研究所

责任编辑: 梁 萌 杨清媚

The Sociological Analysis of the Revocation of Food Management

..... *Jiang Ziyong* 109

Abstract: With the establishment of People’s Republic of China, the setting up of the food management organization can reflect the social fact of the changes in the social and economic structure. But, is the abolition of a food management organization decided by the government policy? The food management organization in a city in north Guangxi is used as an example to find the answer to this question. Firstly, it is to present the course of the food management organization transforming from an enterprise owned by the people to a single enterprise of purchasing and storage. Through the course of transformation, this paper indicates that multiple mechanisms intertwined together result in the revocation of food management organization, such as the plight of technology and system in the Danwei institution, maximization of local interests and tension of interests in the process of abolition.

Reward Obtainment and Employee Participation: Analysis of social exchange perspective

..... *Dong Jinqiu & Gao Qing* 136

Abstract: From the perspective of social exchange theory, this paper focuses mainly on the effects of material rewards and social rewards on employee’s organizational participation. Based on the data of 4442 survey questionnaires, an analysis of linear structural equation model shows that income level, economic security and social reward are significantly related to the participation of employees, followed by futher implications.

Interpretation Gap: From coding to theory

Zheng Qingjie 149

Abstract: The vitality of the grounded theory is queried under the following arguments: Is the theory extracted from the field data, or is the theoretical hypothesis formed ahead of fieldwork and the field data are deliberately selected according to the theory? Focusing on the critics of grounded theory, the study generates the idea that grounded theory is different from positivism. An interpretation gap between the field data and the theory might be constructed when using the grounded method. However, the gap can be bridged by grasping points from four aspects: direction of theory and literature, three steps coding, theoretical saturation and sampling as well as availability of multi-aspect rating.

The Decentralized Labour Standards Systems in the Process of Global Trade Liberalization

..... *Li Xixia* 165

Abstract: This article focused on the relations between labor standards and global trade on the stage of global trade liberalization. With the formation of US unilateral trade legislation in 1890, the Free Trade

Agreements (FTA) under the World Trade Organization (WTO) and the norm and social responsibility systems for multinational companies, a connection between labor standards and trade policies is established, aiming to weaken the labor comparative advantage and international competitiveness for trading partners. Different labor standards and dispute settlement mechanisms applied resulted in decentralization of labor standards in global trade and investment fields. This trend imposed a profound impact on the national labor relations and the labor standards, on the global trade and investment as well. Three paths were proposed to effectively protect labors' rights and to promote China's international trade development.

Unorganized Interests and Collective Action *Zhou Xueguang* 182

Abstract: This article examines a distinct form of collective action in contemporary China, i. e. , collective action based on unorganized interests. The author suggests that the institutional logic of governance in China shapes the forms through which individual interests are expressed and provides channels through which problems are directed and solved. Therefore, the institutional arrangements generate a big data phenomenon where different groups and individuals have often shared life experiences and similar behavioral patterns, and direct these demands and grievances toward the same target—the state and its local governments. Changes in state policies also provide the opportunity structures for collective action based on unorganized interests. It is these state institutional arrangements that produce and reproduce this pattern of collective action based on unorganized interests. “Collective inaction”, a variant of collective action based on unorganized interests, is also discussed.

REVIEW

Research on Social Governance of Labor Immigrants in Western Countries
..... *Liu Xiaomin & Zhang Guijin* 209

Abstract: Firstly, this paper briefly analyzes the research background of the labor immigrants' governance in western society. The main part of the paper studies the three dimension frameworks of the labor immigrants' governance in the West. It discusses, interprets and evaluates the three basic aspects: social control of immigrants, citizen rights of immigrants and integration of immigrants. Finally, the paper predicts the developmental trend and the significance of the labor immigrants' governance in western societies.

BOOK REVIEW

Resources, Power and Praxis in Time-Space Structure: Review on *Giddens' A Contemporary Critiques of Historical Materialism* *Chen Jianwei* 234