

国际劳工标准壁垒的发展及我国的对策

文/江颖 陈璁 章垚鹏

近年来,西方国家面临高居不下的失业率,使发达国家开始关注由于发展中国家较低的工资水平所引起的“不公平”贸易,认为这是一种“社会倾销”。因此,他们提出在贸易协议中制定出统一的国际劳工标准,并对达不到标准国家的贸易进行制裁。国际劳工标准一旦被纳入多边贸易体制当中,将会严重影响到我国出口贸易的发展。因此,必须加强该问题理论和现实的研究。

一、国际劳工标准的内涵及发展现状

(一). 定义

“国际劳工标准”是指由国际劳工组织制定的劳工公约和建议书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的原则和规则。由于国际劳工组织通过的各种劳工权利公约数量很多,各国执行情况也各异,需要有一个基础的标准,使之既能包括劳工的最基本权利,又能为各国所普遍接受,这种基础标准被国际劳工组织称为“基本劳工权利”,被一些发达国家称为“核心劳工标准”。

(二). 西方国家已就贸易与劳工标准问题采取了单边行动

一国把劳工标准与贸易挂钩就可以形成单边贸易壁垒,具体的劳工贸易壁垒表现在:贸易制裁措施、跨国公司工厂审核、社会责任标准认证、社会责任产品标志计划等等。

2002年1月,欧盟针对发展中国家改进了GSP(普遍优惠制)计划:对于尊重核心劳工标准的国家,关税减少两倍。新计划还规定,“严重而系统”损害核心劳工标准的国家将排除在所有GSP关税优惠之外,这对于包括中国在内的许多发展中国家非常不利。

同时发达国家还成立一些组织,如一些美国公司、非政府组织和135所大学组成的美国公平劳工协会(FLA),旨在通过公司和非政府组织的联合行动,把贸易与劳工问题挂钩,改善跨国公司海外合约工厂及其供应商的劳工权利。

(三). 产品社会认证——SA8000

SA8000(Social Accountability 8000)是美国的社会责任国际(SAI)和美国“经济优先领域鉴定代理委员会(CEPAA)”等国际组织于1997年参照ISO9000的原理制定的一套配备有认证证书和监督机制的新标准,后于2001年发表了第一个正式修订版,即SA800:2001。它与ISO9000和ISO14000一样,是一套可以被第三方认证机构独立审核、认证的国际标准。所不同的是,SA8000是国际采购商要求供应商的标准,用以向各国消费者表明有过SA8000认证的产品符合有着社会责任的要求,它针对的是质量社会责任管理体系,而ISO9000和ISO14000针对的是质量和环境管理体系。

(四). WTO成立后,发达国家伺机将劳工标准多边化

早在乌拉圭回合谈判中欧美一些国家的代表就提出过劳工标准的问题,并试图列入WTO的共同准则中,但当时遭到了发展中国家的强烈反对而失败。1996年12月在新加坡的WTO首届部长级会议上,大会通过了部长会议宣言,“核心劳工”标准作为新议题被明确地列入了宣言的23个内容中。这就意味着:(1),发展中国家承认劳工标准是一个“问题”,并承诺予以解决;(2),这种折衷的办法意味着WTO确认了劳工标准,但未与贸易挂钩。尽管在劳工标准与国际贸易问题上发达国家与发展中国家存在较大的分歧,但劳工标准正从单边贸易壁垒一步一步走向多边领域却是不争的事实。就其发展方向来看,劳工标准问题纳入WTO的多边贸易已是大势所趋,只不过是时间的问题。

二、劳工标准与国际贸易关系发展的趋势

国际贸易与劳工标准是否会挂钩,有其必然的决定因素。我们认为,这一方面取决于支持者与反对者谁将在最终的争执结果中占上风,另一方面则取决于国际贸易中劳工标准问题的实践态势。从当前的情况看,劳工标准与国际贸易挂钩是迟早的事,下面将从三个方面分析其形成的根源和强化的可能性。

(一). 理论基础上的预测

从理论上讲,有坚实的理论为国际贸易与劳工标准的挂钩提供了理论基础。20世纪40年代,西方经济学家提出了“要素价格均等化原理”,为其提供了理论基础。要素禀赋理论认为一国出口的是它在生产上大量使用该国比较充裕的生产要素的产品,而进口的是它在生产上大量使用该比较稀少的生产要素的产品。萨缪尔森在此基础上,进一步分析了国际贸易引起的要素价格波动,认为从长远来看,由贸易导致的商品价格的变动必然会引起一国生产要素在进出口部门之间的流动,引起生产要素供求关系的变化,进而导致生产要素价格的变化。即在贸易中会使贸易前相对丰富的要素价格上涨,相对稀少的要素价格下降。这样的过程发展的结果将会逐渐达到要素价格比率的国际均等化。因此,按照这一原理,根据现在的贸易发展状况,发达国家的工资标准、劳工标准都将向发展中国家看齐,从而导致发达国家人民生活水平的下降。不管发达国家工资标准、劳工标准是否下降,但只要从“要素价格均等化定理”的观点看,确实使发达国家的工资、劳工标准向发展中国家靠拢,这为他们实施贸易制裁提供了坚实的理论基础,因此发达国家必然以此为由对发展中国家的贸易在劳工标准方面进行限制。

(二). 从经济全球化方面来预测

随着经济全球化和贸易自由化的迅猛发展，社会问题和劳资矛盾也日益突出。主要表现在：富人成为全球化的受益者，财富分配严重两极分化，失业工人大量增加，社会保障不足，劳动条件恶化，相当多的工人处于贫困之中。这些问题不仅在发展中国家普遍存在，而且开始蔓延到发达国家。同时劳资冲突的加剧和劳工地位的下降，使得劳工组织也成为社会条款与国际贸易挂钩的积极鼓吹者。为此我们不能简单的说不，因为在国际贸易的进行过程中，必然涉及劳工标准问题，经济发展应与社会发展同步，这是一个客观的要求。

（三）. WTO 规则方面的预测

WTO 多边贸易规则的制定，目前还主要由发达国家所影响和左右，而这些国家的政府与工会是劳工标准的积极推动者，雇主方面也表示可以接受，因为大多数公司都意识到，消费者在选择购物时愈来愈考虑公司的道德表现，商业行为符合道德标准已经变成一件头等大事，大多数商业发展计划都需要道德评估。在全球社会责任运动的影响下，消费者开始感觉不愿承担社会责任的企业是自私、不负责任的组织，从而不愿购买这些企业生产的商品。这就给企业的形象和竞争力产生了很大的负面影响，阻碍了企业的发展。同时这个意见已经被联合国、国际劳工组织等国际组织所认可。所以将劳工标准与国际贸易挂钩或联系，将是一个必然的要求和趋势。

三、应对国际劳工贸易壁垒的策略

（一）. 团结一致，据理力争，争取有利于发展中国家的制度安排

虽然多哈会议未将劳工标准问题作为新议题进行多边谈判，但发达国家不会放弃。包括中国在内的广大发展中国家必须团结协作，积极应对。另外各国存在比较优势差异给发达国家和发展中国家带来不同的好处，一味地削弱发展中国家的劳动力成本优势，限制中国的出口，会减缓落后国家的经济增长速度，使他们更贫穷，从根本上损害了发展中国家的利益；同时高的劳工标准也损害了发达国家自身的利益，特别是对发达国家的消费者来说增加了开支，减少了福利，同时也增加了生产商的投入成本。

所以，究竟以谁的标准作为国际标准是一个关键问题。包括中国在内的广大发展中国家不可能在短期内提高本国的劳工标准，但在与发达国家的争论中，有可能达成某种谅解，或制定互惠措施，或者制定阶段性标准，或者增加有利于发展中国家的保护标准或例外条款。同时要求发达国家在资金、技术等方面提供援助，如请求发达国家提供有助于改善和强化劳工制度的资源；支持建立社会安全网络，以应付市场开放和经济调整所带来的影响；提供就业安全和健康支持等。

（二）. 加快批准国际劳工公约和对企业的社会认证

中国在批准国际劳工公约的方面存在两个问题：一是数量偏少，二是批准公约的进度较慢。自1983年到2003年9月底，我国批准了9个公约。所以到目前为止，中国共批准了23个国际劳工公约，仅占整个国际劳工公约的17%，不及各会员国平均批准数目的1/3。从根本上说，加快批准国际劳工公约，有利于中国在国际劳工领域中争取主动。

随着经济全球化和国际竞争的加剧，在国际社会对制定共同遵守的行为规则以便促进公平竞争的呼声日益加强的形势下，为了企业进入国际市场，我们要积极开展“社会认证”活动（如SA8000）。截至2003年底，我国共有42家企业通过了SA8000认证，但大都不是自发的，而是应国外买方的要求来做的，即“客户查厂”。之所以被动，是因为SA8000是透明的，指标很具体，如最低工资、工作时间等。即使获得认证的企业，随时有可能因为没有做到而被检举、指控。所以SA8000是一把双刃剑，既可形成新的贸易壁垒，也有保护劳工权利的作用。当然，通过这一认证是有成本的，如提高工人工资和减少工时等，有时占到生产成本的1-5%。但我们必须意识到，我国只有积极改善劳工标准，从成本管理转变到依靠技术进步才是提升自己竞争力的根本出路。

（三）. 完善我国的劳动立法，健全社会保障体系

据中华全国总工会对广东省电子、服装、鞋业和玩具等劳动力密集型企业的调查发现，有1/4以上的员工不能按时领取工资，近一半的工人每天工作8小时以上。约62%的人一周工作7天，半数以上的工人的收入低于最低工资标准。很多工人不知道自己有权休假的权利，加班要有限制，甚至对劳动合同一无所知。

完善我国的劳动立法，首先要努力转变工会的职能和运作模式。工会作为劳动者权益的代表，其工作内容应该是代表工人与雇主进行谈判，签订劳动合同，进行维权诉讼等。其次，劳工标准应该细化，比如最低工资标准，收入分配政策，工作时间问题。在劳动执法和司法判决上，还应加强对劳工权利的保护。最后在我国深化企业改革的过程中，在鼓励企业进行兼并、破产、重组的同时，要做好广大下岗职工的再就业工作，并建立完善的社会保障机制，保障其基本的生活来源。

总之，我们要参照国际惯例，以高度的“国际劳工标准意识”来解决和处理国内的劳工标准问题（作者单位：江颖/浙江大学经济学院；陈聰/浙江大学经济学院；章珪鹏/浙江大学管理学院）

相关链接

[国际劳工标准壁垒的发展及我国的对策](#)
[论上海合作组织成员国之间的经贸合作](#)
[我国企业跨国并购的动因及其发展趋势](#)
[浅议外经贸合同中的翻译问题](#)
[外贸预警应急机制建立的动因](#)
[国际隐性贸易摩擦及其规避](#)
[日本跨国公司对华投资区位选择的发展变化](#)
[跨国公司及其在华研发机构对广东的影响和对策](#)
[跨国公司在华R&D投资的区位特征、影响因素及对策分析](#)

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心