

下的儿童；但如果企业雇用满 14 岁或 15—18 岁的未成年人，须有身体合格的证明；未成年工的工作时间每天不超过 4.5 小时，且不得在晚 10 时至翌日晨 6 时的时限内和每周的休息日里给未成年工安排工作。中国《劳动法》第 15 条规定，“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利”。该法第 64 条规定，“不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动”。在禁止强迫劳动问题上，中国《劳动法》也有具体规定。<sup>①</sup>

在全球经济交往中，发达国家的跨国企业、非政府机构经常关注发展中国家企业的劳工问题，特别是在发展中国家经营或者开办的企业内的劳工问题。例如，美国 21 个劳工组织、消费者协会、环境保护组织和人权组织等联合起草并有多家跨国公司签署的“中国商业原则”（中国工人人权原则），专门适用于这些跨国公司在 中国开办的企业或者产品供应商，关注在这些企业里中国劳工的权益保护。这些内容主要是基于国际劳工组织的基本劳工标准（8 个劳工公约）或者称为核心劳工标准、联合国《经济、社会、文化权利国际公约》和《公民权利与政治权利国际公约》当中规定的基本人权标准，以及中国的相关法律，包括禁止强迫劳动、公平合理的工作时间和工资、安全卫生的工作条件、结社和集会自由的权利、禁止就业和职业歧视、环境保护、禁止童工等内容。<sup>②</sup>

对于发展中国家来说，丰富的劳动力资源是其参与国际市场竞争的比较优势，但同时也背负着较为沉重的劳工权益保护的 压力。随着经济全球化的进一步扩大和加深，发达国家呼吁制定统一的国际劳工标准，要求发展中国家及其企业予以接受和适用。发达国家经济发展的实践经验表明，在工业化起步阶段的国家都必须经历从发展劳动密集型产品生产再到技术和资本密集型产品生产的过程，这也是发展中国家及其企业逐步提高承担劳工责任的过程。因此，相对来说，目前的国际分工格局只能是发达国家资本、技术优势和发展中国家劳动力资源优势的比较格局，切忌以劳工权益保护为由否定发展中国家劳动力的比较优势，怀疑发展中国家企业产品的价值构成。“在生产某种商品上一国对另一国享有的自然优势有时是如此巨大，所以全世界都承认，向这种优势挑战是枉费力气的。”<sup>③</sup>

### 第三节 作为企业劳工责任国际标准的国际核心劳工标准

在国际范围内，要求企业承担劳工责任的依据常常是由非政府组织或者政府间

① 参见《中华人民共和国劳动法》第 32、96 条。

② 参见周国银、张少标编著：《SA8000：2001 社会责任国际标准实施指南》，338~339 页，深圳，海天出版社，2002。

③ [英] 亚当·斯密：《国富论》，杨敬年译，505 页，太原，山西人民出版社，2001。

国际组织订立的标准，比如 SA8000<sup>①</sup>、《全球契约》、《跨国公司及其他工商企业关于人权的责任准则》、《跨国企业指导纲领》。由于此类标准下的内容多依据国际劳工组织确立的核心劳工标准（详见本书第三章下的相关内容），因此说，在企业承担劳工责任问题上最具代表性的且具有法律拘束力的非“国际核心劳工标准”莫属。

## 一、国际劳工组织的核心劳工标准

在经济全球化背景下，劳工问题更为突出，在国际范围内制定并推行公认的劳工标准以保护全球范围内劳工的权益也迫在眉睫。为此，1998年国际劳工组织通过了《关于工作中基本原则和权利的宣言》，确立了现时条件下建立在国际劳工组织原有8个公约基础上的国际核心劳工标准，也称为基本劳工标准（fundamental conventions）。由此要求成员国采取措施，敦促国内企业担负相应的劳工责任。具体包括以下四个方面的内容：

1. 保障男女同工同酬，消除就业与职业歧视。根据国际劳工组织《对男女劳工同等价值的工作给予同等报酬公约》（第100号公约），“对男女劳工同等价值的工作给予同等报酬”一词，系指不以性别为基础而确定的报酬标准。各会员国应通过与确定报酬标准的现行方法相适应的手段，促进并在尽可能与这些方法协调的情况下保证在所有劳工中实行对男女劳工同等价值的工作给予同等报酬的原则。根据国际劳工组织《消除就业和职业歧视公约》（第111号公约），“就业”和“职业”二词所指包括获得职业培训、获得就业和特定职业以及就业条款和条件。就该公约而言，“歧视”一词包括：（1）基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等<sup>②</sup>或待遇平等；（2）有关会员国经与有代表性的雇主组织和劳工组织（如存在此种组织）以及其他适当机构协商后可能确定的其他此类区别、排斥或优惠，其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。凡该公约生效的会员国，承诺以符合国家条件和实践的方法：（1）寻求雇主组织和劳工组织及其他适当机构在促进接受和遵守该项政策方面的合作；（2）制定可赖以使人接受和遵守该项政策的法规，推进可赖以使人接受和遵守该项政策的教育计划；（3）废除任何不符合该项政策的

<sup>①</sup> SA8000社会责任标准涉及的企业劳工范围，包括禁止童工、禁止强迫性劳动和惩戒性措施、提供健康和安全的的工作条件、给予工人结社自由和集体谈判权利、禁止就业和职业歧视、合理和合法的工作时间及工资报酬待遇等八个方面的内容，其依据是ILO制定的劳工标准以及联合国《世界人权宣言》和《儿童权利公约》等。

<sup>②</sup> 就业或职业机会均等无比重要。工作机会中的歧视或者不平等往往会产生三种弊病：不平等的机会、不平等的收入和非效率。在机会均等问题上，一步跟不上，便步步跟不上。人们一旦被排挤出好的职业，便丧失了提高技术的动力和机会，而这种技术能证明他们是能胜任好职业的。源于机会不均等的经济不平等，比机会均等出现的经济不平等，更加令人不能忍受。参见[美]阿瑟·奥肯：《平等与效率》，王奔洲等译，73~75页，北京，华夏出版社，1999。

法令规定，修改任何不符合该项政策的行政指示或做法；（4）在一国当局的直接控制下在就业方面执行该项政策；（5）在一个国家当局的指导下在职业指导、职业培训和安置服务活动方面保证遵守该项政策；（6）在公约实施情况年度报告中说明为执行该项政策采取的行动以及这种行动所获得的结果。

2. 有效废除童工。国际劳工组织《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约）规定，凡该公约对其生效的会员国，承诺执行一项国家政策，以保证有效地废除童工并将准予就业或工作的最低年龄逐步提高到符合年轻人身心最充分发展的水平。在任何情况下，准予就业的年龄不得低于 15 岁。如会员国的经济和教育设施不够发达，得在与有关的雇主组织和劳工组织（如存在此种组织）协商后，初步规定最低年龄为 14 岁。准予从事按其性质或其工作环境很可能有害年轻人健康、安全或道德的任何职业或工作类别，其最低年龄不得低于 18 岁。根据国家法律或条例，或主管当局在与有关的雇主组织和劳工组织（如存在此种组织）协商后可准予从 16 岁起就业或工作，条件是必须充分保护有关年轻人的健康、安全和道德，这些年轻人必须在有关的活动部门受过适当的专门指导或职业训练。根据国际劳工组织《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号公约），凡批准该公约的会员国须采取立即有效的措施，以保证将禁止和消除最恶劣形式的童工劳动作为一项紧迫事务。就该公约而言，“最恶劣形式的童工劳动”一词包括：（1）所有形式的奴隶制或类似奴隶制的做法，如出售和贩卖儿童、债务劳役和奴役以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制招募儿童用于武装冲突；（2）使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演；（3）使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生产和贩卖有关国际条约中界定的毒品；（4）其性质或在其中工作的环境可能损害儿童健康、安全或道德的工作。

3. 消除一切形式的强迫或强制劳动。根据国际劳工组织《强迫或强制劳动公约》（第 29 号公约），“强迫或强制劳动”一词系指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。主管当局不得为了私人、企业或社团的利益而征用或准许征用强迫或强制劳动。凡给予私人、企业或社团的特许权，概不得包含征用任何形式的强迫或强制劳动用以生产或收集为这些私人、企业或社团所使用或进行交易的产品。行政官员即使有职责鼓励所辖居民从事某种形式的劳动，也不得强迫这些居民或其中任何个人为私人、企业或社团而工作。矿山井下工作不应使用强迫或强制劳动。该公约的会员国应采取适当措施，保证在任何情况下都严格执行关于使用强迫或强制劳动的条例，或通过扩大现有监督自愿劳动的监察机构的职责，监督强迫或强制劳动，或通过其他适当方式；还应采取措施，保证从事强迫或强制劳动的人员了解这些条例。国际劳工组织《废除强迫劳动公约》（第 105 号公约）规定，凡批准该公约的会员国，承诺禁止强迫或强制劳动，并不以下列任何形式使用强迫或强制劳动：（1）作为一种政治强制或政治教育的手段，或者作为对持有或发表某些政治观点或表现出同既定的政治、社会或经济制度对立的思想意识的人的一种惩罚；（2）作为动员和利用劳动力以发展经济的一种方法；（3）作为一种

劳动纪律的措施；(4) 作为对参加罢工的一种惩罚；(5) 作为实行种族、社会、民族或宗教歧视的一种手段。

4. 结社自由和有效承认集体谈判权利。国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号公约) 规定, 劳工应毫无区别地有权不经事先批准建立和参加他们自己选择的组织, 其唯一条件是遵守有关组织的规章; 劳工组织应有权制定其组织的章程和规则, 充分地自由地选举其代表, 自行管理与安排活动, 并制定其行动计划; 公共当局应避免进行任何旨在限制这种权利或妨碍其合法行使的干涉; 行政当局不得解散劳工组织或中止其活动; 劳工组织有权建立和加入联合会和同盟会, 任何劳工组织、联合会或同盟会, 均有权参加劳工的国际组织。国际劳工组织的《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》(第 98 号公约) 规定, 劳工应享有充分的保护, 以防止在就业方面发生任何排斥工会的歧视行为, 这种保护应特别应用于含有以下目的的行为: 其一, 不得加入工会或必须放弃工会会籍作为雇用劳工的条件; 其二, 由于劳工加入了工会或者在业余时间或经雇主许可在工作时间参加了工会活动而将其解雇, 或以其他手段予以打击。劳工组织应享有充分的保护, 以防止在组织的建立、运转和管理等方面发生一方直接或通过代理人或会员干涉另一方的任何行为。

对于国际核心劳工标准, 1999 年国际劳工大会第 87 届会议重申, 它们规定的是劳工在工作中或者在雇用条件下应有的基本权利, 其目标是通过这些权利的实现, 使劳工在多边贸易自由化进程中、在全球财富的不断增长中、在世界各国的激烈竞争中, 能拥有“体面的劳动 (decent work)”, 能得到其所创财富的合理份额, 进而维持社会公正, 保持经济增长和社会进步之间的平衡, 保障世界的持久和平。<sup>①</sup> 为了促进成员国就上述内容采取措施并落实到位, 国际劳工组织强调, 即使尚未批准有关公约, 仅从作为国际劳工组织成员国这一事实出发, 所有成员国都有义务真诚地并根据《章程》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。

## 二、核心劳工标准作为企业劳工责任国际标准的适用问题

企业劳工责任的国际标准应该是国际法的组成部分。相应有效和实事求是的劳工责任国际标准可以通过主权国家以敦促企业完善治理结构, 尊重和维护劳工的合法权益。然而, 对于在历史文化传统、经济发展水平、社会政治制度以及法律价值取向等方面存在诸多差异的国际社会来说, 要想推行为企业普遍适用或者执行的劳工责任国际标准, 还需要考虑并解决以下问题:

第一, 企业劳工责任国际标准规范的范围具有“国内性”。由于劳工问题在本质上仍属于国家微观经济领域的问题, 所有企业都属于国内法人, 因而, 上述

<sup>①</sup> 参见 <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, 最后浏览日期: 2004-04-20。

劳工责任的国际标准几乎无一例外的都是调整成员国国内企业的劳动关系的。从对成员国的适用范围上看，上述劳工责任的国际标准基本上限于本国的领土之内，并且适用于整个国民经济。即使对于跨国企业，它们在处理劳动关系方面所遵循的规则、原则，理应是东道国国内所适用的相关法律和政策，包括东道国已经批准、直接适用或者转化适用的相关国际法律文件，当然也包括企业劳工责任的国际标准。

第二，企业接受劳工责任国际标准的约束具有“被动性”和“自愿性”。从上述各标准制定的背景、名称、内容和要求看，企业是否接受此类标准的约束具有“被动性”和“自愿性”，原因在于：此类标准的直接适用者是国家，或者换句话说，国家是国际法的主体，是上述国际标准的当然遵守者，但企业或者法人不是国际法的主体，可上述标准却需要企业或者法人来执行和实施，这就决定了企业在接受此类标准上的“被动性”。国际劳工核心标准以公约的形式规定了劳工的权利，但此类公约的通过或者确立，并不意味着对成员国或者成员国国内的企业直接发生效力。这包括紧密相连的两个方面：其一，成员国是否接受相关公约的问题。对于国际劳工大会通过的公约，要经成员国批准才对该成员国发生效力，而成员国是否批准公约完全取决于成员国本身，国际劳工组织及其他成员国都不得干涉。其二，成员国批准公约之后的国内适用问题。对于相关公约，成员国批准之后，在国内是否适用、如何适用以及适用效果等都完全取决于成员国，这在很大程度上反映了企业在适用或者执行此类标准上的“自愿性”。

第三，在劳工责任国际标准下企业制定社会责任守则中的劳工权益内容的“多样性”。企业是千差万别的，企业在本企业内的劳工责任问题上也会作出不同的选择和做法，特别是在制定本企业社会责任守则或者规章制度方面。这在一定程度上反映了企业依据相应的劳工责任国际标准对本企业人力资源管理，在尊重和保护本企业劳工权益的基础上，充分发挥劳工的潜力，提高工作效率，从而提高企业的竞争力。在劳工责任的国际标准下，企业结合实际，制定自身劳工权益问题规定的过程中，国家可以直接参与，给予法律规定和政策引导。但必须注意的是，由于各企业自身的特征和需求，相关的内容和要求也应有所不同，否则，就成了国家统一适用的劳工法律、法规或者劳工政策。

第四，企业劳工责任国际标准执行的“有效性”。如果企业自愿接受上述劳工责任国际标准，并依此来约束其在劳工问题上的责任和义务，就涉及此类标准执行或实施的“有效性”问题，这包括监督和责任追究两个方面。在监督问题上，国际劳工组织有一套相对完善、独立的监督机制（详见本书第八章下的相关内容），但在此监督机制下，所有企业都因为不是国际法的主体而成为“不能登场的角色”。在这一点上，甚至还逊于《跨国公司及其他工商企业关于人权的责任准则》下的相关要求。根据《跨国公司及其他工商企业关于人权的责任准则》，“跨国公司和其他工商企业应受到联合国以及执行准则方面已经存在或有待建立的其他国际和国家机制的定期监督和核查。这种监督应是透明和独立的，应考虑到利害关系方（包括非