# 浅谈我国加入WTO后与贸易有关的劳工标准问题

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-02-06

*[摘要]战后,随着科学技术的进步,全球经济一体化的发展以及国际竞争的日益激烈,劳工标准问题日益受到各国理论界、劳工组织乃至政府的重视。在此背景下,认真总结国际贸易历史上的劳工标准问题,密切关注WTO规则的发展趋势,是我国的迫切任务。本文通过...*

[摘要]战后,随着科学技术的进步,全球经济一体化的发展以及国际竞争的日益激烈,劳工标准问题日益受到各国理论界、劳工组织乃至政府的重视。在此背景下,认真总结国际贸易历史上的劳工标准问题,密切关注WTO规则的发展趋势,是我国的迫切任务。本文通过对WTO劳工标准的涵义和范围的阐释,分析了劳工问题被提出的原因,并就我国劳动立法与WTO劳工标准的差距及其完善提出了建议。

[关键词]劳工标准;自由结社权;集体谈判权;平等就业权

WTO是一个开放性的规则体系,随着社会不断地向前发展,新的议题不断进入WTO的视野并导致相应的新的规则出现。202\_年,有专家在预测WTO未来发展趋势时认为:“WTO规则涉及的范围将越来越广,逐步从乌拉圭回合的与贸易有关的知识产权、与贸易有关的投资措施及服务贸易扩展到未来的环境保护、劳工标准、电子商务和竞争政策等领域。劳工标准是一个颇有争议的问题,尽管发展中国家与发达国家在此问题上存在着明显的分歧,但劳工标准正在一步步地被纳入多边贸易讨论领域却是一个不争的事实。”[1]的确,战后以来,随着科学技术的进步,全球经济一体化的发展以及国际竞争的日益激烈,劳工标准问题越来越受到各国理论界、劳工组织乃至政府的重视,时至今日,则成为WTO的一个焦点问题。

一、WTO劳工标准的涵义和范围

关于劳工标准,目前尚无确切的、权威的定义。所谓劳工标准,是指由国家或国际组织制定的,旨在约束政府和雇主的行为,保护劳动者权益的相关标准。其主要内容包括:一是劳动法基本原则方面的标准,如结社自由、集体谈判、同工同酬、禁止使用童工、禁止就业歧视等;二是劳动基本条件方面的具体标准,如劳动工资、劳动时间、劳动安全卫生等。

本文所称的“WTO劳工标准”,并非指在WTO文件中存在的明确规定有关劳动者权益的标准,而是指在GATT/WTO的历史上发达国家与发展中国家之间就有关劳动者权益的争执中所牵涉到的有关劳动者政治、经济和社会权利的标准。这是因为,在现阶段,WTO法律文件中并没有规定劳工标准的具体条款,但是在GATT/WTO历史上,发达国家与发展中国家就劳动者的政治、经济和社会权利的标准问题进行了长期争论,在1996年的新加坡第一届部长会议上,这一争论得到了一个初步的结果——这次部长会议结束后发表的宣言重申WTO成员国有遵守国际公认的核心劳动标准的义务。至于何为国际公认的核心劳工标准,目前尚存在一些争议,但通常认为,核心劳工标准即指国际劳工组织确认的、不论成员国经济发展水平如何,为保护工作中的人权而应遵守的八项最基本的国际劳工公约,这些权利是为了争取改善工作条件而采取的其他一些措施的前提条件。因此,WTO劳工标准、核心劳工标准与国际劳工组织的“基本劳工公约”应是内涵基本相同的概念。

二、劳工问题被提出的原因

劳工问题之所以被提出,主要是基于下列原因:

第一,发达国家与发展中国家在贸易领域的斗争。发达国家认为劳动密集型产品更多依靠劳动力,在这一点上,发展中国家处于明显的比较优势。而发达国家不承认发展中国家对于劳工问题的优势,认为比较优势建立在发展中国家忽视、践踏人权和忽视劳工保护标准上,是对劳动力的一种“倾销”,是不公平的、人为的竞争优势。

第二,人权问题应当引起重视,人权标准不断提高应当引起全社会的关注。中国的崛起势在必行,但不尊重人权谈不上大国,此时提出劳工问题也有真实的原因。

第三,发达国家通过提高关税提高竞争优势在WTO体制下不可能,其想要把劳工问题提高到WTO层面上,借助WTO构筑劳工方面的壁垒。

第四,发达国家国内劳工集团对政府压力大,仅依赖国内立法不能很好地解决此类问题。

三、我国劳工立法与WTO劳工标准的差距及其完善

尽管发达国家与发展中国家在劳工标准问题上存在分歧,但市场经济体制中无法将经济权利与社会政治权利截然分开,劳工标准正一步步走向WTO 已是不争的事实。在此背景下,认真总结国际贸易历史上的劳工标准问题,密切关注WTO规则的发展趋势,切实重视我国劳动立法与WTO劳工标准的差距,对我国劳动法律制度的改革和不断完善具有极为重要的意义。

中国的劳动立法自1995年以来,以《中华人民共和国劳动合同法》以及一系列配套法规为标志,已经初步形成了以市场价值为基本取向的劳动法律体系。应该说,中国的劳工标准立法某些方面与国际社会的要求相差不大,如关于废除童工的规定;某些方面甚至超过一般的国际标准,如关于工作时间的规定;但也有一些方面存在着差距,需要根据中国国情在坚持原则的前提下逐步与WTO劳工标准接轨,主要是我国劳动立法中有关结社自由与集体谈判、消除就业与职业歧视、消除强迫劳动等的规定。下面主要就我国立法中有关自由结社权和集体谈判权及消除就业歧视等方面的规定与WTO劳工标准进行比较并提出完善我国劳动立法的一些建议。

(一)关于自由结社权

自由结社权在国际劳工标准中具有特别重要的地位,是其他劳工权利的基石。自由结社权包括筹组工会组织的权利、成立国内劳工联盟的权利以及参与国际劳工同盟的权利,其中组织工会不仅包括工会组织免于雇主干涉及歧视的权利,也包括发起工会的成员不被解雇的权利。根据第87号公约第2条的规定,结社自由权既是工人的权利,也是雇主的权利;不仅加入某个组织不需要事前得到批准,而且建立组织也不需要事前得到批准,同时,无论是创建组织还是参加组织,都是可以自由选择的。在我国,结社自由作为公民的一项基本权利已被宪法和有关法律所确认。而在实践中,我国现行的体制和第87号公约的规定并不完全一致。因此,为了提高私营企业的工会组织率与职工参与率,我国应该改革现行的工会组织制度,废除事前的审批制,代之以事后的登记制,即只要符合法定条件,工人可以自由地组织工会,不需要向任何机构申请批准。实际上,组织工会的审批制度在我国只要企业中的工人愿意组织工会,并且符合《工会法》的条件,几乎都能获得批准。由此可见,在组织工会方面完全可以改为登记制,这样既有利于维护我国法律赋予职工的自由结社权,同时又能避免与WTO劳工标准相冲突。

(二)关于集体谈判权

集体谈判权,指劳工集体订立劳动契约的权利,从广义上说也包括各种积极推动此项制度的权利、罢工的权利以及采取任何和平方式集体行动的权利[2]。国际劳工组织第98号公约第4条主要从权力的角度规定了政府应当鼓励和维护集体谈判机制的运用,而在其后又通过的专门的集体谈判公约和建议书中,则主要规定了集体谈判的方法。对于集体谈判权,《中华人民共和国劳动合同法》第33条规定,企业职工一方与企业可以签订集体合同,集体合同由工会代表与企业签订。这种规定,如果在劳资双方力量对比相对平衡,或者劳动者有罢工权作为后盾支持的国家,如英国或德国,是可行的。但在中国,特别是私营和外资企业中,劳动者组织力量相当薄弱,又缺乏明确的罢工权保障,集体合同的实施结果无非是两种可能:或是难以推行,或是徒有其名[3]。解决这一问题有两种思路可选择:其一,应修改《宪法》和《劳动合同法》,依程序增设劳动者罢工条款,明确劳动者享有罢工的权利,以此保障集体谈判权[4]。其二,考虑到政治敏感性,现阶段如无法通过立法承认罢工权的话,则应修改《劳动合同法》第33条,使其变为强制性条款。其具体措辞应为“职工有权提出与企业签订集体合同,企业不得拒绝”。除此之外,还应该在相关的法律法规中增加法律救济的条款以确保工人集体谈判权的实现。

(三)关于平等就业权

总之,中国加入.

[2]刘文华.].中国城市出版社,202\_,81.

[3]李琪.对国有企业推行集体协商制度的思考[J].工会理论研究,1999(1).

[4]郑尚元.建立中国特色的罢工法律制度[J].战略与管理,202\_(3).

[作者简介]林琳,济南大学法学院;赵树东,济南市市中区人民法院。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！