

跨国公司生产行为守则与中国劳动标准

周长征

(南京大学 法学院; 江苏 南京 210000)

摘要: 跨国公司生产行为守则是指跨国公司制定的具有一定自我约束力的企业内部规章, 它承诺在生产经营过程中, 该公司总部、所有子公司及该公司的供货商、承包商等都必须遵守一定的劳动标准和环境标准。对于不遵守该行为守则的供货商与承包商, 跨国公司将以取消与其之间的订货合同作为惩罚。生产行为守则是跨国公司承担社会责任的一种形式, 但同时也表明跨国公司对发展中国家的社会事务具有相当大的影响力。事实上, 生产行为守则往往只是用来限制发展中国家的承包商与制造商, 而不是跨国公司自己。生产行为守则对发展中国家具有两方面的影响: 一方面生产行为守则有利于提高发展中国家的劳动标准和保护劳工权益, 另一方面它在一定条件下也可能会损害发展中国家在劳动法制方面的主权。中国政府对于生产行为守则应采取在劳动法和公共政策允许的范围内有条件地接受的策略, 防止生产行为守则负面影响的根本措施乃在于提高我国的劳动标准。

关键词: 跨国公司; 行为守则; 劳工标准

中图分类号: D9

文献标识码: A

一、问题的由来

本文将要讨论的跨国公司生产行为守则(Codes of Conduct), 是指跨国公司制定的具有一定自我约束力的内部行为规范, 规定在生产经营过程中, 本公司、所有子公司及本公司的供货商、承包商等都必须遵守一定的劳动标准和环境标准。对于不遵守该行为守则的供货商与承包商, 公司将取消与他们的订货合同。因为该行为守则的主要目的在于规定生产过程中的劳动标准与环境标准, 所以习惯上称为“生产行为守则”, 以和其他类型的行为守则相区别。¹

生产行为守则的产生, 主要是跨国公司为了解决因为其对外投资与跨国采购而引起的社会问题, 以及应付消费者抵制活动的一种手段。自 20 世纪 70 年代以来, 随着跨国公司对发展中国家直接投资的迅速增长, 也带来了很多社会问题。例如, 在 1984 年 12 月 3 日清晨, 印度中央邦首府博帕尔市一家美资联碳公司(Union Carbide)的农药厂发生了历史上最严重的毒气泄漏事故, 致命的剧毒气体甲基异氰酸盐从这家工厂的地下储罐外泄, 造成 2500 多人死亡, 20 万人受到影响, 其中 5 万人可能双目失明。^[1]之所以会发生如此严重的事故, 其中一个很重要的原因, 就是这家工厂的安全标准低于该公司在美国设立的同类工厂的水平。为此, 印度政府曾经一度准备以刑事罪起诉该公司的董事长。²

再如, 1993 年 5 月和 11 月, 分别在泰国曼谷港资开达玩具厂和中国深圳港资致丽玩具厂发生的大火, 造成了近三百名工人死亡和数百人受伤的惨剧。造成死伤如此惨重的原因是, 企业长期漠视工业安全和工人生命价值, 把工人集体禁锢起来进行奴役式生产。而这两家工厂都是一些跨国公司的供货商。³

20 世纪 80 年代, 在美国、欧洲的各项社会运动中, 也有大量舆论抨击众多的跨国公司把那些劳动密集、污染环境以及危害健康的生产线转移到一些落后的发展中国家。因为这些发展中国家工资低廉, 公民及劳工权利落后, 政府对环境保护和公共健康的管理不够健全, 所以跨国公司就能够有恃无恐地进行那些奴役劳工、污染环境、危害健康的生产。通过媒体的大量报道, 越来越多的消费者开始关心跨国公司的产品来源和生产销售过程。为了缓解消费者运动的压力, 自 20 世纪 90 年代以来, 越来越多的跨国公司开始采用了制定“生产行为守则”的策略。1991 年, Levi Strauss 公司成为第一个制定了生产行为守则的跨国公司。⁴随后其他一些跨国公司也相继制定了自己的生产行为守则。

在大多数生产行为守则中, 劳动标准都占有突出的地位。例如: 在美国著名的娱乐业巨头迪斯尼公司的

生产行为守则中，就全面规定了禁止使用童工、禁止使用强迫劳动、禁止强迫与骚扰行为、禁止歧视行为、结社与集体谈判自由、保证健康与安全、遵守最低工资与最高工时等方面的标准。在执行方面，该生产行为守则规定：“除非分包商向迪斯尼公司书面保证遵守本行为守则，并经过迪斯尼公司的书面许可，否则制造商不会雇用该分包商制造迪斯尼的商品或者配件。”这就意味着，所有迪斯尼公司在发展中国家投资设立的工厂，以及发展中国家向迪斯尼公司出口商品或者配件的企业，都必须遵守该行为守则，否则就不能获得该公司的订货。

又如，著名的运动用品企业耐克公司(Nike)在其生产行为守则中，要求合约商(Contractors)在管理实践中尊重所有雇员的权利，包括其自由结社和集体协商的权利。合约商必须尊重每一个雇员的尊严，同时尊重他们有权要求一个没有骚扰、辱骂或体罚的工作环境。不得因种族、信仰、性别、婚姻或怀孕状况、宗教或政治理念、年龄、性别取向等而对任何人加以歧视。耐克公司要求合约商必须在所有主要工作场所张贴此行为准则，还要把它翻译成雇员们所能理解的语言并尽力培训他们，使其了解行为准则和地方法律赋予他们的权利和义务。在耐克公司的网站上，生产行为守则被翻译成了包括汉语、蒙古语、越南语等在内的十几种文字，而且汉语还包括繁体中文和简体中文两种版本。^[2]

除了很多跨国公司在制定自己的行为守则以外，许多非政府组织(Non-Governmental Organizations, NGOs)和工会也在发展一些标准化的行为守则。例如，国际自由劳联(ICFTU)和国际纺织成衣皮革工人联盟(IGTLWF)已经共同支持一个可作为范本的行为守则，另外，“洁净衣服运动”(Clean Clothes Campaign)、“商标后的劳工”(Labour Behind the Label)等非政府组织也都制定了行为守则的范本。⁵

生产行为守则中的劳动标准，一般是参照跨国公司母国的国内法以及国际劳工组织公布的“核心劳工标准”制定的，当然也根据所谓的“行业惯例”(industry practice)或者企业自己的意愿进行了一些取舍。据调查，大多数生产行为守则是起草者按照自己的理解来规定用工行为在哪些方面需要改进。在调查的行为守则中，“任意解释”是在设定工资水平、健康和安全以及某些基本劳工权利方面的标准时最常用的方法。^[3]

跨国公司主动制定行为守则，约束自己及其制造商的行为，限制对劳工的过度剥削，这种做法并不符合资本的剥削本性。为什么会出现这种奇怪的现象呢？笔者认为这主要是出于以下几方面的原因：

1. 消费者运动的压力。在现代社会，消费者对产品的要求已经不仅仅局限于产品的质量和价格，而且还要求产品背后的生产过程必须遵守一定的劳动标准和环保标准。很多国际人道主义组织出于对“血汗工厂”制度下工作的劳动者的同情，要求跨国公司对其产品的制造商的行为承担责任，并发起了一些消费者抗议活动。跨国公司在这种压力下不得不进行妥协，主动制定一些行为守则来约束自己的生产厂家，一方面提升产品形象，另外一方面也避免受到消费者的抵制和国家的干预。

2. 贸易保护主义的动机。发达国家的工会或者政府为了保护本国劳动密集型产业，防止大量失业，同时又规避世界贸易组织协议对于非关税壁垒的限制，便打着反对“社会倾销”的旗号，以实现贸易保护主义的目的。例如美国最大的工会组织“劳联-产联”(AFL-CIO)不仅主张在世界贸易组织协议中列入社会条款，同时还坚决反对美国政府和中国政府就中国加入世界贸易组织问题达成协议，并为此要求国会否决给予中国永久正常贸易关系(Permanent Normal Trading Relation, PNTR)的提案。⁶

3. 劳动标准“落差”的存在。发达国家和发展中国家，即投资者母国和东道国之间的实际劳动标准存在着较大的差距，是生产行为守则产生的重要前提。发展中国家由于经济水平落后，所以工资水平比较低，这是一个很自然的事情。但是，问题在于一些发展中国家政府为了吸引跨国公司的投资，往往对于劳动标准漠不关心，甚至故意降低劳动标准，压制劳工运动，以取悦于跨国公司。而这些地区的劳动者自身受经济条件的局限，也缺乏组织起来争取自身权利的能力。所以，发展中国家的劳动标准落后，不仅仅是工资水平低，而且还表现在缺乏自由结社权与集体谈判权，童工与强迫劳动现象屡见不鲜，这些问题就与发达国家较高的劳动保护标准与社会保障水平形成了极大的“落差”。跨国公司在这些发展中国家进行投资或者贸易，当然不能适用这些过低的劳动标准，因此，才会有制定生产行为守则的必要。

例如，上面所提到的美国迪斯尼公司的生产行为守则就规定，工作时间一般不能超过每周 48 小时，加班

每周不得超过 12 小时；或者按照当地法律的规定或者当地的一般习惯执行，但是二者之中以工作时间较少的一个为准。也就是说，如果当地法律或者习惯许可的最常工作时间超过 48 小时，就应该按照 48 小时执行。当地法律或者习惯许可的超过 48 小时的工作时间，就是发展中国家与发达国家在劳动标准方面的“落差”。这样，生产行为守则就起到了消除这种“落差”的作用，从而使发展中国家向发达国家的基本劳动标准看齐。

4. 存在着某种形式的“核心劳动标准”或者“国际公认的最低劳动标准”作为制定生产行为守则的参照标准。国际劳工组织和联合国等国际组织的有关国际公约恰好为其提供了一种可参照标准，目前现有的跨国公司生产行为守则大多数是在国际劳工标准的基础上制定的。目前国际劳工组织一共宣布了八个基本国际劳工公约，这八个公约构成了目前公认的“核心劳动标准”。⁷除了国际劳工公约以外，一些国家（主要是发达国家）的立法与司法实践也为其提供了实际操作的可能性。

5. 跨国公司对东道国合资企业、独资企业甚至独立承包商具有实际上的控制能力，而且这种控制能力正随着跨国公司在国际经济中地位的上升而日益增强。这种现象其实可以借用美国哈佛大学政治学教授约瑟夫·奈（Joseph S. Nye）的软权力理论来解释。奈认为，以经济和军事力量为基础的指挥权为“硬权力”，而文化和意识形态的吸引力则为“软权力”，二者存在着一定的差别。然而奈特别指出，软权力与硬的指挥权力同样重要。⁴笔者认为，跨国公司虽然并不拥有国家行政权、军队等形式的“硬权力”，但是，它们却控制着世界上绝大部分的经济资源，例如，根据美国华盛顿政策研究所的一份报告，世界上最大的一百个经济实体中，有 51 个是公司，国家只占 49 个。其中，日本的丰田公司强于挪威，三菱公司强于世界上第四人口大国印度尼西亚，美国的福特公司强于南非，通用公司强于丹麦。全球公司 200 强的销售总额高于 182 个国家的全部国民生产总值。⁵这种经济力量相对于行政权力和军事力量等“硬权力”而言，应该说也是一种“软权力”。⁸但是，跨国公司正是凭借着这种“软权力”，通过控制发展中国家的制造商和分包商，从而可以对发展中国的经济与社会发挥重大的影响力。而且随着经济全球化的发展，这种影响力还在不断膨胀。

二、生产行为守则的法律性质

在法律上，生产行为守则具有较复杂的性质。从内容上看，它是公司的一种自律措施，体现了公司应承担一定社会责任的社会要求。从形式上看，它是一种企业内部规章，其执行主要是有赖于公司的自觉履行与公众舆论的监督，然而并不具备法律上的强制执行力。同时，生产行为守则的产生，也是经济全球化发展的结果之一。具体阐述如下：

（一）生产行为守则是跨国公司承担社会责任的一种形式

在传统公司法上，公司只是一种以营利为目的的社团法人，并不需要承担任何社会责任。公司营利的目的直接来源于股东，股东设立公司或向已有公司进行投资，就是为了实现自己的经济利益。⁶例如在 1919 年美国的“道奇诉福特汽车公司案”（Dodge vs. Ford Motor Co.）中，该公司的管理层为了降低汽车价格并增加就业机会，打算限制派息。股东提起诉讼，法官裁定董事会的计划属于不正当目的，因为“组建一家商事公司，经营的目的是为了股东的利润。董事也只能为此目的而行使权力。董事的自由裁量权只能为达此目的而选择不同的方式，而不得扩及改变这一目的本身、减少利润或者为实现其他目的而不向股东派息。”⁹由此可见早期的英美法基本上是持反对公司承担社会责任的立场。其他国家也基本上采取了同样的立场。

但是，随着社会经济的发展，公司规模扩大，公司在社会经济生活中所起的作用也越来越大，以至于影响到与公司直接或间接相关的各个利益群体，影响到社会经济生活和政治生活的方方面面。公司决策的影响力常常及于其消费者、员工、股东甚至一般民众。有人甚至将公司比拟为“私人政府”（private government），因为它不断地向大众课以“看不见的税”（invisible taxes），例如，企业所造成的环境污染、工作场所有毒物质的充斥、雇佣员工时的歧视行为、不当的金权政治、侵害员工隐私权、劣质产品造成消费者身心之受害、市场之集中致使公司对消费者予取予求、跨国性公司践踏未开发国家之资源并污染其自然环境，以及公司犯罪行为，不一而足。¹⁰因此，各国关于修改公司法，要求公司承担社会责任的呼声也越来越高。

消费者运动对于推动跨国公司承担社会责任起到了重要作用。发达国家的消费者运动已经有了几十年的历史，消费者也具有了较丰富的消费知识和权利意识。目前，消费者对生产商和销售商的要求，已经从传统

的要求保证消费者的人身和财产安全，发展到了关注产品的生产过程是否符合一定的社会道德标准。比如，生产是否严重地污染了环境？生产车间里的劳动条件是否安全卫生？劳动者是否工资过低？有没有使用童工？等等。由于资讯的日益发达，特别是互联网技术的普遍应用，跨国公司在全球的生产都受到了其母国和主要市场所在地的消费者组织的监督。一旦发现企业有违反社会标准的生产行为，消费者就会发起针对该产品甚至该企业的抵制运动(boycott)。这就迫使跨国公司及其子公司、分包商、供货商、特许商等都要注意维护一定的社会标准，以免招来消费者的抗议活动。

1976年，澳大利亚经济发展委员会发表的《公司社会责任》一文指出：“社会责任应当被视为营利性的生产和分配产品以及服务功能的有机组成部分。对公司而言，应当在社会对公司的期待转化为法律要求之前，就先行一步，采取切实行动。商人要么主动自愿地承担起特定形式的社会责任，要么坐等国家公权力机构强制自己去承担社会责任。”^[7]可见，包括企业家在内的很多人已经意识到：未来法律必然要求公司承担一定的社会责任，与其等待国家公权力的介入，不如主动采取自我限制措施，以缓和公司与社会的矛盾，从而避免国家制定强制性的立法。由此可见，公司除了为股东营利之外，还应当承担一定的社会责任，这已经成为当今社会的共识。

目前，跨国公司承担社会责任的形式一般是制定某种书面形式的文件，以此来宣布公司对社会承担一定的责任。据美国道德资源中心(the Ethics Resource Center)于20世纪80年代末期所作的一项调查表明，大约85%的大型美国公司已经制定了一项守则、政策、声明或者其他书面的道德方针，其中大部分制定于20世纪70年代末或80年代初。^[8]这些道德方针，其实就是公司允诺要承担一定社会责任的形式。

生产行为守则正是上述书面道德方针的一种最新表现形式，它在一定意义上是跨国公司迫于社会压力，开始主动承担一定的社会责任的表现。因为跨国公司的决策者们心中也很清楚：公司主动采取措施，既可以避免国家的干预，又可以在消费者和雇员心目中树立一个较好的形象，这是完全符合公司长远发展战略的。

(二) 从形式上看，生产行为守则是一种企业内部规章制度

生产行为守则是跨国公司自己制订的内部规章制度的一种形式，不具备法律上的强制执行力，只能由跨国公司自己负责其执行、检查、监督以及对违反守则的企业进行制裁。我国《劳动法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”这说明依照《劳动法》，企业有义务制定保护劳动者权益的规章制度，因此跨国公司制定生产行为守则，可以看作是一种履行我国法律义务的行为。这种行为是合法的，应当受到鼓励。

但是，《劳动法》对于企业内部规章的法律效力并没有做出明确规定。最高人民法院于2001年4月发布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定：“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”可见，我国司法机关承认的企业内部规章制度必须符合三项标准：首先必须是通过民主程序制定；其次不违反国家法律、行政法规及政策；第三是必须已经向劳动者公示。根据这三项标准来衡量，大多数跨国公司生产行为守则都是由企业经理人员单方制定的，而不是通过民主程序制定的；而且很多企业里面并没有将守则向劳动者公示，甚至有一家著名跨国公司在中国的工厂，只是将一份英文写成的生产守则贴出来，工人根本就不能理解。^[9]因此，生产行为守则在我国不能成为法院审理劳动争议案件的依据。

其实，上述最高法院司法解释中所讲的“规章制度”，指的是企业内部约束工人生产行为的规章制度，例如劳动纪律、员工守则、车间操作规程，等等。跨国公司的生产行为守则虽然和劳动者权益有密切关系，但其约束的对象并不是公司职工，而是下属的子公司、分公司、合资企业，以及其产品和零部件的承包商或者生产商等。换句话说，生产行为守则直接约束的对象是企业的经营者而不是劳动者，故其不能适用最高法院的这项规定。相应地，劳动者也不能以生产行为为根据起诉跨国公司未履行承诺。

尽管生产行为守则从形式上并不违反我国法律，但是，如果生产行为守则规定的劳动标准高于我国的法定标准，是否构成了违反我国《劳动法》的行为？如果跨国公司发现我国的一些制造商采取的劳动标准不符

合行为守则的要求，能不能对该企业实行经济制裁，比如取消订单、或者发动消费者抵制购买，等等？对于这些问题应当从劳动法的立法宗旨进行分析。劳动法最重要的宗旨是保护工人的利益，而且促进劳动关系的稳定与协调，正如我国《劳动法》第一条就宣布：“为了保护劳动者的合法权益，……制定本法。”因此，我们不能将劳动法理解为固定的劳动标准，而应该看作是最低劳动标准。如果跨国公司生产行为守则实行较高的劳动标准，这完全符合劳动法保护工人利益的精神，因此也就不构成违反《劳动法》的行为。另外，跨国公司取消订单的行为，属于企业之间的合同关系的范畴，国家一般不应该进行干预。而且我国尚未制定《反垄断法》，1993年颁布的《反不正当竞争法》也没有针对此种行为的禁止性规定。因此，如果生产行为守则规定了较高的劳动标准，一般并不会导致违反我国法律。

（三）生产行为守则还是经济全球化的一种后果

当今世界，随着自由贸易和对外直接投资的迅速发展，世界经济日益呈现出全球化的趋势。经济全球化以贸易和投资的自由化为主要手段，把全世界的资金、原材料和劳动力联结了起来，在这种条件下，一国的劳动标准已经不完全是一国的国内问题，它完全可能会对其他国家的经济和社会发展产生一定的影响。所以，在1996年的世界贸易组织新加坡会议上，一些发达国家提出要将国际劳工标准写入世界贸易组织协议之中，称为“社会条款”，要求对不遵守核心劳动标准的国家可以进行贸易制裁。¹¹

跨国公司生产行为守则也是经济全球化的表现之一。劳动标准问题本属于国内问题，劳动标准在法律上是强制性规范而非任意性规范，其设立与执行都属于一国主权的范围，企业既无权制定标准，也无权更改标准。跨国公司制定行为守则，并且要求发展中国家的供货商遵照执行，其实质是跨国公司代替了发展中国家的政府来制定并强制执行劳动标准，这就有可能会损害发展中国家的主权。过去，无论是我国还是其他发展中国家，都没有制定任何法规禁止企业的这种行为，这主要是因为人们一般认为“资本的本质就是追逐利润”，完全没有预料到跨国公司会自己约束自己的行为。但是现在社会条件已经发生了巨大的变化，特别是在经济全球化的条件下，迫使跨国公司进行自我约束的压力并不是来自东道国政府，而是来自市场，特别是国外消费者，因此也就产生了跨国公司积极参与制定并执行劳动标准的“奇怪现象”。

同时，跨国公司制定生产行为守则的行为实际上也受到了发达国家政府的鼓励与支持。虽然一些发达国家要求发展中国家提高劳动标准，特别是改善某些人权性质的劳动标准。这些要求因为不符合发展中国家的经济和社会发展水平的需要，往往受到了发展中国家的反对。但是，由于很多跨国公司生产行为守则是参照本国以及国际劳动标准的基础上制定的，因此通过生产行为守则，发达国家的劳动标准就事实上在发展中国家也得到了一定程度的贯彻实施。这样一方面可以推广发达国家的意识形态，另外一方面也可以帮助西方工会减轻来自发展中国家“廉价劳工”的竞争压力，“铲平竞技场地”，^[10]可谓是“一箭双雕”。

三、我国劳动标准与国际劳动标准之间的“落差”

如前所述，跨国公司生产行为守则主要采纳了国际劳工公约所倡导的基本劳工标准，或者称为“核心劳动标准”。对于什么是“核心劳动标准”，目前尚存在着一些争议。经合组织(OECD)的一份报告认为，只有一小部分劳动标准才属于这里所讲的“核心劳动标准”。这些标准是精心选择的，它们共同组成了一个人权保护的整体，这些权利也包含在联合国的一些文件中。这些标准包括消除剥削性的童工、禁止强迫劳动、反对就业歧视、结社与集体谈判自由等四个方面的内容。^[11]

国际劳工组织(ILO)作为专门负责劳动问题的国际组织，很少使用“核心劳动标准”这个概念，而称之为“基本劳工公约”(Fundamental ILO Conventions)。这里的“基本劳工公约”是指已经被国际劳工组织理事会确认的，不论成员国经济发展水平状况如何，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切措施的前提条件。这八项国际劳工公约也可以分为四类，具体包括：关于自由结社与集体谈判权的公约，包括1948年结社自由与保护组织权公约(第87号公约)和1949年组织权与集体谈判权公约(第98号公约)；关于废除强迫劳动的公约，包括1930年强迫劳动公约(第29号公约)和1957年废除强迫劳动公约(第105号公约)；关于平等权方面的公约，包括1958年(就业与职业)歧视公约(第111号公约)和1951年同工同酬公约(第100号公约)；关于禁止使用童工

方面的公约，包括 1973 年最低就业年龄公约（第 138 号公约）和 1999 年最恶劣形式的童工公约（第 182 号公约）。

由此可见，经合组织的“核心劳动标准”与国际劳工组织的“基本劳工公约”在含义上基本上是相同的。由于国际劳工组织是设立和处理这些劳动标准的权力机构，因此国际劳工组织制定的八项基本劳工公约也就等于一般所说的“核心劳动标准”。

劳动标准问题的实质是人权问题。改革开放以来，中国政府一直将解决人民的生存权、发展权问题放在首位，大力发展经济，使人民生活水平得到很大提高。但是，由于我国只是一个发展中国家，经济水平还相当落后，社会制度也不尽完善，因此不可讳言的是，我国目前世纪的劳工标准与核心劳工标准相比，仍然存在着一定的“落差”，这种“落差”正是跨国公司生产行为守则目前能够在我国以及其他发展中国家大行其道的根本原因。具体来看，我国目前的劳动标准和核心劳工标准之间的“落差”表现在以下几个方面：

1. 自由结社权

自由结社权是核心劳动标准的基石，国际劳工组织一向特别强调对工人自由结社权利的保护。目前这方面最基本的国际劳工公约是 1948 年通过的自由结社和保障组织权利公约（第 87 号公约）和 1949 年组织权与集体谈判权公约（第 98 号公约）。截至 2002 年 12 月 20 日，在国际劳工组织的 175 个成员国中，已经有 141 个国家批准了第 87 号公约，152 个国家批准了第 98 号公约¹²。我国目前尚未批准这两个公约。

所谓“自由结社权”，按照第 87 号公约第二条的规定：“凡工人和雇主，均应没有任何区别地有权建立他们自己选择的组织，以及仅依有关组织的章程加入他们自己选择的组织，而无须事前得到批准。”换言之，该公约所讲的自由结社权，既是工人的权利，也是雇主的权利；不仅建立组织不需要事前得到批准，而且加入某个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。

自由结社权是我国公民的一项基本权利。《中华人民共和国宪法》第 35 条明确规定：“中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。”依照我国《工会法》，在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。¹³可见《工会法》进一步确认了劳动者有组织工会的权利。

但是，在组织形式上，我国实行的是单一工会体制。各级工会组织按照民主集中制的原则，上级工会组织领导下级工会组织，在全国建立统一的全国总工会，全国总工会是全国所有工会的中央领导机关。¹⁴不仅如此，《工会法》第 11 条明确规定：“基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。”可见，在我国设立工会必须要经过事前审批，而不是完全的自由设立。故严格来讲，我国现行的工会体制并不完全符合第 87 号公约的规定。

2. 集体谈判权

集体谈判，我国劳动法规又称为“集体协商”，是指用人单位工会或职工代表与相应的用人单位代表，为签订集体合同进行商谈的行为。^[12]国际劳工组织的 1949 年《组织权与集体谈判权公约》（第 98 号公约）第四条规定：“对于雇主或雇主组织同工人组织之间进行自愿谈判的机制，政府应当采取适合本国国情的措施鼓励，并促进其充分地发展与运用，以使双方通过签订集体协议来规定工人的就业条件。”作为一项基本劳工权利公约，第 98 号公约主要是从权利的角度规定了政府应当鼓励和保护集体谈判机制的运用，因此其规定也比较原则。在其基础上，国际劳工大会在 1981 年又通过了专门的集体谈判公约和建议书（第 154 号公约和第 163 号建议书）。第 154 号公约要求各国采取符合国情的措施促进集体谈判。这些措施的目的应当是：使所有的经济活动部门中的所有雇主同所有的工人团体之间都有可能进行集体谈判；集体谈判的内容应当逐步扩大，直至把决定劳动条件和就业条件、规范工人与雇主之间的关系、规范雇主或其组织同工人组织之间的关系等一应事务全部包括进去。^[13]第 163 号建议书则主要规定了集体谈判的方法。

我国《劳动法》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职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。¹⁵但是，《劳动法》并没有具体规定如何进行集体谈判，

因此不具备可操作性。国家劳动行政主管部门根据《劳动法》的精神，于1994年12月5日发布了《集体合同规定》，该规定适用于各类企业与职工通过集体协商签订的集体合同，其第二章“集体合同的签订”中，对集体协商的程序作了比较详细的规定。这样《劳动法》规定的集体谈判权利就进一步地得到了落实。

然而，值得注意的是，《劳动法》只是规定职工与企业“可以”签订集体合同，这里的用语是“可以”而不是“有权”。按照法理学上的理解，“可以”表示一种任意性的权利，当事人可以为一定的行为，也可以不为一定的行为。这是否就意味着职工和企业都有签订或不签订集体合同的选择权？或者说，如果职工一方提出来签订集体合同，企业一方可以拒绝？对此《劳动法》并没有明确地规定。笔者认为，是否签订集体合同的选择权应该赋予处于弱势地位的劳动者，否则不利于其行使权利。因此《劳动法》这里的规定应该明确为“职工有权提出与企业签订集体合同。”

另外，在1992年《工会法》中规定：“工会可以代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同。”¹⁶但是，这里的用语也是“可以”而不是“有权”，这表示代表工人进行集体谈判并不是工会必须履行的职责，而只是一种可以任意处分的权利。这不仅有违组织工会的基本目的，而且一定程度上也降低了工会在集体谈判中的地位。2001年10月27日，第九届全国人民代表大会常务委员会第24次会议决定对《工会法》进行修改。修改后的《工会法》第20条规定：“工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，签订集体合同。”这里虽然不再使用“可以”这样带有任意性特征的术语，但是仍然没有明确指出工会有权代表工人进行集体谈判。

事实上，早在1950年颁布的旧《工会法》中就已明确规定：“在国营及合作社经营的企业中，工会有代表受雇工人、职员群众参加生产管理以及与行政方面缔结集体合同之权。”并且，“在私营企业中，工会有代表受雇工人、职员群众与资方进行交涉、谈判、参加劳资协商会议并与资方缔结集体合同之权。”¹⁷可见，工会有权代表职工进行集体谈判，这在我国历来是我国《工会法》的基本原则之一。由此可见，虽然从总体上而言，1992年《工会法》是1950年《工会法》的继承和发展；^[14]但在集体谈判权问题上，1992年《工会法》反而比旧《工会法》退步了。虽然这个问题在2001年的重新颁布的《工会法》中得到了一定的纠正，但是，集体谈判权仍然没有得到明确的落实。

3. 平等就业权

平等就业权既是一项基本的劳动权，也是一项基本人权。这方面最重要的国际劳工公约是1958年的《〈就业与职业〉歧视公约》（第111号公约）和1951年的《同工同酬公约》（第100号公约）。截至到2002年12月20日，已有160个国家批准了第100号公约，158个国家批准了第111号公约。我国已经加入了第100号公约，正在考虑加入第111号公约。

所谓“平等就业”，其实就是反对就业与职业中的各种歧视行为。第111号公约对于“歧视”下了一个定义。所谓“歧视”，就是“根据种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统或社会出身（social origin）所做出的任何区别（distinction）、排斥（exclusion）或优惠（preference），其结果是剥夺（nullify）或损害（impair）在就业或职业上的机会或待遇上的平等。”另外，会员国政府在有代表性的雇主组织和工人组织以及其他的适当机构协商以后也可以把其他形式的区别、排斥或优惠视为歧视，只要这种做法会产生剥夺或者损害就业或职业上的机会或待遇平等。

我国《宪法》没有直接规定公民在就业和职业方面的平等权利，但是《宪法》规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”“中华人民共和国公民在法律面前一律平等。”¹⁸所以，我们可以推断，作为一项基本权利，公民在就业和职业方面应该享有平等的权利，这是我国《宪法》的应有之义。

《劳动法》第12条则明确地提出：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”针对现实中比较常见的性别歧视，第13条又进一步加以明确：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合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《劳动法》是明确主张要保护劳动者的平等就业权的。但是，《劳动法》所定义的“就业歧视”，只包括民族、种族、性别和宗教信仰四种情况，并不包括基于社会出身、政治观点等原因而进行的歧视。显

然，这种定义的范围要远远窄于第 111 号国际劳工公约的范围。

社会出身歧视在我国其实更为常见。在极左路线时期，各种就业登记中都要申报“家庭出身”，然后根据家庭出身决定就业的范围和工种的优劣。现在虽然家庭出身问题在我国已经基本上销声匿迹，但是另外一种形式的社会出身歧视却有愈演愈烈之势，这就是户籍歧视。例如日前在北京的各类人才招聘会上，绝大多数招聘广告都要求应聘者要有北京户口。更令人不解的是，最高人民法院在 1998 年公开向社会招聘法官时，居然也要求应聘者要有北京户口，这些都是明显侵犯公民平等就业权利的例子。在立法方面也有不少这方面的问题，例如，依照 1994 年 11 月 17 日劳动部发布的《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》，农村劳动力如果想要到外省务工，除了应具备一定的条件外，还必须进行一系列登记，领取相关的证件。¹⁹这些规定显然歧视了农民的就业权利，是不符合第 111 号公约的规定的。鉴于我国正在研究加入该公约，因此很有必要抓紧解决目前普遍存在的户籍歧视问题。

性别歧视是世界各国普遍存在的一种歧视行为，为此，国际劳工组织专门制定了第 100 号公约，即《同工同酬公约》。该公约规定：“各会员国应当以符合现行决定报酬率办法的适当手段，保证在一切工人中实行男女工人同工同酬的原则。” 1990 年 9 月，我国第七届全国人大常委会就根据国务院的建议，批准了《同工同酬公约》。

我国法律也非常重视男女同工同酬问题。如《宪法》第 48 条就规定：“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。”为了更好地保护女性权利，并且履行我国在《同工同酬公约》中的义务，1992 年全国人民代表大会通过了《中华人民共和国妇女权益保障法》，该法对于男女平等权利作了全面而详细的规定，其第 23 条明确宣布“实行同工同酬”。另外，在《劳动法》第 46 条第 1 款也规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”

由此可见，我国目前在同工同酬方面已经有了比较完善的立法，但是，这些法律的执行方面还存在着很大不足，特别是存在着严重的有法不依现象。例如，目前我国就业市场上歧视女性的现象比比皆是，很多企业在招聘广告中就公开表示“只要男性”。

4. 强迫劳动

国际劳工组织关于强迫劳动问题的主要公约有两项：一项是 1930 年的《强迫劳动公约》（第 29 号公约），另一项是 1957 年的《废除强迫劳动公约》（第 105 号公约）。时至今日，反对强迫劳动作为一种基本人权，已经得到了各国的普遍理解和认同。截至 2002 年 12 月 20 日，国际劳工组织的 175 个成员国中，已经有 161 个批准了第 29 号公约，158 个成员国批准了第 105 号公约。可以说，世界上的绝大多数国家都已经批准了这两项公约。但是由于历史原因，我国目前尚未批准这两项公约，因此在法律上也可以不受该公约的约束。但是，1966 年 12 月 16 日联合国通过的《公民权利和政治权利国际公约》第八条也规定了强迫劳动问题。该公约规定：“不应当要求任何人从事强迫劳动或义务劳动。”由于我国已经于 1998 年 10 月批准了该公约，^[15]所以也理应遵守该公约关于强迫劳动的规定。

对于强迫劳动问题，我国法律中较少直接涉及。但是在有关的刑事政策中，有两项制度一直为外国人权机构所诟病。这两项制度一是劳改制度，二是劳教制度，二者都在一定程度上涉及到强迫劳动问题。所谓“劳改制度”，就是通过强迫犯罪分子进行劳动，从而对他们进行教育改造的一种手段。1954 年颁布并施行的《中华人民共和国劳动改造条例》明确规定：“劳动改造机关对于一切反革命犯和其他刑事犯，所施行的劳动改造贯彻惩罚管制与思想改造相结合、劳动生产与政治教育相结合的方针。”

劳动改造的实质就是强迫劳动，然而对于经过司法程序确定的劳动改造，各类国际公约一般都允许作为禁止强迫劳动原则的例外，并不加以禁止。例如，第 29 号公约规定：如果“一个人由于法庭的判决而被强制从事劳动或服务，并且这种劳动或服务是在政府当局的管理和监督之下进行的，这个人也不是被私人、公司或社团雇来的或听从他们差遣的”，这种情况就不属于该公约所指的强迫劳动。²⁰又如，《公民权利和政治权利国际公约》规定：在可以让被监禁之从事艰苦劳动、作为对犯罪的一种惩罚的国家里，该公约关于禁止强迫劳动的规定，不得被援引来妨碍执行依照法院的判决而处以这种惩罚的艰苦劳动。因此，我国劳改制

度本身并没有问题。

我国劳改制度的主要问题在于，很多监狱机关都设立了自己的附属企业，通过这些企业利用罪犯进行无偿的或者廉价的劳动，然后把产品投放到市场上获利，甚至把产品出口到国外，这种做法，就构成了国际劳工组织第 29 号公约所反对的强迫劳动行为，也是 WTO 协议明文禁止的贸易行为。因为第 29 号公约中所称的例外是有条件的，即这种劳动首先要经过司法程序审判，其次是这种劳动要置于政府当局的管理和监督之下，第三是劳动者不能“被私人、公司或社团雇来的或听从他们差遣”。我国的监狱企业很多都采用了公司的形式，他们使用犯人劳动虽然不构成雇佣关系，但是也是一种“差遣”的形式，这就不符合例外的第三个条件，因此严格来讲监狱企业使用犯人劳动不能构成第 29 号公约所规定的例外。

与劳动改造相比，劳动教养制度的问题更大。所谓“劳动教养”，按照 1957 年 8 月国务院公布的《国务院关于劳动教养问题的决定》第二条规定：“劳动教养，是对被劳动教养的人实行强制性教育改造的一种措施，也是对他们安置就业的一种办法。”尽管有关规定并未明确劳动教养究竟是行政强制措施还是行政处罚措施，但是至少有一点是明确的，那就是劳动教养是一种行政行为而不是司法程序。从审批程序上来看，按照有关法规，审批应该由劳动教养管理委员会审批，但是事实上，审批的权限完全由公安部门掌握。从适用范围上来看，劳动教养具有极大的随意性。目前已经基本上形成“凡够得上治安处罚的，就可以适用劳动教养”的局面，甚至有的够不上治安处罚的也可以适用劳动教养。难怪有人说：“劳动教养是个筐，什么人都可以往里装”。而劳动教养适用范围的无限制扩大已经严重影响到公民的人身自由权，^[16]也不符合依法治国的国策，应当尽快加以纠正。

5. 童工问题

在保护童工方面，国际劳工组织有两个重要的公约。一个是 1973 年最低就业年龄公约（第 138 号公约），另一个是 1999 年最恶劣形式的童工公约（第 182 号公约）。后者是在发展中国家的童工问题屡禁不绝的情况下通过的，目的是在不可能彻底根除一切童工问题的现实下，首先谋求消除若干最恶劣形式的童工，主要包括奴役、卖淫、贩毒等方面的童工。我国已经于 1998 年批准了 138 号公约，并且在 2002 年的 6 月 29 日批准了第 182 号公约。

在我国，儿童受国家的保护，法律明文禁止使用童工，并且通过多方面的立法加以保证。首先，《宪法》第 49 条规定：“婚姻、家庭、母亲和儿童受国家的保护。”“禁止虐待老人、妇女和儿童。”这就确立了我国保护儿童权益的基本原则。1991 年通过的《未成年人保护法》是我国最早明确提出禁止使用童工的法律。另外，1994 年颁布的《劳动法》第 15 条也明确规定：“禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。”

1991 年 4 月 5 日国务院发布的《禁止使用童工的规定》，是在保护童工方面的最全面、最具体的法规，对于未成年工的使用范围和违法使用童工的处罚都做了具体的规定。2002 年 10 月 17 日，国务院对该《规定》进行了全面修订，并重新颁布实施。新《规定》进一步明确了使用童工的主体，并且加强了对用人单位使用童工行为的处罚力度，这样我国对于童工的保护就更加完善了。

但是，我国目前的童工立法方面仍然存在着一些问题，亟需加以解决。例如，我国在文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人方面的立法方面仍需要加以完善。根据《劳动法》第 15 条第 2 款的规定：“文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁未成年人，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。”也就意味着这些单位招用未满十六周岁的未成年人，属于使用童工的例外情形。这种例外规定是沿用了计划体制时代的一些做法，其主要目的是为了培养一些专业人才，在一些国际竞赛中为国争光。但是，对这些儿童而言，即使用人单位尽力保障他们接受义务教育的权利，由于繁重的训练与比赛任务，事实上他们的正常发育和文化学习仍然会受到很大的影响。同时，随着市场经济体制的建立，目前很多文艺、体育事业已经商业化、市场化，例如足球等项目已经实行了俱乐部制，因此这些项目的体育活动不再是单纯的“为国争光”，而已经成为一种高收入的职业。在这种形势下，《劳动法》应对体育、文艺与特种工艺等行业招用未成年人规定更加严格的条件，甚至最终取消这项例外规定，从而彻底避免“体育童工”或者“文艺童工”的发生。

在完善童工立法的同时，还应大力加强法律的执行与监督。我国在保护童工方面已经有了较为完善的立法，但是在现实中，使用童工现象仍然相当普遍，这说明在劳动用工问题上只有立法是不够的。因此，我国应大力加强童工保护方面的监督检查，确保现有法律的贯彻执行。

四、我国政府对生产行为守则的政策思考

自我国于 2001 年 12 月正式加入世界贸易组织以后，越来越多的跨国公司来华进行直接投资。据央视国际网络报道，截止到 2002 年 2 月底，名列世界 500 强的跨国公司中，已经有 400 多家来到中国投资。²¹可以预见，随着跨国公司的大规模进入我国，生产行为守则对我国企业，特别是对三资企业和外贸企业的劳动标准必将会产生越来越大的影响。

就基本政策而言，我国政府应鼓励来华投资的跨国公司制定并实施生产行为守则。这是因为，首先，通过生产行为守则的推广，可以提高我国的劳动标准，更好地保护工人利益，这符合我国《劳动法》的精神和原则。生产行为守则基本上都是参照国际劳工标准制订的，其内容大多是我国《劳动法》所保护的基本劳动权利，而且通过各类非政府组织在生产行为守则制定与实施过程的参与，还可以对跨国企业的生产行为进行监督和检查，可以比较有效地防止出现“血汗工厂”现象。其次，跨国公司实行生产行为守则，属于一种企业自律措施。通过企业自律可以减少国家干预的必要，降低立法与执法的成本，促进法律的灵活性与多元化，并且有利于提高企业的生产效率，增强我国企业的国际竞争力。第三，生产行为守则有利于我国产品的出口。西方国家消费者运动的发展，特别是“社会标签”(social labeling)运动的兴起，²²已经威胁到了我国最大宗出口产品——纺织品——的国际市场。如果我国企业接受生产行为守则，并按照该守则进行生产，则产品就可以顺利地进入国际市场。

我们也不能对生产行为守则抱有过高的期望，事实上跨国公司制定生产行为守则的主要目的并不在于保护劳动者的合法权益，而是为了提升企业在消费者心目中的形象。正如一些非政府组织所批评的：“公司生产行为守则不是为工人而制定的，只是其内容和工人有关，但是它们是为其他地方的观众写的——在大商场中，在校园中或者在网络空间。……芝加哥或者洛杉矶的经理们写出它们，并且使用了一种迎合抗议运动和消费者行动群体的语言。守则不是和工人或者自由选举的代表进行协商的结果，而是媒体披露了令大多数欧洲和北美消费者无法想象的工资和工作条件的结果。它们是消费者威胁和抵制的产物。它们不是设计来改造亚洲工厂，而是用来保护和促进品牌和市场。”^[17]因此，保护工人的劳动权益最终还是需要依靠本国政府制定必要的法律和标准，完善有关的劳动立法，而绝不能把希望寄托在生产行为守则上。

更严格地讲，跨国公司在我国推行生产行为守则，还有损害我国国家主权的潜在可能性。这是因为：第一，生产行为守则是企业自主设定与执行劳动标准，而这些工作传统上都属于政府的权力范围。因此，生产行为守则对我国政府的主权和权威有一定的影响。第二，生产行为守则一般采取的是“核心劳动标准”。核心劳动标准与我国现实的劳动标准有较大的差距，特别是在自由结社问题上，中国政府采取了与西方国家不同的做法。因此，生产行为守则虽然“扩大”了工人的权利，但是其内容并不一定符合我国社会制度的要求。第三，生产行为守则的实施，可能会提高我国企业的生产成本，最终影响我国产品在国际市场上的竞争力。

从根本上看，生产行为守则存在的重要前提在于我国的实际劳动标准与国际劳动标准之间存在着较大的“落差”。因此，我国应该努力提高劳动法制水平，加强劳动法的执法与监督，切实提高我国的实际劳动标准，尽可能减少与国际劳动标准之间的差距，这才是防止生产行为守则产生负面效应的最有效措施。

参考文献

[1] 孙佩生,王伦轩.重大责任事故玩忽职守案件现场勘察与案例释疑[M].北京:劳动人事出版社,1989.1.

[2] <http://www.nike.com/nikebiz/>,2003-01-12.

[3] Janelle Diller, *A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labeling and*

- investor initiatives*. 138 *International Labour Review* 115 (1999).
- [4] Joseph S. Nye, Jr., “*The Changing Nature of World Power*”, 105 *Political Science Quarterly* 181-182 (1990).
- [5] 刘俊海.公司的社会责任[M].北京:法律出版社,1999.15.
- [6] 甘培忠.企业与公司法学[M].北京:北京大学出版社,1998.264.
- [7] 刘俊海.公司的社会责任[M].北京:法律出版社,1999.52.
- [8] John Donaldson, *Multinational Enterprises, Employment Relations And Ethics*, 23 *Employment*
- [9] Stephen Frost, *Factory Rules Versus Codes Of Conduct: Which Option Makes Sense For Business?* 4 *Human Rights Dialogue* 3 (2000).
- [10] Claire Moore Dickerson, *Transnational Codes of Conduct Through Dialogue: The Leveling the Playing Field for Developing-Country Workers*, 53 *Fla. L. Rev.* 611 (2001).
- [11] *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers’ Rights and International Trade*, OECD Publications, Paris, 1996.
- [12] 李景森,贾俊玲.劳动法学[M].北京:北京大学出版社,1995.119.
- [13] 王家宠.国际劳动公约概要[M].北京:中国劳动出版社,1991.99.
- [14] 关怀.劳动法[M].北京:法律出版社,1996.435.
- [15] 国务院新闻办公室.1998年中国人权事业的进展[J].人民日报,1999-04-14.
- [16] 宋雅芳.劳动教养存在的问题及对策[J].郑州大学学报(哲学社会科学版),1998(6),37.
- [17] Stephen Frost, *Factory Rules Versus Codes Of Conduct: Which Option Makes Sense For Business?* 4 *Human Rights Dialogue* 3 (2000).

Multinational Corporations’ “Code of Conduct” and Labor Standards In China

ZHOU Chang-zheng

(Law school, Nanjing University,Nanjing 250000,China)

Abstract: Codes of conduct are, to some extent, a kind of self-disciplined promises, in which multinational corporations (MNCs) guarantee that all their contractors and manufacturers should abide by some labor standards and environment standards. If they violate these codes, MNCs will cancel the orders to them. Codes of conduct show that commercial corporations especially MNCs should assume more social responsibilities otherwise than making profits. The advent of the codes also shows that MNCs have got enough power to put impact on developing countries’ social affairs. In fact, the codes are mainly used to restrict the contractors and the manufacturers of developing countries, but not MNCs themselves! The codes have two kinds of impact on developing countries: on the one hand, the codes may promote the labor standards and safeguard workers’ rights and benefits. On the other hand, the codes may probably damage the state sovereign of host countries in dealing with social affairs. Chinese government should better accept the codes, provided that they are not contrary to fundamental principles of Chinese labor law and public policy. However, the final way to avoid the negative effects of the codes is to promote Chinese labor standards.

Key words: multinational corporation; codes of conduct; labor standards

收稿日期: 2003-05-15;

基金项目: 南京大学世川良一科研基金;

作者简介: 周长征, 男, 南京大学法学院讲师, 法学博士。

¹ 广义上来看, 各种行业或者组织内部都可能制定一定的行为守则 (Codes of Conduct), 以约束特定对象的行为。在跨国公司监管方面, 联合国的许多机构、区域组织、国际商业组织和劳工组织, 也都曾经制定过关于跨国公司活动守则之类的文件。其中最著名的, 是联合国经社理事会于 1982 年起草的《跨国公司行为守则》(草案)。这些文件主要是调整跨国公司与其投资东道国的关系, 因此基本上属于国际法的范畴, 和本文所讨论的行为守则相距甚远, 读者不可不察。具体可参见姚梅镇主编:《国际经济法概论》, 武汉大学出版社 1989 年版, 第 77-84 页; 刘歌:《第六讲: 跨国公司与联合国关于跨国公司的行为守则》, 载《国外法学》, 1983 年第 6 期, 第 71-73 页。

² John Donaldson, *Multinational Enterprises, Employment Relations And Ethics*. 23 *Employment Relations the International Journal* 630 (2001).

³ 致丽玩具厂生产的是意大利公司 Chicco/Artsana 的品牌产品。事故发生后, 经过很多社会组织的努力, Chicco/Artsana 最后同意向大火中丧失和致残的工人或其家属支付赔偿。但是该公司不承认自己对事故应承担赔偿责任。See Asia Monitor Resource Center Ltd. *Asian Labour Update*, Iss. 26, Oct. 1997-Jan. 1998, p.28.

⁴ Levi Strauss 是一家美国公司, 主要经营各类服装。Available at (visited Jan 12, 2003) <<http://www.levistrauss.com/responsibility/>> .

⁵ “洁净衣服运动”(CCC) 1990 年首先在荷兰发起, 该组织致力于设法改善全世界成衣业的劳动条件。自 1995 年起, CCC 开始扩展至比利时、法国、德国、英国和瑞典。这个运动也在瑞士、西班牙和意大利等国家开展活动, 美国、加拿大和澳大利亚也有着相似的活动。这个运动主要由广大的工会联盟、消费者团体以及非政府组织所组成, 使各个成衣生产地的工人能直接联系, 主要通过消费者运动, 对成衣业的零售商和生产商施加压力, 迫使他们成衣业的劳动条件负起责任, 以改善工人的劳动条件。CCC 联盟的本部设在欧洲, 目前已经起草了一个成衣和运动服业的生产守则, 即所谓“成衣业公平贸易约章”(The Fair Trade Charter for Garments)。参见《亚洲劳动快讯》(台湾), 1999 年第四期, 第 11 页。另外, 也可以从 CCC 的主页获得更多的资料, 网址为: <http://www.cleanclothes.org/>。“商标后的劳工”是由一些关心全球成衣业的工人工资、雇用条件以及生产安全与卫生状况的英国团体所发起的组织。该组织和“洁净衣服运动”有着密切的联系。参见郑仪雯编译:《关于生产守则》, 载《亚洲劳动快讯》(台湾), 1999 年第四期, 第 8 页。

⁶ 例如, 美国劳联产联主席约翰·斯文尼 (John Sweeney) 在国会听证会上宣称:“试图将中国带入世贸组织……不大可能如同其鼓吹者所宣称的那样改变中国, 相反, 这将会进一步使世贸组织本身变质。更可能的是削弱而不是增强世贸组织本来就存在问题的合法性……美国的劳动界懂得世界经济规则是企业利益而制定的残酷性……超过三分之二的人反对中国不进一步改善其人权和宗教自由就加入世贸组织……将可以强制实施的劳动权、人权和环境保护问题纳入美国的每一个贸易与投资协议才是正确的; 而接受中国加入世界贸易组织则是错误的。” See *The China-WTO Debate: Dissenting Voices within the United States*, prepared by Foreign Policy in Focus, Available at (visited Jan 12, 2003) <http://www.foreignpolicy-infocus.org/briefs/vol4/v4n38china.html>.

⁷ 这八个公约具体是指: 1948 年结社自由与保护组织权公约 (第 87 号公约), 1949 年组织权与集体谈判权公约 (第 98 号公约), 1930 年强迫劳动公约 (第 29 号公约), 1957 年废除强迫劳动公约 (第 105 号公约), 1958 年 (就业与职业) 歧视公约 (第 111 号公约), 1951 年同工同酬公约 (第 100 号公约), 1973 年最低就业年龄公约 (第 138 号公约), 1999 年最恶劣形式的童工公约 (第 182 号公约)。

⁸ 本文对于软权力和硬权力理论的理解, 不一定符合奈的原意, 这里只是借用了其“软权力”的概念, 目的在于说明跨国公司能够制定生产行为守则的权力来源。

⁹ 张开平:《英美公司董事法律制度研究》, 法律出版社 1998 年版, 第 166 页。See Willian A. Klein and J. Mark Ramseyer, *Business Associations: Agency, Partnerships, and Corporations (Cases and Materials)*, (232-237) 1991.

¹⁰ Ralph Nader, Mark Gren, and Joel Seligman, *Taming the Giant Corporation* (1976). 转引自刘连煜著:《公司治理与公司社会责任》, 中国政法大学出版社 2001 年版, 第 6-7 页。

¹¹ 关于世界贸易组织的劳动标准问题争议, 可以参见周长征:《WTO 的“社会条款”之争与中国的劳动标准》, 载《法商研究》, 2001 年第 3 期。

¹² 以上统计数据来自国际劳工组织的网站 <http://www.ilo.org>。

¹³ 《中华人民共和国工会法》第 3 条。

¹⁴ 《中华人民共和国工会法》第 9 条、第 10 条。

¹⁵ 《中华人民共和国劳动法》第 33 条。

¹⁶ 《中华人民共和国工会法》第 18 条第 2 款。

¹⁷ 1950 年 6 月 28 日中央人民政府委员会第八次会议通过的《工会法》, 第二章“工会的权利与责任”, 第 5 条、第 6 条。1992

年新《工会法》颁布后，该法已被废除。

¹⁸ 《中华人民共和国宪法》，第 42 条第 1 款、第 33 条第 2 款。

¹⁹ 《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》，第 12 条。

²⁰ 参见国际劳工组织《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号公约），第 2 条第 2 款第 3 项。

²¹ 参见央视国际网络新闻：“今年以来跨国公司在我国增资势头强劲”，Available at (visited March 19, 2002) (<http://cn.biz.yahoo.com/020318/99/10gu9.html>)。

²² “社会标签”运动是指一种对企业的社会表现进行认证的体系，一般使用一种容易识别的表达方式，即关于生产某者产品或提供某项服务过程中的社会条件的物质标签。这里的“社会条件”是指对工人、地方社区、供应商或者分包商的影响。例如，美国国会已着手立法，以允许在含可可或巧克力的食品上贴“无奴役性童工劳动”字样的标签。这项法案的条款将包括食品制造商可自愿在其产品上贴标签以表明在种植或收获可可豆时没有雇佣儿童“奴隶”。显然“社会标签”运动将会影响发展中国家向发达国家的出口。参见《劳工世界》，中华人民共和国劳动和社会保障部中国劳动社会保障出版社与国际劳工组织合作出版，2001 年第 11 期，第 15 页。以及：Janelle Diller, *A Social Conscience In The Global Marketplace? Labour Kimensions Of Codes Of Conduct, Social Labelling And Investor Initiatives*. 2 *International Labour Review* 138, 103-107 (1999).