

# 投資流動性及國際集體勞務公約\*

庇樂\*\*

在勞動法範疇上，國際勞務關係旨在研究企業及勞工的跨境流動性所引起的特殊問題，儘管勞動力的流動性並非同類現象，但我們也需關注這個問題。此外，還需特別留意資金流動性，因為國際企業在外地投資建立分公司和混合企業，很多時候甚至掌管獲其投資的企業，並且派員前往當地進行管理或發展新投資，以及參與國際組織和 / 或國際策略。

上述的情況可能會導致勞務關係出現糾紛。

眾所周知，國際勞務合同具有獨有的法律特性，涵蓋與勞工的流動性或出國有關的整體權利和義務，當然，這是為了使到有關合同適用於每種情況。國際勞務合同中的一些條款是集體公約所強加的，此外便純粹是當事人所提出的。

儘管如此，眾所周知，勞動法對出國勞工的保護較少。國際勞務合同的規定一般源自國際企業或國際集團的規章，對國際流動性方面而言，是權利和義務的一個新增來源。

集體公約本身很少注意這些情況，即使留意，也不是很全面。

集體公約可作為法律糾紛中的“當事人”的規則（客觀法規則）。因為勞務關係受到法律和集體公約規範，故此，國際勞務關係同時突顯法律問題和有關的集體公約。

勞動法以國家法律（行政途徑）及職業法為依歸，而職業法乃根據集體公約而形成。

因此，在決定何種法律適用於國際勞務關係時，需同時考慮集體公約和國家法律規則。

---

\* 一九九七年二月廿一日，在澳門司法官培訓中心所發表的講詞的修訂本。

\*\* 前勞工暨就業司司長

## 職業關係與市場全球化

面對經濟全球化，社會夥伴開始制定出一些超越領土界限，多國適用的國際集體公約。此情況下，作為國家勞務關係的共同立法人的社會夥伴，超越協議的傳統範圍。然而，所有這些仍處於萌芽階段，而其所突顯的需求空間幾乎完全取決於未來環境。

若想展望不久的將來，我們會問，在國際集體公約制定的過程中，將會投入哪些動力？有關動力必須具有一些特點。

首先，國際集體公約取決於國際職業關係的狀況。然而，國際集體公約並非只依靠一些事實數據。

國際集體公約的法律概念取決於一些說明和解釋集體勞務公約中非常特殊的法律行為的理念的重要性。儘管如此，這個近似解釋並不能充分體現國際集體公約的概念，因此我們必須嘗試徹底了解它。成文法仍未定出實踐國際集體公約的方案，但已着手工作。

一直以來，確認國際集體公約所採用的方法有三個：第一個方法是透過國際法例的途徑去確認國際集體公約；第二是透過一些國際條約；最後是落實國際合同。

我們可從國際法例中找到其中一項較有力的依據（法律依據）。隨之而來的一種自然傾向是，國際集體公約維護公法，就好像賦予公法一個印信一樣，使其可以作出公共當局的行為（然而，不要忘記的是，就勞務合同方面來說，葡萄牙司法見解經常提及私法合同，當中，國際集體公約亦可被理解為國際私法合同）。

主要問題是要知道國際集體公約能否“重遇”成文法給予內部協定的“主要指引”。對此提出很多疑問：國際法是否一個變動因素？集體公約所建立的國際規則，能否與應採納有關規則的國家的內部法律協調？國際職業關係制度是否有足夠的動力，以使國際集體公約制度化？除非有更好的意見，否則將由社會數據來決定有關執行。集體公約源自談判，而談判則取決於社會夥伴；在此情況下，國際社會夥伴是談判的參考基礎。若要有談判，應有談判理由才成。在國際公約方面來說，談判具有國際性，而談判理由亦需具有國際性。在社會學語言中，這一整體的見解稱為國際層面的職業關係制度。在相互依賴的階段中，有關制度是否早已制度化？一個基本否定的答案使我們意識到，還欠缺使之實現的必要基本建設。

甚至可以總結出，倘沒有使之實現的必要先決條件，國際集體公約難以得見天日。

猶幸答案並非完全是否定的。眾所周知，集體公約的社會勞動條件逐漸增多是一個爭議性問題。然而，毫無疑問，現正努力爭取進行國際集體談判。

目前我們處於何種狀況？各方持有不同的意見，一方予以否定，而另一方則肯定。

最後，倘談判本身並沒有理由、倘沒有促使談判的工會糾紛和不滿行動這些直接因素，以及最大的原因是，倘沒有談判目標，那麼，有沒有談判者已不再重要。

## 國際工會運動

缺乏談判者是談判減少的首要因素。在工人方面來說，缺乏談判公約的對手，很難想像得到一場沒有對手的談判。這令人想起柯奈的著名詩句：“沒有敵人戰爭也就結束”。另一方面，有時候，若社會糾紛涉及國際範疇，那麼，事實說明這是一個例外的情況；就算有談判對手，就國際問題而進行國際談判是不尋常的。若屬國際糾紛，這並不表示有關糾紛涉及國際問題。

工會能在國家層面上運用其參與的方法和方式，但在國際層面上則不能。有一些國際聯盟：世界工會聯盟、國際自由工會聯合會和世界勞工聯合會。國家的主要工會並非孤立的，它們定期參與一些聚集思想接近的國家工會的國際會議。

因此可以說，國際工會運動分為三大種類和趨勢：世界工會聯盟包括一些共產主義思想的工會；國際自由工會聯合會正如其名所指，是一反共產主義的聯合會，集合西方國家的一些非革命性的主要工會；最後，世界勞工聯合會為前國際基督徒工會聯合會的新面孔，鑒於其會員人數，所起影響力最少。儘管存有一些國際工會組織，但這些世界協會的權力非常有限。對於一些國家工會組織，其權力和權限非常薄弱，甚或無用。這些世界性協會較像真正的國際論壇、交流意見和討論的地方，但仍未能成為推動集體談判的有組織動力。

就參與國際勞工組織方面而言，工會的首要任務是代表有關國家，而不是代表國際勞工運動。

怎樣解釋這個說法？最低限度的中央集權是真正的“必要條件”以確保國際工會運動能更有效地進行，以及建立一個真正的工會反對勢力以抵抗資本的日益國際化——工會在國際層面上，建立一個真正的統一決策系統是很重要的，以便在面對任何利益衝突時，能以全面的方式去安排和協調有關行動。國際實況顯示出，爭取權益的糾紛很少直接與職業投訴有關。大型的團結工會運動只出現在一些重大及罕見的關乎世界或國際利益的嚴重政治事件上，並且幾乎可以說，從未發生在社會職業性質的問題上。

綜合來說，我們可以斷言，工會仍未能在國際集體談判上起作用，而且也未為此而作準備。譬如，倘我們把國際罷工視作一個特殊現象，這將會成為更有力的否定論據。

然而，當然有人會認為事情並非這樣。對於這些人來說，有關的否定論據已過時，因為它們是以一些今天已不復見的職業關係情況為依據，而否定主義者也忽略了演變的一些新跡象。

沉重和陳舊的世界工會機器正被一些規模較小和更具效率的組織所取替，這讓人聯想到，將會出現一場準備更充足，並直接爭取權益的國際工會運動。國際糾紛是有原因的……甚至愈益明顯的是，某些談判的目的確實是國際性的，並且只能在國際層面上解決。

主觀因素（工會組織及其行動）以及客觀因素（爭取國際權益的行動）促使國際集體公約的出現。

另一方面，新工會運動希望逐漸改革國際核心及發展國際職業聯合會的活動。譬如歐共體愈來愈需要一個龐大的各種職業間的工會核心，因為回應跨國企業勢力有賴國際職業聯合會的努力。

一九七三年，歐洲出現一個跡象，就是不斷進行革新，促使歐洲工會聯合會的成立。

歐洲工會聯合會已在具有世界號召力的國際工會運動的期望中誕生，它不但吸納了國際自由工會聯合會的成員，還吸納了其他傾向的工會，因為歐洲工會聯合會希望成為一所公開聯盟，而非思想聯盟；而且，它是一所歐洲組織，而不是共同體組織。

然而，湧現更多的運動，目的為激發一場具影響力、參與性及行動性的工會運動，以建立真正的反對勢力來抵抗跨國企業。組織並鞏固國際工會運動，因為意識到，若要恰當地回應跨國資本壓力的話，就不能在思想鬥爭中落敗。

而有關的需要使社會夥伴生出一個念頭，就是必須進行一場國際集體談判。

然而，譬如是否因為欠缺國際支持文本，因而抹殺了國際集體公約成為歐洲法律的可能性？有些人認為，沒有理由會有這樣的想法，因為現時存有一些文本，如在歐洲委員會中的國際勞工組織公約，甚或羅馬條約。

一些作者相信，國際集體公約必須引用國際勞工組織的第八十七號及第九十八號公約，作為國際公約的法律依據。

眾所周知，一九四八年的第八十七號公約涉及工會自由和工會權利的保護，並確認建立工會組織的權利及進行工會活動的自由和權利，而且還提到，工會組織應有參加國際組織的權利。因此，一些作者推測，朝着第八十七號公約的方向前進，便可組織國際工會運動；假使沒有第八十七號公約，國際集體公約純粹只是烏托邦而已。

譬如，由於第八十七號公約得到所有歐洲聯盟國家的確認，故此，在歐洲聯盟的範圍內，不能阻礙國際工會運動的發展。

第九十八號公約旨在確保進行集體談判的權利。除了荷蘭以外，所有的歐洲聯盟國家已確認有關公約，因此，其國際性是不容置疑的。

另一方面，羅馬條約顯得不夠清晰，只在第一百一十二條中提到，集體談判是歐洲委員會所應促進的國與國之間的其中一個合作範疇。

羅馬條約中沒有任何的條文可明確作為歐洲集體公約的依據。

歐洲社會憲章的第五條和第六條確保工會自由和集體談判，但僅提供上述國際勞工組織公約中已提到的保障而已。倘我們分析世界人權宣言甚或歐洲人權公約時，可發現相同的情況。

從上述一切可推斷出，在國際法中，不論是國際性質，還是區域性質的規定，對於作為國際集體公約的有力支持，理由都不夠充分。

然而，這種看法並非沒有引起爭議的。我們認為，儘管國際勞工組織的規定支持國際工會運動，但並不支持國際集體談判。然而，承認國際工會運動不等於承認談判和國際集體公約嗎？若非這樣，就好像把在國際上落實工會運動這個送上門的機會，一下子拋出窗外一樣，因為若阻止國際集體談判實現的話，工會運動將失去目標。

故此，承認國際工會運動也暗示着承認國際集體談判的可能性。然而，其他人認為，不可因此而說工會運動和集體公約談判國際化程序的發展是非法的。

假若認為羅馬條約的第一百一十八條不能作為支持歐洲集體公約的直接依據的話，那麼，對於在勞動共同市場和經濟聯盟中短期內未能實現國際集體談判又有何看法？

另一方面，第一百一十八條並不排除把共同體法律作為依據，特別是就此方面制定一個源自公約的文本的可能性，當然亦不排除成員國透過多邊協議相互同意制定歐洲集體公約的可能性。

至於國際勞工組織，第九十一號建議書彷彿如其最有力的依據，有關建議書透過合同或立法途徑去規範集體談判。但現時公約的合同性質只有合同效力，而沒有規範效力。若一項由國際規定使之生效的國際協議只具合同效力，那麼，國家公約應保障其規範效力，並需有一些規定去迫使當事國在國家層面上接受具國際聯繫的效力。

本人持有不同的想法，並希望提醒那些支持有關論點的人士，第九十一號建議書根本沒有改變，換言之，它沒有強制性效力，而且不能約束國家。

所有這些讓我們聯想到，集體公約的共同體法律的概念為這些論點提供法律依據，並為其制定一個獨有的制度，儘管如此，在歐洲聯盟內，它還沒佔有地位。雖然有一股勢力（國際規模的企業）可改變遊戲規則，但對於將來實現有關公約，目前仍沒有明顯跡象。國際企業的集體公約是一種重要手段，透過有關手段可規範及解決困擾有關企業的勞工的某些社會問題。另一方面，認識這些企業的所在國家的現行勞動法，可迫使企業負責人去了解現行的勞動法。

一些數據顯示出，儘管落實集體勞務公約存有困難，但國際勞動法將逐步取得成功。

