

## International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy

### 国际框架协议：全球工会运动的一种新手段的机遇与极限

By Torsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer and Stefan Rüb (translated by Dr. Zheng Chunrong)  
作者: 托斯藤·米勒、汉斯-沃尔夫冈·普拉策、施坦方·吕卜 (译者: 郑春荣博士)

#### 一、国际框架协议发展的框架条件

全球工会<sup>1</sup>从20世纪90年代中期开始与跨国公司签订国际框架协议 (International Framework Agreement)，由此全球工会开辟了新道路，形成了全球工会运动的一种创新手段。这一新的政策方案之所以变得可能和必要，是基于一种由全球化带来的经济、政治和社会发展趋势的特定格局。

对于工会而言，无论是过去还是现在，开发这一手段的必要性是与新自由主义倾向的全球化过程直接相关的：这个全球化过程大幅推动了金融、产品和劳动力市场以及公司结构和战略的跨国化，而社会与劳动领域对这些过程的国际政治建构和规制则停滞不前，甚至远远落后。可以指出的是，这种不对称体现在“市场创设型”机构和规范（世界贸易机制、华盛顿共识）的国际政治和法律实施力以及“市场纠正型”机构（国际劳工组织）和社会

规范（国际劳工组织核心劳工标准、经合组织准则）与此相比较弱的规范化（“软法”）和有限的全球调控效应。

例如，数十年来工会要求把社会标准写入国际贸易协定中，这一要求至今无法实现全面覆盖。<sup>2</sup> 在国际范围的政治-国家层面的社会规制至今有限这一背景下，社会层面的“自我规制”的重要性必然增加，其中包括工会试图与公司在自愿基础上谈判订立框架协议的努力。

1 全球工会是国际工会联合会、10家全球工会联盟以及设在经合组织的工会咨询委员会（TUAC）的总称。这些全球工会拥有一个共同的网站（[www.global-unions.org](http://www.global-unions.org)）。

2 社会标准在双边贸易协定中的实施现状概览，参见Peter Bakvis and Molly McCoy, 2008。

鉴于国际劳工组织旨在建立全球化的“社会纬度”的计划至今在很大程度上依然毫无结果，国际框架协议对于工会而言虽然是“次优战略”（Mundt/Prignitz 2007: 671ff），但可能是一种不可放弃的手段，同时是一种进一步的全球倡议行动的潜在构建可能性，例如企业和工会利益代表机构跨国网络的设立。

开发和遵循这一政策方案的可能性，无论是过去还是现在，均又建立在特定的、有利的框架条件之上。其中包括工会、社会运动和非政府组织建立起批评全球化的公共领域的努力。这一跨国家的冲突文化的组成部分是全球范围针对跨国公司不尊重基本的劳工权利而采取的行动，这些跨国公司因此——虽然是在不同的、取决于它们各自的产品和价值链的程度上——遭受了形象和销售额的损失。

与这些政治化趋势直接相关联的是跨国公司迅速增长的对“企业社会责任”（Corporate Social Responsibility, CSR）的自我约束行动；当然，这一发展趋势也可以归因于公司的算计——其中包括在证券交易市场可持续性的重要性与日俱增——以及模仿效应（Kocher 2008）。而且，在世纪之交由当时的联合国秘书长科菲·安南倡议的“全球公约”——到目前为止有远超过1000家公司参加并承诺遵守社会和生态标准——也要归因于这个在20

世纪90年代期间发生着变化的政治气候。

借助于国际框架协议的战略，利用在这种政治气候方面的总体格局中呈现出来的“时机之窗”，这对于全球工会而言哪怕出于组织政策原因也是重要的，如果它们不想把全球规范制定这一行动领域单单留作公司的领地和自愿自我约束或者非政府组织的倡议行动的话。与此同时，这一政策方案给全球工会提供了一个机会，来增强它们作为公认的谈判伙伴和合同伙伴的角色，既面对自己的会员，也包括面对公司（关于这些全球框架条件和工会发展的总体相互关系，参见Müller, Platzner and Rüb 2004）。

## 二、国际框架协议定作为一种新的工会手段

在这些背景下，全球工会在20世纪90年代中期制定了一个自己的样板准则，即所谓的“劳工实践基本行为准则”，它在1997年由国际自由工会联合会<sup>3</sup>的执行委员会通过，并从工会出发开列了一个最低标准表，它应涵盖所有与劳动关系相关的行为准则（国际自由工会联合会样板准则，前言）。样板准则不仅应支持各个工会组织与公司展开谈判或与非政府组织开展共同行动，而且应同时被利用为单边运用的行为准则的评价尺度（国际自由工会联合会样板准则，前言）。在后来，从国际自由工会联合会样板准则中衍生出了全球工会联盟或国际职业秘

3 2006年底国际自由工会联合会（ICFTU）和有宗教色彩的世界劳联（WCL）联合成为了国际工会联合会（ITUC）。（对这一过程的评价，参见Traub-Merz and Eckl 2007）。

书处——它们在2002年更名前就是这样称呼的——所有其他的样板准则和协议。<sup>4</sup>

全球工会一直到20世纪90年代末还在用“约定的行为准则”或“行为准则协议”，但是自那以后这些概念为“国家框架协议”所取代。它们由此有意与单边引入的行为准则——它们往往不符合工会方面对它们提出的最低要求——不同。此外，它们借此要表达的是，不单单是有社会责任的企业行为（企业社会责任）的问题是关注的焦点。相反，从它们的角度来看，至少同样重要的是，国际框架协议是在工会和跨国公司高层之间建立劳资关系以及在敌视工会的企业环境里推动工会的组织工作的一种手段。

全球工会把国际框架协议看作是它们固有的手段，因此也只有当约定的行为准则是由它们签署的或至少是以它们的名义签署的，全球工会才把它们认可为国际框架协议。此外，全球工会敦促由它们订立的或以它们的名义订立的国际框架协议满足特定的最低要求（全世界范围有效、国际劳工组织核心劳工标准<sup>5</sup>、零配件供应商条款、实施规定等）。

国际框架协议的概念虽然是与“约定的行为准则”相关联产生的，但是全球工会对这个概念的理解更加宽泛，把其他的、由全球工会联盟在全球公司层面订立的协议也包括了进来。按照这个概念的意图，国际框架

协议应为国家层面或地方层面订立进一步的协议设立一个普遍的框架。但是，这个方案至今未形成，这是因为事实上一般运用的是国际框架协议本身。

在至今有了约10年的经验且已经订立了足足60份国际框架协议之后，在关于这一工会手段的未来发展潜力和机遇及其模棱两可性与极限的讨论中（对此也请参见Papadakis 2008），尤其提出了以下问题：

- 首先是国际框架协议可能的、数量上的发展前景的问题。在这个问题的背后隐含着这样一个问题，即至今订立的协议是否会先锋，引发时间上滞后的、进一步的协议，又或者更多的是例外，只有在公司特定条件下才变得可能且其数量上的潜力不久就会耗尽。
- 其次的问题是，现今形式的国际框架协议是否真正适合于达到工会所追求的目标，又抑或最终会被公司按其需要在方法或政治上被工具化利用。这个问题指出了国际框架协议（同任何自愿的政策方案一样）固有的问题和模棱两可性：这一方面是危险，危险（可能）在于，减轻对政治解决方案的压力、推动“社会权利的私有化”并最终作为新自由式全球化的“社会遮羞布”；这在另一方面也是机遇，机遇（可能）在于，全球运作的公司不仅推进经济全球化和社会

4 国际自由工会联合会的样板准则可参见：ICFTU (2001), 129-132. 国际工会联合会和全球工会联盟的样板协议的现行版本见其网站。

5 其核心内容是国际劳工组织的四项核心劳工权利；具体是指废除童工、废除强制劳动、消除一切形式的歧视以及结社自由与集体谈判权。

倾销，而且是新形成的跨国的社会空间的组成部分，并由此是潜在的（暂不说是“理想的”）传输机构和实验场，以便使核心劳工标准在那些否则由于当地的政治形势不会遵守核心劳工标准的地方也生效。

- 最后的问题是，订立的国际框架协议进一步迅速增加，这对于全球工会联盟来说基于其人员和财务状况是否在短期或长期里是苛求，这是因为它们不能适当地确保国际框架协议的实施和监控。

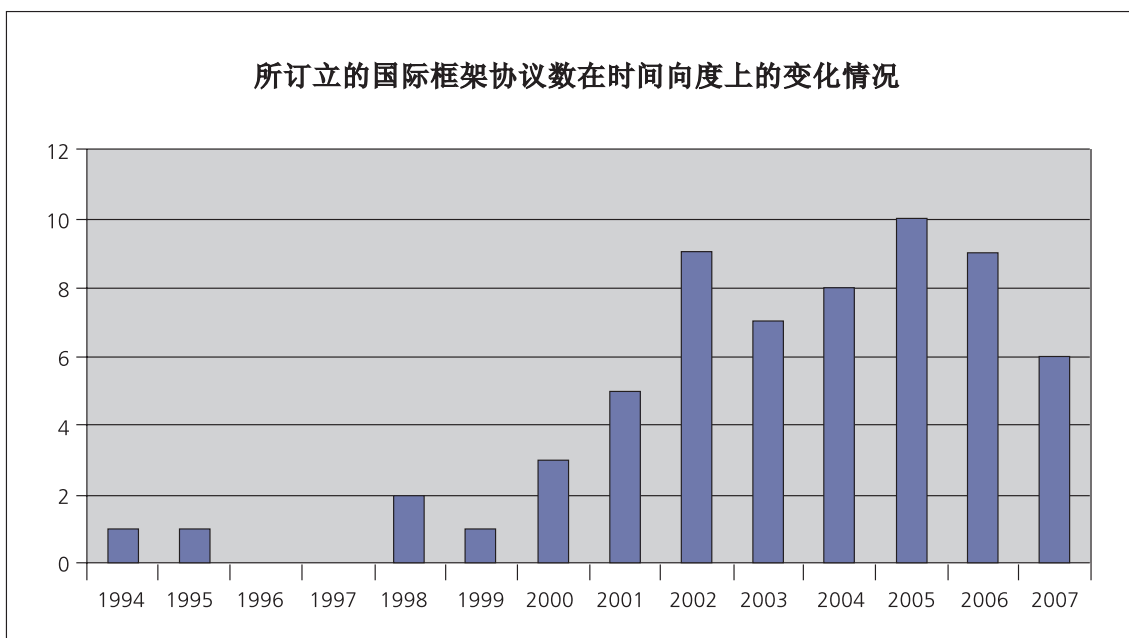
正如本文后面要加以分析的，这些问题在工会内部有关这个进程的延续的讨论中产生着影响，但最终讨论受到了现实主义的影响，这种现实主义纯粹由数量上的

规模状况引起：据此，约64000家跨国公司连同其87万多家子公司（UNCTAD2003年世界投资报告）中有足足1000家公司参与了全球契约，而至今为止只有约60家公司愿意在公司方面单边的企业社会责任方案以外，与全球工会在双边基础上订立国际框架协议。

### 三、国际框架协议现状概览

从20世纪90年代中期至今，全球工会联盟总计订立了62份国际框架协议<sup>6</sup>，其中大多数是在2001年以后订立的。如果说到当时为止仅总计有8份国际框架协议，那么，自那以后，每年签订的、新的国际框架协议在5份和10份之间。

订立的国际框架协议分布在不同行业和



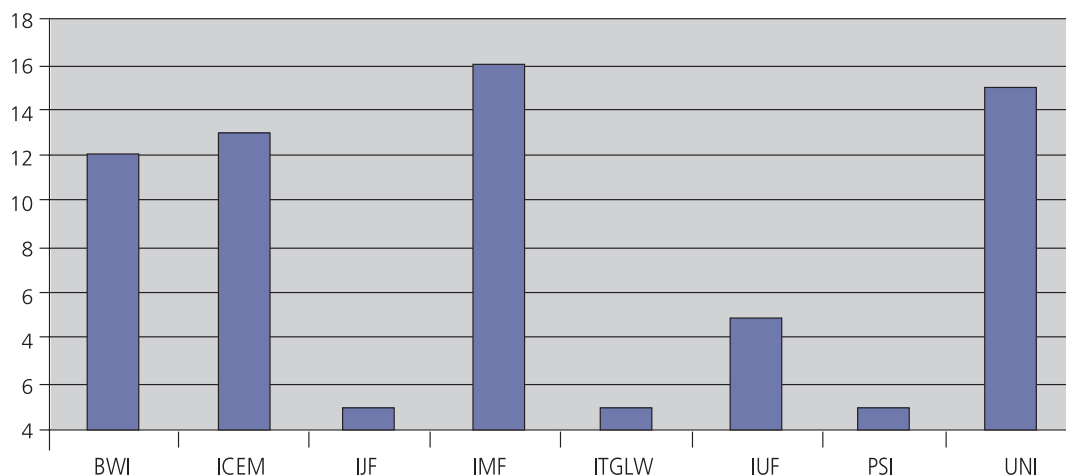
6 以下的分析依据在Papadakis 2008: 267ff中付印的、截止2007年底订立的国际框架协议表。

全球工会联盟的不同的组织领域。先锋是负责农业和食品领域的IUF，它与达能Danone公司（1994年）和雅高Accor公司（1995年）签订了最早的国际框架协议。各订立有10份以上国际框架协议的有BWI（建造和木材）的12份、ICEM（化学、能源与矿山）的13份、IMF（五金）的16份和UNI（服务）的15份。其中与在多个行业运营的公司签订的3份国际框架协议是双倍计算，这是因为这些国际框架协议分别由两家全球工会联盟订立的（拉法基Lafarge：BWI/ICEM；

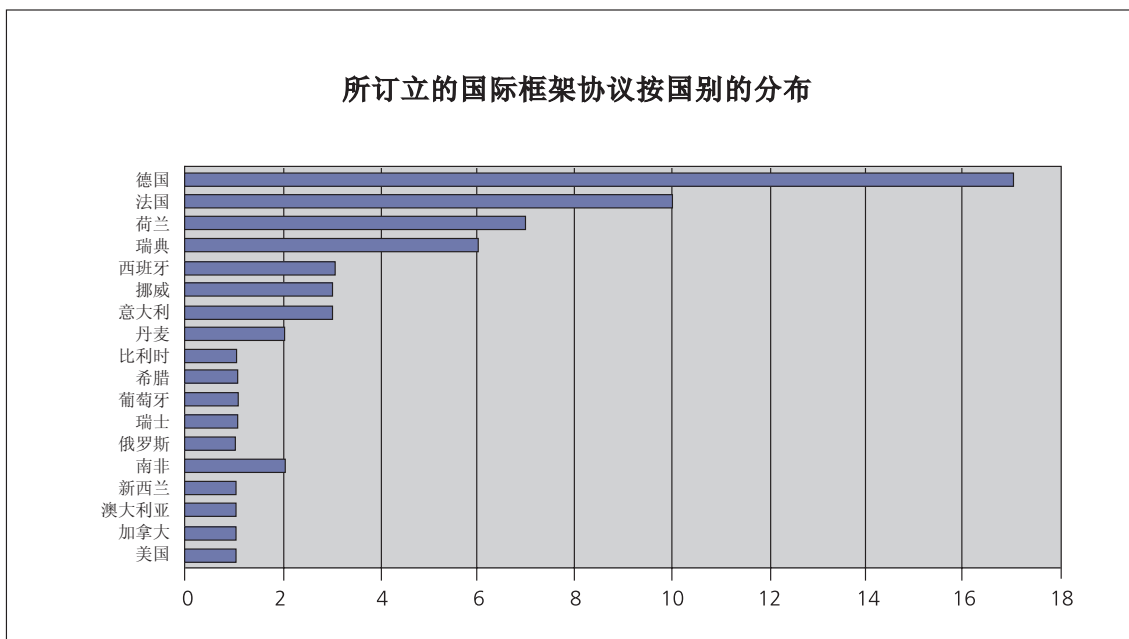
法国电力公司(EDF)：ICEM/PSI以及优美科(Umicore)：ICEM/IMF)。IMF（13份）和ICEM（9份）订立的国际框架协议的高潮是在2002年和2005年之间，而BWI（6份）和UNI（9份）订立的国际框架协议的高潮则是在近年，即2005年和2007年之间。

看一下地理分布则表明，62份现有的国际框架协议中有54份是与位于欧盟内和欧洲经济区内的公司订立的。另外8家签订有国际框架协议的公司其中有两家同样身处欧

所订立的国际框架协议按组织领域的分布



- UNI 国际工会网络（也译国际服务业工会）（Union Network International）
- ICEM 国际化学、能源、矿山和工厂工人工会联合会（International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions）
- BWI 国际建筑与木业工人联合会（Building and Wood Workers International）
- IMF 国际五金工人联合会（International Metal Workers' Federation）
- ITGLW 国际纺织、服装和皮革工人联合会（International Textile, Garment and Leather Workers' Federation）
- IUF 国际食品、农业、咖啡馆和享受品工人工会联盟（International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations）
- PSI 国际公共事业劳工联合会（Public Services International）
- IJF 国际记者联合会（International Federation of Journalists）



洲（瑞士和俄罗斯），两家位于南非，另外各有一家位于澳大利亚、新西兰、加拿大和美国。在欧盟/欧洲经济区订立的协议中有四分之三集中在四个国家，即德国（17份）、法国（10份）、荷兰（7份）与瑞典（6份）。在17份与德国母公司签订的协议中，又有12份属于德国五金工会的组织范围，由此德国五金工会参与订立的国际框架协议占所有协议总数的近五分之一。

#### 四、国际框架协议的规制内容

自愿的政策方案的一个不可避免的后果是，国际框架协议在规制的内容和实施方法上差异很大的；甚至于哪怕国际框架协议是由一家全球工会联盟和在一个行业的内部谈判达成的，情况也是这样。但是，根据数量和程式，仍然能描绘特定的

协议模式，并分析它们的重要性。按照由Fichter和Sydow（2007年）依据53份国际框架协议提交的一份分析报告，绝大多数协议包含国际劳工组织的四项核心劳工标准，且明确援引相应的公约。约40份协议还援引国际劳工组织的其他规范。同样，这些协议大多援引一份或多份国际规范，其中例如包括全球公约、联合国人权宣言或经合组织的跨国公司准则。

许多协议在核心劳工标准以外，还包括工作岗位的健康保护、公正的工资、继续教育、环境和公司重组等议题领域。近一半的协议包含有关工作时间和加班的条款。国际框架协议在很大程度上局限在社会最低标准的规制上，但是这些标准或多或少远低于在有着成熟的劳资关系机制和发达的工会文化国家里的通常的规制水平。<sup>7</sup>

7 实施实践表明，国际框架协议的某些规定也可以在诸如德国这样的国家加以应用，例如与戴姆勒公司达成的国际框架协议，它可以用于多个零配件供应商，在那里，企业委员会选举受到了阻挠且一名企业委员会委员被解雇了。

众多的、虽然不是所有的协议规定了把协议内容向公司雇员和零配件供应商传递的程序。把零配件供应商纳入协议的义务中来，这虽然在大多数协议里提到了，但是在约束力强度方面的表述则非常不同。

所有的协议，虽然以不同程度的明确性和约束力，说明了工会的参与权与请求权。最后，大多数协议还包含有关协议监督和争议调解的制度化程序的规定。

虽然根据公司特有的、管理层和工会的利益和战略，国际框架协议在内容上差异很大，但是，它们的规制内容在过去几年呈增加趋势。这体现在，协议内容越来越多地超出国际劳工组织核心劳工标准的规定。这也尤其体现在，国际框架协议越来越多地包含具体实施这些协议的规定。这些规定既和告知公司及其零配件供应商的雇员的各种程序有关，也和监督协议实施的具体机制的建立有关。

在实践中应用的、公告国际框架协议的程序包括，例如把协议公布在公司网站上、在公司的社会和可持续性报告中和公司报纸上，分发传单以及在公司的所有所在地安置招贴。在某些情况下也应用更加昂贵的方法，例如公司所有子公司经理层代表的定期会晤或者通过公司的B-to-B网站告知零配件供应商和分包公司。

国际框架协议在实施监控领域的规制密度的不断增强特别表现在，近期的协议越来越多地规定，对协议遵守情况的监控纳入到

“公司审核”（Corporate Auditing）过程中去，并由此使之成为年度报告制度的组成部分。此外，最近的协议越来越多地包含有关设立共同委员会的规定。这个由管理层和雇员代表组成的“联合监控小组”的任务在于，共同确定协议监控的标准，并作为协议未遵守情况下的受理处。

## 五、全球工会的战略发展路线和问题感受

在其发展经济全球化的社会纬度的广泛战略框架里，全球工会联盟通过订立国际框架协议追求以下四个基本目标（Rub 2006: 7）：

- a) 在国际范围运营的公司及其零配件供应商与承包商的所有所在地确保社会最低标准，以便以此阻止日益恶化的劳动条件的螺旋式下降。
- b) 公司通过订立国际框架协议把工会认可为雇员的合法代表，由此既在国际层面也在民族国家/地方层面，与管理层建立起持续的对话与谈判关系。
- c) 利用国际框架协议来支持工会的组织运动，以便在相关公司及其零配件供应商所在地建立起工会结构。
- d) 利用国际框架协议来建立跨国的、与公司相关的工会网络，以改善工会的国际合作。

实现这些目标的方案以及在各家全球工会联盟所奉行的国际框架协议战略总体关系里各个目标的重要性可能相互有所差异，但

是全球工会联盟在实施国际框架协议时关切的有两点：其一是通过国际框架协议应直接实现在国际运营的公司及其零配件供应商那里的劳动条件的改善；其二是国际框架协议应为工会组织化和联网化的可持续结构的建设作出贡献，这是因为只有在当地存在有效的工会代表结构的情况下才能推动持久改善劳动条件这一长期的过程。

全球工会联盟的国际框架协议战略的特别表现形式并不是一个理性的主导计划的结果，而更多的是对一系列外部的、公司和部门特有的影响因素以及工会组织方面的影响因素互动的实用主义调适。

一个中心的、部门特有的影响因素是生产结构与价值创造链的表现形式。依据Bair和Gereffi（2000），可以区分拥有买方主导的价值创造链的部门和拥有生产商主导的价值创造链的部门，它们为工会战略的制定定义了各不相同的框架条件。在拥有买方主导的价值创造链的部门，例如纺织工业和服装工业，大部分生产活动被外移到了一个错综复杂的、多级的零配件供应商网络中。与此相反，拥有生产商主导的价值创造链的部门，诸如像汽车工业和航空工业等资本和技术密集型部门，那里的生产活动的核心技能掌握在相关跨国公司手上。

重要的、与公司相关的因素有：劳资关系的传统，这就是说一家公司对与工会的合作更多的是持开放的态度还是怀疑的态度；公司订立国际框架协议所追求的利益；相关公司的价值创造链的深度和组织形式；以及

在相关公司里工会本身的势力。鉴于国际框架协议的自愿特征，所有这些因素确定了全球工会联盟战略的机会框架。

此外，各个全球工会联盟奉行的战略很大程度上取决于工会内部的因素。全球工会联盟是第二等级的组织，这就是说它们的会员不是个体，而是各国的工会组织，它们根据本国劳资关系传统与结构，对通过国际框架协议奉行的目标有着不同的设想。来自于有着自愿且更多的是冲突性的劳资关系传统的国家（例如在美国和英国）的工会在趋势上倾向于，把国际框架协议更多地视作工会组织工作的一种手段。而来自于劳资关系更加制度化且更多具有合作传统的国家的工会（例如在欧洲，尤其是德国、瑞典、奥地利和荷兰），则是把国际框架协议更实用地看作朝着与公司建立一种持久的对话关系以解决国际层面具体问题的一个步骤。这两种视角中的哪一种在内部得以贯彻且由此成为相关全球工会联盟的正式政策，取决于内部的利益与权力格局。

国际框架协议的工会政策由此在某种方式上处于战略困境中，甚至可以说是处在“欧洲的死胡同”中。在美国工会目前觉得自己被大幅逼入防御状态的背景下，它们衡量国际框架协议的好处，尤其是看这些国际框架协议在何种程度上能改进它们自身的工会组织工作。至于从本质上扩大工会的组织权，尤其是给予工会通达工作岗位的权利以及公司管理层对于工会的组织活动（尤其是在工会选举上）承诺保持中立，若把这类规定纳入国际框架协



议，将会提高国际框架协议对美国工会的吸引力，并激励它们比迄今更为主动地来推进国际框架协议政策。但是与此同时，那些至今为止最有力推动这一手段的欧洲工会认为，把这些规定纳入国际框架协议，会大幅限制在欧洲企业中订立国际框架协议的能力。这是因为位于欧洲的跨国公司的中央领导层反对把这些规定纳入国际框架协议，理由是，它们的美国子公司在这些组织问题上拥有自主权，中央领导层对欧洲在美国的子公司的管理层在这些问题上作出规定，这与企业文化不符。

在这些工会内部的战略讨论以外，随着时间的推移，全球工会联盟的做法是从量的战略转向质的战略：量的战略的目的在于订立尽可能多的国际框架协议；而在质的战略的框架里，全球工会联盟要更多地关注规定有效的实施机制。如果说在20世纪90年代和21世纪初目标还在于达到关键数量的协议，以便以此提高对迟疑不决的公司和政治机构的压力，那么随着时间的推移，质的方面变得越来越重要。在前一章节中提到的国际框架协议规制内容的增加就是一种战略变革的反映，这种战略变革在过去几年就已经完成了，虽然这以将来订立的国际框架协议数减少为代价。

## 六、国际框架协议的实施与监控

公司通过订立一份国际框架协议，即对遵守特定的最低劳动条件作出了承诺。在工会的理解里，公司由此承担有系统地实施和监控协议内容的主要责任。但是，工会还同

时要求参与公司方面实施和监控国际框架协议的过程，并且在可能情况下通过建立自己的结构和程序来补充公司方面的过程。在至今为止的实施实践中，在公司的投入程度以及工会在实施过程中的参与形式上呈现出显著差别。

对于把对国际框架协议的实施与监控外包给外部的事务所，例如认证公司或审计公司，工会原则上持怀疑态度，因为它们看到有被排斥在实施和监控过程之外以及由此失去对此控制的危险；特别是因为它们事实上怀疑这些事务所能不受其委托人的约束而作为（Kearney and Justice 2003: 108/109; Rüb 2006: 16）。因此，它们支持把外部的事务所包容进来，最多是作为一种监控分支广泛的零配件供应商网络的补充手段，以及在为这些事务所的工作和结果约定了具体控制程序的情况下。

工会相信，由雇员和工会自己来对协议进行“独立”监控原则上是最有效的。但是，这样一种“独立”的监控，缺少结构和资源。这是因为这的先决条件是，至少——虽然不是在公司及其零配件供应商的所有所在地——存在着独立的工会，但现实情况并不是这样。相反，工会更多的是把国际框架协议看作推动工会在公司及其零配件供应商那里的组织工作的一种手段。

此外，一种工会方面的监控体系是以一种沟通和网络结构为先决条件，这一结构使得工会能传播对此所需的知识，同时能通过全球工会层面的工会结构，来使

周边所在地那里违反协议内容的情况变得一目了然且可以处理。全球工会联盟通过在当地为工会举办培训、举办有一家公司分布在全世界各地的企业层面工会代表参与的实施座谈会，或建立与公司相关的工会网络结构，来试图促进上述这些结构的建立。但是，在这个过程中，它们很快达到了它们所能支配的资源的极限，而且没有能力系统地、持久地建立相应结构。所以，它们更加依赖于公司自己推动实施过程的意愿。

## 七、总体评价与前景

在20世纪90年代以来的全球化动力的背景下，全球工会试图进一步发展它们与公司相关的、跨国行动机制。已在20世纪60年代和70年代奉行的战略得以继续遵循，即在主要的、在行业中占主导地位的公司中稳固建立起全球工会网络，并被辅以如世界企业委员会和国际框架协议等新手段。

按照工会的设想，这些手段可以且应该相互补充以及相互增强，以便由此总体上使得雇员和工会利益的跨国代表达到新层次。

依照其增长过程以及目前的数量，国际框架协议是与公司相关的行动方案中最具活力的要素。如前所述，该手段原则上是适当且灵活发展了的，以适应不同的公司与行业条件。蕴藏在持久实施中的、致力于社会最低标准保障的全球协议的潜能，往往还未被充分利用，但是，同时遇到了工会资源问题，这些问题是有效实施和监控过程中不可

避免地要应对的。在其规制质量上，国际框架协议首先是一种“柔性的”、主要制定规范的手段，但是，这一手段在有利条件下，也可以推动雇员代表和工会的联网，由此推进跨国结构的建立。

在其作用潜力上，国际框架协议从前景来看也不是处理全球化问题——它们产生于加剧的包括公司内部的所有地竞争——的手段，而最多而且主要是增强发展中国家和准工业化国家的雇员权利和工会权利的一种手段。

过去得以订立国际框架协议的母公司的地理分布及其集中在西欧，这表明，这一自愿的政策方案的成功不单单或经常只是在很少比例上是基于工会的一种跨国动员与运动能力，而是主要基于公司特有的条件格局，在这些条件格局里，以下因素以各不相同的权重（得以）展现出来：各国工会和职工代表机构进行谈判的意愿和能力；公司管理层把相应协议理解为其企业社会责任战略的（补充）部分，并要么防御性地接受这些协议、要么积极利用这些协议；各国的、把国际框架协议作为争议、交换和妥协平衡过程的组成部分加以提出的共决机制；以及最终包括公司文化和建立在合作型和以共识为导向原则基础上的各国劳资关系传统。

单单由于这些条件格局，也就是说，这些因素中的多个必须存在并相互作用，以便订立国际框架协议，可以认为，这种手段的数量上的增长潜力即使从中期看也仍然是有

限的，它们广泛落实到（西）欧洲以外的公司中是不大可能的事情。

但是，通过国际框架协议仍然成功地开发出了一种创新的机制，它应得到增强而且应尽可能进一步拓展，这也是因为除此之外的战略选择可能性较少。

国际框架协议致力于必要的、进一步增强跨国劳资关系以及全球工会本身的过程。这一过程可能在将来也只能实用地，即借助于坚持不懈的小步骤，借助于不同跨国规制形式的“拼图”以及在勉强接受地区不平衡的情况下，加以推进。

### 作者简介：

汉斯-沃尔夫冈·普拉策教授、博士是富尔达应用科学大学的教授以及让·莫内欧洲一体化教席所有人。他的教学与研究重点包括欧洲一体化以及比较和跨国劳资关系。

施坦方·吕卜是富尔达应用科学大学“欧洲和全球劳资关系”研究小组成员。目前他在卡塞尔大学攻读博士学位，题目有关工会跨国化问题。

托斯藤·米勒是富尔达应用科学大学“欧洲和全球劳资关系”研究小组成员，工作重点在于欧洲企业委员会、国际框架协议与跨国工会政策。

### 参考文献：

Bair, J. and Gereffi, G.: “Industrielle Entwicklung, Netzwerke und Beschäftigung in der Warenkette der Bekleidungsindustrie”, in C. Dörrenbacher und D. Plehwe (Hrsg.), *Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen*, Sigma, Berlin, 2000, pp. 195-242.

Bakvis, P. and McCoy, M.: *Kernarbeitsnormen und Internationale Organisationen: Welche Fortschritte haben Gewerkschaften bisher erreicht?*, Friedrich Ebert Stiftung, Kurzberichte Globale Gewerkschaftspolitik, Nr. 6/2008.

Fichter, M., Sydow, J. and Volynets, L.: “Organization and Regulation of employment relations in Transnational Production and Supply networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?” Paper for the presentation at the 8<sup>th</sup> European Congress of the International Industrial Relations Association, Manchester/UK, September 3-6, 2007.

ICFTU, *A Trade Union Guide to Globalisation*, ICFTU, Brussels, 2001.

Kearney, N. and Justice, D.: “The New Codes of Conduct” – Some Questions and Answers for Trade Unions”, in I. Wick, *Workers’ tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice*, 3<sup>rd</sup> revised edition, Friedrich-Ebert-Stiftung and Südwind, Bonn/Siegburg, 2003, pp. 92-114.

Kocher, E.: „Corporate Social Responsibility –

- Instrumente zur Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen“, in *WSI-Mitteilungen*, Nr. 4, 2008, pp. 198-204.
- Müller, T.; Platzer, H.-W. and Rüb, S.: *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*, VS-Verlag, Wiesbaden, 2004.
- Mund, H. and Priegnitz, K.: “Soft law –second best solution or privatisation of social rights? Some pointers for a future discussion”, in *Transfer* Vol. 13(4), 2007, pp. 671-677.
- Papadakis, Konstantinos (ed.), *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?* International Institute for Labour Studies and International Labour Office, Geneva, 2008.
- Rüb, Stefan: *Leitfaden zur Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung*, IG Metall Vorstand, FB Internationales/Europa, Frankfurt am Main, 2006.
- Traub-Merz, Rudolf and Eckl, Jürgen: *Die internationale Gewerkschaftsbewegung: Fusionen und Widersprüche*, Friedrich Ebert Stiftung, Kurzberichte Globale Gewerkschaftspolitik Nr.1/2007.

---

Friedrich-Ebert-Stiftung Shanghai Coordination Office for International Cooperation  
弗里德里希·艾伯特基金会, 国际合作事务上海协调办公室

7A Da An Plaza East Tower, 829 Yan An Zhong Road, Shanghai 200040, PR China  
中华人民共和国 上海市延安中路829号达安广场东楼7A, 邮编: 200040  
Tel: +86(0)21-6247 2529, 6247 2870 Fax: +86(0)21-6279 1297

To download the briefing papers / 您可在如下网站下载“综述”  
[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften) or 或者 [www.feschina.net](http://www.feschina.net)

Dr. Rudolf Traub-Merz (鲁道夫·特劳普-梅茨博士), e-mail: [rudolftraub@feschina.net](mailto:rudolftraub@feschina.net)  
Yan Yu (闫瑜), e-mail: [yanyu@feschina.net](mailto:yanyu@feschina.net)