

## 第 19 章

### 劳工

#### 第 19.1 条 定义

就本章而言：

**国际劳工组织宣言**指 1998 年国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》；

**劳工法**指一缔约方与下列国际认可的劳工权利直接相关的法律和法规，或法律和法规中的条款：

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- (b) 消除一切形式的强迫或强制劳动；
- (c) 有效废除童工，禁止最有害童工形式及其他对儿童和未成年人的劳工保护；
- (d) 消除就业与职业歧视；以及
- (e) 与最低工资<sup>1</sup>、工作时长、职业安全及健康相关的可接受的工作条件；

**法律和法规及法律或法规**指<sup>2</sup>：

- (a) 对于澳大利亚，联邦议会法或根据联邦议会法授权，由总督制定的法规；
- (b) 对于马来西亚，联邦宪法、议会法和依议会法制定的附属立法或法规；
- (c) 对于墨西哥，国会法或依国会法颁布的法规或条款，且就本章而言，包括墨西哥合众国宪法；
- (d) 对于美国，国会法或依国会法颁布的法规或条款，且就本章而言，包括美国宪法。

---

<sup>1</sup> 对于新加坡，最低工资可包括《雇佣法》和《中央公积金法》规定的工资支付和调整。

<sup>2</sup> 为进一步明确，对于设定定义的每一拥有联邦形式政府的缔约方，其定义涵盖实质上所有工人。

## 第 19.2 条 共同承诺声明

1. 缔约方确认其作为国际劳工组织成员就其领土内的劳工权利负有的义务，包括国际劳工组织宣言所述义务。
2. 缔约方认识到，如国际劳工组织宣言第 5 段所述，不得将劳工标准用于贸易保护主义目的。

## 第 19.3 条 劳工权利

1. 每一缔约方应在其法律、法规及据此的实践中，采取并维持下列国际劳工组织宣言所述权利<sup>1</sup>、<sup>2</sup>：
  - (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
  - (b) 消除一切形式的强迫或强制劳动；
  - (c) 有效废除童工，及就本章而言，禁止最有害童工形式；  
以及
  - (d) 消除就业与职业歧视。
2. 每一缔约方应采取并维持法律、法规及据此的实践，规定与最低工资、工作时长、职业安全及健康相关的可接受的工作条件。<sup>3</sup>

## 第 19.4 条 不得减损

缔约方认识到，不宜通过弱化或减少每一缔约方劳工法提供的保护来鼓励贸易或投资。为此，任何缔约方不得以影响缔约方间贸易或投资的方式，豁免或减损或提议豁免或减损下列立法或

---

<sup>1</sup> 第 19.3 条规定的义务，当其与国际劳工组织相关时，仅指国际劳工组织宣言。

<sup>2</sup> 要证明违反第 19.3 条第 1 款或 19.3 条第 2 款的义务，一缔约方必须证明其他缔约方未能采取或维持法律、法规或实践，影响了缔约方间的贸易或投资。

<sup>3</sup> 为进一步明确，本义务与一缔约方在其立法、法规和据此的实践中设定由该缔约方确定的可接受工作条件相关。

法规：

- (a) 实施第 19.3 条第 1 款(劳工权利)的法律或法规，如该豁免或减损与第 19.3 条第 1 款(劳工权利)设定的权利不一致；
- (b) 实施第 19.3 条第 1 款(劳工权利)或第 19.3 条第 2 款(劳工权利)的法律或法规，如该豁免或减损将在缔约方领土内的特殊贸易或关税区内，如出口加工区或对外贸易区内，弱化或减少第 19.3 条第 1 款(劳工权利)所述权利，或遵循或弱化第 19.3 条第 2 款(劳工权利)所指的工作条件。

### 第 19.5 条 劳工法的执行

1. 在本协定生效之日后，任何缔约方不得通过影响缔约方间贸易或投资的持续或反复作为或不作为的方式，造成其劳工法未有效执行。
2. 如一缔约方未遵守本章义务，不得以该缔约方作出的与执法资源配备相关的决定为借口。对于第 19.3 条第 1 款(劳工权利)和第 19.3 条第 2 款(劳工权利)规定的基本劳工权利和可接受的工作条件之间的劳工执法活动资源分配，每一缔约方保留其行使合理执法裁量权并作出善意决定的权利，只要这种裁量权的行使及此类决定不违反其在本章的义务。
3. 本章不得解释为授予一缔约方主管机关在另一缔约方领土内开展劳工执法活动的权力。

### 第 19.6 条 强迫或强制劳动

每一缔约方认识到消除包括强迫或强制童工在内所有形式强迫或强制劳动的目标。考虑到缔约方就此已承担了第 19.3 条(劳工权利)中的义务，每一缔约方还应通过其认为合适的举措，阻碍从其他来源进口全部或部分通过包括强迫或强制童工在内

的强迫或强制劳动生产的产品。<sup>1</sup>

## 第 19.7 条 企业社会责任

每一缔约方应努力鼓励企业自愿采用为该缔约方所批准或支持的与劳工相关的企业社会责任倡议。

## 第 19.8 条 公众意识与程序保证

1. 每一缔约方应通过保证其劳工法及执行和合规程序相关信息可公开获得等手段，提高公众的劳工法意识。
2. 每一缔约方应保证，根据其法律就特定事项有被认可利益的人，可通过适当渠道参与该缔约方公正、独立的劳动法执法裁判庭，以执行缔约方的劳工法律。依据每一缔约方的法律，此类裁判庭可包括行政裁判庭、准司法裁判庭、司法审判庭或劳资审裁处。
3. 每一缔约方应保证此类裁判庭的劳动法执行程序：公平、公正且透明；符合正当法律程序；不会带来不合理的费用或时限，或无故拖延。除非司法行政另有要求且符合其可适用的法律，否则该程序中的任何审理应向公众开放。
4. 每一缔约方应保证：
  - (a) 此类程序所涉各方有权通过提交信息或证据等方式，为其各自立场提供支撑或辩护；且
  - (b) 案件实体问题的最终裁定：
    - (i) 基于各方被给予机会提供的信息或证据；
    - (ii) 陈述了裁定所依理由；以及
    - (iii) 以书面形式在无不当延误的情况下向该程序所涉各方提供，并且在符合其法律的情况下向公众提供。

---

<sup>1</sup> 为进一步明确，本条中的内容并未授权一缔约方采取会与本协定项下其他规定、《WTO 协定》或其他国际贸易协定义务不一致的举措。

5. 每一缔约方应规定，此类程序所涉各方有权依该缔约方法律适当寻求复审或上诉。
6. 每一缔约方应保证，此类程序所涉各方可依法获得救济，以有效执行其根据该缔约方劳工法享有的权利，并且此类救济措施可及时执行。
7. 每一缔约方应规定相关程序，以有效执行其裁判庭在前述程序中作出的最终裁定。
8. 为进一步明确，在不影响裁判庭的裁定是否违反该缔约方在本章中义务的情况下，本章不得解释为要求一缔约方的裁判庭对其已作出裁定的特定事项进行重新审理。

### 第 19.9 条 公众意见

1. 每一缔约方，应通过第 19.13 条(联络点)指定的联络点，依其国内程序就接收和审议一缔约方人提交的涉及本章事项的书面意见作出规定。每一缔约方应使其包括时限在内的接收和审议书面意见的程序，随时可获得且向公众公开。
2. 一缔约方可在其程序中规定，具备审议条件的意见至少应：
  - (a) 提出与本章直接相关的问题；
  - (b) 表明提交意见的人或组织的身份；
  - (c) 尽可能说明所提问题如何以及在何种程度上对缔约方间的贸易或投资造成影响。
3. 每一缔约方应：
  - (a) 对意见提出的事项进行审议并及时答复提交者，包括视情以书面形式答复；及
  - (b) 视情及时将意见和其审议结果向其他缔约方和公众公开。
4. 一缔约方可要求提交意见的人或组织补充提供该缔约方审议意见内容时所需的额外信息。

## 第 19.10 条 合作

1. 缔约方认识到合作作为一项本章有效实施机制的重要性，以增加改善劳工标准的机会，深入推进事关劳工问题的共同承诺，包括工人福利、生活质量，以及国际劳工组织宣言所述原则和权利。
2. 在开展合作活动时，缔约方应遵循下列原则：
  - (a) 考虑每一缔约方的优先领域、发展水平及可用资源；
  - (b) 缔约方的广泛参与及互惠互利；
  - (c) 能力与能力建设活动的相关性，包括缔约方间为应对劳工保护问题开展的技术援助，以及为促进创新性工作场所实践进行的活动。
  - (d) 产生可衡量、积极、有意义的劳工成果；
  - (e) 资源效率，包括在适当情况下运用技术手段优化合作活动使用的资源；
  - (f) 与现行应对劳工问题的区域及多边倡议互补；以及
  - (g) 透明度及公众参与。
3. 在确定潜在合作领域及开展合作活动时，每一缔约方应邀请包括工人和雇主代表在内的利益相关方发表意见，并视情请其参与。在遵守相关缔约方约定的前提下，合作活动可通过双边或诸边方式进行，也可涉及国际劳工组织等相关区域性或国际性组织，以及非缔约方。
4. 在本章框架下开展合作活动的经费问题应由相关缔约方逐案决定。
5. 除本条列出的合作活动外，缔约方应视情利用各自在区域性和多边场合的成员身份，加强协调，以深化各方在应对劳工问题上的共同利益。
6. 合作领域可包括：

- (a) 创造就业及促进生产性、高质量就业，包括推动岗位密集型增长、催生可持续发展的企业及企业家精神的政策；
- (b) 创造与可持续增长相关的生产性、高质量就业以及培养包括环境产业在内的新兴产业就业所需的工作技能；
- (c) 提升工人福利、工商业及经济竞争力的创新性工作场所实践；
- (d) 人力资本开发以及就业能力强化，包括通过终生学习、继续教育、培训以及技能发展和升级；
- (e) 工作与生活的平衡；
- (f) 促进工商界和劳动生产力的改善，特别是中小企业；
- (g) 薪酬制度；
- (h) 促进对国际劳工组织宣言所述原则和权利以及国际劳工组织定义的体面劳动概念的认识和尊重；
- (i) 劳工法律和实践，包括国际劳工组织宣言所述原则和权利的有效执行；
- (j) 职业安全与健康；
- (k) 劳工管理和裁决，如强化能力、提升效率和有效性；
- (l) 劳工统计数据的收集和使用；
- (m) 劳工检查，如改善合规与执行机制；
- (n) 应对多样、多代劳动力带来的机遇和挑战，包括：
  - (i) 在外来工人的就业和职业，或年龄、残疾及其他与岗位绩效或要求无关的特征方面，促进平等，消除歧视。
  - (ii) 推动妇女平等及就业利益，消除歧视；以及
  - (iii) 保护弱势工人，包括外来工人以及低工资、非正式或临时工人。
- (o) 应对经济危机的劳工和就业挑战，如通过国际劳工组织《全球就业协定》中的共同利益领域；

- (p) 社会保障问题，包括工人出现工伤或疾病时的赔偿，退休金制度以及就业援助计划；
  - (q) 劳工关系的最佳实践，如包括促进替代性争议解决机制最佳实践改善劳工关系；
  - (r) 社会对话，包括三方磋商与合作；
  - (s) 关于跨国企业中的劳工关系，促进在两个或多个缔约方运营的企业与每一缔约方的代表性工人组织就雇佣条件进行信息分享和对话；
  - (t) 企业社会责任；以及
  - (u) 缔约方可能决定的其他领域。
7. 缔约方可通过下列方式开展第 6 款中各领域的合作活动：
- (a) 研讨会、论坛、对话或其他场合，包括在线和其他知识分享平台，以分享信息、经验及最佳实践；
  - (b) 考察、访问及研究文件、学习政策和实践；
  - (c) 就共同感兴趣议题的最佳实践进行合作研究和开发；
  - (d) 在适当情况下，技术专长的专项交流和援助；以及
  - (e) 缔约方可能决定的其他方式。

## 第 19.11 条 合作性劳工对话

1. 一缔约方可通过向另一缔约方根据第 19.13 条(联络点)指定的联络点递交书面请求，随时请求就本章下产生的任何事项与该另一缔约方进行对话。
2. 请求方应提出具体且充分的信息，使接收方能予以回应，包括明确事由，明示该请求在本章下的依据，以及如相关，如何影响缔约方间的贸易或投资。
3. 除非请求缔约方和接收缔约方(对话缔约方)另行决定，否则对话应在一缔约方收到对话请求后 30 天内启动。对话缔约方应善意地开展对话。作为对话的一部分，对话缔约方应提供途径以



接收和审议利害关系人对该事项的意见。

4. 对话可面对面举行或通过对话缔约方可用的技术方式进行。
5. 对话缔约方应处理请求中提出的所有问题。如问题得以解决,对话缔约方应将其结果书面化,在适当的情况下,包括其商定的具体步骤及时限。除非对话缔约方另行决定,否则对话结果应向公众公开。
6. 为实现第 5 款确定的成果,对话缔约方应审议所有可能选项,并共同决定其认为适当的行动步骤,包括:
  - (a) 以其满意的任何方式制订并实施的行动计划,可包括在诸如劳工监察、调查或合规行动等方面具体且可验证的步骤,以及适当的时间框架;
  - (b) 由对话缔约方选择的个人或机构,如国际劳工组织,对遵守或实施情况进行独立核查;以及
  - (c) 适当的激励,如合作计划和能力建设,以鼓励或协助对话缔约方确定并解决劳工问题。

## 第 19.12 条 劳工理事会

1. 缔约方特此设立劳工理事会(理事会),由每一缔约方指定的部级或其他级别的高级政府代表组成。
2. 理事会应在本协定生效之日起 1 年内举行会议。此后应每 2 年举行一次会议,除非缔约方另行决定。
3. 理事会应:
  - (a) 审议与本章相关的事项;
  - (b) 结合第 19.10 条第 2 款(合作)的相关原则,设定和审议相关优先领域,以指导缔约方作出依照本章开展劳工合作和能力建设活动的决定;
  - (c) 根据(b)项下设定的优先领域,达成总体工作计划;
  - (d) 监督和评估总体工作计划;

- (e) 审议依据第 19.13 条(联络点)指定的联络点提交的报告;
  - (f) 讨论共同感兴趣的事项;
  - (g) 促进公众对本章执行的参与和认知; 以及
  - (h) 履行缔约方可能决定的其他职能。
4. 在本协定生效之日后的第 5 年, 或缔约方另行决定的其他时间, 理事会应审议本章实施情况以保证其有效运用, 并向自贸协定委员会报告相关结论和建议。
  5. 理事会应按照缔约方的决定开展后续审议。
  6. 理事会主席应由缔约方轮流担任。
  7. 除理事会另行决定外, 所有理事会决定及报告应经协商一致作出并向公众公开。
  8. 理事会应在每次会议后形成一份联合工作报告摘要。
  9. 缔约方应视情与如国际劳工组织和 APEC 等区域和国际组织, 就与本章相关的事项进行联络。理事会可寻求与此类组织或非缔约方研拟共同提案或开展合作。

### 第 19.13 条 联络点

1. 每一缔约方应在本协定对其生效之日起 90 天内, 指定其劳工部或同类机关内的机构或官员担任联络点, 以应对本章所涉事项。如联络点发生变化, 每一缔约方应及时通知其他缔约方。
2. 联络点应:
  - (a) 促进缔约方间定期沟通与协调;
  - (b) 协助理事会;
  - (c) 视情向理事会报告;
  - (d) 在其各自领土内作为与公众沟通的渠道; 以及
  - (e) 按照理事会的优先领域、第 19.10 条第 6 款(合作)中确定的合作领域以及缔约方的需求, 开展协作, 包括与其

政府中其他相关部门一道，拟订并实施合作活动。

3. 联络点可通过双边或诸边方式拟订和实施具体合作活动。
4. 联络点可面对面或通过电子或其他通信手段开展沟通和协调活动。

### 第 19.14 条 公众参与

1. 在开展包括会议在内的活动时，理事会应提供相关途径，接收和审议利害关系人对本章相关事项的意见。
2. 每一缔约方应建立或设立并咨询一全国性劳工咨询或顾问机构或类似机制，供包括其劳工和工商界组织代表在内的公众成员就本章相关的事项提出意见。

### 第 19.15 条 劳工磋商

1. 缔约方应尽最大努力通过基于相互尊重原则的合作和磋商，解决本章下产生的任何问题。
2. 一缔约方(请求方)可随时通过向另一缔约方(回应方)联络点递交书面请求的方式，就本章下任何事项请求与回应方进行劳工磋商。请求方应提出具体且充分的信息，使回应方能予以回应，包括明确事由，明示该请求在本章下的法律基础。请求方应通过各自联络点向其他缔约方散发该请求。
3. 除非与请求方另行达成共识，回应方应不迟于收到请求之日起 7 天内，对该请求作出书面回应。回应方应向其他缔约方散发其回复，并秉持善意进入劳工磋商。
4. 请求方或回应方(磋商方)之外的其他缔约方如认为其在该问题上有实质利益，可在请求方散发该劳工磋商请求之日起 7 天内，通过向其他缔约方递交书面通知以参加该劳工磋商。该缔约方应在其通知中解释其在该问题上存在的实质利益。
5. 缔约方应不迟于回应方收到请求之日后 30 天启动劳工磋商。

6. 在劳工磋商中：

- (a) 每一磋商方应提供充分信息，以便能对该事项进行全面审查；
- (b) 对于磋商过程中交换的任何保密信息，参与磋商的任何缔约方应在与提供该信息的缔约方相同的基础上予以对待。

7. 劳工磋商可面对面举行或通过磋商方任何可用的技术手段举行。如面对面举行，除非磋商方另行商定，劳工磋商应在回应方首都举行。

8. 磋商方应通过本条下的劳工磋商，尽一切努力就该事项达成共同满意的解决方案，并考虑与该事项相关的合作机会。磋商方可向其选择的一位或多位独立专家寻求建议以获得帮助。磋商方可诉诸斡旋、调停或调解等程序。

9. 在本条下的劳工磋商中，一磋商方可要求其他磋商方选派其政府机关或其他监管机构中具备与该劳工磋商事项相关专业知识的的人员参加。

10. 如磋商方未能解决该事项，任何磋商方可通过其联络点向其他磋商方递交书面请求，请求磋商方的理事会代表召开会议审议该事项。提出请求的缔约方应通过其联络点通知其他缔约方。除非磋商方另行商定，否则磋商方理事会代表应在收到该请求后 30 天内举行会议，寻求解决该事项，包括在适当情况下咨询独立专家以及诉诸斡旋、调停或调解等程序。

11. 如磋商方能解决该事项，应将任何结果书面化，包括在适当的情况下纳入其同意的具体步骤及时间表。磋商方应向其他缔约方及公众公布结果，除非另行商定。

12. 如磋商方未能在回应方收到第 2 款下的请求之日后 60 天内解决该事项，则请求方可要求根据第 28.7 条(专家组的设立)设立专家组，并随后根据第 28 章(争端解决)中的规定诉诸该章其他条款。

13. 任何缔约方不得在未首先寻求根据本条解决该事项的情况下，将本章下产生的事项诉诸第 28 章(争端解决)的争端解决。

14. 一缔约方可在不影响启动或继续第 19.11 条(合作性劳工对话)下合作性劳工对话的情况下，诉诸本条下的劳工磋商。

15. 劳工磋商应保密且不影响任何缔约方在其他任何程序中的权利。