

人力资源开发与就业

企业社会责任运动下劳工权益的保护 ——中国出口加工业劳工权益现状分析

朱勇国

(华中科技大学 经济学院, 湖北 武汉 430074)

摘 要: 本文基于对珠三角、长三角和环渤海地区的多家出口加工企业调研情况, 描述了我国出口加工业劳工权益的现状, 在此基础上总结了企业社会责任推动劳工权益保护中的障碍, 并从政府、企业、跨国公司、工会和行业协会等利益相关方的角度提出了建立多赢的社会责任与劳工权益保障体系的建议。

关键词: 企业社会责任运动; 出口加工业; 劳工权益; 劳工标准

中图分类号: F240 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2008) 03-0027-09

On Protection of Labor Interests under Corporate Social Responsibility Movement: An Analysis of Existing Circumstance of the Labor Interest in Export Processing Industry of China

ZHU Yong-guo

(School of Economics, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: After investigating many export processing enterprises in Zhujiang Delta, Yangtze Delta and Bohai Sea Rim, a discription about the current situation of labor interest in China's export processing industry is made in the paper. On this base the obstacles in the process of promoting the protection of labor interest by CSR are pointed out. It is also suggested in the paper to set up a labor rights and interest protection system that ensures a multi-win situation between the government, enterprise, multinational, labor union and guild.

Keywords: CSR movement; export processing industry; labor interest; labor standard

一、问题的提出

20 世纪 70 年代以来, 随着发达国家劳动力成本的逐步提高, 劳动密集型产品的生产通过“外包制造”的方式, 涌向了劳动力资源丰富的发展中国家。出于对利润最大化的追求, 在许多生产企业, 通过延长劳动时间和加大劳

动强度来提高产能, 通过无报酬加班、克扣工资和福利、弹性用工制度来降低劳动力成本。而发展中国家为了吸引国际制造业资本的投资, 纷纷以劳工标准“向下竞争”的形式期望获得竞争优势, 从而加剧了劳动力对资本的依赖性, 强化了资本对劳工的控制, 弱化了劳工

收稿日期: 2007-09-20

作者简介: 朱勇国 (1966-), 男, 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院人力资源管理系主任, 副教授, 硕士生导师, 华中科技大学经济学院在读博士, 研究方向为人力资源管理。

权益的保护。

在 20 世纪 90 年代初, 当著名品牌 Levi 牛仔裤中国供应商在没有人性的工作条件下滥用年轻女工被媒体曝光后, 引起了美国公众、劳工团体及非政府组织 (NGO) 的抗议。迫于国内压力, 也为了维护 Levi Strauss 品牌在全球的声誉, 该公司制定了一份题为“关于选择国家和商业合作伙伴的承诺与方针”的生产守则, 要求其在中国和其他国家的供应商和分包商都必须遵守这一守则^[1]。国际政府组织、NGO, 以及消费者团体借此契机, 主张在跨国公司的企业中推行和实施国际劳工标准, 以达到保护劳工权益的目的。为此, 美国不少大型跨国公司, 如 Nike、Adidas、Wal-Mart、Disney、Kathy Lee 等, 纷纷制定了各自内部使用的社会责任守则, 作为一种自律性的准则, 要求其海外企业和供货商遵守, 也使得企业社会责任运动伴随着经济全球化走向了世界。

由于发展中国家特别是中国以及东南亚国家廉价的劳动力和低档产品的价格优势, 使其出口贸易迅速发展, 构成了对发达国家市场和就业的冲击, 欧美发达国家希望通过实行贸易保护和非关税壁垒的政策, 来削弱发展中国家的相对优势。这一政策主张在国际贸易自由化的同时, 应在贸易协议中制定出统一的国际劳工标准, 并对达不到国际标准国家的贸易进行限制。为此, 除了跨国公司制定的内部生产守则外, 很多国际政府组织和非政府组织 (NGO) 纷纷制定了外部社会责任守则, 其中影响最大的当数社会责任国际 (SAI) 制定的全球首个社会责任管理体系 (Social Accountability 8000, SA8000), 正是 SA8000 认证在世界范围内的逐步推行, 带动了企业社会责任运动在世界范围内走向深入。联合国在推动企业发挥社会责任方面也已做出重大举措, 1999 年 1 月, 在瑞士达沃斯世界经济论坛上, 联合国秘书长安南提出了“全球契约” (Global Compact), 并于 2000 年 7 月在联合国总部正式启动, 涉及了包括尊重人权、支持结社自由和集体谈判权、禁用童工、反对强迫劳动、消除工作场所歧视以及发展与采用环保科技等 9 项关于社会责任的原则和核心内容, 来规范和约束企业对社会不负责任的经营行为。随着企业

社会责任运动受关注程度的提高, 尤其是在一些民间组织和跨国公司的极力推动下, 其发展呈现出加速度的趋势。

这一运动在欧美发达国家产生越来越大的影响, 并且在最近几年逐步影响到包括中国在内的众多发展中国家出口加工企业的生产经营活动。相对而言, 出口加工业劳动力成本在总成本中所占比例相对较高, 且对劳工的技术要求相对较低, 使得资本对劳工标准更为敏感, 劳工权益问题也更为突出。在我国加入 WTO 之后, 出口加工业被压制的优势和能力得到了充分释放, 并逐步巩固了“世界工厂”的地位。但是, 中国出口加工业依旧处于国际产业链的底端, 企业利润并没有随着配额的取消而提高, 企业的生产成本却出现了明显的上升, 部分企业不得不通过降低劳工标准来控制成本, 从而损害了劳工权益。同时, 在越来越多的订单中, 被明确写入了企业社会责任条款, 规定了最低的劳工标准。这样, 在企业社会责任运动下研究中国出口加工业的劳工权益问题就凸现其重要性来。

二、研究样本说明

为了研究的需要, 笔者对我国出口加工业比较集中的珠三角、长三角和环渤海地区的多家出口加工企业作了大规模问卷调查与实地调研, 完成了基础数据的采集工作。调查从 2006 年 9 月 15 日正式启动, 到 2006 年 12 月 30 日截止, 从企业和职工两个角度广泛地收集劳工权益的现状数据, 共回收企业问卷 40 份, 职工问卷 854 份, 经过问卷的筛选, 最终得到了有效企业问卷 37 份, 有效职工问卷 813 份, 有效问卷分别达到了 92.5% 和 95.2%。同时, 通过采用高层访谈、职工座谈和厂区及生活区参观等形式, 实地调研了 12 家出口加工企业, 对出口加工业劳工权益的现状以及企业社会责任运动的影响有了较为直观的了解。

1. 受调查企业的基本情况。本次调查的重点是我国出口加工业较为发达的东部沿海省份的出口企业。受调查企业的规模情况为, 120~300 人之间的小型型企业有 5 家, 300~2000 人之间的中型企业 20 家, 2000 人以上的大型企业 12 家。从出口比例的情况来看, 低于 20% 的企业有 2 家, 在 20%~50% 的企业

有4家,在50%~80%的企业有4家,而出口比例超过80%的企业高达27家。

实地调研的12家企业中除2家为民营企业外,其余10家均为外商投资企业;从企业规模上看,大型企业4家,中型企业6家,小型企业2家。实地调研中还发现5家企业还获得了SA8000或WRAP^①等企业社会责任相关的认证。

2. 受调查职工的基本情况。接受问卷调查的813位职工全部为一线生产工人,均来自37家受调查企业,所调查职工大部分是初中学历,高中及以上学历的比重不到30%,被调查职工最高学历为大专,比重只有1%,表明出口加工业普遍学历偏低;所接触到的企业中,未发现雇佣童工的情况,职工年龄主要集中在20~30岁,说明青壮年构成了出口加工业劳工的主体,同时也需要注意到,职工的主体是农民工,特别是来自外地的农民工。

三、出口加工业劳工权益的现状描述

1. 劳动就业权。劳动就业权涉及职工的基本人权,是劳工权益保护中的基础和核心。这一维度主要考察企业是否存在雇佣童工、就业歧视、惩罚措施和强迫劳动等方面的情况。但是,这一维度在调研中很难取得实证数据,并且被调查企业很容易产生抵触情绪,因此信息的搜集主要通过职工座谈来完成。

在雇佣童工方面,此次调查的企业均未发现此问题存在。职工问卷年龄维度的统计数据中,未见有低于16岁职工的样本;而与12家企业的62名职工座谈中,当问及“你们工友中有没有年龄小于16岁的”时,职工均表示否认。

在就业歧视方面,当座谈问及“是否有工友存在不公平待遇”时,部分企业职工反映存在问题,反映的歧视现象较多体现在工资和工作安排上。

在惩罚措施方面,问题主要集中于罚款方面,有6家企业均有职工反映违反厂规会被罚款,但事实上这一问题在国内企业中非常普遍,而有6家出口加工企业能达到有关企业社会责任守则标准,也从另一个角度折射出企业

社会责任运动的影响。对于其他惩罚措施,只有1家企业职工反映有过被辱骂的情况。

在强迫劳动方面,有9家企业职工反映不能决定上不上班(包括加班),其中3家出口加工企业的职工反映通过事先通知可以请假,而余下的6家企业的职工则表示,在是否上班(包括加班)问题上,自身没有发言权,必须服从企业的统一安排。说明出口加工业内存在较为严重的强迫劳动的现象,但很多接受访谈的企业管理者认为,这一问题主要是由订单压力所造成的。

2. 劳动报酬权(工资)。职工的工资是劳工权益的重要方面,也是职工最为关心的话题。这一维度主要考察企业在工资数额、职工对于工资知情权和工资发放等方面的情况,调查显示,大部分职工的工资在800~1500元之间,最低工资标准在调查企业中执行情况较好。但是,尚有部分样本的工资在600元以下,对职工问卷样本做进一步分析后发现,有5份样本是来自华南地区同一家企业,而华南地区的所有调研对象均来自珠江三角洲地区,这一地区的最低工资标准已调至690元,说明在部分出口加工企业仍有个别职工低于最低工资标准。在实地调研中发现的问题比问卷反映的情况要复杂得多,很多企业的人事部门管理者对当地的最低工资标准了解不清,有这样一个例子:在调研某企业时,发现其厂门口的招聘广告上打出了650元的月最低工资,而当地最低的工资标准已在三个月前调高到690元,当把此事告知企业人事经理时,对方表示不清楚此事。在访谈中还向职工了解当地的最低工资标准,但绝大部分职工表示不清楚、也不关心。

问卷统计数据显示,只有0.6%的职工不清楚工资的计算方式,可见大部分职工能了解工资如何得来,这一点也是企业社会责任守则中所要求的。在对12家企业实地调研中,也着重对此问题做了专项调研,发现其中有9家采用了计时与计件(或奖金)相结合的方式,另外3家采用完全计件制,这一结果与问卷调

^① WRAP(全球服装生产责任认证)是一个以工厂为基础的认证体制,该体制主要由美国服装和制鞋协会(the American Apparel and Footwear Association)的成员支持,得到了超过700家公司的认可。

研的情况存在一定的出入。事实上采用计时与计件（或奖金）相结合方式的企业都通过张贴公告等不同的形式公布了工资计算方式，但真正能理解的职工还在少数，主要原因是计算方式较为繁琐，职工不容易理解。

事实上，企业支付给职工的加班工资并没有完全按照社会责任守则和《劳动法》的有关规定执行。从实地调研的情况来看，达到平时加班按1.5倍，周末按照2倍，节假日按照3倍的标准支付加班工资的企业不多，严格意义上说，按照有关规定执行的只有4家获得企业社会责任认证的企业，而其余的8家企业都在一定程度上存在问题。比较普遍的问题是加班工资按计件制计算，计件单价并未提高，而完全计件制的3家企业不发放加班工资。

3. 劳动休息权（工时）。劳动休息权主要体现在工时方面，也是出口加工业劳工权益中的焦点。调查显示，37家接受调查的企业中，能按照8小时工作制的只有2家，其余35家企业的工时均在8小时以上，其中能控制在2小时内的企业有23家；职工反映的情况与企业类似，说明出口加工业加班的现象较为普遍，并且有约1/3的企业超过了法律规定的日加班2小时的上限。同时职工问卷中出现了部分加班4小时以上的选项，这在实地调研中得到了印证，发现1家出口加工企业的职工每天工作到晚上11点，日工时长达14个小时，说明在部分企业存在着严重侵害劳工休息权的现象。

同时，大部分企业不实行法定每周5天的工作制，在37家接受调查的企业中，只有3家获得企业社会责任认证的企业能保证每周休息2天，超过半数的企业每周休息1天，另外还有5家企业每周休息不到1天，甚至有2家企业根本没有休息；职工问卷反映的情况也类似，说明出口加工企业每周工作6天情况非常普遍，但大部分企业能够达到企业社会责任守则强调的保证每周休息1天的要求。

为了更好地与有关标准做比较，还分析了被调查的企业的周工时情况。37家被调查企业的平均周工时为57小时，其中只有2家企业能按照每周40小时安排生产，而工时最长的某企业周工时达到了77个小时。大部分企

业周工时集中在49~60个小时之间，但也有11家企业超过了60小时。可见，37家企业中能达到SA8000标准（每周60个小时上限）的有26家，但却只有6家能达到《劳动法》的要求（每月加班不得超过36小时）。

在实地调研中，很多企业的管理者也坦言，出口加工业要完全达到《劳动法》规定的工时标准非常困难，一方面企业为完成订单，必须延长工时；另一方面职工对延长工时并不抵触，因为职工工资与工时是正相关的；还有一个关键的因素是劳动部门对企业有关工时方面的检查并不严格，只要职工不投诉，基本不会对企业采取处罚措施。正是在上述因素的共同影响下，每周休息1天、工作60小时的工时制度似乎成了出口加工企业的最优选择。

4. 劳动保护权。劳动保护维度主要体现在职工的工作环境和生活环境的硬件设施上，强调对职工身心健康的关注，这方面信息主要通过参观工厂和生活区的形式来收集。

在工作环境方面，实地调研走访的12家企业中，2家出口比例较低的企业问题较多，表现为车间空间较小、通风不畅、光线较暗、工作环境较为压抑，基本未佩带个人防护用品。相对而言，其余的企业情况相对较好：有9家均已在车间内安装了空调；大部分的车间内光线适宜，并且有良好的通风系统；多数企业都配备了消防设备，并设有消防通道；有3家企业存在噪音较大的岗位，在岗的职工则按照要求佩带了耳塞。另外几家获得企业社会责任相关认证的企业在改善劳动保护方面做了很多新的尝试。例如，有企业按照人体工程学的原理，设置了可调节高度的坐椅，帮助职工达到最舒适的坐姿；还有企业定期播放音乐，强制职工休息，帮助其消除疲劳等。但同时也发现了行业内普遍存在的一些问题，比如：消防器材管理不规范；关键工种个人保护用品发放不及时不合理；多数企业对工作场所职业健康与安全关键环节（温度、湿度、粉尘浓度、光线、噪音等）未建立定期测量和监测程序。

在生活环境方面，大部分出口加工企业是按照企业社会责任守则的有关标准建设的，每个宿舍大致安排8~10个人，除了床以外，每人都有放置个人衣物及生活用品的置物空间；

每一层楼都有1~2个公用卫生间(一般能洗澡);生活区内设有职工食堂和专门供应饮用水的热水房。另外,几家获得认证的企业还为职工宿舍安装了空调,并且设有网吧、电影院、阅览中心、医务室和操场等。

5. 劳动合同和社会保险权。劳动合同是保障劳工权益的法律武器,在此次调查中,813名职工的劳动合同签订率达到了98%,未签订的占1.4%,还有0.6%的职工表示不清楚。在已签订的劳动合同中,固定期限合同比例为87.6%,非固定期限合同比例为9.1%,其余则为实习和试用合同。从问卷统计数据情况来看,被调查企业基本上能做到与职工正常签订劳动合同。但在实地调研中发现,在高签订率的背后,却存在诸多细节问题。比较普遍的有:劳动合同中缺乏工作岗位、工作时间、薪酬等方面的法定条款;个别劳动合同条款违反法律,如规定过长的试用期;企业尽管与职工签订了劳动合同,但合同文本保存在企业,未能将职工的合同及时返还职工等。此外,还发现3家企业(其中2家是内销企业)未与试用期间职工和实习生签订劳动合同,实际劳动合同签订率较低的情况。

企业为职工购买的保险主要有养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险和失业保险,从调查中发现,工伤保险是企业购买最多的险种,其次是医疗保险、养老保险和失业保险,最少的生育保险。通过比对职工的数据发现,企业最愿意投保的是工伤保险和医疗保险,而企业在购买其他三项保险时具有一定选择性。主要原因是工伤保险和医疗保险的保费较低,且与企业利益结合较紧。问卷调查数据还发现,多数企业未给职工全员缴纳各项保险,这一情况在实地调研中也得到了印证:12家企业中只有3家企业为全体职工缴纳各项社保,其中1家是通过SA8000认证,另2家是山东青岛的企业,当地政府在社保政策上执行较严;其次,部分企业只为工作满一定年限的职工购买养老保险、失业保险和生育保险;通过与当地劳动部门协商,企业被允许按照核定的比例缴纳各项社保,例如,有企业表示他们是按照职工总数的30%缴纳相关社保的;同时一些企业也反映,企业职工尤其是外地农民

工,普遍对社保缺乏信心,拒绝参保。

6. 劳动教育和培训权。劳动教育和培训关系到职工的职业生涯规划和企业可持续发展,主要考察的维度是培训内容和培训的投入。问卷统计数据显示,职业技能、防火知识和安全操作是企业提供的主要培训内容。实地调研中发现,培训主要包括职业技能培训和安全生产培训。几乎所有的企业都有职业技能方面的培训,但出口加工业劳动技能要求不高,职工普遍较容易上手,所以大部分企业在操作中普遍采取老职工带新职工的传统方式。而生产安全培训大部分只是口头传达生产安全操作规程和防火知识等方面的内容。相比之下,部分已获得企业社会责任相关认证的企业做得比较好,通过集中学习的方式普及了安全用电、有毒防护、预防火灾、安全逃生和急救等方面的知识,并且很多内容都是在当地相关权威机构的直接指导下完成的。除此以外,几家已认证企业为职工提供了岗中培训和转岗培训。

在培训投入上,37家企业平均每年人均投入的培训费用是48.34元,其中有5家企业没有任何投入,说明企业在培训投入上重视不足。企业普遍反映并不是不想投入,现实的情况是职工流动率很高,问卷统计显示,被调查企业年平均流动率为115%,过高的流动率使得企业不敢投入,担心沦为“培训学校”。

7. 工会组织和劳动维权。工会组织是企业中反映职工意愿、维护工人合法权益的团体,其地位非常重要。但在实地调研中发现,很多企业没有工会,在12家实地调研企业中,只有2家企业建有工会,并且现有的工会在企业中的地位也在边缘化,2家企业的工会主席都是由企业高管兼任的,工会没有真正代表工人的意志,而转化成为企业职能管理中的一个部门。在工会问题上,调研的几家企业、特别是外商投资企业的管理层表现出了高度的敏感,或者说是某种恐惧,从他们的角度上来讲,不希望因为工会组织的存在而削弱其管理的效率。因此在被问及是否考虑在企业内建立工会问题时,所有企业的管理者均表示否定。而在调研中也发现,企业职工普遍对于工会缺乏应有的认知,不知道工会的作用,更不关心工会的有无。

虽然大部分企业未建立工会，但是，一些出口加工企业还是建立了劳动维权的机制和通道。例如有企业建立了投诉箱，可以举报主管侵害劳工权益的行为；有企业建立了劳动争议申诉的部门，来解决劳动纠纷；还有企业建立类似工会的快乐员工组织，当然职能上主要是调节内部劳动关系，并且通过开展多样化的业余生活来缓解劳资矛盾。

四、出口加工业劳工权益调研总结

从调研的整体情况来看，出口加工业劳工权益保护比预想中的要好一些，但仍然存在诸多问题。工时问题首当其冲，正常工时无法达到《劳动法》要求，超长加班现象非常普遍；仍有很大部分职工处在低工资的不合理状况，很多企业不能严格按照有关规定发放加班工资，拖欠工资的现象仍有发生；职业健康与安全，特别是女工特殊保护尚未引起企业重视；劳动合同虽然签订率较高，但合同内容上不规范，操作中有利于企业方；多数出口加工企业未为职工全员缴纳社会保险，企业想方设法逃避社会保险缴纳义务；企业较为注重职业技能培训，但普遍投入不足，表现出了明显的功利心态，对安全生产培训缺乏重视；在大部分出口加工企业中，工会组织尚未建立，现有的工会地位也在边缘化，资方在企业内劳工关系中普遍占据主导地位。

同时，我国出口加工企业在劳工权益上有了某些可喜的改善，主要突破在于“硬件”上，表现在生活设施环境和职业安全保护等方面。特别是已获得 SA8000 等认证的企业，在劳工权益保护方面做了很多改善，优秀企业很多做法值得行业内其他企业学习。这也从另一个侧面反映出，企业社会责任运动对出口加工企业劳工权益的保护产生了有益的实质性影响。但是，包括已获得 SA8000 认证的很多优秀企业在内，在劳工标准的软件方面，特别是工时和加班工资发放方面，实质性的改进并不多见。

需要指出的一点是，愿意接受调查的企业在劳工权益方面肯定不是最突出的，事实上我国出口加工企业中，还有很多小的家庭作坊式企业，考虑到上述因素，我国出口加工业劳工权益的实际状况比调研了解到的情况肯定严重

得多，也复杂的多。

五、企业社会责任视角下出口加工业劳工权益保护的主要障碍

1. 法制障碍——国内劳工标准体系存在制度缺陷。与国际劳工标准相比，我国现有的劳工权益保护体系在完整性上还存在一定的缺失，主要表现在核心劳工标准中的自由结社权、集体谈判权和集体行动权^[2]（罢工权）三个方面。在自由结社权方面，我国采取单一工会体制，上级工会领导下级工会，全国各地的工会组织都要服从中华全国总工会，不存在工人“自己选择的组织”，并且组建工会必须事前得到上级的批准，而不是完全的自由设立，这被认为是完全违反公约精神的。在集体谈判权方面，我国还没有一项专门的集体谈判法律或法规，《劳动法》只对集体谈判作了原则性规定；劳动和社会保障部颁布实施的《集体合同规定》是目前我国劳动者行使集体谈判权的主要依据。由于工会无法发挥代表工人进行集体谈判的主体作用，中国劳动者有限的集体谈判权事实上也无法实现。罢工权自 1982 年将从《宪法》中废除后，再未出现在任何法律文件中。这实际上是明确否认了该项权利。虽然，目前研究罢工权的文章越来越多，要求确立罢工权的呼声也不低，但由于巨大的贫富悬殊、紧张的社会矛盾和劳资关系，立法机关担心一旦赋予劳动者罢工的权利将引发社会动荡和失控。而企业社会责任守则普遍采用的是国际劳工标准，因为同时又都有遵守当地法律的原则要求，所以在企业社会责任审核过程中，一般都止于民主选举员工代表、维持协商机制，并不特别强调。

除了完整性，在部分劳工标准上，我国的高标准显然超出了整体经济和社会发展阶段的要求。比如出口加工业劳工权益最为突出的工时和加工工资问题，国内的标准远高于亚洲大多数国家和地区的标准。这些标准也超出了大多数企业的接受程度。而更多的企业则选择了拒不执行该标准，这不仅使法律的权威受到轻视和挑战，也使劳动者在这方面的权益难以保障。根据公平劳工协会的统计数据，Adidas、Nike、Reebok 等跨国公司在我国的验厂中碰到的各种违反生产守则、侵害劳工权益的事件

中, 严重超时加班占有所有违规行为的 17%, 支付加班报酬违规占 11%, 支付工资福利未达到标准占 21.4%, 这些比例在与东南亚、拉丁美洲地区、欧洲、中东和非洲地区、南亚、美国的比较中是最高的^①。

2. 原动力障碍——国内缺乏消费者运动的基础。消费者运动是国际企业社会责任运动的原动力, 而在中国却不具备最初动力的市民基础^[3]。一项调查显示, 从消费者对企业社会责任和跨国公司生产守则这两个概念的了解来看, 在北京知道企业社会责任概念的占被调查人数的 17.8%, 深圳占 22%。就消费者参加消费者运动的意愿来看, 表示愿意参加的占 51.1%, 不参加的占 19.3%, 按当时情况而定的占 29.6%^[4]。由此发现, 目前我国的消费者对企业社会责任和跨国公司生产守则知之甚少。就其对内容的了解而言, 明确提出劳工权益保护的消费者就更少。同时, 对作为跨国公司实施生产守则原动力之一的消费者运动, 我国消费者也了解很少, 而且有相当数量的消费者对消费者运动的方式持否定的态度, 他们更倾向于通过政府、法律和制度来解决问题。在对消费者运动予以肯定的消费者中, 对环境保护的关注程度远远高于对劳工权益保护的关心程度。而且中国的消费者更多地关注于商品的最终形态, 商品生产过程中存在的劳工权益保护等问题还没有进入大多数消费者的视野。虽然我国现实存在着消费者组织, 但与国外消费者组织发展不同的是, 我国的消费者协会从成立之初就可以清楚地看到政府的影子。在全国消协成立之后, 各地消费者组织才得以广泛建立, 但这些消费者组织并不是由消费者为了保护某种共同利益而自发组建的, 这样的组织本身是为了政府的政策意图而服务的, 要让他们通过消费者运动向生产商施压, 从而对劳工权益保护产生积极影响, 显然不现实。

3. 行业障碍——中国出口加工业处于供应链底端的地位。我国出口加工业至今仍处于国际产业链的底端, 出口加工企业以贴牌加工为主, 而贴牌加工出口企业获得的利润大约只占产品全部市场利润的 10% 左右。这对于中

国出口加工业在社会责任建设产生非常不利的影响, 主要体现在以下方面: 第一, 因为品牌控制在跨国公司手中, 决定了国内出口加工企业在全球企业社会责任运动中处于被动地位, 而社会责任的本质必然要求企业的主动行为。但现实情况是, 部分出口加工企业每年要接受品牌商和供应商多达几十次的验厂, 却没有一家企业主动提出自己的企业社会责任守则或发表社会责任年报; 第二, 中国出口加工企业的供应链底端地位决定了其本身微利的特点, 特别是在人民币汇率上升、出口退税率下调和人工成本不断提高的背景下, 出口加工企业成本不断上升, 挤压了本已微薄的利润空间, 使得企业不得不压缩成本开支, 首当其冲的就是削减人工成本, 这直接引发了职工工资和福利的下降, 或者通过增加劳动时间变相降低小时工资, 以及减少职业健康安全等方面的支出等, 引起劳工权益的下降; 第三, 中国出口加工企业的供应链底端地位决定了企业相互之间以压低价格、压缩交货期等方式展开的恶性竞争, 进一步恶化了中国出口加工企业在社会责任方面的整体表现, 而且只要这种竞争存在, 就势必为企业社会责任表现的改进施加反向推力。事实上, 正是处于国际供应链的底端这一特点, 在很大程度上限制了中国出口加工业通过企业社会责任建设来推进劳工权益的保护。

4. 执行障碍——跨国公司、出口企业和地方政府利益的一致性。虽然在企业社会责任审查中, 跨国公司和国内出口加工企业扮演着相互对立的角色, 但从本质上说, 跨国公司和出口加工企业的经济利益是一致的。跨国公司推进企业社会责任运动的目的是改善自身的企业形象, 而企业社会责任审查又是一种商业行为, 所以, 在目前的企业社会责任审查中, 存在着严重的形式主义的问题, 较多的企业采取了诸如综合计算工时、设立关联企业二次分包、倒算工资标准等变通的方法规避审核, 甚至有弄虚作假的现象。部分企业为了通过检查认证而不惜向检查认证人员提供作假的工资单和工作时间记录, 威胁工人必须按照企业规定口径回答检查认证人员的询问等^[5]。而跨国公

① 公平劳工协会的公众报告, FORUM——中国劳工研究支持, 2003, (2): 78~92。

司或者认证机构，由于商业利益的驱动，明知其中有问题而故意放任或纵容。另外，通过与跨国公司协商可以放宽审核标准，在调研中企业也反映，比如较为突出的工时问题，当企业提出不加班就不能完成订单任务，跨国公司往往会对此表示默许。可见，企业社会责任审查不免存在着走过场的情况。

另外，在一些企业社会责任审查过程中，跨国公司会要求企业所在地政府出具相关的证明，而事实上在很多时候，地方政府会为出口加工企业现实存在的问题开绿灯。就地方政府而言，劳工权益的保护状况实际上与当地的“投资环境”有着微妙的关联。出于发展地方经济的考虑，地方政府不仅需要大量廉价的劳动力，而且需要大量听话的、不反抗的劳动力。同时，这样的劳动力其实是“投资环境”的重要组成部分，如果地方政府将推动企业社会责任运动，保护劳工权益提高到比引进外资更高的位置，那么外资就会因“投资环境恶化”而投资他处。另外，地方政府在财税收入的压力和发展地方经济的驱使下，产生了强烈吸引外资的动机，形成了对资本的“地方保护”，地方政府、出口加工企业和跨国企业在一定程度上形成了利益同盟，劳工权益则在对经济利益的追求中被弱化。

六、对策建议

1. 政府应加强法制层面的调整和企业社会责任建设的推进。从国家法制层面来看，首先应考虑对部分最低劳工标准的立法进行调整，增加国际通行的劳工标准，降低某些方面过高的劳工标准，回到与国际劳工标准同一个平台上，将更加有利于企业社会责任在目前的中国企业中推行。当然，最低劳工标准的立法很难在短期内进行调整，而出口加工业内大多数企业普遍反映目前劳动法中关于工时的规定无法适应企业的实际生产状况，从而造成了行业内大多数企业超时加班的情况。所以，建议相关的政府部门全盘考虑这种情况，首先从放开行业综合计算工时审批来增加工时弹性。

政府部门还应加强对企业社会责任建设的理解和推进。企业是发展地方经济的主体，也是政府服务的主要对象，政府管理部门不仅需要注重企业的利润和税收，同时也要加强对企

业守法行为的监督力度，重视企业良性发展与地方经济长期发展的关系，从而推动企业在社会责任建设方面的发展。对地方政府而言，企业社会责任首先要做的就是强化企业的守法行为，严格执法，使企业在严格遵守国家各项法律的前提下创造利润。严格执法必须努力解决好执法态度、执法方式和执法程序三个方面的突出问题。端正执法态度要求政府劳动执法监察部门坚持“以人为本”的科学发展观，充分尊重《劳动法》、《公司法》等相关法律法规的权威地位。改进执法方式就是要坚定执法为民的信念，把“普法”教育、守法检查与违法惩处有机结合起来，通过执法手段推动企业增强落实《劳动法》及其他与企业社会责任相关的各项法律法规的自觉性。保证执法程序本身合法，要求努力做到不偏不倚，坚持司法公正、“阳光执法”，执法宽严程度不因人、因企业、因经济利益大小而异，坚持“法律面前人人平等”的基本原则。此外，各级政府部门应积极利用各种方式规范市场竞争秩序，鼓励出口加工企业进行规模化经营，鼓励企业之间的合作与共赢。

2. 企业应增强社会责任意识并将劳工权益保护纳入管理体系。企业经营管理人员应首先提高自身的社会责任意识。为此，企业管理者应切实落实“以人为本”是现代企业获得持续发展的根本理念，不能把员工简单地看作获取利润的工具，而应该把员工看作具有不同情感、不同性格、知识和能力结构各有不同的社会人，他们具有与企业管理者平等的人格尊严和法律地位。这就要求企业将守法经营，改善员工的工作条件和安全保障当作企业社会责任的核心内容，在日常管理和经营中纳入各个社会责任要素，对其进行管理控制。例如，在目前经营环境下，出口加工企业遇到诸多困难，但通过延长劳动时间和提高劳动定额来压低生产成本和提高利润显然不利于企业的长期发展，从根本上解决这一问题的关键有赖于建立完善的管理体制与流程，通过管理流程的优化和职业健康与安全环境的完善来提高劳动生产率。企业应有长远的发展观，自觉地把劳工权益保护纳入自己的日常管理议程，从制度上保证管理目标的顺利实现；把劳工权益保护管理

贯彻到企业组织架构的各个层次。企业应杜绝以压低劳动力价格,延长劳动时间,降低职业健康与安全投入等作为提升竞争力的方式。

同时,中国出口加工业处在国际产业链的底端,微利的特点决定了劳工权益问题的多发性。企业需要在竞争策略上转换思维,努力避免产品同质化所导致的恶性竞争,从而直接影响到职工的工作时间与薪酬福利,在能力允许的基础上应致力于通过创新与服务提高产品的附加值,开发和培养自主品牌,这是解决中国出口加工企业所有社会责任问题的核心所在。

3. 工会应通过强化职工维权意识来监督企业社会责任的履行。职工是企业最主要的利益相关者,而工会是职工集体力量的结合,是代表职工利益的组织。职工对企业履行社会责任有着重要的推动作用,如果职工能够做到维护自身的合法权益,监督企业经营者对社会责任的履行,那么对企业社会责任的监督和推进就会形成来自企业内部的动力,这种动力胜过任何外在的压力。但事实上,出口加工业职工普遍文化程度较低,对于自身的合法权益缺乏必要的了解。为此,各级工会组织应帮助职工来提高自身的权利意识,了解维护合法权益的途径。当然在提高自身的权利意识的同时,工会还应帮助职工加强生产技术和管理知识的学习,提高他们的知识水平和工作能力,使他们在就业选择上处于有利地位。上级工会应加强基层工会组织的建设,争取在所有企业均建立符合法律规定的工会组织或职工代表组织,积极推行集体协商制度。同时,应在企业内部强化工会的地位和作用,使其能够真正履行法律所赋予的职责,积极推行职工权责教育,维护职工权益,协调劳资关系,减少劳资冲突。

4. 跨国公司应积极推动中国出口加工企业社会责任建设。跨国公司是企业社会责任运动下推动劳工权益保护的重要力量,对构建和谐、负责任的供应链具有直接的影响和义不容辞的责任。跨国公司持有引导中国出口外向

型企业经营行为的最有效的指针,即订单。跨国公司在安排订单时应首先意识到自身在供应链上的责任,根据中国企业的法律环境及其生产能力科学合理地下单,避免短期的大量生产;同时跨国公司应避免过分压榨出口加工企业的利润空间,从而使中国企业不得已压低劳动力成本和在职业健康与安全方面的投入。另外,跨国公司应主动帮助中国出口加工企业加强企业社会责任建设,并在选择供应商时重点考虑在劳工权益保护方面做出主动的、持续改进的企业。

5. 行业协会组织应做好企业社会责任建设的服务和教育。行业协会组织在加强劳工权益保护的作用在于通过提供宣传企业社会责任的行业品牌,全面提升行业内企业主动维护劳工权益的意识。在这个过程中,主要工作在于服务和教育两个方面。从服务角度而言,各行业组织应从专业角度出发,提供及时而充分的服务,协助企业实现产品结构调整与产业升级,摆脱产业链底端的地位,具备主动、持续加强劳工权益推进的基础。从教育方面来看,行业组织应充分利用其优势,对企业管理者及职工进行社会责任相关的培训与教育,增强管理者与职工在社会责任方面的认知和执行能力,帮助企业逐步建立企业社会责任管理体系,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 余晓敏. 经济全球化与跨国公司的生产守则. 郑功成, 郑宇硕. 全球化下的劳工与社会保障. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002. 132- 134.
- [2] 常凯. WTO、劳工标准与劳工权益保障. 中国社会科学, 2002, (1): 15- 17.
- [3] 常凯. 经济全球化与企业社会责任运动. 工会理论与实践, 2003, (8): 1- 5.
- [4] 谭深、刘开明. 跨国公司的社会责任与中国社会. 北京: 社会科学文献出版社, 2003.
- [5] 郑功成, 郑宇硕. 全球化下的劳工与社会保障. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.

[责任编辑 崔凤垣]