

国际玩具供应链中的 企业社会责任

——沃尔玛中国玩具供应厂的经验研究

[文 / 余晓敏]

[内容提要]自二十世纪九十年代起,作为全球最大的零售商,沃尔玛开始面临公众对其全球供应链中劳工问题的广泛批评。1992年,像其他许多世界知名的品牌商和零售商一样,沃尔玛制订了与劳工权益相关的“公司行为守则”,向消费者和公众承诺承担企业社会责任,要求其全球的供应商按照守则所规定的劳工标准,改善劳动条件,维护工人最基本的权益。这种由国际零售商为主导的企业社会责任运动是如何通过其全球供应链得以推行的?公司行为守则的实施对于改善企业层面的劳工标准产生了什么样的实际效果?本文基于对沃尔玛在深圳的三家玩具供应商工厂的经验研究,探讨沃尔玛守则的实施机制及其对工厂层面劳工标准的实际影响。

Abstract: Since the 1990s, Wal-Mart, the world largest retailer, has begun to face growing public criticism for deteriorating “race to the bottom” of global labor standards and using sweatshop labor in its supply chain. When corporate social responsibility practices centering on adoption and implementation of codes of conducts regarding labor standards got momentum, in 1992, Wal-Mart also adopted its own codes of conduct, “Standards for Suppliers”, requiring its overseas suppliers to comply with the minimum labor standards. Basing on empirical studies at Wal-Mart’s three toy supplier factories located in Shenzhen city, this paper examines the dynamics and results of Wal-Mart codes on workplace labor standards.

一、导论

二十世纪九十年代,面临“反血汗工厂”运动的压力,许多世界知名的品牌经营商和零售商纷纷制订“公司行为守则”(corporate codes of conduct),对其全球供应链中的劳工状况承担社会责任,要求供应商按照守则的要求改善劳动条件,尊重工人的基本合法权益。随后,为推进守则的有效实施,相继出现了各种监察机制,包括“内部监

察”、“外部监察”和“多方监察”(余晓敏,2006)。同服装、制鞋等消费品行业一样,世界玩具业成为引领企业社会责任(corporate social responsibility, or CSR)运动的主导行业。作为全球最大的玩具零售商,沃尔玛在1992年也制订了有关劳工权益的“供应商标准”。

作为“世界工厂”,中国是全球最大的玩具生产国和出口国,有超过8000家玩具厂,350万雇员,产值占全球玩具贸易的75%。中国的玩具生

产主要集中于东南沿海地区,例如,2005年全国玩具产量的95%来自广东、江苏、上海、浙江、山东、福建六省。多年以来,中国玩具出口的竞争优势来自于低廉的土地、劳动力、能源和原材料。然而,与此同时,中国出口加工行业的劳工状况一直是国际社会关注的热点问题。九十年代以来,中国玩具出口行业不仅见证了新兴企业社会责任的发展历程,而且成为各种公司行为守则和监察机制的“世界实验室”。

以品牌零售商为主导的企业社会责任运动是如何通过其在中国的供应链得以推行的?公司行为守则的实施对于改善我国出口企业的劳工状况产生了什么样的实际效果?近年来,这些问题已经成为多学科共同关注的研究课题(潘毅,2005;谭深、刘开明主编,2003;余晓敏,2007;Egels-Zandén,2007;Frenkel,2001;Pun,2005;Sum & Pun,2005;Yu,2008)。在探究公司行为守则的实施过程与效果时,多数研究将分析的重点放在中国本土因素的影响,例如法律、企业文化等方面的制度因素(Frenkel,2001),或是供应商的动机和经营策略(Pun,2005)。然而,目前为止,很少有研究从全球性供应链的角度,关注全球性的行业特征以及国际品牌商的经营策略等因素对于公司行为守则实施过程与效果的影响。本文旨在弥补这一研究空白。作者围绕全球玩具业的企业社会责任运动,以沃尔玛在中国的玩具供应链为典型案例,深入探讨全球玩具业供应链的结构特征以及沃尔玛的“天天平价”的经营策略对于供应商工厂的劳工状况以及守则的有效实施产生的影响。同时,作者呈现出沃尔玛守则实施机制的基本特征,即一种“自我监察为主”的、“惩罚导向性”的模式。最后,作者通过比较沃尔玛在深圳三家玩具厂实施守则的实际效果,讨论沃尔玛守则的实施对于供应商工厂工时、工资和员工生活条件等方面劳工状况的实际影响。本文的经验研究资料

来自于2005~2006年对于三家工厂19位工人的深度访谈。同时作者广泛收集了二手资料(包括公司年报、行业组织报告、在线数据库LexisNexis和Chinainfobank等),以求对全球玩具业、沃尔玛的供应链及CSR运动形成比较全面的解析。

二、国际玩具业的 “沃尔玛化”与劳工标准

(一)、全球玩具供应链的结构特征

过去四十年间,全球玩具行业发展迅速,目前的年销售额高达600亿美元。多年以来,世界玩具市场一直由几家大型美国制造商掌控。从五十年代开始,为降低成本,这些公司开始将低附加值的生产活动向日本、台湾、香港、中国等低工资亚洲国家和地区转移。原先的玩具制造商也逐步转变成成为“品牌经营商”,专门控制玩具开发、设计和市场营销等高附加值的供应链环节。与此同时,玩具的消费和生产空间进一步分离,消费主要集中在北美、西欧等发达国家,而生产主要集中在亚洲的发展中国家。

当今全球玩具供应链最主要的结构特征是大公司垄断,而这种趋势可以回溯至八十年代。例如,1976年运营的主要玩具公司中,有11家在1995年前倒闭,12家被今天全球最大的两家玩具品牌经营商美泰(Mattel)和孩之宝(Hasbro)所兼并(Clark,2007)。垄断同样在供应链的零售终端进行着。过去二十年的玩具零售市场中,百货商店的市场份额逐渐萎缩,折扣商店(如沃尔玛、Kmart、Target)和连锁店(如玩具反斗城Toys R Us)则不断扩张。

(二)、国际玩具业的“沃尔玛化”(Wal-Martization)

2000年,沃尔玛超过了玩具反斗城成为世界上最大的玩具零售商。例如,在美国这一全球最大

的玩具消费国,沃尔玛的市场份额逐年上升,达到2005年219亿美元市场总额的30.8%。沃尔玛的“巨无霸”市场地位,对于全球玩具业的竞争格局和经营模式产生了巨大影响。为了生存,处于玩具供应链其他环节的公司必须学习顺应沃尔玛“量大、价平,成本低”的经营模式。由于占有世界玩具市场的最大份额,沃尔玛“天天平价”的经营策略加剧了市场的价格竞争,不断淘汰着缺乏价格竞争优势的零售商。2003年,沃尔玛发动了美国玩具业历史上最为残酷的“价格战”,使得市场平均价格降低,数百家玩具商倒闭(Clark, 2007)。

沃尔玛的低价战略主要依赖于不断压低成本的供应链管理。目前,沃尔玛在全球拥有超过一万家供应商,而中国是沃尔玛全球最大的采购地。自2003年沃尔玛将其全球采购中心设在深圳以来,中国对沃尔玛的出口额进一步增加,达到2004年的180亿美元。沃尔玛巨大的销售额和采购量对于供应商来说无疑是一把双刃剑,即沃尔玛同时意味着较大的订单和较小的边际利润。与此同时,玩具零售商不断推出“自有品牌”(private label)产品,以求更有效地控制定价和生产成本,从而获得高额利润。相对而言,沃尔玛自有品牌的供应商需要更加积极地适应沃尔玛的低价策略。

(三)、劳工标准的“逐底竞争”(race to the bottom)

当居于供应链顶端的品牌零售商和经营商普遍顺应沃尔玛的低价竞争策略,竞相压低玩具的生产成本,居于供应链最底端的工人成为最终的利益受损者。劳动力成本占玩具零售价的比例在逐年降低。“香港基督教工业委员会”2001年对美泰、孩之宝、麦当劳及迪斯尼等品牌玩具的劳动力成本进行了研究,报告表明在50种品牌玩具中,劳动力成本占零售价的比例最低仅为0.4%,而最高的也没有超过6%(HKCIC, 2001a)。

玩具零售市场的价格战和供应链体系中自上

而下的成本压缩过程最终导致了玩具行业劳工标准的整体下滑。无数的新闻报道和国际非政府组织的调查报告表明,世界玩具加工厂中存在种种劳工问题——工伤、火灾、职业病、超时加班、使用童工、强迫劳动、低工资等。1993年,泰国开达玩具厂和深圳致丽玩具厂的两场大火中200多人丧生,500多人严重受伤。工业事故的发生使得世界玩具行业的职业安全与健康问题成为公众批评的焦点。上世纪九十年代,发达国家的许多公民社会组织——工会、宗教团体、学生组织、NGO等联合起来发起了全球性的“反血汗工厂”运动,要求品牌零售商和经营商对其供应链体系中的劳工标准问题承担社会责任。连篇累牍的负面新闻报道以及公民社会的直接压力,对于品牌公司的市场销售、品牌形象、股票市值都产生了巨大的负面影响。作为回应,世界玩具业的主要品牌零售商和经营商先后制订了公司行为守则,承诺承担社会责任,要求其供应商按照守则的要求改善劳动条件,尊重劳动者基本的合法权益。

三、国际玩具业的企业社会责任运动

上世纪九十年代在世界玩具业发展起来的企业社会责任运动主要围绕一系列公司行为守则的制订与实施展开。沃尔玛在1992年制订了“供应商标准”;1993年,孩之宝制订了“全球商业道德准则”;1995年,“国际玩具业协会”(International Council of Toy Industries(ICTI))通过了“商业行为守则”;1997年,美泰制订了“全球制造准则”;同年,美国当时最大的玩具零售商玩具反斗城制订了“供应商行为守则”。通过比较玩具业公司行为守则的具体内容,我们发现多数守则遵循了“合法的最低主义”(legal minimalist)原则,即要求供应商按照其投资所在地国家或地区的法律要求,尊重工人在劳动条件、劳动时间、劳动报酬等方面

表一 全球玩具业主要品牌经营商和零售商的公司行为守则及实施机制比较

	孩之宝 Hasbro	美泰 Mattel	玩具反斗城 Toys R Us	沃尔玛 Wal- Mart	国际玩具业 协会 (ICTI)
1. 守则内容					
禁止强迫劳动					
禁止童工	16岁及以上			14岁及以上	
工资	法定最低工资 或当地行业工 资	法定工资	法定工资	法定最低工资 或当地行业工 资	法定工资
工时	遵守当地法律	遵守当地法律	遵守当地法律	每天不超过 14小时;每周 不超过6天及 72小时	遵守当地法律
禁止歧视					×
安全与健康					
自由结社					
2. 守则监察机制	内部监察(第 一方、第二方)	内部监察 第一 方); 独立监察	内部监察 第一 方); 外部监察 (SA8000)	内部监察(第 一方、第二方)	外部监察 (CARE Process)

资料来源: Hasbro, Inc. 1993; International Council of Toy Industries(ICTI) , 1995; Mattel, Inc. 1997; Toys“ R ” Us, Inc. 2002; Wal- Mart, 2005.

的合法权益(如表一所示)。就内容而言,公司行为守则最大的问题在于未能触及对于劳动者权益立法保护不足的问题。以工资问题为例,在许多发展中国家,法定的最低工资标准制订得过低,难以满足劳动者的基本生活需求。即使在有的国家法定最低工资标准相对较高,但是由于法律实施机制不完善,劳动者的合法权益也难以保障。

与国家立法不同,公司行为守则缺乏具有强

制执行力的实施机制。如表一所示,国际玩具业公司行为守则的实施机制主要包括内部监察、外部监察和独立监察三种。多数大型玩具业品牌经营商和零售商(例如孩之宝、玩具反斗城和沃尔玛)主要依靠内部监察机制,包括第一方监察(由本公司雇员实施)和第三方监察(由公司雇佣的监察机构或其他营利性组织实施)。然而,长期以来,内部监察的可信度、透明度和有效性一直受到质疑。批

评者指出, 由于内部监察通常以事先通知的方式进行, 接受监察的工厂往往会事先布置, 如在工资、加班时间、劳动合同、社会保险等书面记录上作假, 或教育工人如何按照正确的答案回答监察者的问题, 因此通过内部监察在很多情况下无法了解工厂的真实劳工状况。同时, 内部监察报告不会向公众公开, 从而缺乏必要的透明度。

回应内部监察受到的种种批评, 有的玩具品牌商开始尝试外部监察机制, 即由获得认证的第三方机构来实施的监察。例如, 玩具反斗城就使用由美国“社会责任国际”(Social Accountability International) 推动的 SA8000 的认证体系来进行供应商认证。目前在玩具业影响最大的外部监督体系是由“国际玩具业协会”(ICTI) 在 2004 年制订的 CARE 程序。在该程序中, 由获得认证并受到专业培训的审计公司按照 ICTI 制订的“商业行为守则”对工厂进行检验。到 2007 年初, 全世界已有 1022 家玩具厂加入了 CARE 程序, 其中有 533 家通过了认证。然而, 由于外部监察主要依靠营利性的审计公司来进行工厂认证, 其独立性和可信度依然面临很多质疑。

公众对于内部、外部监察机制的持续批评导致“独立监察”机制的出现。对于独立监察机制尚未出现统一的定义, 广义而言, 独立监察可以包括各种不直接由公司或工厂支付报酬的监察机构, 例如非政府组织、工会、私营监察公司(O'Rourke, 2003)。较为严格的定义仅包括由非营利性机构承担的监察活动(Esbenshade, 2004)。美泰是玩具品牌中唯一使用独立监察机制的公司。美泰首先资助成立了设立于纽约城市大学巴鲁克学院杰克林商学院内的非营利性监察机构, 该机构下设由专家学者组成的“美泰独立监察委员会”(MIMCO), 负责监察美泰“全球制造准则”在供应商工厂的实施情况, 并向公众公布监察报告。然而, 由于缺乏工人及其利益代表者的直接参与, 美

泰的独立监察机制还是受到一些非政府组织的批评, 认为应当增强工人的参与和影响力(AMRC, 2000; HKCIC, 2001a)。

行文至此, 我们发现在过去十多年间, 全球玩具业的结构特征和“沃尔玛化”的经营方式所加剧的劳工标准问题已经引起了世界范围内不同利益相关方的广泛关注。反血汗工厂运动的兴起和世界媒体的广泛批评直接推动了全球玩具业企业社会责任意识的提升和实践的发展, 而最明显的表征就是各种公司行为守则及其实施机制的出现。然而, 由品牌经营商、零售商制订的行为守则是如何在中国的供应链中实施的? 守则的实施对于企业层面的劳工状况又有怎样的实际效果? 下文中, 我们将通过在三家沃尔玛玩具供应商工厂的经验研究寻求这些问题的答案。

四、沃尔玛守则实施与效果的经验研究

(一) 工厂概况与劳工问题

我们研究的三家玩具厂在文中分别以 TX、XTX 和 ZX 来指代。三家工厂的具体特征如表二所示, 其中多数是港资企业, 但同时在建厂时间、投资规模、用工人数、产品类型和产值等方面具有不同特征, 因此整体上对玩具业的总体状况具有一定的代表性。

全球玩具销售具有很强的季节性, 例如大约 45% 的玩具是在圣诞节前的六周以内售出的。销售的季节性要求生产商使用弹性化的用工制度, 保持用工人数和工作时间的灵活性。在我们调查的三家工厂内, 80% 以上的工人是来自湖南、湖北、四川、江西、河南的农民工, 其中大部分是年龄在 18~30 岁的女工。多数工人没有签订固定期限的正式劳动合同, 从而使得工厂可以根据订单量的变化随时调整用工人数或改变工作时间。例如, 在这三个工厂, 旺季(每年 4~11 月) 的工人人数和

表二 三家玩具厂的基本情况比较

	TX	XTX	ZX
位置	深圳龙岗区布吉镇	深圳宝安区西乡镇	深圳宝安松岗镇
开业时间	1992	1995	1995
公司类型	港资	港资	外资
注册资本	400 港币	570 万港币	8800 万港币
产品	玩具与礼品 毛绒、塑胶、电子类)	玩具与礼品 塑胶、电子类)	玩具与礼品 电子类)
主要客户	沃尔玛, JC Penny, Kay Bee, K- Mart 等	沃尔玛和其他	沃尔玛和其他
年出口额	4 亿人民币	未知	未知
用工人数	5000~6000 人	大约 1000 人	1000~2000 人

工作时间几乎达到淡季(每年 12~3 月)的两倍。

就劳工状况而言,多年以来,这三家工厂存在很多公众熟知的问题。通过调查我们发现主要的劳工问题包括:超时加班、不依法支付加班费、职业安全健康隐患等等。工厂存在的种种劳工问题不仅与中国很多港台投资企业的专制主义管理方式有着密切的联系,同时植根于市场转型时期中国特殊的劳动体制。在该劳动体制下,劳动立法、社会保障体系、最低工资保障制度、工会代表机制对于外资企业中农民工合法权益的保护尚存在种种不足。尽管《劳动法》对劳动者的权益作了全面而严格的规定,但是负责执法的地方政府为了地方经济的发展往往不愿意或是没有能力严格监督《劳动法》的有效实施。其次,社会保障体系对于农民工的保护也十分有限。2006 年 8 月,国家统计局在全国范围内开展了以城市农民工生活质量状况为主题的专项调查,共调查各类农民工 29425 人。该调查的《城市农民工劳动就业和社会保障状况》报告表明,农民工没有购买保险的情况居多,没有购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险的农民工分别占被调查农民工总数的 73.37%、73.77%、84.65%、67.46%。在我们调查的三家玩具厂中,仅有 TX 的一部分工人购买了工伤保险,而在 XTX 和 ZX 没有工人购买任何形式的社会保

险。再次,最低工资保障制度无法满足劳动者的基本生活需要。我国的最低工资制度于 1993 年建立,即原劳动部颁布《企业最低工资规定》。2004 年,劳动和社会保障部又对此规定进行修订,出台《最低工资规定》。截至目前,全国所有省、自治区、直辖市都建立了最低工资保障制度。然而由于最低工资标准的制订权已经地方化,地方政府为了维持发展经济的廉价劳动力优势而抑制工资水平上涨,从而导致最低工资标准偏低,不符合劳动法规确立的标准,不能保障低工资劳动者的生活。以三家玩具厂所在的深圳市为例,在 1999 到 2005 年期间,深圳市宝安、龙岗两区的最低工资标准仅由 1999 年的 419 元,上升为 2005 年的 580 元,难以满足劳动者衣、食、住、行、医疗等方面的基本生活需要。最后,工会对于外资企业中农民工的代表和维护职能也很有限。像其他许多外商投资企业一样,我们调查的三家玩具厂内还没有成立工会组织,工人们很难通过正规的代表机制来表达意见、维护其自身利益。

近年以来,如前所述,企业社会责任运动在全球玩具行业取得了进一步的发展,各种用于规范企业用工行为的行为守则及实施机制相继产生。如果能够在工厂层面得以有效地实施,玩具制造业的劳工状况改善似乎就会出现新的希望。下文

中,我们将以沃尔玛守则的实施过程为例,探讨公司行为守则在供应链中是如何推行的。

(二) 沃尔玛的守则实施模式

1992年,沃尔玛制定了“供应商标准”,该标准禁止工厂使用童工及强迫劳动,同时要求供应商提供健康安全的工作条件、合理的工作时间、公平的报酬,并且遵守当地的法律法规。上世纪九十年代末期,沃尔玛制订了“工厂检验系统”,并委托其在香港的全球采购代理商 Pacific Resources Export Ltd(PREL) 及其他审计公司来开展“查厂”活动,监察其“供应商标准”在供应商工厂的实施。2002年,当沃尔玛终止了与 PREL 的合同并开始自己承担全球采购,沃尔玛的“查厂”活动也开始由公司的内部人员和沃尔玛直接雇佣的审计公司或认证机构承担(Wal-Mart Stores, Inc, 2004)。

总体看来,沃尔玛的守则实施模式具有以下两个特征。其一,这种模式具有“自我监管”(self-policing)的特征,即沃尔玛对于守则监察机制的制订、实施、以及监察报告的公布等关键问题具有完全控制权,而公司的利益相关方没有实质性的参与和影响力。多年以来,尽管批评者一直要求沃尔玛建立可信度和透明度较高的“独立监察”机制,但始终没有成功。其二,沃尔玛的守则实施是嵌入在“买家主导型商品链”中品牌零售商与供应商之间的不平等权力关系当中的,是一种“惩罚导向性”的实施机制,即沃尔玛将改善劳工状况的成本最终转嫁给供应商,严重违规的工厂将失去沃尔玛供应商资格。例如,2004年,沃尔玛5300家海外供应商中就有108家因为使用童工或其他严重违规问题而被除名。

我们调查的三家玩具厂对于沃尔玛的“查厂”具有不同的体验。作为沃尔玛在中国的主要玩具供应商之一, TX 在过去几年中经历了许多次沃尔玛的查厂,而 XTX 和 ZX 虽然也生产沃尔玛的订单,但是却很少受到监察。通过对 TX 工人的访

谈,我们了解到沃尔玛的“查厂”基本上一年3~4次(多数是在旺季),通常会问工人有关工时、工资、加班是否自愿等问题。然而,工人们认为由于以下种种原因,客户还是很难通过查厂了解工厂的真实情况。由于厂方会提前接到查厂的通知,管理者会事先告诉工人如何回答问题,并警告工人:“如果你们答错了我们就会失去订单,你们就没班上了。”因此,工人们都不敢讲真话。同时,为了顺利通过查厂,工厂存在许多“造假”现象。为了保证工人的工作时间在旺季不超过沃尔玛守则规定的每周72小时,工厂经常要求工人在晚上8点准时打卡“下班”,然后再回去继续加班到凌晨,而打卡后的加班时间一般是没有工时纪录的。

(三) 沃尔玛查厂对于工时的影响

通过比较在三个工厂采集的信息,我们发现沃尔玛的“查厂”对于缩短工时有一定的帮助。如表三所示,在受到沃尔玛频繁查厂的 TX,旺季的每月加班时间控制在72小时以内,而在很少接受查厂的 XTX 和 XZ,每月加班时间分别高达108小时和96小时。此外, TX 工人每周至少有一天的休息日,而 XTX 的工人在旺季每周工作7天,每月只有一天的休息日。

(四) 沃尔玛的查厂对于工资的影响

然而,如表三所示,沃尔玛的“查厂”对于提高工资毫无帮助。最明显的表现就是,在三个工厂中,工人工资水平最高的是 ZX,而 ZX 极少接受沃尔玛的查厂。沃尔玛守则规定的工资标准是“工人应当获得法定的工资和福利,或者不低于当地平均工资,两者取高”(Wal-Mart Stores, Inc., 2005)。在接受查厂时, TX 提供的工资记录表明,工厂向工人支付了:(1)底薪,相当于深圳龙岗的最低工资标准(即2004年每月480元,2005年每月580元);(2)按法定标准支付的加班费(即平时1.5倍,周末2倍,法定假日3倍)。那么,为什么 TX 工人的工资水平没有因为查厂后形成的新工

表三 比较三家工厂的劳工状况

经历沃尔玛频繁“查厂”			
		TX	
工作时间	时间安排	周一至周六: 7:30 - 11:30 a.m.(4 小时) 1:30 - 5:30 p.m.(4 小时) 6:30 - 9:30 p.m.(加班 3 小时) 周日: 休息	
	工作日	11 小时	
	工作周	66 小时	
	每月加班时间	72 小时(3 小时 ×6 天 ×4 周)	
工资	结构	底薪(当地最低工资, 即 2004 年 480 元, 2005 年 580 元) + 加班费 + 津贴奖金 - 伙食费和住宿费(180 - 190 元)	
	月平均工资	600- 700 元(旺季); 300- 400 元(淡季)	
宿舍条件		扣每人每月 50 元, 12 人一间宿舍, 新宿舍内有卫浴设施, 但旧宿舍公共卫浴条件差。	
伙食条件		扣每人每月 130- 140 元伙食费, 但饭菜质量差, 没有营养。	
未经沃尔玛频繁“查厂”			
		XTX	ZX
工作时间	时间安排	周一至周六: 8:00 - 12:00 a.m.(4 小时) 1:30 - 5:30 p.m.(4 小时) 6:30 - 9:30/10:30p.m.(加班 3- 4 小时) 周日: 休息(淡季); 加班 11- 12 小时(旺季)	周一至周六: 8:00 - 12:00 a.m.(4 小时) 1:30 - 5:30 p.m.(4 小时) 6:30 - 9:30/10:30 p.m. (加班 3- 4 小时) 周日: 休息
		11~12 小时	11~12 小时
	工作日	66~72 小时(淡季); 77~84 小时(旺季)	66~72 小时
	工作周	72~96 小时(淡季); 83~108 小时(旺季)	72~96 小时
工资	每月加班时间	底薪(当地最低工资, 即 2004 年 480 元, 2005 年 580 元) + 加班费 + 津贴奖金 - 伙食费和住宿费(180 - 190 元)	主要是计件工资
	结构		
	月平均工资	600~700 元(旺季); 300~400 元(淡季)	1100~1200 元(旺季); 300~400 元(淡季)
宿舍条件		扣每人每月 50 元, 12 人一间宿舍, 新宿舍内有卫浴设施, 但旧宿舍公共卫浴条件差。	免费住宿。8~9 人一间宿舍, 宿舍内有卫浴设施。
伙食条件		扣每人每月 130~140 元伙食费, 但饭菜质量差, 没有营养。	免费提供伙食。

资制度而有所提高呢?据工人们解释,原因在于工厂查厂时提供的工资记录并非真实的工资计算方式。正如一位工人所分析的:

“说是工资包括底薪和加班费,底薪2004年是480元,加班费平时是每小时4.3元,星期六是每小时5.74元(这样算起来每月工资都超过1000元了),但是我们拿到手的就是600~700块,每月要扣180生活费和住宿费。淡季工人拿到手的工资只有300多一点,还不够基本生活。”然而,在ZX,由于工人的加班时间相对较多而工资主要是计件方式,工人的工资在旺季可以达到每月1100~1200元。

(五) 沃尔玛的查厂对于工人生活条件的影响

同时,如表三所示,沃尔玛的“查厂”也没有明显改善工人在食、宿方面的生活条件。经历频繁查厂的TX所提供的生活条件比很少经历查厂的ZX要差很多。据TX的工人讲述:“工厂每月扣生活费和住宿费180元,每个宿舍住12人,分新旧宿舍。新宿舍条件好一些,有单独的卫生间和冲凉房,每次客户来检查宿舍都是去新宿舍。旧宿舍是一层楼共用的冲凉房和厕所,夏天要排队3个小时才能冲凉,上厕所也要等20分钟。”令TX的工人更加不满的是工厂食堂的饭菜质量:“厂里的饭菜很难吃,没有办法,我们只好一个星期到老乡或朋友那里去吃一餐好一点点的补充一下营养。”

五、结论

本文以全球玩具业的企业社会责任运动为背景,以沃尔玛的公司行为守则在其玩具供应链中的实施为主线,重点分析守则的实施机制和对于改善劳工状况的实施效果。通过对三家玩具厂的比较性研究,我们发现沃尔玛“查厂”没有实现劳工标准的显著提高。尽管查厂降低了加班时间,但却没有促进工人工资的上涨和生活条件的改善。

同时,我们的个案研究发现在近年来的许多媒体报道和民间组织的研究报告中也获得了映证,即该结论具有一定的普适性。

那么是什么因素导致企业社会责任运动中出现的公司行为守则尚未发展成为一种改善劳工状况的有效工具呢?我们的研究呈现出的主要因素包括以下几点。其一,与多数国际品牌公司制订的行为守则一样,沃尔玛的“供应商标准”反映了一种“合法的最低主义”原则,该原则重新加强了严格实施国家立法的重要意义。以工资问题为例,沃尔玛守则规定的“低薪+加班费”的工资制度对提高TX工人的工资毫无帮助,主要是因为目前我国很多地区的最低工资标准制定的相对过低,而法律规定的加班费也缺乏有效的执法保障。其二,沃尔玛目前使用的以“自我监察”为主的、“惩罚导向性”的守则实施机制,对于有效改善企业层面劳工标准也有一定的制约作用。一方面,这种机制限制了公司的其他利益相关方(例如工人群体及其代表机构)的参与,从而缺乏合法性、可信性和有效性。另一方面,由于没有合理分摊成本,这种机制抑制了供应商主动参与企业社会责任运动、改善劳动状况、谋求可持续性发展的积极性和创造性,从而导致各种用于应付客户查厂的造假行为的泛滥,最终造成守则实施流于形式。

展望企业社会责任对于改善中国出口加工企业劳工标准的未来出路,我们期待着一种更为公平、民主、有效的公司行为守则实施模式。首先,具有“自我规范”性质的公司行为守则只有在良好的国家立法和执法环境中才能成为持续改善劳工状况的有效工具。其次,公司行为守则在企业层面的有效实施需要认真讨论供应链内部成本分摊问题,即处于供应顶端并获得高额利润率的品牌零售商、经营商需要与供应商一起分摊用于改善劳工状况的经济成本,或者提供资源帮助供应商改善生产流程、提高产能,从而有效吸纳改善劳工状

况增加的生产成本。最后,由于在理论上工人群体是企业社会责任行为的重要利益相关方,增强工人及其代表组织(工会或 NGO 等社会团体)对于守则制订、实施过程的参与对于提高守则的可信度和有效性都有重要的意义。一言以蔽之,基于经验研究发现,我们倡导一种“国家—企业—员工”共同参与的,并且融合“立法、商业道德、工人赋权”理念的企业社会责任模式。

参考文献:

潘毅,2005,“全球化工厂体制与‘道德理念重构’——跨国公司生产守则与中国劳动关系”,《开放时代》,第2期,P.108-124。

谭深、刘开明(主编),2003,《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。

余晓敏,2006,“经济全球化背景下的劳工运动:现象、问题与理论”,《社会学研究》,第三期,P.188-218。

余晓敏,2007,“跨国公司行为守则与中国外资企业劳工标准:一项‘跨国-国家-地方’分析框架下的实证研究”,《社会学研究》,第五期,P.111-132。

Asia Monitor Resource Center. 2000, “Monitoring Mattel: Codes of Conduct, Workers and Toys in Southern China.” http://www.somo.nl/monitoring/reports/monitoring_mattel.PDF

China Labor Watch and National Labor Committee. 2005, “Wal-Mart Sweatshop Toys Made in China: ‘Always Low Prices’ Means Rolling Back Respect For Human Rights.” <http://www.chinalaborwatch.org/upload/Wal-martLungcheongReport.pdf>

Clark, Eric. 2007, *The Real Toy Story Inside the Ruthless Battle for America’s Youngest Consumers*. New York: Free Press.

Egels-Zandén, Niklas. 2007, “Suppliers’ Compliance with MNCs’ Codes of Conduct: Behind the Scenes at Chinese Toy Suppliers.” *Journal of Business Ethics* 75 (1): 45-62.

Frenkel, Stephen. 2001, “Globalization, Athletic Footwear Commodity Chains and Employment Relations in China.” *Organization Studies* 22(4): 531-62.

Hasbro, Inc. 1993, “Global Business Ethics Principles.” http://www.hasbro.com/default.cfm?page=ci_csr&sec=ethics

Hong Kong Christian Industrial Committee. 2000, “McDonald’s Toys: Do They Manufacture Fun or More Exploitation?” [http://www.cic.org.hk/download/McDonald%20Toys%201\).doc](http://www.cic.org.hk/download/McDonald%20Toys%201).doc)

Hong Kong Christian Industrial Committee. 2001a, “How Hasbro, McDonald’s, Mattel, and Disney Manufacture their Toys.” <http://www.cic.org.hk/download/CIC%20Toy%20Report%20Web%20eng.pdf>

Hong Kong Christian Industrial Committee. 2001b, “BOM!! Beware of Mickey-Disney Sweatshops In South China.” <http://www.cic.org.hk/download/whole%20report2.doc>

International Council of Toy Industries (ICTI). 1995, “Code of Business Practices.” <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html>

Mattel, Inc. 1997, “Global Manufacturing Principles.” http://www.mattel.com/about_us/Corp_Responsibility/GM-Poverview.pdf

Pun, Ngai. 2005, “Global Production, Company Codes of conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories.” *The China Journal* 54: 101-113.

Students and Scholars Against Corporate Misbehavior. 2006, “A Second Attempt at Looking for Mickey Mouse’s Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney’s Supplier Factories in China.” http://www.sacom.org.hk/html/uploads/Disney%20Research%20Report%202006%20_ENG_.pdf

Sum, Ngai-Ling and Ngai Pun. 2005, “Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace.” *Competition & Change* 9(2): 181-200.

The National Labor Committee. 2005, "Blood and Exhaustion: Behind Bargain Toys Made in China for Wal-Mart and Dollar General." <http://www.nlcnet.org/reports.php?id=110>

The National Labor Committee and China Labor Watch. 2006, "The Sweatshop Behind the Bratz." <http://www.nlcnet.org/article.php?id=197>

Toys "R" Us, Inc. 2002, "Toys "R" Us Annual Report 2002." <http://www5.toysrus.com/investor/ar2002/page21.html>

Wal-Mart Stores, Inc. 2005, "Standards for Supplier: Supplier's Responsibility." <http://walmartstores.com/Files/SupplierStandards.pdf>

Wal-Mart Stores, Inc. 2004, "Factory Certification Report: March 2003-February 2004." <http://walmartstores.com/Files/FactoryCertificationReport2003.pdf>

Yu, Xiaomin. 2008, "Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards: A Case Study of Reebok's Athletic Footwear Supplier Factory in China", *Journal of Business Ethics* 81: 513-529.

注释:

"Toy markets uncertain of year's profits," *Global News Wire - Asia Africa Intelligence Wire*, December 23, 2005.

"Bigger and better: The continued growth of China's toy industry," *Playthings*, October 1, 2006.

感谢 Jenny Wai-ling Chan 女士在调查研究的过程中承担了大量工作,同时在数据资料的分析过程中提供了许多有益的意见。

参见 "Inside Santa's sweatshops Chinese workers slave in firetraps to make our toys," *The Toronto Star*, December 17, 1995; "Santa Finds a Bargain in China: Low-Paid Workers Make Toys by the Millions," *The Washington Post*, December 24, 1995; "Chinese workers

make Christmas toys for UK at 10p an hour," *The Independent*, December 24, 1995; "Furby's dirty secret: Chinese workers toil in dingy factories to churn out the cuddly toy," *The Ottawa Citizen*, December 11, 1998; *Asia Monitor Resource Center*, 2000; and *Hong Kong Christian Industrial Committee*, 2000, 2001a, and 2001b.

详细讨论参见 *Hong Kong Christian Industrial Committee*, 2001b; *China Labor Watch and National Labor Committee*, 2005; *Students and Scholars Against Corporate Misbehavior*, 2006; *The National Labor Committee*, 2005; *The National Labor Committee and China Labor Watch*, 2006.

<http://www.icti-care.org>

http://www.syntao.com/Page_Show.asp?Page_ID=3297

"Wal-Mart approach to ethics goes global Firms seen adding execs to hedge liability," *Arkansas Democrat-Gazette*, March 7, 2006.

参见 "The hidden downside of Santa's little helpers," *The Irish Times*, December 21, 2002; "Sweatshop hell for China's toy makers worse than ever," *The Independent*, December 24, 2002; and "Season of discontent: Santa's Chinese elves plumb out of goodwill," *Ottawa Citizen*, December 23, 2004.

参见 *Asia Monitor Resource Center*, 2000; *China Labor Watch*, 2005; *China Labor Watch and National Labor Committee*, 2005; *Hong Kong Christian Industrial Committee*, 2000, 2001a, b; *Students and Scholars Against Corporate Misbehavior*, 2006; *The National Labor Committee*, 2005; *The National Labor Committee and China Labor Watch*, 2006.

余晓敏: 北京师范大学社会发展与公共政策研究所, 100875

责任编辑: 曾德雄