

Maquila Solidarity Network

Number 21, February 2007

多倫多勞工權利組織 2007年2月

2006 Year in Review:

Heightened Global Competition Tests the Limits of
CSR Initiatives

2006年 回顧

日益激化的國際競爭考驗社會責任守則的局限性

由MSN授權企業社會責任同盟翻譯

By Corporate Social Responsibility Alliance

www.csr.org.cn

目錄

引言

A 守則與監察發生作用了嗎? -----	2-4
B 探究根本原因? -----	4-6
C 多利益相關方守則 (MSIs) 帶來的影響 -----	6-9
D 品牌間日益增強的合作 -----	9-14
E 社會責任審核危機 -----	14-15
F 重構新的模式是否有據可依? -----	16-19
G 政府的角色是什麼? -----	19-21
H 綜述過去有爭議的一年 -----	22-23
關於MSN及CSRA -----	24-25

引言

2006年見證了成衣及運動服裝行業在生產守則方面富有爭議的發展趨勢。

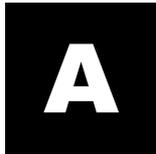
在過去的一年當中，多家主要服裝品牌在探求社會審核模式以外的解決方案時表現出更大的主動性，他們希望能通過其他渠道更好地監測并解決長期存在于全球供應鏈中的勞工問題。

依靠第三方工廠審核發現并解決長期存在的勞工問題并戲稱為“警察抓小偷的遊戲”，各大公司和多利益相關方守則爲了取得可持續的解決方案，越來越多地關注“根本原因分析”和“與供應商合作”。

越來越多著名零售商和品牌商更加主動與競爭對手、勞工組織及非政府組織合作，一道致力于改善共同工廠的工作條件以及改善某些國家和地區工廠的工作條件，以達到可持續的改善。

與此同時，企業根據進口配額制度轉移其全球供應鏈的負面影響正抵消企業社會責任（CSR）所帶來的諸多好處。

種種迹象表明，以市場爲導向的社會責任守則已是窮途末路。其他約束方法再次成爲討論的焦點，或作爲替代或補充自願守則的不足。



守則與監察發生作用了嗎？

自願性行爲守則及其如何實施和監督在2006年重新接受審視和評估。11月下旬，《商業周刊》的封面故事報道了生產守則在中國實施的情況，文章將當前社會審核模式的弊端暴露在廣大讀者面前，而這一審核模式在過去的10年當中已經把個別零售商和品牌商弄得筋疲力盡。

2006年出版了大量有關守則的研究報告，內容主要集中在守則監督及認證程序的有效性，以及探索其他可替代方案上面。這些研究報告證實了在反血汗工廠運動中老生常談的問題，那就是大多數工廠監督程序缺乏效力以及通過第三方商業審核機構進行的工廠審核存有種種弊端和缺乏可信度。

ETI的研究

2006年10月，英國道德約章組織（ETI）公布了長達三年對其29家成員公司執行ETI基本守則情況進行獨立評估后發現的問題和建議。ETI聲稱，這份報告是“迄今爲止對生產守則影響最全面的研究”。

這份題爲“ETI勞工守則：工人真正受益了嗎？”

的報告指出，實施ETI勞工守則確實給工人帶來一些好處，尤其在健康安全方面。在勞工權利問題上，譬如結社自由及歧視，收效甚微。

這份報告同樣指出，勞工問題的改善“并不能僅僅依賴個別公司或ETI基本勞工守則……”，勞工權益發生很大改觀往往是“大多數公司承諾推行生產守則及與其他主要參與者合作”的結果。

這份研究指出，“不斷壓價和交貨期”是阻礙供應商改善勞工狀況的主要負面因素，并提倡“採購公司和供應商保持直接和穩定的合作關係……”。

爲了取得在勞工問題和工作條件上可持續的改善，報告建議公司“把道德採購理念整合到核心商業營運當中”，并呼喚“政府頒布更有效的法規并保證其執行以保障工人的權利”。

報告同時也呼喚品牌商和零售商在守則實施方面加強相互合作，譬如一同對共有的工廠進行審核，并爲“解決根深蒂固的問題諸如結社自由、歧視和定期雇傭等提供有戰略性的方案”。

報告建議ETI推動其成員公司之間的合作，譬如共同培訓供應商和工人、促進會員公司守則之間及與其他多利益相關方守則的一致性；制定策略將ETI基本勞工守則應用到外籍勞工和外包勞工身上。

ETI主席Dan Rees稱該份報告是社會發展研究

所 (IDS) , ETI成員公司、工會及非政府機構三年工作的成果。

“儘管ETI沒有必要接受報告中提出的所有建議” Rees說, “但是大多數建議明確肯定了我們這段時間一直所堅持的方向—不斷加強成員公司之間的合作, 更多關注採購的運作方式, 以及供應商能力建設的需求”。

在后面這一點上, Rees指出, 研究結果表明大多數供應商並不理解ETI, 以及它對供應商有什麼期望。為此, ETI正在香港和印度成立兩個新的辦事處, 以此促進ETI成員公司與其供應商更廣泛的合作, 以便他們能進一步了解ETI及其目的。

Rees說, ETI基本勞工準則沒有改變, “我們正試圖更清晰地表達我們對成員公司的期望, 譬如基本勞工準則實施情況以及在推行準則過程中成員公司向ETI匯報所使用的績效指標。”

“如何在更廣的市場範圍內建立更強大的的聯是我們面臨最大的挑戰,” Rees說。

Nike案例分析

麻省理工學院的三位研究員, Richard Locke, Fei Qin, 和 Alberto Brause 對品牌守則的監督是否有效這一課題作了研究。研究員對800家來自不同國家的Nike供應商進行研究, 研究人員評估Nike的工廠審核程序對工作條件的改善是否有效以及有效性如何。

不出所料, 研究發現, 同一地域工廠之間或不同地域的工廠之間的表現存在很大的差異。整體而言, 在法律規章比較完善的國家, 工廠在勞工保護上面做得比較好。

然而, 研究也有意外的發現。

譬如, 小型工廠比大工廠做得要好; 外資工廠比本地工廠做得要好; 審核分數與Nike工作人員檢查的次數和該工廠是否被視為“戰略伙伴”成正比, 而與檢查人員的職務譬如採購員工、質檢人員或生產守則專員無關; 而審核分數與Nike所占工廠生意的比重和與Nike合作時間的長短成反比。

根據以上觀點, 與多個買家合作的工廠要比只

與一個或主要與一個買家合作的工廠發生違反勞工守則的情況要少。作者們暗示, 與一般常規看法相反, 供應商並不受審核監督拖累, 多個買家的不同審核“促使工廠進行改善, 有助於工廠內部進行學習”。研究人員也推測買家“有可能彼此進行非公開的合作, 從而向供應商表達同一信息, 其結果是供應商對這些相同的壓力作出回應。”

通過一段時間內對同一工廠的得分情況進行分析, 研究人員發現: 審核得分顯示有所改善, 但Nike公司的守則評分程序 (為Nike社會責任專員就工廠的管理層對社會責任問題所持的態度進行的評估, 比較多主觀因素) 却表明, 將近80%的供應商的評分等級隨着時間推移要么保持不變要么就在惡化。

研究人員認為造成該差異存在兩大因素:

第一, 供應商越來越善于準備審核文件或教唆個人回答問題, 從而在審核時取得較好的等級;

第二, Nike當地社會責任專員並沒有輕易地被這些膚淺或帶欺騙性的伎倆所蒙騙。

Nike負責社會責任的高級主管Charlie Brown指出, Nike部分供應商評估等級下降的另一種可能是: 審核方式與時俱進, 進行了一定的調整, 其次是審核員的專業水平也有了提高, 從而可以更好發現工廠存在的問題。

研究得出這樣的結論, “單純的監督取得成效似乎不大。然而, 將監督與其他旨在重點解決導致惡劣工作環境根本原因的干預手段結合起來—譬如提高供應商更合理安排生產計劃的能力及提高他們生產的質量及效率, 工作條件將有很大的改觀。”

Brown稱, 公司CSR小組正在實施一個長期的項目, “將精益生產的理念整合到人力資源管理當中”, Nike相信這一方案可以確保工作條件可持續的改善。

Nike企業社會責任報告的作者們呼吁“建立一個更加系統的解決方案 (包括審核但超越審核), 其中結合了可以利用來自或政府或工會或勞工權益NGO的外部壓力、全面而透明的監督體系以及致力於根除引致惡劣工作環境的根本原因為目標的“管理系統”。

John Ruggie 報告

由Roseann Casey 擬訂給聯合國商業與人權問題特派代表John Ruggie的報告與MIT研究人員的報告大同小異。

題為“意味深遠的改變：抬高供應鏈工作場所標準”的報告，主要是通過對參加多利益相關方守則和行業守則會議的企業、非政府組織、大學代表進行採訪的資料整理而成。報告表明，不同多方守則的發起者已達成了共識（并非只針對目前研究的兩個行業守則），“儘管監督是一個必要而有價值的工具，但僅僅通過監督改善供應鏈工廠的勞工問題已經被證明為缺乏效力。”

作者指出，“通過範圍了解到，供應鏈中很多[比起監控]更有用的反饋機制，包括增强的溝通渠道、有實權的工人委員會、以及基于社區的社會審核—這些手段或未被充分利用或被低估。”

“大多數利益相關方都認為過去的十年是學習并及时進行調整的黃金時期，最佳運作準則相繼出現。目前他們的期望是超越守則和補救，實現供應鏈管理可持續改善。”

作者討論到“鼓勵更多本地相關方及專家組參與的項目，更能突出能帶來正面改變和持續改善的系統化方案，其中包括環境、趨勢、理念以及實踐。”

她指出，“盡管在自由結社與集體談判上差異，但[通過公司代表和MSI管理層的訪談時了解到]對於工人應更積極參與及基于社區的監察方法上，普遍達成共識。”

報告指出，通過與公司代表和MSI發起者的訪談了解到，另一個普遍的共識是，“只有所有相關方積極參與，情況才有所改觀。”

該報告呼吁加大力度進行統一標準和使標準合法化，增強利益相關方對標準的認知，并“建立商業守則案例，跨行業或跨國界推廣這些標準，并激勵相關方積極參與”。

然而報告指出，“供應商的經理們并没有真正理解社會責任所能帶來的好處以及良好守法所能帶來的商業利益。在某些情況下，採購準則并没有在新合同中對遵守生產守則的做法進行獎勵。”

報告概括說，“總而言之，沒有激勵機制的改變將是一個暫時的解決方案，而日益激化的商業競爭正危及這一暫時方案。”

報告指出，必須認同大多數公司生產守則、行業及多利益相關方準則在這方面所做的努力，其中“包括與工廠不懈努力的承諾—包括補救措施和能力建設”，報告指出，“費用由誰承擔仍然未決。”

B 探究根本原因?

盡管各大主要品牌在傳統守則監督體系失效的問題上達成越來越多的共識，但目前仍沒有證據表明這些公司是否正着手建立或某種程度上已經建立新的監察體系，以替代或補充現行工廠監察體系的不足。

ETAG報告卡

2006年12月，加拿大道德貿易行動團體（Ethical Trading Action Group, ETAG）公布了第二份透明度報告卡。ETAG報告卡是由Maquila Solidarity Network（MSN）准備，報告卡顯示，參與ETAG調研的30家在加拿大市場出售成衣的零售商和品牌商當中，極少有公司致力探究引致勞工問題的根本原因，而這些為數不多的公司當中，“他們所做的努力有極大的局限性”。

30家參與調研的公司中只有11家在他們公開的報告中提及到“可持續性達標”。其中9家認為需調整策略與其它買家合作；8家指出要完善其供應鏈管理系統和政策；7家提出要對工廠管理層進行培訓。

然而，11家公司中，不到一半的公司認為有必要進行工人培訓，調整採購策略以及調整買家主導的交貨期問題。而其中4家公司提到採購價格這一因素，但沒有一家公司認為這一問題可以在自己的供應鏈內部解決。

報告也分析了公司是否建立激勵機制以獎勵達標的供應商。參與調研的30家公司中只有7家獎勵其達標的供應商。

報告提及的另外一個重要問題是生產守則實施過程中缺乏工人的參與。30家公司中只有12家的審核流程包含工人面談環節，但他們都表示未曾向工人公開審核的結果。在這12家公司中，僅有一家公司對工廠的工人進行勞工權益方面的培訓。

除了加入多利益相關方倡議的公司有正式投訴機制外，沒有幾家公司為工人提供申訴渠道，更不用說800免費投訴電話了。

報告指出，“ETAG認為，工人參與生產守則達標審核是解決供應鏈可持續發展的關鍵因素之一；我們認為公司有必要為工人提供正式的申訴渠道，並對投訴進行獨立的調查和採取糾正措施。”

報告發現，參與調研的公司中沒有一家與全球工會聯盟達成基本的共識，該聯盟主張“公司對民主選舉產生的工會保持開放的態度”，同時提供“工人代表可以通過全球工會聯盟提出侵犯工人權益的個案並探討解決方案的機制”。

然而，報告提到有一家公司已經於2006年與全球工會聯盟正式達成共識。11月份，Gap和國際紡織成衣及皮件勞工聯盟（ITGLWF）宣布通過了“聯合工作計劃”的協議。協議內容包括：ITGLWF向GAP社會責任專員提供有關結社自由的工作簡報；探討如何在全國範圍內促進自由結社和集體談判；促進不同國家的工會、供應商和GAP買家、社會責任審核專員深入的對話以解決GAP供應鏈勞資關係的計劃。

“除了極個別公司外，大多數公司並沒有把工人納入到生產守則達標審核上”，ETAG報告卡指出，“評估結果顯示，在大多數情況下工人被排斥在生產守則達標審核活動之外。”

值得注意的一點是，ETAG指出：2006年Reebok同時與Nike、Levi Strauss、Timberland、Puma公開其全球供應商的名字和地址。加拿大的MEC公司表示在2008年之前也公開其供應商信息。

報告總結到：“部分著名的品牌公司開始把精

力轉移到探究長期存在於供應鏈勞工問題的根本原因上，並尋求解決方案。然而，把制衣行業低廉價格和過高的流動率視為引致不斷降低勞工標準的主要因素過於牽強。”

LBL 報告

2006年12月，類似ETAG的機構“品牌背后的勞工組織聯盟”（LBL）發表了一份針對在英國市場銷售的服裝品牌推行勞工責任標準的研究報告。該研究結果和建議與ETAG的透明報告極為相似。

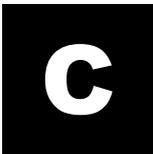
與ETAG的透明報告不同，LBL題為“讓我們清潔時裝：英國繁華區時尚背后的代價”報告是基於受調查公司對問卷的反應為依據，而ETAG則以不同公司所發布的公開報告為依據。

報告的矛頭指向三大問題：薪資、自由結社和監察認證。在監察認證問題上，LBL調查發現如下問題：

- 對大多數接受調研的公司而言，最佳做法便是對所有的供應商進行一次年度審核，但也有部分公司對“高風險”或“核心”供應商進行定期審核。
- 極少有公司表示他們是否或有多少比例的審核是在不預先通知的情況下進行的。
- 部分公司表示他們“非常重視員工面談”。
- 有幾家公司對審核“發現問題、解決導致不符點的根本原因”的能力持懷疑態度。
- 多利益相關方對審核的監督“目前還局限在少數的公司或部分試點項目上。”
- 只有Gap“開始考量如何建立一套更系統的讓工會參與維護工人權益的方法”。

報告總結到儘管社會審核很有價值，“審核仍然只是社會責任達標工具箱中的一種工具而已。”報告倡導應賦予工人在該過程中的發言權，工人可以“通過在健全的勞資關係體制中行使自由結社權利”達到該目的，並號召工廠通過以下幾點來超越傳統審核方式：

- 建立對所有供應商進行定期和突擊審核的機制。
- 在審核中進行全面的工人面談，同時也與當地工會和NGO面談。
- 確保供應商管理層針對審核中所發現問題採取必要的糾正措施。
- 建立工人申述機制，以便他們在其它時候能表達意見。
- 積極為工人自由結社創造條件，其中包括讓工人接受當地工會及NGO組織的培訓。
- 向公眾或全球工會聯盟公開工廠信息，並與工會進行交涉或者達成中立協議。
- 與工廠管理層通力協作達到標準的要求，並對達到標準要求的工廠進行獎勵。
- 重新考量現行商業準則或採購準則。



MSIs (多利益相關方倡議) 革新

“意識到傳統監察體系對工人工作環境真正持久的改善影響并不大時，FLA開始推行一套全新的監察體系FLA3.0，以通過與當地利益相關方合作解決引致違規的根本原因來實現可持續性達標。”

WRC的執行總裁Scott Nova稱，“在五年輔助各所大學實施其生產守則的工作當中，我必須向大家匯報的是，如果許可製造商的採購準則沒有重大的改變，大學授權生產服裝廠的工作條件不會取得明顯和可持續的改變。”

目前，除了幾家著名品牌商着力于探求並解決不斷發生在全球供應鏈中生產守則違規事件的根本原因外，極少有迹象表明大多數其他公司有意在這方面進行嘗試。然而，有迹象表明多利益相關方倡議正在此方面採取行動，以分析解決其根本原因。

FLA發布3.0版

FLA在2006年發布了一項新的監察標準FLA3.0。據FLA解釋，之所以作出決定開發FLA3.0是因為大家都認識到“監察對於任何一級供應鏈的改善而言，並不是一種行之有效的辦法……即便是做得很完善的監察也只能指出哪些問題需要解決。真正所要做的卻與整個監察挨不着邊際。”

FLA指出監察體制對工廠工作條件改善失效的原因在於：

- 工廠經理及工人缺少對FLA守則的認識；
- 相同的違規長年累月反復多次出現，這表明採取的補救措施並沒有成功根除發生問題的症結；
- 迄今為止，向供應商工廠宣導達標守法理念的努力並沒有成功；
- 各品牌公司與當地利益相關方進行有效協商時困難重重。

FLA3.0被推崇為一種“可持續達標整體解決方案”，方案重點在於探求並解決導致“長期存在的嚴重違規現象”的根本原因，在探求要優先解決的達標問題時，賦予了當地利益相關方更重要的地位，同時3.0也提供補救措施及能力建設服務，以及長期對供應商改善進展進行評估。

儘管FLA目前還沒有提供3.0方案在實踐中如何操作的具體細節，但3.0的頒發清楚表明了參與FLA的各方認同現行的監察及補救方案已經失效，無法對工廠條件及勞工狀況進行改善。

FLA3.0具體實踐個案是FLA足球項目，該項目主要關注為FLA成員公司生產足球系列產品的8家中國工廠及11家泰國工廠。該試點項目的工廠評估及整改方案包括如下幾個階段：

- 各利益相關方根據國家特點進行評估，以確定不同國家足球生產行業中最普通和最重要的問題；
- 供應商的自我評估，以確定工廠是否存在這些問題及導致這些問題的原因；

- 各利益相關方開展對話討論可行解決方案；
- 當地服務提供商進行培訓和能力建設；
- 獨立評估存在的問題是否得到有效解決，是否達到可持續性改善。

據FLA董事會一位來自NGO的代表Pharis Harvey所述，FLA3.0比傳統警察抓小偷式的監察模式更具有可合作性，該方案認識到“沒有進行能力建設和買家的支持，僅憑供應商的力量是不能系統地解決供應鏈問題。”該代表也稱這一新方案很受供應商的歡迎。

涉及到FLA3.0是否界定系統方案中有關買家責任時，譬如由於採購方式而引發的工作時間違規及“最低生活保障工資”問題，Harvey回應到：在探究根本原因的過程中，供應商有機會進行各種問題的討論譬如採購方式，同時買家也可以指出工廠低效的生產運作。

加大了對供應商及管理人員進行培訓和能力建設的力度，同時讓當地利益相關方更多參與到培訓、能力建設及探究導致違規的根本原因活動當中，這是超越傳統審核方式跨出重要的一步。FLA3.0成功與否最終將取決於供應商是否相信社會責任能帶來的商業利益。

迄今為止，FLA似乎認為生產力的提高以及對改善工人與管理層關係的承諾為供應商接受該計劃提供了足夠的商業理由。然而，正如Roseann Casey在其研究中指出，很難相信供應商在得到切實利益之前（譬如優惠價格、承諾長期商業伙伴關係）會輕易接受。

Harvey指出FLA3.0成功與否將取決於供應商是否接納這一新的體系。他認為供應商將體會到提高生產力、人力資源管理及改善勞工權益所帶來的具體利益，正如在能力建設及培訓方面投資的買家也更有動力與供應商攜手合作。

WRC發布DSP指定供應商計劃

2006年，工人權益聯盟（Worker Rights Consortium）發布了一項更為激進的試行方案，試圖挑戰導致工人權益受損的根本原因，幫助生產大學院校授權服裝和其他產品的有工會組織的工廠繼續能生存於競爭激化的後配額時代。

工人權益聯盟的指定供應商計劃（DSP）是從其現行以投訴為基礎的工廠調查及補救措施計劃中演變出來的另一主要計劃。WRC協會成員可自願執行該計劃，並對達到如下幾項指標要求的生產大學院校授權產品的工廠頒發證書，這些指標包括：最低生活保障工資、WRC授權商的價格能為工人提供最低生活保障工資、成立具有民主和代表性的工會，或者雇主對工會組建活動和集體談判採取開放的態度。

WRC執行總裁Scott Nova在2005年10月11日的一份向WRC附屬大學成員解釋制定DSP理由的備忘錄中指出：

“我們越來越清楚在現行生產守則實施過程中存有的幾個阻礙勞工權益達標的基本因素。結果，工作條件方面取得積極改善的範圍非常狹小，並且很難得到保持。這些阻礙與服裝生產行業採購守則有着莫大的關聯，包括：獲得大學授權認可的公司以及其它服裝品牌支付給供應鏈工廠的價格問題；受許可公司訂單分配問題；獲得授權公司/供應商的不穩定關係。在五年輔助各所大學實施其生產守則的工作當中，我必須向大家匯報的是，如果許可製造商的採購準則模式沒有重大的改變，大學授權生產服裝廠的工作條件不會取得明顯和可持續的改變。”

正如Nova在年度備忘中解釋的一樣，從本質上來說，DSP要求獲得大學授權的公司“同其眾多供應商協商用公平的價格及穩定的訂單來換取工廠持續執行勞工標準的承諾”。Nova表示，“該方案一個很大的優勢是使得生產守則達標成為工廠有利可圖的業務之一，這有別於現時所推行的方式。”

DSP方案要求獲得授權的公司減少工廠的數量並且僅使用獲得WRC認證的工廠生產大學院校授權的產品，要獲得WRC認證，必須符合一系列的要求。

那些專門生產或大部分生產大學產品的工廠是否能繼續生存，或是否有足夠多的大學及其授權生產商願意加入並推行該計劃，而且這些大學是否願意承擔確保工人最低基本生活保障工資的額外費用，我們將拭目以待。

ETI研究採購準則

其他多利益相關方倡議的嘗試包括英國的道德貿易行動（ETI），該組織正對其基本守則進行調研和檢測。自2005年4月以來，ETI工作小組一直在研究買家採購准則對供應商勞工准則的影響。

工作小組的成員包括公司（Asda、Debenhams、Gap、馬莎、Pentland、Sainburys）、勞工組織（英國大眾聯盟GMB、國際紡織成衣及皮件勞工聯盟、英國運輸與普通工人工會）、以及非政府機構（天主教海外發展機構CAFOD、Care UK、英國OXFAM國際、英國Traidcraft公眾公司、全球工作婦女組織）。

2006年6月，ETI非政府組織成員全球工作婦女組織完成了對ETI成員公司Gap採購准則產生影響的研究。儘管沒有向公眾公開報告的全部內容，蓋普（GAP）公司在其網站上公布了其報告的主要調查結果：

- 難以預見的延誤，譬如布料廠效率不高、確認服裝樣品的延誤或完成產品安全測試時間的延誤，使得供應商很難按時完成訂單；
- 生產訂單的改動，如最后一刻對服裝設計的改動，要求變更原來使用布料以及包裝方式的改變，都給工廠管理和完成訂單上帶來了很大的困難；
- 生產的浮動性致使工廠在旺季無法完成超出其生產能力的訂單數量、在生產淡季又沒有足夠的訂單維持生產，這使得工廠無法保持穩定的工作時間；
- 工廠本身管理不當、生產缺少計劃性同樣也會導致上述問題的發生。

蓋普公司的報告總結中指出，“同時，這些低效缺陷可能引發產品質量問題，增加成本和使用非法分包工或臨時工以滿足生產需求… 同樣也加劇了工廠工人的生產任務、延長了工人的加班時間——這又與不支付足額甚至沒有加班費有着很大的關聯。”

蓋普公司社會責任部門資深副總裁Dan Henkle指出，採購准則涉及到時裝行業應季性的行業問題。

“譬如，如果某一產品必須在夏季來臨之前抵

達商場，生產過程中的任何延誤如進布料被耽擱，都可能迫使供應商延長工人加班時間或者將工作轉包給其它工廠挽回時間上的損失。買家為迎合時尚在最后一刻對訂單提出修改，如把白色鈕扣換成黑色，也會造成同樣的影響。”

據Henkle介紹，全球工作婦女組織同樣對供應商接受他們能力上根本無法完成的訂單，或者是在指定期間內無法完成訂單的原因分析，這也可能導致的嚴重超時加班或將產品外包。

Henkle說“在買方市場環境下，供應商很難回絕客戶的訂單。在供應商的立場考慮，訂單超負荷總比沒有訂單要好。”

顯然，WWW的研究並沒有真正從根本上分析目前品牌商向供應商所支付的價格是否能滿足守則對工資和加班費的要求。然而，根據Henkle的觀點，WWW確實看到了影響生產成本的某些低效因素，這些因素進而影響了供應商工廠向工人支付最低生活保障工資的能力。

Henkle指出，WWW研究帶來的具體效果之一是為公司的全球採購部門及旗下某一品牌的採購職員提供了一項培訓計劃，使這些部門對他們每日所作的決定帶來的影響有更好的認識。

Henkle稱WWW第二個階段的研究將會是對公司內部由下至上的決策過程作更深入的分析。

同其它主要品牌一樣，蓋普公司也將試圖統一供應商的評估檢測體系，確保訂單的生產在生產效率和勞工權利上達到平衡。

據ETI執行官Dan Rees稱儘管ETI工作小組促進了有關價格和交貨期問題的討論，但要解決訂單價格影響供應商支付工人最低生活保障工資這些問題，仍然存在很大的困難，裏面既有競爭因素也有政治因素。

利維斯特勞斯引發最低生活保障工資討論

2006年12月7日，利維斯特勞斯因拒絕接納ETI基本勞工准則中最低生活保障工資條款，ETI董事會做出困難抉擇取消利維斯特勞斯的會員資格。買家對最低生活保障工資的敏感度明顯升

溫。

ETI做出此決定恰恰發生在加拿大道德貿易行動團體（ETAG）發布2006年透明報告卡之後的一天。報告中利維得分位居30家受調查公司首位。

據Rees稱，儘管利維在1999年加入ETI時很清楚ETI基本守則中包含最低生活保障工資的條款，但公司最近才明確表示，他們不相信供應商能執行最低生活保障工資條款，利維也沒有責任要確保工人能拿到最低生活保障工資。

Rees認為，ETI各成員公司不需要立即執行生活工資條款，這是因為要有效實施該條款需要通過絕大多數公司的配合以及政府、工會、民間組織的支持。然而，他也表明接受最低生活保障工資是確保工人的工資能滿足其基本需求的非常必要的第一步。

商標背後勞工組織的一項調查結果顯示受調查的37家公司中只有16家接受最低生活保障工資條款，其中又僅有4家將守則付諸實踐。要求對此調查結果做出相關評論時，Rees指出大多數公司目前重點關注的是確保供應商支付工人最低工資或行業內普遍工資，四大主要品牌做市場籃子調查確保工人所得工資是否滿足其基本需求，這是一個重要的舉措。

Levi Strauss全球行為準則副總裁Michael Kobori表示公司對ETI在供應商行為準則的可行性或理想化問題上沒有達成共識。

Kobori說，“利維根據我們自己的守則進行監督。我們認為守則具有可行性而不是光喊口號不做出行動。一直以來我們都這樣認為，而且很有可能將來也是這樣。”我們詳細給供應商說明我們的要求以及那些要求都是可以施行的；我們通過ETI的申訴機制向董事會提出此問題，並不是我們反對最低生活保障工資，而是因為我們要強調的是對行為守則的具體實施而不是喊口號。

Kobori稱，Levi's認為工資只是工人體面生活標準的指標之一。“教育、保健、培訓的機會、社區的生活條件、政府部門規定的標準，綜合所有這些因素才能表現對工人體面的生活標準。我們與供應商協商為工人提供行業普遍工資及福利，並鼓勵供應商一道同利維基金會合作共同為工人提供知識教育、權益教育，並提供資金借貸和表達意見的渠道。我們同樣也支

持貿易協議中包含勞工權益條款。

因利維公司被ETI組織除名，ETAG也調整了利維在2006年度透明報告中的得分，致使利維得分由78降為69，由第一名降為排名第六。

評分等級的更改反映了利維不再是多利益相關方組織的成員這一事實，其結果是工人以及其他利益相關方不再有機會參與到第三正式投訴當中。

2007年1月29日，ETAG在媒體上解釋說明對利維公司評估減分的原因。MSN協調員Lynda Yanz在媒體上指出，很難考究發展中國家根據當地市場設定的工資水平是否合適，……然而品牌商及零售商一再要求再降低商品的定價，否則將迅速向生產成本更低的地方轉移。

D 品牌間日益增强的合作

除了多利益相關方組織內部為了解決不達標的根本原因而進行超越傳統的監察和認證手段的嘗試外，在2006年，公司內部、公司與公司、工會、NGO、政府、多邊機構以及利益相關方之間的合作也日益加強。

這些合作包括：多利益相關方倡儀(MSIs)的聯合計劃（該方案尋求生產守則的共同點以及守則實施過程中的最佳做法）、公司之間進行合作減少重複審核以降低審核費用、多利益相關方組織間和行業守則間的雙邊合作、以解決新出現的與貿易自由化以及工業重組相關問題的新多利益相關方倡儀。

土耳其JOIN計劃

企業責任以及工人權利聯合行動土耳其試行計劃（JOIN）在2004年開始構思，在2006年11月已經進入工廠評估審核階段。

土耳其JOIN計劃是多利益相關方組織包括服裝行業的FLA、ETI、SAI、荷蘭FWF、CCC和WRC合作的成果，該項計劃旨在確定某一特定

國家的最佳做法以及實施情況是否在將來能在其他國家或地區得以應用。

六大歐美品牌參與到了JOIN計劃，他們分別是阿迪達斯（FLA成員）、蓋普公司（SAI和ETI成員）、瑪莎（ETI成員）、耐克（FLA成員）、Patagonia（FLA成員）以及Puma（FLA成員）。

由于不同公司、組織機構及利益相關方團體的守則標準、監察機制、稽核方法不盡相同，所以該項目的前期準備工作花了兩年時間才完成。

除了上述內在原因外，要得到土耳其不同利益相關方（包括商會、供應商、NGO、土耳其政府）的認同和彼此達成共識非常困難，而且該國的服裝行業正陷入后配額時代的生存困境。

因此，當地原本有15家供應商同意接受工廠審核，但最終只剩下6家表示繼續支持。

儘管部分供應商同意加入到計劃當中，但仍然對計劃的某些方面持有懷疑。譬如，一般守則中有關工人最低生活保障工資是如何解釋和怎樣保障的；買家的訂單價格是否能保障工廠能夠支付得起最低生活保障工資；買家是否會對參與到計劃當中的工廠做出承諾，保證長期訂單。

爲了回應供應商對生產守則有關最低生活保障工資的顧慮，JO-IN指導委員會也嘗試解釋了四個多利益相關方組織、WRC和CCC對最低生活保障工資不同的看法。JO-IN計劃主要關注實際營運和採購準則能提供工人工資而且不危及雇傭利益。

加入到此項目的供應商能否得到長期訂單，JO-IN報告指出買家並不願意對工廠承諾將來會下訂單或維持目前現有的訂單量。但是多數買家向供應商口頭轉達了意見，“我們不希望在將來減少參與到JO-IN項目的供應工廠的訂單。”但是，買家允諾與供應商通過該計劃保持聯系。

據JO-IN國際項目經理Mike Murphy稱，至目前爲止，所有買家都已作出承諾，在項目期間不中斷與供應商的商業合作關係。

儘管買家答應在JO-IN項目中與多利益相關方

展開訂購價格政策的討論，但是目前並沒有承諾提高價格以保障最低生活保障工資，也沒有承諾維持現有的價格水平。

Murphy也指出，工廠評估項目完成之後將對定價問題做出討論。

儘管JO-IN項目在啓動過程中困難重重，但在過去的兩年中也取得了重大進步：

- 在統一生產守則、工廠評估和工人訪談方法、分歧解決程序方面達成了共識；
- 成立了一個多利益相關方JO-IN土耳其工作小組，確保土耳其主要利益相關方享有項目的參與權；
- 聘用了當地的工廠評定小組并提供相關培訓；
- 成功與當地利益相關方舉行研討會。

2006年11月，JO-IN項目進入工廠評估階段，然而却面臨另一挑戰，那就是土耳其服裝行業分包問題非常普遍。Murphy指出，在土耳其，同一家工廠有幾個分包商，評估小組有時會在同一家工廠與多個雇主打交道。

“這使得評估過程變得非常復雜。”Murphy透露。

據Murphy透露，每家工廠評估的時間爲三個工作日，包括在工廠外與工人面談（盡可能在進入工廠正式審核前進行）、在工廠內與工人及管理人員面談以及查看工廠的記錄。截至2007年1月中旬，只有一家工廠的評估仍在進行當中，預計月底完成。

評估完成后，將向各利益相關方提交一份在審核時發現的不符點的綜合報告，雖然報告沒有指明哪些不符點是在哪家工廠發現的，但是報告應將要求企業實施糾正計劃。本份報告是否會對外公開目前仍未確定。

Murphy指出，同意加入該計劃的供應商在接受審核之前已經消除疑慮。當供應商看到評估結果并開始討論糾正計劃時，那才是真正的考驗。

“評測委員會仍在討論糾正措施的效果”Murphy

指出。

多種纖維協定MFA論壇

MFA論壇是在2004年舉行的，該論壇是由品牌商及零售商、供應商、政府機構、勞工組織、NGO以及國際協會等組成的一個多利益相關方倡議，旨在減少MFA進口配額體制解體後的負面影響，幫助處於劣勢國家的服裝產業提升競爭力以及社會責任。

值得一提的是，三大多利益相關方組織——道德貿易行動團體（ETI）、公平勞工組織（FLA）以及社會責任國際（SAI）開展了JO-IN項目的合作，並參加MFA論壇。

2005年3月，MFA發布了《後MFA時代合作方案指南》，該指南規定了零售及品牌商、製造商、政府、工會以及NGO應遵守的一套基本準則，以確保在後配額過渡時期對工人、社區以及貿易國家的負面影響降至最低，並充分尊重工人的權利。

2006年，MFA論壇在孟加拉及萊索托兩國繼續試點，而當地及國際利益相關方（行業機構、勞工組織、NGO、政府機構、多邊機構）則嘗試合作制定政策和方針以提升兩國服裝行業的競爭力及社會責任。

MFA論壇目前正考證在摩洛哥、羅馬尼亞、以及中美地區一個或兩個國家開展類似JO-IN方案的可行性。此外，在美洲地區以及非洲撒哈拉以南地區已經成立了工作小組，開展了兩個地區合作的方案。

孟加拉兩大行業協會——孟加拉服裝生產商及出口商協會（BGMEA）以及針織品生產商及出口商協會（BKMEA）試圖退出2006年6月12日簽署的三方協定給這一預期能取得成功的多利益相關方協議帶來了重創。該協議旨在改善該國服裝行業的勞工狀況，提升生產力和競爭力。

上述協議要求BGMEA以及BKMEA的成員公司遵守加班工資、產假以及結社自由方面的法律要求，撤銷對參與抗議工人的指控，並為工人提供雇傭合同、發放員工卡，提供機會參與工會及政府代表對最低工資的討論（孟加拉國是世界上工資超低的國家之一，自1994年以來該

國基本工資沒有任何增長）。

三方協議由於孟加拉服裝行業協會與工會在提高最低工資問題上沒有達成共識而受到削弱。2006年9月，服裝行業協會及工會代表重新回到最低工資談判桌，但沒有達成共識，隨後便發生了工人示威活動。警察及示威工人的衝突演變為暴動，很多工廠被毀，大批工人和警察受傷。

儘管經受一系列挫折，MFA論壇仍不懈努力推動該項目的實施，以提升孟加拉服裝行業的競爭力及社會責任。

最重要的一項成果是，歐美品牌商及零售商形成了買家聯盟（該聯盟的採購總額大約占孟加拉國服裝出口的70%-75%），並同意採納JO-IN守則作為孟加拉服裝行業統一的生產守則並協助守則的實施。

加入買家聯盟的公司包括Asda, Carrefour, Cotton Group, Gap Inc., H&M, Inditex (Zara), Jones Apparel, Karstadt Quelle, Levi Strauss, Marks & Spencer, Nike, Tchibo, Tesco, Walmart以及Walt Disney。2006年9月，聯盟成員公司達成共識，向孟加拉的供應商發布聯合公函，通告供應商將實施統一生產守則，並表示與供應商合作幫助他們達標。

儘管在孟加拉服裝行業協會、工會以及NGO之間仍然存有意見分歧，但是通過建立當地利益相關方指導委員會，MFA論壇為全國性對話及探討可行方案提供了交流平臺。

儘管全國性對最低工資的討論引起了暴力衝突，但是指導委員會仍然在2006年11月25日成功地舉行第三次會議，工會、NGO代表以及當地買方代表、服裝行業協會、商務部都參加了會議。

MFA論壇也為孟加拉生產商提供了一個挑戰跨國公司定價策略的平臺。在指導委員會在11月25日舉行的會議上，當地利益相關方同意向MFA論壇提交建議，呼喚買家統一對全球供應商的採購價格。

另外強調一點是，2005年6月，在達卡舉行的首次MFA論壇上，BGMEA和BKMEA百事對此項目有所顧慮。因此，買家聯盟做出回應，決定在孟加拉採用統一生產守則並在監察上合

作。

雖然MFA論壇成功促成了關鍵利益相關方（包括買家、供應商、政府、多邊組織、工會、NGO和多利益相關方倡議）的會談，並涉及了如何共同合作促進弱勢國家服裝行業的競爭力和社會責任。但是目前的情況表明，參與公司並沒有承諾在重構全球供應鏈時將《合作方案指南》的基本準則應用到實際營運當中。--我的翻譯

相對而言，MFA論壇成功地邀請到主要利益相關方——買家、供應商、政府跨國機構、商會工會、NGOs、以及多利益相關方組織，對聯合行動展開討論，並促進主要利益相關方參與貿易易受衝擊國家的制衣行業的責任競爭策略。但截至目前，要求公司在重新調整全球供應鏈時做出承諾將共同構想付諸於實踐，但成效不太理想。

有鑒于此，MFA論壇的最大優勢之一——非正式的會員資格便於各類公司廣泛參與，但也是它最大的弊端之一。選擇參與MFA論壇一個或多個國內計劃的品牌商和零售商目前並沒有被要求承諾遵守《合作方案指南》的基本準則，或被要求提供證據證明符合守則的要求。

然而值得一提的是，MFA論壇工作小組目前正在考量買家在重構供應鏈的過程中終止與工廠合作或撤離生產國時買家的責任問題。目前評價論壇是否有助於特定指南受接納以及跨國公司對論壇的行為是否會更負責等等問題尚為時過早。

公平勞工組織與公正服裝基金會

2006年，多利益相關方組織（MSIs）之間的合作有了新的成果，譬如平衡生產守則、設定基準以及實施方法。

在11月，荷蘭公正服裝基金會（FWF）宣布美國Liz Claiborne In. (LCI)在荷蘭子公司Mexx正式成為FWF的成員。FWF同時也宣布與Mexx、Liz Claiborne以及FLA簽訂了一項共識備忘（MOU）。Liz Claiborne公司是FLA的成員。

共識備忘（MOU）描述了四方如何在實施生產守則、克服FLA及FWF守則之間差異（FWF守則對工時工資有更高的標準）方面開展合作。

根據協議，FWF將對Mexx供應鏈勞工狀況進行審核，儘管Mexx“在目前仍然採用Liz Claiborne Inc的生產守則”。對於既生產Liz Claiborne又生產Mexx品牌服飾的亞洲工廠，將由FLA進行審核。

在審核工資工時是否達標的過程中，FWF審核小組將對比FWF及FLA不同的審核標準和程序，並指出不同標準存在的差異。審核中發現的差異將被輸入到FWF與FLA關於工資工時的一項新合作項目當中，該項目旨在制訂出切實可行的標準及程序。

根據MOU，該合作項目也能在如下方面開展合作：成衣生產國當地合作機構網絡建設、審核、審核培訓、申訴機制、報告以及整改措施。

MOU指出，不同守則有必要在全世界範圍內合作，以改善供應鏈工人的工作環境，並更有效實施生產守則。

潔淨成衣運動（CCC）Ineke Zeldenrust提到，FWF-FLA合作項目的目的並非只遵守這兩套生產守則，而是JO-IN計劃完成后進行的嘗試，並決定是否採用JO-IN的守則。

SAI及倡議商界遵守社會責任組織（BSCI）

在第19期生產守則備忘中，我們對歐洲一個名為倡議商界遵守社會責任組織（BSCI）的守則進行了描述和評價。BSCI成員包括歐洲幾大重要的零售商，例如德國的Karstadt Quelle、Metro、the Otto Group、瑞士Migro、瑞典Lindex及KappAhl；以及荷蘭Ahold、Vendex/KBB。

與多利益相關方組織不同，BSCI是個商業為導向的組織，沒有包括工會或勞工權益NGO。然而，BSCI與社會責任國際（SAI）有着很微妙的關係。

守則備忘錄19期提到，BSCI使用SAI認可的審核機構對工廠進行審核，但沒有使用SA8000的標準進行審核。相反，BSCI鼓勵成員公司及其供應商的長遠目標是符合SA8000的要求。

目前，BSCI達標審核進行得如火如荼，同時也進行與SA8000標準的“差距分析”。

通過BSCI數據庫，成員公司在保密的前提下共享工廠審核結果，這樣可以避免重復審核，也可以降低成本和衡量審核結果。但是，與FLA不同的是，BSCI審核發現的問題以及整改措施沒有向外公開。

BSCI對具體與工廠審核相關的零售商信息進行保密似乎也限制了買家在共同工廠實施整改措施進行合作的可能性。

2006年，SAI做出了一項與BSCI建立正式合作關係的頗具爭議的決定。該項決定導致了SAI兩名永久成員的辭職，他們分別是國際紡織服裝和皮革工人聯合會（ITGLWF）秘書長Neil Kearney和MSN協調員Lynda Yanz。

協議的一部分內容是BSCI同意修改其守則內容以與SA8000標準達成一致。2006年11月，BSCI修訂版守則完成，但直到2007年1月才向外公布。

儘管舊版的BSCI守則比大多數公司生產守則和多利益相關方倡議更接近國際公認的勞工標準，但是在自由結社方面某有清晰表明雇主必須尊重所有工人自由結社和集體談判的權利。舊版BSCI守則沒有明確規定最低生活保障工資，而對在審核中發現的童工也沒有要求拯救計劃。

根據SAI執行總裁Alice Tepper Marlin的說法，修訂后的BSCI守則“完全符合了SA8000標準的要求”。據報道，BSCI也承諾讓SAI監督BSCI的審核，“至少包括SAI對BSCI審核和實施過程定期的監督”。

然而，深入考究新版的BSCI守則，不難看到工資規定是“鼓勵”供應商提供“足夠的薪酬”以“滿足生活開支并提供額外可支配的收入”（在最低工資或行業普遍工資不能滿足生活開支的情況下），但沒有清晰表明BSCI要求支付工人能滿足自身及其家庭基本需求的最低生活保障工資。而新版的BSCI守則並沒有要求對在審核發現的通過進行拯救行動，也沒有明確規定最低工作年齡是15周歲或14周歲（滿足ILO對欠缺發達國家最低工作年齡的規定）。

Kearney提到，“BSCI似乎使出渾身解數以迎合

SA8000的要求。為何BSCI沒有采用SA8000有關工人及其家庭“基本需求”而取之以含糊的字眼“生活開支”？我們不禁會問，誰的“生活開支”？如果BSCI想他們的守則符合SA8000的標準，那麼為何不只使用SA8000的語言？”

“BSCI守則似乎在混淆視聽，以迷惑公眾對公認語言的理解。是用詞不當或蓄意的陰謀？”

Kearney同樣也批評BSCI過分依賴檢查表式的審核方法以及所謂的自我評估，因為這兩種辦法被證明對改善工作場所的勞工問題毫無用處。

潔淨成衣運動（CCC）的Ineke Zeldenrust說道，儘管我們歡迎公司、行業守則和多利益相關方倡議開展更多的合作，但是公眾對BSCI咬定不放的原因是，“SAI-BSCI新聯盟更象是一場便利婚姻，而并非通力合作尋找和推廣最佳運作實踐”。

Zeldenrust指出，“SAI-BSCI聯盟沒有解決目前圍繞着其他守則的基本問題，即是商業社會責任審核機構審核質量不高和主流社會審核模式固有的弱點”。

公平工廠信息交換中心

另外一個有關工廠審核的合作項目是公平工廠信息交換中心（FFC），該項目是行業性非盈利機構發起得，允許零售商在保密的前提下共享全球供應鏈工廠的審核信息。FFC由Reebok國際、美國全國零售聯合會、加拿大零售協會和World Monitors公司創立，Reebok捐贈了軟件平臺。FFC沒有制定標準，也沒有審核供應商或對供應商評級。FFC只為零售商提供一個在自願的基礎上共享審核報告和整改信息的工具，目的是避免重復審核和將審核成本降至最少。

FFC的成立成員包括：加拿大Hudson's Bay、Work Warehouse以及Federated Department百貨、Wet Seal和Reebok三大美國公司。目前加入董事局的其他公司有L.L. Bean、Timberland和VF。

儘管FFC“定期發布有關審核趨勢的信息”，但這些信息並沒有向公眾或工人、其他利益相關方共享。而向公開公開的信息沒有指明是屬於

哪個零售商、品牌或工廠。

然而，FFC認為，“對品牌商和零售商而言，共享工廠審核結果在進行採購決策是非常有用，也為在審核中得到好的結果的工廠帶來很多好處”。

加拿大零售協會的總裁和首席執行官Diane Brisebois認為，FFC對於剛剛開始推行生產守則的公司和缺乏推行生產守則資源的小型零售商非常有用。

“FFC能提高零售商參與CSR的積極性，因為它兼顧了不同規模的公司，而且對於小公司而言，能負擔得起這些費用”，Brisebois說到，“儘管加拿大零售協會沒有把FFC作為唯一讓零售商參與的項目，但是我們認為它是一個能適用於全球的項目之一”。

雖然共享審核結果和整改措施對美國和加拿大的公司而言，是邁出了重要的一步。但是報告的匿名性質和沒有向工人、工會、NGO或公眾公開有關信息使得外部機構很難評估審核的質量、發現問題的或整改方案正確性。

和BSCI數據庫類似，FFC並沒有解決越來越多的公司、多利益相關方組織、工會和加入多利益相關方組織的NGO對商業審核模式固有弱點的質疑。

值得提的一點是，雖然減少重復審核為零售商和供應商帶來了很多好處，但是Nike的研究報告也指出：不同買家對同一工廠多次審核給工人帶來的好處比工廠只接受一家公司審核的情況要多。

全球社會責任達標計劃

2006年，很多人推測沃爾瑪是否加入類似JO-IN這樣的項目，果真如此的話，將有很多大型零售商、制造商或行業協會隨之加入，這樣便會產生一個可替代的生產守則和監督系統。

然而，直到2007年初，相關的謠言才得以確認。2007年1月11日，英國《金融時報》報道，世界四大零售商沃爾瑪、特易購（Tesco）、家樂福（Carrefour）和麥德龍（Metro）與瑞士零售商Migros共同發布了名為“全球社會責任達標計劃（GSCP）”的新守則

倡議。

文章介紹，零售巨頭在公司已有生產守則的基礎上制定了一份通用的生產守則草案。文章認為，GSCP制定的目的是為了“標準化目前存在的林林總總的監督守則”。

生產守則草案和GSCP標準化監督守則計劃將在2007年2月份發布。

GSCP是CIES食品商業論壇的守則之一，但是新的守則將適用於所有零售產品。



社會責任審核 危機

清潔成衣運動組織（CCC）在2005年對社會責任審核之風盛行的現象進行了嚴厲的批評。該篇文章題為“尋求解決問題的捷徑：脆弱的社會責任審核是怎樣使工人陷入血汗工廠的火熱之中”。文中指出審核員整體上來說缺乏審核技巧和專業培訓以及缺乏處理工人權益方面的經驗。買家把希望寄托給第三方審核公司上，與供應商以及員工的溝通越來越少...，審核過程中與工人溝通的環節微乎其微，審核員對工廠審核的價值則大打折扣。

從上面可以看出，截至2006年，越來越多負責供應商守則事務官以及多利益相關方組織認同CCC對社會責任審核的批評。

對於像SAI這樣的以ISO模式進行社會責任審核的多利益相關方組織而言，社會責任審核無力的解決之道無非是增加對審核員、工廠管理層和工人的培訓，同時加強對審核流程的監督以及工廠管理體系的建設。

其他多利益相關方組織如FLA、FWF、ET，現在越來越重視對社會責任根本問題的分析，擴大當地利益相關方參與監督流程，加強對管理人員、甚至對工人的培訓。

在2006年11月16日英國道德貿易組織（ETI）的成員會議上，國際紡織服裝皮革工人聯盟（ITGLWF）的秘書長Neil Kearney甚至稱社會

責任審核員為“企業社會責任面紗上的污點”。

Kearney倡議，作為短期、非全面解決私營公司社會責任審核員專業技巧欠缺的方案，審核員必須要經過專業培訓並且要有紀律性。他提出多利益相關方組織“共同努力制定詳盡通用的培訓計劃.....”，並且號召創辦專業性的“以審核行為規範與守則為導向的”培訓機構。

Kearney還提出建議，“最理想的是審核成員應該由品牌商或零售商內部人員擔任或直接雇用...”而不是聘請審核公司的社會責任審核員。這一觀點同先前的工會以及反血汗工廠運動所強調的進行外部審核有着很大的差距。

不僅僅只有**Kearney**對商業化的第三方社會責任審核進行批評。在11月的**ETI**成員會議上，部分**ETI**成員（20家歐美公司、7家**NGO**和3個工會組織）特別討論了日益嚴重的社會責任審核危機。

ETI在2007年元月底發布了一份報告，報告表明大多數大型零售商及品牌商相當關注“道德貿易審核存在的局限性”以及由第三方審核機構進行社會責任審核的“審核質量”問題。

ETI會議指出的社會責任審核嚴重問題包括：第三方審核機構可信度不高；審核員缺乏技巧和培訓以及專業紀律性不強；對同一個供應商進行多次審核、整改措施不一致；未能指出或者報告嚴重的勞工問題，尤其是歧視及結社自由問題；弄虛作假之風盛行，其中包括保存兩套記錄、教唆或給工人好處讓工人提供虛假信息、審核員鼓勵或者幫助工廠作假等。

會議指出審核之風盛行的原因包括：採購部門的做法破壞了道德標準的實施；預先通知的審核；美國品牌商及零售商的“零容忍”政策也使得工廠為求生存不得不保存兩份記錄、弄虛作假。

ETI成員認為仍然需要繼續進行社會責任審核，“品牌商和零售商必須使審核達到既定的審核目的。”

他們要求審核公司做到以下幾點：

- 鼓勵供應商誠實、公開對待違規問題，對作假行為採取‘零容忍’政策；

- 減少審核次數、提高審核質量，不同買家共享共同工廠的審核報告和整改方案；

- 評估採購準則對供應商達到道德標準能力的影響；

- 幫組供應商進行能力建設，尤其是加強人力資源管理。

ETI成員為公司和多利益相關方組織的合作提出了不少建議，包括：制定統一標準和審核指引；對審核員進行專業培訓并實施認可機制；對審核員行為及職業操守進行規範；在採購國建立審核員網絡。他們也要求**ETI**加大力度，促成所有成員公司和多利益相關方組織在生產守則上達成共識。

根據**ETI**成員會議的報告，“一些與會者鼓勵公司加緊同工會以及相關**NGO**組織的聯繫，建立更好的合作關係，為深層勞工問題提供可持續的解決方案。”

根據**Kearney**的觀點，長遠看來，現行的社會責任審核模式是非可持續性的...，必須基于社會對話建立一套成熟的勞資系統，使管理層及工人代表成為工廠的日常監察者，及時解決所發現的問題，並能預見可能出現的各種問題，及時採取預防措施。

是否能在競爭激烈的後配時代在工廠建立成熟的勞資關係，並維持這種關係，是一個很具挑戰的問題。

WRC總裁**Scott Nova**在2006年3月16日發給**WRC**諮詢委員會以及合作伙伴的一份最新資料顯示，資料中12家工廠有7家工廠的工人在**WRC**的幫助下成功組建了工會，但是他們却受到買商供應商減少大量訂單的威脅，最後決定關閉工廠。

Nova同樣也對**WRC**一直提供幫助的其餘幾家工廠在將來是否能生存表示極為關注。

F

重組是否有據可依?

2006年，配額時代結束，隨之而來的影響也在不斷擴大，尤其是一些經濟落后的發展中國家（配額體制曾經為他們帶來不少好處）。在某些國家，品牌商撤銷訂單或者供應商關閉工廠引起了一系列勞工問題，這些問題成為工會、當地或國際勞工權益組織非常頭疼的問題。工廠遷走或關閉成為了CSR需要討論的主要問題。

由于對發展中國家配額體制逐步淘汰所帶來的潛在負面影響沒有引起足夠重視，各國政府、服裝行業協會、工會以及勞工權益NGO都沒有做好準備，去迎戰全球貿易規則飛速的變化或者跨國品牌、零售商以及生產商重新構造供應計劃所帶來的變化。

因此，在2005年至2006年之間，人們的注意力都集中在如何減少重構供應鏈所帶來的負面影響，但只是關注不同的個案，或倡導提升“責任競爭力”作為易受貿易衝擊的服裝行業的生存策略。

多種纖維協定論壇的《合作方案指南》（Collaborative Framework）為后配額過渡階段制定了企業負責任行為的主要原則。但是它並沒有解決一個更為重要的問題——是否因為僅僅為了追求更大的利潤空間或市場份額而對一家盈利的工廠進行搬遷，或者無條件地離棄工人和社區可以被看成是對社會負責任呢？

《合作方案指南》中並沒有包括監督及執行機制，也沒有包括具體可行的激勵或設立障礙等措施，以激勵公司對受配額體制解體影響的工人採取負責任的行動，或者對吸引外資的社區進行鼓勵。但是，它成功地邁出了一步，為買家、供應商、政府、工會以及NGO組織提供了后配額過渡時期工人、社區、國家等各利益相關方討論責任問題的機會。

在2006年，我們見證了很多工廠在關閉過程中發生的不負責任的行為，而不幸的是，很少有公司對這些遭受負面影響的工人或社區表示責任關懷。

個案一：泰國Gina Form Bra內衣廠

2006年10月，泰國曼谷的一家Gina Form Bra工廠遭受關閉的厄運，該公司隸屬於香港克勞沃集團（Clover Group），克勞沃集團儘管遭到國際組織工人運動向品牌商的壓力以及工人和工會組織的極力反對，但仍然決定將工廠關閉並將生產綫轉移到中國。

儘管工人運動、品牌買家的干涉為被遣散的工人爭取到了比通常情況更多的遣散費，但它並沒有保護到工人不失去工作以及工會組織的切實利益。

三年前，一次類似的工人運動也曾協助化解了工廠管理層與工會之間的激烈的分歧，並且在Gina工廠與工人簽訂了一份集體合同，改善了勞資關係。

然而克勞沃集團在2006年決定精簡生產工廠，首先犧牲的是這家有組建工會的工廠，儘管品牌買家不願意但也未能阻止這一事件的發生。

個案二：薩爾瓦多Hermosa工廠

另外一個帶有爭議性的案例是薩爾瓦多的一家Hermosa工廠遭關閉，這個問題從2004年開始直到2006年仍然沒有得到解決。Hermosa關閉所存在的問題是跨國買家是否有責任確保工人得到他們法定的遣散金、破產欠薪保障基金、加班費、健康福利以及提供替代就業機會。

在Hermosa工廠倒閉之前，很多買家表示願意合作，試圖說服工廠的老板履行法律要求，同時游說薩爾瓦多政府執行相關法律並為以前在Hermosa工作的工人舉辦招聘會。但是買家不願直接向工人提供補償金，他們擔心為將來發生同樣事件開不好的先例。

最后，一些買家同意向FLA發起的“緊急援助基金”提供資金。但是，到2006年年底為止，基金總額僅為3.6萬美金，而拖欠工人的福利及工資却高達82.5萬美元。

根據工人權利聯盟（WRC）的統計，“緊急援助基金”總額僅占因工廠關閉而拖欠260名失業

工人福利及工資82.5萬總金額的4%，而這些捐款也只占63名工人爲了組織該次運動向工廠施壓要求整改經費的20%。12月29日，3.3萬美金被分發給63名工人其中的57位。

FLA總裁兼CEO Auret van Heerden發言指出，“該筆基金能爲工人提供部分資助，以滿足工人伙食、住房、醫療等基本需求。同時，我們會繼續努力促使公司和政府履行應該對工人提供的法律、經濟以及人權等方面的義務。爲這些失業工人提供工作機會是目前的當務之急，使工人得到可持續性援助。”

2007年元月3日，CCC針對創立基金以及基金分配問題發表了一個聲明，聲明內容如下：

“很高興工人團體在假日期間能得到一部分基金的補助，但是我們感到非常失望，FLA創立基金的真實意圖不是去償還工人法律上應該得到的，而是以人道援助的姿態處理事件。FLA這一舉動並沒有讓品牌商對目前工人的境況承擔責任，工人近年來一直在爲他們生產服裝但是沒有得到應得的報酬。我們同時也對首次‘援助基金’金額（僅3.6萬美金）表示感到非常失望，這與工人應得的報酬相差甚遠。”

個案三：墨西哥Hanesbrands工廠

2006年12月美國內衣制造商Hanesbrands關閉了其在墨西哥的工廠，1400名工人因此失業。在工廠關閉之前，MSN（出口加工區工人聯盟組織）的一個在Coahuila當地的合作伙伴SEDEPAC對Hanesbrands公司進行了起訴，控訴公司沒有給工人和當地社區提供工廠將要關閉的準確信息，也未討論對如何使對工人及社區的損害降至最小。

根據SEDEPAC的意見，工廠關閉之前被解雇的工人沒有得到他們全額的遣散補償金。其它工人在被解雇前的幾個月因爲生產指標急劇增加，工資相對來說有所下降，這也導致他們的遣散補償金有所減少。

此外，有媒體報道工人在接受遣送補償金之前必須簽訂一份文件，聲明他們沒有發生任何工傷事故，沒有受到任何職業病的危害，這導致工人失去取得健康福利的保障。據報道，有工人由于在Hanesbrands工廠工作多年，患有嚴重甚至永久性的職業病，但是公司不願意爲他們提供向政府社保部門申請合法的健康福利保

障的相關證明。

在SEDEPAC以及MSN媒體曝光及輿論壓力之下，Hanesbrands公司給關閉工廠時在工廠的工人提供了法定的遣散金，同時也停止要求工人簽訂放棄工傷、職業病等補償的合同，但是Hanesbrands公司並沒有給在墨西哥的其它幾家工廠提供關閉工廠的計劃，也沒有對以前的工人進行培訓或者提供工作機會。

根據當地媒體報道，Hanesbrands正在將墨西哥的生產工廠轉移到勞動力成本更低的中美國家。

個案四：Adidas-Reebok印尼供應工廠

儘管近期印尼地區運動鞋工廠的關閉不能歸因于服裝進口配額體制，但在運動服裝行業同樣存在品牌責任問題。

2006年11月，印度尼西亞Tangerang市（臨近首都雅加達）Pt Spotec以及Pt Dong鞋廠遭關閉，10500名工人失業。

根據澳大利亞樂施會（Oxfam Australia）的消息，另外一家在雅加達附近Bekasi工業區內的工廠Pt Tong Yang也將關閉，該廠擁有9000工人，目前工廠已經停產。Pt Dong Joe和Pt Tong Yang同銳步（Reebok）的合作至少有15年，兩家工廠合并之後便開始同阿迪達斯（Adidas）開始合作。Spotec至少爲阿迪達斯生產了五年以上的產品，Oxfam Australia的一位叫做Kelly Dent的人指出，“我們認爲阿迪達斯的採購准則是工廠關閉的主要原因。”

她指出，2006年12月2日，印度尼西亞KOMPAS報紙上發表了印尼制鞋聯盟主席的聲明，聲明中指出銳步支付給印尼制鞋工廠的生產價格已經5年沒有增加了。

阿迪達斯亞太區域社會責任及環保事宜的一位負責人William Anderson指出，對印尼制鞋聯盟主席的聲明，是媒體斷章取義的炒作。

Anderson說，“無論是在過去還是在現在，我們都沒有公布過價格方面的信息，但是可以肯定的一點是，銳步與工廠討論過給工廠的定價

是否符合市場價這類問題”。而Dent指出，阿迪達斯稱三家供應商‘因財政管理不當使公司背負巨額債務’，而工會則反駁稱工廠之所以背負債務是因為工廠總是需要滿足阿迪達斯在工廠管理方面的多種要求。

而Anderson又回駁道，“阿迪達斯沒有要求這些工廠對他們的基礎設施進行更新。當這些工廠中的兩家工廠開始建立新廠的時候，我們確實對此表示憂慮，因為當時這兩家工廠已經存在嚴重的資金問題了。”

Anderson繼續補充到，“我們看到有一家工廠確實投入大量資金進行工廠布局的改善和推行精益生產。但是這一舉動是為了從阿迪達斯獲得更多的訂單，這筆新增的訂單對於這家工廠來說能帶來很高的利潤，而不會是他們所說的讓他們的生意賠本。事實上，這筆訂單對工廠而言，提供了及其關鍵的資金支持。”

Dent對阿迪達斯不能提供工廠管理不當的證據進行控訴，阿迪達斯稱他們的採購准則並沒有造成PT Spotec及Dong Joe關閉以及PT Tong Yang即將面臨關閉，但也沒有提供證據證明他們的觀點。

Dent說，“阿迪達斯對這些供應工廠的採購准則應該保持透明化，確保這些准則不與阿迪達斯的生產守則相抵觸，其中包括尊重工人組織工會的權利。”

Dent指出，澳大利亞樂施會正呼喚阿迪達斯與各方合作尋求解決方案使PT Spotec及Dong Joe重新投產，並且也應提高更多的訂單給PT Tong Yang廠以確保能繼續運作。

“如果這些不可能的話，阿迪達斯和工廠方面應該確保這批工人得到全額的遣散費。阿迪達斯也應該將這些訂單轉移到印尼其它地方的工廠，而不是將訂單轉移到其它國家。阿迪達斯也應採取具體措施確保這些失業工人能在印尼其它阿迪達斯及銳步的供應工廠繼續工作。”

Anderson則回應：阿迪達斯集團不是雇主，在法律上並沒有對工人負有直接的責任。

“但是，因工廠關閉規模較大，工人及其家庭將面臨很大的困難，因此，我們也為工人提供了援助。”

阿迪達斯公司對失業工人進行人道援助，為失業工人及其家人提供醫療資金，同時也要求印尼政府，為失業工人提供緊急援助，也通知其他阿迪達斯供應工廠在有職位空缺時優先為這些工人提供就業機會。

買家責任

儘管品牌買家通常樂意談論他們如何對工廠倒閉的工人進行人道援助幫助而不是談論對工人或者社區應負什麼責任。值得注意的一點是，工會、民權組織對Gina Form Bra、Hermosa、Hanesbrands以及adidas- Reebok個案所提出的要求與FMA論壇《合作方案指南》所列舉的買家責任是一致的，這些要求包括：

- 若可行的話，繼續保持該國的供應鏈并強化供應鏈結構；
- 監督供應商支付法律所要求的社保以及養老福利；
- 優先考慮成衣服裝行業工廠中的下崗職工；
- 確保遣散工人獲得法定的遣散費以及其它福利；
- 在遵守核心勞工標準的國家進行採購；
- 僅從為工人提供體面工作環境的供貨商採購；
- 採購准則同勞工標準整合。

是雙贏還是一廂情願的想法？

為了擺脫后配額時代貿易中所籠罩的陰影，公司社會責任專員以及CSR及勞工權益組織（其中包括MSN）已經預測到全球供應鏈重組的一個積極的影響是供應鏈的商業關係將更穩固、合作更長遠，供應商數量會減少，因此供應商更願意取得并保持遵守勞工准則的要求。

Gap公司的一位董事Dan Henkle指出，蓋普公司正計劃在強化、重組供應鏈，逐步將公司的訂單向社會責任表現良好的工廠轉移。他指出公司將結合新的評分機制，根據工廠執行生產守則及社會責任的情況而給供應工廠下訂單。

Nike公司董事Charlie Brown也指出，Nike公司也在努力，綜合CSR部門、業務和制造部門的評分標準篩選供應商，目前NIKE正使用均衡計分卡（balanced scorecard）對供應商進行評估，記分卡綜合考慮供應商CSR標準的實施情況、質量、價格以及交貨期各方面的情況。

Charlie Brown指出均衡得分卡的目的是“給社會責任表現最好的Nike供應商最多的商業機會”。Brown認為，Nike和其它品牌在供應鏈推行精益生產是改善工人的薪酬待遇、工作條件、工人結社自由的最好方法，也確保與供應商的建立更穩固的商業關係。

然而，截至2006年末，沒有公開的證據表明品牌商、零售商、制造商更願意與那些有更好工作條件和更加成熟的勞資關係的工廠保持長久穩定的合作。

在未來的幾年中，我們會得知供應鏈重組或者加強，還有所有趨向精益生產的機制是否會讓那些仍然在職的工人受益，抑或雙贏的推測只是我們一廂情願的想法而已。



政府扮演什麼角色？

人們對自願性行為守則、企業監察機制內在局限性的認識逐漸提高，企業在符合社會公認的企業社會責任標準方面所做的努力也僅僅局限於服裝行業以及與消費品相關的行業，政府在整個過程中應該扮演什麼樣的角色再次成為討論的熱點。

2006年，大量在企業社會責任審核方面的研究人員以及NGO評論家呼喚政府採取更主動地制定相關社會責任標準，並要求公司報告為了達到標準所作的努力。在很多場合，他們倡導採取自願和立法混合的方式推廣企業社會責任，以達到互補和相互強化的目的。

Roseann Casey在給聯合國商業及人權特別代表John Ruggie的一份報告中指出，早期研究（包括早在2003年發布的兩份世界銀行報告）表明，自願性生產守則缺乏執行效力，並呼喚

政府和工會在此方面扮演更積極的角色。

Casey在報告中為買家和供應商所在國政府提出了幾大能促進勞工標準的建議，包括：通過貿易機構和訂立貿易協議；增加立法的壓力；運用外交政策增強國內機構、NGO組織在“人權”方面的影響力；制定獎勵機制鼓勵公司參與（如減免稅率、優惠政策以及立法保護）；政府採購政策；“信息公開化，進行資源共享，權衡利弊，對社會責任問題保持更高的透明度、並更嚴格地推行社會責任”；讓政府也參與到市場機制當中來（如柬埔寨的更好工廠方案）。

該份報告提出的建議同ETAG2006透明報告卡極為相似，報告卡呼喚加拿大政府採取如下舉措：

- 制定工廠信息公開機制，為已經公開這些工廠信息的公司營造一個公平的氛圍；
- 制定報告機制以反映公司在全球供應鏈方面為了符合國際勞工組織核心標準方面所做的努力及進展情況；
- 聯邦政府、機構以及其它團體制定道德採購政策；
- 對遵守生產守則、實施監察計劃並公開審核報告及整改方案的公司優先提供貸款、補助、海外發展保險等一系列優惠政策。

2006年，許多跨行業組織呼喚政府制定政策及規定要求公司在社會及環境方面履行更大的責任，既要保障股東的利益同時也要顧及社會責任。

英國企業責任聯盟（CORE Coalition），擁有130多家國際發展、環境、人權、宗教、公平貿易及工會組織。旗下組織譬如大赦國際英國、國際行動援助英國、基督教授助社英國、貧困之戰（War on Want）組織、地球之友、Traidcraft、商標背後勞工組織等，成功聯合開展了強制要求公司發布社會環境報告的運動。

據CORE聯盟稱，超過10萬選民通過電子郵件、明信片、寫信以及游說等方式同國會議員進行了聯繫，有75萬民眾直接與政府聯繫。

這次運動至少帶來了一定影響，英國政府強化了對公司社會責任以及環境保護報告的要求，

1300多家上市公司現在必須對環保、員工、社會及社區問題，以及供應鏈風險問題進行報告。

一番激烈的討論之后，英國國會通過了《公司法改革提案》，06年11月8日該提案得到女皇認可，正式成爲英國2006年版《公司法》。

根據該法規定，上市公司必須以報告的形式公布其對環境及社會的影響以及員工和供應鏈的問題。此外，英國公司所有董事都必須考慮他們的商業經營會給社區和環境帶來什麼樣的影響。儘管CORE非常支持該法案的生效，但承諾繼續抗爭以確保該法案得到有效的實施以及爲公司行爲造成負面影響的社區爭取補救的權利。

國際行動援助英國貿易和企業部門副主管Julian Oram稱，CORE聯盟開展的運動成功地把握了難得的政府修訂公司法的機會。英國政府在2005年11月公司營運及財政回顧總結(OFR)中撤銷了強制執行企業報告的規定，因此，在2006年度制定公司法時加大了法規的力度。

Oram稱，“2005年廢止OFR掀起了軒然大波，2006年度的公司法要求上市公司公布相關社會、環境以及供應鏈問題的信息，但是新公司法沒有對公司報告的標準和內審要求做出硬性規定，而OFR則對此做出了明確的規定。”

Oram進一步指出，沒有法規標準則很難衡量公司的表現，也不能了解到新法是否有執行力度。

Oram表示，英國政府同意在兩年之后再來回顧此問題，如果公司在社會環境報告方面存有不足，政府將引進新的法律標準。

新公司法的另外一個局限在於它僅適用於大型上市公司，中小型企業甚至英國的一些零售巨頭，譬如沃爾瑪旗下的阿斯達(Asda)都沒有要求發布社會環境報告。

新法對董事的職責做出了‘進一步’要求，那就是，董事宜“兼顧”公司的商業經營將對社區和環境帶來什麼樣的影響。

然而，運動人士呼喚要求董事們進一步將負面影響最小化，現在的規定對於要求控股公司在

其行爲或無作為方面承擔法律責任有着很大的局限性。

Oram仍抱有希望的一點是工業和地區部長Margaret Hodge在國會上的一篇聲明中指出該條款“絕對不會像鬧鐘盒一樣只是滴滴嗒嗒，不產生任何作用。”她希望董事履行他們的義務，對社會和環境問題做出適當的考慮。

Hodge同時也發表公開聲明，表示將進一步對公司董事在社會及環境問題方面的責任方面出臺相關法律規定。

按照Oram的意思，新法的威力不大，不能爲那些備受企業行爲帶來負面影響的社區伸張正義。然而，他認爲CORE聯盟展開的運動非常成功，在維護深受英國公司行爲帶來負面影響的社區的權益方面，贏得了社會大眾的廣泛支持，同時也把該問題推上了政府議員、國會上議院以及政府其它部門進行協商的議程。

12月6日，歐洲企業公正聯盟(ECCJ)公開批評了“歐洲委員會所採納的CSR方案”，指責它爲“沒有任何希望並且誤導大眾”。作爲委員會自願方案的補充，ECCL建議爲確保所有企業行爲符合社會責任和環保可持續發展的要求，應制定立法框架。

根據12月6日ECCJ在媒體上公布的消息，聯盟成員中的民間組織毅然決定不參加歐洲委員會翌日在布魯塞爾舉辦的多利益相關方論壇，這是因爲論壇只針對自願措施展開討論。

ECCJ于12月6日舉辦了一次與歐洲委員會針鋒相對的研討會，題爲“推行一項強制執行企業社會責任的方案”。會議上歐洲NGO組織提出了下列提議以補充歐洲委員會自願方案：

- 強制要求公司對社會責任及環保問題作報告；
- 規定公司總裁有責任關注公司行爲給環境及社會帶來的影響；
- 執行補償機制；
- 倡導商業經營環保、責任化。

ECCJ是一個由歐洲16家環保、勞工權利組織以及企業社會責任機構所組成的聯盟，其中

包括地球之友、SOMO、IRENE、Hivos、英國CORE聯盟、Germanwatch、GARDE等機構。

2006年加拿大政府關於企業社會責任政策討論的核心主要針對資源提取產業，主要通過聯邦政府在各大城市展開的社會責任圓桌會議的形式進行。加拿大企業責任聯盟網絡（CNCA）——一個由21家人權機構、環境保護、工會、國際發展以及企業責任機構所組成的聯盟，協助了各大民間機構參與到這些圓桌討論當中。

和歐洲ECCJ一樣，CNCA成員也同樣對加拿大政府支持自願履行企業社會責任方案持批評態度。CNCA呼吁政府強制執行企業社會責任規定，做到以下幾點：

- 要求加拿大跨國公司履行既定的企業社會責任、人權以及環境保護標準，並以此作為經濟和政治援助的先決條件；
- 通過要求加拿大公司及其總裁對其海外營運涉嫌違反人權以及破壞環境等問題負責；
- 制定有力的監督、審核、合規機制，確保加國跨國公司遵守以上標準；
- 在世界銀行的政策性規定中倡導人權準則，對私營部門的信貸中要求必須符合國際人權規定。

服裝行業中的大多數公司仍然倡議自願遵守非官方形式的行業準則，而不是遵從政府或多邊機構制定的標準。然而，2006年當中，也有少數公司倡議遵守旨在推廣更尊重工人權利的公共政策和政府規定。

2006年11月7日，7家在菲律賓進行採購的美國服裝品牌商積極回應了MSN的呼吁，聯名向菲律賓總統Gloria Macapagal-Arroyo致函，要求菲律賓政府“積極採取保護措施，確保工人的人身安全以及擁護工人權利、勞動者權益倡議者的安全。”

美國鷹牌旅行用具商、蓋普、Jones服飾集團、Liz Claiborne公司、飛利浦-遜森、波羅-拉爾夫-勞倫公司以及沃爾瑪等都在致菲總統的信函中簽了名。

該封聯名信也對菲律賓政府施壓，要求菲政府“全力支持並配合對謀殺工人援助中心聯盟主席Alberto Ramento事件、槍襲前聯盟主席Gerardo Cristobal以及SCW一名成員等系列事件的調查。”

2006年10月，美國一勞工權力NGO（Global Labor Strategies）曾發布一篇報告，譴責美國駐上海商會、美中商務委員會以及歐洲駐中國商會聯盟對中國適當調整勞動法的極力反對意見，而適當調整中國的勞動法，將對外來工人有更好的工作保障及更合理的法律權益保障。

根據該份報告，美國及歐洲在中國投資、採購的幾家主要公司通過他們在華的商業機構“游說中國政府不要修訂勞動合同法”，並“脅迫中國政府，稱若通過該勞動合同法，將撤離在中國的投資（公司）機構。”

10月26日，ITGLWF對外宣稱它向美國及歐洲的一些零售商及品牌商（包括沃爾瑪、家樂福、特易購、Nike、迪士尼、阿迪達斯、Sara Lee、及杜邦等）致函，呼吁他們與他們的行業聯盟保持距離并向媒體公開他們支持中國修改新勞動合同法的立場。

07年元月17日，Nike向美國駐中國商會致函，表示公開對勞動合同法的修訂的看法，並要求商會在提交關於勞動合同法建議之前與Nike公司進行商議。

在該份信函的附件中，Nike表示儘管沒有完全贊同新法中的各項條款，但是對下列幾項規定表示認同：

在制定新的或重要工作場所關規定前與員工進行協商；

簽訂長期雇用合同（允許在淡旺季簽訂的短期雇用合同的靈活性）；

建立能確保工人能取得欠薪的法律機制；

與工人代表協商有關長期性裁員以及優先雇用資深工齡員工等相關事宜；

進行集體談判，並以勞動法作為勞資談判的基本準則；

簽訂中介工人相關勞動協議。

ITGLWF聯系的其它零售商及品牌商，是否會清楚地公開表示他們對新勞動合同法的立場，或者還是呼吁美國商會撤銷在華的代表權，美國商界對是否應該加強保護為他們制造產品的中國工人的權益存有很大的分歧。



綜述過去有爭議的一年

盡管在生產守則的監督方面投入大量的資源，但是大量的事實擺在面前，那就是供應鏈工廠的改善却顯得那樣的蒼白。**2006年**主要國際品牌商及其所屬機構——多利益相關方組織（MSIs），對把工廠審核作為保障勞工權利的有效執行工具產生了越來越多的質疑。

各品牌公司以及MSIs成員組織對通過“根本原因分析”以及“與供應商達成伙伴關係”來取得“社會責任可持續性發展”所展開的討論愈演愈熱；然而，通過第三方對工廠進行審核來發現并解決長期存在的勞工權益問題的模式，也被戲稱為“警察抓小偷的模式”。

2006年，業界進行了新的嘗試，譬如公平勞工聯盟（FLA）的FLA3.0計劃以及工人權利聯盟（WRC's）的指定（委任）供應商計劃，探索解決供應鏈可持續發展問題的替代方案。

同時，越來越多的大型零售商及品牌經銷商更願意和他們的競爭對手、勞工組織、NGO機構合作，對共有工廠進行培訓指導，持續改善某些國家和地區供應工廠的生產條件。聯手合作的範圍擴大到一些不太出名的品牌，同時部分著名的折扣店譬如沃爾瑪對此也表示有很大的興趣。

盡管大多數零售商及品牌商對外界要求他們承擔供應鏈中長期存在的勞工問題的責任有着很大的抵觸情緒，但是部分著名的品牌商及多利益相關方機構（例如英國道德貿易組織）開始關注公司的採購准則以及供應鏈管理上存在的問題，以便更好地了解買家的行為怎樣導致工廠不遵守社會責任及其它相關規定和標準。

2006年，由于越來越多服飾及運動服裝公司很坦率地發布詳盡的企業社會責任報告，或者公布他們供應工廠的名稱及地址，業界要求公司保持更大透明度是一個發展趨勢。

然而，盡管有關企業社會責任的政策及方案有了很大的改善，但是**2006年**對於全球服裝行業的很多工人來說，是艱難和痛苦的一年。**2006年**是全球供應鏈進行重組的重要的一年，是生

產網絡鞏固的一年，是全新后配額氣候下大量工人被解雇、工廠被關閉、買家、生產商、各國競相占據市場份額、外資及工作機會競爭激烈的一年。

后配額過渡時期中激烈的競爭直接危害到了**CSR**政策推行的水平，同時也增加了生產國在工資、福利及勞工標準方面的探底競爭的壓力，尤其危害了那些原本得益于配額體系的落后國家的利益。

在**2006年**，成立於**2005年**的多利益相關方倡議組織MFA論壇，旨在辨別并改進配額體制末期所帶來的負面影響、倡導將社會責任標準作為企業競爭力的一項方案，該方案首先在兩個國家試點——孟加拉國計劃及萊索托計劃，該方案將提升企業競爭力戰略和在國家層面遵守國際勞工標準的三重承諾很好地聯繫起來了。

然而，這兩項計劃都處在早期發展階段，目前對這兩項政府介入、以市場為基礎的方案能否成功，在競爭激烈的后配額氣候中將何去何從，所有結論都為時過早。

2006年末無法隱藏的真相就是，無論是在國際水準上還是在公司水準上，在企業社會責任方面所作的努力並沒有很好地落實到工人身上，而所有的**CSR**行動方案却都是旨在保護勞工權益。而事實上，全球貿易規則的變化抵消了自願**CSR**倡議產生的影響。

由于市場因素給**CSR**運動帶來的負面影響非常嚴重，其它立法方案（包括標準制定、企業報告等相關規定；政府參與多利益相關方組織的倡議當中等）再次得到深入討論，以替代或補充、增強自願方案的不足。

我們將何去何從？

展望**2007年**，我們可以大膽斷定公司之間、公司與勞工組織、民間社會團體以及與多利益相關方之間的日益加強合作的趨勢將繼續延伸，這是因為公司在生產守則及執行方面都在尋求一個共同點，并且都欲探求新的策略，解決當下阻礙着改善工廠工作條件從而致使公司違反企業社會責任標準的根本症結。

與此同時，各種多利益相關方倡議以及行業守則在生產守則問題上仍然存在重大分歧。同

時，什么才是確保供應鏈可持續性發展最有效的途徑上也存在很大的爭議。

有鑒于FLA及WRC在推行企業社會責任方面所采取的截然不同的方法以及在大學院校之間相互獲取認同的競爭，我們可以預料，在2007年這兩大組織間已經存在的緊張關係將會繼續惡化。

此外，全球四個最大零售商發動了一項新的行業倡議——全球社會責任合規項目，這暗示着越來越多的企業開始接受CSR的理念，同時加劇了行業守則和多利益相關方倡議組織之間了勢力割據的局面，從而弱化了多利益相關方及其行業守則的影響。

我們還可以推測在2007年，關於零售商及品牌商採購準則如何影響供應商遵守生產守則以及符合當地最低生活保障工資的討論及爭議也將進一步激化。

截至當前，對公司及多利益相關方的討論基本上都局限在供應鏈管理、更新供應商生產設施及人力資源管理以確保生產效率的提高和節約成本，這一假設是更具效率和盈利的工廠有能力提供體面的工資和工作時間，同時不減少買家的利潤。

主要品牌商仍然不願意認真地討論更為根本的問題——他們所給的訂單價格是否能讓工廠支付工人的工資滿足最低生活保障。在后配額時期競爭激烈的環境下，商品的單價仍然急速下滑，我們預料在2007年，勞工權利團體將再度開展運動，再度關注訂單價格與工人工資之間的必然聯系以及工人得到能滿足基本生活需要工資的權利是否有保障。

根據ETI執行總裁Dan Rees的報告，英國已經再度掀起關注上述兩個問題的運動浪潮，英國零售業多利益相關方之間的對話比其它進口國更加深入。英國運動浪潮一個非常具體的例子就是2006年12月War on Want組織發表了一篇報導，報導對英國三家主要零售商——Primark、阿斯達及特易購支付給孟加拉國制造工廠過低的單價造成了工人的貧困。

配額體系的徐徐落幕對工人和社會產生了巨大的影響將繼續在2007年上演，對工會、勞工權利NGO、買家社會責任專員而言，這些影響同樣重要。因此，我們將要面臨的問題將會是一

些具有高度爭議性的問題——品牌商及零售商對遭受負面影響的工人和社區應該承擔什麼樣的責任，尤其是當雇主和政府部門未能很好地履行他們責任的時候。

如果公司和多利益相關方所采取的用以解決長期存在的勞工問題的種種新的嘗試不能取得比當前實施工廠審核更有效的效果的話，這勢必會導致有更多的工會聯盟、勞工權益組織、企業社會責任NGO、環保、社會投資以及人權組織等機構或組織的誕生。這些組織或機構要求實施法律規範，不僅要求公司對社會責任和環境保護做出報告，而且還會要求對受到影響的社區提供補償或挽回損失的機制。

正如我們在2006年所看到的，服裝行業以及相關消費品行業部門多利益相關方不斷加強合作所帶來的一個積極影響是，使政府部門和其它跨國多邊機構重新回到“談判桌”。2007年，政府和國際機構在混合倡議方面發揮越來越重要的作用，這將模糊自願生產守則和強制性立法之間的界綫。

主要品牌對勞工標準及工人權益做出了承諾，也將面臨來自政府更大的壓力，必須遵守政府制定的勞動法、法律標準以及企業社會責任報告等相關政策及規定。

因此，將會有更多的非傳統意義上聯盟的出現，其中包括品牌買家、工會、勞工權益NGO組織，這些組織也將特別關注政府部門在社會責任及環保問題方面的政策。在其它方面（例如對價格的討論），將會出現更多的聯盟體，南方國家（經濟落后的國家）供應商、北方國家（經濟發達國家）及南方國家的工會和NGO組織將會對品牌買家施壓，要求訂單的價格能滿足工廠支付工廠符合最低生活保障的要求。

在這種令人疑惑、充滿爭執的形勢下，后配額時代無疆界的世界以及激化的全球競爭和行業重構的壓力開始爆發。能否在公司或政府政策中最終確立工人權利，目前斷然定論仍然為時過早。另外，市場壓力很有可能使得通過以市場為導向的政府及跨國多邊機構在進行企業社會責任嘗試方面所取得的成就付諸一轍。



關於MSN

MSN是一個勞工及婦女權利機構，該機構極力支持全球供應鏈工人爭取更好的收入、工作環境以及更高的生活質量。MSN認為零售商、制造商以及品牌商應該對工人的工作環境負責任。從1994年開始，該機構一直與墨西哥、中美及亞洲地區其它婦女勞工權利組織聯合倡議尊重工人權利，開展企業社會責任運動、建立聯盟網絡、制定相關企業社會責任政策。

MSN機構的根本目標是加強“南北”國家民間社會組織的力量，以迎接全球服裝供應鏈重組負面影響的挑戰。并倡導全球所有經濟實體應共同努力，尊重工人權利、提供公正待遇以及良好工作環境、營造健康和諧的社區。

<http://www.maquilasolidarity.org>



企业社会责任同盟
Corporate Social
Responsibility Alliance

關於CSRA (Corporate Social Responsibility Alliance)

企業社會責任同盟網(Corporate Social Responsibility Alliance)以成爲“中國最專業的CSR資訊與服務機構”爲發展目標，一直致力於在中國推廣企業社會責任。經過兩年多的發展，CSRA在企業社會責任資訊交流與服務領域獲得了長足的發展，在專注于提供供應鏈企業社會責任資訊與服務的同時，爲中國企業的企業社會責任發展與推廣提供了一個新的信息資源平臺與互動交流平臺，成爲中國具有影響力的CSR資訊與服務提供商，目前已經擁有會員3萬多人，并爲衆多客戶提供了專業的諮詢與培訓服務。

服務包括：

企業社會責任培訓與研討會

企業社會責任資訊交流

Social Compliance 風險評估/分析服務

供應鏈商業調查服務

<http://www.csr.org.cn>

<http://www.crcs-global.com>