

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

余晓敏

提要: 本文通过考察美国某跨国公司在中国南方一家运动鞋供应商工厂实施其“人权生产标准”的过程,重点关注工时、工资、自由结社和集体谈判等三个最具争议的劳工标准问题,以探讨跨国公司的行为守则对于我国外资企业劳工标准和劳动关系的影响。并借助“跨国—国家—地方”的分析框架对于这种影响的复杂性进行比较全面的解析。

关键词: 公司社会责任 公司行为守则 劳工标准 劳动关系 工会

一、导 言

在过去几十年间的经济全球化过程中,为着利润最大化的目标,全球的制造业资本自由而迅速地跨越着国家的边界,越来越多地流向发展中国家。然而,制造业(尤其是劳动密集型行业)的工人却不得不面对资本“逐底竞争”(race to the bottom)所造成的劳工标准全面下降问题。过去10多年中,随着种种劳工权益受损的问题成为全球媒体关注的焦点,公众意识到20世纪早期销声匿迹的“血汗工厂”已然成为资本主义工厂体系今天的现实,全球“反血汗工厂”运动在各地不同程度地发展起来;与此对应,“公司社会责任”(corporate social responsibility, CSR)运动也在全球工商界兴起。

迫于公众压力,跨国经营的大型品牌公司(多为发达国家的品牌零售商和经营商)纷纷制定了“公司行为守则”(corporate codes of conduct),用于规范其全球供应链中的劳动条件和劳工待遇。尽管内容和形式各异,多数公司行为守则以国际劳工组织的核心条款(包括禁止使用童工、禁止强迫劳动、职业无歧视、保护自由结社和集体谈判等条款)为蓝

本,同时包括职业安全与健康、工资、工时和女工保护等方面的内容(O'Rourke, 2003; Tsogas, 2001)。

作为“世界工厂”,中国已经成为公司行为守则的“世界实验室”。中国的企业,尤其是出口加工劳动密集型企业,越来越多地经历着各种守则(例如SA8000、FLA、ETI、ICTI、WRAP、OHSAS1800)的检验(《中国税务报》,2006)。CSR、企业公民、企业商业道德正逐步成为企业界和相关政府部门的主流话语。2005年修订后的《公司法》对于企业社会责任作了明确规定^①,标志着在中国CSR已纳入法制化轨道。同时,公司行为守则在中国的发展也出现了本土化的趋势。2005年5月,中国纺织工业协会制订发布了“中国纺织企业社会责任管理体系”(CSC9000T),成为首个“中国制造”的行业性CSR守则,2006年3月开始在10家企业试点,并计划在2007年实施“10+100+1000项目”,即选择10个产业集群作为试点地区,100家骨干企业建立CSC9000T管理体系,并对1000家中小企业进行基础培训(《中国财经报》,2007)。

方兴未艾的CSR和公司行为守则现象已经成为众多学科的研究课题,其中多数研究来自工商管理学界。当然,工商管理学者的关注重点在于CSR和公司行为守则的经济效益,即CSR对于公司利润最大化的直接和长远影响。他们认为,具备良好CSR体系的公司将获得多种竞争优势:品牌声誉和形象的提升;客户关系的改善;员工归属感和工作积极性的增强;政府和社区关系的改善;危机管理能力的提高等等(Lantos, 2002; Siltaoja, 2006)。

近年来,社会科学领域也出现了少许关注CSR和公司行为守则之社会影响的研究。现有研究探讨的主要问题包括:(1)CSR和公司行为守则是否能够有效地提高劳工标准(冯同庆,2006;谭深、刘开明主编,2003;Elliott & Freeman, 2003; Sethi, 2003)?(2)CSR和公司行为守则对于劳动关系会产生什么影响(潘毅,2005;Frenkel, 2001; Frenkel & Kim, 2004; Pun, 2005; Sum & Pun, 2005)?(3)CSR和公司行为守则是否能够促进全球劳工运动的复兴(余晓敏,2006; Armbruster-Sandoval, 2005; Prieto-Carón, 2004; Rodriguez-Garavito, 2005; Ross, 2006)?

尽管存在行业和国家地域的不同,上述研究具有一个大致相同的

^① 《公司法》第5条规定:“公司从事经营活动,必须遵守法律、行政法规,遵守社会公德、商业道德,诚实守信,接受政府和社会公众的监督,承担社会责任。”

发现,即 CSR 和公司行为守则对于提高劳工标准的作用是有限的。那些令西方发达国家消费者和公众感到良心不安并损害品牌形象的“血汗工厂”问题(例如使用童工、强迫劳动、体罚、职业伤害和职业病等)可能会因为公司行为守则的实施而有所改善,但是守则对于提高工人工资和保障工人自由结社和集体谈判的权利却无能为力。继而,CSR 和公司行为守则对于改造工厂层面的劳动关系以及促进劳工运动的复兴也作用甚微。然而,现有文献多为描述性研究,对于 CSR 和公司行为守则的社会影响,尤其是对于提高劳工标准的作用,缺乏解释性的研究。因此,如何建立“分析框架”(analytical framework),并基于此开展“解释性”的深入研究,成为该研究领域继续发展必须面对的问题。

在本文中,基于对美国某跨国运动制品公司 FB^① 的 CSR 政策和实践的长期个案研究,作者旨在探究跨国公司行为守则对中国外资企业劳工标准和劳动关系的影响,并建立一个兼顾“跨国—国家—地方”(transnational-national-local)多层面因素的分析框架,对于这种影响的复杂性进行相对全面的考察。在跨国层面,文章以 FB 公司为典型,着重探讨过去 10 多年间以跨国公司为主要行动主体的 CSR 和行为守则运动的原动力、实施机制和困境;在国家层面,文章回到中国现实的劳动体制,讨论中国现行的劳动法律体系、劳动关系体制对于守则实施可能产生的“结构性”影响;在地方层面^②,作者聚焦于工厂的劳动过程、劳工控制模式、劳资关系,分析“泰勒制”(Taylorism)和以“精益生产”(lean production system)为原则的劳动过程改革对于 FB 行为守则的实施以及工厂劳工标准的提高和劳动关系的改善产生的影响。

本文基于作者对于 FB 公司在中国南方的一家大型运动鞋供应商工厂 FS 为期三年(2002 年至 2005 年)的田野研究。作者主要依靠两种研究方法收集数据:参与观察和深度访谈。2002 年 10 月,作者通过参与观察的方法了解了 FS 工会选举的过程,该工会的成立与 FB 公司推行守则有直接关系。在随后的 3 年间,为了全方位地了解 FB 守则的实施对于工厂劳动过程、劳工标准和劳资关系的影响,作者对相关各方

① 出于遵循学术规范的要求,本文中所有相关主体均采用了化名,同时对相应的内部资料的引用也作了化名处理。

② 分析框架是研究者的分析工具,而非对于现实的直接呈现。在该文的分析框架中,“地方层面”的分析重点在于工厂层面,而“国家层面”总体讨论劳动体制中“国家干预”(state regulation)的作用。

代表分别进行了深度访谈,其中包括:2名FB公司在华人权项目经理、2名FS工厂经理、6名FS生产线管理人员、9名FS工会委员会成员、13名FS生产线工人。

二、FS工厂的劳动过程、劳工控制和劳工标准

FS工厂隶属于台湾一家大型运动鞋制造商。在20世纪80年代末,像其他多数台湾运动鞋制造商一样,这家公司开始将生产转移到中国大陆,以求大幅降低劳动力、土地、能源等方面的生产成本。在整个90年代,由于获得了FB公司的大额订单,FS生产经营规模不断扩大。到2002年,FS已经发展成为FB公司在中国的第二大运动鞋供应商,有大约16条生产线,雇员超过1万人,年产量超过1000万双鞋。像其他多数劳动密集型台商投资企业一样,FS的管理机构已经高度科层化。大多数生产线工人是来自内陆相对贫困地区的农民工,其中超过90%的工人是女性,超过95%的工人年龄在18—35岁之间。

在FS的生产线上,运动鞋的制造过程还是劳动密集型的。按照不同的工序,工人被分配到裁断、针车、底加工、成型、喷漆、质检和仓储等工作部门。为了最大限度地提高产能和严格控制产品质量,工厂依赖“泰勒制”来实现对劳动过程的“科学管理”,即通过科层化的管理层来实施对劳工的直接控制,这种控制通常是公开的、专制的、以惩罚为导向的。如制定了名目详细的“员工手册”,不仅约束员工在工作时间的一举一动,甚至对员工的上下班行走路线、穿衣戴帽方式以及用餐行为都做出了严格规定。训斥、罚款、扣奖金、解聘是管理者常用的劳工控制手段。在此条件下,FS工人的合法权益时常受到侵犯。在FB严格实施其守则之前的整个90年代,FS存在的主要劳工问题包括:超时加班;未足额支付加班费;职业安全与健康问题;管理者任意辱骂、体罚、处罚、开除员工;限制员工请假和辞工的自由,等。

FS存在的种种劳工问题不仅与专制主义的劳动训诫体系有着密切的联系,同时也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、工会代表机制等对于外资企业中农民工合法权益的保护尚存在种种不足。首先,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。对于外资企业而言,地方政府的执法力度就更加薄弱。有些地方害怕严格按照劳动法的要求保护劳工权益将会对投资环境和地方就业产生负面影响(Howell, 1998);有些地方甚至以维护投资者的经济利益为由,完全置农民工的合法权益于不顾(Zhu, 2004)。其次,社会保障体系对于农民工的保护也十分有限。2004年,中国农民工对于养老、失业、医疗、工伤、女职工生育等社会保险的参保率分别只有33.7%、10.3%、21.6%、31.8%和5.5%《中华工商时报》,2004)。外资企业参加社会保险的比例则更低。以FS所在的A省为例,1998年,A省外资企业参保比例仅有12.8%,而其中只有少数参保企业按时、足额缴纳保险费用《新华社》,1998)。直到1999年,FS才开始参加社会保险体系,然而仅有50—60%的员工具备资格,即在FS工作3个月以上A省本地员工有优先权,外地员工需要工作2年以上才有资格参加。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,即原劳动部颁布的《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《人民日报》,2006)。然而由于最低工资标准的制定权已经地方化,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《法制日报》,2004)。以FS所在的B市为例,B市的最低工资标准仅由1999年的300元,上升为2003年的400元,尚未能满足劳动者衣、食、住、行、医疗等方面的基本生活需要。^①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。以A省为例,外商投资企业的工会组建率在1999年仅为9.8%,2003年缓慢上升为18.6%。^②应地方工会的要求,FS在1997年建立了工会。然而,所有工会委员会的成员都由中高层的管理者担任,工会主席则由前任人事课的副课长担任。工会的主要活动在于组织员工参加各种文体康乐活动以及配合上级工会开展工作。在工人们看来,工会的

① 据统计,B市居民在衣、食、住、行、医疗等基本生活需要支出平均每人每月在1999—2003年间分别为378元、409元、414元、447元、484元。参见A省统计局,2000—2005。

② 参见国家统计局人口和社会保障司、劳动和社会保障部规划财务司,2000—2004;国家统计局,2000—2004。

主要功能在于配合管理者来管理员工,而非代表员工维护其利益。

20世纪90年代末期,FB公司,一个长期关注“人权”问题的跨国公司借助其在全球供应链中的主导地位进入了劳工标准规范的领域,建立了旨在规范其全球供应商劳工标准的“人权生产标准”,成为影响FS劳工标准和劳动关系的崭新力量。文章的下一节将以FB公司为例,探讨过去10多年间以跨国公司为行动主体的CSR和行为守则运动的原动力、实施机制及困境。

三、CSR和公司行为守则:原动力、实施机制及困境

运动品行业为我们分析CSR和公司行为守则现象提供了理想的标本。自上世纪80年代,运动品行业的劳工问题就开始受到媒体的广泛批评。^①在随后的10多年中,迫于来自公众、投资者和消费者的多重压力,在国际运动品行业中处于主导地位的“品牌运营商”(例如Nike、Reebok、Adidas、New Balance、Puma、Asics、Fila、Kappa、Lotto、Umbro,等)纷纷制定了公司行为守则(Tulder & Kolk, 2001),承诺对于其供应商工厂雇员承担公司社会责任,要求供应商按照公司行为守则中制定的劳工标准,改善工作环境、保障工人的合法权益。

长期以来,FB公司在CSR运动中占据着先锋地位。FB的高层管理者相信,良好的CSR行为长期而言有利于增强公司的竞争力和可盈利性。工商管理学界的理论家们指出,良好的CSR记录有助于提升公司竞争力,最明显的表现就在于不断完善的品牌形象和声誉。从上世纪90年代初期开始,越来越多的企业开始以CSR为平台开展市场营销和品牌建设活动,这种策略被称为“善因营销”(cause-related marketing)。早在80年代末期,FB就已经开始围绕西方主流消费者普遍关注的“人权”问题开展“善因营销”。90年代初期,当世界运动品行业面临越来越多的“血汗工厂”批评时,FB公司率先制定了名为“FB人权生产标准”的公司行为守则。该守则以国际劳工组织的核心条款为基础,包括无歧视、无强迫劳动、无童工、自由结社和集体谈判、工资、工时、职业安

^① 据赛斯(Sethi, 2003)对于1682种英文媒体报道的分析,在1986—2002间,50%以上关于全球工厂中的“血汗工厂”和人权问题的负面报道集中在运动鞋行业。

全与健康、无报复等方面的内容。在后来 10 余年间的 CSR 运动当中，FB 公司取得了无可厚非的领导地位。

(一)隐藏的原动力：长期的利润最大化

CSR 策略成功的前提在于以盈利为目的的商业动机必须被巧妙地隐匿，不为消费者和公众察觉。多年以来，FB 悉心实践着这一原则。首先，FB 否认制定和实施“人权生产标准”是以市场销售为目的的。正如 FB 人权项目负责人所说，“我们对于人权的关注不是服务于市场营销活动。这种关注代表了我们对 CSR 的承诺，代表了我们作为公司和个体对于我们所安身立命的社会的一种回报。”^①，当意识到这种完全“利他主义”的 CSR 诠释难以说服消费者时，FB 转而强调 CSR 行为可能带来的其他微不足道的商业利益。FB 人权项目负责人写道，“FB 相信将国际及公认的人权标准与我们的商业行为相结合能够提高工人的工作积极性、改善工作环境从而提高我们的产品品质。”^②

无疑，在工商管理学界看来，无论是就公司的品牌形象而言，还是就长期市场销售和盈利性而言，FB 公司以人权为主题的 CSR 策略是成功的。当 FB 的主要竞争者成为负面新闻报道和“反血汗工厂运动”的头号攻击对象时，FB 的品牌形象几乎毫发无伤^③，甚至成为一些非政府组织认可的 CSR 榜样。尽管 FB 否认 CSR 策略背后的商业动机，但该公司的财务报告说明，FB 的 CSR 策略有力地增强了公司的长期可盈利性——在实行守则的 1999—2004 年间，FB 公司的利润由 1100 万美元增长到 19200 万美元^④，上涨了 17 倍之多，二者之间并非毫无关系。

(二)“FB 人权生产标准”的实施机制和困境

“FB 人权生产标准”的实施主要依赖于两种“监查”机制：“内部监察”（internal monitoring）和“多种利益主体监察”（multi-stakeholder monitoring）。FB 的“内部监察”由公司内部独立的“人权部门”和公司在区域、国家、地区、工厂等各个层次的采购和管理人员共同承担。FB 的

① “Sole-Searching.” *Footwear News Sole to Sole Supplement*, May 19 1997.

② “FB Workers and Third World Economies.” *The New York Times*, February 27, 1994.

③ 据赛斯(Sethi, 2003)的分析，在 1986—2002 年间，61% 以上关于全球运动鞋业中的“血汗工厂”和人权问题的负面报道都与这个公司有关，而 FB 仅占 3.1%。

④ 《FB 公司年度报告 2000—2004》。

“人权部门”在 2005 年有超过 20 位雇员, 其中的“实地工作小组”主要负责监查其全球供应商工厂的守则实施情况, 分别分布在东亚(12 人)、南亚(5 人)、美洲(1 人)和欧洲(1 人)。^① 小组开展监查工作的方法主要有: 现场巡视、检查记录(工资单、工时卡、人事记录、社会保险卡等)、管理者访谈、员工访谈、空气测试、咨询员工信任的当地组织等等。^② FB 承诺公司的“内部监察”机制将对“高风险”工厂^③ 每 12 个月实施至少一次检查, 但实际上 FB 往往无法兑现其承诺。例如, 2005 年, 为及时完成生产订单, 大约有 15% 的“高风险”工厂在没有经过任何监查之前就已经开始为 FB 生产; 由于人力资源有限, FB 人权部门的“实地工作小组”只对 77% 的“高风险”工厂实施了监查。^④ 同时, FB 也使用“多种利益主体监察”机制来实施监督。“公平劳工协会”(Fair Labor Association, FLA)是在运动品行业最具影响力的“多种利益主体监察”机制。作为 FLA 成员, FB 承诺遵守 FLA 的守则、监查认证原则、公众公开制度及第三方投诉制度。2004—2005 年间, 经 FLA 认证的独立监查者对 3—5% 的 FB 供应商工厂进行了“事先无通告”的监查。^⑤

然而在现实中, 这种以“监查”为中心的守则实施模式存在着种种缺陷。例如, 为了通过检查, 工厂在工时、工资、社会保险等记录上作假或是教育员工以“标准答案”应对监查者的访谈。^⑥ 更为重要的, 工厂弄虚作假的背后还隐藏着一系列体制性的问题。

其一, 在 CSR 运动中, FB 的采购模式看似兼顾了“效益”与“公平”, 然而守则的实施过程中又必然暴露出这种采购模式的内在矛盾性。长久以来, 运动品行业品牌经营商的采购模式主要基于其对供应商(工厂)在价格、质量、交货准时性等方面的年度评估。近年来, 为了能够在激烈的市场竞争中捍卫自己的利润空间, 品牌经营商利用其在商品链中的主导地位不断压低单价, 要求供应商不断缩短生产周期、降低生产成本、提高生产效率。同时, 面临消费者和公众对于“血汗工厂”的批

① 《FB 公司人权报告 2005》。

② FB 公司网站。

③ “高风险工厂”指最可能违反 FB 守则的工厂, FB 通过以下标准判定“高风险工厂”: 遵守守则的历史记录、国家状况、合作关系(直接或间接的供应商)、工厂类型、订单大小、使用移民工的情况、劳工与管理者之间的文化和语言障碍等等。

④ FB 公司网站。

⑤ 余晓敏(2006)对“多种利益主体监察”机制的发展过程和特征作了详细的说明。

⑥ FB 公司网站。

评,品牌经营商又需要推进 CSR、制定公司行为守则,并要求其供应商严格按照守则要求提高劳工标准、改善劳工待遇。问题在于,供应商是否有能力在满足品牌经营商“低成本、短周期、高效率”的采购要求的同时,又严格遵守守则从而满足品牌经营商建立“无血汗工厂”良好声誉的愿望。在现实中,处于供应链底端、利润空间狭小的供应商显然很难兼顾两者。因此,看似兼顾“效益”与“公平”的品牌经营商采购模式,实际上为守则的有效实施设置了体制性的内部障碍。对此 FB 已经有所意识。正如 FB 的一名采购经理所分析的,“我们要求工厂做的事情,比如培训、涨工资、或是增加安全出口可能会使工厂很难在限定的时间和预算内完成我们的订单。”^①然而,为避免其自身利益受损,面对这一体制性的障碍因素,FB 公司选择了规避而非解决问题的态度。FB 的回应方式有两个:一是对其采购人员提供培训以增强其问题意识;二是尽量选择有能力兼顾守则实施和以效益为中心的采购标准(价低、质优、及时)的供应商合作,并建立长期的合作关系^②。显然,无一办法可以根本性地消除其采购模式的内在矛盾。

其二,严格按照公司行为守则的要求提高劳工标准和改善劳工待遇本身必然增加生产成本,与其他所有品牌经营商一样,FB 没有承诺与供应商分担由于实施守则、提高劳工标准所引起的生产成本。例如,在工资问题上,FB 将生产线工人工资偏低的问题归咎为“来自大型零售商的价格竞争压力、生产地国家的发展水平、产业的碎片化特质、劳动法不健全或实施不力”^③,而丝毫未提及自身连年向供应商压低单价对于工人工资的负面影响,更不愿提高单价从而提高工人工资。

其三,FB 的守则实施是嵌入在“买家主导型商品链”(Gereffi, 1994)中品牌经营商与供应商之间的不平等权力关系当中的,是一种惩罚导向机制而非建立在供应商的“共识”基础之上。供应商“同意”遵守守则的要求是出于对于失去订单的恐惧而非认同守则背后的 CSR 理念和利益。在实践中,FB 甚至制定了一个名目详细的“惩罚矩阵”,借此对违反守则规定的工厂实施不同程度的罚款。正如 FB 明确说明的,“在与我们有长期合作关系的主要制鞋厂中,我们制定了一个惩罚矩阵”,

① FB 公司网站。

② FB 公司网站。

③ 《FB 公司人权报告 2005》。

借此对严重违反工资规定和长期违反工时规定的工厂实施罚款。”^①

通过分析FB公司以人权为中心的CSR策略和实施机制,可以发现CSR和公司行为守则的原动力始终植根于资本主义生产体系的原始逻辑当中,即资本对于利润最大化的追求,而CSR和公司行为守则的作用在于为这种商业动机取得合法化的话语和意识形态。由于在CSR和公司行为守则运动中居于主导地位,FB这样的跨国公司依赖一种以“监查”为中心的守则实施机制,然而这种机制对于提高劳工标准而言具有种种内在局限性。例如,以效益为中心的采购模式与试图兼顾公平的CSR政策之间的矛盾性,提高劳工标准的成本分摊问题,以及惩罚导向性的实施机制实际上遏制了供应商改善劳工标准积极性的问题等,都会阻碍守则的有效实施和劳工状况的切实改善。

四、FS对于守则实施困境的回应:NPS改革

20世纪90年代末期,随着中国成为FB全球最大的生产基地而FS也成为FB在中国第二大运动鞋供应商,FB开始要求FS及其他中国的主要大型供应商严格按照“FB人权生产标准”改善工作条件、劳工待遇以及劳资沟通。在随后几年中,由于实施了FB守则,FS工厂的劳动条件确实出现了一些改善:工厂内加设了安全出口和灭火装置;定期发放安全生产防护用品;改用毒性较弱的水性胶水;将最低雇佣年限严格控制在18岁以上;在《员工手册》中增加了员工投诉无报复条款等等。然而,在一切可能增加生产成本的守则条款上,例如工时、工资、自由结社和集体谈判权利等问题上,FS管理者的态度就变得消极。因此,在这些问题上,FB守则实际上没有得到有效的实施。

对此,FS管理者的解释是,如果严格实施FB守则在工时、工资、自由结社和集体谈判权利等方面的标准,必将大幅度增加工厂的经营成本,而FB公司不但不会因此而提高单价反而在连年压低单价,因此FS根本没有能力做到严格实施守则。FS的一位台湾副理在2002年不无抱怨地解释说,“这些年单价压的越来越低,不会因为人权水平达到一定标准而提高单价……讲一句抱怨的话,税率也增加了,员工工资也

^① 《FB公司人权报告2005》。

增加了,产品又被客户压价,比如说去年的20块美金,今年变成19块……FB在砍价时,希望劳动力占生产成本的比例越低越好,这样他可以压低单价……比如我们报价占18%来讲,他说你报的太高了,就给你杀价,砍到16%。”^①不难看出,FS的管理者已经深陷公司行为守则的实施困境当中。利润最大化与实施守则之间的体制性矛盾,在FB这样只需面对投资者、消费者和公众的品牌经营商那里可以被巧妙地隐匿起来,然而对于FS这样依然身处资本主义生产过程的制造商而言,这一矛盾是无论如何也无法回避的。那么,FS的管理者是如何面对利润最大化与实施守则之间这一体制性的矛盾呢?

在FS管理者看来,惟一的出路在于加强内部管理、降低生产成本,从而提高生产效率。从2002年起,在FB的支持下,FS管理者开始实施“新生产体系”(New production system, NPS)改革,即依照发源于日本汽车制造业的“精益生产”原则改造劳动过程,旨在通过减少“无效工作”(non-value-added activities)、进行“即时”(just in time)生产和交货,来降低劳动成本、提高生产效率。^②令管理者满意的是,NPS改革确实提高了生产效率、缩短了生产周期。据FS一位台湾副理介绍,“一条NPS线比原来的生产线多了30%的工人,但是产量可以增加大约50%,也就是说,产效增加了15%。”^③作为奖励,FB在2004年将FS的订单量增加了大约15%,即FS的月产量可以达到150万双。

然而,NPS改革对工人而言却像一场灾难。其一,由于生产线的空间分布从过去的部门分割变成了一体化,工作中工人的休息时间大大减少,需要紧跟流水线的速度一刻不停地工作;其二,随着流水线速度加快、工作任务提升,生产线工人普遍感到工作压力增强了;其三,为保证提高的产能不为工资成本所消耗,NPS生产线的平均用人比率降低了,甚至要求技术好的熟练工人在生产线上同时承担几项工作。

至此,我们已经看到了嵌入在“跨国—国家—地方”的分析框架当中,影响FB守则在FS实施的主要因素:(1)跨国公司采购模式与守则实施的相互矛盾性和守则监查机制的内在局限性;(2)我国外资企业特殊的劳动体制;(3)FS工厂的“泰勒制”和旨在提高产效的NPS改革。

① FS工厂经理访谈,2002年10月。

② FS管理人员培训材料,《NPS培训大纲》,2002。

③ FS工厂经理访谈,2002年10月。

下面的章节将讨论在上述因素的共同作用下,FS的劳工标准和劳动关系切实发生了哪些变化。分析的重点集中在CSR运动中三个最具争议的劳工标准问题上,即工时、工资、自由结社和集体谈判问题。

五、FS劳工标准和劳动关系的变化

(一)工时的缩短和“弹性化”

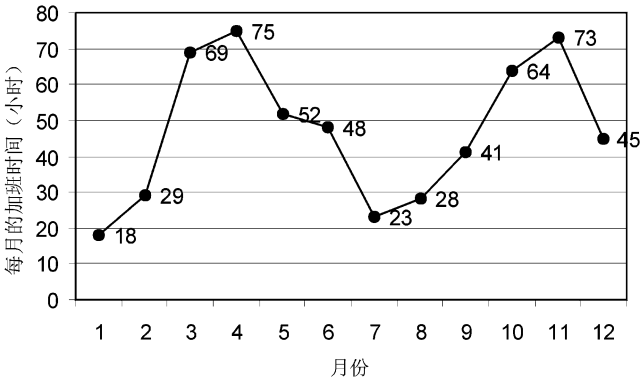
像其他多数运动品牌一样,FB在其守则中规定每周工作时间不得超过60小时,即每月的加班时间不超过80小时。同时规定“如果供应商所在国家的法定工作周低于60小时,则应按照较低的工作周执行”^①;1994年中国的法定工作周为49小时(9小时加班+40小时正常工作),每月加班时间不得超过36小时。^②然而在实践中,直到2004年,FB才开始要求供应商严格执行中国劳动法的标准。如前所述,NPS改革大大提高了生产效率,从而为缩短加班时间提供了可能。以FS成型部门在2002年12月和2004年12月的工作时间为例,FB守则的实施和NPS改革大大缩短了生产线工人的工作时间,使之基本符合中国劳动法49小时工作周的规定。

然而,FB严格执行守则关于工时的规定并不是以牺牲其商业利益为前提的。如前所述,FB的采购模式十分强调交货的准时性,而长久以来劳动密集型出口加工行业内加班时间长的问题就是根源于采购商对于交货时间的苛刻要求。虽然FS的NPS改革部分缓解了工厂“赶船期”与控制加班时间的两难问题,然而由于FB的采购模式未发生根本性的变化,问题依然存在。当矛盾凸现的时候,FB往往会牺牲其工时要求而保全交货的准时性。例如,2004年FB将FS的订单量增加了15%,当FS管理者指出工厂不可能在保证49小时工作周的情况下如期完成订单,FB很快进行了妥协,允许FS在2004年1—6月延用60小时工作周的标准,而7—12月执行54小时工作周标准。为了避免缩短工时会进一步影响到生产、交货的准时性,2004年底,FB再次对其工时标准作出调整:将最大加班时限的计算单位由“月”改为“年”,即要求供

① 《实施FB人权生产标准的指南2001》。

② 参见《中华人民共和国劳动法》(1994)第36、41条。

应商每年的加班时限不超过 432 小时(36 小时× 12 月),而非每月不超过 36 小时。这样一来,工厂的工作时间具有了充分的“弹性”(flexibility),既能够适应季节性的市场需求和发单模式,又不会违反 FB 的守则。如图 1 所示,2004 年 FS 的工人在淡季(1、2、6、7 月)每月的加班时间很少(18 到 29 小时不等);在旺季(3、4、10、11 月)每月的工作时间大幅延长(64 至 75 小时不等)。



资料来源: FS 成型工人 2004 的加班时间记录。

图 1 FS 2004 年“弹性化”的加班时间

(二)工资的大幅下降

工资问题一直是 CSR 运动中最具争议的问题之一。出于控制生产成本的考虑,多数制定了守则的公司只是承诺保障工人获得“法定最低工资或是当地的产业平均工资”;而维护劳工权益的行动主义者及相关组织(工会、非政府组织、学生团体、消费者团体、社区组织,等等)则要求公司保障工人能够获得“生活工资”(living wage),即足以满足工人自身及其家庭成员基本生活需求的工资。在工人工资的问题上,FB 同样坚持“法定最低主义”(legal minimalist)的原则。正如 FB 在中国的人权项目经理所解释的,“我们说的法定最低工资就是指按照劳动法的规定给付工人的所有工资,包括基本工资、加班工资等等。法定的工资标准是很低,但是没有工厂会不加班,加上加班工资乘以 1.5 倍、2 倍、3 倍,加在一起就有 600—800 元了。”^①

^① FB 中国人权项目经理访谈,2004 年 10 月。

中国早在 1993 年就颁布了有关最低工资标准的法规, FS 所在的 B 市于 1994 年开始制定地方性的最低工资标准。然而, 像多数外资企业一样, FS 生产线员工工资的计算方式完全掌控在管理者手中, 丝毫不受最低工资标准的影响。直到 20 世纪 90 年代末期, FS 生产线员工报酬的绝大部分(80—90%)仍来自于“件资”(单件工价×工作量), 附加少数奖金(全勤奖、久任奖、年终奖等等), 劳动法所规定的加班费则完全不存在。几年前, FB 公司开始要求 FS 严格执行其“法定最低主义”工资标准, 即工人在正常工作时间内的工资不应低于 B 市当地的法定最低工资标准, 同时按照劳动法规定的标准足额支付加班费。因此, FS 对生产线工人的工资结构进行了“改革”, 在工资单上清楚列明了底薪(相当于法定最低工资)、加班时间、加班费。然而这种改革只是形式主义的, 仅仅表现在工资记录上, 并不代表任何实际的工资计算方式的改变。工资“改革”以后, 工人开始对工资单感到糊涂, “从 2001 年开始我就觉得工资单看不懂了, 比如工资单上说我们的工资是底薪、奖金和加班费, 我们现在的件资是 400 多、500 多, 如果这样算的话, 我们每个月的工资都有 1000 多, 但是实际我们只有 700、800, 它实际就是把件资调到底薪里面去, 我们的底薪实际只有 140, 但是工资单上写有 400。”^① 也就是说, FS 执行 FB“法定最低主义”工资标准的直接结果是两套工资制度的产生: 一套用于应付 FB 的监查; 一套决定着工人的实际工资。

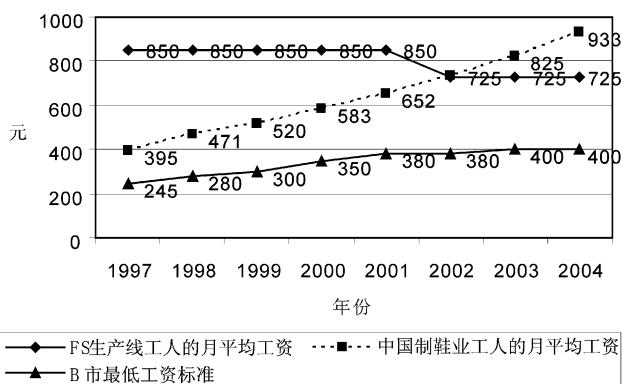
与此同时, NPS 改革对于生产线工人的工资也有重大影响。其一, NPS 改革之后, 管理者以工作时间减少为由, 降低工人的工资, 尽管 NPS 改革后工人的产效大大提高, 即工人在单位时间内的产量没有减少反而有所增加。其二, 一旦发现某条生产线的产量迅速提高, 管理者常常会通过降低单价的方式来压低工人的件资。其三, 对于少数产能极高的熟练工人, 管理者对其工资弄虚作假, 进行人为的“封顶”。正如一位女工所抱怨的, “我们的件资如果太高, 干部会给你抹掉。有一个月我做得很累, 一个人作两个人的事, 我的件资应该有一千多, 但是工资发下来, 件资只有 700 多。听说我们针车员工的件资不能超过 800。如果超过了 800, 组长也不按照真实的记录。”^② 其四, NPS 改革之后, 与产品质量问题有关的生产成本被越来越多地下放到生产线甚至转嫁

① FS 员工访谈, 2004 年 1 月。

② FS 员工访谈, 2004 年 7 月。

到员工个人身上。

令工人们失望的是,FB“法定最低主义”工资标准的实施仅仅是“形式主义地”改变了工人的工资结构,并未实质性地增加工人的工资。相反,FB守则的实施以及相应的NPS改革,造成了生产线工人工资的大幅度下降。如图2所示,在FB守则实施以及NPS改革之前(1997—2001年),FS工人的月平均工资约为850元;然而在FB守则实施以及NPS改革之后(2002—2004年),工人的月平均工资减少为725元,下降了17%。工资的降低极大地改变了工人对工厂的评价,在改革之前尽管FS存在各种侵犯劳动者合法权益的问题,但在多数工人眼中FS还算是一个“好厂”,因为至少工资比同行业其他工厂略高。如图2所示,1997—2001年间,FS工人的平均工资高于制鞋业行业工资。而2002—2004年间,FS工人的平均工资开始逐渐低于制鞋业行业工资。



资料来源:国家统计局人口和社会保障司、劳动和社会保障部规划财务司,2004—2006;刘永富主编,2001。《B市日报》2005年7月6日;《B市晚报》2003年10月23日;《B市日报》2001年7月7日;《经济参考报》1995年7月26日;FS工人访谈,2002—2005年。

图2 FS生产线工人的工资变化(1997—2004)

(三)民主选举的工会:角色、权力和功能

过去几年间,FB公司在印度尼西亚、泰国和中国的供应商工厂积极推行“员工代表项目”,即通过组建由工人选举的工会或“健康安全委员会”、“福利委员会”,来实现FB守则中对工人自由结社权利的承诺。2001—2002年间,通过与当地工会合作,FB分别在中国南方的两家供

应商工厂开展了工会选举活动,产生了工人投票选举的工会委员会,其中一次工会选举就发生在FS。

面对公众,FB反复强调这两次工会选举是“公开的”、“民主的”、“有代表性的”,因为选举具有以下特征:允许工人通过自荐方式成为候选人;分选区投票以保证工会的全体代表性;以“公开论坛”、“有问有答”等方式组织动员工人参与自荐和投票;为候选人提供公开演讲的机会;一人一票进行不记名投票等等。^①值得肯定的是,与FS以往通过任命产生的、管理者为主导的工会委员会相比,通过民主选举产生的工会自然更具有合法性和代表性,同时也意味着中国工人自由结社权利方面取得的进步。然而,FS工会的选举过程也存在违反国际劳工组织(ILO)自由结社核心公约基本原则的问题。其一,通过选举产生新工会以及新的《工会章程》不是出自FS员工的意见和决定,而是FB、FS管理者与上级工会的谈判结果,这明显违背了ILO 87号公约规定的“工人自治”原则;其二,违反了ILO 98号公约规定的“无管理方干预”原则,FS工会选举的动员和投票过程均由FS管理方来主持。在选举过程中FS管理方极力压制那些直言工厂问题的候选人,并积极为“亲资派”候选人拉票。然而,工人们也十分珍视自己的投票权,他们中的大多数还是投票支持他们认为可能维护工人利益的候选人,而否决“亲资派”候选人。选举的结果是,31位工会委员会委员当中的多数来自生产线员工(13名生产线工人、12名职员、6名管理人员),而工会主席仍由“亲资派”的候选人担任。

然而更重要的问题在于,在中国现行的法律框架下,在当地工会、FB、FS管理方和工会代表的互动当中,FS民主选举的工会将被赋予什么样的角色和权力,在现实中能够开展何种活动,如何发挥代表和维护的功能?

在中国现行的法律框架下,企业基层工会被赋予了“三重代表性”角色:维护职工的合法权益;维护国家和社会利益;维护投资者的合法权益。例如,《中国工会章程》(2003,第29条)规定,“外商投资企业和私营企业工会与企业行政方面建立协商谈判制度,实行民主参与,依法代表和维护职工的政治权利和物质利益,维护国家和社会利益,尊重投资者的合法权益,共谋企业发展。”而FS的工会章程规定该工会的主要

^① FB 2002《走向持续性的守则实施:FB关于中国员工代表的实验》。

职能是：(1)代表和维护员工的合法权益；(2)促进员工与管理者之间的沟通；(3)调解和解决劳资纠纷；(4)加强厂规和FB人权标准的实施；(5)完成上级工会分配的工作。可以看出，FS工会除了被赋予中国基层工会的“三重代表性”角色外，还有促进FB守则实施的任务。

然而，基层工会能否实际发挥其代表性职能很大程度上取决于其自身权力的大小。在讨论FS工会的权力之前，我们需要考察其所处的权力结构。简单而言，FS工会处于一种“三方依赖”的权力关系当中。其一，FS工会受上级工会(区、市、省等各个层次)的监督和领导；其二，尽管通过工人民主选举产生，FS工会依然处于管理方的掌控当中。《工会法》规定基层工会的工会经费应当“独立”，但FS的工会经费一直由管理方委派的财务人员代管，工会经费审查委员会不是由工会委员会选举产生而是由管理方任命在工会选举过程中落选的7名候选人(其中4名是管理人员)担任。同时，工会主席以外的29名工会委员都是兼职的，每月只有最多三个工作日用于参与工会活动，而在工会选举产生后的短短6个月当中，几位工会积极分子纷纷离职。据被访的工会委员认为，主要原因是：专职的工会主席和副主席很快倒向了管理者一边；少数几位敢于直言工厂问题并积极谋求解决方案的工会委员，则不同程度地受到了管理者的威胁和报复；其三，工会成立之初，FB的人权代表曾试图说服管理方接纳工会，将其视为促进劳资沟通、协调劳资关系的工具，对此管理方并不认同。在管理方以降低工资甚至解聘的方式惩罚工会积极分子的时候，FB的人权代表也曾出面干预。然而，FB不愿意因为支持工会的活动而破坏其与FS的长远合作关系。后来，FB公司驻厂代表写下了书面保证，承诺不再干预工会委员解聘或辞职的事务。^①结果是，FB未能为FS工会提供制度性的保护，以使其免于管理方的干预和控制。

在此“三方依赖”的权力关系下，FS工会被赋予的权力是十分有限的。大量关于“员工代表”(employee representation)的研究(Cheney, 1995; Collom, 2003; Knudsen, 1995; Marchington, 2005)为我们分析基层工会的权力提供了概念框架。作为主要的“员工代表”机制，工会的权力可以从以下两个层面度量：决定权(由沟通、咨询、共同决定、单独决定而逐渐增强)；影响范围(由福利问题、操作性问题、经营策略问题、重

^① 以上关于工会权力结构的描述来自笔者在2002—2005年对9位FS工会委员的访谈。

大战略问题而逐渐扩大)。首先,在“决定权”的维度上,FS 工会仅有权与管理者进行沟通和协商,而没有实质性的决定权。一切有关工作条件、工人待遇、劳资纠纷处理的最终决定权依然控制在管理者手中;其次,在“影响范围”的维度上,工会有限的知情权和建议权也仅限于员工福利、康乐、文体活动等问题,对于 FS 长期存在的侵权问题,FS 工会却没有有效的影响力。通过分析 FS 工会在 2002—2005 年间开展的主要活动,作者发现,FS 工会的职能主要体现在以下两个方面。

1. 作为工人投诉的渠道,加强劳资沟通。FS 工会章程赋予了工会调查和调解劳资纠纷的职能,工会成立以后也收到了大量员工投诉。2004 年中,工会参与调查处理的员工投诉有 297 件,主要包括辞职(62 件)、加班费(51 件)、件资不公开(41 件)、请假(37 件)、管理者任意处罚员工(25 件)等问题。^①但是在实际操作中,工会调解委员会作为第三方“调解”劳资纠纷的权力始终没有得到管理方的认可,最终,工会调解委员会的职能退化为员工投诉的“收件箱”,仅仅负责接收员工的投诉,调查和处理权完全集中在工会主席那里;而在处理涉及劳资利益冲突的问题(工时、工资、管理者滥用权力)时,工会只能将最后处理权移交给管理者。

2. 开展各种文体活动、福利项目。组织工人参与福利、文体活动成为 FS 工会实际开展的主要工作。FS 工会管理的福利项目主要包括:其一,工会建立了“员工急难救助基金”,为遭遇自然灾害、意外事故、突发疾病的员工及其家庭成员提供资助。例如,2003 年 6—9 月间有 13 名员工获得了 1300—10000 元不等的救助,而 2004 年中工会累计发放急难救助金 20 万元^②;其二,大量工会经费用于添置文体设施,例如乒乓球室、棋牌室、篮球场、卡拉 OK 厅等等。工会在节假日组织工人参与各种文体活动,例如登山、拔河、书画展、卡拉 OK、组织舞美协会等等;其三,工会创办了《企业季刊》用于促进员工与管理者的沟通、增强员工对企业的归属感;其四,在端午节、春节等传统节日,工会会为员工发放一些小礼品,以体现企业和工会对于员工的“关心和爱护”。

而对于有关工人工资待遇的问题或开展有关工资的“协商谈判”,工会却始终无权问津。FS 存在许多与工资有关的劳工问题,例如“件

① 《FS 工会 2004 年度工作报告》。

② FS《企业季刊》2003 年第 3 期;《FS 工会 2004 年度工作报告》。

资”不公开导致管理者时常借机克扣工资、不足额支付加班费等等。然而工会主席对于工人工资方面的投诉未能提供积极的回应。2003年9月,经历了NPS改革之后,生产线工人的工资普遍下降,而为了提高生产线管理者的工作积极性,FS出台了新的工资分配制度,即为全体管理人员加薪(从300元到500元不等)。对此工人们感到极大的“不公平”,自发性的小规模罢工迅速开展起来,要求给工人们涨工资。尽管有的工会委员建议工会主席找到工厂管理部门商谈并表达工人的要求,然而工会最终未能代表工人据理力争。

六、结 论

本文通过考察FB公司在运动鞋供应商FS的CSR策略和实践,探讨跨国公司的行为守则对于我国外资企业劳工标准和劳动关系的影响,并试图构建“跨国—国家—地方”的分析框架,对这种影响的复杂性进行比较全面的解析。作者发现,作为一种“志愿性的”、“私有化的”、“以市场为导向的”的劳工标准规范机制^①,在FS的工作现场,FB“人权生产标准”的实施有效遏制了一些严重的“血汗工厂”问题,比如童工、职业伤害和职业病、强制性的过度加班、辱骂体罚员工等等。这些问题之所以“严重”并首先得到解决,主要是因为发达国家的消费者、投资者以及公众对于这些血汗工厂问题的道德义愤和购买行为上的抵制,这些都会对跨国公司品牌形象、销售额、股票价格以及营利性产生负面的影响。然而,在可能直接妨碍资本利润最大化的问题上,例如工资、自由结社和集体谈判的问题,FB守则的有效性就显得十分有限。在FS我们看到,面临利润最大化和实施FB守则的两难困境,FS实施了NPS劳动过程改革。改革虽然缩短了劳动时间却加强了劳动强度,从而强化了对劳动过程和工人的控制。最终,在NPS的劳动过程当中,FB守则的实施不仅没有提高工人的物质报酬,反而导致工人工资的大幅下降。民主选举的工会无力解决工厂长期存在的工人普遍关注的劳工问题(如件资不公开、加班费未足额支付、专制主义的管理模式等等),同

^① 实际上,CSR和公司行为守则的发展不是完全基于资本的“志愿性”,而是植根于市场与社会之间的“双向运动”(卡尔·波拉尼语),详细论述参见余晓敏,2006。

时在某种意义上还协助了管理者对工人的控制。

FB 守则对于提高劳工标准的有效性受到种种因素的制约,而制约性因素不仅反映为跨国、国家、地方各个层面的结构性力量,同时取决于 CSR 和公司行为守则运动中各方参与者(FB、FS 管理方、地方工会、FS 工人及其代表)之间的互动。在跨国层面,CSR 和跨国公司的行为守则没有脱离资本利润最大化的动机,相反可能成为跨国公司将利润最大化逻辑“合法化”的工具。在实施模式上,为避免损害其自身利润,跨国公司并未改革其以效益为中心的采购模式,更未承担实施守则引起的成本,而是利用其在全球化的商品链中的主导地位,将实施守则的成本转嫁给供应商;而供应商又会利用其在劳动力市场中的优势地位和劳动过程中的权力将成本最终转嫁给劳动者。正是由于全球化的生产体系中跨国公司与供应商之间、资本与劳动者之间的不平等权力关系以及这种自上而下的守则实施成本转嫁,导致了在 FS 看到的守则实施结果:劳动条件有了一定的改善,但是这种改善是以工人劳动强度的加大、工资的降低为代价的。在国家层面,外资企业中长期存在的劳动者合法权益受到侵犯的现象与我国市场转型时期劳动体制的特定状况有着密切的联系。同时,劳动体制中存在的种种问题,也为守则的实施提供了不利的制度环境。譬如在工资问题上,B 市过低的最低工资标准为 FS 缩短工时的同时大幅降低工资提供了可能性,甚至是合法性,因为 FB 守则中的工资标准只奉行“最低合法主义”的原则。又如,现行劳动体制对于企业工会的角色设置,对于对抗性工业行为的限制,都为资本控制工会提供了可能性,成为限制工会代表和维护工人合法权益的制约性因素。在地方层面,CSR 和公司行为守则的实施凸显出资本主义生产体系中效益与公平的矛盾本质,管理者通过改造劳动过程、加强劳动控制、降低生产成本,部分缓解了自身利润最大化与实施守则之间的矛盾。然而,在 NPS 改革过程中,以往“泰勒制”的管理模式和专制主义的劳工控制方式得到了强化,这对于守则的有效实施,尤其是实践工人自由结社和集体谈判的权利构成了现实的障碍。

对于提高劳动标准、改善劳动关系,CSR 和公司行为守则的有效性依然受到种种结构性力量的限制。所谓的“第三条道路”命题——即 CSR 和公司行为守则可能成为国家干预和以工会为代表机制的传统劳工运动之外维护劳工权益的第三种方式(余晓敏,2006)——应予修正。面对全球化背景下“强资本、弱劳工”的现实,只有将 CSR 和公司行为

守则嵌入一种与国家干预和传统劳工运动互补而非替代的关系当中,才有可能最大限度地提高劳工标准、维护劳工权利、推动劳工运动的发展。是否能够引导 CSR 和公司行为守则运动向这个方向发展,取决于多大程度上上述体制性因素可能发生变化。就目前的现实而言,作者认为,借助“全球公民社会”中各种维护劳工权益之组织的共同力量,继续监督处于商品链顶端、占有巨额利润的跨国公司,要求其改变采购模式、承担守则实施成本将成为比较可行的实践方向。

参考文献:

- A 省统计局, 2000—2005,《A 省统计年鉴》(1999—2004), 北京: 中国统计出版社。
- 《法制日报》, 2004,《中国劳动法执法检查发现最低工资偏低》, 11 月 24 日。
- 冯同庆, 2006,《从劳工权益角度看企业社会责任在中国的发展趋势》,《当代世界与社会主义》第 3 期。
- 国家统计局, 2000—2004,《中国统计年鉴》(1999—2003), 北京: 中国统计出版社。
- 国家统计局人口和社会保障司、劳动和社会保障部规划和财务司, 2000—2006,《中国劳动统计年鉴》(1999—2005), 北京: 中国统计出版社。
- 刘永富主编, 2001,《中国劳动和社会保障年鉴》(2000), 北京: 中国劳动社会保障出版社。
- 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。
- 《人民日报》, 2006,《中国工会将推动地方合理调整最低工资标准》, 5 月 19 日。
- 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。
- 新华社, 1998,《A 省社会保险制度改革面临四大问题》, 3 月 2 日。
- 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 3 期。
- 《中国税务报》, 2006,《中国出口企业面临新门槛》, 2 月 10 日。
- 《中国财经报》, 2007,《2007 年中国服装行业要加快产业升级》, 3 月 21 日。
- 《中华工商时报》, 2004,《2004 年 1—6 月中国沿海地区出现用工短缺的情况》, 10 月 15 日。
- Ambnuster-Sandoval, Ralph 2005, *Globalization and Cross-border Labor Solidarity in the Americas: The Anti-sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice*. New York: Routledge.
- Cheney, George 1995, “Democracy in the Workplace: Theory and Practice from the Perspective of Communication.” *Journal of Applied Communication Research* 23(3).
- Collom, (ed.) 2003, “Two Classes and One Vision? Managers’ and Workers’ Attitudes toward Workplace Democracy.” *Work and Occupations* 30(1).
- Elliott, Kimberly Ann & Richard B. Freeman 2003, *Can Labor Standards Improve under Globalization?* Washington, DC: Institute for International Economics.
- Frenkel, Stephen 2001, “Globalization, Athletic Footwear Commodity Chains and Employment Relations in China.” *Organization Studies* 22(4).
- Frenkel, Stephen & Seongsu Kim 2004, “Corporate Codes of Labor Practice and Employment Relations in Sport Shoe Contractor Factories in South Korea.” *Asia Pacific Journal of Human Resources* 42(1).

- Gereffi, Gary 1994, "The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks." in Gary Gereffi & Miguel Korzeniewicz (eds.) *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Howell, Jude 1998, "Trade Unions in China: The Challenge of Foreign Capital." in Greg O' Leary (ed.) *Adjusting to Capitalism: Chinese Workers and the State*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Knudsen, Heman 1995 *Employeæ Participation in Europe*. London: SAGE Publications.
- Lantos, Geoffrey P. 2002, "The Ethicality of Altruistic Corporate Social Responsibility." *The Journal of Consumer Marketing* 19(2/3).
- Marchington, Mick 2005, "Employee Involvement: Patterns and Explanations." in Bill Harley, Jeff Hyman & Paul Thompson (eds.) *Ramsey Participation and Democracy at Work: Essays in Honour of Harvie*. New York: Palgrave.
- O' Rourke, Dara 2003, "Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring." *Policy Studies Journal* 31(1).
- Prieto-Carón, Marina 2004 "Is There Anyone Listening? Women Workers in Factories in Central America, and Corporate Codes of Conduct." *Development* 47(3).
- Pun, Ngai 2005, "Global Production, Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories." *The China Journal* 54.
- Rodriguez-Garavito, Cesar A. 2005 "Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala." *Politics & Society* 33 (2)
- Ross, Robert 2006, "A Tale of Two Factories: Successful Resistance to Sweatshops and the Limits of Firefighting." *Labor Studies Journal* 30(4).
- Sethi, S. Prakash 2003, *Setting Global Standards: Guidelines for Creating Codes of Conduct in Multinational Corporations*. Hoboken, N. J.: John Wiley & Sons.
- Siltaoja, Marjo E. 2006 "Value Priorities as Combining Core Factors between CSR and Reputation—A Qualitative Study." *Journal of Business Ethics* 68.
- Sum, Ngai-Ling & Ngai Pun 2005, "Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace." *Competition & Change* 9 (2).
- Tsogas, George 2001, *Labor Regulation in a Global Economy*. Armonk, NY: ME Sharpe.
- Tulder, Rob van & Ans Kolk 2001, "Multinationality and Corporate Ethics: Codes of Conduct in the Sporting Goods Industry." *Journal of International Business Studies* 32(2).
- Zhu, Yuchao 2004, "Workers Unions and the State: Migrant Workers in China's Labour-intensive Foreign Enterprises." *Development & Change* 35(5).

作者单位: 香港科技大学社会科学部
责任编辑: 谭 深

North-China in the Early 20th Century: The case of Qingyuan county in BaoDing, Hebei Province *Ling Peng* 46

Abstract: This paper is based upon analysis of some second-hand data, trying to reveal the status of land ownership in rural North-China and its decentralizational trend in the early 20th century. Using the data from the investigation of Qingyuan county in Hebei Province directed by Chen Hansheng in the 1930s, the paper is aimed to explain the impacts of various factors upon the peasant-family economy in the 1920s and the 1930s, and how the diverse farmer classes acted differently in face of the rural economic commercialization. Finally, this paper advances a possible path in which economic commercialization of rural China affected the land ownership decentralization, and gives a simple but new response to the crucial question “ what caused Chinese revolution ?”

Migrant Workers and Urban Labor Market *Xie Guihua* 84

Abstract Focusing on the income differentials between migrant workers and urban workers, this paper explores how urban labor policy and workers’ individual characteristics affect the integration of migrant workers into urban labor market. By decomposing income into salary and benefit, this research finds that the benefit plays an important role in the income differentials. In other words, the urban social security system based on workers’ household registration identities (Hukou) is the main factor for the integration of migrant workers into urban life.

Transnational Corporation’s Code of Conduct and Labor Standards in China’s Foreign-Invested Enterprise; A transnational-national-local empirical study
..... *Yu Xiaomin* 111

Abstract: Through a long-term examination of the implementation process of a US-based transnational corporation’s code of conduct of its footwear supplying factory located in south China, this paper examines how codes of conduct have impacted labor standards and workplace labor relations at China’s foreign-funded enterprises. Focusing on three most controversial labor standards related issues, i. e., working hours, workers’ wages and workers’ right to freedom of association and collective bargaining, this paper explains the complex social impacts of codes of conduct on upholding labor standards and transforming labor relations through a “ transnational-national-local” analytical framework.

To Overcome the Difficulty of Village Self-governance through the Development of Grassroots Voluntary Organization; Understanding the bi-layer structure in the village society *Tao Chuanjin* 133