



# 劳工世界

中华人民共和国人力资源和社会保障部中国劳动社会保障出版社与联合国专门机构国际劳工组织合作出版

2008.11 (总第76期)

## 改善企业 跨国公司和体面工作



ISSN 1671-0096



9 771671 009005

11 >



## 跨国企业宣言



© M. Crozet/ILO

国际劳工组织《跨国企业宣言》的历史要追溯到三十多年前，即《跨国企业宣言》被正式通过的1977年前后。当时跨国企业的活动第一次引起人们的关注，引起来自某些阶层的严厉批评。在那个时代，企业社会责任（CSR，corporate social responsibility）这个术语还没有创造出来。“宣言走在了时代的前面。”国际劳工组织总干事胡安·索马维亚在庆祝《跨国企业宣言》发表30周年的“多方论坛”上说：“它是国际劳工组织历史十分重要的一部分，现在我们需要保证做到让它也成为未来的一部分。”

以今天主流的观点回首往事，某些人可能会对国际劳工组织如何实现制定《跨国企业宣言》的功绩感到惊奇。因为正如索马维亚先生所指出的那样，那是一个严重两极对抗的时代：“一个似乎不可能使社会伙伴就跨国企业这样一个敏感的问题达成共识的时代。”

但是，感谢企业界双方许多人士长达数年的艰苦努力，

使这一共识证明是可能的。1971年国际劳工局理事会第一次同意为举办关于跨国企业与社会政策关系的首次会议提供资金，这一决定在一年后为国际劳工大会所认可。关于这一问题的首次三方会议于1972年10月、11月举行，随后又于1976年举办了一次类似会议，会上关于制定一套指导原则的建议获得了一致通过。这时，真正艰苦的工作才开始：1977年头3个月中，一个小型三方工作组就《跨国企业宣言》的详细草案做了大量工作。他们的努力产生了一个各方认可的文本，文本提交给1977年11月召开的国际劳工局理事会并获得了通过。

《跨国企业宣言》不断地得到阶段性更新，最近的一次是在2006年。今天它变得比以往任何时候都更具相关性，正如本期《劳工世界》的文章所表明的那样。这可以在包括16种语言的 [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi) 网上阅读。

封面故事

# 改善企业：回顾过去，展望未来



© M. Crozet/ILO

**在**日内瓦，举行了一场重要的国际论坛，以庆祝国际社会将社会因素纳入全球化的首创行动30周年。安德鲁·毕比就这项推动多国企业采取社会责任型劳动的做法作了报道。\*

[日内瓦] 国际劳工组织《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》——或简称为《跨国企业宣言》——在1977年第一次被通过时称得上是一份开拓性文件。从那时起，它被证明是一个有价值的工具，无论是在使全球公司作为良好公司公民进行运作的框架方面，还是在国际劳工组织

促进社会责任型劳动方面。

这些天来，到处都在谈论企业社会责任（CSR），无论是公司还是公司的客户都对企业运营的道德规范日益表现出兴趣。拥有强有力的企业社会责任政策的公司认识到了既要顾及环境因素，又要考虑为工人提供就业条件的重要意义，正是在后者的领域，国际劳工组织《跨国企业宣言》启发企业如何作一个负责的社会公民。

自20世纪70年代末“全球化”术语第一次出现以来，它已获得了迅速发展，跨国企业作为全球性雇主也越来越重要。今天，大约有6.5万家跨国企业雇用了9000多





万人,或者说雇用了全球劳动力的1/20——其中最大的100家跨国公司就直接雇用了约1 500万人。而且跨国公司还间接地为千百万人提供了帮助:通过在其运营的国家中帮助改善就业环境和提供社会对话机会。跨国公司对于千百万劳动者生活的改善有着重要作用。

因此,令人鼓舞的是,这些公司中至少有一部分准备公开批准《跨国企业宣言》所体现的原则。2007年11月在日内瓦参加30周年论坛的有来自许多大型跨国公司的高级行政人员,这些公司中包括雀巢、松下、西班牙电信和万宝盛华等家喻户晓的公司。作为国际劳工组织三方性传统的体现,参加人员中还有许多来自包括国际工会网络和国际金属制造业工人联合会等全球性工会联合会的总书记。

国际劳工组织总干事胡安·索马维亚认为,《跨国企业宣言》在今天仍然像20世纪70年代那样具有先进性,当

时各国政府、企业和工会的领导人为制定这个宣言开始进行酝酿和讨论。在论坛开幕致辞中,索马维亚先生指出,《跨国企业宣言》反映了这样一种认识,即企业的需要与劳动者的福利应当是共同推进的。他说:“《跨国企业宣言》走在了时代的前面。它无疑是国际劳工组织历史的重要一部分:现在我们必须确保它也成为未来的一部分。”

索马维亚的话得到了与会的另一位发言者的回应,他就是雀巢公司的首席执行官和董事长彼得·布拉贝克-莱马特。他对与会的企业和工会的高级领导们说:“《跨国企业宣言》过去是,将来多年内仍将是一项重要文件,它突出强调了企业经营的一个关键要素,那就是为了获得持续发展,你必须关心人并为人们创造价值。这正是一家公司得以存在的唯一理由。”

## 国际劳工组织《跨国企业宣言》:它说了些什么?



《跨国企业宣言》一开始就确立了一些一般性原则,旨在促进所有人的良好行为。它要求跨国企业支持国际劳工组织关于遵守《工作中的基本原则和权利》的呼吁,要求跨国公司的经营与其所在国的发展优先目标和目的相协调。

接下来一节关系到促进就业、就业保障以及机会和待遇平等问题。《跨国企业宣言》第二节集中论述了促进技能培训的需要:跨国企业“应确保为所在国的本公司各级雇员提供相关培训”,帮助职工个人提升技能和增加职业机会,并

为所在国的发展政策制定提供帮助。第三节的标题为“工作条件和生活条件”,涵盖了工资、就业津贴和就业条件,以及最低年龄限制等问题。还有一些附加条款旨在促进确保职业安全与卫生较高标准的适当行动。

最后,《跨国企业宣言》还专节论述了促进健康产业关系。《跨国企业宣言》指出,跨国企业“应当遵循的产业关系标准不得低于相关国家类似企业所遵循的标准”。《跨国企业宣言》明确规定了工人的结社自由权利,以及工人的组织权利和通过集体谈判协商其就业条件的权利。《跨国企业宣言》还包括关于协商、投诉程序及争议处理等方面的条款。

《跨国企业宣言》还明确地说明了其核心意图,这就是“鼓励跨国企业对促进经济和社会的进步,以及对尽量减

少和努力解决跨国企业的各种活动可能带来的困难作出积极贡献”。

从那时以来,国际劳工组织《跨国企业宣言》不断得到其他国际文件的支持和丰富,这包括经合组织的《跨国企业指导方针》、联合国1999年推出的《全球契约》,以及其他的国际创新措施。令人鼓舞的是,今天的企业界与1977年相比,有更多的人认识到企业社会责任的重要性。然而,国际劳工组织的《跨国企业宣言》在由国际劳工组织的三方社会对话程序制定的文件中仍然是独特的,它是由雇主代表和工人代表两方谈判达成的一项全球协议,其核心内容包含着一种积极信息。它是全世界走向社会责任型劳动道路上一个有价值的工具。

• 4



### 好好干与干得更好

胡安·索马维亚指出，企业面临来自消费者的更大压力，因为消费者选择有着良好社会行为的公司。“人们对公平全球化的认识越来越明确，因为当前的进程被广泛地认为是道义上不可接受的，政治上不可持续的。”他在日内瓦论坛上说，“要想可持续，企业必须是有社会竞争力的。”“好好干与干得更好是互相促进的。”国际劳工局就业部门执行局长J.-M. 萨拉查-齐利纳克斯补充说。

虽然《跨国企业宣言》只是一种自愿性公司行为准则，但它作为一项通过国际劳工组织的正式三方体制——换句话说，即由雇主、工人代表与各国政府共同努力制定的关于良好行为的国际声明则有着不同于单个公司社会责任声明的重要性。这是另一位发言者——南非工会全国大会(COSATU)执行书记伊布拉辛·帕特尔在论坛上提出的一个观点。“由公司制定的指导自身行为的准则——不论它对公司是多么有用，但它显然不能替代由共识确定的安排。”他说，“在政治领域，单边主义的局限性已变得很明显。与之类似，在产业关系领域，由各公司以自己名义制定并实行的有关自身行为的安排是不能代替共同制定的文件价值的。”

像雀巢公司一样，松下、万宝盛华和西班牙电信的高级执行官也对《跨国企业宣言》的基本原则作出了承诺。例如，松下公司人力资源经理丹尼·卡尔曼说，松下公司对现今称为企业社会责任的参与可追溯到松下公司的创始人松下幸之助。他解释说，早在1929年，松下幸之助先生就号召企业家们肩负起对增长和社会发展，以及对社会中个人福利的责任。

西班牙电信人力资源经理奥斯卡尔·马拉瓦尔·桑切斯-瓦尔德普斯在论坛上讲述了他的公司转变过程：1984年时它是一家只在西班牙经营的公司，雇员6.7万人；今天它在23个国家有分公司，雇员人数超过24万人。他说，作为这个根本转变过程的一部分，西班牙电信的产业关系及集体谈判模式也发生了变化。他描述了在20世纪80年代西班牙电信如何作出战略决策，从在公司作为西班牙电话服务垄断供应商时建立的旧的产业关系冲突模式转变为一种与工会伙伴的关系及对话的新模式。他说：“建立这种新的关系模式需要双方充分互信。这非常复杂，但我们做到了。这种模式建立在四个目标之上：社会对话、信息公开、双方平等以及互利互惠。”

他指出，在那些以前劳资冲突比较普遍的国家，近年来争议得以避免。他说：“我们已经学会了开展对话。工会一直在发挥一种战略性作用。”

在论坛上，坐在这位西班牙电信人力资源经理旁边的是国际工会网络(UNI)的总书记菲利普·詹宁斯。国际工会网络是服务部门的全球性工会，2001年，西班牙电信与之签署了一项《全球框架协议》。詹宁斯先生带来了一个类似的好消息，同样体现了跨国企业与工会在全球层次开展社会对话的好处，这就是建立一种高级别协商机制以便在争议和问题出现之时就将其辨别出来加以解决。他在讲话中高度赞扬《全球框架协议》，他说：“我要向这个会议室里所有在座的公司，以及千百家不在场的公司说，如果你们关注你们的品牌和声誉，关注你们作为一家企业带给公众的感受的话，签订一项以国际劳工组织宣言及公约为基础的《全球框架协议》应是极为重要的。”

不过，菲利普·詹宁斯对全球性公司的转包业务可能给《跨国企业宣言》的运作带来的困难感到担心。南非工会全国大会的伊布拉辛·帕特尔也提到了这一点，他特别提到了涉及发展中国家的情形。他说，“自1977年以来发生的一个变化就是跨国企业转包业务的增长。”“跨国公司已经建立起通常是综合性的全球供应链，这些供应链囊括了数百万个承包商和供应商。在一些关键部门，公司之间是以交易为基础的，而非隶属关系。这就改变了就业关系，因为跨国企业现在可以说它们对供应链另一端的劳动者没有责任。”帕特尔认为，必须确保国际劳工组织的《跨国企业宣言》在这种经济环境下保持其适应性。

来自南非的另一位发言者有着商业背景而不是工会背景，他持有不同观点。博比·戈德塞尔，刚从盎格鲁黄金公司的首席执行官位置上退休，更早的时候他是英美公司的一位经理，他强调指出全球性公司必须在其经营所在的“东道国”发挥作用。他说，这些公司应是“不被关在与总统和部长们的秘密会议室门外，而是在社会对话机构的开放性会场上”。

他接着说：“常识告诉我们，在世界上181个国家中，完全的民主、真正独立的工会，以及完全的性别和种族平等是不存在的。我从中得到的结论就是，那些愿意实现《跨国企业宣言》价值观的国际化公司将常常需要更多地而不是更少地遵守其母国的法律。”





### 将原则付诸实践

“许多跨国企业正在将《跨国企业宣言》的原则付诸实践。”国际劳工局就业部门的执行局长 J.-M. 萨拉查-齐利纳克斯先生如是说。“它们正在做一些令人感兴趣的和重要的工作，以便促进就业和技能开发、保护劳动者的权益以及培育良好的产业关系”。

- **盎格鲁黄金公司**在南非实行种族隔离时期在反对拒绝给予黑人矿工以完全工会权利方面发挥了带头作用。
- **雀巢公司**正在努力通过转让技术、提供小额贷款及支持基础设施开发来援助当地农民。
- **松下公司**对管理层与工人代表之间对话给予了支持，包括欧洲松下联合会在内。
- **万宝盛华公司**与政府、工会、非政府组织和国际组织结成伙伴关系以反对最恶劣形式的剥削。
- **西班牙电信**有效利用了与国际工会网络签署的《全球框架协议》来建立互信关系，并对社会对话尚未得到充分发展的那些国家的产业关系进行改造。

### 变化中的劳工世界

1977年以来，劳工世界在很多方面都发生了变化，尤其是在就业模式的增长方面，这种新模式建立在临时工作安置、派遣就业、越境外包和灵活就业等基础上。

对一些人来说，灵活就业可能意味着不稳定就业。万宝盛华有限公司高级副董事长大卫·阿克列斯并不这样认为，他认为灵活性应被看成是一件好事。他在国际劳工组织的论坛上说，这里有一个良性循环，借此循环，灵活就业可以提高生产率，从而提高企业的竞争力，进而增强国民经济并帮助创造更多的就业岗位。他指出，他的公司在不久的将来能发挥一种“巨大的作用”。他说，万宝盛华每年几乎安置450万人进入长期性就业岗位、临时性就业岗位和合同性就业岗位，这使得万宝盛华成为了公共部门以外最大的雇主。

不过，他坚持认为灵活性工作不应意味着劳动者就业条件的恶化。他在国际劳工组织的论坛上说：“在改善劳动

标准方面我们一定要和你们一起建立伙伴关系。”他接下来肯定了工会和非政府组织在这种伙伴关系中的作用，他说：“我认为你们可以发挥一种广泛的、越来越大的作用。联合起来我们就能做成某种事情。”

他指出，跨国公司常常能够深入那些工会组织实际被排除在外的工厂，因此他呼吁全球性公司在这种状况下应积极地利用其影响和力量，以促进国际劳工组织的《跨国企业宣言》以及公约和建议书的推广。他还描述了他号召全球性企业的努力，以反对人口贩卖活动，在这一运动中他特别积极参与了“立即停止贩卖人口”运动的活动。

万宝盛华与服务部门全球性工会——国际工会网络进行着密切合作，国际工会网络的奥克·博西格欢迎这样的伙伴关系。她说：“我们希望与万宝盛华、宜家 and 任仕达等公司合作，它们承诺以体面的方式对待员工。”她指出，确保临时性工作部门成为一个“干净”行业，其中的参与者都按规则行事，这符合每个人的利益。但她对国际劳工组织第181号公约表示关切，该公约覆盖了私人就业工作机构，但自1997年通过以来只得到20个国家的批准。

《跨国企业宣言》走过了30年，如果对此沾沾自喜将是一个错误。国际金属制造业工人联合会总书记马尔塞罗·马伦塔奇将国际劳工组织的《跨国企业宣言》描述为“一项良好的创举”，但认为它缺少执行和监督机制以确保其得到遵守。菲利普·詹宁斯也有类似的观点，他认为把《跨国企业宣言》本身当做一种不断改进的途径并不一定是恰当的。他说：“我宁愿寻找另一条途径使得国际劳工组织变得更切合实际。”他补充说，有必要将越来越重要的私人公平社团纳入到讨论中来。

大卫·阿克列斯也表示了这种担心，他呼吁国际劳工组织制定更强有力的程序以确保其公约及《跨国企业宣言》得到实施。他说：“光有一项《跨国企业宣言》是没有用处的，除非你能真正地监督它。”他将《跨国企业宣言》特别说成是一个“了不起的框架”，但他又说《跨国企业宣言》必须证明它在实践中是有效的。他在周年纪念论坛上发言结束时发出了一个令人振奋的行动号召：“让我们利用《跨国企业宣言》的周年纪念来加大我们工作的力度吧。”他说：“我们是能够共同做到这一点的。”

在总结《跨国企业宣言》周年纪念论坛时萨拉查-齐利纳克斯先生说：“从所有这些来看，非常明确的是国际劳工组织仍然有大量重要工作要做。”他特别指出了四个方面：





© B. Marquet/ILO

● 帮助跨国企业及其他公司更好地理解《跨国企业宣言》如何能帮助它们更有效地为经济和社会发展作出贡献。

● 帮助各国政府更好地理解并实施《跨国企业宣言》提出的建议，这些建议旨在帮助它们吸引投资，以促进各国的体面劳动。

● 帮助雇主组织、工人组织更加充分和有效地参与跨国企业建立社会责任型产业关系以实现生产力增长和经济增长。

● 探索与国际劳工组织过去尚未合作过的团体加强合作。例如，国际劳工组织可以在帮助金融市场理解《跨国企业宣言》的目标方面发挥作用。他说：“虽然我们可能不能说服金融市场根据松下公司的创建哲学实施 250 年期限的投资，但我们至少能使他们中的一些人超越只关心下一个季度的做法。”

国际劳工组织总干事胡安·索马维亚认为，未来面临的一种挑战是如何在企业界促进作为社会责任基石的社会对话的重要性。他说：“有社会责任意识并不就意味着为劳动者‘做好事’。它意味着坐下来与工会及工人代表商讨一系列问题。它意味着对话。”索马维亚承认对话可能是困难和复杂的，但他认为从这个过程产生的结果将是更长久的。他说，我们的任务是实现一种公平的全球化而努力，在这种全球化条件下企业可以获利和持续发展，同时社会公平将得到促进，自然资源将得到保护。

请参见 [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi) 或与 [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org) 联系索取进一步信息。

## 国际劳工组织支持跨国企业履行社会责任型劳动：简要荟萃

2004 年以来，大众公司就与国际劳工组织和 GTZ（德国技术合作公司）合作，一直在执行一个全球契约和安全卫生项目以改善其供应链上的工作条件。国际劳工组织管理这个项目。通过与其供应商的伙伴关系，大众公司加强了劳动监察以确保其供应商遵守法律。在大众开展经营的国家——巴西、墨西哥和南非，该项目延伸到中小企业，公司通过改善工作场所的安全来帮助这些企业提高生产率。一位南非的常务董事说：“仅仅在 5 天时间内我们就已经实施了很多条建议，且没有明显的额外成本。”

匈牙利电信是匈牙利最大的电

信公司，它是德意志电信的控股子公司，在保加利亚、马其顿、黑山和罗马尼亚都有业务。虽然匈牙利电信的企业文化也在提倡企业社会责任，但它还是在 2006 年参加了国际劳工组织举办的一次以机会平等和多样化政策为内容的培训活动，目的是“以更加系统的方式反思公司业已实施的各种措施和计划”。2007 年，匈牙利电信在德意志电信集团的成员公司中赢得了“多样化奖”。

同样是在匈牙利，2007 年，国际劳工组织反对社会排斥和贫困的策略及措施计划在总结各家公司提出建议的基础上，发出了一个号召，以分享在工作场所机会平等及多样化管理方面的

良好做法。9 家公司作出了回应，包括外国跨国企业的子公司以及大型国有公司和一家小型企业。这些公司提出了 32 项措施，现在已由国际劳工组织布达佩斯办事处出版。

国际劳工组织最近在农业企业及电子业两个部门开展了价值链研究。有关电子业的研究报告已在 2007 年 5 月召开的 IT 产业电子元件生产三方会议上公布。

2008 年，一个新的国际劳工组织援助平台启动了，其目的是提供关于公司如何实行国际劳工标准及国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方宣言》方面的专家咨询。

\* 《劳工世界》感谢国际劳工局跨国企业计划处技术专家 Yukiko Arai 对本文章的贡献。

# 我们在创业：

## 从“改善工厂”到“改善工作”



© IFC

**国**际劳工组织与私营部门的合作并不是新闻。但是近年来,国际劳工组织在支持各家公司实行企业社会责任相关活动方面取得了一些令人感兴趣的进展。《劳工世界》考察了一个发展成为一项重大全球计划的国别项目,并对“改善工作全球计划”的负责人进行了采访。

[日内瓦]组织全球供应链是当今世界从事商务活动的方式,这既有机遇,也有挑战。消费者、投资商、劳动者、雇主、社会活动家和媒体都在密切关注全球供应链对劳动者及其社区带来的影响。

日益增长的世界性需求包括以下方面:

- 通过劳工标准保护劳动者;
- 更安全和更好质量的产品;
- 产业应是环境友好型的。

柬埔寨的“改善工厂”项目现在已经实施8年了。为了改善纺织和服装产业的工作条件,这项独特的国际劳工组织计划把监控、整改与培训结合在一起,形成了一种改善过程的良性循环。通过与柬埔寨政府、柬埔寨服装制造商协会(GMAC)及工会组织合作,该项目既使工人、雇主和他们的组织受益,也使西方国家的消费者得到了好处。这一项目正在帮助世界上最贫穷的国家之一减少贫困。



## 试想……

……国际买家利用互联网查看发展中国家供应商在如何对待他们的工人。

……地方工厂的经理们可以获得信息和培训以帮助他们改善对劳工标准的遵守及提高他们的生产率。

……数百万劳动者及其家庭的生活通过提高劳工标准得到了改善。

现在，占柬埔寨服装出口70%的国际买家都积极参与了这个项目。柬埔寨政府决定，参与这个计划应是出口的一个条件，这个国家已成功地创立了“柬埔寨品牌”，它反过来又提高了国家服装工业的竞争力。出口在数量上增长了10%，在价值上增长了20%。主要利益相关方——政府、雇主、工人以及国际买家——之间的对话是取得这样成就的关键，这些成就包括创造了3万多个工作岗位，实现了43%的工会组织率以及童工劳动率降到1%以下。

“改善工厂”项目的成功启发人们制定一个新的重要的全球性计划：“改善工作”计划，它是国际劳工组织与国际金融公司(IFC)——世界银行集团的私营部门分支的一项伙伴关系计划。下面是《劳工世界》对国际劳工组织与国际金融公司的“改善工作”全球计划负责人罗斯·哈维的采访对话。

**《劳工世界》：**新的“改善工作”计划都关系到什么？

**罗斯·哈维：**“改善工作”计划关系到更加公平的全球化和在发展中国家减少贫穷。计划旨在改善全球供应链上的工作条件，同时也提高竞争力及改善企业经营状况。国际买家能在这个过程中发挥一个关键作用，这就是支持自家供应链上的改善行动。

“改善工作”计划设计了三个试点国家项目，并在2008年实施，三个国家分别是约旦、莱索托和越南。这三个项目都把对工厂进行独立的劳工标准评估与培训和能力建设结合起来。仅这些试点项目本身就将直接惠及近80万工人。约旦的项目于2008年2月启动。作为计划的下一步，我们现在正在集中关注非洲的农业。

**《劳工世界》：**在供应链上实施劳工标准的好处和挑战是什么？

**罗斯·哈维：**随着全球竞争的加剧，各国需要找到保持及开发各自市场的途径。它们必须采取一种整体战略以

改善工作条件及遵守劳工标准，提高生产率及促进对话。柬埔寨在吸引国际买家及增加订单方面取得的成功提供了一个范例，它表明遵守劳工标准会给企业带来何等好处。在供应链上改善劳工标准对企业有好处，但它同样对劳动者及其社区有好处。这样，可使贸易带来的好处惠及一部分世界上最贫穷的人们，确保他们获得适当的报酬，拥有体面的工作条件，他们的权利得到尊重。



图为罗斯·哈维

© R. Harvey/ILO

**《劳工世界》：**国际劳工组织和国际金融公司能为企业和劳动者提供什么样的支持？

**罗斯·哈维：**国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利的宣言》包含“四项劳动自由权”：工作场所无童工劳动、无强迫劳动和无歧视，以及促进结社自由和集体谈判。

其他帮助促进体面工作场所的国际劳工组织的工具包括国际劳工组织《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》，2007年11月举行了该宣言发表30周年纪念；2007年6月国际劳工大会通过了关于什么是可持续性企业和如何促进企业可持续发展的三方协议，以及一系列分部门的“行动计划”。在这些计划中，雇主、工会及政府能够开展行业的合作，例如，旅游业和纺织业。

国际金融公司有自己的绩效标准，根据这些标准设定了投资应当遵守的社会及环境标准。绩效标准2为国际金融公司客户设置的有关劳工问题标准。这包括国际劳工组织的核心劳工标准以及一系列其他劳工标准。

国际金融公司经常与诸如国际劳工组织这样的机构建立伙伴关系，它同样也开发制定各种工具，开展项目，通报最佳做法以及其他指导原则，以使私营部门超越遵守他们自己的劳工标准指标。“改善工作”计划就是这类工具的一个例子。

**《劳工世界》：**全球范围内有很多企业承担社会责任的举措，像“改善工作”这样的计划有什么相对优势呢？

**罗斯·哈维：**各利益相关者的广泛性使得这项新的计



## 试想……

……国际买家利用互联网查看发展中国家供应商在如何对待他们的工人。

……地方工厂的经理们可以获得信息和培训以帮助他们改善对劳工标准的遵守及提高他们的生产率。

……数百万劳动者及其家庭的生活通过提高劳工标准得到了改善。

现在，占柬埔寨服装出口70%的国际买家都积极参与了这个项目。柬埔寨政府决定，参与这个计划应是出口的一个条件，这个国家已成功地创立了“柬埔寨品牌”，它反过来又提高了国家服装工业的竞争力。出口在数量上增长了10%，在价值上增长了20%。主要利益相关方——政府、雇主、工人以及国际买家——之间的对话是取得这样成就的关键，这些成就包括创造了3万多个工作岗位，实现了43%的工会组织率以及童工劳动率降到1%以下。

“改善工厂”项目的成功启发人们制定一个新的重要的全球性计划：“改善工作”计划，它是国际劳工组织与国际金融公司(IFC)——世界银行集团的私营部门分支的一项伙伴关系计划。下面是《劳工世界》对国际劳工组织与国际金融公司的“改善工作”全球计划负责人罗斯·哈维的采访对话。

**《劳工世界》：**新的“改善工作”计划都关系到什么？

**罗斯·哈维：**“改善工作”计划关系到更加公平的全球化和在发展中国家减少贫穷。计划旨在改善全球供应链上的工作条件，同时也提高竞争力及改善企业经营状况。国际买家能在这个过程中发挥一个关键作用，这就是支持自家供应链上的改善行动。

“改善工作”计划设计了三个试点国家项目，并在2008年实施，三个国家分别是约旦、莱索托和越南。这三个项目都把对工厂进行独立的劳工标准评估与培训和能力建设结合起来。仅这些试点项目本身就将直接惠及近80万工人。约旦的项目于2008年2月启动。作为计划的下一步，我们现在正在集中关注非洲的农业。

**《劳工世界》：**在供应链上实施劳工标准的好处和挑战是什么？

**罗斯·哈维：**随着全球竞争的加剧，各国需要找到保持及开发各自市场的途径。它们必须采取一种整体战略以

改善工作条件及遵守劳工标准，提高生产率及促进对话。柬埔寨在吸引国际买家及增加订单方面取得的成功提供了一个范例，它表明遵守劳工标准会给企业带来何等好处。在供应链上改善劳工标准对企业有好处，但它同样对劳动者及其社区有好处。这样，可使贸易带来的好处惠及一部分世界上最贫穷的人们，确保他们获得适当的报酬，拥有体面的工作条件，他们的权利得到尊重。



图为罗斯·哈维

© R. Harvey/ILO

**《劳工世界》：**国际劳工组织和国际金融公司能为企业和劳动者提供什么样的支持？

**罗斯·哈维：**国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利的宣言》包含“四项劳动自由权”：工作场所无童工劳动、无强迫劳动和无歧视，以及促进结社自由和集体谈判。

其他帮助促进体面工作场所的国际劳工组织的工具包括国际劳工组织《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》，2007年11月举行了该宣言发表30周年纪念；2007年6月国际劳工大会通过了关于什么是可持续性企业和如何促进企业可持续发展的三方协议，以及一系列分部门的“行动计划”。在这些计划中，雇主、工会及政府能够开展行业的合作，例如，旅游业和纺织业。

国际金融公司有自己的绩效标准，根据这些标准设定了投资应当遵守的社会及环境标准。绩效标准2为国际金融公司客户设置的有关劳工问题标准。这包括国际劳工组织的核心劳工标准以及一系列其他劳工标准。

国际金融公司经常与诸如国际劳工组织这样的机构建立伙伴关系，它同样也开发制定各种工具，开展项目，通报最佳做法以及其他指导原则，以使私营部门超越遵守他们自己的劳工标准指标。“改善工作”计划就是这类工具的一个例子。

**《劳工世界》：**全球范围内有很多企业承担社会责任的举措，像“改善工作”这样的计划有什么相对优势呢？

**罗斯·哈维：**各利益相关者的广泛性使得这项新的计





## 评估影响及改善绩效

“改善工作”计划不断监测并评估计划对工人、企业、行业及整个经济产生的影响。一项全面的监督及评估框架对以下事项进行评估：

- 对工人的影响：工人及其家庭的经济状况变得更好了吗？他们的工作生活、健康状况及其孩子接受教育的状况改善了吗？
- 对企业的影响：企业提高了生产率和产品质量吗？企业通过留住素质更高的员工从而节省了资金吗？企业获得了新的市场吗？
- 对行业及整个经济的影响：所在行业获得了增长吗？更多的人获得了就业吗？出口产品的质量和价值都增加了吗？

划具有较高的可行性。通过“改善工作”的各项工具和具有各国特色的计划，我们能够与相关国家政府、国际买家、雇主和工人组织共同合作，按照大家一致赞同的模式促进国家一级的可持续发展。“改善工作”计划将劳工标准的独立评估与能力建设和培训结合起来。仅仅询问问题是不够的，我们还必须共同努力找到解决办法。计划的未来在于国家层次上的各个伙伴之间的合作以及与国际买家之间的合作。只有通过基础广泛的参与，我们才能找到基于有效解决问题的工具和办法。我们需要不断评估我们所做的，确认什么是可行的，什么是不可行的。通过这样一个过程我们将为变革建立起强有力的支撑。

《劳工世界》：国际金融公司和国际劳工组织对它们的“改善工作”伙伴关系中赋予了什么样的优势呢？

罗斯·哈维：国际金融公司和国际劳工组织都带来了

它们的专业知识。“改善工作”计划建立在国际金融公司和国际劳工组织各自优势的基础上。国际金融公司是世界银行的私营部门金融分支，它有着对其投资客户的劳工方面绩效标准。国际劳工组织是联合国的专门化劳工机构。“改善工作”计划将国际劳工组织在社会对话、劳工标准及其实施方面的专业知识与国际金融公司在私营部门发展方面的专业知识结合在一起。它们作为国际组织，给这个计划带来了高度的可信性和丰富的经验。

《劳工世界》：在2007年全球契约领导人峰会期间举行了一场劳工问题会议，会上以何种方式讨论了企业与劳工原则的关系？

罗斯·哈维：与会人士都直接听取了首席执行官与劳工代表、雇主与民间社会代表一起讨论企业与劳工原则之间关系的情况。在主持一个由来自私营部门、国际的重要工会组织和雇主组织代表参加的专门会议时，国际劳工组织总干事胡安·索马维亚强调了劳工原则在企业中的作用。索马维亚先生指出，尊重工作中基本权利、建立良好的产业关系和集体谈判等都是成为一家成功的可持续发展企业的一部分。

更多信息请访问 [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)。

## 全球性工具——地方性解决办法

“改善工作”计划建立了一个可以通过语言、行业和国别进行检索的全球资源库。其中一些资源包括：

- 一个评估遵守核心国际劳工标准及国家劳动法律的框架，可使企业跟踪其对产品质量及生产率的影响。
- STAR——一个搜集遵守情况及整改措施数据的信息系统。
- 便于在供应链上所有利益相关方中间分享知识。
- 关于工作场所合作、质量保证、安全与卫生、生产率、工作条件、人力资源管理及其他当地优先事项的培训资源。
- 通过诸如连环画册、收音机及电视肥皂剧等方式提高劳动者对其权利与义务的认识。
- 中小企业解决问题的“工作手册”。
- 企业应对共同挑战的政策模式及最佳做法指南。



改善工作条件、改善企业——在线



STAR (供应链评估及整改跟踪) 是“改善工作”计划的多语种系统, 用于数据存储、业绩规范、进展登记、因素分析及公开报告。

STAR系统可使企业与买家分享关于企业遵守劳工标准以及改进努力的报告。它是一种高效技术, 可使企业和买家减少花在审计方面的资源, 并将之用于寻找解决办法和认定问题。该系统可为企业提供改进计划的在线指导, 也可用它跟踪改善劳工标准对产品质量及生产率的影响, 以展示企业遵守标准的形象。

STAR系统可用于世界各地的自我指导的评估及改善工作。评估和培训服务是收费的。

他们如何看待“改善工作”计划……

“‘改善工作’计划是对世界上一些最贫穷国家劳动者的支持。通过实现真正的自由结社, 广大工人及其家庭的生活将得到改善。”

国际工会联合会主席夏朗·伯罗

“在一个全球化的世界上, 遵守国家劳工法律是劳动及社会进步的核心。‘改善工作’计划可以现场向雇主提供帮助以便于遵守……通过遵守, 雇主们既能改善其经济业绩, 又能进入全球市场。”

国际雇主组织副秘书长布伦特·威尔顿

“‘改善工作’计划在提高劳工标准方面代表一种重大突破……我们相信其价值是无法估量的, 因为它致力于改善为我们生产产品的人们的工作条件。”

利维施特劳斯公司负责供应链社会和环境可持续发展部的副董事长米歇尔·科博里

“在莱索托, ‘改善工作’计划强调的是所有社会伙伴都是互相



约旦王国劳工部长巴希姆·卡利·阿尔萨拉姆, H&M集团英格里特·舒尔斯特朗, 国际工会联合会主席夏朗·伯罗, 国际纺织、服装和皮革工人联合会总书记尼尔·卡尼(从左到右)

依赖的, 他们的目标是相同的。这个计划正在帮助我们实现一个共同的梦想。”

国际纺织、服装和皮革工人协会非洲地区书记塔博·查巴拉拉

“‘改善工作’约旦计划建立了一种伙伴关系, 这种伙伴关系基于这样的原则, 即体面劳动条件与价格有竞争力的优质产品生产可以协调推进。”

约旦王国劳工部长巴希姆·卡利·阿尔萨拉姆

“‘改善工作’计划对企业来说是一个很好的机会……我们希望计划首先在服装部门实施, 然后扩展到所有其他部门。”

约旦服装服饰和纺织品出口商协会主席法哈姆·A·伊弗拉姆

“‘改善工作’计划是一种切实有效的工具, 它帮助我们在供应厂商的员工和经理人员中进行能力建设。”

H&M集团企业社会责任经理英格里特·舒尔斯特朗

“‘改善工作’计划是一种综合性方法, 它囊括了劳工行政、最广泛意义上的能力建设以及社会对话, 社会对话是使遵守社会规则成为全球竞争力的一个关键要素。”

国际纺织、服装和皮革工人联合会总书记尼尔·卡尼



## 不留死角：清理保洁合同



© M. Crozet/ILO

**有**一支不起眼的工人队伍每天都致力于全世界办公楼的保洁工作。许多办公室职员从未见过为他们清扫垃圾和保洁办公桌的工人，这是因为保洁合同通常规定，此类工作是在非正常上班时间内进行，一般在清晨或晚上。迄今为止，保洁业是现代办公生活必不可少的一部分。安德鲁·毕比为您报道。

[日内瓦] 有数百万人工作在保洁行业。仅在欧盟，据估计就有大约300万工人从事保洁工作，该部门为欧盟经济贡献了大约440亿欧元的GDP。保洁人员通常是妇女，她们从事非全日制工作，并且经常将几份保洁任务捆绑在一

起干，以便赚取足够的生活费。在许多国家（包括大多数欧盟国家和美国），保洁人员常常是移民或来自少数族裔。

现在，保洁服务一般都外包给专业承包商，因此，无论是办公室被保洁的公司还是实际拥有建筑物的地产公司都不直接负责工资支付或就业条件的实施。因为保洁对企业来说是一个耗费成本的中心，而不是创造收入的机制，所以选择承包商时强调的是使成本不断降低。正如欧洲保洁行业联合会（EFCI）和国际网络工会（UNI）在一份联合公报中所指出的那样，存在的一个“总的趋势是，客户（无论是公共还是私营）在选择其保洁承包商时将价格基础作为唯一标准，而不考虑服务质量、工作条件、人员培训，



甚至竞标公司的专业化程度”。

结果常常是，保洁工人的工资很低，他们的工作条件很不稳定。正如新西兰一名女保洁工罗莎·法莱尼科所指出的，“我很担心，现在公司要我做的就是通过压缩工作时间来更快更努力地工作。我认为他们不理解我所做的工作并且他们也不看重我们。”她将要求支付“体面工资”，“这样我能使我的家庭压力小一些”。

令人鼓舞的是，看来——至少在世界上某些地区——她的请求正在开始得到响应。其中包括如澳大利亚、德国、新西兰、英国和美国的工会已发起了运动，特别关注处于困境中的合同保洁人员。同时在企业界，一些公司最近已选择审查其对保洁合同的安排。在大承包商与工会之间建立社会伙伴关系方面已有一些开创性的事例，包括国际网络工会与跨国承包商 ISS 便利服务之间建立的全球框架协议。

关于保洁合同定价底线的竞争已成为无法控制的问题，现已被行业中某些人所注意到。澳大利亚贸易杂志 Inclean 援引了一名高级经理的话，该行业正在“通过荒唐的定价从内部把自己蛀空”。从工会方面来看，国际网络工会地产服务部门主席汤姆·巴拉诺夫在谈及与地产公司会谈时说，地产公司私下里是赞成他的观点的，即需要改进保洁业的条件，但他们又不得不在收取客户的租金方面保持竞争力。

巴拉诺夫的自营者工会 SEIU（已在加拿大、波多黎各和美国组织起来）倡导的最好解决办法是，致力于为保洁人员签订关于工资和工作条件的协议，将其适用于整个城市地区的办公建筑物。这种市场范围的主合同已在美国近 30 个城市中实行，包括纽约、芝加哥、华盛顿特区和洛杉矶。由于雇主大都是保洁分包商，而他们与地产所有者订立的合同可以在通知后 30 天内被取消，因此这些主合同都有所谓的“引发性协议”，以确保工资和工作条件的改善只有在市场上足够多的公司签订了协议的情况下才能获得。SEIU 认为，其目的是为了

状况。”

SEIU 即将成功锁定的最新目标城市是休斯顿。2007 年年底，休斯顿 5 000 多名保洁人员举行了一次罢工以争取签订一项新的全城范围的协议。这次罢工得到了被 SEIU 称为“宗教界、政界和社区领导人强大联盟”的积极支持，他们明确支持保洁人员的要求。协议表明，保洁人员的工资 2008 年将普遍增长 21%，并且为工人提供可接受的健康保险和带薪休假。

汤姆·巴拉诺夫说，SEIU 工会有意识地将注意力集中在拥有和出租办公楼的公司身上，而不是那些单个分包商。工会也有能力通过对商业资产进行重大投资的加利福尼亚退休计划（CalPERS）等大型公共部门年金基金会来施加影响。尽管很难说服私人年金基金会的受托人，但是巴拉诺夫认为，使用全城范围的主合同对各方都有好处：“说到底，这是对（办公楼）所有者和（保洁）承包商都有利的。他们都不愿意有职工高流失率，并且我不认为他们对支付低工资抱有好感。”

LHMU 和 SFWU 分别是澳大利亚和新西兰的工会，这两家工会采取了一种相似的方法，2007 年联合发起了一个“保洁出发”运动来帮助保洁人员改善工资和工作条件。这一运动包括雇用 50 名组织者，目的是为了建立一种工会与地产所有者和承包商的合作关系。工会方面认为，保洁成本其实只占地产维护总成本的很少一部分，因此工资的显著提高只对租金收入的回报产生微不足道的影响。“我们的



© M. Crozet/ILO





© M. Crozet/ILO

目标是使地产行业部门认识到，通过确保采纳保洁工作的高标准和通过选用对优质工作作出承诺的承包商来确保安全，该行业有着既得利益。”工会说。这次运动形成了一个10点原则的检查表，工会将之称为一项负责任的合同签订政策。

然而，在地产所有者抵制这一信息的情况下，LHMU和SFWU工会准备通过一些办法使这些公司感到羞愧而不得不采取行动。策略之一是将“厕所金刷子”奖颁发给不同意改善保洁合同标准的雇主。在英国，Unite工会（前身是TGWU）已采取了一个类似的方法，这就是近年来一直

开展的一场运动，其目的是试图改善伦敦城及码头商业区的保洁人员工资。Unite工会的策略是重点关注实际占用办公楼的公司，试图以恶劣的公共关系前景来为难伦敦最具影响力的金融机构。多家大公司被授予“金色真空吸尘器”奖，因为它们——按照工会的说法——“吸干了保洁人员的血汗”。Unite工会开展的为保洁人员改善待遇的运动正在开始引起人们的共鸣。例如，巴克利银行最近为保洁人员作出安排，大幅度提高他们的工资，达到每小时7.50英镑（折合15美元），超过了Unite工会建议的最低小时工资标准。Unite工会也与伦敦金融城最大的三家保洁承包商签订了集体协议。“这些值得称赞的公司明白，未来前途必须依赖于在质量和创新方面的竞争，而不是冲向工资底线的竞赛。”Unite工会副秘书长杰克·德罗米说。

在欧洲区域范围内，自1999年以来，欧盟关于社会伙伴间的对话结构已在保洁行业成功地运作起来，将欧洲保洁行业联合会和国际网络工会（UNI）欧罗巴的地产服务部等工会组织聚集在一起。他们的工作包括发表上面提及的联合公报，公报中除其他事项外，特别要求加强该行业部门的专业化，停止削减成本的“恶性循环”，关注雇员的保留率以及促进全日制工作。欧洲保洁行业联合会和国际网络工会还特别关注鼓励正常上班时间内进行保洁工作的需要。他们说，白天进行保洁对保洁工人有好处，可使他们工作更多时间和更好地协调工作与家庭及私人生活的关系。他们还认为，这样做对于客户和

承包商减少成本和增加可支配保洁人员的数量都有好处。他们坚持认为，白天进行保洁也是更加安全的。

国际网络工会也是一项协议书的伙伴，该协议是与跨国保洁承包商ISS于2003年签订的。这一协议为跨集团全球业务活动制定了一个产业关系框架，该框架紧紧建立在国际劳工组织的核心劳工标准基础上。除其他事项外，该协议书特别包括一项公司承诺，这就是不得使用强迫劳动、债务劳动或童工劳动，承认工人结社自由权和集体谈判权，以及赞同必须确保工作条件是体面的。ISS已与澳大利亚LHMU工会签订了一项负责任保洁承包商协议，正在努力



与新西兰 SFWU 工会达成一个类似的协议，最近还与荷兰签订了一个协议，给予 FNV Bondgenoten 工会以组织权。

类似这些积极措施为保洁行业指出了一条前进道路。然而，在世界上的许多地区，保洁人员发现他们自己仍然处于工资阶梯的底线。例如，香港 5.4 万名保洁人员目前仍然挣很低的工资，而 2007 年 5 月份高等法院驳回了要求强迫政府为保洁人员建立最低工资的诉讼案件。法院认为，这类要求不能成立。



© ISS

## 百年保洁企业



© ISS

在丹麦，ISS 便利服务公司创办于 1901 年，它是世界上最大的地产服务承包商之一，其业务遍布全球 50 个国家，拥有大约 40 万名雇员。仅 2006 年一年就增加了 8 万雇员，这是因为该公司进行了一百多次购并。ISS 公司近年来将其业务扩展到诸如澳大利亚、波斯尼亚、以色列、墨西哥、菲律宾和土耳其等国。

由 ISS 公司与国际网络工会于 2003 年签订的协议书确定了两个社会伙伴共享的一系列目标：

- 该服务行业实行公平竞争和可能的最高标准；
- 为金融增长和加强 ISS 服务建立基金会；
- 实现金融成功与恰当岗位工资两方面之间的平衡。

在澳大利亚的负责任保洁承包商协议中，ISS 与澳大利亚工会 LHMU 共同致力于建立一种积极的工作关系。协议书包括以下内容：

“ISS 公司对于成为保洁行业的一名优秀雇主备感自豪。工会 LHMU 对于成为澳大利亚保洁人员的组织者和代表者感到骄傲。

我们共同承诺努力建设一个优质服务的保洁行业：

- 让客户获得良好服务并为此付费；
- 有声望的承包商应按照公平承包原则和合理的报价投标并赢得工程；
- 保洁人员享有良好的工作岗位：工作时间充分、工资公平、有合理的工作定额和安全的工作条件。”



## 本 期 要 目

跨国企业宣言.....	2
改善企业：回顾过去，展望未来.....	3
我们在创业：从“改善工厂”到“改善工作”.....	8
不留死角：清理保洁合同.....	12

### 出版者敬告读者

《劳工世界》不是国际劳工组织的正式公报，署名文章的观点属作者个人意见，不一定反映该组织正式观点。但可供一切形式的宣传媒介使用。

联系信函请寄：中华人民共和国北京朝阳区亮马河南路14号国际劳工组织北京局。邮政编码：100600

主 编：王玉君  
责任编辑：牛雅娜  
主 管：中华人民共和国人力资源和社会保障部  
主 办：中国劳动社会保障出版社  
国际劳工组织资助出版

编辑者：《劳工世界》编辑部  
地 址：北京朝阳区惠新东街1号  
电 话：(010) 64919955-4192  
邮政编码：100029

出版发行者：中国劳动社会保障出版社  
印刷者：北京京华虎彩印刷有限公司  
(原北京印刷三厂)  
统一刊号：ISSN 1671-0096  
CN 11-4618/D