

## 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

《社会学研究》2007年第5期

**摘要：** 本文通过考察美国运动品跨国公司在中国福建一家运动鞋供应商工厂实施其“人权生产标准”的过程，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。作者将重点关注守则的实施对于工时、工资、自由结社与集体谈判等三个最具争议的劳工标准问题的影响。同时，本文试图弥补现有研究的不足，即借助一个“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。笔者发现，跨国公司行为守则的实施有效遏制了一些“严重的”血汗工厂问题，比如童工、职业伤害与职业病、强制性的过度加班、体罚员工等等。然而，在任何可能妨碍资本利润最大化的问题上，例如工资和自由结社和集体谈判的问题，守则的有效性却显得微不足道。笔者分析发现守则对于提高劳工标准的有效性受到种种因素的制约，而制约性因素反映在跨国、国家、地方等各个层面。在跨国层面，始终没有摆脱资本利润最大化的窠臼，CSR和公司行为守则成为跨国公司资本最大化逻辑“合法化”的工具。在实施模式上，为避免损害其自身利润，跨国公司不愿意改革其以效益为中心的采购模式，更不愿承担任何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，强制性地将其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专制主义权力将实施守则的成本最终转嫁给劳动者。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特殊的劳动体制有着密切的联系：劳动法在地方没有得到有效的实施，工会对于劳动者尤其是农民工的代表和维护功能尚有待加强，多数农民工尚未纳入社会保障体系，最低工资制度未能给劳动者提供满足生活基本需求的物质保障。同时，转型时期劳动体制中存在的上述种种问题，也为守则的实施提供了不利的制度环境。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，而面对利润最大化和实施守则的矛盾性，无疑管理者不会放弃对利润最大化的追求。管理者通过改造劳动过程、加强劳动控制、降低生产成本、从而部分缓解了自身利润最大化和实施守则之间的矛盾。然而，“泰勒制”管理模式和专制主义的劳工控制方式不但没有被根除，反而得到了强化，这对于守则的有效实施，尤其是实践工人自由结社与集体谈判的权利都构成现实的障碍。

余晓敏，《社会学研究》2007年 第5期



<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/2.0/fr/deed.fr>