

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

□ 潘 毅（香港科技大学社会科学部）

Abstract: Starting from the mid 1990s, there has appeared in China's enterprises a tendency of implementing the Code of Conduct of multinational companies, which instigates our reflections on the labour relations in modern China. Why does multinational capital take the initiative to protect the rights of Chinese workers? What role is multinational capital playing in the regulation of labour relations? How does the Code of Conduct transform China's factory system in the direction of globalization? What kind of impact will the establishment of globalized factory system have on China's labour relations and labour rights? This author maintains that the implementation of the Code of Conduct of multinational companies can be understood as a process of aggressive capital shaping of labour relations - a process which may be conceptualized as "ethical reconstruction".

我们有机会参与了一项旨在促进中国劳动公平以及贸易伦理道德的调查，并进行了为期18个月的田野研究。在全面调查、非政府组织以及大众传媒的资料基础之上，我们还补充了对两家施行生产守则的企业（分别位于珠三角和长三角）的管理者以及工人进行的深入访谈资料，以此对生产守则的施行过程及其对工厂体制的影响做出评价。深入访谈是于2002—2003年之间在访谈对象的工作场所或宿舍中进行的。选择这两家企业作为研究个案的理由是：它们都与其品牌公司，即欧洲的TNC签订了施行生产守则的协议。

这两家企业分别是位于长三角的M服饰有限公司（以下简称M厂）和位于珠三角的G服饰有限公司（以下简称G厂）。除了与这两家企业的总经理、生产部门经理、人事秘书、社会责任专员（social compliance officers）以及工会主席进行交流之外，我们主要针对生产线上的工人进行了深入访谈。访谈对象由调查小组在工厂中按照性别、年龄、婚姻状况、工作岗位及其所属部门等变量选取出来，其中在M厂选取了50名，在G厂选取了32名。我们选取的工人样本分别来自设计、裁剪、加工、质检以及包装等车间。对于晚间在工人宿舍里进行的访谈，我们都于白天工作时间在车间里重新对访谈对象的基本情况进行了核对。

作为一家中国大陆与台湾共同出资的合资厂，M厂在2000年投资2000万元人民币建起了占地面积为40英亩的新厂区。不仅扩大了企业规模、更新了生产设备，同时还改善了劳动环境。M厂的战略目标是要将自己发展成为长三角的企业典范，并以此来吸引更多的生产订单。M厂的新厂区于2001年3月正式投入使用，厂区包括一座办公大楼、一座三层楼的厂房以及一层用做职工食堂和仓库的平房。厂区四周高墙环绕，每个门口都设有警卫把守。M厂的厂区是其所在的高科技开发区中最为壮观的厂区之一。除了重视生产质量之外，M厂的管理层还将达到欧洲品牌公司的生产守则要求、通过ISO9000、ISO1400以及SA8000（社会责任体系）等一系列的国际标准体系的认证作为公司的发展目标。M厂的总经理曾经说过这样的一段话：

欧洲公司要求我们遵守生产守则实际上是一种“市场行为”，现在来看虽然我们是亏本（由于投资扩大企业规模）了，但是我们希望放长线钓大鱼，能从长远发展中把钱赚回来。这也是在国际市场上生存下去的一种手段。

和M厂一样，位于广东东莞的G厂也有立足珠三角将自己发展成为企业典范的雄图伟略。G厂是一家成立于1993年的港资企业，企业管理层主要由1名总经理（香港人）、5名部门经理（香港人）以及20名具体负责日常运作及生产的主管人员（大陆人）构成。G厂

的生产业务除了接欧洲 TNC 的订单之外，还为美国的几家运动品牌公司加工运动服。由于香港公司对生产守则非常了解，因此要求 G 厂以及在深圳的其他工厂都要严格遵照执行。从一建厂开始，G 厂就确立发展目标，要发展成为一家先进的现代化企业，并从珠三角地区数千家同行业企业中脱颖而出。到了二十世纪九十年代中期，企业的规模已经迅速扩大到拥有员工 1500 名。而最令 G 厂的管理者们引以为豪的是，他们在珠三角建起的这个“企业帝国”拥有的不仅仅是强大的外表，同时还包括现代化的先进生产设备和科学的管理方式。

为了对企业设备进行升级改造以适应生产守则的要求，G 厂于 1999 年投资 500 万元人民币建起一座新的宿舍楼。从外观上来看，宿舍楼好像一座现代的寄宿学校，宿舍楼内的设施包括两个职工食堂、一个舞厅、一间阅览室、一间商店和一间医务室。宿舍楼外绿树环绕，楼前有一片空地供工人们休闲和娱乐，工人们经常在这里进行羽毛球、篮球之类的球类活动。到了晚上，职工食堂会聚集起看电视的工人们，有时候还会放电影。这里就好像一个功能简单却可以自给自足的小社区。中国工厂的一个典型特征就是员工住宿条件的等级化，工厂通过这种方式对劳动者进行分化。企业的管理者住在三房一厅的套间里，设有独立的厨房、洗手间以及冲凉房。电视机、冰箱、空调、厨房设备以及洗浴设备等家用电器一应俱全。而普通工人则被安排住在集体宿舍里，每间宿舍住 6—8 个人，房间里除了床之外，每个人都有个摆放个人衣物及生活用品的置物空间。每层楼有一个公用洗手间，并且有一个专门供应饮用水的热水房。

G 厂为工人提供的住宿条件与这个地区的其他企业相比算是比较好的，在这方面 G 厂严格遵守了欧洲生产守则中的下列规定：

1. 宿舍条件要符合相关法律和规章对健康和标准的要求，包括防火安全、卫生设施、危险保护设施、用电安全、住房结构安全等。
2. 男女分住。
3. 每个成员在宿舍的居住空间必须达到法律和地方行业要求的最低标准。
4. 为每个成员提供床或床垫。
5. 为每个成员提供放置其私人物品的空间。
6. 宿舍通风良好，宿舍必须有向外的窗户或风扇或空调或暖气等设备以保证睡觉的地方通风良好温度适宜。
7. 充足的照明。
8. 宿舍楼的每一层至少有两个紧急出口，要在走廊、梯井和紧急出口处安装紧急照明设备。
9. 每半年至少进行一次消防演习。
10. 生产中使用的危险性以及可燃性的原料禁止储存在宿舍楼或者与其邻近的建筑里。
11. 为成员提供充足的洗手间和冲凉房，男女分设，保证这个隐私空间的安全、清洁和便利。
12. 为宿舍成员提供热水或者煮水的设备。
13. 除了为保证宿舍成员的安全和舒适而进行合理限制之外，成员可以在工作以外的时间自由出入宿舍。

正是借助这些小心翼翼的规定，跨国资本试图对批评中国工厂体制专制的说法进行回应；也正是借助这些小心翼翼的规定，跨国资本将中国的工厂体制推上了全球化和现代化的轨道。然而资本的“利益”方面与“道德”方面却总是相互冲突的，这将不可避免地导致资本对工厂体制的作用也会左右摇摆。G 厂的一个组长曾对我们说，“谁会关心工人的权利？难道它们（指跨国公司）就真的关心我们的工作条件？生产任务紧的时候，我们还不一样要违反这些生产守则！”东莞一家为美国 Disney 公司加工产品的企业的总经理也曾经很坦率地对我们说，“我们也是迫不得已才会遵守迪斯尼公司的守则，但是直觉会告诉我们

当生产任务的要求和生产守则的要求发生冲突的时候我们应该偏重哪边。有一次，我曾经打电话给那边（Disney 公司）的生产部门问他们：‘你们到底想不想及时收货？’结果到最后他们派来监督我们的代表也没干涉我们（让工人超时工作）就离开了。”

全球化工厂体制的一个主要特征是：工厂在这十几年中所发生的道德理念重构过程从本质上充满了荒谬与矛盾。在对工人进行了深入访谈之后，我们发现资本的道德感只不过是一个虚幻的假象。尽管 M 厂和 G 厂的管理者们都声称，工厂与工人签订或者续签合同的时候，给每个人都发了一份欧洲公司生产守则的复印件，但在我们访问过的所有工人中，除了两个人之外，其他人都说从未见过任何生产守则的复印件。当我们问工人“你们厂是否曾在早会或者其他场合中向你们介绍过生产守则？”的时候，大多数人的回答都是含糊其辞。只有少数几个工人对生产守则有所了解。M 厂的一名女工甚至误以为生产守则就是厂里的规章制度。她反问我道：

什么是生产守则？你指的是厂规吗？是啊，我们厂的规章制度可严格了，如果干活出了错的话就要被罚款。这个厂对质量控制的要求特别高呢！

尽管如此，实际上 M 厂和 G 厂的管理者们确实曾在公司的早会上介绍过生产守则，而他们这样做的原因只不过是为了让工人们知道应该如何去应付品牌公司代表的检查和询问，尤其是教给他们应该如何应答关于工作时间、休息天数以及工资等问题。无论工人们对这些所谓的“标准答案”是否存有疑问，所有人都必须熟记“标准答案”，他们被要求统一按照下列措辞来回答上述问题：

我们每天工作 8 小时，没有强制性的超时工作，星期日休息 1 天，晚上的加班工资是平时正常工资的 1.5 倍，周末和法定假日的加班工资分别是平时正常工资的 2 倍和 3 倍。

为什么工人们对于被要求众口一词地说谎表现得如此顺从？当我们在晚间在工人宿舍里听到他们比较真实而自由的声音的时候，终于找到了这个问题的答案：

你们要知道，我们害怕公司失去生产订单，我们谁也不想因为答错了问题而自找麻烦。

工人们都被灌输了这样一种思想，那就是：如果他们答错了问题的话，他们就会令公司的利益蒙受损失，而从长远来看，这也就是给他们自己的工作和收入带来损失。这些关于利益的谎言导致所有工人对管理专制表现出一致的顺从。

在另一方面，企业的管理者们则更加批判性地认为，推行生产守则无非是西方富裕国家的跨国公司为了减少其“内心的罪恶感”而采取的一种伪善行为。事实上，残酷的“逐底竞争”和“精益生产方式”从内在结构上就限制了生产守则的落实。因此总的来说，生产守则中那些小心翼翼的规定以及资本的“道德”感如果不是一种伪善，那就必定是一种荒谬。不仅仅 M 厂和 G 厂的管理者们常常用“荒谬”和“伪善”这两个词来形容生产守则，珠三角的另外一些企业管理者也表示了同感。

尽管如此，相比同一地区没有施行生产守则的企业，施行生产守则的企业的工作环境的确要相对好一些。在 M 厂和 G 厂，我们没有发现强迫或强制工人劳动的现象。所有工人结束试用期后都与公司签订了劳动合同，尽管其劳动合同与当地劳动局所规定的标准劳动合同有所不同。劳动合同的条款也要比欧洲生产守则所要求的简单得多。此外，这两家公司都没有扣留工人身份证作为抵押的现象，而这种扣押身份证的做法在中国的一些外资和私人企业中比较普遍，其目的是为了防止工人随意辞工或者跳槽。根据生产守则的规定，原来的处罚制度被奖励制度与赔偿制度取而代之。每天的正常工作时间为 10 个小时，从早上 8 点到晚上 8 点，中午有 2 小时的吃饭和休息时间。工人通常不会被要求加班，除非在订单任务非常紧迫的时候。另外，工人们每个工作周通常有 1 天休息，而所有员工每个工作周至少有 1 天休息日是欧洲生产守则的一个核心内容。

总而言之，资本所谓出于道德伦理考虑而提倡生产守则以改进劳动标准以及工作环境的实践却使其自身陷入一种窘境。企业遵守生产守则的压力主要来自外界，直接来自于一直处

于反血汗工厂运动压力之下的全球各地买家。因此，企业施行生产守则从根本上来说是出于对商业利益的考虑，当然这种考虑的确使资本在规范劳动方面尽到了一定的社会责任。然而这场自上而下强调劳动权利的实践却由于资本自身的根本性矛盾而频频受挫。生产守则在企业中的实践看上去似乎颇具合理性，但它实际上却又带有家长式的慈爱型专制色彩。生产守则的实践就好像一枚硬币的正反两面，浓缩了两个完全不同的过程：一面是合理化，一面是专制化。在中国工厂进行的合理化实践并不一定能够导致家长专制型工厂体制的转变。生产守则在中国实践的潜在意义并不在于要弱化家长专制式的工厂体制，毋宁说，它其实是对这种制度的一个回应。然而荒谬的是，它却有可能因此导致跨国资本对中国劳动关系的牵制。

（《开放时代》2005年第2期）

潘毅，《开放时代》，2005年 第2期



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