



樂施會  
Oxfam  
Hong Kong

# 靚衫良心造

成衣公司  
社會責任  
指引



樂施會是一個國際性發展及救援機構，致力於消除世界各地的貧窮和不公義現象。樂施會認為貧窮多源於不公義；要消除貧窮，就必需有經濟、社會及結構性的改革。樂施會與面對貧窮的民眾和夥伴機構合作，一起推動發展項目、人道援助的項目、政策倡議及公眾教育工作。

本文可供以倡議、運動、教育及研究為目的的活動免費引用，惟須全面註明數據來源。樂施會亦要求所有使用本文的機構或團體向本會登記，以便日後進行成效評估之用。

本會鳴謝 Sumi Dhanarajan 女士及企業社會責任亞洲 (CSR Asia) 對本刊物提供之顧問指導。本出版項目統籌為樂施會職員曾迦慧女士。欲下載本指引，或了解樂施會在企業社會責任的更多工作，請登錄樂施會網址 [www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk)，或發電郵給曾迦慧女士 ([kalina@oxfam.org.hk](mailto:kalina@oxfam.org.hk)) 或王國豪先生 ([kh Wong@oxfam.org.hk](mailto:kh Wong@oxfam.org.hk))。

# 目錄

頁數



01

前言



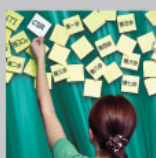
05

第一章：好企業，好生意



15

第二章：成衣供應鏈的  
企業社會責任



23

第三章：你們公司可做些什麼？



59

第四章：值得做出這些改變



65

附錄

靚衫良心造

成衣公司  
社會責任指引



樂施會積極推動香港及其它東亞地區的企業社會責任，並積極尋求企業的參與，因為我們深信，企業在扶貧及可持續發展上實可擔當關鍵的角色。憑藉樂施會在基層的經驗，尤其了解企業社會責任對貧窮人士（無論是工人、生產者還是其他公民）的影響，我們積極向企業提供有關資訊及分析，並鼓勵企業採取積極的行動。我們認為切實改善貧窮人士的生活與建立強大、穩定及活躍經濟對企業所帶來的好處，是存在著共通的利益。

我們多數工作都集中於成衣及鞋業，尤其是研究其供應鏈上工人的待遇。2004年，我們發表了題為《反轉件衫睇清楚 - 全球供應鏈的採購模式與工人生活》的研究報告，倡議改變採購模式及改善成衣公司在企業社會責任方面的措施。2006年，我們發表了《企業透明度報告》，記錄了在向消費者及投資者提供資訊，以便他們做出合乎道德的採購及投資抉擇方面，香港最大的16家成衣零售商所做到的程度。隨後，我們與其中一些企業進行了建設性的對話，舉辦了首次關於良好供應鏈勞工做法及履行企業社會責任的圓桌會議。2008年，我們為成衣及鞋業組織了一次「可持續發展報告」講座，向業界人士介紹國際報告的標準及指引。



# 前言

本指引旨在幫助香港企業有效及可持續地實踐企業社會責任的準則，由於各方對企業社會責任的興趣濃厚，現在已出現無數關於企業如何制訂及實施企業社會責任政策的資源及報告。為此，樂施會出版此刊物的價值是，憑藉我們從工人及當地合作夥伴(包括非政府組織及工人代表)所了解到的情況，以及與企業接觸的經驗，我們相信可為企業提供更深入的見解。



本指引以成衣業為  
**焦點**提供下列資訊：

為何好企業意味著好生意

成衣業哪些社會問題屬於  
企業社會責任問題

公司如何應對

採取下一步行動有哪些資  
源可用

在樂施會看來，企業社會責任政策成功的關鍵，在於要了解及感同身受那些受公司業務影響的人的處境、公司及其行業要承諾對社會及環境影響承擔責任，並要制訂良好的實施策略。

有些人認為，由於金融危機及經濟不景氣，目前並不適宜考慮企業社會責任的問題。樂施會的看法與此大不相同，我們認為，目前企業比以往任何時候更需要獲得社會的認可。它需要向公眾、消費者、社區及投資者顯示，自己不但盈利，而且也對社會及環境負責任。



2009年3月，樂施會發表《企業透明度報告II：香港成衣公司有否改善向公眾匯報勞工標準？》

# 第一章

## 好企業，好生意

**為減少貧窮**，我們需要企業一起努力。  
企業創造財富，是工作及收入的最大提供者；  
企業提供人們用以改善生活的產品及服務；  
企業在發展方面扮演一個關鍵角色，能在許多  
方面發揮影響力，或幫助減少貧窮。





## 好企業

做一個好企業，意味著認識到你們公司是社會的一份子。公司的經營方式、決策以及行為，將影響到許多人，有些是與你們企業有直接關係的人，有些則是關係比較遠的人。

做一個好企業，意味著需要意識和考慮本身行動對他人的影響，並對這種影響負責。這些人包括你們的員工、商業夥伴、供應商、生產工人、顧客、以及你們企業所服務或置身的社區。


做一個好企業，意味著有良好的管治及守法。

所有這些因素加在一起，就是人們常說的「企業社會責任」。

## 第一章：好企業，好生意

在過去十年裡，企業社會責任被用來指各式各樣的活動。有些公司用它來描述它們給當地慈善機構的捐款，或它們的社區項目，比如幫助修建學校、青少年中心、醫療設施等。對另一些公司來說，它意味著對供應鏈進行監察，確保工人獲得合理待遇。

對樂施會來說，它意味著公司以一種以人和環境為先，以不造成傷害的方式盈利，它還意味著公司要對經濟及社會發展作出貢獻。你們的核心業務運作，也就是日常的活動及決策，應該滿足這些目標，才能被視為一家對社會和環境負責的公司。企業社會責任只有在植根於商業模式核心的情況下，才會產生真正及可持續的影響。



「企業社會責任的範圍，不僅涵蓋公司如何使用其盈利，也涵蓋它獲得盈利的方式。它超出了慈善及合規的範圍，它所涵蓋的，是公司如何管理其經濟、社會及環境影響，以及它們在所有主要影響範圍（工作場所、市場、供應鏈、社區及公共政策）的關係。」

- 甘乃迪政府學院企業社會責任中心  
(Corporate Social Responsibility Initiative,  
Kennedy School of Government)

來源：[www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/init\\_approach.html](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/init_approach.html)

## 好企業，壞企業

做一個好企業意義重大，如果公司將社會及環保責任納入核心業務運作及決策過程，它們就有可能：

- 創造出合宜及條件合理的工作
- 製造出貧窮人士能購買及負擔的商品及服務
- 讓貧窮的生產者進入市場
- 提高貧窮人士技能，增加他們與科技的接觸
- 貢獻能增加基本服務支出的稅收
- 加強自己及供應鏈對人權的尊重及對環境的保護

否則，它們就常常成為加深貧窮的幫兇，因為它們會：

- 剝奪人權
- 破壞環境
- 為其產品及勞動支付很少報酬，加深他們的貧窮
- 導致人們為藥物、食物及水等基本需要支付昂貴費用
- 逃避繳納政府支援社會發展所需的稅收

要讓公司的企業社會責任政策有意義及可操作，首先必須在內部做到三件事情：

**1. 公司文化必須反映公司對企業社會責任的承諾。** 公司裡的每個人，從董事、經理到員工，都必須相信及確信，他們根據公司的企業社會責任政策而採取的所有決定或行動，都會得到尊重及支持。要做到這一點，你們必須：

- (a) **取得高層支持** — 董事局要有一位成員主管企業社會責任政策，行政總裁及行政管理團隊要積極支持並進行領導。
- (b) **取得員工對企業社會責任政策的理解及支持** — 從聘用時就開始，並通過內部培訓及體驗活動來取得員工的理解及支持。員工需要看到及建立起自己行動與其對社會及環境之影響的聯繫。
- (c) **建立專職企業社會責任團隊** — 儘管企業社會責任政策應貫穿到公司各方面並各負其責，但最好還是有一個團隊從整體上推動該政策。

**2. 認識到公司的社會及環境影響可追溯到其商業做法及決策。** 必須審視公司的經營方式，研究哪些需要作出改變，以確保產生正面影響並避免負面影響。要問：「你們支付給供應商的低價，是否導致了供應商工人的低工資？」「你們產品的定價是否導致了這些產品難以負擔及難以獲得？」「你們的生產方式是否導致了污染？」

**3. 傾聽公司持份者的聲音，並與之溝通。** 公司業務對社會及環境有何影響？人們期待公司如何應對？要對這些問題有第一手了解，這是最有效的方法。公司的持份者可包括：顧客、股東、員工、供應商、政府機構、當地社群及工會等。

持份者的參與需要有切實及結構化的對話，以便公司與其持份者交流觀點、反饋及資訊。對話包括面談、持份者會議、員工調查等方式。如有效利用，對話可幫助確保持份者的需要及看法在公司決策中佔據中心地位。

對許多公司來說，採納及實施企業社會責任政策是一個逐漸成熟的過程。有專家稱之為「邁向企業責任之路」，並描述了許多公司所經歷的五個不同階段，從否認對負面影響有任何責任，到把社會及環境考慮結合到自己商業活動中去<sup>1</sup>。

### 企業責任的五個階段

- 1 否認階段** — 公司否認其經營行為造成損害。
- 2 合規或管理聲譽風險階段** — 公司訂立相關政策，但僅限應對批評、維護聲譽所需的最低程度。
- 3 管理層信服階段** — 公司對於管理自己對社會及環境的影響承擔責任。
- 4 策略性階段** — 公司按社會期待調整自己的商業模式，將社會及環境考慮整合到核心經營行為及決策中。
- 5 公民階段** — 公司積極鼓勵行業中其他公司及持份者共同提高整個行業的標準。

資料來源：Zadek, S. (2004) 'The Path to Corporate Responsibility', *Harvard Business Review*, Vol. 82, No. 12

## 為何這樣做？

### 三個簡單理由：

1. 通過公司的承諾及行動，可阻止對他人及環境的傷害或侵犯。
2. 如不行動，公司聲譽可受到嚴重玷污，而聲譽對公司盈利可有重大影響。
3. 公司可贏得下列聲譽：

👍 值得向其購買

👍 值得與之做生意

👍 值得為之工作

👍 值得投資

👍 值得信任



好企業  
常常意味著  
好生意

## 增加價值，損害價值

認真對待企業社會責任的公司認為：

### 承擔企業責任

可增加企業價值，比如：

提升品牌形象及聲譽

增加銷售額及顧客忠誠度

減少運作成本，提高供應鏈效率

減少出錯，提高工人效率，  
從而提高生產力

更容易從負責任投資者中  
獲得資本

提高風險管理能力，  
改善公司管治

進入新的「道德」市場

被視為「行業最佳」

### 不承擔企業責任

可損害企業價值，比如：

消費者抵制

對財產的攻擊，  
如示威造成工廠破壞

不能吸引好員工

管理層精力從核心業務分散

融資及保險障礙

多付損害及補救的成本

監管威脅

訴訟威脅

## 這些對香港成衣公司重要嗎？

**重要**

作為製造商，香港的公司正面臨其全球品牌客戶要求它們遵守企業社會責任的壓力日增。此外，許多香港品牌正進入監督嚴格的歐美市場，那裡的消費者、投資者、政府及公民社會團體將期待香港公司滿足他們目前對於西方品牌的相同要求。

在香港，企業社會責任對於消費者及投資者也正變得越來越重要。有證據顯示，越來越多的海外顧客希望自己購買的產品是以對社會及環境負責的方式生產出來的。在英國，合乎道德的成衣產品的銷售額在上年增加了79%<sup>2</sup>。對生態友好的產品的市場份額預計也將增加。在全球，貼環保標籤的做法越來越普遍，現在已經有十八種全球性的標籤，僅在歐盟就有二十二種之多。預計到2008年底，全球有機棉的銷售額將達到26億美元<sup>3</sup>。人們還正在探索其它生態友好的紡織品，包括以竹、大豆及麻絲為原料的紡織品。

許多大公司都開始感到投資者對它們履行社會責任的壓力，越來越多機構投資者、對社會負責任的個人投資者以及非政府組織等，開始對這些公司的供應鏈做法進行查詢，要求公司提供有關資訊。公司主動發表報告，介紹自己在勞工及環保等問題上的供應鏈做法，可為這類查詢提供綜合的參考，節省員工時間，並提供一致的公司正式觀點。當然，其長期好處是可以提高競爭力，不光是在本地的競爭力，甚至是在全球的競爭力。

競爭力

競爭力

競爭力

競爭力



過去，企業社會責任政策是「錦上添花」  
今天，毫無疑問，它已變得「必不可少」



森馬，來自中國溫州的一個成衣品牌，曾投放一系列以「…，但至少我好看」為口號的廣告。但當它們投放一個以「我管不了全球變暖，但至少我好看」為口號的廣告時，許多消費者都提出投訴。其中一條評論說：全球變暖的緊迫性毋庸置疑，這個時候每個人都必須採取行動。但作為一個消費品公司，居然向公眾宣稱全球變暖不關它的事，這太無知和不道德了。一個沒有企業社會責任意識的公司能給公眾和社會帶來什麼？難道人類的生存與時裝的生產銷售完全沒關係嗎？

# 第二章

## 成衣供應鏈的 企業社會責任



成衣及鞋業是首批接觸企業社會責任運動的行業，九十年代，有關人士組織了各種高調的運動，使消費者注意到工廠裡侵犯人權的情況。自那以後，該行業許多領先企業實行了新的運作模式來確保生產它們產品的人獲得良好待遇。

但問題仍然存在，下面我們列出樂施會在調查中遇到的一些主要問題，這些問題並非無法解決。據許多先行者說，制訂解決方案的第一步，是了解工人的感受。

### 成衣業存在哪些問題？

Phan是一位外來工，22歲，在一家泰國工廠為一個全球品牌縫製成衣。下面是她對自己工廠生活的描述：



「每天我們從早上8點工作到中午，然後從下午1點工作到下午5點。每天都要加班，從下午5點半開始，繁忙季節要一直加到凌晨2點或3點。我們總是要上兩班，雖然非常疲勞，但別無選擇。我們無法拒絕加班，因為我們的標準工資實在太低了。有時我們很想休息，但老闆強迫我們工作。…我要求改善工作條件，但覺得不太可能要求更高的工資、福利及合法身份。」<sup>4</sup>



世界各地成千上萬工人都在講述著與Phan相同的故事，他們的故事已成為過去十年無數公眾及消費者運動的主題。許多全球領先品牌已做出回應，採取措施保護那些替它們生產產品的工廠裡的工人的權益。

但要做的還遠不止這些，零售業競爭激烈，各公司競相以低價提供滿足消費者質量要求及品味的產品，同時還要為股東提供最大回報。在供應鏈頂層的「快速時裝」現象驅使下，價格變化頻繁，導致零售商縮短供貨期限，通過經常更新及削減零售價來維持時裝系列的新鮮度。

在供應鏈底層，成衣零售業的生產工人每天面臨的工作條件卻是這樣的：



## 工作時間長並被逼加班

工廠經理常逼工人每天工作10到12個小時，有時會長達16至18個小時，趕訂單時甚至長達20小時，繁忙季節每周工作7天很常見，加班通常是強制性的。許多工人說，如果他們不加班，就會受到解僱威脅、受懲罰和被罰款，工人通常都得不到按倍率計算的加班工資。

「有時我們上夜班都還要加班，這擾亂了正常身體機能…我像一台機器而不是像人一樣工作。」

- Krishanti，曼谷一家成衣廠28歲的工人<sup>5</sup>



### 貧窮水平的工資

工人們經常連最低工資都拿不到，更不要說維生工資(living wage)了。有些供應商宣稱工資達到最低工資水平並出示證據，但其實報酬裡包含了加班工資。即使工廠不強迫加班，工人也選擇加班，以彌補自己極低的基本工資。在支付了租金、食物、交通及宿舍費用後，工人們能存起來或寄回家的就所剩無幾了，一旦生病，這些錢可能全部耗光在藥費上。目前，食物危機導致食物價格上漲，對製衣工人造成嚴重打擊，許多人憑現有工資已難以購買食物。

工人的薪酬通常都是計件而非計時的，這使工廠經理得以按零售商所下訂單來確定工人的生產定額。當供應商完成訂單時間很緊迫，生產定額就會訂得非常高。如果在一天正常工作時間內沒有完成定額（通常都完不成），那工人們就得無償加班，並且完成不了定額就得不到報酬，計件工資還使工廠管理層得以在單價下降的情況下降低計件工資率。

「在成衣部，通常定額是每條生產線**1000**件。但到出口季節，定額會翻倍到**2000**件。這樣翻倍搞到我們很辛苦，經常都完不成，完不成時就會被管理人員罵，有時還會收到警告信。」

- Elsa，印尼一家工廠的製衣工人<sup>6</sup>





## 沒有適當合同

工廠管理層經常不簽訂適當的僱傭合同，當僱主在最低工資、工作時間、加班費、健康福利或其它法定權益方面不遵守勞工法例時，工人就沒有尋求賠償的手段，外來工尤其會被剝奪簽訂適當僱傭合同的權利。

成衣業還有一種越來越常見的趨勢，那就是，儘管工作是長期的，卻以短期「滾動」方式聘用工人，而且經常沒有書面合同，通過這種「隨意化」，僱主可根據零售商需求靈活「搭配」自己的員工隊伍。此外，還能逃避他們應該提供的勞動保護，包括產假、社會保障及遣散費等。短期僱傭還造成組建或加入工會的障礙，因為短期工一旦加入工會，常常就會被告知工廠不再需要他/她。一個經驗豐富的企業社會責任顧問指出，某些違反勞工標準的情況似乎在臨時工人越多的工廠就越常見。

在柬埔寨一個成衣廠，如果工人休三天病假，僱主就會扣一天的工資；如果休病假超過三天，僱主就會要工人簽一張單，允許工廠扣除工人當月獎金。很多時候還會使用派遣勞工(agency worker)，在這種情況下，僱主是派遣機構，這也讓僱主得以回避某些勞工法例。

「他們能付多低就付多低。這裡沒有勞工法例這回事，唯一重要的是我們要在很短時間內幹很多活，但沒有任何權利。」

- **Khadijah**，在一個為某大百貨公司供貨的摩洛哥成衣工廠工作<sup>7</sup>

「合同是一張廢紙，工廠管理層從不按合同規定辦，說什麼加班不得超過三小時，我沒有哪一天加班少於三小時。」

- **Jing**，中國一個運動服裝工廠工人<sup>8</sup>



### 欺凌與虐待

騷擾、羞辱及虐待等情況很常見，工人經常被人吼叫，被人罵「愚蠢」、「懶惰」甚至更難聽的詞語，有時還會受身體虐待，輕則被扯耳朵，重則被打。對女工的性騷擾也時有發生，比如被拍打屁股等。工會活動分子及組織活動的工人會受到身體及語言虐待，以及/或者被解僱。



### 結社自由受限制

在這個行業，加入或組建工會存在很大困難，工廠管理層經常反對工人的集體活動或工會活動。而且，工人也害怕工會活動令他們丟掉工作，僱主經常騷擾和歧視參加工會活動的人。此外，漫長的工作時間也讓工人沒時間參加這類活動。沒有結社自由和集體談判，工人就不能向管理層反映他們的看法和關心的事情，也無法尋求補償。

「去年，隔鄰廠工人在廠門前罷工，我們主管說：「看著吧，他們都會丟飯碗。你們千萬不要犯這種錯誤，否則就會面臨同樣後果。」

- Rana，一個土耳其工廠22歲的製衣工人<sup>9</sup>





## 不良的健康與安全

成衣業工人面臨許多健康與安全風險，有些來自在無必要保護下使用材料或機器，有些則來自漫長的工作時間、缺少上衛生間的休息時間、重複勞動及不良的通風與照明等，過長的加班時間也對職業健康與安全構成威脅。大量資料顯示，在各地成衣業工人中間，背疾是個長期及隱蔽的職業病。僱主經常不承擔就醫、吃藥或病假的費用。女工經常被拒休產假，即使法例賦予她們帶薪休假的權利，有些在懷孕後被逼離職。



# 第三章

你們公司可做些什麼？



「真正的挑戰和機會在於內部審視。你們的供應商作為僱主有自身的責任：管理自己的企業並給予工人良好待遇，而你們則需要撫心自問：自己有沒有盡力做好自己的那部分？這意味著不但要求供應商改變其運作方式，還必須檢討自己做生意的方式，一直追溯到源頭。對耐克(Nike)來說，那意味著了解設計決策對承判工廠及其工人的影響。我們發現，處理好供應鏈所造成的影響，可以提升整體商業模式的效率。」

- Sonya Durkin-Jones ,  
耐克(北亞區)企業社會責任總監  
(Nike Corporate Responsibility Compliance Director,  
North Asia Region)

### 第三章：你們公司可做些什麼？



遇上工人權益受侵犯的情況，許多成衣品牌的反應是：這是供應商或工廠經理的錯，因此糾正這種情況是他們的責任。這些成衣公司的應對方法是，給供應商訂立有關勞工的行為守則，並要求他們遵守，然後對供應商進行審核，檢查他們是否遵守了守則。一旦發現侵權情況，要麼拋棄涉事供應商，要麼對他們罰款。有些零售商會就如何解決問題向供應商提出建議，但並不會相應分擔困難。總之，最終的責任和義務都在供應商身上。

過去幾年裡，非政府組織、工會及零售商都對勞工標準改善進度不盡如人意表示擔憂，這引起更多研究，結果顯示，供應商違反勞工標準的一個關鍵因素，是他們所受到的交貨壓力。



供應商和工廠總是處於零售商買手及採購員的壓力之下，後者總是要求他們以更短交貨期及更低單價供貨，並且要非常有彈性，能在通知期很短的情況下滿足數量波動的訂單。由於渴望被納入零售商的供應鏈，工廠一般都會接受這些條款和條件，因為他們知道，只要把這些負擔及風險轉嫁給工人就行了。多數買手對所屬公司所作的企業社會責任承諾所知甚少，即使知道，許多人也並不認為與他們的工作之間有任何關係。而且，這些公司很少會鼓勵其買手將企業社會責任承諾結合到自己工作中去，事實上，正好相反，它們經常鼓吹那些導致工人權益受侵犯的做法。



### 第三章：你們公司可做些什麼？

下面是一個範例，顯示買手對供應商的要求  
(一般所說的「採購做法」) 與苛刻工作條件之間的因果關係：

**採購做法：**

**工作條件：**

**縮短交貨期**

- 工作時間長 — 在臨近出口期限時長達24小時，周末也要上班。
- 強迫加班。
- 過高的計件定額，並以很低的計件工資率來刺激工人達到定額。如果達不到定額，加班就沒有工資。
- 採用分包及使用童工。

**壓低單價**

- 低工資。
- 低的計件工資率。
- 更多工人成為臨時工，以削減成本。

**波動的訂單**

- 計件工資率及定額波動。
- 更多工人成為臨時工。
- 不穩定的工作時間及強迫加班，以滿足突然的出口期限。
- 工廠經理無法規劃勞工安排，可能因此導致分包。
- 沒訂單就不發工資。

**對產品瑕疵  
或遲交貨  
進行罰款**

- 罰款被轉嫁到工人身上，導致低工資。

**上述全部**

- 工人按臨時及隨意性的合同受聘，沒有就業安全感。
- 使工人無法組織起來。

## 工廠經理的困境

達到我們的標準！

零售商

滿足我們的要求！

### 合規組：

- 不能超時加班
- 支付合理工資
- 給予適當福利
- 提供穩定工作
- 尊重工會

### 採購組：

- 更短的通知期
- 更快的生產
- 更高的質量
- 更低的價格
- 彈性訂單
- 遲交貨和有瑕疵要罰款

供應商

### 假裝遵守守則：

- 教唆並賄賂工人撒謊
- 做兩份工資表及上班記錄
- 威脅工人要提供「正確」答案
- 在巡視前清理工廠

### 把壓力轉嫁給工人：

- 設定很低的計件工資率
- 每周工作七天
- 要求上長班，以滿足最後交貨期限
- 對工人缺勤及出錯罰款
- 按短期合同聘用
- 強迫工人無薪休假
- 破壞工會的組建



### 實現合乎道德的 成衣商業模式的九個步驟

#### 第一步 透徹了解問題

對於存在什麼問題不要憑想像，要親自考察，要詢問那些了解當地背景及問題的工人、工廠經理、非政府組織及工會，並追溯到自己公司的活動，從內部了解癥結所在。有些公司會首先使用自我評估工具，例如美國公平勞動協會 (Fair Labor Association) 的可持續地遵守勞動法規自我評估工具 (Sustainable Compliance Assessment Tools)，或中國紡織服裝企業社會責任管理體系9000的自我評估工具。





## 第二步

### 制訂供應商行為守則

供應商行為守則能助你們實踐企業社會責任的承諾，它提供對你們公司所持準則的解釋，並把你們公司有關供應鏈工人待遇的價值觀具體化。在有利可圖但道德存疑的情況下，它將引導你們的員工作出決定，亦能向你們的商業夥伴清楚表明你們公司的承諾以及對它們有何期待。

在整個供應鏈裡，行為守則禁止任何形式的侵犯工人權益及違反勞工標準。今時今日，在與供應商工廠訂立的採購協議中，通常都會加入行為守則，令供應商因受合同約束，而遵照有關的規定。

#### 一份完善的行為守則包含下列範疇的政策及聲明：

- 對國內及國際標準的遵守<sup>10</sup>
- 合理的僱傭做法，包括合理工資、加班補償、休息日等
- 合理的健康與安全做法
- 禁止童工及強迫勞工
- 禁止種族、性別、性取向、民族或宗教信仰等歧視
- 禁止騷擾及虐待
- 保障結社自由、集體組織及集體談判權利

#### 在下列情況下，行為守則很難發揮效果，甚至有反效果：

- 守則被用來改變企業中的權力平衡，使之偏向於僱主（例如，用守則的實施來取代集體談判）；
- 守則表達模糊並/或無視國際標準；
- 守則只是公司總部的一紙空文，對公司的實際運作、政策或人員沒有實際影響；
- 拒絕對公司的勞工做法進行外部審核。

工廠的工人及管理層都必須了解行為守則。提高他們意識的一種常用方法是將守則張貼在工廠牆壁上，但現在許多公司都開始鼓勵供應商進行守則培訓，確保工人了解守則。有些工廠更進一步，通過總結自己對所有客戶下達的行為守則，制訂出自己的企業社會責任政策，並以一種簡單的方式呈現給員工。



## 道德貿易聯盟 基本守則

道德貿易聯盟(Ethical Trading Initiative)是一個由公司、非政府組織及工會組成的聯盟，宗旨是改善全球供應鏈工人的生活，主要活動是推動及改善涵蓋供應鏈工作條件的企業行為守則的實施。道德貿易聯盟基本守則以國際勞工組織各項公約為基礎，已成為其它守則依據的一個範本。其主要規定如下：

## 1. 自由選擇職業

- 1.1 不得僱用受強迫勞工、奴役勞工或非自願的囚犯勞工。
- 1.2 不得要求工人向僱主交「押金」或身份證明文件，工人給予僱主合理通知期後，可自由離職。

## 2. 尊重結社自由及集體談判權

- 2.1 工人均有權按自己的意願，加入或組織工會；有權進行集體談判。
- 2.2 僱主須對工會的活動及工會之組織活動，採取開放態度。
- 2.3 工人代表不可受到歧視，並可在工作場所執行代表的職務。
- 2.4 若自由結社及集體談判權受法例限制，僱主須提供方便，協助發展替代方法來實現獨立及自由的結社及談判權利，不得設置障礙。



### 3. 工作環境安全及衛生

- 3.1 僱主須提供安全、衛生的工作環境，在這個過程中要考慮到行業的普遍情況及任何具體的風險。僱主須採取足夠措施，在合理可行的範圍內，儘量減少工作環境內在的危險源，避免工人遭受工作引起的、與工作有關的、或在工作過程中發生的事故及健康危害。
- 3.2 僱主須對工人定期進行健康與安全培訓，並將資料存檔。當新工人入廠或工人調任新職時，應再次進行培訓。
- 3.3 僱主須提供清潔的洗手間設施及飲用水，如有需要，還須提供符合健康標準的食物儲存設施。
- 3.4 若僱主提供住宿，宿舍必須清潔、安全及滿足工人基本需要。
- 3.5 遵守守則的公司須委派一個高級管理層代表，負責健康與安全。



## 4. 不得使用童工

- 4.1 不得新招童工。
- 4.2 公司須制訂（或參與及協助制訂）政策及計劃，為被發現當上童工的兒童，提供過渡性服務，使其接受良好教育，直至長大成人。「兒童」及「童工」以附件中的定義為準。
- 4.3 不得聘用兒童或18歲以下的未成年人在夜間或危險環境下工作。
- 4.4 上述政策及程序須符合國際勞工組織相關標準的規定。

## 5. 支付維生工資

- 5.1 一個標準工作周的工資及福利，最低限度應符合國家法定標準或行業參照標準，以較高者為準。在任何情況下，工資都應能滿足基本需要，並提供一定的可支配收入。
- 5.2 必須在工人受聘前，以書面及容易理解的方式向他們提供有關工資的僱傭條件，並且，每次發工資的時候，應該註明受薪期的工資細節。
- 5.3 不得以扣工資作為紀律懲處，也不可沒有當地法律依據且未經工人本人同意的情况下，扣減工資。所有紀律懲處的做法，皆應記錄存檔。

## 6. 工作時間不得過長

- 6.1 工時必須符合國家法例及行業參照標準，並以保障較大者為準。
- 6.2 在任何情況下，不得經常要求工人每周工作超過48小時，平均每7天必須至少休息1天。加班必須自願，並每周不得超過12小時。不得經常要求加班，並必須是按高於正常小時工資的比例支付加班報酬。

### 7. 不得歧視

- 7.1 不得在招聘、薪酬、培訓機會、晉升、解聘或退休等方面，出現基於種族、種姓/社會等級、民族、宗教、年齡、殘疾、性別、婚姻狀態、性取向、工會會員身份或政黨背景的歧視。

### 8. 正式僱傭

- 8.1 在所有情況下，工作必須以國家法例或慣例認可的僱傭關係為基礎。
- 8.2 不得通過簽訂單純勞務合同、分包或在家工作安排，或利用其真實意圖並非傳授技能或提供正式工作之學徒計劃，或通過過度利用固定期限的僱傭合同等，來逃避勞工或社會保障法例中，要求僱主因正式僱傭關係而需承擔的義務。

### 9. 嚴禁苛刻或不人道待遇

- 9.1 嚴禁進行身體虐待或懲戒，或威脅要進行身體虐待、性或其它騷擾、或言語虐待，或做出其它形式的恐嚇。

本守則規定乃最低而非最高標準，因此，公司不得以本守則為藉口而拒絕實行高於這些標準的做法。應用本守則的公司須遵守國家及其它適用法例，並且，如果法例及本守則的規定皆對同一事項作出規定，須以保障較大者為準。

資料來源：[www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code\\_en.shtml](http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml)

## 童工



聯合國兒童權利公約及國際勞工組織第138號公約允許在某些條件下，讓年齡低至14歲的人提供勞動。大多數國家的勞工法不允許16歲以下的人工作，對16至18歲的人可從事的工作類型及工作時數有嚴格限制。最低限度，你們公司應要求供應商遵守這些法例，並為18歲以下的人支付與18歲以上的人相同的工資水平。你們不應允許供應商讓未成年人在其工廠工作過長時數、上夜班、或靠近重型機器工作。

聯合國兒童基金會強調「任何消除（童工）的計劃，如果不為童工提供合理的其它選擇，從較高的道德立場來看，只是把他們趕出了工作場所，而他們當初進入這個工作場所正是由於極度貧窮，這樣的計劃會觸發一系列負面後果。」

若供應商已經僱用了童工，但公司卻禁止供應商繼續僱用他們，這些兒童將被逼從事更加危險的經濟活動，那麼應提供其他安排，比如在工作場所提供某種形式的教育，並確保兒童只從事危險性最小的工作。

### 第三步

### 在你們供應鏈實施守則

守則的實施有下列關鍵要素：

- 確保你們公司中可能受守則影響的所有員工了解守則，並將守則結合到其工作職責中。
- 讓守則成為你們公司與供應商之間合同的組成部分。
- 確保你們的供應商及工廠理解你們為何要實行這樣的守則、其意義何在、以及對他們有何影響。徵詢他們的反饋，了解他們認為自己將受到何種影響，以及他們遵守守則規定需要些什麼支持。
- 向供應商、工廠經理及其分包商明確表示，工人組建及加入工會以及進行集體談判的權利對於滿足勞工標準來說是最基本的。





- 通過審核來監督對守則的遵守情況。審核應包括：
  - ☺ 與工人面談（工廠條件之概況）
  - ☺ 與管理層面談（守法情況、監管文書及工廠條件及制度之概況）
  - ☺ 與維護工人或社區權益的持份者（工會、非政府組織等）面談
  - ☺ 工作場所巡查，最好與工人、工會及有信譽的當地組織一起進行
  - ☺ 工廠文檔的桌面審核
- 確保工人可查閱相關資料，了解在巡查或社會審核後公司採取了哪些行動來改善其工作場所的工作條件，並讓他們有辦法反映公司是否已採取了這些整改行動。
- 為工人提供方便、安全的舉報侵權個案的途徑，並保證公司將對所舉報的行為採取行動；在工會及有信譽的當地組織協助下，增加對工人的培訓和教育，確保工人能使用這些機制，並了解自己的權利。
- 確保透明度，不光是監督及核查過程的透明度，還包括審核結果、矯正措施、以及生產設施地點等的透明度。

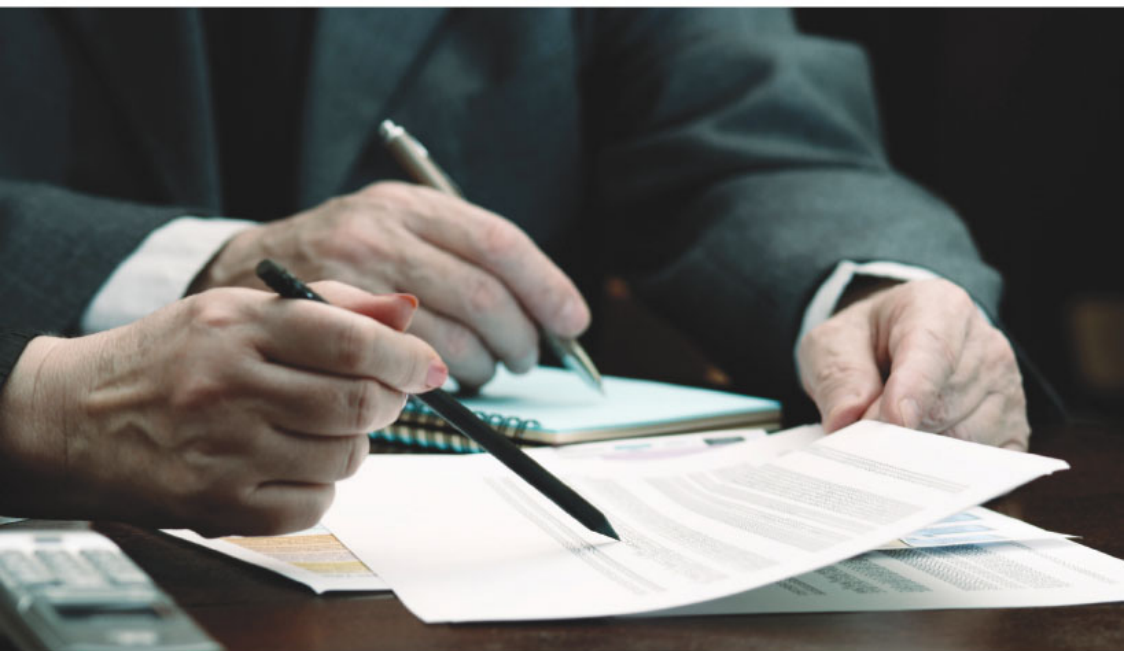




### 合規模式有效果嗎？

包括零售商自己在內的許多方面都對合規模式有很多批評，但合規模式還在繼續得到使用，並確實為零售商至少提供了一種了解工廠是否符合守則規定的機制。但僅僅通過約束供應商來確保守則得到遵守，會妨礙零售商解決問題之根源，因為這些根源可能在於他們自己的採購做法。並且，由於所有風險及責任都推給了工廠，還可能導致工廠缺乏採取長期措施真正改善工作條件的意願。現有合規模式的重大缺陷在於工人仍未成為整個過程的中心，工人很少真正有機會利用守則來保護自己的權益。

現有合規模式造成的一個最常見問題，是在審核過程中工廠管理層偽造證據，例如，做兩本帳及威脅工人提供「正確」答案。有人提出，如果零售商與供應商合作，共同了解為什麼存在違反勞工標準的情況，並分擔改善責任，而不是將風險及責任推卸給供應鏈，那麼，就可以減少前述問題。



「單靠審核並不能解決所有問題，審核應用於診斷問題及找出工人及企業都可接受的改善措施；要真正解決問題，必須接受這樣一個事實，那就是供應鏈中是可能發生違反勞工標準的情況，並且不時都會發生。因此，必須與你們的供應商及其工人共同努力，為你們的制度建立『防火』機制，從而避免總是需要『救火』。」

**Rosey Hurst**，Impactt 總裁

## 品牌與非政府組織在 中國合作開展的工人賦權項目

一個新的趨勢是讓工人參與工廠有關工作場所做法的決策過程，這包括建立有關制度，讓工人可以提出投訴，而管理層必須作出回應。若干品牌及非政府組織最近開展了一些先導計劃，包括在為這些品牌生產產品的工廠中設立勞工輔助熱線。這些熱線由中國勞動保護支援網絡等獨立非政府組織管理，獨立聽取工人投訴及提升工人的能力。組織還利用一台流動麵包車及相關的職業健康與安全計劃，向廣州各工業區的外來工提供服務及教育。

其它非政府組織，包括勞工教育及服務網絡、女工關懷及青島小陳熱線中心等，也積極參與各工業區的工人權益培訓及工人熱線服務，它們開展各種先導項目，包括在華南地區供應商的工廠內建立工人委員會或溝通機制等。現在看來，只要這些品牌的計劃包含工人賦權部分並利用非政府組織、工會及社群的獨特技能、網絡及信譽，這些計劃將越來越有效果。



## 你總得從某個地方開始

你們頭百分之十的供應商存在的問題，通常很好地反映了你們供應鏈中其它供應商存在的問題。許多有企業社會責任經驗的零售商都建議首先從這部分供應商著手，了解存在的問題，並找出合適的解決方法。



### 第四步

### 內部審視，解決採購做法中存在的問題

本步驟是有效的企業社會責任政策的關鍵，因為如前所述，零售商的商業做法與供應鏈底層的侵權問題之間存在明顯的因果關係。本步驟的主要措施包括：

- 制訂合乎道德的採購政策，確保採購策略及做法不會違反國際勞工標準
- 指定專職企業社會責任員工，監察採購做法對勞工標準的影響
- 培訓買手，加強他們遵守公司在勞工標準方面的行為守則的責任感，這可以包括讓買手接觸供應商的業務，從而更好地理解他們的決定對供應商的影響
- 確保買手及其他相關員工的激勵及績效評估措施，能夠獎勵而不是削弱合乎道德的採購做法
- 在供應商選擇及評估標準中納入對勞工標準的遵守
- 與供應商合作，考慮到他們在不違反勞工標準的前題下完成訂單的能力，確定適當的交貨期限
- 改善關鍵路徑管理並嚴格遵守，以防止零售商這邊的低效率對供應商那邊的生產構成壓力。為設計、供應商選擇、採購、製造及物流等各個流程訂立實際的時間表
- 商議出令供應商得以滿足勞工標準的價格
- 在供應商地位不受損害的情況下，讓他們有機會表達因採購做法所面對的壓力



「以我多年的經驗，我知道如何與道德守則人員打交道，我可以判斷出採購部門與負責行為守則的人之間的權力對比，看出真正的權力在誰手裡。」

— 中國深圳一家工廠的經理<sup>11</sup>



### 第五步

### 與供應商合作，加強其能力

有些領先公司已開始尋求與供應商達成共同解決方案，儘管審核仍很重要，因為缺少了它公司無法發現問題，但只有在零售商或品牌商開始與其供應商及工人對話、傾聽他們及為其提供支援的情況下，供應鏈工作條件之持久及普遍的改變才可能發生。跟完全依賴於審核及約束的做法相比，讓供應商說出他們在滿足行為守則所面臨的問題與困難，可產生更好的效果。在工作場所進行工人權益培訓，可更有效地幫助工人說出他們遇到的問題，並維護自身的權利。

此外，也有越來越多人認識到，如果工廠沒有良好管理體系來確保它們滿足標準，要求它在供應鏈履行企業社會責任是不可能的。儘管供應鏈中存在許多管理良好的工廠，但也有許多工廠是管理不善的。不良管理是許多違反勞工標準的根源，因此，協助供應商實施良好管理體系可大大幫助工廠條件的改善。

最後，也是很關鍵的一點，是要從供應商的角度理解你們對供貨的合同要求，比如交貨期限、單價、彈性等，會如何影響供應商對待其員工的方式。

「供應商對自己工作場所的良好工作與環境條件承擔責任，要做到這一點，最好是雙方達成這樣一個基本共識：供應商對於按國際標準管理其員工隊伍承擔更大責任，而買家則提供更穩定的業務關係。」

（商務社會責任國際協會，2007年，第5頁）



「我希望反過來也實行一種社會責任制度，那就是，買家不要因為單價上百分之五到十的區別就將訂單轉去其他供應商；忠誠應該是雙向的，如果我們作為供應商能夠滿足社會責任要求，並願意滿足勞工標準，那麼我們也應該收到穩定的訂單。」

— 一家全球鞋業品牌在斯里蘭卡的供應商<sup>12</sup>

### 選擇良好的供應商

選擇良好的供應商就成功了一半，要尋找那種對於工人價值很重視，並打算為工人的幸福、技能及長期生產力投資的供應商，員工流失率低是一個重要的特徵。供應商應表現出優良的業務規劃能力及管理技能，對勞工法例及其重要性了解也很重要。

「選擇良好的供應商是成功的一半，一個重視其員工並投資於創造良好工作條件的供應商，將在生產力及盈利方面得到回報。」

— 梁俊文，思捷環球控股有限公司 環球採購遵章經理

### 第六步 與持份者溝通

要理解和解決社會問題，從來都不是容易的事情。首先，它們難於衡量；而且，應對措施必須適合當地的情況。例如，什麼是處理女工歧視問題的最好方法？童工問題在不同國家該如何處理？工人對他們工資的期待是什麼？

供應商

工人

消費者

社區

理解問題和尋找可行解決方案的最好方法，是與受你們公司業務影響的人（工人、供應商、消費者、社區）或了解有關問題及當地環境的人（比如工會、非政府組織以及政府）溝通。在確定你們的持份者時，要記住，你們要尋找的，是對那些受影響的人來說適合、可信並對他們有利的方法。

在與持份者溝通時，一定要意識到你的溝通將對他們產生的影響。例如，在與工人溝通時，要創造安全和沒有威脅的環境，並確保說真話工人的權益不會受到侵犯。請緊記，安排對話就會令人產生期待，你們的持份者將期待他們的觀點得到考慮，並期待你們公司讓他們保持對後續情況的了解。



## 第七步 與他人合作

有經驗的零售商會告訴你，對供應鏈中存在工人權益受侵犯的問題，要制訂並實施良好的應對措施，最好的方法是與他人合作。這裡的他人可以是其它有類似問題的零售商，甚至是供應商本身，或者是更接近工人，並對問題根源及處理問題的有效方法有更深了解的其他持份者。



隨著行為守則越來越多，標準及監督要求又各不相同，導致對供應商的審核量大增，並引起其它持份者的困惑。再加上其它原因，比如對守則進行監督的成本不菲，獨自應付童工等問題的難度也不小，越來越多的企業開始採納集體社會責任計劃，形成供應鏈的集體承諾，具體形式包括制訂行業標準或跨機構或跨行業的政策措施等。

有些企業已經開始與志同道合的公司、工會及能為守則監督及核查體系帶來可信度及專業知識的其它公民社會組織合作，實行持份者聯合行動。本文後面的一則附錄中列出了與服裝行業最相關的計劃。



## 成衣業持份者聯合行動 (Multi-stakeholder Initiatives — MSIs)

持份者聯合行動通常要求公司、工會、非政府組織及重要持份者合作，通過守則、監督及報告等，推動勞工做法的改善。在成衣及相關產品行業有諸多持份者聯盟，包括英國的道德貿易聯盟、美國的公平勞動協會及社會責任國際等。在香港，持份者聯合行動尚有待發展，但香港的12家紡織及成衣上市公司已開始合作，它們最近於2008年地球日成立了香港時裝企業持續發展聯盟，宗旨是在整個成衣供應鏈推行最佳做法，包括：實行更好的僱傭做法及工作條件、申請公平貿易標籤、建立行業的碳核算標準、制訂成衣業碳足跡標籤體系、提高能源效率及減少廢料，比如邊角布料的回收利用以及利用回收的塑料瓶再生成聚酯等，期待將來會有更多公司加入這些行動。



## 東埔寨 工廠改善計劃

政府政策、自願行動以及多邊機構互補作用的另一個例子，是東埔寨工廠改善計劃。在這個計劃中，國際勞工組織將監督東埔寨成衣出口工廠遵守國際勞工標準及東埔寨勞工法的情況，並發表透明的公開報告供持份者審視。該計劃是美國與東埔寨之間一項貿易協議的結果，按照協議，美國承諾對東埔寨開放更多美國市場，作為交換條件，東埔寨將改善其成衣業的工作條件。因此，國際勞工組織於2001年開始實行這項計劃，幫助東埔寨成衣業實現及保持改善。

在這個計劃中，東埔寨政府發揮了關鍵性的支持作用。它將成衣公司參與這個計劃作為它們獲得出口許可的條件。儘管這個計劃是作為一項雙邊貿易協議的核心內容發起的，但在美國勞工部、各國際組織、東埔寨政府、東埔寨成衣製造企業協會、各國際買家及工會的支持下，這個計劃在後配額時代仍繼續運作。由於許多持份者都覺得這個計劃很成功並且容易複製，於是，國際勞工組織與國際金融公司在越南、萊索托和約旦都開展了類似的「工作改善計劃」(Better Work Programme)。

### 第八步

### 保持透明

越來越多零售商都認為保持透明很關鍵。如果你將自己的供應鏈保持透明，包括你從哪裡採購，跟誰合作等等，你就有可能更好地管理你的風險，因為若當地組織掌握侵權的證據時，它們可以直接地告訴你。保持透明還使你可與其它零售商分享你在某些工廠的發現，以及你遇到的侵權問題，促使各家公司合作起來解決問題。



根據英國AccountAbility<sup>13</sup>開發的評等指數<sup>14</sup>評分系統，樂施會的透明度報告將社會透明度分為五大方面：

- 管治及風險管理
- 行為守則
- 持份者參與
- 管理
- 審核及報告

對上述各方面透明度的完整說明請參閱：

《企業透明度報告：香港成衣公司如何改善向公眾匯報告勞工標準？》

<http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/TransparencyReport-chinese.pdf>

《企業透明度報告II：香港成衣公司有否改善向公眾匯報勞工標準？》

[http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency\\_Report\\_II\\_Chi.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency_Report_II_Chi.pdf)

其要點簡述如下：

### 管治及風險管理

這裡，良好透明度意味著確保董事局對供應鏈的道德事宜承擔責任、將供應鏈的勞工標準事宜視為公司的風險因素、並對公司供應鏈的道德事宜做風險分析。

### 行為守則

這方面的透明度包括：對供應鏈勞工標準行為守則的質量及範圍的評估、供應鏈勞工標準行為守則的印製及發放、以及供應鏈勞工標準行為守則的應用。

### 持份者參與

有關持份者參與的透明度包含：公司是否持份者聯合行動的成員、與關注供應鏈勞工標準的非政府組織及 / 或工會之間有何聯繫。

### 管理

透明度的證據包括：管理層承諾撥出資源，對採購人員進行培訓，讓他們建立起採購與公司對工作場所標準的承諾之間的聯繫；對工廠管理人員及工人進行工作場所標準的培訓；對維護供應鏈工作場所標準的良好表現進行獎賞及激勵。

### 審核及報告

這方面的透明度包括：對供應鏈勞工標準進行審核的承諾、對審核時間表進展的公布、對生產商工廠的公開披露、勞工標準審核方法的透明度、外間機構對勞工標準審核的核實、供應鏈勞工標準審核結果的公布、以及公開處理違規個案。

---

透明度讓消費者、投資者及其他持份者得以做出明智的選擇及決定。隨著電訊科技的發展、互聯網的互動性及便捷度上升、以及持份者的更加成熟，從中長期來說，對透明度的要求將有增無減。

### 第九步

### 報告你們的進展



企業社會責任報告應該簡明、易讀、並經由第三方核實。公司應該談到成功的事例，但也要談到失敗的事例。今時今日，只提好事情的報告是沒人相信的，報告還應詳細說明持份者想知道的事情（企業社會責任界稱之為「實質性(materiality)」）

全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative) 提出了最廣泛及普遍接受的指引。它幫助公司協調、標準化、闡明及統一可持續發展報告的做法。雖然全球報告倡議組織的指引很容易把人嚇著，但公司應該

注意到，在開始時沒必要在每個指標方面都提供數據，更多詳情請參考全球報告倡議組織的網站[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)。

全球報告倡議組織還發表了《可持續發展報告指南與成衣及鞋業補充指引》(Sustainability Reporting Guidelines & Apparel and Footwear Sector Supplement)，它按成衣業的需要而設，提出了該行業特有的指標，為成衣公司公開披露其企業社會責任情況提供了額外的指引。這份行業補充指引的試行版請參見：

[http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/AFC0B47C-AA2B-4E5A-B108-780C46A46399/0/AFSS\\_Pilot.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/AFC0B47C-AA2B-4E5A-B108-780C46A46399/0/AFSS_Pilot.pdf)。





## 全球報告倡議組織 供應鏈透明度全球行動網絡

隨著國際性公司的供應鏈繼續受到關注，全球報告倡議組織於2008年7月成立了全球報告倡議組織供應鏈透明度全球行動網絡，呼籲跨國公司透過提高披露其經濟、環境及社會表現的透明度，帶頭加強其供應鏈的可持續發展能力。

為標誌全球行動網絡的啟動，全球報告倡議組織發表了一份題為《小型、聰明、可持續》(Small, Smart and Sustainable)的報告。該報告提供了印度、中國及泰國等六個發展中國家裡一些在全球性供應鏈上的公司經驗，它記錄了參與該計劃的供應商及跨國公司眼裡看到的挑戰與機會。查閱該報告全文請參看：

<http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/02AF6322-C207-4F79-85B2-EC017826B60F/0/SSSReport.pdf> .

# 4

## 四個可能的報告層次：

持份者的要求日高，他們期望得到內容一致、可比較的、可信的，且編排合理的資料。制定報告是一種能促進持續商業做法、提高透明度、減少風險及增進信任的溝通策略。

匯報可有多種方法，下面我們列出四個可能的報告層次：

### 層次 1

發表一份基本的企業社會責任聲明，放在公司年報中，這是公司滿足亞太區新出現的監管機關及持份者期待的第一步。



### 層次 2

根據持份者的一些初步意見、公認的慣例以及國際上的最佳做法，開始制訂一個報告框架，以便逐步改善報告制度、數據的收集以及溝通的透明度。在公司年報中提供更詳細的專門章節，列出未來的表現指標。




### 層次 3

發表獨立的、度身定做的企業社會責任報告，實行持份者參與及互聯網資訊策略。這個層次的重點，在於為投資者提供所需的資訊，這些資訊是關於公司的非財務風險資料。



### 層次 4

全面整合報告制度及提交符合國際最佳報告標準及相關行為守則的報告，比如全球報告倡議組織、聯合國全球契約及國際金融公司表現標準等。



2008年2月，中國國有資產監督管理委員會印發了一個指導意見，敦促國有企業將企業社會責任要求加入到自己的工作內容中，並建立透明的企業社會責任報告制度，在發表過可持續發展報告的十二家中央企業中，有五家是根據全球報告倡議組織的指引來編寫其報告的，深圳證券交易所也鼓勵上市公司採納全球報告倡議組織的報告標準。在香港，政府制訂了一份企業環保報告指引，並鼓勵公司在更大範圍內實行可持續發展報告制度<sup>15</sup>。國泰、中電、港鐵、匯豐、太古及中華煤氣等大企業已採納，並使用全球報告倡議組織的報告指引。

2008年2月，中國國有資產監督管理委員會印發了一個指導意見，敦促國有企業將企業社會責任要求加入到公司的工作內容中，並建立透明的企業社會責任報告制度，在發表過可持續發展報告的十二家中央企業中，有五家是根據全球報告倡議組織的指引來編寫其報告的，深圳證券交易所也鼓勵上市公司採納全球報告倡議組織的報告標準。在香港，政府制訂了一份企業環保報告指引，並鼓勵公司在更大範圍內實行可持續發展報告制度<sup>15</sup>。國泰、中電、港鐵、匯豐、太古及中華煤氣等大企業已使用全球報告倡議組織的報告指引。

## 供應鏈披露的良好做法

2005年，耐克公開披露了其耐克品牌產品的全球供應鏈，這在大品牌中是第一個，此後，Levi Strauss、Timberland、Reebok、Puma也隨之披露了它們供貨工廠的地點。披露供貨工廠清單可幫助核實公司的承諾，為公司實現勞工標準合規的努力增加可信度，因為它們將公司的供應鏈公開給持份者審視，並鼓勵買家就共同使用的工廠中的合規事宜進行合作。

Patagonia通過實行一個名叫「足跡記錄」(Footprint Chronicles) 的社會及環境影響跟踪系統，在企業透明度及問責性方面取得了進步。這個系統披露了Patagonia對企業社會責任有影響的製造業務，提高了公司的透明度，並指出自己供應鏈中的弱點及不合規現象，供公眾審視，加強自己的問責性。通過既披露優點也披露缺點，Patagonia正在開創下一代的透明度及負責任的商業做法。要查閱「足跡記錄」，請點擊下面的連結：  
[www.patagonia.com/usa/footprint/index.jsp](http://www.patagonia.com/usa/footprint/index.jsp)



# 第四章

值得  
做出  
這些  
改變



制訂企業社會責任策略並付諸實施並不困難，但確實需要深思熟慮和耐心，最好能學習其他人的經驗教訓，並與其他公司及持份者共同合作。企業社會責任策略乃長期承諾，可能無法速戰速決，但確實能帶來持久的效益。

關鍵性的第一步是從工人的角度研究問題的根源，它可幫助你們公司首先思考為什麼需要企業社會責任策略。企業社會責任策略的目的，是要確保你們公司的業務對人及其環境有好的影響，而不會產生傷害。雖然擁有企業社會責任政策可以帶來公關上的好處，但如果把這個作為採納企業社會責任的核心理由，就可能導致用不適當的方法來解決問題，並導致資源的無效使用，正像許多零售公司已經發現的那樣。而一旦確定並正確理解問題所在，下一步就是制訂解決方案及實施流程。

許多多年來一直積極實行企業社會責任策略的公司，都提及這給它們帶來了沒有預示的好處，在有些情況下，它為其業務的其它範疇提供了深入的理解。例如，它揭示更好的管理辦法，從而使從設計到交貨的整個過程變得更加精簡及有效率。另一個例子是，它可以告訴我們如何改善公司的管治結構。

## 第四章：值得做出這些改變

說到底，公司都是由人組成的。樂施會相信，當人們知道自己的行動及決定會使其他人得到公平及人道的對待，而不是權益受到侵害時，都會感到開心。為你們的員工、供應商及客戶提供這樣一種保證，是無法用金錢來衡量的。





## 核查表：

你做了作為一家**好企業**應該做的一切嗎？



行動	完成情況
將對企業社會責任的承諾與公司文化整合	<input type="checkbox"/>
承認問題及其解決方案都源自企業內部	<input type="checkbox"/>
傾聽持份者的聲音，與他們溝通	<input type="checkbox"/>
認識到實行企業社會責任策略的好處	<input type="checkbox"/>
學習及認識成衣業普遍面臨的違反勞工標準問題	<input type="checkbox"/>
親自考察這些問題在你們自己的供應鏈中是如何表現出來的	<input type="checkbox"/>
制訂供應商行為守則	<input type="checkbox"/>

**行動**

**完成情況**

**實施行為守則，具體包括：**

將守則結合到有關工作職責中



將守則加入供應商協議作為一項條款



確保供應商及工廠理解你們為何要實行為守則，以及守則與他們有什麼關係



向供應商強調工人結社自由的重要性



以審核來監督對守則的遵守



確保工人能查閱改善計劃



為工人提供舉報虐待行為的安全手段



監督過程、審核結構及改善計劃保持透明



## 行動

## 完成情況

審視內部，解決採購做法中存在的問題，具體來說：

指派專職企業社會責任人員來管理採購做法及買手行為對工人的影響

就企業社會責任策略對買手進行培訓，將企業社會責任策略結合到他們的工作職責中，確保激勵措施及績效評估能夠對遵守企業社會責任策略的行為進行獎勵

在供應商協議及評估方法中包含關於遵守勞工標準的要求

與供應商合作制訂適當的交貨期限、單價及管理方法，避免導致工人的權益受到侵犯

讓供應商就他們遵守守則的經驗提出反饋

加強供應商能力

與持份者溝通

界定你可以合作的對象

採納一個透明的框架及按照這個框架來工作

報告你們的進展

# 附錄.....



## 與他人合作：

一些旨在改善勞工標準的成衣業聯合行動



### 道德貿易聯盟 (The Ethical Trading Initiative - ETI)

[www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

道德貿易聯盟是一個由公司、非政府組織及工會組成的聯盟，宗旨是改善全球供應鏈工人的生活，主要活動是推動及改善涵蓋供應鏈工作條件的企業行為守則的實施。道德貿易聯盟基本守則以國際勞工組織各項公約為基礎，已成為其它守則所依據的一個範本。



### 公平勞動協會 (Fair Labor Association - FLA)

[www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)

公平勞動協會是一個由公司、大學及非政府組織三方組成，致力於持續改善工作場所條件的組織。在公平勞動協會幫助下，成員公司致力向其持份者提供有關其供應鏈項目的經過核實的資料。成員必須遵守公平勞動協會行為守則中的勞工標準，進行廣泛的內部監察及邀請獨立監察機構進行外部監察，糾正並防止不合規事件，發表公開報告，並參與公平勞動協會的第三方投訴系統。



### 企業問責及工人權利聯合行動 (Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights - JO-IN)

[www.jo-in.org](http://www.jo-in.org)

最近，上述持份者聯合行動，連同乾淨衫運動 (Clean Clothes Campaign)，共同發起了企業問責及工人權利聯合行動 (Jo-In)，旨在評估在行為守則及其實施方面的最佳做法。這個聯合行動最近的一個重要項目，是參與 Jo-In 的持份者聯合行動成員在土耳其開展了一個採用統一行為守則的先導項目，該行為守則完全符合國際勞工組織公約，並包含維生工資的條款。



### SA 8000

[www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473](http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473)

1997年，美國一家名叫經濟優先事務委員會(Council on Economic Priorities)的企業責任研究機構開始以ISO管理標準為藍本制訂一套社會責任標準。SA8000是一個面向為國際市場上的公司供貨的工廠的社會責任標準，這個標準涵蓋了聯合國及國際勞工組織有關公約裡所有的常見社會問題，SA8000又提及支付維生工資的義務。經營生產設施的公司可向任何一間SAI認可的認證審核機構申請，對自己的各個生產設施進行審核，以求通過SA8000認證。



### 環球服裝生產社會責任組織

**(Worldwide Responsible Accredited Production - WRAP)**

[www.wrapapparel.org](http://www.wrapapparel.org)

WRAP沒有宣稱自己是一個持份者聯合行動，但它替那些為國際品牌提供縫製產品的供應商的工廠提供認證，組織於1998年由美國成衣製造商協會成立。WRAP關於勞動條件的標準不是參考聯合國或國際勞工組織的公約，而是參考當地法律，但有關歧視、強迫勞工及童工等問題除外，因為這些方面在任何國家法律都是禁止的。WRAP還制訂了有關環境治理、海關規範及禁毒等標準。



### 中國紡織企業社會責任管理體系

**(CSC 9000T - China Social Compliance 9000 for Textile and Apparel Industry)**

[www.csc9000.org.cn/cn/CSC9000T\\_About.asp](http://www.csc9000.org.cn/cn/CSC9000T_About.asp)

CSC9000T是中國紡織工業協會於2005年推出的管理體系，它是基於相關中國法律法規和中國批准、簽署或加入的國際公約的、符合中國國情的中國紡織服裝企業社會責任管理體系。CSC9000T還於2008年發表了《中國紡織服裝企業社會責任報告綱要》，為企業如何披露其企業社會責任表現提供指引。

## 其它有用的網上資源：



### 全球報告倡議組織 (The Global Reporting Initiative - GRI)

[www.globalreporting.org/](http://www.globalreporting.org/)

全球報告倡議組織是一個國際性報告標準，供有關組織自願採用，適用於就組織的業務、產品及服務的經濟、環境及社會影響發表報告。全球報告倡議組織並不對商業行為提出建議，也不就公司是否符合其報告指引進行評估，該組織所尋求的，是制訂一個具體指標清單，用於對社會、環境及經濟表現的報告。全球報告倡議組織的可持續發展報告指南於2006年進行了更新，作為第三代指引，被稱為G3。它們於2008年發表了成衣及鞋業補充指引的試行版本。



### Maquila Solidarity Network (MSN)

<http://en.maquilasolidarity.org/>

Maquila Solidarity Network 是道德貿易行動組織 (Ethical Trading Action Group - ETAG) 的秘書處。ETAG 是加拿大的一個非政府組織、工會及信仰團體聯盟，倡導按照國際勞工標準改善勞工做法。道德貿易行動組織與 AccountAbility 合作發表了適用於加拿大市場的首份透明度成績表，並於2005及2006年先後發表。在此基礎上，樂施會也編制了企業透明度報告。這是一個很豐富的資源來源，提供了有關全球供應鏈中的勞工問題及標準的許多研究及刊物，查閱其報告請點擊：

<http://en.maquilasolidarity.org/en/issues/ca/transparency/TRC/2006>。



### 乾淨衫運動 (Clean Clothes Campaign-CCC)

[www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)

乾淨衫運動是一個國際性運動，集中關注全球成衣及鞋業工作條件的改善，並幫助該行業的工人加強自己的維權能力。有12個歐洲國家設立了乾淨衫運動組織，均為由消費者組織、工會、研究人員、團結團體、世界商店及其它組織等組成的聯盟。在乾淨衫運動的網站，你可以發現乾淨衫運動發表的行為守則和監督及核查報告，以及許多其它資源。



### 負責任採購聯合行動

(The Responsible Sourcing Initiative)

[www.responsible-purchasing.org](http://www.responsible-purchasing.org)

負責任採購聯合行動由Traidcraft、Oxfam-Wereldwinkels及IDEAS等三個歐洲組織統籌，該組織致力於了解及改善從發展中國家進行的採購對於可持續發展的影響。它們工作的一部分，是改善歐洲公司的採購做法，以便在發展中國家裡為它們生產產品的工人能實現最低的人權標準。它們於2008年發表了一份題為Material Concerns: How responsible sourcing can deliver the goods for business and workers in the garment industry的報告，關注負責任的採購行為如何為成衣企業和工人都帶來好處。



### 聯合國全球契約 (The United Nations Global Compact)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

全球契約是聯合國開展的一項聯合行動，旨在鼓勵企業實行可持續及對社會負責的政策，並發表相應報告。聯合國全球契約結合了聯合國各部門、世界各地的公司、勞工組織及公民社會組織，支持實行統一的環保及社會責任準則。自2000年7月成立以來，全球契約集中關注涵蓋人權、勞工權益、環保及腐敗等四個主要領域的十項普遍準則，致力推動負責任的企業公民行為。



欲了解樂施會在企業社會責任、供應鏈及勞工標準等方面的更多工作，請參考：

樂施會（2009年），《企業透明度報告II：香港成衣公司有否改善向公眾匯報勞工標準？》，網址：[http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency\\_Report\\_II\\_Chi.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency_Report_II_Chi.pdf)

樂施會及企業社會責任亞洲（2008年），《恒生指數成分股公司企業社會責任調查》，香港：樂施會，[http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/CSRsurvey\\_of\\_HSI\\_companies2008\\_tc.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/CSRsurvey_of_HSI_companies2008_tc.pdf)

樂施會（2006年），《企業透明度報告：香港成衣公司如何改善向公眾匯報勞工標準？》，<http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/TransparencyReport-chinese.pdf>

樂施會（2004年），《反轉件衫睇清楚：全球供應鏈的採購模式與工人生活》，香港：樂施會，[http://www.oxfam.org.hk/fs/downloadables/pdf/report/Labour\\_Report\\_ch.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/downloadables/pdf/report/Labour_Report_ch.pdf)

以下文件只有英文版：

Oxfam Australia and Clean Clothes Campaign (2008), *Sector-Wide Solutions for the sports shoe and apparel industry in Indonesia*, <http://www.oxfam.org.au/campaigns/labour-rights/docs/Sector-Wide-Solutions-in-Indonesia.pdf>

Oxfam International (2006), *Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia*, <http://www.oxfam.org.au/campaigns/labour-rights/reports/offside/>

Oxfam International (2004), *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*, Oxford: Oxfam GB, [www.maketrade-fair.com/en/assets/english/taor.pdf](http://www.maketrade-fair.com/en/assets/english/taor.pdf)

Oxfam, Clean Clothes Campaign & Global Unions (2004a), *Play Fair at the Olympics: Respect Workers Rights in the Sportswear Industry*, Oxford: Oxfam GB, <http://www.fairolympics.org/background/olympicreporteng.pdf>

Oxfam, Clean Clothes Campaign & Global Unions (2004b), *Play Fair at the Olympics: the Tae Hwa Indonesia factory*, <http://www.oxfam.org.au/campaigns/labour-rights/docs/fairolympics.pdf>

## 部分參考資料

ACONA and Insight Investment (2004)

*Buying Your Way into Trouble? The Challenge of Supply Chain Management,*

[www.insightinvestment.com/global/documents/ri/literature/367922/responsible\\_supply\\_chain\\_mgmt](http://www.insightinvestment.com/global/documents/ri/literature/367922/responsible_supply_chain_mgmt)

(2009年5月26日查閱)

Business for Social Responsibility (商務社會責任國際協會) (2007),

*Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains,*

[www.bsr.org/reports/BSR\\_Beyond-Monitoring-Report.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Beyond-Monitoring-Report.pdf)

(2009年5月26日查閱)

Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights and United Nations Global Compact Office (2008), *Human Rights Translated: A Business Reference Guide,*

[www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/human\\_rights\\_translated.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/human_rights_translated.pdf)

(2009年5月26日查閱)

German Development Institute (2008),

*'Corporate Social Responsibility (CSR) and Labour Rights in the People's Republic of China,'*

<http://se1.isn.ch/serviceengine/FileContent?servicelD=47&fileid=DAF1F198-D4BF-2799-DFDF-95FF98F075C8&lng=en>

(2009年5月26日查閱)

Impactt Limited (2008),

*Material Concerns: How responsible sourcing can deliver the goods for business and workers in the garment industry,*

[www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2008/10/garment-report.pdf](http://www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2008/10/garment-report.pdf)

(2009年5月26日查閱)

International Labour Organization (ILO) (2007),

*International Instruments and Corporate Social Responsibility. A Booklet to Accompany Training on the Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice,* Geneva: ILO. 文本可發電郵至

[multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org) 索取。

Zadek, S. (2004),

*'The Path to Corporate Responsibility,' Harvard Business Review, Vol. 82, No. 12, 摘要見*




<http://hbswk.hbs.edu/archive/4573.html>

(2009年5月26日查閱)

## 附註

- 1 Zadek, S. (2004), 'The Path to Corporate Responsibility', *Harvard Business Review*, Vol. 82, No. 12
- 2 Co-operative Bank (2007), *Ethical Consumerism Report 2007*, p.17, [http://www.co-operativebank.co.uk/images/pdf/ethical\\_consumer\\_report\\_2007.pdf](http://www.co-operativebank.co.uk/images/pdf/ethical_consumer_report_2007.pdf) (2009年5月26日查閱)
- 3 Organic Trade Association (2008), 'Organic Cotton Facts', [http://www.ota.com/organic/mt/organic\\_cotton.html](http://www.ota.com/organic/mt/organic_cotton.html) (2009年5月26日查閱)
- 4 Oxfam, Clean Clothes Campaign & Global Unions (2004a), *Play Fair at the Olympics: Respect Workers Rights in the Sportswear Industry*, Oxford: Oxfam GB, p.18, <http://www.fairolympics.org/background/olympicreporteng.pdf> (2009年5月26日查閱)
- 5 同上，第19頁
- 6 同上，第42頁
- 7 Oxfam International (2004), *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*, Oxford: Oxfam GB, [www.maketradeair.com/en/assets/english/taor.pdf](http://www.maketradeair.com/en/assets/english/taor.pdf) (2009年5月26日查閱)
- 8 樂施會等 (2004a)，前面所引文獻，第22頁
- 9 樂施會等 (2004a)，前面所引文獻，第25頁
- 10 國際標準乃基於國際勞工組織八個公約，被視為工人人權的基礎，[http://www.ilo.org/declaration/info/publications/lang--en/docName--WCMS\\_095895/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/publications/lang--en/docName--WCMS_095895/index.htm) (2009年5月26日查閱)
- 11 國際樂施會 (2004)，前面所引文獻，第37頁
- 12 樂施會等 (2004a)，前面所引文獻，第58頁
- 13 AccountAbility是英國一個國際性非牟利專業機構，致力推廣有利於可持續發展的組織問責文化，方法是透過發展創新而有效的問責工具。詳情請瀏覽其網站：[www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)
- 14 此處的分析是使用了 AccountAbility的一項網上工具－「評等指數」發出出來的計分法。「評等指數」資料請見：[www.gradient-index.net](http://www.gradient-index.net)
- 15 香港政府，《企業環保報告》，[http://www.epd.gov.hk/epd/english/how\\_help/tools\\_epr/cer2.html](http://www.epd.gov.hk/epd/english/how_help/tools_epr/cer2.html) (2009年5月26日查閱)

 樂施會地址：香港北角馬寶道二十八號華匯中心十七樓

 電話：(852) 25202525  傳真：(852) 25276202  網址：[www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk)