

前进的新一步：外企促使推动的工会选举应包容 工会参与

陈佩华

澳洲国立大学
anita.chan@anu.edu.au

中国维泰研讨会，«工人的参与和企业社会责任：未来的道路»
2007年10月15日，中国深圳大梅沙喜来登酒店

首先，请让我用以下四个理由来祝贺维泰成功召开以«工人的参与和企业社会责任：未来的道路»为题的这次会议：

- 1) 此次会议的题目等于承认了现行的企业社会责任运动是没有成效的，这样做对于一个多方参与组织而言是难能可贵的；
- 2) 维泰在积极探索新道路；
- 3) 维泰愿意纳入工人的参与而非将他们作为受支配者或受害人来看待；
- 4) 基层生产线工人也能参与到这样的多方会议是极其罕见的。

到了2007年，企业社会责任在中国散布了十多年，我们是否将会目睹它进入一个新阶段？

有可能。就在两个月前，维泰的行政总监 Daniel Viederman 邀请我就工人参与企业社会责任以及六年前锐步协助举行的工会选举发表演讲。而一个月前，一位来自墨尔本大学的学者也要求我就相关论题写一篇论文。你们当中一些人也许注意到，就在几个星期之前，“亚洲企业社会责任”（*CSR Asia*）的网页上出现了一场由该网页编辑人 Stephen Frost 和锐步前任亚洲人权总监 Jill Tucker 之间就跨国公司应该在他们的外工厂中“经营”还是“促使推动”（这两个词会在稍后解释）工会而进行的争论。这场争论是由一位专门研究工人背景的研究者 Peter Lee 最近一篇关于阿迪达斯（*ADIDAS*）现在的一个供应商顺大工厂工作条件恶化的报告而引起的。这家厂是锐步曾经协助建立民主自选工会的五间工厂之一。这篇报告批评并指出阿迪达斯自上次工会选举五年后的今天不打算推动厂方举办工会行政委员会的改选。

那为什么关心 CSR 圈字的人现在又再次对选举感兴趣了呢？原因是外企的企业社会责任运动已陷入僵局。金钱、精力、冲动的投入（不论赞成或反对）、企业的行为守则和报告标准的不断增加、企业社会责任作为新兴行业的诞生、许许多多企业社会责任的会议和项目、因企业社会责任而被分裂了反血汗工厂运动，这些为调整改善了劳工标准的热门争论结果都毫无收获---在出口行业劳动的中国工人工作条件几乎没有任何改进。现在甚至是像《商业周刊》(*BusinessWeek*)这样的商业杂志也公开报道这次的失败，而在外企更是广为人知。那么，现在该怎么继续呢？维泰难得地有这种勇气号召我们去探索前进的新道路。

现在请让我回到我这次演讲的题目----“外企促使推动的工会选举应包容工会参与”。听起来很糟糕，字面上像是自相矛盾的样子。它让人感觉这些肯定都是黄色工会。然而这里所提到的工会却是锐步六年前曾经推动过的民主自选工会。从它们最初的概念来看它们都不是黄色工会。锐步的人权合规部门，尤其是 Jill Tucker 比他人早有远见，认识到因企业社会责任监督项目不会有效运行并不能持久下去，所以锐步就开始了一个新项目，希望借此增加工人的权利来使他们的代表帮忙监督劳动标准能达到最低标准。坚持增加工人权利是许多劳工非政府组织和工会的立场。他们认为只有增加工人权利才是改善劳工条件的唯一方法。锐步所实施的项目

是将几乎记载于所有外企管理准则中的神圣的自由结社原则付诸于实践。这个项目的真正目标是“推动”供应商工厂举办民主工会选举而实施的。我在这里强调“促使推动”一词是为了对照 Stephen Frost 在他的文章中所用的字眼“建立”或“经营”。跨国公司“建立”或“经营”工会确实含有管理或控制的意味。简而言之，就是黄色工会。但是“促使推动”是指帮助没有工会代表的工人创造空间和机会来选举出他们自己的代表。尽管工人的努力仍未产生出这样的工会，但是就本质而言，这些工会都不是黄色工会。特别是当一间跨国公司虽不介入新工会的运作，却引进外界劳工非政府组织的丰富经验来帮助新建立的工会组织起来妥善处理工会工作以及参与集体谈判时，情况更为如此，就如同锐步想要尝试的那样。

在 2001 年及 2002 年我有机会研究并观察了广东港台鞋厂（KTS）和福建顺大/福祿两个这样的选举。我目睹了选举过程中工人的高涨情绪。选举结束后工人都满怀希望他们自行建立的工会将会帮助他们。因此，仅仅因为不是由工人主动要求主办就反对此类工会选举的争论是忽视了工人对这些选举的感受。

不幸的是，在港台及顺大的这种尝试最后还是以失败而告终了。因时间所限，要具体了解导致这个结局的各个细节是不可能的。但这两个工会在几年后都没有正常地代表工人利益运作工会是事实。现在，这两个工会处于工厂的绝对控制之下，而厂方这样做在某个程度上是得到当地工会的同意的，而地方工会又是在当地政府所支配之下的。当时出现的三个显著问题注定了这个项目最终都是要失败的：

第一个问题是，回顾当时的情况，锐步在那时候经验不足，而且还受到当时条件的限制，于是它在实施这个试验项目的时候就犯了一些错误。其中一个错误就是没有征得工会高层中华全国总工会的认同。当时外国团体普遍都对中华全国总工会抱以轻蔑的态度。北京中华全国总工会虽得知选举之事但却长达两年时间都未曾介入，也会让人感觉到它是默许实施这个项目的。事实上，区工会在所有的选前会议中都只是静坐旁听，他们选择了做个旁观者和消极合作者。选举结束后的半年里，管理层和新的工会委员会都有定期会面，而得到香港非政府组织员工指引的港台工会委员会还与管理层就各种各样的事情进行谈判，无不相似于集体谈判。这些新建立的工会委员会还受到各自当地工会的称赞，并推崇为榜样。选举过程中的候选人公开演讲、自荐过程、工人公开向管理层和现行工会提出难题的论坛、投票间等也都是得到当地工会的认同的，而福建省工会还认为这些选举有值得模仿的价值。据我所知，今天中华全国总工会机构系统内的一些研究人员仍然看好这些选举，而其中一人甚至在写着一本关于顺大工会选举经验的书，希望记录这些经验并在中国工会圈子内传递开去。

然而不幸的是，中华全国总工会的一些领导对外国的这些介入行为大为不悦。在 2003 年一位副主席曾批评外国人公然介入中国工会工作，而自那以后当地工会就接管了港台和顺大工会并削弱委员会成员内积极分子的活动，还不断骚扰他们，就是想迫使他们离开工厂。换言之，中华全国总工会对锐步工会选举的立场是极其矛盾的。如果锐步从一开始就向中华全国总工会寻求合作，那么这些工会的命运也许就会不太一样。那些最初看重自身责任的工会委员会成员也许就会站出来抵

抗管理层的阻挠。而劳工非政府组织为新委员会成员所举办的极为重要的选后培训也本可能得以持续下去。

第二个问题是这个项目在坚持经济独立以及拥有法律所赋予的和本厂管理层进行集体谈判的权利上的失败。由于这两个工会缺乏权益上的保障，他们各自委员会在脱离于管理层的独立运作能力就迅速受到削弱，从此就依赖上了管理层。

第三个问题是中国人缺乏独立工会的历史文化。这些历史文化是需要几十年的孕育时间，它们常常是从工人斗争之中萌发出来的。这两间厂的工人被赋予了拥有自己工会代表的黄金机会，他们却对工会精神知之甚少。这种情况在候选人演讲中便可看到。工人对工会的意识是需要时间和知识来发展和成长的。今天中国的外来工中流传着 Andrew Walder 发表于 20 世纪 80 年代的一本书，是关于毛泽东年代中国国企工人对新权威主义文化的依赖性。选举结束后，工人的情绪因受到这种自由竞选经历的感染而非常高昂。工人以及新的工会委员会成员都感激锐步并依赖锐步继续帮助他们抵抗管理层的压迫。但锐步自己却落入进退两难的境地。Jill Tucker 明白管理工会不是跨国公司的的工作，所以当中华全国总工会表示反对时，锐步就赶紧退缩了。跨国公司当然不是承担教导工人如何管理运行工会的干系人。那是工会的职责。然而没有工会的推动，我们就要停止推动真正的工人代表向前进的议程吗？我则认为我们仍需努力寻找解决方法来摆脱困境。

以上讨论的问题都有一个共同点，就是缺乏了工人参与在工会选举前与选举后对工人的培训。即使是在拥有完善的工会及工会历史文化的社会里，仍需要花费大量的时间和精力来建立企业级工会，并在建立好之后还要确保他们有能力与管理层进行讨价还价。工会给新成立的企业级工会精神上和实质上的支持以及对他们进行持续的培训，在工会组织里是极其重要的。不用说，这在中国是绝对必需的。从对工人进行“人权”培训，到引进非政府组织的帮忙，锐步尽其所能提供了最大的支持，但这些都无法替代工会。幸运的是，“人权”培训对工人也并非完全不起作用。港台的选前培训长达几乎一年，因而工人在选举前和选举后都要比顺大的准备充足。但即使这样的培训也最终未能持续下去。

中国工人需要工会来帮助他们提高工会意识并建立起真正代表工人的工会。在这里我指的是两种工会：中国工会和外国工会。我们也认识到这些选举需要中华全国总工会的支持，而这种支持指的是帮助工人脱离于管理层来独立运作，摆脱上层工会官僚制度或亲管理层的控制，并有足够能力承担起集体谈判的责任的支持。我们知道，即使是中华全国总工会也意识到自身并无多少在敌对管理层环境下运作的经验，而这正是支配中国出口行业部门的工厂管理文化，尤其是在广东。在这种情况下就极其需要外国工会给予他们丰富历史经验的帮助了。这样就会加速中国发展成熟劳资关系系统的进程了。

我确信此刻你们当中的许多人会认为我在胡说八道，那些都只是空想而已。难道你认为跨国公司就应该与中华全国总工会一起工作吗？或是中华全国总工会会与跨国公司合作？或中华全国总工会会与外国工会做伙伴？还是外国工会在国际工会

大会（ITUC）仍旧拒绝承认中华全国总工会的情况下还会与中华全国总工会携手共同努力？或者是中华全国总工会真的有意要帮助工人？是的，我同意你们的看法。事实上我自己也经常那样想，认为现在的情况几乎是毫无希望的了。然而幸运的是，有许多迹象暗示出自从港台的首次工会选举后，事情已有所改变。

以下是一些新的变化：

- 1) 中华全国总工会在变，即便在广东地区改变的地方也许不太多。在锐步工会选举不久后中华全国总工会就宣告它开始举办企业级工会选举以表示其支持工会民主。宣言发表的时间常常令我怀疑中华全国总工会的举动是不是受到了锐步选举一事引发的反应。企业级工会项目已开展了好几年了，至于它的发展过程是否真的民主还有待考究。总之，中华全国总工会已正式认同工会民主的必要性了。
- 2) 中华全国总工会组织首次基层地下工会。这发生于2006年，在福州一间沃尔玛商场举行集中大会。至少有好几个工会也是以同样方式成立的。中华全国总工会与沃尔玛共同签定了一份五点协议，这份协议一经使用，将会开辟出产生真正能运作的企业工会的道路来。这件事还为中华全国总工会愿意与外企进行谈判开创了先例。尽管沃尔玛在中国是直接雇主而锐步这类跨国公司不是，但这也不能成为跨国公司无法接触中华全国总工会并与其共同研究出一个方案来帮助工人在工厂内建立起真正代表工人的团体的借口。中华全国总工会也许还会欢迎这样的举措，因为它在这样的工厂建立工会支部也是很困难的。
- 3) 另一方面，我们也认识到许多当地工会是亲管理层多于支持工人，或甚至镇压工人的行动。外国工会的参与会有助于减轻这个问题的严重性。相比六年前，中华全国总工会现在比较愿意与外国工会相接触了。在过去的几年里，中华全国总工会不仅只做与外国工会官方式地握手的表面工夫，还跟他们在不同程度上有所联系。各种欧洲工会在中国越来越活跃，尤其表现在出口本土国家的供应商里。甚至是美国工会，如“变而胜（Change to Win）劳工联合会”也开始与中华全国总工会合作。这些国际交往迟早会给中华全国总工会带来影响。
- 4) 中国工人也在变。比起以前，他们对自身劳动权利和合法利益的认识更深了。目前的劳工市场情况对他们站出来争取自己的利益很有利。相比六年前，他们的视野因交流的通畅而变得更加广阔了。中国媒体普遍是支持工人的。这种影响正在日积月累地发展起来。比如说，最近我认识了一位在深圳关外工作的普通工人，他说他非常有兴趣找出更多关于福州沃尔玛商场首次工会是如何建立起来的资料来，因为他自己也想试试这样做。

那些仍旧持怀疑态度，认为中国工会无法与外国工会共同合作的人也许会想看一看我们西边的一个国家----越南，它有着与中国极其相似的制度。我曾在越南就企业社会责任、工人工作条件以及越南工会进行过研究。在越南，工会联盟和越南全国工连在得到越南共产党和政府的同意下，已与外国工会合作了近20年。至少在高层和中层，越南全国工连还是挺支持劳工的，而官方工会报纸对罢工内的报道

也是如此，甚至引以图片为证。越南全国工连亦愿意参与企业社会责任项目。目前一国际劳工组织企业社会责任项目也纳入了越南全国工连的参与。另一个更有趣的尝试是由芬兰政府、芬兰雇主联盟以及芬兰工会赞助的在将近 24 家工厂进行的试验项目，旨在提高工人的工作条件。在越南，这个项目纳入了越南工连的参与并得到外国援助组织 APHEDA 澳洲工会联合会当项目的联络工作。也就是说，这个企业社会责任项目是纳入了当地工会和外国工会的参与的。这样一个项目是否会成功将是我们要关注的一件事。