中国制造业工人权益和国际供应链法规连结的实践报告

——中国劳工通讯的个案工作法

中国劳工通讯

2024年2月

中国劳工通讯 CLB

CHINA LABOUR BULLETIN

目录

引言 1

第一部分：面对制造业工人抗议急增，跨国品牌的位置和责任是什么？ 3

1、2023 年中国制造业不景，工人抗议迭起 3

2、中国工会与工人需要将品牌方拉上谈判桌 5

3、推动品牌介入的工具：从企业社会责任到供应链尽职调查 6

第二部分：CLB 的个案工作法——运用供应链工具，改善全球工人权益 8

1、艾礼富厂房搬迁恐吓工人案 8

2、佳世达派遣工人加班猝死案 11

3、CLB 个案工作法 13

1）搜索个案 13

2）深入调查 15

3）联络及交涉 19

4）工会的角色 21

第三部分：建议 23

附录：中国劳工通讯尝试按工人权益整理的各机构基本原则 27

引言

2023 年初开始，中国沿海的工厂一个接一个地发生工人的罢工、抗议。中国长期疫情封控的结束并没有让中国工人的处境变得更好。这一年，光是中国劳工通讯的集体行动地图就收集到 436 起制造业工人的集体行动，平均每天 1.2 起，当中以电子业工人抗议最多其次为服饰业工人抗议。

工厂因为经营成本缩减、政府拆迁等计划出现的厂房搬迁越来越多。在很多搬迁的案例里，其实厂方已经计划搬厂一段时间了，但他们并不打算明确地向工人宣布——有时，他们百般拖延，希望工人自己挨不住之后就主动离职，他们可以省去赔付大笔补偿金；有时，厂方仓促发出一个搬迁的公告，但却不告知将怎样安置补偿那些不能随迁的工人，或者怎样结算未结清的工资。以至于，当工人真正看到工厂公告时，都大受冲击。

在很多工厂倒闭的案例里，工厂早就开始不再提供加班、工人的工资也一直在下降，仅仅维持在最低工资线；有些工厂则已经停付社保很久，最近连工资也开始拖欠，工人们只能放下手头工作、跑去找工厂管理方协商和追讨；更有甚者会演化成罢工和冲突事件。

当工人堵在厂门前阻止工厂搬机器、或者试图就欠薪欠社保等问题讨个明确的说法时，地方警察马上出动，而在这种情形下工会往往没有作为、政府方面哪怕到了现场也更多是息事宁人。他们多数是建议工人跟企业谈判，并劝工人接受低于劳动法规定的经济补偿金（例如，“打个 6 折也可以接受啦，这总比拿不到钱好吧”）。

数据是不会说谎的：如果每一场工厂抗议都是一点火苗的话，我们可以从中国劳工通讯的地图统计中看到 2023 年这一年，这火种由沿海广东省，慢慢烧向浙江、福建、江苏等地，同时，在一些中部地区如安徽、湖南等，也有零星的火星在闪烁。

从中国往远看一点，我们可以看到全球南方的其它工厂同样在着火。随著过去十多年，跨国工厂从中国向东南亚等地迁移，印度、印尼等各国也出现了许多的劳资纠纷。在这些地方的工会组织者们，开始挣扎于如何与工厂及跨国企业展开谈判。我们的国际伙伴，印度卡邦的制衣工会为了争取与雇主的平等对话，努力寻找突破——即便他们在提出集体诉求之初，就遭到了厂方多番阻挠，甚至工人代表惨遭殴打。同一时间，印尼的制衣工人则与厂方在工资问题上触礁，谈判难以突破品牌定价这个天花板。

当全球南方这些工人的抗议与谈判如火如荼进行的同时，在欧洲的德国，一个新的法案正波澜不惊地实施了。

德国《供应链尽职调查法》在 2023 年 1 月开始生效。最初，它针对的是总部或分支机构在德国有超过 3000 人的跨国公司，要求这些公司必须**识别、评估、预防和补救**供应链上的人权和环境风险问题。在德国和欧洲其他国家，这个法案得到了不少讨论。而在与德国有关联的跨国公司和它的供应链内部，想必早已经在紧锣密鼓地讨论，公司方应该怎样应对这个新法案才不至于产生人道风险进而影响品牌的声誉。

但是，对于供应链上游的工人和工会来说，对这个法律的认知彷佛是另一个世界的事情。南方国家的工人们几乎从没有听说过这部法案了——就算是资深的工会组织者们，当他们忙于应对来自厂方的步步紧逼的挑战时，已经无暇跳出困局细看这些来自产业链下游消费国的法律，更不可能想着如何应用它来改善本国的工人权益。

这种支离破碎、互不沟通的情况绝不理想。因为这些针对供应链内工厂和跨国品牌应尽更多责任履行的新法规，本该是一个可用的重要工具，由供应链上游生产国的工会和工人拿起来，监督和要求跨国公司不能忽视在生产国对工人和工会造成的侵害。并且，如果品牌从一个国家撤资而搬迁到另外一个国家，两个国家的工会和工人都会被影响。最近急速发展的绿色经济，意味更多传统产业的转型，相信会使撤资搬迁的情况更为激烈。

但恰恰，最需要关注和使用这些新工具的南方工人和南方工会，却忽略了这个工具法案的重要意义。

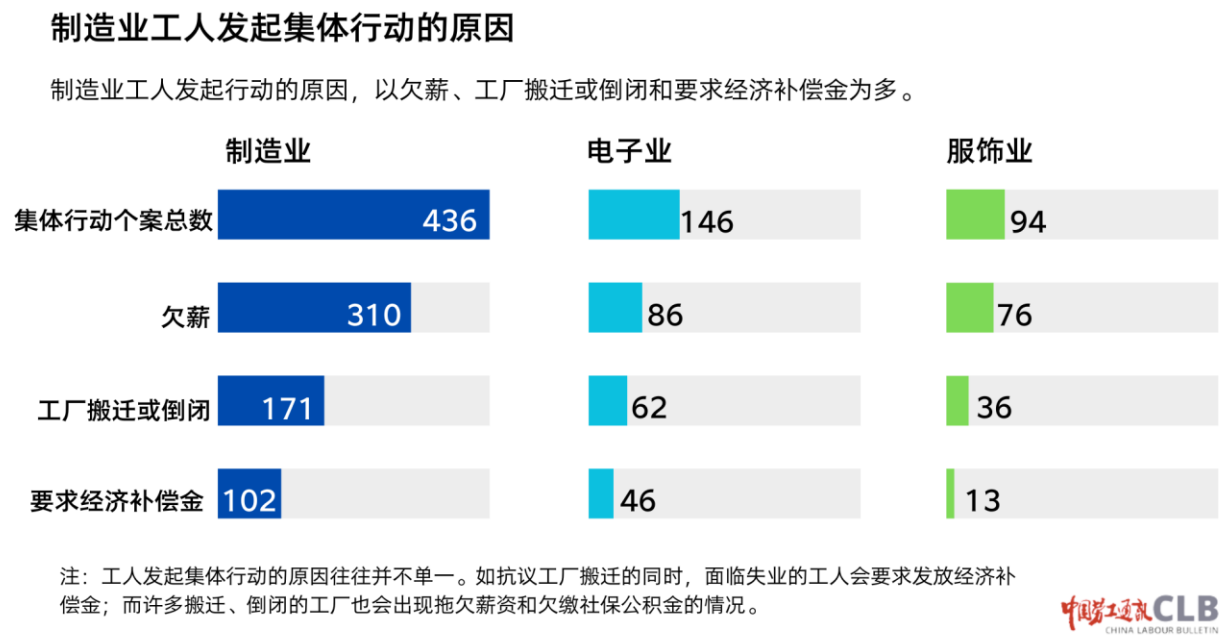
中国劳工通讯（CLB）不甘看到这样的情况，我们相信，整合各种在供应链内部的资源，试验并提炼当中有用的部分为工人和工会所用，才能使工人的权利持续向前。为此，中国劳工通讯首先开始拿起这一新的供应链的工具，展开了各种新尝试，希望一同探索和开辟南方工会运动的新路径。

第一部分：面对制造业工人抗议急增，跨国品牌的位置和责任是什么？

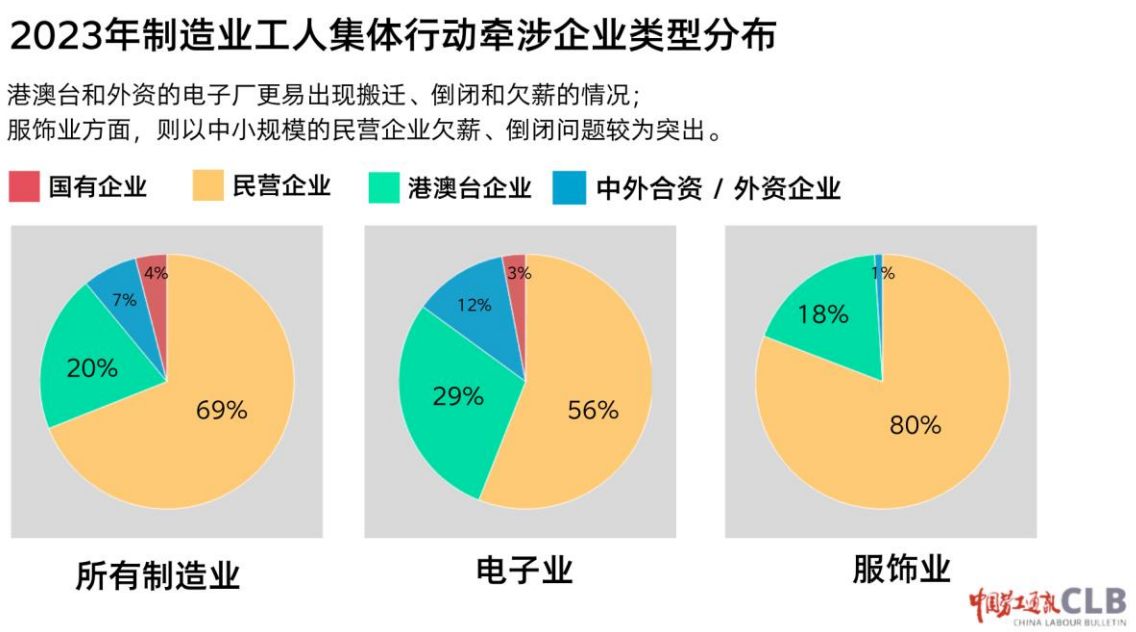
1、2023 年中国制造业不景，工人抗议迭起

2023 年，中国制造业工人发起许多抗议与罢工，多涉及工厂搬迁或倒闭衍生的补偿或欠薪问题。这些工厂集中在沿海地区，主要是港澳台、外资企业以及民营企业，不少工厂均为外国品牌生产。

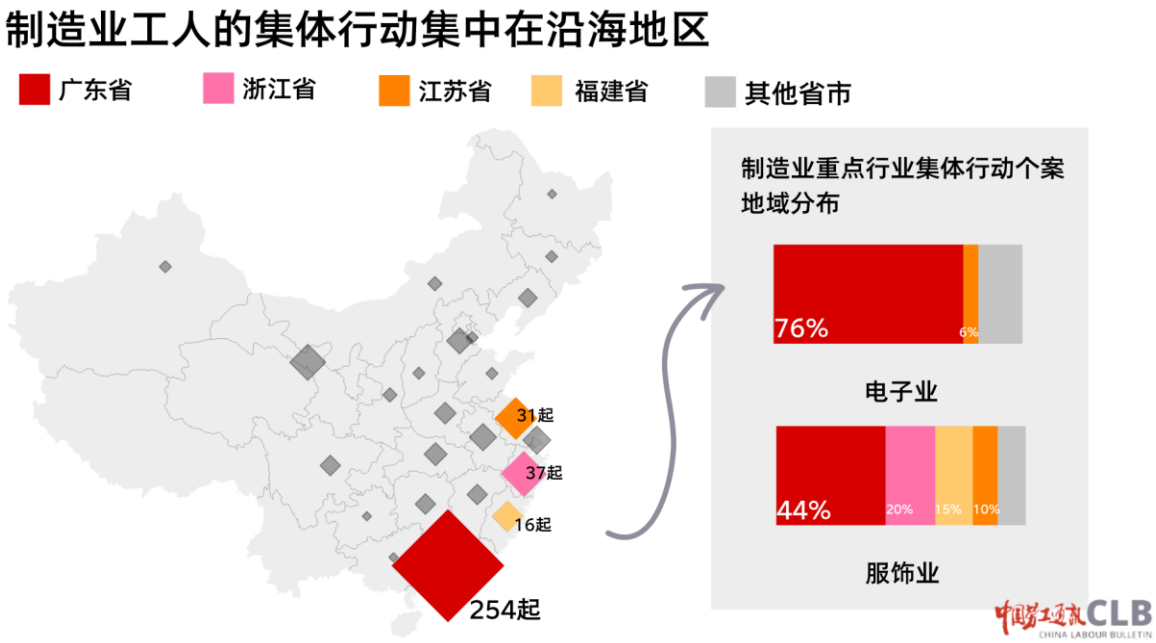
中国劳工通讯的集体行动地图长期搜集工人在网络（去年更开始关注短视频平台）发布的抗议讯息。2023 年，地图收集到 436 起制造业工人的集体行动，是 2017 年以来最多。在 436 起案例中，有 368 起可分辨出涉及的子行业，其中电子业最多，占 146 起（约 40%），其次为服饰业，占 94 起（约 26%）。制造业工人发起行动的原因，以欠薪（310 起）、工厂搬迁或倒闭（171 起）和要求经济补偿金（102 起）为多。电子业及服饰业工人也因同样的劳动问题而发起抗议。



过去一年中国制造业经营陷入衰退。根据国家统计局数据，2023 年 1 月至 11 月，规模以上制造业的利润同比下降 4.7%。其中，“计算机、通信和其他电子设备制造业”下降尤为明显，达 11.2%，“纺织服装、服饰业”则下降 4.8%。这样的经营情况，使港澳台和外资电子厂更倾向出现搬迁、倒闭和欠薪的情况；服饰业方面，则以中小规模的民营企业欠薪、倒闭问题较为突出。



制造业工人的集体行动仍然集中在沿海地区。其中，广东便占个案的 58%，其次是浙江（8%）、江苏（7%）、福建（4%）。电子业的个案更集中在广东（占 76%），其次为江苏（6%）；服饰业的个案主则主要分布在广东（44%）、浙江（20%）、福建（15%）和江苏（10%）。



沿海地区制造业工人集体行动的事件较多，反映了制造业企业向内陆或其他国家转移的趋势。例如，去年不少集成电路代工厂纷纷向泰国迁移，以减低贸易上的风险和占据车用电子商

机。时尚品牌亦进一步向内陆地区转移，将机器搬到广西、湖南等工厂，以此减低劳工成本。跨国企业向东南亚及印度等国迁移的过程同样继续。比如阿迪达斯、耐克等国际运动品牌分别将旗下鞋类 40%、51%的产能放到越南。三星将其全球手机接近 50%的产能都转移到越南工厂。苹果公司也连续在印度、越南等地建立了好几座苹果手机的加工厂。所有这些产业转移的过程均为工人的劳工待遇带来冲击。

2、中国工会与工人需要将品牌方拉上谈判桌

针对过去一年的制造业工人抗议，中国劳工通讯对一些个案作出跟进，并联系当地工会了解情况。这些案例很多牵涉跨国品牌的代工厂，工厂搬迁或倒闭时往往没有事先通知工人，没有沟通好补偿方案（甚至有意逃避补偿），甚至在此前就有欠薪、欠社保的情况。在劳资关系不对等、工人缺乏有效的集体代表和协商制度的情况下，假如工厂不尊重当地的劳动法律，工人唯有通过集体行动维护权益。

工厂违法并逃避责任的案例，可以用 2023 年 8 月广东中山南区永明电子有限公司搬迁的案例来说明。永明是美国 Bel Fuse 在中山的子公司，生产连接器等电子元件。其实百富母公司在 2022 年报便披露，该公司打算于 2023 年中期，将在广东中山和广西平果的两个工厂，合并到广西宾阳县的一个工厂（广西百富）。但中山永明的工人对此并不知情。当永明在 2023 年中陆续搬走机器的时候，他们拒不谈及大部分工人未来怎么办，最终留给工人的，只有自行离职或是苦等的选项。5 月和 7 月间，工人与厂方就搬厂补偿安排持续发生拉锯式冲突。工人也曾多次前往人社、税务、维稳办等部门上访，要求厂方落实补偿方案，但未见结果。最终，无奈的工人们于 2023 年 7～8 月间陆续离开，而当时，永明工厂管理方让工人签下的竟然是辞职申请书——因为公司声称，工人只能要么拿一笔钱、要么补交社保，二选一。不得不提的是，原本应该是工人代表的永明工会主席彭立军。他还有一个身份是永明厂人力资源部经理，他的份内职责包括为企业执行裁员、解聘以及制定补偿标准。无论是永明搬迁广西引发的经济补偿金，还是多年欠缺的社保缴费，都应该是这些工人应享有的合法权益，但永明却公然违法不交社保，还以此交换工人不拿经济补偿金。

除了工厂长期违法、有意逃避责任的情况外，部分案例中，工厂直接表明倒闭或大幅减薪的原因是订单减少，因此它们无能为力。比如在 2023 年 4 月，浙江省平湖市的一家台资制衣厂广越企业有千余名工人罢工。这家企业为阿迪达斯、彪马等国际大牌代加工成衣，在浙江嘉兴的工厂有 3000 名工人，是当地服装生产龙头企业，一向以待遇不错吸引工人。工人罢工的原因是工厂大幅减薪，例如原本 5000 多元的月薪突然缩水至 3000 元，少数人更只有 1000-2000 元。虽然企业有工会，但也未能阻止工人以罢工来抗议。中国劳工通讯其后致电平湖市总工会了解情况，权益保障部的工作人员称，企业职工没有到总工会来反映问题。据工会了解，由于整体外贸形势不好，广越服装厂调整工资结构，令部分员工的工资下降，又指“单子少了、加班少了，这个很正常的”。

以上两个事件，反映在工厂违法、工会缺位的问题以外，工人的抗议同样涉及国际品牌的角色和责任——跨国公司是否有确保其上游供应商尊重劳工权益与法律。

中国的制造业与全球供应链有密切关系，跨国品牌与公司不能再在劳工的集体行动和代工厂的劳资冲突中置身事外，特别是过去年一年沿海制造业工人抗议频发，更突显跨国品牌的责任。中国劳工通讯因此在过去一年研究及积极运用供应链中的相关组织、规定及新推出的法律，将品牌方拉上谈判桌，令工人待遇不再只是工人和厂方的问题，也不再只在有限的利润空间内拉锯。

*图片来源：*humphery／*Shutterstock.com*

3、推动品牌介入的工具：从企业社会责任到供应链尽职调查

随著跨国企业在上世纪末开始扩展其全球供应链，来节约劳工成本和规避母国的法律和管制标准，并造成人权侵害、环境污染等事件后，供应链内部也出现了不同新的工具、组织和法规来作出约束。

其中，便有由“企业社会责任”的框架衍生的商业联盟和认证机构。正如欧盟定义，“企业社会责任”指的是“公司在进行其商业行为或与其他持份者互动时，自愿地将社会与环境关怀融入其中。” 或更广义地说，是“企业对其社会影响的责任”。

在“企业社会责任”的框架下，一些机构会为企业提供相关认证，企业为了改善形象而争取认证。另外，亦有跨国电子企业加入的“责任商业联盟”（Responsible Business Alliance，下称 RBA）等组织。认证机构及组织的准则主要参照《国际劳工公约》、《联合国工商企业与人权指导原则》、《世界人权宣言》，要求企业及其供应商遵守这些规条和当地法律。比如 SA8000:2014 的认证要求企业及其供应商提供安全的工作环境、尊重结社自由及集体谈判、不能强迫加班（即便加班每周工作时数也不能超过 60 小时）等。RBA 则由电子业公司组成，其建立一套行为准则，以确保工人受到尊重、企业营运符合环保及道德准则。RBA 的企业成员需要表明支持这套行为准则，也需要求供应商得悉及实行这套准则。其劳工方面的准则与 SA 8000 类似。

企业社会责任的概念虽然能鼓励企业在劳工待遇等方面作出承诺，不过始终建基于“自愿”原则，对违反相关准则的企业惩罚不够。近年来，欧洲国家立法规管企业对其供应链的人权及环

境问题负责，强制企业作供应链调查。其中，德国在 2021 年通过了《供应链尽职调查法》，2023 年 1 月开始生效，适用于总部位于德国的公司，或外国公司的德国注册分支机构，只要公司的员工超过 3000 人。2024 年 1 月起适用范围会扩展至员工超过 1000 人的公司。这法律要求公司识别、评估、预防和补救供应链的人权和环境风险和问题。

公司需要关注及解决的人权风险包括：不安全的工作环境、工人结社自由被侵犯、工人遭遇歧视、工人薪酬达不到最低工资、企业私人安保人员/警察伤害工人身体或妨碍结社自由等。公司需要指定处理相关风险的负责人（比如指定人权专员），并建立投诉机制。当公司发现相关风险和问题时，需要着手补救，如果不能即时解决，需要有具体时间表，并考虑暂时终止与供应商的关系（只有在相关问题非常严重，补救措施无效时，才需要完全终止与供应商的关系）。公司还需要发表年度报告，叙述其识别的风险和问题以及对应措施。公司如果违反《供应链尽职调查法》，最高罚款可达八十万欧元，或全球年营业额 2%，也不能参与公共合约三年。

欧盟委员会、欧洲议会和理事会亦于 2023 年 12 月 14 日对欧盟供应链新法《企业可持续尽职调查指令》达成非正式共识。新法预计于 2024 年订立，并在其后两年于各成员国内实施，对欧盟内约 13,000 家大型公司强制执行。新法规定企业需对自身及整条供应链进行尽职调查，评估哪些行为对人权和环境造成侵害，并承担责任。

全球供应链内新推出的法规，以及现行的各种联盟和认证，反映了全球供应链内部有趋向完善以保障工人利益的倾向。在中国近年愈趋增加的沿海制造业工人抗议下，中国劳工通讯认为这将是一个良好的机会，让工会及非政府组织以个案为切入点，试验供应链内的新法和既有工具能发挥多大效用，将每次试验的结果总结，为全球南方的工人运动提供新的资料和工具。

第二部分：CLB 的个案工作法——运用供应链工具，改善全球工人权益

面对日渐完善的全球供应链，中国劳工通讯（CLB）希望探索的是：供应链内部的各个持份者可以怎样沟通，发挥最大作用来改善工人的待遇。新订立的供应链法律、大品牌的社会责任承诺、代工厂国家的法例和工会、企业的调查和认证机构，能够多有效地保障工人的权益。

由 2023 年起，CLB 持续以具体的劳工集体行动个案测试以上相关方可以有何作为，而非只是单方面批评个别公司或法律的运作情况。这些新尝试的成果相信对于全球南方的工会会有参考价值。

在归纳 CLB 处理制造业个案的方式前，让我们先详细介绍两个 CLB 正跟进的个案。

1、艾礼富厂房搬迁恐吓工人案

2023 年 10 月 27 日，对深圳艾礼富工人而言想必是相当特别的一天。当天，他们看到工厂在拆迁机器搬走时，他们的感受首先是懵、其次是怒。为什么工人们没有得到通知要搬迁？为什么没有人跟他们商量，工厂搬迁你们是要跟着走呢、还是拿一笔补偿金走人？

工人们很快聚集起来表达不满。而一些手快的工人则把这些担忧和集会上传到了抖音。他们没有想得很远，但首先，他们想如实记录自己所遭遇的不公、以及当时不甘的心情。

但接下来，冲突事件也随之发生。

曾有一个影片显示，大量穿着绿色 T 恤衫的男人进入了工厂，试图推走穿着制服在聚集的女工们。女工开始高喊：“手拉手！手拉手！”另一个女声则喊道，“打人啦，打人啦！”

当这些激烈的场面被工人记录上传到抖音时，CLB 负责搜集工人案例的同事们很快搜到了这些案例。而且，抖音的推送机制是，当它看到你对“艾礼富”感兴趣，它开始不停地推送同一个工厂/同类的工人事件。于是，不太费力地，CLB 就搜集到了许许多多发生在同一个工厂、反映同一个搬迁不赔偿不给方案的视频。

围绕艾礼富这个案例，CLB 上上下下开始确认几件事：

1）工厂工人所述案情是否大致真实；

2）这间工厂本身是否有违反法律的确证；

3）这间工厂的母公司、品牌所在国是否有相应的供应链法律，可以要求品牌对生产地的工人负责。

当我们搜集到了足够的内容证据，CLB 就真正开始跟进这个案子。

＊＊＊

当时，我们搜集到的重要证据是：

1）艾礼富工厂不告知工人即将搬迁的行为，涉嫌违反中国的劳动法律。（来源：多份工厂通告）

2）艾礼富当前为包括德国大众汽车公司在内的企业供货，而大众应遵守德国的供应链法律，为中国的工人负责。（来源：艾礼富官方网站）

就此事，CLB 决定展开一个特别的行动：2023 年 11 月，CLB 要首次测试德国最新通过的供应链尽职调查法，尝试拿起品牌国的法律来要求企业履责。

2023 年 11 月 9 日，CLB 直接致函德国大众汽车公司人权专员。在信里，我们建议德国大众应该了解深圳艾礼富发生的事情并展开调查。我们提出的是非常具体的问题：

1）如果艾礼富的企业工会没有经艾礼富工人选举产生，这可能违反了中国的《工会法》；

2）艾礼富管理层表示已成立“护厂队”来应对罢工，我们认为这一武装组织，可能侵犯了工人的结社自由，也涉嫌利用黑社会或其他人来恐吓工人；

3）艾礼富管理层承认工厂过去欠缴社保。我们认为大众汽车必须调查艾礼富拖欠工人社保的时间和范围，并纠正这一违法行为。

＊＊＊

读者们可能想问，为什么发生在中国的违法行为要跑去德国寻求关注？

诚然，我们很希望中国的事情在中国解决，工人的问题由工会代表解决——但在艾礼富此案，其实深圳地方劳动部门和地方工会一早知悉并有到现场。可惜的是，据工人在抖音中透露，无论是企业工会、还是社区工会，都没有参与到艾礼富员工和企业的交涉谈判中。

当工人 11 月 4 日不得不回到工作岗位复工之后，此前发生的搬迁、涉嫌殴打、欠缴社保等事更像是不了了之。但我们都知道，缺乏代表、缺乏谈判机制的艾礼富，随时可能再因某事而再掀起巨浪。

同时我们确认，这间艾礼富厂在全球有 4 间制造工厂和多家销售公司，且是诸多亚太、欧美国家的供货商，仅是汽车（液位）传感器产品就占全球 40%以上的市场份额，无疑是全球供应链的一部分。仔细翻查艾礼富的官方网站，我们发现他给许多不同的品牌供货，当中更包含 BMW、奥迪、大众等德国品牌。而德国议会早前已经通过了“供应链尽职调查法”，相关企业要在其供应链中履行人权和环境相关的尽职调查义务。

我们设想，如果此次能够透过德国法律来规管艾礼富公司的行为，无论对于中国工人、艾礼富工厂、还是德国大众、及艾礼富的整个供应链，都是好事。

＊＊＊

很快，CLB 就收到了大众的人权专员回信。

11 月 10 日，在 CLB 给大众的信寄出后一天，大众汽车发来第一封回信。在信里，大众表示，他们感谢 CLB 提供了这一信息，大众已在内部立案展开调查。

11 月 16 日，他们又来了第二封信，表示，在经过初步调查后，他们同意这一发生在中国的工厂案例可能违反了德国供应链尽职调查法，他们将展开调查，如有需要会随时与 CLB 联系。

大众公司在 12 月尚未联系 CLB，但我们都知道，此案已成立、且是公开的，大众的调查过程可能很漫长，但总有一天，全世界都能看到一个结果。

当前，大众公司已展开对艾礼富公司涉嫌违法行为的调查，而 CLB 打算，一方面与大众保持联系以便了解案件进展，另一方面，我们也寻求在德国的公民社会组织跟进此事，协助 CLB 向大众公司施加压力。我们把事件的经过写作了中文（链接）文章放在网站，之后也会随时发布最新的进展。最终结果如何，也希望读者关注 CLB 后续的报导。

透过此案，CLB 希望建立的是一个试验模板：类似艾礼富这样的工厂不仅要受到本国法律的规管，也要被品牌所在国的法律规管，两相结合来改善中国工人的福利。

图片来源： Teerapong mahawan / Shutterstock.com

2、佳世达派遣工人加班猝死案

CLB 持续搜集发生在中国各地的工伤事故，并将之录入我们的安全事故地图。2023 年 8 月 14 日，一则 23 岁农民工猝死的案例（链接）引起我们的留意。这名年轻的男工小徐来自云南，他父母早亡、由祖母抚养长大，家境贫寒，早早辍学外出务工。他与一家劳务派遣公司签了两年的劳动合同。之后，从 2023 年 7 月 4 日开始，他被派遣到佳世达光电（苏州）有限公司工作。佳世达公司为戴尔和惠普公司生产液晶显示器和投影仪以及无线蓝牙模块等。佳世达公司总部在台湾，除在苏州有工厂外，在越南也有工厂。

小徐在佳世达曾连续加夜班达 13 天，每班超过 12 小时，最后被发现猝死在宿舍。按照中国的劳动法，猝死在宿舍不容易被认定为工伤。小徐的家人得知噩耗伤心欲绝，但他们没有足够的钱，因此他们没做尸检，也没有走漫长的司法途径寻求将事故认定为工伤。家属曾希望佳世达公司能够赔偿 150 万元人民币，但佳世达公司认为此事纯属意外而非工伤，因此公司没有责任。最终，佳世达公司以“人道主义援助”的名义赔偿了 20 多万元给小徐家人。

此事件广为地方媒体报导。据悉，小徐的家人曾经寻求当地人社部门帮助，但人社部门提出难以为小徐做工伤认定，只能找公司解决。他们也找过劳务派遣公司，但被推脱不关其事。多次谈判后，家属无奈地接受了最终的数额。

CLB 发现此案之后，认识到几个关键点：

1）透过“派遣工连续加夜班 13 天”这一事实，可以推测，佳世达苏州工厂涉嫌违反劳动法关于工作时间限制的规定（每月加班不得超过 36 小时），也涉嫌违法过度使用劳动派遣工（小徐是以一年的工作期限雇佣且连续超时工作，涉嫌违反了劳务派遣的使用必须遵守“临时、辅助、替代性”的要求）。

2） 佳世达总部其实是一家负责任的公司（公司有许多国际认证，且每年都有年报讲述自己的人权政策），其母公司应该有能力要求苏州地方工厂做出改变，令小徐类似的悲剧不再发生。

很快的，CLB 做了进一步研究，10 月 19 日，CLB 致电苏州当地工会——狮山横塘街道工会，了解小徐猝死案。我们听到工会工作者说，其实街道工会早期也介入了小徐家人和公司的谈判。当时还曾在工会系统里查询苏州佳世达工会，但发现工会系统并没有这个企业工会的记录——于是，街道工会就退出了小徐案。不过，街道工会告知 CLB，经过私下协商，佳世达公司最终以“人道主义援助”的名义赔偿了 20 多万元给小徐家人。

翻查资料我们发现，早在 2012 年全总曾经大力推动企业建工会，佳世达当时就顺势成立了一个企业工会，并获嘉奖见报。结果，十年后的今天，这企业工会已名存实亡。而更可惜的是，地方街道工会却反过来因为企业工会之不存在，主动退出了介入和代表工人被侵权案。

看起来，政府、工会都退出了案子，小徐家人无钱打官司，最终，小徐家人和佳世达公司就小徐工亡案达成了一个关于赔偿数字的协议——这个案例是否可以称得上告一段落了呢？

为什么 CLB 认为，此案还有跟进的必要？

我们想指出的是，小徐已往生，无法提出更多的诉求了，但小徐事件本身带来的影响不容忽视。我们可以放任一个小徐死去，但不能放任更多的“小徐”及“小徐”的家人再走一次小徐的路。而阻止小徐及更多的小徐事件发生，正是佳世达苏州工厂和母工厂的责任。

如果佳世达公司不重视 1）工人长期加班的问题，2）过度使用派遣工的问题，3）工会名存实亡的问题——不仅类似小徐这样的事件还会发生，而佳世达的生产和声誉也将受到影响。

＊＊＊

透过以上与各方之间的联系，再根据手边搜集到的种种资料，CLB 判断——佳世达母公司是一个需要介入并可能引发改变的关键角色。我们就此决定，CLB 介入此案的关键是与佳世达公司的沟通，我们希望佳世达母公司能够促使各地工厂（首先是苏州工厂）能改善工人的劳动状况，确保工人的职业安全。

11 月 22 日，CLB 致函台湾佳世达公司，请他们就小徐猝死事件对苏州工厂可能违反中国劳动法的行为进行调查。同样令人欣喜的是，11 月 24 日，在 CLB 给佳世达的信寄出后两天，我们就收到了佳世达公司代表来函，同意与 CLB 就小徐的案例及带出的问题展开更进一步的探讨。鉴于闭门沟通仍在进行，CLB 与佳世达将会在案件告一段落之后，再发出有关结果供大众周知。

在这些沟通中，CLB 重点提出的就是以上三个问题，1）佳世达苏州工厂工人的工作时间超过了劳动法的规定，导致员工的健康问题和生命安全不受保护。2）佳世达苏州工厂涉嫌过度使用派遣工；3）苏州佳世达的工会名存实亡。

CLB 也致函苏州地方工会及抄送全国总工会，希望他们能够督促佳世达公司负起其责。

此前，CLB 就小徐在佳世达猝死做出了中文（链接）和英文（链接）报道，其中英文报导被一家台湾媒体几乎全文转载。

与此同时，一家公民社会组织也注意到此案，并主动就此案提请 Responsible Business Alliance (责任商业联盟，简称 RBA)的注意——佳世达为一些国际品牌供货，而那些品牌大多数都是 RBA 的成员单位之一。

在这个个案中，CLB 带出来多方力量的参与。多方角力之下，我们有理由相信，佳世达作为一家负责任的公司，会更有动力改善工厂的工作条件，让小徐的家人安心，也让小徐这样的悲剧以后不再发生。

而透过此案，CLB 希望建立的是一个试验模板：工厂母公司有责任监督地方工厂遵守本国法律，确保工人的合法权益不被侵犯。同样的，地方工会也应该有所作为，督促企业建立工会，并和企业工会一起，代表工人和维护工人的权益。

3、CLB 个案工作法

从艾礼富及佳世达工厂的的工人事件中，中国劳工通讯在资料的搜索、扩展调查及行动三方面，都作出了新的探索和试验。

1）搜索个案

中国短视频等社交媒体平台的兴起，让工人们增加了另一个新的渠道来表达自己面对的劳动待遇，以及扩散集体诉求。透过讨薪、拖欠工资等关键词，中国劳工通讯每天都会在这些平台上找到工人的发帖，当中不乏与工厂搬迁及要求赔偿的事件。

图片：越来越多的中国工人开始在社交媒体上展示自己的日常。（来源：抖音截图）

对中国工人的报道，通常强调资本和国家对工人的控制，因此让人感觉很难在网上找到中国工人的抗议。实际上，工人发布的集体行动视频不是太少，而是太多，需要花时间筛选出资料比较详尽及有介入可能性的个案。就此，中国劳工通讯发现两点对全球供应链较为关键。

一、找到企业明确违反劳动法的证据。工厂管理层没有详细解释经营状况的现象屡见不鲜，工人们内部因此很容易流传各种对拖欠工资和搬迁赔偿的流言，令网上消息众说纷纭。单靠工人的猜测和网上的留言，未必足够确定事情的真确性。这个时候，假如有工人拍下厂方正式的书面声明，或者管理方代表的发言纪录，内容明确写明有违反法律的事实，便能够成为向公司、品牌等相关方联系的重要材料。工人上载的工资条及打卡纪录等资料，也可以在向人社局和公司求证时使用。

二、确定工厂的国际联系。一般来说，制造业内规模愈大的企业，愈与国外市场和客户有紧密的联系，也有更公开的资料查证。上市企业很大机会在年报中介绍公司的主要客户、国际认证、参与的企业联盟，以及社会责任承诺。即使没有上市，为了吸引潜在客户，企业的官方网站

也有机会列出上述的资料。中国劳工通讯也与其他非政府机构合作，透过供应链资料库（如 Open Supply Hub）和贸易资料库等，翻查代工厂与品牌的往来。

CLB 研究员有话说：

抖音不一定完全可信。因为那当中的信息量是很大的，时间也可能是乱的，而工人也有他很主观的一些判断和说法，所以，我们要多找几个账号、多找一些相关的——就是在这个工厂里面的、工人的账号去分析——看他们说的到底是不是可信的。

经验教训：不能只信一个信息源，更不能只看一个人的发帖。

什么情况下 CLB 可能无法追踪一个工人事件？

第一是，谈论这件事的工人很少，比如看来看去就只有一两个，令人无法确信。

第二是，他所在的行业，根据已有的资料无法判断出他生产的产品供应给谁、或者工厂是不是属于产业链的一员。

我们希望的目标案例：

一些典型的、有宏观视角的案例，可以带出一些问题、推动改善工人权益。

如果我们找到了这样的案例，怎么做？

1 搜集工人资料，一环接一环往下看

2 寻找企业信息，包括搜索引擎、论坛、股市证券等资料库

3 寻找确定的产业链上下游信息

2）深入调查

假如众多事件锁定到能确定以上两点的个案，接下来的工作便是较为耗时的深入调查。以下将会分外国供应链法、企业年报及社会承诺、国际认证、企业联盟四部分讨论。

外国供应链法

德国的《供应链尽职调查法》已于 2023 年 1 月开始生效，最初适用于员工超过 3000 名、总部位于德国的公司，或外国公司的德国注册分支机构。2024 年 1 月起，该法适用范围会扩展至员工超过 1000 人的公司。这法律要求公司识别、评估、预防和补救供应链的人权和环境风险和问题。

供应链内部的工人权益问题，在该法中被定义为“人权风险”。当公司发现相关风险和问题时，需要着手补救，如果不能即时解决，需要有具体时间表，并考虑暂时终止与供应商的关系。因此，跨国品牌以至它们的代工厂将有更大压力执行本国的劳工法。

以上述艾礼富个案为例，这个事件作为企业常见的拖欠社保及威胁罢工工人的代表个案，可以使用《德国供应链尽职调查法》第二章对人权风险的定义对企业提出疑问：

社会保险金作为维持体面生活工资的一部分，受第 8 条规定：

禁止克扣适当的生活工资；适当的生活工资至少相当于适用法律规定的最低工资，除此之外，还要根据就业地点的规定确定（中国劳工通讯翻译）

工厂管理层成立“护厂队”来应对罢工，可能侵犯了工人的结社自由，也涉嫌利用黑社会或其他人来恐吓工人。对此第 11 条规定工厂：

不得使用私人武装或警察对工人造成肢体伤害、不人道对待或妨碍结社自由（中国劳工通讯翻译）

至于佳世达个案所代表的超时工作，以及工会名存实亡的情况，同样可以运用供应链法第二章的人权风险定义，推动情况作出改变，因为：

第二章第 5 条(c)规定，假如雇主没有提供 *防止身心过度疲劳的措施，特别是通过在工作时间和休息时间方面不适当的工作安排（中国劳工通讯翻译）*，结果增加工伤和工作相关的健康隐患，则构成人权风险。

第二章第 6 条规定，所有工人可自愿组建和加入工会，同时有受雇地方法律规定的集体谈判与罢工权。对佳世达公司而言，它有责任将官方工会在厂内组织工人建会，并允许集体谈判机制的重建。

由此可见，供应链法作为一项工具，可以为工会推动跨国品牌付上责任，提供新的依据。除此之外，该法还对投诉程序作出规定，为工人提供额外渠道对工厂施加压力。

企业年报及社会承诺

不少公司（特别是上市公司）近年均在年报中加入永续发展，环境、社会和管治（ESG）等相关主题的实践。不过，即便企业总公司有意改进一线工人的劳动待遇，但工厂内的实际运作仍然很大机会出现偏差。在发现一个劳工的投诉个案及翻查企业年报时，中国劳工通讯希望做到的是协助企业落实书面上的承诺。

企业年报的其中一个功能，是让一般人对企业的运作及其对工人的态度有一定理解。在阅读企业年报时，中国劳工通讯的目标并非挖掘企业的黑材料，而是初步了解企业对违法劳工法的事件的态度，就此设想可以作出改善的空间。

此做法可以用佳世达工厂的个案作说明。当知道苏州佳世达工厂劳务派遣工人小徐连续工作13天夜班后猝死的消息后，中国劳工通讯随即通过佳士达的企业年报来了解该企业的运作情况。我们发现，佳世达公司颇为重视劳工待遇的改善。佳世达每年均发表《企业永续报告书》，2022年的报告书便“宣示会保障员工权益，於人权管理及符合当地劳动法规及国际准则”。对此，佳世达将“定期执行调查与稽核，让供应商与佳世达携手向环境、社会承诺，提升产品价值”。由此可以推断，佳世达对苏州工厂工人运续13天加夜班10小时的超时工作问题将十分重视。

另外，佳世达公司亦在2022年的报告书中公开谈到调查中发现的劳工问题，表示已作出补救措施。这点与其他公司相比十分诚恳。事实上，此次劳务派遣工人连续13天年夜班，每班10小时所出现的超时工作问题，正符合了佳世达的调查情况。报告书中识别到的潜在人权议题，便包括“工时、紧急准备、职业安全等”。佳世达亦对此作出风险减缓与补救措施，其中包括：

建立工时管理系统机制，设定警示值提醒主管（104页）

针对客户订单需求造成加班超时状况进行产能规划（预留异常事件时间、轮休机制）、人员规划（预先储备人力、特殊时期奖金规划、导入自动化设备）、建立工时系统（104页）

为了保持一线车间与公司的交流，佳世达表示建立了沟通管道，让员工即时了解公司讯息，同时鼓励员工对企业整体运作及发展提出建议，供决策单位参考。这些措施同样在苏州工厂中有所反映：

在中国苏州制造区及台湾营运总部各分别选出16位(占苏州制造区人数的0.27%)及12位同仁(占桃园总部人数的0.72%)，以百分之百代表事业单位的同仁，定期召开福利委员会议、劳资会议，兹就社会责任管理规范之相关事项，与公司管理代表进行沟通。透过每季劳资会议，劳方代表可针对劳资关系、劳动条件、劳工福利等议题提出相关建议，并与资方代表沟通及决议劳动权宜事项，经公司评估可行性，后续并纳入改善作业。（105页）

这些企业年报中发布的资讯，除了能让人更清楚该企业的具体运作，也能让人对企业建立一个初步的印象，为之后工会和非政府组织向企业提出谈判提供思考的基础。以佳世达一事为例，中国劳工通讯认为，佳世达公司绝对有诚意及行动来改善工人的劳动待遇，只是这些减缓措施仍未能防止该次悲剧发生，需要更有效的监察机制来促进制度完善。企业的社会承诺让中国劳工通讯其后有信心与佳世达作更深入的讨论。

企业联盟公约准则

除了企业自身对劳工待遇的改善承诺，企业集体对劳工条件的约束亦是锁定个案后可以进一步调查的目标。例如，不少电子业公司均会加入责任商业联盟（Responsible Business Alliance，简称 RBA）。RBA 建立的行为准则，是依据国际劳工和人权公约写作，确保工人的权益受到尊重，不仅对企业本身，亦会对企业下游的代工厂向企业问责。

上述的佳世达企业便受 RBA 的约束，遵守它订下的行为准则，接受工时的规定。RBA 8.0 中文版写明：

工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。此外，每周工作时间（包括加班时间）不得超过 60 小时，紧急情况或异常情况除外。所有加班均应出于自愿。员工每七天应至少休息一天。

中国工厂内经常出现雇佣大量派遣工和临时工现象，RBA 也写明要工厂尊重当地法例（派遣工作服务通常只应用于临时、辅助或代替性职位）：

使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

在中国劳工通讯近月跟进的永明工厂违法裁员事件，该厂的母公司 Bel Fuse 亦为 RBA 成员单位供货。Bel Fuse 在广东省中山市的永明电子厂发生拖欠社保，以及在搬迁时要求工人在欠缴的社保和赔偿金中二选一，是近来拒交社保或赔偿金的常见个案。针对这些违法问题，可参考 RBA 的规定，当中便有工资及福利一项：

向工人支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。

中国劳工通讯其后针对 Bel Fuse 另一家在广西省南宁市宾阳县的百富电子有限公司联络当地工会，工会职员透露，工会多次找厂方提出建会，但一直遭到拒绝。事实上，企业这种拒绝建会的行为，也可以援引 RBA 的规定来向其提出交涉：

根据当地法律，参与者应尊重所有工人自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。工人和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。

RBA 虽然并没有公开法律效力，而只有内部的调查及反馈机制，但代工厂由于关注来自品牌方施加的压力，对促使工厂改善劳动问题，有一定积极作用。透过援引其行为准则的具体规定，工会或其他非政府组织可以据此与企业展开解决问题的讨论。

国际认证

另一个可以关注的外部约束机制是国际上调查和认证制度。这些国际认证虽然看起来五花八门，但针对违法工人权益的个案，较为有用的应该有三：

一、TÜV SÜD：TÜV SÜD 南德认证检测。这家德国产品安全及质量认证机构是德国政府公认的权威检验机构，凡是从海外销往德国的产品，其安全使用标准必须经过 TÜV 认证。TÜV SÜD 十分重视全球供应链的尽职调查，其网站强调这一法案的生效国将监察国际供应链的人权问题，亦指法案“并非仅仅为了减少企业风险，更是对供应链上下游的人群负责”。在上述永明电子厂的事件，中国劳工通讯便发现该厂母公司 Bel Fuse 有 TÜV SÜD，让向认证机构通报变得可能。

二、SA8000：SA 8000，全称 Social Accountability 8000 社会责任标准是最受国际认可的工人及工作场所管理基准。由于 SA 8000 与 RBA 的行为遵则同样建立于国际劳工组织公约、联合国人权宣言和公约以及联合国工商业和人权指导原则，因此它们对工时、工资、派遣工用工比例和结社自由等均有类似的规定，并要求企业遵守当地政府法律。在苏州佳世达事件中，该公司每年在工厂进行的检查和教育，便是以此作为标准。

三、ISO 45001：此认证规定了工厂的职业健康与安全管理体系，要求工厂预防工伤和疾病，以及主动改进来提供安全和健康的工作场所。苏州佳世达的工厂便获得中国质量认证中心（CQC）四张 GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 认证。

以上的国际认证机构会定期向工厂作出调查，以监察工厂在劳工条件的保护上是否达标，并敦促工厂解决发现的问题。我们无须高估这些认证的准确性，因为工厂有各式各样的方式来应付认证的检查，但将违法劳动法律的问题向国认证组织作出通报，将有助其提高认证的质素，也对企业改善劳动待遇有促进作用。

CLB 研究员有话说：

在对工人抗议的个案作深入调查的同时，CLB 也会同时把个案先写作一篇陈述基本事实的文章。这篇文章的资料来源包括：

1）CLB 的地图（工人集体行动地图、安全事故地图、工人求助地图）

地图的个案会储存事件的图片、视频和网页链接，以及公司的各类讯息

2）采访工会的记录

来自街道工会、地方工会等对事件信息的说明，以及对当地工会组织及工作状况的介绍

3）采访政府部门的记录

来自政府部门（例如人社局）对个案中违法问题的说明，例如拖欠社保的情况

4）其他非政府组织提供的供应链相关讯息

包括 Open Supply Hub 等上工厂相关品牌方的讯息，货品出入口记录讯息、其他非政府组织过去对工厂的调查结果等

5）CLB 调查员自行的资料搜索

各种网上的资料，例如上面提及的公司年报、企业社会责任承诺书、公司公告等

3）联络及交涉

以谈判双方的角度来看的话，中国劳工通讯在严格意义上并非利益相关方，而只是事件的“知事者”（而非当事人），这与很多全球南方的工会不同。工会们获得工人的授权，可以代表利益受损的工人，与企业展开谈判，其角色自然是无可取代。不过，中国劳工通讯作为一个持较冷静立场的知事者，也尝试对企业的劳资问题提出建议，希望以此推动企业的持续改进、产业链的良性循环。

作为一个知事者，中国劳工通讯明白，我们掌握的资讯并不完备，有时甚至可能不尽准确。因此，当中国劳工通讯以信件或电话的方式联系企业代表时，我们仅仅是以我们就案件所能获得的确切事实作为与企业交流的重心，同时提出相关方涉嫌违法的疑问。我们并且希望企业能就这些事实出发、自己去展开更深入的调查，验证是否真正存在违法行为。

需要说明的是，中国劳工通讯不会预先假设企业/品牌/母公司蓄意违法、或是恶意对待工人，同样的，我们也不打算就着掌握的资料，渲染某工厂工人劳动待遇差、愤而罢工，以此从道德上羞辱、甚或扒皮工厂黑材料——因为，我们希望交涉带来的是改善，希望透过沟通促进企业方认识到工人权益方面的问题，更进一步，希望企业自己能做出长远真正的改善。

在与企业联络及交涉的过程，中国劳工通讯一直持守以下原则：

一、讨论必须基于事实和法律依据：

- 我们会整理列出从互联网、工会与地方政府采访、及公司公开文件中掌握的基本事实，同时邀请企业方作出核实和澄清；
- 我们指出涉嫌违法和触犯规定的种种情况，每一条，我们都引用相关法规条文，作初步询问；

- 我们提醒公司过去曾作出的各种书面承诺，希望它们真正得到落实。

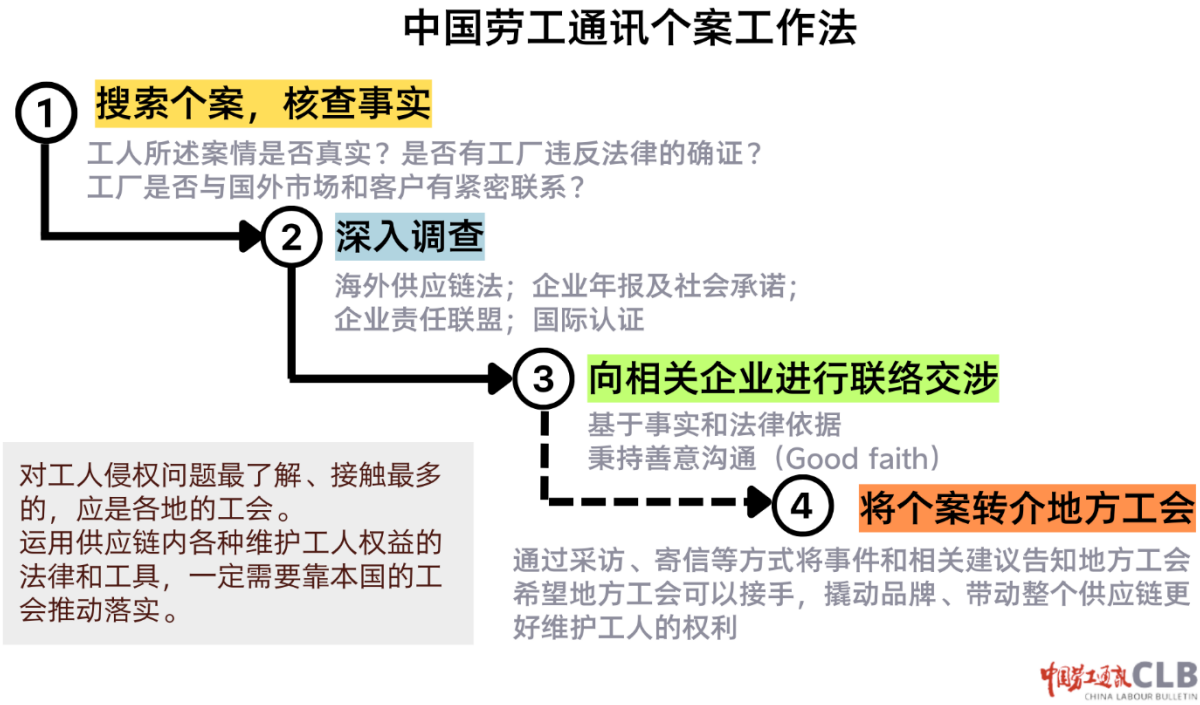
二、对话秉持善意沟通（Good faith），包括：

- 假设跨国品牌可能并不了解事情，而非刻意忽略工人的抗议；
- 假设企业本身有意愿了解并改善工人劳动状况；
- 我们也会从自身经验出发，对工人权益问题提出切实改善的方法，询问企业方是否有空间及能力执行。

对于有意改善情况的企业，以上的原则十分有助问题的解决。至于一些拒不回覆的企业，中国劳工通讯则会尝试联络其他地区的非政府组织，让对方以不同身份及相关的网络，进一步向企业展开交涉。

我们的策略可以见得到回应。在艾礼富工人抗议搬迁事件中，其客户之一的德国大众起先并不知道工人抗议发生，因此对我们提供给他们的资讯，大众作出了快速的回覆，感谢我们提供资料，并表示会展开调查，其后又正式通知我们，艾礼富作为供应商涉嫌违反了德国供应链尽职调查法；而在佳士达派遣工猝死事件中，佳士达母公司则表示已知晓此事，并积极回覆中国劳工通讯，交流有哪些解决办法可以促进工人权益的改善。

我们相信，假如企业内存在真正的侵权问题，而该问题本身又未能在企业内部获得讨论或解决，这问题在互联网及其他资讯渠道将会继续传播，因此，大众可以找到的相关讯息还会继续增加。由此，新一轮的个案搜索和深入调查过程便会再次开始。



4）工会的角色

其实，对于工人侵权问题本应最了解、接触最多的，应该是各地的工会。要运用供应链内各种维护工人权益的法律和工具，一定是需要靠本国的工会推动落实。

当前，无论是中国的工会人，还是全球南方国家的工会人，似乎还没有准备好拿起这些新式的工具，捍卫工人的权益。

在中国，工会干部常常说，“工会没有执法权”，或者是根据“属地原则”而把工人案件推脱。我们想必都听过无数遍的老生常谈：“现实是现实，法律是法律”——也就是说，大家都默认了，尽管中国的劳动法规定很严，但它在现实中并不能落到实处。

而在南方国家，大家听到欧盟即将推出新法、德国通过了新法来规范供应链尽职调查，首先想到的却是，“这应该很难懂吧？”，“我们需要向专业人士来学习了解怎么样运用吧？”。不过，让供应链内现存的各种工具变得可用，本身是工会和所有劳工组织的使命。我们不能指望任何专业人士从我们的视角出发帮我们开辟一条道路，我们自己本身就应该是开路人。

而这条路其实也并不难行。

比如德国的供应链法——首先，它并不是只有德文版，官方有提供它的英文版，有助借助翻译器或 AI 把它变成自己使用的母语。其次，它虽然严谨且条文众多，但我们不需要对每一条都滚瓜烂熟，而只需要——在发现一个涉嫌违法行为的时候，去寻找该法律当中是否存在对应的规定，就可以了。

比如当我们发现一家工厂的企业工会主席由人事经理担任，可能违反中国的工会法（见第十一条），我们也可以很快找到，德国供应链法同样是支持工人自愿组织和加入工会的权利（见 section 2(6)）——这就对上了，我们就可以用它了。

当我们发现一家工厂可能拖欠工人工资或经济补偿金，我们也可以很快找到，德国供应链法同样有规定（见 section 2 (8)）——我们就可以引用它了。

而无论是 RBA，SA800，还是德国供应链尽职调查法，他们其实都针对工作安全、工作时间、工资发放、就业歧视、禁止强迫劳动、自由结社、沟通举报制度，等常见的劳工权益问题，做出了明确的原则指引和规定。为方便查找，中国劳工通讯尝试粗浅地整对应表放在附录，供大家使用。如有错漏，还请读者不吝指出。机构原则（按工人权益整理）

通过不断地使用法律，我们可以让这些条文被人看见、让它不断发挥它的潜力、带出更多可能性。我们同样相信全球南方工会带着工人个案、带着工会组织对这些工具的需求，一起拿起这些工具来用——会让工具变得可操作、更有用。

因此，当中国劳工通讯跟企业、母公司和品牌展开对话交涉的同时，我们也一定会重复一个动作：把地方工会带入进来。

无论是百富、佳世达、艾礼富，还是其他我们正跟进的案子，我们都采访了地方工会，告知他们此事的发生涉嫌违反了中国的法律，同时，我们也会将我们发现的问题和对工会的建议以信件的方式邮寄给地方工会。

显而易见的是，比起中国劳工通讯，全球南方的工会作为工人的利益代表，他们有更多的力量去撬动品牌、带动整个供应链更好维护工人的权利。无论是供应链法、企业联盟，还是不少企业自己的社会责任承诺，都尊重工会的成立、工人集体谈判和罢工的权利。只要工人的代表者工会愿意作出行动，企业必然需要回应，也就能促进企业与工会共同推进劳工待遇的改善。

图片来源：fishman64/ Shutterstock.com

第三部分：建议

随著更多供应链相关的法律落实，供应链内部又因为绿色经济的兴起、生产布局的重组而加速洗牌，针对关厂、搬迁和拖欠工资的事件将会持续一段较长时间。

由中国沿海工厂工人的抗议，到全球供应链内各组织和法例可以产生的作用，中国劳工通讯勾勒了一个尝试改变的方向。然而，要在更大范围地落实供应链内劳工待遇的改变，则工厂所在的本国和跨国品牌所在的国外双方都要共同作出转变。

中国劳工通讯对此提出如下建议。

针对本国的工会组织：

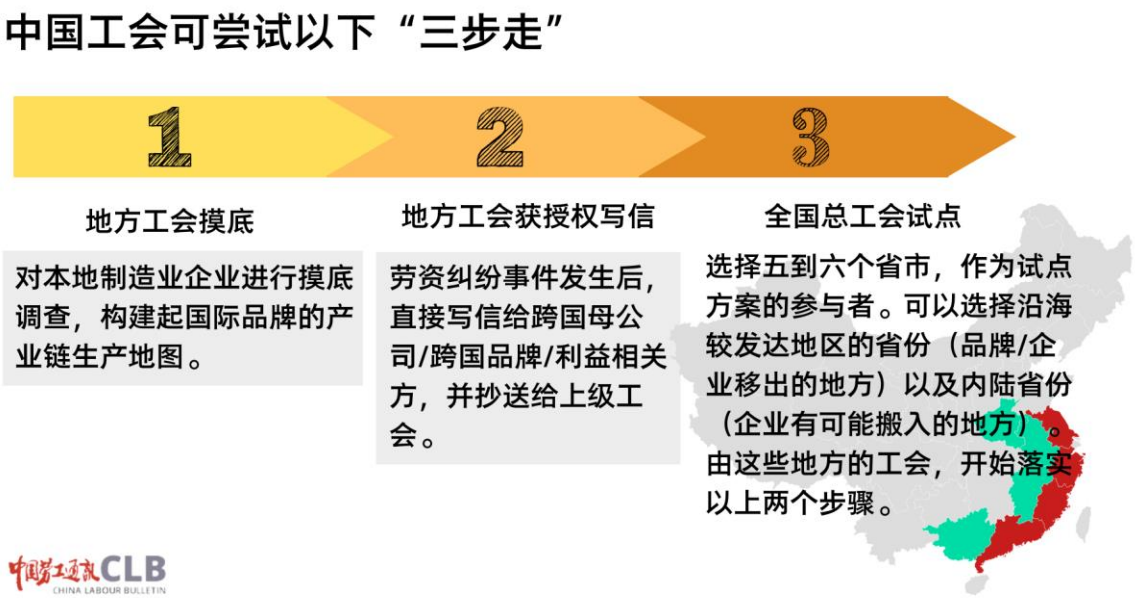
- 工会应积极与企业谈判建立工会
- 工会要留意企业的经营状况，透过工人了解企业一线的情况
- 就工人侵权的可能性，工会应代表工人跟企业展开谈判，并积极使用供应链法给公司施压
- 长期而言，工会应与工厂及跨国品牌建立起集体谈判的恒常机制

实践操作方面,我们推荐中国工会尝试以下“三步走”:

1 首先,地方工会可以对本地制造业企业做**摸底调查**，搞清楚本市/县区有什么工厂是为哪些知名大品牌生产。通过列出这些工厂和有关联品牌的信息，做表也好，制图也好，掌握并及时更新这些基本资料。同时，当市县区已经搜集了足够的工厂和品牌资料，各省可以整合分享信息，勾勒出品牌都在哪些地方生产，构建起大品牌的产业链生产地图。这样，一旦某个地方发生品牌撤离或是与品牌有关的工人事件，其他地方为同一品牌生产的工厂和工会也应同时警觉起来。中国的优势是举国体制，我们应当有能力运用举国体制做好这样的摸底调查和**跨省统筹**。

2 当某一地发生了工人事件/品牌撤离等事件时，地方总工会应该得到全总的直接授权，让他们可以地方工会的名义，直接写信给跨国母公司/跨国品牌/利益相关方。为了提高工作效率，按照中国劳工通讯对中国工会系统的了解，我们建议这层授权应该下放到地市这一级工会。当然，若地方工会直接给品牌利益相关方写信，也应同时抄送给上级工会，特别是备份给省总工会和全国总工会，确保各级工会都知悉此事并在有需要时出面统筹。

3 同时，在先期可以推出一个试点实验方案---我们建议，在全国范围内选择 5 到 6 个省市，作为试点方案的参与者。其中一半可以选择沿海较发达地区的省份，也就是品牌/企业移出的地方；另一半则选择内陆省份,也就是企业有可能搬入的地方。由这些地方的工会，开始落实以上两个步骤。



针对工厂所在的本国政府：

- 政府从良好的营商环境出发，可以留意企业的往绩，是否有侵犯工人权利的案例及违法可能——政府应该不希望这种行为继续在本地发生，既影响本地工人的权益，也不构成良性发展的企业经营环境。
- 政府应秉持第三方的角色，不要过度站在某一方介入劳资冲突，而应让工会出面代表工人和企业谈解决问题。

至于工厂在国外的品牌、企业组织及公民社会组织：

- 供应品牌和母公司：应遵守本国的法律和生产国的地方法律，并要求地方工厂也切实履行法律法规——由此，这些品牌和公司不仅遵守法律，更可以完善自己可持续发展的生产供应链。
- 企业组织及认证机构：作为有声誉的商业组织，应持续监督企业切实履行应遵守的组织规定，并对违法案例展开调查和责成企业改正；也建议这些组织可以与代表工人的非政府组织和工会多多沟通交流，共同完善供应链内部的可持续发展。
- 公民社会组织伙伴：从工人的角度出发，公民社会组织应更加积极地运用新推出的供应链法例和各种可行的资源，与跨国企业就侵犯工人权益的问题展开对话，协助企业作出改善，最终惠及全球工人。

全球供应链的改善空间十分巨大，特别是新的供应链法例持续在推出，更让工会和工人们有新的工具可用。

不过，任何新的法规要落实、新的工具要好用，都需要大量的时间和空间，而新的工作方法变得可复制，也需要不断地在实践中检验和改善。中国劳工通讯希望，我们能和全世界工人运动的支持者们一起，共同展开新的尝试与实验，推动工人权益在本国工厂及跨国产业链的可持续改进。

附录：中国劳工通讯尝试按工人权益整理的各机构基本原则

工人权益主要规定	具体规则	SA 8000	RBA Code of Conduct	German Supply Chain Act
工作安全	识别、评估和减少/消除工人可能遇到的潜在的健康和安全危险	3.1, 3.7	section B (1)	section 2 (5)
	为工人提供工作场所的健康与安全信息和培训	3.6	section B (8)	section 2 (5)
	避免让孕妇和哺乳期妇女接触高危工作环境	3.2	section B (1)	/
	提供防护装备/措施	3.3	section B (1)	section 2 (5)
	有应急计划和响应规程	/	section B (2)	/
	发生工伤时，提供必要的医疗服务	3.3	section B (3)	/
	预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病	3.7	section B (3)	/
	应向工人提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施；提供的工人宿舍应保持洁净安全	3.8, 3.9	section B (7)	section 2 (9)
	建立一个健康及安全委员会，需要有工人代表及管理方代表，委员需要接受培训，需要恒常评估职业病及安全风险，记录评估内容、修正及预防措施	3.5	/	/
	工人有权离开有即时、严重危险的工作环境，而无需获得企业批准	3.10	/	/
工作时间	每周的工作时间包括加班不应超过 60 小时，或不超过当地法律规定的最长时间	7.1, 7.3	section A (3)	/
	所有加班都必须是自愿行为	7.3	section A (3)	/
	工人每七天应至少休息一天	7.2	section A (3)	/
	需要适合的工时和休息安排，防止过劳	/	/	section 2 (5)
生活工资/最低工资	按照所有适用的法律标准	8.1	section A (4)	section 2 (8)
	工资（不计算加班费）需要符合当地法律最低标准或行业最低标准，或集体谈判协定	8.1	/	/
	禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施	8.2	section A (4)	/
	每次发薪时，应及时向工人提供清晰易懂的工资单	8.3	section A (4)	/
禁止就业歧视	提供不受骚扰及非法歧视的工作场所	5.1	section A (6)	section 2 (7)
	不应强迫工人或潜在工人接受可能带有歧视性的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检	5.4	section A (6)	/
用工方式	使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制	8.5	section A (4)	/

自由择业、禁止强迫劳动	不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）的劳工	2.1	section A (1)	section 2 (3)
	必须以工人的母语向所有工人提供书面的雇佣协议	/	section A (1)	/
	雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证	2.3	section A (1)	/
	工人无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用	2.3	section A (1)	/
年轻劳工规定	不得雇用 15 岁以下的人、或未达强迫教育年龄、或该地区最低就业年龄的人士（三者取年龄最大者）	1.1	section A (2)	section 2 (1)
	可雇用 15-17 岁的人（年轻劳工），但如果他们有强制教育，需要在课时之外	1.3	/	/
	年轻劳工工时不能超过每天 8 小时；其上课、工作和通勤总时数不能超过每天 10 小时	1.3	/	/
	年轻劳工不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班	1.3, 1.4	section A (2)	section 2 (2)
	如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到同等或类似岗位的初级工人工资水平	/	section A (2)	/
不得对工人使用暴力	不得对工人实施暴力（包括性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等）	5.3, 6.1	section A (5)	/
	不得使用私人武装或警察对工人造成肢体伤害、不人道对待或妨碍结社自由	/	/	section 2 (11)
自由结社/工会	尊重所有工人自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会的权利	4.1	section A (7)	section 2 (6)
	工人和/或其代表应能与管理层公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰	4.3	section A (7)	/
准则实施	确保供应商/外判商遵守准则	9.10	section E (12)	section 2 (5), section 3, section 9
	向供应商和工人检举者提供保护，确保其举报的保密性及匿名性	9.6.1	section D (6)	section 8
	为其工人制定沟通程序，使工人能够提出任何问题，而不担心遭到打击报复	9.6.1, 9.6.3	section D (6), section E (8)	section 8
	恒常评估及监察准则实施情况	9.3, 9.4	section E (9)	section 4, section 5
	有预防及修正措施	9.8.1	section E (10)	section 6, section 7
	建立文档及记录	9.8.2	section E (11)	section 10

违反规定的惩罚措施	不能参与公共合约	/	/	section 22
	罚款	/	/	section 23, section 24