

中国 MAC 会议总结及 最佳实践手册

社会责任体系合作中国顾问委员会
2019年9月5日

MAC 会议总结及最佳实践手册

目录

概要	2
第一部分：什么是 MAC?.....	3
第二部分：2012-2016 年间在中国举办的社会责任体系合作顾问委员会 (MAC) 会议总结.....	4
1. 第一次会议：2012 年 2 月 2 日 主题：MAC 项目启动会议及对中国社会保险体系的看法	5
2. 第二次会议：2013 年 1 月 23 日 主题：建立良好舒适的工作场所，提升专业人员的健康水平并加强安全管理	5
3. 第三次会议：2013 年 7 月 31 日 主题：清洁和可持续生产——转变之道	7
4. 第四次会议：2014 年 6 月 13 日 主题：以建设性劳动关系进一步提高企业业绩	8
5. 第五次会议：2014 年 12 月 5 日 主题：提升社会责任审核员的能力	9
6. 第六次会议：2015 年 8 月 31 日 主题：中国员工的工资上涨——机遇与挑战.....	11
7. 第七次会议：2015 年 12 月 16 日 主题：通过社会对话创建和谐劳动关系	13
8. 第八次会议：2016 年 7 月 1 日 主题：打造透明的营商环境	14
第三部分 最佳实践	16
案例一：打造工人的职业发展规划以及降低纺织工厂的人员流动率.....	16
案例二：识别电器制造工厂女性工人的需求.....	18
案例三：在食品加工工厂中建立有效的参与制度	19
附录 1：八家 MAC 合作伙伴的概述.....	22
附录 2：主要参考资料列表	27

概要

这本手册是通过社会责任体系合作委员会（MAC）向全球八个企业社会责任（CSR）和可持续发展组织收集共享信息，进而产生的首个合作成果。MAC 由 8 个成员组织联合创办，旨在协调各方对于中国发展问题多样性的理解，且同时鼓励各方在发展负责任的、有竞争力的可持续性商业领域做出共同努力。MAC 通过提出共识性策略以保障工作场所员工的劳动权益、自由、平等、安全，来实现这一目标。

本手册旨在分享想法和最佳实践案例，以帮助产业成员在社会效益中实现持续性提高。本手册分为两个部分，第一部分介绍了 MAC 的背景，这里对过去八次 MAC 会议的讨论结果进行了总结摘录，以便各利益相关方拓宽视野，更深入地理解不同经济领域和不同地区中存在的劳工问题、环境问题与社会问题。第二部分展示了在实现商业合规性和可持续性方面的三个最佳实践案例，这些案例显示通过加强寻求雇主和员工的共同利益，有助于改善劳动主体之间关系。

手册为工厂管理、品牌内部审核、企业社会责任（CSR）以及第三方社会责任审核等行业的从业人员提供一些知识资源。MAC 合作伙伴希望这份指南能让优秀的思想实践广为流传，推动建立一个良好的工作环境——这也是众多履行社会责任的组织共同认可的目标。

若您对该手册有任何的意见与建议，欢迎反馈到 maccsr@outlook.com

第一部分：什么是 MAC？

1.1 关于 MAC

社会责任体系合作中国顾问委员会 (Multi-Stakeholder Advisory Committee, 下文简称 MAC) 旨在促进知识共享, 通过建立对话平台, 讨论不同经济领域和不同地区在劳工、环境、社会方面的特定问题, 统协各方对于中国发展多元性的理解。MAC 的宗旨是: 以共商共议为基础, 制定相关战略, 保证工作环境自由、平等、安全、体现人类尊严, 推动负责任、有竞争力、可持续发展的企业发展。

MAC 解决劳工、环境、社会问题的方法是:

- 促进各标准和规范系统间的合作;
- 在国际层面和地方层面开展利益相关方之间的对话;
- 传播以共商共议为基础的战略, 改善产业关系、劳工状况, 提升企业竞争力。

MAC 会议的与会者中有工人、工会、雇员代表, 也有来自行业协会、政府、品牌企业、供应方工厂、标准化组织、社会审核机构和非政府组织 (下文简称 NGOs) 的代表。通过进一步对话, 各方与会者共同制定了改进战略。各方在 MAC 会议上明确了合规所面临的阻碍, 任何利益相关方都无法凭借一己之力解决。会议为解决这些问题制定了以下指导方针:

- 优化供应链各环节资源, 增强各利益相关方在企业社会责任方面的协调和参与。
- 增强企业社会责任标准的连贯性和完整性, 提高供应链上下的标准执行透明度。
- 强化企业社会责任 (CSR) 标准体系的当地所有权, 并同时提升其国际化程度, 增大国际采购商对负责可靠的供应商的选择面, 并创造更多使其参与当地社会责任建设的机会。
- 减少供应链交易成本, 增强企业社会责任 (CSR) 的机构保障。通过增加供应商的商业机会, 减少供应商的审核成本及压力, 从而强化其对社会的责任与热情。

目前, MAC 有 8 个成员组织, 包括:

- ◆ 商界社会责任倡议
- ◆ 中国纺织工业联合会

- ◆ 道德贸易机构
- ◆ 全球有机纺织品标准
- ◆ 供应商道德信息交换
- ◆ 社会责任国际
- ◆ 禾众基金会
- ◆ 国际社会责任认证组织

1.2 MAC 运营

MAC 计划每年至少召开两次会议，目的是实现以下四大目标：

- a. 调和不同供应链合作伙伴间，尤其是不同制造商间存在的社会标准执行差异。
- b. 更好地定义品牌在支持标准执行过程中的作用。
- c. 开发针对中国制造商的创新项目。
- d. 向采购商及制造商提供值得推荐的最佳实践，包括如何在国际市场中进行合作。

每次 MAC 会议均会邀请来自不同领域的代表：

- ◆ MAC 会议的筹办伙伴
- ◆ 中国政府部门
- ◆ 中国工会
- ◆ 在华经营的外国公司
- ◆ 对外出口的中国供应商及制造商
- ◆ 行业协会
- ◆ 专业组织，如审核机构
- ◆ 专家学者
- ◆ 非政府组织

只有当会议筹办伙伴达到与主题相关的统一意见时，MAC 才会进行专门的媒体报道。MAC 意在搭建一个平台以供不同利益相关方进行实践交流。会议组织者仅会发布综合总结报告，从而传递有价值的思考以供潜在利益相关方通过会议筹办伙伴构建的网络进行共享。

第二部分：2012-2016 年间在中国举办的社会责任体系合作 顾问委员会 (MAC) 会议总结

1. 第一次会议：2012 年 2 月 2 日

主题：MAC 项目启动会议及对中国社会保险体系的想法

1.1 小组讨论：中国社会保险

首次 MAC 会议的与会者们指出，中国执法机构非常地方化。国家法律通常依赖于地方政府进行解读与执行，导致同一法律实践在不同司法管辖区域可能会遭遇不同的执法回应。地方政府的执法模式通常反映了目前当地的经济环境，以及与邻近省份或城市间的投资和就业竞争状况。一些地方政府允许工厂削减工人的社会保险，这导致标准和法律解读及适用的混乱。

与此同时，中国工人，尤其是农民工，不愿意通过自掏腰包的方式缴纳社会保险来加入社保体系，即便这是法律要求的。此外，户口制（中华人民共和国户籍制度）是一个将公民按照出生地区划分的制度，它无法应对平等保护农民工利益的法律要求。自 2011 年 7 月直到 2018 年夏天本手册的编制，户籍制度的政策改革有积极的变化，这为工人的自由流动开辟了更多的空间。在接下来的几年里，户口制度预计不会再对中国工人平等地获取工人权利构成障碍。因此，工人们需要知道社保体系是可靠的、有用的和可以转移的。在执行法律方面，受企业所在地和外来务工人员来源地的影响，有不同程度的挑战和优势。品牌、采购商和生产商应该保持谨慎，不仅在当地政府的指导下了解当地的法律执行情况，更要关注中央政府在全国统筹规划制度改善提高进程上的最新的法律要求。

2. 第二次会议：2013 年 1 月 23 日

主题：建立良好舒适的工作场所，提升专业人员的健康水平并加强安全管理

2.1 职业健康与安全 (OHS) 及其潜在风险

MAC 成员坚持：“劳动力先于资本，独立于资本。资本仅是劳动力的结果，如果没有劳动力，就不会存在资本。劳动力高于资本，理应得到更高层次的考虑。”工人是保持全球供应链可持续发展的最大资产，他们的职业健康与安全 (OHS) 理应成为管理一个得体工作场所的当务之急。中国过去三十年的快速发

展培养了一大批有才干的工人，他们逐渐成为企业发展的中坚力量。在工作场所对工人进行全面保护是企业管理中的一项最基本责任，但这也同时具有很大的挑战性。如果没有对工人的生命安危进行有效保护，也就根本没有追求企业责任可言。

然而，当前全球价值链是通过市场交易来创立的。当全球价值链出现不平衡的议价力，就会挤压低层次供应商的利润。随之而来，生产及消费层面的双重剥削就会产生，工厂生产衣服的成本极低，但在零售店内的售价昂贵。这就导致供应商工厂缺乏资源而无法进行生产升级，员工的职业健康与安全（OHS）则更加得不到保障。尽管这是一个不公平的体系，变革看起来迫在眉睫，但它不是仅仅一个工人、一个企业或者一个发展组织就能够解决的，尤其是在社会责任领域，需要多方合作。

因此，MAC 成员组织以及其他各利益相关方应当通过 MAC 形成一个社区。由此，不同的标准、多样的研究方向以及全方位的方式方法才能相互进行积极补充。我们相信，如果能够降低供应链的成本，供应商和制造商会找到具有更高成本效益的方法来最大程度地保障员工的职业健康与安全（OHS），并且全力践行社会责任的最高标准。

2.2 小组讨论：通过工人与利益相关方的参与来提高工作场所的 OHS

工人参与对保证 OHS 非常必要。多次 OHS 事故已表明，以下问题时常导致 OHS 制度在工作场所得不到有效建立，从而增加风险：管理层的疏忽轻视、规章制度的不合理、资源的缺乏以及政府部门的监管力度不足。

因此，需要建立有效的激励机制，从而鼓励员工积极参与到这项工作中来。员工的积极参与应该和他们的整体工作绩效挂钩。除此之外，可鼓励第三方机构，如当地社区、工会和非政府组织，提出切实改善 OHS 的方案。同时应该避免不同客户或采购商要求不同的 OHS 机构开展多重评估，以防给工厂造成不必要的麻烦和混乱。

管理层与员工之间应该要加强沟通，这样才能改善 OHS。员工和管理层之间需要互相尊重，保持透明度至关重要。另外，征求高阶管理人员以及外部资源的支持对持续改进工作也会非常有助力。

总的来说，追求职业健康与安全方面成功的关键在于设定正确的方向，采用专业的方法，恪守法律法规，以及重视预防。OHS 的有效保障并不是一个孤立的问题，而是需要诸多利益相关方的长期合作才能解决的问题。

3. 第三次会议：2013 年 7 月 31 日

主题：清洁和可持续生产——转变之道

3.1 环境绩效与挑战

具体到整个纺织服装行业的价值链来看，社会责任的问题存在于所有环节。例如投资者们也在思考怎么进行绿色投资。其中一个标准就是环境保护的力度。中国纺织行业因此面临严峻的环境挑战。

从很多指标来看，中国的生产成本相对于我们的欧洲、美洲同行都要高出很多，比如用水量是发达国家的 2-3 倍，印染行业的废污染物也为发达国家的 2-3 倍。其原因主要包括：第一，印染行业中的中小企业数量较多。行业的门槛相对较低，技术水平和资金水平都有限。第二，行业相对集中的地理布局加剧了当地的环境保护压力。

对于重污染的企业，国家是限制的。在这种情况下，就没有驱动力这个问题。对于品牌提出的清洁生产要求，政府只对重污染行业中的高能耗、高污染企业有清洁生产要求，对一般企业是不要求的。这些企业可以自觉自愿参与，而且开展清洁生产是可以获得补贴的。以浙江省为例，政府有一些鼓励政策，比如在清洁生产审核期间有一些技术改造，包括设备改造或产业改造，针对改造的投入，政府会提供 6%或 8%的补贴。

作为政府方面是有一些鼓励政策的。对企业本身来说，通过实施这些方案，他们自己也会得到切实效益。例如，节能效益、利润增长、成本降低和环境保护压力的减轻。另外，企业若实行资源综合利用还可获得相关税收政策上的优惠。

3.2 小组讨论：如何提高工厂的环境绩效？

工厂在实现清洁和可持续性生产的过程中，面临着内部和外部的双重环境挑战。内部挑战包括高级管理层及员工的意识缺乏，能力不足（技术知识和技术团队）以及财力匮乏。外部挑战包括政府监管及政策执行缺乏效力，执法部门能力不足，政策制定无效（工厂的意见是否予以采纳），以及信息资源有限。

要克服这些挑战，政府应当加强法律执行力度并且提供财政政策支持，如绿色信贷。其次，行业协会可作为连接行业 and 政府的桥梁，收集业内声音并反馈给政府，同时帮助政府传达相关政策给行业。第三，通过同供应商工厂的伙伴关系，品牌可进一步促进可持续性发展。除此之外，品牌还可同供应商工厂

进行信息交流。第四，对工厂而言，高级管理层的支持至关重要。工厂须配备能力较强的执行团队才能确保改善措施在行业内部得以持续执行。第五，非政府组织（NGOs）也可在可持续性发展中起到重要作用。但是，非政府组织（NGOs）需整合有效资源，并将其提供给行业和品牌。最后，近些年来，公众在诸多环境事件中起到非常重要的作用。公众参与，包括对公众的反馈都至关重要。

为了改进当前的环境审核系统（如清洁生产审核），与会者向 MAC 提出了如下有利建议：

- 给予中小型企业更多关注，了解其需求，并且根据其需求，构建能力建设项目。
- 建立常设专家团队或按区域进行专家团队整合。在遇到问题时，行业可获取专家的信息资源，从而得到切实的帮助以进行行业改进。
- 提高政府的参与度。为了实现这一点，一个有效方法是从政府相关部门直接获取信息或通过 MAC 同他们进行直接对话。

4. 第四次会议：2014 年 6 月 13 日

主题：以建设性劳动关系进一步提高企业业绩

4.1 当今中国的劳动关系

当今社会，中国制造业面临诸多问题。第一大挑战就是劳动市场从工人的供应过剩变为相对短缺。第二大挑战是劳动政策及法规导致工人的意识及行为产生重大改变。第三大挑战是技术进步及其对劳工的影响。

过去十年见证了政府对工人的影响日渐式微。很多在大型工厂里工作的年轻外来务工人员出现劳资纠纷后，对政府所作出的承诺的信任度极低。团体意识与集体行为意识开始觉醒。如果工人逐渐团结一致形成工会，对于管理层来说又将是一大新的挑战。

然而，工会的形成带来了一个有意思的现象。一方面，工人希望企业给予更多关注，要求提高工资，并且提供更多的职业发展机会；另一方面，工人痛斥企业，认为他们是剥削者。在这种情况下，管理层将会面对更多的不确定性。

就工会而言，中国保持着统一的工会主义。工会是连接工人和国家的纽带。工会为应对工人不断变化的处境设定了四个任务。第一个任务是开展构建和谐劳动关系的活动。第二个任务是通过在集体谈判中建立推广良好的经验，针对部门中的职业，发展劳动配额标准，并通过为部门的工资和福利制定指导方针来在部门层面促进广泛的集体谈判。第三项任务是通过向全国人民代表大会

(NPC) 和中国人民政治协商会议 (CPPCC) 提出提议和建议, 加强工人参与, 以促进解决相关问题。第四项任务是通过各种方式提高劳动者素质。

4.2 小组讨论: 如何构建良好的劳动关系?

与会者认为技术和设备的改进, 以及组织能力和员工收入的增加, 是影响劳动关系机制的主要因素。在管理层和员工之间建立信任是很重要的。应该提升员工对工厂的所有权意识。因为中层管理者是高层管理人员和一线员工之间的纽带, 中层管理者的能力建设和提升是至关重要的。当然, 这还需要许多工具, 例如透明的沟通机制、工人代表的选举、培训及圆桌会议。

与会者还认为, 政府需要提供更多的法律指导, 并在制定法规方面考虑更加周到。公司也需要在一些方面提供支持。作为连接草根阶层社会需求和国家、市场层面需求的桥梁, 非政府组织在中国也很重要。另一方面, 建立良好的公司文化也非常重要。雇员和雇主并不是两个对立的群体。雇主对雇员的要求与雇员对工厂的要求是相似的。雇员和雇主都旨在赚钱。他们不应该被认为是两个对立的群体, 而是应该和谐相处。再者, 许多品牌商逐渐意识到, 仅靠审核无法为工厂创造价值。审核应当起激励作用, 从而让工厂获得更多的改进机会。

与会者认为, 中国实施的三方机制, 有助于建立良好的劳动关系。同时, 工厂中实施的申诉机制, 也有益于建立良好的雇主—雇员关系。所以应参照国家法律, 制定相关标准规范。此外, 也应改进申诉机制。这是因为健全的申诉机制时常能帮助避免过激行为的发生。另外, 集体谈判作用重大, 如果能切实实施, 有助于取得双赢的结果。与此同时, 建议国际品牌商研究采购政策, 倾听员工意见, 为劳动权益的提升创造有利环境。

5. 第五次会议: 2014 年 12 月 5 日

主题: 提升社会责任审核员的能力

5.1 社会责任审核及其挑战

毫无疑问, 尽管商业发展的可持续性理念非常新, 在审核行业亦是如此, 但同其它行业一样, 审核行业中也存在好的公司、差的公司, 以及不诚信的公司。MAC 把利益相关方聚集到一起, 目的就是让企业社会责任 (CSR) 审核行业变得更好。

另一个问题就是，行业中从事企业社会责任（CSR）审核员工作的人越来越少。不仅如此，目前存在多种社会责任标准及审验标准，以及充斥市场的资格认证。然而，对企业达到可持续发展的要求来说，这并不是最有益的途径。与会者们希望各方标准能够统一，取代以往各家用各自标准、各为各说的局面。MAC 希望所有的利益相关方能够坐下来共同探讨。

招聘必不可少。组织的第一步便是在招聘时考虑如何让审核员有一个正确的工作标准以及委任谁去执行正确的审核标准。招聘审核员时，标准制定组织及审核组织需在筛选测试中考虑作为审核员应当具备的综合素质及专业素质，并且应意识到专业素质是可以培养的。

贿赂是一大问题，复杂且棘手。在某种程度上，审核员会通过暗示索贿，或者工厂主动行贿。专业认证组织在亚洲市场招聘时需要知晓应聘者是否在黑名单之列。IT 平台及 IT 监控会有所帮助。除此之外，组织需要在所在国提供就地培训以及培训计划，以此持续改善员工的职业水平。应为每位审核员提供个人文件，以此追踪其职业发展。对于品牌、工厂所在区域、工厂等，专业认证组织同样需采用相应措施。专业认证组织还应对审核员进行评估，通过上述方式、工具及机制保证其可到达资质要求。

5.2 小组讨论：如何提升社会审核？

与会者探讨了如何成为一名合格的审核员与其可能涉及的资质资格要求，以及审核员需要具备的素质和能力。与会者讨论的结果是，对审核员应该有学历要求，至少为本科或以上学历。另外，审核员应该会说英语，具有良好的口语及写作能力。审核员还要具备相关经验。

审核员的素质及能力涉及如下关键点：

1. 道德
2. 学习能力
3. 责任感
4. 交流沟通能力
5. 洞察力
6. 书面表达
7. 时间关系
8. 灵活性
9. 适应力

10. 来自专业及行业的推荐支持

有关贿赂方式的识别，与会者认为如下形式皆在范畴之内：

- 请客吃饭
- 免费住宿
- 礼物及金钱

审核员的行为准则规定，审核员在任何时候不得接受工厂给予的任何有价值的馈赠，也不应同工厂进行工作范畴以外的交流。也就是说，任何时候都不能进行与审核无关的交流。为预防此类事件发生，核证组织会同工厂提前交流有关廉政的要求或政策，审核员不应当做的事情，以及其应遵守的行为准则。审核公司会派两名代表进行监督，以保证他们在进行分内的工作。在预审阶段，当审核员已到达现场，在其开始审核之前，专业认证组织将再次向工厂宣读或解释其行为规范，并让工厂相关人员进行签字确认证明其已理解。一些品牌会按照他们体系中指定的，委托第三方组织来进行审核。如果工厂发现审核员索贿，工厂可以通过专业认证组织提供的渠道进行上报。一旦审核公司收到来自工厂的报告，腐败行为就会暴露，随后调查将会启动，包括一系列的确认工作。必要时，核证组织会根据调查情况，将调查结果及内容反馈给客户或品牌零售商。

若审核员发现工厂主动行贿，其须拒绝受贿，并向厂方重申需要遵守的规范。如果工厂坚持用如礼物、金钱或具有目的性的东西进行贿赂，我们鼓励审核员在条件允许的情况下，拍照留证。证据应同报告一起提交给客户。关于厂方人员行贿，专业认证组织应按照协议要求在指定时间内向客户报告，时间一般为 24 小时。

为了避免暗箱操作，最好安排多个审核员进行同一审核。有的审核公司会指派两名审核员，以便互相监督。与此同时，品牌不应对抽样审核进行预先通知。

6. 第六次会议：2015 年 8 月 31 日

主题：中国员工的工资上涨——机遇与挑战

6.1 中国员工的工资上涨

过去几年间，中国的年均工资增长率超过 10%。仅在 2014 年，这一数据降低至 9.6%。工资增长缓慢是由于几个行业的整体放缓造成的。然而，在 2014 年制造产业的工资增长率仍然是 11.6%。最低工资增长率有所放缓。在 2011 年，

24 个省的平均最低工资增幅为 22%，而在 2014 年则下降到 14%。2014 年，只有 19 个省份将当地最低工资调整到更高水平。

工资增长的放缓揭示了中国经济发展的趋势。首先，劳动力市场发生了变化，从劳动力供给过剩转变为劳动力短缺。其次，技术发展和资本扩张影响了劳动力。第三，竞争变得激烈，因此企业所剩的能用来提高员工工资的利润有所减少。第四，企业的工资制度变得更为复杂。第五，集体谈判影响工资操作实践。第六，政策和税收影响了工资状况。与很多国家不同的是，政策和税收在中国对工资有着非常大的影响力。

同时，不像别的国家，集体谈判在中国是很难衡量的。关于集体谈判对工资的影响，目前还没有任何可信的调查。

在接下来的几年里，工资增长预计将会放缓。政府将继续限制高收入家庭的工资增长，同时将中等收入家庭的工资水平留给市场决定。但是，最低工资将继续上涨，因为政府维持其提高低收入人群工资的政策不变。

6.2 小组讨论：工资的提高与商业竞争力

对于企业来说，最重要的是在劳动力市场上提供有竞争力的价格，并能留住有才干的雇员。然而权衡的结果是，一旦确定了行业的基准，整个行业的工资就会不断上涨，直到企业维持其竞争力的成本太高。在公司间竞争劳动力的过程中，不良企业就会遭到淘汰。这种情况下，工资水平最好由市场决定，而不是被政府政策导向，因为后者可能会扭曲市场信号。

当工资达到很高的水平时，企业面临两个选择。一个是将业务转移到其他低成本地区，比如东南亚。另一个是投资技术升级，以自动化和机器人来替代高昂的劳工成本。

工资集体协商机制针对的就是工资问题。这种情况下，就不能忽视劳资双方谈判及工会的作用。对企业而言，如何构建工资集体协商机制是企业急需面对的一个重大问题。与会者提议在提升工会成员能力的同时，加强工会的建设，这样做的潜在好处是可以帮助增强企业与员工之间的相互了解。

会后记录：

2017 年 8 月，中国全国范围内的工资持续增长，各省的地方政府发布了各自的工资指导线，仍欲将工资增长约 10%。对诸多企业来说，工资上涨仍是一项重大挑战，但有解决方案，比如利用自动化维持及改善生产力，从而减轻劳动力依赖方面的挑战。

7. 第七次会议：2015年12月16日

主题：通过社会对话创建和谐劳动关系

7.1 评估工作场所劳动关系——申诉程序

大量劳资纠纷表明，管理不当通常会导致群体性事件的发生以及生产中断。过去的十年见证了工人们劳动权利意识的觉醒，他们越来越愿意付诸行动表达其不满。因此，管理不当引发的负面影响会持续增加。

劳动冲突事件爆发的主要原因是管理层与工人间的沟通不良。如果可以构建良好的申诉机制，冲突在升级之前便可得到解决。申诉机制对企业来说是非常好的实践。它能够在帮助管理层有效知晓员工需求的同时，降低解决纠纷的成本，提升员工满意度并且降低工人的流动率。因此，申诉机制是企业管理体系中不可或缺的一部分。

申诉机制可以在特定的企业内部建立，企业管理层通常会设立直接的申诉渠道，让员工能直接向高阶管理人员表达不满。同时，申诉机制也可以在外部建立。有时工人们不愿意通过内部申诉渠道申诉，因此他们会更加信任外部渠道。企业通常会邀请非政府组织和律师加入申诉机制。工人们可以通过拨打热线电话将他们的向非政府组织从业者或律师倾诉，随后他们会代表工人去同管理层进行交流并且寻求相应的解决方案。

7.2 小组讨论：如何在管理中建立工人参与制度

与会者认为，现行的申诉机制中存在如下主要问题。

第一，高级管理层不太重视申诉机制。很多情况下，企业设计申诉机制仅仅是用来应付审核要求，管理层根本不会希望申诉机制会真正解决工人们的一些诉求。

第二，在处理员工申诉的过程中，很多相关人员并没有足够的能力或经验来展开有成效的对话。这些人员有的会粗鲁无礼，甚至藐视工人。所以当工人们收到申诉处理结果时，他们感到被忽视并且觉得不满。因此，员工们认为这种申诉机制形同虚设，甚至彻底放弃了自己的申诉权。

第三，缺乏有效反馈。有效的申诉机制应在给出解决方案之后向工人提供良好反馈。如果工人并未收到有关处理进程的信息和处理结果，他们就会认为这种申诉机制是没用的，从而对管理层失去信任。

与会者同时提出了一些解决这些问题的建议。与会者认为，说服管理层相信设立申诉机制的必要性是非常重要的。申诉机制对工人和企业皆有益处。机

制并不会完全代表工人方的利益去伤害企业。良好的申诉机制可以减少员工的流动率且提高员工的满意度。另外，对于负责运行申诉机制的人员，需要投入更多的资源对其进行培训，以此提高他们处理问题的能力。最后，企业需要设立投诉处理流程，包括判断申诉处理效果的评估程序。在专家的帮助下，这些均可实现，专家会向工厂提供具体有效建议。

8. 第八次会议：2016年7月1日

主题：打造透明的营商环境

8.1 企业管治及透明度

良好的企业管治必须是透明的。透明度是保证标准的一大重要因素。保持透明度可让利益相关方洞察全局，并让工人了解企业行为，有助于提高工人的职业操守。

保持透明度的基本要求是构建有效渠道。通过透明制度发布的信息应具有较高质量，这样才会令人信服且具有价值。采购商、供应商及工厂应发布且共享信息。然而保持透明并不是万能药。它仅仅是能帮助利益相关方分析问题，及时捕捉风险，以此达成一个联合解决方案，从而供应链的价值能够得以提升。这也就解释了为什么很多上市公司会主动公开与其运营有关的信息。

各标准的落实，要求成员企业及工厂实行信息共享，它为成员们提供了一系列的平台以方便各方共享企业责任报告。由此，成员们也可以相互学习对方的良好实践。然而，执行标准的主要挑战是缺乏足够的信息资源。到目前为止，正是因为信息缺乏，才会使得对透明制度影响的评估举步维艰。某种程度上，这也限制了利益相关方的参与度。为了解决这个问题，执行标准允许供应商和工厂获取全部审核信息，这便可令供应链的改善效率更高、效果更好。

8.2 小组讨论：如何保证透明度

与会者认为，要想保证透明度，供应商及采购商需要团结一体。供应商充当连接品牌和工人的桥梁，采购商提出合理实用的标准从而将透明制度化。这些标准需要同行业实践保持一致。

如下罗列了一些阻碍。第一个是利益相关方的短期利益。供应商及工厂急需一种驱动力以激励他们进行持续改进。第二个是商业竞争。供应商及工厂有一大担心：信息误用。第三个是相互信任。为了能建立互信，体制标准应该起到桥梁作用，以加强供应商及采购商之间的联系。

并且，与会者提出 MAC 可在提升供应链透明度上做出贡献。首先，供应链需要一个统一的平台进行信息共享。目前有很多信息共享系统，但是系统的标准大为不同。MAC 可以将这些系统整合到同一个平台上，从而进一步提升透明度。其次，MAC 可以促使信息共享变得更加公开有效。可以设立两个系统：一个向大众完全公开，另一个向大众部分公开。第三，MAC 可以寻找并分享一些好的实践案例，甚至也可以考虑对实行了最佳实践的供应商们进行奖励。总而言之，MAC 可将各利益相关方召集起来，提升其与 MAC 成员间的互动，从而帮助提升信息共享频率。

第三部分 最佳实践

为了帮助本手册的读者可以切实感知历次 MAC 会议中分享的最佳实践的益处，八家 MAC 合作伙伴（按照字母顺序排列：BSCI, CNTAC, ETI, GOTS, SAI, SEDEX, SOLIDARIDAD, WRAP）经过讨论研究后确定了三个实践案例，以此展示几个建设性并且富有成效的方法。此处所罗列的三个案例是由从事合规和可持续性研究领域的组织及工厂所推荐及贡献出来的，通过扩大雇主和工人的共同利益来提升劳动关系。虽然有许多其他的例子实现了相同的目标，但由于篇幅限制，本手册遗憾地没能列出全部案例。下文中工厂的名字已按照其管理层的意向隐藏。所有数据均由工厂在多方组织协助下提供。

案例一：打造工人的职业发展规划以及降低纺织工厂的人员流动率

1.1 什么因素驱动了改变？

A 工厂位于中国华东地区，是一家世界领先的纺织工厂。直到 2017 年 6 月，它的员工人数约为 1300 人，其中 85% 是外来务工人员。绝大部分外来务工人员仅达到中学教育程度。

2008 年以后，全球纺织品和服装行业竞争加剧。此外，从 2012 年以来，中国经济增长放缓，从而负面影响了中国本土产品市场。A 工厂的利润率不断下降。因此，A 工厂决定通过升级制造技术来进行体制改革。在中国政府的“十三五”新产业政策支持下，A 工厂在生产前线使用了大规模的自动化技术，希望采用这种新技术通过提高生产率的方式来恢复其利润水平。

然而，这种尝试遭遇了一些关于工人问题的瓶颈。一方面，A 工厂工人的流动率很高。2011 至 2014 年间，该厂工人的平均年流动率为 31.7%。另一方面，多数工人没有明确的职业发展规划。工人的受教育程度很低，所以大多数工人无法适应自动化技术下的最新工作要求。

因此，A 工厂引入了新的就业关系政策，旨在：

- 协助员工掌握尖端生产技术
- 降低核心工人的流动率
- 积累人力资本以适应新技术

1.2 如何运作？

2014年，A工厂引入了员工职业发展项目，将技能培训与个性化的职业设计相结合。与纺织行业协会和国际可持续发展组织积极配合，A工厂为员工职业发展项目搭建了一个开放性平台。该项目向一线工人及后勤人员提供了相关培训及教育，包括自动化科学、工作场所安全管理、市场管理、人力资源管理，等等。30%的员工加入了这个培训项目。

首先，该项目密切关注前线工人的人力资本增涨。工厂建立了一个协调机制。总经理可直接监督项目运营，人力资源管理部门则负责项目的执行。工厂邀请行业协会、合规组织及学术界的专家对工人们的全年需求进行评估。随后专门设计定制培训课程以此将工人需求整合到企业生产系统中，通过这种方式加固工人和工厂间的联系。

其次，在管理学徒计划的框架下，A工厂构建了未来管理者发展通道，将入围的前线工人同高层管理者进行匹配，这就可以让有才干的工人成为管理学徒。项目发掘符合资质的前线制造工人，并且将他们放到管理储备军队伍中。先前在A工厂做的调查表明，通过这种前线工人学徒通道晋升的管理者具备最高的忠诚度以及满意度。该项目让有资质的前线工人有机会成为管理学徒，他们有潜质成为下一批高阶管理人员。

第三，A工厂每年会对项目的运营进行评估。评估过程不但涉及工厂相关的工人及管理者，还会邀请来自行业协会、合规组织及学术界的专家。工厂会根据评估结果制定新的全年项目计划，以此来应对工作场所不断变化的现状。

在引进员工职业发展项目后，工厂在雇佣关系改善上取得了诸多进步。生产力增长超过50%。2014至2016年间，工厂的年均工人流动率降至20%，相比2011至2014年间，减少11%。不仅如此，通过该项目还发掘了55名有才干的工人，将其列为管理层的后备人才。在他们当中，52名是外来务工人员，其中39名为女性。该项目开启了外来务工人员 and 女性工人在纺织行业实现职业发展的渠道。除此之外，该项目的支出所占的比例还不到A工厂管理预算的2.5%，成本效益非常之高。

1.3 评语

根据过往MAC会议得出的结论，MAC合作伙伴发现，除了工资及社会保险，外来务工人员非常重视职业发展。MAC会议的与会人员认为，较低的员工流动性及较高的员工忠诚度有助于提升工厂竞争力。

A 工厂的管理实践正是符合了 MAC 合作伙伴的指导建议。通过集合行业协会、国际合规及可持续性组织以及学术界的知识资源，A 工厂致力于解决技术升级带来的两大挑战：工人缺乏职业发展规划，以及较高的员工流动性。正是因为这两大挑战，人力资本难以积累，工作场所也难以完全整合新技术。这一案例成功展示了一种将员工及工厂的长期共同利益紧密相连的良好实践。

案例二：识别电器制造工厂女性工人的需求

2.1 什么因素驱动了改变？

女性在中国电器制造行业里占有很大的比例。B 工厂位于中国华南地区，超过 80% 的工人是女性。按照传统，电器制造厂倾向于雇用年轻女性作为前线工人，因为她们更容易被管理而且具有更高的生产效率。然而，由于在中国劳动市场的劳动力供应短缺，B 工厂先前的招工方法无法继续实行。自 2018 年起，B 工厂的劳动力逐渐多元化，其中 30% 的员工是“妈妈级”员工。这些女性初期从事制造业，后因生育原因离开，最后当他们的孩子长大后重新回到制造业中来。同其他类型的工人相比，“妈妈级”工人对劳工状况更为敏感，更加会公开质疑各个层面的管理决策。

此外，工人们还愈发积极地组织各种集体行动，比如非工会组织的“野猫罢工”，借此来表达自己对企业管理的不满。过去十年中，B 工厂平均每年就有两次罢工。女性是罢工活动的中坚力量，特别是那些“妈妈级”员工。

因此，B 工厂决定开展一个项目，目标是：

- 通过有效沟通，将未来罢工的可能性降到最低
- 找到有效的方法对“妈妈级”工人进行管理
- 提升女性工人的满意度

2.2 如何运作？

B 工厂很多年前就通过了合规审核，现已是多个国际品牌的供应商。有此前的经验，B 工厂很清楚将女性员工的需求纳入生产过程和管理层决策过程的重要性。包括 SA8000 在内的一些全球合规标准对衡量性别问题都设有相应指标，依照这些指标，B 工厂于 2014 年改革了内部的女性工人焦点小组系统。

首先，B 工厂以全球合规标准内的指标为框架，邀请来自地方工会、国际可持续发展组织和学术界的专家对不同女性工人群体进行需求评估。同时，B 工厂将女性工人焦点小组纳入企业工会，而企业工会又可以从地方工会系统中

获得知识、财政、组织上的帮助。工会和 B 工厂一致认为，和谐的劳动关系服务于公司、工会和工人的多方利益。

其次，B 厂与地方工会以及各方专家进行合作，培训焦点小组内的女性员工，教导其如何担当员工代表。这是为了鼓励女性员工竞选企业工会内部的职位。这样一来，女性工人就能拥有更多的工会代表，管理层和女工代表的交流也会更加顺畅。这样的培训每两个月会举办一次。

第三，女性工人焦点小组成员可在月度会议上坐在企业工会及管理层中间，这样普通女性员工可有机会系统性参与到决策过程中来，以此来提升他们对企业发展的理解。

第四，每两个月举办一次自我评估会议。焦点小组的女性工人在会上将与来自工会、管理层、国际合规组织、可持续性组织以及学术界的代表进行探讨。焦点小组及企业工会根据评估结果对其工作方式进行改进，从而更好地应对工人及生产方面不断变化的需求。

B 工厂对女性工人焦点小组进行改革，并将其纳入企业工会系统后的一年当中，再无罢工发生。那些先前被管理层贴上懒惰而又难以管束标签的“妈妈级”工人最终在企业工会委员会中赢得了接近一半的席位。如今“妈妈级”工人们不再怨天尤人，而是团结一致在工厂内形成一股力量。2015 和 2016 两年当中，女性工人的满意度超过 90%。此外，女性工人焦点小组并未增加企业开支。焦点小组的运行成本是由企业工会预算所承担的。焦点小组更进一步地提高了工会的预算效率。

2.3 评语

MAC 合作伙伴意识到，劳动市场的人口结构改变会影响工作场所。工作场所的性别关系就体现了这一变化。MAC 认为性别平等在构建和谐劳动关系及促进社会可持续发展方面至关重要。MAC 合作伙伴认为让女性工人参与工厂发展会给劳动力及企业管理均带来长期益处。

B 工厂非常重视上述重要因素，因此其管理层已将工会及国际合规标准整合到女性工人项目中去，结果是既提高了女性员工的满意度及生产力，同时也降低了罢工风险。工会和国际合规标准的强强联合为有效拉近员工和管理层的关系提供了机遇。

案例三：在食品加工工厂中建立有效的参与制度

3.1 什么因素驱动了改变？

采用新技术和确保食品生产安全对食品加工行业至关重要。管理层和员工的顺畅交流不仅可以改善雇佣关系，还能帮助公司革新生产流程、规避风险。C工厂位于中国华北地区，是一家食品加工厂，至2017年6月已有员工772名。其中，60%是外来务工人员，40%是本地人。外来务工人员和本地员工关系不佳，一直以来都彼此看不起对方。

去年，C工厂面临诸多挑战，包括工人罢工、工人掌握自动化技术有困难和管理层与员工之间缺乏相互理解。2009年，C工厂开始引入一项工人参与项目，目标是：

- 提升管理层和员工交流的有效性
- 倾听基层员工声音，理解基层员工需求
- 改进工作流程，提升效率

3.2 如何运作？

C工厂将其工人视为重要资产。2009年，工厂就开始同国际可持续发展组织以及相关学者进行合作，共同制定一个工人参与项目。该项目旨在确保工作场所的民主参与，让员工自下而上地参与到企业决策的过程中来。

首先，该计划改革了工作场所的员工监督系统。此前，生产线管理人员和工作场所监管人员由高层经理委派。该项目则颠覆了这个做法，允许工人自荐或相互推选，竞选生产线管理人员和监管人员的职位。投票在C工厂监事会的监督下进行。竞选结果当场公布。每两年竞选一次。

其次，竞选产生的和派任的生产线管理人员及监管人员享有相同的权力，履行相同的责任义务。直至2017年，该厂所有的生产线管理人员和工作场所监管人员都由民主选举产生。如果生产线管理人员和工作场所监管人员玩忽职守，上层管理人员可责令其离开岗位。与此同时，工人也可重新将生产线管理人员和工作场所监管人员召回，但召回过程需要在监事会的监督下进行。

第三，任何人皆可竞选生产线管理人员及工作场所监督员。但是，只有在工厂工作至少两年以上的工人才能投票。这样的安排是为了保证工人及企业可以共同努力为企业的长期发展做出贡献。

目前，C工厂的所有高阶管理职位均通过工人间的民主选举产生。一半的管理人员具有外来务工人员背景。于是，外来务工人员同本地工人的紧张关系得以缓和，工厂内所有层面的沟通也变得容易，管理层腐败的问题也得以解决，食品安全事故也得以杜绝。除此以外，工人的需求及心声可通过制度内的渠道

表达，事实上这也构建了一种工作场所的管理等级系统。因此，从 2010 年迄今，工厂从未发生任何劳资冲突。2010 至 2016 年间，C 工厂的年均利润增长率超过 30%。

3.3 评语

MAC 合作伙伴发现，员工的民主参与可通过制度性的方式保证工人的心声在工作场所得以表达。MAC 合作伙伴通过在 MAC 会议上进行案例研究，得出结论：企业要想实现持续性发展需要在工厂管理中让其员工自下而上地进行切实有效的参与。

就这一方面来说，C 工厂就是一个现实生活中的绝佳案例，其通过设立选举制度保证员工参与度，从而通过自下而上的参与选出管理人员。这一举动系统性地保证了工人的参与权。这种制度将工人、管理人员及企业的利益捆绑在一起，并且提供了一个劳资合作的平台。

附录 1：八家 MAC 合作伙伴的概述

八家 MAC 合作组织按照英文首字母顺序排列如下：



成立于 1977 年，全球贸易协会 amfori（旧称欧洲对外贸易协会）是国际领先的商业协会，具有四十多年经验，旨在促进自由贸易和把可持续发展推广至供应链的各层面。现有超过 2200 家会员公司，来自逾 40 个国家，当中包括各行各业的大中小型零售商、进口商和品牌。所有会员的合计销售额超过一万亿欧元。我们希望利用该网络，协助会员实践社会责任、负责任地使用天然资源，以促进人类繁荣和提倡全球自由贸易。我们致力于“行商有道”。

自成立起，协会一直关注国际贸易事务(amfori advocacy)。我们在本地及全球范围倡导构建一个有利于开放贸易及可持续发展的营商环境，积极与各地政府、国际机构、非政府组织等重要的利益相关方建立伙伴关系并相互合作，共同努力实现“开放贸易，可持续贸易”的愿景。

协会于 2003 年发起了商界社会责任倡议(amfori BSCI)。BSCI 行为守则列明 11 条会员企业必须遵守的原则，包括合理报酬、职业生产与安全等，辅以有序的监控和改善方法，逐步实现可持续发展。2014 年，协会成立了商界环境绩效倡议(amfori BEPI)。BEPI 环境绩效涵盖了 11 个环境问题，包括废水、废气排放和化学品管理等。BEPI 环境绩效体系分为四个阶段，让企业通过供应链规划和分析，实现持续改善和进度监测。

英文官网：www.amfori.org，中文官网：<http://cn.amfori.org>



CNTAC 中国纺织工业联合会（China National Textile And Apparel Council, CNTAC）是全国性的纺织行业组织，主要成员是有法人资格的纺织行业协会及其他法人实体，为实现会员共同意愿而依照本会章程开展活动的综合性、非营利性的社团法人和自律性的行业中介组织。

中国纺织工业联合会遵守国家宪法、法律、法规，坚持科学发展观，紧持走新型工业化道路；建立健全行业自律机制；努力维护会员和企业合法权益；

贯彻国家产业政策，履行政府授权委托的职能；积极引导和指导行业发展，努力为会员、为企业、为行业、为政府服务，促进我国纺织服装行业健康发展，建设纺织强国。

中国纺织工业联合会的主要任务有：调查研究国内外纺织服装行业现状及发展趋势，提出有关经济技术和立法方面的意见和建议；制定行规行约，规范行业行为，建立行业自律机制，维护行业利益；在纺织行业发展战略、发展规划、产业政策及结构调整、技术进步、品牌建设、市场开拓等方面开展工作；综合协调纺织各行业之间的经济技术关系，促进行业结构调整和产业升级，推动横向经济联合与协作；进行行业统计，收集、分析、发布行业信息，依法开展统计调查，开展行业电子商务信息活动；组织开展行业对外经济技术协作与交流；参与研究制定纺织行业中长期科技发展战略，参与制订、修订行业标准，并组织贯彻实施，等等。

2005年5月，中国纺织工业联合会社会责任办公室成立，这是中国纺织工业联合会社会责任建设推广委员会（RSCA）的执行机构，也是中国第一个国家级的社会责任常设机构。办公室秉承“建立符合国情的企业社会责任体系，协助企业改善管理，增强企业核心竞争力，引导行业可持续发展”的宗旨，通过建立和完善行业社会责任公共平台，提供社会责任专业服务，协助成员企业、合作伙伴及其他利益相关方实现各自的社会责任目标，最终实现“提升企业文明，共建和谐社会，引导行业融入全球经济”的愿景。

主要职能包括：依据中国法律、国际公约和行业特点运作并改进 CSC9000T 纺织服装企业社会责任管理体系；针对企业需求组织培训、咨询，帮助企业建立、保持符合 CSC9000T 要求的社会责任管理体系；建立纺织服装企业社会责任资源库和管理绩效数据库，搭建纺织服装供应链社会责任信息共享平台和商务决策支持系统；为纺织服装企业依据《中国纺织服装企业社会责任报告纲要》（CSR-GATEs）开展社会责任绩效信息披露提供专业支持，并通过委托验证和鉴证等保证信息披露的质量；策划、实施论坛、公开课以及调研项目，普及、推广社会责任理念和最佳实践；为政府部门、社会机构、工会组织、其它行业组织和国际纺织服装供应链利益相关方提供社会责任和供应链相关议题的咨询和研究；与教育和科研机构合作进行社会责任领域的教育和研究，等等。



ETI 英国道德贸易机构是致力于提高全球供应链内劳工标准的执行和劳工权益保护的一个三方会员机构和社会企业。会员包括九十多个来自不同国家的国际品牌和跨国公司及其他多方利益相关方。ETI 的品牌和公司会员承诺在其全球供应链中执行并遵守源于国际劳工标准的 ETI 守则和规范 (Base Code) 并致力于对其进行供应链尽职管理，并每年向 ETI 报告他们帮助供应链逐步提高和持续改善所做的努力。ETI 同时为包括国际品牌和公司、工会、非政府机构以及其他在社会议题上的多方利益相关方相互对话和合作提供一个国际平台以共同寻求长效解决方案，为推进创造体面的就业机会和全球供应链的可持续发展做出贡献。



全球有机纺织品标准 (GOTS) 是全球领先的严格自愿性全球标准，针对以有机纤维 (例如有机棉和有机羊毛) 制造的服装和家纺在收获后的所有加工环节 (包括纺纱、针织、编织、印染和制造)，包括环境和社会标准。该标准的关键条款包括禁用转基因生物 (GMOs)、高度危险化学品 (例如含氮染料和甲醛) 以及童工，同时要求强有力的社会合规管理体系和严格的废水处理实践。

GOTS 由国际上领先的标准制定方共同制定，他们包括：美国有机贸易协会、日本有机棉协会、德国国际天然纺织品协会以及英国土壤协会。上述四家协会组成了国际工作组，制定在全球获得认可的标准，确保纺织品的有机性。GOTS 的运营方为非营利机构“全球标准非盈利公司” (Global-Standard gemeinnützige GmbH)。更多关于 GOTS 的信息请见 www.global-standard.org



SAI (社会责任国际) 成立于 1997 年，是全球首家致力于商业人权改善的非盈利组织并于 1997 年颁布了全球首个社会责任标准体系 SA8000。SAI 的愿景是，推动并实现全球的体面劳动——我们构建了一种共识，即具有社会责任的劳动是有利于商业发展的，也有利于确保基本劳动权利。在商业和供应

链的各个层面，SAI 通过 SA8000 标准体系、社会责任绩效管理指纹系统

(Social finger Print)、参与式 OHS 改善项目 (TenSquared) 和其它培训与能力建设项目，赋权于工人和管理人员。社会责任国际与包括品牌、供应商、政府、工会、非营利组织和学者在内的多元化的多利益相关方一起工作，在社会责任领域政策与执行标准方面具有领导地位。更多信息，请访问 www.sai-intl.org



Sedex 是一个全球性的会员组织，致力于帮助企业在负责任商业中去繁存简，携手共进。我们是世界上企业社会责任的信息分享平台之一，会员遍布 150 多个国家，达 55000 多名。成千上万的公司使用 Sedex 管理其劳动权利、健康与安全、环境和商业道德方面的表现。我们的服务为会员汇集多种不同的数据、标准和认证，以做出明智的业务决策，从而推动整个价值链持续改进。更多信息，请访问 www.sedexglobal.com

Solidaridad

禾众基金会在促进社会责任、生态环境和经济有效的供应链发展方面拥有近 50 年的经验，是可持续经济发展领域的领先者。我们是一个关注国际市场并提供解决方案的公民社会组织，在 9 个区域技术中心 50 多个国家开展工作，是全球首个公平贸易标签体系的创始机构。我们致力于改变生产模式，在不消耗当代和我们后代的发展所需的资源条件下，提供公平和经济可行的生计和商业机会，保证体面的工作条件和公平的生活工资。

2006 年以来，禾众基金会中国与关键利益相关方合作推动行业的可持续发展，涉及的主要领域包括：茶叶、大豆、棉花、纺织品以及棕榈油等。我们提供现场和非现场的技术指导来鼓励生产者通过绿色生产，实现节约增效，并承担相应的环境与社会责任。

除了为生产者提供绿色生产支持外，禾众基金会也一直致力于探索如何推进中国在全球可持续经济中扮演更重要的角色。不仅帮助生产者从事绿色生产，同时促进产业链下游的负责任采购来影响生产者的可持续生产。为此，禾众基金会（中国）与跨国品牌及相关组织合作，来推动中国大豆和棕榈油市场支持南美和东南亚等地区的可持续生产。



国际社会责任认证组织（WRAP）是一个独立、客观、非营利的全球社会责任专家团队，通过认证和培训，致力于推广全球各地的安全化、合作化、人道化和道德化生产。国际社会责任认证组织在美国弗吉尼亚州阿灵顿、中国香港和孟加拉国设有分支机构，在印度、东南亚（泰国、印尼和越南）和拉丁美洲设有代表处。

WRAP 的项目是通过 12 项原则进行独立监督和认证，这些原则基于每个国家的法治，包括相关国际劳工组织公约的精神或语言。对所有 12 种原则进行正确采用、部署和监测的工厂，将获得六个月至两年的认证。

WRAP 是 IRCA（国际注册审核员注册）认证的培训机构，并在世界各国举办社会系统和审核员培训课程及相关研讨会（包括非常受欢迎的消防安全培训课程），就社会责任生产相关的知识对工人、设施经理、政府检查员和其他人员进行培训。

WRAP 全面工厂为主导的模式使其成为全球服装/纺织行业最大的独立社会责任认证计划（根据联合国工业发展组织“制定行之有效的企业自有标准”的研究，WRAP 是在纺织及服装行业内社会责任认证的“最常被引用的标准”）。仅 2017 年，就有来自 46 多个国家的 2781 多个用工场所参加。目前全球有超过 2400 个经过 WRAP 认证的工厂，所聘用的员工人数超过 200 万人。

附录 2：主要参考资料列表

BSCI 行为准则 2.0

中国纺织企业社会责任管理体系 CSC9000T

社会责任国家标准 GB36000

国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言

社会责任标准 ISO26000

联合国里约环境与发展宣言

国际社会责任标准 SA8000

联合国工商企业与人权指导原则