

中国纺织服装行业的海外投资 与企业社会责任

国别调研报告

(缅甸卷)



中国纺织工业联合会

2018年5月

总序

纺织服装行业是中国最早、最充分融入全球产业链的行业，也是最早走向国门，开展海外投资拓展的行业之一。自 2013 年中国提出“一带一路”倡议以来，中国纺织服装企业“走出去”迎来了全新的发展机遇。另一方面，国内劳动力等要素成本的不断上升以及中国与东南亚国家之间出口税负的差异，也促使越来越多的中国纺织服装企业投资东南亚等成本较低的国家。据统计，2016 年，中国纺织服装业的对外直接投资达 26.6 亿美元，同比增长 89.3%。“走出去”的中国纺织服装企业为这些国家创造了丰厚的经济利润和就业机会。同时，中资企业在这些国家也面临一系列社会责任、劳工标准等领域的挑战。

为了了解中国纺织服装企业在有关投资所在地的运行状况，尤其是中资企业在当地履行社会责任的实际情况，在中国商务部和工信部的支持下，在中德合作的“亚洲地区服装纺织行业社会和劳工标准”项目框架下，中国纺织工业联合会社会责任办公室研究团队与外聘专家组成项目组，在 2016 年 8 月到 2017 年 10 月期间先后对柬埔寨、孟加拉、缅甸和越南四国的中资纺织服装企业进行了调研，并在与各个利益相关方深入沟通的基础上完成此四份国别调研报告。我们希望这一系列研究报告能够对各方更加充分、真实地了解中资纺织服装企业在上述国家负责任经营和可持续发展方面的现状和前景有所帮助，同时为各个利益相关方做出前瞻性的决策提供参考意见。

在此，我们诚挚感谢中国商务部、工信部、中国纺织工业联合会相关部门和领导对此项目的大力支持，感谢我们的项目合作伙伴德国国际合作机构（GIZ）专业而有效的合作，并感谢亚洲基金会和瑞联稚博儿童权利及企业社会责任中心（CCR CSR）对项目调研活动的支持。此外，我们还要感谢接受问卷调研和访谈的 26 家中资纺织服装企业、761 名各国员工，435 名投资者和管理者，四个国家的纺织服装行业协会、中资企业商会以及参加利益相关方闭门座谈会的超过 100 名当地和国际非政府组织的代表。最后，我们尤其要感谢为完成实地调研和此系列报告而不懈努力一年多的专家，包括刘明辉老师和贾宏伟老师。

本次调研由于时间和资源上的限制，取样有限，且在交流时存在语言障碍，所得信息可能存在偏差，分析与结论也可能不尽完善，请读者不吝斧正。

中国纺织工业联合会社会责任办公室

目 录

摘 要.....	4
第一部分：调研背景与方法.....	11
一、调研背景.....	11
二、调研方法.....	11
第二部分：调研发现.....	13
一、缅甸的投资环境.....	13
1. 中国企业投资缅甸服装业的缘由.....	13
2. 中资企业投资缅甸服装业面临的挑战.....	14
二、缅甸中资企业的社会责任表现.....	16
1. 管理者和员工的基本信息.....	16
2. 对企业社会责任与劳工标准的认知.....	19
3. 劳动合同.....	22
4. 薪酬标准及支付.....	23
5. 工作时间和休息休假.....	25
6. 工作环境.....	26
7. 职业培训.....	29
8. 结社与劳资对话.....	31
9. 性别平等政策与实践.....	33
10. 童工.....	41
第三部分：中资纺织服装企业良好实践.....	43
一、鲁泰(缅甸)公司：携手员工扎根当地.....	43
二、恒田(仰光)公司：投资经营全过程的尽责管理.....	44
第四部分：结论和建议.....	48
一、支持当地中资企业商协会组织发展.....	48
二、积极主动与当地社会组织交流合作.....	49
三、识别重点议题开展深度培训.....	50

摘要

一、调研背景

缅甸无疑是近五年来亚洲乃至全世界经济增长速度最快的国家之一，而服装加工及出口则是这一增长速度的重要引擎。过去几年，缅甸逐渐被国际买家视为成长中的成衣生产中心与下单目标地。根据缅甸服装制造商协会（MGMA）的数据，2014 年以来，缅甸服装产品出口年平均增速超过 20%。长期以来，中国一直是缅甸最大的贸易伙伴和投资来源地，2018 年 4 月底，缅甸共有服装制造企业 405 家，雇用了 40 万以上的劳动力，其中约 90% 是妇女。2017 年底，在缅甸投资中资服装企业有 300 余家，雇用当地劳动力近 30 万人。

为了了解中国纺织服装企业在孟加拉的运行状况，尤其是中资企业在当地履行社会责任的实际情况，中国纺织工业联合会社会责任办公室在 2017 年 5 月 23 至 28 日间对缅甸的 8 家中资企业进行了现场调研。调研共发放问卷 502 份，包括 8 位投资者、206 位管理者和 288 位员工。同时，课题组深入访谈了 47 人，其中管理者 29 人，女工 18 人。此外，调研期间，项目组还在仰光召开了有超过 20 家机构 40 余人参加的“中资纺织服装企业社会责任非政府组织闭门座谈会”。

8 家受调研企业的投资者全部来自中国大陆地区，除了 1 家兼营纺织业务之外，均从事服装制造业务。它们在缅甸的经营期以 2 年左右居多，最长不足 6 年。企业员工人数平均为 1142 人，其中女工平均占比为 90%。8 家企业中 7 家的投资母公司均在两个以上国家有投资，其中 4 家在海外投资有 3-5 个工厂，且都集中于东南亚各国。

二、缅甸的投资环境

受访的 8 家缅甸中资纺织服装企业选择到缅甸投资的主要原因为劳动力资源丰富和税收优惠，缅甸的税收优惠也吸引了中国纺织服装业投资者。另外也有投资者因缅甸文化而选择到缅甸投资。

企业主和管理者在缅甸投资最不担心的问题是国际市场的准入、社会和政治的稳定性以及当地企业间的恶性竞争，而他们认为严重程度最高的挑战则是“工会组织的负面影响”，其次是“产业配套和产业支持体系差”以及“低技能和低效率的员工”。访谈证明，工会组织的影响确实是缅甸中资企业最严重和最普遍

的担忧。根据调研企业的管理者反映，缅甸员工的劳动效率一般为中国员工的45-50%。同时，中缅之间的语言障碍和文化差异增加了员工管理的难度。此外，接受调研的所有厂都自备柴油发电机补充电力，且因电压不稳定，这也是机器设备加速折旧。

三、缅甸中资企业的社会责任表现

1. 管理者和员工的基本信息

管理者样本中，女性占65.9%，普遍较年轻。管理者的国籍分布显示管理者团队趋于本土化，缅甸人占62.1%，有助于避免文化差异造成的冲突。管理者大部分在中资企业工作年限较短，工作年限三年以上的仅占约1/4。管理者的学历从整体看偏低，绝大部分为高中及以下程度。

员工样本中，女性占93%。受访员工的年龄集中于21岁-25岁，呈年轻化态势，值得注意的是存在占比1.1%的童工的可能性。员工的学历也集中于中学程度，但拥有本科及以上学历的员工占比（22.6%）高于缅甸管理者（13.9%）。员工在其所属企业工作的时间也普遍较短，半数以上的员工的年资不足1年，其中6个月以下的占1/4。此现象固然与接受调查的中资企业在缅甸建厂时间不长有关，但也说明员工的稳定性较低。

2. 对企业社会责任与劳工标准的认知

多数企业对社会责任和劳工标准的认识不高，表明宣传、教育、培训不足。在各类标准中，管理者认知度最高的是BSCI，占比58.7%，其次是国际劳工标准（ILS），占39.7%。但接受调研的企业普遍反映，本企业已将性别平等用工、男女同工同酬、女工生理期、孕产期等职业安全与健康保障、带薪产假等员工生育福利等作为企业社会责任和劳工标准。调查问卷结果显示，90%的员工表示公司有保护员工权利和福利的总体方针、政策及制度。

从外部监督机制来看，在2016年接受过品牌商或采购商企业社会责任验厂的企业占85.7%，次数最多高达6次。值得一提的是，3家企业表示有接受过中国大陆地区的买家或品牌商的企业社会责任验厂或审核。

企业在执行社会和劳工标准过程中最关注劳工权益，其次是“职业安全与健康”和“遵守法律”。管理者大多认为企业执行社会和劳工标准的主要业绩体现于劳工权益得到保障，包括改善了工作条件、重视职业安全与健康守法等。

关于本企业在执行社会和劳工标准过程中遇到的困难和挑战，管理者认为“文化差异”居于首位，其次是“技术水平有限”，第三是“效率低”。

管理者对目前本企业执行的社会和劳工标准情况的评价不低。93.5%的管理者表示本企业在现在或者过去的一年里没有因违反社会和劳动法规而受到政府部门的处罚，这似乎表明政府部门的外部监管是企业监控和改进企业社会责任绩效的重要驱动力。

3. 劳动合同

劳动部门对劳动合同的严加监管，使企业在此环节不敢违法。项目组在访谈管理者和员工时得知，当地法律允许企业在员工试用期内（不超过3个月）不签劳动合同，而受访企业与试用期满的员工均全部签订了劳动合同。

4. 薪酬标准及支付

受访企业均恪守法定最低工资标准，尽管25.2%的员工并不知道最低工资标准。受访企业实发流水线操作工的工资平均每月不低于20万缅元（约963元人民币）并且依法发加班费、补餐费、及节假日补贴和年终奖。加班费的标准也符合法律规定的“正常工作时间的二倍。”可见，受访企业员工的薪酬标准不仅远高于最低工资，且高于缅甸企业的平均水平。

员工对本厂待遇的4分与5分之之和占比为70.2%，比缅甸企业员工待遇整体水平评分高出6.9个百分点。管理者对本厂员工待遇情况的评价也高于在缅甸员工待遇的整体水平。

关于工资支付情况，97.8%的员工否认其企业曾因故推迟支付工资，接受访谈的员工也未反映企业存在拖欠工资的现象。但是，当问卷问及企业未来可以进一步改善的方面时，有34.5%的员工希望“按时支付工资”。这也许说明，中资企业在工资支付方面虽然表现良好，但工人仍然缺乏安全感。

5. 工作时间和休息休假

受访企业均重视加班审批程序，与员工每天签自愿加班协议，提前一周做加班报备，节假日加班也会单独申请，但问卷得知，经常被要求加班的员工占16.1%，有22.8%的员工表示无权拒绝加班。员工问卷表明，在正常情况下的每日工时（不包括午餐和晚餐时间），不超过8小时的占77.4%，加班的占22.6%。关于休息日，95.2%的员工表示每周能够休息1天。加班原因方面，超过60%的员工

表示是为了完成工作任务，25.7%的员工是为了“赚更多钱”，这再次表明多数员工技术和效率水平较低。

6. 工作环境

受访企业都能够遵守健康安全规定，普遍重视安全生产，不仅重视安全警示标志，而且每年进行消防演习，未曾发生过事故。但多数工厂的制衣车间比较闷热，仅有两家企业的车间令人感觉凉爽。总体来看，98%以上的员工表示对工作场所条件（包括灯光、温度和设备等）足够满意。尽管如此，但项目组也在工厂里发现了一些公共卫生问题，例如，在很多工厂，工人用共享的水杯饮水。

员工最希望企业在工作场所采取保护员工的隐私和尊严的措施是“不安排不必要的搜身安检，如有必要安排同性进行”；其次是公司“为不同性别设立单独的更衣室”，项目组在实地观察中发现员工下班出工厂大门之前确有搜身现象。

7. 职业培训

受访企业招聘员工后会对员工进行职业技能训练，培训内容以消防知识与演习居多，其次是职业技能/工作、卫生和健康知识。但职业培训仍不够普遍，仅61.7%员工在工作期间曾接受职业指导和培训，而且制衣技术主要靠工厂内部的“师傅”传授。值得一提的是，在访谈时，项目组发现中资企业在激励员工学习的动力方面采取了行之有效的措施。

8. 结社与对话

项目组在访谈时得知受访企业对工会有所顾忌，部分管理者基于企业的经营目标，对员工的结社与集体谈判权持抵触态度。有的企业在厂内建立工会的主要目的是为了应对劳工局检查或客户验厂，而有的受访企业并无工会。另一方面，工会自身的活动也经常游走于法律的灰色地带，因而难以得到企业的尊重和建设性互动。

集体协商在缅甸是法定义务，但调研未发现受访企业与工会进行过集体谈判。对于公司管理层或雇主是否曾与工会进行协调或谈判问题，有58.1%的员工不能确认其公司管理层或雇主曾与工会进行过协调或谈判，这与工会受访企业普遍对厂外工会持有的恐惧心态有关。由于法律与制度上的差异，中资企业管理者在处理工会问题上的经验严重不足，缺乏应对劳资双方纠纷有效的协调机制，在防范劳资冲突事件方面往往显得被动而束手无策。问卷结果表明，有16.4%的员工在

受访公司工作期间经历过员工罢工、示威，或劳资双方发生重大冲突的情况。

现场访谈也发现，企业极少与工会进行主动性的、预防性的沟通，而遇到难题时，企业经常会请劳工部官员进行协调。此外，虽然有 56.5% 的员工表示所在公司设置了投诉机制，但仅有 0.4% 员工通过投诉机制向上司提出过投诉。

9. 性别平等政策与实践

9.1 性别平等

受访管理者和员工均表示在招聘中没有性别歧视，管理者为此感到自豪，员工也表示满意。关于“与性别平等的政策或做法”，企业主与管理者均将“性别平等用工”、“男女同工同酬”置于首位。所有企业主均未选择“管理层性别比保障”，可见企业主尚未关注“管理层性别比保障”问题。虽然管理者选择“管理层性别比保障”的占 13.2%，但并无具体措施。相对于管理者，企业主更加关注女工三期保护和职场性骚扰的问题。

半数以上的企业和 1/3 的管理者均认为“不同工种对性别有不同要求”，但访谈时发现没有人认为此政策有可能导致性别歧视。结合招聘条件，熨烫、包装、裁剪等岗位偏向于雇用男工，工资相对较高，这便出现了职业性别隔离导致的女性整体工资水平低于男性的结果。在访谈女工时发现她们很少关注晋升，源于受教育程度低且缺乏自信。

鉴于缅甸社会很多实践中不为男女两性都意识到的事实上的性别不平等，企业在性别平等方面的整体表现较好，但也负有改变一些深植社会观念的性别不平等实践的责任。

9.2 生育保障和家庭福利

受访企业对孕期、产期和哺乳期员工提供哪些特殊保护，管理者回答本企业的做法集中于女工有带薪产假，其次是“女工在孕期和哺乳期不加班”、“在孕期、产期和哺乳期，不能解雇没有严重过错的女工”和“女工在孕期和哺乳期不上夜班”等。

尽管 1/4 的管理者选择“在工厂医务室为工人孩子提供免费诊疗”，但实地考察并未发现此项福利，也未看到托儿所和哺乳室。不过，问卷调研和接受访谈的大多数女工（接近 95%）对孕期、产期和哺乳期得到的照顾比较满意。

项目组了解到提高与生育有关的补贴是缅甸女工的强烈愿望之一。调研还发

现,员工作为父母工人所面临的最大挑战是“没有太多的时间与我的孩子在一起”,此外,员工对哺乳室和托儿所也有很大的需求。

9.3 工作场所性骚扰

关于工作场所是否存在性骚扰现象,员工填答问卷选择没有的占 94.4%。现场调研未发现企业建立了防治性骚扰的机制,在受访的 8 家企业里,没有看到关于性骚扰处理机构、职责及处理程序的文件,也未发现案例。关于防治职场性骚扰的培训内容,有 17.4%的管理者回答“在员工培训中包含与工作场所性骚扰防治相关的内容”,而员工做出肯定性回答的仅占 3%。

10. 童工

所有受访企业均高度重视“禁用童工”规定,并进行严格的年龄审核,虽然存在个别人凭假身份证应聘的现象,但其根本原因在于缅甸国对身份证管理不规范。员工问卷反映在签订劳动合同之前,公司会确认员工年龄的占 98.6%,但部分企业在不慎雇佣童工之后,并未健全补救措施。

四、结论和建议

2017 年 6 月,缅甸投资委员会(MIC)公布了 10 个优先投资领域,,以服装也为代表的出口促进型产业则位居首位。同时,缅甸是唯一覆盖“一带一路”倡议中“孟中印缅经济走廊”及“中国-中南半岛经济走廊”两条经济走廊的国家,这为缅甸分享中国经济发展红利提供了历史性的时机,因此,中国政府和行业组织等利益相关方应致力于支持投资缅甸的中资企业把握缅甸经济、社会发展的良好机遇,成为中缅友谊的奠基石。

支持当地中资企业商协会组织发展。中国有关部门,包括使领馆以及中国国内的行业组织,应支持和帮助当地中资企业依法建立行业组织,并应为行业组织提供社会责任、产业外交和社区发展等方面的能力支持,使其能更好地维护与平衡自身利益和当地社会的利益。

积极主动与当地社会组织交流合作。中资企业需要认识到,活跃的社会组织是缅甸社会的一种不可或缺的构成部分,因此,企业必须主动了解相关组织的背景、诉求和行为方式,并针对性地采取积极措施,与相关组织开展对话、交流以至于合作行动,从而促进其对中资企业的理解和接纳。在这个过程中,企业需要坚持并展现负责任经营、可持续发展的价值观和义利观。中国政府还应大力支

持中国本土行业组织和社会组织“走出去”，服务于中资企业需要中介组织的迫切需求。

识别重点议题开展深度培训。中资企业对于缅甸劳动法律的解读与应用、跨文化管理、处理工会和社会组织的关系等议题有着如饥似渴的知识需求。企业需要结合自身实际情况识别主要问题和需求并寻求培训资源，对企业管理者开展操作性强的培训；当地行业组织、中国的行业组织和社会组织，可以在对不同国家和地区中资企业面临的共性问题进行研究的基础上开发通用型的培训工具；政府相关部门可以支持研究机构 and 行业组织研究开发针对重点议题的指引，凝聚和升华企业个体的经验和尝试。此外，各个层面的研究和培训应注意引入当地和国际性的利益相关方组织的参与，以确保对不同层面和领域的经验和知识的整合，并获得多种利益相关方的认可和支持。

第一部分：调研背景与方法

一、调研背景

缅甸无疑是近五年来亚洲乃至全世界经济增长速度最快的国家之一，而服装加工及出口则是这一增长速度的重要引擎。2016年3月，缅甸成立了民选政府，西方国家解除了对缅甸的经济制裁，对缅甸全面开放市场并给予普惠待遇，使欧盟很快替代日本成为缅甸服装行业的最大出口市场。几年过去，缅甸逐渐被国际买家视为成长中的成衣生产中心与下单目标地。根据缅甸服装制造商协会（MGMA）的数据，2014年以来，缅甸服装产品出口年平均增速超过20%。2014年时，缅甸成衣出口额仅15亿美元左右，2016年即达到22亿美元，而2017年则实现出口额27亿美元。缅甸商务部预期，到2020年时，服装行业能创造50亿美元的出口收益，并为当地居民创造150多万就业岗位。

长期以来，中国一直是缅甸最大的贸易伙伴和投资来源地，中缅贸易额在1988年至2017年期间增长了约2.2倍。据中国商务部统计，2017年中缅两国双边贸易总额135.4亿美元，同比增长10.2%。其中，缅甸向中国出口45.3亿美元，同比增长10.5%。投资方面，根据缅甸官方统计，截至2017年7月，外商在缅甸的累计直接投资总额达626亿美元，投资主要来自中国内地（占30.3%）、新加坡（27.4%）和香港（12.2%）。据缅甸投资与公司管理局数据显示，截至2018年2月底，中国（包括港澳地区）在缅甸外商直接投资（FDI）中排名第一，投资344个项目共达248.5亿美元，占允许外商投资总额的40.14%，其中服装制造业项目数排名居首。根据缅甸服装制造商协会提供的数据，截至2018年4月底，缅甸共有服装制造企业405家，雇用了40万以上的劳动力，其中约90%是妇女。这些企业中60%属于外资，而2017年平均每月新设立的服装企业中80%属于中资。具体来说，据中国驻缅甸大使馆经济商务处2017年底的统计，在缅甸投资中资服装企业有300余家，雇用当地劳动力近30万人。

二、调研方法

为了了解中国纺织服装企业在缅甸的运行状况，尤其是中资企业在当地履行社会责任的实际情况，在中德合作的“亚洲地区服装纺织行业社会和劳工标准”

项目框架下，中国纺织工业联合会社会责任办公室在 2017 年 5 月 23 至 28 日间对缅甸的部分中资企业进行了现场调研，并访谈了缅甸服装制造商协会、缅甸中国商会和当地国际、当地和国际非政府组织在内的各类利益相关方。工厂调研走访了 8 家中国纺织服装企业，主要采取问卷调查的方式进行，辅以面对面交流访谈。调研共发放问卷 502 份，包括 8 位投资者、206 位管理者和 288 位员工。他们在翻译人员的辅助下当场填答了问卷，课题组全部收回。同时，课题组深入访谈了 47 人，其中管理者 29 人，女工 18 人。此外，调研期间，项目组还在仰光召开了有超过 20 家机构 40 余人参加的“中资纺织服装企业社会责任非政府组织闭门座谈会”。

8 家受调研企业的投资者全部来自中国大陆地区，其基本信息如下：

企业	投资时长	投资规模（美元）	企业人数	女工占比	主要业务
A	2-3 年	少于 50 万	1200	90%	服装制造
B	1 年以内	120 万	700	95%	服装制造
C	1 年以内	101-200 万	1400	85%	服装制造
D	2-3 年	1001 万-5000 万	2500	90%	服装制造
E	1-2 年	不详	1000	93%	服装制造
F	5-6 年	501-1000 万	810	90%	服装制造
G	2-3 年	201 万-500 万	484	82%	纺织、服装制造
H	1-2 年	501-1000 万	1041	91%	服装制造

这 8 家企业除了 1 家兼营纺织业务之外，均从事服装制造业务。它们在缅甸的经营期以 2 年左右居多，最长不足 6 年。企业员工人数平均为 1142 人，其中女工平均占比为 90%。

8 家企业中仅有 1 家为中国母公司在海外投资的唯一企业，其余 7 家的投资母公司均在两个以上国家有投资，其中 4 家在海外投资有 3-5 个工厂，且都集中于东南亚各国。中国大陆为这 8 家企业的主要原料采购地，以价值计占 72.7%，东南亚占 18.2%，缅甸当地进占 9.1%，其产品的主要市场为东南亚，其次是西欧和东欧地区。

第二部分：调研发现

一、缅甸的投资环境

1. 中资企业投资缅甸服装业的缘由

调研发现，受访的缅甸 8 家中资纺织服装企业选择到缅甸投资的主要原因为劳动力资源丰富和税收优惠（图 1）。

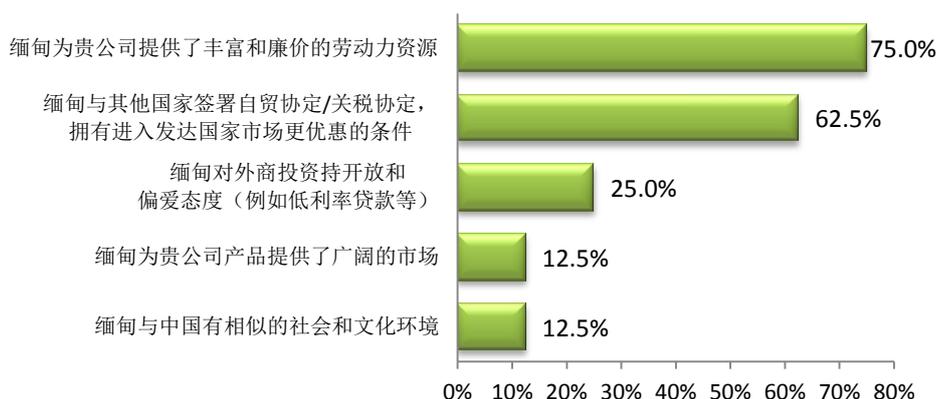


图 1：中资纺织服装企业选择到缅甸投资的主要原因

由此可见，缅甸“丰富和廉价的劳动力资源”对投资者有最大的吸引力。有受访投资者表示中国劳动密集型企业平均年龄为 35-40 岁，80、90 后大多不愿成为制衣工，因此国内生产线上的劳动力供应不足且工资逐年递增，促使该企业不得不“走出去”，以寻求充足且较低成本的劳动力。而根据缅甸政府最近一次的人口普查结果，2014 年该国总人口 5150 万，其中 27 岁以下人口占 50%，女性生育率为 2.3，年轻劳动力充足且处于持续快速增加趋势。

缅甸的税收优惠也吸引了中国纺织服装业投资者。缅甸已与英国、新加坡、马来西亚、泰国、印度、老挝、越南以及韩国签订避免双重征税协定，并与香港达成投资保护协定。缅甸政府对外商实行免税政策，受访的中资企业获得关税、商业税、所得税 5 免 5 减半（5 年免税 5 年减半征收）等税收优惠。欧盟、日本等国普遍给东南亚国家纺织服装产品零关税或普惠关税，客户因而要求中国供应商迁至东南亚，这最终导致部分中国纺织服装企业离开中国而选择到缅甸设厂。例如，某受访企业管理者解释其选择到缅甸投资的缘由时表示，欧洲客户因欧盟对东南亚减税 12-13%，继而提出要求公司迁至东南亚。

此外，也有投资者因缅甸文化而选择到缅甸投资。缅甸 95%左右的员工笃信佛教，少数信奉伊斯兰和基督教。员工每日上班到车间后先拜佛再拜车（缝纫机等机器），认为这会保证一天的顺利。有投资者感觉缅甸人比较善良，与中国大陆员工相比较好管理。某受访者指出来缅考察投资条件时遇到下大雨，当地人不仅为他们指路，还冒雨骑摩托把他们领到大路上，因此他选择来缅甸投资。

2. 中资企业投资缅甸服装业面临的挑战

受访的 8 家中资企业都表示在投资初期遇到了各种挑战，图 2 呈现出在缅甸中资企业管理者对外投资时的主要挑战及其严重程度（其中，红色代表“严重程度最高”，黄色为“较高”，深蓝色为“适中”，浅蓝色为“较低”，绿色为“最低”）。

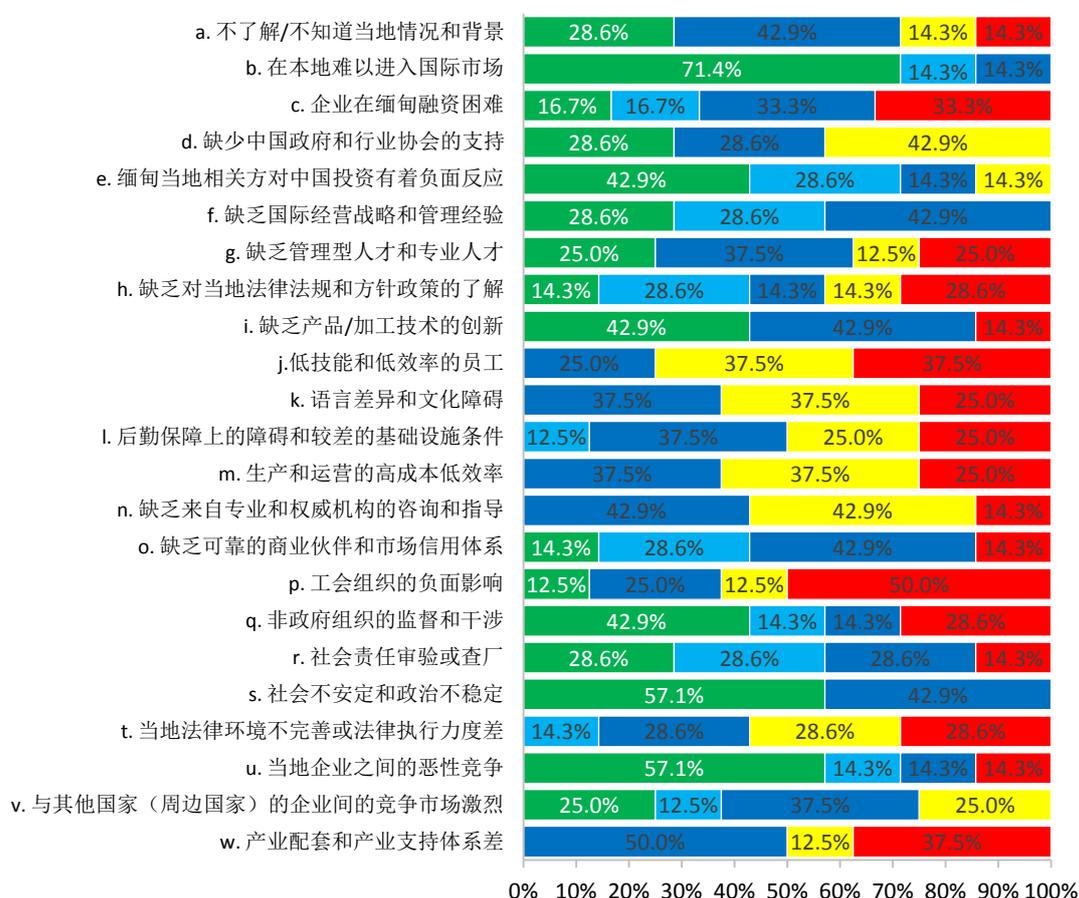


图 2：受访企业在缅甸投资过程中遇到的主要挑战及其严重程度

可见，企业主和管理者在缅甸投资最不担心的问题是国际市场的准入、社会和政治的稳定性以及当地企业间的恶性竞争，而他们认为严重程度最高的挑战则是“工会组织的负面影响”，其次是“产业配套和产业支持体系差”以及“低技能和低效率的员工”。

访谈证明，工会组织的影响确实是缅甸中资企业最严重和最普遍的担忧。缅甸于 2011 年 10 月实施的劳工法允许工人举行罢工及组织工会，这使得工会组织如雨后春笋般遍布全国。根据缅甸劳工、移民和人口部的统计，截至 2017 年 4 月，全缅甸共有合法注册的工会 2424 个，并且还在持续增加中。该部在 2012 到 2014 年间记录的服装厂罢工事件共有 447 起，而国际劳工组织 2017 年初的一项调研表明，35%的缅甸服装企业在过去三年内至少经历了其员工的一次罢工。

中国从来没有罢工，而缅甸的罢工却很频繁。在 2017 的 2 月曾闹到大使馆，在 2013 年、2014 年曾罢工 1 个月。缅甸工会联合会（CTUM）煽动工人时喊出“资本家剥削我们，我们不做奴隶”等口号，实际上企业大多不敢违法。希望政府、协会能协调劳资关系，因为有时罢工会持续半个月。政府官员表示资方应该与工会谈判，警察则看着工人打破窗户玻璃，只要不伤人就不管。（某企业总经理）

项目组在缅甸调研前后，正好经历了著名的杭州百艺服装（缅甸）公司罢工事件。此次罢工的导火索是该厂于 2017 年 1 月底解聘了一位劳工领袖，工人要求重新录用这名劳工领袖。厂方虽与缅甸工会联合会进行了协商，但并没有采纳该会的续聘建议。罢工遂即在 2 月 9 日演变成暴力冲击。据路透社获得视频显示，百艺公司一位仓皇逃跑的工厂经理遭遇数十名女性员工的围堵和殴打。

这名工会领袖在接受采访时表示，自己患病遵从医嘱从工厂离开了两周时间，而工厂对他的解雇实为报复行为，因为在 2016 年底他领导了一场罢工，为约 570 名工人讨回了总计 7000 万缅甸元（约人民币 35.7 万元）的加班费。2 月 23 日，愤怒的工人冲击了该厂，砸坏了不少家具和生产设备。据新华网报道，7 名百艺公司的中国籍员工被困工厂 9 小时才获准离开。这起罢工事件在国际上引起了巨大关注，并上升为两国外交部门的关切事项。在调研最后一天，项目组赶往百艺公司了解情况，发现该工厂已处于停工状态，且投资者正在寻求转手出售工厂。

投资缅甸的另一个严峻挑战是员工低技能和低效率。尽管缅甸员工的平均工资成本深植低于中国企业为员工缴的社会保险费，但缅甸生活节奏较慢，员工教育水平不高，且根据调研企业的管理者反映，其劳动效率一般为中国员工的 45-50%。同时，很多缅甸员工情绪比较敏感，中缅之间的语言障碍和文化差异增加了员工管理的难度，员工往往在不接受管理者的某个表情或某句话的情况下就选择离职。调研显示，约 10%的离职员工没有办离职手续就径自离厂。另一方

面，有的管理者以其在国内的思维方式管控员工，比如怪罪员工“不知感恩，不管订单急不急就尥蹶子”，而这会降低员工的归属感和劳动积极性。

产业配套差和基础设施落后也是中资企业面临的主要挑战。缅甸境内目前尚没有成规模的纺织和印染产能，因此原材料和辅料基本都只能依赖进口。同时，缅甸基础设施落后，铁路多为窄轨，公路网络覆盖严重不足，且公路路况条件极差，导致运输成本很高。调研显示，超过 40% 的员工上班单程耗时在半小时以上，用时一小时及以上的也占比高达 21%（图 3）。

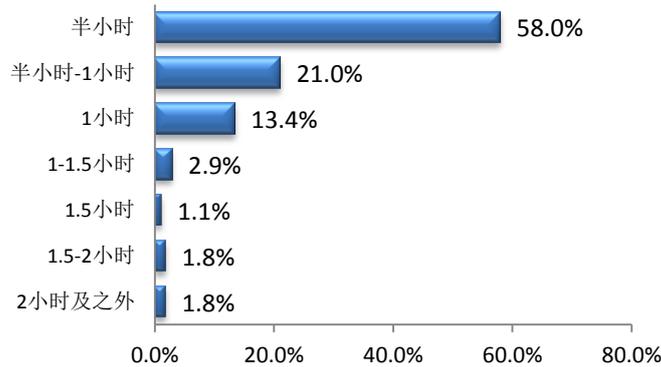


图 3：员工从居住地乘班车到公司的时间

此外，电力短缺是制约缅甸服装业发展的一个短板，接受调研的所有厂都自备柴油发电机补充电力，且因电压不稳定，这也是机器设备加速折旧。

缅甸的电力严重不足，发电机一台几万美金，柴油 1 万美金/月。厂房租金比国内的翻一番还多。江苏的厂房每月 10 元人民币/平米，这里的 3 美金多/平米。因为土地租金贵公司建不起员工宿舍，员工每天耗用不少时间于交通上。有的地段路窄只能用中巴接送员工，每年支付 1.3 万余美金。由于路窄堵车、路面不平，有时候 15 分钟的路程要用 4 个小时才能走完。（某企业副总经理）

二、缅甸中资企业的社会责任表现

1. 管理者和员工的基本信息

在中资企业 206 位管理者样本中，女性占 65.9%，普遍较年轻（图 6）。管理者的国籍分布显示管理者团队趋于本土化，缅甸人占 62.1%，有助于避免文化差异造成的冲突。中资企业的流行模式是管理层多用缅甸人，但每个中国“师傅”负责一个部门。

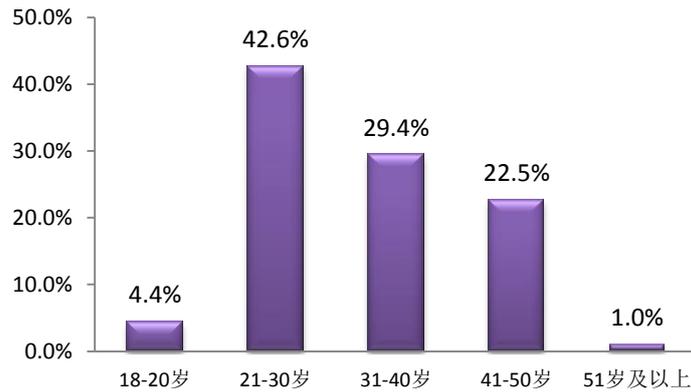


图 4：管理者的年龄

受访管理者中班组长等基层管理者占 60.4%，部门及车间负责人作为中层管理者占 35.2%，高管仅占 4.4%，这些管理者大部分在中资企业工作年限较短，工作年限三年以上的仅占约 1/4（图 7）。

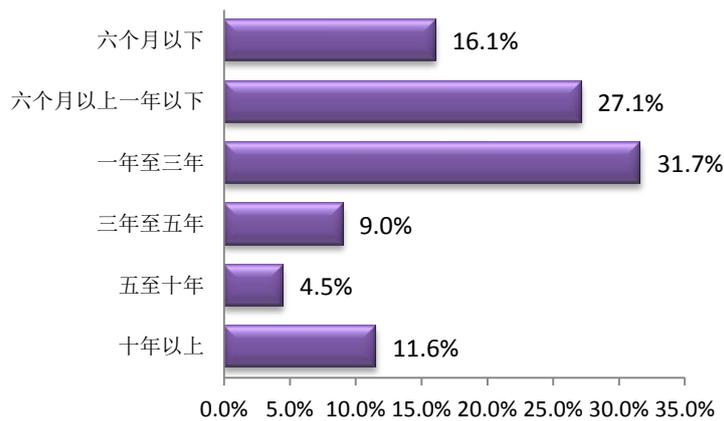


图 5：管理者在本企业工作的时间

管理者的学历从整体看偏低，绝大部分为高中及以下程度，还有 0.5%的管理者并无任何学历（图 6）。这对企业的管理水平存在负面影响。

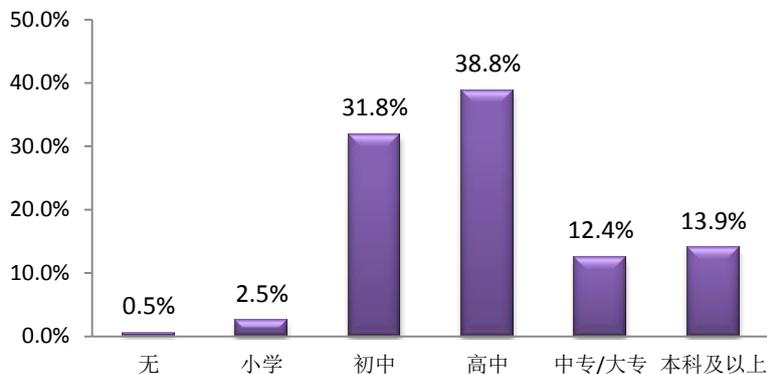


图 6：管理者的学历

在中资企业 288 位缅甸员工样本中，女性占 93%。受访员工的年龄集中于 21 岁-25 岁，呈年轻化态势，值得注意的是存在 1.1% 的童工（在纺织服装企业未 满 18 岁）的可能性，虽然占比很低但其违法的性质严重（图 7）。

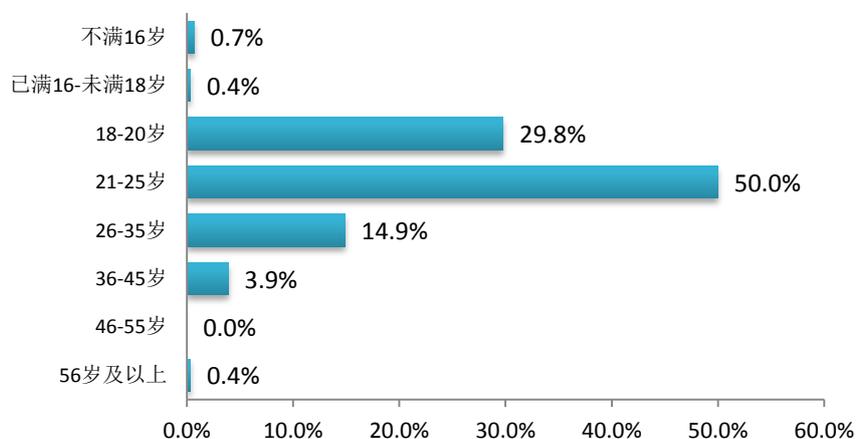


图 7：员工的年龄

员工的学历也集中于中学程度，但拥有本科及以上学历的员工占比(22.6%) 不仅高于孟加拉员工(4.82%)，而且也高于缅甸管理者(13.9%)（图 8）。这与 调查取样的差异有关，在缅甸填答员工问卷的人有 9.5% 的人是线长或组长，理 论上应当位列基层管理者。

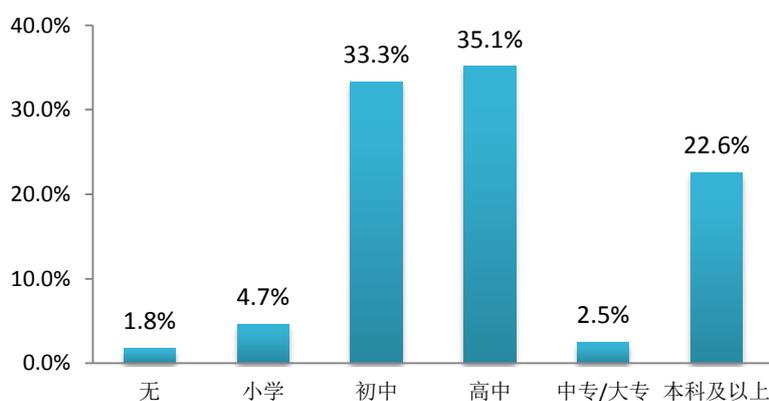


图 8：员工的学历

图 11 显示，员工在其所属企业工作的时间也普遍较短，半数以上的员工的 年资不足 1 年，其中 6 个月以下的占 1/4。此现象固然与接受调查的中资企业在 缅甸建厂时间不长有关，但也说明员工的稳定性较低。

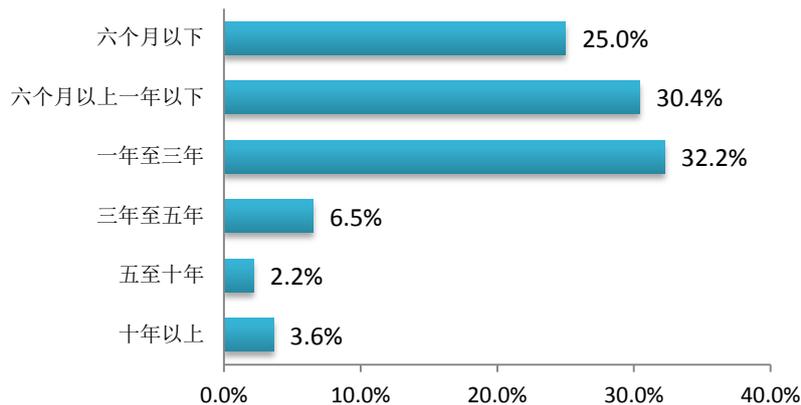


图 9: 员工在其所属企业工作的时间

上述员工在进入本厂之前工作的年资 1 年以上的占 63.8%，其中 1-2 年者居多（图 10）。这说明虽然员工流动性较高，但企业招到熟练工的几率也较高。

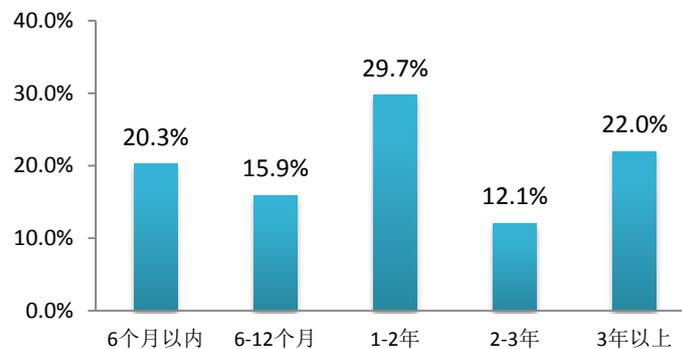


图 10: 员工在进入本厂之前工作的时间

对于企业雇主/投资者的国籍，89.3%的员工选填“中国大陆人”；管理者的正确率则高达 95%，也有人误解为中国香港/台湾人、缅甸人、日本人、美国人、欧洲人或新加坡人，甚至有 0.5%的管理者不知道自己雇主的国籍，而选填“不知道”的员工占 2.2%。这在一定程度上可能说明雇主/投资者的信息不透明。

2. 对企业社会责任与劳工标准的认知

问卷统计显示，中资企业管理者听说过社会责任和劳工标准的占 71.8%，有 28.2%的管理者没听说过。员工只了解“社会责任”的占 21.7%，只了解“劳工标准”的占 19.7%，了解社会和劳工标准的员工与没听说过的均占 29.3%。这说明多数企业对此重视程度不高，宣传、教育、培训不足。在各类标准中，管理者认知度最高的是 BSCI，占比 58.7%，其次是国际劳工标准 (ILS)，占 39.7%；了解纺织服装业行为准则和社会责任管理体系 CSC9000T 的管理者仅占 4.8%。

调研也显示，55.6%的企业管理者表示自己的企业在执行 BSCI，而表示在执行 SA8000 的占比为 22.6%。

接受调研的企业普遍反映，本企业已将性别平等用工、男女同工同酬、女工生理期、孕产期等职业安全与健康保障、带薪产假等员工生育福利等作为企业社会责任和劳工标准。调查问卷结果显示，90%的员工表示公司有保护员工权利和福利的总体方针、政策及制度，2%的员工表示没有。

从外部监督机制来看，在 2016 年接受过品牌商或采购商企业社会责任验厂的企业占 85.7%，次数最多高达 6 次。值得一提的是，3 家企业表示有接受过中国大陆地区的买家或品牌商的企业社会责任验厂或审核。

企业在执行社会和劳工标准过程中，通常最关注劳工权益并将其置于首位。其次是“职业安全与健康”，“遵守法律”位列第三（图 11）。

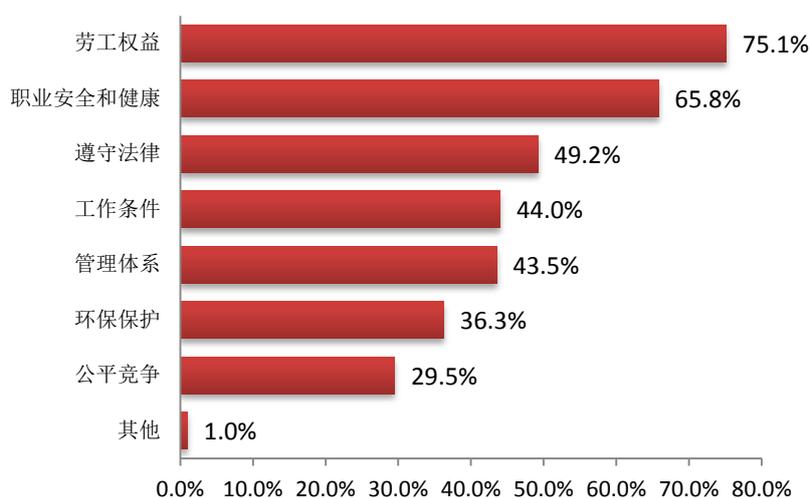


图 11：企业在执行社会和劳工标准过程中重点关注的领域

上图显示了企业对“企业社会责任和可持续发展”的重视，关于“贵公司在企业社会责任和可持续发展方面采取过哪些政策和措施”，管理者的反馈也较好（图 12），但现场访谈时，多数企业并未提供相关负责人资料及社会责任管理体系等文件以印证其上述反馈。

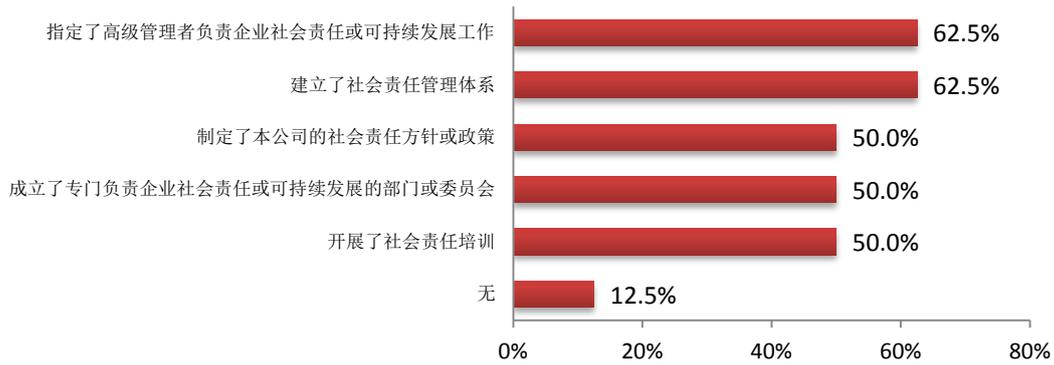


图 12: 在企业社会责任和可持续发展方面采取的政策和措施

管理者大多认为其企业执行社会和劳工标准的主要业绩体现于劳工权益得到保障,包括改善了工作条件、重视职业安全健康和守法等,值得一提的是,另有 52.6%的管理者选择了“健全了管理体系”(图 13)。

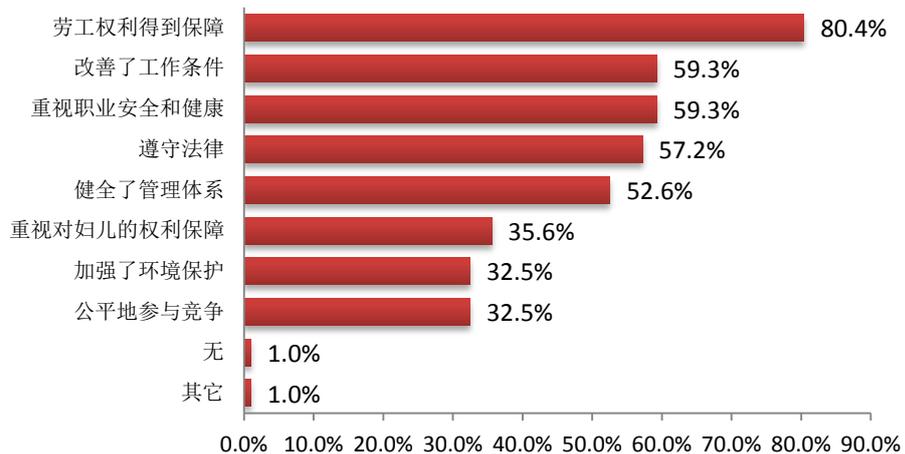


图 13: 管理者认为本公司在实施社会和劳工标准方面的成功领域

关于本企业在执行社会和劳工标准过程中遇到的困难和挑战,管理者认为“文化差异”居于首位,其次是“技术水平有限”,第三是“效率低”(图 14)。

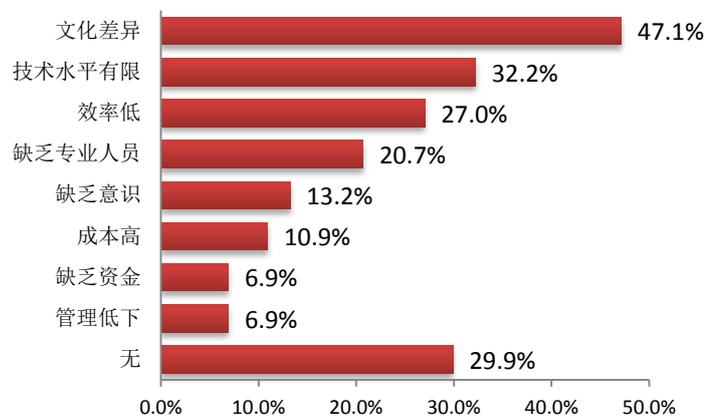


图 14: 企业在执行社会和劳工标准过程中遇到的困难和挑战

40.2%的管理者表示其公司曾考虑过引进国外比较先进的社会与劳动标准，13.6%的管理者表示没有考虑过，其余 46.2%的管理层不清楚相关状况。对于“其他外部利益相关方是否关注本企业社会和劳工标准执行情况”，近半数管理者回答“是”，但也有 38.3%的管理者表示不知道（图 15）。

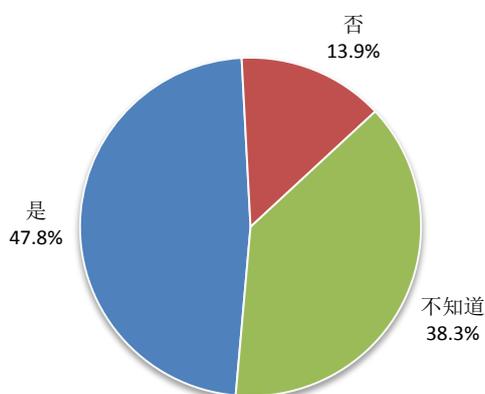


图 15: 管理者对外部利益相关方关注本企业社会和劳工标准执行情况的了解程度

另一方面，从问卷调查结果来看，管理者对目前本企业执行的社会和劳工标准情况的评价却不低（图 16，1 分为最低值，5 分为最高值，以下同）。

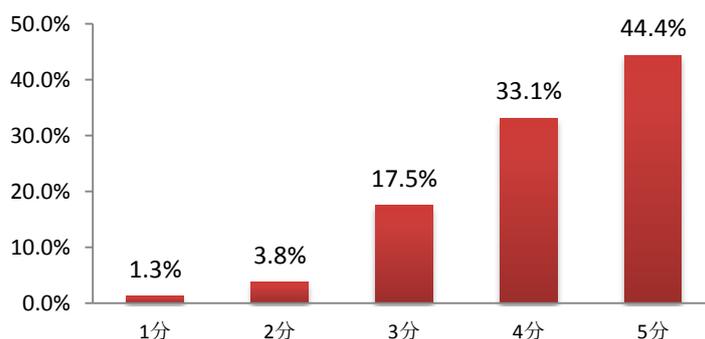


图 16: 管理者对其企业执行社会和劳工标准情况的评价

对于监管机构是否定期对本企业执行社会和劳工标准的情况进行监督和检查，77.2%的管理者予以确认，4.2%的管理者予以否认。93.5%的管理者表示本企业在现在或者过去的一年里没有因违反社会和劳动法规而受到政府部门的处罚，6.5%的管理者表示不知道。这表明政府部门的外部监管是企业监控和改进企业社会责任绩效的重要驱动力。

3. 劳动合同

缅甸《就业和技能发展法》（2013 年）第 3 章第 5（a）（1）节要求雇主和雇员自用工之日起 30 天内签署书面劳动合同。劳工部通过提供劳动合同模板，要求企业将其与员工签订的劳动合同提交劳务处认证及向劳工就业处报备的方式

严加管理。受访企业则购买此模板，与员工签订劳动合同。

文本框 1：劳动合同模板涉及法定标准的内容

调整薪酬时不能违反最低薪资的规定。

一周一般规定星期日为周休日，但可根据工作性质，地方风俗习惯，雇主与员工可协商同意后规定一周的周休日，依照现行劳工法规定，该休息日须依据现行有效的劳工法支付其所享有薪资。每年政府颁布的国定假日，须支付全额薪资并给予休假。如周休日与国定假日同为一天，该天须定为国定假日。在雇主与员工同意后符合法律规定的情况下可以加班。

自入职之日起满 12 个月，可享有 6 天全额薪资的紧急假。连续工作满 12 个月后每月平均须工作满 20 天，方可享有 10 天的底薪或是不附加其他费用的日薪年资假。工龄满（6）个月者方可享有产前（6）周产后（8 周）的带薪（基本薪）产假。

凡符合 2012 年社会保障法的员工，依相关社会保障法规定可享有医疗福利。

雇主在辞退员工时，须有强而有信的理由与证据后以公文的方式，由雇主或是雇主授权之人签署后方可辞退。辞退员工的事宜是雇主的职责。触犯相关一般过失规定的员工、前两次均为书面警告，在第三次书面警告并书写保证书后，在 12 个月内再犯时，雇主可马上辞退该员工，无须赔偿任何费用。员工在 12 个月内没有再犯一般过失的，雇主须撤销所有警告单。

对于工会会员和员工，不可因种族，性别，年龄差别而歧视。不可厚此薄彼，须一视同仁。

员工对因工作性质上的要求，须遵守工作安全问题上规定的规则。在工作场合与工作时间内不可骚扰、威胁和对同事动手脚。

企业依据此劳动合同模板签订劳动合同必须符合法定标准，因为劳动合同签订后，不仅需要当地劳务处认证，而且必须呈报劳工就业处备案。劳动部门对劳动合同的严加监管，使企业在此环节不敢违法。项目组在访谈管理者和员工时得知，当地法律允许企业在员工试用期内（不超过 3 个月）不签劳动合同，而受访企业与试用期满的员工均全部签订了劳动合同。

4. 薪酬标准及支付

受访企业均恪守法定最低工资标准，尽管 25.2% 的员工并不知道最低工资标准。2015 年，缅甸最低工资标准制定委员会，在经过政府、雇主和劳工三方

会谈后，通过了 3600 缅元/日（约 13 元人民币）的劳工最低工资新标准。2018 年 5 月 14 日，该委员会再发布公告，从当日起全国工人不分地区和工种最低日薪标准统一为 4800 缅元，按每天工作 8 小时，每小时 600 缅元计算。尽管如此，在访谈中不少管理者反映“只给最低工资不够用，肯定没人干。”因此，受访企业实发流水线操作工的工资平均每月不低于 20 万缅元（约 963 元人民币）并且依法发加班费、补餐费、及节假日补贴和年终奖。加班费的标准也符合《工厂劳动法》（2016 年）第 72 条“正常工作时间的二倍。”

受访企业员工的薪酬标准不仅远高于最低工资，且高于缅甸企业的平均水平。对于在缅甸的业员工待遇的整体水平，以及对于本厂员工待遇的整体水平，员工给出的评分见于图 17 和图 18。

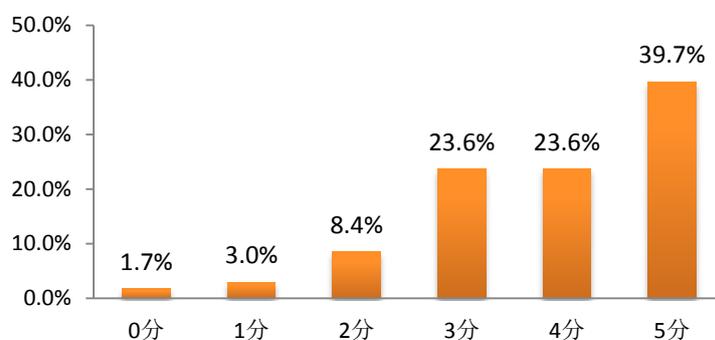


图 17：员工对缅甸企业员工待遇整体水平的评分

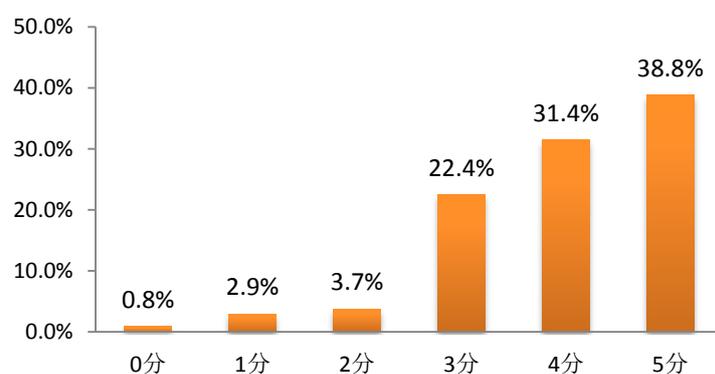


图 18：员工对本厂员工待遇整体水平的评分

比较可知，员工对本厂待遇的 4 分与 5 分之之和占比为 70.2%，比缅甸企业员工待遇整体水平评分高出 6.9 个百分点。管理者对本厂员工待遇情况的评价也高于在缅甸员工待遇的整体水平，本厂待遇的 4 分和 5 分占比为 64.5%，比缅甸企业员工待遇整体水平评分高出 9.9 个百分点。项目组实地考察发现工厂管理者能够站在员工立场上思考问题，提前告知员工薪资按工种定价。与孟加拉国相

比，缅甸并无禁止计件付薪规定，领取计件工资的员工占 21.4%。

关于工资支付情况，97.8%的员工否认其企业曾因故推迟支付工资，仅有 0.7%的员工选择“有，经常”。此外，有 7.6%的员工表示企业在其工资中扣除过某些费用，如食宿等，而接受访谈的员工未反映企业存在拖欠工资的现象。但是，当问卷问及企业未来可以进一步改善的方面时，却有 34.5%的员工希望“按时支付工资”（下文图 23）。这也许说明，中资企业在工资支付方面虽然表现良好，但工人仍然缺乏安全感。

5. 工作时间和休息休假

依据缅甸《工厂劳工法》（2016 年）的规定，工厂内成年工人每天工作不得超过 8 小时或每周不得超过工作 44 小时，因特殊情况需要加班的成年工人可以每周工作 48 小时（第 59 条）。成年工人由工作周期和休息时间组成的工作日不得超过 10 小时，在经过社保部门的许可或具有特殊情况的工厂可酌情增加时长（第 63 条）。根据工作需求如若在一周内需要加班，在工人同意的情况下雇主或工厂经理要提前三天向劳工部门或其授权的监察员报批（第 60 条）。受访企业均重视加班审批程序，与员工每天签自愿加班协议，提前一周做加班报备，节假日加班也会单独申请，但问卷得知，经常被要求加班的员工占 16.1%，有 22.8%的员工表示无权拒绝加班。

中资企业从劳工局获得的加班规范表明，工人在一周内工作加班不得超过 12 小时，如果有特殊情况需要加班，一个星期也不能超过 16 小时，而欧美客户大多要求总工时不超过每周 60 小时。员工问卷表明，在正常情况下的每日工时（不包括午餐和晚餐时间），不超过 8 小时的占 77.4%，加班的占 22.6%（图 19）。

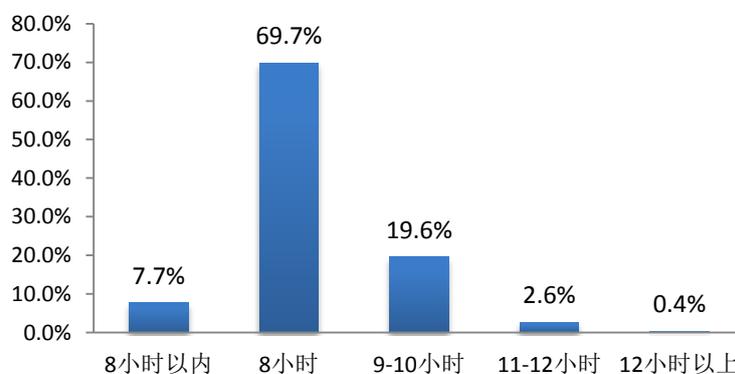


图 19：正常情况下的每日工时

关于休息日，95.2%的员工表示每周能够休息 1 天，表示无休息日的比例占 3.3%。加班原因方面，超过 60%的员工表示是为了完成工作任务，25.7%的员工是为了“赚更多钱”，这再次表明多数员工技术和效率水平较低，但也有 8.6%的员工表示自己是被要求加班。

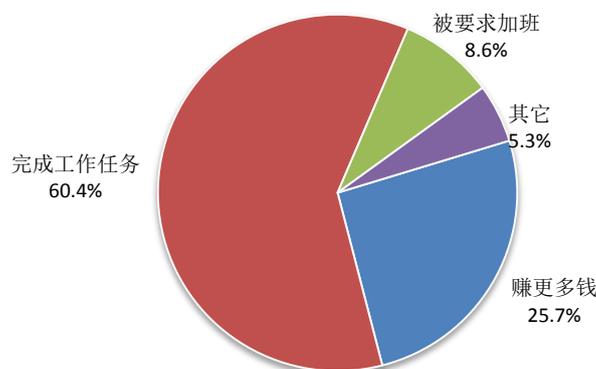


图 20: 加班原因

有企业管理层声称员工自愿加班以多挣钱，按照规定，加班工时按照平时工资 2 倍支付，周日上班则有 3 倍工资。很多工厂会当日付加班现金，有的女工会把月工资交给父母，加班费则留下自用。近 1/4 的员工证实了此说法具有部分真实性。填写调查问卷与接受访谈的员工反映，**虽然加班可以增加收入，但因文化、家庭经济状况等不同，一些员工并不愿意加班。**员工迫于生存压力不得不按照厂方要求每人每日签字“同意加班”。当问及“您或者您的同事在工作中是否遭遇过强迫劳动”时，做出否定性回答的员工占 74.2%，但仍有 6.3%的员工回答“是”。

如果员工给劳工局打电话举报本厂存在超时加班现象，劳工局依法应当调查，核实后对该企业罚款。劳工局执法重视审批程序，如果工厂安排加班而未事先经过劳工局批准，劳工局第一次发现后给予该厂警告，第二次罚款，第三次会责令该厂停业。劳工局到工业区巡查时，不仅工人会举报违法加班情况，竞争对手也向劳工局举报，这对工厂违法加班行为有所制约。但也有企业管理者表示，如果申明出口货物非常重要需要赶工申请每周加班 20 小时，也能得到劳工局批准。有些情况下，企业也通过给予劳工局官员“小费”的方式获得对加班的默许。因此，强制加班侵犯了员工的休息权，这也是引发罢工的原因之一。

6. 工作环境

相关的社会与劳工标准包括工作场所的安全、卫生状况与员工隐私权保护。

其中，在职业安全管理方面，缅甸《工厂劳工法》（2016年）第四章题为“工厂安全”，第60条规定：在每个工厂内应当设有发生火灾时用于逃离的安全通道，在工厂内除正常出口外，在发生火灾时可用于安全出口的门、窗或其他出口处应用工人所能理解的文字标注，需用红色的字体并且醒目。工厂应该保证对每个工人进行培训遇火灾如何逃离的知识。受访企业都能够遵守健康安全规定，普遍重视安全生产，不仅重视安全警示标志，而且每年进行消防演习，未曾发生过事故。但多数工厂的制衣车间比较闷热，发生过女工晕倒的现象，仅有两家企业的车间令人感觉凉爽。



图 21：某企业的生产车间现场



图 22：某企业在车间出入口张贴的社会责任方针

总体来看，员工认为工作场所很安全（包括灯光、温度和设备等）的占 32.4%，认为还行的占 65.8%，认为不安全的占 1.8%。对于“您的工作场所有任何关于

危险区域或危险品的告示或提醒”问题，虽然接近 90%的员工给出了肯定答复。但选择“不知道”意味着其既未见过也未听说过，与选择“否”的合计高达 10.5%（图 23），可见此问题仍有一定的严重性，也可能表明了这些必备的“告示或提醒”标识不明，或者管理者未进行相关专题培训。

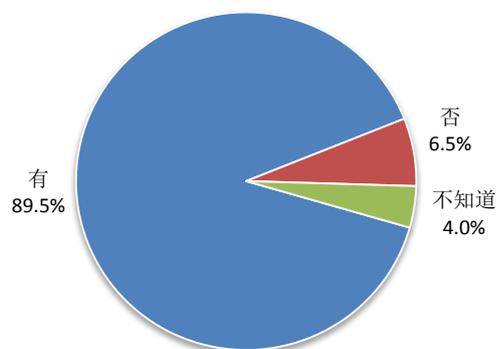


图 23：工作场所是否有关于危险区域或危险品的告示或提醒

员工对工作场所卫生状况的评价，认为“很卫生”的占 30.5%，认为“还行”的占 58.5%，认为“不卫生”的占 10.9%。员工对工作场所设施能否保障其隐私和尊严的评价，认为“很好”的占 36.7%，认为“一般”的占 56.6%，认为“不好”的占 6.6%。尽管员工的整体评价良好，但项目组也在工厂里发现了一些公共卫生问题，例如，在很多工厂，工人用共享的水杯饮水（图 24）。



图 24：用公用水杯饮水的员工

员工最希望企业在工作场所采取保护员工的隐私和尊严的措施是“不安排不必要的搜身安检，如有必要安排同性进行”；其次是公司“为不同性别设立单独的更衣室”（图 25）。

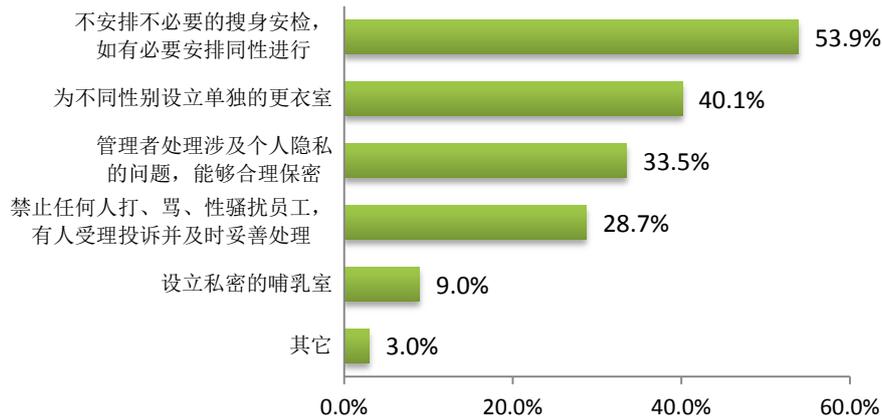


图 25：员工最希望企业在工作场所保护其隐私和尊严的措施

项目组在实地观察中发现员工下班出工厂大门之前确有搜身现象。员工们表示即使工厂安排同性搜身，也颇为反感。他们表示，对于个别员工的偷盗恶习，企业可以采取监控录像等措施加以防范，而不应采取这种严重侵犯人身权的手段。这也解释了为什么超过半数的员工认为本公司未来可以在“改善工作条件”方面有所改善（图 26）。

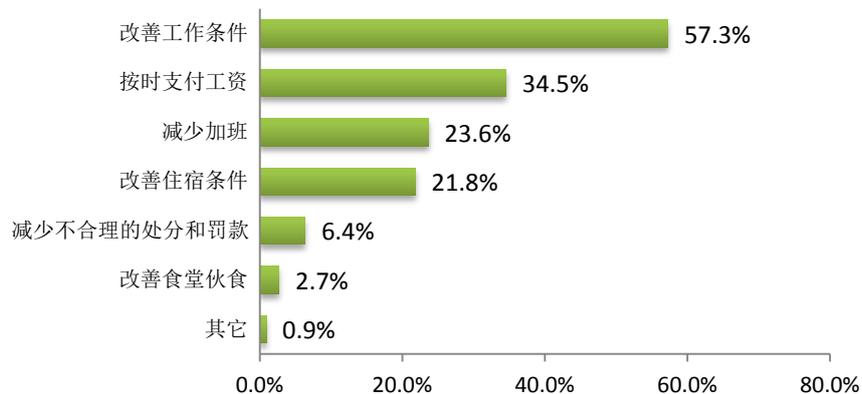


图 26：员工认为本公司未来可以改善和提高的领域

7. 职业培训

受访企业招聘员工后会对员工进行职业技能训练。多数企业会对熟手进行 1 小时培训，对生手培训 1 周。企业对试用期的员工提供理论培训 1 天，实操训练约 15 天，共计 16 天左右。培训内容主要是安全知识和工艺操作技能，有的企业请劳工局的官员讲解劳工法，使管理者知悉劳动标准，使所有员工了解自己的权利和义务。另有企业请消防队员进厂宣讲预防火灾及逃离火灾现场等知识，每年

进行两次消防演习。培训内容以消防知识与演习居多，职业技能/工作排在第二位，卫生和健康知识排在第三位（图 27）。

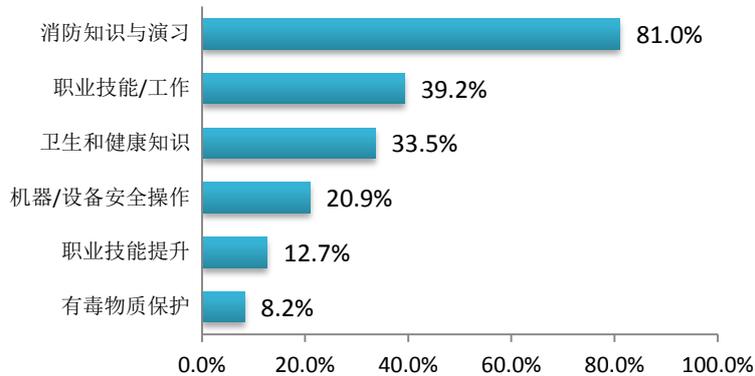


图 27：员工接受过的工作指导与培训内容

在访谈时，项目组发现中资企业在激励员工学习的动力方面采取了行之有效的措施。例如，唯杰（缅甸）服装有限公司每周六定期组织组长座谈会，进行目标管理，激励团队精神。总经理告诉员工企业扩大规模后需要更多的管理者，从而激发组长的进取心和学习欲望。在会上，高管讲自己成长的故事，每个人交流学习心得，效果显著。此外，该公司设产量奖，按团队计算，做满一年发一次。组长的奖金数额是工人的 1.8 倍，使组长受到持续性的物质激励。现有三位缅甸女工在读远程大学，分别学经济、地理和设计，深造后掌握的知识和技能可以改变她们的社会地位，也为其他女工做出了榜样。

但职业培训仍不够普遍，调查问卷的统计结果显示，仅 61.7% 员工在工作期间曾接受职业指导和培训。缅甸制衣工人的教育水平较低，学习渠道较少，很多员工家里没有互联网、电视、广播等便于学习的设施，部分员工甚至居住在路边自搭的茅棚里，制衣技术主要靠工厂内部的“师傅”传授。能否胜任工作是涨薪、升职的决定性因素，所以员工很期待遇到一个好师傅。在有的企业 1 个中国师傅会带 35 人左右，员工尊称师傅为“姐姐”。

我们学得慢，姐姐很有耐心，教会我们很多。跟着中国师傅来到这个厂，师傅是女的，待我们如女儿一般。细心地教，各部门都有师傅，都做得好，考虑周到。我们学会了收入高全家开心，家里没有过不平等。（某女工）

管理者确认，“本厂工作效率在一年内达到了国内的 60%，员工态度占大部分，完全靠师傅带。”缅甸文化尊师重教，为了表示对师傅的亲情和敬重，员工家里有值得庆贺的事如结婚、生子、搬家等喜事都邀请师傅同贺。而师傅到场参

与庆祝，员工感觉会非常自豪。工厂的总经理在拜师节会得到全体员工集体跪拜，所有的中国师傅也全穿缅甸裙装接受员工敬礼。

8. 结社与对话

2011年，缅甸《劳工组织法》颁布，取代了之前禁止工会的法律，规定“工人有加入和退出劳工组织的权利”（第3条）；至少要有30名在职工人才能组成基层劳工组织”（第4条）。企业主对担负有关执行委员会工作的执行委员，应予以同意，此外，每月还须给予该委员不超过2日的工作时间，该时间应视为为本企业工作时间（第30条），且任何雇主不得辞退依照本法参加劳工组织活动并加入某劳工组织的成员或者参与劳工组织罢工的工人（第44条）。对违反第44条规定的企业主，处10万缅元以下罚款和/或一年以下刑期（第51条）。

项目组在访谈时得知受访企业对工会有所顾忌，部分管理者基于企业的经营目标，对员工的结社与集体谈判权持抵触态度。有的企业在厂内建立工会的主要目的是为了应对劳工局检查或客户验厂，而有的受访企业并无工会，仅在车间里建立了纠纷调解委员会，有的则只有员工代表。

工会为会员维权工作的一个典型案例是“擦脸粉”争议。为了防止工人脸上的树脂粉掉在产品上，有些企业曾禁止工人上班时抹树脂粉。而这种做法是缅甸人独特的习惯，涂抹这种特殊的树脂粉能够感觉凉快、消炎治痘且防晒。最后在工会的介入下，企业确认并给予了员工这一自由。但另一方面，虽然缅甸工会组织非常活跃，但工会自身的活动也经常游走于法律的灰色地带，因而难以得到企业的尊重和建设性互动。

调查问卷统计结果显示，员工知道本厂有工会的占67.5%；回答“不知道”的占6.7%，58.8%的员工认为工会很好地代表和保护了工人权益，有9.3%的员工则做出否定性回答，回答“不知道”的员工占31.9%。这既可能表明工会的建立不够普遍，也可能说明员工对工会的作用有保留性的认识。

集体协商在缅甸是法定义务，但本次调研未发现受访企业与工会进行过集体谈判。对于公司管理层或雇主是否曾与工会进行协调或谈判问题，有58.1%的员工不能确认其公司管理层或雇主曾与工会进行过协调或谈判（图28），这与工会受访企业普遍对厂外工会持有的恐惧心态有关。由于法律与制度上的差异，中资企业管理者在处理工会问题上的经验严重不足，缺乏应对劳资双方纠

纷有效的协调机制，在防范劳资冲突事件方面往往显得被动而束手无策。问卷结果表明，有 16.4%的员工在受访公司工作期间经历过员工罢工、示威，或劳资双方发生重大冲突的情况。

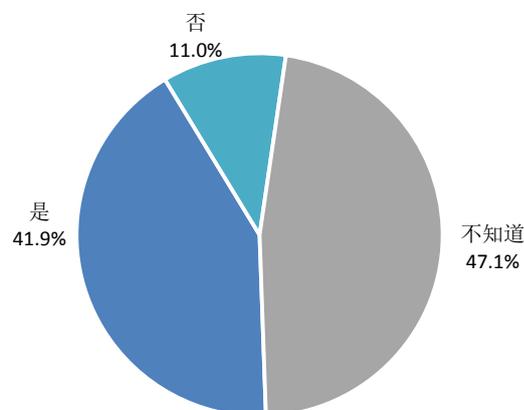


图 28: 公司管理层或雇主与工会进行协调或谈判的状况

面对“如何与员工进行交流沟通”的问题，管理者表示习惯于采用“定期会议/咨询会”、张贴“告示/海报”的途方法（图 29）。现场访谈也发现，企业极少与工会进行主动性的、预防性的沟通，而当遇到难题时，企业经常会请劳工部官员进行协调。此外，虽然有 56.5%的员工表示所在公司设置了员工投诉机制，但仅有 0.4%员工通过投诉机制向上司提出过投诉。可见，员工对投诉机制缺乏认知，此类投诉机制形同虚设。

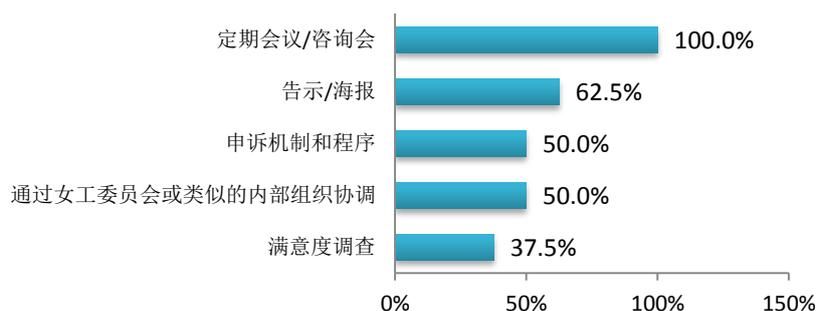


图 29: 公司管理层与员工进行交流沟通的途径

最难的是沟通，因两方沟通时容易产生误会。例如上下班接送班车把员工送到最远处，因为小路进不去，所以要员工走到车站，员工则抱怨走得长。又如公司租了一栋楼做员工宿舍，但缅甸员工不愿意住宿舍。有的员工不坐班车，骑摩托、过河坐船上下班，也向工厂要补贴。企业请劳工部官员协调，结果双方同意因企业提供班车接送，所以企业不另给补贴。（某人力资源管理经理）

例如，对于员工在工作中被强迫劳动时是否可以向公司投诉或请求帮助，员工认为不可以向公司投诉或请求帮助的占 17.3%，回答“不知道”的员工高达 26.2%，两项相加超过 40%。又比如，当孕期和哺乳期女工被要求加班时，她们不知道应该如何投诉或求助的逾 1/4，选择通过工会或女工委员会投诉的占 38.1%，而约半数的员工选择向公司内部的人事部门或厂长投诉，但做出此类决定的往往就是人事部门或厂长（图 30）。可见，中资企业必须强化对话机制和申诉机制，才可能免于被外部工会“盯梢”。

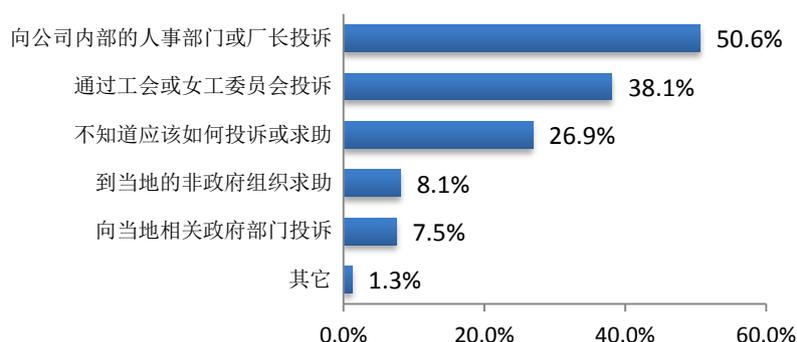


图 30: 员工的维权途径

9. 性别平等政策与实践

9.1 性别平等

缅甸《宪法》（2008 年）第 21 条规定，“每个公民均享有本宪法规定的平等、自由和公正的权利”。调研中，不论是填答问卷还是接受访谈，受访管理者和员工均表示在招聘中没有性别歧视，管理者为此感到自豪，员工也表示满意。关于“与性别平等的政策或做法”，企业主与管理者均将“性别平等用工”、“男女同工同酬”置于首位（图 31、32）。

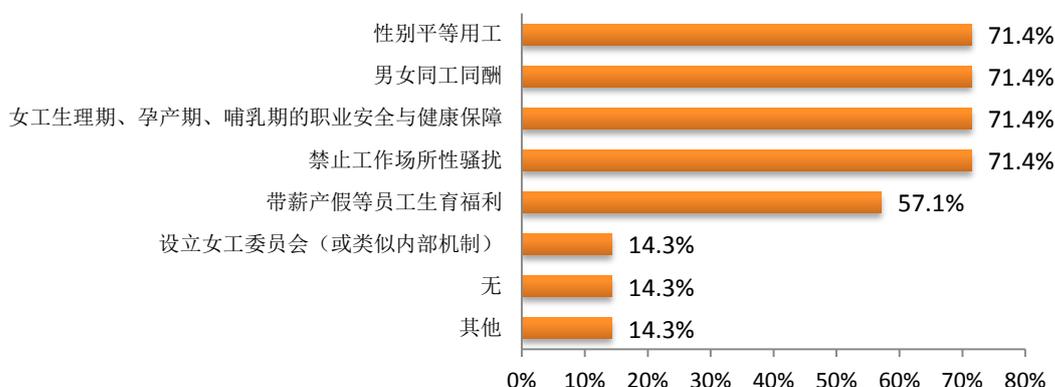


图 31: 企业执行与性别相关的政策或做法

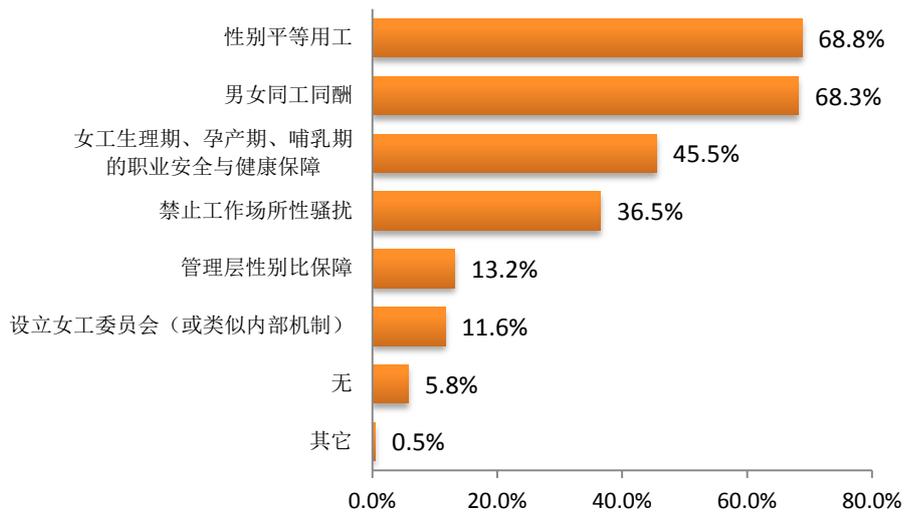


图 32：管理者认为企业正在执行的与性别相关的政策或做法

比较两图可知，所有企业主均未选择“管理层性别比保障”，可见企业主尚未关注“管理层性别比保障”问题。虽然管理者选择“管理层性别比保障”的占 13.2%，但并无具体措施。而相对于管理者，企业主更加关注女工三期保护和职场性骚扰的问题。

企业主回答在招录员工时“对性别没有要求”的占 18.2%，“女性优先”的占 27.3%，“不同工种对性别有不同要求”的占 54.5%。管理者认为在同等条件下，本企业更倾向于招录女员工的占 36.4%；以“不同工种对性别有不同要求”为准则的占 32.3%（图 33）。

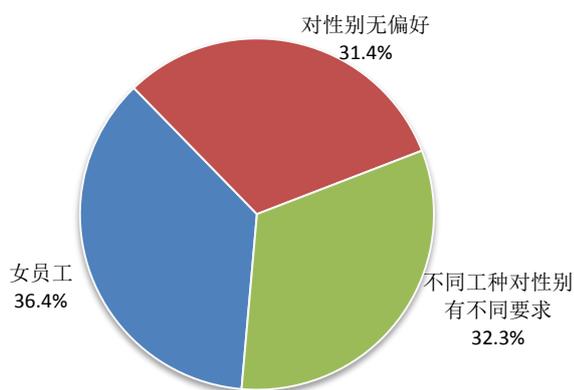


图 33：企业招工的性别要求

员工认为本公司招工“在同等条件下，优先录用了女性”的占 14.2%，“在同等条件下，优先录用了男性”的占 2.2%，“明确拒绝男性申请”的占 1.8%，“在其他条件均合格的情况下，仅因求职者怀孕或有子女而拒绝录用”的占 1.3%；

“以上均未听说过”的高达 83.1%。其中“明确拒绝男性申请”且无岗位真实的性别需求，则属于针对男性的性别歧视行为。“因求职者怀孕或有子女而拒绝录用”，属于针对女性的性别歧视行为。尽管问卷中二者占比都不高，但访谈是发现很多管理者都存在基于性别的刻板认识。

本公司女工比例占 95%。因为用女工的优势比男工多，男工会打架、吸烟，甚至煽动罢工。女工则很少有此类行为，加上缝制需要员工静下心来做，相对来说女工更有耐心，也比男工做得快。而熨烫、包装、裁剪、纺织与印染中的重体力活儿更适合男工。（某人力资源管理经理）

半数以上的企业和 1/3 的管理者均认为“不同工种对性别有不同要求”，但访谈时发现没有人认为此政策有可能导致性别歧视。实际上，国内制衣厂熨烫、包装、裁剪等岗位有女性从事且能够胜任。这种劳动强度、技能相对于普通制衣岗位高而工资也随之提升，拒绝给女性应聘机会，仅因性别而将所有女性排斥在外，对于身体强壮且愿意从事此类工种的女性，此项招聘条件在客观上剥夺了她们进入男性垄断的高薪岗位的选择权，就构成了一种对女性的就业性别歧视。而认为男性都不如女性有耐心，不宜从事缝制工作，同样对适格且愿意从事此类工作的男性也是一种排斥，限制了他们的择业权，因而构成了一种对男性的就业性别歧视。除非招聘方能够证明此岗位对男或女有真实的单性别需求，例如，从事安检工作负责搜身的保安，需要与安检对象的性别一致。追根寻源，认为“不同工种对性别有不同要求”根源在于决策者缺乏相关培训，基于性别刻板化印象，忽视了每个性别群体中的个体差异。

在考察企业是否“同工同酬”时，尽管受访的管理者和大多员工均反映“同工同酬”。但是，问卷调查结果显示有 4.2% 的员工反映“从事同样工种和业绩相当的员工，女性比男性收入低”。另外，结合招聘条件，熨烫、包装、裁剪等岗位偏向于雇用男工，工资相对较高，这便出现了职业性别隔离导致的女性整体工资水平低于男性的结果。

至于晋升机会，60%的员工回答“不了解”，认为“男女员工晋升机会无明显差别”的占 36.4%，认为“男性晋升机会少于女性”的占 1.8%，认为“女性晋升机会少于男性”的占 0.9%。在访谈女工时发现她们很少关注晋升，源于受教育程度低且缺乏自信。有管理者表示晋升主要看员工能否胜任，但从多数员工

不了解晋升机会是否男女均等来看，受访企业关于晋升标准的信息不够透明。对于与性别相关的管理政策和做法，员工按要求选择最迫切希望公司改善的 3 项，结果 90.9% 的员工选择“给男女员工同等的录用和晋升机会”，15.2% 的员工选择“增加管理层女性比例”，13.1% 员工选择“要设立女工委员会”（图 34）。

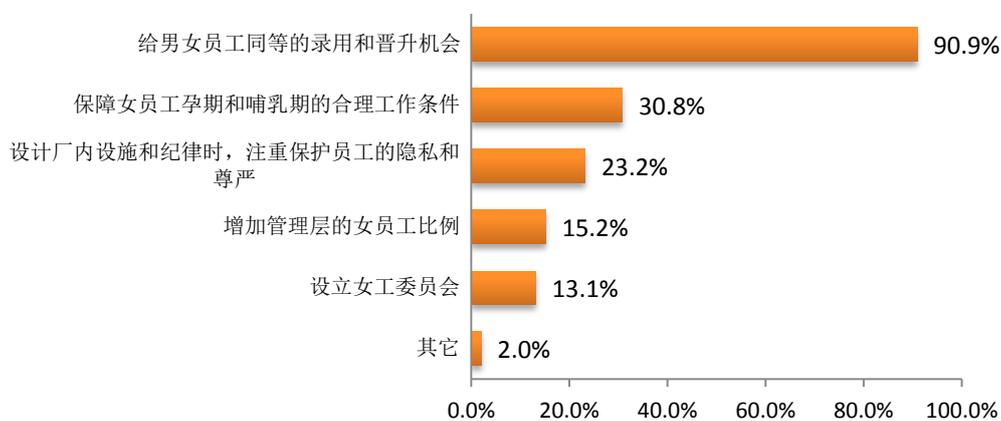


图 34: 员工最迫切希望公司改善的与性别相关的管理政策和做法

受访女工尽管自信不足，但不少也想晋升为管理者。她们希望通过自己的努力“能养着父母，让父母快乐”、“希望孩子能受好的教育”并“更希望本厂越办越好，这样工资会高。”她们很介意管理者尤其是中方管理者的态度，也很重视人格尊严是否得到尊重。最后需要指出的是，鉴于缅甸社会很多实践中不为男女两性都意识到的事实上的性别不平等，企业在性别平等方面的整体表现较好，但也负有改变一些深植社会观念的性别不平等实践的责任。

9.2 生育保障和家庭福利

2016 年修订的《工厂劳工法》删除了 1951 年版第 72 条的规定，即“不得要求女工在下午六点至早晨六点时间内在工厂工作”。与中国法律不同，缅甸尚无对孕期、产期和哺乳期员工在工种及工作环境方面的特殊保护规定，例如，在孕期减轻劳动强度、调离有害工种等。关于受访企业对孕期、产期和哺乳期员工提供哪些特殊保护，管理者回答本企业的做法集中于女工有带薪产假，其次是“女工在孕期和哺乳期不加班”、“在孕期、产期和哺乳期，不能解雇没有严重过错的女工”和“女工在孕期和哺乳期不上夜班”等（图 35）。

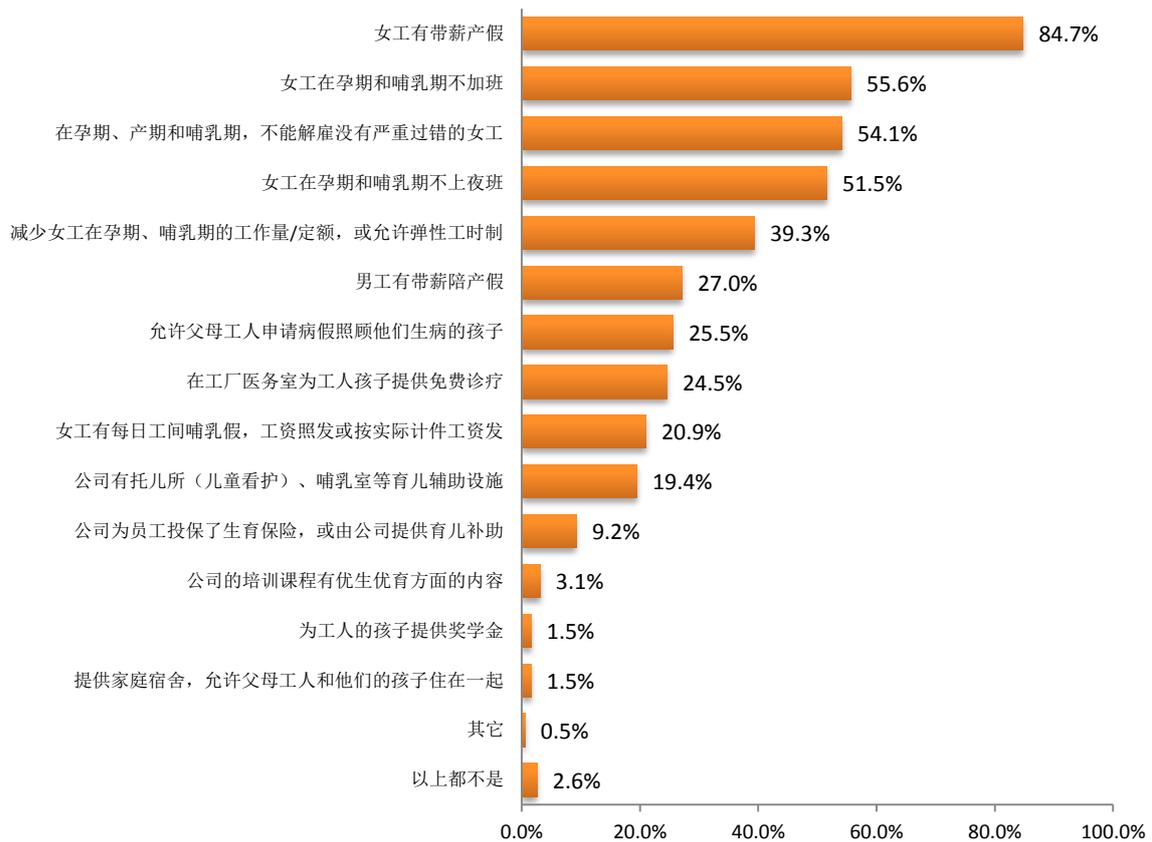


图 35：企业在员工生育福利和家庭保障方面的做法

女工在孕期和哺乳期确实不上夜班，但仍存在加班现象。对此，有的管理者解释是，女工有的体形偏瘦，没有申明怀孕，管理者因为看不出来，所以才安排孕妇加班。发现女工怀孕后为她们的健康考虑，企业不仅不安排她们加班，还将她们调到轻一些的岗位。女工可以中午休息时去产检，如果因故迟归另有半小时不扣工资的宽限期，有的公司则更宽一些。

我每月进行 1 次孕期检查，每次 2-3 个小时。公司准假后，就不扣工资。我曾因为工作不认真而被扣过工资，因为请假去医院检查没有被扣过工资。在本厂已经干了 7 年，生育以后父母可以帮忙带孩子，产假期满是否回来要看身体状况。
(一位孕期女工)

尽管 1/4 的管理者选择“在工厂医务室为工人孩子提供免费诊疗”，但项目组在工厂实地考察并未发现此项福利，也未看到托儿所和哺乳室。问卷调研和接受访谈的大多数女工（接近 95%）对孕期、产期和哺乳期得到的照顾比较满意。但也存在少数不满意的情形。值得注意的是，消除上述现象需要缅甸劳工法补充此类规定。

在产假和生育津贴方面，缅甸《社会保障法》（2012 年）规定，“女性投保人按规定享有产前六周和产后至少八周共至少十四周的产假。怀孕期间因检查误工的工资补偿，最多只能获得 7 次共 7 天的补偿金额”（第 25 条）；“女性投保工人根据规定的医疗诊断证明享有休产假期间的一年内平均工资的百分之七十的津贴”（第 27 条）；“男性投保人在出具妻子生育证明后可享受以下作为父亲的权益：妻子生育期间享有十五天的陪产假”（第 28 条）。本次调研未见男员工休陪产假。受访的管理者与员工均反映生育的女员工能休满产假 14 周，需由社保医生为怀孕女工开需要休产假的证明，管理者看到此证明即安排女工休产假，包括产前 6 周和产后 8 周。本应由社会保险基金支付一年内平均工资的 70%，但实际情况是受访企业支付最低工资每日 3600 缅元（约 13 元人民币）。女工拿到最低工资已经喜出望外，没有人追问生育津贴标准是否合法。

劳工部提供的劳动合同模板上关于社会保险仅规定，“凡符合 2012 年社会保障法的员工，依相关社会保障法规定可享有医疗福利。”受访企业据此仅参加了医疗社会保险，每月缴费 2160 缅元（折合人民币 10 余元），以最低工资为基数，公司担负 3%；员工个人负担 2%。员工在指定医院看病可以报销医疗费用和假期津贴，其中病假津贴占工资的 60%，生育津贴占工资的 70%。可见，缅甸的社会保障法尚处于初级阶段。与国内的生育保险待遇相比，缅甸的保障标准低得多，两国的主要差异见下表 2。

国别	产检检查补偿/工资	产假（1 胎）	产假工资/津贴
缅甸	最多 7 次 7 天的补偿	至少 14 周	休产假期间的一年内平均工资的百分之七十。
中国	不限次数，不扣工资	顺产 14 周，难产增加 15 天，地方的晚育奖励假多数为 30 天，顺产共计 128 天。	生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。生育津贴高于本人产假工资标准的；用人单位不得克扣，生育津贴低于本人产假工资标准的，差额部分由用人单位补足。

表 2：缅甸与中国生育保险待遇差异

可见，即使员工的生育保险待遇能够落实，也存在法定标准低的问题。在访谈时，项目组了解到提高与生育有关的补贴是缅甸女工的强烈愿望之一。调研还发现，员工作为父母工人所面临的**最大挑战**是“没有太多的时间与我的孩子在一起”（图 36）。

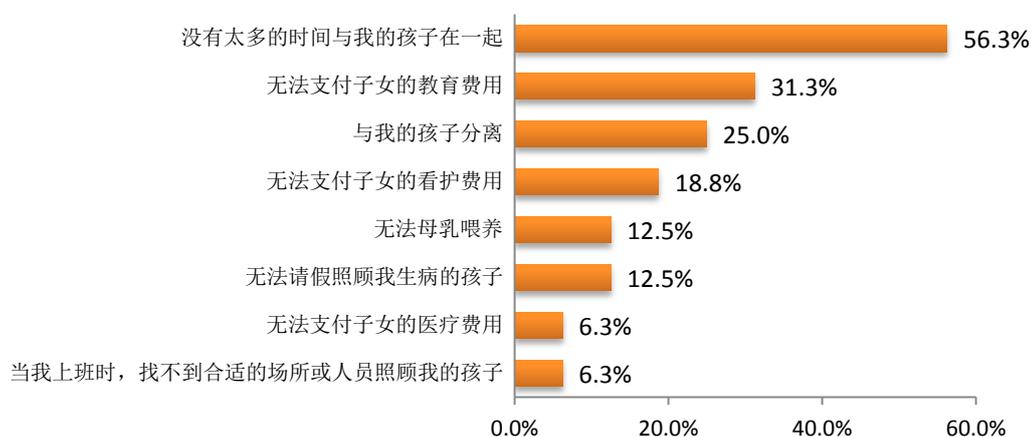


图 36: 员工作为父母工人所面临的**最大挑战**

其中“无法母乳喂养”和“当我上班时，找不到合适的场所或人员照顾我的孩子”，显示**员工对哺乳室和托儿所的需求**。在与本地社会组织的交流中，缅甸工会代表在座谈会上引述《工厂劳工法》（2016 年）第 50 条规定，“雇佣 100 名或以上母亲工人的工厂，雇主需在救济部门的协助下为其未满 5 周岁的孩子设置托儿所”，他言辞激烈地指责中资企业没有一家落实此项规定。

受访企业通过收集父母工人孩子的数量、年龄以及是否同住等信息，并基于这些信息批准父母工人请假以照顾他们生病的孩子，但也有 12.5% 的员工认为最大挑战是“无法请假照顾我生病的孩子”。可见，并非全部申请均可获得批准。父母工人大多希望工厂对他们养育子女给予更多的支持见图 37。

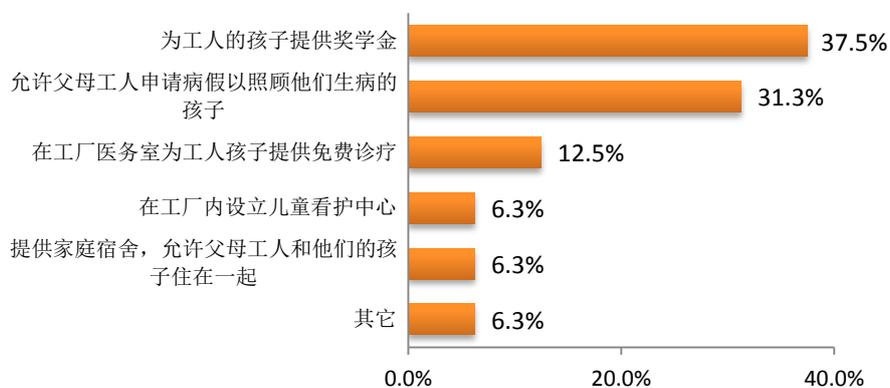


图 37: 员工希望企业提供与儿童照管相关的福利

但是，除了托儿所以外，上述愿望均在法定标准之上，可能需要随着经济发展达较高水平，企业才有提供这些福利的经济基础。

9.3 工作场所性骚扰

关于工作场所是否存在性骚扰现象，员工填答问卷选择没有的占 94.4%，但有 5.2%的人知道其他同事曾经遇到过，选择有人对受访者说了一些有性暗示或性隐喻的话、有人做出了一些有性暗示的举动（如窥视）各占 0.4%。对于“如果有，遭遇此类情形后，您是否曾经向公司投诉或请求帮助”一题，员工回答“否”的高达 81.8%。现场调研未发现企业建立了防治性骚扰的机制，而对于“本企业有哪些禁止工作场所性骚扰政策或作为”，管理者的回答见图 38。

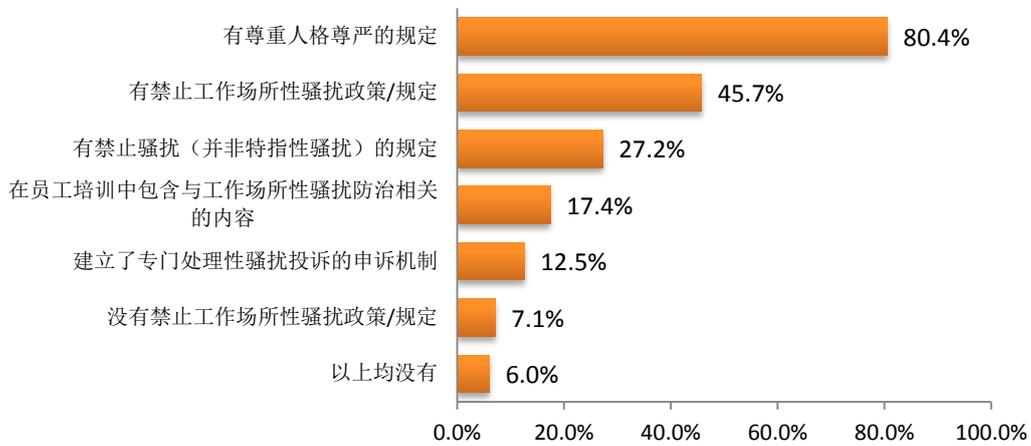


图 38：企业关于禁止工作场所性骚扰的政策或作为

其中禁止工作场所性骚扰政策、专门处理性骚扰投诉机制，均未得到证实。在受访的 8 家企业里，没有看到关于性骚扰处理机构、职责及处理程序的文件，也未发现案例，仅在劳动合同模板中有“在工作场合与工作时间内不可骚扰、威胁和对同事动手脚”的规定。这说明企业对防治性骚扰重视不足，流于一般性的着眼于尊重人格尊严的管理，尚未建立防治机制。

关于防治职场性骚扰的培训内容，有 17.4%的管理者回答“在员工培训中包含与工作场所性骚扰防治相关的内容”，而员工做出肯定性回答的仅占 3%，二者的差异，尤其是员工确认接受过防治职场性骚扰培训的极低比例，显示受访企业在防治职场性骚扰培训方面存在较大漏洞（图 39）。

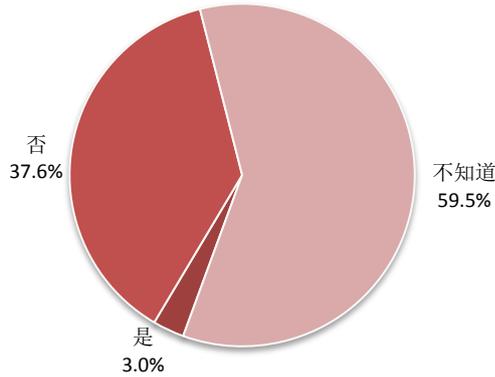


图 39: 员工接受与防治职场性骚扰有关的培训状况

10. 童工

缅甸《工厂劳工法》（2016 年）规定年轻人一般不可以操作危险机器。第 2 条规定“年轻人”指儿童或青少年，而“儿童”指已满 14 周岁未满 16 周岁，“青少年”指已满 16 周岁不满 18 周岁。根据劳工部的要求，纺织服装业雇佣的员工须年满 18 岁及以上。所有受访企业均高度重视“禁用童工”规定，并进行严格的年龄审核，虽然存在个别人凭假身份证应聘的现象，但其根本原因在于缅甸国家对身份证管理不规范。

管理者对此很重视，通常二人审核身份证，只招 18 岁以上的工人，但应征者身份证照片有的是贴上去的，因而可以把自己的照片贴在已满 18 周岁者身份证上，达到冒充非童工的目的。员工填答的问卷反映在签订劳动合同之前，公司会确认员工年龄的占 98.6%。所有受访工人中有 1 位员工已满 16 岁不满 18 岁，占 0.4%；有 2 位员工不满 16 岁，占 0.7%。关于本公司的童工补救措施，管理者的回答显示企业有补救措施的不多（图 40）。

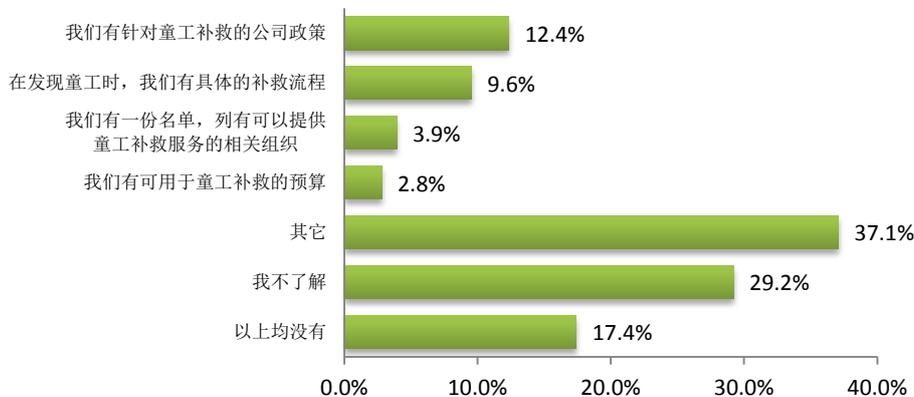


图 40: 企业针对雇佣童工采取的补救措施

管理者回答“我不了解”的高达 29.2%，明确表示没有补救措施的占 17.4%。这说明部分中资企业在不慎雇佣童工之后，并未健全补救措施，公司也缺乏相关管理体系应对这种违规行为。

第三部分：中资纺织服装企业良好实践

一、鲁泰（缅甸）公司：携手员工扎根当地

鲁泰（缅甸）有限公司（以下简称“鲁泰”）位于缅甸迪拉瓦经济特贸区内。投资规模在 501-1000 万之间，拥有国际先进的生产设备。鲁泰于 2015 年 8 月开始在缅甸招工，调研时有 1000 多名员工。产品主要为出口欧洲、日本和韩国的各种高档衬衫。鲁泰（缅甸）有限公司高度重视社会责任建设，不断深化相关工作。积极参加缅甸服装制造商协会、缅甸商企责任中心（MCRB）、国际劳工组织和缅甸工商部（UMFCCI）等组织的相关活动，积极承担社会责任，构建和谐的劳资关系。

1. 为员工提供舒适的工作及用餐环境

鲁泰工厂车间机位之间相距适宜，使用水循环降温系统加大排风扇抽热气，员工得以在凉爽的车间工作。且每日下午 4 点半，员工离岗约 10 分钟随着音乐做工间操，健康状态明显好于其他企业。

不同于其他企业食堂面积较小，员工用餐拥挤，鲁泰拥有能同时容纳千名员工就餐的食堂。对此，员工表示满意。

2. 安全生产管理有所创新

鲁泰在安全生产管理方面不仅重视安全警示标志，而且在每个操作键上都印有中缅双语标识。此项创新在员工普遍不懂外语的情况下，有效避免了因为语言障碍而发生的失误。因而值得推广。

此外，鲁泰非常重视安全知识和劳工法的培训，曾经请劳工部官员讲解相关法律知识，一方面使员工自觉遵守安全规范，另一方面使员工监督企业履行安全生产管理义务。为了确保员工掌握必备的逃生技能，鲁泰每年举行两次消防演习，有时请消防队队员莅临进行专业性指导，收效显著。每年举行员工技术大赛、毕业典礼等，对员工颁发培训合格证书和表彰优秀学员，提升员工的求知欲。

3. 中巴班车接送员工

缅甸有的道路较窄，大型车无法通行。缅甸有些企业要求员工走到车站，员工抱怨走路太长。鲁泰租了一栋楼作为员工宿舍，但缅甸员工习惯于住在家里，住宿舍的人很少。鲁泰为了能够接送到距离员工住所最近的地点，就选择中巴做班车，每辆车仅坐 30 人。鲁泰用 26 辆中巴接送员工，每年支付 1.3 万余美金。

员工对于本公司如此体贴入微表示感动。

4. 充分利用行政资源为员工谋福利

鲁泰一直与缅甸政府保持友好往来，多次请官员莅临厂区视察。2015年10月9日，缅甸总统吴登盛视察了鲁泰在建项目及培训现场，认真听取了关于员工招聘、培训及薪酬情况的工作汇报，对鲁泰的工作给予高度评价，并且对鲁泰为缅籍员工提供良好的工作生活条件表示感谢。副总统吴年吞和赛茂康、仰光市市长茂茂索和昂山素季办公室的官员也曾经来鲁泰视察。官员亲眼见到中资企业在缅甸的合规运营，感受到暑期凉爽的车间环境及员工的满意度，尤其是企业招募员工在提高就业率方面为政府创造了业绩，通过媒体进行正面宣传提高了该企业的知名度，主管部门也愿意支持该企业，从而形成了良性循环。

鲁泰还请劳工部帮忙招工，按照主管官员的建议请附近两个镇的镇长来厂开会，增强了企业的信誉度。在提高招聘工作效率的同时，也稳定了员工队伍。在与政府交往的过程中，鲁泰为员工向政府传达需求和愿望提供了一个难得的渠道。例如，员工期待国家给女工提供孕婴用品，此建议已经上传到政府主管部门。鲁泰心系员工，为员工谋福利多了一个路径。

二、恒田（仰光）公司：投资经营全过程的尽责管理

恒田（仰光）制衣有限公司（下称“恒田（仰光）”）成立于2014年。经过3年多的发展，恒田（仰光）现已拥有两家成衣工厂，占地面积共计五万平方米，是缅甸最大的针织服装企业之一。目前，恒田（仰光）共有员工2544人，均为全日制员工。其中女员工2218人，占员工总数的87%。企业员工大部分来自缅甸，人数约占全体员工的98%。班组长及以上管理人员共有160人，其中缅甸管理人员130人，占管理人员总数的81%。

在投资前期的尽责调查阶段考察缅甸时，企业首先考虑的是员工的招聘情况和如何确保良好的劳资关系。因此，企业首先考虑选择人员比较集中的地方。其次，企业也会见了当地工业区的会长、宗教组织的人员，充分了解了缅甸工人的生活、心理状况和社会背景。同时，企业也了解到缅甸员工罢工的情况也时有发生，所以也细致地研究了缅甸当地的劳工法等法律法规。这些劳工权利尽责措施使得恒田从源头上就开始识别和防范与此相关的风险。

尽管如此，恒田（仰光）在开厂6个月后就发生了有100多名员工参与的罢

工事件，原因是员工对多劳多得的工资安排、品质要求过于严格以及 6S 现场管理等企业制度不能接受。针对员工提出来的问题，企业管理者一一进行了分析和解说。比如，开始员工对公司实施的多劳多得的工资支付方式很不理解，通过耐心的计算和解说，得到了他们的认可。此外，企业管理者也向员工承认因为文化差异，工厂可能存在考虑不周的方面，但希望员工能够积极提出意见，工厂一定会改进。最后，参加罢工的工人们也承认他们愿意与企业合作来解决问题。结果，这次罢工不仅解决了一些实际问题，也拉近了管理层与员工之间的心理距离。

同时，通过此次罢工事件，企业也认识到光靠心理上的尊重是远远不够的，必须在制度上体现尊重和平等。因此，此后，恒田（仰光）在识别和评估风险的基础之上，采取了一系列管理举措来确保企业的业务和运营不会对员工权利造成负面影响。

1. 尊重并保障员工基本权益

员工通过合法程序应聘入司后，恒田（仰光）会要求员工在平等自愿的基础上，与企业签订劳动用工合同，自公司创立至今，劳动合同签订率始终保持 100%。公司严格禁止招用童工。行政部负责员工招聘中实际年龄的确认及事后人事核查工作，其它部门协助执行。行政部在人员招聘中严格执行《招工用工管理规定》，采用多种方法对员工出生日期进行核查，从源头开始避免误招童工；此外，行政部定期对未成年工进行抽查，核对身份证，同时对年龄可疑的员工进行多方面地检查。公司还严格禁止差别对待员工或歧视员工、骚扰员工。截止目前，企业未接收到任何有关歧视、骚扰（包括性骚扰）、虐待等方面的投诉。

2. 建立健全劳资沟通和对话机制

缅甸经常发生罢工活动，罢工的一个最主要原因是缅甸员工争取更好的福利报酬。为了从根本上预防罢工和及时解决罢工，公司与工会建立了定期工会会议和对话机制，确保企业及时了解工会的意见和需求，并与工会开展建设性的互动。工会也会依据员工提出的问题，向公司报告并督促公司改善解决，从而妥善处理好了雇主和劳工或劳工组织之间的关系。

与此同时，恒田（仰光）还建立了多种企业内部沟通和申诉机制，以主动、及时地了解 and 解决员工的意见和诉求。比如，公司管理层会定期和缅甸员工及员工代表召开座谈会，如果公司在管理上有不完善的地方，对车间现场的中缅方管理者如有不满意的方面都可以说出来，之后，企业会对他们提出来的建议进行调

查研究，在采纳后会对管理制度进行调整，并及时对改进情况检查跟踪，以及向员工和工会通报进展。另外，工厂在工作场所、食堂等设立了 8 个员工意见箱，意见箱每周开启，取出员工意见资料后即时召集中缅双方管理人员开会讨论，并协调和实施解决方案。

3. 保障员工健康与安全

劳动安全关系到员工的切身利益，是一项基本的人权，切实维护员工安全健康，是恒田（仰光）经营过程中的一项基本政策。

在这个方面，企业还意识到工厂的健康安全管理还必须因地制宜，考虑当地特有的问题。比如，建厂之初，公司员工喝的是缅甸产的桶装水。一来不方便饮用，二是后来检测发现水质较差。为了确保员工的身体健康，企业就考虑投资安装净水系统。经过市场筛选，最终选择了美国产日处理能力达到 2000KG 的反渗透型净水处理器。之后，定期水质检测都表明各项指标都远好于原来的桶装水。为了防止员工的不理解，中方管理者带头先喝。此设备的使用，不仅大大改善了员工的饮水和生活用水的质量,而且预防了与饮水相关的健康安全风险。

4. 支持和激励员工发展

所有进入恒田（仰光）工厂的员工，都会有专人为他进行技能培训，让他们能更快地适应自己的工作内容和工作环境。除了劳动法、安全知识和各条线生产的操作标准流程之外，企业特别注重对员工的技术培训和管理技能的培训，目的是使他们能够在工作的同时获得学习和成长。几年下来，公司已经培养了 130 个年轻有为的缅方管理人员。

在员工为企业创造价值的同时，企业也要回报员工并激励员工的发展。所以恒田（仰光）除了每月为员工支付薪酬之外，还为员工制定了各类奖励制度。例如，公司除了计时算工资外还同时按计件制来计算工资，如果计件工资超出计时工资部分全部当超产奖发给员工，而每道工序的工价也都会明确告知员工。这种制度不仅提高了企业的生产效率，也大幅提高了员工的收入水平。此外，公司每个月还会评选优秀员工、优秀小组，最高的奖金 40 美金，在每个月的 15 号开员工大会进行颁奖，鼓励其他员工跟优秀员工学习。

5. 与当地社区和谐相处

在海外投资中，恒田（仰光）尊重当地风俗习惯，主动融入当地生活，因为企业认为最终自身应该是一个国际化的缅甸企业。缅甸是一个佛教国家，拜佛已

成为他们的一个习惯，所以恒田（仰光）在厂区设置了佛堂，方便员工拜佛。在2017年10月份的缅甸拜佛节上，公司专门派卡车把全体员工和公司供奉给庙里的贡品一车一车地送往寺庙。员工结婚、举办满月酒时会请管理者参加，而管理者只要有空也都会去。

为了不破坏当地的环境，企业严格规范的垃圾处理。企业定期做好回收废料及垃圾，统一由政府部门回收处理，恒田（仰光）还申请环保部门帮助企业完成了绿色环境改善计划书。

当然，现在的缅甸在电力、道路等基础设施建设还比较薄弱；纺织产业链的不健全，工业化进程带来的法规不健全等等问题还比较突出；员工对于团体工作的协调、协作性意识不强，对于外来先进思想和理念的接纳还有待提高，此外，有些社会组织的运作方式缺乏建设性和利益相关方思维。这些都对缅甸产业的发展 and 员工福祉的增强带来了阻碍。但是作为决定扎根缅甸的企业，恒田（仰光）相信缅甸政府、员工和其他各方会秉承共同建立利益共同体、价值共同体和命运共同体的原则，共同致力于解决这些所有人必须面对的挑战。

今后，在协助维护和改善缅甸投资环境的情况下，恒田企业还会持续扩大在当地的投资，并坚定地尊重维护劳工权利和其他人的人权，负责任地经营，实现企业和员工、当地社会的互利的、共享的和可持续的发展。

第四部分 结论与建议

2017年4月，缅甸实施了新的投资法，取代了2012年的《外商投资法》及2013年的《缅甸国民投资法》，旨在为本土投资者和外商缔造公平的营商环境。2017年6月，缅甸投资委员会（MIC）公布了10个优先投资领域，相关投资者将获多个官方机构给予的优惠待遇，以服装也为代表的出口促进型产业则位居首位。根据世界银行的数据，过去五年中除2016年外，缅甸的经济增长率都在6%以上，并且这一势头会继续保持。

同时，缅甸是唯一覆盖“一带一路”倡议中“孟中印缅经济走廊”及“中国-中南半岛经济走廊”两条经济走廊的国家，这为缅甸分享中国经济发展红利提供了历史性的时机，有利于促进缅甸各行各业的发展。“一带一路”倡议和中缅经济走廊等顶层设计为中缅服装工业合作带来重要发展机遇。对于缅甸而言，“中国既是该国纺织服装产业的投资国、重要的原材料和中间产品的来源地，也越来越成为该国纺织服装产品的消费国。中缅两国山水相连，双边关系稳定，产业互补性强，具有合作发展纺织服装产业的天然优势”（“提质升级，中企带动缅甸服装业发展”，《人民日报》，2018年01月09日03版）。

因此，中国政府和行业组织等利益相关方应致力于支持投资缅甸的中资企业把握缅甸经济、社会发展的良好机遇，成为中缅友谊的奠基石。

一、支持当地中资企业商协会组织发展

中资企业的行业组织是团结和服务投资东道国中资企业，深入了解和广泛联系当地社会的有效渠道，同时也是与中国各有关方面进行沟通和交流的坚实桥梁。中国有关部门，包括使领馆以及中国国内的行业组织，应支持和帮助当地中资企业依法建立行业组织，并应为行业组织提供社会责任、产业外交和社区发展等方面的能力支持，使其能更好地维护与平衡自身利益和当地社会的利益。

以缅甸为例，缅甸中国企业商会（China Enterprises Chamber Of Commerce In Myanmar）于2002年3月16日由中资企业在联谊会基础上自愿发起成立，并于2017年8月在缅甸正式注册为合法非营利性社会组织（英文注册名：CECCM）。新一届商会在中国驻缅甸大使馆的大力支持下，遵从“自律、自主、非赢利”原

则，以“交流沟通、约束协调、诉求维权、服务指导”为核心，全力促进中缅经贸各领域合作。

2017年4月2日，缅甸中国企业商会在仰光成立了纺织制衣协会（分会），这是中国企业在缅甸成立的第一个行业联合会组织，旨在引导在缅中资纺织服装企业规范化经营。分会成立后，秘书处不仅组织了会员的微信群及时互通信息，保持密切联系，而且立即着手帮助会员企业解决最重大和紧迫的挑战，包括就缅甸提高最低工资、罢工等事宜积极发声。此外，分会还在企业处于罢工事件的时候协调其他会员企业帮助完成订单，以及倡导企业以践行社会责任的方式融入当地社会。目前，分会正在与中国纺织工业联合会社会责任办公室研究如何借助后者的专业力量构建其分会的社会责任行动方案。



携手应对挑战 倡议书

致：缅甸中国企业商会纺织服装分会会员单位

缅甸中国纺织服装企业

感谢纺织服装分会会员单位对缅甸中国企业商会的大力支持。随着2012年新政府以政府转型和经济发展为中心的改革，众多中资纺织企业来到缅甸发展，绝大多数在缅甸的中国企业依法经营并通过不同的形式践行社会责任。纺织服装行业是劳动密集型产业，行业特点是工人众多，基础员工教育水平偏低。部分工厂员工受一些组织蛊惑参与罢工事件。为平息罢工事件大部分工厂都是通过让步来减少暂时的损失，经过一段时间后非法组织提出新的要求！如此不合理要求严重影响工厂的正常生产经营。

RUNNINGTEX CO.,LTD 是缅甸中国企业商会纺织服装分会王志平先生在缅甸经营管理的工厂，依法依规经营！ALR组织利用道德绑架王志平先生的单位提出法律之外的要求，然向准备再向在缅甸的其它中国纺织服装企业提出同样的要求。



倡议书

致：缅甸中国企业商会纺织服装分会各成员单位

国家一带一路战略的大背景下，越来越多中国企业及中国人走出国门，不少中国企业及中国人除了日常企业经营外，也在当地默默的做公益慈善活动！因语言，及社交媒体不兼容性，中国企业及个人的公益慈善行为并没有被当地普通民众认可，缅甸中国企业商会纺织服装分会会有如下倡议：

- 企业及个人在缅甸当地做的公益慈善活动照片，信息及一些当地员工非法罢工的照片，视频文件共享给中国企业商会纺织服装分会通过以下途径：
 1. 发邮件至：cecim.garment@gmail.com
 2. 加微信直接发微信至：[roger_luo](https://www.facebook.com/roger_luo)中国企业商会纺织服装分会会在相关企业授权后通过FACEBOOK，或其它平台发布
- 注册FACEBOOK帐号，关注缅甸中国企业商会纺织服装协会FACEBOOK帐号：<https://m.facebook.com/CTGAIM>

可见，该商会正以积极的作为“成为在缅中国企业同缅甸政府、社会各界以及中国驻缅甸大使馆之间沟通的桥梁、协调的纽带、合作的平台”（中国驻缅甸大使洪亮在缅甸中国企业商会年会暨纺织制衣分会成立大会上的讲话）。在这一过程中，中国政府和行业组织应给予此类中资企业的商协会大力支持。

二、积极主动与当地社会组织交流合作

缅甸民主化以来，社会组织，包括本土社区组织和驻在当地的关注社会发展、人权、劳工以及环境等议题的国际非政府组织在缅甸政治、经济和社会生活中扮演着越来越重要的角色。由于中国无论从投资还是贸易角度都是缅甸最大

的合作伙伴，因此这些社会组织的一个主要关注点就是中资企业在缅甸的投资和经营行为及其社会和环境影响。在近年影响颇大的与企业社会责任和可持续发展相关的密松水电站和莱比塘铜矿事件中，缅甸本土和国际非政府组织都表现出了巨大的号召力、行动力和影响力。多数中资企业在国内经营时并无遭遇社会组织压力的经历，再加上很多社会组织的倡导行动存在超越单个企业层面的背景，因此中资企业对于这些社会组织普遍存在陌生感甚或畏惧感。

在缅甸经营的中资企业需要认识到，活跃的社会组织会是缅甸社会的一种不可或缺的构成部分，因此，企业必须主动了解相关组织的背景、诉求和行为方式，并针对性地采取积极措施，与相关组织开展对话、交流以至于合作行动，从而促进其对中资企业的理解和接纳。当然，在这个过程中，企业需要坚持并展现负责任经营、可持续发展的价值观和义利观，才可能真正与关注这类议题的社会组织展开建设性的互动。

中国政府和行业组织除了帮助中资企业充分了解各个社会组织并与之开展对话与合作之外，还应大力支持中国本土行业组织和社会组织“走出去”，服务于中资企业需要中介组织的迫切需求。2017年5月26日，中国纺织工业联合会社会责任办公室主动邀请了20余家缅甸当地和国际性的非政府组织就中国企业在缅甸的负责任投资和经营议题召开了闭门座谈会。事实表明，虽然这些组织对于中资服装企业劳工和社会影响颇有非议，但都表示愿意与中国的行业组织开展合作，促进中资企业与当地人民和社会的和谐发展。

三、识别重点议题开展深度培训

项目组在调研发现，中资企业对于几个重要议题有着如饥似渴的知识需求，包括缅甸劳动法律的解读与应用、跨文化管理、处理工会和社会组织的关系等。调研也表明，这些议题是企业社会责任领域遇到的最大挑战，而企业管理者虽然已经亲身体会到经验教训，但如何系统性、前瞻性、负责任地以管理措施应对这些挑战，企业管理者表示迫切地需要结合了理论高度和实践深度的针对性培训。

因此，首先，企业需要结合自身实际情况识别主要问题和需求并寻求培训资源，对企业管理者，尤其是中方管理者开展操作性强的培训，此类培训可以和当地的社会组织合作开展，也可以在中资企业同行间开展同行交流和学习。其次，

当地行业组织、中国的行业组织和社会组织，可以在对不同国家和地区中资企业面临的共性问题进行研究的基础上开发通用型的培训工具，并借助组织网络对培训进行推广和持续改善。最后，在国家层面，政府相关部门可以支持研究机构和行业组织研究开发针对重点议题的指引，凝聚和升华企业个体的经验和尝试。

必须指出的是，各个层面的研究和培训应注意引入当地和国际性的利益相关方组织的参与，以确保对不同层面和领域的经验和知识的整合，并获得多种利益相关方的认可和支持。2018 年开始，中国纺织工业联合会社会责任办公室已经在这个方面开始了尝试和积累。2018 年 5 月 11-12 日，中纺联社责办联合道德贸易组织（ETI）和 SMART Myanmar 项目，在仰光举办了《缅甸经商环境、沟通对话机制研讨会》。来自 20 多家缅甸中资服装企业及国外品牌代表，约 40 余人参加本次研讨活动。此次培训研讨活动不但获得了参训者的好评，缅甸当地利益相关方包括缅甸服装制造商协会、缅甸纺织制造商协会（MTMA）等也对中纺联针对中资企业开展能力建设活动表示赞许和支持。此外，缅甸中国企业商会及其纺织服装分会不仅积极组织会员企业参与培训，而且商会多位领导层成员也全程参加了培训。