

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

(越南卷)



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.....	12
第二部分：调研发现.....	13
一、越南的投资环境.....	13
1. 中国企业投资越南纺织服装业的缘由.....	13
2. 中资企业投资越南纺织服装业面临的挑战.....	14
二、越南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.....	18
3. 劳动合同与社会保险.....	22
4. 薪酬标准与支付.....	22
5. 工作时间和休息休假.....	23
6. 工作环境.....	24
7. 职业培训.....	27
8. 结社与劳资对话.....	28
9. 性别平等政策与实践.....	29
10. 童工.....	37
第三部分：中资纺织服装企业良好实践.....	38
一、溢达（越南）：在国内外引领行业责任.....	38
二、天虹仁泽：培养有责任韬略的女企业家.....	40
第四部分：结论和建议.....	42
一、构建负责任的亚洲区域供应链.....	42
二、负责任的印染产能转移与合作.....	43
三、支持具有“公天下”视野的企业家.....	44

摘要

一、调研背景

越南作为不发达国家，纺织服装行业是越南的经济命脉之一。自 2007 年加入 WTO 以来，越南纺织、布料和服装出口迅猛增长，目前不仅成为了世界上排名第五位的最大的纺织品出口国之一，而且也是纺织服装出口增长速度最高的国家。在纺织服装行业，越南与中国既有竞争也有合作，两国既是纺织服装品贸易伙伴，同时中国也是越南纺织服装行业最大的投资来源国。截至 2017 年底，中国在越南的累计投资已经超过 120 亿美元（2012 年为 20 亿），其中以纺织服装为代表的制造业占据了相当比例。以天虹、雅戈尔、鲁泰、申州国际、百隆东方、华孚等为代表的中国大型纺织企业集团均在越南拓展了产业布局。

为了了解中国纺织服装企业在越南的运行状况，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 8 月 6 日至 12 日间对胡志明市周边的 6 家中资企业进行了调研，发放问卷共计 252 份，包括 4 位投资者、69 位管理者和 179 位员工。填答问卷的管理者、员工中女性占比分别为 55.9%、68.1%。同时，项目组深入访谈了 33 人，其中管理者 23 人，女工 10 人，还访问了越南纺织协会和当地中资企业商会等利益相关方。

接受调研的六家企业 5 家自中国大陆，1 家来自中国香港，其中 5 家企业以纺织业务为主。与本调研项目所涉及的其他国家的中资纺织服装相比，在越南投资的中资企业普遍规模更高，用工人数也多很多。这些企业中多数投资额和固定资产都超过了 5000 万美元，它们的中国母公司有 4 家在海外投资有 2 个以上的工厂，其中 2 家在海外投资的工厂超过 5 个。

二、越南的投资环境

社会制度因素和贸易条件是中国企业投资越南的最有利因素。首先，越南的经济体制及其立法多仿效和借鉴中国，这有利于中企更快地了解越南的经济政策和适应当地的投资环境。其次，越南与欧盟、日韩以及 CPTPP 国家间现存和潜在的免税待遇也促使中国纺织服装企业纷纷投资越南。最后，尽管与国内相比，越南的劳动力效率不高，但仍高于周边其他国家，且越南纺织服装业普通工人的工资水平尽管在东南亚居于高位，但仍不及国内的 1/3。

“语言差异和文化障碍”和“后勤保障上的障碍和较差的基础设施条件”是企业投资越南纺织服装行业面临的挑战的前两位；其次是“缺乏对当地法律法规和方针政策的了解”、“缺乏来自专业和权威机构的咨询和指导”以及“社会不安定和政治不稳定”。就社会安定而言，2014年5月，中国与越南的南海海域冲突加剧，引爆一场大规模反华游行，仅平阳省内就有460家工厂遭到破坏。

三、越南中资企业的社会责任表现

1. 管理者和员工的基本信息

管理者的国籍分布显示管理者团队趋于本土化，有利于避免文化差异造成的冲突，其中越南人占79.7%。这些管理者在本企业的工作时间与缅甸和孟加拉等国中资企业管理者相比平均年限较长，10年以上的占18.8%。中资企业中越南籍管理者学历的整体水平远高于缅甸和孟加拉的管理者，超过1/4的管理者为本科及以上学历。

参与答卷的员工179人中女性占68.1%。员工年龄集中于21岁-35岁，整体年龄较低。其中，已满16岁不满18岁的占1.2%，不满16岁的占0.6%，而这在当地纺织服装行业中属于童工。员工整体学历水平不高，集中于中学阶段。70%以上的受访员工在本企业工作的时间超过1年，同时，超过60%的员工进入本厂之前已工作了1年以上，这说明企业员工的流动性不是很高，且企业招到熟练工的几率较高。

2. 对企业社会责任与劳工标准的认知

受访企业管理者听说过社会和劳工标准的占75.4%，但有24.6%的管理者没听说过。与其他几个国家一样，多数企业对此重视程度不高，宣传、教育、培训不足。管理者听说过的社会和劳工标准以SA8000居多，占40.4%，其次是国际劳工标准。管理者反馈本企业在执行社会和劳工标准过程中重点关注的领域中，劳工权益居于首位，其次是“工作条件”，“职业安全和健康”位列第三，第四是“遵守法律”。管理者认为本企业通过执行社会和劳工标准，取得的进步主要体现在于劳工权益得到保障，包括遵守法律、改善了工作条件、重视职业安全和健康等，而选择“健全了管理体系”的仅占33.8%。

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“缺乏专业人员”，第三是“缺乏意识”，这再次

显示出社会责任与文化的高度相关性，以及社会责任专业人才的缺乏。相当比例的管理者对如何改进和管理社会责任不明就里。不过，管理者对本企业执行社会和劳工标准情况的评价普遍不低，打 5 分和 4 分的合计超过了 80%。管理者普遍认为本企业在社会责任和劳工方面的合规性较高，而其中的动力则是监管机构的监督检查。

3. 劳动合同与社会保险

受访企业严格遵守《越南劳动法》（2013 年）第 16 条之规定，除了 3 个月以下的临时性工作以外，劳动合同以书面形式订立，并且全部参加社会保险。

4. 薪酬标准与支付

受访企业流水线操作工的工资介于 550 万到 800 万越南盾/月，其工资水平不仅远高于当地最低工资标准 375 万越南盾/月，而且高于在孟加拉和缅甸的中资纺织服装企业的同岗位工资。但部分中资企业存在推迟支付工资的现象。调研发现，有 44.5% 的员工不知道当地法律规定的最低月工资标准。

管理者对本厂工人待遇情况的评价中 4 分与 5 分占比之和为 78.5%，比越南公司员工待遇整体水平评分 72.5% 高出 6 个百分点。管理者与员工的评价存在显著差异，不仅管理者的总体评分较高，而且管理者对本厂待遇的评价高于越南的总体水平，员工的评价则相反。

5. 工作时间和休息休假

员工每日工作不超过 8 小时的占 85.3%，说明加班情况不严重，但选择“经常会被要求加班”的占 24.1%。加班原因集中于为了完成工作任务和赚取更多的钱，至于其他原因包括避开交通高峰期等，但员工表示“无权拒绝加班”的高达 55.7%。绝大多数员工每周休息 1 天，无休息日的占 8%，个别企业存在强制性地超时加班现象，这种违法行为也是引发罢工的原因之一。

6. 工作环境

虽然绝大多数（85% 以上）员工认为车间和生活设施都符合卫生要求，但员工对生活设施的卫生程度的满意度低于车间生产现场卫生的满意度。实地观察表明，越南中资企业的工作现场、食堂、厕所、个人卫生设备的洁净度在东南亚是最好的。员工认为工作场所很安全（包括灯光、温度和设备等）的占 43.5%，认为还行的占 54.8%。接近 1/4 的员工没有看到工作场所关于危险区域或危险品的

告示或提醒标识。员工认为工作场所的设施（如更衣室、洗手间、哺乳室、安检设施等）能很好地保障本人的隐私和尊严的仅占 28.2%；认为一般的占 48.3%。员工最希望企业在工作场所采取的保护员工的隐私和尊严的措施是“管理者处理涉及个人隐私的问题，能够合理保密”，其后是“禁止任何人打、骂、性骚扰员工，有人受理投诉并及时妥善处理”等，这些愿望也意味着企业在保护员工的隐私和尊严方面采取的措施尚不够完备。

7. 职业培训

员工在工作期间接受过工作指导和培训的占 75.3%，培训内容以“机器设备安全操作”居多，“消防知识与演习”排在第二位，“职业技能/工作”排在第三位。可见，职业培训的普及度和内容均有欠缺。

8. 结社与劳资对话

问卷显示，员工表示所在的企业有工会的仅占 39.6%，回答“不知道”的占 14.5%。员工认为工会很好地代表和保护了工人的权益的占 67.4%，做出否定回答的占 7%。有 23.6%的员工表示在受访公司工作期间经历过员工罢工/示威或者与员工发生重大冲突的情况。

关于沟通方式，管理层全部采用“定期会议/咨询会”、“告示/海报”及“满意度调查”途径，通过“工会谈判”或者“女工委员会或类似的内部组织协调”的各占 50%。但员工通过投诉机制向老板提出过投诉的仅占 12.3%。对于强迫劳动问题，有将近 60%的员工回答“不知道”或表示不能投诉，这可能表明中资企业在一些比较敏感的问题上存在对话和申诉机制上的漏洞。

9. 性别平等政策与实践

9.1 性别平等

受访企业主和管理者就执行社会和劳工标准中与性别相关的政策或做法，“性别平等用工”均处于首位；管理者将“女工生理期、孕产期、哺乳期的职业安全与健康保障”排在第二位，而企业主则排在第三位。管理者选择“管理层性别比保障”的占 17.6%，但所有企业主均未选择此项。企业主与管理者的问卷统计结果均显示对于“性别平等用工”高度重视，但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 10.8%，以“不同工种对性别有不同要求”为准则的占 59.5%。男女均有被优先录用的现象而女性占优势，男女均有被拒绝的情形，

而男性被拒率更高。基于上述录用标准中的性别偏好，可能存在职业性别隔离导致的男女收入差距。

至于晋升机会，认为“男女员工晋升机会无明显差别”的占 58.3%，认为“女性晋升机会少于男性”的占 2.4%。关于最迫切希望公司改善的与性别相关的管理政策和做法，半数以上的员工希望公司给男女员工同等的录用和晋升机会，还有人希望设立女工委员会并增加管理层的女员工比例。员工对于公司在性别平等、孕期和哺乳期的劳动条件、对员工的隐私及尊严的保护等方面尚有较多期待。

9.2 生育保障和家庭福利

越南法律对“三期”女工的保护标准高于中国劳动法。员工认为本公司未来可以改善和提高的领域，包括保障女员工孕期和哺乳期的合理工作条件。在这方面企业间存在差异，有的企业超出法定标准照顾孕期女工，但有的受访企业存在违反孕哺乳期保护规定的现象。

在员工生育福利和家庭保障方面的做法，大多数管理者的回答首先是“在孕期、产期和哺乳期，不能解雇没有严重过错的女工”，其次是“女工在孕期和哺乳期不加班”；第三是“减少女工在孕期、哺乳期的工作量/定额，或允许弹性工时制”。访谈发现，受访企业都能遵守带薪产假的规定。

关于作为父母工人所面临的最大挑战，员工认为“没有太多的时间与我的孩子在一起”居于首位。64.7%的管理者也认为员工“没有太多的时间与我的孩子在一起”在各项选择中居于首位。对于“企业所提供的服务”，管理层的回答集中于各项社会保险和生日津贴，选择“儿童保育服务”的也占 5.8%，但另一方面，虽然建托儿所、幼儿园并非法定义务，但这是员工对企业的一个重要期望。

9.3 工作场所性骚扰

虽然 67.6%管理者反馈企业有禁止工作场所性骚扰政策/规定，33.8%反馈企业建立了专门处理性骚扰的投诉机制，但项目组实地走访发现 6 家受访企业都尚未建立完整地防治性骚扰机制。另有 4.7%的人知道其他同事曾经遇到过性骚扰。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 69.2%，这与公司的防治性骚扰机制不健全相关。

10. 童工

管理者对童工问题比较重视，基本上通过审核身份证确保只招 18 岁以上的

工人。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 93.7%。但是问卷调研也发现，员工中已满 16 岁不满 18 岁的占 1.2%，不满 16 岁的也有 0.6%。关于本公司的童工补救措施，管理者的回答显示中资企业有补救措施的不多。超过 1/3 的管理者回答“我不了解”，明确表示没有补救措施的占 15.2%。说明部分受访企业在不慎雇用了童工之后，并未健全补救措施。

四、结论和建议

越南通过贯彻落实改革，加强国际经济一体化，过去几年在经济发展尤其是纺织服装行业领域取得了卓越的成绩。同时，近年来，中越积极推动“一带一路”和“两廊一圈”合作对接，越南也正在借鉴中国经验力争从纺织服装加工基地转向全球价值链中的更高端，两国在纺织服装行业的合作与竞争都越来越明显，而负责任经营与可持续行业则既会是两国行业竞争的砝码，也会是合作的机遇。

构建负责任的亚洲区域供应链。大型中国纺织企业集团不仅在亚洲地区纺织服装供应链和价值链构建中具有重要的地位，而且本身已经显现出新兴跨国公司的特征。可以说，这些中国大型纺织服装企业在成为全球企业之前，都无可避免地会先是一个“亚洲企业”，对于在亚洲区域内的构建负责任、可持续的供应链负有首要责任。因此，从亚洲走向全球的中国企业必须将这些期待与要求内化为自身的主动行动，为亚洲区域的供应链整合负责任与可持续发展的价值与规则。同时，应与各类利益相关方密切合作，采取措施持续提升供应链的透明度，扩大供应链合规与责任治理的参与度和包容性。

负责任的印染产能转移与合作。越南印染产业的发展，有助于完善当地的纺织服装产业链，也将有助于中国产负责任的印染产能转移与合作。越南印染产业的发展，有助于完善当地的纺织服装产业链，也将有助于中国企业持续在当地增加投资。但另一方面，也必须注意避免散兵游勇式的印染行业在越南（及亚洲其他国家）的投资和转移。未来，中国的大型企业以产业园形式投资越南印染行业，确保污水集中高水准处理，同时籍此向越南输出高技术、高附加值、低能耗、低污染的中国印染设备，应该是中越两国合作开发印染产业的双赢状态。

支持具有“公天下”视野的企业家。一大批优秀企业家和管理者在“走出去”拓展市场的过程中迅速成长起来，与“走出去”的中国纺织服装行业一样，遍布海外。他们表现出了强烈的企业家精神，不仅已经成为当地经济、社会发展的重

要推动者，中国行业外交的积极践行者，也已经是我国国际形象和软实力的有力塑造者。建议中国政府相关部门和行业组织，应更加密切地关注海外企业家和管理者的群体，注意搜集和整理他们海外经营和生活的经验与教训，树立和宣传企业家先进典型，弘扬优秀企业家精神。最终来说，讲好中国企业在海外的故事，就是讲好中国自己的故事。

第一部分：调研背景与方法

一、调研背景

越南作为不发达国家，纺织服装行业是越南的经济命脉之一。根据越南通讯社的数据，截至 2018 年初，越南有纺织服装企业共 6000 家，为越南 270 万名劳动者提供就业机会，占越南工业生产总值的 10%。自 2007 年加入 WTO 以来，越南纺织、布料和服装出口迅猛增长，目前不仅成为了世界上排名第五位的最大的纺织品出口国之一，而且也是纺织服装出口增长速度最高的国家。

越南是亚洲最有潜力与中国纺织服装行业竞争的国家，它的服装和纺织品出口的价值在过去十年中增长了 3.6 倍，从 2007 年的 77.8 亿美元增长到 2016 年的 280.2 亿美元，占出口总额的 16%。2017 年，越南的纺织服装行业出口额达到了 310 亿美元，较 2016 年同期增长 10.23%，对韩国、俄罗斯等市场的纺织品出口额分别同比分别增长 11.8% 和 56%。在 2009-2015 年期间，越南纺织品服装出口金额的年均增速达到 18.6%，超过中国同期 6 个百分点。2018 年第一季度，越南纺织品服装出口总额达 76.2 亿美元，同比增长 13.35%，实现了年计划的 22.4%；其中成衣出口额达 59.8 亿美元，同比增长 12.49%。加入 WTO 九年后，越南服装在美国市场所占份额已从之前的 3% 提高到了 10%，仅次于中国。

在纺织服装行业，越南与中国既有竞争也有合作，两国既是纺织服装品贸易伙伴，同时中国也是越南纺织服装行业最大的投资来源国。根据中国海关数据统计，2017 年上半年，对越南纺织品服装出口额 57.9 亿美元，占比达 13.5%，是中国对“一带一路”沿线国家纺织品服装出口第一大市场。同期，越南对中国的纺织服装出口额也达到了 32 亿美元，创造了历史新高。

投资方面，越南外国投资署的数据显示，2017 年，越南接收外国投资总计 175 亿美元，比 2016 年增长 10.8%。其中，中国 2017 年在越南直接投资额 28 亿美元，投资项目 593 个（2016 年为 16 亿美元，244 个项目），成为越南的第四大投资来源国。截至 2017 年底，中国在越南的累计投资已经超过 120 亿美元（2012 年为 20 亿），其中以纺织服装为代表的制造业占据了相当比例。尤其值得一提的是，近五年来，以天虹、雅戈尔、鲁泰、申州国际、百隆东方、华孚等为代表的中国大型纺织企业集团均在越南拓展了产业布局。

二、调研方法

为了了解中国纺织服装企业在越南的运行状况,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8月6日至12日间对越南部分中资企业进行了调研,并访谈了越南纺织协会(VITAS)、当地中资企业商会等各类利益相关方。工厂调研共涉及胡志明市周边的6家中资企业,调研主要采取问卷调查的方式进行,辅以面对面交流访谈。**发放问卷共计252份,包括4位投资者、69位管理者和179位员工。**部分外籍管理者和绝大多数员工在翻译的辅助下当场填答了问卷。填答问卷的管理者、员工中女性占比分别为55.9%、68.1%。同时,项目组深入访谈了33人,其中管理者23人,女工10人。

接受调研的六家企业5家自中国大陆,1家来自中国香港,其中5家企业以**纺织业务为主**,具体情况如下表所示:

企业	投资时长	投资规模(美元)	企业人数	主要业务
A	4-5年	500万	200	纤维织物编织
B	3-4年	超过5000万	2340	材料加工(棉/化纤纱及印染)
C	9-10年	超过5000万	4735	材料加工(棉/化纤纱)
D	2年	1.6亿	1619	材料加工(棉/化纤纱)
E	1-2年	不详	6000	服装制造
F	16-17年	1个多亿	5400	纺织服装制造

与本调研项目所涉及的其他国家的**中资纺织服装**相比,在越南投资的中资企业普遍规模更高,用工人数也多很多。这些企业中多数投资额和固定资产都超过了**5000**万美元,它们的中国母公司有**4**家在海外投资有**2**个以上的工厂,其中**2**家在海外投资的工厂超过**5**个,而且它们的投资目的地除了东南亚之外,还包括北美和西欧地区。

第二部分：调研发现

一、越南的投资环境

1. 中资企业投资越南纺织服装业的缘由

越南自 1986 年改革开放后，从一个中央计划经济国家逐渐转变成一个人口密集、新兴开放的发展中国家。工业和服务业发展较快，从产业结构和地理位置上来看，是承接中国产能转移的重要经济体。近年来，中国纺织服装企业受劳动力成本上涨、原料价格波动、中国和国际棉价差、贷款利率上调等众多因素影响，不得不通过海外产能布局来化解企业困境，纷纷“出走”，投资于外贸条件优惠、与中国制度相似且成本更加低廉的越南。因此，在回答“企业选择到越南投资的主要原因”的四家企业主中，三家都同时选择了社会制度因素和贸易条件（图 1）。

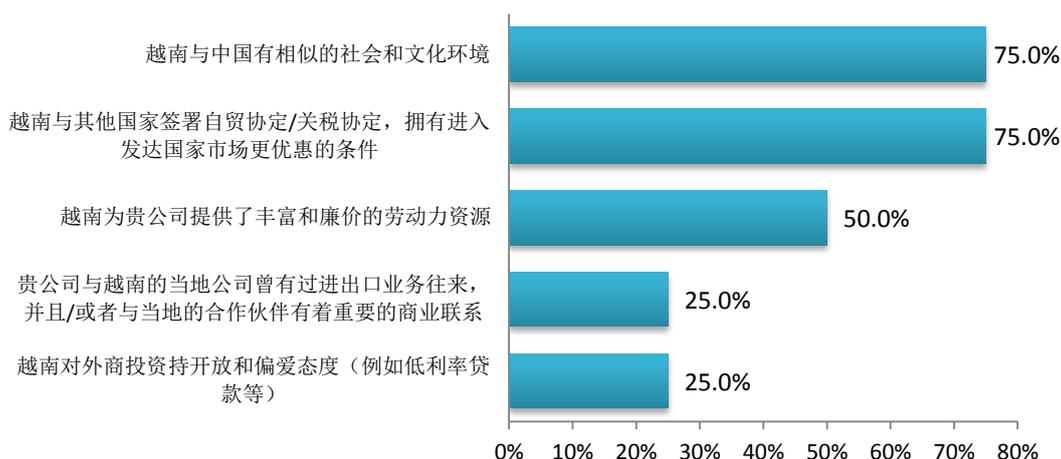


图 1：中资企业选择到越南投资的主要原因

1.1 越南与中国相似的社会制度环境

中越经济发展的模式、思路十分相似，均为一党制领导下的社会主义国家。如习近平所说，中越“在推进改革和革新以及社会主义建设事业中，两国人民相互借鉴、携手并进”，“共同探索符合本国国情的社会主义发展道路，创造出各自的发展奇迹，也推动两国关系得到长足发展”。越南的经济体制及其立法多仿效和借鉴中国，这有利于中企更快地了解越南的经济政策和适应当地的投资环境。

1.2 越南良好的贸易和投资条件

2013 年开始，拟议中的《跨太平洋伙伴关系协定》（后为《跨太平洋伙伴关

系全面进步协定》，CPTPP）要求纺织产品“从纱开始”之后的所有工序和原料都要在成员国（中国不在其中）内进行，才能享受所有成员国零关税的待遇。这种潜在的免税待遇也促使中国部分针织和印染企业纷纷投资越南。同时，《东盟-越南自由贸易协定》将于 2018 年中生效，并将在 7 年后全面取消关税。此外，投资者还可以利用东盟自由贸易区优惠政策，将产品销往东盟其他国家。

越南政府出于经济发展的需要，希望与中国保持良好的关系，出台了吸引外资的政策。越南的企业所得税税率为 20%，高新技术企业自盈利起前 4 年免税，之后 9 年减半征收。受访企业都表示，在越南享受自盈利起前 5 年免税，之后 3 年减半征收。

1.3 越南丰富与相对廉价的劳动力资源

越南卫生部人口与计划生育总局 2018 年 2 月公布的数据显示，2017 年越南人口总数达 9370 万，劳动力供给较为丰富。受访企业的管理者普遍反映，尽管与国内相比，越南的劳动力效率不高，但仍高于周边其他国家，且越南纺织服装业普通工人的工资水平尽管在东南亚居于高位，但仍不及国内的 1/3。

此外，越南与中国的云南和广西两省接壤，海岸线长达 3260 公里，港口众多，中越陆路和海路交通均比较便捷。越南没有完整的工业链，生产所需机械设备和原材料大量依赖进口，对基础设施、配套设备有巨大的潜在需求。受访企业所用主要原料的采购地是中国大陆，这也是国内企业增加出口创汇业务的途径之一，其产品的主要市场为东亚和东南亚，其次是中国大陆，在越南的中资纺织服装企业为国内提供了成本较低的纺织产品。

2. 中资企业投资越南纺织服装业面临的挑战

受访的 6 家中资企业都表示在投资初期遇到了各种挑战，其中 4 家企业对具体的挑战进行了填选。图 2 呈现出越南中资企业的投资者对投资越南纺织服装行业的主要挑战及其严重程度的判断（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”）。

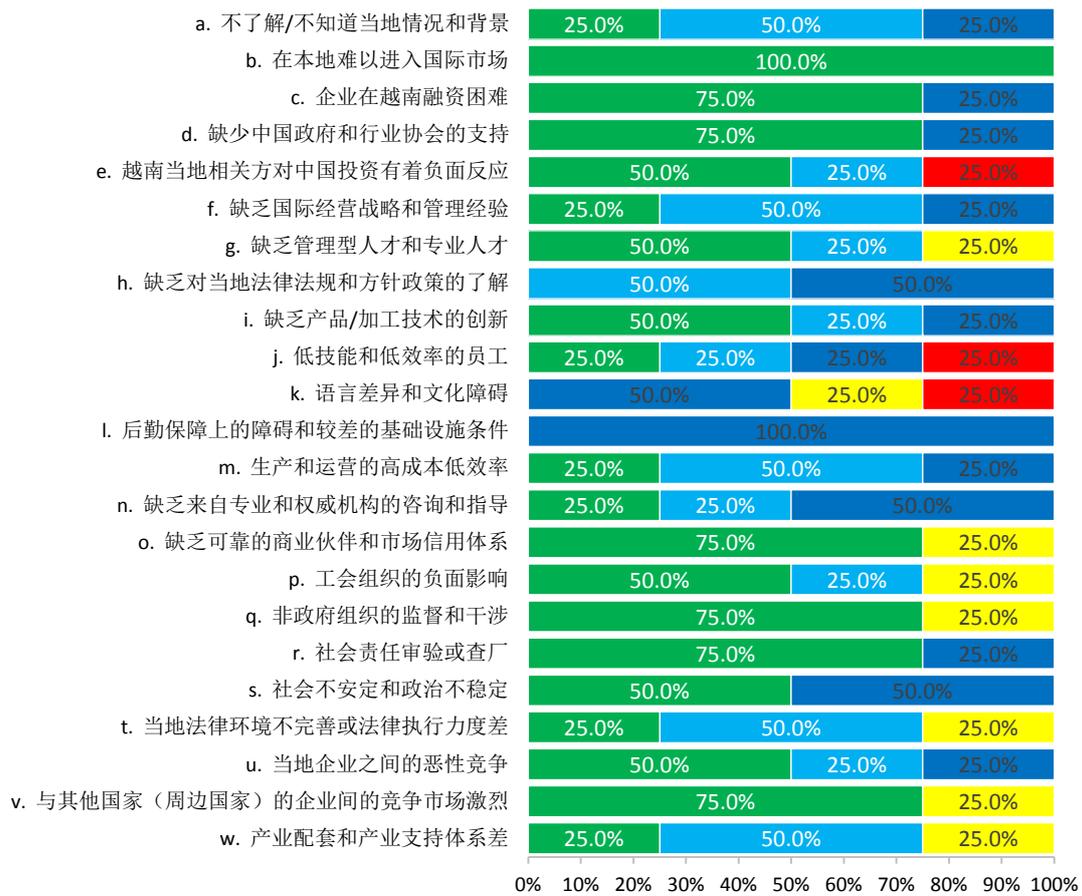


图 2：受访企业在越南投资过程中遇到的主要挑战及其严重程度

可见，“语言差异和文化障碍”和“后勤保障上的障碍和较差的基础设施条件”是企业投资越南纺织服装行业面临的挑战的前两位；其次是“缺乏对当地法律法规和方针政策的了解”、“缺乏来自专业和权威机构的咨询和指导”以及“社会不安定和政治不稳定”。就社会安定而言，2014年5月，中国与越南的南海海域冲突加剧，引爆一场大规模反华游行，仅平阳省内就有460家工厂遭到破坏。某受访企业曾经历那场暴乱，之后获得越南政府赔偿损失400多万美金。

这场暴乱在一定程度上根源越南人仇外的传统和特殊经历所造成对外国投资者心存高度警戒的独特心态，但这次事件也为中国投资者心理投上了很难抹去的阴影。项目组在调研一家企业时发现工厂门口高悬着中国国旗，企业主告知项目组，自2014年事件后，他们就没有再敢悬挂过中国国旗，此次项目组到访，他才决定再次挂出国旗。同时，由于参加暴乱的当地人并无法准确区分工厂投资者的国籍，因此亚洲其他国家投资的企业，包括新加坡、日本和韩国企业在这次暴乱中也受到了冲击。

二、越南中资企业的社会责任表现

1. 管理者和员工的基本信息

在中资企业管理者 69 人中，女性占 55.9% 管理者的年龄分布集中于 21 岁-40 岁（图 3），表明中资企业的管理者团队比较年轻。

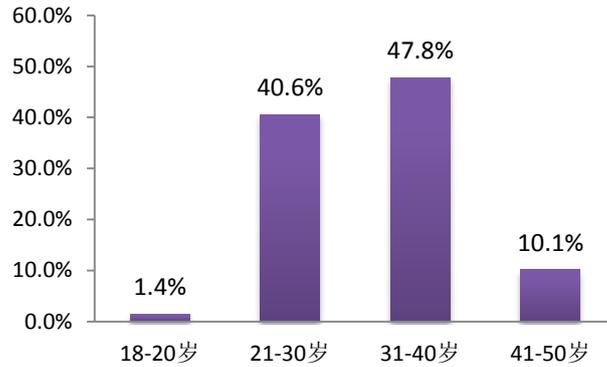


图 3：管理者的年龄

管理者的国籍分布显示管理者团队趋于本土化，有利于避免文化差异造成的冲突，其中越南人占 79.7%。受访管理者中包括基层管理者（生产线负责人、班组长）50%，中层管理者（部门及车间负责人），5.5%；高管（总经理和副总经理）4.5%。这些管理者在本企业的工作时间与缅甸和孟加拉等国中资企业管理者相比平均年限较长，10 年以上的占 18.8%（图 4）。

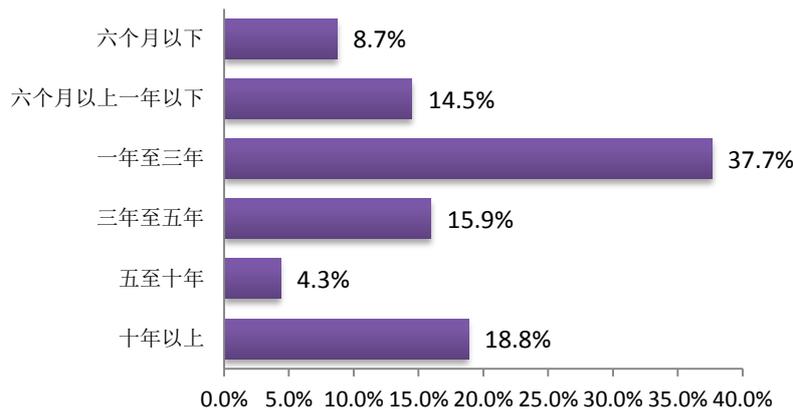


图 4：管理者在本企业的工作时间

值得一提的是，中资企业中越南籍管理者学历的整体水平远高于缅甸和孟加拉的管理者，超过 1/4 的管理者为本科及以上学历（图 5）。

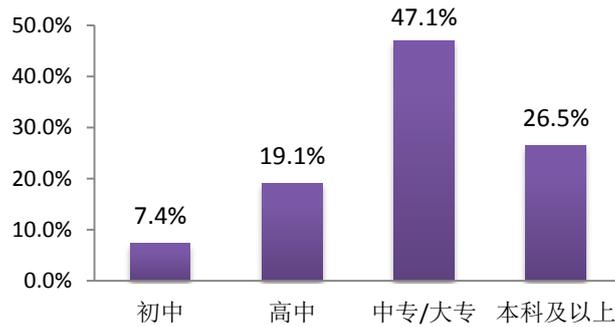


图 5: 越南籍管理者的学历

参与答卷的员工 179 人中，女性占 68.1%。按照员工的职位来分，生产线普通工人占 50.84%，线长或组长的占 17.1%，副组长占 14.92%，班长助理占 3.2%，其余为翻译、统计、质量管理员、技术人员等。员工年龄集中于 21 岁-35 岁，整体年龄较低（图 6）。其中，已满 16 岁不满 18 岁的占 1.2%，不满 16 岁的占 0.6%，而这在当地纺织服装行业中属于童工。

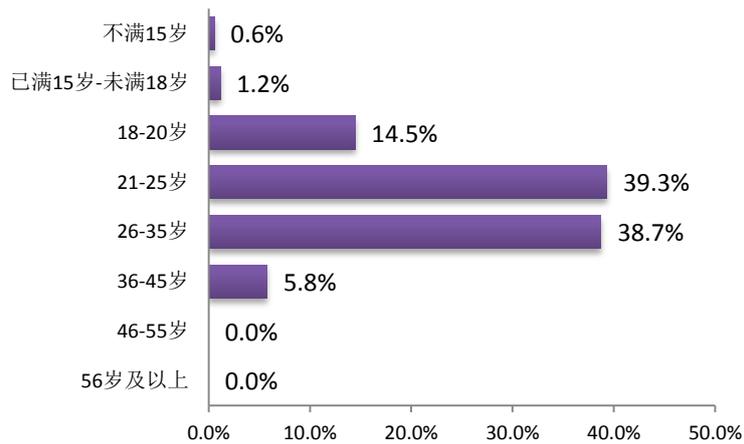


图 6: 员工的年龄

员工整体学历水平不高，集中于中学阶段，还有 1.2% 的员工无学历（图 7）。

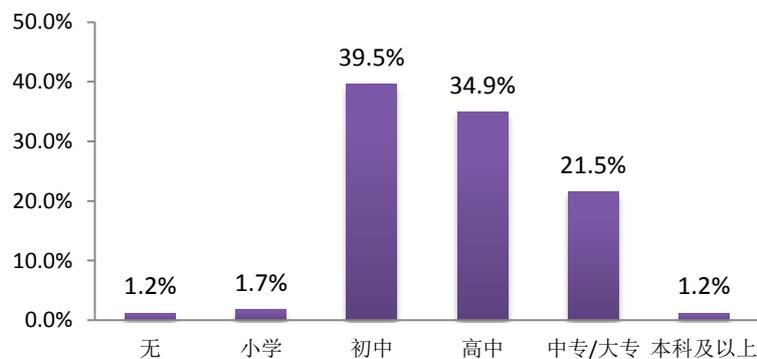


图 7: 员工的学历

70%以上的受访员工在本企业工作的时间超过1年(图8),同时,超过60%的员工进入本厂之前已工作了1年以上,这说明企业员工的流动性不是很高,且企业招到熟练工的几率较高。

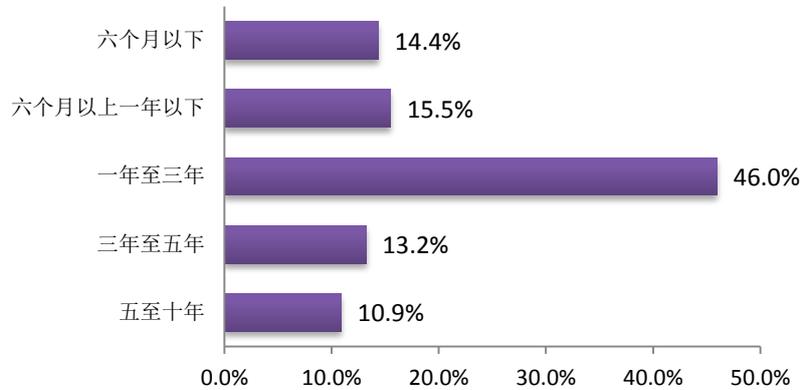


图8: 员工在本企业工作的时间

对于本厂雇主/投资者的国籍,有71.7%的员工选填“中国大陆人”,15.6%的员工选填中国香港/台湾人,11%的员工选择“我不知道”,选择越南人、新加坡人、其他国人的也各占0.6%。管理者选填“中国大陆人”的占70.6%,选填中国香港/台湾人占26.5%。

2. 对企业社会责任与劳工标准的认知

受访企业管理者听说过社会和劳工标准的占75.4%,但有24.6%的管理者没听说过。了解社会和劳工标准的员工占50.7%,但有28.3%的员工没听说过。员工只了解“社会责任”的占13.8%,只了解“劳工标准”的占7.2%。与其他几个国家一样,多数企业对此重视程度不高,宣传、教育、培训不足。

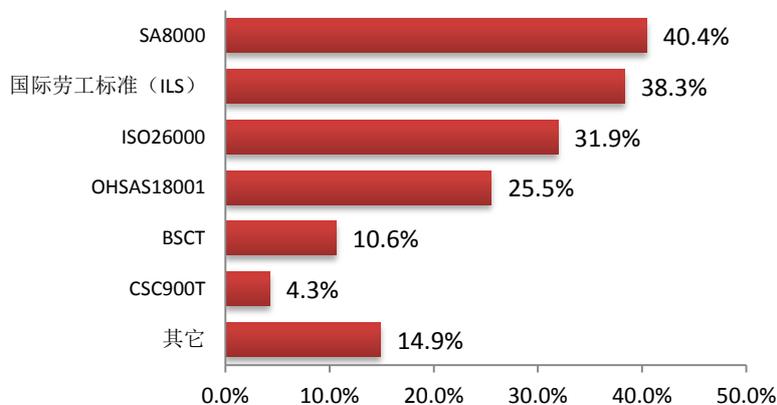


图9: 管理者了解的社会和劳工标准种类

管理者听说过的社会和劳工标准以 SA8000 居多，占 40.4%，其次是国际劳工标准，占 38.3% 听说过 CSC9000T 的仅占 4.3%（图 9）。可见管理者和员工对企业社会责任与劳工标准的认知状况不佳。管理者反映本企业执行过的社会和劳工标准主要有 OHSAS18001、SA8000、ISO26000 和国际劳工标准（图 10）。

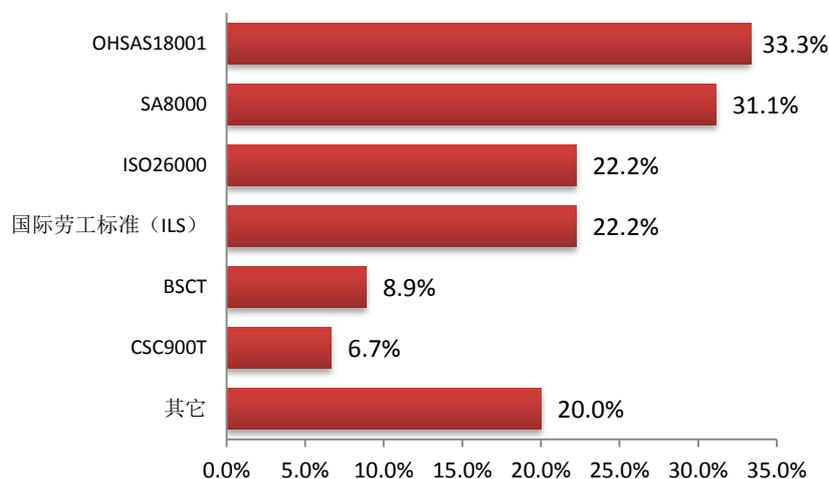


图 10：本企业执行过的社会和劳工标准

从外部监督机制来看，在 2016 年接受过品牌商或采购商的企业社会责任验厂的企业占 50%，次数最多为 5 次，有意思的是，验厂的买家或品牌商有半数来自中国大陆地区。管理者反馈本企业在执行社会和劳工标准过程中重点关注的领域中，劳工权益居于首位，其次是“工作条件”，“职业安全和健康”位列第三，第四是“遵守法律”（图 11）。

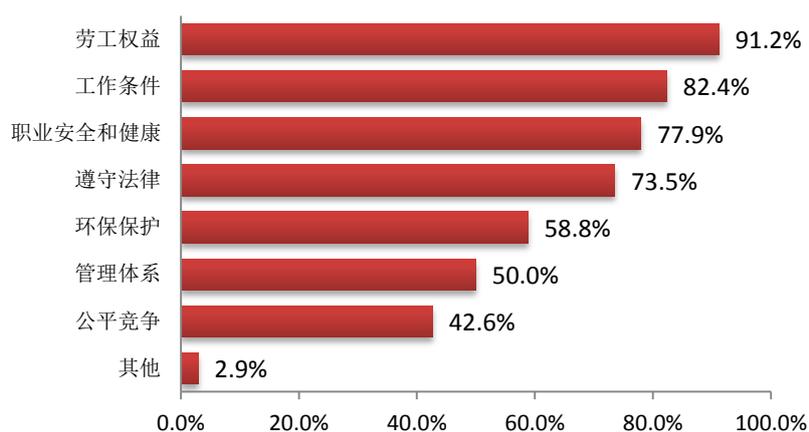


图 11：本企业在执行社会和劳工标准过程中重点关注的领域

当问及“贵公司在企业社会责任和可持续发展方面有哪些政策和措施”时，4 家企业主填答这道多选题的结果见图 12。

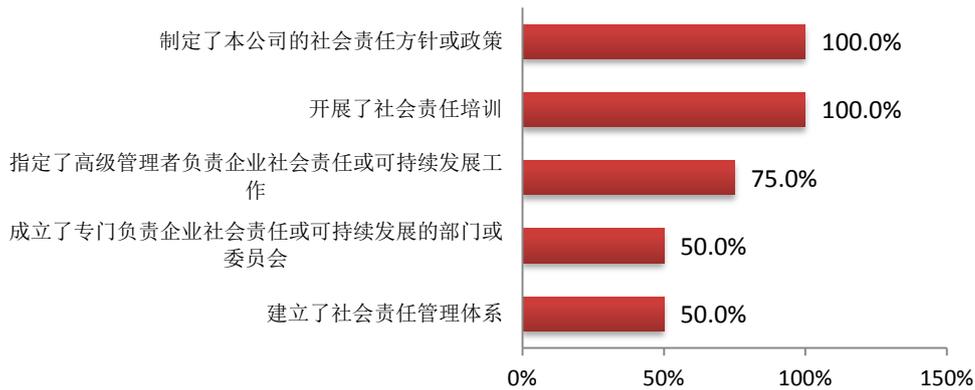


图 12：企业社会责任和可持续发展方面的政策和措施

上述举措显示了企业对“企业社会责任和可持续发展”议题的高度重视，但在访谈时，项目组并未得到相关负责人及“社会责任管理体系”等文件的印证。员工回答所在公司有保护员工权利和福利的总体方针、政策及制度的占 60.4%，回答“否”的占 11.2%；另有 28.4%的员工回答“不知道”。管理者认为本企业通过执行社会和劳工标准，取得的进步主要体现于劳工权益得到保障，包括遵守法律、改善了工作条件、重视职业安全和健康等，而选择“健全了管理体系”的仅占 33.8%（图 13）。

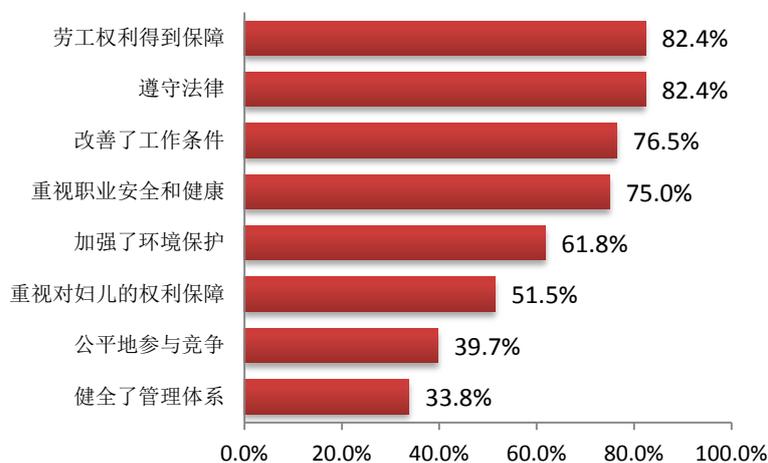


图 13：本企业通过执行社会和劳工标准取得的主要进步

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“缺乏专业人员”，第三是“缺乏意识”，这再次显示出社会责任与文化的高度相关性，以及社会责任专业人才的缺乏（图 14）。

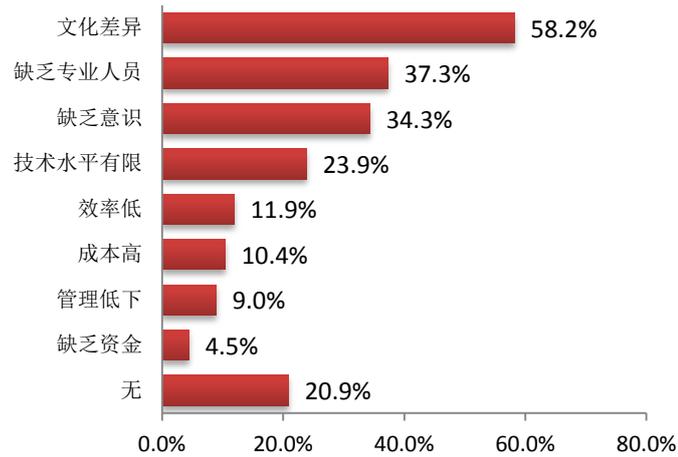


图 14: 企业在执行社会和劳工标准过程中遇到的困难和挑战

对于“您公司是否有想过引进国外公司比较先进的社会与劳动标准”，管理者回答“是”的占 25%，回答“不知道”的占 57.8%。管理者对“其他外部利益相关方是否关注本企业社会与劳工情况的了解程度”，回答“是”的占 50.8%，回答“不知道”的占 44.6%。可见相当比例的管理者对如何改进和管理社会责任不明就里。不过，管理者对本企业执行社会和劳工标准情况的评价普遍不低，打 5 分和 4 分的合计超过了 80%（图 15，1 分为最低值，5 分为最高值，以下同）。

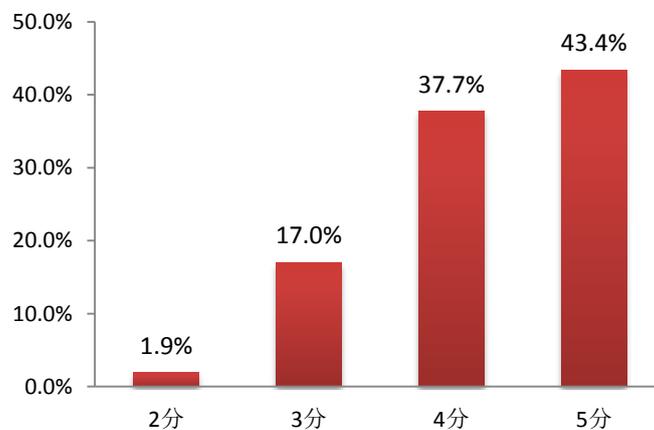


图 15: 管理者对本企业执行社会和劳工标准情况的评分

对于“监管机构是否定期监督和检查本企业执行社会和劳工标准的情况”，76.5%的管理者选择“是”，2.9%的管理者选择“否”，20.6%的管理者选择“不知道”。69.6%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。可见，管理者普遍认为本企业在社会责任和劳工方面的合规性较高，而其中的动力则是监管机构的监督检查。

3. 劳动合同与社会保险

在访谈管理者和员工时得知，受访企业严格遵守《越南劳动法》（2013 年）第 16 条之规定，除了 3 个月以下的临时性工作以外，劳动合同以书面形式订立，并且全部参加社会保险，每月缴费公司担负 21%，员工个人负担 10.5%。越南《社会保险法》（2014 年）第 3 条规定，“社会保险是劳动者因病痛、生育、劳动灾害、职业病、失业、超过工作年龄或死亡而造成收入减少或丧失时，由所缴纳的社会保险基金对劳动者的部分收入进行补贴或代偿。”越南的社会保险种类与中国的近似，比缅甸和孟加拉险种多，但整体负担比国内低。

4. 薪酬标准与支付

在访谈员工时了解到，受访企业流水线操作工的工资介于 550 万到 800 万越南盾/月，其工资水平不仅远高于当地最低工资标准 375 万越南盾/月，而且高于在孟加拉和缅甸的中资纺织服装企业的同岗位工资。但部分中资企业存在推迟支付工资的现象。《越南劳动法》（2013 年）第 96 条规定了薪资给付原则，“劳工应当直接、足额、及时领取薪资，在特殊情况雇主需滞付，则滞付期不得超过一个月，同时雇主应给付劳工一笔补偿金，至少相当薪资给付当时国家银行公告之储蓄存款的利息。”关于工资支付情况，83.2%的员工否认本企业曾因某种原因推迟支付工资，14.5%的员工选择“是，不经常”，2.3%的员工选择“是，经常”。尽管推迟支付工资现象不普遍，但在越南的中资企业推迟支付工资情况比缅甸和孟加拉都严重。

调研发现，有 44.5%的员工不知道当地法律规定的最低月工资标准，与孟加拉国政府不允许计件相比，越南并无此类禁止性规定。调查问卷结果显示计件工资占 39.8%，有 12.8%的员工选择企业在本人的工资中扣除过某些费用（如食宿等）。对于在越南的企业员工待遇的整体水平，员工做出的评价见图 16。

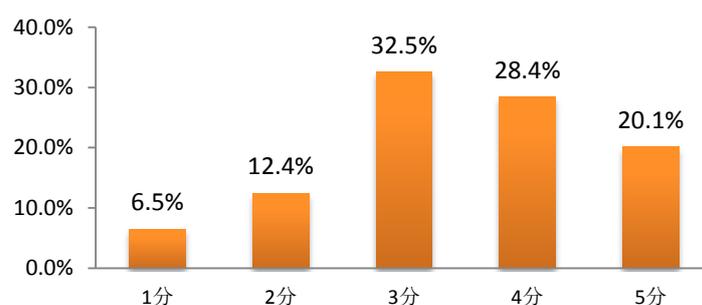


图 16: 员工对越南企业员工待遇整体水平的评分

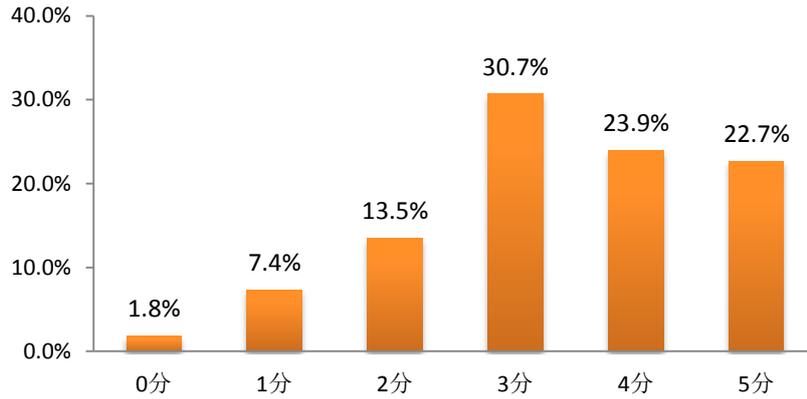


图 17: 员工对本厂员工待遇整体水平的评分

对于本厂员工待遇的整体水平，员工做出的评价见图 17。比较两图可见，其中 4 分与 5 分占比之和为 46.6%，比越南公司员工待遇整体水平评分 48.5% 低 1.9 个百分点。而管理者填答的问卷显示，管理者对本厂工人待遇情况的评价中 4 分与 5 分占比之和为 78.5%，比越南公司员工待遇整体水平评分 72.5% 高出 6 个百分点。管理者与员工的评价存在显著差异，不仅管理者的总体评分较高，而且管理者对本厂待遇的评价高于越南的总体水平，员工的评价则相反。

5. 工作时间和休息休假

《越南劳动法》（2013 年）规定，正常的作业时间每天不得超过 8 小时及每周不得超过 48 小时（第 104 条）。雇主安排劳工加班须取得劳工的同意；并确保劳工加班的工时，不得超过其每天正常作业工时之 50%。对于按周工作者，则每天正常作业及加班工时的总时数，不得超过 12 小时；每月加班总时数不得超过 30 小时，以及每年加班总时数不得超过 200 小时（第 106 条）。劳工每周至少连续休息 24 小时（第 110 条）。关于正常情况下的每日工时（不包括午餐和晚餐时间），员工的反馈见图 18。

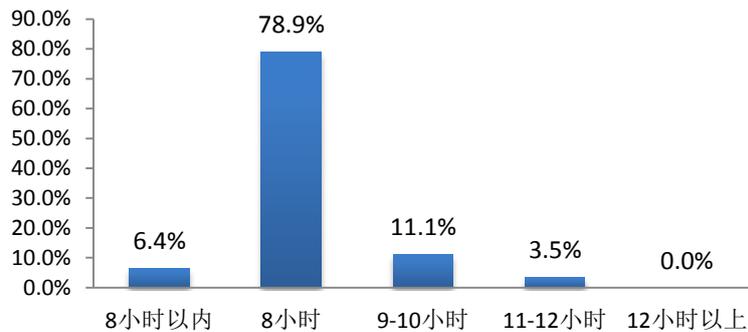


图 18: 在正常情况下的每日工时

员工每日工作不超过 8 小时的占 85.3%，说明加班情况不严重，但选择“经常会被要求加班”的占 24.1%。关于加班原因见图 19。

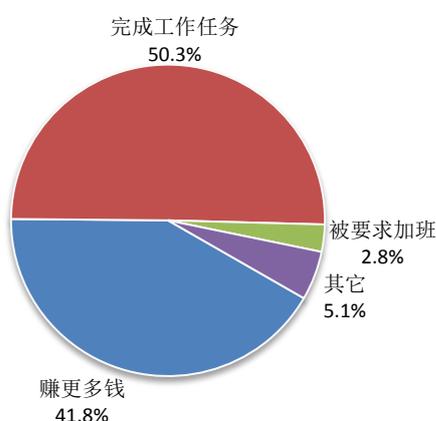


图 19: 加班原因

加班原因集中于为了完成工作任务和赚取更多的钱，至于其他原因包括避开交通高峰期等，但员工表示“无权拒绝加班”的高达 55.7%。员工每周的休息时间见图 20。

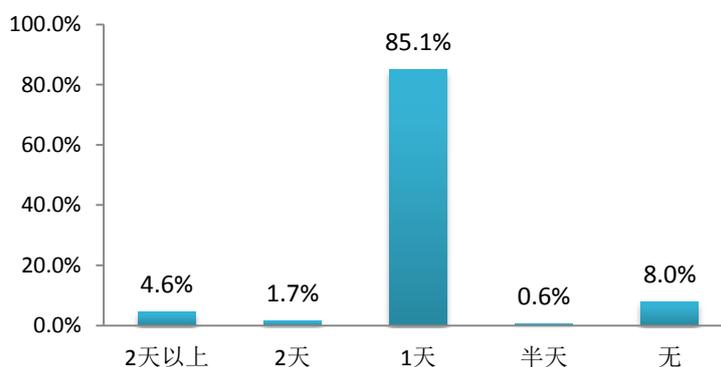


图 20: 员工每周的休息时间

绝大多数员工每周休息 1 天，无休息日的占 8%，个别企业存在强制性地超时加班现象，这种违法行为也是引发罢工的原因之一。

6. 工作环境

员工的工作环境包括工作场所的安全、卫生与隐私权保护。《越南劳动法》（2013 年）第 138 条规定，“雇主及劳工有执行职场安全与卫生的义务”。员工认为工作场所很卫生（包括厕所、个人卫生设备等）的占 40.2%；认为还行的占 56.9%；认为不卫生的占 2.9%。对于公司提供的生活设施（宿舍、食堂/餐厅等），员工认为“不安全、不卫生”的占 10.3%。这也反映出一个普遍现象，也就是员

工对生活设施的卫生程度的满意度低于车间生产现场卫生的满意度。

虽然如此，实地观察表明，越南中资企业的工作现场、食堂、厕所、个人卫生设备的洁净度在东南亚是最好的。以食堂为例，中资企业提供的午餐种类较多，一般为人民币 5 元。晚上加班的员工有免费晚餐。食堂一般宽敞整洁，为了减少就餐时间，有企业专门购置了餐饮制作机械，增加食堂工作人员，以保证员工等待就餐的时间在 10 分钟以内。项目组体验了午餐的质量和環境，觉得越南员工的饮食福利不仅超过缅甸和孟加拉国，而且也不低于国内水准。



图 21：某企业生产车间现场



图 22：某企业员工食堂厨房内景

又例如，与缅甸和孟加拉员工自带午饭、坐班车上下班不同，越南的员工喜欢骑摩托车。因为绝大多数员工离家较近，员工表示现居地离公司通勤时间为半小时以内的占 82.25%，半小时到 1 小时的占 9.47%，1 小时及以上的占比不足 9%。所以，员工绝大多数骑摩托车上下班，而其摩托车是员工挣工资后首先购置的第一件贵重财产。因此，所有中资企业均为员工提供免费的摩托车棚，并为员工提供关于安全出行的提示和培训。

《越南劳动法》第 138 条规定，“必须有机械、设备和工作场所的劳动安全卫生指导表，并将工作场所的劳动安全卫生视为清晰易懂的场所”。员工认为工作场所很安全（包括灯光、温度和设备等）的占 43.5%，认为还行的占 54.8%；认为不安全的占 1.7%。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，员工的填答结果见图 23。

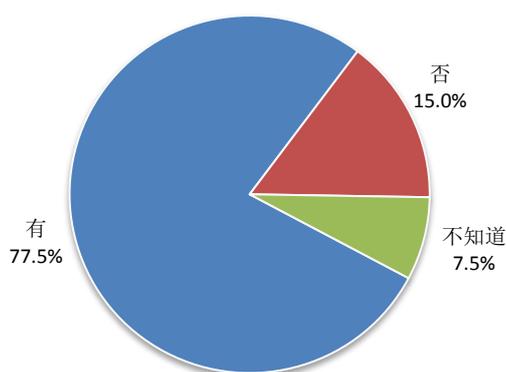


图 23：工作场所有无关于危险区域或危险品的告示或提醒

其中选择“不知道”的意味着既未见过也未听说过，与选择“否”的合计高达 22.5%，接近 1/4 的员工没有看到工作场所关于危险区域或危险品的告示或提醒标识，揭示了此问题的严重性：这些必备的“告示或提醒”标识不明，管理者未明确告知。

此外，员工认为工作场所的设施（如更衣室、洗手间、哺乳室、安检设施等）能很好地保障本人的隐私和尊严的仅占 28.2%；认为一般的占 48.3%，认为不好的占 9.8%。当问及“您最希望企业在工作场所如何保护员工的隐私和尊严”时，员工的回答见图 24。

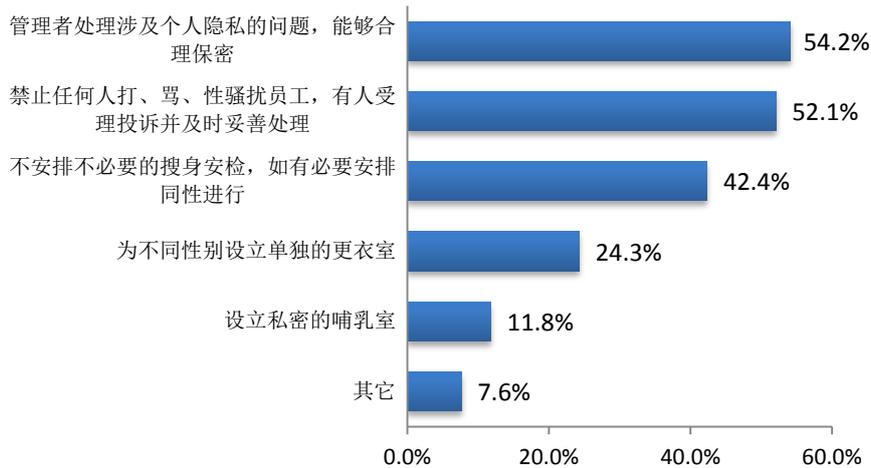


图 24：员工最希望企业在工作场所保护其隐私和尊严的措施

员工最希望企业在工作场所采取的保护员工的隐私和尊严的措施是“管理者处理涉及个人隐私的问题，能够合理保密”，其后是“禁止任何人打、骂、性骚扰员工，有人受理投诉并及时妥善处理”，“不安排不必要的搜身安检，如有必要安排同性进行”，“为不同性别设立单独的更衣室”以及“设立私密的哺乳室”。这些愿望也意味着企业在保护员工的隐私和尊严方面采取的措施尚不够完备。

7. 职业培训

调查问卷结果显示，员工在工作期间接受过工作指导和培训的占 75.3%，培训内容以“机器设备安全操作”居多，“消防知识与演习”排在第二位，“职业技能/工作”排在第三位（图 25）。可见，职业培训的普及度和内容均有欠缺。

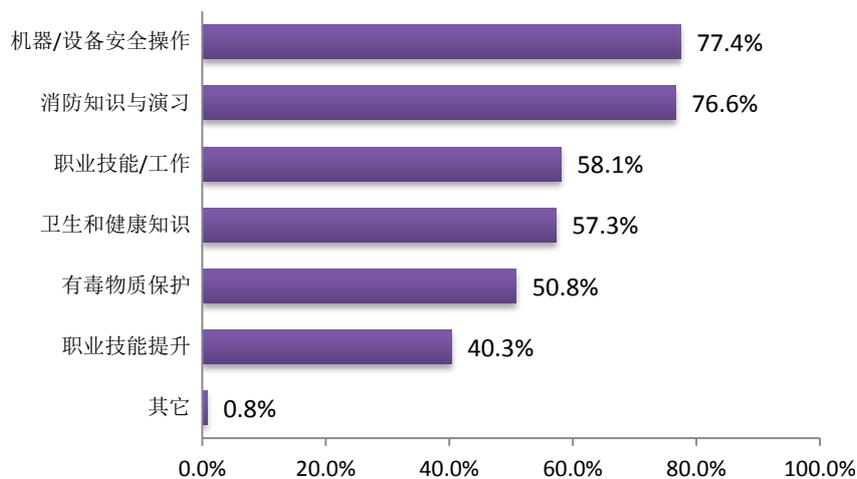


图 25：员工接受过的工作指导与培训内容

8. 结社与劳资对话

越南《工会法》（1990年制定，2013年修订）第10条规定了工会在劳动者合法权益保护方面的职能，包括指导劳动者与用人单位签订劳动合同，代表劳动者与用人单位签订集体劳动合同并监督其执行，参与用人单位制定工资等劳动标准和规章制度，与用人单位协商解决劳动者权利义务有关的问题以及依法组织罢工等。《越南劳动法》（2013年）第5条规定劳工具有“依法成立、加入、参与工会、职业团体及其他组织之活动”的权利，且有罢工权。但问卷显示，员工表示所在的企业有工会的仅占**39.6%**，回答“不知道”的占14.5%。员工认为工会很好地代表和保护了工人的权益的占**67.4%**，做出否定回答的占7%，回答“不知道”的占25.6%。至于“贵公司管理层或者雇主是否和工会进行过协调或者谈判”，员工予以肯定的人数不足1/3（图26）。

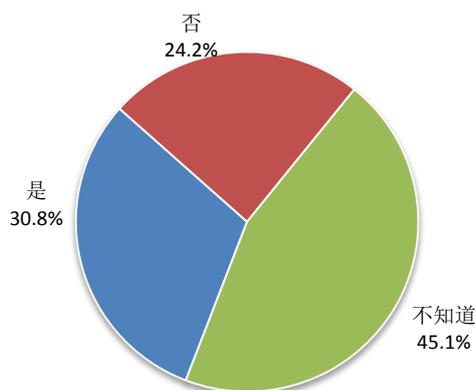


图 26: 公司管理层或者雇主是否和工会进行过协调或者谈判

有**23.6%**的员工表示在受访公司工作期间经历过员工罢工/示威或者与员工发生重大冲突的情况，在填答“贵公司管理层如何和员工进行交流沟通”这道多选题时，企业选择的结果见图27。

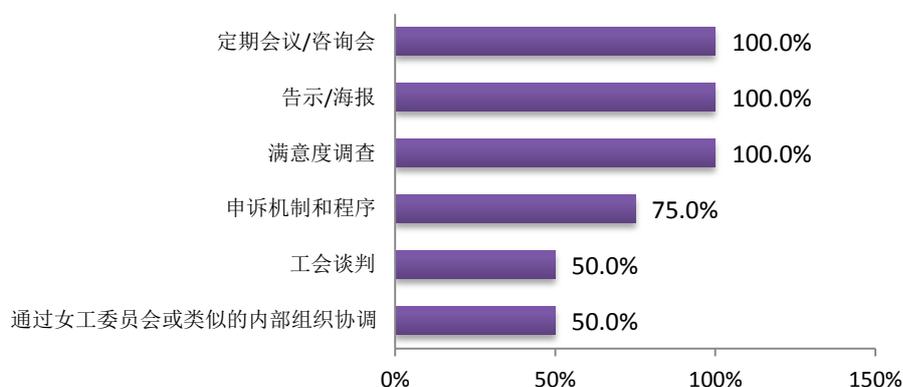


图 27: 公司管理层与员工沟通的途径

可见，管理层全部采用“定期会议/咨询会”、“告示/海报”及“满意度调查”途径，通过“工会谈判”或者“女工委员会或类似的内部组织协调”的各占 50%。企业选用申诉机制和程序的占 75%；而员工回答所在公司设置了员工投诉机制的占 50%，员工通过投诉机制向老板提出过投诉的仅占 12.3%。

当问及“您或者您的同事在工作中是否遭遇过强迫劳动”时，有 4% 的员工回答“是”。员工表示在工作中被强迫劳动的可以向公司投诉或请求帮助的占 41.7%，做出否定性回答的高达 23.7%。对于强迫劳动问题，有将近 60% 的员工回答“不知道”或表示不能投诉，这可能表明中资企业在一些比较敏感的问题上存在对话和申诉机制上的漏洞。

此外，在女工遭遇在孕期不被允许减少工作量/定额、在孕期、哺乳期内仍被要求加班、甚至在孕期或哺乳期内被非法解雇情况时，员工可以通过什么途径进行投诉或请求帮助”这道多选题，绝大多数员工选择向公司内部的人事部门或厂长投诉。通过工会或女工委员会投诉的仅占 20.4%，另有 13.4% 的员工不知道应该如何投诉或求助（图 28）。这同样反映出企业的投诉和反馈机制不够健全。

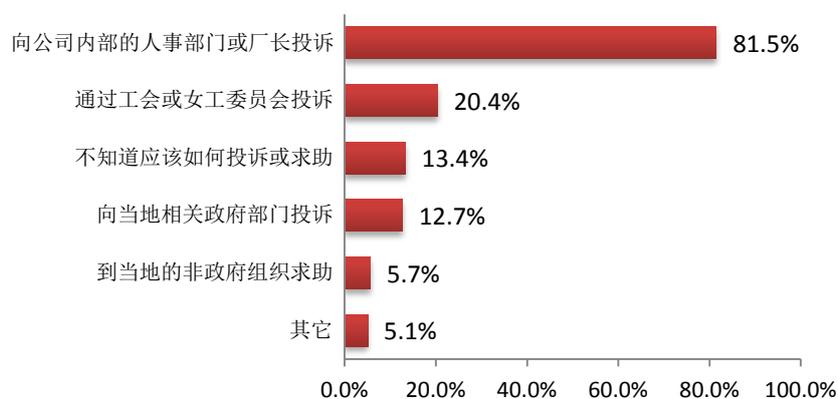


图 28：员工的维权途径

企业应该认识到，员工的维权途径不畅通，缺乏集体协商，不能及时化解劳资矛盾，积怨日深会导致爆发而影响劳动关系的稳定。

9. 性别平等政策与实践

9.1 性别平等

受访企业主在执行社会和劳工标准中与性别相关的政策或做法见图 29，管理者对此问题的回答见图 30。

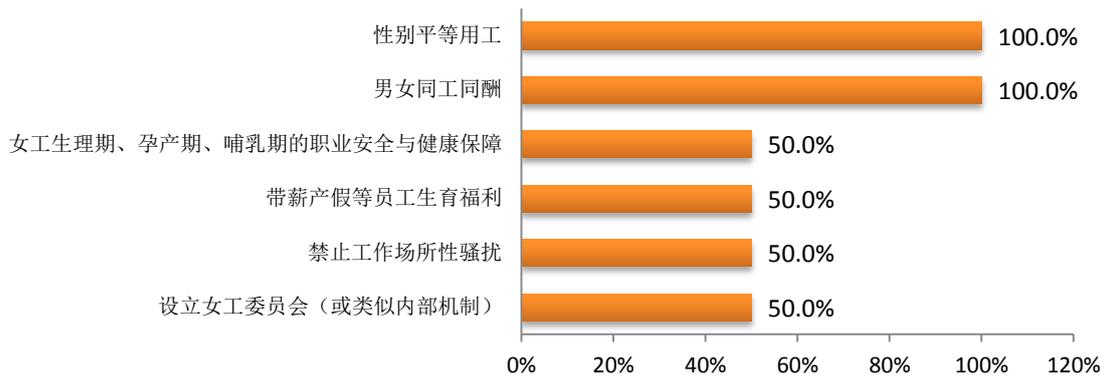


图 29: 企业执行与性别相关的政策或做法

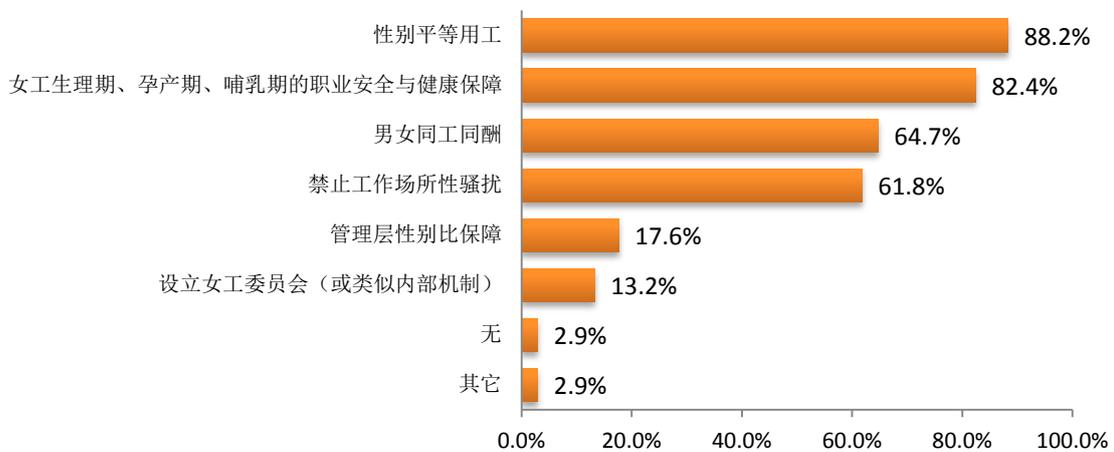


图 30: 管理者认为企业正在执行的与性别相关的政策或做法

比较这两幅图，除了各项占比存在差异以外，“性别平等用工”均处于首位；管理者将“女工生理期、孕产期、哺乳期的职业安全与健康保障”排在第二位，而企业主则排在第三位。管理者选择“管理层性别比保障”的占 17.6%，但所有企业主均未选择此项。说明企业主未考虑“管理层性别比保障”问题。

越南《性别平等法》（2006 年）第 31 条规定，主管部门确保“男女工人在就业，培训，晋升，任用和享受福利方面平等”。《越南劳动法》（2013 年）第 4 条规定制定劳动法规和社会政策保护女职工，保障男女平等。第 8 条规定了严格禁止基于性别的歧视行为。企业主与管理者的问卷统计结果均显示对于“性别平等用工”高度重视。企业回答在招录员工时“对性别没有要求”的占 60%，“女性优先”与“不同工种对性别有不同要求”各占 20%。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 10.8%，以“不同工种对性别有不同要求”为准则的占 59.5%（图 31）。

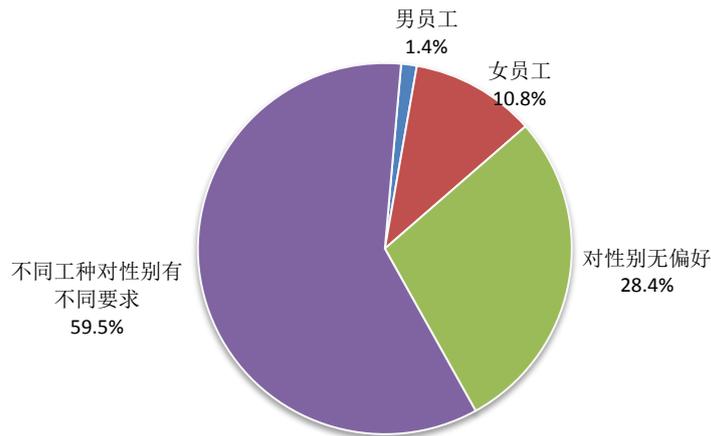


图 31：企业招工的性别要求

当问及“贵公司在招工是否发生过类似情况”时，员工的回答见图 32。

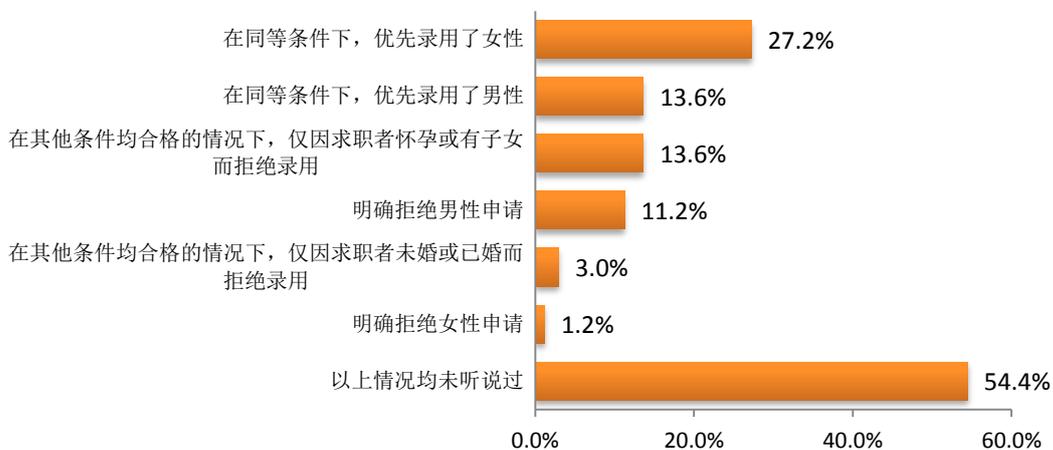


图 32：员工反映公司招工的性别偏好

可见，男女均有被优先录用的现象而女性占优势，男女均有被拒绝的情形，而男性被拒率更高。公司招工存在明确拒绝男性申请、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以及仅因求职者未婚或已婚而拒绝录用的现象。这是违反《性别平等法》与《劳动法》关于性别平等规定的行为。

关于是否同工同酬，3%的员工认为“从事同样工种和业绩相当的员工，女性比男性收入低”，认为“从事同样工种和业绩相当的员工，男性比女性收入低”，占 1.2%，高达 97% 的员工“没有听说过这样的情况”。基于上述录用标准中的性别偏好，可能存在职业性别隔离导致的男女收入差距。

至于晋升机会，认为“男女员工晋升机会无明显差别”的占 58.3%，认为“女性晋升机会少于男性”的占 2.4%，另有 38.7%的员工回答“不了解”。在这方面，越南的女性晋升机会高于缅甸和孟加拉。

关于最迫切希望公司改善的与性别相关的管理政策和做法，半数以上的员工希望公司给男女员工同等的录用和晋升机会，还有人希望设立女工委员会并增加管理层的女员工比例。图 33 显示员工对于公司在性别平等、孕期和哺乳期的劳动条件、对员工的隐私及尊严的保护等方面尚有较多期待。

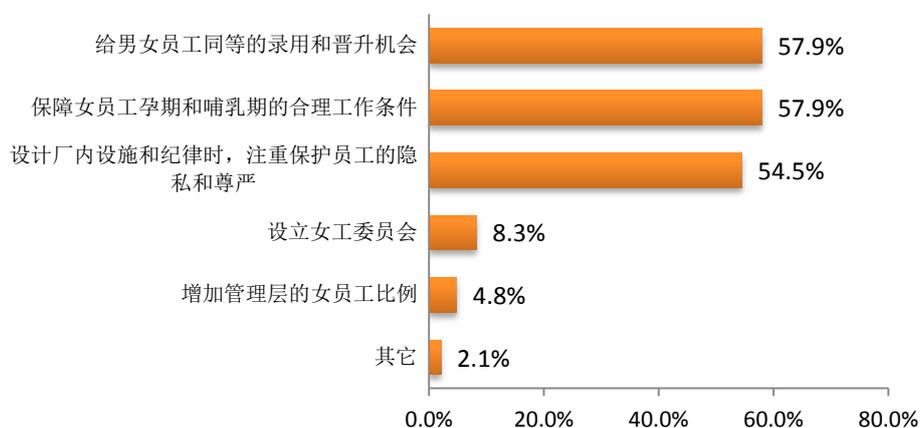


图 33：员工最迫切希望公司改善的与性别相关的管理政策和做法

9.2 生育保障和家庭福利

《越南劳动法》第 155 条规定，“女职工在怀孕第七个月后，应转入较轻的工作或每天减少 1 小时工作”，“雇主因结婚、怀孕、产假、抚养 12 个月以下的子女，除雇主死亡的情况外，无权与女职工解除或单方终止劳动合同。”女职工在孕期、产期和哺乳期，免接受劳动纪律之处分，即使“三期”女工构成严重违纪，也不能由雇主行使单方解约权。越南法律对“三期”女工的保护标准高于中国劳动法。图 31 显示员工认为本公司未来可以改善和提高的领域，包括保障女员工孕期和哺乳期的合理工作条件。在这方面企业间存在差异，有的企业超出法定标准照顾孕期女工，但有的受访企业存在违反孕哺乳期保护规定的现象，具体情形见图 34。

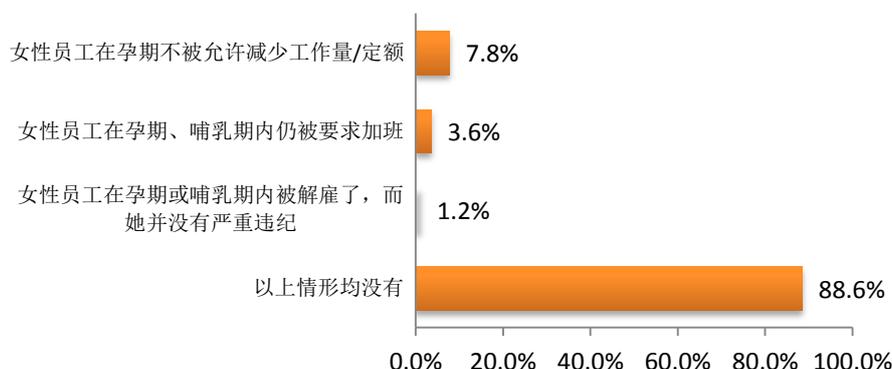


图 34：企业违反孕期和哺乳期保护规定的现象

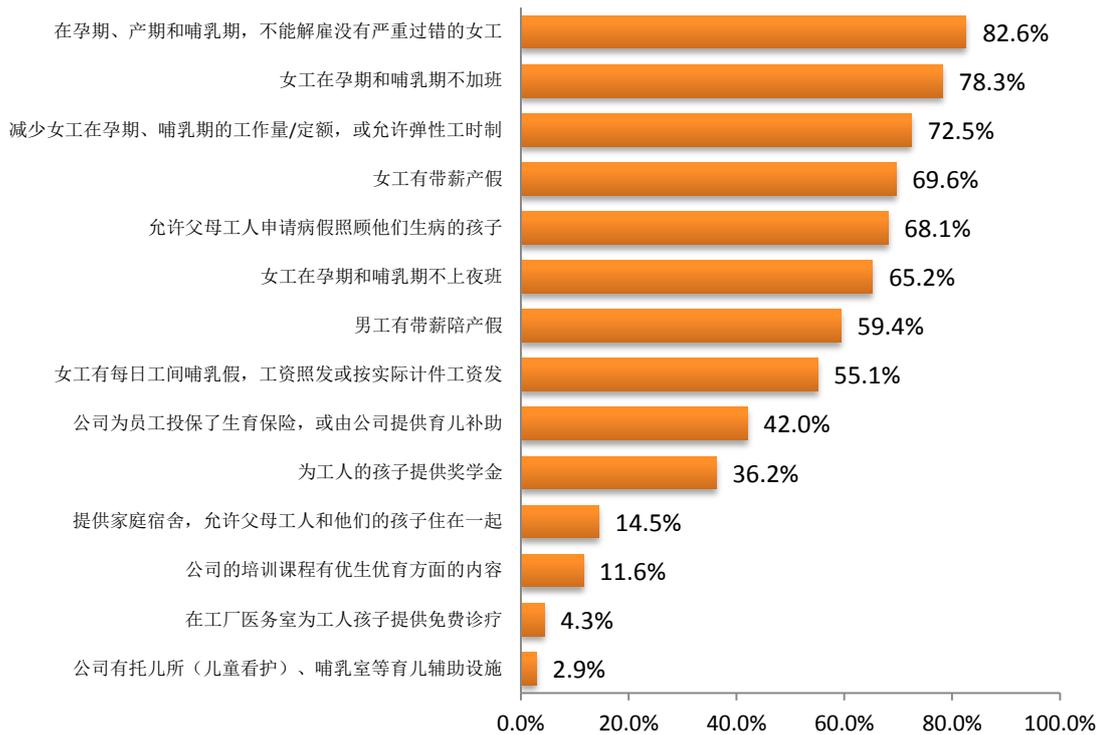


图 35：企业在员工生育福利和家庭保障方面的做法

在员工生育保障和家庭福利方面，管理者回答本企业的做法见图 35。管理者的回答首先是“在孕期、产期和哺乳期，不能解雇没有严重过错的女工”，这与越南劳动法严禁解雇三期女工的规定相关，但并非全体管理者均知晓此规定因而影响其落实，图 34 显示孕期、哺乳期女工有被解雇的现象。

管理者回答本企业的做法排在第二位的是“女工在孕期和哺乳期不加班”；第三是“减少女工在孕期、哺乳期的工作量/定额，或允许弹性工时制”。在访谈时验证此类保护属实，但从图 34 来看，部分女工在孕期未被减少工作定额，也有女工在孕期和哺乳期被要求加班。虽然占比不高，但这属于违法行为。

管理者回答本企业的做法排在第四位的是“女工有带薪产假”。根据《越南劳动法》（2013 年）第 157 条之规定，产假为 6 个月，每多生一个婴孩，产假增加 1 个月。分娩前产假时间最多不超过 2 个月。越南的产假长于中国《女职工劳动保护特别规定》中的顺产 90 天，难产增加 15 天，每多生一胎增加 15 天。接受访谈的女员工证实可以休 6 个月产假，按照《社会保险法》（2014 年）第 35 条规定，休产假的女员工享受产假之补给：金额为休假前 6 个月所缴交保费之平均薪资的 100%。依据第 34 条之规定，每个婴孩可获得 2 个月最低工资的一次性津贴。访谈发现，受访企业都能遵守带薪产假的規定。

受访企业不仅落实产假待遇，还注意收集工人的婚姻状况，是否在孕期、哺乳期，父母工人孩子的数量、年龄以及是否同住等信息，作为管理的考量因素。企业允许父母工人申请病假以照顾他们生病的孩子。本次调研取样中有 15 岁以下孩子的员工占 62.6%，员工作为父母工人所面临的**最大挑战**见图 36。

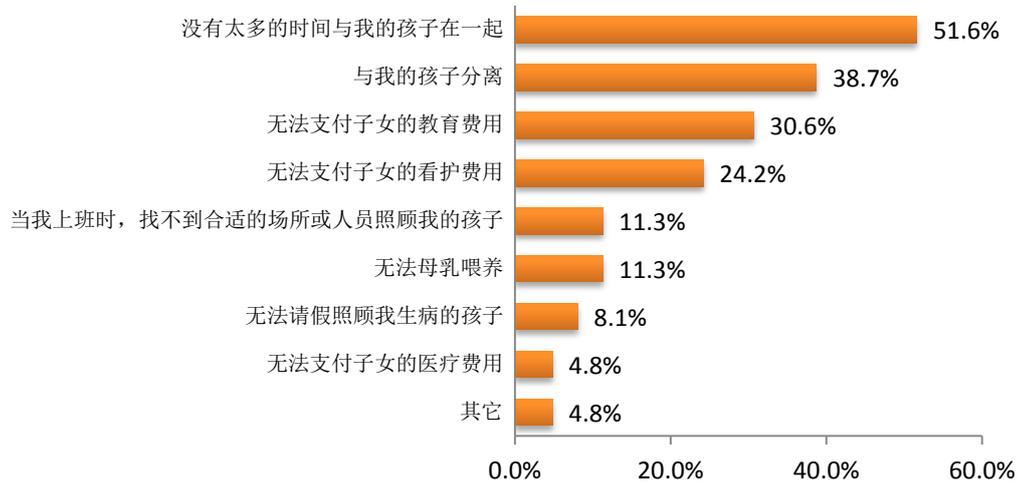


图 36: 员工作为父母工人所面临的**最大挑战**

其中，员工认为“没有太多的时间与我的孩子在一起”居于首位。64.7%的管理者也认为员工“没有太多的时间与我的孩子在一起”在各项选择中居于首位；管理者认为“员工上班时，找不到合适的场所或人员照顾员工的孩子”的占 50%，认为员工“与孩子长期分离”的占 25%，认为员工“无法母乳喂养”与“无法请假照顾其生病的孩子”均占 13.2%。图 34 显示有 8.1%的员工“无法请假照顾我生病的孩子”，这与图 35 中 68.1%的管理者回答本企业“允许父母工人申请病假照顾他们生病的孩子”不同。二者的差异源于法定病假天数无法满足员工的**实际需求**。《社会保险法》（2014 年）第 24 条规定，“子女生病时得享有病假，如子女年龄在 3 岁以下，一年最多为 20 个工作日；满 3 岁以上 7 岁以下，一年最多为 15 个工作日。”第 25 条规定，享受病假津贴的额度为“休息前一个月所缴交保费所计算之薪资的 75%”。就此，访谈时管理者强调“依法该给员工的都给”。

对于“企业所提供的服务”这道多选题，管理层的回答集中于各项社会保险和生日津贴，选择“儿童保育服务”的也占 5.8%（图 37）。虽然建托儿所、幼儿园并非法定义务，但这是员工对企业的一个**重要期望**（图 38）。

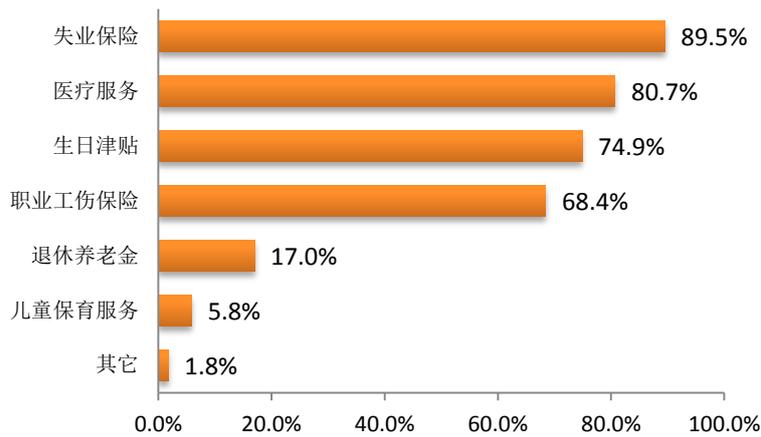


图 37：企业提供的服务项目

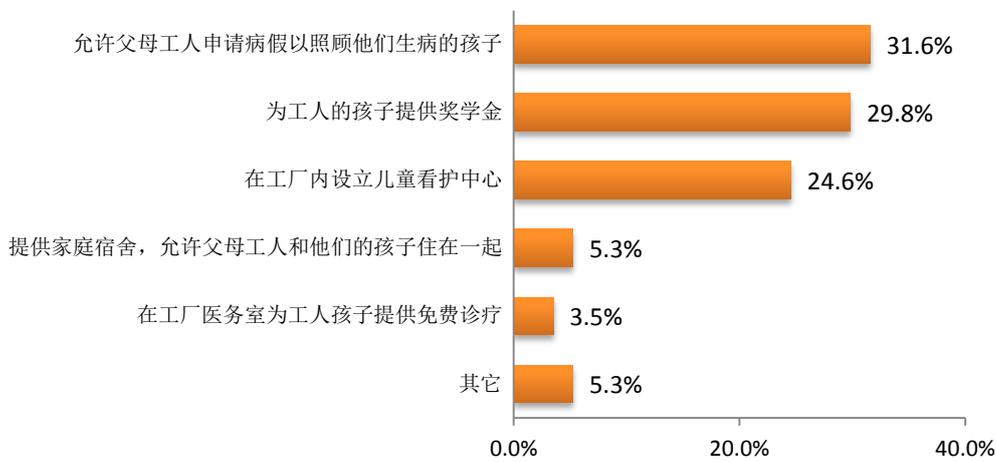


图 38：员工希望企业提供与儿童照管相关的福利

图 38 中的这些愿望均非法律要求，需要以经济发展的较高水平为基础。管理者对“本企业在重视性别平等和保障女员工权益方面的表现”的评价较高，集中于 4 分和 5 分，这与整体水平相符（图 39）。

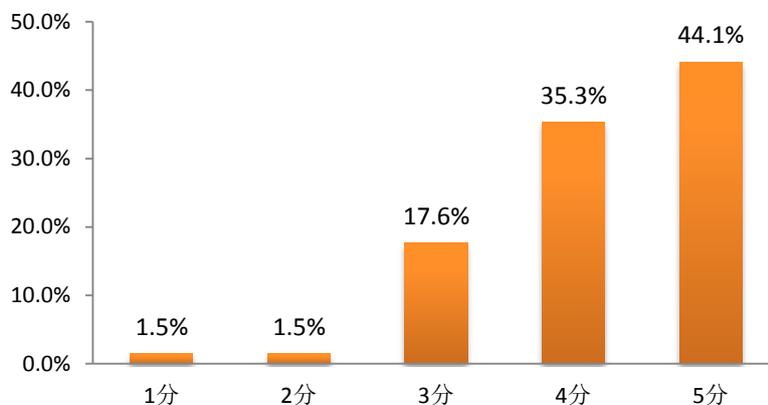


图 39：管理者对本企业重视性别平等和保障女员工权益的评分

9.3 工作场所性骚扰

《越南劳动法》（2013 年）第 8 条将“工作场所性骚扰”列为禁止的行为之一。管理者对“本企业有哪些禁止工作场所性骚扰政策或作为”的回应见图 40。

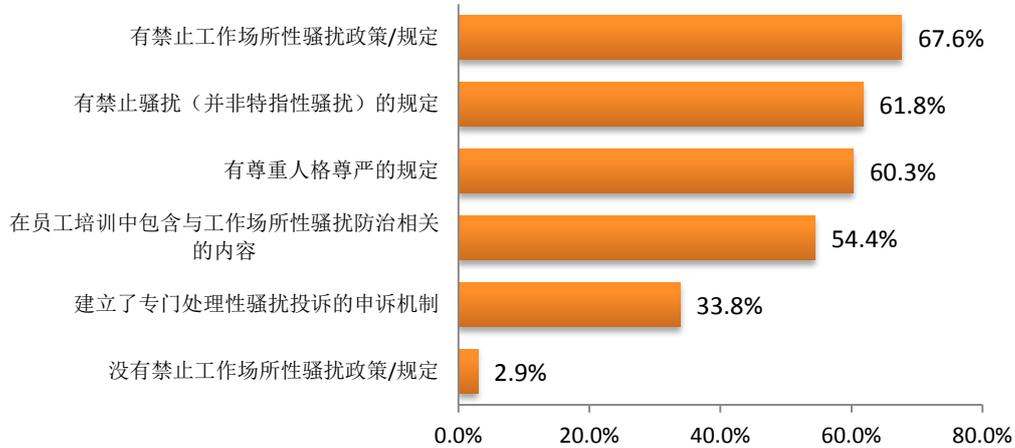


图 40：企业关于禁止工作场所性骚扰的政策或作为

其中，67.6%管理者反馈企业有禁止工作场所性骚扰政策/规定，33.8%反馈企业建立了专门处理性骚扰的投诉机制，54.4%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”。而对于“您在本公司是否接受过与防治职场性骚扰有关的培训”一题，员工回答“是”的仅占 20.3%（图 41）。

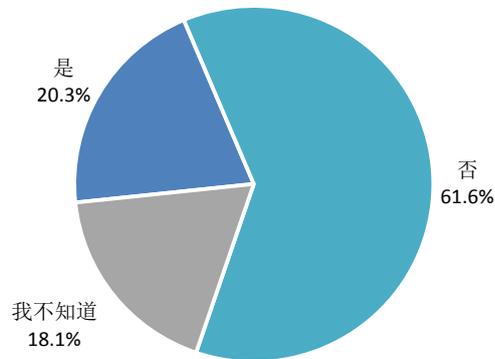


图 41：员工接受与防治职场性骚扰有关的培训状况

可见管理者的反馈可能有不实之处，也说明企业对社会责任中的重要内容——防治性骚扰问题重视不足。项目组实地走访发现 6 家受访企业都尚未建立完善地防治性骚扰机制。虽然 94.1%的受访员工回答没有遭受过工作场所性骚扰，项目组推断这也许和绝大多数员工不了解性骚扰的定义，认知度较低和员工不愿意披露相关信息有关。另有 4.7%的人知道其他同事曾经遇到过，1.2%的员工选择“有人对受访者说了一些有性暗示或性隐喻的话”，0.6%的员工选择“有人做

出了一些有性暗示的举动（如窥视）”。这也说明性骚扰现象是存在的。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 69.2%，这与公司的防治性骚扰机制不健全相关。

10. 童工

《越南劳动法》（2013 年）第 3 条规定“雇员是 15 岁及以上的人”。第 8 条严禁“非法使用未成年劳动”。第 163 条规定，“满 15 岁不满 18 岁的未成年工的作业时间，每天不得超过 8 小时及每周不得超过 40 小时。”据此，纺织服装业雇用的员工须年满 18 岁及以上。管理者对此比较重视，基本上通过审核身份证确保只招 18 岁以上的工人。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 93.7%。但是问卷调研也发现，员工中已满 16 岁不满 18 岁的占 1.2%，不满 16 岁的也有 0.6%。

关于本公司的童工补救措施，管理者的回答显示中资企业有补救措施的不多（图 42）。超过 1/3 的管理者回答“我不了解”，明确表示没有补救措施的占 15.2%。说明部分受访企业在不慎雇用了童工之后，并未健全补救措施。

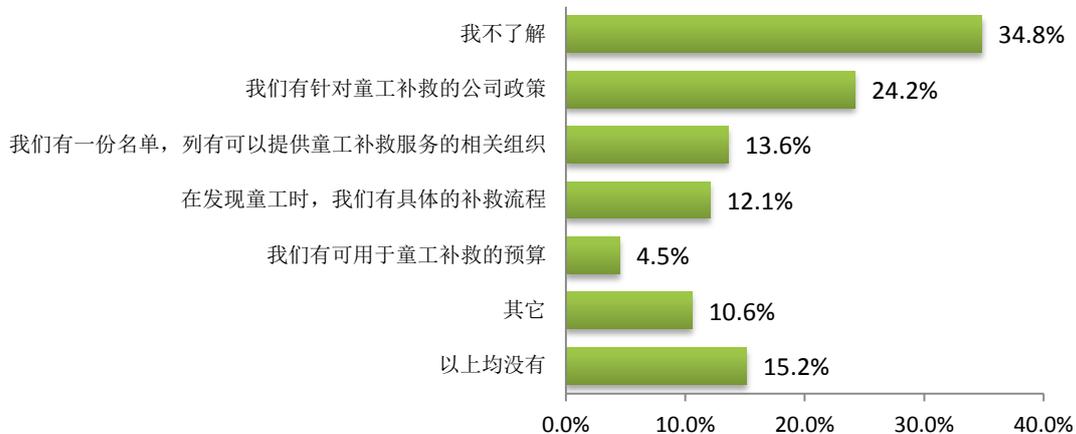


图 42：不慎雇用童工的补救措施

第三部分：中资纺织服装企业良好实践

一、溢达（越南）： 在国内外引领行业责任实践

溢达集团（越南）有限公司（以下简称溢达）成立于 2000 年，在越南平阳省注册，在越南新加坡工业园投资，现有 5400 余名员工（中国籍管理者不足三人）。自 2008 年开始使用精益生产模式，添置业界最先进的设备，不断提高自动化监控水平。其主要合作伙伴包括 Hugo Boss、La coste、拉夫劳伦(Ralph Lauren)、耐克(Nike)，及 Tommy Hilfiger 等，每日为这些世界知名的牌子生产约 5 万件衣服。溢达不仅重视环保，而且关心员工，多年以来都在这些领域创立行业的新高度，引领行业的新实践。

溢达企业的战略认为，不应迫于外界环境的变化而做出反映，而应致力于预测和引领行业及市场中的变化与转型。在越南，溢达挑战制衣业即“血汗工厂”的思维定式，致力于把新科技发展，如机械人科技、纳米技术、云计算，甚至人工智能等高效率优势替代加班，成为越南首家制定“零加班政策”的制衣厂。目前，溢达工厂员工每月加班少于 16 小时，员工主动加班需要申请主管批准。自 2010 年以来，溢达确保员工在星期日及公众假期均能休假，预计至 2020 年实现全部零加班目标。他们在劳工标准方面成为行业中的领头羊，被誉为“业内的黄埔军校”，得到当地政府的支持。

我们希望比遵守规则做得更多，将公司定位于社会变革的促进者，突破行业过量加班、星期天/假日工作、做两套账应对检查等潜规则，竭力抹去制衣业“血汗工厂”的污点，打造一个保障人权，重视人才、科技和创新型制衣业。（溢达越南工厂的一位高管）

同时，溢达深信私营部门是社会就业、财富创造和创新的主要来源，而深植于制衣行业，企业事关金字塔底部万千民众的生计。这就是溢达企业“做出改变”的信念源泉。溢达管理者不认同竞争力依赖于低廉的生产成本及劳工，相信那些具有较高生产力、稳定而快乐的员工才能令溢达在劳动力竞赛中胜出，因为快乐的员工会更加努力工作。溢达坚信每一位员工都具备推动事物发生积极改变的潜力，坚信公司最大的财富是全体员工的智慧和力量。因此，溢达的最高管理者长期以来就承诺“超越合规”，不能停留于满足业界规范，而应该在劳工实践方面

引领整个行业。人力资源管理的首要职责就是确保所有员工在任何时候都受到尊重，公司每一位员工都有机会表现自己的优秀才能，并最大限度发挥自己的潜力从而带来人生的改变。在这个过程中，员工的生产效率必然大幅提升并成就了溢达企业整体的高效生产力，这使其能够与低成本制造商进行竞争并反过来公平地回报它的员工。

这同样需要企业的制度保障。2010年，溢达根据《联合国工商业与人权指导原则》修订了内部申诉机制；也从2010年开始组织员工、工会和工厂管理层之间的公开谈话会，这一实践在2013年纳入了越南新的劳工法。

这些做法不仅建立了员工对企业的信心和信任，更是赢得了员工的认同感和归属感。在2014年5月13日发生的排华暴乱中，曾有5千多人冲进工厂，抢名牌衣服、砸电脑，甚至想烧布。在此危机中，IT维修经理把两个“心脏”（服务器）提前搬回了家中，保存了企业全部的生产经营数据。次日，溢达工厂1千多名员工在工厂外组成人链阻止暴动者进入工厂（图43）。5月17日，越南国家主席访问溢达工厂了解情况，慰问员工和管理者，并希望工厂尽快复工。



图 43：溢达员工阻止暴动者进厂

这场暴乱平息后，许多员工主动协助工厂恢复运营。在因暴乱而停工的日子，所有员工仍获得了正常薪酬。慷慨的薪酬只是奖励员工的措施之一，溢达不仅全面实施强制性社会保险，还为全体员工购买了意外伤害保险作为福利。正是因为溢达以快乐的员工、满意的客户为目标，员工的忠诚度与效率才有所提升。员工的流失率在2013年为4.45%，2017年降到2.29%，而邻近工厂的离职率约为7-8%。与此同时，企业门口每天都有40到50人排队求职。

二、天虹仁泽：培养有责任韬略的女企业家

2017年11月9日，对越南进行国事访问前夕，中共中央总书记、国家主席习近平在越南《人民报》发表题为《开创中越友好新局面》的署名文章。文章中有一段这样写道：“中国连续13年保持越南第一大贸易伙伴地位，越南成为东盟国家中中国最大贸易伙伴，2016年双边贸易额近1000亿美元。越来越多的中国企业到越南投资兴业。天虹集团在越南经营十几年，在广宁省兴建的工厂为当地创造了7000多个就业岗位，也是省内纳税大户。”

文章中提到的天虹集团是全球最大的包芯棉纺织品供应商，专业致力于高附加值时尚棉纺织品的制造与销售，是中国棉纺织行业竞争力前10强企业，现已深耕越南市场11年。目前，集团在越南南北部的同奈省、广宁省、太平省拥有三大生产基地，合计约125万纱锭，以及400台先进布机和染整服装全套产业链体系，是越南最大的纺织生产企业之一。天虹纱锭规模占到全越南约700万锭总生产规模的17.8%，年生产纱线约30万吨，占到越南全国70万吨纱总产量约43%，所使用的越南员工超过20000人，是越南名副其实的纱线龙头生产企业。此外，天虹集团还在在广宁省海河县建立了海河工业园区，园区内先期已投资金2.15亿美元。目前，天虹集团在越南的总投资资金已超过10亿美元。

天虹仁泽纺织股份有限公司是天虹集团的第一个在越南的境外子公司。厂址位于同奈省仁泽县仁泽五工业区，距离胡志明市60公里。天虹仁泽公司创建于2006年11月28日，工厂规模50万纱锭，年产能15万吨，主导生产棉类各种机织针织用纱及涡流纺纱，现有员工约5000名，其中中国籍员工28名。在越南10余年的经营中，天虹仁泽培养了一位优秀的女企业家——总经理周伯琴。

项目组在与周总长达两个多小时的交谈中，感受到了这位不到50岁的年轻女企业家的老练、热情及亲和力。1991年7月，她毕业于南通大学棉纺织工程系，后进入江苏睢宁棉纺织厂，陆续从事工艺技术、品质控制、生产管理工作。1999年10月，天虹集团收购睢宁棉纺织厂之后，周伯琴成为天虹员工，从事管理、技术工作。曾担任分厂厂长、生产部经理等职务。自2004年9月起，天虹集团新建徐州天虹时代纺织有限公司，周伯琴担任江苏天虹总经理助理兼任天虹时代分厂厂长。2007年5月，她被天虹集团委派到天虹仁泽工作，先后担任公司总经理助理、副总经理、常务副总经理、总经理。

在周总的领导下，天虹仁泽以“创建学习型专业型团队，打造行业领先一流企业”为目标，紧紧围绕品种转型、管理转型、人才转型，全面提升整体管理水平和专业水平，成为集团的龙头企业。

起初，周总也曾面临基础设施保障不力、本地员工习惯悠闲松散、思想观念、劳资模式与企业管理之间的不匹配、全国性的罢工潮及近期的人力资源紧张等挑战。但通过尽快转型创新，调整适应、严格按越南法律法规及海关税务政策运行、秉持人才本土化策略，大胆培养使用越南籍员工，实行人才本地化，有效实现了与当地文化的融合，建成适应越南国情的天虹企业文化。天虹仁泽在薪酬体系及福利待遇方面，建立完善企业内部薪资绩效考评体系、计件工资方案、年假及年终奖方案。针对公司大多数是外省员工的特点，天虹仁泽发住宿补贴，员工有公司班车接送或享有交通补贴。每年春节前公司统一派车接送员工回家过春节。大学生和管理人员在公司内有标准间宿舍，小家庭另有夫妻房。天虹仁泽的员工工资收入及福利高于本地平均水平，生产效率甚至超过了国内平均水平。

周总认为“国人精神需发扬、越俗民风要尊重”，十分关注与当地老百姓的和谐相处，积极参与当地及各级政府部门组织的各项社会公益活动，发起企校联合培养人才项目，在越南胡志明师范大学、顺化外国语大学设立专项奖学金，为优秀学生创造良好的学习条件。同时为当地残疾军人、贫困家庭、孤儿院捐款捐物助其提高生活水平。天虹仁泽每年都会得到当地海关税务及政府部门的先进表彰。2015年，天虹仁泽跻身于越南前500强中的第105位。同年周总获得越南TOP100优秀劳模荣誉奖，于2016年获得越南对社会贡献卓越的优秀企业家称号，得到国家主席陈大光的接见和颁发的胡志明奖章。

感谢天虹提供的开放平台能使个人的专业能力水平得到充分发挥和体现。我非常认同天虹“专业化、精益化、国际化”的发展理念，日常工作始终秉持“专业、创新、共享”的宗旨，专注用心地、充满激情地、创新务实地谱写、沉淀天虹企业文化。把天虹仁泽当成自己的作品、自己的家来经营。（天虹仁泽总经理周伯琴）

这位优秀的女企业家为所有女工树立了榜样，其成长经历见证了女性进入高管的梦想并不遥远，而天虹培养女性进入高级管理层的经验也值得推广。

第四部分 结论与建议

越南通过贯彻落实改革，加强国际经济一体化，过去几年在经济发展尤其是纺织服装行业领域取得了卓越的成绩。英国经济学人智库连续多年将越南列为新兴市场国家中继“金砖四国”之后最具吸引力的外国直接投资目的地，纺织服装行业无疑是最主要的拉动因素之一，而越南政府也出台一系列政策鼓励纺织业发展，并且对基础设施进行投资，包括建立了一些大型的工业园区吸引投资。例如，今年4月末，越南工贸部批准了《2020-2030年纺织服装行业发展规划》，该规划旨在扩大纺织服装出口，满足国内需求，扩大就业，增强行业竞争力，并坚定地更深更广的层面上与本地区和全球经济进行整合。

未来，随着越南纺织服装业的持续高涨，越南可能会成为中国之后亚洲纺织服装行业的最大投资热点。同时，近年来，中越积极推动“一带一路”和“两廊一圈”合作对接，越南也正在借鉴中国经验力争从纺织服装加工基地转向全球价值链中的更高端，两国在纺织服装行业的合作与竞争都越来越明显，而负责任经营与可持续行业则既会是两国行业竞争的砝码，也会是合作的机遇。因此，中国政府和行业组织等利益相关方也应从促进良性竞争与合作的角度助力中国企业和中资企业的负责任经营与可持续发展。

一、构建负责任的亚洲区域供应链

与投资于柬埔寨、缅甸和孟加拉的中资企业群体不同，在越南投资的企业不仅规模巨大，而且过去很多年以来在国内就已经积累了很多资本、技术、人才和企业社会责任以及可持续发展的经验，它们在国内本身就属于行业领头羊企业。同时，在越南的中资企业以大型纺织（纺纱）企业为主，过去几年来很快地完成了在亚洲区域内的产业布局。它们一般以中国为技术和研发中心，以越南为纺织制造基地，以其他亚洲国家为服装制造基地或纺织品市场，最终面向全球市场。

可见，这些大型中国纺织企业集团不仅在亚洲地区纺织服装供应链和价值链构建中具有重要的地位，而且本身已经显现出新兴跨国公司的特征。可以说，这些中国大型纺织服装企业在成为全球企业之前，都无可避免地会先是一个“亚洲企业”，对于在亚洲区域内的构建负责任、可持续的供应链负有首要责任。而

走出国门的中国企业从第一天开始就面临着各类利益相关方对负责任投资和经营的期待与要求。

因此，从亚洲走向全球的中国企业必须将这些期待与要求内化为自身的主动行动。建议这些大型中资企业可以借鉴跨国公司的在这一领域内的经验及教训，为亚洲区域的供应链整合负责任与可持续发展的价值与规则。具体而言，这些企业可以为同处于区域供应链上的企业网络建立共同的负责任经营价值观与行为准则，并可逐渐在供应链上下游推行类似的价值观和行为准则。同时，应与各类利益相关方密切合作，采取措施持续提升供应链的透明度，扩大供应链合规与责任治理的参与度和包容性。

二、负责任的印染产能转移与合作

越南的纺织业集中于产业链上游的纺纱与下游的服装制造环节，产业链中游的织布印染环节发展由于资本原因发展较慢，加上越南印染技术水平相对落后，导致高级面料几乎全部依赖进口。因此，近年来，越南政府也积极鼓励印染类企业投资。根据越南国家纺织服装产业集团（Vinatex）在 2016 年的估算，越南印染业需要 150 亿美元的投资，而根据越南工贸部的估计，到 2020 年，越南需要 10 亿美元的污水处理设备，到 2030 年，这一数字将是 45 亿美元。

另一方面，近几年，国内的“环保风暴”使得很多中低端的印染产能寻求异路，越南自然成为最好的选项之一，因此，印染产能的转移与合作成为当下两国行业都在热烈讨论的议题。毫无疑问，越南印染产业的发展，有助于完善当地的纺织服装产业链，也将有助于中国企业持续在当地增加投资。但另一方面，也必须注意避免散兵游勇式的印染行业在越南（及亚洲其他国家）的投资和转移。从经济角度来看，小规模、资金和技术水平都有限的零散印染企业如果没有充足订单的保障将难以长期生存发展，而从更重要的生态环保角度来看，低水平的印染产能的转移可能会给当地带来严重的环境负载。

实际上，与中国相比，越南的污水排放标准更为严格。根据越南2011年更新的《工业废水国家技术规范》（QCVN40:2011/BTNMT, National Technical Regulation on Industrial Wastewater）和2015年制定的《印染工业废水国家技术规范》（QCVN13-MT:2015/BTNMT, National Technical Regulation on Textile Dyeing

Industrial Wastewater), 印染行业废水排放的BOD标准最严格情况下为30mg/l, 而相应的COD标准则为7530mg/l。这实际上为这几年在国内发展起来的具有较高技术水平和资本能力的大型企业集团提供了向上竞争的机会。未来, 中国的大型企业以产业园形式投资越南印染行业, 确保污水集中高水准处理, 同时籍此向越南输出高技术、高附加值、低能耗、低污染的中国印染设备, 应该是中越两国合作开发印染产业的双赢状态。

三、支持具有“公天下”视野的企业家

此次在越南(以及其他国家)的调研, 项目组最为触动的发现之一是, 一大批优秀企业家和管理者在“走出去”拓展市场的过程中迅速成长起来, 与“走出去”的中国纺织服装行业一样, 遍布海外。他们扎根异乡, 爱国怀乡, 吃苦耐劳, 敬业乐群, 锐意进取, 积极开拓, 敢于担当, 勇于创新。他们中的很多人不仅了解当地社会和产业, 深谙管理之道, 更重要的是能够从区域和全球角度看待产业发展, 具有“公天下”的广阔视野。项目组认为, 他们表现出了强烈的企业家精神, 不仅已经成为当地经济、社会发展的重要推动者, 中国行业外交的积极践行者, 也已经是我国国际形象和软实力的有力塑造者。

他们总是热情地欢迎来自国内的客人, 乐意与他们分享自己在异乡开拓的酸甜苦辣。但是整体而言, 他们所面临的困难和挑战却较少得到关注, 他们在海外开拓的经历较少见诸国内媒体, 使得这一群体显得默默无闻。因此, 项目组建议中国政府相关部门和行业组织, 应更加密切地关注海外企业家和管理者的群体, 注意搜集和整理他们海外经营和生活的经验与教训, “树立和宣传企业家先进典型, 弘扬优秀企业家精神, 造就优秀企业家队伍, 强化年轻一代企业家的培育, 让优秀企业家精神代代传承”(中共中央国务院, 《关于营造企业家健康成长环境弘扬优秀企业家精神更好发挥企业家作用的意见》, 2017年9月)。因为最终来说, 讲好中国企业在海外的故事, 就是讲好中国自己的故事。