

兩岸華資企業實踐社會責任與世界 最新現況報導

江顯新*

壹、CSR 一大陸台資企業 的困惑與困境

海峽兩岸作為全世界產品主要生產基地，遍佈世界各地華資企業在供應鏈方面又具備一定程度的重要性。因此，全球華資企業實踐企業社會責任（CSR），特別受到國際社會的重視。

台灣學術界早在十餘年前就已積極倡導企業倫理，近年來，政府和媒體鼓勵企業實踐社會責任亦不遺餘力；就台灣企業家本身而言，熱心慈善公益，重視環保和社區發展，有目共睹；但近期以來，有關台資企業在實踐社會責任傳來的訊息，卻是負面的居多，令台灣企業家驚訝與困

惑。

以下是兩則來自北京有關台商社會責任的訊息：

貳、大陸 25 家〔最受尊敬的企業〕名單中沒有台資企業

最近由《北京大學管理案例研究中心》與北京《經濟觀察報》合作評選出的中國大陸 25 家〔最受尊敬的企業〕名單中，主辦單位在表揚大會上遺憾的指出，在大陸數萬家台資企業卻沒有一家上榜，期望明年大會有台商接受表揚。台商未上

* 作者為喜瑪拉雅基金會執行長。

榜的原因可能很多，事實上，從 GOOGLE 搜尋網上，的確也找不到一家台資企業建構 CSR 網頁，或者主動發佈〔企業社會責任〕報告。

參、北京大學生對台資企業在 CSR 印象最差

世界最大國際學生組織——AIESEC 於 2006 年 5 月對北京 34 位大學生對於未來就業與 CSR 關聯作了一次意見測驗，訪談的內容主要圍繞著以下主題：

中國學生對於他們未來的僱主有關 CSR 方面期待的是甚麼？

AIESEC 此次大學生訪談希望獲得下面三項認知：

- (1) 想知道那些公司有好的或不好的聲譽？
- (2) 他們怎樣獲得他們的聲譽？
- (3) 學生對於 CSR 期待的重要程度如何？

雖然 AIESEC 上項訪談結果仍在統計分析中，但他們獲得初步印象是：中國學生未來找工作已愈來愈重視公司良好的聲譽，對於目前在中國大陸投資較多的地區，他們依據 CSR 給予評分高低依序是：德、美、英、澳洲、日本、香港、南韓和台灣。

事實上，台灣就業市場也隱約呈現這種現象，大學畢業生找工作時開始重視公

司的聲譽，薪酬已經不是他們考慮的最重要因素，而“品牌和公司文化”逐漸受到年輕一代的關注。以往，應屆畢業生一窩蜂想擠入高科技公司的現象已逐漸淡化，年輕人如果沒有機會進入聲譽好的公司工作，他們寧可投入低待遇的公益部門服務，家境好的年輕人，他們甚至於願意做一位社會工作者。

肆、大陸構建〔和諧社會〕一兩岸華資企業應及早因應

中共總書記胡錦濤一年來多次就〔構建社會主義和諧社會〕發表重要講話，他明確的闡述：即社會的和諧發展，將為企業創造更多的商機、更有利的經營環境，和諧社會可以使企業獲取利潤的同時創造更大的社會價值。他說：構建和諧社會已成為中國的重大歷史使命，也將引領著中國社會的未來走向。企業作為「社會公民」，應當全面理解構建和諧社會的深遠意義，並為此做出應有的貢獻。而社會的和諧發展，又將為企業創造更多的商機、更有利的環境。胡錦濤總書記顯然對大陸所有的企業同時給予胡蘿蔔和棒子：

◎構建和諧社會對現代企業而言既是責任也是機會。

◎現代企業對人的管理與激勵，要真正做到尊重員工、善待員工，關心

員工的生活福利和職業生涯成長，切切實實把員工當作企業發展的最重要的資源。

◎企業是資源消耗最大、最容易對環境產生污染的部門。保護生態環境，企業負有不可推卸的責任。而保護生態環境，當務之急是要儘快轉變傳統的「高投入、高消耗、低產出」的外延粗放型增長方式，積極創建資源節約型企業，做到產品清潔生產、資源迴圈利用、廢物高效回收，新型工業化發展道路。

◎企業在為社會創造財富的同時，也在不斷地消耗著自然界的各種資源；由於自然資源是有限度的，有限的資源制約了企業的盲目掠奪行為，企業財富的創造能力在很大程度上要受制於自然資源的數量與質量。只有做到企業與自然和諧發展，才能實現企業的可持續發展，也才能最終實現人與自然的和諧發展。

◎優秀的企業文化是現代企業核心競爭力，只有在絕大部分消費者心目中具有很高知名度和美譽度的企業，才會擁有更多的矢志不渝的忠誠用戶。

◎總之，企業在創造財富和利潤的同時，友好地對待公眾、對待環境、對待員工，是企業直接的社會責任；優秀的企業同時也會獲得社會大眾的認同和支持。

大陸自改革開放以來，經濟發展過

速，已發生諸多負面難題，包括人權、農民、環保、物價和自然資源等等……因此，對於來自國際社會的企業社會責任壓力，由原來的排拒和消極態度，轉而積極支持推動企業社會責任；一方可暫時減緩經濟發展過速；同時，建構社會主義的和諧社會，顯然有其更深遠的意義和利益，並希望短時間內產生積極的效果。

中國大陸 CSR 政策，一夕之間發生 180 度轉變，歐美日各國企業因早有準備，不致於發生重大影響；但華資企業尤其是台資企業措手不及，短時間內如何加速推動 CSR，宜盡速研擬因應策略。

伍、大陸本地企業全力衝刺 CSR

在〔構建社會主義和諧社會〕的激勵和巨大壓力之下，大陸本地企業雖然還沒有很清晰明瞭企業社會責任（CSR）以前，為配合中共中央宣示的政策，他們毫不猶豫的仿照國際企業大力推動 CSR，隨著他們事業的開展，大陸本地企業又一次後發先至的收獲，將台資企業遠拋在後面。

據中國新浪網報導：由大陸中華英才網（www.ChinaHR.com）推出的《2006 中國大學生最佳雇主調查報告》：「最佳雇主」殊榮的 50 家傑出企業，華資企業首次幾乎占了半數，其中台資企業則僅有富士

康一家入榜。引人矚目的前 10 佳「最佳雇主」分別是聯想、寶潔、華為、IBM、海爾、中國移動、微軟、騰訊、西門子、通用電氣，而聯想電腦蟬聯大陸大學生的職場最愛。

2006 年是大陸中華英才網第四次發佈「中國大學生最佳雇主」調查報告，在今年的報告中，中華英才網繼續對大學生最佳雇主 CBC (Compensation-Brand-Culture Model) 模型做了深化探討，首次對大學生的擇業價值觀以及求職心理進行了詳細的獨立調研，並同時推出《2006 中國大學生最佳雇主報告》和《中國大學生擇業價值觀及求職心理調查報告》兩份資訊產品。報告內容涉及諸多有價值的觀點和資料，將切實幫助有關方面在大學畢業生和企業之間建立有效的溝通對話機制，幫助大學生更好地認識環境和自我，幫助企業瞭解大學生求職心理、調整相應人才招聘政策，進而整體推動大學生就業和企業攬才的雙向工作。

據報導，本次調查從 2005 年 10 月持續到 2006 年 5 月，其間，中華英才網一共回收有效投票數 91,602 票。調查覆蓋臺灣除外的大陸所有省市地區 33 個省（包括香港、澳門），632 所高校，有 1,102 家企業上榜，橫跨 36 個行業。

一、「最佳雇主」榜單新變化

1. 華資企業與外資企業平分秋色

從今年公佈的榜單中，上榜的華資企

業在 TOP50 中由 2005 年的 19 家增加到 24 家，上升了 10 個百分點占到 48%，華資企業的吸引力顯示出的強勁增長，一方面表明華資企業在招聘制度、工作環境、福利待遇、人才培養上的日益改善已初見成效，另一方面外企就業崗位相對有限、競爭壓力過大也是原因之一。

2. 上榜雇主反應行業熱點

《2006 中國大學生最佳雇主調查報告》根據各個行業在 TOP50 排行榜上榜企業的數量，推出了本年度大學生就業的 8 大熱門行業，分別為耐用消費品業、快速消費品業、IT 業、互聯網業、電信設備製造業、金融業、諮詢/專業服務業和石油化工業。其中人氣升溫最迅速的是互聯網業，上榜的互聯網企業由 2005 年的只有 1 家變成 2006 年的 7 家，騰訊作為互聯網企業的代表更首次闖入最佳雇主前十佳行列。

相較互聯網行業，汽車業卻在今年繼續失寵——與前兩年的趨勢一樣，汽車業的上榜企業持續減少，2006 年甚至沒有汽車企業進入前 50 名。

二、薪酬、品牌、文化 三大魅力有先後

《2006 中國大學生最佳雇主調查報告》揭示的另一個最重要的「新意」在於，中華英才網對最佳雇主 CBC 模型的發展和完善。

中華英才網人才研究中心經過長期研

究發現，大學生往往從「全面薪酬」、「品牌實力」、「公司文化」三個維度對雇主進行評價，並在 2005 年首次推出最佳雇主 CBC 模型。

研究結果表明，「全面薪酬」、「品牌實力」、「公司文化」三個決定性因素在大學生心目中並不同等重要。經過測算，「全面薪酬」是影響大學生心目中雇主形象的一個最重要的因素，其次是「品牌實力」，「公司文化」這個維度的影響仍相對較小，但已呈現逐漸向上提昇趨勢。

陸、大陸全面激勵「企業社會責任」最新動向：

一、發佈首個企業社會責任指數

2006「企業社會責任系列活動」由《中國新聞週刊》與中國紅十字基金會聯合發起。活動將推出的首個企業社會責任指數包括：企業社會責任傳播指數、企業社會責任公眾關注指數、企業社會責任專家評價指數。據介紹，這是國內首次對企業社會責任進行實時定量分析，調研結果提煉為企業社會責任趨勢，于今年 9 月下旬發佈。

另《中國新聞週刊》於本 9 月 8 日在北京舉辦〔輿論監督與企業社會責任〕論壇，他們指出：輿論為社會的公器，促進

企業社會責任責無旁貸。

大陸沸沸揚揚的「富士康訴記者」事件之後，媒體的輿論監督職能獲得了包括企業在內的社會各界的承認與支持，媒體作為「社會公器」在促進企業履行社會責任方面作用會越來越大。

國際上，企業社會責任理念的興起跟「血汗工廠」申訴密不可分。現在，西方國家曾經歷過的「企業社會責任匱乏期」正在中國境內許多企業重演，比如廣泛存在勞動權益受損、普遍職業病、安全生產與環境保護不力等現象，無不凸顯華資企業社會責任的缺失與不足。

媒體存在的意義在於報道事實，企業行為理應受到媒體監督，社會進步的要求提醒我們，企業社會責任問題不容回避。當下中國社會，媒體對企業社會責任的監督剛剛起步，在此背景下，媒體所承載的作用顯得至關重要，今後，媒體可以通過多種形式繼續對企業社會責任保持關注。

二、大陸銀行業首份企業社會責任報告出台

作為典型的商業機構，銀行業聯繫著所有公民，其一舉一動都不僅關係到股東利益，還關係著整個社會的利益分配。上海浦東發展銀行企業社會責任報告的出台，宣告中國的銀行業由我說了算的壟斷霸主，開始向有責任的企業公民的艱難轉變……

2006 年 6 月 23 日，上海浦東發展銀

行公開發布了《企業社會責任報告》，這是兩岸銀行業發布的第一份社會責任報告。浦發行還承諾以後每年發布更新版本，以接受社會監督。

長達 25 頁的《上海浦東發展銀行企業社會責任報告》(下稱《報告》)顯示，歷年來浦東發展銀行在企業社會責任方面有著許多不為人知的成就：除了給銀行股東以最大利益回報之外，還給社會捐贈了 4000 多萬元人民幣，用於支持、并盡量通過貸款進行扶貧；支持鼓勵本系統員工的志願活動和公益慈善義舉；率先推行無紙化辦公，以節約能源，保持環境……

上海浦東發展銀行還在《報告》中承諾加大社會捐贈力度，每年至少資助 1000 名貧困學生，各分行在當地至少建立一所希望小學。

三、台資企業如何加速實踐〔企業社會責任〕

數萬家台資企業遍及大陸各地，明顯地，在人家屋簷下做生意，絕大多數台商應都懂得戒慎恐懼：遵守法律，做好環保，熱心慈善公益和發展社區良好關係，台商也自認為已經盡心盡力做好「回饋社會」的份內工作。但是，現代〔企業社會責任〕包含的範圍非常的廣闊，台資企業與高階主管需要認真的研究 CSR 包含的範圍，真心真意的去實踐〔企業社會責任〕，才不致於在國際 CSR 巨浪中迷航。

富士康科技集團（鴻富錦精密工業

（深圳）有限公司）與大陸第一財經日報社發生的索賠事件，雖然最近以互致歉意收場，至此，受海內外媒體廣為關注的富士康巨額索賠案似乎已塵埃落定，但對於台資企業而言，無疑是一項重要的警訊。

在本文結束前，試擬現代〔企業社會責任〕一些共同理念，提供華資企業（包括台資企業）加速實踐 CSR 的參考：

1. 使命與願景

華資企業無論在世界任何地區經營事業，都應該履行作為優良企業公民的社會責任；真誠的支持國際組織通過的各項盟約（例如全球契約，SA8000），遵守當地相關法律及誠實納稅；同時，為所在地區的社會發展作成貢獻，為創造和諧社會而努力。

2. 員工政策

華資企業應將員工對公司的貢獻置於最重要的地位，因為所有公司的成就都來自員工的努力、智慧和才能；因此，華資企業對員工應盡可能提供較好的待遇，安全而不會損害健康的工作環境，並經常給予員工進修和培訓的機會。

華資企業應該維護員工結社自由，承認勞資集體談判的權利。

公司員工無論職位高低應彼此尊重，不得有辱罵、騷擾與使用暴力的行為，並杜絕任何歧視行為。

3. 維護人權

華資企業充分遵循和支持國際組織通過的企業社會責任標準，亦即充分維護基

本人權、婦女權益以及嚴格管理非自願或強 勞動、童工等問題的政策。

對於不充分遵循和支持國際人權政策的供應商、代理商或有關機構，均應拒絕與其業務往來。

4. 環境保護

華資企業應充份認知經認證的環境管理體系（EMS）和生物多樣性保護程序的重要，監管並減少危險廢棄物，承諾減少對氣候變化的影響，並鼓勵無害環境技術的發展與推廣。

5. 對客戶的責任

公司和員工都應該將客戶（顧客）的利益放在第一位，竭盡所能的為客戶（顧客）提供最佳品質的產品或最卓越的服務，務求客戶（顧客）稱心滿意。

另一方面，在接受政府客戶或公營事業委辦業務時，必須加倍注意遵守所有法律、合約義務以及公共利益；不得向公務人員提供禮物、娛樂及旅遊；並注意不要雇用剛退休的公務人員或其家人。

一般商業往來，員工亦不得以不正當的方式，包括在可被視為不正當的場所，諸如夜總會或豪華餐廳，招待客戶或潛在客戶，包括他們的家人。

6. 公平與競爭力

華資企業秉持高道德和文化的理念，保護自由企業的體制及鼓勵公平的競爭，反壟斷和任何形式的賄賂行為。

華資企業應正確及忠誠的從事行銷與廣告活動，不得故意散佈或誤導資訊；有

意省略己方重要資料，或故意虛報競爭對手的資訊。

華資企業以身作則，展示誠信和廉正的操守，與客戶和業務夥伴建立長久的合作關係。

7. 對股東的責任

股東（投資人）出資創辦一家企業，主要目的是為了賺取利潤；員工應盡最大努力為公司創造利潤，對於各種支出皆應嚴格控制；董事與高階經理人對於本身暨員工薪資和獎金，應訂定合理薪酬標準，以免影響股東（投資人）的權益。

華資企業作為一家上市公司時，應依據所在國證券法所有規定，準確製作財報資料及保持完整紀錄；並按照證券法規定期向股東報告，向社會大眾披露，特別是季度及年度績效報告。

8. 慈善公益

華資企業通過慈善和公益贊助活動，支持社會的發展和福祉，並鼓勵員工參加社區志願服務和活動。

儘量讓員工自由支持任何慈善公益活動，公司管理階層不得明示或暗示要求或勸阻員工對任何政治、宗教及慈善公益活動作出貢獻或支持。

9. 品德管理主管

大型華資企業企業應優先考慮設立品德管理主管，接受員工對於公司實施全面品德管理的建議；並訂定保密條款和不會受到懲罰保證，接受員工對於公司及發現其他員工未遵守企業社會責任的舉報。