

中国劳动市场的实践以及对商业的影响

China labor market practice and impact to business

王林，中国区总监，商业社会责任
Lin Wang, Director, BSR China



扫码提问

嘉宾介绍

- 王林
- 总监
- 商务社会责任 (BSR)
- lwang@bsr.org

-
- 简介：
王林， BSR中国总监， 负责BSR中国区的业务涵盖可持续发展相关的诸多议题， 如气候变化对商业的影响和应对， 可持续发展战略和报告， 供应链管理， 商业社会影响， 利益相关方合作等。

BSR是一个总部在美国的专注于可持续发展议题研究和解决方案的会员制公司， 涵盖各行业300多家国际品牌， 近200名来自不同背景的员工， 分布在美国， 欧洲， 亚洲主要城市， 近30年来在可持续发展领域有很高的影响力。

王林自90年代中期就涉及可持续发展领域的工作， 先后在瑞士日内瓦联合国国际劳工组织， 宜家贸易和BSR任职， 熟知国际可持续发展趋势， 标准和商业实践。她希望能够助力中国企业在可持续发展领域的发展。



议程 Agenda

中国劳动市场的变化以及国际品牌的关注点

1. 不断深化的国际劳动标准
2. 中国政府的社会发展战略和ESG披露
3. 供应链的影响：品牌和中国企业的应对及实践

国际有关劳动问题的标准

- 强制：从自愿到强制：关注和披露商业活动中对相关环境，社会和人的负面影响
- 硬性：新的法律法规要求从“软性”采纳现有的有关责任的商业行为规则到“硬性”要求全面涵盖。
- 合规：新的法律法规能够支持企业对环境和人权目标的承诺和实践。

这些变化对可持续发展从业人员的意义

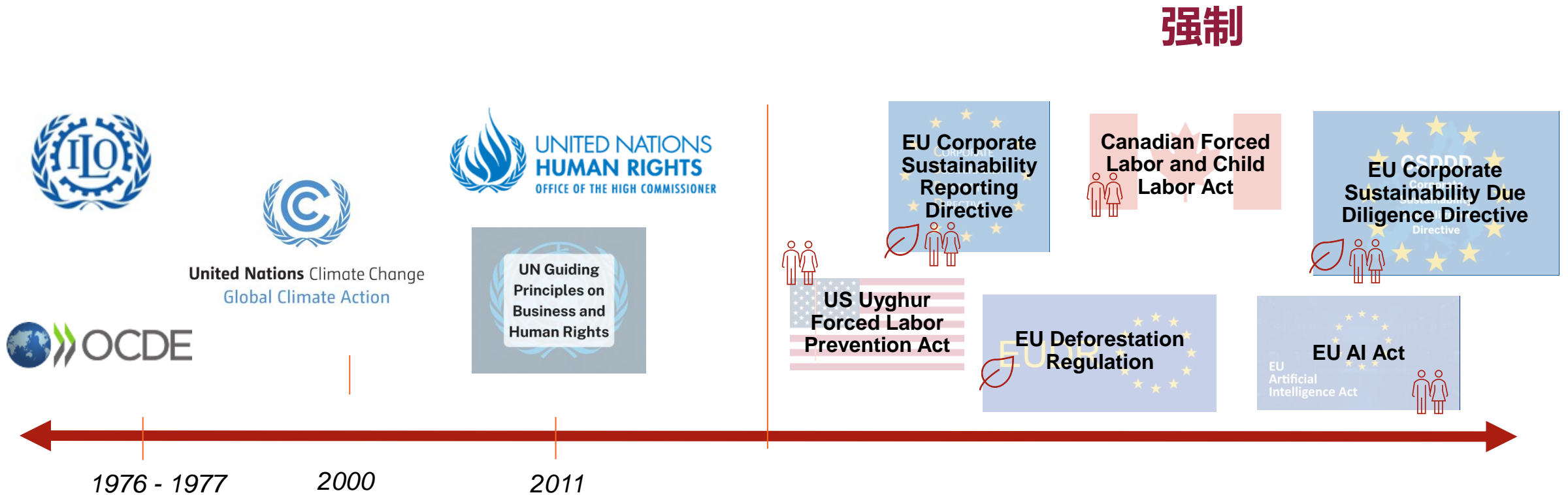
- 机会：更积极主动的帮助和支持企业制定新的正常和战略来应对这些新的标准对企业业务的影响。
- 探索：连接合规和商业战略，愿景和应变的途径。
- 支持：帮助企业内部相关领导层了解国际标准的意义和影响

知识，了解，专业，沟通，支持

国际趋势：企业规则和尽调的要求

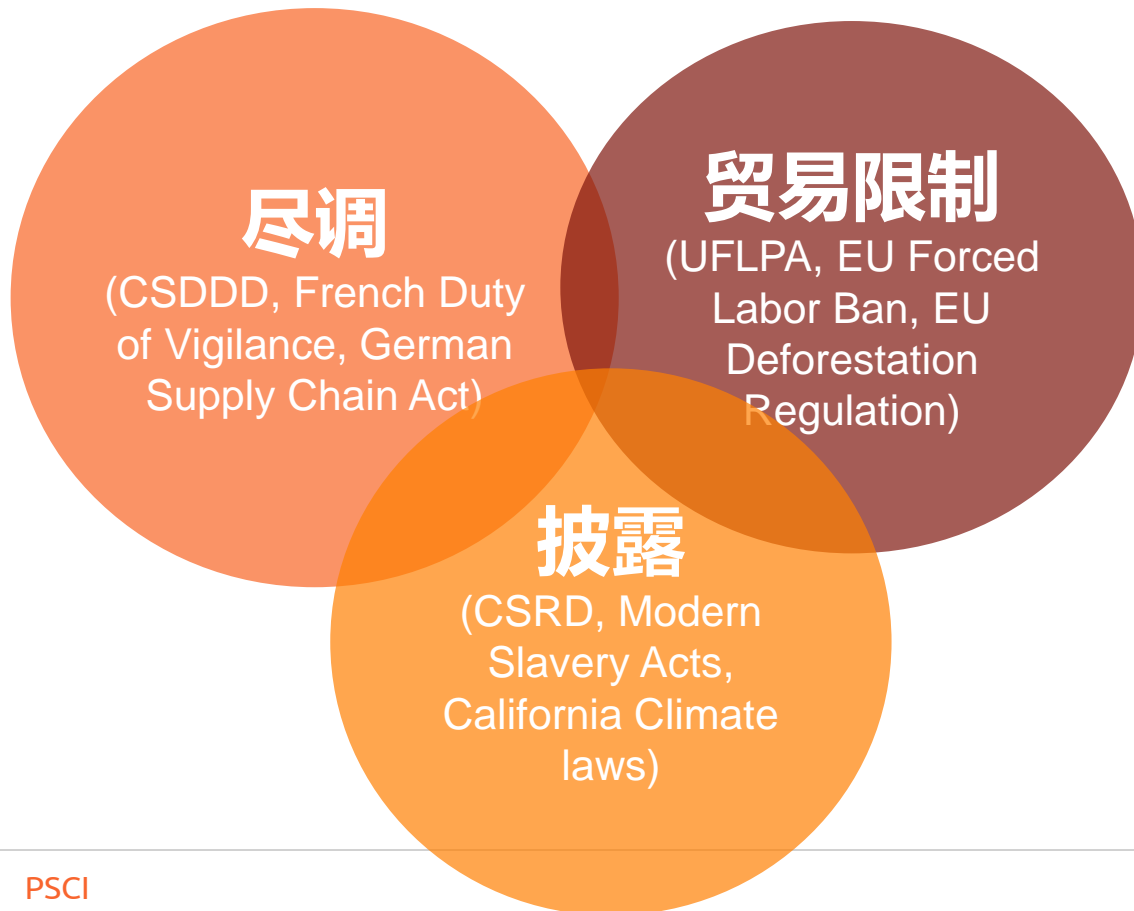
强制要求：

企业尽调必须涵盖人权和环境影响，将国际相关法律法规的参照性框架变为商业活动和影响的必须涵盖项



可持续发展影响的相关法律法规的意义

各国政府正在参照和整合三种不同的法律来规范商业行为对人权和环境的影响
包括更广，更深度的尽调要求以及规范的尽调衡量标准，步骤和内容



尽调:

- 要求企业涵盖以下内容—发现，防止或减轻，补救在运营和价值链中发生的或潜在的相关人权和环境的影响
- 并在披露和报告中阐述如何对这些影响负责

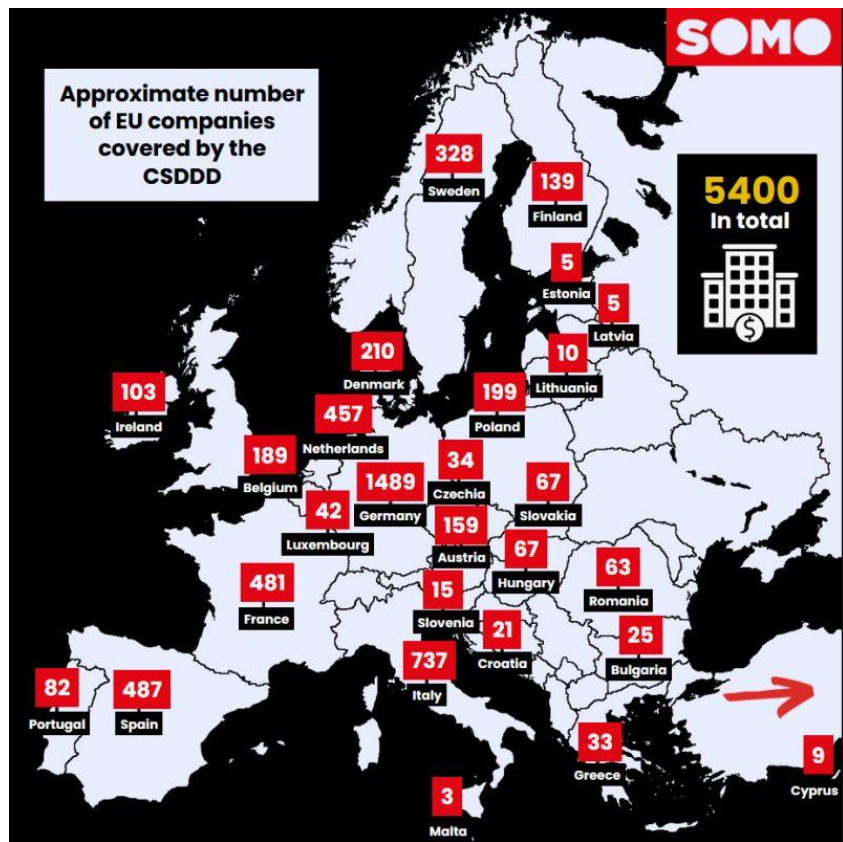
贸易限制:

- 设置贸易壁垒，限制有涉嫌影响和滥用人权或环境风险的商品进出口，采购或分销

披露:

- 要求范围内的企业发布声明，披露有关其人权和环境影响的信息。

欧盟企业可持续发展尽职调查指令 | 范围



受法律约束的公司



涵盖的价值链

大型欧盟公司（基于员工人数和营业额）和非欧盟公司（基于欧盟产生的营业额）。

拥有 >1000 名员工和 €4.5亿全球营业额，（或特许权使用费超过 2千250万欧元，全球营业额超过 8千万欧元）的欧盟公司

非欧盟公司：仅限欧盟的营业额阈值。

公司必须对以下方面进行尽职调查：

- 自己的运营
- 其子公司
- 上游业务合作伙伴与公司生产商品或提供服务相关的活动（包括产品或产品部件设计，采购，提取，制造、运输、储存，原材料供应，以及产品或服务的开发）
- 下游业务合作伙伴（仅限于产品的分销、运输和仓储）。



不属于该指令直接范围的非欧盟公司，如果它们是范围内公司的业务合作伙伴，也可能受到该指令的间接影响。

Official text: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_EN.html

尽职调查范围 | 人权影响

- 生命权
- 禁止酷刑、残忍、不人道或有辱人格的待遇
- 自由和安全权
- 禁止任意或非法干涉个人隐私、家庭、住宅或通信，以及非法攻击其荣誉或声誉
- 禁止干涉思想、良心和宗教自由
- 享有公正和有利的工作条件的权利，包括公平的工资和适当的生活工资
- 如果员工住在公司提供的住宿中，则禁止限制员工获得适当的住房，在工作中获得足够的食物、衣服、水和卫生设施
- 儿童权利，包括禁止使用童工
- 禁止强迫或强制劳动、奴役和人口贩卖
- 结社、集会和集体谈判自由
- 禁止就业中的不平等待遇
- 禁止造成任何可衡量的环境恶化
- 个人、群体和社区对土地和资源的权利，以及不被剥夺生活资料的权利，包括禁止非法驱逐或占用土地、森林和水域的权利

重要提示：

虽然所有这些人权影响都在附件中进行了定义，但该指令还涉及附件中未列出但在国际人权文书中提及的侵犯人权行为，未明确列出但经常受到业务影响的权利示例包括：

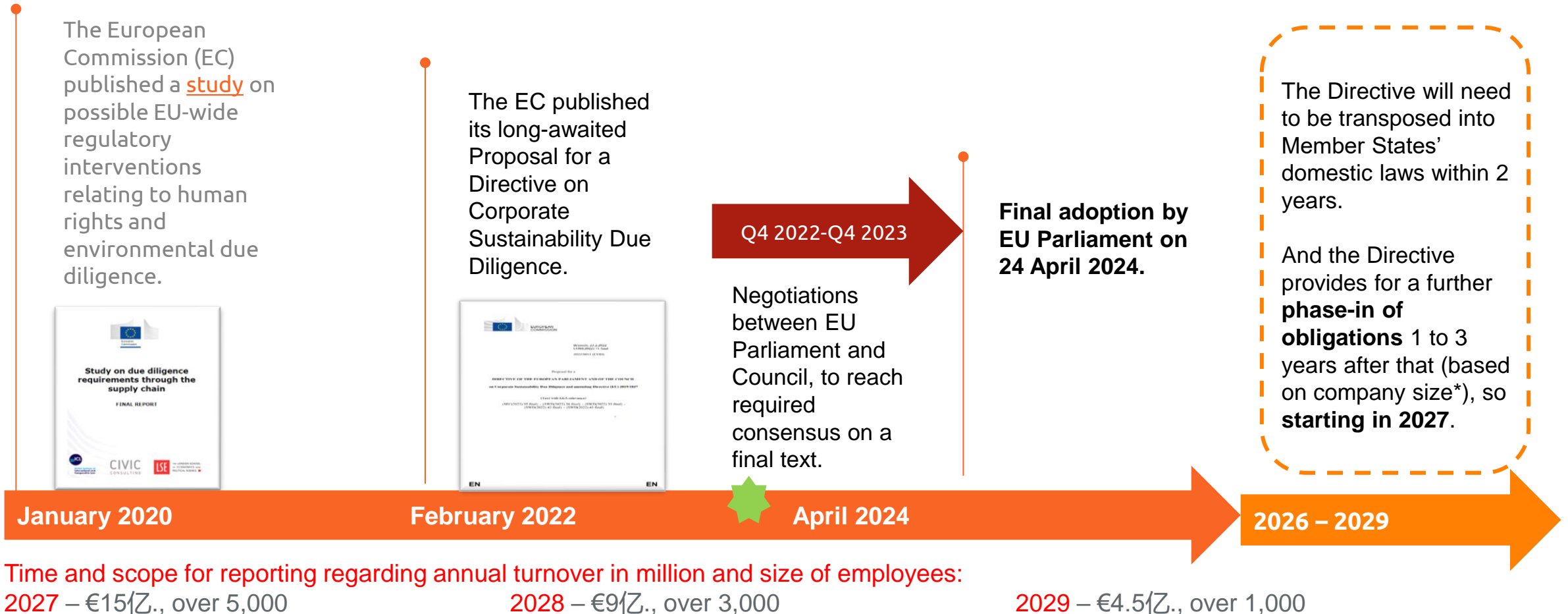
- 言论自由
- 参与公共事务的自由
- 健康权（仅提及儿童权利）
- 访问补救措施的权利

同时和生产劳动相关的议题会更受关注：

- 工作场所健康，卫生，安全
- 工作时间
- 工资，福利
- 员工身心健康
- 平等
- 参与，员工意见
- 以及其它重要议题

欧盟企业可持续发展尽职调查指令 | 申请时间表

从 2027 年开始，范围内的公司最早需要遵守其规定（对于范围内最大的公司）。



议程 Agenda

中国劳动市场的变化以及国际品牌的关注点

1. 不断深化的国际劳动标准
2. 中国政府的社会发展战略和ESG披露
3. 供应链的影响：品牌和中国企业的应对及实践

中国对公司监管， 尽职调查和报告的要求

- 2024年初，中国发布了国家 ESG 报告指南，要求大公司到 2026 年披露其可持续发展绩效。
- 该指南要求企业平衡全球 ESG 整合与中国的优先事项，提高数据准确性，促进协作方法，并预测不断增长的消费者期望。
- 在整个价值链中遵守新准则对于公司降低风险、建立信任、保持竞争力和推动可持续增长至关重要。
- 时间上和国际趋势一致

发布报告指南

强制

披露，报告

2024

2026

中国的社会发展战略和对劳动力市场的影响

“十四五”规划强调通过保障整体环境和构建共同繁荣实现可持续增长：

扶贫

乡村振兴

国内增长

对经济的影响

- 内地工业发展
- 本地品牌和商业机会
- 产业升级
- 与贸易壁垒和供应链转移相关的其他影响

对劳动力市场的影响

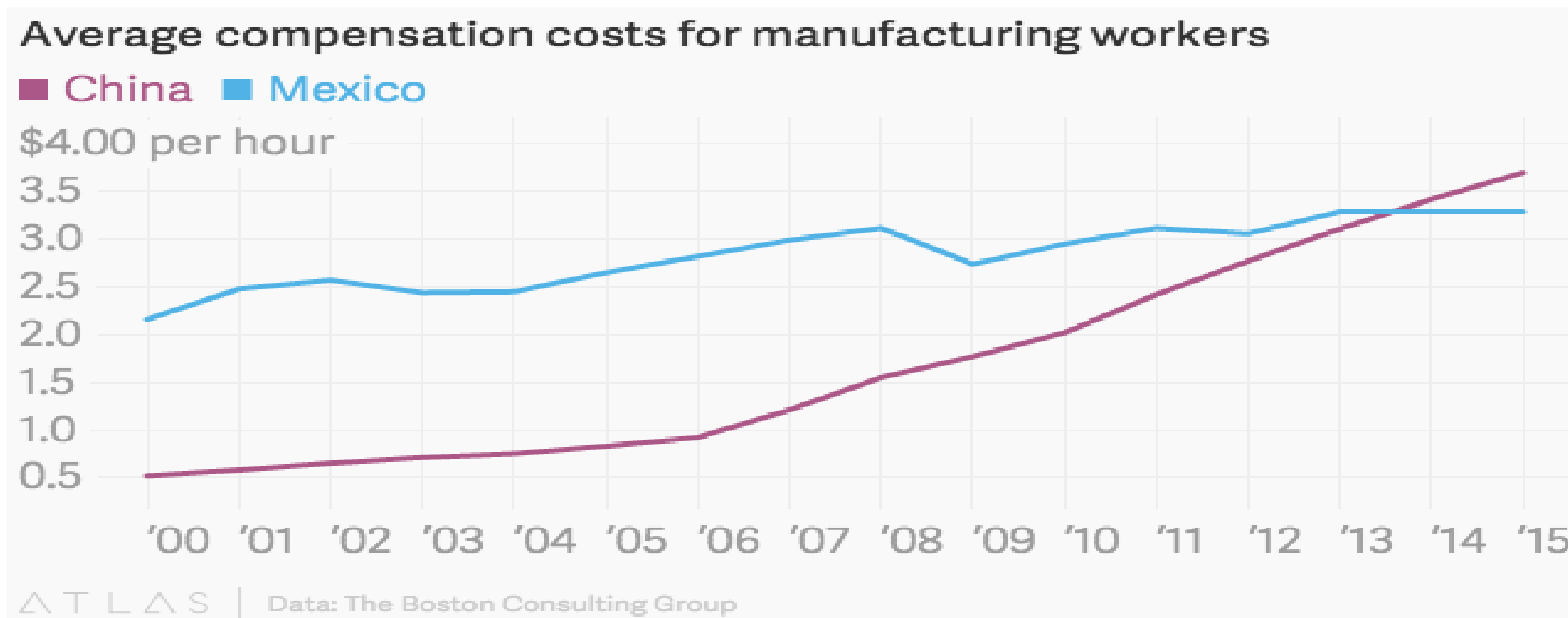
- 工资，福利和收入上涨
- 劳动力重新调整，回乡和临近地区
- 更多制造也以外的工作机会
- 沿海地区制造业劳工短缺

对中国供应商的挑战

- 成本：除了总成本外，工资和社会福利也在不断增加
- 不稳定的订单：贸易壁垒、供应链中对人权问题的需求增加以及市场挑战
- 劳动力短缺：工人更喜欢非制造业工作和在家附近工作
- 缺乏熟练工人：自动化提高效率和成本，但需要熟练的劳动力和管理
- 满足合规性、问责制和透明度的需求不断增加

中国工资上涨

制造业员工平均薪酬成本



中国建设共同富裕和乡村振兴的社会发展策略

- 农村发展吸引更多劳动力回归
- 寻找增值和灵活工作的年轻一代
- 中国快速发展的第三产业吸引年轻劳动力
- 老龄化
- 工业化，自动化，中国智造需要更多熟练的劳动力和新的知识技能
- 沿海地区成活成本增加

劳动力短缺,



紧迫感

成本,



- 需要建立更好的劳动管理体系，确保稳定的员工队伍
- 合规：符合有关工作时间、福利和用工方面的法律要求

技术缺陷和不比配



工业 4.0, 中国智造: 机遇和挑战

Phase	特征	典型的工人技能
Industry 2.0	<ul style="list-style-type: none">• Electricity• Assembly Lines• Division of labor into tasks	<ul style="list-style-type: none">• Ability to master small number of specific physical tasks and follow fixed procedures• Attention to production guidelines• Physical and mental stamina
Industry 3.0	<ul style="list-style-type: none">• Basic automation, such as mechanical arms• IT and computers integrated into production process	<ul style="list-style-type: none">• Ability to master more complex and varied physical and cognitive tasks• Basic IT competency with access interfaces, spreadsheets• Computer literacy
Industry 4.0	<ul style="list-style-type: none">• Cyber-physical systems• Machine-to-Machine communication• Advanced robotics• 3D printing• Collection and application of big data in production	<ul style="list-style-type: none">• Ability to master more challenging cognitive tasks• Advanced IT competency: programming, data extraction, analytics• Cross-functional knowledge of production and IT

Upskilling is required both to enable and in response to automation

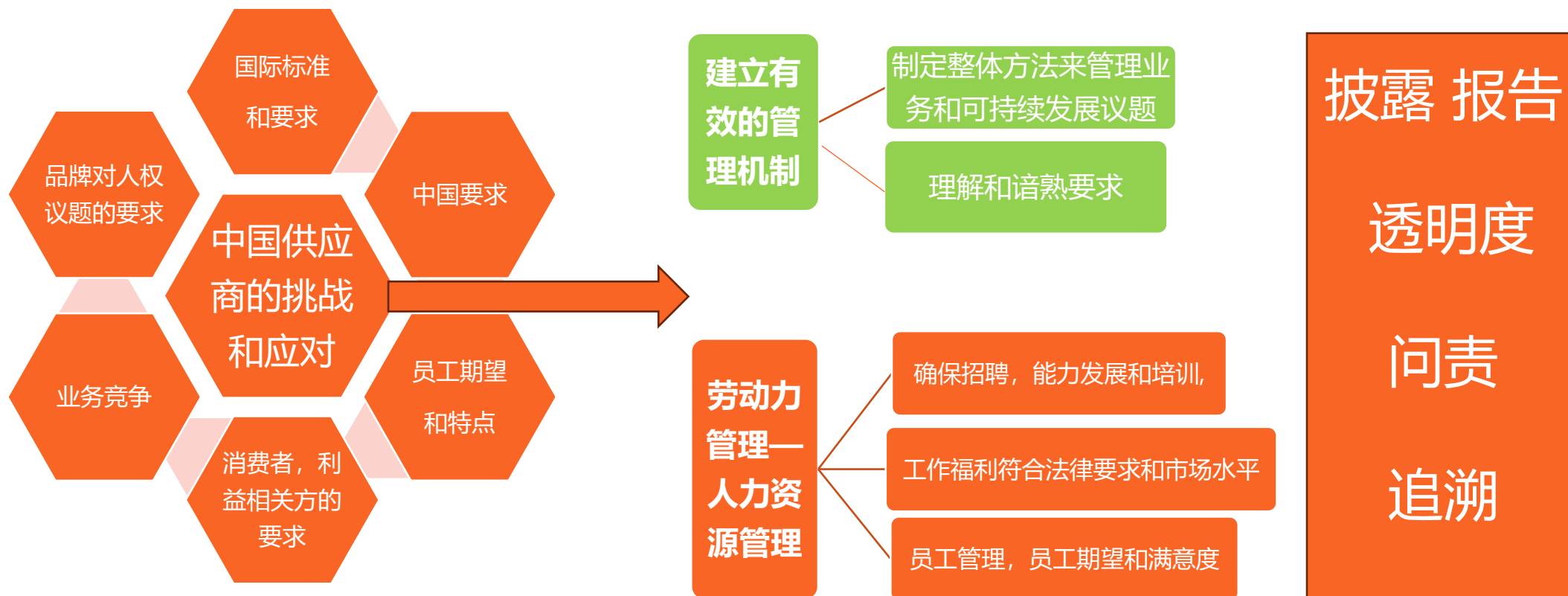
议程 Agenda

中国劳动市场的变化以及国际品牌的关注点

1. 不断深化的国际劳动标准
2. 中国政府的社会发展战略和ESG披露
3. 供应链的影响：品牌和中国企业的应对及实践

挑战和应对措施

不断增长的法规、标准、报告和劳工期望的要求，给中国企业带来了挑战



中国企业面临的挑战和痛点以及应对

满足工人的期望和工人队伍管理

- 人力资源管理的重要性，通过情感申诉渠道和管理系统来支持工人的发展和需求
- 积极建立一支健康的劳动力队伍的影响，消除潜在风险，特别是招聘过程中的风险，避免童工、强迫劳动和性别偏见。
- 通过为所有性别提供平等机会来支持工人发展，对 DEI 产生重要影响
- 通过功能性工人代表委员会，让工人参与进来，以此来践行结社自由的精神。

建立稳固的治理结构

- 建立有效的管理体系以满足客户的要求，满足中国法律法规的要求，并保持市场竞争力
- 构建一个准确的数据体系支持报告的准确性，以满足合规要求，提升竞争力
- 建立知识库应对不断变化和增加的要求，领先于变化，满足并引导客户要求

案例：整体劳动力管理方法

跟踪记录和数据

- 建立可靠的劳动就业状况、合同和招聘流程数据库，以确保良好的劳动状况
- 清晰的劳工福利、支付条件和工作时间和完整记录，以满足报告要求

健全的劳动管理制度

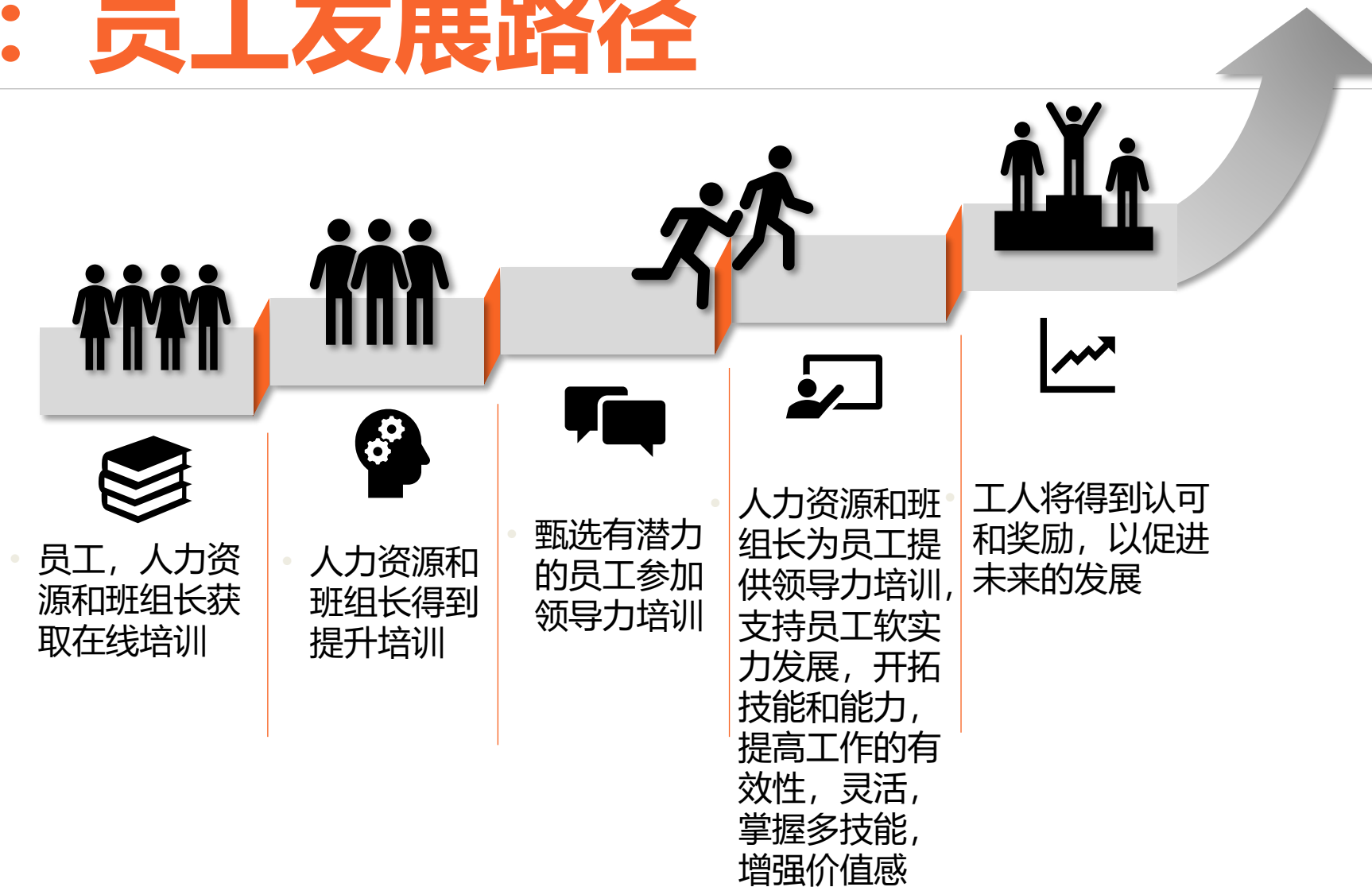
- 吸引工人
- 通过共享价值建立工人的信任和积极性

员工赋能

- 员工合作管理，建立稳定的员工队伍
- 快乐和积极进取的员工团队，助力业务发展，满足任何报告要求

BSR 和品牌合作的案例覆盖中国和墨西哥20家工厂

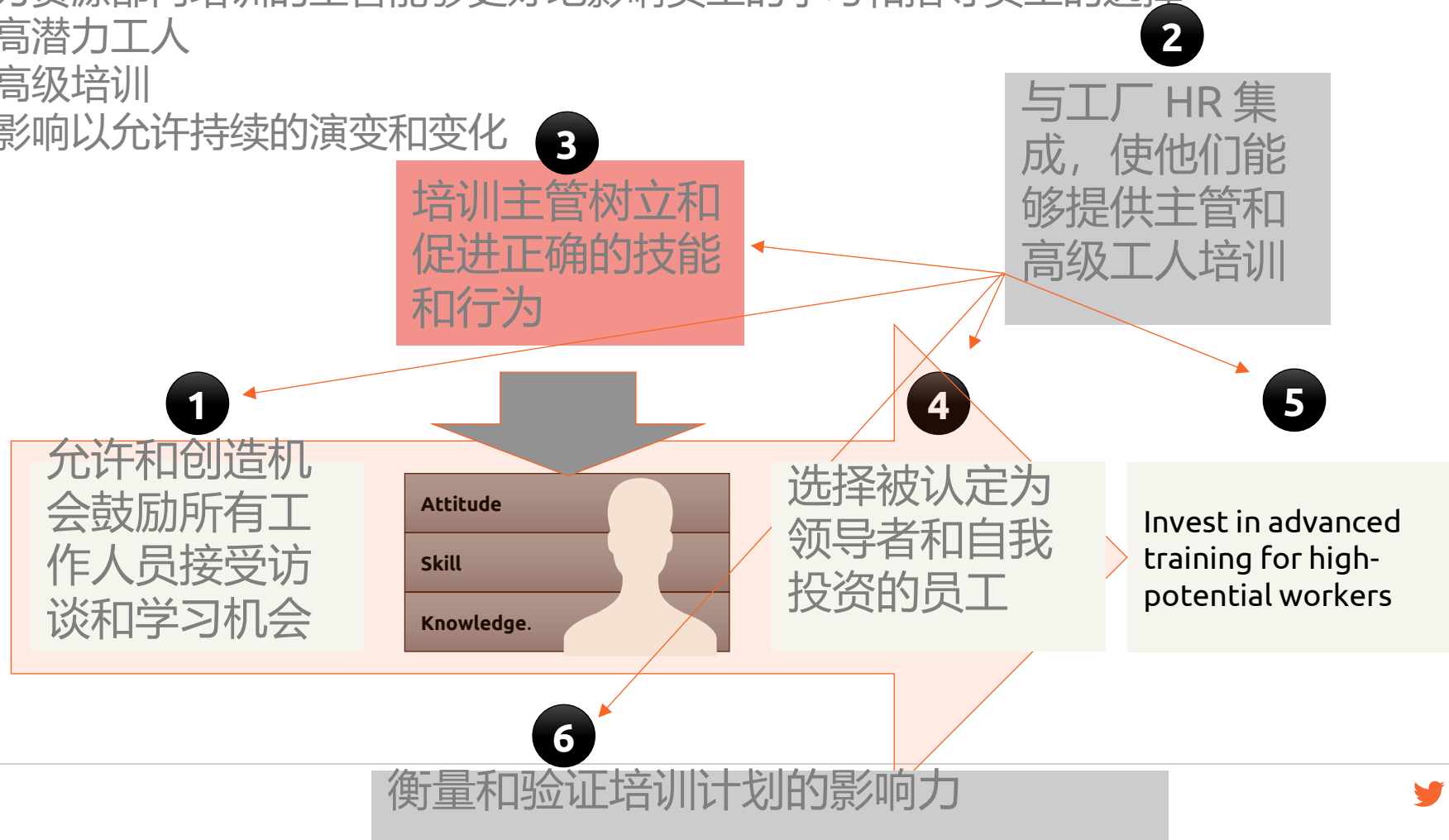
示例：员工发展路径



BSR 和品牌合作的案例覆盖中国和墨西哥20家工厂

示例：员工能力提升体系

1. 增加整体员工对信息/学习的访问和了解。
2. 使工厂 HR 能够有针对性的培训主管/经理和高潜力工人
3. 由人力资源部门培训的主管能够更好地影响员工的学习和指导员工的选择
4. 选择高潜力工人
5. 接受高级培训
6. 衡量影响以允许持续的演变和变化



总结

强大的管理体系 确保业务和可持续发展

- 将可持续性与整体业务战略相结合至关重要
- 根据全球和中国 ESG 要求更新管理体系
- 采取主动行动，而不是被动应对助力促进业务增长

加强员工管理 以满足劳工权利要求

- 吸引员工，通过共享价值建立信任和提高员工积极性
- 劳动力管理，增强人力资本投入和管理是企业发展的根本
- 确保正确招聘，尊重工人权利，提供安全条件
- 正确支付，并通过健康的工作与生活平衡确保员工健康
- 鼓励工人对工厂管理层发表意见和参与
- 构建可靠管理的系统以确保透明度
- 报告是必不可少的，使用报告作为促进业务的工具
- 与业务合作伙伴、利益相关者协作，了解并领先于需求。

报告、协作和透明度

提问环节 Q&A

