

---

# THE ETHICAL CASE AGAINST SWEATSHOPS IN GUANGDONG PROVINCE: RESOURCES FROM JOHN RAWLS' THEORY OF JUSTICE

## 广东省血汗工厂的伦理案例： 对策来自约翰·罗尔斯的《正义论》

---

Liu Guangming 刘光明

### 摘要

广东省内的血汗工厂臭名昭著。过去的讨论均以工厂污染、工作条件和使用童工为重点。本文阐述了血汗工厂的相关伦理问题，尤其是不尊重员工和侵犯员工隐私；并根据约翰·罗尔斯的《正义论》提出了一种管理方法。

### 血汗工厂的工作条件所引起的问题

广

东省是中国最发达的地区，其GDP排在全国第一位。如果将其视为一个独立经济体，则广东省将排在世界第十五位。广东省的珠三角地区拥有大量制造企业，包括玩具制造企业，主要集中于东莞市。令人瞩目的经济数据背后隐藏着黑暗的一面，许多血汗工厂尚未得到有效的监管。

在2010年之前，有许多公司存在包括使用童工在内的违规行为。特别是来自中国西南部的儿童被分批运送至珠三角（Liu, 2008年）。但近年来，使用童工的情况已得到有效的控制。尤其是政府采取了强力措施来

打击使用童工的情况。中国政府要求，所有员工应在当地劳动保障行政部门进行登记。建立就业登记系统这一目标包括：从2007年起，所有雇主应前往县级或以上级别的劳动保障行政部门进行就业登记；到2008年底，省、市、县应在就业系统内建立劳工记录，以及建立一个全国就业信息数据库（Gan, 2007年）。

尽管中国政府实施了一系列法律来保障劳动者的权利和利益，但仍然存在许多侵犯

我们可从两方面来定义自尊。第一，正如上文所述，自尊包括一个人对其价值的感受，他坚信自己的良知概念、人生计划是值得贯彻的。第二，自尊隐含着一个人实现自己意图之能力中的信心。（罗尔斯，1971年，第440页）

从这一定义我们可以看出，自尊包含价值决定，对一个人的行为和人生计划具有重

## 如果我们将自尊理解为一个最宝贵的善，那么罗尔斯的《正义论》将为此分析提供一个有用的理论资源。

劳动者权利的情况。例如，震惊中外媒体的2010年富士康丑闻。<sup>1</sup>该事件涉及的群体并非童工，而是成年员工。部分学者对富士康提出了问题：

尊重人格尊严的挑战在富士康显得十分微妙，富士康似乎满足了工人的基本生理需求。但其它需求，比如社交或文化、情感或道德以及精神需求呢？（Rothlin和McCann, 2016年，第167页）

本人在本文中以缺乏对员工的尊重为核心，延伸了这一问题。东莞市的玩具血汗工厂也发生着相同的情况。这并不仅仅是一个法律问题。在本案例中应考虑伦理维度，因为员工的尊严并不单单是一个法律概念，而更是一种伦理概念。作为一种伦理概念，自尊在哲学实证主义的假设中难以分析。实证主义也许可让我们建立一个量表，以衡量自尊与公司业绩之间的关系，然后总结出该相关性是正是负。但如果我们更深入地探讨自尊的含义，以理解其伦理意义，那么我们必须遵循另一策略。我认为，如果我们将自尊理解为一个最宝贵的善，那么罗尔斯的《正义论》将为此分析提供一个有用的理论资源。

首先。让我们一起思考罗尔斯定义的自尊（或自重）概念，为此：

要的影响力。如果一个人的自尊遭到侮辱，那么便是在否定其价值。

必须指出，罗尔斯正义论的结构核心在于一切理性人士。在不同的文化背景中，自尊的重要性可能会有所不同。在罗尔斯看来，自尊是最重要的基本善，并不涉及不同文化角度之间的争论，因为每个人都需要自尊。<sup>2</sup>如果我们将罗尔斯的自尊概念应用到商业企业的环境中，我们会发现，当员工的自尊遭到侮辱时，他们会在环境中展现出消极的态度。例如，Huang（2016年）发现，谴责员工会对其造成冒犯，并最终令员工感觉沮丧，从而产生消极态度。在这种情况下，员工自然不会将商业组织视为一个实现自我价值的地方。

自尊概念的介绍到此结束，现在我们来看看血汗工厂的问题。这些血汗工厂中存在着大量违法情况，但随着国家立法的改善和违法惩罚的增加，违法行为已大大减少。但是，血汗工厂仍然存在，它们甚至退缩到了阴影之下，继续无视人格尊严，问题仍然存在而且形式已变得更为复杂。

广东省的血汗工厂面临着三大伦理问题：第一，生产流程中对员工的无礼态度。特别是员工在工厂中会随时遭到搜查。保安开展这种检查的权力非常巨大。第二，员工在车间之外遭遇了隐私问题。例如，员工生活区拥挤不堪，狭小的房间挤满了人，毫无隐私可言。第三个伦理问题与招聘实习生有

1 富士康科技集团成立于1974年。这是一个主营电脑、通讯、数字内容等的高科技企业。从2010年1月23日到11月5日，共有十四名富士康职工跳楼身亡。（Wang, 2015年）

2 就自尊是否为一种普世价值这一点仍存争议。罗尔斯主义的拥护者认为自尊是普世价值，其逻辑如下。例如，Yao（2001年）认为平等和自由是普世价值，这与罗尔斯主义不谋而合。第二，自尊是平等与自由的表现。因此如果以此方式来理解，那么自尊便具有普遍适用性。

关。

实习生招聘的问题产生于以下方面。第一，性别歧视，尤其是歧视女性实习生。Sun（2016年）称，超过80%的女大学生在申请实习岗位时遭到了歧视。由于女性实习生可能会面临婚姻问题，所以企业一般不愿聘用她们。第二，教育背景歧视。中国的教育系统可分为不同的级别。由于这种分级并不以知识或专业技能为基础，因而在招聘过程中诉诸于这种分级就会产生不公。第三种歧视形式与健康状况有关。尤其是一些传染性疾病，如艾滋病和乙型肝炎。虽然这些疾病与特定岗位并未关联，但其检测方式需要进一步的调查。因此，在实习生的第一次筛选中，无论何种岗位，都会包括体检。所以从广义来说，尽管歧视与健康问题并无直接关系，但在确认实习生健康情况的过程中，存在对隐私权的侵犯。上述伦理问题并不违反法律，我们也找不到明显的证据来证明这些行为是违法的，但它们对人具有负面影响，所以便涉及对人格尊严和价值的否定。

在关于企业社会责任的争论中，Milton Friedman认为，企业的目的是追求利润，企业伦理的基本前提应是不违法。作为一名经典自由主义经济学家，Friedman（1970年）认为管理者是员工的所有人，员工应将管理者的利益放在第一位。这种观点的逻辑结论是，企业的社会责任应是满足雇主对利润最大化的期望。这种以所有者为基础的概念广受批评：例如，全食超市的创始人——John Mackey（2005年）曾批评Friedman的观点过于狭隘，不能解释自己企业的社会责任。提倡发展企业社会责任的学者也对Friedman表示质疑，声称其观点并不适用于现代社会的需要。正如我们的案例研究所示，即使血汗工厂并不违反法律，其行为在道德层面上也难辞其咎。他们的雇主和管理者有必要考虑这类道德异议吗？在法律合规以外考虑道德问题的理论基础是什么？我们是否能从罗尔斯的理论中得到答案？

罗尔斯《正义论》为管理者提供的洞见

让我们回想一下罗尔斯的双重正义原则：

第一原则：每个人都应享有最广泛的、全面的、平等的基本自由权的平

等权利，这种权利与类似的全民自由权相一致。

第二原则：社会和经济不平等应得到安排，以便让它们：（a）在与正义的储存原则一致的情况下，符合最少受惠者的最大利益，以及（b）依系于在机会公平条件下对所有人开放的职务和地位。（罗尔斯，1971年，第302页）

企业作为社会中的组织和“企业公民”，需要支持构建一个正义的社会系统，这意味着有义务保障一切基本权利，包括精神权利，甚至是其业务的构建和管理方式中亦是如此。

按照正义论的第一原则，每个人都享有基本权利。当然，罗尔斯的侧重点是最广泛的基本自由权利。这种广义的自由包括思想自由、言论自由等等。基本权利不仅包含法律权利，也包含精神权利。不仅包括消极权利，也包括积极权利。尽管第一原则的目标是以整个社会为方向的，但我认为企业作为社会中的组织和“企业公民”，需要支持构建一个正义的社会系统，这意味着有义务保障一切基本权利，包括精神权利，甚至是其业务的构建和管理方式中亦是如此。因此，企业领导人作为企业的决策者，应关注精神权利。

近年来，个人的基本权利在企业社会责任的国际标准中占据首要地位（Li，2008年）。如今，中国许多企业也加入了ISO14000、SA8000标准认证体系。由于提出这些标准的是第三方，因而它们无法对中国的国内企业带来强大的法律约束力，而是呼吁企业自愿遵守。部分中国学者批评了企业社会责任国际标准，认为这是在试图妨碍中国的经济发展（Li，2004年）。特别是，他们认为国际标准的构建基础是发达国家的利益，而未考虑中国的实际情况。他们得出结论称，国际标准是发展中国家的障碍。

我对此并不同意。道德领导必须确保保障个人权利的底线，无论是法律权利还是精神权利，而这一底线不应为当地条件妥协，例如行业、企业规模或政治体系。反对在中国应用通用标准的人认为，罗尔斯正义论的背景是美国社会广为流行的实用主义，而且其理论的主要目的恰恰是代替实用主义。事实上，他们错误地假设了罗尔斯的理论完全以资本主义体系为基础这一点。如果仔细调查罗尔斯的思想实验，便会发现他并不承认特定经济系统之间的差异。因此正如Shi（2001年）所坚持的那样，罗尔斯的正义论是为了发展一种具有普遍意义的全面制度伦理。所以，正义论中的权利与企业社会责任标准中的权利具有一定程度的相似性。在罗尔斯主义的背景下，无论一个人身处何种系统中，自尊都是每个人的基本善。这意味着，权力的维护并不受具体的制度背景和其它经济状况的影响。

因此，罗尔斯主义的自尊概念是与评判生产过程中的员工对待方式相关的。企业会对生产工人进行日常检查，而我们也认为这种做法有其必要性，因为每个企业都需要为自身的发展保护商业机密和专有技术。但是，我们须考虑检查的底线。如果员工随时遭到监视和搜查，尊严遭到无视，那么这些行为可能就触碰了道德底线。事实上，富士康事件背后的一个主要原因就是对工人的不尊重，这种不遵守最终导致了骇人听闻的悲剧。富士康的部分员工已经失去了他们的尊严，而且检查可能对他们的精神状态造成了恶劣影响。

是否应完全禁止这种检查呢？也许罗尔斯的思想实验能为我们带来答案。<sup>3</sup>该思想实验构思了一个理想情况，假设参与其中的人拥有理性能力，但他们并不拥有对自身实际情况的完全认知。延伸开来，此实验中的员工、企业领导人和检察人员并不清楚自身的地位。在这类工作场所中，我们需要询问他们是否愿意随时遭到搜查，以及他们对此会否提出任何异议。很显然，要定义被侵犯的个人尊严底线并不容易。但必定有一种底线

3 事实上，本文中描述的原始状态的思想实验与经典儒家学说相类似。子曰：“己所不欲，勿施于人。”（《论语》15:23）在罗尔斯的正义论中，原始状态的思想实验是康德伦理学中“自我立法”的一种具体应用。在康德的伦理学中，个人的自我立法是通用的，它在人与人之间的行为限制上也起着引导的作用。在孔子关于尊重的观点中，第一核心就在于自我反省，然后是尊重人与人之间的行为限制。康德-罗尔斯主义的尊重概念与经典儒家学说的尊重概念之间存在许多共通点。

是以对所有人的精神尊严的尊重为基础的，例如每个人都希望规避心理伤害。因此，在不愿尊重人格尊严的情况下，不适合开展搜查和采取其它过度措施来监视员工。

罗尔斯的自尊概念为解决这类问题提供了对策。自尊是其正义论中的一种基本善，事实上，也是最重要的基本善。每个人都想保护自己的自尊。<sup>4</sup>因此，企业领导人必须认识到自尊的重要性。但是，展示对他人的尊重是实现自尊的唯一方式。罗尔斯称：

此外，公众对两种原则的认可为人的自尊提供了更大的支持，这反过来会增强社会合作的有效性。两种效应都是选择这些原则的理由。对人而言，保护自尊是一种明显理性的行为。

（罗尔斯，1971年，第178页）

在罗尔斯看来，自尊和互相尊重是社会合作的基础，这很显然会对企业领导人带来积极的启发。<sup>5</sup>如果企业领导人采用了罗尔斯的自尊概念，那么他们将发现，支持一个人在生活中奋力寻找价值的一个重要因素，是在组织内部创造出一种相互尊重的文化。道德领袖的相互尊重承诺对员工一生的价值具有重要意义。即便一个社会的法律体系并不完美，道德领袖也不会为了获得自尊而利用法律漏洞去侵犯他人的权利。

最后一个问题是血汗工厂的侮辱性招聘流程，这一点必须得到纠正。工人和实习生通常没有机会获得公平待遇，也无法获得国家要求的基本正义。对于这一点，罗尔斯的正义论也提供了一些对策。第二原则强调了要改善最少最弱势群体的状况。贫困地区的人们没有优越的地位或良好的经济条件，他们也未曾获得正规的教育。实习生的境遇与之类似。一般而言，血汗工厂中的实习生未曾获得正规教育，他们也没有工作经验或基本技能。因此在某种程度上，他们属于最弱

4 罗尔斯曾道：“第一步，假设社会的基本结构会分配特定的基本善，也就是假定每个理性之人都想获取之物。无论一个人有着怎样的理性人生计划，这些善一般都有用处。”（罗尔斯，1971年，第62页）在另一处，罗尔斯称：“我曾数次提及自尊也许是最重要的基本善。”（罗尔斯，1971年，第440页）

5 实际上，儒家学说中也有相似的观点。子曰：“参乎！吾道一以贯之。”……曾子曰：“夫子之道，忠恕而已矣。”（《论语》4:15）此观点强调的是人际关系。要理解“恕”，就要接受他人的看法，并最终克制自己的行为。这正是一个相互理解的过程，能够有效地化解人与人之间的矛盾，这与罗尔斯在社会机构中的相互尊重做法不谋而合。

弱势群体。如果血汗工厂聘用这些人但并不给予他们合理的待遇，那么便违反了罗尔斯的原则。领导人应防止最弱势群体遭到不公正的对待。

弱势群体在基本善方面的期望值已然最低，因而领导人不应尝试进一步减少他们的期望，相反领导人应该提高这些人的基本善。领导人应在企业的管理过程中表达对最弱势群体的关心，营造良好伦理氛围，加强领导人和员工之间的尊重与信任。最弱势群体的利益和权利受影响时，领导人应思考如何有效地处理类似危机。他们应采取措施，补救和补偿受伤职工，例如尽可能补偿一个人的损失，因此还要抵御通过掩盖丑闻来走捷径的诱惑。

### 结论

中国的工作安全事故似乎是一条永无止境的溪流。尽管许多企业都想证明自身的社会责任标准，但这并不意味着这些企业的伦理做法非常完善。前路依旧漫漫。道德领袖不应仅仅关心企业本身的伦理状况，还需要扩大这一范围。随着如今的国际经济合作在不断增多，地方分包商的伦理丑闻也会对其全球合作伙伴造成负面影响。例如，分包商在东南亚的血汗工厂遭发现一事便对耐克公司造成了巨大的负面影响，分包商险些失去了耐克公司的外包业务。血汗工厂的影响并不仅限于当地层面，它还可能影响众多的上游和下游企业。

根据上述思考，我希望我们所有人都将认识到企业领导人尊重人格尊严，保障精神权利所具有的重要意义。学习如何将这些概念形成制度，对企业的发展具有重要意义，要理解罗尔斯主义哲学与良好企业做法的发展之间的联系，仍有许多未竟之功。

---

刘光明，广州中山大学哲学系博士生。

## REFERENCES 参考资料

- Chen, Y. Q. (2014). Motivating employees with respect. *Occupation*, 5(9)
- Edward, S. (2003). *Confucius Analects with Selections from Traditional Commentaries*. Indianapolis: Hackett Publishing Company, Inc.
- Gan, J. (2007, January 9). The recruitment of employers in this year should be put on record. *Sina News*. Retrieved from <http://news.sina.com.cn/c/2007-01-09/032510951965s.shtml>
- Li, S.Y. (2008). Corporate social responsibility movement and Its Enlightenment to Chinese Enterprises. *Changbai Journal*, 5(3)
- Sun, S. Y. (2016, March 21). Is It More Difficult for Female College Students to find a job ? The representative of the people's Congress appealed for legislation to eliminate sex discrimination in employment. *Information Times*. Retrieved from [http://news.ifeng.com/a/20160321/48019812\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20160321/48019812_0.shtml)
- Li, Y.H. (2004). SA8000 New Barriers Surfaced--the Impact and Countermeasure of China's Economic Development. *WTO Economic Herald*, 2(5).
- Liu, X.C. (2008, May 5). Who is The Disgrace of Child Labour. *Economic Observer News*. Retrieved from <http://www.eeo.com.cn/observer/shijiao/2008/05/05/98552.shtml>
- Mackey, J. (2005, October 1). Putting Customers Ahead of Investors. *Reason Magazine*. Retrieved from <http://reason.com/archives/2005/10/01/rethinking-the-social-responsibility/print>
- Friedman, M. (1970, September 13). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profit. *The New York Times Magazine*.
- Rawls, J. B. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Rothlin, S., & McCann, D. (2016). *International Business Ethics: Focus on China*. Berlin and Heidelberg: Springer Verlag.
- Shi, H.L. (2001). The Institutional Ethics in Rawls' *Theory of Justice*. *New Horizon*, 2(3).
- Wang, X. Y. (2015, February 7). Foxconn suicides. *Nanhai Network-Legal Times*. Retrieved from <http://news.163.com/15/0207/06/AHR5P89K00014Q4P.html>
- Yao, D.Z. (2001). What is justice: Jürgen Habermas and John Rawls. *Zhejiang Academic Journal*, 2(4).