

ASIAN LABOUR UPDATE

# 亞洲勞動快訊

ISSUE No.4

第四期

May, 1999

NT\$70

社論

民主先生?! 台灣優先?!

專題企劃

*Codes of Conduct*

關於生產守則

國際勞動標準的另一種形式

「社會責任 8000」

它只是公關伎倆嗎?

談 *nike* 生產規約

中國勞權 跨國公司的

「生產行為規章」的抗爭運動

從勞委會放寬變形工時制度

- 談勞動者的主體性何在?

王哥柳哥鬥陣講

「反民營化」

專題企劃 *Codes of Conduct*

## 生產守則總體檢



# Content 目錄

## ASIAN LABOUR UPDATE ISSUE No.4 亞洲勞動快訊第四期

02 社論 / 倪世傑

### 專題企劃

### Codes of Conduct

04 關於生產守則 / 鄭怡雯譯

09 *Campaigning for the  
Workers' Right* / 鄭怡雯譯

15 英國道德貿易運動簡介  
/ 陳奕齊

17 國際勞動標準的另一種形式  
- 社會責任 8000 / 陳奕齊

21 它只是公關伎倆嗎?  
談 *nike* 生產規約 / 鄭敦仁譯

31 跨國公司的「生產行為規章」  
的抗爭運動 / 中國勞權

38 生產守則總體檢：  
一個宏觀的分析 / 陳奕齊 鄭敦仁

45 勞動者的戰歌 - 南韓大罷工  
/ 戴瑜慧整理

48 從勞委會放寬變形工時制度  
- 談勞動者的主體性何在?

/ 徐國淦

51 王哥柳哥鬥陣講 - 「反民營化」

58 尋求更基進的團結 / 吳挺峰

60 新聞筆記

47 快訊之友

總編輯：倪世傑

編輯委員：陳奕齊 鄭怡雯

鄭敦仁 陳昆鴻 陸玲玲

許根魁 戴瑜慧 溫任遠

羅桂美 林哲淵

視覺設計：楊東麒 陸玲玲

發行日期：1999年5月

發行所：亞太勞動快訊社

通訊處：

北市木柵郵政 1-624 號信箱

電子信箱：

[jazzlover@mail.onweb.com.tw](mailto:jazzlover@mail.onweb.com.tw)

印刷：世新大學出版中心

訂閱輯贊助郵政劃撥：

1926 6756 戶名：鄭怡雯

訂閱一年六期 新台幣 300 元整

每本零售：新台幣 70 元整

鳴謝：

賴幸媛 周嵩祿 謝淑美

徐國淦 王文益 邱華康

林麗娟 金寶瑜 尤謙

銷售處：

唐山書局

台北市羅斯福路三段 333 巷 9 號 B1

女書店

台北市新生南路三段 56 巷 7 號 3 樓

政大書城

台北政治大學校園內

政大書城師大店

台北市師大路 74 號

世新書苑

台北世新大學校園內

中央大學敦煌書局

中壢中央大學校園內

東海書苑

台中縣龍井鄉新興路 2 巷 2-1 號

香港青文書店

香港灣仔港灣道





# 民主先生？ 台灣優先？

● 倪世傑

距離第二屆總統大選尚有三百多個日子，四位準候選人不是忙著進行黨內鬥爭，就是遠赴各地進行參訪或發表演講等造勢活動，且不分黨派的以「李登輝接班人」自詡，並矢志在未來承續李登輝的民主改革。同時，國際新聞協會年會在台北市舉行，照官方的說法，印證了台灣的民主化改革受到全世界的肯定。

系更是放權讓利，派系代理人今天甚至尊為立法院長，也就不大稀奇了。

伴隨著民主化一起進行的政治工程，尚有「本土化」與「自由化」(liberalization)。一般人對本土化的印象，往往僅止於「說閩南語」、「社區體營造」、以及「鄉土教材教學」，但這只是本土化的表象，其精神內涵，或者說意識形態國家機器的目的，在塑造一個「國族」：在政治上以「台灣民族」(新台灣人、新興民族…)對抗或有別於「霸權中國」；在經社層面上，則意圖救平各族群之差異(此處特指原住民)、階級間的不平等，以「台灣人」的政治圖騰統攝一切，「一起為台灣的國際地位打拼，再創台灣經濟奇蹟！」。

02 如以定期舉辦選舉、代議政治等等靜態的指標觀察，台灣的確是達到一般定義下的民主。但「民主化」是動態的過程，如果不仔細的把這個過程作全面性的分析，則勢必對當今台灣社會性質做出偏差的判斷，進而影響人民基進民主鬥爭的策略與方向。

1987年民進黨成立，社會運動風起雲湧；同時，在東南亞幾條小虎同時發展出口導向工業，再加上新台幣大幅升值的情況下，台灣出口工業成本相對提高，引發產業外移，國內大資本家如王永慶、施振榮、高清愿等更以投資罷工相要脅，資本家的不滿加上資本不斷外逃，促使國民黨「整頓社會秩序以討好資產階級」。1989年五月新埔遠化罷工被國民黨強力鎮壓後，工運一蹶不振。本土資產階級從以往從屬的地位晉升為夥伴角色。另一方面，民進黨的壯大，使得國民黨更加倚仗地方派系的支持，對地方派

當再創經濟奇蹟成為「台灣人」的集體意識後，1980年代席捲全球的自由化妖風，在留美經濟學人的推波助瀾下，成為台灣朝野主要政黨一致的經濟訴求。「自由化」的具體內容為解除國家管制(deregulation)與私有化(privatization)，目的是讓國家退出經濟領域。因此諸如出口補貼退稅，專賣事業，國營事業都是不被允許的，因為國家的干預將有礙於「自由市場」的

(文接第37頁)



專題  
SPECIAL  
企劃

... ● *Codes of Conduct*

文字企劃：  
陳奕齊，鄭怡雯  
鄭敦仁  
視覺設計：  
楊東麒

● 關於生產守則

● 國際勞動標準的  
另一種形式 -

社會責任 8000

● 它只是公關技倆嗎？

nike 生產規約

● 跨國公司的

生產行為約章

的抗爭運動

● 生產守則總體檢：

一個宏觀的分析





在 90 年代的今天，「全球化」和「自由貿易」成了最熱門的話題，在邁向全球經濟的一重要表現就是跨國公司國際勢力的日益擴張。而政府和跨國公司之間的權利衡平產生某種程度的變化，便可

● 關於

生產守則

*Something About Codes of Conduct*

鄭怡雯 ● 編譯

以茲為證。有許多例子可以說明，在經濟活動中國家干預變少了，而這樣的作為通常是受到世界銀行和國際貨幣基金所支持，企業也因此變得越來越有影響力。就在跨國公司利用全球自由經濟和低廉勞動力，致使經濟勢力和利潤不斷增加的同時，他們也開始被要求要對產品生產製造的所在國家負起責

任，而所謂負起責任的主要作為，就是跨國公司透過其一系列生產活動的貿易夥伴和公司，致力於改善發展中國家的勞動條件。所以改善發展中國家勞動條件，不再只有透過對政府施壓，迫使其採取行動的傳統管道。

許多率先去改善南半球勞動狀況的例子，是源自於跨國公司的所在基地-北半球的壓力所致，那裡的消費者有更多的力量發起抵制購買去要求廠商改變，而且那裡的政府有權力對他們的貿易對象進行課稅，加重其負擔。近來改善勞動條件的一個手段工具就是

04

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

● *Codes of Conduct*



## Codes of Conduct

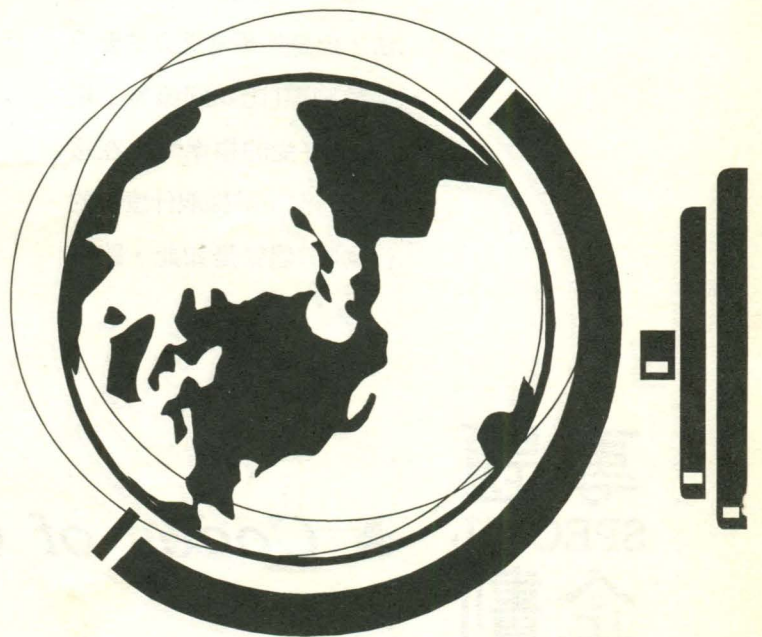
# 專題 SPECIAL 企劃

企業行為守則(code of conduct)的施行，這樣的手段工具已經產生了壓力。而生產守則的產生是因應跨國公司的生產模式，而且大多屬跨國公司自我約束的性質。

## 生產守則 (code of conduct)

消費者運動要求跨國公司去實現一套規約（即生產守則），要求它的產品要在適當的工作環境下生產。基本上這套生產守則是一組列舉的權利，企業聲稱在它的工作範疇內，以及它的承包商都必須遵守這套守則。這其中包含了勞工權利、環境權以及安全衛生標準，其旨在於只要企業能確保產品製造時能遵守這些安全和品質指標，也就能確保工人是在什麼樣的環境下從事生產。許多生產守則包括禁止承包廠商僱用童工、禁止強迫勞動及提供一個安全工作場所等國際勞工組織所規定的核心勞工權利，有些也包括免於歧視的條款、懷孕女工的權利以及禁止殘忍的處罰，然大部分守則中明顯缺乏的是組織、集體談判權以及自由結社的權利。總地來說，這些權利具體化在公司生產守則中，無論就範圍或質量都是極其廣泛的。

大多數守則會要求承包商要付一般的法定工資，或是照行業標準給付，他們不會要求承包商付給工人僅能維生的最低限度工資，而所謂僅能維生的最低工資是指工資僅能夠提供一個工人的基本食衣住行花費。這一點對主張生產守則的人們來說，是一個重要的基本要件，特別是在以工資低廉作為競爭的地區。在這些地區，為了吸引外資許多政府感受到必需維持低廉工資的壓力，如此始能與其它低工資國家競爭。舉例來說，印尼政府已經承認最低限度的基本工資對工人而言實在太少了，少到以致於不能滿足基本生活所需，然印尼政府卻拒絕調薪，因為一旦提高工資，印尼將處於吸引外資的不利位置。





然在其它一些跨國公司已經開始採取指標確保工人有合理工時及公平工資。但在工人一週最高限度的工時或說一週工人休息幾天的權利保障上，仍稱不上成功。又在其它方面，有些企業生產守則的條款甚至超過國際勞工組織的要求，比方說公司要為年輕工人提供學校教育。有些守則強調供應商要服從當地有關工資、童工僱用、安全和工時的立法，但是如果當地立法要求低於國際(比如國際勞工組織)可接受的標準時，在這樣的情況下該採取什麼樣的行動呢?儘管是如此，跨國

公司仍然可以在這樣的基礎上，進一步促進完善自身的生產守則。

## 關鍵在於有效的實現

為了使生產守則不僅只是紙上報告或公開作業，這些守則就必需被有效地實現，而且變成可以保護工人權利的可行工具，因此生產守則如何執行以及進行監察就成為十分重要的課題。事實上，幾乎每個生產守則的倡導者都要求要有一個獨立來源來監視這些守則的實現。然這點卻不為大多數發展守則的公司所接受。

獨立的監察體系基本上意味著有獨立於公司自身的管道，以進行確認承包商是否遵守生產守則。這包括了在未經宣布的情況下突檢工廠，與工人在他們沒有恐懼的情況下進行私下談話、察閱公司的紀錄以及對安全衛生進行核查。因此許多運動者要求公司必需和工會及非政府組織(非政府組織)進行協議，讓這些單位進行監察的職能，因為他們較為熟悉這一地區工人特殊的問題，也熟悉當地勞工立法，而且他們較能得到工人的信任以發掘過去沒有發現的問題。





## Codes of Conduct

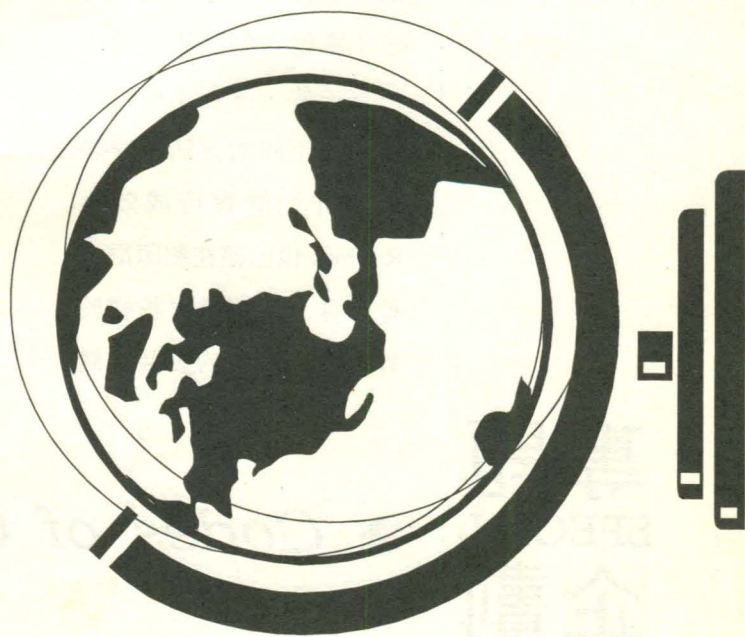
# 專題 SPECIAL 企劃

但是在設法發展可行的工作計劃時，獨立監察的困境也就浮現出來。舉例來說，具體由誰來進行監察呢？有些公司的產品是由數以千計的工廠來生產，在廣大的轉包體系和普及的層層轉包和家庭代工的情況下，試想看看我們有可能對每一個工廠或工作場所進行監察審核嗎？

當談到工作如何進行時，我們得不斷地面臨到一連串的問題，這包括了：當地或區域性的非政府組織在監察體系中要扮演什麼樣的角色？又由誰來支付這筆費用？當可能由跨國公司支付時，這對監察體系或當地非政府組織又會造成什麼影響呢？當承包商將工作再分配給其它承包商或家庭代工的情形日益普遍之際，守則又將如何被實行呢？在一些國家，勞工法是不適用於家庭的工人，所以對這些工人來說，要求生產守則遵守當地的勞工法令是沒有意義的，而且有可能變成鼓勵供應承包商使用越來越多的家庭代工。又假如承包商不遵守生產守則，我們希望他們怎麼做呢？我們要告訴承包廠商什麼呢？假設說有一種情形，當一家工廠已設法在改善勞動情況但卻沒有成功時，它只有被另一家廠商所取代，在這樣的情形下，該如何面對工人的權利，難道使他們面臨失業嗎？我們

又該如何認識什麼是進步又什麼是成功呢？

有效的實現和監察無疑是最困難的部份。最近有許多公司自身在監察守則的施行，或委託監察員私下報告他們的發現。雇用外面的公司（這些公司的專業技術通常在於會計審查）去調查承包商是否遵守守則，已經變成一種趨勢，但是這些公司在監察勞工權利及安全衛生落實上，通常比較沒有經驗及專業的知識能力。所以在我們對中國工廠工作條件進行幾年的研究發現，在委由外面公司或國內機構進行監察守則施行與否的前後，工作環境並沒有顯著的改善，許多老問題依然存在。因此我們對這種監察的方式相當質疑，認為應該需







要有真正能夠進行獨立監察職能的單位。這其中包括了在這些國家的勞工專家，以及安全衛生專家，他們才是真正有資格去評估守則標準施行的真實情況。

到目前為止，在創造獨立監察系統方面已經有了幾個不同的嘗試，特別值得注意的是美國成衣零售商 GAP 已經開始在薩爾瓦多工廠進行的試驗性獨立監察成效，其它工廠也在試著用不同的方法去檢察生產守則的實行成效。Reebok 也已經在和印尼當地的非政府組織討論關於外界檢查系統的發展。然

還是得面對這麼一個問題，雖然這些努力或許可改善工作的環境，但是這些試驗性的方法，對數百或數千計的層層轉包商來說，可能並不見得是適當可行的。

## 一個新的方向

除了有些公司在發展它們個別的守則外，包括非政府組織和工會在內的不同組織和聯盟，都已經在發展標準化的生產守則。舉例來說，國際自由勞聯(ICFTU)和國際紡織成衣皮革工人聯盟(IGTLWF)已經共同支持一個可作為模範的守則或章程，像是潔淨衣服運動(Clean Clothes Campaign)的公平貿易約章，以及商標後的勞工(Labour Behind the Label)運動，都已經對生產守則起草了範本。

更有甚者，非政府組織、工會和商業代表組成一些團體，已經發展他們自己的生產守則範本。這包括了美國總統柯林頓的成衣工作場所生產守則(US President Clinton Apparel Industry Workplace Code of Conduct)，以及在美國的經濟優先委員會(Council on Economic Priorities)發展的 SA8000 標準，以及英國道德貿易約章(the UK Ethical Trading Initiative Code)，在世界貿易組織(WTO)中，(文接第 13 頁)

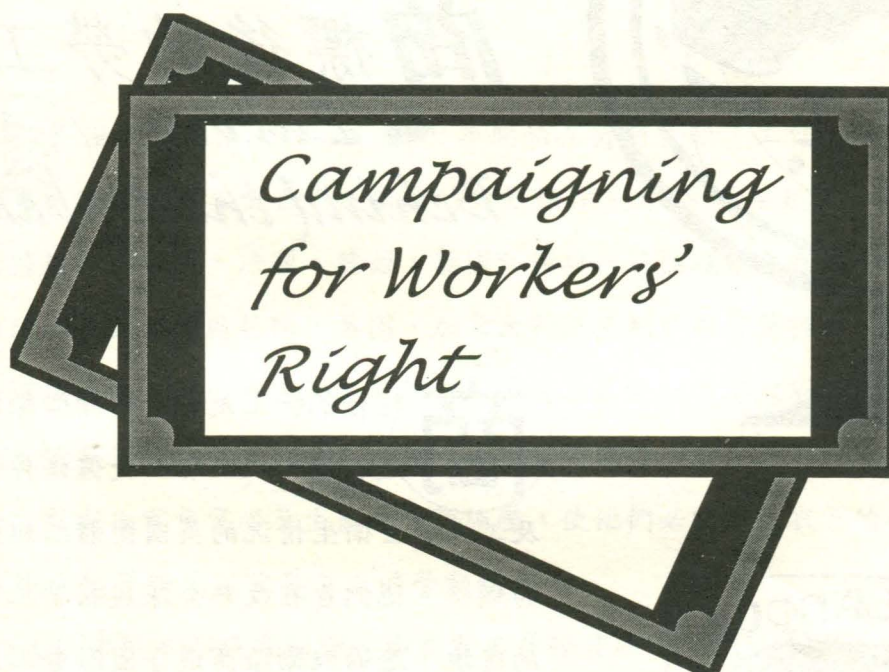
08

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

● *Codes of Conduct*





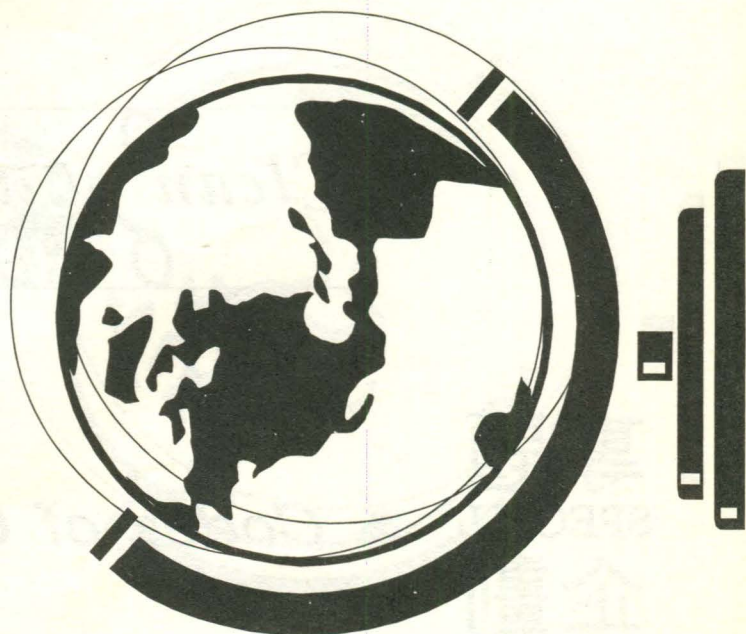
鄭怡雯  
● 編譯

09

在泰國開達(Kader)玩具廠及中國致麗(Zhili)玩具廠接連發生大火之後，一些泰國和香港的團體於1994年成立了玩具聯盟，其它國家的非政府組織也陸續加入這個聯盟。這個聯盟促成了玩具產品安全約章的產生，並說服玩具廠商採取這個生產守則。目前已有許多玩具製造協會和公司採取這個生產守則並加以改寫，而這是第一個以產業為範圍，並透過生產守則致力於勞動條件規範的例子。

## 玩具產品安全聯盟

*Coalition for the Safe  
Production of Toys*

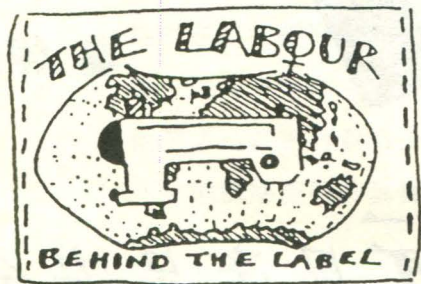




# 商標後的勞工

● *Labour*  
*Behind the Label*

商標後的勞工是由一群關心際間成衣業工人工資、受僱條件以及工人安全衛生情況的英國團體所組成的網絡。他們旨在改善全球成衣業工人的處境，透過鼓勵廠商遵守國際勞工組織的核心勞工權利，並協助勞動標準獨立監察體系的建立來促進公平貿易，進而改善成衣業的勞動條件。這個組織的工作和潔淨衣服運動(CCC)有著密切的關係。



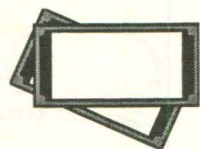
10

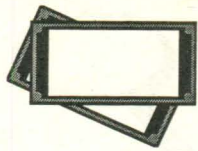
亞洲勞動快訊

*Clean & Clothes Campaign*

專題  
SPECIAL  
企劃

● *Codes of Conduct*

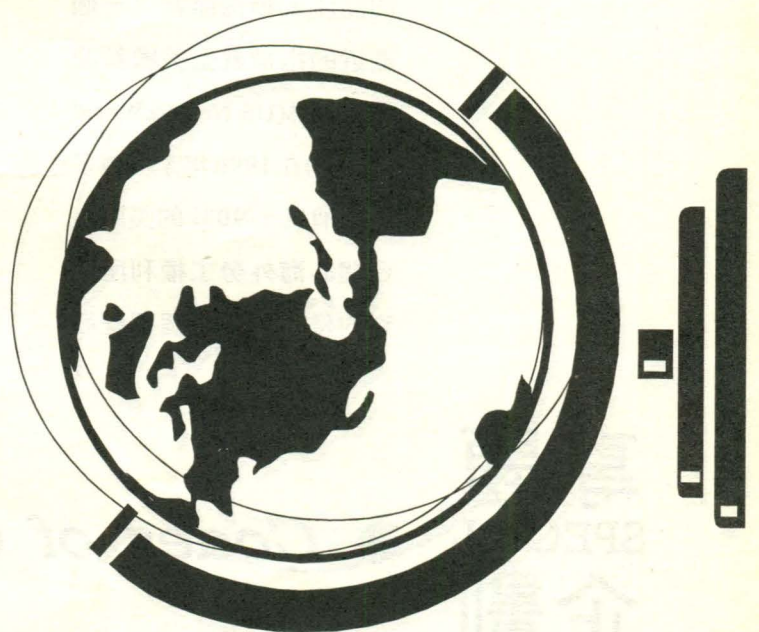




**潔**淨衣服運動(CCC)於1990年開始在荷蘭展開了工作，致力於設法改善全世界成衣業的勞動條件。自1995年起，CCC開始擴展至比利時、法國、德國、英國和瑞典。這個運動也在瑞士、西班牙和義大利等處展開，美國、加拿大和澳大利亞也有著相似的活動。這個運動主要由廣大的工會聯盟、消費者團體以及非政府組織所組成，使各個成衣生產地的工人能產生直接的連結，主要透過消費者運動，對成衣零售業者及生產的廠商施壓，使他們必需對成衣業的勞動條件負起責任，以改善工人的勞動情形。

CCC聯盟本部設在歐洲，由國際工會秘書處(ICFTU，WCL，IGTLWF，ETUC/TCL，FIET，Euro-FIET，WCL-Clothing & Textiles)和其它一些非政府組織(Fair Trade Foundation，IRENE)已發展出一個成衣和運動服業的生產守則，即所謂成衣業的公平貿易約章(the Fair Trade Charter for Garments)。

## 清潔衣服運動 *Clean Clothes Campaign*





(文續第 10 頁)

公司的生產守則是否納入貿易協定的範圍，以約束在南方生產產品的公司，也都引起爭議。

在歐洲和北美，致力於一個更好的工作環境以及生產守則的活動，已經吸引了許多媒體的注意，而且消費者對於發展中國家的勞工情況，也有了更多的認識。舉例而言，一個最近的指標就是美國新聞世界報導(US News & World Report)在1996年末報導了一項消息，90%的美國人會關心海外勞工權利所受到的侵犯。另一個調查發

現85%的美國公司現在已經建立了生產守則。在10月18日，全世界不同國家數以百計的消費者和運動者，共同參與譴責Nike的惡劣工作條件。對從事生產守則運動的人來說，能得到這麼多人的支持，同時有許多公司被說服認為有發展守則的需要，這標誌了一個顯著的成效。

## 南方的情況

但是亞洲的工人情形又是如何呢？顯然地，在我們已經接觸到的人們中可以發現，並不是和北方運動連結地那麼緊密，對於跨國公司的生產守則，他們往往是不知道的。我們已經舉行了一些訓練課程，目的在於提高工人的認識，使他們了解跨國公司如何在運作，而一個特定的承包商是如何整合進入一個更廣大的承包體系及跨國公司中。課程中有很大部份是在認識什麼是生產守則，可以發現大多數的人們確實不知道那是什麼。

舉例來說，我們曾經在今年夏天訪問在中國南方從事運動鞋生產的工人，關於他們工廠的生產規約。雖然這個運動鞋的廠商，向他們的消費者宣傳他們的生產守則，但是只有極少數的工人知道什麼是生產守則。有些人以為我們問的是工廠的管理規則，而我們





## Codes of Conduct

# 專題 SPECIAL 企劃

發現這些規則甚至有不少是違法的規定。所以一個公司是否嚴格落實生產規章，一個最明顯之處即是否會去向工人解釋它的內容是什麼。生產守則作為改善工作條件的一種策略，在開始施行前它就應該宣傳並讓工人了解。

甚至前美國大使 Andrew Young 被 Nike 聘去評價生產 Nike 鞋廠的工作條件時，他的報告便是認為 Nike 並沒有成功地讓工人認識到生產守則。據他的報告，少於一半的工人知道什麼是 Nike 的生產守則，他也發現生產守則在廠內並沒有被明顯公告。而我們的研究甚至發現極少的工人知道生產守則是什麼，許多工人聽到我們問及生產守則時，他們的反應都是一臉困惑。

有些勞工團體認為推行生產守則是加強勞工權利及公司責任，使工人享有安全適當工作場所的好手段，然這不表示繼續向政府施壓去執行他們現存的勞工及安全衛生法，以及通過立法去保護勞工是不重要的。生產守則被視為一種改善勞動條件的手段，但事實上這卻又不同於許多其它傳統的手段，舉例來說，要求公司對承包商厲行生產守則。換言之，它們創造了一種過去所不會存在的約束，因為在過去一個跨國公司對其任何一個承包廠的工人，

是不存在法律責任或關係的。因此這是一個建立責任的新方法，但是同時在南方的團體必須共同致力於向他們政府施壓，以落實他們自己的勞動法，並改善所有工人的苦境。

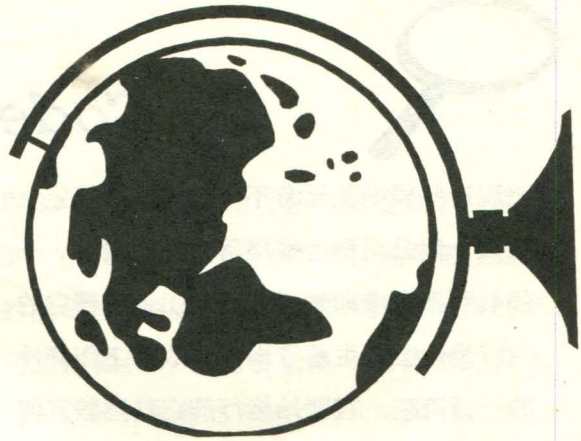
另外一個勞工團體關心的重點在於，生產守則在亞洲只觸及到小比例的工人，畢竟生產守則將只直接影響到受其約束工廠內的工人。雖然通常包括了低技術的工人，以及玩具、成衣、鞋類及電子業等勞力密集產業的工人，但非正式部門以及以國內市場生產為主的工人則被排除於外。但是在許多亞洲國家，非正式部門的工人佔了很大的比例，對生產守則的最終影響來說，這是一個很大的侷限。



此外，與發展生產守則的  
跨國公司的關係中，我們要確  
認扮演的角色是什麼？將來我們  
是否要和跨國公司一起發展監  
察體系嗎？與跨國公司合作，未  
來對促進勞工權利會不會有什  
麼影響？這樣的關係是否對捍衛  
勞工權利的策略有影響呢？又  
如何在不發生負面影響的前提  
下，完成監察體系呢？

更進一步來說，生產守則  
能得到更多的成功，有賴於有  
效且充份的資訊交換，若我們  
不清楚現存的問題，就無法要  
求一個工廠去改善情況。只有  
透過訊息的交換，南方工人和  
跨國公司所在的工會和勞工團  
體才能了解工廠的情況，同時  
提供給北方的母公司。因此，  
不僅要使工人知道生產守則，  
而且也要讓工人知道他們之間  
的複雜組成關係。

許多問題對發起運動的北  
方人士來說，顯然是十分相似  
的。如何去處理這些關係，並



沒有一個容易的答案。然爲了真正落實一  
個有效的生產守則，在發展策略和方法  
時，南方工人和團體的意見應該被顧及，  
因爲它們將直接被守則所影響。

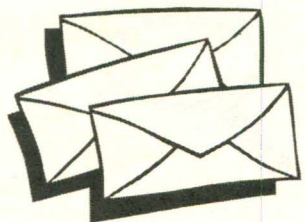
公司的生產守則只是個開始，可以確  
定的是，如果沒有北方的杯葛活動及消費  
者壓力，公司是不會主動花資源在生產守  
則的建立上，自然也不會要求他的承包商  
內部的勞動條件。值得慶幸的是，這些效  
果會漸漸地改善工人工作條件，但如果我  
們想看到生產守則的成果，我們就必需發  
展一個可行的工作計畫，而爲了達到這個  
目標，不使生產守則淪爲裝飾品，未來仍  
有一條長路要走。(出處：Asian Labour  
Update Issue26)

我們有新電子信箱了  
[jazzlover@mail.onweb.com.tw](mailto:jazzlover@mail.onweb.com.tw)

如果你有好文章  
有意思的訊息和想法  
願意和我們分享  
歡迎寫信來告訴我們。  
還有郵政信箱，也請多多利用。

專題  
SPECIAL  
企劃

● *Codes of Conduct*



*Codes of Conduct*



# 英國道德貿易 運動簡介

*Ethical Trading Initiative  
Pilot Programme  
in England*

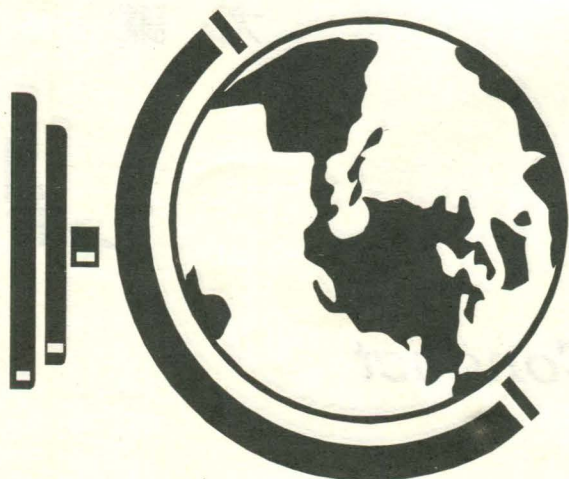
● 陳奕齊  
香港基督教工業  
委員會研究員

15

自生產守則此一構想進入國際勞動標準之討論起，如何有效落實便一直是各非政府組織、勞工團體所致力的課題之一。而源起於英國的「道德貿易運動試點計劃」(Ethical Trading Initiative pilot programme)便是此一努力的具體構想。其最主要的目的，是希冀一些獨立的非政府組織或者工會能夠對於跨國公司的生產守則，進行監察，以使生產

守則，能夠真正落實成為工人勞動過程的保護。

此次的試點計劃，是由公司、工會以及非政府組織三方所組成的立體架構，來執行試點計劃的相關運作。而試點計劃中，有一套從國際勞工組織的公約所演化而成的基本守則(Base Code)，作為其執行內容。而為了克服落實過程中的種種技術性難題，例如檢查以及核實機制的如何有效建立、如何與當地工會或非政府組織合作







進行監察、如何開發新的監察核實方式等等，都是此次試點計劃的重心。所以，整套計劃就是從運作、合作、監察以及反饋後再進行修正等全面性工作的展開為啓始，特別是，關於檢查 (Inspection)、監察 (Monitoring)、核實 (Verification)、認證 (Auditing) 更是此計劃中的核心要素。

試點計劃中，選擇了三個試驗點，分別是中國大陸的深圳製衣業、南非的酒廠，以及辛巴威的園藝業。所以，道德貿易試點計劃的突破在於，不僅將之前的各跨國公司各自以其生產守則為政的情形，進行相當程度的建制化之外，更重要的是乃此次計劃一直扣何著有效落實生產守則的努力，避免讓用生產守則淪為跨國公司的公關手段。因此，此次試點計劃就顯得相當重要，因為，這不僅對於仍然抱持著「傳統持勞工運動才是有效改善工人處境的途徑」的人士是種新的意義，同時這對



於國際上眾多熱衷於監察或鼓吹跨國公司生產守則，以改善惡劣動條件的非政府組織，皆可從此次試點計劃的成敗，來嗅出的階段性總結的意味。

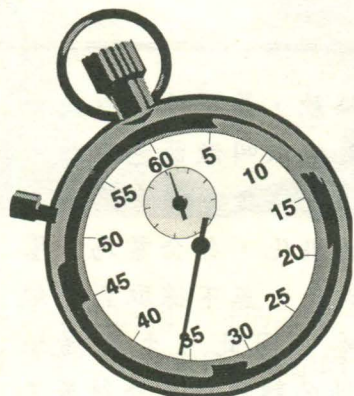
## 1999年3月以來的捐款贊助名單

賴幸媛	周嵩祿
謝淑美	徐國淦
王文益	邱華康
林麗娟	金寶瑜
	尤謙

## Codes of Conduct

「全球化」此一概念是理解當代國際政治經濟的重要視角，其所揭示的是：生產空間的重組，產業跨越國界的相互穿透，金融市場的擴張，同質消費品的散佈，人口的移動和交流...。質言

在當今對於國際勞動標準的討論中，有別於將勞動標準與國際貿易掛鉤的「社會條款」(social clause 或稱藍色條款)，以跨國公司



## 國際勞動標準 的另一種形式

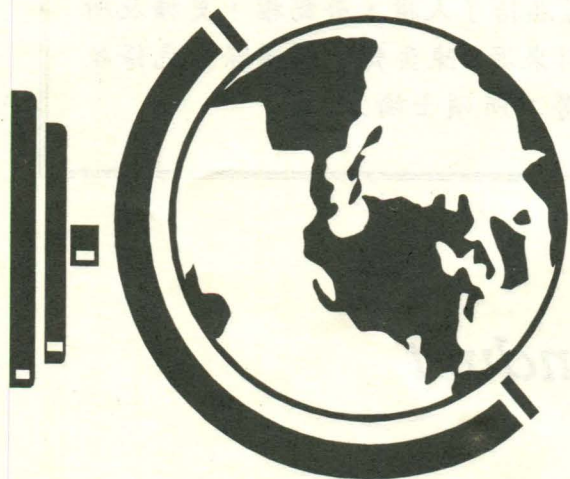
# 「社會責任 8000」

17

● 陳奕齊

之，生活在這樣的一個世界中，全球工人的處境也就勢必沾染著國際性的色彩。而近來普受討論的國際勞動標準(International Labour Standards, ILS)的相關問題便是順此脈絡而被提出的。

最為主要訴求對象的「生產守則」亦為其中相當重要的一支。然而，除了本期專題所指出的一些問題外，不同企業的生守則又衍生出不同的適用與實行難題。例如，同一家製造商可能承包生產了許多大公司的產品，同一條生產線，同一批工人，只是產品廠牌有別罷了。此時，製造商如何因應





不同下單公司之不同生產守則，就是個問題。又例如，NIKE 公司的生產守則較側重環保標準，而 REEBOK 則較注重勞動權利之保護。面對這些



## 藍色條款

藍色條款，或稱社會條款，簡單地說就是一種國際公認的勞動標準。之所以叫做藍色條款，乃是相對於環保標準的「綠色條款」而命名。其生成背景是隨著國際競爭的激化，各企業為了壓縮生產成本以維持利潤最大化，無不採取對全球便宜勞工進行搜羅的策略。因此，生產場址 (production site) 或生產陣地的轉移以及外籍勞工的引進也就成為當下世界一頭熱的現象。然而，此種對於全球便宜工人競逐的爭奪戰，陷入的將是「削價競爭」(race to the bottom) 的戲局之中，連帶的此種以勞動條件作為比價基礎的全球競爭，更將使得彼此競爭的工人「競入地獄」(race to the bottom)。順著此脈絡而下，要求設置一個普同的國際勞動標準以防勞動條件『無量下陷』的呼聲，便不絕於耳。最直接的想像，便是希冀能將國際貿易與勞動條件掛勾——亦即在 WTO (世界貿易組織) 裡頭設立所謂的「社會條款」(social clause)——以使各會員國之勞工受到此國際勞動標準的保護。由歐盟 (EU) 所規畫的「社會條款」的內容包含了：結社自由，就業和報酬以及生計和工作條件的改善，社會保護與職業訓練，同對待，童工以及老年保護當中。不僅涵括了人權，勞動權，更擴及所謂的社會權的範圍。(資料來源 / 陳奕齊，《國際藍色條款的政治經濟分析》，政大勞工所碩士論文。)

18

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

Codes of Conduct

## Codes of Conduct

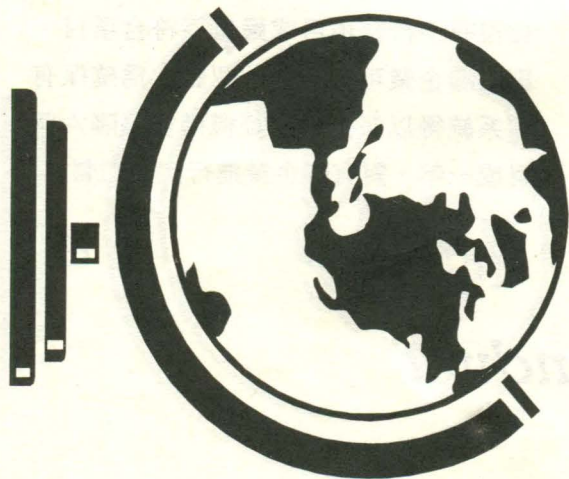


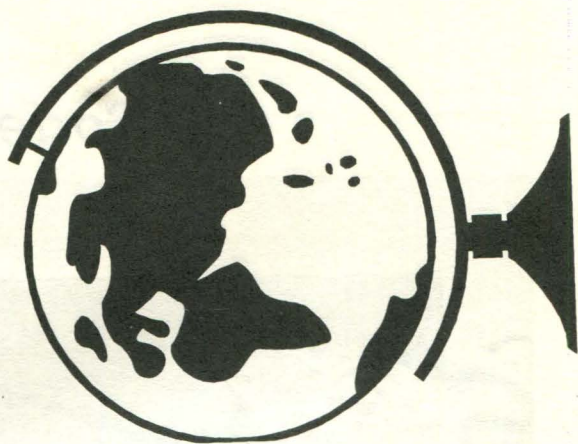
理體系認證標準。「SA 8000」則是全球第一個社會責任標準認證體系，其目的在確保生產商的製造產品模式，符合國際一致的標準，保障工人得到合理待遇和理想的工作環境。所以，從「ISO 9000」到目前的「SA 8000」的提出，可以簡單的陳述為：隨著生活水平的改善，人的要求也不斷的提高。以往消費者只追求便宜的貨品，後來又要求貨品要具備一定的品質。而現時更則有愈來愈多的消費者，對產品的生產過程、廠方如何對待工人及工作環境等開始表示關注。貨品生產商以及及零售商除了要提供價廉質優的產品之外，還要盡量符合消費者心目中的道德標準，藉以與消費者建立良好的關係(香港經濟日報，1998.6.29)。是故，不難想像SA 8000的著眼點當然是以工廠內的生產條件—勞動保護與工作環境—為其主要內涵。

情形，則此時生產守則之統一便有其必要性。基於此等背景，所謂的「社會責任8000」(Social Accountability 8000)構想便開始產生。有鑑此類議題於國內尚鮮有人提及，基於引介國際資訊的立場，故特闢此文，以對「SA8000」作一初步的介紹。

簡單的說，「SA 8000」指的是生產過程的統一守則，並要求各公司能夠通過「SA 8000」的認證，成為符合人權/勞動權標準的優質廠商與公司。

類似於「ISO 9000」此質量管理體系認證標準與「ISO 14000」此環境管





在發展沿革方面，「SA 8000」此一標準是由「經濟優先事務委員會認證署」(Council on Economic Priorities Accreditation Agency, CEPAA)於一九九七年十月所建立的一套體系標準。至於「經濟優先事務委員會」則是一公眾事務研究機構，於1969年成立於紐約，其主要任務是客觀正確分析及評估社會責任的表現，題提供資訊工具給消費者及投資者。而「SA 8000」此一認證標準即是其是根據國際勞工組織公約，全球人權宣言及聯合國權利公約所制定，包括(1)童工；(2)強制勞動；(3)安全衛生；(4)組織工會的自由與集體談判的權利；(5)無歧視；(6)懲戒措施；(7)工時；(8)工資；(9)管理體系等部份。

根據其架構，「SA 8000」的適用範圍涵蓋所有行業及國家。當然了。如果遇到與當地法律相抵觸之情形，則是以條件較高者為適用標的(CEPAA, 1997)。需要補充的是，由於「SA

8000」是脫胎於許多大公司的生產守則，所以，家內勞動者(homeworker)是被排除在「SA 8000」的適用對象之外。

在實際運作上，「SA 8000」是由「經濟優先事務委員會認證署」向「國際授權論壇」(International Accreditation Forum, IAF)取得核覆，而成為合格認證公司。在此之後，認證署始得對申請公司進行「SA 8000」認證服務業務，確定公司/工廠符合要求之後並可頒行予「SA 8000」證書。此即為由第三方提供審核及認證服務之原則。

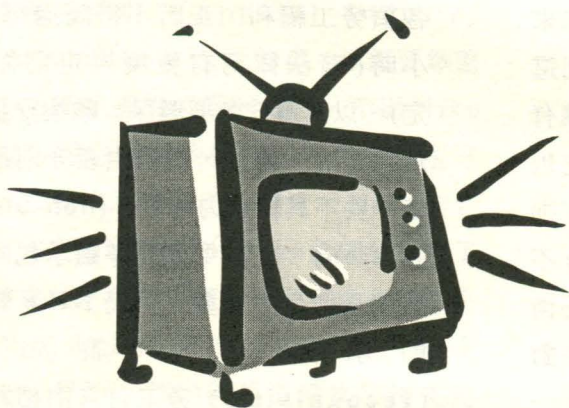
欲申請「SA 8000」認證之公司，首先要作出管理層面的承諾，並委派一負責人，著手建立有關社會責任的系統，包括培訓員工及編寫程序。當一切準備就緒之後，便可向認證機構提出審核申請，如沒有不符合項目或嚴重不符合項目，則有關企業可獲得成功認證。為確保有關系統得以保持，認證機構會每隔六個月或一年，對有關企業進行定期監督。

## Codes of Conduct

生產守則(Code of Conduct)的確有可能引發一些正面的變革，不過，在那些大公司有可能僅把它當作是種公關伎倆的情況下，我們在態度上最好得稍作保留。這樣說也許有點讓人難以理解（畢竟大家已經習於將它當作是種改善工作環境的利器了），不過，只要細細地察看一項特定的生產守則，並凸顯出其演變的一些面向，我們便有可能發現一些就整體而言，生產守則潛在的窒礙難行之處。

依此主旨，本文將對 Nike 生產守則作一番研究，透過考察 Nike 對近來一連串事件的回應方式，我們也許可以看出 Nike 生產守則的一些限制，以及其將生產守則用作為公關工具的方式。

之所以特別選擇 Nike 作為探討對象並非是因為其工



它

21

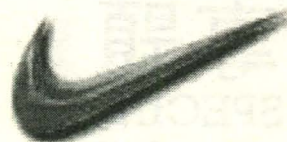
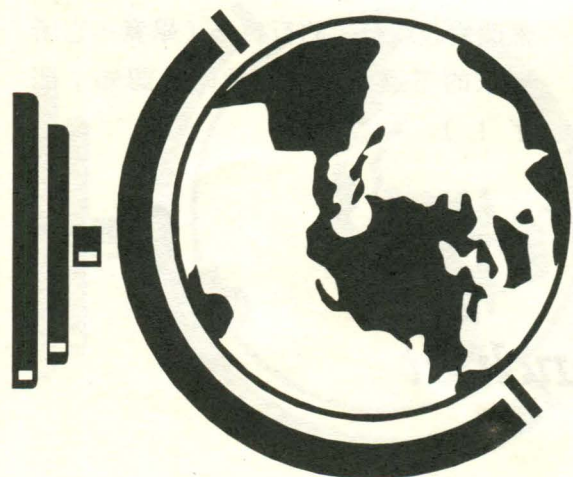
只是個

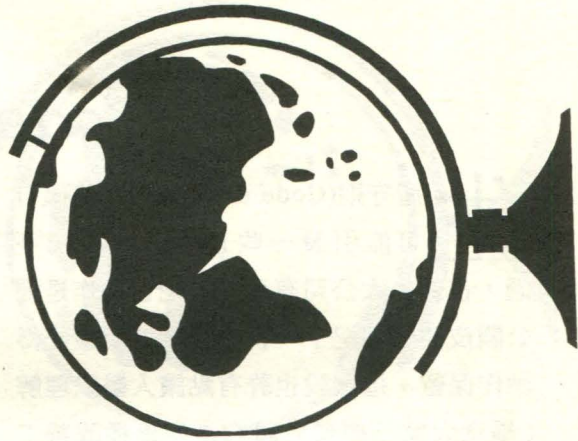
公關伎倆嗎？

談 *nike* 生產守則

Jennifer Porges 文

鄭敦仁 譯





作環境與其他廠牌相較下有何不同。事實上，大多數的承包廠商都不只替一家國際品牌生產產品。承包商們均是在同一地點為 Nike、Reebok、以及 Adidas 等品牌從事生產。選擇 Nike 是因為它一直不斷地重申說 Nike 已為勞工提供了良好的機會。Nike 說：「我們是這一行中的佼佼者，過去一直是，未來也將如此！」在生產守則這個領域而言，Nike 確實擁有先行者的地位，不過其它也一直身處於圍繞著生產守則種種爭議的核心。在 Nike 不斷地誇耀自己生產守則的情況下，我們自然有理由對 Nike 生產守則好好檢查一番。

則強制要求 Nike 的供應商與承包商要符合一些特定的勞動標準，其中包括禁止強制勞動、禁用童工、至少給付勞工法律所規定的補償金、遵守法律所規定的各項勞工福利、工時不得超過每週 60 小時（若法律另有更優規定則從其規定）、以及遵守各項環保、職業安全衛生規定等等。但是，這份生產守則還包括了一些不具約束力的章（non-binding section）。在其中僅是呼籲承包商在職業安全衛生方面要「秉持 Nike 對勞工的承諾」、「認知到」（recognising）勞工有自由結社與團體協商的尊嚴、並不得歧視勞工。在仔細的察看這一章的用字遣詞之後，我們會發現，其實，它說的也不過就是這麼一句話：「我們會努力地去作，但這絕不代表我們給了什麼承諾。」或者換另一種說法，如果一家承包商以往並不尊重勞工權利，那麼現在我們也看不出有什麼理由它會因為生產守則的出現而突然改變歧視勞工的行為。（畢竟，它所要求的不過是非強制性的「認知」罷了！）

## nike 的生產守則

Nike 在 1992 年訂定了它們的生產守則，以及一份詳細規範承包商所應符合勞動標準的備忘錄。自那時起，Nike 已對這份生產守則進行過一次修改。現在的生產守

22

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

Codes of Conduct

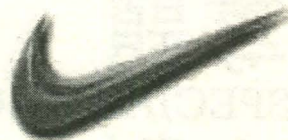
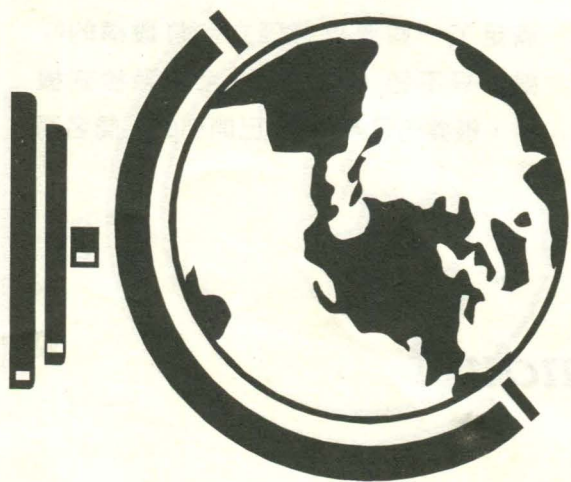
## Codes of Conduct

Nike 公司不論是原版的或是修訂過後的生產守則，都不包含團體協商權與結社權這兩項核心勞動權利。這是 Nike 生產守則中一項嚴重的內在限制，嚴重地削弱了生產守則被徹底執行的可能性。Nike 對勞工權益曾有過承諾，而這種現象則使我們不禁要質疑 Nike 落實其承諾的誠意。

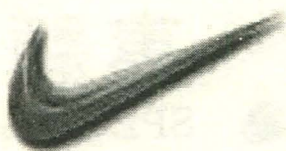
雖然 Nike 曾經在柯林頓總統的「成衣產業夥伴規約(Apparel Industry Partnership Code)」上簽字，承諾要尊重勞工組織及團體協商的權利，不過 Nike 並沒有透過將這些權利納入它的生產守則，來要求承包商切實遵守。Nike 的公關文宣上是這麼說的：Nike 希望和那些了解並尊重這些勞工權利，且不會和非法阻撓勞工合法行使權利的廠商「做生意」。然而，該如何將這段文字轉化為有意義的、或是可以執行的具體措施呢？在這些文字不具約束力的情況下，它真的能發揮什麼效果嗎？Nike 將如何來調和「成衣產業夥伴規約」與其自己生產守則間的落差呢？面對當前的批評聲浪，Nike 的生產守則可能是個蠻有用的公關噱

頭，然而它卻不太可能帶來什麼真正重大的轉變。

雖然某些廠商的生產守則有將組織及團體協商權納入其中（例如 Levi's, Reebok 以及 Gap），但是也有另一些廠商聲稱他們無法將這些權利納入生產守則，它們說並非每個生產其商品的國家都承認這些勞工權利。然而，Nike 和其他的公司依然可以將這些核心勞動權利納入具約束力的條文之中，只要另外增列一個排除條款將不承認這些權利的承包商所在國排除便可。事實上，在大部分 Nike 商品的生產國裡，包括印尼、越南、以及中國，團體協約均為勞工法令所允許。雖然在現實中，勞工們通常沒有能力去行使它們的權利，不過這些權利畢竟是法定的，而且應該被納入生產守則之中。要增進勞工的權益，人們必需要對這些事務有通盤的了解，不幸的是，以上有關生產守則的種種細節卻經常為公眾所忽略。擺在眼前的事實是，Nike 因為訂定了



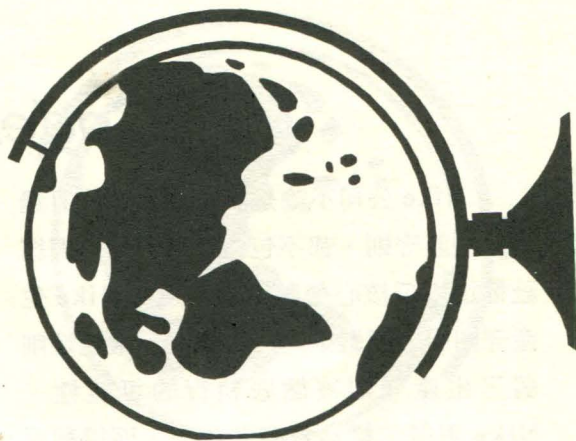




生產守則而享有良好的聲譽，不過他們的生產守則中卻沒有納入最重要的幾項勞工權利！

事實正如同一些承包商所指出的，爲了達到 Nike 所要求的價格及交貨時間，廠商很難不去要求勞工超時工作並給予他們低於法定標準的低工資。爲了達到過高的生產配額，勞工唯一的方法只有天天加班好幾個小時。此外，Nike 公司也沒有給予承包商任何形式的補助，以使它們達到生產守則的要求。如果 Nike 對於勞工的承諾是認真的，它應該知道這對承包商所造成的壓力。如果 Nike 對於保障勞工權利是認真的，它就不會把它的生產活動都發包到那些對勞工權利壓制最強烈、工資最爲低廉、對勞動標準幾乎沒有管制、工作安衛環境最爲惡劣的國度去！

更有甚者，Nike 新修訂的生產守則並不像原版生產守則那樣，要求廠商不得對勞工施以歧視性的行爲。新

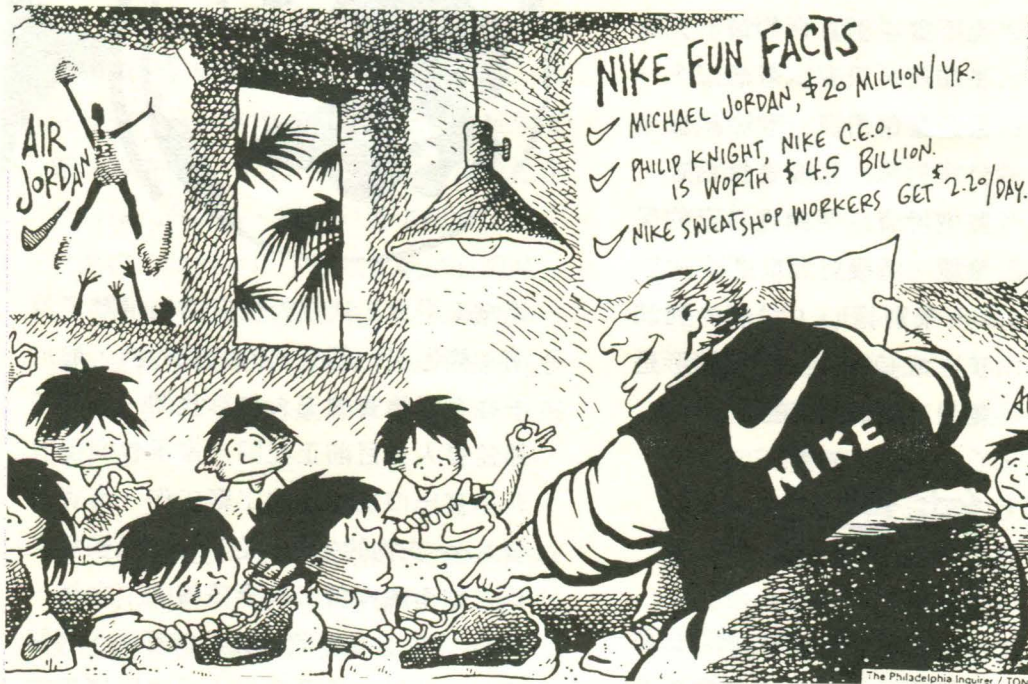


版的生產守則是以所謂的「承諾」(commitment) 取而代之。這對承包商實際肩負的責任而言是一項很重要的差別。在缺乏具約束力條文的情況下，廠商只要聲稱它會致力於消除對勞工的歧視，就算是符合了生產守則的要求。在生產守則並不以終止訂單來督促廠商的情況下，承包商根本不可能好好的去遵守生產守則中的規定。在此，Nike 長袖善舞的狡計很可能又再次地逃過了公眾的監督。

在 1996 年，Nike 面臨到廣大的批評聲浪，人們批評 Nike 的生產守則並未被切實執行，而且也欠缺獨立的監督機制。針對此一批評，Nike 的應對之道是僱用了一家「獨立」的金融檢查機構 Ernst & Young，來針對承包廠商進行一項「系統化的、不公開的評估」。所有的檢查報告均列爲機密不對外公開。Nike 再次打了一場漂亮的公關戰。Nike 滿足了一些要求有獨立監督機構的呼聲。只不過，它找的是家金融檢查機構，根據的是 Nike 自己開列的廠商名單

"JUST DO IT!"

## Codes of Conduct



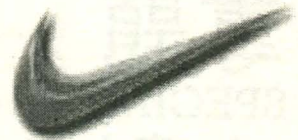
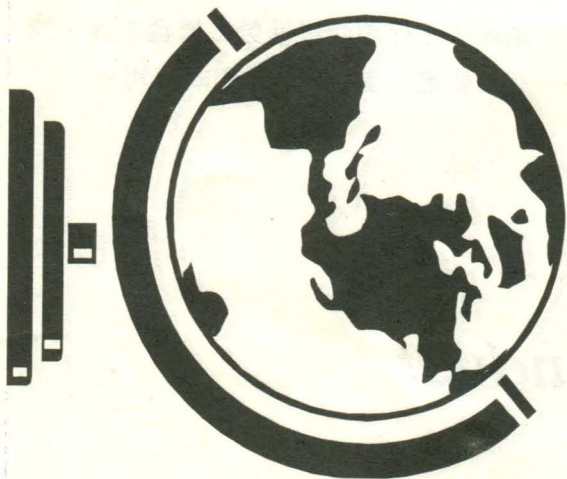
25

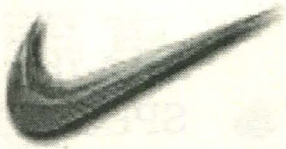
及調查方式；而且，你如果不是 Nike 的人還看不到！

現在看來，這種監督方式的不當之處已是相當明顯的了。幾個月前，Ernst & Young 對一家越南工廠的調查報告給洩漏了出來，報告中顯示，這家工廠明顯地違反了 Nike 的生產守則及越南的勞工、衛環保法令。根據一位越南當地的管理人員表示，直至 10 個月之後，Nike 仍未對工廠空氣中的化學物質含量進行進一步的檢

測，以期符合當地的法律標準。直到這份報告被揭露之前，Nike 還一直聲稱說它的工廠一向遵守當地法令以及生產守則。Nike 的大言不慚已經到了如此地步，Nike 甚至說它是其他廠商應該模仿的對象！

這份報告清楚的告訴了我們，生產守則要作為促進勞工的權益尚有其不足之處。如果沒有透明化的監督機制、如果企業也僅只是不斷地向公眾傳播說它們做了些什麼，那麼我們也許永遠



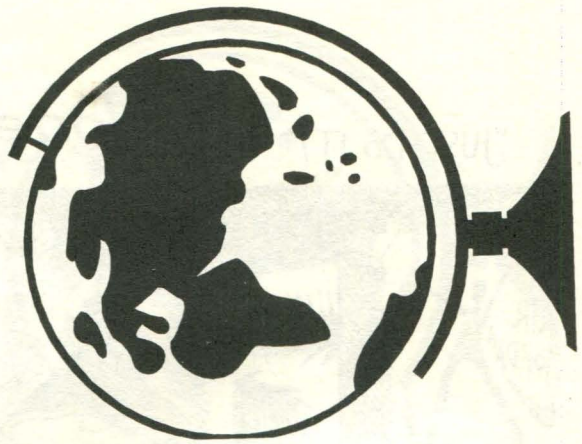


也不會看到真實的情形究竟是如何。只要試著想想，一家企業僱用了一家金融檢查公司對承包商進行稽查，並把檢查結果鎖進自己的保險櫃，然後對大眾這樣說道：「大家別擔心，我們的利潤正在成長呢！」這種情形是絕對不能被允許的！

## 結果呢？

自從 Nike 開始施行生產守則後，我們仍然不斷地在許多生產 Nike 商品的工廠中見識到了虐待勞工的情形。例如，1997 年 5 月 8 日在越南的東奈（Dong Nai 音譯），56 名女工在大太陽下罰跑工廠園區，這項處罰直到許多人昏厥了後才結束，此外並導致 12 名女工入院治療。這群女工到底觸犯了什麼天條呢？答案是她們沒有穿著規定的鞋子去上工！

在另一家越南工廠，一名韓籍監督人員指責 15 名工人技術不佳並痛打了他們一頓。這名監督人員在工人們



還沒來得及正式控告他之前便飛離了越南。經過了一個奇異的時空轉換，最近一些在菲律賓的工人告訴我們，這名韓籍監督人員目前正在同一家承包商位於菲律賓出口加工區的工廠工作，負責監督 Nike 衣物的生產。之前，這名監督人員在越南毆打勞工的事情傳開了之後，Nike 立刻表示他們已經妥善解決了這個問題，此外，這名監督人員也已經不在越南這家工廠中工作了。根據 Nike 的生產守則，監督人員如果虐待勞工將被公司開除。只不過在這些公關語言的背後，Nike 忘了向我們補充的是，這名監督人員現在是在菲律賓工作！

在印尼，生產守則依然有其限制。一名法律服務人員日前便報告說，有一家生產 Nike 產品的約承包商向他表示，既然現在已經有了生產守則和監督體系，那麼勞工也沒有需要與資方進行團體協商了。這個例子告訴我們，生產守則除了不保證能增進勞工權益之外，還有可能進一步弱化了他們的權利。

26

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

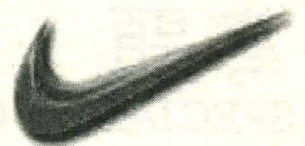
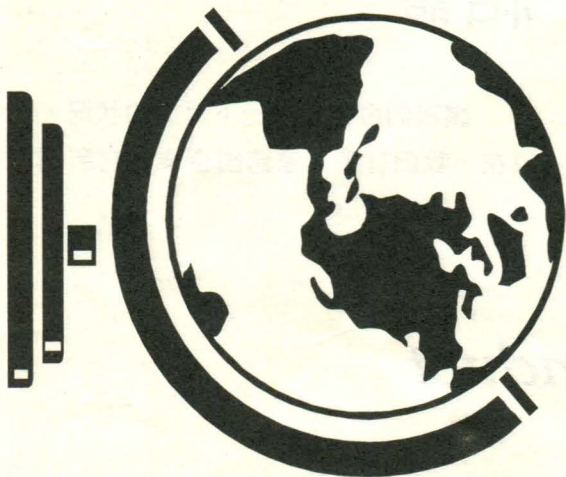
Codes of Conduct

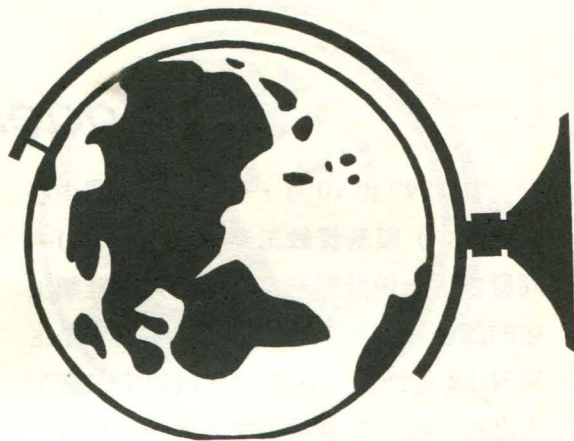
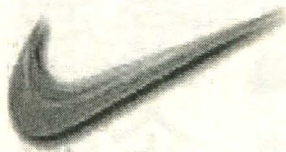
## Codes of Conduct

在1997年10月，亞洲勞工資訊中心（AMRC）與基督教工業委員會（CIC）共同發表了一份針對五家珠江三角洲鞋類工廠的調查報告。這五家工廠中有兩家是生產 Nike 的商品，在訪問過這兩家工廠工人之後，我們發現這兩家工廠都有超時工作、未遵守最低工資法令、以及其他的一些安全衛生問題。這兩家工廠中的絕大多數工人根本不知道生產守則是個什麼東西！

在我們正式公佈這份報告之前，Nike 搶先一步發佈了兩份媒體聲明（Nike 從其他的非政府組織中獲得了報告的初稿）。Nike 猛烈抨擊了這份報告，它說：「生產 Nike 商品的工人都享有較高的工資、並在優良、安全的工作環境下工作。」因為這份報告並沒有包括受訪員工的個人資料，Nike 便指責這份報告為不具公信力、是份道聽途說下的產物。（可以簡單想見的，為了保障勞工的安全，我們在這份報告中當然不會納入受訪者的個人資料。）依我們看來，Nike 的這種回應方式跟以前一樣，依然是在耍弄公關伎倆罷了。

然而，就在我們發表報告後不久，先前提過的那份有關越南工廠的檢查報告便被人給披露了出來。這份報告顯示，我們在報告中提及的種種問題也同樣出現在越南工廠之中。Ernst & Young 發現 Nike 承包商違反了越南的勞工及環保法令，具體事項包括了：持續地超時工作、以及讓勞工在未受保護的狀態下暴露於化學物質中等等。舉例來說，某個部門百分之 77 的勞工都患有呼吸系統疾病、空氣中的灰塵超過標準濃度十倍、在工廠的許多部門中空氣的甲苯濃度超過標準 177 倍、50 名受訪者中，有 48 名表示經 超時工作。根據 Ernst & Young 的調查，這家工廠每月平均的工作時數為 267 小時，超過了 Nike 自己生產守則中每月 240 小時的最高限制。Ernst & Young 公司的這份報告清楚地揭示了這種內部監督機制的不當之處。透過人們對此等事例的了解，這可能有助於建立另一更為透明、獨立的監督系統。





一如以往，Nike 是無法對那些不當勞動行為以及違反本身生產守則的現象做出實質性的回應。先前，我們曾批評過 Nike 在執行生產守則方面的一些問題，包括執行不力以及絕大多數工人均不知道有生產守則等種種現象。對於這種質疑，Nike 發表聲明指出，它在中國的一家大型工廠中曾將口袋型的生產守則副本發給每個工人。對於許多人來說，這看來似乎是對此一問題的妥適解決之道。然而大家所不知的是，Nike 發給工人生產守則摘要的內容究竟寫了些什麼？這份摘要內容遺漏了許多生產守則中的重要部份。說穿了，Nike 的生產守則全文也不過就是一頁大小而已，為什麼 Nike 不將全文翻譯給工人呢？

舉例來說，在這份發給工人的摘要內容中就完全沒有提到禁用未滿 15 歲童工這一部份；它也沒有提到每週 60 小時最高工時限制（或是中國法規所規定的 36 小時每月最高加班時數限制）；除此之外，它也沒有告訴工人說他們

至少可獲得法定的最低工資。我們可以看到，這份摘要中使用了許多模糊的文字，諸如「安全的工作環境」、「工時的最高安全限制」、以及「合理的補償」等等。然而這些模糊的用字並不能幫助工人釐清其自身的權益。這種現象是一個相當嚴重的問題，因為許多在工廠工作的工人均係初來乍到，他們根本不熟悉工廠環境以及攸關自身權益的各項勞工法令。在此我們不禁要再問一次，為何 Nike 不乾脆將那僅有一頁的生產守則全文轉譯給工廠中的工人呢？為什麼在生產守則摘要中充斥著那麼多的模糊用語呢？看來 Nike 公司不過是在操弄公關遊戲罷了，他的意圖是在不影響其生產過程的前提下，藉著生產守則這塊招牌來平息公眾的批評。在考察了那麼多的事實之後，我們實在很難不去質疑 Nike 推動生產守則的決心。

## 結語

讓我們再來回顧一下目前的狀況。現在，我們有了一家跨國企業，它所制

28

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

Codes of Conduct

## Codes of Conduct

定的生產守則並沒有將許多核心的勞動權利涵蓋在內。而所謂的監督機制則是它自己所聘用的金融檢查機構。當然，在此我們不須懷疑這家具備高度聲譽的檢查機構其監督生產守則執行的能力。只不過，對於消費者而言，要去察覺生產守則中用字遣詞的細微差別毋寧是極為困難的。光是看看文字，消費者幾乎不可能了解 Nike 生產守則中的重大缺陷。長久如此的結果，也正是如同 Nike 所希望的，許多消費者還真的認為 Nike 已經洗心革面了呢！

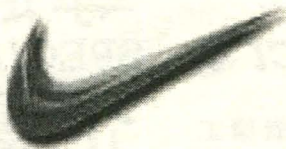
換另一個角度來看，雖然我們面臨到這樣的景況，但難道真的什麼改變都沒有發生嗎？其實也不盡然如此。舉例來說，Nike 和 Reebok 這兩家品牌都已經宣佈，現在它們的生產過程都已淘汰了易揮發甲苯氣體的化學溶劑。只要問題一經提出，一些超時工作的問題也可以在個人層次上獲得解決。一部份的承包商現在也有可能因為無法符合生產守則的要求、或是因為發生勞動爭議而失掉它們的訂單。然而，在勞工還是於同樣壓迫的管理形態下工作時，就整體而言改變還是不大。例如，前文所學的那家越南工廠工人，它們仍然在

沒有護具的情況下繼續工作，空氣中化學污染的問題在檢查報告出爐後 10 個月仍未能解決。

儘管有那麼多的問題，Nike 仍然不斷的媒體上進行宣傳，並試圖造成一種領先群倫的公共形象。和許多面臨消費者運動的企業一樣，Nike 也花了大把的銀子在公關活動上，它曾派了一組公關人員巡迴歐亞兩洲，與當地的非政府組織和人權團體舉行會談。它還聘請了前美國大使 Andrew Young 代表 Nike 巡視了許多 Nike 位於亞洲的生產場所，並撰寫了一份報告。當然了，報告的內容則是刊載於許多著名報紙的全頁廣告上！

究竟誰才是贏家呢？很顯然的，對於一家像 Nike 這樣的跨國品牌，它能夠認知到對生產其商品的勞工負有責任自然是種進步。我們確實推動了一些正面變革，企業對於改善勞工工作環境的承諾、以及願意遵守（儘管是）部份的勞動標準當然事

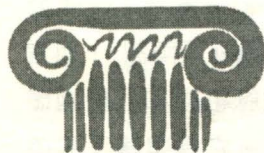




件好事。不過，這才只是是剛開始而已，我們還得繼續督促 Nike 使其跟上現今國際勞動標準的潮流；並建立一個包含勞工代表的獨立監督機制。

我們期待並歡迎像 Nike 這樣的一家企業，能夠採取一些真正的行動來落實其生產守則。不過，我們距離徹底落實生產守則以及擺脫公關遊戲窠

臼的目標仍然很遠。如果我們沒有再接再勵下去，像 Nike 這樣的一家大企業很容易地便可以使生產守則成為其公關宣傳的伎倆，直到公眾不再對此議題投以任何關切為止。我們希望，如果勞工以及運動者都能夠努力的在此一議題上播種，最後勞工朋友們終有收成的一天！



## 你可以在這裡找到 亞洲勞動快訊：

- |          |                        |
|----------|------------------------|
| 唐山書局     | 台北市羅斯福路三段 333 巷 9 號 B1 |
| 女書店      | 台北市新生南路三段 56 巷 7 號 3 樓 |
| 政大書城     | 台北政治大學校園內              |
| 政大書城師大店  | 台北市師大路 74 號            |
| 世新書苑     | 台北世新大學校園內              |
| 中央大學敦煌書局 | 中壢中央大學校園內              |
| 東海書苑     | 台中縣龍井鄉新興路 2 巷 2-1 號    |
| 香港青文書店   | 香港灣仔港灣道                |

30

亞洲勞動快訊

專題  
SPECIAL  
企劃

Codes of Conduct





## Codes of Conduct

# 專題 SPECIAL 企劃

譯為生產行為約章)，基於數年的經驗積累，中國勞權於本文提出了運動方向及策略上的思考。中國勞權 (Labour Right in China) 是由香港職工盟、香港基督教工業委員會、亞洲專訊、中國勞工通訊幾個團體所組成的聯盟。此聯盟宗旨在於催生中國的獨立自主工會、提升工人的勞動條件。此聯盟成立於1999年1月，希望以監察香港、中國以及環亞洲地區的勞工權利為職志。

**編**者按：香港工運團體在過去數年，一直持續對跨國公司在中國的投資生產進行監察，揭露其生產過程是否真正落實生產守則(本文



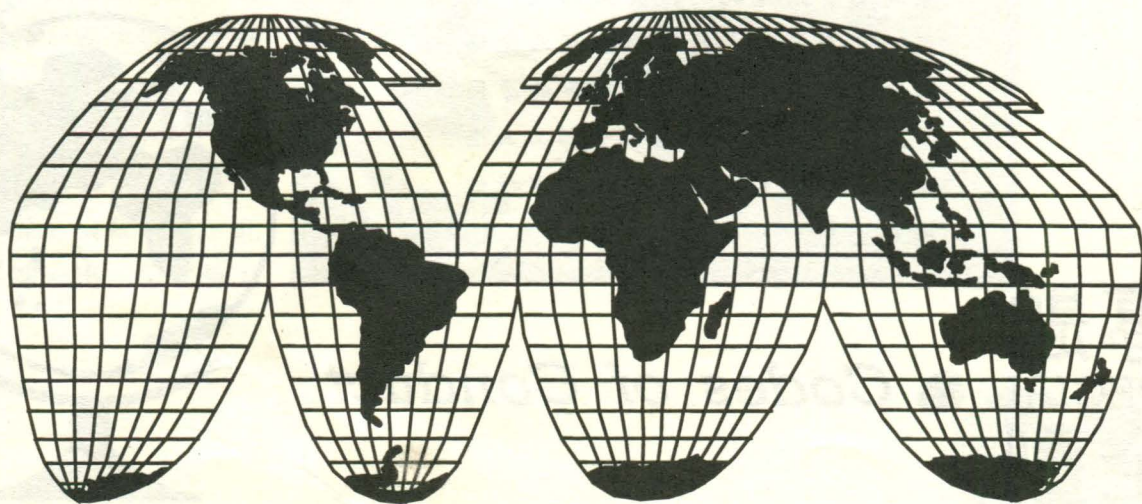
## 中國勞權

31

# ● 跨國公司的

# 「生產行為約章」

*When*  
*Codes of Conduct* 運動抗爭  
*Meet the Multinational*







## 個案一

於七十至八十年代之際，許多奶粉生產商（如雀巢公司）曾被指控其向第三世界國家傾銷人造奶粉，並且是用不道德的銷售手法：包括利用奶粉比母乳更好的宣傳和廣告，以及收買醫院、醫護人員等來推銷其公司奶粉，其後遭受到一連串的消费者杯葛行動。

## 個案二

一九八四年十二月三日印度博帕爾市美資聯碳公司農葯廠發生毒氣外泄的工業事故，致使四千名居民中毒死亡；二十萬人重傷。此事件是跨國公司在發展中國家投資建設個案中，所造成的世界工業史上最大慘案。

## 個案三

一九九三年的五月和十一月分別在泰國曼谷港資開達玩具廠和中國深圳港資致麗玩具廠發生大火，釀成近三百名工人死亡和數百人受傷的慘劇。造成死傷如此眾多的原因是，企業長期漠視工業安全和工人生命價值，把工人集體禁錮以進行奴役式生產。

自七十年代以來，許多外銷產品，每每有廠商利用童工、監獄工以及禁錮工人替其生產，並經過傳媒大幅報導，始揭露眾多跨國公司之罪行。之後，其罄竹難書之重大傷害事故接連發生，歐美輿論開始反應，也令愈來愈多的消費者（尤其在資訊比較發達之歐美國家）對一些跨國公司的產品來源及銷售生產行為提出質疑，或甚至抗拒厭惡，繼而產生了一些杯葛購買行動，例如：可口可樂公司，曾經因打擊瓜地馬拉（中美洲）工會，而遭國際工會發動全球性抵制行動。麥當勞漢堡飽亦曾經因其生產破壞環境，而在多個國家受到環保團體抵制抗議。一些「著名」的成衣玩具、運動鞋商及一些規模強大的企業（尤其是歐美公司），因其生產、投資及銷售跨國作業而帶來的種種問題，一直受到各地民間團體（包括工會、消費者





## Codes of Conduct

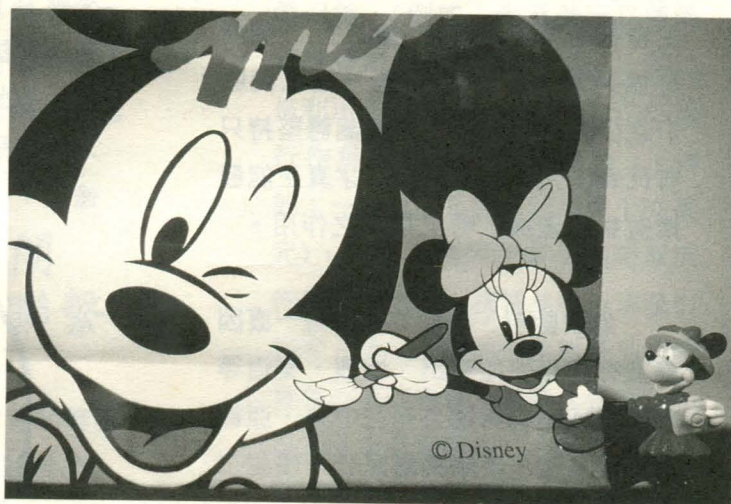
歡喜。主要是在財團所主導的政權之下，各國政府皆不願意採取法律來制裁商業機構之不法或不道義行為；而只堅稱以自願性行動來解決問題。另外，一般消費者似乎比較容易接受跨國公司之「生產行為約章」宣傳，因其採購有關貨品時，心裡感受會好過一些。再者，很多消費者權益、人權、甚至環保團體，也比較願意接受這「生產行為約章」運動，因這似乎是他們（民間運動）多年努力所爭取到的一些成果。復次，當這些「大惡霸」公司相繼邀請一些社會運動團體或個人做其「生產行為約章」之顧問時，亦令不少團體人士有被尊重的感覺，而修正了對這些跨國公司的負面看法。

權益和環保運動者）關注，並受到消費者抵制。

八十年代，在美國、歐洲的各項社會運動中，也大事抨擊眾多跨國公司把其勞工密集、環境污染性高及健康危害性高之生產線移師到比較貧窮的國家。因為這些在南美洲、亞洲和非洲之國家，一般工資低，公民及勞工權利落後，政府對環境保護和公共健康的管制比較缺乏及貪污盛行。

是故，自九十年代以來，愈來愈多跨國企業為了免於一連串抵制行動之圍剿，採取了「生產行為約章」政策，希望挽救其聲名狼藉之勢。此牌一出，似乎皆大

在看似面面俱到之情況下，「生產行為約章」運動頓時風起雲湧，近兩三年更有席捲全球之勢，而歐美各





國大多數之跨國公司亦皆大力宣傳「生產行為約章」。一些大企業，如Reebok、Nike，更用上龐大財政撥款，作為宣傳及推行其在全球各地的「生產行為約章」運動。「生產行為約章」不單被商業、企業大肆宣傳及推行，還受到多個政府（如美、英）積極推動，更獲得眾多民間團體（尤其是人權倡議組織）之支持參與監察約章之執行計劃。

但是，一般工會運動，對這鬧得如火如荼之「生產行為約章」，始終持置疑態度。因雖然眾多跨國企業宣稱會誠心誠意地在各生產地遵守基本勞工標準（包括工會組織、集體談判權），但與此同時，此等公司在世界各地卻不斷仇視或大力打擊壓制工會運動。再者，這些公司大量和有計劃地在一些違反基本勞工標準（尤其是工會組織和集體談判權）的國家進行生產。所以，立場堅定的工會都會視現時之企業推行「生產行為約章」計劃，只是一種包裝吸引之公關宣傳姿勢。工運團體堅持只有代表工人之工會組織，才真正能發揮監察生產線上勞工標準之作用。

過去數年，香港工運團體一直因著其有利條件如資訊、地理、交通等因素積極監察跨國公司在中國、亞洲的投資生產，不斷揭露眾公司侵犯工

人權益，違反人權狀況，批評它們未有落實執行「生產行為約章」。當然，我們明白「生產行為約章」這工具的兩面性，一方面為跨國企業提供一個良好的公關形象，但另一方面我們可以藉此要求該等企業改善工人權益狀況，為工人創造有利於組織和與公司開展集體談判的條件，故此我們必須更密切關注來勢洶湧之國際生產行為約章運動，提出討論運動的方向和策略：

## 一、堅持獨立批判

1. 過去數年我們做了不少對在中國生產的跨國公司僱用的工人權益狀況調查，經傳媒廣泛報導，給不少的名牌跨國公司帶來壓力，為香港和歐美的民間團體對抗跨國公司提供有力支援，故此報導跨國公司剝削工人實況是我們最有力量之批判途徑。





## Codes of Conduct

# 專題 SPECIAL 企劃

### 2. 回應跨國公司的「生產行為約章」宣傳手段：

如今，跨國公司與它們的協會已開展與民間團體的對話，個別人士或團體被委任進行有關「監察」活動或對跨國公司職員進行培訓。例如：NIKE 公司聘請前人權領袖楊格（Andrew Young），對亞洲各鞋廠進行一次公關宣傳為主之巡迴視察，以及委託一間學院進行同類研究。對這宣傳手段，我們曾進行有力的回應。估計在未來此等傾力改善跨國公司形象的活動會愈來愈頻密及多樣化，我們應做好應對的準備。

### 二、加強民間團體的聯繫

由於一部份的社會運動團體被跨國公司公關計劃吸納，

另外大部份亞洲區內的民間團體特別是工會組織，對跨國公司的「生產行為約章」所知不多，故此我們必須著力提供有關跨國公司「生產行為約章」之資料及分析，令更多民間團體能深入了解此運動。另外就團體間的分工角色之配合功能進行討論並加強聯繫，並就不同的資本如港資、台資、日資和韓資等進行研究，為亞洲區內的民間社會運動藉此改善勞工狀況之工作創造有利的條件。

### 三、推動消費者運動

跨國公司的生產線多設在發展中的國家，它的產品開發，銷售和設計是一個鏈式生產，串連多個地區，甚至全世界。現時各公司之銷售策略是兩條腿走路。其一是廉價促銷，（例如：麥當勞玩具隨購買漢堡附送或廉價售玩具），其二是利用品牌(BRAND NAME)的流行作為替產品增值的銷售，（例如：一對NIKE 運動鞋高達100美元）。現時，高價消費品加時款流行是打著高尚，獨特品味以求吸引顧客。故此公司的形象對產品的銷售有一定的影響。同時，各資訊和民間社會發達國家的人民，對其消費背後之社會效應開始增加關注，





一些世界普遍公認標準，環境保護，勞動權益，人權標準都被認為應受到尊重，我們必須推動消費者運動，藉此讓消費者向生產商提出社會道德守則要求。

#### 四、獨立工會運動 和工人權益 意識的提升

「生產行為約章」的提出，大多數是在工會運動不活躍和工人權益意識不高的地方，而監察跨國公司最適當人選是生產者本身，所以我們需要有一個自下而上的培訓，以致達到「生產行為約章」可以真正實施之用，由勞工教育著手，工人參與認識本身權益，才可保證它的執行。因此，「生產行為約章」條文內容，最重要的為結社自由和集體談判權，令工人可以組織工會代表監察和改善其工作環境和條件，這項工作應是整個「生產行為約章」運動的焦點。

最後，現時眾多之跨國公司「生產行為約章」運動，往往流於只著重公關宣傳包裝，擺出很多假道學之姿勢，目的只為令消費者對其公司形象接受，而並非真正改善其生產線上工人及其產地周邊社區之生活及環境，我們作為民間社會運動之一份子，需

著力糾正此偽善之趨勢，務求改善各地勞動人民之生活和權利。

總的來說，國際間對跨國公司的運作及社會效應之關注，經過四分之一個世紀之折騰，現時是駕著個別公司所謂自願性「生產行為約章」順風而行，這發展是好是壞，仍有待觀察。肯定的是，這個新潮流，是衝著忽視政府管制，法例，工會力量之勢而來。

極端地看，若此些跨國公司真的重視基本勞工權益標準，生態環境，為何它們總是湧著向一些勞工標準及環境保護最低落之地區從事生產？不過，話說回來，現時既然這些跨國公司皆公然宣稱其樂意執行「生產行為約章」，民間社會運動應著力對其鞭策，令各地消費者和生產者不會受到一紙空言之欺騙，這是我們應朝向之積極目標。





(文續第2頁)

運作，最好是縮小政府的規模。「廢省」在一般的理解似乎是爲了「廢宋」，但若將縣市政府預算同時縮減的情況看來，正巧符應了自由化下「縮減政府層級，重新集權中央」的目的。

或許有人會認爲，反正政府貪污腐敗，縮小政府規模，讓市場來分配不是更有效率嗎？貪污腐敗固然可惡，但我們不要忘了，「資本要的不是自由，而是統治」，當資本的力量掌握權柄時，也就是勞動人民苦難的開始。東亞金融風暴後，代表美國以及國際資本利益的國際貨幣基金(IMF)美其名是金援受災國，重新建立當地經濟秩序，但其所提出的結構調整方案使得南韓、泰國、印尼失業率直線攀升，印尼甚至出現飢荒人吃人的慘況；同樣的，台灣當局還沒進入世界貿易組織(WTO)，民生必需品如米酒價格大亂而引起民眾恐慌心理，當場粉碎了經濟部長王志剛認爲「台灣99%的民眾都將因入WTO而受惠」的天真痴言。

向內尋求塑造台灣人民族認同的「本土化」，與向外尋求擴張的「自由化」，在此有了共同的目的：藉著普同性的台灣人民族意識，取代因階級不平等所引起的不滿而連帶失去工人階級動員的能力，並在同樣的基礎上，取得台資企業在東南

亞的血腥擴張的正當性。同時，在台灣失業率不斷攀升，關廠在年後更是層出不窮，企業主規避資遣費退休金捲款潛逃亦所在多有，卻少見到這些企業主被通緝審訊，反倒是爲下半輩子討資遣費、退休金的關廠失業勞工被判刑。這就是台灣當前勞、資、政三者關係最好的縮影。

本土資產階級的壯大與地方派系進軍中央形成了久爲人所詬病的金權/黑金政治；自由化政策加強了跨國資本與部分本土資本市場擴張的實力，國公營事業私有化後預估將產生至少三萬名失業人口，並進而壓低私營企業員工的收入與福利水平；在本土化下，以「台灣人」面貌出現的本勞對移民勞工採取敵視的態度也不足爲奇，一般台灣人民對台商極度剝削東南亞、南非、拉美、中國大陸當地勞工的劣行更是置若罔聞。如果這就是「李登輝式的民主改革成就」，很明顯的，台灣的民主化還政於資產階級，是壓抑工農群眾以其工農階級身份參與政治的民主化。

當台灣逐漸脫離第三世界，而成爲具備帝國主義性質的資本輸出國時，台灣的工人運動，必須時時警惕自己切莫重蹈第二國際站在民族資產階級立場、而非國際主義階級立場行動的覆轍。並進而聯合全世界無產階級，在對抗資本主義全球化的鬥爭中，攜手團結！共同奮鬥！！



# 生產守則

## 總體檢：

### 一個宏觀的 分析

陳奕齊  
鄭敦仁

38

亞洲勞動快訊

**編**者按：跨國企業之「生產守則」，是近來國際間頗為熱門的一項關於國際勞動標準的議題。可惜台灣對於此一議題，似乎仍舊懵懵懂懂，尚未見有人對之投以太多關注。職是之故，本刊編輯群特別設計了此一專題，希冀能將此一議題引進國內，期待能收拋磚引玉之效，並引起更多的

討論。而本文則是對於生產守則此議題，進行一個較為宏觀的分析，除之對於生產守則的



專題  
SPECIAL  
企劃

Codes of Conduct



## Codes of Conduct

# 專題 SPECIAL 企劃

技術性難題加以詰難之外，並立基於一個國際政治經濟背景下來理解，因此對生產守則此一議題進行外部批判，就顯得相當迫切與急需。因為，存在決定意識，生產守則是否為一個有效保障工人的工具和手段，並非是行動主體(agent)能夠加以主控的，畢竟認識生產守則的結構性(structural)制約，或許才是有效利用生產守則此一工具的入門功課。所以，本文旨在於揭發生產守則的種種問題，並對其提出一些本質上的質疑。希望此篇炮轟型文章，不會造成「生產守則一無是處」的錯誤印象，因而放棄了開發新型或另類保障工人權益的渠道。

### 關於生產守則

生產守則，乃是跨國企業內部對生產活動的規範，究其

條文多是對勞工權益及環境保護方面的規定。然也正如同本專題所指出的，在實際運作層次上生產守則仍存有太多的問題，這些問題不僅有弱化生產守則功能之虞，甚至還有可能成為反動者藉以對抗勞工的藉口。試想，在生產守則仍無法保護轉包鏈最底層的家庭代工時；在生產守則有可能成為跨國公司的公關伎倆時；在生產守則欠缺獨立且公正的監察機制時；甚至在生產守則成為資方藉以抵制勞工籌組工會的理由時，我們又如何能對生產守則抱持著一種一派樂觀的心情呢？

以上所言，只是就生產守則在實際運作時所暴露的種種問題出內部批判；除此之外，於此本刊亦將拉開視角，以一個外部批判的角度為生產守則進行定性，並據此提我們的幾點憂慮之處。

### 是陳舊還是新穎？

首先，我們要指出的是，若是從國際政治經濟的角度來看，我們會發現生產守則仍然是處於當今國際間對藍色條款(social clause)討論的脈絡之中。眾所周知的，於當前國際資本主義面臨擴大再生產的壓力下，自由







化、私有化及去管制化已成為當代主流之意識形態。而在這樣的跨國資本流動的大潮流下所引發的訂定國際勞動標準問題，則意外地引爆了更多的爭辯，許多藍色條款的原初設想都被此眾多爭辯所噴發出的煙硝給埋沒，因而讓藍色條款的問題如滾雪球般的愈滾愈大，也益加複雜。

充斥在這些爭辯之中的，不外乎是質疑北方國家以藍色條款來作為保護主義的特洛伊木馬、要不就是南方國家以經濟發展權（或訴諸文化差異性）來對抗北方主觀定義的人權價值。總之，這種種的爭議大約都可統攝於「公平貿易 VS. 自由貿易」的框架下。而現今正如火如荼推動的生產守則運動，則是透過消費者運動方式，直接訴諸跨國公司內部訂定一定條件的生產標準。此種做法，主要乃在於規避國際藍色條款所引爆的南北國家或南北工會間的僵局，因而讓保護全球工人的工具失效。所以，當爭辯擴大進行時，隨著資本到處流竄而形成的極度剝削，也擴大進行著。是故，開發一套保障或提昇勞動條件的方法，就顯得極為緊要。問題是，這套看似新穎的工人保護手段似乎迴避掉先前藍色條款的核心爭議，但是否能順利拋棄掉許多先前的陳舊包袱，而換來一身輕鬆，抑或是招致了更大

的危機與包袱，這是值得深究的。

## 生產面 VS. 消費面

此外，就生產守則的運動方式來談，不同於傳統生產面的（強調生產關係）、具對抗性的（凸顯勞資鬥爭）、政治性的勞工運動（指向國家機器），當今生產守則的推動，主要是由非政府組織在消費面上透過消費者運動對跨國公司造成壓力，進而要求跨國公司制定一套生產標準來約束旗下的供應商（supplier）與承包商（sub-contractor）。當然，此種由傳統生產面的鬥爭往消費面運動方式的轉移，相當程度上是爲了因應世界資本主義再生產壓力之下，資本流動更加方便的現象，所造成一國之內工人運動的瓶頸（如台灣的資本家以及





## Codes of Conduct

# 專題 SPECIAL 企劃

公司，所以也就是承認跨國企業是下一世紀的主宰者，並且強化它對勞工的控管(因為，傳統上屬於國家應該提供給其公民福利與權益保護的部分，全部由公司來提供)。

國家機器最常拿『投資罷工』(investment strike)來恐嚇鬧工潮的勞工)。因為，當時下的國際勞工運動只是一句廉價而任意的口號時，對於跨國公司進行遊說施壓，似乎就成了當下便宜的手段。然而，從生產面的對抗撤退到所謂消費面的杯葛和抵制時，兩者的後設(meta-)世界觀，其實是有所差異的，更會因為這些差異而對於何為有效保障全球工人勞動條件手段的認知，也會有所差異。

質言之，鎖定跨國公司為窮追猛打的對象並要求其制定生產守則的背後，所透露的是『全球化』下的活躍主體—跨國公司—將是新紀元的新主宰者。而傳統工人運動所針對的國家機器，將會在新紀元之下顯得無足輕重，而遠遠地被跨國公司拋進歷史的洪流之中。因為鎖定跨國公司，針對跨國

職是之故，這套生產守則背後所操持的邏輯(意欲以消費者運動對跨國企業造成壓力)，讓我們不得不小心提防消費者運動，是媒體取向化的(將勞資鬥爭轉變成媒體鬥爭)、是去政治化的(將對準國家機器的矛頭轉向對準企業，並要求其提供保護)。亦即，未來將是以公眾意識(public awareness)取代階級意識。而公眾意識的提昇竟是訴諸所謂的大眾媒體(mass media)，更加令人難以相信在此種以媒體為憑藉所塑造出的意識並非是公眾意識(public awareness)，而是散眾意識(mass awareness)。因為，媒體的效果並非是群性集結而是分化與原子化。因此，在消費者運動蓬勃發展的同時，則不無令人有懷疑勞工運動是否會被相對削弱。

## 更大的陰謀？！

揆諸生產守則運動的發展，跨國企業在消費者運動的壓力下制定了生產守則，而隨之國際上又發展出了SA 8000(Social Accountability 8000)認





證標準。這套認證有將跨國企業紛雜的生產守則統一化的作用，並且有一套建制化、規範化的認證過程(如此套體系中有所謂的社會認證師(social auditor)，並將由其負責大部分的認證核准)。而SA 8000的出現，除了免除掉前一階段因各生產守則的紛雜，而造成廠商適用實行上的重疊與困難的情形之外，其背後的潛藏的危險性更不容小覷。因為，當社會認證師以專業者姿態進行對廠商的社會責任認證時，此時專業者的認證剛好是拔掉了非政府組織的對於跨國公司不人道生產行為此批判的牙齒。亦即，當一個廠商宣稱得到SA 8000認證合格之時，想要對此廠方非難的民間組織或非政府組織，似乎其批評的基礎都被瓦解了。從傳統工人運動到生產守則運動，以致SA 8000的出現，一路上景致的變遷是否相應著背後極大的陰謀：「工人運動(各國的勞動法律保障)，消費者運動(生產守則)，沒有運動(SA 8000)」。也就是說，從這一路走來，工會到非政府組織，其存在的基礎都已被瓦解殆盡。

再者，勞動條件真的可以透過一套量化的標準加以衡量嗎？若每一家企業都取得了SA8000認證，想來也可進而得到消費者的信任，然諸如SA8000這樣的標準真的能改變生產過程中宰制、壓迫的管理形態本質嗎？

抑或是反過來強化了當中的壓制？因為，當SA 8000是與企業市場行銷相配搭之時，就會令人不得不產生許多質疑。例如，從與SA 8000相仿的ISO 9000是國際質量認證體系可看出一些我們疑慮的端倪。當消費者集體要求消費品質之時，日本的全面品質管理(Total Quality Control)開始實施，這一切要求就會轉進勞動現場，並對於實際從事生產的工人產生直接的影響和干預，這些干預往往也就以另一種形式的勞動強度或不舒服的勞動秩序作為展現(如隨時要注意每個產品的瑕疵環節)。所以，當我們發出勞動標準可以成為SA 8000中的量化指標項的質疑之時，其實意謂著我們也擔心為了符合SA 8000認證的廠商，被迫改變種種勞動現場的規律與秩序時，會反而倒過頭來造成現場工人的另一種壓迫。畢竟，勞動本來就應該是一種律動，

專題  
SPECIAL  
企劃

● *Codes of Conduct*





## Codes of Conduct

『競技場地的整平』(level playing fields)。所以，當藍色條款因南北衝突而無法藉由WTO用國家力量推行時，以跨國公司為訴求的SA8000就在世界市場上負起了這種責任。簡單而言，SA 8000是一種國際許可的標準，當然有此項認證標幟的產品當然可以在世界市場上通行無阻，這不是為市場服務是為誰服務呢？一旦市場無遠弗屆之時，亦是其對人的掌控無孔不入之時。

一種在工作現場所協調出的互動，而不應該有一套規格化的範式讓工人遵循。所以，在資本主義生產關係的惡劣本質不作顛覆或改變之時，對任何產品製造過程的種種挑剔，輕易地就會被轉化成對從事生產工人的另一種與負擔與挑剔。

此種以市場為依歸，忽略以人為本位的設計，是否真的是一種保障全球工人勞動條件最佳手段，令人不得不保留的態度。

43

## SA8000 是市場潤滑劑？

SA 8000 除了具有上面所述及的危險性之外，事實上，SA 8000 所具有的另一項功能，可能更具破壞性。因為，當藍色條款成為國際競爭法規整套規範的一項之時，就不難發現藍色條款所深具的重大功能：「將世界各國的勞動法規的差異整平，免去公平貿易和自由貿易的爭執，以潤滑國際市場的形成和擴大」。此即，所謂的

## 小結





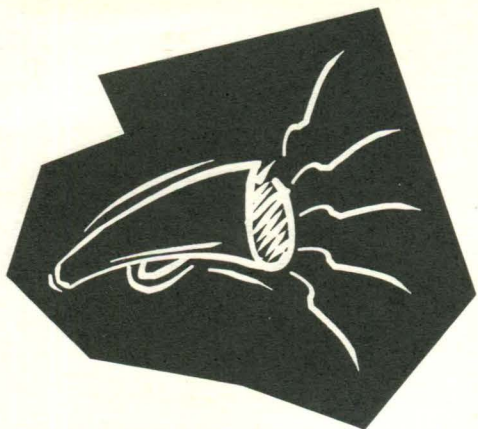
以上林林總總地提出了許多我們對於生產守則、SA 8000等勞動標準的批判與疑慮之處，其實並非認為它全然毫無用處。我們知道，任何權利從來都不是天上掉下來的。任何權利的形成都是鬥爭下的產物，絕對不是某個國家或是企業的善意給予。在面對生產守則實際運作的種種問題時、在面對消費者運動這種去政治化的運動方式之時，我們知道，若要使生產

守則能夠真正對勞工有所助益，能夠為勞工所用，最終能夠憑恃的仍然只有勞工運動而已！生產守則從來就不是最終的目標，最多亦不過是種手段罷了！只有讓鬥爭無處不在，工人也才会有真正獲得喘息的空間與機會！（本文作者陳奕齊為本社香港特派員，鄭敦仁為政治大學勞工研究所研究生）

.....  
正像威廉配第所說：  
勞動是財富之父，  
土地是財富之母。

- 馬克思，《資本論》第一卷





勞動者戰歌  
南韓大罷工

戴瑜慧  
●  
整理

一九九七年以來的金融風暴使南韓一舉失掉數十年的資本積累，而南韓政府爲了爭取國際貨幣基金會的金援，必須接受其『再結構化』措施，包括削減政府預算（教育、福利首當其衝）、實施薪資管制（但很少管制物價，使僅能糊口的薪資還要實質上的降低）並開始進行企業大改造，強逼企業合併或關廠，引發了大規模的裁員。根據南韓官方數據顯示，今年二月南韓失業率高達 8.7%，爲三十三年來最高。

45

南韓這波起於 4/19 日的工潮是由國營地鐵員工發起，目的是要求政府停止裁員的計劃。一個星期以來，陸續有十九家國營企業加入，罷工人數累計達其二萬人，同聲要求縮減工時和終止裁員。南韓政府則威脅將對此『不法罷工』（地鐵工會沒有遵守十五天強制的冷靜思考期）採取鐵腕措施，下令地鐵員工二十六日重返工作崗位，否則予以解僱。全國民主勞動組合總聯盟（KCTU）則揚言在 4/26 日起串聯民營企業，發起更大規模的罷工行動，但其後則因政府提前於 4/24 晚間以強硬手段終止罷工的進行，及後續南韓電話公司罷工計劃的暫停而被迫停止。

4/24（六）南韓勞工再度發動大規模示威活動，約有四千名群眾，包括農民和激進的學生在漢城市中心，揮舞旗幟並沿街吶喊反對政府裁員。另外則有四千名勞工，大部分是在地鐵公司即將遭到裁減的失業職工，聚集在漢城大學，同時還有二十多位工會領袖藏身在明洞天主教堂，以躲避當局的拘捕。而南韓警方則在當晚在二架直昇機、催淚瓦

斯、強力水柱及八千多名鎮暴警察的支援下，封鎖漢城大學，強力驅離在校園內進行罷工示威的工會成員。

韓國全國民主勞動組合總聯盟  
(民主勞總) 政綱

Korea Confederation of Trade Union, KCTU

壹、 KCTU 作為推動民主產業工會歷史運動下的產物，將以建立一個保障人性尊嚴及社會平等的民主社會為努力目標。

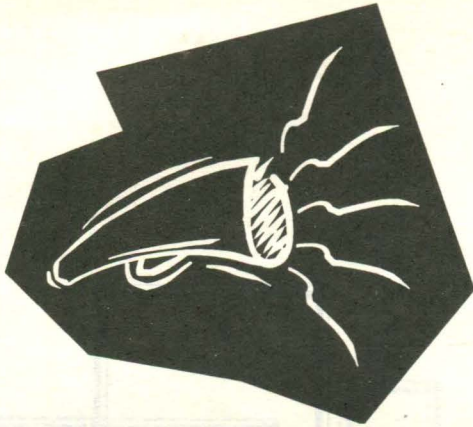
貳、 我們將實現勞工的政治參與；我們將結合各方民主力量以求團結；我們將追求國家主權自主及民族文化的發揚；我們將落實一切屬於人民的民主權力；我們將推動南北韓朝向和平統一。

參、 為了拓展組織的力量及影響力，我們將盡力組織未組織的勞工及建立集體鬥爭的團結陣線，以實現更大的民主產業工會連結。

肆、 我們將終結來自政府及資本家的打壓和控制；我們將完全落實勞工的基本權利；我們將在共同參與決策的基礎上追求經營權的獲得；我們將結束一切工廠裡的不民主現狀。

伍、 我們將改善目前的勞動關係，包括最低薪資的保障、工業安全的保證、工傷的避免、女性福利的擴展。我們將結束所有的歧視及追求平等與

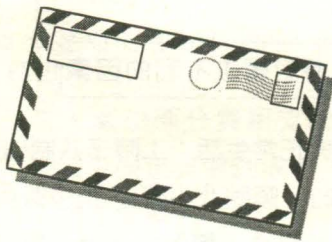




安全的工作環境。

陸、我們將促進法令提高對壟斷資本的控制；我們將尋求對中小企業及農業的保障；我們將促進關於社會福利、住房、教育、健康、稅制、物價、金融、土地、環保、交通等政策的改進。

柒、為了促進全世界勞動者的團結，我們將促進全世界工運力量的提昇；我們將盡力保障人權；我們將為了實現世界和平而與壟斷資本控制下的核子武器及一切的戰爭進行對抗。



## 沒關係！ 我們可以更靠近一點！

和我們聯絡：

木柵郵政 1-624 號信箱  
jazzlover@mail.onweb.  
com.tw



姓名		性別	
聯絡地址			
聯絡電話			
電子信箱			
參與方式	<input type="checkbox"/> 提供有意思的文章或題材		
	<input type="checkbox"/> 提供 亞洲勞動快訊 銷售點		
	<input type="checkbox"/> 參加 亞洲勞動快訊 舉辦的活動		
	<input type="checkbox"/> 加入 亞洲勞動快訊 編輯行列		
	<input type="checkbox"/> 其他：		
批評建議			



## 從勞委會放寬**變形工時**制度

### ——談勞動者的**主體性**何在？

徐國淦

工作時間可說是最重要的勞動條件之一，顧名思義，工作時間是指提供勞務的時間。工作時間的長短，對勞動者來說，不但涉及工作生活品質，同時也影響到生活總體品質。對事業單位來說，工時涉及生產及獲利成本。就社會經濟整體分析，工時長短會影響產業競爭、就業與失業水準、國民的休閒生活，以及人們對交通與其他公共設施或服務需求。也因此，工時設計必須滿足並調和勞雇及經濟與社會需求。

今年一月起，除了少數窒礙難行的行業外，所有受雇者都納入適用勞動基準法，企業界以現行四週變形工時規範過嚴(依勞基法第三十條之一規定，四週變形工時僅適用新納入的行業，原已適用的營造業、製造業等排除適用)，無法符合各行業彈性需求，要求再放寬。面對企業界壓力，勞委會已政策決定將四週變形工時擴大至二個月，並將現行每日工時八小時的設限延長至十二小時，藉「總量管制」達到工時彈性化，但週工時四十八小時須待變形工時實施三年後再調降至四十四小時。該項政策，立即引起勞工團體群起反彈，批評勞委會只站在資方立場考慮，卻不願回應勞工要求週工時配合調降至四十小時的訴求，根本是「資委會」。

所謂「變形工時」制，也可稱為「平均工時方案」(hours averaging schemes)，是由勞資雙方協

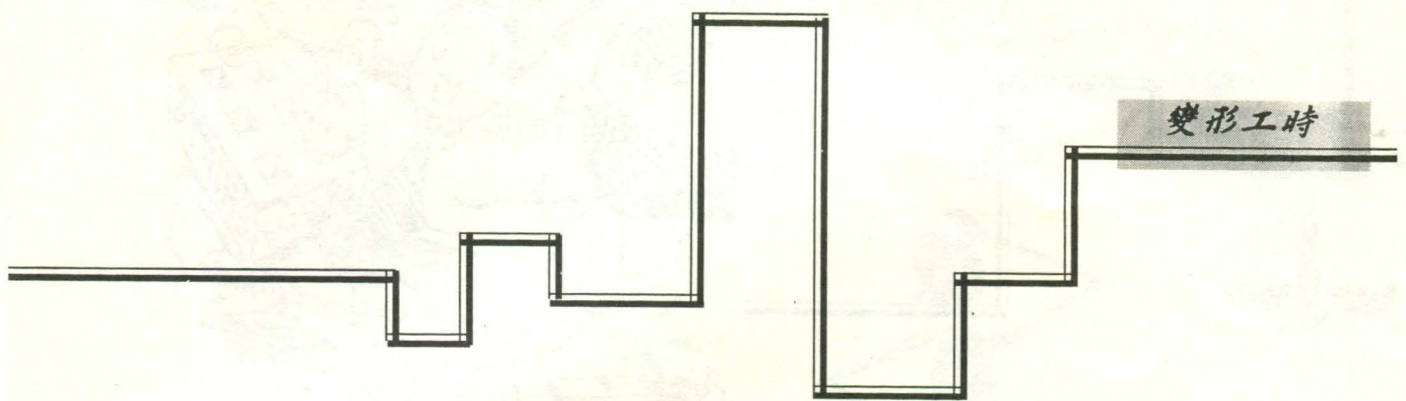
商在某一特定的計算時間內，依每日、每周、每月、每季或一年的工作波動來重新安排員工的工作時間。也就是雇主利用旺、淡季調配，使特定時間內的平均工作時間，只要符合原有的一週四十八小時即可。變形工時制對勞工言，代表著工作與生活作息及生理週期的規律遭到破壞，連帶的影響到家庭生活與個人身心健康，並使家人受累。但對雇主而言，變形工時制，不僅可以滿足企業營運上的人力需求，同時可減少勞動成本的利益。

一般來說，變形工時對勞工不利的因素包括：

一、影響健康與正常生活：工時三八制(工作八小時、休息八小時、睡眠八小時)，是多數生理及心理學家公認是最符合人體機能調適，變形工作制彈性愈大，工作時間變動情形就愈大，勞工的負荷愈大，嚴重影響勞工健康與生活，尤其是職業婦女的影響更大。

二、減少加班費收入：台灣勞工收入的三分之一，是來自於加班費，變形工時彈性加大，老闆付加班費情形減少，對依賴加班費薪資養家活口的勞工，無異於變相減薪。

三、易發生災害：對於特殊行業，如必需接觸化學溶劑的勞工及高溫、高壓、高噪音的勞工，過長工時，增加溶劑累積，注意力降低，易



發生不必要的工業災害，依據統計：紡織、塑膠、電信等經長期工作，易罹患肝癌、肺癌，塵肺病等慢性疾病。

變形工時雇主的影響包括：

一、可權衡每日和季節性業務繁忙程度，調整各個勞工工作時間，減少工時浪費，增加生產效率，降低人事成本。

二、減少加班費支出：原本要加班的時間，代之為正常工作時間，不必支付加費。

三、減少部分費用支出：如果一天不上班，可減少固定與變動成本，如：水電費、交通費、清潔費等。

世界先進國家鑑於變形工時制是以資方利益為主導的制度，實施該制度時必須以縮短工時、提高工資、福利等補償。鄰國日本是為縮短工作時間制度，才觸發變形工時制；換句話說，日本是先降低工時至四十小時，才推出變形工時制，且每天工作不得超過十小時。反觀我國，是先有變形工時制度的規劃，待制度實施三年後再考慮降低工時至四十四小時（我國目前法定工時是四十八小時，除比工業先進國家高出許多外，鄰國新加坡、菲律賓、泰國、韓國、馬來西亞均是四十四工時。越南、

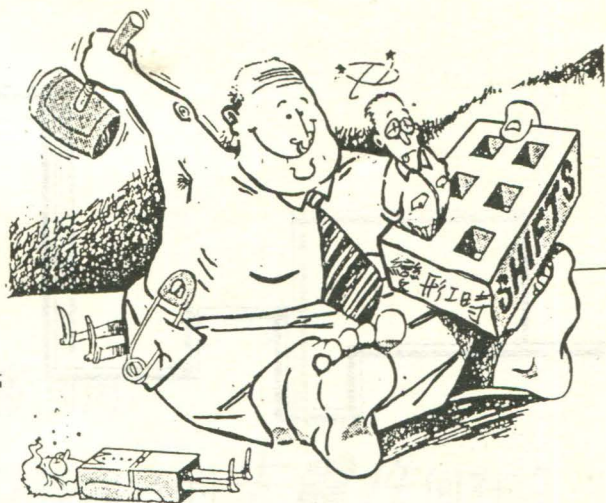
中共則為四十小時）；勞委會的理由是現行工時制度是一件不合身的工作服，未來改由勞雇協商，工人工作將會更有彈性。

值得注意的是，日本工會，談判實力遠比我國強，日本政府還是不放心將工時協商權下放給工會，而採強制立法調降工時，再准予雇主實施變形工時制度，以避免勞動力被雇主過分剝削。我國工會法是戒解時代的法令，政府今仍不願將工會管制下放，也難怪國內勞工團體質疑，勞委會的開放工時協商說詞，是讓工人成了待宰羔羊，任雇主宰割。

在德國，變形工時制度的設計，賦予工會相當大的談判空間，但德國的工會，不但強而且很有錢，工會還可介入公司營運，勞工參與董、監事會議。也因德國勞資協商機制相當健全，加上工會擁有強大的談判實力，德國至今法定工時仍維持四十八小時，但實際工時已落至卅九小時。德國為了避免變形工時造成勞工身體的不良傷害，除了像救火隊、醫院等少數特定行業實施變形工時，每日可擴展到十二小時外，其他行業變形工時的日工作時間不得超過十小時。我國變形工時設計，日工時不但可擴展到十二小時，且不受行業限制，空間大得令人難以想像。

勞委會八十年版本的「勞動基準法部分條文修正草案」，有關變形工時規定，雖已放寬到二個

## 變形工時



月變形，但明訂排除礦業與製造業。勞委會當初持的理由是：「礦業及製造業因工作較需體力消耗，予以除外規定」，顯示勞委會當初已考量二個月變形工時變化過大，立法上應該有所限制；其他行業雖可實施二個月變形，但須報當地主管機關備案。然而，勞基法最新修正版已不再有行業設限，一體適用，且無須報主管機關核備，較過去更加鬆綁。也因此，部分勞工團體嚴辭批判勞委會主委詹火生「出賣工人」，並質疑社會學者出身的詹主委，上任時一再強調重視社會弱勢，落實公平、正義的政策目標根本是玩弄工人。

理論上，變形工時的設計並沒有固定的期間



限制，不過，變形工時制有如動物反芻，今天一口氣吃下六餐分量，明天整天不吃，且變形空間愈大，給予雇主的有利轉圜空間愈大，因此，為避免勞工負荷過重、權益受損，世界先進國家及國際勞工組織都對變形工時制要求特別嚴苛，避免形成另一種剝削。

變形工時設計，是在國際競爭壓力下產生，但如何防杜雇主藉機變相減薪，如何避免雇主過度勞力剝削，是政府推動變形工時制時必須考量與調整的地方。

不過，遺憾的是，我們看到勞委會的變形工時修訂方向，卻是大開倒車，勞工團體已發動「捍衛勞基法」活動，並揚言若行政部門仍一意孤行，將一路追擊到總統大選，讓執政黨付出政治代價。

有人以「殺頭生意有人做、賠本生意無人做」來引喻企業界的逐利性格。企業界集資開工廠、辦公司，絕不是辦慈善事業，目的是謀求更大利潤，相對地，在購買勞工的「勞動力」時，精打細算在所難免。政府部門面對企業界的遊說壓力，如果跟著起舞，勞動者將無法避免被無盡的剝削，勞動者為保障自我權益，唯有反抗一途，屆時可能反噬企業生存，為政者豈能無此認知，並愚蠢地偏向資方？■

(本文作者為資深勞工記者)

## 王哥柳哥鬥陣講 -- 「反民營化」



編者按：

反民營化是當下台灣的工人運動中，引起較多矚目的。尤其，前一陣子電信工會爲了反對電信公司釋股，再度發起了幾次的抗爭，電信工會超強的動員能力仍撼動不了政府釋股的決策，最終以一股台幣六十元通過釋股。幾年來的反民營化鬥爭突遭重擊，或許這個時間點剛好是讓我們對於民營化潮流以及反民營化鬥爭的背景和過程重新梳理和滌清的好時機，期待底下的這段對話可以有有效的澄清幾個關於民營化鬥爭過程中，所失焦的部分。

**王哥**：從台灣私營企業的眼中看來，王永慶當然每天都在「肖想」國營所壟斷的工業，中油在那邊等於是阻擋了去路，如果可以把中油吃下有多好……所以，大家都說，民營化等於財團化。但其實，自由化是國際化的第一步，先民營化，國際資本才能進來，所以民營化是爲國際資本預鋪道路，這部分相當重要。今天大家都認爲，民營化是將國營企業拍賣給民間，其實這是不對的提法。因爲民營化的重點是要引進國際資本，國

際化才是目標，民營化只是一個幌子，只是在鋪戰備跑道，準備開向國際。因此，此次中華電信明白釋股的過程中，有百分之幾十個百分比是要給外資，這說明一切都已經迫不及待了……

**柳哥**：包括說南韓最近也公佈，電信業將開放49%比例給外資，這在南韓是相當石破天驚的事……

**王哥**：台灣對於電信業的開放有個解釋，依照經建會副主委薛琦的說法，國外持股可以達60%，電信是未來的主力產業，外資引進帶來技術即將跟電腦網路結合……

**柳哥**：像美國AT&T，全部都要到第三世界國家去，尤其像亞太地區這些看起來頗爲「肥潤」的國家……

**王哥**：我的意思是說，先進國家的這些資本要進來，因爲它們在先進國家已

# Against privatization

# 反民營化

## Against privatization....

經沒有去路了，所以要往第三世界國家去。引進外資有共保政權的效果，什麼王永慶、辜振甫這流的人與政府拉來扯去的官商勾結曖昧關係，這都還不夠看，特別對台灣而言，引進外資具有相當高度的政治意義。

**俗仔**：噢，其實台灣的工運團體並非沒有看見外資對於民營化的推動力量，譬如在四月中電信工會動員至立法院抗議的那天，勞工陣線演了一齣行動劇，行動劇的最後一幕是釋股之後，即將引進『中』資，剛好摧毀台灣。因此，台灣的反民營化的抗爭中，其實有看到「國際資本」這個層次，只是最後的詮釋又再度被扭曲至海峽兩岸的對峙問題上....這跟國民黨政府所思考引進國際資本的考量，有著相當類似的邏輯....都是兩岸對焦啦!!

**柳哥**：哈....哈哈....哈哈....哈哈  
哈哈哈哈.....

**王哥**：原來資本也有國籍之分喔，我覺得資本就是資本....

**俗仔**：可見台灣多「恐共」....

**王哥**：那我也可以回答勞陣：「『中資』再怎麼大，也沒有歐美資本大....（奇怪，這句話好像李登輝所說那句：中共再怎麼大，都沒有我老爸大....）」

對啦，中資可能帶著求發財的心態，也可能隱藏著顛覆台灣的陰謀進來，但是怎麼比得上 AT&T 的九牛一毛呢....比資本，中資只有旁邊稍息的份....

**柳哥**：最近有個重大的消息，統一要跟頂新集團要『統一』了，根據報紙，這兩個傢伙加起來，幾乎控制全中國70%的食品加工業，這意味著全中國十三億的人口凡是經過加工吃的、喝的一大堆的東西，有70%都是這兩個傢伙幹的....這是台灣人的光榮....

**王哥**：這是「台資進攻大陸，中資滲透台灣」....哈哈!!哈哈!!

**柳哥**：好玩的是，台灣內部就有人幫台資講話，擔心中共會利用「不當競爭法」來對付頂新與統一。

**王哥**：頂新以前在台灣是榨油的啦，用豬肉榨油的....你我都可以開的工廠....頂新集團在彰化，是個30人以下的小廠....(30人以下的工廠，可以規避組工會的規定)，據說，其技術水平是北京猿人的水平....哈....哈....

**柳哥**：像頂新這樣的一個企業到大陸十年，變成那麼大，它沒有中資，是什麼資....

**王哥**：憑良心講，一定是中共這個國家機器作為背後撐腰...資本不會只是資本....

**柳哥**：問題在這裡....現在只要打開電視，今天誰跟誰合併，明天誰跟誰又合併，....前幾天義大利電信跟德國電信合併成爲世界最大電信公

司，AT&T馬上又跟誰合併再度成爲最大的電信公司....這真的很恐怖.....

**王哥**：回到剛才所說的部分，所謂的民營化、開放資本進駐對於先進國家而言根本不是問題，但是對於第三世界國家而言，除了政治上的考慮之外，還有其他的顧慮。因爲，這些國內的民族資本、土著資本的技術水平都不及外資，心理上受到很大的威脅，被洗腦，所以他們就認爲外資會帶來技術，帶來市場而不只是帶來錢....所以整個第三世界的民營化幾乎都是替外資在鋪路。當然有更窮凶惡極的，如負債的墨西哥就只能將其國營企業整個拍賣給外資。整個國營企業就讓外資直接接管進駐。現在韓國企業也是如此，如

套陳舊的語言來反民營化時，當然會輸一大截，這不是辦法。據說，現在反民營化當中的一個理由，是因爲釋股方案中的股價定得太低....那把股價提高，民營化不就成了嗎....

**路人**：其實，現在電信工會以股價太低作爲技術方面的操作來阻撓民營化的順利進行，因爲以現今股市的狀況不可能提高股價，所以股價太低可以作爲對民營化的掣肘，來阻擋民營化.....

## ..... **Against privatization**

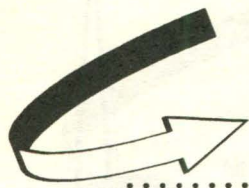
現代、三星。現代的外資比例超過51%，現代已經不是現代了，現代只是兩個字，只是個名詞罷了，是由外資接手。現在講全球化，好像是一句空話，但是它在一定的意義上，卻指稱了一定的事實。這是我們無法迴避的...

**柳哥**：對啦，全球化是一種發展的趨勢、一種在行進中的趨勢....事實上，自從GATT到WTO，美國擺明著就是要大家開放資本市場，最關鍵的金融資本也都須敞開大門.....

**王哥**：其實，中華電信或者台灣內部反民營化已經都太具體了，可是若不了解背後的運作機制，只會讓勞工成爲火牛陣，有去無回....所以，必須要了解自由化的真實意思，以及電信作爲一個特殊的行業又是什麼意思。當統治的一方的民營化語言已經翻新好幾次，我們還在拿同一

**王哥**：事實上，現在台灣的國營企業根本不是「公營」企業，應該是「官營」企業才對。自己說自己是「公營企業」是不對的，因爲現在的國營企業有問題，問題就是「官僚」，如何從「官營」變成「公營」是需要改革的... 第二，要證明公營企業是比民營企業更有效率，這並不難證明....但是一開始就承認自己是公營企業，也承認公營企業效率不彰，那當然很難「反」了嘛!!....此外，不能單純地說，民營化只是個幌子，而應該說清楚一點，所謂的「民」其實不是指台灣的





# 反民營化

## 王哥、柳哥鬥陣講.....

公民，是「國際資本家」，把上面這些講清楚，將人家的指控一一駁正，再把民營化背後的陰謀揪出來見光.....

**柳哥**：經濟部已經都把 GATT、WTO 的重要文件翻譯成中文....當中可發現對自由化的眾多歌功頌德，民營化是國際化的一環，必須放在此脈絡下來看....

**王哥**：其實，談民營化必須從英國前首相才棄兒夫人開始講起。當時，由她手中展開的民營化的第一個步驟，並不是將生產工具私有化，而是先把生活資料私有化。當時英國大部分的人都是住國民住宅，之後才棄兒就說你們只要繳交比每月租金更多一點的錢，房子就是你的了。所以，民營化的第一步就是將「你家變成你的」，把私有欲勾起，從生活資料這部分下手，突破公有的概念，然後才能進行更大的改造，指出水公司、電力公司、鐵路等等都很糟糕....所以一個一個的私有化，否則私有化的速度不可能如此快....

**柳哥**：整個第三世界從國際貨幣基金會(IMF)、世界銀行(WB)所接收的結構調整方案都是民營化這套，就都是才棄兒這套模式，這套在中國大陸

深入的程度令人咋舌。以台灣來說，水利都是公共財，但是在中國大陸幾乎都是私有化。比如，老王是這庄頭有關係的人物，水利就由他承包，如果村子裡頭的小陳這個月沒交水費，馬上把你的田斷水....;然後更加厲害的是，連電力都私有化了，電線包給某人，電費沒交，馬上斷電，所以現在農村裡頭有許多的人是沒水沒電。私有化的地步到如此的程度....

**王哥**：因為他們以為私有化就可以很有「效率」，有利於「經濟核算」....

**柳哥**：所謂「經濟核算」就是將小單位的核算放大成整個社會的經濟核算，這是相當狡猾的，將小單位的經濟核算擴大等同於社會的經濟核算，也就是把少數人的利益上昇，等同於社會整體利益。以中國為例，農村有許多人都問，21世紀的中國即將何去何從，有多少農村小孩是在沒水沒電之下生長，小孩連小學都難以唸畢業，馬上要進入21世紀，中國大陸的文盲當然是一大堆，經濟效益不同於社會效益，那這樣的「效率」、「效益」是怎樣的效率、效益呢?是誰的效率、效益呢?

**路人**：但是台灣以往跟國際貨幣基金會(IMF)或者世界銀行(WB)都很少往來，很少有直接關係，所以在論證上，怎麼說明國際貨幣基金會、世界銀行對台灣政府推動民營化的動力呢?

**王哥**：的確，在過去台灣一直很少面對國際貨幣基金會以及世界銀行的直接壓力，因為我們沒

有欠債，跟這兩個機構不相干，我們成爲化外之民，但是我們這些化外之民做得是比化內之民還認真、更加自由化也更市場基本教義派，爲什麼如此呢？主要的紐帶並不是來自於體制的掛勾，而是來自於人腦的掛勾。主要是留美的留學生，因爲台灣是經濟學當道，清一色都是留美，這些經濟學家比美國經濟學家還美國... 你可以看到，天下雜誌前幾天有全國大學院校的科系總排行，第一名是台大經濟系。這反應出台大經濟系的聲望有多高，所有台大經濟系的上下所發表的論文會令人嚇一跳，全都是做「數量」、「數理經濟」，沒人看得懂的。美國的經濟學再怎麼走偏鋒，都沒有台灣來得瘋狂，台大經濟下上下下四五十名專任教授走偏鋒到了極點，他們接受美國的想法，整個方法論是數列的，整個哲學觀是市場的，真的是市場到歇斯底里，巴不得徹底的自由化，可以想見得到，留學這種東西是意識形態再生產.....



**柳哥**：記得，台灣在七零年代，夏潮雜誌還會批判孫震等人的自由化、市場化，現在都已經沒有人會修理自由化、市場化的論調了... 剛剛王哥說，意識形態再生產的確是事實，但儘管說台灣不是聯合國的成員，不受國際貨幣基金會及世界銀行干涉，人家也不會借錢給我們，但問題是，台灣是高度整合進世界體系，台灣不可能逃脫出這一波潮流.....

**王哥**：對啦、對啦，我剛剛所講的是兩個東西，意識不能決定存在，有留學生這套思維也不能主導整個現實的發展，重要的還必須有物質基礎，還必須有存在決定意識，我剛所說的部分是重要條件，但不是充分條件。充分條件是指，台灣是以中小企業起家，投入國際市場中，盲目的去市場

亂砍亂殺，所以發財的人就會認爲這是對的，就是要自由競爭，而且要無拘無束的到國際市場上競爭，這就是好的，那是因爲這些做生意失敗的傢伙已經成爲理容院門口前的三七仔(在香港則俗稱馬檻)、或者開計程車去了，所以這些失敗者都閉嘴不敢吭聲，而在國際市場中賺錢的中小企業則哇啦、哇啦的叫「對，就是要投入國際市場，去國際市場中競爭

## 反民營化

..... *Against privatization* .....



... 所以你們這些大企業或者公營企業就是擋住我們的去路，我們手拿007皮箱闖江湖，還不是有一片天....」因此相當不屑台灣這種管制....從一個唯物，另一個唯心兩相結合，就成為自由化這股社會勢力的來源....

**柳哥**：對，中小企業固然重要，但其中小企業應該是資產階級裡頭的一個群眾，重要的還是像「統一」企業這種壟斷資本....

**王哥**：我一樣一樣的分析，別插話啦....外國資本、國際壟斷資本當然覬覦台灣開放市場，這不在話下....但國內的大財團，他們也自認為自己也不賴啊，也想來搶奪國家資本，但國家願意放棄自己的陣地，是因為其有政治的考慮，也有經濟的考慮，例如技術的引進等等....但另外有一



初民進黨裡頭有許多黨員都是來自公營企業，別忘記這一點。當年的王聰松、許美英都是從電信局出來的，台灣第一次的工人造反，居然在工人團體這種控制嚴密、名冊被掌握的情況之下，會選出兩位民進黨的代表，這可以看出公營企業員工恃寵而驕，這在拉丁美洲亦是如此。出口導向工業並不意謂著就沒有進口替代，一手出口、一

## Against privatization

點，我個人認為相當重要，可以作為參考，不一定正確，即是台灣的大企業、國營企業都是國內市場，國內市場企業的勞工要求都很高，這是事實。所以，台灣的勞動市場是形成了兩層化的現象，這些國內市場企業的勞工，天天要求加薪，乃至於要求民主化，這都是事實。不要忘了，當

手保護起來。出口導向工業的工人受到極度剝削，同時國內許多被保護產業的勞工，不需要接受世界市場的衝擊，所以他們可以不需要太廉價、工資太惡劣。因此，享受著較好的勞動條件，在社會上、政治上就有地位，就有力量，並倒過頭來要求加薪，並爭取更大的發言權。台灣的確有這種趨勢，不要忘掉台灣的公營企業，他們加薪的標準就是當年度所有受薪人員加薪幅度的參考，不要忘掉我們軍公教人員的調薪就是全

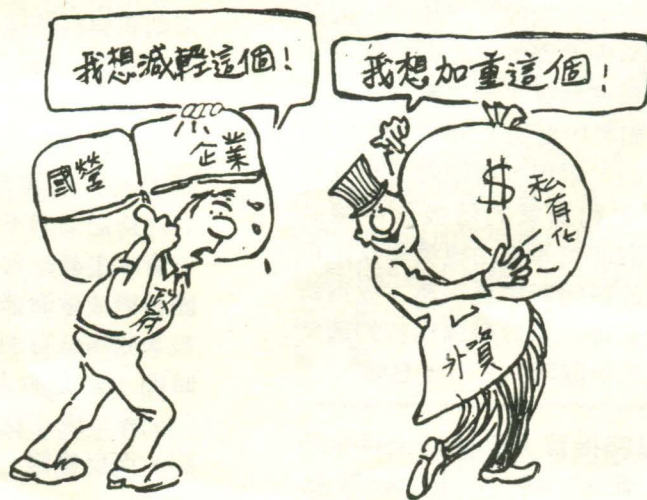
國上下調薪的標準。軍公教調薪是作為所有企業、廠商調薪的參考值。這些受保護的軍公教每年都要求調薪，調到最後，工資真的高了，我們沒有階級鬥爭、沒有勞工運動，可是到最後工資還是升高……

柳哥：但是，我們有調薪運動... 哈，哈哈

王哥：這些躲在國家保護的工人，他們要加薪，不加薪就不投票給你，這對政府而言，無異形成政治勒索。今年蕭萬長說，因為國家財政赤字，所以不調薪，但是可以談，還沒作最後的定案... 這句話說得相當膽顫心驚... 如日本將國鐵給拍賣，是為了解工運力量，日本的春鬥/秋鬥，是由日本的國鐵擔綱... 現在國鐵不在，春鬥/秋鬥的活動也沒有了... 社會黨也就因此一蹶不振，因此，失去社會黨反對力量的日本自民黨，當然有本錢分裂……

柳哥：民營化除了為了國際資本鋪路之外，相當重要的一點是為了解工人運動的力量... ■

(小休片刻、中場休息，喝口水，下一回合的『王哥與柳哥』二人組的對話，待續中……)



Against privatization

# 尋求 - 更基進的團結

radical  
radical

吳挺鋒



照左翼社會史學家霍布斯邦 (Hobsbawm, E.J.) 的說法，從一九七三年迄至一九九三年這段世界歷史，乃是「危機二十年」，因為無論歐美先進資本主義福利國家，抑或是國家社會主義集團皆已藥石枉然。如眾所周知，80年代初的柴契爾主義、雷根主義崛起一舉瓦解了西方福利國家的階級伙伴論共識，而海耶克等自由經濟學家則取代戰後的凱因斯主義正典，成為新的理論霸權。至於蘇聯為首的國家社會主義集團則一一不支易幟。

儘管接替「危機二十年」的後冷戰時期並未讓福山

(Fukuyama, F.) 的妄言成真，但卻也結結實實地走了一遭福山式的災難：甫解體的前蘇聯不分青紅皂白地引進震盪療法這帖市場經濟特效藥，結果收成的不是自由經濟意識型態狂所允諾的烏托邦，而是慘遭市場鐵蹄蹂躪過後的社會解組。更早之前，類似的不確定危機也瀰漫於西方資本主義國家，資本跨國流動的腐蝕，保守主義政府計畫性的去管制政策雙管齊下，一一拆解了凱因斯主義的經濟秩序。於是乎，

傳統所理解的那種依附於大型產業工會所集結的工人階級，在上述兩股力量的夾擊下，不復存在清晰可辨的集體面貌與昔以憑藉的動員基礎。雪上加霜的是，由於技術創新與科技運用的普及，企業內的員工雇用狀況亦隨之出現鉅變，不但部份勞工成了被排擠的剩餘人力，而仍在業的受薪者也面對愈來愈兩極化的勞動條件——非技術工人與新興專業技術（研發）高級人力的待遇鴻溝不斷擴大。對左翼而言，西方資本主義社會上述變遷無一不是對階級團結構成致命摧毀，眼下所視，則是逐步被講究高低有別的地位政治所瓜代。這段時間，自是令左翼鬱暗萬分，因為階級（意識）成了失去行動魅力的過時髒字眼，而反集體主義的多元認同、差異政治

則恣意地馳騁於福利國家的殘屋破瓦之上。悉心體會不難理解，後者這股文化運動之所以能蔚為風潮，其實是與去管制化的市場趨勢不無曖昧關係。

後冷戰秩序的不確定性，難以駕馭的跨國（產業／金融）資本，新自由主義的國家機器重新打造，傳統工會運動的式微等圖像共同交織出所謂「全球化」這個高度爭議性概念。而面對全球化威脅，其實最令人印象深刻的乃是在各地點火的極右派。坦白講，這些極右派確實掌握到這個危機情境的三昧，例如批評消費文化的同質化擴張、不滿日益嚴重的社會貧富差距、憂心傳統價值與地方共同體的肢解。但問題是，當法國民族陣線（Front National）、澳洲的國族淨化黨（One Nation Party）之類極右派面對跨國資本的君臨天下，所採取的卻是一種病態的否定政治：地方特殊主義至上的強調、經濟保護主義的鼓吹、以及種族—國族主義的排外訴求。故而，世紀末的民主危機之嚴重由此可見，它同時承受了來自下列兩個看似征戰不休的陣營夾擊：一方面是自由經濟學家的狂熱宗教運動正當化了資本霸權，使得如何對已呈脫韁之勢的資本進行有效的民主控制已經問題重重，而另一方面則是來自於極右派的絕對特殊主義反動對普遍性的啓蒙進步價值所構成的致命摧毀。

職是之故，左翼必須從這兩個夾縫中殺出血路，試圖找回、深化原本即內蘊於西方階級運動中的集體主義合作、社區互助、寓差異於平等的道德承諾，因為捨此信念的人們將注定淪為屈從於資本與／或極右派這兩個撒旦的俘虜。事實上，這個可能降臨的厄運就算是連工運恐怕都不能倖免，倘若它是過分遷就務實主義的政治藝術，而將國際主義基進團結視之毫末或是階段論的最終戰果的話。毫無疑問

地，集這些爭議於一身的莫過於「外勞」議題。極右派基於純粹性神話必欲除之而後快，毆打、遣返一樣不少，而義正辭嚴的經濟保護主義詞彙則讓極右派不祇是愛國主義的好戰派，更使得他們能游刃有餘地竊取為經濟弱勢者代言的正義使徒身份。對跨國資本而言，廉價外勞的輸入固然便利剝削，但轉往低薪、無勞動法令保護的海外勞動力市場進行生產佈局，對他們而言亦非絕頂難事。事實上，資本邏輯之精妙便在於它能一方面夷平了民族國家之間的地理限制，但另一方面卻也樂得擁抱國族／種族等範疇所切分出來的差異化勞動力市場。

在台灣，上述參考框架無疑顯得重要，以歷史相對有限的臺灣工運而言，該如何呼應西方階級運動的道德承諾，以及進一步自我鍛鍊出無壓迫的基進團結將是至為重要的課題？在承認本勞、外勞的文化與國籍身份差異之餘，我們得自問是否能移情地理解彼此作為資本受害者的共同性？而在抵抗失業潮的同時，反對外勞引進的簡化訴求究竟是基於何種預設來自我正當化這個受害者身份？務必銘記的是，受害者並不必然絕對正義，假如他的行動結果是複製個人主義職業競爭的布爾喬亞意識型態的話，那麼在這個掠奪成癮的叢林裡，受害者隨時可能與加害者進行身份易位。我們不妨將「外勞」這個棘手議題當作政治想像貧乏與否的自我測量。■

（本文作者為東海大學社會研究所  
博士班研究生）

## 新聞筆記

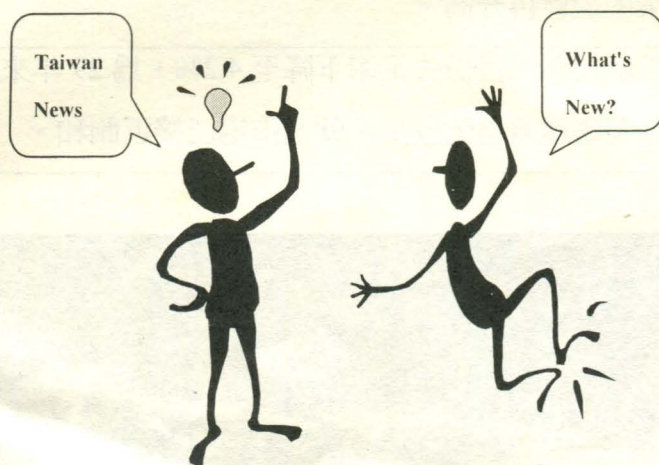
(陸玲玲、倪世傑、許根魁、戴瑜慧共同整理)

月	日	報別	新聞摘要
3	1	工商	交通部初步研擬在 2001 年將郵政總局改制為中華郵政公司，現有郵務、儲匯與簡單壽險業務，交通部仍傾向採三合一制預料將引發財經單位反對。
3	11	工商	經濟部公告今年適用『資源貧瘠或發展遲緩地區投資減免』的鄉級單位，將排除宜蘭縣新加花蓮縣，依照促升條例企業投資總額 20%可抵減當年度營所稅。
3	12	工商	行政院決定凡私營化的公營事業，只要屬於競爭事業的產業，政府持有的股份必須完全釋出。蕭萬長指示部分嚴重虧損且經評估沒有經營價值的公營事業，主管機關應以結束營業或破產途徑解決。其中包括台機、高硫、中興紙業、台灣省農工企業公司、台影、退撫會台中木材廠、台汽、台鐵等八家。
3	13	工商	勞宅貸款制度將由抽籤制改為儲蓄購屋貸款制度。未來勞工必須持續五年每月儲蓄五千元，並取得足夠的『評點數』，始可優先獲得最高額度三百萬元的勞宅貸款。
3	15	工商	國營漢翔航空工業公司決採「集團控股公司民營化」與「衍生子公司民營釋股」同時並行，預計年底完成私有化，釋股對象包括波音、龐巴迪航太及中華開發等機構。
3	15	聯合	台鐵管理局與省交通處提出台鐵三階段私有化方案，預計在 2002 年六月後完成私有化。
3	16	工商	三萬八仟外勞配額，勞委會考慮若全國總工會及原住民委員會積極進行就業推介後，仍無法滿足缺工需求，最快在五月開放配額。
3	17	工商	勞保局將以行政命令增加一二三等職災給付 50%，彈性工時擬延長至八週，不受每日 12 小時限制，且確立二年後，每週工時降為 44 小時
3	18	工商	陸委會擬開放大陸海外科技專業人才來台長駐，以解決人才缺乏困境。

3	21	工商	央行將修訂「中央銀行對銀行辦理融通作業要點」提供銀行合併所需必要資金，以協助金融機構改善體質。
3	23	工商	補助失業勞工健保費，最長 12 個月，每名最高可得 3624 元健保補助，將在 5/1 前實施。
3	23	工商	美國與中共商討後表示，今年 11 月在西雅圖舉行貿易談判時，將正式宣布中共加入 WTO，若屆時無法達此一目標，將要延至 2002 年中共才得以加入 WTO。
3	24	工商	經建會確認國民年金 89 年下半年開辦，除整合公、軍、勞、農保制度外，開辦國民年金將包含目前 4 百萬無任何保險民眾，老年生活將獲確保。
3	25	工商	勞委會確立每週法定工時上限將降為 44 小時。
3	27	工商	勞宅房貸將在 6 月推出，只要連續 5 年每月至少儲蓄 5 千元，且存款額達 30 萬，取得勞委會及格評點分數，即有 30 年的優惠房貸。
3	27	工商	面對中華電信 2001 年六月的私營化釋股的時間表，中華電信工會以全民無償配股為訴求，希望維持官股 50%，30%全民無償配股，20%員工票面認股，以維持國營形態與產業民主。
3	29	中時	反核遊行於 328 於台北市舉行時有兩千多民眾走上街頭，向政府傳達反核四的心願，台電則重申建核四決心不變。反核青年團於監察院門口展開靜坐，表示要坐到至少有兩名監委允諾對核四場發照官員提出彈劾為止。
4	6	工商	勞委會修改「勞動契約法」草案，將「競業禁止條款」改為雇主須負舉證責任，證明勞工利用在原公司獲得的營業祕密獲利，且造成雇主損失，才可向勞工求償。
4	8	工商	中高齡勞工雇用獎助津貼由三千元提高至五千元。
4	8	工商	失業勞工創業貸款利息補貼由現行 5.7%提高至 6%，使勞工負擔利息由 3%降低至 2.75%。
4	9	工商	勞工儲蓄購屋貸款制度，89 年實施。
4	9	工商	聘雇外勞就業安定費將逐年提高，當外勞逃跑不可歸責雇主時，

			雇主可免繳就業安定費。
4	10	工商	勞動節遊行勞工團體預定提出五大訴求，一、失業保險單獨立法，一體適用。二、工資求償優於抵押權。三、企業違反勞動契約，不得享有優專待遇。四、勞退、勞保基金的運用應讓勞工代表參與。五、提撥勞工解困基金。屆時將串聯全省 11 縣市走上街頭。
4	12	工商	勞委會缺乏一致且明確的外勞政策，影響原住民勞工就業。
4	12	工商	勞委會將把勞基法第十四條中有關雇主不當勞動行為導致失業之勞工，納入失業給付之中，放寬了失業給付的認定標準。
4	14	工商	經建會表示國民年金必須明年下半年才有實施的可能，至於財源問題，預估開辦前十年，政府每年需要增加的保費補助等支出為三百多億元。
4	14	工商	三十餘名原住民勞工聯盟及台灣勞工陣線代表昨日到榮工工程公司及行政院勞委會，抗議榮工擬裁減六百名原住民定期契約勞工，卻續聘外勞。勞委會表示，若榮工裁本勞、用外勞情況嚴重，勞委會將可能凍結其總額達一千九百名的外勞配額。
4	14	中時	行政院勞委會昨日初步通過『工會職員遭不當解僱訴訟補助辦法』草案，凡工會理事、監事或在籌組過程中的召集人、發起人及籌備委員遭雇主不當解僱，勞委會補助訴訟費用每案最高 65 萬元。這項措施最快在五月一日實施。
4	15	中時	針對行政院通過民法親屬編修法將採夫妻分別財產制，卻未納入家務有給制，婦女團體表示如此無法保障沒有固定經濟收入的家庭主婦，並呼籲要加強防止蓄意脫產的設計。
4	16	工商	行政院勞委會通過『就業服務法修正草案』，確定優良外勞得在工作期限屆滿後，可以在出境 40 天後，再進入我國工作，但累計工作期限不得超過六年。同時刪除目前雇主在僱用外勞之初需繳交三萬一千六百八十元保證金的規定，此舉將使僱用外勞成本大幅降低。
4	16	工商	台灣電影文化公司讓售股價經審核以每股五元，讓售省府持有

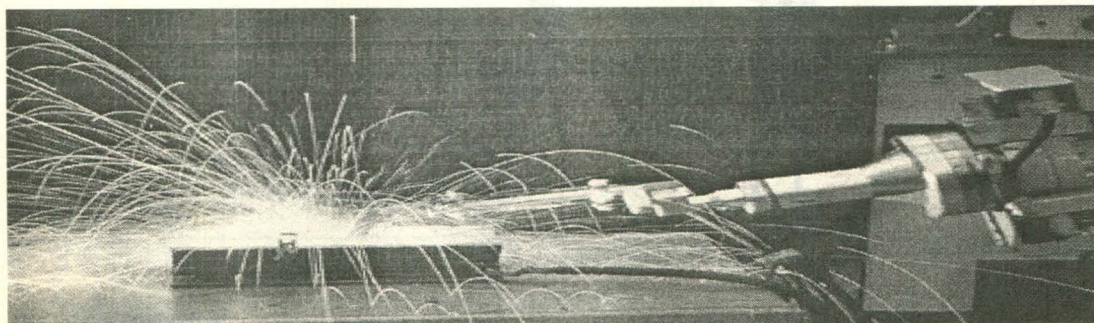
			的台影公股 70%，目前已進入洽特定人春暉影業公司釋股階段。
4	16	工商	中華電信民營釋股案的財務規劃權由荷蘭銀行取得，其總裁表示，未來將更積極爭取國內電力等公用事業民營化的參與過程。
4	19	工商	下年度公營事業將釋出 52.8 億官股，若加計 88 年度中央、省府所屬事業未執行者，超過 85 億股。以前年度已經編列預算但尚未執行者，包括台機、台肥、農銀、交銀、中興紙業、台灣農工企業、高雄硫酸銨等七家。依據民營化進度，繼續編列了漢翔、中央再保、台儒文化、唐榮鐵工廠、台影等五家持股及台鹽 20.1%、中華電信 33% 的官股。
4	19	工商	勞委會將成立『中華民國勞資爭議仲裁協會』，未來權利事項的勞資爭議若經協調、調解不成，將可透過此一機構，進行仲裁，以縮短法院訴訟時間及成本。現行勞資爭議處理法規定權利事項的爭議在經由協調、調解不成後，只能尋求司法途徑解決，不得進行『仲裁』或『罷工』。但因司法訴訟動輒纏訟數年、費用驚人，勞工團體多次反映要求權利事項爭議能比照調整事項交付仲裁或進行罷工。
4	24	工商	主計處指出三月份因關場而失業的人數升至九萬七千人，創下十六年來最高，失業率直逼 2.84%，





## 國際勞工動態:

月	日	報別	新聞摘要
3	3	中時	日本總務廳公布一月份勞動力調查報告，完全失業率高達 4.4%，人數高達 298 萬人，金融業與大企業力求精簡的結果，使得大量白領階級丟掉飯碗。
3	3	中時	美國美林證券共 900 名現任以及前任女性員工訴請遭到性別歧視，要求賠償，震動華爾街金融界。
3	16	工商	香港特區政府公布去年 12 月到今年 2 月的失業率為 6%，創下歷史新高。
3	23	工商	上海勞動局外資企業管理辦公室副主任屠可風表示，自亞洲金融風暴發生後，上海地區台外商裁員情況日益嚴重，他希望台外商能採取「工時縮短、工資減半」的方法來緩衝失業問題。
3	24	工商	亞洲金融風暴引發印尼和泰國的經濟結構再調整，失業人口大增。兩國失業勞工紛紛展開遊行與靜坐抗議活動，要求增加遣散費，並拒絕將國營企業賣給外商。
3	28	中時	中國在深化國企改革及禁止軍隊政法部門經商的情勢下，預計今年下崗工人將達 700 萬人。
3	31	工商	日本總務廳公布二月失業率達 4.6%，失業人數高達 313 萬人，總理小淵惠三的發言人齋木表示，短期內由於企業重整的緣故，失業率還會再升高。
4	3	工商	美國勞工部公布三月份失業率下降至 4.2%，為 29 年來的最低點，顯示美國經濟穩健成長，就業市場已接近飽和。





通訊處：北市木柵郵政 1-624 號信箱

電子信箱：[jazzlover@mail.onweb.com.tw](mailto:jazzlover@mail.onweb.com.tw)