

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

私有化的勞動權利：對跨國勞動檢查制度的實證評估

計畫類別： 個別型計畫

計畫編號： NSC91-2414-H-002-035-

執行期間： 91 年 08 月 01 日至 92 年 09 月 30 日

執行單位： 國立臺灣大學政治學系暨研究所

計畫主持人： 黃長玲

報告類型： 精簡報告

報告附件： 國外研究心得報告

處理方式： 本計畫可公開查詢

中 華 民 國 93 年 3 月 30 日

誰在取代國家？--全球化下的勞動人權

黃長玲

台大政治系

(初稿，請勿引用，歡迎批評指正)

changling@ntu.edu.tw

一、前言

自 1990 年代初期以來，美國的勞工及人權團體針對成衣業及製鞋業所發動的反血汗工廠運動(anti-sweatshop movement)，逐漸引起美國媒體及朝野的重視。¹1992 年，美國國家廣播公司 (NBC) 的新聞雜誌日線(Dateline)，透過隱藏式攝影機，首先揭露美國最大的連鎖百貨公司 Wal-Mart 所販賣的衣服是由孟加拉的童工所製造的。隨後的幾年內，知名品牌(brand names)在開發中國家的供應商(contractors/suppliers)漠視勞動人權的新聞持續出現在美國主流媒體上：哥倫比亞廣播公司(CBS) 的知名新聞雜誌 60 分鐘，紐約時報，和華爾街日報都有相關和類似的報導 (黃長玲 2001：13)。美國的勞工及人權團體也一再的以攻擊知名品牌作為反血汗工廠運動的重要策略，其中最出名的是全國勞動委員會(National Labor Committee)。²以知名大企業作為對抗的主要目標，就是該會建立起來的抗爭模式，這樣的抗爭不但容易吸引媒體注意，也容易激使人們支持反血汗工廠運動。³

以 1990 年代中後期反血汗工廠運動的發展來看，勞工及人權團體攻擊知名品牌的策略是奏效的。因為各大知名品牌在飽受攻擊後紛紛開始建立企業行為準則(corporate codes of conduct)，要求他們在全球各地的供應商遵守企業自訂的或是企業與非政府組織協商的勞動及環保規範，並且同意接受由獨立第三者(independent third party) 所進行的勞動檢查 (Rosenthal 2000; Schwartz and Gibb 1999; Wilson 2000)。這個做法固然使得開發中國家勞工的勞動權益在普遍遭到其

¹ 雖然以下筆者所舉的例子是以美國為主，但是反血汗工廠運動在歐洲也出現，發展的過程和美國很類似。

² 全國勞動委員會是純民間團體，前身是支持薩爾瓦多民主與人權全國勞動委員會(National Labor Committee in Support of Democracy and Human Rights in El Salvador)，該委員會於 1980 年成立，在 80 年代中美洲各國工會幹部經常遭到暗殺的情形下，致力支持中美洲各國的工會運動(Ross 1997: 26)。

³ 全國勞動委員會的負責人 Charles Kernaghan 曾經向海地工人出示他在紐約市所買的由海地工人製造的迪士尼 T 恤，當這些工人看到他們所作的一件 T 恤在美國的售價相當於他們 5 天的工資時，他們不可置信的表情清楚的為全國勞動委員會的工作人員拍下，並且完整的呈現在該會所製作的記錄片「米老鼠去海地」(Mickey Mouse Goes to Haiti) 中，隨後這個記錄片曾經在無數美國和歐洲的學校及社區放映並且促使許多人投身反血汗工廠的運動 (National Labor Committee 1997: 101)。

本國政府及僱主漠視的情況下，出現了改善的可能，但是也帶來令人憂心的趨勢。首先，所謂的獨立第三者，在勞動檢查的過程中是否真的獨立，勞動檢查的結果是否令人信服，是令人關心的問題。⁴

另一方面，即使獨立性無庸置疑，勞動檢查的結果令人信服，這些獨立第三者，無論它是非政府組織還是會計師事務所，他們的身份都是第三者，也就是勞資雙方之外的人。這樣的勞動檢查機制將導致勞動權利的私有化(privatized)，因為這些獨立第三者並不能夠行使公權力。在這樣的情形下，勞動人權的保障似乎已從公領域逐漸轉向私領域，由國家進行規範轉變為企業自律。由於知名品牌在開發中國家的供應商必須遵循的企業行為規範是由這些企業自行訂定的，或是由這些企業和西歐及北美這些已開發國家中的人權及勞工團體等非政府組織協商訂定的，因此受僱於知名品牌供應商的開發中國家勞工並未也無法參與企業行為規範的制定。對開發中國家的勞工而言，勞動權私有化的趨勢所潛藏的危機是原本就欠缺保障的勞動三權(團結權，談判權，罷工權)可能因此而更無法得到發展的空間。換言之，先進工業國家的勞工在爭取他們所應有的權利上，透過組織工會，和僱主談判，以及罷工，扮演了重要而不可或缺的角色。然而，在跨國勞動檢查的機制下，許多開發中國家的勞工卻可能失去為自身權益發言的機會。

勞動人權的保障從國家規範逐漸轉變成企業自律，對開發中國家的國家角色以及勞工運動究竟造成何種影響，是值得深思的問題。企業或非政府組織是否能夠有效取代國家機關成為保障勞動人權的主要體制，也應是評估跨國勞動檢查機制的重要指標。本文是根據筆者在 2002 及 2003 年夏天分別在南韓以及台灣對製鞋業所進行的田野調查，從國際分工的新趨勢及國家角色的轉變來探討企業自律及非政府組織對勞動人權的影響。全文共分五部份，除本節前言外，第二部份說明目前跨國勞動檢查的主要形態及其效果，第三部份以台灣和南韓的經驗為例，探討國際分工與企業自律的關聯。第四部份說明非政府組織涉入勞動人權議題的方式，並思考國家機關保障勞動人權的角色是否已被企業或非政府組織置換。第五部份總結全文並指出以保障勞動人權而言，跨國勞動檢查的意義及效果仍然和國家角色有密切關聯。

二、跨國勞動檢查的形態與效果

由於跨國勞動檢查的關鍵是上文提及的「獨立第三者」，因此跨國勞動檢查的形態就和獨立第三者的角色由誰扮演關係密切。截至目前為止，至少有三種類型的團體在扮演所謂獨立第三者的角色。第一種是公平勞動協會(Fair Labor Association) 中的非政府組織成員。公平勞動協會是在柯林頓政府的敦促下成立的非政府組織，創始初期的董事會成員包括 12 個知名品牌的代表及 12 個勞工，

⁴在運動鞋全球市場佔有率高達 40% 的 Nike，在飽受反血汗工廠運動者的攻擊後於 1997 年僱用了美國六大會計師事務所之一的 Ernst & Young 對他們在越南的供應商進行勞動檢查。報告的結論是該供應商符合 Nike 所制定的企業行為規範。此一報告結論引起普遍的懷疑 (Strange 1997: 135-146)。

宗教，人權，及環保團體的非政府組織代表。跟據雙方的協議，知名品牌將主動對非政府組織提供他們供應商的名單，由這些非政府組織和供應商所在的第三世界國家當地的非政府組織合作，對這些知名品牌的供應商進行勞動及環境檢查。凡是被認為違反勞動人權或環境標準的供應商，都由知名品牌限期改善，如果無法改善或改善狀況不佳，則該知名品牌將停止對供應商下單。全美國有超過 170 所大專院校依據公平勞動協會的檢查報告作為是否授權某些廠商製造該校產品的依據 (Fair Labor Association Report 2000)。第二類涉入跨國勞動檢查的團體是經濟優位協會 (Council on Economic Priorities)。經濟優位協會也是非政府組織，長時期以企業是否承擔社會責任來評量企業表現。在公平勞動協會成立的前後，經濟優位協會也以民間的力量邀集產業界及非政府組織共同會商，建立雙方都可接受的勞動人權及環保標準 (Varley 1998: 463-464)。從 1998 年起，經濟優位協會開始推動企業社會責任認證制度 SA8000 (Social Accountability 8000)，它的模式是像國際標準組織 (International Standards Organization) 的 ISO9000 和 ISO10004 一樣，由經濟優位協會授權某些有認證能力的公司，任何企業和組織都可以向那些公司申請認證 (Varley 1998: 467-469)，用來向客戶或一般消費者顯示在產品製造過程中，確實符合勞動人權及環保標準，善盡企業責任。第三種涉入跨國勞動檢查的團體是美國或歐洲的大型會計師事務所。這些會計師事務所將其查核 (audit) 企業財務的工作擴展到查核企業是否遵循環保及勞動標準的領域。這些會計師事務所直接接受知名品牌或非政府組織的委託來進行跨國勞動檢查。美國六大會計師事務所之一的 PricewaterhouseCoopers (PwC) 就在跨國勞動檢查的領域中十分活躍。⁵

許多關於反血汗工廠運動的討論，都討論到跨國勞動檢查制度的出現 (Shaw 1997; Varley 1998: 401-429)，但是對於跨國勞動檢查的效果的實證研究仍十分有限。⁶ 就上述的三種參與跨國勞動檢查的團體而言，截至目前為止，關於公平勞動協會與開發中國家非政府組織合作進行勞動檢查的效果如何，相關研究作品尚未出現。然而，關於 SA8000 的認證方式及會計師事務所 PwC 的查核方式的檢討或批評已經有報告出現。由五個非政府組織聯合發表的對 SA8000 認證方式的批評非常嚴厲，根據報告，這五個非政府組織於 1999 年受邀參加「經濟優位協會認證機構」(Council on Economic Priorities Accreditation Agency) 在香港及深圳關於 SA8000 認證的訓練課程。任何公司或團體如果要成為 SA8000 的查核與認證者，就必須參加訓練課程，學習如何查核。然而，這五個非政府組織發現，訓練課程的講師背景是大企業的管理者，毫無勞工運動或人權議題的背景，反而在課程中反覆強調大企業的善意 (Labor Rights in China et al. 1999: 11)。同樣嚴厲的是麻省理工學院教授 Dara O'Rourke 對 PwC 的查核方式的批評。

⁵ PricewaterhouseCoopers (PwC) 是目前查核企業行為規範的最大會計師事務所。1999 年一年內，PwC 在全球各地一共查核了 6000 多家知名品牌供應商的工廠 (O'Rourke 2000: 2)。

⁶ 關於反血汗工廠運動及企業行為規範在近年的發展較為詳盡的敘述，請參見 Klien (1999), Ross (1997), 及 Varley (1998)。

O'Rourke 於 2000 年夏天當 PwC 的查核師在中國大陸，南韓及印尼工廠進行查核時觀察他們的查核方式。根據他的報告，PwC 的會計師在查核方式上有嚴重的問題，譬如他們所訪談的工人是由管理階層挑選的，訪談時對管理階層所提供的訊息不試圖查證，而且訪談的地點就在工廠內，使工人有所顧忌 (O'Rourke 2000: 4-5)。

除了針對 SA8000 的認證過程及會計師事務所進行的勞動檢查的批評外，非政府組織也主動發佈報告，針對特定品牌供應商工廠內的勞動人權進行說明，以檢視供應商是否真的遵循該企業所宣稱的企業行為準則。2002 年初由「中國勞工觀察」(China Labor Watch) 所發佈的報告就顯示製鞋業的知名品牌 Reebok 在廣東境內的六個供應商工廠，普遍沒有遵循 Reebok 自訂的企業行為準則。從工人超時工作到工資未達中國政府所規範之最低工資，以及工人缺乏基本勞動三權等種種情形，在這六家工廠中都出現。中國勞工觀察的這份報告極具意義，因為它是建立在 20 個中國勞工運動者於 2001 年 6 月到 2002 年 1 月實際在這六家工廠工作的經驗上。「中國勞工觀察」的報告和上述其他非政府組織對 SA8000 的批評，以及 O'Rourke 對 PwC 的批評有一個共通性，他們顯示從勞工運動團體的角度而言，建立在企業自律上的跨國勞動檢查還存在著非常多的問題。

由於跨國勞動檢查的效果和知名品牌所做的宣稱不相符合，我們可以看出企業自律的極限。然而，跨國勞動檢查的機制對於企業自律終究並非全無效果，同樣是針對製鞋業知名品牌在廣東的供應商的研究就發現雖然工人的勞動三權並未真的受到保障，但是企業自訂的行為準則對於作業現場的管理方式確實造成影響。相較於過去，供應商工廠中的管理階層在企業行為準則的越束下，管理方式比較人性化，對工人的懲罰性措施也大為減少 (Frenkel 2001)，只不過這和跨國勞動檢查的初衷仍有相當的距離。

三、企業自律與國際分工的新趨勢

無論跨國勞動檢查和勞動人權的充份保障之間距離為何，這個做法之所以會成為一種新的保障勞動人權的機制，和全球化下國際分工的形態有密切的關聯。然而，國際分工是一個持續進行的過程，也持續的有變化。這些變化對跨國勞動檢查的機制以及對勞動人權的保障是否會造成影響，很值得討論。筆者於 2002 年夏天及 2003 年夏天分別在台灣與南韓對製鞋業主要品牌 Nike 的供應商進行訪談，從訪談中不但可以得知國際分工形態的變化，也有助於我們進一步思索跨國勞動檢查的意義。

Nike 是眾所週知的製鞋業主要品牌，這個公司就製鞋業的發展而言，有兩個突破性的作法：一個是創造產銷分家的生產模式，另一個則是將運動鞋的行銷轉化為時尚流行的選擇。從產銷分家的角度而言，Nike 的影響力不止於製鞋業，它可以說遍及所有的勞力密集產業。只擁有品牌而不擁有工廠的企業概念，在 1980 年代中期 Nike 成立前幾乎不存在，因此 Nike 將生產製造及設計行銷分開的作法，從企業經營的角度而言，可以說是革命性的作法。這個作法能夠成功，

完全仰賴高效率的全球分工。⁷至於將運動鞋的行銷轉化為時尚流行的選擇或甚至人生價值的確立，則清楚的呈現在 Nike 著名的口號「做就對了」(Just Do It) 上。⁸ 在 Nike 的行銷方式下，運動鞋已經不只是具有實用價值的商品，而是具有感情意義的象徵符號。擁有 Nike 運動鞋的意義不是在於功能性的擁有一雙可以穿來運動的鞋，而是象徵性的代表了對時尚潮流或特定生活價值的認同。⁹

反血汗工廠運動中遭遇攻擊最強烈的知名品牌就是 Nike。一方面由於 Nike 在全球運動鞋市場上多年來處於領先地位，另一方面則是由於 Nike 的管理階層在反血汗工廠運動的初期，面對示威及抗議群眾時所採取的態度非常強硬，不但引來運動者的不滿，媒體也予以大加撻伐。然而，Nike 在輿論的壓力下，開始改弦易轍，1995 年的時候在總部設立勞工事務部，1996 年時則在亞洲設立勞工事務部。¹⁰ 筆者於 2002 年 7 月在台灣所訪問的 Nike 供應商 T 公司，是 Nike 在台灣合作多年的夥伴。根據該公司環安課陳經理的說法，Nike 從 1998 年開始，先是在亞洲分區舉行和企業社會責任相關的訓練課程，隨後在各國也舉行類似的課程。¹¹主持訓練課程的是 Nike 委託的美國顧問公司 BSR (Business for Social Responsibility)，而參與訓練課程的人員多為承包廠商中環境安全或人事部門的主管。如果以訓練課程的會議手冊來看，1998 年在泰國的訓練有來自亞洲各地近 70 家廠商的代表參加。2001 年春天在台北舉行的訓練課程則有超過 60 家台灣廠商派員參加。這些廠商全部都是 Nike 的供應商 (suppliers)，訓練課程的費用並不便宜，而且是由廠商自行負擔，但是由於 Nike 要求廠商派員參加，因此廠商也都會順應 Nike 的要求。

筆者在 T 公司內部，確實看到 Nike 的企業行為準則按照 Nike 的要求掛在 T 公司的佈告欄中，負責廠內環境安全業務的陳經理本身對企業行為準則相當了解，對 Nike 建立企業行為準則的過程也很熟悉。陳經理對勞動檢查的態度很正面，認為查核並不只是帶來壓力，也是找出及解決問題的一種方式。被問到如果認真推行企業行為準則，是否會有來自公司的壓力，她的回覆是 T 公司本來對工業安全衛生的重視程度以及勞動條件就超過同業，因此，並不會有壓力。真正在執行上造成困擾的是 Nike 的企業行為準則必須和 T 公司設廠的國家的相關法規配合。譬如最低工資與彈性工時的規範，在中國，印尼，及越南等國家的計算方式就不同。筆者對陳經理的訪談進行後，對 T 公司工會理事長也進行了簡短的訪談，對工會理事長的訪談就顯示勞工本身對企業行為準則的了解遠比不上管理階層。

筆者於 2003 年 8 月及 9 月在韓國釜山對三家 Nike 供應商進行訪談時也發現，

⁷ 1990 年代以來，通訊技術的發達及網際網路的崛起，使得全球分工的程度加深，產銷分家的作法儼然成為工業民主國家製造業的主流策略。

⁸ 正因為 Nike 的這個口號如此出名，所以在反血汗工廠運動與 Nike 的對抗中，示威抗議者常常用的口號是對 Nike 說「不做就對了」(Just Don't Do It)。

⁹ 關於 Nike 打造品牌的生產及行銷方式，可以參見 Katz (1995)

¹⁰ 關於 Nike 在反血汗工廠運動的風潮中從起初態度強硬到後來改弦易轍的過程，可以參見 Klein (1999: 365-379)

¹¹ 本文中所提到的受訪者姓氏皆非受訪者原來姓氏。

在公司或廠房明顯的位置懸掛 Nike 的企業行為準則，以及曾經參與 Nike 所要求的關於企業行為準則的訓練課程，是這些供應商共同點之一。這三家廠商都和 Nike 有長期合作的關係，他們分別從事組裝及鞋材的生產。其中從事組裝的 K 公司是 Nike 在韓國的重要合作對象，K 公司和筆者在台灣所訪問的 T 公司，都是製鞋業中的組裝廠商 (assembler)，也就是將鞋材組合成運動鞋的廠商，也是在製鞋過程中最需要勞動力投入的廠商。K 公司的朴總經理在製鞋業將近 30 年，畢業於漢城大學經濟系的他，30 年前在釜山投身製鞋業時，曾在釜山製鞋業的圈子中引起討論，因為以漢城大學的學歷進入製鞋業，在當時是被看成「低就」。朴總經理對於企業社會責任的主題非常熟悉，原因之一是他在 2003 年春天回到 K 公司總部出任總經理一職之前，曾經有 7 年的時間擔任 K 公司在越南分公司的總經理一職。K 公司在越南的分公司可說是由他一手建立，而建廠初期適逢 Nike 在反血汗工廠運動的抗議聲中被迫開放它的主要供應商的工廠，讓外界進行獨立的勞動檢查。K 公司在越南胡志明市的工廠就成為受檢工廠之一，因此，接受關於企業責任的訪談，對於朴總經理而言是駕輕就熟的事。訪談當中，他再三強調對於 K 公司而言，遵守 Nike 訂定的企業行為準則就是最好最簡單的作法，並且很有自信的表示 K 公司在釜山製鞋業的輝煌時期並非最大廠商，但是是靠品質的一致性取得競爭優勢，因此 1980 年代及 1990 年初期釜山很多製鞋大廠因中國的製鞋業崛起而衰落後，K 公司仍能屹立不搖。

對於朴總經理而言，跨國勞動檢查的目的是用來強化企業行為準則的，而企業行為準則是否能有效實踐，其實不只是供應商的意願的問題，也涉及知名品牌和供應商，以及供應商和生產地之間的關係。上文曾經提及全球化的趨勢下，產銷分家的趨勢，就製鞋業而言，我們從表一就可以粗略看出製鞋業的全球分工趨勢。1960 年代和 1970 年代的製鞋業只有整廠輸出的情形，無所謂國際分工，但是 1970 年代以後國際分工的形態開始出現，到了 1990 年代，則很清楚的是製鞋業不僅是產銷分家，而是在產品的產製部份將生產及企業經營分開。1990 年代的台灣及南韓製鞋業並沒有像 1960 年代的美國或 1970 年代的日本一樣，當國內的製造成本提高後，就將企業及生產基地一起移至海外。相反的，台灣及南韓具備競爭力的製鞋業廠商，有很多只是在海外建立生產基地及子公司，但是企業總部仍然設在台灣及南韓。

表一、美國及亞洲企業在美國運動鞋市場的全球分工趨勢

	1960 年 代以前	1960 年代	1970-1980 年 代	1990 年代	1995 年以 後
品牌擁有者	美國	日本	美國/日本 台灣/韓國	美國	美國
工廠擁有者	美國	日本	台灣/韓國	台灣/韓國	台灣/韓國
生產地	美國	日本	台灣/韓國	中國/印尼	中國/越南
管理階層	美國	日本	台灣/韓國	台灣/韓國	台灣/韓國 /中國
勞動者	美國	日本	台灣/韓國	中國/印尼	越南

資料來源：改編自 Lim (2003)

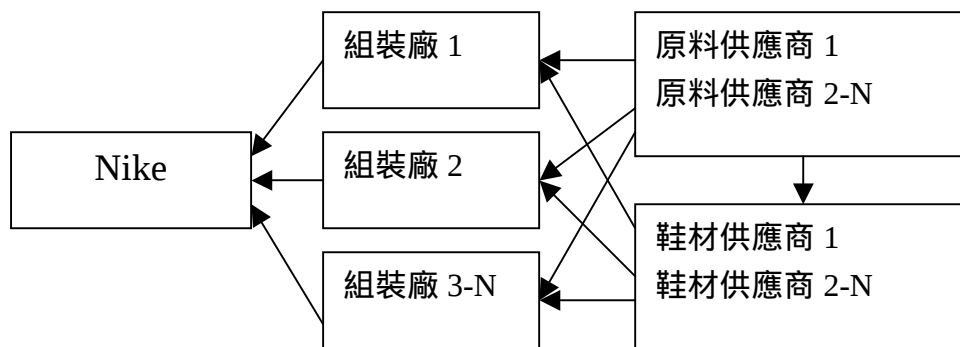
由於品牌，企業，及產地三者並不同，因此過去全球分工的方式是品牌向企業採購，而企業指揮它在產地的工廠生產。在全球競爭的壓力下，這三者之間非但不需要彼此理解，並且在涉及價格估算及交貨能力時還可能關係非常緊張。但是朴總經理指出，這樣的關係近年來因為 Nike 在做法上的變化而有所改進。Nike 於 1997 年開始建立所謂的「領導性製造夥伴」(MLP Manufacturing Leadership Partnerships)，在韓國，台灣及泰國一共挑選了五家廠商作為夥伴。未來這五家供應商會負責供應 Nike 的核心產品，而 Nike 在採購上也以這五家廠商作為優先考慮的對象。朴總經理所屬的 K 公司以及筆者在台灣所訪問的 T 公司，都在這入選的五家廠商中。根據朴總經理的說法，Nike 當時挑選的標準有三：產能，財務狀況，以及負責人的能力。因此，這五家廠商的共同特性是產能達到每月可以生產 100 萬雙，財務狀況穩定，並且 Nike 肯定其負責人的能力。從供應商和知名品牌的關係而言，Nike 的這個新作法，不但改變了他們這些供應商和 Nike 的關係，也改變了供應商彼此的關係。Nike 過去在全球採購的基本原則是壓縮供應商的利潤，來替自己創造最大的利潤。因此，按照朴總經理的話來說是「我們和 Nike 做生意並不是因為我們喜歡 Nike，而是因為我們沒有選擇」，這個全球分工的基本形態也是反血汗工廠運動中，勞工及人權運動者將矛頭指向知名品牌的原因。在新的「領導性製造夥伴」的關係中，Nike 和供應商的關係變得比較平等，因為 Nike 不再一昧的壓低供應商的價格，而供應商也無需透過各種方式來隱藏自己的利潤。

由於參與「領導性製造夥伴」的這五家供應商對 Nike 的供貨約佔 Nike 鞋製品的 65%，因此這個新體制的出現使得 Nike 和供應商的關係出現很重要的變化。¹² 圖一呈現的是 1997 年以前 Nike 和供應商的關係，而圖二呈現的則是 1997 年以後，因為「領導性製造夥伴」的運作而逐漸出現的新關係。換言之，過去 Nike 在全球進行採購時，它和所有的供應商之間的關係是交易關係，雙方都以各自的利益作為最大的考量，因此 Nike 和供應商之間的關係是純粹的市場關

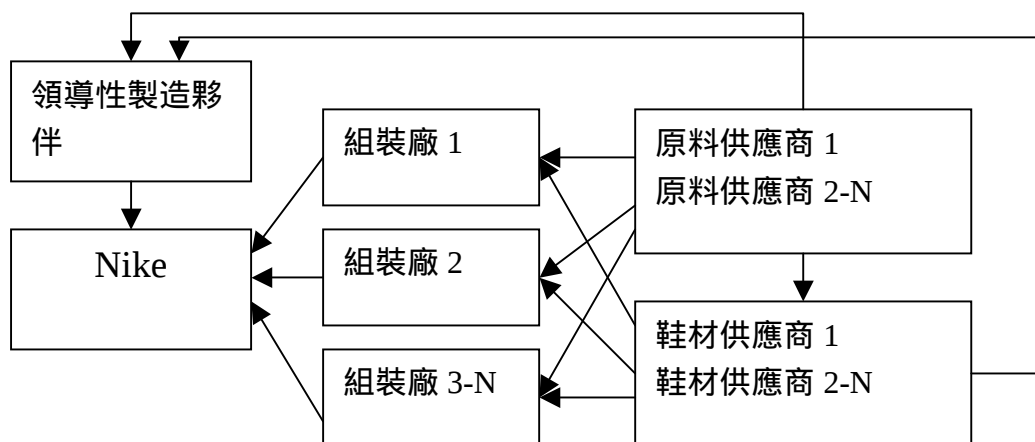
¹² Nike 除了鞋製品外，還有成衣部門。

係。無論是組裝廠或是提供鞋材的廠商，他們和 Nike 的關係主要是看是否能夠登上 Nike 的供應商名單(vendors list)。在「領導性製造夥伴」建立起來以後，Nike 等於提昇了這五家組裝廠的地位，使得供貨給這五家廠商的意義幾乎等於供貨給 Nike。

圖一、1997 年以前 Nike 和供應商的關係



圖二、1997 年以後 Nike 和供應商的關係



Nike 建立「領導性製造夥伴」的主要原因是市場考量。根據朴先生的說法，Nike 希望能找出一種方式使它能夠在產品的需求量很大的同時，品質能夠維持一致性。對於 Nike 來說，當它要決定一個鞋材公司公司是否應該在它的供應商名單上時，成本固然需要考量，但是最需要考量的是鞋材的品質以及樣式，因為成本的問題最終是由組裝廠來考量。對於 Nike 而言，它真正需要考慮的只是組

裝廠對每一雙鞋的報價。然而，如前所述，組裝是整個製鞋過程中最需要勞動力的部份。當 Nike 不再過度壓迫組裝廠，組裝廠遵守 Nike 的企業行為準則的可能性也會增加。朴總經理認為 Nike 建立「領導性製造夥伴」的原因之一就是要讓主要的組裝廠一起擔負企業社會責任，因為將採購關係調整成比較平等的夥伴關係，其中的關鍵就在於 Nike 開始增加對供應商的了解。朴先生的這個觀點，在筆者隨後對另外兩家韓國公司的訪談中得到一定程度的印證。

KS 公司以及 KB 公司都是鞋材公司，兩家公司都在 Nike 的供應商名單上。但是他們和 K 公司的不同是在 K 公司完全是 Nike 的供應商，不對 Nike 以外的任何公司供貨。然而，KS 及 KB 公司除了在 Nike 的供應商名單上以外，也在其他著名品牌如 Reebok 以及 Addidas 的供應商名單上。根據 KS 公司崔經理及 KB 公司李總經理的說法，在反血汗工廠運動的風潮下，知名品牌紛紛要求他們的供應商遵守企業行為準則，其中組裝廠的壓力最大，因為大部份的勞動檢查都是針對組裝廠在進行。不只 Nike 調整它和供應商的關係，其他知名品牌也做類似的調整，原因是這些知名品牌了解他們對組裝廠的依賴不只是產品品質的問題，也包括品牌的形像。

從 Nike 調整它和供應商關係的作法上，我們可以看到一個重要的現象，那就是雖然全球分工的生產方式是跨國勞動檢查這個機制出現的重要原因，但是跨國勞動檢查所帶動的企業自律，也對全球分工的形態造成影響。對於朴總經理而言，比較平等的產銷關係是比較合理的關係，也是使得企業自律可以有效的基礎，這個邏輯對整個製鞋業，從品牌，到企業，乃至於產地，都是適用的。如果從勞動人權的保障而言，那麼剩下的問題是這個平等關係的最後一個環節--在產地的管理階層及勞動者--也應該被納入。只有在後者納入的情形下，我們才能看到企業自律不只是創造較為平等的供銷關係，也能創造較為平等的生產關係。

四、跨國勞動檢查與跨國社會運動

和跨國勞動檢查風潮密切相關的除了企業自律的議題外，就是 1990 年代以來蔚為風潮的跨國社會運動。我們由前文對跨國勞動檢查機制的討論可以得知此一機制的出現是建立在對企業及開發中國家的國家機關不信任的基礎上，而跨國勞動檢查機制的運作本身因為結合了工業民主國家及開發中國家的非政府組織，因此這個機制本身就有跨國社會運動的色彩。1990 年代以來，跨國社會運動的特色之一就是不同國家的社會運動者，針對他們所關心的議題在國際場域上進行社會運動的聯結，迫使國際組織以及各國政府正視弱勢者的處境 ((Keck and Sikkink 1998 ; O'Brien et al. 2000))。如果從台灣和南韓勞工團體涉入跨國勞動檢查或跨國勞動議題的經驗來看，我們可以看出一個國家的國家機關與勞動人權的關係不只是受到該國國內勞資關係形態的影響，也受到這個國家在國際場域中所具備的角色的影響。

就台灣的經驗而言，本來和跨國勞動檢查應該直接發生關聯的是台灣勞工陣線，但是後來因為種種原因使得台灣勞工陣線並未能真的參與跨國勞動檢查。美

國的勞動人權組織國際勞動權利基金會 (International Labor Rights Fund) 於 1999 年春天與台灣勞工陣線聯絡，了解台灣勞工陣線是否有參與跨國勞動檢查的意願。國際勞動基金會當時的態度是會支付訓練費用及安排講師來台主持訓練課程，台灣勞工陣線需要負責的工作是辦理訓練課程，招募人員參與未來的勞動檢查工作，並且實際投入未來的勞動檢查。由於國際勞動權利基金會是上文提及的公平勞動協會的董事會成員之一，因此台灣勞工陣線所參與的勞動檢查等於是在公平勞動協會的檢查方式下進行。2000 及 2001 年間國際勞動權利基金會及公平勞動協會都有人員來台灣與台灣勞工陣線以及其他勞工團體接觸。筆者於 2000 年 9 月在華盛頓特區對這兩個團體進行訪談時，曾經問到為什麼台灣在受檢名單上，但是韓國沒有。因為就產業發展的水準而言，兩國十分接近。當時國際勞動權利基金會的執行長所給予的回答是一方面韓國的工會實力非常強大，因此工會的監督效果已經出現，另一方面則是當時國際勞動權利基金會已經表達未來在中國進行勞動檢查的興趣。

2002 年春天，台灣勞工陣線舉行了第一次的訓練課程，國際勞動權利基金會也確實安排講員來主持訓練，介紹反血汗工廠運動的背景以及跨國勞動檢查機制的意義。然而，本來預計在 2002 年秋天或 2003 年春天繼續進行的後續訓練卻因為國際勞動權利基金會推出公平勞動協會的董事會而停擺。台灣勞工陣線在缺乏資源的情形下，也未能獨力進行後續的訓練。而最關鍵的是，即使訓練課程可以安排，但是如何使廠商接受檢查卻是無法解決的難題。本來透過國際勞動基金會，可以因為公平勞動協會和知名品牌之間的協定而使知名品牌的供應商同意受檢，但是在缺乏這個體制支持的情形下，可以想見企業是不會隨便同意讓一個勞動團體對其進行勞動檢查。另一方面，根據台灣勞工陣線工作人員的說法，國際勞動權利基金會在退出公平勞動協會後，未在台灣繼續推動跨國勞動檢查的原因是因為他們發現知名品牌的供應商雖然總部仍設在台灣，但生產地多已外移，而台灣勞工團體的成員要進入大陸工廠進行勞動檢查則會涉及複雜的兩岸關係。

台灣勞工陣線雖然未能參與跨國勞動檢查，但是涉及勞動議題的跨國社會運動其觸角還是伸進了台灣。就勞動議題而言，台灣近年來最具跨國社會運動色彩的其實是台灣的勞工團體支援尼加拉瓜工人對台資企業年興紡織的抗爭。除了年興案外，跨國勞工運動和台灣的勞工團體發生聯結其實和台灣及美國政府在這個領域中投入資源有關。美國勞聯產聯(AFL-CIO) 於 1998 年在美國政府的支持下成立美國國際團結中心 (American Center for International Solidarity)，專門進行和開發中國家工會及勞工團體的聯結，共同面對全球化下的勞工議題。台灣政府可能是基於對這個議題的關心，也更有可能是基於對美國的外交，提供資源支持團結中心在台灣進行企業社會責任的相關宣導。從 2002 及 2003 年兩年之間，集合產官學勞四個領域的相關人士，舉行座談會並且安排台灣勞工團體的成員到國外參訪，台灣政府投入資源，並且希望台灣的產業界能正視企業社會責任的問題，一方面是和台灣在國際分工中的角色變化有關，另一方面當然也涉及台灣國際形像的考量。2000 年陳總統訪問尼加拉瓜時，當地媒體對年興紡織違反勞動人權

的報導，就國際宣傳的角度而言，對台灣的形像衝擊自然不小。

政府投注資源在國際勞動議題上，不僅在工運實力有限的台灣是如此，在工運實力相當可觀的南韓亦然。筆者於 2003 年 8 月在韓國進行田野調查時，分別訪問了韓國兩大總工會，韓國勞動總聯盟(韓國勞總)及民主勞動總聯盟(民主勞總)，以及近年在韓國率先關懷海外韓資企業中勞動人權的韓國國際聯結(Korean House for International Solidarity)。筆者在訪談過程中發現，兩大總工會以及韓國國際聯結對跨國勞動檢查這個機制，雖有所聞但是既不熟悉，也不是十分關切。韓國的工會幹部及社會運動者在韓國勞工運動的傳統下，深信除了工會沒有其他體制可以代表勞工利益，而無論是韓國國內的勞動人權或是國際勞動人權，組織工會是最重要的工作。韓國國際聯結是從韓國規模最大的非政府組織之一「參與聯帶」(People's Solidarity, People's Democracy) 中獨立出來。韓國國際聯結負責國際事務的車主任，在筆者於 8 月底訪問她之前，才剛從印尼和菲律賓回來。她在印尼及菲律賓和民主勞總的幹部合作，針對當地韓資企業的勞動者進行勞動人權的教育，並且和當地的勞工團體進行串聯。根據車主任的說法，這是她第二次在東南亞進行類似的活動。第一次是 2003 年的春天。兩次活動都得到韓國政府在經費上部份的支持。

對於民主勞總的幹部，車主任，以及另一個勞工運動團體 Friends of Asia 的金執行長的訪問，筆者發現他們不但將重心放在工會及勞工團體的組織串聯上，也對 OECD 關於會員國的規範寄望很深。韓國自 1995 年以後即是 OECD 的會員國，在國際場域中 OECD 向來被看成是富國俱樂部。1995 年韓國申請入會時，是當時總統金泳三希望提昇韓國國際地位的重要政策之一。入會過程中韓國輿論界不乏持反對意見的聲音，主要的考量就是一旦入會，韓國從勞動人權到環境保護，以至於貿易及財政金融政策的透明性上都要和 OECD 其他會員國一樣，而很多評論者擔心對韓國的經濟環境會造成衝擊。讓勞工運動者寄望很深的 OECD 規範是 OECD 希望所有會員國能在該國政府中建立一個國家接觸點(National Contacting Point)，專門負責處理該國企業在海外投資或生產時所造成的勞工問題。這個接觸點由各國自行決定，可以是政府中的一個部門，也可以是一個部門中的某個人。在這個體制下，根據 OECD 的規範，如果一個韓資企業在國外的工廠有違反勞動人權的情形，勞動者可以向這個接觸點申訴，要求韓國政府介入處理。就勞動人權的保障而言，韓國工運界的受訪者，普遍對於這個機制的期望超過跨國勞動檢查的機制。

以韓國和台灣相關社會運動團體近年涉入國際勞動人權議題的經驗來看，我們可以發現勞動人權的保障終究無法脫離國家機關。無論國家機關的涉入是基於何種考量，是國內社會運動的壓力，是國際形像的考慮，還是國際組織的要求，國家機關的角色並不會輕易的被非政府組織置換。

五、結論：全球化下的國家角色與勞動人權

由本文的討論，我們也可以看到由跨國勞動檢查機制所引發的勞動權私有化的憂慮，雖然無法立刻消除，但是由於全球分工的形態持續在改變，企業自律的方式也在跨國勞動檢查的衝擊下持續調整。由於近年來許多勞工運動團體都強調跨國勞動檢查的目標，是保障人權而非關閉工廠，在這個意義下，知名品牌將它和供應商的關係調整為比較平等的作法，是值得持續觀察的趨勢。

另一方面，勞動人權受到保障的程度和國家的關係很密切，對於熟悉勞動議題的人而言是並不陌生的命題。在全球化的趨勢下，民族國家在角色和功能上的變化是全球化相關文獻討論的焦點 (Albrow 1997; Shaw 2000)。然而，就勞動人權的保障而言，國家角色其實並不那麼容易置換，唯一的差別是目前我們所看到的趨勢是一個國家勞動者的權利可能是在外國政府的介入下得到保障。而一個國家在勞動議題上可以扮演什麼樣的角色，在全球化的趨勢下，也深受其在國際社區中的位置的影響。從 OECD 的規範而言，我們可以清楚的看出，同樣是在知名品牌供應商工廠中工作的勞動者，他是在台資企業工作和他是在韓資企業工作，其實勞動人權受到保障的程度會有不同。因為韓國政府作為 OECD 的會員國，必須遵守 OECD 的規範，而台灣政府則否。要改變這種情形，只有兩種可能，一種是台灣選擇不自外於國際社區，雖然並非國際組織的成員，但是主動採取國際組織成員的作法。另一種則是未來國際組織的組成方式改變，不再以民族國家作為最重要的組成單位。

如果回到一個原初的問題：在全球化的趨勢下，誰在取代國家成為保障勞動人權的重要體制，那麼也許我們初步對這個問題的回答是新的國家介入勞動議題的形式取代了舊的國家形式，國家並沒有被別的體制或行動者取代，而是它取代了自己。

參考資料

黃長玲 (2001) 全球化與國際勞動人權，《美歐季刊》，15 (11)：1-18

“No Illusions: Against the Global Cosmetic SA8000.”. Hong Kong: Labor Rights in China

Asia Monitor Resource Center

China Labour Bulletin

Hong Kong Christian Industrial Committee

Hong Kong Confederation of Trade Unions, 1999.

Burnheim, John. *Is Democracy Possible?* Cambridge: Cambridge University Press, 1985.

Committee, National Labor. "An Appeal to Walt Disney." In *No Sweat: Fashion, Free Trade, and the Rights of Garment Workers*, edited by Andrew Ross. New York and London: Verso, 1997.

Dryzek, Jay. "Political and Ecological Communication." *Environmental Politics* 4, no. 4 (1995): 13-30.

Frenkel, Stephen. "Globalization, athletic footwear commodity chains and employment relations in China." *Organization Studies* 22, no. 4 (2001): 531-562.

Graham, Edward M. *Fighting the Wrong Enemy: Antiglobal Activities and Multinational Enterprises*. Washington, DC: Institute for International Economics, 2000.

Hans, Valerie P. *Business on Trial: The Civil Jury and Corporate Responsibility*. New Haven: Yale University Press, 2000.

Held, David. *Democracy and Global Order*. Cambridge: Polity Press, 1995.

Katz, Donald. *Just Do It: Nike Spirit in the Corporate World*. New York: Triumph Publishing Company, 1995.

Keck, Margaret, and Kathryn Sikkink. *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca: Cornell University Press, 1998.

Klein, Naomi. *No Logo: Taking Aim at the Brand Bullies*. New York: St. Martin's Press, 1999.

Lim, Suk-Jun. "Subordinated Contractors in the Global Manufacturing System: Framework for Analyzing the Korean and Taiwanese Footwear Industry in Transition." *Unpublished Manuscript* (2003).

O'Brien, Robert, Anne Marie Goetz, Jan Aart Scholte, and Marc Williams. *Contesting Global Governance: Multilateral Economic Institutions and Global Social Movements*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

O'Rourke, Dara. "Monitoring the Monitors: A Critique of PricewaterhouseCoopers (PwC) Labor Monitoring." . Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of

Technology, 2000.

Rosenthal, Sandra. *Rethinking Business Ethics: A Pragmatic Approach*. Oxford: Oxford University Press, 2000.

Ross, Andrew, ed. *No Sweat: Fashion, Free Trade, and the Rights of Garment Workers*. New York and London: Verso, 1997.

Schwartz, Peter, and Blair Gibb. *When Good Companies Do Bad Things: Responsibility and Risk in an Age of Globalization*. New York: John Wiley, 1999.

Shaw, Linda. "The Labor Behind the Label: Clean Clothes Campaigns in Europe." In *No Sweat: Fashion, Free Trade, and the Rights of Garment Workers*, edited by Andrew Ross. London and New York: Verso, 1997.

Strange, Susan. "The Big Six Accountants." In *The Retreat of the State: The Diffusion of Power in World Economy*, edited by Susan Strange. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

Varley, Pamela, ed. *The Sweatshop Quandary: Corporate Responsibility on the Global Frontier*. Washington, DC: Investor Responsibility Research Center, 1998.

Walker, R.B.J. *One World, Many Worlds: Struggles for a Just World Peace*. Boulder: Lynne Rienner, 1994.

Wilson, Ian. *The New Rules of Corporate Conduct: Rewriting the Social Charter*. Westport, Conn.: Quorum, 2000.