

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

全球化經濟與社會控制：企業行為準則對勞資關係影響之 研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2414-H-034-004-

執行期間：91年08月01日至92年12月31日

執行單位：中國文化大學勞動暨人力資源學系暨研究所

計畫主持人：潘世偉

共同主持人：成之約

報告類型：精簡報告

報告附件：赴大陸地區研究心得報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 93 年 3 月 31 日

全球化經濟與社會控制：企業行為準則對勞資關係影響之研究

中文摘要

全球化經濟由於資本自由移動之便利性，使企業更能夠運用微電子科技的進步進行全球性的生產分工。透過在開發中國家的製造商生產廉價勞動成本的消費性產品，以先進工業國家為基礎之品牌商，遂能在工業發展國家的產品市場取得更高的利潤。問題是這些利潤的取得可能有部分是來自開發中國家勞動人權之犧牲。因此重要的問題是如何對於企業的此種生產行為進行社會控制。兩種途徑的社控制在此研究中作了討論；一種是以國際性政府間組織的方式，也就是國際勞工組織所推動的核心勞動標準，企圖透過宣示性以及各國政府自主性的納入法律規範的方式，推動在勞動人權上的企業社會責任。另一種途徑是以市場機制進行的透過勞動及人權組織與工會的壓力建立的，由品牌商與製造商經由商業契約行為所建立的企業行為準則，企圖使企業受到社會的控制。本研究主要的內容係經由此一區分下對於企業行為準則可能對勞資關係之影響的探討。本研究以為人權與生產力是可以同時獲得，透過市場的動機或許對於企業遵守或提昇勞動人權較於以政府機制所推動之勞動人權保障，可能更有效力。然而市場機制亦非絕對保證雇主或企業就能夠保護勞動人權，勞工籍人權組織之壓力仍然扮演重要角色，對於開發中國家而言，政府能否扮演適當規則制定者的角色仍然非常重要。因此勞動人權的保障，本文之論點以為必須來自市場機制、政府規範與勞動者自覺三個方向共同努力，方能使企業行為受到社會真正的控制。

Economic Globalization and Social Control: A Study of Codes of Conduct and Its Impact on Industrial Relations

Abstract

This study deals with the issue of the social control of corporate responsibility in a globalized economic environment. Under a globalized economic environment, freedom of capital movement has triggered the capacity of corporate to extend their operation through the international division of labor. Many brands authorized their products to be manufactured in the plants of developing countries. The manufacturers have to compete with each other by reducing their labor cost as much as possible in order to receive orders from the brands. Thus workers in the manufacturing process suffered low wage, poor working conditions and detrimental safety and health work environment. A question arise is that how the society to control the behavior of these corporation. Two methods were discussed in the study that one is through international governmental organization such as International Labor Organization (ILO). The ILO ratified many conventions and recommendations which, as following the ILO's proposition, is to be accepted and implemented through national legislative procedures, that corporate behavior in dealing with workers rights can be expected. The other method is rather a market-based method that based on the contract bonding procedure that manufacturers have to follow the codes of conduct of each brand. Both the methods were examined in the study and concluded that market-based codes of conduct may have better influence on corporate behavior in dealing with its industrial relations. However, this study also found that only codes of conduct itself couldn't substantiate workers' rights at the workplace. The role of government in institutions establishment and workers' consciousness in protection of their rights are also important factors to control corporate behavior.

報告內容

前言：

全球化經濟被視為是二十一世紀人類的新挑戰，不僅可能代表新的威脅，同時也可能是人類的新希望，問題是人類如何面對此一挑戰，塑造更有利人類總體福祉之未來。企業的全球化恰是全球化經濟中的一個重要象徵，一方面，企業全球化是經濟全球化的結果，另一方面，企業之全球化也是促進經濟全球化的重要推手，更重要的意義是，企業全球化正是將經濟全球化過程中帶給人們威脅與希望實體化之表徵。

企業透過全球化之過程，使其經濟活動得以在不同的地區或國家同時進行，運用資本移動的便利，資訊技術的進步以及貿易的自由化，使得生產與勞務的提供可以跨越國家加以整合，並且在二十世紀末葉獲得快速的進展，企業經營更有效率，研發與創新的能力更迅速，而且更能精確的掌握市場趨勢與顧客需求，使企業獲利能力更快，資本競爭更趨激烈，資本間的合縱連橫也更為明顯，然而，更令人們擔心害怕的是，企業力量的擴增如今已經不再是一個單一國家主權可以約制的範圍。人們承認企業全球化對今日經濟發展以及人類生活便利的貢獻，但人們卻也同時懼怕企業已經成為龐然巨獸，難以駕馭。

縱使是傳統上能夠制衡企業行為的政府與國家，如今也在全球化的浪潮下，必須想盡方法懇求企業留下資本，創造就業機會，不但無法對企業行為加以規範，更進一步是越來越多的去管制(de-regulation)與去中央化¹(de-centralization)的呼聲，各國政府積極研究如何對企業之行為規範鬆綁。

勞資關係體系面臨的挑戰是極其明顯的。資本全球化的結果已經顯示的是使企業對於政治過程控制的能力大增，因而企業的需求成為國家政策決定的主要動機。無論其政治訴求為何，各國政府在其經濟或社會政策決策的過程時，顯然已經逐漸的難以操控全球金融市場中操作員在市場中的進出可能帶來的影響。另一方面，因為企業全球化競爭所帶來的成本節縮，以便使企業在股票市場中的帳面數字能夠滿足投資人，使得越來越多的勞動者感受到就業機會減少以及勞動條件降低的壓力。

國際勞工組織(International Labor Organization)多年來已經陸續選擇了八個重要的公約，歸納成為所謂的基本公約(Fundamental conventions)，通稱為核心勞動標準(Core Labor Standards)，國勞的策略是希望透過道德性的說服手段要求各國政府將國勞的公約內容轉化成各國國內法，逐漸將公約的原則演變為國際間通用的勞動規範，並進而對抗資本全球化所造成的社會發展的問題，達成其社會控制之目標。

¹ 意即勞資協商制度之分權化，協商架構逐漸由全國與產業層級轉移到企業層級。

不過，國勞的努力基本上是沒有任何強制性的，並且其對象是政府，各國政府鑒於各國不同的經社發展背景，對於這些勞動標準採取的態度是消極的，尤其是開發中國家的政府認為，國際勞動標準是先進國家作為貿易保護，建立貿易壁壘的工具，認為開發中國家並無所謂的比較利益，真正的比較利益其實是在先進國家所掌握的資金、市場與行銷通路，開發中國家的人民必須先求溫飽，再求人權。

貿易與勞動標準掛勾的構想早在雙邊貿易的過程中曾經被考慮過，例如美國曾經企圖實施的藍色三零一條款，就是企圖將其貿易對手國的勞工保護水準納入給予貿易最惠國待遇或核定貿易配額過程的考量基準之一。世界貿易組織 WTO 的成立再度開啟是否在世貿組織規範中加入勞動標準的條款，南北國家間的辯論迄今仍未能將此構想落實於世貿規範中。

相對於此一趨勢的則是透過「市場力量」對資本全球化進行社會控制的努力。國際組織、民間團體、國際工會運動、各國政府、消費者組織等開始進行串連，企圖以行為準則（codes of conduct）及社會標籤（social labeling）的方式加以導引或約制企業之行為。

自由貿易以及國際投資的增加是經濟發展的重要里程碑。透過更有效率的資源配置，以及利用每個國家的比較利益，能夠創造最大的生產力，促進經濟發展，使國民受益，消費者得以享受更廉價而品質優良的產品與服務，更不用說，國與國之間更多經濟利益上的依存性也將會和平與繁榮之持續更為永久。但是資本全球化也帶來更多對勞動者不利的現象，例如在開發中國家可能造成的侵犯勞動者結社自由權、童工現象、強迫勞動，以及婦女在職場上可能遭受的不公平待遇等問題。但是當各國政府已經被資本的全球化所挾持時，冀圖以政府力量制衡資本主義市場擴張可能帶來的後果，勿寧是緣木求魚，緩不濟急。

因此，先進國家民間、政府以及企業在九零年代中期開始推動所謂的自願性的企業行為準則（corporate codes of conduct），以民間非政府組織或非營利事業組織推動企業自願性接受的行為準則，要求企業遵守，並接受外部的監督與稽核。同時也鎖定特定企業，以向消費者及社會大眾訴求之方式，突顯這些企業利用開發中國家廉價勞動市場及寬鬆的法令，以及違反勞動者自由權的管理模式，

獲取暴利的事實。透過消費者的抵制，許多被鎖定的企業——大多是消費性產品的企業，尤其是在品牌形象上，受到相當大的打擊，因而連帶阻礙了產品的市場佔有率。某些品牌因此發展自訂的企業行為準則，透過國際性的會計顧問公司，或選定的地方性民間組織、教會、或有契約關係的採購單位等，進行稽核的工作。

本研究之主要目的即在於探討企業行為準則之內涵，並且分析對於勞資關係可能造成之影響。

文獻探討：

企業行為準則是企業國際化的產物。企業的跨國投資與經營以及生產與銷售體系之分工是形成企業行為準則的重要因素。企業跨國投資與經營使組織擴大，但同時亦使分工更為精細，又由於競爭成本之考量，許多跨國企業將其製造部門移動到低工資國家，或直接外包給開發中國家之製造商。縱使這些跨國企業的工資與勞動條件通常較開發中國家之製造商為佳，仍然難以避免撥削勞工的情形產生。特別在消費性產品之產業，自一九八零年代開始以工業發展國家為基地之跨國企業海外投資增加，資本移動至工業發展程度較低的國家，利用其較低廉之工資進行生產之工作。當市場逐漸擴大時，擁有品牌之企業遂以委託代工方式，將其產品交由開發中國家之製造商負責製造。製造商未取得品牌商之訂單，必須儘可能將其生產成本壓低，以便取得品牌商之訂單。此種競爭遂形成所謂的「向下沉淪 (race to the bottom)」之競爭。

由於消費性產品個別單價低，相對產品附加價值亦低，因此在國際分工 (international division of labor) 上，在工業先進國家進行製造的過程，就總成本而言，是划不來的。在開發中國家或新興工業化國家而言，這也是其比較利益之所在，一方面勞工成本相對較低，一方面亦有充裕的勞力，並且以東亞國家或是搭多數的中南美洲發展中國家而言，勞動力已經擁有基本的教育水平，足以擔負製造過程中所需之基礎技術能力，所以品牌商之外包究其生產策略而言是正確的，問題在於品牌商之外包過程，價格取向是最重要的決定是否製造商取得訂單之因素。因此勞工權益遂在資本主義市場機制的運作中遭到侵犯。對於開發中國家的政府而言，勞動人權之保障遠不如經濟發展的國家目標重要，縱使此一經濟發展之模式可能有損各該國勞動者的基本人權。同時這些國家之勞工政策與法規通常較不完備，社會上之制度性安排亦不足以保障勞動者之基本人權，工會或是人權、勞動權保護之非政府組織之力量亦正待萌芽，因此對於勞動人權損害之事件在此一產品市場運作機制下，遂層出不窮。

此種侵害勞動人權之現象首先被先進工業國家的人權保護組織發現，這些組

織透過各種手段，揭露這些生產製造過程中勞動人權受到侵害的實例，經由媒體之披漏，同時經由對相關品牌進行之競爭宣傳（campaign）活動，獲得社會大眾尤其是消費者之支持，因此迫使品牌商不得積極回應，進行訂定所謂勞動標準之規範之作業。這些企業勞動標準被通稱為企業之行為準則（corporate codes of conduct）。其參考的對象則是國際勞工組織通過的國際公約。

國際勞工組織將其通過之國際公約區分為三類：第一類為基本公約（fundamental conventions），第二類被稱為是優先公約（priority conventions），第三類則是其他一般性之公約。依據國勞之看法，這些基本公約是不論任何國家所處經濟發展階段為何，人們在從事勞動時都應該享有之基本人權。因此這些標準是一種普世的價值，這些公約被認為是獲得其他公約保障之前提，也就是人們不論是對個人或集體的勞動條件爭取前必須擁有的權利，因此又被稱呼為核心勞動標準（Core Labour Standards）。

核心勞動標準總共現有八個公約，區分為四個範疇：

甲、結社自由（Freedom of association）：

結社自由暨團結權保護公約（Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, No. 87）

組織暨團體協商權公約（Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98）

乙、強迫勞動之禁止（The Abolition of Forced Labor）

強迫勞動公約（Forced labor Convention, 1930, No. 29）

強迫勞動之禁止公約（Abolition of Forced Labor Convention, 1957, No. 105）

丙、平等權利（Equality）

就業及職業歧視公約（Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111）

同工同酬公約（Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100）

丁、童工之消除（Elimination of Child Labor）

最低年齡公約（Minimum Age Convention, 1973, No. 138）

最惡劣型態童工公約（Worst forms of Child Labor Convention, 1999, No. 182）

至於所謂的優先勞動標準之用意，是因為這些公約所包括之主題對於勞動機制及公共政策之形成相當重要。優先勞動標準共包含四個公約：

1. 三方諮商公約（The Tripartite Consultation 【International Labour Standards】 Convention, 1976, No. 144）

2. 勞動檢查公約（The Labour Inspection Convention 1947, No. 81）

3. 農業勞動檢查公約 (The Labour Inspection 【Agriculture】 Convention 1969, No.129)

4. 就業政策公約 (The Employment Policy Convention, 1964, No. 122)

依據國勞之規定，公約或建議書 (recommendation) 在通過後必須由會員國決定是否批准，只有在會員國經由各該國批准國際條約之法定程序，批准國勞之公約或建議書後，國勞才能夠加以監督其履行的進展。同時專家委員會之功能才能夠發揮。一般而言，公約或建書之批准國有義務向國勞提出其相關立法之進展，國勞也會函請各批准國說明相關公約或建議書履行之情形，這些書信之往來會送交專家委員會的專家們提出意見，專家們甚至於可以直接向各批准國求證相關細節，包含到各國之實際考察，在這些查證說明的過程後，專家們便撰寫專家委員會 (committee of experts) 之報告，以作為標準履行委員會 (application standards committee) 檢討之依據。

標準履行委員會檢討過程，必須完全依照專家委員會報告之內容文字發言，不得有超越性、衍生性、或隱含性之發言。這也是標準履行委員會被詬病的一個問題，特別是來自勞方的委員，認為此一規定侷限了標準履行的檢討能力，而且許多標準是有關聯性的，或是在本質上即有極高的政治性。但是贊成者特別是來自雇主團體的代表，或是某些國家的政府代表，則認為標準履行本屬法律性質極高之過程，應該將其檢討嚴格規範在法律的層面上，否則易旁生支節，且擴張標準之原有內涵而傷害其原有之意義或預定達成之目標。這樣的爭論事實上幾乎在每次的會議中都會發生。

尤其國勞的決策機制是三方諮商的模式，由於三方協商之特性，委員會之進行其實是非常複雜的過程。首先政、勞、資三方各自有自己的不同議題之小型委員會議，公約討論的第一個步驟是政、勞、資三方代表在政勞資各自之委會分別討論，各自協商政、勞、資三方的個別國家參與者之立場與意見。其後再參加由政勞資三方代表共同參與委員會之討論，各自陳述立場，並且投票表決最後條文之內容。委員會表決之結果所通過之條文，最後仍必須由大會全體代表在大會閉幕前表決。在大會表決前，其他未參加該公約委員會討論之代表，仍可針對該公約擬議之修正內容發表看法，通常各國政府代表也會藉此表達各國政府之立場。除委員會之討論外，各團體 (Employers' Group, Workers' Group) 也會在大會期間各自召開臨時會議，報告各委員會之進展，提出問題，並尋求各代表之意見或支援。此一過程極為重要，因為大會本身即為一談判過程，各委員會參加代表亦須尋求同一團體未參加該委員會成員之支持，以凝聚共識，達成談判目標。

但是國勞如此民主且繁瑣的討論過程所獲得的公約或建議書能夠發揮的功能極為有限。原因使國勞對於各國是否將公約或建議書是否形成各該國之法律或制度並無強制的力量，也就是各國可能在國勞會議中積極贊成某一公約之內容，並且投票贊成該公約或建議書之通過，但實際上該國政府不一定會批准該公約或建議書。因此相關公約與建議書對各會員國而言可能僅具參考價值而已。縱使各國最後將公約或建議書之內容採納成為各該國勞工政策或立法之內容，各國如果不予執行或是執行過程中有所偏誤，或是各國政府因其主客觀環境之限制，不能夠落實相關公約之原則時，國勞其實並無法予以強制各該國政府遵行。

開發中國家政府承認國際勞動標準但在實際操作上違犯國勞標準之例證比比皆是。通常為了在經濟上能夠儘快突破困境，在實際操作上犧牲勞工權益，以獲得資本投資之青睞是在開發中國家常見的狀況。因此企圖以國家干預的手段希望能落實國際勞動標準，以保障勞動人權的成效是有限的。

企業行為準則似乎提供了另一層面之思考，企圖以市場機制中的對價關係企圖達成勞動人權保障的目標。問題是此種做法實際上的成效如何？企業為何願意接受此種規範之約束？這些行為準則之模式有那些？內涵是否不同？縱使有行為準則，是不是實際操作過程中並未如同準則所期待的方式進行？如何監督該等準則之運作？在一個以市場機制運作為基礎的規範履行過程中，是否亦會遭受市場法則之影響，而減少該等規範實際可能發生之效果？或者更甚者，所謂企業行為準則已經淪為企業借用來作為其公關關係之工具？工會組織在企業行為準則推動之過程中扮演何種角色？企業行為準則與各該國暨有之法令規範之關係又如何？更有趣的問題是：勞動人權之推動如企業行為準則之落實過程是否能夠提昇企業之生產力？否則企業又如何樂於接受企業行為準則之落實可能帶來之總生產成本的增加的疑慮？

個案研究：

透過個案探討的過程，本研究企圖解答上述的問題。個案為我國股票上市企業之一，在台灣、中國大陸以及印尼皆有設廠，主要生產的為成衣。其接受委託生產之企業為美國前十大女裝品牌商，經接洽該公司後同意前往中國大陸浙江省平湖縣的工廠進行訪談。工廠訪談前並先進行與在台公司管理階層（副總經理）之訪談，以了解該公司經營策略與理念，企業所處之產品市場競爭之環境，以及該公司接受企業行為準則之動機等。進行中國大陸浙江工廠訪談前並先行進行在上海之該公司負責中國境內管理之總經理（亦為台灣總公司之副總經理之一【台籍】）、協理【台籍】、負責企業社會責任

(Corporate Social Responsibility, CSR) 部門主管、負責該項業務員工等進行訪談，了解該公司在中國境內管理者之作為與經營理念，尤其希望藉由訪談了解管理者對企業行為準則之態度，以及如何因應企業行為準則可能對管理上所產生之困擾。在平湖當地工廠內本研究訪談之對象包含該工廠之廠長【台籍】、廠長之特別助理【大陸籍】、人事課長【大陸籍】、現場員工【大陸籍】。現場員工之訪談係取得該工廠同意之下，由研究者自行於現場中隨機抽點員工五位進行訪談，訪談過程中並無公司管理人員伴隨，因此員工所表達之意見之可信度與客觀性應可作為本研究之參考。

平湖地區為中國大陸近年來主要的成衣加工產業之生產基地，當地大約有近二千家成衣廠商，包含大陸本地、日商與台商企業。訪談之工廠大約擁有員工約七百八十人，該公司另於海寧縣設另一工廠員工大約有一千人。主要訪談的方式將是開放式 (open-ended) 的討論，訪談主題如下：

在管理者方面

1. 希望知道企業行為準則對貴公司佳陽廠勞資關係的影響，
2. 希望知道企業行為準則對貴公司佳陽廠生產力之影響
3. 希望知道企業行為準則是否影響貴公司佳陽廠與其他同業 (未受行為準則 codes of conduct 之約束或實施程度有限者) 之競爭力
4. 當地政府當局對於佳陽廠勞資關係之評價
5. 佳陽廠如何處理勞資關係之問題，採行何種政策或措施？
6. 佳陽廠是否依據當地法令建立相關勞資關係制度？並且實際執行推動相關功能？
7. 員工如何向公司或工廠管理者提出要求？如何處理？
8. 第一線管理者是否在執行行為準則時有某程度的抗拒性？
9. 佳陽廠內有何種勞資溝通之管道？如何運作
10. 佳陽廠曾經發生爭議事件嗎？如何避免爭議之發生？

員工方面：

1. 認為企業行為準則對貴公司佳陽廠勞資關係有何影響？
2. 您個人對於佳陽廠勞資關係之評價？
3. 是否了解貴公司佳陽廠處理勞資關係的政策或措施？
4. 是否了解貴公司佳陽廠生產的產品品牌？
5. 是否了解公司執行企業行為準則？知道有哪些廠牌的準則嗎？
6. 對佳陽廠的管理方式認同嗎？為何？

7. 您為何願意在佳陽廠工作？
8. 佳陽廠如何解決員工的問題或爭議？
9. 您覺得公司是一個具有社會責任照顧員工的好公司嗎？
10. 你願意介紹您的朋友到你的公司工作嗎？

研究結果摘要如下：

- 一、 企業行為準則之實施初期對該企業的確造成生產成本增加之壓力，該企業亦承認接受企業行為準則之規範是不得已且不得不接受的條件，因此此一條件是在與品牌商之契約行為中所接受者，基於商業行為（訂單）之考慮，不得不接受相關之標準。生產成本之增加的確造成該公司與其他未採行行為準則之廠商在競爭上之不利，公司經歷相當時間才能夠接受準則之約束。
- 二、 該企業以改善員工作業技能與管理流程等提昇生產力，藉以抵銷因為企業行為準則實施上增加之成本負擔。
- 三、 企業行為準則改善員工對該企業之向心力，因為技術能力之提昇強化了員工的工作效率，生產力增加，並因此得以增加個人所得（計件工資）。
- 四、 企業行為準則之實施相對改善企業管理之能力，與內部溝通管道之暢通。為了符合品牌廠商之準則要求，高階管理者、中階管理者與第一線管理者和員工皆須接受長期之訓練，建立共識，同時也使員工習慣於企業行為準則之工作標準（如安全衛生或環保極消防措施等）。
- 五、 員工對企業滿意度增加，縱使工作時間較鄰近其他廠商為短，並且週休一日，但是員工所得與其他鄰近廠商相較，在所得上能夠並駕齊驅，鄰近其他工廠員工必須工作七日的條件下，才能獲得與該公司員工同樣之薪資水準。在受訪談之員工隊員公司向心力頗強，並且樂於在這家公司工作，平均工作年齡為三年以上，並有五年年資者，這在一個流動率極高之產業（成衣業）而言，具有意義。
- 六、 公司認為企業行為準則已經是全公司之共識，並且因為行為準則之施行，促使公司經營策略朝向增加產品附加價值之手段，不再以低廉勞動成本作為與其他同業競爭的策略。因此使企業產品品質更為穩定，品牌商更加肯定，並因而成為品牌商願意將更具競爭性（附加價值高之產品）訂單交付該公司生產。

- 七、 公司內部有工會組織，但是廠長與公司人事管理課長對於會員數字多少並不一致，相差甚大，但是觀察該公司工會主席即由人事課長兼任，以及該課長亦為中國共產黨在該公司黨部書記之事實，可以想見工會並無真正之作用。
- 八、 工會是否能夠在該公司具備運作能力並不樂觀，廠長（台籍）認為工會如果願意運作，公司無意干涉，因中國法令勞工加入工會為自由意願，因此工會會員數字不多恐怕亦牽涉到員工是否有意願參加工會組織的認知問題，見諸該公司員工關係之策略，基於比較的基礎，較其他同地區之同業而言擁有較短之工時，較佳之工資水平，縱使工會能夠自由協商，員工對於參與工會之意願恐怕仍然不強。
- 九、 企業行為準則雖然對於勞動條件及安全衛生標準之履行與提昇具有功能，但是對於勞動者結社及協商自由之提昇，根據本個案訪談之了解，功能有限。原因在於工會組織之籌組或運作牽涉各該國基本勞動政策與法令政策之規劃，以及勞動者在相對經濟環境下之是否建立工人意識而定，同時是否企業遵守員工結社自由之標準，在實際操作上難以監督或查證。
- 十、 企業行為準則雖然在與品牌商直接具有契約關係之製造商推動，但是在產品市場中更下游的製造者不一定能夠受到相關之保護，不但如此，更下游之承包商或是自僱工作者、家庭代工者等更可能受到勞動市場上價格之剝削。
- 十一、 企業行為準則對於相關企業成本負擔的確增加，但相對亦提高生產力，因此管理者行為及策略之思考扮演重要角色，決定是否企業行為準則是否發揮功能。
- 十二、 品牌商與製造商間對企業行為準則之要求必須能夠對抗未行使企業行為準則之製造商以勞動成本之競爭，因此品牌商在企業行為準則實施的過程中必須確保遊戲規則之公平性，也就是品牌商應該確保所有生產者都在此一行為準則下執行其製造的過程，否則將使遵守行為準則之廠商無法真正落實行為準則要求之事項。
- 十三、 相較於國勞工約而言，企業行為準則基於市場機制的建構，對於企業是否推動勞動人權之保護的確產生功效，但是此種功效並非絕對，仍有許多空間必須改善，例如：員工參與或組織自由方面，以及如何有效監督企業行為準則之實施。
- 十四、 國際工會組織企圖建立跨國架構性團體協約（International

Framework Agreement, IFA) 之想法，其可行性仍有待討論原因如下：

IFA 與企業行為準則接受性的問題：IFA 是國際工會企圖建立之跨越一個多國籍企業，不同國家生產單位之規範，但是因為生產接單的模式使得一個供應商可能接受不同品牌商之訂單，其生產方式是依據品牌要求獨立作業，因而現制是在同一場址可能有不同生產單位，各自依照客戶需求，進行生產。個別品牌商各自訂定其行為準則，並且在下訂單時即已要求供應商必須遵守該準則進行生產，因此對製造商而言，取得訂單就是最主要的考慮觀點，IFA 必須突破此一問題，或者國際工會直接與品牌商簽約，才有可能確保製造商願意與工會簽訂國際架構性團體協約。

事實上製造商也並非就會反對 IFA，但其前提是假如 IFA 能夠取代不同品牌商之企業行為準則，因為不同品牌商之企業行為準則已經使製造商產生相當困擾。也就是在一個企業內其實生產作業是根據品牌而分割的，不同品牌的管理者與員工所隸屬的是個別不同的事業部，遵守各品牌之作業標準。不同事業部之間的管理者或員工之流動是僵化的，其目的在於保守各自競爭品牌間之商業機密。

IFA 之履行，除國際工會之努力外，真正要發揮力量的應該是各國境內的工會組織。問題是大多數位於開發中國家的工會運動本就虛弱，更何況這些國家之政府通常願意聆聽企業之聲音，工會是否有能力組織運作並且不遭受企業之干預或政府之介入值得存疑。同時在這些國家地區工作之勞工，其勞工意識才逐漸萌芽，跨國企業通常也較當地之本國籍企業提供員工較好的薪資與勞動條件，勞工及其工會對於 IFA 之屢踐是否支持亦有待考驗。特別是每個國家勞資關係制度以及工會所扮演之角色各有差異，如何使同一企業不同國家分支機構之工會組織在行動上和意識形態上團結一致將是國際工會面臨的主要課題。而基層工會的團結與否基本上上牽涉到工會如何監督 IFA 的實踐。國際工會無法扮演直接的監督角色，必須依賴與企業有關之基層工會之監督方能使 IFA 確實履行。

不同國家工會間之競爭，也是 IFA 可能面臨之障礙。假如越南、印尼、中國大陸與台灣的生產過程都要接受同樣的規範的話，也就是雇主必須承擔同樣的程序上之成本的話，除非在工資及其他福利或勞動條件成本差距太大，例如台灣與越南或印尼之間，雇主或許仍然願意保留其生產基地不至轉移，但是在相對差距較小的地區之間，雇主將會考慮將成本或比較利益稍高的地區之生產單位移轉至成本較低之單位，事實上，工資競爭力相對較差國家之勞工會擔心 IFA 之簽訂將可能導致他們的失業，因為雇主可能將其就業機會移往工資競爭力相

對較佳的國家。

品牌商之抗拒，以及可能的品牌商與製造商之結盟，對抗國際工會之協商要求也可能導致 IFA 締結之困難度。事實上，在品牌商、製造商、勞工、國際工會、基層工會間的政治關係是 IFA 是否落實的最大變數。品牌商與製造商之間其實是一種共生互利的關係，而且經歷過多年的合作關係後，彼此之間已經建立超越單純之契約關係，一方面不可否認品牌商對製造商有某種程度的指揮或者是上位的關係，因此製造商對於品牌商之企業行為準則必須配合，否則無法取得訂單。因此，在此意義上，製造商不易因為國際之壓力即拋棄原有之行為準則，而簽訂所謂的架構性協約。另一方面，亦不可否認，大型製造商也並非對於品牌商就缺乏談判的空間，以本研究個案廠商而研，因為其接單之多元化，品質控管的能力，以及即時大量生產的規模，在在都可能使品牌商也必須聽取製造商的聲音。這也是為何國際工會企圖經由製造商的途徑進行 IFA 之締結，假如製造商願意締結 IFA，則可能品牌商就會願意以 IFA 取代企業之行為準則。

工會運動之國際化已成當務之急，對於台灣的工會而言，更是有明顯的需要。國際工會運動對各國工會最重要的意義就是工會運動必須與產品市場的變化與時並進。當今天產品市場已經是全球化時，工會運動也必須透過全球性之結合才會有相對的能力，因為資本的自由移動使雇主得以將其生產流程加以切割，分別在全球最有利的地點進行其勞務或生產提供的過程，工會必須透過國際的整合與運作才能夠因應雇主生產與勞務全球化的行為，這也就是為何各國工會今天不但競相參與國際工會組織而且積極參與運作之重要原因。問題是台灣的工會運動在參與國際工會運動的動機與能力上都還極為有限。根本的問題在於財務與認知，對台灣工會運動而言，當務之急就在組織架構之調整，改善體質，強化能力，才有可能參與國際勞工運動。此外，政府的角色可以是更積極的輔導替代任其自生自滅的政策，雖然工會自由化的腳步是正確的，但是台灣工會運動之國際參與能力是極為有限的，讓工會領袖有機會認識國際工運的趨勢，將有助於政府推動一個全球化經濟下的勞動政策。

參考書目：

- Baldoz, Rick, Charles Koeber and Philip Kraft eds., 2001. *The Critical Study of Work, Labor, Technology, and Global Production*. Philadelphia: Temple University Press
- Benner, Chris. 2002. *Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley*. Malden, MA: Blackwell Publishing,
- Blanpain, Roger (1999) *Multinational Enterprises and Social Challenges of the Labor Law*, Kluwer Academic Publishers
- Block, Richard N., Karen Roberts, Cynthia Ozeki and Myron J. Roomkin. 2001.

“Models of International Labor Standards” *Industrial Relations* 40:2:258-292

Boje, David M. et. al., 2001. *The Kuk Dong Story: When the Fox Guards the Hen House*. http://cabe.nmsu.edu/~dboje/AA/kuk_dong_story.htm

Braithwaite, John and Peter Drahos. 2000. *Global Business Regulation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Brown, Drusilla K. 2001. “Labor Standards: Where Do They Belong on the International Trade Agenda?” *Journal of Economic Perspectives* 15:3 (Summer): 89-112

Commission of the European Communities. 2001. *Promoting Core Labour Standards and Improving Social Governance in the Context of Globalization*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee, Brussels, July 18

Cortese, Amy. 2002. “The New Accountability: Tracking the Social Costs”. *The New York Times*. March 24, 2002 Business

Cray, Charlie. 2001. “Nike’s Sweatshirt Sweatshop” *Multinational Monitor* 22:3:4--

Dalla Costa, John. 1999. *The Ethical Imperative: Why Moral Leadership is Good Business*, Cambridge, MA: Perseus Publishing.

Denny, Charlotte. 2001. “Weighing in on the Side of Third World Workers” *Guardian Weekly*, April 5-11.

Diller, Janelle. 1999. “A Social Conscience in the Global Marketplace? Labour Dimensions of Codes of Conduct, Social Labeling and Investor Initiatives”. *International Labour Review*. 138:2:99-129. Geneva: ILO

Engardio, Pete. 2002. “The Era of Blind Investment is over”, *Business Week*, March 11, p. 50

European Commission (DG V) and U.S. Department of Labor. 1998. “Joint Report on the Main Issues Emerging from the Symposium, EU-US I Symposium on Codes of Conducts and International Labour Standards”, Brussels, 20 February
<http://www.dol.gov/dol/public/media/reports/ofr/useuwork.htm>

Foden, David, Jugen Hoffman and Rob Scott eds., 2001. *Globalization and Social Contracts*. Brussels: European Trade Union Institute

Freeman, Richard B. and Joel Rogers. 1999. *What Workers Want*. Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University Press

Fung, Archon, Dara O’Rourke and Charles Sabel. 2001. “Realizing Labor Standards” in *Boston Review*: February/March. <http://bostonreview.mit.edu/BR26.1/fung.html>

Gilley, Bruce. 2001. “Sweating it out”, *Far Eastern Economic Review*, May 10, 164:18: 40-1

Gilpin, Robert and Jean M. Gilpin, *Global Political Economy: Understanding the International Economic Order*, Princeton: Princeton University Press, 2001

Greenhouse, Steven. 2000. "MIT Report Says International Accounting Firm Overlooks Factory Abuses" New York Times, Sep. 28

International Labour Organization. (ILO). eds., 2002. Codes of Conduct for Multinational Enterprises. Geneva: ILO

Leipziger Deborah. SA800: The Definitive Guide to the New Social Standard. New York: Financial Times/Prentice Hall.

Leisink, Peter. 1999. Globalization and Labor Relations. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publisher

Lender, Robin. 1993. Fast Food, Fast Talk, Service Work and the Routinization of Everyday Life. Berkeley: University of California Press.

Muchene, Charles "Corporate Reporting – Who Cares?" Price Waterhouse Coopers: Tanzania: of Special Interests.
http://www.pwcglobal.com/tz/eng/ins-sol/spec-int/res_rep/htm

Murray, Jill. Corporate Codes of Conduct and Labour Standards. Bureau of Workers' Activities, International Labour Organization. (ILO). Geneva: ILO.
<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/GUIDE/JILL.THM>

Naomi Klein. 2000. No logo: Taking Aim at Brand Bullies. New York: Picador USA

Nye, Joseph and John Donahue. eds., 2000. Governance in a Globalizing World, Washington D.C.: Brookings Inst. Press

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). 2001. International Trade and Core Labor Standards. Paris: OECD

Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). 2002. "Supply Chains and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises" OECD Roundtable on Corporate Responsibility: BIAC Discussion on Supply Chain Management. Paris: OECD. 19 June

Richter, Judith. 2002. Holding corporations accountable: corporate conduct, international codes and citizen action, London: Zed books

Ross, Andrew. eds., 1997. No sweat, Fashion, free trade, and the rights of garment worker, New York: Verso Books

Santoro, Michael. 2000. "Human Rights on the Factory: When Principles Collides with Profits". In Profit and Principles: Capitalism and Human Rights in China. Chapter six. Ithaca, NY: Cornell University Press

Schoenberger, Karl. 2001. Levi's Children: Coming to Terms with Human Rights in the Global Market Place. New York: Grove Press

Seidman, Gay W. 2003. "Monitoring Multinationals: Lessons from the Apartheid Era" Politics & Society 31:1:1-26

Siebert, Horst. eds., 2000. Globalization and Labor. Tübingen: Kiel Inst. of World Economics

Taplin, Ian M. 1995. "Flexible Production, Rigid Jobs: Lessons from the

- Closing Industry” Work & Occupation. Nov. 1995, 22:4:412-38
- US State Department. 2002. US State Department Country Reports on Human Rights Practices –2001: China (includes Hong Kong and Macau), Released by the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, March 4
- Waterman, Peter. 2001. Globalization, Social Movements, and the New Internationalism (Paperback edition) . New York: Continuum
- Waterman, Peter and Jane Willies eds., 2001. Place, Space and the New Labor Internationalisms, Malden, MA: Blackwell Publishing
- White House. 2001. President George W. Bush, “The Presidents 2001 International Trade Agenda” News Release, May 10, 2001
<http://www.whitehouse.gov/news/releases/2001/05/print/20010511.html>
- Weil, David. 2002. “Regulating Noncompliance to Labor Standards: New Tools for an Old Problem; The Misuse of Government”. Challenge, Jan-Feb, 2002 45:1:47-
- Williams, Oliver F. 2000. Global Codes of Conduct: An Idea Whose Time Has Come. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press
- Williamson, Oliver E. 1995. Organization Theory: From Chester Barnard to the Present and Beyond, New York: Oxford University Press
- Williamson, Oliver E. 1998. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracts. New York: The Free Press

計劃成果自評：

本研究計劃是一個對於全球化經濟下勞動人權如何保障的探討，企圖自兩種不同途徑中說明與解讀產品與勞動市場全球化下，以何種手段能夠真正進行對企業行為之社會控制。研究者評估以為原始研究目標達成，並且經由個案之討論進步釐清企業行為準則能夠在社會控制上扮演之功能。同時也近一步釐清國家所扮演之制度性角色，以及公民社會中公民意識能夠扮演之角色。市場機制在全球化下雖然的確在社會控制上可以提供較有效的功能，但其效果仍然必須觀察制度性安排的運作。

本研究認為今後相關之研究必須近一步探討的是在不同產品市場下，是否企業行為準則的作為能夠有效，假如不是在產品附加價值交低的消費性產品市場的話，企業行為準則是否能夠同樣有效？近一步可以探討的是是否企業社會責任的內涵有更廣泛更深入的內容，非僅基本的勞動人權？假設如此，則這些企業社會責任又如何能夠落實？此外，人權與企業生產力的關係是直德進一步探討的議題，如何建立企業對於提昇勞動人權的動機，恐怕比直接要求企業遵守勞動人權更為有效。