

「後社會主義轉型中的階級政治、公民權與社會福利」 小型國際研討會專題報導

主辦單位：國立清華大學當代中國研究中心、《台灣社會學》

協辦單位：國立清華大學人社院、國立清華大學社會所

會議時間：2009年5月15日（星期五）12:30-17:30

會議地點：國立清華大學台北月涵堂

本次研討會所發表的論文的論題不只是針對「階級政治、公民權與社會福利」等進行個別探討，而更是在內容中整合、涵蓋多種議題，形成豐富而深入的討論。

主題

Missing Links between Global CSR and Local Labour Conditions: Role of Trade Union in Vietnam's Taiwanese Factories

發表人：王宏仁（中山大學社會所）、王致勝（暨南國際大學東南亞研究所）

1990年代初出現的反血汗工廠運動，要求品牌企業正視勞工的勞動條件，不能將企業社會責任(CSR)推給第三世界的工廠，因此，品牌企業開始建立監察機制，審視代工廠是否遵行企業行為守則(codes of conduct)以保障工人的勞動人權。王宏仁與王致勝在論文中問道：如果企業社會責任有效，為何近幾年在越南許多落實 CSR 的工廠中時常有勞資衝突？

全球的 CSR 效用與在地工人勞動條件的關連為何，是作者關心的議題也是對話對象。樂觀一方認為：基於市場機制，如消費者團體壓力、企業注重形象等原因，企業對代工廠的監督能改善工人的勞動條件。另一派認為，這些監督機制效果有限，且工人對勞動條件的制訂過程並無參與權力，勞動條件已然向下沈淪。

本文的研究假設是：「必須要有健全、能代表工人的廠內工會存在，並能與資方進行有效的協商，所制訂的企業行為守則才能夠落實。」探

討這個"Missing Links"即能回答 CSR 效用與工人勞動條件的關聯，進而解釋為何有實行 CSR 的工廠仍有勞資衝突。為了驗證假設，兩位作者選定某台商企業（鞋廠）進行兩個月的工作實習，同時訪談另外三間公司的資方管理層與工會成員，比較四家公司 CSR 的落實方式。作者藉由訪談與問卷歸納出四種工會型式：具代表性工會、花瓶型工會、順從型工會、戰鬥型工會。第一種工會本身有自主性，能與資方平等協商，後三種因不同因素而無法替工人發聲，導致非法罷工的頻率明顯比第一種高。作者指出無能的工會組織是罷工發生的主因（而非薪資），必須由下而上、並且有能代表工人的工會參與其中，才能改善勞資關係，落實企業社會責任。

評論人何明修教授肯定研究者豐富的田野研究之餘，也稱許作者的論點基礎——第一世界想改善第三世界的勞動條件，需要仰賴在地強力的工會組織。針對研究論證方面，何教授提了兩個關鍵問題：現今研究指出工會往往走上保守且科層化的地步，勞工運動者也在思索能否不用透過工會這個組織來進行勞工運動，那麼「為何挑選工會來解釋全球 CSR 與在地勞動條件的關連？」另外，文章關注 CSR 有無帶來實際效果，究竟是挑選勞動條件或罷工情況作為觀察變項呢？何教授建議作者應對變項之間的關連需要詳加說明，因為這點也會左右區分工會類型的判準。

（整理：謝智卿）