

宏碁公司

企業社會責任檔案

Acer: CSR Company Profile

作者：Michiel van Dijk & Irene Schipper
荷蘭阿姆斯特丹，2007年5月

中譯：陳沁伶、陳品先、楊倍瑜、吳恬綺
校訂：台灣勞工資訊教育協會（苦勞工作站）
2008年7月

**Acer
CSR Company Profile**

作者：Michiel van Dijk & Irene Schipper
2007年5月

**Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO)
Centre for Research on Multinational Corporations**

本檔案英文版PDF檔可自

http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/Acer_CSR_profile_EN.pdf

全文下載

中譯：陳沁伶、陳品先、楊倍瑜、吳恬綺
校訂：台灣勞工資訊教育協會（苦勞工作站）
2008年7月



This document is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivateWorks 2.5 License. To view a copy of this license visit: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5>
SOMO, Amsterdam

SOMO

Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdam
The Netherlands
Tel: +31 (0)20 639 12 91
Fax: +31 (0)20 639 13 21
e-mail: info@somo.nl
http:// www.somo.nl

台灣勞工資訊教育協會（苦勞工作站）

116 台北市文山區木柵郵局 2-117 號信箱
電話：(02)23682532
傳真：(02)81926867
E-mail: coolloud@gmail.com
網址：www.coolloud.org.tw

目錄

1. 導言	4
2. 公司的概況	6
3. 供應鏈	8
4. 企業社會責任政策	15
4.1 人權與勞動政策.....	15
4.2 環境政策.....	16
4.3 企業社會責任標準的遵行.....	17
5. 田野研究	22
5.1 宏碁供應商.....	22
5.2 供應商的勞動條件.....	24
5.3 宏碁在泰國之硬碟機供應鏈.....	28
5.4 泰國硬碟機供應鏈之勞動條件.....	31
5.5 宏碁在菲律賓之硬碟機供應鏈.....	41
5.6 菲律賓硬碟機供應鏈之勞動條件.....	45

1. 導言

這份宏碁公司企業社會責任 (corporate social responsibility, CSR) 檔案是資訊及通訊科技產業 (ICT, Information & Communications Technology) 硬體部門研究計畫¹的一部分，該研究計畫由 SOMO²執行，提供經費者包括荷蘭外交部。其它經費來源有「國際消費者研究和檢驗組織」(International Consumer Research and Testing, ICRT³)與二個發展組織，即 Bread for All⁴和瑞士天主教四旬期基金。除宏碁之外，其他研究對象還有惠普 (Hewlett Packard, HP)、戴爾電腦 (Dell)、富士通—西門子 (Fujitsu-Siemens) 電腦、蘋果電腦 (Apple)、東芝 (Toshiba)、新力 (Sony) 和佰德 (Packard Bell)。

在這個研究計畫中所用到的研究方法包括：

- 網站資料分析；
- 對企業之年報和企業社會責任報告的分析；
- 由「國際消費者研究和檢驗組織」對主要的電腦品牌所發放的問卷；
- 在中國大陸、菲律賓及泰國所做的勞工訪談；
- 對生產地管理者的訪談。

此研究計畫由 SOMO 執行，並與中國、菲律賓和泰國的研究者和勞工組織合作：中國部分是設立於香港的「大學師生監察無良企業行動」⁵ (SACOM, Students and Scholars Against Corporate Misbehavior)；在菲律賓是「勞工支援中心」(Workers' Assistance Center, WAC⁶)；在泰國是「勞動資訊服務與訓練中心」(Centre for Labour Information Service and Training, CLIST) 以及「亞太勞工連帶會議」(Asia Pacific Workers Solidarity Links, APWSL) 泰國委員會。SOMO 使用的企業社會責任定義，乃根據《企業社會責任參考框架》這本小冊子，此書由「荷蘭企業社會責任平台」(Dutch CSR Platform) 出版，「荷蘭企業社會責任平台」是由 30 個積極促進企業社會責任的荷蘭民間社團組織與工會所組成的聯盟。⁷

此檔案的第一部份，提供一個簡短的企業概要介紹，然後集中於公司的企業社會責任政策和操作的標準，例如：供應鏈責任、利害相關人 (stakeholder⁸) 參與、認證、透明度 (transparency) 和報告。

¹ 譯註：關於此研究計畫及其相關研究報告，見 http://www.somo.nl/html/paginas/dossiers_item.php?id=59，2008 年 6 月 27 日搜尋。

² 譯註：SOMO 是設立於荷蘭的非營利性研究與倡議機構，其名稱來自於荷蘭文的縮寫，英文名稱為 Centre for Research on Multinational Corporations (跨國企業研究中心)。

³ 參與「國際消費者研究和檢驗組織」的會員包括來自奧地利、比利時、芬蘭、瑞士、義大利、葡萄牙、西班牙與荷蘭的消費者團體。這些研究計畫的相關成果，將被發表於這些會員團體的刊物上，用來向讀者們鼓吹，品牌商應該在電腦產品的價格及其企業社會責任政策與實踐上求取平衡。

⁴ 譯註：<http://www.bfa-ppp.ch/eng/>。

⁵ 譯註：<http://www.sacom.hk/chi/>。

⁶ 譯註：<http://www.wacphilippines.com/>。

⁷ 「荷蘭企業社會責任平台」的網址是<http://www.mvo-platform.nl>，《企業社會責任參考框架》的簡體中文版 PDF檔可在下列網址全文下載：http://www.mvo-platform.nl/images/stories/mvochinees_new-def_2.pdf。

⁸ 譯註：利害相關人 stakeholder 的概念乃是相對於股東 shareholder 而來，因為當代跨國企業全球化的運作，對國際社會許多層面都造成衝擊，因此，企業不僅要向股東負責，對廣泛的利害相關人亦須負起社會責任。

檔案的第二部份，提供我們在社會議題田野現場的研究結果，包括對勞動者的訪談。這裡相關的是，「勞動反映與行動中心」（Center for Labor Reflection and Action, CEREAL）於2006年所發表的違反〈電子行業行為準則〉（EICC）⁹之案例報告也包括在內¹⁰；至於在環境政策與實踐的方面，SOMO仰賴的是「國際綠色和平組織」（Greenpeace）的研究報告¹¹。

在這份 SOMO 與夥伴團體共同製作的檔案中，研究對象包括三十三家宏碁的供應商：九家在菲律賓，六家在中國，十二家在泰國。另外，關於六家墨西哥供應商的資訊是從「勞動反映與行動中心」的報告所得到，其中的四家已被確認是宏碁的供應商。這些供應商大多也為其他品牌公司代工。

最後，這份檔案亦包括宏碁所採用的硬碟機供應鏈之勞動條件資訊。國際硬碟市場是由六個製造商（富士通 Fujitsu、日立 Hitachi、東芝、Seagate/Maxtor、三星 Samsung 和 Western Digital）所控制，占世界總產量的 98.4%。¹²宏碁目前使用的硬碟機來自這六大生產商中的五個。此意味著，這五個製造商是宏碁供應鏈的一部份。

為防止出版任何不精確的企業資訊，在這份檔案報告中，SOMO 實施了覆審程序，宏碁公司被請求看過這份檔案的初稿、並回覆告知 SOMO 報告中被誤解的事實。

雖然宏碁曾表達，他們在完成對此檔案初稿中所陳述的事項之查證程序後，願意提供 SOMO 關於此檔案初稿的意見，且他們預計在 2007 年 1 月 15 日左右會完成查證程序，但 SOMO 至今沒有收到任何回覆意見（至 2007 年 2 月 21 日為止）。

根據 SOMO 的研究計畫，「國際消費者研究和檢驗組織」之會員團體和參與計畫的發展組織，將一起負責對這些公司之企業社會責任政策與實踐作出評比，並根據這些研究各自發表成果在自己的刊物上。

⁹ CEREAL, “New Technology Workers”, 2006年6月；2006年11月29日上傳至

<http://www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/0788568b70a3b716f223722ad2729a0c.pdf>。

¹⁰ 譯註：EICC（電子行業行為準則）為 Electronic Industry Code of Conduct 的縮寫，是一群跨國資訊電子業品牌所組成之「電子行業公民聯盟」（Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC），所自行設立的企業生產行為守則。根據「電子行業公民聯盟」2008年1月的資料，加入的台商有華碩、鴻海及廣達，而宏碁網頁於2008年6月26日上傳的最新訊息表示，宏碁已申請加入並獲准，見 http://global.acer.com/t_chinese/about/news.asp?id=6870。〈電子行業行為準則〉的簡體中文版 PDF 檔，可在下列網址全文下載：http://www.eicc.info/downloads/EICC_Chinese.pdf。企業生產行為守則（Codes of Conduct）的形成脈絡，乃跨國企業全球化運作之後，對國際社會各層面造成衝擊，於是國際公民社會如非政府組織等發起了諸如反血汗工廠、公平貿易及環境生態保護等跨國監察運動，企業生產行為守則就是在此背景下發展出的回應，作為企業社會責任的檢驗準則，它有幾種常見的運作方式：1. 企業自行設立的內規，由企業自行建立監督機制；2. 由國際認證機構建立並負責認證，如 SA 8000 等；3. 國際非政府組織擬定的規章，並遊說企業及政府加入，由非政府組織或多方合議的方式來監督運作。〈電子行業行為準則〉屬於企業集體建立的監督認證機制。

¹¹ Greenpeace, “Your Guide to Greener Electronics”, 2006年9月18日；2006年11月29日上傳至

<http://www.greenpeace.org/raw/content/international/press/reports/greener-electronics-guide.pdf>。

Greenpeace, “Toxic Chemicals in Computers”, 2006年9月18日；2006年11月29日上傳至

<http://www.greenpeace.nl/raw/content/reports/toxicchemicals-in-computers-e.pdf>。

¹² 資料來源：iSuppli Corp. 2006年4月公佈的資訊，請見

<http://www.emsnow.com/newsarchives/archivedetails.cfm?ID=12618> 網頁中的表格：2005年世界七大硬碟供應商（排名以總出貨量所佔比例為準）。

2. 公司的概況

公司名稱	宏碁股份有限公司
公司地址	221 台灣台北縣汐止市新台五路一段 88 號 9 樓
電話	+886 2 2696 1234
傳真	+886 2 2696 3535
網址	http://www.acer.com
商標	

宏碁公司的主要營運內容，是手提和桌上型電腦、伺服器 and 資料儲存、液晶螢幕、高畫質電視與手持式導航設備的開發與行銷。公司在個人電腦和筆記型電腦方面的銷售是世界排名第四（在戴爾、惠普和聯想 **Lenovo** 之後）¹³。其它營運內容包括：宏碁品牌產品的維修服務、投資、募集資金、網際網路的提供、電子服務和資訊儲存。

宏碁的資訊產品中，佔銷售比例最大的是筆記型電腦的 58%。顯示器、個人電腦和其他產品，分別佔銷售的 19%、15%和 8%。宏碁的主要市場是泛歐地區（包括歐洲、中東和非洲），它的產品中 65%銷售至此。泛美地區和亞太地區各自貢獻了總銷售量的 13%，中國地區市場則佔產品總銷售的 9%。

表 1：銷售額以產品類別分，2005

產品類別	比例 (%)
桌上型電腦	15
筆記型電腦	58
顯示器	19
其他	8
總計	100

資料來源：2006宏碁企業檔案，沒有日期，

<http://global.acer.com/about/pdf/2006%20Corp%20profile-English.pdf>，2006年10月5日。

表 2：銷售額以區域分，2005

區域	比例 (%)
中國地區	9
泛美地區	13
亞太地區	13
泛歐地區	65
總計	100

資料來源：2006宏碁企業檔案，沒有日期，

<http://global.acer.com/about/pdf/2006%20Corp%20profile-English.pdf>，2006年10月5日。

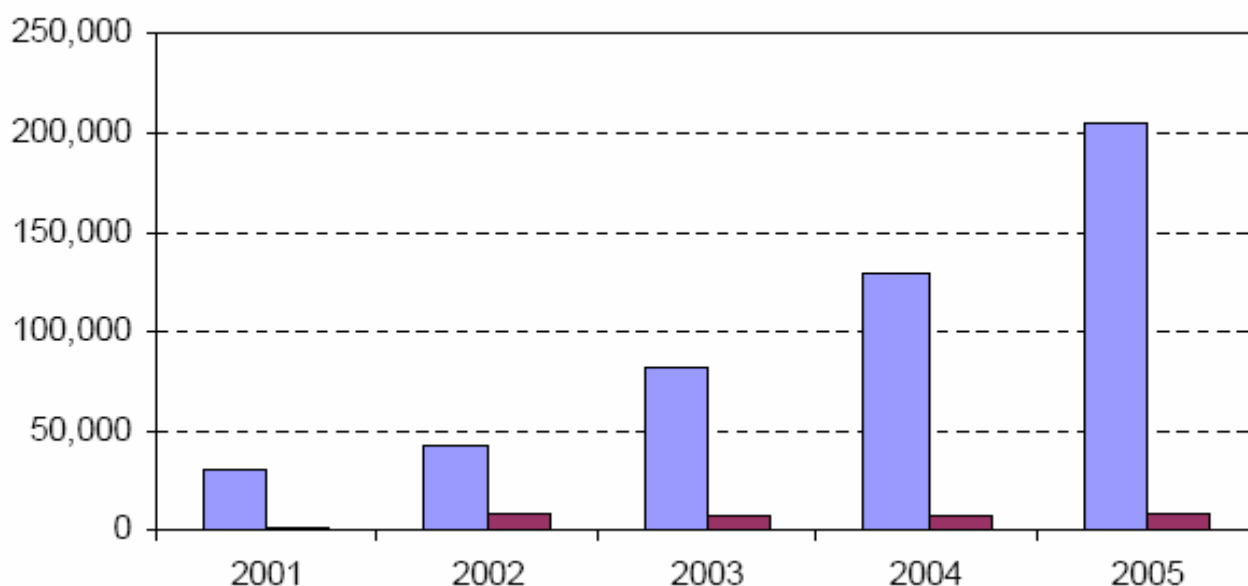
¹³ 宏碁公司，《2005年報翻譯》，2006年4月30日，27頁。<http://global.acer.com/about/investor/pdf/95report.pdf>，資料上傳至網頁日期：2006年10月5日。

宏碁近年來精簡了它的營運內容，分割出它的製造部門至現在的緯創資通（Wistron），如同把消費電子和周邊設備事務轉移至現在明基電通（BenQ）一樣，它仍然在這兩家公司中持有股份。宏碁目前把製造部門都外包出去，並通過經銷商和通路商將產品賣到全世界。

宏碁公司是宏碁集團的一部分。宏碁集團由數個公司所構成，從事資訊科技品牌商品、電子商務解答與服務等寬廣的營運範圍。另外，集團在中國地區供應產品給多個資訊品牌，包括零組件和軟體。宏碁集團共僱用 6,100 人，其中宏碁公司僱用 5,300 人，協助分佈在超過 100 個國家的經銷商和通路商。¹⁴

自 2001 年以來，宏碁表現出強勢的成長。營收增加至 7 倍，從新台幣 303.7 億到新台幣 2049.57 億。營收的增加和淨收入的成長平行發展，從新台幣 10.33 億到新台幣 84.78 億。

宏碁的董事長暨執行長是王振堂，它的全球總裁是蔣凡可·蘭奇（Gianfranco Lanci）。



	2001年12月	2002年12月	2003年12月	2004年12月	2005年12月
營收 (紫藍色)	30,370.68	42,137.28	81,717.81	129,108.68	204,958.10
淨收入 (紫紅色)	1,033.59	8,647.92	7,313.81	7,011.66	8,477.50

圖 1：主要的財務數字，2003 至 2005 年

單位：百萬新台幣

資料來源：宏碁公司，《2005 年報翻譯》，2006 年 4 月 30 日。

<http://global.acer.com/about/investor/pdf/95report.pdf>，資料上傳網頁日期：2006 年 10 月 5 日。

¹⁴ 宏碁網頁：<http://global.acer.com/about/index.htm>，2005 年 4 月 8 日。

3. 供應鏈

在 2000 年年終，宏碁宣佈將製造部門分割出去，讓自己從製造商變成從事品牌、個人電腦相關產品和服務的全球性行銷公司。今天「新經銷事業營運模式」(New Channel Business Model) 不僅是宏碁成功的關鍵，且根據宏碁自己指出，也會是公司未來在全球競技場上競爭的基礎。宏碁將努力擴大它的「新經銷事業營運模式」，並與全球的經銷商和通路商一起合作，有效率地與直接銷售模式 (direct-model) 競爭¹⁵。

實際上，宏碁的這個營運模式意味著，宏碁從製造商轉型為純粹經營品牌產品行銷與流通的企業，並把實際生產過程留給特約裝配廠之手。

宏碁的供應鏈管理策略，或許把它描繪為「垂直分工」(vertical disintegration) 策略是最適合的。藉由出售這些分割出去的部門之大部分股份，宏碁清楚地顯示，它意圖集中注意力於品牌的行銷與產品服務。

[來自宏碁的回應：當宏碁決定集中於品牌事務，這成為了我們的核心業務。我們從那以後逐漸分割出了非核心企業，例如我們轉投資的緯創及台積電 (TSMC) 等。在宏碁的投資和營運之間沒有關聯，那是不相干的兩回事。]¹⁶

從宏碁的企業組織結構來看，垂直分工的策略相當明顯。從下頁中的圖中可見，宏碁在品牌資訊產品行銷的相關企業中仍然保有所有權，並在研發相關企業中仍有控制權 (圖 2 和圖 3)。另一方面，「電子設備製造服務」(Electronic Manufacturing Services, EMS)¹⁷ 相關企業的股份逐漸被售出，雖然宏碁在這些公司中，大部分仍有足夠能力影響政策制定 (圖 4)。簡化了的圖可能只反映出宏碁企業網絡中不斷變動性的一部分。¹⁸

¹⁵ 譯註：這裡的直接銷售模式，指的應該是戴爾電腦不透過經銷商或實體流通管道，直接由網際網路銷售電腦的模式。

¹⁶ 此回應來自 2007 年 2 月 26 日的一封電郵，由宏碁公司法務總處的 Genghiz Chen 及 BJ Lin 先生所發出。

¹⁷ 譯註：跟代工比較起來，「電子設備製造服務」指的是說，不只是代工裝配，連關鍵零組件的搭配與採購、物流管理及運輸等都一手包辦，對代工廠來說相對可提高若干利潤。鴻海可說是「電子設備製造服務」的代表性台資企業。

¹⁸ 這裡的所有資訊皆來自宏碁的 2003 年報。

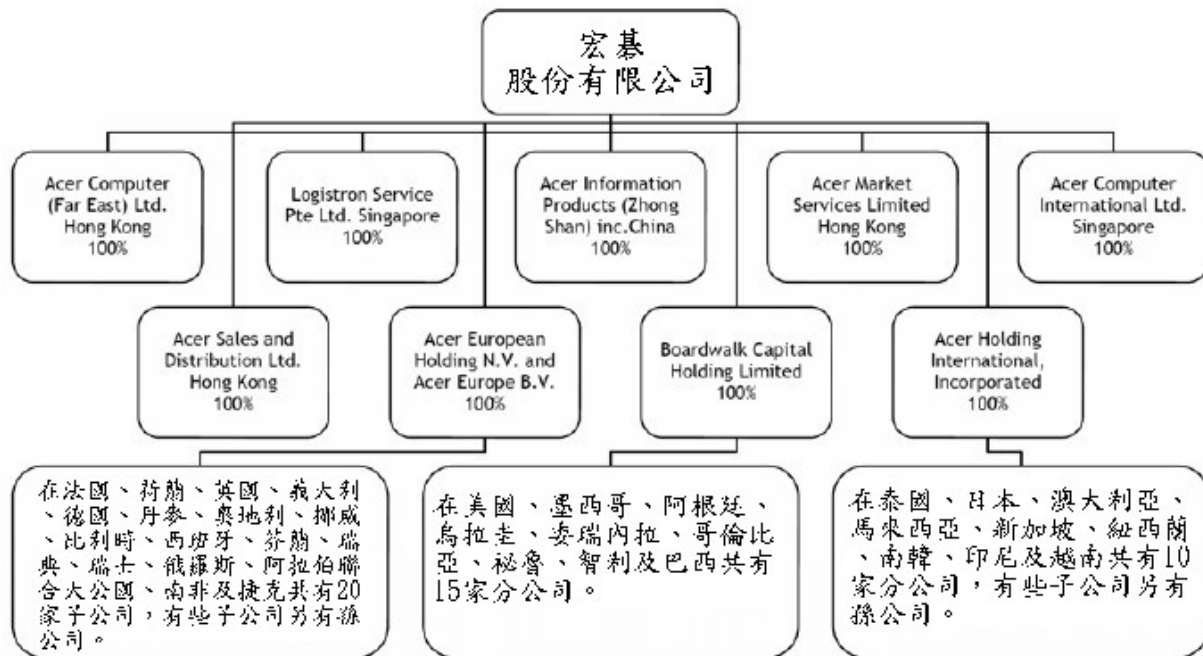


圖 2：宏基品牌的資訊科技產品之流通、銷售與維修相關企業

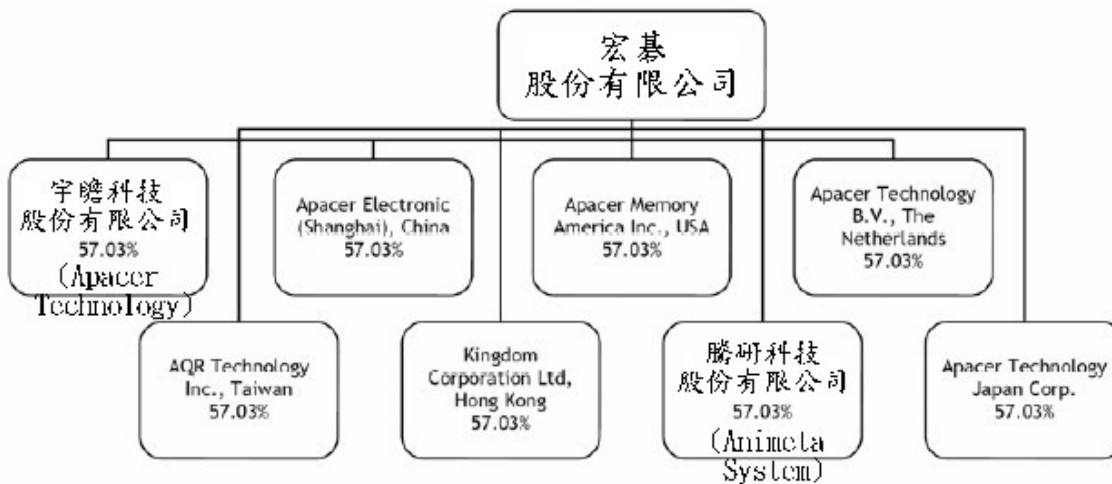


圖 3：積體電路與相關產品的研發、製造與銷售相關企業

[來自宏基的回應：宏基對圖 3 中這 8 家子公司的持股比例，到 2006 年時已降低為 53.95%。]¹⁹

¹⁹ 此回應來自 2007 年 2 月 26 日的一封電郵，由宏基公司法務總處的 Genghiz Chen 及 BJ Lin 先生所發出。

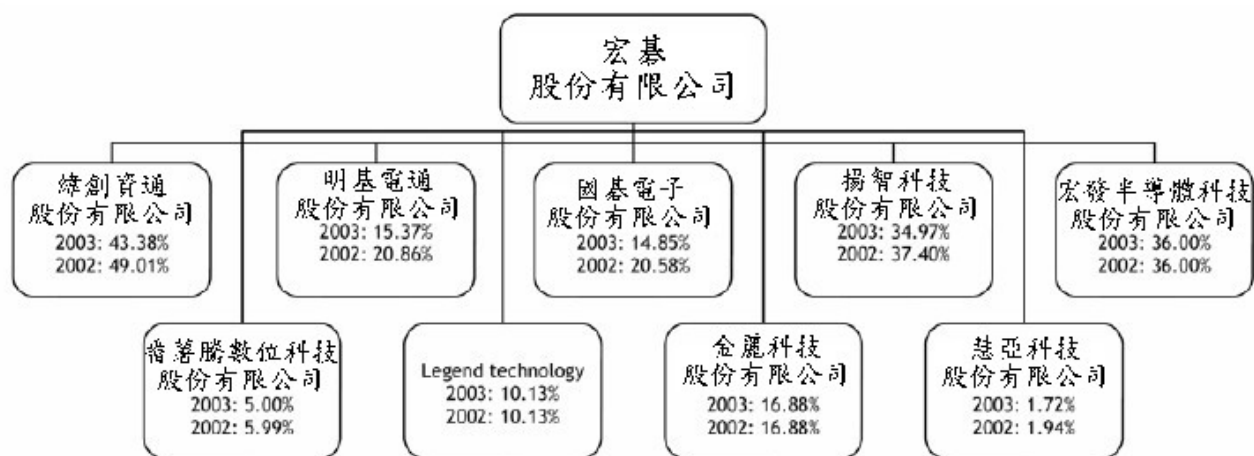


圖 4：電子設備製造服務與原廠委託設計製造²⁰的相關企業

[來自宏基的回應：宏基對圖 4 中這些公司的持股比例，根據 2006 年的資料應更新如下：緯創資通 14.85%；明基電通約 4%-5%；國基電子股份已全部售出；揚智科技股份已全部售出；宏發半導體 44.03%；番薯藤科技 10.13%；Legend 10.13%；金麗科技 5.75%；慧亞科技沒有改變。]²¹

如果我們從特定產品的供應鏈來看，則宏基的垂直分工策略會更明顯。零件是從許多不同的零件商供應而來，但最後裝配始終在一小群精選的特約廠之內。在若干例子中，宏基擁有這些特約裝配廠可觀比例的股份，雖然從未實際擁有這些公司。這些精選的供應商被許可製造宏基的最終端產品，不論這些個人及筆記型電腦是在中國、菲律賓或荷蘭製造。最終，所有宏基產品都會以「台灣製造」的方式出售。下面的圖表顯示，宏基兩款筆記型電腦產品的供應鏈狀況：Travelmate C110 及 Travelmate C300。

[來自宏基的回應：以往放在宏基筆記型電腦上的「台灣製造」字樣已不再使用，已經被「中國製造」所取代了。這裡關於「台灣製造」的說法是不正確的。另外提供資訊以茲參考：Travelmate C110 筆記型電腦於 2003 年 3 月至 2005 年 4 月間生產；Travelmate C300 筆記型電腦在 2005 年 5 月至 2006 年 4 月間生產。這兩款筆記型電腦的特約裝配廠只有台灣的緯創資通一家。我們不清楚圖中被列為特約裝配廠的其他公司是怎麼一回事，或許他們是緯創的協力廠或代工廠。請在圖 5 和圖 6 中移除他們。]²²

²⁰ 譯註：「原廠委託設計製造」(Original Design Manufacturing, ODM)，是指在代工的過程中亦扮演若干產品設計開發的角色，算是某種程度的產業升級。

²¹ 此回應來自 2007 年 2 月 26 日的一封電郵，由宏基公司法務總處的 Genghiz Chen 及 BJ Lin 先生所發出。

²² 譯註：此回應來源應同註 21，但原文沒有特別說明。下同。

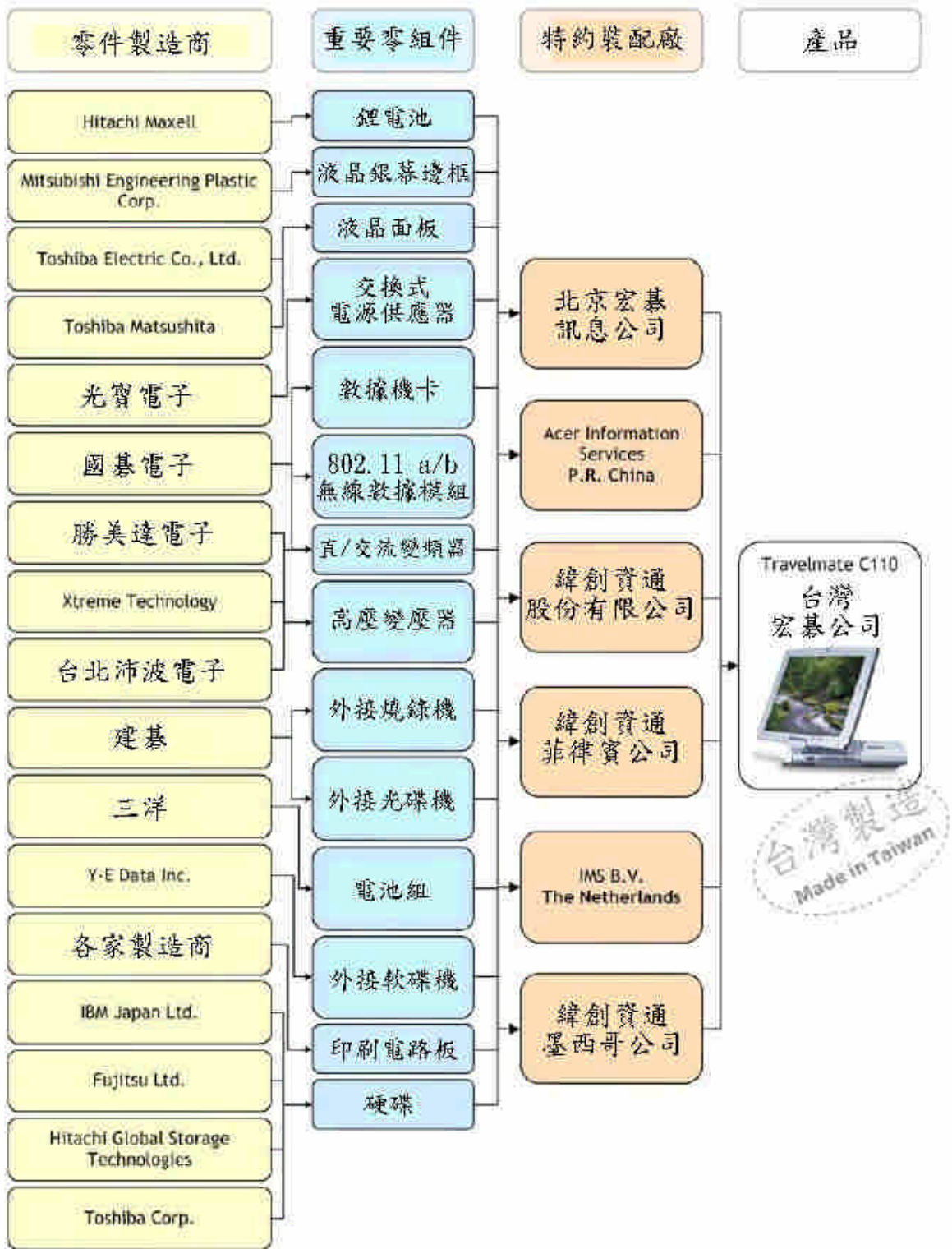


圖 5：Travelmate C110 的供應鏈

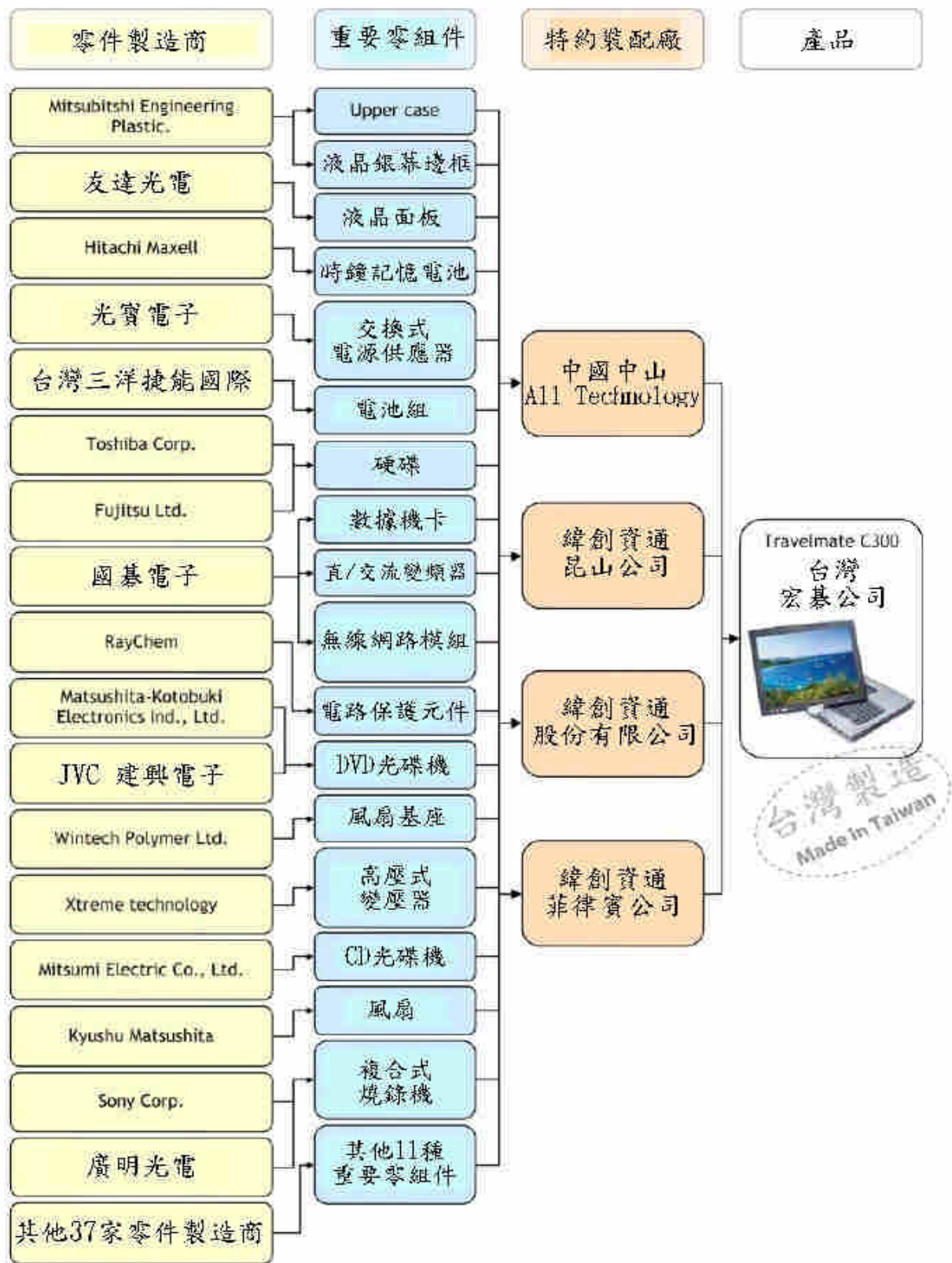


圖 6：Travelmate C300 的供應鏈

[來自宏碁的回應：另外，圖 6 中某些關鍵零組件的供應商必須要更正，只有下面列出的關鍵零組件需要更正。]

關鍵零組件	零組件供應商
液晶面板	友達光電
	奇美電子
電池組	台灣三洋捷能國際
	新普科技
硬碟機	東芝
	日立環球儲存科技
無線網路模組	英特爾
複合式燒錄機	日立樂金數據儲存
	廣明光電

資料來源：此回應及表格來自 2007 年 2 月 26 日的一封電郵，由宏碁公司法務總處的 Genghiz Chen 及 BJ Lin 先生所發出。

這些圖表內的資訊來自宏碁產品之「國際電工委員會電氣設備符合性測試及驗證體系」資料。²³宏碁的筆記型電腦驗證資料中透露了複雜的供應鏈網絡。在大部分的例子中，主要的零件大致是由二或三個供應商來供貨。以 C300 的硬碟機來說，是由東芝及富士通供貨的。重要的零件必須要有持續供應的保證：如果一般供應商無法達到及時供應（just-in-time）或其他要求，則主要供應商可從其他一般供應商那裡調貨應急；但對於某些關鍵零組件來說，即使是主要供應商亦只能仰賴某特定供應廠。如果這些關鍵零組件缺貨了，無法及時出貨的狀況就會發生。

重要的一點是，事實上宏碁在資訊科技產品市場上依賴於它的某些競爭對手。宏碁筆記型電腦的許多關鍵性零組件，是由它的主要競爭對手所供應。像自己也生產筆記型電腦的富士通，就是 C300 及 C110 的硬碟機供應商；新力則是燒錄機的供應商，而新力自己也透過代工的方式生產筆記型電腦。宏碁消費性電子產品的主要競爭者來自東芝、日立、IBM 及松下（Matsushita）但這些企業同時也是宏碁筆記型電腦的供應商。²⁴這種處境可以被形容為某種的「企業間近親聯姻」（entrepreneurial endogamy），因為與其整合供應鏈中的重要部份，倒不如與企業同儕或競爭者間建立生意關係。大的跨國企業如新力與東芝，很難把它單純歸類為代工廠商，因為它們同時也提供服務，那是零件製造商或說是電子設備製造服務業者的典型。宏碁是另一種典型，因它既非自行生產，也不替其他代工廠商提供零件。

²³ 「國際電工委員會電氣設備符合性測試及驗證體系」（IECEE CB scheme）是一項測試電子及電器產品安全性的國際認證系統。它是由參與國家及認證機構所構成的多方協議。經過任何一家體系內認證機構測試通過的製造商，就可以在所有參與國家中獲得國家標準驗證。此項體系使用「國際電工委員會標準」（IEC Standards）。如果有參與國家的國家標準尚未能與國際電工委員會標準達成一致，在告知其他參與國家的情形下，國家差異是可以被容許的。在符合國際電工委員會標準及國家差異的情形下，此體系以測試產品樣品成功通過檢驗的方式來作認證。

²⁴ 胡佛公司資訊，網址 www.hoovers.com，2005 年 4 月 10 日。

在供應鏈的另一端，也就是銷售上，宏碁還是與其主要競爭者達成了合作。例如在紐西蘭，富士通被宏碁譽為是 2004 年的「金牌通路夥伴」（Golden Channel Partner）²⁵。

整體來看，宏碁的供應鏈及銷售策略，其特徵是非直接的與非常精簡。銷售只通過經銷商來進行，連大型通路商都必須透過經銷商，所以說它是非直接的。公司決策非常快因為組織層級並不多。

²⁵ 宏碁紐西蘭網頁新聞稿，〈宏碁與富士通擴大合作〉（Acer Expands its Corporate Reach with Fujitsu），2004 年 5 月 31 日發表，2005 年 4 月 10 日搜尋，
<http://www.acer.co.nz/acnz/acnzweb.nsf/0/BC31D4A9BE906202CA256EA50009AF71?OpenDocument>。

4. 企業社會責任政策

宏碁在下面陳述中，同意企業社會責任的重要性：

「作為一合乎道德且負責任的企業，宏碁深信應建立對人友善的環境、以培養創意思考，同時創造永續的企業、並對社會提供正面貢獻。我們以客戶、員工與股東的利益為第一優先。達到企業成長與獲利時，宏碁一向秉持回饋社會的精神，並且堅定執行企業社會責任以求永續營運。」²⁶

然而，宏碁對企業社會責任有興趣是相當晚近之事，且看起來絕大多數均聚焦於環境議題。直到 2005 年，宏碁才首次發佈了其《環境報告書》²⁷。此份報告主要針對宏碁在環境方面的表現，但人權與勞工權利卻幾乎未提及。宏碁亦無討論這些主題的行為守則。

宏碁網站上亦無任何關於企業之人權與勞動政策的資訊。

4.1 人權與勞動政策

在宏碁的網站上，可獲得的資訊裡僅提及環境政策。不過，最近宏碁出版的《環境報告書》中，有些聲明顯示，宏碁對其供應鏈的人權與勞工權利議題也要負責。公司表示：「宏碁認為與供應商乃為生命共同體的關係，抱持著一同努力達成目標的信念，一步一步地著手建置宏碁綠色供應鏈管理系統。宏碁供應商將近100家，主要分為系統供應商與主要元件供應商。**宏碁對於供應鏈管理乃採『同一家公司』的理念**，在重視創新作法的企業文化下，由宏碁設定目標，供應商自行提出執行方案。」（加黑強調為原文所有。）²⁸

宏碁對員工倒是有行為守則的規範。這些規範完全未提到任何有關人權或勞工權利的議題。²⁹

[來自宏碁的回應：請移除上面的句子，因為其中不恰當地影射：宏碁不管在自己內部組織或供應商方面，都不關心人權或勞工議題。這樣的詮釋當然是錯誤的。雖然給員工的行為守則沒有明確的提到人權與勞工權利，但這些基本權利已內化在宏碁本身，同時也受台灣與其他相關法律保障。除此之外，在合約中要求供應商遵守當地法律、包括勞工與人權的法令，已是宏碁的普遍作法。]

²⁶ <http://global.acer.com/about/sustainability.htm>，2006年10月5日。（譯按：該網頁的文字已經變更。）

²⁷ 宏碁公司《2005年宏碁環境報告書》，中文版 http://global.acer.com/t_chinese/about/pdf/environmental.pdf。（譯按：2007年版於 http://global.acer.com/t_chinese/about/pdf/2007CER_CH_final.pdf。）2008年6月27日搜尋。

²⁸ 同前註，頁23。

²⁹ 同前註，頁31。

4.2 環境政策

根據宏碁自己所言，其全球營運範圍，包括歐洲、中東、非洲、泛美地區、中國地區與亞太地區等，應致力於：

- 確保所有的產品與營運都能符合環境法令要求。
- 所運用的技術對環境造成的傷害最小、不使用對環境有刺激的物質、節能及資源再生。
- 節能、防制污染、每天生產過程都能使廢棄物減至最少，並進行回收。
- 提升員工及生產鏈合作夥伴的環保政策意識。
- 建置「環境管理系統」（Environmental Management System, EMS），持續監督及改善活動。³⁰

宏碁採用事先預防的取向，聲明：「在產品設計方面除注重使用者需求、功能性、及附加價值外，自產品設計的階段，即以『減少環境負荷』的角度來思考規劃。」³¹

宏碁是經ISO 9001和14001認證的公司。所有宏碁的第一層供應廠都已獲得了ISO 14001認證。宏碁表示這符合歐盟「電子電機設備有害物質限用指令」（RoHS），禁止使用鉛、鎘、汞、六價鉻（hexavalent chromium）、溴化物的助燃劑多氯聯苯和多溴二苯醚（brominated flame retardants PBB and PBDE）。自2006年1月1日起，所有宏碁的產品都需符合歐盟限制有害物質的指南。另外據宏碁自己所言，從2005年8月開始，所有的產品與營運也要符合歐盟的「廢電子電機設備指令」（Waste Electrical & Electronics Equipment, WEEE）³²。

所有宏碁的供應商都要符合宏碁的綠色產品規範，包括節能、易回收，低度毒性、電池使用與包裝材。

宏碁也參與美國環保署「能源之星」（EPA Energy Star）³³的計畫，公司與組織都需將整棟建築的節能效益提升。

根據「國際綠色和平組織」的報告，宏碁在環境方面的表現

在「國際綠色和平組織」的報告³⁴中，宏碁於滿分 10 分中獲得 2.3 分、算是相當低的分數。根據「國際綠色和平組織」，儘管宏碁採取了事先預防原則，此企業仍未制定淘汰聚氯乙烯（PVC）與溴化阻燃劑（BFRs）的時間表。宏碁在產品回收、循環再利用方面獲得零分。在其危險物質表（Hazardous Substance List）中，宏碁缺乏對未來要排除的有害化學物質之鑑別系統。再者，宏碁在市場上並無不含聚氯乙烯或溴化阻燃劑的型號，也不談本身生產者責任，只在受 EPR³⁵法令要求的國家提供回收服務；沒有提供個人消費者如何處理廢棄的宏碁產品，也未揭露電子廢棄物回收與再利用數量的資訊。

³⁰ 中文版《2005年宏碁環境報告書》，http://global.acer.com/t_chinese/about/pdf/environmental.pdf，頁 10。2008 年 6 月 27 日搜尋。

³¹ http://global.acer.com/t_chinese/about/sustainability09.htm，2008 年 6 月 27 日搜尋。

³² 同註 30，頁 3。

³³ 譯註：<http://www.energystar.gov/>。

³⁴ <http://www.greenpeace.org/raw/content/international/press/reports/greener-electronics-guide.pdf>。

³⁵ 譯註：EPR 是「生產者延伸責任」（Extended Producer Responsibility）的意思。

4.3 企業社會責任標準的遵行

4.3.1 責任

如上所述，宏碁要求其供應商遵守綠色產品驗證。公司的環境目標之一為建立「綠色供應鏈」³⁶。然而，關於其供應鏈裡的社會議題，宏碁卻一點兒也不考慮其中它應負有的企業責任。

4.3.2 利害相關人參與

宏碁唯一關於利害相關人參與的資料，是在其網站上找到。它宣稱：「宏碁積極地與國際環境保護團體溝通，例如『國際綠色和平組織』和『矽谷毒物聯盟』（Silicon Valley Toxic Coalition, SVTC）³⁷，以求對於相關議題、以及來自其他部門的期待，有更好的理解。」³⁸

4.3.3 認證

看起來宏碁正處在稽查其供應商環境績效的過程。在《環境報告書》中，宏碁提到在綠色供應鏈方面，2006年的目標是「建立完善之供應商分級制度」、「完成一階供應商之綠色產品管理系統稽核」、以及「宣導／要求供應商善盡企業公民的責任」³⁹。其中並沒有提供關於供應商社會稽核的資訊。

4.3.4 透明度與報告

整體來說，宏碁只公開了非常有限的企業社會責任相關資料。主要包括：

- 《宏碁環境報告書》：主要包括環境方面的措施。在報告書中，宏碁宣稱其採用了 GRI 準則⁴⁰。然而，不像其他企業一樣，到底準則的哪些部分或應用於何處，宏碁都沒有提供資訊⁴¹。
- 宏碁網站：主要還是關於環境方面的資訊。⁴²

宏碁已成立環境管理聯絡窗口，大眾可以透過電子郵件與企業接觸關於環境方面的議題。

³⁶ 中文版《2005 年宏碁環境報告書》，http://global.acer.com/t_chinese/about/pdf/environmental.pdf，頁 23。2008 年 6 月 27 日搜尋。

³⁷ 譯註：<http://www.etoxics.org/site/PageServer>。

³⁸ <http://global.acer.com/about/sustainability.htm>，2006 年 10 月 5 日。（譯按：該網頁的文字已經變更。）

³⁹ 同註 36，頁 13。

⁴⁰ 「全球永續性報告推動計畫」（Global Reporting Initiative, GRI）是一個由利害相關人多邊設立並獨立的機構，其主旨在於發展並傳播全球適用的永續性報告準則。這些準則由各團體自願式的運用在關於其活動、生產與服務時的經濟、環境及社會面向之報告。該計畫由來自全球之商界人士、會計師、投資者、環保人士、人權團體、研究者與勞工團體代表所組成，成立於 1997 年，而在 2002 年開始獨立運作，是聯合國環境規劃署（UNEP）的正式合作中心，並與聯合國前秘書長科菲·安南（Kofi Annan）的「全球盟約」（Global Compact）計畫共同合作。見「全球永續性報告推動計畫」網頁，<http://www.globalreporting.org/about/brief.asp>，2005 年 10 月 20 日。

⁴¹ 同註 36，頁 1。

⁴² 同註 38。

4.3.5 對企業社會責任政策的分析

宏碁的企業社會責任政策

一般性國際準則與標準（非針對特定部門的）	是否為企業政策的一部分？	評論
聯合國〈跨國公司和其他工商企業在人權方面的責任準則〉 UN Norms on Business and Human Rights ⁴³	否	SOMO 評論：目前幾乎沒有企業簽署這些聯合國規範。
「國際勞工組織」（ILO）核心勞動基準與公約 ⁴⁴	否	
聯合國「全球盟約」計畫 ⁴⁵	否	
聯合國〈世界人權宣言〉 Universal Declaration of Human Rights ⁴⁶	否	
「經濟合作暨發展組織」（OECD）的〈多國企業指導綱領〉 OECD Guidelines for Multinational Enterprises ⁴⁷	否	
企業行為守則的發展		
發展企業關於社會議題的行為守則？	否	有員工行為守則，討論治理議題。
發展供應商關於社會議題的行為守則？	否	
對電子部門的準則與標準		
電子行業行為準則	否	
全球電子行業可持續發展倡議 The Global e-Sustainability Initiative (GeSI) ⁴⁸	否	
對職業安全衛生的準則及標準		
「國際勞工組織」職業安全衛生管理系統指引 ILO Guidelines on Occupational Safety & Health Management Systems ILO-OSH 2001 ⁴⁹	否	
OHSAS 18001職業健康與安全管理系統 OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management System ⁵⁰	否	

⁴³ 譯註：簡體中文版 <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=E/CN.4/SUB.2/2003/12/REV.2&Lang=C>。

⁴⁴ 譯註：簡體中文網頁 <http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/convdsp1.htm>。

⁴⁵ 譯註：簡體中文網站 <http://www.unglobalcompact.org/Languages/chinese/index.html>。

⁴⁶ 譯註：簡體中文版 <http://www.un.org/chinese/documents/decl-con/docs/a-res-217.pdf>。

⁴⁷ 譯註：簡體中文版 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/44/38111435.pdf>。

⁴⁸ 譯註：<http://www.gesi.org/>。

⁴⁹ 譯註：英文版 <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf>。

⁵⁰ 譯註：英文網站 <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>。

「國際勞工組織」核心勞動基準及公約		
核心勞動基準 Core Labour Standards	ILO公約編號	是否被此公司採用？
結社與集體協商的自由	87和98號，並由135號補充	否
禁止強迫勞動、債務約束或非自願的監獄勞動	29 和 105 號	否
禁止童工	138 和182 號	否
無就業歧視	100 和 111 號	否
ILO公約		
就業安全的權利	三方宣言 24至28條	否
符合基本需求的生活工資 (living wage) ⁵¹	26 和 131 號	否
勞動安全與衛生條件	155 號	否
遵循最高週工時的規範 (48+12小時)	1 號	否
超時工作補償		否

實際執行層面			
企業政策在社會議題方面是否涵蓋外部製造商與供應商？	否		
有無確保遵守標準／守則／政策的監督系統？		自有場所	供應商場所
	內部監督	無資料	無資料
	外部監督 (有第三者組織參與)	無資料	無資料
每年有多少比例供應商受到監督？	無資料		
(本地)利害相關人在設計、執行(製造)、監督、與相關決策制定的層級上是否參與？	只請求關於政策面的回應	有提到「國際綠色和平組織」與另外一個組織	
	在多方參與機制中實際參與	否	

⁵¹ 譯註：生活工資的概念係相對於法定最低工資而來，因為吸引投資等因素，許多國家的法定最低工資事實上並不足以支持該地生活最基本水準所需，而生活工資的概念就是要彌補法定最低工資的不足之處。

宏碁的環境政策

一般環境政策	公司政策	評論	
ISO 14001	是	也要求所有一階供應商	
ISO 9001/9002	是		
其他受企業採用的環境標章，如Blue Angel，Energy Star，Green Mark等。	是	「能源之星」	
對電子部門的環境準則與標準	「國際綠色和平組織」的評比層級	壞=0；部分不好=1；部分好=2；好=3。	
根據預防性原則的化學材料政策（包括材質創新、減少環境衝擊的設計、不使用會影響回收的有害物質）		3	
化學用品管理：藉由列出禁止／限用的材料表，指認未來要淘汰／取代的問題材質之供應鏈管理		2	
淘汰聚氯乙烯的時間表		1	
淘汰所有溴化阻燃劑（而非只有兩種被 RoHS 禁用的）的時間表		1	
提供無聚氯乙烯與／或溴化阻燃劑的型號		0	
「個別生產者責任」（Commitment Individual Producer Responsibility, IPR） ⁵² （生產者出資贊助其產品報銷後的處理，回收、再循環、再利用自己品牌的廢棄品）		0	
自願在每個銷售國回收		0	
提供個別消費者有關回收服務的資訊		0	
對廢棄電子設備回收、再循環使用數量的報告		0	
環境政策的實際執行層面			
企業政策在社會議題方面是否涵蓋外部製造商與供應商？	是。ISO 14001 和綠色供應鏈計畫。		
有無確保遵守標準／守則／政策的監督系統？	自有場所	供應商場所	
	內部監督	不清楚其實施考核系統的過程	不清楚其實施考核系統的過程
	外部監督	無資料	無資料

⁵² 譯註：<http://www.iprworks.org/>。

透明度與企業

透明度／報告	評論	
建立企業社會責任的專門網頁？	無，只有關於永續性的有限部分。	
關於企業社會責任的報告？	有，不過只有環境報告。	
有無使用 GRI 指標？	有，不過不清楚是哪些。	
成立接受企業社會責任相關議題申訴的單位	有／沒有。只有對環境方面。	
企業與研究	評論	
回應問卷	否	
揭露生產與供應鏈	揭露生產國家？	否
	揭露生產地點？	否
協助安排與當地供應商管理人員進行訪談？	否	
對公司檔案初稿的回應	發表了回應，但直到 2007 年 2 月 21 日仍沒有收到。	

5. 田野研究

本章針對宏碁供應商，指認並敘述其企業社會責任議題的實踐。這些發現建立在對四家宏碁供應商的勞動條件分析（三家位於泰國、一家位於中國）。除此之外，並綜合宏碁在泰國與菲律賓的硬碟機供應鏈相關企業社會責任議題。

大多數關於資訊及通訊科技產業勞動條件的研究，都集中在「國際勞工組織」的八項主要勞工權利，這些權利被詳細規定在許多行為守則中，例如「國際自由工聯」（International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU）⁵³的基本守則、及 SOMO 有參與的《企業社會責任參考框架》等。

在資訊及通訊科技產業硬體部門的整體製造過程中，許多部分屬於低科技和勞力密集性質，也因此面臨與成衣、鞋業類似的勞動條件問題。本研究揭露的違反勞動人權事項包括：危險的勞動環境、惡劣和虐待性的勞動條件、過長工時和強迫加班、違法低薪和無償加班、否定罷工權、歧視性僱用、定期契約工與「見習生」的使用、無約勞工、以及缺乏組織工會的自由。

SOMO 與當地勞工組織合作，取得為目標企業製造電腦零件之工廠內的勞動條件資料。這些資訊透過訪談工人與工會取得，在部分案例中也包括勞工組織者與工廠管理階層。訪談於工廠外的非正式場合進行，讓工人對公開談論能有安全感：即管理人員並不在場。每間工廠都有相當數量的工人受訪，受訪者的選擇是（盡可能的）基於性別、年齡和工作類型，以代表廠內的勞動力。工人訪談中包括個別工人訪談或團體討論。

5.1 宏碁供應商

5.1.1 中國

深圳永宏（Shenzhen Yonghong）

深圳永宏電子廠（之後簡稱永宏）為深圳眾漢科技公司（Shenzhen Zhonghan Science & Tech Co.）所有，後者為全漢（FSP）集團的子公司。台資的全漢集團為全球第十大電源供應器製造商⁵⁴，其主要產品為個人電腦與工業用電源供應器、ODM 或 OEM⁵⁵電源供應器、Open Frames、液晶電視電源與變壓器。永宏供應的客戶包括聯想、華為 Huawei、方正電腦 Founder、清華同方 Tsinghua Tongfang、長城電腦 Greatwall、TCL、銳捷網絡 Ruijie（前身為 Start）、研祥智能科技 Evoc、大唐電信 Datang、戴爾、恩益禧（NEC）、西門子（Siemens）、摩托羅拉（Motorola）、宏碁、三星及富士通。

⁵³ 譯註：2006 年 11 月初，「國際自由工聯」與 WCL「世界勞工聯盟」宣布合併為 ITUC「國際工會聯盟」。網址：<http://www.ituc-csi.org/>。

⁵⁴ http://www.fsp-group.com/chinese/4_about/1_brand.asp。（譯按：根據網頁上的資料，全漢現已晉身為第六大。2008 年 6 月 28 日搜尋。）

⁵⁵ 譯註：OEM 為 Original Equipment Manufacturer 的縮寫，意為「原廠委託製造」，即一般所稱的「專業代工」。

5.1.2 泰國

泰達電子 (Delta Electronics [Thailand] Public Company Limited.)

泰達電子為一公開上市公司。該集團的主要活動為製造、出口電子零件，在泰國與美國營運。泰達電子設廠於 Bangpoo 工業區（靠近曼谷的一個加工出口區），該廠區包括三個次廠區：一廠（顯示器與電視）、三四廠（變壓器零件）與五廠（電源供應器與變壓器）。另一個廠區（六廠）位於 Welgrow，生產電腦的風扇。此公司雇用約 12,000 名員工，其中 10,000 人是正式員工、2,000 人為派遣工。泰達電子為台達集團 (Delta Group) 的一部份，總部設在台灣，是全球最大的交換式電源供應器供應商，客戶幾乎囊括所有大型的個人電腦製造商，包括宏碁、蘋果、戴爾、富士通、西門子、新力、恩益禧、惠普、東芝與 IBM。該公司亦於 1999 年通過 ISO 14001 的環境安全標準，以及 OHSAS 的 BVQI⁵⁶（職業健康與安全評估，Occupational Health and Safety Assessment）。

CKL 電子 (CKL Electronics Co. Ltd.)

CKL 電子（之後簡稱 CKL）位於 Bangpa-in 工業區，成立約 16 年，數年前被日本企業 APCB 所購併。CKL 是 APCB 在泰國的唯一工廠，在中國大陸（深圳與 Guan Shan）另有兩個廠。該公司製造印刷電路板，其中 40-50% 用於自動化產業（Amron、TIW、與旭電 Solectron），20% 為電腦相關，另 20% 供家用電器（松下 Panasonic 與新力，給新力的是透過松下）。這些與電腦周邊相關的印刷電路板用於電源供應器、風扇、風扇控制器與耳機，全都出貨給泰達電子；再由泰達電子供給各大電腦品牌，包括宏碁、蘋果、戴爾、富士通、西門子、新力、恩益禧、惠普、東芝、IBM。CKL 約有 850 名員工，一座 10 萬平方呎的新廠將製造液晶顯示器、控制板與汽車音響板。另外 CKL 已採用 ISO/TS 16949 與 ISO 14001。

LTEC 公司

LTEC 公司（之後簡稱 LTEC）為泰國、日本合資企業，生產各種電子零件供應：諾基亞 (Nokia) 手機、微波爐、數位相機、安全氣囊開關；國際牌 (National) 電熱水器；新力相機；宏碁筆記型電腦；富士通微晶片；IBM 的二次離子質譜儀 (SIMs)；東芝計算機；以及夏寶 (Sharp) 微波爐上的控制螢幕等。LTEC 僱用超過 6,000 名員工、並計畫繼續擴張至 10,000 人。五年前 LTEC 進行工廠升級設置自動化機器。目前工廠有一般、半自動與全自動的包裝設備；之前每台機器需要三名工人，現在每台機器只需一人。

⁵⁶ http://www.deltathailand.com/about_corporate.html（譯按：BVQI 台灣分公司網站：http://certification.bureauveritas.com.tw/homePage_frameset.html。）

5.2 供應商的勞動條件

5.2.1 非強迫性勞動

並沒有強迫或囚禁勞工的案例被舉發。不過，LTEC 的工廠採用警衛防護，而且工人在工作時間內不能進出廠區，除非另有許可。

5.2.2 歧視與不平等對待定期契約工

在泰達電子，相較於一般工人，契約工是受到歧視的，因為他們只能賺取較少的工資。

LTEC 的受訪者提及，患有 B 型肝炎的員工只能獲得一年一聘之定期契約。此外，員工還指出，申請病假、年終獎金多寡及升遷皆取決於員工與管理者之私人關係。

5.2.3 童工

我們有遇到一個童工的案例。永宏僱用了超過 200 名低於 16 歲的童工，大多是來自鄉村尋找暑期工作的學生。在 25 名受訪工人中，7 名屬於童工。許多童工是從河南、陝西省來的學生，他們由老師帶領到深圳的永宏工作，一部份也是為了付積欠的學費。因為他們被認為是「缺乏技能的」，工廠要求他們每天無償額外加班 1.5 小時，以抵銷其「低於正常生產力」。一般來說，他們每天工作 13 小時或每月 390 小時（30 天）；在旺季時，每月工時超過 400 小時，而且其中 60 小時是不給薪的。

我們的調查員偽裝成一名教師，向永宏的人力資源經理詢問工作機會；該經理說只要看起來「不會太年輕」，不足齡的童工也會被雇用。X 只有 15 歲，剛唸完中學二年級，在永宏工作；她說她在九月初新學期開始時本想辭職，但工廠和帶她去的老師卻拒絕她的辭職。之後發現，許多教師住在工廠附近以「監視」學生，他們要求學生輪完班後每晚向其回報。

5.2.4 結社自由與集體協商的權利

目前在 LTEC 沒有工會。這可以解釋成：在泰北地區本來就很難組成工會，也因此這個區域的工人對工會都不熟悉。企業將泰國其他地方的工廠移來北部地區，正是因其工資低、政府提供的投資誘因多、而且當地沒有工會。

在本研究中的 33 家供應商中，有些工廠被發現嚴重侵犯結社自由以及集體談判協議的權利。

不過本次調查的泰國企業中，有些的確組成了工會。

泰達電子的工會約有 5,000 名成員，根據管理部門的說法，工會只有在食物品質、通風設備和工資方面，有些輕微抱怨。然而，目前工會正在準備一項勞資爭議要求加薪。有些工人解釋說：因為薪水過低，他們的負債正逐月增加中。基本工資並不足以維持生活。他們對公司十分氣憤，因為自己的財務狀況逐月惡化，但從證券交易所的資訊，卻讀到泰達電的利潤是越來越多。

在 CKL，751 名工人裡有 540 人參加了工會。工會努力於提高工人的最低工資和獎金。工會和公司間有每兩年換約一次的團體協約，但工會對結果並不肯定。工會和管理人員另有每月勞資會議，但工會認為這些討論大多只針對獲利、以及生產需再改進之處，而非討論勞動條件。工會與管理部門間的關係被形容為「緊張」。定期契約工通常都不參加工會，因為他們解雇容易、而且也怕與工會有關係會丟掉飯碗。

5.2.5 工資與加班費

深圳市的法定最低加班費，在平日和假日分別為每小時 6 和 8 元人民幣。永宏被發現分別只付 4.5 和 5.8 元人民幣。工人每月加班至少 150 小時，而且超過 150 小時的部分不給薪。中國勞動法令要求雇主為勞工投保社會保險，包括工傷意外險、醫療保險和老年退休金；但永宏對勞工沒有提供任何法定的社會保險。

LTEC、CKL 和泰達電子的勞工表示，其工資並非生活工資，因為根本不夠負擔生活費用。甚至，後者工廠（泰達電子）的薪水會因病假而扣減。

CKL 的工人在達不到生產目標時會受到警告（而目標又通常是不合理地高），警告的次數對加薪和年終獎金都有負面影響。

5.2.6 超時工作與密集生產節奏

表 3 代表每間工廠的正常工作時數與加班時數。

表 3：各生產工廠的正常工作時數與加班

工廠	正常工時	常態性加班	評語
永宏	-	淡季每月 296 小時，旺季每月 374 小時。	強制性加班。
泰達電子	8 小時，每週 5 天。	日班 2 小時，夜班 3.5 小時。	每週介於 50-57.5 小時。
CKL	9.5 小時，每週 5 天。	每天 2.5 小時與星期六、日。	生產旺季時為強制性的，每週介於 60-84 小時。
LTEC	8 小時，每週 6 天。	每天加班 4 小時，周日加班。	強制性加班。

說明：常態性加班，表示加班是日常進行的。

在永宏，一位女性工人抱怨她必須每週工作七天，而且除了星期五之外每天加班。她被強迫簽署「願意根據工廠排班而加班」的同意書。永宏要求工人在淡季每月工作 296 小時，旺季則工作 374 小時；兩者都超過法定上限的每月 210 小時（在深圳市，每月正常工時是 174，加上 36 小時加班）。

在泰達電子，正常的工作時數為八小時，加上每週五天、每天 2 至 3.5 小時的加班，這代表總工時含加班並沒有超過「國際勞工組織」的標準，也就是 60 小時。

CKL 的工人指出，在一到六月的旺季時，加班是強迫性的。原則上，工人是可以拒絕星期六、日的加班（或任何工作週中的第六、第七天），但壞處是以後就算想自願加班也會被拒絕。工人們也提到在旺季生產時，甚至一天（24 小時）中得輪兩班。

在 LTEC，員工一天的正常工時為八小時，一週工作六天。此外，員工提到他們被強迫每天必須加班四小時，且被迫在星期日工作。這表示 LTEC 之工作時數已超過「國際勞工組織」之標準。

5.2.7 職業安全衛生狀況

永宏在工作場所並未提供手套、面罩和適當的人體工學設計，導致手部、眼睛和其他身體上的傷害。

在泰達電子的液晶部門，工人在焊接時會使用鉛，他們十分擔心吸入煙霧對健康的影響。他們希望有更好的健康檢查，但並不信任只會說沒問題的安全衛生檢查員、以及工廠的醫療設備。工人也抱怨冷卻扇部門的臭味，附著於衣服上幾天都不會散，但管理部門並未回應他們的投訴。最後，2001 年有建築物倒塌意外，導致六人死亡。

在 CKL，工人工作上需接觸有毒化學物質，但公司並未提供足夠的安全裝備。有一個部門的化學原料就在廠房門外直接混合。一如受訪工人所預期的，當 SOMO 研究員來拜訪廠區時，管理部門並沒有讓人看到這個地方。工人們抱怨咳嗽、皮膚發炎，而且至少有兩例是工人血液中含有毒性化學物質。工會提出抗議後，管理部門只新裝了一個風扇，但問題還是沒有解決。另一個問題是混合油墨，工人指出既有的蓋子太薄、品質不佳，所以都會吸到有毒氣體。雖然公司年度健康檢查沒有發現任何問題，但一位生病的工人自行前往醫院，並發現肺部已被毒物感染；在通知公司後，該工人被調往其他部門。最後，工人指出，有時不同化學物質會起化學變化，例如因為用同一塊布清理不同機器而導致起火。從六到七月間已有三場這樣的火災，這對防火設施不良、甚至部分滅火器是空的工作環境來說，是十分危險的。

在 LTEC 工人對勞動條件的反應好壞不一。一方面，工廠有常駐護士與醫生定期診察，充足的防護設備與飲水，面對有害物質的訓練與乾淨的餐廳。但另一方面，也發生過兩件大型、與一些較輕微的工廠意外；有些工人雖然通過了年度健檢，但仍感到身體不舒服；廁所不足；防護衣不舒服、而且通常工人也不愛穿，因為覺得會妨礙達到生產目標。不過總的來說，LTEC 看起來是認真處理勞動條件問題的，表現在公司願意去調查前述的工廠意外。

5.2.8 對行為準則的瞭解與考核

泰達電子的管理部門說，大客戶激勵了公司妥善去對待工人、正確處理環境議題，而且有些客戶的確提出行為守則的要求並執行考核。部分買家有非常具體的要求，如禁止使用童工、每週最高工時不能超過 60 小時。有些也會要求知道泰達電子的供應商名單、甚至去檢查他們。管理人員有提到〈電子行業行為準則〉，並說公司有遵守標準。

目前新力和松下對 CKL 的綠色伙伴認證（Green Partnership）仍未確定。最近（2006 年 10 月）CKL 剛被考核過。松下是當中之協力商，因為它幫新力採購印刷電路板。新力曾對可靠

性表示過疑慮，而且有些項目需要新力再進行改善。CKL 管理部門解釋說，日本標準十分高、例如使用全無鹵素的材料，這些標準甚至高過歐洲⁵⁷。2006 年 10 月 12 日，CKL 準備接受主要客戶泰達電子的考核，富士通也已宣布他們的拜訪行程。CKL 管理部門說得很清楚，客戶都沒有要求社會性的基準。受訪經理（銷售協理）完全不瞭解客戶提供的行為守則。

外國訪客有到 LTEC 工廠，卻完全不和工人交談。到底這些訪客是來考核工廠或為其他目的，並不清楚；有時訪客會探詢安全狀況，但從未觸及勞動條件。

5.2.9 違反勞動人權事項的摘要整理

表 4：宏碁供應商違反〈電子行業行為準則〉之處

	永宏	LTEC	CKL	泰達電子
供應商所在國家	中國	泰國	泰國	泰國
勞工				
非強迫性勞動				
禁止童工	×			
工時超過 60 小時	×	×	×	
強迫加班	×	×	×	
無最低工資／無償加班 ／不合理的扣薪	×		×	×
非生活工資		×	×	×
不人道對待				
禁止歧視		×		
結社自由	註 1	註 2		
健康與安全				
職業安全				
緊急狀況準備				
職業災害與疾病				
工業衛生	×		×	×
苛求體力的工作				
機器防護措施				
宿舍與餐廳		×		

註 1：根據中國法律，「中華全國總工會」⁵⁸（All China Federation of Trade Union, ACFTU）是中國唯一受認可的工會，擁有合法且高度保護的壟斷權，支配所有下屬工會及其活動。由中國共產黨指定幹部，也受其控制。這表示，根據法令在中國根本不可能有真正獨立的工會組織，也危及工人結社的自由。

註 2：泰國北部地區要組織工會非常困難。企業把泰國其他地方的工廠搬來北部，正是因為工資低廉、政府吸引投資誘因高而且當地沒有工會。根據受訪的勞工團體表示，當地警方曾扮演了殺手的角色。工人們講述一位組織者試著動員勞工，因此受槍擊但僥倖沒死的故事，發生於一到兩年前。最近，一位勞工權利的研究者受到威脅，而決定回去曼谷。這個地區的工人對工會多不熟悉。

⁵⁷ 資料來源：SOMO 對 CKL 的管理部門訪談，2006 年 10 月 11 日。

⁵⁸ 譯註：<http://www.acftu.org/>。

5.3 宏碁在泰國之硬碟機供應鏈

圖 7 所示為宏碁於泰國之硬碟機供應鏈部分狀況。隨後並分析了圖中六家硬碟機供應商（包含一家第二層的供應商）的勞動條件狀況。圖中顯示幾乎所有的供應商皆為一個以上的製造商生產設備（此可由圖中箭頭指向看出）。接下來，文中先對各硬碟機供應商簡短介紹，並於下一部份對於其勞動條件狀況做扼要敘述。

SOMO 並收到由 Seagate（於泰國營運的其中一家硬碟機製造商）所提供之資訊，對此田野研究中獲得之供應商相關資料作修正與補充。⁵⁹Seagate 於先前將本檔案草稿寄送給其供應商以核實資料。

LTEC 公司

LTEC 公司（之後簡稱 LTEC）為泰國、日本合資企業，生產各種電子零件，供應：諾基亞手機、微波爐、數位相機、安全氣囊開關；國際牌電熱水器；新力相機；宏碁筆記型電腦；富士通微晶片；IBM 的二次離子質譜儀；東芝計算機；夏寶微波爐上的控制螢幕；以及 Seagate/Maxtor 的硬碟機。LTEC 僱用超過 6,400 名員工、並計畫繼續擴張至 10,000 人。女性員工約佔所有員工之 82%。五年前 LTEC 進行工廠升級設置自動化機器。目前工廠有一般、半自動與全自動的包裝設備；之前每台機器需要三名工人，現在每台機器只需一人。

MMI 精密（泰國）公司

MMI 精密（MMI Precision）為一新加坡企業，在四個國家營運：新加坡（總部）、中國、馬來西亞及泰國，而在泰國又有四個分部。在本檔案中提及的兩個生產地點位於 Nawa Nakhorn 一號工業園區（一區及三區），而在之後簡稱為 MMI。其主要的客戶為 Seagate/Maxtor，但同時提供給恩益禧、Minibear、富士通及藤倉（Fujikura）。而我們所訪談的員工是生產硬碟機金屬封蓋。

MMI 所提供資訊⁶⁰：整體企業總共有 211 名正式員工及 517 名定期契約工。整體勞動者在一區及三區之性別比例為：女性 46.5%，男性 53.5%。

MMI 泰國在接管 TPW 後，持續與 Maxtor（現為 Seagate）有商業往來一直到 2004 年。一區：硬碟機主軸馬達的馬達支撐架及其他一些非硬碟機之營業項目，如自動化設備、電訊、醫療等事務。三區：所有非硬碟機相關營業項目。目前主要客戶包括：SC Wado/JVC、藤倉、新電元（Shindengen）及 Fabrinet-Avanex。而自從在 2004 年與 Maxtor 中斷交易後，MMI 泰國已經將其營業項目轉向非硬碟機事務。

員工所提及之主要客戶資訊與 MMI 管理部門所提供之資訊並不相符。

Innovex

Innovex 為 Hana 公司所有，企業名稱先前為 Adflex。其提供原料的母公司在美國。從 1999-2000 年開始，企業經營項目從鉛線轉變為可撓性電路互連技術。超過 95% 的企業收益是來自

⁵⁹ SOMO 在 2007 年 2 月 16 日收到由 Seagate 所提供，有關下列供應商之資料修正：Innovex、MMI、Ltec、Mektec 及 Paragaon。根據 Seagate 所提供之資料，MMI 於 2004 年 12 月以後已不屬 Seagate 之供應商。

⁶⁰ MMI 經由 Seagate 所提供之資訊。

於可撓性電路事業。在泰國，Innovex 有兩個分支企業：一個位於 Korat，另一個則位於 Lamphun 府。而以下是有關於後者生產地點之資料：其主要為不同品牌生產電子零件：諾基亞（手機電路板晶片）、IBM（硬碟加工）、飛利浦（Philips）（電視及電腦電路板）、日立（電子電路板）、三星（電視及數位相機）及 Seagate/Maxtor（硬碟機）。IBM（現在則是日立）和其他客戶的訂單是不定時的。目前 Innovex 約有 3,000 名員工。

來自 Innovex 的回應：雖然許多企業採用 Innovex 之產品，但 3M 為北美最大之可撓性電路製造商。

旗勝科技 (Mektec) ⁶¹

旗勝科技最主要之業務為硬碟覆晶之裝配。它使用覆晶技術將半導體鑄模連接硬碟機的印刷電路軟板上，如此使泰國在早期成為此製程的世界第二名。旗勝科技最主要之客戶包括 Seagate/Maxtor、Western Digital、日立、德州儀器 (TI) 及富士通。此企業聲明：「我們是世界最大之軟板與覆晶裝配者，並提供給全世界之電腦、自動化設備及通訊製造商。我們的工廠設置於大城府 (Ayutthaya) 的 Bangpa-in 工業園區及高科技工業園區。」旗勝科技截至 2007 年 1 月為止共有 3,600 名員工。⁶²

Paragon

Paragon 目前有 350 名員工。根據訪談員工表示，Paragon 是旗勝科技其中一家供應商及外包廠。該受訪員工（女性）於生產部門工作，主要為確認電腦及數位相機之 APC，那關乎覆晶裝配的製程。

村田 (Murata) 公司

村田公司（以下簡稱村田）為一日資企業，生產松下、日立、佳能 (Canon) 及東芝之產品，而大多數為東芝之電視及影印機。五年來，村田整修其製造廠，並將工廠數量提升至八間。且持續增加員工數量，到現在仍在招募員工。村田僱用了超過 3,000 名員工，其中約有 1,000 名為男性員工；且企業內並未有停止招募之政策。通常若企業內工作量變少，企業會將員工轉調至工作量較大之工廠。在過去有許多員工離開村田，是因為對工作之千篇一律感到厭倦、與同事間之相處或長期健康問題，並轉而尋找更好的工作環境。當員工通過試用期後，則以正式員工僱用，並以日薪計算。

富士通 (泰國) 公司

富士通 (泰國) 公司（以下簡稱富士通）成立於 1988 年，設立於 Navanakorn 工業區，並僱用約 4,000 名員工。其主要為客戶生產硬碟機，包括惠普、新力、戴爾、松下、日立、東芝及 IBM。

Western Digital 泰國

Western Digital (美商企業) 為全球第二大硬碟機製造商 (僅次於最近合併 Maxtor 的 Seagate)。與富士通相同，Western Digital 泰國 (以下簡稱 Western Digital) 之工廠亦設於 Navanakorn 工業區。其設備主要包括前富士通及 Read Rite 工廠，分別收購於 2001 年及 2003

⁶¹ 譯註：旗勝科技為台日合資企業，網址：<http://www.mektec.com.tw/chinese/index.aspx>。

⁶² SOMO 於 2007 年 2 月 16 日經由 Seagate 所傳送之電郵，得知以下供應商之資訊：Innovex、MMI、Ltec、旗勝科技及 Paragon。旗勝科技對於本檔案草稿有提供回應訊息。

年。並從 2006 年 7 月開始更名為 Western Digital。其主要客戶包括惠普、聯想/IBM、新力、松下及戴爾。Western Digital 在泰國僱用了約 22,000 名員工，有約 8,000 名員工在 Navanakorn 之工廠工作。Western Digital 今年在泰國增加投資，以擴張其兩間工廠之生產力。

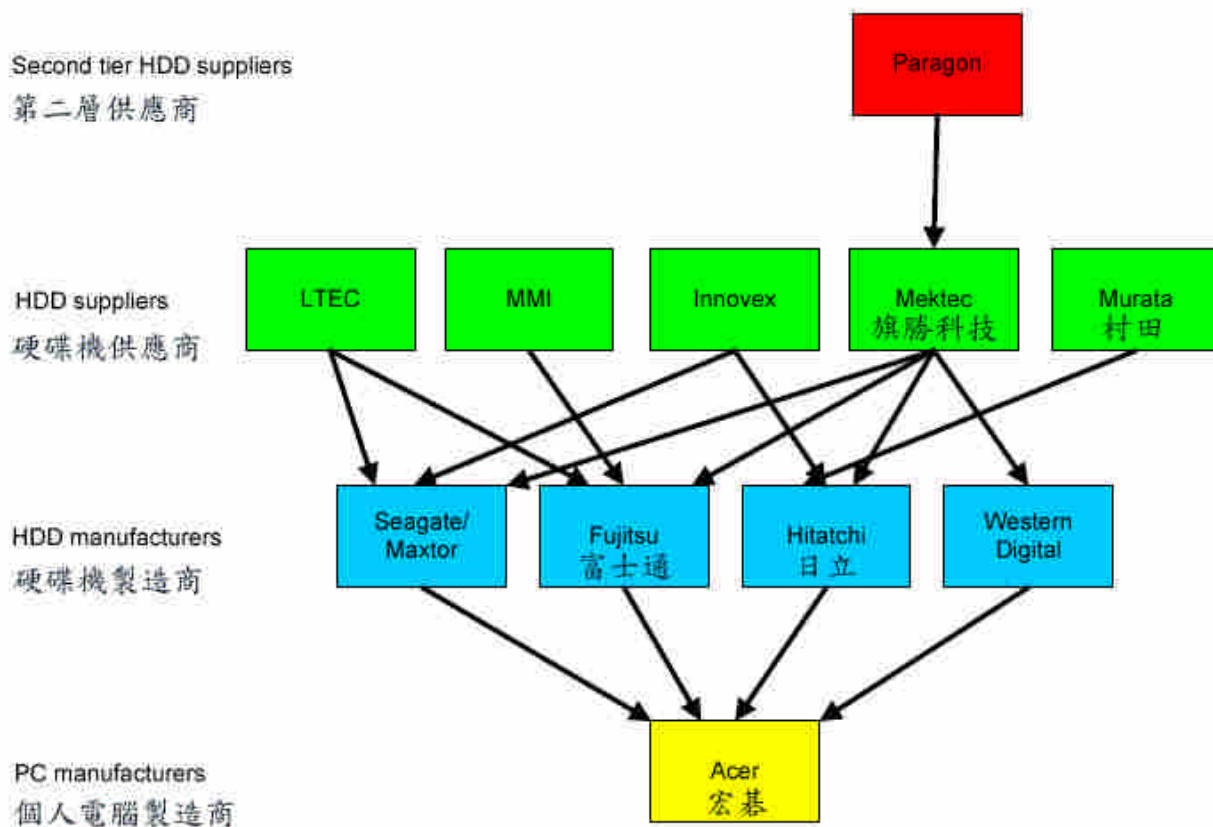


圖 7：宏基在泰國之硬碟機供應鏈

[來自宏基的回應：以上資訊有部分不正確。以下表格為硬碟機製造商底下所屬之供應商：

日立	LTEC
	旗勝科技
三星	旗勝科技
	村田
Western Digital	旗勝科技
	村田
Seagate	LTEC
	MPM (SOMO 所使用 MMI 為錯誤名稱)
	Innovex
	旗勝科技

此外，也請在圖中「個人電腦製造商」此層級標示出宏基之主要競爭者。否則可能會有人誤會，是否這樣的供應鏈為宏基所獨有，然事實上宏基其他競爭者皆使用類似的供應鏈。]

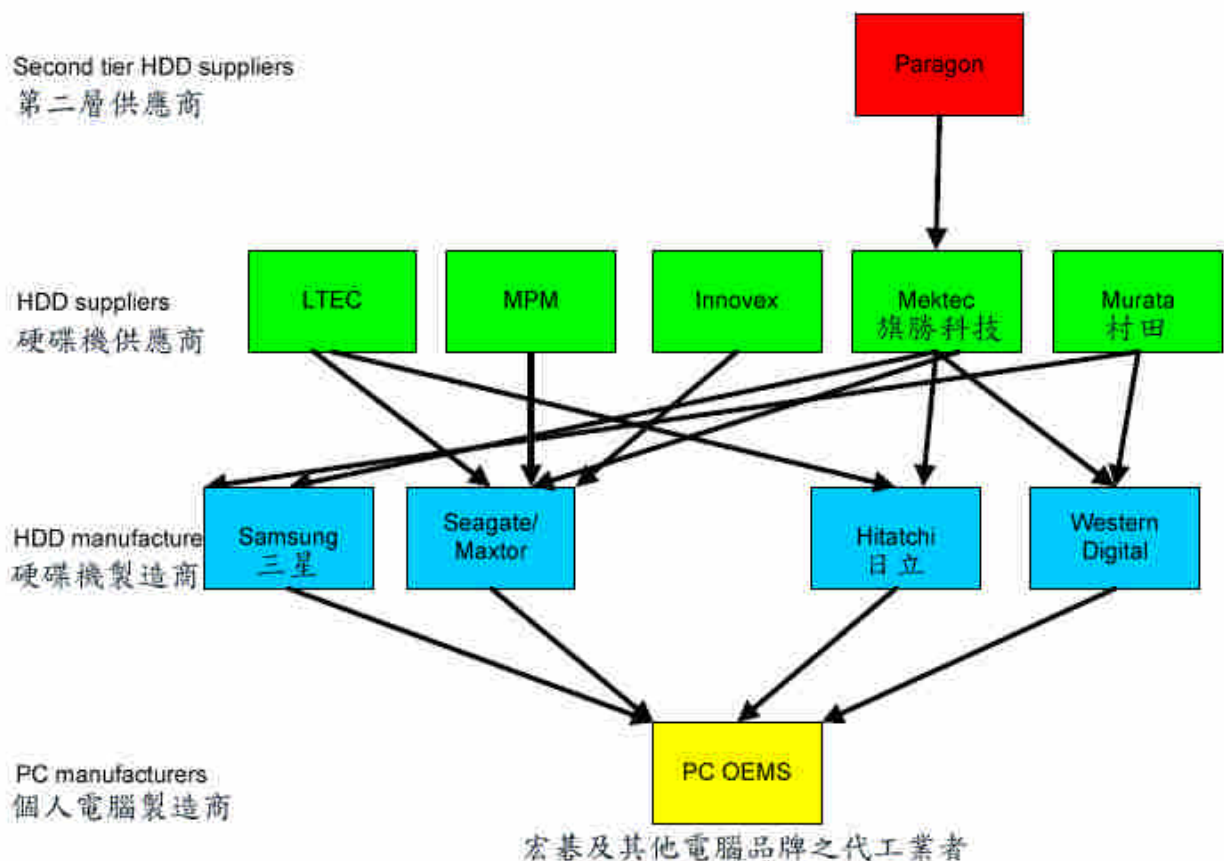


圖 8：宏碁在泰國之硬碟機供應鏈，考量宏碁回應之後的修正

5.4 泰國硬碟機供應鏈之勞動條件

5.4.1 非強迫性勞動

在調查中並未有證據顯示有強迫或非自願勞動之情況。

5.4.2 定期契約勞動者之歧視或不平等待遇

部分案例中顯示有歧視情況。

LTEC 的受訪者提及，患有 B 型肝炎的員工只能獲得一年一聘之定期契約。此外，員工還指出，申請病假、年終獎金多寡及升遷皆取決於員工與管理者之私人關係。

來自 LTEC 的回應：LTEC 並未因為 B 型肝炎而歧視員工。而管理者也只能依照部屬之績效表現來決定員工之等級或升遷。

有部分歧視案例是對於定期契約勞動者之歧視。在此次研究的企業中，其員工主要是由定期契約工所組成。例如在 Western Digital 裡有 60%是由派遣公司所僱用；而在 Western Digital

及富士通則發現契約工所獲得之薪資較低。在富士通，契約工未享有部分津貼及保險；女性勞動者在應徵職位時必須接受尿液／懷孕檢測，且契約工一旦被發現懷孕則立即解僱。

在 Western Digital，大部分男性為正職員工；但大多數女性員工從事裝配線工作，並由派遣公司僱用。派遣公司會要求女性應試者進行尿液檢測以確定是否懷孕。而可以確定的是，一旦女性員工被發現懷孕，則會立即被解僱。有一個案例是經由「勞動資訊服務與訓練中心」協助提起訴訟後，該當事員工才得回復派遣工的身分回工廠工作。⁶³

在 MMI 中，只有 30%之勞動者為正規職僱用，而其他則外包給派遣公司僱用。這些派遣勞動者沒有任何就業安全，且其僱用期間長短則完全取決於企業所接獲之訂單數量。而由於僱傭的不確定性，進而造成有高達 50%之流動率。

在 MMI 裡，員工的薪資也因為正職或定期契約而有異。正職員工每月平均賺取至少 8,000 泰銖⁶⁴（我們所知最高為 15,240 泰銖），年終獎金為一個月薪資，每月全勤獎金約為 450-500 泰銖，還有交通津貼，米、社會安全保險及制服則為免費提供。定期契約工每天工資 184 泰銖，一個月約 4,784 泰銖（26x184），沒有年終獎金，每月全勤獎金約為 150-200 泰銖，且需負擔 160 銖之襯衫、99 銖之褲子及 350 銖之安全鞋費用。派遣員工也必須自行負擔安全面具及安全護鏡之費用！並由薪資中扣除。除此之外，契約工少享有空調設備，且也沒有健康檢查。

來自 MMI 之回應：契約工需負擔 170 泰銖之襯衫費用，並可穿著自己之褲子。員工防護設備為免費提供給所有員工，契約工亦包含在內，若為安全規範中工作情況所需者。契約工亦享有每年免費之健康檢查。而正職員工的年資包括在 MMI 及先前企業（TPW），合併起來都超過 10 年以上，因此與新招募員工相比會有較高之薪資。

在 LTEC 內，津貼享有亦隨臨時員工及正職員工而有不同。

在村田，若企業發現有派遣員工為工會會員，則會立即被解僱。一位村田之受訪女性員工（契約工）表示，派遣公司的醫療檢查中包含有懷孕檢測，且員工必須自行負擔醫療檢查費用。同樣在村田裡，女性若於試用期間懷孕則不會獲得正式僱用。而若女性於應徵時懷孕則不會受企業僱用。

5.4.3 童工

在調查中並未有證據顯示任何一間工廠僱用童工。

5.4.4 薪資及加班費

在 MMI、LTEC、Innovex、富士通、Western Digital 及村田等六家工廠中，員工指出雖然其工資有達泰國勞動法之最低標準，但其工資仍不足以負擔其生活開銷，更遑論存錢。亦指出他們認為因為如此，而感覺被迫需加班賺取額外收入以負擔基本支出。

⁶³ 「勞動資訊服務與訓練中心」為泰國一勞動權益非政府組織。

⁶⁴ 譯註：當時 1 泰銖約等於 0.8 新台幣。

來自 LTEC 的回應：法定最低工資為國家「最低工資審議委員會」（Wage Committee）定期檢視並做調整以符合經濟發展及基本生活支出。此基本工資為政府、雇方及勞方普遍認為妥適並可接受。

Paragon 之員工亦提到有不正當薪資扣減情事，如果員工未達到企業之生產目標，則會削減其年終獎金。而此削減可能高達獎金的五分之四。

在 Western Digital，獎金會因為病假而有所減少。

5.4.5 結社自由及集體協商權

調查結果發現，員工之團結權與集體協商權因不同生產場所而異。

在 LTEC 內並無工會組織。這可以解釋成：在泰北地區本來就很難組成工會，也因此這個區域的工人對工會都不熟悉。企業將泰國其他地方的工廠移來北部地區，正是因其工資低、政府提供的投資誘因多、而且當地沒有工會。⁶⁵

目前富士通在泰國的工廠尚未有工會組織。主要因為 1998 年時經歷過一次重大的罷工，企業停工並解僱所有的工會幹部，並開始僱用更多的契約工以取代正職員工，因而使工廠更難以組織工會。員工指出，在過去公司一直積極地反對組織工會，但是現在比較少有組織工會的嚐試了。因此員工認為組織工會是不可能的。

在 Western Digital 內並未有工會組織，只有一個福利委員會。外人不但不知道福委會之運作內容，亦質疑其是否能代表員工。員工認為很難在工廠內組織工會，因為工作時必須穿著防護衣，沒有時間說話，休息時間也很短。再者，員工也害怕一旦開始組織工會，則會失去工作。

根據 MMI 員工所表示，目前 MMI 內有 235 名正職員工，600 名派遣工。而在正職員工中，有 80% 為工會會員。三年前，此工廠有 1,600 名員工，其中 1,400 名員工為工會會員。在經歷一次重大的勞資爭議後，所有的工會會員皆被解僱（1,400 名）！此動作極度弱化了工會，是「打壓工會」（union busting）的舉動。自從換了管理者後，目前的工會與資方有較好的互動。另一方面，派遣工則不敢加入工會，因為擔心會因此而被解僱。根據派遣工的說法，工會僅支持正職員工。因為使用契約工使得工會的協商力量減弱。

來自 MMI 的回應：員工被解僱是因為業務緊縮，並依勞動法令給予資遣費。且並非所有工會會員皆被解僱。過去的工會理事長仍就職於 MMI，目前仍為 MMI 泰國廠之工會理事長。

此外，在 2004 年，MMI 藉由外包業務給協力廠，成功地解散其他兩間工廠的工會，並經由派遣公司僱用新員工，因而使工會不復存在。員工認為同樣的情況未來會發生在 Nawa Nakorn 兩間工廠的其中一間，因為在此時，這間工廠的員工正面臨管理者的壓迫。

⁶⁵ SOMO 與當地組織者之訪談，2006 年 10 月於曼谷。

來自 MMI 的回應：MPMT 與 MMI 的 Korat 計畫 (MPA) 為 MMI 集團之擴張，並與 MMI 泰國廠之營運無關。且管理者亦非常支持團體協約之制定。

在 Innovex 內並無工會。這看起來似乎是員工並不知道自己已有組織工會之權利。受訪員工提及有一些勞動權益訓練，但只有管理者能夠參加。並指出他們既未被告知，也未被邀請參加這些訓練。聽說這些訓練內容並非有關勞動權益，而是用來解決一些例如工時及工資等問題。

來自 Innovex 的回應：企業內每季會舉辦一次交流會議，每個員工皆能在此會議中有機會提出問題或怨言，並能夠得到回應。且高階管理者會定期、以隨機之方式與員工會談。企業內也有安全委員會，每月定期開會，且 15 位成員中即有 4 位為生產線之勞動者。安全委員會的管理師每日會對機械設備進行監督，並尋找潛在問題。

在旗勝科技內也沒有工會組織。企業看起來似乎並沒有很積極地反對工會，但卻提供替代選擇以避免工會產生。其在工廠內為員工設立一個協會，並在休息時間提供如圖書服務、租借 CD 及卡拉 OK 等活動。但此協會並不提及勞動權益。

來自旗勝科技的回應：旗勝科技總是鼓勵員工表達工作上之相關意見。且企業內也建立制度以供員工能表達其關心與抱怨。除此之外，旗勝科技亦准許員工經由品管圈委員會 (Quality Circles Committee, QCC) 及其他改善方案中表達其才能。

Paragon 的管理者並不允許組織工會，並施行一些措施，如禁止員工超過五人聚在一起談話，並告訴員工如果有問題時必須直接告知管理者。因此員工強烈地感受到，管理者並不希望工廠內有工會組織存在。因此，不意外的是，到目前為止 Paragon 尚未有工會成立過。

村田在工廠內也沒有工會組織。類似於 Innovex 的是，員工看起來似乎不知道有結社之自由，及集體協商的權利。企業內也有一些訓練，專門處理工時及薪資率等問題，並只有職員能夠參加。當員工有抱怨時，則可將意見置於建議箱內，但看起來似乎沒有什麼用。

5.4.6 超時工作與密集生產節奏

表 5 為八個生產工廠之正常工時與加班時數之概要。

在調查期間，Innovex 由於訂單不多，因此並沒有太多工作。員工表示，他們想做更多工作，但卻沒有工作可做。這也引起了一些問題。企業內有一項政策即是以正常工作天換休的方式來代替補償。因此，此項政策使企業在沒有工作的時候可迫使員工休假，並毋須支付薪資。常發生的情況是，當員工出現在工廠時卻又被遣回家，並告訴他們這一天當成是其休假日。最後，員工亦提及，當員工生病時只能休息二小時。若要更長時間則必須請病假，並失去當日薪資。

在 LTEC，員工一天的正常工時為八小時，一週工作六天。此外，員工提到他們被強迫每天必須加班四小時，且被迫在星期日工作。這表示 LTEC 之工作時數已超過「國際勞工組織」之標準。

來自 LTEC 的回應：LTEC 的每日工作時數是正常工時 8 小時+2.5 加班時數（每日最高時數為 10.5 小時）。LTEC 會調整員工的工作時間表，以避免有一連工作七日之狀況發生。且 LTEC 並無強迫員工加班，已獲得員工同意加班之許可。LTEC 並確保加班的時數再加上假日工作之總時數，不會超過泰國法律所規定一週 36 小時之上限。

但即使 LTEC 所宣稱之每日工時 10.5 小時，可代替員工所述 12 小時，其工作時數仍然超過「國際勞工組織」及〈電子行業行為準則〉之標準。

表 5：各生產工廠之正常工時及加班情況

工廠	正常工時	常態性加班	評語
LTEC	每日 8 小時，一週 6 日。	2.5 小時（根據 LTEC 的說法）；每日 4 小時，及每個週日（根據員工）。	強制性加班。每日 10.5 或 12 小時，每週 63-84 小時。
MMI	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，及每月 4 個週日中的 2 個週日工作。	每日共工作 12 小時，每週工作 72-84 小時。
Innovex	每日 8 小時，一週 6 日。	無加班。	每週 48 小時。
旗勝科技	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 2.5 小時，生產旺季（一年約 3 個月）亦於週日工作。	強制性加班。每日共工作 10.5 小時，每週工作 63-73.5 小時。
Paragon	每日 8 小時，一週 5-6 日。	每日 3.5 小時，生產旺季（6 月至 1 月）為每天加班、包括週末。	每日共工作 11.5 小時，每週工作 57.5-80.5 小時。
村田	每日 8 小時，一週 5-6 日。	每日 4 小時。	每日共工作 12 小時，每週工作 60-72 小時。
富士通	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，每月 2 個週日。	強制性加班。
Western Digital	每日 8 小時，一週 5 日。	每日 4 小時，生產旺季（一年約 10 個月）為 12 小時輪班制，每週 7 日。	強制性加班。

說明：常態性加班，表示加班是日常進行的。

在村田，員工指出他們每天需工作 12 小時，包括每週需加班五或六日，視企業之排班表而定。這是平常訂單之加班情況。如果有更大量訂單時，員工也被強迫必須在休假日加班。只有在訂單較少時，員工才能休幾天假。加班費及休假日之薪資則是依企業規定給予。

在 Innovex，員工每日工作八小時，一週工作六日，星期日休息。在生產旺季期，員工需強制加班。而由於目前沒有足夠的工作，因此根本沒有加班之情況，此外，員工還被迫放假，即使已穿著完整出現在工廠並準備工作，此種情況下，員工只是被告知需使用其休假，而員工別無選擇只能聽從指示。

來自 Innovex 的回應：此非 Innovex 實際狀況。在過去兩年半內，Innovex 有兩次停工（一次於 2006 年 8 月，另一次則於 2006 年 12 月）。此兩次停工皆有預先告知，並支付員工半薪，而另一半則以年休假的方式處理。

在 MMI 員工每日需工作 12 小時，且加班為自然必要的。在外包工方面，則是在勞動契約中明訂每日需工作 12 小時。一名臨時工表示其被仲介公司強迫不得拒絕加班，否則會立即被解僱。一受訪員工提及，如果拒絕在週日加班，則會被扣減一日薪資所得。從員工 2006 年之工作表可知，在淡季每月需工作兩個週日；而今年旺季有四個月，在此期間每週日皆必須工作（因此為每週工作 7 日，每日工作 12 小時）。

根據其他有關 MMI 之查訪資料：雇主要求員工每週必須加班 36 小時。且甚至員工在一個月內皆無機會可休假，唯一可休息的時機是當輪班表更動時（一個月一次），此時員工在繼續上班前有幾乎一整天的休息時間。總計員工每月需工作 324 小時。若需要員工在接下來的週日上班，雇主會在週六告知。而從週一到週六，員工每天皆必須工作 12 小時。如果有不想加班者，員工必須告知生產線組長其理由。在工作量很多之情況下，此時組長會以要求／請求或威脅的方式要員工留下。

來自 MMI 的回應：加班只有在得到員工同意後始可為之。因此在員工以任何理由不同意之情況下，我們不會強迫員工加班。

在旗勝科技，員工亦被管理者強迫加班。員工指出，實際上根本無法拒絕加班，除非你有一個「非常好」的理由，否則管理者不會同意。員工每日工作 10.5 小時，一週工作六日。而在旺季，一年約三個月，員工也必須在週日工作。

來自旗勝科技的回應：每日正常工時為七小時。每日若有加班需求，旗勝科技會讓員工決定是否自願加班。旗勝科技亦保證在一週內，包括例假或休假，加班總時數不會超過一週 36 小時。此為泰國勞動法之強制規定。

與其遵從泰國勞動法一週 84 小時之規定，如果旗勝科技能參考〈電子行業行為準則〉則更佳。

如同旗勝科技，Paragon 亦非強制加班。然而，由於薪資非常低，因此一般而言員工希望能工作超過八小時之正常工時。Paragon 的加班時數一般是 3.5 小時。由於企業知曉此種情況，因此會將加班也列入每日生產目標達到之時數內。亦即，員工可以拒絕加班，除非他可以在正常工時內達到設定的生產目標，但通常此生產目標很難達到。

富士通及 Western Digital 之受訪員工也有提到超時工作之情況。除了週末加班外，再加上 2-4 小時之超時工作是一般的實際狀況。且此種加班被視為是強制的。在富士通，員工指稱如果沒有一個很好的理由而拒絕加班的話，則會被列入黑名單並遭警告。在遭到三次警告後則有可能被解僱。再者，如果拒絕加班的話，年終獎金則會被削減、減薪或不被調薪。此外，員工提及，企業強制員工需藉音樂或運動器材運動 15 分鐘，以避免因為工作太勞累而睡著。

在 Western Digital，員工指出領班以解僱威脅，如果員工不接受加班的話。在生產尖峰期（根據員工表示，去年為時長達 10 個月）時，員工每日需工作 12 小時，每週工作七日，因此工廠內之工作時間是超時且不合理的。

最後，在旗勝科技及 Paragon，員工受到不人道的對待及密集的生產步調。每個月管理者會和員工談話，但只是為了喝叱員工使其更努力工作。此外，員工也認為所設定的生產目標很難以達成。在 Paragon，領班每週與員工會談使其更努力工作，且管理者會以關廠來威脅員工，如果他們不增加產量的話。

來自旗勝科技的回應：喝叱員工並非旗勝科技的實際狀況。旗勝科技藉由許多方式以使員工努力工作，例如「品管圈委員會」。旗勝科技會在仔細考量後設定生產目標，且每年皆超過所預期之目標。公司有紀錄及證據可資證明。而在 Paragon，員工每週會與領班會談，藉以提高員工的態度，並引導員工能快樂及有效率的工作。

5.4.7 職業安全衛生狀況

在 LTEC 工人對勞動條件的反應好壞不一。一方面，工廠有常駐護士與醫生定期診察，充足的防護設備與飲水，面對有害物質的訓練與乾淨的餐廳。但另一方面，也發生過兩件大型、與一些較輕微的工廠意外；有些工人雖然通過了年度健檢，但仍感到身體不舒服；廁所不足；防護衣不舒服、而且通常工人也不愛穿，因為覺得會妨礙達到生產目標。不過總的來說，LTEC 看起來是認真處理勞動條件問題的，表現在公司願意去調查前述的工廠意外。

來自 LTEC 的回應：LTEC 在員工進入企業時會進行職業安全衛生教育。並提供員工安全所需之防護配備，如防護眼鏡、手套、口罩、安全帽及靴子，且要求員工需穿著防護衣物。LTEC 於廠內設置告示板以告知員工可能危害之處。企業並未設立因穿著防護衣而無法達到之不切實際生產目標。

MMI 的員工對於其工作環境有許多抱怨，並非常關切其自身安全健康。第一，MMI 員工必須提重物。第二，工廠由於設有熱鋁之鑄造爐，因此工廠內溫度非常高。員工通常在進去一年後即有熱疹、喉嚨痛及喉嚨乾燥等問題。第三，在設有鑄造爐的工廠，員工僅穿戴簡單的手套即需將熱鑄片取出。此外，員工亦被要求需加快工作速度（據說甚至有員工因而使用安非他命以加快工作速度），而加快速度的結果是沒有充足的時間使產品冷卻。因此，有時熱鋁會四處潑濺，偶爾會灼傷員工肌膚。第四，員工亦抱怨工廠內之鋁塵。當下雨時，會因為雨水導致漏電而產生電氣火花，因為電器插頭皆被鋁塵覆蓋，進而導致電流外洩。而當鋁塵潮濕後會變酸，進而產生腐敗味。員工曾向管理者抱怨這些問題，然而鋁塵卻沒有被清理掉。且工廠大樓已老舊，員工深怕哪天大樓會倒塌。而除了鋁塵及鉛塵外，還有磨光用砂紙導致之灰塵。部分員工因此必須定期就醫並將鉛塵從喉嚨刮除。而當員工無法忍受後，即會被調去其他部門，但是問題仍然存在。第五，噪音亦影響員工的聽力。儘管有配戴耳罩及口罩仍無法提供足夠的保護。

一位女性員工甚至病倒，並發現肺中有鋁塵。目前仍未完全康復，且甚至沒有進展。最後，兩間工廠內之飲用水亦不乾淨。然而讓員工震驚的是，政府的職業安全衛生檢查卻沒有證實員工的抱怨。

來自 MMI 的回應：員工的表現是以工業工程所發展設定之生產目標所定，並未超過所規定之標準。並提供員工適當之個人防護設備，如提熱物之厚手套。且據 MMI 泰國廠所知，廠內並無安非他命使用之情事，且 MMI 泰國廠內之診所亦未擁有或開過此種藥物。MMI 泰國廠並不使用鉛或者其衍生性物品。未有紀錄或醫療報告有提及職業安全衛生相關、或與癌症相關之情事。MMI 泰國廠於內部設有安全委員會，並設有合格之安全管理師。而工會理事長亦為安全委員會成員之一。未曾有員工或工會方面接獲過盥洗室不充足或餐廳環境不衛生之抱怨。而在餐廳方面，設有餐廳委員會，主要由工會會員組成，負責管理餐廳營運及選擇外燴業者。在飲用水方面，則設有 UV 紫外線殺菌及過濾之飲水機。

Innovex 的員工指出有以下的健康問題，包括：眼睛疲勞、背痛，及由於被迫站立而導致腿酸。有員工因為整天使用放大鏡而導致眼睛疲勞及偏頭痛；部分則是因為眼睛酸痛進而導致頭痛。一名員工提及員工「紅腫的雙眼像被黃蜂螫過一樣，而必須休息一週才得恢復」。工廠內有充足的消防設備，但為了省電，因此在接近逃生出口處的燈光非常微弱。廠內之盥洗室不夠充足，因此員工必須排隊等候；亦有員工抱怨餐廳。有部分員工因為憋尿而導致膀胱疾病；部分員工則有腹痛或腿腫現象，但卻不知是何種原因所導致。除了這些之外，員工亦擔心其所吸入之有毒氣體，因為員工不曉得其吸入何種化學物質，及會有何種影響。而在年度的健康檢查中，員工皆被告知其健康狀況正常。最後，員工指出由於保護衣物之有限，員工常暴露於某些化學物質中（包括硼酸）。由於以上不良的工作環境，因此職業災害經常發生。安全管理師確實有至廠中視察，但卻似乎未撰寫報告或著手任何改善行動。

來自 Innovex 的回應：工廠內僅有在金器製造過程中使用低濃度之硼酸，且工廠皆有符合安全標準。Innovex 為每位處理化學物質之員工提供個人防護設備，並定期進行內部檢查，最近正進行 BVQI（ISO 認證機構）認證，並已通過 OHSAS 18001 認證。我們會定期檢視員工的健康狀況。由於我們了解顯微工作所伴隨之潛在危險，因此在標準上皆符合或超過所有的安全標準。Innovex 廠內有 109 間盥洗室，此比勞動部所要求者還高。工廠內有化學物質或可能氣體之區域皆有公認標準的安全監測及控制。

在職業安全衛生狀況方面，員工所指稱內容與 Innovex 管理者所陳述者皆形成對比。

在旗勝科技工廠內，安全衛生狀況似乎皆高於標準。廠內有鋁塵之問題，但已免費提供良好的防護設備。每年皆有大規模的醫療檢查：包括血液測驗、尿液測驗，肺部 X 光檢查。越危險的工作則進行越多檢查。儘管如此，員工還是提到一件有關機械之意外事故。一位員工已告知管理者某部機械有問題，但員工仍必須使用此機械工作，並發生意外。之後，管理者有支付醫療費用及病假。此名員工雖已返回工作，但手已無法完全復原。

在 Paragon 工廠內有粉塵問題。之前員工有防護口罩可使用，但最近工廠為了節省成本而停止使用！此外，與 Innovex 相似的是，員工過度使用放大鏡而導致影響視力。

村田之工作環境皆高於標準。廠內除了設有免費健康中心；亦很少發生意外事故，如果有的話，亦會嚴格看待。此外，員工指出，廠內對於處理化學產品之員工皆提供充足之防護，並有乾淨之餐廳及充足之盥洗室。一般而言，員工對於工作環境很滿意。儘管如此，仍有反應指出員工有視力及因提重物而導致背痛問題。

在 Western Digital，主要被提及職業安全衛生問題為鋁塵及噪音。鋁塵主要在裝備室，是將電子零件移至無塵室前集中放置處。部分電子零件在移至裝備室及無塵室前，必須先經過洗滌室。噪音主要發生於洗滌室，其工作非常艱辛（男性員工為主），員工必須穿戴大型耳罩。而在無塵室主要問題為低溫（攝氏 17 度），此為處理化學物質及工廠生產過程所必須。大部分於無塵室工作之員工有皮膚問題（主要為癢）。可能發生原因為員工在結束輪班回家之前必須混和化學物質。所有無塵室之生產員工皆須混和化學物質，而在無塵室中一次輪班員工約有 1,000 名。在混和化學物質時，員工必須穿著所有防護衣物。在混和結束後，工廠會將其防護衣物取走並清洗。受訪之員工並不清楚所混合之化學物質為何。但她認為並不健康，因為許多員工有臉部皮膚問題。

5.4.8. 對行為準則的瞭解與考核

受訪的工人中，沒有人對企業生產行為守則有了解，也從未看過守則。

下訂單的品牌商曾至若干工廠（LTEC、MMI、Innovex、Western Digital、富士通和村田）訪視，但沒有任何人和勞工講話。同時不清楚他們訪視的目的是勞動檢查還是商業行為。

有些品牌商曾檢查 Western Digital，據管理人員的說法，社會性基準並非品牌商所關切，他們只在乎勞工安全衛生。而且，Western Digital 只要求它的協力廠符合 ISO 認證、是否使用鉛製程，並會不定期檢查他們使用何種金屬。公司並不會檢查社會性基準。

來自惠普的回應：惠普在 2007 年有一項查核 Western Digital 泰國廠的計畫，且已完成馬來西亞廠的部分。惠普影響第一層供應商，以推動他們向自己的協力廠執行更為嚴厲的供應鏈管理。在惠普的查核經驗中，供應商缺乏協力廠管理計畫是常見的稽核缺失（non-conformance）。

來自 LTEC 的回應：LTEC 散發生產行為守則的小冊子給所有員工。員工有聚會來學習行為守則。LTEC 每年經歷好幾次客戶要求的勞動檢查，定期地品質查核或環境查核，以尋求解決方案。

來自 Seagate 的回應：Seagate 把〈電子行業行為準則〉寄給了所有的協力廠。

來自 MMI 的回應：新進員工會被告知公司政策及工作規則，每月還有定期聚會。MMI 的政策及工作規則立基於泰國勞動法。泰國廠通過了 TS16949/ISO 9002 的認證。

來自 Innovex 的回應：Innovex 有明文的政策，且通過電郵傳遞備忘錄給每一個員工，最近的一次是在 2006 年 11 月。若干客戶要求勞動條件的資訊。客戶無法與工人交談是正常的，因為生產線勞工很少會說英語。

5.4.9 違反勞動人權事項的摘要整理

表 6：宏碁泰國硬碟機供應商違反〈電子行業行為準則〉之處

	LTEC	MMI	Innovex	旗勝科技	Paragon	村田	Western Digital	富士通
勞工								
非強迫性勞動								
禁止童工								
工時超過 60 小時	×	×		×	×	×	×	×
強迫加班	×	×		×	×	×	×	×
無最低工資／無償加班／不合理的扣薪					×		×	
非生活工資	×		×			×	×	×
不人道對待				×	×			
禁止歧視	×	×				×	×	×
結社自由	註 1	×	註 1	註 2	×	註 2		×
健康與安全								
職業安全		×	×		×		×	
緊急狀況準備								
職業災害與疾病								
工業衛生							×	×
苛求體力的工作		×	×					
機器防護措施								
宿舍與餐廳	×	×	×					

註 1：泰國北部地區要組織工會非常困難。企業把泰國其他地方的工廠搬來北部，正是因為工資低廉、政府吸引投資誘因高而且當地沒有工會。根據受訪的勞工團體表示，當地警方曾扮演了殺手的角色。工人們講述一位組織者試著動員勞工，因此受槍擊但僥倖沒死的故事，發生於一到兩年前。最近，一位勞工權利的研究者受到威脅，而決定回去曼谷。這個地區的工人對工會多不熟悉。

註 2：在某些工廠中，資方設立福利委員會或勞資會議以取代（或避免）工會的成立。但福委會或勞資會議和工會體現勞工權益的作用是不一樣的。在這些案例中，福委會或勞資會議的功用通常只辦生日宴會、圖書服務和提供卡拉 OK 等。

5.5 宏碁在菲律賓之硬碟機供應鏈

圖 9 所示為宏碁於菲律賓之硬碟機供應鏈狀況。隨後並分析了圖中八家硬碟機供應商（包含二家第二層的供應商）的勞動條件狀況。如同在泰國的硬碟機供應鏈，幾乎所有的供應商皆為一個以上的製造商生產設備（此可由圖中箭頭指向看出）。

Astec Power 菲律賓公司

Astec Power 菲律賓公司（以下簡稱Astec）在菲律賓Cavite省，於1994年開始生產。它的股權比例為99.99%來自英國、0.003%屬於菲律賓人以及0.001%來自美國。Astec Power的母公司，是總部位於美國加州Carlsbad的Emerson集團旗下之全資子公司，Emerson在紐約股市上市。2006年4月28日，Emerson併購Artesyn Technologies，然後把它併入Astec Power的母公司，形成世界最大的單一電源轉換供應器公司。僱用了超過25,000名員工，Astec/Artesyn無庸置疑是業界第一把交椅。Astec Power菲律賓公司在27.5萬平方呎的廠區裡僱用了4,000名員工，主要生產直流交流模組、伺服器、中高電量定制客戶及標準客戶產品。公司亦製造電腦主機板用的電路板、硬碟機的磁圈、線圈、機器與電腦的電源供應器，以及DVD光碟機。Astec的客戶包括新力、惠普、諾基亞、富士通、IBM、樂金（LG）、Compact及Certek Laguna。產品外銷往日本、中國、歐洲及松下。本地的外包協力廠包括APC、MEC、Maxxon、Petronics、DKP、Ultimate、P. Imes、Radix Philippines及Dae duck。

San Technology公司

San Technology公司（以下簡稱San Technology）是日資企業，在菲律賓Cavite省，是母公司住友特殊金屬（Sumitomo Special Metals）為了擴大生產電腦用的磁頭核心，而於1988年11月8日成立。2003年5月，它的母公司決定與日立集團建立策略聯盟：日立金屬（Hitachi Metals）從住友金屬工業（Sumitomo Metals Industries）獲得住友特殊金屬32.9%的股份。從2004年4月1日開始，住友特殊金屬與日立金屬合併他們的永久磁金屬部門，為了擴張生產並改名為NEOMAX這家新公司。也就是說，從2004年4月開始，San Technology為NEOMAX的子公司。

該公司約有2,000名員工，大部分是女性。最年輕的工人是20歲，沒有臨時工，因為日立在2003年的合併之後下了禁令。產品為晶片感應器、電腦用電路板及硬碟機用磁頭。除了東芝之外，San Technology的客戶還有日立 Laguna廠、三星、Hanstar、富士通、IBM、Main Aike、P.IMES及Hayakawa（在Cavite加工出口區）。⁶⁶產品外銷往日本、新加坡、韓國、馬來西亞、台灣、中國及印尼。

Mechanical Keyparts 菲律賓公司

Mechanical Keyparts 菲律賓公司（以下簡稱MKP）是99.99%日資及0.01%菲律賓股份的企業，2000年9月26日成立於Cavite加工出口區。工廠是為了生產硬碟機用的電流保護器。僱用了1,500名員工，大約25%是正式員工、其他75%是派遣工或稱為「勞務外包契約」（Labor-Only Contracting, LOC），是經由Sunpiro這家仲介公司所僱用。除了東芝，MKP的客戶還包括日本電產（Nidec）蘇比克灣廠、日本電產Laguna廠、日清精密五金（Nissin Precision）Laguna廠、TRC及Kapco。產品外銷往新加坡、日本、馬來西亞及泰國。

⁶⁶ Seagate/Maxtor 指出，San Technology 不是他們的協力廠。

Micro-device Technology

Micro-device Technology (以下簡稱MD-Tech) 從San Technology分割出來，於2005年1月1日建立自己的生產線，是住友金屬微電子 (Sumitomo Metal Micro-Devices) 的全資子公司。2004年時大約僱用1,000名員工，70%是正式員工、其餘30%的員工為試用狀態。2006年，當公司從San Technology分割出來以後，員工數降至900、全部都是正式員工，其中90-95%是女工、只有5-10%是男性。主要產品是印刷電路板、平面螢幕電視、硬碟機、電視投影機、電腦用DW rewind及電漿顯示器。它的客戶包括三星、Nanox、PIT、東芝、諾基亞、SMDR、松下、Hayakawa及 P. Imes.

筑波壓鑄公司

筑波壓鑄 (Tsukuba Die-casting, 以下簡稱筑波) 是百分之百日資企業，1996年4月9日成立於Cavite加工出口區。公司僱用1,000員工，其中30%是正式員工、70%是臨時工。臨時工中的30%，是透過仲介僱用的派遣工。工人說公司的客戶之一是東芝。本地的外包協力廠包括Kapco、P-ton及CAM Laguna廠。公司主要生產硬碟機的鋁底。公司有一個特殊的狀況，那就是在廠區裡同時存在兩個日資小協力廠：Kapco是為鋁壓鑄時的表面處理；P-ton是為塑膠射出。如此，因為距離接近而產生的生產優勢，提供三個廠間的緊密聯繫與互動，使得客戶比個別找專門技術的企業要節省成本。另一方面，公司直接從東芝獲得硬碟機基座與封蓋的專門技術之後，它更必須與Kapco的表面處理及P-ton的塑膠射出零件緊密互動。如此型態由協力廠聚在一起形成的聚集經濟，再次由高階的筑波壓鑄與低階的Kapco及P-ton聚在同一個廠區之案例所印證。

Kent Adhesive Products Co.

Kent Adhesive Products Co. (以下簡稱 Kapco) 是99.99%的日資企業、0.0025%為菲律賓人持有。1996年5月9日成立於菲律賓Cavite省。公司業務為硬碟機表面加框處理，以及相同方式的電子零件表面處理。工人指出的產品包括2.5-1.8吋硬碟、硬碟基座、SH cover、封蓋及表面電鍍，客戶包括富士通、MKP、EMECEM蘇比克灣廠、P-ton、筑波壓鑄及Bridgestone，產品外銷至日本及中國。大約僱用500名員工，大部分是透過Sunpiro仲介公司僱用的派遣工。Kapco的協力廠包括MKP、筑波壓鑄、Dayap及EMECEM。

日立環球儲存科技菲律賓公司

日立環球儲存科技 (Hitachi Global Storage Technologies) 來自於IBM與日立儲存科技部門的一項策略合作，菲律賓公司則是專注在硬碟機的製造與硬碟機的零組件，例如磁頭懸浮組件、滑塊、磁頭臂組件等。客戶有IBM、蘋果和戴爾。協力廠包括San Technology、MD Tech及Luzon Magnetics。菲律賓公司成立於1994年5月11日，位於Laguna工業園區，僱用7,000名員工。

富士通電腦產品菲律賓公司

富士通電腦產品 (Fujitsu Computer Products) 菲律賓公司是百分之百日資、富士通集團的子公司。成立於1995年2月1日，在菲律賓Laguna省Carmelry工業園區I-SEZ Canlubang。主要業務為製造可讀寫光碟機、硬碟機、電腦半成品、零組件及配件。富士通電腦產品菲律賓公司被菲律賓經濟署認為是先鋒企業，設立的頭五年間，擴張非常快速，產品外銷至美國、歐洲、日本及東南亞。硬碟機的製造開始於1996年4月，那時公司共僱用6,158名員工：操作員

5,443名（88%），其中96%是女性、4%男性；技師、職員及工程師715名（11%），其中65%男性、35%女性。公司主要供應日本母公司富士通以及Sun Micro/SAE，產品並外銷至美國及中國。

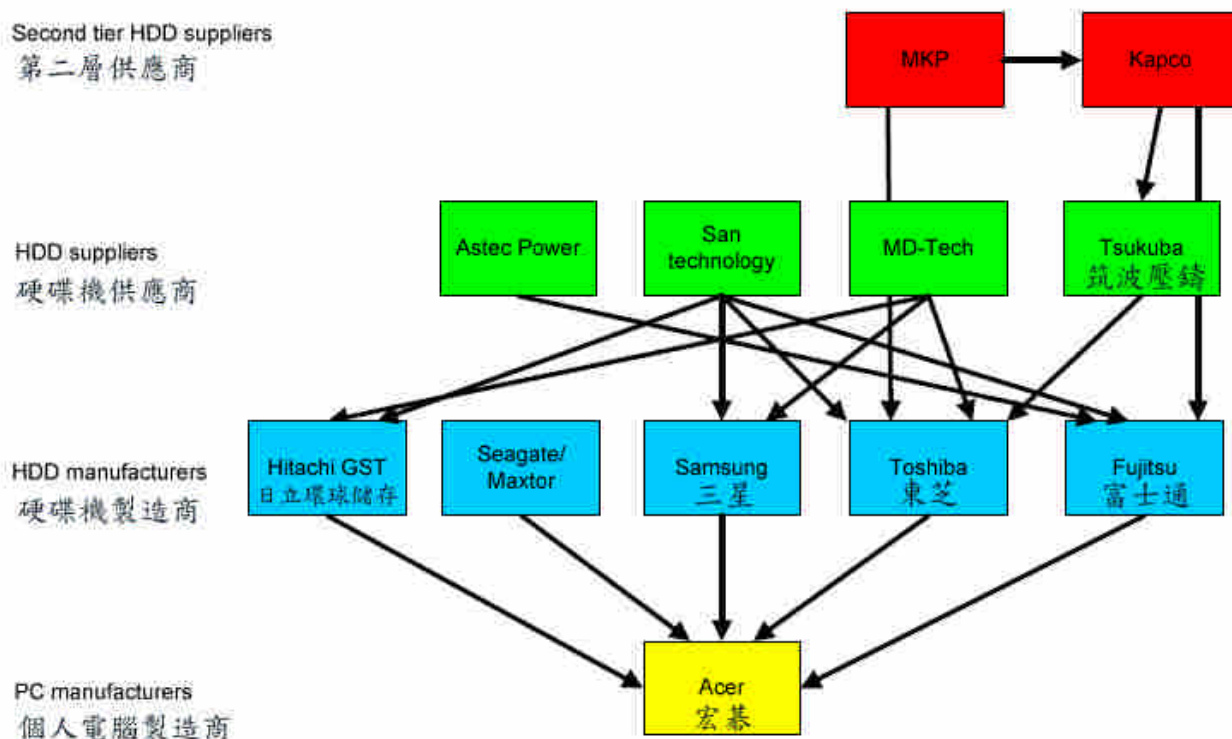


圖9：宏碁在菲律賓之硬碟機供應鏈

[來自宏碁的回應：上述的零組件供應資訊是錯誤的。下表顯示供應商所選擇的正確協力廠：

日立	日立環球儲存科技
	San Technology
三星	日立環球儲存科技
	San Technology
東芝	San Technology
	MKP
	筑波壓鑄
Seagate	筑波壓鑄（第二層）

也請在圖中「個人電腦製造商」此層級標示出宏碁之主要競爭者。否則可能會有人誤會，是否這樣的供應鏈為宏碁所獨有，然事實上宏碁其他競爭者皆使用類似的供應鏈。]

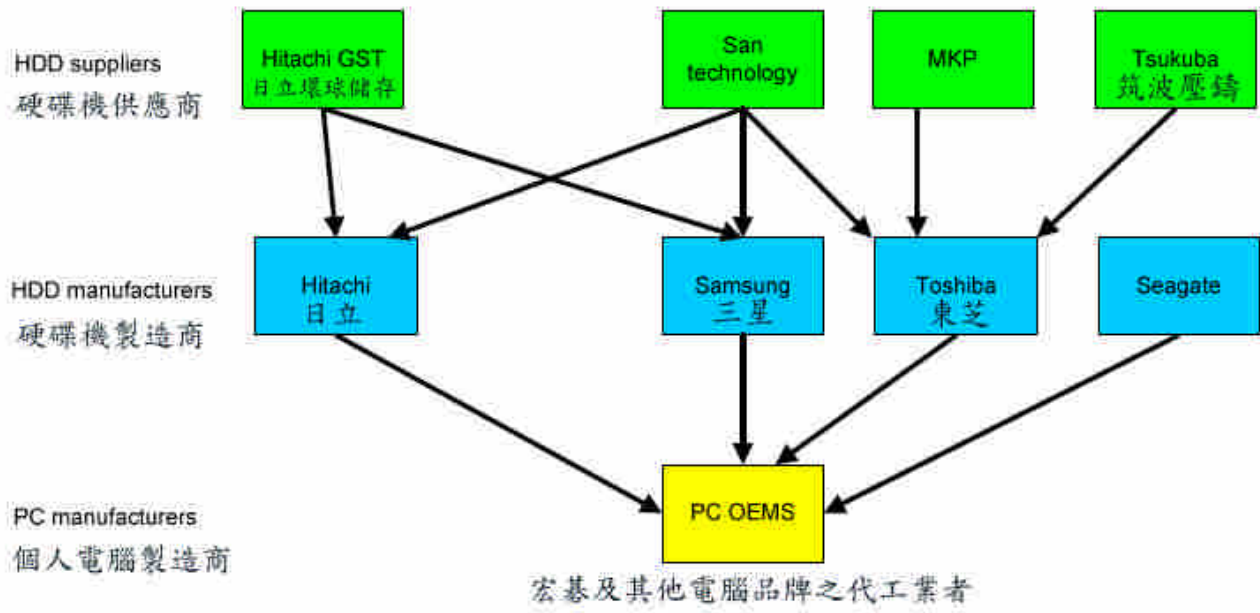


圖 10：宏基在菲律賓之硬碟機供應鏈，考量宏基回應之後的修正

5.6 菲律賓硬碟機供應鏈之勞動條件

5.6.1 非強迫性勞動

在調查中並未有證據顯示有強迫或非自願勞動之情況。

5.6.2 定期契約勞動者之歧視或不平等待遇

大部分電子業勞工是被直接僱用的，而非透過仲介。但「勞務外包契約」或派遣仲介業者，也出現在加工出口區中有一段日子了，像 MKP、Kapco 及筑波壓鑄就採用了派遣勞工的作法。企業採取這種「勞務外包契約」的方式可節省支出，因為不需支付固定人事成本及福利在派遣勞工身上。

Astec 以見習生的方式僱用工人，因為根據法令，企業可以只給見習生等於最低工資 75% 的薪水。

不少歧視或不平等待遇的案例被發現，大部分是關於定期契約勞動者。有些工廠不給定期契約勞動者定期休假（Astec 及 Kapco）和有薪病假（Kapco），後者這家公司大部分員工都是定期契約工。工人說 Kapco 的管理階層對不同性傾向也有歧視，他們不僱用同性戀者。

在 Astec，正式員工是月薪制。最高薪的工人是年資超過五年者，平均日薪在 350 至 400 菲律賓披索⁶⁷之間，包括根據薪水層級而決定的福利及績效獎金。另一方面，定期契約工日薪是 254 披索，見習生只領最低工資的 75%。

在富士通，根據受訪者的說法，受訓及升遷的機會並不平等。那些升遷及被送到其他國家受訓的勞工，通常是與管理階層有密切交情的人。

5.6.3 童工

在富士通，最年輕的工人只有 15 至 18 歲，來自社區裡一家慣常提供工廠不足齡勞工而知名的孤兒院。企業需要父母或監護人在申請表上簽署同意。⁶⁸

5.6.4 結社自由及集體協商權

在若干工廠，傳出違反結社自由及集體協商權的報告。公司管理階層嚴厲禁止員工加入工會，並威脅說，一但工會成立，工廠將關閉或遷移到其他地方。

⁶⁷ 譯註：1 菲律賓披索約等於 0.6-0.7 新台幣。

⁶⁸ 說明：「勞工支援中心」先前收集到的資料揭露了，Sisters of Mary 這一家機構從鄉村及破落地區召集青少年，把他們安置在修道院中生活並提供課程讓他們得到中學學歷，其資源是來自包括日本及韓國投資者在內的善款。畢業之後，Sisters of Mary 會協助這些青少年找工作，並有宿舍可以住，直到他們工作相對穩定為止。在有些案例中，Sisters of Mary 與特定公司之間存在協定，青少年畢業之後將被送進該公司工作。在學期間，學生受職業技能的訓練，並在修道院中教導他們順從的態度。基本上，這個機構供應年輕、廉價而順從的勞動力給企業。因為從中學畢業時通常只有 16 歲，還不到菲律賓勞動法令規範足以工作的年紀，企業需要家長或監護人同意，以免因違反勞動法令而遭受處罰。

MKP、Kapco 及 MD Tech 的工人說，公司裡的管理階層嚴厲禁止員工加入工會。

在 San Technology，勞工於 2003 年時曾試圖成立工會，但計畫為管理階層所察覺。為了打壓工會，管理階層把發起工會的勞工調到其他部門，使他們較難聚在一起討論計畫。有些工人還被升為組長或領班，但沒有到更高的管理職位。根據菲律賓勞工法令規定，高層管理職務者不得加入工會，如果工會接納高層管理職務者加入工會，則工會的登記會被勞動與就業部撤銷。

在筑波壓鑄並沒有工會組織，但有報告指出 2006 年 1 月時曾有組織工會的嚐試。然而，當公司知道之後，管理階層把 10 個發起人調到不同部門以避免工會的形成。

5.6.5 薪資及加班費

Astec Powe 及富士通的工人說，公司的工資並不足以負擔生活開銷。在 Astec Powe，工人抱怨說他們甚至連飲用水都要花錢買。在富士通，工資是以時薪計算且工人必須達到每天的生產目標。在 San Technology 及 MD Tech，工人不滿意自己的薪資。MKP 及筑波壓鑄的勞工說，薪水夠一個人生活，但如果要照顧家庭那就沒有辦法了。

研究進行的時候，菲律賓法定最低工資是每天 254 披索。根據新公佈的最低工資，本研究調查之工廠所在區域為 272 披索。見習生的最低工資只有一般員工的 75%。

5.6.6 超時工作與密集生產節奏

表 7 顯示了各工廠之正常工時及加班情況，根據我們得到的資訊。除了 MD Tech 之外，其他所有工廠都有常態性加班；在大部分工廠，工作時數都遠超過了「國際勞工組織」的最高工時標準（每週正常 48+加班 12 小時）。更有甚者，在大部分工廠，加班是強制性的，意即工人被迫加班並接受不人道的生產節奏。

在 Astec Power、San Technology、MKP 及筑波壓鑄，每天四小時加班是慣常且強制的。除了 Astec Power 之外，周日加班一般來說是自願的（雖然「自願」在 MKP 意謂要有好理由才能拒絕），但旺季時一樣是強制的。

在富士通，勞工的工作日數視生產狀況而定。當淡季的時候，每天工作八小時、每週六天，外加加班三小時；旺季的時候，每天加班要加到四小時、周日八小時，技師甚至要每天加班五小時。

在日立環球儲存科技，一個月的前兩個星期間，正常工時是每天工作八小時、每週六天；後兩個星期是每天工作八小時、每週五天。但每個工作天都要加班三小時。周日加班八小時只有在旺季時發生。沒有證據顯示加班是強制的。就像其他工廠，旺季並沒有季節性的規律，一切視客戶下單的狀況而定。

在菲律賓，從不同工廠收集到的資訊使我們可以總結，一個工人每天工作 12 小時（8 小時正常班加 4 小時加班）、每週工作六天，且周日或休息日必須加班的情況是一般而常見的。

表 7：各生產工廠之正常工時及加班情況

工廠	正常工時	常態性加班	評語
Astec Power	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，生產旺季亦於週日工作。	周日強制性加班。每週 72-84 小時。
San Technology	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，生產旺季亦於週日工作。	強制性加班。每週 72-84 小時。
MKP	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，亦於週日工作。	周日自願加班，但員工不加班要先得到允許。生產旺季時強制性加班。每週 72-84 小時。
MD Tech	每日 8 小時，一週 6 日。	沒有固定加班，除非是在生產旺季。	生產旺季時強制性加班。每週 48 小時。
筑波壓鑄	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時，亦於週日工作。	強制性加班。每週 72-84 小時。
Kapco	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 4 小時。	強制性加班。每週 72 小時。
富士通	每日 8 小時，一週 6 日。	淡季每日 3 小時，旺季 4 小時，技師每日 5 小時，生產旺季亦於週日工作。	強制性加班。每週 66-91 小時。
日立環球儲存科技	每日 8 小時，一週 6 日。	每日 3 小時，生產旺季亦於週日工作。	每週大約 66 小時。

說明：常態性加班，表示加班是日常進行的。

5.6.7 職業安全衛生狀況

職業安全衛生狀況在各工廠有顯著的不同。一般性的抱怨包括：溫度過高（富士通）、臭味或粉塵（Astec Power 及筑波壓鑄），以及頻繁的小意外如割傷等（Astec Power）。

在 Kapco，工人指出廠房內空氣不夠流通。化學藥品的氣味加上缺乏足夠的防護衣，引起數種不適症狀（支氣管炎、暈眩及鼻竇炎）與咳嗽。工人還說即使他們反應過上述狀況，卻從來沒有改善過。

San Technology 的工人指出他們必須使用以下化學物品：異丙醇、黏著劑、可透紫外光覆層、丙酮、溶劑、鉛、阿摩尼亞、矽、硝酸和氫氧化鈉。在 P. Imes，工人常用的化學品與物質包括酒精、丙酮、焊接物質及塗料。在 Astec Power，工人生產中使用的化學品與物質包括異丙醇、溶劑、焊接物質、鉛、黏著劑、稀釋劑、sunning bar 及熱氣。在 Kapco，工人生產中使用的化學品與物質包括硝酸、鉻、鎳及異丙醇。在筑波壓鑄，工人生產中使用的化學品與物質包括鑄模物質、金屬或鐵及清潔劑。

所有工廠都提供了防護設備。

最後，日立環球儲存科技的工人指出，工作環境一般來說非常好，尤其是特別讚揚公司在環保方面的付出，降低了有害化學物質的使用。

5.6.8. 對行為準則的瞭解與考核

大部分受訪勞工不知道企業生產行為守則為何及它是做什麼用的。有一家工廠的客戶到工廠裡巡視，不是要了解勞動條件而是要監看生產流程，因為很多產品因品質不符而被退貨。當提到企業社會責任政策，工人談到公司因應客戶需求及環保管理而制定的生產政策、規格及規範。勞工議題在公司的企業社會責任政策中，並不獲得太多的注意。

5.6.9 違反勞動人權事項的摘要整理

表 8：宏碁菲律賓硬碟機供應商違反〈電子行業行為準則〉之處

	Astec Power	日立環球儲存科技	富士通	San Technology	MKP	MD Tech	筑波壓鑄	Kapco
勞工								
非強迫性勞動								
禁止童工			×					
工時超過 60 小時	×	×	×	×	×		×	×
強迫加班	×		×	×	×	×	×	×
無最低工資／無償加班／不合理的扣薪	×							
非生活工資	×		×		×		×	
不人道對待								
禁止歧視	×							×
結社自由				×	×	×	×	×
健康與安全								
職業安全	×						×	×
緊急狀況準備								
職業災害與疾病								
工業衛生								
苛求體力的工作								
機器防護措施								
宿舍與餐廳	×							