

清除障碍

全球运动成衣业改善工资和工作条件的步骤

执行概要

「我做得累死了……。我们连去洗手间或喝水的时间也没有，没有一刻停下来，经常担心赶不及完成鞋底的工序交给下一条生产线。车间主任常常催赶我们。我们做到又累又脏，即使这样，我们仍马不停蹄的做，但车间主任仍责骂我们。」-- 一名在中国东莞生产新百伦(New Balance)运动鞋的工人。

2008 年的北京奥运会，对品牌概念为重心的运动成衣行业来说，若能与奥运会沾上边，可说是一个赚钱的黄金机会。虽然成为奥运会的赞助商和获取商标使用权花费不菲，门槛甚高，但对运动服品牌公司来说，它们绝对有能力承担起这一笔费用。要知道能够把自家的运动服、运动鞋跟奥运会所宣传的「公平、坚毅」和最重要的——「赢家风范」等尊贵的概念联在一起，是多么值得投资的一宗生意。

品牌与体育连手，并不限于奥运会，其它的体育盛事，如欧洲足球联会的 2008 年欧洲杯，就是另一例子。与体育盛事合作，品牌的终极目标是赚取更多的利润，更大的市场占有率和更强的品牌认同效应。据以往的纪录，大型的运动会的确实能为全球运动服装业，尤其是大型的品牌，带来非常可观的利润。

不过，事情还有另外一面。早在 2004 年雅典奥运会前，「公平奥运」联盟(Play Fair Alliance)—— 历来最大型的国际劳工权益倡议运动，已把运动成衣行业的黑暗面公诸于世：世界各地的年轻女工、男工，还有儿童身处恶劣的工作环境，在品牌公司的合约工厂或外判工场中生产运动鞋、运动衫、皮球等体育产品。

转眼四年，北京奥运举行在即，现在我们要问：「那到底改善了甚么？」

公平奥运的调查结果

「公平奥运」的研究人员在中国、印度、泰国和印度尼西亚共访问了 320 名运动成衣业工人，探讨他们的工资、工厂经验和工作环境；我们同时搜集其它资料，包括公司和行业的情况、公布和未公布的报告、新闻、网站和工厂广告等，发现即使品牌公司建立各种劳权监察和执行项目，对一些问题和个案作出行动，然而，违反工人权益的情况在业内仍屡见不鲜。

虽然各主要品牌，如阿迪达斯、耐克、新百伦、彪马和锐步，已实行生产行为守则超过 15 年，但为它们制造产品的工人仍然在恶劣的条件下工作，面对各种权益侵害和压力，包括庞大的产量、严重的超时加班、过低工资、言语暴力、危害身体的有毒工作环境、缺乏医疗及其它合法的社会保障等。

公平奥运研究员亦发现，运动成衣业工人所得的工资低于能维持他们生活的水平，

即使在那些实行法定最低工资的国家地区，或者在有买家公司限制加班的工厂里，我们仍发现雇主以形形色色的新手法去逃避责任。

以中国为例，由于近年中国各类基本生活所需如食品等价格持续上涨，广东省政府遂因应物价，调高当地的最低工资水平，但我们的研究发现，很多运动鞋工厂的雇主以各种手段来抵销工资的增加。有些雇主增加产量指标，导致工人减少或失去生产奖金，令收入大减；也有工厂以扣减工人食宿或其它服务等手段来逃避。其中一些受访工人表示，现在实际的收入比调高最低工资前还要低。

公平奥运研究员在一些个案中发现，有工人甚至每天工作 12-13 小时，也得不到法定的最低工资。在一些调查的工厂中，有证据证明雇主伪造工厂纪录，以隐瞒工人被迫超时工作，违反加班工时的法例，以及没有支付法定的加班津贴等。

在印度贾郎达尔缝制足球的家庭工向研究人员说，他们在过去五年所得的单价工资一直没有增加，但当地去年的通胀达到 6.7% 至 10%。他们每做一个手制足球大约只赚取美元\$0.35 至\$0.88 左右，视乎足球的类型，每日最多只能做两至四个。家庭工的收入不仅低，更没有保障，在淡季时，他们往往要借钱度日，生计堪虞。

一名五十岁的足球缝工说：「我们没有任何积蓄，所以我们手头上没有现钱应付紧急需要。」家庭工也没有社会安全网保障，所以万一生病或有意外，对家庭便会打击很大。「我已经失去我太太的金器，我拿它们作为向贷款人的抵押，但无力赎回。」他说：「有一次，我租出我的烹饪气瓶去为我患上急病的妻子周转一些钱。我们几乎人人都面对这种遭遇。我的一位朋友，甚至卖血以获得一些额外收入去应急。」

消除三个障碍

在全球运动用品制造业中，生产成衣、鞋类和足球的工人都面对同样问题，这已是公认的事实。业界内的固有营商模式、利益竞争、架构冗赘，以及其它种种因素，令生产条件迟迟得不到改善，令问题久病成顽疾。

这份报告不是要重提工人被剥削的辛酸史，而是针对三大方面的障碍而提出解决方案，若这三大问题一日不除，整体业界难指望在其它方面取得真正进步。

三大障碍：

- 结社自由及集体谈判权
- 行业转型带来就业不稳
- 僱主过份滥用短期工、派遣工及其它无保障就业

假如运动服装行业痛定思痛，认真改善目前的运作模式，以上三个问题必需马上改善。

结社自由和集体谈判权

没有结社自由及集体谈判权的话，一旦出现劳资纠纷，工人就不能跟雇主商讨解决工资，工作条件等问题的长远方法。

但是主流的意见及做法并非如此，成衣及制鞋行业普遍对工会存有偏见，整个行业有需要改变面对工会的立场(不能单单表示中立)，我们相信，公司应营造良好环境让工会建立和履行它们的职责，对工人参与结社及工会活动持开放态度。

这份报告描述了许多情况使工人行使自由结社和集体谈判权时所面对的巨大障碍，包括：

- 工会领袖及支持者被解雇
- 拒绝承认工会，拒绝谈判
- 关闭工厂，减少订单对工厂施压
- 转移生产到没有结社自由的国家生产
- 厂方成立「工人委员会」代替工会

工厂倒闭

行业转型导致工厂倒闭，久而久之就会为工人及供应商带来恐慌，以为争取权益只会带来失业。工人面对失业压力，自然对雇主不合理的对待忍气吞声。

一些跟品牌关系密切的工厂相对愿意考虑转型及重整对工人所构成的损害，但大部分工厂甚至不会让工人及当地社区知道工厂要结业撤资。

当工厂无法维持经济效益，除了结束经营以外再无其它选择，谁要对低效益负责？谁要对作出的经济决定，令工厂无法持久发展负责？

跨国供应商或贸易公司在多国投资、采购，他们主宰订单分配到哪个工厂。一些遵守劳动标准，跟工会进行集体谈判的工厂，可能因为客户的决定和对劳动标准不重视或不支持，得不到订单而倒闭。事实上，孤立地评估一家工厂的经济效益并不全面，因为经济效益好坏还要看客户下订单的历史，单价是否足够支付劳工成本，以及母公司的财务状况。

无保障就业

虽然我们没有全面的资料，但工会及劳工团体一再反映行业使用越来越多使用短期合约工人，甚至有越来越多老板不与工人签订劳动合同，避免给予员工法定的福利及奖金，或以此打击工人组织。我们在报告内会详述有关情况。

越来越多雇主利用短期工、派遣工，或其它无保障的就业形式剥夺工人的劳工权利及社会保障，其实是要阻撓工人组织起来捍卫自己的权利，钻法例的空子，因为这

些工作种类目前并无法律保障。

问题在于运动服装行业极端依赖弹性生产，品牌及跨国供应商不断改变运作模式，让他们能更灵活的变更产品的款式，更灵活的选用供应商和转换生产地，以达至最可靠、最优质、成本最低的生产。

所以，工厂都往往采取弹性劳工。假如全球运动服装行业持续不稳定，公司及工厂就会想办法将风险转嫁，保持竞争。工人在全球生产链最底端，怎样也无法再转嫁风险，成为了代罪羔羊。

第四个障碍: 生活工资

我们的研究亦显示，即使长时间加班加点，大部份工人仍然拿不到可以满足基本生活需要的工资。即使有些行业佼佼者愿意给予工人法定最低工资，甚至行业工资，但要他们保障工人得到足够生活的工资的话，它们都马上打退堂鼓。

工人在生产链最底层，承担弹性生产的风险最大，还有承担消费者要求廉价产品，以致生产成本要不断压缩的压力。

例如，巴基斯坦的手缝工做一个足球赚 0.57-0.65 美元，但过去 6 年这个单价没有变过，物价则涨了 40%。柬埔寨的制衣工人，连加班费及奖金，平均每个月有 70-80 美元，仍然不够一个家庭过安定的生活。孟加拉国的制衣工人在 2006 年发动大型示威后，基本工资才增加到 BDT1662.5(24.3 美元)，但扣除通胀后，每月实际收入比 1995 年时所订的最低工资还要低。在土耳其，大部份工人的工资水平只有生活工资的一半左右。

跟纯粹依赖本地市场不同，全球化的运动服装行业需要许多人共同承担才能提高工人的工资。因为：

- 客户与供应商的采购，导致下订单关系更不稳定
- 外资的流动性让政府制定工资标准时非常困难
- 结社自由及集体谈判权未受到尊重
- 消费者、品牌和零售商要求更多更廉价产品

因此行业需要有一套合作计划，先从一些规模大，订单稳定，跟品牌合作多年的核心供应商开始。这些工厂较愿意采取措施，按当地有关生活工资指标来增加工资。

具体措施和可计量的方法

我们在这份报告中阐明四大要点，我们相信业界应落实这四方面的工作，以持续改善劳工权益。这四大要点是：结社自由和集体谈判权利；不稳定的就业条件；工厂倒闭的影响；以及提升合理的生活工资待遇。公司必须实行一连串具体确切的行动，并与各方协作，包括利益相关者团体、工会、非政府组织以及国家政府，共商解决办

法。

我们在报告中提出几个行动和目标方案，包括：

- 要求所有供应商主动建立「结社自由政策」,以当地语言草拟「组织工会权利承诺书」,向工人公布。在 2010 温哥华冬季奥运会之前,品牌公司最少要有 30%的供应商实行,在 2012 伦敦奥运会前要 100%,即公司的所有供应商都付诸实行。
- 2010 温哥华奥运前,品牌公司和零售商必须鼓励与工会订立集体谈判协议的供应商,例如:
 - 优先下单
 - 供应合约更长期更稳定
 - 提高单价
- 2010 温哥华奥运前,供应商必须确保至少 95%的核心业务工人签订不定期限,无限期合同:
 - 只有在明确列明的计划下才与工人订有限期合同
 - 有限期合同与其它永久合同工人同工同酬
 - 短期工完成两次定期合约后,或工作连满两年后,自动过渡为无限期合同
- 2010 温哥华奥运前,公开报告挑选供应商,管理与供应商关系,终止与供应商合作的政策,以及选定新供应商的程序,这些程序有否结合评估供应商执行企业社会责任的情况,还有对应供应商倒闭的措施。
- 2010 温哥华奥运前,进行独立研究,检讨单价是否足够让供应商有能力支付履行劳工权益的成本,支付足够工人满足基本生活需要的工资。
- 2010 温哥华奥运前,在保密情况下,向正在与供应商进行集体谈判的工会代表、工人代表透露订单价钱。
- 2012 伦敦奥运前,买家必须在其 25%的供应商中实行生活工资制度,承诺执行以下步骤:
 - (透过利益相关者协作团体 MSI)与其它客户合作,挑选能被影响的供应商合作,这些供应商的产量最好有 75% 以上来自这些客户
 - 协助供应商建立谈判制度,让管方与工会在厂内试行在现有工资制度下加入生活工资的元素
 - 与个别供应商制定生活工资标准,标准高低应与客户下订单多寡挂钩

挑战

四年前，公平奥运联盟要求业界能接受挑战，在北京奥运前真正落实措施改善劳工情况。现在距离北京奥运会只有几个月，业界却仍裹足不前。「公平奥运 2008」现在就强烈要求他们立即付诸行动。如果运动成衣业，包括买家、供应商和利益相关者协作团体(MSI)是认真地面对在本报告中提出的问题，落实一系列清晰具体的目标行动，确保在未来两至四年内当下一届奥运会来到时，工人可期望他们的工资和工作条件有明显的改善，而不是用两年或四年时间谈论空泛的承诺。