

# 更好的供應鏈 更好的工作

- ▶ 在2010年，你公司的供應鏈中最重要的勞工議題是甚麼？
- ▶ 改進勞工標準，對業務有甚麼好處？
- ▶ 公司怎樣可以推動變革發生？
- ▶ 你公司可以在哪裡找到資訊和支援？



貿易及投資要合乎道德，已變成商業機構持份者最為關注的課題之一。你的公司作好準備了嗎？

商界創造職位，讓發展中國家的人民有機會自己脫貧，因此對減貧工作舉足輕重。樂施會深信，改進勞工標準有助促進營業額、供應鏈的生產力，以及工人招募，也減低員工的流失。

消費者的需求在急劇轉變之中。在上世紀90年代，大眾對血汗工廠型勞工模式的唾棄，已發展成更為廣泛的意識，關注我們的食品、衣服及其他產品究竟是如何製造的。更重要的是，消費者以自己的錢包「投票」：去年，公平貿易產品在英國的營業額已達8億英鎊。

商業機構的持份者，包括消費者、僱員、投資者，以及更廣泛的社會各界，均在改變本身對企業社會責任的期望。「可持續、綠色及合乎道德」迅即已變成理所當然的要求，而不再是少數「道德倡導者」的獨特賣點。

然而，供應鏈怎樣才算是「好」？這不像「碳足印」那樣有簡單的量度標準，又或有一份廣為大眾接受工具的清單可供使用。不過，走在前列的公司在與非政府組織及工會合作之下，已更為了解勞工議題，並認同自己責無旁貸，不再只是監管有否遵循規則，已開始處理導致勞工標準差劣的根本原因。

在這份簡報中，樂施會讓你得悉掌握這方面最新資訊的好處，也展示了明確的途徑，協助你的公司走出全球衰退，並以重整的供應鏈作為全球業務創造優良及可持續的基礎。

國際樂施會執行總幹事 Jeremy Hobbs

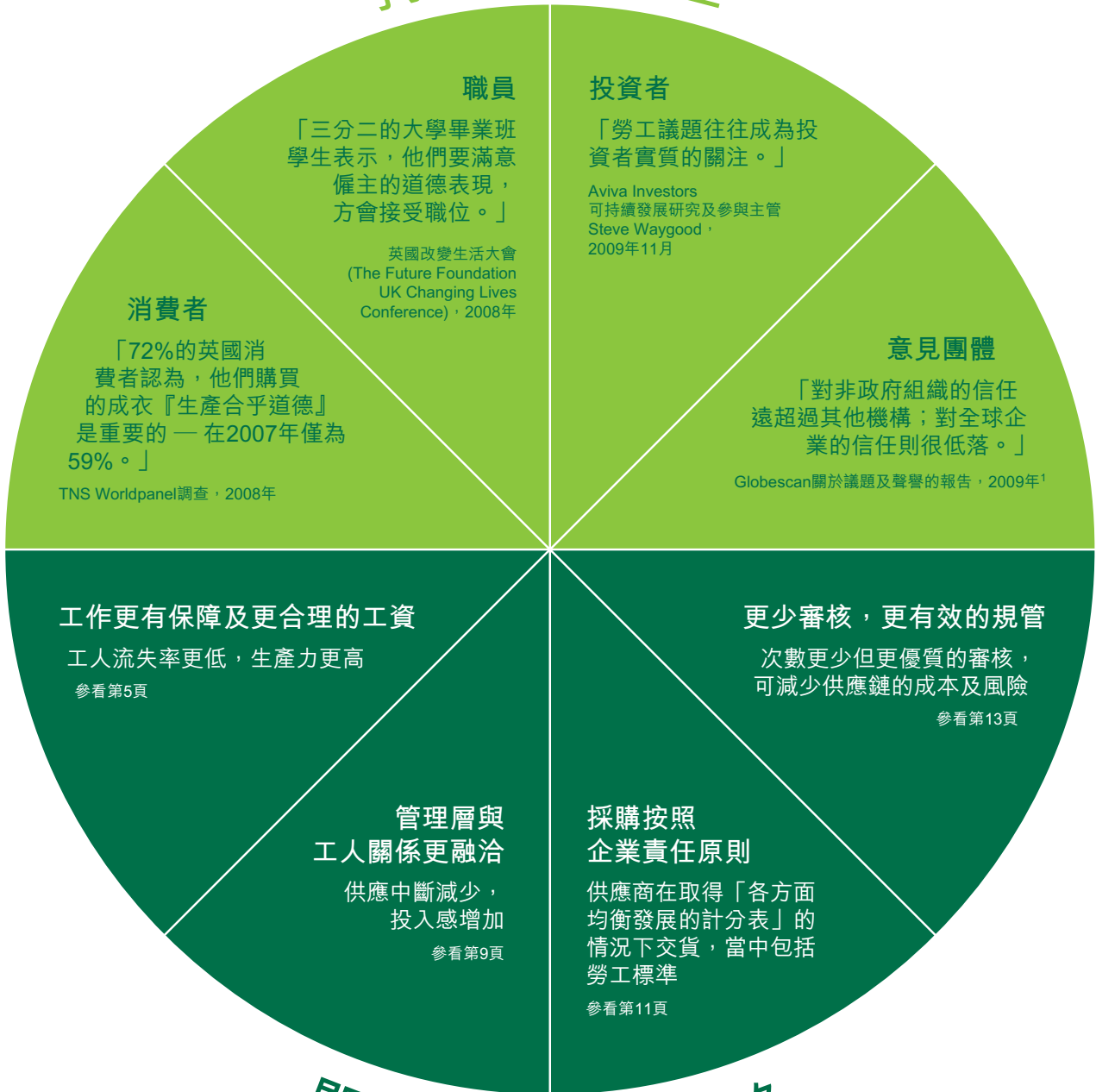
---

## 目錄

你應該提升勞工標準的八個原因	3
引言	4
你需要回應的兩個勞工議題	5
不穩定的工作及低微的工資	5
領導層與工人的脆弱關係	9
有害無益的兩項業務運作模式	11
損害勞工標準的採購模式	11
過度依賴審核	13
你如何能達至勞工標準的基準	15
日益受到重視的議題及問題	16
資源及工具	17
附註	18

# 你應該提升勞工標準的八個原因

## 持份者的期望



## 開明的供應鏈策略

# 引言

此份簡報為所有在發展中國家採購貨品公司的高級管理層而設。內容中的例子主要取材自成衣業及農業，不過這種經驗也適用於其他行業，包括電子業、建造業及服務業等。

道德貿易是採購公司的負責任行為，包括訂立一套勞工模式，確保工人的權利在整條供應鏈中獲得保障。

## 勞工標準的重要性： 樂施會的看法

- 勞工標準是範圍更廣的「尊嚴勞動」(decent work) 議程的一部分<sup>2</sup>。各國及國際的法例，以至「千年發展目標」<sup>3</sup>，均包含尊重此等標準的概念。不過，目前全球供應鏈在推動減貧方面，表現仍遠離理想，因為供應鏈未能達至理想的勞工標準。
- 好些嚴重違反勞工標準的問題，如童工、強逼工作及危險工作環境等，情況已大有改善；不過要推動達至其他國際認可的標準，如組織工會的自由、獲得足以維持生計的工資、穩定的就業，以及免受歧視或惡劣的對待，則顯得較為困難<sup>4</sup>。
- 婦女面對的處境遠比男性惡劣，即使在她們成為家庭中的主要收入來源後，在照顧家人方面仍要肩負最大的責任。然而，她們的工作合約較男性更不穩定，擔任較低技術的職位，而且工資偏低。若果工作穩定，而非朝不保夕，婦女就有可能妥善地履行自己的各種職責。

## 公平貿易與合乎道德的 貿易有甚麼分別？

公平貿易是小生產商應付貧窮的一連串策略之一，讓發展中國家的弱勢生產者（例如棉花、香蕉、可可及咖啡農）充權，得以更能掌握自己的生活。公平貿易（FAIRTRADE）成為公認的標籤，有多種商品獲認可使用此商標。

道德貿易則是指採購公司（零售商、品牌及其供應商）的負責任行為，包括訂立一套勞工模式，確保工人的權利在整條供應鏈中獲得保障。各公司要公開匯報進度，但卻沒有「道德貿易」的標籤。供應鏈中的公司必須付出代價，以達至勞工標準——或至少支持繼續改進，以達至標準，並且要負責任地發揮本身的優勢。

樂施會認為，兩者雖從供應鏈的兩端分頭出發，但卻相輔相成，成為確保市場公平的兩個途徑。

**「只有在各公司作出更大承擔，於其供應鏈致力維持基本標準，公平貿易方有實質意義。」**

英國樂施會公平貿易經理Rosemary Byrde

# 商界需要回應的 兩個勞工議題

透過確保供應商回應不穩定工作及低微工資的問題，改善勞資關係，你有能力提升供應鏈的勞工標準。

## 不穩定的工作及低微的工資

### 問題在哪裡？

在過去20年間，市場為婦女勞工創造了數以百萬計的職位。在勞工密集及新鮮農產品的供應鏈中，她們佔了60%至90%的職位。不過由於工作性質不穩定，使她們無法擺脫貧窮。請參看第7頁圖表中職位種類C及D：這些工人的工作沒有保障，除了日薪或按件計算的工資，並沒有附帶其他福利，而且工作時間長又不固定，期間又會出現多段沒有工作的日子。

**職位沒有保障：**舉例來說，孟加拉成衣業中75%的受薪工人並沒有訂定書面合約<sup>5</sup>。而在印尼，即使在不屬臨時或季節性的工業中，也往往有50%的工人只有短期合約<sup>6</sup>。

**低微的工資：**在摩洛哥，68%的農業受薪工人得不到法定的最低工資<sup>7</sup>。這法定制度鮮有執行，又不足以支持基本生活需要<sup>8</sup>。事實上，自從2008年糧食價格急升及經濟急劇下滑，實質工資已告下降。

**工作時間過長：**泰國養蝦業中有40%外地勞工的固定工作時間超過12小時，工作時間過長導致工人筋疲力竭、壓力過大及造成勞損性創傷，以及令工作壽命縮短<sup>9</sup>。

「道德貿易」顧問機構Impactt於2007年8月至2008年7月調查98家工廠及農場的員工後，發現了以下的問題<sup>10</sup>：

**「當然我想有更高的工資，但我也希望可以在一年之中休息一段時間，像假期或其他甚麼也好。在這裡已經工作了16年，我更想有一份合約，確保自己的職位是穩固的。」**

孟加拉一家蝦加工廠的工人Alam<sup>11</sup>

### 社會的得益

工作更有保障，  
工資更高

### 商界的得益

工人流失率降低，  
生產力提升

國家 / 區域	2007/8年未有為標準工時內的工作 支付當地最低工資的僱主百分比
中國	73%
東歐	57%
南亞	36%
英國及愛爾蘭共和國	25%
東南亞	14%
<b>整體</b>	<b>49%</b>

對工人來說，工作變得愈來愈不穩定，因為僱主將成本和風險轉嫁至他們身上，以節省勞工成本。

**75%**

孟加拉成衣業中  
75%的受薪工人  
並沒有合約

樣本數目：2442家工廠

**68%**

摩洛哥農業中  
68%的受薪工人  
未能賺取到法定  
最低工資，更遑  
論足以支持基本  
生活需要的工資

按照摩洛哥工會組織UMT的估計

**40%**

泰國養蝦業中  
40%的外地勞工  
固定工作時間  
超過12小時

樣本數目：15家加工廠

## 對工人和商界的影響

第7頁的圖表顯示，對工人來說，工作變得愈來愈不穩定，因為僱主將成本和風險轉嫁予他們，以節省勞工開支。

工作不穩定對婦女尤其不利，因為她們除了工作時間長而不固定外，在家務方面仍要肩負最大的責任。對社會來說，這種情況構成另一種成本：她們可能需要將子女留在家中，無人照顧，或要求她們的女兒負責照顧弟妹，削減了下一代受教育的機會<sup>12</sup>。

從商界的角度來看，發展中國家生產基地的單位成本較低，可靈活回應需求的轉變。但有很多重要的間接成本卻受到忽略，沒有計算在成本內，例如生產力和產品質素較低。對工作的投入感低落，也會導致工人流失率偏高，需要花費資源招募、培訓和管理新的工人。

工作不穩定：僱用模式對工人的影響

僱主承擔以下的成本 / 風險：

職位種類 A 長期合約	職位種類 B 短期合約	職位種類 C 日薪或周薪	職位種類 D 按件計酬
工資 假期/休息 超時工作補償 培訓/再培訓 產假/侍產假 病假/醫療福利 退休保障 裁員補償	工資 假期/休息 超時工作補償	按時數或日數 計算的工資 超時工作補償 (視情況改變)	僱主只會支付生產 的產品或服務的直 接成本

工人承擔以下的成本 / 風險：

職位種類 B 短期合約	職位種類 C 日薪或周薪	職位種類 D 按件計酬
培訓/再培訓 產假/侍產假 病假/醫療福利 退休保障 裁員補償	培訓/再培訓 產假/侍產假 病假/醫療福利 退休保障 裁員補償 有薪公眾假期 因病失去工作 因管理差劣 / 缺乏指令而失去工作	培訓/再培訓 產假/侍產假 病假/醫療福利 退休保障 裁員補償 有薪公眾假期 因病失去工作 因管理差劣 / 缺乏指令而失去工作 天氣導致的延誤 上、下班的交通 工具 / 電力 工作設備不完善

當僱主將成本及風險轉嫁予工人，工作就變得愈來愈不穩定；而商界的間接成本也因員工流失率增加、投入感和技術低落而增加

## 推動變革發生

### 個案研究之一

#### Adidas促進穩定的僱傭關係

體育用品品牌Adidas鼓勵供應商增加長期聘用工人對臨時工人的比率。「合約工或散工可能欠缺技術，也沒有投入感，又或對工廠的長遠利益不感興趣。與其依賴這類不斷轉換的工人，我們期望和鼓勵業務夥伴維持適當數量的長期聘用工人，可以應付生產時間表及季節的波動。」Adidas亞太區社會及環境事務主管William Anderson，2009年12月。

### 個案研究之二

#### 在孟加拉提升生產力及工資

2009年，馬莎百貨(Marks & Spencer)獲德國技術合作公司(GTZ)、孟加拉管理學院及General Sewing Data支援，在三家工廠向6,000名工人（關於他們的權益）、130名管工及經理（關於人力資源管理、勞資關係管理及生產力）提供培訓。七個月後（2010年1月），發現有以下效果：

- 生產力提升了20%至61%
- 按照每日標準工作時間、沒有超時工作計算，平均工資增加了12%至42%，已變得高於法定最低工資
- 曠工率減低85%，員工流失率也減低65%

### 個案研究之三

#### 在孟加拉提升生產力及工資

New Look 及其孟加拉供應商 Echo Sourcing獲得Impactt支援，嘗試以多種途徑，同時改進工資、工作時間及生產力，基本概念是透過改進程序、提供生產誘因及管理人力資源（包括成立工人委員會）等增加價值。除了提升生產力外，廠商還將工作時間減至法定要求，而最低薪的工人工資增加了22%。這項目集中於培訓管工及經理，讓工人有發表意見的機會，並且改變管理層對勞工的觀念。三年後（2009年12月），工人對工作更感滿意，員工流失率降至低於全國平均水平<sup>13</sup>。

### 個案研究之四

#### 棉花業的雙贏局面

樂施會在印度南部的一個棉花業項目，游說僱主以時薪代替按件計酬。工人的工資得以提升，他們也再沒有誘因將雜質摻進棉花之中，棉農的產品質素及回報因而改善。這種雙贏的局面令棉農和工人建立起更長久的關係<sup>14</sup>。



基於三個原因，僱傭合約對工人來說是極為重要的

### 樂施會建議你：

- 與供應商一同分析，工作不穩定、工資低微及工作時間過長的情況是否普遍，以及其根本原因，並計算對供應鏈造成的成本。
- 制訂提升工資及長期聘用工人對臨時工人比率的目標（按性別分列），並監管提升對工人及商業表現有何影響。
- 支援供應商發展人力資源管理技巧及程序。



## 管理層與工人的脆弱關係

### 問題在哪裡？

在全球供應鏈中，僱主的議價能力遠較工人為強。歷史上，僱主與工會互不信任，令勞資關係難以成熟發展。舉例來說，哥斯達黎加的菠蘿業中，一些供應德國超級市場的公司，要求工人脫離工會，揚言將他們列入黑名單、減薪、集體解僱及關閉種植場等作威脅<sup>15</sup>。

**工人未能組織起來：**舉例來說，約92%的成衣業工人並沒有加入工會<sup>16</sup>。

**工人並不認識自己的權利：**在孟加拉，89%的成衣業工人不知道自己不計算超時工作前的基本工資<sup>17</sup>。讓工人認識自己的權利，這是良好勞工標準的基本要求。

**工會缺乏代表性：**有時僱主，甚至政府會參與成立工會。然而，這些工會中的幹事並非由民主選舉產生，不能有效代表工人的權益。

### 對工人和業務的影響

若勞資關係脆弱，工人就缺乏可以安全地表達自己訴求的機制，因而出現野貓式罷工，嚴重干擾生產<sup>18</sup>。管理層和工人若能建立良好關係，對雙方均有利，也能促進業務。其中的要素包括長期運用的公開透明規則、有效的申訴及紀律程序、參與或成立工會的機會，以及對雙方關注的事務作定期討論。

#### 社會的得益

工人可以集體向領導層表達自己的關注

#### 商界的得益

供應較少受到干擾，工人更有投入感

# 92%

全球92%的成衣業工人並沒有加入工會。

英國諾森比亞大學Doug Miller教授及國際紡織、成衣及皮革工人工會聯盟(ITGLWF)

# 89%

89%的孟加拉成衣業工人不知道自己不計算超時工作前的基本工資。

樣本數目：2442家工廠

「他們以不人道的方式威脅我們，喝罵工人，又向他們擲物……在工會成立前，無論管理層說甚麼，我們都得照辦……舉例來說，如果一個操作員在正常工作時間內未能達標，她就要無償地超時工作，最多達三小時。」

印尼一家運動服裝廠的一名工會領袖，引自樂施會的《越位！亞洲的勞工權益及運動服裝生產》(Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia)報告。

## 推動變革發生

### 個案研究之五

#### 合作改進勞資關係

繼諸如2004年在奧運會推出的「公平競賽」(Play Fair)等的倡議運動後，**國際紡織、成衣及皮革工人工會聯盟**開始與成衣及製鞋公司合作，為適當勞資關係制度奠定基礎：它已培訓**Gap Inc**的整支社會合規隊伍，並且在區域及地區層面與公司的分支機構建立關係<sup>19</sup>；與**Next**在印度建立關係（獲得**Women Working Worldwide**支援）；與**Inditex**（持有Zara品牌）簽訂全球框架協議。

自此以後，柬埔寨一家**Inditex**的供應商**River Rich**的生產力提升了30%；而且即使罷工在業內甚為盛行，該公司並沒有因罷工而損失生產日<sup>20</sup>。

### 個案研究之六

#### 2009年：Danone與國際食品業工會聯合會突破的一年

**國際食品業工會聯合會**<sup>21</sup>與**Danone**的關係由來已久，2009年工會與公司的勞資關係出現突破：工會代表**Danone**全球工人出席公司資訊及諮詢議會的國際會議；而公司的管理層則同意與工會合辦健康及安全項目，並開始討論有關處理工作間壓力的框架協議<sup>22</sup>。

### 個案研究之七

#### 組織工人的新方式

同一批人，他們可能同時是咖啡生產者、外地勞工及在家工作的成衣工人，因此在工作間組織他們的傳統方式（建基於一個工人只有一個僱主），可能不再切合他們的需要。有些機構正構思新的方法來組織這些工人：

- 在加納、津巴布韋、印度及多個其他國家，工會正與非固定工作者的組織建立聯繫，並在接觸弱勢勞工。
- 在南非，非政府組織**農場婦女** (Women on Farms) 協助組織工人，爭取在果園設置流動洗手間——這對女工而言是關乎「尊嚴與尊重」的重大議題。
- **國際工人教育聯會** (international federation of workers' education associations) 協助工人在工作間以外聚集起來，組織、建立網絡及接受教育。

### 樂施會建議你：

- 鼓勵供應商的管理層與工會建立關係，考慮與工會訂立的協議，適用於整家公司。
- 對組織工人的新方式持開放態度。

# 有害無益的 兩項業務運作模式

## 損害勞工標準的採購模式

### 問題在哪裡？

你的採購模式會對供應鏈造成或好或壞的影響。選擇供應商的方式、容許多少時間完成訂單、你跟供應商屬哪種形式的關係，以至合約的條款，全都影響供應商如何管理其工作間及生產。

樂施會在2004年的報告《誰賣掉勞工權利》(Trading Away Our Rights) 已提出此議題，並於2006年的《道德貿易聯盟影響評估》(Ethical Trading

Initiative (ETI) Impact Assessment) 再次認定問題的重要性：「……所有國家及行業的供應商均表示，[價錢下降及交貨時間縮短的壓力] 限制了他們改善勞工狀況的能力」<sup>23</sup>。

一些差劣的採購模式源於效率低下（例如內部溝通不理想、過遲作決定，以及經常更改產品規格）、提供誘因的方式不當，以及在業務關係中缺乏信任。這些模式造成雙重損失：既損害勞工標準，也令公司花費更多金錢。

### 社會的得益

減少被逼的超時工作，更容易掌握工作時間及收入

### 商界的得益

供應商在取得「各方面均衡發展的計分表」的情況  
下交貨，當中包括  
勞工標準

## 對工人和商界的影響



## 推動變革發生

自2004年起，多家公司已開始在非政府組織和工會協助之下，回應這些問題。要作有效回應並不容易，因為這牽涉業務程序和企業文化的重大轉變。過去數年曾經試驗的措施包括以下幾種<sup>24</sup>：

- 培訓商務工人，並提供更好的工作誘因，包括發放花紅
- 改進採購及預測工作，縮窄訂貨量高峰與低位的差距
- 按照商業及道德標準（「各方面均衡發展的計分表」）評核供應商的表現，並改進雙向溝通

## 樂施會建議你：

- 培訓採購人員，讓他們了解其採購模式有何影響，給予他們資訊及誘因去選擇證明能遵守勞工標準的供應商
- 獎賞表現較佳的供應商，給予他們更多生意、較長期的合約，並對為工人提供較佳合約的供應商作較少的審核

**「似乎很少公司會視供應鏈為一個整體的系統，更重要的是，公司甚少會明白，本身的採購模式會影響到供應商能否遵守國際勞工標準的能力。」**

引自 Insight Investment 及 Acona的 *Buying your way into trouble: the challenge of responsible supply chain management*

### 個案研究之八

#### 成衣公司改進採購模式

多家成衣公司，包括Gap、Asda George、New Look及Next，正與屬於《道德貿易聯盟影響評估》成員的非政府組織及工會探討這些議題。

Asda George培訓了200名工人，並與最主要的15家供應商舉行季度會議，以推動變革。核心生產線的交貨時間已告延長，公司又要求商務職員按照一個「交通燈」制度，作為向給予供應商訂單的指引。結果顯示，工廠工人的流失率減少；而與能夠穩定地展示遵行社會守則工廠的生意額，則逐步增加。供應商因而得到較長期的合約。公司目前正與工人進行訪談，以監察措施對生產力、工資及工人流失率的影響。

### 個案研究之九

#### 番茄業的公平食物協議

在美國工人群體中，農場工人，特別是外地勞工，是其中一群最為弱勢的。美國樂施會的長期夥伴「伊莫卡利工人聯盟」（Coalition of Immokalee Workers）與多個食品品牌商達成一項協議。它們包括麥當勞、堡加敬、Yum Brands和Subway。各公司須為有份參與的農場所採摘的每磅番茄多付0.01美元。當計劃全面實施後，番茄工人的收入可望增加74%<sup>25</sup>。

## 過度依賴審核問題在哪裡？

### 規管勞工待遇的重要性

政府在規管勞工待遇方面擔當極為重要的角色。大部分政府，包括發展中國家的，均已批准了實施國際勞工組織的相關公約，但卻往往未能有效地執行，原因包括為了吸引外資而提供靈活的勞工市場，以及缺乏資源去僱用足夠的勞工督察。

從公司的角度來看，這是推行「道德貿易」最大的障礙<sup>26</sup>。不過，即使對違規的制裁措施薄弱，僱主仍有責任遵守法例。

### 審核項目的發展

在供應鏈中推行審核項目，已成為常見的措施，部分原因是為了應付非政府組織獨立核實勞工標準的要求，部分是因為政府未能有效推行勞工法例。審核項目在供應鏈所在地調查合規的情況，並制訂「矯正行動計劃」作改進，農場或工廠必須實踐計劃，方可爭取到或維持來自某公司的生意。

審核有一些明顯的好處，有助各公司了解其供應鏈的情況、令相關議題在工作間更受到關注、發現及處理工人受到極端不合理對待的個案，以及令工作間變得更為安全和衛生<sup>27</sup>。不過，審核——特別是商業審核，也造成

不良後果，令有關工人的變革受到局限、未能為標準提供可靠的保證，以及大幅增加供應鏈的成本<sup>28</sup>。

樂施會作採購時也曾遇上這個問題。當我們為一種推廣品找尋貨源時，一家供應商向我們展示由一家英國零售商委託、對一家中國工廠作出的審核報告。報告指該工廠「遵行」勞工標準。由於我們懷疑其應用的審核方法的可靠性，於是委託進行一次更為仔細的評估，方法包括在工作間以外訪問工人。結果發現了連串嚴重的問題，包括童工、工資低於法定最低工資，以及偽造紀錄等<sup>29</sup>。

### 推動變革發生

公司給予採購人員（有些身在世界的另一端）維繫勞工標準的重要責任，而自願性的守則會造成反效果，削弱工廠或農場中管理層與工人的關係：「過去十年，道德貿易倒造成了一種反效果，過分側重審核削弱了勞資關係。我們需要協助建立這種關係。」2009年11月，國際紡織、成衣及皮革工人工會聯盟秘書長Neil Kearney在「道德貿易聯盟」一個關於結社自由的工作坊中說<sup>30</sup>。

#### 社會的得益

工人在審核及改進行動中可更有效表達意見

#### 商界的得益

審核應減少數量、提高質量，以減低供應鏈的成本及風險

## 對工人和商界的影響

從工人的角度	從商界的角度
審核人員集中於可見的「工作情況」，而不是更為廣義的「僱傭情況」（合約形式、表現目標及關於超時工作的安排），後者對工人其實更重要。	由於審核的技巧及方法差劣，以及審核作弊的情況增加，即使是最惡劣形式的剝削，審核也不一定可以發現。
例子：在斯里蘭卡一家成衣廠，一名審核人員制訂一項矯正行動，要求有一個可供員工飲食和休息的房間。結果，工廠為了支付這些新設施的開銷，提高了表現目標，反而令到工人根本沒有時間享用這些設施 <sup>31</sup> 。	根據Impactt在98個工作場地所作的評估，其中45%有兩套不同的記錄簿，有43%教導工人給予「正確答案」 <sup>32</sup> 。
有80%的矯正行動與健康及安全有關，反而對工人甚為重要的結社自由、足夠維持生計的工資水平、歧視或惡劣對待，矯正行動則甚少處理。	審核增加直接成本：世界銀行近期的研究發現，在越南的成衣業，平行（雙重）的審核所要花費工人人均成本每年為50美元 <sup>33</sup> 。保持商業秘密的需要導致出現大規模的「審核疲勞」（Audit fatigue）。
很多工人由於並非正式僱員，審核未能將他們包括在內。	審核增加間接成本：「道德貿易聯盟」的一名企業成員估計，在2006年內，負責合乎道德貿易的工作人員八成時間用於審核。

走在前列的公司明白到，需要以更可持續發展的方式改進勞工標準。

### 審核以外的策略包括：

- 更為成熟的勞資關係制度
- 建立供應商管理人力資源的能力
- 與其他機構合作——公司、非政府組織、業界組織，以提升商業優勢，並為問題尋求集體解決方案
- 應對公共政策障礙，為求更理想地執行法例。

此等策略可以與審核的最佳效用（作為與供應商及工人討論的基礎，以及訂下底線及監察轉變）結合，成為遠比現行方式有效的管理供應鏈勞工標準程序<sup>34</sup>。各公司也可以積極公開支援有效的勞工立法。

### 樂施會建議你：

- 審核應減少數量、提高質量，其中包括獨立的工人訪問，以及讓工人參與制訂及監察補救行動。
- 與可以培訓工人認識本身權益及設立保密求助熱線的本土機構合作。
- 解決企業責任與採購人員工作之間的矛盾，並且將道德原則融入供應鏈管理之中。
- 你的公司遠離減低勞工法例要求的游說活動，並支持民間團體有效執法的倡議運動，協助將「盡量降低標準」的局面轉變為「建基於尊嚴勞動的公平競爭」。

## 「過去十年，道德貿易倒造成了一種反效果，過分側重審核削弱了勞資關係。我們需要協助建立這種關係。」

2009年11月，國際紡織、成衣及皮革工人工會聯盟秘書長 Neil Kearney在「道德貿易聯盟」一個關於結社自由的工作坊中說。

## 「我們再不可以單靠審核，而是需要找尋在更深入、更基本的層面回應議題的措施。」

Next plc全球運作模式守則經理Pam Batty

### 個案研究之十

#### Nike公開支持有效的勞工立法

體育服裝品牌Nike在最近發表的企業責任報告中，支持各國政府立法實施國際勞工組織的公約<sup>35</sup>。在過去數年間，Nike在柬埔寨、中國及洪都拉斯的法律發展方面，或發表言論支持有效的勞工規管，或遠離旨在減低勞工法例要求的企業游說活動。

### 個案研究之十一

#### 為智利生果工人簽訂的信任協議

根據智利法律，臨時性農業工人沒有組織起來的權利。不過在2008年，果業與Copiapo地區3,000名臨時工人的代表在政府支持下，簽訂一份信任協議，議定足夠維持生計的工資水平及推動其他改進工人狀況的措施<sup>36</sup>。

### 個案研究之十二

#### 提升標準：印度一個供應商的觀點

「在2006年的一次審核後，我們開始得悉顧客的期望，當時我們擔心這會削弱自己的競爭力，因為我們的工資成本上漲了20%。由於工資佔了我們生產成本的五分之一，這意味著總生產成本增加了4%。不過，我們發現其後生產力和盈利率大幅上升。這轉變令我們更積極經營這公司，而現在工人流失率跌至接近零。我們較喜歡使用『社會參與』這字眼，而不是『社會合規』，因為這些轉變讓我們以『人』的身份參與，而不是『企業』。」

位於加爾各答的 Kariwala Industries（供應麻布袋予歐美超級市場）董事Anil Kariwala，2010年1月<sup>37</sup>。

## 你如何能達至勞工標準的基準

### 第一步：對合乎道德的採購項目的最低要求

- 制訂具有信譽的政策，如「道德貿易聯盟」基本守則或SA8000，作為定期向供應商發放的訊息。這些政策包括了一些對工人極為重要，但在不少守則中遺漏了的標準。
- 決定政策的覆蓋範疇，委任一家供應商作為率先倡議者，投資於該供應商的學習活動，並修改業務條款，以鼓勵在合規方面持續作改進。向持份者傳遞有關政策及業務概念的訊息。
- 了解供應鏈的情況，到訪重要的生產基地，盡量減少重複的審核，並在各項矯正行動中優先推行對工人重要的措施。
- 不要造成損害：不要在發現極端方式的剝削時，立即截斷業務離開，不要游說降低勞工法例的要求。

### 第二步：良好模式的表現

- 參與持份者聯合行動，視非政府組織為「重要朋友」，以及將學習心得在企業內傳播，以加強對良好模式的認識。
- 對高風險的重要供應商，運用有勞方參與的最理想模式審核，並且要確定設有健康及安全委員會及保密求助熱線。監察工人的合約狀況，並制定改進職位保障的目標。
- 培訓採購人員，讓他們了解其採購模式對工人有何影響，以及掌握促進供應商關係的技巧。採用「各方面均衡發展的計分表」及恰當的誘因。將供應基礎合理化，並且實施聯合採購，以解決瓶頸問題。
- 運作應透明。公開匯報你公司的勞工標準活動及其影響。

### 第三步：展現領導地位

- 公開倡議道德貿易及公平貿易，並在有效推行勞工權益的基礎上，游說推動成立一個公平競爭的市場。
- 與其他人合作促進成熟的勞資關係，並回應棘手議題的根本原因，確保工人獲得培訓，明白自己的權益，與非政府組織合作，以及考慮與工會達成溝通協議。
- 挑選很可能會遵從守則的供應商，培養他們的能力，並以延長合約期和減少審核次數作回報。議價時，將支付足夠維持生計的工資水平作考慮之列。
- 匯報對工人來說重要的指標，包括對權益的認識、合約形式及工資等。

關於更詳盡的基準，請瀏覽：[www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/management-benchmarks](http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/management-benchmarks)

# 日益受到重視的 議題及問題

這份文件就你可以怎樣達致持份者的期望作出建議——在你的供應鏈中表現出更佳的勞工標準，這有助改進業務和提升生產力。同時，我們發現有一些新的議題冒起，將會影響勞資雙方關於勞工標準的議程。下文列出三項議題，其中某些問題應如何解決，目前尚未清晰。

**1** **道德消費者主義：**在全球經濟下滑期間，道德消費者主義繼續大行其道，並且已逐步成為主流。消費者對設立道德或可持續評分計劃，以進一步推動這種商業概念，愈來愈感興趣。

- 評分計劃該怎樣設計？
- 公平貿易和合乎道德貿易的各種特點可否帶來更大的發展和影響？

**「為了要符合英國政府在未來15年減少碳排放35%的目標，我們需要將業務供應全面轉型。」**

馬莎百貨可持續發展業務主管Mike Barry，2009年10月。

**2** **氣候變化：**減少碳排放的需求量會使供應鏈出現重大變化，而管理質素將成為關鍵因素。

「馬莎百貨60%的碳足印出現於我們的供應鏈。為了要符合英國政府在未來15年減少碳排放35%的目標，我們需要將業務供應全面轉型。我們需要一個反應積極而穩定的供應鏈，並且要有一個了解變革和激勵工人概念的靈活管理層。」馬莎百貨可持續發展業務主管 Mike Barry，2009年10月。

- 將重點轉移至氣候變化，會不會犧牲了勞工標準的改進？還是兩者可以相輔相成？

**3** **新興國家：**在新興國家中，本土公司與全球品牌商一同急速發展。舉例來說，以香港為基地的利豐目前是中國內地以外最大的成衣銷售商，銷售額大於南亞地區總出口量。該公司在香港樂施會最近的《企業透明度報告II》中，僅得到滿分的33%<sup>38</sup>。

- 這個趨勢對非政府組織和品牌商改進勞工標準的努力，有甚麼啟示？



# 資源及工具

## 持份者聯合行動

例子包括英國的道德貿易聯盟<sup>39</sup>([www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org))、美國的社會問責國際(Social Accountability International, 制訂SA8000標準, 網址為[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org))及公平勞動協會(Fair Labor Association, 網址為[www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org))、丹麥的道德貿易聯盟(Danish Ethical Trading Initiative, 網址為[www.dieh.dk](http://www.dieh.dk)), 以及挪威的道德貿易聯盟(ETI Norway, [www.etiskhandel.no](http://www.etiskhandel.no))。此外也有行業性的組織, 如荷蘭屬於成衣業的公平服裝基金會(Fair Wear Foundation, 網址為[www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)), 以及咖啡業的4Cs。

## 公開予各界的指引

**道德貿易聯盟**：道德貿易聯盟基本守則；推行原則；《審核得更精明》(Getting Smarter at Auditing)簡報(2006)；關於審核作弊的《秘密與謊言》(Secrets and Lies)光碟；工作手冊(第二版)；訓練課程；零售商及供應商營運概念光碟；小農場經營者指引；家庭工作者指引。

**國際勞工組織**設有服務處，協助各公司令其營運可符合國際勞工標準，電郵地址為[assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)。該組織與國際金融公司合辦的「改善工作項目」(Better Work programme, 網址為[www.betterwork.org](http://www.betterwork.org))，為工廠提供補救式培訓，以改進合規程度及競爭力。請同時參看最近發表的《國際勞工組織關於爭取公平全球化的社會正義宣言》([www.ilo.org](http://www.ilo.org))。

**亞洲最低工資** (Asia Floor Wage, 網址為[www.asiafloorwage.org](http://www.asiafloorwage.org))是一個關於足以維持生計工資的倡議運動，並且是一個比較亞洲各國成衣工人購買力的工具。

**牧場主人發牌機構**(Gangmasters Licensing Authority, 網址為[www.gla.gov.uk](http://www.gla.gov.uk))是英國監察農耕勞動力提供者的組織。英國樂施會正在倡議將其職權擴展至建造、旅館及社會服務等行業<sup>40</sup>。

## 改進採購模式

**Insight Investment及Acona** (2004)《採購出麻煩：負責任的供應鏈管理的挑戰》(Buying Your Way into Trouble: The challenge of responsible supply chain management)  
**公平服裝基金會**的《勞工模式守則》(Code of Labour Practices)包括了為良好採購模式而設的管理制度，例如確保交貨時間及定價策略不會導致過度的超時工作，反而有助形成制度化的取向，確保工人獲得足夠生活的工資。

**Traidcraft及英國特許採購及供應學會** (Chartered Institute for Purchasing and Supply) (2009)《雙贏：在發展中世界達致可持續發展的採購》(Win/Win: Achieving Sustainable Procurement with the Developing World)。

## 令審核項目更精明

**供應商道德資料交換平台** (Supplier Ethical Data Exchange) : [www.sedex.org.uk](http://www.sedex.org.uk)

**公平工廠結算所** (Fair Factories Clearinghouse) : [www.fairfactories.org](http://www.fairfactories.org)

**本土資源網絡**(Local Resources Network) : [www.localresourcesnetwork.net](http://www.localresourcesnetwork.net)

**Ergon Associates 及荷蘭可持續發展貿易倡議** (Dutch Sustainable Trade Initiative) (2009)《審核以外：充分發揮勞工標準推廣的潛力》(Beyond Auditing: Tapping the Full Potential of Labour Standards Promotion)。

**商務社會責任國際協會**(Business for Social Responsibility) (2007)《監管以外：可持續發展供應鏈的新願景》(Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains)。

**社會審核標準項目**(Social Auditor Standards Program) : [www.verite.org](http://www.verite.org), 由美國國務院贊助

## 國際樂施會或其成員的刊物

**國際樂施會** (2004)《誰賣掉勞工權利：在全球供應鏈中工作的婦女》(Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains), 牛津：國際樂施會。

Connor, T.及K. Dent (2006)《越位！亞洲的勞工權益及運動服裝生產》(Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia), 國際樂施會。

Emmett, B. (2009)《婦女在付出經濟危機的代價》(Women are Paying the Price of the Economic Crisis), 國際樂施會討論文件, 牛津：英國樂施會。

**香港樂施會** (2009)《企業透明度報告II：香港成衣公司有否改善向公眾匯報勞工標準?》，請瀏覽：  
[www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency\\_Report\\_II\\_Chi.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Transparency_Report_II_Chi.pdf) 請注意下載此報告約需10分鐘。

**香港樂施會** (2009)《靚衫良心造：成衣業企業社會責任手冊》，請瀏覽：  
[www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Good\\_Fashion\\_ch.pdf](http://www.oxfam.org.hk/fs/view/downloadables/pdf/report/Good_Fashion_ch.pdf) 請注意下載此報告約需10分鐘。

**Wiggerthale, M.**(2008)《最後一站超級市場：熱帶水果的大新聞，零售商的購買力：在德國出售的菠蘿及香蕉在何種情況下生產》(Last-Stop Supermarket: The Scoop on Tropical Fruit, Retailers' Buying Power: The conditions under which pineapples and bananas sold in Germany are produced), 德國樂施會。

## 樂施會關於「道德貿易」的顧問服務

英國樂施會為**道德貿易聯盟**、**公平貿易基金會**(Fairtrade Foundation)及**Cafédirect**的創辦成員之一。我們在本身的供應鏈積極推行合乎道德的採購政策，其中包括零售產品及人道救援物資<sup>41</sup>。樂施會獨特的觀點可為你的業務模式增值。我們現在為「道德貿易」提供個別的保密顧問服務。若有查詢，請聯絡英國樂施會道德貿易經理Rachel Wilshaw，電郵地址為[rwilshaw@oxfam.org.uk](mailto:rwilshaw@oxfam.org.uk) 或 [advocacy@oxfam.org.uk](mailto:advocacy@oxfam.org.uk)，或瀏覽[www.oxfam.org.uk/business](http://www.oxfam.org.uk/business) 網頁<sup>42</sup>。

# 附註

- 1 GlobeScan Report on Issues and Reputation. Available by subscription at: [http://www.globescan.com/gsr\\_overview.htm](http://www.globescan.com/gsr_overview.htm)
- 2 'Decent work' is the term used by the International Labour Organization (ILO) since 1988 to articulate good labour conditions. It involves 'opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organise and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity for all men and women'. See [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- 3 ILO (2008), 'Global Employment Trends 2008', p.12.
- 4 The nine elements of the ETI Base Code are: **Employment is freely chosen; Freedom of association and the right to collective bargaining are respected;** Working conditions are safe and hygienic; **Child labour shall not be used;** Living wages are paid; Working hours are not excessive; **No discrimination is practised;** Regular employment is provided; No harsh or inhumane treatment is allowed. Those in **bold** are designated by ILO as the Core Labour Standards, see [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- 5 Karmojibi Nari (2009) 'Enough Already: The nation should hear the cry of garment workers,' a survey by Karmojibi Nari, Bangladesh to assess the implementation status of the Tripartite MOU signed in 2006.
- 6 Oxfam Australia and the Clean Clothes Campaign (2009) 'Sector-Wide Solutions for the Sports Shoe and Apparel Industry in Indonesia'. Available at: <http://www.cleanclothes.org/resources/coc/corporateaccountability/sector-wide-solutions-for-the-sports-shoe-and-apparelindustry-in-indonesia> Last Accessed January 2010.
- 7 Mohamed Said Saadi for Oxfam Novib (September 2009) 'L'Impact de la Crise Alimentaire et Financiere sur les Travailleurs Salaries Agricoles au Maroc.' (Impact of the Food and Financial Crises on Waged Agricultural Workers in Morocco). Findings are due for publication shortly.
- 8 While there is, as yet, no general agreement on the definition of a living wage, Oxfam International defines it as one which for a full-time working week (without overtime) would be enough for a family to meet its basic needs and allow a small amount for discretionary spending. See T. Connor and K. Dent (2006) 'Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia', Oxford: Oxfam International.
- 9 Solidarity Center (2008) 'The True Cost of Shrimp: How Shrimp Industry Workers in Bangladesh and Thailand Pay the Price for Affordable Shrimp', Washington: Solidarity Center, p.18.
- 10 Impactt Ltd (2009) 'Getting Smarter: Ethical Trade in the Downturn Annual Report 2008'. The 98 assessments took place between August 2007 and July 2008 and covered 63,000 workers in 11 countries worldwide.
- 11 Solidarity Center (2008) 'The True Cost of Shrimp', op. cit.
- 12 Oxfam International (2004) 'Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains', Oxford: Oxfam International, p.16.
- 13 Impactt Ltd (2009) Boosting Productivity, Rewarding your Workers (2009) Available at: [www.impacttlimited.com/2009/12/02/boostingproductivity-rewarding-your-worker-s/](http://www.impacttlimited.com/2009/12/02/boostingproductivity-rewarding-your-worker-s/) Last accessed January, 2010.
- 14 Oxfam International (2009) Win-Win: Improving the Livelihoods of Smallholders and Waged Workers in Sustainable Livelihoods Programmes. Available at: <http://www.oxfam.org.uk/resources/issues/privatesector/better-business.html> Last accessed February 2010
- 15 Oxfam Germany (2008) 'Last-Stop Supermarket: The Scoop on Tropical Fruit, Retailers' Buying Power: The conditions under which pineapples and bananas sold in Germany are produced', p.2. Available at: [www.oxfam.de/download/Supermarktstudie\\_Zusammenfassung\\_ENG.pdf](http://www.oxfam.de/download/Supermarktstudie_Zusammenfassung_ENG.pdf) Last accessed January 2010
- 16 There is no precise data, 92% is an estimate by Professor Doug Miller, Northumbria University and ITGLWF, January 2010. See Papadikis ed (2008) 'Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?' Chapter 5. Available at: [www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/cross.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/cross.pdf)
- 17 K.Nari (2009) 'Enough Already', op. cit.
- 18 The Bangladesh garment industry has experienced serious industrial unrest relating to pay and conditions since 2007. See for instance <http://libcom.org/news/fury-garment-worker-shot-dead-bangladeshworkers-strike-riot-28062009>. Last accessed February 2010.
- 19 <http://www.ethicaltrade.org/in-action/member-performance/Gapswork-with-the-global-garment-union>
- 20 See [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org) and <http://www.ethicaltrade.org/in-action/memberperformance/inditex-global-agreement-itglwf>
- 21 The IUF represents food, farm, and hotel workers worldwide. See: <http://cms.iuf.org/> and [www.danone.com](http://www.danone.com) Last accessed January 2010.
- 22 <http://cms.iuf.org>
- 23 S.Barrientos and S.Smith (2006) 'Do Workers Really Benefit? Report on the Impact Assessment for Ethical Trading Initiative', Sussex: Institute of Development Studies, University of Sussex. Benefits were relating to Health and Safety standards, child labour, working hours and payment of a minimum (not living) wage. [www.ethicaltrade.org/resources/key-etresources/eti-impact-assessment](http://www.ethicaltrade.org/resources/key-etresources/eti-impact-assessment) Last accessed January 2010.
- 24 Ethical Trading Initiative: Improving buying practices brings benefits for business and workers. Available at: <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/news/brands-that-improve-buying-practices-benefitbusiness-workers> Last accessed January 2010
- 25 Coalition of Immokalee Workers website <http://www.ciw-online.org> Last accessed January 2010
- 26 Survey by ETI of its members in 2008.
- 27 S. Barrientos and S. Smith (2006) op. cit.
- 28 'Looking for a Quick Fix: How Weak Social Auditing is Keeping Workers in Sweatshops', 2005 [www.cleanclothes.org/resources/coc](http://www.cleanclothes.org/resources/coc) Last accessed January 2010.
- 29 Oxfam GB (2009) 'How To Address Labour Issues in Your Supply Chains – Tips and Examples'. Available at: <http://www.oxfam.org.uk/resources/issues/privatesector/better-business.html> Last accessed January 2010
- 30 Neil Kearney, General Secretary of the global garment union ITDLWF, died suddenly in Bangladesh in November 2009, see [www.maquilasolidarity.org/Neil\\_Kearney](http://www.maquilasolidarity.org/Neil_Kearney) Last accessed January 2010.
- 31 T. Kidder (2003) Interview with a garment worker and trade unionist in a Sri Lankan export processing zone factory, by Thalia Kidder of Oxfam GB.
- 32 See Ethical Trading Initiative DVD (2007) 'Secrets and Lies' or Impactt op. cit. In the 98 site assessed by Impactt, 45 per cent were found to have double books and 43 per cent coached workers to give the 'right answer'; in South East Asia the percentages were 83 per cent and 40 per cent.
- 33 The ILO-IFC Better Work programme aims to reduce this to \$2 per worker per year through a combined programme of monitoring and capacity building.
- 34 Ethical Trading Initiative (2006) 'Getting Smarter at Auditing' London: Ethical Trading Initiative.
- 35 Nike (2007) 'Innovate for a Better World: Nike FY05-06 Corporate Responsibility Report', Beaverton, p.22. [www.nikeresponsibility.com](http://www.nikeresponsibility.com) Last accessed 14 December 2009.
- 36 See [www.olab.cl](http://www.olab.cl). Last accessed January 2010.
- 37 Traidcraft and CIPS (2009) 'Win-Win: Achieving sustainable procurement with the developing world', Traidcraft and CIPS and an email to Oxfam.
- 38 D. Birbaum (2009) 'Recession brings chance for suppliers to change' in Just Style, Available at: [www.just-style.com](http://www.just-style.com), Last accessed December 2009. Oxfam Hong Kong (2009) 'Transparency Report II – Have Hong Kong Garment Companies Improved their Reporting on Labour Standards?' [www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk)
- 39 The Ethical Trading Initiative (ETI) is an alliance of companies, nongovernmental organisations and trade unions committed to improving working conditions in global supply chains. Its members cover six million workers globally via 38,000 suppliers, and account for £100billion in sales turnover. Corporate members must agree to adopt the ETI Base Code in their supply chains, to improve labour conditions continuously and to report annually on progress against ETI Principles of Implementation and a 'Foundation, Improver, Achiever, Leader' framework of benchmarks.
- 40 Oxfam GB (2009) 'How to best protect workers employed by gangmasters, five years after Morecambe Bay', Available at: [http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp\\_ukpp\\_gla.pdf](http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp_ukpp_gla.pdf) Last accessed January 2010.
- 41 <http://www.oxfam.org.uk/resources/suppliers/ethicalpurchasing.html>
- 42 [www.oxfam.org.uk/business](http://www.oxfam.org.uk/business). Download a leaflet about our ethical trade advice service and a Case study on 'How to Address Labour Issues in your Supply Chain' at <http://www.oxfam.org.uk/resources/issues/privatesector/better-business.html>

**作者** 此份簡報文件由英國樂施會 Rachel Wilshaw 撰寫，並獲以下人士提供資料及意見：

Penny Fowler、Thalia Kidder、Alex Cole-Hamilton、Rosemary Byrde、David McCullough、Jo Zaremba、Lea Borkenhagen及 Sloane Grogan (以上屬英國樂施會)、Joyce Kortlandt (荷蘭樂施會)、Tim Connor (澳洲樂施會)、Franziska Humbert (德國樂施會)、Myriam Gisterlinck (比利時樂施會)、曾迦慧 (香港樂施會)、Guadalupe Gamboa (美國樂施會)及 Isabel Tamarit (西班牙樂施會)。

我們謹此鳴謝 Sumi Dhanarajan、Dan Rees、Peter Williams、Annie Watson、Ashling Seely、Rachael Clay、Catherine Wheatley、Neil Everett 及 Jamie Buxton 給予寶貴意見。

# 國際樂施會簡介

國際樂施會為由14個成員合組而成的聯盟，各成員於全球總共超過100個國家工作，尋求持久解決貧窮及不公義的方案。

## 發展

樂施會與本土的夥伴機構合作，協助當地居民自己長久地擺脫貧窮。樂施會支援人民體現本身的權利，例如獲得教育及衛生服務。

## 緊急救援

在出現緊急災難時，提供拯救生命的人道救援，並協助當地人民應對未來的危機。

## 倡議

回應基本的政策及措施，並向各國領袖施加壓力，務求作出真正持久的轉變。

此份文件由國際樂施會出版，屬於「商界簡報」系列。此系列旨在促進關於私營部門於減貧工作擔當角色的討論，就備受關注的貧窮議題及其對商界的影響，提供意念及見解。

閱覽樂施會「商界簡報」，請往：  
[www.oxfam.org.uk/business](http://www.oxfam.org.uk/business)

©國際樂施會2010年2月

出版：國際樂施會

地址：Oxfam International Secretariat, Suite 20, 266 Banbury Road, Oxford OX2 7DL, United Kingdom.

網上版國際書號：978-1-84814-101-8

版權所有。若作倡議、運動及教學用途，可將本刊以任何形式免費複製，惟不可作售賣用途。版權持有者要求所有作上述用途者作出登記，以便評估刊物的影響。若以其他方式抄錄，或引用於其他刊物，或翻譯，或改寫，必須先向版權持有者取得書面准許，並可能需要支付費用。關於上文所列的重用方式，請電郵至 [publish@oxfam.org.uk](mailto:publish@oxfam.org.uk) 登記或申請許可。

若就本文件所提出的議題查詢更進一步資料，請電郵至 [advocacy@oxfam.org.uk](mailto:advocacy@oxfam.org.uk)。

本文件可於 [www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk) 下載。

本文件英文版可於 [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)、[www.oxfam.org.uk/business](http://www.oxfam.org.uk/business)、[www.oxfam.org.uk/publications](http://www.oxfam.org.uk/publications) 下載。

印刷版本由英國樂施會出版，可於 Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford OX4 2JY, United Kingdom 取得。英國樂施會為國際樂施會成員，屬英格蘭及威爾斯(202918)、蘇格蘭(SC039042)的註冊慈善團體。



[www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)