

被縫死的權利

孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡成衣業勞工遭剝奪的結社自由

圖片來源：Getty Images

執行摘要

「勞工發聲時被漠視；嘗試組織時遭到威脅與解僱；走上街頭抗議時，則面臨毆打、槍擊與逮捕。」

– Taufiq*，孟加拉勞工非政府組織人員

本報告聚焦於孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡四國的勞工在結社自由權方面遭受的侵害。報告檢視了這些勞工因國家及其雇主對結社自由權施加限制而遭受的多重不利影響，並說明各國如何以法律與行政手段對勞工組織行動造成阻礙，以及工廠業主施加的騷擾與恐嚇。此外，報告亦指出相關國家未能促進成衣業工人權利，也未能防止勞工遭受雇主的反工會濫權、騷擾與暴力。另外，報告也觸及時尚品牌與零售商未支持勞工結社自由權，以及權利長期遭受剝奪對勞工造成的影響。

本報告及隨附的報告〈時尚的背後：時尚品牌捍衛勞工權利的急迫性；暨其對國際特赦組織調查的回應〉¹ 調查並揭露上述失職造成的後果，以及孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡政府、品牌、零售商與供應商之間的隱性共謀。

上述各方未能保障結社自由權，亦未能改善成衣業的工作條件，反而持續直接或間接助長剝削與其他侵犯

勞工權利的行為。本報告特別強調，成衣業及其現行商業模式如何以剝削為基礎，並依賴以女性為主體的勞動力運作。這些多數為女性的勞工，即便對南亞的經濟做出關鍵貢獻，仍面臨工資過低、工時過長、基本權利受限等問題，並因非正式與缺乏保障的契約遭到系統性剝削。事實上，在孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡等主要成衣生產國，已有大量證據顯示普遍存在人權侵害、結社自由與公平且合宜的工作條件受到剝奪的情況。成衣業迄今仍未妥善處理這些核心權利遭否定的問題，也未正視貧窮薪資（poverty wages；指無法維持生活水準的薪資）、系統性的歧視與不穩定工作所造成的影響。

¹ Amnesty International, *Abandoned by Fashion: The Urgent Need for Fashion Brands to Champion Workers' Rights; Brand Responses to Amnesty International Survey* (Index: ASA 04/8930/2025), 5 February 2025, <https://www.amnesty.org/en/documents/asa04/8930/2025/en>

*化名處理以保護身份

1.1 概述

成衣業如今已達到數兆美元的規模，² 在全世界雇用近一億名勞工，其中多數為女性。³ 成衣產業在各地區的重要性不容小覷。2019 年，亞洲的成衣與紡織業勞工占全球成衣業勞動力的 75%。⁴ 在南亞，成衣業（含紡織業）的勞工約占製造業就業人數的 40%。⁵

成衣業因其供應鏈與商業模式中存在的人權侵害問題而長年備受質疑。多年來，外界不斷提出對工作環境、工資未能確保有尊嚴的生活水準，以及缺乏社會保障等的控訴。⁶

壓制結社自由權的系統性問題早已根深蒂固，尤其是經年累月阻礙組織及加入獨立工會的壓制結社自由權的系統性問題。⁷ 貧窮薪資⁸、性別暴力⁹、騷擾、過度勞動與惡劣的工作條件¹⁰，包括缺乏職業健康與安全保障，¹¹ 均已被人權組織、工會與國際勞工組織（ILO）等國際組織廣泛紀錄。

國際特赦組織結合勞工團體、婦女團體與工會數十年的研究指出，結社自由權與團體協商權常遭到系統性剝奪，惡劣的工作條件已成為該區域大多數成衣業工人的常態，而且自南亞外包成衣製造業在 30 年前快速擴張以來，貧窮薪資、超時工作與性別歧視等問題始終沒有獲得實質改善。

限制勞工組織工會及集體揭露職場人權侵害之權利，實屬對結社自由與團體協商這項基本權利的侵害。根

據聯合國《公民與政治權利國際公約》（ICCPR）以及《經濟社會文化權利國際公約》（ICESCR）規定，人人皆享有結社自由，包括成立與加入工會的權利。¹² 同時，ICESCR 委員會亦明確指出「工會權利、結社自由權與罷工權是建立、保持及捍衛公平與良好工作條件至關重要的手段」。¹³

在孟加拉、印度、巴基斯坦和斯里蘭卡這幾個南亞主要的成衣生產國，各大時尚品牌與零售商的供應鏈中，普遍存在著對以女性為主的成衣業勞動力所進行的結構性剝削。對於這群龐大的勞動群體來說，經濟權利能「逐步實現」的承諾不過是空中樓閣，至今仍未能實現，數百萬名工資過低、陷於貧困並長期過勞的勞工正承受其慘痛的後果。

全球成衣產業建立於殖民體制之上，並藉由剝削全球南方國家低廉且往往被視為「用過即丟」的勞動力為全球北方的時尚品牌與零售商股東獲取利潤。¹⁴ 這套商業模式助長了對亞洲勞動力的貶抑，尤其是女性勞動力。貧窮、就業不穩定與不安全的工作環境，並非該產業意外產生的附產品，而是其運作的核心。再加上雇主與國家否定勞工的結社自由權，意味著工作條件遲遲無法得到改善。

結社自由是處理上述人權侵害的關鍵。正如聯合國和平集會與結社自由權特別報告員在 2016 年的報告中指出：「勞工失去集會和結社的權利，他們就幾乎沒有任何槓桿可以用來改變那些使人陷於貧窮、助長不平等並限制民主的工作條件。維持有償工作需要付出

² World Metrics, Global Fashion Industry Statistics Market Data Report 2024, <https://worldmetrics.org/global-fashion-industry-statistics/> (accessed 23 September 2024).

³ ILO, "How to achieve gender equality in global garment supply chains", March 2023, <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#introduction>

⁴ Statista, Key figures in garment employment in Asia, <https://www.statista.com/statistics/1281241/asia-garment-workers-key-figures>, 11 September 2024, (accessed 24 August 2024).

⁵ Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), *Exploring New Value Chains in Textile and Garments in South Asia: Building Back better from COVID-19*, 31 August 2021, <https://www.unescap.org/events/2021/exploring-new-value-chains-textile-and-garments-south-asia-building-back-better-covid>

⁶ The Conversation, "Debt, wage theft and coercion drive the global garment industry – the only answer is collective action", 24 January 2024, <https://theconversation.com/debt-wage-theft-and-coercion-drive-the-global-garment-industry-the-only-answer-is-collective-action-220924> (accessed 26 August 2024).

⁷ Clean Clothes Campaign, *Out of the Shadows: A spotlight on exploitation in the fashion industry*, 23 September 2020, <https://cleanclothes.org/news/2020/out-of-the-shadows>

⁸ ILO, *Employment, Wages and Productivity in the Asian Garment Sector: Taking stock of recent trends*, 24 June 2022, <https://www.ilo.org/publications/employment-wages-and-productivity-asian-garment-sector-taking-stock-recent>

⁹ ILO, "Ending violence and harassment in the garment sector – what will it take?" 6 January 2021, <https://www.ilo.org/meetings-and-events/ending-violence-and-harassment-garment-sector-what-will-it-take> (accessed 26 August 2024).

¹⁰ ILO, *Working Hours in the Global Garment Industry*, 2016, <https://www.ilo.org/publications/working-hours-global-garment-industry>

¹¹ CCC/WRC/ECCHR, "Factory safety in the garment sector: An assessment of mandatory human rights due diligence obligations of apparel brands (without the Bangladesh Accord)", 2021, <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/08/Factory-safety-in-the-garment-sector.pdf>

¹² UN, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), Article 22.

¹³ ICESCR, General Comment 23 (2016): The Right to Just and Favourable Conditions of Work, para. 1, UN doc; and UN, Committee on Economic, Social and Cultural Rights (ESCR), Thirty-fifth session, General Comment 18 (2005): The right to work, para 12 (c),

¹⁴ The Guardian, "The fashion industry echoes colonialism – and DfID's new scheme will subsidise it", 25 August 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/aug/25/the-fashion-industry-echoes-colonialism-dfid-new-scheme-will-subsidise-it>

全力，因此，許多勞工不得不在不安全且不健康的環境中長時間以低薪工作，並承擔生病、受傷甚至死亡的風險。」¹⁵

1.2 限制結社自由與工會活動

結社自由既是個人權利，也是集體權利，不僅屬於核心人權，更是其他權利得以實現的促成性權利。一旦失去結社自由，勞工的發聲權將大幅削弱。隨著供應鏈日益冗長複雜，以及零工契約、非正式聘雇等新型態工作增長，各個工會面臨的挑戰愈加嚴峻。不僅因雇主普遍抱持反工會態度，如何組織大量非正式勞工與約聘人員本身也構成重大障礙。政府對工會的敵意更使問題雪上加霜。¹⁶

國際特赦組織的研究指出，這四個國家的政府在壓制結社自由與團體協商權，存在四個主要問題：

- 打擊工會：國家與雇主利用系統化、廣泛的手段壓制工會運作。
- 工廠報復：工會在組織勞工、處理勞資爭議，以及在必要情況下採取罷工等勞工行動時，所面臨的挑戰，以及可能遭受的國家暴力。
- 阻撓罷工權：在經濟特區（SEZ）中，阻止成衣業工人組織工會的特定措施。
- 以管理機制取代工會：由政府推動並受到品牌鼓勵的平行機制，以專業管理組織取代合法工會，剝奪勞工合法的工會權。

雇主、工廠業主與管理階層壓制結社自由、助長剝削卻能逃避法律追究的文化，進一步加劇了國家的失職。

勞工，尤其是女性勞工，在職場上試圖組織工會時，往往面臨難以克服的阻礙。四國的勞工普遍會向國際

特赦組織表示，勞工在組織實務上遇到的最大挑戰是害怕雇主威脅，這也導致許多勞工不敢加入工會，甚至不敢與工會代表接觸。受訪者也描述他們曾因工會活動而遭雇主恐嚇與騷擾的經驗。事實上，在孟加拉受訪的 13 名勞工中，除了兩人之外，其餘皆表示職場充斥恐懼氣氛，只要加入或嘗試籌組工會，就會受到報復威脅。孟加拉、印度與巴基斯坦的 11 名工會組織者亦詳述他們或同事因參與或組織工會而遭主管或雇主騷擾、解雇、報復與威脅的經驗。在斯里蘭卡，18 名勞工權益組織與工會組織者，包括來自不同工廠的工會代表組成的焦點小組，亦回報了類似的事件，他們因加入、參與或嘗試在工廠內建立工會而遭到經理威脅與報復。

工會登記與入會的種種困難、政府對組織行動的限制，加上遭解雇的風險，使女性勞工面臨更大的困境。確實，因工會活動而遭到報復對女性勞工而言尤為嚴重，國際特赦組織的調查確認女性勞工往往更容易成為報復與性暴力的目標。這進一步阻礙她們，尤其是偏鄉女性移工或弱勢種姓，爭取更良好的工作條件並組織工會。¹⁷

此類報復行為違反人權與國際勞工標準。國際標準明確保障勞工不受反工會歧視，包括與雇用、就業與解雇相關的歧視行為。¹⁸

1.3 貧窮薪資、缺乏保障的工作與騷擾

全球成衣產業將生產工作外包至低收入國家，使品牌與零售商得以將對勞工及其工作條件應盡的責任轉嫁給供應商。事實上，這種大規模外包意味著高收入國家的品牌與零售商，正將產品生產交由勞動成本更低、勞工保障與調查機制更薄弱、供應鏈責任法規較鬆散，

¹⁵ UN Special Rapporteur on the Rights to Freedom of Assembly and of Association, Promotion and Protection of Human Rights: Human Rights Questions, Including Alternative Approaches for Improving the Effective Enjoyment of Human Rights and Fundamental Freedom, 2016, UN Doc.A/71/385, para. 11.

¹⁶ ITUC, "India - Joint statement from the Indian unions (CTU)", 18 May 2020, <https://www.ituc-csi.org/india-joint-statement-from-the>

¹⁷ InterPress Service, "The garment industry needs more women leaders", May 2021, <https://www.ipsnews.net/2021/05/garment-industry-needs-women-leaders> (accessed 14 April 2024).

¹⁸ ILO, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

且社會保障、保險、特休假與病假給付、退休金制度等整體保障水準較低的國家負責。¹⁹

在這個以外包為主的結構與勞力密集的商业模式下，全球成衣產業不斷在海外尋找薪資更低的生產區域，使當地工資被儘量壓至最低，以吸引投資。四國政府皆未能設定並保障最低生活工資，使成衣產業內所有勞工都能獲得平等薪資。事實上，在這四個國家，即使支付了最低薪資，也往往不足以讓勞工及其家庭維持適當生活水準，也不足以使他們脫離貧窮。²⁰ 政府未能保障生活工資，意味著大多數勞工都被迫延長工時，才能勉強維持家計。幾乎所有接受國際特赦組織採訪的勞工都表示，他們的薪資根本不足以負擔生活開銷。

1.4 性別、種姓、移民身分與交織歧視

全球多數成衣業勞工為女性。國際勞工組織強調，成衣產業「在高度競爭的全球市場中，往往依賴低薪女性勞工以維持競爭力並最大化利潤」，²¹ 而其 2019 年的全球評估則指出，該產業 60-80% 的勞動力為女性。²²

在南亞，女性在工廠管理層的比例偏低。大量研究警告，男性經理與主管會霸凌、騷擾或性化對待許多女性勞工，尤其是社會地位較低者。工廠內的權力不平衡，往往是複製工廠外的父權體制，以及既有的階級、族群、宗教與種姓歧視。在亞洲，有高比例的女性成衣廠勞工是以非正式或不穩定的契約受雇。許多女性反映曾遭受騷擾與暴力，從言語或肢體虐待到性暴力皆有。研究指出，許多女性將騷擾視為職場外「正常」

行為不可避免的延續。²³ 男性加害者得以免責的文化，加劇並延續了這個不平等的循環。²⁴ 職場以男性為主的管理體系，加上缺乏有效且獨立的申訴機制，使騷擾得以持續發生，並擴大女性勞工與雇主之間的權力不平衡。²⁵ 女性勞工組成工會的權利遭否定，也讓他們缺乏話語權並難以取得補救措施。對許多勞工來說，他們因所屬的種族、宗教或移民身分，連同性別與受雇條件等因素相互交織，使他們更容易遭遇多重人權侵害，也讓他們在爭取各項人權與保障時面臨更多挑戰，包括結社自由與尊嚴工作權。

孟加拉：孟加拉的法律限制剝奪了許多經濟特區內勞工的結社自由，而部分成衣生產正是在這些特區內進行。與其組建工會，政府反而鼓勵勞工籌組福利協會或委員會，但這些組織在集體組織與代表勞工方面能力有限。勞工在抗議期間遭受執法單位暴力，加上大規模起訴參與抗議的勞工，使刑法成為武器，打壓主要以和平方式進行抗爭的勞工。

印度：在印度，我們的研究凸顯成衣產業極高程度的非正規化，使女性勞工特別脆弱。大量成衣產業的居家勞工在印度的勞工法下通常不被視為正式員工，因此無法申請退休金、其他就業相關的社會保障福利，或加入工會。²⁶ 印度多數非正式成衣業勞工都來自貧窮的群體，且往往屬於社會邊緣族群。他們因種姓、階級、性別與社會邊緣化等多重交織的歧視，在行使權利時處處受阻。對勞工籌組獨立工會的限制持續加劇，導致工會數量縮減。在德里等地區，繁複的行政程序與工會登記屢遭拒絕，使職場的工會成員人數大幅下降。結社自由受到剝奪，加劇了女性勞工以及邊

¹⁹ Clean Clothes Campaign, *Fashioning justice: A call for mandatory and comprehensive human rights due diligence in the garment industry*, January 2021, <https://cleanclothes.org/news/2021/fashioning-justice>

²⁰ Anannya Bhattacharjee and Ashim Roy, "Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining", 2012, *International Journal of Labour Research* 4/11 (2012), p. 74.

²¹ ILO, *ISSUE BRIEF Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*, 3 September 2020, <https://www.ilo.org/publications/understanding-gender-composition-and-experience-ready-made-garment-rmg>, p. 3.

²² Better Work, "Ten ways the ILO has transformed the global garment industry", 22 January 2019, <https://betterwork.org/2019/01/22/ilo100-ten-ways-the-ilo-has-transformed-the-global-garmentindustry>

²³ Fair Wear Foundation, *Standing Firm Against Factory Floor Harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India Report*, 2016, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/StandingFirmReportFWF2013.pdf>, p. 9.

²⁴ Shikha Silliman Bhattacharjee, "Fast fashion, production targets, and gender-based violence in Asian garment supply chains", *Labor, Global Supply Chains, and the Garment Industry in South Asia*, 2020, https://shikhasb.com/wp-content/uploads/2020/11/Silliman-Bhattacharjee_Fast-fashion-production-targets-and-gender-based-violence-in-Asian-garment-supply-chains.pdf

²⁵ Shikha Silliman Bhattacharjee, *Gender Justice on Garment Global Supply Chains: An Agenda to Transform Fast Fashion*, 2019.

²⁶ Berkley Blum Center for Developing Economies, *Tainted Garments: The Exploitation of Women and Girls in India's Home-based Garment Sector*, 2019, p. 5.

緣族群或達利特 (Delit ; 不可接觸者) 等特定種姓勞工面臨的制度性與文化性歧視。

巴基斯坦：巴基斯坦成衣業勞工在取得最低薪資與工作合約上每天都面臨挑戰，因為政府連這些最基本的權利都無法保障。缺乏正式合約、普遍缺乏薪資單與明確的薪資計算方式，使得薪資過低的現象極為普遍。²⁷此外，隨著勞動法規管理權下放，以及廣泛存在的反工會鎮壓，經濟特區勞工的結社自由權在實質上已遭剝奪。

斯里蘭卡：自由貿易區 (FTZ) 的勞工因行政措施而無法行使結社自由權，這些措施往往讓工會無法與勞工取得有效聯繫。即使勞工突破過度繁瑣而複雜的行政程序試圖成立工會，也會遭受騷擾、迫害，甚至時常遭到解雇。政府未能保護勞工免受工廠業主的報復。2023 年提出的法律草案顯示，政府有意進一步限制勞工的團體協商與組織工會等基本權利。

1.5 總結與建議

南亞成衣業勞工權利遭受一連串侵害，其背後牽涉生產國政府希望透過出口取得外匯收入，以及時尚品牌與零售商追求廉價勞動力之間複雜的共生關係。處在其中的工廠業主，在國家縱容下得以剝奪勞工的結社自由權，並共同壓低薪資。品牌總部所在國的政府也默許這種榨取與剝削勞工的產業運作，讓企業能夠從剝削過程中賺取利潤，卻不必負任何責任。最終，儘管勞工數十年來不斷勇敢倡議並發聲，他們仍然深受壓迫、貧窮與不穩定困境所困擾。

在孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡，成衣業的經濟成功始終與日益嚴苛的結社自由限制並行，而這些限制實際上保障了工廠業主的利益，並最終使購買產品的品牌與零售商獲利。工廠業主與生產國政府往往

將工會視為可能破壞經濟發展的威脅，這點在 Covid-19 疫情期間尤為明顯：各國為維持外匯收入而進一步壓制工會活動。²⁸

本報告認定，孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡政府透過大範圍剝奪結社自由與團體協商權、支付貧窮薪資、規避勞工法的雇傭關係、普遍超時工作與根深蒂固的性別暴力，放任並助長了一個無法保障供應鏈勞工權益的產業的發展。女性勞工與來自少數或弱勢族群者 (包括移民) 的困境，更是多重交織的人權侵害。侵害勞工權利的加害者逍遙法外，更清楚反映這些國家未能保護、也未尊重那些為國家經濟發展與出口收入貢獻不菲的勞工。

孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡政府必須為未能保障勞工權利負起責任。同時，雇主、工廠業主與管理階層參與壓制結社自由、助長剝削勞工的行為得以免責的文化，更使這些國家的失職情形層層惡化。大型時尚品牌與零售商持續剝奪結社自由的基本人權、生活薪資與公正且合宜工作條件所應負的責任，已在本報告的隨附報告〈時尚的背後：時尚品牌捍衛勞工權利的急迫性；暨其對國際特赦組織調查的回應〉中進一步說明。²⁹

基於上述發現，國際特赦組織向孟加拉、印度、巴基斯坦與斯里蘭卡當局與供應商提出一系列建議。至於對品牌與零售商的建議，則收錄於〈時尚的背後：時尚品牌捍衛勞工權利的急迫性；暨其對國際特赦組織調查的回應〉。³⁰

²⁷ Labour Behind the Label, *Hanging on by a Thread: Garment Worker Rights Amidst Rising Costs and Wage Violations in Pakistan*, September 2023, <https://labourbehindthelabel.org/report-hanging-on-by-a-thread/#:~:text=Hanging%20on%20by%20a%20thread,Wage%20violations%20were%20also%20rife>

²⁸ Business and Human Rights Resource Centre, *Unpicked Fashion and Freedom of Association*, October 2022, https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022_Unpicked_Fashion_and_FOA.pdf

²⁹ Amnesty International, *Abandoned by Fashion: The Urgent Need for Fashion Brands to Champion Workers' Rights; Brand Responses to Amnesty International Survey* (previously cited)

³⁰ Amnesty International, *Abandoned by Fashion: The Urgent Need for Fashion Brands to Champion Workers' Rights; Brand Responses to Amnesty International Survey* (previously cited)

給國家之建議

關於結社自由

- 確保所有勞工依據國際法得以行使結社自由與團體協商權，包括能夠在工廠層級自由組織或加入工會、與政府當局和工廠老闆進行真正的社會對話，並享有和平集會與罷工權利。內容包括：
 - 採取措施，保障所有勞工在行使結社自由權時，不受任何第三方干預。
 - 緊急修訂所有對成衣業勞工施加非必要、過度繁重或過度限制的法律與法規，以免阻礙勞工享有結社自由。
 - 修訂與經濟特區與加工出口區相關法規，確保所有勞工皆能自由籌組與加入工會、參與團體協商，並保障稽核員與工會能自由進出各區域。
 - 積極支持並促進所有勞工行使結社自由權，尤其是女性勞工與面臨交織歧視的勞工。
 - 確保員工委員會或類似組織的成立與運作，不會削弱、阻礙或壓制工廠階級獨立工會的成立與團體協商。
 - 確保國家、工會與雇主之間的三方社會對話能定期進行，並且納入獨立工會參與。確保勞工法改革是在獨立工會的實質參與下制定，並能夠逐步保障與尊重職場上勞工的基本權利。
 - 批准國際勞工組織全部 11 項基本公約。³¹

關於和平集會自由權

- 確保所有執法機構履行其保障與促進和平集會權行使的義務，並嚴格遵守武力使用國際法及相關標準，包括承認驅散集會應屬例外措施，且槍械與軍隊不適用於集會維安，絕對不可用於驅散和平抗議者。

關於薪資

- 立即檢討並調升現行成衣業最低薪資，確保依據國際勞工組織標準提供充分且不歧視的生活薪資。應定期檢視薪資水準——理想狀況為至少每年一次——並根據生活成本、物價通膨等最新數據進行調整。
- 立即檢視薪資制定的政策與程序，確保勞工能實質參與薪資制定過程。
- 強化關於種族與性別平等的法律與規範，涵蓋薪資、晉升、訓練機會以及取得有效申訴機制的權利。

關於性別

- 加強消除所有形式的性別歧視、暴力與騷擾相關法律，包括批准國際勞工組織第 190 號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》。相關措施應包括要求企業公布並落實多元共融政策，並對職場性別暴力與騷擾採取零容忍原則。
- 確保女性勞工享有與其他人相同的就業機會，並終結女性勞工與移工高度集中於低薪、非正式且缺乏保障工作的現象。相關措施應包括提供穩定合約與社會保險、性別相關福利與衛生設施，以及取得主管、管理階層與人資職位的晉升機會。

³¹ Including Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87); Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) (and its 2014 Protocol); Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105); Minimum Age Convention, 1973 (No. 138); Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182); Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155); Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

- 縮減性別薪資差距，措施包括進行勞動調查，以及確保不論民族和 / 或移民、種族或種姓相關身分為何，皆為同工同酬。
- 對所有涉及性別與性暴力、騷擾、威脅與其他侵害行為的指控，進行有效且公正的調查，追究加害者責任。
- 保障居家勞工的權利，確保其合法勞工身分並納入勞動法規的完整保護。

關於非正式與不穩定工作

- 減少成衣業對不穩定工作、派遣工作與臨時勞工的依賴，並確保所有勞工，包括機構派遣、論件計酬與居家工作者皆受勞動法規保障。
- 保障所有勞工免受權利侵害的招聘手法，包括不透明程序與過高的仲介費用。
- 確保所有成衣業勞工皆取得公平且透明的合約，以其母語書寫，並明確列出主要工作條件與報酬。

關於工作條件

- 有效落實並執行國家勞工法規。確保勞動調查與申訴機制（包括勞工法庭 / 勞資爭議管道）具有充分資源。
- 與供應商及製造商合作，降低工作壓力、論件計酬工作量與不合理的高目標。

關於有罪不罰與調查

- 調查所有可能違反勞動法規的行為，包括薪資過低、工時過長與未足額支付加班費等情形。若查獲違規行為，應對雇主採取適當處置，包括提起訴訟，並確保受影響勞工獲得充分救濟。

救濟

- 為本報告中所列之所有侵害行為提供及時且充分的救濟，包括償還勞工因工會騷擾或遭不當解雇而損失的薪資、未足額支付的加班費、非法扣薪行為，以及招聘過程中收取的違法費用，即使勞工無法提供付款證明亦應適用。

關於發展

- 透過制定適當的國家發展政策，確保所有個人皆能主動、自由且實質參與發展過程，並在此基礎上持續提升所有個人的福祉，同時公平分配國家發展所帶來的利益，以此展現其將人權視為永續發展核心原則的承諾。³²

關於種姓³³

- 將《消除各種形式種族歧視國際公約》全面納入國內法律體系，並制定立法措施以根除基於血統的歧視，包括將針對血統群體的仇恨犯罪行為完全入罪化。
- 透過正面回應並改變社會中延續並加劇階級偏見與刻板印象的規範、觀點、態度與信念，以及其中所伴隨、並在種性與血統歧視中根深蒂固的支配與排斥形式，以此解決基於血統的歧視。

關於盡職調查

- 各國應制定並執行強制性人權與環境盡職調查立法，涵蓋企業在全球的營運與供應鏈，確保所有規模與產業的企業、投資者與公共採購機構，皆依循《聯合國工商企業與人權指導原則》與《經濟合作與發展組織跨國企業準則》（OECD 準則），進行健全且透明的盡職調查。此類法規應不僅止於風險緩解，亦須要求企業

³² UN, Declaration on the Right to Development, Article 2(3).

³³ Amnesty International, "Factsheet on SMART recommendations to address descent and caste-based discrimination" (previously cited).

採取預防性與及時的救濟措施，並確保受影響的權利關係人（包括勞工）能夠實質參與其中。

- 必須要求企業針對所有人權風險與影響進行盡職調查，並以交叉觀點審視性別、種族正義及其他階級因素，同時排除企業傷害受害者在尋求司法救濟時所面臨的障礙，尤其是婦女與女孩。相關立法應明訂合宜生活薪資為基本權利；充分推廣結社自由權以對抗權利不平等現象，包括《國際勞工組織關於工作中的基本原則與權利宣言》。在此框架下，企業應被要求在盡職調查的各階段，安全且實質接觸實際和可能受到影響的權利持有者，並規定企業若因未能落實充分的人權與環境盡職調查，而造成或助長傷害，必須承擔法律責任。
- 應將公共資金的使用與企業對人權也就是勞工權益的尊重連結起來，包括確保供應鏈中所有勞工皆能獲得足以維生的薪資。

給孟加拉當局之建議

- 採行符合國際標準且不具歧視的最低月薪，並確保所有勞工皆能以此充分維持自己與受撫養者的生活，享有體面的生活水準。
- 確保所有執法機構履行其保障與促進和平集會自由的義務，嚴格遵守武力使用國際法及相關標準，包括承認驅趕應屬於例外措施，且槍械與軍隊絕對不可用於驅散抗議群眾。
- 確保立即針對 2023 年執法人員對抗議民眾非法使用武力的大量指控展開獨立、公正且有效的調查。
- 批准國際勞工組織全部 11 項基本公約。
- 儘速修訂所有法律與規範，移除妨礙勞工行使結社自由權時的恣意與過多限制。
- 確保對 Rana Plaza 倒塌與 Tazreen Fashions 火災等事件進行及時且公正的審理並追究責任，包括最高法院受理的賠償案件。

- 確保執法人員僅在作為最後手段時使用槍械，即在較不激烈的手段不足以制止情況，且必須為防止自身或他人面臨迫切死亡或重傷威脅時才能使用；此外，有意使用致命武力僅能在為了保護生命且確實無法避免時才允許。

給印度當局之建議

- 採行符合國際標準且不具歧視的最低月薪，並確保所有勞工皆能以此充分維持自己與受撫養人的生活，享有體面的生活水準。
- 儘速批准國際勞工組織全部 11 項基本公約，包括第 87 號《結社自由和保護組織權利公約》與第 98 號《組織權利和集體談判權利公約》。
- 確保工會在註冊與認可過程獲得應有的正當程序與必要支持。
- 儘速修訂所有法律與規範，移除妨礙勞工行使結社自由權時的恣意與過多限制。
- 立即處理印度女性勞工所面臨的系統性性別暴力，包括針對達利特種姓勞工的騷擾與暴力，尤其是在（但不限於）坦米爾那都邦。

給巴基斯坦當局之建議

- 採行符合國際標準且不具歧視的最低月薪，並確保所有勞工皆能以此維持自己與受撫養人的生活，享有體面的生活水準。
- 確保勞工主管機關具備充足資源，能進行及時且全面的勞動調查，並嚴格落實最低薪資規定。
- 確保經濟特區所有員工均受巴基斯坦勞動法完整保障，並享有自由組織工會的權利。
- 完整落實《女性職場性騷擾防治保護法》（Protection against Harassment of Women at the Workplace Act），含 2022 年修正案。
- 修訂與國際法相牴觸的現行勞動法規，例如允許懲罰「非法罷工」的《工業關係條例》

(Industrial Relations Ordinance)。同時應改革國家工業關係委員會，確保工會獲得充分保障，並確保籌組與加入工會的程序達到性別包容。

- 批准國際勞工組織全部 11 項基本公約。

給斯里蘭卡當局之建議

- 採行符合國際標準且不具歧視的最低月薪，並確保所有勞工皆能以此充分維持自己與其受撫養人的生活，享有體面的生活水準。
- 確保供應商終止一切打壓工會的行為，並對歧視或騷擾工會成員與組織者的雇主施以懲處。
- 確保及時處理所有正在進行、涉及雇主打壓工會的案件；在適用情況下，應補償勞工因不當解雇或收入損失所受的損害。
- 確保工會能全面接觸經濟特區內所有勞工與工廠。
- 儘速批准國際勞工組織全部 11 項基本公約，包括第 87 號《結社自由和保護組織權利公約》與第 98 號《組織權利和集體談判權利公約》。
- 中止有問題的新勞動法草案改革程序。³⁴ 另行啟動一項透明、以共識為基礎，並納入所有三方利害關係者的替代程序，且必須遵循斯里蘭卡在諮詢、翻譯成兩種官方語言並公佈等方面的既定民主程序。如此才能確保所有勞工與其代表能有效參與，共同制定符合國際勞工權利標準的統一勞動法典。

給供應商與工廠之建議

- 尊重享有生活薪資的權利，在國家法規不符合國際人權法及相關標準時，不應僅以遵循國內規定為滿足，而應進一步改善落差。

- 確保所有勞工皆被認可為勞工，包括居家勞工、約聘人員、外包與轉包機構勞工，以及論件計酬勞工。確保所有勞工皆取得以其自身語言撰寫、清楚載明完整聘雇條款與條件的書面合約。應致力於提高正式與永久性聘雇比例，減少約聘與非正式勞工。
- 公布並落實包容政策，並對職場性別暴力與騷擾採取零容忍態度。措施應包括確保所有女性勞工皆取得政策文件，並且提供有效且安全的申訴與救濟機制。
- 協助供應鏈工廠成立獨立工會，包括支持勞工提出成立與註冊工會的要求。
- 承認工會並簽署真正具拘束力的團體協約，並確保協約得到推動與落實。
- 公開承諾尊重人權，並建立有效的人權盡職調查制度，用以識別、預防、減緩，以及在必要時補救與其營運相關的人權侵害。
- 提供及時且充分的救濟給所有曾遭受本報告所列人權侵害的現職與離職勞工，包括讓遭不當解雇的工會成員復職，補發未支付的加班費與非法扣除的薪資，以及採取措施防止再度發生。
- 採取行動終結任何所有形式的脅迫與抱負，避免勞工或社區成員因發聲、試圖改善工作條件、回報侵害行為、籌組或加入工會而遭受不利對待。
- 制定、實施並推廣針對種姓與性別歧視、騷擾與侵害的公司政策，包括對加害者施以懲處。應對全體員工實施專項培訓與宣導，以提升對交織性別與種姓歧視問題的認識。
- 積極確保弱勢群體勞工與女性勞工能使用實質、可執行、透明且獨立的申訴機制，並確保他們充分知悉自身權利，在尋求救濟時不受阻擾或威脅。

³⁴ Ministry of Labour and Foreign Employment, Sri Lanka, "Notice: Call for Inputs on Labour Law Reforms in Sri Lanka", <https://labourmin.gov.lk/wp-content/uploads/2023/06/ENGLISH-2.pdf> and Amnesty International, Sri Lanka: Open Letter to the Government and Parliament on the Imminent Labour Law Reform, 27 May 2024, ASA 37/7979/2024.

1.6 研究方法

本報告係以國際特赦組織 2023 年 9 月至 2024 年 8 月間所進行的研究為依據。2023 年 7 月至 2024 年 6 月間，國際特赦組織研究員共進行 88 場訪談，涵蓋 20 間工廠，其中 64 名受訪者為勞工，包括 12 名地方工會領袖與勞工權行動者。超過三分之二的受訪者為女性勞工與工會成員。88 場訪談中，國際特赦組織亦採訪了 14 名勞工組織者、勞工權運動者、工會成員與專家。有鑑於存在被報復的風險，本報告中所有受訪勞工皆採匿名呈現，以保護其身分。

國際特赦組織亦分析了過去 30 年間外部組織對成衣產業人權侵害的既有研究，包括地方工會、婦女團體與社區團體的研究成果。此外，亦參考全球非政府組織、聯合國與國際勞工組織針對成衣工廠工作條件、勞工組織所面臨的困境與結社自由權的調查報告。

2023 年 11 月，國際特赦組織向分布於九個國家的 21 家大型品牌與零售商寄送調查問卷，要求提供關於結社自由、性別平等與採購作法的政策、監督措施與具體作為。³⁵ 21 家公司中，愛迪達 (adidas)、ASOS、迅銷 (Fast Retailing)、印地紡 (Inditex)、奧托集團 (Otto Group) 與 Primark 提供了完整的回應。瑪莎百貨 (Marks and Spencer) 與 Walmart 則提供了關於結社自由、內部委員會、供應商行為準則與採購作法的政策與承諾摘要。PVH 與森寶利 (Sainsbury) 表示無法填寫調查問卷，但提供了公開報告與政策的連結。H&M 回覆並與國際特赦組織討論調查問卷目的，但最終並未回傳問卷。

綾致時裝 (BESTSELLER) 在回覆中澄清說明，但並未回傳問卷。C&A、Boohoo、Morrisons 與 Tesco 回覆表示沒有能力完成問卷；Amazon 表示「無法回應」；Next 回覆「無法參與」。Tesco 另外提供外部資料連結。Gap 與 Desigual 完全未回覆。希音 (Shein) 回覆說明

其供應鏈並未涵蓋本研究調查的四個國家。國際特赦組織向所有到問卷的 21 家公司，以及本報告受訪者提及的所有工廠寄發回覆信函，亦向四國相關部會寄信。回信中相關資訊亦已納入本報告。

調查結果、問卷回覆的分析，以及公司公開政策的檢視，皆收錄於本報告隨附的報告中：〈時尚的背後：時尚品牌捍衛勞工權利的急迫性；暨其對國際特赦組織調查的回應〉。³⁶ 其中與企業責任、政策與作法相關的重要發現，亦以摘要形式呈現於該報告中。

³⁵ The 21 companies were selected based on their size, geographical location and product range in order to cover a range of both “fast fashion”, high street fashion, sportswear and global brands. The full list of companies and their home country headquarters is: adidas (Germany), Amazon clothing (USA), ASOS (UK), BESTSELLER (Denmark), Boohoo (UK), C&A (Belgium/Netherlands), Desigual (Spain), Fast Retailing (Japan), Gap Inc (USA), H&M (Sweden), Inditex (Spain), Marks & Spencer (UK), Morrisons (UK), Next (UK), Otto Group (Germany), Primark (Ireland/UK), PVH (USA), Sainsbury’s (UK), Shein (China), Tesco (UK) and Walmart (USA).

³⁶ Amnesty International, *Abandoned by Fashion: The Urgent Need for Fashion Brands to Champion Workers’ Rights; Brand Responses to Amnesty International Survey* (previously cited)