

제1차 반도체산업 산재사망 노동자 추모주간 (2010 3월 2일~5일)
The 1st Memorial Week of Occupational Deaths of
Semiconductor Workers (2nd~5th March 2010)

국제 심포지엄

아시아 전자산업 노동자들의 현실과 투쟁

The Condition and Struggle of Electronic Workers in Asia



|| 주최 : 전국금속노동조합, 지구지역행동네트워크,
반도체노동자의 건강과 인권지킴이 '반올림'

|| 후원 : 보건의료단체연합, 원진녹색병원 부설 노동환경건강연구소, 민족민주열사추모연대,
민주노동당 홍희덕 의원실, 아시아노동감시센터(AMRC), 인권단체연석회의, 전국민주노동조합총연맹

|| 2010년 3월 4일 (수) 국가인권위원회

시간	프로그램
	발표자
10:30	개회식
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사회; 한국노동안전보건연구소 이훈구 민중의례 인터내셔널가 제창 ■ 여는말; 전국금속노동조합 이시욱 부위원장 / 노동안전보건위원장 참가자 소개
11:00	[1] 아시아 전자산업의 현재
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아시아노동감시센터(AMRC) 아포 레옹(Apo Leong)
11:40	[2] 대만 RCA 투쟁
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대만 산업재해노동자협의회 (TAVOI, Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) 관-완 호(Kwan-wan Ho) ■ 대만 RCA 노동자 협의회 (Association of Former RCA Workers in Taiwan) 치아-강 우(Chih-kang Wu)
12:20	[3] 중국, 대만 전자산업 노동자의 현실
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동감시(Labor Watch) 샬롯 우(Charlotte Wu)
13:00	점심식사와 휴식
14:00	[4] 한국 전자산업 노동자들의 삶과 투쟁(1)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 금속노조 시그네틱스지회 윤민례 지회장

14:40	<p>[5] 한국 전자산업 노동자들의 삶과 투쟁(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 삼성SDI 해고자, 삼성해고자복지투쟁위원회 김갑수 위원장
15:20	<p>휴식 및 질문/의견지 취합</p>
15:40	<p>[6] 전체토론 : 아시아 전자산업 노동자의 노동권과 건강권을 위해 무엇이 필요한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사회; 한국노동안전보건연구소 공유정옥
16:40	<p>폐회식</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사회; 한국노동안전보건연구소 이훈구 발표자 소감 닫는 말; 기술의 사회적 책임을 위한 국제운동(ICRT) 테드 스미스 공동실천 제안; 반올림님을 위한 행진곡 제창

Time Table	Session
	Presenter
10:30	Opening
	<ul style="list-style-type: none"> ■ MC; Hoon-gu Lee (Korea Institute of Labor Safety & Health) People's Ceremony Sing along 'International' ■ Open speech; See-wook Lee (Vice chair of Korea Metal Workers' Union, Chairperson of OSH committee of KMWU) Introduction of Participants
11:00	[1]Electronic Industry in Asia
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apo Leong (Asia Monitor Resource Center)
11:40	[2]The RCA case
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) ■ Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in Taiwan)
12:20	[3]Electronic Industry Across the Taiwan Strait
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Charlotte Wu (Labor Watch)
13:00	Lunch

14:00	<p>[4]Struggle of Electronic workers in Korea 1 Signetics, Gi-ryung & Hitec RCD Korea</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Min-rye Yoon (the chairperson of Signetics branch of KMWU)
14:40	<p>[5]Struggle of Electronic workers in Korea 2 Samsung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ghap-soo Kim (the chairpersone of Struggle Committee for Reinstatement of Samsung workers, Dismissed worker of Samsung SDI)
15:20	<p>Take a rest with Gathering question & opinion paper</p>
15:40	<p>[6]General Discussion : What is needed to achieve Electronic Workers' Right in Asia?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ MC; Jeong-ok Kong (Korea Institute of Labor Safety & Health)
16:40	<p>Closing</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ MC; Hoon-gu Lee (Korea Institute of Labor Safety & Health) Epilogues; All the presenters ■ Closing speech: Ted Smith (International Campaign for Responsible Technology) Calling for International Solidarity Action; SHARPS Sing along 'March for the Comrade [Yi-mul-we-hahn-hang-jean-gok]'

1. 아시아 전자산업의 현재

아시아노동감시센터(AMRC) 아포 레옹(Apo Leong)

* 전자 제조업의 개편

- 지난 이십년간 이 업계는 패러다임의 전환을 거쳤다. 초반에는 한 공장 안에서 전자 칩부터 소프트웨어까지 모든 것을 만들었다 (IBM, 후지쯔, 시멘스) (종단적으로)
- 인텔이나 AMD와 같은 전자 칩 기업의 발달과 애플이나 마이크로소프트와 같은 PC 회사의 발달으로, 기업들은 특정 부분이나 과정(전자 칩 혹은 소프트웨어)에 특화하게 되었다.
- 수평적인 컴퓨터 산업 (Wintelism)

* 계약생산과 계약생산

- 1990년대에 새로운 유형의 부품 회사들이 나타났는데, 이들을 CM, 즉 계약 생산자라 부른다. 이러한 공장들은 굉장히 크고 국제적인 규모를 지니는 경향이 있고, 유명 상표 회사들에 통합적인 제조 서비스를 제공한다.
- 원스탑 가게 ; CM 회사들은 요소 구입, 물류 그리고 수리를 비롯한 생산의 모든 요

소를 제공한다.

- CM들은 생산 과정에 있어서 중요한 역할을 담당하게 되었는데, 현재는 IT 제조업에서의 부가가치의 20퍼센트 이상을 차지하게 되었다.
- 싼 가격의 계약생산이 높은 임금의 영역으로 편입되었다. 중국이 이러한 단위들의 가장 큰 집중도를 보인다.

* 아시아에서 전자 산업의 발달

- 패턴을 따라감 (의류산업) ; 저가 전자 조립(노동집약적)에서 Fab와 같은 고부가가치 자본집약적 제조업으로
- 아시아 호랑이들이 1970년대를 선도 - 한국, 타이완, 홍콩과 싱가포르는 전자 조립과 제작의 중심지였다.
- 점진적으로 저가 조립라인은 말레이시아, 태국, 필리핀과 인도네시아로 이동
- 중국은 이 과정에 늦게 참여했으나 제작의 양과 수익에 있어서 다른 모든 국가들을 추월.

* 주요 종착지로서의 아시아의 등장

- 아시아는 세계 전자제품 생산의 40%가량을 담당.
- 전자제품 생산은 말레이시아, 필리핀, 싱가포르, 타이완, 일본, 한국, 중국 등에서 주요한 제조업의 위치를 차지.
- 필리핀과 말레이시아에서는 수출의 50-70% 가량을 차지.
- 전자제품 (소프트웨어 포함)은 태국과 인도의 수출 전체에서 20-30% 가량을 차지.
- 중국의 전자산업은 아시아에서 가장 크고 (2004년에 일본을 넘어섬) 대략 동남아시아의 3배정도 규모.

* 아시아-계약생산의 중심

- 전자제품 계약생산 (ECM)의 국제시장 규모는 2008년에 3210억 달러.
- 타이완을 선두로 아시아의 기업들이 계약생산을 지배하고 있다.
- 계약생산은 조립 뿐만 아니라 고가의 전자 칩 제작에도 있는데, 이는 공장 없이 설계만 담당하는 전자 칩 기업들인 Qualcomm 이나 Broadcom등과 함께 이뤄진다.

[표] 2007년 상위 10개의 계약생산자들

[표] 2007년 상위 10개의 ODM (제조업자 개발생산)

[표] 상위 전자 칩 제조사들

[표] 상위 반도체 회사들

* 금융위기와 경기 후퇴

- 선례가 없는 성장의, 영광의 10년을 보내고 전자산업은 2008년과 2009년 두 연속적인 해에 걸쳐 하락세를 보였다.
- 반도체 시장은 2008년에 31%의 하락세를 보였고 2009년에는 52%의 하락세가 예상된다.
- 2009년에 PC 화물은 5%의 감소를 보일것으로 예상되고, 핸드폰은 9% 감소할 것으로 예상된다. 그 둘은 반도체 수요 전체의 60%를 차지한다.
- 심지어는 튼튼한 계약생산자들의 수익마저도 3-5%로 감소했다. 2008년에 30%이상의 유례없는 성장을 보였던 Foxconn은 2008년에 고작 1.3퍼센트의 성장률을 보였다.

* 핵심적 노동 쟁점들

- 복잡한 하청 구조와 조립과 생산의 대부분이 비공식 부문에서 진행되는데, 이들은 많은 노동자들을 보호 없이 고용하고 있다.
- 앞서 말한 부문들에서 비공식적인 노동이 광범위로 진행되는데, 여기에는 계약직이나 파견직 등이 있다.

-산업 전체가 반노조적이고 어떤 종류의 조직화도 방해하기 위해 모든 종류의 압박적인 수단들이 동원된다.

"당나귀보다 더 열심히 일하고, 돼지밥보다 못한 음식을 먹고, 수탁보다 일찍 일어나고, 창녀보다 늦은 시간에 일을 마치고, 착한 손자처럼 굴고, 모든 이들보다 나아 보이려 하고, 그 누구보다도 5년을 빨리 늙는다."

- 익명의 Foxconn 직원이 블로그에 올린 글, 중국 선전에서 2006년 6월 15일

* 노동환경

- 전자분야의 노동력 착취 공장 - 긴 노동시간, 저임금, 위험한 노동환경
- Foxconn은 주목을 피하기 위해 계속 노력해 왔지만, 결국 지난 몇년간 노동자 학대로 뉴스에 등장하게 되었다.
- 그럼에도 노동 환경에 있어서 많은 개선은 없어 보인다.
- 금융위기는 몇천명의 실업자를 만들어 냈고, 이에 노동 기준은 더욱 내려가게 되었다.

* 저가 노동의 조장

- 국가들은 싼 노동력과 느슨한 노동법으로 자본을 유혹하기 위해 경쟁해왔다.
- 자본의 이동 혹은 이동에 대한 위협만으로도 노동 기준이 낮게 유지된다.
- 이 산업 분야는 신발이나 의류 산업과는 달리 어떤 압력도 받지 않아서 진정한 변화 없이도 지속되어 왔다.

* 클린 산업의 신화

- 굴뚝과 매연이 없다는 점이 깨끗한 산업이라는 착각을 준다.
- 대부분 화학 산업

-직업병에 대한 제대로 된 진단의 부재가 현상의 심각함을 감추고 있다.

-중국은 쑤저우와 구이유시의 완벽한 대비를 보여준다

* 클린룸과 유산

"새로운 걱정들이 환경에 적은 영향을 미치는 깨끗한 이미지로 자신들을 묘사해온 첨단 기술 산업의 잠재적인 중상을 입힐 수 있다. 국내의 반도체 공장들에서 특정 화학 물질에 노출된 여자들은 유별나게 높은 유산률을 보인다는 점을 광범위한 산업체 지원을 받는 조사가 찾아냈다. 이 조사는 4년동안 글리콜에테르가 유독한 영향을 미친다는 점을 찾아낸 조사들 중 세번째이다."

1992년 10월 12일과 12월 4일 <뉴욕타임즈>

* 헬렌 클락 - 영국 National Semiconductor 사

* 중국 구이유시의 전자쓰레기

-중국은 전자쓰레기 수출(수입)을 금지한 상태임에도 불구하고 몇 백만톤 가량의 전자쓰레기가 광둥성 구이유시에 유입되고 있다.

-북미가 쓰레기의 주 공급원이었고, 그 다음으로는 일본과 유럽.

-10만명 가량의 노동자들이 이 위험한 쓰레기를 재활용하는 일을 하고 있으며, 이 숫자는 수시로 변하는 이주민 인구때문에 계속 바뀐다.

* 현존하는 안들

-실리콘 밸리에서 20년이 넘도록 산업에 반대하는 운동이 계속되고 있다.

-2001년에 산 호세에서 이 산업이 노동과 환경에 미치는 악영향에 대한 첫번째 국제 모임이 있었다.

- ICRT(기술의사회적책임을 위한 국제운동)의 발족 - 활동가, 노조, NGO들의 국제 네트워크
- 세계 전자산업의 노동권과 환경정의(Challenging the Chip) 책을 통해 전자산업의 생애주기를 분석.
- 아시아 다국적기업네트워크(ATCN)의 전자산업 워킹그룹
- 굿 일렉트로닉스 네트워크 발족
- 바젤 행동 네트워크(BAN), 그린피스, 실리콘벨리독성물질방지연합(SVTC) 등에 의해 전자쓰레기의 위험이 문서화됨
- 전자쓰레기가 개발도상국으로 흘러들어가는 상황에 대해 독성물질무역이라는 측면에서 조명

* 토론 지점

- 민중운동과 조직을 강화할 필요성
- 기업의 책임(accountability/responsibility)
- 신발/의류 캠페인에서의 교훈을 전자산업 캠페인에 도입해야
- 기업행동강령을 넘어서
- 노동자의 건강과 안전 그리고 산업의 책임

* 마지막으로, 쉐저우 Spansion사의 행복 다짐과 노동자들의 현실

1. Electronic Industry in Asia

Apo Leong (Asia Monitor Resource Center)

Electronic Industry in Asia



Apo Leong and Sanjiv Pandita

Asia Monitor Resource Centre

1

Reshaping of Electronic Manufacturing

- Industry has undergone a paradigm shift in past two decades. In the beginning companies would manufacture everything from chip to software under one roof. (IBM, Fujitsu and Siemens) (Vertical)
- With the development of chip companies like the Intel and AMD and development of PC companies like Apple and Microsoft, companies specialized in certain part or process(Chip or software) - horizontal computer industry (Wintelism)

Asia Monitor Resource Centre

2

Sub Contracting and Contract Manufacturing

- During the 1990s a new type of sub-assembly firm emerged, called contract manufacturers (CM). These companies tend to be very large and global in scope and provide integrated manufacturing services for brand-name companies.
- **One stop shop:** CM companies provide all elements of manufacturing as well as components purchasing, distribution logistics, and repair services.
- Contract manufacturers have become important players in the production chain, currently accounting for more than 20 percent of global value added in IT manufacturing
- Low end sub-contracted shifted to low wage areas. China has largest concentration of such units

Electronic industry Development in Asia

- Followed the pattern (Garment)
 - Low End Electronic Assembly (Labour Intensive) to High value added Capital Intensive Manufacturing (Like Fab).
- Asian Tigers took the lead in 1970s– Korea, Taiwan, Hong Kong and Singapore were hotspots for electronic assembly and production.
- Gradually the low end assembly moved to Malaysia, Thailand, Philippines and Indonesia.
- China entered late in this process however has overtaken all other countries in volume and revenue of production.

Emergence of Asia as major destination

- Asia contributes to about 40% of the global electronics production.
- Electronics manufacturing constitutes a major industrial manufacturing in Malaysia, Philippines, Singapore, Taiwan, Japan, Korea and China.
- For Philippines and Malaysia it constitutes 50-70% of the exports.
- Electronics (including software) constitute about 20-30% of total exports in Thailand and India
- Chinese electronic industry is largest in Asia (overtook Japan in 2004) roughly three times the size of SE Asia.

Asia- Hub of Contract Manufacturing

- The global market for electronics contract manufacturing (ECM) technology was worth \$321.0 billion in 2008.
- Asian Companies dominate the contract manufacturing with Taiwan taking the lead.
- Contract manufacturing is not only in assembly but also in high end chip manufacturing with fabless chip companies like Qualcomm and Broadcom.

Top-10 Contract Manufacturers 2007

2007 Rank	2006 Rank	Company Name	2007 Annual Revenue (000)	2006 Annual Revenue (000)	Change
1	1	Foxconn	\$54,706	\$39,253	39%
2	2	Flextronics	\$33,346	\$28,876	15%
3	4	Jabil	\$12,432	\$11,087	12%
4	5	Sanmina-GCI	\$10,138	\$10,872	-7%
5	6	Celestica	\$8,069	\$8,811	-8%
6	7	Elcoteq	\$5,740	\$5,139	11%
7	8	Benchmark	\$2,915	\$2,907	0%
8	9	Venture	\$2,617	\$1,971	33%
9	10	UBI	\$2,046	\$1,676	22%
10	NA	Flexus	\$1,624	\$1,513	7%
Total Top 10			\$133,833	\$112,106	19%

Asia Monitor Resource Centre

7

Top-10 ODM in 2007

Top Ten ODMs					
2007 Rank	2006 Rank	Company Name	2007 Annual Revenue(000)	2006 Annual Revenue (000)	Change
1	2	Quanta	\$23,259	\$14,170	64%
2	1	Avastak	\$23,033	\$17,348	33%
3	3	Compal	\$13,634	\$9,410	45%
4	6	Wistron	\$8,658	\$6,603	31%
5	4	TPV	\$8,419	\$7,238	16%
6	5	Inventec	\$7,191	\$7,167	0%
7	7	Lite-On	\$5,760	\$5,048	14%
8	NA	Innohux	\$4,806	\$3,207	50%
9	10	Mitac Intl	\$2,558	\$2,540	1%
10	8	Inventec App	\$2,378	\$3,389	-30%
Total Top 10			\$99,696	\$76,120	

Asia Monitor Resource Centre

8

Top Chip Manufacturers

Rank 2008	Rank 2007	Company	Country of origin	Revenue (million \$USD)	2008/2007 changes	Market share
1	1	Intel Corporation	USA	33 767	-0.7%	13.1%
2	2	Samsung Electronics	South Korea	16 902	-14.2%	6.5%
3	4	Toshiba Semiconductors	Japan	11 081	-9.1%	4.3%
4	3	Texas Instruments	USA	11 068	-9.8%	4.3%
5	5	STMicroelectronics	Italy	10 325	+3.3%	4.0%
6	7	Renesas Technology	Japan	7 017	-12.3%	2.7%
7	8	Sony	Japan	6 950	-13.7%	2.7%
8	13	Qualcomm	USA	6 477	+15.3%	2.5%
9	6	Hynix	South Korea	6 023	-33.4%	2.3%
10	9	Infineon Technologies	Germany	5 954	-4.0%	2.3%
		NEC				

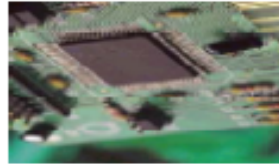
Top Semiconductor Foundries

Rank 2008	Company	Country of origin	Revenue (million \$USD)		
			2008	2007	2006
1	TSMC	Taiwan	10,556	9,813	9,748
2	UMC	Taiwan	3,400	3,755	3,670
3	Chartered	Singapore	1,743	1,458	1,527
4	SMIC	China	1,354	1,550	1,465
5	Vanguard	Taiwan	511	486	398
6	Dongbu	South Korea	490	510	456
7	X-Fab	Germany	400	410	290
8	HHNEC	China	350	335	315
9	He Jian	China	345	330	290
10	SSMC	Singapore	340	350	325
11	Grace	China	335	310	227

Asia Monitor Resource Centre 10

Financial crisis and Recession

- After glorious decade of unprecedented growth the electronics industry has been facing two successive years of decline in 2008 and 2009.
- Semiconductor market showed a decline of 31% in the year 2008 and expected further decline of 52% in 2009.
- In 2009 PC shipments are forecast to decline by 5% and mobile phones by 9%. Together they account for 60% total demand of semiconductors.
- Even the revenue of the robust contract manufactures shrank by 3-5%. In 2008 Foxconn that has witnessed unprecedented growth of more than 30% grew only by 1.3 percent in 2008.



Key Labour Issues

- Complex subcontracting chain and good portion of assembly and manufacturing is carried out in informal sector employing many workers without protection.
- Informal labour practices are also practised widely within the formal units – contractual labour, dispatch workers.
- Whole industry is anti-union and all kinds of repressive measures are used to curb any kind of organising.

*“Work harder than a donkey;
eat food worse than pig’s feed;
wake up earlier than a rooster;
finish work later than a prostitute;
behave like a good grandchild;
try to look better than anyone else;
age five years faster than anyone else”*

Blog message posted by an anonymous Foxconn worker
in Shenzhen, PRC, 15 June 2006

Working Conditions

- Electronic sweatshops – long work hours, low wages and hazardous working conditions.
- Foxconn that has tried to evade limelight for years has been in news for workers abuse for past few years.
- However, there seems to be not much improvement in the working conditions.
- Financial crisis has led to thousands of job losses and further pushing down of labour standards.

Promotion of Cheap Labour

- Nation states have been competing in offering cheap labour and lax labour laws to attract the capital.
- Mobility of capital or mere threat of moving keeps labour standards low.
- The industry has not faced any pressure like the shoe and the garment industry and has managed to deal without making real changes.

Myth of Clean and Green Industry

- No stacks and smoke give the illusion of clean industry.
- Predominantly a chemical industry.
- Lack of proper diagnosis of occupational diseases is hiding the real gravity of the situation.
- China offers stark contrasting reality from Suzhou to Gaiyu



Clean rooms and miscarriage

" new concerns ... may prove a potential black eye for a high technology industry that ... sought to portray itself as clean and with little impact on the environment.

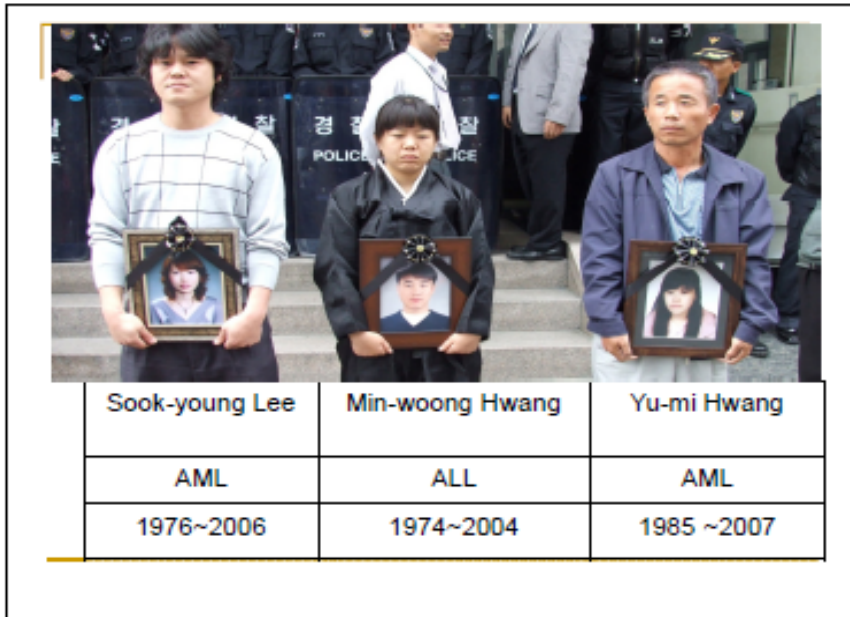
Women exposed to certain chemicals ... in the nation's semiconductor factories face a significantly higher risk of miscarriage, a broad industry-financed study has found. The study is the 3rd in 4 years to find that ... glycol ethers have toxic effects. "

The New York Times

Oct 12 1992 Dec. 4, 1992

Helen Clark- National Semiconductor, UK





E- waste in Guiyu China

- China has banned export of E-waste and yet millions of tones of e-waste reach Guiyu in Guangdong Province.
- North America main sources of the waste followed by Japan and Europe.
- About 100,000 workers work on recycling of this hazardous waste, the number is changing due to fluctuating migrant population.



Existing Initiatives

- Movement against the industry in Silicon Valley for more than 20 years.
- In 2001 first international gathering to address the concerns of labour and environmental violations of the industry in San Jose.
- Formation of International Coalition of Responsible Technology - global network of activists, trade unions and NGOs.
- Challenging the Chip Book provides a life cycle analysis of the industry.



Existing Initiatives

- Electronics working group under the Asian Transnational Corporation Network
- Formation of Good Electronics Network
- Hazards of electronics waste documented by BAN, Greenpeace and SVTC.
- Toxic Trade issue highlighted where e-waste is traded into developing countries.

Issues for Discussion

- Need to strengthen the grassroots movement and organizing.
- Corporate accountability/responsibility
- Lessons learnt from the shoe/garment campaign need to be brought in the electronics campaign.
- Beyond codes of conduct
- Workers Safety and health and liability of the industry

Finally, Happiness Statement from Spansion, Suzhou



Asia Monitor Resource Centre

25

Workers' Real Story in Suzhou



Thank You Very Much



1.1 AMRC와 CSR

아시아노동감시센터(AMRC) 아포 레옹(Apo Leong)

* AMRC에 관하여

아시아 모니터자료센터(AMRC)는 아시아의 노동 문제에 집중하는 독립된 NGO입니다. 이 센터는 정보, 연구, 출판, 훈련, 노동 네트워킹과 관련된 서비스 등을 지역의 노조, 노동자 모임과 다른 개발 NGO들에 제공합니다.

* AMRC의 임무

센터의 임무는 아시아의 민주노동운동을 지지하는 것입니다.

* CSR에 있어서 AMRC의 역할

-중국과 인접해 있기 때문에 AMRC는 중국의 노동권 위반에 관련된 캠페인에 참여해 왔습니다.

-1993년부터 AMRC는 당시 CSR 문제를 제기하고 홍콩의 캠페인에 참여한 소수의 핵심 그룹들 중 하나였으며, 중국의 노동권을 지지하기 위해 홍콩, 지역 및 국제적인 네트워크 동반자들과 긴밀하게 일하고 있습니다.

*** 통합전략들**

-AMRC와 우리의 동반자들은 브랜드와 CSR 프로젝트에 있어서 비평적 동반의 자세를 취합니다.

-우리는 브랜드와 관련된 노동 문제를 다루기 위해 통합전략(캠페인과 협상)을 사용합니다.

*** 이슈들**

-누가 돈을 대는가?

-홍보

-노동자는 객체가 아닌 주체다

-모니터링을 넘어

-은밀하게 co-opt될때

-노동법의 사유화

-자발적인 노력(Voluntarism)

-취와 교양이 - 지속가능성

*** 많이 앞서나가기**

-CSR 신화 벗기기

-삼각 연대

-공동 전선

1.1 AMRC and CSR

Apo Leong (Asia Monitor Resource Center)



Mission of AMRC

- ☛ The Centre's mission is to support democratic labour movements in Asia.

AMRC's role in CSR issues

- ☛ Because of the proximity to China, AMRC has been engaged with campaigns on violations of labour rights in China.
- ☛ Since 1993, AMRC has been one of the few key groups that started the CSR debate and campaign in HK and work closely with the HK, regional and international network partners to support labour rights in China.

Combine strategies

- ✓ AMRC and our partners adopt an approach of critical engagement with CSR project with brands.
- ✓ We use combine strategies (campaigns and negotiations) to deal with the labor issues related with brands.

Issues

Who pays?
PR
Workers are subjects, not objects
Beyond monitoring
Being co-opted, confidentially
Privatisation of labour law
Voluntarism
Cat and mouse - sustainability

Way Ahead

- ☞ Demystifying CSR
- ☞ Triangle solidarity
- ☞ United front

Thank you! apo@amrc.org.hk



1.2 공정무역, 기업의 책임, 그리고 그 다음 CSR이나 소비자 기반 운동의 대안으로서의 삼각 연대

아시아노동감시센터(AMRC) 아포 레옹(Apo Leong)

들어가며

이 글은 노동조건을 개선하기 위한 ‘민간(국가에 기반하지 않은)’ 방식의 두 갈래 운동 -기업의 사회적 책임(CSR)과 소비자 기반 노동운동- 이 실패했다고 주장한다. 일차적으로는 이 운동들이 국제적인 공급 사슬을 통해 자본이 생성해내는 권력의 동학에 의존하고 있기 때문이다. 지금과 같은 상황에서는 새로운 운동 방법이 필요하다.

2002년이래로 AMRC는 노동권 운동의 효과를 높이기 위한 방법으로 ‘삼각연대’를 개발해왔다. 이 글에서는 먼저 CSR과 소비자 기반 운동의 문제점을 조명한 다음 삼각연대에 대해 소개할 것이다. 이 글에서 우리는 중국에 초점을 두고 중국 남부 노동자들의 현실과 경험을 주요 사례로 사용하지만, 우리가 활동하고 있는 다른 나라의 상황도 쓰고 있다. CSR을 노동문제에 국한해서 분석하는 데에는 한계가 있긴 하지만,

노동문제야말로 CSR이나 소비자 기반 운동이 초점을 두고자 했고, 그럼으로써 이들 두 종류의 사회운동 모델이 갖는 모순과 약점이 드러나게 된 가장 민감하고 어려운 문제들 중 하나다.

지구적 생산과 무역의 ‘삼각’ 패턴

현재 전세계의 생산 가운데 상당량은 ‘삼각’ 무역을 통해 이루어진다. 신흥선진국에서 수출품을 제조하는 기업들 중 점점 더 많은 수가 자국에 본부를 유지한 채 해외 생산 공장에 투자하거나 후진국으로 생산을 옮기고 있다. 아주 없애긴 어렵지만 수입 관세가 더 낮고, 생산비용도 줄어든다는(노동력과 물자) 장점을 활용하기 위해서다. 삼각 무역에서는 두 갈래의 구매자-판매자 관계가 동시에 존재한다. 구매자(북반구의 수입업자)는 신흥선진국의 판매자(수출업자)로부터 상품을 구입한다. 이 판매자(수출업자)는 제3의 관계자(공급업자)로부터 구입한다. 공급업자들은 대개 제조업자들이다. 판매자와 공급업자는 구매자-판매자 관계를 맺게 된다. 제3의 관계자는 판매자가 아니라 구매자에게 상품을 직접 보낸다.

홍콩과 대만의 회사들은 현재 세계 최대 규모의 ‘organizer’ 혹은 ‘판매자’다. 이들은 유럽, 미국, 그밖에 북반구에 있는 나라들로부터 계약을 따고, 개발도상국에서 제품을 생산한다. (현재 세계 최대의 생산기지로 알려진) 광둥 지역에서만 해도 홍콩, 마카오, 대만에서 온 기업들이 105만 5천여 명의 노동자를 고용하고 있다. 다른 외국계 기업들에서 고용한 노동자를 모두 합친 수(463,700)보다 2.5배 더 많은 규모다 (Qiang 2004, 19-20).

CSR과 소비자 기반 노동운동은 자본의 영역과 흐름이 증가하고 이에 수반되는 국제 노동분업이 증가함에 따라 발생하는 문제들의 해결을 모색하고 있다. 세계화와 자유 무역이 자본의 이동을 가속해왔고, 그 이동은 더욱 무한해지고 있다. 그 결과 지구의 북반구와 남반구 노동자들 사이의 갈등이 야기되었다. 북반구의 여러 기업들은 하청 생산을 통해 생산 비용을 드라마틱하게 줄이면서(예를 들어 자회사들로 하여금 개발도상국에 제조공장을 열도록 해서) 자국의 생산설비를 폐쇄해왔고, 그 결과 자국에

대규모 실업을 초래했다. 이 때문에 선진국의 노동자들 사이에서는 개발도상국의 노동자들이 자기의 일자리를 빼앗아가고 있다는 불만이 싹터왔다. 그러나 동시에 열악한 노동조건에 항의하는 개발도상국 노동자들은 점점 더 많아지고 있다. 노동기준들이 향상되리라고 기대했지만 지역적 요인과 국제적 요인들이 얽혀 실제 개선은 거의 현실화되지 못했다(Chang and Wong 2005, 149). 이 글에서는 주로 국제적인 하청계약 관행으로 인한 하향 압력에 주목하고 있다.

공급사슬이 ‘삼각’ 형태를 띤 다른 형태를 띤, 국제적으로 하청을 맡기고 있는 다국적기업(MNCs, multinational corporations)들은 생산에서 직접적인 역할을 하지 않는다. 그러나 여전히 이들은 생산을 자신의 통제 아래 두기 위한 다양한 수단들을 활용할 수 있다. 국제적인 하청에는 두 가지 주요 모델이 있다고 말할 수 있다. 주문자 상표부착방식 생산(OEM, original equipment manufacturing)에서는 다국적기업들이 구매자로서 기술, 재료, 디자인 전반을 통제하며, 제조업자들은 단지 원재료로부터 반마감제품(semi-finished products)을 제조하거나 부품들을 조립할 뿐이다. 이 시스템 아래서 구매자와 제조업자 사이의 관계는 평등하지도 안정적이지도 않다. 구매자들은 언제든지 공급업자를 바꿀 수 있으며, 제조업자들은 계약을 유지하고 갱신하기 위해 구매자들이 내건 모든 조건을 따라야 한다. 국제적 하청의 두 번째 유형은 제조업자 설계생산(ODM, original design manufacturing) 방식이다. 이 방식에서 제조업자들은 제품 연구와 디자인에 책임을 진다. 구매자와 제조업자 사이의 관계는 파트너에 좀더 가깝다. 구매자들이 제조업자들의 연구와 디자인에 의존해야 하기 때문이다. 비록 평등하지는 않지만 제조업자들은 일정한 수준의 판매권을 갖는다. ODM 시스템 아래서 제조업자들은 자체 브랜드나 판매망을 개발할 수도 있다(see Chen and Wong 2002 at Chapter 8).

따라서 국제 하청에서는 다양한 수준에서 구매자와 제조업자들이 불평등한 관계를 맺고 있다. S. Prakash Sethi(2003)는 이를 ‘신-중상주의’로 이름붙였다. 이는 다국적기업이 모든 혜택을 누리도록 하는 독점적 지위를 초래한다. Sethi(2003, 7-12)가 지적하듯이 제품의 가격을 통제하는 방법에는 몇 가지가 있다:

1. 다국적기업은 생산비용을 통제하기 위해 제조업자들의 생산구조를 수시로 감시할 수 있다.
2. 다국적기업은 노동비용의 상승을 막기 위해 제조업자들끼리 고용시장에서 서로 경쟁하도록 서로 다른 제조업자들과 손을 잡을 수 있다.
3. 제조업자들은 농촌에서 도시로 이주해온 노동자들, 특히 자신의 권리에 대해 거의 알지 못하는 젊은 여성 노동자들을 고용할 수 있다.
4. 제조업자들은 지방정부와 협력하여 임금, 노동시간 등 노동조건에 대한 법을 위반할 수 있다.
5. 다국적기업은 노동자의 임금이나 노동조건과 관련하여 제조업자들을 통제할 수 있다.

가격을 통제하기 위한 마지막 방법인 위의 5번 항목은 가격에 대한 하향압력 때문에 발생한다. 구매업자들은 더 많은 이윤을 위해 가격을 낮출 방법을 모색한다. 그들은 이를 위해 가격과 리드타임 면에서 더욱 경쟁력을 갖추도록 공급업자들에게 압력을 가한다. 다수의 제조업자들은 판매력이 거의 없기에 악화된 계약 조건을 받아들일 수밖에 없다. 계약 가격은 몹시 낮아져 결국 그 피해는 노동자들에게 돌아가며(see HKCIC 2001; see also Chan 2003, 41-9), 그 결과 ‘착취공장(sweatshops)’이 양산된다(Sethi 2003 at Chapter 2). CSR과 소비자 기반 노동운동의 문제점에 대한 우리의 분석은 이런 국제 하청과 삼각무역, 그리고 그에 따라 커져온 국제노동분업의 본질에 대한 이해에서 나온 것이다.

CSR의 문제점

이 부분에서 우리는 아시아 지역의 노동운동가들이 직면하고 있는 역설적 상황을 강조하려 한다: 다국적기업이 노동착취의 가해자로 밝혀질 때 어째서 그들은 갑자기 노동권의 촉진자 혹은 수호자가 되는가? 세계경제의 지구화로 인하여 다국적기업들은 국가나 지방정부를 압박하여 자본 유출을 막고 외국자본 직접투자를 유인하기 위해 노동기준을 완화하도록 해왔고, 그 결과 임금과 복지의 착취를 초래해왔다. 그러나 이

와 동시에, CSR운동의 흐름을 타고, 현재 다국적기업은 선량한 행위자의 역할모델처럼 굴고 있으며 일류 ‘기업시민’, ‘보살피는 기업’이 되어있다. 이 문제에 대한 서로 다른 관점과 사례 연구를 다루는 포럼, 좌담, 세미나들이 거의 매주 열리고 있다. 중국과 같은 기업 환경에서 CSR은 일종의 호황산업이다.

다른 곳에서 CSR의 문제들이 많이 제기되어왔지만, 이 글에서는 세 가지 근본적인 문제들을 고찰한다. 첫째, CSR에 대한 정확한 정의가 없는 반면, 경영계에서 만들어낸 정의들은 CSR의 경제적 혜택이나 이를 도입했을 때 이윤에 미치는 긍정적인 영향을 강조한다. 하지만 단순히 추론해보면, 노동조건을 개선하려는 노력은 노동자들에게 이롭도록 이윤을 재분배하여 경영진으로부터 멀어지게 만들 수밖에 없다. 두 번째 문제는 CSR의 성격이 임의적이라는 것과 관련되어 있다. 이는 경영진들이 CSR을 임시변통으로 채택할 수도 있음을 의미할 뿐 아니라, 취약한 노동법을 대체하는 것처럼 보임으로써 노동법의 사유화(민간화)를 초래할 수도 있음을 뜻한다. 이 두 가지 문제들을 악화시키는 것이 바로 세 번째 문제점이자 가장 일차적인 문제점인데, CSR은 북반구에서 남반구로 권력을 재분배하는 게 아니라 기존의 국제적 공급사슬의 권력 역학에 의존하고 이를 강화시킨다는 점이다. 우리가 이 문제들에 주목하는 이유는, 소비자 기반 운동에 대한 우리의 고민과 남반구의 노동조건을 지속가능한 상태로 개선하기 위해 노동운동단체들이 채택할만한 적절한 전략에 대한 우리의 관점에 이런 문제들이 중요한 정보를 제공하기 때문이다.

CSR에 대해 보편적으로 동의할 수 있는 정의는 없다. 기업들은 광범위한 CSR기법들 중에 서로 다른 면들을 채택한다. 그런 기법들에는 법률과 지역의 도덕률에 따르는 것, 경영윤리강령을 준수하는 것, 주주와 대중에 대해 책임지는 것, 박애적인 일을 지원하거나 자선에 기부하는 것, 기업의 사회적 참여를 촉진하는 것 등이 있다. 그밖에도 환경보호, 노동안전 증진, 노동법과 권리 보호, 지역사회에 대한 존중, 소수자 보호 등이 있다(see Schilling et al. 2003). 게다가 기업들은 서로 다른 CSR 영역에서 서로 다른 그룹들과 상호작용을 한다. 가령 이들은 환경과 지역사회 보호를 위해 여러 단체들과 협상을 해야 할 수도 있고, 노동단체나 노동조합들과 함께 일을 해야 할 수도 있다(Qiang 2004, 16).

CSR의 정의들이 보이는 차이에는 이와 관련된 이들의 다양한 관점들이 반영되어 있다. 어떤 연구자들은 기업이 사회적 책임을 다하려면 사회의 지속가능성과 사회정의 문제에 대해 일반적으로 받아들일만한 대중들의 요구를 충족시켜야 하는 반면, 경제적 책임은 주주들의 이익을 추구하는데 있다고 주장하면서 기업의 사회적 책임과 경제적 책임을 구별하려고 한다(see Guanghuai 2004, 33). CSR 개념을 적극적으로 ‘판매’하는 경영컨설턴트들과 연구자들은 기업의 책임에 사회적 요소와 경제적 요소를 결합시킴으로써 경영진에게 막대한 이윤을 가져올 수 있다고 믿는다. CSR을 도입하면,

1. 제품 판매를 촉진하고 시장점유율을 높이며,
2. 브랜드에 좋은 명성을 가져올 수 있고,
3. 기업이미지를 향상시키며,
4. 유능한 인재들을 끌어당기고 붙잡아두며 직원들의 생산성을 촉진시키고,
5. 생산비용을 절감하며,
6. 더 많은 투자를 유인할 수 있으며 신용등급을 높일 수 있음을 보여주는 증거들은 무수히 많다(Kotler and Lee 2005, 10-18).

한마디로 CSR을 통해 이윤을 늘릴 수 있으니 경제적으로 중요하다는 것이다. 그 결과 여러 기업들에게 CSR은 의무가 아니라 경쟁적인 경영전략이 되었다(Kotler and Lee 2005, 4-10). 예를 들어 사회적 책임을 위한 사업체 American pro-business organization은 윤리 가치를 존중하고 지역사회와 환경을 보호함으로써 기업의 업적을 달성하는 것이라고 CSR을 해석한다(BSR 2003). 이로써 CSR은 기업의 최종 목적인 이윤창출을 달성하기 위한 수단으로 재해석된다.

그러나 다국적기업이 진정으로 윤리적 실천을 추구한다면, 그 결과는 공급사슬을 따라 최소한 공급업자들에게, 그리고 궁극에는 노동자들에게 이윤이 어느 정도는 재분배될 것임에 틀림없다. 윤리적인 명성이 높아진 덕에 소비시장 점유율이 올라가 다국적기업에게도 득이 될 지는 모르나, 이윤은 줄어들 수밖에 없다. 평소 저렴한 생산을 통해 얻은 이윤의 손실을 메우기 위해 다국적기업이 공급사슬의 운영효율을 높이기

나 광고비를 줄이지 않는 한 말이다.

CSR에 대한 또 다른 정의는 CSR 자체의 본질을 분석할 때 사용된다. Philip Kotler와 Nancy Lee는 CSR이란 기업이 ‘임의로’ 경영을 실천하여 기업의 자원을 사회에 ‘임의로’ 기여함으로써 인간의 행복과 환경 보호를 포함한 지역사회의 복지를 향상시키기 위해 기업 스스로 만든 자기 약속이라고 지적한다(2005, 4-10). 그들은 이런 유형의 경영활동은 윤리, 법, 정상적인 기업의 기능, 그리고 심지어 대중의 기대를 넘어서는 것이라며 이 약속의 임의성을 강조한다(Kotler and Lee 2005, 3).

이런 CSR의 ‘임의성’이야말로 노동자 권리운동 단체들이 심각하게 비판해온 것이다. 특히 CSR을 구현하는 가장 흔한 방식인 행동강령에 대해 비판이 집중된다. 행동강령이란 기업이 자기 회사나 공급업체, 제조업체, 경영 파트너들의 생산과정에서 노동과 환경 보호 기준을 지키겠다는 기업의 약속이다. 많은 기업들이 자기 자신과 파트너들 모두 생산과정에서 지역의 노동법을 준수하겠다는 자체 행동강령들을 갖고 있긴 하지만, 그런 지역의 노동법들은 대부분 국제 노동기준에 한참 못미치는 수준이다. 종합적인 노동 규제가 존재하는 지역에서조차 지역정부의 힘이 없거나 법을 집행할 의지가 없다면, 실제로 그런 노동 규제들은 적절한 행동에 대한 ‘임의적인’ 지침으로만 기능한다. 다시 말해 행동강령을 어떻게 실천할 것인지, 어떤 조항을 준수하고 어떤 조항은 일시보류해둘 수 있을지를 기업이 ‘임의대로’ 결정할 수 있다. 이는 노동법 자체를 민영화하는 것이다.

CSR의 임의성이 갖는 문제들은 특히 기업들의 자체 감시에서 기원한다. 예를 들어 최근에 나이키가 만든 중국CSR 보고서에 따르면, 나이키의 감사들이 제기한 중국 내 3대 경영 문제들은 나이키의 행동강령을 준수하도록 하기에 부적절한 시스템, 지식과 훈련의 부족, 그리고 대내외적 의사소통의 부족이었다(Nike Inc. 2008, 13). CSR 기구들을 시행할 수 있는 능력이 없다면 그 기구들은 단순한 홍보 전략에 지나지 않는다(see Sethi 2003, 82).

이 사례는 또한 열악한 노동조건 문제들이 결코 기술적인 접근으로 해결될 수 없음을 보여준다. 기업들은 대개 CSR 의무를 다하기 위한 기술적 수단을 선호하지만 - 예를 들어 공해를 줄이거나 노동자 건강을 보호하거나 산업재해를 줄이는 등 - 노동문제

들은 기업 경영과 관련되어 있으며, 그만큼 노사간의 권력관계(노동자들이 자신의 이해가 달린 공장의 문제들에 대해 말할 권리를 포함하여)에 민감하게 연루되어 있다.

현재 생산활동이 전반적으로 외주화되어 다국적기업들은 직접 생산에 관련된 경우가 드물기 때문에, 행동강령의 진짜 표적은 제조업자들이 되었다. 다국적기업들은 대개 공급업체들을 감시하기 위한 사회 감사들을 고용하지만, 정작 그들 자신은 거의 감시 받지 않는다. 더욱이 제조업자들만 표적으로 삼기 때문에 행동강령의 범위는 심각하게 제한된다. 예를 들어, 중국의 디즈니랜드 내부의 노동조건에 대해 관심을 갖는 노동운동가나 감시단들은 거의 없고, 대부분 디즈니 제품을 제조하는 회사의 노동 기준에만 집중한다.

행동강령은 공급사슬 경영에 의해 형성된 강력한 하향 압력에 맞설 수 있는 대항 압력으로 작용하는 것을 명목상의 목적으로 하고는 있지만, 때로는 행동강령이 공급업체들에게 가격(하향) 압력을 훨씬 강화할 수도 있다. 예를 들어, 대개 공급업체들은 감사와 CSR에 드는 비용을 지불해야 한다. 한 예로, 200인 규모의 의류공급업체는 미화 2만 달러를 들여서 인증을 받고, 브랜드업체가 오더를 내리기 전에 공장을 청소하기 위해 또다시 미화 4만 달러를 들이지만, 브랜드업체에서 계속 새 오더를 받을 수 있다는 보장은 없다. 행동강령을 실행하면 국제적인 하청생산에서 다국적기업의 판매력이 강해진다. 제품을 공급하는 제조업체들에게 가혹한 계약조건과 행동강령의 결합은, 불평등한 관계를 공고히 하기 위한 다국적기업의 ‘강요’다(Chang and Wong 2005, 149-50).

기업행동강령은 종종 국가의 실패로 발생한 문제들을 해결하기 위해 채택되곤 하지만, 국가의 실패로 인해 그 효과가 손상되는 것이 현실이다. 생산 영역에 대한 법에 중대한 결함이 있거나 정부가 그 법을 제대로 집행하지 못하는 일은 매우 흔하다. 전자의 경우 최저임금을 갖고서는 노동자가 가족들은 고사하고 혼자서 먹고살 수조차 없을 지경인 인도네시아의 임금 관련 법이 대표적이다. 후자를 가장 잘 보여주는 사례는 중국인데, 여기서는 노동법이 상당히 포괄적이고 잘 발달해있지만 지방정부들의 실행력이 약하다. 기업행동강령은 잘 만들어진 성문법이나 강력한 법 제도, 법의 적절한 집행, 그리고 진정으로 노동자를 대표하는 노동조합이 없어서 생기는 문제들을 해소

하고자 하지만, 우리가 감시자로서 일해오면서 검토한 행동강령들은 모두들 제조업자들이 그 지역의 노동법을 잘 지켜야 한다고 분명하게 언급하고 있다. 이것은 하도급 업체들에게 결합투성이 노동법, 혹은 절대로 집행되지 않는 훌륭한 노동법에 안주하도록 함으로써 행동강령의 실현에 중대한 장애물로 작용한다.

행동강령이 해결하고자 했던 문제들 중 더욱 심각한 것은 노동자를 대표하거나 강력한 힘을 가진 노동조직이 없다는 점이다. 생산 영역에 강력한 노동조합이 있었다면 노동자들은 그들의 권리를 보호하는 노동조합의 도움을 받아 제조업체나 심지어 원청 다국적기업과 단체협약을 맺을 수 있었을 것이다. 그러나 수많은 개발도상국에서 노동조합은 너무도 취약하거나, 중국이나 미얀마에서처럼 억압받거나 협조주의적이다. 우리가 검토했던 행동강령들은 노동자들이 조직한 노동조합과 단체협상권을 존중할 것이라고 선언하고 있다. 그러나 슬프게도 이 행동강령의 실현이 가장 필요한 지역들 가운데 노동조합이나 단체협상권이 있는 곳은 거의 없다. 이 두 가지는 CSR의 심각한 모순을 명백히 보여주고 있다.

서구 중심의 소비자 운동

앞에서 살펴본 것처럼 다국적기업들은 국제적 하청을 통해 엄청난 혜택을 누리고 있지만, 하청생산은 (이들에게도) 양날의 검과도 같다. 기업은 가격을 통제하여 터무니 없이 많은 이윤을 얻을 수 있지만, 생산과정을 직접 통제하지는 못하기 때문에 경영상 새로운 위험에 처하게 된다. 특히 품질, 노동문제, 그리고 제조과정에서의 공해 문제에서. 이 모든 위험들은 기업을 비판에 처하게 만들거나 대중적인 이미지를 훼손할 수도 있다(Chang and Wong 2005, 149-50, note 35).

1980년대 후반부터 북반구의 많은 나라들에서는 노동착취공장의 소식이 알려지면서 이에 대한 항의와 강력한 소비자 운동이 일어났다. 소비자들의 목소리는 아주 분명했다. 다국적기업들이 자기 공급업체들의 노동조건에 책임을 져야 한다는 것이었다. 소비자운동의 압력이 커질수록 기업이 더 큰 사회적 책임을 져야 한다는 압력도 커졌다는 점에서 소비자운동은 기업 이윤을 위협했다. 기업행동강령이 확장된 것은 주로 소비자들을 ‘기쁘게’ 하거나 ‘달래기’ 위해, 그리고 국제하청생산 속에서 취해온 다국적기

업의 이익을 보호하기 위함이었다. 한편으로 행동강령은 소비자운동의 비난에 대응하기 위한 기업홍보의 일환이었지만, 다른 한편으로는 기업은 자신이 제조공정에 직접 고용하지 않은 노동자들에게도 일차적인 책임을 져야 하며, 이 노동자들의 노동권은 반드시 보호받아야 한다는 것을 공식적으로 인정하는 것이기도 했다(Labour Rights in China 1999). 이는 다국적기업의 제조과정을 감시하고 개입하는 NGO들의 기반이 되기도 했다.

소비자운동에 대한 주요 비판 중 하나는 이 운동이 북반구와 남반구의 공급사슬에 존재하는 권력 관계에 의존하며 이를 재생산한다는 점이다. 이런 경향을 갖는 그럴 듯한 이유, 소비자에 기반한 운동은 그 운동이 가장 큰 영향력을 미칠 수 있는 곳에서 작동한다는 사실은 분명하다. 평판에 민감한 북반구(그리고 대개는 서구)의 다국적기업들에 대해서는, 이 기업들이 ‘꼭 짚어서 수치스럽게 하기’ 방식에 가장 취약한 소비 중심지에서 이런 운동을 벌인다는 게 말이 된다. 생산이 이루어지는 곳에서는 강력한 노동운동이 없기 때문에, 하청공급업체들에게 열악한 노동조건을 개선하도록 가장 강력한 영향력을 미칠 수 있는 것은 다국적기업들이다. 사실 다국적기업들이 공급사슬 하부의 노동조건에 대해 책임지도록 할 수 없다면, 그리고 이들이 하청업체들에게 가격과 시간을 줄이도록 압박하여 이를 다시 노동자들에게 전가시키지 않도록 하지 않는다면, 노동자들의 현실은 결코 개선될 수 없다.

그러나 이런 운동의 권력은 남반구의 노동자 조직이 아니라 북반구에 있는 소비자 운동단체들이 쥐고 있다. 노동자들은 이 운동의 주체가 아니라 객체다. 소비자 기반 운동이 연대를 하지 않거나 연대에 뿌리를 두지 않고 있다는 말은 아니다. 예를 들어 북반구 소비자 기반 운동들 중 많은 경우는 노동자 학대로 악명높은 공장에 대해 이루어지거나 외부 감시자들의 충격적인 보고를 모태로 삼고 있다. 그러나 이 운동의 의사결정이 이루어지고 이 운동이 영향력을 미치는 가장 중요한 곳이 지구의 북반구에 남아있는 한, 그 본질적인 권력 고나계를 극복하기란 어려울 것이다.

이런 운동 방식이 갖는 더욱 심각한 문제는, 대개 CSR의 문제이기도 한 것으로, 그 초점이 단일 기업에 맞춰진다는 점이다. 가령 대만인이 소유하고 있는 2천명 규모의 나이키 의류 생산 공장을 예로 들 수 있다. 나이키는 이 공장에 상당한 권력을 휘두

를 테고, 그 2천명의 노동자들의 노동조건을 개선하기 위한 노력은 중요하지만, 이 공장이 속한 지역이나 지구 남반구를 통틀어서 착취당하고 있는 노동자들의 규모를 생각한다면, 이런 운동방식은 효과적이지도 효율적이지도 않다. 심지어 단일 기업에 대한 운동도 성공률이 낮다는 점에서 문제는 한층 심각해진다.

Dae-oup Chang이 지적한 것처럼, ‘소비자 기반의 운동이 갖는 문제는 자본이건 노동이건 “계급”이 들어설 자리가 없다는 것’이다(Chang 2005, 22). 소비자운동이 남반구 노동자들과의 연대를 돕는데 성공한 경우는 극히 제한적이라는 점에서, 개별 성공 사례들을 가지고 만들어진 운동의 프레임은 ‘운동’의 토대가 될 수 없음을 알 수 있다. 따라서 우리는 운동의 과정과 결과로 생산국 노동자들의 지속가능한 조직화를 촉진하려면 어떻게 해야 하느냐는 질문에 답하기 위해 소비자운동 전략을 수정해야 한다고 생각한다. 남반구의 노동자들이 북반구의 소비재를 생산하는 공장에 국한되지 않는 영향력을 갖는 영구적이고 독립적인 노동자 조직을 만들 수 있을 때 비로소 그들의 현실은 개선될 수 있을 것이다. 지역내 소비재를 생산하는 노동자들과 서비스업종의 노동자들, 그리고 실업자들이 지속적인 운동에 함께 해야 한다.

앞으로 나아갈 길

이런 분석에 기초하여 우리는 노동자 조직의 진보를 위한 세 가지 길이 있다고 본다. 이 글에서는 한 가지만을 집중해서 다루겠지만, 첫째는 이 글에서 소개한 분석으로부터 나온 것으로, CSR의 문제점을 보여주고 노동조건 개선을 위해 더 이상 그에 의존하지 않도록 모든 기회를 통해 CSR의 본질을 드러내기 위해 노력해야 한다는 것이다. 둘째는 기업이 스스로 만들어 둔 기준을 감시하는 게 아니라, 우리 자신의 일반적인 기준을 만들고 기업과의 협상을 통해 실행하도록 만들어야 한다는 것이다. 셋째는 이 글의 뒷부분에서 주로 다루는 내용으로, 지금까지 살펴본 문제들을 극복하기 위해 우리의 운동 방식을 재구성하자는 것이다.

삼각 연대

지난 2년 동안 우리는 조직화 방법으로 삼각 연대를 육성하는데 초점을 맞춰왔다. 삼각 연대의 당사자들은 다음과 같다. (a) 생산이 이루어지는 남반구의 노동자 조직(노동조합이나 NGO를 포함), (2) 생산을 운영하는 기업이 자리잡고 있는 지역의 NGO, (c) 북반구의 소비자운동 조직과 노동조합. 이 운동의 구조는 아시아에서 이루어지고 있는 공급사슬의 가장 대표적인 형태인 삼각 무역 구조를 거울처럼 반영하고 있는 셈이다. 삼각 연대는 소비자 기반 운동과 수많은 점에서 차이를 갖는다. 삼각 연대는 삼각 무역이 일어나는 각 요충지에서 운동을 건설하며, 직접 노동자들과 활동하는 조직들이 시작하는 것이다. 그리고 모든 관련 당사자들(생산과 소비가 일어나는 지역사회의 임금노동자와 실업자들을 포함)이 관련되며, 계급으로서 자본에 맞설 수 있는 지속가능한 노동자 운동 건설을 목표로 한다.

우리는 다양한 운동 경험을 통해 이런 형태의 운동이 효과적으로 변화를 가져올 수 있다고 확신하게 되었다. 예를 들어, 2006년 가을, 홍콩인 소유의 타이 지나 폼(Thai Gina Form) 의류공장이 방콕의 노동자 전원을 해고했다(Plaiyoowong and Robertson Jr 2004, 1; CCC 2006). 방콕에서 할 수 있는 모든 방법을 다 써버린 뒤, 노동조합 지도자들은 홍콩의 NGO와 노동조합에 지원을 청하기 위해 홍콩을 찾았다. 홍콩의 그룹들은 회사 본부와 주요 쇼핑센터 출구 밖에서 일주일 동안 실천을 이어갔고다. 이 전략은 사업주를 협상테이블로 끌어냈고, 결국 노동자들에게는 더 많은 보상금이 지급되었다. 홍콩인 소유의 캄보디아 의류공장의 경우, 홍콩에 기반을 둔 노동운동단체가 참관한 가운데 사업주와 노동조합이 직접 만나 대화를 했고, 그 결과 단체협약을 맺었다.

과거의 운동들을 비롯하여 이런 경험을 통해 우리는 삼각 연대에 내포되어 있는 다양한 위험을 잘 알 수 있다. 그 위험은 전통적인 소비자 기반 운동의 위험을 반대로 비추는 것과도 같다. 예를 들어, 공장폐쇄와 같은 예측불가능한 위험이 남아있다. 그러나 삼각 연대는 이 운동에 연루된 각 당사자들의 소통과 각 권력기반을 강화한다는 이점을 갖고 있다. 타이 지나 폼 공장에 관한 운동의 경우, 북반구에 기반한 운동들이 상당한 구매 권력을 쥐고 있는 조건에서 남반구에 기반한 조직들만이 참여했기 때문

에 몇가지 함정들을 간신히 피할 수 있었다. 이런 위험은 2004년 올림픽 당시 야심차게 준비했던 ‘플레이 페어(Play Fair)’ 운동에서 명확히 드러났다.

2004년 올림픽에서의 ‘Play Fair’ 운동

올림픽에서의 플레이 페어 운동(PFOC)은 2004년 아테네 올림픽을 앞두고 6개월이라는 제한된 기간으로 기획된 것으로, 국제적으로 노동자 권리를 제기한 가장 큰 규모의 활동이었다. 이 운동의 추진위원회는 AMRC, Clean Clothes Campaign (CCC), Global Unions, 옥스팜(Oxfam). 타이 노동 캠페인(Thai Labour Campaign) 등이었다. 세계에서 수백개의 조직들이 PFOC에 참여했다. 옥스팜과 CCC가 처음 이 운동을 제기했으며, 그 덕에 이 운동의 기획과 지속적인 참여에 영향을 주었던 것 같다.

이 운동은 나이키나 아디다스, 리복처럼 생산과 구매정책이 철저히 폭로되지 않는 ‘B급’ 브랜드 회사들을 타겟으로 삼았다. 이 운동의 근거는 이런 B급 회사들이 하청업체들과 계약을 맺을 때 노동조건을 좀더 중요하게 강조한다면 그 공장들이 관행을 바꾸는 보다 큰 계기가 되리라는 데 있었다. 타겟 회사들은 아시스, 필라, 카파, 로또, 미즈노, 푸마, 움브로였다.

각국의 운동가들은 다른 스포츠웨어 회사들을 비롯하여 최소한 한 개 이상의 회사들을, 특히 타겟 그룹에 속하지 않더라도 올림픽 팀을 후원하는 업체인 경우 이 운동의 타겟으로 삼도록 독려했다. 이 운동은 특정 타겟 업체들 뿐 아니라 스포츠웨어 공급업체들과 그 산업 전체, 올림픽 운동(특히 국제올림픽위원회IOC) 그리고 대중들이 문제를 인식하고 행동하도록 선동하는 것을 목표로 했다.

이 운동은 항의서명, 가두 실천, 노동자들의 순회, 언론 실천, 개별 기업 앞에서의 피켓팅 등 다양한 실천을 포괄했다(Merk 2005, 11). 아시아에서는 타이 노동 캠페인과 AMRC가 ‘노동자 연대 올림픽’과 ‘노동자들의 교환’을 개최하여 서로 다른 국가의 스포츠웨어 및 의류 산업 노동자들이 참여했다(Oxfam International 2004). 이는 광범위한 캠페인에 노동자들을 포함하는 핵심 이벤트였다. 앞으로 살펴볼테지만, 이 운동의 성과는 복합적이며, 이에 대한 유럽 조직들의 평가는 아시아 조직들의 평가와 비

교할 때 그 강조점이 매우 다르고, 따라서 그 결론도 상당히 다르다. CCC나 다른 유럽의 공식적인 평가에서 노동자 참여 건은 미미하게 다뤄졌다.

CCC는 개별 스포츠웨어 기업들과 전체 스포츠웨어 산업, 그리고 IOC에 대한 이 운동의 효과에 세 가지의 보고서를 제출했다. PFOC 운동을 집행했던 유럽의 옥스팜과 Labour Behind the Label도 동일한 지표들을 가지고 평가를 했다(Labour Behind the Label 2004; 2005; Oxfam International 2004). CCC는 이후의 운동에서는 생산 국가에 있는 단체들이 좀더 핵심 역할을 맡아야 할 필요가 있음을 잘 알고 있었다(Clean Clothes Campaign 2005).

아시아의 조직들이 PFOC의 삼각 연대에 관해 제기한 여러 문제들은 유럽의 조직들이 제출한 평가에 나타나지 않았다. 대조적으로 두 개의 아시아 조직들, 아시아 초국적기업 감시 네트워크(ATNC)와 타이 노동 캠페인은 PFOC를 통해 노동자 연대와 강력한 현장 노동운동 조직의 중요성을 강조했다.

유럽 조직들이 이 운동에 대한 평가들은 전반적으로 스포츠웨어 기업들의 반응을 바탕으로 성공을 평가했다. 이 운동은 회사와 운동 주최 단위들 사이의 대화를 확장시켰다. 가령 아시스, 미즈노, 로또, 움브로, 푸마 등은 모두 운동 주최 단위들과 일정한 수준의 대화에 임했다(Merk 2005, 12). 필리는 독립적으로 행동하기를 택하면서 이 운동에 부정적으로 반응했고, 카과는 아무런 반응이 없었다.

이 운동에 대한 공식적인 평가는 PFOC 주최단위들과 몇몇 스포츠웨어 기업들간의 대화가 이루어진 점을 이 운동의 핵심적인 성과 중 하나로 기록했다(Merk 2005). 일곱 개 기업들 중 다섯 개는 이 운동에 수긍하여 그들의 정책이나 행동강령을 개정했다(Clean Clothes Campaign 2005). 네 개 회사는 단결의 자유를 지지하기로 약속했고, 두 기업은 유럽과 아시아의 노동조합과 노동권 운동단체들과의 대화에 참여하기로 했다(Merk 2005, 22). 구매 관행을 바꾸기로 한 기업은 한 곳도 없었고, 단지 두 회사만이 이 권유에 반응을 보였는데, 둘 다 이는 주요한 이슈가 아니라는 태도를 견지했다(Merk 2005, 22).

IOC가 공식적으로 이 운동을 인식하도록 하려는 노력을 기울였지만, 그들은 PFOC를

공식적으로 인정하지 않았다. IOC는 스포츠웨어 노동자들의 권리를 위한 아테네의 50만명 서명지를 받기를 거부했다(Oxfam International 2004). 일부 국가의 올림픽 위원회들은 PFOC에 대해 제한적인 관심을 보였을 뿐, 아무런 행동도 하지 않았다. 영국 올림픽 협회는 2012년 런던 올림픽을 위한 계약과 관련하여 캠페인 주체들에게 조언을 구하겠다고 했다(Labour Behind the Label 2005).

북반구에 기반을 둔 PFOC 참여 조직들이 이 운동의 성공에 대해 갖고 있는 관점은 남반구에 기반을 둔 조직들의 관점과 매우 달랐다. 타이 노동 캠페인과 같은 지역 조직들이 참여했음에도 불구하고 ATNC는 이 운동이 삼각 연대의 전제조건과 거리가 멀다고 느꼈으며, ATNC와 AMRC, 그리고 PFOC는 이 운동이 소비자 운동 전략에 기반을 두고 있다고 보았다(an Action Alert Brand Targeting Campaign).

이런 운동은 ‘소비자/서구 NGO, 노동조합, 그리고 상업 자본’ 사이의 전혀 다른 이야기일 뿐, 이 운동이 타겟으로 삼고자 했던 열악한 노동조건에 대해 노동자와 사업주가 직접 연루되지 않는기 때문에 효과가 없었다고 보았다(ATNC 2006). 그러나 ATNC는 자신들과 아시아 조직들이 쏟은 노력이 이런 운동에서 노동자들의 목소리를 주장하는데 성공했다고 보았다. 이를 통해 이 운동의 역학 관계는 최소한 조금은 바뀌었다.

북반구의 운동 조직들에게 있어서 가장 주요한 성과는 PFOC 주최단위들과 일부 타겟 회사들 사이의 대화가 열렸다는 데 있었다. 그러나 ATNC는 이것이야말로 남반구의 참가자들이 개입하거나 ‘그 지역에서 노동자 대표와 그 사업주들이 체계적이고 권한이 부여된 협상’이라는 좀더 이상적인 목표를 달성하는데 실패했다는 근거라고 보았다(ATNC 2006). 그들은 소비자 운동 전략 아래서는 해당 지역에서 강력한 노동 운동을 건설하려는 노력이 이루어지지 않았으며, 그로 인해 이 운동이 기여하고자 하는 노동자들과의 관련성이 줄어들었다고 강조했다. 사실 이 운동에서 노동자 참여는 기존의 노동운동 조직들에만 국한되었을 뿐, 현장 수준에서 노동자의 참여는 없었다.

타이 노동 캠페인은 PFOC의 경험과 성과를 토론하는 곳에서 노동자 연대 올림픽과 노동자 물물교환을 조직했다. 노동자 물물교환에는 인도, 파키스탄, 방글라데시, 인도네시아, 필리핀, 스리랑카, 홍콩, 대만, 중국, 캄보디아, 태국의 의류 및 스포츠웨어산

업 노동자들이 참여했다. 반응은 다양했지만, 전반적으로 참가자들은 이 운동의 가치에 동의했고, 이런 행사가 지역 연대와 스포츠웨어 부문에 대한 이해를 높이고 이런 운동을 통해 얻을 성과에 대해 좀더 견고한 기대를 갖게 해준다는 데 공감했다(Arnold 2004, 29). 예를 들어, 구매정책의 변화에 초점을 맞추었던 PFOC와 같은 국제 운동은 더 오랜 시간이 걸리고 측량할 수 있는 성과를 내기 어려운 반면, 태국에서 있었던 'Bed & Bath'와 같은 국내 운동을 통해서는 좀더 구체적인 개선을 얻을 수 있었다는 평가가 있었다(Arnold 2004).

국제 운동의 장점은 지역 혹은 국가 차원의 운동이나 협상에 대한 얘기들 속에서도 찾아볼 수 있었다. 노동자 물물교환에 참여한 이들은 어떤 브랜드나 다국적 기업을 타겟으로 삼을 것인지를 비롯하여, 더 큰 브랜드와 노동조합 사이의 협약이라든가, 단결의 자유에 대한 전국적인 협약 등 어떤 결과를 추구할 것인지 등등, 그들 자신이 이 운동에 참여한 것들에 대해 얘기했다. (Arnold 2004, 30).

전반적으로 아시아에서 이 운동이 실패한 원인은 지역간 협력과 의사소통의 부족 때문이었다. 즉 이 운동이 전국 혹은 지역을 기반으로 진행되었으나 진정한 지역 연대를 만들만한 메시지가 수단이 부실했음을 뜻한다. 이렇게 된 데에는 조율을 위해 사용할 수 있는 재정이 없었고, 개별 조직들이 각자의 비용을 들여서 각자의 운동을 펼쳐야 했던 점도 작용했던 것 같다. 이메일을 통해 운동을 조율하기 어렵다는 사실은 이미 알려져 있다(Arnold 2004).

요약하자면, 북반구와 남반구 운동이 PFOC를 평가할 때 사용한 성공의 척도가 심하게 달랐다. 이 운동에 참여했던 아시아 조직들이 제기했던 삼각 연대 상의 문제들은 CCC 등 북반구에 기반을 둔 조직들의 평가에는 나타나지 않았다. 실제로 PFOC에 대한 CCC의 공식 보고서나 다른 유럽 단체들의 평가들은 노동자 참여 문제를 훨씬 적게 다루었다. ATNC와 타이 노동 캠페인은 PFOC가 아시아 노동자들의 지역 연대를 증진시키고 개별 노동자나 공장 수준에서 노동조합 결성에 영향을 줄 수 있을 거라고 생각했다. 그러나 이것은 유럽 조직들의 초점이 아니었으며, 이들의 일차적인 초점은 소비자 운동, 그리고 개별 스포츠웨어 회사나 산업체 수준의 성과였다.

2008 'Play Fair' 운동

2008년 베이징 올림픽을 앞두고 IOC와 국가올림픽위원회, 그리고 스포츠웨어 브랜드들을 겨냥한 플레이 페어 운동이 다시 시작되었다. 이번에는 2004년 아테네에서의 캠페인보다 훨씬 더 광범위한 조직들이 참가했으며, 주로 CCC, 국제자유노련(International Trade Union Confederation), 그리고 국제 섬유, 의류, 가죽 노동자 연맹(International Textile, Garment and Leather Worker's Federation)이 조직에 나섰다. 35개국에서 온 자원자들이 다음과 같은 자원활동을 서약했다.

‘우리는 정부 뿐 아니라 스포츠웨어와 운동화 회사들, IOC, 국가올림픽위원회들이 전 세계 스포츠 제품 산업에서의 노동자 착취와 학대를 없애기 위한 방법을 찾아야 한다고 믿는다. 우리는 그들이 올림픽 정신을 이어서 어떻게 페어플레이 원칙이 작업장으로 확장될 수 있는지를 세상에 알릴 것을 촉구한다’(PlayFair2008.org 2008).

이 운동 초반에 중국의 조직들은 자신들과 진정성있게 상의하지 않아 중국 노동자들에게 이 운동이 너무 많은 위험을 초래한다면서 참여를 철회했다. 의복 산업, 사무직 및 소매상 직원 일반 노동조합, 홍콩 만이 남았다. IOC는 페어플레이의 요구를 인정하기를 거부했다. 긍정적으로 보자면, 2008년 7월 초에 스포츠웨어 기업들 몇 개가 이 부문의 열악한 노동조건을 초래하는 몇몇 근본적 요인들을 해결하겠다고 약속했다. National Campaign Committee와의 협상에서는 몇 가지 추가적인 성공을 거두었다; 예를 들어, 중국의 National Campaign Committee는 공식적인 올림픽 상품들은 반드시 엄격한 행동강령을 준수하면서 만들어야 한다는 데 동의했다. 그러나 AMRC가 볼 때 이런 결과는 ‘누가 행동강령을 감시할 것인가’를 포함하여, 이 글에서 살펴본 모든 문제들을 제기하는 것 뿐이었다. 아직 이 운동을 총체적으로 평가하기에는 너무 이르지만, 이 운동의 일차 조직가들은 2004년 페어플레이 운동의 실패에서 별다른 교훈을 얻지 못한 것 같았다.

결론

이 글에서는 국제적인 공급 사슬의 형태에 삼각 무역이 점차 많아지면서 생기는 문제들에 대해 가장 효과적으로 대응할 수 있는 방법으로 삼각 연대 운동을 주장했다. 공급 사슬을 압박할 만한 주요 지점은 세 가지로, (a)개발도상국의 생산자; (b)이제는 주로 대만이나 홍콩 등 신흥 선진국에 기반을 둔 오가나이지 혹은 판매자; 그리고 (c)구매자 혹은 '브랜드'. 삼각 무역 사슬에 있는 이 세 지점 모두를 향한 운동을 건설해야 한다. 단지 영향력을 더 키우고 모든 압박 지점을 커버하기 위해서만은 아니다. 연관된 모든 당사자들이 진정으로 이 운동의 의사결정과 실천에 참여할 수 있도록 하기 위해서이기도 하다. 소비자 기반 운동은 국제적인 하청 공급 사슬의 권력 관계를 거울처럼 반영해왔고, 그 권력 관계는 북반구 운동 조직들의 힘과 균형을 유지해왔다. 이 글에서 주장하고 있는 것처럼, 이들은 다국적기업을 노동권의 촉진자 혹은 수호자로 자리매김하고 노동법을 민영화시키는 CSR 기법의 강화를 모색해왔다.

이상적으로는 생산이 이루어지고 있는 지역의 노동자 조직들로 하여금 운동 방향을 시작하고 이끌도록 하면서, 삼각 연대를 통해 운동 조직들 사이의 권력을 좀더 평등하게 분배할 수 있을 것이다. 그렇다고 이런 유형의 운동에 수반되는 위험들을 극복할 수는 없을지도 모른다. 예를 들어 이 운동의 결과로 공장이 계속 폐쇄된 상태로 유지될 수도 있다.

그러나 노동자들이 스스로 의사결정과정에 참여한다면 이런 위험을 더욱 쉽게 받아들일 지도 모른다. 유감스럽게도 최근 가장 큰 규모로 노동자 단체들이 결집했던 2004년 아테네 올림픽과 2008년 베이징 올림픽의 페어플레이 운동이 소비자 기반 운동에 자리잡고 있는 위험들을 극복하지는 못했다. 2004년 아테네에서의 운동이 끝난 뒤 아시아의 노동자 단체들은 주요 대화가 북반구의 NGO들과 노동조합들, 그리고 북반구의 자본 사이에서만 이루어졌기 때문에 정작 이 운동이 타겟으로 삼았던 열악한 노동 현실에 직접 영향을 미칠 수 있는 노동자들과 사업주들이 주변화되었다고 평가했다. 현재 2008년 베이징 올림픽의 페어플레이 운동에 대해서도 비슷한 평가가 예상된다.

1.2 Triangular Solidarity as an Alternative to CSR and Consumer-based Campaigning

Apo Leong, Chan Ka-wai and Anna Tucker¹⁾

Introduction

This chapter argues that the two interrelated “private” (non-state based) methods of improving labour conditions – corporate social responsibility (CSR) and consumer based labour campaigns – have failed to improve the conditions of workers. This is due primarily to their reliance upon and reproduction of the power dynamics that capital generates through international supply chains. In this current climate, it is necessary to respond by fostering new campaign methods.

Since 2002, the Asia Monitor Resource Centre (AMRC) has been developing “triangular solidarity” as a method of strengthening the effectiveness of labour rights campaigning. This chapter will first highlight some of the problems with CSR and consumer-based campaigns before describing the development of triangular solidarity. In this chapter, we focus on China, using the conditions and experience of workers in Southern China as a key example, but also drawing on other countries in the region in which we work. While there are limits to analysing CSR in relation to labour issues alone, labour issues are amongst the most critical and difficult problems that CSR and consumer-based campaigns attempt to address and

1) The authors thank Shelley Marshall, Peter Lee, Xu Xiao Hong, Diana Beaumont and Doris Lee for their contributions to this chapter.

thus serve to illuminate underlying contradictions and weaknesses of these two models of social action.

‘Triangular’ Patterns of Global Production and Trade

Much of the world's production now occurs through “triangular” trade. Increasing numbers of export-manufacturers in newly developed countries are investing in overseas production plants or moving production to less developed countries while maintaining headquarters – that is, their export office – in their own country. They do so in order to take advantage of lower production costs (lower labour and material costs) as well as lower, if not entirely abolished, import tariffs. Under the triangular trade arrangement, generally, two buyer–seller relationships co-exist. The buyer (Northern importer) buys from a seller (exporter) based in a newly developed country. The seller (exporter) in turn buys from a third party (supplier), usually a manufacturer. The seller and the third party enter into a buyer–seller relationship. The third party ships the goods directly to the buyer, rather than to the seller.

Companies from Hong Kong and Taiwan are now the world's largest “organizers” or “sellers” of production. They obtain contracts from Europe, the United States and elsewhere in the global North, and manufacture products in developing countries. In the province of Guangdong alone (which is now known as the biggest production powerhouse in the world), corporations from Hong Kong, Macau and Taiwan have recruited 1.055 million labourers, nearly two and a half times greater than the total number of labourers (463,700) employed in other foreign enterprises (Qiang 2004, 19–20).

CSR and consumer-based labour campaigns seek to address problems arising from both the increasing scope and flow of capital and the increasing international division of labour which has accompanied this phenomenon. As globalization and free trade have accelerated the flow of capital, so too has capital's flow become more boundless. This has, in turn, caused conflict between labour in the global North and South. Many Northern corporations have closed their production capacities in their home countries, dramatically reducing production costs by subcontracting (for instance, by having their subsidiaries open manufacturing factories in developing countries), resulting in mass unemployment in their countries of origin. This has given rise to complaints from workers and their representatives in developed countries that workers from developing countries are taking their jobs. At the same time, however, workers in developing countries are increasingly objecting to the harsh conditions experienced. Although it was expected that labour

standards would increase in time, improvements have rarely been realized due to a combination of local and international factors (Chang and Wong 2005, 149). This chapter is mainly concerned with the impact of the downward pressure resulting from international subcontracting practices.

Whether supply chains take a 'triangular' form or some different configuration, multinational corporations (MNCs) which subcontract internationally generally do not play a direct role in production. However, they may still draw upon various means to keep production under their control. Employing a stylized account of supply-chain governance, we might say that there are two major models of international subcontracting. In original equipment manufacturing, MNCs, as buyers, exercise control over all skills, materials and design, while manufacturers simply make semi-finished products from raw materials, or assemble parts together. Under this system, relations between buyers and manufacturers are neither equal nor stable. Buyers can, at any time, change suppliers, and manufacturers must follow buyers' every instruction in order to obtain and retain contracts. The second type of international subcontracting is original design manufacturing. In this production process, manufacturers are responsible for product research and design. Relations between buyers and manufacturers are more akin to that of partners, since buyers have to rely on manufacturers' research and design. Although they are not equal in status, manufacturers still have a certain amount of bargaining power. Under the original design manufacturing system, manufacturers can even develop their own brands and sales network (see Chen and Wong 2002 at Chapter 8).

Therefore, to varying degrees in international subcontracting, buyers and manufacturers are in an unequal relationship. S. Prakash Sethi (2003) calls this a new kind of 'neo-mercantilism' which results in a more or less monopolistic position allowing the MNCs to receive all of the benefit. As Sethi (2003, 7-2) points out, there are several ways to control the price of a product:

1. MNCs can monitor a manufacturer' production structure from time to time in order to exercise control over production costs.
2. MNCs can coordinate with different manufacturers to avoid the increase of labour cost that would result from competing with one another in the employment market.
3. Manufacturers can employ migrant workers from rural areas to work in the city, especially young female workers, as most of these workers know very little about their own rights.
4. Manufacturers can collaborate with local governments in order to contravene labour legislation regarding wages, working hours and other labour conditions.

5. MNCs can exercise control over manufacturers in setting workers' wages and working conditions in the production processes.

This final method of controlling prices (5) occurs as a consequence of a downwards pressure on prices. Buyers seek to lower prices in order to earn greater profits. They do so by forcing their supplying companies to be increasingly more competitive in terms of pricing and lead-time. Many manufacturers have very little bargaining power; they have no choice but to accept harsher contracts. Contract prices are driven down so far that workers become the victims (see HKCIC 2001; see also Chan 2003, 41-), with the resultant proliferation of 'weatshops'(Sethi 2003 at Chapter 2). Our analysis of the problems with CSR and consumer-based labour campaigns flow from this understanding of the nature of international subcontracting, triangular trade and the international division of labour which has developed as a consequence of its proliferation.

Problems with CSR

In this section we underline a major paradox facing labour activists in the Asia region: why have multinational corporations (MNCs) suddenly become the promoters and defenders of labour rights when they are frequently identified as the perpetrators of labour exploitation? The globalization of the world economy has entailed, along with a myriad of other influences, a push by MNCs for national and local governments to weaken labour standards in order to avoid capital outflow and to attract foreign direct investment, resulting in a squeeze on wages and welfare. However, at the same time, through the vessel of the CSR movement, MNCs now serve as role models of good conduct and have become prestigious 'orporate citizens'and 'aring corporations' Nearly every week there are numerous fora, talks and seminars presenting different viewpoints and case studies on this issue. In corporate environments such as China, CSR is a booming industry.

This section considers three primary problems with CSR, although many have been raised elsewhere (including in other chapters in this book). First, while there is no clear definition of CSR, definitions generated by the business sector place emphasis on the economic benefits of CSR and the positive impact of adopting CSR on profits. However, if genuinely implemented, efforts to improve labour conditions ought to result in a redistribution of profits away from business in favour of workers. The second concern raised relates to the discretionary nature of CSR. Not only does this mean that businesses may implement CSR in an ad hoc fashion, but also that where CSR is seen as a replacement for weak labour laws, it

entails the privatization of labour regulation. Both of these problems are exacerbated by our third and primary concern with CSR, which is its reliance upon and re-enforcement of international supply chain power dynamics instead of redistributing power from North to South. We focus on these issues because they inform both our concerns with consumer-based campaigns and our views about the appropriate strategies which ought to be adopted by labour organizations in order to improve the conditions of workers in the global South in a sustained manner.

There is no commonly agreed definition of CSR –corporations adopt different aspects of a range of possible CSR techniques. These may include: compliance with the law and local moral codes; observance of codes of business ethics; accountability to shareholders and the public; support for philanthropic work and donations to charities; and promotion of the corporation’ social participation. This is in addition to protecting the environment, promoting occupational safety, safeguarding labour laws and rights, showing respect to the community, and protecting the disadvantaged (see Schilling et al. 2003). Furthermore, corporations interact with different groups in different CSR areas. For example, they may have to deal with organizations for environmental protection and local communities; or they may need to work with labour organizations, workers and labour unions (Qiang 2004, 16).

Differences in the definition of CSR reflect the diversity of concerned parties’ views. Some researchers attempt to distinguish between a corporation’ social and economic responsibility, contending that corporate economic responsibility lies in pursuing the interests of shareholders, while social responsibility requires corporations to satisfy the generally acceptable demands of the public in social sustainability and social justice issues (see Guanghuai 2004, 33). Other business consultants and researchers actively ‘elling’the concept of CSR believe that aligning the social and the economic elements of a company’s responsibility can bring huge profits to the business. A great deal of evidence shows that the implementation of CSR can:

1. boost the sales of their products and increase their market share;
2. help the brand attain a good reputation;
3. improve the image of the corporation;
4. attract and retain talent, and promote employee productivity;
5. reduce production costs; and
6. attract more investment and achieve more positive credit ratings (Kotler and Lee 2005, 10–8).

In short, CSR can increase profits and is thus of great economic significance.

As a consequence, for many corporations CSR is not an obligation, but rather a competitive business strategy (Kotler and Lee 2005, 4-0). For example, Business for Social Responsibility, an American pro-business organization, interprets CSR as the attainment of business achievements by respecting ethical values and protection of the community and environment (BSR 2003), thus recasting it as a method of achieving a corporation's final goal of profit-making.

However, if MNCs genuinely pursue ethical practices, this should result in at least some redistribution of profits along the supply chain to suppliers and, ultimately, to workers. There may be benefits to MNCs in terms of an increased consumer market share resulting from a heightened ethical reputation, yet profit margins ought to be reduced unless MNCs make up for the loss of profits normally reaped from cheap production through increased efficiency in managing the supply chain or reducing advertising costs.

An alternative definition of CSR can be used to analyse the nature of CSR itself. Philip Kotler and Nancy Lee point out that CSR is a self-commitment made by the corporation to improve community well-being through 'iscretionary' business practices and 'iscretionary' contributions of corporate resources to society, where the well-being of the community includes human happiness and protection of the environment (2005, 4-0). They emphasize the discretionary nature of this commitment –these business activities go beyond ethics, law, normal business operation or even the expectations of the public (Kotler and Lee 2005, 3).

This 'iscretionary' nature of CSR has been heavily critiqued by non-government labour rights organizations. The critique has been targeted at codes of conduct in particular, which are the most common embodiment of CSR. A code of conduct is a commitment made by a corporation to regulate the labour and environmental protection standards practised in its production process or that of its supplier companies or manufacturing and business partners. While many corporations maintain their own codes of conduct, which state that both they and their partners in production must follow the local labour laws, most of these local labour laws fall far below international labour standards. Even in areas where comprehensive labour legislation exists, if the local government is powerless or unwilling to enforce the legislation, in practice the stipulated legal regulations function as a 'iscretionary' guide to proper behaviour. In other words, the corporation can decide 't its discretion' how to implement the codes of conduct, which articles they should follow, and which ones they can temporarily suspend. We see this as enacting the privatization of labour law itself.

Problems with the discretionary nature of CSR are borne out, in

particular, in the self-monitoring of corporations. For example, Nike's recent CSR China report admitted that the top three management issues arising from Nike's audit in China are an inadequate system to enforce compliance with Nike's code of conduct, lack of knowledge and training around compliance, and insufficient communication internally and externally (Nike Inc. 2008, 13). Without the ability to enforce CSR instruments they may amount to a mere publicity strategy (see Sethi 2003, 82).

This example also indicates that problems of poor labour conditions cannot be dealt with in a technical manner. While most corporations prefer to pursue technical measures to fulfil CSR duties –for example, in the decrease of pollution²⁾, in the protection of workers' health, and in the reduction of industrial accidents –labour issues involve the management of a corporation and as such involve sensitive power relations between employers and employees, including the right of workers to speak out on factory affairs where their interests are involved.

The real targets of codes of conduct are manufacturers, as the MNCs themselves are now rarely involved in production –production activities generally being outsourced. Although most MNCs employ social auditors to monitor their suppliers, the MNCs themselves are rarely under scrutiny. Further, the fact that only manufacturers are targeted limits the coverage of codes of conduct considerably. For example, very few labour activists or monitors pay attention to labour conditions inside Disney's amusement park in China –most only concentrate on the labour standards of the suppliers who manufacture Disney's products.

Whilst codes of practice are nominally aimed at acting as a countervailing pressure against the strong downwards pressure produced by supply-chain management, they may, in some instances, further exacerbate price pressures on suppliers. For instance, in most cases suppliers must pay for auditing and CSR expenses. In one example, a 200-worker garment supplier had to spend US\$20,000 in order to acquire certification and a further US\$40,000 to 'clean up' the factory before the brand would place the order, but had no guarantee that the brand would continue to place fresh orders. The operation of codes of conduct reinforces and strengthens the bargaining power of MNCs in international subcontracting. For supplying manufacturers, harsh contracts combined with codes of conduct are something which MNCs 'force' them to accept in order to consolidate their

2) In Global Reporters, a SustainAbility project in partnership with the United Nations Environment Programme (UNEP), efforts initially focused on the monitoring of environmental protection. From 2002, it started to produce reports on CSR – these recognize that in cases of purely technical issues, things can usually be settled easily (SustainAbility and the UNEP 2000, 6-7).

unequal relationship (Chang and Wong 2005, 149-0).

Codes have often been adopted in order to address problems created by state failure, yet this state failure undermines their efficacy. In production areas there are often grave defects in laws, or the government enforces the laws poorly. The former can be illustrated by wage legislation in Indonesia where, according to the minimum salary, workers can hardly feed themselves, let alone their families³⁾. The best example of the latter is in China, where the labour law is quite comprehensive and advanced but enforcement by local governments is weak. Codes of conduct seek to redress the lack of well-written legislation, strong legal systems, proper enforcement of laws, and labour unions truly representing workers. However, all the codes of conduct we have examined in the course of our work as monitors state clearly that the manufacturer should strictly observe the local labour law. This creates a major hitch in the enforcement of codes as they either ask supplying companies to adhere to defective labour laws or, alternatively, to good laws which have never been enforced.

A further problem, which codes of conduct were designed to address, is the absence of representative or strong labour organizations. If there was a powerful labour union in the production area, workers could reach a collective contract with manufacturers or even with the contracting multinational corporations, through the assistance of a labour union safeguarding their rights. Yet in many developing countries labour unions are too feeble or, in the cases of China and Burma, are suppressed or corporatist. Once again, the codes of conduct we have examined in the course of our work state that they will respect labour unions organized by the workers and the rights of collective negotiation. However, the sad truth is that these two things rarely exist in the areas in which the effective enforcement of codes of practice is most needed. These two flaws in codes of practice underline the deeply contradictory nature of CSR.

Western-based Consumer Campaigns

Although, as we saw in the previous section, MNCs reap great benefits from international subcontracting, subcontracting is also a double-edged sword: a corporation can earn exorbitant profits by controlling prices but, as they cannot supervise the whole production process directly, this brings new risks in management –especially in the quality of the product, labour issues and

3) There is now considerable evidence to show that most Asian countries –including developed and developing countries –tend to weaken labour laws and make workers more vulnerable (Asia Monitor Resource Centre 2003).

pollution in the manufacturing processes. All these risks may expose the corporation to criticism and damage its public image (Chang and Wong 2005, 149-0, note 35).

In many countries in the North, from the late 1980s onwards news of labour exploitation in sweatshops has resulted in indignation and the formation of strong consumer campaigns (also known as Action Alert Brand Targeting Campaigns). The voice of consumers is very clear: MNCs should be held responsible for the labour conditions of their supplying companies. In this sense, consumer campaigning jeopardizes the profits of the corporation: the greater the pressure from the consumer campaigning, the more pressure is placed on the corporation to assume further social responsibilities. The proliferation of company codes of conduct has been largely in order to 'lease' or 'acify' consumers, and, simultaneously, to protect MNC' interests in international subcontracting. On the one hand, codes of conduct are part of business public relations in response to accusations made by consumer campaigning. On the other hand, the codes formally acknowledge that corporations should be primarily responsible for the workers that they do not directly employ in the manufacturing process, and that the labour rights of these workers should be protected (Labour Rights in China 1999). These also serve as the basis for non-governmental organizations (NGOs) to monitor and intervene in the manufacturing processes of multinational corporations.

One of the major criticisms directed at consumer campaigns is that they rely upon and reproduce the power dynamics of North/South supply chains. That there are good reasons for this tendency is undeniable: consumer-based campaigns operate where they have most leverage. Given the reputation-sensitivity of Northern- (and generally Western-) based MNCs, it makes sense for campaigning activities to occur at the place of consumption, where MNCs are most susceptible to 'aming and shaming' techniques. In the absence of strong labour movements in the place of production, MNCs have the most leverage over suppliers who are seen to be directly responsible for poor working conditions. Indeed, unless MNCs can be made responsible for the conditions of workers further down the supply chain and, hopefully, relieve some of the downwards price and time pressure which leads suppliers to pass on pressure to workers, the conditions of workers will never improve.

However, the power of these campaigns lies with the Northern-based consumer campaign group, not with the Southern-based workers' organization: workers are the objects rather than the subjects of the campaign. This is not to say that consumer-based campaigns do not involve or begin from the premise of solidarity -for instance, many Northern consumer-based campaigns

take a particularly egregious labour abuse in a factory or a shocking external monitor' report as their impetus. However, campaigns will have difficulty overcoming this essential power dynamic as long as the decision-making and greatest point of leverage remains in the global North.

A further problem with this method of campaigning, which is shared with CSR in general, is its focus on single enterprises, such as, for example, a Taiwanese-owned garment factory employing 2,000 workers producing for Nike. Nike may exercise considerable power over that factory, and efforts to improve the conditions of those 2,000 workers are important, however, given the scale of labour abuses suffered throughout this region and in the global South in general, it is not an effective or efficient campaigning method. This problem is exacerbated by the low success rate of campaigns, even with regard to single enterprises.

As Dae-oup Chang states, 'the problem with [consumer-based campaigns] is that there is no room for "class" either capital or labour'(Chang 2005, 22). The very limited success of consumerbased campaigns in encouraging solidarity between workers in the South shows that building a campaign framework on individual success stories cannot be the foundation of a 'ovement' Therefore, it is our view that the strategies of consumer movements must be revised in order to address the question of how to promote the sustainable organization of workers in producing countries during and after the campaign. The conditions of workers in the South will not improve in a widespread manner until workers are able to form permanent, independent workers'organizations which extend their reach beyond factories which produce goods for Northern consumption. Those workers who produce for local consumption, those who are in service-oriented employment, and also those who are unwaged ought to be involved in sustained campaigns.

The Road Ahead

Based upon this analysis, we believe that there are three avenues of progress for labour organizations, although only one will be focused upon in this chapter. The first, which flows from the analysis presented in this chapter, is that we must attempt to demystify CSR through whatever forums are at our disposal in order to demonstrate its flaws and discourage reliance upon it as a mechanism for improving labour conditions. The second is that we need to generate our own, common standards, which we will enforce during negotiations with corporations, instead of monitoring standards which corporations themselves have generated⁴). The third avenue, which we will focus on for the remainder of this chapter, involves reconfiguring our

campaign methods so as to overcome a range of problems thus far outlined in this chapter.

Triangular Solidarity

Our focus over the last two years has been on fostering triangular solidarity as an organizing method. The parties involved in this triangle are: (a) worker organizations (including unions and other NGOs) in the South in the place of production; (b) non-government organizations in the place where the company organizing production (the 'rganizer' or 'eller' is based; and (c) consumerbased campaigning organizations and unions in the North. The structure of the campaigns thus mirrors the structure of triangular trading, which, as outlined earlier in this chapter, has become the most dominant configuration of supply chains for production carried out in Asia. Triangular solidarity differs from consumer-based campaigns in a number of respects. It involves building campaigns at all nodal points at which triangular trading occurs, it is initiated by organizations which work directly with workers, and it is aimed at building sustainable workers' movements which involve all affected parties (waged and unwaged workers in the communities where production and consumption occurs) and which can challenge capital as a class.

We became convinced of the efficacy of this campaign configuration for achieving change after experiencing success in various campaigns. For instance, in the autumn of 2006, a Hong Kong-owned Thai Gina Form garment factory laid off all its workers in Bangkok (Plaiyoowong and Robertson Jr 2004, 1; CCC 2006). After exhausting all possible channels in Bangkok, union leaders came to Hong Kong to seek support from Hong Kong-based NGOs and unions. Hong Kong-based groups responded by staging a series of actions outside the company headquarters and outside outlets in major shopping centres for one week. This strategy brought the employer to the bargaining table and, finally, more compensation was paid to the workers. In another case concerning a Hong Kong-owned Cambodian garment factory, a face-to-face dialogue took place between the employer and unions in the presence of a Hong Kong-based labour organization. Subsequently, a collective bargaining agreement was concluded.

Our experience in these as well as past campaigns has highlighted various risks entailed in triangular solidarity which mirror those of traditional consumer-based campaigns. For instance, there remains the risk of unforeseen consequences, such as factory closures. However, triangular

4) See the chapter in this volume by Andrea Maksimovic for a development of this theme.

solidarity has the benefit of strengthening communication and the power-base of each of the parties involved in the campaign. Perhaps because the Thai Gina Form factory campaign involved only Southern-based organizations, we managed to avoid some of the pitfalls experienced in triangular solidarity campaigns, in which Northern-based campaigns hold considerable bargaining power. These hazards were evident during the more ambitious Play Fair at the Olympics 2004 campaign.

Play Fair at the Olympics 2004 Campaign

The Play Fair at the Olympics Campaign (PFOC) was devised as a limited duration campaign for the six months leading to the 2004 Athens Olympic Games and was the biggest international workers'rights mobilization of its kind. The steering committee for the campaign was comprised of the AMRC, the Clean Clothes Campaign (CCC), Global Unions, Oxfam and the Thai Labour Campaign. Worldwide, hundreds of other organizations participated in PFOC.

The campaign was initiated by Oxfam and the CCC, and this may have had an impact on campaign planning and the consistency of participant goals. The campaign was targeted at 'Brand'companies: those that did not receive the same critical exposure of their production and purchasing policies as 'brand'companies such as Nike, Adidas and Reebok. The campaign rationale was that if these companies began to place a greater emphasis on working conditions when contracting with factories and suppliers, there would be a greater impetus for factories to adjust their practices. The companies targeted were ASICS, Fila, Kappa, Lotto, Mizuno, Puma and Umbro.

Campaigners in each country were encouraged to target at least one of these companies as well as any other sportswear companies, especially if their Olympic team was supplied by a company not in the target group. In addition to these specific targets, the campaign aimed to instigate recognition and action from sportswear suppliers, the sportswear industry as a whole, the Olympics movement (particularly the International Olympic Committee [IOC]) and the public.

The actions taken in the campaign were varied and included petitions, street actions, worker tours, media-actions and picketing aimed at individual companies (Merk 2005, 11). In Asia, the Thai Labour Campaign and AMRC held a Workers'Solidarity Olympics and Workers'Exchange, with sportswear and garment workers from different countries in the region as participants (Oxfam International 2004). This was a key event which included workers in the wider campaign.

The outcomes of the campaign were mixed and, as we shall see, the evaluations of campaigns conducted by European organizations compared with Asian organizations diverged greatly in emphasis and, thus, the conclusions they reached. The issue of worker participation in the campaign figured little in the official CCC evaluation and other European reports of the campaign.

The CCC produced three reports evaluating the effectiveness of the campaign on sportswear companies, the sportswear industry body and the IOC. Oxfam and Labour Behind the Label, both European organizations running the PFOC, evaluated the campaign against the same indicators (Labour Behind the Label 2004; 2005; Oxfam International 2004). The CCC did acknowledge that organizations in producer countries needed a more central role in future campaigns (Clean Clothes Campaign 2005).

The many concerns regarding triangular solidarity raised by Asian organizations involved in the PFOC did not feature in the evaluations made by European organizations. The two Asian organizations highlighted here, the Asian Transnational Corporation Monitoring Network (ATNC) and the Thai Labour Campaign, in contrast, placed great emphasis on worker solidarity and creating a strong labour movement at grass roots level through the PFOC.

In evaluations of the campaign by European organizations, success was assessed largely in terms of the response of the sportswear companies. The campaign led to greater dialogue between companies and campaigners. For instance, Asics, Mizuno, Lotto, Umbro and Puma all entered into some degree of dialogue with campaigners (Merk 2005, 12). Fila responded negatively to the campaign, choosing to act independently, and Kappa failed to respond at all.

The official campaign evaluation cited the development of a dialogue between PFOC organizers and several of the sportswear companies as one of the key outcomes of the campaign (Merk 2005). Five of the seven companies revised their policies or codes of conduct following the campaign (Clean Clothes Campaign 2005). Commitments were made by four companies to support freedom of association, and two companies committed to enter into a dialogue with trade unions and labour rights groups in Europe and Asia (Merk 2005, 22). None of the companies committed to altering purchasing practices, with only two companies responding to this recommendation, both of whom maintain that it is not an issue (Merk 2005, 22).

Despite concerted efforts to gain official recognition by the IOC, no official recognition was given to the PFOC. The IOC refused to accept a 500,000 signature petition on the rights of sportswear workers presented in Athens (Oxfam International 2004). Some national Olympic Committees gave

limited recognition to the PFOC but did not take any action. The British Olympic Association said that they would consult campaigners in relation to contracting for the London Olympics in 2012 (Labour Behind the Label 2005).

The views of Northern-based PFOC organizations regarding the success of the campaign differed significantly from those of Southern-based organizations. The ATNC felt that the campaign did not adhere to the triangular solidarity premise as, despite involving regional organizations such as the Thai Labour Campaign, ATNC and AMRC, the PFOC was based on a consumer campaign strategy (an Action Alert Brand Targeting Campaign). This was felt to be ineffective as it was another discussion between 'consumers/western NGOs-TU [trade unions] and commercial capital' thus excluding the workers and employers directly implicated in the poor labour practices which the campaign was intended to target (ATNC 2006). However, the ATNC did feel that its efforts, and those of other Asian organizations, had succeeded in insisting that workers'voices were heard in the campaign. This changed the dynamic of the campaign to some extent, at least at the level of process.

The dialogue that was opened between PFOC organizers and some of the targeted companies was the chief achievement for many of the Northern campaigning organizations. The ATNC, however, felt that this was an indicator of the Campaign' failure to engage with its Southern participants, and with the more ideal goal of 'systematized, empowered negotiation between labour representatives and their employers in the sector of the region'(ATNC 2006). They noted that under the consumer campaign strategy no efforts were made to build a powerful labour movement in the affected regions, and that this reduced its relevance to the workers it was intended to benefit. Indeed, workers' inclusion in the campaign was lacking at a grass roots level, with worker involvement limited to those involved in existing workers'organizations.

The Thai Labour Campaign coordinated the Workers'Solidarity Olympics and a Workers'e Exchange where the experience and outcomes of the PFOC were discussed. The Workers'Exchange involved workers from the garment and sportswear industries in India, Pakistan, Bangladesh, Indonesia, Philippines, Sri Lanka, Hong Kong, Taiwan, China, Cambodia and Thailand. The responses varied, but overall participants agreed the value in the campaign and its events was that it helped increase regional solidarity and understanding in the sportswear sector, and gave participants a more consistent expectation of what the likely outcomes of such a campaign would be (Arnold 2004, 29). For example, there was a sentiment expressed that national campaigns, such as the 'ed & Bath'campaign in Thailand, were more

likely to gain concrete improvements for workers, whereas international campaigns such as the PFOC, which focused on changing purchasing policies, were longer term and unlikely to have quantifiable results (Arnold 2004).

The benefits of an international campaign were seen to be the information gathered which could be used for local and national campaigns and negotiations. The Workers'Exchange participants also pressed for their own input into campaigns, including the selection of which brands or MNCs to target, and which results to push for, such as agreements between large brands and trade unions or for national commitments to freedom of association (Arnold 2004, 30).

Overall, the failures of the campaign in Asia were seen to lie in the lack of regional coordination and communication. This meant that campaigns were run on a national or local basis, and did not have the consistency of message or means to achieve true regional solidarity. Some of the contributing factors to this were seen to be the lack of any campaign funding which could have been used for coordination –instead, individual organizations ran their own campaigns at their own cost. The difficulty of coordinating campaigns by email was also noted (Arnold 2004).

In sum, the evaluations of the PFOC by Northern and Southern campaigns used vastly different measures of success. The concerns over triangular solidarity raised by Asian organizations involved in the campaign were not present in the evaluations of Northern-based organizations such as the CCC. Indeed, the issue of worker participation in the campaign figured far less in the official CCC report and other European evaluations of the PFOC. The ATNC and Thai Labour Campaign envisioned the PFOC increasing the regional solidarity of workers in Asia and affecting labour union organization at the worker/factory level. This was not a focus for European organizations, for whom the primary focus was consumer campaigning and results at the level of the individual sportswear company or sportswear industry body.

2008 Play Fair Campaign

In the lead-up to the 2008 Beijing Olympics a Play Fair campaign was once again initiated, which targeted the IOC, the National Olympics Committees and sportswear brands. The campaign involved an even broader range of organizations than the 2004 Athens campaign and was primarily organized by the CCC, the International Trade Union Confederation and the International Textile, Garment and Leather Worker' Federation. Supporters from 35 countries pledged support to the following statement:

We believe that sportswear and athletic footwear companies, the International Olympic Committee (IOC), National Olympics Committees, as well as national governments must take steps to eliminate the exploitation and abuse of workers in the global sporting goods industry.

We urge them to take inspiration from the spirit of the Olympics and demonstrate to the world how the principles of fair play can be extended to the workplace ... (PlayFair2008.org 2008)

Early in the campaign, Chinese organizations withdrew on the basis that they were not genuinely being consulted and, thus, the campaign entailed too many risks for Chinese workers. Only the Clothing Industry, Clerical and Retail Trade Employees General Union, Hong Kong remained involved. The IOC refused to concede to Fair Play demands. On a more positive note, at the beginning of July 2008 a group of sportswear companies agreed to form a working group to address some of the root causes of bad labour conditions in the sector. There were some additional successes in negotiating with National Campaign Committees: for instance, the Chinese National Campaign Committee agreed that official Olympic products should be produced under strict codes of conduct. For the AMRC, however, this outcome simply raised all the issues examined in this chapter, including who monitors the codes of conduct. Whilst it is too early to conduct a full assessment of the campaign, it appears that the primary organizers have not learnt from the failures of the 2004 Fair Play campaign.

Conclusion

This chapter has argued that triangular solidarity campaigns are the most effective method for dealing with challenges thrown up by the increasingly triangular trading patterns of international supply chains. There are now three main pressure points in supply chains: (a) the producers based in developing countries; (b) the organizers or sellers, now often located in newly developed countries in Asia such as Taiwan and Hong Kong; and (c) the buyers or 'rands' Campaigns should be built at all three points of the triangular trading chain not just in order to gain greater leverage and cover all pressure points, but also to ensure that all parties affected are genuinely involved in decisionmaking and campaign actions. Consumer-based campaigns have mirrored the power relations of international subcontracting supply chains, with the balance of power located within Northern organizations. As

this chapter has argued, they have generally sought to enforce CSR instruments that position MNCs as the promoters and defenders of labour rights and enact the privatization of labour law.

Ideally, triangular solidarity campaigns will have a more even distribution of power amongst campaign organizations, with workers' organizations from the areas in which production occurs initiating and guiding the campaign direction. This may not overcome attendant risks involved in campaigns of this type. For example, factories may still close as a result of campaigns. However, workers may more readily accept this risk when they have been involved in decision-making.

It is regrettable that the largest mobilizations of workers' organizations in recent years –the 2004 Fair Play at the Athens Olympics Campaign and the 2008 Fair Play at the Beijing Olympics Campaign –have not overcome the perils incumbent in consumer-based campaigns. Evaluations carried out by Asian workers' organizations after the 2004 Athens campaigns complained that the main dialogue had occurred between Northern NGOs and unions and Northern capital, thus marginalizing the workers and employers directly implicated in the poor labour practices which the campaign was intended to target. Presently, it appears that similar assessments are likely to be made of the 2008 Fair Play at the Beijing Olympics campaign.

References

- Amnesty International (2004), *The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability* (London: Amnesty International Publications).
- Arnold, D. (2004), *Worker' Exchange Report: Play Fair at the Olympics* (Bangkok: Play Fair at the Olympics). Available at http://www.fairolympics.org/background/Play_Fair_Olympics_Bangkok.pdf [accessed: 9 October 2008].
- Asia Monitor Resource Centre (2003), *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' Rights for the New Century* (Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre).
- (2006), 'ulti-stakeholder initiatives in China: spotlight on ethical trade initiative' *Asian Labour Update* 60: 16.
- Asian Transnational Corporation Monitoring Network (ATNC) (2006), *About Us*. [Online: ATNC].
- Asian Transnational Corporation Monitoring Network: *Building a Labour Movement*. Available at: <http://atnc.org/html/aboutus> [accessed: 9 October 2008].

- Business for Social Responsibility (BSR) (2003), Overview of Corporate Social Responsibility: Issue Brief. [Online: BSR]. Available at: <http://www.bsr.org/research/issue-brief-details.cfm?DocumentID=48809> [accessed: 9 October 2008].
- Chan, A. (2003), '“ace to the bottom” globalisation and China' labour standards' *China Perspectives* 46: 41-.
- Chang, D. (2004), 'emystifying codes of conduct' in T. Tiwari (ed.), *A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct: Voices from the South* (Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre). —(2005), 'Asian TNCs, labour, and the movement of capital' in D. Chang and E. Shepherd (eds), *Asian Transnational Corporation Outlook 2004: Asian TNCs, Workers, and the Movement of Capital* (Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre). —and Wong, M. (2005), 'DI and labour in China: the actors and possibility of a new working class activism' in D. Chang and E. Shepherd (eds), *Asian Transnational Corporation Outlook 2004: Asian TNCs, Workers, and the Movement of Capital* (Hong Kong: Asia Monitor Resource Centre).
- Chen, Y. and Wong, M. (2002), *New Bondage and Old Resistance: Realities and Challenges of the Labour Movement in Taiwan* (Hong Kong: Hong Kong Christian Industrial Committee).
- Clean Clothes Campaign (CCC) (2005), Still Seeking Fair Play the Olympics Campaign Moves On, Newsletter 19. [Online: CCC]. Available at: <http://www.cleanclothes.org/news/newsletter19-12.htm> [accessed: 9 October 2008].
- (2006), Gina Form Bra Closed Down: Action Needed Today! [Online: CCC]. Available at: <http://www.cleanclothes.org/companies/55> [accessed: 29 August 2009].
- Connor, T. and Dent, K. (2006), *Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia* (Oxford: Oxfam International).
- Global Principles Steering Group (2003), *Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks for Measuring Business Performance* (Marshalltown, RSA: Bench Marks Foundation). Available at: http://www.bench-marks.org/downloads/Bench_Marks_full.doc [accessed: 9 October 2008].
- Guanghuai, Zheng (2004), 'consumers' response to CSR: an observation on the relation between nations and societies' in *The Monitoring of CSR*, edited by Panyu Migrant Workers'Q Documentation Center (Guangdong: Panyu Migrant Workers' Documentation Center).
- Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC) (2001), *How Hasbro, McDonald', Mattel and Disney Manufacture Their Toys: Report on the Labor Rights and Occupational Safety and Health Conditions of Toy*

- Workers in Foreign Investment Enterprises in Southern Mainland China (Hong Kong: Hong Kong Christian Industrial Committee).
- Jonsson, B. (2006), 'U-Asia corporate responsibility research agenda' EurAsia Bulletin 10(11-12): 17-9.
- Kotler, P. and Lee, N. (2005), Corporate Social Responsibility (Hoboken, NJ: John Wiley and Sons).
- Labour Behind the Label (2004), Play Fair at the Olympics: A Progress Report. [Online: Labour Behind the Label]. Available at: <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/playfair/archive/94-playfair2004/59> [accessed: 9 October 2008].
- (2005), Play Fair at the Olympics: An Evaluation. [Online: Labour Behind the Label]. Available at: <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/playfair/archive/94-playfair2004/64> accessed: 9 October 2008].
- Labour Rights in China (1999), No Illusions: Against the Global Cosmetic SA8000 (Hong Kong: Labour Rights in China).
- Merk, J. (2005), The Play Fair at the Olympics Campaign: An Evaluation of the Company Responses, Clean Clothes Campaign, ICFTU and Oxfam. Available at: http://www.cleanclothes.org/ftp/05-07-pfoc_evaluation.pdf [accessed: 9 October 2008].
- Nike Inc. (2008), Innovate for a Better World: Nike China 2008 Corporate Responsibility Reporting Supplement (Beaverton, OR: Nike Inc.).
- Oxfam International (2004), Campaign Update. [Online: Make Trade Fair -Oxfam International]. Available at http://www.maketradefair.com/en/index.php?file=campaign_update.htm [accessed: 9 October 2008].
- Plaiyowong, S. and Robertson Jnr, P.S. (2004), The Struggle of the Gina Workers in Thailand: Inside a Successful International Solidarity Campaign, Working Papers Series No. 75 (Hong Kong: Southeast Asia Research Centre).
- PlayFair2008.org. (2008), Play Fair 2008 Supporters. [Online: Play Fair 2008]. Available at: <http://www.playfair2008.org/> [accessed: 9 October 2008].
- Qiang, Z. (2004), 'uangdong at the frontier of CSR' paper presented at the Panyu Migrant Worker Documentation Center Seminar: Monitoring of Corporate Social Responsibility, Guangdong, 6 December.
- Schilling, D. et al. (2003), Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks for Measuring Business Performance. [Online]. Available at: <http://www.bench-marks.org/> [accessed: 29 August 2009].
- Sethi, S.P. (2003), Setting Global Standards: Guidelines for Creating Codes of Conduct in MNCs (Hoboken, NJ: John Wiley and Sons).

- Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) (2005), *Looking for Mickey Mouse' Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney' Supplier Factories in China* (Hong Kong: SACOM). Available at: <http://www.sacom.hk/html/uploads/disney.pdf> [accessed: 9 October 2008].
- (2006), *A Second Attempt at Looking for Mickey Mouse' Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney' Supplier Factories in China* (Hong Kong: SACOM). Available at: http://www.sacom.hk/html/uploads/Disney_Research_Report_2006_ENG [accessed: 9 October 2008].
- SustainAbility and the United Nations Environment Programme (UNEP) (2000), *The Global Reporters*, 1st edition (London: SustainAbility).
- Wells, D. (2007), 'Too weak for the job: corporate codes of conduct, non-governmental organizations and the regulation of international labour standards' *Global Social Policy* 7(1): 51-4.
- Yu, H.Q. (2006), 'Monitoring the monitors: observations of CSR in action' *Asian Labour Update* 60: 10.
- Zeng, G.H. (2004), 'Q"onsumers" response to CSR: an observation on the relation between nations and societies' paper presented at the Panyu Migrant Worker Documentation Center Seminar: Monitoring of Corporate Social Responsibility, Guangdong, 6 December.
- Zhihuan, L. (ed.) (2004), *SA8000 and the Establishment of CSR in China* (Beijing: China Economic Publication).

1.3 AMRC 소개

아시아노동감시센터(AMRC) 아포 레옹(Apo Leong)

1.3 Asia Monitor Resource Centre

Apo Leong (Asia Monitor Resource Center)

Unit 4, 18th Floor
Hollywood Centre, 233 Hollywood Road
Sheung Wan, Hong Kong SAR
Tel: (852) 2332-1346
Fax: (852) 2385-5319
E-mail: admin@amrc.org.hk
Website: www.amrc.org.hk

As international companies increased their investment in Asia, it became clear that the poor working conditions they brought required an informed response from labour and its supporters. Asia Monitor Resource Centre (AMRC) was part of that response and was founded in Hong Kong in 1976. AMRC has developed over the years, but is still an independent non-governmental organisation (NGO) which focuses on Asian labour concerns. The Centre supports a democratic and independent labour movement promoting the principles of labour rights, gender consciousness, and active workers' participation in work-related issues.

AMRC provides information, consultation, publications, documentation, and internships, and conducts research, training, advocacy, campaigns, labour networking, and related services to trade unions, pro-labour groups, related NGOs, academics, researchers, and professionals on labour issues.

To help workers become truly empowered, AMRC upholds the following: providing workers with access to information, tools, and skills to promote men and women working together as equal partners, to strengthen

international solidarity among workers through the exchange of experiences and ideas, and to engage in strategies to help organise workers in a rapidly changing society in which the informalisation of labour is an increasing problem.

Fundamental principles, standards, and rights at work are essential for organising workers. In particular, AMRC supports the International Labour Organisation's core labour standards covering the rights to freedom of association and collective bargaining, the elimination of forced labour and child labour, and the abolition of discrimination at work.

Vision

AMRC seeks to become a strategic research, education, and information resource partner of the broad Asian labour movement in the struggle for decent jobs, equality, and dignity for Asian working men and women.

Mission

The mission of AMRC is to support and contribute towards the building of a strong, democratic, and independent labour movement in Asia by understanding and responding to the multiple challenges of asserting workers' rights to jobs, decent working conditions, and gender consciousness, while following a participatory framework.

What We DO

Research

AMRC undertakes research with regional and local labour groups into issues affecting workers in Asia. Current research projects include:

- Comparative labour law in Asian countries
- Lay-offs in China's state owned enterprises
- Informalisation of labour
- Occupational Safety and Health Education
- Mobility of capital
- Women workers in Asian Export Processing Zones
- Migrant workers in Southern China

Information & Documentation

AMRC monitors and processes information on all aspects of labour in Asia including:

- global and regional trends
- data on wages and employment
- trade union profiles
- occupational safety and health
- transnational corporations
- industry-specific data

Services

AMRC provides services to the following:

- grassroots NGOs concerned with women workers, labour issues, and development
- labour organisations specialising in areas such as education and training, health and safety, and labour rights
- NGOs in developed countries and international organisations concerned with labour rights and labour standards in Asia
- organisations requesting industry or country information to raise public awareness of labour issues in Asia
- NGOs seeking North-South or South-South collaboration on research projects, monitoring, information exchange, and the analysis and sharing of experiences of organising

Internships

AMRC offers both long- and short-term internship programmes, ranging from two months to one year for Asian labour organisers and activists in the following fields:

- Documentation and information management
- Research
- Publication
- Project- or issue-based programmes, i.e., occupational safety and health, toys production, export promotion zones, and Asian transnational corporations, etc.

The programmes are intended to be mutual exchanges whereby AMRC benefits from the skills and knowledge of the interns, who gain from the hands-on experience of our unique position as a regional labour NGO. Long-term interns have the opportunity to contribute to AMRC's development by enriching the Centre's projects with their skills and experience.

Web site

The web site reflects the results of AMRC's research of past and ongoing projects. The site advertises our publications that can be bought online or by cheque. Archive pages offer information about previous ALU magazines and other publications, reports, and activities, some of which are available as free downloads.

Publications

Asian Labour Update (ALU) has been synonymous with AMRC since 1992. It is a quarterly newsletter examining important labour issues and current events in the Asian region from the workers' perspective. It provides information and analysis of issues and stories that are not covered thoroughly by the mainstream media. ALU is a primary information source for grassroots workers' organisations, regional and international labour groups, and development NGOs. ALU is published in hard copy and PDF. Books and reports are also regularly produced at AMRC, mostly in English. We encourage the translation of our publications into as many languages as possible to make the information as accessible as possible to rank and file workers. They reflect the work, studies, and projects that AMRC does and are published in stages or at the end of AMRC's first-hand research. They can be ordered online using all major credit cards on our web site at <http://www.amrc.org.hk>.

2. 대만 RCA 투쟁

대만 산업재해노동자협회(TAVOI, Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) 관-완 호(Kwan-wan Ho)

대만 RCA 노동자 협의회(Association of Former RCA Workers in Taiwan) 치아-강 우(Chih-kang Wu)

* RCA 소개

- RCA는 Radio Corporation of American 미국 무선 전기회사의 약칭이며, 1919년에 설립.
- 1969 RCA의 무선전기가 우주인 암스트롱의 명언 “이것은 한 인간에게는 작은 한 걸음이지만, 인류에게는 위대한 전진이다”을 달에서 지구로 전해왔고, RCA를 유명하게 함.
- 현재 RCA는 전 세계에 45개국에 진출하였으며, 고용 직원은 약 5만 5천명, 생산품은 백여 개 나라에서 판매, 대형 영상관 세계 1위.

* RCA의 거대한 제국

- 전자공업
 - 전화, 전보
 - 광고, tv망
 - 전세계 통신사
 - 우주와 국방 공업
 - 실험실
 - 임대업
 - 출판, 부동산, 카펫, 가구, 자기제품, 식품 등 공업
- ; RCA는 바로 미국의 Ford, Harley와 같은 미국의 대명사이다.

* RCA는 왜 타이완에 왔는가?

- 60년대, 미국 인디애나 공장에서 심각한 환경오염 및 노동쟁의가 발생, RCA는 해외로 공장을 옮겨 투자, 타이완이 그 첫 번째.
- 타이완에 자본을 투자한 이유
 - 1) 외자유치를 장려, 정부가 면세와 토지 매입에 협조할 것을 입법
 - 2) 9년 공교육의 고등교육 수준과 근면하고 저렴한 노동인력
 - 3) 아시아 여성의 섬세한 손가락이 초벌 전자산업의 노동력밀집과 가공에 적합
 - 4) 환경보호, 안전보전에 관련된 법률의 부족

* 타이완 타오위엔 RCA공장

- 1970~1992년, RCA는 타오위엔, 주베이, 이란에 공장 설립, 전성기에는 직원이 2,3만에 달함.
- 타오위엔 공장 면적은 8헥타르, 8개 동의 여직원 기숙사, 초기 여성 노동자들은 중 고등 이상의 학력을 지녀야 하며, 남성은 관리자, 기술직원이 많음. 공장의 방이 참신하며 에어컨도 있었으므로 너도나도 RCA에 입사함.

- 여러차례 수출성적이 우수한 1등 공장으로 뽑혔고, 타이완 정부에서 모범공장으로 선정.

* 공장을 집으로 여겼던 RCA 직원들

* 첨단과학기술, 첨단오염

- 1994년, 입법위원회에 의해 RCA타오위엔 공장의 토양과 지하수가 심각하게 오염된 사실이 폭로. 오염원은 전로과 기계를 소독하는데 쓰이는 세정제 “트리클로르에틸렌”과 “사염화에틸렌”.
- 타이완 정부는 긴급히 팀을 소집하여 조사, 공장지역을 중심으로 2km 내의 지하수 검측.
 - 사염화에틸렌 : 4800ppb, 식용수의 표준 5ppb보다 약 천배를 넘어섬.
 - 트리클로르에틸렌 : 930ppb, 식용수의 표준 5ppb보다 약 2백배를 넘어섬.
 - 염화비닐 : 1417.5ppb, 식용수의 표준 7ppb보다 2백여배를 넘어섬.
- 타이완정부는 RCA에 오염을 정화할 것을 요구. RCA는 타이완달러 2억을 내고, 6개월간 토양오염을 정화, 주민들에게 1년간의 생수를 제공.
- 1998년 지하수 정화 실패! 환경보호국에서 RCA타오위엔 공장을 타이완의 첫 번째 영구오염구역으로 선포.

* 발암물질

- 1) 염화비닐 - 인체발암물질 : 국제암연구기관(IARC)의 분류에 의하면 인체발암물질(그룹1).
- 2) 트리클로르에틸렌과 사염화에틸렌 - 국제암연구기관의 분류에 따르면 인체에 암을 유발할 가능성이 아주 높은 물질(그룹2A)

*** 암! 사망! 사람이 흠보다 못하다!**

- 1998년 이미 사직한지 수년이 지난 직원들이 연속적으로 간암, 폐암, 대장암, 위암, 골암, 비인두암, 림프암, 유방암, 종양 등 직업적으로 생긴 암에 걸림 ; 최소 1,095명 가량이 암에 걸렸다는 것이 실증되었으며, 암으로 사망하였고, 1,025명에게 각종 종양이 발생.
- 타이완 감찰원은 RCA안건을 조사하였고, 노동위원회, 환경보호국, 위생국실책이 있다고 여김.
- RCA는 2억을 들여 오염토지를 정화하였으나, 병을 앓고 있는 사람들에게 대해서는 RCA는 정확한 인과관계가 없다고 함.

*** 암! 사망! 노동자 분노하다!**

*** 토지는 가치가 증가하고 팔 수 있지만,
노동자의 생명은 돈의 가치가 없다.**

*** 노동자를 조작하여 권리를 되찾다**

- 1999년, 대만산재노협(TAVOI)는 ‘RCA 자구회’ 설립을 도와 투쟁하였고, 정부에 직업적으로 암이 발생한 사건을 조사할 것을 요구. 매스컴도 크게 보도하였으며, RCA 오염사건은 국내외를 뒤흔들었음.
- 2001년, TAVOI와 司改會, 台權會등의 사단이 연합하여 의무변호단 결성, 백여 명의 대학생과 80여명의 의무변호사에게 소송 준비에 참여할 것을 호소.
- RCA 산재 문제는 타이완 최초로 노동위원회가 제공하는 보증서를 받고 가압류비와 소송비를 면제받은 민사사건이 됨.

*** 공장이 문을 닫은지 10년 후, RCA의 병에 걸린 노동자들.
2001년 4월 28일에 항의와 소송에 대해 공동 토론**

*** RCA 노동자들의 물결이 거세지다**

*** RCA 앞에 걸린 여공 항쟁, 전국의 여성들이 혜택을 입다**

- 2001년 7월 10일, 백여 명의 RCA 여성노동자들이 노동위원회에 유방절제를 노동 보험 장애기준표에 포함하고 자궁 및 난소 절제술의 연령제한을 폐지하라고 진정함.
- 현재, 유방 절제 및 45세 이상의 여성의 자궁 절제는 모두 노동보험이 지급됨.
- RCA자구회와 TAVOI는 타이완 정부에게 산재예방과 보상을 위하여 “노동상해 통보, 조사, 감정센터”를 세우도록 촉구하고 있다.

*** 트리클로로에틸렌과 사염화에틸렌은
대량의 유산, 사태, 유방암, 자궁암, 난소암을 유발**

*** 미국행, 정의를 찾는 목소리**

- 2002년 5월, RCA자구회와 TAVOI는 함께 미국으로 건너가 2주 일정의 방문을 진행했다. 서쪽 캘리포니아에서 동쪽 뉴욕까지 모두 12개의 방문일정과 2개의 공개 좌담 및 강연, 4개의 정식 기자회견을 계획하고, 미국 국회의원, 미국 노총, GE노조, 환경보호단체, 학생 및 재미 타이완 유학생단체의 지지를 구하고, GE노조가 기자회견 상에서 공개적으로 타이완 노동자의 배상 요구 활동을 성원하도록 이끌어냈고, 미국 국회에서 증언회를 열도록 촉구했다.

*** 다국적 기업, 벌만큼 벌면 도망간다!**

- 현재 타이완RCA는 投審會의 장부상에는 여전히 24억의 자산이 있다.
- 그러나 RCA 의무변호단이 2002년 법원에 가압류를 신청할 때, RCA는 이미 자산을 회수하였다고 하였으니, 원래 타이완에 있을 24억이 날아가버렸다!

*** 사법전쟁1**

- 2004년, RCA자구회는 이미 정식으로 RCA와 GE를 민사관사에 고소하였으나, 자구회 법률실체의 확인문제로 지금까지 처리과정 중.
- 2006년, TAVOI, 법률원조기금회, 台權會, 司改會는 다시 변호단을 구성하였고, 2007년 5월 21일에 있을 출정에 참여하여 토론.
- 2007년 5.17. RCA자구회, TAVOI는 재차 행정원에 다부서의 RCA전문팀을 설립할 것을 요구하며 이를 거울삼아 타이완이 직업병에 대한 정책을 세워야 한다고 진정.

*** 사법전쟁2**

- 2008년, 법원은 한두차례의 법정만을 열고,
- 재판은 여전히 진행 중이고, 아직도 실제적 사건 심문에는 들어서지 못했다. RCA의 병에 걸린 노동자들은 하나 둘 죽어간다. 정의는 언제 올 것인가?

*** 괴로움, 항쟁**

2. The RCA case

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of
Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in
Taiwan)



跨國RCA公司在台灣侵害報告

報告人：RCA自救協會、工傷協會(TAVOI)

一個世界知名的 LOGO



RCA公司介紹

- RCA是Radio Corporation of American美國無線電公司的縮寫，成立於1919年。
- 1969 RCA的無線電將太空人阿姆斯壯的不朽名言：「這是我的一小步，卻是人類的一大步」從月球傳回地球，讓RCA聲名大噪。
- 至今，RCA在全球45個國家設廠，僱用員工約五萬五千人，產品廣銷一百多個國家，大尺寸映像管世界排名第一。

RCA的龐大帝國

- 電子工業
- 電話、電報
- 廣播、電視網
- 全球通訊社
- 太空及國防工業
- 實驗室
- 租賃業
- 出版、房地產、地毯、傢俱、磁器、食品等工業

RCA就如同美國福特
汽車、哈雷機車一樣
幾乎成爲美國的代名詞

RCA 公司爲什麼會來台灣？

- 六0年代，RCA設於美國印地安那的工廠發生嚴重環境污染及勞資爭議，RCA遷廠向海外投資，台灣就是第一站。
- 在台灣投資的誘因是：
 - 1.)獎勵外資引進，政府立法減免稅賦及協助徵收土地
 - 2.)九年國教的高教育水平及勤奮的廉價勞動人力
 - 3.)亞洲女性纖細的手指，適合初級電子業的勞力密集加工
 - 4.)相關環保、安衛法規不足

台灣桃園RCA廠



- 1970~1992年(22年)，RCA先後在桃園、竹北、宜蘭設廠，全盛時期員工高達二、三萬人。
- 桃園廠面積8公頃，八棟女生宿舍，初期女性作業員須高中職以上學歷，男性則多爲管理、技術人員。廠房新穎有空調，人人以進入RCA爲榮。
- 多次獲外銷績優廠第一名，被台灣政府選爲模範工廠。

以廠為家的 RCA 員工



高科技·高污染

- 1994年，由立法委員RCA桃園廠被揭露土壤、地下水嚴重遭到污染，污染源為使用清潔電路板及機台的清潔液三氯乙烯及四氫四烯。
- 台灣政府緊急召急小組調查，結果以廠區為中心二公里內的地下水的檢測。
四氯乙烯：4800 PPb，比飲用水標準 5PPb，超過將近一千倍。
三氯乙烯：930 PPb，比飲用水標準 5PPb，超過將近二百倍。
氯乙烯：1417.5 PPb，比飲用水標準 7PPb，超過二百多倍。
- 台灣政府要求RCA公司(奇異公司和湯姆笙公司)整治污染，RCA提撥台幣二億，花六個月整治土壤污染，並提供居民一年的礦泉水。
- 1998年地下水則整治失敗！ 環保署宣佈RCA桃園廠為台灣第一個永久污染區。

致癌物質

1. 氯乙烯—人體致癌物：依國際癌症研究局（IARC）之分類，氯乙烯是第一類人體致癌物（IARC Group 1）。
2. 三氯乙烯及四氯乙烯—極可能人體致癌物：依國際癌症研究局之分類，三氯乙烯及四氯乙烯均是第二A類極可能人體致癌物（IARC Group 2A）。

癌症！死亡！人不如其土！

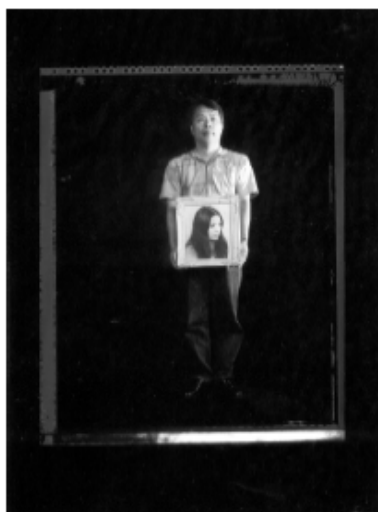


- 1998年，已離職多年的員工陸續傳出罹患肝癌、肺癌、大腸癌、胃癌、骨癌、鼻咽癌、淋巴瘤、乳癌、腫瘤等職業性癌症，已證實至少有1095人罹患癌症，人癌症死亡，102人罹患各式腫瘤！
- 台灣監察院調查RCA案，認為勞委會、環保署、衛生署「顯有疏失」。
- RCA拿出二億整治受污染的土地，至於罹病者RCA認為沒有確切的因果關係。

癌症！死亡！工人憤怒！



土地可增值、販售，工命不值錢



組織工人、拿回權利

- 1999年，工傷協會協助成立「RCA員工自救會」，展開抗爭行動，要求政府健檢、調查職業性癌症事件，媒體也大幅報導，RCA污染事件震驚國內外。
- 2001年，工傷協會、司改會、台權會等社團串連，成立義務律師團，號召百餘名大學生及80多名義務律師參與訴訟準備。
- RCA工傷案，成為台灣第一個獲勞委會提供擔保書、免除假扣押費及訴訟費的民事案件。

關廠十年後，RCA罹病工人
於2001年428工殤日共同討論抗爭、訴訟



RCA 工人 火 大 了



RCA 癌症女工抗爭，全國婦女受惠



- 2001年7月10日，百餘名RCA女工赴勞委會陳情，要求將乳房切除列入勞保殘障標準表，同時取消拿掉子宮及卵巢的給付年齡上限。
- 現在，乳房切除及45歲以上女性切除子宮，都可領取勞保給付。
- RCA自救會、工傷協會更努力促成台灣建立「職業傷病通報、調查、鑑定中心」，以預防傷害、補償損失。

三氯乙烯、四氯乙烯造成大量 流產、死胎、乳癌、子宮癌、卵巢癌



美國行，尋求正義的聲音

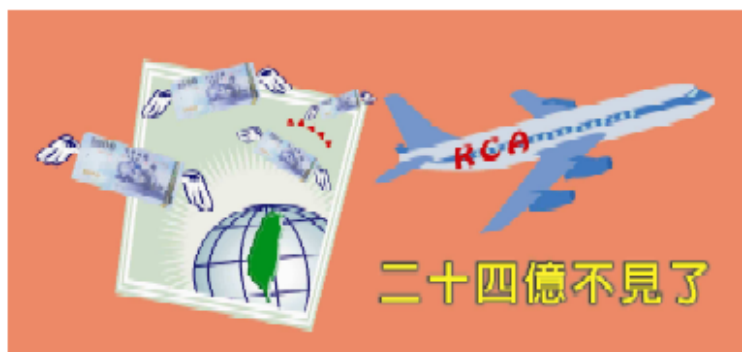


- 2002年五月，RCA自救會與工傷協會協同遠赴美國展開為期二週的拜會行程，自西岸加州到東岸紐約州，共計有12個拜會行程、2個公開座談及演講、以及4個正式記者會，尋求美國國會議員、美國總工會、GE工會、環保團體、學者及在美的台灣留學生團體的支持，也獲得GE工會在記者會上公開聲援台灣工人的求償行動，促成在美國國會召開聽證會。



跨國企業，賺飽就跑！

- 至今，台灣RCA在投審會的帳目上仍有24億資產。
- 但RCA義務律師團於2002年向法院聲請假扣押時，卻發現 RCA已經將資產轉移匯出，原留台的24億飛了！





司法戰爭-1

- 2004年，RCA自救會已正式按鈴控告RCA及GE公司民事官告訴，但因自救會法律實體的確認問題，至今尚在處理程序問題，
- 2006年，工傷協會、法律扶助基金會、台權會、司改會組律師團，預估2007年五月21日的出庭會進入實質討論
- 2007年五月17日，RCA自救會、工傷協會將再度赴行政陳情，要求成立跨部會的RCA專案小組，期待以此為鑑台灣訂立職業傷病政策。

司法戰爭-2

- 2008年，法院只開了一兩次庭，司法慢拖死工人，理律事務所幫RCA打官司(移錢幫兇嗎?)。

司法還在程序法庭中，還沒進入實體問案，RCA權病工人一個個死去.....正義何時到來？

殤痛.....抗爭.....



2.1 대만 RCA 역사

대만 산업재해노동자협의회(TAVOI, Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) 관-완 호(Kwan-wan Ho)
 대만 RCA 노동자 협의회(Association of Former RCA Workers in Taiwan) 치아-강 우(Chih-kang Wu)

1970年	RCA, 타오위엔(桃園)과 주베이(竹北)에 공장 설립
1986年	타오위엔과 주베이 공장, GE에 합병
1988年	湯姆笙(회사이름), 타오위엔과 주베이 공장을 인수합병.
1992年	湯姆笙이 타오위엔 공장을 매각 RCA 정식으로 공장 폐쇄.
1994年6月	입법위원 趙少康, 기자회견을 열어 이 오염사건을 고발함. 오염사건이 최초로 폭로됨.
1998年6月	RCA공장부지의 오염된 지하수가 정화될 가능성이 없음이 실증됨.
1998年	RCA 자구회 정식 설립.

	행정원에 “RCA 특별안건팀” 결성.
1999年	정식으로 原台灣美國無線關懷協會 성립을 입안.
2001年1月	행정원 특별안건팀 해체. 자구회는 산재협회 회원의 동반 아래, 행정원에 항의, 입법원에 진정, 외교부에 진정함. 제1차 대리 변호사 회의, 의무 변호단 정식 설립.
2001年5月	자구회, 기자회견을 열어 만약 소송이 승리한다면 50%를 기부하여 미래의 대만과 산재질병 노동자들을 위한 “대만 산재질병기금”으로 사용할 것임을 대외적으로 선포.
2001年7月	자구회, 노동보험은 여성의 자궁과 유방을 경시하며, 자궁과 유방을 절제하면 노동력이 없다고 여기고 보조하지 않는다고 노동위원회에 항의
2001年8月	다국적 기업에 대하여 오염해결과 산재의 보조 및 배상 문제를 해결하지 못했을 때 자본을 본국으로 회수할 수 없게 하도록 정부에 요구.
2001年11月	행정원에 항의, 국가가 보증서를 발행하고 RCA의 24억 타이완달러를 차압하도록 요구.
2001年12月	노동위원회 주위원을 공동장례에 초대하였으나, 오지 않음.
2002年2月	의무 변호단은 노동위원회로부터 보증서를 받은 후, 법원에 RCA의 자산을 가압류할 것을 청원. 그러나 RCA의 영리사업을 조사하던 중 찾은 보고자료에 따르면 RCA는 이미 1998년 회사의 대략 28억 타이완달러의 자본을 해외로 빼돌렸으며, 타이완에서 재산을 처분한 상황이었음.

2002年5月	자구회와 TAVOI는 미국으로 가 미국 노동부, 국회의 원, 미국노총, GE노조, 환경보호단체, 진보적 학자와 재 미 타이완 유학생단체 등을 방문하여 지지를 호소함.
2004年4月	자구회위원 張靜怡 변호사는 타이완 타이베이 지방법원 에 민사소송을 제기.
2005年3月	타이완 타이베이 지방법원은 자구회가 아직 법인으로 등기하지 않아서 법인의 자격을 갖추고 있지 않으며, 절차상의 이유로 소송을 기각함.
2005年4月	자구회 상소 성명.
2005年8月	타이완 고등법원은 여전히 자구회가 법에 따라 사단법 인으로 등기하지 않았음을 그리고 절차상의 이유로 상 소를 기각함.
2005年9月	자구회, 최고법원에 상소.
2005年12月	최고법원은 원심이 단지 절차상의 이유로 자구회의 소 송을 기각하였으나, 이 절차상의 요건은 법률상 보완될 수 있으므로 원심 판결이 부당함을 인정하며 타이완 고 등법원으로 반환하였음.
2006年3月	타이완 고등법원은 또 타이베이 지방법원이 94년 절차 때문에 자구회의 소송을 기각 판결한 것이 부당하며, 안건을 타이완 타이베이 지방법원으로 반환하여 재차 본 안건을 심리하도록 함.
2007年 1月~12月。	자구회가 법률보조기금회에 협조를 부탁한 후, 법률보 조기금회는 곧 의무 변호단이 자구회에 협조하여 이 단 체소송을 진행하도록 함. 또한 증거를 조사한 후, GE와 湯姆遜(THOMSON?)그룹을 본 안건의 피고로 추가함.

2007年12月	타이완 타이베이 지방법원은 소송절차 쟁의의 변론을 마치고, RCA의 위법 사용과 유기용제 투기의 사실여부에 대한 조사·심리를 시작함.
2009年11月	타이완 타이베이 지방법원, 자구회 첫 번째 증인 「黃春寵」를 법정으로 소환하여 증언과 법원에 RCA가 확실히 위법한 사실이 있는지를 설명케 함.

2.1 RCA職業災害—大事記

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in Taiwan)

1970年	美國無線電（RCA）公司在桃園及竹北設廠。
1986年	桃園及竹北廠被美國奇異公司合併。
1988年	湯姆笙公司併購桃園及竹北廠。
1992年	湯姆笙出售桃園廠給宏德、竹北廠給中國電器優志旺公司。RCA正式關廠。
1994年 6月	立法委員趙少康召開記者會檢舉此汙染事件。汙染案首度被揭發。
1998年 6月	RCA廠區受汙染之地下水證實無法整治。

1998年	RCA職業性癌症員工自救會正式成立（以下簡稱「自救會」）。 行政院成立「RCA跨部會專案小組」。
1999年	正式立案成立原台灣美國無線關懷協會
2001年 1月	行政院專案小組解散。自救會在工傷協會成員陪同下，至行政院抗議、至立法院陳情、至外交部陳情。第一次代理律師會議，義務律師團正式成立。
2001年 5月	自救會召開記者會對外宣佈，如果訴訟勝利要捐出50%做為「台灣職業病基金」，以照顧未來的台灣未來的職業病勞工。
2001年 7月	自救會向勞委會抗議，勞保歧視女性子宮與乳房，認為切除子宮與乳房沒有勞動力不補助。
2001年 8月	要求政府針對跨國公司在沒有解決汙染與職業災害的補/賠償問題時，不能把錢匯回母國。
2001年 11月	向行政院抗議由要求國家出具擔保書，扣押RCA公司24億元。
2001年 12月	邀請勞委會主委來參加公祭，官員沒來。
2002年 2月	義務律師團取得勞委會之保證書後，向法院聲請對RCA公司之資產為假扣押。但經查詢RCA營利事業所得申報資料後，得知RCA公司已於民國87年間將公司近二十八億元之存款資產匯出海外。RCA公司於台灣形同脫產。
2002年 5月	自救會與工傷協會至美國拜訪美國勞工部、國會議員、美國總工會、GE工會、環保團體、進步學者及在美的台灣留學生團體等尋求支持。

2004年 4月	自救會委任張靜怡律師向台灣台北地方法院提出民事訴訟。
2005年 3月	台灣台北地方法院以自救會尚未為法人登記，不具有法人格，以程序理由駁回訴訟。
2005年 4月	自救會聲明上訴。
2005年 8月	台灣高等法院仍以自救會未依法辦理社團法人登記為由，以程序理由駁回上訴。
2005年 9月	自救會上訴最高法院。
2005年 12月	最高法院以原審僅以程序理由駁回自救會之訴，且該程序要件在法律上可為補正，因而認定原審判決不當，發回台灣高等法院。
2006年 3月	台灣高等法院亦以台北地方法院94年以程序判決駁回自救會之訴不當，將案件發回台灣台北地方法院重新審理本案
2007年 1月至12 月。	自救會請求法律扶助基金會提供協助後，法律扶助基金會即成立義務律師團協助自救會進行本件集體訴訟。並經調查證據後，追加美商奇異公司及湯姆遜集團為本案被告。
2007年 12月	台灣台北地方法院完成訴訟程序爭議之辯論，開始調查並審理RCA公司是否違法使用、傾倒有機溶劑之事實。
2009年 11月	台灣台北地方法院傳訊自救會首位證人「黃春窈」到庭作證，以向法院說明RCA確有違法之事實。

2.2 제2차 법정투쟁

대만 산업재해노동자협의회(TAVOI, Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) 관-완 호(Kwan-wan Ho)

대만 RCA 노동자 협의회(Association of Former RCA Workers in Taiwan) 치아-강 우(Chih-kang Wu)

**이 엄청난 고통, RCA는 아는 사람이 없다!
비인두암 여공 2차로 법정에 증인으로 서다,
산재의 사법 전투는 계속되어야 한다!**

- 2009.12.09 RCA 증인 제2차 출정 기록 -

「RCA는 우리에게 어떤 물질이 신체에 위험을 가할 수 있는지 전혀 알려주지 않았습니다. 나는 공장이 문을 닫기 전 RCA노조의 이사를 마지막으로 역임한 사람으로서, 역시 이 유기용제가 이렇게 많은 사람들이 암에 걸리고, 사망하게 할 것이라는 것을 몰랐습니다. 하늘이 저를 살아있게 하신 것은 저로 하여금 용감하게 사실을 알리게 하시려는 것입니다!」

비인두암에 걸린 전 RCA여공 黃春寵은 오늘(12월 9일) 아침 열시 반

에 타이베이 지방 법원의 2차 소환조사를 받았고, 계속하여 그녀가 RCA에서 일했던 18년간의 건강상태와 병에 걸린 과정들을 설명했다. 黃春窺는 왜 공장이 문을 닫은지 여러 해가 지난 후에 주동적으로 RCA員工關懷協會(단체)의 이사를 맡았는지에 대해 물었을 때, 힘들어하고 흥분하며 소리 높여 법관에게 이와 같이 말했다.

바로 지난달 11일, RCA 타오위엔(桃園)공장과 전 RCA노동자들의 집단 소송안은 법원에서 거의 3년간의 단계적 공방을 거친 후, 법관은 마침내 1차로 옛날 생산라인의 품질관리를 담당했던 黃春窺를 소환하여 법정에서 증인으로 세웠고, 발언권을 피해자의 손에 넘겨주었다. 1차로 법정에서 진행된 4시간의 심문은 비인두암 말기의 黃春窺에게는 커다란 도전이었고, 그녀가 암에 걸려 인후가 굳어지고 말을 하는데 지장이 생긴 이후로 그녀는 ‘이렇게 정확하게 말해본 적이 없는 것 같다’고 회상했다. 12월 9일, 부장판사 薛中興은 黃春窺에게 자신이 발견한 암에 걸리고 치료를 한 지금까지의 과정에 대해 설명하도록 했다. 黃春窺는 RCA에 들어가 한 공장의 품질 관리 일을 맡았고, 1992년 RCA가 문을 닫은 후 건설회사로 옮겨 영업에 종사했다. 1997년 8월에 그녀는 한달여 동안 감기에 걸린 채 낫지 않았고, 아침에 일어날 때면 자주 피 섞인 가래를 뱉어 그제서야 병원을 찾아 비강조직검사를 했다. 비록 조직검사에서 암세포는 발견되지 않았지만, 그 후 그녀의 림프가 부어올랐고, 머리를 돌릴 수도 없을 정도로 부어서 다시 검사를 했을 때에야 비인두암 말기이며 암세포가 이미 림프까지 번졌다는 것을 발견했다.

黃春窺는 그녀가 화학치료, 방사선치료를 하고 있고, 인후통은 물조차 마실 수 없어 물에 마취제를 타야만 겨우 조금씩 마실 수 있을 정도이며, 이때부터 정상적인 음식은 먹을 수 없었고 우유에 영양제를 넣어 한모금 한모금씩 천천히 먹을 수 밖에 없다고 진술했다. 그녀는 “치통은 3할, 내가 젊은 시절의 난산은 6할, 이 치료과정의 고통은 9할이다!”라고 묘사하였다. 비록 부장판사가 그녀에게 자신의 병세만을 진술토록 했지만, 그녀

는 계속하여 말하였다 : “우리 剪線房의 동료는 로진(rosin)액을 배합하여 땀납을 준비할 때, 약제를 잘못 섞어서 주석액이 전부 그의 얼굴이며 가슴에 튀어 불이 붙었는데, 이런 고통이 바로 10할의 고통이다!” 옛날 외부에서 복지가 좋다고 여겨졌던 RCA가 라인에서 작업하는 노동자들의 안전교육에 소홀하였으며, 기층 노동자는 접촉하는 물질의 위험에 대해 전혀 이해하고 있지 못했을 뿐만 아니라, 자본측에서 나누어준 방호물품들도 가증스러울 만큼 적었다! 黃春寵은 그녀가 PC관의 생산라인에서 매 시간 두 개의 땀납 용광로를 열어 온도를 점검해야 하였으며, 그녀의 얼굴은 직접적으로 땀납 용광로의 열풍에 몇 분간 노출되어 있었다고 말했다. “열풍을 맞기만 하면 코피가 나곤 했고, 어떤 때에는 빈혈과 어지럼증이 나곤 했습니다.” RCA에서 나눠준 마스크는 절대적으로 부족했고, 그녀는 코피를 흘리고 어지러워 의무실을 찾을 때를 틈타 마스크를 하나 더 달라고 하는 수밖에 없었다.

부장판사가 동료들의 건강상황에 대해 아는 바가 있는지를 물었고, 黃春寵은 말하길, 생산라인에서 같은 QC(품질관리)조에 여덟 명 가량의 여공들이 있었고, 그 중 여섯 명이 기혼이었는데 모두가 유산의 경험이 있으며, 두 명은 사태가 있었다고 했다. 사직한 이후에 그녀는 줄곧 같은 조의 동료들 중 가장 사이가 좋았던 미스양과 연락을 주고 받았는데, 미스 양은 이미 폐암으로 세상을 떠났으며, 그녀의 언니가 함께 RCA노동자의 크고 작은 공방에 동행한다. 그리고 자구회에 가입한 후 그녀는 회원 자료를 정리하는데 협조하였으며, 그제서야 점차 QC조의 여덟명 중 다섯 명이 암에 걸렸다는 것을 알게 되었다. 부장판사가 黃春寵의 병력에 대한 심문을 마친 후, 피고 RCA의 변호단은 여러 가지 증언의 세부 문제를 제기하며 산재자와 RCA오염의 관련성에 대해 질의했다.

마라톤식의 심문 중, 병에 걸린 노동자들의 기억에 의지하면서, 옛날 RCA공장의 모습과 노동자들의 건강에 대한 상해를 점차 정확하게 구성했다. 두차례의 총 여덟시간에 걸친 법정에서 黃春寵은 RCA의 품질 관리

작업의 공정과 노동환경/ 공기중의 흡입, 피부접촉, 물을 마시며 들이마신 것은 모두 기층 노동자들이 소위 말하던 청결제(즉 사후에 알게 된 트리클로르에틸렌과 사염화에틸렌) 와 관련이 있었으며/ 18년간 일을 했는데도 매일 독을 동반자 삼았다는 것도 몰랐고/ 바로 장년을 맞이한 생명이 다름아닌 다국적 자본의 해독 때문에 한평생(심지어 온가족의) 메울 수 없는 심신의 고통을 받아야 한다는 것을 모두 진술했다.

이날 증인석 외에도 여러 해를 기다렸고 법정에서 나와 증언을 보충하고자 기대한 RCA의 병에 걸린 많은 노동자들이 있었고, 이로 인해 부장판사 薛中興은 시작하면서 증인을 심문하는 과정에 대해 그 생각을 밝혀, 양측 변호단과 변론을 벌였다—어떻게 법정에서 유효하고 대표적인 증언을 얻을 것이며, 본 안건의 가장 관건인 인과관계에 대응할 것인가? 법정 외의 모든 원고를 심문해야 할 것인가? 토론은 끝나지 않았고, 본안은 원래대로 오전 10시 반부터 오후 2시 반 정도까지 진행되었으며, 부장판사는 최종적으로 黃春寵에 대해 3차 소환조사를 진행할 것이며, 2010년 1월 20일에 개정할 것을 판결했다.

2.2 這十分的痛，RCA公司無人知曉！

鼻咽癌女工第二度出庭作證，工傷的司法戰役還要繼續！

- 2009.12.09 RCA證人第二次出庭記錄

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of
Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in
Taiwan)

「RCA完全沒有告訴我們，哪些東西會對身體造成危險，我作為RCA工會關廠前最後一任工會理事，居然也不知道這（有機溶劑）會造成這麼多人罹癌、死亡，老天還讓我活著，是要讓我勇敢的把事實說出來！」罹患鼻咽癌的前RCA女工黃春窕，於今日（12月9日）早上十點半，接受台北地方法院的第二次傳訊，繼續說明她在RCA工作18年間的身體狀況、以及罹病的過程。阿窕在被問到，為何在關廠多年後會主動擔任RCA員工關懷協會理事時，吃力、激動，提高音量對法官這樣說。

就在上個月11日，RCA公司桃園廠與前RCA工人們的集體訴訟案，在法院經歷了近三年的程序爭議之後，法官終於首度傳喚昔日生產線上的品管員黃春窕出庭作證，把說話的權利交在受害者手上。首度出庭四小時的訊問，對鼻咽癌末期的黃春窕是一大挑戰，自從她罹癌導致喉嚨鈣化、影響語言能力之後，她回憶「好像沒有說話這麼清楚過了」。12月

9日，審判長薛中興要黃春窰說明自己發現罹癌、治療至今的過程。黃春窰進入RCA公司擔任一廠品管員，在1992年RCA關廠之後，轉至建設公司從事行銷工作，1997年8月間，她感冒了一個多月未癒，早上起來時常咳痰帶血，才到醫院做鼻腔切片檢查。雖然切片檢驗未發現癌細胞，之後，她的淋巴腫大，腫得頭都沒辦法轉動了，再次檢驗才發現是鼻咽癌末期，癌細胞已經轉移到淋巴了。

黃春窰陳述，她在化療、放射治療過程中，咽喉痛得連水都沒辦法吞，得在水中加麻藥才能勉強飲下一點，從此不能吃正常的飯菜食物，只能在牛奶中沖入營養品，一口、一口慢慢進食。她描述，「牙疼是三分痛，我年輕時難產是六分痛，這治療過程中的痛是九分痛！」雖然審判長要她僅只陳述自己的病情，阿窰堅持要接著解釋：「我們剪線房的同事在調松香液準備焊錫時，加錯了藥劑，結果錫液全部噴濺在他的臉上、胸口燒起來，這種痛，就是十分痛！」昔日被外界認為待遇福利良好的RCA公司，卻不重視對線上作業員的勞動安全教育，基層勞工不僅對於接觸物質的危險並不了解，資方發給的防護具也少得可惡！阿窰說，她在PC板的生產線上，每小時都要打開兩個焊錫爐檢測溫度，她的臉，就直接暴露在焊錫爐的熱風中數分鐘。「一碰到熱風就會流鼻血，有時候還會貧血、昏倒」RCA公司發下的口罩根本不夠用，她只好趁著流鼻血、頭暈到醫務室處理時，向廠醫多要一個口罩。

審判長問到，是否了解同事的健康情形？黃春窰表示，生產線上同在QC（品管）組的有八個女工，其中有六個已婚的同事，每個人都有流產的經驗，兩人有過死胎。離職以後，她一直和同組同事中最要好的朋友楊小姐保持聯絡，楊小姐則已罹患肺癌過世，由她的姊姊一路跟隨RCA工人大小戰役。而在加入自救會之後，她開始協助整理會員資料，才逐漸發現，QC組八人中居然有五個人都罹癌了。審判長結束對阿窰罹病史的訊問後，被告RCA律師團則提出許多證詞上的細節問題，來質疑工傷者與RCA污染的關連性。

在馬拉松式的訊問當中，憑藉著罹病工人的記憶，昔日RCA工廠的風光景象，以及對工人健康的傷害，也逐漸建構清晰。兩次共八小時的開庭，阿窠完整陳述RCA品管作業員的作業流程及工作環境，從空氣吸入、皮膚接觸、到喝水飲入，都與基層作業員所謂的清潔劑（亦即事後知道的三氯乙烯及四氯乙烯）有關，工作了18年，卻不知道每天與毒為伍，正值壯年的生命，就因為跨國資本的毒害，得承受一輩子（甚至全家人）無法彌補的身心折磨。

這天在證人席之外，仍有許多等候多年，期待出庭補充證詞的RCA罹病工人，因此審判長薛中興在一開始便針對訊問證人的程序表達其考量，與雙方律師團展開辯論——該如何夠在法庭上取得有效、且有代表性的證詞，並對應本案最關鍵的因果關係問題？是否要在庭外詢問所有原告？討論未完，本案依然從上午十點半進行到下午兩點半左右，審判長最後裁示，對黃春窠將進行第三度傳訊，於2010年1月20日開庭繼續。

2.3 제3차 법정투쟁

대만 산업재해노동자협회(TAVOI, Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries) 관-완 호(Kwan-wan Ho)

대만 RCA 노동자 협의회(Association of Former RCA Workers in Taiwan) 치아-강 우(Chih-kang Wu)

RCA환경오염과 노동상해 안건 제3차 심문 피해증인 취재기

- 2010.01.20 RCA증인 제3차 출정 기록

“당신은 당신이 본 안건에서 요구한 배상액이 얼마인지 알거나 하는가?”

“나는 상관없다! 내가 신경쓰는 것은 생명이며 건강이고 정의이지, 그 외 다른 것들은 나는 전부 상관없다!”

이것은 黃春寵가 제3차 출정하여 증언하던 중, 유일하게 정확하게 대답하지 못한 증언이었다. 1월 20일, RCA 소송안 3차 소환 증인 黃春寵는

이미 정오가 지났으며, 피고 변호사의 거의 끊임없는 심문은 두 시간 반을 넘겼다. 黃春寵은 증인석에서 변호사의 질문이 RCA여공의 가장 고통스러운 부분을 건드려 그녀가 증인석에서 오열할 때까지 막힘없이 대답하였다.

이날 9시 반이 못되어, 타이베이 지방법원으로 들어가니, 1층의 좌석에서 3차 출정 증언을 준비하고 있는 黃春寵과 몇 명의 RCA 피해 여공들을 보았고, 그녀들의 얼굴에서 개정에 대한 기대와 약간의 긴장을 볼 수 있었다. 10시가 막 넘어서, 제23법정 위쪽 순번등에 8이 떴고, 변호사, RCA피해자, 산재협회 간부, 이 사건에 관심있는 학자, 학생 등의 사람들이 분분히 빠른 걸음으로 법정에 들어섰다. 오래지않아 법정 내 위치는 지난 두 차례의 개정과 같이 매우 빨리 짝 찼다.

이번에는 주로 피고 변호사가 黃春寵에게 연속적으로 질문을 했는데, 피고 변호사는 시작하더니 黃春寵 개인과 가족(黃春寵의 부모와 부모의 형제자매 등의 사람들을 포함) 들의 생활/식습관의 문제와 가족 구성원들의 건강상태, 예를 들어 “당신의 출생지는 어디이며, 과거 어떤 지역에서 사셨습니까? / 당신은 두명의 자녀가 있지 않습니까? 몇월 몇일에 태어났습니까? / 당신은 형제가 몇 명 입니까? / 당신 부모님의 사인이 어떻게 됩니까? / 부모님은 형제가 몇 명 입니까? / 가족중에 암에 걸린 사람이 있습니까? / 부모님의 음식 입맛이 어떠십니까? 본인과 가족들이 소금에 절인 식품을 좋아하지 않았습니까? / 본인과 남편 그리고 부모님이 담배를 피우거나 빈랑을 먹거나 혹은 술을 마시지 않았습니까?” 등등 개인과 가족에 대한 질문들을 많이 했다. 심문 중 부장판사는 피고 변호사를 중단시켜 시간상의 문제를 일깨우며 “신원 조사도 아니고”라고 말하며, 피고 변호사가 본 사건과 상관있는 질문을 하도록 했으나, 피고 변호사는 위의 질문들이 모두 본 사건과 상관이 있다며 계속해서 질문했다.

피고 변호사가 상세한 개인과 가족의 생활/음식/건강상태를 심문한 것에 대해 黃春寵은 하나하나 대답했을 뿐 아니라, 더욱 곳곳하게 법관과 피고

변호사에게 “나의 언니와 여동생은 모두 건강하며, 암에 걸린 사람도 없고, 부모님도 모두 장수하셨다. 아버지는 99세에야 세상을 떠나셨고, 어머니는 81세에 돌아가셨으며, 아버지의 형제는 모두 5명인데, 모두 90세 이상이 되어서야 돌아가셨다. 또한 어머니의 형제는 4명인데, 그중 어머니와 이모는 모두 80세가 넘으셔서 돌아가셨고, 두 분의 외삼촌은 아직도 건강하시다”도 말하였다. 식습관에 대해서 黃春寵은 “부모님께서서는 채식을 40년간 하셨다. 어머니께서 당뇨병이 있으셔서 음식도 모두 싱겁게 드셨고, 소금질이 식품은 좋아하지 않으셨다”고 말했다. 이런 질의응답이 대략 한 시간 넘게 진행되었다. 이 한 시간여 동안 방청석에서는 모두 피고 변호사는 이런걸 물어서 대체 어찌자는 거야? 라고 생각했다. 상해협회가 노동 과정에서 생긴 병을 인정한 일처리 경험들에 비추어 봤을 때, “암은 개인 생활/음식/유전과 관계가 있을 수 있다”는 논리를 세우고 싶어하는 것 같았다.

앞의 질문들을 얼마간 한 이후, 피고 변호사는 또 黃春寵의 진료 경험을 물었다. 예를 들어, Epstein-Barr바이러스에 대해 들어본 적이 있는가? 이 질문을 하니, 법정의 청중들은 어리둥절하였고, 부장판사는 즉시 “영문으로 물어보는 겁니까? 그건 중국어 명칭이 없습니까?”라고 말했다. 피고 변호사는 그제서야 그것을 “EB바이러스”라고 줄여말했다.(EB바이러스는 일종의 인류 포진 바이러스로, 타이완에서 두 살 넘는 유아의 감염률이 약 80%이며, 성인이 되면 감염률이 거의 100%에 달한다. 대부분의 사람이 모두 감염되었다가 자연 치료되며, 그중 소수의 사람들만이 비인두암에 걸린다. 이 때문에 EB바이러스의 감염과 비인두암은 똑같이 취급할 수 없다.) 이외에도, 피고 변호사는 黃春寵에게 “유산한 적이 있는가? 몇 번인가? 각각 어느 해였는가? 어느 병원에서 진료받았는가?”를 묻더니 또, 주치의를 초청한 적이 있는지, 어찌서 암에 걸렸는지도 물었다. 이 질문들은 아마 黃春寵의 진료 경험들 속에서 개인 체질 요인을 찾아내려고 시도한 것일 것이다.

게다가, 그들은 또 黃春窺에게 그녀와 같은 QC일을 한 노동자 중, 암에 걸리지 않은 사람이 있는지 물었다. 黃春窺는 그녀는 단지 같은 공장에서 QC일을 한 여덟 명 중 다섯 명이 암에 걸렸고, 한 명은 태아가 죽었으며, 다른 두 명은 연락이 안되어 암에 걸렸는지 아닌지 모르며, 다른 공장의 QC 노동자들의 상황은 그녀는 분명히 알지 못하지만 그 중 두 명은 암에 걸리지 않았고 둘 다 사무실 직원이었다고 분명하게 말했다.

주목할 만한 것은, 피고 변호사가 黃春窺에게 암에 걸린 후 가능성이 있는 발암 원인을 알아본 적이 있는지를 물었고 黃春窺는 즉각 주머니에서 책을 한 권 꺼내며 “나는 관련 서적을 찾아보았고, 게다가 나는 가족 유전 병력은 없으며, 내가 생각건대 환경오염이 가장 가능성 있는 주원인이다!”라고 말하였다. 이어서 黃春窺는 가능한 오염의 접촉 루트를 구체적으로 분석하였는데, /첫째, 그녀는 반드시 매 시간마다 땀납 용광로를 열어 온도를 재야 했고, 땀납 용광로 내부에는 납을 함유하고 있었으며 그녀는 직접적으로 중금속을 흡입하곤 했다. 둘째, PC판이 용제세척을 거친 후 판자가 뜨거운 김을 쉴 때 그녀는 손으로 직접 들어올려 검사해야 했으므로, 이로 인해 또 직접 접촉하고 흡입하곤 했다. 黃春窺는 RCA 오염 사건이 발생한 후에야 용제에는 트리클로르에틸렌이 함유되어 있다는 것을 알았다고 말했다.

순식간에 법정내의 시계는 이미 12시가 되었고, 부장판사가 피고 변호사에게 모두 배가 고파졌는데, 더 질문할 것이 없지 않느냐고 묻자 피고 변호사는 부장판사에게 몇 가지 질문을 하도록 30분의 시간을 더 달라고 요구했고, 그 이후의 질문은 “협회의 개회에 출석 서명을 하는지 아는가? / 출석서명을 한 인원수와 실제 현장에서 회의를 한 인원수가 부합하는가? / 대회가 있던 날 어떤 일들을 토론했는지 기억하는가? / 소송에 참가한 것은 어떤 문서에 서명을 했는가? / 나중에 다시 참가한 소송의 선정인은 회원대회의 통과를 거쳤는가? / 당신은 당신이 요구한 배상액이 어떻게 계산된 것인지 아는가?” 등의 문제를 포함한 RCA員工關懷自救會

(이후 협회로 바뀜)의 회의 절차에 대한 것이었다. 시간이 오래 지났기 때문에(협회를 성립한지 이미 십여년), 어떤 문제들은 黃春寵은 이미 기억하지 못하였으나 피고 변호사가 요구 배상액에 대해 실문했을 때 黃春寵은 즉시 흥분하여 큰 소리로 힘껏 말했다 : “나는 요구 배상액은 상관하지 않는다, 내가 신경쓰는 것은 생명이고 건강이며 정의이다!” 뒤이어 黃春寵은 터지는 울음을 참지 못했다. 협회위임법률보조기금회의 변호사 林永頌도 부장판사에게 員工關懷自救會 조직과 각종 절차에 관한 문제는 모두 이미 지난 여러해의 공방 중에 처리된 것이고 서류에 모두 상세 자료가 있으니 더 시간을 낭비하고 심리를 질질 끌 필요가 없다고 했다.

이미 오후 1시가 지났기 때문에 부장판사는 다음에 피해 증인을 소환할 때에는 최대한 빨리 본 안전과 진정한 관련이 있는 증거를 찾아내기 위해 불필요한 질문들을 하지 말 것을 최종 판결하였다. 부장판사는 또한 법정에서 다음 개정시간은 3월10일 오전9시30분이며, 23법정에서, 두 번째 피해여공—경피증과 홍반성 낭창, 유방암의 여러 가지 중대한 질병을 앓고 있는 秦祖慧를 소환할 것을 선포하였다.

이번 개정은 지난 두차례보다 피고 변호사의 질문이 매우 분명하게 “병에 걸리는 것과 개인 생활 습관/가족력 사이의 관련성”으로 몰아가려 한다는 것을 보여주었다. 생각해볼 것은, 설령 병에 걸린 노동자가 다른 병력이나 가족병력을 가지고 있다 하더라도, 환경 오염의 증거가 명확하고 병에 걸린 노동자도 분명 오염된 환경에서 일을 했다고 하면, 그래 RCA가 마땅히 져야 할 책임을 피해갈 수 있단 말인가?!

2.3

RCA環境汙染及工殤案第三度訊問受害證人側記

- 2010.01.20 RCA證人第三次出庭記錄

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of
Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in
Taiwan)

「妳知不知道，妳個人在本件之求償金額是多少？」

「我不在乎！我在乎的是生命、在乎的是健康、在乎的是正義，其他我都不在乎！」

這是阿窰第三次出庭作證過程中，唯一不能精確對答的證詞。一月二十日，RCA訴訟案第三次傳喚證人阿窰，已經過了正午時分，被告律師幾乎不間斷的訊問進行超過了兩個半小時。阿窰在證人席上，應答流暢，直到律師的問題觸及RCA女工的最痛，她在證人席上哽咽大喊。

這天九點半不到，一走進台北地院，在一樓的民眾座椅處，就看到準備第三度出庭作證的阿窰，及幾名RCA其它受害女工，從她們臉上可以看

出對開庭充滿期待，當然也有一些緊張。十點剛過，第二十三法庭上方的序號燈亮起8號，律師、RCA受害者、工傷協會幹部、關心此案的學者、學生等人紛紛快步走入法庭，不一會兒，法庭內位置如同前兩次開庭，很快就爆滿了。

這次主要是由被告律師續問阿窰，被告律師一開始，問了許多阿窰個人及家族（包含阿窰父母、父母的兄弟姐妹..等人）生活/飲食習慣問題、及家族成員健康狀況，例如：「請問妳的出生地及曾住過哪裏？」「請問妳是否有2名子女？出生年月日為何？」「請問妳有幾個兄弟姐妹？」「請問妳父母親過世原因為何？」「父母親有幾個兄弟姐妹？」「家族中是否有人罹癌？」「父母親吃東西口味如何？自己與家人是否喜歡吃醃製品？」「自己、先生及父母是否有抽煙/吃檳榔或喝酒？」等等個人及家族因素的問題，訊問過程中，審判長曾打斷被告律師，提醒時間有限，並說：「又不是身家調查」，希望被告律師問與本案相關問題，唯被告律師認為以上問題都與本案相關，仍繼續提問。

對於被告律師巨細靡遺的個人及家族生活/飲食/健康狀況的訊問，阿窰不僅一一回覆，更堅定地告訴法官及被告律師，「我自己的姐妹全都健在，且沒人罹癌，我父母都很長壽，父親99歲才過世，母親81歲過世，父親的兄弟姐妹共5人，全都90幾歲才過世，另，母親的兄弟姐妹共4人，其中母親及阿姨都是80幾歲過世，兩個舅舅目前都健在。」至於飲食習慣，阿窰說：「我父母親吃素有40年的歷史，因為母親有糖尿病，所以飲食都很清淡，不喜歡吃醃製食品」

像這樣的問答，大約進行了一個多小時。這一個多小時，旁聽席的朋友都在想，被告律師問這些到底想幹嘛？據工傷協會處理職業病認定的經驗判斷，對造想要建構「癌症可能與個人生活/飲食/遺傳相關」的因果關係的論點。

前段問題告一段落後，被告律師還問了阿窰的就醫史，像是：是否有聽

過「Epstein-Barr病毒」？這問題一出，法庭聽眾面面相覷，審判長立刻說：「問英文的喔？它是否有中文名稱？」被告律師才回說它簡稱「EB病毒」（註：EB病毒是一種人類疱疹病毒，在台灣，兩歲以後之幼兒的感染率約80%，到了成年，感染率幾乎達到100%。絕大部分的人都曾受過感染而會自然痊癒，其中只有少數人罹患鼻咽癌。因此EB病毒之感染與鼻咽癌應不是個等號），除此之外，被告律師還問阿窰「是否流產過？幾次？分別在哪一年？在哪家診所就醫？」後來還問她，是否曾請教過主治醫師，為何會罹癌？這段問題，對造應該也想從阿窰的就醫史中，試圖找出個人體質因素。

再來，他們又問了阿窰，知不知道與她同性質（QC）工作的員工中，有沒有人未罹癌？阿窰明確地說，她只知道同是一廠的QC工作8人中，有5人罹癌，1人有死胎，其餘2人失聯不知道有否罹癌；而其它廠的QC人員狀況她不是很清楚，但知道其中2人沒罹癌的，都是辦公室人員。

值得一提的是，被告律師問阿窰，罹癌後是否有研究可能的罹癌原因？阿窰立刻從袋子裏拿出一本書說，「我找過相關書籍，加上我沒有家族遺傳病史，我判斷環境汙染是最可能的主因！」緊接著，阿窰具體地分析汙染可能的接觸途徑，第一，她必需每小時打開焊錫爐量錫溫一次，焊錫爐內含鉛，她會直接吸入重金屬。第二，PC板經過溶劑清洗後，板子還熱熱的冒氣時，她就要用手直接拿起來檢查，因此也會直接接觸及吸入。阿窰說，當RCA汙染事件發生後，才知道原來溶劑中含有三氯乙烷。

眼看法庭內的時鐘已走到12:00，審判長問被告律師，大家都餓了，應該沒問題了吧？被告律師請審判長再給半小時問幾個問題，而後面的問題居然是問了阿窰一堆RCA員工關懷自救會（後改為協會）的開會程序問題，包括：知不知道協會開會有否簽到？簽到人數與實際現場開會人數是否吻合？記不記得成立大會當天有討論什麼事？加入訴訟是否有簽什

麼文件？後來再加入的訴訟的選定人是否有經會員大會通過？妳知不知道妳的求償金額如何算的？…等等，因時間久遠（協會成立已10多年），有些問題阿窵已不復記憶，但對於被告律師問及求償金額時，阿窵立刻激動起來，大聲有力地說：「我不在乎求償金額，我在乎的是生命！我在乎的是健康！我在乎的是正義！」隨後阿窵就忍不住哭了出來。協會委任法扶基金會律師林永頌也向審判長說明，有關員工關懷協會組織及種種程序問題，皆已於前幾年的攻防中處理過，且狀紙中都有詳細資料，應不需再浪費時間拖延審理。

因已超過下午一點，審判長最後訓示，希望下回傳訊受害證人時，不要再問一些不必要的問題（例如：身家調查），以能儘速找到與本案真正相關的證據，審判長並當庭宣佈下次開庭時間為99年3月10日上午9:30，在23法庭，傳訊第二位受害女工-罹患硬皮症、紅斑性狼瘡及乳癌多重重大傷病的秦祖慧。

這次開庭，比起前兩次，被告律師的問題很清楚想建構或導向-罹病與個人生活習慣/家族史的關連性，值得思考的問題是：就算罹病勞工有其它病史或家族病史，只要環境（職業）汙染證據確鑿，罹病勞工也確在汙染暴露的環境中工作，難道就能撇清RCA該負的責任嗎？！

2.4 Watch Out for this Human-eating Monster: RCA!

- RCA ex-Employees Demand Justice and Compensation -

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of
Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in
Taiwan)

Watch Out for this Human-eating Monster: RCA!

RCA ex-Employees Demand Justice and Compensation

Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries(TAVOI)

TEL: 886.2.25282938

FAX: 886.2.27489400

Email:1992tavoi@gmail.com

Mailing Address:No.22 Lane181 Sec.4 Bade Rd.Songshan District

Taipei Taiwan105

1Q: How did the RCA contaminate Taiwan's environment? Was it obviously illegal?

A: RCA, the number one home appliance brand in the U.S., began its investment in Taiwan in 1969 with factories in the Taoyuan, Zhubei and Yilan counties and total employees of 20 to 30 thousand. Prior to its shutdown in 1992, RCA was designated by the Taiwan government to be a model export company on several occasions. But it wasn't until 1994 that the EPA first disclosed the facts that RCA had been illegally digging wells to dump toxic wastes and organic solvents (trichloroethylene (C₂HCl₃) and tetrachloroethylene (C₂Cl₄)), which seriously contaminated the area's soil and ground water. In 1998, in an unprecedented move in Taiwan, the EPA declared the RCA plant site to be an area of permanent contamination.

In 1998, the Control Yuan investigated the RCA incident, and clearly pointed out in its report that from June 1975 to May 1991, a total of eight labor checks were conducted and in each time, violations were found against several regulations, including the prevention of organic solvent intoxication, labor health management, and labor safety and sanitation facilities. In the final investigation prior to the plant's shutdown in 1991, it still had nine violations against the regulation of the prevention of organic solvent intoxication.

2Q: What are trichloroethylene (C₂HCl₃) and tetrachloroethylene (C₂Cl₄), and how do they affect our health?

A: Both are types of evaporative organic solvents, and are most often used in the electronics, dry-cleaning and aerospace industries. Trichloroethylene (C₂HCl₃) was also the cause of the vocational disaster occurred in the American Fei-Ge electronics plant in Damsui, which caused the death and injury of many female workers. Both trichloroethylene and

tetrachloroethylene have been classified by the International Research Association on Cancer (IRAC) to be of high risk in causing cancer in humans; and tetrachloroethylene is a proven cause of cancer in animals.

3Q: How do organic solvents affect human body, and through what channels?

A: In general, due to its evaporative nature, organic solvents can be absorbed through respiration, drinking water, and skin penetration. Exposure to high concentration of which may lead to headaches, dizziness, nausea, tachycardia, insomnia, etc.; and chronic exposure may cause impairment of the neural and circulatory systems, as well as damages to internal organs such as liver and kidney; their relations to cancerous diseases are still under study. The older RCA employees remembered the old days and said, "no wonder those foreign managers all drank bottled mineral water, only us foolish laborers, drinking toxic water everyday, living in the plant, eating in the plant, even the shower water was toxic!" Not until the revelation of RCA's pollution in 1994 did it pull in city water for the residents around the Taoyuan plant.

***4Q: What are the conditions of the RCA employees?**

A: From the time RCA was exposed of its pollution of the environment until 1997, According to the RCA Employee Self-Help Committee's data collected in 1997, there were already 216 deaths caused by various cancers, 1059 members were suffering various cancer, and 102 members had tumors. The numbers are still gaining these years. The sum would be a whole lot greater if the residents near the factory were accounted.

5Q: What was RCA's reaction when its pollution was exposed?

A: After its shutdown in 1992, RCA sold the land to the Hong-Yi Company, which was found unsuitable for development due to contamination. Under pressure from the EPA, RCA spent \$200 million NT to clean up the soil and ground water; but to its former employees and local residents, RCA made no public statements or attempt of compensation. In addition, RCA filed an application of asset reduction to the Ministry of Economy in 2000, planning to withdraw all of its assets of over one billion NT that's currently from Taiwan.

6Q: The RCA Taoyuan plant's soil and ground water cleanup began in 1994; what's the progress so far?

A: After years of cleanup, the TCE concentration in the local ground water

was found to be as high as 5479.7 ppb – 1000 times the drinking water standard (5 ppb) set forth by the EPA. Organic compounds such as trichloroethylene and tetrachloroethylene are both DNAL, which is a scientific term to mean very difficult to clean up and will present permanent contamination.

7Q: How has the government responded to the RCA incident so far?

A: In November 1998, the Executive Yuan established a pan-department special committee, which would meet regularly to compile relative research and compensatory issues. Although it couldn't provide practical help to the RCA victims, it at least served as a window of communication. However, the new government's premier Zhang Jun-Xiung dismissed this only committee earlier this January, which further dampened the hopes of these powerless victims. In March, the Council of Labor Affairs began an open bid for the third phase RCA study, which researched on whether RCA workers suffered a higher fatality rate; however, it did not include a thorough investigation and follow-up on the overall health of the workers still alive.

8Q: What are the results of the researches that the government promised would clarify the causality of the RCA incident?

A: The government has entrusted the investigation to the Institute for Occupational Safety and Health and the National Taiwan University's College of Public Health. The results showed a significant increase in the proportionate cancer morbidity ratio (PCMR) for breast and ovary cancer in female workers, as well as in the SRR of every kind of cancer and liver cancer in local residents the causes are concluded to be environment-related.

Professor Rong-De Wang from the Taiwan University pointed out in his research report that years of cleanup has failed to decrease the organic solvent's level of contamination in ground water, which still contains C₂HCL₃ and C₂CL₄ – both high risk causes of cancer, a proven cause of cancer. These contaminants has increased the area's risk of cancer to 0.3% (acceptable values are 0.001%-0.00001%), and the risk of non-cancerous disease to 16.9% (acceptable value under 1). It is obvious that RCA has caused great threat to the lives and health of the local residents.

9Q: High-risk only means there's a possibility of getting sick; are there actual damages?

A: The research team led by professor Wang further discovered that the local male residents dying of cancer and liver cancer have increased in numbers

over the year, which is evidence that the damage to residents and employees caused by RCA's plant pollution is more than a mere possibility. In fact, if everything has to wait for the study of contagious disease to collect more real examples, we would have had dead bodies everywhere. Taiwan's contagious disease research is only at its beginning, and the rapid growth of chemical products have already far exceeded our understanding of their relation to diseases. According to a statement issued by the U.N. in 1981, it would take an estimated of at least 80 years of testing before we can truly determine the harmful effect of about 50,000 chemical products that are currently in common use. There are RCA employees dying from cancer every year, and they don't have 10 or 20 years to wait for scientific researches!

10Q: Why don't RCA employees get a vocational disease certification sooner?

A: The identification of vocational diseases must be conducted on the basis of the study of contagious diseases, but the number of electronic industry related organic solvents harmful to human body is great and complicated, and the study is time-consuming. The Shuiyubing in Japan, under the government's investigation, took 12 years before it was finally identified as a vocational disease, and meanwhile the government took care of all of the victims' basic medical and living needs. In comparison, the Taiwan government often requires the plaintiff (the victims) to provide necessary evidence. Under such circumstances such as the lack of relative researches, the complete abolishment of scenes, and the production information controlled by the defendant (the employer), such requirement is practically impossible. Take Korea as another example: In the 1987 case of Japan's factory employees suffering from chronic poisoning of Carbon disulphide, although there wasn't sufficient proof available from the studies of contagious disease, the Korean district court still decided that the employees should receive vocational disease compensation. As a result, the Korean government provided funds for the self-help committee, and with help from the medical industry, established a foundation to conduct long-term investigation, and any newfound medical case may request compensation from the foundation. In other words, asking the victims to provide evidence and the cause to be identified individually without help from the government is entirely irresponsible!

11Q: In both civil law's Compensation of negligence damage and Compensation for occupational accidents under the labor standers law

vocational disaster compensation lawsuits, there are a two-year limit on requesting compensation. Can the RCA employees solve this problem?

A: The RCA plant pollution incidents were revealed in 1994; but it wasn't until 1997 when The Council on Environmental Quality called for a press conference did it become apparent that RCA employees suffered a higher cancer rate. It wasn't until after the Employee Self Help Committee was established in July 1998, that the EPA and the Labor Committee began their research and investigation on the impact of pollution to human health. Because victims cannot request for compensation until the cause is clearly identified as vocational disease, the employees chose to wait for the result of official researches instead of pressing charges right away. Now the employees decide to press charges directly is because they really can't wait any longer. Because many employees didn't know their diseases were related to their work, and many of them didn't discover they were sick until the last couple of years, the limitation of compensation period should be more lenient, and the Labor Committee should provide explanations to the court in order to assist the employees in getting proper compensation.

12Q: Why didn't the RCA Employee Self Help Committee press charges earlier?

A: To press charges in Taiwan, the plaintiff must first provide evidence of a causal relationship between the disease and the pollution source. This is an enormous project on the study of contagious diseases, and hardly any vocational disease or environmental pollution lawsuit has ever won because of this reason.

Furthermore, the legal fees are phenomenal. To roughly calculate it: Say \$5 million NT of compensation for each of the 216 deaths from cancer, \$3 million NT each for the 1,375 victims suffering from cancer, and \$1 million NT each for the 102 victims suffering from tumors, the total compensation would amount to \$4.4 billion NT. With just the initial trial's judgment fee of 1%, they would have to come up with 44 million to send to court, not to mention the judgment fees for the second and the third trials, the attorney fees, an execution of a provisional seizure fees, etc. Such legal system is designed to help the rich; as for the unemployed, sick RCA employees, it is practically impossible.

13Q: If it's so difficult, why press charges now?

A: RCA has shut down its plant, but it still has assets worth over \$1 billion

NT in Taiwan. But at the end of last year, RCA has filed capital increase then decreases to the Ministry of Economy, and is expected to withdraw all of its assets. If charges aren't pressed, then its assets may leave Taiwan freely. Therefore, even though faced with so many problems and difficulties, we have to aggressively mobilize attorneys from Taiwan and abroad who care about labor benefits, and discuss, prepare and press charges as soon as possible, and further petition for the Justice Yuan to waive the judgment fees and an executive of a provisional seizure fees, and for the Labor Committee to help resolve the attorney fees.

RCA Profile

- * **RCA** (Radio Corporation of America)was established in 1919. It manufactures TV sets, picture tubes, VCRs, stereos and communication products, and has employees of 55,000 in 45 countries; its products are sold in over 100 countries.
RCA's large size picture tube products are number one in sales internationally, and its TV sets, VCRS and stereos are number one in sales in the U.S.
From 1970-1992, RCA established factories in Taoyuan, Zhubei and Yilan, with Taoyuan as its head regional office. It had won the recognition of superior export company on many occasions, and was designated as the model factory by the Taiwan government.
- * **G.E** (American General Electric Company))Motors manufacture\$ motors, space shuttles and home appliances. It currently undertakes Taiwan's 4th nuclear plant reactor and relative facilities, a project of \$8 billion US dollars. The RCA head company was merged by G.E. in 1986.
- * **Thomson** (French Thomson group) manufactures high-tech products such as national defense facilities, medical equipments, semi-conductors and communication products. The Lafayette ships - the subject of Taiwan's biggest arm sale scandal in its national defense history - are products of the French Thomson Group. The American Thomson Company was establish in 1987, and in 1988 it purchased several G.E. divisions that included RCA.

A Story about A Silly Sparrow

Because of the "RCA cancer", I lost my wife and a daughter.

My wife started to work in the RCA factory soon after she graduated from high school, until RCA factory conducted a lay off in 1990. After being laid-off, she started to become a full-time mother. When my third daughter Wen-Shen Lieu was about four-month old, one day, we found that her belly swelled up like a basketball. Diagnosing by doctors, she was confirmed suffering from Hepatoblastoma.

Three years after that, Wen-Shen'd undergone a series of operations and chemotheropies. Day by day, she became more and more skinny and bonny, which made us sad. Finally, fulminant hepatitis stroke her and caused the failure of organs. Our little girl died at the age of three. Our hearts were broken.

After the child died, I started to worry about my wife's health. Then I kept asking her to receive a health check. Unfortunately, the health report told us, she's got last-stage breast cancer. Almost immediately after the health exam, the doctor conduct an operation for her, three years since then, she kept receiving chemotheropies. But too late, her cancer cells had transformed into Malignant Bone Tumour. Gradually, she lost her hair, her body was weakened. She was so painful that she had to depend on Mor to release the tremendous pain. The doctor told me that my child got cancer in her mother's womb and the human milk is another source of cancer. When my wife was diagnosed cancer in 1995, it was already last-stage. How many years it takes for a cancer to develop from first-stage to the last-stage? Is that possible she's got cancer since she worked for RCA? Both in my family or her family, there are totally no family history for cancer, except for her and our daughter. Even her 90 year-old grandmother is still living healthily.

She worked for RCA for 11 years (from 1979 to 1990). The job was the material management. Every day, she worked in an environment full of disposed buckets containing the plastics and organics. What's worse, there was no running air in the factory. I remembered she told me a joke: "When workers moved in the disposed buckets, sometimes the silly sparrows outside would followed the workers in. Owing to the terrible

air condition, it was easy to grasp them. And when we put them on the opening of any disposed buckets, they soon died, so stupid." At that time, I took it as merely a funny story. Now, I can't laugh anymore. I should have asked her not to work in that environment! She always told me that the administrative always drank distilled water. And they never ate meals cooked from the kitchen, also, they never drank the same water as local workers. Furthermore, they dug a hole just not far from the kitchen, to dispose organic menstruum.

While she was working, it was a time when Taiwan's economy started to take off. She gave her youth life to the society. When she was capable of offering, she was squeezed like an orange. When she lost the capabilities, nobody would even think about her. The factory denied their responsibility, claiming that they never made RCA workers drink underground water. The Council of Labor Affairs is also reluctant

to agree on the fact that it was a vocational disaster. They only kept doing researches, saying that only when the cause-and-effect was proved then a compensation can be asked. At that time, we had no health care, the medicare expenses were huge and expensive, far beyond we could afford. Even when the health care system took effect, the relevant cancer drugs and medical expenses still have to be shouldered up by ourselves.

People said: The poor has no right to be sick. Even with the national health care, only the rich people have the right to be sick. I strongly feel that we were deserted by the world. Nobody cares about me. And nobody would reckon her contribution to the Taiwan economy. Her once existence seems to be irrelevant to this world.

2.4 RCA 工人職業性癌症事件 答客問

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of
Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in
Taiwan)

RCA 工人職業性癌症事件 答客問

工作傷害受害人協會 製作

Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries
(TAVOI) TEL: 886. 2. 25282938
FAX: 886. 2. 27489400

問：RCA（美國無線電公司）對台灣環境造成什麼樣的污染？有明顯違法嗎？

答：美國家電第一品牌 RCA 於 1969 年來台投資，分別在桃園、竹北、宜蘭設廠，雇用員工高達二、三萬人，也多次被台灣政府評定為外銷模範工廠，至 1992 年停產關廠。1994 年，環保署才揭露 RCA 在台設廠期間違法挖井傾倒有毒廢料、有機溶劑（三氯乙烯、四氯乙烯等），造成了當地地下水和土壤的嚴重污染。於 1998 年環保署宣佈 RCA 桃園廠址為永久污染區，成為國內首例。1998 年，監察院針對 RCA 事件進行調查，在糾正文中明白指出於 1975 年 6 月起至 1991 年 5 月間，曾對其進行勞工檢查 8 次、輔導 2 次，且每次檢查結果除了有違反「有機溶劑中毒預防規則」之相關規定，亦有違反「勞工健康管理規則」及「勞工安全衛生設施規則」等情事。並截至 1991 年關廠前之檢查結果，該廠仍有 9 項違反「有機溶劑中毒預防規則」。

問：三氯乙烯、四氯乙烯是什麼？它對人體又有何影響？

答：是屬「有機溶劑」的一種，具有揮發性，因此常被使用於電子工業、乾洗業、航太業等。1972 年爆發的美商淡水飛歌電子廠集體職災事件，造成多名女工傷亡，導因正是三氯乙烯！目前三氯乙烯（trichloroethylene, C_2HCl_3 ）、四氯乙烯（tetrachloroethylene, C_2Cl_4 ）已被國際癌症研究局（IRAC）歸類為極可能人體致癌物，且四氯乙烯已被證明對動物具致癌性。

問：有機溶劑如何對人體產生影響，是透過何種管道？

答：一般而言，由於其揮發性，因此，可透過呼吸、飲用水、或暴露在空氣中，經由皮膚等途徑，進入人體。在高濃度暴露中，會有頭痛、暈眩、噁心、心悸亢進、失眠等症狀出現。在慢性暴露時，則會引發肝、腎等臟器的損害及精神神經、血液方面等，相關的各式癌症更是仍在研究調查中。廠裡的老員工至今回憶起來，都感慨地說：「難怪那些外籍主管都喝礦泉水，只有我們這些傻工人，天天喝毒水，住在廠裡，吃在廠裡，連洗澡的水都是有毒的！」1994 年 RCA 地下水污染事件爆發後，RCA 才幫桃園廠鄰近的居

民遷設自來水。

問：RCA 員工的受害情形？

答：RCA 公害污染事件爆發後，直到 1997 年才發現已離職多年的員工陸續傳出逾千人罹患肝癌、肺癌、大腸癌、胃癌、骨癌、鼻咽癌、淋巴癌、乳癌、腫瘤等職業性癌症，專家指出，RCA 員工的罹癌率為一般人的 20~100 倍。目前，工傷協會根據 RCA 員工自救會傷亡名單、勞委會 RCA 案研究的名單進行比對，再加上電訪、面談後，已知二十餘年來曾在 RCA 廠任職的員工中，至 2001 年四月共有 1375 人罹患癌症，其中有 216 人已因癌症死亡，此外尚有百餘人罹患各式腫瘤。若再將眾多失聯員工、及 RCA 廠附近居民也估算進來，其數字更是超乎想像。

問：RCA 污染事件曝光後，RCA 公司的反應如何？

答：1992 年關廠後，將土地轉賣給宏億公司，由於土地因污染問題而無法開發。在環保署的壓力下，RCA 花了兩億元進行地下水、土壤的整治工作，但對於員工和當地的居民則完全置之不理，從未對其發表任何言論與賠償措施。並在 2000 年向台灣經濟部投審會提出減資申請，打算將目前留在台灣的十餘億台幣資金撤回美國。

問：原 RCA 桃園廠自 1994 年起進行地下水及土壤整治，進行成效為何？

答：經多年整治後，在 RCA 廠鄰近民井中 TCE(三氯乙稀)最高濃度為(5479.7ppb) 超過環保署飲用水標準 (5ppb) 的 1000 倍。三連離廠區二公里遠的地下水也含有過量的三氯乙稀、四氯乙稀，超出飲用水標準的 1000 倍！氯乙稀、四氯乙稀等有機物質，在科學上稱之為 DNAPL，比重大於水、溶解度很低，很難予以清除，形成永久性污染。

問：RCA 事件至今，政府有何因應措施？

答：於 1998 年 11 月行政院成立跨部會專案小組，定期召開會議，彙整相關研究及補助工作，雖然對員工們沒有什麼實質上的幫助，但總有個對口單位。但新政府上台後，在行政院院長張俊雄任內，竟於今年一月間把唯一的跨部會小組給解散了，使得這群弱勢勞工求助無門，前途茫茫。而勞委會今年三月公開招標第三期 RCA 研究，針對員工死亡率是否偏高進行比對，但未對員工身體健康進行全面追蹤調查。

問：RCA 爆發至今，政府說要做研究，釐清因果關係，目前研究的結果為何？

答：政府分別委託勞工安全衛生研究所和台大公共衛生學院職業醫學與工業衛生研究所進行研究。其研究結果顯示 RCA 女性受僱勞工，罹患乳癌、卵巢癌之癌症比例罹病比 (PCMR) 有顯著增高。且造成當地居民罹患全癌症和肝癌之 SRR (死因標準率比) 也有顯著增加的趨勢，其因與環境因素有關。

台大王榮德教授所主持的研究報告指出，儘管經過多年整治，地下水遭有機溶劑污染的程度並未減輕，而水中還含有確定人體致癌性的氯乙烯與極可能致癌物的三氯乙烯和四氯乙烯。造成當地的致癌風險率高達千分之三（可接受值為萬分之一到百萬分之一），非致癌風險率（導致其他疾病的風險）也高達 16.9（可接受值要小於一）。可見 RCA 廠造成的污染已經對工廠員工及附近居民的生命健康造成極大的威脅。

問：聽說勞委會所做的流行病學研究結論是 RCA 女工的乳癌罹患率較高，但與工作暴露並無顯著相關，這是說 RCA 員工得到癌症與工作無關嗎？

答：根據專家的說法，所謂「與工作暴露並無顯著相關」並不是與工作無關的意思，只是說用他們的研究方法無法證明 RCA 員工得到癌症與工作有關而已，更重要的是此份報告並未否定 RCA 員工罹癌與工作有關的可能性。另一方面，在勞研所的研究中，由於員工資料的收集有極大的困難，且工作現場無法完成重建，因此，使得研究結果受極大的限制。且勞研所將所有曾在 RCA 工作過的員工納入研究母體，並非針對直接會接觸有機溶劑的部門進行調查，故無法真實的呈顯事實的真相。

問：就算風險高也只是一種可能而已，真的有造成實際的損害嗎？

答：王教授團隊的研究還發現當地男性居民的癌症及肝癌死亡率有逐年增高的跡象，顯示 RCA 廠污染對居民及員工的損害不僅是一種可能，而是已經發生的事實。事實上，如果一切都等流行病學的研究、收集更多實例，早就已是屍橫遍野了。台灣的流行病學研究也才剛起步不久，而化學產品的迅速增長，已遠超過我們對其導致疾病的認識，根據聯合國在 1981 年發表的聲明中指出，估計至少需要八十年時間來進行適當的試驗，才可確定目前在廣泛應用的大約五萬種化學品對健康的危害。RCA 員工每年都有人癌症死亡，根本等不了科學研究的十年、二十年！

問：為什麼 RCA 員工不趕快去作職業病鑑定？

答：職業病的認定要在流行病學研究的基礎上進行，而電子業相關的有機溶劑對人體的危害項目繁瑣，且耗時。日本的水俣症在政府的追蹤調查下，整整花了十二年才證實是職業病，但在證實前受害人的基本醫療、生活都受到政府的照顧。

國內的職業病官司訴訟，多半要求原告（也就是受害人）進行舉證，在相關研究不足、現場已被破壞怠盡、生產資料掌握在被告（雇主）手中的狀況下，對受害者更是難如登天。但以韓國 1987 年爆發的日資源進化纖廠工人罹患二硫化碳慢性中毒的職業病案例來說，韓國的地方法院就在欠缺流行病學的因果關係證明下，仍判定工人的職災補償，並在官方大力挹助資金下，由自救會主導配合醫學界成立基金會，進行長期的追蹤調查，一旦有新的罹病者就向基金會申請補償。換言之，沒有政府的協助，要受害人自行舉證、個別鑑定，是不負責任的說法！

問：民法的過失損害賠償、勞基法的職災補償官司都有二年的求償期限，RCA 員工可以解決這個問題嗎？

答：1994 年 RCA 廠址污染事件被揭露，一直到 1997 年環品會召開記者會才發現員工罹癌比率偏高，並於 1998 年七月成立員工自救會，之後，環保署、勞委會才陸續展開污染對人體健康的研究調查，由於職業病求償期是自被鑑定為職業病後起算，員工們就等待官方研究而未提起訴訟。現決定直接打官司是因為無法再等待，基於員工們一直不知道本身罹病與工作有關，且許多人是這幾年間陸續發病的，所以年限問題應屬情有可原，勞委會應主動向法院說明以協助員工順利求償。

問：為什麼之前 RCA 員工自救會不提起法律訴訟？

答：國內打官司，第一個面臨的是疾病與污染源的因果關係舉證，這是整個流行病學的浩大工程，國內幾乎沒有一樁職病、公害官司勝訴過。

第二個是相關的訴訟費用龐大，若粗糙地以罹癌死亡 216 人每人 500 萬、癌症患者 1375 人，每人 300 萬、各式腫瘤 102 人每人 100 萬估計，求償金額總計 44 億，單是一審的裁判費 1%，就要先送四千四百萬到法院，更不用提其他的二、三審裁判費、律師費、假扣押費等。這樣的司法體系，是針對有錢人所設計的，對失業、罹病的 RCA 員工來說，簡直是天方夜譚。

問：既然如此困難，為什麼現在要提法律訴訟呢？

答：因 RCA 已關廠了，目前還有 24 億資金在台灣。但去年底 RCA 公司向經濟部提出增資再減資，預計將所有的資金都撤走，若不提起訴訟，其資金就能自由的離開台灣。所以，即使面臨如此多的問題與困難，不得不積極串連國內、外關心勞工的律師討論、準備，儘速提出訴訟。更要請司法法院免收裁判費、假扣押費，勞委會協助律師補助。

資方小檔案

***美國無線電公司(Radio Corporation of America)**成立於1919年，生產電視機、映像管、錄放影機、音響、及通訊產品，僱用員工約五萬五千人，分佈於全球45個國家，產品廣銷一百多個國家。

RCA大尺寸映像管產品銷售全世界排名第一，電視機、錄放影機、音響銷量均居全美第一。

59年—81年至台灣分別在桃園、竹北、宜蘭設廠，桃園為總廠，曾多次獲外銷績優廠家第一名，被台灣政府選為模範工廠。

***美商奇異公司(G.E)**生產電機引、太空梭、家電用品，目前承包台灣核四廠中核島的反應爐與相關設備八十億美元的工程。RCA母公司已於1986年被奇異併購。

***法國湯姆笙 THOMSON 集團**生產國防設施、醫療器材、半導體、通訊等尖端科技產品，台灣國防史上最大的軍購弊案拉法葉艦，就是法商湯姆笙集團的產品。1987年設立美國湯姆笙公司，1988年併購奇異旗下幾個含RCA在內的系統。

笨麻雀的故事

因為 RCA 癌症，我失去了老婆與小孩

我太太從高中畢業後就進入 RCA 工廠工作。沒想到在 79 年，工廠因為經濟不景氣財源縮編為由而資遣她，她就留在家中照顧小孩。在劉文瑄（我三女兒）出生約四個月時，忽然小孩的肚子鼓起像籃球一樣大，經醫生診斷發現了肝母細胞瘤。

之後，就是連續三年的開刀、化療，劉文瑄變的非常瘦小，只剩下皮包者骨頭，我們看了非常心疼。最後爆發猛暴性肝炎並引起多重器官衰竭而死亡，結束了三年的小生命，並開啓我與我的妻子都無法擺脫的遺憾與心碎。

在小孩去世之後，我非常著急我太太的身體健康，要她去做健康檢查。檢查報告出來得知我太太已經患有乳癌，而且已經是末期了。立即決定開刀去除癌細胞，又再未來的三年中，定期做化療。後來，她已由原本的乳癌轉移為骨癌，在一次次化的療中，沒有了頭髮，沒有了強壯的筋骨，就連肉也被化療的後遺症摧毀了。對他來說每次的動作，都是一種折磨。在最後近半年，她必須靠咖啡才能止住突如其來的巨痛。

從醫師那得知，我的小孩在母體中已經感染，病帶有癌細胞，出生後餵的母乳也是原因之一。我的內人 84 年時檢查已經是乳癌末期，請你想想從初期至末期，需多久時間？是不是在 RCA 工作時就患有癌症了？我及我太太家至現在為止，除了她及小孩之外，沒有人罹患過癌症，她的祖母 90 幾歲了，還身體健康。

她為工廠工作 11 年（民國 68 年至 79 年），是做物料管理的工作，每天必須在密閉的空氣中，在用過的各式棄置裝膠及有機容器的桶子中工作。那時她還和我講一個笑話：『工人會把廢棄的桶子搬運進來，有時迷糊的麻雀跟著跑進來，因為空氣非常的糟糕，加上強力膠及塑膠原料的氣體充斥，所以很快就會抓到麻雀。我們把麻雀抓住後，放到桶子的洞口，沒兩三分鐘就翹辮子了，它們真笨。』當時覺得很好笑，現在我一點都笑不出來了，我應該立刻就叫她不要去上班才對。她時常說，樓上的管理人員還要從外叫蒸餾水喝，也不同她們吃廚房煮出來的飯及茶；他們還在廚房井水不遠處挖一個洞倒有機溶劑。

在她工作的那段期間是台灣經濟奇蹟的年代，她把青春歲月都貢獻在社會。還有用時，拼命榨取，沒有能力再貢獻時，卻沒有任何人想到她。工廠不承認是他們的疏失，還說 RCA 員工沒有地下水；勞委會不承認是職災，一直在做研究，非要證明因果關係才能有所補償。那時沒有健保，看病醫療非常貴，龐大的醫療費用，豈是我們這樣的人付擔的起的；就在健保實施之後，相關癌症藥品、醫療還是必須全額自費。

曾經聽說：窮人只能生小病，因為有健保，只有富人才能真正生病。我覺得我就像是被社會遺棄的人一樣，沒有人關心我，也沒有人肯定她對於台灣經濟的貢獻，她的存在似乎與這世界無關了。（劉邦助口述，張雅婷記錄整理）

2.5 Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries (TAVOI)

Kwan-wan Ho(Taiwan Association for Victims of Occupational Injuries)

Chih-kang Wu(Association of Former RCA Workers in Taiwan)

TEL: 886-2-25282938 FAX: 886-227489400

E-mail: 1992tavoi@gmail.com

<http://www.hurt.org.tw>

No.22 Lane181 Sec.4 Bade Rd. Songshan District Taipei, Taiwan 105

Unite Injured Workers; Fight for Worker's Right!

People above materials; Workers above Capital

Origin:

Everyday in Taiwan, five workers would die from industrial accidents; and nearly twenty more would become permanently injured. Underneath Taiwan's glorious forty-year long "economical miracle", hides this appalling situation

which is rarely confronted.

This association was founded in 1992, for the purpose of organizing all the occupational accident victims and their families to help themselves and also each other. Utilizing everyone's own experience to form a net of information, through collective efforts and actions, injured workers can urge both the government and employers to take measures to avert industrial accidents and occupational diseases.

This is a "home" for all the injured workers and their families. While dealing with the depression and loneliness of rehabilitation and readjustment, the injured worker can find understanding and support from each other; and learn how to fight for his or her strength of a combined force, the injured workers speak out to reform the society, and demand a safer working environment.

Work Accomplishment

』 We not only handle more than 100 cases and serve more than 2,000 people but also provide legal consultation, psychology consultation and job research assistance every year.

』 We have diverse training & assistance programs for victims of occupational accident & diseases and their family members in an effort to train as well as assist every member to become a first line volunteer, training facilitator and activity promoter.

◆ "Protection Act for Injured Workers" which took over 7 years of the effort of TAVOI was put into practices on April 28, 2002. The new law also made 428 a national workers' memorial day, and the establishment of a national monument for the injured and dead workers a national commitment.

-Free legal counsel: We not only handle more than 100 cases and serve more than 2,000 people but also provide legal consultation, psychology consultation and job research assistance every year.

-Visit injured workers and organize self-help support groups for them: We have diverse training & assistance programs for victims of

occupational accident & diseases and their family members in an effort to train as well as assist every member to become a first line volunteer, training facilitator and activity promoter.

- Grassroot law reforms; challenge the labor system : "Protection Act for Injured Workers" was passed in 2001 .
- Publish education pamphlets; document archive
- Organize protest activities and international information exchange
- Occupational health and safety education in unions, hospitals, and school

Organized Activities

- To organize the protest of Yun Hsin Explosion case at Lu Chu Hsiang, Taoyuan Hsien for victims families (1996 – 1997)
- To organize the protest of MRT victims to strive for compensation and building up memorial stones (1997 – 2000)
- To establish the "Hot Line of Part-Time Work for student" in an attempt to consistently to provide solutions for student in every summer vacation. (1997--)
- To handle occupational accident cases for victims' families and part-timers in Cambodia (1999--)
- To assist with unprotected foreign labor in occupational accidents & Diseases (1999--)
- To set up the "Special Line for Occupational Victims" together with victim families and Nacacci, to bring into existence of "Chorus for Occupational Victims", to produce, and to sing the songs for commemoration (1999--)
- To help 14 missing sailors of "Hua Lien No. 1" in order to obtain reasonable compensation (2000--)
- To help descendants of Solitary Army in Northern Thailand in order to settle work permit, labor right of occupational hazard and identity card in Taiwan (2000--)
- To assist occupational accident victims in diverse programs for training courses, drawing class and sharing experience (2001--)
- To organize the protest and collective litigations for RCA cancer victims in Taoyuan (2001--)

Case Services

- We established volunteer attorneys group in order to provide legal consultations in the first and third afternoon on Friday regularly. Up to now, we have received more than 100 litigation cases, and about 40 cases have been in legal process for years.
- Secretarial Office handles more than 600 phone calls, pay 80 face-to-face visits and mediate disputes between employers and employees on the yearly basis.

Labor Security Education

- Occupational health and safety education in unions, hospitals, and schools.
- To accomplish more than 100 seminars of "Student Security for Work" at high schools, colleges and universities.
- To initiate more than 80 educational seminars regarding labor security for industrial unions, occupational unions, united unions and handicapped groups
- To pay visits to occupational patients in hospitals on the irregular basis and to sponsor seminars for patients, family members, social workers and paramedics every year

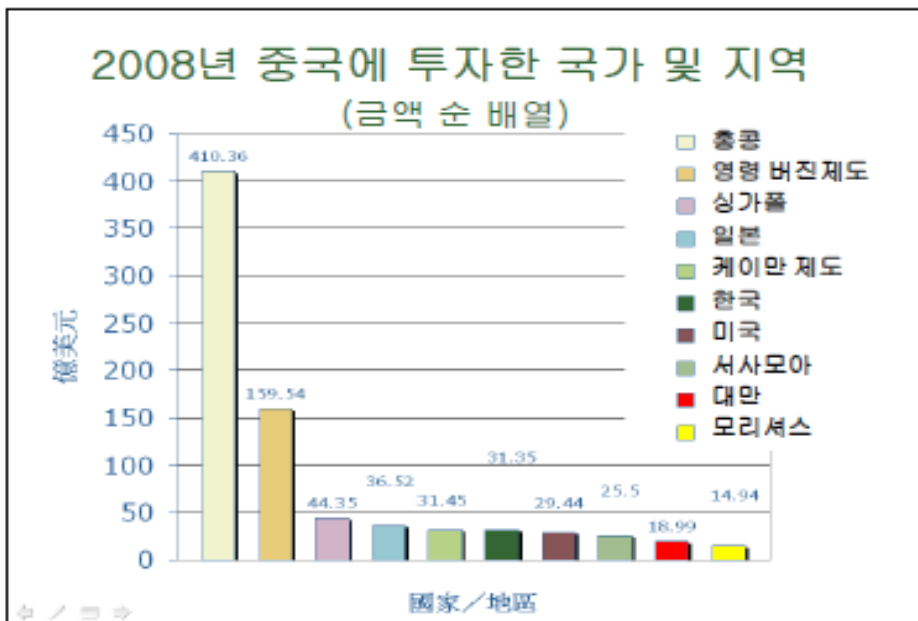
Published and Case Study

- Student Security Work Book (1994 first edition, 1996 second edition, 1998 combination edition)
- How do you know about National Health Insurance?
- Labor 119 – ER manual
- Occupational accident right (1996, 1999 new third edition)
- Occupational injuries – narrations of occupational victims
(In 1997, the edition was published by Labor Educational Center and Taiwan Labor Activity Magazine.)
- "Occupational Accidents & Diseases Protection Law" teaching manual (in 1997, associated with Labor Council)

- "Taipei Occupational Victims Ceremony" memorial manual (1999)
- Self- Protection Tips for Work – an encyclopedia to the Z generation (1999)
- To accomplish study reports of "Assistant Programs of Reemployment for Occupational Victims" (2000)
- "Ease Pains, Secure Work" Millennium Taipei occupational accident memorial manual (2000)
- Together with Professor Owng of Fu-Jen Catholic University, to finish "Investigation Report for the Dead of Occupational Disaster in Taipei City" (2000)
- Occupation accident memorial manual (2001)
- To publish Newsletter (quarterly)
- To design poster for occupation accident prevention (on the yearly basis)
- To establish occupational accident web side (2000)
- Collection of paintings by injured workers (2002)

3. 중국, 대만 전자산업 노동자의 현실

노동감시(Labor Watch) 샬롯 우(Charlotte Wu)



대만자본은 중국경제의 중요한 추진력이다

- * 최신자료에 의하면, 1998~2008년의 20년간, 대만이 중국에 직접 투자한 금액은 1,520억 달러를 넘었다. (케이만 제도 등 제3국이 중국에 투자한 금액 포함), 홍콩-마카오가 중국에 투자한 금액에 버금 가는 것으로, 직접 중국에 투자하는 외자 중 제2위.
- * 노동취업방면에서, 2008년 말까지 17,785개의 대만 회사가 중국에서 1,443만 4천 백 명을 고용한 것으로 보여진다.

대만자본과 중국전자 산업-01

- * 1970년대부터 시작해서, 대만은 유럽-미국-일본 전자 상품의 생산기지이다. 유엔의 전 사무총장 배럿은 '메이드 인 타이완'은 낮은 비용 생산의 기준이라고 말하곤 했다.
- * 1990년대 대만은 노트북(컴퓨터) 최대 생산국이 되었고, 전세계 80%의 노트북이 대만에서 제작 되었다.

대만자본과 중국전자 산업-02

- * 2000년을 시작으로 대만의 공업 자본들은 기업의 이윤을 최대화 하기 위하여 중국에 시설과 공장을 투자하면서, 대만에 있는 생산라인을 폐쇄하였다.
- * 2009년 2월에 이르러 대만의 전자정보산업이 중국에 투자한 금액은 360억 달러를 넘어섰다. 대만 기업의 중국 투자는 중국 전자 산업 발전에 큰 원동력이 되었다.

대만자본과 중국전자 산업-03

- * 현재 중국은 대만을 대신하여 세계최대의 전자상품 수출국이 되었으며, 전 세계 노트북의 95%를 모두 중국에서 제작. 그러나 그 중에서 변하지 않은 것은 이 상품들이 대만 기업의 투자로 생산된다는 것이다.
- * 중국 강소성(江蘇省)은 대만 기업의 3대 주요 투자지역의 하나이다. 2009년 곤산시(昆山市)에서만 6,500만대 생산을 돌파하여 전 세계 생산량의 절반을 점유했다.

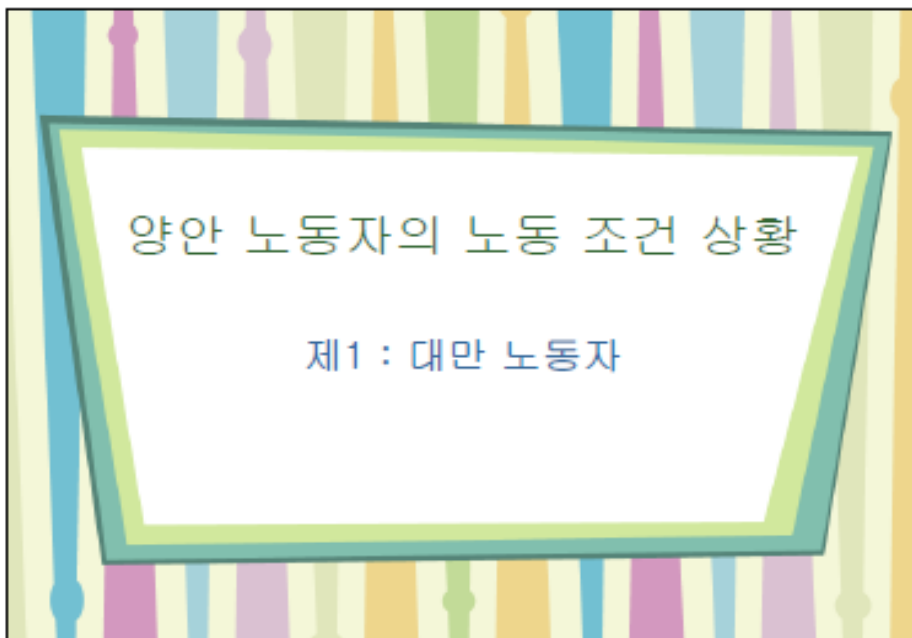
2008년 중국 10대 기업

- ▶ 001 **홍부금 정일 공업(심천)주식회사**
- 002 동원시 대외장비 서비스사
- ▶ 003 **달공(상해)컴퓨터 주식회사**
- 004 노키아 통신 주식회사
- ▶ 005 **명석 컴퓨터(소주) 주식회사**
- 006 심천시 보안구 외경발전 주식회사1
- ▶ 007 **달공(상해)컴퓨터 주식회사**
- 008 화위 기술 주식회사
- ▶ 009 **영순달 과학기계 주식회사**
- ▶ 010 **인보 자료정보공업(곤산) 주식회사**

2009년 소주(蘇州) 10대 수출기업

- * 2009년 소주시의 수출은 금액은 1,140억 달러에 달했는데, 10대 수출기업 중 9개 회사가 통신 정보 기술 산업이며, 주로 노트북을 제작하는 기업이다.
- * 10대 수출 기업 중 대만 기업이 일곱 개이며, 순서대로 3위를 보면;

	회사	거래처
1	Compal	HP, Dell, Toshiba, ACER, 聯想
2	Maintek	ASUS, 聯想
3	Wistron	聯想, ACER, HP, Toshiba



예시1 : 인터넷 통신 기재 제조업
/연구 개발 기술자-01

- * Z씨. 대학교 졸업, 연구 개발 기술자로 4년간 복무. 소프트웨어 부분 연구 개발.
- * 작업 시간 : 매일 실제 작업 시간 약 10시간, 책임제, 잔업수당 없음.
- * 급여 : 퇴직보험과 건강보험을 감하고, 매월 1,800대만 달러의 식비 보조를 받아, 35,000대만 달러를 받음.(약 1,100달러)

예시1 : 인터넷 통신 기재 제조업
/연구 개발 기술자-02

- * 직업 안전 건강 상황 :
 - 컴퓨터 장기 사용으로 인한 손의 손상: 연구 개발 기술자는 매일 전자판, 용접과 화학물품을 접촉 하지만 회사는 어떤 보호 장비도 제공하지 않는다.
 - 회사는 매년 직원의 신체 검사를 하지만 단지 일반 신체 검사에 불과하고, 직원 체내의 화학물질 영향에 대해 검사 하지 않는다.
 - 직원의 대책
- * 노동 조합

예시2:
반도체산업/설비 기술자(EE) -01

- * 급여 : 대학졸업자의 최저임금은 2.5~3만 대만달러(약788 - 946달러), 기타 주요 수입원은 잔업수당(시급X1.33 혹은X2)
- * 작업시간 : 12 - 14시간, 주야간 순환제, 24시간 작업 대기하여 기계설비에 문제가 발생하면 즉시 처리 하여, 해결 할 때까지 일함.

예시2:
반도체산업/설비 기술자(EE) -02

- * 직업 안전 건강 상황 :
 - 기계 수리 시 밖으로 유출되는 비소로 인한 상해.
 - 기계설비 보존 작업 시 비소의 위험.
 - 아직 법적 제재가 없는 신 화학 약품 상용. 기계에 손목이 끼거나 심지어는 사망 사고.
 - 안전 사고율을 내리기 위해 직원의 산재를 준수하지 않음.
 - 과로사
 - 정신질병 : 우울증

예시2:
반도체산업/설비 기술자(EE) -03

- * 노동 조합 : 거의 전무함.
- 일월광 (ASE)
- 대적전 (TSMC)

예시3 : 반도체 산업 작업
노동자-01

- * 대부분 연령이 비교적 많은 여성을 사용
- * 급여 : 2만~2만3천 대만 달러
(630~725달러) , 야간반에 참가해야 겨우
3만 대만달러(946~1,050달러)를 벌어들임.
- * 작업시간 : 12시간 교대제. 작업에 들어가면
16시간. 중간에 식사 및 휴식시간 없음.

예시3 : 반도체 산업 작업 노동자-02

* 직업 안전 건강 상황 :

- 화학품 유출
- 유리 파편에 부상
- 시력감퇴
- 비노기 감염
- 피부병
- 유산 축 불임

양안 노동자의 노동 조건 상황

제2 : 중국 노동자

기업정보 : 폭스콘 (Foxconn)

- * 전 세계 OEM의 거두, 세계 500대기업 중의 하나.
- * 4년 연속 200대 중국 수출 기업중의 하나.
- * Sony, Dell, APPLE, HP, Nokia등 대기업의 OEM.
- * 군사화, 철혈관리, 고강도 노동력으로 유명.
- * '신선한 간 집중 캠프' (Fresh Liver Concentration Camp)



두 건의 폭스콘 직원 비정상 사망 사건

- * 2009년 손단용
- * 2010년 마향전



폭스콘 생산라인 노동자의 상황-01

- * 작업 시간 : 매일 12시간, 급한 작업이 생기면 보름 연속으로 14-15시간 작업, 월 평균 28일 출근.
- * 잔업시간 한정 : 매월 30시간의 잔업 시간을 보장, 30시간이 넘으면 무보수로 회사를 위해 일 함.
- * 휴식 시간을 없어서 출고 목적을 달성함.

폭스콘 생산라인 노동자의 상황- 02

- * 동북, 서북 등 변두리에서 16-22세의 젊은 노동자를 모집하는데 사회 경험이 적고, 자기 보호를 할 줄 모르기 때문이다. 그들은 도장, 분사, 압주 등 직업병에 걸리기 쉬운 일을 한다. 이 젊은이들은 공장에 들어가 1년이 되도록 노동 계약에 서명하지 않는 경우가 많다.
- * 주문이 많을 때에는 노동자들을 쉬지 못하게 하며 이직을 허락 하지 않으며, 주문이 적을 때는 각종 상금을 명목으로 임금을 제하거나 자동 이직을 유도하기도 한다.(자동이직을 하면 퇴직금을 줄 필요가 없다.)

기업 정보 : 윈테크 (Wintek)

- * 윈테크는 전 세계 최소 광판의 지도적 공업 회사인데, 2009년부터 Apple사의 주문을 받아, iPhone과 Apple사의 평면 모니터 화면을 제공하였다.
- * 윈테크는 대만의 신죽과 고웅, 중국의 동완 및 소주 등에 공장을 설립하였다.

원테크 노동 자본의 뒤엉킨 역사

- * 2008년 11월, 동원 맨스탑 (Masstop, 원테크가 동원에 설립한 공장)이 공장의 50% 직원을 해고, 사오천만의 노동자가 실업하여 귀향함.
- * 2008년 12월, 원테크는 예고 없이 대만 공장의 600명 이상의 노동자의 급여와 복지를 줄이고, 더 많은 노동자를 파견하여 남은 노동자들의 일이 급증.
- * 2009년 4월 16,17일, 동원 맨스탑 수천의 노동자가 파업으로 항의 하는 사건이 발생. 직원들은 상금을 취소하는 형식으로 급여를 감하는 것, 장기간의 저임금, 높은 노동 강도와 악랄한 탄압에 항의함.
- * 2010년 1월 15일, 원테크 소주 공장(연건과기)에서 6-7천명이 다시 파업 돌입.

2010년 1월 15일 연건과기 노동자 대파업





0115파업 사건의 배후 원인

- * 주요 원인 : 연건 공장은 노말핵산으로 유리 세척작업을 하므로, 작업장 간의 통풍이 좋지 않은데다가 필수 보호 장비를 지급하지 않아 수 백 명의 노동자가 핵산 중독을 일으켰다. 이미 많은 노동자가 반신불수가 되거나 사망 하였음에도 사측은 아무런 처리도 하지 않았다.
- * 도화선 : 2009년 생산량을 회복 하였음에도 불구하고 연말 보너스 지급을 취소 함.

연건과기 직원 노동 조건-01

- * 급여 : 1,500~2,100위엔 (약214~300달러) .
잔업 수당이 있으나, 법정 금액보다 낮음.
- * 작업시간 : 매일 12시간(출근 카드에는
10시간만 기록). 매월 1일 휴식, 그러나
주문이 밀리면 한달에 하루의 휴식도 없음.
- * 음식제공, 그러나 불량한 음식으로 재료가
무척 신선하지 않음. 변질한 쌀로 직원들을
먹게 하고, 반찬이 상한 상황.
- * 직원을 이직하지 못하게 함. 자동이직자는
공장에 소문 내고, 3대 과실자로 기록되어
540위엔의 벌금을 내림.

연건과기 직원 노동 조건-02

- * 직업 안전 건강 상황 :
 - 포광부문 : 깨진 유리
 - 노말핵산으로 유리 청소
 - 소음
 - 강한 광선
- * 공장 안의 70%가 16-19세 변두리 지역에서 막
중학교를 졸업한 어린 여성 들이다. 핵산중독으로
죽은 한 여성은 겨우 18세 였다.
- * 공장 안에서 남성 감독관의 성희롱과 심지어는
젊은 여성을 성폭행하는 상황이 항상 발생.

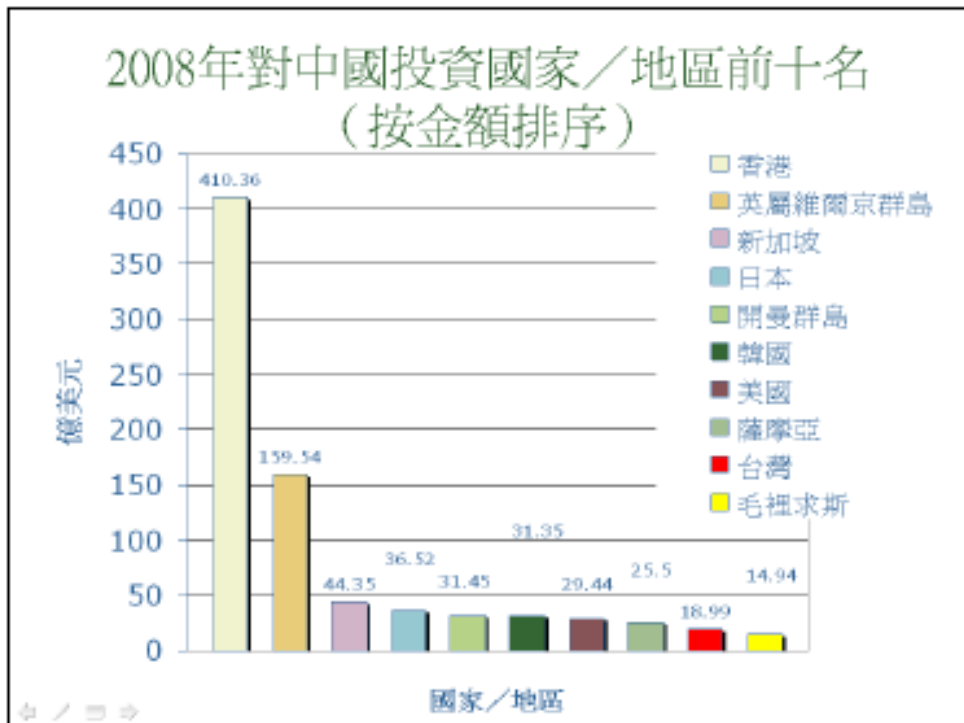
양안의 노동자의 노동 조건 비교

* 다른 점 : * 같은 점 :



3. Electronic Industry Across the Taiwan Strait

Charlotte Wu (Labor Watch)



台資是中國經濟的重要推進力

- * 據最新統計資料，從1988－2008年的20年間，台灣對中國直接投資金額超過1,520億美元（包括從開曼群島等第三地投到中國的資金），僅次於港澳對中國的投資金額，在所有直接投資中國的外資中名列第二。
- * 勞動就業方面，估計到2008年底，中國17,785家台商企業共僱用1443.41萬人。

台資與中國電子產業-01

- * 從1970年代起，台灣成為了歐美日企業的電子產品代工生產地。英特爾前總裁巴瑞特就曾經說：「台灣製造」就是低成本生產的標誌。
- * 1990年代台灣成為最大筆記型電腦生產國，全球有80%的筆記型電腦都在台灣生產製造。

台資與中國電子產業-02

- * 2000年起，台灣的工資「過高」壓縮了企業的利潤，故企業開始在中國投資設廠生產，並關閉台灣的生產線。
- * 到2009年2月為止，在中國的台資電子信息企業的投資總額已超過360億美元。台商對中國的投資大大促進了中國電子產業的發展。

台資與中國電子產業-03

- * 現在中國已經取代台灣成為世界最大的電子產品出口國，全球有95%的筆記型電腦都在中國製造。但其中不變的是：這些產品大部份仍由台資企業所生產。
- * 中國江蘇省已成為台商在最主要的三大投資地之一。2009年，光是昆山市筆記型電腦產量就突破6,500萬台，占全球產量的一半。

2008年中國出口十強

- ▶▶ 001 鴻富錦精密工業(深圳)有限公司
- 002 東莞市對外加工 裝配服務公司
- ▶▶ 003 達功(上海)電腦有限公司
- 004 諾基亞通信有限公司
- ▶▶ 005 名碩電腦(蘇州)有限公司
- 006 深圳市寶安區外經發展有限公司1
- ▶▶ 007 達豐(上海)電腦有限公司
- 008 華為技術有限公司
- ▶▶ 009 英順達科技有限有限公司
- ▶▶ 010 仁寶資訊工業(昆山)有限公司

2009年蘇州出口前十強

- * 2009年蘇州出口金額高達1,140億美元，出口企業的前十名有九家都屬資訊科技產業，主要是筆記型電腦製造商。
- * 出口前十強裡台資企業就佔了七名，前三名依序是：

	公司	客戶
1	仁寶 (Compal)	HP、Dell、Toshiba、ACER、聯想
2	名碩 (Maintek)	ASUS、聯想
3	緯創 (Wistron)	聯想、ACER、HP、Toshiba

台資IT企業的兩岸分工策略

生產



研發



兩岸工人勞動條件概況

之一：台灣勞工

案例一：
網路通訊器材製造商 / 研發工程師－
01

- * Z先生，大學畢業，擔任研發部工程師四年，負責產品硬體部份的研發。
- * 工時：每日實際工時約10小時，責任制，無加班費。
- * 工資：扣除退休金和健康保險費，再加上每個月1,800元的餐費補助，共台幣35,000元（約美金1,100元）。

案例一：
網路通訊器材製造商 / 研發工程師－
02

- * 職業安全健康狀況：
 - 長期使用電腦的手部傷害；研發工程師每天都會接觸到電路板、焊錫和化學物，但公司沒有提供任何防護用具。
 - 公司每年都會安排員工體檢，但只是一般的身體檢查，沒有檢測員工體內是否受到化學物質影響。
 - 員工的對策
- * 工會

案例二：
半導體產業 / 設備工程師 (EE) -01

- * 工資：大學畢業生底薪2.5萬－3萬台幣（約788－946美元），另外一個重要來源是加班費（時薪x1.33或x2）。
- * 工時：12－14小時，日夜輪班制。需24小時待命，機台設備一出問題就要馬上處理，直到解決為止。

案例二：
半導體產業 / 設備工程師 (EE) -02

- * 職業安全健康狀況：
 - 維修機台時受到外洩化學品的傷害。
 - 保養機台設備時的砷 (Arsenic) 危害。
 - 各種來不及被法令規範的新化學藥劑。
 - 被機械手臂夾傷甚至夾死
 - 為降低工安事故數字，不准員工報工傷。
 - 過勞死
 - 精神疾病：憂鬱症

案例二：
半導體產業 / 設備工程師 (EE) -03

- * 工會：幾乎全無
 - 日月光 (ASE)
 - 台積電 (TSMC)

案例三：半導體產業作業員-01

- * 多為較年長的女性派遣員工
- * 工資：日班2萬 - 2萬3千元台幣 (630 - 725美元)，上夜班的才能領到3萬元左右 (946 - 1,050美元)
- * 工時：輪班制，每班12小時，趕工時會到16小時，且中間沒有任何吃飯和休息時間。

案例三：半導體產業作業員-02

* 職業安全健康狀況：

- 化學品外洩
- 被晶片割傷
- 視力減退
- 泌尿道感染
- 皮膚病
- 流產或不孕

兩岸工人勞動條件概況

之二：中國勞工

企業檔案：富士康 (Foxconn)

- * 全球代工業龍頭，全球500大企業之一
- * 連續四年為中國出口200強企業第一名
- * 為Sony、Dell、APPLE、HP、Nokia等大廠代工。
- * 以軍事化、鐵血管理和高強度勞動聞名
- * 「新鮮肝臟集中營」 (Fresh Liver Concentration Camp)

「富士康市」



二起富士康員工非正常死亡事件

* 2009年孫丹勇



* 2010年馬向前



富士康生產線工人勞動狀況-01

- * 工時：每天12小時。趕貨時會連續半個月工作14-15個小時，月平均上班28天。
- * 控制加班時數：每月只准報30小時加班，超過30小時的部份等於免費為公司工作。
- * 取消休息時間來完成出貨目標。

富士康生產線工人勞動狀況-02

- * 到東北、西北等偏遠省份招聘16-22歲的年輕工人，因為社會經驗少，不懂保懂自己。他們都從事塗裝、噴砂、壓鑄等易得職業病的工作。這些年輕人進廠工作一年也沒有簽勞動合同。
- * 訂單多時不讓工人休息，不准工人離職，訂單不夠時就想方設法扣員工績效獎金或迫他們自動離職（自動離職就可以不必給賠償金）。

企業檔案：勝華科技（Wintek）

- * 勝華Wintek是全球小尺寸觸控面板的領導廠商，2009年它接獲蘋果電腦的訂單，成為iPhone和蘋果新一代平板電腦的面板供應商。
- * 勝華科技在台灣新竹、高雄和中國東莞及蘇州都設有工廠。

勝華科技的勞資糾紛簡史

- * 2008年11月，東莞萬士達（Masstop，勝華科技位於東莞的工廠）裁掉工廠50%的員工，共有四到五千人左右失業被迫返鄉。
- * 2008年12月，勝華無預警裁撤台灣廠600多名員工，減薪、減福利，使用更多派遣勞工，留下的員工工作量大增。
- * 2009年4月16、17日，東莞萬士達爆發數千人的罷工抗議事件，員工不滿工廠不斷用取消獎金的方式降低其薪，也抗議長期以來的低薪、高勞動強度和惡劣伙食。
- * 2010年1月15日，勝華科技在蘇州的工廠（聯建科技）再度爆發6-7千人的罷工行動。

2010年1月15日聯建科技工人大罷工





0115罷工事件的背後原因

- * 主因：聯建使用正己烷清潔玻璃，車間內通風不良及未發給勞工必須的防護用品，造成上百名員工正己烷中毒。已有員工癱瘓和死亡，但資方卻不願妥善處理。
- * 導火線：2009年產量恢復但還是取消年終獎。

聯建科技員工勞動條件-01

- * 工資：1,500-2,100人民幣（約214-300美元）。有加班費，但低於法定金額。
- * 工時：每天工作12小時，但工時卡上只會記錄10小時。月休一天，但趕貨時工人可能整個月都沒休假。
- * 免費供餐，但伙食極差，原料很不新鮮。曾發生用變質的米煮給員工吃，還有飯菜餿掉的情況。
- * 不准員工離職，自動離職者以曠工論，還會記三大過再罰款540元。

聯建科技員工勞動條件-02

- * 職業安全健康狀況：
 - 拋光部門：碎玻璃
 - 用正己烷清潔玻璃板
 - 噪音
 - 強光
- * 工廠裡有70%都是16-19歲從偏遠地區剛畢業的小女孩。有一名正己烷中毒而死的女工才18歲。
- * 工廠裡經常出現男主管性騷擾甚至性侵犯年輕女工的情況。

兩岸勞工勞動條件比一比

* 異 :

* 同 :

謝謝大家



4. 한국 전자산업 노동자들의 삶과 투쟁 (1)

금속노조 시그네틱스지회 윤민례 지회장

〈 시그네틱스 사업장 개괄 〉

시그네틱스(주)는 1966년 외국자본(미국 signetics사)의 투자로 만들어진 반도체 부품 조립업체입니다. 이후 95년 국내 업체로 인수되고, 97년 한국 IMF 외환위기 영향으로 98년 Work-Out(기업구조개선) 대상업체로 선정되었다가 2000년 현재 영풍그룹으로 인수되었습니다.

일부 미국과 유럽으로의 수출물량을 제외하면, 삼성에 대한 납품이 매출의 대부분을 차지하고 있습니다.

〈 영풍그룹에 대하여 〉

- 회장: 장형진(2세 기업가. 현 62세, 초대 장병희 회장 이복출신)
- 계열사: 24개, 재계 33위. 영풍문고, 알카바 건전지
- 94년 영풍문고 노조 파괴

- 주력 계열사 영풍 석포제련소(경북 봉화), 고려아연(울산)의 환경오염, 직업병 문제 사회화

〈 생산 및 근무형태 〉

- 근무형태:8시간씩 3조 3교대(1개월 교대주기)

: 파주공장 생산하청은 3조3교대 근무제를 표방하지만, 실제로는 연장근무에 의해 2조 2교대 근무가 많고, 이로 인한 이직률도 매우 높습니다.

- 영풍그룹 계열사(2000년 영풍그룹에서 인수),

: 주 거래업체: 삼성 등에서 반도체 웨이퍼 받아 조립 가공후 납품

- 사장 김정일(동종업체 ATK임원출신) 2009.3~ 현재까지 재임중

- 본사 파주공장 750여명. 생산직 600여명 전원 비정규직

: 1997년 제2 파주공장을 설립하고, 파주공장은 99.7%를 시그네틱스가 소유한 자회사(STI)를 설립해서 생산직 사원은 전원 자회사 소속으로 하고, 2004년 불법파견 진정을 전후로 자회사 STI 산하에 공정별로 소사장제를 운영해서 10여개의 2차 하청업체가 30~60명 정도의 인원으로 운영되고 있다. 파주공장 생산사원은 약600여명인데, 자회사 STI는 약300여명, 나머지는 2차 하청 소속입니다.

: 2002년 초 고교 졸업 신입노동자가 고온프레스에 손목이 눌러 절단되는 산재 사고도 있었습니다. 파주공장은 이직률이 높아 1년 내내 생산사원을 모집하고 있습니다.

- 조합원 근무하는 안산공장(2001년 서울공장 폐쇄하고 강제이전) 250여명

- 해고이후 사내하청 설립. 정규직 90여명. 비정규직 150여명

〈 금속노조 서울지부 시그네틱스지회 소개 〉

- 노조 설립은 1967년 9월 8일이고, 금속노조 가입은 2001년 8월 7일임. 현재 윤민례 지회장.

- 조합원 62명 = 복직자 33명 + 대법까지 패소한 해고자 29명
 - 투쟁 시작 2001부터 공장이전 문제로 시작되어 파업, 현재까지 투쟁 중임.
: 당시 7월 파업시 140여명 파업 참여(불참 80여명)
 - 파업참여 조합원 전원 해고이후 2003.8 파업에 불참한 조합원
⇒ 금속노조 탈퇴 ⇒ 한국노총 기업별 노조 설립
 - 파업 이후 회사측의 단체협약 일방 해지통보 후 단협 해지하고, 2004년 기업별 노조와 회사 단협 체결
- 2003년 8월부터 금속노조를 인정하지 않음. 2007년 부당해고된 조합원들의 추가 복직이후, 교섭응락 소송을 제기하여 2009년 말 승소, 2010년 2월 현재 7년만에 교섭 상건례 일정을 논의하고 있습니다.

〈 시그네틱스지회 투쟁 요구 〉

2001년 노동조합이 있는 서울공장 폐쇄, 매각하고 이전하는 과정에서 1998년 워크아웃 부도위기에서 상여금 반납 등 고통분담을 감수하고 공장이전시 고용 승계 및 파주공장 자회사의 통합 등을 합의하였다. 그러나 영풍자본은 노동조합과의 약속을 배신하고, 민주노조를 말살하기 위해 파업참여 조합원 전원을 해고하며 손해배상을 이유로 가압류를 자행하고 노동조합자체를 인정하지 않는 등 탄압을 지속해왔다.

10년에 걸친 민주노조를 사수하고 생존권을 지키기 위한 투쟁은 상당수의 해고자 복직, 가압류 철회, 교섭응락 소송 승소 등의 성과를 내었고, 아래의 투쟁 요구를 중심으로 현재까지도 계속되고 있습니다.

- 해고자 복직: 부당한 노조탄압으로 해고된 29명 해고자 복직
- 금속노조와 성실교섭 및 단협 체결
- 사내하청 시그네틱스로 통합하고 고용보장

〈시그네틱스 주요 투쟁경과〉

■ 2001년, 공장이전과 임단협 교섭하면서 전조합원 철야농성 시작.

- 5월말 공장이전 시나리오 발견(노노갈등, 남자조합원 고용보장, 민형사상 탄압 예고)
- 6월 평조합원까지 임금, 조합비, 평조합원 주택, 평조합원 신원보증인 주택 등에 대한 가압류(합계28억)
- 7월 일방적인 안산공장 인사발령 거부, 전면파업
- 8월 용역깡패(최초 여성깡패도 동원) 침탈
- 10월 파업참여 조합원 전원 해고

■ 2002년

- 2월 직장 어린이집 용역깡패 침탈, 파괴
- 5월 두 차례 한강대교 고공농성(1차 간부, 2차 간부+평조합원) ⇒ 그룹 부회장과 교섭
- 6월 전조합원 집단 단식농성
- 9월부터 해고조합원 생계투쟁(간부들 일부는 아르바이트를 해서 생계비를 벌면서 투쟁대오 유지함)

■ 2003년 ~

2003년 2월 : 중노위 판결로 조합원 1차 복직(28명)

8월 : 파업불참자 금속노조 탈퇴후 기업별 노조 설립, 회사는 금속노조와의 교섭 거부

2007년 1월 : 대법원 판결후 2차 복직(14명)

6월 : 대법원 판결후 3차 복직(22명)

7월 : 2001년 가압류 모두 해지

2009년 3월 해고기간 임금 가지급 (30여억원)

10월 : 금속노조와의 교섭응락 소송 승소

12월 : 교섭응낙 가처분 승소

■ 2010년 현재

2010년 2월 현재, 회사측에서 금속노조와 교섭상견례를 요청하여 7년만에 교섭의 길이 열리고 있는 바, 단협 쟁취를 위한 교섭과 투쟁을 병행하고 있다.

생존권과 노동기본권을 쟁취하기 위한 투쟁이외에도 복직이후 2003년, 2009년 두차례 복직조합원이 근골격계 질환으로 산재신청을 하여 인정받았다. 이때에도 치료후 복직한 조합원에게 재발치료를 못하게 하는 서류를 강요하며 생산라인에 2주씩 복귀를 시키지 않고 대기시킨 경우도 있다. 2009년 산재승인 받은 조합원은 다른 곳에서 다쳤다면 명예까지 훼손하는 소문을 내기도 했다. 산재 승인 이후 생산라인에서 작업도중 체조를 한꺼번에 실시(몇 달 동안만)하는 작은 성과를 보이기도 했다.

현재도 1명이 산재신청 후 결과를 기다리고 있는데, 이 과정에서 회사는 산재신청 조합원뿐 아니라, 동료 진술을 한 조합원까지 협박하며 여전히 탄압을 계속하고 있다. 반면, 기업별 노조 조합원은 공상처리를 해주거나 개인휴가 사용을 강요하고 있다.

노동조합 자체를 인정하지 않는 자본에 맞서 주요한 활동주체들이 해고되어 현장에서 강제 격리되어 장기간 투쟁하면서, 당면 투쟁현안인 생존권 쟁취 및 해고자 전원복직과 민주노조 사수 및 단협 쟁취 등에 역량을 집중하다보니, 현장에서 일하다 아픈 사람들이 제대로 치료받고 건강하게 일할 수 있는 노동환경을 만들어내는 것에 힘을 쏟기 쉽지 않았다.

당면 투쟁요구를 쟁취하기 위한 지속적인 투쟁에 집중하면서도, 실제 현장에서 어떤 물질을 사용하는 지, 노동자에게 미치는 유해요인과 위험요인이 무엇인지, 반복 작업과 열악한 노동환경으로 인해 겪고 있는 불편부당한 노동환경에 대한 관심을 가져야지 싶다.

〈투쟁하는 전자산업 노동자들〉

시그네틱스 지회와 금속노조 서울지부에서 함께 투쟁해온 하이텍알씨디코리아 지회, 기룡전자분회의 경우도 결코 다르지 않은 삶과 투쟁을 보여주고 있습니다.

하이텍 알씨디코리아는 2002년부터 노조말살을 위해 조합원 임금차별, 부당해고, 공장 도주이전, 단협해지, CCTV 감시와 화장실 통제 등 노동기본권을 심각하게 침해하였다. 노동탄압에 맞서 13명의 여성조합원들은 CCTV 감시와 통제 등으로 인한 정신질환까지 겪어가면서도 노동부 압박투쟁, 단식투쟁, 도주이전공장 노숙투쟁, 사장집 앞 선전전, 산재인정 투쟁, 한강 15만V 고압송전탑 투쟁 등을 전개하였다. 해고자들이 복직한 이후 사측은 단협해지 통보로 노동탄압을 지속하고 있지만, 여성노동자 13명 전 조합원은 무단협 상황에서도 생존권과 민주노조를 지키기 위해 현장에서 일하면서 교섭과 투쟁을 병행하고 있습니다.

기룡전자는 2005년 불법파견으로 노동자들을 고용하였다가, 노조를 설립한 이후 노동부에 의해 불법파견으로 확인된 노동자들을 해고하고, 공권력침탈, 용역깡패 침탈 등을 자행하였다. 기룡전자 분회는 비정규직 노동자를 양산하는 악법과 전근대적인 폭력을 행사하는 자본에 맞서 죽음을 불사하는 단식투쟁 등을 전개하였고, 현재도 매주 정기적인 투쟁을 전개하면서 투쟁하는 노동자들과 연대투쟁을 힘차게 벌이고 있습니다.

생산라인 대부분이 여성노동자가 일하는 전자산업에서 남성노동자들에 비해 임금차별, 노조설립과 투쟁할 경우 용역깡패와 공권력, 관공서 등에 의한 인격모독과 성폭력, 직접 폭력을 너무나 많이 당해야 했습니다.

생존권을 위한 작은 요구가 6년, 9년, 10년째 장기투쟁으로 이어지는 사례는 한국 전자산업 노동자들의 삶과 투쟁의 현실을 고스란히 보여주고 있습니다.

4. Struggle of Electronic workers in Korea ①

[Signetics, Gi-ryung & Hitec RCD Korea]

Min-rye Yoon (the chairperson of Signetics branch of KMWU)

1. Signetics Overview

Signetics Co. in Korea began semiconductor assembly and test operations in Korea in 1966 as part of Signetics Corporation, based in Sunnyvale, California. It was acquired by a Korean company in 1995. Amid economic crisis in South Korea in 1997, the company got through government-led restructuring, so-called corporate work-out program. In 2000, the company was taken over by Young Poong Corporation.

Most products of Signetics Co. are being supplied to Samsung with smaller amount of productions exported to the U.S. and Europe. It assembles wafers supplied by Samsung semiconductor and re-supplies the assembled and processed ones to Samsung.

2. Young Poong Group Overview

-CEO: Jan Hung-jin(an off-spring of the first owner)

-Young Poong Group has 24 subsidiary companies and ranks 24th among Korean business groups. Main subsidiary companies are Young Poong Sokpo

Smelter in Gyeongbuk province and Korean Zinc Company, which were blamed for environmental contamination and occupational disease.

-Young-poong Bookstore, its well known subsidiary, was blamed for disrupting its trade union in 1994.

3. Employment and Working Conditions of Sygnetics

-Working Condition: three-shift-work with monthly rotation

Those who're working for the subcontractors of Sygnetics Co. in Paju plant are apparently said to work on three shifts, but in effect they're working double shift because of frequent overtime, which has caused high turnover.

-About 750 workers are working in Paju plant and almost 600 workers at production lines are irregular workers.

: Paju plant, its second plant after the one in Seoul, was built in 1997 and it opened a new subsidiary, STI with 99.7 percent share. Then, production line workers have been employed by the subsidiary.

As workers had claimed this unlawful employment practice to the Ministry of Labor in 2004, Sygnetics Co. divided producing process into 10 smaller subcontractors under STI, meaning 2nd subcontractor.

About 30-60 workers are working at each 2nd subcontract. The number of workers at Paju plant is roughly 600. Among the workers, 300 workers are employed by STI, a subsidiary of Sygnetics Co. and rest of the workers are employed by 2nd subcontractors.

In 2002, a worker who just finished high school had his wrist amputated by hot press. Paju plant has high turnover rates and job vacancies a year through.

-In 2002 Sygnetics Co. had relocated its Seoul plant to Ansan.

-About 250 workers were about to work in the new plant in Ansan. But it sacked workers and opened a subcontractor in the same plant and hire them again for the subcontractor. That means working conditions and treatment were getting bad while workers did no other than the same job as they had done. Among the workers, 90 workers were employed as regular status and rest of them are employed as irregular.

4. KMWU Seoul Regional Branch, Sygnetics Local Overview

-The trade union was established on September 8 in 1967 and joined KMWU on August 7 in 2001. Local chief is Yoon Min-reoyi.

-It has 62 members. Among them 33 members were reinstated and 29

members are those who were dismissed (These 29 members had appealed to the supreme court for their reinstation but lost the case).

-Strikes and struggles started with the issue of plant relocation and they are still fighting. 140 workers joined the strike in July 2001 and 80 workers didn't join the strike.

-The company dismissed workers who had joined the strike and those who had not join the strike formed a new trade union, withdrew from KMWU, and joined Federation of Korean Trade Unions (FKTU).

-After the strike the company announced the collective bargaining agreement(CBA) with the existing trade union became invalid and signed a CBA with the new one in 2004.

In conclusion, the company didn't recognize KMWU since Augusts 2003. In 2007, dismissed trade union members could be reinstated and in the late 2009 the independent and democratic trade union won the case that had claimed its right to negotiate with the company. Finally, after seven years of our fights, both the trade union and the company have taken the first step to schedule the bargaining talks each other as of Feb. 2010..

5. Our Demands

Both Sygnetics workers and the company agreed job securities of existing workers and incorporation of other subsidiaries while having negotiations over the plant relocation. Workers had shared burden through returning bonuses when the company was in a crisis in 1998 but the company broke promises. It even dismissed trade union members to collapse the trade union and it claims damages and union members salaries and properties were provisionally seized.

But Workers have not given up the fights over ten years. Fights for building an independent and democratic trade union and defending their livelihoods have had shown some achievements such as reinstating dismissed members, ending provisional seizure and the company's accepting the trade union as negotiation partner. Workers are still fighting demanding the company:

- 1/ to reinstate dismissed workers; there are still 29 workers who are not reinstated
- 2/ to sign CBAs with KMWU
- 3/ to incorporate subcontractors and ensure workers' job security

6. Sygnetics Wokrers' Struggle Log

In 2001, workers hold all-night vigil strike over the factory relocation and all trade union members participated in it.

-in May relocation plan of the factory was disclosed. (The plan implied that the company was attempting to cause conflicts between workers by making the trade union accept only men as its members and file several law suits against the trade union)

-in July workers staged all out strike against relocation plan rejecting re-appointed position in a new plant.

-in August hired gangsters including women attacked workers. It was the first to mobilize women gangsters in attacking trade unions.

-in October the company dismissed trade union members who had joined the strike.

In 2002

-in February the gangsters attacked the company's child care center.

-in May workers held strike on the top of Han-gang bridge two times.

-in July all members held hunger-strikes.

-in September because the union members who had fought for a long time didn't have money to live, they had to struggle for their means of living. Some members had part time jobs but still they were among fighting workers.

In 2003

-in February the National Labor Relations Commission ruled 28 trade union members be reinstated.

-in August those who had not joined the strike formed a new company-based trade union. The company rejected to negotiate with KMWU.

In 2007

-in January the supreme court ruled 14 union members' reinstatement.

-in June the supreme court ruled 22 union members' reinstatement.

-in July the provisional seizure on the union members' property ended.

In 2009

-in March about 3 billion-won(about US 2.6 million dollars) was provisionally paid to workers as salaries not having been paid while dismissed.

-in October the trade union won the case requesting KMWU's right to negotiate with company.

-in September the court ordered a preliminary injunction on the company's acceptance of negotiation

In 2010

-As of Feb. 2010 the way to a negotiation opened as the company requested a meeting for a collective bargaining. We're still fighting and having talks with the company.

Aside the struggles defending trade unions and our livelihoods, reinstated members were acknowledged their musculoskeletal system disorder as industrial accident in 2003 and 2009. But the company forced the workers not to be rehabilitated and gave no job position for two weeks. The company even viciously spread rumors saying an injured worker hadn't got injuries at the plant but elsewhere.

But after fights against industrial accident, there have been some achievement such as having exercise regularly at the plant.

Right now, a worker claimed a compensation for industrial accident and is waiting the ruling. Because active trade union members were sacked, it has been hard to give much attention to health and safety issues.

While struggling to achieve our demands as mentioned above, the health and safety issues should not be ignored to get better working environment where no workers are threatened to be injured.

Trade unions should protect workers from toxic materials used in the factory and harmful factors in the working environment. We should be guard against impacts of repetitive works and poor working conditions as well.

7. Electronic workers' struggle in South Korea

Situations in other trade unions such as Hitech-RCD Korea and Kiryung are not better than the ones in Sygnetics.

Hitech-RCD Korea has tried to collapse its trade union doing wage discrimination, illegal dismissals, termination of CBAs. It had even closely monitored workers through CCTVs (closed-circuit televisions) and this caused serious mental disorders among workers. So, Hitech-RCD Korea workers had pushed the Ministry of Labor to stop the company's practice. They struggled sleeping on the street, visiting the employer's house and protesting before it. They had long fight to be acknowledged their mental disorder as industrial accident and even climbed to high voltage transmission tower in despair.

Though dismissed workers were reinstated to their job, the company keep the oppression on the trade union announcing its CBA to be invalid. Its membership is 13 and all members are women. They are struggling to defend their independent and democratic trade union even though the CBA

terminated and the company ignores the trade union.

Kiryung Electronics is another notorious company. It initially hired workers unlawfully in 2005 and sacked workers after a trade union was established. Police and gangs were mobilized in attacking workers. Their strike has significant meaning. The struggles have drawn attentions to the bill on irregular workers which forces many people to leave in the bitter cycle of irregular workers' lives. They waged hunger strikes and are still having fights in solidarity with workers in struggles.

Women are mainly working at production lines in Electronic sectors but their wages are still much less than men. And they are easily exposed to threats of police and hired gangs. Sexual harrassment, insults, and direct violations have been pervasive as they have tried to build an independent and democratic union.

Struggles originated from small demands and hopes for livelihoods have lasted for 6years, 9 years, and even 10 years. This long struggles shows stark realities of Korean Electronic workers.

4. 韓國電子產業工人的生活 and 鬥爭 ①

－ 金屬勞租售首爾支部Signetics支會的鬥爭故事

Min-rye Yoon (the chairperson of Signetics branch of KMWU)

《Signetics概括》

Signetics是1966年外資（美國Signetics）投資而成的半導體部件企業。以後1995年韓國企業接受，1997年因為 IMF（經濟危機）的影響在1998年選定Work-Out（企業救助改善）對象企業。在2000年被永豐集團接收。

除了少量的給美國和歐洲出口以外，大部分的銷售是給三星的。

《關於永豐集團》

－ 董事長：張亨進（第二代企業家。六十二歲，初代董事長張丙錫是北韓出身）

- 連鎖公司：二十四家，韓國第三十三名企業。永豐文庫、Alcava電池等。
- 1994年破壞永豐文庫的工會。
- 因為主要連鎖公司‘永豐石浦提煉廠（慶尚北道 奉化）’、‘高麗白鐵（蔚山）’的環境汙染和職業病問題有了壞名聲。

《生產及勞動條件》

- 勞動條件：三組三班倒（一個月換組）

：坡州轉包工廠標榜三組三班倒，實際上因為加班二組二班倒，離職率也很高。

- 永豐集團連鎖公司（2000年榮豐集團接收的）

：主要客戶：收到三性供給的半導體餅形管座，裝配加工後交貨。

- 總經理金正一（同種企業ATK的幹部出身）2009年三月到現在在位。

- 本公司坡州工廠有750員工。其中600個生產員工全都是非正式員工。

；1997年設立了第二坡州工廠，坡州工廠又設立子公司（STI：99.7%是屬於Signetics），所有的生產員工是屬於子公司的。2004年非‘法派遣陳情’後，運作在STI所屬的鉸工程分‘小經理制’。所以現在運作有30到60員工的十幾個的第二次轉包公司。坡州工廠的全員共是600個。其中300個是屬於STI，另外的300個是屬於第二次轉包公司的。

2002年初發生剛畢業高中的新員工被高溫壓榨機壓手腕斷的工傷事故。因為坡州工廠的離職率太高，它們每天招員工。

- 解雇在安山工廠（2001年關閉首爾工廠後迫遷的）裏工作的關於工會的250個工人後，設立公司裏轉包公司。正是員工是90個左右，非正式員工是150個左右。

《介紹金屬勞組首爾支部Signetics支會》

- 1967年 9月8日設立工會，2001年8月7日加入金屬勞組。現在支會長是尹璿禮。

- 62個會員 = 複職員工33個 + 被法庭敗訴的解雇員工29個

- 2001年因為迫遷工廠的問題罷工，開始鬥爭到現在。

: 當時7月的罷工參加140個人,(非參加80個左右)

- 參加罷工的全會員解雇後，2003年8月非參加罷工的會員退出金屬勞組，設立韓國勞總的按企業分工會。

- 罷工後公司單方通報解除團體協定後，解除團體協定。2004年公司和按企業分工會訂立團體協定。

2003年8月開始不承認金屬勞組。2007年非法解雇的會員複職後，開始訴訟交涉承諾，2009年末勝訴。2010年2月，正在7年以來第一次的議論過禮日程。

《Signetics支會的鬥爭要求》

2001年封閉、出售有工會首爾工廠的過程當中，我們和公司合同了公司給我們有難同當（1998年 企業救助改善倒閉風險的情況下返還獎金等）的代價（繼續雇用，合冰坡州工廠的子公司等）。但是，永豐資本背叛和工會協定的合同，又爲了扼殺民主工會繼續彈壓員工（解雇參加罷工的員工、要賠償損失會員的財產保全、根本不承認工會等）。

我們爲了死守10年曆史的民主工會、保護自己的生存權而鬥爭。鬥爭的結果我們已經得到了大部分的解雇者的複職、取消財產保全、勝訴交涉承諾等的成果。不過我們還要爭取下面的要求，到現在繼續鬥爭。

■ 複職解雇工人：我們要因爲不當的彈壓工會而解雇的解雇工人的複職。

■ 和金屬勞組老實地叫設及訂立團體協定

■ 公司內的轉包合並Signetics和保障雇用

《Signetics主要鬥爭過程》

■ 2001年，搬遷工廠的問題全會員開始通宵靜坐罷工。

- 5月末發現‘搬遷工廠的劇本’（裏面寫著工人之間的糾紛、植保障男員工的雇傭、利用法律的彈壓等）
- 6月包括一般的會員，財產保全工資、會員費、家、會員的保證人的家。（總共28億韓幣）
- 7月拒絕單方性的派遣南安山工廠的命令，開始總罷工。
- 8月勞務流氓（第一次出現女性勞務流氓）的侵奪。
- 10月解雇參加罷工的全會員。

■ 2002年

- 2月，勞務流氓侵奪、破壞托兒所。
- 5月，兩次的漢江大橋上的示威（第一次，工會的幹部。第二次，工會幹部 + 一般會員）a和副董事長交涉。
- 6月，開始全會元的絕食抗爭。
- 9月開始為了解雇的會員生路鬥爭（有的幹部一邊參加打工招生路，一邊維持鬥爭）

■ 2003年 ~

2003年2月：中央勞動委員會的裁決下，第一次複職（28個）

8月：非參加罷工的推出金屬勞組後，設立按企業分的工會。公司拒絕和金屬勞組交涉。

2007年 1月：最高法庭的裁決下，第二次複職（14個）

6月：最高法庭的裁決下，第三次複職（22個）

7月：2001年的財產保全全取消。

2009年3月：臨時預付解雇期間的工資。（30億多韓幣）

10月：勝訴和金屬勞組交涉承諾。

12月：勝訴臨時處理交涉承諾

■ 2010年，現在

2010年2月現在，公司要求和金屬勞組為犁交涉的過禮，就是7年以來第一次交涉的機會正在開始。為了爭取團體協定的交涉的交涉和鬥爭一起做。

除了爭取生存權和勞動基本權的鬥爭以外，複職以後2003年、2009年的兩次複職的會員裁定了申請筋骨系統的工傷後，工傷處理好了。這個時候也發生給

治好的複職員工強迫地簽在不讓治療再發合同書的壞事，也有不讓參加生產工作。2009年也有張揚處理工傷的員工是在別的地方碰上的誹謗的事。也有得到了成果工作中間開始團體體操。（雖然幾個月而已）

現在也一個員工申請工傷處理後等待結果，這個過程當中公司彈壓不但申請工傷的而且幫他爭豔的同事。另一方面，給按企業分的工會的會員處理工傷或者強要用個人休假。

因為連不承認工會的情況下，主要的活動分子解雇了，強迫蒂隔離著長期的鬥爭當中，只集中最重要的問題（複職勸解雇者、死守民主工會、爭取團體交涉等），有困難關心對現場的工人的健康和勞動環境的問題。

需要集中現在最重要的鬥爭，也要關心現場的危害環境和有害因素。

※ 在鬥爭的電子產業工人們

Signetics支會和金屬勞組首爾支部曾經一起鬥爭的Hitec RCD Korea支會和起隆電子分會的情況也不是不一樣的生活也鬥爭。

Hitec RCD Korea 2002年開始爲了扼殺工會用會員之間的差別工資、不當的解雇、忽然遷走工廠、解除團體協定、用監視器監視、管制廁所等的方法嚴重侵害勞動基本權。面臨這些彈壓13位的女工一邊因爲監視器得到神經性疾病，一邊繼續鬥爭。比如，勞動部前邊的鬥爭、絕食抗爭、遷走的工廠前邊露宿鬥爭、總經理家前開宣傳活動、漢江15萬伏特的高壓送電塔上邊的鬥爭等等。解雇者複職後，公司繼續談通報解除團體協定等彈壓勞動權，13位的全女性會員爲了保護生存權、死守民主工會而鬥爭。

起隆電子在2005年用非法法前的方法雇傭員工，設立工會後，解雇工人、動用公法權、用勞務流氓侵奪等的方法彈壓勞動權。起隆電子分會面臨生產非正式員工的惡法，也面臨用過時的暴力方法的資本，進行了不惜死的絕食抗爭，到現在也進行每周定期的鬥爭，很多工人連帶參加幫她們。

生產線上大部分的女性工人都經驗過工資上的性差別、性侮辱、設立工會後警察後者勞務流氓的直接暴力。

因爲保護生存權的小要求開始鬥爭，鬥爭到6、9、10年的情況是現在韓國電子方面從事的工人的現實。

5. 한국 전자산업 노동자들의 삶과 투쟁 (2)

삼성SDI 해고자, 삼성해고자복직투쟁위원회 김갑수 위원장

1. 부정부패와 정경유착으로 성장한 기업, 삼성

■ 삼성 무노조 경영의 설계자 이병철

- 1951년 삼성물산주식회사 설립, 1950년대 후반에는 13개 계열사를 거느린 재벌로 성장
- 한국전쟁 중 물자부족과 물가급등을 이용해 급속하게 부를 축적
- 이승만 정권의 특혜 ; 제일제당, 제일모직 등 옛 일본 기업들을 헐값에 넘겨주고 정부가 보유한 은행 지분까지 삼성에 매각
- 이병철은 그 답례로 막대한 정치 자금 제공

■ 독재정권과의 끈질긴 유착

- 박정희 정권의 '전자공업진흥법' 제정 ; 사업자금과 공단 제공

- 1966년 ‘사카린 밀수 사건’ ; 삼성과 박정희 정권이 비자금 조성을 위해 공모
- 전두환 정권도 고속도로 건설, 차세대 전투기, 반도체 등의 이권을 삼성에 넘겨줌
- 그 대가로 이병철은 수백 억원을 전두환 정권에 헌납

■ 편법 상속

- 1987년 죽기 직전 이병철은 아들 이건희에게 삼성그룹을 편법 상속 ; 자산총액 11조 원, 세금은 단돈 150억 원
- 이건희도 같은 방법으로 아들 이재용에게 회장직을 대물림
- 이명박 정권은 이들의 상속과 경영권 승계를 위해 지주회사법 등 관련법 개정 시도
- 2009년 12월 29일에는 이건희 전 회장의 초고속 ‘단독 사면’

“삼성이 한국사회를 원형감옥으로 만들었다. 삼성의 구성원뿐만 아니라 국가기구의 구성원들과 언론 및 시민사회단체들까지 삼성의 감시를 받으며, 삼성이 원하는 바를 내면화하여, 삼성이 원하는 바대로 사고하고 행위하고 있다.”

(조돈문, “한국사회, 삼성을 묻는다”는 책에서 인용)

2. 삼성의 인사노무관리

1) 무노조경영

- 수단과 방법을 가리지 않고 노조 결성 시도 분쇄 ; 미행, 감시, 도청, 금품 회유, 강제 납치, 해외 파견 등 강제 억류, 해고, 구속 등 물리적 강제력 등
- 국가권력은 노조설립 신고서 반려, 부당노동행위 무혐의 처리 등을 통해 적극 지원
- 재벌 총수를 제외한 삼성그룹 구성원 모두가 서로 감시 ; 원형 감옥의 죄수처

럼 늘 감시당하고 있다는 심리를 바탕으로 철저한 복종

2) 차별화와 개인주의를 통한 노동 통제

- '천재론'에 따라 핵심 인력을 선별적으로 양성, 관리
- 생산직에게는 물리적·위계적 통제, 사무직은 '삼성맨' 공지를 통해 '동의를 기 반한 통제'
- 보상의 차별화 ; 성과주의 인사, 성과급 임금 체계

* 삼성의 임금이 동종업계 최고라는 오해

- 동종업계와 비슷하거나 조금 높은 수준이나, 경쟁에 따라 철저히 차등화된 성과급제.
- 임금에 대한 불만을 개인적 능력 부족 탓으로 치환. 자연스럽게 퇴직을 유도.

3) 장시간 노동과 극심한 경쟁 조장

- “지난 2004년 1월 발생한 30대 초반 노동자의 과로사는 하루 12시간에 이르는 과로노동에서 비롯되었음이 해당 노동자의 월급명세서 등에서 확인되었다... 우원식 의원이 제출한, 삼성 SDI에 근무한 한 노동자의 지난해 11월 급여명세서에 따르면, 한 달 실근로시간이 312시간(12시간×26일)에 달해 법정한도인 243시간을 훨씬 초과한 것으로 나타났다.”(매일노동뉴스 2004. 10월 기사)
- 2010년 1월, 삼성전자 부사장 자살 등 관리직에서도 스트레스 극심

4) 하청업체 관리

- 형식적으로는 독립된 수많은 하청업체들을 직간접 관리.
- 하청업체 노동력은 주로 비정규직 ; 위험한 작업환경, 최저임금 수준의 임금 등 열악한 조건.
- 삼성의 무노조경영 전략으로 노동조합을 만들지 못함

3. 시기별 삼성의 노동탄압 사례

1기 _ 1987년 노동자 대투쟁 이전 시기

1950~1970년대 제일제당, 제일모직 노동자들의 산발적인 노조결성 투쟁 있었으나 조직폭력배 동원, 관련자 해고 등으로 노조 와해

2기 _ 1987년 노동자 대투쟁 시기

한국사회 대부분의 노동조합들이 만들어진 시기.

삼성중공업, 삼성SDI도 10일 정도의 파업투쟁에 성공했으나 노조설립은 원천봉쇄 당함. 이후 1990년대에도 수차례 노조설립시도가 있었으나 돈으로 회유하거나 폭행, 감금, 협박, 주요 인물들의 해고나 구속으로 좌절됨.

3기 _ IMF 경제위기 이후

1997~2003년 사이 현장의 핵심 문제는 구조조정으로, 이에 대한 크고 작은 투쟁이 분출됨. 노사협의회를 이용한 단계적 노조설립 시도도 번번히 좌절됨.

2007년 삼성SDI 하청노동자들의 정리해고 투쟁 ; 금속노조에 가입, 고용승계 투쟁, 지역 총파업.

4. 최근 투쟁사례

1) 삼성전자 반도체 생산공장 노동자들의 집단 백혈병 발병 및 반올림 투쟁

■ 발단 : 황유미씨의 죽음

- 고교 졸업 직전 삼성반도체 기흥공장에 입사. 웨이퍼 가공공정(Feb공정) 클린룸에서 세척 업무 등 담당했으나 2년 뒤 백혈병에 걸림. 2007년 3월 6일 22세

의 나이로 숨짐.

- 피해노동자를 기만하는 삼성의 태도에 분노한 아버지의 노력을 통해 민주노총, 인권운동, 노동보건운동 단체의 활동가들과 삼성에 맞서 싸워온 노동자들이 모여 반올림의 전신인 "삼성반도체 집단 백혈병 진상규명과 노동기본권 확보를 위한 공동대책위원회"를 결성(2007년 11월 20일).

■ 백혈병, 암 기타 질병 피해 노동자 규모

- 제보 등을 통해 삼성반도체 기흥, 온양공장에서 20여명의 림프조혈기계 암 피해자 발견.
- 축소 왜곡된 정부 역학조사로도 백혈병 발병율은 일반인보다 1.3배, 림프종은 5.14배 높음.
- 주로 생산직(오퍼레이터, 엔지니어) 노동자들에서 발병
- 2인 1조로 수작업으로 반도체를 세척했던 여성 두 명 모두 백혈병으로 사망.
- 4인 1팀으로 일한 엔지니어 중 3명이 백혈병, 육아중, 흑색종에 걸림
- 높은 유산율, 불임, 기형아출산, 생리불순, 무월경 등 생식독성 피해 많음
- 빈혈, 탈모, 피부병, 비염, 축농증, 유기용제중독으로 인한 다발성 신경염 등 많은 직업병 존재.

■ 반도체 산업, 유해·위험한 작업환경과 수많은 직업병이 존재!

- 반도체 제조과정에는 수백 종의 화학물질 사용되고 있으나 철저하게 영업비밀로서 국가의 보호를 받고 있음. 따라서 노동자들은 무슨 물질을 사용하는지 잘 알지 못함.
- 클린룸의 공기도 각종 가스들을 인위적으로 혼합하여 조성되고 있음.
- X선과 자외선을 직접 사용하고 있으며, 고열/고압 설비에서 발생하는 전자기장의 위험도 존재.
- 막대한 생산물량으로 인해 안전보호장치(인터락 장치) 해제하고 작업하는것이 다반사임.
- 제대로 된 보호구 착용 없었음. (얇은 천 재질로 된 방진복은 단지 제품 보호

구일 뿐!)

■ 반올림 결성

- 공동대책위원회는 전체 반도체 산업으로 활동반경을 넓히기 위해 이름을 반올림으로 바꾸었음.
- 반올림은 "반도체 노동자 건강과 인권 지킴이" (SHARPS : Supporters for Health And Right of People in Semiconductor industry)라는 뜻이며, 연대, 지원, 행동, 연구, 선전 등의 활동을 함.
- 참여단체 : 민주적 노동조합, 인권단체, 노동안전보건단체 및 진보정당, 삼성투쟁 단위 등

■ 반올림의 목표

첫째, 산업재해 진상규명과 보상 쟁취!

둘째, 무노조경영으로 신음하는 삼성 노동자들의 노동3권, 건강권 등 ‘노동기본권’ 쟁취 !

셋째, 신자유주의 세계화의 문제점 폭로 !

■ 반올림(SHARPs) 활동

① 연대 (Solidarity)

- 반도체 노동자들의 불건강의 문제를 해결하기 위한 사회적 연대
- 삼성의 무노조경영 정책의 문제점을 폭로하고 민주노조 건설을 위한 연대
- 노동자들과의 연대 : 삼성전자 하청 노동자들인 동우화인켐 비정규직분회 노동자들과의 연대
- 지역사회 연대 : 기흥공장 인근 도시인, 수원지역 ‘촛불’(시민사회단체)과의 연대
- 국제 연대 : 아시아노동재해피해자네트워크회의(ANROAV)참가

② 피해자 지원 (Help)

- 7명 (백혈병5, 림프종1, 뇌종양1)의 산재신청 진행 중. 이외 피해자도 산재신청을 위해 준비중
- 박지연씨 백혈병 치료비 및 헌혈증 후원, 뇌종양 피해자 후원

③ 실천 (Action)

- 노동부의 '노동자 건강 실태조사' 및 산업안전보건공단의 역학조사, 산재인정을 위한 근로복지공단이 제대로 이루어지도록 항의면담, 공개질의, 기자회견, 집회, 농성 투쟁함. 국정감사 등 대응.
- 고 황유미씨의 기일인 매년 3월 6일을 "반도체산업 산재사망노동자 추모의 날"로 지정. 추모행사
- 삼성반도체 공장앞에 주1회 일인시위와 선전전, 수원지역 선전전, 모금 활동 등
- 서울 삼성본관 앞에서 월 1회 동우화인캠분회와 공동으로 촛불문화제 개최.
- 삼성반도체, 하이닉스반도체, 페어차일드, 엠코테크놀로지 등 반도체 공장앞 순회투쟁

④ 연구 (Research)

- 세계전자산업의 노동권과 환경정의(CTC) 책 번역 및 출판
- 삼성 반도체 및 LCD 공장 밀집지역인 충남지역과 경기지역에서의 토론회
- 해외 연구논문 수집 및 연구
- 산재 인정을 위한 소송단 모임 꾸리고 법적 대응 연구.

⑤ 홍보 (Publicity)

- 온라인 홈페이지(카페) 운영(<http://cafe.daum.net/samsunglabor>)
- 책 출간 : <삼성반도체와 백혈병> (반올림, 박일환 공동저자), <세계전자산업의 노동권과 환경정의(CTC)>(공유정옥 외 옮김, 테드스미스 외 지음)
- 동영상 시리즈 제작 홍보 (반도체 산업의 유해성 및 피해자들 동영상 인터넷

매체에 게시)

- 여러 시민사회단체들과 간담회 개최
- 삼성전자 직업성 암피해자 증언대회 / 노동절, 노동자대회에서의 홍보

2) 금속노조 동우화인캠비정규직분회 사례

■ 회사 규모, 생산제품, 노동자 구성

- 삼성전자의 1차 하청업체 (연매출 2조), 100% 외국인투자회사 (일본 스미토모그룹 한국자회사)
- 1991년 설립 (동양화학 50%, 스미토모화학 40%, ITOUCH 10% 합병으로 출발)
- 경기도 평택공장(lcd 편광필름제조)과 전북 익산에 화학물질 제조 공장 있음.
- **생산제품** : 웨이퍼 세척제, 식각, 슬러리액 등 반도체용 각종 화학물질 (반도체용 프로세스 케미컬), TFT-LCD Cleaning Solution, 칼라필터 세정제, 레조시놀 (Resorcinol), LCD 편광필름
- 노동자 구성 : 평택공장 (정규직 1,000명, 비정규직 1000명), 익산공장 (비정규직 400여명)
- 노조설립 : 평택공장에 2008년 5월 민주노총 금속노조 소속 비정규직분회 설립 (전북 익산공장에서는 한국노총 소속의 노조가 설립되어있고, 친 회사 성향임)

■ 비정규직(사내하청) 노동자들의 처지 _ 비정규직 고용불안, 열악한 근로조건 강요, 유독가스 누출

최저임금을 받으면서도 금품 상납 강요, 강제 잔업과 특근, 여성노동자들의 화장실 출입증 제도까지 두면서 통제하는 등 열악한 노동조건이나 비정규직 신분으로 고용이 불안정. 또, 공장에서는 원인도 모르는 가스 누출 사고가 수시로 일어났으나 노조를 만들기 전에는 가스누출이 있어도 대피하지 못하고 작업을 계속하라고

강요받음. (노조결성 이후 작업거부권 행사하고 대피함. 원진노동환경건강연구소 검사 결과 다량의 유해 독성물질이 검출)

■ 노조결성 이후 사측의 심한 탄압으로 대량 해고와 구속 사태 발생.

노조는 결성된 이래로 열악한 근로조건과 건강에 유해한 작업환경을 개선하고자 노조설립하였으나 회사는 대화보다는 탄압으로 맞서고 있음. 가스누출 등으로 인한 작업중지권 행사를 이유로 11명의 간부를 해고하고, 급기야는 사측의 술책으로 5개월동안 분회장과 노조간부1명이 구속됨.

■ 삼성의 무노조경영 방침으로 인해 하청업체인 동우화인켄 노동자들까지 탄압받고 있음.

노조설립 이전부터 회사는 “삼성의 무노조경영 방침”을 일상적으로 이야기하며 세뇌. 노조설립이후 노조탄압의 수법은 삼성의 수법과 완전히 닮은 꼴. 수백명의 경찰과 용역깡패가 저지른 폭력 만행에 대하여는 어떠한 처벌도 없었고 이에 대한 정당방위로서의 노동자들의 행동은 모두 심한 처벌을 받았다. 노동부와 법원은 노동자들의 해고가 정당한 해고이며 구속될만한 사안이 아닌 사안으로 노조간부들을 구속시켰고, 애써 이긴 법정투쟁은 뒤집히기 일쑤였다.

■ 동우화인켄분회의 월별 주요 투쟁 경과

2008년

5월 : 노조(금속노조 동우화인켄비정규직분회) 결성 총회, 하청사에 단체교섭을 요구함

6월 : 클린룸 가스 누출사고가 두번이나 발생함. 노동자들은 ‘작업중지권’ 행사하고 300명 밖으로 대피-악덕 관리자 퇴진요구

7월 : 가스누출 원인규명과 재발방지, 임금삭감 원상회복, 악질관리자 퇴진위한 250명 ‘작업거부’ .

악덕 · 비리 관리자 퇴진 서명운동 (이틀만에 300명 동참)

8월 : 단체협약 재취를 위한 집중 집회

10월 : 쟁의행위(파업) 찬반투표가 88% 찬성으로 통과되고, 회사측은 일방적 교섭 파기. 가스누출사고 또 발생

노조간부 11명 해고와 조합원 무더기 징계함. 규탄 기자회견 및 촛불집회 개최. 노조사무실로 쓸 '컨테이너'를 회사앞에 설치함. (경찰 수백명 투입되어 컨테이너 철거시도)

12월 : 가스누출관련 노동부 '역학조사' 실시 (노조측은 참여 배제함)

2009년

1월 : 컨테이너 노조사무실이 수백명의 경찰, 용역강패에 의해 철거당함. 노조간부 2명 구속

5월 : 구속간부들 석방됨

6월 : 현장 발암물질 가스누출사고 발생

6월~8월 : 삼성전자 본사 앞 투쟁선포 기자회견, 서울 회사앞 1~3차 상경투쟁, 익산공장 앞 투쟁.

7월 : 삼성-동우화인켐 무노조경영 규탄, 하청 비정규직 탄압 규탄 서울투쟁 3차

9월 : 업무방해죄로 삼성으로부터 고소당함. 동우-삼성 규탄 집중 집회 개최

10월~12월 : 반올림과 공동으로 삼성본관 앞 촛불문화제 개최

마치며

삼성의 무노조 정책은 삼성노동자들 만의 고통이 아니다. 한 나라의 모든 노동자들의 고통이고, 내일의 후배와 자식들의 시련으로 다가오고 있다. 이제는 모든 노동자와 민중이 함께 나서 삼성에 민주노조를 건설하여 무소불위의 권력인 삼성을 바로 세워야 할 것이다.

삼성의 주력상품은 반도체, LCD, 휴대폰 등 전자산업이므로 삼성의 전자산업 종사 노동자들을 조직하는 일은 그 영향력 면에서 매우 중요하다고 생각한다. 그리고 삼성의 전자산업 노동자들의 조직화를 위해서는 삼성의 폭력적이고 원천봉쇄적인 노사관리에 대한 도전이 필요하다.

삼성 백혈병 산재인정 투쟁과 삼성하청업체 동우화인켐 비정규직 노동자들의 투쟁이 서로 결합하여 노동3권 쟁취, 건강권 실현, 민주노조 건설 등 공동 투쟁을 벌이고 있다. 이에 대한 지원과 더 큰 연대가 절실하다. 또한 이 두 투쟁사례에서 살펴보았듯이 전자산업 노동자들이 겪는 유독한 작업환경 문제에 대하여 함께 고민하고 실천할 수 있는 연대 사업도 필요하다.

이에 금속노조가 삼성노동자 조직화 사업을 배치하고 우리 분회를 비롯한 삼성노동자 투쟁을 지원하고 노동자 투쟁을 건설하는 것은 매우 중요한 과제라고 생각한다. 금속노조에서는 2008년부터 조직적으로 삼성노동자들에 대한 전략조직화 사업을 진행하고 있다. 이러한 사업이 일회적이지 않고 꾸준하고 조직적으로 진행이 되어 언젠가 진정한 민주노조 건설로 연결될 수 있으리라 생각한다.

또한 전 세계 전자산업 노동자들의 공통된 화두가 비정규직, 저임금, 여성노동으로 구성된 공통점이 있을 것이다. 이에 우선 한국의 전자산업 노동자들이 자신들의 공통점을 찾고, 이렇게 아시아-전자산업노동자들과의 공통점을 확인하는 속에서 더 큰 단결로 조직화의 길을 찾을 수 있을 것이다.

■ 참고자료

1. “무노조삼성, 왕국은 없다.”_삼성노동자 민주노조건설 투쟁백서 (전국금속노동조합 지음/비매품)
2. 한국사회, 삼성을 묻는다. (조돈문 외 지음, 후마니타스 출판사)
3. 삼성반도체와 백혈병 (박일환, 반올림 공동저자, 삶이보이는창 출판사)
4. 세계 전자산업의 노동권과 환경정의 (공유정옥 외 옮김, 테드스미스 외 지음, 메이데이 출판사)
5. 삼성, 선출되지 않은 권력 - 삼성의 부패와 범죄, 그리고 저항, (한규한 외, 다함께 소책자)

5. Struggle of Electronic workers in Korea ②

[Samsung]

Ghap-soo Kim (the chairperson of Struggle Committee for Reinstatement of Samsung workers, Dismissed worker of Samsung SDI)

1. Samsung,

A Corporate Built Up through Corruption and Collusion

Byung-chull Lee, the architect of Samsung's no labor union policy management

- Samsung, a small trade company, was founded in 1951. In the late 1950s, it became a conglomerate (called 'Chaebol' in Korea) consisted of 13 subsidiaries.
- Accumulated considerable wealth taking advantages of shortages and rapid inflation during the Korean War.
- Special treatments from the Syngman Rhee regime:
 - Previous Japanese companies such as Cheil Jedang and Cheil Woolen Fabrics Industries were handed over in giveaway prices to Samsung
 - Government share of bank was sold to Samsung
- In response to these privileges, Byung-chull Lee provided enormous political

funds.

Persistent collusion with dictatorial regime

- Through the Electronic Industry Promotion Act legislated by the Park Chung-hee regime, Samsung was given business funds and an industrial complex.
- The '1966 Saccharine Smuggling Accident': Samsung and the Park Chung-hee regime conspired to build up a slush funds.
- The Chun Doo-hwan regime also provided concessions such as high-way construction contract, the next generation fighter jets, and semiconductor to Samsung
- In response to these privileges, Byung-chull Lee provided tens of billion won to the Chun Doo-hwan regime.

Avoiding inheritance tax

- Before his death, Byung-chull Lee succeeded Samsung Group to his son, Kun-hee Lee. At the time, the total amount of Samsung's asset was KRW 11 trillion, but the inheritance tax was paid only KRW 15 billion.
- Kun-hee Lee used exactly the same methods to pass on the chairmanship to his son, Jay-young Lee.
- The Lee Myung-bak government tried to revise several laws such as the Holding Company Act to help their succession of assets and management rights.
- Kun-hee Lee, former chair of Samsung was alone given a 'special pardon' on Dec. 29, 2009.

"Korean society became a panopticon by Samsung. Not only members of Samsung, but also members of government, media and civil society are under surveillance of Samsung. They have internalized what Samsung wants and also think and act what Samsung wants.

(Quotes from Don-mun Cho's book titled "Korean Society Questioning about Samsung")

2. Personnel and Labor Management of Samsung

1) No labor union policy

- Squash any initiative of organizing a labor union by any means: tailing,

surveillance, wire tapping of phone, placation with money, kidnapping, detainment, lay-off, imprisonment, etc.

- The State any application to form a labor union and actively supports Samsung by dismissing any complaint against unfair labor practices.
- Except the chair of Samsung, all members of the company keep a close eye on each other. Complete obedience is the norm as they fear that they are always under surveillance like prisoners in panopticon.

2) Control of labor through differentiation and individualism

- Core personnels are selectively trained and managed based on the 'Theory of Genius' which argues that one genius can feed 100,000 people.
- While physical and hierarchical controls are exerted on production workers, 'controls based on consent' are exerted on office workers through providing the pride of 'samsungman.'
- Differentiating compensation: performance centered personnel management, incentive pay system

* There is a fallacy that salaries in Samsung are the highest in the field.

- Actually the salary of Samsung is similar or a bit higher to that of other companies. The pay system is totally differentiated by performance and competition.
- Complaints about salary are seen as the lack of individual employee's ability, thus, pressures the complainer to resign.

3) Encouraging long working hour and extreme competition

- "It was revealed that the death of a worker in his early 30s in January 2004 was caused by overwork, working 12 hours a day as his salary voucher showed. ... According to a report by National Assemblyman Won-sik Woo, a salary voucher of a worker at Samsung SDI in November last year shows the actual working hour of that worker was 312 hours (12 hours × 26 days). It is far beyond 243 hours which is a legal limit." (Daily Labor News, in October 2004.)

4) Management of Subcontractors

- Officially Samsung manages numerous subcontractors in/directly.
- Work forces of subcontractors are mainly irregular workers exposed to dangerous working environment, and poor conditions such as minimum wage.
- Labor union is not allowed based on Samsung's no labor union policy.

3. Cases of Samsung's Labor Repression by Period

First Period: Before the 1987 Workers' Grand Struggle

There were sporadic struggles to organize labor union from workers of Cheil Jedang and Cheil Woolen Fabrics Industries, but they were thwarted by Samsung laying off relevant workers and mobilizing gangsters.

Second Period: During the 1987 Workers' Grand Struggle

This is the time when most labor unions were founded. Workers of Samsung Heavy Industrials and Samsung SDI successfully struck for 10 days, but building a labor union was totally blocked. Later there were several initiatives to build a labor union, but they failed due to Samsung's interruption such as violence, placation, threat, lay off and imprisonment of core persons.

Third Period: After the 1997 Financial Crisis

The key issue was restructuring in the workplace during 1997-2003 and small and big struggles were organized. Initiatives to build a labor union was frustrated step by step by a 'joint labor-management conference'.

The struggle against redundancy lay-off by Samsung SDI subcontractors in 2007: Joining the metal workers' union, struggle for succession of employment, and local strikes.

4. Two Cases of Recent Struggles of Samsung Workers

[1] Cancer cluster of Samsung Semiconductor factories & Struggle of SHARPS

○ Momentum - Death of Yu-mi Hwang

- Employed at Samsung Semiconductor Gi-heung factory just before graduation of high school. Her job was cleaning wafers in cleanroom of FAB. She got leukemia after 2 years and died at March 6, 2007 at her age 22.
- Her father, Sang-gi Hwang, who became angry due to being deceived by Samsung. His effort gave birth to SHARPS at November 20, 2007.

○ **Affected workers**

- At least 22 workers of Gi-heung & On-yang factories got hematopoietic cancer.
- The epidemiologic study of KOSHA(OSH agency of Korean government) revealed the risk of leukemia of semiconductor workers was 1.3 times higher than that of general population. As for lymphoma, the risk was 5.14 times higher.
- Mainly workers of production process(operators or engineer) were affected.
- Both of two female workers who did manual cleaning job died of leukemia.
- Three of four male engineers in the same team got leukemia, Wegener's granulomatosis, and malignant melanoma.
- Frequent reproductive problems of FAB workers; spontaneous abortion, infertility, congenital malformation, menstrual irregularity, amenorrhea.
- Anemia, hair loss, skin problem, rhinitis, sinusitis, and multiple neuropathy due to organic solvent toxicity

○ **Hazard of Semiconductor industry**

- They use a thousand chemicals for manufacturing chip, but the names of chemicals have never been disclosed.
- Korean government has been protecting the profit of company rather than the right to know of workers by keeping the 'trade secret' of company.
- Air of cleanroom is artificially composed of various gases not for workers but for the wafers.
- Hazards from X-ray, UV, and EMF from high-voltage and/or high-temperature of facilities.
- It is only recently that protective devices was installed. But workers are often enforced to turn it off for increasing production rate.
- No proper personal protective equipment(Bunny suit for the wafers, not for workers).

○ **SHARPS**

- Supporters for Health And Right of People in Semiconductor industry
- Composed of independent labor union(KCTU), human right groups, OSH groups, progressive political parties, and workers' organizations against Samsung.

○ **Goals of SHARPS**

- Reveal the truth and Achieve the proper compensation.
- Achieve workers' fundamental right in Samsung.
- Resist the globalization of Neoliberalism.

○ What we do

1. Solidarity

- Solidarity with the irregular workers' union of Dongwoo-Fine-chem, a subcontractor of Samsung
- Solidarity with 'Suwon Candles' of citizens near the Gi-heung factory
- International solidarity through ANROAV

2. Help

- In the process of claiming Nat'l workers' compensation for 7 victims of leukemia, lymphoma, and brain tumor.
- Fund-raising campaign to support Jee-yeon Park and Hye-kyoung Han.

3. Action

- Various actions including protest visits, open inquiries, press conferences, rally, and sit-in demonstrations demanding the thorough investigation and fair decision by government.
- Public memorial anniversary of Yu-mi Hwang at every March 6 as "Memorial Day for the Victims of occupational injuries and diseases of Semiconductor industry".
- One-man picketing with spreading hand-out materials in front of Samsung semiconductor factories once a week.
- Joint candle rally with Dongwoo-Finechem union in front of Samsung headquarter office building once a month.
- Public relations actions in front of various semiconductor factories.

4. Research

- Open conferences at Choong-nam & Gyong-gi where factories of Samsung electronic are concentrated.
- Review scientific datas
- Legal actions through attorney group

5. Publicity

- Web page <http://cafe.daum.net/samsunglabor>
- Publish the Korean edition of the 'Challenging the Chip'(Nov. 2009) and

'Samsung semiconductor & Leukemia'(Jan. 2010).

- Make series of movies of victims and hazards of semiconductor industry
- Visit to meet various progressive groups
- Open statement of victims
- Picketing and petitions at the mass rally like Mayday anniversary

[2] Union of Irregular workers of Dongwoo-Finechem

○ Dongwoo–Finechem

- Primary subcontractor of Samsung electronics(annual sales; 2 trillion KRW), 100% Foreign investment company(subsidiary of Sumitomo group in Japan)
- established at 1991 (Dongyang chemical 50%+Sumitomo chemical 40%+ITOUCH 10%)
- factories in Pyong-taek of Gyong-gi-do(polarizing films for LCD) & Iksan of Jeonabook-do(chemicals)
- products : semiconductor process chemicals like cleaner, echants and slurries, TFT-LCD cleaning solution, cleaner of color filter, Resorcinol, polarizing films for LCD
- employees : Pyong-taek(permanent 1000+irregular 1000), Iksan(irregular 400)
- union : established in Pyong-taek factory at May 2008, as a branch of KMWU in KCTU. (union of Iksan factory is affiliated at FKTU and a company union)

○ Conditions of irregular workers; Job insecurity and hazardous working condition

- minimum level wage with being forced to offer a bribe and to do overtime work
- 'Ticket for toilet' of female workers
- severe job insecurity
- frequent accidents with gas leakage from unknown cause; but workers had been enforced to keep working without escape. Later, union exercised 'the right to veto over work' and evacuate workers and asked the gas analysis resulting in detection of various toxic chemicals.

○ Mass dismissal & Arrest against union

- Union policy of the company; No negotiation, only suppression

- 11 union activists were dismissed just because of exercising the right to veto over work, and the chairperson and one executive of union were arrested.

○ Influence of Samsung 'No Union Policy'

- Employer of Dongwoo-Finechem always says, 'No union because of policy of Samsung'.
- Suppression of union by the same methods of Samsung.
- Police & Courts sided with the company; No punishment on the violations by hundreds of policemen and gangsters hired by employer. Only punished workers' legal self-defence.

5. Conclusion

Not only workers of Samsung, but also all the people in Korea suffer from both the absolute power and 'No union policy' of Samsung; independent and democratic union must be built in Samsung by solidarity of workers and people.

Electronics is the core business of Samsung; organizing electronic workers will have great effect to the whole group. We must challenge it's violent and delicate anti-union tactics.

Now SHARPS and Dongwoo-Finechem workers have been making a kind of joint struggle for the workers' right. These trials must be protected, supported, and expanded into broader range including hazardous working environment of electronic workers.

Consequently, it is very important for KMWU to hold 'Strategic organizing effort of Samsung workers' which started at 2008 as its official plan and to support and build struggle.

The problems of job insecurity, low wage, and women workers are common features of global electronic workers; we must encourage Korean electronic workers to find out their common features within them, furthermore with other Asian workers, and finally to unite as a class.

6. 전체토론 :

아시아 전자산업 노동자의
노동권과 건강권을 위해 무엇이 필요한가?

사회 ; 한국노동안전보건연구소 공유정옥

6. General Discussion : **What is needed to achieve** **Electronic Workers' Right in Asia?**

MC ; Jeong-ok Kong (Korea Institute of Labor Safety & Health)
