

導讀

張晉芬
中央研究院社會學研究所研究員

西元二〇〇五年，台灣高雄市發生了一起泰國籍男性移工集體抗爭事件。根據顧玉玲（2006）的採訪和記錄，在此次抗爭前，有整整一年多的時間，這些泰籍移工經常性加班、卻沒有拿到半毛錢的加班費。同時在每月的工時紀錄中，加班費經常被故意漏記二、三十個小時。如果向領班抗議，就會被威脅遣返。他們受到的歧視待遇還不只冇加班費被少算、拖欠而已；實際上，這些移工被迫集中住宿，只能在仲介公司經營的福利社購買價格高於市價的東西，不准自行外出，不准騎自行車……。他們的工作和生活都被監管，幾乎形同囚犯。仲介扣留移工的護照，還辯稱是幫他們保管、以防遺失。顧玉玲稱呼這種管理制度為「新奴工制度」。台灣社會對待這些移工的方式或許會讓大家想起一段遙遠的歷史：美國徵召華人到加州建造鐵路，即用奴工方式對待他們。兩百年後，台灣人也用同樣惡劣的勞動條件對付這群到台灣幫我們建造捷運和高速公路、照顧我們親人的外國工人。

這批台灣的現代奴工是經過中華民國政府核准來台工作的勞動者，管理他們的是「合法的」仲介公司，他們所從事的是國家的重大運輸工程計畫——高雄捷運；事件發生當時的執政黨是在野時極力支持勞工運動、宣揚人權理念的民進黨，而發生地點——高雄市，當時的市長也是民進黨籍。不論是國民黨或民進黨執政，都是同樣的作為（或不作為）。台灣雇主侵害本國籍勞工勞動人權的事件，在戒嚴時代早已層出不窮，即使在解嚴（一九八七年）之後也依然存在（陳政亮等編 2006、2007、2011）。本國勞工所受到的待遇尚且如此，外籍勞工的勞動人權更是低落。

或許有些讀者聽過勞動三權，指的是勞工具有團結權（組織工會）、爭議權（罷工行動）及協商權（簽訂團體協約）。根據國際勞工組織（International Labor Organization）規章，舉凡工作權、安全的工作環境、工作尊嚴和休假權（有薪給）等，也都屬於勞工基本人權。儘管在不同的時代政治與經濟環境下，或是規模和性質迥異的組織和工作場所中，勞動人權被打壓或漠視的事項、情節和程度或許不同，但受傷的本質卻是相同的。本單元所選錄的三篇文章，即是反映出在不同的時代、政經脈絡、和勞動現場下，學者和勞工運動者對於勞動人權議題的分析與見解。

國民黨政府在執政時期，雖然分別於一九二八年通過〈勞資爭議處理法〉、次年通過〈工會法〉，但並沒有立即實施。一九五〇年代陸續頒布的〈戒嚴法〉、〈動員戡亂時期臨時條款〉等，使得工人不敢組工會，組了工會也不敢行動；工會如果不是雇主可輕易掌控的公司工會，也可能是由國民黨相關人士把持。被懷疑或實際參與工會組織或運動的團體與個人都可能遭到來自雇主的打壓以及國家法律和行政手段的迫害。在美國國會壓力下所通過的〈勞動基準法〉（簡稱勞基法）則是象徵性大過實質意義（該法於一九八四年通過，立法宗旨是：「……規定勞動條件最低標準……」）。日後許多勞資爭議，都是出於雇主違反勞基法，但國家卻束手無策，勞工只能「順法抗爭」，要求資方和官方依照勞基法規定負起責任。

在解嚴前肅殺的氛圍下，發聲支持勞工人權、批判政權需要相當的勇氣和膽識。當時台灣大學社會學系的張曉春教授即為少數的敢言者。他經常在報紙上撰文評論雇主任意資遣勞工、法律卻不能保護勞工工作權的案件，痛批工會無能，指出職業災害受害者的困境、為肢體不便者爭取勞動權益，關懷的議題廣泛（張曉春 1987）。本單元所選錄的第一篇文章是他於一九八七年與其他三十八位人士共同簽名發表的〈勞動人權宣言〉。宣言中共提出十二項訴求，並指出這些其實都只是勞動人權中的「低

層次目標；其中包括最低薪資（不是基本工資）、退休和養老津貼、工業災害、工會自主、勞動三權的保障、產業內民主等。整體來看，均未超出前述國際勞工組織所認定的勞動人權範疇。讀者看完張曉春等人的這份宣言後，應該會同時出現兩種反應：原來在一九八〇年代之前，台灣勞工的人權如此不被尊重；而宣言中的許多訴求仍適用於現在的台灣社會。

工作環境安全與勞動者健康不僅是工程或醫學專業的課題，更是重要的社會學議題。如果一個社會勞動災害（包括職業傷害與職業病）事件頻傳，即代表勞動安全長期受到忽視，也顯示出這個社會在經濟掛帥與勞動尊嚴、利潤追求與生命價值、財富累積與生活品質間已經有所取捨。雇主在勞動過程的設計及執行上缺乏安全考慮、國家漠視勞動安全的規範與執法、社會對個人健康與生命缺乏尊重等，顯示個人和集體財富累積的價值凌駕在勞工的生活與生命價值之上。此外，社會及人口特徵的差異也會影響勞動傷害出現的機率、程度及後果。弱勢族群、低教育程度者、及體力工階層較容易在工作中發生意外，意外發生後也較欠缺足夠資源以獲得適度醫療或長期照護，且不易得到應有的賠償。

勞動者因罹患職業病而要求集體賠償的案例中，最著名的即是美國無線電公司（Radio Corporation of America, RCA）的勞工申請職業傷害賠償未果的案例。與其它跨國電子公司一樣，因看重台灣低廉但具有初級中學教育水準的女性勞動力，RCA於一九七〇年來台設廠，在生產的高峰時期曾僱用高達兩萬多名員工。這些受害者以及其家屬和運動團體最近也用口述歷史的方式記錄她們的遭遇和抗爭過程，並以專書形式出版（工作傷害受害人協會等 2013）。

本單元所選錄的第二篇文章即是社會運動者柳琬玲所寫的報導。根據這篇報導，在RCA關廠後的十年間，至少已有超過一千名曾經任職於RCA的勞工罹患癌症，其中有兩百多人死於癌症、一百多人患有腫瘤性疾病（2002）。藉由個案受害者的訪談及參與她們的抗爭行動，柳琬玲的報導顯示出基層勞工不僅面臨高度的職業風險和低度的精神與實質賠償，也遭到社會與國家的漠視。這些女工被跨國

公司和台灣政府當成「用過即丟的」物品來看待，台灣勞工基本人權的低落自也不需要更多的證據來說明。

衡量一個社會重視人權的程度，確實不需要太複雜的指標或是太多樣的數據，只需觀察法律制度和行政機構如何對待弱勢族群就可獲悉全貌。不論是社運團體、新聞報導或是學者的研究，均顯示國家與社會保護移工基本勞動人權的成績遠低於及格標準。低教育程度、身障、職業災害受害者、原住民、低階外國移工，最有可能成為勞動市場上的弱勢。移工的處境尤其可用以衡量一個社會的勞動人權水準。移工的原鄉家庭大多貧寒，他／她們遠赴異鄉尋求工作，主要的目的也是希望寄回家鄉的打工所得可以改善家人生活，或是攢夠積蓄，回國之後做些小生意。與本地勞工相比，移工在本地語言不通、也缺乏社會網絡的支持，生活周遭可求助的對象極少。只要能夠賺到工資，對於不合理或甚至剝削式的勞動條件大都會盡量隱忍。前述的泰籍移工抗爭事件，幾乎是到目前為止唯一的移工集體行動。

本單元所選錄的第三篇文章是藍佩嘉的〈合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走〉。「聲援」泰國移工抗議事件是作者撰文的主要動機，文章探討低階移工面臨的困境和困境產生的原因，包括來自東南亞的藍領工人、家庭內的監護工或幫傭。作者指出，台灣的移工仲介制度規定東南亞移工的引進必須透過仲介，移工來台後不能主動要求更換雇主、有居留期限的限制、仲介幾乎可以任意遣返移工。由於必須透過仲介才能引進這些底層移工，造成勞、雇雙方都必須支付佣金給仲介。有些惡劣的仲介甚至用各種名目欺騙移工，使她們工作期間每月只能獲得數千元的極微薄薪資。仲介同時被賦予過大的管理權力，威脅或實質遣返移工成為懲罰不聽話移工的常見手段。此外，移工的聘僱期限為三年，如果繼續聘僱則必須先出境，再重新聘用。結果是讓仲介再撈一筆。而且移工除非有明確的受害證據，否則不能要求更換雇主。這使得移工除了逃跑之外，別無其它解脫的方式。移工會選擇出走的另一個主要原因，是因為薪資被仲介和雇主七折八扣之後，有些人實領的薪水直到工作期限屆滿

之後仍然無法還清為了來台所積欠的借款，或是存款太少、不足以應付日後家人生活。以上種種顯見，移工的困境實質上是國家制度造成的。

根據藍佩嘉的實證分析，以自力救濟方式擺脫奴工的身分後，許多移工竟意外地獲得了自由、甚至較好的待遇。沒有了仲介向勞雇雙方索取佣金，雇主的負擔減輕，移工的工資報酬也提高了。當然，並非所有的出走移工都可因而改善處境，該文也並非要宣揚出走的優點，作者的目的是在於指出：在台灣現行的移工引進和管理制度下，守法的移工成為奴工，出走的反而因為違法而獲得自由之身。

此外，台灣的移工制度也並非是對所有的外國人一視同仁，而是有明顯的種族和階級歧視。因為，從事白領階層工作的移工（來自歐美國家的人士較可能被聘請）並不適用這套制度，包括不須透過仲介、可自由更換雇主、居留期限較為寬鬆等。採用國際勞工組織的標準加以檢視，台灣的移工制度違反了勞工的經濟權、工作權、休假權及身體權。

探討勞動人權議題的文章甚多，大部分也都值得推薦給本書讀者參考。但礙於篇幅有限，在考慮時代變遷、議題及文章性質的差異後，本單元於是挑選了前述三篇文章。希望透過宣言、報導及學術式的論述，呈現出勞動人權的基本訴求、台灣的處境及問題所在，促成大眾的關心與行動。