

## 好的勞動條件 留住人才

張晉芬

最近新加坡一個政治人物的發言，被台灣媒體轉述之後，站在不同利益基礎的團體或個人，各自提出對這個發言的詮釋，主要目的是在順便推銷原先的政治主張。這個發言的內容似乎是以台灣為借鏡，認為如果國家要發展，人才的流動必須要暢通、國境限制必須打破。於是，國內的輿論出現一片檢討之聲。只是從最近企業或業者公會的發言，我覺得台灣的資方仍然如同以往，欠缺對自己的反省、卻總是勇於檢討政府和勞工，這恐怕才是台灣產業發展的困境。

不能吸引外國人才、及本國人才出走的原因未必完全相同，但是就業市場缺乏吸引力應該是一個共通的解釋因素。其中薪資水準是一個元素，工作是否具有挑戰性、事業發展前途如何、勞動過程是否過於壓迫等，也都構成人才是否願意進入或停止出走的考慮。企業界真的應該反省的是自己所提供的勞動條件機會具有吸引、留住人才的條件嗎？

台灣勞工的薪資偏低、工時長、工作環境因陋就簡，這些都是資方應該、卻不願意認真去改善的。勞工缺乏合理的報酬，生活的保障不足，對自己的工作和企業就不會有忠誠度、也不會想要突破；工時長、責任重，個人休閒或家庭生活就被犧牲。台灣就業市場就是充斥著廉價工讀生、廉價工程師、廉價護士、廉價店員、廉價教師...。這些人的能力並不廉價，只是在勞動市場上被當作了廉價商品。

以此對照，企業要求移工和本國勞工基本工資脫鉤的主張更是離譜。台灣的移工數目大約四十多萬人，僅佔就業人數的四%左右。其中多數還是屬於家庭監護人員。要靠降低這些人的薪資水準工廠或企業才能生產或經營，台灣的外勞引進政策原來只是在維持血汗工廠嗎？基本工資是一個概念，代表勞動價值的最低標準。以台灣現在的生活水準，沒有勞工可以依靠基本工資過得像樣的生活，資方卻認真的將基本工資當作競爭對手、不斷的在打基本工資的主意。

現實上，許多移工連基本工資都拿不到。除了媒體所披露的數月或一整年都不給付工資、把外勞當奴工的案例外，雇主用提供住宿或膳食名義苛扣底薪的做法，甚至還被勞委會允許。企業或利益團體宣稱台灣給付外勞工資高於其他國家的說法，不只是謊言，同時也是變相為拉低本國勞工薪資水準和未來引進更多底層移工鋪路。

進一步對照近日在中國大陸設廠台商表示要為勞工加薪的新聞，本地企業要求基本工資凍漲或是對外勞歧視的言論，讓我們發現原來台灣的薪資水準是在跟後進的國家相比。而如果不是勞工跳樓事件、國外勞工團體揭露蘋果產品中國代工廠的低劣勞動條件，台資廠商也不會主動為中國勞工加薪或降低工時，最近宣稱要替在台勞工調整薪資的表態大概也不會發生。台灣企業如此被動的示惠行為，要如何吸引人才？自己搞代工廠，也希望員工只要做代工就好，將人才都變成了庸才。

媒體常報導科技產業和富商的顯富行為，例如，買豪宅、為子女開精品百貨、投資豪華飯店、蒐藏名貴古董、字畫、及有多政治人物出沒的企業第二代或第三代聯姻的豪華婚禮等。這些行徑其實只反映了資本家一小部分財富和勢力而已。企業名人在展現富裕生活、對社會現象發表高論、被捧為經營奇才時，卻看不見手下那些工時太長、勞動強度太高的勞工，早已無生活品質可言。

因為勞工的犧牲，資本家賺飽了大筆的代工財或利潤，卻吝於投資風險高的創新事業、提升自身企業的生產或服務層次、提高員工的薪資等級。這些或許不是他們的天責。但如果卻同時還要求政府維持低度遺產稅、反對課資本利得、壓制基本工資的調整，那就真的沒有天理了。（作者為中央研究院社會學研究所研究員）