

與談紀錄

蔡明學（仲介業者）：

大家好，我就是仲介業者。其實今天內心很澎湃，畢業以後就很少跟這麼多教授同臺，有點緊張，我講的比較通俗，但我還是想先講一個觀念，就是我是個仲介，當你們看到我時腦袋在想什麼？「這傢伙閒閒沒事又去收外勞的錢，不知道從哪邊又剝了什麼錢」、雇主可能會想說「他對於移工可能做了什麼不禮貌的事」之類的，我還是強調一個觀念，就是我們都習慣把人兩邊看，我會分享從我的角度來看，從簡報中我學到很多，但我還是會有我的意見。

我想先簡單輕鬆講一下，你們覺得一個印尼籍的移工如何來到臺灣？有印象或概念嗎？

家裡是否有請過看護或廠工的？我相信你們是雇主的話，也許你們會有另外一點不同的想法，如果今天我是一個印尼小姐，想來臺灣工作然後應徵看護工，我怎麼來的？首先會有一個角色叫做牛頭，不知道誰翻的，有點像業務遊走在村莊裡面，這個人有時候會是村長、里長之類的，國外跟我們想的不一樣，我們走出去可能是 7-11，但我可能從我們公司到下一個家樂福要 2 個小時，沿路跟大家想的不一樣，印尼有很多詐騙事情，變得不是這麼相信人，就算這邊說可以出國工作，但也不會有人走進去，因為會很害怕，所以牛頭就發揮角色，跟爸媽講出國工作不錯，在村莊中就搜了 10 個人帶來公司，我們能不能去搜？當然不能，我們看 4 個好像身強體壯，5 個比較弱不禁風就不能，然後就帶到公司來訓練，中間有很多事情要做，包括通過考試和技能，護照、良民證跟體檢，這些全部瑣碎的事情都是由仲介來做，這東西要收多少錢？他們生無分文要他們生出錢，也不可能，所以會發現很多人來臺灣都會貸款，因為他們要把錢分批還給仲介公司，這裡面的錢有沒有問

題，現在這個錢在看護工是合法的，上面所有金額都詳列，在勞工講習跟勞工卡都會問，仲介有沒有空間去弄？當然有，會不會弄？不會，因為要選舉抓得很嚴，這都是一波一波。

那我們做什麼角色？比如臺灣有個雇主，我們要趕快去取得他的資訊，移工資訊也給他們，爲了就是希望來臺灣不要丟一句話說這跟我想的工作不一樣，或者雇主說這怎麼跟照片不一樣，這是我們最不想聽到的，我們講這麼多裡面就牽涉到買工費這件事情，我要很坦誠講買工費有存在，但不是所有仲介都收，其實我很少會進工廠的工，因爲沒有人要下，因爲我要合法，能給臺仲的錢少得可憐，根本就沒有人要，但還是有人跑來跟我說，買工費這東西我們不在乎，但是拜託給我們一個好的工人，還是有這種仲介。這故事告訴我們說，也許我們對某件事情的認知是一定是有問題的工人才會跑到網路上，不然網路上搜尋誰會說我家工人很好，一定是有問題的才會放到這上面，2010 年左右所有看護工是否可以換工作，我覺得不行，因爲那時候隨便一個雇主要找看護工，我們公司網站上可以讓雇主看、挑不完，這代表太多人想要來，所以每個工作對他們來說是非常珍貴的事情，到現在同業都知道，看護工跟黃金一樣珍貴，根本找不到人，所以我等下會帶到轉換工作這件事情，所以這是一個供需問題。我給大家一個數字，主計處公布去年一整年外籍看護工增加人數大概是 6,985 人，看到今年看護工增加 717 人，我們站在就業市場景氣循環第一線，我們沒辦法有很多數字，但我們可以感受到人多人少，這是我們感受到最深的，這會直接影響到外籍勞工知道今天如果離開這個雇主家，我還有千千萬萬個雇主等我們，剛剛簡報中有講到外籍勞工在國外取得的資訊怎麼樣，我可以跟各位報告他們在國外取得的資訊非常完整，因爲身邊已經很多人來過臺灣，沒有來過臺灣也有 Facebook 等很多資訊可以取得。再來，我們的管理是進來了以後，像印尼的是要在訓練所待 60 天，裡面有來過臺灣或沒來過臺灣都混在一起，早就知道臺灣這邊發生什麼事情，很多第一次來臺灣的外籍移工，到臺北就一定要到臺北車站朝聖，到臺中就第一廣場，他們根本不知道長怎樣但還是能輕鬆到達，因爲資訊公開透明，老實說過去仲介制度不知道是否不夠完善，確實發生過很多事情，但

到現在 2019 年我相信所有仲介業者都知道，第一個誰敢在臺灣亂收錢，剛剛講說收了 10 塊錢對外勞來說不能構成終止契約，如果收了 10 塊錢可以打去 1955，仲介就出事了，因為訂的標準寬鬆不同，今天如果真的超收就會有事情，買工費在印尼看護工這部分一定沒問題，但越南就不能保證。

現在這個移工順利來到臺灣，第二個關於自由轉換的問題，法律上也很清楚從以前到現在所有沿革都講很清楚，然後自由轉換，總歸一句話可以自由轉換但要雇主簽名，就是勞工簽名、雇主簽名，從邏輯來看現在人很少，如果你今天是看護工在這裡工作覺得不 OK，會不會想提出要換，每個人都想換應該很正常，換了以後會不會擔心找不到工作，你朋友或者得到的資訊，外面就很多雇主到就服站找，心裡或多或少都可以相信應該可以找到工作，如果是一個語言會通的、身材比較高大可以照顧病人的，我相信是沒問題的，雇主今天請了一個看護然後跟你說我不想做了，然後勉強留他，你們透過仲介把誤會解除，也許回到工作上，協調一兩次不行，對於工作倦怠了，還會想找一個對工作不是很有興趣的人照顧嗎？我相信大部分的人都不會，也會尊重移工如果想走就走吧！現在在看護工這裡真實的情況是這樣，廠工就有其他限制，但是看護工很多雇主會讓他們走，當然也有不讓他們走的，這問題出在制度，為何不讓他們走？因為請了一個看護工到家裡工作，照理說如果跟他解除契約，可以再請另外一個人來，問題是制度，要找下一個幫手需要一個空窗期，也許要經過兩個公文或者至少 5 週空窗期，在一個需要直接人手來照護的家庭，這 5 週甚至更長對他們來說是一個很大的困擾，所以為何會有雇主不簽名，我認為問題在這裡，因為他無法忍受這個空窗期，但之後還是會簽，因為這個移工堅持不做，就有幾種情況：第一個就是跑，但比較少遇到這樣；第二個是打電話給 1955 或勞工局；第三個就是打電話給 NGO，實務上是這樣，法律有它的規定但我遇到的是人，就會遇到這樣的情況，這在邏輯上很合理，但你要說他不好嗎？我覺得只是回歸到很正常制度，如果我們把雇主、移工和仲介都看成是人，有的人就是會有這樣的反應，所以我覺得制度上應該要做修改，但我相信很多仲介也跟勞動部反映過，這也不是我們能決定的，所以我要很明白說這個制度造就很多轉換工作

的不方便。

再來，移工在法律上的保障，我先講兩個案例。第一個是之前新聞有提過一個雇主強暴一個移工，這個移工是從我們那邊訓練出來的，我去印尼辦事處被罵到臭頭，我也認了，因為這是我們臺灣人做的，但是這個雇主是不對的；另一個案例是在某縣市的勞工局，一個菲律賓的工人想換工作，而雇主認為都已經按照規定走，想吃什麼也都給，為何又要換工作？換工作有千百種理由，可能真的是雇主不好，或者無法做好工作，或者其他理由，但是他說了一個理由讓勞工局去協調，就是被照顧的人性騷擾他，可是被照顧人是植物人，所以雇主才嚥不下這口氣，所以我要說的是只要是人就會有各式各樣的問題，我想表達的是，我盡可能把我知道的事情提供給學者、老師和官員去省思如何能讓制度變得更好，我也覺得大家可以再去多問仲介，因為有些仲介還是很老實、規矩的，只是你們接觸到的是新聞上看到的，還是有很多很棒的仲介，做得跟日本服務一樣好，這是我今天想表達的，謝謝！

劉黃麗娟（國立中正大學勞工關係學系副教授）：

剛剛有兩個主題都涉及到所謂移動的自由，我自己在一篇文章中也提到，會動才有救，也就是說如果我們在就業市場中動不了，沒辦法移動，到底是為什麼？能夠移動才能夠自救。另外是可以造成一個比較公平的競爭，所以從社會學的訓練裡面，我們會看到的是這些現象怎麼去拆解、解釋背後因果關係是如何形成的。我有看到上午報告裡面，我們把所謂的臺灣聘僱制度視為一個客工制度。我認為客工制度源自於德國，可是德國的客工制度是隨著勞動市場變化還有國際關係等相關因素，所以這個客工制度不斷的再調整，一開始德國的客工制度是以單一次入國、一次性的制度為主，可是臺灣的制度是除了客工之外，也就是一開始是 3 年最多不能超過 6 年，一開始的思維的確是仿照德國的客工制度的概念，可是也順應著整個市場，不斷的進化到從一開始客工到循環性的移工，循環性的移工是可以一次是定期契約，但是不斷的循環再循環，也就是現在從 3 年到 6 年到 9 年到 12 年，然後看護工到 14 年，我們看到所謂的移民國家對於這些外籍移工整個聘僱制度，是包

括社會融合，因為時間已經有循環性價值。

臺灣是從 1992 年客工逐漸轉到循環，可是完全切割掉社會融合這部分，所以等於是比客工制度對移工有更大不利，因為沒有包括後面這塊社會融合，也就是沒提供一個路徑讓移工到移民有一個過渡的可行性，所以從這個角度來看，對於移工種種限制更加明顯、迫切。另外，我認為這是一個以雇主為中心的聘僱制度，以整個臺灣就業市場的需求設計出來的聘僱制度，可是同時又要避免雇主會濫用外籍移工，想要保護本國人民就業，所以又另外發展出完全管理的就業市場。所以一方面是以雇主需求為中心，當你面對高齡的家人、需要照顧的幼兒的時候，國家給你便宜的勞動力，並沒有走向一個照顧公共化的思維，也就是盡可能的給一個便宜的勞動力，用這樣的方式去解決雇主的需求，所以我們產生了家庭式的雇主。

對廠工來講，從補充勞動力，尤其是從 1990 年後整個全球化導致資本外移，然後臺灣的廠商西進帶走更多製造業，包括從臺商到臺幹到臺勞，所以我們聘僱制度裡面，所謂的外籍移工需求就更加迫切，因為這些基本匠級或是師傅級的製造業勞工在臺灣就越來越少，所以開始透過循環性制度，放寬留臺的年限，但還是緊守著我們所謂的沒有過渡。當沒有過渡時期，對於外籍移工來說是完全沒有期待的，像我們 60 年代、70 年代臺灣為何要去美國、歐洲，其實背後想到的是可以結合綠卡、申請移民，整個生涯是有一個整體規劃和期待的，會更渴望學習當地語言、文化，因為可能會有一個不一樣的人生。對於移工來說，如果很清楚知道不管怎樣就是一個外國人，永遠不會進入到臺灣本土的社會裡面，也就不需要花太多時間去瞭解這個文化，我覺得會產生這樣的效應。

再來就是，我們是一個以雇主為中心的僱用制度，可是另一方面又要完全管理。我記得 1992 年那個時候就業服務法開始實施的時候，當時勞委會背後思維是希望是像水龍頭的這種制度，就是我需要的時候說開就開，不要的時候說關就關，所以就是希望這樣完全管理的制度，可是其實知道這是不可能的。因為這些東南亞國家剛好是一個希望透過到國外就業翻轉人生的人來臺灣工作，在那個年代的確是如此，所以今天關閉就業管道，我可能會透過

婚姻或求學管道，只要能夠來臺灣，所以要將心比心想想看我們過去到美國、歐洲，不論就業或者是其他，其實背後都有類似一個這樣的思維，也就是這個管道如不行，就嘗試另一個管道，因為這是一個完全管理的就業市場。可是政府又必須去面對國人對於太多外籍勞工時，會產生這些疑慮，包括國安、不定時炸彈這樣種種的疑慮，所以開始用這種所謂有洞補洞的法律規範，也就是移工團體發現一個問題時，面臨輿論或國際壓力時，我們法律規範才會做修補，但這樣的修補還是停留在這樣循環性的移工政策，所以還是沒有一個臺灣所需要的完整跨國遷移的政策，我覺得很多時候是卡在這樣的問題，又不願意去面對這樣長久替代性人力，已經不是補充性人力的原則，因為這原則若守不住，前面這些法律規範就站不住腳。

再來，剛剛這兩篇論文提到包括移工的自由轉換這部分，因為我們的就業市場其實是一種市場專制，也就是不管本國籍勞工或者外國籍勞工，其實都是透過市場決定，除了市場決定外，另一個就是雇主專制，也就是因為市場專制讓移工自由轉換權利受到極大限制，任何一個人到國外就業因為受到文化、語言、資訊不對稱，很容易就陷入一個脆弱的處境，對於一個外籍移工來講更是如此，因為他的教育程度，或者一個非常快速時間內想要來到臺灣，所以在資本主義市場中，時間就是金錢這句話不只對雇主是成立的，對於勞工也是成立的，因為只要能夠在最短時間內趕快出發到臺灣來，就可以賺到更多錢及解決家裡債務問題，讓他的人生有所改變，因為這也是雇主所希望，所以勞雇雙方就達成共識，在這樣共識中會迫使勞工做更多退讓，也就是順服。這一種順服機制在布若威（Michael Burawoy）的《製造甘願》或者謝國雄老師的《純勞動》這兩本書中都個別用不同的案例看待當時在地國人僱用的狀況，像這種勞資之間的順服跟被製造出來的甘願，在我們跨國遷移的制度中就更為明顯，所以勞工一進到臺灣時他的脆弱性就會更明確，就等於一個人被五花大綁沒辦法自己求救，所有的一切都要透過政府的資訊、政府主動釋出的善意或者 NGO 的協助，這也是非常大的問題。剛也有提到如果不依照勞動契約的爭議，我非常贊同剛剛所提到的舉證上面的困難，當然這是一個市場專制，雇主為中心的聘僱制度，就可以想一想如何平衡這樣

以市場為中心、政府完全管理的就業市場，因為要控制得非常綿密，讓這些不應該影響到本國人就業的這些產業不受到影響，所以這樣管理綿密的概念下，這些環境資訊不友善，一方面是缺乏政治意願，因為就是要完全管理，所以這部分即使這 3 年不需要出國，這個買工費的形成，主要也是因為政府缺乏這個政治意願，因為怕過度自由、容易轉換，會影響到其他就業機制，這是一個關鍵原因。

另外一個要談到定期契約所形成的勞動關係。定期契約其實在其他非移工工作型態，包括公務員約聘僱也是定期契約，所以定期契約這樣的型態其實已經被濫用，另外要提醒的是，我們比較少提到是訴訟跟爭議中通譯跟仲介的角色，是臺灣目前研究上最欠缺的，為何會難以研究仲介？我想因為這社會裡面基於他們的利益保護，所以其實要研究仲介的供應鏈的確還存在困難。通譯角色在某程度上可能是協助解決移工的爭議，可是常常會用不是故意偏向雇主，而是用一種息事寧人的方式告訴移工，提供給移工建議，所以當移工遇到勞資爭議處理時，往往進入不了正式勞資爭議處理機制。因為時間就是金錢，還是這個題目，所以還是希望在最快時間內回家或得到轉換，或者結束掉，這也是跟本國勞工遇到職災時，面臨雇主及解決職災爭議時，往往選擇一次性給付，就是錢解決，用錢來決定就可以了事，所以我們就會陷入到這樣非常快速的個人化、市場化的解決機制。所以我們會認為後續還可以思考，當還沒決定要成為移工的意願時，就必須要知道遷移風險到底有多大，因為在大多數時，遷移的風險都被移工忽略掉，因為多數聽到過來人或者看到誰家有沖水馬桶、鋪了磁磚地板，只看到這些狀況，所以怎麼樣讓移工一開始決定要出國時，就讓他們知道這些更平衡的資訊，讓他們思考到底要不要出國這件事情，這塊應該要思考，如何納入到跨國聘僱制度中？另外提到的政治意願，我認為現在很多策略忽略掉國際這部分，包括國際勞工組織這些相關公約，至少有 5 至 6 個公約是關於勞動條件這部分，更不用提到如何善用人權公約施行法等相關公約，透過這部分創造更多國際壓力，讓政府有政治意願來解決問題，因為下一場我也擔任評論人角色，我想我就把其他部分留到下一場次，謝謝！

