

## 落跑外勞的鏢鏑

王宏仁、曾嬾芬、藍佩嘉

去年引起泰勞抗暴的華馨公司竟然向泰勞提出告訴並求償兩千萬元，勞委會說這是「倒果為因」。但是會讓外勞淪落到幾近奴工的悲慘狀況，讓仲介公司得以上下其手，經常是因為勞委會禁止轉換雇主的政策所致。在此政策下，外勞會從合法走向落跑之路通常是碰到類似奴工的工作條件才會落跑。前幾日勞委會決定全面嚴懲雇用落跑外勞的雇主，這一樣是倒果為因，此政策只是保障了仲介與雇主的利益結合，但無法解決破洞百出的外勞政策，外勞勞動人權不會因此受到更高一層的保障，甚至可能因為落跑更困難而進一步遭到戕害。

台灣開始制訂外勞政策十多年來，有一百多萬名外勞在這段期間來過台灣工作，雖然官方統計數字呈現歷年來共有八萬多名合法外勞「行蹤不明」，被列為警政單位查處的對象，但其實多數已經離境，目前只留下不到兩萬人以不符法令規定的身分在台工作。和其他實施客工計畫的國家經年累月產生大批逾期居留的外勞比起來，這個數目顯示，台灣非常「有效管理」進入台灣工作的藍領勞工不得長久居留。但是這種「有效管理」的手段包括高度依賴仲介經手、威脅外勞送出國政府「來抓人」、限定外勞不得轉換雇主以利管理、禁止外勞組織工會等違反勞動人權的策略。「重罰雇主聘用落跑外勞」的政策，就是在傳統舊思維下的另一威脅管理政策而已。

若是嚴格控管政策有效，那麼落跑人數應該會持續下降，但我們若從歷年來「合法變成非法」的外勞人數統計來看，這樣的人數並沒有隨著政策的緊縮而降低，為什麼？政府通常直接凍結外勞落跑率最高的國家勞工進口，但逃跑人數集中的國家往往是家庭幫傭和監護工人數最多的國家，換言之，是因為這些職業的勞動條件缺乏足夠保障，常有工時過長或勞動過量的情形，而促成了外勞不告而別。凍結、重罰這種治標不治本的做法並無法解決結構性的問題。

外籍外勞從合法轉為非法人數逐年增加，顯示一些新發展促使了外勞由合法轉為落跑的機制變化。為何這些落跑外勞要冒著被查緝遣送回國的風險而逃離契約雇主？主要的觸媒還是無法轉換雇主此政策規定，使得外勞無法行使基本的勞動三權：組工會、團體協商與爭議權。因此當在台外勞不甘願處於惡劣的勞動處境、但又不能組織工會對之發出反對的聲音，極端的方式則是去年發生的泰勞抗暴情形，但最一般的情況則是自行離開雇主，代表一種出走與抗議的方式。在轉為非法之後，轉換雇主變得相對容易，有可能使得外勞討價還價的權力增加，反而某

些條件可能會改善，但政府的強化取締，結果是讓落跑外勞在黑市的議價能力降低，勞動狀況難以改善，甚至在多起追查的事件中，造成為躲避警察而傷亡的結果。

政府在許多勞動人權團體要求可以讓外勞自由轉換雇主這麼多年，還是不願意鬆綁，是因為仲介利益鑲嵌在禁止轉換雇主的政策中。只有禁止轉換雇主的制度存在，仲介結合雇主才能任意遣返不聽話的外勞，並且從新來外勞身上再賺一筆仲介費用，雇主沒有任何損失，甚至還有回扣可拿。

美國國務院最近公布的世界人權報告，提到台灣慘不忍睹的外勞勞動狀況，國外政府與 NGO 團體對於台灣嚴苛的禁止轉換雇主政策，都覺得不可思議，若根據聯合國的《防止、禁止和懲治販運人口特別是販運婦女和兒童行為的議定書》定義，這已涉及「人口販賣」的嚴重問題。目前禁止轉換雇主的規定讓仲介與雇主可以有形無形地脅迫外勞工作、抵債，也因此我們幾乎可以預見另一個高捷事件的出現，勞委會所使用的嚴格管制政策，只會讓台灣在國際上惡名昭彰的勞動人權雪上加霜，但卻完全無助於勞動人權的改善。

（王仁宏為暨南國際大學東南亞研究所所長，曾熾芬為台灣大學社會系主任，藍佩嘉為台灣大學社會系副教授）