



第四篇

04

就業與失業

第十三章 失業問題

第十四章 天生我材必有用

第十五章 工作在他鄉——
認識外籍移工

第十六章 全球化與勞工



第十三章 失業問題

失業 (unemployment) , 是形容人們沒有工作的現象, 雖然人類社會很早就存在「有人沒有工作」的現象, 不過以「失業」這個詞來描述沒有工作的人, 則是從一個世紀前才開始。但是, 造成失業的原因, 特別是非自願性質的失業, 則影響一國經濟與社會甚鉅, 值得我們深入探討。



第一節 機器取代人力

人們常說, 工業革命以來的經濟發展, 提供了工業生產力, 帶給人類莫大幸福, 但是很少人提到, 發明生產機器的目的, 在於取代人力; 而經濟轉型過程中, 也經常會出現因為各種技術提昇而不再被需要的勞動力, 這就是我們在这一節要提到的失業人口。

工業革命從英國的棉紡織場工業開始, 棉紡織工業需要大量的技術工人, 當海外市場對棉紡織品的需求不斷提高, 雇主對勞工的需求也隨之增加, 工資水平因而上升。根據當時的經濟學者評估, 如果想要增加利潤, 則必須從減少工資著手; 進而發現利用機器代替技術工人, 遠比技術工人便宜很多。

機器取代了人力, 使得具有技術的工匠失去工作, 或者淪為半熟練勞工, 而且許多不具技術的婦女與兒童, 也成為工廠生產線上的勞工, 不僅工資降低, 一個個勞工都變成了機器的奴隸, 並成為工業社會中的一個螺絲釘。

綜觀 20 世紀之工業與服務業發展, 有許多勞工是隨著技術之發展與轉變而失去工作, 例如交通運輸技術演變、電信產業之發展、網際網路之出現, 在造就新一批勞工的同時, 也讓舊技術時代的勞動者失去了工作。

第二節 勞工為何失業?

社會上同時存在數十萬失業人口的現象, 與整體社會環境結構脫離不了關係。一般經濟學者在區分失業現象時, 都會採取三種分類方式來說明:

一、摩擦性失業 (Frictional Unemployment)

這是指為了尋找工作或或轉換工作的過程中，因為缺乏充分的求才訊息及良好的媒合管道，而尚未找到工作的失業現象，例如，青年學子離開校園準備謀職而尚未找到工作的情況。

二、結構性失業 (Structural Unemployment)

經濟發展的變遷與產業轉型，例如：從農業社會轉型為工業社會，再轉型為服務業為主的社會時，勞工因為缺乏相關技術，或原本的工作機會移動到其他區域，導致勞工失業。

三、循環性失業 (Cyclical Unemployment)

這種失業現象是由於整體經濟景氣循環的衰退或經濟蕭條所引起，缺乏足夠的工作機會所導致的失業現象。例如 1997 年亞洲金融風暴危機，南韓、泰國等亞洲國家股市崩盤、企業倒閉，發生大規模失業現象。

此外，以利潤為主要考量的雇主，只要營收未達一定利潤，或是找到生產成本更低的投資管道，甚至為了逃避支付退休金、資遣費的支出，往往會直接惡性關廠導致勞工失業。



🔍 就業安全體系的建立

因為整體經濟與產業結構發展的結構性因素導致的失業現象，政府必須規劃相關政策與制度來面對失業問題，也就是就業安全體系的建立，例如提供免費、有效率且普及的就業服務機構，迅速媒合就業；其次，加強職業訓練，培養失業勞工新技能，以順利轉業；最後提供經濟上的協助，以幫助失業勞工度過難關，台灣在 2003 年起開始實施「就業保險法」，失業給付及職業訓練生活津貼等措施，協助勞工在尋找下一個工作期間，有基本的經濟生活保障。

第三節 新失業潮

在 20 世紀最後的 20 年之間，歐美國家出現了經濟成長率與失業率同時不斷上升的奇特現象。以德國為例，儘管 1991 年至 1996 年間的經濟成長率突破 10%，但是卻有 200 萬人在這 5 年內丟了工作，失業率也打破了 10%；經濟增長，就業機會反而還減少了。

而台灣在民國 91 年 8 月失業率高達 5.35%，民國 98 年 8 月更因為全球金融風暴的襲擊，失業率達到 6.13%、失業人數 67.2 萬人的歷史最高峰，更有 23 萬人被迫休「無薪假」。為什麼生產力這麼發達的今天，生活卻反而愈來愈貧困，失業人口也不斷增加呢？

Q 新自由主義

在 1970 年代，英美等國家實施了一連串去管制（解除外資限制）、私有化（國營事業民營化）以及勞動彈性化（降低工資、工時、解除僱用管制）等措施，掀起了新自由主義浪潮，期待資本家可以獲得更多利潤、增加投資，來振興經濟；然而，私有化所伴隨的大量裁員問題，造成勞工失業，勞動彈性化也促成勞工的薪資下降以及非典型僱用的盛行，讓社會更加地動盪不安。



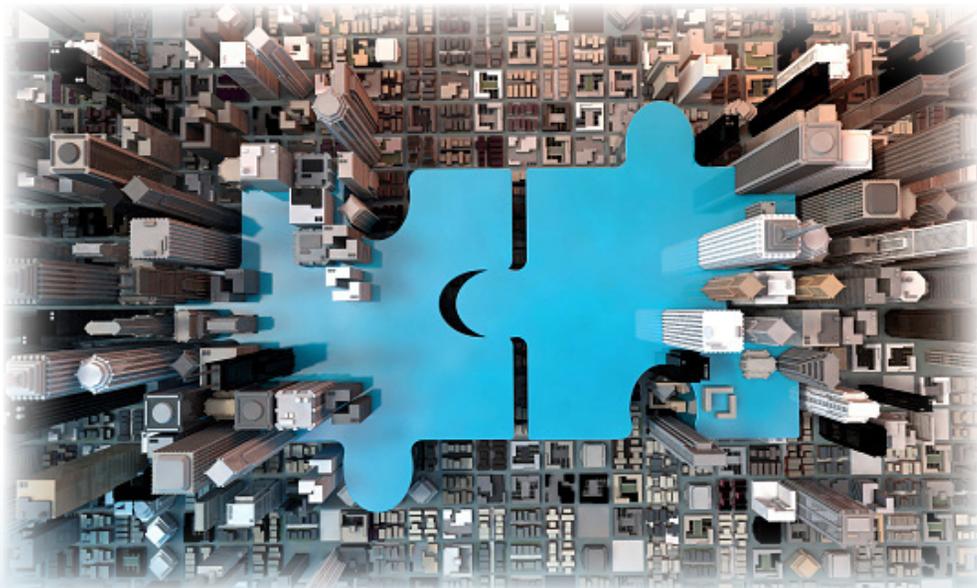
Q 產業外移與關廠歇業

資本在全球流動，尋找有利的投資環境，可是勞工卻會受到國籍的限制，沒辦法自由地在全球各處找工作。生產的國際化與投資的自由化為企業提供了雙重好處：一是跨國公司的產品，可以分解成許多個小單位，分散到最符合成本效益的地區進行生產；二是有更多勞動力相對便宜的地方可供選擇；如此一來，造成了壓低勞工勞動條件的惡性競爭現象。

近二十年來，為尋找具有廉價勞動力及外銷配額的生產基地，台灣的勞力密集產業也開始外移，前往東南亞、中國，甚至中南美洲闢地建廠；同時有些不負責的老闆只顧著將資金匯到國外另起爐灶，不但惡意積欠員工工資遣費、退休金，還有銀行大筆貸款尚未清償，形成惡性關廠風潮。

Q 企業合併

在資本主義社會裡，企業間的合併其實是一種很普遍的現象。當企業因經營策略的考量，進行企業合併，為了求降低成本，多會同時裁減員工、造成失業；與被裁掉的勞工相較，企業董事與高級經理人反而從中獲得豐厚的財富。





問題與討論

- 一、你（妳）的家人有曾經在最近幾年之內失業的經驗嗎？他（她）們失業的原因是什麼？還記得你（妳）的家庭是如何面對當時失業之後所得中斷的日子？
- 二、有人認為就業保險、失業給付的實施，將造成許多不願意工作的懶人，你（妳）認為呢？



自我評量

一 是非題

1. () 勞工會失業是因為「懶散」、「不負責任」，與經濟不景氣沒有關係。
2. () 中高齡勞工因不懂電腦而無法就業，屬於「循環性失業」。
3. () 機器普遍運用於生產活動之後，不具技術的婦女與兒童開始進入工廠工作，技術工匠失去了工作，或是淪為半技術工人。



二 選擇題

- () 1997 年亞洲爆發經濟危機，南韓、泰國等國家股市崩盤、企業倒閉，出現大規模的失業現象，這一類的失業在經濟學中歸類為：
A. 摩擦性失業 B. 結構性失業 C. 循環性失業。
- () 為了更換工作或是初次覓職的勞工，因為缺乏充分的求才訊息及良好的媒合管道，而尚未找到工作的失業現象稱為：
A. 摩擦性失業 B. 結構性失業 C. 循環性失業。
- () 在 1970 年代，英美等國家奉行新自由主義，實施了哪些措施，企圖振興經濟：
A. 解除外資限制 B. 國營事業民營化 C. 勞動彈性化
D. 以上皆是。

第十四章 天生我材必有用

本章將介紹三類在就業職場上被視為「邊緣勞工」的族群，即「身心障礙勞工」、「中高齡勞工」與「原住民勞工」，並且瞭解造成這些勞工朋友弱勢的原因，以及可能的解決之道。

第一節 職場無障礙，身障勞工也能撐起一片天！

身心障礙者雖然在生理上有一些侷限或是不方便，但其實在各行各業都可以看到他們優秀的表現，像是視障歌手、聽障名模、肢體障礙或是罕見疾病的民意代表……等，這些傑出的案例，讓我們看到身心障礙者也能突破障礙，一展所長。

一個多元的社會原本就仰賴眾人的分工、合作與相互尊重，讓每人都能找到最適切的角色位置。為了讓身心障礙者獲得公平的就業參與機會，及提供就業上必須的協助，政府應分別從法規和服務面向著手，改變身障者的就業處境。



Q 定額進用：保障身障者就業機會

「身心障礙者權益保障法」第 38 條中明定「定額進用」制度，規定員工總人數達到一定規模的公私立單位，都必須按比例進用身心障礙者，如果沒有達到定額進用標準，就必須繳納未足額進用差額補助費，這筆經費將專款專用辦理各項促進身心障礙者就業措施。

身心障礙者只要受僱進入一般勞動市場，就和一般勞工一樣，應獲得勞動基準法等相關法規的基本保障，包括工資、工時、休假等。

定額進用制度介紹

	公立單位	私立單位
包括哪些類型？	1. 政府機關 2. 公立學校 3. 公營事業機構	1. 民營事業單位 2. 私立學校 3. 民間團體
達到何種規模必須進用？	員工總人數 34 人 (含) 以上	員工總人數 67 人 (含) 以上
進用比例	3% · 且不得少於 1 人	1% · 且不得少於 1 人
範例	1. 某區公所員工 35 人：應進用身障者 1 人。 2. 某市立國中員工 80 人：應進用身障者 2 人。 3. 某國營企業員工 200 人：應進用身障者 6 人。	1. 某私立高中員工 67 人：應進用身障者 1 人。 2. 某文教基金會員工 199 人：應進用身障者 1 人。 3. 某科技公司員工 300 人：應進用身障者 3 人。

Q 職業重建：協助身障者邁入職場

職業重建是由專業人員所提供的一系列支持與協助服務，目的是為了幫助身障者進入或是重返職場。職業重建服務包括：職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他重建服務。讓原本孤立無援的身障求職者和擔心不知如何與身障員工共事的雇主，能夠在專業的支持下共創雙贏。

Q 職業訓練：職訓啟航，希望飛翔

身心障礙者並非沒有能力，只是缺少合適的舞台，只要有就業意願與動機，皆能透過職業訓練，習得一技之長。在職訓期間，會有專業人員負責課程內容設計及教學，以提升身心障礙者職業技能；職訓結束後，亦有專業人員協助輔導就業，讓身心障礙者能自立自助，肯定自我價值，以融入多元社會。

Q 職務再設計：小巧思，創造無限可能

職務再設計的概念，就是把職場這些原本沒有考慮身障者特殊需求的條件，重新做了調整或改善，「用其優，補其短」。如此一來可以提升身心障礙員工的工作效能，獲得雇主肯定，也讓身障者順利融合一般工作環境。例如工廠生產線原本是用鈴聲做警示提醒，僱用聽障員工後，加上警示燈號方便辨識；購置盲用電腦，讓全盲視障者可以進行文書處理、上網等作業。

第二節 中高齡勞工的煩惱

所謂中高齡是指年滿 45 歲至 65 歲之國民，就業服務法規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。因此，雇主在僱用中高齡勞工時，是不能有年齡上的歧視行為。



Q 被裁員高危險群

仍在工作的中高齡勞工，多半是資深且薪水較高的勞工，但也因為如此，過去曾發生雇主以各種理由裁減中高齡勞工，降低企業成本的案例。

再者，如果雇主不願意花費成本，針對僱用的中高齡員工實施在職訓練，往往會讓中高齡勞工因為跟不上技術更新的腳步，而無法勝任原有的工作，成為雇主裁員的藉口，增加中高齡勞工工作穩定的危機。

Q 歲月的門檻

一旦離開職場，中高齡勞工更面臨被就業市場拒絕的窘境，徵募廣告雖然依法不會有年齡限制的要求，但實際求職時，不是等不到面試通知，就是現場應徵時，雇主直接提到不符合體能方面的條件。此外，失業的中高齡勞工重新就業時，可以擔任的工作類型也常受到限制，大部分為低技術、低薪資的工作，例如大廈管理員、清潔工、停車場警衛等，即使幸運找到工作，中高齡勞工的薪資水準也較過去的工作薪資低落。

中高齡勞工除了得面對低薪資、裁員、資遣、轉業困難等風險外，還得時時面對社會新趨勢的挑戰，這些都是中高齡勞工的就業問題。

近年來政府針對中高齡就業困難者提供公費就業促進研習、職業訓練等資源，運用各項勞工補助津貼，如：壯世代就業獎勵、僱用獎助、職場學習及再適應等方案，鼓勵企業多加進用中高齡勞工，來解決中高齡的就業問題。

第三節 原住民勞工

原住民族在台灣人口中僅佔 2.38%，大多數的原住民是求職、就業職場上的弱勢者。雖然中華民國憲法明定，人民不分種族，在法律上一律平等；就業服務法也規定種族不能成為就業歧視的原因，但由於原住民在經濟及社會地位上的弱勢，已經讓原住民在求職、就業職場上站在比較不利的位置。



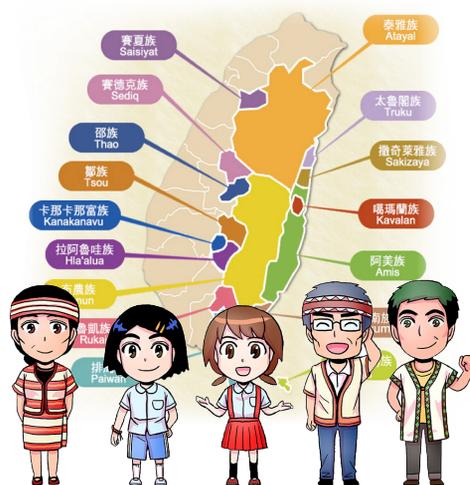
Q 離鄉背井來到危險最前線

離開原鄉尋找工作的原住民勞工，習慣以地域或親族關係，組成工作隊的方式集體工作；加上教育程度、職能專長方面的限制，因此採「包工制」的營造業

和「團隊制」的遠洋漁業，成為都市原住民勞工最主要的就業選擇。

然而，這些工作卻往往也是勞動條件最差，或是職災發生率最高的工作環境。以建築工地的外包制度為例，多是臨時性或定期契約的工作，非常不穩定；此外，外包制度讓包商規避雇主投保勞工保險的責任，一旦發生職災，勞工往往求償無門；而即使就業保險已經開辦，原住民勞工也未必能夠受惠，因為許多原住民從事無一定雇主的勞動工作，或甚至未參加勞工保險，所以連就業保險的保障也享受不到。

為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，「原住民族工作權保障法」於民國90年10月公佈實施，針對原住民定額僱用、原住民合作社輔導設立、原住民地區採購規定、職業訓練辦理、申請臨時工作、勞資爭議處理等事項，予以明文保障。



問題與討論

- 一、假設有一位行動不便的老師要到貴校任職，請依實際情況舉出學校環境該如何改善配合該位老師？
- 二、訪問一位身心障礙者（例如彩券販商），瞭解他們求職的經驗、家庭經濟狀況，以及對於目前政府就業輔導措施的意見？
- 三、翻閱報章雜誌的求職欄（或求才網站），請找出哪些徵才工作涉及就業歧視？



自我評量

一 是非題

1. () 根據身心障礙者權益保障法規定，公、民營企業員工達到一定的數目，雇主要僱用一定比例的身心障礙者。
2. () 根據就業服務法規定，年齡介於 45 歲到 65 歲的勞工，即是中高齡勞工。
3. () 為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，「原住民族工作權保障法」已於民國 90 年 10 月公布實施。

二 選擇題

1. () 王火獅是私立西子灣醫院的院長，醫院總共僱用 180 名員工，請問，王火獅應至少僱用幾名身心障礙者？
A. 1 人 B. 2 人 C. 3 人 D. 4 人。
2. () 下列哪一個法令有規定雇主僱用人員時，不得有種族歧視？
A. 身心障礙者權益保障法 B. 憲法
C. 就業服務法 D. 以上皆是。
3. () 中高齡勞工通常面對哪些就業問題？
A. 轉業困難 B. 工作類型常受年齡限制
C. 薪資水準欠缺保障 D. 以上皆是。

第十五章 工作在他鄉—認識外籍移工

從其他國家來台工作的勞工，我們通常稱為「外籍移工」。國際上習慣用「移住勞工」（移工 migrant worker）來稱呼跨國移動的勞工。根據勞動部統計，民國 113 年在台灣的外籍移工人數已經超過 79 萬人，他們為台灣帶來不同面貌的風俗文化，也改變了台灣的勞動市場。

第一節 認識外籍移工

勞工的跨國遷徙，常會產生許多關於居留權、公民權、集體爭議權、種族歧視等複雜問題，所以各國都有不同的政策規範；有些國家的相關政策比較寬鬆，允許外籍移工循正常管道長期居留、結婚生子、甚至取得公民權。

然而，台灣自民國 78 年引進外籍移工開始，基於地小人稠的考量，以及擔心移工造成社會治安問題的疑慮，因此政府以工作期短、仲介費高、強迫儲蓄等管理方式，並且阻絕移工在台灣落地生根的作法，而引發人權及勞工團體要求檢討移工政策的社會爭議。



第二節 台灣為何會有外籍移工

當初政府公告引進移工，原本是為了解決製造業與營建業的缺工問題，並配合政府進行重大公共工程的需要；但後來民間企業大聲疾呼缺工的困境，政府又陸續開放許多行業引進移工。可是在移工引進的過程中，也不斷引發本國勞工就業機會減少的爭議。

相對於經濟發展低落的國家，台灣的所得與工資水準較高，就成為吸引移工入境工作的誘因。來台灣就業的外國人，所從事的工作其實形形色色，包括美語補習班的外籍老師、職棒場上的中南美洲球員、來台從事演藝工作的日本藝人

等，不過從事低階體力勞動或看護的外國人，才是我們所習慣稱呼的移工，而且人數也最龐大。

外國人在台灣的工作範圍很廣，依政府的政策方針，將來台工作的外國人大致區分為「藍領」與「白領」移工。藍領移工和白領移工因專業性質及工作內容不同，勞動條件及法令限制也不一樣。例如藍領移工必須簽訂定期契約、不能任意轉換雇主、有工作年限等規定，在白領移工則要依法申請工作許可，無論是藍領或白領移工均不得任意從事許可以外的工作。

第三節 3D 與 7-11：移工在台灣的寫照

台灣初期引進移工集中在辛苦、勞力密集、容易發生職災的工作環境，也就是具有辛苦性（difficult）、危險性（dangerous）與骯髒性（dirty）的「3D」產業，也是國人比較不願意接受的工作，因此移工對於台灣某些產業的生存具有莫大貢獻；至於擔任家庭幫傭或從事看護的移工，由於全天候住在雇主家中，時有遭受雇主不合理待遇的問題，包括超時工作沒有加班費、工作內容與幫傭或看護完全不相干、遭到雇主暴力虐待或性侵害等。這些問題雖非普遍現象，卻也反應出這些移工身處異鄉，無力保障自己權益的事實。



第四節 法律規定應對移工一視同仁

除了家庭看護工、家庭幫傭以外，台灣的勞動基準法沒有排除適用外籍移工，所以部分業類的外籍移工在工時、工資及休假等規定也應受到適用勞動基準法的保障。另外，勞工保險條例也未排除外籍移工的適用，所以雇主依法應替移工辦理勞工保險，一旦發生職災，才能獲得法定的職災補償。

此外，法令雖然沒有限制移工參加工會，但是由於語言及文化的隔閡，大多數台灣的工會並沒有將這些「過客」納入工會的組織對象。

問題與討論

- 一、憲法保障人民有基本的人身自由、居住遷徙自由、言論自由等等，請蒐集國內有關移工管理的法律或案例，比較台灣的移工擁有哪些基本人權、缺乏哪些基本人權？
- 二、你認為引進外籍移工來台工作，是不是影響本國勞工的就業機會呢？

移工 in 台灣





自我評量

一 是非題

1. () 根據法律規定，外籍移工不能加入工會。
2. () 在台灣的外籍移工一旦懷孕就必須遣送回國。
3. () 工廠的外籍移工薪資不得低於基本工資。

二 選擇題

1. () 外籍人士來台灣可以從事下列哪一項工作？
A. 公務員 B. 工廠作業員 C. 警察 D. 計程車司機。
2. () 下列哪一項是在工廠工作的外籍移工，在台灣可以享有的權利？
A. 投票權 B. 領取失業保險
C. 自行轉換雇主 D. 加入勞保。
3. () 下列哪些外籍移工的工作，屬於藍領勞工的範圍？
A. 事業單位主管 B. 補習班外國語文教師
C. 捷運施工的工人 D. 藝術及演藝工作者。

第十六章 全球化與勞工

如果仔細觀察我們的生活週遭，你有沒有發現我們與其他國家的年輕人一樣，聽美國的饒舌、嘻哈音樂、看好萊塢的電影、吃麥當勞的漢堡薯條；跨國企業像是日本的 SONY、美國的 NIKE、韓國的 Samsung，在全世界生產與銷售他們的商品。我們日常生活的一切，都變得愈來愈「全球化」了！



第一節 什麼是全球化？

全球化的範圍十分廣闊，包括政治、經濟、文化與社會等許多層面，一般所說的全球化，主要是指全球經濟的一體化，以及在經濟一體化下所帶來的政治與社會變化。

全球化不是一個嶄新的現象。哥倫布、麥哲倫的航海探險，中國明朝鄭和下西洋，英屬東印度公司在印度的殖民統治等，都是跨越國境的商業行動。18 世紀之後，隨著資本主義在歐、美國家逐漸成熟，在廣大市場與追逐利潤的驅動下，西方帝國主義國家一步步地向全世界擴張版圖，列強爭奪市場與殖民地相持不下，最後引起了 20 世紀的兩次世界大戰。

第二次世界大戰之後，歐、美國家協議建立自由貿易體系，商品與資本得以開始自由地跨國流動，跨國公司也逐漸在國際間建立生產基地，根據聯合國（UN）的研究顯示，跨國公司占了全世界商品與服務業貿易的 2/3，成為全球經濟的主角。

如果將跨國公司比喻為當前全球化現象中的主角，國家則是提供了讓主角盡情演出的舞台。各國政府為了吸引跨國公司前來投資，提升國家競爭力，相繼營造良好的投資環境，以及企業投資賦稅的減免，便利貨物、資金與人員流動的法律體系等社會建設。

Q 全球化與勞工

與勞工相較，資金移動的速度驚人，敲幾下電腦鍵盤，數以億計的資金可以轉瞬間匯到世界任何一個角落。勞工的權益，就在強調速度與流動性的全球化經濟下，面臨前所未有的威脅。

首先是失業問題。在自由貿易與投資的體制下，本國資本家得以到最靠近市場或是工資較低廉的境外地區投資生產，屆時本國的生產活動往往以裁員、關廠收場。

其次是勞動彈性化問題。當失業人口增加，勞工在職場中的「議價能力」變弱了，這時雇主為了減少工資成本，往往採取部分工時、派遣勞動等勞動彈性化的方式，節省工資支出，對勞工工作的穩定性帶來不小的威脅。

最後則是賦稅負擔與社會福利的問題。為了營造良好的投資氣氛，政府會對特定產業實施租稅減免以鼓勵投資，稅收來源減少了，但是國家支出的部分卻從未減少，因此必須藉由發行公債以支應不斷增長的社會需求，而旨在照顧全民的社會福利制度，卻常在政府財政短缺的時候，面臨刪減的命運。



第二節 世界工廠的形成

在全球化下，資本家得以在不同的國家建立工廠，或是將某幾項生產流程外包給其他公司進行。工作機會和資本一樣在全世界不斷流動著，原本在美國、德國的製造業或是低技術工作，不一定得靠來自第三世界的移住勞工（外籍移工）擔任，而是直接將工作轉移到工資低、工會組織薄弱的國家。

Q 遠渡重洋的球鞋

時下青少年所追求的時尚商品名牌球鞋，就是由著名的公司所生產製造，正代表著典型的跨國生產模式。

在跨國的產銷鏈當中，可能包含了美國總公司、台灣外包商、中國大陸與越南工廠、香港轉運中心和美國零售商網絡等五重關卡。總公司設在美國擁有品牌及所有權，並將會計及設計部分外包給香港公司，而整個製鞋生產過程則外包給台灣的廠商，台灣廠商又將生產線設立於大陸福建與越南，以利用當地廉價勞動力節省成本，成品出來後再轉由香港（因為香港進出口免稅）輸入美國市場銷售。

Q 籃球飛人和開發中國家女工

當電視螢光幕上播報廣告影片，或陳列於商店專櫃架上時，你（妳）或許不會聯想到遠在南亞的開發中國家女工，正在日夜趕製即將出貨的球鞋。

根據某知名運動品牌公司內部估計，每雙售價 65 美元的運動鞋，如果扣除行政人員的薪資，那麼一雙鞋的實際勞工薪資成本還不到 1 美元！曾經有位開發中國家女工受訪得知每天製作的氣墊鞋售價最高可達 85 美元時，驚訝地表示：即使全家不吃不喝，她必須花費兩個月的薪水才買得起這雙球鞋，可是她在兩個月內製作的球鞋就高達十萬雙！

許多運動休閒服飾廠商也是如此，但這些品牌商本身並不擁有工廠，只負責設計與行銷作業，生產部分主要由台灣與南韓的承包商負責。而工資低廉且人力供應充足的國家為了招商，紛紛建立加工出口區，為資本案提供廉價的生產基地與工人，並免除國內部分法規（包括勞動法規）的限制，形同外資廠商的「國中之國」。勞工在國外加工出口區中缺乏勞動法規的保護，因此遭受了許多不公平的待遇，像是低工資、超時加班、不准組工會等。



第三節 國際勞動人權

在第三世界國家「血汗工廠」工作的勞工，其悲慘的遭遇經常刊載在報章雜

誌，成為歐、美國家勞工與學生所關懷的對象，推展國際勞動人權的運動應運而生。1990年代以來，國際勞動人權的發展大致分為兩大方向：一、透過貿易協定，推展核心勞動基準（core labor standards）；二、透過跨國勞動檢查，落實核心勞動基準。

Q 透過貿易協定發展核心勞動基準

對資本家而言，將成衣工廠設於工會組織薄弱、社會福利不足、平均工資較低的 A 國，要比繼續留在歐、美境內更為有利可圖。有鑒於此，勞動條件較佳的歐、美勞工為了保障本國的工作機會，以及對勞動三權的堅持，往往要求自己國家的政府在與第三世界國家簽訂貿易協定時，必須包括勞動人權的條款。

也就是說，假如發現 A 國境內製造某知名品牌運動鞋的工廠出現違反核心勞動基準的情形，其他國家應該對 A 國進行貿易制裁，或是採取像關稅優惠等獎勵方式，鼓勵開發中國家遵守核心勞動基準。

● 核心勞動基準 ●

國際勞工組織 (ILO) 所制定國際勞動公約中，其中有七個公約被認為是核心勞動標準，大致包括勞工的結社權、集體談判權、廢止強迫勞動、廢止就業歧視、同工同酬與禁止使用童工等。



Q 透過跨國勞動檢查落實核心勞動基準

美國的大學校園一向是國際運動服飾廠商的大客戶，因此當「血汗工廠」的消息傳片全美之際，1996年由康乃爾大學發起組成「美國學生對抗血汗工廠」

(USAS) 團體，幾個月內超過 50 個大學院校的學生加入這個團體，要求校方不得再將印有校名、校徽的運動衫及背包等服飾，交由「血汗工廠」承製。

即使許多開發中國家有完善的勞工法，但是當地政府經常在吸引外資的目的下刻意不執法，使得「血汗工廠」四處擴散。最初，這些品牌商辯稱他們根本管不著那些遠在千里之外的勞工待遇，直到妨礙了商品的銷售，甚至影響在海外的投資，品牌商才接受了抗議社團的意見，採用「生產行為原則」(codes of conduct)，確保勞工權益不被侵犯。

根據生產行為原則，品牌商與承包商必須尊重勞工應得的權利，像是之前提到的核心勞動基準，品牌商可以透過企業生產守則，對供應商與承包商施加壓力，促使他們改善勞工的待遇與工作環境。倘若供應商或承包商未能通過勞動檢查，品牌商可以採取取消訂單等手段，促使他們改善勞動條件。



問題與討論

- 一、你自己或是家人從事什麼樣的工作？這個工作與全球化有著什麼樣的關連？
- 二、你願意多花一點錢購買不是由「血汗工廠」製造的商品嗎？為什麼呢？
- 三、你自己身上或隨身攜帶的衣服物品，是來自哪些國家的產品？



自我評量

一 是非題

1. () 在全球化下，資本、商品與勞工可以無拘無束地穿越國家的疆界流動。
2. () 在全球化下，每個國家為吸引企業投資，無不卯足全力營造良好的投資環境。
3. () 全球化使勞工面臨失業及勞動彈性化等前所未有的威脅。

二 選擇題

1. () 各國為了吸引跨國公司前來投資，通常會採取哪些做法？
 - A. 營造良好的投資環境
 - B. 企業投資賦稅的減免
 - C. 創造便利貨物、資金與人員流通的法律體系
 - D. 以上皆是。

2. () 下列關於「勞動彈性化」的描述，何者為非？
 - A. 減少雇主工資成本的支出
 - B. 使勞工與雇主的議價能力減弱
 - C. 部分工時、派遣勞動即為勞動彈性化的類型
 - D. 有助於勞工工作的穩定性。

3. () 以下對「血汗工廠」的描述，何者為非？
 - A. 勞工的遭遇悲慘，促成歐、美國家勞工與學生推展國際勞動人權運動
 - B. 勞工遭受低工資、超時加班、不准組工會等不公平待遇
 - C. 勞工的勞動條件符合「生產行為守則」規定
 - D. 勞工缺乏完善勞動法規的落實保護。