

拒絕血汗：談 SACOM 與工人權利意識

黃仲瑤

國立清華大學社會學研究所中國研究學程碩士生

週末的夜晚，從深圳龍華地鐵站緩緩步行到位於東環一路與東環二路交叉口的下榻酒店，經過東環二路，聳立面前的是富士康龍華廠，廠裡的工人週末紛紛離開宿舍，出來享受難得的休息時光。路途中穿過熙熙攘攘的夜市，許多農民工趁著難得放鬆的週六出來逛街、採買一週所需的生活用品。

血汗工廠與被剝削的農民工絕對是來到深圳龍華第一個讓人聯想到的圖像。循著這個圖像的脈絡，便能夠深入一窺中國大陸勞資之間的緊張衝突關係。

SACOM

大學師生監察無良企業行動 (Students and Scholars against Corporate Misbehavior, 簡稱 SACOM) 於 2005 年 6 月成立。這個在香港的非政府組織是由香港各大專院校關注中國工人生活和權益的學生、教師所組成的非營利組織，源起於對校園清潔工人及保安人員權益的關注和運動，進而引發了學生對勞工問題的關注。SACOM 的成立是希望藉由新生的本土學生運動力量，連結國際學生及勞工運動，在現今全球經濟一體化的背景下，密切監察全球生產鏈之中企業無良心、廠方層層壓榨勞工、忽視工人基本職業健康安全等問題。

梁柏能¹身為 SACOM 的一員，長期關注農民工條件和工人抗爭的議題。他說：「2005 年迪士尼在香港開幕，順理成章也成了 SACOM 關注的第一個企業。」過去他們專挑跨國大企業，不針對工廠，但近年來則開始把重心和焦點放在富

士康。富士康在工業安全、學生工、童工和工資問題上都有大的瑕疵和值得關注的地方。

農民工作條件與權利抗爭

眾所周知，在工廠打工的農民工作條件非常差。梁柏能分析說：「第一代農民工的平均年齡只有 28.6 歲，工廠工人只有 53% 有簽勞動合同。多數人領的是低薪，29% 的工人一個月只賺 300-500 的人民幣，只有 28% 的人一個月的薪資高於 800 元人民幣。」對於這種不合理待遇的忍受程度，到了第二代的農民工之後有了不一樣的發展。第二代農民工對維護自己權益的動機較強，較敢於表達自己的意識，較無第一代農民工的服從特質。梁先生說：「他們比較不需要把工資寄回家，因此可支配的工資較多，較可能成為未來改革的動力」。

在全球分工的體系下，中國憑藉著低勞力成本，成為了世界工廠，吸引許多外資進入設廠，這個原因讓中國工人更難提升待遇。中國中央政府雖以立法來處理勞工問題，但抗拒中央法律的地方政府，造就「有法不依、執法不嚴、違法不究」的情形，讓工人們不得不以抗爭、罷工的形式來爭取自己的權益。只是中國工人沒有集會結社、成立獨立工會與集體談判權等自由，再加上中國國家面對工人的權利抗爭是採取不給集體權利，但允許給予個人權利的策略，對工人的抗爭產生了許多限制。梁先生說：「中國工人罷工通常不是由工會所推動，抗爭時間通常較短（1-3 天），僅限於單一工廠，沒有跨廠現象。工人通常只關注自己的勞動條件，而不關注體制變革」。

1 梁柏能為 SACOM 的主席，目前亦為香港科技大學博士研究生。

不過，在這之中也有特例！

學生工與本田罷工事件

廣東佛山本田(HONDA)的學生工人在2010年5月17日發起罷工事件，工人要求廠方將每月工資從1500元左右上調至2000-2500元。在一連串的談判協商無具體結果下，最後這場罷工持續了17天。根據調查，佛山本田廠共有員工1173人，其中實習生占530人。在罷工的過程中，廠方要求實習

生簽署一份「繼續實習確認書」，內容大致為不領導或參與怠工、停工等活動。如有違反，自願接受被公司退回學校，以及學校給予的開除學籍等處罰。²梁先生認為，本田罷工之所以特別，主要體現在學生工與資方管理模式兩方面的差別。在管理模式上，日本人較不懂得先將工人分化，或將罷工的人排除，反觀富士康每一間宿舍住的都是不同背景的工人，無法產生凝聚性。日本企業不像台灣或南韓企業經歷過勞工運動，因此，對此沒有得宜的因應方式，本田的罷工幾乎是由同一所職業學校的學生工組織起來的。

在兩岸三地富士康調研小組針對富士康一系列的調查報告中，就曾針對學生工的問題做系列探討。學生工，從字面意義理解，就是以學生的身分進入用人單位打工；在法律意義上，可以稱之為「實習生」。這些實習生多數沒有簽訂勞動合同，也完全沒有社會保險，有些人甚至沒有加



梁柏能先生正在講解中國農民工的抗爭模式。

班費。³他們當中的絕大多數都被電腦隨機地分配在與自己專業毫不相關的流水線上，而非真正有意義的實習。這些學生工處於制度與法律的模糊地帶，他們究竟是勞工還是學生，在中國仍是眾說紛紜。這些學生是學校、企業和地方政府三方角色聯合互利下的受害者。對學校而言，多收學生所拿到的政府補貼就多，許多學生都是尚未入學就被送進工廠實習，一個月領1200人民幣的工資，還要扣除繳交至學校的學雜費。對企業而言，在生產旺季，學生工能幫忙增加產量，提高利潤；在生產淡季，不會增加企業成本；在缺勞動力時，又能夠及時填補人力缺失。而地方政府對於失業率數字肯定有不小的壓力，近年中國城鎮登記失業率一直處於小幅攀升態勢。因此，就會透過學生工的勞動力來達成指標。另外，從2004年民工荒出現後，政府更大範圍地擴張職業學校，同時將原先由不同部門經營的職業學校私有化，擴大

2 本田罷工門，MBA 智庫百科 <http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E6%9C%AC%E7%94%B0%E7%BD%A2%E5%B7%A5%E9%97%A8>

3 苦勞網，《富士康調查報告》，系列一，2010/10/15：<http://www.coolloud.org.tw/node/55067>



梁柏能先生長期關注勞工議題，近年將焦點放在世界工廠背後的移工問題。

私人辦學的數量。2008年金融風暴後，為解決就業機會的下降，政府加大對職業學校學生的補貼，又通過校企合作、勤工儉學計畫等節省教育成本，以職業培訓的擴張來舒緩就業壓力。進入2010和2011年，經濟恢復及因西部大開發而帶來的另一波工業擴張，民工荒更廣泛地影響中國，地方政府都致力擴大職校學生的名額及資助，同時也操控學生的實習分配，利用學生作為短期勞動力，解決企業的用工需要。

總結來說，地方政府、企業、學校三者間正聯合上演一場詐騙的戲碼，將學生以實習的名義騙入工廠進行剝削，而這樣的剝削實習體制，不同於過去所認知西方傳統下的校企合作實習體制，

而成為了中國特有的實習現象。

結語

SACOM 持續關注富士康的動態和工人權益的維護，也持續撰寫相關調查報告。近些日子由於 iPhone 5 的上市，SACOM 發現河南省鄭州富士康工廠，工人待遇並無好轉，除了每月加班 100 小時外，更有工人連續一個月無休假，甚至要有「離崗證」才可以上廁所。富士康也被發現為了應付 iPhone5 出產而令員工瘋狂加班，每月加班時數高達 80 至 100 小時；若員工在週六加班也只以補假代替，未能按照法例獲得雙倍時薪。⁴

即便各地工人抗爭的例子不斷發生，但他們多數仍舊處於被大企業剝削的情況，中國工人在維護權利抗爭上仍有多處限制。他們依舊缺乏外部支持，也很少由工會組織發動抗爭，多數並非自發性的，只是由工人積極分子發起罷工，且一般工人關注的只是經濟訴求，而非政治訴求。但透過 NGO 的協助，如替工人上課、開設講座、發行刊物等等，工人的權利意識會逐漸被啓發，會漸漸由被動轉為主動；再透過如 SACOM 般的組織監督無良企業，喚起大眾對於血汗工廠的注視，共同為工人工作條件和權利而努力。總結來說，筆者認為中國拒絕血汗工廠的路途雖然看似遙遠，卻也正一步步地向前邁進。

4 引用自 Am730（香港免費派發的報紙）：新 iPhone 開賣在即 工傷瘋狂掩飾 富士康繼續血汗，2012/9/21，<http://sacom.hk/hk/archives/963>