

中国劳工权益保障研究系列报告之二十

召之即来 挥之即去
中国工人在新加坡的劳动权益状况报告

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk/schi>)

2011 年 5 月

执笔人: Aris Chan

目录

前言.....	2
第一节 中国、新加坡两国劳工政策简况	3
一、中国的劳务输出政策.....	3
二、新加坡的劳务输入政策.....	6
第二节 到新加坡去	8
一、追求未来的美好生活.....	9
二、追求梦想与个人自由.....	9
三、为什么要去新加坡.....	10
四、佣金、费用和回扣.....	10
五、非法的行为.....	12
第三节 在新加坡工作	12
一、住宿条件.....	13
二、工资与工作时间.....	15
三、拖欠工资与克扣工资.....	17
四、职业安全.....	18
五、医疗福利与工伤.....	19
六、社会和地域歧视.....	20
七、工作中的歧视.....	22
第四节 中国工人不愿投诉	23
一、缺少法律意识.....	24
二、孤立无援.....	24
三、雇主对工人工作权利的控制.....	25
第五节 对外籍劳工不公正的限制	26
一、权力的不平衡与语言问题.....	26
二、无法获得书面证据.....	28
三、调解协议和调解令的执行.....	29
四、工伤索赔的限制.....	29
五、片面的正义.....	30
第六节 在国际视野中外籍工人的权利	31
结论与建议	34
附录 1 2010 年 6 月在新加坡实地考察的被访谈人资料.....	36

前言¹

六月的一个傍晚，在新加坡郊区一大片工人宿舍外的路上，一位 23 岁的中国女工正在练习滚轴溜冰，她身着鲜艳的运动服，带着护膝，屈膝向前，小心翼翼地滑行着，偶尔她会停下来，向在附近打羽毛球的朋友招招手。这位名叫玉玲（音）的女工已经在新加坡的一家工厂工作了三年，尽管她可以享受着远离家乡的新生活，但并非无忧无虑。事实上，她想在雇佣合同到期之前，在这个城市国家找到另外一份工作，但是按照当地的法律规定，她需要先回中国，然后重新申请工作签证。



同一个晚上，在新加坡芬微尔地区建筑工地的一个狭小肮脏的宿舍里，中国工人崔肇伟（音，左图）正在收拾行李，他就要离开新加坡回国。他到新加坡后仅仅两个月就受了工伤，在工作中被意外地击中了头部，出事八个月后，他仍然没有从中介公司那里获得任何经济补偿，而为了到新加坡打工，他向中介公司支付了 2.8 万元人民币的费用。他已经没有任何出路，只剩下沮丧、头痛、失眠和认知功能障碍，不得不回国。²

中国工人一直将新加坡视为海外就业的目的地之一，他们认为在这个国家可以获得高工资和职业发展。目前，新加坡输入中国劳动力的数量仅次于日本。但是，这些工人是否能够实现预期的目标，则在很大程度上要取决于他们的运气，取决于他们能否实际上获得在雇佣合同中写明的工作岗位和工资。在新加坡打工的中国工人有 20 万人，他们要支付巨额的费用，才能够获得合法的雇佣身份和工作签证。我们发现，在很多人签订的雇佣合同中，都有苛刻的劳动条件和违反法律的条款，也正是这些条款，使他们不得不服从雇主的任意摆布。³ 尽管新加坡的劳动法律会为工人提供保护，而且新加坡政府也声称，这些法律同样适用于本地工人和外籍工人。但是，在新加坡当地社会，普遍存在着对外籍工人的公开歧视；在新加坡的报纸上，经常出现有关外籍工人被侵权的报道。从报纸上刊登的招工广告，也经常可以看到，在加班之后不领取加班工资，是雇佣外籍工人的一个条件。

本报告的目的并非评论在新加坡普遍存在的外籍工人权利侵害问题，而旨在了解中国工人所面临问题的根源所在。为此，本报告将分析中国和新加坡两国法律与劳工政策之间的相互影响、新加坡当地官员的态度以及中国工人的愿望与行动。本报告将探讨中国工人如何应对恶劣的工作条件、雇主的剥削和社会的歧视，以及他们在遭遇侵权之后寻求赔偿所面临的困境。本报告第一节提供了中国输出劳动力到新加坡的基本法律和政策；第二节描述了中国工人个人和家庭的背景以及他们到国外打工的动机；第三节对中国工人在新加坡的工资、工作条件和他们所遭遇的社会歧视做了具体分析；第四节揭示了中国工人在权益受到侵害之后

¹ 本报告原文为英文，在翻译编辑中对文字进行了编辑，并对原文脚注做了修订，特此说明。

² 中国劳工通讯正在为崔肇伟提供法律援助，协助他进行劳动权益诉讼，为其争取从山东的中介公司获得经济赔偿。

³ 办理出国的费用相当于他们在中国打工一至两年的工资收入。

所面临的投诉障碍；第五节则进一步分析了中国工人在寻求法律赔偿过程中遇到的问题；第六节将从国际人权的角度，分析新加坡政府对外籍工人的待遇。在本报告的结论和建议部分，我们列举了一系列的措施，建议中国和新加坡政府采纳，以改善中国工人在新加坡的工作条件，维护他们的合法权益。

本报告的数据来自执笔人在新加坡进行的实地考察，被访谈人包括中国工人、新加坡非政府组织职员、职业中介机构、政府官员、法律专业人士和工会干部。在 2010 年 6 月，笔者在新加坡对 23 位中国工人进行了深度访谈，⁴ 其中有 12 人与雇主发生了劳资纠纷。虽然访谈的样本较小，但样本在性别方面是均衡的，被访谈人分布在新加坡雇用外籍工人的主要行业。此外，在样本工人中出现了大比例的劳资纠纷，也使我们能够在一定程度上对新加坡劳资纠纷处理制度的效果做出评价。执笔人在 2010 年 11 月、12 月还对部分被访谈人做了跟进访谈。本报告也收集分析了一些个案文件，包括雇佣合同、法律文本、私人信件和非政府组织职员的工作记录。本报告还对学术期刊、报纸、立法报告和政府工作报告进行了分析，以获得有关外籍工人的政策信息和政策执行情况。⁵

本报告研究的重点是外籍半熟练和非熟练工人在新加坡的就业情况，这主要是因为此类工人比外籍专业技术工人更容易受到雇主剥削并缺少相对的资源，而且，新加坡政府对两类工人给予了极为不同的待遇，外籍的专业技术工人可以获得很多特权。

在新加坡，政府不保障无工作签证工人的权益。因此，尽管这些无工作签证工人所受到的剥削是最为严重的，囿于研究时间和资源，本项目只能将研究局限于在新加坡获得合法就业资格的外籍工人。

最后，本报告中所涉及的货币为人民币和新加坡元（以下简称“新元”）。在本报告写作时，美元与人民币的兑换率约为 1:66，与新元的兑换率为 1:1.3，依此比值计算，新元与人民币的比值约为 1:5。

第一节 中国、新加坡两国劳工政策简况

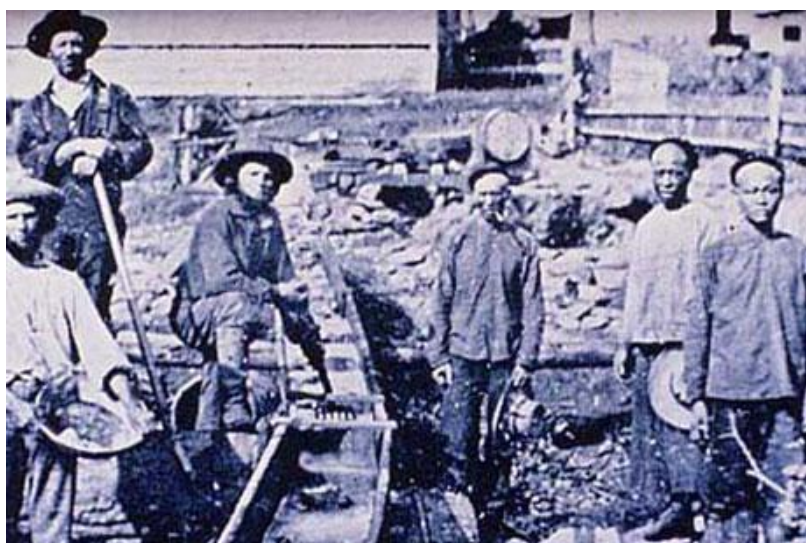
一、中国的劳务输出政策

如果有人看到过美国铁路工人的老照片（见下）或者澳大利亚金矿矿工的老照片，就会发现，中国输出劳务有着悠久的历史。实际上，在 1851 年至 1930

⁴ 具体的访谈时是 2010 年 6 月的第二周。大部分中国工人是由两个新加坡劳工非政府组织介绍的，其他工人是在执笔人访问工人宿舍时遇到的。对工人的访谈采取一对一的形式，平均访谈时间为两个小时，有关被访谈人的详细信息，见附录一。

⁵ 执笔人在研究中，曾多次试图联系中国驻新加坡大使馆、中国对外承包工程商会驻新加坡分支机构，但未能得到对方的回应。新加坡人力部也拒绝提供有关统计数据。在研究中，外籍家庭佣工也排除在研究之外，因为新加坡不允许中国工人在新加坡受雇为家庭佣工。

年间，大约有 770 万华工在海外工作。⁶



中国工人 1860 年代在美国中太平洋铁路工地

中华人民共和国建国之后，政府减少了劳务输出，在计划经济时代，政府只是以“对外经济和技术援助”的名义，向发展中国家，主要是非洲国家派出中国工人。在上个世纪 80 年代中国经济改革之后，情况发生了变化。从那时起，私营公司开始招聘熟练劳动力和专业技术人士到海外工作，中国的劳务输出事业得以蓬勃发展。据估计，在过去三十年间，有超过 500 万的中国工人到海外就业。仅在 2009 年，就有 3.9 万中国公民通过官方的中介机构到海外就业。⁷ 表 1 显示了不同时期中国外派劳务人员的情况。在 2009 年，共有 70 多万中国工人在 190 个国家和地区就业。中国政府鼓励劳务输出，认为这是减少国内就业压力的一个途径。而且工人出国打工，可将所挣工资汇回国内，由此可以促进地方经济的发展。据不完全统计，近年来中国工人每年汇回或带回的外汇超过 40 亿美元，通过海外就业，使 400 多万个家庭的生活状况得到改善。⁸

表 1 1982—2009 年中国在对外劳务合作项目的外派劳务人员情况

年份	外派劳务人员（人）
1979-1981	20,000-30,000
1982-1983	32,000
1984-1986	51,000
1987-1989	67,000
2008	740,000
2009	778,000

数字来源：1989 年以前的数据来自 Yan, Xiaopei: “Some aspects of export labour service in China” (中国劳务输出的几个问题), *China Geographical Science* (中国地理科学), 1995 年第 6 卷第 1 期, 第 3 页。; 2008 年的数字来自中国对外承包工程商会编《中国对外劳务合作发展报告 2008—2009》, 第 8 页; 2009 年数字

⁶ Yan, Xiaopei: “Some aspects of export labour service in China” (中国劳务输出的几个问题), *China Geographical Science* (中国地理科学), 1995 年第 6 卷第 1 期, 第 3 页。

⁷ 雷敏: “中国海外劳务现状透视: ‘外面世界精彩又无奈’”《人民日报》(海外版), 2010 年 5 月 29 日。

⁸ 孟庆海、高扬: “国家将出台劳务管理条例打击非法出境务工”, “央视半小时”, 转自“腾讯网” (<http://news.qq.com/a/20091017/000075.htm>)。 .

来自“2009 年我国对外劳务合作业务统计”，《进出口经理人》，2010 年第 4 期。

同时，中国政府也坚持，输出劳务不仅仅是为了中国的经济利益，也可使劳务输入国获益。因此，在中国政府方面，劳务输出仍然被称为“对外劳务合作”，以突出政府所强调的“双赢”结果。⁹

在中国，对外劳务合作分为两类，一类称“境外就业”、一类称“外派劳务”。境外就业是指中国公民自行到境外工作的就业活动，境外就业中介是指为中国公民赴境外就业提供咨询、办理出境和境外工作手续，以及介绍境外工作岗位的职业中介活动，从事这类活动的企业称为“境外就业中介企业”。外派劳务是指与境外允许招收或雇佣外籍劳务人员的企业、中介机构或私人雇主签订合同，并按照合同约定的条件有组织地招聘、选拔、派遣中国公民到境外为外方雇主提供劳务服务并进行管理的经济活动，从事这类劳务派遣活动的企业称为“外派劳务企业”。¹⁰

按照中国商务部 2004 年 7 月 26 日发布的《对外劳务合作经营资格管理办法》，对外劳务企业要获得商务部的牌照，除了要有合格的管理人员和工作人员之外，还要有不低于 500 万元人民币的注册资金。按照中国劳动和社会保障部、国家工商行政管理总局 2002 年 5 月 14 日发布的《境外就业中介管理规定》，境外就业中介企业机构的注册资金为 50 万元人民币。根据中华人民共和国商务部的统计数据，截至 2010 年 7 月 25 日，外派劳务企业共 982 家。¹¹而实际上从事涉外劳务输出业务的公司数量应当多于这个数字，因为持牌的对外劳务合作公司通常要通过小公司协助，在小城镇和乡村招聘工人，还有很多公司要通过个人，到边远地区招聘工人。

招募中国工人的海外雇主一般都希望通过官方的中介机构，如对外劳务合作公司或境外就业机构获得所需的工人。中国的对外劳务合作公司在劳务输出方面已经形成了庞大的规模与系统，并与外国雇主和中国工人之间构成了一种三方关系。劳务合作公司要与海外雇主签订合同，确定劳务输出的安排，还要与中国工人签订派遣劳务合同。这些公司的经营需要得到中国商务部的授权，并受到该部门相对严格的管制。按照规定，劳务合作公司在工人出国期间，要负责对其进行管理，并需要建立一个应急基金，以应付任何劳资纠纷。相对于劳务合作公司，境外就业机构则只为中国工人提供海外就业信息，并不负责在雇佣期间对他们的管理工作。

在中国的劳务输出行业中，包括持照的对外劳务合作公司在内，几乎所有的公司在招聘外派劳务人员时都不会严格守法，工人们对这些公司的信誉也知之甚少，可以说，在劳务输出行业，舞弊是司空见惯的事情。例如，在 2009 年，中国商务部、公安部、交通运输部、工商行政管理总局等中央政府部门会同部分省市市政府进行了一次清理整顿外派劳务市场秩序的专项行动，在此行动中，共检查出违法违规企业 974 家，抓获犯罪嫌疑人 146 人，查处非法外派劳务广告近 6700

⁹ “中国对外劳务合作概况及政策简介”，转自“澳大利亚国际商会网站”(<http://www.aita.com.cn/39/21.html>)。

¹⁰ 见，商务部《关于做好境外就业管理工作的通知》，2008 年 12 月 29 日发布。

¹¹ “外派劳务企业名单”，“中华人民共和国商务部对外经济合作司网站”(http://wszw.hzs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp_ml_list1.jsp?ly=wplw)。

条，涉及 300 余家企业及个人。¹² 再如，2010 年 8 月，两个中国包工头被控无照经营，他们按照每人 7.6 万元到 8.2 万元人民币的价格，向大约 800 名工人收取了办理劳务输出的费用，并欺骗他们签订了为期四年的虚假劳务派遣合同。¹³

2008 年，有 500 名中国建筑工人在坦桑尼亚罢工，要求支付被雇主拖欠的工资和加班费。中国商务部经过调查，发现中国工程承包商将工程分包给不具对外承包经营资格的就业中介机构。¹⁴ 其实，中国政府在上个世纪 90 年代初，就发现在劳务输出行业存在着严重的违法行为与舞弊现象，1998 年 11 月 2 日，中国对外贸易经济合作部发布《关于防范以对外劳务合作为名进行诈骗的紧急通知》，要求各级政府加强打击非法行为，该《通知》还称，自 1993 年以来，在中国东北地区，一些境内外不法分子以向韩国派研修生为名，疯狂地进行诈骗，受骗人数达到 1 万多人，诈骗金额达数亿元人民币。

二、新加坡的劳务输入政策

新加坡是一个城市国家，该国自 1965 年从马来西亚独立之后，一直存在对外籍工人的劳动力需求。新加坡政府将外来的工人称为“外籍劳工”，并按照他们的国家进行分类，包括：传统人力资源（马来西亚）和非传统人力资源（孟加拉国，印度，泰国，缅甸，菲律宾，斯里兰卡和巴基斯坦），东北亚人力资源（香港，台湾，澳门，韩国）和中华人民共和国人力资源。2009 年，大约有 100 万外籍劳工在新加坡就业，相当于新加坡本国劳动人口的三分之一。¹⁵ 在他们中间，非技术工人占有八成的比例，主要从事一些当地人不愿从事的职业，这些职业都是繁重、肮脏的体力劳动，而且工资收入相当低。¹⁶ 由于历史的渊源，新加坡政府对来自马来西亚的工人限制较少，这些人在当地可以找到工作，与其他外籍劳工相比，他们在工资、工作时间和工作条件方面要好一些。

所有来自其他国家的工人，都需要获得新加坡人力部发放的就业许可。就业许可分为三类，一类是 S 类就业许可，持有者为月工资超过 2500 新元的技术人员；一类是对持有文凭学历或相关工作经验的技术工人发放的就业许可，这些人的月工资不得少于 1800 新元，还有一类是发放给非技术工人的就业许可，他们的月工资可以低于 1800 新元。大部分中国工人持有的是第三类就业许可。新加坡政府还规定，就业许可申请人的年龄必须在 16 至 50 岁之间。就业许可的有效期为一至两年，期满后可以续延。为控制本地人失业，新加坡政府制定了一个灵活的配额制度，称为“依赖比”（Dependency Ratio），这一制度旨在限制外籍劳工在各产业的受雇比重。在 2007 年，新加坡的失业率为 1.7%，为十年间最

¹² 叶超：“中国清理整顿外派劳务市场秩序专项行动成效显著”，“新华网”（http://news.xinhuanet.com/legal/2009-10/13/content_12224769.htm）。

¹³ 付中、李媛媛、郭瑶：“我国最大非法输出劳工案开庭，两被告不认罪”，《法制日报》，2010年8月12日。

¹⁴ 见，“商务部办公厅关于进一步强调对外承包工程项下外派劳务工作有关问题的紧急通知”（2008年6月13日发布）。

¹⁵ Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2010（新加坡人力统计年鉴 2010），Table A.1

¹⁶ 杨全龙：“探访新加坡中国客工：背井离乡为了家人的好日子”，“中国侨网”（<http://www.chinaqw.com/news/200905/18/163669.shtml>）。

低，政府为满足市场对劳动力的需求，将建筑业和加工业对外籍劳工的“依赖比”从 80% 提升到了 87.5%；服务业的“依赖比”也从 45% 提升到 50%；在服务业就业的中国工人的比重也从 5% 增长到了 10%。¹⁷ 2010 年新加坡一些产业的“依赖比”见表 2。

表 2 2010 年新加坡一些产业的“依赖比”

产业	比率 (%)
制造业	65
服务业	50
建筑业	87.5
加工业	87.5
航运业	83.3

数字来源：MOM Guidelines on Computation of Company's Quota Balance（新加坡人力部对公司雇用配额的估算），3rd Edition。

新加坡的雇主要按照所雇外籍劳工持有的工作签证类别和所在的产业类别，每月向政府缴税，税额从 160 新元到 470 新元。一般而言，雇用外籍劳工较多或者外籍技术工人较少的雇主，要支付较高的税。例如，2010 年，在服务业和建筑行业，雇主每雇用一名外籍劳工，要支付 300 到 310 新元的税。¹⁸ 这种税的税率还会根据新加坡当地的劳动力市场需求情况而调整。2010 年 2 月，新加坡人力部宣布，对每份外籍劳工就业许可征收的费用将提高 10 至 30 新元，同时，对 S 类就业许可的征收费用将从当时的每月 50 新元提高到 100 新元。¹⁹ 雇主如果雇用来自“非传统人力资源”地区的外籍劳工，还要向政府另外支付一笔数额为 5000 新元的“工人保证金”。如果工人或者雇主违反了就业许可的条件，这笔保证金将被政府没收。

新加坡从上个世纪 80 年代开始引进中国工人，此后承包工程与劳务合作的营业额一直持续上升，见表 3。

表 3 中国新加坡经济合作状况（百万美元）

年份	承包工程	劳务合作
2005	767.58	398.28
2006	832.53	417.85
2007	874.39	450.66
2008	1,320.48	527.34

数字来源：根据中华人民共和国国家统计局编《中国统计年鉴 2006》，北京：中国统计出版社，2006 年版，表 17—20、17—23 制作。

¹⁷ Shu-Ching Jean Chen: “Singapore's Unloved Chinese Labor Boom”（新加坡不欢迎的中国劳工潮），Forbes.com, 5 August 2008.

¹⁸ 见，MOM website（新加坡人力部网站）：“Levies & quotas for hiring Foreign Workers”（雇用外籍工人的征税与配额），15 November 2010.

¹⁹ Wong Chun Han: “Raising foreign worker levy will not solve problems, say critics”（批评人士说，提高外籍工人税额解决不了问题），The Online Citizens, 26 February 2010；中国商务部对外投资和经济合作司：“新加坡收紧外籍劳务管理政策”，“对外投资和经济合作司网站”（<http://hzs.mofcom.gov.cn/aarticle/h/ad/201005/20100506902388.html>）。

开始时,大部分中国工人受雇于建筑业,近年来,中国工人的受雇产业已经扩大。据来自中国商务部的数据,截至2007年,有大约10万中国工人持就业许可在新加坡就业,²⁰这些人主要分布在建筑业(42.8%)、制造业(32.4%)和运输业(8.9%)。²¹不过,以上数字只包括持牌对外劳务合作公司派出的工人,并不包括那些通过就业中介机构、无牌公司或者个人关系到新加坡打工的中国工人。基于以上数据和新加坡政府公布的数据,中国劳工通讯估计,在新加坡打工的中国工人人数至少有20万。²²

第二节 到新加坡去

当大部分中国内地贫困地区的农民向沿海发达地区转移的时候,沿海地区的人正在筹划着去海外打工。根据中国对外承包工程商会主编的《中国对外劳务合作发展报告2007—2008》,2007年,通过对外劳务合作公司向海外输出劳务人数最多的省份为:山东省(35445人)、江苏省(25973人)、辽宁省(25290人)、福建省(20288人)、吉林省(13870人)、上海市(12100人)、河南省(11986人)。

在新加坡工作的中国工人主要来自山东、江苏和东北的黑龙江、吉林、辽宁等省份。这些省份有大量的剩余劳动力,当地政府都在积极推动劳务输出。例如,在山东省的青州市,当地政府已与30多家对外劳务合作公司建立了联系,协助工人出国就业,赚取外汇。²³在山东省内的乡镇,到处可以看到海外工作的招聘广告,大部分山东籍的被访谈人告诉我们,在他们的家乡,有许多人在海外工作,他们自己也有不少亲朋好友在新加坡工作。

2008年,一份对在新加坡建筑行业就业的中国工人的调查发现,许多工人在来新加坡工作之前,都从来没有离开过自己的家乡。²⁴我们的访谈数据也支持了这个调查结论。据被访谈人称,他们在来新加坡之前,从未到家乡省份之外的地区打过工,有些人甚至没有离开过他们家乡所在的乡镇。大多数在新加坡建筑行业工作的中国工人,年龄都超过了30岁,已婚并且有了子女;在制造业和服务部门的工人,年龄差距较大,从十几岁到40多岁的都有。

²⁰数字来源:中国对外承包工程商会编《中国对外劳务合作发展报告2007—2008》,第33页。

²¹数字来源:中国对外承包工程商会编《中国对外劳务合作发展报告2005—2006》,第35页。

²²2009年,新加坡《海峡时报》报道,在制造业、建筑业和服务业,外籍工人的比重分别为51%、70%和25%。在制造业和服务业,新加坡雇主雇佣外籍工人的比例限制为25%和10%。因为中国工人在外籍工人中占有较大的比重,这一数据的估计应当是可靠的。见,Goh Chin Lian:“Services sector feels pinch of foreign worker controls”(服务业感受到外籍工人的控制),*Straits Times*, 28 August 2009;又见,林海:“新加坡的中国劳务人员状况调查分析”,《南洋问题研究》,2009年第3期,第60页。

²³赵传江、邱效文:“青州市农村剩余劳动力转移的现状、问题及对策”,《中国人力资源开发》,1996年第1期;王继林:“青州农民工出国,挣‘洋钱’成时尚”,“新华网山东频道”(http://sd.xinhuanet.com/wq/2010-08/18/content_20659818.htm)。

²⁴Low Sui Pheng, Liu Jun Ying; Soh Shan Shan:“Chinese foreign workers in Singapore’s construction industry”(在新加坡建筑业的中国人),*Journal of Technology Management in China*, 2008, 3(2): 211-223.

一、追求未来的美好生活

迄今为止，中国工人到新加坡打工的重要动机是，他们能够挣到比在中国国内打工更多的工资。正如一位 40 来岁的建筑工人所言：

我在家乡就是一名建筑工人，但每个月只能挣到 1000 块钱，这太少了。和我们村子里其他人相比，我的房子又老又破。为了盖座新房，我在三年前就决定到海外打工。这是我第二次来新加坡了，这次我的目标是给我儿子盖座新房。

还有一些工人出国打工是因为生活发生了变化，例如，结婚、生子或者子女要上大学，这些变化都需要钱。正如一位 30 多岁的工厂工人所言：

我是在结婚六个月后，有了出国打工念头的。我原来和父母一起生活，结婚之后，我妻子想要一个我们自己的单元。在中国的时候，我曾经在一家日资工厂里担任领班，有几个徒弟后来到新加坡打工，他们感觉不错。我就跟我妻子商量出来打工的事儿，她表示同意。我现在在新加坡打工已经五年了。

另外一位被访谈人（第 9 号）则说他需要钱来支付超生罚款。在他来新加坡打工之前的一年，他的妻子又怀孕了，这次他也不知道政府要罚多少钱，据他估计，可能需要 1 万元至 2 万元人民币，他希望能在两年的时间里攒下 5 万元。

很多被访谈人在中国原有体面的工作，按照中国的生活标准，并非穷人。据一位来自福建就业中介机构的经理称，他的公司不会到福建省最贫穷的地区招工，因为这些地区的人支付不起中介的佣金，他们主要是在福建省的省会——福州市招工。

二、追求梦想与个人自由

对很多年轻人来说，海外打工的动机并非是挣更多的钱，而是要实现他们的梦想，例如，回国之后开办自己的生意。一位 23 岁的餐馆工人告诉我们：

我从职业学校毕业后，在一个律师事务所做职员，后来又到我家乡的一家制帽厂担任领班，每个月拿 3000 块钱的工资，再后来我就辞职了，呆在家里，帮助村里的人或者朋友修计算机，有的时候收钱，有时也不收。在家闲下来的时候，我就想，应当去国外找个工作，如果干得好，我就能存下一笔钱，就能用来作自己的生意，而且出国还可以看看外面的世界，学到一些技术。

年轻人到国外工作，也是为了更自由地生活，他们可以远离父母的管教，这也是中国新生代农民工的一个共同的愿望。²⁵ 玉玲——那位练习滚轴溜冰的女孩是这样说的：

²⁵ Pun, Ngai (2005). *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace* (中国制造：全球化工厂下的女工). Durham: Duke University Press.

我明年就要回国了，家里给我介绍了一个男朋友，我们要结婚了。但是在新加坡，我可以过着自由的生活，我喜欢这样。在这里我可以干任何喜欢的事情，我在去年夏天和我的朋友去马来西亚了，如果有可能，我结婚之后还会回来的。

三、为什么要去新加坡

对很多中国工人来说，新加坡并非是他们的第一选择。很多人在到这里之前，曾想去日本或者韩国打工。在我们的被访谈人中，的确有一位曾经在日本非法打工五年，在被日本政府驱逐之后，转到新加坡打工。其他被访谈人告知，他们来新加坡是受就业中介机构的鼓动，中介机构告诉他们，申请新加坡工作签证的费用要比日本便宜，而且对年龄较大的申请人来说，比较容易获得新加坡的工作签证。另外，新加坡有 75% 的人是华人，语言和文化也是中国人选择到那里打工的一个考虑因素。还有一些被访谈人称，他们是受新加坡这个国家的吸引，认为这是一个富有的发达国家。

还有几位被访谈人最终选择新加坡，仅仅是因为他们有亲朋好友在那里，不少被访谈人称，他们到新加坡打工是通过亲戚或者朋友安排的，当然，他们仍然要通过中介公司，并支付押金、佣金和其他费用。一位来自山东潍坊的被访谈人称：

我的朋友为我安排了一切，他有很多关系，最后他让我到青岛签一份合同，我其实并不知道那家公司的背景，但是我信任这位朋友。

这位被访谈人后来出示了那位朋友写给他的一封信，以下是这份信的部分内容：

你得尽快给那家公司打款，这家公司每天打电话给我，催着付费。只要你交了钱，就可以立即订机票出国。我听说你还欠这个公司 5000 块钱，你得想个办法，找朋友亲戚帮忙，把钱越早交上越好。在新加坡，你每个月能挣 6000 多块，这样你很快就能把欠的债还上。如果签证过期时你还没走，公司要追究你的责任，如果他们告你，你不但要支付 5000 元的签证办理费，还要外加 5000 元的违约金。对我来说，挣这点儿佣金也不容易，如果你决定不走了，那你应当把佣金付给我……每个人都想过上好日子，我希望你三思而行。总之，你现在有了到国外工作的机会，我希望你能珍惜这个机会。

四、佣金、费用和回扣

1995 年 7 月 4 日，中国财政部、对外贸易经济合作部发布《对外经济合作企业外派人员工资管理办法》，规定中介公司向外派劳务人员收取的管理费和手续费总额不得超过其合同工资的 25%；1997 年 1 月 16 日，财政部、对外贸易经济合作部发布《对外经济合作企业外派人员工资管理办法的补充规定》，将管理费和手续费改为“服务费”，并且要求，对于无工作单位或在派出期间与原工作单位脱离劳动合同关系的外派劳务人员，收取的服务费不得超过合同工资的

12.5%。在 2003 年 9 月 21 日中国对外承包工程商会发布的《新加坡劳务合作业务协调管理暂行办法》中规定，对外劳务合作公司收取的服务费及个人负担的各项费用总计不得超过每人 1.9 万元人民币（不含新加坡建设局要求的培训、考试及与其有关的食宿等费用）。在中国，这类公司的收费标准是由公司所在地的物价局负责监督的，不过，山东省物价局的工作人员在 2010 年 9 月 29 日告知，该局从未颁布有关劳务输出收费标准的文件，目前这些费用是根据市场行情确定的。我们从中国的媒体、招聘广告和被访谈人处了解到，申请出国的工人通常都要支付远远高于政府规定标准的费用，他们为了两年的雇佣合同，要向对外劳务合作公司支付 3 万到 5 万元的佣金，工资收入越高的工作，佣金越高。各省的收费标准也不统一，据我们了解，山东省的收费标准要低于江苏省和福建省。

有些公司还要求工人交纳押金，这笔钱相当于合同中工资总额的 20% 以上，押金要从工人工资中逐月扣除，有些公司更要求工人在出国前就把这笔钱先交上。

据一位中国就业中介机构的工作人员介绍，造成佣金过高的原因是因为佣金要分给那些招揽工人的机构、个人以及新加坡方面的有关机构，有时，还要给新加坡雇主回扣。该机构一位高级管理人员解释：

现在日本的雇主要向我们付费，而新加坡的雇主却要求我们给他们钱……我们输出一个工人，只能挣到几千块钱，可他们却能挣到 1.5 万，这样一来，工人们就要支付 2.5 万元的手续费。

另外一个公司的主管证实了这种说法：

在 80、90 年代，我们公司向新加坡输出一名工人，那边的雇主就要给我们付 3000 到 4000 元。到了后来，我们反过来要向新加坡的雇主付费，这就造成了管理费的上涨。

这种说法也被一位工人证实，他在访谈中提到，为了在新加坡找到一份工作，他向中国的就业中介机构支付了 5 万元人民币，向新加坡的就业中介机构支付了 7000 新元。

新加坡的《就业中介法》对就业中介机构的收费是有严格规定的，要求不得超过外籍劳工第一个月工资总额的 10%，对违反这一规定的处罚可达 5000 新元的罚金或者坐监 6 个月。但是，因为很难将雇主、中国就业中介机构和新加坡就业中介机构所收取的费用严格区分开来，这些法律规定并没有得到执行。2010 年 3 月，新加坡一家报纸报道，为了得到一份月薪仅为 1000 新元的工作，一位 37 岁的中国女工竟然支付了 7000 新元的费用。²⁶ 如果新加坡的《就业中介法》能够得到执行，那么这位女工最多只需交纳 105 新元的费用。这部法律还认定，就业中介机构向雇主支付回扣是违法行为，禁止雇主在雇佣外籍劳工的过程中，向就业中介机构或者其他人收取任何金钱或者好处。然而，这又是一种极为普遍的行为。²⁷ 为了从就业中介机构获取回扣，一些雇主在雇佣合同履行后的几个

²⁶ “China woman pays \$7,000 to work in Singapore”（中国女工为在新加坡工作付出了 7000 新元），The New Paper, 22 Mar 2010。

²⁷ 李建锋：“新加坡华媒透析劳务中介行业：充斥着各种丑陋面”，“中国侨网”（<http://www.chinaqw.com/news/200904/27/161049.shtml>）。

月内，单方面解除合同，或者仅仅是让中国工人进入新加坡，但不给他们提供工作岗位。²⁸ 一位来自山东的工人作出如下解释：

我们家乡那边的很多中介机构都是骗人的，他们同你签订了为期两年的合同，但是到新加坡之后一年，这边的雇主就要解除合同，把你送回国，还有一些机构介绍你到这里给一些行将关闭的餐馆打工。它们只对佣金感兴趣……我的姐姐比我晚来几个月，她到新加坡之后，却没有工作做，最后只好回国。

五、非法的行为

按照中国法律的规定，在工人出国之前，对外劳务合作公司和就业中介机构都要与他们签订合同。1996年2月13日，对外贸易经济合作部发布《劳务输出合同主要条款内容》，要求在合同中明确规定双方的权利和义务，并包括有关工作的信息，如工资的计算方法、工作职责、福利待遇以及劳资纠纷的处理办法等等。在财政部、对外贸易经济合作部发布的《对外经济合作企业外派人员工资管理规定的补充规定》中，还规定对外劳务合作公司有责任确认合同中的工资和工作条件等条款符合劳务输入国的法律，确保工人出国之后能够就业；如果合同不能得到执行，且工人方面并无过错，对外劳务合作公司应当按照合同未履行的时间，向工人返还部分收取的费用。但实际上，很多工人，特别是那些通过无照公司出国的工人，都没有签订合同，他们与公司之间仅仅有口头上的关于工作时间和工资的协议。很多书面合同是在工人在上飞机前几个小时，与公司匆匆签订的，这些合同往往存在大量的违法条款（见第三节）。

在接受访谈的中国工人中，只有三个人在出国时是自己出钱支付的佣金，其他人的佣金都是从亲朋好友处筹集的。而且，由亲戚朋友为他们安排出国事项的情况较为普遍，一位被访谈人（第2号）表示：

我没有通过中介公司，我是由老板直接带到新加坡的，他是我叔叔的老板。就这样，我还给了他45000块钱。这些钱有2万块是我出国前支付的，其他的部分是我到了新加坡后给他的。

尽管这些做法节省了时间，但是属于违法行为，特别是在中国工人与新加坡雇主发生纠纷之后，他们很难获得经济赔偿（见第五节）。

第三节 在新加坡工作

²⁸ 吴淑贤：“人力部介入，新加坡中国客工与雇主纠纷获调解”，“中国侨网”（<http://www.chinaqw.com/hqhr/hrdt/200905/07/162311.shtml>）。

几乎在飞机降落到新加坡樟宜国际机场的同时，中国工人就失去了新加坡法律的保护。尽管新加坡的《护照法》禁止由他人扣留持有人的护照，而且新加坡人力部特别警告雇主不要扣留外籍劳工的护照，但雇主们普遍要求工人在报到上班的第一天就交出他们的护照。在一位雇主的雇佣合同中，居然明示了这种非法的要求：

当工人到达新加坡之后，应当将护照和就业许可证明交给雇主妥善保管，如果他看病需要护照的话，或者因为其他的原因需要护照的话，可以通过“借用”程序借出护照，并在使用后交还给雇主。如果他拒绝交还，则要被处以 500 新元的罚款，或者交由警方处理。

所有接受访谈的工人都谈到，他们的护照要交雇主“保管”，有些人说，雇主还要扣留他们的就业许可证明，仅给他们一份复印件。这种扣留证件的行为在新加坡是非常普遍的，而其非法性不但外籍劳工不知道，就是那些为劳工们提供法律援助的新加坡公民也不清楚。

一、住宿条件

新加坡的《外籍人力法》要求，雇主要为外籍劳工提供可以接受的住宿条件，并负责承担宿舍的维修费用。²⁹ 法律允许雇主安排工人住进盈利性质的宿舍，也允许他们住进由工业厂房或者仓库改装的宿舍，还允许雇主在建筑工地搭建临时宿舍或者经过批准的员工临时宿舍。

2010 年，新加坡有将近 100 万外籍劳工，但政府批准的宿舍只有 35 个。³⁰ 结果，很多外籍劳工要住在临时宿舍中，或者合住在单元里，有些人甚至要住在私人楼宇中的违章房或者集装箱内。³¹



²⁹ “Conditions of Work Permits / S Passes”（工作许可/S 类的条件），新加坡人力部网站。

³⁰ 数字来源：新加坡人力部网站。

³¹ Melissa Kok & Ng Kai Ling: “Foreign worker housing woes hit firms - Costs up, productivity down”（外籍工人住宿问题困扰企业 — 成本上升，生产力下降），*The Straits Times*, 27 August 2010.



尽管政府批准的工人宿舍应当达到规定的卫生和安全标准，但实际上这些宿舍的条件和设施相差甚大。例如，在淡滨尼地区的一所宿舍，就非常整洁，并且有饮食广场和网吧；相反，在芬微尔区的一个女工宿舍，则非常拥挤与脏乱（见上面的照片）。

设在工作场所的宿舍和临时工棚的条件普遍要比政府批准的宿舍差。例如，在芬微尔地区，一个工地的宿舍是用金属板材搭建的三层建筑物，有一个开放式的餐厅，内有六张布满油迹与食物残渣的餐桌；洗澡的地方是很简陋的，只有淋浴喷头装置；卫生条件也很差，常见老鼠出没（见下面的照片）。一位被访谈人抱怨说，宿舍里虫子成灾，他们浑身上下都被叮咬过。尽管那里的条件很差，工人们每月还要为一个床位支付 250 新元，这要比那些政府批准的宿舍收费贵得多，后者每月的费用为 160 到 200 新元之间。³²



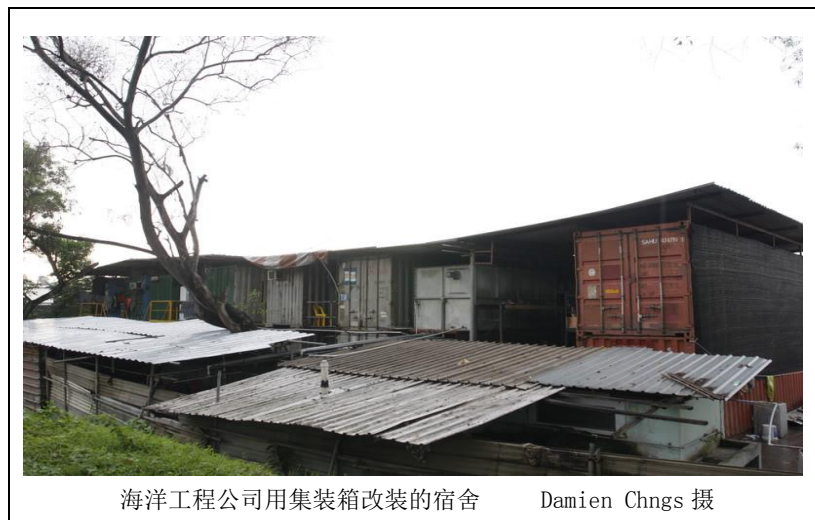
³² Melissa Kok & Ng Kai Ling: “Foreign worker housing woes hit firms - Costs up, productivity down” (外籍工人住宿问题困扰企业 — 成本上升，生产力下降), The Straits Times, 27 August 2010.



宿舍

浴室

那些非法宿舍又常常人满为患，通风不良，散发着恶臭。在 2009 年到 2010 年间，政府检查了 1460 间工人宿舍，其中有约 40% 的宿舍被视为“不可接受”；从 2009 年初至今，媒体上有关外籍劳工居住场所拥挤、肮脏和不安全的报道增长了三倍。³³ 新加坡允许雇主用有遮盖的集装箱作为工人的宿舍，并对这类集装箱宿舍的收费有严格的标准，但是许多公司的收费标准远远超过政府标准。例如，海洋工程公司把来自孟加拉国的 20 名工人安置在集装箱内，并要求他们每人每月支付 100 新元的租金，这个标准高于政府规定标准的 14 倍（见以下照片）。³⁴



海洋工程公司用集装箱改装的宿舍

Damien Chngs 摄

二、工资与工作时间

2009年，新加坡的平均周工作时间为46个小时，月平均工资为3872新元。表

³³RADHA BASU: “Home truths about workers' dorms” (工人宿舍的令人不安的现实), The Straits Times, 18 May 2010; “Live in a box, bathe in a drain” (在盒子里居住，在下水道洗澡), New Paper, 1 July 2010.

³⁴ 按照新加坡法律的规定，雇主出租集装箱作为工人宿舍，每个集装箱最高收费不得超过 140 新元。因此，以每个集装箱 20 个床位计算，每个工人每月只应交 7 个新元的租金。有关收费标准，见，Deborah Choo: “The men who lived in the containers” (住集装箱的人们), The Online Citizen, March 12, 2009.

4是按职业分类的月工资收入。

表4 2009年6月新加坡各种职业的月平均工资

职业	月平均工资（新元）
管理人员	8,245
专业技术人员	5,339
专业技术辅助人员	3,529
白领工人	2,001
服务业、商业和市场销售人员	2,082
农业和渔业工人	1,921
生产技术人员	2,290
工厂机器操作工人和安装工人	2,012
清洁工及各种非技术工人	1,132

数字来源：Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2010（新加坡人力统计年鉴 2010），Table b6-30。

新加坡没有最低工资制度，接受访谈的中国工人的工资明显低于当地工人的工资水平，被访谈人（主要是建筑工人或者技术工人）每月的工资收入在 780 到 1500 新元之间，这个工资水平已经包括了加班工资。

外籍劳工不但在工资收入方面低于当地工人，而且他们的工作时间更长。新加坡《雇佣法》规定，月工资收入低于 2000 新元的雇员，其每周工作时间不得多于 44 个小时，每周至少应有一天的休息，每个月的加班时间不得超过 72 个小时，并应获得相当于工资 1.5 倍的加班工资。但是，接受访谈的工人表示，他们每天的工作时间长达 10 至 12 个小时，尤其是建筑工人和服务业的工人，他们每个月要工作更长的时间，并且仅可以休息一至两天。如果考虑到工作时间的长度，在建筑业和服务业，外籍劳工的工资只相当于从事同样工作的本地人工资的一半。在工厂工作的外籍劳工情况要好一些，他们的工作时间要短一些，大部分人每周可以休息一天。

很多外籍工人在到新加坡之前，就已经得知工作时间很长，并且做好了思想准备。在很多招工广告和雇佣合同中，也都注明加班的时间但没有讲明是否有加班工资。在一份售货员的招聘广告中提及，这份工作每月的工资是1200新元，每天的工作时间是11个小时，每周休息一天。³⁵ 另一份高尔夫球公司的广告称，球童的收入是每个月1000新元，工作时间为10个小时，没有加班工资，每周工作六天。³⁶

在一份建筑公司的雇佣合同中规定：

雇主不按工作时间计算.....为方便计算，在8小时的工作班次内，工资按照28新元或者每小时3.5新元计算。工资内包括了加班工资和带薪年假的工资，工人不可再要求支付加班工资。

³⁵ 见，Singapore Recruitment Net（新加坡招聘网）。

³⁶ 见“新加坡工作信息”，转自“西祠胡同社区网站”（<http://www.xici.net/#d124186679.htm>）。

另一份雇佣合同称：

乙方每天的工作时间不得少于 10 个小时（除非有医生证明其体力不支）。如果工人完成了指定的工作，每个月可获得 1000 至 1200 新元的工资。工人必须按照雇主的要求加班。如果他每个月的工作天数少于 29 天，则每天要扣除 50 新元作为罚款。

三、拖欠工资与克扣工资

新加坡法律规定，雇主要在约定的工资支付日期七天之内支付工资，工资支付周期不得长于一个月。³⁷ 《雇佣法》也规定，加班工资的支付期限应在工资支付周期后的 14 天之内（第二十一条）。然而，在新加坡，克扣外籍劳工工资的现象非常普遍，一些建筑公司在雇佣合同中公开写明，工人要在工作三个月后，才能在第四个月的月初领取第一个月的工资，此后顺延。

一位建筑工人告诉我们，他在到了新加坡之后的几个月内，只领到了基本工资，加班工资则被拖欠了三个月，当然，雇主不会明示这种拖欠。表 5 来自一份工资单，制作这份工资单的雇主是新加坡国际承包协会的会员，工人们反映，他经常拖欠和克扣工资，并将应缴纳的保险费用转嫁到工人身上。在这份工资单上，并没有工人的加班工资数额，只有按照每天 26 新元计算的月基本工资和雇主扣除的部分。工人们说，这些扣除项目都是在雇佣合同中规定的。

表 5 一份新加坡建筑工地 2010 年 5 月的工资单（部分）（新元）

编号	姓名	出勤天数	基本工资	代扣饭费	代扣税	代扣宿舍费	实发工资
xx	xxx	31	806	120	50	250	386
xx	xxx	30	767	120	50	250	347
xx	xxx	31	806				686
xx	xxx	31	806				686
xx	xxx	12	312	48			264
xx	xxx	28	728	112			616

新加坡政府规定，雇主每月从工人工资中扣除的部分不得超过工资总额的 50%，《雇佣法》规定，在外籍劳工工作 182 天之后，政府也允许雇主直接从工人的工资中扣税。但是，政府不允许雇主将需要由雇主支付的费用（如招聘费、税、保证金和医疗保险费等）转嫁给工人。而且，如果工人的年工资收入少于 2 万新元，将无须纳税。³⁸ 然而，从上表可以发现，有两名工人被雇主从工资中扣了税。

另一家公司在雇佣合同中规定，工人应当“请求”雇主从工资中扣除部分工

³⁷ “Conditions of Work Permits / S Passes”（工作许可/S 类的条件），新加坡人力部网站。

³⁸ 见，“新加坡国内税务局网站”（<http://www.iras.gov.sg/irashome/default.aspx>）。

资作为押金。

为保证乙方在新加坡不会从事任何犯罪行为，保证乙方按照法律的要求纳税，服从雇主的领导，为确保雇主的经济利益和商业声誉不受侵害，乙方请求雇主扣除部分工资……从第一年第一月起，每月扣除 450 新元；第二年每月扣除 300 新元；第三年每月扣除 200 新元。

工人被告知，如果他们在合同期间没有如下行为，可在合同期满后拿回“工人保证金”，这些行为包括：

- 转换雇主、失踪；
- 参与各种非法活动或者有不道德、不礼貌的行为；
- 赌博或者嫖娼；
- 制造麻烦；
- 参与任何形式的罢工。

工人是否出现上述行为，要由雇主说了算。而且，雇主有要求工人服从其单方决定的权力。曾经有 30 多名在新加坡金沙赌场建筑工地的工人投诉，他们三个月的工资经雇主扣除后只剩下 500 新元，而雇主在得知工人投诉后报了警，说他们失踪了。³⁹

四、职业安全

新加坡目前有几部改善工作安全条件的法律，例如，在 2006 年颁布的《工作场所职业安全与卫生法》中，要求建筑工人在入职前要参加一个安全培训课程。但是，新加坡的安全事故死亡率相对较高，特别是在建筑业和航运业。⁴⁰ 在 2000 年，新加坡每 10 万工人的死亡率为 2.9，在建筑业则高达 8.1，在航运业高达 11.1，在这两个产业，近 90% 的工人是外籍劳工。

在新加坡建筑业，除了高空坠落或高空坠物等一般的职业危险外，工人们还要忍受一年四季的高温。很多中国工人，特别是一些来自中国北方的工人抱怨说，工作场所温度太高。在那里，常见的问题是中暑，已经出现了一起中暑死亡事件和一起因中暑导致脑部永久性损伤的事件。⁴¹ 与中暑死亡事件有关的雇主被政府罚款 2 万新元，理由是，雇主未能向工人提供一个安全的工作环境，也未能让工人逐渐适应新的环境。⁴²

在往返于宿舍和建筑工地的路上，也存在同样的危险，每天大约有 20 万建

³⁹ 雇主有责任监视外籍工人的行踪，如果雇主向警察报告工人失踪，则该工人就可能被控以违反雇佣合同，可能会被遣返回国。见，“建筑客工讨薪水，公司取消工作准证”，转自 <http://www.xin.sg/article.php?article=26622>，12 December 2008。

⁴⁰ Work Injury Compensation Department, MOM (新加坡人力部工伤赔偿局): “Amount of Work Injury Compensation Awarded 2008—2010” (工伤赔偿裁决个案统计 2008—2010)，新加坡人力部网站。

⁴¹ “Chinese workers coping with heat here following heatstroke death, they say they have a responsibility to take care” (中国工人中暑死亡)，The Straits Times, 11 December 2010。

⁴² “Construction worker dies from heatstroke; employer fined” (建筑工人中暑死亡，雇主受罚)，Today, 10 Dec 2010。

筑工人往返于工地和宿舍，平均每周有 4 名工人在路上受伤或者死亡。例如，在 2010 年 6 月 22 日，一辆卡车刹车打滑，冲过隔离桩，导致三名工人死亡，14 人受伤，当时这些工人正坐在卡车的后部，身旁是一堆建筑材料，包括金属棒，其中一根金属棒在事故发生时刺穿了一名工人。⁴³ 第二天，另一货车在运送 40 名工人的途中撞车，造成六人受伤。⁴⁴

五、医疗福利与工伤

新加坡《雇佣法》规定，雇员每年享有 14 天带薪的门诊病假，60 天带薪的住院病假。而大多数被访谈的工人证实，他们没有享受到任何带薪病假。按照法律的规定，雇主还必须承担医疗费用。⁴⁵ 根据《外籍劳工法》的规定，雇主应当为就业许可证的持有者提供足够的医疗保险以支付住院医疗费用和非住院手术费用。⁴⁶

实际上，如果雇主认为工人病并不严重，是不会允许工人去看医生的。即使他们允许工人去看医生，也要求他们在看病之后，立即返回工作场所。如果工人拒绝工作，则要被扣除一天的工资，在一些个案中，甚至有可能被雇主以“旷工”为由罚款。还有些工人被迫与雇主签约，放弃病假和年休假的权利。

一位在咖啡馆打工的年轻人讲述了他的遭遇：

我每天在厨房里洗 12 个小时的碗……老板给了我一双水鞋，但是时间不长，鞋就破了，因为我的脚常时间泡在洗碗液里，得了皮肤病。我告诉老板，我的脚开始流血了，他给了我一些药膏，但是没有效果。最后，他也认为我应当去看医生，但是前提是，要扣我的工资并且没有病假。

一位公交车司机告诉我们，她的雇主拒绝为其丈夫支付工伤医疗费用，也不给病假：

我和我丈夫都受雇于一家私营的公交车公司，我们开同一辆车，他做夜班，我做白班。有天夜里，我丈夫与一位乘客发生了争吵。当那位乘客下车时，他把车厢给划了。我丈夫下车去追他，在快要追到的时候，摔了一跤，把腿给摔伤了。当时情况很严重，他疼得不能走路。我把他接回宿舍，并通知了老板。老板让我丈夫休息，但要求我替他做夜班。我告诉老板，要带我的丈夫去看医生，并且要照顾他。但老板坚持说，当我丈夫不能上班的时候，我应当代替他。后来，当老板发现我丈夫的病情没有好转时，就把我们都解雇了，他没有支付任何医疗费用，也没有给我丈夫病假。

新加坡的《工伤赔偿法》要求，当工人因工负伤且无法工作三天或以上，雇主应当报告。如果雇主没有报告，则工人可以自己报告。但是，有些雇主要求工

⁴³ “Lorry driver arrested for fatal crash”（卡车司机因致命翻车被捕），The Straits Times, 24 June 2010。

⁴⁴ Hoe Pei Shan: “Safety calls grow after the 2nd accident”（二次事故之后安全呼吁增加），The Straits Times, 24 June 2010。

⁴⁵ 诸如药费、治疗费和病房费则由劳资双方的雇佣合同确定。

⁴⁶ 按照新加坡法律的要求，雇主应为就业许可持有人的外籍工人购买基本医疗保险，该保险可以报销的医疗费用最高为 15000 新元，其余雇主负担的医疗费由劳资双方的雇佣合同确定。

伤工人不得向政府有关机构报告。一些雇主则迟迟不给予治疗，并要求工人隐瞒受伤的原因。还有雇主威胁工人，如果他们报告，就会被遣返回国或者遭到黑社会的报复。⁴⁷

按照《工伤赔偿法》，工伤赔偿依据“无过错”的原则，这一原则要求，无论工人是在工作期间还是工作前后受伤，都应予以赔偿。但是，一些雇主却误导工人，让他们相信，在受伤之后是没有赔偿的。例如，在一份雇佣合同中写明：

如果乙方因个人原因生病或者受伤，应自己负担医疗费用。乙方如果未获得医生的病假证明，将视为旷工，在此期间，雇主无需支付工资。

按照《工伤赔偿法》，雇主每年对工伤事故应支付医疗费的上限为2.5万新元。在被访谈人中，有两位工伤工人，其中一位名叫崔肇伟的工人是脑部受伤，另外一位是眼部受伤。两人的雇主仅仅为他们支付了基本的医疗费用，但这笔费用不足以让他们复原。⁴⁸ 在事故发生后，崔肇伟的雇主在一个月内都没有向新加坡人力部报告，后来是在崔的坚持之下，雇主才报告的。经过精神科医生的诊断和评估，认为崔肇伟有严重的认知障碍，但是他的雇主并没有就此再支付任何复原治疗的费用。

那位眼部受伤的工人也有类似的经历，他说：

我在工地上干活的时候，突然有个东西砸在我的左眼上。老板把我送到了一家他指定的医院，经过医生的初步诊断，我的左眼可能失明。我又去了另外一家医院，那里的眼科医生说他们可以帮助我恢复一部分视力。我告诉老板，但是老板拒绝支付医疗费用，他知道，如果我的左眼失明了，那么他要支付的医疗费会比恢复我的视力要少得多。

在新加坡，雇主将工伤工人送到他们指定的医院，是一件非常普遍的事情。在一份雇佣合同中写明：

如乙方出现工伤，他应当遵从雇主的指令，到指定的诊所就医和做工伤评估。未经雇主同意，乙方不得私自到其它诊所或者医院就诊。如果乙方违反此项规定，则雇主无需承担医疗费用。

这种由雇主指定医院的做法对雇主有利，他们可以对那里的医务人员施加影响，让他们仅仅给工人开两天的工伤假，这样就可以规避《工伤赔偿法》的要求，无需因休假超过三天而向政府报告工伤事故。

六、社会和地域歧视

新加坡人认为他们自己地位高，看不起来自中国的人。

⁴⁷ Humanitarian Organization for Migrant Economics: “Justice Delayed, Justice Denied – The Experience of Migrant Workers in Singapore” (迟来的正义，被否定的正义：新加坡外来工人的遭遇)，

“<http://home.org.sg/downloads/Justice%20Delayed%20Justice%20Denied%20Report%202010.pdf>”。

⁴⁸除了急救的医疗费用之外，医院要求雇主提供一份书面承诺，负担工人的医疗费用。在这个个案中，政府的医院要求先支付这笔费用（对新加坡一位非政府组织职员的访谈，2010年11月8日）。

尽管大部分新加坡人都认可，在这个城市国家的发展中，外籍劳工的贡献是非常重要的，但他们仍然看不起外籍劳工，认为这些人肮脏、粗野、贪婪、说话声音大，甚至认为他们是危险人物，具有犯罪倾向。⁴⁹ 一项在新加坡进行的社会态度调查结果显示，超过三分之一的被调查人对外籍工人持否定态度并表示要保持距离。⁵⁰

的确，在很大程度上，新加坡当地人都与外籍工人保持一定的距离，那 35 座为外籍工人准备的宿舍，绝大部分都坐落在城市的郊区。

2008 年，政府在偏僻的林厝港地区盖了两个可容纳 1.2 万人的工人宿舍，这个地区紧邻穆斯林、基督教和中国人的墓地（见下面的照片），工人宿舍距离当地人居住地和商场所在地的裕廊西至少有 5 公里。⁵¹



即使工人宿舍建在当地居民区，政府也尽量避免所谓的“外籍劳工对本地人的滋扰”。2008 年，政府批准了一个临时（五年）的项目，在石龙岗花园兴建外籍劳工宿舍，以纾缓在 2010 和 2011 年之前永久性宿舍床位不足的问题。这个临时宿舍在 2009 年 11 月落成，宿舍建有围栏，与周围当地人的居住区隔离开来，工人们每天由卡车直接到宿舍去接送，这样一来，当地居民就不会在外面的街上看到他们（见下面的照片）。在宿舍区内，有一个食堂和一些商店，也是为了减少工人与当地居民的接触。⁵²

⁴⁹ Loi, Soh Loi: “Locals’ perception of foreign labour in Singapore”（新加坡人对外籍劳工的印象），转自“<http://www.sbaer.uca.edu/research/icsb/1998/75.pdf>”。

⁵⁰ Jessica Ann Joseph Vincent, et al. “The Attitudes of Tertiary Students toward Foreign Construction Workers”（大专学生对外籍建筑工人的态度），转自

“<http://www.learnerstogether.net/wp-content/uploads/2009/12/FinalStatsReport-HEALTHSERVE-Introvertz.pdf>”

⁵¹ Nur Dianah Suhaimi: “Foreign workers to be housed next to cemetery”（外籍工人住处毗邻墓地），The Straits Times, 2 March 2008。

⁵² Stephanie Chok: “Overreaction? Or under-reaction on issues that matter?”（对这件事是过度反应还是反应过迟？），Online Citizens, 27 April 2010; “Foreign workers’ dormitory in Serangoon to open in November”（石龙岗外籍劳工宿舍 11 月份启用），Temasek Review, 27 Sept 2009。



位于石龙岗花园的外籍工人宿舍

Stephanie Chok 摄

七、工作中的歧视

很多接受访谈的工人，特别是在服务业工作的工人表示，他们在工作中和工作之余都遭到歧视。一位在咖啡馆工作的妇女说：

中国工人要比当地人工作时间长，而且工资低。老板可以任意喝斥我们，但是他对当地工人就不敢这样。当地工人每天工作八个小时，而且有很多的福利。

一位在同一家咖啡馆工作的新加坡妇女也证实：

我的老板对中国工人态度很差，经常骂他们，说他们太笨，干活太慢。他对我们可不敢这样。一些中国工人被气哭了，到我这里抱怨，我只能告诉他们，是你们自己要来新加坡的。

一位在计算机公司负责送货的工人告诉我们一种更恶劣的情况：

我的老板在我们住的地方安了一个喇叭，他会突然放一些振耳的音乐，或者突然通知一些事情，这个人脑子有病，病得厉害。

在几乎所有的情况下，雇主都要求外籍劳工必须无条件地服从他们的指令。在一些公司的雇佣合同中甚至规定，如果工人不能无条件地服从指令，就要被罚款或者解雇。例如：

如果乙方实施了无理行为或者多次违反雇主的规章制度，将被遣送回中国，甲方将不予退还乙方交纳的管理费……因此而发生的遣送费与管理费也将从乙方工资中扣除。

另外一份雇佣合同要求工人：

无条件地遵守雇主的规章……如果工人违反规章，将受到双倍的处罚甚至被遣送回中国。

在这种情况下，我们可以理解很多中国工人在新加坡孤立无援的心态。他们中间绝大部分人会选择忍受，但是，不少报告证实，这种忍受的对策给那些缺少社会援助的工人们，在心理方面造成了抑郁和焦虑。⁵³

第四节 中国工人不愿投诉

我花了4万块钱，把我自己卖给了中介机构和老板，现在我的命攥在他们的手里。

— 一位来自山东的29岁工人

无论是当地工人还是外籍工人，当他们认为雇主违反了《雇佣法》的时候，都有权向政府劳资关系和工作场所科的官员投诉。在受理投诉之后，该部门的官员会对劳资双方做一个调解，这种调解是免费的。如果调解不成，劳资各方还可以将纠纷诉至劳动法庭，审理费仅需3个新元。在劳资双方就纠纷做出陈述之后，劳动助理特派员将做出裁决。⁵⁴

但是，与当地工人相比，外籍劳工很少投诉，在2009年，新加坡人力部接到了19455件投诉，其中只有3700件来自外籍劳工；⁵⁵同年，劳动法庭接到了1894件起诉，其中只有220件来自外籍劳工。⁵⁶按照这些数字计算，每1000个当地工人中，有8.4起投诉，而在每1000名外籍劳工中，投诉率则只有3.6件。在外籍劳工的投诉个案中，只有6%的个案会诉至劳动法庭，而在当地人的投诉个案中，这个比例是11%。

这种外籍劳工投诉比例低的情况并非表明他们受到比当地工人更好的保护，或者说明他们的权益受到较少的侵害。这里更可能的解释是，与当地工人相比，外籍劳工更不愿意投诉，尽管他们的确想使纠纷获得公正地解决，他们更想通过调解解决纠纷。

尽管几乎所有接受访谈的工人都有过权益受到侵害的经历，例如，被雇主扣押护照、被拖欠加班工资、被克扣工资等等，但是他们大部分人都选择了忍受或者直接找管理人员交涉。有一位被访谈人说，她在出现问题时，会直接与雇主沟通。但是，大部分雇主都会对抱怨采取拖延策略，许愿策略或者支付几百新元的方式敷衍工人。工人们通常是在几次遭到雇主拒绝或者拖延之后，才决定向政府投诉的。

⁵³林晓玲：“‘郁闷’恐酿社会悲剧，新加坡中国客工亟需援手”，“中国侨网”（<http://www.chinaqw.com/news/200811/20/138597.shtml>）。

⁵⁴ Humanitarian Organization for Migrant Economics: “Justice Delayed, Justice Denied – The Experience of Migrant Workers in Singapore”（迟来的正义，被否定的正义：新加坡外来工人的遭遇），“<http://home.org.sg/downloads/Justice%20Delayed%20Justice%20Denied%20Report%202010.pdf>”。

⁵⁵ Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2010（新加坡人力统计年鉴2010），Table E10。

⁵⁶ 新加坡人力部电子邮件（2010年9月22日）；又见“新加坡外劳向雇主索偿个案激增 达三年来新高”，《联合早报》，转自“家界网”（<http://www.jiajienet.org/news/Singapore/2010-04-26/088663.html>）。

一位新加坡人力部的官员证实，中国工人通常是在纠纷发生几个月后，才向政府部门投诉，而且往往是集体行动，⁵⁷ 特别是在工人在发现雇主或者公司面临经济困难的时候，他们都会采取集体行动。

一、缺少法律意识

在外籍劳工到新加坡工作之前，他们会收到一封“原则批准信”(In-Principle Approval Letter)，在这封信中，包括了雇主承诺的工作岗位和基本的工资。这封信还声明，所有与就业有关的费用均由雇主负担，不得转嫁在工人身上。但是，信是用英文写的，大部分中国工人都看不懂。同样，新加坡人力部的网站包括了很多有关工人的法定权利、投诉程序、网上申请表格和投诉预约步骤等方面的信息，这些信息大部分也是英文的。⁵⁸

工人们只有在到达新加坡之后，才会得到一本母语发行的小册子，这本小册子提示了他们在新加坡的权利。但是很多工人对这本小册子并不关注，他们主要还是通过在新加坡的朋友和老乡获得有关信息。在访谈中我们了解到，几乎所有的工人都不知道，法律规定的工作时间是每周 44 小时，加班工资是根据加班时间计算的，相当于工资的 1.5 倍。他们大概也知道，雇主克扣工资是违法的，但是他们并不确定雇主扣押他们的护照和就业许可证明也是违法的。一些工人不清楚雇主从他们的工资中扣除保险费是否违法，也不清楚自己是否有权利享有病假和带薪年假。总之，尽管工人们并非完全忽视法律，但他们的法律知识确实是非常零散的。

二、孤立无援

很多外籍劳工在遇到麻烦的时候，都不会请求中国国内的亲朋好友提供帮助，因为他们害怕被人家视为无能或者被嘲笑。例如，前面提到的那对公交车司机夫妇曾经表示，在出国之前，他们的亲朋好友都表示反对，说你们虽然不富裕，但日子过得小康，没有必要再冒险出国。那位丈夫告诉我们：

我现在根本睡不着觉，也不能集中精力。每当我想到现在发生的一切，就不由自主地想哭，我根本就不应该到这里来，我的朋友都说，你在中国什么都有了。我不该到这里来啊！

其他接受访谈的工人对过去的疏忽也很自责，说他们本应妥善保管各种证据，说他们在纠纷没有结果的时候，不应签署任何收款的证明，还有人说不应在纠纷发生之后，与雇主签订和解协议，总之，许多工人都感到孤单和孤立无援。

按照中国政府的规定，中国驻新加坡大使馆和中国国际承包工程协会负有协

⁵⁷ 李叶明：“怎么又是客工”，“叶明空间随笔南洋” (http://www.sgwritings.com/45/viewspace_6360.html)。

⁵⁸ 新加坡《工伤赔偿法》的介绍现在有中文、英文、马来文和泰米尔文四种语言版本，可从新加坡人力部的网站获取。

助中国工人解决劳资纠纷的责任。⁵⁹ 但是，中国使馆只能介入个别的劳资纠纷，⁶⁰ 也没有证据证实中国国际承包工程协会给工人们提供了任何帮助。这两个机构都没有对中国劳工通讯提出的访谈要求予以回应。

接受访谈的工人们也从未向中国大使馆寻求过帮助，他们大多认为，应当求助的对象是新加坡的政府机构，如人力部，而非中国使馆，这也被事实所证明。在 2009 年 1 月份，因为有 224 名中国工人聚集在新加坡人力部的门口示威，要求两个中国承包商支付拖欠的工资，这才引来中国大使馆的介入，中国驻新加坡大使亲自访问了工人，并呼吁他们寻求法律途径而非示威方式解决问题。⁶¹

中国工人也经常要求通过他们的中介机构解决劳资纠纷。但是大部分工人发现，这类机构无济于事。这些中介机构通常和新加坡的雇主有密切的关系，有些机构就是承包商的下属部门。为了保持与新加坡雇主的良好关系，中介机构经常要求工人要采取忍受的态度，或者要求工人放弃索赔，正如以下这份雇佣合同的条款所言：

乙方应郑重承诺，由雇主负责处理所有的赔偿要求。乙方同意，人力部对争议的裁决属于终局裁决，不会再向雇主寻求额外补偿。乙方郑重承诺，不会直接向有关机构（如人力部、保险公司）提出赔偿要求。乙方不会寻求律师的帮助或采用其他方式，或通过法律途径，提出赔偿要求……。否则，雇主有权追究乙方对其造成的经济损失或名誉损失。

尽管在雇佣合同或者中介机构的合同条款违法时，要以新加坡的法律为准，很多工人仍然要受到这些合同条款的制约，在发生纠纷后仍然不愿意提出申诉。另一方面，雇主可以通过这些合同条款来控制，威胁或恐吓工人。

三、雇主对工人工作权利的控制

根据新加坡的法律规定，外籍劳工获得就业许可在新加坡就业期间，未经现在雇主的同意，是不可转换雇主的。但是，如果雇主不再需要劳工了，他可以撤销劳工的就业许可。一旦就业许可被撤销，外籍劳工就必须回国。

新加坡的《雇佣法》规定，当雇员认为被无理由解雇的时候，他们可以向人力部部长提交书面申诉文件，要求雇主召回；但是，雇主解雇外籍劳工则无需给出任何理由，只需给予他们一个合理的回国期限并支付回国费用即可。

可以说，只要工作的权利与雇主有关，只要所有的权力都掌握在雇主的手上，外籍劳工就通常会对维护自己的权利持谨慎小心的态度。在我们访谈的工人当中，只有一名有数年出国就业经验的技术工人在新加坡成功地转换了雇主，但因为他的就业许可被新的雇主扣押，他不得不超时工作。

⁵⁹ 中国商务部“关于处理境外劳务纠纷或突发事件有关问题的通知”（2003 年 7 月 13 日发布）。

⁶⁰ “中国工人抗议，狮城劳资冲突”，《亚洲周刊》，第 23 卷，2009 年第 3 期。

⁶¹ 赵婉仪：“新加坡二百余中国客工投诉雇主欠薪，中使馆介入”，“中国新闻网”（<http://61.135.142.194:89/gate/big5/www.chinanews.com/hr/yzhrxw/news/2009/01-04/1513026.shtml>）。

在今年年中，我把老板告上了劳动法庭，诉他没有按照劳动法规定的标准支付工资。他曾经承诺我，在试用期满后增加工资，但是他没有这么做。这件事弄得我很烦，我就决定找新的工作。但是老板不放我走，我就到一个非政府组织寻求援助，最后这个案子结了。我的新老板现在每个月给我支付2300新元的工资，但我必须每天工作12个小时，每个月只能休息一到两天。这个老板和我过去的那个老板一样，也要扣押我的就业许可。因为我的能力很强而且能够帮助他，他付给我的工资就高一些。现在一般的中国工人在这里的收入是1000新元。⁶²

第五节 对外籍劳工不公正的限制

在接受访谈的工人中，有八位工人要求雇主支付加班工资，到访谈结束时，只有一位 30 岁的送货工人得到了雇主全额补发的加班工资，其他七位都遇到了麻烦：有三位的情况是，雇主所欠的加班工资总额在 5000 到 1 万新元之间，但因为雇主已经申请破产，新加坡人力部只同意给他们 1000 新元作为补偿；有一位是在劳动法庭作出了裁决之后，雇主拒绝补发；那对公交车司机夫妇的加班费纠纷仍然没有解决，因为雇主拒绝解决；还有一位工人提出的加班费诉求被劳动法庭予以驳回。⁶³

另外有两名工人投诉他们的中介机构，尽管新加坡小额钱债审裁处作出了雇主补偿的裁决，但只有一个来自重庆的技术工人获得了补偿。

在接受访谈的工人中，有四名工人要求工伤赔偿，其中两名工人要求雇主支付医疗费或者给予赔偿，有一位工人申请了民事赔偿，另外一位则在新加坡人力部的调解下，与雇主达成了协议，但是雇主事后又拒绝赔偿。

所有工人都在申诉时得到了非政府组织的协助，很多工人说，没有这些组织的协助和法律建议，他们根本无法提出申诉。

一、权力的不平衡与语言问题

一位外籍劳工维权人士指出的：“尽管工人可以接受处理的结果并同意回国，但是这个处理结果是否公正或者仅仅是一个结果则是另外一回事了。”⁶⁴ 针对此类批评，新加坡人力部在该国最大的英文报纸——《海峡时报》上发布了一封

⁶² 持有 S 类就业许可的外籍劳工每月工资最低为 1800 新元，而且在雇佣合同结束之后，还可以在新加坡滞留一个月。在此期间，如果他们能够找到新的工作，则无需离境。实际上，如果外籍劳工因与雇主关系不好而转求他职，则雇主经常会拒绝取消他们现有的工作许可，以此手段给劳工们转职制造麻烦。据一位非政府组织职员讲，新加坡人力部对此类事情不愿意介入。

⁶³ 该工人以僧侣的名义受雇于一所寺院，劳动法庭的裁决指出，身为僧侣，没有获得加班工资资格。

⁶⁴ “A response to MOM but rejected by the Straits Times”, 30 Jan 2009, The Online Citizen。

公开信，对政府的工作做出辩解：

外籍劳工提出的有关工资的申诉通常都会在他们回国之前就得到了解决，除非出现了特殊的情况，例如，公司正在清盘。在这种情况下出现时，审理工人的工资申诉时间将会延长。然而，只要外籍劳工向人力部提出了工资申诉，即使工人们已经回国，人力部也一定会就申诉个案做出调查并予以处理，并将工资汇给他们。⁶⁵

另外，新加坡人力部在 2010 年 9 月 22 日给中国劳工通讯的一个电子邮件中称，大约 90% 的申诉都可以在登记之后的六周内得到处理，但在这个邮件中，该部并没有对如何处理这些申诉个案做出进一步的解释。

对劳资争议的调解是在一个自愿和公正的前提下进行的。但是，当工人们提出申诉的时候，他们已经被拖欠了数月的工资，实际上陷入生活困境，一些人甚至无家可归，只能依靠朋友或者慈善机构解决食宿问题。而且，在纠纷没有解决之前，他们是不允许从事新的工作的。为了避免冗长的纠纷处理程序，工人们经常被迫接受小额补偿，而这笔钱要远远少于他们应当得到法定补偿金额。

因为雇主了解工人困境，有些雇主就会故意拖延时间，以拖垮工人。例如，在 2002 年，大约 100 多名中国工人经过新加坡人力部组织的六次调解会议，最后被告知他们只能拿到 30% 被拖欠的工资。而这些工人为了到新加坡工作，各自向中介机构支付了约 5 万元人民币的佣金。谁知到新加坡工作仅仅一年的时间，他们的雇主就停止支付工资。这些工人们一直住在一个改装后的集装箱内，没有电力和自来水的供应，而且这个集装箱已经被列入清拆计划，他们的就业许可证也被取消。当他们感到绝望时，大约 30 名工人跑到老板住处外面示威，希望拿回被拖欠的工资。⁶⁶ 在 2009 年，一家建筑公司拖欠了 870 名工人三个月的工资，平均每人达 3200 新元。在新加坡人力部调解之后，他们每个人只拿到了 1000 新元，不足应得的三分之一。并且，在调解协议中还要求，工人在拿到钱后必须回国，不论他在新加坡工作了多长时间，也无论他在出国的时候支付了多少费用；拒绝回国的工人可以给予工作面试的机会，但如果他们在七天之内不能找到新的工作，必须回国，并且只能拿到 500 新元。⁶⁷

按照新加坡的法律规定，在劳动法庭上，为了确保劳资双方同等的地位，任何一方在调解期间都不得聘请律师或者法律代表作为代理人。实际上，雇主可以找一个熟悉法律的管理人员或者职员代为出庭，这种限制只是针对工人的。⁶⁸ 一位愿意为外籍劳工提供协助的非政府组织的职员告诉我们：

我们只能在调解之前或者调解会议的休息时间匆匆忙忙与工人见上一面，即使工人们对他们的权利有一个大概的认知，但是很多人在庭审过程中，面对对方的攻击，不知道如何回应。

⁶⁵ 同上。

⁶⁶ “在新加坡被骗中国工人向劳务中心老板讨公道”，“中国新闻网”，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2002-03-15/1457510476.html>）。

⁶⁷ 其中一名工人到新加坡工作只有四个月，支付了 1 万新元的佣金，见，吴淑贤：“新加坡中国客工事件或平息，八成人领遣送金回国”，“中国新闻网”（<http://www.chinanews.com/hr/news/2009/05-06/1678856.shtml>）。

⁶⁸ 新加坡《雇佣法》第一百二十条规定，雇员如果加入工会，可由工会作为代理人；雇主可以由其雇员作为代理人，但是不得由律师或者聘请机构作为代理人。

尽管在调解中，工人们可以得到语言方面的协助，但是在大部分个案中，只有一些最为重要的信息才会被翻译成工人的母语。很多工人抱怨说，他们无法获得想要了解的信息。⁶⁹ 而且，几乎所有与劳资纠纷有关的表格和信息都是英文的，对那些几乎不懂英文的中国工人来说，自己是不可能完成申诉过程的。对那些不会讲新加坡四种语言（英语、中文、马来语和泰米尔语）的外籍劳工（例如孟加拉国劳工）来说，语言问题则更为严重。此外，对这些外籍劳工来说，他们本身具有的“局外人”和“劣等人”的心态也使他们对通过调解使纠纷获得公正的解决缺乏信心。

新加坡《雇佣法》规定：在雇佣合同中，任何有关雇员的条款如果低于本法的规定，将视为违法和无效的条款（第八条）。不少法律专业人士和非政府组织职员证明，雇主们经常可以规避在雇佣合同中的违法条款。据报道，新加坡人力部的个案专员允许雇主在工人回国之前，从拖欠的工资中扣除违约金，还有一些官员劝阻工人，不要提出针对不公正合同条款的索赔要求。⁷⁰ 在访谈中，隶属于新加坡政府的全国工会代表大会的“外籍劳工中心”主任也承认，如果工人在来新加坡之前，曾经签署过一份放弃自己权利的协议，那么这里的工会也不能帮助他们。⁷¹

二、无法获得书面证据

一旦调解失败，劳资任何一方都可以将纠纷提交劳动法庭。新加坡《雇佣法》第一百一十九条第二款规定，当法庭专员听证时，他可以不采用正式的程序或者可以遵守《证据法》的要求。在现实中，书面证据仍然是赢得案件的关键。劳动法庭要求申诉人提交所有有关的文件，如职务任命书、雇佣合同、工资单和工资支付凭证等等。⁷² 但是，很少有人与雇主签订书面的雇佣合同。在被访谈的工人中，只有六人签订了这样的合同，其中只有一位建筑工人可以提供合同的副本。在一些雇佣合同中，只有工人的签名而无雇主的签名。有一位被访谈人曾经请求同事为她出示一份工资单，但此举被老板指责为盗窃公司财产，而这位雇主最后向法庭提交的工资单与雇佣合同却都是伪造的。尽管劳动法庭最后作出了有利于这位被访谈人的裁决，也让她为这个裁决耗费了大量的时间和精力。

雇主在支付工资时使用了各种罚款、交费以及其它扣除工资的手段，使工人很难了解到他们的工资是如何计算的。而且，在这些繁多的名目下，工人们也很难知道雇主是如何将本来应当支付的费用转嫁到他们头上的，加之新加坡没有最低工资标准，致使雇主很容易在扣除工资方面作弊。

还有一些情况是，工人们不清楚到底谁是他们的雇主或者谁应当承担责任，

⁶⁹ Deborah Choo: “The men who lived in the containers” (住集装箱的人们), *The Online Citizen*, March 12, 2009.

⁷⁰ 与法律专业人士的个人访谈 (2010年6月10日); 又见, “A response to MOM but rejected by the Straits Times”, 30 Jan 2009, *The Online Citizen*.

⁷¹ 与 Yeo Guat Kwang 的访谈 (2010年5月19日)。

⁷² “A Guide to Labour Court Inquiry” (劳动法庭申诉指南), 新加坡人力部网站。

因而无法提出申诉。⁷³ 有三位被访谈人称，他们到新加坡之后，先后被派到几个咖啡馆工作，弄不清楚归谁管，他们只能听经理或者老板说。他们在提出申诉之后，得到人力部的通知，才知道那个为他们申请工作签证的人并不是他们的雇主。还有些工人明知被雇主非法雇佣，但是因为害怕被遣送回国而不敢报告。⁷⁴

三、调解协议和调解令的执行

即使雇主就纠纷与工人达成调解协议，他们也不一定向工人支付拖欠的工资或者赔偿。有报告指出，雇主会使用各种罚款的名义，扣除本应偿还的工资，⁷⁵ 或者干脆就拒绝支付，⁷⁶ 或者诱骗工人在没有支付之前的假收据上签字，有时会骗工人说，这笔钱会在到达机场时支付给他们。⁷⁷

按照规定，如果雇主不按照调解协议的要求支付，工人可以向劳动法庭提出仲裁申请。但新加坡人力部也承认，大约有 40% 的劳动法庭的裁决是得不到执行的。⁷⁸ 因为这个数据包括了当地工人和外籍劳工的个案，我们有理由认为，与外籍劳工有关的裁决得不到执行的比例可能会更高一些。如果雇主拒绝执行调解令，工人或是可以要求法院出具查封与变卖令，或是申请债务扣押令。但是这两个途径都已超出了中国工人的能力范围，他们在等待纠纷处理的几个月里，已经是债务缠身并可能身无分文了，很难再等下去。

四、工伤索赔的限制

新加坡《工伤赔偿法》规定了对工伤工人的“无过错”赔偿原则。同时，工伤赔偿的数额也是有限制的，赔偿仅基于对未来收入损失的评估和未来医疗费用的评估，最高在 2.5 万新元处“封顶”；那些永久性伤残的工伤者还可以获得最高为 18 万新元的赔偿；完全丧失劳动能力者另加 25% 的赔偿。如果工伤工人想得到更多的赔偿，则要经过民事诉讼程序，这个程序耗时、费钱而且法律要求非常严格，加之外籍劳工是没有资格在新加坡获得免费法律援助的，这样就使他们几乎不可能在没有非政府组织或者其他团体的支持下，提起民事诉讼。而且，新加坡也不允许外籍劳工在进入民事诉讼程序之后滞留在那里，这样就使这种程序变得愈加

⁷³ “Government’s pledge to protect foreign workers’ rights should go beyond mere empty talk”（新加坡政府保障外籍劳工权利的承诺不能仅限于口头上），Sgpolitics.net, 16 Jan 2009。

⁷⁴ Leong Wee Keat: “Complaints of workers deployed illegally up from 16 to 412”（工人对非法行为的投诉个案从 16 宗上升到 412 宗），Migrant Workers Singapore, 9 April 2010。

⁷⁵ 一位雇佣了 14 名孟加拉籍劳工的雇主，在劳资纠纷裁决之后，以“旷工”的理由，从应当偿还给工人的工资中，各扣 50 新元作为罚款。原来的罚款是 20 新元，但雇主说刚刚提高了罚款额。见，Deborah Choo: “The men who lived in the containers”（住集装箱的人们），The Online Citizen, March 12, 2009。

⁷⁶ 在这个个案中，工人投诉雇主拖欠了 67 天的工资，后经调解，双方达成由雇主支付 1000 新元的协议，但是雇主最终拒绝支付。见，张立宝：“一名中国客工在新加坡的遭遇”，“联合早报网”（http://www.zaobao.com/chinese/region/singapore/pages/singapore_chinese020801.html）。

⁷⁷ Deborah Choo: “The men who lived in the containers”（住集装箱的人们），The Online Citizen, March 12, 2009。

⁷⁸ “新加坡外劳向雇主索偿个案激增 达三年来新高”，《联合早报》，转自“家界网”（<http://www.jiajienet.org/news/Singapore/2010-04-26/088663.html>）。

麻烦。

在被访谈人中，有些工人提出过工伤赔偿，那位在2010年左眼受伤的建筑工人，最终在11月份按照《工伤赔偿法》获得了85900新元的赔偿；那位公交车司机最终从雇主那里获得了医疗费。但是，建筑工人崔肇伟针对新加坡和中国就业中介机构提起的诉讼至今尚无结果，崔认为，考虑到他在认知功能方面的损害程度，他的赔偿不应适用《工伤赔偿法》的赔偿标准，因为这个标准难以补偿他的损失。他还要求新加坡的中介机构退还2.8万佣金，理由是，他在新加坡仅工作了两个月就受伤了。崔肇伟现在在山东家乡养伤，尽管他的外伤在2010年3月份已经痊愈，但现在仍然有头疼、听力障碍、失眠、食欲不好和性格变化等方面的问题。他的朋友和同事都说，他现在的行动变得迟缓，据精神科医生的诊断结论，在恢复期间，他不适合从事建筑行业的工作，而且根据他的身体条件和精神状况，未来从事建筑行业工作的可能性也很小。

五、片面的正义

大部分经历过劳资纠纷的被访谈人认为，新加坡的调解机构和劳动法庭在证据和程序方面的要求是非常严格的，而且他们认为劳动法庭是公正的。那位受伤的公交车司机的妻子说，在新加坡，法律面前是人人平等的，她的丈夫获得了全部的医疗费用，尽管他们夫妻要求的加班工资尚无结果。

在一位年轻女工就加班工资纠纷写给劳动法庭仲裁官的信中，她指出：

这一事件让我看到了人性丑恶的一面，而接下来，又让我看到了新加坡法律和司法的公正与公平。让我相信，在这个世界上，仍然有正义存在。总之，假的就是假的，仲裁将为无辜者主持正义。

但是，这位女工对离开新加坡之后，法律是否仍然能够保护她的权益表示怀疑，她现在的顾虑是，雇主可能会向人力部报告，这样一来，她将无法再到新加坡就业。

有些接受访谈的工人指出，即使是他们的雇主违反了法律，受到处罚的最后还是工人。例如，当两名工人就被拖欠工资一事投诉之后，被雇主取消了就业许可，此后，他们因非法在新加坡打工而受到处罚。

一位来自福建的工厂技术工人就中国和新加坡两国的司法程序方面进行了比较：

问：你对新加坡的司法制度怎么看，你觉得这一制度是否有助于解决劳资纠纷？

答：如果在中国发生老板拖欠工资的事情，我会找我的朋友或者亲戚去追讨。

问：在新加坡能不能这么做呢？

答：警察会抓的。

问：在中国，警察就不管吗？

答：在中国，警察也有可能抓，但首先他们会要求老板把工资还给我。在新加坡，你要有充分的证据，还要通过投诉程序。但是，对我们来说，难以找到需要的证据，

也没有精力和资源去打这些官司。在这里，我们什么都不能做，但老板却可以违法。

的确，当这位工人到新加坡的中介机构那里去抱怨时，该机构报了警，警察警告他不得再实施此类行为。此后，小额钱债审裁处虽然做出了有利于他的裁决，但雇主拒绝支付拖欠的工资。

第六节 在国际视野中外籍工人的权利

不论外籍工人的处境如何，他们的人权应当受到促进与保障

— 国际劳工组织 2006 年《劳动力迁移多边框架》第八项原则

*当我们关注外籍劳工问题时，我们不是从人权的角度，而是从需求的角度……
不管愿意还是不愿意，我们都需要维持和发展现有的经济水平，每年的 GDP 都要达到人均 3.5 万美元。最终我们需要的是那些能够保持经济增长，能够使我们的国民得益，能够使我们这个国家得益的要素。*

— 新加坡议会议员、新加坡国家工会代表大会官员、新加坡国家工会代表大会“外籍工人中心”主席⁷⁹

为了回应国际社会的批评，新加坡政府声称，该国不但有保障外籍工人权益的法律，而且政府也在监督这些法律的执行。⁸⁰ 的确，按照新加坡《外籍劳工就业法》，雇主伪造或者非法变更外籍工人的就业许可或者以虚假资料获得就业许可，可被处以 1.5 万新元的罚金或不超过 12 个月的拘禁，或被同时处以两种惩罚；雇主违反就业许可中的雇佣条件，或者违法安排工人的使用，或从工人工资中扣除应由雇主交纳的雇佣费用等等，可被处以 5000 新元的罚金或不超过 6 个月的拘禁，或被同时处以两种惩罚。有这两类行为的雇主此后将被禁止雇佣外籍工人。另外，雇主违反《雇佣法》，没有按时支付工资，没有给予病假等，可被处以 5000 新元的罚金或不超过 6 个月的拘禁，或被同时处以两种惩罚。2007 年，新加坡修改了《就业中介法》，禁止中介机构与雇主共同分享佣金。2009 年，对外籍工人的医疗费从每年 5000 新元提高到 1.5 万新元。

政府有关机构定期对上述法律的执行情况进行监督，并向法院控告违法雇佣外籍劳工的雇主。⁸¹ 2009 年，政府成立专职机构，负责对雇主违法行为的检查，包括拖欠工资的检查。⁸² 2009 年 2 月，十名雇主被控虚报雇员人数，以当地工人的名义雇佣了 369 个外籍工人。⁸³ 2009 年 3 月，四名雇主被控没有支付工资

⁷⁹ 个人访谈（2010 年 5 月 19 日）。

⁸⁰ “Singapore’s detailed response to TIP report”（新加坡政府对 TIP 报告的详细回应），Asia One, 3 July 2010。

⁸¹ 据新加坡人力部 2010 年 9 月 22 日给中国劳工通讯的电子邮件，在 2008 年至 2010 年间，每年平均有 190 名雇主被认定有违法雇佣行为。

⁸² “Employer charged in court with 100 counts of non-payment of salary”（数以百计雇主因拖欠工资被起诉），SG Recruiters, 4 June 2009。

⁸³ “Ten Employers of ‘phantom’ workers face 369 charges”（369 名“幽灵”工人的十名雇主被控），SG Recruiters, 27 February 2009。

并非非法雇佣 300 名外籍劳工。⁸⁴ 2009 年年初以来，政府就非法宿舍问题，向 1600 名雇主发出警告信；另有 242 名雇主因屡次违法而被处于 200 元至 5000 新元的罚款。⁸⁵

为增强外籍工人的法律意识，近年来，新加坡政府发行了用外籍工人母语编写的法律信息和小册子，新加坡工会与雇主协会也联手建立了一个专为外籍工人服务的中心，帮助他们适应新加坡的生活，并提供培训、法律援助和庇护所。

尽管上述工作出现了一些效果，新加坡雇主对外籍工人的侵权事件仍然层出不穷，新加坡对外籍工人的权益保障也仍然远远落后于国际标准。目前，关于迁移工人权利的国际公约共有三个，包括，国际劳工组织1949年的《移民就业公约》（第97号）、1975年的《移民虐待限制及平等机会与待遇促进公约》（第143号）和联合国1990年的《保护所有迁移工人及其家庭成员权利国际公约》。在上述公约中规定的很多外籍工人的权利也被其他国际人权公约所吸收，包括，联合国的《经济社会文化权利公约》和《公民权利与政治权利公约》。遗憾的是，新加坡并未签署上述三个国际公约。就国际核心人权的相关公约，新加坡也仅签署了《消除所有对妇女歧视形式的公约》和《儿童权利公约》。

新加坡承认一些国际劳工标准，例如，它签署了一系列国际劳工公约，包括，国际劳工组织1930年的《强迫或强制劳动公约》（第29号）、1951年的《同酬公约》（第100号）、1947年的《组织权利与集体谈判公约》（第98号）和1925年的《事故赔偿同等待遇公约》（第19号）。但是，在新加坡的法律和实践中，这些公约中规定的很多权利是不适用于外籍工人的。

在《移民就业公约》和《保护所有迁移工人及其家庭成员权利国际公约》中，都规定了外籍工人在海外就业享有社会保障的权利，按照这些公约的要求，社会保障包括了工伤、怀孕、疾病、老年、伤残、死亡、失业、家庭抚养以及其他一切国际公约所规定的范围。但是，在新加坡的《外籍劳工雇佣法》中，很多由该国《雇佣法》和《工伤赔偿法》规定的权利都不适用于外籍工人。例如，这两部法律中的孕期假、照顾儿童假、无薪照顾婴儿假等，都不适用于持有就业许可的外籍劳工。在新加坡《外籍劳工雇佣法》中规定，怀孕的外籍劳工必须回国；该法还规定，外籍劳工如果体检不合格，其就业许可将被取消。

新加坡的公积金制度创立于 1955 年，这是一种强制性的社会福利制度，现在包括了养老金、医疗费和住房基金等。雇主和雇员要共同向公积金供款，对年龄低于 35 岁的雇员，雇主应按照工人工资收入的 15% 供款。但是，雇主无需为外籍工人供款，即使有些外籍工人在新加坡的受雇时间已经超过了 182 天，他们已经按照当地工人的税率纳税。

新加坡《雇佣法》也规定，工人可以就雇主无理由解雇向政府有关部门投诉，但这一规定同样不适用于外籍工人，因为雇主可以单方面取消他们的就业许可，无需告知理由。至于法律规定的其他权利，如工作时间、加班工资、带薪休假（第

⁸⁴ “Update on tipper case; MOM prosecutes four employers”（人力部检控四名雇主），SG Recruiters, 19 March 2009。

⁸⁵ RADHA BASU: “Home truths about workers' dorms”（工人宿舍的令人不安的现实），The Straits Times, 18 May 2010。

一年7天、第二年8天),在实践中也都被雇主漠视或者有意取消。同时,外籍工人也很少主张这些权利,很多工人每天要工作10至12个小时,并且没有加班工资。

联合国1990年的《保护所有迁移工人及其家庭成员权利国际公约》中规定,要为外籍工人提供法律援助。但在新加坡,目前仅为该国公民和永久居民提供法律援助制度,外籍工人在民事诉讼中是没有资格获得法律援助的。这样一来,在缺少法律援助的情况下,很多中国工人无法就被拖欠的工资或者赔偿提起民事诉讼。

新加坡的工作签证制度要求,雇员不得与雇主分离,也就是说,不允许雇员变更雇主,雇员也无权就雇主解雇的决定提出申诉。⁸⁶ 尽管这种依附雇主的工作签证制度并非新加坡一国实行,但这一制度造成了一种极端的现象,雇主不但是外籍劳工的就业保证人,而且掌握了他们获得工作签证的权力并同时控制了他们的生活与行动。

国际劳工组织一直大力推广“体面劳动”的概念,这一概念的核心是,所有劳动者,包括外籍工人,都应当在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。但是,按照新加坡的就业许可制度,雇主有权监督工人的“不道德”或者“不良”行为,包括“破坏新加坡家庭”的行为,这种要求显然侵害了外籍工人的自由、安全和基本的尊严。如果外籍工人实施了所谓的“不道德”或者“不良”行为,将被取消就业许可,并被记入黑名单遣返回国。这一制度本身缺少透明性,也不给工人申诉的机会,有些工人直到再次申请到新加坡工作的时候,才知道自己上了黑名单。

联合国《保护所有迁移工人及其家庭成员权利国际公约》第十条规定,“迁移工人或其家庭成员不应受到酷刑或残忍、不人道、有辱人格的待遇或处罚。”但在新加坡,雇主扣押外籍工人的护照,任意罚款、处罚以及任意遣返甚至私自拘留等行为是普遍存在的,这些行为都与该公约第十条的规定相违,而警察和政府官员则对这些行为“睁一只眼闭一只眼”。

新加坡宪法规定,在私营部门,工人有参加工会的权利。但实际上,对这一权利是有严格限制的。组织工会要得到政府工会登记员的批准,工会登记员有权拒绝批准或者取消工会注册。在新加坡,罢工和集体谈判的权利也受到限制,而且,新加坡的国家工会代表大会是该国最大的工会,也是依附于政府的组织。新加坡国家工会代表大会“外籍工人中心”主席Yeo Guat Kwang指出,该工会采取一种被称为“三方”的劳动权利保障模式,这一模式并非只考虑工人的权利,也同时考虑到雇主的利益和经济发展,生产力水平等国家利益。⁸⁷

外籍工人参加工会的权利则受到进一步的限制,他们可以参加工会,但是不可以作工会的干部,也不能受雇于注册的工会。尽管新加坡的《社会法》并不禁止非新加坡公民结社,但在该国目前尚无外籍工人的正式组织。组织任何一个与人权有关的社团,都要经过冗长的注册程序,这对新加坡公民来说,都是一个难

⁸⁶ 按照新加坡工作签证制度,只有在建筑行业的外籍工人可以变更雇主,但前提是须征得现雇主的同意。

⁸⁷ 个人访谈(2010年5月19日)。

以解决的问题，更何况外籍工人。⁸⁸

结论与建议

我认为我们应当区分外籍工人和移民……和公民。外籍工人在新加坡是暂时居留，我们需要他们在工厂、银行、医院、造船厂和建筑工地工作。当工作完成之后，他们就要离开。当没有工作可做的时候，他们就要回国……因此，请大家容忍他们。⁸⁹

— 李显龙

在 2010 年新加坡国庆日，新加坡总理李显龙的这番讲话精辟地反映了新加坡政府和公民对外籍工人的态度。当新加坡需要他们的时候，可以让他们来；当劳动力市场不再需要他们的时候，就可以让他们走，简而言之，在新加坡人的眼中，外籍工人就是一群“召之即来、挥之即去”的劳动力。

尽管新加坡政府采取了一些措施去保护外籍工人的权益，但是很清楚，政府一直将他们视为经济发展所需的工具，并且是应当由雇主严格控制的工具。而这种态度正是外籍工人在新加坡所面临问题的根源。工人基本上是受雇主任意支配的，雇主可以随意扣除他们的工资，随意取消他们的就业许可且无需告知理由。

对很多中国工人来说，导致他们所面临问题的原因可以追溯到出国之前。为了两年的雇佣合同，他们在出国前就要先支付 3 万至 5 万元人民币的佣金，几乎所有的人都要向亲朋好友借钱。在他们签订的雇佣合同中，充斥着违法的条款，这些条款又限制了他们出国之后的人身自由。

到达新加坡之后，他们的护照会被雇主扣押，他们要在危险的工作条件下超时工作，而且领取非常低的工资；他们的住宿条件很差，并要忍受在工作场所和社会中歧视。

他们的劳动权益普遍受到侵害，但是很多人选择了忍受，因为他们缺少采取法律行动的信心和知识。很多人感到孤单和孤立无援，还有人害怕因为申诉而被雇主遣返回国。

那些申诉的工人又必须面对无数的障碍，包括不了解诉讼程序和难以收集到有效的证据。尽管工人们有权根据“无过错”原则获得工伤赔偿，但是这种赔偿是有限的，迫使很多工人被迫放弃申请。总之，本项目访谈过的工人都认为，在新加坡，有两套法律，一套是给工人的，一套是给雇主的。

⁸⁸ Nicola Piper: “Migrant Labor in Southeast Asia” (东南亚国家的移民工人), Research Institute, National University of Singapore.

⁸⁹ 李显龙在新加坡国立大学发表的国庆讲话 (2010 年 8 月 29 日)。

无论是中国还是新加坡，都没有签署三个主要的关于迁移工人的国际条约，即，《移民就业公约》、《移民虐待限制及平等机会与待遇促进公约》和《保护所有迁移工人及其家庭成员权利国际公约》。两个国家不签署这三个条约，明显地表明，政府仍然将国家的利益置于外籍工人的利益之上。

根据以上分析，中国劳工通讯对中国政府和新加坡政府提出以下建议。

中国方面

- 中国政府应当签署以上三个条约，并确保国际劳工组织公约中的有关条款也可以适用于劳务输出人员。
- 目前中国的劳务输出行业秩序非常混乱，中国政府应当及时加强这一行业的监管。在中国对外劳务合作公司和就业中介机构未能履行与外派劳务人员的合同或者未能保护他们权益的时候，政府应当要求它们承担责任并给予严厉的处罚。
- 中国驻新加坡大使馆以及驻其他劳动力主要输入国的大使馆，应当主动承担责任，在中国工人与当地雇主发生劳资纠纷至后，为工人提供协助。中国外交部应在驻外使馆内设置专职人员，负责处理中国工人的劳动事务。
- 中华全国总工会应当为外派劳务人员提供免费的法律援助，协助工人向外国雇主和国内就业中介机构追讨他们的权益。

新加坡方面

- 新加坡政府也应当签署国际劳工组织和联合国的三个公约，并确保国际劳工公约中有关条款也可以适用于外籍工人。新加坡政府还应将1965年签署的国际劳工组织第98号公约，即《组织权利与集体谈判公约》中的有关条款适用于外籍工人。
- 新加坡应当取消工作签证依附雇主的政策，该政策给予雇主过多的控制外籍工人的权力。政府应当允许外籍工人在雇佣合同期内，在就业许可列明的行业范围内转换雇主，应当允许那些权益受到侵害的外籍工人无条件地转换雇主。政府应当取消雇主监督雇员道德行为的责任，并建立外籍工人可以就随意解雇进行申诉的制度。
- 外籍工人应当与当地工人一样，实行同工同酬的制度。在他们的雇佣合同中，应当明确注明工资数额、有关权利和福利待遇，合同应当使用外籍工人的母语，并应将合同副本提交人力部审查。政府应当建立最低工资制度，以保障那些处于弱势的工人。外籍工人应当与当地工人享有同样的社会福利待遇，包括孕期假、医疗服务和公积金中的养老金。
- 为使工人免于陷入复杂冗长的工资追讨程序，政府应当在外籍工人税收的基础上，建立一个基金，使他们可以及时获得被拖欠的工资。政府应当简化工人追讨工资的程序，如果雇主在政府支付令下达后的某个时期内仍然拒绝支付，则工人可以申请基金先行给付。另外，新加坡政府应当采取措施，追究那些故意克扣工人工资的雇主的法律责任。

- 新加坡政府应当将法律援助的范围扩展到外籍工人，以确保所有工人都可以通过法律程序索赔。
- 为进一步促进上述措施的实现，新加坡人力部和其他政府有关部门以及司法机构，应当采取措施，翻译发行所有与劳资纠纷有关的法律文件的中文版本和其他语言的版本。这些文件应当免费登载在政府的网站，或者可以从政府的办公处获得。通过这种途径，所有的外籍工人的法律意识从理论上应当有所提高。

附录 1 2010 年 6 月在新加坡实地考察的被访谈人资料

被访谈的工人

编号	性别、工种、年龄	婚姻家庭状况	家庭所在地	劳动权益要求
1	男、技术工人、35 岁	已婚、3 个子女	福建省福清市	
2	男、餐馆清洁工、24 岁	未婚	山东省青岛市	加班工资、被拖欠的工资
3	男、建筑工人、35 岁	已婚、2 个子女	山东省临沂市	-
4	女、餐馆服务员、20 岁	未婚	江苏省徐州市	加班工资
5	男、建筑工人、40 岁	已婚、2 个子女	江苏省	-
6	男、建筑工人、36 岁	已婚、3 个子女	山东省	工伤赔偿（民事诉讼）
7	男、工厂技术员、47 岁	已婚、1 个子女	重庆市	诉就业中介机构
8	男、工厂技术员、35 岁	已婚、1 个子女	江西省九江市	
9	男、修道院的临时工、37 岁	已婚、2 个子女	山东省潍坊市	追讨加班工资
10	女、工厂工人、23 岁	未婚	山东省潍坊市	-
11	女、餐馆洗碗工、47 岁	已婚、1 个子女	辽宁省沈阳市	加班工资、被拖欠工资
12	男、公交车司机、40 岁，13 号被访谈人的丈夫	已婚、无子女	山西省太原市	工伤赔偿、加班工资
13	女、公交车司机、40 岁，12 号被访谈人的妻子	已婚、无子女	山西省太原市	加班工资
14	男、建筑工人、46 岁	已婚、1 个子女	江苏省启东市	-
15	女、餐馆清洁工、39 岁	已婚、1 个子女	山东省威海市	
16	男、工厂技术员、28 岁	不详	福建省南安市	要求新加坡中介机构退还佣金
17	男、送货员、30 岁	已婚、1 个子女	吉林省长春市	加班工资
18	女、餐馆清洁工、48 岁	已婚、1 个子女	吉林省延吉市	加班工资、被拖欠工资
19	男、建筑工人、40 岁	不详	江苏省盐城市	

20	男、建筑工人、47岁	已婚、2个子女	江苏省东海县	工伤赔偿
21	男、清洁工、35岁	已婚、1个子女	山东省章丘市	
22	男、清洁工、39岁	已婚、2个子女	山东省潍坊市	-
23	男、职业不详、29岁	已婚、1个子女	山东省潍坊市	-

注：第2号、第11号和第18号被访谈人受雇于同一雇主，但在不同的咖啡馆打工

其他被访谈人

编号	基本情况	访谈形式与时间	商业注册地址
24	持牌海外就业中介公司经理	面谈，2010年3月15日	福建省
25	Yeo Guat Kwang 先生	面谈，2010年5月19日	新加坡
26	持牌对外劳务合作公司总经理	电话访谈，2010年8月10日	江苏省常州市
27	持牌对外劳务合作公司分包公司经理	电话访谈，2010年8月10日	河南省焦作市
28	持牌对外劳务合作公司经理	电话访谈，2010年8月2日	江苏省扬州市
29	对外劳务合作公司经理	电话访谈，2010年8月5日	四川省内江市
30	新加坡牧师，其教堂为中国建筑工人提供外展服务	电话访谈，2010年4月15日	新加坡
31	协助中国工人的法律专业人士	面谈，2010年6月10日	新加坡
32	非政府组织职员	面谈，2010年6月8日	新加坡

“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：

中国劳工权益保障研究系列报告之一

利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之二

官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005年4月）

中国劳工权益保障研究系列报告之三
挣扎在去留之间：中国广东省东莞女工状况的调查笔录整理报告（2005年6月）

中国劳工权益保障研究系列报告之四
中国工人运动观察报告(2000-2004)（2005年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之五
致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之六
有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路 — 中国煤矿安全治理研究报告
（2006年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之七
关于中国童工现象的实地考察报告（2006年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之八
“以人为本”？：煤矿矿难遗属谈话的启示（2006年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之九
中国工人运动观察报告(2005-2006)（2007年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十
集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择（2007年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十一
公力救济在劳工维权过程中的异化：对三起工伤（职业病）索赔案的分析（2007年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十二
从“状告无门”到“欲加之罪”- 对工人集体行动演变过程的分析（2008年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十三
终结“法外运行”的雇佣关系 — 论《劳动合同法》对工会角色的定位（2008年7月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十四
谁来维权 为谁维权 — 论全总维权的政治化及中国工会运动的出路（2008年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十五
中国工人运动观察报告（2007 — 2008）（2009年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十六
“蜀道之难，难于上青天”——析尘肺病患者索赔的三类障碍（2009年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十七
劳资矛盾何以成为社会的忧患：对劳动关系转型及调整机制的回顾与探讨（2010年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十八
在异国难圆的梦：赴日研修实习生劳动权益状况报告（2010年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十九
中国工人运动观察报告（2009 — 2010）（2011年5月）