

學生勞動者權益相關文章

林柏儀¹

一、面對「研究生貧窮化」

日前我們提到，不論是「教育職訓化」或「庸俗的人文主義教育」，此種只強調「教育端」而不介入「就業端」的政策，很容易只是更加剝削青年、但對解決實際青年就業問題無益。如果說，這些政策屬於「強化剝削的可能」，還有另外一種狀況，屬於「賤賣青年勞動力」，也值得我們持續重視。

近來發生了一個顯著的例子。今年 6 月，台大發生了研究生抗議校方刪減教學助理助學金的風波。據指出，博士生的教學助理薪資將從每月 1 萬元減薪為 6 千元，碩士生從 6 千元減薪為 4 千 5 百元。此舉亟可能波及其他助理薪資標準，並將對各校引起示範效應。

面對研究生抗議，校方各式各樣的說詞傾巢而出：「因為 5 年 5 百億沒了，所以沒有辦法」、「學校經費不夠，大家要共體時艱」、「有的 TA 很輕鬆」、「碩博士生做一樣的工作，薪資有差別不合理，所以博士生要多減薪一些」……。然而，這些說詞都掩飾不了一個根本的事實：研究生的貧窮化！

10 年之間 研究生貧窮化

在 10 年前，碩士班研究生每月能領取 8 千元以上的助學金，是相當普遍的津貼補助。甚至不少助學金並沒有要求研究生負擔任何勞務，或者要投入的實際工作時間也遠不及帳面要求。

在此時，助學金實際上合乎它的名義，屬於一種沒有勞務對價的「津貼」。

一轉眼間，當今的碩士班研究生多數連 8 千元助學金也領不到，如同台大要把碩士班 TA 薪資從 6 千元砍到剩 4 千 5 百元。然而，隨著各種關於大學研究的競爭與評鑑，研究生的實際工時卻不斷增加，越來越如同「真正的工作」一般，而不擔任實際工作的研究生，則不少是一毛也領不到。這個時刻，研究生失去了過去享有的「津貼」，而是以助學金名目，實則「受雇」換取「薪資」。

¹作者為台灣高等教育產業工會組織部主任、英國倫敦大學 Goldsmiths 學院社會學博士生。聯絡方式：mibow0525@gmail.com

問題不只如此，自從高等教育持續擴張，不但念大學成為了職場上的基本學歷，念研究所也日益成為了一種普遍的晉升要求。結果是，倘若期望找尋一個相對有尊嚴的工作，更多的人得投入研究生的行列，暫時被迫接受這樣「半工半讀」的低薪待遇。悲哀的是，研究所擴張的結果，相應的卻是碩士畢業生的起薪大幅下降，短短數年間，從平均至少 3 萬 2 千元的月薪，下滑到 2 萬 7 千元！

私有化下的求學費用高漲

而同一時間，維持研究生生活所需的費用卻不斷高漲。不只是人人面對的高物價問題，還包括因「私有化」而提高的學生生活費用，以及年年調漲的學費，一來一往，一年的求學費用又比過去多出了數萬元。不少大學不負責任，讓研究生人數增加的幅度，遠高於宿舍提供的床位；結果學生想住宿舍得靠抽籤，其餘就得自行租屋，或選擇學校委外 BOT 的高價宿舍。以我過去就讀的政大為例，就有碩士班學生得靠當「黑戶」，才住得進宿舍；而後來擔任過教育部長的前校長鄭瑞城，在任內就調漲了將近 3 成的學費！

總結來說，在政府與大學的共謀下，短短 10 年之間，透過了：一、津貼取消；二、助理勞動強度提高；三、物價、教育和生活費用提高；四、未來起薪下降；五、研究生的普遍化……使研究生淪為「新貧階級」。逼得研究生再也不能安貧樂道地專注於學術活動，得接 case、打零工，才能勉強維生。

校方可能說，根結的原因還是因為經費受限的問題，所以非得這樣。喊窮人人都會，但問題是，窮在誰身上？請問：校長薪水有窮嗎？專任教授有窮嗎？怎麼經費有限，被犧牲的就是學生？不但要漲學費，津貼被取消，連原本的工作薪資，都可以刪減？說穿了，豈不是柿子挑軟的吃？

意識化與集體行動的必要

透過這樣簡短的歷史分析，我們或許能對問題有著較清楚的觀察：

一、研究生的貧窮化已經是個明顯的趨勢，而且是個當權階級有意主導下的惡果。倘若想改善這樣的趨勢，我們不但該反對各種使研究生貧窮狀況惡化的政策，還該採取行動對校方和官方施壓。我們需要看到：我們是一個「階級」，如果不採取行動，握有權力資源的另一個「階級」，只會讓我們的處境更惡化。

二、面對校方說詞，有些人認同到：「其實我們不需要那麼多 TA」、「有些 TA 很混、應該用評鑑來淘汰混的 TA」，而轉為支持「不減薪，但減 TA 員額」。值

得提醒：在陷入新自由主義的邏輯讓研究生「自相殘殺」前，我們或許應注意：本來研究生應享有不需負擔勞務的「助學金津貼」，已經被校方剝奪；取而代之的，是引入與學術相關的「部分工時職缺」，現在還要刪減員額，要研究生自生自滅。這是我們要反對的問題。假如要刪減 TA 職缺，那就應當還回研究生的助學金，回歸過去足以保障研究生基本維生、不需負擔勞務的「津貼政策」。沒道理只讓研究生處境惡化，其他成員不需共同承擔。

三、換個角度說，既然「津貼」遭取消，現在研究生的確是「受雇」工作，那麼按照我國勞動法令的規範，校方也就更沒權力如此妄為。在勞動基準法「不定期契約為原則」的保障下，校方本無權力片面變更研究助理薪資條件，更遑論減薪 4 成！片面變更下的結果無效，研究生也因此有權依法採取各種勞資爭議動作（包括申請勞動檢查、調解、罷工、訴訟），拒絕接受違法的減薪措施；其他法定勞動保障（加班費、資遣費、勞健保、勞退金），也應一併要回。

總結而言，從就業政策的角度觀之，國家有意將研究生的容量擴大，原本就應相應安排妥當的就業機會，不論是在學時或畢業後。而助學津貼和助理工讀，長期以來是能使研究生族群勉強維生、專心於學術的重要機制，同時也有著「在學就業政策」上的意義，不容許任意抹滅。

我們需要更多的行動，共同對抗這個「賤賣青年勞動力」的趨勢！

（2010.06.23，發表於《台灣立報》）

二、被坑殺的勞健保權益

近日以來，勞保年金改革的種種爭議，鬧得如火如荼。馬政府提出了各種改革方案，除了提高勞保費率外，不論是給付年金基準從投保薪資最高 60 個月改為 180 個月的平均數，領取金額超過一次給付後開始得打 8 折，或是將每年年資的所得替代率從 1.55% 降為 1.3% 等，總歸一句，就是要「降低勞保年金給付」，犧牲勞工晚年的退休權益。

對於此種「改革」，站在勞工的立場，實在沒有理由妥協。畢竟，隨著少子化趨勢，台灣老年人的生活處境日益得倚靠社會保險來自足度日。如同不少勞工團體所批評，降低勞保年金給付，豈不就是在犧牲勞工的「棺材本」？勞保財政真有困難，為何不是要獲利甚豐的資方們負擔，而是挑原本即被剝削的勞方下手？

勞保年金的議題，提醒了人們社會保險的重要性，也更經常在心中盤算：將來退休了究竟有多少錢能用以維生。然而，對於日益普遍的「部分工時就業者」——兼職、打工、臨時工…們——來說，處境恐怕是更加艱難。他們的資方經常沒有替他們投保勞健保，導致他們根本沒有「投保年資」。沒有投保年資，就是給付基準維持不變，他們的權益也早已被掏空。這是我們在關注勞保年金問題時，不可忽略的另一個重大受害群體。

打工勞保少一個月，勞工虧一萬！？

這些資方沒依法負擔勞健保責任的勞工，可不是什麼少數人，而是你我經常會經歷到的。

依照我國的現行法令，只要是受雇者達 5 人以上的事業單位，其雇主都有義務要替勞工投保勞保。不論勞工是專任或兼任，一般工或實習工，有無學生身分…，頂多隨薪資不同而有差別的投保級距，但都沒有豁免資方的投保義務。然而，根據我們過去在協助打工族爭取勞動權益的經驗，超過半數的雇主，都沒有依法替他們投保勞健保。他們的理由經常是：「打工族只是短期的，也要勞健保嗎？」

這個狀況換到校園，也是類似的。儘管依法，大學校方同樣有義務要替兼任的助理與校內工讀生們投保勞健保，但絕大多數的大學卻視之為無物。就是講台上的兼任教師們，也是直到 3 年前才比較有落實了勞保權益，但健保依然多半是落空。

經驗裡，當搬出勞動法令質疑資方時，資方有時還會貌似站在勞方的立場，哄騙勞工說：「不幫你保勞保，是因為這樣你就不用繳勞保保費，拿到的薪資會更高…」實際上，勞方的勞保保費僅佔 20%，資方的目的是要節省他那要負擔 70% 的勞保責任。只是對於多數年輕的勞工來說，通常會覺得「老年給付」是太久遠以後的事情，而不會太去在意勞保的問題。

但年輕時候遭遇雇主的脫法行為，正在嚴重地侵蝕老年的退休權益。

讓我們看一些數字：以勞保老年給付現行的月退制（即勞保年金）來計算，少投保勞保一年的年資，就將會減少 1.55% 的所得替代率。倘若未來每名勞工在老年平均能夠領取的勞保年金有 15 年（65 歲至 80 歲），以終身最高 60 個月的投保薪資達到 4,3900 元來推算，那麼，因為他年輕時打工期間廠商（或校方）便宜行事「少投保一年的年資」，就將讓勞工晚年每年少領取 8184 元（ $1.55\% \times 43,900 \times 12$ ），老年終身少領取 122,760 元（ $8,184 \times 15$ ）。也就是說，當前每一個月廠商應為勞工投保，卻未投保，實質上至少侵害了該名勞工一萬元以上的勞保年金（ $122,760/12$ ）。這還只是計算勞保的老年給付部分。

剝兩層皮的二代健保

說完了勞保，讓我們再看看健保。以沒被保健保的兼任教師與兼任助理們為例來說明，雇主沒依法替勞方投保健保造成的損害。

就我們近期掌握到的資料，目前絕大多數各大學（例如：交大、台藝大、輔大、文化、逢甲等）都未依法替兼任教師、兼任助理投保健保，因此多數的兼任教師、助理，可能都是以「地區人口」類別在區公所投保健保，或是以眷屬身份加保在配偶、父母名下。這首先造成的問題是，兼任教師與助理們得繳交每月 749 元的健保費用，遠高於若由雇主投保，勞方只需要繳交的 277 元一般保費（若薪資屬基本工資或以下）。

而自今年二代健保上路後，兼任教師與兼任助理因為並非由校方投保，他們的薪資所得，還會遭到扣繳 2% 的補充保費。補充保費的本意在於對各類專職者的「業外收入」也要納入健保費用計算，使所有收入都納入計算，此點本無錯誤；然而，對於許多非典型兼職工作者來說，卻將被剝兩層皮，以兼任教師為例，若月領三萬，卻要繳九萬級距健保費！？

舉例來說，假設一位於兩間學校各兼課 6 學分的兼任教師，其一個月的薪資大約是 3 萬 2 千元，該名兼任教師從今年起要繳交的健保費用為：區公所投保 749 元+補充保費 650 元（ $32,508 \times 2\%$ ），共 1,399 元。然而，月繳 1,399 元的健保

費用，卻是相當於月薪 92,100 元的一般受雇者的健保費用（ $92,100 \times 4.91\% \times 30\% = 1,357$ 元）。

換言之，兼任教師明明只有月領 3 萬元的薪資，卻需要承擔相當於 3 倍收入的一般受雇者之健保負擔。全國目前有 8,118 名未具有本職工作的純兼任教師，都將受到如此荒唐的健保收費制度剝削。很明顯地，這是完全不符合「量能付費」的基本精神，卻在雇主逃避法定健保責任，以及二代健保勞資負擔不平衡（勞資負擔比從 1:2 改為 1:1）的影響下，成為事實。

	一般保費	補充保費	總計健保費用
二代健保實施前兼任助理普遍狀況	749元 (區公所投保)	0元	749元
二代健保實施後兼任助理普遍狀況	749元 (區公所投保)	160元 (8,000*2%)	909元 749元(在學生)
落實資方依法作為投保單位	277元 (校方投保)	0元	277元

資料來源：台灣高等教育產業工會

學生豁免補充保費，就合理了嗎？

有人或許會注意到，前陣子在研究生們的抗議下，健保局允諾將國內碩博士在學生連同大學部學生，一同排除在補充保費的徵收對象之外。這樣的措施表面上是些許的進步，但擺在現實來看，恐怕主管機關仍沒抓到重點。

舉例來說，碩博士生們最經常擔任的工作，就是擔任校內的兼任教學助理或研究助理。若以一名兼任助理在一間學校任職，月薪 8000 元來計算，他要繳納的健保費用，在二代健保實施前即因為校方沒有依法投保，得自行負擔每月 749 元(自行至區公所投保)。相對地，若落實由資方投保，勞方只需繳交 277 元的健保費用。這兩者每月接近 500 元的差距，可說是校方不願負擔投保責任，從勞方身上多剝削來的。

這個基本問題主管機關不願處理，而只是豁免學生們在二代健保上路後的補充保費(月薪 8000 元者得再繳 160 元)，其實仍未改變前述資方剝削的現象。而且，倘若落實由校方作為投保單位，因為確認了擔任兼任助理是該名學生的主要工作，這份收入本來就不需繳交補充保費。

不只是多少保費的問題

總結來說，我們可以看到，諸多資方沒有依法替勞方投保勞健保，導致廣大的勞工們相關權益遭到掏空的現象。從沒保勞保開始，每位勞工每月因此虧損未來的老年給付一萬元，再到健保費用每月得多負擔 500 元不等。這些原本應該屬於勞工的基本權益，都在「你還只是兼職的」、「這只是份打工」、「我們這行本來就沒有在幫忙保勞健保」、「沒幫你保你還不用被扣保費」…等幌子下，無言地被坑殺。

表面上來看，這彷彿只是部分無良雇主的脫法行為，但其他把視角拉大，這樣隨處可見的狀況，實際上說明了台灣社會與政府的基本立場：處處以資方利益為念。儘管是法定的勞工權益，倘若抵觸了資方利潤，都經常可以隨意被置之不理。勞健保權益的坑殺與否，正是階級戰爭的一部分。

（2013.01.31，發表於《台灣立報》，共同作者包括陳書涵）

三、在後龍鄉間的勞資邂逅

一記五位萊爾富工讀生的爭取權益行動

上週六，我與聯盟另一名執委書涵，到了苗栗縣的後龍一趟，陪五位平均年齡十七歲的萊爾富女工讀生，向他們的店長爭取「勞基法應有的權益」：包括長期積欠的「基本工資、例假日工資、國定假日工資、加班費、給薪年假、勞健保及勞退金費用」。

過去一個月持續的聯繫，這幾位工讀生們告訴我們說，他們的時薪直到現在只有70~80元，一個月工作25天，平均每天8小時，只拿得到11,000-12,000元不等。並傳來了他們的工作時間記錄。很驚人地，因為一、兩年來店長都沒有依法給予薪資或權益，算一算，居然依法將近可以追回五個人共「三十多萬元」之多。光都沒保勞健保，一個月老闆就少付了五個人至少共7,500元呢。還有隨之沒給的6%勞退金，及今年7/1前時薪給不到含假日工資88元的問題，兩年下來相當可觀。

其實這些不遵守勞基法的狀況，可以說是「違法的店家比守法的多」。儘管七月一日以來接不完的申訴案，已讓我們有些疲憊。支持我特別想南下一趟的原因，是這次這五位工讀生，比其他與我們電話或Email申訴的人們，堅定許多。雅慧、阿岑在電話裡說道：「這些錢我們一定要通通爭回來！」、「要提起訴訟、對媒體投訴，我們也都願意！」，儘管計算出這些「老闆虧欠的錢」，花了他們將近半個月的時間，他們還是算出來了。我也承諾：「與老闆談判當天，我一定會到。」，想說在苗栗，也順道找了前些參與「中華航管產學班抗爭」的威傑當地陪，一起到了後龍的這家萊爾富。

五位工讀生，有三位是同一家的姐妹，家裡就在店家隔壁的巷子裡，走路不到三分鐘。我們先到他們家旁的「記帳士事務所」沙盤推演，待會要怎麼說？如果老闆只答應還一部分的錢、該怎麼辦？爸媽支不支持這行動？…雅慧前一天家裡就接到了店長的電話，阿岑告訴我：「不知道店長跟她爸媽說了什麼，他媽媽好像覺得很丟臉，就叫他不准出門了。」…。

三點半到了，我們步行到萊爾富裡，等店長出來與我們談。等了許久，店長與他的老公終於出面，我們就在雜誌書架前，圍了個橢圓形，娓娓道來我們的訴求，依據什麼樣的法律規定，這家店該還給工讀生們哪些權益、多少錢。

店長聽完陳述，回應的卻是：「當初我也說過給不了九十五塊，你們也答應了，

後來卻都不認真工作，對客人臉都臭得跟什麼一樣。」，「要爭取權益、想加薪，私下來找我談就好，為什麼要用這種方式呢？」，「特別是你，表現越來越差。」…。強勢的態度，讓工讀生們幾乎說不出話來。

一連串的數落與教訓，我看到阿岑低著頭，似乎她做錯事了。跟來的黃媽媽，也沉默了下來。皓婷低聲地回話說：「但那是因為工作壓力太大，錢又太少」。卻猶豫地無法直視店長。

我忙著接話說到：「店長，你如果真的覺得她們表現不好，態度差，你最多可以把她們資遣、解雇掉。但這和她們可以爭取過去的法律權益，是一點關係都沒有的。」，書涵也補充說著：「而且，『協議』或『契約』是不可以違背『法律』的。今天就是工讀生都答應只拿七十元時薪，店長你還是違法了，要把錢還給他們。」

我問工讀生說：「由你們對店長說吧。你們想爭取什麼呢？」皓婷、阿岑，他們緩緩地，再把我們一起列出的六個訴求，簡潔地唸過。他們的聲音，在憤怒與猶豫間徘徊。剛在櫃檯結完帳的婕茹，穿著萊爾富的「制服」，也特地站了過來，沒多說什麼，但展現一股堅持的靜默。店長的老公說：「總之，你們就是書面上這每一樣都要爭取麻！？」，工讀生們點點頭，店長只好說：「好吧，我後天給你們答覆。」，我對店長說：「希望這件事能圓滿落幕，但因為每一樣都是他們的法律權益，如果拿不到，我們將協助她們提告，也會到台北來向總公司陳情。」，店長似乎不大想採理我，忙著和兩位前來的媽媽訴苦、穿插批評工讀生們不認真。

說完，我們與熱情可愛的工讀生們道別，離開了後龍。威傑載我們到車站，一路上是金黃稻田，鄉間小徑，與斑駁的民房，回頭一看，佇立路間的萊爾富是那麼地突兀，剛剛見到的工讀生、「歡迎光臨」的聲音，卻又是如此熟悉與真實。書涵說：「我們還真沒來過這麼鄉村的地方，幫別人爭取權益呢！」，我心裡想著：「這某種程度也算是拜『現代化』下的大型連鎖店發展，才能衝破鄉間的傳統，鼓勵工讀生們走出人情、爭取權益吧。」，怕太無聊，就沒多說了。

回想到阿岑那一剎那好像「犯錯了」的表情，我知道他不是真心的，只是無言罷了，我想起從在「學權會」以來就有的夢想：能有哪一天，在全國的各個縣市、鄉鎮，都有種「給青少年的批判社會短期課程」，裡面有教「如何與老闆談判」、「團結爭取權益、影響政策的方法」、「怎麼改革學校教育」、「身為學生或勞工的基本權利」…。在家庭、學校、媒體之外，重新告訴他們：「學習爭取自己的權益，一點錯都沒有。」，然後有哪一天，這些課程的講師，就讓有行動經驗的青少年來擔任。像威傑在幾位工讀生面前一樣，自信地說：「面對老闆，第一

次總會緊張，大不了照稿唸，以後就不會怕了。」

常常隨耳可以聽到，對「這種活動」，某種語帶質疑的提醒：「別只懂得享受權利，也要學習義務」。一回在某個場合，九五聯盟提出了要到高中職去宣講「打工族不可侵犯的十個權利」，也遇到了這樣的回應，擔心「現在的年輕人工作只知道權利，而不盡義務」。在場的全國教師會祕書長劉欽旭老師，幫我們回得很妙：「學生真的很混的話，等到被開除了幾次，不就自然會學到『義務』了嗎？這不用我們擔心吧。」，嗯，在這個資本主義社會下，不就是這樣嗎？

後記：店長說的「後天給回覆」，也就是本週週一，阿岑打給我時說：「根本沒聽到什麼回覆」，一陣失望之際；她卻告訴我：「我已經到苗栗的法院了，要怎麼寫訴狀阿？」，真是讓人一驚的行動力。我建議她可以參考我們幫忙寫的勞動檢查申請書外，也可以找服務台人員問，一直弄應該就寫得出來的，一回生、二回熟。她們也在討論，要什麼時候來台北，找萊爾富總公司陳情抗議。的確，在超商界裡，她們的遭遇根本不是個案。期待她們來台北的行動，大家也一起來聲援吧。

(2007.11.6)

四、實習生招募現場的一瞥

因為寫論文期望能更「融入現場」的關係，過去一年來我在台灣的時間，假如有空，常常會到一些大學走走，特別是那些以前沒怎麼去過的學校。作為外來者，雖然能得知的必然有限，但藉著隨意看看各校園中舉辦些什麼樣的活動、學生的神情、社團狀況、出版的刊物等，經常還是有不少特殊收穫。

一日，我來到了位於台北的一間私立大學。我習慣性地觀看校園裡張貼的眾多海報，發現其中一張，標題寫著「xx未來生涯體驗計畫」即將展開，預定將會在各大學舉辦招募說明會，總共招募約 100 名實習生。而當天下午，正好是來到這間大學招募說明的時間。

這間xx公司，是全世界最知名的個人電腦軟體公司之一。抱著好奇心，我也就走到了說明會裡頭，充當「聽眾」。我想知道這樣知名的跨國企業，是怎麼招募實習生的？要他們做些什麼？學生們又是如何看待此類實習機會呢？

會議廳大約一百個座位，一轉眼就通通坐滿。在台灣的校園靜態活動裡，這應該並不常見。多少也證明了，如今此類實習計畫，對學生們有相當大的吸引力。

地區總裁的成功之路

說明會由眾多前屆實習生負責主持、接待，語調中充滿了活力。或許是為了營造實習計畫與宏大的前程的確息息相關，公司找來了其大中華地區的測試部門總裁，進行了一場專題演講。講的內容，可不是宣揚公司的豐功偉業——當一間公司已經是全球業界龍頭時，那往往已不需要再多做什麼宣傳。相對的，演講重心是地區總裁自身的「心路歷程」，以及給年輕人「如何邁向成功」的一些建議。

「我們公司聚集著全世界最聰明的一群人。」、「人生能夠規劃嗎？說真的，我是覺得沒辦法。我在年輕的時候，也沒有想過我可以爬到這麼高的位置，當大中華地區的總裁。」、「我一年有超過一百天都住在旅館，不知道有多少時間都在飛機上度過。」、「我聽說現在台灣大學畢業生很多起薪都只有 22K？我聽了其實很驚訝。坦白告訴你們：你們其實不只這個價錢啦！」

地區總裁的確別有魅力。一瞬間，那種平常在大學課堂裡頭「言者諄諄，聽者藐藐」的氣息一掃而空，轉而替代的像是傳銷信心喊話大會，甚或像是偶像見面會般的「眾志成城」。看得出來，每一個聽眾學生比平常上課都還來得專注。會前、會後甚至有不少年輕男女搶著和地區總裁合照。

專題演講成功地襯托出了實習計畫的「願景」。儘管，地區總裁的「心路歷程」或「成功經驗」，實際上與眾實習生們將面臨的實際工作，幾乎並無任何關係；但或許正是如此，實習計畫才更加迷人。

做公益？還是徵募廉價實習工？

專題演講之外，還是有這間公司實習計畫的負責人現身，與台下年輕學子們說明實習計畫，回到「正題」。

談到實習計畫的起源：「我們是為了解決當下年輕人不知道未來要進入哪個行業，結果畢業即失業的困境，我們抱著『做公益』的心情，推動了實習計畫。這計畫已經是第十個年頭了。」實習計畫的負責人語帶感性地說著。

投影片上顯示了實習生將分成 4 個小組，從事的工作包括了：產品推廣、行銷、行政助理、技術研發助理等。名稱聽起來相當不錯，但據了解，絕大多數實習生實際上是擔任賣場銷售，以及基層行政助理的工作，薪資大約是每小時 120 元，只比基本工資高上 1 成。

這間公司願意付給實習生「薪水」，的確已比不少濫用「無薪實習生」的企業來得像樣；儘管，這對位於全球龍頭的軟體公司來，說不過是九牛一毛。但不得不說，這樣的工作內容和薪資，實在稱不上是在「做公益」。說到底，這就是在招募基層人力，倘若沒有這些實習生，公司不也得在勞力市場上僱人，去到賣場銷售軟體，以及擔任基層行政助理，不是嗎？

公司會用招募實習生的方式來進行，或許有兩個理由：一來，這樣招募來的人力，比勞力市場上更加積極、穩定，而且薪資能壓得更低。二來，以實習計畫之名大舉進入各大學，同時也是在宣傳自身品牌，甚至還謀個公益形象。

招募文宣的封面上，一位西裝筆挺的年輕人，手上拿著這家公司的員工識別證，充滿自信的眼神彷彿說著：加入實際計畫，你就將有一個充滿前景的人生。文宣內頁更有著數位歷屆實習生的秀異代表，寫著目前已經分別在某某跨國企業工作、創業成功……，彷彿加入了實習計畫，成功人生就在不遠處。

來到發問時間。雖然有一點不識相，我還是舉手詢問：「你們這個實習計畫，標明著將會付給實習生『薪水』。那麼，一方面，請問這代表實習生將會是『你們公司的員工』嗎？另一方面，請問你們的實習生是否享有法律上的勞健保呢？」

或許是因為這類「僱傭歸屬」與「勞動條件」的問題，和場面的「向上提升」氣氛實在不大相容，實習計畫負責人聽到了後，臉色先是沉了一下。接著她平穩地說：「實習計畫的實習生，是到我們公司來上班，我們會把他當一般員工來看待。但實習生法律上的雇主，將會掛在派遣公司萬寶華（Manpower）下面。」原來，實習生其實是「派遣勞工」，但整個招募過程卻原本從未提到。

「至於勞健保的問題，我想我們是一個正派經營的公司，法律上該有的權益，都不會少。」實習計畫負責人肯定地回答。這說法坦白說讓我有點意外，因為「以實習之名，行掏空勞動保障之實」的做法，總是不罕見。是否真有勞健保，可能還是得靠實習生們打電話到勞保局詢問看看，有沒有「勞健保加保紀錄」、「6%勞退金」了。

青年就業機會崩壞下的實習浪潮

其實不能否認，在青年就業困難的今日，來到此類大公司「以實習之名，行打工之實」，不但能賺到一些薪資，履歷上還有所加分，對個體而言實在難說是件壞事。每年一百個實習機會，聽說來應徵的大學生多達4、5千人，也就反映出了背後莫大的「需求」了。

只不過，日益高漲的實習浪潮，與其說反映了當代學生的積極進取，或者是大廠商有「做公益」的良心，實際上更是呈顯了在校青年的焦慮不安，以及整體勞力市場的緊縮與崩壞。如今，不論是大學生、碩博士生，都難逃得積極美化履歷，爭取少數就業機會的競爭遊戲。

在會場上，我就發覺到有就讀商管研究所的碩士生，也參加了這個計畫。乘著活動結束的空檔，我前去和一位已參與過實習計畫的財金研究所碩士生攀談：「參與這個實習計畫的碩士生，似乎比較少見。是什麼原因讓你在繁忙的課業外，還會想來參加實習呢？」她說：「當然是因為覺得這樣能夠提早接觸到職場，對未來有幫助；而且實習過程也能夠學到很多東西。」

這答案不令人意外，我想也是絕大多數參與者的心聲。只是，原來如今儘管已經唸到財金碩士班，也得要積極地「提早接觸職場」，才能不用再焦慮未來嗎？

「那你們今天這麼多人來會場幫忙，是有薪水的嗎？」看到整個會場十多個穿著實習紀念T恤的工作人員，我好奇地追問她。「嗯，今天來這兒是沒有薪水的。大家都是自願來幫忙的，很多人還是從其他學校過來支援的呢！」從她回答的正向神情，她並不因「無薪」而覺得「被剝削」。

換到她問我：「你有興趣參加這個計畫嗎？」從她閃閃發光的眼神中，我一時不知道該說些什麼…。我匆匆答以「會再考慮看看」，離開了會場。在走出校門口時，看到幾位傳銷人員在發送傳單招募新血。一瞬間我才知道，大學，真的改變了。

（2013.05.23，發表於《台灣立報》）

五、實習教師淪為無薪工

2010年一月初，行政院長吳敦義召開了「全國人力培育會議」，其中初步決議了一項政策：將把目前的教師實習期限由「半年延長為一年」，並改採「先檢定、後實習」的方式，且實習一年期間沒有津貼。政策透過媒體宣告後，立即引起一陣譁然，儘管部分人說著「先檢定、後實習」是正確的改革方向，但也更多人在網路上討論說：「真的要告訴朋友不該填師資培育相關科系。」

10 億元的赤裸裸剝削

原因無他，自從 2002 年教育部主導、立法院修改師資培育法後，教師實習從 2007 年開始，就已經將原來實習教師每月 8 千元、每年共 9 萬 6 千元的「實習津貼」完全取消，改為「無薪實習」。且官方自此將實習教師定位為「學生」，在實習期間校方還得要求學生繳納 4 學分的學分費。彷彿稱為學生，不給薪就變得理所當然、甚至可要求其付學費。這個政策轉變，讓原本已經得面臨日益激烈教職競爭的「實習教師」，更加地雪上加霜。

根據教育部出版的《師資培育年報》，97 年度全國幼稚園至高中職各階段的實習教師，共有 1 萬 589 人。過去每年的實習教師約莫都在 1 萬人之間。這些大量的實習教師們在學校現場裡，儘管往往也得接受上級差遣、承擔大大小小的工作，卻一毛錢也沒有，為了取得正式教師資格，只得忍耐著這一切。原本私底下經常出現的「實習教師可代課賺錢」的狀況，近來也被教育部明令禁止，斷絕了可能的收入來源。如今甚至被要求從「半年無償勞動」，增加到「一年無償勞動」！

不得不說，只因為被稱為是在「實習」，就得接受這樣的狀況，這不就是冠個名目，讓「剝削」——有參與勞動、卻沒有拿到應有的勞動報酬——的狀況，越來越廣泛運行嗎？用數字來說，光是這樣改為「無薪實習」，並延為實習一年的話，相對於過去，教育部和各級學校就至少從這群廣大的實習教師身上，剝削走了 10 億元左右（每人 9 萬 6 千元）。實際上，如果要求以「同工同酬」的標準來計算，更遠遠高於此數字。

實習工作到底能否領薪水？

不論是到學校現場實際觀察，或者觀看實習教師的討論社群（如 PTT 的 studyteacher 版），都很容易就可以知道，目前多數的實習教師，在學校中的確得接受指派，協助學校各式各樣的行政工作。特別是要應付各種教育局舉辦的競賽、觀摩、評鑑、展覽等的時候，實習教師成了校方最方便好用的勞動力。

上級吩咐什麼瑣事就得照辦的實際處境，也讓越來越多實習教師經常戲稱自己的工作和「工友」無異。「當兵至少還有 8 塊，當實習老師給人當狗管一毛都沒有」諸多這樣的埋怨，在網路上隨處可見。對於該如何培育實習教師，暫且不是本篇文章的重心。但很明確的是，實習教師們不論在客觀工作或主觀認同上，都日益和一個受薪工作的人員幾乎沒有差別。

然而，主導師資培育法修法的教育部，卻匪夷所思地，竟然認為透過政策宣稱，在名義上「定位實習教師的身分是『學生』」，以為這樣就可以迴避「實質上實習教師的確屬於勞工」，應受相關勞動保障的責任。教育部不但沒替實習教師沒有基本工資、缺乏應有福利、甚至同工不同酬而叫屈，還帶頭取消實習教師應有的報酬，成了剝削實習教師的元兇。

回歸當代勞動法的基本觀點，一個人所從事的活動，究竟是否屬於法律上的「僱傭關係」，具有「勞工」身分，從來不是「政策宣稱」、「契約名目」、「職稱」等「名義上」的變更所能決定，而是必須「實質上」來認定：兩者間的關係，是否是「一方從屬於另一方，受其監督為其提供勞務，而應獲取他方的薪資報酬」的關係？是的話，當然就是僱傭關係。

如果實習活動是一種「純學習」，不但不用參與任何勞務、甚至不受任何支配，那可能就和僱傭關係無關。但如果實習已經不只是「純學習」，而進入了提供勞務、接受支配、甚至和一般員工無異的時候，儘管實習人員經驗不足、生產力較差、或需要有人從旁協助指導，那仍然是不折不扣的僱傭關係！而這名實習生就是法律上的「勞工」，該獲得應有的勞動保障！台灣越來越流行的各種實習工作，或例如像是實習教師的處境，究竟該是前者還是後者，應該不難判斷。問題只在於，我們究竟是否認真對待實習工作者的勞動權益。

實習工作者應納入勞基法

基於這樣的認識，我們應當要求政府明訂：所有具有勞動性質的「實習工作」——當然包括實習教師——都要納入勞基法保障。有了勞基法保障，不但自此就能有「基本工資」保障，其他包括加班費、資遣費、產假、解雇要件等，也將能一併適用在實習工作者身上。這是個基於實習工作本質而來的基本訴求。

目前政府在勞基法的適用對象，一直都是處於一種「喊價決定」的狀況——誰的聲音大、影響力大，就決定某種職業是否適用勞基法。這種狀況在外籍看護工、公部門臨時人員、約聘人員、私立學校臨時人員等身分是否受勞基法保障的爭議上，已屢見不鮮，官方實際上根本視客觀的法律適用標準於不顧。這種嚴重違

背法治國原則的脫法狀況，必須在勞動人民一再的抗議下修正過來。

以學校人員為例，今年 1 月 10 日的新聞就報導：「勞委會日前與教育部研商決定，3 月 1 日起，將私立學校『非編制內教師』（如代課教師、增置教師）納入勞基法，未來學校如果出現產假不給薪等情況，將依據勞基法開罰！」我們得問：如果實際有從事教學工作的代課教師能獲勞基法保障，那為何實際有協助從事行政工作的實習教師不該受勞基法保障？

又例如說，教育部早已規範許多「建教合作」或「產學合作」專班的學生，於在學期間倘若從事實習工作，必須受勞基法保障，至少應取得基本工資，那為何可以大小眼，一般建教生實習都能獲勞基法保障，教師實習就無？官方恣意區分的正當性究竟何在？

實習工作者團結行動的必要

說到底，在台灣，這些「非典型工作者」能否取得應有的法定勞動保障，取決於相關工作者有無「意識到剝削」，以及有無採取充足的「政治行動」。基於台灣官方的政治性格，從歷史來看，只要勞動者有發聲行動，就有機會獲得法定勞動保障。檢視勞基法適用非典型工作者的歷史，光以學校為單位，不論是上述的代課教師、增額教師、建教生，或是校園工友、司機，能否受勞基法保障，皆是特殊政治角力和選擇下的結果。

是故，很清楚地，最重要的關鍵是這些實習工作者，如實習教師，有無清楚認識到自身的確如同「受雇者」一般，受工作單位管理與支配，並且為其貢獻勞動成果。只不過長期以來以「學習」、「實習」之名，被剝削了根本應有的薪酬。這樣的現實秩序，根本不具備合理性和合法性。

有了清楚的意識，歷史就有了變動的可能。我們期許實習教師站出來，作為日益普遍的「無薪實習工」的表率，開啟這樣爭回我們應得勞動果實的抗爭！

（2010.02.09，發表於《台灣立報》）

六、和連續工作 36 小時的實習醫師告別

日前媒體報導：「就讀高雄醫學大學七年級的學生林彥廷，今年 4 月 27 日在值班 36 小時後回到宿舍休息，卻在隔天清晨被室友發現倒在浴室，已經沒有呼吸心跳，急救後仍回天乏術。」、「林生家屬昨在記者會哭訴，家中經濟差，林生靠著助學貸款唸醫學院，『終於撐到最後一年』，卻突然發生天人永隔悲劇。家屬強烈懷疑實習工作制度不合理，導致林生過勞喪命。」

官方敷衍，欺壓「實習工」

這場悲劇，激盪出了醫學院學生對實習制度的質疑。他們不但積極參與公聽會、記者會表達不滿，今年五一勞動節更有醫學院學生走上街頭，訴求「五一反貧困，醫學生／實習醫師站出來」！

然而，官方的回應卻是：

「行政院衛生署長邱文達表示，醫師工作有持續性、緊急性、不可預期性，且是責任制，比較不容易規範。」

「教育部表示，依現行法令，實習醫師不是醫師、勞工，也不是建教生，是個『三不屬地帶』。」

「教育部醫教會執秘賴其萬表示，自民國 102 年起，醫學院學制將改為 6 年制，畢業後才到醫院實習，108 年後畢業的實習醫生，才可享有醫院正式員工的相關保障。」

直到各界質疑不斷，官方才再跳出來要求：「從今年 8 月 1 日起，醫學相關科系學生到醫院實習，學校及醫院要共同為每個人投保至少 1 百萬元的意外身故險，但不能由學生負擔保費。」

1 百萬元的意外身故險？這看似很多，但 1 年保費才 1 千元左右，比 1 個月的勞保保費還不如。過勞死的職災責任也沒人負責。這再次透露了，官方想以實習醫生的「學生」身分，來蒙蔽他們應該享有的「勞動」保障。但這說得通嗎？

實習勞工受勞基法保障

首先，最基本的問題即是，實習醫師究竟有無受「勞基法」保障？這個問題和其

他的「實習勞工」一般，總是一再出現，也是關鍵所在。讓我們在此一起處理它。

這問題包括兩個層次。第一個層次是：「實習勞工」是「勞工」嗎？

答案要看個別實習勞工的「工作內容」。其實我國勞動法律上並沒有「實習」的概念，只要是「僱傭關係」——一方從屬於另一方，受其監督為其提供勞務，而應獲取他方的薪資報酬的關係——提供勞務的就是所謂的「勞工」。因此，依據現有的法令，只要實習醫生（或所謂的「實習醫學生」）有從事實際工作、受醫院管理階層指揮，更遑論要超時值班，當然就是我國法律上的「勞工」。這和有沒有「學生」身分、是否是「實習」階段，是無任何關係的。其他如實習護士、實習教師、實習記者等，也是如此。

第二個問題是，「實習勞工」受「勞基法」保障嗎？

我國特殊的制度下，使得並非所有的「勞工」都受到勞基法保障。各類職業往往是在歷史中在勞工運動的壓力下——「納入」。然而，時至今日，絕大多數的「實習勞工」都已受到勞基法保障，而「實習醫師」更是明確在此規範之下。

這可參考行政院勞保局出版的「勞工退休金業務問答集」，其中第 1 章第 3 頁即寫到：「私立醫院除了醫師不適用勞基法外，其餘的人員都適用勞基法。」；第 15 頁：「尚未取得職業執照之實習醫生，則仍適用勞基法而為勞退條例之強制提繳對象。」網路上就查得到的白紙黑字，教育部卻還要稱實習醫師不是「勞工」、是「三不管地帶」，若非無知，就是居心叵測。

因此，其實以實習醫師遭遇的「連續值班 36 小時」問題而言，根本是我國勞動法所不許。有官員再以訛傳訛，聲稱醫師工作是「責任制」，但法定責任制的要件中，包括了「特定工作內容種類」、「經勞工書面同意」、「經主管機關許可」，現實中豈有成立？再說，如果「實習勞工」就要負擔這樣的「責任」，那恐怕也不需要「實習」二字了。

被淘空的實習權益

因此，實習醫師是受勞基法保障的。但這些保障條款，卻幾乎從沒被落實過。這就是問題的癥結所在。我們可以列舉一二：

一、勞基法第 21 條規定，勞工應享有基本工資，時薪 98 元以上，月薪 1 萬 7,880 元以上。然而，不少實習醫師，儘管工作操勞，卻連基本工資都領不到。

二、勞基法第 30 條規定，每日的正常工時是 8 小時，加班最多 4 小時。實習醫師值夜班時，卻經常可能是要工作 36 小時？

三、勞基法第 24 條規定，加班期間應給予加班費 1.33 到 1.66 倍的薪資，然而現實中卻從未計算加班時數或加班費？

四、勞基法第 25 條後段保障「同工同酬」原則，然而實習醫師儘管可能要獨挑大樑，卻在「實習」的名號下只能被剝削？

五、其他還包括，法定「勞工退休金」提撥和「勞保」保障，實習醫師卻什麼都沒有，只有「學生保險」……

這些狀況，不只發生在實習醫師身上，實習的護理人員、或其他一般的實習工，甚至一般工作人員，都是如此。為何要如此壓榨他們的血汗？與其說是「傳統」、「訓練必要」使然，不如說是醫院要「節省成本」，利用這群年輕勞動力來減少開銷、維持利潤。

換句話說，院方就是要極力地延長基層醫護人員的工時、但壓低工資——馬克思所謂的「絕對剩餘價值」和「相對剩餘價值」剝削是也。這一切的壓迫，也可說是以維持利潤為導向的資本主義醫療體系下的結果（台灣則被中介、掩飾為是健保制度下的結果）；甚至權益就是有法律保障，也往往被掏空。該怎麼辦？

組織行動的必要

從教育部「刻意扭曲勞基法」，衛生署聲稱「醫生工作有特殊性，是責任制」，到各大醫院「急忙著撇清關係」，再到最後官方協調後做出「強制替實習醫生投保意外險」，很明顯透露的是一個訊息：目前體制下的有權力者，並不願實質地改變「實習醫師受剝削」的處境。基層實習醫生單單只派代表和官方進行各種協調、商討、開會，還不足以根本改變這牽涉到醫療體系深層利益的問題。

如果可能，醫學院相關科系（包括醫學系、護理系等）的學生組織們（如系學會、院學生會、跨校聯合會、或學生校內外社團），值得成立專組（例如「實習勞動權益組」），將爭取自身在實習期間的勞動和就學權益，列為會務的優先考量。積極的個別學生也可以自行組織來關注這問題。與其等到悲劇發生、待有權者施捨小恩小惠，不如平時就積極準備倡議，提出「對實習勞動權益的改革訴求」。例如至少要求「落實勞基法保障」（工時、基本工資、加班費等管制）這最低標準，積極向正在實習、還未實習的學生們宣傳權益，舉辦公共論壇或公開抗議活動等；甚至不排除提起訴訟。並且，這樣的運動值得走出「醫師」的框架，和其

他「護理人員」，甚或其它的「實習工」一齊努力。

另外，目前各大醫學系，幾乎在大一大二期間，都將諸多「非醫學技術」的博雅教育、通識教育課程，列為必修課，如「社會學」、「醫療與社會」等。相關教師若有空間，相當值得針對醫院中各類人員的勞動過程和勞動條件，進行批判性的分析；各個學生在撰寫報告時，也可多對醫療體系的勞動權益著墨，在網路上讓其流通，形成輿論。

苦過去不會沒事

說到底，實習勞工權益運動的一個深層問題在於「苦過去就沒事了」、「不過就是撐個一年」、「那個地方不是如此」等壓榨基層勞力的論述，在中學、大學、當兵、職場……竟是如此地普遍，麻痺了實習勞工，拋到各種「權益概念」的化外之地。

這種論述打造「以後就會比現在好」的流動可能或幻象，來複製不義、鞏固體制的金字塔權力結構；更是促使得雇主能剝削年輕勞動力，省下大筆應該的開銷。

然而，不論是「熬過去」或「熬不過去」的那些人，這樣以利潤為核心的階層化體制，可能都已對他們造成了難以磨滅的影響，再散佈到外界。有著受壓迫的基層醫師，就會有壓迫人的醫療體系。苦過了，並非就沒事，那些壓迫總是銘刻在異化的身體當中，甚至造就悲劇。而人們總是在一次又一次的悲劇中，學習團結起來、採取行動超越未來苦難的可能。

（2011.06.12，發表於《台灣立報》）

七、「產學專班工會化」的改革芻議

教育部技職司從 2005 年開始推動「產學攜手計畫」，嘗試將高職、技職院校與企業連結合作，使學生從在學期間「一邊工作一邊學習」：部份時間在產業裡工作，部份時間回學校學習。根據計畫內容，只要進入「產學專班」，即等於同時取得學籍與工作機會，而且這不同於過往「建教合作」裡高度受剝削的「實習」，學生在產業界的工作往往能取得一定標準的薪資，平均工作一週 5 天，一天 8 小時，普遍可取得 2 萬 5 千元的月薪。

到了 2008 年今年，已經有 70 個學校參與（40 個高職、30 個技職院校），共設立了 97 個產學專班，累計學生／員工超過 5 千人，參與合作的企業包括了台積電、聯電等知名企業，儼然成為新的就學選擇。產學專班的蓬勃發展，以及在招生上較其他一般技職院校更受學生青睞，頗為台灣技職教育帶來了新的面貌。

基本上我認為，此種「一邊工作一邊學習」的模式，提供了學生提早就業、獲取足以維生薪資的機會，將有可能減弱「不斷擴張的教育競爭」邏輯；倘若其更擴大規模且強化勞動保障，對解決「高教擴張問題」具有釜底抽薪的效果，值得推廣。甚至可以這麼說，產學專班的「提前就業」制度，根本就應該從高職階段就完全落實，並且應當用以刺激其他（高教）教育政策，思考如何讓學生更能提前就業，減少剝削性、不必要的高教擴張和文憑競爭。

雙重剝削下的「慘學專班」

然而，在教育部的邏輯中，似乎並沒有這樣的深層期許。教育部坦言，設立產學專班最主要的目的，在於「提供家庭經濟弱勢學生優先就學機會，減輕其經濟負擔」，說到底，很可能也只是「讓窮學生能提早賺錢，來受更多教育、承擔更多的教育負擔」。對於應有的勞動保障，也不在政府當局的眼界之中。不意外，此種產學專班在現實的運作中，自然出現和凸顯了許多問題。

在去年 9 月時，中華技術學院航空管理系的產學專班學生向 95 聯盟申訴，就是一個最好的案例。學生們指出，在機場的工作廠商「桃勤公司」所給予的實際薪資，和學校招生宣傳時說的不同，原本說好有月薪 2 萬 5 千元，結果變成只有 1 萬 9 千元，而原本宣稱的加班費、車馬費、三節獎金等福利也都落空。除此之外，學校招生時宣傳這是一個能夠「結合理論與實務」的產學專班，將提供專業性、有意義的工作機會，但結果學生實際做的，卻是最底層的清潔工、搬運工等非技術性工作。不但工作相當勞累，也得接受不合理的管理，平時甚至連吃飯的時間都不夠。而儘管這樣吃苦 2 到 4 年下來，卻只有約 3 分之 1 的人能畢業後有資格留下來繼續任用，簡直就是被「用完就丟」的「臨時工」。

另一方面，校方提供的課程，也與專業內容幾乎完全無關。一週只上一天課，上的卻是國文、軍訓、管理學。這樣 7 學分的課，四技部一學期卻還是收費 4 萬元！工作發生了任何問題，學生對其感到不滿，校方也不做應有的協調責任，只是勸學生「出來工作就是要適應」、「只要認真努力，畢了業就有留下來繼續工作的機會」……。於是，在廠商、校方的雙重剝削下，產學專班幾乎成了「慘學專班」！

在去年中華航管產學專班學生的抗爭事件後，學生終於爭回了應有的 2 萬 5 千元月薪，以及轉班退費的權利。然而，對於廠商把學生當廉價非技術性勞工使用，不給予升遷管道、用完就丟的作法，以及校方「只上一天課，卻收全額學費」的作法，在教育部不積極介入的情況下，仍是莫可奈何。

「在學工會化」的想像

「慘學專班」的狀況提供了一個啟示：一個具有良善可能的政策和制度，在人民缺乏力量、資本強權橫行的狀況下，也仍可能造就更壓迫、更剝削的狀況。除非，制度的運作過程，受到了應有的良善管制，或者，內部有著足以監督的基層團結力量。而「工會化」，就是創造此種力量最關鍵的一步。

以產學專班的學生為例，他們不只是在學學生，同時也是同一個工作場域的同事，也具有該廠商的員工身份；倘若每一個產學專班光是「以班級為單位」超過 30 人組織發起成立工會，或者加入既有的工會組織，在「產業工會」的框架下，將出現「台積電產業工會」、「聯電產業工會」等先以「產學專班」成員為主力的工會，具有相當深遠的影響力。

他們將能夠在勞動法令保障的工會權利架構下與雇主談判，要求落實勞動基準法保障的「不定期勞雇契約」，以杜絕各種「用完就丟」、「惡性競爭正職機會」的窘境，讓產學專班畢業就能受保障地繼續就業，而不需再升學競爭、就業競爭。如此重新打造出「內部勞力市場」，才能夠有效地限縮工作競爭壓力帶來的教育競爭，並且讓產學專班學生受廠商肯認，視其為「正式的培育性人力」，給予應有的技術性訓練學習。

另一方面，回到教育場域，他們可以與校方談判參與規劃課程內容，不但可要求教育內容的專業性，同時也可要求教育成為一個「促進勞動保障」的場域，協助他們團結與爭議，教導勞動法令與組織技術，而不只是個以資本積累需求為目的的職業訓練所。進一步地，在學生和人民參與的教育過程下，克服「教育異化」的累積競爭力邏輯，創造讓學生「認識世界、邁向解放」的可能。

或者，產學專班學生們能團結地向教育部施壓，要求教育部積極介入管制校方與資方，讓「雙重剝削」與「慘學專班」不再可能，至少，這種「只上一天課，卻收全額學費」的行為，在「按學分數收費」的基本規則下，也會受到應有的矯正。

其實，產學專班學生「在學工會化」的想像，對於廣大高教學生投入抵抗資本壓迫的路來說，只是一個起頭而已。為了要能夠改變資本主義下工作競爭壓力所帶給人民的壓迫，團結勞動力與資本談判協商的「工會化」努力，越來越有必要延伸到正式工作前的學生族群。如此不但才能改變學生持續競爭的高教育負擔處境，也才能縮減「廉價的產業後備軍」對集體勞工的威脅。只不過，產學專班學生基於其同學、同事的雙重身份，具有直接的一致利益，更有可能擔起這樣的火車頭工作，值得青年社運工作者投入心力組織。

長遠來說，或許有哪一天，「在學工會化」是能延伸到各個教育階段、領域，將學生們組織起來，來爭取其現在或未來在工作上的權益，爭回普遍性的「尊嚴工作」機會，也爭回「認識世界、邁向解放」的高教可能。

（2008.09.28，發表於《台灣立報》）

八、反對教育商品化的論述再思考

以全世界為範圍的反對教育商品化、反高學費運動，正在數十個國家中燃燒著。英國日前宣布將調漲 3 倍學費之多，使念大學一年的學費增加為 9 千鎊（約 43 萬新台幣）！義大利則宣布大幅刪減高教預算，要各大學「自籌財源」；波多黎哥也發生了大規模的反高學費抗爭，有數十名學生被捕。

倘若論述指引著改革運動的未來，在這樣的關鍵時刻，認真檢視反對教育商品化和反對學費的論述，或許有著一定的必要。

反思「階級再製」命題

我們不難觀察到，參與反對學費運動時，最常用來說服公眾的理由往往是：「如果學費這樣漲下去，以後窮人的子女都不能夠念大學了。」在教育社會學的術語裡，就是主張：教育不該是促進「階級再製」（Class Reproduction），而應當是能促進「階級流動」。而高學費將阻礙「教育促進階級流動」的可能，所以應當反對。

這樣的說詞在主流社會中，往往能博得不少同情。因為儘管是經濟自由主義的支持者，也必須承認「起點平等」的重要性——不該讓弱勢階級子女因為高學費的壓力，喪失公平競爭的機會。甚至從效率的角度來說，讓每個人都能不受家庭背景影響而真正「公平地競爭」，才能讓大多數人的潛能發揮，成為促進最大效率的基礎之一。

問題是，客觀來看，諸多社會科學研究都已指出，「階級再製」是資本主義社會的基本現象。階級再製現象不論是在公共化（如過去的歐陸模式）或私有化（如台灣或美國模式）的教育模式，大體上都沒有改變。學費高漲可能會些微強化階級再製，但相當有限。也因此，這或許並非是反高學費的核心問題，儘管在宣傳上相當有力。

進一步根本來說，我們需要問：就是某種教育模式能夠促進「階級流動」，人人有機會，但「階級社會」的懸殊與對立始終沒有改變，又如何？「三級貧戶的子女能夠念台大翻身」，不代表台灣會是一個平等而解放的社會，結果可能的意思只是「換人來當被剝削的勞工／剝削人的雇主」，而「優勝劣敗」的邏輯更加鞏固。

這不是要說「階級再製」不是問題，而是要質疑，根本的問題不在於「階級的再

製或流動」與否，而是在於「階級」本身。只要我們的社會是以「工人／資本家」，或更廣義地說「弱勢人民／統治階級」二分對立組成的社會體制，「流動」並沒有辦法解消壓迫，反而可能更是強化「完全競爭」的來源。更何況，客觀來看，「階級社會」下幾乎有著必然的「階級再製」現象。我們豈可只反對階級再製，而不批判背後的階級社會呢？

侵害古典大學教育？

另一種常見的反對教育商品化論述，是指出商品化模式的教育，將會淘空古典大學博雅教育的精神。讓知識變成秤斤秤兩的商品，結果將是「不賺錢」的基礎人文學科的死亡。

讓我印象深刻的是：在 2010 年歐洲教育會議的集體討論時間中，一位德國朋友逕自先到了黑板前畫了個圖像，描繪著「一個希臘神殿，把各式貨幣踢了出來」。他說：「就讓這當我們運動的 Slogan 如何？」贏得了相當多學生的支持。又或者，各個反學費抗爭街頭上常見的口號：「教育不容出賣」(Education not for Sale)、「人文教育已死」(The Humanities are Dead) 都隱然指出了：教育、特別是高等教育，不應當以市場化的商業邏輯經營，否則將侵害到它的古典博雅教育意義。

日本學者 Akiyoshi Yonezawa 一語中的地指出：「當代大學系統是源自地中海時期的古典大學、作為師生集合的這種意識形態，始終強化了對大學應該免於商業侵入的同情。」但問題是：這種對「回歸古典」的同情及其衍生的抵抗，是否揭露了大學商業化、職訓化背後的根本問題？還是只是堅守一種回到過去的「古典大學烏托邦」？

或許我們必須提問：大學應當是一種「博雅教育」、不該是「職業訓練所」或受「商業邏輯」影響，在資本主義社會下，在多大的程度上根本只是一種意識形態？一個想像出來不受資本邏輯扭曲的真理疆界？還是說，「博雅教育」和「職訓教育」其實只是「教育為資本服務」的兩種不同階層、階段的教育樣貌，前者透過全人教育的論述來神聖化自身，本質上都依然是讓人們配合體制、接受異化知識？

這問題的解答倚賴著博雅教育、人文主義教育的激進化——能否打破那侷限它們的社會結構。我們支持博雅教育的古典情懷有機會實現，但當「資本主義勞力市場」的壓迫擺在前頭時，單純緬懷博雅教育、又未激進地反對壓迫環境，恐怕不但是沒有實益，而且很可能只是區隔出一個品味高尚的菁英階層教育而已。

根本的原因或許是在於：「大學的職訓化」並不是一個國家強逼大學墮落的愚蠢政策而已，而是「資本積累、國家財政、大學生存、學生就業」四者在當前資本主義遭遇利潤遞減危機之下，所作用在大學上的結果，這危機不是「大學把各式貨幣踢了出去」就能解決的。換句話說，如果我們要全盤拯救大學精神，非得必須同時要拯救這個社會。

直指階級社會與教育剝削

上述提問與質疑，在思考上目的不在否定，而是超越。在政治上目的不在反對，而是團結。我認為各個反對教育商品化、反對高學費的運動，值得深化上述兩個論述，而直指：要真能捍衛這些價值，客觀上必然要挑戰「資本主義階級社會」，追尋替代資本邏輯的經濟模式。

回到學費問題的分析。我認為，教育商品化、或其中最為顯著的學費高漲趨勢，所代表的不只是強化了階級再製、或讓博雅教育消亡。而相對地，它最根本的是強化了資本主義社會中的「剝削」，讓資本積累更為可能。

這樣的「教育剝削」循著兩個機制：其一是讓勞動階級得投入更多的成本在教育之中，負擔「能把自己賣出去」的訓練費用（學費高漲作為最明顯的現象，但普遍性的教育擴張影響更是大）。其二是透過教育提升了自身生產力後，但勞動成果卻為資本所有（因技術訓練而來的生產力與利潤提升，但薪資未提高）。

這個處在「僱傭勞動前」的教育場域，竟也被吸納進了資本積累的邏輯，加入促進剝削的一環。相同的是，自此受害的是學生／工人階級，而得利的是有高技術勞力可用的資本家們。

我們幾乎可以說，「反對教育商品化」和「反對學費高漲」，已是當代最具規模的學生運動之一。而這個主要從青年學生竄升出的反抗，究竟能不能抵抗現實發生在他們身上的剝削，甚或推翻當前教育壓迫的來源——資本主義社會？這個問題需要更多的論述實踐和意識覺醒來回答。

（2011.1.11，發表於《台灣立報》）

九、反學費的左翼主張

大學學雜費的調整問題，在台灣已是近 20 年來最具爭議性的高等教育議題之一。許多官方說法總是說：「我國大學學雜費已經很便宜」，「只是調漲幾百元，根本還未反映成本」，然而，卻屢屢招致大眾反對聲浪。相對於官方近日的「學費議題被和選舉考量掛勾，所以難以調漲」說法，彷彿想聲稱「不漲學費是訴諸民粹的不理性作法」；實際上，大學學費或許的確已是社會大眾的一項沉重壓力來源。人民對漲學費的反彈並非「討厭多繳幾百元」如此簡單。

壓垮生活的教育開支

一項原因在於，真實的「學費」其實不只是學生付給大學的「學雜費」費用，而還包括著為了就學得付出的各種成本。

根據高師大教育系教授陳麗珠於 2009 年底的研究報告《我國大學學雜費之分析與研議》指出，台灣目前就讀國立大學的學生，每人一年為了就學要付出的費用，平均達 20 萬元（約為每年 5 萬學費+12x 每月 1 萬生活費、住宿費+3 萬書本、文具、其他花費），就讀私立大學則平均高達 25 萬元（學費每年平均比國立再多 5 萬）。換句話說，每個家庭為了讓 1 個孩子念大學 4 年，帳面上得付出的成本即達 80-100 萬之多。

每個大學生每年 20-25 萬，看不出來究竟算不算多。但根據陳麗珠的這份報告的第 77 頁指出，若將台灣依家戶所得切割為五等分，其中所得為後 20% 的家庭，每年僅有 31 萬餘元的收入，相形下這份教育費用就將佔了其收入 7 成；政府可能聲稱，這群人不少屬低收入或中低收入戶，可獲得學費減免與補貼。然而，對於多半難以取得補貼的第二等家庭（收入屬後 20%-40%）來說，其每年收入也平均僅有 57 萬餘元，1 個孩子就讀大學就將花去 4 成所得，若 2 個孩子則就所剩無幾，家庭如何生活？

而且，每年 20-25 萬的個人教育費用，這數字還很可能低估。一來，如果實際考察日益攀高的住宿費和額外消費，每月生活費加住宿費平均應不只 1 萬元（此數字為該研究報告的初估）；二來還沒計算本來提早就業能獲得的所得（即所謂的「機會成本」）。如果再念個研究所 2 到 3 年，受高等教育的費用肯定將在 100 萬以上、甚至高達 200 萬了。這絕對是筆沉重的開支，不是「台灣學費很便宜了」的輕挑論調所能掩蓋。

無怪乎，台灣就學貸款的申貸人次屢創新高。根據學生團體「青年要好野」的《2011年臺灣青年學貸調查報告》指出：以 98 學年度為例，該年高中職以上申貸就學貸款的人數就達 40 萬人之多，佔學生數中的 19.2%，該年申貸金額達 300 億元。還記得，我一位就讀私立大學、準備畢業的朋友曾說：「現在，我人生的『第一個 100 萬』，居然就是學貸負債。」被高教育費用壓垮的人生，已是越來越多人的現實。

也因此，學生的基本生活得不斷壓縮。吃也要省（廉價快餐與小吃在校園周圍總如雨後春筍），住也要省（無怪乎無良房東的違建隔間一直有大量需求），而學習也要挑選「未來比較有前景的熱門科系」，而非自己有興趣的科系。在課餘時間及寒暑假，「打工」已是過半數大學生的共同經驗，顧不得來大學的基本學習目的。要「省」的往往不只是金錢，也包括了真誠求知的心力。

教育不是投資，是剝削

為了合理化這麼高額的教育費用，官方的說法是：「教育是個合宜的投資」。姑且不論「個人投資」的概念是否掩飾了教育應是公共服務、主要該由政府支助的責任；更現實的問題是，投入這上百萬的教育費用，對學生真的「划算」嗎？答案卻恐怕是否定的。「划算」的只有學校、政府和未來的資方而已。

我們可以看到，近 15 年來，受高等教育的「投資報酬率」是持續下降的。根據行政院勞委會的調查統計

（<http://statdb.cla.gov.tw/statis/stmain.jsp?sys=100>），2000 年台灣大學畢業生的初任工作每月名目薪資是 28016 元，到了 2010 年，則是 26455 元。這還未計算，10 年之間，消費者物價還有個漲幅是 9.6%。也就是說，若平準物價後來計算實質薪資，大學畢業生的起薪下滑了至少 14.7%！然而，這 10 年來，大學學費、各種花費卻是有增無減。

但受高等教育的投資報酬下降、甚至「不划算」這件事情，可不代表說，「不念大學」才是個經濟理性選擇，是問題解決的出路。相反地，教育「投資報酬率」下降、造成「文憑貶值」的效應，是會有骨牌擠壓效應的。當大學畢業生的薪資從 2 萬 8 下壓到了 2 萬 6，高中職畢業生必然也無法提升，10 年來只能維持在 2 萬 2 之間，且計入物價調漲則實質薪資都是下滑。於是，學歷更低下者變得機會比過去更少、生活也更加貧困。

也就是說，儘管「不划算」，大學卻變成「不能不念」，原因在於，在勞動力相互競爭下，如果不念，不但機會渺茫，甚至有更高的失業風險。這現象在美國更是明顯，高教擴張後大學畢業生實質起薪不變，但高中以下的畢業生則下滑。是

故，英國教育社會學學者 Phillip Brown 於《Global Auction》一書即指出，受教育已經越來越不是一項「划算的投資」，而成為了「防禦性支出」（defensive expenditure）：受教育不會增加薪資，但不受教育會減少薪資。

有趣的問題是，受教育如果不會增加薪資，那麼，教育花去了如此大量的費用（不論是學生出的學費，或是政府提供的補貼），甚至還逼迫越來越多的人得投入日益漫長的時間在這裡頭，究竟是對誰有利？如果教育擴張不只是個單純愚蠢的浪費資源（如文憑主義理論所暗示的），我想這答案是呼之欲出的：得利的是能因此享用大量廉價技術勞力的雇主。如果搭配的是收取學費的私有化教育模式，得利的則還有因此節省了大筆資源、甚至能獲利的政府和學校。而受害的是得付出不斷高漲的教育費用的人民。

這展現的社會現實是：總體來看，教育其實不是「投資」，教育是種「剝削」，是種將人民的勞力、時間、費用耗去，成果卻是歸學校與未來資方所有的壓迫過程。人民因為沒有生產工具，非得要求取受雇機會、到企業供其剝削才能維生；而為了受雇，又要先經歷教育過程的剝削，提升自身的勞動力素質，否則連成為受雇者以維生的機會都可能被剝奪。

模糊壓迫的霸權論述

平均來說，「念大學越來越難回本」這事實，官方也很難再裝聾作啞下去。他們的最新說法是：「念完大學還找不到好工作，是因為自己沒有好好藉機會培養『就業力』的問題」，想把問題給「個人化」來模糊集體遭遇的問題。或者是說：「念大學更重要的是發展自我心靈，不應該只考慮金錢回報」，想用心靈改革來迴避教育回報破產的事實。對於這些說詞，倘若理解了前述的剝削關係，明眼人應該都不難看穿。

在此我僅回應一項日益高漲的霸權論述，所謂的「不漲學費，不公不義」論。台大校長李嗣涇這幾年來不斷說：「因為念大學的人，平均來說家庭背景都比較好，所以，收取高一些的學費是合理的。只要再拿一些出來補助弱勢就好」，他指出台大學生（或大學生）背景更好，所以「不漲學費，不公不義」，「可以漲到和私立學校一樣貴」。

這種以「學費重分配」（有錢的人多收，補給沒錢的人可少收）的說詞貌似合理，但我們必須提出幾點質疑：

一、根據經驗以及政策脈絡來看，這套「學費重分配」、「不漲學費、不公不義」的說詞，真正關切的點是在「調漲」，而非「公義」。也就是說，這不過是當政

府經費不足、大學急於搶錢時，所想出來的一個藉口。到時候全面調漲了學費，再拿出一小部分來當獎助學金做做門面，就能博得照顧弱勢的美名。例如說，目前的調漲學費辦法裡規範，調漲的學費應有 3% 用於獎助學金。試問，那剩下的 97% 不就是無重分配地被拿走了嗎？

二、儘管是玩真的，把著眼點放在「重分配」，想讓富者多出、貧者少出，常見的方法應是「稅制改革」：透過累進稅制、課徵資本利得、廢除財團減稅措施... 等來達成重分配，而非在個別公共服務的費用下手。稅制改革能清楚算出不同所得的人究竟負擔多少比例的稅基，讓重分配能避免治絲益棼（難不成，水費、電費、過路費... 也要重分配？）或所謂的「剝兩層皮」；再者，它也減少如前項「以重分配之名，行調漲之實」的可能。儘管，在資本主義的環境下，所謂的「重分配」通常有所極限（總不能影響資本積累），而且也只會進行到能穩定社會即可（取得「正當性」），不可能「玩真的」。要玩真的，其實關鍵的問題還是勞資之間的階級鬥爭問題，而非第二階段的稅制或福利重分配，更不會是學費重分配。

從反學費到反資本主義

三、更根本的說，學費彰顯的問題，不只是「太貴的話，沒錢人會唸不起」的教育機會均等問題而已；學費、以及連帶的其他教育費用，已是當代資本主義對整體勞動者的一個關鍵剝削來源，受壓迫的是不分階層的整體工人階級（包括專業工人、中產階級）。當我們發現，教育費用已成為每一個想要獲得工作的人們被迫得投入的鉅額成本，然而，得利的卻是能自此取得大量技術勞動力的雇主，勞工能獲得的薪資卻在競爭下絲毫不會增加；我們不難洞悉：對勞動者任何教育費用的提高，實質上等同於減少工人的薪資、增加雇主能取得的生產力罷了！這是經濟不景氣的年代，政府要把培育人力的成本轉嫁給勞方自身的一種手法。

因此，要根本解決學費背後的壓迫來源，討論的問題不該只在「階層重分配」（下焉是學費重分配，上焉是稅制改革，但都還不足夠），而是個資本主義下資方能剝削、壓迫勞方的問題。我們需要問：是什麼樣的生產關係，能讓資方逼著勞方自身負擔越來越沉重的教育訓練成本，來供資方獲利？為何不會是勞方逼著資方負擔越來越高的教育訓練成本，來供勞方生活與學習？這才是學費、教育費用會持續高漲的根本基礎。而要反對學費帶來的壓迫，必然需要同時反對這背後的生產關係：資本主義下資本剝削勞工以積累的關係。

（2012.02.16，發表於《台灣立報》）