

新加坡的中国劳务人员状况调查分析*

林 梅

(厦门大学 东南亚研究中心, 福建 厦门, 361005)

摘 要: 中国对新加坡的劳务输出开展了 20 多年, 新加坡已经成为中国主要的劳务输出国。中国在新加坡的劳务人员估计至少有 20 万之多, 主要分布于建筑、制造、海事及服务等行业。尽管两国之间的劳务合作总体上发展顺利, 但由于两国劳务制度不完善、市场不规范、劳务人员本身的弱势地位等原因, 造成一部分中国劳务人员的利益受到损害。如果这些问题不引起两国政府部门的重视, 将阻碍中新劳务合作的可持续发展。

关键词: 新加坡; 中国劳务人员; 状况

中图分类号: F249.339 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9856(2009)03-0060-07

从 1985 年开始, 在承包工程的带动下, 中国开始了对新加坡的劳务输出。目前, 新加坡已经成为中国劳务输出的主要接收国。特别是进入 21 世纪, 随着新加坡移民政策的放宽, 中国对新加坡的劳务输出规模扩大。由于新加坡政府从未向外公布在新加坡的中国劳务人员的数量及相关情况, 学术界对有关新加坡的中国劳务人员数量、生存状况、存在的问题及产生这些问题的原因等的研究极少。笔者于 2008 年前往新加坡的东南亚研究所进行为期 3 个月的学术访问, 并就上述问题进行了深入的田野调查, 与近 50 位在新加坡工作的中国劳务人员(随机调查)进行了访谈。本文根据田野调查的第一手资料, 对在新加坡的中国劳务人员的数量、工作和生存中所遇到的困难和存在的风险及产生困难和风险的原因进行了分析。

新加坡的中国劳务人员数量及职业构成

有关在新加坡的中国劳务人员数量至今仍没有一个准确的数字, 即使是中国政府也无法提供

* 收稿日期: 2009-05-22

作者简介: 林梅, 女, 厦门大学东南亚研究中心、南洋研究院副教授, 经济学博士。

* 本文是作者 2008 年 5-8 月在新加坡东南亚研究所作为访问学者的课题成果。在此, 对新加坡东南亚研究所及该所资深教授苏瑞福先生对本课题所提供的支持表示感谢。

准确的数据。这是因为中国政府实行分类管理的劳务输出体制¹，加上一些非法的劳务输出，无法进行准确统计，而新加坡政府出于政治和社会稳定的考虑从未公布关于在新加坡的中国劳务人员的国别构成数据。

根据我国商务部的统计数据，在新加坡的中国劳务人员的数量在过去十多年中快速增加，从1990年的2454人，增加到1999年的7.3万人，2007年达到约10万人（见表1），大多集中在建筑、制造、海事及餐饮等服务业。例如，2007年新加坡建筑业的中国劳务人员有39378人，制造业有29388人，交通运输有8076人，农业畜牧业渔业有3405人。^[1]此外，从事飞机维修、电工、护士和幼教的中国劳务人员数量不断增加。

表1 新加坡的中国劳务人员数量

(单位: 人)

		2005年	2006年	2007年
对外工程承包类劳务人员	当年派出人数	277	10 691	4 200
	年末在外人数	991	20, 688	20 000
一般劳务人员	当年派出人数	15 606	20 629	25 000
	年末在外人数	19 921	64, 025	69 000
设计咨询类劳务人员	当年派出人数	0	0	0
	年末在外人数	14	0	0
总计(含其他类)	当年派出人数	25 802	31 320	29 200
	年末在外人数	74 682	84 713	100 000

资料来源: 根据商务部公布的《中国服务贸易发展报告 2007》、《中国服务贸易发展报告 2006》及中国对外承包工程商会发布的《中国对外劳务合作发展报告 2007-2008》的数据编制。

上述的数据仅仅是商务部归口管理的派出新加坡的中国劳务人员的统计数据，在新加坡的中国劳务人员远不止这些。事实上，前往新加坡的中国劳务人员除了通过商务部批准的对外劳务合作经营公司派出外，还有通过劳动部(劳动和社会保障部)管理的境外就业服务中介机构、个人途径及非法中介进入新加坡。因此，商务部的对外劳务合作统计数据只包括在新加坡的中国劳务人员的部分人员。如果把下列因素计算在内，估计目前在新加坡的中国劳务人员至少有20万人之多。这些因素是：(1) 商务部有关派往新加坡的劳务人员数据只包含通过商务部归口管理的对外劳务合作经营公司派出的劳务人员，而商务部统计的在中新加坡劳务人员2007年已达10万人之多；(2) 除此之外，劳动和社会保障部管理的境外就业服务中介也从事对外劳务派出；(3) 还有部分劳务人员是通过个人途径前往新加坡务工的；(4) 国内一些没有资格进行对外劳务输出的中介公司，如留学服务咨询公司、出入境咨询公司也从事对外劳务派出，通过这种派出的劳务人员规模还很大；(5) 在新加坡的中国劳务人员一般与雇主签订2-3年的劳动合同，这就意味着这些劳务人员在新加坡工作至少2-3年，其中有部分人员在合同期满后仍可与雇主续签新的劳动合同。根据上述因素，估

¹ 从1992年开始，国务院把对外劳务输出划分为对外劳务合作和境外就业两种，并进行归口管理。对外劳务合作由外经贸部(现称为商务部)归口管理，而中国公民自谋出路境外就业，不被视为劳务合作，不在国际贸易范围之内，归劳动部(现为劳动和社会保障部)管理。由此，形成了劳务输出两家共管的局面。直至2008年7月，国务院新的“三定”方案决定：境外就业管理正式纳入商务部，归商务部对外投资和经济合作司管理，从而结束多年的劳务输出分类管理的体制，按照“统一政策、统一管理”的原则，把境外就业和外派劳务统称为对外劳务合作。

计在新加坡的中国劳务人员至少有 20 万人之多,在新加坡的中国劳务人员占新加坡外籍劳工的 22.2% (2007 年新加坡的外籍劳工为 900 800 人)。

新加坡的中国劳务人员面临的困难和风险

对前往新加坡的中国劳务人员而言,远涉重洋到新加坡务工,主要的目的就是要赚钱,但梦想与现实总是有距离。尽管新加坡是一个法制较健全的城市国家,但在新加坡的中国劳务人员依然有心碎的历程,面临失业、被骗、受歧视等风险和困难。

(一) 与钱有关的问题和风险

1、合同期内失去工作,这就意味着中国劳务人员不仅赚不到钱,还将承担中介费损失。有 4 种情况:

第一种情况是因为工厂或公司倒闭。案例一,2002 年 7 月,新加坡联合塑胶厂宣告破产,在厂的 30 名中国劳务人员失去工作,每人被工厂拖欠平均 2 500 新元的工资。在这 30 位工人当中,工作最长的有 15 个月,工作最短的只有半年。其中,来自福建省的中国劳务人员有 15 位,他们通过个人中介并支付了人民币 55 000 元后前往新加坡,还有 10 位来自辽宁省,通过中国沈阳国际经济技术合作公司和长春市建筑设计院到新加坡务工,并向这两家中介公司支付了约 35 000 元人民币的中介费。工厂破产后,这些劳务人员面临被遣送回国的命运,他们于是求助于中国国际工程承包协会新加坡分会。中国国际工程承包协会新加坡分会同中国驻新加坡大使馆一起出面,与新加坡人力部、新加坡保险公司、新加坡中介公司及中国的中介公司进行协商,希望帮助中国劳务人员拿回被拖欠的工资及部分中介费。经过艰苦的努力,最终只有那些通过正规对外劳务经营公司、即沈阳国际经济技术合作公司到新加坡务工的中国劳务人员得到了合理的赔偿,而那些通过个人及无对外劳务经营资格的中介公司出国务工的劳务人员几乎没有得到补偿。^[2]

第二种情况是因工资、福利、工作时间等原因与雇主发生矛盾,引起雇主不满意而被雇主辞退。在这种情况下,中国劳工可能面临在合同未到时被解雇而被遣送回国的风险。与此同时,他们有可能只能拿回部分中介费甚至分文不取。由于雇主苛刻或员工确实不适合工作,这种情况也同样导致中国劳务人员失去工作。¹ 案例二,一位中国女性劳务人员,才在新加坡一家工厂工作一个星期,因同管理人员发生口角而被工厂辞退,并被迫回国,中介费分文不得。

第三种情况是因为中介公司和雇主的恶意欺骗行为。案例三,一位叫峰(男)的中国劳务人员到新加坡工作 5 个月后,最后于 2008 年 6 月被迫回国。他向中国的中介公司支付了 2 万元人民币的中介费,并被告知到新加坡后再签合同。当他到新加坡后,又向新加坡的中介缴纳了 3 万元中介费,但还是没签合同。新加坡的雇主安排他做各种工作,却不是中国中介公司当初承诺的电焊工,工资也比承诺的要少得多。因此,他要求雇主与新加坡中介公司兑现当初的承诺,但没被接受。虽然他向新加坡人力部投诉,但经过 1 个月的等待后,最终还是被遣送回国。

第四种情况是由于生病被辞退。案例四,3 位来自吉林省的女孩在新加坡的 1 家 KTV 工作了 1 年半,由于被同事感染肺炎,被人力部强制遣送回国。尽管她们连已经支付的 4.2 万元人民币的中介费都没赚回就被迫回国,但雇主与中介公司都认为自己没有过错,不愿给予任何补偿。^o

2、雇主没有足够的工作量分配给劳务人员。一些建筑商虽然引进了中国劳务人员,但由于工

¹ 新加坡人力部规定,外劳只能为所持有的工作准证上标注的雇主及工种工作,否则视为非法。所以,一旦他们所持工作准证上的雇主辞退,就只能回国。

^o 新加坡人力部规定,外来女性劳工如果被发现怀孕或肺炎等传染病,将被强制遣送回国。

程量不足,使得劳务人员的工作时间和工作量都不确定。建筑工是按计、按时计酬,没有工作就意味着没有收入,不要说赚钱,就连生存都有困难。

3、克扣工资或拖欠工资。案例五,李峰于2008年1月到新加坡,在一家叫东海岸的餐馆工作,合同承诺每月工资为2 501新元。当他拿到工资支票时,老板让他缴纳1 700新元的伙食费,最后只剩800新元的工资收入。^[3]案例六,李斌星来自中国山东,于2007年3月到新加坡位于芽笼的一家中餐馆当厨师,月薪2 500元新币,但老板从来没有按时发过工资。8个月后,他只拿到5 500新元的工资,老板还欠他18 000元新元。于是他准备离开这家餐馆,但老板不同意。最后,他向新加坡人力部和一家叫HOME的非政府慈善机构求助。在新加坡人力部调查取证期间,他没有工作,没有收入,居无定所。^[4]

4、支付抵押金或违约保证金。新加坡人力部规定,任何雇主在雇佣外劳时必须向人力部交纳抵押金(Security Deposit),每位5 000元新币,该抵押金既可以用现金交纳,也可以以银行或保险公司保函的形式交纳。如果以保险公司保函的形式交纳,则只须向保险公司交纳120-150新元的保险费。交纳抵押金是雇主的责任,不是外劳的责任,但新加坡有些雇主却把这部分费用转嫁到中国劳务人员身上。此外,有些新加坡雇主在中国劳务人员每月的薪酬中还计提违约保证金,作为管理控制劳务人员的一种手段。

5、汇款损失。中国劳务人员一般不通过银行而通过私人的外币汇兑公司把钱汇往国内,因为他们的汇率好、手续费较低,但风险较正规银行要高。2002年,新加坡就发生一起震惊世界的汇兑公司侵吞汇款的案件。2002年1月26日位于新加坡芽笼路城市购物中心的永隆外币兑换公司突然关闭,该公司老板侵吞了大约1 000名中国劳务人员近877万新元的汇款。尽管该公司老板最后被逮捕并判刑22年,但受害的中国劳务人员仍承担大部分汇款损失。

(二) 有效证件被雇主或新加坡中介公司强制没收保管

几乎绝大部分中国劳务人员在新加坡工作期间,他们的护照或工作准证等有效证件都是由新加坡中介公司或雇主保管,这成为新加坡中介公司和雇主控制劳务人员的有效手段。

(三) 相关福利的侵害

1、超负荷工作。在新加坡中国大使馆面见的一位建筑工人告诉我,他每周工作84个小时。早上从8:00-12:00,下午从1:00-7:00,另外每周有4个晚上加班2.5个小时,每周工作7天,但每月只得到1 000新元的工资。尽管如此,雇主仍拖欠他3个月的工资。另一位是一名电子厂的装配工,她每天早上工作时间从7:30-12:45,下午从1:15-5:00,晚上从5:30-8:00,每周工作6天,因此,她每周的工作时间是67.8小时。根据新加坡政府公布的数据,2006年新加坡建筑行业每周平均工作时间是51.9小时,制造行业的每周平均工作时间是50.5小时,这两位中国劳务人员的工作时间都大大超过了平均值,处于超负荷工作状态。^[5]

2、食宿条件差。这往往发生在由雇主提供食宿的情况下。如在案例五中,李峰在向记者投诉中称,雇主提供给他们的蔬菜是不能给客人吃的变黄的蔬菜,肉是诸如鸭头或过期的肉类。住宿条件也不符合新加坡政府的标准,李峰与其他20位工人一起拥挤在餐馆后面一间很小又没有窗户的房间。

3、遭暴力侵犯。这种现象虽然存在,但不是很普遍。

4、工作和生活的不适应,如语言障碍。尽管与其他国家相比,华语在新加坡适用,但毕竟英语是新加坡的官方语言和工作用语。中国劳务人员在新加坡的工作、生活仍因语言问题遇到困难,特别是那些在商店、餐饮服务工作的劳务人员,常常因为语言问题同新加坡的顾客发生误会,甚至遭投诉。在新加坡的报刊上,也经常会看到新加坡人抱怨说,他们得到的服务水平下降。

5、心理或精神困扰。大多数在新加坡工作的中国劳务人员都会遇到思乡、孤独等精神困扰。

除了因为在异国他乡没有朋友亲戚、文化不同等原因外,休闲时间少、娱乐活动少也是重要原因。一些住在工地的中国建筑工主要的休闲娱乐活动,就是在宿舍与同事聊天、听收音机、或出去公园散步。公司不允许工人在宿舍打牌、喝酒,也没有其他娱乐活动。

总之,在综上所述的所有风险和困难中,金钱的损失和福利的侵害是在新中国劳务人员所面临的重大问题。

中国劳务人员在新加坡遇困的原因分析

中国劳务人员前往新加坡务工,从一开始就面对很多风险和困难,并不是如想象中的完美。这其中既有制度和市场不规范的原因,也有劳务人员本身的原因。

(一) 制度原因

从新加坡方面看,新加坡的移民政策存在漏洞。新加坡的外劳配额制和劳工税,其设计的初衷是为了保证新加坡居民的优先就业,保护新加坡的劳动力市场。新加坡政府对每个企业、每个行业雇佣外国劳工都有数量限制,并根据不同行业劳动力市场供求关系的变化随时进行调整。每个企业要雇佣外籍劳工首先必须向政府申请指标,而一些企业则通过出售配额来谋利,这种情况在建筑行业最为普遍。其次,新加坡政府为了限制新加坡企业过多雇佣外籍劳工以取代新加坡本地劳力,采取了征收劳工税的限制措施。每个企业雇佣一个外籍劳工,则必须每月按人头向政府交纳金额不等的劳工税。尽管劳工税是由企业或雇主向新加坡政府交纳的,但最终企业或雇主会想尽办法把它转嫁到外籍劳工身上。

此外,外籍劳工的工作准证由新加坡雇主向人力部申请,新加坡雇主也很容易取消外籍劳工的工作准证。中国劳务人员经常在不知情的情况下就被雇主取消工作准证,同时,雇主也经常用取消工作准证作为一种威胁手段来控制外籍劳工。这一制度的缺陷对外籍劳工是个极大的威胁。第一,这使得雇主可以很随意地解雇外籍劳工。工作准证被取消后7天之内,外籍劳工就必须回国,否则就属于非法滞留,将面临鞭刑之类的处罚。外籍劳工必须承担已经支付的中介费、飞机票、体检费、培训费及签证费等损失;第二,一些不法的中介机构和雇主利用这一制度缺陷诈骗外籍劳工,骗取中介费。

从中国方面看,到目前为此还没有一部对外劳务输出的专门法律,对外劳务合作主要通过商务部和劳动与社会保障部两部门的法规来进行。从理论上讲,我国对外劳务输出实行分类管理的体制,但在实践过程中这种多部门共管的体制存在着一些漏洞。(1)商务部和劳动与社会保障部都制定了各自的法规,而地方政府,如上海市和四川省也依据部门的法规制定了地方性规定。各部门和地方法规不同,有的甚至互相矛盾,让对外劳务经营公司或境外就业服务公司无所适从。(2)劳动与社会保障部从2002年开始,商务部从2004年开始放宽境外就业和对外劳务合作经营中介公司的资格限制,无论是私人或国有,只要达到一定条件都可以申请劳务中介服务经营资格,而劳动与社会保障部对申请经营资格的门槛要比商务部要求的低。从此,国内外就业中介机构和对外劳务合作经营公司像雨后春笋般地迅速增加,加剧了这一领域的过度竞争。中国对外劳务输出中介市场过度竞争的结果是中介服务的大部分利润流入新加坡的中介机构。据中国一家对外劳务合作经营公司提供的资料显示,这家劳务公司每派出1名劳务人员到新加坡,收费大约35000元人民币,其中该公司只有5000-7000元的利润,而剩余约25000元流入新加坡中介公司。(3)出入境管理放宽,与其他部门的管理脱节。2003年公安部发布《关于执行〈办理劳务人员出国手续的办法〉有关问题的补充通知》(公境出[2003]352号)第五条规定,“对首次出境持境外取得的签证的劳务人员,边检站查验其所持有效护照和经营公司所属省、自治区、直辖市、计划单列市外经贸委(厅、局)

开具的、或经外经贸部国外经济合作司、公安部出入境管理局共同授权的劳务经营公司开具的《劳务人员出境证明》放行”。但随着出入境管理的放宽，目前边防部门只查验前往新加坡的中国劳务人员的护照和新加坡人力部签发的工作准证原则批准信(In Principle for Work Permit, 简称 IPA)就放行,使得商务部对外派劳务人员的监管流于形式。这一出入境管理的放宽,使得没有经营资格的中介公司可以利用这一宽松条件从事对外劳务输出,而不受商务部和劳动与社会保障部的监管。

(二) 劳务市场混乱

中新两国都存在劳务市场不规范和混乱的问题。新加坡虽然是个法制国家,有专门的部门(新加坡人力部)和专门法律(外籍人力资源法)管理外籍劳工,但外籍劳工中介市场仍存在混乱现象,主要表现在两个方面。(1) 倒卖配额指标。新加坡人力部规定,新加坡建筑公司要招收外籍劳工,首先要申请 MYE(Marr Year Entitlement),即劳工配额¹,新加坡人力部每年会根据建筑公司的工程量来审批引进外国工人的配额指标。通常情况下由工程总承包商再将指标分配给分包商,分包商用指标来招工。一些不法建筑商和中介公司发现,光靠倒卖指标就能赚钱。(2) 新加坡雇主雇用外劳拿回扣。由于新加坡劳务中介公司之间的竞争,有些新加坡劳务中介公司以给予雇主回扣的不正当手段来招揽生意,而有些不良雇主则以是否给予回扣来决定从哪家中介公司招聘外籍劳工。这些回扣最终来源于中国劳务人员的中介费,即所谓“羊毛出在羊身上”。(3) 由于工作准证是由雇主申请,同时雇主也很容易解雇和取消劳工的工作准证,因此,中国劳务人员经常忍气吞声,害怕被雇主解雇。同时,这个政策漏洞被不法商人利用。一些新加坡的中介机构和雇主,或单独、或串通一气来骗取中介费。他们通常是在收取中介费后,很快以各种理由解雇工人,取消工人的工作准证,甚至有中介公司利用本身的优势,既充当劳务中介公司,同时也是雇主,雇佣外籍劳工,骗取中介费。在这种情况下,中国劳务人员在抵达新加坡数日后就被遣送回国。

中国的劳务市场同样存在不规范情况,主要体现在以下几个方面。(1) 对外劳务合作经营公司或境外就业服务公司经营不规范。如没有对新加坡雇主和中介公司的资质进行审核,从而造成劳务人员被骗;在国内招收劳务人员的过程中层层委托,甚至委托个人或没有工商注册的中介公司来招募劳务人员,导致劳务纠纷;与劳务人员签署不规范的劳务派遣合同,对劳务人员的福利、工作时间、待遇、工伤赔偿等未作清楚的规定,为劳务纠纷留下隐患;甚至有些中介公司伪造对外劳务合作项目,对外派遣劳务人员。这些正规劳务中介公司的不规范经营,埋下了很多纠纷隐患,最后受害的还是劳务人员。(2) 外派劳务市场无序竞争,外派劳务企业鱼龙混杂,良莠不齐。尽管国家明文规定,凡从事外派劳务业务的企业必须得到商务部的批准,但依然无法有效控制国内从事向新加坡派遣劳务业务的公司数量。市场上有大量的没有对外劳务经营资格的中介公司也从事对外劳务输出,如教育咨询公司、留学咨询公司、出入境咨询公司。中国劳务人员很难区分哪些是正规的对外劳务合作经营公司和境外就业服务公司,从而有效地选择正规渠道出国务工。多数情况下,受骗的中国劳务人员大多是由这些不法中介公司派出的,出了问题也难以理赔。因为这些不法中介机构一般用各种借口不与劳务人员签订合同,即使与劳务人员签合同,往往在劳务人员上飞机前才匆匆让劳务人员在合同上签字。更有甚者,签过合同后再找理由把劳务人员的合同骗走。

(三) 中国劳务人员本身素质差、法律意识淡薄及求钱心切

前往新加坡务工的中国劳务人员主要由受教育程度低的小学至高中学历的人员构成,他们对新加坡和中国的劳务政策不了解,很容易被中介机构欺骗,甄别正规与非正规的中介机构能力差,加上合同意识不强,以及赚钱心切的心理,往往把中介费交给中介公司后没有签订任何合同就前往新加坡,这让不法中介公司很容易钻空子。

¹ 1个 MYE 相当于 1 名外劳 1 年的工作准证。

(四) 处于弱势群体的地位

对外劳务输出牵涉相关的利益群体多,关系复杂。在劳务输出中,劳务人员必须与中国的劳务中介公司、新加坡的劳务中介公司、新加坡的雇主发生不同关系,签署不同的合同。与中国劳务中介公司签订劳务派遣合同、与新加坡雇主签订劳动合同。我国相关部门规定,劳务派遣合同与劳动合同在待遇、福利、工作条件、工作时间、赔偿等方面的内容要一致,但在现实生活中常常不一致,从而发生劳务纠纷,而一旦发生劳务纠纷,劳务人员胜算不大,经常像皮球一样被劳务中介公司和雇主相互推诿。在这样的四角关系中,无论是知识、经验、资金、社会资源方面还是精力和能力方面,劳务人员都处于弱势地位,属于弱势群体(见图1)。

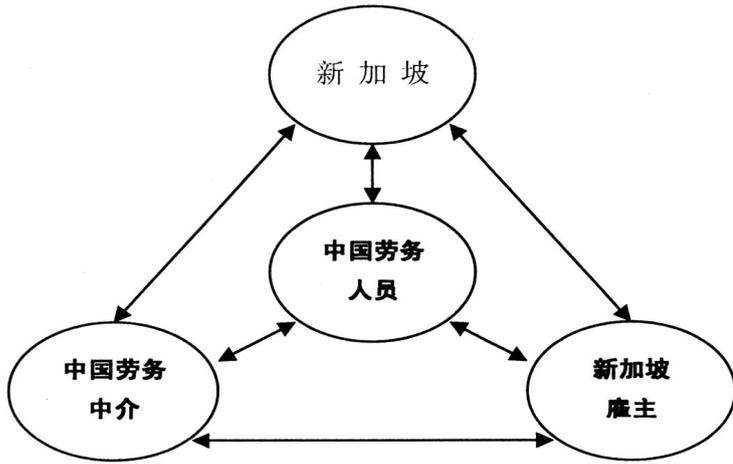


图1

总 结

从1985年我国开始以承包工程方式向新加坡输出劳务以来,两国的劳务合作不断扩大,合作形式多样,合作层次逐步提高,促进了两国经济的发展。但是,两国劳务合作仍存在制度、市场不完善等问题,阻碍了中新两国的劳务合作的健康发展,2002年新加坡人力部曾经一度暂停引进中国建筑劳务。

中国政府已经认识到在新加坡的中国劳工存在的问题,并开始了管理制度改革和双边劳务合作备忘录的签订,旨在规范劳务市场和保护在新中国劳工的权益。2008年7月,国务院决定把境外就业管理正式纳入商务部,由商务部对外投资和经济合作司管理,从而结束多年的劳务输出分类管理的体制,对外劳务合作(境外就业和外派劳务)由商务部统一管理。同年10月,经过多年协商,中国政府与新加坡政府签署了《中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于双边劳务合作的谅解备忘录》,备忘录对中国劳务经营公司、新加坡人力公司、新加坡雇主和中国劳工(或称劳务人员)的权利义务进行了约定。随着两国劳务合作协议的签署、制度政策的不断完善,两国的劳务合作必将朝着有利于双方政治、经济和社会的方向健康地发展。(下转第90页)

Non conventional Deaths and Refugees in East Timor Since 1976

WU Meng-shan LI Yǐ ping

(Center for Southeast Asia Studies, Xiamen University, Xiamen 361005, Fujian)

Abstract: In 1975, the civil war of East Timor broke out, in the wake of which Indonesia invaded and ruled it with high pressure for 20 years. Based on the graph of population change, we found that there were a mass of population which missed in non conventional way, including deaths and refugees. Jakarta has not made any systemic investigation but estimated the number of missing ambiguously. All of these have disturbed the research and restoration of the history in East Timor by international community.

Key words: East Timor, deaths, refugee

(上接第 66 页)

注释:

- [1] 中国对外承包工程商会:《中国对外劳务合作发展报告 2007- 2008》,中国对外承包工程商会,2008 年,第 11、33 页。
- [2] 《如何避免劳务风险:新加坡联合树胶厂倒闭案的启示》,中国对外承包工程商会网: <http://www.chinca.org/newsShow.aspx?countryID=185&newsID=1260>,2008 年 8 月 10 日。
- [3] Melissa Sim, “ Bosses cheat on quotas for low skilled foreigners”, *The Straits Times*, May 15, 2008.
- [4] Tan May Ping, “ One China cook’ s plight after salary row”, *The New Paper*, May 5, 2008.
- [5] “ Table 4. 16 average weekly hours worked by industry”, YEARBOOK OF STATISTICS SINGAPORE 2007.

[责任编辑:柳 弘]

Chinese Migrant Workers in Singapore

LIN Mei

(Center for Southeast Asian Studies, Xiamen University, Xiamen 361005, Fujian)

Abstract: From 1985 on, Chinese migrant workers went to work in Singapore in the form of service. Singapore is now a major receiving country for Chinese migrant workers. The number of Chinese migrant workers in Singapore is estimated to be about 200 000. Most of them work in construction, manufacture, maritime and service industries. They came to Singapore mainly through recruiting agencies after paying huge commission. They have been facing such problems and risks as money loss, bad welfare, physical abuse and psychiatric problems. The reasons for those problems and risks are system flaws, disorder of market and Chinese migrant workers’ weak position.

Key words: Singapore, Chinese migrant workers, reasons