

台灣總工會

• *Taiwan Federation of Labor*

會址：台中市北屯區興安路一段 92 號

電話：04-22309009 傳真：04-22309012

網址：http://www.tpfl.org.tw 信箱：tpfl@ms39.hinet.net

發行人：董文雅 編輯顧問：洪清海

總編輯：陳錦煌 編者：林孟寬、何珍襄

勞動論壇

第 5 期

多一點對話總是好事——談勞資政三方機制的運作——

■ 洪清海

日前，勞委會發佈新聞稿表示廣續推動社會對話（social dialogues）圓桌會議，期能經由勞資政三方就經濟及社會政策議題的意見諮商與參與決策，藉以強化社會伙伴關係（social partnership）。從台灣勞資關係體系過去的運作經驗及當前勞動法制的侷限性而觀，筆者對此一尚處發軔階段的三方機制並無太多厚望，但對勞委會明知吃力不討好猶能擇善固執的舉措則深表讚佩。筆者認為，政府願意在政策上採擴大民主參與的模式並將行政資源挹注在其奠基工程上，代表政府對自身在傳統勞動關係的中所扮演角色的一種反思，也凸顯其建構一個能與多元開放社會相應的勞動體系的企圖。

平實而論，勞資政三方進行社會對話，不僅具有將「民主」、「平等」、「參與」等普世價值在產業關係上實踐的深遠意涵，諸多實證研究亦證實此一機制既有助於減少社會衝突的頻率與強度，還可經由協商與合作發揮培力作用，讓經社政策及勞動議題在和諧社會中順利推動，是值得採行的一種制度。1976 年國際勞工組織通過 144 號三方諮商公約，並在其內部設立「社會對話部門」（social dialogue sector）協助各會員國推動適合其國情的三方機制，同時還建立「社會對話評量指標」作為評量各會員國實際運作成效的依據。

勞委會於 2004 年開始著手規劃國內社會對話機制，並於 2006 年試辦全國層次的社會對話，邀請全國性勞工團體、雇主團體、專家學者以圓桌會議方式就重大勞工政策及立法進行意見諮詢，實施結果與預期目標相去甚遠，參與者亦頗有微詞。根據勞委會委託學者研究發現其中主要的問題包括：

- 一、勞資雙方立場差異，堅持本位，欠缺合作性。
- 二、勞資論述能力不足，缺乏客觀佐證。
- 三、勞資團體之意見未被重視，勞委會未賦予勞資團體參與決策的實質權利，會議流於低參與層次的意見諮詢，而且協商意見與最後決策並不相同。
- 四、會議準備工作不夠周密，未能提供充足的必要的資訊，而勞資雙方擁有資訊的不對稱性，也影響到彼此的專業對話。
- 五、對話內容以技術層次居多，較少策略性的建議。
- 六、勞資雙方的代表性不足，協商意見難以代表集體意志。
- 七、專家學者之意見凌駕在勞資團體之上，弱化勞資政三方對話的意涵。

其實，筆者認為上述問題的存在，正是台灣勞動關係的真實寫照，社會對話機制的試驗，如同一面鏡子反應了台灣勞資間長期脆弱的現實連結。在如此脆弱的基礎上高談伙伴關係的型塑，似乎有點陳義過高，出現既不叫好又不叫座的結果，洵屬理所當然勢所難免，並無特別可議之處。基此，筆者認為勞委會與其闊論「三方治理」、「社會對話」等理念，毋寧務實面對台灣長期以來受到勞動法制箝制的勞動關係結構性問題。當然，勞資政三方多一點互動、溝通、協商及對話，不管以何種型式進行，筆者認為總是好事，政府不僅該做，更應持續性的努力多做，但是如果只是為貫徹馬總統勞工政策白皮書的主張，以東施效顰方式複製歐洲社會慣行的社會對話模式，卻忽視文化底蘊的涵養工程，終究只能得其形而失其神，褻瀆了三方機制的美名。

從勞委會 97—98 年推動「社會對話」實施計畫內容而觀，筆者發現勞委會採取「做中學，學中覺」的方式來推動，顯見勞委會並非對其中的難題與侷限毫無洞察，而是在可欲的驅力下選擇對三方機制熱情擁抱，並以降低期望值來包容及接受磨合期間的一切瑕疵。筆者對勞委會一廂情願的急切作法，雖不認同但表尊重，畢竟勇於任事的政府總比故步自封來得可愛。以下謹提出個人淺見供參：

- 一、推動社會對話首應強化「主體」（actors）的能力與代表性。其中能力部分包認知、理解、整合、論述、協商及相關資訊的應用能力；代表性部分則涉及參與對話者產生的方式及其意見是否經過內部民主程序決定，以及能否將協商決議內化成團體接受的規範。就當前現況檢視的結果，筆者認為勞資雙方均未具足，因此來自政府提供系統化的知能培訓乃不可或缺的配套，恐非辦幾場應景式的講習即可讓參與者揖讓而昇。而勞資雙方主動追求自我成長，加強內部人才培訓及民主化運作，以及外部專家的吸納與借重，更是實質參與與三方機制的必要功課。
- 二、社會對話議題的選擇或創設固然應與勞資雙方重大利益相關，但推動初期不宜將過於複雜或範圍太大的議題列為對話項目，以免影響最後決策的品質。換言之，筆者並不認同在三方機制尚未成熟之前，即輕率將政策決定權完全釋放，更反對以勞資團體背書方式來合理化決策的粗糙或分擔決策的責任。筆者不反對任何經社政策或勞動議題都拿來社會對話，但應在低層次的意見諮詢與高層次共同決定間有所區隔，且在進行社會對話之前即應告之勞資雙方。此外，政府應隨三方機制的建構及勞資雙方的參與決策能力的提升，漸次擴大參與的範圍及層次。
- 三、社會對話議題所涉資訊的蒐集、整理、檢驗與分享，是非常繁重而必要的準備工作，原則上對話三方均應分擔責任，但在當前階段仍是政府部門所應偏勞。筆者認為對話三方所持資訊相同性越高，各自表述或各有所本的分歧就會越少，形成共識的可能性也相對提高。至於政府部門在資訊的處理上，除應避免主觀選擇或有保留的分享外，對於資訊的正確性與可靠性亦應進行必要的查證與評估。
- 四、社會對話具有高度的公共性，三方在過程中的發言紀錄與決議的揭示，以及後續的執行管理與追蹤，應在政府網站完整公佈，俾利社會各界查詢。
- 五、建議勞資雙方多「傾聽」對方的意見，以「同理心」去感受對方發言的立場與理由，憂慮與期待，不必急於評價或反駁，畢竟社會對話的功用在於追求最大公約數，而不是辯倒對方。

總結以上論述，筆者雖然基於對國內勞動關係體系長期觀察的主觀評估而對三方社會對話的願景有所保留，但對政府部門擇善固執的努力仍表讚佩。筆者對歐洲慣行的社會對話機制移植來台，在欠缺文化底蘊支撐，對話主體能力尚待強化的條件下，究竟會否出現「橘枳」效應，其實頗為憂慮。面對國際化的激烈競爭，國內的勞動關係結構與文化，顯然在國際轉軌與接軌上嚴重落後，無法為產業國際競爭力提供助力，或許社會對話機制能為勞資雙方開啟一扇機會之窗，筆者正努力說服自己相信這一切。

歡迎各位會員踴躍賜稿

• *Taiwan Federation of Labor*

工會法定任務之

探討

■本會理事 莊慶文

「工會」有哪些功能或任務？肯定論者道：「工會將個別勞工力量凝結成強有力的勞工組織，使之與資方具有對等協商地位，並戮力維持勞工現有及爭取想有的權益與福利」。惟反觀否定論者言：「工會時挾持法令保護傘致紀律鬆散，爭取勞工權益從不衡酌資方給付能力或國家財政，且部分工會淪為勞健保代辦處，勞工期待之功能難以彰顯」。你覺得呢！似乎勞工期許工會可有求必應，工會希冀勞工團結支持，資方寄望成本極小化利益極大化與政府一貫勞資和諧的主張等，一直圍繞在勞、資、政三方間..。

學術領域中，英國勞工運動理論學者韋伯夫婦（Sidney and Beatrice Webb）在其所著「工會運動史」（History of Trade Unionism, 1849）一書中認為：「工會係為維持勞動條件或改善生活狀況為目的的永久團體」。倘若自積極面觀之，索羅門（Michael Salamon, 1992）認為工會有經濟制約（economic regulation）、工作制約（job regulation）、社會改革（social change）、會員服務（member services）、自我實現（self-fulfillment）五種功能，能夠執行這五種功能是因為工會有權力（power），所以，力量的集結又可視為工會的第六種功能。但巴伯許（Barbash）則自消極面指出，工會主要是一個協商的組織，如果不是，那它什麼也不是（衛民、許繼峰，2007）。

再將視野拉回國內，依據行政院勞工委員會勞動統計資料析之，工會總數自1989年的3,315個至2008年3月底止的4,639個，足足成長28%。而會員總數亦自有1989年的2,419,664人增加至2008年3月底止的3,042,800人，成長20%。另，現有總工會76個、產業工會聯合會36個、職業工會聯合會106個、產業工會工會數991個（會員數576,247人）、職業工會工會數3,431個（會員數2,466,553人），質言之，產業工會數約僅占22%、會員數更僅占19%。其次，產業工會組織率自1996年的3.9%降至2008年之3.2%、會員人數組織率亦同步自44.6%降至36%。再者，簽訂有團體協約者自1992年的306家（公營116家、民營190家）降至2008年僅餘71家（公營15家、民營56家），又，勞資會議之辦理自1992年的914家（公營430家、民營484家）鉅幅增加至2008年的18,453家（公營449家、民營18,004家）。最後，勞資爭議案件自1992年的1,803件（37,949人）激增至2007年的19,729件（121,563人）。綜上，這些數字的變化代表著哪些顯性特徵及隱性內涵，對工會發展而言，寓意著哪些危機與轉機，然無論如何，筆者相信工會仍將會被廣大的勞工期待，差別僅在於工會可否滿足勞工需求項目及程度的高低罷了！

衛民教授曾提出「工會洋蔥說」，其大致從結構、特質與功能三方面述及，強調工會成員團結的重要性，因為「洋蔥」是由一片片圓滿實在的葉片方得以形成一完整個體；其次，說明工會需擺脫非理性抗爭、與資方對立、因反對而反對等刻板印象，應充分展現出積極性、合作性及生產性的功能與雇主理性溝通，並且創新功能使工會能續以生存和茁壯，就如同「洋蔥」依品種的不同而有不同的外觀與味道，依烹調與運用方法的差異，蛻變出各式各樣新的效用；另一方面，國家所扮演的角色也很重要，例如勞動政策與相關法律之適用、完備，對工會的成長有如優良的土壤與灌溉之於洋蔥一般。筆者嘗試延伸「工會洋蔥說」之論述，認為「洋蔥」較內層的葉片相當於工會會員，而「洋蔥」較外層的葉片則有如工會之各級幹部，每當有外力或風吹雨打時，外層之葉片總是首當其衝、以身承受，保護著較內層之葉片，象徵工會幹部為保護工會會員所為之犧牲與奉獻。另一方面，「洋蔥」之辛辣、味濃也正可比喻出工會幹部為維護權益與爭取福利時，所背負來自於勞方期望與資方壓力的辛酸血淚；最重要的是，當我們已有了品種優良的「洋蔥」、設備完善的廚房與廚具後，如果沒有一位擁有一雙技術精良的巧手與獨具藝術的巧思，怎能使「洋蔥」搖身一變，成為色香味兼備的佳餚上桌呢？而這廚師的角色好似與工會領導人及其工作團隊所必備之屬性與特質有其異曲同工

之妙。那工會到底有哪些任務呢？工會法第五條清楚揭示，工會具有以下任務：

- 一、團體協約之締結修改或廢止。
- 二、會員就業之輔導。
- 三、會員儲蓄之舉辦。
- 四、生產、消費、信用等合作社之組織。
- 五、會員醫藥衛生事業之舉辦。
- 六、勞工教育及托兒所之舉辦。
- 七、圖書館、書報社之設置及出版物之印行。
- 八、會員康樂事項之舉辦。
- 九、勞資間糾紛事件之調處。
- 十、工會或會員糾紛事件之調處。
- 十一、工人家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十二、關於勞工法規制定與修改廢止事項之建議。
- 十三、有關改善勞動條件及會員福利事項之促進。
- 十四、合於第一條宗旨（工會以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨）及其他法律規定之事項。

此外，2007年間在立法院未能如期通過之工會法修正草案中，工會法的新任務有：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、推動勞工政策、法令之制（訂）定及修正。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。
- 九、依法令可從事事業之舉辦。
- 十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。
- 十一、合於第一條宗旨（為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活）及其他法律定之事項。

但除了上述這些描述性的任務外，目前我國勞動法中，明文規定賦予工會「應」或「得」的法定任務嗎，筆者嚐試彙整：

因版面受限，彙整內容請上本會網站詳閱
<http://www.tpfl.org.tw>（首頁→相關檔案下載）



筆者嚐試尋覓工會之法定任務相關資料未果後，突發奇想自行蒐尋及概略分類並彙整上表，除衷心企盼工會法定任務得以明示，進而落實勞資雙方權益義務並創造勞資雙贏外，如何達到國立中正大學勞工研究所衛民與許繼峰教授2006年所著勞資關係一書副標題「平衡效率與公平」，以及簡建忠教授2006年所著人力資源管理一書副標題「以合作觀點創造價值」之精神，催化筆者思索著－擺脫勞資對立的角色是神話嗎？有沒有可以逾越零和的勞資雙贏新工會運動可就地萌芽。換言之，工會除了法令已規範或賦予之遊戲規則外，還有沒有「工會功能的藍海策略」或「工會任務的藍海策略」，得以因應現今全球化資本與勞力的無國界流動趨勢及僱傭關係愈形多樣及淺碟之態樣，例如CSR、待續。



已故的法國社會學家布迪厄認為「工作不穩定可能不是『全球化』之經濟必然性所造成的，而是來自一種政治意願，…那些看起來像是由不可改變的法則所支配的經濟體制，其實是一種政治體制，而這一政治體制之所以可行，是因為有政治權力主動或被動的勾結」。

1990 年代美、英等國將「全球化論述」強烈的發酵，其中資金、技術和勞力的自由化更是其核心，它相信自由的僱傭關係才是企業及國家競爭力的泉源，如此始於 1980 年代的人力管理理論「彈性僱用模式」更被推展的淋漓盡致。這種僱用模式將事業體員工分為核心群體及外圍人員，而外圍人員再分為第一類替代性高的專職工人，第二類則是可利用約聘、轉包，人員派遣以滿足需求的職務。

至其福利、待遇也依此法則予以分別，這種人力資源運用方式無非是降低事業體之營運成本，增加競爭力為其唯一考量，卻在過程中將人力資源當成事業體的養料來消耗，而將員工之生活保障當成邊緣課題。結果即在就業市場上造成三種類別：失業者、工作不穩定者、工作固定者。如此「彈性僱用模式」讓企業創造出了以不穩定及不安全為效果的三元就業結構，造出讓勞動者「對未來不確定」的恐懼模式。

在全球化與全球勞工分工影響下，自 80 年代至今全球勞工總數成長四倍，基本勞動力大幅擴充，今日人們已不能逆轉全球化帶動的勞力分工趨勢，事實在資訊科技革新等現代發展下，M 型社會已然成型，其所帶來的衝擊，恐非某些國家所能承受，已開發國家內的技術勞工所得漲幅，大於非技術勞工的薪資補貼增長速度，以致於所得落差持續拉大，其中失業問題更是落差的主因。不可諱言當微晶片，個人電腦與網際網路開創自動化時代，使製程更迅捷，更具彈性，不僅產能轉變，同時也讓當代工業，由勞力密集走向資本密集、技術密集。此過程中擁有資本與先進技術者，自然取得領先地位，更有可能影響整個國家的勞動政策，當中現代先進生產設備及其操作使用與研究開發，也有賴大量資本與專業技術人才，如此也造成非技術勞工被取代之命運，而成為邊際勞工。而最容易受到傷害成邊際勞工的三大類：1. 未有實務經驗的年青人 2. 受制於事實環境的婦女 3. 所學已漸落伍，體力較不耐操的中老年人。這是產業結構改變至衝擊就業市場使然。

「非典型彈性僱用模式」是企業經營的萬靈丹？有可能因此動搖國本？在就業市場的零和遊戲中有否可能理出一條中道思維，而創造雙贏的局面？

西班牙一個曾為挽救國家衰頹，將因自由主義興起所帶來的「非典型僱用模式」，任由資方自由使用，於短期內確實提升該國的經濟競爭力及降低失業率，其發揮出來的效益及成果甚且得到世界銀行及各國的嘉許，曾幾何時，卻帶來了更大的後遺症，不僅經濟衰退，失業率暴增，造成了國家動盪、社會不安，甚讓政府需投入更多的能量來回補技術勞力缺口，及各項社會救助措施。

究其原因為在「非典型僱用模式」下之勞動者除了核心成員外，幾乎沒有機會提升技能(資方不願再浪費資金培訓可在全球分工的就業市場得到需求的勞動力)，非核心勞動者大量處於沒有安全感的不確定工作環境中「本國勞工被當成外勞等值」看待，社會救助不足，政府更缺乏為保「國之本」之各項具體措拖，讓勞動人口得在前所未見的壓力下學習調適，讓勞動力本身學習認知，必須更具彈性與行動力之培訓(一定的技能與就業銜接)。而移除就業阻礙更未見成效。

「全球化」至產生全球分工演化至「彈性僱用模式」其影響就業安全，社會正義與安定之鉅甚且影響到各國人口學(因其造成青年人就業不穩定，無機會進一步學習，對於未來有太多不確定因素，至影響成家意願)。也使得歐盟各國不得不針

對「Flexicurity」－促進彈性工作安全與就業安全－就 1. 彈性勞動運用可靠性與就業安全方面應是等值 2. 完備的終身學習策略－勞動者之培訓 3. 有效積極之勞動政策 4. 有效的社會安全政策等等做一結構性之探討。

在廿世紀跨越廿一世紀因全球化之關係勞資雙方需求多元變化的就業市場裡，勞動者抑或政策制定者是否已認知某些職類終身工作已成過去，多重工作而且安全是現行式是趨勢，勞動者一生之中會常轉換工作除勞動者須自有彈性外，可有適切的社會安全機制幫忙轉換跑道。歐盟各國在里斯本會議，自 2008 年起以落實彈性安全與確實執行為策略，由歐盟各國元首組成一任務團據以推廣「彈性工作安全、與就業安全」。

歐盟各國皆認知為了解決勞動市場區隔化之下，在使用彈性僱用時皆須立法，以平衡公平性，保護勞動者工作安全性。即便如此各國因文化、教育文平、歷史背景等等也不可能找到一體適用之規則，只能提供不同途徑(Different Pathways)供各國參考。

1. 契約勞動者(非典型工作者)往穩定就業方向邁進。
2. 提高過渡時期之安全性(如預期問題會產生，早期介入，提早輔導)。
3. 機會及技術上差距之均等(如非長期員工，公司職能訓練，有可能受訓者離職反造成資方困擾，須政府相對努力，全面提升技能)。
4. 長期福利接受者，須加強輔導(臨時工之保護，就業職訓服務品質提高)。

例：

奧地利「原資遣費特色(與台灣勞退舊制同)－依契約期間長短給付(自願離職即無)」，新制為資方提供可攜式。

丹麥－勞動法不嚴－但社會救濟制度良好－勞動者將失業當成轉機、惟必須接受『再』職訓練，且輔導就業。

荷蘭－政府對臨時工等非固定勞工往就業穩定方向拉進。

西班牙－非典型僱用數量最高－政府已在努力增加公司在職訓練並往長期契約訂定之方向邁進。

由上述得知，非典型彈性僱用模式，如非有堅實的社會福利補助措施作後盾，其弊是遠大於利、更要有強而有力的政府及睿智細膩的執行者方有可能造成雙贏的局面。Upward(向上移動力)－歐盟之思維－一再的強調「要有均等的受訓機會，低技術勞動者之再教育」。

東京一橋大學經濟學家深尾京司(kyojiFukao)表示，企業付給勞工的薪資降低後形同提高產能成長率(根據初步資料約為 1.5%)，故雖然石油與原物料進口成本大增，但各項成品價格卻仍維持穩定，獲利率亦未下滑。但他也警告這種情況可能導致未來發生問題，因為兼職員工所受的訓練不如正職員工。日本今年「春鬥」，已於三月底結束，其結果只得到表象的勝利即多數公司同意調漲基本月薪(1000 日元，約台幣 286 元)，部份年終提高。至使工會決定轉移焦點就目前有高達三分之一的勞工為兼職或派遣，其薪資與正職員工落差最高達 40%，提高此一區塊之薪資水平與就業安全性為新努力方向。薪資問題之嚴重性也迫使日本首相「福田康夫」提出呼籲企業提高員工薪水，而保守派企業遊說團體「經團聯 - keidanren」亦希望企業不吝打開財庫。

台灣：在過去成長的歷程，各項勞動法令，社會安全體制大多截取美、日、英、德、及其他先進國家之法規拼湊而成。值得稱許的是台灣並未如歐、美各國採取躁進之手段，反而一步一腳印，停、看、聽之後讓台灣安全渡過了許多經濟的浪濤，也如此才不至落入國家社會動盪之地步，在穩定中逐步成長。

今既已知各開發國家就「非典型彈性僱用模式」而形成的 M 型社會對國家安定產生的衝擊而在做各項補救措施之際，台灣有可能耐依循此模式而造成勞、資、政三贏之局面。

就事實而論台灣在勞工保險年金化，勞退新制，全民健康保險，與國民年金…等等屬於社會保護制度的制定已粗具草型(雖在財務方面需面臨挑戰，終究是國家安定的基本措施)，而勞動法規之勞動三法，性別平等工作法，團體協約法…等雖部份已行之有年，但在性別、機會平等、追求勞動價值、創造更多更好之就業機會及成長目標，似未見具體之功效，尤其『就業服務法』之頒定，讓非法引進之外勞總數已達合法引進外勞總數的三分之一，達 13 萬人，其所造成的影響，除佔據本國勞動市場外，重要的是在自由主義經濟皇冠下－本國邊際勞

工被當成外勞等值看待，此點才是戕害本國勞工的自信心，扼殺邊際勞動者再出發動力之始作俑者。執政者對此現象似應「對境」反省，再就－職業訓練，產學技轉…等等，雖有經費，惟似也淪為交際工具，實效更是見仁見智。

教育部在此區塊，自也不能免「職」，從過去各類為因應國家經濟發展且讓台灣勞工職業技能優於世界大多數國家之際，演變成現今大學林立，招不到學生，甚且國中畢業生不會寫自己的姓名之地步，如此淪落要企業界如何認同，專業技能－今日大學生，可否與過去之高職、專科生相比，現時也是各方權貴及教育工作者應自我警惕之處。上述台灣的大環境教育制度職技訓練是如此，在台灣大學畢業生已淪為邊際勞工，而邊際勞工又被資方以外勞等值視之，勞動尊嚴也這般－苦啊－台灣的勞政官員！

近日勞委會將就勞動三法，就業保險法，基本工資調整，勞動派遣…等相關法規法條，作修法及立法的準備，「歐盟執委會就業，社會事務暨平等機會總署副處長 Lindahl 說：『立法愈嚴會造成非典型工作者愈多』，個人以為：是否應從減緩 M 型社會(我國家戶最高所得與最低所得依基尼係數比已超過 6 倍)之成型，以保護邊際勞工從事「非典型彈性工作之時薪、勞保、勞退提撥…等」此一區塊做努力，拉近正職員工與其他類勞工之薪資所得比，譬如將同一僱主每月工作時數未達 168 小時之(時薪)勞動者提高至 105 元[比 17280 元(基本工資)/168(每月工時)]略高，並確實管控僱主是否有依法幫勞工辦理勞工保險，與提撥勞退基金，並給予承攬、派遣業者應有之監督，就其申報員工扣繳憑證予以比對，如此也可防範派遣公司對於無所依靠之邊際勞工予所予求。而政府單位對此區塊之勞動者，也應特別就其人生規劃予以職前訓練或在職訓練，讓邊際勞工對未來有信心。婦女同胞也應要求各地方政府廣設托育養護中心等，以幫忙排除就業障礙。除了中高年齡同胞第二專長訓練外，更應結合教育部，產業界就實際勞動人力市場之需求作一前瞻規劃，不要再做只有報表功能，而卻無實際意義的職業訓練。

至外勞之部份應回復立法初期之精神是為因應部份產業勞力不足之需求，不應再讓資方以短視的眼光，長期卻是在培養競爭的對手，讓科學園區裡，除了研發部門的工程師外，其餘非本國籍之技術員工(白領變藍領)全部資遣(到底印度在外交上對我國影響是有限，但在可見的未來在資訊領域將是可怕的對手)，強力取締非法外勞，讓台灣不要再失血(執政者應也看到現今資源回收工作者，比在台灣光復初期少不了多少)，其餘合法引進之外勞也應以新加坡為例，扣繳勞工稅(殊不知，我國外籍勞工薪資之標準遠高於其他東南亞國家)且外勞平均薪資，佔國內基本工資的比例，大致在 130%左右，高出國內基本工資的三成與初進職場未滿兩年之本國勞工幾近相同，資方以近似相同待遇寧用外勞而不願僱用本勞，值得勞、資、政、教深思(歐盟並未承認在全球化下低技術勞動者之缺乏)。

全球化是事實，世界分工也是事實，未來的工業國家保護主義再興起也會是事實，台灣不能自絕於化外更是事實。

一直以來，台灣的勞工團體皆大力反對針對「非典型彈性僱用模式」此一區塊予以立法，最主要是恐懼資方依此類法令，反據以為保護傘，讓資方朝此方向傾斜，傷害了整體產業結構，讓本職非核心員工淪為邊際勞工，如政府能在教育思想、心理建設、社會保護機制、工資，待遇，退休安全皆達一定之平行，提升技能「再」職訓練，終身學習等機會，讓轉換工作視同轉職再出發，產生對工作的企圖心，及資方以社會責任、對企業的向心力為考量，相互體恤，各業及勞資雙方皆有機會加入新能量、製造企圖心，產生新動力。誰說台灣沒機會立足於全世界，誰說此一區塊的立法不會造成勞、資、政各方三贏之局面。

人類之所以異於其它動物，無非是具有「善巧」之思維，即便有再多的法令，也敵不過人類的腦筋急轉彎，如何讓商人、資本家，在商場戰勝之餘，有耶穌基督之救世精神，有佛家之菩提心，傳統儒道思想，倫理仁義之心，此等『善念』應非勞、資、政三方最後的依靠。
資料來源：

- 陳瑞樺：法國青年反什麼 2006/03/21 中時作者 (法國社會科學高等研究院)
1. leonard 地球男孩的世界 2008/02/11 全球化造成社會不平等?
 2. leonard 地球男孩的世界 2008/03/23 日本勞工走不出薪資困局
 3. Flexicurity：More and Better Jobs through Increased Flexibility and Security on the labour Market, Deputy Head Katarina Lindahl 2008/05/06 歐盟執委會就業社會事務暨平等機會總署副處長講座。
- 洪毓鈺(台經院一所助理研究員)，我國基本工資衍生相關問題之探討。



台灣總工會 2008 子弟夏令營

■ 邱創田

• 嶗山太清宮風景區、青島啤酒廠、小魚山棧橋

7月12日嶗山海拔1133公尺，此山雖然稱不上“高”但卻是全中國一萬八千公里海岸線最高的山，嶗山從海濱拔地而起，氣勢雄偉，海山相連，水氣嵐光，崢嶸磅礴景觀獨特。整座嶗山以花崗石聞名，有許多泉水和古洞，所以傳聞是許多神仙居住的地方，對於陡峭的地形居然都長出同一種松柏感到好奇，原來是幾十年前用飛機播種的。

下午到了大陸最有名的青島啤酒廠，所有團員在100週年紀念碑旁拉著夏令營的紅布條先來個團體照，再魚貫的進入參觀，從最早的德國釀造設備到日本的改良再到現在的大量生產，唯一不變的是使用嶗山礦泉水質製成，為了讓大家品嚐正宗香醇現榨的第一道麥汁，酒廠請大家喝剛出爐的限量100cc啤酒，到了樓下則是1000cc一整壺無限量供應，不少同學端起這香醇潤喉尚青的啤酒，嘴角哼著鄧麗君的歌曲一

色火炬的雕塑作品，導遊特別介紹這是1919年北平發生五四，鋼骨火炬是為紀念五四學生運動的發源地與愛國情操表現，而廣大的公園也提供市民做為休憩的場所。泰山最引人入勝的地方就是歷代帝王刻石提字壯麗巍峨的岩壁。登上主峰玉皇殿有個海拔1544米的三角點，側殿供奉財神爺的廟後有如天然冷氣，站在那裡吹著涼爽的山風真是享受。導遊說來到泰山要看四個奇觀，泰山日出、雲海玉盤、晚霞夕照、黃河金帶，今天的天氣和現在的時間只有看到雲海片片。到了下山時刻，雖然還留戀山巒的美，但也帶著滿足感受到一父親之山的宏偉。

晚上入住的飯店是五星級的東尊華美達大飯店，為了不讓團長過度擔憂歡送會的節目，我們顧不及享受飯店的設施，邀集團員召開小組會議，這下忙煞了我和武炬，最後以團體榮譽與責任曉以任重道遠，用半強迫方式激發同學的表演天份，果然取得同學們的共識，決定好表演節目以陳彥志的廣東歌“海闊天空”以演唱會方式彩排，再由莊雅筑、徐麗鵬等負責。另一組則接受我的建言表演融合族群的“美麗晨曦”手語歌，因為台灣總工會提供的CD片在網站上只有歌沒有影像授權，表

再一杯。

• 遊覽泰山風景名勝

7月13日前往東嶽

泰山的路上行經一個紅

本會出席之座談會

開會事由：研商「勞工保險條例施行細則部分修文修正草案」會議
主持人：郭副主任委員芳煜
時間：中華民國97年8月14日(星期四)上午9時30分
地點：勞委會601會議室
本會出席代表：邱創田委員(本會策略委員會)
本會出席報告：

研討部分條文如下：

➢第十八條 投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、破產宣告等主體消滅，或經認定已無營業事實且未僱用勞工者，保險人得逕予退保。其保險效力之停止，應繳保險費及應加徵滯納金。

❖邱委員發言意見

離職後，如果沒工作公司繼續為你投保，應是投保單位需自行承擔錯誤，第17條，投保單位逾期補正或逾期不為補正，勞工因此所受之損失，應由投保單位負責賠償。在說明有關國民年金第30條有欠繳保費其間不計入保險年資，且勞保與國保年資可合併計算為何有要繳滯納金的問題。涉及母法未再探討。

➢第五十五條 本條例以現金發給之保險給付，保險人算定後，應逕匯入被保險人、受益人或請領人指定之本人金融金融機構。

❖其他人發言意見—

拿掉應字，為確保勞工本人之財物，對於特殊個案仍維持經被保險人向申請單位深明告知者，可個案處理。

➢第七十八條之二 本條新增。明定婚姻關係存續依年以上之定義。

❖其他人發言意見—

加注：失能時，配偶婚姻關係未滿一年者，需至期滿一年後始得請領；勞工死亡，配偶婚姻關係未滿一年者，不得請領。

➢第七十八條之三 所稱在學，指就讀公立學校或經教育部主管機關立案之私立學校，或符合教育部採認規定外國學歷之學校，完成註冊程序，取得學籍，且在校就學學生。本條新增。明定在學之定義。

❖其他人發言意見—

對空中大學、夜間部的在學定義，是否涵蓋在內提請教育部函示。

➢第八十九條之四 請領喪葬津貼者，應檢附支出資葬費之證明文件。

❖其他人發言意見—

明定支出殯葬費之請領喪葬津貼應備書件。增加載明：有辦喪葬事實者。

➢第十三條 失蹤後3個月的請領是用那一年的薪資所得做基準。

❖其他人發言意見—

若領失蹤津貼要以所得稅申報做文件資料時，本人不在要申請所得調查，增訂由勞保局行文財政部協力查核。

法令解釋

(法令一)

公發布日：97.08.06
文 號：華總一義字第09700147411號令
發布機關：總統
法規名稱：就業服務法第48條
摘 要：修正：就業服務法第48條

第四十八條 —

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關 文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行六個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

《因版面有限，如欲知法條之詳細規定，可上勞委會勞工法令查詢系統網站查詢。》

<http://laws.cla.gov.tw/Chi/Default.asp?class=1>

演起來時，因為記憶零零落落還時而中斷，幸好林京郁有帶筆電，透過網路找到慈濟大愛的手語歌網站再經過幾遍仔細重複看動作後，林京郁、洪孟韓、劉品均、劉珊君，林詩容、曾盈瑄、曾培如等人陸續表達有自信後終於放下一塊大石頭。確認兩組都盡心盡力並努力各別討論細節，並提醒他們早點休息，回到自己的房間突然感到特別疲憊，還來不及向團長回報，門口的鈴聲響起，原來是團長和武炬關心我並帶著茶葉過來泡茶真是感動。

• 曲阜—孔子故鄉、享用孔家宴、濟南泉城廣場

7月14日到了曲阜，首先映入眼簾的是大型看板及學校圍牆，都寫著禮之用和為貴、德不孤必有鄰、四海之內皆兄弟、己所不欲勿施於人、有朋自遠方來不亦樂乎，這延綿近里的路上都是這五句話，想必同學們也跟我一樣正感受孔子的思想洗禮。孔廟是五個A的國寶級聖地，裡面有歷代皇帝贈與的碑林，其中曾受過文化大革命的摧殘，有不少是有點損壞的，唯有一個依稀還有個紅筆跡“留”字最完整石碑，相傳是紅衛兵感念朱元璋也是農民起家，算是自家人所以倖免於難。裡面的大成殿媲美京城的太和殿。

進入孔府一樣是人多，由於今天全程不走回頭路，為了擔心人員走散還是沒給它仔細觀賞，尤其這裡人多路窄前後隊伍稍不留神就分道揚鑣，只有導遊解說對前台灣官員孔德成住的房子及結婚時冠蓋雲集的宴客廳，因為是團員都在這裡才較有印象。導遊說整個曲阜縣以孔子為中心，建築也以不超過孔廟高度為原則，被列為世界文化遺產的孔廟、孔林、孔府帶來全縣占了三分之二的觀光收入。午餐時刻貼心的安排我們去嘗試孔家宴，這裡剪紙興盛，就坐定位發現餐巾下都有個剪紙的福字，八樣小菜分別是棗、生、桂、子、福、祿、壽、喜，其中的“福”是用山楂泥壓印成字，意含是有福同享，也了解原來肉乾是當時稱為束脩的學費，劉處長說來到曲阜更不能錯過的是一定要品嚐孔府家酒，連他們長住北京的也很難喝到。

❖下期精彩內容：

- 遊覽大明湖、趵突泉、黃河。
- 聯歡晚會。

(法令二)

公發布日：97.08.13
文 號：華總一義字第09700153201號
發布機關：總統
法規名稱：勞工保險條例
摘 要：修正：勞工保險條例

第58條 年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

- 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。
- 二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：
 - 一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。
 - 二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。
 - 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。
 - 四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。
 - 五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。