

# 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 4 期

## 感恩~

• 董文雅

一個責任的開始



台灣總工會對立法院衛生環境及勞工委員會於 97 年 5 月 1 日「勞工保險條例有關年金給付制度立法」公聽會，雖無法達到全國勞工要求的目標，但也負責的以具體數據提出建議案，並首開全國性各工會的思惟務實的提出所得替代率 1.55%，更考量勞、資、政三方及青年學子等。各方財務負擔，費率遂採逐年微調的方式，過程中雖尚有許多折衝，終於在勞委會「裕如澄玄」的王如玄主委、郭芳煜副主委、潘世偉副主委，勞保處 石發基處長等長官關懷體恤下，再經侯彩鳳、楊麗環、陳杰、賴清德等各政黨立法委員全力的護持，本會以負責任態度下，所提的版本終於大多被採納，並於立法院 97 年 7 月 17 日正式三讀通過，雖尚有不滿，但本會總算盡全力了。

這是一條歷經政府 15 年規劃的政策，本會有幸參與此一劃時代的任務，即如王如玄主委所言：「這是一個責任的開始」，本會也當秉持服務全國勞工的重責，毫不懈怠，繼續為維護勞工權益而努力，更感謝全國各級工會及本會所屬工會一路來的鼎力支持，期盼在未來更能與所有夥伴凝聚力量「為尊嚴、安全、富足」的勞動者一起打拼。更希望台灣總工會能在所有夥伴支持下，成為全國指標性的工會。

## HOT

### 勞保局最新消息

#### 國民年金法部分條文修正案於 97 年 7 月 18 日經立法院三讀通過

為順利銜接國民年金與勞保年金制度，並確保已參加農保之農民權益，行政院會於 97 年 6 月通過國民年金法部分條文修正草案，並送立法院審議，已於 97 年 7 月 18 日經立法院三讀通過，修正重點如下：

1. 農保與國民年金脫勾，不納入國民年金，農民仍繼續參加農保，如符合老農津貼請領資格，仍可繼續申領老農津貼。
2. 放寬勞保年金制度 98 年 1 月 1 日實施前領取勞保老年給付者，如未滿 65 歲，亦可參加國民年金，不受勞保年資之限制。

本局已將相關資訊建置於「國民年金專區」，並依最新修法後內容即時更新，歡迎查詢參考。



本會理事長  
董文雅 先生

當選  
勞工保險監理委員  
會勞方代表

任期  
自 97 年 7 月 1 日  
至 99 年 6 月 30 日止



## 改革豈能一役畢功

### — 談勞保年金的施行

• 董文雅、洪清海

立院於日前完成勞保修正案，勞保年金可望於明年元旦施行。十五年的樓梯響，終見半遮臉走下樓來，引發一陣驚呼，還有指指點點。

勞委會官員的喜形於色，勞工立委的志得意滿，工會幹部的沾沾自喜，筆者認為是最美的真情流露，完全無需掩飾，但只要高興一天就可以了，因為難題與重擔還在後面。至於部分媒體社論憂心勞保財務無力承擔，可能難以確保制度永續，或會債留子孫，筆者認為評述並非杞人憂天，亦值警惕。惟將勞保年金視為欠缺正義的「無間道」，或是飲鴆止渴的蠢動，則未免失諸公允，也低估官員的專業能力。

平實而論，勞保年金化因拉長給付的時間長度，故有助於舒緩當前的勞保財務壓力，這是不爭事實，勞政官員大可不必遮遮掩掩，但如果據此認為這是修法的目的，則是言過其實。因為只要調高費率即可，何須如此大費周章？因此，勞保年金化的改革，主要以強化勞工老年經濟保障為考量，減低一次給付的通膨壓力與不當理財的風險。這是世界各國普遍採行的制度，也是我國進入高齡社會，在少子化與家庭照顧功能減弱的現實下，不能延緩推動的社會安全機制。

其次，以 1.55% 的所得替代率而觀，雖然對另有勞退所得的產業勞工而言，已足以使其退休生活維持一定水準，但對多數以勞保為唯一依靠的職業工人而言，卻只能維持基本的生活所需，談不上生活品質。因此，職業工人如何及早做好理財規劃或另以商業保險輔助，也是不容忽視的生活作業。

再就 7.5% 至 13% 的費率而觀，雖然短期內對勞保財務的貢獻不顯著，累積的效益將隨時間拉長而擴大，而勞工的負擔也將因調高保險金額與費率而明顯加重，如果國內經濟不能改善，日後出現無力繳費而斷頭的情形，恐非危言聳聽。

至於將計算平均投保薪資的期間拉長為「最高的 60 個月」加以平均，雖然旨在遏止不實投保的投機行為，卻隱含降低給付的目的，也是無力稽查覈實申報的責任轉嫁，並不具太大的合理性。所幸未採原先規劃的 15 年平均計算，且採計最高來平衡轉換工作的落差，尚不失為友善。

綜觀勞保年金制的通過，筆者認為顯較勞退新制的變革更符勞工利益，至少勞政部門已善盡保護勞工之力，並未出賣勞工，這是全國勞工應給勞政部門與立委掌聲的重要工程。至於各方不盡滿意之處，筆者認為可視實施情形再動態調整。法制變革豈能畢其功於一役，更何況法律從來就像一頭老牛，永遠在現實的背後氣喘吁吁追趕而來。





**勞保各項年金給付之內涵**

■ 勞保年金法案業於 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過並將自 98 年 1 月 1 日起施行。

合付之申請與核發原則

- (一) 提出申請，按月發給
- (二) 平均月投保薪資的計算方式
- (三) 保險年資計算方式
- (四) 修法前有保險年資之被保險人，得選擇年金給付或一次請領給付
- (五) 不論選擇年金給付或一次請領給付，經保險人核付後，不得變更
- (六) 當消費者物價指數累計成長率達正負 5% 時，勞保年金給付金額即隨同調整

(七) 為保障在條例修正施行前發生保險事故者之給付權益，得選擇適用舊制或新制之規定

(八) 三種年金給付僅能擇一請領

(九) 被保險人請領老年給付，不受本條例第 30 條請求權時效規定之限制

**二、老年年金給付**

**(一) 請領要件**

- 1、老年年金：保險年資合計滿 15 年，年滿 60 歲者。
- 2、老年一次金：保險年資合計未滿 15 年，年滿 60 歲者。

**(二) 給付標準**

依下列 2 種方式擇優發給：

1、平均月投保薪資×年資×0.775% + 3,000 元。2、平均月投保薪資×年資× 1.55%。

**(三) 展延年金**

每延後 1 年請領，依原計算金額增給 4%，最多增給 20%。

**(四) 減額年金**

被保險人保險年資合計滿 15 年，惟尚未符合本條例所定老年年金請領年齡條件者，得提前請領老年年金，每提前 1 年，依原計算金額減給 4%，以提前 5 年請領為限。

**三、失能年金給付**

**(一) 請領要件**

被保險人遭遇傷害或罹患疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，且經評估為終身無工作能力者。

❖ 其他失能程度未達終身不能從事工作者，仍同舊制按失能給付標準規定發給一次金。

**(二) 給付標準**

- 1、平均月投保薪資×年資× 1.55%。
- 2、最低保障 4,000 元。
- 3、發生職災經評估為終身無工作能力者，除發給年金外，另加發 20 個月職災失能一次金。

**(三) 眷屬補助**

- 1、補助對象及標準：配偶或子女符合條件者，每 1 人加發 25%，最多加 50%。
- 2、眷屬資格：(1) 配偶 (2) 子女。
- 3、眷屬補助停發。

**四、遺屬年金給付**

**(一) 請領要件**

- 1、被保險人在保險有效期間死亡。
- 2、被保險人退保，於領取老年年金或失能年金給付期間死亡。
- 3、保險年資滿 15 年，並符合一次請領老年給付條件，於未領取老年給付前死亡。

**(二) 給付標準**

- 1、平均月投保薪資×年資× 1.55%。
- 2、最低保障 3,000 元。
- 3、發生職災致死亡者，除發給年金外，另加發 10 個月職災死亡補償一次金。
- 4、前述 (一) 請領要件第 2、3 點情形，依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。
- 5、遺屬加計：同一順序遺屬有 2 人以上時，每多 1 人加發 25%，最多加計 50%。

**(三) 請求權之行使**

- 1、遺屬資格：(1) 配偶 (2) 子女 (3) 父母、祖父母年滿 55 歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級者。(4) 受被保險人扶養之孫子女符合前述第 (2) 點子女條件之一者。(5) 受被保險人扶養之兄弟、姊妹
- 2、遺屬順序：(1) 配偶及子女。(2) 父母。(3) 祖父母。(4) 受扶養之孫子女。(5) 受扶養之兄弟、姊妹。
- 3、請求權之行使。

**(四) 遺屬年金停發**

- 1、配偶。
- 2、子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姊妹。
- 3、入獄服刑、因案羈押或拘禁。
- 4、失蹤。

因版面有限欲知詳細內容及相關訊息請連結勞保局網站「勞保年金專區」

<http://www.bli.gov.tw/sub.asp?a=0014038>

**勞保與國保之銜接與競合**

- 一、勞保與國保之老年年金給付得同時請領**  
被保險人符合勞保及國保老年年金給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並按勞保及國保之年資，依規定分別計算後合併發給。
- 二、未達請領勞保老年年金之年限條件，而併計國保年資後已符合者，亦得請領勞保老年年金**

# 派遣是勞工



·余合盛 新竹縣總工會理事 **生存的一條活路**

三百六十行行行皆可出狀元各行各業都是職業，派遣也是一新興行業，雇主擁抱派遣，勞工團體視派遣如洪水猛獸，失業勞工找派遣當護身符，人力派遣公司到處林立，到底我們該如何看待派遣行業。

多年前日本的終身雇用制為世界各國所樂道，父傳子的工作傳習也讓日本人視公司如家庭，然而近幾年來終身雇用制在日本已成夢魘，隨著世界經濟的改變，企業經營型態也要跟著世界潮流改變，加上各國法令的修改束縛，企業主也必須尋求生存之道，國內勞退新制上路，明年勞保新制即將實施，全國大中小企業人事成本上升，原物料水電費都漲，企業要永續經營，除提昇生產效率，成本的控管就成為當務之急，人事成本除了不降薪減福利外，進用外勞不是一蹴可及也有人數限制，引進外勞又不能隨產品訂單而增減，外包派遣自然成為各公司的首選。如果企業主仍故步自封，關廠外移、歇業裁員變成另一逃脫之道，勞工失掉了工作，有幸者拿到資遣費、退休金，不幸者老闆一走了之，勞工回家吃自己，再強的工會又如何？埋鍋灶飯又如何？倒楣的永久是勞工，部份工運人士在台上罵人力仲介公司是吸血鬼，但他們卻看著勞工失業而一籌莫展，到底誰在幫勞工？在公司內便成小老鼠，裡外兩面人實在讓人看不清他的真面目。

在萬物飛漲經濟不景氣的時候，勞工要什麼？權益與生存，何者為輕？何者為重？勞工是否該深思，而不要被一些激進的工運人士牽著鼻子走，勞工沒工作生活陷困境，孩子要讀書、房屋要繳貸款，勞工在哭泣時，他們躲到哪裡去了，在勞工走投無路嗷嗷待哺之時，如果派遣公司能協助他們找到工作，讓勞工暫時渡難關，難道他們有錯嗎？協助失業勞工找到第二春，都是吸血鬼嗎？

照顧勞工是工會幹部的天職，但我們絕對不願樂見有心人士，把弱勢勞工當做宣傳的工具，沒幫勞工反而害了勞工，在縣內似乎屢見不鮮，大 X 閣、X 達、X 悠、X 光那些當時被帶著到處抗爭的勞工，現在他們在哪裡？他們拿到了什麼？他們現在過的好嗎？他們為了一家活口，有多少人找派遣公司替他們找工作，如果大家都那麼厭惡人力派遣公司，那為什麼要找他們協助呢？從事派遣的工作並非如他們所說是“用過即丟的衛生筷”，很多表現優良的員工都透過這個管道升為正職生，找到職業的第二春。

社會大眾對此新興的派遣行業部份充滿疑慮甚至敵意，認為他們是雇主為了壓縮勞工福利，降低勞動條件以剝削勞工為目的的幫兇，不可諱言的，人力派遣公司的素質有些參差不齊，部份以工業社名義招攬生意，未替員工辦理勞健保，聘雇契約不明----等種種情事，派遣工作本身就較具短暫的補充性工作，有些屬勞力或比較不需技術性的搬運、包裝、裝配工作，但我們不能只看負面一竿子打翻整個派遣業與派遣勞工，在一個理想的市場經濟條件中，勞動力的供給就需要靈活且充滿彈性，雇主也要隨著市場的訂單而做人力的調整，如此才足因應現階段的經營策略。

人力派遣業的最大好處不是在幫雇主迴避法定的福利保障及補償，而是幫企業主降低經營風險，增加人力的彈性運用，一方面提供失業者更寬廣的就業空間，補救政府就業服務的不足，任何雇主每僱用一個新進人員就會多一份冒險，有可能在短暫的試用期間誤用一個尾大不掉的難纏份子，一旦錯用就後悔無窮，如今派遣業正好彌補試用的空間，企業主在派遣勞工中選拔優良者轉為正式員工，可完全消除雇主人力的風險，另外對勞工而言，可利用被派遣期間增加其閱歷經驗，可在多方嘗試下找到自己理想的工作，而且也可提供無法全時間或無法從事一般專職工作的勞動機會，對降低勞工的失業率是一大助益。

派遣勞工並非一定沒有任何福利與保障，派遣勞工可以加入工會與一般產業勞工一樣，享受勞教、勞健保、意外險、三節禮品及參加政府舉辦的各種健行、運動會、烤肉、慶生、自強旅遊、年終尾牙摸彩活動，只是勞工在應徵工作時要慎選派遣公司，了解勞動條件、福利---等，如此讓派遣業走上正軌，派遣勞工的地位也有優於正式勞工的一天。

鑑於勞工進出勞動市場頻繁，且國保施行後，勞工在勞保及國保體系均有年資，惟勞工可能因勞保年資較短，未達請領老年年金給付「保險年資合計滿 15 年」之條件，故為確保其老年經濟生活安全，於併計國保年資後已符合條件，其亦得請領勞保老年年金。

**三、被保險人經評估為終身無工作能力並請領失能年金給付，如具有國保年資者，得依勞、國保各保險規定分別核計相關之年金給付**  
為兼顧失能者權益，使其於勞保及國保二個社會保險體系流動時，獲得適當生活保障，故予明定請領勞保失能年金給付時，得合併國保年資，並按各保險之給付標準分別核計「勞保失能年金」及「國保身心障礙年金」。

**四、被保險人發生失能或死亡保險事故，如被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領**

# 勞動派遣與工會

·洪清海

勞動派遣是企業彈性用工的方式之一，也是就業多元化的一種態樣。此一非典型僱用方式的出現，有其勞動市場的結構因素與供需機制。

由於勞動派遣的運用涉及企業的全球競爭與國民就業促進，故各國政府通常以放任態度對待，鮮少以公權力加以干預。然而，隨著勞動派遣人數的不斷增加、就業領域的持續擴大，以及此一機制在勞動市場實踐過程所出現的負面作用愈來愈大，有關勞動派遣的爭論也因此持續加溫，成為當前備受關切的勞動議題。

新自由主義論者，認為去規則化與彈性化是活化市場機能必要的手段，在公平基礎上的自由競爭，有助於資源使用的合理化與效率化，在資本市場如此，在勞動市場亦復如斯。勞動人權論者，則從公平與社會正義的角度來檢視勞動派遣的勞動條件狀況，認為企業以勞動派遣方式用工，是逃避雇主義務的工具思維與投機行為，有悖於企業倫理與公民責任。勞動法制論者，認為勞動派遣所形成派遣機構、要派機構、被派遣勞工三者的法律關係，除必須以法律加以規制，使彼此的權利與義務清楚而且確定外，政府基於對弱勢勞動族群的照顧責任，尤應以社會立法手段去調整勞動派遣中的勞動失衡狀態，確保被派遣勞工的基本勞動權益。至於工會的立場，則認為勞動派遣乃替代人力的運用，對集體勞動三權的功能有所阻礙，而被派遣勞工淪為「次等勞工」，工會卻又不能視若無睹，如此陷工會於不利又尷尬處境的用工方式，工會自然多持反對意見。另有對被派遣勞工的調查顯示，被派遣勞工對勞動派遣方式的評價非常紛歧，有些勞工認為派遣的工作環境轉換性高，有助於累積工作經驗，是工作的跳板，而且工時較有彈性，可以兼顧到家庭或特殊生活規劃，是一種不錯的就業途徑；有些勞工則認為派遣工作多為企業非核心工作，容易被排擠，同工不同酬，與公司福利獎金無緣，工作既不安定，又毫無成就感，當然也無願景可言。

勞動派遣與工會之關聯，吾人認為宜放在集體勞動關係的架構上思維，經由勞資雙方的理性溝通，才能為勞動派遣的合理使用打造一個良性發展的環境，使各方的利益獲得調和。茲扼要分析如次：

## 壹、

就結社權而論，被派遣勞工有權在派遣機構組織或參加工會，在理論上並無爭議，但實際上卻受限於派遣機構的規模太小，根本無法達到成立工會的法定門檻。被派遣勞工通常以加入地方派遣職業工會，目的在獲得政府勞健保的補助，與結社權的積極作用相去甚遠，且身分也有待商榷。其次，被派遣勞工究竟能否加入要派機構的工會，或要派機構工會能否要求或拒絕被派遣勞工加入其工會，則有爭辯的空間，各國的工會法制亦有不同規定。

### (一)

被派遣勞工與要派機構之間雖無勞動關係，但被派遣勞工在勞務給付的過程，實際上係受要派機構的指揮監督，其「從屬」的地位在形式上或許有別於要派機構的員工，實質上則無不同。換言之，被派遣勞工勞務給付的自由度並未因與要派機構無勞動關係而不同，故其從屬地位乃有實而無名。被派遣勞工在要派機構受管理權所拘束，以加入要派機構工會獲取保護，自有其現實上的需求。

### (二)

被派遣勞工與要派機構之勞工，容其職務或工作內容有所不同，但在同一作業環境中，要派機構對其安全作業

的規範，並無二致，而二者承受相同的潛在職災風險，亦近事實。如果因要派機構設施或管理缺失而發生職災，將要派機構勞工與被派遣勞工職災補償請求權之對象，以雇主不同而橫加割裂，在法理上無法圓說，因此要派機構的連帶責任，其實與雇主義務的內涵並無不同。此外，基於勞動安全衛生的全面防護，被派遣勞工加入要派機構工會，亦屬必要。

### (三)

我國工會法對產業工會的組織區域侷限在廠場，有論者認為勞工身分與工會會員身分已在法律上合而為一，只有被資方僱用的員工，才能成為該工會的會員。因此認為現行工會法並不允許被派遣勞工加入要派機構工會。此一見解雖非無據，惟依工會法施行細則第6條對產業工人的定義，則指「同一廠場，各部分不同職業之工人，在合理的工作程序上，共同完成生產產品或勞務之集體工作之工人」，似乎只對組織區域限制而未論及是否同一雇主。因此，被派遣勞工得否加入要派機構工會，勞政部門宜審酌現行工會法對勞動派遣工人結社權未及規範，朝結社自由化從寬解釋，或參考大陸勞動合同法第64條規定「被派遣勞動者有權在勞務派遣單位或者用工單位依法參加或者組織工會，維護自己的合法權益」，修正工會法時一併解決被派遣勞工的結社權問題。

### (四)

被派遣勞工被阻礙於要派機構工會之外，對要派機構工會的運作弊大於利。要派機構工會如因受限而不能吸收為會員，宜以開放態度加以接納、包容及協助，建立良性互動，並爭取其認同，使其成為工會行動的外圍助力。中華電信工會代表大通過「外包、派遣及轉投資公司會員入會辦法」，姑不論其結果為何，該會的識見與器度，是值得稱許。

### (五)

目前工運在網路上已出現所謂的「虛擬工會」，凝結的力量來自信念與價值，連結的行動超越了空間的限制，其影響力正不斷擴大之中，或許國內工會也應思考如何跳脫工會結構的框架，以彈性的模式吸納非點型就業勞動者，壯大工會的族群力量。

### (六)

持平而觀，以當前國內產業工會的困窘，與其說被派遣勞工加入工會不得其門，毋寧說工會的吸引力恐亦有不足。吾人認為，要改變被派遣勞工對工會的疏離感，遠比打破被派遣勞工入會限制更為困難，這應是工會的痛處。相關研究指出，日本被派遣勞工可以依法加入工會，但實際入會的比例卻僅有5%，頗值借鏡。

## 貳、

就協商權的運作而觀，如果被派遣勞工未組織或加入工會，因欠缺集體協商主體的適格，自然無法啟動集體協商的程序。而要派機構工會能否就勞動派遣事項與要派機構進行協商，並間接將被派遣勞工的權益問題包裹在內？又，要派機構工會得否介入派遣協議，為被派遣勞工爭取權益？要派機構工會得否據此向被派遣勞工收取代理費用？類此問題均超越現行勞動法制範圍，有待進一步釐清。

### (一)

人力資源之管理為企業經營權的一部分，傳統觀念認為係屬資方專屬權，工會應予以尊重。惟在產業民主制度日漸擴大之今日，勞動者參與企業經營以成為勞資伙伴關係的一種表徵，因此，要派機構工會就勞動派遣事項與資方進行協商乃天經地義之事。我國團體

協約法第12條雖未明列勞動派遣為得約定事項，但只要勞資「當事人合意」，依勞資自治原則當然可以協商。此外，團體協約法第14條「團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會會員為限」，工會據此協商要求資方僱用勞工，以派遣工會之會員為限，似無不可。

### (二)

要派機構工會為防止資方以派遣人力取代正職勞工，在集體協商中可就派遣人力的數量、資格、職種、方式、期限等事項進行協商，藉以建立該企業合理運用勞動派遣的機制。

### (三)

要派機構工會得否介入派遣協議，吾人認為應視被派遣勞工是否為其會員而定。如係會員，且人數達派遣機構員工總數二分之一以上，依團體協約法第6條之規定，要派機構工會應有與派遣機構進行集體協商之資格。參照前項論述，要派機構工會介入要派機構與派遣機構之派遣協議，自屬可能。

### (四)

要派機構工會得否向被派遣勞工收取代理費用，吾人認為團體協約法第13條「雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但該團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」之規定，旨在防止雇主稀釋工會價值，或非工會會員免費享受團體協商之利益，成為搭乘便車者（free riders），因此，被派遣勞工如果得為會員而不加入，吾人認為工會向其收取費用，分享集體協商利益，乃屬合理。苟非此情，則工會應無立場收取任何費用。

## 參、

集體爭議權之運作而觀，勞動派遣的彈性與便利性，是資方取得「替代人力」以對抗工會罷工的工具選項之一。因此，勞動派遣對工會爭議行為所欲形成的「威嚇作用」，可能具有潛在破壞性。

### (一)

吾人認為限制被派遣勞工加入派遣機構工會，其實就是對集體爭議行為的變相干預，對工會並不公平。雖然勞動派遣人力多數非核心工作，且依派遣協議有一定工作內容，當派遣機構工會對資方發動罷工，資方未必能將全部派遣人力迅速轉化為替代人力，卻不排除局部可能，尤其低技術的勞力密集產業，更容易顯現替代作用。

### (二)

當派遣機構工會對資方發動罷工，被派遣勞工不論應工會要求或主動加入爭議，因其不具工會會員身分，故不受法律保障。派遣勞工面對發生在其工作場所的爭議，且可能因該爭議損及其利益，卻又毫無置喙餘地，其合理性何在？

總結以上論述，吾人認為勞動派遣的用工模式，形成「僱工不用工，用工不僱工」的變形勞動關係，在欠相對應的勞動法制下，容易淪為雇主避責的工具，不惟傷害被派遣勞工的權益，對工會以集體三權平衡勞動關係的運作，亦有干擾。基本上，吾人對勞動派遣的用工模式持保留看法，對無序的勞動派遣則表反對。如果政府肯認勞動派遣為有價值的就業方式，自應就勞動派遣法制化工程進行必要的社會對話，化解疑慮，擴大共識，使勞動派遣在一定的範圍與條件下運作，同時一併處理被派遣勞工在集體勞動關係上的身分問題。



到達機場也不過是 06:50 手機就傳來團長 陳玉潔 的點名關切電話，到了中華航空的櫃台，仍然看到團長還在聯絡其他未見到的團員，負責的態度令我感動不已。團長為了方便照顧團員由我們輔導員分三組，每組 8 位就近照料。從桃園到香港航程 1 小時 20 分；從香港到青島航程 3 小時 5 分。

到了青島流亭國際機場，看到中國職工交流中心的劉處長、周元及張曉娟等分別拿著旗子熱情地揮舞著歡迎我們的到來，接著引領我們搭上巴士直奔下榻飯店，一上車導遊依慣例說了一些歡迎的話後，先教我們當地語言；稱男孩叫小哥，稱美女叫蕭蠻(口音)，這裡是不叫小姐的，起初還一楞的，後來還是會心一笑。對於全新的遊覽車導遊也自豪的說：為了迎接 2008 奧運青島有 70 部專用車，前天才交車而我們就是第一個被接待使用的貴賓，聽起來還真給他感動呢，因為承辦一個奧運竟然讓大陸整個都煥然一新動起來了。導遊接著對於青島有三怪介紹：1. 啤酒裝入袋、2. 泳裝穿在外、3. 走路比行車快；不禁好奇，原來是青島生產最新鮮的啤酒是裝在油紙塑膠袋須即時喝完不能保存；青島三面環海，海水浴場多當地人稱洗澡不叫游泳；再來則是青島屬山城，上下坡多看不到騎自行車的人，雖然青島有 700 多條單行線，但附近韓資、日資企業多上下班時段塞車多的不得了，所以行車比走路慢。最大的特色是以各大城市命名道路，方便來到青島的旅人，雖然青島有 700 多條單行線，但附近韓資、日資企業多上下班時段塞車多的不得了，所以行車比走路慢。最大的特色是以各大城市命名道路，方便來到青島的旅人，果然我也看到台灣

路了。接著由中華全國總工會李永海顧問主講的“對中國形勢報告會”他首先簡短歡迎我們台灣學子來到青島：說明這裡是山東省的省轄市，膠洲灣像青島的心臟有

# 台灣總工會 2008 子弟夏令營



·邱創田 台灣總工會青年工作委員

調節溫度的功能，同時青島也是承辦 2008 年北京奧運會的海上帆船賽城市，更是中國東部沿海重要的港口和旅遊城市，早期曾被日本、德國、美國佔領過，所以建築多採歐式風華特色，有著“紅瓦綠樹，碧海藍天”的美譽。地勢三面環海一面接陸，人口 880 多萬人，它也是世界百名內最適合人居住的地方，稱東方瑞士或東方夏威夷，希望我們在青島的這段時間能多看山、看海、看建築。

接下來報告中國形勢，開章講起對事理的判斷，勉勵現代青年認識世界知識的本領要有：1. 整體性；最明顯的特徵就是一看就知道。2. 對稱性；不勻稱如一葉遮木。3. 對比性；就是現在、過去、未來的比較。接著說我們的民族是在多災多難中興邦的國家，舉如包括四川、南投等世界最大災難的強度和災難（全球 50 次中國 + 台灣佔 26 次）都是世界之最。但是世界古國中，惟中國五千年的歷史不中斷，從商鞅變法就是改革的開始，接著耕者有其田、君主體制、發展手工業，又自鄭和下

西洋起開放帶動共生哲學等等，尤其是中國的四大發明：指南針、造紙術、火藥及印刷術領先世界千年計。但是自從 1840 年鴉片戰爭開始、八國聯軍火燒圓明園、

日本侵華到國共合作、國共兩岸分裂，彈指間，僅存親身經歷的許多人已白髮蒼蒼。又如台灣初期只有香蕉、稻米，但改革後有高雄加工出口區，到現在有高科技電子等成長。而大陸 50 年前沒有汽車，8 年前只有 14 萬輛，去年全國達到 888 萬輛。現在光是山東省每天有 2000 台汽車掛牌，手機年增八千八百萬隻。經過 30 年的改革開放，說明了大陸也在改革進步中，在亞太地區 2008 年的經濟成長仍然繼續領先，值得我們驕傲。現在的中國武力和美國差 4.219 倍，目前影響經濟發展的石油不是生產不出來，而是被戰略性的控制了。目前台灣佔世界第 24 位，而中國大陸預估 2020 年可以超越日本、2050 年和美國並駕齊趨，這是做為中華炎皇孫的驕傲。

中國華人講和平，和諧興旺、失和敗裂。講恆心，滴水穿石、有志者事竟成。現在倡導以少年為中心，找回中國傳統美德的教育，讓每一個人都以同一個世界、

同一個夢想，綻放青春、舞動熱情，創造更祥和的世界。同時也感嘆的說道曾經要跟隨部隊到台灣，但陰錯陽差留在大陸，轉眼現在已經 70 餘歲：人生短暫就像每日的吃飯，但有深刻印象的不多，勉勵我們：人類有改造和創造的能力，要好好活著為未來努力，少爭議、往前看富裕健康，活著少一點恩怨，創造豐富、和諧、友愛的環境，把兩岸和平“希望”寄託在年輕人的身上，朝共同目標努力，讓中華民族的文化之根立於世界之名。

一個多小時的報告會，每一位學員紙筆都塗鴨一番，我的感觸是：身為兩屆的全國政協委員所說的中國驕傲雖然起初有灌輸我們說服思想的味道，但也許是年長了吧，哀懇的勉勵多於心靈的改造，對事理的判斷也僅提供以整體性的方法切入，也沒有強調是誰來合併誰，倒是對中華民族光耀世界有深切期待。不知是全體的學員都有深刻的體認還是因為肚子餓了，只聽到報告會結束，掌聲熱烈不斷也博得主持人滿臉的笑意。算是踏出賓主盡歡成功的第一步吧！

### ◆下期精彩內容：

- ▷ 參觀崂山太清宮風景區、青島啤酒廠、小魚山棧橋
- ▷ 遊覽泰山風景名勝
- ▷ 參觀曲阜到孔子故鄉、中午享用孔家宴、下午抵達濟南泉城廣場

▷ 本文受限於版面做了保留，分為 3 期刊出，其他更多團員(邱創田/洪孟韓/林桂萍/林詩容/邱昇維)的心得分享-精彩內容請上本會網站查閱。



## 勞委會 (七月) 勞動訊息

項次	張貼日期	標題
1	7/1	協助事業單位辦理訓練延攬人才，促進失業者再度就業，「協助事業單位辦理失業者培訓計畫」為您預約千里馬
2	7/8	「第二屆國家工安獎」頒獎典禮暨「第三屆全國職場安全週」大會隆重舉行
3	7/10	職業訓練資訊系統的個人參訓資料並未外洩，不受職訓 e 網安全性漏洞的影響
4	7/11	夏季營造災災高峰期，勞委會呼籲各工地應加強防墜落及防颱之安全應變設施
5	7/11	家事服務工作態樣多元，宜制訂專法一體規範，應審慎評估
6	7/14	加入國民年金保險並無「排富條款」
7	7/14	第 10 屆全國身心障礙者技能競賽報名時間 8 月 1 日起至 8 月 15 日止，歡迎身心障礙朋友踴躍報名參加
8	7/17	勞保年金已過關，勞工老年有靠山
9	7/17	97 年度全國技術士技能檢定第 2 梯次學科測試，將於 7 月 27 日於全國 38 個考區同步舉行，行政院勞工委員會特別提醒所有報檢人記得準時前往應試
10	7/17	勞委會呼籲事業單位於作業場所採取節能措施，不得影響勞工作業安全及健康
11	7/18	儘速研議將因工作引起之憂鬱症增列為勞工保險職業病種類
12	7/18	卡攻基颱風挾帶連續豪雨造成災情，勞委會提撥 500 個臨時工作津貼名額，協助失業災民重整家園
13	7/22	面臨全球通膨下勞工退休基金之因應策略
14	7/23	勞委會已積極規劃健全勞保財務措施
15	7/25	勞委會持續進行推動「社會對話機制」工作
16	7/25	勞委會主委王如玄為勞保年金粉墨登場，勞保年金宣導列車正式啟程
17	7/29	97 年上半年就業服務統計
18	7/29	颱風來襲勞工之出勤管理及工資給付原則

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會 網址：http://www.cla.gov.tw/

歡迎全體理監事

及各會員工會

踴躍投稿



·Taiwan Federation of Labor

## 本會出席之座談會



開會事由：社會對話圓桌會議-第 6 次  
 主持人：王主任委員如玄  
 時間：中華民國 97 年 7 月 22 日(星期二)下午 6 時  
 地點：台北市北投區泉源路 25 號  
 本會出席代表：理事長董文雅  
 本會出席報告：這場會議原只是希望讓新主委王如玄與勞資雙方見面，因此並無設定特定議題，但因基本工資是否調漲是勞資關切的事，未料引發針對基本工資議題熱烈討論。本會也預在近召開監事會報告此事再聽取監事會的看法，並向勞委會提出建言。

會後訊息：  
 發佈日期：2008-07-25 發佈單位：勞工保險處/新聞聯絡室

### 勞委會持續進行推動

#### 「社會對話機制」工作

國際勞工組織對社會對話的定義，包含勞、資、政三方的對話，或無論政府是否有直接參與而僅有勞資雙方(工會及雇主團體)的對話等，各方就他們間共同利益的經濟及社會政策議題，進行各種形式的協商、諮詢或資訊交換。勞委會為落實馬總統競選政見，推動產業別之社會對話機制，促使勞資雙方建立真正的社會夥伴關係，就勞、資、政各方關注之議題進行資訊交換、意見諮商，進而對攸關勞資雙方利益之議案提供資訊、意見，並能參與決策，爰擬訂勞委會 97-98 年推動「社會對話」實施計畫，並辦理下列各項社會對話活動：

#### 一、廣續召開本會推動社會對話小組會議：

1. 審視本會推動社會對話相關活動計畫執行情形。
2. 協助辦理社會對話培訓活動、專題研究或學術研討活動。
3. 協助推動社會對話活動，輔導勞資團體對話活動，並提供諮詢意見。

#### 二、辦理社會對話相關議題之資料蒐集研究、更新社會

#### 對話網頁專區及舉辦國際研討會：

1. 蒐集歐、美、亞洲國家社會對話現況、最新趨勢或研究報告。
2. 就歐、美、亞等國家施行社會對話之現況、法制等撰擬專文，探討及分析該等國家施行成果，以供本會推動社會對話及規劃之參考。
3. 更新及豐富社會對話網頁相關資料，以利社會大眾查詢、參考社會對話相關資訊、經驗，及本會辦理推動社會對話之政策方向。
4. 邀請歐美專家學者，辦理小型國際研討會或論壇，蒐集國際實務資料，分享我國施行經驗，並增進國際交流。

#### 三、辦理勞資雙方社會對話知能培訓活動：

透過社會對話概念、功能之介紹、國外案例經驗分析、對話案例技巧演練等培訓課程，強化勞資雙方對於社會對話之瞭解，以及提升進行社會對話之準備、實質對話之進行以及後續執行之相關知能。

#### 四、推動辦理勞、資、政社會對話

1. 廣續辦理全國層級三方社會對話圓桌會議  
 勞委會為推動社會對話機制，已定期辦理全國層級之社會對話圓桌會議，邀請全國層級之工會團體、工商團體、學者專家及政府單位出席，就勞資相關議題進行討論，尋求共識。第 6 次圓桌會議已於 7 月 22 日召開，由勞委會王主任委員如玄擔任召集人
2. 推動產業別社會對話活動  
 預訂辦理之社會對話如下：  
 ①. 航空、觀光飯店及旅遊相關行業(因應兩岸開放觀光)  
 ②. 金融業(就二次金改、金融機構併購)  
 ③. 其他產業(如高鐵營運對於陸路及航空產業的影響)
3. 辦理區域別社會對話活動預訂辦理之社會對話如下：  
 ①. 北、中、南、東聯合區域相關產經勞動議題社會對話。  
 ②. 地方層級特定議題之社會對話。

#### 五、我國推動社會對話機制之展望：

1. 三方社會對話機制架構的建立。
2. 尋求勞資政三方所關注未來經濟勞動或社會發展對話的議題，並導引具體對話議程。
3. 強化社會對話共識之落實管理。
4. 藉由社會夥伴關係的建立，政府自身角色與態度之反省與調整。
5. 民主社會下社會夥伴民主參與能力的培養。