

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

正視當前三項重大 勞動議題

■ 洪清海

在全球金融海嘯的衝擊下，台灣景氣領先指標下滑，失業率出現向上飆升之勢，4.27% 只是序曲。有人戲稱馬政府的633政策願景，如將經濟成長率與失業率目標值互換，不就是台灣可見未來的寫照！至於國民所得何時能達3萬美金，就當作類似「有夢最美」的噱語。

觀察劉內閣的施政，「慢半拍」似乎已成為其主要節奏（如救災、毒奶），甚至被抨擊與台灣社會脈動嚴重脫節（如稅改），根本不知民間疾苦。筆者認為，施政並不像請客吃飯，只要席間觥籌交錯就能瞬間增溫而賓主盡歡。面對千頭萬緒而充滿變異性與衝突性的政事，施政者「歡喜做，甘願受」是最起碼的修為，對外界的批評過度「自我防衛」，只是凸顯其脆弱與無能。至於全民面對自誇「馬上好」的政府，固應時時監督其施政動向與內涵，亦應給予施政者適當的時間與空間來實踐其計畫或方案，畢竟有些施政成效是無法立竿見影，過於急切的評論容易失諸公允。綜觀新政府整體表現，筆者認為勞委會的運作，不論是勞保年金、育嬰津貼、社會對話或「立即上工」等舉措，急而不諱，舒而不緩，在在顯示勞委會對社會的回應力堪為部會標竿，工會與勞工當不吝給予掌聲。惟對於「桃園航空城經貿特區勞動議題」、「勞退舊制五年足額提撥」、「勞保基金虧損十年撥補」等三項議題，筆者認為勞委會能否堅持立場，促其逐一實現，尚待工會與勞工持續督促與關注。以下謹分項扼要分析如次：

一、關於桃園航空城經貿特區勞動議題

「愛台12項建設」是馬政府施政的主軸，是深耕台灣的重要擊劃。經由擴大內需的公共工程，為經濟成長與轉型注入動力與觸媒，這在全球經濟衰退的情勢下，對以出口為主的台灣經濟體而言，更加凸顯其重要性與急迫性。桃園航空城經貿特區雖只是「愛台12項建設」之一，但因其計畫規模相當宏大，既與區域發展緊密關聯，復與桃園國際機場的擴張息息相關，龐大的經濟綜效中夾雜著地方現實利益的算計，因此相關決策過程難免出現利益團體的角力。對台灣勞動者而言，基本上很難對此一重大建設有所置喙，但因其規劃係採特區模式，在自由化的基調中，對於勞動規則的去管制化，被視為招商的必要誘因之一，工會對此自然無法置若罔聞。

筆者認為桃園航空城經貿特區所涉外勞比例、基本工資脫鉤、勞基法排除適用等論述，不惟凸顯政府經建部門經濟掛帥的僵化思維與本位主義的可鄙，更是完全無視於國際公平勞動的規範與其可能衍生的杯葛壓力。政大經濟系莊奕琦教授在「大三通的經濟戰略意義」一文中強調，經貿營建特區的設立須考量依不同產業屬性與地理區位，以產業聚落發展的概念完整的規畫，「更重要的是，營運特區內的產業，不分屬性均需以實現兩岸分工與部局

全球為進駐的必要條件，且以兼顧環保、生態和節能減碳的產業或經營方式為優先對象。不論台商回流或外資投資，均應避免以廉價低技能勞工為競爭訴求的勞力密集或低附加價值產業的復辟」。很不幸的是，桃園航空城經貿特區的走向，似乎正與莊教授的主張背道而馳。工業總會再三向政府施壓將進用外勞上限放寬為40%？比現行三K三班的外勞比例還高，而僱用原住民的比例則下降為1%，筆者對此深感失望與憂慮。筆者失望的是，政府給予企業轉型與升級的時間不可謂之不長，至今資方團體卻依然迷戀於廉價勞力的比較利益，產業升級淪為口號，全球部局竟只是企業游牧的美麗包裝。平實而觀，有不少企業西進多年，當年其出走行動之絕決，曾令多少勞工為之心碎，而今大陸工資、稅負、環保等要求日趨嚴厲，企業回流行動的考量竟然還是廉價勞力，與當年出走的心態相同，這是多麼諷刺的時空錯置，又是多麼貪婪的鮭魚回流。筆者認為，如果經貿特區再為這類企業量身打造，不只令人失望，寧可就此停擺；筆者憂慮的是，施政者如果為了短期經濟利益，或為了一時招商之便宜行事，任由資方團體挾持，以去管制化為企業打造不公平的競爭平台，經貿特區可能淪為買辦的天堂，卻是本國勞工不得其門而入或望之卻步的勞動叢林，施政者的短視近利，實難以令人安心。

筆者認為航空經貿特區的開發，應將促進國人就業效益的比重加大，才能公平分享施政成果。尤其在經濟衰退，失業率節節高漲，民間消費更趨保守之際，「安定就業才能安心消費」是施政者應有的認知。如果將航空經貿特區可期待創造的就業機會任由廉價外勞搶食，筆者看不出政府解決失業問題的智慧與誠意何在。

據悉，桃園縣總工會、產總等地方工會團體及社運團體曾多方努力阻止經貿特區外勞比例鬆綁，也曾獲得勞政部門允諾妥處，然而最近媒體報導卻轉向放寬，令人懷疑勞政部門是否向資方傾斜而放水，抑或勞政部門的主張在財經議題上被邊緣化？從劉內閣日前裁示擱置「裁外勞，救本勞」的爭辯，其實已可隱約看到施政者對勞動族群的冷峻與疏離。最近政府雖然高喊「政府挺銀行、銀行挺企業、企業挺勞工」，表面上重視失業問題，其實還是以企業（產）業救援為考量，只是把防止勞工失業轉化為政府大方救助企業的合理藉口。試想，工總如此緊抱外勞，企業會挺勞工嗎？筆者不禁要問，如果真心關懷勞工，政府為何不直接挺勞工？過去國民黨執政向財團靠攏，慘遭人民背棄，如今重新執政卻依然聽不到基層微弱的喘息，如此欠缺基層關懷的政黨，勞工挺得下去嗎？筆者認為工會及工運團體應將經貿特區勞動規範鬆綁列為政策觀察指標，並整合力量向政府表達對勞動規範鬆綁的不滿，否則惡例一開，尊嚴勞動將萬劫不復。

二、關於「勞退舊制五年足額提撥」議題

2005年勞退新制上路，可攜式個人帳戶提供退休所得安全防護，6%的提撥率雖然不到舊制給付的半數，導致退休金嚴重縮水，卻未見勞工激烈抗爭，算是重大勞動制度的寧靜改革。筆者認為勞退新制是國家勞動基準向現實嚴重低頭的行為，公權力的懈怠與潰退很難合理解釋。

依勞退條例規定，勞工於新制施行前應有選擇權，惟事實證明此一法定選擇權在現實的職場並不存在，絕大部分民營企業受雇勞工都被要求一體適用新制，其過去的服務年資則結算保留。為保障過去年資在日後退休時得以領到退休金，勞退條例規定企業應於五年內足額提撥退休準備金，讓企業有充裕的時間處理過去提撥不足的問題，避免造成企業資金調度難題。此一配套措施，以時間換取空間，對企業而言，算是情理兼顧而仁至義盡，任何重視企業倫理或社會責任的企業應不再推諉迴避，然而遺憾的是，國內重視倫理或責任的企業仍占少數，五年補足的期待恐將落空。

勞委會統計顯示，有關舊制退休準備金提撥家數93年為53,472戶，提撥率13.4%，受益勞工298萬人，受益勞工率49.83%；勞退新制實施後，96年為125,868戶，提撥率29.31%，受益勞工358萬人，受益勞工率62.55%。資料顯示提撥率雖有成長，比例仍嚴重偏低，在參照受益勞工率的變化，可推定未提撥者應以小型企業為主。此外，統計資料並未顯示已提撥者所提撥之金額是否符合員工年齡、年資、流動率等實況，尚難判斷足額提撥的情形。退而言之，縱然假設已提撥者均足額提撥，仍有近4成的受雇勞工可能領不到舊制金額，問題依然嚴重。

面對勞退舊制五年足額提撥可能跳票情況，筆者認為勞政部門應實施專案勞動檢查，工會組織亦應督促政府展開具體的執法行動，避免新制縮水而舊制付諸流水的雙重損失。

三、有關「勞保基金虧損十年撥補」問題

勞保年金制將於98年1月1日上路，可望為勞工提供安全的老年經濟保障，並為捉襟見肘的勞保財務紓解壓力，惟勞保永續經營的挑戰卻日益嚴峻，備受各界關注。筆者認為勞保累計上兆的服務債務，顯然非調高費率或管理績效即可化解，因此政府是否確依立法院附帶決議，分十年編列預算撥補虧損，是一件應該重視的大事。

就權責而論，勞委會應與財主部門溝通預算編列作業方式及額度，並依預算程序完成審議，逐年填補缺口。據報載勞委會已主動行文行政院主計處協處，後續結果如何筆者尚無所悉，惟依立法院附帶決議之效力而觀，政院應會遵循辦理。筆者在此提出此一問題，旨在提醒工會應密切注意其結果，如行政院推遲或編列不足，應將此一問題凸顯為重大勞動議題，並以團結行動促其實現。

（全文完）

公務員 兼具勞工身分者

是公務員 還是 勞工？

■ 莊慶文

一、前言

一個公司有四類人員外加計時人員與勞務承攬人員，總計有 6 類，管理制度如何研訂？人員互動如何對待？相互比較如何平衡？真是剪不斷理還亂！在講究職場平等與無歧視的今日，現代化經營的公司為何會如此？其實以資本主義的角度視之，似也稀鬆平常，因為組織中核心與邊陲業務分際愈趨於明顯時，人力結構中即會因為業務之繁簡難易、時間長短與季節需求等而有所差異，前者產生雙元人力結構（核心與邊陲），後者則出現常態及階段性勞力需求等。其中最令人玩味的是國營事業所謂的四類人員中「公務員兼具勞工（正式職員及臨時職員）」與「純勞工（正式工具及臨時工具）」身分者之別，尤其是公務員兼具勞工身分者，他是公務員嗎？好像沒有公務員的福利，若說他是勞工，但勞工既有的權益，他卻也不盡然能適用。爰本文嘗試予以進一步頗析以瞭解箇中奇貌。

二、相關法源釐清

（一）勞基法第 84 條規定，「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」。

（二）勞基法施行細則第 50 條規定，本法第 84 條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

（三）依據行政院 74 年 11 月 15 日臺 74 人政壹字第 36664 號函頒「公務員兼具勞工身分者之認定標準」，其中二之（一）之 2 為「派用人員」，而所謂派用人員係依經濟部事業機構人事管理準則或經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點進用者。二之（一）之 3 為「聘用人員」，而所謂聘用人員除上開法源外，亦囊括經濟部所屬事業機構、專技人員約聘要點進用者。

（四）勞工退休金條例第 8 條略以，公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。同法第 11 條略以，公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

（五）經濟部所屬事業機構人事管理準則第 7 條，各機構人員之進用方式如下：

一 董事長及總經理由本部遞報行政院核定並依公司法及有關法令規定程序辦理。二 副總經理由本部遴選派用，其餘人員得由各機構視事實需要依規定派用、聘用、僱用或約僱。但隨業務狀況調整之聘用、約僱人員，不得超過總員額之百分之十五。

（六）經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第 5 點，各機構人員分為「監、師、員」。分類職位及評價職位人員之管理依本要點之規定辦理。但公司組織規程另有規定者，從其規定。前項所稱「監、師」，係指經正式派用為分類職位六等以上之人員，所稱「員」，係指正式僱用為分類職位五等以下及評價職位之人員。

（七）依據大法官 270 號解釋略以，公務人員退休法第二條規定：「本法所稱退休之公務人員，係指依公務人員任用法律任用之現職人員」。公務人員退休法施行細則第二條又規定：「本法第二條所稱公務人員任用法律，指銓敘部所據以審定資格或登記者皆屬之」。而公務人員任用法第三十三條則規定，公營事業人員之任用，另以法律定之，由此可知，在上述任用法律制定施行前，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。行政院於中華民國七十年一月二十三日核定修正發布之「經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法」在公營事業人員任用及退休法律制定施行前，乃為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營而設，不生抵觸憲法問題。惟公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。

（八）台灣國際造船股份有限公司與漢翔航空工業股份有限公司，依規定副總經理以下不具公務員身分，均屬「純勞工」身分，一律投保勞工保險並依勞工退休金條例規定提繳（撥）勞工退休（準備）金；嗣後如遇所屬公司民營化時（台船即將民營化），鼓勵隨同移轉民營公司，不得申請遷調經濟部所屬其他事業機構。

（九）漢翔航空工業股份有限公司設置條例第 7 條，本公司董事長、常務監察人、總經理及代表官股之常務董事、董事、監察人，具公務員身分，其有關任派免、考核、獎懲、待遇、退休、撫卹、保險等事項，由主管機關依公司法及公務員有關法令辦理。本公司副總經理以下從業人員，其有關聘免、薪給、考核、獎懲、退休、死亡補償、資遣及保險（含職業災害）等事項，依本公司人事管理準則之規定辦理，不適用公務員有關法令之規定；其人事管理準則，由主管機關擬訂，報請行政院核定。

（十）中國造船股份有限公司管理辦法第 9 條，中船公司之副總經理及以下之從業人員採用聘雇制度，不具公務員身分。

※ 本文未完請續讀 第三版《公務員兼具勞工身分者是勞工還是公務員？》

	公務人員	公務員兼具勞工身分	勞工
任用法源	公務人員任用法	1.經濟部所屬事業機構人事管理準則 2.經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點。	一、勞工：勞基法 二、國營：1.經濟部所屬事業機構人事管理準則 2.經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點。
公務人員撫卹法	適用	不適用	均不適用
公務人員退休法	適用	不適用	均不適用
勞工退休金條例	不適用	不適用	均適用
公教保險	適用	97年3月19日銓敘部部退一字第0972917218號令97.03.19後一律公保	均不適用
勞工保險	不適用	97.03.19前可自行選擇，並以一次為限	均適用
就業保險	不適用	參加勞保者適用	均適用（職業工會不適用）
公務員懲戒法	適用	適用	均不適用
工時	每週 40 小時	每週 40 小時	1.勞工：2週 84 小時 2.國營：每週 40 小時
全勤獎金	無	無	1.勞工：大部分有，且金額有高於日薪趨勢 2.國營：有，日薪額
颱風假	有	有	1.勞工：無 2.國營：有
進修補助	每學期 20000 元	不一	不一
生活津貼補助法源	全國軍公教員工待遇支給要點	無	均無
結婚補助費	2 個月薪俸額	無	均無
生育補助費	2 個月薪俸額	無	均無
子女教育補助費	500-35800 元	無	均無
眷屬喪葬補助	3-5 個月薪俸額	無	均無
退休金	1.一次退休金 2.月退休金 3.兼領 1/2 之一次退休金與 1/2 之月退休金 4.兼領 1/3 之一次退休金與 2/3 之月退休金 5.兼領 1/4 之一次退休金與 3/4 之月退休金	一次退休金	1.一次退休金 2.參加勞退新制滿 15 年者得請領月退休金
福利互助金退休補助	最高 20 個福利互助俸額為限	無	無
優惠存款	18%（84 年 7 月以前年資）1.公保（退休公務人員公保養老給付金額優惠存款要點）：核定退休年資 25 年以下者，以 85% 為上限；核定退休年資超過 25 年者，每增 1 年，上限增加 1%，最高增至 95% 2.退休金（退休公務人員一次退休金優惠存款辦法）：最高額不得超過其實領一次退休金之總數	無	無
年度考核	12/2 以後離職者即可參加年度考核領取考績獎金	須 12/31 在職者才可參加年度考核領取考績獎金	國營：須 12/31 在職者才可參加年度考核領取考績獎金
資遣費	1.本俸加 1 倍 2.每年 1.5 個基數	1.本俸 2.每年 1 個基數	1.本俸 2.每年 1 個基數（勞基法） 3.每年 0.5 個基數（勞工退休金條例）
一次撫卹金	每年 5 個基數，最高 25 個基數（因公者加計 25%、冒險犯難者加計 50%）	在 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數、超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，合計退休金最高給與 45 個基數為限（內含 5 個基數之喪葬費）	1.勞工：係公司依據勞基法第 70 條所定工作規則額而定 2.國營：在 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數、超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，合計退休金最高給與 45 個基數為限（內含五個基數之喪葬費）
年撫卹金	每年給與 5 個基數（限定條件分別給與 10-20 年不等）	無	均無
事假/年	5 天	14 天	14 天
家庭照顧假/年	7 天（併事假）	7 天（併事假）	7 天（併事假）
病假/年	28 天（患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間自第一次請延長病假之首日起算，2 年內合併計算不得超過 1 年）	1.住院者 1 年間上限 30 天 2.特准病假 3.留資停薪	1.未住院者 1 年間上限 30 天、住院者 2 年間上限 1 年 2.留職停薪
生理假/月	1 天（併病假）	1 天（併病假）	1 天（併病假）
婚假/次	14 天	8 天	8 天
產假/次	50 天	8 週	8 週
喪假	1.父母、配偶死亡者，給喪假 15 日 2.繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假 10 日 3.曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假 5 日	1.祖父母、養祖父母、外祖父母、養外祖父母、父母、養父母、繼父母或配偶喪亡者，得請喪假 14 天 2.配偶之父母、養父母、繼父母或子女喪亡，得請喪假 10 天 3.配偶之祖父母、養祖父母喪亡，得請喪假 7 天 4.曾祖父母喪亡者，得請喪假 5 日 5.兄弟姐妹、配偶之外祖父母喪亡者，得請喪假 3 日 6.為人養子女者，遇本生父母或本生祖父母、外祖父母喪亡者，得請喪假 7 日	一：勞工：1.父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假 8 日 2.祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假 6 日 3.兄弟姐妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假 3 日 二、國營：同左
特別休假	1.滿 1 年者，第 2 年起，每年應給休假期 7 日 2.服務滿 3 年者，第 4 年起，每年應給休假期 14 日 3.滿 6 年者，第 7 年起，每年應給休假期 21 日 4.滿 9 年者，第 10 年起，每年應給休假期 28 日 5.滿 14 年者，第 15 年起，每年應給休假期 30 日	1.1 年以上 3 年未滿者 7 日 2.3 年以上 5 年未滿者 10 日 3.5 年以上 10 年未滿者 14 日 4.10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止	同左

註：勞工部分：「一般」係指適用勞基法之一般勞工；「國營」係以經濟部屬國營事業為例

※承上文 第二版《公務員兼具勞工身分者是勞工還是公務員？》

景氣低迷.....

三、公務人員、公務員兼具勞工身分與純勞工間的糾葛

公務人員、公務員兼具勞工身分與純勞工間之權益與福利差異甚鉅，尤其在 94 年 7 月 1 日執行勞工退休金條例以及即將於 98 年 1 月 1 日執行之勞工保險條例（勞保年金制）等，更是加遽公務員兼具勞工身分與純勞工間之權力與福利失衡。質言之，公務員兼具勞工身分者介於公務人員與純勞工間，但卻囿於「身分完整性」致法律難以「一體適用」，例如，公務員兼具勞工身分者自 97 年 3 月 19 日以後新進之從業人員強制改投保（97 年 3 月 19 日以前得一次選擇）；以及無法享有 18% 之養老給付金額優惠存款等。另依據勞基法第 84 條規定，退休事項應適用公務員法令之規定，但實際上，公務人員退休法卻排除公務員兼具勞工身分者，相對的，專屬勞工的勞工退休金條例竟也隔開了公務員兼具勞工身分者，渠等「爹不疼娘不愛」的人員方被迫改適用部屬事業機構退休、撫卹及資遣辦法。還不僅如此，筆者就現有法源，對等分析三方權益與福利事項之異同（如下表），以釐清公務員兼具勞工身分者是否如一般各界所云，享盡公務人員及勞工兩邊好處？

四、輿論撻伐的「貴族勞工」真的貴嗎？

一般輿論所謂的「貴族勞工」係指國營事業的從業人員，然經過上述之分析後可知，「公務員兼具勞工身分」者，不能適用勞工之勞工退休金條例、不能適用公務人員之優惠存款、月退休俸、子女教育補助等，其次，公務人員調薪時，國營事業須視營運狀況及用人費用預算等，方可陳報上級機關核定，且往往調整幅度均不若公務人員調薪幅度，甚至不調薪。再者，最近吵得沸沸揚揚的獎金問題亦是，據悉係依循往例發放的日期均為翌年，換言之，97 年領的是 96 年度的績效獎金，殊不知恰巧去年國營事業各公司績效卓著所核計之獎金額度（大家應還依稀記得去春節前各民營企業大發年終獎金與分紅配股的盛況吧！），卻在大環境景氣最差的現在發放，方才落入媒體「屠宰」的對象，引起社會大眾一片撻伐。因此，如果一味的認為「國營事業從業人員」是貴族，那筆者認為應是「終身雇用制」的概念使然，因為長期雇用關係與勞動條件的穩定，在經濟環境不佳的循環中，相對容易凸顯其「貴」之所在，惟反觀股市大漲、景氣與就業市場一片沸騰時，國營事業從業人員之待遇及獎金水準則不若民營企業，當然這個時候哪還有人想到「這些人」，此現象亦可從各公民公司或國家考試招募新鮮人錄取率之消長略悉一般。自始至終不變的定律是，當經濟情勢愈趨於低落時，「這些人」就得戴上鋼盔身穿防彈背心，接受四面楚歌之窘境。

然筆者蒐集資料同時，竟也發現國營事業中，台糖公司已接續多年透過勞資協商模式，以員工獎金辦理專案離退方案且加班不領加班費而以彈性休假取代方式，成功為該公司化解員額限制與用人成本問題，此類公司員工自救模式與精神，似乎難以為媒體所動，僅能默默無聲。

五、所涉法令層層束縛及連動效應

近期有全國性工會開始關注這一議題，希望藉由修法「統一」身分、統一適用法令、統一管理規章與統一勞動條件與福利，惟向左靠還是向右靠呢？向公務人員靠齊時，將大舉提升「權利」與「限制」，惟相關法源及公務體系之結構似難以突破，而且社會觀感必然負面；向右靠，看似符合現階段發聲者之意志，惟主管機關對於採購等涉及國家機敏事項時，亦擔憂鬆綁後的難以控制。所以如何兼顧，正考驗者彼此的智慧，惟就爭取國營事業「副總經理以下之從業人員一律回歸勞工身分」現況僅有之片斷資訊觀之，尚有以下疑慮有待釐清。

- (一) 工時、休假與請假等勞動條件如何進行「有利勞工原則」之處置。
- (二) 約聘人員之定期契約將回歸勞基法第 9 條及其施行細則第 6 條規範（不定期契約）。
- (三) 轉變身分為純勞工而改投保後，公保年資如何結算或併入勞工保險年資可行性之疑慮。
- (四) 超過 60 歲以上無勞保年資之公務員兼具勞工身分者，將無法轉銜勞保之權宜配套。
- (五) 原公保被保險人改投保後，爰依據公教人員保險法第 11 條規定投保年資滿 30 年可免自繳健保費之權益將喪失。另亦需增加就業保險之保費支出，公司也將積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法規定，增加提繳渠等人員積欠工資墊償基金費用。

(七) 原屬公務員兼具勞工身分者爾後轉任其他公部門時，年資可否認列併計疑義。

(八) 廢除現行退撫制度回歸勞工退休金條例之適用後，「撫卹」部分究係依勞基法第 70 條規定建構於工作規則，抑或是另訂國營事業適用之撫卹辦法。

筆者嘗試就現行法令修正之可行性與利弊進行簡析。首先，是勞基法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。」中，刪除「退休」與「保險」事項，使公務員兼具勞工身分者之退休事項回歸勞基法、保險事項回歸勞工保險條例並納入就業保險法適用範疇。惟修法曠日費時，且連動範圍過距，干擾因素亦不利獲致共識。其次，勞工退休金條例第 8 條第 2 項修正案陸續完成三讀程序，使之為「公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度」，惟於立法院一讀通過後，囿於輿論壓力未能逕付二讀，且該法修正後僅解決公務員兼具勞工身分者之退休制度，其他則付之闕如。再者，依據大法官 270 號解釋略以，公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之，爰應促請經濟部及立法院儘速制定國營事業從業人員之專屬退休法。惟以現況觀之，當政府廣續推動國營事業民營化政策，國營事業公司數將因此遞減的趨勢看來，現階段訂定專屬法令，將不具實質效益，爰推測主管機關意願不大。

六、結論與建議

這個時間點提出「公務員兼具勞工身分」澄清「身世」乙案，勢將又遭受另一波「貴族勞工貪得無厭」之負面社會觀感及批判，而一般民營企業的勞工或許也會大嘆「一樣勞工兩樣情」，但我們似乎在討論這樣的議題時，應以整體勞動的角度加以評析，就如同職類有木工有鐵工一般平常，筆者認為「妾身未明」是造成誤解的源頭，將身分、適用法源、權利義務確認後，當可弱化長久以來各界對於渠等「不是公務員的勞工」的錯誤認知。

那如何解套呢？經筆者初步概析相關法源體系後，提出以下拙見：

- (一) 暫時不動勞基法第 84 條及其施行細則第 50 條修正，而自解釋勞基法施行細則第 50 條所謂之公務員兼具勞工身分之定義著手，亦即將行政院 74 年 11 月 15 日臺 74 人政壹字第 36664 號函頒「公務員兼具勞工身分者之認定標準」，其中二之（一）之 2「派用人員」與二之（一）之 3「聘用」兩部分所述，「依經濟部事業機構人事管理準則或經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點或經濟部事業機構專技人員約聘要點進用者」應予刪除，俾利使之與「公務員兼具勞工身分」之定義脫鉤。
- (二) 以國營事業之上源位階法律進行修正，亦即研擬修正「國營事業管理法」，讓適用對象限縮範圍，當可免除修勞基法之浩大工程與連動影響。而後，再藉由次一位階之所屬事業機構人事管理準則等歸併進行內部修正，由上至下進行相關典章規範之修正。
- (三) 刑法第 10 條第 2 項「公務員」定義，原規定為「依法令從事於公務之人員」；按大法官會議解釋，公營事業機構員工亦納入適用。惟 95 年 7 月 1 日修法後，「公務員」定義限縮修正，公營事業機構員工除辦理採購等極少數和「公權力之行使」有關的特定業務外，原則上不再適用。因此，在人員身分導正為「勞工」後，為考量部分人員在「公務」行使範疇中應受適當監督之必然，建議仍須訂有相當規範予以制約。
- (四) 部分公務員兼具勞工者如原屬勞保身分者則無礙，惟部分公保身分者之保險轉銜，應有類勞工退休金條例之限期選擇權規範，且對於已滿 60 歲囿於「首次加保」年齡限制者，應可朝勞工保險局 87 年 5 月 8 日（87）保承字第 6001301 號函釋，比照公營事業民營化後，得於 90 日內辦理參加勞保之模式爭取辦理。
- (五) 對於社會大眾的疑慮應有所解釋與澄清，避免一再以訛傳訛的負面宣染，模糊焦點、積非成是後，將使主管機關備受壓力，讓似勞工退休金條例修正案一讀通過後即無下文之功虧一篑憾事重演。另建議先行研妥相關法源及適法系統後，選擇適當時點再全盤托出，俾利進行「認祖歸宗」。(全文完)

金融風暴下...

勞工的未來？

桃園縣職業總工會理事長 王勝崇

今年以來，國際金融海嘯席捲全球，台灣勞工朋友當然也逃不過這個劫數，但多年來默默的努力、犧牲與奉獻，創造出台灣經濟奇蹟的勞工們，目前所面臨的困境更甚以往，苦難的勞工朋友們又該如何面對未來的命運？政府更應該釋出各種勞工福利政策來力挺勞工朋友共度難關。

由於全球性的金融風暴，相對的企業界亦將面臨經營上的困境，但企業遇到困難第一個想到的策略就是裁員、減薪及無薪休假來縮減支出，依近幾個月的關廠、停工的工商資料顯示出嚴重性，以及勞工的失業率一再創新高，其實現在的失業人口比官方公佈的更為嚴重，緊接著春節即將來臨，勞工將面臨更加嚴重的失業潮，我們期盼政府能推出更為有效率的勞工政策利多，為失業勞工度過難關。

再者我們憂心的是四大基金的護盤，已虧損甚為嚴重，國家經濟及股市的重創，豈可投入如此大的勞工基金，此舉引起現職勞工恐慌，因為在 98 年元月一日勞保年金即將開辦，原本以平穩勞工情緒又將再度被挑起，尤其是職業工會勞工，已具勞保年金資格者，從請領年金的意願，轉變成存疑心態，認為選擇年金是希望退休後能有安定生活的退休保障，然目前各大勞工基金發生負成長現象，因此為了安全起見，可預見年金實施後又會發生請領一次金的擠退潮，以免未來年金失領領不到錢，政府應對基金之管理發出保證，讓勞工恢復信心。

俗云：休息是為了走更長遠的路。目前勞工的假期很多，也是提升專業、提升品學技藝的機會，然而教育部竟在此時修訂：「技專院校回流教育校外上課處理原則」竟排除職業工會及同業工會所提出之開班需求，此案目前已由朱鳳芝立法委員與王進士委員向教育部提出反對意見，請教育部恢復原條款，而具有影響全國勞工事務的台灣總工會亦應想教育部提除爭取工會團體之回流教育權益。(全文完)



專題報告

中華民國營造業總工會 胡理事長和澤
於 2008/10/17 香港沙田舉辦 BWI 亞太地區區域研討會及區域委員會

如何促進國際勞動組織的團結及呼籲

各位好，非常榮幸可以參加亞太地區此次的年度大會，非常感謝各位！我們參加國際組織目的是一致的，是為了要爭取我們彼此之間共同的理想，我們的理想如何實現，唯有靠來自全世界各國的工會領袖集思廣益。今天，我有幸代表中華民國的台灣來參與此次的盛會，並代表香港、韓國、日本、蒙古作一個小組的報告。首先就香港以及台灣小組討論的綜合，由於各國的特性未竟一致，就大韓民國在工運上的成就，在座各位相信大韓民國在工運上的力量，非常值得肯定與重視的，有感於大韓民國在政策於執行上，勞工界的領袖都表達了他們的看法，促使韓國的政府不敢輕視勞動者的聲音。至於，大日本國在於我們亞太地區可以講是在於有關安全衛生、與法規訂定都較為齊全，納與我們小組的討論，側重在工作環境的維護，如何促使資方重視工安事件的發生，以及不要因為減少成本，而忽略勞動者身心安全的重要性。當然，希望在國際組織的架構上，促使各國間達到一定的水平，才是我們大家要來集思廣益。

其次有關如何促使國際間的力量，能夠延伸到各國特殊上的要求，這是一個非常大的課題，如何強大組織以及有自我展現理想的能力，唯獨靠大家共同團結努力。

一、檢視我國公共安全問題並借鏡實施完善之國家

就過去的缺點以及過去的反省，小組認為唯一重要的是改善工作環境，也就是工安事件的維護，如何有潛意識地表達我們在工作上，預知危險的能力，就靠我們各位在座的勞工領袖來呼籲各地所屬的會員。

尤其，我們所強調有關於無一定雇主的勞工、職業性的勞工更需要有我們獨立自主的判斷工地上的安全衛生，觀念及精神一定要重視它，大日本國在我們小組所提出的有關與政府協商在公共安全條約上的訂定做的非常好，值得我們大家所效法，在大日本國勞工的領袖努力下，成果值得大家給予肯定。

二、如何保障國內勞工的權利並參與其他國家之辦法

再來就是有關各國的立法，如何周全、如何保障實際各國內勞動者的權利之維護。昨天

小組香港所提出的有關於立法上沒辦法配合，這一點我們小組認為非常遺憾，就我在中華民國的台灣，對勞動者法規的訂定較為齊全，尤其有勞工保險、退休制度以及勞基法的保障，這點值得我們大家互相經驗的分享。

至於香港與台灣昨天在小組所提出的穩定就業及良好的工作環境的維護，跨國公司是否能夠透過國際組織給予壓力，給予重視該輸出國勞動者的權益，這是非常必要的。以及各國勞動者心聲的表達，可否給予國際間的響應。

昨天在香港的幹部提出，有看到其他國家勞動者有所不滿時，在香港可以帶起很多的群眾，向其國在香港的領事館提出他們心聲的表達，這是我值得學習。

就香港以及台灣小組所提出的，香港運伴車，他們不平等的待遇，經過他們發動罷工的爭議，使其資方重視。

就香港以及台灣小組所提出的，如何維護會員人數的增加、以及會員人數的蓬勃發展，不外因為老化、斷層，而我們的會員會流失，唯一的重點是要有誘因存在，當然香港的勞動團體，不只在勞動團體的維護，同時在環保意識的提升，見解的表達也感受良多。

三、對未來的展望及策略之謀定

至於未來的展望以及策略的考慮，我們小組所提出，在香港方面，希望法律能夠強調自雇者，所謂自雇者，在台灣是屬於自行作業，也就是無一定雇者的職業勞工，這個定義如何用法律來給予補強以及肯定，我們小組昨天講的，香港方面有一個觀念是要唱衰政府，在我們台灣這是行不通的，我們是希望大家能坐下來集思廣益，共商對策，來達到我們的理想目標。

昨天也提出來，香港勞動組織的經驗，禮頓公司的談判失敗，禮頓公司沒有重視該企業跨國組織在香港對於勞動者的剝削、壓榨，不重視我們勞動者的權益，這需要靠我們 BWI 在國際上給予援手、以及支援。香港的勞動組織也希望透過法律的訂定，就集體的談判，所謂的協商權以及爭議權、罷工權都應該立法規範，使其保障勞工權益，有所維護。

總歸一句，在座各位來自世界各角落，都代表各國勞動組織的特性，至於齊一見解能否適用於各國特殊的需要，是值得我們大家利用此次的研討會充分交換意見，來促成齊一的理想，使各國際都達成其理想。

今天我們有幸團結在 BWI 的組織之下，大家非常不簡單才有這個機會在一起，希望大家能夠同提出我們的理想，來透過國際組織的力量，來促使各國際間的勞動組織體權利的維護、以及我們安全上的要求、以及資方不要為了賺錢而忽略勞動者的身心的安全。以上為本人非常榮幸的代表各個國家就綜合座談所討論的結果，不成熟的淺見、不能表達我內心的希望，尚望各位在座不吝指教給予支持，給予勉勵，最後祝各位各國勞工運動昌隆。堅持到底，愛拼才會贏。(全文完)

本會論壇非常感謝各位會員踴躍的投稿，因著您們的支持、鼓勵及建言，讓本會編輯小組更能有持續服務的熱誠與動力。

本會網站將於 12 月 1 日起進行維護，2009 年初將以全新的面貌與各會員見面，歡迎舊雨新知，共同來感受台灣總工會的用心與誠意。

勞委會 (十一月) 勞動訊息

項次	張貼日期	標 題
1	11/04	習慣飲用含酒精提神飲料會增加職業傷害
2	11/04	勞委會訂定壓力容器安全檢查構造標準，強化其構造安全及檢查管理
3	11/05	勞工保險局推動勞保年金與國民年金宣導成效
4	11/05	勞工保險基金管理與運用現況
5	11/07	勞委會加強辦理勞資爭議協處人員專業化訓練，有效處理爭議案件
6	11/07	雇主違反防治職場性騷擾處罰額提高至 50 萬元，立法院三讀通過
7	11/11	協助企業掌握趨勢及提升企業人力素質，將陸續舉辦 5 場次「2008 人力創新獎」得獎者經驗分享論壇
8	11/12	勞委會舉行第二屆公共工程金安獎頒獎，五個績優工程獲獎
9	11/14	勞委會澄清未委託機構向事業單位收費辦理「臺灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)」建置訓練或輔導，並重申未強制事業單位通過驗證
10	11/19	近 10 年來勞保基金運用讓基金規模倍增！儘管短期內受國際經濟環境不佳衝擊，長期來看優於大盤，打敗通膨及定存！
11	11/19	勞工退休基金以追求長期投資績效，亦絕不會損及勞工退休金權益
12	11/21	2008 微型企業創新獎表揚暨創業鳳凰成果展於 97 年 11 月 24 日下午假台大國際會議中心舉行，歡迎社會各界人士踴躍參加！
13	11/24	勞委會啟動穩定就業輔導團
14	11/24	微型企業大發光 「2008 微型企業創新獎表揚暨創業鳳凰成果展」熱鬧舉行！
15	11/24	勞委會公布 2008 友善職場 69 家名單
16	11/26	有關民進黨團所提「國民經濟紓困及促進就業條例草案」意見
17	11/26	性別無歧視，職場好友善--69 家事業單位獲行政院勞委會頒予 2008 友善職場殊榮
18	11/27	現階段以保障勞工工作、維持就業穩定為首要目標，基本工資不調整，明年仍將視整體經濟情勢定期檢討
19	11/28	勞委會將加強查核雇主以人頭保申請聘僱外國人
20	11/28	具有危險性之機械及設備代行檢查制度更革—98 年起由 7 家改為 3 家執行
21	11/28	泰國機場遭圍堵，泰勞及雇主因應措施
22	11/28	散播機會 擁抱希望—「97 年勞工子女希望之路—工讀導航計畫」感恩記者會
23	11/28	「創」業築夢，勇往「職」前—「2008 創業鳳凰成果展暨職訓課程成果宣導會」府城孔廟登場！

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