

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18期

台灣總工會第24屆策略委員會

第二次會議

討論主題

— 綜合結論

成主任委員 之約致詞

一、
今天會議的成果除了具體反應工會的立場外，最主要提供給勞委會以為規劃相關政策時有更周全的思考及參考依據。更重要的是在有一些共識之後提供給總工會於參予後續的各項工作，修法過程及社會對話圓桌論壇時的依據以期透過勞委會等各種管道表達工會的立場與看法。

- 二、
1. 今日之議題「如何加強四人以下受僱勞工社會保障」，依個人看法四人以下事業單位受僱員工強制納保，層面較為複雜也涉及定期契約等之問題。
 2. 小型或微型企業受僱員工至職業工會加保，是否讓事業主可降低人事成本而因此聘請更多員工，增加就業機會？
 3. 如要小型企業或微型企業強制納保的話，如此一定有必然性的衝擊，對鼓勵小型、微型企業創業的政策面，有一定的扞格不入影響成長的情況。
 4. 當然就此議題須多方面的思考研討。請各委員的發言過程中，能以各個角度作考量。

董理事長 文雅致詞

一、
上午本會召開理、監事會，出席的主管機關代表勞委會潘副主委世偉及各長官表示，就下午本會策委會所研討的「加強四人以下受僱勞工之社會保障」議題至為重視，並寄予厚望，希望會議所形成的共識能提供政府部門作為施政的參考。

二、
「四人以下強制加保之議題」，事關眾多受僱勞工之權益與福利，更涉及工會組織運作，正、反意見呈現兩極化，個人對於各方之疑慮基於保護勞工的立場，代表台灣總工會全體勞工對今日參與會議之專家學者表達最崇高的敬意，並期盼藉由今日之會議能有具體的論述，以為台灣總工會未來努力的依據。

制度的改革不必然創造更有利的結果，除非改革方法正確，否則不排除發生「未蒙其利先受其害」或「治絲愈棼」的反效果。政府在處理強制納保一事，宜正反思考與評估其價值與影響。

三、職業工會為何對強制納保有疑慮

目前反對強制納保的聲音，主要來自於職業工會與小型企業，前者固然有會員流失的疑慮，但也擔心企業轉嫁責任，讓勞工未蒙其利先受其害，並不全然只考慮工會利益。至於小型企業則基於勞動成本的增加而反對。

相關研究顯示，部分受僱小型企業之勞工，因擔心工作不穩定（須經常變更投保單位），或基於可以逐年調高投保薪資

的自主性，寧願選擇由職業工會投保。

至於僱用四人以下之企業，依相關研究顯示，已為員工投保之比例並不低，其中來自雇主的風險意識，或企業社會責任的實踐，抑或不知法律尚未強制，適足以說明強制納保並非是促使企業為員工投保的唯一因素。

強制納保是否可迫使尚未為員工投保之企業依法辦理，其中尚涉及執法的強度，以及企業的負擔能力與回應方式的抉擇。企業是否會因間接勞動成本增加而轉嫁、減薪、延緩調薪、減少僱用或改變僱用方式，這都是職業工會的憂慮，也是政策規劃應注意的負面效應。

依藍科正、陳美慧(2009:8)，從行政院主計處2008年出版之工商及服務業普查報告中統計出，4人以下之事業單位數為861,51420單位，自願加入勞保之單位數為249,938單位，未加入之單位數為615,576單位。4人以下事業單位

因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障

一、議題源起

2007年1月3日立法院第6屆第4會期衛生環境及社會福利委員會第14次全體委員會議，一讀通過勞工保險條例部分條文修正草案，將勞工保險條例第六條第一項前三款規定的五人強制納保門檻予以刪除，並增列有一定雇主的勞工不得透過職業工會或漁會參加勞工保險之規定。當時因適逢立法委員和總統選舉在即，因政治考量而暫擱置。此一議題雖暫時冷卻，但已在中小企業、工會組織、自營作業者、無一定雇主及受僱四人以下企業勞工引發熱烈討論。

2009年5月6日，報載行政院勞工委員會主任委員王如玄在出席立法院福利及衛生環境委員會備詢時指出，目前四人以下事業單位納保勞工約61萬人，由於四人以下事業單位未強制納保，造成為數不少的「勞保孤兒」。因此，勞委會已著手修訂勞工保險條例，將四人以下事業單位強制納入保險，且同步規劃「保險專業代理人制度」及補助中小企業辦理勞保人力配套措施，希望建構「保險專業代理人制度」，要求保險代理人須取得國家或相關證照，讓專業人力更充足，以避免勞保黃牛問題外，並將透過經濟部協助，

使四人以下企業能在強制納保後，補助行政人力配套措施。此一議題再度引發勞資團體之關注與討論。

二、受僱於4人以下單位之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？

「國家法律對於勞工的保障應有一致性，四人以下事業單位勞工同樣是產業勞工，法律卻給予不平等對待，對這些勞工極不公平」。

「基於勞動保障之公平性與必要性，將受僱於四人以下企業之勞工強制納入勞保，乃應然之事，但實際上卻面臨重重阻力，陷入好事多磨之境，尚須加強溝通與對話。」

因此，基於國家對所有勞工勞動權益的保障應公平對待的原則下，將僱用4人以下單位之勞工，納入勞工保險強制加保範圍，應是政府必須走的一條路。然而，從實證中可發現，

勞工數為1,476,877人，自願加入勞保之勞工數為593,215人，未加入勞保之勞工數為883,662人。

另依藍科正、陳美慧(2009:11)，從勞保局向立法院報告的資料指出，4人以下事業單位未加保單位數為30,000個，勞工數為60,000人。若上述資料皆正確無誤，則可以想見目前4人以下之事業單位之勞工有823,662人加入職業工會，而依98.5之統計資料全國職業工會勞工總人數為2,550,831人，4人以下事業單位之勞工加入職業工會投保總人數佔職業工會總人數的比率為32.3%。這些人將來若全部強制由事業單位投保，將嚴重影響到職業工會的生存。

» 本文未完請續接第二版閱讀

工運省思

四、強制納保對用人單位的影響與困難，其可能回應為何？

(一) 微型企業經營困難，生命週期不長

依經濟部 98 年 3·4·5 月統計：餐飲、住宿(如鮮草芋、50 嵐、小吃店)等，新開的店數為一年的新高 97 年平均每月約 400 家，98 年 3 月 528 家、4 月 788 家、5 月 699 家。批發零售業 97 年每月平均約 1478 家。97 年 10 月金融海嘯降到 1400 餘家，98 年 3 月升到 1840 家、4 月 2084 家。

再依經濟部統計，不論景氣好壞，每月歇業的店數都差不多，97 年 5 月起批發、零售業每月歇業的店數約為 1500 家~1800 家，即便在 97 年 5 月景氣不錯時與 97 年 10 月金融海嘯時，每個月歇業數都不脫這個範圍，餐飲、住宿業也都介於 300~400 家(工程小包不計)。再據台灣連鎖加盟促進協會秘書長劉汝駒表示中小型商業服務業如餐飲、茶飲店。開業超過 5 年的大概只有六成(2009.7.14 聯合新聞)。如此再加上從原來-生產製造業的勞工因失業而正大量轉向創業之際，其在經驗上、市場上、因實務專長領域不同，很可能再造成另一波投資失敗大量歇業的境界及數量。

經營者本身除再度流離失所，負債累累外，所僱用的勞動者，也將失其依據。而勞工保險會是其僅有的保障。

(二) 政策會影響經濟與社會安定：

1. 據經濟部中小企業處(2007)召開的座談會意見顯示：四人以下事業單位強制納保可能造成「非受僱人員增加」，「薪資下降」，「派遣人員增加」等；其決議認為四人以下事業單位強制納保前要評估對微型事業的衝擊，需提供配套措施，並應與代表性團體充分諮商(藍科正、陳美慧 2009.7)
2. 依吳惠林、王素鸞(2008)調查 134 家四人以下事業單位的結果如強制加保的話：
 - a. 24.6% 會改聘兼職員工
 - b. 16.4% 會改聘人力派遣
 - c. 13.4% 會減少僱用員工
 - d. 5.2% 會結束營業

就上述會影響四人以下受僱者勞動權益合計為 59.6%再依行政院主計處 2008：(16)：至 2006 年底時全國四人以下事業單位有 861,514 個勞工數有 1,476,877 人如依比例換算 1,476,877 人*59.6%=880,219 人將會被連改變就業型態。再依單位數與勞工數比例換算平均每單位僱用人數比為 1.7 人(1,476,877/861,514)，如此微型企業在經營人力運用上已有相當之困境(藍科正、陳美慧)

(三) 強制納保對用人單位將產生下列的影響：

1. 非勞動成本的增加：如：勞保、健保、就業保險、職業災害保險等費用雇主法定應負擔部份、勞工退休金的提撥。
2. 須增加人力以辦理繁瑣的加、退保及各項給付的申領手續，由於 4 人以下的事業單位人員的流動性高，將造成事業單位極大的困擾。

基於上述原因事業單位可能採取的回應如下：

1. 增加這些成本後，公司的經營若尚能維持，將可使勞工權益得到保障，市場的競爭也更顯公平。
2. 公司的經營若不敷成本，可能加速其結束營業。若此，將造成邊際勞工更難找到工作，失業率將進一步的惡化。
3. 公司為規避勞保及勞基法上的責任，將以人頭公司、或不設立登記、自然人僱用、或承攬關係或勞動派遣等型態來經營，勞動市場將更顯紛亂，主管機關的勞資爭議處理將層出不窮，法院的工作量亦會快速增加。

五、強制納保對職業工會的影響為何？

「工會會員將大量流失！」，這是職業工會的直覺反應。雖然工會法修正草案有關工會型態中仍保有職業工會，惟強制四人以下受僱者均應由雇主投保之機制設立後，將直接衝

工會組織猶如人體，「理·監事」是工會政策和策略的決定者，是工會的神經中樞、心臟和骨骼，而「代表」則是工會的手足耳目，「會務人員」則等於是人體的關節，要去執行理監事會議的決議，至於會員則等於是工會的血脈筋絡和基本組織細胞，不管在哪个國家，勞工都是相對的弱勢族群，我們不僅需要制度上的正義，也需要心理上的支持，而這個過程，就必須靠身為工會幹部的所有朋友以旺盛的企圖心，無私無我，團結會員，捐異求同，才能得到。

擊其「會員規模」、「會費收入」及「勞保行政補助費收入」等，影響會務運作與發展至鉅。政府雖擬規劃「保險專業代理人制度」，卻未聞對於現行職業工會有所輔導等相關配套，種種令人質疑、匪夷所思的政策口號，讓工會不得不擔心「勞工未蒙其利先受其害」隱憂再現。而更有陰謀論者稱，政府此舉將逐步瓦解職業工會組織，心態可議。

自經濟財務角度觀之，或謂政府希冀增加勞工保險保費收入，化解勞保基金負荷。或係為紓緩就業保險基金因擴大失業給付及育嬰留職津貼後之大量流失。或者是，增加勞工退休基金規模，以為更多運用籌碼。最後，也是最重要的是降低政府在保費上的負擔比例。勞工保險及全民健康保險負擔比例自原職業工會加保勞工須補貼之 40%降至 10%的保費補助負擔，各級政府可因四人以下強制納保而減輕勞健保費補助負擔高達 60 億。政策改革明為保障勞工，實際上卻在減輕政府負擔，不符正義。

勞保部份 $17,280 \times 6.5\%$ (不含就業保險 1%) $\times (70\%$ 雇主負擔部份) $- 40\%$ 《加入職業工會政府負擔部份》 $\times 823,662$ 人(四人以下事業單位可能錯誤投保勞工數)《藍科正、陳美慧》 $\times 12$ (一年) = 3,330,493,770 元。

健保部份 $17,280 \times 4.55\%$ $\times (1+0.7$ 《平均眷口數》) $\times 60\%$ 《雇主負擔部份》 $- 40\%$ 《加入職業工會政府負擔部份》 $\times 823,662$ 人(四人以下單位可能錯誤投保勞工數) $\times 12$ (一年) = 2,642,175,910 元。

勞保+健保 = 3,330,493,770 元 + 2,642,175,910 元 = 5,972,669,680 元

六、強制納保時機的考量與選擇為何？

一個制度改革是否成功需要許多條件的配合，時機的考量也是因素之一，尤其在我國，泛政治化常讓一個好的政策胎死腹中或無疾而終，亦可能已開始推動後卻中途夭折，因此，為避免反彈力量藉著選舉與政治人物掛鉤，並結合各種勢力擴大反彈力道，造成政府難以承受的壓力，強制納保的時機應避開各項選舉。

再者，由於勞工對該議題的認知，對該政策的推動成功與否有絕對的關係，是故，政府應將本項改革形成議題，廣開言論擴大社會大眾對該議題的討論，讓贊成與反對的聲音都能呈現，並透過討論形成共識，降低政策推動的阻力，或許在公共論壇中可以發掘更佳解決方案。

目前台灣受到全球經濟危機衝擊，企業經營陷入困境，就業市場亦極不安定，四人以下強制納保政策，宜經由社會對話，化解歧見，俟經濟與就業市場復甦之後，有週延配套再行上路，以減少阻力。

七、政策思維

(一) 思考基礎

1. 所有受雇勞工均應加保；
2. 對於政府、勞工、工會與企業的變動最小；
3. 維持職業工會的生存與功能；
4. 減少比較利益。

(二) 僱用四人以下勞工之企業應成立投保單位之必然目的為何？如果維持現況不變，可有替代或調整方案？

(三) 法規修正後，預期執行成效如何？主管機關面對「上有政策下有對策」之政策成效耗損及勞工可能面對之負面效應，有無預應或因應之道？

(四) 職業工會在會員流失及會務發展所受之影響事項及程度，是否客觀且確實評估？

(五) 配套的「保險專業代理人制度」究是以何種型態產生？設定之功能與效益如何？該制度如何協助職業工會與中小企業？

(六) 職業工會會員如何納入就業保險及勞工退休金提繳範疇之思考？

(七) 合作社組織現今仍無法成立勞保投保單位，如何保障「實際從事勞務服務之社員」應有權益？

八、建議作法

(一) 受僱於四人以下企業之勞工是否可由職業工會代為投保，並非完全沒有討論的空間。如果透過修法，在強制納保的原則下，讓受僱於四人以下企業之勞工具有投保單位「選擇權」，既可解決目前違規以職業工會投保者被取消資格的潛在風險，也減少因小型企業就業不安定而常換投保單位的困擾，並減輕小型企業投保作業的行政負擔，也可以激勵職業工會加強服務品質，以爭取代為投保的機會。

(二) 四人以下企業受僱勞工，可以選擇經由職業工會或所屬單位參加勞保；為保障受僱於四人以下企業之勞工，如選擇以職業工會為投保單位，其依受僱者身份成為被保險人，只要已繳納其應負擔之勞保與就保之費用，其勞保與就保給付權益應受保障，如企業所積欠保費之情，經職業工會通知補繳未果，則應由勞保局依法催繳。

(三) 就業保險、全民健保、勞工退休金應與勞保同一投保單位；

(四) 四人以下企業受僱勞工，應透過查核確定 4 人以下企業的名單，落實享有勞工退休金權利；

(五) 為消除企業的比較利益，凡經由職業工會參加勞保之 4 人以下企業，其保險費負擔比例應予修正。受僱於 4 人以下企業之勞工強制納保，小型企業之勞保、健保、勞退、就保等負擔並不輕，而政府卻因此可以減少補助之比例，政府應考慮小型企業在微利競爭中的困窘，把減少對工補助之部分，在一定期間內(1-3 年)轉移補助強制納保的四人以下企業，以減輕其負擔比例(例如 勞：資：政 = 20：40：40)，並降低其轉嫁或減少僱用的規避行為。

(六) 職業工會並非勞工雇主身分，現有事務費用補助應維持。

(七) 公共工程委員會已制定有「勞務採購契約範本」，其中第八章(十七)之 2、「廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金」部分，應積極落實查核作業，並擴及勞動派遣，且應加重要派單位之督促義務。

(八) 主管機關應有計畫性的將「保險專業代理人制度」植基於工會組織，而職業工會之功能亦應朝多元發展趨勢，例如技能教育、專業訓練、證照取得、勞工安全衛生宣導、就業服務等。

(九) 合作社組織應准予成立勞工保險投保單位或得委由職業工會代辦，而合作社則必需承受雇主應負擔比例之保險費，以保障實際參與勞務提供的「類勞工」社員相關權益。

(十) 修改就業保險法，將所有受僱勞工及自營業者(雇主兼具勞工身分)納入適用對象，再就不同身分勞工之「非自願性失業」予以差別性定義，俾利擴展社會保險之普及性。(完)

解析

工會法

■ 胡和澤

首提現有工會法係於民國 18 年公佈施行，迄今以逾 77 年之久，雖經八次修訂，但與當前時代背景檢視恐有不著邊際之虞，唯就產業工會或許尚有肯定之處，原就所謂「無一定雇主勞工」的職業工會所屬之勞工就實務探討及預期功能上顯然極待另有檢討修法及作更符合時代的必要。

- (一) 就現存工會法條文上較備重「有固定具備關係」的勞資雙方之權利、義務之規範，如退休、福利等。
- (二) 相關法規較有明確保障其目的即是課以資方雇主之責任義務，尤其勞動基準法更能顯示政府如〈勞健保條例〉等公權力之強制應行要求介入以保障受僱之勞動者，唯恐所有保護勞動者之相關法規似乎只對「有一定僱傭關係之勞動單向偏重之」，而對參加職業工會的「無一定主從關係」的職業性勞動者甚少著墨，疏於關心及重視，任其所謂「工會自主」原則，觀其自存自滅之，尤觀勞動者的團體組織權係源自憲法第十四、十五條所保障而組織成之。
- (三) 當然勞動者自覺自省精神只能靠本身自我提升，不是外力能強迫的，況且職業團體存在最大的原動力就是具有團結的共識。

今就當前勞工行政相關部門的建言，就是應多探討職業工會組織實務的研究，以期兌現團結權；協助政府推行政令的最大前提：亦即所謂將個體集成有組織架構的人民團體，使政府與人民具對話及溝通理念的平台

到就業歧視的區塊。就業歧視的定義與範圍，容易感受到卻很難去界定與認定，就受歧視的面向就可分為先天與後天兩大區塊，而內含因素更是百百種。舉例相關的就業歧視案例，講授現今就業歧視是用的法源與界定（憲法、就服法、勞基法、工會法、性平法）等明定適用條文，提供在遭受就業歧視時能解套的方法：就業歧視之舉證與過程、就業歧視評議委員會的功能與案件處理流程…等，為就業歧視的預防與治療做了完整的介紹與說明。

近來發生率頻繁，而被社會大眾與政府相關單位注重的性騷擾議題，經台中縣政府勞工處的廖宗侯科長做完整的專題講述。首先先針對何謂工作場

，因一個勞動團體應具有穩定社會、提升技能、保障權益、變化氣質的功能。

本人從事勞動始自 13 歲當木工學徒起 3 年，16 歲學備當所謂木工從業者，單打獨鬥之苦衷與無奈，今舉以下幾點供各界賢達先進參酌之：

現存工會法本法及施行細則悉偏重產業性、具有主從關係的勞動者有所規範保障，而對無一定雇主的職業性勞工完全沒有實際之保護。前者有勞基法、勞保條例、健保條例、安全衛生法、就業保護法等相關法律保護；而後者職業工會會員的前述各項保障係為夢想！試問情何以堪？

可能各位相關單位長官及賢達會說「諸君為何不去當一個有僱傭關係的產業勞工？」，沒錯，從事本業者亦欲有明確的僱傭關係，但是反觀我國現有的營造業資方架構，一般只有領導人員、會計人員；試問有那家資方的營造廠有自己的養成工？實際上都是承包到工程後再轉包……層層剝削後等到工安事件發生，等著大家一起推卸責任。受害者永遠是最前線的基層營造業勞工，此現象主政者一直很清楚卻裝做不明白！

此可從資方的營造廠商下參加勞保、健保之人數反觀自明，其承包各項工程總額與投保勞健飽人數絕對不成比例。

此現象存在數十年代，是社會行為使然及主政者的忽略，或當然身為工運各幹部亦捫心自問到底問題出在那裡？頗值各界賢達共思籌想，以利工運暢行。(完)

所性騷擾作為性騷擾議題的開頭，各國工作場所性騷擾的嚴重程度皆有數據上的差異，但不可否定的是性騷擾事件的發性騷擾史等幾點作為簡單初步的判別標準；而從社會與心理層面對性騷擾提出：生物性模式、社會文化模式、組織性模式、心理性模式等解釋模型，從學術角度來解讀何謂性騷擾。當性騷擾事件發生，對被害人、雇主、社會等對象定會產生各類的負面影響，所以面對性騷擾事件可採取拒絕、尋求支持、對事實詳實紀錄、尋找證人及申訴管道等行動，並藉由性平法的防治機制，提醒雇主有一般與設置企業內部處理機制的防治責任與損害賠償責任，需要建制相關的內外部申訴制度、頒布禁止聲明、實施防治教育訓練、懲戒處理等，

台灣總工會

98 年度婦女幹部
—訓練研習心得

■ 98 年 9 月 24 日 婦女幹部研習

■ 吳芳定 台南縣總工會人力資源處

有幸於 9 月 24、25 日參與台灣總工會所辦理的「婦女幹部訓練」課程研習，本次研習課程的內涵與訓練對象著重於婦女幹部，所以台灣總工會針對此，細心安排與參加一般會務人員培訓中較少接收到的女性議題，邀請了台中縣政府勞工處廖宗侯科長以及大葉大學人力資源暨公共關係學系陳月娥博士作為此次活動的重點與內涵推動的講師，讓此次培訓課程能使學員豐富知識、獲益良多。

陳月娥博士運用十分輕鬆活潑的上課方式並站在女性學員角度來講授性別歧視、促進工作平等措施等議題，從性別主流化的推動做為開頭，提出何謂性別主流化讓學員做發想，提出貧窮女性化的議題引起學員們高度討論與分享，以性別主流化的意涵、測度指標、基本元素等作衍生；而在性別平等的部份，以法律上、實際生活上的平等為基礎，討論目前平等的主要面向。

而往往婦女同胞在工作職場上常感受到性別不平等，也常常與職場上的性別歧視連在一起，先例舉現實社會的性別不平等刻板印象作開頭，印證性別不平等在理論與倫理的觀點，讓學員們了解為何衍生出性別不平等的各種面向。

而職場上各種直接的性別歧視、相關的工作不平等議題(例如：同工不同酬、玻璃天花板效益、性騷擾…等)，而這些現象該如何因應，陳博士提出了促進性別工作平等的相關法令(憲法、勞基法、就服法、性平法)，講授相關法令的立法重點及政府所設立的三大措施與規定，並提出相關救濟及申訴的方式，讓女性在職場上能夠保護自己。除了以女性為主要對象所提出的性別不平等與相關歧視議題外，陳博士也講

否則國家將處以罰則，來保全職場上性騷擾的防治。

經過兩天針對婦女幹部的教育訓練，汲取了在課堂上經由講授與討論所得的相關知識與經驗，覺得獲益良多；而除此之外，對台灣總工會董理事長所分享的現今工會組織運作的經驗與現況，也提供了工會該如何努力自保外更該如何壯大的想法與省思。(完)

更多精彩內容請上本會網站
<http://www.tpfl.org.tw>
並竭誠歡迎全體理監事及各
會員工會

踴躍投稿

正視 ECFA 對勞動市場的影響與回應



勞委會辦理全國勞工行政主管
兩岸經濟合作架構協議 ECFA
— 專題演講 —
中央與地方攜手協助勞工
因應 ECFA

■ 洪清海

有關兩岸簽署 ECFA 的討論，近來成為各媒體的報導焦點，讓人不禁懷疑其背後是否有利益團體刻意炒作，藉以形成政策的緊迫感，進而壓縮討論的空間。尤其來自經濟部的資訊，不管是官員的對外發言，抑或文宣說帖，都給人一種「箭在弦上」的感覺，完全忽略人民對此一政策的認知與感受，其實並不是很得宜。

基本上，筆者對兩岸簽署 ECFA 的重要性與必要性持正向看法。筆者既不懷疑政府此一攸關台灣經濟發展的重大政策已完成深入研究與規劃，也從不理會政府會出賣台灣人民的利益的政治語言，但筆者並不相信政府對於 ECFA 可能帶來的負面影響與風險皆已客觀評估，更不相信政府已做好因應之配套。當政府樂觀描述 ECFA 對我國 GDP、投資、產業價值鍊、早期收穫、就業機會的正面效應，卻不告訴人民其中可能的負面衝擊，以及政府為此做了那些因應的準備，我相信人民心中的疑慮只會愈來愈重，甚至成為政策的阻力。由於 ECFA 的專業性與複雜性，讓議題的論辯與對話成為精英專屬的場域，大多數人民並無法精確理解專業語言背後的意涵，更遑論判斷其論述的對錯，因此政府有義務以人民所能理解的語言為政策做說明。很可惜的是，經濟部出版的「一哥發瘦」漫畫說帖，卻充滿價值判斷的偏執與傲慢，不僅無助於人民對 ECFA 的認知，反而凸顯政府對政策解說的低能，因此讓人民更加憂慮 ECFA 上路後是否會失控。

站在工會的立場，對兩岸簽署 ECFA 固然有所期待，但對可能的負面影響，並不是毫不憂慮，畢竟任何貿易協定都有其利弊得失，如同刀之雙刃。從過去

企業西進引發的關廠風暴中，台灣勞工所承受的傷害至今仍隱隱作痛，兩岸簽署 ECFA 會不會帶來傷口撒鹽的痛楚，一直是工會揮之不去的陰霾。很遺憾的是，政府對此並未邀集工會進行必要的說明或對話，只強調不會開放大陸勞工來台。其實 ECFA 對勞工的影響，主要來自於產業消長對勞動市場的衝擊，進而影響到受僱於不同產業勞工的就業安定與勞動條件。對於兩岸簽署 ECFA 究竟會對那些產業造成不利發展，連帶使該產業勞工面對夕照，這絕非一句「不開放大陸勞工來台」即可搪塞，而是政府應如何提供這些弱勢產業必要的救濟機制，以及對這些弱勢產業勞工提供適當的保障與協助。

據媒體報導，勞委會已就兩岸簽署 ECFA 對國內勞動市場的影響完成研究，並認為簽署 ECFA 可以創造數萬個就業機會。由於該報告並未對外揭露，筆者無法了解勞委會的研究結果是否與經濟部對外指稱可增加 26 萬個就業機會相同，也不清楚勞委會對簽署 ECFA 有何就業的配套作法。筆者心中的疑問是，在經濟部門猶未能弄清楚那些產業會受 ECFA 多大負面衝擊之前，衍生性的勞動市場供需變化又如何預估？如果國內產業因 ECFA 而發生結構調整，並因此造成結構性失業問題，政府要面對的，已不是單純的就業媒合問題，而是不同產業間勞力移動的門檻與障礙如何跨越的問題，其中所需的轉化時程與支持性機制，都需要未雨綢繆。筆者建議，勞委會除應對外公佈其研究報告外，宜邀集國內工會說明其因應之道，並接受客觀的檢視。此外，筆者呼籲國內工會幹部應正視 ECFA 的動態發展，並適時對政府提出建言與批判，對會員提供諮詢與教育，讓兩岸簽署 ECFA 成為利多，而非夢魘。(完)

勞委會

新聞稿

發佈單位：新聞聯絡室 佈日期：2009-10-12
業務單位：綜合規劃處

為廣泛聽取各界對政府洽簽兩岸經濟合作架構協議（ECFA）政策之意見，勞委會於 10 月 12 日邀請經濟部國貿局黃局長志鵬對全國勞工行政主管進行兩岸經濟合作架構協議（ECFA）專題演講；並於專題演講後進行綜合座談。勞委會希望透過專題演講讓地方勞工行政機關首長對 ECFA 有更深刻的了解，以作為擬定相關方案之參考，強化中央與地方協調合作，共同協助勞工因應國際化的衝擊，也讓勞工瞭解政府因應 ECFA 所做的準備。

站在與勞工接觸第一線的縣、市政府勞工局、處長，更能感受地方產業的需求及勞工朋友的心聲；大家都相當關切 ECFA 的內涵及其對台灣產業與勞工就業的影響。為使廣大勞工朋友進一步了解 ECFA，並聽取勞工朋友的意見，勞委會即將辦理與勞工及工會領袖座談，聽取各界意見，協助政府擬定協助勞工方案及諮商談判之立場。

勞委會王主任委員如玄致詞時表示，目前兩岸 ECFA 的詳細內容雖尚待諮商確定，身為全國最高勞工行政主管機關，早已積極蒐集相關資訊，針對 ECFA 可能對產業及就業之影響進行研究，並研擬因應 ECFA 協助勞工之方案，相關研究及方案即將完成評估及規劃。勞委會將嚴格把關，評估洽簽 ECFA 對勞工不利及有利之處；在諮商過程中也將秉持不開放大陸勞工來台工作的政策、廣泛聽取勞工意見，凝聚共識。確保勞工因貿易自由化之權益及所得保障不受影響，同時積極協助敏感性產業勞工轉業、就業及提升就業能力，爭取敏感性產業不列入開放項目，或列入敏感清單但訂定救濟措施，以確保勞工權益、捍衛勞工最大利益。

兩岸經濟合作架構協議 ECFA 對勞工之影響及因應

■ 行政院勞工委員會 98 年 10 月 12 日

一、為何政府需要簽 ECFA？

台灣經濟發展高度仰賴對外貿易，貿易自由化係政府主要政策方向，台灣雖已加入世界貿易組織，因杜哈回合談判破裂，各國紛紛轉向洽簽自由貿易協定。尤其因東亞區域經濟整合趨勢（東協加中國及未來東協加日本、東協加韓國）影響，區域內大部分產品關稅降低，不利我國產品競爭力，加上貿易轉移效果，將嚴重衝擊我國經濟發展及國民就業。

依據中華經濟研究院研究顯示，東協加三將使台灣 GDP 減少 0.123（靜態）到 0.836（動態），生產金額減少

51.45 億~99.87 億美元，化學塑膠橡膠製品業、紡織業、機械業、石油及煤製品業、汽車及零件業等受到衝擊。

中國為我最大貿易夥伴之一，如能推動洽簽兩岸經濟合作架構協議（ECFA），透過早期收穫及逐步貿易自由化，有助我經濟發展及增加就業。總統今年 3 月 20 日表示，兩岸簽署兩岸經濟合作架構協議（ECFA）有其急迫性，「今天不做，明天會後悔，將來吃的虧會更大！」但非一步到位，有共識的先

● 兩岸經濟合作架構協議(ECFA) 對勞工之影響及因應說帖

因版面受限，完整文章請參考本會網站或勞委會網站
勞委會 <http://www.cla.gov.tw>

簽，沒共識的就先不做。依據經濟部規劃，兩岸推動洽簽 ECFA 之程序為：1. 雙方個別研究→ 2. 雙方共同研究→ 3. 協商→ 4. 簽署→ 5. 送國會審議通過→ 6. 生效實施，目前係經濟部已完成個別研究，本會並針對就業市場進行先期評估，兩岸將進入共同研究階段。