



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 編輯：林孟寬
美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇

第22期

進步還是退步—— 僱用勞動，勞動派遣到勞動合作社

中國文化大學中山學術研究所副教授
本會策略委員會委員

徐廣正



壹、前言

傳統的企業，是由個人、家庭、家族以至於同鄉之間的相互關係構成。為了維繫企業的經營與獲利能力，必須保持企業營運的優勢。因此保持企業優勢，成為最重要的管理原則；所以對於深入瞭解企業經營狀況的資深員工，通常給予相當的報酬，其中最重要的一項，就是終身雇用制的實施。即使員工在生產的效能上有所不足，仍然以終身雇用制為核心，給予優渥的薪資與退休金。

不過，隨著企業規模的擴大，對於資金的需求大幅提升，因此企業的管理階層開始引進額外的資金，包括增加股東的投資，而最主要的是成立股份有限公司引進社會資金。不論是增加股東或是向社會籌募資金的方式，以便對於提供資本的股東發放股利做為回報；為了額外準備足夠的股利，必須改變原有的經營與管理模式，以提高獲利的能力。而近年來的經濟不景氣與勞動法令的增修，更加速這個變化的過程，造成勞工問題的滋生。

在經營模式轉變的過程中，受到最大影響的就是員工，最重要的結果，就是帶動就業型態的轉變。除了資遣之外，就是配合勞動派遣的操作，而近來成立勞動合作社，更成為就業型態轉變的最新結果。但是勞工在此期間，勞動權利受到何種影響？更是一個值得研究的話題。

貳、資遣與勞動派遣的操作

一、勞工退休金條例的制定

勞工退休金條例於93年6月30日經總統令制定公布全文58條，並規定自公布後1年施行，即94年7月1日起施行。在第8條中規定，施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後仍服務於同一事業單位者，可以選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用勞工退休金條例建立之退休金制度；亦即勞動關係一旦中斷，受僱勞工即必須適用勞工退休金條例建立之退休金制度。

由於第11條規定，勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後仍服務於同一事業單位而選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適用前之工作年資應予保留。於勞動契約依勞動基準法或職業災害勞工保護法規定終止時，雇主應依相關各法規定，採用契約終止時之平均工資，發給保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。因此受僱勞工即使已適用勞工退休金條例之退休金制度，但其在勞動基準法中保留之年資，於退職時發給之資遣費或退休金，並非以轉銜時為準，而是以契約終止時之平均工資為準，因此雖然已不再適用勞動基準法，但資遣費或退休金仍有增值。

不過依據第12條規定，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度後之工作年資，於受僱勞工勞動契約依前述法律規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，並不適用勞動基準法第17條之規定。對於雇主而言，受僱勞工若適用勞工退休金條例之退休金制度，終止勞動契約時，支付之資遣費成本低於按勞動基準法計算之標準，且有6個月之給付上限規定。

二、勞動派遣的興起

勞動派遣的興起，與企業面對的經濟社會環境有關。在企業的經營環境方面，企業是國際生產與服務鏈接的一環，為強化生產效率，國際分工成為企業經營的主要方式；配合國際分工的需要，在人力的需求上追求彈性。主要是把不是核心或關鍵的生產項目，採取委外承包的作法，導致就業形態隨之由僱用勞動轉為契約勞動。同時，產業結構由農林漁牧業、工業而轉向服務業，使得新生的就業機會，由智力勞動取代傳統的體力勞動。這些職業的特性，是以專門技術、管理與行銷為主，無需定著於土地或工廠，因此就業彈性大於以往，轉換就業成為常態，但也符合企業發展的需要。此外，企業本身的組織，也產生新的變化。由於產品與服務的內涵，因應客戶的需要，越來越個性化、多樣化、少量化；所以傳統的規格化的生產，與僱用大量相同技術能力的勞工的方式，已經不能應對實際的變化。所以企業在減少固定成本支出、經營與產品的變化，與引進外部專業人才的需要驅使下，開始運用勞動派遣者。當然，勞工願意接受勞動派遣，基本上是因為缺乏良好的就業機會、就業彈性的觀念普及，與規避固定的高稅負或高社會保障成本。

由於我國迄今並無勞動派遣法制，勞動基準法修正草案對於勞動派遣的增定條文尚在處理徵詢意見中，因此在勞工退休金條例於94年7月1日施行以後，企業以勞動派遣取代正常受僱關係，就成為規避勞工退休金條例與相關法令規定的重要方式。

三、資遣與勞動派遣的操作

基本的方式是與派遣公司合作，通知全體受僱勞工結算年資，依據勞動基準法規定發給資遣費；如符合退休資格者，則協助其辦理請領退休金或勞工保險老年給付之程序。接著將留任勞工全體轉為派遣公司員工，由派遣公司與原公司簽訂勞動派遣契約，由留任勞工繼續提供勞務，並由派遣公司支付相同水準之薪資一段約6個月之期間後，再重新僱用。此一處理方式，看似與原先受僱方式相當，其實本質上業已轉變，包括：

- (一) 勞僱關係中斷再延續，受僱勞工即必須適用勞工退休金條例建立之退休金制度；
- (二) 薪資結構轉變，經常性給與比重下降，非經常性給與比重提高；這樣的轉變，對於企業的經濟利益，包括：

1. 原應依據勞動基準法給付之退休金，改以資遣費標準支付，前15年由每年2個基數降至1個基數，減少勞工退休金基金的支出；
2. 受僱勞工全體適用勞工退休金條例建立之退休金制度，未來資遣費標準適用勞工退休金條例規定，且有給予上限僅有6個月的優勢；
3. 薪資結構中經常性給與比重下降，用以計算勞工退休金、勞工保險投保薪資、全民健康保險投保金全民健康保險投保金額等的標準下降，負擔之固定費用減少；
4. 透過退休與資遣部分員工，減少企業僱用人數，降低薪資支出。

對於繼續受僱的員工，只是有一段期間由派遣公司僱用，表面似乎沒有太大的變化，但是實際上對於勞工影響至大的社會保障權益，已經有了很大的轉變。

參、成立勞動合作社的弔詭

一、合作社的意義

原住民族工作權保障法於90年10月31日公布施行，其中為保障原住民族參與公共工程及政府採購，故在第11條規定各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包；並配合訂定原住民合作社一章，規定政府應輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，以開發各項工作機會、免徵所得稅及營業稅、由各級政府補助營運發展經費及設置原住民合作社輔導小組。是政府加強力量、介入與就業相關合作社業務的開始。

合作社法於91年11月22日修正時，除於第1條規定合作社是依據平等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法謀社員經濟之利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體，並於同法第3條於規定合作社的種類，包括生產合作社、運銷合作社、供給合作社、利用合作社、勞動合作社、消費合作社、公用合作社、運輸合作社、信用合作社、保險合作社、合作農場及其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關核定之種類。其中明定與勞工就業有關的類別為勞動合作社。

二、合作社的入、出社與盈餘分配

合作社採取社員制，依據合作社法相關條文規定，社員入股時，社股金額每股至多新臺幣150元，在同一社內，必須一律。社員認購社股每人至少1股，

社股年息不得超過1分，無盈餘時，不得發息。出社社員，得依章程規定退還其股金之一部或全部；股金計算，則依合作社營業年度結束時之財產決定，但章程另有規定者，依其規定。合作社法第7條並規定，合作社得免徵所得稅及營業稅。另為保障勞動合作社社員的就業權利，第3-1條更規定勞動合作社不得僱用非社員勞力。

同法第23條至第25條則規定合作社盈餘分配方式，除彌補累積損失及付息外，在信用合作社或其他經營貸款業務之合作社，應提20%以上，在其他合作社，應提10%以上為公積金，5%以上為公益金，10%為理事、事務員及技術員酬勞金；其餘額之分配，以社員交易額之多寡為標準；如經提出社員大會決議不予分配時，得移充社員增認股金或撥作公積金。公積金應經社員大會之決定，存儲於信用合作社或其他股實銀行，一旦公積金超過股金總額50%時，其超過部分，經社員大會決議，得用以經營合作社業務。

三、勞動合作社對於勞工就業之影響

由於97年下半年開始，新一輪的金融風暴又襲捲全球，原先企業與派遣公司合作的方式，因為無法完全免除固定成本的支出，開始有設立勞動合作社的提議。前半段的作法，與派遣公司合作的方式相同，先通知全體受僱勞工結算年資，依據勞動基準法規定發給資遣費；如符合退休資格者，則協助其辦理請領退休金或勞工保險老年給付之程序。但接下來的作法，則有所不同。主要是由企業高層7人擔任合作社設立人，依據合作社法召集創立會、通過章程，選舉理事、監事，組織社務會，並於1個月內，檢具創立會會議紀錄、章程及社員名冊，以書面向所在地主管機關申請成立登記。接著將全體留任勞工，在社員2人以上之介紹，並經合作社於准許加入後之1個月內，向主管機關登記與認繳社股金額，成為社員；並依據合作社組織編制及經費處理準則，由其中選擇核心勞工，擔任合作社職員。

由受僱勞動而契約勞動，對於勞工權益，已有顯著下降的趨勢；而由受僱勞動，轉變為社員勞動，將使勞工權益的下降，成為不可挽回的頹勢。

就勞動的本質而言，社員勞動具有以下的特徵：

- (一) 勞工為他人勞動的受僱勞動關係，轉變為自己之社員勞動；
- (二) 受僱勞動適用勞動法令，但社員勞動適用合作社法令及民法規定；

(三) 不定期或定期勞動契約期間之受僱勞動，轉變為依據契約期間之定期勞動。至於勞工勞動條件之變化，則有以下數項：

1. 由雇主承擔之社會保障責任，包括勞工保險、就業保險、勞工退休金、全民健康保險等，改由社員自行承擔；
2. 員工依據勞動基準法規定可得之獎金或分配紅利，成為社員後改為依據合作社盈餘分配方式，僅有轉任合作社職員之勞工可以維持原有之權利；即使合作社有盈餘，社股年息不得超過1分，尚需先提存公積金、公益金及支付理事、事務員及技術員酬勞金，且以社員交易額之多寡為分配標準；
3. 企業內原有勞工組織，包括工會、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等，因為員工已轉為合作社社員，不再運作而無法保障勞工權益；
4. 受限於勞動合作社與企業之間的契約規定，社員提供勞務時之報酬標準、期間長短與安全衛生保障，均無法依據勞動法令獲得足夠之保障；
5. 員工轉為社員後，一旦發現理事、監事違反法令、合作社章程或失職時，僅得由社員大會全體社員過半數之決議或主管機關，解除其職權。理事違反合作社法及合作社章程與社員大會之決議，致合作社受損害時，對於合作社負賠償之責，但不及對於個別社員的損害賠償。

對於企業經營方面，勞動合作社較勞動派遣對於企業有更多的利益。包括下列數項：

- (一) 企業不再是勞工的雇主，而是依據契約規定的一方；所以不再適用勞動法令，也連帶不需承擔勞動法令的責任；
- (二) 由於企業不適用勞動法令，因此依據勞動法令應該負擔的勞工保險、就業保險、勞工退休金、全民健康保險等費用，就轉嫁由勞工自行承擔；
- (三) 勞工提供勞務的期間，依據契約規定，使得原有不定期勞動契約，因此轉換成有限的定期勞務供給契約；
- (四) 企業與勞動合作社成為一體的兩面，並擁有獨立的法人人格，在企業與相關利益人的操縱之下，繼續享有勞動合作社的主導權；
- (五) 原有核心幹部仍然以勞動合作社的職員任用，不但可以貫徹執行企業的政策；所需支付理事

、事務員及技術員的酬勞金，還可以由勞動合作社的盈餘支付，不需要由企業支出；

(六)勞動合作社的社股年息不得超過1分，如勞工轉為社員僅認購少數股份，或股份單價偏低，所需支出的股息有限；

(七)企業獲利轉入勞動合作社，由於合作社得免徵所得稅及營業稅，因此企業原應繳納之營利事業所得稅大幅降低；

(八)員工轉為社員後，一旦發現理事、監事違法失職時，僅能由社員大會過多數決議或主管機關解除其職權；合作社受損害時，不及對於個別社員的損害賠償。

整體而言，由僱用勞動轉為社會勞動以後，其是非常明顯的負面影響。包括：

(一)政府透過勞動法令對於勞工的保障，因為勞動合作社適用的是合作社法令與民法，以致完全無法實施；

(二)由於社員不再有勞動法令的適用，因此為求獲得社會保障，必須冒名以其他身分參加勞工始可參加之勞工保險，自行負擔全民健康保險費用；又因為不適用就業保險、勞工退休金規定，退休或失業時，只有自付的國民年金或儲蓄維持生計；

(三)勞工的就業，不再是穩定的就業，而是在企業有需要提供勞務時，始能獲得就業機會，這與政府或個人期待的穩定就業，是背道而馳的結果；企業內的核心勞工與邊緣勞工的二元內部就業市場，則更容易轉換成勞動合作社的形態。

肆、結論與建議

就勞工權益的保障而言，企業採取勞動派遣時，業已降低勞工的勞動條件，必須透過公權力的介入加以導正。所以近期勞動基準法修正草案，已經將勞動派遣及相關名詞的定義、派遣事業單位與派遣勞工不得簽訂定期勞動契約的限制、限定企業使用派遣勞工數量及特定工作的限制、要派單位視為派遣勞工雇主的法律項目、不得指定派遣特定勞工，以及派遣勞工與要派單位成立勞動契約等事項納入規範，並徵詢社會各界意見。但是此一立法過程相較社會發展的事實，以94年7月1日勞工退休金條例實施為準，迄今至少已經落後4年半，若再考慮立法進程，完成立法時至少已經落後5年。

勞動派遣雖然已經為社會所熟知，還是存在有很大的問題，亟待修正立法加以補強，以維護勞工從事勞動派遣時的權益；但是在勞動派遣後產生的勞動合作社，迄今尚未見政府對此有任何評論。勞動派遣的問題，持續許久尚未解決，還在等待立法加以規範；現在又產生勞動合作社的問題，如果不及時加以立法解決，恐怕未來負面影響對於勞工權益的傷害，更甚於勞動派遣。因為勞工一旦參加勞動合作社，就脫離勞工行政主管機關的管轄；供給勞務從事工作時，無法受到勞動法令的保護。

由於勞動派遣立法業已進入立法程序，社會各界對於相關規定也提出眾多意見，在此不多贅述。但是但是有關由僱用勞動轉為社員勞動的勞動合作社制度，則更迫切的需要社會各界給予關注，至少應該對於處理的原則，要有初步的規劃，做為在完成相關立法之前，有一個處理的依據，以保護勞工不致受到權益損失。在此，提出初步的看法，以供參考：

一、企業為提高市場競爭能力，發揮生產效能，採取彈性雇用的人力資源管理方式，應該予以尊重；但是企業不能單方面採取彈性用人方式，同時卻損害勞工權益，甚至影響勞工長期的生計與老年經濟安全；

二、勞工不論以何種方式提供勞務，一定要適用勞動法令，以保障勞工就業過程中面對的各種威脅；如有權益受損的事實，應該優先依據勞動法令相關規定處理，而非適用其他與勞動無直接關係之法令。

三、為避免在勞動基準法修正的過程中，企業或雇主運用成立勞動合作社的方式，規避勞動基準法課以雇主的法定責任，必須先以行政命令或解釋令函的方式宣示，為保障原住民與一般勞工就業權利，除原住民勞動合作社之外，限制企業全數使用同一勞動合作社社員提供勞務，並限制使用人數的比率。

四、由勞工行政主管機關主導，召集相關部會成立專案小組，專門針對勞工由受僱勞動轉為社員勞動可能發生的問題，檢討對策與研擬可能的立法條文，為未來納入勞動法令規範預做準備。

最後，還是要提出呼籲，身為企業管理者或雇主，應該重視企業的社會責任，平時就應該用心照料勞工的生活與需要；而勞工也應該理解，必須重視個人的終身學習，提高自身的可僱用能力，增加勞務提供的附加價值，讓企業將員工當成企業最重要的資產。

勞動派遣法制風乍起， 吹皺一池春水

莊慶文



迎接2010年的到來，行政院勞工委員會主任委員王如玄，以「活化就業市場動能、強化勞動權益保障、促進工作生活品質」三大施政目標召開新年記者會，在「強化勞動權益保障」方面，宣示保障新僱用型態勞工權益，且進一步保障勞動者團結權，以完備我國集體勞資關係制度，並推動社會對話，強化勞資夥伴關係等云云。

除方興未艾的勞動派遣相關議題之討論外，邇來報載，政府採購法規定並無限制政府部門與自然人簽訂承攬契約，因此，自然人得以廠商身分參與政府勞務採購案件，遭致產生「假承攬之名，行僱傭之實」之質疑，勞委會對此亦表示如有類似情事，勞工可檢附相關具體事證，向地方勞工行政主管機關申訴，勞委會亦將督促地方勞工行政主管機關妥為處理。

直至99年1月18日一個「驚為天人」的標題寫道：「本會（勞委會）勞資關係處研擬之「勞動基準法」部分條文修正草案(尚未定案)」，頓時使勞動派遣法制化不再僅係雲端漫步與學術研討，而是正式進入實質條文研議之境。沒錯！相較於日本、韓國及新加坡等國對於勞動派遣均有法規明文規範要派公司、派遣公司及派遣勞工三方之權利與義務，我國就現行勞動法中並無「勞動派遣」之相關規範，僅以民法第484條「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人」之規定行之，而揭櫫其立法意旨，主要係為兼顧就業市場需要及派遣勞工之僱用條件與就業安定。因此，無論是仿效德國或日本等國家制定專法或納入現行的勞動基準法，亦無論是要派公司、派遣公司與派遣勞工均須一部可所依循之法規，俾以弱化「勞務商品化」與「為我所用、不必然為我所有」等前所未有的概念。

然勞動派遣法制風乍起，卻也讓筆者嗅到不尋常勞資團體對立煙硝味與勞動階級化漸次形成之隱憂，在研討與制定法規過程中，派遣單位、要派單位及勞工團體等紛紛立足於自我概念提出諸多建言，至終或

可折衷亦可妥協。有鑑於一般對勞動派遣之研究與討論及對草案內容表示卓見甚至批判者眾，爰筆者嘗試跳脫勞資雙方的對立戰火，自現實的職場生態觀點，拋出三個思考點供參。

一、「派遣」與「承攬」間的糾葛

民法第490條規定，承攬乃當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成後，給付報酬之契約。因此，承攬之契約定作人之於承攬人之權力僅限縮於工作之完成，履約過程間不具任何人格、經濟與組織之從屬關係。惟實務運作中，常出現承攬契約中將民法有關「僱傭」之規範，如引用民法第484條：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人」，以取得指揮監督及管理權之怪異現象。甚至完全未述及勞務請求權讓與事項，致承攬契約定作人時因涉及人格經濟與組織之從屬關係而遭承攬勞務工以具僱傭關係衍生勞動權益疑義之勞資爭議事件。

因此，「承攬應是驗收整體勞動之工作成果、派遣應是驗收個別勞動之勞務供給」概念能否釐清「承攬」與「派遣」間之模糊區域，以明確化「契約定作人—要派單位」、「承攬單位—派遣單位」及「執行承攬工作者—派遣勞工」。俾免定期契約被限制而遷就派遣，派遣再被不當使用後，將這群如無根浮萍般的勞工趕到「承攬」的囹圄裡，淪落下一階段的惡性循環。

二、「正職勞工」及「派遣勞工」的權益保障關鍵

「正職勞工」及「派遣勞工」的權益保障差異，應建立在「勞動契約」與「派遣契約」同步履行過程的政府監督，而以非以「正職勞工」是編制內的較有保障，而「派遣勞工」編制外的較無保障來一言蔽之，因為正職員工都不一定可被終身雇用。另或僅就就業安定與薪資水準及福利事項來作無謂的相互比較，因為供需法則決定價格的市場機制，不致因立法而略之。

殊不知勞動基準法第11、12、13但書及20條規定，均賦予雇主終止勞動契約的權力，事由囊括關廠、歇業、虧損或業務緊縮、不可抗力暫停工作一個以上、業務性質變更有減少勞工必要又無適當工作可供安置、勞工對所擔任工作確不能勝任、事業單位改組轉讓時未受保留等經濟性事由，以及訂立勞動契約時為虛偽意思表示、對於雇主或其他共同工作之勞工實施暴行、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未論知緩刑或未准易科罰金、違反勞動契約或工作規則情節重大、故意損耗機器、原料或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密致雇主受有損害及無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日等懲戒性事由。

基上，「勞動契約」與「派遣契約」同步履行過程中，除了草案提及之限用行業及人數比例仍有討論空間外，值得關注的個體勞動是派遣勞工職災歸責與同工同酬議題及派值得關注的個體勞動是派遣勞工職災歸責與同工同酬議題及派遣契約結束後，派遣勞工與派遣單位之「勞動契約」如何延續或終止，以及終止後的就業安全體系運作等。此外，集體勞動議題則如派遣單位籌組工會組織及勞資會議議題等。

三、就勞動派遣之範疇，設立專法與納入勞動基準法之抉擇

勞動基準法係最低勞動標準，且早年係依據製造業廠場背景所制定，與現今服務業勞工人數巨幅成長的趨勢觀之，勞動基準法已呈現「年老失修」之窘，現又強迫將「勞動派遣」議題加諸於第二章勞動契約專章中，不免引發更多錯綜複雜的疑義，剪不斷理還亂的結果是否會造成勞雇關係與派遣三方關係適用之與前後條文案亂，況且勞動派遣絕非僅有三方關係之釐清，事涉派遣單位之設立、管理及要派單位之派遣勞工使用規範以及派遣勞工同時面對派遣契約與勞動契約之權利義務等，爰不設立專法能否涵蓋此特殊勞雇關係並取得「特別法」位階，值得深思。

承上，舉例來說，草案第9條之一第1項後段規定，要派單位與其所雇用勞工半數以上加入之工會簽定之團體協約另有約定者，從其約定；其約定不得超過百分之三十。倘因團體協約屆期惟新團體協約尚未簽定，已執行中之要派契約及前已同意之百分之三十限額得否視為「團體協約之餘後效力之一」，賡續執行。又現行勞基法第30條彈性工時、第30-1條變形工時

、第32條延長工時及49條女工深夜工作等工會同意權，工會係依據工會法第20條第1項第4款規定，勞動條件之維持或變更所賦予之會員（代表）大會權限，惟第九條之一規定將使「工會如何行使同意權」衍生新議題。另勞基法第32條第3項，因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。試問，應通知派遣公司工會，抑或是要派公司工會？其次，草案第9條之一第四項規定，「要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工中勞工之工作」，惟倘罷工行為違反勞資爭議處理法（98.07.01修正）第8、53及54條之罷工行為，則是否仍受此限？此外，草案第9條之二第1項規定，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。倘派遣勞工與自僱勞工合計逾越30人，則是否應依性別工作平等法第13條規定，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示？再者，草案第9條之二第3項規定派遣勞工因派遣單位積欠工資，而主張勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約時，要派單位是否亦負資遣費給付責任。另依據「積欠工資積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法」第8及9條規定略以，事業單位因歇業、清算或宣告破產而積欠勞工工資，經勞工向雇主請求不能獲得清償時，方得請求墊償工資。惟當積欠工資之派遣單位未申請歇業時，勞工將無法取得墊償工資。最後，依據草案第9條之四規定，派遣勞工倘欲與要派單位成立勞動契約，而要派單位（含職位）係派遣單位之競業禁止對象時，派遣單位如何主張本次修正之第18條之三來制衡本次修正之第9條之四第3項，派遣勞工與要派單位契約之訂定。

勞動派遣法制風乍起，吹皺一池春水，勞委會面臨排山倒海而來的資方團體壓力與勞工團體的期待，如何不被資方團體扣上阻礙經濟發展的大帽子？如何不被勞方團體批判「屈服資方」以及如何不被勞工空嘆「自求多福」？正考驗著主政者的智慧，「衡平」是一個知易行難的標準，在相關法制尚未成形前，我們仍對勞委會有很高的期待，因為勞工應是經濟發展與企業經營的夥伴而非犧牲者。

南韓即將進入多元工會時代

洪清海



2010年1月1日，南韓國會通過「工會與勞動關係調整法」修正案，工會專職幹部由企業支薪將自今年七月被禁止，企業層級採多元工會制將於明（2011）年七月上路，而「單一協商管道」規則將於2012年6月實施。工會對此一修正案感到挫折與憤怒，揚言將於四月間發動大規模抗爭；資方團體則憂心勞動關係更形緊張；上任剛滿百日的就業與勞動部長則表示支持與貫徹執法之決心。此一法案將對工會組織與勞工運動產生結構性衝擊，並改變勞資團體協商的遊戲規則，究竟對南韓勞動關係有何實質影響，各界都不敢掉以輕心。

據悉，此一修正案自1997年以來，已經三次在國會闖關失敗，此次執政黨得利於在野民主黨環勞委員會召集人的放水而達陣成功，自然雀躍萬分，而民主黨則研議以黨紀究責。南韓總工會(KCTU)經數月的杯葛抗爭，竟然失守城池，首爾總部瀰漫著挫敗的氣氛。

綜觀該法案的修正內容，重點包括：

一、工會專職幹部由企業支薪將自今年七月被禁止，改由「停職系統」(time off system)取代。就業與勞動部下設立委員會，由勞、資及公益團體各五位代表充任委員，負責決定停職期間專職工會幹部（有處理企業內勞動關係業務）之薪資上限。委員會每三年召集檢討是否調整上限標準，如委員會勞資委員無法取得共識，則由公益委員決定。

二、工會不得以協商專職幹部薪資及超過「停職系統」支付上限為理由進行罷工。工會專職幹部由企業支薪，最遲將延至勞資先前已簽協議期滿為止，如工會要求重簽，企業可以拒絕談判。

三、2011年7月起，企業層級不再以單一工會為限。

四、2012年7月起，實施「單一協商管道」，除非資方同意，各工會不能單獨要求與資方談判，而應先行各自選派代表，聯合組成協商團隊，形成「單一協商

管道」，再向資方提出協商要求，否則企業得拒絕之，並不會構成不當勞動行為。企業內各工會之會員須超過受僱勞工10%，才有選派代表合組協商團隊之權利。如逾期無法組成聯合協商團隊，可由最大工會代表全體勞工與資方協商，或由勞動委員會依工會會員人數比例決定各工會之代表數。

五、鑑於職場中勞工身份與勞動條件之差異甚大，如短期勞工、臨時、部分工時勞工與正職勞工不同，勞動委員會可依協商項目決定各別協商單位，以顧及不同勞工身份之利益。

六、任何勞資雙方已簽署之團體協約，可以適用至期滿為止。

南韓工會法制之變革，不能簡單歸納為勞動政策向資方傾斜，而應視為南韓全面走向國際化的改革工程之一環，其中不論是多元工會體制，亦或單一協商管道，乃至於工會幹部由工會支薪，以及不當勞動行為的規範等，基本上都與歐美工會法制的架構類似，正因國際觀點對此早已視為「應然」，因此南韓政府改革的正當性得到公民社會的支持，工會抗爭力量雖然不弱，終究難敵國際化的主流聲勢。

筆者預測，南韓勞動關係必然因工會結構與勞資互動規則的改變，而陷入一段更為不穩定的「磨合期」，勞資政三方在相互測試、角力與妥協中，必然要忍受分娩般的陣痛。

相對於南韓工會多元化的發展，台灣工會法修正案對企業工會與職業工會則維持單一體制，基本上合乎台灣工會生態的現實需求，為基層工會留下一點生存空間。然而，台灣工會的問題，不在於多元或單一，而在於組織率與覆蓋率的嚴重不足；也不是「單一協商管道」的代表性問題，而在於工會的集體協商地位尚未建立，這才是我們的致命傷，也是政府部門應該在法制工程之外，以行政手段進行工會培力的重點。

勞委會新聞稿

勞工退休基金98年度運用狀況及未來展望

發佈單位：新聞聯絡室

發佈日期：2010-01-28

業務單位：勞工退休基金監理會

勞工退休基金監理會於1月27日召開第31次委員會議，聽取相關單位陳報勞工退休基金新、舊制之收支、保管及運用概況。98年度截至12月底止，整體新、舊制基金規模為9,692億3,994萬元，評價後收益數為1,118億7,324萬元，報酬率12.6797%，不僅大幅超越最低保證收益率，新、舊制基金亦創下歷年收益率之新高，在彌平上一年度金融風暴所產生之虧損604億餘元後，尚挹注基金513億餘元，展現長期投資績效。

98年度在金融風暴逐漸歇息，經濟衰退止穩下，勞工退休基金監理會過去秉持穩健經營、積極投資策略所布局之資產配置，日益展現績效。新、舊制勞工退休基金運用收益，自年初以來呈現穩定成長之趨勢。在舊制勞工退休基金方面，截至98年12月基金規模為4,968億2,626萬元，年度評價後收益為637億6,068萬元，報酬率13.4012%。在新制勞工退休基金方面，截至98年12月基金規模達4,724億1,367萬元，年度評價後收益為481億1,257萬元，報酬率11.8353%。

展望未來，全球經濟自去年下半年以來在各國擴張財政及寬鬆貨幣雙重政策奏效下，景氣衰退已趨止穩。國際貨幣基金(IMF)及環球透視機構(GI)分別預測今年全球經濟成長將達3.1%及2.8%，而台灣經濟成長則為3.7%及4.4%，明顯呈現溫和復甦。勞退基金監理會考量未來經濟逐步擴張，企業重拾穩定獲利，權益市場後續發展值得觀察。惟衡酌經濟復甦初期尚存諸多變數，並考量債務證券仍為基金穩定的獲利來源，爰將減少現金部位，廣建適度之固定收益商品部位，期能以最適資產配置謀求最大獲益。

此外，為提升委託經營績效，落實汰弱留強機制，監理會決定自99年起，對於經營績效不彰被收回帳戶之受託機構，將停止其下一次委外招標之投標權，以收懲戒之效，期以促使受託機構確實改善其投資管理。

勞工退休基金監理會強調，為符合勞工的期待，未來仍將持續加強各項業務的推動，創造基金長期穩健之收益，以保障勞工退休後之經濟生活。



更多精彩内容請上本會網站

<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



Taiwan Federation Of Labor