



### 樂說頭條

我國勞資關係及其法制的回顧與展望



### 活用法規

提供經濟困難關廠歇業勞工紓困補貼



### 動態瞭望

韓國社會企業發展現況

**34**  
NO.

# 台灣勞工

TAIWAN LABOR QUARTERLY

中華民國102年6月 | JUNE 2013 |

季刊

## 提升自主勞動關係 創新經濟核心價值



行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN

# 還好有你來挺 職災勞工重建

職場中難免遇上突發狀況，  
職災補助津貼  
與您站在同一陣線上

查詢網站：<http://www.bli.gov.tw/default.aspx>

職災權益專線 0800-001-850



自主·公平·發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan



[ 編輯手記 ]

## Editor's Introduction

**勞**工是維繫經濟成長的命脈與產業發展的基石，有勞資雙贏的環境，才能培育出具保障性與競爭力的勞動市場，為社會經濟帶來豐碩的成果。

為奠定更和諧的勞資關係基礎，保障勞工朋友，也讓企業受益，勞委會一直秉持「公平、自主、發展」的信念，積極推動勞資協商、為勞資關係奠定更和諧的基礎。本期「樂說頭條」即深度探討提升自主的勞動關係，除了帶領讀者回顧我國勞資關係及法制條例，進行兩岸主要勞動法規的比較研究，也公佈了實施兩年的新勞動三法的成果。新勞動三法於100年5月1日開始施行，是在確保勞工權益，並兼顧我國企業發展之前提下，建構符合當前台灣產業經濟發展現況之勞資關係制度，目的是確保我國勞資關係朝「成熟有秩序、合作又競爭」方向發展，得以面對全球金融危機、全球化經濟整合衝擊，以及國內勞動市場、人口結構快速鉅變的挑戰。實行2年下來，確實對我國勞資關係產生明顯正面的影響。

每一期的「活用法規」都為讀者帶來最新的勞動相關修正條文，讓讀者更清楚理解相關法規，確保自身權益。本期「活用法規」在關廠歇業經濟困難勞工紓困補貼實施要點、建立勞工保險失能年金給付評估機制皆有詳盡說明，也細說兼具新舊制退休金年資勞工的資遣費計算方式，為勞工的切身問題提出保障依據。本期「勞工心聲」單元透過淺顯的文字，帶出SOHO族需要更周全的制度化保障問題，以及職災勞工在勞工局的協助與協調下，成功捍衛自身權益的故事。

他山之石，可以攻錯。藉由世界各國對勞動制度、社會企業發展的觀察分析，可引為我國借鏡，讓制度面、管理面更趨完善，這就是「動態瞭望」的最大目的。本期探討歐洲英、德、瑞、義四國引進外國人工議題、韓國社會企業發展現況，以及不當勞動行為裁決救濟制度的日本經驗，併在我國的實踐狀況。

本期「人物好誌」為102年度全國模範勞工專輯，特別介紹四位在工作上盡心盡力，且致力傳承工作經歷，創造人生價值的全國模範勞工，透過他們在各行各業打拼奮鬥的故事，期待每一位勞工朋友能勇於面對職場挑戰，保持永不放棄、持續學習的工作精神，創造更有價值的人生閱歷。

## 樂

### 說頭條

#### 提升自主的勞動關係

- 6 邁向自主 - 勞資關係新面貌  
勞委會勞資處
- 10 我國勞資關係及其法制的回顧與展望  
成之約
- 24 我國勞工董事法律地位之探討  
劉土豪
- 39 兩岸主要勞動法規之比較研究  
陳金福

## 活

### 用法規

- 49 勞動新知報您知 -  
建立勞工保險失能年金給付評估機制  
兼具新舊制退休金年資勞工之資遣費如何計算
- 52 提供經濟困難關廠歇業勞工紓困補貼  
勞委會勞資關係處
- 57 勞保權益知多少  
勞委會勞工保險局

## 勞

### 工心聲

- 67 Soho 族須要周全的制度化保障  
李政青

- 70 捍衛權益勇敢挺身職災勞工陳崑財  
游姿穎
- 74 以人為本的幸福責任—中華映管股份有限公司  
連欣華
- 79 持續並盡最大的努力維護員工的安全與健康  
台灣康寧顯示玻璃股份有限公司  
游姿穎

## 動

### 態瞭望

- 82 歐洲英、德、瑞、義四國引進外國人工作動態  
謝青雲
- 100 韓國社會企業發展現況  
賴樹立、施淑惠
- 110 不當勞動行為裁決救濟制度之日本經驗  
及在我國之實踐  
黃荷婷

## 人

### 物好誌

- 123 全國模範勞工 - 秉持提攜後輩、  
傳承技術學識精神 \_ 陳英玉理事長  
陳秀麗
- 127 全國模範勞工 - 對的事情就勇往直前  
做就對了 \_ 王裕文理事長  
江睿毓
- 130 全國模範勞工 - 努力學習永不放棄的  
奮鬥精神 \_ 胡和澤理事長  
陳秀麗
- 134 全國模範勞工 - 持續學習多元提升，  
領導工會創造勞動雙贏 \_ 許駢洪  
游姿穎
- 137 全國模範勞工 - 卓越領導大有作為，  
為公理而存在的力量 \_ 林萬福  
連欣華

#### 著作權利管理資訊

勞委會保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞委會綜規處，電話：85902862 - 4）

### 封面故事

面對全球化經濟整合的衝擊與金融危機，加上台灣近年來人口結構的變化、各類產品市場快速變動的挑戰，勞工族群仍是國家未來經濟及社會穩定發展的重要核心之一，冀望藉由積極提升自主的勞動關係，與全民攜手創造台灣勞動市場的無限可能性。



### 台灣勞工季刊 第 34 期

發行人	潘世偉
總編輯	鐘琳惠
副總編輯	王厚誠
編輯	徐嘉璐 紅連煌 陳慧敬 張惠鈴 洪根強 葉美月 李仲辰 王志銘 何俊傑 陳文玲 陳忠良 廖清輝 陳或夫
執行編輯	林永裕
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.cla.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2F
電話	02-27810111
著作人	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL : 02-25180207 五南文化廣場 台中市區中區中山路 6 號 TEL : 04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL : 02-23617511



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 開啓自主勞資關係之 嶄新面貌攜手邁向雙贏境界



為使臺灣勞資間制度更具彈性化，自 100 年 5 月 1 日施行之新勞動三法，希望能透過自主的勞資關係，建立得以面對全球金融危機、全球化經濟整合衝擊，以及國內勞動市場、人口結構快速而鉅變的挑戰。因此社會各界對於新勞動三法能否落實工會自主、提供勞工發聲管道，走到創造平等和諧之勞雇關係，均賦予高度期待。

未來，勞委會仍會秉持「自主、公平、發展」的信念，積極推動勞資協商、建立具保障性與競爭力的勞動市場，冀望能夠為勞資關係奠定更和諧的基礎，除了保障勞工權益不遺餘力，也能夠讓企業受益。

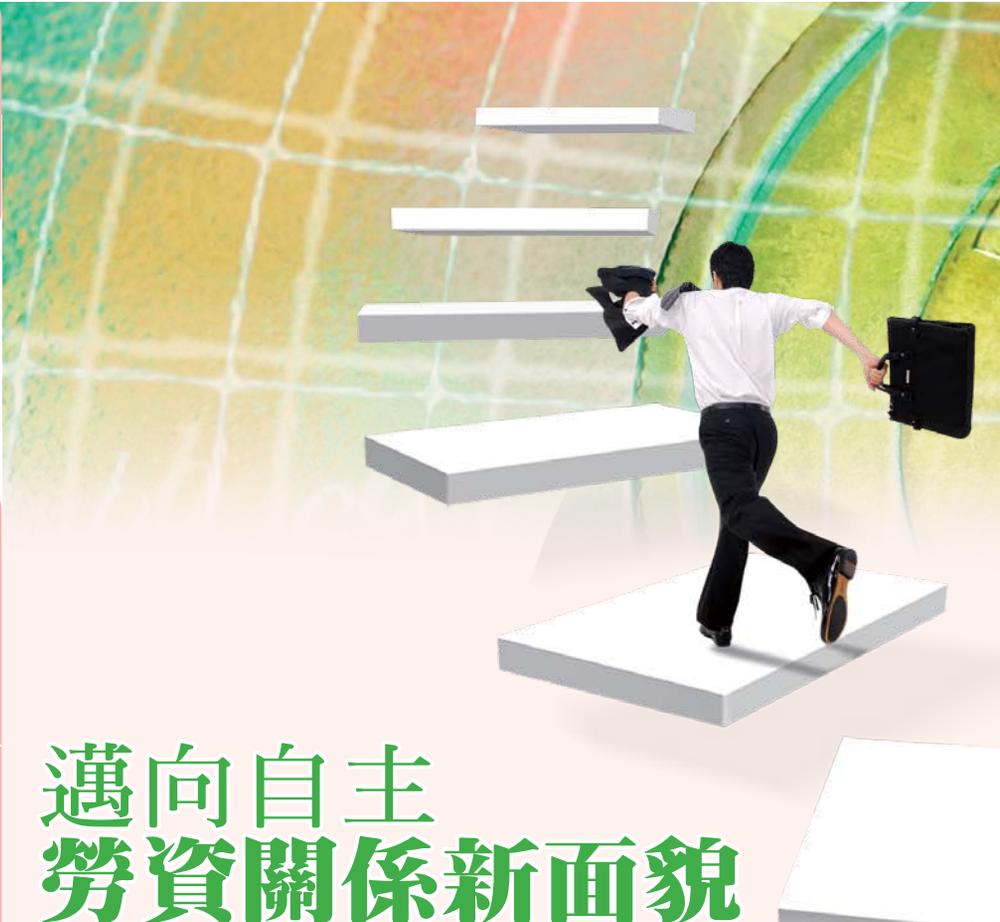


# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



樂說頭條



## 邁向自主 勞資關係新面貌

勞委會勞資處

在面對全球金融危機、全球化經濟整合衝擊、變遷的人口結構、快速變動的產品市場之挑戰，勞動市場全球化與彈性化的趨勢，使台灣勞資關係面臨許多的壓力，過去幾年來全球金融情勢動盪，雖然目前整體經濟情勢緩步復甦，但仍有許多不確定性，政府的工作在這種情勢下更具有挑戰性及複雜度，為使臺灣勞資間制度更具彈性化，自 100 年 5 月 1 日施行之新勞動三法，希望能透過自主的勞資關係，建立得以面對全球金融危機、全球化經濟整合衝擊，以及國內勞動市場、人口結構快速而鉅變的挑戰。因此社會各界對於新勞動三法能否落實工會自主、提供勞工發聲管道，走到創造平等和諧之勞雇關係，均賦予高度期待。



## 促進工會自主發展

新工會法自 100 年 5 月 1 日施行後，已規定勞工均有組織及加入工會之權利，工會依法籌組成立後，自有與雇主進行團體協商之法定權利，不僅於相關勞動法令中保障其團結權，亦保障其協商權。另對於各業僱用勞工 30 人以下之事業單位，勞工雖受人數限制未能成立企業工會，仍能加入產業工會，其結社權亦有一定保障。

為有效保障團結權之行使，參考「經濟社會文化權利國際公約」、「公民與政治權利國際公約」及國際勞工組織 (ILO) 第八十七號公約精神，除已改善勞工團結權之限制，包括教師可以組織及加入工會，亦放寬工會職員國籍限制，使外籍勞工除了可以組織、加入工會，且只要年滿二十歲者，也有被選為工會之理事、監事之權利。另對於工會之運作解除不必要限制，如工會法規鬆綁工會會員資格、會員代表的產生、工會幹部的選任或解任等限制，希望工會內部以自主方式運作，並為促進工會聯合組

織會務正常及永續發展，增進工會團結力及會務自主功能，其會務工作應有專人負責，規劃、推動工作，使工會內部運作能朝更自主方向邁進。

在工會組織方面，自 100 年 5 月 1 日迄 102 年 4 月 30 日止，新成立且完成登記之工會家數共計 389 家 (包括聯合組織 19 家、企業工會 64 家、產業工會 80 家及職業工會 226 家)，較新法上路前成長 9.3%。其中教師職業工會 19 家、教育產業工會 14 家、教師產業工會 4 家、以及教師工會聯合組織 1 家 (全國教師工會總聯合會已於 100 年 7 月 11 日召開成立大會，會員人數達八萬餘人)，共計 38 家。

工會目前呈現多元發展，為使工會有能力在勞資關係中扮演更重要角色，勞委會將積極朝促進工會組織自主發展，強化工會幹部知能，進而保障勞工權益；同時檢討修正工會法及其施行細則，輔導勞工籌組工會，以真正提高團結權之行使。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 提升勞資自治協商

於集體協商部份，修正後之團體協約法自 100 年 5 月 1 日公告施行後，勞委會積極推動團體協約誠信協商制度，並辦理入場輔導勞資雙方進行團體協商計畫，100 年及 101 年總計有 32 家事業單位及工會申請參加，共計完成 30 個入廠輔導個案；另經統計 100 年及 101 年底之重新或首次簽訂團體協約家數達 43 家，截至 101 年 12 月底，團體協約有效家數為 83 家，受團體協約覆蓋之勞工人數有 53596 人，較 100 年 5 月 1 日前受團體協約覆蓋之勞工數 21247 人，成長比例高達 252%。

另勞委會多年來透過集體協商人才培訓、編訂團體協約參考手冊及辦理團體協商入場輔導等措施，輔導勞資雙方透過團體協約的簽訂，提升勞工勞動條件，100 年 5 月 1 日團體協約法公告施

行後，若干新簽訂之團體協約內容即有包括加班費計算、定期協商調薪幅度、併購或調動相關權益事項、優惠資遣及退休方案、工作權保障、職災補償金額及提供會員團體保險等優於法令約定事項。顯見團體協約法明定透過強制協商之規範及誠信協商原則，已有效提升勞資雙方進行團體協約之意願，並促成勞資雙方簽訂團體協約之效果。



## 保障勞工權益

為提升勞資爭議處理效能，建立多元專業之勞資爭議處理機制，勞資爭議處理法修正增訂獨任調解人、仲裁人制度及不當勞動行為裁決機制等規定；該法修訂施行以來，勞委會已透過辦理勞資爭議調解人訓練與認證活動，建立統一之認證標準，以提升調解人之專業，日前累計已有 300 人參加訓練，其中取得認證資格並發給證書計 278 人。

100 年 5 月 1 日施行至本（102）年 1 月 31 日，主管機關受理之勞資爭議案件累計 40,782 件，其中以主管機關組成調解委員會處理之案件約佔 51.4%；主管機關委託民間團體調解人處理者約為 48.6%，上開案件調解人調解成功率與 99 年度協調方式相較，已由 54% 提升為 66%，顯見修法前之「協調」機制已順利轉銜為「調解人」制度，且對於勞資



爭議處理之效率、服務品質之提升，及取得民衆之信任感等，均卓有成效。

至於不當勞動行為裁決機制部分，截至本年（102）4月30日止，不當勞動行為裁決委員會已受理121件裁決申請案，除56件作成裁決決定，發揮修補勞資歧見，回復集體勞資係正常運作，進而促成勞資關係和諧外，亦有19件申請案於審理期間由裁決委員會促成和解、另有27件經申請人撤回，達成息訟止爭之效。

綜上所述，新勞動三法之施行，在確保勞工權益，並兼顧我國企業發展之前提下，建構符合當前台灣產業經濟發展現況之勞資關係制度，實施近兩年來，已對我國勞資關係產生明顯正面影響。展望未來，除積極輔導籌組各級工會組織，並健全其發展、鼓勵勞資雙方本於誠信原則進行協商，並簽訂團體協約；

另亦持續增進勞資爭議調解人專業知能，加強辦理認證及回流訓練，強化中央與地方勞資爭議協處機制。勞委會將持續推動落實勞動三法，確保我國勞資關係朝「成熟有秩序，合作又競爭」方向發展。最後，輔導工會健全發展、勞資自治協商及保障勞工相關權益，是勞委會一貫的立場，也是勞委會責無旁貸的任務。

未來，勞委會仍會秉持「公平、自主、發展」的信念，積極推動勞資協商、建立具保障性與競爭力的勞動市場，冀望能夠為勞資關係奠定更和諧的基礎，除了保障勞工朋友，也讓企業受益。畢竟，唯有勞資雙贏的土壤，才能夠為我們的社會滋養出壯碩的大樹，結出甜美的果實，讓我們共同期待。☺





1 TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 我國勞資關係 及其法制的回顧與展望

國立政治大學勞工研究所教授 成之約



「勞資關係」的核心議題在於處理「人的問題」。不過，相較於其他研究領域而言，「勞資關係」有關於人的問題的處理要更複雜和更具挑戰性。究其原因，這些「人」各有其利益與需求，再加上這些「人」都各有其實力（Power），彼此間的「合作」或「衝突」不僅影響到一個國家的發展，也可能連帶影響到國際社會的其他成員。譬如說，始於2002年9月27日的美國西海岸碼頭工人罷工，不僅造成美國西部華盛頓、俄勒岡和加利福尼亞三個州29個主要港口處於停工狀況，更造成美國和亞洲、歐洲和拉丁美洲多個國家的經濟損失。<sup>1</sup>

傳統上，當討論到「勞資關係」時，勞方、資方與政府是經常被提起的三方當事人（Parties）或參與者（Actors），而這三方當事人都各有其實力做為互動的基礎。「勞方」的實力當然就在其人數眾多如果將這些勞工透過工會組織起來，自然而然就不能以一片散沙加以看待。

雖然「勞方」以人數取勝，「資方」的實力卻也不容小覷。眾所周知，「資方」或雇主扮演著經濟活動主導者的角色與功能，沒有「資方」或雇主投資生產或服務等經濟活動，工作或就業機會就會受到不利的影響，進而也會影響到

政府的稅收與運作。至於「政府」的實力，應該更無庸置疑，「政府」是國家社會資源最重要的擁有者與分配者和法律規範的制訂者與執行者。

勞資關係所涉及者就是人與人的互動關係，而勞資關係所欲處理者也就是以「人」為核心所衍生的問題。無論人類社會是如何演變，抑或是產業結構如何轉變，勞資關係要處理的問題不外乎「誰去做」、「工作過程中紀律如何維持」及「產出如何分配」等。而為處理這些問題，隨著人類歷史的演進，勞動契約、國家法令與團體協約也漸次成為規範前述人與人互動關係的重要規則與憑藉<sup>2</sup>。

當然，除受到前述顯性規則（Explicit Rules）的規範外，隱性規則（Implicit Rules）對勞資互動關係的重要性也不容忽視。在諸多隱性規則中，無疑地，市場及其供需法則或環境扮演著非常重要的角色與功能。

總體而論，影響與規範勞資互動關係的因素有許多；嚴格地說，不外乎包括市場或環境、政府法令、團體協商與勞動契約等。據此，如要探討勞資關係法制調整的方向時，市場或環境、政府法令與勞資關係制度三者之間的關係究竟應如何定位，值得深思與討論。

1. 溫英超，2005，「人工與科技的角力戰：美西碼頭工潮餘波蕩漾」，2010年2月20日下載

2. 請參見Pound, Roscoe. 1980. "Labor Unions and the Concept of Public Service." Government Union Review. Summer. Pp. 53-96.



長期以來，不論產業結構如何轉變，勞動者議價能力如何提昇，勞動者的從屬性與弱勢是一直存在著。因此，出於「勞動者保護必要性」的理念，政府必須以勞動或聘僱有關的法令介入到勞資雙方之間的關係中，因而使得勞資關係的內容跳脫單純的勞務與金錢之價值交換的對待關係。<sup>3</sup>相對於政府法令，市場或環境因素對勞資關係與勞資關係法制發展的影響也必須予以重視。在勞資互動關係中，市場或環境因素對於政府法令的定位與勞資互動的空間也多有影響。因此，在探討勞資關係法制發展的同時，市場或環境的變動趨勢也必須予以考量；否則，勞資關係法制發展的方向無法聚焦。

言而總之，影響勞資互動關係的因素有許多，大體上包括市場/環境、政府法令與勞資之間的協商等。因此，在探討勞資關係法制發展方向時，「市場/環境」、「政府法令」與「勞資協商」三者之間的關聯性不應該加以忽視。換言

之，在規劃勞資關係法制時，「政府法令與勞資協商之間存在互補或互斥的關係」、「政府法令與勞資互動會受到市場/環境因素變動的影響」與「勞動者的弱勢地位」等三項原則應該列入考量的範圍。

## 我國勞資關係發展概況

討論到我國的集體勞資互動關係，一般人隨即想到的就是「工會實力不強、功能不彰」的印象。當然，事出必有因，「工會實力不強、功能不彰」的主要原因之一應該在於長期以來我國工會發展的法制環境不夠健全所致。譬如說，美國國務院在年度的人權報告中，就經常對我國保障勞工結社自由與集體協商權利的未能落實，提出許多負面的意見。除此之外，經濟合作與發展組織（OECD）也曾經於一九九六年的評估報告中，就我國對勞工結社自由權、協商權與爭議權保障的落實情形提出許多批評。尤其對於政府介入工會活動與未能落實集體協商部份，經濟合作與發展組織的報告更是著墨許多。

3. 請參見楊通軒，民 92，勞動契約內容之研究，未發表論文。

自以上分析可知，由於法制環境的不足，影響所及乃是我國工會偏重於職業工會的發展，以及集體協商與團體協約締結的情形。根據表 1 的資料顯示，在工會組織方面，確實係以產（企）業工會所占的家數要少，而團體協約締結的數量也確實有限。雖然，在民國一百年五月一日新的勞動三法實施之後，前述的情形已經略有改善。不過，總體而論，即便是到目前為止，要想藉由集體勞資關係及其法制來達到「平衡勞資利益」與「保障勞工權益」的目的似乎不盡理想。

相對於集體勞資關係法制的不可仰賴，勞資之間的互動似乎必須借重於個別勞資關係規則。事實上，自近年來勞資爭議發生的類型與原因來看，不難理解規範個別勞資關係互動的規則為何重要。（見表 2）然而，當勞資互動係必須憑藉個別勞資關係規則時，政府在平衡法令與市場之間的關係扮演著關鍵性的角色與功能。

表 1 工會組織及團體協約發展狀況

單位：家、千人、%

年別	工會組織			團體協約			產業工會數	企業工會數	職業工會數
	工會數	會員人數	組織率	總計	公營	民營			
1995	3,704	3,136	46.6	287	119	168	1,204	---	2,413
1996	3,700	3,048	44.6	289	117	172	1,190	---	2,422
1997	3,714	2,953	42.2	297	121	176	1,196	---	2,427
1998	3,732	2,921	41.1	300	122	178	1,176	---	2,464
1999	3,804	2,927	40.0	301	123	178	1,175	---	2,534
2000	3,836	2,868	38.5	301	121	180	1,128	---	2,613
2001	3,945	2,880	39.4	309	126	183	1,091	---	2,726
2002	4,120	2,866	38.5	283	108	175	1,112	---	2,866
2003	4,185	2,908	38.4	206	60	146	1,111	---	2,920
2004	4,317	2,971	37.8	260	98	162	1,117	---	3,042
2005	4,335	2,992	37.0	255	82	173	1,034	---	3,135
2006	4,500	2,985	36.0	75	16	59	995	---	3,293
2007	4,574	3,027	35.8	71	15	56	982	---	3,376
2008	4,663	3,043	36.1	60	14	46	959	---	3,488
2009	4,759	3,178	37.8	43	12	31	947	---	3,595
2010	4,924	3,217	37.3	43	13	30	---	890	3,818
2011	5,042	3,322	34.8	67			37	889	3,891

資料來源：行政院勞工委員會，2011，中華民國台灣地區勞動統計年報。

註：2011年，由於新工會法的實施，團體協約數量的計算，已經分別按企業、產業與職業工會類型統計；分別為 63、3 和 1



表 2 我國勞資爭議概況

年 別	爭議件數	爭議人數	爭 議 性 質		
			權利事項	調整事項	其他事項
1993	1,878	37,949	1,847	27	4
1994	2,061	30,890	2,042	16	3
1995	2,271	27,342	2,261	9	1
1996	2,659	21,654	2,647	10	2
1997	2,600	81,004	2,592	6	2
1998	4,138	103,568	4,127	7	4
1999	5,860	30,440	5,845	10	5
2000	8,026	56,343	8,011	15	0
2001	10,955	58,643	10,932	11	12
2002	14,017	105,714	12,225	48	120
2003	12,204	28,821	---	---	---
2004	10,838	32,478	---	---	---
2005	14,256	85,544	---	---	---
2006	15,464	81,639	---	---	---
2007	19,729	121,563	---	---	---
2008	24,540	65,274	---	---	---
2009	30,385	68,649	---	---	---
2010	23,865	42,934	23,595	270	---
2011	22,629	44,022	22,447	182	---

資料來源：同表 1。



勞資之間的互動關係原本就必須同時仰賴集體與個別的制度與規則來加以維繫。然而，考量到當前我國集體勞資關係法制的缺失與不健全，勞資之間的互動要仰賴集體協商與團體協約的締結，似乎有其困難與障礙。結果，個別勞資關係與規則於是乎勢必要扮演著舉足輕重的地位。但是，如何在法令與市場之間保持著平衡點，勢必會考驗著政府的智慧與能力。

雖然，長期以來，因為法制的不夠健全，再加上勞資互動關係的缺憾，集體勞資關係及其機制一直無法在企業與政府政策的規劃上發揮一定程度的功能。不過，或許是出於落實勞資政三方關係「統合主義」(Corporatism)的理想，政府於民國七十六年設立「行政院勞工委員會」，藉由勞資政三方委員的參與，共同推動有關勞動政策的審議、勞動行政計畫方案的審議與考核和勞動法規的審議等事項。雖然，「勞工委員會」的設立與運作不盡然意味著勞資政三方可以就勞動政策共同決定，至少意味著勞資雙方對於勞動政策可以發揮一定程度的影響力。

換言之，儘管勞資雙方或勞資政三方在企業或產業的互動關係與機制不盡然健全，至少「勞工委員會」的設立與運作提供讓勞資政三方一個經常性的對話平台與溝通管道，讓勞資雙方得以影響勞動政策的形成與制訂。

此外，為讓勞資雙方或勞資政三方有著更多對話與意見溝通和交流的機會，從2004年以來，中央勞政主管機關積極推動「社會對話」的工作，陸陸續續也推動了以下的工作：

### 召開「社會對話推動小組」委員會議

為辦理「推動社會對話」相關業務，中央勞政主管機關於2003年規劃成立「推動我國社會對話機制行動小組」，邀請熟悉社會對話及我國勞資關係現況之專家學者參與，不定期開會審視及檢討社會對話機制推動情形、成果及對談議題等，並研提推動社會對話機制計畫方針及教育訓練之規劃方向，於2004年正式成立「社會對話推動小組」，每年召開定期會議二次，並視情況召開臨時會議。



## 辦理社會對話資料蒐集及專文研究

鑑於我國勞資雙方及政府行政部門對社會對話機制認知及資源之欠缺，各界普遍對於「社會對話」之概念、功能及運作等，均未有清楚認知，故為釐清社會對話之概念及功能，瞭解其他國家社會對話之運作，進行社會夥伴參與政策形成之機制建立與運作方式之研究，作為我國推動相關政策之參考。

## 建置社會對話網頁專區

考量我國社會對話屬初步推動階段，相關對話需求、資訊及勞資政三方對於社會對話之概念尚未明確建構，勞委會特於網站中建立社會對話網頁專區，透過網站傳達資訊，促使勞資團體及行政人員釐清社會對話之概念及功能，瞭解及汲取社會對話機制在其他國家形成、運作經驗。

## 辦理「建立社會對話」溝通說明會

為增進勞、資社會對話機制概念、功能及運作之認知，培養進行對話之能力，建立對社會對話機制之心理認同及意願，並強化政府行政人員對社會對話的認知，以及勞資團體進行對話時政府應扮演的角色，陸續辦理多場勞資團體及行政人員社會對話宣導會及溝通說明會，透過宣導、座談及勞資間之互動，鼓勵企業內建立充分的民主化運作，創造社會對話氣氛與文化，強化勞資夥伴與分享價值及公司內部勞資對話機制，將「社會對話」等概念內化成勞資雙方能夠使用的語言，促成並引發勞資雙方主動激盪社會對話的構想，創造社會對話的思維。



## 試辦勞資團體對話活動

鑑於我國勞資雙方之協商對話已漸有風氣，勞委會參酌國際勞工組織建議各國應在全國及產業層級建立勞、資、政三方諮商的機制，建立或強化政府與雇主及勞工組織間的對話與合作，2006年開始試辦勞資團體對話活動。

總體而論，若以新勞動三法的實施做為分水嶺，在民國一百年五月一日以前，我國勞資關係與法制的發展呈現向「個別勞工權益保障」傾斜的特色，以致於產生集體勞資關係與制度未能落實的結果。不過，或許係出於平衡勞資政互動關係或落實「統合主義」的考量，政府透過「勞工委員會」的設立和「社會對話」的推動，至少讓勞資雙方得以參與政府重要勞動政策形成與制訂的過程。毫無疑問地，在這些三方參與決策的過程中，制度上的設計仍然是以政府主管機關為主導和做最後的決策。因此，這些制度雖然有架構，最多能發揮意見溝通或諮詢的功能，距離「共同決定」的要求尚存在著相當程度的距離。

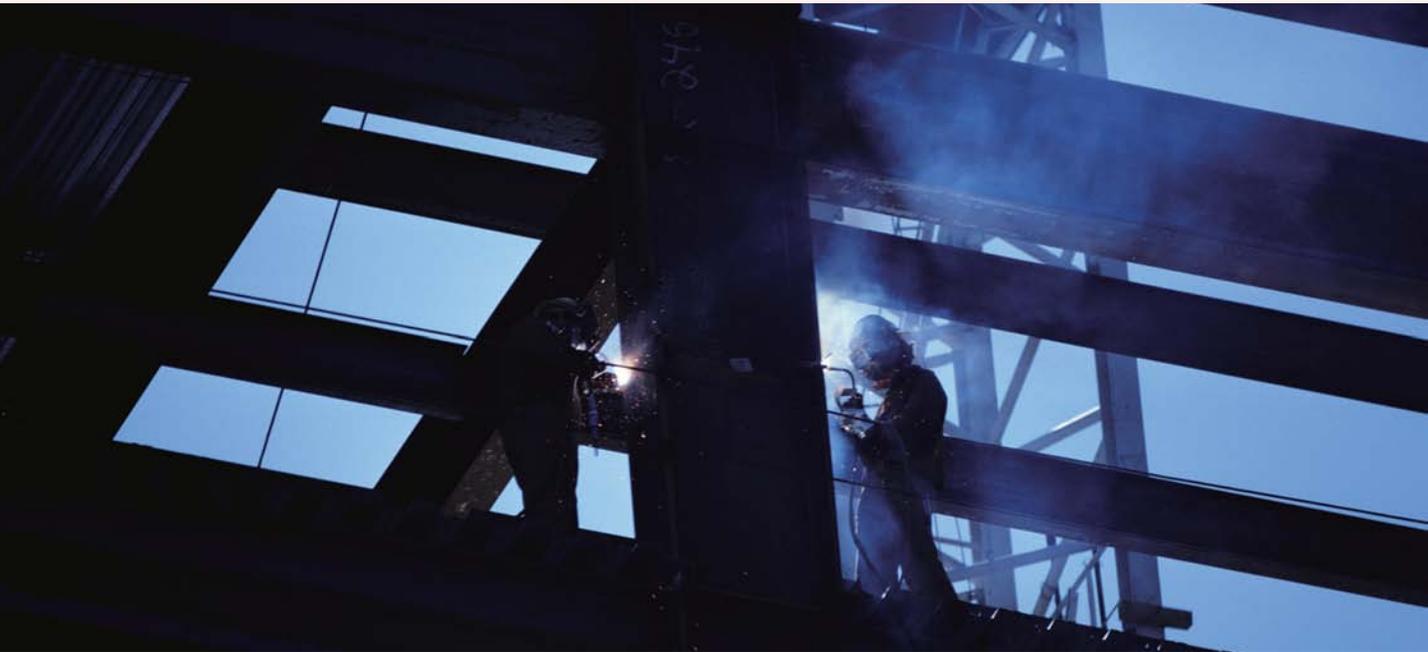


## 勞資關係法制的發展

誠如前述，我國勞資關係與法制的發展呈現向「個別勞工權益保障」傾斜的特色。但是，或許係因為工會實力無法發揮，我國現行勞資關係及其法制應該是呈現「集體勞資關係弱化、個別勞動保障規定缺乏彈性」的特性。

以現行有關勞動契約的規定為例，固然，我國【勞動契約法】已於民國二十五年公佈，由於迄今仍未實施，現行勞動契約法制的探討應以【工廠法】及【勞動基準法】有關規定為範圍。

【工廠法】第六章的規定主要係就勞動（工作）契約的終止加以規範。就第六章規定的內容而言，有幾項特點值得強調。首先，雖然【工廠法】對於勞動契約型態區分有所謂定期與不定期兩種，對於定期與不定期契約期間的長短卻未加以規定，似乎是任由勞資雙方議定之。嚴格地說，這種不藉由法律對定期與不定期勞動契約加以定義、而由勞資雙方決定契約期間長短的規定，應該比較符合「勞資自治」與「彈性」等原則，似乎也比較能因應產業結構與工作型態等環境因素的變遷。除此之外，【工廠法】有關勞動契約規定的另一項特點是要求勞資雙方於預告終止勞動契約時，都應該履行預告期間的規定。直言之，這樣的規定應該比較符合勞資利益平衡的原則。



與其他國家有關勞動契約的法律規定來比較，【工廠法】的有關規定確實值得稱許。以新加坡為例，新加坡【就業（僱傭）法】第九條有關契約終止之規定：「特定性契約或定期契約，除本章另有規定外，於工作完成或契約到期時終止。不定期契約，非經任何一方依本章規定終止前，繼續有效。」此外，新加坡【就業（僱傭）法】第十九條第一款及第二款也明文規定：「勞動契約之一方欲終止勞動契約時得事先告知另一方。勞資雙方預告期間相同，且應依勞動契約之規定，如勞動契約無約定者，則依第三項之規定辦理。」因此，很顯然地，新加坡就業（僱傭）法的規定確實能符合「勞資自治」、「彈性」和「勞資利益平衡」等原則。

儘管【工廠法】賦予勞資雙方較大的自治與彈性的空間，民國七十三年公布實施的【勞動基準法】卻似乎較從「勞工權益保障」的角度來加以設計。在現行勞資雙方無法落實集體協商的情形下，從「勞工權益保障」的角度來訂立法律固然無可厚非，卻也可能損及勞資雙方之間應有的自治與彈性空間。舉例而言，【勞動基準法】第九條不僅規定勞動契約的類型，更進一步將定期性勞動契約的期間長短加以具體的規定。比較【工廠法】和新加坡【就業（僱傭）法】的有關規定，【勞動基準法】有關勞動契約類型與期間的規定顯然要嚴格許多。無疑地，【勞動基準法】的規定確實對呈現出政府藉由法令積極介入勞資互動關係的傾向。

自以上的說明可知，對勞動契約的類型加以規範就是一種標準，而對契約期間長短的規範就涉及到勞動法規的嚴格程度。顯而易見地，我國【工廠法】和新加坡【就業（僱傭）法】所採取的就是一種「彈性化」傾向，將契約期間長短交由勞資雙方透過協商來加以決定。相反地，我國【勞動基準法】的規定卻明顯透露出政府藉由法令積極介入勞資互動關係的傾向。當然，兩者之間孰優孰劣，仁智互見，完全視政府在法令與市場之間如何定位而定。

反觀集體勞資關係法制，以舊工會立法為例，則明顯看到政府立法對於工會發展與勞工結社自由權保障不足的現象與事實。例如，舊【工會法】處處可見政府介入工會活動的規定。例如，舊【工會法】第七章明文規定主管機關的監督事項。第二十六條第一項對罷工條件的規定、第二十九條對工會不得封鎖商品或工廠的限制和第三十條對主管機關得撤銷工會違背法令或章程的選舉或決議的規定等等，都是行政主管機關得以介入工會活動的重要依據。此外，舊【工會法】第四章工會職員、第五章會議、第六章工會經費和第九章工會解散規定中，都授權主管機關可以監督工會活動。顯然地，這些規定已經違背「政府不得介入勞工組織工會權利」的國際勞動基準。

此外，舊【工會法】對於籌組與加入工會勞工的保障是不夠的。根據工會法第三十五條第一項及第三十六條規定，對於勞工組織及加入工會免於雇主介入或干擾的保障，舊【工會法】僅對「擔任工會職務」的勞工才予以保障。在對於組織或加入工會的一般勞工未能提供確實保障的情況下，工會的發展充滿著太多隱憂。除此之外，「工會法...，對於雇主以經費援助等手段，支配工會的籌組、介入工會的運作，使工會御用化的不當勞動行為態樣，則未加以規範，」實在是立法上的疏漏。毫無疑問地，在勞工組織權利未能受到應有的保障的前提下，勞工組織及加入工會的意願就會受到嚴重的威脅，工會的發展也將會受到嚴重的挑戰。





舊工會政策與立法不僅有違國際勞工公約所揭櫫的原則，更使得勞工及工會陷於泥沼中，無法發揮因應經濟環境快速變遷的力量。結果，當工會無法發揮「保護勞工工作權利和自由」的功能時，勞工也就無法免於物化及弱勢的命運，而不得不仰賴政府個別勞動法規的保障。

針對前述的缺失，中央勞政主管機關提出工會法的修正草案；該草案經立法院於民國九十九年六月審議通過，已經於民國一百年五月與新修正後的團體協約法和勞資爭議處理法一併實施；希望透過新勞動三法的實施，達到保障勞工團結權、協商權和爭議權的目的。

這次新勞動三法的重點包括：

- 一、落實勞工結社自由權利的保障：除現役軍人、公務員外，所有勞工都可以組織工會。
- 二、強化有關團結權不當勞動行為禁止規定：避免雇主對於求職者、工會幹部或工會發起人等的不當解僱、降調等不利之待遇，參酌美日不當勞動行為立法，明定雇主不當勞動行為之態樣，並輔以勞資爭議處理法不當勞動行為裁決機制，以保障勞工求職者及工會幹部的權益。
- 三、工會安全條款規定，包括：
  - (一) 代扣會費規定：企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加

入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。

- (二) 禁止「搭便車」(Free rider) 規定：配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，增訂禁止搭便車條款。

- (三) 封閉工會(Closed shop) 條款：仿效美國封閉性工會(closed shop) 之做法，明定團體協約得約定雇主僱用勞工時，以一定工會之會員為限。

四、取消工會理事、監事須為中華民國國籍的規定。

五、明定誠信協商原則：勞資之一方無正當理由拒絕團體協約之協商者，他方得依勞資爭議處理法就協商內容事項進行調解或仲裁，同時並得對於拒絕協商之行為，另循勞資爭議處理法有關裁決之規定，經裁決認定後，課以新臺幣十萬元以上五十萬元以下之罰鍰，同時限期改善，屆期不改善者，並得按日連續處罰。即藉由按次連續處罰規範，



以落實勞資雙方誠信協商義務，達到強制協商效果。

六、由中央主管機關設置專業裁決機制處理不當勞動行為案件，保障勞工之團結權、協商權及爭議權，以建立穩定之勞資關係。

七、簡化工會宣告罷工程序，調整事項經調解不成立，工會經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，得宣告罷工；合法正當爭議行為具有民事及刑事免責。

無可否認地，新勞動三法的實施對於集體勞資關係的發展已經產生正向的影響，這可從表 1 的數據資料加以印證。根據表 1 的資料顯示，到民國一百年（2011 年）年底，團體協約的締結份數已經較前一年增加二十四份；這樣的結果足以顯現新勞動三法對保障工會協商權和落實團體協商制度的助益程度。

因為法制的設計，長期以來，台灣勞資關係的發展係以企業層級的勞資關係為主軸，固然可以達到「分權化」的效果，卻無助於產業層級與國家層級勞

資關係的發展。所幸，「勞工委員會」的設立稍稍彌補前述的不足。儘管新勞動三法的實施對於集體勞資關係與制度的發展已經產生正向的助益，未來的發展也可以樂觀期待。不過，衡量新勞動三法的設計，似乎分權化或企業層級勞資關係的發展方向短期內應該不會有太大的改變。然而，當「勞工委員會」改制為「勞動部」時，當勞動部不再成為勞、資、政三方審議勞動政策與立法的機制和不再具有「統合主義」的象徵意涵之際，台灣集體勞資關係的發展將會如何，值得進一步觀察與關注。屆時，政府在勞動議題上的立場可能會面臨兩個選擇：持續傾向於個別勞工權益的保障，或是傾向於中立、勞資事務由勞資雙方透過協商來加以議定。不過，有鑑於工會與團體協商制度短期內不盡然會有長足的進展，政府在勞動議題上應該還是會傾向於藉由政府法令來達到落實個別勞工權益保障的目的。然而，企業或產業因應外在環境因素挑戰的彈性空間可能就會受到相對地限制。



## 勞資關係及其法制的展望

眾所周知，在「全球化」等因素的影響下，無論集體或個別勞資關係正面臨著急遽的變化；企業人力資源策略的運用和科技發展都對勞資關係產生相當大的衝擊。就個別勞資關係而言，長期以來，政府企圖藉由個別勞資關係有關法令的制訂與實施來保障勞動者的權益。然而，在「全球化」的競爭和「知識經濟」的發展中，無論是企業或勞工都有所謂的「機會者」或「受害者」，而政府長期保障勞動者權益的立場和態度也正面臨挑戰。換言之，在面臨非典型工作型態、工作貧窮、低薪化和所得分配不均等各式各樣勞資關係議題的挑戰，究竟政府該持什麼樣的立場或態度，是要放寬管制抑或是要加強管制呢？

就集體勞資關係而言，政府當然可以採取中立的立場，將勞資互動關係規則的制訂交由勞資雙方透過團體協商來進行。但是，在個別勞資關係中，基於勞資雙方協商實力不盡然對等的情況下，政府不可能採取放任不管的立場或態度。否則，個別勞動者的權益可能面臨立即而明顯的負面影響。



當然，從「放任不管」到「完全管制」的「政策作為」光譜之間，政府還有許多選擇。而在進行選擇之前，政府除要考量客觀環境因素的變化外，無可避免地，集體與個別勞資關係的狀況，以及現行有關個別勞資關係的規範在前述光譜中的定位都必須要加以考量。換言之，在研議勞資關係法制的制訂或修正方向時，政府主管機關除要考量經社環境變遷因素外，勞資互動關係也必須予以考量。唯有如此，或許才能跳脫「放寬管制」或「加強管制」的思維框框，而能以「重新管制」（Re-regulate）的角度來看待勞資關係及其法制研議的議題。

新勞動三法的實施固然有助於我國集體勞資關係的發展，勞資自主和自治的目的不盡然能在短期之內達成。但是，若貿然就放鬆管制以強化企業和產業的彈性空間，可能又會引發勞工的疑慮，擔心勞工權益會因此而不利的影響。依「重新管制」的思維，若要兼顧彈性安

全 (Flexicurity)，在放鬆勞動法規管制的同時，在勞動部成立之後，可能就需要另行設計勞、資、政三方互動的機制，以取代甚至超越現行「勞工委員會」的角色與功能。

在鄰近國家中，幾個經濟表現比較亮眼的國家，其勞資關係制度的設計多是朝「統合主義」方向在發展的；新加坡與南韓正是其中具代表性的國家。長期以來，新加坡的重要政策都是透過勞資政三方對話機制的運作而形成的，初估至少有八個三方對話機制，包括新加坡三方論壇 (Singapore Tripartism Forum)、全國工資會議 (National Wages Council)、低工資勞工與包容性成長三方委員會 (Tripartite Committee on Low-wage Workers and Inclusive Growth) 等。南韓則是於亞洲金融風暴之後，在國際貨幣基金會要求下，於 1998 年設立了南韓三方委員會 (Korea Tripartite Commission)，而在 2007 年進一步更名為經濟與社

會發展委員會 (Economic and Social Development Commission)。透過這些機制的運作，不僅有助於勞資和諧關係的建立，對於整體經濟與社會的發展也會產生一定程度的助益。

據此，展望未來我國勞資關係的發展，新勞動三法的實施固然有助於我國集體勞資關係的發展，勞資自主和自治的目的似乎無法在短期之內達成。再加上勞工委員會這樣的三方對話機制即將走入歷史，為避免落人「我國勞資政互動機制在走回頭路」的口實，以及政府為促進經濟發展而強調彈性的同時能兼顧安全，在勞動部成立之後，或許也應思考是否該另行設立勞資政三方對話的機制來處理經濟與社會發展問題？或許趁政府組織改造之際，將國家發展委員會調整為三方對話的委員會，抑或是於行政院層級設立三方委員會來處理經濟與社會發展的有關議題，都不失為達到「六三三」政策目標的一帖良方。☉



**1**TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY**樂說頭條**

# 我國勞工董事 法律地位之探討

銘傳大學法律學院教授 劉士豪



我國勞工董事的制度源於 2000 年 7 月 19 日修正公布，2001 年 5 月 1 日開始施行的「國營事業管理法」第 35 條，該條有關勞工董事的修正條文於今已經實施有 12 年多，這 12 年來的過程，各界對於勞工董事有許多不同看法，也產生一些問題。其中有關「角色衝突」所造成的認同問題也是一項重要的問題。其實我們看看國營事業管理條例第 35 條的條文：「國營事業董事、監察人或理、監事，不得兼任其他國營事業董事、監察人或理、監事。但為推動合併或成立控股公司而兼任者，僅得兼任一職，且擔任董事或理事者不得兼任監察人或監事，反之亦然；並得被選任為董事長、副董事長或相當之職位。」



前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。

前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之。」

從這條規定來分析，我們可以發現我國的勞工董事具有多重角色。由於這些角色是根據不同的法律關係，彼此之間有利益上並不一致：

- (一) 勞工董事是國營事業主管機關所聘請。所以他和俗稱的「官股代表」一樣，都是國家作為法人股東時的代表。可是他和其他的官股代表的利益卻不一樣，因為這些的官股代表通常是主管機關的官員，其代表的是政府的利益，這些官員負有維護政策的責任，他們的立場和代表勞工利益的勞工董事並不相同，以國營事業民營化的過程，最能明顯看出這種差異，因為官股代表執行主管機關民營化的立場，而勞工董事堅持反對民營化。因此主管機關雖然有義務聘請勞工董事，但相較於其他能控制的官股代表，當然對勞工董事有認同的問題。
- (二) 勞工董事的權利義務並無特別規定，故原則上應與其他董事相同。換句話說，所有董事要負的責任，勞工董事一項也逃不掉。但是董事會的成員，除部分公司實施的「獨立董事」外，只有勞工董事不屬股東，而且股東利益與員工利益也有許多方面是對立，因此也造成其他董事對勞工董事的認同問題。
- (三) 勞工董事的人選是工會所推派的代表。因此經驗中除了極少數非勞工外<sup>1</sup>，絕大部分的代表就是勞工及工會會員。而在一般經理人的觀念中，認為在公司內作為管理者的經理人地位比被管理者的勞工高，一旦勞工變成董事，反而成為其上司，心理難以調適。造成經理人對勞工董事的認同問題。
- (四) 按照國營事業管理條例第三十五條第二項規定，勞工董事是由工會所推派，因此勞工董事理應代表工會和勞工整體的利益。可是勞工董事作為董事，執行的是企業營運，他所能觀照的層面、所能掌握的企業營運，甚至於是營業的機密，是其他工會成員所不能。因此也有許多勞工董事都覺得，參與董事會後才瞭解企業營運並非簡單，因此可能與純粹作為一個勞工和工會會員的想法而有所不同，也會發生工會會員和勞工對勞工董事的認同問題。

1. 例如台北科技大學劉進興教授非中國石油公司的員工，但曾經是中油公司的勞工董事。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

以上就可看出，我國國營事業的勞工董事設置的法律結構上設計，以及勞工董事所代表的利益之間會有衝突，因此主管機關、經理人以及董事會的其他成員對勞工董事會有認同問題，本來就不可避免，但是我們應該先分析利益衝突之所在，再作利益衡量，然後討論何者利益優先次序，方能解決實務的問題。勞工董事在先天結構和利益衝突下，如何找到為他人認同的功能，這也是克服認同問題的重心，畢竟若是勞工董事的存在對主管機關、公司的經營以及全體員工有利益，而且整體計算下，該制度的存在利多於弊，當然各方面都會接受勞工董事這種制度。

## 我國勞工地位問題之分析及解決

本文嘗試從四個關係來分析勞工董事地位問題之分析及解決：

### 一、 勞工董事與國營事業主管機關（政府股東）的關係

#### （一）法律結構

我國公司法於 2001 年 11 月 12 日修正公布後，放寬董事及監察人之積極資格，明定股份有限公司之董事及監察人應從有行為能力之人選任（公司法第 192 條第 1 項及第 216 條第 1 項），其實質意義在於貫徹經營與所有分離原則，而使董事及監察人皆可從非股東選任<sup>2</sup>。該條規定使獨立董事及勞工董事有其存在空間。不過獨立董事與勞工董事仍有差別；獨立董事是根據證券交易法第 14 條之 2 規定：「已依本法發行股票之公司，得依章程規定設置獨立董事。但主

2. 余雪明，臺灣新公司法與獨立董事（下），萬國法律，第 124 期，2002 年 8 月，頁 81；王志誠，我國公司治理之實務發展及檢討，收錄於：賴英照大法官六秩華誕祝賀論文集—現代公司法制之新課題，2005 年 8 月，初版 1 刷，元照出版，頁 378；柯芳枝，公司法要義，增訂 5 版，2005 年 10 月，三民書局，頁 134。



管機關應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置獨立董事，人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一。」勞工董事固然是國營事業管理法第 35 條作為特別法所規定，該條第二項明文規定「董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。」也就是說勞工董事成為董事一分子仍是基於政府作為公司股東的地位而來。而公司法第 27 條第 1 規定，政府或法人為股東時，得當選為董事，但須指定自然人代表其行使職務；同條第 2 項亦規定，政府或法人為股東時，亦得由其代表人當選為董事<sup>3</sup>。政府或法人指定自然人擔任董事代表行使職務時，公司法上並無規定董事與其代表之政府股東之間的關係。不過依「以往」學界通說<sup>4</sup>該代表人與政府或法人間屬民法上委任關係。事實上大

法官釋字第 305 號解釋，.....至於依公司法第二十七條經國家或其他公法人指派在公司代表其執行職務或依其他法律逕由主管機關任用、定有官等、在公司服務之人員，與其指派或任用機關之關係，仍為公法關係，合併指明。」依據以上之內容，勞工董事與政府股東之關係似屬公法上之委任關係。而經濟部大致也採此一委任關係的看法<sup>5</sup>，認為指派機關對勞工董事應有監督和管理之責。前項工會推派之代表，有不適任情形者，該國營事業工會得另行推派之。第 35 條第 2 項五分之一席次的勞工董事是由工會推派代表擔任，但是規定由「國營事業主管機關聘請」才能擔任，當工會推派代表選定之後，這些國營事業之主管部會是照單全收聘請之外，是否有權可以不聘請？如果依照大法官會議的解釋及我國的勞工董事的法律結構，

3. 本條所謂「法人董事代表制度」規定為通說所垢病，認為違反法律平等對待股東原則，參見劉連煜，現代公司法，增訂 6 版，2010 年 9 月，頁 112 以下；廖大穎，公司法原論，增訂 6 版 1 刷，三民書局，2012 年 8 月，頁 251 以下。

4. 以往學界通說見解，柯芳枝，公司法論（下），增訂五版一刷，2003 年，三民書局，頁 296；王文宇，公司法論（下），初版，2003 年，元照書局，頁 340。



勞工董事雖然是由工會推派，但是仍屬「代表政府股份者」，也就是說這五分之一席次的來源是主管機關所持官股而產生，主管機關因此而有權選擇工會所推派之代表。

這和德國的共同決定中勞工取得監事會的席次及勞工董事的席次是純粹是基於勞工的地位有很大的不同。特別是1976年的共同決定法規定在監事會中由股東選出的監事，與勞工方面選出的監事，雙方人數相同。勞工依據其勞工的身分取得對企業營運的參與權，這是勞工董事制度的核心概念<sup>6</sup>。

此外，有些企業由於員工由入股或分紅的方式取得董事會的席次<sup>7</sup>，進而參

與企業經營決策，這種財務參與也可以是廣義的產業民主的一種方式，畢竟其非以勞力與資本對等的哲學思考下的勞工參與，因為員工持股，只是他兼具了股東和員工的身分，他對企業營運所行使的職權，仍然是以資財者的身分，並非以勞工的身分，所以不是真正的勞工董事制度。

## （二）國營事業民營化的影響

由於我國的勞工董事是屬於代表政府股份的代表，因此我國國營事業民營化後，若政府持股不及百分之五十以上，即非國營事業，自然不適用國營事業管理法，從法律的義務來說，政府沒有義務再聘請工會所推出的代表擔任勞工董

5. 經濟部，民國 63 年 8 月 5 日，經商字第 20211 號函採「法人股東準據說」，認為公司支付於董監事之酬金，應歸為股東之政府或法人所有。經濟部，民國 94 年 06 月 22 日，經商字第 09402081330 號，「檢附本部 93 年 12 月 21 日經商字第 09302215020 號函：按公司法第 27 條第 3 項規定，法人股東代表人身分當選董事，其法人股東得依其職務關係，隨時改派補足原任期。公司選任法人股東改派代表人為董事後，不論時間長短，依上開規定，皆可隨時改派。」兩號均顯示顯示法人股東代表人仍為法人股東之委任人。

6. 參見 Schaub-Koch, Arbeitsrecht-Handbuch, 13. Aufl., 2009, § 260, Rn.5ff., Junker, Arbeitsrecht, 11.Aufl., 2013, § 11, Rn. 822ff..

事。只不過以政治面的運作在民進黨執政時，前行政院長游錫堃先生當時宣布，未來在官股持股百分之二十以上的企業，政府會極力促成至少一席的勞工董事。但此種承諾畢竟非法律義務。何況在政府持股若過低的情形，能在股東大會中得到多少董事席位都不知道，如何保障勞工董事的席次，令人懷疑。

為改變民營化使勞工董事制度消失，有一份民間所草擬的「公營事業產業民主條例草案」中<sup>8</sup>，企圖將兩種事業強調要實施產業民主，一是公營事業及從公營事業移轉而來之民營事業（草案第三條）；另一是一般民營事業，由公營事業移轉而來之部份，佔該事業資本額一半以上時，亦應實施產業民主（草案第四條）。該草案設計的理念：其勞工董事則是由勞工地位所產生。

### （三）勞工董事與獨立董事的功能比較

政府目前積極推動獨立董事的制度。目前公司法 192 條但書所指稱「證券管理機關另有規定者，從其規定。」證券交易法於 2006 年 1 月 11 日修正通過，其中設置規定的條文為第十四之二條：「已依本法發行股票之公司，得依章程規定設置獨立董事。但主管機關

應視公司規模、股東結構、業務性質及其他必要情況，要求其設置獨立董事，人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一。

獨立董事應具備專業知識，其持股及兼職應予限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。<sup>9</sup>」

獨立董事的構想在於一般上市上櫃公司的投資者來自大眾，他們不一定都有專業知識，也不一定有時間和機會能掌控公司的運作，而獨立董事來自股東以外的第三人，基於獨立的地位參與公司治理，以期達到防弊及增加專業程度的考量。可是獨立董事能否真正防弊？舉例而言：2004 年 12 月中旬，由公司治理協會理事長，當時台大管理學院教授柯承恩先生（後曾擔任中華經濟研究院院長）出任獨立董事的陞技股份有限公司竟爆出假帳醜聞，這等於狠狠一巴掌打在台灣的獨立董事熱上<sup>9</sup>。

相對地，勞工董事來自員工，他對於企業內部運作有一定的認識，而且公司經營若不善，不僅投資大眾會遭受損

7. 中國國際商銀於未與交通銀行合併為兆豐國際商業銀行前，工會成員曾以自有公司股票及募集委託書而當選董事。

8. 勞工陣線網站 [http://labor.ngo.tw/industrial\\_democracy/spid0.htm](http://labor.ngo.tw/industrial_democracy/spid0.htm)，點閱日期：102 年 11 月 13 日

9. 參見陳良裕，「勞工董事為產業民主嗆聲」，天下雜誌，94 年 1 月，頁 38。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

失，勞工更會面臨裁員及減薪的不利益。若說要防弊，勞工董事在絕大多數層面要比公司經營與其沒有直接利益關係的獨立董事要有用的多。而且，獨立董事或有一定的專業能力，但不一定瞭解企業的文化和實際公司內部的運作，勞工董事往往能協助其他董事在決策時瞭解基層問題，對於實施決策的可行性有一定的貢獻。因此在考慮獨立董事的制度的同時，實在應正視全面實施勞工董事的制度。

## 二、 勞工董事與企業（國營事業）的關係

### （一）法律結構

公司與董事之關係依公司法第 192 條第 4 項之規定，除公司法另有規定外，適用於民法關於委任規定，由此可見，個人董事與公司之間關係為個人法上之關係，適用民法有關委任之規定，既然董事是有償委任，按民法第五百三十五條後段規定，應以善良管理人之注意處理事務<sup>10</sup>。

依據公司法第 27 條規定：「政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定自然人代表行使職務。政府或法人為股東時，亦得由其代表人當

選為董事或監察人。代表人有數人時，得分別當選，但不得同時當選或擔任董事及監察人。第一項及第二項之代表人，得依其職務關係，隨時改派補足原任期。對於第一項、第二項代表權所加之限制，不得對抗善意第三人。」也就是說，法人股東或政府股東選上董監事時，得由法人之代表人擔任，也可以由法人選任其他自然人擔任董事，此為我國特有制度<sup>11</sup>。此時發生三者間的關係：

- 公司
- 法人股東或政府股東
- 所謂法人或政府之代表（代表法人或政府執行公司之董、監事職權之人）

公司股東既然選舉法人或政府為董監事，則委任關係係發生在公司與該法人股東或政府股東間。雖然最高法院認



10. 參見王泰詮，王志誠，公司法新論，第 5 版 1 刷，2009 年 7 月，頁 329,330；廖大穎，公司法原論，增訂 6 版 1 刷，三民書局，2012 年 8 月，頁 2 38 以下。

11. 近年來學者批評法人或政府依第 27 條各項規定選任董事之弊病，參見廖大穎，評公司法第 27 條法人董事制度—從臺灣高等法院 91 年度上字第 870 號與板橋地方法院 91 年度訴字第 218 號的啓發，月旦法學雜誌第 112 期，2004 年 9 月，頁 198。

為<sup>12</sup>，在公司法第 27 條第 1 項之情形，被指定行使董事職務之代表，與其被派往之公司間，並無委任之法律關係存在。但有時在實務的運用上，於公司法第 27 條第 1 項之情形，行使職務之自然人亦須例外負責任，例如證券交易法第 157 條第 1 項：「發行股票公司董事、監察人、經理人或持有公司股份超過百分之十之股東，對公司之上市股票，於取得後六個月內再行賣出，或於賣出後六個月內再行買進，因而獲得利益者，公司應請求將其利益歸於公司。」有關此一短線交易之情形，即為一例。不過法人和政府股東被選任為董事時，由於本身是法人，無法真正執行事務，還是必須有自然人履行董監事之職權。學者認為為強化公司治理之觀點，在我國現行法制下，被指定行使董事職務之代表，與其所派往之公司間，應承認具有類似忠實、注意義務之存在，較為妥適<sup>13</sup>。由於勞工董

事由政府之董事人數中的五分之一選任，與公司之間的關係無異於其他官股董事，因此勞工董事與國營事業之間雖無民法上委任關係，但也有類似忠實、注意義務之存在。

也有學者指出，認為勞工董事利益與企業利益有別<sup>14</sup>。則發生勞工董事應優先考量。

## (二) 勞工董事的專業性

對於國營事業的工會而言，勞工董事制度是一種在企業高層決策的參與權，工會推派之代表人選一定要具備相當之專業知識，同時工會也要備有專業的諮詢支援團隊，這樣才可能與資方董事平起平坐，專業論事，達到加強公營企業的公司治理<sup>15</sup>。以中鋼工會及台灣石油工會為例，該工會係以諮詢委員會作為勞工董事之智囊<sup>16</sup>，而勞工董事又是從該諮詢委員會產生<sup>17</sup>。

12. 最高法院 93 年度台上字第 532 號判決，最高法院謂：「上訴人既係依被上訴人公司之法人股東即弘勝公司或北大公司之指定，代表其行使董事職務，上訴人與被上訴人公司間，自不生民法委任關係，上訴人主張與被上訴人公司間有委任之法律關係，顯有誤會。」

13. 劉連煜，現代公司法，增訂 6 版，2010 年 9 月，頁 113。

14. 參見陳錦隆，「勞工所有、勞工參與與勞工董事」，全國律師雜誌，94 年 2 月，頁 4 以下。

15. 張玉山等，如何加強公營企業的公司治理，行政院研究發展考核委員會委託研究計劃，2005 年 4 月，頁 92 以下。

16. 依中國鋼鐵公司企業工會員工代表董事暨諮詢會議勞方委員選任暨解任辦法第 2 條規定「茲為推動參與中鋼公司之經營發展，以確保本會會員之勞動權益，特設本會員工代表董事諮詢會議勞方委員會（以下簡稱諮詢委員會）。」臺灣石油工會出任勞工董事施行辦法第 6 條「為協助勞工董事行使職權、發揮功能並配合本會推動會務，應成立勞工董事諮商委員會，其職責如左：一、協助勞工董事，針對董事會各項提案形成工會主張。二、協助勞工董事執行工會決議。」

17. 中國鋼鐵公司企業工會員工代表董事暨諮詢會議勞方委員選任暨解任辦法第 7 條：「員工代表董事之產生由諮詢委員會成員中互選一人擔任之，選任方式採無記名單記法。」



### （三）團體協商時的角色衝突

有學者指出，認為勞工董事利益與企業利益有別<sup>18</sup>。則發生兩者衝突時勞工董事應優先考量勞工利益還是企業整體利益。這種問題特別在締結團體協約時，特別突出！目前國營事業簽定團體協約的家數極其有限，日後如果工會強力推動向公司要求簽定團體協約，而且指派勞工董事在董事會中促成此事，勞工董事當然應該義不容辭完成任務。可是一旦勞資雙方開始進行協商，工會又指派勞工董事藉機收集資方財務與相關資料，俾便在集體協商中攻防之用，此時勞工董事到底要如何做呢？這個問題確實是一角色衝突的問題，國內目前沒有判決也沒有文獻去解決此等問題。我們不妨

參考德國的經驗，在德國比較少論及勞工董事的角色衝突，大多集中在監事委員的角色衝突。

德國公司董監事組成與我國公司法有所不同，德國大型公司適用德國共同決定法 (Mitbestimmungsgesetz 1976) 之公司，股東必須選出一半的具股東身份之監事及具勞工身份之監事，共同組成監事會 (Aufsichtsrat)。再由監事會選出董事會成員，而其中一名為勞工董事 (Arbeitsdirektor)<sup>19</sup>。

一般認為代表工會參與團體協商與監事的職務並不衝突，從立法的體系性解釋就可以得到這種結論，因為立法者認為團體協約法和共同決定法是平行不衝突，所以規定工會得推派代表參與監事會<sup>20</sup>。德國聯邦憲法院在其著名的「共

18. 參見陳錦隆，「勞工所有、勞工參與與勞工董事」，全國律師雜誌，94年2月，頁4以下。

19. Schaub-Koch, Arbeitsrecht-Handbuch, 13. Aufl., 2009, § 260, Rn.5ff., Junker, Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2013, § 11, Rn. 822ff..

20. 參見 Raiser, Mitbestimmungsgesetz, 4. Afl. 2002, Berlin, § 25, Rn. 140. Fitting-Wlodyke-Wißmann, Mitbestimmungsgesetz, 1978, Rn.25, , 114.

同決定判決」<sup>21</sup>中也認為工會參與監事會的法律規定是合憲的。依照德國現行法中也沒有規定當監事會的決議涉及團體協商時，勞方代表（尤其是工會所推出的監事委員）必須迴避投票。不過在學說中有爭議的是若真有益衝突時，是否構成德國股份法 (Aktiengesetz) 第 111 第 4 項的迴避要件確實發生問題<sup>22</sup>。在德國實務上並沒有發生過訴訟，因為通常監事會不會決議有關團體協商的問題。不過依德國通說的見解，監事會的成員不得利用監事委員的地位作為團體協商的工具，也就是說他不可以向董事會施壓，特別是在選舉董事時，他不能基於團體協商的因素來決定投那個候選人<sup>23</sup>。在「共同決定判決」<sup>24</sup>中也強調監事委員行使職務時應將整體企業利益擺在員工及工會利益之前，也就是不是資方的利益，也不是勞方的利益，而是以整體利益為

優先。雖然這種講法沒有法律的明文規定，但至今德國的實務一直遵奉這項由憲法法院揭示的原則<sup>25</sup>。

另外有關勞資爭議行為時的問題。德國的勞工監事參加勞資爭議行為時，其監事的地位不受影響，不會因此而終止，即使罷工期間也不影響其行使監事的職權<sup>26</sup>，除非他參加非法罷工。不過學術界有爭議的是，如果他能否在勞資爭議時參與企業應對罷工行動的決議<sup>27</sup>？雖然法律沒有明文規定禁止這種參與行為。但若勞工代表的監事委員要參與此等決議時，必須優先考量整體企業利益。如果違反此等利益，該監事要依據德國股份法第 116 條的規定負損害賠償的責任。因此如果執行監事委員的任務確實與罷工有扞格時，其衝突的解決就是，勞工代表的監事暫停參與監事會，或是放棄監事職務<sup>28</sup>。

21. 參見 BVerfGE 50,290,369ff..

22. 詳見 Matthießen, Stimmrecht und Interessenkollision im Aufsichtsrat, S. 415ff; Ensch, Institutionelle Mitbestimmung und Arbeitnehmereinfluß, S. 178ff; Hanau-Ulmer, Mitbestimmungsgesetz, § 25, Rn. 28; GemKomm.MitbestG/ Schneider, § 29, Rn. 25ff; GemKomm.MitbestG/ Naendrup, § 25 Rn.,214ff.

23. 參見 Raiser, Mitbestimmungsgesetz, 4. Aufl. 2002, Berlin, § 25, Rn. 140.

24. 參見 BVerfGE 50,290,369ff..

25. 參見 Raiser, Mitbestimmungsgesetz, 4. Aufl. 2002, Berlin, § 25, Rn. 140.

26. 德國通說參見 BAG AP Nr. 43 zu Art. 9GG Arbeitskampf; Hanau/Ulmer, Mitbestimmungsgesetz, 1981, § 26, Rn. 25.

27. 贊成者如 Fitting-Wlodyke-Wißmann, Mitbestimmungsgesetz, 1978, Rn.25, , 117; Reich/ Lewerenz AuR 1976, S. 361; Köstler/ Kittner/ Zacher, Aufsichtsratpraxis. 6.Aufl. 2000, Rn. 635ff. .

28. 參見 Raiser, Mitbestimmungsgesetz, 4. Aufl. 2002, Berlin, § 25, Rn. 140.



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

### 三、勞工董事與經理人的關係

#### (一) 法律結構

我國法律沒有直接明定勞工董事和經理人之間的關係，不過勞工董事制度，是員工以勞工的身分參與公司的營運，其法律地位如何？首先就公司法分析。由於勞工董事也是董事，既為董事，就是董事會之構成員，而為股份有限公司之法定、必備、常設的業務執行機關<sup>29</sup>。公司法第 202 條規定：「公司業務之執行，除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。」董事由發起人或股東會選任之，具有透過董事會決定公司業務執行之意思，及盡其監督董事長、副董事長及常務董事之具體業務執行之功能，亦具有得個別行使之各種權限。而董事會採所謂之集體執行制，即以董事長為公司對外的法定代表（公司法第 208 條第 3 項），個別之董事平時並無法代表公司<sup>30</sup>。採公司業務之執行，由董事會決定之，即採集體決議的制度。所以除董事長或代理董事長的董事外，個別的董事通常不直接指揮監督經理人。



#### (二) 實務上的問題

由於勞工擔任董事之後，地位從被管理者驟然變成經理人的管理者，一般經理人的心理或許難以調適。但實務上也有經理人表示，勞工董事不按董事會集體執行制，而對經理人獨立指示，再加上態度頗指氣使，這種情形造成經理人反彈，當然能夠理解。

目前勞工當選勞工董事後，如其非工會幹部，並無法享有工會法上的會務假，也不具工會幹部享有工會法第 35 條之保護。這在新工會法實施後並無改變。很需要立法者認真審視此一問題。

29. 柯芳枝，公司法要義，增訂五版一刷，2005 年 10 月，三民書局，頁 157。

30. 王文宇，公司法論（下），初版，2003 年，元照書局，頁 327。

#### 四、勞工董事與工會的關係

##### (一) 法律結構

工會與勞工董事的關係又是如何？依國營事業管理法第 35 條第 2 項及第 3 項規定：「董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。」

但是，從第 35 條第 3 項中又可以得出另外的訊息，那就是對於不適任的勞工董事，工會可以另行推派之，顯然工會對勞工董事有另行推派權，但似乎也並不等於撤換勞工董事權，因為這位另行推派的人選，仍要主管機關「聘請」才能當選上任。另外有持不同的見解，認為工會當然可以完全掌控勞工董事的任免，因為「國營事業管理條例」第 35 條的修法意旨即是推動產業民主的概念，希望藉由工會代表參與董事會而發揮員工參與而與雇主共同制定決策，因此工會的主控權是被確定的。而國營事業主管機關只不過是受立法機關或國家之託，將政府的股份透過主管機關交給工會代表去代理行使董事之權，因此工會當然對勞工董事有主控權，主管機關

之聘請僅是形式上的作為，而非實質性的掌控實權。除此之外，從第 35 條第 3 項的規定可以看出只有工會可以有權決定勞工董事適不適任，既然工會有判定適不適任的實質權限，自然也應完全掌控勞工董事的任免才有意義，主管機關不能干預<sup>31</sup>。

##### (二) 勞工董事與工會之間的特殊委任關係

勞工董事與工會間當然是也是一種委任關係，可是這種委任與一般民法上的委任還有更深一層的制度問題，因為他是工會選出的代表，處理公司事務，究竟他是命令委任代表 (imperatives Mandate) 或自主委任代表 (repräsentatives Mandate)，這兩種代表的意義來自代議士制度，如果是命令委任代表，他只能遵從工會的命令執行職務。就如同美國總統大選的選舉人制度。如果是自主委任代表，則勞工董事得依照自己的意思來執行職務。學說有認為應採命令委任制<sup>32</sup>，實務上例如：現行臺灣石油工會出任勞工董事施行辦法第 8 條規定：「勞工董事不得違反本會會員代表大會及理事會之決議。勞工董事應

31. 參見衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報，第 12 期，2002 年 7 月，頁 245,246。

32. 朱言貴，勞工董事在企業營運中之角色定位，勞工之友，第 595 期，2001 年 7 月，頁 15。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

於董事會議結束後，向理事會報告決議事項。」也是採取命令委任制。德國則採自主委任制。由於現行的國營事業管理法及公司法等相關規定，只有規範勞工董事的產生方式，但沒有規定勞工董事的權限與責任，以及利益衝突的處理。這個問題如果不予妥善解決，將成為勞勞或勞資糾紛的根源。

勞工董事行使董事職務或因董事身分而取得權利或負擔之義務，應歸屬於勞工董事個人或其代表之政府股東？所謂權利包括董事報酬請求權、出席董事會權與執行公司業務權等；責任則包括應盡善良管理人履行董事責任，或違背職務之行為如因應為違反董事義務致生第三人之賠償責任；還有勞工董事因為擔任董事而為公司借款人之聯保人時，屆時到底是勞工董事或其所代表的政府

股東應對貸與人負保證責任？勞工代表如需負賠償責任或保證責任時，可否請求其所代表的政府代為給付，或自行先給付然後再向其所代表之政府求償？此權利與義務都有待釐清<sup>33</sup>。

因此勞工董事的權利與責任一定要明確。目前勞工董事的酬勞大都全數交給工會，例如：現行臺灣石油工會出任勞工董事施行辦法第 10 條第 1 項規定：「勞工董事因擔任董事職務之所得應捐贈本會，充作會費收入。」理論上擔任勞工董事並無實際利益，但許多國營事業工會幹部仍競相爭取此一職位，其原因主要是勞工董事可參與企業重大決策之制訂，進而干預人事佈局，因此更上一層樓的人士，紛紛爭出線；在此情況下勞工董事似乎大權及機密在握，其責任追究也要更為明確<sup>34</sup>。

33. 參見衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報，第 12 期，2002 年 7 月，頁 246。

34. 參見衛民，從德國共同決定制度論我國勞工董事制度的定位，政大勞動學報，第 12 期，2002 年 7 月，頁 247。

### (三) 他山之石—德國勞工董事與工會之關係

首先必須說明，德國企業層級的勞工參與，在於勞工可以以勞工的身分參選企業的監事委員會，並進而參選董事。其選舉方式是由員工透過員工選出代表員工的監事委員和股東透過股東大會所選出代表資財者的監事委員共同組成監事會，可是該法規定在監事會中有所謂資方的最後決定權 (das Letztenentscheidungsrecht der kapitalseite)，也就是如果在監事會中投票贊成與反動票數相等而必須再投票時，監事會的主席就有兩票 (共同決定法第 29 條)。

根據德國共同決定法第 33 條規定監事會必須選出一名與董事具有相同權限的勞工董事 (Arbeitsdirektor)，法律雖然對勞工董事等同其他董事，但實務上勞工董事均掌管企業內的人事與社會事宜。<sup>35</sup> 因該項人事任命或解職案依法需經監事會三分之二以上成員同意始生效，故實質上，監事會之勞工監事對勞工董事之任命或解職具有否決權。因此勞工雖然無法於董事會獲得相當的名額直接參與企業的實際經營，然而因為監事會擁有

董事會之提名與罷免權限，且所選任的勞工董事事實上亦參與企業之人事與社會事宜，因此亦間接地對董事會產生相當的影響力。

但另一方面，德國的勞務主任與其他董事會的成員享受同等的權利，因此也負擔同樣的義務。單從法律的文義上來看，有德國學者認為<sup>36</sup>：他既不是員工全體受任人 (Delegierter der Arbeitnehmerschaft) 也不是工會的代表 (Exponent der Gewerkschaft)，所以他不是代表員工全體或工會的利益。他在董事會中獨立行事。因此他和其他董事一樣必須依據德國股份公司法第 93 條 (AktG) 股份有限公司法第 43 條及合夥法第 34 條規定履行一般商人及企業領導人的注意義務。德國學說上有認為他可以不服從員工全體及工會的指示，如果他因聽從該等指示而危害企業時，要負損害賠償責任。因此若有所屬團體的利益和企業利益有衝突時，他必須與其他的董事一樣以企業的利益為優先。但是也有學者從選舉的方法來看，德國勞工董事若要獲得選任，必須得到監事會中勞工代表的信任，因此從此一角度來看，勞工董事並非完全獨立。

35. Henssler/ Willemsen/Kalb-Seibt, Arbeitsrecht-Kommentar, 4. Aufl., 2010, § 33, MitbestimmungG, Rn. 1ff. 國內學者介紹參見郭玲惠，產業民主制度所涉及的法律問題 - 兼簡介德國之制度，中興法學，第 42 期，1997 年 6 月，頁 152。

36. 參見 Raiser, Mitbestimmungsgesetz, 4. Afl. 2002, Berlin, § 33, Rn. 33; Fitting/Wlotzke/Wißmann, § 33, Rn. 49; MünchHdb. AktG -Wiesner § 24, Rn. 21..

37. Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, 2003, S. 740.



## 結語

產業民主基本的意義是指在一個事業中，勞資雙方代表透過某一程序或機制，共同處理內基本問題的一種制度。「國營事業管理法」39條，增例第2項及第3項，可謂台灣勞工參與制度的一大突破，我國是亞洲也是第一個實施勞工董事制度的國家。實施這個制度已經有12年多的時間，但已經累積相當多的經驗。然而這項制度也面臨許多挑戰，例如國營事業民營化的問題，及各界對勞工董事法律地位的問題。這些挑戰都需要一一克服。尤其是利益衝突的處理方式是重要課題，有關公司之利益與所代表之政府利益相衝突，或是公司利益與推派工會利益相衝突時<sup>37</sup>，勞工董事應如何處理？由於董事委任關係存在於董事與公司之間，而當公司與所代表之政府利益相衝突時，勞工董事本身執行其職務是否要以公司整體利益為先？而勞工董事於團體協商及爭議行為發動時，又要如何處理？這些也都是需要釐清的重點所在。目前我國法律都沒有針對此等問題作處理，本文嘗試提出德國經驗提供讀者參考。

雖然我國勞工董事制度的構想來自德國，但與德國的勞工董事制度並不相同。德國有其特殊之企業結構，其股份有限公司包括股東大會、監事委員會和董事會三個組織，而員工方面可以基於勞工的地位與股東方面，分別選出同等人數的監事委員組成監事委員會，而監事委員會則選出一名勞工董事，實務上均負責人事和社會事項。台灣則是在國營事業中以「官股代表」席次的五分之一，是聘請工會的代表。因此，我國勞工董事制度的定位與德國共同決定制度差異極大。我國的勞工董事基於法律結構和利益紛歧而有多重的身分，因此也產生許多認同的問題，當然有些問題是本質上勞工董事制度必然會引發，有些則是其他因素所造成。而這些其他的因素如果從修法能解決問題，當然我們就應該努力修法。如果是靠工會和勞工董事實際上改善共同參與決定的能力，我們就要期許勞工朋友來共同來努力。☺

# 兩岸主要勞動法規 之比較研究

空中大學公共行政學系助理教授 陳金福

勞動法規係指一切以勞工為中心之所有法律規範的整體，除勞工與雇主間權利義務關係之法律規範外，尚包括：勞工與國家間、勞工與勞工間、勞工與工會間、工會與雇主及雇主團體間，及雇主與國家間之相關法律規範，亦均屬勞動法規之內容。勞動法規之依照其規範目的與內容可概分為勞資關係、勞動條件、勞工福利、安全衛生及檢查、就業安全等五種類。本文在於比較兩岸主要勞動法規之異同。



## 臺灣主要勞動法規

在臺灣經立法院通過，總統公布者為法律。由各機關發布者為命令，法律與命令合稱為法規。

臺灣主要勞動法規可概分為勞資關係、勞動條件、勞工福利、安全衛生及檢查、就業安全等 5 種類，其中勞資關係類包括工會法（2010）、團體協約法（2008）、勞資爭議處理法（2009）等 3 種法規；勞動條件類包括勞動基準法（2009）、大量解僱勞工保護法（2008）、性別工作平等法

（2011）、勞工退休金條例（2011）等 4 種法規；勞工福利類包括職工福利金條例（2003）、勞工保險條例（2012）等 2 種法規；安全衛生及檢查類包括勞工安全衛生法（2002）、勞動檢查法（2002）、職業災害勞工保護法（2001）等 3 種法規；就業安全類包括職業訓練法（2011）、就業服務法（2012）、就業保險法（2012）等 3 種法規。以上合計有 15 種法規。

表 1 臺灣主要勞動法規

類次	類別	主要勞動法規 (最近修正年份)
1	勞資關係	工會法 (2010) 團體協約法 (2008) 勞資爭議處理法 (2009)
2	勞動條件	勞動基準法 (2009) 大量解僱勞工保護法 (2008) 性別工作平等法 (2011) 勞工退休金條例 (2011)
3	勞工福利	職工福利金條例 (2003) 勞工保險條例 (2012)
4	安全衛生及檢查	勞工安全衛生法 (2002) 勞動檢查法 (2002) 職業災害勞工保護法 (2001)
5	就業安全	職業訓練法 (2011) 就業服務法 (2012) 就業保險法 (2012)

## 中國大陸主要勞動法規

中國大陸由全國人民代表大會和全國人民代表大會常務委員會負責制定法律，國務院負責制定行政法規。中國大陸主要勞動法規亦可概分為與前述同樣 5 種類，其中勞資關係類包括工會法（2009）、勞動爭議調解仲裁法（2007）等 2 種法規；勞動條件類包括勞動法（2009）、勞動合同法（2012）、婦女權益保障法（2005）、未成年人保護法（2006）等 4 種法規；勞工福利類包括

工傷保險條例（2003）1 種法規；安全衛生及檢查類包括安全生產法（2009）、礦山安全法（2009）、職業病防治法（2001）、勞動保障監察條例（2004）等 4 種法規；就業安全類包括職業教育法（1996）、就業促進法（2007）、失業保險條例（1999）等 3 種法規，職業教育法規規範職業訓練和職業教育的法規。以上合計有 14 種法規。詳細整理如表 2。

表 2 中國主要大陸勞動法規

類次	類別	主要勞動法規（最近修正年份）
1	勞資關係	工會法（2009） 勞動爭議調解仲裁法（2007）
2	勞動條件	勞動法（2009） 勞動合同法（2012） 婦女權益保障法（2005） 未成年人保護法（2006）
3	勞工福利	工傷保險條例（2003）
4	安全衛生及檢查	安全生產法（2009） 礦山安全法（2009） 職業病防治法（2001） 勞動保障監察條例（2004）
5	就業安全	職業教育法（1996） 就業促進法（2007） 失業保險條例（1999）



## 兩岸主要勞動法規之比較

### 一、整體比較方面

#### (一) 相同點：

##### 1、政府主導：

一般而言，勞動條件的決定方式包括個別洽定、國家干預、團體協商等 3 種方式。兩岸在個別洽定勞動條件時，勞資經濟力量相差懸殊，通常必將發生對勞動者不利的現象；而目前兩岸團體協商方面亦不發達，往往容易流於形式，只能大部分依賴國家干預勞動條件，加上兩岸憲法均強調要保護勞工，以致國家干預勞動條件頗深。

兩岸同屬於中華民族，鑑於以往中國帝制時代之影響，政府對於民衆需要親民、愛民，保護勞工、促進國民就業。中華民國憲法第 153 條：國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策；中華人民共和國憲法第 42 條：中華人民共和國公民有勞動的權利和義務。兩岸之憲法中均表明加強勞動保護，國家透過各種途徑，創造勞動就業條件，加強勞動保護，改善勞動條件。因此，由政府主導勞動法規相關事宜。

#### (二) 相異點：

##### 1、兩岸對「條例」的定位不同

臺灣對「條例」的定位等同於法律，均須經過立法院審議通過後，再經總統公布，例如：勞工保險條例（2011）、勞工退休金條例（2011）等均屬之；而中國大陸對「條例」的定位則等同於行政規章，只需經國務院公布，無須經過全國人民代表大會常務委員會或全國人民代表大會審議以及國家主席的公布，例如：工傷保險條例（2003）、勞動保障監察條例（2004）、失業保險條例（1999）等均屬之。因此，臺灣對「條例」的定位為法律顯然比中國大陸對「條例」的定位為行政規章更高。

##### 2、兩岸勞動法規制定的主體不同

在勞動法律部分，臺灣是由立法院制定；中國大陸則由全國人民代表大會和全國人民代表大會常務委員會負責制定。在勞動行政規章部分，臺灣是由行政院勞工委員會草擬，經過行政院核定；中國大陸則由人力資源和社會保障部草擬，國務院負責核定。

### 3、兩岸經社發展與政府體制不同

兩岸隔海分治 63 年，各自實施不同的政治、經濟、社會的制度，也展現不同的結果。兩岸在經社發展與政府體制不同，具體而言，包括在經濟發展、產業結構、地域性與廣度、自由程度等各方面均有所不同。

以自由程度為例，臺灣自從 1996 年由人民第一次投票選出總統以來，已成為完全由民主的國家。一般民衆享有充份之言論、集會、結社、就業、遷徙、選舉等多項自由，此等「軟實力」不容忽視。相對地，在大陸仍屬威權統治的國度，一般民衆尚無法享有充份之言論、集會、結社、就業、遷徙、選舉等種種自由。

隨著大陸經濟崛起，成為全球經濟成長的最大驅動力後，它從過去的世界工廠，轉變成世界市場。在大陸經濟快速發展及人才高度競爭之下，大陸本地人才急速崛起，已開始對臺

灣人才造成威脅。相較於大陸職業訓練的急起直追，臺灣則進展較慢。臺灣是自由民主的社會，職訓決策與執行常需經民意機關之通過，執行速度較慢；大陸是威權式的政策，因此在執行速度較快。兩岸政經體制不同，主要的差別在於臺灣官弱民強，大陸官強民弱。

## 二、分類比較方面

茲分勞資關係、勞動條件、勞工福利、安全衛生及檢查、就業安全等 5 種類分別比較兩岸勞動法規：

### (一) 勞資關係類

#### 1、相同點：

a. 兩岸均訂有工會法與勞資爭議處理法規，臺灣訂定工會法與勞資爭議處理法，中國大陸則訂定工會法與勞動爭議調解仲裁法，對團結權與爭議權加以保障。

#### 2、相異點：

a. 臺勞資爭議處理法等勞動三法，2008 至 2010 年陸續於立法院



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



完成修法程序，三法並於 2011 年 5 月 1 日同步實施，勞動三法改革的特色，是以增加對於工會的團結權保護作為基礎，透過勞動三法有關規定的規範集體協商程序，授予工會啟動及進行集體協商的實質權利，未來臺灣的工會與集體協商將出現不同於分權化國際潮流的結構性轉變，並在工會及集體協商結構上呈現朝向集權模式作發展的趨勢。而在中國，攸關勞動三權之相關法律則包括工會法、勞動法與勞動合同法之集體合同專章、勞動爭議調解仲裁法等 4 種勞動法律，尚無法出現前述臺灣朝向集權模式作發展的趨勢。臺灣在勞動三權的保障比中國大陸更為與時俱進及周延。

- b. 臺灣在團結權之保障上，實施民主化，為因應國內外政經、社會環境已大幅改變，全球化經濟發展日趨活絡，社會結構

亦朝向多元化、多樣化發展，同時勞工自主意識也日益高漲，工會活動遠較過去活躍，爰基於「勞工團結權保護」、「工會會務自主化」、「工會運作民主化」等原則通盤檢討工會法，修正可以有多個全國性總工會，工會組織是多元制工會，以使工會組織具代表性及強大團結力，始能有效建構集體勞資關係，進而發揮集體協商功能，俾助於勞工權益之維護及提昇，落實保障勞工團結權。而中國建立一元制的中華全國總工會的基本假設是：工人階級的根本利益是一致的，沒有根本的利益衝突，也沒有任何理由分裂為互相對立的兩派或幾派組織，建立統一的工會組織，有利於維護工人階級隊伍的團結，實現自己的歷史使命，也有利於維護職工群眾的合法權益，因此是一元制工會，只有一家全國總工會 --- 中華全國總工會。而中

華全國總工會與中國共產黨卻有著同生根的關係，都建基於中國工人階級這一母體上；中華全國總工會是中國工人階級的群眾性組織，是中國共產黨的階級基礎，而中國共產黨是工人階級的先鋒隊，是中國工人階級的政治代表，黨對工會的領導和工會對黨的支持一直是中華全國總工會與中國共產黨關係的基本特點。此外，臺灣有企業工會、產業工會、職業工會、聯合會、總工會等五種工會組織型態；而中國僅有產業工會、聯合會、總工會等三種，可見臺灣工會組織型態較中國為多。值得特別一提的是，農民工大多數是以工資收入為主要生活來源的勞動者，是中國工人的新成員，根據工會法與中國工會章程，他們應該享有加入和組織工會的法定權利，但是由於缺乏自己的組織作為後盾，農民工無法通過集體的組織化方式來維護自身權益，工會組織也沒有積極主動地在農民工中發展組織工作，因而農民工在勞資關係中處於十分不利的地位，其權益普遍受到侵害。

c. 臺灣為保障協商權之行使，訂有團體協約法專法，中國大陸在協

商權之行使上尚無專法，僅於勞動法與勞動合同中訂有專章，因此，在協商權的落實上，臺灣更勝中國大陸一籌。此外，兩岸在簽訂程序亦有所不同。臺灣團體協約法第九條規定，工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。而中國勞動法第33條與勞動合同法第51條均規定，集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過，較臺灣僅經工會會員（代表）大會決議者更為嚴格。

d. 臺灣為保障爭議權之行使，在勞資爭議處理法中明定勞資爭議處理機構包括獨任調解人、獨任仲裁人、調解委員會、仲裁委員會、裁決委員會、鄉鎮市調解委員會、仲裁法仲裁委員會、法院等7種。中國依據勞動爭議調解仲裁法爭議處理機構包括勞動爭議調解委員會、勞動爭議仲裁委員會、人民法院等3種。由此可見，臺灣勞資爭議處理機構比較



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

中國為多。而臺灣勞資爭議處理方式包括調解、仲裁、裁決、訴訟等 4 種；中國處理方式則包括協商、調解、仲裁、訴訟等 4 種。其中臺灣針對不當勞動行為所設計的處理管道有裁決 1 種；中國則在調解之前即有協商方式。兩岸政府均有調解、仲裁、訴訟程序。中國在調解之前有協商程序，臺灣則將修法前常用之非法定的協調方式納入修法後之由獨任調解人進行調解方式，以提高調解品質，並縮短調解時效，兩岸各有千秋。

## (二) 勞動條件類

### 1、相同點：

- a. 在臺灣訂有性別工作平等法（2011），在中國大陸亦訂有婦女權益保障法（2005），以保障婦女勞動者之權益。

### 2、相異點：

- a. 臺灣的性別工作平等法，規定雇主對求職者或受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇，中國大陸的婦女權益保障法僅籠統的強調婦女在享受福利待遇方面享有與男子平等的權利，對訓練平等並未加以著墨，可見臺灣在性別平

等法制上比大陸進步。

- b. 為保障勞工勞動條件，在臺灣訂有勞動基準法（2009）、大量解僱勞工保護法（2008）、性別工作平等法（2011）、勞工退休金條例（2011）等 4 種；在中國大陸則訂有勞動法（2009）、勞動合同法（2012）、婦女權益保障法（2005）、未成年人保護法（2006）等 4 種。
- c. 在臺灣勞動基準法的訂定對產業升級及社會經濟影響至大，為臺灣勞動法制重要里程碑；在中國大陸勞動合同法的訂定對產業升級及社會經濟影響至大，已經徹底改變中國大陸的勞動市場面貌，並且對於勞動契約法制之建構有更嚴密的規範，比起臺灣而言，保護勞工的強度毫不遜色，並已規範勞動派遣，該法為中國大陸勞動法制重要里程碑。
- d. 在臺灣所訂之大量解僱勞工保護法（2008）、勞工退休金條例（2011）均可作為中國大陸勞動立法的參考借鏡；同樣的，中國大陸所訂之勞動合同法（2012）、未成年人保護法（2006）亦可作為臺灣勞動立法的參考借鏡。



### (三) 勞工福利類

#### 1、相同點：

- a. 臺灣之勞工保險條例（2012）與中國大陸之工傷保險條例均對勞動者遭遇傷病時給予傷病給付，保障其生活。

#### 2、相異點：

- a. 臺灣之勞工保險條例自 1958 年至 2012 年合計修正 17 次，隨著社會經濟之變遷而能與時俱進之修正，相當難能可貴，且其給付分生育、傷病、失能、老年、死亡等五種給付，對勞動者遭遇前述事故時，給予相當周全的保障，對安定勞動者的生活貢獻至大，相對而言，中國大陸之工傷保險條例僅在勞動者遭遇傷病時給予傷病給付，臺灣顯然較為周全。
- b. 臺灣另訂有職工福利金條例（2003），由企業提撥福利金辦理職工福利事業，此為中國大陸所無。

### (四) 安全衛生及檢查類

#### 1、相同點：

- a. 臺灣之勞工安全衛生法（2002）與大陸之安全生產法（2009）相類似，均強調辦理勞工之安全訓練，以減少勞工職業災害之發生。
- b. 臺灣之勞動檢查法（2002）與大陸之勞動保障監察條例（2004）相類似，均在監督檢察勞動法規之執行狀況。

#### 2、相異點：

- a. 臺灣訂有職業災害勞工保護法，對於遭遇職業災害，參加職業訓練期間，得向勞工保險局請領訓練生活津貼，並加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，而中國大陸雖訂有職業病防治法（2001），但尚無職業災害勞工重建之保護規範。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

### (五) 就業安全類

#### 1、相同點：

- a. 臺灣之就業服務法（2012）、就業保險法（2012）與大陸之就業促進法（2007）相類似，均涉及透過職業訓練來促進就業。
- b. 臺灣之就業保險法（2012）與大陸之失業保險條例（1999）均有失業給付，保障失業勞工之基本生活。
- c. 兩岸職業訓練實施方式均多樣化，除了職前訓練外，尚有在職訓練以及轉業訓練等多種。

#### 2、相異點：

- a. 大陸的職業教育法（1996，簡稱職教法）包括職業訓練與職業教育兩個體系，其業務橫跨人力資源和社會保障部所主管的職業訓練以及教育部所主管的職業教育。臺灣職業訓練法（2011，簡稱職訓法）則僅涵蓋職業訓練，由此而言，大陸的職教法之規範範圍大於臺灣職訓法，之規範範圍，此乃因

兩岸法規體系與政府體制不同所致。

- b. 比較兩岸職業訓練實施方式，除了臺灣職訓法規定的轉業訓練與大陸職教法規定的轉崗訓練名稱雷同外，臺灣職訓法之養成訓練相當於大陸職教法之就業前培訓；職訓法之技術生訓練相當於職教法之學徒培訓；職訓法之進修訓練相當於職教法之在崗培訓。大陸職教法則多了其他職業性培訓。

### 結語

兩岸同文同種，兩岸關係日益密切，為增進彼此的了解，有必要對兩岸的勞動法規加以比較。本研究發現，兩岸勞動法規均為政府主導，但對「條例」定位不同，經社發展與政府體制亦有所不同，並就勞資關係、勞動條件、勞工福利、安全衛生及檢查、就業安全等5類予以比較，兩岸各有千秋，可以互相參考借鏡。🕒



2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY活用  
法規

# 勞動 新知報您知

## 建立勞工保險失能年金給付評估機制

依勞工保險條例第 54 條之 1 第 2 項規定，應建立個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。為了落實該規定，行政院勞工委員會已積極規劃「失能年金給付個別化專業評估機制」及相關配套措施，預定於今（102）年 8 月 13 日施行新制。

現行勞工保險制訂失能給付標準及附表作為失能給付之依據，含括 12 種失能種類、221 個失能項目，失能等級共分為 15 等級，該附表列有「終身無工作能力」之失能項目計有 20 項，係可依規定請領失能年金給付之項目（98 年 1 月 1 日前有保險年資者得選擇一次給付）。勞工保險被保險人請領失能給付時，悉依現行勞工保險失能給付標準及其附表辦理，經審查確認被保險人之失能症狀已達「終身無工作能力」程度者，依其個別意願按月發給年金給付或一次給付；至於被保險人失能症狀程度未達「終身無工作能力」者，則發給一次給付。



為了增進被保險人之給付權益，勞工委員會適時增修勞工保險失能給付標準附表，目前該表失能項目高達 221 個，惟大部分係依「身體損傷程度」認定是否符合請領規定，不完全與被保險人勞動能力減損程度相關，8 月 13 日即將施行的「失能年金給付個別化專業評估機制」，將由專業醫療團隊依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力減損程度，作為失能年金給付之依據。依勞工委員會的規劃內容如下：

(一) 為了確保現行符合請領年金規定之被保險人權益不受影響，如被保險人選擇領取年金給付，而其工作能力喪失符合失能給付標準附表之「終身無工作能力」（計有 20 失能項目），可依現行作業

辦理，免經「失能年金給付評估機制」評估，按月發給年金給付。

(二) 被保險人失能症狀程度未達終身無工作能力，不符現行失能給付標準附表所列「終身無工作能力」之項目，惟欲請領失能年金給付者，則需經「個別化」專業評估機制，由專業醫療團隊依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力後，工作能力減損達 70%，且無法返回職場者，亦得發給失能年金。

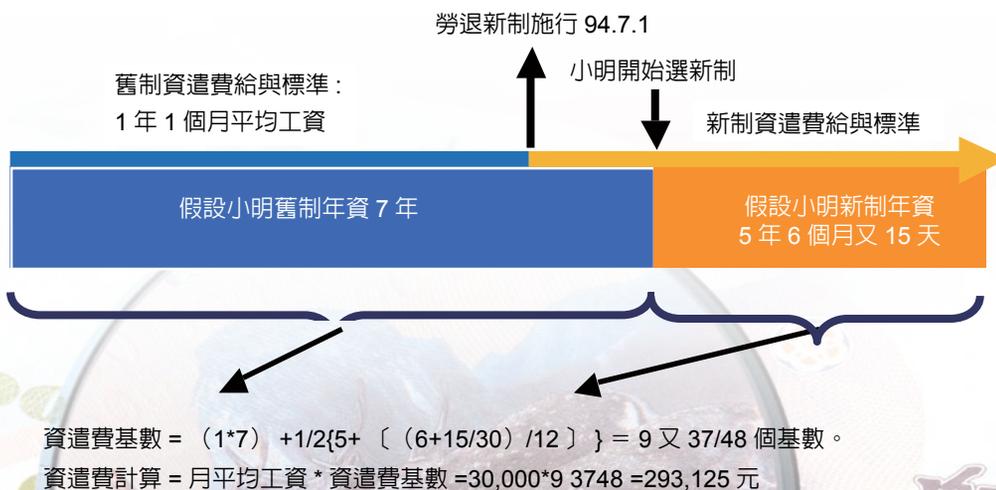
勞工委員會表示，102 年 8 月 13 日該失能年金評估機制實施後，將可擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。☺

## 兼具新舊制退休金年資勞工之資遣費如何計算

舉例：

小明在阿花公司工作，但因阿花公司經營不善要結束營業，老闆必須依法資遣小明，而小明在阿花公司工作年資共計 12 年 6 個月又 15 天，其中舊制年資 7 年、新制年資 5 年 6 個月又 15 天，月平均工資為 30,000 元，老闆依法資遣小明應給付多少資遣費呢？

假設小明月平均工資 3 萬元



法令分析：

查勞動基準法第 17 條規定，雇主依法終止勞動契約時，勞工在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿 1 年者，以比例計給之，未滿 1 個月者以 1 個月計給。

又勞工退休金條例施行後，勞工選擇適用該條例退休金制度之工作年資，其資遣費計算方式依該條例第 12 條之規定，由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 1/2 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。⊕



# 提供經濟困難關廠歇業 勞工紓困補貼

勞委會勞資關係處

## 緣起

事件初、中期（民國 85-101 年）

民國 85 年間聯福紡織、福昌紡織、耀元電子、東菱電子等公司無預警關廠倒閉，導致所屬員工權益受損且生活陷入困境，為協助該等勞工，勞委會積極研商各種可行方案，遂於 86 年間訂頒「關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點」，總計有 1,105 戶完成申貸，撥出金額為新臺幣 7 億餘元。

民國 94 年間，陳前主委菊為確認本案之法律性質，曾對其中 10 名具有財產資力之勞工進行追償，並向民事法院聲請支付命令，當中有 3 人逕行提出異議，惟經民事訴訟判決勞委會勝訴在案，該貸款契約已由法院確認為私法消費借貸關係。

事件近期（民國 101-102 年）

因民法請求權時效 15 年已屆至，勞委會為保全國家債權，只得依法追償，而截至民國 101 年 12 月底止，總計已有 547 戶還款，558 戶逾貸，應收本金及利息高達新台幣 3 億餘元。

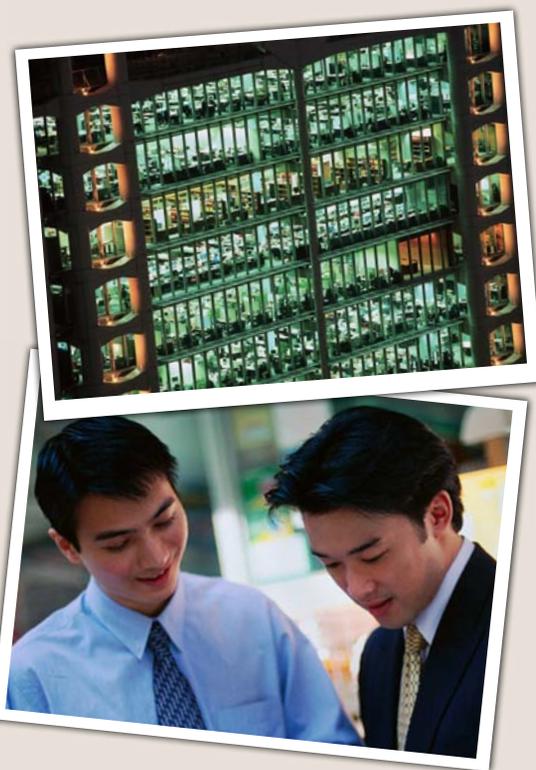
現任潘主任委員上任後，指示郝副主任委員組成專案小組及專家學者會議積極研議可行方案，擬訂「關廠歇業經濟困難勞工紓困補貼實施要點」（以下簡稱本要點），並於 102 年 4 月 18 日頒訂實施。

## 立法目的

勞委會為廣續落實關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點之保護弱勢勞工照顧義務，爰針對「經濟困難」之關廠歇業逾貸勞工提供紓困補貼，以安定其生活。

## 適用對象

依要點第二點之規定，得申請者有三種身分：（一）貸款人本人。（二）已死亡貸款人之繼承人。（三）貸款人之連帶保證人；如符合申請資格者有多人時，只須有一人向勞委會提出申請即可。





## 補貼標準

有關於補貼標準規定於本要點第四點，並於第四點第一項第一款第二款分別規定利息、違約金及本金之補貼比率。申請人經勞委會審核通過後，得依下列各款給予不同額度之補貼：

(一) 利息、違約金：補貼 100%。

(二) 本金部份：

1. 補貼 90% 之資格：

- (1) 貸款人已死亡。
- (2) 65 歲以上之經濟困難者。
- (3) 符合社會救助法所定之低收入戶者。
- (4) 極重度及重度身心障礙者。

2. 補助 80% 之資格：

- (1) 45 歲至 65 歲之經濟困難者。
- (2) 符合社會救助法所定中低收入戶者。
- (3) 中度身心障礙者。

3. 補貼 70% 之資格：

- (1) 未滿 45 歲之經濟困難者。
- (2) 輕度身心障礙者。
- (3) 家庭總收入平均分配全家人口，每

人每月不超過最低生活費 2.5 倍，且其動產及不動產未超過中央（直轄市）主管機關公告之當年度中低收入戶動產及不動產限額者。

另於同點第二項規定，得考量貸款人為長期失業者或其他特殊情事，酌予提高本金補貼比率，最高不得超過本金之 10%。

有關「經濟困難」部分，係指貸款人如因罹患重大傷病、患病需長期療養、直系血親罹患重大傷病需人長期照護、獨力負擔家計等特殊情形，並經審核小組認定貸款人因所述原因造成其生計受到重大影響者，皆可列入經濟困難之情形。

另有關酌予提高補助比率中所提「長期失業者或其他特殊情事」，原則上比照就業服務法之定義，惟就業服務法修正前之狀況，應以勞保之加、退保資料佐證其就業狀況。另外，如貸款人已死亡，應可例外考量遺屬目前的就業情形及生活狀況。

## 補貼申請程序

按照本要點第五點第一項之規定：

「申請人於取得下列文件之一：

- (一) 依公證法規定作成和解之公證書。
- (二) 法院判決確定證明書。
- (三) 依民事訴訟法成立之和解（調解）筆錄。
- (四) 支付命令確定證明書。」

又同點第二項規定：「申請人未取得前項所定文件申請補貼，本會得先行核定補貼比率，並於文件送達勞委會後，處分始生效力。」

因而，如涉訟案件屬法院判決確定或支付命令確定此二類者，貸款人（或其他符合資格者）得檢具相關文件，逕向勞委會申請；惟如案件仍於訴訟繫屬中，貸款人（或其他符合資格者）可先向勞委會提出申請，在得知審查結果後，再決定是否與勞委會以訴訟內和解或訴訟外公證和解之方式解決紛爭。



## 申請時間

依據本要點第八點之規定，如屬判決確定或支付命令確定之貸款勞工，應於判決或支付命令確定日起 90 日內或本要點生效日起 90 日內提出申請。因而，可能會有以下 3 種不同的情形發生：

1. 貸款勞工之訴訟案件在「要點施行前」就已經判決確定或支付命令確定：  
該等申請人請務必於本要點生效日（102 年 4 月 18 日）起算 90 日內，也就是 102 年 7 月 18 日前向勞委會提出申請，逾期即喪失申請資格。
2. 貸款勞工之案件如果在「要點施行後」才判決確定或支付命令確定：  
申請人最晚得於判決確定日起算 90 日內提出申請即可。
3. 如果貸款勞工之案件目前仍於「訴訟中」：  
申請人於得知審查結果後，如有意願且實際完成和解程序，應於與勞委會和解之日起 90 日內將相關文件檢送勞委會完成申請程序。



## 償款方式及撥款流程

申請經勞委會核定後，申請人如果有意進行和解，就自償金額部分選擇一次清償或是分期清償，所謂自償金額是指原貸款之本金、利息、違約金之總額，扣除經勞委會核定補貼比率之款項總額。

$$\text{自償金額} = (\text{原貸款本金} + \text{利息} + \text{違約金}) - (\text{核定補貼比率之總額})$$

而申請人如果選擇一次將剩餘貸款全部清償，則於繳完自償金額並取得繳款證明後，勞委會便會直接將核定補貼的款項撥入就業安定基金專戶；如果申請人選擇的是分期繳付，則申請人應該按約定時間，定期將款項繳入並取得繳款證明，勞委會同時亦會按核定補貼補率之款項總額，依據約定清償的期數分期撥入專戶。

要提醒申請人的是，如選擇分期清償貸款，只要有一期未依期限清償，剩餘部份便視同為全部到期，所以還款人如果因為特殊情形而造成無法依原約定時間還款，可以主動向勞委會提出展期，延後還款期限。

## 結語

自要點頒訂以來，勞委會為讓逾貸勞工瞭解補貼內容及申請方式，積極以各種方式使逾貸勞工清楚本方案，除舉辦公開說明會外，更於桃園、中壢、頭份等地進行定點說明及收件，又結合各地就業服務中心、地方政府勞政與社政單位相關人員，完成 548 戶逾貸勞工之到宅訪視，另更針對年齡較長、行動不便者，提供專業人員到宅訪視、說明、收件等服務。

自本要點頒訂以來，截至 102 年 5 月底止，已有超過 70 人遞件，並陸續已有 25 人分別通過申請，其中不乏全額補貼者，該等通過申請者皆已陸續接受安排，目前正進行和解程序中，而首位進行申請並通過審核者，業已與勞委會完成訴訟外和解程序，職訓局已向法院遞狀撤回訴訟。本案因爭議頗多而延宕多年，逾貸案相關涉訟勞工也因此案身心盡受折磨，勞委會本於照扶勞工之職，在權責允許範圍內提出本方案，期能早日使此案終結，以消逾貸勞工之苦。☺

勞委會勞工保險局

# 勞保權益知多少

鑑於國人少子化現象及人口結構的快速老化，  
如何保障老年經濟生活的安全刻已為社會大眾所關注的議題。



根據世界銀行所提出的老年經濟安全保障模式，無論是三層式或是後來提出的五層式保障，其中第一層為強制性的社會保險制度，勞保、公保、國保即屬之；第二層為員工退休金制度，即雇主依法為員工所提供的退休金，如雇主依勞工退休金條例為勞工每月提撥不低於工資 6% 的退休金〈此條例施行前為勞動基準法的退休金規定〉或公務人員的退休撫卹法皆屬第二層保障。有關上〈第 33〉期「困擾流浪教師的年金制度」一文，想來該教師應是將公務人員第二層的退撫制度當成公保並將之與勞工第一層保障的勞保條例作比較而對此二法的規定與立法意旨產生誤解，實則係因立足點不同所規範保障的條件自是不同之故。茲就同屬第一層保障的現行勞保、公保、國保的保險制度暨有關保費計算及各項給付的相關規定簡要說明，期使勞工朋友更能了解自身的勞保權益。

### 勞保、公保、國保同屬第一層保障的社會保險

勞保、公保、國保皆為第一層保障的社會保險，屬強制性的保險，旨在保障勞工基本生活，促進社會安全，本於自助互助、危險分擔的大數法則，權利義務相對的社會保險基本原則辦理。亦即被保險人有繳納保險費的義務，一旦發生生、老、病、死、傷、殘等事故時有領受給付的權利；保險人則係有收取保費的權利及核給給付的義務，至不同保別，對於保險費率的提撥、不同特定事故的給付計算公式與給付金額之多寡等悉依各該法條之規定辦理；又因給付為確定給付制，為免被保險人過重的保費負擔及考慮財務負擔世代轉移的公平正義，給付水準以維護最低生活保障為目的。

## 勞保、公保與國保互具關聯性

勞保與公保是不同職業別在職工作者的保險，國保是政府為照顧無納入社會保險民衆的基本經濟生活，三者間之被保險人權益是相互連結的，簡述如下：

- 一、勞、公保與國保銜接無空窗期：勞、公保被保險人離職即應參加國保，即使當月只有中斷一天，也要參加國保，保費皆係按日計算。
- 二、勞保與國保年資併計達 15 年可領勞保老年年金：二者保險年資分別累計，屆時老年給付依各自規定領取。勞保年資未滿 15 年應領老年一次金，惟與國保年資相加後達 15 年以上，亦可領取勞保老年年金。
- 三、勞保被保險人經評估為終身無工作能力者如亦有國民年金保險年資，或國保被保險人經評估無工作能力者同時還有勞保年資，得依各保險規定分別核計勞保失能年金及國保身心障礙年金金額，並由保險人合併發給。
- 四、勞保與國保生育給付擇優發給：勞保被保險人退保後 1 年內分娩得請領生育給付之規定致與國保生育給付產生競合問題，鑑於社會保險不重覆保障之原理，如勞保生育給付金額計算出較國保為高，被保險人得擇領較高之勞保

生育給付以維其權益。

- 五、勞保與公保之保留年資於退職後領取：勞保被保險人轉職投保公保時，不合請領勞保老年給付條件者，其參加勞保之年資應予保留，於其年老依法退職時得請領勞保老年給付；另公保被保險人退保改參加勞保時，不合請領公保養老給付條件者，其參加公保之年資亦予以保留，俟其於參加勞保依法退職時得請領公保養老給付。爰此，無論勞保被保險人轉任公職或公職人員轉職投保勞保，其退休後得依其在職期間投保紀錄請領不同保別之養老給付權益不會因轉職而受到影響。





## 保險費提撥與負擔比率

一、勞保、公保、國保之被保險人應負擔之保險費，因各該保險法所規定的保險費率、雇主員工政府間的負擔比率、投保薪資金額的不同而異，表列如下：

	勞 保		公 保	國 保
現行保險費率	普通事故 8%，職災事故依各行業別及費率表計算		8.25%	7.5%
負擔比率	有一定雇主	無一定雇主	員工 35% 政府 65%	被保險人 60% 政府 40%
	普通事故： 投保單位 70% 勞工 20% 政府 10%	普通事故： 投保單位 0 勞工 60% 政府 40%		
	職災事故： 投保單位 100%	職災事故： 勞工 60% 政府 40%		
現行法定保險費率上限	每年調高 0.5% 至 10%，其後每 2 年調高 0.5% 至上限 13% (內含就業保險加計之 1%)		9%	每 2 年 調 高 0.5% 至 上 限 12%
月投保薪資第一級	18780 元 (102 年 7 月 1 日起修正為 19047 元)		保險俸 (薪) 給 10490 元	單一投保金額 17280 元
月投保薪資上限	43900 元		保險俸 (薪) 給 常任文官 53075 元 政務人員 95250 元	

備註：上開保費負擔比率為以一般被保險人身份投保者之負擔比率。

二、國民年金採定額保險，月投保金額於消費者物價指數累計成長率達 5% 時，即依該成長率調整。勞保之月投保薪資係依勞工月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報，另月薪總額係以勞基法所定工資為準。而公保之投保薪資係按「本俸」申報之保險俸 (薪) 給，公教人員之各種加給均未列入申報。表面上來看雖然公保之投保薪資上限較高，

但因投保薪資內涵僅計「本俸」，因此實際上可領取之保障水準僅約其薪資所得之 5 成到 6 成；而勞保投保薪資上限雖較低，但在上限 43,900 元以下之勞工均以全薪投保，其可獲取之保險保障較符合實際薪資水準。綜觀勞保與公保之制度設計，實則勞保對薪資所得較低者較為有利。

## 老年給付的請領資格及計算標準

有關勞保、公保、國保養老給付究竟較多較好？因各該法條規定的請領條件與計算標準各異，難分軒輊，但總體而言，給付金額的多寡與投保年資、投保薪資、年資給付率成正向關係。茲略述如下表：

	請領資格	給付標準
勞保	<p>老年一次金：年滿 60 歲，保險年資未滿 15 年者〈107 年提高 1 歲，其後每 2 年提高 1 歲至 115 年之 65 歲〉</p> <p>老年年金：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年滿 60 歲，保險年資滿 15 年者〈107 年提高 1 歲，其後每 2 年提高 1 歲至 65 歲〉</li> <li>2. 擔任具有危險、堅強體力工作之年資滿 15 年，年滿 55 歲者</li> </ol> <p>一次請領老年給付：〈98 年 1 月 1 日前有保險年資並符合規定者始得擇領〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 男性滿 60 歲或女性滿 55 歲，年資合計滿 1 年者</li> <li>2. 年滿 55 歲，年資合計滿 15 年者</li> <li>3. 同一投保單位年資合計滿 25 年者</li> <li>4. 年滿 50 歲，年資合計滿 25 年者</li> <li>5. 擔任具有危險、堅強體力工作之年資滿 5 年，年滿 55 歲退職者上開均以「離職退保」為必要條件</li> </ol>	<p>老年一次金：加保期間最高 60 個月平均月投保薪資 * 年資〈年資每滿 1 年發給 1 個月，逾 60 歲以後之年資最多以 5 年計〉</p> <p>老年年金：</p> <p>依下列 2 種方式計算後按月擇優發給</p> <p>a 式 平均月投保薪資 * 年資 * 0.775% + 3000</p> <p>b 式 平均月投保 薪資 * 年資 * 1.55%</p> <p>〈平均月投保薪資、年資之計算與一次金相同，另每延後或提前 1 年請領，依原計算金額增給〈或減給〉 4%，最多增給〈或減給〉 20%〉</p> <p>一次請領老年給付：</p> <p>退保當月起前 36 個月平均投保薪資 * 給付月數〈前 15 年年資，滿 1 年 1 個月；超過 15 年年資，滿 1 年 2 個月，60 歲前最多 45 個月；逾 60 歲之年資最多以 5 年計，合併 60 歲以前之老年給付最高 50 個月〉</p>
公保	<p>依法退休、資遣者</p> <p>年滿 55 歲，繳付保險費滿 15 年而離職退保者</p>	<p>一次請領養老給付</p> <p>離職當月保險俸〈薪〉* 保險年資〈每滿 1 年發給 1.2 個月，最高 36 個月〉</p>
國保	<p>年滿 65 歲，繳納國保保險費有國保年資</p>	<p>老年年金</p> <p>依下列 2 種方式計算後按月擇優發給</p> <p>a 式 月投保金額 * 年資 * 0.65% + 3500</p> <p>b 式 月投保金額 * 年資 * 1.3%</p> <p>〈有欠費、領取社會福利津貼或相關社會保險老年給付情形者，另有不得擇優請領規定〉。</p>



## 除老年給付外之其他保障

社會保險旨在提供被保險人因發生特定事故致收入喪失或減少，為維持其基本生活而給予之最低收入保障。生、老、病、死、傷、殘乃生命常態，而勞保、公保與國保既為社會保險之一環，故除上開老年生活的保障外，各保別尚有前開事故不同規定的給予項目與計算標準，略述如下表：

	勞保	公保	公保
生育給付	平均月投保薪資 *1 個月		月投保金額 *1 個月 (現行月投保金額 = 1728 元)
傷病給付	普通傷病： 平均月投保薪資 /30*50%* 日數 (住院第 4 日發給，最多給付 1 年) 職災傷病： 第 1 年： 平均月投保薪資 /30*70%* 日數 第 2 年： 平均月投保薪資 /30*50%* 日數 (不能工作第 4 日發給，最多給付 2 年)		
失能給付	失能一次金： 平均月投保薪資 /30* 日數 共分 1-15 級，1200 日 -30 日，因 職災傷病致失能者增給 50%。 失能年金： 平均月投保薪資 * 年資 *1.55% 最低保障 4000 元，職災另發給失 能補償一次金 20 個月。符合資格 之眷屬補助 1 人 25%，最多 50%	殘廢給付 成殘當月保險俸 (薪) 額 * 月數 a：因公致殘：全殘 36 個月，半殘 18 個 月，部分殘 8 個月 b：因病或意外：全殘 30 個月，半殘 15 個月，部分殘 6 個 月	身心障礙年金 月投保金額 * 年資 *1.3% 基本保障 4700 元

	勞保	公保	公保
死亡給付	<p>家屬死亡給付：</p> <p>平均月投保薪資 * 月數</p> <p>父母配偶死亡 3 個月，子女死亡 <math>\geq 12</math> 歲 2.5 個月，<math>&lt; 12</math> 歲 1.5 月</p> <p>本人死亡給付：</p> <p>遺屬年金</p> <p>a：加保期間死亡</p> <p>平均月投保薪資 * 年資 * 1.55%</p> <p>最低保障 3000 元，職災死亡另加發補償一次金 10 個月。同順序遺屬 2 人以上多 1 人加發 25%，最多 50%，另喪葬津貼發給 5 個月。</p> <p>b：領取失能年金或老年年金期間死亡或年資 15 年且符合一次老年請領條件未領取前死亡者</p> <p>失能年金或老年年金額 * 50%</p> <p>另亦有上開眷屬補助規定</p> <p>遺屬津貼</p> <p>平均月投保薪資 * 月數</p> <p>年資 <math>&lt; 1</math> 年 10 個月，<math>\geq 1</math> 年 <math>&lt; 2</math> 年 20 個月，<math>\geq 2</math> 年 30 個月，職災傷病死亡不論年資 40 個月。</p> <p>〈98.1.1 前有年資者得擇領〉</p>	<p>家屬死亡喪葬津貼：</p> <p>事故當月保險俸〈薪〉額 * 月數</p> <p>父母配偶死亡 3 個月，子女死亡 <math>\geq 12</math> 歲 <math>&lt; 25</math> 歲 2 個月，<math>&lt; 12</math> 歲及已出生登記 1 個月者 1 個月</p> <p>本人死亡給付：</p> <p>a：因公死亡：36 個月</p> <p>b：病故或意外死亡：30 個月，但保險費繳 20 年以上者 36 個月。</p>	<p>遺屬年金：</p> <p>a：加保期間死亡：</p> <p>月投保金額 * 年資 * 1.3%</p> <p>b：領取身心障礙年金或老年年金期間死亡或滿 65 歲未及領取老年年金死亡：</p> <p>老年年金或身心障礙年金 * 50%</p> <p>基本保障 3500 元，同順序遺屬 2 人以上，多 1 人加發 25%，最多至 50%</p> <p>喪葬給付：</p> <p>被保險人在加保期間死亡發給 5 個月</p> <p>月投保金額 * 5 個月</p>
職災醫療給付	<p>職災醫療給付：勞工免繳交健保部分負擔醫療費用、住院 30 天內膳食費、一般治療飲食費減半</p> <p>預防職業病健康檢查：符合健檢資格者每年得申請檢查 1 次</p>		
育嬰留職停薪津貼	<p>勞保無發給育嬰留職停薪津貼，惟受僱並符合參加就業保險規定之勞工得請領育嬰留職停薪津貼。</p>	<p>育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均保險俸 * 60%，按月發給，最長 6 個月</p>	



## 實務分析

上開表列簡介各保別之保費計算及生、老、病、死、傷、殘等各項給付的條件與給付計算公式都不同，茲以大眾目前最關心的公、勞保老年給付為例，期讀者更能了解被保險人投保不同保別的社會保險所享有的權益。

假設一名工作 30 年，俸給 31430 元的員工，其工作期間保險費提撥率均為現行費率，投保薪資亦不變，60 歲退休後餘命 22 年，則此員工投保勞保或公保，其 30 年投保期間應繳保費及退職請領之養老給付應如何計算，究投保期間所繳保費總額多還是所領老年給付金額多？差額多少？茲表列如下：

	勞保被保險人	公保被保險人
A、 保費負擔	<p>〈上開薪資勞保投保薪資為 31800 元〉            受僱者加保 30 年保費自負額：  <math>31800 \times 8\% \times 20\% \times 12 \times 30 = 18</math> 萬 3240 元            無一定雇主 30 年保費自負額：  <math>31800 \times 8\% \times 60\% \times 12 \times 30 = 54</math> 萬 9360 元</p>	<p>加保 30 年保費自負額：  <math>31430 \times 8.25\% \times 35\% \times 12 \times 30 = 32</math> 萬 6880 元</p>
B、 老年給付	<p>擇領一次金：  <math>31800 \text{ 元} \times 45 = 143</math> 萬 1000 元            擇領年金：  <math>31800 \text{ 元} \times 30 \times 1.55\% \times 12 \times 22 = 390</math> 萬 3768 元</p>	<p>一次金：  <math>31430 \text{ 元} \times 36 = 113</math> 萬 1480 元            〈目前只有一次金，年金尚待修法〉</p>
C = B-A 〈繳與收差額〉	<p>擇領一次金：            受僱者：124 萬 7760 元            無一定雇主：88 萬 1640 元            擇領年金：            受僱者：372 萬 528 元            無一定雇主：335 萬 4408 元</p>	<p>一次金：            80 萬 4600 元</p>
D = B/A	<p>擇領一次金：            受僱者：7.81 倍            無一定雇主：2.60 倍            擇領年金：            受僱者：21.30 倍            無一定雇主：7.11 倍</p>	<p>一次金：            3.46 倍</p>



依上開資料分析，雖投保薪資、年資、年齡均為變動數，惟依各保別規定之計算公式可得以下結果：無論投保勞保或公保，被保險人退職所領老年給付總額均大於其加保期間自行負擔保費總額，且相差數倍之多，如擇領年金，則活得愈長差額愈大。又投保勞保較投保公保，領得更多，此係因勞保老年給付的計算公式優於公保之故。如就投資的本益比觀點而言，被保險人無論投保勞保或公保都是獲利者，且勞保大於公保。另除老年給付外，其他的給付項目及計算標準，勞保仍是優於公保的。

## 認識勞保權益

勞保、公保與國保係對不同職域所設計的社會保險制度，為因應社會變遷各有其發展歷程，如勞保自民國 39 年開辦至今已修法 10 餘次，加保對象不斷擴大，給付項目日益增多，除一次給付外，97 年 7 月 17 日更修法增加年金給付，使勞保被保險人基本生活保障得以日益周延，至公保目前仍為一次給予，尚待

年金化。邇來常有不同職別勞工討論各保別孰優的話題，如就第二層退休制度而言，惟單就勞保與公保相較，勞保的確是優於公保的，就如上開表列所示，保險費的提撥率及分擔，受僱勞工負擔較公教人員少，而無一定雇主勞工，政府也補貼 40% 的保險費，另給付項目，勞保多了生育、傷病、職災醫療等項，至給付標準，勞保失能、老年、死亡事故除一次給予外尚有年金，且年資愈長領得愈多，而公保縱年資再長最多一次發給 36 個月殘廢或養老給付，所以勞保保障更臻完整且多元，這也正符合政府戮力要照顧勞工朋友的美意。在此也要提醒勞工朋友們，您除了退職之老年給付外，如加保中發生其他事故，如生育、疾病、受傷、失能，甚或工作中受傷的醫療費用及從事危害健康作業被保險人的預防職業病健康檢查等，也都可以向勞工保險局申請勞保給付，申請手續簡便，如有疑義亦可向勞保局各地辦事處或至該局全球資訊網查詢，千萬不要讓您的權益睡著了。☺

# 3

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



## 勞工心聲

面對全球化經濟整合的衝擊與金融危機，加上台灣近年來人口結構的變化、各類產品市場快速變動的挑戰，勞工族群仍是國家未來經濟及社會穩定發展的重要核心之一，冀望藉由積極提升自主的勞動關係，與全民攜手創造台灣勞動市場的無限可能性。





# Soho族須要 周全的制度化保障

採訪撰文 李政青

「你是做什麼的？」

「自由業！」

每當旁人問起，林小姐總這麼瀟灑回答。當了十年上班族的她，一直以來十分期待在工作中擁有高度自主權，自己決定什麼時候應該工作、什麼時候休息，不再事事受到公司組織規範的掌控。幾年前因為長期的工作壓力導致一場大病後，她終於下定決心調整職涯跑道，成為一名兼職的文字工作者以及英文老師，過起夢想中的soho族生活。但從第一天起，她卻也同時感受到另一股無形的生活壓力迎面襲來。



## 拖欠款司空見慣

做為soho，想養活自己當然得要有源源不絕的案子。為了避免斷炊，林小姐離開正職工作前就已經先找好補習班固定的教學工作，每個月有筆固定收入維持生活基本開銷，其他則仰賴各種文字類的案子支應。由於準備地早，她幸運在第一個月就接到足夠的案量。

然而，好的開始並不代表林小姐的soho生涯就此一路順遂，她很快就發現實際收入不如預期。補習班的鐘點費還算按月給，接案的風險可就高了。稿子寫完通常無法立刻拿到稿費，大多數都是出版後才給，速度快的情況，是這個月交稿，下個月出刊，出刊後又隔了一個月收到稿費。但更多的時候，是這個月交了稿，隔了好幾個月才出刊，等拿到稿費距離交稿都是好幾個月的事了。

稿費一等好幾個月還不算什麼，讓林小姐最氣的是，到了說好的付款日期，卻有客戶根本沒有匯款。親自去問總有各種理由，要不是會計離職忘了匯，不然就是太忙忘了匯，或者乾脆說公司手頭有點緊暫時沒辦法匯。於是她只好採取緊迫釘人的方式不時問候，才好不容易追回稿費。

## 需要更周全的法律協助

後來跟幾位朋友聊起，林小姐才發現這類拖欠款的事情太常發生了。有的是結案之後被業主以各種理由扣款，有的則是出版品一波三折最後不出了，業主索性也不願付款。由於接案大多不會事先簽訂合約，大多都是在電話、電子郵件中談定就算數，導致接案者遇到拖欠款時往往沒轍。一個案子的金額大多從數千元到數萬元不等，接案者特地為了這樣的款項和業主大打官司非常不划算。到最後大多只能忍氣吞聲。有少數幾個最後真的鬧上法庭，但即使這麼大費周章，也沒聽到有人成功把錢拿回來。

「我很期待政府能夠提供相關的法律協助，」林小姐提出懇求。她認為Soho族遇上各式各樣資金雄厚的業主，往往就像小蝦米碰上大鯨魚，根本不具備足夠的實力與之抗衡，「沒有錢、對相關的法律知識也不可能像對方聘雇的律師一樣熟悉。」林小姐建議，如有像她這類在家接案的工作者與業主產生糾紛，政府應該要有相關機制無償提供律師幫忙打官司，「起碼不要讓soho族因為沒錢請律師而打不起官司，就這麼被許多惡質客戶吃得死死的。」

另外，林小姐也希望政府能夠協助自由接案者推動相關的定型化契約，「我們接案會有這麼多紛爭，就是因為沒有合約保障。」由於一般業界並沒有習慣和soho族簽約，就算有些警覺較高的人想先簽約再接案，通常也很難被接受而不了了之。「就像租房子都有定型化契約，連書局都買得到，如果政府願意協助推動，就可以讓soho族和業主之間的立足點更平等。」

## 期待納入勞工退休金制度

和客戶之間的糾紛令人擔憂之外，勞健保問題也讓林小姐傷神。她成為soho族之後，本來只辦理健保，勞保則順勢改為國保。但後來為了避免被二代健保科徵補充保費，林小姐趕緊加入職業工會，又從國保轉勞保。本來覺得這樣也不錯，畢竟勞保的老年給付比國

保來得好，為了退休規畫，她也打算趁機參加政府的勞工退休金，強迫自己存一筆退休金起來。想不到資料一查，卻發現原來soho族是不能參加勞工退休金的！「我完全無法理解為何要將soho族排除在勞工退休金制度之外，我們也是勞工，勞保都能保了，勞工退休金為何不行呢？」

儘管挑戰比一般上班族多更多，林小姐從不後悔自己的職涯選擇，「做為soho之後，我才真正感受到為自己工作的快感。」她認為在台灣社會愈來愈多元化的趨勢下，沒有雇主的工作者只會愈來愈多，如何讓這群人也受到應有的保障是政府必須重視的重大議題，「至少讓我們這些沒有雇主的人也能和受雇勞工享有相同保障吧！」🙏



## 勞委會的回應

依勞工保險條例第6條及第8條規定，受僱於工廠、公司、行號的勞工以雇主為投保單位參加勞保；實際從事本業工作並以所獲報酬維生之無一定雇主或自營作業而參加職業工會之勞工，始得由其所屬職業工會為投保單位參加勞工保險。另依國民年金法第7條規定，年滿25歲，未滿65歲，在國內設有戶籍而未參加相關社會保險及未領取相關社會保險老年給付者，應參加國民年金保險為被保險人，由勞保局主動寄發繳款單辦理加保。爰有工作者應參加勞保，無工作者應參加國保。本案林小姐從事自由接案的soho族，如屬自營作業者，依上開規定於本業職業工會參加勞工保險。



# 捍衛權益 勇敢挺身 職災勞工 {陳崑財}

採訪撰文 游姿穎

從事印刷工作的陳崑財，兩年前因為不慎從印刷機台摔下，造成腰椎挫傷，無法工作，職災發生後，雇主未依法給予工資補償，致其權益受損，在生理與心理的的雙重打擊下，幸好有勞工局的職災個管員居中協助與協調，讓他得以捍衛自身的權益。

每一個職業災害的案例背後，都是一個家庭沉重的傷痛與負荷，其所帶來的身心壓力，若加上雇主的惡意和漠視，無論對當事人或家屬來說，都是一連串的無助與煎熬。

## 發生職災 卻遭無情對待

在台中擔任印刷師父的陳崑財，兩年前因為操作印刷機不慎，從機器上摔下造成造成腰椎挫傷，椎間盤突出而無法工作。「我原本以為只是單純的摔傷，無大礙後就可以回去工作，但沒想到傷到脊椎，根本無法久站和彎腰。」陳崑財回憶，自己在醫院開刀休養近3個月，但公司完全不聞不問，漠視與高傲的態度讓他與家人十分錯愕與心寒。後來因為想要申請勞保補助，但跟公司申請職災證明被拒，讓他心有不甘，於是便開始了與雇主協商爭議的漫長對抗過程。

但像陳崑財這種認真工作，辛苦大半輩子的基層勞工，對於法律或是自身權益有哪些根本不甚瞭解，何況是去爭取。陳崑財的妻子表示，「意外發生後，我們也想摸摸鼻子算了，但實在因為看不慣公司的漠不關心與無情，所以就決定自己討回公道。」也因此她開始上網蒐集資料、查詢案例，並寄發存證信函給公司要求補償。經醫生開立證明，受傷後的陳崑財需要長期復健且無

法勝任原有工作，期間雇主卻未依勞基法規定給予應有的工資補償，於是陳家寄發存證信函要求給付，但雇主不但未理，更要求他立即復職，罔顧他可以請公傷病假的權利。

「公司要求我在101年1月公司復職，還要求我立即回公司協商，因為害怕未來無法復工，於是便前去溝通，沒想到在公司外面卻被警衛擋下，不讓我進去。」因為雇主毫無誠意，於是陳家再寄存證信函告知對方無理的行為與要求權益，同時到台中市政府勞工局請求協助與調解，並協助陳崑財復職。陳崑財的妻子很感激地表示，當時因為有勞工局的協助才讓我們得以獲得應有補償、正義與慰藉。

## 勞工局介入爭取應有權益

台中市政府勞工局介入後，便幫助陳家處理勞資爭議問題。在勞資爭議及法律扶助部分，協助陳家提出勞資爭議協調，讓其獲得工資補償與復工權。同時，協助陳崑財進行復工評估以及工作強化訓練課程，讓他得以負荷全天時的工作時數，而最重要的是透過職災個管員不定時提供諮詢服務與情緒支持，減輕陳崑財夫妻的心理壓力，並在復工初期給予密集的電話關懷，穩定其工作情緒。陳崑財的妻子表示，「職災發生後，心理的惶恐與無助，實在是很大的



煎熬，幸好有台中市政府勞工局職災個管員沈名媛不斷地關懷與協助，讓我們備感溫暖，有力量繼續走下去。」

而回到工作崗位的陳崑財，雖然雇主沒有要求他必須從事其無法負荷的工作，卻變相的藉由職務的調換，使他必須不斷蹲站，與長期待在炎熱的戶外工作，身體根本無法負荷，甚至腰椎又開始發炎，於是他又向勞工局申請調解，最後在今年4月底中止勞僱契約，並取得應有的資遣費。

## 勇敢面對才有尊嚴與保障

回想起兩年來漫長的復健與協商過程，陳崑財表示，因為這份工作已做了18年，對工作環境相當熟悉，加上已經57歲轉職也不易，所以也想趕快復工，看能不能做到退休。但即使復工，他還是感到十分不安，幸好勞工局有預先為他做心理建設，希望他要堅持下去，不要畏懼，逐步邁向復工之路。他更希望，政府能做好監督的角色，讓相同的職業災害不要發生。

陳崑財認為，公司之所以漠視員工權益，就是因為過去有太多相同的案例，受傷的員工未能站出來舉發公司的不當作為，或是因為害怕失去工

作而承受一切。他印象深刻地記得，過去有一位年輕的女同事，也是因為操作機器不慎，手捲進機器中，但公司因為不敢通報未叫救護車，反而是用貨車將人載送至醫院，甚至要求她未復建完全就復工。「那時候看她很吃力地工作，好心過去慰問，每想到相同的心路歷程，眼淚就撲漱地流下，滿腹的委屈辛酸。」陳崑財感慨地說。

經過這次事件後，陳崑財與妻子得到了一次寶貴的經驗，同時呼籲各界的勞工，要勇於爭取自身的權益，千萬不要畏懼雇主的壓榨或脅迫，只要是站在法律與公義一方，政府都會給予全力的協助，最重要的是，這份勇於對抗不義企業的勇氣，才能讓勞工生活得更有尊嚴與保障。☺



# 第六屆

# 國家工安獎

National Industrial Safety & Health Award, NISHA

## 頒獎典禮



## 「國家工安獎」 表揚工安標竿企業

吳敦義副總統在象徵職業安全衛生領域的最高獎項--第六屆國家工安獎時表示，國家進步必須依靠勞工的打拼，不論是本國籍或是外國籍勞工，對勞工生命安全健康的照顧絕對是政府與企業責無旁貸的工作。能獲得工安獎者，都是長期致力在建立安全優質的工作環境，不僅遵守法規，甚至還超越法規，為員工生命安全與健康把關的標竿企業。因此，也期許其他企業能效仿跟進，提供人性、尊嚴、安全、快樂的工作環境，讓勞工朋友可以放心的為家人、為社會、為這片土地繼續奮鬥，讓我國工安水準不斷向前邁進。

勞委會郭芳煜副主委也指出，成功的企業對於「安全」絕不馬虎，企業經營者應有自覺與決心，將員工生命安全健康凌越在企業利潤之上，並將「安全」內化為企業經營核心價值，才能建構出企業永續發展的條件，在不斷追求企業利潤與肩負社會責任間，取得共同的最大利益，並開創出新的經營契機。

本次得獎企業中，台灣康寧顯示玻璃公司堅持「所有的績效建構在安全的基礎上，所有的傷害都是可以避免」的理念，並將工安照顧範圍延伸至生產外的廠房擴建工程；中華映管公司「以人為本」，透過積極「檢討、改善與再教育」模式，變身為工安績優生。



2012年第六屆國家工安獎 | 中華映管股份有限公司

# 以人為本的幸福責任 建立健康文化

採訪撰文 連欣華  
圖片提供 羅文河

經過多年職安衛努力，中華映管股份有限公司2011年獲得「勞工安全衛生優良單位五星獎」，並於2012年再度獲選第六屆國家工安獎得獎廠商，在眾多

工安績優申請廠家中脫穎而出，是相當難得的事，感謝全體同仁作為職安衛運作堅強的基石。



一個可以讓員工願意待上十幾年的公司，究竟擁有著什麼樣的工作環境？

對華映來說，曾得過的勞工安全衛生相關獲獎紀錄，可以算是公司的另一種「熱門景氣」。2004年迄今，華映在歷年勞委會及衛生署頒發的勞工安全衛生與職場健康相關得獎名單裡幾乎從不缺席，從「熱心推動職場菸害防治獎」、「職場健康促進成效卓越獎」、「員工健康照顧示範職場認證」、「全國職場減重卓越獎」、「全國安全衛生優良單位五星獎」等，從身體到心理、個人到家庭，華映藉由5e(健康卓越Health-excellent、生活卓越Life-excellent、智慧卓越Intellect-excellent、財富卓越Fortune-excellent、專職卓越Expert-excellent)的高品質生活哲學精神，為員工創造兼顧生活與工作的優質環境，也因此得到了各類獎項的肯定。

## 堅持才是安全的守護力量

在華映已服務13年的安全衛生部羅文河經理，負責的工作就是公司環境與安全的維護。關於公司的基本環境，羅文河這樣介紹著：「每個區域動線規劃流暢並設有安全的防護措施；特別危害區域亦設有設備的本質安全防護，無論走在華映的任何作業場所中，真的可以很安心。」

而在充滿特殊危害作業的電子作業環境中，該如何維持軟體、硬體的安全運作？「其實最主要的，還是繫在組織如何使大家遵守上。」只要是與機器有關的運作過程，機台都有相對應的防護措施，也會貼上防捲夾、高溫、高壓電等相關的警告標示。然而，字人人都看得懂，但還是會發生因人為疏失而導致的意外。

羅文河並以自己的合作經驗提到，大家印象中工安做得很謹慎的日本，其實有些時候未必如此。他表示，像是公



司所引進的日本機台，有些機身上只貼有「注意高壓電」的警示，卻沒注意到其實也有高溫的危險，為此華映另將所有引進的機台全重新檢視一遍，再重新貼上應標示的貼紙；且日本在工安管理的方面並不遵循美國ISO的流程，而是走自己的一套，也就是注重預防，並不重於應變。「但這一套，在台灣是完全不能通用的。」所以，只要上機台作業，廠級主管對於相關的工安規範都會十分要求，不符合規定者也會給予嚴厲的處分。即便當維修人員遇到工廠的機台有狀況發生要衝去搶修時，我們都會先確定維修人員防護裝備穿戴是否確實，才讓他們前去處理。

除此之外，華映還會辦理部門間的環安衛評比比賽，評比內容包含：缺失改善、環境危害主動提出作業改善、安全衛生設施檢點與檢查等項目，也會抽問員工對於所處部門環境的認知與了解，比如滅火器、逃生通道在哪裡、機台的安全操作方式、節能減碳的問題等，每個月份總結後，再以皇冠、晴天、陰天、雷雨天等圖示(並顯示分數)來表式表現成績，並張貼於公告欄張貼績效評比表。「剛開始，大家對於這些要求多少會有抗拒，甚至懶得理會。但當評比結果一公布，公開化的成績還是會激起各部門的榮譽心不得不去重視，一齊改善跟進。」羅文河說。也因為有這樣的堅持，2012年時，華映各廠都取得三百萬無災害的工時紀錄。

羅文河表示，每個「繁文縟節」的制定背後都有詳細的考量，而除了公司內部的管理，華映與外部廠商合作時，也會先與之簽訂「安全衛生承諾書」，亦會要求對方及其公司都要簽署，也會替其保公共意外責任險。「甚至可以說公司在對合作廠商的保障上做的不會少於內部的員工。這樣的用意是要確保勞工的權益，這是很基本也很重要的事。」

## 軟硬兼施的貼心規劃

安全的工作環境建立後，接下來就是心理層面的加強與體能的增進。為

了讓員工有舒壓的管道，用聲音甜美的「療癒小天使」，聽取員工的心聲，並替員工「隱姓埋名」，再將這些訴狀整合起來回給相關單位，建立一個兼具隱私與良好建樹的溝通管道；小天使也肩負著讓同仁抒發心情的管道，在單調的工作中協助轉換情緒。華映另與新竹生命線協會合作(EAPs)，聘請更專業的人員替員工進行全方位心理照護，使員工用更正面的態度面對人生變化。

除了定期辦理健康安全的診療、篩檢與講座，華映亦會配合國民健康局，鼓勵員工參與戒菸、減重、路跑等強健身心的行列。行之有年的戒菸推廣已從2004年開始陸續獲得許多成效獎的肯定；全公司一齊減重達到5,368公斤；

並自2007年開始，每年達千名員工參與臺北馬拉松的活動，也因此連續五年拿下「健康企業獎」。「我們甚至連員工的飲食都會控管，曾在員工餐廳試著辦過無肉日，但引起部分同仁的反彈，才又改成無紅肉日，可能是時機尚未成熟吧！」羅文河笑著說，「我們也都會固定公布每餐熱量標示，有的廠區也統計每月餐廳用油、鹽的量，並要求調整降低，就是希望能讓員工在繁忙的工作之餘，能吃的健康，也要吃的安心。」

除此之外，華映在休閒方面的硬體環境上，規劃的也相當用心，動態方面有健身房、KTV以及各式球類運動區。公司也大力支持社團活動，社團可使用既有場地舉辦各項活動：如有氧健身、瑜





珈、插花等課程，亦有戶外活動及愛心義工等社團，全方位帶給同仁休閒、娛樂、教育活動；靜態方面則有24小時開放的電子圖書館，裡面的藏書達八千餘冊，可讓心靈在書海中獲得知識，並提昇心靈的層次。

當身心健康的管理已達到一定的默契與平衡，還有另一個也相當重要卻比較無法掌控的，是交通安全。羅文河表示，統計公司的災害意外，交通意外往往是最常發生、也最多宗的。「儘管多數的情況，都是同仁被撞，但在道安知識的相關傳授上，還是相當必要。既然無法控制別人無預警的擦撞，那至少可以控制自己該怎麼摔。」於是，有一年的綠色博覽會活動中，華映的主題，就是邀請專業的車手示範不小心發生碰撞時，該怎麼摔比較不會受傷。在那次的課程中，當時的表演獲得熱烈的回應，而公司的處處用心，也在更多人的心中留下深刻的印象。

## 以人為本 創造核心價值

談起在華映工作十幾年的心得，羅文河認為，華映以人性考量工作，所以能創造打入人心的工作環境。「人對環境的基本要求，就是免於恐懼。一個真正好的工作環境，不見得一定要擁有五星級的設備，而是要讓員工在工作時，身心都能感到放心，進而提昇工作的效

能，這才是健康的企業文化。」並不以現狀自滿，仍有許多學習成長的空間，持續和其他標竿公司互相交流。期許自己達到「創造安全舒適的工作環境」這個願景。

羅文河也提及，華映的企業責任不僅限於公司，也會配合勞委會的勞安在地扎根「安衛家族」計畫，擔任核心企業，並於2010年時，成立「華映永安康家族」，協助輔導21家中小企業，並推動家族運作，與家族成員分享相關的安全衛生經驗與觀念。也配合桃園縣政府進行多家中小企業的工安訪視及輔導，而這樣的推廣，除了可提升勞工安全意識，建立公司安全文化，也可將「職場安全文化」的力量更為擴大，期許能創造更多如華映一般的健康幸福職場。☺





台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

# 持續並盡最大的努力 維護員工的安全與健康

採訪撰文 游姿穎

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司自建廠以來，始終致力於安全衛生與環境保護的積極作為與永續發展，依循著「持續並盡最大的努力維護員工的安全

與健康」的企業經營理念，他們不僅得到許多獎項的肯定，更榮獲2012年第六屆國家工安獎的殊榮。



工作安全是基本且最重要的勞動條件，無論是雇主或勞工都應以建立健康安全衛生的職場為己任。勞委會每年都會評選國內在建立安全衛生工作環境有卓越貢獻的優良企業，藉此樹立學習典範，並促進各界對工安的重視。

## 安全與健康是不變的承諾

榮獲第六屆國家工安獎的台灣康寧顯示玻璃股份有限公司，是具有150年歷史的美國康寧公司在台的子公司。1981在台成立，他們不僅擁有世界最先進的高精密玻璃基板生產技術，更將康寧總公司的核心價值——努力促進安全衛生與環境保護的使命承襲下來。台灣康寧台中廠廠長蔡忠恕表示，「從建廠的第一天起，安全與健康便是我們最大的考量與不變的原則，也因此台灣康寧投注許多心力與資源在建立安全衛生環境，希望員工都能在安全無虞的情況下，樂在工作。」

台灣康寧在安衛環管理系統上不僅符合美國OHSA和台灣的安全衛生與環保法規規範，更得到ISO與OHSAS等國際標準認證，蔡忠恕說：「我們廠區自設計階段即重視安全管理與經費的投入，像是施工鷹架或鋼構等不僅符合政府法規標準，且是用與更高規格的標準設計與建置，此外，為確保施工承攬商施

工時的安全，除了每天稽查安全裝備、施工作業外，若承攬商一切符合相關規定，每兩個星期尚會提撥施工工人額外獎金作為獎勵。」因為康寧希望，無論是員工、承攬商、合約商或來訪訪客等，只要來到康寧，康寧就有責任確保每個人的安全，而這樣的信念更看出台灣康寧對「安全文化」高度的重視及落實。

## 盡力推動與建立安全文化

然而員工安全訓練、安全管理與稽核工作必須是持續不斷，蔡忠恕強調，員工來到康寧的第一天起就必須接受2週的職前訓練，合約商、承攬商也必須受安全訓練，尤其承攬商的業主必須要為其投保團險，以確定承攬人員的基本保障。而廠區內的生產作業現場，處處設有安全標示，員工必須著防護裝備，並隨時接受稽核，看是否符合相關規定。康寧每個月都會針對工安制定當月主題，規劃活動，並在每週的例行主管會議，及每月的員工安全會議報告，使員工瞭解當前相關的工安績效、宣導與推廣活動。

安全之外，員工的健康更是重要的一環。除了每年例行性的健康檢查，更針對各個別工作環境的特殊性有特殊的檢查項目，例如聽力、粉塵和高溫作業

健康檢查，並持續追蹤。蔡忠恕說明，根據健檢統計，近年來員工普遍有三高與過重問題，我們便在飲食與體重管理上多下工夫，推動各種活動，像是去年響應國民健康局的健康減重甩油活動就十分成功。

安全文化的建立並非一蹴可及，台灣康寧也一直希望全體員工能做到相互合作、相互監護、相互關懷，也因此鼓勵員工參與，像是不佳狀況與虛驚事故提報、安全改善提案、簽署安全承諾等各項安全活動，希望用溝通與理解改善安全問題。蔡忠恕表示，「我們推動企業安全氣候指標，並定期更新，讓同仁迅速知道每天廠內的安全狀況，若有事故或異常情形發生，相關部門會啟動調查與分析原因，並擬定改善措施。」持續推動工安的結果，康寧每年安全績效不斷進步，事故率也不斷下降，更重要的是，員工的安全知識、安全行為也全面提升。

## 雙向溝通與積極作為

安全衛生工作環境的建立，需要多方的資源與人員的配合，尤其安全衛生政策的推動必須由上而下強化、執行，在潛移默化當中，建立員工的安全觀念。「員工當然會反映規定很多，甚或是不遵守安全規定，但有些員工離職

後，會發現其他地方的安全環境或觀念真的不如康寧來的安全。」蔡忠恕表示，安全觀念與行為不是一天就可改變，必須持續不斷教育、叮嚀，更希望在推動安全與健康的工作場域下，建立員工的認同感，進而達到雙向互動、自主自發的目的。

榮獲國家工安獎對台灣康寧來說，無疑是對他們一路走來在推動安全衛生工作及教育上的莫大鼓勵，尤其感謝從建廠至今，一直給予協助的勞委會和中部科學園區管理局及公司從上到下的員工全力支持與合作。員工是企業最大的資產，所有的意外事故都是可以避免，唯有落實安全管理，才能保障員工安全，邁向企業永續經營。📍



# 4

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



動態瞭望

## 歐洲英、德、瑞、義四國引進外國人工作動態



勞委會駐歐盟代表處勞工秘書 謝青雲

歐洲公民自由流動的概念首現於1985年簽署的「申根協定」(Schengen Agreement)，隨後在1990年會員國簽署「申根公約」(Schengen Convention)，取消會員國間之邊境管制，並成為歐盟的法律和體制框架的一部分，隨後擴展到包括大多數歐盟成員國以及一些非歐盟國家。因此歐盟會員國的公民，基本上是在自由移動(free movement)的原則下，可以到其他會員國尋求工作與定居，並擴及到歐洲經濟區國家(EEA)——挪威、冰島和列支敦士登等國，另瑞士雖非歐盟會員國，然雙邊協議下也納入自由移動的國家，目前僅有少數國家對於新加入歐盟的部分會員國公民採取限制進入工作或特定行業及期間許可下，始可從事短期及定期性工作(如部分國家對羅馬尼亞及保加利亞公民採取禁止入其國境工作，而英國僅有季節性農業工作可以引進該兩國短期農民工)。另外根據歐盟的就業門戶EURES(European Employment Services)，歐洲聯合公立就業服務機構之統計，大概僅有約2%的歐洲公民離開母國，在其他成員國中生活和工作。



至於對於非會員國之人民進入歐洲國家工作，俗稱第三國國民進入工作，各國管制不一，有的甚至與移民法規綁在一起（如德國、義大利），但都要先取得居留許可後（部分國家十分困難取得，如瑞士），再取得工作許可（work permit）後，或到各管國家的就業服務機構登錄尋職，獲取工作機會後，才可取得較長期之居住，或另由事業主（公司行號）提出足資證明在歐洲找不到適合的會員國國民應徵且無法勝任該職務時，始可由公私立就業服務機構代為尋求第三國國民就業，並由公司行號與受聘勞工簽定僱用契約後，向各國主管機關辦理有關之工作簽證及居留許可證明。

歐洲部分國家特殊產業需才恐急，如高科技、綠能、生化、醫衛及其他特殊專技之專業人員引進，特別制定專法，專案核給第三國國民之特殊專業

人員工作許可證明，並給予長期居住權或給與公民權益（如德國、荷蘭）；但相對地部分國家的業者亟需部份產業人力，如農業季節工、營造工人及部分製造業工人，並非循合法管道引進，這些非法外國人工作（illegal worker），雖都有法令裁罰，拘役、行政裁罰或趨逐出境，但執法嚴寬不一，有些北非及中東之非法工人進入南歐及東歐工作，受到剝削而受到國際人權組織（例如國際特赦組織）抗議，表示義大利南部到中部常有北非、中非洲的非法農業移工，受到雇主及人蛇集團的剝削且不受社會安全保障等情事發生。底下將對英國、德國、瑞士及義大利相關之外國人進入其國家工作之相關政策與制度設計、公私立就業服務機構所扮演角色以及當前管理上的改革借鏡做一說明。

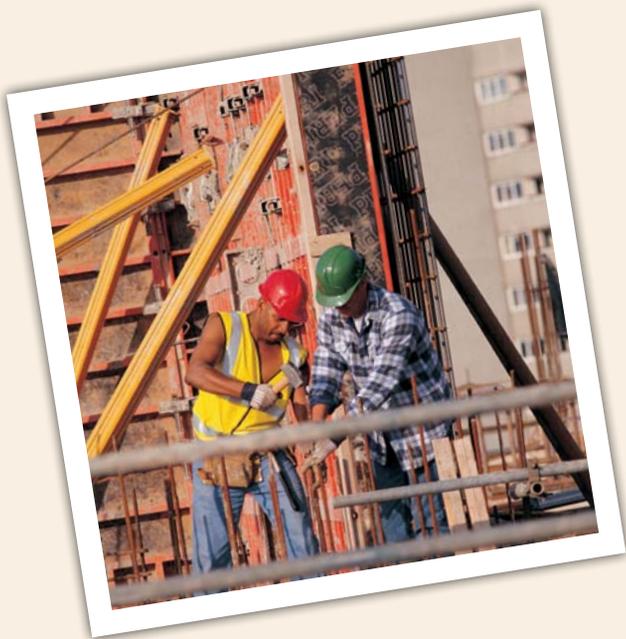


## 各國政策與 制度之簡單說明

**英國** 英國依其國家統計局2012年底資料顯示之就業人口總數為2980萬人，其中第三國國民約佔264萬人（不含英國屬地之工作者），比前年略增75000人，其失業率在歐盟國家中仍屬較低之國家，目前對第三國國民之工作簽證之發放採取較嚴格政策，根據英國內政部入出境管理署（Home Office-UK Broader Agency）之簽證類別，規範與工作有關的簽證，欲在英國工作之第三國國民必需須為其所同意的工作類別之工作者，始可由贊助者（sponsor，欲僱用之僱主），依其類別申請不同類型護照入國，大概分為高價值移民、技術工人、暫時性工作者、其它類工作及英屬殖民地人民後裔輔導工作等類型（部分類別又分為開放型與封閉型兩種申請審查核准機制，例如高價值(高科技、人工智慧機器、醫藥生技)移民為第一類Tier1簽證，該類又細分13類，部分開放申請，部分封閉式審核），第二類Tier2之技術工人亦分開放式及封閉式兩類申請，其中第三國國民及保加利亞與羅馬尼亞工人需由僱主先取得工作許可（work permits）後，再經審核通過始可辦理居留簽證與工作證；另外暫時性工作是由僱主提出Tier5保證申請進入英國工作，

諸如國際協議下的交換工作、宗教、慈善工作、國際性NGO工作以及我國與英國之青年渡假打工計畫（Youth Mobility Scheme，台灣稱為working holiday）係屬此類短期、臨時性之工作申請；其他類型工作則包括家庭幫傭、海員、海外機構商務代表、博士後研究、研究生、臨床實習醫生等，詳情請參考該署之網站。<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/>

綜上所述，英國並無所謂與他國簽定移民或移工條約來管制外國人進入工作的機制，係從國家整體發展需求，針對不同人才採取供不同類型簽證與居留權益，要求僱主應以先應徵歐盟會員國國民為優先，如欲申請第三國人民進入工作，均得經由提供工作之僱主（work sponsor）為其申辦工作許可簽證，僱主可以透過該國發達的私人就業服務機構代為申請或向公立就業服務中心（Jopcentre pruis）的網絡，依英國政府所規定之法規所定之職業類型以及是否屬開放型或封閉型之就業類別填寫申請表格，並經過其評分計點方式來了解可否取得工作許可，獲得工作許可後始可辦理引進第三國國民在其國內工作。有關工作類型、申請方式及評分計點方式可參考下列網址：<http://www.workpermit.com/uk/uk-immigration-tier-system.htm>



**德國** 德國的移工與移民政策是歐洲國家中最為複雜與歷史悠久，依據聯邦政府移民暨難民署之中央外國人登記處（AZR）統計顯示，德國2005年最新的移民法規頒定後，德國每年均有非其國籍國民約56萬到68萬人停留超過二個月以上，再從聯邦就業署統計資料顯示，從早期到現在德國的移工引進，是以協助其經濟發展來引進，所以就引進之國家移工人數、產業類別之統計，OECD統整自1955年至今歷史文獻，發表了「Recruiting immigrant worker: German 2013」一書，將其移工歷史分為五階段：

（一）1955~1973年：客（移）工招募期（Guestworker recruitment）：

- （二）1973~2000年：一般招募停止搭配少數例外開放期；
- （三）2000~2005年：小心謹慎開放技術性勞工期；
- （四）2005年新移民法公佈及
- （五）2005~現在：朝向配合國家經濟及人口發展需求之自由化移工改革期

依德國就業服務署（BA）2012年底統計資料顯示，當年就業人口總數為4186萬人，失業率為7.4%，外國人就業人口約佔720萬人，（相較於英國有450萬人、義大利約有460萬人、法國380萬人為多）。早期德國是與其鄰近國家簽定「國與國協議」引進短暫性之移工，這些國家包括義大利（1955年）、西班牙及希臘（1960年）、土耳其（1961年）、摩洛哥（1963年）、葡萄牙（1964年）、突尼西亞（1965年）及南斯拉夫（1968年），以國家經濟發展需求，並以配額方式與上述國家協議專案引進短期工人，主要是以當時西德的西部及南部工業城市為主要工作區域，移工在一、兩年就得離開德國並辦理重招，此一機制引起企業主的不滿，認為培訓成本過高，技術無法延續，在當時並無嚴格之移工監管機制下，使得部分移工獲得長期居留，直到1973年前後發生石油危機，德國才開始鼓勵移工回流其母國，由於高失業率流失工作機



會，移工被迫回流其母國，此時期德國政策上是暫停引進外國移工，但在1980年代隨著蘇聯瓦解，湧入相當多的東歐及前蘇聯附屬國難民，在德國憲法修正的保障下，此時接受德國相同民族與語言的其他國國民或難民在1990年這10年內，移入300多萬人，此時德國因為經濟蓬勃發展，雖然這些移民並非全是具有生產力之工作者，但也填補勞動力市場的需求。歐盟在此時也通過長期居留在他國的移工，可享有與其眷屬之家庭團聚權（family reunion），當時這些德國的難民移民以及移工，可享有安置其家屬團員的權利，又有新移民的進入，雖然如此，德國的強勢經濟發展，部份產業的人力又開始短缺，在1980中到1990年代又與上開移工來源國以及更多的國家拓展新移工引進計畫，但大多以契約工、臨時工以及實習工等短暫性的工作為主，雖然政策上仍屬禁止引進，但仍是有有限度的開放部分移工。德國在2005年新移民法通過前，暫以Aliens Act法案所允許的特許引進，是以經濟發展需求之雇主特殊需求下，經由特許，才發給第三國國民居留及工作權，但仍然以短期停留方式來補充其勞動力之不足，此時亦有部分餐飲業、季節性工作的專案引進；隨後因2005年新移民法的頒行，德國傾向於開放技術性與專業性的勞動者，開放近四十類職業工作者，此部分

並不限制員額，該國採歐盟禮遇的藍卡人士（Blue Card）政策方式，推動德國的工作移民綠卡（Green Card），給與這些高技術性、高專業、高知能的工作者與家屬更為便捷的居留申請或給與公民權，但德國截至目前仍聲稱無法滿足就業市場之專業技術人力缺額。

因為德國的公共就業部門十分發達，就業服務署為全歐洲最大的政府公部門機構，所以國與國的移工引進，特別是大型企業均會透過聯邦就業署及其分支機構來協助招募第三國工人。但屬於專門技術及特許不受限行業者，就透過私立就業服務機構來協助招募比較靈活，以及跨國人才的招募管道在德國的私立就業服務機構就比較多。

**瑞士** 瑞士非屬歐盟國家及歐洲經濟區域國家，該國與歐盟於1999年6月簽署多項協議，包括其國民在歐盟及歐洲自由貿易區域國家之人民間可自由移動，並自2002年6月起生效，目前為止該國對保加利亞及羅馬尼亞兩國國民之自由移動，需在2016年以後才生效，其他互惠國公民在瑞士工作必須辦理電子登錄手續，其他國家的受僱者則必須經過雇主代為申請工作許可後始可以辦理居留許可。有關瑞士的勞動者中，每四個人就有一個外國人，且大部分來自EU/EFTA國家，跟據2012年統計資料，瑞士目前居住之外國人約為182.5萬人，歐盟及歐



洲自由貿易區就有158.7萬人，第三國之工作者仍屬少數，該國對第三國國民之進入就業，每年都有分長期僱傭與臨時僱傭的配額管制，名額並不多。

瑞士因為是邦聯國家，所以其第三外國人之工作許可申請是在26個邦的就業服務部門（RVA），核准也是在他们手上，雇主首先要將徵人啓事同時登記於地方之就業服務機構以及歐盟之EURES（歐洲公共就業服務網絡門戶），以僱用其協議之會員國國民為優先，若經登錄一段時間無人問津時，必須向當地就業機構說明窮盡可用之招募手段後（登報章、登錄EURES），為何仍無法招募到本國及協議會員國國民就業說明報告（如無人應徵，EURES推介者不適用等原因），以及為何需僱用第三國國民工作，因此第三國國民要在

瑞士找到工作是比較困難的，通常要有意願僱用之雇主經過上開繁雜手續後，並提出無適合之歐盟會員國之國民有就業意願後，始可向其就業服務機構提出聘僱第三國人工作許可申請，獲得許可後始可為其辦理居留與工作。以2009年為例，瑞士一年開放第三國國民就業配額，長期居留工作者僅有2000個，短期暫時性工作機會僅有3500個機會，（該年因不景氣，瑞士雖沒受到很大影響，但配額減少一半，該事件曾引起歐盟執委會之不滿），然瑞士因非歐盟之會員國，為保障其本國人就業機會先縮減外國人員進入工作，並非無理，顯見瑞士對第三國人民進入其就業市場是比較保守的。

**義大利** 義大利僱用第三國國民就業，必須依照該國與他國簽訂之配額協議（Quota Agreement, decreto-flussi義大利文），每年都會有不同之配額限制，雇主以公司所在地、雇主居住地或勞工所欲工作地之移民局所設在各省及大城市之一站式服務部門（Sportello Unico）提出申請，雇主必須提出招募對象之個人工作許可證明（由簽約國發給勞工之出國工作許可證明）、提供依據不同地區政府所定之住宿標準證明文件、且經移工同意之工作契約及雇主必須負擔第三國國民返國所需之旅程費用保證，並向地方勞工行政主管機關承諾





若有客(移)工在工作上之變動（工作內容、條件及地點），都必須向主管機關陳報；如果雇主不清楚哪裡可獲得許可這些移工的資訊，可向義大利之外國駐處使館或代表處取得或諮詢，獲得該國被許可之第三國勞工名單，以供其招募僱用參考，這些名單是在與義大利簽訂配額協議時，第三國會徵詢其國內勞動者有意願到義大利工作之勞工名錄，其中詳載勞工之教育程度、技術能力、專業證照、所受過之訓練、義大利文程度以及其個人喜歡之工作類型及契約類型（含季節性、暫時性或永久性工作）、被建議想在哪些產業中尋求工作機會等資料，供義大利雇主僱用第三國移工時之參考與選擇。

其政策上是將申請程序變得比較繁瑣，再加上其管制之內政部移民機構在申請程序又再分兩階段，首先是在移民單位所設之一站式服務台，將他國就業者之資訊提供給各省或地方之公立就業服務機構（CPI），併以電子郵件或出版空缺名錄方式公告辦理，雇主申請過程須先徵詢當地警察單位，查證所欲雇用之人是否為可能為非法外勞，以及陳報勞雇雙方約訂之書面契約提供地方勞工行政主管機關審查是否合法，這些行政管制措施，只要其中之一機關（警政或勞政）表示否定意見，就不得核准其工作許可，亦即須兩者都確認合於規定



時，才可以發出工作許可；但引進之工作職類又受每年或依實際需要調整而發布之配額管制，以先到先辦，額滿就會被拒絕之制度設計。第二階段則進入，取得聘僱第三國國民之工作許可後，雇主必須通知該外國人，將相關申請文件送到其母國之義大利使館或代表處，該駐館要在30天內徵詢來源國之警政單位後，決定核發其入境簽證許可，並同時通知義大利國內之內政部與勞動及社會部（INPS and INAIL）有新申請之移工將進入義大利工作，且該位勞工必須在同意進入工作效期六個月內進入義大利，進入後之八天之內，要到中央移民機構或其指定之一站式服務台報到，並

當面簽署僱用契約及住宿合約，再由移民單位發出居留許可，才不被認定為非法之移工。

進入義大利後，必須再由移民單位審核其護照及簽證是否有效、核發財稅編碼、確認勞工有簽雇主所提供宿舍合約，並將其相關資料轉報當地警察局，最後移工尚要到當地郵局，由移民單位所提供之回函寄回，以確認其使用之臨時身分證及編碼無誤，另當地警察局會通知移工擇期到警局報到，請其補送大頭照及押印指紋，如此才完成居留及工作程序。

所以在義大利有相當嚴格及繁瑣之管制移工程序與措施，且得經有僱用意願之雇主為第三國人提出工作許可申請，並在配額內獲得許可後始可為其辦理居留與工作。其相關申請資訊可參考下列網站：<http://www.colfebadantionline.it/decreto-flussi/blog.html>

目前與義大利簽訂移工之國家多達20幾個（不計入歐盟會員國及歐洲經濟區域國家），且隨經濟發展情勢，每年或兩年一次的調整配額管制（decreto flussi），大都屬於季節性或臨時性工作居多，可參考下列該國內政部網站定期公告：[http://www.interno.gov.it/mininterno/site/it/sezioni/sala\\_stampa/notizie/immigrazio](http://www.interno.gov.it/mininterno/site/it/sezioni/sala_stampa/notizie/immigrazio)

[ne/00000038\\_2012\\_03\\_21\\_flussi\\_2012.html](http://www.interno.gov.it/mininterno/site/it/sezioni/sala_stampa/notizie/immigrazione/00000038_2012_03_21_flussi_2012.html)，因為義大利授權各省及地方機關進行審核及准許工作，但移工入境後，隨著季節性工作結束後，是否返國，稽核不易，常常衍生成為逃逸或非法停留之移工，國際特赦組織（Amnesty International）就經常批評義大利之農民工有許非法移工，流竄於義國之中、南部省份，並受到雇主不當剝削及人口販運集團之操弄。

根據統計，目前在義大利之非該國國籍之合法受僱勞動者計約有250萬人（尚未包括未被統計之非法工作者之計算及自僱型事業單位之第三國國民），約佔其全國就業人口之10%。目前該等移工所從事之工作為義大利人較不願意從事之工作類型：例如農業或季節性工作為多，其次為建築、運輸及非熟練技術性之勞動工作，以及清潔或搬運工作等行業，另外義大利的郵輪事業為世界之發達之國家，在6萬個受僱人員中，外國人就佔了四成。

義大利除了上述配額管制之勞動者外，亦有配額管制的自營作業者（勞動者兼老闆），申請程序一如上述複雜，尚得徵詢經濟發展部門是否同意。另外一類為不受配額限制的專技人員、大學講座、口譯及翻譯人員、海外漁民、在義大利境內跟隨義大利人或歐盟公民已有一年以上之幫傭、專門技術訓練講



師、研究人員、優秀藝術人員、跨國公司之母國調度人員、度假打工申請者等近20類人員，是不受其配額限制，合計上開配額管制之自營工作者與受僱者、具有僱用關係但不受配額管制之受僱者以及非法工作之第三國工作者，在2012年底非義大利國籍之工作人數估計約有460萬人。

## 公私立就業服務機構所扮演的角色

### 一、共同的歐洲公立就業服務機構—EURES(歐盟公共就業服務門戶)

EURES是歐盟之就業移動與就業服務的門戶，只要是歐盟會員國或歐洲經濟區之國家（EEA）以及瑞士的公民，依照歐洲自由移動相關指令及公約，均可在三個月內短期地自由移動到其他會員國，如尋得工作機會受僱，就可以獲得居留同意。（目前僅有部分新進國家尚有不同之限制外，此一般原則均適用之）。該網站可以提供31個國家的勞動力市場之就業機會及訓練資訊，提供不同國度的工作機會及居住條件資訊，會員國國民亦可將自己的履歷（CV）登錄上網與建立個人尋職平台，尋求相應之企業之就業媒合，另如有相關問題可詢問配置在全歐超過850名之諮商員（EURES advisors）討論其尋職、技能

訓練與生活適應問題，該網站並且有將各國之職場空缺與企業需求勞工類型、資歷要求等統計資料（各國公立就業服務站並未必將所有空缺登錄上網，但該職缺需求區資料庫是經常更新，並且提供豐富工作職缺機會的資訊網）。歐盟執委會要求其會員國必須架設共同與連結網站服務其國民及其他會員國國民，該網站並連結其參與國家所有的公立就業服務機構之網頁，目前全歐有5000多個各國地方公立就業服務機構以及10萬名之公立就業服務從業人員，提供全歐洲之就業服務與職業訓練之協助。可參考該門戶網址：<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en>

### 二、泛歐洲私立就業服務機構的功能扮演

依據歐洲私立就業服務機構總聯盟（eurociett）的2012年度報告”The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe”指出歐洲的派遣公司(私立就業服務、招募及職業訓練機構)扮演四大功能：協助勞動人口

從失業到回歸就業：以2011年為例，荷蘭失業人口之33%、法國及義大利失業人口之40%、德國之失業人口或初次就業人口中有60%均是透過私立就業服務機構之僱用派遣或直接雇用回到就業市場。

從暫時性工作轉成正職長久性雇用：在不景氣下，歐洲許多公司之就業

機會先是透過私立就業服務機構之短期派遣雇用後，經過適用良好之勞工改為正式長期性雇用員工，比利時就有48%的短期派遣工在2011年轉換為正職勞動契約工作人員。

從教育學習到工作：私立就業服務機構提供年紀在25歲以下之年輕人獲得第一份工作，既可工作又可以學習就業技能，在比利時高達37%、荷蘭有46%以及義大利有33%的年輕人是從派遣公司得到學習與工作機會。

協助特定標的團體之就業：荷蘭就針對弱勢之宗教移民、弱勢族群、長期失業者以及身障者獲取有利的工作機會，另義大利從2002年到2011年針對年紀40歲以上高齡族群之協助就業，派遣公司就協助了這年齡層的就業人口成長了近兩倍的就業機會。

就歐盟國家之派遣勞工（私立就業服務機構之推介就業），其人數約僅佔全體歐盟之就業人口數之1.4%，但此數

據是隨景氣之好壞而有所波動，透過私立就業服務機構尋職的特色：

- (一) 在性別分配上：義大利兩性勞動者接受派遣公司或私立就業服務機構推介就業之人數比差別不大，但在英國女性則稍多，德國的男性透過私立就業服務機構進入就業市場之比例就比女性高許多；
- (二) 在產業別上區分：德國是以製造業高居46%的比例是透過私立就業服務機構推介或派遣，英國則以超過50%的比例在服務部門；
- (三) 在就業人口之年齡分布上：歐盟國家之普遍現象為年輕人（年齡在25歲以下），比較喜歡透過私立就業服務機構推介就業，在荷蘭有46%、比利時有37%以及義大利有33%；但較高齡者亦有增加趨勢，從2002年的12.5%到2011年的25%，英國近30%；
- (四) 在國籍上之差別：德國在2011年



的外國人就業透過私立就業服務機構之比例為 17.4%，比例較高，與該國家開放高科技、高專業之綠卡人才有關。

(五) 在農業部門之工作者透過私立就業服務部門推介就業者比例偏低。

上述四國之勞動市場政策，當然是先以歐盟之EURES與其所連結公立就業服務機構，作為推介歐盟會員國國民之移動就業橋樑為優先，並施予相關必要之職業訓練、尋職服務、辦理企業徵才與就業媒合作業，至於私立之就業服務機構可以扮演何種角色與功能，將進一步說明如下：

### 三、各國公私立就業服務機構說明

**英國** 英國可說是歐陸國家公私立就業服務機構同等發達的國家，在公立就業服務機構是由英國國家工作及年金部（DWP）所轄之Jopcentre plus負責，這是一條鞭的管理機制，從中央到地方管轄，該國之公共就業服務自1909年在政府部門成立後，幾經改革，於2002年工黨將其改為Jopcentre Plus，除提供一站式（one stop centre）之就業尋職媒合、諮詢服務外，也提供相關之失業給付與家庭津貼發放。英國的公共就業服務系統是十分中央集權的組織架構，該組織由一個執行總裁與一個由行政、管理及執行面之委員會組成管理委員會，成員是來自與工作、福利與機會均等團

體的代表選出，全國分11區，每區有其幹事長，擔任與中央與地方就業服務機構（JCP）之聯繫工作。

JCP在地方上是與當地種不同團體有密切合作，如地方之LSC(Learning and Skills Councils)團體有比較密切合作，後來轉換為成人教育訓練組織、雇主團體、地方政府、私立就業訓練機構以及第三部門之提供訓練者，他們與JCP均以簽訂契約合作方式辦理訓練工作。

而英國的私立就業服務機構之家數，依據國際私立就業服務機構聯盟（CIETT）2012年報告資料顯示，全世界之私立就業服務機構共有128000家，所有分支機構共176000家，內聘從業人員就有908000人，其中美國營業規模最大，佔全球營業總額之27%，其次是日本佔19%，英國9%居第三大營業額，若以區域總營業額論，歐洲地區則佔全球所有年度營業產值之38%為最大之私立就業服務機構服務產值區域，其中英國家數佔有11500為全球第四、德國6049家為第五，義大利僅有70家（瑞士不在該統計資料中），至於分支機構家數，英國17000家為全球第三、德國4177家為全球第八以及義大利2600家為全球第九，都算是具有一定之市場規模。上述這些只是透過私立就業服務機構所推介之工作產值、產業規模做一比較，並未進一步提到其功能，在英國是以招募機

構之全國性聯合組織（The Recruitment Employment Confederation, REC）為最大的同業公會，其企業會員有3776家，個人會員有6000個，他是正式與Jopcentre Plus簽約的團體，辦理有關的培訓工作，職能提升以及長期失業的再就業服務等工作。以英國國家統計局之資料顯示其2012年10-12月之統計資料，全國就業人數為2981.6萬人，非英國國籍之就業人口為431.6萬，扣除歐盟會員國國民就業人口數144.6萬人，英屬國家之就業人口約為157.4萬人，屬於第三國移民工作者約計130萬人。這些數據並無法瞭解其就業途徑，究竟是透過Jopcentre Plus推介或是透過私立就業服務機構推介就業，只知英國私立就業服務機構之內聘員工計有95865人，派遣者員工計有88萬人，並且英國的私立就業市場之年度總營業額佔全球私立人力資源公司總營業額之9%，相當約222億歐

元，目前英國之移民機構對於外國移工所採取之分類與計分認定僱用方式，給與私立就業服務機構一定媒介服務的功能，協助雇主代為申請第三國國民進入英國工作。

**德國** 德國的聯邦與地方就業服務機構（BA）是聯邦政府中最大的部門，雖是具有自主性的公法人組織，卻擁有中央到地方（聯邦政府、邦政府及地方政府）三級機關的組織，總部設於紐倫堡、並在德國設10個區域辦公室、地方上設置176個就業服務中心以及610個就業服務站，全部員工高達11萬5千多人，因屢遭批評組織過於龐大，被要求於2015年前將進行人事精簡到10萬人以下，但仍是德國最大的公務機關，他在就業政策與人力資源情報上仍受德國之勞動及社會事務部之監督管理，該組織在中央係由一執行董事：由聯邦之總統任命三名執行董事，分別為執行長、財務長及管理長，其任期為五年，再另由勞資政三方團體所組成之董事會（Board）作為共同運作之決策單位，經費來源為社會安全捐（social security contributions）所編列，其功能在於促進就業服務、提供就業媒合與諮商、提供勞雇雙方之就業情報、勞動市場之調查及就業市場之研究。並且提供失業給付、受教育或職訓期間之津貼補助、公司破產時之勞工相關權益給付、短期性或季節性補償與補



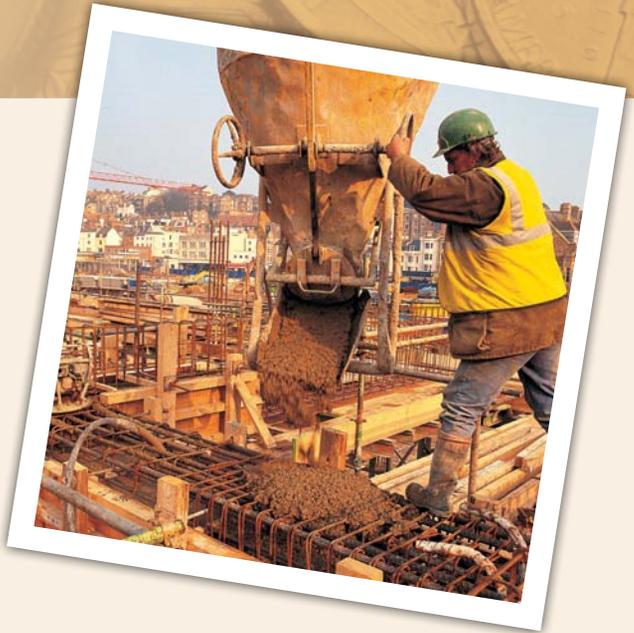


貼，發展德國之職前教育及訓練、技能資格檢定、提供性向測驗、公司外訓練課程協助、教育訓練管理 等等，可說具有相當龐大之業務，顯見其在整個德國就業市場上扮演重要之角色。

德國的外國人想要在德國工作，必須聯邦及地方的移民局（AE）以及其在外國辦事處之區域性基地（ZAV）取得工作許可，但對於新進歐盟會員國之羅馬尼亞籍保加利亞仍須同時辦理居留與工作許可，其他會員國僅要取得工作許可證明即可（僱用勞動契約），第三國國民就業因分類繁雜，則可參考聯邦就業總署之網頁，同時也給與私立就業服務機構代辦的機會。

<http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/Sprachauswahl-Nav.html>

德國的私立就業服務機構在全球的人力資源及招募公司上來說亦有相當之規模，但因其特殊的勞資協商機制，促使德國私立就業服務聯盟(BZA)與德國全國工會總聯盟(DGB)雙方簽定團體協約，約定私立就業服務機構所該扮演的角色與功能，並要求建立市場彈性工作需求下，應建立員工時間銀行帳戶制度，有效地運用產業勞資雙方需求與協商，提供企業所需的人力與時間管理，同時也保障勞工工作上的基本權益。德國在歐



盟國家中，其私立就業服務機構發達程度僅次於英國，另一促進其發達的理由為其2005年的新移民法，鼓勵一些高科技與技術之外國人力移入，除歐盟有Blue Card的設立外，德國亦針對特殊技術人力、專家、特殊產業需求人力提供十分優惠的移民及協助措施，為德國之綠卡制度，使部分獵人頭人力資源公司得以代辦之，以及國際性人力資源管理公司可以在全球協助尋覓人才以提供德國企業需求，另外德國企業因應景氣變化，常用彈性勞動政策，不願馬上僱用正式員工，常經過短期性的派遣工先行適用，再決定是否長期雇用，也使得德國私立就業服務及人才招募公司的發達，德國的勞動就業市場可說是公私立就業服務機構合作無間。

**瑞士** 瑞士是一個管制外國人進入該國工作比較嚴謹的國家，除歐盟會員國及歐盟自由經濟協定區域國家外，第三國

國家人民進入該國工作，必須是雇主證明所招募人才，並經該國之地區就業服務中心（RVA）以及歐盟共同之EURES招募推介後，仍無適當人選，且要說明該人選必需要具有一定的高等教育（大學或研究所）畢業後，至少五年以上之專業領域上工作經驗，且符合該國移民法所訂之專業人士資格者，按照年度之配額，申請引進，除非有部分豁免的工作職類以及人員（Exceptions to the admittance requirements），可不受配額之限制，有關配額及引進人士之分類由瑞士聯邦政府下之經濟事務秘書處(聯邦經濟事務部)規定，將外國人分配為歐盟及歐盟自由經濟協定國、新進會員國之保加利亞及羅馬尼亞以及其他國家(美、加、印度、中國等)，分為工作時間超過90天者需受配額限制的申請程序，以及不用受員額限制，依其經濟事務秘書處視需要所鎖定的L及B類人員，另外瑞士也與13個國家簽訂技術生訓練專案引進到瑞士工作，這是基於兩國間簽訂的訓練專案，需求雇主與交換國家的技術生必須簽定訓練合約，始可到該國受訓工作，否則通通要經過地區就業服務中心之認可以及移民局（FOM）雙重同意下，才有機會到瑞士工作。

如果在瑞士非法工作，不論是雇主或是受雇者均要受罰，且行政罰則十分重，瑞士雇主對於有薪或無薪之工作者

均得申請工作許可。另外瑞士的私人招募就業服務機構，也是十分發達，有國際性與該國的就業招募服務公司及人力資源公司，一般歐洲公民亦透過這些公司尋求比較特殊性的工作，例如財務、船運、高科技、倉儲運輸及補給、醫學衛生、飯店管理等等，可參考比較大的幾家公司聯合網頁。這些代為申請的招募公司大多先以歐盟之會員國國民為優先服務對象，因為瑞士每年開放給第三國國民之短期及長期工作之員額並不多，每年約僅一萬多人左右。

**義大利** 義大利的外國人僱用，除上開三個國家共同使用之EURES外，亦有該國的就業服務中心，渠等就業服務中心雖屬義大利國家的勞動暨社會部所管，但大多授權給各省管理，並且尋職者一般都得先到就業服務中心登記，再由該就業服務機構協助就業，另外因為義大利大型企業較多，大部分都採取自行招募方式，或是藉由獵人頭公司（Executives）公司針對專業人員、高階管理人員徵募尋人，而義大利在1998年前是禁止臨時性之僱用契約（temporary employment）用人，開放後僅採僱用型的派遣機構(lavori ad interim)，並且是採取設立許可制度，亦即派遣機構徵募員工後供產業界短期業務需求時之使用，派遣公司則必須對其派遣勞工不工作時與工作時所有的社



會保險、休假工資、產假假期、不派遣工作時之工資給付以及等比例的第十三個月工資等負擔，所以派遣公司在義國並不發達，另外派遣工要到派遣公司應徵也是要有居留權、財稅資料卡、工作紀錄本，以及有企業委託的需求時，才有可能由派遣公司僱用，否則義大利優惠的年度休假以及產假對一般小型派遣公司而言是無能力僱用派遣工的，所以僅有像Adecco、ALI、Eurointerim、Kelly、Manpower、Sinterim、Vedior等大型國際人力資源公司(活躍於歐陸的大型人力資源公司)兼做獵人頭者，才可能生存。加上該國與鄰近國家或非洲、中亞等國家，簽定國對國之配額引進移工

計畫，義大利的公立就業服務機構是授權給各省的就業服務機構（勞工行政單位）及警政單位配合移民單位之單一窗口作業，給予審核與核准權限，但仍需內政部入出境管理局與外交機構的交互比對同意，比較起來小型的私立就業服務機構是較難生存，所以其私立人力資源或派遣公司不多，但大型人力資源公司的分支機構卻是歐洲前幾名，顯然繁瑣的行政程序仍給與專業代辦的私立就業服務機構發展的空間。

義大利的徵才管道可以透過報章雜誌的刊登廣告、各地方的訊息中心或圖書館、公立就業服務站、公司網絡、派遣人力資源公司、商會或工會組織以

及自己投遞履歷方式來應徵工作，其管道是暢通、其就業上所設立的條件是以通曉義大利文者為優先，並且須先有居留證與有雇主願意僱用，在取得工作許可前，相關的審驗文件，如工作契約、住宿合約、是否為良民等，都有層層關卡。另外義大利的季節性工作以及臨時性工作機會對於第三類國民言是比較多，但仍先詢問勞工原國籍之義國大使館或辦事處是否可以到義大利工作，基本上義大利之旅遊業與相關之行業以及農業季節性工作職缺居多，如導遊、飯店、滑雪、清潔、郵輪、採摘葡萄、農業水果收成、度假公司、書店等等都有較多的臨時性工作，提供給第三國國民就業機會。

## 歐盟就業服務系統的 改革借鏡

### 一、高失業率下的迷思

歐盟基於申根條約及里斯本條約的要求，儘量給予歐洲公民自由移動與工作機會的保障，但實際上按照EURES的統計，僅有2%的歐洲公民在自由移動，顯然語言以及生活適應上仍是一個問題，歐洲勞動者並非都可以自由地移動勞動；另外在部分會員國，像西班牙等國家高失業率下，其高科技產業，其缺工的情形仍十分嚴重，並無其他國家之科技人才申請到西班牙工作，因為歐盟各國都在搶人

才，像德國在生技產業、高科技產業以及相關專業技工、醫療人員等部分產業十分缺工，除向歐陸搶人才與專業人士外，也向全世界徵才，而如義大利的農業省分或是西班牙農業地區，需求大量的季節工，卻不見得找得到充裕且適當農民工，不僅如此歐盟自己統計，僅就醫療長照人力而言，就十分缺乏，卻苦無充分就業人力供給入該產業，歐洲高達12%以上的失業率，年青人失業率平均高達23.9%(2013年1月底資料)，卻仍有相當多產業需工殷切，顯露出人力供需市場無法有效媒合(job mismatch)。探究其因之一為公立就業機構的效能被質疑，因此在檢討公共就業服務系統(PES)的效能不彰時，國際勞工組織(ILO)在1998年通過了私立就業服務機構公約及相關建議書，使得臨時性工作機構的興起，當然也刺激了整體就業市場的彈性化與多元媒介的競爭，全球就業服務機構聯盟(CIETT)就指出歐洲的私立就業服務機構提供歐洲更好的就業彈性及就業模式的選擇，特別是在2008年起的不景氣中，提供企業更為彈性的用人政策與因應市場快速變遷的人力資源運用，對於勞工而言雖然得到短期性的工作，但也給與失業勞工變成就業者、短暫就業者獲得長久性僱用合約機會或是給與學習技能及工作技巧的機會。



## 二、公共就業服務機構的精進

歐盟在配合其外擴(enlargement)的政策下，各國的公共就業服務機構運作模式不一，部分是中央到地方一條鞭的由上到下管理模式(如德國與英國，但兩者的社會參與模式又不同，德國有勞資政三方的協力參與經營管理公共就業服務機構，英國則由更多的公益團體成員與科層官僚協力運作)，有的是授權省或邦或地方勞工或就業主管機關辦理(瑞士由各聯邦政府之就服機關負責就業部分，但有關管理及配額則由其經濟發展委員負責，義大利雖是由各省及地方大城自行負責，但卻由外交部與他國簽約後，由出入境管理局以及地方勞動及社會部共同依相關配額管制進行審核，並須與其他部門共同管理，如經濟部門、警政部門以及外交系統之配額名單管制與登錄)，這些不同的管理制度均有其歷史淵源，可參考: *Managing Public Employment Services: Trends and Experiences with Recent Governance Reforms*。

另外歐盟為改善各國的公共就業服務機構功能，發展所謂的「從PES到PES對話」專案措施，其目的在於會員國間建立相互學習平台，瞭解其他國家的公共就業服務機構的最佳典範與成功案例，並經會員國之間的同儕評估會議(Peer Review Meeting)改進對民衆的優

質服務。總體目標在於達成歐洲2020策略目標(Europe 2020 strategy aims)，以及完成就業指導綱領(Employment Guidelines)對於公共就業服務機構所被賦予的效能，更具體的作法是歐盟成立了公共就業服務機構首腦會議(European Network of Heads of Employment Services (HoPES))，每年召開兩次對話會議(dialogue conference) 檢討當前的公共就業服務機構之品質與如何與勞動經濟相關之就業市場配合解決有關的失業與就業問題，由每年的歐盟輪值主席國之勞動事務部的部長負責召開，由相關出席的勞動及社會事務部的各國部長以及重要幹部、長官共同討論，最後再開各國公共就業服務最高主管共同視訊會議，這是第一線工作者與決策者直接交流意見，大家除了相互學習外，更給與國家整體性配合歐盟就業策略所應調整的腳步，提供不同建議，活化歐洲就業市場與解決就業問題的優先順序，並有效調整服務輸送系統。

最後也出版各國在促進就業時，配合研究機構或歐盟委託的研究案，發表個案評估與出版報告，相互分享最佳案例，例如青年就業服務中，探討芬蘭或瑞典的案例，告訴會員國其成效為何?以其推動方式如何?取得較佳青年失業問題解決的重要借鏡。



最後要說明的是，在歐洲的勞工運動歷史中不能忽略社會連帶，因此勞雇團體在公共就業服務與提供有關會員失業保險制度、給付或其他給付時，扮演重要角色，如德國與英國的公立就業服務機構，兼作相關失業給付、就業獎助、職業訓練或家庭津貼之發放等，都是受工會或資方團體共同的影響，部分公立就業服務機構在推介就業措施制定時，有時會參考工會代表之意見，甚有部分國家之失業給付是由工會發放的，有其特殊之傳統與分工，因此在歐洲私立就業服務機構聯盟(Eurociett)亦承認受工會組織之影響，如與歐洲工會聯盟(ETUI)對於其媒介職業與促進就業的角

色扮演，經常要求社會對話，又如德國全國工會總聯合會就與德國的私立就業服務組織簽訂團體協約，約定其特有的招募與員工使用模式，無形中，對私立就業服務機構之年度業務的推動上產生督促作用，使歐洲地區的私立就業服務機構之營業額與經營績效卓著，當然這也對公立就業服務機構產生一定的競爭壓力，促成公私兩者間的競爭；從另一面來說，私立就業服務機構收集的就業空缺(job vacancy)以及人力資源檔案，也提供給歐盟統計局(Eurostat)作為政策分析的背景資料之一，該私立就業服務機構聯盟確實帶給歐洲就業市場更為活化與多元的發展。☺



# 韓國社會 企業發展現況

勞委會職業訓練局副局長 賴樹立

職業訓練局社會經濟推動辦公室副主任 施淑惠

韓國於2007訂定「社會企業促進法」，並於勞動部下設專責單位，以政府全力支持的角度推動社會企業，並以促進就業為發展社會企業的目標，且重視社會服務的需求及社會與經濟的平衡發展。雖然，社會企業專法訂定的目的及其必要性，政府與民間的見解不一，但民間單位及育成組織能協助政府或與政府共同合作推動政策，並發展國內外社會企業網絡運作，同時也鼓勵青年人創業以新創社會企業為目標，從初始推動的50餘家迄今已超過800家。基於韓國在許多就業促進的政策作為與我國相似，社會企業政策亦屬勞動部業務範疇，於2012年前往韓國實地瞭解社會企業政策推動情形，獲有相關心得與政策思考議題，謹予以分享。

## 觀察心得

韓國是少數訂有社會企業專法的國家，顯見韓國推動社會企業政策的決心。就近觀察韓國著重在勞動部推動社會企業的政策脈絡與規劃，及許多育成組織和民間團體提供相關社會企業的輔導作法等措施，有以下心得：

### （一）以政府強勢引導的方式推動社會企業

韓國於勞動部下設推動社會企業的專責單位，有13名公務員主責社會企業政策規劃業務。然而，正式的公務員容易輪調，2010年設立「韓國社會企業振興院」（Korea Social Enterprise Promotion Agency, KOSEA，以下簡稱KOSEA）常設性的單位，相關執行面的工作由這單位處理，又考量社會企業是民間組織，設KOSEA可以貼近民意執行政策，目前有40名工作人員，年度預算約235億韓圓（約新台幣5.8億元），負責業務推動與執行。

KOSEA是依「社會企業促進法」第20條成立之機構，其目標為提供高品質的社會企業支援服務，創造工作機會。任務包括培育社會企業家、發展社會企業與支持商業化的模式；監督與評估社會企業；建構與支持社會企業網絡；建立社會企業網站與整合資訊系統、提供企管、科技、稅務、勞工、會計等面向之顧問諮詢服務，及促進社會企業的國際合作與交流關係。在策略上，分有創造社會企業親和文化與友善環境、發掘創意創業典範、辦理社會企業認證與服務支援，及倡議及宣傳社會企業等四大方向。

在具體的行動上與成效上，分別以下列教育宣傳、創業支援、資源連結、認證與諮詢，及評估與分析等五項內容說明：

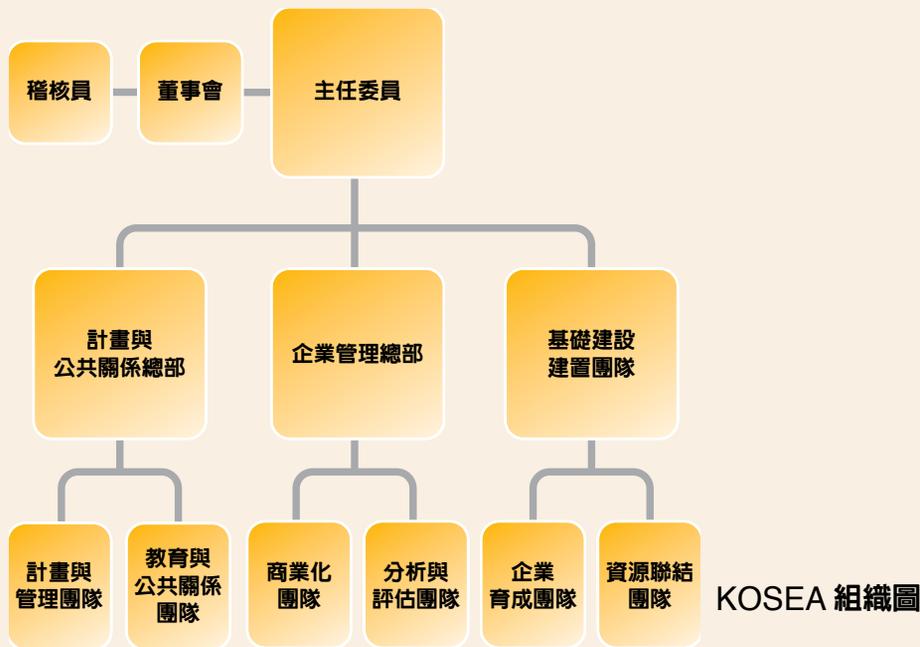
1) 教育宣傳：KOSEA辦理社會企業研究院，開設短期教育課程與支持大學開設社會企業課程，傳播社會企業的價值及前景，與創業資訊等，養成具有



革新想法與專業經營能力的社會企業家，並訂做實務訓練課程，建構社會企業持續成長的基礎；推動各項社會企業活動，透過演講、討論會或7月1日社會企業日的紀念儀式，使社會企業成為關注的議題，也形成社會企業關係網絡，強化青年社會企業預備家的育成等；透過公共機關的優先採

購，提供社會企業行銷通路，提高社會企業組織的活化性與持續性。

- 2) 創業支援：發展青年社會企業家育成業務，對具有革新與創意思考、負有社會企業家資質想要創業的青年，在一定期間內提供綜合性活動費補助、業師諮詢指導、創業空間等創業資源。



- 3) 資源連結：建構全國社會企業網絡，歸納社會企業的種類別，發展網絡平台，以及提供專業的支援服務，並利用地域關係，協助連結地方自治團體、地方政府勞動局等各方資源，建構社會企業合作體系；運用具有3年以上實際工作經驗之戰後嬰兒潮世代的退休者、二度就業婦女、青年所創辦

的預備社會企業及非營利民間團體等社會資源，引導從事各項奉獻服務活動；辦理社會冒險競賽大會，使青少年及一般人對社會創新投資及社會企業有所瞭解，擴大參與投入社會企業家的組成。

- 4) 認證與諮詢：將政府財政支援轉向由企業導向社會企業支援，對預備社會

企業或認證要件不齊全的單位，持續性提供協助，提升社會企業認證業務的品質；提供人事、勞務、會計與行銷、設計、IT等特定領域的經營諮詢協助，強化社會企業自給自足。

- 5) 評估與分析：依據社會企業促進法第六條辦理社會企業現況調查；根據第十七條第三項，運用業務報告分析社會企業的成果現況，及掌握社會目的之達成度；公開告示社會企業經營的透明性，透過告示及合適的量表客觀檢測社會企業價值及強化支援社會企業資金選定投資對象。

2010年，納入地方政府、福祉部及財金部會的資源，並將社福NPO、宗教NPO及地方政府等單位，成立網絡平台，建立資源的連結與共享，最具體的成效是目前已超過約1800家「預備社會企業」有地方政府的補助與協助。

未來政策上，將逐漸減少人事費補助，而以鼓勵優先採購及營造適合社會企業的發展環境為核心工作，以及社會企業的育成與協助資金的取得，並持續強化金融機構優先貸款給社會企業，擴大提供諮詢，重視社會企業育成單位的發展。

## (二) 勞動部以「促進就業」角度 推動社會企業

韓國推動社會企業的發展背景，初始係為創造就業機會，1997年亞洲金融風暴，為解決失業問題，提出許多以工代賑的計畫，創造工作機會，但這些指定工項目且是一次性需求的工作計畫，無法再次或持續性的雇用。於是，延續過去推動公共就業的想法，2001年改以著重社區福祉與需求的工作為核心，推動社會性的工作事業，由社區決定工作需求，並由政府提供補助。此時，公共就業由政府雇用的模式轉為由民間企業雇用，但持續性的補助無法協助永續經營且造成利益分配的爭議，於是，改以企業化與制度化為著眼發展社會企業，目標仍是以促進就業為核心，除避免利益私吞外，更可繼續雇用及創造工作機會，且在推動社會企業創業的同時，也發揮社會創新精神，及連結年輕人的就業與訓練議題，許多年輕人創業，就在育成組織的協助下新創社會企業。





社會企業的執行預算約97%是用於補助人事費用，但非營利組織的人，往往未具有經營管理能力，因此，在政策的推動上，也逐步轉變為補助經營社會企業。換言之，過去幾年來，除了以“量”創造社會企業之外，也重視發展育成中心，以帶動育成社會企業、培育社會企業家。

### （三）訂定法案推動認證制度，

#### 強化社會氛圍

韓國政府認為進行社會企業的認證，有兩大主要目的：一是育成典範單位，有利標竿學習，其次為建立民衆的意識，具有宣傳政府政策的效果。進一步而言，建立認證制度，可以確保「符合條件」，有助於吸引投資，建立民衆共識。

雖然訂定法案並實行認證，韓國官方與民間看法不一，政府著重認證制度，目的為吸引投資，也可建立標竿典範，更具有政策宣傳效果，民間組織擔心政府的認證或補助，都將限制發展、阻礙創新，應由企業自主的發展，政府扮演支持與協助角色，但似乎也存有某種共識：社會企業推動的議題與做法，依個別國家的發展情形不同而有差異，若社會企業已發展到一定程度，通常是NPO組織發展比較成熟的國家，訂法反而可能有所限制或造成萎縮，又因政府有認證與補助，即伴隨管制與稽核，不僅行政成本增加，也可能限

制與干預社會企業的發展。又若是民間組織或企業單位發展社會企業不甚成熟，民衆也不瞭解，則立法有助於建立民衆意識，引導發展。總之，韓國政府基於強化民衆意識及引導民間投資的因素，訂立法令予以規範，若以近年來社會企業發展數量快速增強的情形而言，確實已收成效。

### （四）社會企業輔導的產業鏈儼然成形

韓國在推動社會企業的過程中，也同時發展了許多社會企業的育成組織，如SEN、WT、Haja center等民間育成單位，他們提供社會企業創業與經營的諮詢與輔導，短短六、七年間，在政府的鼓吹與民間的通力合作下，社會企業的數量從2007年約50家到目前超過800家，且社會企業的輔導儼然發展為一種產業鏈，或也可以說韓國是將社會企業當成一種新興產業予以扶植。

「社會企業網絡」(Social Enterprise Network, SEN)則在政府議題與政策推動上，扮演諮詢與監督及政策回饋功能，也與企管學院、教育與研究機構、基金會與企業維持夥伴關係，支持社會企業的研究與教育，促進企業、產業與社會對社會企業的瞭解，並協助學生與創業者展開社會創投的新事業，也使企業能同時達到社會與財務價值的目標，培育年輕人成為企業領袖。

「齊心協力基金會」(Work Together Foundation, WT)則是提供社

會企業的CEO定期的交流平台會議，建立企業或非營利組織轉型社會企業所需的認證、資源整合及成功轉型後的管理協助等一次性支援服務；提供新創社會企業協助，包括發展新展品、教育與投資基礎建設；透過勞動部的協助，執行專業經理人的教育計畫，也連結大學與其他教育資源建構社會企業家能力；提供小額信用貸款給社會企業；媒合專家志願者與社會企業，提供管理技巧、資本協助、行銷與人力資源發展等協助；與知名網路商店及勞動部合作，建置行銷平台，協助社會企業行銷、包裝與開發新產品，並鼓勵道德消費。

Haja Center創辦「社會的企業家培訓學院」，提供社會企業相關課程，例如管理和營銷技能、社會企業的商業模式，法人與社會企業之間的合作策略等，更協助許多年輕人新創社會企業。

#### **(五) 強化社會企業的國際連結， 鼓勵青年新創社會企業**

SEN每年舉辦亞洲社會創業大賽SVCA (Social Venture Competition Asia)，並以香港、台灣，日本和韓國的商學院學生和專業人士為主要參賽對象，也幫助學校的學生組織SSC (SEN Student Club)，研究社會企業及相關主題。涉入議題包括社會企業家與社會創投、企業社會責任(CSR)及社會責任投資(SRI)、環境與永續、具影響力投

資、國際發展、策略性慈善事業與非營利組織管理等。

「齊心協力基金會」(WT)每年舉辦SELF Asia (Social Enterprise Leaders Forum in Asia) with ASSES (Asian Social Entrepreneurs Summit)，這「亞洲社會企業家高峰會」邀請許多來自亞洲各國的社會企業創業家或領袖，共同分享及討論創業與經營的議題；2009年成立官方翻譯志願團體—Bridge，透過不同語言連結各國社會企業，也以提供不同語言翻譯服務建立實務合作系統，連結地方與國際性社會企業；推動「微笑夥伴關係」(Smile Together Partnership, STP)，協助發展中國家建立社會企業與營運協助，創造持續性就業機會與支持社會企業提供年輕人就業與教育機會；為社會企業家舉辦「公開論壇與國際學習旅遊計畫」(Open Forum and the International Study Tour Program)，支持實踐者與研究者之網絡平台，提供實踐者與專家國外學習並協助建立國際網絡。以上顯見韓國在社會企業的推動上非常重視亞洲區域資源的連結。

Haja Center不僅是一個「替代學校」或青少年發展中心，協助中輟生或青少年職涯發展，它也是一個社會企業的育成中心，提供創辦社會企業的諮詢服務，其中許多社會企業的創辦人是



Haja Center的員工或學員；在貼滿各式琳瑯滿目海報的牆面上，有七個不同類型或工作面向的社會企業，一是讓喜愛音樂卻不擅長讀書的年輕人，發揮專長成立音樂工作室進行表演，二是運用堪用物品如宣傳布條進行重新設計，三是將婚禮的各項用品回收再利用，四是協助爭取藝人的權益，五是推動與執行公平旅遊，六是協助或訓練中輟生從事餐飲工作，七是辦理說故事的工作等等，這些案例顯示韓國在推動社會企業的策略上，納入許多年輕人創新的元素，也運用育成機制協助實踐創業的可能。

## 政策建議

對照國內發展現況提出以下政策建議，期能有助國內社會企業的推展：

### （一）以經濟政策角度發展社會企業，

#### 建立跨部會溝通平台

韓國在勞動部以促進就業角度發展社會企業，但其發展的概念以訂立法案鼓勵投資與創業，且以多個育成組織的方式來執行，在這模式下，隱含發展經濟與鼓勵創業的元素，所以，在經濟發展的政策脈絡下推動社會企業，就不單是只有政府的資源與作為，將有更多來自民間或企業界的投入與協助、發展創新與創意的可能，這樣的政策推動可呈現全面性的效果。

勞委會職訓局於100年12月成立「社會經濟推動辦公室」，率先將社會企業的推動工作納入業務範疇中，然在勞委會的職掌下，係以促進就業為推動社會企業的核心目標，惟社會企業的推展所仰賴的政策資源恐不是勞委會單一部會所能提供，更須經建相關部門在政策規劃、法令規範及行政配套措施的各項挹注及合作，並衡觀國外發展經驗，在在顯示這其中經濟發展思維的重要性與引導性，因此，在社會企業的政策方向上，以經濟發展角度著眼較可能得到綜合成效。

然而，在具體的工作面向上，建立跨部會的溝通平台，有助於凝聚政策共識，加強現有資源的整合。今年3月14日勞委會在第3339次行政院院會報告社會企業相關發展議題，經江院長指示：「現階段仍先以跨部會平臺方式來推動，請勞委會繼續扮演跨部會的溝通平臺，邀集相關機關共同努力」。其次，有關企業社會責任(CSR)的實踐，也將鼓勵企業與社會企業合作，推動企業運用各種形式或資源參與社會企業，有效協助建立社會企業及發展商業模式。總之，以經濟政策角度發展社會企業，更須強化公私部門及跨部會的合作，才能發揮社會企業營運能量，實踐社會目標。

## (二) 整合各方資源推動社會企業， 建立友善發展環境

社會企業的發展如同一般企業，需要創業資金、組織管理輔導、技術研發與商品設計，以及通路開發等資源。雖然，在創業資金部分，政府部門及民間組織(如銀行、企業基金會等)或有提供創業第一桶金或有貸款利息補貼等資源，又各部會對於所轄業務的相關單位，例如經濟部對於中小企業，農委會對於農會與農村，原民會對於原住民部落，及勞委會職訓局對於執行多元就業開發方案之民間團體等，或多或少均有提供組織管理輔導、技術及商品研發與行銷通路開發等必要協助，惟渠等政府部門的各項資源與協助散見於各單位的業務脈絡下，對於各種形式的組織發展社會企業的資源運用與取得，往往造成無形的障礙或增加資源取得的成本，建議可嘗試建置資源整合地圖或手冊，讓有意新創社會企業或已成立社會企業的創業

家，能有效並迅速取得公私部門提供的協助或資源。

再者，有關社會企業的諮詢服務或輔導，除重視企業經營面的內容外，更應協助如何落實或強化社會目標，才足以維繫該社會企業的永續發展，尤其是在諮詢輔導的階段，即需要考量社會性的目標與元素。尤其當產品具有市場或量產，如何讓人理解或呈現它的社會性目標，即考驗著組織使命與經營者目標。又若以創立社會企業為目標，則諮詢輔導更須納入社會性元素的考量，例如，參與工作的人、生產的產品或提供的服務，對環境社區的影響、組織的永續發展等等，而這些內容的思考角度和純商業的模式是不同的，所以，在諮詢輔導服務資源的提供上，需要納入整合性的思維與做法。簡言之，就是讓商業式的技術與商品輔導，多一些社會性的對話與思考，讓社會性的組織輔導，多一點商業性的策略與做法。





### (三) 鼓勵青年創新創業， 發展社會企業育成中心

在韓國，政府以法令引導創立社會企業吸引民間資源投資，並提供資金與服務的協助，也由育成機構協助整合資源，年輕人在此氛圍情境下，創業即創社會企業。相較目前國內對「社會企業」尚未有明確定義與共識，雖有提出協助年輕人創新創業的想法，但基於創業的風險與對社會企業的模糊認知，發展年輕人新創社會企業恐須先從社會企業教育著手，再結合育成中心的發展，推動青年社會企業家的創業。在教育方

面，建議從讓大學生實際參與及體驗社會企業活動開始，從中體會社會服務的感動與創新營運方式，搭配社會企業相關課程或學程設計，鼓勵創立社會企業社團及舉辦演講等，讓青年勞動力的就業選擇與準備，納入社會企業之選項。

再者，育成組織對於社會企業的發展將不同於過去育成中心對中小企業的協助，許多育成中心運用校園結合技術研發與實習，提供企業發展初期多項資源，而社會企業的育成組織，所需的不僅是校園的資源，也需更多對社區、對社會進行實驗與實踐的能量。國內目

在諮詢輔導服務資源的提供上，  
需要納入整合性的思維與做法

前涉獵社會企業議題者多屬倡議性質或實際執行之民間組織或單位，但未有屬育成社會企業之性質，而基於各部會業務脈絡下提供諮詢服務給民間組織的單位，其或可說是特定業務的輔導團隊，卻非為社會企業的育成組織，未來，建議可在政府與民間合作的形式下，發展社會企業育成中心，或先期在跨部會溝通平台下由官方籌設，漸進式交由具有社會企業性質的民間單位辦理，當前發展社會企業育成中心是積極推動社會企業的重要工作。

### (四) 加強亞太地區社會企業的 國際連結，創造標竿學習與 國際合作的可能

韓國在推動社會企業的做法上，非常重視國際組織的連結，尤其是亞太地區，藉由每年辦理相關的論壇活動，邀集各國社會企業家分享觀摩，建立網絡關係，更有發展實質合作的機會。為加強國內組織積極參與亞太地區社會企業網絡活動，建議推動社會企業國際連結事務，不僅有助於增加我國社會企業單位的國際能見度，也可與他國建立夥伴

關係，創造合作機會。具體做法如嘗試與亞太地區國家合作成立「青年社會企業實習與交流計畫」，讓各國有志參與社會企業之青年勞動力至他國進行短期實習、體驗與交流，透過實地參與及觀摩交流，促進國際合作。未來並可考慮規劃建立「亞洲區社會企業網絡」，提供平台促進亞洲社會企業及相關組織成為夥伴關係，使產品與服務透過平台創造發展空間。

## 結語

自2007年以來，勞委會為協助執行多元就業開發方案的民間團體永續經營，提出發展社會企業的想法，並持續以政策引導及運用資源逐步推動，包含進行相關研究，辦理研習課程，建立有關社會企業的認知及發展共識等等，對於許多執行已趨成熟計畫的民間團體而言，轉型發展社會企業早已是政策規劃建議轉型的方向，不論主觀或客觀的環境如何，都將在尊重民間團體發展轉型的選擇前提下，繼續提供相關的政策引導與資源協助，例如，採用「相對補助」鼓勵漸進式自給自足，運用「培力就業計畫」作為發展社會企業的行動方案等。直至近年來，全球金融風暴引起許多對於資本主義極端發展的省思，在這後金融海嘯時期紛紛從發展社會創新與處理社會問題的角度，思考追求經濟性目標與社會性目標平衡的策略或方

式，於是，「社會企業」的議題在這一年多來，被熱烈的討論，蔚為風潮，其實在數年前勞委會早已將此發展列為業務推展範疇。

過去一段時間以來，民間單位或政府籌辦十數場社會企業研討會，都引起關注，近期，財團法人國家文化藝術基金會施振榮董事長也倡議以社會企業鼓勵民間資源投入文化藝術領域，聯合報系「願景工程」有關社會企業的系列報導，均有助於社會企業議題的認識，也顯示社會氛圍逐漸成形。職訓局於此社會企業議題與政策發展的初期，率先擔任跨部會溝通平台的角色，目的即是希望運用過去與民間團體合作已建立基礎，得以回應社會的需求與形塑社會氛圍，創造政策發展空間。去年12月已邀集內政部、經濟部、經建會、專家學者、社會企業創投者等召開發展「社會企業」跨部會溝通會議，共識為現階段定位「社會企業」為一種發展策略或手段，並透過勞政及經建部門推廣社會企業；也將盤點現行法令對發展「社會企業」有窒礙難行者，以個案研討方式協助改善或突破；運用各式研討會，建構社會企業交流平台，促進政府部門與民間團體間良性溝通，期許從規劃推動政策、建構資源整合平台、協助排除發展障礙的角度出發，落實促進就業與實踐社會創新的目標。🌀



# 不當勞動行為裁決 救濟制度之 日本經驗 及在我國之實踐



勞委會勞資關係處專門委員 黃荷婷

## 不當勞動行為裁決救濟制度之日本經驗

菅野和夫教授於「不當勞動行為救濟制度－日本經驗」的專題演講，分就不當勞動行為救濟制度的二種特性、勞動委員會的制度沿革、具代表性勞資糾紛的變遷與勞動委員會的任務、具代表性不當勞動行為紛爭、不當勞動行為的審查程序、和解中心主義、不當勞動行為紛爭和解的困難度與和解制度及不當勞動行為救濟制度的司法制度功能與制度意義等面向加以介紹，分述如下。

日本不當勞動行為救濟制度具有司法制度（Justice System）及紛爭解決（Dispute Resolution）的功能，前者乃勞資關係在法規範上的實現，主要是

提示不當勞動行為之判斷基準及勞資關係行為規範；後者乃提供集體勞資爭議中長年不易解決紛爭或強烈對立關係，以迅速有效解決紛爭之和解制度取代裁決與申訴，為促進勞資關係和諧的較佳選擇。日本於1946年2月設立勞動委員會，並於1949年修正勞動組合法（即我國工會法）時導入不當勞動行為救濟制度，初期設置公益、勞方及資方等三方委員共同處理，後於2004年在次修正勞動組合法時，正式將和解制度法制化。

從具代表性勞資糾紛變遷的歷史來看，近來在相同的勞資糾紛企圖以集體協商的方式解決，而實質上卻是個別



行政院勞工委員會為增進不當勞動行為裁決制度之國際經驗，於102年5月間邀請日本東京大學名譽教授暨中央勞動委員會（Central Labour Relations Commission, Japan）前會長菅野和夫（KAZUO SUGENO）教授、中央勞動委員會公益委員島田陽一（YOICHI SHIMADA）教授及事務局（Secretariat of Central Labour Relations Commission）官員八木公代（KIMIYO YAGI）女士來台交流意見，希望藉由日本60多年來長期推動此制度之豐富實務經驗，透過專題演講、專業座談會及事務局業務交流會議等形式安排，討論與比較相互間裁決制度與個案實務處理方式，以了解制度的差異及切磋處理的技巧。

勞動糾紛（集體爭議調解之申請、不當勞動行為之申請），所以勞動委員會的任務功能主要是在調解，裁決是輔助功能，兩者須相輔相成始能發揮功能，這是日本不當勞動行為救濟制度之最大特色。而1960年代後半起為工會勢力的交替時期，主要企業的工會從勞資對立派系（階級對立意識形態）轉變為勞資合作派系，以提高企業生產及分配成果。而企業支持勞資合作派系後，乃瓦解勞資對立派系並淪為少數工會，進而為薪資或升遷的差別待遇；另日本國鐵分割民營化後，反對分割民營化的工會與各個新成立公司之間，發生對反對的工會

會員採行差別待遇，勞動委員會大多數的不當勞動行為事件均屬以上的類型。

不當勞動行為的審查程序類似民事訴訟，工會或會員為申請人，資方為相對人；指派負責的審查（公益）委員與參與（勞資）委員共3人，事務局職員2人予以輔佐，並搭配速記1人。調查程序主要整理當事人的主張、爭點與證明文書，審問程序為在雙方當事人出席之情形下，主要進行證人之詢問等，且在公益委員會議之合議下，進行詳細事實的認定及評價，並作成結論之決定（不受理、駁回或救濟命令）。菅野教授認為與勞動審判對比，這算是「精密司法」



（非常詳細的書面提出及詳審理的訴訟程序），過去7年整個裁決程序平均約需320日。對於地方勞動委員會的初審命令不服，可提起再審或行政訴訟；或者未有不服，則命令確定。而中央勞動委員會再審命令後的程序為行政訴訟，或者命令確定。

在地方勞動委員會初審時，發出命令（救濟或撤銷）後，提出再申請者約3成，大約7成是和解結案，主要透過勞資參與委員，努力勸說當事人以和解方式解決糾紛，而命令是無法解決的第二善策。理由是如能和解就能越早獲得實

質的解決，因為發出救濟命令後，還要經過再審或撤銷訴訟之程序，無法短期內結案；而禁止不當勞動行為及救濟程序的前提是勞資利害關係對立，為使勞資雙方有對等的實力關係而成立的法規範及機制。然在實施長期僱用慣例的企業，勞方與資方有如同在同一條船上，有強烈的利益共同體的性格，企業方面也意識到勞資對立的工會會危及企業的經營，也有損勞工的利益。因此，促進勞資雙方將來關係趨於良好，是勞動委員會的重責大任，且促成雙方折衝後之和解也是較佳的選擇。



必要時，勞資委員可在勞動委員會外聽取當事人的真意，有時也會到企業內聽取意見

一般而言，解決集體勞資糾紛通常曠日廢時，主要是工會代替會員出面交涉時，常有表裡不一之情形，企業也認為工會表現出來的要求過高。其次，透過組織的意見，最後的意思決定通常需要很長的時間始能有共識。所以，勞動委員會認為個別勞動糾紛較可以簡易迅速的方式解決（重視調解或和解機

能），因事實關係比較簡單，勞方可以早點從糾紛中跳脫出來，重新出發。而不當勞動行為糾紛主要是處理集體勞資糾紛中最難解決的紛爭，此多屬長年的或強烈的對立（怨念）關係，且事實關係比較複雜，須讓當事人詳細陳述主張，但是仍會以和解為主，宣示共同努力勞資關係的正常化。



和解的一般程序，在任何階段，都會探詢當事人的和解意向。和解日期由三方委員在調查室聽取當事人雙方或單方的意見（表現意思），而勞資委員各在雙方等待室聽取各方當事人的真意。必要時，勞資委員可在勞動委員會外聽取當事人的真意，有時也會到企業內聽取意見。和解案內容由三方委員協議，勞資委員探詢各方意見，如預見會同意，則設定日期、勸告和解、同意、簽字。和解的一般內容，為撤回解僱或自動離職並支付和解金（解僱糾紛事件），或者確認團體協商的方法並實施團體協商的約定（拒絕團體協商糾紛事件）等，此為結束該糾紛的各項處理方式，彼此確認糾紛結束，宣示共同努力勞資關係的正常化，並限制交付和解內容之報告書的對象。

菅野教授個人認為過去不當勞動行為救濟制度的司法制度功能較弱，原因

是命令係因事件難以和解（嚴重對立）而發出，即使做成命令，其敗訴的一方如對內容不服時得提出申訴，而法院大部分僅是個案事例判斷，並未提示判決基準及行為規範，很多案件勞動委員會與法院意見不一致，所以在司法審查上被撤銷。簡言之，就是法規範的提示機能及糾紛解決機能較為薄弱。然而最近幾年，不當勞動行為事件的命令判斷（中央勞動委員會）在法規範的實現機能與糾紛的解決力上逐漸轉強，對於勞工或資方之資格認定等基本問題，提示了解釋工會法的判斷基準。中央勞動委員會為提高說服力，對於紛爭的來龍去脈加以考量並作成詳細判斷，也附言提醒勝訴當事人不得有過當的行為，已較能在行政訴訟上取得大部分的支持。因此，這樣的結果顯示中央勞動委員會命令的規範提示機能與紛爭終結機能已有所提升了。



在結語上，菅野教授強調日本勞動委員會的整體都很重視調解的機能，即使在處理不當勞動行為救濟制度亦同（和解中心主義），故地方勞動委員會的和解率高達7成；中央勞動委員會也高達5成。不過，近年來，命令判斷機能（救濟命令決定）亦扮演重要角色。因此，不論是和解還是救濟命令，都有以下不當勞動行為救濟制度之制度性意義：

- （一）對企業施行憲法及工會法的勞資關係規範（司法制度的一部分）；
- （二）透過勞資糾紛的解決，使企業的勞資關係安定化（和解程序與命令判斷的教育效果）；
- （三）希望藉由困難度高的勞資糾紛的解決，能為整體經濟社會的安定有所貢獻（E.g.JR 民營化糾紛）；
- （四）透過依據勞資關係規範所形成之合諧性的勞資關係，提升企業的生產力；
- （五）確保每個從事勞動的人之集體的發言力量（特別是中小企業）。

島田陽一教授在「台日不當勞動行為裁決制度座談會」中進一步介紹日本中央勞動委員會的制度，並與在場的學者專家進行專業意見交流。島田教授在會議中報告不當勞動行為救濟制度的意義，乃在勞資關係上，禁止資方不公正的一定行為（不當勞動行為），如有違反，由具有勞資關係專門知識與經驗的專業人士組成的勞動委員會發布行政命令（救濟命令），促使勞資關係恢復正常制度。1949年勞動組合法修正後，從科罰主義（舊工會）到行政救濟主義，為與法院判決不同的救濟。不當勞動行為救濟制度的特色有：

- (一) 被禁止的行為：市民法上屬於資方的權利與自由；
- (二) 救濟機關：勞動委員會為處理勞資關係的專門行政委員會，由政府機關直接糾正；
- (三) 救濟內容：具裁量權，為與司法法院權限劃分之不同的救濟。

日本不當勞動行為的類型（勞動組合法第七條）有6種，分為：

- (一) 不利益待遇（第1項）：以工會會員或工會的正當行為為由而給予不利益待遇；
- (二) 黃犬契約（第1項）：以要求勞工不加入工會或退出工會為僱用條件；
- (三) 拒絕集體協商（第2項）：無正當理由拒集體協商；
- (四) 支配介入（第3項）：支配或介入工會的組成及運作；
- (五) 經費援助（第3項）：就工會營運上的經費支出給予財務上的援助；
- (六) 報復性的不利益待遇（第4項）：以不當勞動行為已經提出申請或以其審查、調解中的發言等為由而給予不利益待遇。

勞動委員會的組織，由公勞資三方委員所組成；體制的特徵，為都道府縣勞委及中勞委二審結構，人數均在5至15人，為解決因集體的勞資關係所發生的勞資糾紛所設置獨立的專門行政機關（行政委員會）。勞動委員會的裁量權，主要對於不當勞動行為救濟內容有廣泛的裁量權，私法上不被同意的救濟措施也可以救濟，例如命令恢復原職務、命令借辦公室給工會、命令升遷等。在審查體制上，將擔任審查委員制

明定於法律（勞動組合法第24條之2第5項、勞動委員會規則第37條）中。其次，明定中勞委（勞動組合法第24條之2第1項）及都道府縣勞委（勞動組合法第24條之2第4項但書）在公益委員會議的分組（勞動組合法第24之2、勞動委員會規則第8條~第10條之4）。再者，明定勞資委員（參與委員）參與調查、審問及和解的權限（勞動組合法第24條第1項但書），並明定事務局之負責職員制（勞動委員會規則第35條第3項）。



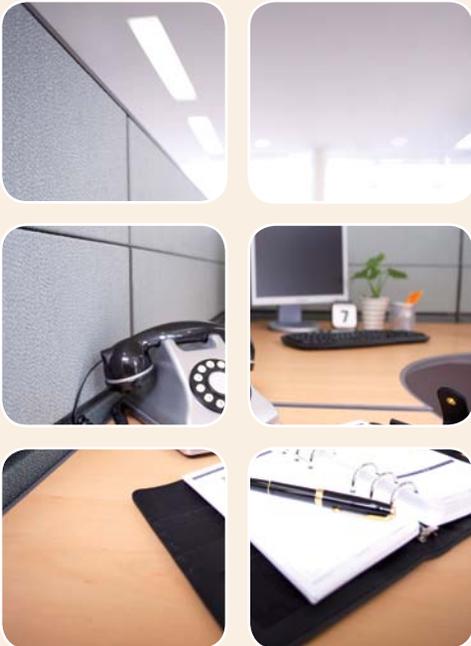
在審查程序的特徵上，有二：

- (一) 申請主義：由申請人（勞工或工會）提出救濟申請，才進行審查；
- (二) 司法結構：以申請人與被申請人（相對人）之對審構造下，申請人與相對人（雇主）分別提出主張及舉證，由勞動委員會判斷是否構成不當勞動行為。從申請、調查、審問到做成命令的每個階段，都會試行和解，甚至有過命令作成後又再進行調查之事例，主要目的是在讓雙方當事人有和解之機會。

不當勞動行為救濟制度分為初審及再審二級制，其制度設計目的為考量日本地域幅員廣大，時間勞費上較多，以及最終仍以和解為目標，地方初審如無法和解，再到中央申請，增加和解之機會。對於地方勞動委員會的初審命令不

服，可提起再審或行政訴訟；當事人向地方法院提起撤銷命令之訴訟，勞方須在6個月內提起，而雇主須在30日內提起，主要考量針對不當勞動行為救濟命令提起撤銷救濟者多為雇主，並為快速恢復正常的勞資關係。

於中央勞動委員會事務局第一部會擔當審查總括室任勞動專門職的八木公代女士，在「裁決制度事務交流座談會」詳細介紹中央勞動委員會有關不當勞動行為事件審查程序的流程。當事人申請後，在調查程序進行整理爭點、主張、擬定審查計畫書等及其證人調查以外之證據調查、詢問和解意向等程序。亦即在調查日期之前，須進行通知調查開始；調查初審命令的履行狀況、初審命令的履行勸告；精確檢查初審及再審查時的主張及證明書等，並整理及要求釋明事項；對公勞資三方委員說明事件內容。在調查期日，須進行整理爭點、主張及證據並要求釋明；擬定審查計



畫；勸說和解；作成調查報告書。以上均由事務局負責該案的2位職員先行處理，準備相關文書、證據資料、和解備忘錄、調查報告書草案等，再交由公益委員審酌及確認。

其次，在審問程序中，於當事人雙方出席之情形下，主要進行證人詢問等、由當事人口頭直接陳述主張及舉證、取得作為判斷是否構成不當勞動行為之事實認定上的必要資料等程序。亦即：

- (一) 進行審問（對證人詢問等）：相關詢問問題由事務局職員書寫，但會議速記人員則請專業人士擔任，會議紀錄再交由事務局職員確認；
- (二) 結束審問；
- (三) 作成審問調查書：審問調查書草案由事務局職員撰寫，再交由公益委員審酌及確認。

再者，於作成命令的程序，此為中央勞動委員會對不當勞動行為救濟申請的行政處分，其程序分為：

- (一) 作成命令書：先由公勞資三方委員交換意見，通常會讓勞資委員暢言，以取得有經驗的發言內容，再由事務局職員作成命令書草案，並經由事務局內部會議討論後，交給公益委員參閱或修正；之後如有必要，會有勞資參與委員公開陳述意見之程序。最後，則由公益委員5人合議確認命令書之最後內容。
- (二) 交付命令書（副本）；
- (三) 確認命令書之履行狀況。如當事人對於命令不服，得對勞動委員會的命令提起撤銷救濟訴訟，進入行政訴訟之程序，事務局職員接受公益委員的指導撰寫訴訟答辯書，以進行主張及答辯。



## 不當勞動行為裁決制度在我國之實踐

我國自100年5月1日起修正施行工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，增設不當勞動行為類型、誠信協商及裁決救濟機制，截至102年5月底為止（施行2年1個月），共受理132件裁決申請，作成57件裁決決定（包括構成不當勞動行為者34件、駁回者15件、不受理者8件）；裁決委員會試行和解者20件；申請人撤回案件者27件；審理中者尚有28件。此制度對於穩定我國勞資關係及保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，有其相當成效。就去（2012）年共受理72件裁決申請，對照日本地方勞動委員會受理初審件數354件（中央勞動委員會受理再審件數75件）來看，雖然相對為少，但日本全國勞動人口數乃較

我國為多，從而案件量在我國初期施行來看，制度利用度甚為合理。

裁決程序處理期間平均約需84~134日，惟尚需視個案案情複雜程度，目前最長在6個月（180日）內會處理完畢，此較日本平均處理日數320日為少。在處理日數上兩國孰優孰劣，未有一定見論，也就是就裁決快速救濟當事人權利之目的而言，我國略勝一籌，但在以和解方式解決當事人紛爭及形成和諧勞資關係上，日本的處理日數似較為合理，也比較能夠促成和解，因而日本的和解率較我國為高。未來我國在處理期間之修正上，似可參考鄰近國家（日本或美國等）作適度合理的延長，以提供當事人權利較佳制度性保障的選擇。



我國不當勞動行為之類型，可歸納為以下3種類型：

- (一) 不利益待遇：此類型依工會法第 35 條第 1 項規定可再細分為—
  - 1、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；
  - 2、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；
  - 3、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇等三種。
- (二) 支配介入：此類型依工會法第 35 條第 1 項規定可再細分為—
  - 1、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件；
  - 2、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等二種。
- (三) 違反協商及誠信協商義務：勞資任何一方未依以下原則進行團體協約之協商，則屬於「違反誠信協商」的不當勞動行為—
  - 1、勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；
  - 2、對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕（團體協約法第 6 條第 1 項參照）。目前統計裁決申請事項，以主張雇主違反工會法 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為案件類型為最大宗，其中包括雇主不願協助工會「代扣工會會費」、不給予工會幹部「會務假」、支配介入工會組織、活動等。其次為主張雇主違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「不利益待遇」之不當勞動行為類型，包括遭雇主「解僱」、「調職」、「考績」、「懲戒」及「減發獎金」等。

裁決之申請，勞工須因工會法第35條第1項或第2項，或者勞資雙方因團體協約法第6條第1項等規定所生爭議始得提出，並應自知悉有違反前開之事由或事實發生之次日起90日內，向中央主管機關申請裁決。中央主管機關在收受裁

決申請案後，依規定進行初步審查，如申請人未符申請裁決之相關要件，裁決委員會得作成不予受理之決定；符合者，則進入調查程序。裁決委員為了調查事實及必要證據，會召開調查會議，並請雙方當事人（或代理人）出席會議說明



案情，以釐清事實真相，並於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會，並於開會之日起30日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以30日為限。又為落實不當勞動行為裁決制度公開、公正與嚴謹的運作方

式，並考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，乃明定在作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見，以充分保障勞資雙方權益。最後，由裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，作成裁決決定，並於20日內將裁決決定書送達當事人。



對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇

為了建立和諧穩定的集體勞資關係、讓勞資雙方互動正常化，裁決委員不全然以作成裁決決定為最終目的，而是藉由裁決制度讓雙方消弭歧見、達成共識。因此，裁決委員會在裁決過程中，當事人雙方對請求事項具有處分權並不違反公益者，裁決委員不問裁決程序進行程度如何，得隨時於裁決程序中試行和解，並依雙方當事人之意願達成和解，和解筆錄於和解成立之日起20日內送達於當事人。另外，裁決程序進行中，裁決申請人如果欲撤回裁決申請，亦得申請撤回，撤回後裁決程序即告終止。

目前裁決決定構成不當勞動行為案件，以構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為最大宗。其次為構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」。又申請人於同一裁決申請案件中，亦可能同時主張相對人違反多項不當勞動行為之法令依據。從而，裁決決定可能認定相對人行為構成多款不當勞動行為或衍生它款不當勞動行為之樣

態，同一申請案件可能構成數種不當勞動行為類型。再者，勞動三法施行後，其重要意義是國內勞資關係已從個別勞資關係漸走向集體勞資關係的新時代，勞資雙方透過團體協約之協商議定勞動條件或待遇等，將是未來勞資雙方運用理性、平等、互動方式之較佳選擇，也

是勞工行使團結權及團體協商權之最佳實踐。截至102年5月底止，違反裁決委員會受理違反團體協約法第6條第1項規定而構成不當勞動行為之裁決案件，共計有2件；駁回申請人裁決申請1件；其餘由裁決委員試行當事人和解者共計5件；申請人撤回者2件。

## 結語

距離勞委會前次考察日本不當勞動行為審查制度及勞動委員會運作之時間（2009年10月），將近4年的時間，我國不當勞動行為裁決制度從無到有並實際運作滿2年，雖然當時蒐集相當豐富的資料（包括制度法規、組織人力編制等），惟時至今日，透過本次日本經驗之研討交流活動，除了讓勞委會更進一步瞭解日本不當勞動行為救濟制度之實務運作及其現況外，同時也讓日本學者專家見識到我國初創裁決制度之成果及其實際運作情形，達到雙邊交流及學習之目的。為了讓交流活動能順利進行，勞委會在會前即已準備本國裁決制度介紹之簡報、裁決委員審理裁決案件之經驗交換及問題、勞委會裁決業務同仁處理裁決案件之行政程序問題等並翻譯成日文，供日本學者專家充分準備，以達實質交流效果。而日本學者專家果然充分發揮日本人敬業之精神，不僅會前準

備相關簡報資料，會中亦詳實了解雙方的制度優劣並給予建議，甚至會後從日本又寄給勞委會相關參考資料並肯定勞委會創設裁決制度及運作之成果。

勞委會著實感受日本學者專家對此次交流活動之用心與回饋，勞委會亦將此研討成果與相關建議，在即將啟動的勞動三法修法程序中予以納入考量，並適度調整裁決業務行政程序及相關作業之不足。同時透過本次雙邊交流活動，建立裁決業務之國際交流平台，未來雙方將持續以相互學習及精進實務運作技巧之模式，朝向與當地政府發展策略性藍圖的全球性連結，以完善裁決制度之內容並提供勞工行使團結權、團體協商權、團體爭議權之最佳保障，讓我國不當勞動行為之審理及勞資關係之和諧更行完善，並期望以「自主、公平、發展」的願景目標推動各項勞動政策及落實尊嚴勞動的理念。☺



# 5

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

# 人物好誌



「用心」讓工作更有價值  
透過工作的點點滴滴，累積人生豐富的經歷  
創造一生令自己感到「值得」的成就

本期人物誌將特別介紹幾位不僅在工作上盡心盡力  
更將工作經歷傳承，發揮1+1大於2的力量  
創造更有價值人生的工作者。



# 102年全國模範勞工當選人

## 秉持提攜後輩 傳承技術學識精神

中華民國髮藝美容造型技術指導員職業工會全國聯合會 **陳英玉** 理事長  
採訪撰文 陳秀麗

從事髮藝美容超過30年，陳英玉理事長從高中時期就對美學充滿高度興趣，有自己獨到的想法與審美觀，再加上持續不斷地在這個領域上耕耘，並且培植提攜後輩不遺餘力！當上中華民國髮藝美容造型工會理事長，並獲選102年工會領袖組全國模範勞工之後，深覺肩上的責任重大，也期許自己在這個崗位秉持服務的精神，為她最愛的髮藝美容繼續努力。



坦言從小就愛漂亮、也愛打扮的陳英玉，高中時就對髮藝美容充滿興趣，但當時她念的商科學校沒有這個科系，再加上父母擔心未來會沒有出路，於是她只好轉讀到台南師範學院幼教系。不甘心因此就放棄喜愛的髮藝美容，陳英玉白天上課，晚上便自己花錢請家教老師，專門教授她這方面的知識與技能，也從此奠定了未來與髮藝美容的不解之緣。



## 擔任公職卻無法忘情於髮藝美容

在一邊讀書、一邊學習髮藝美容之下，陳英玉很懂得把學來的技術實際發揮在生活應用上，而她服務的對象就是學校的同學，課餘時幫他們做臉、修剪頭髮等；並且利用晚上或假日到一些工廠去辦講座、開課程，等於有了技術、又有實際操作，讓她學得更加興致盎然！

從幼教系畢業之後，陳英玉順利在公立幼稚園任教，做了幾年公職教師後，發現自己對髮藝美容還是難以忘情！於是又到嘉義的學校去讀化妝品管

理學系，「我很感謝我的家教老師，她在這方面給我很大的啟發。」陳英玉虛心地說，她今天會有一點點成就，要歸功於當年老師幫她奠定下的專業技能。

往髮藝美容之路邁進的決心越發堅強後，陳英玉於是決定辭掉公職教師的工作！「當時家人強烈反對，認為我放棄了一個人人都想捧的鐵飯碗，但我一點也不後悔。」她說，興趣支持我堅定地選擇這條路。

## 技術令人折服，開啓美容傳承事業

但只有興趣是無法支撐下去的，首先還是得先為謀生而奮戰！「我每天忙到三更半夜，就是為了建立客戶群，沒有收入就無法生存。」陳英玉說，她常常在工廠員工下夜班時，不遠千里親自開車去接她們來做美容服務，過了凌晨再送她們回去。後來這些女員工居然被陳英玉的技術所折服，紛紛要求跟她學

習，也開啓了陳英玉日後在企業及機關團體開班授課、辦講座、培養師資、輔導開業等的美容傳承事業。「我一開始是擔任美容工會的會員，因為我很需要這方面的資訊」，陳英玉說，從會員到當上理事長，一路走來陸續幫助了很多會員開拓了自己的美容事業，心中感到非常快樂！



## 鼓勵學員提升自我，經常扮演推手角色

一直以來走的就是實務教學路線，陳英玉對於培植後輩不遺餘力，「培養的過程中，為了提升學員的技術，經常鼓勵他們參加各種比賽，促使學員們能夠不斷吸收新的知識。」此外，她也常督促學員多去報考美容美髮證照，讓自己的實務技術與知識能同步受到肯定！在時尚流行及髮藝美容上，陳英玉就是扮演「推手」的重要角色。

身為理事長，在規劃推動美容美髮的過程中，陳英玉也陸續和各種商業工會、學會等做連結，讓會員業者能經營得更順暢；另外也推動與政府機構的接觸，讓不同的面向與作法都能被學員所吸收，增進並開拓自己的視野。除此之外，因應會員對國際資訊的需求，工會也經常不定時引進國內外專家，為會員們暢談國際性流行訊息，「加入工會的會員，都可以透過相關的連結得知各種資訊。」陳英玉說。

爲了提升學員的技術，經常鼓勵他們參加各種比賽，促使學員們能夠不斷吸收新的知識

2008年當選第3屆「中華民國髮藝美容造型技術指導員職業工會全國聯合會」理事長，之後再度連任，陳英玉謙虛地感謝前輩的提攜以及所有會員的愛戴，當選以來已第五年，除了秉持服務精神外，她對於勞工的文化教育、勞工福利、設計倡導、安全衛生，以及勞資調解等，都傾全力進行推動與執行。

不僅要提攜培育國內的造型師，

陳英玉更積極進行規劃一個「國際級整體造型認證」，最主要是要延伸國際的連結，希望在國內得到認證的講師，未來也能擴展到海外國家，成為國際級的專業講師。「在台灣拿到的丙級美容美髮證照，到國外是可以當作技術移民的！」對國內設計師技術十分有信心的陳英玉自信地說，這些設計師到國外一定能得到肯定。



## 有被利用的價值，才是有價值的人

在她擔任兩屆理事長期間，舉辦了兩次大型國際性美容美髮比賽，目的除了培育並提升設計人才外，也讓他們可以在此獲得認同與肯定。「我認為勞工朋友不只要提升技術，未來在職場上更應該要不斷加強知識層面，才能因應變化快速的現代社會與市場！」陳英玉語重心長地說，全方位的技術與學識是必須走的路。

「全國聯合會底下有很多職業工會，當他們在業務上需要協助，或者哪些課程需要輔導時，我都會全力提供幫助。」陳英玉說，她一直都希望把自己

所擁有的知識與技能，提供出來造福給需要的人，她也常跟勞工朋友說：「有被利用的價值，才是有價值的人！」

從眾多競爭激烈的對手中獲選為模範勞工以來，陳英玉感受到一股對自我的期許與壓力，並時時以「一日模範勞工，終身模範勞工」的精神期勉自己，也不忘鞭策自己肩上擔負的重責大任。陳英玉說：「為了不辜負所有勞工的期待，我一定會督促自己更加成長，並且更用心在服務上，不管多辛苦也甘之如飴！」

## 給年輕勞工朋友的一段話

**面對多變的社會，不僅擁有一技之長很重要，更需具備自己的第二專長。不管是在職訓練或職場技術，擁有多技能就能朝向多領域發展，也才能延伸更廣泛的興趣與知識，並達到全方位專業的整體技能邁進！**



## 102年全國模範勞工當選人

# 對的事情就 勇往直前，做就對了！

台北捷運工會 王裕文 理事長  
採訪撰文 江睿毓

多次獲選為台北市優良工會，和諧的勞資關係也堪稱台北市模範，台北捷運工會在王裕文理事長的領導之下，積極為同仁爭取權益，並建立起許多制度典範，包括設置「勞工董事」參與公司的經營決策，辦理「會員代表與公司經營者對話」以增進勞資雙方的相互了解，及設置「人事甄選委員會」、「考核委員會」之勞方代表，落實員工參與治理，維護勞工權益等。



現在的成果都是過去不斷努力的累積，王裕文表示，一開始高層也害怕跟工會接觸，這期間歷經過無數次的衝撞、磨合，漸漸地互信與了解，逐步建立雙方的良善互動，到現在已經是隨時都可以協商互助。

### 接任理事長即面臨大考驗

王裕文接任台北捷運工會理事長的契機，要從91年6月，工會第三屆吳姓理事長虧空公會公款事件談起。原擔任常務理事的王裕文，在工會存亡之際臨危受命，挺身而出補選接任理事長一職，當時的工會幾乎面臨瓦解，會員對工會



諸多不信任，為穩定會務運作王裕文多方奔走，細心跟會員溝通說明，並於短期內建立財務管理機制，慢慢重拾會員對工會的向心，並將壹百多萬的負債一一清償，使捷運工會目前財務健全，存款已達1200餘萬元。

同年，發生站務人員吃票案，捷運工會會員因「悠遊卡更改進出碼」事件，資方未審先判而將8名會員開除。王裕文認為，當時這些會員的確做了不該做的事，公司可以給予懲處、記過等處分，但不至於剝奪他們的工作權。工會的核心價值就在於維護同仁的工作權，在司法還沒判決之前，都應保有同仁的工作權。當時媒體、輿論、議會的壓力排山倒海而來，時公司刻意分化團結將責任切割予運

務（台北捷運公司當時最大體系即運務和維修），工會內部的力量頓時被切為兩半，工會面臨極大挑戰，不僅對外要努力論述，對內還要教育同仁。王裕文站在工會立場，與上級工會北市產總共同透過勞資爭議協商及邀集多位議員召開公聽會方式，甚至架設網站跟社會對話，經過3個多月的努力，最終得到市長的認同，媒體、議會的支持，不僅找回8個會員的工作權，同時原有職等、年資和勞健保等不受影響，發揮工會保護勞動權益的重要意義。

那時公司甚至曾向王裕文直接表明，不要再為這些人爭取權益，王裕文表示：「我到現在都仍堅持，工作權就是工會的最大核心價值。」

## 服務理念＝傾聽、溝通、專業、關懷、服務

傾聽同仁的心聲，跟高層來溝通，再轉化成專業技術，去關懷同仁、服務同仁。

### 提昇台灣勞工的工會意識

台灣的勞工普遍對工會的意識不足，這是現在要努力的任務，也是未來要衝刺的目標。王裕文舉中華電信民營化的過程為例，本來的電信局要變成中華電信公司的時候，很多的勞動條件都

會受到改變，當時中華電信工會開了一個會員大會，會議中高達98.6%的會員都支持工會發動罷工行動，然而到了罷工的那天，真正參與的人數比率卻是倒過來的。台灣勞工的心態是我精神上支持

## 重要貢獻事蹟

- 捷運工會第三屆吳姓理事長因虧空工會公款及欠債共達600多萬餘元，工會面臨極大危機之際，王裕文臨危受命接任理事長，穩定會員情緒，取得外界諒解，並將負債一一清償，使捷運工會目前財務健全。
- 捷運工會會員因「悠遊卡更改進出碼」事件，資方未審先判而將會員開除，王裕文為捍衛勞工工作權，四處奔走，不僅與資方對話，同時召開公聽會為開除的勞工奔走，終獲資方同意恢復工作權。
- 擔任北市產總常務理事，對於北市產總會務與勞工教育、聲援活動等，均積極參與，對於工運與社運議題亦有高度熱忱，亦非常具有行動力。
- 為落實產業民主，爭取捷運公司比照國營事業設置「勞工董事」，讓勞工的聲音能在董事會上發聲並參與經營決策，獲時任市長馬英九同意由工會推派勞工董事。
- 於任內率先開辦「捷運工會勞動關係學院」，辦理工會幹部講習訓練，課程內容除勞工法令解析之外，另安排人際溝通技巧、危機管理等課程，有助幹部提升會員服務水準。
- 推動辦理「會員代表與公司經營者對話」，藉由對話讓勞資雙方的意見、看法充分溝通，以增進勞資雙方相互的了解、和諧，共創雙贏。
- 透過勞資會議機制，爭取捷運公司設置「人事甄選委員會」、「考核委員會」之勞方代表，落實員工參與治理，維護勞工權益。
- 爭取員工權益不遺餘力，但凡有關會員權益事項如獎金、年資、加班、休假、工時、工作環境、調薪、職災保障等等，從個案處理到制度建立，均不遺餘力爭取認同而有感。
- 前市長馬英九任內積極爭取勞工權益基金，用以濟弱扶貧，深獲好評。

你罷工，但我沒辦法親身參與，因為擔心可能會被做記號，擔心對自身有不良影響。有鑑於此，王裕文率先開辦「捷運工會勞動關係學院」，邀請社運工運領域的專業人士來上課，辦理工會幹部講習訓練，課程內容除勞工法令解析之外，另安排人際溝通技巧、危機管理等課程，有助幹部提升會員服務水準。

至今擔任台北捷運工會理事長一職已超過10個年頭（第三、四屆及六、

七屆理事長），王裕文一路走來始終如一，「要進廚房就不要怕油鍋熱；就像釋迦摩尼成道之前，他的周邊有很多妖魔鬼怪，但並沒有影響到他，最後他還是成佛了。既然我們決定要做這件事，就不要受到太多的影響，對的事情就勇往直前，堅持該堅持的，不要有太多預設立場，做就對了。」王裕文期與未來者共勉之。☺



102年全國模範勞工當選人

# 努力學習、永不放棄的奮鬥精神

中華民國營造業總工會 胡和澤 理事長

採訪撰文 陳秀麗

13歲開始當木工學徒，16歲出師成為正式木工師傅，年幼時因家境清苦，小學畢業後便無法繼續學業的胡和澤，儘管如此仍秉持不放棄的意志，憑著自己的自學苦讀完成高職學歷。從事營造工作超過50年的他，對營造業勞工的安全與權益的維護更是不遺餘力，並連續當選兩任「中華民國營造業總工會理事長」，此次獲選為102年工會領袖組全國模範勞工，可謂實至名歸。



如果要敘述胡和澤理事長對營造業的貢獻，還真不是三言兩語就可說得完的。說起話來鏗鏘有力的胡理事長，渾身散發出其專業上的高度執行力與魄力，時時不忘體恤勞工及爭取他們的權益。

## 苦幹實幹贏得讚賞與成就

小學畢業時，胡和澤因家境清苦，他是父母的第11個孩子，家中無法再負擔他的教育費用，於是在他13歲的小小年紀時就被迫當學徒；認真向學的他，白天苦幹實幹於木工技藝，晚上就自己找書來自學，沒有進入正規學校學習的

他，竟然憑著一股不放棄的毅力，不僅取得台灣省立淡水高級商工職業學校（現為「新北市立淡水高級商工職業學校」）學歷，孜孜不倦的他還利用僅剩的一點點時間，陸續奔波於各個大專院校去進修，不放棄任何一次學習的機會。

自從民國67年擔任「台北縣營造業職業工會常務理事」以來，胡和澤感於營造工人普遍不被社會所重視，一直想為這些弱勢者發聲及爭取權益，期間多

次提出具體改善計劃建議，像是：營造工程安全衛生論述、如何促進國際勞工組織的團結，以及對政府提出「著重具專長建設性勞動人才之培育」建言等；並積極地為勞工不合理的待遇與權益做爭取，更曾針對不合理事件，挺身而出與政府單位打官司，在沒有律師的後援下單打獨鬥，最後竟贏得了訴訟！「勞工很弱勢，也沒有錢請律師，只好自己親自上場。」胡和澤說。

## 引以為傲的個人事蹟

曾在民國74年被勞保局申告，當時只是一個勞工的胡和澤，只好硬著頭皮打官司，訴訟一路纏訟到高等法院，最後結果為：「請求原告之訴訟駁回，訴訟費由原告負擔，並且不得上訴，全案定讞！」胡和澤說，當時的勞保局規定，加入工會才可參加勞保，因此認定勞工是為了勞健保才加入工會，「這觀念完全本末倒置，加入勞工團體是為了團體的展現！」他說，當年勞保局認為工會中有一名勞工帶病投保，因此保險前的事務不予理賠，於是對被保險人科以「保險前事故不予給付」判定。身為工會負責人的胡和澤認為，這根本違背了勞保

的本意，況且工會條例並無規定有病不得加入勞保，最終贏得勝訴的他激動地說：「這個判決也喚醒了所有勞工團體，未來可以根據這個判例跟勞保局相抗衡，再也沒有所謂的帶病投保條款！」可說是為全國勞工樹立了權益標竿。

此外，還有一件也令他相當憤慨的事。由於前一任理事長到外交部申請10萬元補助到國際會議，事後卻被國稅局追溯要扣所得稅，胡和澤覺得很不合理，因為所得稅的定義是針對自然人和營利事業單位，工會不屬於此範圍，於是堅持打官司，最後也在沒有律師後援下再次贏得勝訴！



## 連任兩屆理事長，被寄予厚望與權責

民國96年與99年連續兩屆（共6年）獲選為「中華民國營造業總工會理事長」，胡和澤接下大任後的各種積極作為，贏得勞工與所有理事會員的一致肯定，原本今（102）年就要卸任交棒的他，被賦予使用新的工會法延續一年的重任。「這是一種責任的交付，如何扮演好理事長應付的責任，是我最大的考驗！」胡和澤說，多年來執政者始終侷限在工會勞動法行政規範上的要求，對工會的定位、目標如何展現與擴大，並沒有具體的探討與改善措施，對於從事營造工作超過50年的他，深感還有很大

的進步空間，例如：服務會員、保障勞動權益、就當權法令矛盾與不足之處提出修法建言等，都是仍需努力的方向。

始終為營造業勞工盡心盡力的胡和澤，除了擔任工會理事長一職外，很欣慰有幸參與外勞策略小組且擔任諮詢委員，他為維護本國勞工權益，提出不可因價差引用外勞而放棄本勞的工作權，更強調「勞動尊嚴」應該被重視，頗受政府重視。此外，他也認為不管是基層勞工或幹部主管，素質仍有待自我提升，希望喚起所有勞工的共識與觀念。





## 解決斷層及老化危機，喚醒新生代投入

儘管如此，胡和澤始終認為「勞工安全」還是其中最重要的一環！營造勞動是非常需要具有專長才能勝任的工作，並非任何人都可以做，「沒有專才的人，很可能連爬上鷹架都有摔下來之虞！」他說，很多公安事件就是這樣產生的。為此，他也向中央建言，提出「師徒傳承」的建議，讓一些具有專長的老師傅，帶動新生代的心血傳承，否

則永遠只能面對斷層、老化、後繼無人的窘境！但是要喚起年輕人投入營造行業，則有賴政府政策與教育政策的配合，「多年來教育政策極目標預計失策，造成人力規劃失衡、全民教育資源浪費、學不致用，空有學歷而忽略各項實務技能的培養，造成企業求才、勞工求職上的種種困難，都是亟待解決的問題。」胡和澤語重心長地說。☺

### 以兩首打油詩期勉後輩

常以「當公雞就要會啼，當狗就要會叫，當牛就要會耕田！」來期勉自己上任理事長以來，做什麼就要像什麼、絕不虛耗其位的神聖使命。他也以模範工會領袖前輩的身份，自創兩首打油詩，要留給後輩鼓勵與期許。

**打油詩 1** 不患其位之，但患何立也，知此亦識彼，惟有靠自己。

**打油詩 2** 銳器須使，當展其利，鈍物待磨，惟祈可用，  
見賢思齊，迎頭趕上，終學到老，永懷希望。



## 102年全國模範勞工當選人

# 持續學習 多元提升 領導工會創造勞動雙贏

全國模範勞工 許駢洪

採訪撰文 游姿穎

現任雲林縣職業總工會執行長的許駢洪，熱衷並致力推動勞工事務及建立學習平台，雲林縣職業總工會在他的帶領之下，成為國內最佳辦訓機構之一，他憑藉著理想與熱忱，在領導工會前行的路上堅持信念，其優異表現與成就獲得今年全國模範勞工工會領袖組的殊榮。



勞工是社會不斷進步的動力與發展基礎，因為有勞工的努力與付出，才能有使國家不斷向上提升的力量。每年勞委會都會表揚對於國家建設與經濟發展有貢獻，或熱心從事勞工運動、服務勞工具有優異表現的勞工朋友，以彰顯其成就及精神。而今年工會領袖模範勞工代表之一，便是雲林縣職業總工會執行長許駢洪。

## 爭取權益 實現自我

中正大學勞工研究所畢業的許駢洪，一直以來便相當關心勞工權益與勞動環境的改善，他認為，工會領導是一項藝術也是技術，工會團結了勞工力量，帶來經濟與工作制約，並能促進社會的改革與進步，同時創造多元服務，進而能實現工會領導人的理念，因此，懂得善用工會的力量與資源，才能創造

許多的可能。他有感當時工會功能的未臻健全，於是希望成立工會，為在地勞工爭取更多權益與學習機會，也成為他實現自我的開始。

但成立總工會並非一蹴可幾，必須得到雲林縣境內工會進而帶動1/3以上會員的通過才能成立，歷經兩年的努力與奔走，雲林縣職業總工會於民國95年正式成立，並打破過去境內單一壟斷的局面，讓雲林縣內的基層職業工會將有多一個選擇。除了辦理勞健保業務與勞動法規諮詢等一般性工作外，他們導入了「台灣訓練品質系統」（TTQS），辦理

並推動職業訓練，增進勞工就業能力。近年受大環境不景氣的影響，傳統產業居多的雲林縣也面臨嚴重的失業危機問題，也因此許驥洪希望藉由TTQS訓練品質系統執行各種訓練來提升縣內的人力品質。他也表示，「我們和其他工會有很大不同之處在於，我們的成員很年輕，許多理監事也具具勞工研究相關背景，並擁有碩博士學歷，同時也與附近的大學，像是南華大學、環球大學進行產學合作，開設學分班，鼓勵工會成員不斷進修，自我精進。」

## 多元服務 提升職能

雲林縣職業總工會最初有33家職業工會加入，會員人數約有2萬多人，在許驥洪與工會同仁的努力下，至今已增加到47家工會，會員人數近3萬人，並連續6年通過TTQS評鑑，去（101）年更得到「TTQS訓練品質評核系統金牌獎」的榮譽。他認為，技術及職業順練和再訓練，對勞工職能的提升相當重要，尤其是處於社會迅速變遷的今日，面對市場需求與競爭，勞工必須培養多元的專長與增加專業訓練。

許驥洪說，工會導入TTQS最重要的是內部從上到下方向與目標共識的建立，也就是態度問題。他說，當初工會的員工除了原先日常工作內容外，還要額外負擔TTQS的導入工作因而多所抱怨，甚至離職。而他也因為對TTQS的瞭解度不夠，無法帶給員工信心。因此他花了兩年的時間苦讀、研究，並同時考取勞委會職訓局TTQS的評核委員及共通核心職能講師，同時為提升工會的辦訓能力及品質，工會的辦訓人員也通過TTQS訓練品質管理課程，為輔導與增進雲林在地勞工的職能與技能而努力。



## 普世領導 創造價值

多元化的服務與好口碑是許駢洪事業成功的原因，但得到全國模範勞工的榮耀，他則認為是自己一直以來積極配合勞動政策，並努力實踐的信仰。「我認為工會的角色除了將勞工的權益放在第一位，更重要的是做為政府與勞工間的溝通橋梁。」他表示，工會應站在支持政府的角色，響應並配合政府施政，和基層勞工溝通，消弭種種歧見與隔閡，如此才能建立良好的勞動環境。談到勞動環境與勞雇關係，他也認為，勞資雙方應建立在相互信任的基礎上，訂定優質的勞動契約，才能減少後續不必要的對立與衝突。

雲林縣職業總工會除了協助職訓局與縣政府辦理各項職前訓練、專業技能訓練、職災預防宣導，也會因應市場需求規劃相關課程，像是邀請專業律師

講解買賣契約、美容專業課程、保母訓練等，逐漸累積了不小的成績，進而帶動會員的加入。但許駢洪認為，工會必須建立在「自主、公平、發展」的基礎上，有許多工會因為找不到自身的地位，會員人數銳減或消失，他希望工會不是處於彼此削弱競爭的局面，而是找到各自的定位與優勢平行發展，才能帶動社會整體的進步。

懷抱熱情與理想並帶有普世關懷的許駢洪，一直將社會大眾利益放在最前面，他謙虛地表示，自己只是在自身的崗位上，把事情做好，未來，許駢洪希望能透過社會企業的方式，將工會會員的資源集結起來創造並加值勞工福利，更重要的是解決社會問題、用於社會公益，以永續經營的方式體現工會的社會責任，為社會創造更大的價值。☺





## 102年全國模範勞工當選人

# 卓越領導 大有作為 為公理而存在的力量

全國金融業工會聯合總會 林萬福理事長

採訪撰文 連欣華

民國78年的夏天，林萬福理事長在偶然的機會下，到輔仁大學參加新北市銀行員職業工會的會議，在台北縣銀行行員職業工會黃理事長的說明下，讓當時對「工會」二字毫無概念的他有全新的認識，並初次體認到工會對銀行員的重要性。「當時社會對工會的刻板印象總是停在愛鬧事、不講理，但實際了解後，才知道工會是為公理而存在的力量，為那些不敢說『不』的人發聲。」於是，林萬福益發確認組織工會的必要性，並積極鼓勵行員加入工會。



### 差距甚大 工會有保障

「工會的存在，就是在保障員工的工作權。」一路走來，林萬福持續用這樣的理念為會員們奔走著，當行員受到不平等的對待時，就是工會挺身而出的時候。林萬福表示，同樣是銀行員，但待在公營銀行與民營銀行的待遇大不相同，一樣的服務年資，薪水與升遷職等卻有著天壤之別的差異。林萬福舉例，

曾有在公營單位服務的行員，退休後為不讓生活空白，繼續到民營銀行工作，但不過短短二、三年的時間，該行員原本剛退休時意氣風發的模樣，一下子蒼老很多。「那名行員向我說，工作的壓力、待遇與環境真的跟原本差太多。我問他，所以你現在的心得如何？他回我，所以我現在要閃了。」



林萬福認為，每個家庭都有人在當勞工，但往往在私人企業服務的勞工，其能獲得、獲知、獲用的勞工權利卻相對來得少。目前所有公營銀行都有與工會簽有團體協約，其作用在於當銀行要對銀行員執行相關的作業制度時(比如裁員)，須先約工會溝通，才能繼續執行。

「許多行員或管理單位往往在面臨裁併、退休時，才發覺工會的重要性，但那時才想到要組織工會已來不及了。」面對有些民營銀行對待勞工的不平等現象，林萬福積極推動幾項方案：

1. 與資方簽訂團體協約，以保障會員工作權。
2. 若所待單位加班費發給不足，分行主管又不願向總行申請而致會員權益受損，工會將依勞基法申請勞動調查。
3. 擬定優退臨雇年資併計及自願退休優惠存款施行辦法。
4. 爭取公正合理之升遷制度及資深行員升遷方案。

5. 擬請資方提升授權幅度，以解決勞資會經常議而未決之情形。林萬福表示，為能全面性的讓每個行員都能有工會的保障，另外還有「全國金融產業總工會」，可讓沒有參加團體工會的個人加入。

## 挺身而出 為公理發聲

儘管過程中曾碰到不少質疑與壓力，林萬福皆以公開化、坦率的態度來應對，除了外在行方的壓力，內部會員信任感的經營也很重要。林萬福會辦理優秀員工表揚，適度運用分配後的工會基金或募款及爭取配合款，補助有加入工會的行員出國旅遊，這樣的用意是在鼓勵行員能在工會穩定力量的加持下，心無旁騖地在公司發揮最大的工作效能，並作為種子將這樣的精神與力量傳播出去。然而當「幾家歡樂幾家愁」後，質疑的聲音就浮上了檯面。「有人

覺得不平衡，認為選拔不公，無論我們怎麼解釋都聽不進去。所以我們決定讓他當下次的評審委員，讓他了解整個過程與處理流程。由於一切都絕對公平、公正，我並不擔心他們的質疑，只希望雙方能在彼此的信任下，讓工會有更實質的推動效益。」

林萬福認為，勞委會有責任去為勞工捍衛權利，而也在各層面確實制定了許多方案，但在有些情況下勞委會卻是「有責無權」，無法去實際管理或限制到每個老闆。因此，存在勞資中間立場的「工會」，自然要用盡各種力量去為勞工發聲，而最重要的訴求點，就在於要讓勞資訴訟與勞資和諧公開化。

林萬福曾參與經歷過許多大場面的遊行活動，如「1206保工作、求生存」、銀行員納入勞基法、「0102還我自提儲蓄金」等，其中最著名的要屬

「二次金改抗爭事件」。林萬福回憶，時處於陳水扁總統任內，由於在推動二次金改政策後，使銀行員陷入工作不保的危機。當時工會為了抵抗政府為合併而合併、將國家資產賤賣給財團、並為保障員工工作權，不惜在民國94年9月8日發動銀行史上第一次罷工。在那4日的罷工期間，以每日上午8點至下午4點結束，其過程井然有序，以不鬧事、不衝突、理性的方式表達協商訴求，其抗爭方式讓當時的轄區員警都給予極高的肯定。「更讓人感動的是，當時共有一百多位的立委連署支持；還有許多與工會合作的中小企業老闆一同出力，甚至願意幫忙支付那些行員在罷工期間的財力物力支援；海外媒體也大幅報導、並表明同等的立場聲明。這些種種，都讓工會的努力有了最大的回饋，也給我們更往下走的力量。」林萬福感性說著。





## 服務不懈 志業永生

走來至今，林萬福已為臺企銀與工會服務四十多年，從業務出身的他，曾接待過進百位的企業老闆，即使已屆退休之齡，林萬福仍常將其所累積的業務經驗回臺企銀開課傳授，也用著將近半輩子的服務經驗，教導後進行員從專業知識到人生哲學的處事學問。林萬福家族在臺企銀服務已到第四代，對

於同在臺企銀服務的兒子，林萬福不但會「請熟人多照顧」，反而給予最嚴厲的提點：「人家做8小時，你就要做9小時；人家跑100家客戶，你就要跑200家。永遠記住，若做錯事，被罵的不只你一人，還有你的老爸。」原來，就是如此的身教言教，讓林萬福能成為工會裡備受敬重的領導人物；也讓這樣的精能永續地傳承下去。☺

## 給年輕勞工朋友的一段話

不論做什麼工作，團隊精神與倫理當都相當重要。  
人絕對不要貪，要有大志，先好好學，不要太過計較。  
永遠記得，賺錢靠智慧，不須靠別人。

# 吃得安全 禽流感絕緣

禽流感病毒於常溫（37°C）下，可在禽肉存活約 6 天，為了您及家人的健康，請注意食品安全及個人衛生，別把病毒吃下肚囉！！



禽肉及蛋類相關產品要煮熟才能食用，烹調食物最少需加熱至攝氏 70 度。

### 烹調食物要煮熟。

處理生鮮禽肉及蛋類後應立即洗手。

### 處理食材要洗手。

洗後才能再度使用。

處理生食與熟食應使用不同的刀具及砧板，且要澈底清洗後才能再度使用。

### 料理用具要衛生。

不要購買來路不明或走私的禽類製品，宜選購具有合格屠宰證明之產品。

選購產品要合格。

健康上菜

食在安全

行政院  
Executive Yuan



衛生署疾病管制局  
TAIWAN CDC

疫情通報及諮詢專線：☎1922  
<http://www.cdc.gov.tw>

### 疾管局小叮嚀：

合格標章 清洗用具 勤洗手 要熟食



自主 · 公平 · 發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan

喝酒不開車  
工作有保障

勞基法第12條第1項  
第3款，「受有期徒刑  
以上型之宣告確定，而  
未諭知緩刑或未准易科  
罰金者」，雇主得不經預  
告終止勞動契約。



自主·公平·發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元