



# 修訂 外籍專業人士 來臺規定

勞動部勞動力發展署

全球化趨勢下，各國莫不積極爭取國際人才，並研提人才引進策略。透過外籍專業人才的引進，有助於促進企業升級與轉型，更可提升企業的國際競爭力。因此，為配合自由經濟示範區的推動，勞動部針對區內事業聘僱外籍專業人士，進行多項放寬措施，期藉由外籍專業人才的引進，帶動企業進行更多投資，創造更多的就業機會。

勞動部自 102 年 7 月 31 日起，陸續針對自由經濟示範區聘僱外籍專業人士之相關規定，進行下列調整措施：

## 一、外籍專業人士具學士學位，不受工作經驗之限制。

依據外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準（以下簡稱本標準）第 5 條規定，外國人受聘僱從事專門性或技術性工作，需具備國內外大學相關系所碩士以上學位，或取得學士學位而有 2 年以上相關工作經驗者。為配合自由經濟示範區之推動，協



助企業延攬專門性或技術性人才，勞動部爰將自由經濟示範區之區內事業，納入外國人得免除 2 年工作經驗之通案會商範疇，即區內事業單位聘僱之外國人，若具學士學位學歷，得不受需 2 年相關工作經驗之規範，即可申請從事專門性或技術性工作。

## 二、區內事業單位聘僱外籍專業人士，不受營業額限制。

依據本標準第 36 條規定，聘僱外籍專業人士之雇主，需符合營業額、進出口實績、或代理佣金等相關規範。考量自由經濟示範區之推動，對於國內經濟發展有實質貢獻，爰放寬雇主資格限制，若企業屬自由經濟示範區之區內事業單位，聘僱外籍專業人士從事專門性或技術性工作，得不受雇主營業額之資格規範。

## 三、外籍專業人士得以委託或承攬方式，於自由經濟示範區內從事專門性或技術性工作。

勞動部開放外籍專業人士來臺工作，主要係以聘僱與法人間履約關係為主要型

態。為配合我國與世界各國洽簽國際經貿協定之需，勞動部於 101 年新增外國人得依國際書面協定開放之行業項目，依契約在境內從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款或第 2 款工作，不以聘僱關係為限。復為配合自由經濟示範區之政策，於 102 年 12 月 10 日再增訂外籍獨立專業人士之訂約事業機構，如屬自由經濟示範區內事業單位，且外籍獨立專業人士於區內從事本法第 46 條第 1 項第 1 款或第 2 款規定之工作者，得不受國際書面協定開放行業項目之限制。惟外籍專業人士來臺從事履約工作，其執業資格仍須回歸各目的事業主管機關所定相關規範，即外國人來臺從事律師、會計師及建築師等工作，仍應具備執業資格。

另為配合示範區單一窗口，提供企業一站式的服務，示範區內採取「一處收件，全程服務」措施。若示範區內事業有聘僱外籍專業人士之需求，雇主或締約之事業單位，可向勞動部或示範區管理機關申請外籍專業人士之工作許可。📞







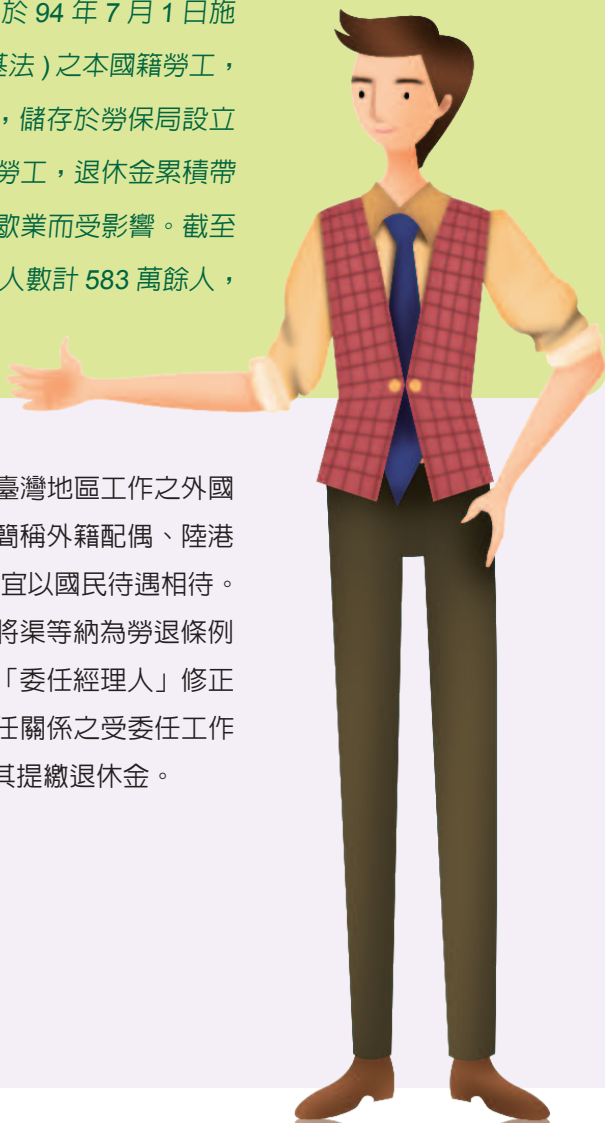
## 勞工退休金擴大適用對象

— 外籍配偶 · 自營作業者 · 受委任工作者 —

勞工保險局

勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）於 94 年 7 月 1 日施行，雇主應為適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）之本國籍勞工，按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，該專戶所有權屬於勞工，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。截至 102 年 11 月止，依勞退條例提繳退休金中之人數計 583 萬餘人，對於勞工退休權益已有相當保障。

基於與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民（以下簡稱外籍配偶、陸港澳地區配偶），係與國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待。另自營作業者目前尚無退休金相關保障，爰將渠等納為勞退條例之適用對象。又將勞退條例自願提繳對象之「委任經理人」修正為「受委任工作者」，故與事業單位存有委任關係之受委任工作者得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。



勞退條例部分條文修正，業經總統 103 年 1 月 15 日華總一義字第 10300004871 號令公布，自 103 年 1 月 17 日生效。

## 擴大適用對象

### (一) 外籍配偶、陸港澳地區配偶

考量外籍配偶、陸港澳地區配偶，係與我國國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待，故將其納入勞退條例適用對象。

修法生效後新僱用且適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶，為勞退條例強制提繳對象，雇主應自到職日起按月為其提繳不低於每月工資 6% 退休金，儲存於勞保局設立之退休金個人專戶。

至於修法生效前已受僱適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶，修法生效後仍服務於同一事業單位者，應自修法生效日（即 103 年 1 月 17 日）起適用勞退新制，但勞工如欲繼續適用勞基法之退休金規定（勞退舊制），應自修法生效日起 6 個月內（即 103 年 7 月 16 日前），以書面向雇主表明，一旦選擇繼續適用勞退舊制後，不得再變更選擇適用勞退新制。

### (二) 自營作業者

考量自營作業者亦有為老年生活預作準備之需，故開放自營作業者可在提繳率 6% 範圍內個人自願提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。自營作業者如欲自願提繳退休金，只要填具申請書及轉帳代繳退休金約定書直接向勞保局辦理，即可按月以自動轉帳方式繳納退休金。自營作業者年滿 60 歲，即得向勞保局請領退休金個人專戶累積之退休金及收益。

### (三) 受委任工作者

修法前，委任經理人得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。惟適用勞基法之事業單位，不以公司型態之組織為限，事業單位中非屬公司法之「委任經理人」且非自行執業之專職受委任人員，亦與事業單位存有委任關係，兩者權益宜予同等對待，故將勞退條例第 7 條第 2 項中之「委任經理人」修正為「受委任工作者」，該等人員得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。



## 勞保權益知多少？

### 勞保加保日期是不可以追溯的，您知道嗎？

Q

：我是一位營造公司的老闆，僱用員工人數約 25 人左右，公司都會為員工辦理參加勞保，前些日子有位員工發生工安意外住院，公司幫他申請傷病給付時被勞保局核定不給付，原因是查無該員工在公司加保紀錄，我請會計查詢後發現當初真的漏為該名員工加保了。我想幫該名員工補辦理加保，結果勞保局回文告知不可以追溯，公司後來還因為該名員工向勞保局投訴而被罰了錢，我覺得很不合理，公司只是不小心漏辦了加保手續，而且我也願意替員工補申報加保，為什麼會得到這樣的結果？

A

：勞工保險採申報制度，雇主應於員工到職當日申報加保，加保生效日無法於事後要求追溯自到職日起算

依照勞工保險條例第 11 條及其施行細則第 14 條規定，雇主應於所屬勞工到職當日填具加保申報表送交勞保局辦理加保手續。保險效力的開始，是從投保單位將加保申報表送交勞保局或郵寄的當日零時起算，而郵寄的當日，係以原寄郵局郵戳為準。投保單位如果未於員工到職當日申報加保，經勞保局查明屬實，將依規定核處罰鍰，且員工的加保日期也無法追溯自到職當日生效，員工如因投保單位未依規定申報加保致權益受損，應由投保單位負責賠償。

僱用員工 5 人（包含工讀生、臨時工）以上的事業單位，為勞工保險的強制投保單位，雖然您並非故意不幫員工申報加保，但依據上述規定，您已不小心違反了勞保條例的規定！我們很抱歉做出這樣的裁定，但違法既是事實，勞保局只能依法行政。日後還請督促承辦人能多加留意各項申報作業是否都已依規定按時完成，才能確實保障員工的權益。

### 請投保單位確實核對繳款單的異動清單，如資料有誤，請儘速向勞保局反映

勞保局提醒投保單位，請確實於員工到職當日申報加保，才不會影響員工領取各項給付的權益，勞保局每月 25 日前會寄發上個月的繳款單，並附有本月有異動被保險人計費清單，裡面列示該單位計費當月申報加保、退保、投保薪資調整及變更等異動的被保險人姓名、身分證號（隱藏中間 5 碼）、出生日期、個人應繳保險費金額、單位應繳保險費金額、異動情形及說明等資料，請投保單位確實核對異動清單，若資料有誤，請於繳費期限前儘速備函向勞保局說明，或依繳款單所列印的分機號碼撥電話至勞保局洽詢，多一份留心，不但可以保障員工權益，公司也可以免除許多不必要的麻煩。

### 如何查詢勞保相關的法令規定呢？

如果您對勞保局的各項申辦作業有疑問，勞保局全球資訊網（<http://www.bli.gov.tw>）提供了完整資訊，相關法令規定也可至該網站的「法令規章」專區查詢參閱，如果仍有不明白的地方，可就近至勞保局各地辦事處或致電 (02)23961266 將您的問題與總機說明後，由總機幫您轉接承辦單位洽詢。





## 申請勞保老年年金，會在何時入帳？



**Q**：老張工作了幾十年，今年已經 60 歲了，覺得最近體力比以前差了很多，想想小孩都已經長大成人，也各自有份不錯的工作，於是就向他任職的公司申請退休。公司的人事部門問老張，勞保的部分是要一次領還是每個月領，老張覺得每個月領比較有保障，可以活到老領到老，於是選擇了每月領。公司就在老張退休的當天也就是 2 月 10 日，幫老張在「勞工保險老年給付申請書及給付收據」的「申請給付項目」欄，勾選按月領取老年年金給付，並寄給勞保局。不久老張就收到勞保局的手機簡訊通知，「您好，您所送的勞保年金申請書，本局已收到，俟審查認定後一律以書面通知。勞動部勞工保險局關心您！」，之前老張聽說勞保老年年金給付是從申請的當月開始按月發給，可是到了 2 月底老張去銀行刷他的存款簿，錢卻沒有匯入，一直到了 3 月底才有一筆年金匯入。老張覺得勞保局把他 2 月份的年金給漏掉了，這是怎麼回事呢？



## A：勞保老年年金是從申請當月開始發給年金，次月底入帳

原來勞保老年年金是活到老，領到老，並且是採申請制，如果申請手續完備，符合請領規定，經勞保局計算每個月應領的年金給付金額後，從申請人寄送申請書向勞保局提出申請的當月起開始按月發給，並於次月底入帳，一直發到領取人死亡的當月止。因為第1次和最後1次的年金給付，都是以每個月的應領金額全數發給，而且年金是持續性發給，所以在次月底入帳，並不會影響被保險人領取勞保老年年金的權益。

例如，老張退職退保日期是103年2月10日，在同年的2月10日提出申請勞保老年年金給付，年金給付款項則從2月起開始按每個月的應領金額全數發給，並於3月底入帳。他每個月領取的勞保老年年金，都是在每個月的最後2個工作日內入帳。又老張領取勞保老年年金以後，在120年2月10日死亡，他死亡當月的年金，也是在120年3月底全額發給，如果入帳前他的帳戶已經結清，則改由繼承人領取。

### 申請當月應如何判斷？

「勞工保險老年給付申請書及給付收據」如果是以郵寄方式送勞保局者，將以原寄郵局的郵戳日期為準；如果是以親自送件方式送勞保局或勞保局各地辦事處者，將以勞保局或勞保局各地辦事處的收文章日期為準。

### 如果在當月最後1日退休，勞保老年年金是從次月開始發給

因為勞保老年年金，是以退職退保的翌日才具備請領資格，所以在當月最後1日退休者，退休當月不會發給勞保老年年金，是從退休的次月起開始按月發給，並在退休後的第2個月底入帳。例如被保險人離職退保日期是1月31日，要2月1日才具備請領資格，所以1月31日離職退保同時申請勞保老年年金者，勞保老年年金是從2月起開始按月發給，並於3月底入帳。





## 有債務問題，怕勞保老年年金入帳會被扣押，怎麼辦？

**Q**：老王退休領取勞保老年年金已經 3 年多了，別人的年金款項都是按月匯到銀行帳戶中，老王因為有債務問題，擔心每個月的勞保年金給付款項匯入帳戶後就會被執行扣押，所以要求勞保局按月郵寄年金支票，老王再拿支票到土地銀行去兌領現金。3 年多以來每到月底年金支票要寄來的那幾天，老王因為怕漏接掛號信，所以都不敢出門。收到支票以後，還得跑一趟土地銀行去兌領現金，造成老王很大的困擾，不曉得有沒有什麼辦法可以解決這個問題？

## **A**：按月領年金，入帳方便又安全

申請勞保年金給付的朋友都應該要提供一個申請人本人的銀行帳戶給勞保局，勞保局會從申請的次月底開始，按月將勞保年金給付款項匯入申請人的帳戶中。

但是有一些勞工朋友跟老王一樣，因為債務問題，擔心年金款項一匯入帳戶後就會被執行扣押，而要求勞保局改以按月郵寄支票方式發給年金給付。改寄支票發給年金給付款項雖解決了被執行扣押的風險，然而，受款人每到月底需在家等候收取掛號信，領到支票還要跑銀行換取現金，如果支票遺失還要辦理掛失止付等手續，真的很麻煩。



## 年金專戶有保障，不會被執行扣押

為了保障勞工朋友按月領取勞保年金給付的權益，使年金給付款項入帳不會有被扣押的風險，立法院於 102 年 12 月 24 日三讀通過勞工保險條例第 29 條條文修正案，增列規定被保險人或受益人請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行的標的，並自 103 年 1 月 10 日起施行。自此，勞工朋友不用再擔心領取的勞保年金給付款項會被執行扣押。

## 收到勞保局證明函，快去土銀開立年金專戶

勞保局已經委託代發勞保年金給付的台灣土地銀行辦理年金專戶作業，像老王一樣已經在領年金支票的人，約有 5 千餘人，勞保局會在 103 年 2 月底寄發年金支票時，隨函夾寄勞保局通知開立專戶的證明函。在收到支票和開立專戶的證明函以後，就可以到台灣土地銀行各地分行兌領支票，同時以勞保局寄送的證明函申請開立年金專戶，以後勞保局就可以改用銀行轉帳的方式，按月將年金款項存到專戶中；專戶內的存款經銀行安全控管，不會被扣押、抵銷、提供擔保或強制執行。

至於還沒申請勞保年金給付，但跟老王一樣也有債務問題，不方便提供個人帳戶的人，從 103 年 2 月開始，只要在申請勞保年金給付時，以書面說明無法提供一般帳戶的原因，經勞保局審核符合請領年金資格後，同樣會發函寄送通知開立專戶的證明函，申請人可持該證明函至台灣土地銀行各分行或郵局開立年金專戶，供日後勞保局按月存入年金給付使用。☺





# 派遣勞工保護法 修法重點說明



勞動部勞動關係司科員 蔡勝傑

近年來因為國內產業結構的調整，企業追求經營效率以及人力資源的彈性運用，促成我國就業型態的發展更加多元，非典型僱用型態也逐漸興起。根據行政院主計總處公布的人力運用調查，102年5月從事臨時性或人力派遣之工作者約有59萬人。另外根據行政院人事行政總處102年第3季的統計情形，目前公部門派遣勞工的人數約有1萬365人，顯示我國勞動派遣之勞務給付樣態已存在目前之勞動市場當中。

除我國之外，先進國家的勞動市場同樣存在勞動派遣之勞務給付樣態，透過研訂法制保障派遣勞工之權益已成為先進國家之趨勢。日本於1985年便制定了「有關勞動者派遣事業妥適營運之確保及派遣勞動者就業條件整備等之法律」，歐洲大部分國家也針對勞動派遣制定特別的法律。我國考量「勞動派遣」涉及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關係，其「僱用」及「使用」分離之特性，較傳統之僱傭關係更為複雜，現行針對傳統勞動關係之勞動法令尚無法完整規範派遣勞動所產生的相關問題，為避免派遣勞動三方關係因缺乏法律明確規範，導致派遣勞工權益無法受到完整的保障，造成三方之間發生爭議，因此制定相關規範，以維護派遣勞工之相關權益。

「派遣勞工保護法草案」於今(103)年2月初已經由勞委會主政時的委員會審查通過，該草案依循「長僱型派遣制度（禁止雇主與派遣勞工簽訂定期契約）」、「確保派遣勞工核心勞動債權」、「保障派遣勞工均等對待」、「合理限制派遣勞動」以及「派遣業登記制管理」等主要原則而訂定，重點包括派遣勞工與企業內之一般受僱勞工應適用「均等對待」之原則、要派單位對派遣勞工應負起共同雇主的責任、禁止登錄型（定期契約）派遣與要派單位指定特定派遣勞工之規定、並且派遣勞工在同一要派公司工作1年以上可有機會轉換成要派公司之正職員工、針對派遣勞動訂有事業單位使用派遣勞工總額上限以及不得僱用或使用派遣勞工之特定工作等限制與管制規定等等，以兼顧派遣勞工「工作安全」及「工資安全」的權益保障及產業運用人力之彈性空間。

## 一、確保派遣勞工之僱用安定：

在確保派遣勞工之僱用安定原則部份，主要立法重點著重於禁止登錄型派遣、偽裝派遣之擬制直接僱用及轉換正職機制部分。

- (一) 禁止登錄型派遣：派遣勞工保護法草案中關於派遣勞工與派遣事業單位的勞僱關係以維持長僱之目的為原則，規範派遣事業單位不得與派遣勞工訂定定期契約，以避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定定期契約之理由，並藉此去規避相關勞工法令上終止契約、特別休假及給付資遣費或退休金的責任，強化派遣勞工之僱用安定保障。
- (二) 偽裝派遣之擬制直接僱用：為了避免要派單位以「假派遣真僱用」之方式規避勞工法令上直接雇主的責





任。派遣勞工保護法草案明定要派單位不得於派遣事業單位依要派契約派遣其派遣勞工前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工的行為，如有違反，直接擬制要派單位直接與派遣勞工成立僱傭關係，以避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」的情形，藉以規避勞動法上所課之雇主義務，而造成派遣勞工之勞動條件降低，損及派遣勞工工作年資相關權益。

- (三) 轉換正職機制：為避免企業長期使用派遣勞工，以規避勞工法令應有之義務，而影響一般受僱勞工之工作權益，「派遣勞工保護法草案」規定派遣勞工於同一要派單位工作滿1年，並繼續為這個要派單位提供勞務者，可以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，如要派單位未於收到通知之日起十日內以書面表示反對，派遣勞工即與要派單位成立勞動契約。

## 二、確保派遣勞工之權益 -- 均等待遇原則以及工資補充及職災補償連帶責任：

「派遣勞工保護法草案」最為核心部分在於明確派遣勞工有均等對待原則的適用，其規定派遣勞工於要派單位工作期間的工資、使用設施、設備與托兒措施以及

工作機會的資訊權，都應該受到均等對待原則之保護，以避免派遣事業單位藉由壓低派遣勞工的工資來獲取利潤，並保障派遣勞工在要派單位之工作場所免於遭受歧視對待。

為避免派遣事業單位積欠工資嚴重影響勞工生計，並明確派遣事業單位與要派單位之雇主與使用者之角色，「派遣勞工保護法草案」規範勞工遭受積欠之工資，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位應負給付責任，其後再向派遣公司求償，以確保勞工經濟生活來源，另派遣勞工於要派單位發生職業災害時，要派單位與派遣事業單位對於職業災害補償有連帶補償責任。

## 三、明確要派單位之法定義務：

「派遣勞工保護法草案」課予要派單位在使用派遣勞工時有「使用上雇主」的相關責任，在勞動基準法中有關工作時間、休息、休假及女工等相關事項、性別工作平等法中有關性別歧視、性騷擾防治、哺乳時間及工作時間調整等相關事項、及就業服務法中有關就業歧視禁止等相關事項上，避免派遣勞工於要派單位之指揮監督下遭受不法對待。另如有發生違法情事時，除處罰雇主（派遣事業單位）外，並得依上開法律處罰要派單位。

#### 四、強化派遣事業單位之法定義務：

「派遣勞工保護法草案」要求派遣單位僱用派遣勞工時，必須要對派遣勞工詳細說明工資、保險等派遣條件。另外，在派遣公司與要派單位之間的要派契約可以約定派遣事業單位依法給付派遣勞工工資後，要派單位再支付價金，如果發生派遣公司積欠派遣勞工之工資，要派單位負有補充責任。派遣勞工如有加班、女性夜間工作等情事，要派單位應向派遣事業單位確認有無依法辦理勞資會議或工會同意之法定程序。

#### 五、明定派遣事業之管制方式：

在派遣公司與要派公司的限制與管理部分，「派遣勞工保護法草案」規定事業單位要從事派遣業務時需要向主管機關登記，並課派遣公司應定期提報派遣相關資料的義務。未來派遣公司如有違法的情形或缺專業的管理人員，將無法從事派遣業務，並且經由登記之管制手段，改善現在實務上一人公司或掛名公司的情形。

#### 六、使用派遣之限制規範—總額上限及負面表列規範：

在派遣總額管制部分，參考行政院主計總處 102 年人力運用調查，從事臨時性或人力派遣工作者占全體就業者之 5.39%，以及主計總處工商及服務業普

查統計，100 年有使用派遣人力之企業共計 7,428 家，平均每月使用派遣人數 13 萬 1 千人，占僱用員工比率 1.074% 等情形，於「派遣勞工保護法草案」明訂要派單位使用之派遣勞工，不得超過該單位受僱員工總額 3%。另外「派遣勞工保護法草案」也針對大眾安全、衛生及公共利益具有重大影響的工作（如醫事人員、保全人員、航空人員、船員、大眾運輸駕駛及採礦人員）做出禁止使用派遣的規範。

由於勞動派遣關係較傳統勞僱關係更為複雜，勞資雙方對勞動派遣關係也較為陌生，導致勞動派遣被濫用且派遣勞工勞動權益缺乏保障的情事時有所聞，雖然目前從事派遣的工作者相較於全國勞動者而言尚屬少數，但派遣勞工之勞動權益仍應受到保護，不應與其他直接僱用之勞動者有所差別，「派遣勞工保護法草案」即基於前開原則研制，藉以保障派遣勞工權益的基礎，來提供派遣勞工完善的就業安定與勞動權益。☺





# 勞動教育發展方向 及機制探討

國立政治大學勞研所教授 成之約

談到「勞動教育」，或許多數人並不十分瞭解何謂「勞動教育」與「勞動教育」的重要性為何，更遑論要將「勞動教育」的角色與功能予以定位和建構「勞動教育」推動的機制。換言之，雖然勞動教育係一專門為勞動者所辦理的「教育」，即便是「勞動教育」的目的是為提高勞動者的知識水準、加強勞動者的謀生能力與培養工會優秀幹部，（行政院勞工委員會，民 82：1-2）「勞動教育」該如何推動與執行，相信是許多人共同的疑問。





為解答前述問題，可能必須由「勞動教育」的內涵加以探討。「勞動教育」的範圍，有時也會因為時間或空間的不同，而有所差異。例如，我國早期的勞動教育範圍是以補習教育、教導文盲識字為主。近年來，由於教育水準提高，加上整個社會價值的改變，為符合勞動者的需求，勞動教育從過去只求溫飽時代，偏重在知能、技術及專長訓練，改變為重視生活素質的提升與精神生活的滿足為內容。

根據我國政府主管機關現行勞工教育實施辦法規定，「勞動教育」包含知能教育、公民教育、生活教育及工會教育四大部分；關於各該項的內容分別為：

### 一、知能教育

「知識就是力量」，過去勞動者之所以無法在社會上享受平等待遇，即是因為教育上機會的不平等，以致知能無法提高、地位低下。但自十八世紀工業革命以來，社會結構發生了重大變化，科學文明不斷進步，工業技術日新月異，人民為適應時代需要，必須不斷學習提高知能，充實自己。勞動者為適應潮流與工作需要，自然必須提高知能，充實技能。而各種常識及新知的增進，也是為適應現代生活，作為現代人所必備而不可缺少的。尤其今天處在自動化工業

時代，為了使生產工業化、政治民主化及生活社會化，勞動者更必須要具有豐富的知識與技能，才能因應時代的改變。

### 二、公民教育

公民教育包含有「怎樣才可以將一般國民陶冶成為公民」的意義，他實施的對象指的是全體國民而言。希望每一位國民將來表現的各種社會行為，能成為國家忠勇服務的公民。一個國家是否富強康樂，要看全國國民是否健全而定。而所謂一個健全的公民，首先必須認識他的國家民族所構成的因素，國際地位及本國文化在人類文化中的重要性，以養成堅強的民族意識。公民教育的第二任務是在明瞭本國政治制度、憲法精神、民主生活方式、及地方自治的運用，以培養使用民權能力。公民教育第三任務是瞭解國家現階段經濟實況，以啓發對於民生的正確觀念。勞動者為國家之國民，也是社會之中的一份子，平時接受教育的機會較少，公民教育的灌輸與加強，尤為重要。

### 三、生活教育

所謂「生活教育」是將四維與八德等重要項目融會於日常生活之中。生活教育的次一目標是勞動與創造，在生活教育的任務下，要有創造精神與刻苦耐勞修養，養成勞動精神與習慣，使手





腦並用，分工合作。每個人的日常生活應該包括許多方面的活動，為求得能圓滿適應個人的日常生活，打破時間或空間對個人的生活限制，推展教育活動，充實生活內容，是一種主要手段，何況勞動者平時從事工作，其需要各方面的補習教育更較一般人為迫切。再者，使勞動者養成良好的生活習慣，促進健康生活，維護固有文化，加強倫理觀念、敦親睦鄰，在今日倡導端正社會風氣中，更顯得重要。而在工作之餘，勞動者更需要康樂活動及休閒生活來調劑身心，提升精神生活。

## 四、工會教育

工會組織的發展，需要有能力且負責任的幹部及熱心參與的會員，因此幹部及會員的培養與訓練，非常重要，這是達到工業民主的必經之路。工會健全是勞資合作的一個必要條件，工會教育又是促進工會培養優秀幹部一個最好的方法。如何灌輸勞動者對於工會依法活動的各種知識，增進會員對工會的認識及對工會的向心力，促使工會組織能夠健全，以維護勞動者合法權益，及使工會幹部瞭解勞動政策和社會經濟政策的本質，始能協調勞資關係，提高工作效率，改善勞動者生活，都有賴工會教育的實

施。尤其是關於進行團體協商和參加勞資會議，實施工業民主的技術，都要透過教育方式加以訓練，使其熟悉法令和各種實際業務之技巧。

根據以上的敘述與討論可知，就「勞動教育」的內涵而言，至少「知能教育」、「公民教育」和「生活教育」等面向是與勞動者就業能力的提升具有關聯性。因此，為提升勞動者因應外在環境變遷與發展的能力，「勞動教育」的重要性與必要性似乎更加凸顯。

根據前述的討論，至少可以理解「勞動教育」和勞動者就業能力的提升息息相關，更與勞動者和企業因應能力的提升息息相關。然而，無可否認地，「勞動教育」的內涵並非僅限於「知能教育」、「公民教育」和「生活教育」等三項，「工會教育」也是其中重要的一環。因此，若討論重點忽略了「工會教育」，似乎有其不夠周延與不夠完整的情況。

事實上，配合集體勞資關係法制的調整，工會的角色與功能將越加重要。由「工會教育」的內涵可知，「工會教育」的目的係為「灌輸勞動者對於工會依法活動的各種知識，增進會員對工會的認識及對工會的向心力，促使工會組織能夠健全，以維護勞動者合法權益，



並使工會幹部瞭解勞動政策和社會經濟政策的本質，進而協調勞資關係，提高工作效率，改善勞動者生活。」（行政院勞工委員會，民 82：6）因此，為發展工會與因應集體勞資關係的發展，「工會教育」的重要性勢必不可忽略。

大體而言，本文主要探討重點包括以下三項：

- 一、 掌握先進國家勞動教育內涵與推動方法。
- 二、 探討勞動教育內涵及項目，以及勞動教育的經費來源。
- 三、 研提我國勞動教育的定位、發展方向與推動機制。

## 美國與紐西蘭的勞動教育

### 一、美國經驗

雖然，依據我國【勞工教育實施辦法】第七條的規定：勞工教育應以勞動

事務、知能及生活等教育為範圍；大體上包括：知能教育、公民教育、生活教育和工會教育等。（行政院勞工委員會，民 82：4-6）

儘管如此，有學者卻認為，勞動教育僅包括對工會會員（Union members）所提供的勞動研究（Labor studies）有關課程。（Spencer, 1996）換言之，勞動教育似乎僅限於前述的「工會教育」。

根據 Spencer 的主張，勞動教育具有以下三項的目的：（Spencer, 1996）

- 一、 協助與提升工會會員和工會幹部工會參與的能力。
- 二、 讓工會會員瞭解工會政策，以及工會環境的變化；例如，新的管理技術和勞動法令的變動。
- 三、 提升工會認知（Union consciousness）和支持社會行動（Social action），建構共同目標與分享組織與活動經驗。

由於工會幹部不多，必須仰賴工會會員的熱心參與。因此，勞動教育成為培養工會活動志工的重要手段。此外，勞動教育具有社會目的，透過勞動教育可以提升和發展工會能見度和目標，進而提升工會集體力量。（Spencer, 1996）



根據學者意見，勞動教育的課程包括三類：（Spencer, 1996）

- （一）工具性訓練（Tools training）課程；例如，訓練廠場代表申訴處理能力、安全衛生和招募策略等。在加拿大，這些課程多是由工會來提供；在英國與美國，除工會外，這些課程也會由教育機構來提供。
- （二）與工作場所有關的社會議題（Societal issues）課程；例如，性騷擾或種族主義。
- （三）與工會發展有關的勞動研究（Labor studies）課程；例如，勞動史、經濟學和政治學等。一般而言，這些課程多由教育機構來提供；舉辦的方式不一，可以是一定期間內的密集式課程，也可以是利用晚間、週末或遠距教學（Distance education）方式進行。

除了以上的課程類型外，工會也會舉辦前述勞動教育範圍以外的教育訓練課程；例如，識字課程，提升不識字勞工或移民勞工閱讀能力，以便能多接觸工會的有關資訊。職業訓練課程，以提升工會會員的就業能力。此外，少數工會會透過電視、廣播或電腦網路來達到教育民眾與會員的目的。

一般而言，多數工會的功能著重於「工會的運作」與「會員利益的爭取」

兩大類。因此，工會會傾向於辦理以下類型的訓練：

- （一）養成訓練，讓勞工具備職場所需的技能。
- （二）勞動教育和勞動研究，提升工會幹部與會員工會發展有關的專業能力。勞動教育不同於成人教育，因為勞動教育係透過工會將勞工與教育結合。
- （三）職業訓練，協助勞工本職專長與第二專長的培養。
- （四）自我提升教育（Self-improvement education），讓會員具備基礎技能、公民等能力。（Naylor, 1985）

根據調查發現，勞動教育內容與方向包括：協約協商與執行（Contract negotiation & administration）、工會組織（Union-building programs）、組織技巧（Organizing skills）、政治（Political education）、領導統御技巧（Leadership skills）、語言和公民有關教育（ESL, Citizenship, Etc.）、包容與多多元化議題（Inclusion/diversity Issues）、經濟學（Economics）、幹部訓練（Staff Training）和講師訓練（Train-the Trainer）等；而教學方式包括課堂講授、演練、小組討論和線上學習等。（Byrd & Nissen, 2003）

在美國，勞動教育係由大專校院和工會來提供，尤其又以前者扮演的角色最重。（Naylor, 1985）然而，由於州立大專校院面臨經費刪減、工會組織率下降和潛在學生人數的減少，美國公立大專校院的勞動教育課程面臨持續發展的危機與挑戰。除此之外，由於工會體認到面臨所謂生存危機，也因而將資源從教育移轉到工會的發展和運作上。（Hertenstein, 2009）結果，勞動教育的發展受到相當程度不利的衝擊與影響。

在美國公立大專校院的勞動教育主要著重於勞動史、組織工會、申訴處理、集體協商、仲裁和勞工運動理論等課程的講授。通常分為學位課程和非學位課程兩類；而招收的對象包括工會會員、一般勞工、移民勞工和一般學生等。（Hertenstein, 2009）

美國公立大專校院的勞動教育課程經費多來自於州政府的補助。不過，由於經費的刪減，這些大專校院不是減少課程數量，就是尋求其他經費補助來源；包括工會所繳納的服務費用、個人學費、聯邦政府補助和個人或基金會贊助等。（Hertenstein, 2009）

勞動教育的發展方向為何？取決於國內外環境，以及工會的意識型態。

強調抗爭的工會，對於辦理勞動教育的重點，自然與強調合作的工會不同。換言之，企業型工會主義（Business unionism）的勞動教育著重於工具性訓練和企業問題解決等課程，而社會型工會主義（Social unionism）則著重於社會議題和與工會發展有關的勞動研究的課程。無論如何，學者認為，勞動教育的發展應該著重於以下的方向：（Spencer, 1996）

- （一） 有新教育假（Paid education leave，PEL）：英國於 1970 年代和紐西蘭於 1986 年都曾以立法方式要求雇主提供工會幹部「有新教育假」。若是無薪教育假，則多是由工會來支付有關的薪資。若無法以立法方式達成，則工會必須將「有新教育假」列入協商的重要議題。
- （二） 職業訓練：著眼於全球化與產業結構的轉變，提供與工會會員工作有關的訓練必須成為工會發展的核心策略。尤其是在順應政府提升勞工就業能力的訴求上，工會在職業訓練的推動上取得一定程度的正當性與優勢。
- （三） 提供遠距或網際網路教學。

## 二、紐西蘭規定

紐西蘭有關勞動教育的規範是規定於【聘僱關係法】（Employment





Relations Act)；不過，在【聘僱關係法】中，並非以「勞動教育」為名，其名稱是「聘僱關係教育」。儘管如此，若進入提供「聘僱關係教育」課程的機構網站，可以發現所謂「聘僱關係教育」的內涵，就是吾人所稱的「勞動教育」，而提供「聘僱關係教育」的機構，絕大多數都是工會團體。

在【聘僱關係法】中，紐西蘭政府針對「勞動教育」的實施規劃有以下的機制或規定：

## (一) 聘僱關係教育競爭基金 (Contestable Fund)

此基金之目的為支持與普及聘僱關係教育提供保障，聘僱關係教育能促使工作環境更加安全並且提高整體生產力。這類課程應當與聘僱關係或者職業健康與安全的目標有關，且應包含：

1. 教育能增進處理聘僱關係事件的技巧與知識，能改善工作環境的聘僱關係，也能使僱主、受僱者與工會間在彼此信任的情況下進行協商。
2. 在職業健康與安全法案 (Health and Safety Employment Act) 的認可下，為負責健康與安全訓練的工會代表舉辦特定的訓練課程。

申請者可以是已註冊的工會、工會組織、雇主、雇主的聯合組織，或是任

何其他在教育法案下或 NZQA 的供應者。若您所處的組織不符資格，您可以透過其他符合資格的組織來申請；組織必須申請聘僱關係教育競爭基金並概括承受所有責任。

## (二) 聘僱關係教育假

聘僱關係教育假的目的在於，若受僱者參與的工會有派放了聘僱關係教育假給受僱者，則符合資格的受僱者可憑聘僱關係教育假參與核准的聘僱關係課程。

此教育目的在於讓參與者能更加了解聘僱關係，尤必須強化彼此間的信任感，進而改善工會、受僱者與僱主間的關係。

聘僱關係教育假只能在經過勞動部部長核可的特定課程內使用。

聘僱關係教育假的權利，工會成員都擁有由聘僱關係教育假而來的權利；工會統籌聘僱關係教育假的權利

在每年固定日期前某個月的 30 號，工會必須計算團體中符合資格受僱者的聘僱關係教育假之數量。除非僱主與工會決定另擇他期，否則日期統一為每年的三月一號。即使符合資格的受僱者名單更動，同樣的權利在接下來的期間中(換言之，表示未來的 12 個月)仍將持續。

工會必須在確定日期後的一個月內通知雇主，通知中必須載明：符合資格的受僱者參與聘僱關係教育課程至多將為期多久，以及計算的方式。

工會可決定有哪些符合資格的受僱者可獲得聘僱關係教育假。工會必須以書面告知獲得許可證的受僱者將可有多少參加訓練課程的天數，同時說明獲得許可證的相關限制及規定。工會也必須寄通知書的副本給雇主。

相關限制及規定有：

1. 受僱者必須在憑證年度結束前使用掉聘僱關係教育假。
2. 此許可證由雇主依照受僱者的相對日薪比例支付。(相關規定可參考 2003 年的休假法案第九章) (as defined in section 9 of the Holidays Act 2003)

3. 受僱者必須至少在十四天前通知雇主，通知內容載明他們將領取聘僱關係教育許可證及預備參加的課程種類。

4. 若能夠具體證明受僱者於特定期間參與訓練課程，將可能導致雇主公司營運受到影響時，雇主可拒絕同意受僱者於特定期間使用聘僱關係教育假參加訓練課程。

### (三) 聘僱關係教育假的權利限制

【聘僱關係法】制定一套計算方式，使工會得以計算個別雇主的聘僱關係教育假使用權利。除非在集體同意的情況下使用其他的替代方式，否則工會得以持續使用此計算方式。

此計算是以全職工作者中符合資格的受僱者為基準。為了計算目的，符合該請假權利之領取資格的受僱者只要每週工作時數大於等於 30 小時都被視為全職工作者。而符合許可證領取資格但一週工作時數少於 30 小時的受僱者則以半數計算。

下列公式可用以計算符合資格之受僱者團體的整體權利：

在 2001 年及之後年份特定日期之前某個月的 30 號時，符合資格的全職工作者人數	工會可統籌的聘僱關係教育課程天數 (最多)
1-5	3
6-50	5
51-280	每八位全職工作者可有一天
281 以上	35 天；超過 280 人，每增加一百個全職工作者可再增加一天



#### (四) 聘僱關係教育課程認證資訊

在【聘僱關係法】規範下的聘僱關係教育課程許可證權利，只能在經過核可的聘僱關係教育課程中使用。所有的申請都必須達到一定標準，如：與法案規定的主題一致，且必須符合品質保證的規範。

### 結論

綜合其他國家的經驗，大致上可以獲得以下的分析結果，以提供我國推動勞動教育的參考：

#### 一、勞動教育內涵

雖然，有學者主張，為配合勞動情勢的發展，勞動教育的內涵應擴及到職業或技能有關的教育訓練等；證諸美國的經驗。勞動教育還是以工會教育和勞動研究課程為核心。換言之，也就是以下列的課程方向為主：

(一) 工具性訓練 (Tools training) 課程；例如，訓練廠場代表申訴處理能力、安全衛生和招募策略等。

(二) 與工作場所有關的社會議題 (Societal issues) 課程；例如，性騷擾或種族主義。

(三) 與工會發展有關的勞動研究 (Labor studies) 課程；例如，勞動史、經濟學和政治學等。

在我國工會團體辦理勞動教育，為獲得經費補助辦理工會教育訓練，則多以宣導政府施政重點為內容，例如性別平等議題、勞動法規等等。而日韓辦理勞動教育的單位，其課程設計內容較少發現會以宣導政府施政重點為教材。

#### 二、勞動教育提供者

勞動教育的提供者為誰？美國和

紐西蘭主要係以工會和教育機構為主要的提供者，有些國家則呈現相當多元的現象，甚至連管理顧問公司都成為勞動教育的提供者。

### 三、勞動教育法制化與經費來源

在資訊有限的範圍下，本文並未發現美國政府針對工會團體辦理工會教育訓練，有頒布明確的法制規範，而我國則訂頒「補助工會團體辦理工會教育訓練實施要點」。

我國補助工會團體辦理工會教育訓練實施要點（98年1月20日勞資1字第0970126618號令修正）的目的是，行政院勞工委員會為鼓勵工會團體配合政府施政措施，辦理工會教育訓練，以增進工會會員知能及宣導政府施政重點為目的。符合此要點時，工會在辦理工會教育訓練，得向勞委會申請費用補助。

在美國，若是教育機構來提供勞動教育課程，則是透過政府補助、募款和學費收入等方式來掌握經費來源。紐西蘭則是勞工參與指定的勞資關係教育課程，由政府提供教育費用補助。

### 四、勞動教育活動實施方式

在我國工會團體辦理勞動教育，在經費有限之下，若要申請政府補助，則須符合補助要點規定，因此多以研討會或宣導

會之方式辦理，時間長短與學員招募人數要符合基本規定。而日韓課程實施方式除也以研討會或座談會方式進行外，也設計多元的方式，如行動學習計劃、個案演練、實習課程、勞工學院或勞工大學等方式為之。

### 五、實施對象

多數勞動教育實施對象以工會會員、工會幹部與工會領袖為主，非工會會員為輔。另外，隨著勞動市場非典型工作越來越多樣性，有些國家的勞動教育提供單位，積極地將部份工時工、派遣員工、臨時工、定期工以及女性納入勞動教育的實施對象，並針對這些非典型工作者特別設計勞動教育教材內容。

### 六、勞動教育法制化之可行性分析

就所掌握的資料而言，美國似乎也未就勞動教育的實施等予以法制化。最特殊者，莫過於紐西蘭。根據【聘僱關係法】的規定可知，紐西蘭將聘僱關係教育（勞動教育）與安全衛生教育明訂於該法之中。同時，對參與經指定課程的勞工，政府還提供必要的經費補助。因此，若要將勞動教育及其經費予以法制化，紐西蘭的經驗似乎可以列入參考與學習的對象。☺