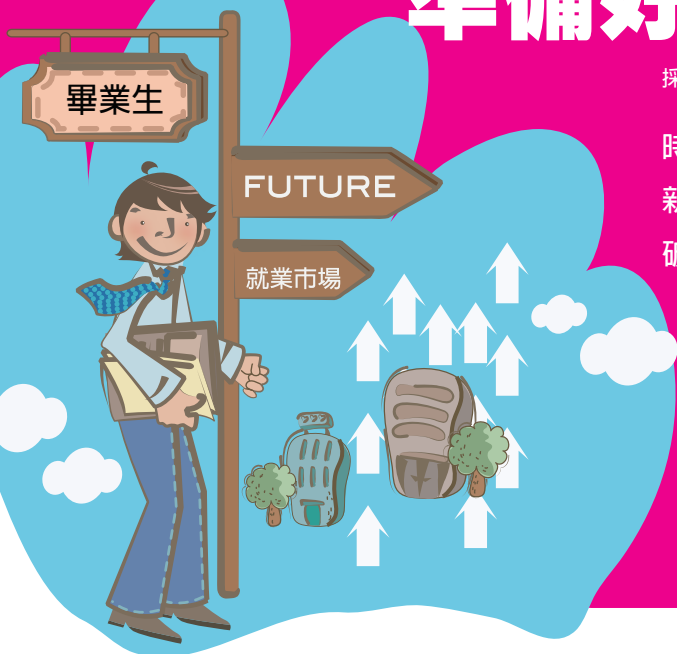




新鮮人 準備好跨界了嗎？

採訪撰文 許靜娟

時序再度進入驪歌高唱的季节，許多新鮮人心中卻滿懷焦慮，不知如何打破「畢業即失業」的時代魔咒。



根據行政院主計處五月份的統計分析，台灣青年世代失業率仍居高不下，20～24歲青少年失業率高達12.56%，25～29歲人口失業率也在平均水準之上，達7.59%。然而青年失業，並非台灣的特殊現象。美國、香港與歐盟國家的年輕人，近年來也都籠罩在高失業率的陰霾下，今年一月份，西班牙的青年失業率更超過四成，高居全歐洲之冠。年輕人找不到工作，儼然成為已開發國家的普遍課題。

面對這樣的全球結構性衝擊，社會新鮮人以及在學生，必須對整體趨勢有所掌握。過往一技之長走遍天下的就業心態，已不適用於今日轉瞬變化的職場生態，當產業生命週期縮短、異業結盟、產品創新當道，以及近日ECFA（兩岸經濟合作架構協議）的簽訂，諸多現象正在重新改寫職場工作的樣貌時，年輕人必須培養領域跨界力、空間移動力以及創新能力，才能穩當面對時代洪流的衝擊。

領域跨界正流行

對就業市場有長年深厚觀察的《Cheers》雜誌劉鳳珍副社長指出，「從專業分工到專業多工」，是年輕人必須打造的職場競爭力。學校教育，大多以培養單一領域專



業的分科模式，進行人才培育，但企業從競爭的邏輯出發，「跨界整合」才是這個時代的成功關鍵字。

「尤其在台灣，200 人以下的中小企業佔整體企業家數的 98%，部門分工並不像大型企業那樣精細，總務、財會、行政、人資，往往都要混在一起做；甚至某些公司中，行政總務的工作，是要求所有員工互相輪調的。」劉鳳珍生動地點出中小企業工作現場彈性取勝、身兼數職的人力調度特色，這正是學校沒教、新鮮人卻不能不知道的真相之一。

如果能夠在學生時期，就對這樣的跨界文化有所認知和準備，例如財會科系的學生，能不受限於學校排定的課表，跨領域修習人力資源管理等課程，及早取得相關知識與 know-how，就業後將能減少衝擊與挫折，也能夠縮短就業市場供需兩端的期待鴻溝。

除了企業內部的人力調度，產業模式的重構、多元化、複雜化，紛紛跨界產品創新的可能，也是青年人必須跨出領域門檻的重要原因。當裕隆集團在 2009 年以全球第一台智慧車改寫汽車製造史的同時，也意味著汽車產業已經從傳統機械產業，跨入台灣引以為傲的電子高科技領域；寫下航空業獲利傳奇的美國西南航空，超高效率的後勤處理系統則是借力於 F1 賽車的經驗。可見企業從產品開發、作業流程到



人力管理，都不再侷限於既有產業分工，轉而向多元領域取經學習，探索「異花授粉」的可能。跨界發展的企業，無疑需要具有跨領域學習力的人才。

機動能力不可少

領域版圖上的跨界不可避免，青年世代空間移動、異地求生的能力，也亟需加強。

ECFA 正式簽署後，意味青年所面對的職場競爭版圖更為廣大複雜，受到外派、在各地移動工作的機會增加，兩岸人才的交流與競爭將更為密切，當新鮮人期望西進發展時，更要自問：準備好了嗎？

過去，外派工作機會大多落在公司的資深同仁身上，當海外業務的基礎漸趨完備、管理模式相對成熟時，有更多企業主願意讓更多新鮮人到海外接受磨練與挑戰。根據今年三月《Cheers》雜誌所進行的 1000 大企業調查，有高達 25% 的企業願意把外派任務交給社會新鮮人，但是老闆們也同時擔心，這些社會新鮮人是否真正具備離鄉背井到海外工作的能耐？畢竟「國際觀」不僅是偶爾出國旅行賞鮮，更包括面對異國文化的理解、語言、生活習慣與工作模式的適應能力。當新的經濟版圖，帶來龐大外派需求的同時，新鮮人的能力也應加緊腳步追上。

創新應變 為自己加值

過去，一個產業從發芽茁壯到衰退，往往需要一、二十年的時間，而今產業生命循環縮短，三、五年的時間，一個大浪打來，企業可能隨時從高峰墜到谷底。



2008 年底，由美國次級房貸危機而引發全球金融風暴，科技產業也受到骨牌效應波及，面臨減產與無薪價的景氣寒冬。在全球經濟牽一髮而動全身的今日，企業面對可能任何時刻襲來的巨變，不得不練就伸縮自如的應變能力，不斷創新。工作者自然也需要在身上多配備幾把刷子，透過多元學習增加自己的彈性與創意。

把握機會 持續學習

劉鳳珍鼓勵年輕人，在人均壽命延長，工作年限也隨之延伸的今日，年輕人必須配備「學習力」與「解決問題」的能力，同時踮起腳尖、拉長脖子，勇敢接受挑戰。不只接受自己已經擅長的任務，更應嘗試不熟悉的事情，才能在人群之中突顯自己，在為期三、四十年的職場生涯始終不斷成長、保有優勢。這樣的過程中，許多工作能力都是做中學，不見得要上課、考證照，才是取得競爭力的唯一管道，證照與課程只是門檻，並非職場競爭力的決定性因素，正確的態度與認知，才是關鍵所在。

青年世代偏高的失業率，除了來自景氣影響，也和新鮮人本身對於未來方向徬徨的心態不定、異動頻繁有關。事實上光憑想像無法探索自己真正的特質，比如喜好文字創作，不代表適合投入需要極大細心與耐心的編輯專業；外在形象亮麗的公關、空服員，往往要面對大量細瑣工作的磨練，除了活潑外向、能言善道之外，還需要看見背後的辛苦代價。工作要實際接觸，才能知曉其中冷暖，劉鳳珍叮嚀「就像找伴侶一樣，設定基本條件以後，適不適合還是要經過相處才知道，不見得要非常清楚性向，才能跨出第一步。」

根據人力銀行的統計分析發現，大專院校畢業生首份工作求職的等待時間，與薪資呈現負相關，也就是說，求職等待期越長，起薪越低。新鮮人最好握剛畢業求職的求職黃金期，勇於推薦自己，贏得先機。

年輕人不妨透過在學期間累積打工經驗，藉此多認識自己和職場脈動。在工作現場，若能處處留心，工讀生也能讓自己的價值被看見。劉鳳珍舉例，她曾審閱一位新鮮人的履歷，談及如何在麥當勞打工期間，讓自己在尖峰時間的點餐服務效率，比其他工讀生多出 30%，同時，也將工作心得分享給同事，提高整體尖峰時間的來客數。「這樣的人，自然會被人資主管看見，在無數履歷中脫穎而出。」

在產業生態瞬息萬變的今日，新鮮人需要新心態、新思維，充實領域跨界、空間機動、創新的能力，好迎接走出校園後，社會的真實歷練與挑戰。🌀



化解歧見 共謀派遣勞工 保障良策

全國產業總工會秘書長 謝創智

有人說勞動派遣是一種「**working poor**」的就業型態，落入派遣漩渦中的勞工，很難再度翻身擁有長期安定的工作。工作不安定，時有時無，就算有了工作，收入不穩定，也不足以維持溫飽，養兒無法教養，退休也無法安養，在處於勞動市場最弱勢的一環中，也無力去主張《勞基法》上最基本的工資、工時、休假等勞動條件，散布在不同要派單位的派遣勞工，也不可能透過組工會的方式，進行集體協商甚至勞資爭議來捍衛權益。當這群勞動市場金字塔底部的基層勞工愈來愈多，顯現的就不只是市場經濟結果可以簡單帶過，而是嚴重的社會問題也是政治問題了。

2009年5月1日，勞工團體發動「反失業大遊行」，提出「修法禁止勞動派遣，增訂雙重雇主責任」的訴求，並具體主張：為避免企業採行勞動派遣，規避雇主責任，應修改各項勞動法律中對「雇主」之定義，課以要派單位與派遣機構負同等雇主責任，以杜絕企業藉勞動派遣規避雇主責任及風險；修



改《就業服務法》規定，將人力派遣業改為「特許制」，不僅限制其成立門檻，並規定如進用派遣人力，應相對繳納高額「勞動保證金」，杜絕派遣機構的中間剝削。2010年5月1日，勞工團體以「反貧窮」為主題再度走上街頭，繼續提出禁止派遣的主張。

從上述發展來看，勞動派遣固然有其興起的原由，但也帶來對傳統僱用關係的衝擊，因此勞工團體不斷透過抗爭及發聲，表達反對的立場，並以全面禁止為最高目標。

雖然勞工團體以全面禁止勞動派遣為目標，但在現行法制面上是否可行？真能達到全面禁止嗎？如果要以嚴格規範來達到限縮勞動派遣的蔓延，又該如何規範？是採行政規範還是法制化？若是法制化，是選擇立專法還是分散修法？在立法或修法的過程中，面對政府和資方的態度，又要如何確保達成有利派遣勞工保護的工會思維？這些問題都是工會必須面臨的思考和挑戰。





勞動派遣在台灣引發的問題

勞動派遣之所以會興起有諸多原因。從要派單位來看，可以降低勞動成本、彈性運用人力、規避勞動法令課以雇主之責任、作為正式僱用的甄選管道、減少與勞工或工會的協商及勞資爭議；從派遣單位來看，可以從中獲取利益、法令規範及執法效能無力拘束；從派遣勞工來看，可以獲取更多的工作經驗和專長、做為尋找長期性工作的跳板或過渡期、減少求職時間及成本、滿足工作時間的彈性需求。

雖然勞動派遣可以為要派單位和派遣單位帶來好處，但這些好處往往是建構在勞工權益受影響之上，或是靠游走法令邊緣來獲取利益。對派遣勞工而言，上述的原因也並非無法透過完善的就業輔導體系、定期契約和部分工時的運作來達成。

勞動派遣所引發的問題，在我國的各種文獻資料中已經討論過非常多，以下僅做簡要整理，不做過多贅述：

1. 假承攬真派遣，規避雇主責任。
2. 逼退正職員工再以派遣勞工身分回聘。
3. 派遣公司中間剝削，抽取不法利益。
4. 低價搶標，派遣勞工勞動條件下降。
5. 派遣勞工每年受僱不同得標派遣公司，年資無法累計權益受損。
6. 發生工資未給付或職業災害等情事時，要派單位與派遣單位互推責任。
7. 空殼、人頭、小型派遣公司充斥，無力負擔應盡之法定雇主責任。
8. 派遣勞工與正職員工間同工不同酬，形成差別待遇。
9. 派遣勞工容易遭到解僱，就業不安定。
10. 排擠正職勞工的就業機會與工作權益，促使勞工淪為短期、臨時工作者。
11. 派遣勞工難以接受完善訓練，職業技能無法提升。
12. 需長期專業訓練之特殊性工作改為派遣，可能有損消費者權益。
13. 流動率高的派遣勞工，不利企業文化的建立，也有品質無法確保、忠誠度低及與正職員工間的衝突等缺點。
14. 危害勞工團結權的行使。
15. 公部門使用比例高於私部門，政府帶頭作不良示範。
16. 公部門派遣變相成安插私人的管道。
17. 業者違法比例高，派遣亂象充斥，行政部門無法強力拘束。





勞動派遣在台灣面臨的困境

雖然從上述的分析中，可以看出勞動派遣在企業及部分勞工的需求下，會有發展空間，但因為這種派遣型態確實會對傳統穩定僱用關係產生衝擊，危害勞工權益，向來是勞工團體強烈反對的目標。

隨著派遣亂象以及派遣勞工遭受不當對待的事件不斷發生，再加上金融海嘯後，企業採用派遣勞工的意圖明顯增加，勞工團體要求政府制止勞動派遣的呼聲愈趨強烈，行政部門在依法行政的原則下，期盼盡速在法律上有明確規範的思維可以理解，作為各方勢力角逐的立法院，會有代表勞資雙方的派遣修法草案出現，也是可以預期的。

在勞資政三方尚未就勞動派遣進行有效的社會對話取得共識，甚至是三方各自內部無法取得共識前，勞動派遣這個看似會爆發衝突的議題，確實是陷入一種困境中。這種困境的發生，個人認為有以下幾個原因：

原因 1 政府勞動政策未明

雖然勞委會是勞工事務的主管機關，但在勞動派遣這個議題上，並非勞委會可以自行決定，各部會不同的思維，將拉扯出不同的僱用勞動政策。

從經建會及經濟部等財經部會來看，勞動派遣可能只是人力資源運用的一種策略，其目的是要促進經濟的發展，至於對勞動者的保護以及可能衍生的社會問題，或許不是其最重要的思考。公部門作為現階段使用派遣的最大宗者，對於以勞務採購方式進用派遣勞工，主管採購的公共工程委員會和主管人力的人事行政局，究竟要如何定位？

不同部會有不同思維，但在政府一體下，要維繫傳統的穩定僱用關係，或是朝人力彈性非典型勞動發展，是該有一明確政策。但以現階段來看，政府在僱用政策上究竟要走向何方仍無定論，連帶也影響到勞動派遣的法制化工作，如果繼續以拖待變，事情恐怕會愈難處理。

原因 2 勞工界意見仍有待整合

如果問勞工界，對於勞動派遣的理想目標是什麼，大多數人可能會支持全面禁止勞動派遣。但問題是，以目前的法律規定，有沒有可能達到全面禁止的目標，答案可能是否定的。

以經常被提起的《勞基法》第六條：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利



益」來說，就面臨勞動契約是存在於派遣業者和派遣勞工間，並非派遣業者介入他人之勞動契約的說法挑戰。再加上《民法》484條：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約」的引用，很難說派遣型態是法律所不許。

目前在勞工界中，對於勞動派遣的主張大抵分成兩派，一派認為必須禁止勞動派遣，甚至連討論勞動派遣都是應該被批判的；另一派則是認為與其在法律無法完善規範下，讓派遣繼續不當蔓延，不如採取修法或立法的嚴格法規範，來保障派遣勞工的權益。這兩派的不同意見如果無法整合，恐怕會造成工運界在派遣議題上的分裂，甚至相互批判內鬥，實非勞工之福。

原因 3 在具體法律規範上的不同意見尚待整合

如前所述，如果勞動派遣將朝向法規範進行，作為勞資政三方當事者間勢必有一番角力，甚至三者內部間就會有所爭執。以個人的觀點，未來如果要進行具體法規範時，可能會發生以下的爭論點：

- 是要以專法的形式進行立法，還是以修改相關現行法的方式進行？
- 是以發展勞動派遣，還是保護派遣勞工為修立法的主要精神？
- 是否要有行業別的限制？是正面表列還是負面表列？
- 是否要有使用派遣勞工的期限限制？多久最適宜？會不會反而妨礙派遣勞工繼續工作的機會？
- 是否要對派遣業者採許可制，並規定設立門檻？門檻要如何訂定？
- 是否對派遣業者收取保證金或是建立互保機制？
- 是否規定派遣業者須定期提報營運概況？
- 是否禁止登錄型的派遣，只允許長僱型的派遣？
- 是否明定要派契約及派遣契約需書面約定？甚至採定型化契約？
- 是否規定要派公司使用派遣勞工的最高比例？
- 是否規定要派公司使用派遣勞工須與工會協商甚至工會同意？
- 是否明定要派公司及派遣公司的雇主責任？如何規範？
- 是否明定要派公司在罷工或鎖廠時不得使用派遣勞工？
- 是否規定使用外勞之公司不得再使用派遣勞工？
- 是否明定面試及人選決定的分際？如何規範？
- 是否明定不得對派遣勞工有就業歧視及差別待遇？如何規範？



- 是否訂定派遣轉正職的條件，如何規範？
- 是否明定不可限制派遣勞工受要派公司之正式僱用？
- 派遣契約無效後，派遣勞工與要派公司的關係如何規範？
- 是否明定懲戒權的行使分際，如何規範？
- 有關勞工團結權的保障如何落實，如何規範？

結語

勞動派遣雖然是人力彈性化下的市場趨勢，但同樣的，反對包括勞動派遣在內的非典型勞動型態，也是全世界工會共同奮戰的趨勢。當經建部門一再以日韓等國高比例的非典型工作者，來試圖說明台灣失業率的高漲是因為就業市場的僵化時，我們也要鄭重的提醒政府，看看韓國那些非典型勞工所處的艱難環境，以及工會的強烈抗爭，再看看日本「派遣村」中民間協助 **working poor** 一族渡過年關的現象，難道政府願意看到台灣的勞工，是找到工作，但卻是個朝不保夕，對人生充滿不安定的工作嗎？那馬政府標榜的「尊嚴勞動」又要如何實踐？

當然，勞工界也應該認清現實，以現在的狀況要去全面禁止勞動派遣幾乎是不可能的事，讓《派遣法》規範工作繼續延宕，只會加深對既有派遣勞工的傷害，也會讓受影響者日益增加。除了繼續抗爭外，還可以好好坐下來，把工運界的意見加以整合，提出我們勞工自己對派遣的主張，應該是當務之急。就算要全面禁止，有明確的法律依據，總比現在一種法律各自解讀，究竟派遣是否違法各說各話要來的好吧。

站在代表勞方的工會團體立場，主觀上當然希望立法禁止一切勞動派遣的工作型態在台灣發生，最低限度也要嚴格規範勞動派遣的業務範圍和期間，並課以要派單位和派遣單位負雇主連帶責任，對派遣單位則採取高標準的許可制。更重要的是，修法後必須有明確且具威嚇作用的罰則，政府更必須有決心和能力去執行勞動檢查，讓所有不符法令規範的要派和派遣單位得到該有的處分，這樣才能避免派遣勞工的勞動條件和生活品質一再沉淪。☹



勞工參與 與 勞資關係

勞委會技監 林振裕

近年來，台灣的經濟成就雖已到了相當的水準，然而在物質文明緊追歐美先進國家之際，我國的精神層面卻相對的薄弱。在國民所得達18,000美元的今日，勞資間的問題是否仍只能停留在薪資是否調整、資遣費要打折或加成、公司欠我幾天假...等物化及量化的層面，不可諱言的，工業化及資本化的社會帶來了「異化」(alienation)，勞工和生產物產生嚴重的疏離感；不論藍領或白領勞工都僅是生產體制中的一個小小螺絲釘，久而久之，「勞動過程」和「產品」雖是勞動者的產出(output)，但卻已和勞動者分離。這樣的疏離感帶出了工業社會的種種問題，也衍生了社會問題，2010年近半年時間，如鴻海集團富士康接連發生12起員工跳樓事件及本田公司罷工事件等。要解決這樣的困境，生產的過程中精神面的補強是最佳途徑，這也是「勞工參與制度」之精神所在。





勞工參與之意義

勞工參與旨在使勞動者得以勞動者身份直接或者是間接行使企業經營之職權，使勞工對影響本身權益之各項企業決策有參與的權利，俾達成企業組織合理化、勞工待遇人性化之目標。

勞工參與之實施目標

勞動參與的推動主要是希望達成下列三項目標：

目標 1

倫理道德目標

保障人權，肯定工作尊嚴，使勞動者有自我發展、自我實現的機會。

目標 2

社會政治目標

1. 由勞動者參與企業決策，將政治民主的原則運用在產業內，以強化產業民主。
2. 藉以改善企業結構與組織氛圍，增進管理的人際關係，達到勞資關係的和諧。

目標 3

經濟目標

1. 提高企業經營效率。
2. 增加勞動生產力。
3. 改善產出的質與量。



勞工參與之評量

(一) 勞工參與之事項

勞工參與企業經營的事項，大體上可分為三類：

- 1. 社會事項：**係指企業內有關勞工福利及勞動條件等之問題。例如：每天上下班時間及工作間之休息時間、廠內職業訓練之實施、特別休假之排定、企業內福利機構之管理、計件工資率之擬定及資遣解僱原則等。
- 2. 人事項目：**係指企業內人事問題之決定。例如：員工之僱用、調遷及解僱等事宜。
- 3. 經濟事項：**係指有關企業生產、財務及銷售問題。例如製造及工作方法、生產計劃、企業之財務狀況、生產與銷售之情形、企業之全部或一部之歇業、企業之合併、企業之全部或重要部分之遷移等決定均屬之。

(二) 勞工參與之程度

參與能夠讓弱勢者在服務輸送上能有影響決策之平等機會，並且能夠共同享有發展的成果。因此，參與除了能夠達成充權與能力建構的目標外，更具備提高計畫效率，促進成果分享，以及強化計畫效能等功能。參與並非僅是單一行動，它可藉由多元的方式介入相關的決策，Plummer and Taylor (2004) 以參與者涉入決策程度的深淺，將參與由淺至深劃分為六個層級如下：

1. 告知 (notification)

此層級屬於最低層級的參與，參與的形式僅是告知成員有可能影響他們的相關政策或方案。

2. 出席 (attendance)

此層級的參與是指成員能出席會議，然而，行動的研擬與決策已經事先決定。

3. 表達 (express)

指成員能夠表達他們的意見與觀點，並分享資訊與知識，試圖影響當局的決策。

4. 討論 (discussion)

指在行動最初的階段便能夠給予想法上的討論，且被鼓勵以他們的理念與想法來影響最終的決策。

5. 決策 (decision-making)

此階段的參與是指能夠對於影響他們的事務進行決策。

6. 倡議與自我管理 (initiative/self-management)

為最高的參與層級，指能夠依自身之理念與想法而發起行動，並動員固有的人力與物力資源來促進目標的達成。



勞工對於企業經營之事項所參與之程度可有層次上之不同。約略分為下列三種：

1. **聽取報告**：雇主對於勞工僅有報告企業營運情形之義務，勞工亦僅有聽取報告之權利。
2. **參與審酌**：勞工對於企業經營有參與討論、交換意見及提出建議的權利。但此種建議，對於決策並無拘束力，最終之決定權，仍由資方及管理人員掌握。
3. **共同決定**：雇主之決策應得到勞工之同意，始得為之。共同決定建構在勞工能夠獲得有關資訊，且能參與審酌之上。

勞資雙方意見不一致時，需循協調或妥協之途徑以謀解決。一般而言，勞工在企業經營之社會事項上，有較高的參與，人事事項次之，經濟事項則又次之。

(三) 勞工參與之人員

參與企業經營之勞工，可能由極少數到所有勞工，即可能以特定之職位、特定之工作種類、員工之年齡、是否為本國人等為限制之標準。

推動勞工參與之決定因素

勞工參與制度能否有效推動實施，受主、客觀因素影響極大，簡述如下：

(一) 客觀因素

指企業之決策權、技術性之高低、企業規模及企業結構而言。

要言之，不論公營或民營，如企業經營者作企業決策時，仍受制於上層機關或總公司，則勞工參與企業決策的可能性會較低；而技術性極高且複雜之企業較之於技術性低之企業，就較不易實施勞工參與制度。至於大企業，由所有勞工直接參與企業決定的可能性又較中小企業來得不易，只能派選代表間接參與。

(二) 主觀因素

指勞工參與企業經營決策之態度與能力，以及企業經營者接受勞工參與企業決策之態度與觀念。

我國現有之勞工參與制度

勞工參與制度在我國推動已久，實施項目如下：

- (一) **勞資會議**：勞資雙方同數代表組成之定期溝通管道，旨在促進勞資合作。
- (二) **團體協商制度**：勞工透過集體力量，理性與資方協商，簽訂團體協約，明確規範雙方之權利義務。
- (三) **職工福利委員會**：職委會中，勞工代表至少為三分之二，辦理職工福利事項。
- (四) **勞工安全衛生委員會**：勞工代表參與安全衛生事項之決策，保障勞工工作環境之安全衛生。
- (五) **勞工退休準備金監督委員會**：勞工代表參與退休準備金之監督，健全落實退休制度，以安定勞工老年生活。
- (六) **品管圈提案制度**：改善生活技術、流程，促進勞工自我實現，提高生產力。



外國之勞工參與制度

德國

實施勞工參與制度最具代表性的國家首推德國；在反省資本主義高漲所造成的經濟不平等這個議題上，德國學者常是由勞資雙贏（甚至達成勞資政三贏）的角度思考。首先，假設企業體並非單由資本所構成，缺乏勞動力甚至社會全體的助力，都無法成事；因此，勞資雙方必須以民主的方式協商，在合理的遊戲規則下共同參與。好比「有錢出錢（股東）、有力出力（勞工）」，合股共生，化對立為合作；而政府的角色有如仲裁者，維持遊戲的秩序與均衡，共創三贏的美景。

德國的工會是跨廠場的產業別工會，與我國的廠場產業工會並不相同，然而勞工參與的精神係為統合勞資雙方的共同利益，合理創造企業經營的利潤，求取雙贏目標，這種勞工參與制度就必須要落實在個別企業之內才有意義。

「員工代表會」是德國企業內勞工的代表機關，勞工各種參與權大多透過員工代表會行使，其運作的精神正如我國的勞資會議，是合作而非對立。規模較大的企業（500~2000人）中，員工得推派代表進入監事會（功能頗似我國公司法上的董事會），這些勞工監事便代表勞工行使共同決定權，實踐勞工參與。

企業員工在100人以上者，另須成立「經濟委員會」，與資方代表在互信的基礎上，共同研商部分經濟性事務。其他歐洲各國亦有類此勞工參與的制度，惟實施的層級及程度或有不同。

美國

美國則以「團體協商」的形式，透過工會，實現勞工參與。在崇尚個人自由及近乎完全自由經濟主義的市場架構下，政府保障的是勞資協商管道的暢通。僅工資、工時等勞務條件（社會事項）列為強制協商的事項，至人事及經濟事項則任勞資雙方自由交涉，實務上取決於工會力量的強弱。「誠信」是勞資雙方協商的最高指導原則。

日本

日本的勞工參與方式則充分反映其「家父長式」的思維與組織運作模式。「勞資懇談會」是最普遍的勞工參與管道；此一會議的設立並非法律所明定，或由勞資雙方以團體協約為之，或取決於雇主的開明與恩給。雖然，勞資懇談會在實務上的運作，與團體協商的功能或有混淆，然而，在其獨特的民族性與人際網路下，勞資雙方尚能調適出可為接受的互動模式。





推動勞工參與制度應有之觀念

- (一) 勞工參與企業經營之制度，因各個國家之經濟社會及法制體系之差異而有所不同，因此在考慮引進其他國家之勞工參與制度時，不能不分別就其歷史背景、經濟社會政策及基本之相關法制詳加探討。以勞工參與制之設置為例，有由國家以法律加以規範者，如德國；有由勞資雙方以團體協約加以確立者，如美國、日本，亦有由企業自動設立加以實施者。但由企業主動設立實施者有賴企業主之開明思想去發起，不易普遍成為制度。且勞工參與之深度亦屬有限，由勞資雙方以團體協約加以確立者，雖為理想之民主形式，並可因企業之特性而形成多種多樣的勞工參與型態，較具彈性，但在工會之運作未上軌道，勞資雙方對於勞工參與之理念不甚了解，或認知差距過大時，勞工參與依賴團體協約加以確立之機會不大，勞工參與普及的可能性亦將減少。因此勞工參與若為一個國家之經濟社會政策所期望，或為憲法上所保障，則多以國家政府之法令加以規範較易貫徹。但以國家政府之法令加以規範時，又常因單一化而造成部分企業之滯礙難行。此在決定我國欲採行何種參與方式時，就必須充分考量國內之狀況如僱主的觀念、工會的運作情形，勞資雙方對勞工參與制度之理解程度、經社發展……等諸多因素，不宜貿然將外國之制度引進。如德國工會代表參與公司董事席次之制度，並不適合我國經社環境制度。
- (二) 實施勞工參與制度固然有提高生產力、改善勞資關係、加速技術革新、提昇產品與服務品質、增進勞動者之利益、保護勞工免受不公平待遇、降低員工暴露於工作之機會，增進員工個人的自尊與實現、提高勞工民主的素養、使企業人力得到有效之運用…等諸多優點，但這些優點都是建構在勞資雙方高度的相互信任上才會產生的。如果缺乏了勞資間的互信，不但前述優點不復存在，還可能造成減緩經營決策速度，延誤商機等嚴重後果，屆時不但雇主或管理階層及對此制度的實施，甚至企業永續經營，國家經濟發展都會受影響，因此在肯定其他國家實施勞工參與制度的成效時，如何強化勞資雙方的互信關係，也是很重要的。
- (三) 勞工參與制度是讓勞工能以勞工的地位直接或間接參與企業的經營管理的制度。賦予勞工參與企業經營之目的在於使勞資雙方均能真誠溝通與合作，共同謀取企業之福利，因此勞工必須認清參與不是為了奪取企業的經營權，而雇主也必須認清勞工參與制度之實施是一種時代趨勢，以正確的態度面對勞工的參與，不必刻意排斥，才能真正讓企業經營得更好，共創勞資雙贏的局面。如果勞資雙方對勞工參與制度沒有正確的認知，不能建立共識，那麼即使引進國外實施再好的制度到國內來，也很難發揮其應有的正面的效益。

推動勞工參與制度之構想

(一) 本於既有基礎，續謀改進

我國企業內勞工參與制因有勞動基準法、勞資會議實施辦法、職工福利金條款、職工福利委員會組織規程、勞工安全衛生法、勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、事業單位勞工退休準



備金監督委員會組織準則等有關法令之規定，形成法制化特色。以往雖受客觀環境限制，績效未彰，但已粗具規模，今後貴在實踐力行，政、勞、資三方均應竭盡所能克盡己責，使企業內勞工參與制度得以普遍實施。因此，現有各種勞工參與制度應繼續加強推動。

(二) 加強勞資會議功能

勞資會議應成為確能溝通勞資意見，使勞工參與企業經營之機構。為能強化勞資會議之功能，勞委會於勞基法中明定，有相關勞工加班、變形工時之挪移以及女性勞工夜間工作重要攸關勞工之勞動條件事項，須通過勞資會議之決議，雇主方能再逐一與個別勞工協商，其目的即為發揮勞資雙方透過勞資會議方式，讓勞工參與若干事業之經營事項，促進勞資間和諧。為此，行政院勞工委員會已就現有勞資會議實施辦法加以檢討，針對目前制度上存在之勞資會議法律地位是否太低，勞資會議之執行效力是否應予加強？及勞資會議之代表定位……等問題重新考量，並已展開研擬「勞資協議法」之工作，委託學者進行研究，針對德國工廠會議制度探討我國勞資會議之發展，並將嘗試研擬草案，期使勞資會議之發展更臻健全，並強化勞工參與制度的法源及成效。

(三) 採行相關配合措施

1. 工會組織之配合

- (1) **發展並健全工會組織**：工會組織為勞資合作的橋樑，出席勞資會議的勞工代表亦以由工會會員選舉產生為原則。因此，工會在促進勞資合作過程中，具有重要地位，故實施企業內勞工參與制度，應先發展並健全工會組織。2010年6月4日大陸「中華全國總工會」發出緊急通知，要求全力推動包括台商、外商在內的企業組建工會，強調要做到哪裡有職工，哪裡就有工會組織。行政院勞委會於2010年5月間訂定「輔導籌組產業工會計畫」，預定自2010年至2013年，每年輔導成立15家產業工會，4年共成立60家為目標。

勞動參與，使勞動者有自我發展、自我實現的機會。





- (2) **積極推動工會會務**：目前我國勞工加入工會組織之比例甚低，如以產業工會家數占30人以上中小企業家數則工會組織率只有3.06%，如以產業工會會員數占受雇人數則組織率只有5%，形成工會薄弱，影響工會功能之發揮，為提高勞工地位，促進企業內勞工參與制之實施，勞工應發揮自立自治精神，踴躍加入工會，積極推動及健全工會會務，並使基層勞工在參與工會組織及團體活動中，學習民主精神。

2. 企業管理之配合

- (1) **協助企業建立現代化企業管理制度**：資方應建立現代化企業管理制度，推行企業經營合理化、管理科學化，擺脫家族化企業經營，對於管理人員或領班，亦應加強人性管理訓練。
- (2) **灌輸雇主應善盡企業社會責任**：現代企業應革新觀念，企業目的不應只是增加生產、追求利潤，而應兼顧社會的需要，善盡企業的社會責任，修明企業內的人際關係，把精神文明與工業文明結合在一起，建立一個以人為本的理想工業社會。

3. 教育與訓練之配合：

- (1) **加強民主式的教育訓練**：企業整體必須先做民主培養的訓練，任何與勞工切身利益有關之決策，都必須訓練勞、資雙方聽取、瞭解及評估對方的立場及建議，而不落於盲目反對，或者各說各話。
- (2) **提升勞工的管理知識**：由於教育普及，雖然一般勞工的素質已相當提高，但是勞方仍應加強其對技術面和管理面的認知，而不致造成資方以專業能力，操縱企業之決策。

結語

勞工參與的精神實際上就是要落實勞工的參與與溝通合作，建立企業單位「透明化」作業，而非「黑箱」作業。然而，如同君主極權漸次發展到民主法治的進程一般，它應該是採取漸進及階段性方式來實施的，並應兼顧與情與社會、經濟發展狀況的需求，事實上，就我國目前實施的勞工參與制度雖未統合於單一法制，但也略具雛形，當務之急，應該是朝著將現有架構作一有效的整合，並提升其法律位階，賦予法源基礎才能以最少的社會成本，作出適合我國國情的變革。總言之，將現行勞資會議的實施提昇其法律位階，研訂「勞資協議法」草案，改善其運作程序，使勞資合作模式更臻純熟，是我們未來努力的目標。☺