

台灣總工會

• Taiwan Federation Of Labor

會址：台中市北屯區興安路一段92號

電話：04-22309009 傳真：04-22309012

信箱：tpfl@ms39.hinet.net 網址：http://www.tpfl.org.tw

發行人：董文雅 編輯顧問：洪清海

總編輯：陳錦煌 編者：林孟寬、何珍襄

勞動論壇

第 9 期

本會策略委員會召開第 24 屆

第一次會議

■ 理事長 董文雅 致詞

本會為因應當前重大勞工問題的快速變化與發展，有計畫推進工運策略研究工作，期盼藉重學者專家的豐富學識與經驗，結合工會的意識與資源，透過問題的覺察、認知、聚焦、思維及論述，以系統化的作業模式，擬訂各項前瞻性策略方針，作為推展工運依循，並提供政府施政之參考，乃研議設立策略委員會，此一構想經本會理監事會討論通過，正式成為內部的功能性組織之一。

本會是全國性工會組織，由於各縣市總工會及產職業聯合會的力挺，組織頗為堅實，各項業務的推動也相當順利，惟在面臨法令或政策的變革時，尚欠缺足夠的專業能力來回應勞動問題變化，因此成立策略委員會，最大的意涵在於對自身不足的反省，並以實際的行動追求自我的成

長，我們期望藉由實際演練來強化本會對勞動議題的論述能力，盼以學者專家為引導力量，讓我們在「做中學，學中覺」的過程中，內化為永續發展的動力，並讓勞工運動有更明確的方向。

為了使策略委員會的討論能扣緊議題，本會在會議之前及廣泛蒐集相關資料提供委員參考，並拜託委員撰寫書面意見分享，希望能在討論與辯證的過程充分聚焦，形成論述有據的具體結論。本人深知此一過程充滿挑戰性，也極為辛苦，因此要特別拜託各位委員大力協助，讓大家的努力與智慧成為推升臺灣工運的觸媒。會議的結論，本會將以最負責的態度，送請政府部門重視與參採，並經由網站與刊物「勞動論壇」廣為分享。

台灣總工會第 24 屆策略委員會委員名單

學 者		
姓 名	職 稱	服 務 單 位
成之約	主任委員	■國立政治大學勞工研究所/教授
徐廣正	委員	■中國文化大學中山學術研究所/副教授
吳育仁	委員	■中正大學勞工關係學系暨勞工研究所/副教授
藍科正	委員	■中正大學勞工關係學系暨勞工研究所/副教授
梁秀精	委員	■東海大學經濟系/副教授
本 會		
廖峰國	策委會 執行長	■本會義務副祕書長 ■勞委會勞動基準法諮詢委員會/委員 ■桃園縣爭議調解委員會/委員
王振家	委員	■台南縣政府勞工處/副處長
洪清海	委員	■本會顧問 ■前東海大學講師 ■前台南就業服務中心主任 ■省政府參事退休
胡和澤	委員	■本會常務理事 ■中華民國營造業總工會/理事長
莊慶文	委員	■本會理事/本會青工主委 ■台灣省製糖產業工會聯合會/代表 ■勞委會勞工退休基金監理會/委員
簡炯勳	委員	■台灣自來水股份有限公司產業工會/理事長
陳慶才	委員	■台南市總工會/總幹事
邱創田	委員	■本會青工委員 ■桃園縣總工會/理事 ■國瑞汽車(股)公司產業工會 /常務理事

本會推舉成之約教授擔任主任委員。

本會第24屆策略委員會團體合影。

牛年行大運

恭賀新禧

臺灣總工會
理事長 董文雅 鞠躬
暨全體理監事

非 典 型

勞動勞工權利問題與因應

■ 本會策略委員會委員 王振家

壹、前言

多年來由於全球化效應的影響，國內企業面對國際市場激烈的競爭，為了生存，他們採取了流程再造、組織精簡、業務外包、及更具彈性的勞動力組合等方式以為因應，也因此促動了非典型勞動的蓬勃發展。非典型勞動的型態有：勞動派遣、勞務承攬、業務外包、部分時間工作、電傳勞工……等。其中又以勞動派遣因為牽涉到複雜的三方權利義務關係，加上我國現有的勞動法令對這種新的勞動型態規範有所不足，因此在責任歸屬上常有灰色地帶難以釐清，也造成三方當事人為了己身利益，各自訴諸叢林法則弱肉強食。對於這種亂象，政府應以何種態度來處理？要如何處理？確是一個嚴肅且迫切的議題。

貳、勞動派遣問題背後的問題

在討論我國勞動派遣的問題之前，我們必須先確認幾個問題？首先我們應先確認在國內勞動派遣是否有存在的價值？我們究竟應接受它？或拒絕它？如果我們拒絕它，勞動派遣是否就會自然從市場上消失？若不會自然消失，政府就必須加以取締或禁止。但就目前全世界發展趨勢、自由經濟市場的需求及國內現有的法令及人力，政府是否有能力去加以禁止？禁止後勞動市場是否就更具公平正義？如果答案是否定的，那我們勢必就得正視它接受它。既然勞動派遣的存在是不可避免的，若不加以規範任由市場自由運作，弱勢的勞工將成祭品，此可由這次世界金融大海嘯的慘況可證之，企業為求自保第一批犧牲的都是派遣勞工，其命運甚至比外勞還不如。但，若依我國現有相關法令，對勞動派遣複雜的三方關係尚難有效規範，顯然我們必須另覓解決之道，但究竟我們應另立新法？或將現有的法令加以修訂即可？有必要加以深入探討。最後，政府在立（修）法時其角色為何？應有哪些作為？理論與實務應如何兼顧？勞動保護與市場機制間如何平衡？三方主體間權利義務應如何配置？都是法律制定過程中應加以解決的問題。

參、勞動派遣問題剖析

一、接受它？拒絕它？

首先要探討的問題是勞動派遣在國內是否有存在的價值？我們究竟應接受它？或是拒絕它？探討這個問題時我們應先觀察勞動派遣的發展歷程，依楊通軒，2004指出，第一家派遣機構早在 1926 年就已在法國成立，顯見這個行業的存在已有 80 餘年的歷史。勞動派遣歷經漫長的發展，時至今日不論歐盟、美國、日本等工業先進國家均已承認其合法性，且近年來各國的派遣機構和派遣勞工人數都在快速的增加，顯見市場的需求強烈。再看我國勞動派遣的發展歷程，迄今亦有近 20 年的光景（楊朝安，2004）。依據經建會的規劃，未來從事勞動派遣的人數目標為 30 萬（與國內外勞人數相當）。綜上所述，顯見勞動派遣不論在國內、國外的發展，其實都還是一個無法逆轉的趨勢，亦可見其確有存在的價值。

既然勞動派遣的發展已是必然的趨勢，為何國內還是有很多反對的聲浪？而且其中反對最力的還是工會團體，其理安在？究其原因在於我們法制的不備，部分要派公司與派遣公司，利用法律的灰色地帶各取所需弱肉強食，置勞工權益於不顧，因而引發工會團體的強烈反彈，極力阻撓各項立法的工作。但就實務觀之，工會強烈的阻撓立法，非但無法讓勞動派遣在市場上消失？更造成派遣

勞工因沒有法令適當的保障，勞動條件更形惡化。顯見，工會或政府其實是無力去阻止勞動派遣的發展，這不但是基於市場的需要，其實勞動派遣對勞工而言，也並非一無是處。若非如此，勞動派遣斷不可能在歐、美、日等先進國家成熟的發展和大量的運用，因此答案已經很明確，對於勞動派遣我們無由，也無力阻擋，但我們必須加以規範。

二、立法規範？修法規範？

勞動派遣將傳統雙向式的勞僱關係轉變成要派—派遣—勞工間的一個新的三邊關係。再加上商業行為的承攬、外包和台灣特殊發展出來的「勞務承攬」，使得整個勞動市場更形複雜紛亂，雖然對於後兩者在學界及法院裁判案例中，都曾為其設下一些檢視判斷的標準，但在公法上，我們仍未能見到詳細清楚的定義，尤其勞務承攬，其最大的濫觴乃源自於公部門，在 80 年代國營企業人力精簡時，及目前的採購法中更是被大量的使用，勞動力的使用者盡情的享受派遣勞動帶來的利益與方便，卻藉由法規範的不完備逃避了僱主該有的責任。雖然有人認為目前勞基法對勞僱之間的權利義務已有詳細的規範，只要將勞基法加以修改即可，但這就像一個小孩長大後，其原有的衣服都已穿不下了，縱使請巧匠再加以精心修改，但穿起來總是不舒適，看起來總是不順眼。更何況，這些複雜的關係，往往會互有衝突，且若增修法條過多等同於重新立法，顯不符實際的需要。因此，另立新法，並將各相關的行為做一明確的定義與規範，方能讓各方有一個明確的遵循方向，也才能重建勞動市場的秩序。

肆、勞動派遣法制化的問題與因應

面對日益激烈的全球性競爭及快速變遷的經營環境，雇主為求企業的永續經營，總期待勞動力的使用能達到便宜、方便及彈性化，在這種市場需求下，勞動派遣乃應運而生，且形成一股潮流。然而彈性化的勞動對勞工而言，卻是工作不穩定，權利沒保障的同義詞。當然勞動派遣若應用得當，對經濟的發展與就業促進具有正面的功效，但如被濫用而不加以管制，將會造成不安定的就業與層出不窮的勞資爭議，因此就政府角色而言，如何在勞動保護與市場機制間取得平衡？要派、派遣、勞工三方的權利義務應如何配置？便成為首要的難題，再者，就立法技術而言，應認清行政機關執法的能力，及遵循立法從寬執法從嚴的原則，在實務面依各方的需求，務實的設計成三方皆可獲益的法規，讓三方當事人都願接受法的規範，避免太過於理想化與理論化，造成法的陳義過高規定過嚴，屆時各方或將鑽研法律漏洞，或將視為無物或棄法於不顧，若此，縱使立了法，也將失去其意義。基此，僅提共下列意見供立法之參考。

一、對非典型勞動型態應加以明確定義

非典型勞動是未來企業人力資源的主流，型態非常多樣化，各種型態其權利義務適用法令及爭議救濟管道皆有所不同，雖然勞動派遣只是其中一種，但若能在立法時一併將其定義清楚，相信能讓法的規範更完備，投機取巧者也更無操作空間。

二、派遣公司的資格與管理

派遣公司的良莠是整個派遣市場，是否能正常有秩序的運作最主要的關鍵。因此，其營運的許可應仿效仲介公司的管理模式，派遣公司須經政府特許後方可營業，且應訂定相關管理辦法，明訂撤銷許可之要件，定時評鑑並公

佈評鑑結果，這會使要派公司在選擇派遣公司時能有所依據，亦可藉此將市場導向正向循環。因為這種作法將使得愈具規模的公司，愈能在市場中生存，而大型公司為了企業形象，為了永續經營就會守法，也才有和要派公司議價的能力，幫勞工爭取法定權益和福利。此可由目前市場中出問題的，剝削勞工權益的，都是一些小型的派遣公司可得到印證。政府必須善用市場機制汰弱留強，如此才有辦法導正市場秩序。

三、勞動派遣業務範圍不應加以限制

雖然有人主張勞動派遣之業務應加以正面表列，亦有人主張負面表列，但由於如何抉擇並不容易，再加上勞動派遣對要派公司而言並非百利而無一害，派遣勞工對要派公司而言，就人力資源管理上仍有許多負面作用，諸如忠誠度、專業能力…等等，因之公司的核心工作應不會任意使用勞動派遣，因之市場機制本就可以解決是項問題，吾人應不必過分擔憂，當然對於公法上之限制，諸如童工、女工…等。勞基法本就有所規範，就讓市場自然運作即可。

四、勞動契約應屬不定期契約

派遣勞工之勞動契約究屬定期或不定期契約，應是勞動派遣最大的爭議點，也是勞工權益最易被剝奪的部份。派遣公司認為其與要派公司簽的是定期要派，其自無法提供勞工長期的工作，與勞工簽訂定期契約合理也合法。要派公司認為，定期契約是使用勞動派遣的最大利益所在，否則勞動派遣與一般雇用何異？利基何在？基此，派遣公司為迎合雇主的需求，就會與勞工簽訂定期契約來規避，勞基法上資遣費預告工資之給付，儘管現在勞工退休金制度已改成新制，但仍將對勞工權益造成重大的傷害。依據勞基法規定與勞委會解釋，勞動派遣之勞動契約應為不定期契約，上述的作法雖明顯違法，但在實務上，派遣公司若以 ABC 公司來因應，因法人主體不同，勞工要舉證較難，法院見解亦不可測。因之，吾人認為立法時有加以規範之必要，亦即勞工不論在同一家要派公司，或同一家派遣公司有勞基法第九條第二項之事實，即應認定為不定期契約。

五、要派公司對勞動法上各項給付應負連帶給付的責任

勞動派遣是世界的潮流，也具有市場的需要，就企業而言，其主要的目的應是勞動力的彈性化（滿足短期勞動力的需求），減少管理成本（如招募、溝通、換人及行政成本），而非藉由剝削勞工權益來降低成本。若公司一方面享盡派遣勞工方便勞動力的好處，一方面又想藉勞動派遣來撇清或切割勞動法上的一切責任，這是不公不義的，也是法所不許的。因之，雖在勞動法上各項給付的請求權，勞動派遣業者必須負雇主的完全責任，但我們發現許多要派公司，會以人頭來開設派遣公司或隨便找一家一人公司來簽定要派契約，等到問題發生後將全部責任推給派遣公司，這時派遣公司無力承受責任便丟下不管，或關廠歇業或行方不明，反正，再另外申請一家公司即可營業，若此，勞工權益將求償無門。反之，如果我們將連帶給付的責任掛在要派公司身上，則要派公司就會慎選正派經營的派遣公司，以免將來自己要親自處理相關問題。而派遣公司與要派公司簽訂契約時，亦可立於平等的地位與要派

※ 本文未完請續讀 第三版

《非典型勞動勞工權利問題與因應》

※承上文 第二版《非典型勞動勞工權利問題與因應》

公司議價，且因法之責任已難以規避，只是應由誰來負責，所以雙方為使以後責任明確，必然會將各項條件在契約中明訂，且會字斟字酌，不會有模糊空間或灰色地帶，基此，勞工權益就不會在要派、派遣公司雙方合意下被剝削。雖然歐美國家在這方面亦有共同雇主的制度設計，但我想那種制度將會造成公法執行上的困擾，對於私權的求償在雙方互推之下亦不見得有利，是故，共同僱主制度之設計應非良策。

六、公法上雇主責任的歸屬，部分可以正面表列方式由要派公司負擔以明責任

派遣業由於特殊的三邊關係，當勞工被指派到要派公司工作時，對勞工的揮指監督權是在要派公司手上，且工作場所的各項機器設備、作業環境等安全衛生的條件上，派遣公司是無法去改變或要求的，因此很顯然這部分公法上雇主的責任，若由派遣公司來負責，顯然不合理。再者，有關性別工作平等法中，性騷擾防制部分，由於要派公司勞工與派遣勞工可能會在一起作業，雙方雇主責任如何劃分法應明訂。至於就業歧視部分，由於派遣勞工的指揮監督權在要派公司手上，有時派遣勞工的使用與否，是由要派公司決定，派遣公司只是執行，主管機關如何處分也不無疑義，因此應加以明定，以符權責相當的原則。

七、要派契約與派遣契約應以定型化契約規範

自由經濟體制下，去管制化已是大家追求的目標，因之除了法令有強制禁止的規定外，應尊重契約自由的原則，以明確的契約來規範彼此的權利義務，在派遣公司與派遣勞工間的契約應載明：工作內容、工作地點、工作時間、工資、休假、休息、請假、資遣、退休、安全衛生、職災給付、福利、獎懲、派遣勞工之指揮監督、派遣機構及要派機構的名稱、派遣勞工的工作責任、異議、申訴的相關事項，其他與要派機構約定事項。

要派機構與派遣機構之間契約應載明：各項保險納保事項、派遣勞工薪資項目及發放時間、各項福利事項、派遣勞工的終止契約要件等。若能將各自契約明訂，嗣後縱使有爭議，雙方只要依約行事即可解決，若有涉及公法部分，或主管機關應進行調查時，亦可從三方契約去證明勞工權益受損情形及有否被從中剝削抽取不當利益。

八、應明文禁止要派機構將派遣勞工再派遣或轉包

尊嚴、人性、平等、安全是勞委會揭櫫的四大施政理念，勞工不是商品，不能任由買家任意買賣，若允許派遣勞工被再派遣或轉包，非但會使市場紛亂不堪，雇主責任不明，也違反勞委會施政理念。

伍、結論

由於勞動派遣之於全世界已是一種趨勢與潮流，我們不應該逆勢去阻絕禁止，但若政府放任不管不加以規範，則可能會氾濫成災。是故，如何規範便成了重要課題，所謂考試制度會影響教學方式，同樣的派遣法制的設計，也會影響業界的走向與生態，我們希望塑造的是一個健康的生態，一個多贏的生態，所以在制度設計上我們必須，讓要派公司能滿足其勞動力彈性應用，與降低部分管理成本的需求，而非以規避法的責任為目的。對於派遣公司，我們希望引導正派經營的公司，以其專業的能力賺取合理的管理費用，而非以剝削勞工權益來換取公司的生存。對於派遣勞工，我們希望能藉由這種彈性的及多樣化的工作機會，豐富自己的職場經驗累積人力資本，提高未來進入正職工作的可能。至於政府亦可達到提高就業率及穩定就業市場的目的，若此，派遣制度將可能朝向更正向的發展。（全文完）

工會的→抗壓性

■ 洪清海

在全球經濟衰退中，汽車產業岌岌可危，如果未能獲得及時紓困，恐將掀起另一場暴風雪，全球經濟將因雪上加霜而成為凍原，蕭瑟而寂寥。美國三大汽車公司全球化的佈局，綿密的產銷聚落及產業鍊有如星羅棋佈，因此其經營之成敗榮枯，不僅直接影響近 25 萬名受僱員工的工作與生計，關聯產業從業人員近 300 萬人亦可能面臨失業，而分散全球各地為三大汽車集團衝鋒陷陣的基層勞工，更是擔憂被母公司拖累而工作不保。這縱然不一定是全球化的宿命，卻似乎已然為全球化的共業。

當全球聚焦美國政府融資 140 億美元汽車業紓困法案，期待能為瀕臨破產的三大車廠帶來一線生機的同時，2008 年 12 月 12 日卻傳來美國參議院在程序性投票中否決該法案，換言之，紓困法案連進入實質審查的門檻都未能跨越。此一消息傳出，全球股市立即應聲重挫，跌幅驚人。據報載，美國參議院否決汽車業紓困法案之主因，在於南方共和黨參議員認為美國汽車業長期積弱不振，毫無競爭力，縱然給予紓困，只是苟延殘喘，基於為民看緊荷包與社會公平，態度原即保留。而參議員與「聯合汽車工會」就減薪與刪減福利的談判破裂，則成為最佳口實。此一事件最後的發展為何，尚待後續觀察，是否如預期由 7000 億金融紓困款中撥出部分資金緊急救援汽車業，抑或由勞資雙方與債權人協商「預先破產」，或是走上破產重整的末路，目前言之過早，惟工會的態度與主張，無疑將是關鍵所在，也因此成為眾矢之的或施壓對象。

筆者認為對此一事件的看法，基本上應跳脫對錯二元對立的思維，或任何道德的評價。美國「聯合汽車工會」拒絕在 2011 年團體協約到期前減薪，自有其權利依據，參議員並非團體協約當事人，基本上對協約內容的維持或變更是無權置喙，竟然依此為紓困條件，自然無法無法獲得工會認同，更何況減薪至與日本汽車業勞工相同水準的要求，並無客觀之論據。筆者認為如果要談團體協約的變更，應由勞資雙方依誠信協商方式取得合意。參議員可以要求汽車業者提出「自救方案」，並審核其改革的可能性與效益，作為紓困准否之依據，但直接介入與工會談判顯係越俎代庖之舉。其次，美國工會在傳統上主張經營之權責在於資方，向來對所謂「參與管理」、「產業民主」等歐洲工會關切的事務興趣缺缺，自然不認為勞工應為經營困境分擔責任，這是美國工會的傳統思維。柯林頓執政高唱「勞資伙伴關係」，雖有助於拉近勞資間距，基本上勞資的角色與立場還是涇渭分明。再者，勞資雙方尚可在團體協約中議定「自動調整條款」，作為因應客觀情勢變化的替代方式，團體協約尚非毫無彈性，如果現行團體協約無「自動調整條款」，或經濟情勢的變化並不符要件，自然應該忠實履行協議內容，否則另生損害賠償之問題。

姑且不論外界觀感為何，美國「聯合汽車工會」拒絕「讓步協商」，是否代表工會會員之集體意志，抑或工會幹部專斷之舉，必經工會內部民主機制檢驗。如以美國工會組織率日趨下降而觀，工會的決定是否符合更多未入會勞工之期待與利益，則是工會必然無可迴避的另一問題。筆者對美國「聯合汽車工會」在形格勢禁中表現的抗壓性，認為是此一紓困案最值得國內工會領袖借鏡與反思的示現。

任何人都不難想見「聯合汽車工會」執事者面對紓困協商的壓力強度，高掛在鋼索之上的 140 億紓困金額與 300 萬人的失業風險是工會決策的兩難，考驗著工會幹部的信仰、道德、勇氣與智慧。「聯合汽車工會」選擇的答案是拒絕走上鋼索，承擔失業風險。筆者很好奇此一情境如在台灣，國內工會幹部將會如何抉擇或回應？過程與答案恐怕與美國工會完全不同。台灣工會的體系、體質、規模、信念、價值與生態環境與美國工會迥異，自然會有不同運作方式與結果，這是無法相提並論的侷限性，然而就工運所無法迴避的阻力與壓力而言，卻是共同必經的幽谷。觀察國內工會幹部走在工運幽谷的踉蹌步履與身影，筆者看不到沈穩與堅毅。國內工會幹部對資方或公部門的抗爭，雖偶有佳構，可惜大多是暴虎馮河、前踞後恭。至於面對「社會觀感」之壓力，則少能據理力爭。日前國營事業勞工績效與年終獎金事件，明明是機制問題，卻被炒作成有違社會觀感的特權與貪婪，甚至連馬政府都傾向於「暫緩發放」。這是多麼民粹式的思維與暴力，工會竟然不感撓其鋒，勇敢挺身與社會對話，此一情況猶如社會抨擊公務員十八趴，公務員只能默默承受。筆者制度是否合理乃應受公開檢視，卻反對不顧程序正義即恣意改變。公務員尚無工會發聲，而國營事業工會如此兵強馬壯竟也低調如斯，令人意外。

就國外實証研究發現，經濟景氣與工會力量同向變化。景氣低迷，工會很難從集體行動中得到利益。目前全球性經濟衰退，工會很難不被迫面對「讓步協商」，以降低勞動條件與福利換取工作權。就勞資共生共榮的依存關係而言，工會審時度勢與資方共體時艱是必要的，但如果資方要求「無薪休假上班」、「以上班日比例計薪」、「無條件配合調動」等，顯已將經營風險過度轉嫁給員工，既非法也欠合理，工會自不能接受。可惜的是，工會對社會壓力的抗壓性不足，對經濟的壓力也無支撐力，所餘對政治的壓力是否還能有效回應，似乎也無關緊要。（全文完）

惠請賜稿

TTQS 排斥它不如接受它 ～與勞工伙伴共勉之

■台南縣總工會 理事長 王鑫基

TTQS 是職訓局近年來積極推動的一項政策，在推動過程中於工會體係常有反對的意見，因我是工會背景中持肯定態度的少數者，政府用心要提升訓練單位的能量來與國際接軌，所以是值得我們來配合使自己成長的好機會。台南縣總工會多年來積極的推動勞工自主學習的訓練課程，每年接受委員的評鑑業務，委員給我們意見及鼓勵方向皆是 TTQS 所要求的內容皆有，但總工會所呈給委員評核的內容是無依系統的呈現，甚至於擺錯位置，總工會接受委員的建議作內部檢討，體會到我們均只是依 TTQS 的現有條文摸索作業，這種模式就像瞎子摸像的故事一樣各自體會，而每次接受評鑑就無法以標準化的模式呈現出來，有這次學習的機會總工會全體總動員參與訓練。在五天三十小時的學習過程中經周志盛老師。林登雄老師。郭桐賓老師以接力賽方式有系統的講授，我經這次的洗禮真正了解到 TTQS 的 PDDRO 流程真諦，而更要 PDCA 的管理循環來落實使之標準化。

我所扮演的角色是總工會的導航者，有責任將 TTQS 的精髓接棒回總工會應用在各種訓練上，使之各項作業有系統的習慣化，習慣化後更進一步使之生活化，訓練課程全年的工作量在總工會是一項極大量工作，我祈望將 TTQS 導入應不只局限於訓練工作的減量輕鬆化，而是可水平展開至總工會各項業務上，這樣不只是工作減量更可將總工會各項成果漂漂亮亮的呈現在大家面前，更使產、官、學的各界對工會體系的團體重新評估及定位。

公告

本會新網站已於 98 年 1 月 15 日正式上線，內容包括勞動訊息、勞動論壇、全球勞動、勞動法規、本會活動紀實、Q&A 等主題。勞動論壇沿襲舊網站是本會對當今勞動政策的評論與建議，並新增影音觀賞，提供本會最新活動與勞委會宣傳的勞動影音、勞動 Q&A 提供免費諮詢服務、勞動論壇期刊除每月寄出的紙版，另提供線上 PDF 版供會員閱覽及下載…更多精彩內容歡迎上網閱覽。本會秉持著服務會員以及各廣大勞工階層，網站更新若有疏漏、不足之處懇請批評指教。



勞委會(十二月)勞動訊息

項次	張貼日期	標 題
1	12/01	擋土柱及集水井施工危險多，請施工單位加強施工安全評估及依照標準作業程序施工
2	12/02	98 年第一季人力需求減少
3	12/02	97 年度公部門尚有 3 萬個工作職缺，求職民眾請把握機會
4	12/05	小改變大關鍵！-「工作現場設施改善技術」
5	12/05	身障者參與政府擴大就業計畫，享有與一般人公平待遇
6	12/09	保錯險，不保險！沒有工作時不要在職業工會掛名加保，勞保局會主動納入國民年金
7	12/09	勞工朋友自 98 年 1 月 1 日起請使用新的勞保年金相關申請書表
8	12/09	領滿失業給付 6 個月，並不影響其未來領取勞保老年給付之權益！民眾勿輕信網路流傳錯誤訊息而影響自身權益
9	12/09	適用勞動基準法事業單位應為其所僱本國籍勞工提繳勞工退休金
10	12/09	TTQS 提昇訓練品質 職訓局表揚 34 家標準單位
11	12/10	勞工退休基金 98 年度資產配置規劃
12	12/11	勞委會將與司法機關配合查察，重罰仲介及雇主以幽靈本勞非法引進外勞
13	12/12	勞資攜手-政府加持勞委會推動「立即充電計畫」
14	12/12	勞委會推動多項就業補助措施，協助身心障礙者適性就業
15	12/16	勞委會發布工作場所第一階段實施化學品全球調和制度之危險物及有害物計 1062 種並自本（97）年 12 月 31 日施行
16	12/16	勞委會將修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」
17	12/17	勞資協議「無薪休假」原約定按月計酬全時勞工之工資不得低於基本工資
18	12/17	勞委會：因應失業情勢變化，短期內全面檢討外勞政策
19	12/18	全國 10 工業區與勞委會攜手，簽署安全伙伴共同打造安全工作環境
20	12/19	「春安總動員，平安過好年」勞委會王如玄主委啟動春安計畫，北中南同步實施聯檢
21	12/22	立法院召開「勞動三法是否可保障勞工權益」公聽會勞委會意見
22	12/23	雇主如因業務緊縮擬採取「無薪休假」措施，須經與勞工協商合意，不可逕自排定
23	12/25	勞委會公布「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，提供勞雇雙方協商參考
24	12/26	勞委會與地方勞工行政主管機關，共同建立事業單位實施「無薪休假」通報協處機制
25	12/26	勞委會回應工傷團體陳情勞工身心過勞相關處置
26	12/29	勞委會呼籲「歲末年終勿放鬆 歲修安全過好年」
27	12/30	「網路自然人憑證試算勞工保險老年給付金額」系統正式啟用，您想知道您的勞保老年給付可以領多少，上網一查便知！
28	12/30	您收到國民年金繳款單了嗎？勞保局請您免緊張，不用急著打電話！
29	12/31	勞保年金上路，勞保年金新時代來臨

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會 網址：<http://www.cla.gov.tw/>

勞委會

焦點櫥窗

當期焦點訊息

發布日期：98.01.20

98 年新春記者會-救失業、護權益、好生活

行政院勞工委員會主任委員王如玄，以「救失業、護權益、好生活」為施政主軸召開新春茶敘，面對新年度的挑戰，以搶救失業，保障勞工朋友權益，並讓勞工享有更好的生活，作為努力方向。

王如玄主委表示，過去一年來，在勞委會所有行政團隊的努力下，提出了多項創新措施並完成各項法案修訂，包括：培訓產業人才、協助青年與婦女就業、擴大勞基法適用範圍、加強職場安全與弱勢勞工照顧等，尤其過去幾個月，因應景氣衰退的衝擊，特別成立「穩定就業輔導團」，幫助企業度過經營困難，並開辦「立即上工計畫」等措施，全力協助失業者就業。在法案方面，去年圓滿完成「勞工保險條例」修法，建立勞保年金制度，讓勞工及其遺屬生活能獲得長期保障，並使台灣社會安全制度更臻健全，此外，亦完成「勞動基準法」、「大量解僱勞工保護法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」等法案的修法工作，均有助提升勞動權益。

在新的一年，王如玄主委表示，面對今年度可能更嚴峻的經濟情勢，如何讓每一位勞工都能有安穩的工作與安定的生活，是勞委會的使命。在秉持增進及落實勞工朋友福祉的信念下，提出「救失業、護權益、好生活」的施政主軸。

在「救失業」方面，將協助企業穩定僱用，除持續提供穩定就業輔導服務，並鼓勵企業為所屬員工辦理進修訓練，達成企業留任員工、員工提升工作能力的目標；持續推動「立即上工」、政府部門擴大進用等計畫，提供失業者就業機會，並開設各項職訓課程與提供訓練協助，促使失業者儘速重返職場。此外，依據不同族群勞工的需求，量身打造合適的就業服務與職業訓練，促進勞工朋友適性就業，並辦理創業諮詢輔導等服務，協助中高齡民眾與婦女創造就業與商機，也與地方政府、產業界與民間團體合作，推動多項以產業需求為導向的職前與在職訓練，協助勞工提升工作職能，進而穩定就業。

在「護權益」方面，將持續研議擴大勞動基準法適用範圍，並落實性別工作平權，規劃成立勞工權益基金，補助勞工在勞資爭議案件訴訟相關費用及必要生活費，積極落實大量解僱勞工保護法，保障勞工權益，同時加強實施勞動檢查，督促企業重視工作安全及勞動條件等，此外，推動「職業安全衛生促進方案」、建構國家級職業安全衛生制度、加強公共工程防災源頭管理等措施，為勞工營造安全健康的工作環境。為進一步保障勞動者團結權及爭議權，持續推動「工會法」及「勞資爭議處理法」修法工作，使我國集體勞資關係制度更臻完備。

在「好生活」方面，為維護勞工身心健康，推動職業衛生危害預防工作，建立職業傷病通報機制，並針對失業潮可能影響勞工心理、情緒，提供關懷服務。在照顧弱勢勞工方面，辦理失業勞工子女就學補助，並對經濟弱勢勞工子女提供發展技能助學金，提升勞工子女技能與競爭力。對於遭受職災勞工，將強化主動服務。另外，持續加強推動就業保險法修法工作，加強保障中高齡及身心障礙失業者於失業期間之基本經濟生活，同時配合勞保年金開辦，將持續宣導勞保年金制度與正確投保觀念，並檢討改善勞工退休金制度，強化勞工退休基金運用機制，提升勞工退休生活福祉。

王如玄主委最後表示，過去幾個月，勞委會雖然成功推行勞保年金制度，但仍有「就業保險法」、「工會法」及「勞資爭議處理法」等修正案未能在立法院上個會期通過，期盼能於下一會期順利完成修法，並將與各部會合作推動各項短、中、長期就業促進措施，減緩失業問題，為勞工創造更好的勞動環境。