

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 10 期

失業

不應有「恥感」

■ 理事長 董文雅

在全球經濟衰退中，失業問題成為上班族的夢魘，深怕醒來面對無班可上的困窘。失業之可怕，並不在失業的來臨，而在何時告別失業的不確定性。這一波失業潮之所以令人憂慮，在於它是全球性，幾乎各地區、各產業、各階層都處在風暴之中，顯然不是任何單一國家、企業、個人能夠反轉，而且何時才能觸及谷底，目前尚難預見。這樣嚴峻的情勢，不是「田螺含水過冬」一句話就能解除壓力，而是需要更強的心理調適，以及更務實的就業準備。

日昨，筆者閱讀一篇評論失業問題的文章，作者提出失業造成社會集體恥感的觀點，意指由失業者承擔挫敗的恥辱有失社會公義等等。筆者從其流暢的文字中清楚感受到作者的悲憫、憂慮與不平，也同意其對政府與企業經營者的抨擊，但筆者認為「恥感」二字，並不適合用來描述失業者的複雜情緒與感受。恥感的產生，應係以犯錯為前提，且對犯錯有所覺察，認為其行為具有可責難性，並對自己所為感到羞愧。失業如係因違反企業規則而受解僱，因其失業可歸責於失業者自身，因此而生恥感，筆者尚可同意此一說法，但如因經濟循環性因素而造成，就如同流行性感冒一樣，有何恥感？職場如同公共場所，出入公共場所很難完全避免流行性感冒，進出職場又怎能「終身僱用」？台灣企業平均壽命不到13年，過去多少受僱者付出青春年華為企業打拼卻未能領到退休金，以致有勞退新制的變革，這不就是就業不穩定性的真實寫照！因此失業不僅不應有恥感，連挫折感都是多餘。現代社會，職場的更迭與流轉乃常見之事，「從一而終」反成稀有動物。筆者並非鼓勵恣意跳槽，讓自己成為職場的游牧民族，但對於缺乏職涯發展多元路徑規劃者，筆者認為很難承受就業風險。

其實，這波失業潮最值關切者在於失業人數多，而釋放出來的就業機會相對有限，供過於求的情形不僅不利於勞動條件的爭取，連就業機會的競爭也更為激烈，高學歷搶食低階職務者越來越多，就業等待期必然會拉長，求職的成本相對提高。在形格勢禁下，筆者擔心失業者在多次求職失敗後喪失求職勇氣，淪為「怯志者」(discouraged)。所謂「怯志者」係指有工作能力，且隨時可以就業，但未有實際覓職行動的失業者。國外對於求職怯志者的就業服務，通常會提供個別的諮商，由專業的職業諮商人員針對其心理障礙進行診斷與會談，協助個案洞察其處境及自身的優勢與弱項，再依可利用的資源擬訂解決方案，逐步增強其求職與職業適應能力。國內公共就業服務機構雖然也有類似的服務，但受限於專業人力的不足，加上求職者對就業諮商缺乏認知，因此大都流於泛泛諮詢，對求職者心理動力的發展幫助有限。

面對蒼涼的就業冰原，失業者如能丟棄一切包袱，讓自己歸零，勇於探索，勇於學習，勇於追尋，善用政府提供的就業資源，必能走出困局。至於所謂的「恥感」，應該棄置在路旁，讓冰雪深埋。1981年，英國失業人口逾200萬人，當時的就業部長泰比特(Norman Tebbit)呼籲失業者「騎上你的單車，出去找工作」，至今仍被視為一種對抗失業的最佳精神。看到國內勞工失業率不斷攀升的報導，身為全國性工會之一的負責人，除強烈要求政府部門應有更積極的作為外，更期待失業勞工也能勇敢面對現實。歲次牛年，祝福台灣勞工奔向願景。(全文完)

「充電」 加值計畫」自即日起受理申請

- 發佈單位：新聞聯絡室
- 發佈日期：2009-02-04
- 業務單位：職業訓練局

勞委會 新聞稿

為協助勞資共渡全球金融海嘯的衝擊，本會特推動「充電加值計畫」，協助事業單位利用縮減之正常工作時間實施員工訓練計畫，補助事業單位100%訓練費用；同時提供參訓勞工訓練津貼，每人每月最多補助1萬元，預估將有16萬8千名勞工受惠，5千6百家企業接受補助。

本計畫申請單位為就業保險之民營投保單位，領有設立登記證明文件之事業機構及組織團體，在勞資雙方約定縮短工作時間達每2週16小時以上，實施員工在職訓練，且於參訓期間維持原僱用規模者。若申請單位僱用員工規模為8人以下者，得聯合其他僱用員工規模8人以下符合本計畫申請單位資格者辦理訓練計畫，合辦家數可達5家。

申請單位應依經營發展及員工所需技能規劃訓練課程，課程範圍分為五大類：

- (一) 研發及創新能力之訓練課程
- (二) 資訊運用及技術提升能力之訓練課程
- (三) 提升作業系統及生產專業技能、證照認證之訓練課程
- (四) 經營管理、專業語文與工作安全之課程
- (五) 本局所訂政策性訓練課程(含勞資關係課程、勞工紓壓安心健康課程及共通核心職能課程)。

訓練計畫經審核通過後，申請單位可獲得100%訓練費用，其中中小型企業最高補助95萬元，大型企業最高補助190萬元。另提供參訓學員訓練津貼，每人每小時補助100元，每月至少應參訓24小時，每月最多補助100小時，每人每月補助額度最高1萬元。

面對此波全球金融風暴所造成的經濟不景氣，期望藉由本計畫之推動，持續發展員工所需技能，維持參訓勞工之生計，以穩定僱用，創造勞資雙贏目標。有意辦理本計畫之企業可向本會職訓局所屬各職訓中心、臺北市政府勞工局職業訓練中心及高雄市政府勞工局訓練就業中心申請。

其服務轄區範圍如下：

(一)	北區職訓中心	臺北縣、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣。
(二)	桃園職訓中心	桃園縣、新竹縣市、苗栗縣。
(三)	中區職訓中心	臺中縣市、彰化縣、南投縣。
(四)	臺南職訓中心	雲林縣、嘉義縣市、臺南縣市。
(五)	南區職訓中心	高雄縣及位於高雄市之經濟部加工出口區各園區、屏東縣、臺東縣、澎湖縣。
(六)	臺北市政府勞工局職業訓練中心	臺北市。
(七)	高雄市政府勞工局訓練就業中心	高雄市(不含經濟部加工出口區各園區)。

受理期間自即日起至98年3月31日截止，計畫相關訊息將刊登於本局網站 <http://www.evta.gov.tw>，若有其他相關問題歡迎來電詢問 **0800-777-888**。



■本會策略委員會委員 洪清海

在全球經濟衰退中，企業採取人力精簡措施，造成非志願性失業風潮。失業者不僅頓失賴以為生的工資，再覓工作的難度與期間也將提高。尚未遭受裁員者，不僅被迫增加無薪休假日數，形同變相減薪，而且被裁的不確定性，已成為工作與生活的潛在壓力。在這樣的勞動市場氛圍下，勞動大眾開始緊衣縮食，減少或延緩消費，形成擴大內需的阻力，不利於經濟的復甦。

2008年12月17日國內各媒體大幅報導，香港千家企業響應不裁員的「良心企業海嘯約章」連署行動，主張勞資共體時艱對抗金融海嘯，目前涉及的職位超過五萬個。此一由批發、零售、飲食及相關消費服務行業組成的大聯盟，在香港勞工及福利局的見證下舉行啟動儀式，造成極大轟動與回響。「良心企業保就業，全民同心促消費」的簡單標語，點出企業倫理與責任的實踐，正是企業在經濟危機中的最佳救贖。

筆者長期勞工行政經驗中，親身參與處理許多重大資遣爭議案件，對企業以虧損或業務緊縮為由大量資遣勞工感受甚深，尤其中高齡勞工付出青春歲月換來絕情對待，其控訴、抗議的嘶吼固然令人震懾，而其輕嘆、茫然、無言更是令人酸楚。企業以裁員控制勞動成本，一向是直接而顯著的減壓手段，這是勞動市場的現實與無情，對企業經營者並無可苛求，因為經營者所經歷的競爭場域，顯然更加現實與絕情。企業的獲利，才是就業的基石，勞資如果不能共生，企業自然自我求生，這不是道德評價的問題，而是死生之地的抉擇。正因為筆者的工作提供豐富近距離的觀察機會，因此對企業的裁員行動，大多關注其正當性、合法性與程序正義，鮮少評論企業的倫理性。當然，偶有接觸一些特別重視員工生活的企業經營者，將照顧員工視為責任，縱然企業獲利有限，仍不輕言外移或關廠，更不會因廠區土地價值而出售，筆者對那些帶有「家長主義」的老一輩經營者，不知為何總

是特別想念，或許這就是企業倫理特別動人的溫潤。

從香港良心企業的不裁員承諾，對照台灣企業磨刀霍霍向勞工的場景，筆者內心五味雜陳。筆者對香港上千家良心企業的智慧、勇氣與承擔，感佩之外還是感佩，也為香港勞工擁有溫暖職場而感到愉悅。當然，筆者深知港台經濟與產業結構差異甚大，因此不致天真質問「港企能，為何台企不能」，筆者真正關心的是，企業倫理是否已在台灣企業中絕緒。筆者觀察近年來台灣勞動關係與人力資源發展脈動，發現台灣企業在國際化的衝擊下，對資本自由主義的體認、詮釋與實踐相當透澈，在彈性化的策略地圖中，繪製了組織與人力的萬徑千陌，全部指向「去規則化」的恣意，於是「外包」、「派遣」、「部分工時」、「臨時契僱」等非典型工作大行其道，人力資源淪為廉價免洗餐具。最近多家知名企業大量裁員，外勞、派遣勞工、中高齡、臨時契僱無一倖免，就連正職員工亦難保住飯碗。最令人感慨的是，企業裁員的動作毫無預警，深夜以簡訊通知，未及注意簡訊的員工於次日上班即不得其門而入，裁員的動作何其粗糙！至於未遭裁員的勞工，則被要求無薪休假，連基本工資能否確保，還靠勞委會重新解釋，處境如此不堪。

香港企業以良心自許，以不裁員為良心之舉，高度表現企業的自信與氣勢。雖然企業的良心應該不僅是不裁員而已，尚應包括企業倫理與社會責任。然而在不景氣的年代，不裁員已是企業倫理的具體實踐。相信港企的良心，必然獲得勞工的正向回饋，企業的活力將更為豐沛。筆者在經濟衰退的困境中清談「企業倫理」，似乎過於迂腐，不知企業疾苦，然而筆者始終認為「企業倫理」或「勞資倫理」是企業文化的核心，且須經長期涵養而成，如果因不景氣即棄之如敝屣，企業的核心價值與願景又如何持之不墜？台灣企業不該因不景氣而氣急敗壞到如此不爭氣。(全文完)

淺談

勞動派遣現況、問題與因應

■本會策略委員會委員 莊慶文

壹、前言

隨著日本終身雇用制的瓦解以及全球化所延伸之產業大革命下，就業市場結構與型態驟然遽變，在標榜「成本極小化、利益極大化」的資本主義風潮下，就業市場、勞資關係與彈性勞動等議題始終方興未艾，甚至激發出「勞務商品化」與「為我所用、不必然為我所有」等前所未有的新興概念，讓全球勞動專家學者嗅到不尋常勞資對立煙硝味與勞動階級化漸次形成之隱憂。

在服務業蓬勃發展與產品生命週期縮短的態勢下，勞動派遣的趨勢來得很快、成長的速度也很快，接著從勞動派遣的核心擴展到勞動合作社的成立、勞務承攬(外包)的運用及彈性工時等現象，摧毀傳統且單純的勞資關係，也因而產生諸多爭議問題，但既成趨勢是事實且無須、也難能抵抗，所以相關探討變得熱門，遂本文擬以實務運作與集體勞動的角度，淺談個人拙見。

貳、企業使用勞動派遣面面觀

首先，我們必須瞭解，為何企業使用勞動派遣之人力資源管理措施隱含動機與目的。根據一份統計資料顯示，企業使用勞動派遣在管理機制方面的理由，可自「勞動成本」與「管理彈性」兩個主軸析之，前者包括薪資及福利成本的控制、降低招募及訓練成本、減少繁雜行政事務工作以及規避勞動基準法的限制；後者則如人力調度彈性、臨時性業務擴張需要、遞補正職員工無法上班時間及解決尖峰時段人力需求等。

其次，企業使用勞動派遣動機，諸如因應旺季短期人力需求(43%)、臨時補充人力(43%)、減少人事成本(33%)、配合組織人力資源發展政策(30%)、策略性降低正職員工比例(23%)、因應組織結構變動(13%)及雇主責任轉移(10%)等。又企業最常使用勞動派遣職務類別，諸如生產線、資料輸入、行政、總務、總機、理貨人員、巡點人員、倉儲管理、司機及客服人員等。惟亦也發現企業使用勞動派遣仍有其疑慮之矛盾，例如員工歸屬感不夠(80%)、忠誠度不足(57%)、素質差異大(50%)、流動性較大(47%)、專業能力養成不足(33%)與管理不易(27%)等。

再者，企業使用勞動派遣人數以占總員工數3%者為最多、3~5%者次之、11~20%再次之。而企業使用勞動派遣期間則以一年以上者最多、三~六個月以上者其次、一~三個月及六~十二個月者再次之。另勞動派遣人員在福利獲致上，則以要派機構與派遣機構間訂定最多、其次是未享有福利、再次之為另訂福利辦法或稍差於正職人員。

此外，依據勞委會2006年公佈之「事業單位使用派遣勞工概況」顯示，公營事業單位使用派遣勞工之比率為41.2%，民營事業單位為7.3%，且以金融保險業最多(28%)，水電燃氣業(23.2%)次之，醫療保健服務業(23%)再次之。另按民營事業單位之員工規模觀察，500人以上事業單位使用派遣勞工之比率為35%、300~499人為24.5%、200~299人為23.9%，顯示規模愈大之事業單位使用派遣勞工之比率愈高。又公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員(占30.1%)、機械設備操作人員(占26.7%)、一般事務助理人員

※ 本文未完請續讀 第三版 《淺談勞動派遣現況、問題與因應》



當外勞成為罷工



■ 本會策略委員會委員 洪清海

國內因無薪休假浮濫及失業壓力劇增，工運團體曾於月前上演「減外勞，救本勞」戲碼，逼得行政院決定緊縮外勞政策。無獨有偶，英國於日前亦爆發抗議資方雇用外勞的罷工行動，要求政府採行優先僱用英國勞工的政策，此波工潮正在蔓延之中，是否隨英國失業問題惡化而演變成全國性爭議，值得關注。

據媒體報導，英國第三大煉油廠（Lindsey）所屬能源公司道達爾（Total）擴廠工程由義大利 IREM 工程公司承包，該工程公司雇用義大利和葡萄牙勞工從事工程的舉動引起煉油廠員工的不滿，於 2009 年 1 月 28 日爆發罷工，1 月 30 日英國各地煉油廠、發電廠等能源廠數千名勞工舉行「同情罷工」聲援，工會聯盟要求首相布朗履行「英國的工作要留給英國勞工」的承諾。媒體觀察這波遍及英格蘭、威爾斯及蘇格蘭地區的能源工人罷工，除凸顯失業潮可能引起歐洲各地的勞工抗議或騷動外，歐盟勞務自由流動的勞力開放市場，可能因保護主義的抬頭而出現微妙變化。

面對全球化經濟衰退，世界各地吹起裁員風，就業機會成為保命符。在僧多粥少的情況下，搶食工作機會的外勞，很自然會受到本國勞工的排斥，甚至於受到非理性的攻擊，淪為失業壓力的出氣閥。筆者認為英國能源勞工的罷工，外勞只是最廉價的火種，燃燒的其實是勞工對政府無力搶救失業的不滿、憤怒與焦慮。英國近 200 萬的失業人口，60 萬的波蘭外勞，貶值近 30% 的英鎊，9000 億英鎊的金融缺口，一枝獨秀的當舖業，這些簡單的數字拼湊出英國在金融風暴中的頹廢景象。一個連外勞都紛紛主動走人的地方，實不難想見其情勢之嚴峻。留下或新進的外勞，日子當然不會安靜。

放大導讀英國能源勞工的罷工行動，筆者認為其中有四點意涵值得思考：

一、外勞與本勞的替代性與補充性關係是「動態」變化的狀態，原先的互補會因勞動市場變化而成為競爭。外勞工種與數量的控制必須視經濟與勞動市場狀況靈活調整，才能避免外勞與本勞發生利益衝突。英國為歐盟成員之一，歐盟各國勞力自由流動行諸多年，英國政府對外國勞力的進出已難另設門檻，此次能源勞工的罷工行動對英國政府的影響恐怕有限，這是區域性自由貿易協議下政府權力的自我限縮。至於全球性經濟衰退是否引發保護主義的抬頭，目前尚言之過早，惟各國自掃門前雪的自救行動，如果

不能紓緩失業壓力，外勞還是有可能被視為積雪被鏟除。

二、外勞與本勞之間的動態關係，勞資政三方的「認知」不盡相同。當本國勞工認為外勞已侵害其就業機會與權益時，資方可能還在抱怨本國勞工缺乏工作意願，並向政府遊說放寬外勞引進。政府態度通常以經濟發展為重，並視勞資壓力大小而微調，藉以化解壓力。勞資政三方的認知差異，英國慣以勞資政社會對話的機制來達成共識與共決。此次因外勞議題而造成罷工，其社會對話機制是否能有效處理，值得觀察。台灣勞資政三方對話的平台雖已架設，但仍未成熟，外勞政策仍緊握在政府手中，如果失業率繼續攀升，「減外勞、救本勞」的聲音可能再度揚起。

三、本勞對外勞競爭的容忍度會因資方人力政策及整體勞動市場變化而改變。資方留外勞而裁本勞的作法最易激起本勞的憤怒，尤其在就業市場供過於求的情況下，「寧與外人，不與家奴」的受傷感覺，最易引爆怒火。英國能源勞工的罷工行動單純起因為擴廠工程引進外勞，人數才百餘人，且限於工程期間，對英國勞工就業影響甚小，卻引發大範圍的罷工，足見英國勞工對外勞的容忍度已隨失業惡化而降至低水位。國內勞工對近 40 萬外勞在台的現實雖有微詞，但大致還能理性對待，這是台灣社會的包容力，此一包容力是否經得起失業衝擊，政府不宜樂觀過度而忽略外勞緊縮的急迫性與必要性。目前政府推動的航空城經貿特區及台商營運特區的計畫，都將外勞當作誘因之一，在在顯示政府為救經濟而向資方傾斜的態度，忽略產業轉型的布局，另人憂慮。至於企業界，筆者認為此時尤應注意本勞與外勞的平衡對待，才能避免引發本勞對外勞的排擠或敵意。

四、經濟衰退對勞工就業與生活的衝擊是全面性，本國勞工如此，外勞何能獨免。筆者發現台灣企業實施無薪休假時，不僅本國勞工薪資縮水，外勞也因無班可加而收入減少，扣除仲介費及固定存款，食宿費用外能支用的工資已然不多，因此感到「不如歸去」的外勞越來越多。看到英國大量波蘭工人歸去的報導，對照台灣外勞的浮動不安，可知外勞對現實利益的敏感性。台灣經濟的困境連外勞都能覺察，足見其嚴重程度。如果政府不能救經濟，在台的外勞可能如候鳥集體遷徙，屆時連以外勞為罷工火種的機會都沒有，那才叫人鬱結。

（全文完）



勞委會（一月）勞動訊息

項次	張貼日期	標題
1	01/06	我國勞工的主要死亡原因分析 - 惡性腫瘤(癌症)、意外傷害、心臟疾病是勞工朋友三大健康殺手
2	01/06	98 年勞保紓困貸款利率調降為 1.92%，延長受理期間到 98 年 1 月 20 日，如 200 億元額度用完即提前截止受理
3	01/07	員工規模 200 人以上事業單位採行無薪休假概況
4	01/07	98 年度全國技術士技能檢定第 1 梯次簡章 1 月 6 日至 22 日於統一超商（7-11）販售，歡迎有意報檢之民眾踴躍報名參加
5	01/10	勞保紓困貸款得提前還款，還清以前借款者可以再申辦 98 年度借款，請留意 200 億元額滿為止
6	01/12	立法院三讀通過勞保條例第 20 條修正案，懷孕婦女退出勞保一年內生育者，得請領生育給付
7	01/13	勞保年金施行前有保險年資者，請領給付時要慎選年金給付或一次給付，經核付後，不得變更
8	01/13	國民年金繳款單已於 97 年 12 月底首次寄發，請民眾在 1 月 31 日前完成繳費
9	01/13	勞保局新措施-加保不發保險卡，資料查詢有方法
10	01/13	勞保年金制-保愈久、領愈多，年資不浪費
11	01/13	自 98 年 1 月 1 日起符合資格的勞工，自己就可以申請老年給付
12	01/13	各工商業團體應自 98 年 1 月 1 日起為所僱用本國籍勞工提繳勞退新制退休金
13	01/16	勞委會辦理「開放勞工自選退休金運用方式」意見調查活動，歡迎踴躍參加！
14	01/17	勞委會積極回應勞團訴求，協助勞工迎戰景氣寒冬
15	01/20	行政院勞工委員會 98 年新春茶敘-救失業、護權益、好生活~
16	01/20	青年（15-29 歲）勞工就業概況
17	01/21	外牆清洗危害高，注意安全保平安
18	01/21	勞委會呼籲「加強春節期間及年後開工安全」
19	01/23	勞委會職業疾病防治獲初步成效，未來將擴大能量辦理職場健康照護工作
20	01/23	未領滿 6 個月失業給付再參加就保後非自願離職，仍得依規定申領失業給付

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

惠請賜稿

投稿 請多利用本會

mail: tpfl@ms39.hinet.net 或

傳真: 04-22309012