

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12期

守住一條線

正視勞工法規的解釋

■ 董文雅

勞工法規是勞動事項的重要規範，是國家在勞動領域的具體意志，也是政府採取公權力干預勞動事務的權力來源及行為依據。勞工行政機構應基於依法行政之法治原則，忠實履行其職權與義務，俾使勞工法規發揮具體的規範作用，合理而完整的實現國家在勞動領域的具體意志。

如同其他法規，勞工法規受到立法機關的運作及經社變遷的影響，以致在法律結構及內容上出現若干操作性的缺陷，有賴行政部門依法律授權訂定實行規則加以補充，或於執法過程就相關的疑義加以解釋，俾能解決執行上的實際困難。換言之，主管各項勞工法規的中央機關主動依其法定職權或被動應人民之請求所進行的行政解釋，是中央勞工行政機關必要且重要的行為，必須慎重將之。

最近，勞委會在有關「無薪休假」所涉及基本工資之維持，以及無薪休假中產假工資給付問題的解釋，出現嚴重的失誤，引起勞工團體的強力抨擊。所幸王主委在第一時間即加以釐清，雖然仍給外界「朝令夕改」的負面觀感，卻避免因錯誤解釋而造成勞工的實質損害。勞動基準法在國內實施逾二十年，勞委會官員的資歷也不輕，按理對勞動基準法的性質及內容已知之甚詳，而具有律師身分的王主委也被合理期待精確執法，不會出現接連「突槌」的笑話，然而失誤卻在眾人的驚異中出現，而笑話則在抨擊中流傳，真是難堪。當然，我們並不會因此而全面質疑勞委會的施政品質，但我們卻不能不籲請勞委會重新檢視法規解釋的機制。

勞委會應該提醒所屬官員在執法和解釋法令

時，不能只專注於法條文義的研析，必須就立法精神、宗旨及相關法理加以檢視，守住法規在勞動條件上基準線。

二、
勞委會應該對「客觀事實的認定」與「具體法條的應用」之間的因果與變動常存敬畏戒慎。尤其事實的複雜性與變異性，往往不是當事人說得明白，也超乎官員的理解或認知。如果欠缺完整的資訊或查證，很容易陷入錯誤的判斷，從而使其法律適用出現扞格，甚至錯誤的結果。解決之道有二，其一是函請地方主管機關就事實部份詳予了解，並擬具處理意見送參；其二是由勞委會承辦人員進行必要的訪視或查證，再擬具處理意見送核。

三、
勞委會應加強各業務部門與法規會的協力作用，尤其對較為複雜的法律問題，更應召開法規委員會議研究，而非單純以會稿方式處理。

「法律像一隻老牛，永遠只能在現實的背後，氣喘吁吁追趕而來」，一句話道盡立法的怠惰與延宕，卻也更加凸顯執法機關在法規解釋上的現實性與必要性。我們不忍看到勞委會因解釋法規突槌而被傳為笑柄，卻也不能接受勞委會對勞工法規解釋的輕率或粗糙。勞委會過去若干解釋令受到法院的質疑與捨棄，但並未因此引起外界訕笑，因為這些解釋令只有見解上的爭辯與歧異，而非法理或邏輯上的明顯錯誤，此與最近的失誤迥然有別，勞委會真的該好好守住那條水平基準線，千萬不要「橫看成嶺側成峯」。(全文完)

當本會網站成為

國內勞動議題最高點閱網站

本會網站自今年元月中旬更新設計以來，不斷充實文章及資訊內容，從國內重大勞動議題的論述到全球勞動的觀察，都投入極大的心力來整理與分享。我們力求所有資訊皆能充分顯現其對國內工運的意涵與價值，並在時間上能力求鮮度。

對於點閱人數不斷上升，本會除了表達歡迎與感謝之意，更體認到此一資訊平台對充實及分享國內勞動資訊，擴大全球勞動視野，以及點燃社會對勞動議題之關注與熱情，均有一定的正向作用。我們的責任與使命隨著各界的支持而擴大，我們的努力與行動將因鼓勵而更堅定不移。本網站完全對外公開，歡迎訪客充分利用各項資訊，並歡迎各界提供相關勞動資訊或提供改進意見。

勞工保險局：國保保費按月計收，快速累積您的老本

勞保局近日接獲許多民眾詢問，為什麼勞保只中斷幾天，國保卻要繳納1個月的保費？跟勞保有重複繳納的部分是不是白繳了？

民眾會有這樣的誤解，其實是因為勞保和國保在保費的收取以及年資的算法上有所不同。依照勞工保險條例規定，勞保保費是「按日」收取，而依照國民年金法規定，國保保費是「按月」收取，因此可能產生同一月份重複繳納勞保保費及國保保費的情況。但是民眾不需要擔心這些錢是白繳了，因為民眾依法繳納的勞保保費及國保保費，會分別按日累計勞保年資及按月累計國保年資，到了符合勞保老年給付及國保老年年金請領資格的時候，可以分別向勞保局提出申請。也就是說，到時將會有二份給付可以領，之前所繳納的保費及累計的年資都不會浪費。

國保年資按月計算還有一個最大的好處，就是年資可以快速累積，滿65歲請領國保老年年金時，就能按累積的國保年資來計算每月可以領取的老年年金金額，而且領一輩子。此外，如在領取老年年金期間死亡，遺孀還可以再繼續領取遺孀年金每月至少3,000元。所以民眾千萬不要忽視1個月的國保年資所帶來的年金給付權益。

至於部分民眾反映因遭逢失業，沒工作、沒錢繳費。對此，勞保局呼籲，國民年金保險是提供民眾在沒有其他社會保險期間的基本保障，民眾不願繳費，可能會因小失大，發生事故時後悔莫及。如果只是因為一時沒有收入無力繳費，建議民眾可以在經濟較寬裕時補繳，勞保局會依法按照郵局一年期定存固定利率加計少許利息。但如果是家庭經濟狀況不佳，則請民眾儘早到戶籍所在地的鄉(鎮、市、區)公所申請所得未達一定標準的認定，以降低保費負擔比率、減輕家庭經濟負擔。

勞委會

新聞稿之一

勞委會發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2009-03-10 業務單位：勞工保險局

一檔企業 社會責任基金的聯想

■ 洪清海

報載台灣某投信公司推出第一檔企業社會責任基金，精選在社會責任、道德、環境保護及公司治理等項目表現優良的企業為投資標的，期能得到安穩而不錯的收益。在經濟衰退、股市疲弱而游資充斥的此刻，投資者對股市的戒慎恐懼心理將使其投資行為更趨保守。投信公司以企業社會責任為加持，能否得到投資者的信賴而順利募集基金，仍待進一步觀察，惟資本市場能以企業社會責任為基金操作的考慮，無疑是一種理性的正確思維，對引導國內企業重視企業社會公民角色的實踐，毋寧是一向正向的誘因，筆者樂觀其成。

國外有關企業社會責任的論述既久且多，而且早已成為企業經營的理念、價值與規範。企業以公民身分善盡其對社會的責任，包括對人(員工、股東、消費者、合作伙伴)對環境(地球、區域、社區等)對倫理(誠信、公平、正義、和平等)及對人權的重視與實踐，這是國際社會相當重視的核心價值。企業在社會責任上的表現，不僅攸關其企業形象，更是企業的國際通行証之一。國內企業經由國際化的洗禮，近年來對於企業社會責任的實踐已日趨重視，企業內部設立專責部門或人員負責處理企業社會責任相關事務的比例正逐年上升，而且已有十餘家上市櫃公司每年主動發布企業社會責任報告書。雖然國內企業在整體上觀察，仍屬輕忽企業社會責任的淺耕階段，筆者從國際經濟體系分工與整合的發展趨勢加以預測，國內企業主動或被動重視社會責任之實踐的比例，應當會隨國際化程度加深而朝正向發展。

就勞動關係的面向來觀察國內企業在企業社會責任的表現，筆者認為成績並不好看。國內不乏在環保、綠能、減炭、社會關懷、文化活動以及弱勢族群照顧等面向表現傑出的企業，但在勞資倫理的實踐上卻相對缺乏動力，這是一種矛盾而弔詭的現象。依勞資共生共榮的緊密關係來看，企業從員工的合理對待為起點，逐漸擴展至更大面向的和諧關係，才是「有諸中而行於外」的內化圓滿見證。如果連勞資倫理的實踐都乏善可陳，筆者懷疑其在社會責任其他面向的表現將只是一種工具性思維的利益競逐，充其量只是一種規範的制約或形象的包裝，根本談不上責任、價值、信念及良心的實踐。而且更糟的是，如果企業不能將社會責任內化成行為的標準，一旦外在環境產生變化，失去外在的制約力量後，就很容易回到唯利是圖，其行為缺乏成熟性與穩定性，先前完美的包裝終有褪色或破損的一天，露出「黑心企業」的本質。

據悉，目前勞退基金的投資運用原則已將企業社會責任與倫理列入考量，筆者肯定基金監理委員會的洞見，也樂觀期待推展到其他勞工基金。惟筆者認為當前國內尚缺乏企業社會責任的評估或認證機制，有關企業社會責任的評估項目及標準尚未形成共識，如何整合各界觀點及監督力量，建立一套與國際接軌的認證系統，當是相關政府部門及非政府組織應重視的課題。而工會組織基於強化和諧勞動關係，落實國際公平勞動基準規範，以及實現尊嚴勞動的核心價值，筆者認為全國性工會組織應該更積極參與規劃及推動。(全文完)

勞委會重視無薪休假勞工「3天趕1週量」 引發「過勞」案，呼籲雇主應重視勞動權益， 保障勞工健康

勞委會
新聞稿 之二

■ 發佈單位：新聞聯絡室 ■ 發佈日期：2009-03-19

「過勞」係急性循環系統疾病之俗稱。依據本會「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」，急性循環系統疾病包括腦血管疾病及心臟疾病的急性發作兩大類；例如：一般統稱中風的腦溢血、腦血栓、腦栓塞、腦梗塞、蜘蛛膜下出血，及心臟性猝死、心肌梗塞、心臟衰竭、主動脈剝離等心臟疾病。勞工若原有上述病因或體質等風險，遇上「超出尋常工作的特殊壓力」就可能促發過勞。

依醫學之認定，所謂「超出尋常工作的特殊壓力」係指在該工作者發病前，有與工作有關連之突發的事件，或在特定的工作時間內有從事特別激烈(質或量的)的工作所致的精神的或肉體的負擔。從量來考慮，該工作者由於異常之狀況，執行比平時的工作，時間上或數量上增加極多(如增加兩倍以上)等情形；另「過勞」的發生其實是一連續的過程，期間會發生「慢性疲勞」，可能有持續或斷續長達六個月以上的疲勞，休息也無法改善，並伴有頭痛、耳鳴、肌肉酸痛、衰弱無力、憂鬱、失眠、暴躁、注意力不集中、記憶力減退等症狀，雖然「慢性疲勞」不一定會導致「過勞」，但一旦有上述症狀發生，「過勞」的風險就會大大增加。

因應近年來過勞案例之增加，勞委會呼籲雇主應重視勞動權益，對於具有過勞高風險因子之勞工，應依勞工健康檢查之結果適當安排工作，對於一般勞工亦應依勞動基準法之規定，安排出勤時間，以維護勞工健康。此外，勞委會為保障職場勞動者之身心健康權益，將規劃於4月中旬假中部地區辦理「過勞預防政策」共識營活動，另為強化職場健康照護，規劃於5月上旬假台北市及高雄市共同辦理「98年度職場健康週~健康High起來」研討會，活動主軸為職場之「身」、「心」危害預防與健康促進系列活動，近期將發布相關活動報名訊息，歡迎各界踴躍報名參與。

勞委會(三月)勞動訊息

項次	張貼日期	標 題
1	03/02	勞委會擴大勞工訴訟扶助，確保勞工訴訟權益
2	03/02	非自願離職者亦可報名參加產業人才投資方案-3年5萬·學習不斷
3	03/03	衝破難關，打破不景氣「2009創業諮詢輔導服務」啟動儀式
4	03/03	98年第二季人力需求持續減少
5	03/04	身障就業新模式！勞委會「在家值機計畫」上線，讓弱勢服務弱勢，以身心障礙者服務職災受傷者
6	03/05	就業補給站-我失業了，該怎麼辦？勞工資源地圖教您按圖索驥
7	03/06	97年女性僱用及婦女就業概況
8	03/06	行政院勞委會針對中國時報98.03.04：「勞委會預估大失準」之說明
9	03/09	產假期間，雇主無得實施所謂「無薪休假」，工資仍應依原約定之工資給付。
10	03/10	勞工保險局：國保保費按月計收，快速累積您的老本
11	03/13	失業勞工子女就學補助申請自3月16日起開始受理
12	03/13	勞委會推動衝剪機械驗證新制，正式起跑上路
13	03/18	本會於98年3月17日假高雄縣政府勞工局舉辦「應不應該禁止勞動派遣公共論壇」
14	03/19	98年度全國技術士技能檢定第1梯次學科測試，將於3月29日於全國41個考區同步舉行，行政院勞工委員會特別提醒所有報檢人記得準時前往應試
15	03/19	「應不應該禁止勞動派遣-公共論壇」勞工團體表達派遣議題訴求，勞委會將研擬作為修訂相關法制之參考
16	03/19	勞委會重視無薪休假勞工「3天趕1週量」引發「過勞」案，呼籲雇主應重視勞動權益，保障勞工健康
17	03/23	「開放勞工自選退休金運用方式」網路意見調查結果
18	03/23	勞委會與機器同業公會簽署安全伙伴，合作降低職業災害
19	03/24	訂定人口販運被害人工作許可及管理辦法，保障人口販運被害人在臺工作權益
20	03/25	勞委會公布「無薪休假」勞動條件專案檢查初步結果
21	03/27	已領取失業給付及職業訓練生活津貼的被保險人，本人及其眷屬的健保費可獲足額補助
22	03/29	就業及人力加值博覽會 創造就業媒合新希望
23	03/30	勞委會依法行政核發外師工作許可並兼顧學校用人需求

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

參加勞委會

「訂定天然災害來襲勞工停止工作相關規定」

會議報告

■ 邱創田

2009年3月3日勞委會召開「訂定天然災害來襲勞工停止工作相關規定」會議，由郭副主任委員主持，與會人員包括勞、資、政及學者專家，本人奉派代表台灣總工會參加。對於會議設定討論事項及專家、學者補充的內容包括：「對雇主照顧義務的延伸」、「勞工安全考量」、「企業風險管理」等論述，本人表示支持，但是對於重新修訂勞基法與民法第266條...不可歸責一方等見解，覺得討論起來將曠日費時。以下謹就討論主題所提看法報告如次：

一、應否訂定天然災害來襲時（後）勞工停止工作相關規定？

雖然多位專家認為沒有法源依據，但從「勞工生命價值」及「勞委會責任承擔」來看，為了確保勞工人身安全，及減少上下班途中或廠區間的職業災害發生，應參考歐美及鄰近國家之做法，儘速訂定「天然災害來襲勞工停止工作相關規定」。

二、天然災害來襲時（後）勞工如停止工作，工資應如何計給？

鑒於天然災害的不確定性，颱風侵襲不會依照我們的預測準時報到，有可能是在上班前、下班前甚至輪班時的晚間或深夜都有可能碰到，所以天然災害的發生，為不可抗力之事實，不可歸責於雇主或勞工一方，但雇主應善盡「企業社會照顧責任」，【企業的社會責（Corporate Social Responsibility，簡稱CSR）要符合企業社會責任必須遵循道德的規範，最重要的是，企業不能像過去一樣只對股東負責，而是要對所有經營上的利害關係人，包括人權、員工權益等負責】。因此，天然災害應被視為「企業經營風險」

的一環，工資理當照給。若因業務特殊，必須員工於天然災害來襲時出勤，宜由勞資會議協商另訂補償辦法。

三、天然災害來襲時（後）勞工如依約定出勤工作，工資又應如何計給？

如果中央發佈颱風訊息是在上班途中、上班中或下班前，到廠者視為正常出勤，但雇主基於員工人身安全考量，請員工返家確保安全，雖然工作只有一小時或不等，工資仍以一天計算。

另一方面，如雇主對於出勤員工，同樣以外出或返家途中有路樹、看板等安全考量，而決定留下員工照常工作，因係屬勤務時段內，未佔用員工個人時間，員工自應尊重雇主決定。但若於颱風天雇主仍強行要求勞工工作，不幸發生意外時，應以發生職業災害標準加倍補償給付並發放慰問金。

結論建議：

經中央判斷發佈天然災害颱風來襲而停止上課上班時，公司基於照顧員工安全之社會責任，應將天然災害應被視為「企業經營風險」，對未出勤或提早下班之勞工，其工資應照給。若因業務特殊，企業要求員工於天然災害來襲時出勤，宜由勞資會議協商另訂補償辦法。颱風天雇主強行要求勞工工作，如不幸發生意外時，應以發生職業災害標準加倍補償給付並發放慰問金。對於天然災害來襲，勞資雙方應相互體恤，共同彌補將災害損失降至最低，在天然災害颱風來襲後，勞工亦應基於勞資一體、共榮共存理念，配合公司以最高效率，同心協力達成生產挽回計劃。（全文完）

投稿方式：

mail: tpfl@ms39.hinet.net
傳真: 04-22309012

敬請踴躍投稿

勞工法規

不應 **忽略**

職業工會勞工

■ 胡和澤

現行工會法係於民國18年公佈施行，迄今已逾77年之久，雖經八次修訂，但從當前環境背景檢視，恐有不著邊際之虞。就產業工會而言，或許尚有肯定之處，但對所謂「無一定雇主勞工」的職業工會及所屬之勞工而言，不論就實務探討或預期功能上的落差，顯然亟待檢討修法，方能更符時代的需要。

(一)

現行工會法條文上較偏重「有固定僱傭關係」的勞資雙方之權利、義務之規範，如退休、福利等。

(二)

現行勞工法規較明確保障產業勞工，課以資方雇主之責任義務，尤其勞動基準法更能顯示政府的意志，其他如勞健保條例有關保費的分擔，及就業保險的對象等，都是公權力之強制介入以保障受僱之勞動者。目前所有保護勞動者之相關法規似乎只對「有一定僱傭關係之勞動」單向偏重，而對參加職業工會的「無一定主從關係」的職業性勞動者甚少著墨，疏於關心及重視。所謂「工會自主」原則，其實是任其自存自滅，無視於勞動者的團體組織權係源自憲法第十四、十五條之保障。

(三)

當然勞動者自覺自醒精神只能靠本身自我提升，不是外力能強迫的，職業團體存在最大的原動力就是具有團結的共識。

我對當前勞工行政相關部門的建言，就是應多探討職業工會組織實務的研究，以期兌現團結權；協助政府推行政令的最大前提，必須先將個體集合成有組織架構的人民團體，使政府與人民具對話及溝通理念的平台，並肯定一個勞動團體具有穩定社會、提升技能、保障權益、變化風氣的功能。

本人從事勞動始自13歲當木工學徒，16歲才獲得當所謂木工從事者的資格，經歷單打獨鬥之苦衷與無奈，今舉以下幾點供各界賢達先進參酌之：

現存工會法及施行細則偏重產業性、具有主從關係的勞動者規範保障，而對無一定雇主的職業性勞工完全沒有實際之保護。前者有勞基法、勞保條例、健保條例、安全衛生法、就業保護法等相關法律保護；而後者職業工會會員的前述各項保障純為夢想！試問情何以堪？

可能各位相關單位長官及賢達會說「諸君為何不去當一個有僱傭關係的產業勞工？」，沒錯，從事本業者亦欲有明確的僱傭關係，但是反觀我國現有的營造業資方架構，一般只有領導人員、會計人員；試問有那家資方的營造廠有自己的養成工？實際上都是承包到工程後再轉包……層層剝削後等到工安事件發生，等著大家一起推卸責任。受害者永遠是最前線的基層營造業勞工，此現象主政者一直很清楚卻裝做不明白！

此可從資方的營造廠商下參加勞保、健保之人數反觀自明，其承包各項工程總額與投保勞健保人數絕對不成比例。

此現象存在數十年，是社會因素使然或主政者的忽略？當然，身為工運各幹部亦應捫心自問到底問題出在那裡？頗值各界賢達共同面對及思考改革，以利工運暢行。（全文完）

美國工會「核卡議案」 (Card Check Bill) 的論辯

■ 洪清海

美國工會組織率不斷下降，已經讓勞動者正常發聲的平台面臨嚴重威脅與扭曲。如何激勵勞工加入工會，強化工會的代表性，是當前美國工會領導幹部處心積慮想要突破的障礙。據了解，美國目前私部門工會的組織率不到 8%，工會在私部門的代表性須經員工秘密投票的檢驗，因此成為難以克服資方無工會的政策魔障。而工會的角色與功能，也因工會的領導與形象問題，一直未能獲得勞工的正向評價，更加使得工會難以震聳發聵。2006 年相關調查發現，非工會會員不願加入工會的比例仍高達 74%，僅有 20% 受訪者同意加入，足見工會招收會員的之不易。

隨著歐巴馬總統的上台，美國工會的政治投資將可望獲得回饋，讓工會得到久盼的絕地大反攻的最佳機會。據工會網 (Unions Org) 2009 年 3 月 4 日的新聞，美國工會可望在民主黨國會議員的支持下，讓「核卡議案」(Card Check Bill) 順利通過國會審查，為美國工會創造有利的發展環境。惟此一議案因牽涉到資方既有對抗權利的壓縮，也影響到「不公平勞動行為」的認定與處罰，其合理性與公平性將引發一場激烈攻防論辯。

其實，自從歐巴馬總統的上台簽署聯邦機構調高工會工資率 (union wage rates) 的命令起，對有關工會工棍 (big labor) 的疑慮即在快速擴散中。反對者認為這是歐巴馬對工會傾力助選的回饋，費用卻有納稅人人買單，而工棍則是最大的受益者，工會的氣燄將由公部門向民間企業一路延燒。「核卡議案」則是歐巴馬送給工會的另一個大禮，其代價則是讓企業支付更高的勞動成本。

「核卡議案」(Card Check Bill) 又被稱為「員工自由選擇法案」(The Employee Free Choice Act; EFCA)，顧名思義，該法案的重點即在於重新創造一個不受資方干擾的環境，自由表達是否同意由工會代表其本人與資方進行協商。依現行法律規定，工會組織者於獲得 30% 員工的請求卡 (petition card) 時，全國勞工關係局即可同意其進行秘密投票選舉，成立工會代表受雇者與雇主進行團體協商。如果 50% 員工簽署請求卡，則可免經秘密投票選舉的程序直接成立工會，但雇主有權要求在全國勞工關係局的見證下進行秘密投票，藉以確認工會的協商代表性。如果工會不能在投票中獲得支持，則無權要求資方進行協商，資方拒絕其要求，並不生違反不公平勞動行為的責任問題。換言之，依現行法令，資方有介入員工秘密投票的空間，以管理權或利益

左右員工的投票行為，從而瓦解勞工的團結行動，這是工會最大的痛處。如果「核卡議案」獲國會通過，則工會只要有 50% 受雇者簽署請求卡，即可取得團體協商的代表性，雇主如無正當理由而拒絕與工會協商，即有觸犯不公平勞動行為的危險。當然，雇主在「核卡議案」中仍有權要求進行員工秘密投票，但除非工會同意，否則全國勞工關係局無權強制進行員工秘密投票。問題在於工會豈有甘冒投票被拒的風險，因此資方想藉由左右員工秘密投票的干預行動，將無適當介面。

反對「員工自由選擇法案」者認為，取消員工秘密投票程序，在表面上似乎保障員工自由選擇，卻忽略員工可能因此受到工會的無情騷擾或報復。相關資料顯示，自 1975 年以來，勞工遭到工會暴力傷害者高達 90000 人，死亡者超過 200 人。從工會的暴力記錄來看，「員工自由選擇法案」究竟在保障員工，還是在保障工會暴力，是令人質疑的矛盾。

「員工自由選擇法案」除了讓工會更容易取得員工代表性，減少團體協商的主體 (acts) 適格爭議，對於拘束性仲裁「binding arbitration」的引進，也有助於解決協商僵局的問題。在該法的架構下，如果團體協商因陷入僵局而無法於 90 日內達成協議，即應由調解機制進行調解，如 30 日內調解不成，則應交付仲裁，勞資雙方將受該仲裁書拘束 2 年，不得再議。反對者擔心過度濫用強制性仲裁，將使勞資關係陷入表面相安無事，暗中延長戰線的對抗之中，而且如果仲裁員不公正，將使一方利益受到 2 年之久的侵害。

筆者對雖然對「員工自由選擇法案」持正向看法，也認為國會通過的可能性很高，但對於該法通過後美國工會即可起死回生的看法持保留態度。這中間的關鍵在於工會形象的重建是否被嚴肅面對，尤其所謂的「勞工大哥大」或「工棍」的貪腐與暴力，更應該受到節制。然而，這似乎像是緣木求魚，因為工會內部的民主機制與工會文化重建需要時間，而且工會資源的壟斷者也不會讓挑戰者有運作空間。如果工會形象不能重建，則勞工對工會的疏離感將難以消除，工會組織密度容或因該法加持而增加，但會員的人數不見得同步成長，或許繳納工會服務費的非會員將成為供應工會營養的食物鏈。

(全文完)

「開放勞工自選 退休金運用方式」

網路意見調查結果

- 發佈單位：新聞聯絡室
- 發佈日期：2009-03-23
- 業務單位：勞動條件處

勞委會

新聞稿 之三

勞委會有鑑於國內各界對於勞退新制基金得否由勞工自選運用方式迭有討論，為瞭解民眾對開放勞工自選退休金運用之看法，日前於網站上進行網路問卷調查，以作為業務規劃參考。

本次調查時間為 97 年 11 月 10 日至
98 年 2 月 9 日止。回收樣本 6937 份，
有效樣本 6299 份，回收可用率為 90.8%。

本次調查有 75% 的勞工贊成維持現狀由政府統籌管理運用，不贊成維持現狀由政府統籌管理運用占 25%。其中，勞工選擇贊成維持現狀由政府統籌管理運用的最主要原因為「可保障不善理財、不瞭解投資商品、理財資訊相對弱勢之勞工」及政府提供「兩年定期存利率的保證收益」不須勞工自行承擔投資風險。至於，不贊成維持現狀者最主要原因為「勞工無法自己選擇適合自己財務狀況的退休金」。

如採行「公民營並存」方式由勞工可以自由選擇投資方式，贊成維持現狀者中，選擇「勞工直接選擇民營金融機構及商品」，或由「事業單位選擇優良單一民間金融機構後，再由勞工就該金融機構所提供投資商品中選擇投資」兩者的投資方式比例相當；不贊成維持現狀者則大多選擇希望由「勞工直接選擇民營金融機構及商品」之投資方式。另外，在選擇投資公民營基金對象方面，無論贊成或不贊成維持現狀的勞工，均有 6 成以上勞工認為會同時選擇「在政府保證基金與民營自選基金中配置不同投資比例」。

另外，如採行「強制提繳部分維持現狀，勞工自提部分自行選擇投資方案」，贊成維持現狀者選擇答案多數仍然希望雇主強制提繳部分，保留由政府經營管理而不開放自選，如要開放最多僅同意開放勞工自提部分；而相對於贊成維持現狀者的選擇，不贊成維持現狀者則較積極，希望都能由自己決定自由配置投資。

綜上，本次調查結果顯示，目前大多數勞工選擇仍希望維持由政府統籌管理基金，此可能與目前全球經濟景氣動向不明，致勞工投資意願及策略傾向保守及謹慎有關。