

# 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 14 期

## 台灣總工會第 24 屆策略委員會 第一次會議

### 成之約 主任委員致詞

首先，在進入主題討論之前，就上午會議時曾聞及桃園縣總工會對航空城自由貿易港區對外勞人數比例上的關切與努力，暨楊副處長所言近日勞委會為此波金融海嘯影響，乃致無薪假之產生及為減緩企業裁員輔導企業主及勞工渡過此波困境，而疲於奔命所作的努力。故今日之會議也可就較大而急迫性的議題提出具體且有建設性的建議以為台灣總工會及相關機構參採，以發揮本委員會更實質有效的功能。

其次，至「非典型化勞動權益問題」部分，就傳統上有部份工作時間型、勞基法定期性勞動契約及派遣勞動等。其中以勞動派遣較受矚目。在歐洲國家的文獻及資料，很多國家有將「自營作業」及「自雇型作業」納入非典型化，且予以立法保障，就其原因，為該等勞工比受僱型勞工更無保障，受政策立法保障比例較少受到關注。例如我國「就業保險法」至今仍無法及於「自營作業者-職業工會會員」這是大家共同在推動議題對於保障職業工會會員非常重要的工作，但目前勞委會也以「無法作失業認定」為由，將之排除在外，這是個人依職相當關注的議題。

此外，個人也以為在「非典型化」的類別內，部份工時之勞動者比有定型契約的工作者權益保障更少，其部份工時工資的收入皆影響其家人生計甚重，而實質上幾無任何保障，故今日討論對於「非典型化勞動權益」除派遣勞動外，部份工作時間工作者其權益也應予以同樣重視與國際社會上同步關懷，如其收入低於一定標準時，應如何維持其基本生活。目前仍未看到政府有具體之措施，政府對訂定「部份工時保護法」尚在初步討論階段，就勞動權益保障內容上政府也傾向依比例原則處理，但是如此並不夠也不足以改善部份工時勞工因工時較少所得偏低之情形。「負所得的概念」政府如有立法的話，須納入以補其工資之不足。

以上，這是身為主持人所應做的引言，期待藉由各位深具專業學識與充沛實務歷練的委員共同討論後，能激發出議題的深入探究與見解的延伸，為非典型僱用政策挹注專業、成熟與實務並重之立（修）法參考依據。

## 非典型勞動勞工權益問題與因應

# 討論主題 核心摘錄

### (一) 基礎論述

**1. 國際勞工組織的規範：**1997 年通過私立就業機構公約 No. 181，在這項公約中有兩項的重點：修正 1949 年收費對業機構公約（Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No. 96），將私立對業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與對業安置兩項，而將私立對業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。（私立對業機構公約第二條）。其次是呼籲國際社會成員要重視勞動市場彈性化的重要性。很顯然地，這樣的修正意味著國際社會不僅開始重視勞動市場彈性化的重要性，更重要的是，國際社會開始面對所謂非典型準聘僱關係尤其是派遣勞動發展的趨勢。

**2. 導致「派遣勞動」發展的原因：**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。另研究亦顯示原因可歸諸於三點：一為勞動彈性化的發展，另一則為

可達到提高對業率及穩定對業市場的目的，若此，派遣制度將可能朝向更正向的發展。

**7. 責任轉嫁與無限膨脹疑慮：**或許有些學者並不認同，因外國已行之有年，但外國人要的，也許並不是我們要的。如此對於工會尤其是職業工會更是殘酷，我們職業工會要的是團結，宗旨是要輔導就業，那今日沒有功能的存在，是我們的無奈也是大架構使然，今日各級工會都在努力發揮應有的功能，我們也在檢討為何不能讓無一定雇主的工人有勞基法的保障。另派遣業的勞動者，我們要如何使其合法性，對所謂的被派遣者有所保障…不要讓責任轉嫁與無限膨脹，最後勞工只得到一張「債權憑證」而已。我們應該逆向思考應使其合法化嗎？

**8. 雇主法格與權責遭受質疑：**目前有關勞動契約的定義，雖然依據勞動基準法第二條第六款規定為「約定勞雇關係之契約」，但一般皆以使用從屬關係之有無（包含人格、組織、經濟等從屬性）作為勞動契約的認定基準。而所謂的「使用從屬關係」，其重點應係在於勞工給付勞務時，雇主是否有實際上指揮監督命令的作為。我國民法第 188 條有關雇用人之連帶損害賠償責任，亦以受雇人執行職務時雇用人是否有指揮監督命令之作為判斷。於此種要派公司實際指揮監督派遣勞工提供勞務與支付對價的關係而言，是否符合實質的勞動契約關係，從而推定雙方之間有默示的勞動契約屬性之元素結合關係，本就值得有探討之餘地。

(本文未完，請續讀第二版)

服務經濟的發展，最後則是市場供需因素的影響。

**3. 勞動彈性化理由的擴張：**就總體面而言，「勞動彈性化」概念或非典型工作型態的發展與產業結構轉換、國際分工、生產專業化和經濟景氣循環有著密切的關連性。而勞工生活與社會地位的維持與工作穩定性具有相當的關連性，沒有工作就沒有收入，更遑論生活與社會地位的維持。因此，為因應全球化發展，當「勞動彈性化」的管理措施，尤其是「派遣勞動」或非典型聘僱關係廣泛為企業所運用時，如何提供勞工一個「安全」的工作環境，以及如何設計一個足以因應非典型工作與工作場所發展的「勞資」關係架構，應該是勞、資、政三方深思的一個議題。換言之，當「派遣勞動」和非典型聘僱關係的發展確實威脅到就業（聘僱）安全與穩定時，以及影響到傳統勞資關係時，究竟應該如何加以因應呢？是防堵、是逆勢操作、抑或是順其自然呢？或許誠如學者所言，以傳統的勞動立法加以嚴格規範或解除規範管制都不是好措施。

**4. 非典型勞動的法制解析：**契約勞動：定期契約勞動（勞動基準法：特定性工作）；委託勞動：代理或經紀勞動（民法）；調轉勞動：資遣勞工再雇用（勞動命令）；派遣勞動：受派單位勞動（尚待規定）；臨時勞動：短期全時勞動（勞動基準法：臨時性工作）；短期間勞動：依時數勞動（勞動基準法：短期性工作、季節性工作）。雖說以上似

乎部份有法可依，但並不代表這些法令是完整的，特別注意是第四點派遣勞動幾乎無任何法令，在給政府建議時是另立新法或是修法，在因應目前局勢個人是有所質疑的。

**5. 非典型工作型態現況：**當前台灣非典型工作型態的對業者約 65 萬人，占總受僱人口 6.24%。此一比例若與日本 30% 及歐美 25% 相較，尚屬不高。惟對近六年來均以倍數成長之趨勢而觀，專家預估可能不久即達 23%，值得重視。最令人關切的是，非典型對業者的薪資僅及正職勞工的 47.6%，工作亦相較不穩定，企業視之如免洗餐具，人力資源淪為廉價商品，工具性考量凌駕倫理性思維，共存共榮的勞資倫理受到嚴重割裂，現有的勞動關係架構面臨調適的困窘。

**6. 勞動派遣的趨勢與潮流：**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

## 討論主題核心摘錄

### (二) 勞動派遣的政策：

**1. 勞動派遣存在的事實：**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。是以，派遣勞工或其他非典型工作型態勞工的運用固然提供企業人力資源彈性運用的空間，對於可能的負面影響必須予以重視。因此，評估程序及步驟是重要且必要的。

**2. 勞動派遣的興起與利益糾葛：**非典型勞動之興起不僅是「經濟力量」造成的，而且是有組織的政治力量（企業遊說、行政與立法者）所造成得。人力派遣創造一個利益大餅。**讓派遣單位與要派單位分享：要派方取得成本節省、雇用彈性的利益，派遣方取得抽成利益。**如何將利益大餅做大，讓勞工分享（就業機會、薪資福利）是重要課題。

**3. 勞動派遣與外勞僱用對本國勞工傳統僱傭關係的排擠：**已有使用外勞之企業，如再利用派遣勞動，也將傷害本國勞工之就業權益與保障，故應嚴格規範已使用外勞之企業不得再行派遣勞動。至派遣勞工契約工作者參與工會運作問題，因我國工會已多元化宜由工會組織自行斟酌處理。

**4. 非典型勞動樣態：**非典型勞動通常伴隨工作與收入不穩定的問題，政府適時提供所得扶助方案或計畫（如近貧方案），是政府對「苦勞」應有之積極作為，也是應負之照顧責任。更應加強私立對業機構及勞動派遣機構之合理監督及輔導。另工會與勞動人權團體應加強對企業運用非典型勞動的觀察，並對低劣勞動條件之企業施予社會壓力。

**5. 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。

**6. 實際從事勞動者權益之統整性：**勞動合作社組織對於社員之就業具有一定程度之貢獻，為預防合作社組織之濫用，內政部對於勞動性合作社組織已予以嚴格控管，惟現階段「合法」的勞動合作社組織，在勞工保險的部分仍無法以合作社為投保單位，造成「社員」加保職業工會後徒增保費負擔。其次，渠等職業工會會員亦因「無有效雇主」而排除就業保險的納保範圍，進而無法享有失業給付等權益。其他，尚有「實際從事勞動之合作社社員」究係否得依據行政院勞工委員會民國 86 年 10 月 30 日(86)台勞動一字第 047494 號函釋之其他工商服務業及所屬勞工自民國 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法，如是，現階段該法所列之勞動基準有落實嗎？勞工退休金條例適用嗎？如果不是，那渠等人員在無勞動基準法的保護下，「權益」如何不被剝削值得商榷。準此，當政府宣示將全數勞工納入勞動基準法適用對象政策的同時，這些具「社員身份的勞工」不知可否有幸「共襄盛舉」。

**7. 派遣公司之成立許可與評鑑制度：**派遣公司制度之健全與體質之良窳，攸關派遣市場可有秩序運作之主要關鍵，因此，其營運許可應仿效仲介公司之管理模式，

在獲得政府特許後方可營業，且政府應訂定相關管理辦法予以控管。此外，定時評鑑並公佈評鑑結果，藉以將市場態樣導向積極與良性循環，使得具一定規模且優良之派遣公司得於競爭環境中生存，當派遣公司願意為了樹立及維護企業形象及永續經營時，派遣勞工之法定權益和福利方得以獲得保障。因此，政府必須行使法規制定權利與善用市場汰弱留強機制，以期導正派遣市場秩序。

### (三) 勞動派遣的法制：

**1. 派遣勞工之不定期契約化：**派遣勞動或非典型工作型態對勞動立法及對業（聘僱）安全制度與措施構成一個相當大的挑戰與影響。因此，派遣勞動機構應限於經常型而非登錄型，必須以公司型態設置且接受勞工主管機關評鑑，經營業務應以從事派遣勞動為限，不得經營與生產、製造或其他服務有關之業務，採取許可制而非報備制經營。

**2. 派遣關係下的權利義務與公法上雇主責任的歸屬：**派遣勞動的對業關係中應由派遣勞工、派遣機構、受派機構三方事先協商，訂定書面契約，明訂指揮監督權與派遣勞工申訴對象。另派遣契約應明訂適用法令、勞動期間、勞動條件及在派遣勞動機構之權利與義務。此外，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，對勞工的指揮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引作業，雙方雇主責任如何劃分法應明訂。至於對業歧視部分，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。

**3. 要派與派遣單位之共責：**派遣勞動契約期限應有上限，原則以不超過定期契約中特定性工作期間為原則；從事危險工作之派遣勞動勞工，應適當縮短派遣勞動契約期間。且應援引美國國家勞動關係局（NLRB）具有在特定要件下，使要派公司與派遣公司共付相同責任的概念，以明確化所謂之「雙重勞動關係」，更甚將要派公司以共同雇主界定（或條件式），間接使要派公司基於派遣契約的簽定，加強相關法制規範之執行效能，使派遣勞工權益可充分獲得保障，亦可改善派遣勞工過往遇礙求償無門之窘境。此外，派遣勞工在受派企業應有人數比率之限制。

**4. 慎防不肖派遣公司以換約換掉勞工應有權益：**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，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。

**5. 中間剝削抽取不當利益之避免：**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。

**6. 民法第 484 條有關勞務請求權讓與第三人應予明確界定：**有論者會以民法第 484 條僱用人經受僱人同意後，得將勞務請求權讓與第三人之關係，來做為勞動派遣之僱用與使用分離的合法性說明。不過筆者認為民法第 484 條並非做為提供勞務租賃或勞務借貸的合法空間，該條規定原本趣旨應在於宣示勞務的專屬性，僅在例外狀況下創設第三人得指揮監督他人勞動力的合法權限而已。此規定的精神與派遣公司長期將派遣勞工的勞務指揮關係讓與要派公司，且派遣公司與派遣勞工訂立契約的目的並非自己使用勞動力，其本質上自有相當差異」。

**7. 派遣勞工任免權責之矛盾：**如勞基法第 11 條規定雇主僅於具有歇業、轉讓、虧損、業務縮緊、不可抗力暫停工作在一個月以上；業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置；或是勞工對於所擔任之工作確不能勝任等經濟性終止事由時，始得終止勞動契約。歸納這些事由可以發現，其大多屬於描述「經營組織之經營生產機能」現象的用語，而非描述「雇主人格型態變化」的用語，特別是勞基法第十一條第五款所謂「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，明白指出勞工所不能勝任者，係其在「雇主」所擁有的「經營組織」中所擔任之職務（工作），而非指勞工與「雇主」（法人格）相處是否適應的問題。

**8. 勞動權益均一致的思維：**相較於日本、韓國及新加坡等對於勞動派遣均有法規明文規範要派公司、派遣公司及派遣勞工三方之權利與義務，我國就現行勞動法制中並無「勞動派遣」之相關規範，僅慣以民法第 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」之規定行之，而揭櫫其法條意涵，主要係為兼顧就業市場需要及派遣勞工之僱用條件與就業安定。因此，無論是仿效日本等國家制定專法或納入現行的勞動基準法，對要派公司、派遣公司與派遣勞工而均須一部可依循之法令規範。倘未能設置專法，則建議廢除形同具文甚至是間接助長勞動派遣興起（連續性工作及超過 9 個月之短期工作不得僱用為定期契約）之勞動基準法第 9 條及其施行細則第 6 條之條文（定期契約之規範與限制），並將派遣勞工相關權益納入勞動基準法範疇，甚至予以專章設定，使之與一般勞工無二致的通盤適用，以保障渠等勞工應有之基本勞動保障。

**9. 派遣勞工之集體勞動權益：**考量將派遣勞工納入集體勞動範疇之可能性，使具有加入工會、福利會與勞資會議之義務與權利。實言之，現行諸多法令均訂有多少員工數為門檻者，即應有何規範云云，如工會法第 6 條之工會組織人數門檻、勞資會議實施辦法第 2 條分支機構人數應分別舉辦勞資會議之人數門檻、大量解僱勞工保護法第 4 條法規適用人數門檻、勞動基準法第 70 條工作規則之訂立人數門檻、性別工作平等法第 13、19 條訂定性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法與工作時間之減少及調整申請之人數門檻以及勞工保險條例第 6 條強制保險人數門檻等，因此，建議均應將派遣勞工納入計算基礎，以杜絕不肖要派公司居中操弄數字遊戲，規避相關法令適用。（全文完）

台灣總工會第 24 屆策略委員會第一次會議「研討手冊內容」，請上本會網站查閱。  
網址：<http://www.tpfl.org.tw>

## 論

四人以下  
四人以下

## 強制投保

## 對勞、資、政之影響

■ 陳慶才 台南市總工會總幹事

## 壹

## 緒論

對於四人以下強制投保前陣子在立法院有激烈的討論，但在職業工會的強烈反對之下而無疾而終，但這一會期又再度被提出，而來勢洶洶，好像朝野均有共識，立法院可能會通過，但四以下強制加保是真的會對這些勞工有利嗎？而真正得利的到底是誰？值得探討。

依現行勞工保險條例第6條第1項規定，受僱於有一定雇主之勞工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險，不得於職業工會辦理參加勞工保險，僅無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，始可以職業工會為投保單位參加勞工保險。故目前受僱於僱用未滿5人事業單位之勞工而於職業工會加保者，並不符現行法令規定。且立法院於2007年1月3日一讀通過「勞工保險條例」部份條文修正，擬將勞保條例第6條第1項規定，受僱於有一定雇主之勞工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險，不得於職業工會辦理參加勞工保險。此舉意外挑起產業工會與職業工會的爭端，且對小型企業也會有影響。本文分析四人以下對勞工之利弊影響。

## 貳

## 四人以下強制投保對受雇勞工的影響

受僱於4人以下之勞工屬於自願加保對象，若雇主未為其辦理加保，勞工一旦發生事故，生活常陷入困境。台灣有很多勞工受僱於四人以下的小型公司，以目前並沒有強制納保，這些公司的雇員只好去職業工會投保，有些甚至根本無法受到勞保的保障，勞工權益也受到嚴重影響，其影響層面如下：

## 一、勞保保費部份

由公司投保，雇主負擔七成保費，在職業工會投保，則勞工負擔六成保費，其保費負擔相差三倍。如果以同樣的薪資由公司投保，員工只需要負擔百分之十的保費，且職業災害費率全由雇主負擔，但若在職業工會投保，則要負擔百分之六十的保費。這使得目前部分被迫在職業工會加保的勞工，為了節省保費支出，只好高薪低報。

## 二、健保保費部份

在公司投保，雇主負擔六成，員工只需要負擔三成的保費，在職業工會投保則勞工負擔六成，保費負擔相差二倍。眷屬亦負擔與勞工相同之保費。

## 三、退休金提撥：

勞退新制提繳金：每月提繳工資分級表之提繳工資之6%。這些無法得到勞工保險照顧的勞工，也將因四人以下強制投保而有了退休金。

## 四、職業災害補償

因其未由雇主辦理加保，並非從事本業工作，無法認定職業災害，或因在職業工會投保僅能取得勞保局的

職災給付70%及50%，無法取得原領工資補償及以多報少、或超越最高投保薪資的差額、資遣費、退休金等，影響職業保險給付權益。擴大強制加保之修法方向，即可解決上開勞工權益保障問題。

## 五、失業給付部份

如由企業投保，尚有因繳交1%之就業保險費率而享有失業時之失業給付保障，但如果投保在職業工會或根本未投保，則就沒有此保障。

基於從事勞動者應給予公平性保障及照顧勞工生活之意旨，有關擴大強制加保範圍，將4人以下單位所僱用之勞工納為強制加保對象，實有其必要性。

## 參

## 四人以下強制投保對職業工會的影響

依勞保條例施行細則第11條對無一定雇主之勞工及自營業者之認定如下：「本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。」

本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。」

依以上之規定，四人以下不是只指受僱於四人以下之勞工，還有「無一定雇主」之勞工，及「自營業者」，但勞保局卻將之誤導為只要有僱用就要由僱主為其加保，完全忽略了無一定雇主之勞工，及自營業者，因此若依只要有僱用就要由僱主為其投保，職業工會將會遭受到以下之影響：

## 一、職業工會將會沒有無一定雇主勞工

由勞保條例施行細則第11條對無一定雇主之勞工及自營業者之認定；為經常於三個月內「受僱」於非屬同條例第六條第一項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。但四人以下之受僱勞工卻是有別於前二項之勞工，這些勞工跟一般工廠僱用之工人完全一樣，必須受其監督管理，提供勞務，為雇主工作並換取報酬。

以96年5月之總投保人數(8,696,998人)，職業工會會員數為2,277,098人，佔總投保人數的26.17%，這些投保於職業工會的勞工中，無一定僱主佔了極大部份，其他的是自營作業的身份。

可是由勞保局所提供之96年2月份統計資料中，4人以下及各業以外自願投保之投保單位約26萬，被保險人約81萬人。若依全民健保與勞保資料推估，尚未加入勞工保險之受僱勞工約有6萬名，3

萬個單位。由此可見，4人以下公司、行號之員工，大多已由僱用單位申報自願加保，尚未加入勞保者，所佔比例甚低。但這些資料中並沒有加入無一定僱主的勞工，依勞保局所謂「只要有僱用就一定要強制投保」，這就絕對不只6萬名勞工尚未加保了。受影響的可能超過百萬人了，這一點可由目前投保人數最多的汽車駕駛員工會、成衣工會、木工工會、營造工會、泥水工會、鐵工工會等都是無一定僱主但又是自營作業的勞工，這些職業工會的勞工可能會因僱用一人以上（或受雇之無一定僱主），且不管僱用多久或其報酬多少，就一定要受到勞保條例第十一條及七十二條規範了。

勞保條例第十一條規定「各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」

## 二、對自營作業勞工的影響

勞保條例施行細則第11條對自營業者之認定如下：

「本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。」但目前卻有許多的無一定雇主之勞工是依附在自營作業的勞工中工作，這些因「工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者之無一定雇主」，由自營業者中取得工作，或因承攬、計日、計件之短期工作所得的工作，將因「僱用」無一定雇主勞工而升格為「僱主」而必須自行成立一個投保單位，對職業工會更是雪上加霜。

對於職業工會以後僅能受僱於未辦理工商登記之自然人雇主及目前許多新興行業（如：藝文創作人員、觀光領隊人員、解說員、翻譯人員、仲介業等）之從業人員，上開勞工若為無一定雇主或自營業者，仍需由所屬本業職業工會參加勞保。

(未完待續)

❖ 本文受限於版面做了保留，分為兩期刊出。

更多精彩內容請看本會網站

<http://www.tpf4.org.tw>

並竭誠歡迎全體理監事及各會員工踴躍投稿

# 南韓工會

## 夏日鬥爭



勞工月平均名目薪資為 2661 千元（約合新台幣 71000 元），為 1997 年亞洲金融危機後首次減縮，其主要原因包括正常薪資降 5.1%，工時減少（一週為 39.8 小時），加班、夜間工作、假日工作之收入減少 9.4%，以及獎金、福利、分紅等下降 22.2%。薪資減縮造成購買力下降，不利於內需市場的提振，這也是工會主張大幅調高最低工資的理由。此一情況，對台灣勞工而言，似乎是一種奢望。

### ■ 洪清海 本會策略委員會委員

南韓前總統跳崖自殺，北韓試射飛彈，造成南韓社會氛圍鬱悶。而工運方面，除有三個公務員工會積極進行合併，期能壯大實力，與政府展開有關退休年金的談判外，最受關注的工運行動，即是由「南韓工會聯合會」（KCTU）計劃展開的「夏日鬥爭」（summer struggle），已呈箭在弦上之勢。

#### 「南韓工會聯合會」（KCTU）提出

- 一 改善失業保險，將非正規、自營作業及失業青年納入失業給付範圍
- 二 停止「非正規勞工保護法」修法動作（即放寬僱用期限為四年），並保障其基本勞動權益
- 三 調高最低工資水準
- 四 調查雙龍汽車解僱案等訴求，並向勞動部下達最後通牒至遲應於 6 月 9 日前回應，否則不排除於七月進行全面性罷工。該會旗下的貨卡運輸和營建工會警告動用聯結車、混合水泥車上陣

目前南韓勞動部已明確表示，「南韓工會聯合會」既不能代表全國勞工，也欠缺談判必要的誠意，因此政府在其表現誠意之前不會接受談判。南韓內閣對此已召開會議，將宣布暫時凍結群眾示威活動。

有關最低工資的調整方面，具了解南韓在今年已調高 6.1%，每小時最低工資由 3770 調為 4000 韓元，但因生活平均成本上升（如電費增幅 13.7%，牛奶及奶製品價格上升 13.5%），因此南韓勞工的實質薪資下降 6.4%，名目工資也降低 2.1%。工會主張 2010 年最低工資應調高為時薪 5150 韓元，調幅 28.7%，最低月薪由 836000 調為 1076350 韓元（約 28325 新台幣）。南韓雇主聯合會（KEF）則表示，依當前經濟狀況，為顧及就業安定，應將最低工資調降為時薪 3770 韓元，降幅 5.8%。雇主團體並強調二月間勞資政與公民團體所簽署四方協議，包含薪資凍結、減薪及降低成本的內容，各方應依誠信履行。顯然勞資之間歧見極大。

此外，有關七月南韓國會即將討論的「最低工資法修正案」，爭議內容包括：

- （一）建立地區性差異的最低工資系統
- （二）降低 60 歲以上勞工最低工資率
- （三）最低工資內含資方提供伙食成本等，也是工會必爭之地

至於有關非正規勞工權益部分，除了僱用期間可能由現行 2 年放寬為 4 年的修法方向明顯向資方傾斜，非正規勞工薪資與正職勞工的差距，也是工會無法接受的現象。2009 年 5 月 26 日，南韓勞動部公佈「2008 年僱用型態勞動條件調查報告」顯示，在相同年齡、教育程度、工作經驗及年資的條件下，正職與非正規勞工之時薪差距為 12.7%，企業規模愈大，差距愈高（300 人以上企業為 30.5%，100 人以下企業為 6.6%）；企業內部有工會者，正職與非正規勞工之時薪差距為 27.8%，為無工會（9.6%）的 3 倍。2008 年 8 月公佈「經濟活動人口調查報告」，顯示正職與非正規勞工之時薪差距為 60.9%，兩篇報告的結果差距不甚大。官方解釋不同原因在於統計基礎和方式不同所致，但各界有不同解讀。

綜觀以上，筆者認為「南韓工會聯合會」（KCTU）的「夏日鬥爭」，雖然背負違反四方協議誠信之危機，但因南韓政府傾力於解決經濟困境，其勞動政策明顯向資方傾斜，工會之訴求，皆與勞動生活相扣，也關乎社會公平正義，加上工會系統各有其政黨立場，提高了工運的政治改革意涵。整體研判，筆者的看法是，在弦之箭，已然不得不發。

其次，南韓受到全球經濟衰退影響，2008 年第四季

再者，南韓最低工資法修正案將 60 歲以上勞工適用較低等級之最低工資率，其用意在於促進銀髮人力之運用，算是頗為務實的設計，只是實際水準如何尚待研商。

最後，值得注意的是，非正規勞工受到經濟不衰退影響程度遠大於正職勞工，包括解僱與減薪幅度（平均為 9.0%）。以 2008 年第四季統計，非正規勞工平均月薪僅 836 千元（約合新台幣 23000 元），與法定最低工資相同，且僅為正職勞工薪資之 31.4%，較前述二份調查報告為低，突顯非正職勞工「工作貧窮」問題。諷刺的是，過去工會是正職與非正規勞工薪資差距的變數之一，如今則是「南韓工會聯合會」（KCTU）致力於社會改革的動力來源。今日台灣非典型勞動人力愈來愈多，其權益保障議題受到關切，政府如未能積極面對，可能成為下一波台灣工運的核心議題。

（本文所引用資料，係由南韓國際勞動基金會網站相關報導綜合整理）。

（全文完）

#### 勞委會（五、六月）勞動訊息

項次	張貼日期	標 題
1	5/04	勞委會與衛生署共同辦理「全國職場健康週活動」，呼籲職場建立健康文化！
2	5/05	配合重大公共工程建設，勞委會職訓局開辦建築模板、鋼筋工程實務班，並輔導就業
3	5/05	已於 98 年 4 月下旬辦理 97 年度私立就業服務機構跨國人力仲介服務滿意度調查
4	5/08	98 年度全國技術士技能檢定第 2 梯次於 5 月 12 日至 21 日報名，簡章自即日起於統一超商（7-11）販售，歡迎有意報檢之民眾踴躍報名參加
5	5/12	奈米金屬粉體攪拌混合，請注意碰撞、靜電、輸送產生火災爆炸
6	5/12	技能充電、創業加值，職訓成功案例分享—「東君工作室」時裝與金工飾品的結合
7	5/12	勞委會將加強辦理營造業相關職業工會危害辨識教育訓練，以保障職業工會會員之作業安全
8	5/13	勞工團體五一遊行訴求，勞委會將召開對話工作小組會議
9	5/18	勞委會召開勞資政社會對話第 2 次工作小組會議，獲致初步之議題共識
10	5/19	就業保險育嬰留職停薪津貼已於 98 年 5 月 1 日實施，勞工朋友可開始向勞保局提出申請
11	5/19	受僱加就保失業少煩惱，提高年齡層保障更周全
12	5/19	各社會團體應自 98 年 5 月 1 日起為所僱用本國籍勞工提繳勞退新制退休金
13	5/22	國民年金保險費可至農、漁會信用部繳納
14	5/22	技能充電創業加值，職訓成功案例分享—黃裕權創立「省權實業公司」擠身全球前五大的棒材製造廠
15	5/27	指定立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者自 98 年 9 月 1 日起適用勞動基準法
16	6/05	立法院三讀通過勞資爭議處理法修正案，勞資關係法制邁入新里程碑

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