



## 第一篇

# 01

# 從學生到勞工

第一章 導論

第二章 資本主義社會與勞工

第三章 勞工的法律

第四章 勞工與雇主



## 第一章 導論

每年驪歌聲響，同學們從學校畢業離開，就會透過就業網站、報紙廣告、親友或師長介紹等管道，嘗試寄出履歷表展開求職。如果順利通過面試，我們就會依照所學專長，進入職場而成為社會新鮮人。無論是擔任技術作業員、會計助理、車床工人、櫃檯專員、建築工人、美容美髮師、美工設計師、工程師、業務員、汽車維修人員、程式設計師或是行政人員等職務，大家將從每天聽鈴聲上下課的學生，轉變成每天打卡上下班的社會中堅分子。



### 第一節 從學校到職場

在職場中，我們不僅要做好份內的事情，也要摸索還有與同事、主管之間的人際關係，也要熟悉行業的特殊文化；更重要的是，我們應該認識、關心自身的勞動權益，包括公司是否為員工投保勞、健保、每月薪水是否正常發放、加班費計算是否合法、工作環境是否符合職業安全衛生的規定、女性員工生產應該有幾天產假等等。因為合理的勞動條件，是一個國家經濟健康發展的重要指標。

幾年之後，大家在同學會見面時，便會開始比較彼此工作的狀況：有的人公司年終獎金 4 個半月、有的工廠有員工分紅入股、有的公司工作滿半年特別休假 3 天、有些老闆對員工管理很嚴苛、有些人想轉業跳槽到某大企業、有人的公司打算裁員、有人的工作廠房噪音很大、有些上司居然對員工性騷擾等等。大家的話題經常會環繞著各自目前的就業狀態，有人對工作很滿意，也有人抱怨不斷。

### 第二節 社會型態的轉型

在求學的階段，我們恐怕無法體會為何每家公司提供給員工的待遇、保障與福利有所差別，而且也不清楚與勞動權益相關的法律規定。無論如何，以上林林

總總的描述，正是生活在現代工業社會的人們，每天不斷面對的社會寫照，這種社會型態和以前的農業社會相較，顯然完全不同；這也意味著我們所生存的社會關係與工作環境，經常處在一種不斷變動的樣態。

現今人類社會的發展，已經從傳統的農業生產模式轉型成資本主義式的社會型態；現代社會最為普遍的特徵，就是受僱工作：絕大多數的人都要出外找工作，成為某一企業、公司或工廠的勞工，以換取工資作為主要收入來源。

現實生活中，除了社會轉型變遷之外，和電腦遊戲不同的地方，在於人類是會思考的動物。遊戲中的奴隸是不可能有自己的思想並擁有公民權利，但是身處於現代社會、有血有肉的勞工，由於意識到社會的不平等，並且經過歷代先人奮力爭取，才逐漸擁有現今法律的保護及公民基本權利。

### 第三節 培養公民意識

讓人類歷史「升級」到現代社會的，和兩大革命息息相關。一個是 1789 年的法國大革命，是我們近代人類重大的政治轉型，以全民的自由與平等為目標；另一個是 18 世紀末開始的工業革命，指的是生產力的變革。這兩個革命也意味著人類歷史發展，轉向現代資本主義社會的重要象徵。

人類追求自由、平等是政治上和民主運動的表現。其中，公民意識和公民權利的倡導，也和勞動權益有密切關係。這兩個概念雖然可以追溯到很早以前的時代，不外乎是「市民」、「城市的成員」之類的意思，但發展當今社會所常見的公民意識與權利，卻也經歷了不少的演變歷程呢。



回顧來看，影響民主政治出現的主要轉型力量，是資本主義以及與其自身社會關係矛盾和衝突的發展。舉例來說，「資產階級自由」，意味著包含了一系列的公民和政治自由，這些自由是自法國大革命以來，新興的資產階級反對封建貴族、土地領主，所獲得的成果。因此，資產階級也在社會中越來越有影響力。

但是，資產階級推翻封建貴族所爭取到的公民權利，並不是所有人都能擁有。尤其當時公民權利的意義較為狹隘，主要係指選舉投票而已，並且排除了許多人（包括勞工、婦女）的參政權。因此，在 19 世紀的資本主義社會，農奴轉變成勞工，不過勞動條件、社會生活和政治參與等狀況都並未好轉。

公民權利和勞動權益一樣，都不是自然生成的。以工業革命發源地英國為例，資本主義在早期擴張發展時，經濟和公民權利是分開的，並不是每個人都能參與政治，尤其是排除勞工在工作場所和公共領域的正式權利。

19 世紀工業革命後的經濟發展，勞工的生活條件甚至比農業社會時代還差。勞工的社會地位低落，工作缺乏尊嚴，每日工時超過 12 個小時，收入極為微薄，更無法擁有資本家所享有的公民權利，例如投票權與被選舉權。

到了 20 世紀，人們開始反省這種不公平的狀況，歷經了多次勞工運動的爭取，才開始讓勞工擁有基本的政治權利。普選權的確立、婦女的參政權及童工工作的保護，都是 20 世紀才發生的事情。

時至今日，公民權利的概念更為廣義，代表一個民主國家公民首要的權利，主要是有意義的政治參與權，以及伴隨公民身分而來的各種自由權。公民藉由本身在政治領域的參與，使其更多的需求與願望成為制定政策的參考；除此之外，西方工業先進國家關於公民權利的爭論，已經涵蓋了「福利國家」等社會安全的議題，這些都是比 20 世紀初期公民的投票權還要進步。



「勞動權益與就業」的課程，不只是勞動法令的解釋而已，將以較大的格局來看待勞動價值和僱傭關係，希望讓學習者能夠體認到勞動權益的重要性；並由上課的學習與討論，啟發對於公民權利、社會安全等制度之思考，與教師建立互動式的討論空間。這些知識與價值，不僅是身為勞工應具備的基本素質，也是建立現代公民社會互相尊重、經濟成長得以永續發展的重要基礎。



## 問題與討論

你（妳）認為現代工業社會與以前的農業社會有什麼不一樣？就生活形態、世界觀、人際關係、理財觀念等等面向，傳統農業社會的農民與當代的勞工有什麼不同呢？



## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 人類在史前時代時，受僱工作的勞工已經是非常普遍的現象。
2. ( ) 勞動權益與公民權利兩者息息相關。
3. ( ) 所有成年的人民能夠享有普選權，是 20 世紀才確立的。
4. ( ) 學習「勞動權益與就業」課程，是為了培養勞工應具備的基本素質，也是建立現代公民社會相互理解的新契機。
5. ( ) 勞動權益是歷來有組織的勞工不斷爭取所獲得的成果。
6. ( ) 工作場所的安全與否和勞動權益是不相干的事情。
7. ( ) 受僱工作並不侷限於工廠，也可能是在辦公室工作或業務推銷。

### 二 選擇題

1. ( ) 工業革命的發源地是哪一國？  
A. 美國      B. 德國      C. 英國      D. 瑞士。
2. ( ) 在今日現代社會中誰才擁有公民權利？  
A. 貴族      B. 資本家      C. 科技新貴      D. 全體人民。
3. ( ) 你認為下列哪一個是現代社會普遍特徵之一？  
A. 游牧      B. 受僱工作      C. 封建莊園      D. 工作世襲。

## 第二章 資本主義社會與勞工

在寒暑假期間，同學們可能有到速食店、便利商店或加油站等地方打工的經驗；畢業之後，我們絕大多數會投入社會謀職找工作，「上下班」、「休假」、「領薪水」成為大家日常生活的共同特徵，勞工與雇主所譜成的僱傭關係，是現代社會裡，最為普遍的一種工作型態，也是很重要的社會關係。

### 第一節 農村釋放出來的勞動力

但是如果我們把時間回溯到15、16世紀西方的封建社會，當時所存在著「貴族領主 - 奴隸」、「地主 - 佃農」或「師傅 - 學徒」的社會關係，是否也像現代勞工一樣過著「上下班」、「休假」、「領薪水」的生活呢？究竟現代社會的工作型態，與之前的農業社會有何不同？中間所歷經的演變過程又是什麼呢？

#### Q 從莊園到工廠

過去西方的封建社會仰賴農業經濟，人們的農作便可自給自足。然而，隨著商業貿易的盛行、城市的發展，以及工業革命的出現，資本主義社會逐漸取代了封建社會。於是，封建貴族的沒落，讓原本轄下受封領土變成可以自由買賣的土地，農場地主取代了莊園地主，原本的農奴或佃農，則有部分成為農場受僱勞工。

人們的生產工具也不再只是鋤頭和田犁，隨著機器化的大量生產與工廠制度的擴張，以累積利潤為導向的資本主義開始萌芽發展，衝擊傳統的農村社會型態，大批農民離開家園，紛紛移往到城市，成為流動的受僱勞工。從那時起，除了成年男子大量湧進工廠做工，連婦女和兒童也都投入生產工作；這些源源不絕的低廉勞動力，刺激了資本主義的興盛蓬勃。



## Q 快速的機械化生產

早在機械化大量生產型態之前，製造業產品都是由個別工匠、師傅或者農民利用農閒之餘加工生產而成。但在資本家購買機器、招募大批勞工後，集中在廠房內共同完成商品的製造，這類型的機械化工廠就逐漸地取代了大部分工匠、師傅的地位。

英國棉紡織業是個典型的例子。在 19 世紀工業化生產發達之際，受僱於棉紡織業的勞工急速增加，而傳統的紡織工匠就逐漸消失；經由機械化生產，工業產量和出口數量都遠超過過去的手工業時期，英國遂成為世界的紡織業之首。



## Q 憤怒的葡萄

愈來愈多人走入工廠成為勞工，但是勞工的薪資卻沒有隨著資本家的超額利潤而增加，反而經常處在飢餓邊緣。於是，19 世紀中期的歐洲大陸發生了多次社會革命，起因於勞工認為是機器生產造成他們悲慘的遭遇，紛紛以搗毀機器的方式來反抗工業資本主義。20 世紀初，勞工因為資本主義發展而受害的情形仍時有所聞，在美國，許多銀行紛紛將無法償還貸款的佃農土地沒收，改採大農場經營方式，大型耕耘機剷平零細耕地、摧毀農宅，大批佃農被趕離耕地。

諾貝爾文學獎得主美國作家史坦貝克，寫過 1 本小說「憤怒的葡萄」，就描寫了美國奧克拉荷馬州的大批佃農被趕離耕地，流浪到加州成為採收葡萄勞工的故事。據估計，當時美國的流動勞工近 25 萬人之多，彼此搶奪機會不多的採收工作，卻只能賺得低廉工資。不少飢餓的工人憤而發起罷工抗爭，卻遭到雇主、警察採取暴力手段強勢鎮壓。

## 第二節 科學管理的誕生

過去封建社會中從事製造業生產的各行各業工匠、師傅，例如：織工、鐵匠、磨粉工人、細木工人、麵包工人等，這些擁有熟練手藝與技術的工人，幾乎都是當時的發明家、科學家或是算術家，他們對於人類技術的發明，都有著重大的貢獻。在那個時代，勞工同時擁有手藝技術與科學知識是極為普遍的現象。

### Q 誰把工人變笨了？

但是，從貴族領地解放出來的農奴成為勞工後，生活水準顯然不如從前，也因為機械化的緣故而喪失了手工技藝。造成勞工與知識逐漸絕緣的主因，就是由於「工廠分工」和「科學管理」的出現，才讓勞工慢慢變成單純的體力勞動者。

「工廠分工」的出現與「科學管理」有絕大的相關性，1880 年到 1914 年之間，大型企業紛紛出現，為了進一步擴大貿易，雇主開始引用「科學管理」方式，讓機器與勞工的生產力發揮最大效益，加倍提升生產利潤，而科學管理的具體作法就是實施「工廠分工」。

### Q 泰勒與福特

美國人泰勒與福特汽車公司老闆亨利福特兩人，被公認是將科學管理發揮到極致的代表人物。他們設法將以往由勞工從頭到尾獨自完成的生產流程，分解成各自獨立的動作，讓工人各自負責不同部門，並依工作難度領取不同工資，稱為生產「泰勒化」。

以前的汽車工人必須在廠房內四處走動，拿取工具及各種零件才能完成裝配工作。20 世紀初期，福特汽車的生產模式運用「泰勒化」概念，從事生產線組裝的勞工只要站在輸送帶前，由輸送帶將各種裝配物件送到勞工面前，勞工只要進行簡單的動作即可完成組裝。這種新的勞動生產過程，根據 1925 年的估計，讓福特汽車 1 天的產量幾乎等於早期 1 年的產量！

「福特主義」下的生產線不僅加快了生產節奏，過度細分而且無須複雜技術

的分解動作，也讓組裝工人變成像汽車零件一般，隨時可以被取代。資本家賺取超額利潤，但是勞工卻被迫反覆從事簡單、枯燥的操作流程，生產工作被強制區分成動腦的與動手的，導致基層藍領工人不得不「變笨」了！

### 第三節 台灣勞工的歷史

台灣先期移民的農村社會關係，主要是地主和長工、佃農的關係。18世紀末，西方帝國主義列強競相擴張貿易和殖民地之際，看上台灣具備海上貿易的優勢；於是，當清廷無法抵禦列強侵犯而屢次戰敗後，遂於1858年簽訂天津條約，台灣被迫開放從北到南四個港口通商，包括基隆、淡水、安平和打狗（高雄）。



門戶洞開後的台灣，部分農產品（包括砂糖、樟腦與烏龍茶）的產量除了供應島內需求之外，甚至開始大量外銷輸出，自此，台灣開始被整編進入全球商品貿易體系的一環。當時台灣日益增加的商業性農產品輸出額，卻是商人及地主以高利貸、地租，長期壓榨許多貧苦農民血淚工作的成果。1895年，台灣又因中日戰爭清廷戰敗，簽訂馬關條約，將台灣割讓給日本，而開啟了長達50年之久的被殖民歷史。

#### 🔍 日本帝國主義下的台灣

日本統治台灣期間，原本在台灣取得貿易經商權利的西方國家一一被驅離，台灣被納入日本資本主義生產結構的環節，成為以糖、米為中心的作物生產型態的經濟地區，扮演供應日本國內原料輸入的來源地。

根據日本學者矢內原忠雄的分析，日本殖民台灣期間，為了滿足日本本國的經濟農產品需求，台灣的農產品不僅可以自給自足，像糖、茶、樟腦、米、香蕉以及鳳梨等許多農產品，均轉為商品性質，大量輸出到日本及西方國家市場，尤其製糖事業的發展，更意味著台灣逐漸脫離封建社會簡單手工生產型態。

日本母國的糖業財團，運用台灣總督府的行政統治權，投注資本將現代化製糖技術與制度引入台灣，設立現代化製糖會社，提升煉糖效率，賺取龐大生產利潤以及提高輸日產量。雖然現代化機器生產的製糖業被引入台灣，成為工業化的重要特徵，不過當時純粹仰賴工資生活勞工人數仍不多，完全從事工業的人口不到一成。許多糖廠在製糖期間所僱用的勞工都是臨時工，他們都是利用農閒之餘外出幫工，以賺取微薄工資貼補家用收入。

由於經營製糖會社的日本財團為了降低生產成本，往往對台灣籍與日本籍勞工採取「同工不同酬」的政策。因此，日據時代經常引發台籍勞工的抗爭事件，全台灣第一場勞工運動便在高雄引爆，1927年高雄「台灣鐵工所」因資方解僱工會會長引發員工群起罷工，而1928年高雄「淺野水泥株式會社」則由於資方無端解僱1名員工，引起嚴重的罷工抗爭。

台灣開始加速工業化，是由於日據時代中期以後對於軍需用品的需求增加，日本政府因而提出台灣應發展軍需工業化的計畫，讓日本新興財團找到向外拓展的機會，開始來台發展重化工業，這就是所謂1930年代台灣開始工業化的起源。

### Q 孤女的願望

二次大戰結束，日本戰敗離台後，台灣接著開始為期數十年的農業轉型為工業的歷程。1950年代初期，政府為減輕許多佃農的負擔，實施土地改革以刺激農業生產意願，等到戰後的經濟復甦，農業生產穩定後，開始進行「農業培養工業」的經濟策略，讓以農業為主的台灣社會逐漸過渡到工業社會。

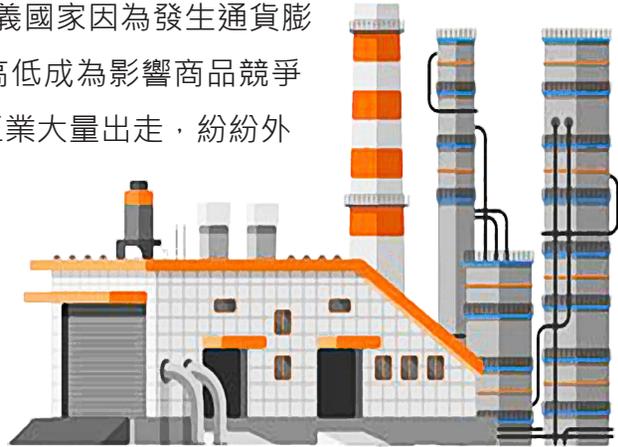
台灣為了進行工業化，需要低廉且充沛的勞動人力，犧牲了農業發展，諸如「肥料換穀」等農業政策，都間接壓低農產品價格、降低農民所得。當時，許多工廠便設址在農村周圍，吸收農閒之餘的農民到附近工廠擔任短期臨時工。還有許多農村家庭則是向附近工廠批發手工製品，以簡單的機器在家製作生產，這就是當時政府提倡的「客廳即工廠」政策，許多農村家庭主婦都曾經是家庭工廠的作業員！

另外，還有更多人由於從事農業無法養家餬口，而紛紛外出到城市工作，在那個年代，「到都市打拼」、「去台北工作」是很多年輕人離鄉背井外出奮鬥的

目標。有一首台語老歌「孤女的願望」，歌詞所敘述的社會背景，就是農村少女赴都市工廠就業的故事。

### Q 國際加工生產基地

1950 年代末期，許多資本主義國家因為發生通貨膨脹、物價上漲的現象，導致工資高低成為影響商品競爭力的重要因素，許多國家的傳統工業大量出走，紛紛外移到發展中國家以維持生產利潤。此時，台灣擁有充沛且低廉的勞動力，遂成為美國與日本電子工業外移的最佳落腳處，讓台灣成為「國際加工基地」，再度與國際貿易市場緊密地接軌。



而政府從民國 50 年代所制訂的各項獎勵投資或租稅減免方案，都是為了吸引外資及國內資本進行投資，其中，最直接的政策就是設置加工出口區。

### Q 轉型的勞工、不變的命運

民國 55 年，高雄前鎮加工出口區首開先例，設立全國第 1 個加工出口區。之後，台中潭子與高雄楠梓兩地緊接著設置加工出口區，台灣的廉價工資成為吸引外國人來台投資的誘因，而台灣的工業受僱者也開始逐漸超越農業人口，進入工業化的社會。

繼製造業的快速成長之後，台灣在民國 70 年代跟上了世界經濟轉型的腳步，和許多國家一樣，經濟型態逐漸從傳統工業、製造業移轉至服務業。於是，早期以藍領勞工為主的工業社會，轉換成白領勞工居多數的社會型態。台灣勞工歷經了經濟轉型，工作場所從工廠生產線到冷氣辦公大樓，職場工作型態也變得多元不同，但不變的是，勞資爭議依然在許多職場中不斷地發生。



## 問題與討論

- 一、請各位同學以分組的方式，訪查你（妳）的阿公、阿嬤、爸爸、媽媽以及其他家族成員或親朋好友的就業歷史，瞭解他（她）在哪些行業或公司部門就業？職稱為何？工作內容為何？工作年資多久？工作地點在哪裡？有哪些有趣或不愉快的職場經驗？將這些訪談做成紀錄，在課堂上與同學、老師分享。
- 二、時下流行歌曲除了談情說愛之外，有沒有描述關於工作甘苦的歌曲？或者請教自己的長輩，在他（她）們那個年代，還有哪些老歌與勞動生活有關？



## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 資本主義的工業化主要是依靠快速的機械化生產。
2. ( ) 現代社會中的社會關係是「地主 - 佃農」。
3. ( ) 作家史坦貝克的小說「憤怒的葡萄」，是描寫奧克拉荷馬州的大批佃農被趕離耕地，流浪到加州成為採收葡萄勞工的故事。
4. ( ) 「泰勒化」的生產雖然增加了生產效率，但是簡單不斷重複的工作卻使得勞工隨時可以被取代。
5. ( ) 台灣開始工業化發展的重要特徵，與日據時期製糖會社引入現代化機器生產有很大的關係。

## 二 選擇題

- ( ) 以下哪兩個人是被公認將科學管理發揮到極致的代表人物？  
A. 勞萊與哈台      B. 布萊爾與布希      C. 馬克斯與恩格斯  
D. 泰勒與福特。
- ( ) 日本哪位學者曾對日本殖民台灣期間，諸如糖、茶、樟腦、米、香蕉以及鳳梨均轉為商品性的經濟農產品需求做過分析？  
A. 藤子不二雄      B. 矢內原忠雄      C. 川口開治  
D. 武田信玄。
- ( ) 民國 50 年代，政府為了吸引外資及國內資本進行投資，制訂各項獎勵投資或租稅減免方案，最直接的政策就是設置：  
A. 觀光風景區      B. 免稅商店      C. 加工出口區  
D. 觀光果園。

## 第三章 勞工的法律

翻開六法全書，與勞工有關的法令，如法律、條例、細則或辦法等多達數十種。為什麼勞動權益要用白紙黑字的法律形成明文規定呢？這是因為勞資雙方原本就處於不平等的狀態，勞動權益也不是雇主或勞工一廂情願的希望與規定，即可獲得確保，所以必須透過法律予以明確規範，與世界其他國家一樣，台灣現行所有勞動權益，大多是經由各時期勞工極力爭取，才得以獲得立法保障。

### 第一節 五一勞動節之由來

或許在社會大眾的印象裡，五一勞動節只是表揚模範勞工、參加慶祝活動，而且可以放假一天的日子，但 5 月 1 日這一天，卻是個深具歷史意義的日子。

1866 年國際工人協會（第一國際）於日內瓦召開會議提出 8 小時工作制的口號，1886 年美國才剛從農業社會轉變為工業社會，勞工人數漸增，每天工作時間往往長達 10 至 12 小時，甚至 14 小時。因此，美國勞工便於 5 月 1 日共同展開全國性示威和罷工，要求立法制定工作時間縮減為 8 小時。後來於 5 月 4 日芝加哥的勞工在乾草市場廣場（Haymarket Square）集會，卻遭到政府的血腥鎮壓，有幾十名勞工因而傷亡，4 名勞工領袖被判處死刑。

為了紀念這段歷史，1889 年在巴黎舉行的國際勞工會議，通過決議將 5 月 1 日定為「國際勞動節」，做為各國勞工爭取每日工時 8 小時的奮鬥紀念。目前，幾乎世界各國都承認五一勞動節這個節日，而且國際間也普遍認可每日工作時間 8 小時的規定，台灣在勞動基準法中明訂，5 月 1 日勞動節為勞工的國定假日。每年 5 月 1 日當天，世界各地的勞工都會集體走上街頭爭取勞工權益，要求修法改善勞動條件；許多勞工法令也都是在勞工們極力爭取下，才陸續訂定或修改完成。



## 第二節 勞動權益與法律

除了工作時間，勞工法令也規範很多的勞動權益，由於法律的明文規定保障，才能讓不同行業、不同年齡以及不同地區的勞工享有相同的權益。

接下來介紹憲法、勞動基準法、勞動三法（包括工會法、勞資爭議處理法與團體協約法）、勞工保險條例，以及最新通過的勞動事件法等，規範勞動權益的相關法律。

### Q 憲法

憲法對於勞工權益最主要的規定是第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」另外，憲法第 152 條、第 153 條及第 154 條也都特別規定，政府必須制訂法律以改善勞工的生活，協助調解勞工和雇主的糾紛。

且根據憲法的精神，政府有職責保障並維護人民的工作權利。因此，勞工求職或工作上的勞動權益，都不能當做個別勞工與雇主之間的「私事」。

### Q 勞動基準法

勞動基準法簡稱為勞基法，主要是規範勞工和雇主雙方的權利義務。凡是有關工資、休假、工作時間、退休、資遣等重要勞動條件，勞基法都制訂了最低標準規定。倘若雇主自定的工作規則或勞動條件未達勞基法標準，就屬違法。不過，我們可不能誤以為雇主提供優於勞基法的待遇也算違法；勞基法只是勞動條件的最低保障而已，雇主當然可以自訂更優渥的勞動條件，以吸引到更優質的勞工。

勞動基準法於民國 73 年 8 月 1 日公布實施，當初立法過程中，美國政府也曾施加壓力敦促訂定，但是目的並非基於關心台灣勞工權益，而是擔心台灣長期利用低廉的勞動力來壓低生產成本，讓台灣外銷產品可以廉價外銷美國，打擊美國本地的市場。

### Q 勞動三法

勞動三法係指工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，分別賦予並保障了勞

動者的團結權、協商權與爭議權之勞動三權。團結權是啟動集體協商權與爭議權的基礎要件，集體協商權是三種權利的核心目的，集體協商要能貫徹，必須有爭議權作為後盾。總之；勞動三權必須相輔相成，缺一不可，否則無法扭轉勞工在勞資關係中先天上的弱勢地位。茲將勞動三法立法及修訂過程說明如下：

工會法是一部歷史悠久的勞動法令，於民國 18 年公布實施，並於民國 99 年 6 月 23 日全文修正，於民國 100 年 5 月 1 日正式施行。工會法主要是規範勞工如何成立工會、工會經營運作的規則以及工會的職責任務。

其次，勞資爭議處理法，也和工會法一樣歷史久遠，早在民國 17 年就已制定，並於民國 98 年 6 月 5 日修正，自民國 100 年 5 月 1 日正式施行。顧名思義，勞資爭議處理法是在協助處理勞工與工會和雇主間發生糾紛或爭議時，如何進行調解、仲裁或裁決的程序與規範。

最後，團體協約法是在民國 19 年制定，最近的一次修正於民國 104 年 7 月 1 日正式施行。其主要是規範工會與雇主進行集體協商，進而簽訂團體協約的過程中，勞資雙方必須遵守的事項，以及團體協約的效力。

## Q 勞工保險條例

除了勞動三法外，民國 47 年公布的勞工保險條例（簡稱勞保條例）也是攸關勞工權益的法律，是政府遷台之後最早訂定的勞工法律。

勞保條例是規範勞工保險辦理的相關規定，勞工保險屬於社會安全性質的保險，透過政府、雇主和勞工平時繳交一定比例的保費，一旦勞工遭遇死亡、失能、傷病、住院、老年等事故時，就能領取保險給付。勞工保險等於是由政府、雇主及投保勞工共同分攤意外風險，是一種社會互助機制。

在勞工保險中，「被保險人」指的是勞工本人，任職的公司稱為「投保單位」，而負責辦理勞保業務的勞工保險局就是「保險人」，只要有投保的勞工，就會有詳細的投保紀錄。

## Q 勞動事件法

勞動事件法已於民國 109 年 1 月 1 日施行，其立法目的係考量勞工多屬於

經濟上之弱勢，期建立專業、迅速、勞工易於使用的勞動訴訟程序，並透過當事人之自主、合意，迅速解決勞資爭議，以保障勞工在勞資爭議訴訟事件的權益。

勞工倘因勞資爭議考慮提起訴訟程序時，會因原有民事訴訟機制相關成本較高，使得原本屬於經濟弱勢的勞工，難以迅速透過司法程序回復權益。現行勞動事件法之制定，包括各級法院設置勞動法庭或專股審理、明訂勞動事件範圍、勞動調解委員會之組成及特殊調解程序等，均有別於原有之民事及行政機關調解程序，提供勞資雙方新的選擇，期能降低訴訟的障礙，擴大勞資爭議解決之成效。

### 第三節 勞工行政主管機關

掌理勞工行政事務的基層單位是縣、市政府勞工局（處），在中央政府則有勞動部，是全國最高的勞工行政主管機關。

雖然部分縣、市因為勞工人數比例較少，將勞工事務歸由社會局（處）掌管，而只設置勞工科或勞工課；但是同學們不管是在學期間的工讀，或者在工作上遇到任何法律上的問題，在各縣、市政府的勞工行政主管機關，都是你可以諮詢或求助的對象。

#### Q 認識勞保局與勞工局

#### 一字之差，業務大不同



#### 勞保局

是「勞動部勞工保險局」的簡稱，隸屬中央，負責辦理勞工保險、就業保險、新制勞工退休金、國民年金保險、農民保險…等。

#### 勞工局

隸屬直轄市或縣（市）政府，舉凡轄內勞工組織、勞資關係、勞動條件、就業服務、職業訓練…等業務均屬之。



## 問題與討論

- 一、查看六法全書或法律用書，和勞工相關的法規有哪些？可區分哪些類別？
- 二、你（妳）認為為何需要勞工保險制度？對於勞工提供的實質幫助是什麼？雇主未幫勞工投保勞工保險會遭到什麼處分？



## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 工會法主要是規範勞工如何成立工會、工會經營運作的規則，以及工會的職責任務。
2. ( ) 雇主提供勞工優於勞動基準法的待遇是違法的行為。
3. ( ) 勞資爭議處理法是在協助處理勞工和雇主間發生糾紛或爭議時，如何進行調解、仲裁或裁決的程序與規範。

### 二 選擇題

1. ( ) 勞工保險是屬於什麼性質的保險？  
A. 社會工作 B. 社會安全 C. 民間互助會 D. 信用貸款。
2. ( ) 國際勞動節是？  
A. 3月1日 B. 4月1日 C. 5月1日 D. 6月1日。
3. ( ) 下列何者為勞工法令？  
A. 勞動基準法 B. 工會法 C. 勞資爭議處理法  
D. 以上皆是。

## 第四章 勞工與雇主

學校有時候需要我們填寫個人資料時，有關父母、兄姊等家人的職業欄，必須選擇填上「軍、公、教、工」等粗略的職業區分；如果家人的職業是軍人、公務員或教師的話，可能沒有什麼困擾，但軍公教之外的受僱職業，很多人會猶豫究竟要勾選「工」或者「其他」？究竟什麼是「勞工」呢？

寶明的父親是某家公司的總經理，坐領高薪，這樣算是勞工嗎？美麗姊姊在百貨公司擔任專櫃店員，每天打扮漂亮，她算是勞工嗎？明嘉的媽媽在自己家門前擺攤賣小吃，並且僱用幾位工讀生，這樣也算是老闆嗎？

其實，誰是勞工或者老闆，並不能簡單地只從衣服穿著、工作地點、薪水多寡等外在特徵直接斷定。學生都會擁有學生證，證明自己的學生身分，一般上班工作的人雖然也有名片或工作證之類的證件，但是上面頂多註明職務或頭銜，卻不會標明勞工或雇主的身份。這是因為工作職場的型態複雜，有關勞工或雇主的身份認定，必須法令予以明文規範。

### 第一節 我是勞工

以前的社會，只要符合某些特徵的人，就很容易被認定是勞工，例如我們都會習慣用「做黑手」或是「藍領勞工」，稱呼那些在工廠上班、聽從主管或領班指揮、薪水不高、穿戴工作服及安全帽的勞工。但是，現代社會中愈來愈多人的工作地點，不再是站在機器或生產線前面工作，而是改成坐在辦公室的電腦或櫃檯前面，操作電腦或直接面對客戶；這從事腦力工作而非勞力工作的人也都算是勞工，通稱為「白領勞工」，而且人數逐漸增加。所以，勞動基準法才會取代工廠法，並且將更多不同工作類型及行業的勞工納入適用範圍。

#### 🔍 法律上的勞工

雖然每個人的工作性質不同，薪資也高低不一，不過法律對於勞工的定義大同小異。簡單說，只要是受雇主僱用而從事工作，並且接受雇主指揮監督，而領取薪水者，就是勞工。

但是，勞動基準法對於勞工卻有行業別和身分別的限制，所以有些行業的勞工，即使具有勞工身分，也可能因為不適用勞動基準法，而無法享有勞動基準法所規定的基本權益。

### Q 學生是未來勞工的後備軍

學生與勞工之間有著密切的關係，因為在現代社會中，學生大多是未來的勞工，學校的學習其實是進入勞動力市場前的準備，也是一種銜接過程。我們將來每個工作天必須花費 1/3 以上的時間待在上班地點，也或許會在同一份工作職務待上數年或幾十年，甚至屆齡退休。



所以，無論是求學時的打工或是畢業後求職，我們都得意識到自身的勞工身分。如果細心觀察的話，你（妳）會發現日常生活中有很多活動作息，都和勞工的勞動權益息息相關，例如，銀行和郵局的勞工工作時間若有調整，你（妳）去辦存提款的時間也得跟著調整。或者，公車司機的駕駛排班調度有變動，也會影響你（妳）上學或外出的候車時間。

## 第二節 誰是雇主？

只要有受僱勞工，就有相對應的雇主，勞動法令著重的不僅是勞工權益而已，也規範雇主的責任與義務。那麼，雇主是指哪些身分或職務的人呢？

過去的社會經濟結構較為單純，企業規模並不複雜，提到「雇主」這個名詞，很容易讓人聯想到就是穿西裝、擁有公司多數股份的家族企業董事長。但是現今的企業組織龐雜，有些企業在各地連鎖店的主管職稱可能就是經理，或是有些門市部門的協理也得在櫃檯前服務客人；另外，有些網路公司的員工只有少少 2、3 位，總經理平常就和員工窩在同一間辦公室工作，年紀卻只有 20 幾歲。這些的新經濟型態，可能會讓雇主的身分不易認定，使得勞工和雇主的區別漸趨模糊。

不過，不論勞資之間的界線再怎麼模糊，現實上的雇主與勞工依然有所區分。釐清雇主的定義，不僅是為了確認誰是該給付薪水的人，也因為雇主具有保護照顧勞工的責任義務，所以對於雇主的身份應該加以明確認定。

勞動基準法對雇主的定義為：「僱用勞工的事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」法律上承認雇主可以要求勞工提供勞務，也有指揮命令勞工的權限，但是僅限於勞工所從事的工作內容上，並不包括私生活及私人問題。

其實，未必是企業的負責人才算是雇主，例如聘僱家庭幫傭的人，也算是幫傭的雇主。街頭巷尾一些沒有營業登記的小吃店，雖然並非公司或企業，如果老闆有僱用洗碗、端盤的工讀生，他們也是雇主，而工讀生就是勞工。這是從僱用勞工從事勞務來認定，所以並不限於公司、工廠這類工作場所，才存在僱傭關係。

至於企業的股東，不論是持有零股的散戶，或是握有相當比例股權的大股東，都只能算是出資者的身份，若未參與公司實際的經營運作，則不能指揮命令公司員工，所以並不具有雇主身份。因此，像目前被譽為「科技新貴」的高科技公司員工，假如公司實施分紅配股而擁有股份，也不能算是雇主。

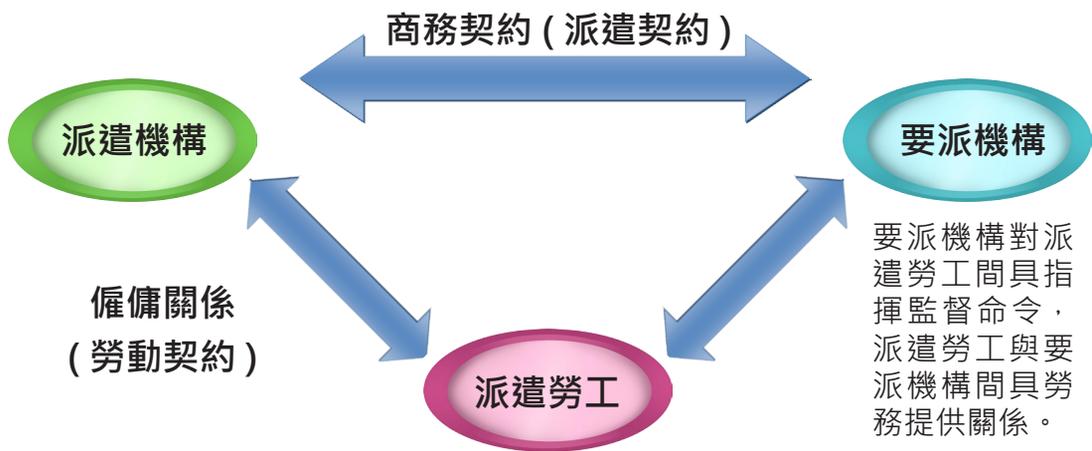
### Q 派遣勞動

在美國、日本行之有年的派遣勞動，近幾年來已經在台灣發展成為新興的勞動型態。包括保全警衛、大樓清潔管理、百貨公司專櫃人員、電腦資訊作業員等工作，都常見此種僱用方式，如果法令保障不足，這種方式很有可能成為職場的爭議來源。

什麼是派遣勞動？企業（要派機構）如果欠缺勞工，不同於傳統之開缺招募，並直接僱用的方式，而是使用人力派遣公司（派遣機構）所僱用之人力；要派企業必須與人力派遣業者簽訂派遣契約，由前者提供勞動的場地，將部分業務轉由派遣勞工執行；派遣員工是由派遣業者負責招募並且僱用，前往要派企業工作並接受其工作上之指揮。換言之，派遣勞工與天天指揮他們工作的那間公司，之間並不存在僱用關係。



如此一來，企業為了減少人事支出，可能大舉引用派遣勞工，而且與正式職員之間有「同工不同酬」的不公平待遇。例如：實質薪資降低了、沒有正職享有的福利制度。



針對派遣制度的不穩定性，立法院在民國 108 年修正勞基法，內容包括明訂派遣關係為不定期契約、派遣勞工有權向要派單位請求遭積欠之工資、禁止要派單位在員工與派遣事業單位簽訂勞動契約前，先「面試」員工或「指定」特定派遣員工、要派單位需連帶負擔職業災害責任等保障。

### 第三節 產業民主

產業民主是民主運動的一環，也是合理化職場環境的重要關鍵。民主運動的第一個階段是政治民主，人民有選舉官吏與民意代表的權利，也就是公民權利。第二個階段是社會民主，不僅政治上要民主，社會生活也要民主化，在經濟活動上，生產與分配之決策都應該要開放給勞工民主參與的機會，這就是產業民主。背後道理其實很簡單，勞資既然同搭一條船，企業就不應該只是由雇主單方片面控制。產業民主就是勞工要參與企業的經營與管理，以提高生產過程的民主化。

1976 年，德國新的「共同決定法」規定 2,000 人以上企業的監事會（類似台灣的董事會）中應有二分之一的勞工代表；勞工在企業經營層級之參與，除了監事會外，在執行董事會（類似台灣的經理人）設有一名勞工董事（類似台灣的

人事主管)，負責人事。在廠場管理層級之參與則賦予「工廠會議」資訊權、諮商權及共同決定權等，以處理企業內工作安排、獎懲申訴等事務，以及有關僱用、解僱方面之決策。

德國的成功範例，鼓舞歐洲的丹麥、瑞典、法國、荷蘭、盧森堡、愛爾蘭等國家跟進。這些進步的作為都比台灣早 2、30 年前就開始了！實現產業民主是勞工運動目前的重大目標之一，而產業民主攸關社會資源的分配公平化、民主化，更是達成福利國家的目標。

## 問題與討論

- 一、自營生計者（例如，市場小販、雜貨店老闆），他們的工作也都是靠自己付出辛勤的勞力，而他們算不算是勞工？
- 二、如果你（妳）受僱於小吃店，連同自己共有 5 名工讀生，老闆需不需要幫你（妳）投保勞保？如果你（妳）在工作中發生傷害，老闆要不要依法令規定給予應有的補償？

## 自我評量

### 一 是非題

1. ( ) 產業民主攸關社會資源的分配公平化、民主化，更是達成福利國家的目標。
2. ( ) 勞基法中所指的勞工是受雇主僱用從事工作而獲致工資者，所以美容院僱用的學徒也是勞工，享有勞基法所規定的權利。
3. ( ) 雇主具有保護照顧勞工的責任義務。
4. ( ) 台灣比西歐先進工業國家較早實行產業民主。

## 二 選擇題

- ( ) 以下有關「派遣勞動」的描述何者為是？  
A. 在美國、日本行之有年 B. 可能發生「同工不同酬」的問題  
C. 可能有雇主責任不確定的問題 D. 以上皆是。
- ( ) 下列哪一國最早實行產業民主？  
A. 丹麥 B. 挪威 C. 德國 D. 法國
- ( ) 下列誰在現行法令中不具勞工身分？  
A. 銀行行員 B. 公車司機 C. 軍人 D. 超商計時員工。
- ( ) 產業民主與下列何者有關？  
A. 公民意識 B. 勞動權益 C. 福利國家 D. 以上皆是。

