

103 年原住民族考試試題

考試別：原住民族特考
等別：三等考試
類科：勞工行政
科目：勞資關係

管仲 老師解題

一、我國勞工工作時數在世界各國中名列前茅，因而引發進一步縮減法定正常工時的主張與訴求；請問法定正常工時該如何縮減，並應該規劃那些配套措施，才能達到勞資雙方需求兼顧的目的？

【擬答】：

(一)縮短正常工時，實施周休二日：

針對縮短工時，全面推動周休二日首應建立勞資雙方應有之共識，開始啟動相關立法準備，隨之提出修法草案，加速落實全面周休二日。

(二)調整輪班加班規定作法：

自 2001 年起，政府部門已全面周休二日，但國內 800 餘萬勞工仍適用勞基法雙周 84 小時基本工時制度，其中只有六成左右的勞工周休二日，還有 300 多萬勞工周六要彈性上班。勞工工作型態不像公務員一樣單純，若要縮短工時，對於輪班、加班都需要提出衡平的作法，也會影響未來雇主彈性工時的安排，不是單純將雙周 84 小時工時改為周休二日即可。

(三)運用彈性工時配合：

政府應規劃縮短工時將有配套措施，法定工時可望從目前的雙周 84 小時，調整為單周 40 小時或雙周 80 小時，未來一般勞工可比照公務員在周六、周日休假，部分服務業和具輪班性質的製造業在雙周 80 小時的原則下，可以有二周、四周或八周的彈性工時。

(四)鬆綁放寬加班時數上限：

每日正常工時八小時、加班後最多共十二小時的規定不變，但會把每兩周正常工時從八十四小時降為八十小時或每周四十小時；因應產業需求，原本每月加班最多四十六小時的規定，擬鬆綁提高到五十四到六十小時間。

二、國際勞工組織積極推動社會對話，不過，社會對話的推動必須具備一些前提與條件，請問何謂「社會對話」(Social dialogue)，而推動社會對話的前提與條件為何？並請評析我國現階段是否已經具備推動社會對話的條件？

【擬答】：

(一)何謂「社會對話」(Social dialogue)：

係指，「政府、雇主和勞工代表之間，或是其中二者之間，針對經濟、社會政策有關之共同利益議題，所進行之任何形式的協商、諮商或意見交換。」另，歐洲將勞、資、政三方的協商對談廣稱為「社會對話」並將參與對話者稱為「社會夥伴」(social partner)，許多重要的制度或觀念革新均由此對談機制產生。所以社會對話機制是歐洲目前相當成功的社會政策形成機制。

(二)推動社會對話的前提與條件：

依據國外制度發展之經驗及學者專家之研究結論，構成社會對話的基本要件條件有四項：

1. 獨立而有力量之勞工組織及資方組織，且具有技術能力及能獲得相關資訊，而參與社會對話。
2. 相關各方均有參與社會對話的政治意志及使命。
3. 尊重結社自由及團體協商的基本權利。
4. 適當的制度支持。

(三)我國現階段是否已經具備推動社會對話的條件評析：

公職王歷屆試題 (103 年原住民族考試)

為促使勞資雙方建立真正的社會夥伴關係，就關注之議題進行資訊交換、意見諮商，進而對攸關勞資雙方利益之議案提供資訊、意見，並能參與決策，勞委會於民國 92 年開始規劃推動「社會對話機制」計畫，並於 93 年開始執行推動「社會對話機制」相關計畫，先後辦理重要之工作：

1. 辦理社會對話資料蒐集及專文研究。
2. 建置社會對話專業網頁。
3. 辦理「建立社會對話」說明會。
4. 先後多次實際舉辦勞資團體社會對話：
 - (1) 勞委會於 2012 年 12 月 7 日召開「101 年度『航太產業社會對話』」。
 - (2) 勞委會於 2012 年 12 月 20 日召開全國層級社會對話會議，討論工資墊償金擴大適用範圍。
 - (3) 勞委會適時透過社會對話機制，審慎評估檢討外籍看護工整體政策。

綜上，我國現階段確實已經具備推動社會對話的條件。

三、請說明我國工會組織發展的現況，並請根據影響工會發展的正、負面因素來評析我國工會的未來發展情況。

【擬答】：

民國 100 年 5 月 1 日勞動三法通過的同時，台灣工會發展在此關鍵時刻，面對一個全新的法律環境，這到底是危機還是轉機，工會發展的命運恐怕還是掌握在勞工自己手中，端看工會如何善用對它有利的法律空間，進行對自己最有利的發展。

(一)我國工會組織發展的現況：

就台灣工會的發展過去歷程來看，並沒有呈現與歐美各國工會發展的道路，走向以團體協商為目標的主軸，而是呈現出以下台灣特有的五種特殊現象：

1. 民營企業工會「孤兒化」：民營企業工會一籌組，可能就被打壓到底而消滅，即使成立也因為企業規模小，資源有限，而苟延殘喘。
2. 公營事業工會「排他化」：公營事業工會經過自主化之後，越來越集中關注自身利益，而成為一利益團體，與民營企業勞工的處境脫節。
3. 職業工會「勞、健保辦事處化」：職業工會的定位其實跟農會差不多，不過是政府行政作業的代辦處，無法團結或代表職業工人的利益。
4. 產業工會「零碎化」：由於產業工會被限縮為場廠工會，廠場工會根本不是產業工會，比企業工會的層級還零碎，是一個廠一個工會。過去某銀行有四十幾個產業工會，一個分行就有一個工會的奇特現象，後來勞工內部花了很大的工夫才整合為一個工會。
5. 工會聯合組織「傀儡化」：全國性工會聯合組織，在 2000 年被全產總突破，不再是由全國總工會為唯一的合法全國性工會之後，全國性工會居然陸續成立了將近十個，全都是既有工會的重新排列，對於基層勞工的組織率，毫無幫助與實質意義。

(二)我國工會的未來發展情況評析：

1. 產業工會數量下降：從官方的統計資料來看，下降的幅度非常大。目前台灣產業工會的發展，可說是每下愈況。
2. 工會與主流產業脫節：過去的工會發展與台灣主流產業的發展同步，但是到了 1990 年代以後至今的半導體業與面板業，甚至於零售服務業，工會都在這些產業當中，都發展困難。顯示，當前台灣工會組織沒有跟著主流產業發展。
3. 基層工會發展冷、聯合組織熱：由於不當勞動行為禁止制度的缺席，導致民營企業的基層廠場工會籌組困難，且經營困難，一旦企業倒閉關廠，工會就跟著消失。而全國性與縣市層級總工會則高度發展，全國性總工會與縣市總工會紛紛成立。
4. 工會利益與全民利益疏離：公部門與國營事業工會成為各級工會主幹，公部門工會維護各自會員權益為首要要務，造成會員權益與整體社會利益不一致。
5. 工會與會員的連結消失：台灣的工會仍未能高度發展，勞工的團結也沒有更緊密，工會自我特權化後，會員對工會的疏離才是更大的影響因素。

公職王歷屆試題 (103年原住民族考試)

6. 工會幹部高齡化：台灣工會幹部年齡偏高，顯示年輕世代工作者加入工會的意願不高，工會難以吸引年輕世代投入。而這也跟工會未能進入主流產業有相關，因為現在主流產業都是比較年輕的勞動族群。
7. 工會聯合組織聯誼化：全國或縣市層級總工會等聯合組織的高度發展，常淪為個人與派系的私人情誼組合，統合所屬會員意見形成全國性公共議題之能量非常低。

四、根據我國現行法令規定，教師不能罷工，而現階段有人主張應該要讓教師擁有罷工權，請問教師擁有罷工權的影響為何？是否有方法能讓教師擁有罷工權，而又相對能減少可能的負面影響？

【擬答】：

(一)教師擁有罷工權的影響：

教師享有「勞動三權」中最核心的部分-「爭議權」(罷工權)，亦即所謂的「罷教權」。就一般家長的態度來看，較傾向站在學生「受教權」的立場，對教師擁有「爭議權」(罷工權)乙節，不是高度疑慮，便是斷然反對。一般最大主因即當會影響並衝擊學生之受教權，社會上似乎有不少人士視教師擁有罷工權為洪水猛獸，對教師存有高度的不信任感，認為一旦教師有了罷工權，就會不顧學生的受教權而恣意罷課。

(二)能讓教師擁有罷工權，而又相對能減少可能的負面影響方法：

是否應賦與教師享有勞動三權，按憲法及大法官解釋意旨既肯認教師不因其工作或職業不同而否定其為基本權利主體，因而教師和一般人民皆有集會、結社與社會勞動三權等。然而教師為教師權益而組成的教師團體，行使團體締約、交涉或行動權之目的與手段，原則上不能有損受教者之權益，亦即學生學習權，因為學生學習權本身亦是社會權之一環，同為憲法保障。」簡單的說，因為教師的工作具有「公益性」，所以「教師在勞動三權，三個層次來看『團結權』、『交涉權』皆可賦與，至於罷課權限，可以分階段實施，縱使實施也必須經過一定程序後，如調解、仲裁後為最後手段，而不是動輒恣意為之。」