

## 【勞資關係一題庫衝刺】講義

請問失業的類型，依據形成原因之不同可分為幾類？請以簽訂 ECFA 為例，試述我國針對不同原因所形成的失業問題應如何因應？

### 【擬答】

#### (一) 摩擦性失業問題：

##### 1. 意涵：

所謂「摩擦性失業」，係指因勞動市場中勞資雙方求職與求才資訊不充分，因此雖然就業市場中有適合的工作機會存在，但失業者卻無法即時掌握資訊，或缺乏迅速移轉職業的勞動流動性，而造成無法立即就業之狀況。

##### 2. 對我國之影響：

(1) 加入 ECFA 後，由於我國產業將因為市場開放與關稅減免而有所改變，農業部門、競爭力較弱或長期受政府高關稅保護產業之勞動者將隨著產業之緊縮或歇業而被迫離開原工作。在尚未尋找到新工作前，失業勞工即處於摩擦性失業狀態。

(2) 大抵而言，勞動市場越不健全、就業資訊越不充分，勞動者越容易產生摩擦性失業狀況，且摩擦性失業的期間亦越長。

(3) 由於受影響最深者多為低技術能力的勞動者，而低技術能力勞動者在現今就業安全體系中卻缺乏適當的職業介紹機會，也因此加入 ECFA 將引起相當嚴重的摩擦性失業現象，短期內勞動市場之失業率將因此攀升。

#### (二) 結構性失業問題：

##### 1. 意涵：

所謂「結構性失業」係指因經濟或產業結構之改變，使得部分原先有工作勞動者的技能無法因應新的工作所造成的失業狀況。

##### 2. 影響：

(1) 以農業為例，加入 ECFA 將使得我國農業逐漸萎縮，而首當其衝即為農業之就業人口。勢必有大量農業人口必須被迫尋求其他的就業機會。然而隨著產業結構變遷，勞動市場之工作機會多集中於工業與服務業部門，並且大多需要專業技術能力，而農業勞動者往往不具備此方面所需之專業技術能力，因此在轉業與再就業時勢必面臨相當多的障礙，也因此容易形成結構性失業問題。

(2) 結構性失業者由於缺乏其他工作技能，因此在長期找不到工作的狀況下，容易因挫折感而對工作產生膽怯與逃避行為，進而發生長期退出勞動市場的現象。此不僅為勞動市場的問題，亦會引發其他的社會相關問題。

於平等原則下，為何應對原住民勞工為特別保護？依據我國相關法律規定，其保護措施為何？請分述之。

【擬答】

· 對原住民勞工之保護：

(一)目的：

- 1.原住民的祖先在其他不同文化或種族的人到達前，就已居住在一個特定的地理區域。新來者往往透過征服、佔領、殖民或其他手段佔據了統治地位，然後對原住民壓迫、剝削，使他們在政治、經濟、社會、教育等方面居於劣勢。隨著工業化，原住民的就業機會由於社會的誤解與偏見而被扼殺。他們的失業率較一般人口高，是世界各國普遍的現象，且已就業的原住民，往往也會在工作場所遭受歧視。因此，國家應該訂定特別的保護政策，使他們有平等的就業機會。
- 2.目前作為規範標準的是 1989 年的「原住民與部落民族公約」，此公約規定在原住民勞工招募與僱用條件上，不得有任何歧視。

(二)我國之保護規定：

1.定額僱用：

- (1)我國現行法令中，定額僱用制度除了適用於身心障礙者外，另一類對象就是原住民。根據「原住民族工作權保障法」，除了位於澎湖、金門、連江縣之外的各級政府機關、公立學校及公營事業機構，僱用下列五大類人員的總額每滿 100 人應有原住民 1 人：
  - ①約僱人員。
  - ②駐衛警察。
  - ③技工、駕駛、工友、清潔工。
  - ④收費管理員。
  - ⑤其他不需距公務員任用資格之非技術性工級職。
- (2)如果僱用以上五大類中任何一類人員的總額在 50 人以上、100 人以下，應有原住民 1 人。此外，依據「原住民族工作權保障法」第 4 條及第 5 條規定，設在原住民地區的各級政府機關、公立學校及公營事業機構，應有三分之一以上為原住民；若進用需具公務員任用資格者，其進用原住民人數應不得低於現有員額百分之二。
- (3)私部門僱用本國員工總人數超過 100 人者，依「政府採購法」承包公共工程或採購，應於履約期間僱用百分之一以上的原住民，僱用未達標準者，應向原住民族就業基金專戶繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代不足額部分；代金之金額為差額人數乘以每個月基本工資計算。

2.勞資爭議調解或仲裁委員名額保障：

- (1)原住民族工作權保障法第 20 條規定，勞資爭議勞方當事人若有三分之一為原住民時，無論其性質為權利事項或調整事項之爭議，在調解程序，主管機關指派 3 名調解委員中，至少應有 1 位具有原住民身分；在仲裁程序中，主管機關指派 3~5 名代表

中，至少應有 1~2 名具原住民身分。

(2)此外，同法第 22 條規定，直轄市、縣（市）政府依據勞資爭議處理法第 30 條規定所推薦核備的 12~48 名仲裁委員名單中，至少需有 1~5 位具有原住民身分。

請問我國法令對外籍勞工人權保障之規定為何？又有哪些值得改進？請分別論述之。

**【擬答】**

(一)我國法令對外籍勞工人權之保障：

根據「國民待遇原則」，我國法令對本國勞工人權的保障規定，同樣也適用於外籍勞工。此外，我國部分法令中，對外籍勞工另有特殊規定，以下簡要說明我國法令中的相關規定：

1.禁止強迫勞動：

(1)依據「就業服務法」第 58 條規定，雇主不得非法扣留或侵佔所聘僱外國人之護照、居留證或財物。

(2)另外依據「勞動基準法」第 5 條、第 26 條及第 42 條規定，雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法的方法，強制勞工從事勞動；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償金費用；勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外工作者，雇主不得強制其工作。

2.健康與安全的維護：

(1)主要的規範在「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」第 5~7 條規定，外籍勞工申請入境時，應檢具健康檢查體格證明，入國後亦應定期接受健康檢查。

(2)依據「勞動基準法」第 8 條、59 條及 60 條對於預防職業災害有相關規定。

(3)依據「勞工保險條例」對因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時的補償規定同樣是用於外籍勞工。

3.禁止歧視：

(1)主要的規範在於「就業服務法」第 5 條規定，雇主對所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。

(2)「勞動基準法」第 25 條規定，雇主對於勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，應給付同等之工資。

(3)性別工作平等法：

①第 7 條：

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

②第 8 條：

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

③第 9 條：

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

④第 10 條：

I 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

II 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

⑤第 11 條：

I 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

II 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

III 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

(4) 2002 年 11 月 9 日起，外勞定期健康檢查取消「妊娠檢查」，亦即終止外籍勞工懷孕必須立即遣返的規定。

4. 禁止懲戒性措施：

主要規定在於「勞動基準法」第 14 條規定，雇主、雇主家屬、雇主代理人對勞工實施暴行或有重大侮辱行為者，勞工得不經預告終止勞動契約。

5. 組織工會自由與集體協商權利：

(1) 「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」同樣適用於外勞。外籍勞工可以參加工會，由工會代表他們與雇主協商。

(2) 不過，「工會法」第 16 條限制外籍勞工擔任工會之理事或監事，以至於無法根據該法第 9 條發起籌組工會。

6. 合法合理的工作時間：

適用我國「勞動基準法」第 30、32、34~37、39、40、42 及 43 條規定。

7. 合法合理的薪酬：

適用我國勞動基準法第 21~26 條之規定。

(二) 我國法令之應改進部分：

1. 欠缺工會籌組權：

「工會法」第 16 條限制外籍勞工擔任工會理事與監事，以致於外勞僅得參加工會，而無法依據第 9 條規定發起籌組工會。

2. 家庭外籍看護工與幫傭尚未適用勞動基準法：

家庭外籍看護工與幫傭屬於「家事服務業」，此行業尚未適用勞動基準法，故無法獲得充足之保障。