

## 假如可以重新開始 我如何選擇我的航海生涯

假如一個人的工作事業是30年的話，那麼這個人最後在船上(海上)工作20年的話，那麼這個人當初是做航副好呢?或管輪好呢?您認為何者才是最好選擇?

(此時視力已經不是門檻，不考慮此事。)

孩子!現在你已經在填寫聯考各科系志願的抉擇時候了，老爸以過來的身份，說出老爸的經驗，供你做填寫志願科系的參考。如下說明:

本船不論是甲板部門或機艙部門，外籍海員不算，任何二位台籍海員年紀加起來就是100歲，最多可以達120歲以上。不僅是輪機部門有斷層，航海部門一樣有斷層。這些人都去那裡呢?一部份原因是海事學生人數少了，部份原因都去岸上工作了，如在岸上工作超過20年那還好。假如在岸上一直在“找”工作，然後5年或8年後又回海上工作，甚至於比5年更短的時間。

以後剩下的事業工作時間都必須要在海上過活的話，那麼就會超過20年。

曾與在岸上工作一陣子的同仁聊天，他們在岸上工作有如下：開計程車、路邊或市場內賣蔥油餅、不定期的零工、路邊流動攤販、工廠低階操作員、汽車推銷員、營造業日薪臨時

工、股市散戶族等等。

假如年紀超過30歲的話，不論是你的專長是航海或輪機，基本在岸上都是很難找到合適的工作。對輪機而言，岸上最合適工作可能就是港務局拖船或焚化爐廠動力廠操作員。對航海而言，岸上最合適工作可能就是港務局拖船或報關行或公證公司。但這些名額是非常有限。岸上其他的工作，其工作專業要求都是要專、要精。偏偏我們的行業專業要求，卻是要懂的多、要懂的廣。

所以說航海人如年紀有些大了，那是與岸上工作機會越來越遠。除非在還可以的時間年紀裡，趕緊再去進修，經過大學部或研究所這旋轉門轉一下，可能就會改變了。田老師就是最好的成功例子。

既然跑船是無法改變命運，那麼我們就選擇一個比較合適的角色來扮演。

一些機艙部同仁年紀已經是半百了，不論船是在靠岸或航行時，每日總是會有工作要做，有時是基本保養、有時是修護、甚至於緊急事故的故障排除，這些工作多數是需要體力及熟稔的技能，尤其是大管輪、管輪。感覺上、看的出他們每次都是搏命演出、不然就只有扮起路人甲角色，事後打打政治口水，打打嘴砲，

口述著“自己有一口好手藝”，請注意不是一手好手藝。

現在的船舶機械控制已經入M.O的時代，轉動機械不是100年前英國航海時代，蒸汽機水輪時代。現代的快速貨櫃輪、或超大油輪，其設備之多，及之複雜，遠遠超過100年前的輪機，然而航海儀器的進步、通訊科技的猛進、航海甚至於可以用人造衛星的協助，簡直是如虎添翼。與100年前的傳統航海大大不同。總之在這個21世紀的年代，船舶機械與航海儀器如與100年前之比較，真是有天壤之別。

因為船舶設備的先進，而編列機艙的工作人員也不斷的減少。甚至於整個機艙只剩下4位工作同仁。同時也因為通訊的設備的進度，航海部門也裁減去報務人員的編列。但基本上輪機管輪的工作與航海航副的工作，與20年前之比較下，工作量只有增加並沒有減少。想想任何一位管輪都要全都懂各型式的主機，發電機，幫浦，鍋爐，淨油機，冰機，空調冷氣機，舵機，馬達，吊桿機械，還有控制各系統的電子自動控制或者是油壓控制等等項目，甚至於影印機或洗衣機或冰箱。以上這些設備不是僅僅要懂會操作，而且還要會拆解、修繕與安裝復原，根本就是不可能的事。

管輪們：害怕船公司說不適任，也為了吃飯，只好先說我都懂，先騙

騙自己，然而再唬唬別人。過一天就算賺一天，直到如有一天被炒尤魚為止。甚至於有些輪機長及大管輪不時有意或無意的口說：我會切割、會電焊、會氣焊、會車床等技術性的工作，無形中來提高自己的機艙地位。

再想想航副從傳統的航海改變到電子航海，多數的航海技術都已經被儀器所取代了，只要會操作儀器就會航海。雖然航海技術性工作減少了許多，但一般行政工作卻增加了許多。

假如一位航副不精通電腦文書作業的話，及無法獨立與外國人(可能是PSC、領港海關、代理行、貨主、驗船師、裝卸貨領班、煙酒交辦店等)溝通的話；可能是口語溝通或許是文字溝通，理論上是不適任。此這兩種工作基本上與體力無關。如同管輪不會(或無法)機械故障排除或修護復原，同樣會被輪船公司視為不適任。但此機械修護或日常保養與體力是絕對有關係。

航副的電腦文書作業，船上只用到WORD及EXCEL 這二種。溝通用的英語，可能有口語、閱讀、及寫作。這二種技能在專科(5年)、在大學4年是足夠有計劃性的按部就班來達成。然而管輪所負責的那些機械，在學校所學的只是基礎，基本原理，根本無法足以應付船上的各種情況的需求，更不用說是緊急處理或緊急修復，一切的成長都必須靠將來從是管

輪工作後，一步一腳印的面慢慢成長。

有點偏離了主題，現拉回討論主題的意思。假如可以重新開始，我如何選擇我的航海生涯是航副呢？或管輪？

我年紀慢慢在增加了，而我的體力確是明顯的衰退。體力上已無法應付一些保養維修是工作。然而每日還要進修，因為船舶機械是不斷的進步，有越來越多的自動控制，有越來越多的設備的增設，心有餘力，而力不足。

想想我已經海上工作前前後後整整超過20年。直到現在已是超過半百之人，同仁在機艙工作時，我都還是去秀一下，因為在意別人說我“都不懂”。

多數跑船的人都聽說這個故事：

故事一：有位輪機長帶著三管輪清洗海底門，最後海水湧出，洗海底門洗到把船洗沉了。

故事二：有位輪機長心血來潮，看到主機燃油系統溫度計壞了，自己去換，結果高溫高壓的燃油噴出，輪機長用右手掌去壓制燃油，結果它的右手掌整個都不能用。

結局很殘酷，也很現實。不要以為輪機長很神氣，很神勇。很久沒有用手幹活，就是笨手笨腳，如有一天想秀一下，以為很簡單，結局就是那

麼的複雜。況且是如無法帶班工作的大管輪，相信他的心境每天都是忐忑不安。要不然賣個資格，就扮演路人甲角色。想想會有那位船長或大副在水手長面前，秀一下鐵繡如何敲？油漆如何刷嗎？

當初入海事院校就讀時，多數人說輪機比航海有技術性，將來在岸上比較好找到工作。所以我就選擇讀輪機，不去考慮讀航海。現在我承認當初的選擇是錯的，而且錯的很嚴重。因為我在海上生活已經超過20年。當時聯招，我的英文成績也不錯，在加上工作後不時進修英文，多益分數也超過500分，電腦文書作業也很有程度。航副的最重要的要求我都俱備了，假如當初我是選擇航海，現在如果不是船長，至少也是個大副吧！在船公司或在船上，船長至少比輪機長神氣威風吧！

是不可能重新再來，但我希望我家小孩避免重蹈覆轍。老爸願以過來人的經驗告訴你，孩子！假如你們的分數落點是恰好是海事院校的輪機系與航海系的抉擇時，那麼請你將航海系的志願填在輪機系前，不要去理會輪機系比航海系錄取分數高幾分的問題。

孩子！聽老爸的話。如要跑船讀航海，就是比讀輪機有出息。不要猶豫和懷疑。

<作者現任職於益航航運公司>

## 我國勞動法制與國際勞動標準之觀察與比較

羅 俊 瑋

### 壹、前言

2008年6月10日國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)發表關於爭取公平全球化之社會正義宣言<sup>1</sup>(Declaration on Social Justice for a Fair Globalization)。此為1919年國際勞工組織章程問世以來，國際勞工大會經由的第三個重要的原則和政策聲明。其以1944年費城宣言<sup>2</sup>及1998年工作的基本原則和權利宣言<sup>3</sup>為基礎，此份宣言表達國際勞工組織對在全球化時代之當代認識，並重申國際勞工組織的價值理念。

於此份宣言中認為，應創造可持續的制度和經濟環境促進就業。在此環境中使得個人能夠開發並更新，使其能夠為達成個人的實現感和共同之福祉，從事生產性職業所需的必要的能力和技能。所有企業，無論公營或私營，應為能夠創造增長以及為所有人創造更多的就業和收入機會及

前景的可持續性企業。如此社會能夠實現其經濟發展、良好的生活標準和社會進步的目標。各國應發展並加強可持續和適合國情的社會保障措施，包括：將需要此類保護的所有人提供基本收入措施在內的社會保障擴展到所有人，修訂其範圍及涵括面，以滿足和應對由於技術、社會、人口統計和經濟變革引起的新的需求和不確定性。以確保所有人公正分享進步成果，及所有從業人員和需要此類保護之人，享有一種最低生存工資的有關工資和收入、工時和其它工作條件的政策。各國亦應使勞動法和政府機構富有成效，包括承認雇傭關係、促進良好的產業關係，以及建立有效的勞動監察制度。尊重、促進並實現工作中的基本原則和權利，無論是基本權利，或作為充分實現所有策略目標所需之必要條件。

工作的基本原則和權利之違反，不得被援引或甚至被用以作為一種合法的比較優勢，而且勞工標準不應被

1 [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--en/docName--WCMS\\_094042/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--en/docName--WCMS_094042/index.htm)

2 Philadelphia Declaration of 1944。

3 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998.

用以作為保護主義的貿易目的。其並提及成員國如何實現這些策略目標須是由各成員國決定的問題，並取決於其現有的國際義務，和工作中的基本原則和權利。且除其他內容外，應適當考慮：1、國情、環境和需要，以及由具有代表性的雇主組織和勞工組織表達的優先考慮；2、國際勞工組織所有成員國之間的相互依賴、聲援和合作在全球經濟的背景下比以往任何時候更為相關；和3、國際勞工標準的原則和條款。

基於前揭宣言之內容，本文擬就我國勞動基準法所規定之工作時間、休息休假制度、最低工資標準之確定與女性勞工產假與國際勞工組織之勞動標準公約加以比較，藉以了解國內對於全球化之社會正義之概況。

## 貳、工作時間

### 一、法定工作時間

我國現行法定工作時數制度，係依據1984年所制定之勞動基準法就勞工工作時間之規定。按勞動基準法第30條規定，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日

之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

同法第30之1條規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：1、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。2、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。3、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。4、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依民國八十五年十二月二十七日修正施行前三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

1919年第1號工業工作時數公約

<sup>4</sup>規定，每天工作8小時，每週48小時之工作時數制度。1930年第30號商業和辦事處所工作時數公約<sup>5</sup>，則將此一制度之適用範圍，擴張至商業和辦公場所。於1935年第47號公約<sup>6</sup>規定四十小時工作時間，但至2009年為止，簽署此公約之國家僅14個，且於簽署此公約之半數國家，係於上世紀八十年代末九十年代初<sup>7</sup>所簽署。許多國家於第二次世界大戰後，始開始逐漸縮短工作時間。如德國從1956年開始，每週平均工作時數逐步縮短為46小時，44小時，42.5小時，1967年縮短為40小時。日本在1947年規定企業每週最高工作時間48小

時，1960年勞工平均每週工作46.6小時，1970年為43小時，1988年才縮短為40小時。

## 二、加班時間

我國勞動基準法第32條規定加班時間之限制與程序。其規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要

4 Hours of Work (Industry) Convention, 1919。

5 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930。

6 Forty-Hour Week Convention, 1935。

<sup>7</sup> Country	Ratification date	Status
Australia	22:10:1970	ratified
Azerbaijan	19:05:1992	ratified
Belarus	21:08:1956	ratified
Finland	23:11:1989	ratified
Kyrgyzstan	31:03:1992	ratified
Lithuania	26:09:1994	ratified
Republic of Moldova	09:12:1997	ratified
New Zealand	29:03:1938	ratified
Norway	13:03:1979	ratified
Russian Federation	23:06:1956	ratified
Sweden	11:08:1982	ratified
Tajikistan	26:11:1993	ratified
Ukraine	10:08:1956	ratified
Uzbekistan	13:07:1992	ratified

者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

對於加班時間，我國勞動基準法從三方面進行限制。一是程序方面之考慮，雇主由於生產經營需要，經與工會，或如事業單位無工會者後，經勞資會議同意後，可以延長工作時間。二為延長工作時間之考慮，即每日不得超過四小時；因特殊原因需要延長工作時間。在保障勞工身體健康之限制下，延長工作時間每月不得超過四十六小時。三為報酬之考慮。勞動基準法第二十四條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：1、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。2、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

3、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。復按同法第三十九條規定，第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。另外，勞動基準法允許於天災、事變或突發事件時，作為延長工作時間之例外。在這些例外情況下，延長工作時間不受到程序和時間長短之限制，但是應按上述標準向勞工支付加班工資。

關於加班之國際勞工標準，於程序方面，1號公約和30號公約都未規定事業單位之內部延長工作時數應採取之程序。於延長工作時數之長度方面，1號公約規定，每天工作8小時外，延長時間不能超過1小時。30號公約則將每天之工作時數上限定為不超過10小時<sup>8</sup>。就加班之報酬方面，第1號和第30號公約都規定加班費之標準，應不少於正常工資之125%。

---

## 8 Article 5

1. In case of a general interruption of work due to (a) local holidays, or (b) accidents or force majeure (accidents to plant, interruption of power, light, heating or water, or occurrences causing serious material damage to the establishments), hours of work in the day may be increased for the purpose of making up the hours of work which have been lost, provided that the following conditions are complied with:
-

但在永久例外和不可抗力、國家緊急狀態之情況下，雇主不需要支付加班費。只有針對臨時例外之情況，才需要支付加班費<sup>9</sup>。所謂永久例外包括間歇性工作、準備或補充性工作。臨時或週期性之例外，是指臨時之不可預見之工作任務增加。第1號公約規定，在雇主遭到工作壓力之情況下認為是臨時例外允許延長工作時數<sup>10</sup>，第30號公約中規定，由於特殊情況而導致之不正常之工作壓力之情況，而使雇主通常採取其他措施者。

又30號公約允許在發生事故或有發生事故之危險、不可抗力，或機械或工廠之緊急工作，或防止容易腐爛之商品之損失，或避免損害工作之技術成果、或為允許特殊之工作（如年度盤點和制定年度資產負債表，清

算、結算帳戶等），除永久性和臨時性外，允許在戰爭，或威脅國家安全之緊急狀態，由政府發佈命令中止關於工作時間之條款<sup>11</sup>。

我國關於工作時間之標準，與前揭公約之規定相比，尚有進步之空間。然我國民間某些產業之工作時數，較我國勞動基準法之規定優惠，已達前揭先進國家之標準。我國就延長工作時數之程序限制，較前揭公約之標準為高，且加班費之發給亦較前揭公約優惠。在延長工作時數之長度上，較1號和30號公約標準為寬。

### 三、工作時數制度之實際標準

按行政院主計處所公佈之98年1月薪資與生產力統計結果中顯示，98年1月底工業及服務業受僱員勞工數為637萬3千人，較97年12月

(a) hours of work which have been lost shall not be allowed to be made up on more than thirty days in the year and shall be made up within a reasonable lapse of time;

(b) the increase in hours of work in the day shall not exceed one hour;

(c) hours of work in the day shall not exceed ten.

2. The competent authority shall be notified of the nature, cause and date of the general interruption of work, of the number of hours of work which have been lost, and of the temporary alterations provided for in the working time-table.

9 International Labour Office, Hours of work: From fixed to flexibly, International Labour Conference 93rd Session, Geneva, 2005, p39。

10 公約第6條1項b款。

11 Article 7

Regulations made by public authority shall determine--

1. The permanent exceptions which may be allowed for--

(a) certain classes of persons whose work is inherently intermittent, such as caretakers and persons employed to look after working premises and warehouses;

(b) classes of persons directly engaged in preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the limits laid down for the hours of work of the rest of the persons employed in the establishment;

減少9萬人或1.39%，較97年同月減少21萬8千人或3.31%。1月平均工時為145.7小時，因適逢春節假期，工作日數減少，致較上月減少35.7小時，較97年同月亦減42.4小時。1月平均薪資為68,722元，受廠商發放年終及績效獎金影響，致較前一月增加64.02%，較97年同月亦增4.31%，其中經常性薪資較97年同月減少4.63%。1月製造業勞動生產力指數較97年同月減少18.87%，單位產出勞動成本指數則上升65.49%。98年1月工業及服務業受僱員工每人月平均工時為145.7小時，因適逢春節假期，工作日數減少，致較上月減少35.7小時；若與

97年同月比較，亦減42.4小時，主因去年春節假期於2月份所致，就各行業觀察，以製造業減少56.3小時居首，用水供應及污染整治業減少47.5小時次之。

從上揭官方公佈之資料觀察，我國勞工之月平均工時大致係約188小時之譜，而製造業則達202小時。此與我國勞動基準法第30條規定之每二週工作總時數不得超過84小時，即每月為168小時之限制，實有相當之差距。而於實務上觀察，現今許多私人公司行號之工作時數遠超過前揭調查。且有部分私人公司行號，並未就前揭延長工作之時數支付加班費。然因近年來因國內外之經濟情勢惡化，

- 
- (c) shops and other establishments where the nature of the work, the size of the population or the number of persons employed render inapplicable the working hours fixed in Articles 3 and 4.
2. The temporary exceptions which may be granted in the following cases:
- (a) in case of accident, actual or threatened, force majeure, or urgent work to machinery or plant, but only so far as may be necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the establishment;
  - (b) in order to prevent the loss of perishable goods or avoid endangering the technical results of the work;
  - (c) in order to allow for special work such as stocktaking and the preparation of balance sheets, settlement days, liquidations, and the balancing and closing of accounts;
  - (d) in order to enable establishments to deal with cases of abnormal pressure of work due to special circumstances, in so far as the employer cannot ordinarily be expected to resort to other measures.
3. Save as regards paragraph 2 (a), the regulations made under this Article shall determine the number of additional hours of work which may be allowed in the day and, in respect of temporary exceptions, in the year.
4. The rate of pay for the additional hours of work permitted under paragraph 2 (b), (c) and (d) of this Article shall not be less than one-and-a-quarter times the regular rate.
-

許多勞工擔心就此事聲張導致因此失去工作。因而縱其雇主未依法律規定支付加班費用，但大部分之勞工卻對此不敢多所聲張。此實為公部門主管機關所應將強注意之問題。

## 參、休息休假

### 一、休息與例假

按我國勞動基準法第35條規定，勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。第三十六條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

聯合國勞工組織1921年第14號每週休息工業公約<sup>12</sup>規定，勞工每週至少應獲得連續24小時之休息，在1957年第106號每週休息商業和辦事處所公約<sup>13</sup>，將適用範圍進行擴大。每週休息是在工作時數之立法，少數獲得普遍接受之內容，幾乎所有國家都規定每週至少休息一天。後來隨著法定工作時數之減少，有些國家始實行周休二日之制度，有些國家則

實行休一天半之制度。

### 二、特別休假

#### 1、特別休假之最低服務年限

按我國勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：1、一年以上三年未滿者七日。2、三年以上五年未滿者十日。3、五年以上十年未滿者十四日。4、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

聯合國1970年第132號帶薪休假修訂公約<sup>14</sup>，將享受帶薪年假之最短服務年限，由一年縮短為六個月<sup>15</sup>。

#### 2、特別休假天數

按前揭勞動基準法之規定，勞工服務同一雇主或事業單位滿一年以上三年未滿者有七日特別休假。三年以上五年未滿者十日特別休假。五年以上十年未滿者十四日特別休假。十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

132號公約將年假之最低標準提高至不少於三個工作周，並規定天數隨著服務年限之延長而增加。對於公共和傳統節日，公約規定不論是否在

12 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921

13 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957

14 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970

15 該公約第5條第2項。其規定：The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

年假期間，都不能計算在本公約規定之最低帶薪年假中，此表示公共和傳統節日可以計入高於最低標準之年假部分。而由於疾病或受傷而引起之無法工作之期間不能包含在最低帶薪年假中。

### 3、年假期間之報酬

按我國勞動基準法第39條規定，第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

132號公約規定，按照本條約規定享受年假之人，均應得到全部假期之正常或平均之報酬，其計算方式由各國之有權機關，或經由適當之機制來決定<sup>16</sup>。由於公約規定，任何放棄最低帶薪年假或其帶薪年假報酬之協定，都是無效或被禁止者<sup>17</sup>。公約並未涉及放棄超過最低標準之部分帶薪假期，雇主應支付多少之工資報酬。

### 三、休息休假之實際標準

就前揭休息例假之規定，我國勞動基準法之規定與公約之規定並無太大之落差，且實際上之執行亦無太多之偏離。然近年因經濟狀況之不穩定，許多之企業則發展出無薪假之特殊情況。而主管機關逕一度聲稱，無薪休假由企業與勞工達成協議即可實施，此等見解實已嚴重傷害勞工之權益。如主管機關就無薪假之前揭見解為正確，則國際公約或國內之勞動基準法又何須訂定最低勞動條件標準？所幸，主管機關見外界反彈聲浪擴大，遂而放棄前揭見解。然本件應考慮者為勞動條件之最低性保障為何？其與經濟之發展應如何兼顧？兩者之間應如何求取平衡？

### 肆、最低工資標準之規定

我國勞動基準法第21條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管

16 公約第7 條第1 項。其規定：Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

17 公約第12 條。其規定：Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

為審議基本工資，由行政院勞工委員會設基本工資審議委員會，置主任委員一人，由行政院勞工委員會主任委員兼任之；委員十七人至二十三人，由行政院勞工委員會就左列人員派(聘)兼之，委員任期二年：1、行政院勞工委員會代表一人。2、經濟部代表一人。3、財政部代表一人。4、行政院經濟建設委員會代表一人。5、行政院主計處代表一人。6、直轄市或縣(市)政府代表二人。7、經濟部加工出口區管理處代表一人。8、勞方代表四人。9、資方代表四人。10、專家學者一人至七人。按基本工資審議辦法第4條規定，基本工資審議委員會為審議基本工資，應蒐集左列資料並研究之。1、國家經濟發展狀況。2、躉售物價指數。3、消費者物價指數。4、國民所得與平均

每人所得。5、各業勞動生產力及就業狀況。6、各業勞工工資。7、家庭收支調查統計。

1970年第131號最低工資規定公約<sup>18</sup>第3條<sup>19</sup>規定，制定最低工資標準應當考慮之因素包括，盡可能地適當地聯繫國家之做法和情況：第一，勞工及其家庭之必需品，需考慮該國之一般工資水準、生活費、社會保障津貼，以及其他社會階層之相應生活標準。第二，經濟因素，包括經濟發展之要求、生產率水準、獲得和維持高水準就業之需要。公約還要求制定或維持一項規定最低工資之辦法，並不時予以調整。對有關此項辦法之制定、實施和限制之規定，應充分徵詢雇主和勞工代表組織之意見。

我國之最低工資標準與前揭公約之規定相比較，我國勞動基準法之規定較公約規定明確，並且規定許多參考之標準事項。

18 Minimum Wage Fixing Convention, 1970

19 The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include--

- (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;
- (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.

## 伍、女性勞工產假

### 一、產假天數

我國勞動基準法第50條規定，女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

2000年第183號保護生育公約<sup>20</sup>將1952年第103號公約<sup>21</sup>之產假標準由12周提高到14周。與此公約配套之191號建議書<sup>22</sup>要求成員國應將公約所規定之產假延長至18周<sup>23</sup>。

### 二、生育期間工資

我國勞動基準法第50條規定，女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。第51條規定，女工在妊娠

期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。第52條規定，子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第35條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。

第183號公約規定，各成員國應根據國家法律和條例，或以符合國家慣例之任何其他方式，向因產假而缺勤之婦女提供現金津貼<sup>24</sup>。現金津貼之水準，須保證婦女能以適當之健康條件和適宜之生活標準，供養自己及其孩子<sup>25</sup>。凡按國家法律或慣例，以原先收入為依據為產假支付現金津貼，此種津貼之數額不得低於該婦女原先收入或為計算津貼，而加以考慮收入之三分之二<sup>26</sup>。截至2008年3月1日，只有13個國家簽署第183號公約。據國際勞工組織之調查，世界上

20 Maternity Protection Convention, 2000

21 Maternity Protection Convention (Revised), 1952

22 Maternity Protection Recommendation, 2000

23 Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

24 公約第6條第1項。其規定：Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

25 公約第6條第2項。其規定：Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

26 公約第6條第3項。其規定：Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

有64%之國家仍無法達到第183號公約之要求，或者是根本不支付產假津貼、或低於原先收入之三分之二，或支付期限少於14周<sup>27</sup>。

## 陸、結論

在國際勞工組織成立的前二十年，其平均每年制定3個以上的公約，1946至1966年平均每年2.6個公約，1967至1986年，降至每年1.6個，1987至1996年每年1.9個，1997年至今則僅制定7個公約，平均每年0.6個。然於1998年、2002年、2004年、2005年、2007年沒有制定任何公約。然就現行標準之內容已涵括勞動權保護的所有方面、且數量達到相當可觀的規模之時，國際勞工組織的工作重點並非制定新標準，而是如何更新和更有效地執行現有的標準。且由於世界經濟、技術和社會情勢之快速發展，導致全部或部分公約有修訂之必要。因此國際勞工組織之工作重點應置於促進國際勞工組織標準的簽署以及更

有效實施及履行。現今核心勞工標準已成為勞動世界治理之全球社會底線。其強調人性尊嚴、自由、公平、團結和平等的價值觀，這些價值觀促成了國際勞工標準作為團結的社會，以及作為全球化結果的人民和國家日益增加的相互影響的必不可少的成分。

我國自退出聯合國後，即少有參與國際社會運作之機會。然綜觀前揭討論之議題，我國勞動法制之規定與現行國際社會之主流標準，似無過度之差距，此乃我國全體勞工之福。然我國並不能因此而自我滿足，仍應更進一步就本國與外國至本地工作之勞工相關權益之保障加強，強調前揭人性尊嚴、自由、公平、團結和平等的價值觀，並建立更強有效的勞動監察制度。

<作者現為彰化師範大學兼任講師>

---

27 Ida Oun and Gloria Pardo Trujillo, Maternity at work: A review from national legislation, International Labour Office, Geneva, p 16 (2005).