



女學會專欄

張晉芬

# 最低勞動標準 最高適用原則

在民國七十三年政府制定勞動基準法時，爲了減輕對雇主的「衝擊」，當時僅選用了過去工廠法所適用的行業做爲勞基法的適用對象。因此，根據現行的勞基法，只有八種行業內的員工是受到勞基法的保障（第三條）。儘管台灣地區服務業、商業，及金融保險業的員工到民國八十三年

七月止已達三百一十六萬人，佔全部就業人口的百分之四十，這些爲數衆多的員工卻無法受到這項法案的保障。而由於行政機關內的技工和工友等也未適用此項法案，實際上缺乏保障的受雇者遠超過上述的人數。

勞基法內的條文所訂定的其實是「最低勞動標準」。我們來看看這些未受到勞基法保障之下的員工，尤其是女性受雇者的勞動條件。根據行政院勞委會的統計，大多數屬於這類行業的企業組織所提供的勞動條件均不及「最低勞動標準」。其中最離譜的是：保險金及退休金的提撥和員工婚、喪、事、病等假工資的給與，都只有低於百分之二十的廠商符合勞委會的「最低

勞動標準」。而在這些行業中竟然有百分之十一點五的企業不提供女性產假。我們在很難想像在一個急著向國際關貿組織叩關，要求以一個已開發國家姿態成爲會員的國家竟然還有雇主在女性員工懷孕、生產時不給予任何的產假，而且這還是合法的——即使是低於勞基法的「最低勞動標準」；實在是荒唐的離譜。

對於這些不適用勞基法產業的員工而言，除了前述的低劣勞動條件之外，工作的缺乏保障也是一大痛楚。雇主可以任意解雇員工，也不須發給資遣費或退休金。信用合作社或一些企業的單身條款得以施行如此之久，就是要拜不適用勞基法之賜。此外，根據作者的研究，在這些產業中女

性員工的平均工作時數和男性員工相等，平均教育水準甚至高於男性，然女性的平均薪資卻只有男性的百分之七十左右。同時在這些產業中性別職業隔離的現象也是相當嚴重。勞基法的第二十五條規定雇主對於員工不分性別必須同工同酬。雖然由於缺乏罰則，這一法條形同具文，然對於服務、商業，及金融保險等業的女性員工而言，她們則是連引用這條具文的權利都沒有。我們的勞基法提供的是最低勞動條件，在適用範圍上卻是採用各國罕見的最高原則。

做爲全國勞工權益代言人的勞委會面對前述這些不合理的現象持續十年之久，都不肯主動修法，以擴大勞基法的適用範圍

。還是要等到受雇者屢次請願、立法委員召開公聽會之後才表示出修法的意願。但卻又口口聲聲說要將修法對雇主的「衝擊」降到最小。這種態度在我們聽起來實在有一些不可思議。我們可是從未聽過經濟部在修訂任何政策或法律時提到要使其對勞工或消費者的傷害降低到最小。我們是不了解在經濟掛帥、政商利益難分難解的台灣，勞委會是一個「弱勢」的部會，但是勞委會的官員們恐怕也用不著頻頻示「弱」吧？目前台灣的中、大型企業，尤其是後者，早已是「三千寵愛在一身」。勞委會或許應該開始正視在台灣將近九百萬缺乏任何「關愛眼神」（選舉期間可能有點例外）的勞工大眾的權益了。