

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：簡瑞連

編輯：王淑英、郭明旭、黃士玲、李曼君、買寶玉

E-mail：aetu2011@gmail.com

2016.07 月訊專輯

通訊地址：83057 高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1

電話：07-7408133 / 手機：0988-789371 / 傳真：07-7407188

郵政劃撥：42281695

網站：<http://tw.aetutw.org/>

FB 粉絲團：【AETU 全國教保產業工會】

顧問：邱毓斌、黃育德、劉思龍、孫友聯、田晉杰



文/2016 台灣國際勞工影展 粉絲團

我們現在所面對的世界，早已不是那個經濟起飛、錢淹腳目的年代，但我們仍然努力、創新，試圖在紅海中創造一片藍海。但是在全球化的影響之下，我們的社會也毫不留情地滾動，輾壓那些被體制遺忘的人們，只能繼續在讓人望之卻步的房價、都更迫遷、低薪、高工時、過勞、貧富不均、環境污染的夾縫中求生存。

嗚嗚嗚，好絕望，怎麼辦？當然是只能看見問題、面對問題、解決問題！我們試圖在低薪、彈性的勞動市場裡，提出更多元的社會改革圖像。透過影像故事，我們要從他人的經驗中學習，反思我們自身的處境，激發出更多的創新巧思來扭轉社會。

「青年貧窮：全球化下的窮忙世代」的四大主題影片，讓你三個願望一次滿足！

片單總覽：<http://www.tilff.taipei/2016/06/programme.html>

官網：<http://www.tilff.taipei/>

主辦單位：臺北市勞動局 承辦單位：台灣青年勞動九五聯盟

資料來源：[2016 台灣國際勞工影展 Taiwan International Labor Film Festival \(粉絲團\)](#)

勞工需要，是一例一休？還是週休二例？

上週立法院衛環委員會召開臨時會，上演林淑芬召委失蹤，勞工團體絕食抗議，到底是為了什麼大事，讓應是休會狀態的立法院仍召開臨時會，一則為「不當黨產處理條例」，第二則是攸關全台勞工的「勞工休假日」。

行政院執意規劃一例一休，試圖在 928 前完成審議通關，除了民進黨之外的黨團全贊成「週休二例」，到底休假日跟例假日又差在哪裡呢？為何又冒出「砍七天假」？哪一個方式才能真正讓勞工達到休息，又能維持基本的生活水平。

這將攸關我們自身的權益，每個人皆可透過媒體進行監督，以及將自己的“辛”聲發出。有關勞工工時議題，還會在立法院重燃戰火，連結以下的網址，將可直接了解工時的動態！

*審議會轉播路徑-----

立法院>議事轉播 IVOD 網際網路多媒體隨選視訊系統>最新實況> (選擇收看的委員會)

網址：<http://ivod.ly.gov.tw/>

砍假七天 你無感？傻瓜，是因為 928 還沒到啦！

【105.07.11 焦點事件/文 焦點事件編輯小組、特約記者梁家瑋、焦點事件記者孫窮理】

2016/03/28 勞工勝利！砍假案 立院衛環委員會被擋

一例一休、砍七天假的爭議持續延燒中。雖然立院 4 月 8 日做出決議，撤回勞動部「砍七天假」的行政命令；但民進黨上台後，馬上推行「一例一休、砍七天假」的《勞動基準法》修正版本，七天假，在民進黨政府的規劃中，還是要被砍掉的；蔡英文在 1 月 4 日與工鬥團體見面時，曾說過在「不損及勞工權益」的前提下，才有可能砍七天假，但現在一上台就砍假，難道砍假有可能「不損及勞工權益」嗎？

較常見的論述是，過去勞工 1 年只有 110 天假，推動工時縮短、週休二日（一例一休）後，勞工可以到 123 天假，但為了讓資方團體同意，必須將「砍七天假」作為配套，使勞工年休剩下 116 天，砍「七天假」是個必要之惡，況且，這七天假「本來就沒有在放的」。

這種看法只是似是而非的說法，在〈[民進黨「誓不兩例」？看破「一例一休」](#)〉文章中已清楚看到，過去沒放「週休二日」的勞工，不會因民進黨推動「一例一休」使他真的能放到週休二日，還要被砍七天假，而「已週休二日」的勞工則是本篇文章論述的重點。

根據勞動部統計，台灣有近 6 成的勞工是「已放周休二日」，「砍七天假」對這 6 成勞工的影響有兩種。科技業、外商、上市公司確實沒放到「七天假」，教師節、光復節等還是要上班；公司的作法，是將這七天假變成「彈性休假」，使員工在一年多七天的補休。

七日補休對流動率很高的科技業來說特別重要。在歐洲，屬於年假性質的「特休」日數，沒有資深、資淺的落差，而台灣《勞基法》中，特休假隨年資累計的計算方式，造成資淺者的特休非常少，流動率高，也就是普遍相對資淺的科技業員工多半沒有幾天的特休，要放一個長假，只能靠這 7 天彈休。如果七天假沒有，對他們最大的影響就是，本來可以想辦法排出一個長假，現在幾乎都不可能。

除了科技業、外商、上市公司外，其他大部分勞工能放到「週休二日」是因為公司將他的國定假日「挪移」走了。

挪移，是勞動部解釋下的產物，1998 年，勞動部函釋，如果拿 1 個工作日和休假日（國定假日）交換，休假日上班，而那個工作日放假，這個時候，因為「原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日」，所以「不生加倍發給工資問題」。

也就是說，假設你的月薪是 24,000 元，時薪 100 元，1 天上班 8 小時是 800 元，如果老闆只是讓你光復節來上班，這樣要多付你 1 天 800 元的工資，但是，如果他是說，週四光復節和週五本來要上班的工作日對調，這個時候，因為是「挪移」，他就不需要再多付你 800 元了。

1998 年，勞動部可「挪移」國定假日的函釋

其實，看看這問題好像不大，週四光復節放假，週五上班，週六放假，這樣假放不好，班也上不好，週四週五對調，變成有個五六日三天連假，這樣不是很好嗎？是很好，不過一碰上「雙週 84 工時」，亂象就產生了。

在週休二日，每天工作 8 小時的人，一週工作 5×8 ，也就是 40 小時，兩週 80 小時，比法定工時還少 4 個小時（你「欠」老闆 4 小時...），而 2 個 2 週則「各」有這樣的 4 個小時，一般來說，除非是在「4 週變形工時」的情形下，這「2 個」4 小時是不能加起來，變成 8 小時的，但是勞動部允許了這種本不該存在的「加法」， $4+4$ 等於 8 之後，便變成「1 天」，而 1 年有 13 個「4 週」，也就是有 13 個這樣無中生有的「1 天」，可供「挪移」。

這無中生有的「13 天」，配合「挪移」國定假日的解釋，神不知鬼不覺地就達到了沒收 13 天國定假日的效果，絕對不像前勞動部長陳雄文或者現在的民進黨要「砍假七天」造成那麼大的反彈，而這也說明了，為什麼對「已週休二日」的人，砍假七天會那麼「無感」了，因為這七天假本來就沒有在放啊。

就拿跟公部門上班一致的銀行員來說好了，根據勞動部的統計，幾乎 100%屬於「週休二日」的族群，這次被砍掉的公務員沒有的七天假，從來沒在放，也從來沒有加班費，就是因為「挪移」，本來可以挪移 13 天的，現在只用到 7 天，其餘 6 天，算是皇恩浩蕩，賞給你的好了。「砍假七天」，他們會說「沒差」，以前沒放的，現在也沒放，以前沒加班費，現在也沒有。
你確定嗎？

第一，「現在」是砍假七天已經救回來了，所以國定假日有 19 天，第二，現在週工時是 40 小時，沒有 2 週零碎的 4 小時、以及無中生有的「13 天」可以挪移了；所以，青年節放不放？教師節放不放？光復節放不放？要放啊，好，如果一定要跟公部門上班一致，不放，那就要多領 1 天的工資啊。月薪 24,000 元，1 天 800 元，7 天就是 5,600 元（最好銀行員月薪只有 24,000 元啦...）。

不過，這個「小確性」大家並沒有真的得到過，去年（2015）12 月 9 號，勞動部公告「砍假命令」，今年（2016）6 月 21 日廢止，也就是說今年 1 月 1 號起，實施週 40 工時後，七天假中的「開國紀念日之翌日（1/2）」和「革命先烈紀念日（3/29）」已經救不回來，而下一個「教師節（9/28）」還沒有到，而這也可以解釋，為什麼「9 月前」修法那麼重要，因為一旦讓「已週休二日」勞工休到，或領到 928 的「加倍工資」，大家都會「有感」起來，在那之後，剝奪一個大家感覺已經得到的東西，阻力也就更大。

簡言之，對於近 6 成現在已經週休二日的人來說，砍假七天就是直接的損失，也就是蔡英文所謂的「損及勞工權益」，而且，從統計上說，是損及「大多數」勞工的權益，如果不砍假，這些人在 9 月 28 號，就可以享有一天的休假，而上班的話，最少可以有這一天的工資，為了避免這個尷尬的教師節到來，無論立法院 7 月臨時會，以及 9 月下個會期，民進黨勢必要讓「一例一休、砍假七天」的修法版本通過。而守住這七天假，也就使守住你已經握在手上，卻還沒有享受到的休假日，煮熟的鴨子，可千萬別讓牠飛了。...【[閱讀全文](#)】

普及公共托育又充分就業，北歐國家為何辦得到？

【105.07.14 關鍵評論/文 劉毓秀 台灣大學外文學系教授】

就女性權益和社會永續發展而言，北歐制度最值得世人注意的是它的普及公共托育及長照政策，尤其是這套政策與女性就業的關聯，以及其階級面向效應。

今天北歐除了冰島以外的四國（瑞典、丹麥、挪威、芬蘭），都立法保障父母享受公共托育的權利，這四國的托育制度大致符合一般所稱的「北歐模式」社會福利制度。

公共托育發展最早、提供比例最高的是丹麥，從 1950 年代就開始拓展托育福利服務，並於 1999 年制定全面性政策，促使地方政府保證所有具托育需求的六個月以上幼兒都可以得到托育服務。

瑞典後來居上，於 1960 年代起大規模投資於公共托育，發展出可謂舉世最細緻的服務網，並於 1995 年規定地方政府應針對父母就業或就學的所有一至十二歲兒童提供服務。

挪威不同於前述兩國，受制於民間傳統觀念和地方政府阻力，以及經濟政策和社會政策的欠缺連結，公共托育發展較晚且不足，但晚近已有長足進展，且從 2009 年起，規定一歲以上小孩得享托育權利。

以上三國對 6 個月（或 1 歲）至 12 歲兒童提供連續、完整、符合父母就業需求的普及公共托育服務，吻合於一般所說的「北歐模式」（即普及、支持女性就業之模式）社會福利制度。

芬蘭情況有所不同，如前所述，其左、右政黨於 1984 年達成妥協，立法規定兩種性質互異的育兒政策：一為要求地方政府負責提供托育服務，另一為針對自行育兒的家長（絕大多數為母親）提供在家育兒津貼。

此異質性的雙重育兒政策提供地方政府推卸責任的方便法門，引導主要育兒方式走向請領在家育兒津貼，偏離支持雙薪家庭、女性高度就業的北歐模式。此外，芬蘭也未如前述三國提供公共課後照顧服務。

瑞典學者 Walter Korpi 認為，二足歲以下幼兒的正式托育是支持雙薪家庭的指標，3 至 5 歲托育則是一般性家庭支持政策，Meagher and Szebehely 根據此理論，檢視 2008 年北、西、南歐 11 個國家的托育制度。

由於非全時托育不利女性就業與中下階級家庭之幼兒發展，而平均每日托育時間各國差異甚大，於是這兩位學者列出各國平均每日托育時間，並換算出

全時托育（以每周 35 小時計）比例，發現：二足歲以下平均每日托育時間以北歐各國最長，大抵接近全時（瑞典因有 16 個月的有酬育嬰假，年齡較小的幼兒送托比例稍低）。

此外，全時托育比例也以北歐各國最高，分別為丹麥 88.1%、瑞典 58.6%（筆者認為應加上保母托育的 3.2%，成為 61.8%）、挪威 53%（筆者認為應加上保母托育的 4.8%，成為 57.8%）；相較之下，芬蘭較低，為 33.1%（筆者認為應加上保母托育的 1.7%，成為 34.8%），顯係受到前面所說明的托育與在家育兒津貼兩種政策的頡頏作用的影響。

西歐各國除法國之外的國家，平均每日托育時間相當短，連帶地，全時托育比例也低，分別為荷蘭 27.1%、英國 16.8%、德國 15.8%。將丹麥、瑞典、挪威與其他國家比較，並參考 Korpi「二足歲以下正式托育是支持雙薪家庭的指標」，可知此「北歐模式」托育制度是支持雙薪、女性就業的標竿。由於本論文架構考量，南歐國家略過不予討論。

普及公共托育緊扣充分就業的正向循環

從托育制度的公共性、普及性、永續性而論，瑞典托育制度最值得我們學習的面向之一，是它扣緊參與工作的父母公民（citizen worker-parent）之公民身分定位，將托育設計為國家積極勞動市場政策（positive labor market policy）的一環，規定只有在父母（或單親）參與勞動（或就學）的狀況下，才可享受公共托育服務。

此一模式托育制度，完全不同於針對弱勢幼兒提供、以致難逃烙印化與品質低劣之譏的殘補式福利措施。它並不是單純的福利政策，而是福利政策與積極勞動政策的結合體；於此，北歐充分就業的理念表露無遺。

這顯示的是北歐模式福利國家的務實本質，他們將「享受福利」和「工作／納稅」綁在一起，讓權利和義務互相平衡，彼此支撐，高度實踐社會民主政治經濟學架構下政策設計的兩個指導原則，即「避免反向誘導」，與「盡量透過就業進行「再分配等福利給付的」移轉）；後者為「充分就業」信念的表現，也是北歐國家勞動市場政策的基石。

此正向誘導，不僅顧及國家財務的平衡，更能藉著普及公共托育與充分就業政策（包括多種促進就業措施）的包容性與非排他性，而誘導、協助父母普遍就業，預防入貧，為兒童創造有利的成長環境。如此，針對雙薪父母或就業單親提供的托育措施，在實質效果上反而能夠真正有利於兒童。

就家庭型態和兩性關係的層面而言，「就業＋公共托育服務」政策意味著傳統刻板性別角色下的「養家活口的男人與家庭主婦的相互責任（他負責賺錢

養家，她負責家務育兒）」，已被「成年公民與國家的相互責任（成年公民參與勞動，國家於工作時間為他們育兒）所取代。

如此延續了早期瑞典經建計畫推動者 Gustav Möller 的一項主張：人口政策必須被用作執行社會改革的策略。於此我們看到女性角色轉變背後的政策助力，以及北歐人口政策的基進本質。

把「就業」和「普及公共托育」綁在一起的政策設計，將普及公共托育賴以運作的稅收涵蓋在其本身內裡，讓整套制度發揮促進就業、增加政府稅收的作用。晚近瑞典托育服務為了容納不易就業的移民父母之子女，而規定父母之一方（或單親）失業者，小孩都有權享受每週至多 15 小時托育服務。

如此，父母就業與不就業的區別依然被保持，以維持其「公共托育 + 充分就業」的基本政策路線，避免反向誘導。這種避免反向誘導的考量，特別值得我們效法。

欠缺托育措施讓歐洲各國普遍存在著高學歷女性不願生小孩的現象，尤其是在傳統家庭觀念較強的德國和西班牙，由於這兩國欠缺普及公共托育服務，以致女性特別難兼顧工作和育兒。相

較而言，在北歐各國，生育率最高的反而是具有大學學歷的女性，由於普及公共托育政策讓她們能夠終身投入職場。由此可推知，唯有藉著普及公共化托育政策使工作 / 自我實現與生育並容，女性的教育投資才能充分發揮作用。