

論勞動供需及 專長技能承續之探討

中華民國營造業總工會 胡和澤理事長

檢視當前就業現況：

檢視台灣當前社會上就業現況發現兩極化的矛盾，政府一邊全力救失業、一邊承受資方事業主的要求引進外勞，眼前失業的勞動者找不到工作，希望政府補貼失業收入度日，而政府想盡各種招數救失業，但社會上失業率仍居高不下，而資方每每說本勞不從事3K行業，且年輕者悉往服務性之行業及未具專長的行業投入，於是生產性、傳統性行業，尤其攸關經濟建設的所謂火車頭之硬體結構營造相關行業，如放樣、土方、模板、鋼筋、鋼構、泥水、裝修等等，舉凡應具專長勞力之專業營造勞動者，更漸入一個老化、斷層，後繼無人的窘境，而營造業資方的雇主及傳統性生產事業主更表示有錢僱不到必要的勞動者，要求政府再鬆綁，甚至無條件引進外勞，否則將遷廠、外移，迫使政府一邊要救失業、一邊要同意引進外勞，有感此情況真正難為的還是政府，資方得罪不起、勞方權益不可忽視，是否應徹底就治本之道，廣納建言、共思齊想、找出癥結點，開出有效的處方箋，使當前供需雙方能共度難關，促使傷害降到最低，否則政府之美意被投機者扭曲，各項救失業措施未見成效，亦有失社會大眾的期待，實有賴各社會賢達重視及關心，尤其產業性勞動者面對不確定僱傭關係的無奈，處於隨時有被依法資遣的壓力，日日人心惶惶，實為勞、資雙方各執一詞的盲點，未能彼此互諒，共體時艱，有待詳酌細研之。

學術理論應與供需問題雙軌並行：

世界經濟狀況看似已自谷底回升，各行各業特別是高科技產業對人力的需求回溫，甚至又回到供不應求的狀況；只是人力供需與就業市場的平衡供需應該是一貫的政策，應有其一貫性的主軸策略，輔以各時期因應經濟狀況的配套措施，方能使人才的供給充足而素質優良，在提供就業機會方面，才能因應經濟建設及改善投資環境製造更多的工作機會，簡單來說，就供給及需求面建言如下：

一、供給面：

近來政府積極在改善投資環境與招商上努力，已稍具成效，這是積極面的創造就業機會，惟政策需要具有前瞻性、連貫性的規劃，整體的經濟建設及產業升級帶動經濟的發展，當能增加就業機會、促進經濟繁榮，如已推動的愛台12項建設及早期的十大建設；這皆需經過縝密的規劃及連貫延續的政策，才能帶動工商業的興盛，維持多年的發展與繁榮，而切不可漫無目的的虛應故事，等到失業率攀高再採取對策為時亦晚矣。

二、需求面：

本人經常於相關會議上建言應重視技職教育，且勞動尊嚴的理念更應自小扎根，讓各行各業勞動人口的版圖能夠均衡發展、素質優良，這樣我們就能降低對外籍勞工的依賴，當然在落實同工同酬上的稽查也應該落實，才能防止資方雇主在人力成本的考量下大量進用外籍勞工，以及防止派遣業者居中謀取勞工的血汗錢；如能降低對外籍勞工的依賴，相信對就業市場能有絕對的幫助！這更是需要一貫的技職訓練政策，不能等到某特定行業的勞工產

生青黃不接的人力斷層，才重新重視、重新訓練人才！舉例來說：營造業勞工是傳統3K產業的代表，然而這種辛苦、危險又骯髒的工作環境，時下年輕人都避之唯恐不及，而一窩蜂的去擠時下一些未見產值的行業（比如指甲彩繪或電音三太子等等），然而，政府在這類型產業上所投入的職訓資源遠大於具有產值的營造業，如此一來無怪乎營造業人力的斷層，造成必須引進非具專長技能的外勞來補充人力不足，從而亦剝奪了本業勞動者部分國人的就業機會；而年輕人畏苦怕難，卻又是我們的教育沒有自小扎根，這亦是需要政策的一貫性，自小教育起，不能頭痛醫頭，腳痛醫腳，政策漫無目的及沒有連貫性，當然會造成就業市場及人力供需的混亂與斷層。

值得一提的是，本人在各主管機關會議上的建言已受到重視，舉例來說，2011年2月23日行政院勞工委員會函覆提到本人所建言的尊嚴勞動應自小扎根一事，教育部門業將勞動教育納入國民中、小學九年一貫課程綱要之學習內容，我相信只要對的政策能持續，假以時日必能改善勞動條件，促進就業市場的平衡與充分就業，吾輩當樂觀其成及寄予期待。

當然就目前勞動力培育及主宰教育大計的教育體系是最大的責任者，有感教育一向忽略技職教育，惟感技術專長是一個國家工業的根本，德國是工業大國，但德國學子念大學的人數並不多，很多人就讀技術學校，讓德國成爲最有競爭力與專長技能的國家。基此，希望能夠培養每個人有專業技能之長，當可終生受用不盡，並且受到社會的肯定。

多年來眼見一切教育資源悉往學術、理論界單邊傾斜，空有學理性的著重，而忽視、放棄實踐理想具專才之3K營造業勞動力的培育，造成教育資源浪費，未能有效造就生生不息的新生代及有用的具經濟建設的第一線基礎勞動者，是一大敗筆，須知政策措施應著重供需平衡，尊重勞動專長改變方向之作爲，否則資源浪費、時間不再重來，無效空轉，光造

就吃飯的考試機器、將眾兵寡，說的人多、做的人少，光有理論理想，而沒有可用之人才，如何實現理想是一大隱憂，建請主政者及相關部會和各先進一起努力，挽救當前社會架構的盲點，促使經濟供需能予平衡，天生各材皆有用、勞動尊嚴能多倡導，使專長專業技能的勞動力能永續傳承，當爲首要也。

此爲本人對經濟勞動力之建言，如有不慎或有所得罪之詞，仍請諒責之。

論勞工之勞動關係：

目前世界各國勞工之勞動關係日益多元化，從本土勞工到國際勞工，從引進外勞來台工作，到派遣本土勞工至台灣以外地區工作，相關典型及非典型工作型態日趨複雜。台灣目前所遭逢的勞工重大問題大致歸納如下：

- 一、產業外移嚴重，非技術性勞工就業困難，近年來高科技產業亦陸續外移，台灣勞工工作權遭到衝擊，嚴重影響家庭生計及衍生社會問題。
 - 二、外勞大量引進，造成本勞工作機會相對壓縮，尤其對基層具專長技術性勞工衝擊及影響最大，勞動報酬價差可謂最大的主因。
 - 三、由於台灣近十餘年來產業陸續外移，而資方惡性關廠歇業之情事，時有發生，勞資糾紛不斷發生，基層勞工哀號、憤懣之聲不絕於耳，此景如何面對有賴勞動組織深思也。
 - 四、目前國內勞動就業市場失業率較之周邊國家仍屬偏高，高學歷高失業率已爲常態現象，嚴重衝擊就業市場之正常軌道，高學歷者向下階勞動階層搶取工作機會，且就業薪資尚停滯於十年前之水準，足見就業環境惡化，且勞動階層將遭遇工作職場更不合理之待遇，期待積極建議修法促使落實照顧職業性之勞工，實爲首要之務。
- 雖然表面上經濟狀況稍有起色，但失業率仍達4.16個百分點，如何採取治本兼具治標之

道，是我們勞動組織及主政者應該深思及努力的方向，而本人認為應從：加強本土勞工各項專長技術教育、保障本土勞工就業機會、提升基層勞工職場之基本保障做起。

- 一、外勞引進政策必須全面檢討，逐年減退，不必要之外勞項目停止引進，以促進本地勞動者均能充分就業。
- 二、對於產業發展所必須使用之外勞，亦需加以管制，以分配管制方式，限制外勞剝奪本勞之工作機會。
- 三、外勞所衍生之社會成本，政府需全面加以評估，並定期檢討，對基層勞工嚴重衝擊之工種必須加以限額限量。
- 四、外勞引進必須與國家利益相結合，對外勞引進過度依賴，將造成國家及社會之傷害及教育資源之浪費。

勞工權益爭取及勞工勞動條件維護：

基於對勞工權益之爭取及勞工勞動條件之維護，就工會之立場有以下之淺見：

- 一、工會法必須落實主旨本意，以促進工會組織功能大幅提升，進而能協助政府處理基層勞工之安全衛生教育及訓練、就業技能

之加強，尤其工會可協助政府證照制度之推動及專長技能之傳承。

- 二、主政者對工會應加強適當輔導及肯定，促使工會發揮職工領導、協調、維權（保護）、照顧職工之角色，使各級工會與基層勞動者緊密結合，而獲得最大的照顧與協助，當為首要。
- 三、勞工團體必須獲得政府基本之照顧與尊重，舉凡各級工會及勞工團體必須取得充分授權與信任，基層勞工弱勢之現象必須獲得政府力量之配合及地方政府之落實保障。

一個勞動法人團體是彼此大家的，如何相互共勉，齊心向理想邁進，多向主政者提各項勞動工作權的維護及就業技能的延續和如何輔導就業本勞生計的保障，應有能力多展現理想的對應思維、多做有益提升勞動者氣質的教育更是首要之需，是所盼之。

吾為最基層之實踐勞動者，非能以學者、專家之論點見著諸於文字，但確為一介勞工發自內心的感想，就教各位先進，並祈不吝指教，謝謝！

