

勞工法規不應忽略 職業工會勞工

中華民國營造業總工會 胡和澤理事長

現行工會法係於民國18年公布施行，迄今已逾81年之久，雖經八次修訂，但從當前環境背景檢視，恐有不著邊際之虞。就產業工會而言，或許尚有肯定之處，但對所謂「無一定雇主勞工」的職業工會及所屬勞工而言，不論就實務探討或預期功能上的落差，顯然亟待檢討修法，方能更符時代的需求。

現行工會法條文上較偏重「有固定僱傭關係」的勞資雙方之權利、義務之規範，如退休、福利等。

現行勞工法規較明確保障產業勞工，課以資方雇主之責任義務，尤其勞動基準法更能顯示政府的意志，其他如勞健保條例有關保費的分擔、就業保險的對象等，都是公權力之強制介入以保障受雇之勞動者。目前所有保障勞動者之相關法規似乎只對「有一定僱傭關係之勞動者」單向偏重，而對參加職業工會的「無一定主從關係」的職業性勞動者甚少著墨，疏於關心及重視。所謂「工會自主」原則，其實是任其自生自滅，無視於勞動者的團體組織權係源自憲法第十四、十五條之保障。

當然，勞動者自覺自醒精神只能靠本身自我提升，不是外力能強迫的，職業團體存在最大的原動力就是具有團結的共識。

我對當前勞工行政相關部門的建言，就是應多探討職業工會組織實務的研究，以期兌現團結權；協助政府推行政令的最大前提，必須先將個體集成有組織架構的人民團體，使政府與人民具對話及溝通理念的平台，並肯定一個勞動團體具有穩定社會、提升技能、保障權益、變化風氣的功能。

本人從事勞動始自13歲當木工學徒，16歲

才獲得當所謂木工從事者的資格，經歷單打獨鬥之苦衷與無奈，今舉以下幾點供各界賢達先進參酌之：

現存工會法及施行細則偏重產業性、具有主從關係的勞動者規範保障，而對無一定雇主的職業性勞工完全沒有實際之保護。前者有勞基法、勞保條例、健保條例、安全衛生法、就業保護法等相關法律保護；而後者職業工會會員的前述各項保障純為夢想！試問情何以堪？

可能各位相關單位長官及賢達會說「諸君何不去當一個有僱傭關係的產業勞工？」，沒錯，從事本業者亦欲有明確的僱傭關係，但是反觀我國現有的營造業資方架構，一般只有領導人員、會計人員；試問有哪家資方的營造廠有自己的養成工？實際上都是承包到工程後再轉包……層層剝削後等到工安事件發生，等著大家一起推卸責任。受害者永遠是最前線的基層營造業勞工。

此可從資方的營造廠商下參加勞保、健保之人數反觀自明，其承包各項工程總額與投保勞健保人數絕對不成比例。此現象存在數十年，是社會因素使然或主政者的忽略？當然，身為工運各幹部亦應捫心自問到底問題出在哪裡？頗值得各界賢達共同面對及思考改革，以利工運暢行。