



勞動教育融入高雄數位學園

▶▶▶▶ 快樂工作，尊嚴勞動



研 讀 教 材

勞動教育教材-「勞動權益與就業」書籍內容目錄

第一章 導論

第 1 節 從學校到職場..... 4

第 2 節 五一勞動節..... 4

第二章 勞動權益與法律

第 1 節 憲法..... 5

第 2 節 勞動基準法..... 5

第 3 節 勞動三法..... 5

第 4 節 勞工保險條例..... 5

第三章 我是勞工

第 1 節 法律上的勞工..... 6

第 2 節 派遣勞動..... 6

第四章 僱傭關係與勞動契約

第 1 節 我的勞動契約..... 7

第 2 節 勞動契約的種類..... 7

第 3 節 「定期契約」和「不定期契約」 超級比一比..... 7

第 4 節 哪些工作可以簽定期契約..... 8

第五章 工資與工時

第 1 節 工資..... 8

第 2 節 工時..... 8

第 3 節 加班費發放的規定..... 9

第 4 節 兼職勞工的權益..... 9

第六章 休息與休假

第 1 節	休息與下班.....	9
第 2 節	勞工假期.....	10
第 3 節	例假.....	10
第 4 節	休假.....	10
第 5 節	特別休假.....	10
第 6 節	其他假期.....	11
第七章 青少年勞工		
第 1 節	打工族的勞動權益.....	13
第 2 節	求職陷阱.....	14
第 3 節	職場零歧視就業.....	15
第八章 團結就是力量		
第九章 勞資爭議怎麼辦		
第十章 台灣為何會有外籍勞工		
第 1 節	引進外勞背景.....	17
第 2 節	外勞在台灣的寫照-3K 與 7-11.....	17
第 3 節	法律規定應對外勞一視同仁.....	18
第 4 節	透過合法管道聘僱合法外勞.....	18
第十一章 天生我材必有用		
第 1 節	保障就業額度及工作待遇的平等.....	19
第 2 節	實現就業無障礙.....	20
附錄、高雄市勞工行政機構簡介.....		20

第一章 導論

每年驪歌聲響，同學們從學校畢業離開，就會透過就業網站、報紙廣告、親友或師長介紹等管道，嘗試寄出履歷表求職。如果順利通過面試，我們可能依照所學專長，擔任技術作業員、會計助理、車床工人、櫃檯專員、建築工人、美容美髮師、美工設計師、工程師、業務員、汽車維修人員、程式設計師或是行政人員等工作。從每天聽鈴聲上、下課，轉變成每天打卡上、下班，社會新鮮人從此展開了就業生涯，成為社會的中堅分子。

第一節 從學校到職場

在職場環境中，我們不僅要做好自己份內的事情，還有與同事、主管之間的人際關係、行業的特殊文化，都必須逐漸摸索、適應；更重要的是，我們應該認識、關心自身的勞動權益，包括老闆是否為員工投保勞、健保？每个月的薪水是否正常發放？加班費如何計算才合理？工作環境是否符合安全衛生的規定？女性員工生產應該有幾天產假？萬一與雇主發生勞資爭議該怎麼辦？

幾年之後，大家在同學會見面時，便會開始比較彼此工作的狀況：我們公司年終獎金 4 個半月、我們工廠有員工分紅入股、我們公司工作滿一年特別休假 7 天、我們老闆對員工管理嚴苛、我想轉業跳槽到某大企業、聽說小王他們公司打算裁員、我們廠房噪音很大、我的上司居然對員工性騷擾…。大家的話題總是環繞著各自目前的就業狀態，有人羨慕不已，也有人抱怨不斷。

第二節 五一勞動節

或許在你的印象裡，五一勞動節只是個表揚模範勞工、參加慶祝活動，而且可以放假一天的日子，但是，5 月 1 日這一天，卻是個深具歷史意義的日子。

1886 年，美國才剛從農業社會轉變為工業社會，勞工人數漸增，每天工作時間往往長達 10、12 小時，甚至 14 小時。因此全美國勞工便於 5 月 1 日共同展開全國性示威和罷工，要求立法制定工作時間縮減為 8 小時。後來於 5 月 4 日芝加哥的勞工在乾草市場廣場（Haymarket Square）集會，卻遭到政府的血腥鎮壓，有幾十名勞工因而傷亡，4 名勞工領袖被判處死刑。

為了紀念這段歷史，1889 年在巴黎舉行的國際勞工會議，便通過決議將 5 月 1 日定為「國際勞動節」，做為各國勞工努力爭取每日工時 8 小時的奮鬥紀念。

第二章 勞動權益與法律

勞動權益都是勞工法令規範的內容，由於法律的明文規定保障，才能讓不同行業、不同年齡以及不同地區的勞工享有相同的權益。規範勞動權益的相關法律當中，以憲法、勞動基準法、勞動三法（包括工會法、勞資爭議處理法與團體協約法）、勞工保險條例等對勞工最為重要。

第一節 憲法

憲法第 15 條就清楚明定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」另外，憲法第 152 條、第 153 條及第 154 條也都特別規定，政府必須制訂法律以改善勞工的生活，協助調解勞工和雇主的糾紛。

因此，勞工求職或工作上的勞動權益都，都不能當做個別勞工與雇主之間的「私事」，根據憲法的精神，政府也有職責保障並維護人民的工作權利。

第二節 勞動基準法

勞動基準法簡稱為勞基法，主要是規範勞工和雇主雙方的權利義務，凡是有關工資、休假、工作時間、退休、資遣等重要的勞動條件，勞基法都制訂了最低標準規定，倘若雇主自定的工作規則或勞動條件未達勞基法標準，就會違反法令。不過，可不能誤以為雇主提供優於勞基法的待遇也算違法，勞基法只是勞動條件的最低保障而已，雇主當然可以自訂更優渥的勞動條件。

第三節 勞動三法

1. 工會法：主要是規範勞工如何成立工會、工會經營運作的規則以及工會的職責任務。
2. 勞資爭議處理法：是在協助處理勞工或工會和雇主間發生糾紛或爭議時，如何進行調解或仲裁的程序與規範。
3. 團體協約法：主要是規範工會與雇主進行集體協商，進而簽訂團體協約的過程中，勞資雙方必須遵守的事項，以及團體協約的效力。

第四節 勞工保險條例

除了勞動三法外，勞工保險條例（簡稱勞保條例）是規範勞工保險辦理的相關規定，勞工保險是一項權利與義務相對等的社會安全福利事業，採取強制納保的納費制度，透過政府、雇主和勞工平時繳交一定比例的保費，一旦勞工遭遇死亡、失能、傷病、住院、老年等事故時，就能領取保險給付。勞工保險等於是政府、雇主及投保勞工共同分攤意外風險，是一種社會互助機制。

第三章 我是勞工

以前的社會，只要符合某些特徵的人，就很容易被認定是勞工，例如我們都會習慣用「做黑手」或是「藍領勞工」，稱呼那些在工廠上班、聽從主管或領班指揮、薪水不高、穿戴工作服及安全帽的勞工。但是，現代社會中愈來愈多人的工作地點，不再是站在機器或生產線前面工作，而是改成坐在辦公室的電腦或櫃檯前面，操作電腦或直接面對客戶，這種「白領勞工」的人數逐漸增加。所以，勞動基準法才會取代工廠法，並且將更多不同工作類型及行業的勞工納入適用範圍。

第一節 法律上的勞工

雖然每個人的工作性質不同，薪資也高低不一，不過法律對於勞工的定義大同小異，只要是受雇主僱用而從事工作，並且接受雇主指揮監督，領取薪水者，就是勞工。

第二節 派遣勞動

在美國、日本行之有年的派遣勞動，近幾年來已經在台灣發展成為新興的勞動型態。包括保全警衛、大樓清潔管理、百貨公司專櫃人員、電腦資訊作業員等工作，逐漸採用此方式，如果法令保障不足，這種方式有可能成為職場的爭議問題。

什麼是派遣勞動？企業如果欠缺勞工，就找人力派遣公司幫忙，並與人力派遣業者簽定「要派契約」，由企業提供勞動的場地，再由派遣業者負責招募員工，並派遣員工至要派公司工作，以提供給企業享用其付出之勞務。

如此一來，企業為了減少人事支出，可能大舉引用派遣勞工，而且與正式職員之間有「同工不同酬」的不公平待遇，例如實質薪資降低了、不給資遣費，甚至僱傭關係不予承認。被派遣勞工的雇主是誰，具有不確定性，一旦勞工發生職業災害或勞資爭議，可能就會發生雇主責任不確定的問題。

第四章 僱傭關係與勞動契約

有過求職經驗的人，對於這張徵才啟事應該不會感到陌生，在網路時代的今日，準備踏入社會的新鮮人不但可以從報紙廣告欄、求職週刊找尋工作機會，還可透過求職網站、就業媒合博覽會這些新的謀職管道找到一份屬意的工作。

不過，從應徵工作機會開始，一直到正式上班工作，可得經歷層層關卡，包括：寄履歷表、面試洽談、等候通知、實習訓練等，其中，牽涉到工作性質及勞動條件最關鍵的程序就是與雇主約定契約。

第一節 我的勞動契約

通常面試之後一旦錄用，公司主管就會拿出一份契約書，要求你（妳）簽字同意，這類契約書的法律正式名稱就是「勞動契約書」。勞動契約就是約定勞工與雇主僱傭關係的契約，換句話說，就是你（妳）替雇主工作，而雇主必須支付工資的約定。勞動契約並不限定是白紙黑字的書面契約才算數，在法律上，即使勞工和雇主雙方只有口頭約定，也是有效的勞動契約。勞動契約的內容，主要約定薪資、獎金額度和發放日期、方式，上班工作的起迄時間，休息和休假規定，以及關於雇主與勞工應遵守的權利、義務事項。

第二節 勞動契約的種類

勞動基準法區分為「定期契約」和「不定期契約」。簡單來說，有限定勞動契約終止日期者稱為「定期契約」，沒有約定者稱為「不定期契約」。「定期契約」對勞工而言比較沒有保障，但定期契約與不定期契約仍須視工作性質而定。

第三節 「定期契約」和「不定期契約」超級比一比

	不定期契約	定期契約
工作期限	沒有期限，除非被裁員或自動離職，否則可以持續工作。	有期限，契約到期就須離職，無法繼續工作，除非雇主願意續約。
離職補償	有，被迫離職時可以視工作年資長短領到額度不等的資遣費。	沒有，契約到期離職時，通常沒有資遣費可以領取。
退休金	有，94年7月1日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金；94年7月1日之前工作年資，只要符合退休要件，退休時可以跟公司領舊制退休金。	有，94年7月1日後到職者，雇主應依法按月提繳新制退休金。

我們透過簡單的比較之後就會發現，簽訂定期契約的勞工，並不能享有勞動基準法規定的某些權益。所以，除了有些社會新鮮人為了追求磨練機會，會自願從事許多短期性工作來增加工作經歷之外，多數人都希望選擇一份穩定、長期的工作職務，以維持固定的薪資收入。

為防範雇主基於節省成本而罔顧勞工權益，勞動基準法有關勞動契約的規定，是以不定期契約為原則，定期契約為例外；對於可以簽訂定期契約的工作，採取若干限制原則，也就是說，除非該份工作對於公司而言不具有「持續性」或「繼續性」需要，否則雇主就必須和勞工簽訂不定期契約。

第四節 哪些工作可以簽定期契約？

當工作具有下列四種性質其中一種時，雇主才能和勞工簽定期勞動契約。

臨時性工作	無法預期的非繼續性工作，且它的工作時間在 6 個月以內。例如百貨公司開幕，招募工讀生在附近住家或鬧區發送傳單促銷宣傳。
短期性工作	預期在 6 個月之內完成之非繼續性工作。例如公職人員法定競選期間，聘僱司機駕駛宣傳車從事選舉活動。
季節性工作	由於原料、材料來源或市場銷售會受到季節性因素影響的非繼續性工作，且工作期間在 9 個月以內者。例如芒果豐收期間，果園主人臨時增聘工人採收芒果。
特定性工作	可在特定期間完成的非繼續性工作。但如果所需工作期間超過 1 年，應經主管機關核備。例如高雄捷運興建期間聘用之特殊技術人員。

所以，如果工作的性質並未具備臨時性、短期性、季節性或特定性這四項特徵，雇主仍然和勞工簽訂定期契約，是違反勞動基準法規定的。

第五章 工資與工時

第一節 工資

勞動基準法對於工資的規定，是指「勞工因工作而獲得之報酬」，只要是勞工替雇主工作，而雇主支付報酬，這份報酬就是工資。工資不論是以現金給付或發給實物，也不管多久發放一次（時薪、日薪、月薪），只要是「經常性」發放的任何名義給付，都是屬於勞動基準法所認定的工資。但應領工資不得低於基本工資。

勞動基準法明定工資由勞資雙方共同決定，但是額度不能低於「基本工資」。而每月基本工資自 108 年 1 月 1 日起調整為 23,100 元；每小時基本工資自 108 年 1 月 1 日起調整為 150 元。

第二節 工時

勞動基準法 105 年 1 月 1 日起，法定正常工作時間為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。新的每週 40 小時規定，相較於原本的兩週 84 小時，等於每兩週減少工作時間 4 小時；法定正常工時縮短，意味著勞工的工作時間變少，但是依法工資不會隨著減少縮水，勞工依然可以領取原先的薪水。每日正常工作時間不得超過 8 小時，超過 8 小時則算加班（稱為延長工時）

第三節 加班費發放的規定如下：

勞工加班費發放的規定
加班時間 2 小時以內者—→每小時依平日時薪加給三分之一以上。
加班時間超過 2 小時者—→每小時依平日時薪加給三分之二以上者。
休息日加班者—→雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
休假日加班者—→工資加倍發給。
因天災、事變或突發事件而於例假日加班者—→工資加倍發給，並補假休息。

第四節 兼職勞工的權益

到目前為止，所談論的工時與工資規定，都是針對所謂全職（full-time）勞工；不過，現在很多企業都會僱用兼職（part-time）勞工，薪資通常採用時薪制計算，例如便利商店的店員、加油站的工讀生、分送傳單的業務員等，很多學生為了賺取零用錢或貼補家用，又要兼顧學業，往往都會應徵兼職工作。

由於兼職勞工的人數日漸增多，勞動部曾訂定「僱用部份時間工作勞工實施要點」，規範兼職勞工的工作權益，所以兼職勞工的正式名稱為「部份工時勞工」。

部份工時勞工除了工作時間低於全職勞工之外，其餘有關工資、休假、請假、資遣、退休及職災補償等事項，都必須遵照勞動基準法的規定。

第六章 休息與休假

第一節 休息與下班

「休息是為了走更長遠的路」，對於勞工而言，每天下班意味著一天的工作告一段落，可以回家休息培養隔天的上班體力，但是這並不代表每位勞工都必須連續工作 8、9 個小時才能下班休息。勞工平常的工作時間，也應該像學校上下課作息時間一樣，每隔一段時間就應該讓勞工休息一下，以恢復體力與腦力，才能繼續工作，維持穩定的工作效率。

至於休息時間的規定，也不是視個人體力強弱或者行業特性，由雇主片面

決定，勞動基準法對於休息時間有基本限制：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 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。」

第二節 勞工假期

午休或下班回家，都只是勞工需要恢復體力的短暫休息而已，定期的休假才能使勞工充分休息、自我充實、或者享受個人生活。雖然休假意味著不用出門上班，不過很多勞工並不清楚法定的休假規定，包括勞工一年可以休假幾天？休假的名義有哪些？勞動基準法規定的休假名義有三種，分別是例假、休假及特別休假，以下將分別介紹法律的相關規定。

第三節 例假

勞動基準法規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」不過例假未必是星期日或星期六。

第四節 休假

除了例假之外，基於不同的風俗民情、歷史背景，某些日子在不同國家，不但具有特殊的紀念性，同時也是放假的日子，例如：華人的三大節日（春節、端午節及中秋節）。

勞動基準法規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」至於有哪些特殊假日可以休假，都明定勞動基準法施行細則；106 年 1 月 1 日起，國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，共計 12 日。這些休假日均為勞工法定權益，勞工如不同意照常工作，雇主不得強制勞工工作，也不可以扣發全勤獎金或以曠工論處。但是，雇主如果徵得勞工同意休假日工作，則應加倍發給工資。

第五節 特別休假

勞動基準法還規定勞工有「特別休假」，又稱作「年休假」或「年資假」。基本上，特休是因為勞工工作才能獲得的休假，休假的天數也與工作年資有關。

立法院已於 105 年 12 月 6 日三讀通過《勞動基準法》部分條文修正案，特別休假規定自 106 年 1 月 1 日施行。勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。

二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。

三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。

四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。

五、5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。

六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。

前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第 23 條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
將《勞動基準法》現行規定及修法後有關特別休假日數列表如下：

勞動基準法有關特別休假的規定

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿 6 個月	0	3	滿 13 年	18	19
滿 1 年	7	7	滿 14 年	19	20
滿 2 年	7	10	滿 15 年	20	21
滿 3 年	10	14	滿 16 年	21	22
滿 4 年	10	14	滿 17 年	22	23
滿 5 年	14	15	滿 18 年	23	24
滿 6 年	14	15	滿 19 年	24	25
滿 7 年	14	15	滿 20 年	25	26
滿 8 年	14	15	滿 21 年	26	27
滿 9 年	14	15	滿 22 年	27	28
滿 10 年	15	16	滿 23 年	28	29

滿 11 年	16	17	滿 24 年	29	30
滿 12 年	17	18	滿 25 年	30	30

第六節 其他假期

勞工請假規則、請假事由及天數的相關規定

假別	天數	薪水	條件	備註
婚假	8 日	全薪	勞工結婚	1. 不得扣全勤獎金。 2. 婚假應自結婚之日前 10 日起 3 個月內請畢。但經雇主同意者，得於 1 年內請畢。
喪假	8 日	全薪	(養、繼)父母、配偶	不得扣全勤獎金
	6 日	全薪	祖父母、子女、配偶之(父母、養父母、繼父母)	
	3 日	全薪	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母	
普通傷病假	未住院者一年內合計不得超過 30 日；住院者二年內合計不得超過一年；未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一	30 日內半薪	因為普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養	經醫師診斷，罹患癌症(含原位癌)採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

	年。			
公傷 病假	醫治療養期 間	全薪	因職災而受傷者	不得扣全勤獎金
公假	視需要而定	全薪或薪資照 給	依法令所給予之公 假	1. 不得扣全勤獎 金。 2. 依法規定的公 假可領全薪，如兵 役點召、選舉。
事假	全年至多 14 日	無		
陪產假	5 日	全薪	配偶	不得扣全勤獎金
產檢假	5 日	全薪		不得扣全勤獎金
產假	8 週	受僱六個月以 上全薪，未滿 六個月半薪	分娩前後	不得扣全勤獎金
	4 週	受僱六個月以 上全薪，未滿 六個月半薪	妊娠 3 個月以上流 產	
	1 週	法無明定，由 勞資雙方協商 議定。	妊娠 2 個月以上， 未滿 3 個月流產	
	5 日	法無明定，由 勞資雙方協商 議定。	妊娠未滿 2 個月流 產	
家庭照 顧假	全年 7 日為 限	無	受僱於 5 人以上事 業，照顧家庭成 員。 受僱者之配偶未就 業不適用，併入事 假計算	不得扣全勤獎金
生理 假	每個月 1 日 為限	半薪	全年請假日數未逾 3 日，不併入病假	不得扣全勤獎金

			計算，其餘日數併入病假計算。	
--	--	--	----------------	--

第七章 青少年勞工

在現代社會，許多學生都有打工的經驗，有人是為了籌措學費，或者賺取生活上零用金，也有人是為了增加見識、累積工作經驗；總之，在各行各業從事短期工讀，已經成為學生在生活上共通的話題與經驗。另外，還有為數眾多的高職建教合作生，也就是我們所熟悉的半工半讀學生，其工作經驗和學校課程緊密結合，通常畢業之後就直接投入勞動市場，其勞動權益的保障更應受到重視。

年輕勞工因為年齡、經驗、在學等原因，通常都被視為心智發展尚未成熟的勞動者，對於自身的勞動權益也認識不足，加上雇主有時也會故意忽略，致使工讀學生吃虧上當。所以勞動基準法特別規定，年滿 15 歲而未滿十六歲的工作者，為童工。雇主不得僱用未滿 15 歲的人從事工作，除非被雇用的對象已經自國中畢業，或所從事的工作是經主管機關認定工作性質和環境不會妨礙受僱者身心健康的才可以（如童星）。

事實上，無論兼差、打工、半工半讀等性質的工作，這些部分工時勞工或兼職勞工的權益保障，與全職勞工沒有兩樣，不能因為兼職身分而受到不公平待遇。

第一節 打工族的勞動權益

勞動權益	
工資	<p>如果打工學生工時與全職勞工相同，<u>自 108 年 1 月 1 日起月薪調整為 23,100 元；時薪調整為 150 元。</u></p> <p>加班費應該依照「勞動基準法」規定給予，而且休息日的工資也需算入發給。</p> <p>不論打工期間長短，雇主都必須給薪，更不能預扣薪資作為違約金或賠償金。</p>
工時	正常工時及延長工時均須依照「勞動基準法」規定辦理，若打工學生因健康因素或其他正當理由，無法配合雇主加班，雇主不得強迫加班。
休息	繼續工作 4 小時就得至少休息 30 分鐘。
休假請假	打工學生的例假、休假方式也應比照全職勞工，工作期間也以向雇主請公假、婚假、喪假、病假、事假，完全比照「勞工請假規則」辦理。

職災補償	萬一不幸因工作受傷而發生職業災害，打工學生亦可享有勞動基準法與勞工保險的職災補償。
安全衛生	雇主應依「職業安全衛生法」的規定，提供工讀生在工作場所工作之必要安全健康保障。
職工福利權利	
很多公司都會依據「職工福利金條例」組成職工福利委員會，辦理各項員工福利措施或活動，例如自強活動、旅遊補助。打工學生在工作期間如果也和其他員工一樣，有繳交職工福利金，就可以享受相同的福利。	
勞工保險條例	
「勞工保險條例」規定：凡是年滿 15 歲以上，65 歲以下之勞工，受僱於 5 人以上之公司、廠場等事業單位及政府機關，該單位應於勞工到職當天辦理加入保險。	

第二節 求職陷阱

如果你在契約書上看到下列類似的規定，就要提高警覺，才能避免踏入求職陷阱：

1. 要求先扣除若干工資，充當違約金或賠償金。
2. 訂定強迫加班條款或不加班扣錢條款。
3. 訂定未服務一定滿期限之處罰條款。
4. 工作未滿多少天不得領薪。
5. 同意放棄一切民事賠償條款。
6. 要求先推銷或購買若干產品，才予以錄用。
7. 預繳工作保證金或保險費、制服費、訓練費。
8. 扣押身分證。

此外應徵當天，必須謹記下列「求職防騙原則」，以避免受騙：

一、應徵前做好“三大準備”

1. 請朋友、家人陪同面試，或事先打電話告知親友欲前往面試之地點。
2. 檢視應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙：
 - (1) 連續數週或數月刊登徵人廣告。

(2) 徵人廣告內容記載不合乎常情的優厚待遇，公司業務、工作內容模糊不確定。工作輕鬆、免經驗、可借貸。

(3) 徵人廣告內容僅載有公司地址，或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。

3. 確定自己是要找工作而不是找事業。

二、應徵當天堅守“七不原則”

1. 不繳錢：不繳交任何不知用途之費用。
2. 不購買：不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。
3. 不辦卡：不應求職公司之要求當場辦理信用卡。
4. 不簽約：不簽署任何不明文件、消費契約。
5. 不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。
6. 不飲用：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。
7. 不非法工作：不從事非法工作或於非法公司工作。

三、“五必看”

1. 是否是合法正派經營的公司。
2. 是否是正常運作的公司，還是虛擬無辦公處所的公司。
3. 是否有潛在的人身安全危險或暗藏求職陷阱。
4. 面試時是否草率、輕易就錄取。
5. 是否待遇優厚得不合乎常理。

如果你已經警覺踏入就業陷阱，這時該怎麼辦？建議你（妳）採取下列措施保護自己：

1. 主動將資料、證據蒐集齊全。
2. 向學校師長求援。
3. 向當地勞工行政主管機關申訴或請警方處理。

第三節 職場零歧視就業

為保障國民就業機會平等，雇主對你（妳）不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五

官、身心障礙或以往工會會員身分為由，而不錄用或是有差別待遇。

如果你已經遭受到就業歧視，建議你（妳）向當地勞工行政主管機關申訴，並提出相關事證以支持你的主張（即負釋明責任），這樣才能維護自己的權益。

第八章 團結就是力量

為保障勞動者的經濟、社會地位，現代民主國家均以憲法或法律，承認勞工具有團結權、協商權及爭議權的集體基本權利，稱為「勞動三權」。

在勞動三權當中，「團結權」最為重要，這是保障勞工依法成立工會，並且長期存在及活動的權利；「協商權」則是保障工會與雇主就勞動條件等事項，進行交涉及訂定協約的權利；「爭議權」在於保障工會為貫徹其有關勞動條件等事項，而採取爭議行為的權利。

在學校裡，學生可依各自的興趣組織或參加社團，以及為了學生的權益成立學生會；同樣地，在職場上，勞工為了爭取及維護勞動權益，也會組成自己的團體，我們稱之為「工會」。

你現在已經瞭解工會是勞工行使勞動三權的基礎，但是勞工為什麼一定要有工會呢？我們知道，雇主不僅擁有公司廠房、生產設備，而且可以掌控工作環境、決定生產流程及勞工的勞動條件；然而，有些雇主總是希望以最少的成本賺到最多的利潤，所以常會要求員工加班，卻未必會將營收紅利與員工分享，捨不得花錢維護工作場所的安全衛生，而且在經濟不景氣時，毫不留情地減薪、裁員，甚至關廠或將工廠遷移到工資更低廉的國家。

當這些不利於勞工生存權及工作權的問題發生時，如果沒有工會作為勞工向雇主爭取權益的後盾，就只能任由老闆予取予求！所以，法律賦予勞工組織及加入工會的權利，如果雇主的要求對勞工不利，勞工就可以透過工會組織與雇主協商談判；一旦勞資雙方無法達成共識，交涉破裂，勞工還可以透過工會的集體力量進行爭議行為，促使雇主讓步妥協。

勞動三權必須相互為用，才能發揮團結的力量，以保障勞工的生存權及工作權；所以，行使協商權及爭議權的前提，在於勞工必須能夠組織自己的團體，透過集體行動爭取自己的權益。

第九章 勞資爭議怎麼辦

勞資爭議並不是指雇主與勞工之間互相指責、惡言相向或鬥毆的現象；而是雇主或勞工未遵守約定的勞動契約、勞動條件，或者違反勞動法令的規定，所發生的爭議行為，就稱為勞資爭議。

為了確保勞工的權益不被侵犯，或者要求雇主就未來勞動條件調整，與勞工無法達成協議時，個別勞工及工會可以行使爭議權，運用爭議行為，向雇主施壓，要求接受勞工的訴求。

當勞工遭遇勞資爭議時，勞工如何尋求勞工行政主管機關、工會及法院這些「第三者」的介入來解決問題，在勞資爭議處理法都有一整套的流程規定。

首先，勞工必須先到當地勞工主管機關（例如高雄市政府勞工局）填寫「調解申請書」，正式提出勞資爭議調解申請，勞工局於接獲調解申請後則會通知勞資雙方出席調解。

第十章

工作在他鄉－認識外籍勞工

來臺灣就業的外國人，所從事工作其實形形色色，包括美語補習班的外籍老師、職棒場上的外籍球員、來台從事演藝工作的新加坡藝人等，但是從事低階體力勞動或家庭幫傭的外國人，才是我們所習慣稱呼的外籍勞力，即藍領外籍勞工，且人數是最龐大，經行政院勞工委員會職業訓練局統計，至102年10月底止，藍領外籍勞工來台工作共47萬人，近10年來成長了百分之三十左右。

民國70年代以後，臺灣產業進入轉型階段，勞動結構有明顯的改變，同時，年輕人口因臺灣高等教育減少進入勞動力市場，使得年輕勞動人口對於基層製造業等需要大量體力付出且具危險性之行業望之卻步，所謂的三K即三D產業（辛苦性 Difficult、危險性 Dangerous 及骯髒性 Dirty），也是目前國人比較不願接受的工作；另一方面，女性意識抬頭及雙薪家庭的趨勢，再加上人口高齡化等因素，導致家庭照顧需求驟升，於是家庭照顧人力需求也產生落差。

第一節 引進外勞背景

民國70年代以後，重大工程與製造業缺工情形越來越明顯，家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越來越普遍。然而，臺灣勞力薪資水準節節上升，國內業者之生產成本也跟著上揚，為了降低生產成本，增加產業競爭力，外勞引進成為一股潮流。臺灣自民國78年引進外籍勞工開始，基於地小人稠考量，以及擔心外勞造成社會治安等問題，引發不少要求檢討外勞政策的爭議，直到民國81年『就業服務法』通過，才對外勞引進有了正式的規範。

來台就業的外國人工作範圍很廣，但是因為政府的政策規定，無形中將來台工作的外國人區分成「藍領」與「白領」的外籍勞工，而出現不同的差別待遇的狀況。藍領外勞只能接受較差的勞動條件，但是白領外勞的勞動限制較少；例如藍領外勞必須簽訂定期勞動契約、不能自由轉換雇主、有工作期間限制等規定，但在白領外勞方面，沒有上述這些規定。

第二節 外勞在臺灣的現況—3K 與 7-11

臺灣引進外勞是為了因應製造業、營建業、海洋漁撈勞工短缺的問題，然而這些勞力嚴重短缺的行業，也多半集中在辛苦、勞力密集、易發生職災的工作環境。整體而言，外勞所從事的工作幾乎都是所謂的 3K 產業，是國人較不願意接受的工作，因此外勞對於臺灣某些產業的生存具有莫大的貢獻。

至於擔任家庭幫傭或從事看護的外勞，由於全天候住在雇主家中，時有媒體報導這類外勞遭受雇主不合理待遇的問題，包括超時工作沒有加班費、工作內容與幫傭或看護完全不相干、遭到雇主暴力虐待或性虐待等。這些問題雖非普遍現象，卻也反應出這些外籍勞工身處異鄉，加上沒有同伴相互扶持，無力保障自己權益的事實。故此，行政院勞工委員會自 97 年 1 月起成立「1955」24 小時外籍勞工諮詢保護專線，配置具外語專長的諮詢人員受理外籍勞工朋友法令諮詢、心理諮商、生活諮詢、關懷服務等各項服務措施。

第三節 法律規定應對外勞一視同仁

臺灣的勞動基準法並沒有排除適用外籍勞工，所以外勞在工時、工資及休假等規定也應受到勞動基準法的保障。例如，外勞的薪資就不能低於我國的基本工資規定（**108 年 1 月 1 日起月薪調整為 23,100 元**）、每兩週工作時數不超過 84 小時、工作滿一年應給予 7 日特別休假等，這是為了避免雇主以低廉成本聘僱外勞而拒絕雇用本國勞工，以及保障外勞基本權益。另外，勞工保險條例並未排除外籍勞工的適用，所以雇主也依法應替外勞辦理勞工保險，一旦發生職災，才能獲得法定的職災補償。然而，現今家庭看護工目前排除勞基法的適用，即其基本工資與勞動基準法保障之最低工資脫勾，目前勞工委員會仍持續推動「家事勞工保障法草案」，使從事各種類別之藍領外籍勞工皆獲得相同保障。

現今，藍領外勞輸出國大都來自泰國、印尼、越南及菲律賓等國，如果你(妳)有機會認識外勞朋友，千萬別因為他們的膚色、語言而瞧不起人家。他們來臺灣，也和臺灣大部分的民眾一樣，都是不折不扣的勞工，一齊為臺灣的經濟發展付出辛苦的血汗。

第四節 透過合法管道聘僱合法外勞

在我國目前可以透過兩種合法的方式引進外勞，第一種是由雇主委託私立

就業服務機構（俗稱人力仲介公司）辦理引進外勞所需要的各項申請流程；第二種是由雇主向行政院勞工委員會職業訓練局主辦的直接聘僱聯合服務中心申請聘僱外勞。相反的，如果雇主所聘僱外勞不是經由上述兩種方式之一，就很有可能違反我國就業服務法的規定而受到處罰。

因為引進外勞的各項申請流程複雜，大多數的雇主都選擇第一種方式，也就是委託人力仲介公司辦理聘僱外勞的各項申請工作，所以選擇一家合法經營的人力仲介公司就變得格外重要，而一家合法的人力仲介公司至少有以下四個要件：1. 有行政院勞工委員會核准發予的許可證照；2. 雙方一定要簽訂書面契約；3. 人力仲介公司必須依法令規定標準收費；4. 人力仲介公司不能扣留契約文件。

雖然聘僱外勞從事工作已經很常見，而且我國就業服務法對於外勞來臺工作也有詳細的規定，但是仍然有很多雇主對於聘僱外勞要注意的規定不甚了解，而誤觸規定而受到高額的罰款。經統計，雇主最容易違反的規定有三：1. 任何人不得非法容留或未經許可聘僱外國人從事工作，違者處以新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰；2. 不可任意變更外籍勞工之工作地點」違反者處以新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；3. 不可指派外籍勞工從事許可以外之工作」違反者處以新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。因此，如果週遭的家人或朋友想要聘僱外勞，請提醒他們注意各項法令規定，避免誤觸法令規定而受到處罰。

第十一章 天生我材必有用

身心障礙者找到穩定工作機會普遍偏低，找工作的過程常四處碰壁，這與許多老闆認為身心障礙者工作效率較低、溝通困難，為了省事而不願意僱用有關，因此導致身心障礙者及其家庭遭遇經濟困境的問題。

為保障身心障礙者的就業機會，「就業服務法」規定，不得以種族、容貌、五官、身心障礙…為由，予以歧視。事實上身心障礙者只要將職業環境經過再設計，或是針對不同障礙類別，分別歸劃適合的工作，「自立更生」就不是遙不可及的夢想。

第一節 保障就業額度及工作待遇的平等

就像「公職人員選舉罷免法」規定婦女保障名額的精神，直接要求公家機關、民營企業僱用一定比例的身心障礙朋友，是保障就業最直接的方式；根據

「身心障礙者權益保障法」規定，公、民營企業員工達到一定的數目，雇主就要僱用一定比例的身心障礙者。

機構型態與規模	定額僱用比例
政府機關、公立學校、公營事業機構員工人數在 34 人以上者。	不得低於員工總數 3%
民營企業、私立學校員工人數在 67 人以上者。	不得低於員工總人數 1%，且不得低於 1 人

對於就業的身心障礙者來說，只要具有一般正常工作能力，薪水報酬也應該受到相同保障；而且不可低於勞動基準法規定基本工資額度，藉此避免讓就業的身心障礙者面臨另一種不公平。

第二節 實現就業無障礙

為了減少身心障礙者進入職場所面臨到的困難及阻礙，高雄市自民國 97 年 7 月起開辦「身心障礙者職業重建個案管理服務」，並由職業重建個案管理員（簡稱「職管員」）負責協助身心障礙者能夠順利找到適合自己的工作。職管員會先與身心障礙者進行會談及諮商，深入瞭解每一位身心障礙者的就業需求，再擬定個別化的職業重建服務計畫，協助身心障礙者做好就業前準備，逐步幫助身心障礙者進入職場，並且穩定地工作。

為了幫助身心障礙者適應工作，並且瞭解自己在就業上的優勢及劣勢，職管員會依身心障礙者的個別需求連結所需要的職業重建服務資源，包括職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、職前準備…等。有了職管員的協助，身心障礙者可以使用各項職業重建服務資源，找工作不再困難重重，也能真正實現就業無障礙的具體目標。

附錄、高雄市勞工行政機構

高雄市政府勞工局(局本部)

地址：高雄市前鎮區鎮中路 6 號

總機：07-8124613

網址：<http://labor.kcg.gov.tw>

勞工組織科：輔導本市各產、企、職業工會暨聯合組織、年度模範勞工及

優良工會選拔表揚及獎勵、勞工教育之輔導與補助、勞動教育向下扎根--高中職勞動法制課程推動、輔導事業單位成立職工福利機構相關事項。

勞動條件科：勞基法諮詢、勞退業務、托兒設施及措施補助、安全衛生行政、安全衛生教育訓練、勞工健檢、安衛管理人員資格認定。

勞資關係科：輔導締結團體協約、勞資爭議之調解、勞工權益基金訴訟補助、事業單位歇業事實認定、大量解僱。

就業安全科：就業歧視、求職防騙及不實廣告、多元就業方案、資遣通報及離職證明文件、外籍勞工查察及生活管理計畫檢查、創業資訊、外籍勞工諮詢服務及解約驗證、外籍勞工入國通報、私立就業服務機構管理、行政罰鍰案件。

職業重建科：職災勞工個案服務、勞工住宅租賃業務、志工福利業務、身心障礙者就業基金管理、定額進用與超額獎勵、自力更生補助、創業貸款利息補貼、職業重建業務、庇護性就業服務、支持性就業服務、職業輔導評量服務、視障者就業服務。

秘書室：負責綜合規劃及事務管理事項。

二、高雄市政府勞工局所屬機關

(一) 勞動檢查處：

地址：高雄市烏松區大埤路 117 號 3F

總機：07-7336959

網址：<http://www.klsio.gov.tw/>

分為六科為大家提供服務：製造業科、化工及職業衛生科、危險性機械設備科、營造業科、綜合行業科、勞動統計及規劃科。

依據勞動檢查法、勞動基準法、職業安全衛生法…等有關勞動法規，以尊重生命，關懷工作者為目標，積極維護工作者權益，防止職業災害，確保工作者安全與健康，增進勞資和諧，促進社會建設與經濟發展，執行勞動監督檢查任務。

(二) 訓練就業中心

地址：高雄市烏松區大埤路 117 號

總機：07-7330823~28

網址：<http://www.ktec.gov.tw/>

提供就業服務：求職、求才服務、失業給付申請、多元就業開發方案、資遣通報、現場徵才活動、就業促進津貼、雇主申請聘僱外籍勞工前國內人才召募及開立求才證明。

辦理職業訓練：推動產、訓合作培訓專業人才、開辦及委託專業機構辦理職業訓練、接受委辦技能檢定等相關業務。

所屬就業服務站：

前鎮就業服務站	高雄市前鎮區鎮中路 6 號 1 樓 (高雄市勞工行政中心 1 樓)	07-8220790
中區就業服務站	高雄市前金區中正四路 261 號 1 樓	07-2511285
左營就業服務站	高雄市左營區忠言路 189 號 1 樓	07-5509848
三民就業服務站	高雄市三民區大順二路 468 號 10 樓 (三民區民眾活動中心內)	07-3837191
楠梓就業服務站	高雄市楠梓區學專路 777 號 2 樓	07-3609521
岡山就業服務站	高雄市岡山區民有路 27 號	07-6228321
鳳山就業服務站	高雄市鳳山區中山西路 235 號	07-7410243

(三) 博愛職業技能訓練中心

地址：高雄市三民區十全三路 101 號

總機：07-3214033

網址：<http://poai.kcg.gov.tw/>

身心障礙者自辦職業訓練、委辦職業訓練、學員生活輔導、職業重建服務、就業轉銜服務、職業輔導評量、職務再設計、社區化就業服務、職業能力強化。

(四) 勞工教育生活中心

為促進勞工福利措施，勞工教育生活中心於獅甲會館提供勞工休閒住宿場所，並設置勞工大學，以推展勞工教育、提升勞工生活品質。

獅甲會館

地址：高雄市前鎮區中山三路 132 號

網址：<http://recreation.kcg.gov.tw/>

電話：07-3328110~4

鳳山地方文化館

地址：高雄市鳳山區青年路二段 77 號

電話：07-7405798

勞工博物館

辦理有關全國勞動議題相關文物、史料之蒐藏、研究、保存和維護，設立具創意的互動性展示、教育活動等，提供民眾及勞工朋友參與、記憶與學習的空間，以凝聚社區意識、保存勞工文化。

地址：高雄市前金區中正四路 261 號

網址：http://labor.kcg.gov.tw/museum_new/

電話：07-2160509、2159722