

## 誰的彈性、彈性的誰？彈性工時的幾點思考

孫友聯

近幾個月來，「無薪假」又悄悄佔據了許多台灣勞工的生活。許多大企業面對全球景氣波動，無視過去一年多來的獲利，將所有風險轉嫁給勞工，食髓知味開始要求勞工放無薪假，更大言不慚的說：「無薪假是最好的安排、經濟結構下的必然狀況」。而日前馬英九總統前往新竹科學園區舉行「2011 向企業請益座談會」，更有企業主提議：「一年變形工時」的概念，將工時改為 1 年結算的方式，彈性配合全年淡旺季人力需求，引發了勞工團體的群起反彈，認為這無疑是貪得無厭大財團的「變相勒索」，要求政府「懸崖勒馬」，不要道聽塗說，誤入歧途。

無庸置疑，無薪假是違法法，因為依照勞動基準法的規定，所有休假都應給薪，並無所謂的無薪假，但在行政院吳敦義院長「諾貝爾獎」的加持之下，這個資方違法行為似乎已成為一種習慣。至於大老板們「工時帳戶」、「一年變形工時」，甚至於不用打卡的「彈性工時」，在無薪假盛囂塵上的當下提出，都是立基於雇主利益的彈性化需求，因此，本文從幾個面向分析彈性工時對於勞工權益的影響。

勞動基準法中「變形工時」的設計，提供了雇主彈性安排勞工工時的依據。依勞基法第 30 條之規定，勞工一天之正常工時為 8 小時，而雙週總工時則不得超過 84 小時。但同時亦規定雇主在經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，可安排「兩週」、「八週」之工時變形；而第 30-1 條之工時變更原則，亦允許「四週」變形之工時。勞工在這種以雇主為主體的變形工時之下犧牲了加班費，因此，可算為一種相當不利於勞工之安排。

而最為勞工團體所詬病的勞基法第 84 條之 1，則是不折不扣的工時「後門條款」，在實務經驗中讓勞工淪為過勞的受害者。依該條規定經勞委會指定之「間歇」、「監視」及「責任制」工時者，幾乎排除勞基法所有工時之限制，任由勞資雙方參考勞基法之工時規定議定工時，且必須送地方主管機關核備。然而，雖然本條之規定僅適用勞委會指定之 38 種行業的工作者，但「責任制」被濫用的情形相當嚴重，尤其是台灣引以為傲的高科技製造產業，違法濫用責任制以致勞工「過勞死」案件頻傳，而根據台北市、新台北及勞委會的勞動檢查，高科技產業工時違法的情況最為嚴重。近年來，包括保全、社工、醫師及科技業勞工過勞死案件引發社會對過勞死的關注，勞委會修定相關認定指引外，更在立法委員和勞工團體的壓力之下，檢討本條之適用對象，但遺憾的勞委會檢討結果和勞工團體期待全面廢止的落差甚大。

從以上說明我們可以探知現行法規中並沒有所謂的「彈性工時」，而勞基法中的「變形工時」概念，主要是從雇主經營的目的出發，讓雇主可以比較彈性的安排勞工工時，以節省加班費。而第 84 條之 1 的規定，則是直接賦予雇主完全剝奪勞工休息權的後門條款。在這次爭議中，尚包括高科大老們批評勞委會把企業當提款機，認為勞基法規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」缺乏彈性，應廢除這個不合時宜的規定。然而，當發生勞資爭議時，無論是加班費或職業病認定等，勞工打卡記錄往往是最重要的證據，因此，雇主認為強制的打卡規定缺乏彈性可以理解，但這亦無疑證明了許多雇主把勞工健康當作提款機的事實。

理論上，彈性工時的想像與內涵較為豐富，對於勞工而言，利弊得失必需端視彈性的需求，以及勞工在工時規定中的自主性而定，例如，許多勞工希望以彈性上下班來避免遲到被扣錢，或是滿足接送小孩的需求，這樣的彈性在國內公務體系中早已施行，顯然是對符合勞工利益的一種彈性。此外，許多國家亦透過彈性工時的設計調節勞動市場，以解決失業問題。其他的彈性工時模式，無論是部份工時（Part time）、延長工時、召喚工時（Working on Call）、移動工時、延長休假，以及這次爭議中被提及的「工時帳戶」（Arbeitszeitkonto）等，有的只是滿足雇主單方面的彈性需求以節省人事成本；但有的方式在歐洲經驗中是透過勞資協商的方式，建立符合雙方利益的彈性，惟在國內雇主獨大的現實面上，工會組織的能力仍無法抗衡，無法直接移置參考。

例如，德國的「工時帳戶」制度，依政大法律系助理教授林佳和的分析，是德國團體協約與個別勞動契約經常可見的變形工時約定方式：針對特別是工時不固定的勞工（例如輪班），每個人都有一工時帳戶，只要有工作超出原先所約定之工時額度，通常團體協約或個別契約會約定一「結清時間」，例如半年或一年，換言之，到了此時，工時帳戶之收支狀態必須歸零。因此，工時帳戶制度是德國人事管理實務上，為符合企業與勞工之工作時間變動需求，而與工會共同發展出之彈性工時模式；特別在 1970 年代，縮短工時已有相當之進展，同時基於產業結構與生產技術之變遷，一方面為了符合企業生產實際需要，特別是因應市場不同時期之變動狀態，彈性而靈活的調整工時，二方面也希望節省原本所要付出的延長工作加給工資，德國勞資雙方遂逐漸發展出此工時帳戶模式，企圖達成雙贏。

因此，工時帳戶制在歐洲國家大都透過產職業層級的工會與僱主之間，在「工資沒有降低，總工時降低」的條件之下，自願性透過勞資協商而在團體協約當中訂定，因此勞工權益得到充確保，並非全面開放一體適用所有勞工。反觀台灣，根本沒有工會把關的客觀條件，在企業主獨大，政府放任，勞工無奈的情形之下，台灣若貿然引用此制度，台灣勞工恐將陷入萬劫不復的地步。

誰的彈性？彈性的誰？以目前台灣失衡的勞資關係，我們可以輕易的判斷，大部份的彈性工時應都會不符合勞工的利益，充其量只是讓雇主更有自主性的掌控勞工的工時分配。因此，國內在參考或推行彈性工時相關制度時，應更為謹慎。