

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

勞動教育向下扎根的困境與展望

The Challenges and Prospects of Labor Education in Taiwan's

Compulsory Education

指導教授：劉梅君 博士

研究生：劉議芳 撰

中華民國 109 年 1 月

謝辭

在滿滿的感恩與驚喜當中，終於迎來了撰寫謝辭的時刻。首先要感謝正在讀這段謝辭的您，您的閱讀讓這篇論文真正有了意義。

在勞工所完成學業，是一段不可思議的旅程。經歷過研究所的轉所，我要同時感謝多位政大老師們的協助。幾年前在我於東亞所面對學業瓶頸時，感謝教育系李淑菁老師及東亞所楊昊老師鼓勵我勇於探索自己感興趣的領域。感謝勞工所所有的老師，感恩您們讓我有機會加入勞工所學習。

關於這篇論文，我要特別感謝我的指導老師劉梅君老師。感謝老師溫柔溫暖的人格特質給了我很多的鼓勵，也感謝老師在學術上精準的指導讓我在困頓時很快能找到方向。此外，也非常感謝兩位口試委員，林佳和老師以及鄭怡雯老師。感謝您們諸多的建議與指導，讓這篇論文能夠更嚴謹的完成。

在完成這篇論文的過程當中，我同時是全職的國會助理。在此要特別感謝我的老闆鍾孔炤立法委員，吉伶主任還有所有同事們。在國會奮鬥的點點滴滴，還有不斷學習成長的過程，都因為有你們而更加圓滿。也期盼這篇論文也能因著在國會工作的觀察而有所貢獻。

感恩媽媽，辛苦的把我拉拔長大，讓我在單親的環境中還有很好的學習資源。感恩爸爸，給予我支持，讓我安心的完成學業。這篇論文要獻給您們兩位。

感恩怡瑋、怡欣、詠詩、玫綺、博雅，還有好多一起禪行開悟的同修們，感恩慈悲護持我的您們。最後，感恩我的生命導師 妙禪如來，是您完整了我曾殘破不堪的生命，給予我無比的勇氣面對困境，並讓我明白生命是為了利眾而來。

從大學以來到完成論文的這幾年時光，在政大的學生生活，是一生不可忘懷的回憶與養分。此刻真的要正式向校園告別了，滿懷感激，無盡感謝。

劉議芳 謹誌於國立政治大學

二零二零年 二月

摘要

全面落實勞動教育向下扎根，可以啟發國民對於勞動價值的認知與肯定、降低勞動風險及發展對等的勞資關係。對於當今勞動悲劇頻傳與勞動認知水準低落的台灣而言，具有解決末端勞動問題釜底抽薪的效果。落實勞動教育完整進入國民教育的呼聲，自 2007 年以來從未消失，然而歷經多年來的倡議卻仍缺乏成效。

過去文獻與「勞動教育」相關研究不在少數，然而針對推動勞動教育相關困難與解決之道的討論卻付之闕如。本文透過分析台灣當前勞動認知情況，及梳理來自民間團體、學術研究、行政部門與立法部門等過去推動勞動教育的軌跡，歸納出當前勞動教育向下扎根的困境，並提出未來突破的展望。

本研究發現，當今台灣學生勞動認知低落，而教科書傳遞不利於建立勞動觀念之價值觀，讓全體勞動者在高風險下進入職場。而勞動教育向下扎根之必要迫在眉睫，已取得社會高度共識。此外，台灣行政部門在缺乏法制化及統一政策的情況下，形成資源重疊的多頭馬車，也造成城鄉間的教育不平等。本研究建議，推動以國民教育為主體的「勞動教育法制化」，將能有效的突破目前勞動教育向下扎根的困境。

關鍵字：勞動教育、勞動教育促進法、勞動認知

Abstract

The full implementation of labor education in Taiwan's compulsory education can inspire citizens' acknowledgement of labor value, reduce risks and develop equal industrial relations. It also has the effect of solving labor problems especially for today's Taiwan. Though the call to implement labor education has never disappeared since 2007, the initiatives over the years have been ineffective

Research on "labor education" is not rare, but discussions on the difficulties and solutions to implement labor education in compulsory education are absent. This paper analyzes the current labor awareness in Taiwan, and summarizes the past experience of how civil society, academic research and government promote and implement labor education. Furthermore, it highlights the challenges and prospects of labor education in Taiwan's compulsory education.

This paper finds that today Taiwanese students have a low level of labor awareness. In addition, textbooks convey the values that are in conflict with the concept of labor, leaving workers vulnerable and risky in the workplace. High degree of social consensus has been achieved that the implementation of labor education must be completed as soon as possible. On top of that, due to the absence of a regulatory system and a unified policy, the Taiwan administrative department wasted resources and caused educational inequality between urban and rural areas. As a result, this study suggests that promoting a labor education bill for school students will effectively break through the difficulties.

Keywords: labor education, labor education bill, labor awareness

目錄

第一章 緒論.....	5
第一節 研究動機與問題意識.....	5
第二節 研究目的與方法.....	8
第三節 相關名詞.....	10
第四節 勞動教育的教學內容藍圖.....	17
第二章 台灣的勞動現場.....	20
第一節 敬陪末座的勞動條件.....	20
第二節 被扭曲的一例一休.....	27
第三節 拼經濟卻拼不出公平分配.....	32
第四節 失去勞動意識的勞動群體.....	36
第三章 缺乏勞動教育的台灣.....	40
第一節 渴望「勞動教育」的呼聲.....	40
第二節 教科書的「勞動觀念」檢視.....	48
第三節 台灣學生勞動認知情況相關研究.....	56
第四章 勞動教育在行政部門的推動歷程與困境.....	67
第一節 行政部門推動歷程.....	67
第二節 勞動主管機關推動之「勞動教育」.....	69
第三節 教育主管機關推動之「勞動教育」.....	76
第五章 勞動教育法制化.....	86
第一節 立法部門推動歷程.....	86
第二節 第一版《勞動教育促進法》草案.....	87
第三節 第二版《勞動教育促進法》草案.....	92
第四節 小結.....	95
第六章 結論與建議.....	98
第一節 結論.....	98
第二節 建議.....	107
參考文獻.....	117
中文文獻.....	117
外文文獻.....	121

第一章 緒論

第一節 研究動機與問題意識

2017 年 11 月 9 日一場青少年打工遭遇職災的悲劇，引發社會關注。16 歲的楊姓工讀生，在私立商工就學期間，由於家境清寒主動向家人提議到火鍋店打工。不料，由於瓦斯桶更換不慎，導致氣體外洩引發爆炸，造成楊姓少年全身 26% 二度灼傷，店內其餘六人受到輕重傷。除了楊姓少年所承受的身體劇痛、心理傷害以及漫漫的復健之路外，更令人詫異的是，楊姓少年已在該餐廳打工兩個月，雇主卻未依法幫楊姓少年納入勞保。面對這樣的職業災害，龐大的醫療費與無法上班上學的處境，對楊姓少年一家而言，是無力承擔的一場悲劇，讓他們原本已經身處弱勢的處境，更加艱難。

這起打工悲歌，不是單一個案，這樣的悲劇，不過只是冰山一角。我們不禁想問，到底哪些環節出了問題？如果火鍋店雇主或是楊姓少年瞭解投保「勞工保險」的重要性、瞭解「職業災害」發生時雙方相應要承擔的風險、擁有「職業安全衛生」概念或是具有「勞動意識」，或許這起意外的結果不會嚴重至此。這個案例，顯示當今的台灣社會無力接住這弱勢勞動者，在許多層面上一路失靈，而導致的悲劇。

勞動領域的議題非常廣泛，能夠檢討改進的層面當然也非常多。然而這個案例中楊姓少年的「學生身份」，引起了本研究的研究興趣。學生與「學校」的關係十分密切，而現在的學生即便還沒有畢業成為受薪勞工，也有一大部分的學生在就學期間，便會開始接觸「勞動」這件事，包含打工、實習等。除了這起案例當中「學生勞工」的角色之外，把焦點轉到勞雇關係的另外一頭，其實每一個台灣的「雇主」也一樣接受過國民義務教育，然而「雇主責任」卻也長期被教育體系忽視。過去台灣「黑手變頭家」的勵志故事，是經濟起飛黃金年代人人都能懷抱的夢想。然而徒有「一技之長」在現在重視「就業安全」、「職業安全衛生」以及「勞動條件」的年代，恐怕已跟不上社會的期待。

反思種種，我們發現台灣的國民教育體系，教授了諸多知識與能力，卻在「勞動」議題上幾乎缺席。這樣的情況直接導致了「就學打工期間」的高風險情形。此外，每一位學生必然有離開學校的一天，在離開學校之後，不論是成為「雇主」、「管理階層」、「受僱者」、「自營作業者」甚至是「家庭主夫/婦」，其實沒有一天可以脫離與「勞動」的關係。我們的國民卻普遍對於「勞動權益」、「勞動價值」與「勞動意識」非常陌生，從而導致整個國家因為缺乏「勞動教育」所衍生諸多悲劇甚至是造成許多社會問題。上述這些情況真的要能釜底抽薪，最直觀有效的方是就是開始重視具有完整性的「勞動教育」，並真正落實在台灣的國民教育當中，而這就是本研究的起點。

台灣雖自詡為已開發國家，然而台灣勞工面對的是在世界勞動光譜上敬陪末座的勞動條件，我們在「勞動指標」上遠遠落後其他已開發先進國家。除了面對青年打工族的惡劣勞動條件之外，台灣也同時承受著各種社經條件惡化的現況。自 2000 年以來，青年低薪、薪資水準倒退、基本薪資凍漲、高房價、低生育率、經濟果實反映於所得分配不均、貧富差距擴大、非典型工作者增加等問題，佔據台灣人日常的生活版面。

然而種種的勞動與勞權問題，卻相對應的是台灣工會組織率持續低迷，台灣勞工與雇主議價能力持續低落的窘境。以 2016 年蔡英文政府「一例一休」政策為例，普遍勞工對於自身勞動權益一知半解，也無法形成一個勞工群體的普遍共識。最後反而是勞資雙方都對於原本應有利勞方的政策心生不滿，也成為了 2017 年勞團所稱「勞基法修惡」之理由，致使台灣法定勞動基準甚至往後倒退的荒謬情況。

上述等光怪陸離的現象源於台灣特殊的歷史背景。然而當今台灣全民對於「勞動知識」匱乏的狀況，是否有解決之道？也促成了本研究的研究動機。這些現象始於台灣勞動意識低落，勞工缺乏團結的意識以及能力。然而我們的教育體制卻長期疏漏「勞動教育」。從勞動權益的實務面作用來看，國民教育若無法提供人民對於合理的勞動條件的「辨識能力」，便是讓國民暴露在惡劣的勞動條件的風險中。又由於民眾普遍缺乏勞動相關知識與觀念，更無法期待勞工有自主救濟的可能。

台灣所需要的勞動教育，最急迫的目標為二。第一在於認識勞動法制層面的規定以及救濟的管道。而第二階段要進一步積極面培養國民的「勞動意識」。總統蔡英文在 2017 年年初，針對一例一休所引發的社會輿論爭議，在有記者詢問時無奈回應「去跟你老闆說」，並表示台灣的勞方自己不去跟資方爭取，實在是讓政府「公親變事主」角色難為。這樣的發言引發更多的不滿與爭議，但同時也反應台灣勞資之間的失衡關係，以及民眾對於政府介入勞資關係的高度期待。

不論是勞資雙方都期盼「政府」能夠解決勞資糾紛。政府對於整體社會的經濟發展與勞動環境發展雖責無旁貸，但是勞工渴望良好的勞動條件，卻不應該期待以政府之力來達成。《勞動基準法》之所以如此命名，也顯示政府最多僅「設立最低的勞動基準」。更理想的勞資關係，應是直接讓勞工得以有力量與資方抗衡，讓勞資關係回歸到「私人關係」，政府也能回歸中立。每個行業的勞工因為不同行業別，必然對勞動條件有不同的需求。現行單一的勞動基準若想要作為提升整體勞動者的政策，將造成難以用一部法律政策滿足每個行業的大問題。台灣政府當今面臨被夾在勞資之間的窘境，經常是兩面不討好。

2015 年 10 月 5 日高雄市教師職業工會副理事長陳建志在全國教師工會總聯合會的「勞動教育記者會」提到：「德國從小學三年級就開始介紹工會，高中職更強調各項勞權，但整個國家並沒有因為工會太強大而導致經濟萎靡，依舊是工業強國，可見台灣老闆對工會的恐懼並不成立，認為許多觀念仍待推廣。」這樣的主張，就說明了勞動意識的重要性。綜上所述，台灣在國民基礎教育當中所缺乏的勞動教育，對整體社會經濟發展的影響極大，也切身影響著每個公民的日常生活，但在教育議程上卻長期受到漠視。

綜上所述，本研究的研究重點在於「勞動教育的向下扎根」。所謂「勞動教育向下扎根」指稱的即是在「國民基本教育當中」納入「勞動教育」相關內容，讓台灣未來新一代的公民，人人皆有受到「勞動教育」的機會。實際上在過去 20 年間，對於「勞動教育向下扎根」的民間倡議十分活躍，而勞動教育至今仍面臨著成效不彰與積弱不振的現況。因此本研究的研究主題即為「勞動教育向下扎根」的困境與展望。期

盼找出過去推動的困難，並進一步的提出解決之道。期盼為台灣缺席已久的勞動教育，真正找到落實的具體的作法。

透過「勞動教育向下扎根」的落實，期盼解決當今社會對勞動權益基本認知不足的問題。甚至，進一步培養新一代公民的勞動意識，更深切的理解「勞動價值」、「勞動者」、「勞動人權」的意義，達到「尊嚴勞動」深植人心的教育成果。

第二節 研究目的與方法

壹、研究目的

進行社會科學研究最普遍也最有用的目的為探索(exploration)、描述(description)以及解釋(explanation)。(Babbie, 2013)而本研究預計的研究成果也能分別能滿足這三個研究的一般性目的。

接續前一節所述，本研究的研究目的，主要可以分為三個主軸：

一、釐清當前台灣勞動教育在向下扎根的現況為何？學生普遍的勞動觀念是否普及且合宜？若大家的勞動觀念普遍薄弱，那麼薄弱的程度為何？

二、當今不甚理想勞動教育的現況，是受到過去哪些因素影響下的結果？過去又有誰進行了哪些支持勞動教育向下扎根的倡議或是作為？當今落實勞動教育向下扎根的阻礙為何？

三、未來勞動教育向下扎根要如何往前推進？有哪些具體的建議？

依據以上三個研究主軸下延伸的問題意識，分別可以滿足三種最常見的社會科學一般性研究目的。第一個研究主軸，屬於「描述性」的研究目的，目的在於期待能精確的描述當今勞動教育在台灣國民義務教育當中落實的情況。而第二個研究主軸，則同時屬於「探索性」及「解釋性」的研究目的。探索過去勞動教育在台灣所經歷的軌跡，另外也找出可以「解釋」當今勞動教育向下扎根不理想情況的阻礙的

因素為何。最後的第三個研究主軸則是在前兩個研究主軸之上，找出解決之道並提出具體的建議，也同時屬於包含「探索性」與「解釋性」的研究目的。

貳、研究方法

為了回應上節所說明的三大研究目的主軸，本文的研究方法將採取「文獻分析法」為主。除了參考過去針對「勞動教育」的諸多學術研究成果，並做出梳理與探討之外。本文所使用的文獻也涵蓋其他多元的管道，包含國內外專書、民間團體所提出的倡議內容、媒體報導與過去政府出版品等內容。文獻分析的方向主要將針對前述的研究目的，從過去各種文獻來源回應研究主軸。

除了「文獻分析法」為主軸的研究方法之外，本研究也將在部分主題當中使用「比較研究法」。透過不同版本之間的相互比對，找出主體之間的異同。根據Bereday (1967)的觀點，比較研究方法分別也含四階段的分析步驟，包含描述(Description)、解釋(Interpretation)、並列(Juxtaposition)與比較(Comparison)。(引自管倖生，2007)

由於台灣「勞動教育法制化」的脈絡及內涵分析是台灣過去研究當中缺漏的一角。而至今勞動教育相關法案目前已有兩個版本，本文也將針對不同版本的法案進行內容分析以及比較研究，並涵蓋到Bereday所提及的四階段分析。

除了上述兩種主要的研究方法之外，本研究尚仍須特別闡明筆者的職業內容。筆者在進行本篇研究的期間，同時任職立法委員鍾孔炤之國會法案助理。透過身份職業的揭露以符合研究倫理之要求，也給予讀者對本研究更多參考及判斷之機會。因此除了上述兩個主要的研究方法之外，本篇研究仍可能帶有「參與式行動研究」之色彩。筆者從國會觀察與參與到針對勞動教育的各項資訊與回饋，期盼能帶給讀者更多收穫。

參、研究範圍與研究限制

過去研究當中針對「勞動教育」的研究範圍十分廣泛。有包含國中小、高中職、大專校院等「學校教育」的範圍；也有針對「雇主」、「在職勞工」、「工會成員」甚至是「一般社會大眾」為對象的研究範圍。而本研究的研究主軸在於「勞動教育向下扎根」，真正核心關注的研究對象即為「國民義務教育當中的勞動教育」。因此本研究的研究範圍十分明確，將以目前十二年國民教育的學生為主，以及部分討論到「大專校院」的勞動教育。而「雇主」、「在職勞工」、「工會成員」與「社會大眾」等對象則不在本研究的研究範圍當中。

也由於本研究的研究範圍設定的明確，因此本研究將僅探討勞動教育向下扎根的困境與展望。然而，由於每一個台灣公民均必須經過義務教育與國民教育的洗禮，因此若能夠從小做好勞動教育的扎根，未來隨著孩子們長大變成社會上各種不同角色與身份時，也都能讓台灣的勞動教育自然不斷向上延伸。

此外，受限於研究篇幅，在「勞動教育」領域當中仍有諸多重要議題等待未來研究進行補足。包含勞動教育的師資培育、勞動教育在大專院校與社會領域的推展、勞動教育的適切內容應涵蓋哪些主題等，都非常期待未來能有相關的研究進行回應。期盼未來，勞動教育真正能夠在台灣變成一個受到關注且得以推行的重要價值。

第三節 相關名詞

綜合Mohammed (1986)、洪榮昭與林振春 (1994) 對於勞動教育意義的討論，可以分為四個層面，包含經濟層面、社會層面、教育層面與政策層面。而談起「勞動教育」的定義，由於「勞動」一詞所涵蓋層面甚廣，在概念上有其複雜之處。「勞動教育」一詞也在歷史脈絡當中有新的意義與詮釋。與「勞動教育」相關的詞彙包含「勞工教育」、「勞權教育（勞動權益教育）」及「勞動概念教育」等。這些詞彙字面上看似差異微小，然而不同的詞彙所涵蓋的意涵及範圍便有不

同。在不同的研究當中所使用的不同詞彙，也分別代表不同的意義，以及該研究側重的面向。

「勞動教育」之於上述幾個相關詞彙而言，應屬一個「更上位」且涵蓋層面更廣的概念，因此要把「勞動教育」的意義定位清楚前，與其餘相關詞彙做出概念的分析比較，以便釐清本文對「勞動教育」概念的認知與定位，方能在後續針對勞動教育的概念探討時更加清晰與明確。

壹、「勞工教育」與「勞動教育」

與「勞工教育」最為相關的政府法規命令為民國47年由內政部所訂定發布的「勞工教育實施辦法」¹，以法律的位階來看，此「勞工教育實施辦法」屬於行政機關所訂定的「行政命令」的位階，在整個法律層級上而言屬於層級較低的定位，且行政機關隨時都可以更改內文或廢止本辦法。

在本辦法的第一條²揭示了針對「勞工教育」一詞的認知，包含「倡導勞工終身學習」、「增進勞工生活知能」、「發揮敬業精神」、「提高工作效能」等。而在同辦法之第七條³規定勞工教育應以「勞動事務」、「知能及生活」為教育範圍。由於此辦法是於民國47年頒發實施，成之約（2014）認為，相關條文定義的由來有其時代背景因素，包含透過勞工教育來減少文盲、提升生活知能等，相較於近代對「勞工教育」的內涵，側重的層面又不相同。現代勞動教育的精神從過去只求溫飽時代，偏重在知能、技術及專長訓練，改變為重視生活素質的提升與精神生活的滿足為內容。

此外，從本辦法第一條可以觀察到包含「敬業精神」、「提昇工作效能」等政策目的，也源自於當時台灣社會逐漸開始要從農業為主的產業型態，開始發展工商業，大量人民開始進入工作勞雇關係當中，因此當年教導人民如何成為一個「盡職的員工」並「發揮自己勞力的效能」來為雇主提供勞務，是當時時代背景的需要。

¹ 《勞工教育實施辦法》於民國47年12月16日發佈，發佈後僅於105年修改過一次，修改內容將原舊制的主管機關「勞委會」改為新制的「勞動部」。

² 勞工教育實施辦法第一條：「為實施勞工教育，倡導勞工終身學習，以增進勞工生活知能，發揮敬業精神，提高工作效能，特訂定本辦法。」

³ 勞動教育實施辦法第七條：「勞工教育應以勞動事務、知能及生活等教育為範圍。」

然而對比當今社會已經高度工商業化，早已脫離農村時代那樣的背景，根據勞動部 2017 年統計⁴全台灣的受雇者已占全體勞動人口 79%，關於如何成為一個幫雇主賺錢的勞工，在勞工占比如此高的狀態下，已經不需要特別教導人民，而已經自然形成了一種社會化後對於個體規範，當今台灣的每一個勞動者都清楚知道若不「敬業工作」或是「發揮工作效能」就可能面臨被老闆資遣的風險。因此，對於從民國 49 年頒布至今的「勞工教育實施辦法」，實質上已經有很大的程度與社會現實脫節，當今不論是已經在職場上工作的勞工，抑或是未來即將成為勞工的受國民教育的孩子們，缺乏的「勞動教育」或是「勞工教育」，早已不應該是在本辦法第一條當中所含括的這些內容，更應該突破如何健全全民「勞動權益觀念」、「勞動意識」等範疇。因此在本小節當中所指稱的「勞工教育」實際上也不單純與本辦法的概念相同，而是與時俱進的發展出更豐富而適切的概念。

近年來社會對於「勞工教育」的期待，是針對「勞工」做為教育對象的主體。因此「勞工教育」在意義的指稱上，基本上是針對現在具有「勞工身份」的對象所進行的教育。而「勞工教育」所側重的教育目標，則為加強勞工的「工作技能表現」以及保障個體「勞工工作」的持續性，包含「職業訓練教育」、「基本工具性操作教育」等，更進一步的是會針對「工會實務發展」所提供的教育課程，包含培養工會幹部、工會會務運作等相關的教育內容。

而「勞動教育」之於「勞工教育」的差異，在於「勞動教育」的教育對象不僅限於「勞工」身份，與「勞動」相關的人包含了「勞工」、「雇主」、「自營作業者」以及「無酬家屬工作者」等。因此「勞動教育」的教育主體其實是所有勞動相關的族群。更廣義的來看，除了所謂擁有「工作」的群體以外，即使是在一般社會認知上非屬「工作」的「家庭主婦」，其實每天也不斷在從事「家務勞動」的生產之中，洗衣、煮飯、打掃家裡環境與照顧老人小孩等，也是「勞動」的範疇。

⁴根據勞動部 2017 年的「勞動統計年報」的就業者資料顯示，台灣的總就業人口約為 1135 萬人。其中受雇者約有 900 萬人（約佔就業人口 79%），而雇主與自營作業者約有 176 萬人（約佔就業人口 15%）、無酬家屬工作者約有 57 萬人（約佔就業人口 5%）。

「勞動」建立於「人」的存在，因此「勞動教育」將不限身份與不限年齡的對象視為教育主體，不僅涵蓋對象極為廣泛，延伸出的教育內容也多樣複雜。絕對不僅是如何增進勞工就業能力的「職業訓練教育」以及「工會運作教育」而已。更包含了「勞動」概念的意義、「資本與勞動的關係」、「勞動法令」的內涵與意義、「勞工團結權」的功能與意義等。

精要而論，相較於「勞工教育」而言，「勞動教育」的教育對象應為「全體國民」，也應該同時包含所有的「勞動者」、「勞工」及「雇主」。而教育內涵也包含廣泛與勞動相關的概念，目的在於建立所有國民對於「勞動意義」的認知，使國民在面對每一天「自身的勞動」以及「身邊勞動者的勞動」具有意識，進一步使所有的國民在面對勞動議題時，採取尊重與彰顯「勞動價值」的行動，而能達成人類永續發展與社會公平正義的願景。而「勞動教育」對於全球化、資本集中化、以及勞動彈性化的當今社會而言，更是緩解「社會福利政策」與「勞工保護政策」不斷崩壞與退讓的良藥，對於勞動成果的公平分配具有正面的效果。

貳、「勞動權益（權利）教育」與「勞動教育」

相對於「勞工教育」是以教育對象作為範圍，而與「勞動教育」有所區隔。「勞動權益教育」（簡稱勞權教育）則是在「教育內容與目標」的範疇上與「勞動教育」有所不同。「勞動教育」所教學的內容相比「勞權教育」而言更廣，然而「勞權教育」卻也是當今「勞動教育」當中，非常重要應該完備的一部份。

在當今文獻當中有兩篇文獻指涉到關於「勞權教育」的相關議題，其一為2011中正大學許中勳同學所著作之「高中職校外工讀生勞動權益認知程度之研究—以雲嘉投地區為例」。其二為2016年國立政治大學的林良榮所撰寫之「日本勞動教育的現況與實施：以勞動權利教育為中心」。上述兩篇文獻差別在於其一是以「勞動權益教育」作為名稱，另一篇是使用「勞動權利教育」一詞。雖然使用的名稱有些許

差別，然而在實際內涵上，卻是「勞動權益」與「勞動權利」的概念是極為相近的，因此在本節之中合併加以分析說明。

所謂權益包含的是權利以及利益，而權利則指稱的是指受法律保護，而賦予特定人得享受特定利益之法律實力。由上可得知權益與權利，都涉及利益內涵的保障。因此不論是勞動權益或是勞動權利，在實務上都與「法定權利」有非常直接的相關性。由此可知，所謂的「勞動權益（權利）教育」，指稱的即為以提升法律上「勞動權益（權利）」認知，而施予的教育。以更廣的角度來認定，則不僅應包含「法律上」所賦予的權利，包含在學理上這些「權利保障」出現的根本保障意義及內涵，也是「勞動權益（權利）教育」更深度的教育內容。

舉例而言，若以「勞動基準法」的勞動權益（權利）為例，讓被教授對象清楚包含「工資」、「工時」等基礎保障內容，就屬於針對「勞動權益（權利）」的最基本介紹。然而更進一步的教育，可以擴及到為什麼法律要針對「工資」與「工時」有最基本的保障規定？這樣的規定是否在人類歷史的發展上有他不可抹滅的意義？而當代的社會若沒有這樣的「勞動保障的最低門檻」會造什麼樣的損害？是否有利於國家社會的發展？這些命題，則可以是「勞動權益（權利）教育」當中，更深度、更根本的教育內涵。而這樣更深度的教育內涵，能夠幫助被教授的對象，未來在面對各種不同的勞動議題時，能夠有更深刻體會與理解，也才能夠發展出更具應變力的獨立批判思考能力。對於「尊嚴勞動」、「所得平均分配」、「縮小貧富差距」等都有正面的幫助。

「勞權教育」是「勞動教育」當中重要的一環。「勞權教育」代表的如同是教授勞動議題上經常會使用到的「工具」，其中很大部份也就是勞動相關法令，因為唯有我們能夠讓整體台灣的勞動者們擁有這樣對於「勞權」的認識，我們才有可能期待勞工有能力捍衛並爭取自己的「勞權」，而雇主也才能夠有可能擔當起身為雇主在法律上被課予的責任，及理解到這些責任背後對於每一個「勞工」設立的意義。

而所謂「勞動教育」則是比起「勞權教育」更上位的概念，他包含的層面更加廣泛。勞動教育不僅應該涵蓋「勞權教育」，讓勞動者清楚瞭解自己的法定權益，同時涉及更廣泛的面對勞動議題時應該具備的相關能力。包含對於自身「勞動」的理解、對於「勞資型態」的理解、對於人類勞動歷史發展的脈絡解讀、勞動三權（團結權、協商權與爭議權）到勞動意識的產生、勞動議題與經濟發展的批判能力、工會組織的意義以及運作的能力、勞資協商的能力等。

簡言之「勞權教育」就如同是「勞動教育」當中很重要的一個工具。建立在這樣的工具之上，勞工有了為自己爭取權益的基礎依據。然而更進一步的是如何讓勞工能夠培養勞動意識，瞭解勞動三權的意義，進而能夠團結起來讓自己開始有與資方議價的能力。甚至在全球化以及未來科技發展日新月異的情況下，不讓自身的勞動條件不斷惡化，而導致共同社會整體因為勞動條件惡化所導致的悲劇。這樣具有應變能力的「勞動教育」有令人期待的深刻意義，在面對不斷變遷的社會，廣大的勞工群體們，不論在個體勞動關係上，或是集體勞動關係上都有能力為自己的生活實質上的發揮力量。

「勞動教育」落實的願景，在「個體勞動關係」上，透過「勞權教育」的落實，讓每個勞工清楚瞭解自己的權益，以及救濟管道，在自己勞權遭受侵害時，有能力爭取並捍衛自己的權益。而「勞動教育」在集體勞動關係上的願景，讓台灣有機會跳脫政府夾在勞資雙方之間的窘境，讓勞方有機會匯聚成為真正有組織、有力量的群體，與雇主團體有議價的能力。消弭資本主義社會勞資不對等的先天不良體質，促進生產力的提升、縮短社會不平等的所得分配差距。

參、「勞動概念」與「勞動觀念」

「勞動概念」或是「勞動觀念」是一個近年來常出現在「勞動教育」討論之中的新名詞，比起「勞工教育」或是「勞權教育」來說，「勞動概念」的意涵指涉相對模糊。如果單純從字面上來探討內涵，這兩個詞彙就是代表著與「勞動」相關的

概念或是觀念。「概念」與「觀念」兩個詞彙當中，「觀念」比起概念而言更多包涵了「價值判斷」的含意，觀念有「正確」與「錯誤」之分，然而概念卻像是對某件事情的「綱要理解」。從近年的文獻資料當中，主要可以從兩個文獻來源，找到這兩個詞彙。

其一是「勞動概念」。2014年董華蓉的碩士論文題目為「國中公民科教科書中『勞動概念』教材與能力指標之內容分析」。後文將更仔細的探討董華蓉此篇的碩士論文，本節單就「勞動概念」的詞彙進行討論。董華蓉在其碩士論文當中寫到：「接軌社會邁進職場是每一位學生將來必經之路，預先理解職場生活環境和勞動的意涵，培養正確的勞動意識，認識自身的權益，能使未來的勞動者在職涯當中有更充分的發展，更可以營造公平和諧的社會環境。」根據此段文字可以歸納出董華蓉認為教育學生「勞動概念」，能夠培養勞動意識、認識權益、有利職涯發展以及營造社會公平和諧。然而對於「勞動概念」實質上為何，是否課本出現與「勞動」具有相關性的就屬於「勞動概念」，「勞動概念」有何價值取向，在此研究當中卻沒有明確說明。

其二則是「勞動觀念」，最早來自政府部門。從2017年8月勞動部的新聞稿當中可以找到這樣的內容⁵：「為建立國人正確的勞動觀念，強化勞動人權之意識，落實勞動權益之保障，勞動部自去（105）年開始推動『勞動教育向下扎根培育計畫』。」此外，勞動部於2017年起依照「行政院青年諮詢委員會之決議」，與相關部會共同合作「推動提升勞動觀念方案」。從勞動部的新聞稿當中可以分析出，勞動部認為的「勞動教育」即是「建立國人正確的勞動觀念」。

「勞動概念」若說是指涉在當代民主社會當中對於「勞動」的初始理解，那麼「勞動觀念」則可以說是更進一步的構成程度上公民的共同價值取向。教育「概念」與否，僅在於這個概念的主題是否實用有價值，然而教育「觀念」則牽動到「教育中立」的敏感議題。像是數學、物理、化學等自然學科，在有正確答案的情

⁵ 參見勞動部，〈勞動部在各級學校推動勞動教育，讓勞動觀念在校園扎根深植〉，2017年8月15日，新聞稿，勞動部官方網站

況之下，教育相關的「觀念」十分有正當性，然而在社會科學領域當中進行「觀念」教育的正當性更容易受到質疑。

然而本文仍然肯定「勞動觀念」此詞彙的使用。為何在「勞動領域」上能夠建立「觀念」的教育，是由於正確勞動觀念的教育，在民主社會與人權國家當中，由於「勞動」與每個公民的密切關連，而具有相當高的正當性。一個社會因為「勞動」才能有「產出」，因此社會必然需要「勞動者」才得以運作，然而「勞動」與「人」密不可分，所以勞動延伸出的諸多議題，在許多層面上也與「人權」密不可分。本文認為正確「勞動觀念」的教育，甚至可以視為是「深化民主與人權價值」的教育延伸，是對於提升「公民素養」非常重要的一環。

「勞動概念」在教科書上的出現，反應的是社會對於「勞動」的關心程度，可說是一個較為「被動」的指標，與「勞動教育」所期待達成的願景仍有落差；然而培養「勞動觀念」則是一種「重視勞動」的價值傳達過程，是一個更具有「積極性」意義的詞彙，因此正確「勞動觀念」的培養並且深植於公民教育當中，也是本文對於「勞動教育」的重要定位。

第四節 勞動教育的教學內容藍圖

當今台灣勞動現場面臨的各種挑戰，同時包含個體勞動關係與集體勞動關係的範疇。前段針對「勞動教育」相關名詞進行探討，目的除了梳理與釐清勞動教育相關概念外，無非是期盼能夠更接近「勞動教育」的核心內涵。在梳理勞動教育核心內涵時，本研究試圖在過去文獻當中找尋相關的定義及論述，以回答以下兩個關鍵問題。第一，進行勞動教育的核心目的應為何？第二，勞動教育的教學內容應為哪些？然而過去文獻當中針對勞動教育內容的教學範疇，往往是研究當中附隨性質的探討。因此本研究也嘗試針對這兩個問題進行回答，已確立後續的討論基礎。

承接第一章的脈絡，並針對第一個問題「進行勞動教育的核心目的應為何」進行回答，本文認為當今台灣社會進行勞動教育的重要核心目的可簡列如下。第一，啟發勞動者確立對於自身勞動地位之認知，瞭解且肯定自身勞動價值，並知曉勞資地位於資本主義社會下的不對等之情況。第二，社會能取得肯定「尊嚴勞動」及「勞動人權」具重要意義之共識。第三，促進集體勞動關係發展，鼓勵勞動者組織自主性的團體，以因應資本主義時代的勞動風險，甚至進一步推動「產業民主」。

而第二個問題「勞動教育的教學內容應為哪些」，依據前段所舉出勞動教育之核心目的，本研究試圖將「勞動教育的教學內容」依據大小主題依序分項如下所列。

一、關於勞動者

(一) 勞工的起源(如:資本主義與勞工、五一勞動節、台灣勞動歷史、勞工的定義)

(二) 世界上的勞動者(如:ILO國際勞動基準、尊嚴勞動、勞動人權、就業平等、世界勞動現況與趨勢)

二、勞動的權利義務

(一) 個體勞動關係(如:勞動契約、工資工時、解僱與退休、個體勞資爭議、權利救濟)

(二) 集體勞動關係(如:勞動三權、工會運作、集體協商、集體勞資爭議、權利救濟)

(三) 雇主的權利義務(如:法定權利義務、社會企業責任)

三、勞動風險

(一) 就業安全(如:就業服務、職業訓練、景氣與失業、就業保險、移工與就業安定、特殊勞工保護)

(二) 職業安全衛生(如:職業災害預防及補償、過勞問題、勞動檢查)

為了能達成勞動教育的目的，上述的「勞動教育」內容試擬，將最大的主軸分為三塊分別是「關於勞動者」、「勞動的權利義務」及「勞動風險」，並透過次子題的分類可以將勞動教育相關的內容完整納入。

由於讓勞動者確立自身的勞動地位是勞動教育非常重要的目的之一，因此勞動教育勢必需要納入「勞動者」身份的歷史起源以及當今全球勞動的趨勢。透過瞭解勞動群體的過去與現在，才能找到適切的態度面對勞動者的未來。而「勞動的權利義務」是最實務取向的勞動教育需求，也是當今地方勞動主管機關在編寫教材時，經常特別著重的部分。尤其是「個體勞動關係」的部分，因為第一線涉及勞動現場的日常，若能夠讓學生都有清楚的認識，那麼在求職的過程中將能減少很多爭議，勞動者更能有效的自我保護。而除了目前開始受到中是的「個體勞動關係」之外，「集體勞動關係」及「雇主的權利義務」也是非常重要的範疇。「集體勞動關係」的學習有助於學生正面認識工會的社會功能以及促成自主性的勞工團體，對於建立對等的勞資關係有非常正面的影響。而特別列入「雇主的權利義務」，是由於當今在討論「勞動倫理」時通常都忽略了雇主的勞動倫理，而導致雇主可能低估了自身的責任。最後一項「勞動風險」，指得是勞動者在勞動過程當中面臨不可避免的風險問題，包含「就業安全」以及「職業安全」。對於勞動者而言不論是就業不穩定，或是發生職業災害必然對於其生計造成嚴重衝擊，因此針對這些風險進行探討及教學就非重要。讓勞動者盡可能降低風險的發生，若發生情況後有因應的能力，甚至更進一步對於國家的政策方針有參與討論的能力。

本研究所列的勞動教育教學藍圖雖然簡單，然而卻都涵蓋了當今台灣社會的勞動教育需求，也能夠達成勞動教育的教學目的。其實越複雜的觀念，越應該用簡單清楚的架構進行教學。透過勞動教育教學目的及藍圖的討論，讓勞動教育的樣貌更加明確，期盼這樣的討論不僅能作為本文後續研究討論之用，也能對未來勞動教育的內容提供一個參考。

第二章 台灣的勞動現場

接續前一章緒論，第二章將進一步探討台灣各種光怪陸離的勞動現場。本章從揭露台灣在世界上敬陪末座的勞動條件開始，到近年來受到熱烈負面討論一例一休，接著再探討經濟與分配問題，最後是窺探台灣勞動群體失去勞動意識的狀況。透過剖析台灣的勞動現場，讓我們了解改變台灣荒謬的各種勞動情況刻不容緩，凸顯落實勞動教育向下扎根又有何其重要。

第一節 敬陪末座的勞動條件

台灣的勞資關係討論當中，「貪婪」的標籤貼在哪一方一直是重要的戰場。勞資雙方誰被社會扣上貪婪的帽子，便於勞資角力當中位居下風。雇主團體認為自己給予的勞動條件與待遇，已經達到合理的水平。甚至時常可以聽見資方認為台灣勞動法令太過於保護勞工，導致缺用人缺乏彈性及企業成本上升的聲音。雇主團體也時常基於維持「企業競爭力」的論調，希望勞工「共體時艱」不要提高公司的人事成本。然而「勞工團體」則同時也喊出「貪婪企業」⁶的口號，認為雇主為了追求更高的利潤，不惜壓低勞動條件，或是在企業賺錢的時候，沒有給予勞工合理的盈餘分配。

台灣社會的勞資關係角力當中，雇主所秉持的論調深植人心，大大的影響著勞動政策的每一個面向。「貪婪」與否看似是一個個人主觀的價值判斷問題，比起勞資雙方各說各話的現況，本節將就「台灣」的法定勞動條件，客觀的與世界上的「已開發」國家做比較。或許我們難以評判誰「貪婪」，但是在這一節當中，我們可以瞭解台灣一千萬勞動者的勞動條件，在世界上到底是跟雇主要得太多？還是要的太少？

壹、台灣勞工好累：年總工時 OECD 第三名

根據勞動部於 2018 年發佈的統計資料，台灣 2017 年的平均每人年度總工時高達

⁶ 2017 年 10 月 3 號「全球尊嚴勞動日」，台灣勞工陣線提出「終結企業貪婪、實踐勞動尊嚴」口號，主張全面落實尊嚴勞動。並召開記者會邀請工會團體，就台灣當前的政治與產業環境如何為資本家開創更大更多的貪婪空間進行說明。（引自《ETtoday 新聞雲》2017 年 10 月 03 日政治版〈全球勞動日要終結企業貪婪，勞團籲政府挺一例一休〉）

2035.2 小時，每人每月平均工時總計為 169.6 小時。比起前一年 2016 年的資料，平均每人年總工時增加 1 小時。台灣「高工時」的情況近幾年才開始受到台灣社會的關注，但是台灣工時到底有多高？若沒有跟其他國家相比，將無法瞭解台灣勞動者在世界的定位。

「經濟合作暨發展組織」簡稱 OECD（Organization for Economic Cooperation and Development），成立於 1961 年，是當今國際最重要的經貿組織之一。早期剛成立時 OECD 的會員國成員多為「已開發國家」，國民生產毛額占全世界的三分之二。後來陸陸續續增加會員國，至今已有 35 個會員國，其關注的領域包含經濟、人權、勞動、性別、環境永續等，成為世界先進國家之中一個重要的智庫與議題的倡議者。台灣雖然由於政治問題不是 OECD 的會員國，然而台灣媒體與政府時常參考 OECD 的各項指標，並做出相對應的台灣資料，來瞭解台灣在不同領域當中的世界定位。因此每一年台灣「平均每人年度總工時」對比 OECD 國家當中的排名，備受台灣社會關注。

2017 年，台灣的年總工時對比 OECD 揭露的統計資料，在 36 個經濟實體當中高居整體統計的第三名，僅次於較屬於開發中國家的墨西哥 2257 小時與哥斯大黎加 2179 小時。對照 OECD 國家的年平均總工時 1759 小時，台灣年總工時高出世界先進國家平均 276 小時。以每日工時 8 小時進行換算，台灣人平均每年比世界先進國家的勞工多工作高達 34.5 天。對照年總工時最短的幾個國家，包含德國 1363 小時、丹麥 1410 小時與挪威 1424 小時，台灣人每一年比上述這些國家平均多工作超過 2 個月。

令人更詫異的是台灣人高工時的現況，並沒有帶來更高生產力與企業競爭力。這樣大的工時落差，不禁令人想問，像「德國」這樣的國家是如何辦到低工時，卻同時有高競爭力？而台灣的社會到底發生什麼事情了？為什麼我們自己宣稱自己是以開發國家，然而我們的工時卻是開發中國家的水準呢？縮短工時增加人事成本，真的會弱化企業的競爭力嗎？

上述的問題是大哉問，實際上也沒有標準答案，但是我們可以就各種面向來抽絲剝繭，認識到造成高工時現況的因素，以下將針對高工時的問題進行討論。

貳、2016 年才勉強跟上世界標準的法定工作時間

從各國的「勞動法令」進行比較，第一個跟工作時間最相關的就是「法定工作時間」，簡稱「法定工時」。「法定工時」簡而言之就是一個國家所認定的全職勞動者的「標準工作時間」，相對於「法定工時」，另外還有「延長工時上限」的規定。台灣的法定工時明訂在《勞動基準法》第 30 條，規定台灣的法定工作時間如下：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」。

1886 年 5 月 1 號，美國芝加哥有 35 萬勞工上街遊行，要求改善勞動條件，實行「三八工時」制，也就是向資本家要求每日工作八小時、教育八小時與休息八小時的制度。但這場遊行不幸發生暴力，芝加哥政府出動警察鎮壓開火，後來也羅織罪名將當時活躍於芝加哥的多位工會領袖處以死刑。這個事件稱做「乾草市廣場慘案」，也是至今國際勞動節（五一勞動節）的由來。

國際勞工組織 ILO 也在 1935 年通過第 47 號公約，明白揭示「每週工作時間 40 小時」的精神。由此可見「法定工時」對於世界各地的人而言都非常重要。1886 年至今已超過 120 年，「每天工作八小時，且週休二日」的法定工時標準，在世界先進國家早就成為人民的日常。然而台灣達成這樣的「世界標準」卻走了很長的路，直到了 2016 年才真正達到「一週工作五天，每天工作八小時」的世界工作時間水準。

1984 年台灣《勞動基準法》正式上路施行，當時法定工時為「每週不得超過 48 小時」，也就是當時的台灣人每週都要上班 6 天。約 15 年後的 2001 年，法定工時終於有所突破，縮減為「每兩週不超過 84 小時」。再經歷了 15 年後的 2016 年，法定工時才真正來到了「一週 40 小時」。但是一週 40 小時的工時規定，仍不能保障勞工有週休二日⁷，因此 2017 年「一例一修」上路，讓每週 40 小時法定工時搭配上休假的規定，台灣勞工才真正落實「一週工作五天、每天工作八小時與週休二

⁷ 實務上在只有「每週 40 工時」的規定下，有許多雇主透過挪移工時的方式，依然沒有給予「週休二日」。例如一週上班六天，前五天上班 7 小時，第六天上班 5 小時，這種工時安排情形。因此「一例一修」最主要的精神就是在於完備「落實週休二日」。

日」的世界工作時間水準。從 1886 年芝加哥「乾草市廣場慘案」發生，到台灣真正有世界工時基本水平，我們走了 131 年。且對比歐洲各國的工作時間，台灣的工時政策仍然非常落後。

工時的討論當中「法定正常工時」是最基本的討論。然而台灣在「延長工時」也就是俗稱的加班費與「加班費」計算基準上，課與雇主支付的成本也低於世界水準。造成制度上雇主容易「濫用加班」的情況。舉例而言，美國針對「延長工時」的規定，計算方式非常簡單，就是原先工資的兩倍。如果原本每小時工資是 150 元，那麼每加班一小時雇主就應該給付 300 元給勞工。這樣「以價制量」的制度設計，除了可以遏止「不必要的加班」之外，也可以創造更多的就業機會。因為雇主與其支付兩倍的工資卻只能獲得一份勞動力，雇主不如多聘一位勞工。

台灣的「工作時間」政策當中，還有一個「特殊條款」，也就是有名的「勞基法 84-1 條」⁸，俗稱「責任制」條款。針對特定的工作者（例如：客運業者、空服員），排除工作時間、例假、休假以及女性夜間工作等法律保護，也有「勞基法後門條款」之稱。西歐各國因為工會發展悠久，也具有非常大的影響力，各行各業雖然因為不同的工作性質，會有不同的工時規定，在強大工會的保護傘下，勞工不至於會落入苛刻不合理的勞動條件當中。然而台灣由於特殊的歷史發展脈絡，在勞動政策上一路採行的屬於「國家統合主義」，也就是國家透過標準一致的「基準」來規範各行各業的勞動條件。然而這種規範的方式，必然產生同一部基準難以套入每個行業需求的問題，勞基法 84-1 條就在這樣的背景下產生。然而當勞資關係脫離了「集體」的力量，那麼勞方將容易步入受到壓迫的境地。因此勞基法 84-1 條，在沒有「實質工會」力量保護之下，成為在台灣受到詬病的政策。

⁸ 勞動基準法 84-1 條：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

參、寥寥可數的國定假日與帶薪休假

台灣除了法治面向上工作時間特別長之外，休假政策在世界光譜上，又是如何呢？全世界國家在規劃勞工休假政策上，一般分為兩種假別，分別是台灣所稱「國定假日」與「特別休假」（帶薪休假）。有些國家國定假日雖少，然而特別休假卻很多；有些國家剛好相反。為了能夠更客觀的進行比較，本節將把「國定假日」與「特別休假」的總和進行各國「假日」的探討，方能瞭解台灣勞工放假天數跟世界其他國家比較是多還是少。

先檢視台灣勞工的「國定假日」規範，目前台灣勞工的國定假日一年是 12 天，其中比起不具勞工身份的「軍公教人員」的每年的 11 天國定假日，多放了五一勞動節一天。台灣這樣特別區分勞動者與軍公教人員來進行放假的差異政策，在世界上來說十分奇特。世界各國的「勞動節」絕大部分也是不管身份統一放假。其實廣義的公務員同樣身為受僱身份，也是廣義的勞工。「五一勞動節」若能夠成為全國一致的國定假日，也更能夠彰顯對於「勞動價值」的重視。然而台灣將受僱勞動者做這樣的切割，實質對勞動意識的形成不利。也會造成因為不同身份放假情形不一產生的問題，例如身為勞工的爸媽當天放假，但是小孩身為學生還是要去上課，就無法利用當天時間安排家庭活動。因此，近年來「全國教師工會總聯合會」也主張公教人員同樣身為勞動者，針對五一勞動節放假應該全國一致進行倡議⁹。

在台灣 2016 年修訂勞基法將「七天假」取消之後，台灣勞工的假日從原本的 19 天變成 12 天。與世界各國相比，OECD 國家的國定假日落在 8 至 15 天之間，台灣的國定假日數量算是中等。舉例而言，德國的國定假日一年有 9 至 13 天依據不同的地方政府而定；法國的國定假日一年有 11 天；日本的國定假日一年有 16 天；韓國的國定假日一年也 15 天。但是在國定假日給予 15 天的國家，包含日本與韓國他們的帶薪休假，與歐洲國家相比就會比較少，接下來我們繼續看關於帶薪休假的規定。

⁹ 引自芋傳媒，2019 年 2 月 26 日報導〈五一勞動節放假不一致，教師團體籲改為國定假〉

而台灣勞工的「帶薪休假」規定規範在勞基法第 38 條¹⁰，我們稱之為「特別休假」。台灣的特別休假規定與是採取參考「年資」而遞增的形式。簡而言之，勞工工作滿半年即有 3 天特休；滿一年到兩年者有 7 天；滿兩年到三年者有 10 天；滿三年以上未滿五年者每年有 14 天；滿五年以上未滿十年每年有 15 天；滿十年以上每年多給一天，最高加到 30 天為止。

根據「年資」來遞增給予「特別休假」對台灣人來說是司空見慣的制度，然而世界各國採取「年資」遞增給予特別休假的國家其實非常少數。究其原因，還是因為西方社會看待「帶薪休假」與台灣鄰近國家的觀點不同。西方社會看待「帶薪休假」，不論是雇主或是勞工，都視為是「勞動力回復」的必要措施。因此只要勞工工作到達一定的長度，如法國的一個月或是德國的半年，法律上就規範要給予「帶薪休假」讓員工好好的回復他的勞動力，便於後續工作上能夠有更卓越的發揮。而台灣鄰近國家包含「日本」與「韓國」都將帶薪休假與「年資」進行掛勾。這種將年資與帶薪休假掛勾的制度，背後所展現的是過去把帶薪休假視為是公司對於勞工「恩惠性給予」的性質。雖然在這幾個國家把帶薪休假最低標準法治化之後，執法上都已經視為雇主有給予帶薪休假的義務，然而由年資決定帶薪休假的長短還是呈現出雇主與勞工之間基於「互惠」而生的制度成因，與西方的觀點有所不同。

大多數的西方國家通常都是從勞工工作的第一年內，可說是將帶薪休假「給好給滿」。以德國為例，根據「聯邦休假法」，以每周 5 天工作制的勞工來說，只要工作滿半年，員工每年就至少有 20 天的帶薪休假。而且這 20 天的休假規定僅是「最低基準」，在一般的情況下工會與雇主都會透過團體協約，約定更優渥的帶薪休假制度。

再看看法國的制度，法國工時短且休假多，是在世界上勞動條件的前段班。不僅每週法定工時只有 35 小時，且依照《勞動法》，員工只要工作滿一個月就可以享

¹⁰ 勞動基準法第 38 條：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」

受帶薪休假。帶薪休假的長短依據實際工作時間而定，每工作一個月可獲得 2 天半的帶薪休假。工作满一年，勞工整年可有 30 天的帶薪休假。

若把視角轉回台灣鄰近國家，來看看韓國與日本的帶薪休假。韓國從 2018 年起最新的帶薪休假制度，從員工到職起每個月多給予一天帶薪休假，而員工工作满一年即應最少額外給予 15 天的帶薪休假。換言之韓國勞工在開始工作的頭兩年即可享有總共 26 天的帶薪休假，與台灣的頭兩年只有 10 天相較差異頗大。而日本¹¹則是規定年資滿半年即有 10 天的帶薪休假，工作满一年半給予 11 天的帶薪休假，頭兩年共享有 21 天的帶薪休假。

且比起台灣大多數企業都是給予勞基法最低保障的帶薪休假制度，日本與韓國一般企業都會再額外給予優於法令的勞動條件，台灣勞動條件之低落由此可見一斑。

分別瞭解台灣與各國的「國定假日」與「帶薪休假」的最低法定保障之後，接著就可以清楚了比較世界各國的放假情形。台灣的國定假日數量水準算是世界上中段班，但是在帶薪休假方面是敬陪末座。在世界各國國定假日差距不大的情況之下，台灣勞工一年的休假日在世界先進國家當中吊車尾。

以年資剛滿一年的勞工為例，台灣的勞工特休共有 10 天（滿半年 3 天與滿一年 7 天），加上國定假日 12 天，總共有 22 天假日。同樣年資一年的情況下，德國勞工有 20 天的帶薪休假與 9 至 13 天的國定假日，假日總共有 29 至 33 天。而法國更加優渥，年資滿一年的勞工有 30 天的帶薪休假加上 11 天的國定假日，總共有 41 天的休假。

比較地理位置與台灣相近的韓國與日本，在年資剛滿一年的情況下，韓國的勞工共有 15 天帶薪假日與 15 天國定假日，總共有 30 天。韓國勞工甚至在工作的頭兩年就可以獲得 26 天的帶薪休假。而日本則是工作满半年有 10 天的帶薪假日與 16 天的國定假日，總共有 26 天的假日。相比之下，台灣的假期真的是在世界先進國家當

¹¹ 日本帶薪休假的規定，跟著年資遞增情況如下。滿兩年半，12 天。滿三年半，14 天。滿四年半，16 天。滿五年半，18 天。滿六年半 20 天。

中敬陪末座。但是令人訝異的是，普遍的台灣人都不清楚這樣的現況。

第二節 被扭曲的一例一休

「一例一休」是蔡英文政府於 2016 年起提出的《勞動基準法》修法政策。內容針對已經實行已久的「例假日」之外的規定創設「休息日」規定，並提高「加班費」（勞基法稱之為延長工時）的相關規定。其目的在於「落實週休二日」與「降低年總工時」。在該修法內容當中，除了「一例一休」上述的變革之外，附帶著爭議性極高的「砍七天假」議題，以及增加「特別休假」。因此在 2016 年修法之初，除了資方不滿意原本較為彈性的法令，轉而導向保護勞方的工作時間規定；而勞方也不滿意「砍七天假」作為通過一例一休的附帶條件，因而造成台灣社會滿城風雨。

一例一休自 2017 年起上路實施未滿一年，新任行政院長賴清德上任後，部分民進黨立法委員與行政院再度拋出勞基法修法議程。勞動部並於 2017 年 10 月 31 日釋出主要修法方向，勞工團體認為該修法使勞權大倒退，並稱之為「勞基法修惡」。2018 年 1 月 10 日立法院三讀通過該勞基法修正案。2018 年 11 月 24 日直轄市長及縣市長選舉後，輿論檢討民進黨大敗之原因其中呼聲最高的為「一例一休」，台灣社會對於「一例一休」的反感至此可略知一二。

實際上「一例一休」真的如此罪大惡極嗎？「一例一休」政策如果不好，那是不好在哪裡呢？勞資之間具有本質上的對立關係，但為何「一例一休」會同時引起勞資雙方的嚴重反彈，是一個有趣且值得探討的現象。若仔細檢視勞基法於 2016 年及 2017 年兩次修法的內容，我們可以發現坊間諸多對於「一例一休」的不滿，實際上充滿誤解。接下來我們就幾個層面來分析，「一例一休」如何成為眾矢之地，而他實質上的政策內涵又是什麼。

壹、「一例一休」讓企業失去彈性？讓勞工加不了班？勞工收入大減？

主導 2017 年勞動基準法修法的前行政院長賴清德，多次在媒體上表達 2016 年勞基法通過「一例一休」政策後，造成「綁手綁腳、失去自由」，勞工收入減少。賴清德在 2017 年 11 月 27 日接受中央社專訪時表示，他在台南市長任內，聽見民眾兒子因為一例一休收入銳減 2 萬，也收到基層民眾不斷當面反應，一例一休使得老闆不讓他們加班，情況很慘。

賴清德針對 2016 年勞基法修法的「一例一休」觀點，也一直都是主流媒體主張的論調。然而我們仔細分析 2016 年修法的規定試算，可以發現一例一休的威力其實沒有如此強大。依照 1111 人力銀行人資長曹新南於蘋果日報的投書試算¹²，以月薪 21,009 元的勞工為例，依照勞基法第 32 條的每月加班上限 46 小時計算，一個月加班加滿 46 小時大概僅有 6040 元的加班費，就算雇主因為一例一休通過之後突然沒有了任何加班勞動力的需求，加班費的差距也不可能高於 6040 元。如果依照賴清德所提出的個案，在加班費有 2 萬元的情況，那麼這位勞工的本薪將會落在 7 萬元左右。另外一個可能是勞工自始至終都違反每月加班上限 46 小時的規定超時加班，每月違法加班達到至少 150 小時以上，才會造成加班費高達 2 萬的情況。

上述曹新南的試算分析，其一是月薪 7 萬元的；其二是超時加班至 150 小時的情況。月薪 7 萬元的勞工在薪資中位數不到 4 萬元的台灣來說，薪資屬於極端值，是不具代表性的，不適合再討論勞動政策時優先考慮。超時加班至 150 小時的情況，更是會產生職業安全的風險，對勞工的身心健康造成很大的負擔，若引發職業病或過勞死也將會為雇主帶來龐大的補償成本。不論是哪一種情況，都與大部分的台灣勞工來說都有很大的差距。

2016 年「一例一休」的修法內容，在加班費的加成本率上沒有更動，在每個月的加班工時上限也沒有改變。僅因為要落實週休二日的規定，修改勞基法第 24 條之

¹² 引自曹新南，〈一例一休讓想加班的人不能加班？〉，社論，《蘋果日報》，2017 年 11 月 30。

規定，將休息日出勤視為加班應給予一又三分之一或是一又三分之二的加班費。休息日出勤的加班費變革，確實會導致原先沒有落實週休二日雇主的成本提升，但對於絕大部分已經落實週休二日的企業來說並不會造成影響。

將加班費的雇用成本提高，在世界各國是非常常見的政策，而且具有高度正當性。當加班費成本提高時，會造成雇主審慎對待勞工加班的效果，抑制加班被濫用。此外，在加班費成本提高的情況之下，同時會造成創造更多就業機會的效果。以美國為例，加班費最低門檻是原先時薪的兩倍。澳洲甚至將假日加班稱之為 Penalty Rate，意在表達加班費帶有懲罰雇主的性質。

再次回到合法「加班」的法定要件，勞基法第 32 條規定，以下三個要件必須要同時具備才能合法加班：第一是雇主有加班需求；第二是需要經過工會或是勞資會議同意；第三是勞工本人同意。從上述規定可以看出來，加班最重要的要件在於「雇主需求」。如果雇主沒有需求，即便勞工給付勞務想換取加班費，雇主也沒有給付義務。

「一例一休」造成企業失去彈性與勞工無法加班，實際上是穿鑿附會的說法，依照前後法令對照，都推導不出失去彈性以及讓勞工無法加班的情況，更推導不出勞工有可能因為沒有加班而造成薪資落差非常多的情形。唯一有這樣可能的原因，僅存在於雇主在修法前，就嚴重違反勞基法的規定。一例一休修法後媒體大幅報導勞基法各規定事項後，長期違法的雇主若要弭平與法令之間的落差才有可能產生加班費落差非常大的情況。

實際的情況是，企業因為一例一休上路後，不能再要求勞工每週上班六天卻不用給加班費。企業失去的不是彈性，企業失去的是便宜的加班勞動力。對於加班的限制於 2016 年修法前後，也就是勞基法第 32 條每月加班上限 46 小時的規定，實際上完全沒有在這次的修法當中更動。

在 2016 年一例一休通過後，若雇主有加班需求，他仍然會需要勞工加班出勤或是額外聘僱更多的勞工補足人力缺口。前者實質是照顧勞工，因為同樣的出勤狀況，勞工卻可以領到更多的加班費；而後者則可以造成「落實週休二日」的效果，

同時創造出更多的工作機會，對於整體勞動條件及就業安全來說都有非常正面的意義。

然而我們的公民，沒有足夠的知識背景及國際視野來認識這些政策目的，以及看穿資方塑造出來的各種謊言。再一次的，我們又看見台灣勞工的弱勢地位，不僅是經濟上的弱勢，在知識上的貧乏也是顯見的。

貳、「一例一休」讓企業成本大增？各行各均業調漲售價？

一例一休通過之後，諸多媒體報導抨擊將使企業人事成本大增。2017年1月4日公視報導長照機構說法：「一例一休通過後，全台900多家的小型長照機構算下來，人事成本就增加兩成。」2017年1月8日自由時報報導：「六都不少知名小吃店人事成本大漲1至2成，店家苦不堪言。」2017年2月24日，中國時報報導：「製造業認為，因一例一休平均增加9.1%的人事成本。」事實上真的是如此嗎？衝擊到底有多大呢？

若以較貼近台灣勞工薪資的月薪36000元為例進行試算，在每週上班六天，且每天上班8小時的情況之下，2016年一例一休修法前的加班費為7900元，而修法後的加班費為9100元，雇主在加班費的成本上成長約為15%。但加上本薪之後整體薪資成本從修法前43900元變成修法後的45100元，整體薪資成長實際只有成長2%。以餐飲業為例，餐飲業平均人事成本30%來計算，整體餐廳營運成本僅因一例一休成長了0.6%。這樣客觀的數據換算下來，與主流媒體報導的成本增加一成到兩成的印象差距甚大。

除了上述這種每個公民都可以透過按計算機算出的成本增幅之外，也有學者針對2016年的修法進行了成本增加的研究。臺灣大學國家發展研究所辛炳隆副教授與逢甲大學經濟研究所碩士蔡雅琪於2017年3月發表的研究「週休二日新制對企業生產成本與物價影響之釐清」，即提供了科學化的分析及結論。這篇文獻指出，「週休二日」新制所增加之加班費占生產總成本約為0.96%。工業部門加班費占生產成

本增加最多的是「營造業」，增加 2.05%；而服務業部門則是「支援服務業」增加比率最高達到 6.69%。因此這篇文獻也做出了以下的結論，一例一休的「週休二日新制」對整體產業總成本的影響應低於 2%，然而市面上有諸多雇主以一例一休新制為由將售價提高一至三成以上，不僅有違事實，且顯失公允。

由此可知，無論是過解析法條試算加班費，或是學者的研究結果，「一例一休」所造成的成本增加實際上並沒有民眾想像及輿論抨擊的如此嚴重。在平均成本增加 2% 以下的情況之下，如果企業就失去獲利能力面臨倒閉的問題，那麼這樣的企業極有可能已經在原本的市場上面臨淘汰危機了。絕大多數健康的企業面對如此小幅度的成本增加，是不至於到無法經營苦不堪言的情況。正面來看，企業的成本增加也是造成合理分配盈餘給給付延長工時勞務的勞工，造成利潤合理分配的效果。即便企業真的很不情願獲利因為加班費成本小幅增加而落入勞工朋友的口袋，雇主然而還是可以透過獎金挪移的方式將人事成本控制下來，甚至可能完全不會增加經營成本。例如透過將年終獎金下修的差額，進而給付新制的加班費差額。

在勞動法的複雜下，台灣的公民沒有被賦予認識台灣勞動法令的能力。因此在這次的修法之中，僅能被資方論調以及媒體風向影響，也把諸多錯誤的資訊視為事實，繼續買單投機漲價的商品，而實際上經過勞動部及國發會審慎評估的一例一休新制，卻變成萬惡淵藪。台灣勞工的經濟從屬地位依附資方外，在媒體的話語權上不僅沒有集體的力量明辨是非，更可被資方輕易操作群起圍攻對自身有利的政策，再再都顯示台灣勞工集體面臨的困境。

參、網路笑話：「一例一休」讓 2016 年成為「勞基法元年」

然而 2016 年完成修法的一例一休政策，讓「勞動基準法」受到前所未有的關注。過去台灣民眾對於勞動相關法令非常陌生，即便是屬於個體勞動法的「勞動基準法」，民眾真正清楚知道關於自身工時、工資、加班費、特別休假規範的仍佔少數。然而 2016 年的「一例一休」議題，讓全台灣社會開始關注「勞動基準法」。

就好似整個台灣人突然從一例一休開始認識勞基法，而勞基法才好像真正存在一樣，網路也因此開始流行一種幽默的說法，把 2016 年笑稱為「勞基法元年」。

2016 年修法以後，社會上出現「千錯萬錯都是一例一休的錯」這樣的論調。然而，聯合晚報記者陳素玲於報導中指出，企業以為自己在罵一例一休，其實企業這次訴求不滿的都是勞基法行之有年的舊制。會造成如此大的反彈，源自於過去勞動檢查並沒有廣泛落實，讓 2016 年以前企業都把「勞基法」當作僅供參考。¹³

這樣的推論十分合理，本文特別調出勞動部統計資料，針對申訴檢舉的勞動檢查變化，來看看是不是可以佐證這個論點。根據年勞動部職業安全衛生署公佈的勞動檢查年報統計，2014 年申訴檢查次數為 6674 件；2015 年申訴檢查次數為 2911 件；到 2016 年的申訴檢查次數暴增為 9918 件；直至 2017 年的申訴檢查數量再次下降到 6941 件。從 2016 年勞動檢查申訴案件量的暴增，可以看出當年有大量的台灣勞工認識並瞭解自己身處的勞動條件並不合於法律，且勇於申訴檢舉自己的雇主。

「勞基法元年」這樣的說法雖然不是事實，卻可以從這樣的笑稱當中瞭解過去台灣民眾對於個體勞動法令規範陌生的情形非常嚴重。從前段論述可以發現，台灣的雇主與勞工多數對於勞動法令不瞭解。也因此社會發生「勞動議題」時，勞工階級難以形成對自己有利的見解，能夠輕易被左右。然而，我們的政府從勞動部到教育部，都沒有足夠的資源投入，讓勞工自己能夠具有「勞動意識」以及正確的「勞權知識」對抗與自己地位顯不對等的雇主。從「一例一休」之亂，看穿了台灣人對於勞動的陌生與徬徨，若能從勞動教育下手，將會是釜底抽薪的解決之道。

第三節 拼經濟卻拼不出公平分配

「拼經濟」的口號時常出現在台灣各級選舉當中，不論是那個政黨執政，國民生產總額 GDP 的成長情況，都被視為重要的成績單。彷彿是只要 GDP 的不斷向

¹³ 引自《聯合報》2017 年 7 月 29 日〈一例一休反彈大 學者：因為企業主根本不懂勞基法〉，記者陳素玲／台北報導

上成長，人民的生活品質便能向上提升。然而 GDP 的數字成長，真的能夠代表台灣人民都能從中受益嗎？在主流的媒體論述上，我們鮮少看到這樣的反思。

除了 GDP 受到關注之外，台灣「低薪化」的問題也是個大新聞。從「22K」魔咒、「薪資倒退 20 年」的束縛到近年來每年八月都備受灌注的「基本工資」調整政策。我們不禁想問，台灣的勞工幫雇主拼經濟拼出的漂亮 GDP 成長，為什麼實質上卻無法讓人民有感？勞工努力拼經濟拼出的產值及利潤，到底都到哪裡去了？

壹、分配不平等：GDP 大成長，實質薪資卻比不上 2001 年

每到選舉，台灣各個候選人「拼經濟」口號震天價響，「拼經濟就能發大財」的論述總是讓台灣人民十分願意買單。台灣人民似乎都非常相信，只要我們促成 GDP 不斷成長，就能夠將經濟大餅做大，讓每個人分配到的經濟成果更多，生活將越來越富裕美好。然而真的是如此嗎？近 20 年來的數據卻清楚顯示，這樣的論述並非實情。

根據主計總處的資料顯示，2001 年台灣國內生產毛額 GDP 為總量 3004.5 億美元，而截至 2018 年台灣國內生產毛額 GDP 總量大幅攀升至 5863.1 億美元，代表著台灣的年度 GDP 總量從 2001 年至 2018 年的 17 年來成長幅度高達 195%。若端看 GDP 成長，那台灣人民真的早已發大財了。

然而根據主計總處於公布的薪資統計，2018 年的「工業及服務業全體受雇員工之平均月薪」為 40980 元，比前一年增加 2.57%。然而如果同時考慮物價漲幅因素計算實質薪資，2018 年「台灣的平均實質月薪」卻僅有 38235 元，甚至低於 2001 年的 38398 元。在全體國民生產毛額 GDP 成長沒有間斷的背景之下，台灣實質薪資倒退的議題令人詫異。也因此近年來每年都會出現「實質薪資倒退多少年」的新聞標題。顯示台灣面臨的薪資倒退問題，一直沒有獲得有力的政策回應。低薪的問題，也成為台灣民生的一大惡夢。

台灣 17 年來擺脫不了的低薪惡夢，引發了諸多的學者開始進行研究。各界也才

開始關心「分配」的議題。GDP 的成長代表著經濟大餅的擴大，然而與經濟大餅一樣重要甚至是更重要的議題在於「大餅如何分配」。其實勞資關係的本質本不對等而且必然是本質上衝突的關係。因為企業要多一分利潤，勞工必然得少一分報酬。因此世界各國民主國家才需要以法律來保障「集體勞動權」。透過保障勞動三權：團結權、協商權與爭議權，確保工會活動能夠提供勞工與資方對等的談判地位。然而台灣工會組織率長期低落，根據勞動部勞動統計年報的統計 2018 年台灣的工會組織率¹⁴僅有 7.6%，比起 2001 年 7% 工會組織率僅有 0.6% 的微幅成長。這代表著全台灣有九成以上的受僱勞工，並沒有受到工會的保護。在台灣勞工沒有透過工會團結一致的情況之下，台灣勞工的「議價能力」始終都被壓抑。

比起「拼經濟」，其實一直被台灣社會忽略的關鍵議題，在於拼出「合理的經濟果實分配」。然而，台灣的經濟論述甚至是勞動論述，主導權明顯傾向於以「資方」為主的利益結構。台灣的老闆至今仍只要操作「拼經濟」才是王道的論述，就可以躲避「分配不均」的實質問題。可悲的是台灣的勞工還沒有足夠的知識能力看穿資方的說法，仍然傻傻的相信是台灣的經濟拼的不夠好。這樣的現象在每次大選當中皆斑斑可見。因此，還是要回到「勞動主體意識」以及「媒體話語權」的議題，若我們能夠有效讓台灣勞工建立主體性，才有機會在政府不介入之下，讓勞方透過議價能力的提升解決分配不均的問題。

貳、低薪惡夢，達不到尊嚴生活的「基本工資」

台灣的薪資問題，不僅有前段所述的，長達 20 年的經濟果實分配不合理問題，「低薪惡夢」也是民怨最深的議題之一。台灣與韓國同為亞洲四小龍，卻在近 20 年內的薪資表現，走了截然不同的路。也造成了當今截然不同的結果。然而這個結果，卻令人不勝唏噓。

¹⁴由於在特殊的歷史背景之下，台灣的「職業工會」主要功能在協助無一定雇主之勞工辦理勞保與健保的代辦業務，而非進行勞動條件促進及勞資協商的角色。因此台灣的「職業工會」在實務上鮮少有勞動三權的使用。所以這邊引用的數據與主流研究一致，是「企業及產業勞工工會組織率」，排除了「職業勞工工會」的計算。

吳啟禎於 2012 年所發表的文章¹⁵中提出了台灣與韓國的薪資變化，根據聯合國的統計資料台灣與韓國於 2002 年時製造業工人平均實質月薪其實相當，然而十年後 2012 年，韓國製造業工人平均實質月薪已經來到了台灣的兩倍。這十年間，韓國與台灣的實質經濟成長率卻幾乎平分秋色，分別為 4.09%與 4.07%。他同時指出，根據 OECD 的資料，台灣企業獲利能力甚至優於南韓，製造業的附加價值率分別為 20.8%與 19.5%相差微乎其微。

比較台灣與韓國的薪資差異，一針見血的點出了台灣低薪的事實，以及薪資政策的扭曲。而比較兩國的最低工資，這樣的差距更是令人難以相信。2019 年韓國法定最低工資折算新台幣已經達到時薪 250 元與月薪 4.7 萬元；而台灣於 2019 年才終於擺脫馬英九政府時期的 22K 魔咒，基本工資來到了時薪 150 元以及月薪 23100 元。兩國的最低工資差距正式於 2019 年達到兩倍。

台灣的低薪問題，背後有諸多結構性的因素。本節主要探討的內容是關係到邊際勞工的「最低工資」議題。國際勞工組織(ILO)於 1970 年通過第 131 號「最低工資公約」，其中第二條明示：「最低工資制應具有法律效力，並不得予以降低。」俗稱兩公約的《經濟社會文化權利國際公約》第七條也明訂：「勞工工作報酬之最低限度應維持本人及家屬符合合理生活水準。」

然而台灣現今還未通過一部具有法律效力的「最低工資法」。目前台灣最低工資制度僅訂於「勞動基準法」第 21 條並稱之為「基本工資」。台灣「基本工資」的審議機制，截至目前仍沿用從民國 73 年上路的「基本工資審議辦法」。也因為「基本工資審議辦法」僅有行政命令的位階，因此在過去發生過多次審議亂象，造成台灣的「基本工資」從來無法達到讓勞工具有「維持本人及其家屬合理生活水準」的核心目標。

¹⁵ 引自吳啟禎，〈社會公平正義有助經濟永續發展〉，正刺輯，《新新聞》，2012 年 10 月 25 日。

第四節 失去勞動意識的勞動群體

集體勞資關係當中，各個國家可以根據「工會密度」分為兩種形式的勞動權益爭取保障形式，包含「集體協商型」以及「政府規範型」（衛民與許繼峰，2006）。台灣在此分類架構之中，屬於「政府規範型」，由於工會議價能力有限，必須仰賴政府法令規範來主導保障台灣個體勞工的基本權益，也因此「勞基法」即扮演其中最關鍵的角色，旨在規範個體勞動關係當中，每個勞工個體所應該得到的最低工作條件的基本門檻。

在台灣工會組織率低，為了改善台灣勞工的勞動條件，政府主導的勞基法近年來修法十分頻繁，法律修改的規定諸多。自 2016 年起法定工的規定時從雙週 84 小時改為每週 40 小時，而從 2017 年開始施行的「一例一休」相關修法更是成為輿論的焦點。「工作時間」包含法定工作時間，以及俗稱「加班」的法定工時以外的工作時間，都是近幾次修法的核心議題。

然而，客觀上對於勞工有利的修法方向，卻同時遭受勞資雙方的異常反彈。所謂「勞工團體」的意見，在實務上卻時常發生與真正勞工時分不同的聲音。例如一例一休的修法方向符合勞工團體期待的「降低工時」目標，然而新聞媒體卻常常播報第一線的勞工反應「很想要多加班」的情形。又例如針對本勞與外勞的「基本工資」是否脫勾的議題，「勞工團體」十分反對，然而民間確實又有另外一股勞工的勢力認為本外勞的薪資待遇不應該一致。

勞工是由非常多人所組成的一個群體，會有不同的意見或看法雖屬正常，但是「階級利益」基本上會是一致的，所以在特定的議題上勞工照理應該不會有很大的歧異。然而台灣的勞工似乎並沒有形成一個以共同階級利益為主體的人民團體，更無法推舉出勞工共同託付的代言人。導致勞資天平，往往過度朝向資方傾斜，所以我們可以看見「台灣勞工議價能力低落」與「集體勞動三權」行使不被社會所支持的亂象。本節將探討台灣的「集體勞動關係」發展，在世界的光譜上，發展的情況為何。

台灣工會組織率低落，根據勞動部的資料，2016 年台灣的工會組織率僅有 7.3%。這樣的數據顯示出絕大多數台灣的勞動者並沒有工會保障，同時也當然無法行使「集

體勞動權」。絕大多數多數台灣人對於「工會」非常陌生，不瞭解工會存在的意義以及可以提供給勞動者的保障。造成「工會議價能力低落」，成為台灣薪資分配不公平的重要因素之一。

台灣雖以自認為躋身「已開發國家」之列，但「工會組織率低落」與「工會失靈」的現況，與其他已開發相比仍然令人不可思議。要瞭解台灣的特殊狀況，就必須從台灣特殊的歷史脈絡開始找尋答案。本節就針對「工會組織率」與「工會失靈」的現況進行討論。

壹、台灣工會組織率世界倒數

根據勞動部「國際勞動統計」資料，2016年台灣的工會組織率僅有7.3%。遠低於義大利的34.4%、加拿大的26.3%、英國的23.5%、日本的17.4%，甚至也低於資本主義大國美國的10.7%。台灣於世界上排名倒數的工會組織，顯示出薄弱的「集體勞動權」發展。當台灣的工會組織率只有7.6%，這代表者有超過九成的台灣勞動者沒有機會行使「集體勞動權」，也就是「勞動三權」。

勞動三權包含「團結權」、「協商權」以及「爭議權」。勞動三權被世界上的諸多民主國家視為「憲法」所賦予的重要「人權」保障。民主國家重視「勞動三權」的保障與行使，是立基於一個重要且正當性非常高的現況：「資本主義社會中，個體勞工與資本家的地位非常不對等。」為了要扭轉這樣不對等的情況，民主國家特別保障個體勞工可以透過「組織工會」，發展出「集體勞動」的力量與資本家取得「對等談判的地位」。民主國家也透過立法建立一套能夠實質達到「勞資對等」的遊戲規則，透過國家的力量保障「勞動三權」的行使。工會發展歷史悠久的國家，又以歐陸國家為首。

台灣工會組織率的低落的背景有台灣特殊的歷史因素，但台灣身為一個民主國家，面對「持續性」的工會組織率低落便是一個奇怪的現象。面對來自於社會及學術界對於「工會組織率低落」的批評，台灣政府也透過一些政策工具試圖解決此問題，例如

寄出組織工會獎金等。但是台灣社會長期漠視「工會」的社會功能的問題，卻不可能一朝一夕獲得解決，更不可能因為單一的政策得到改善。持續性工會組織率低落的現象，也顯示著某程度上台灣民眾對於「勞動三權」與「工會功能」的無知。比起歐陸國家「工會」源自於「行會」的歷史優勢，台灣在起跑點上本就落後。台灣若要推動工會組織率提升，讓民眾正面認識「工會組織的社會功能」與「勞動三權」這樣的「勞動教育」才是正本清源之道。

貳、工會失靈

根據 Michael Salamon(1992)的觀點，認為工會具有六種功能，包含經濟制約（economic regulation）、工作制約（job regulation）、社會改革（social change）、會員服務（member services）、自我實現（self-fulfillment）與力量的集結等。然而台灣工會組織率低落，工會的功能無法正常在社會當中發生效果。「工會失靈」是本文在討論台灣工會發展生態當中，所歸納出的結論。這邊指稱的台灣工會失靈，主要是探討「歷史與法規」層面上造成台灣「集體勞動權」難以開展及行駛的情況。又與全世界國家都面臨跨國資本與科技社會的資本轉化，造成傳統工會的衝擊概念並不相同。

台灣的工會發展史，在歷經黨國威權統治之下，最早的工會發展源自於黨國時代「以黨扶植工會的政策」，其目的在於「化工會的力量為黨的力量」，並進一步針對社會基層組織有更強的掌控力（李允傑，1999）。台灣的工會發展建立在這樣的基礎之上，在解嚴前基本上可以視為「黨國治理手段的延伸」。並非符合實踐「集體勞動權」的「自主工會」樣貌。雖然在解嚴前後民間對於「民主化」與「自由化」的浪潮，開始讓「黨國工會」面臨轉化與崩解，最早從國營事業開始越來越多的自主工會出現。最有名的就是 1988 年中油工會發起的「七一五遊行」，代表著工會自主化並落實爭取更好的勞動條件這樣的工會價值。然而最早國家建立「工會相關法制」的原因並非期待「自主工會」發展這個歷史因素，仍然深深地影響著台灣當今的「工會法制架構」。

除了黨國歷史因素之外，台灣的「職業工會」所擔負的「特殊政策推行」角色，

也讓台灣的工會發展變得異常複雜。以歐陸國家為例，他們的工會發展都以產職業工會主導，除了在組織上不容易被個別企業掌握並打擊之外，也有龐大的力量可以發起數萬人乃至百萬人的「爭議行為」，真正有效的取得與資本家對等的談判地位。然而台灣的「職業工會」在過去台灣社會保險政策的歷史沿革之下，目前絕大多數都是所謂「勞健保工會」。他們的會員多屬於「自營作業者」的身份，並非一群同職業的受僱勞工組織起來的「職業工會」。也由於會員都沒有雇主，自然不需要行使勞動三權。使得「辦理勞健保業務」變成「職業工會」的主要業務，因此有「勞健保工會」的俗稱。

上述兩個台灣特殊的歷史背景，造就了當今「工會法制架構」不平等的現況。最明顯的問題在於當今法令給予「企業工會」諸多權利保障（如：會務假、勞檢陪檢權、沒有設限的協商資格），卻排除「產職業工會」有相同待遇的情況，造成法制上的不平等。也造成當今台灣的自主工會仍以「企業工會」為主。

縱使在這樣「法制不平等」的情況之下，以「企業工會」為主行使勞動三權的情況，當今也面臨轉化及挑戰。以 2016 年至 2019 年航空業首度發起的三起罷工為例，都是由「受雇者組織的職業工會」為爭議行為的發起者。未來台灣是否有機會走向猶如歐洲國家，以「產職業工會」為主的工會發展型態，值得期待。

總而言之，在世界各國成為勞動者堅強保護傘的「工會組織」，在台灣不完備的法制以及特殊歷史之下卻顯得萎靡。這也讓台灣的「集體勞動權」始終沒有發揮的空間。即便勞動部一直都將提升台灣工會組織率是為政策目標，甚至於 2019 年 4 月祭出籌組工會的獎金措施，台灣距離歐陸國家有強大工會保護勞動者的社會仍然十分遙遠。相比德國人從小學二年級就開始學習集體勞動權益的內容，台灣社會對於勞動三權的陌生造成對工會不利的發展實則其來有自。

第三章 缺乏勞動教育的台灣

第一節 渴望「勞動教育」的呼聲

壹、資本主義時代被邊緣化與破碎化的「勞動者」

當代每一位社會公民，都與「勞動」密不可分。在資本主義時代，社會上若缺少的人的「勞動」那麼便無法運作。不論是資本家、勞動者、受僱者、自營作業者或是單純的消費者，當代社會的公民沒有一天可以不仰賴勞動者的勞動而維持日常生活。然而弔詭的是，在勞動議題與當代公民如此與密不可分的情況之下，台灣的教育卻長期忽視「勞動教育」。長期忽視「勞動教育」的後果，也導致各種勞動悲劇，反覆在台灣人的日常當中出現。

這些因為缺乏「勞動教育」而生的各種悲劇，最明顯可見的傷害案例，如學生打工時發生職災意外，老闆卻沒有投保勞保，造成雇主、勞工與顧客三輸的情況。再來就是勞工在求職的時候因為搞不清楚勞動最低基準，而接受各種違法的勞動條件；或是即便知道雇主違法卻也不瞭解有什麼可以進行權利救濟的方法。

整體公民因為缺乏「勞動觀念」而導致的悲劇，不僅是上述這些傷害明顯的「個體勞動」關係而已。更嚴重的是勞動者在「集體勞動關係」當中所面對的「邊緣化」與「破碎化」問題。「台灣的勞動者」無法對於自己的勞動者身份形成一個集體的認知，便無法形成一個能夠爭取自身權益的「有力利益團體」來影響政府決策或是社會事件。在台灣經歷過「經濟成長奇蹟」之下的資本主義社會下，台灣勞工如今甚至因為缺乏「知識」，而不斷面臨邊緣化與破碎化的危機

以政府決策為例，關係到最邊際勞工的「基本工資」於1997年至2007年連續10年沒有調漲。而2008年至2016年間，基本工資的月薪也僅調漲不到3000元。這顯示台灣勞工的議價能力低落。此外2016年蔡英文政府的「一例一休」政策，我們也可以看到荒腔走板的「分裂勞工」。2016年實質對勞工有力的「一例一休」政策，受

到資本家於 2017 年強勢反撲。在賴清德行政院長任內通過史無前例的《勞動基準法》勞動基準修惡降低。我們看到「利益一致的資本家」無比團結，台灣勞工卻沒有辦法形成集體力量。甚至看到勞工高喊「我想加班」，而非主張「提高現有工資」的荒謬景象。缺乏「勞動教育」讓工會羸弱的台灣雪上加霜、勞工的議價能力低落。台灣整體勞工的「勞動份額報酬」佔 GDP 的比重持續下滑。貧富差距與社會不平等成為惡夢。

前中央銀行總裁彭淮南於 2017 年 12 月底回應企業界老闆認為政府不應該介入企業薪資調配問題時表示：「台灣企業在近 27 年間並未充分將成長果實分配給勞工，因為 1990 年至 2016 年間，受雇人員報酬占整體 GDP 比重竟從 51% 下滑到 43.8%，等於減少了超過 7 個百分點。不僅如此，企業營業盈餘比重還從 29.8% 上升到 35%，足足超過 5 個百分點。換句話說，企業盈餘占全體比例逐年增加、但給勞工的薪資占全體比例卻在下降。」¹⁶

彭淮南的一席話，很清楚揭示了台灣勞資關係不對等的現況及 20 多年來的代價。諸多的數據顯示，台灣普遍的低薪問題並不來自於「拼經濟」拼的不夠。事實顯示勞資雙方一起拼出來的經濟果實，沒有被公平的分配。以 GDP 來看，企業營業盈餘佔比不斷攀升代表利潤都進到了企業主的口袋。同時，總體勞工分配到的「勞動份額報酬」佔 GDP 比例也因此受到排擠卻越來越少。另外不能忽略的是台灣勞工數量卻是在攀升的，台灣的受僱勞工從 2001 到 2018 年成長了 73.9 萬人¹⁷。這代表著總體勞工分到 GDP 大餅不但變少了，還有更多了勞工要來分這更少的大餅。然而更多 GDP 成長的果實卻是落入了資本家的口袋。資本家賺錢的工具是「資本」，然而勞動者餬口的工具是「自身的勞動力」，資本家與勞動者的身份彼此密不可分。但是當資本家的利潤大量排擠勞動者的薪資報酬時，便是顯而易見的「社會不平等」。

¹⁶ 引自《ETtoday新聞雲》2017年12月21日財經版〈彭淮南打臉張忠謀：勞資議價能力並不對等〉。

¹⁷ 根據主計總處「107年12月暨全年工業及服務業薪資統計結果」顯示，2001年台灣受僱人數平均為 692.6 萬人，而這個數字到了 2018 年卻上升為 766.5 萬人，台灣 17 年來成長了 73.9 萬個勞工。

當我們的社會展現的樣貌是資本家與勞動者地位的嚴重失衡與不對等時，我們要問問政府該扮演什麼樣的角色。在勞動法的理論當中，不論是針對「個體勞動法令」所設立的最低勞動基準，抑或是「集體勞動法」當中「勞動三權」工會進行的保障，都是源自於同樣的精神：「透過國家與法治的力量，讓勞方能夠有機會與資方取得對等地位。」

然而，「法律的規定是道德最低的標準」，當然同時也是社會可接受的最低標準。當台灣僅只有「法律」保障勞動者與資本家的對等地位時，可歸責於「政府消極」的展現。因為光是制訂提升勞工地位實質對等的法律並不足以真正解決「勞資不對等」的社會問題。因此，在台灣社會這樣勞資地位嚴重失衡的狀況之下，社會各界開始不斷呼籲政府應有更積極的行動。所以各種針對「台灣需要勞動教育」的振臂疾呼與倡議，在台灣各界出現。

貳、近十年來「勞動教育」內涵的形塑與反思

如同本研究在第一章當中對於「勞動教育」一詞的探討，台灣社會過去對於「勞動教育」的定義十分模糊。最早期被大量使用的是「勞工教育」。民國 47 年由內政部所訂定發布的「勞工教育實施辦法」，便是使用「勞工教育」一詞。

相對於「勞工教育」，「勞動教育」卻是晚近才出現的詞彙。追溯到最早出現與本文探討之「勞動教育」定義相近的詞彙是出現在 2007 年五一勞動節前夕的民間倡議。當時是由全國教師會、台北市教師會與全國勞動者家長聯盟於召開記者會，倡議重新審視國民教育教科書當中「勞動人權教育」現況。

有趣的是，除了 2007 年這場記者會出現針對「勞動人權教育」的倡議之外。也可以找到多篇關於國中小教師撰寫的文章討論到「勞動教育」。然而這些文章當中所指稱的「勞動教育」並非本文以及當今社會所認知的「勞動教育」。以 2008 年李秉穆刊登在《師友月刊》的文章「勞動教育不見了！」（頁 61）為例，文章當中所討論的「勞動教育」，指稱是學校當中出現的「打掃勞動」。該文章即是針對部分學校家長反對讓孩童在學校負責打掃，提出反對的見解，並認為透過打掃培養學生愛整潔與勤勞的美德十分重要。同樣的見解也出現在台北市文林國小前校長謝素月於 2008 年的研究「品格教育實踐之行動研究—啟動基礎勞動教育，改變學校廁所文

化」¹⁸當中。在這樣的觀點所定義的「勞動教育」多與「品德教育」相關，而非本研究所定義的勞動教育內涵。然而，這兩篇文章所指稱的勞動教育概念，實際上若能以「勞作教育」取代將更加精準。

「勞作教育（Labor for Education）」是源自於1955年東海大學創校時設立的教育制度，其目的在於在進行勞作教育當中體驗手腦並重、人格平等、守時勤勞、合作與服務等等多種美德（蔡佳憇，2003）。「勞作教育」制度後來影響諸多大學，例如大學當中的「服務學習」制度也是勞作教育的延伸。同樣的可以觀察到，「勞作教育」也視為是「品德教育」的一環，主要目的在於培養學生們的品格操守。

然而隨著時代的演進，對「勞作教育」的質疑聲浪也開始湧現。2005年蘋果日報以「大學被轟把學生當清潔工」為題，針對大學當中的勞作教育問題提出民眾與學生的反對觀點¹⁹。在該報導中，一位家長認為孩子被學校透過學分當廉價勞工使用；報導中也出現多起學生多次被當掉勞作學習，必須不斷重修才能畢業的案例。此外，該報導也訪問了學者的意見，政大教育學院院長秦夢群及師範大學教育系前系主任周愚文均肯定這樣課程的開設。但清華大學社會所助理教授姚人多則認為這種教育內容實際上對學生並沒有啟發作用，甚至表示勞動服務主要為培養「聽話員工」的職業訓練。並認為這樣的教學內容，與大學傳遞知識無關，看不出開設此類課程的理由。

台灣的大學特有的「勞作教育」，自1955年開始後爭議不斷。東海大學最早在1988年時，以當時法律系為主的大一新生曾經發動「罷工」反對勞作教育。2017年全國私校工會召開記者會²⁰，呼籲大學應停止「假學習、真壓榨」的「勞作教育」以及「服務學習」課程。批判國內大學以「零學分」的勞作教育或是服務學習課程要求學生打掃校園，是假借「學習」的名義來行壓榨學生勞力的行為，藉以節省學校的清潔經費。東海大學學生會副會長也表示，原先設計應由教師、教職員與學生共同進行的「勞作教育」已經完全變質。針對「勞作教育」的批判，在2017年底被民眾刊登上「公共政策網路參與平台」，提案民眾以「廢除大學奴性養成之勞作教育課程」為

¹⁸ 該研究針對勞動教育之定義如下：所謂「勞動教育」，就是勞動和教育，首先是「勞動」，即實施適當的勞動示範和引導，培養學生「勤勞認真，負責守紀，身體力行，生活實踐」的習慣與態度；其次是「教育」，即教育改造，對學生進行「思想陶冶、態度培養及實踐引導」；使他們「逐漸成為國家真正有用的人」。

¹⁹ 引自《蘋果日報》2005年06月03日〈大學被轟把學生當清潔工蘋果日報，大學被轟把學生當清潔工〉。

²⁰ 引自《聯合報》2017年06月28日〈強制校園勞動培養美德？私校工會怒：政府應行奴隸制度〉。

題，倡議廢除勞作教育。

原先「勞作教育」扣連到品德教育的內涵，因為近代社會價值觀的演變，而與本文所主張的「勞動教育」產生的連結。勞作教育若視為品德教育的一環，是否真的能夠達成品德教育的教育目標，這點令人質疑。而勞作教育若本質上是接近勞動教育，那麼更不應該以「提供免費勞動力」做為核心。這呼應了姚人多當年受訪的觀察，「勞作教育」看起來更像是要「培養聽話員工」的訓練。我們的教育體系，是應該培養具有批判能力、獨立思考與重視「勞動價值」的學生，那麼強調「乖順」內容的「品德教育」內涵，是否在當代已然失去正當性？可以從近年來對於提供免費勞動的「勞作教育」出現的反彈，看出整體社會開始重新尊重與珍惜「勞動價值」。而這樣的演進，站在「勞動教育」的觀點上來看，符合「勞動教育」所要傳遞的價值。

從「勞動教育」與「勞作價值」近年來的拉扯與討論，「勞動教育」的核心內涵也因此越辯越明。本研究所指稱的「勞動教育」內涵，並非指稱「讓學生進行無償勞動」的學習內容。在「勞動教育」扎根的情況之下，甚至與「勞作教育」有本質上的衝突。而當「勞作教育」開始面臨批判與淘汰時，我們更需要更慎重的重新定義及豐富「勞動教育」的內涵。

參、近年來社會各界對推動「勞動教育」的倡議

隨著台灣社會近來「勞動權益抬頭」，面對勞動者不友善的社會以及勞動條件在已開發國將當中敬陪末座的情況，針對「台灣需要勞動教育」的倡議開始如雨後春筍般出現。

如同前文所述，最早進行勞動教育倡議的行動是2007年「勞動者家長聯盟」（簡稱勞家盟）與「全國教師會」所召開的「勞動人權教育檢視成效」記者會。這場倡議記者會從「檢視教科書」開始，揭露台灣的國民教育當中所埋下「貶抑勞動」的價值觀。

而除了民間的倡議之外，行政部門與政治領域也在近年出現「勞動教育」的相關

政策討論。2008 年總統候選人馬英九，與 2016 年總統候選人蔡英文都分別針對勞動教育納入國民教育列於政見當中。2014 年勞動部提出《勞動教育促進法草案》²¹並送行政院審查，然而後續推動卻無下文。2015 年立法委員委員葉宜津等 19 人根據勞動部所提出之草案，於立法院再次提出《勞動教育促進法草案》，與勞動部 2014 年版本相同。2017 年立法委員鍾孔炤提出《勞動教育促進法草案》，為勞動教育教育相關法案增加了新的提案版本。2017 年行政院「青年諮詢委員會」也針對勞動教育向下扎根列入專案討論，代表青年重視勞動教育的呼聲。關於行政部門與立法部門推動勞動教育的細部歷程，本文將在後續章節進行討論，於此便不多贅述。

對台灣嚴重缺乏「勞動教育」的關注與倡議，最早是由民間開始。隨著社會轉變，行政部門與立法部門針對「勞動教育」的逐步推動，也與後續民間團體的呼聲遙相呼應。對於推動勞動教育最不遺餘力的非「教師相關工會組織」莫屬。從 2008 年教科書檢視之後，台灣各地的教師組織都陸續持續倡議推動勞動教育。2012 年由台灣關注教育專業發展的幾十個教育機構與民間團體每年舉辦的〈均優學習論壇〉主題訂為「為教育打底,釋放國民潛能」。該次論壇討論的主軸有二，第一是「私校公共化」，第二就是「勞動教材與課程整合」。認為應該將「尊嚴勞動」與「勞動基本權」編入教科書。

2015 年 10 月，全教總召開記者會²²宣布將在校園推廣勞動教育，包含透過組織會訊、地方勞動局處自編勞動教材等，鼓勵教師利用相關課程實施勞動教育，從根本提升勞動人權意識。在該次的記者會當中，高雄市教師工會副理事長陳建志表示，台灣教育缺乏勞權且忽視工會功能，反觀德國教育是從國小三年級開始認識工會。台灣的勞工反而經常被欺負也不敢吭聲，其實「爭取權益並不可恥」，但是需要靠台灣推

²¹ 引自《勞動部台灣勞工簡訊》第 19 期（2014 年 9 月 30 日），頁 19：「依據本部統計資料，我國目前就業人數約 1,100 餘萬人，佔全國總人口半數，即使不是實際從事勞動者，日常生活也必須仰賴勞動者的貢獻或服務，而國民對於勞動上所衍生應有權利及義務之認知不足，使勞雇紛爭或工安意外事件不斷，根本之道即透過勞動教育，使勞動者、雇主，乃至學生均能將勞動人權、尊嚴勞動、勞動倫理與法制等概念內化為一種認知、價值觀及生活態度，充分體現勞動價值及瞭解勞資雙方各自應扮演之角色，進而相互尊重與合作，建立勞資間權益之平衡，降低雇主在法令遵循的成本及損害賠償責任，共創勞資雙贏之局面。」

²² 引自《中國時報》2015 年 10 月 05 日〈全教總宣布 在校園推動勞動教育〉。

動勞動教育來扭轉觀念。

2017 年教師節前夕，「台北市教師會」與「臺北市教師職業工會」投書《勞動台北特刊》²³。該次投書其中倡議「勞動教育校園扎根」，要求勞動教育儘速納入課綱或儘速通過專法，補足台灣長期缺失的勞動教育。

除了教師相關團體的倡議之外，與「學生」相關的團體則是另外一群要求政府正視「勞動教育」的活躍群體。2017 年 6 月底，由「政大學生勞動權益促進會」、「成大零貳社」等 10 校的 11 個學生團體，與「台灣工人先鋒協會」等團體，共同召開「大學周邊薪資地圖」調查記者會²⁴。這次的「薪資地圖揭露」已經是第二年的調查，但校園周邊店家違反勞動法令的狀況仍然嚴重。也因此主張「擴大高中職與大專學生的勞動教育」成為這次記者會的主張。在這份調查當中包含臺大、政大、輔大、中央、東海、靜宜、中正、成大、中山及高醫大學周遭 561 個商家當中，有高達 449 家違反勞動法令，此外令人吃驚的是當中有不少是校內的店家。因此在這次的調查報告當中，學生團體認為除了「擴大勞檢」這樣後端的作法之外，政府應該更積極的賦予「第一線打工的學生」辨別勞動條件是否合於法令的能力，也就是「勞動教育」。

無獨有偶，長期關注台灣青少年的「台灣少年權益與福利促進聯盟」²⁵（簡稱台少盟），也再進行「深根勞動教育」的倡議。台少盟的組織目標有六大權益推動方向：包含「社會參與權」、「文化休閒權」、「健康發展權」、「福利保障權」、「勞動保護權」與「公平受教權」。而「勞動教育」的的推動將能有效促進青少年六大權益的提升。也因此台少盟的業務當中明確包含「青少年職業安全及勞動權益教育」。

2015 年，台少盟針對 15 至 18 歲的「青少年打工族」進行勞動權益認知問卷調

²³ 引自臺北市教師職業工會投書，勞動臺北電子報特刊（2017 年 10 月 05 日），〈北市教師有三願：928 放假、勞教入校、拒絕高溫教室和繁瑣評鑑〉

²⁴ 引自《ETODAY》2017 年 06 月 26 日〈全台 10 大學周遭 561 間店 8 成違法〉。記者陳思好／綜合報導。

²⁵ 台少盟成立於 2003 年，組織緣起是於有鑑於未成年兒少沒有選票，臺灣長期缺乏整體性的青少年福利政策。因此勵馨基金會號召 22 個長期從事青少年福利工作的團體，共同組成「台少盟」。目前台少盟有 45 個會員團體，是臺灣青少年與兒少領域最主要的政策倡議團體與平台。

查。該調查於 2014 年底，隨機發送紙本問卷至全國國中及高中職。共回收 2,925 份問卷，數據指出青少年打工族五成未達基本工資，僅四成有勞保且高達 1/4 的打工青年曾被扣款。在該份調查當中，台少盟做出以下對呼籲：「政府應落實基本工資、加強有效的勞檢專案稽查、強化申訴管道、加重處罰累犯的雇主或廠商，以及學校教育體系增加勞動權益宣導等措施，以協助與維護青少年勞工的勞動權益。」

2018 年至 2019 年台灣爆發多起大學「建教合作」及「新南向產學專班」變調的爭議事件。應該是以學習為主的學生，透過這些管道甚至淪為雇主的廉價勞力或是違法仲介的獵物。2019 年 2 月，武陵富野渡假村飯店，遭到數名大學實習生、高職建教生投訴「強迫學生無薪加班」。若學生不想加班或是抱怨管理威權時，主管便以實習成績威脅，學生最後忍無可忍只能向台中市政府檢舉。在這個案例當中，學生甚至有「強迫勞動」的風險。台少盟也特別關注此案，並呼籲教育部及勞動部應積極強化學生勞動意識教育，立法院應儘速通過「勞動教育促進法」。

除了教師與學生相關民間團體的倡議外，也可以觀察到公民對「勞動教育」的投書主張。2017 年 7 月，風傳媒刊登了民眾的觀點投書，題名為「誰的歡喜，誰的甘願！勞動教育教育誰？」²⁶筆名為詩墨客的自由撰稿人以台灣雇主多數沒有法遵能力為背景，指出當前勞動教育法規命令已不合時宜，現在正視推動「勞動教育法制化」的最佳時機。

而 2019 年上半年適逢兩起航空業的罷工事件，包含春節的華航機師罷工以及六月長榮空服員罷工。這兩起罷工事件引起台灣媒體的高度關注，也對台灣社會造成龐大的輿論討論，可說是兩起「勞動教育」最佳的時事素材。然而我們也可以看見台灣社會大眾對於「勞動三權」的核心內涵認識非常不足。輿論多充斥包含「不爽不要做，鬧什麼鬧」、「勞工罷工可以，但是影響到旅客就是不應該」、「雇主都合法了憑什麼罷工」、「台灣罷工太容易了」、「航空業這麼高薪憑什麼罷工」等，對於勞工集體行駛「爭議權」的誤解及負面言論。罷工事件就像是對全民「勞動教育」的一場考

²⁶ 引自詩墨客投書，〈誰的歡喜，誰的甘願！勞動教育教育誰？〉，《風傳媒》2017 年 7 月 10 日。

試，這些輿論顯示台灣民眾並沒有及格。也因此針對罷工所顯示「勞動教育不足」的「集體勞動問題」，也引發針對加強「勞動教育」的倡議。其中包含2019年5月「台灣教師工會聯合總會」（簡稱全教總）發表新聞稿「勞動教育不能等，全教總提供教材提供學校使用」。2016年6月臺北市醫師職業工會會員林詠青醫師投出蘋果日報，認為「勞動教育促進法，立法刻不容緩」²⁷。

綜上所述，可以看見從2008年以來，台灣社會不論是民間還是政府；不論行政部門或是立法部門，都一直有「勞動教育向下扎根」的倡議及共識。台灣莘莘學子若能有紮實完善的勞動教育，便能釜底抽薪的解決諸多勞動悲劇。然而，如此具有高度共識的社會政策，為何推動了超過十年來卻沒有實質進展？台灣缺乏勞動教育的現況到底為何？這些疑問本研究將在後文探討。

第二節 教科書的「勞動觀念」檢視

自從1997年起，台灣的教科書從只有一個版本的「國立編譯館」時代，進入到開放民間教科書的「一網多本」新時代。在國民基本教育當中，包含國小及國中，教科書所明示與暗示的價值判斷，皆對於受教育的學生造成深遠的影響。

根據中研院張茂桂（2008：44）的觀點，課綱作為編輯與審定教科書以及大考中心命題的主要依據，必然蘊含了某些社會價值與知識技能的選擇與傳遞。因此「課綱」不可能做到所謂「價值中立」這樣的期待，而若人們對課綱有這樣價值中立的期待，並非恰當。課綱不但會對「特定價值」做出「納入與排除」，同時也會對學習的學生產生「篩選或淘汰」的效果。（張茂桂，2008，44）立足於不同的價值觀上，所做出的價值判斷，卻能夠以「勞動觀念」進行分析與檢視，反映出教科書當中所隱含的立場。

美國學者Holt(1989)出，如果將勞動相關研究納入課程當中將能達到以下效果，第一，「促進了解勞動者對國家、社會的貢獻」；第二，「認同工會為保衛勞工權

²⁷ 引自林詠青，〈「勞動教育促進法」立法刻不容緩〉，讀者投書，《蘋果日報》，2019年06月22日。

益的奮鬥付出」；第三，理解勞動權之內涵及取得相關資源之管道。勞動主題納入課綱一直是被關注的重要議題，本節也將針對台灣的現況進行探討。

在當今「勞動概念」尚未清楚被社會大眾所認知的情況之下，最早針對教科書中的「勞動觀念」進行檢驗的研究，最早來自於2007年「勞動者家長聯盟」（簡稱勞家盟）與「全國教師會」所聯合發表的「勞動人權教育檢視成效」記者會新聞稿²⁸。接續著是2008年政大勞工所劉梅君所發表的「深化性別意識與勞動價值教育——兼對中小學教科書中『性別』與『勞動』內容的期待」一文。最晚近的研究為2014年中正大學課程研究所學生董華蓉所撰寫之碩士論文「國中公民教科書中『勞動概念』教材與能力指標之內容分析」。本節將針對以上三項進行文獻分析及探討，釐清當今教科書當中對於「勞動概念」教學的現況及問題。

壹、「勞動人權教育檢視成效」報告

「勞家盟²⁹」與「全國教師會」之所以開始重視「勞動人權教育」的原因與「教師籌組工會」的背景關係十分密切。當教師開始得以「受薪階級」的認知，進一步到肯認自己也身為「勞動者」這樣的身份當中，對於教師們的「勞動意識」本身來說，就形成一種深刻的啟發與影響。而教師每一天的教學工作，第一線最容易直接地接觸到學生。而這些受到勞權意識啟發的教師們，自然開始發覺當今教育當中對於「勞動」此議題的缺乏甚至是偏差性的解讀。不論是國小到國中的九年義務教育，甚至到高中的教育當中，絕大多數的孩子們未來都會成為「受薪階級」，也就是成為「勞工」的身份。然而在勞動權益、勞動意識的認知上，我們的教育似乎都

²⁸ 引自羅德水、陳巨擘。〈全面檢討教材內容，勞動人權教育應納入學校課程〉，《全國教師會會訊》第35期（2007年），頁7。

²⁹ 「勞動者家長聯盟」成立於2006年2月11日成立，由一群關心教育，來自工會、農漁團體的勞動者和社運工作者共同組成。目的在於透過此背景的家長團體，來反應更多元的聲音以及政策建議。此聯盟成立時聲明，台灣將近八、九成學生家長屬於勞工階級，現今台面上的家長組織長期被社會中高階層與資方背景者把持，無法反映勞動者家長的聲音，政策立場與多數社會基層人民需求脫節，聯盟表示將團結所有基層家長，以勞動階級觀點參與教育政策，建立親師合作平台，共同推動教育改革。

沒有經過良好的思索與設計，而導致當學生成為勞工之後，對於自己每天都要面對的勞動課題，沒有正確的認知及法律的基本權益概念。

「勞家盟」與「全國教師會」的檢視的內容涵蓋「國民中小學的社會科課本」以及「高中職的公民、公民與社會、世界文化歷史、台灣歷史等各科課本」。在教科書的版本上也同時涵蓋仁林、南一、康軒、翰林、泰宇、龍騰等不同版本。以「勞動人權」為角度作為出發點，進行的教科書檢視，在台灣的勞動教育發展上，可定位為「勞動教育」第一次受到重視的展現。在這次的教科書檢視當中，也第一次站在勞動者、勞動人權與尊嚴勞動的觀點，呈現出了教科書當中諸多具體不完善甚至造成削弱學生勞動認知之處。

本次於2007年所完成的教科書檢視，依據「勞家盟」與「全國教師會」所發表的記者會新聞稿，共有以下十一點結論：

1. 扭曲勞動者的意義。
2. 忽視家事勞動平權。
3. 對人民基本權利的介紹避重就輕。
4. 漠視勞動者的結社權利，淡化勞動過程中勞工的訴求與工會的意義。
5. 錯誤灌輸工會等於人民團體或社福團體的概念。
6. 權利救濟途徑獨缺勞資關係。
7. 國家經貿發展獨缺勞動者的貢獻。
8. 全球化獨漏工會組織與勞工議題。
9. 美化全球化對經濟發展的貢獻，淡化全球化對國內工、農的負面影響。
10. 要求勞工自行承擔全球化負面結果的責任。
11. 中外歷史教材缺乏對勞工運動史的介紹。

除了發佈以上十一項的結論之外，「勞家盟」與「全國教師會」也主張，當前中小學教科書內容之呈現方式，無法提供未來絕大多數將成為受薪階級的學生們，關於面臨之工作權受損、勞資爭議、失業裁員、人力派遣等問題的應對能力以及處理能力。同時針對勞動法令以及勞動人權的基本概念著墨過少，部分內容甚至有誤導及偏差之虞，不斷呈現出「資本主義」的意識形態。

在此項課綱檢視的調查當中，點出「資本主義意識形態」主導教科書價值取向的議題，雖然僅佔其主張的小部分，卻對於「勞動教育」的定位，點出關鍵問題。當今社會談到「勞動」必然跳脫不了相對面「資本」的力量，也自然牽涉到根本的意識型態取向，然而教科書為了誰而寫？是為了資本家而寫？還是為了勞工而寫？經濟發展至上的觀點是否正確？經濟發展至上是否真的能夠帶給國民共同更好的生活？

這樣重要的問題，卻鮮少被撰寫教科書的人甚至是教育主管機關重視。在沒有釐清這個價值判斷重要性的同時，其實學生們對於「勞動」的認知便開始受到形塑，甚至是資本主義至上的觀點便開始普遍存在於受教的學生之中，換言之勞工團結的集體意識自然的難以形成，也不難理解台灣工會組織率長期低落，而勞工團體面對資方團體總是力量疲軟的問題。回溯到國民教育的本源，很清楚的可以看見台灣社會整體勞工意識難以覺醒的脈絡。實際上美國學者Loewen也曾於2007曾針對美國18本中小學教科書進行檢視，發現教科書當中特別在社會階層、階級結構、所得分配及不平等的主題中避重就輕，甚至是完全缺席。此外也幾乎沒有提到工會活動與政府面對工會行動的應對措施。在教科書當中所呈現的勞動議題情況，台灣與美國還有幾分相似。

貳、劉梅君專文：「深化性別意識與勞動價值教育」

接續著「勞家盟」與「全國教師會」於2007年的教科書勞動概念檢視，劉梅君（2008，82-91）也於2008年於台灣勞工季刊發表了「深化性別意識與勞動價值教育

—兼對中小學教科書中『性別』與『勞動』內容的期待」一文。劉梅君在本文當中也有提到，曾經參與「勞家盟」與「全國教師會」於2007年的教科書勞動概念檢視。因此本篇文章也可以視為教科書當中勞動意涵檢視的相延伸，不過本文在關注議題上除了「勞動」之外，也同時加入「性別」議題的檢視與建議。在劉梅君這篇文章當中，對於「勞動教育」在中小學教科書當中的呈現有幾個重要的觀點。

其一，指出台灣主流社會認為「經濟發展優先」與「社會福利及勞工保護」之間的衝突關係，然而細究此議題，反而會發現兩者不僅不必然衝突，還可能具相輔相成的效果。

其二，「勞動」依課綱而論，應屬於「公民」的學科領域，然而現階段公民課的程目標涵蓋的內容為「自我、文化、民主、國家、環境保護」等議題，清楚顯現我們所謂的「公民教育」缺乏與人本有關的「社會弱勢關懷」或「社會公平正義」的主題。

其三，「勞動」的概念在教科書當中即便有出現，都屬於「附隨」的性質甚至是完全缺席。例如在「權利、規則與人權」的課綱當中，完全沒有針對二十世紀以來更重要的兩大法系領域「勞動法」與「社會法」進行教學。教材內容無助於「培養青少年崇尚法治，以及積極為權利、正義奮鬥的精神」的目標。「工作權受損、勞資爭議、失業裁員、人力派遣，乃至全球化對受薪階級的衝擊」等，這些當代隨處可見勞動問題在教科書上的缺席，對學生們未來的就業造成警訊，無力應對。其四，推動「尊嚴勞動」是國際潮流，台灣也應該以其為目標跟上國際發展趨勢。最後，教育部鼓勵大專院校開立「勞工教育」的通識課程，然而大學才來接受相關的教育已然太遲，應早於中學階段納入。

劉梅君本文指明傳統經濟發展至上的刻板印象，限縮了我們在「社會福利及勞工保護」上的思考，並批評公民教育當中對於人本的「弱勢關懷」與「社會公平正義」的缺乏，進一步導致「勞動概念」在教科書當中的零碎化與消失的情況，造成

未來以受雇者為主的公民陷於更高的就業風險之中，最後提出建議，認為更積極而完整的「勞動教育」應該至少從中學階段開始納入正式的教育之中。

參、碩士論文研究：「國中公民教科書中『勞動概念』教材與能力指標之內容分析」

對於國民教育教科書當中，針對「勞動」主題的研究自從2008年之後到2014年之間，並沒有持續發展下去，沒有更多相關的研究發表，政府也沒有針對此議題做出教育政策的修改或檢討。但2014年，中正大學課程研究所研究生董華蓉重拾在國民教育當中「勞動概念」的檢視，並作為其論文主題，完成了「國中公民教科書中『勞動概念』教材與能力指標之內容分析」論文。

此篇研究論文主軸，針對檢視「國中」市佔率最高的三個版本公民課本，進行「勞動概念」的檢視。研究目的在於深度探討國中公民教育當中如何呈現「勞動概念」，分析國中公民教育當中「偏重」以及「缺乏」的勞動概念。

此篇研究是以「內容分析法」對鎖定的三款教科書進行檢視。而檢視的依據在此篇研究當中被稱之為「能力指標」。此「能力指標」的意義同時代表著此研究者所認為應該在國中公民課本當中應該出現的教學內容，因此「能力指標」的內涵為何，在此研究當中非常重要。

直至當今，仍然對於「勞動教育」應該教授的哪些內涵，在學術上尚未有研究探討，因此在此研究在發展時，也遇到本問題。因此在「能力指標」的來源部分，此研究選擇自己發展。其「能力指標」的發展方式為根據2001年8月「高雄市勞工局」所出版之「勞動權益與就業教材」³⁰來歸納出所謂「勞動概念」的綱要，並透過專家的共同討論，修正此歸納出的綱要與層次作為「能力指標」在廣度上以及深

³⁰ 本教材共分為上下兩冊，共計五篇，22章。

度上是否適合。特別說明，此研究的專家共有四位，其中兩位是執業已超過十年的公民老師³¹，其中兩位是畢業於勞工關係研究所且完成教育學程的「準教師」。

董華蓉在其論文當中所發展出的「勞動概念能力指標」雖具有其參考價值，然而由於「勞動教育」應該教什麼，在此之前也未有相關研究得以參考，也並非此研究的主要問題意識。因此作者在發展研究的同時沒有一個客觀妥當的依據來進行分析，而能發展出這樣的內容已值得肯定。

然而就客觀的研究方法來討論，仍然可議。例如此能力指標的發展材料為2001年8月「高雄市勞工局」所出版之「勞動權益與就業教材」，研究當中沒有任何關於此選材因素的說明。為何是選擇這個素材？這個素材有何獨特重要之處？為何不選定其他素材作為發展依據？當選材理由不充分或是甚至沒有說明的同時，對於其後來發展出的「勞動概念能力指標」的客觀說服力上便打了折扣，令人質疑。

而針對「勞動教育」內容該教什麼的相關研究，也是本研究的問題意識。本節將繼續就此文獻針對「國中教科書當中勞動概念檢視」所提出的結論與建議進行探討。

董華蓉所提出的此研究最後歸納出了幾點結論：

1. 國中公民科教科書之「勞動概念」著重「勞動群己」與「勞動趨勢」之層面項目，「勞動權利與義務」層面缺乏「退休與退休金」項目。
2. 國中公民科教科書之「勞動概念」呈現方式多元化，惟表格利用較少。
3. 「職業安全」與「勞工保險」所對應之「能力指標」有待商榷；部分之「能力指標」不能充分反映「勞動概念」。
4. 教科書中「能力指標」之使用新舊參差不齊。
5. 部分「教科書內容」未能充分達成「能力指標」。

³¹ 其中一位畢業於社會福利研究所，另外一位曾任某縣教師工會理事長。

6. 「僱傭起始與終止」、「工資、工時與休假」、「職業安全」、「勞工保險」以及「權利救濟」之縱貫聯繫狀況不佳，其餘項目聯繫程度良好。

可能由於此論文研究背景出自於「課程研究所」的因素，相比起2007年「勞家盟」與「全國教師會」之「勞動人權教育檢視成效」報告而言，董華蓉此篇研究的結論，更偏重在於「技術層面」的問題。

其研究方式是針對已經存在的課文內容來對應其「勞動概念能力指標」進行檢視。變成研究者們在茫茫的課文海當中，一個個的去找尋相對應的「勞動概念」。僅探討相關概念出現次數，而忽略了學生在課文文本當中所能夠體會到的「勞動概念深度」深度。換言之，「勞動概念」即使確實存在於課文當中，但這樣的研究方法，並沒有辦法探討「受教育的學生」所接受到的「勞動概念」完整性以及深度性，更無法期待國中生們能夠對於「勞動」產生獨立的論述能力。依然落入「勞動主題零碎」的問題，「勞動」仍然是一個附隨性質的主題，根本上無法解決當前「勞動概念」缺乏的問題。

此外，本研究也沒有針對教科書當中所「不利於」發展「勞動概念」的元素進行批判。這樣保守的研究方式與成果，結論建議缺乏批判力道。面對台灣缺席甚久的「勞動教育」，此研究的結論好似當前針對國中生所進行勞動教育已經頗為完善，只要些微修正即可。然而對比其他研究文獻，包含林信忠（2000）、許中勳（2011）以及最晚近的李艾倫（2017）年的研究皆指出當前國民教育當中勞動教育成效不彰的情形，董華蓉此篇研究針對課文文本的批判性不足，難以與當今學生「勞動觀念」缺乏的現況同等類比並發展出更具貢獻的研究，成為此篇論文甚為可惜之處。

第三節 台灣學生勞動認知情況相關研究

接續著前文針對社會各界對勞動教育的呼聲以及現行教育當中對於勞動內容的批判研究，本節將針對「勞動認知」進行文獻討論。特別針對「學生族群」及「教師族群」進行的勞動認知研究，可以反應在台灣的教育階段當中「勞動觀念」缺乏的情況。同時也點出勞動教育不足，致使這些年輕初入職場的勞動者們暴露在不同的職場風險當中。這些風險包含：個體勞動法令所規範的最低勞動基準、職業安全衛生相關的職業災害風險、就業安全相關保障甚至是集體勞動關係的認識與支持等。

針對學生進行的勞動認知研究，最早從 2000 開始出現第一篇研究直到 2018 年一直都是碩士論文研究的熱門主題之一。這 18 年間針對「勞動認知」的碩士論文研究共有 5 篇，群體涉及面十分廣泛。從最早以高職生為主，後來陸續出現地區高中職學生的研究，針對「教師」進行的勞動教育概念研究，直到最近的一篇研究其研究對象延伸到了「大學生」。本節將針對這些研究成果進行歸納及探討，期盼能夠以較全面性的視野瞭解現今台灣教育體系缺乏勞動教育的情況。

壹、高中與高職學生勞動權益認知程度研究

關於「學生」對於勞動權益的認知情況研究，最早可以追溯到 2000 年，由中華大學學生林信忠所撰寫的碩士論文《高雄市高職學生對勞工勞動權益認知程度之研究》。該研究內容其中的兩大主軸與本研究較相關的部分為，分別是檢定「有無職場經驗」與「是否修習勞動權益課程」對「勞動權益認知」的影響。其問卷的主題是依照蕭錫錡與衛民的研究把勞資關係領域分為六個類別，並依序測試學生的認知程度。六個類別包含：勞動基準、勞工組織、勞工福利、勞資合作與衝突、就業安全、勞資倫理等。

此研究結果顯示，「有職場經驗」的高職學生對於勞資關係、勞資倫理、勞動基準、勞工福利與就業安全的認知，對比沒有職場經驗的學生有顯著差異。然而在「勞資合作與衝突上」，學生是否有工作經驗則不構成顯著差異。而此研究另外一個重要的貢獻在於「學生是否修習勞動權益相關課程」的研究成果。不令人意外的，有修習勞動權益相關課程的學生，在六大項目的認知程度上都比起沒有修習的學生呈現認知上的顯著差異。

該研究所回收的問卷當中有649份樣本曾經修習過勞動權益相關課程，而有943份是沒有修習過相關課程。有趣的是在649份曾經修習過勞動權益課程的學生當中，有96.7%³²的學生表示修習本課程對自身有所助益。然而在沒有修習過相關課程的943份樣本之中，學生對於勞動權益相關課程的重視程度呈現完全相反的情形。僅有3%的學生認為此課程對自己有助益，然而有高達97%左右的學生認為沒有助益³³。林信忠根據上述的結果認為，這代表著高職學生在勞動權益的認知上呈現「極度貧乏」的情況。而林信忠也建議，教育主管機關應完備建教合作方案當中關於學生的勞動權益認知情況。此外，勞動與教育主管機關應積極籌辦「勞動權益相關課程」。

林信忠的研究當中，除了驗證是否修習過勞動權益相關課程對於勞動權益的認知產生顯著影響之外。同時，點出一個最有趣的現象，就是學生在沒有接受勞動權益相關課程之前，對提昇自己的勞動權益認知是漠視的。然而在有修習勞動權益課程後，卻高度的認同這程對自身的意義。跳脫這個研究結果，同樣的狀況是否也在社會當中發生，這是我們可以思考的。例如，社會對於勞動教育的漠視，或許來自於對於勞動的無知。然而，這兩個因素卻彼此相互影響，成為一種惡性循環。對於勞動越無知，就越加漠視勞動教育；越欠缺勞動教育，整個社會就對於勞動更加無知。

³² 649 位曾經修習勞動權益課程的學生當中，共有 628 為學生認為修習課程有所助益，僅有 21 位認為沒有助益。

³³ 在總共 943 個沒有修習過勞動權益相關課程的學生當中，有 29 位認為勞動權益相關課程對自身有助益，有 914 位認為沒有助益。

在研究的限制上，林信忠的研究的主軸是針對不同群體之間的比較，問卷的設計是使用「五點量表」的方式讓受試者自己選擇對題目的問題是「非常瞭解」、「不瞭解」、「沒印象」、「瞭解」或是「非常瞭解」。而問卷的題目基本上採開放式問題，而非明確是非題的問題。例如：「您瞭解勞工與雇主間的權利義務嗎？」、「您對基本工資的認識？」及「您瞭解什麼是職業災害保險嗎？」等。這樣的問卷設計會受到非常大「主觀認知」的影響，例如有些人可能覺得自己瞭解勞工與雇主間的權利義務，但客觀上他卻對勞動基準法僅略知一二，這種情況可能在每一題當中發生。此外，其實在對議題越是陌生與無知的情況之下面對開放性的問題，越可能不清楚自己對於議題的瞭解程度有多麼低落。因此，本研究根據的是學生主觀自認為對各種勞動議題的認知情況，而非客觀的測驗及量化。因此在結論上，難以明確得知客觀上學生對於勞動權益的認知情況如何。

第二篇關以「學生」為主體進行的勞動認知研究是2011年中正大學學生許中勳所撰寫的碩士論文「高中職校外工讀生勞動權益認知程度之研究—以雲嘉投地區為例」。本研究使用的問卷設計，與2000年林信忠的問卷設計概念上一脈相承。然而有針對問卷的問題，進行「明確化」的調整而非開放性的問題。舉例來說在詢問基本工資的題目當中直接詢問「工讀生是否適用基本薪資」，並讓受試者針對這個問題的掌握程度去選擇「五點量表」的落點。問卷上這樣的調整設計，可以修正前段所敘述當對議題掌握程度越低時面對開放性問題的施測偏誤。在問卷主題上，許中勳研究也與林信忠的六大項目不同。此研究的研究主題分為以下幾項：工資、工時、休息及休假、請假、勞工保險、安全衛生、職業災害、其他。

此研究研究母體為雲林縣、嘉義縣、嘉義市與南投縣四地有工讀經驗的高中職學生。四地的樣本數均達到母體的50%左右，在樣本數上的的代表性充足。此研究總共發出723份問卷，回收的有效問卷為510份。其中，高職生佔77.8%，高中生佔11%，而綜合高中佔11%。這份研究當中，在調查受試者的背景時有特別詢問一個有趣的問題：「勞動權益取得管道為何？」本題分析樣本後的結果為：來自「學

校教師教官」佔 23.6% (120 人)、來自「同學朋友」佔 32.7% (167 人)、「自行透過媒體網路」佔 13.6% (69 人)、而「其他」佔 30.2% (154 人)。而在選擇「其他」選項當中的同學當中，共有 28 人表示從未透過任何管道或去勞權訊息，佔整體樣本的 5%。

許中勳研究的結果發現，這四地當中高中職生主觀認知最高的項目是「請假」與「安全衛生」；而主觀認知最低的是「工時」、「其他」與「職業災害」。此外差異達統計上顯著水準的包含：公立學校學生認知優於私立學校學生；高年級學生認知優於低年級；高中及綜合高中學生認知優於高職；縣轄市學生認知優於非縣轄市學生；日夜間都有工讀的學生認知優於僅有日間工讀的學生（夜校學生）。以上結果都與原本許中勳研究的假設相同，也證明在資源分配上收到豐富資源的學生在勞動權益認知上表現較佳。

但筆者認為更值得探討的是與原本許中勳研究假設不同的幾個結果。包含：
一、不同「取得勞動權益相關知識管道」對於認知結果造成的差異未達顯著水準；
二、工作時間的長短，不影響認知程度。許中勳在這樣的研究結果上沒有多做立論，十分可惜。然而從以上的研究成果表示兩個現象，其一，正規教育管道缺乏「提升勞動權益認知」的功能，台灣國民教育當中的「勞動教育」可說是完全失靈；其二，勞動者並不會因為工作年資的增加，而就造成「提升勞動權益認知」的效果，這可以連結到台灣「工會力量薄弱」以及「溫馴與乖順」的台灣勞動傳統上。

從許中勳的研究當中，我們可以發現教育資源多的學生在勞動認知上佔優勢。也看出台灣「勞動教育」失靈，以及不能夠期待「勞動教育」在成人教育當中的效果。也更加呼應與印證了本研究的主題，台灣的勞動教育勢必應往「向下扎根國民教育」的方向，才能夠達到顯著的成效，有效賦予國民正確的勞動觀念。

第三篇以學生為主要的研究，同樣也是針對高中與高職學生的研究。2017師大學生李艾倫所發表的碩士論文，「勞動教育認知研究—以雙北地區公立學校高中職生

為研究對象」就是針對台北市與新北市的高中職學生所進行的問卷研究。這篇研究的研究方法及問卷設計，又比前兩篇研究更佳嚴謹，本篇研究的結論對瞭解台灣高中職學生的「勞動認知」情況更加具有參考性。

李艾倫的問卷設計比起前兩篇研究使用的Likert五點問卷，選擇了另外一種模式。此篇研究當中的問卷是使用19題帶有4個選項且僅有1個標準答案的勞動領域題目，直接針對高中職學生進行測驗。問卷設計的過程經由問卷主題的設定，以及勞動領域專家意見的修正，因此專業度及信度上可以消除疑慮。值得一提的是問卷設計的幾個主軸，李艾倫是根據分析各直轄市地方政府的勞動教材及其勞動教材產生的過程後進行選擇。相較於前兩篇研究可說是在問卷主軸的決定上，有更嚴謹的流程。最後由於台中市政府勞工局出版的「高中生勞動權益教材」是經過勞動學者及專家會議的多次討論，因此李艾倫的研究最後是以台中市的教材架構作為問卷主題的參考依據。依照該教材所形成的問卷的主題共有四項，分別為：「瞭解勞動內涵與工作價值」、「瞭解基本勞動權益保障」、「瞭解勞動與職場倫理」及「瞭解全球化與勞動市場之變化」。

由於李艾倫的問卷設計，比較偏向傳統的學科能力測驗架構，因此可以清楚客觀的呈現學生們的勞動認知情況與真實的勞動知識之間的落差。在研究學生對於勞動的認知情況這個主題上，這樣的問卷設計更突顯了此研究的可看性。李艾倫的研究結果與過去研究結果及假設相同的部分如：台北市學生認知程度優於新北市；高中學生認知程度優於高職；女性學生認知程度優於男性學生。以上這些結果符合兩個原則，其一是分配到資源較多的學生認知程度會比較好，其二是在較擅長處理文科資訊的學生群體表現會優於其他學生。

但對於本研究而言，李艾倫的研究成果當中更大的亮點在於以下幾個結果。第一，不管過去有沒有接受過勞動教育相關課程，學生對於勞動認知的程度居然沒有差異。以上這個結果表示，台灣的在學校當中的勞動教育可說是十分失敗而不具成效。有上過相關課程的學生，並沒有因此而真正獲得正確的知識。第二，即便是在

教科書當中鮮少提及甚至是沒有提及的「勞動倫理」主題，所有學生的認知程度卻都表現得非常好，答對率高達71%。李艾倫針對以上的結果推論，他認為應該是由於我們的社會文化當中已經非常強調「倫理」，因此即便在課本及課程當中不特別強調，學生的表現仍然在水準以上。

筆者對於此研究成果產生高度共鳴。過去分析諸多針對勞動教育教學目標時，「勞動倫理」經常是專家學者一致認為非常重要的內涵。然而以筆者親身的觀察來說，其實普遍台灣的學生們對於勞動者該怎麼面對雇主及工作等倫理價值，不需要再透過特別的教導學生便已經有清楚的認知，反而是雇主的勞動倫理模糊不清。面對專家學者依然認為「勞動倫理」是勞動教育的核心價值時，令人十分困惑。原因除了在於社會對於倫理的規範普及程度很高，不太需要再有教學的必要。此外，強調「倫理」教導的課程是否真的能夠提高「實踐倫理規範」又是另當別論了。

台灣社會普遍在意的「勞動倫理」過分強調勞動者的義務，而嚴重忽略勞動者的權力以及雇主的義務。當今這種「勞動倫理」加諸在學生身上的是一種失衡的價值觀，只強調身為一個勞動者應該遵守的責任與義務，卻幾乎從來不提及雇主應遵守的責任與義務，其實雇主的責任義務並不比勞動者來得輕微。

以雇主該給勞工多少「工資」這個議題為例，不論是國際勞工組織ILO的公約或是俗稱兩公約的「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」都明白揭示，雇主給予勞工之工資必須能達到「足以維持勞工本人及其家庭的合理生活水準」這樣的工資待遇。如果今天一個公民想要成為雇主，他卻不瞭解雇主被國家社會所賦予的重大責任，那麼他可能沒有評估過自己的能力，貿然雇用勞動者卻無法承擔責任。最後導致違法亂象以及勞動悲劇在社會上層出不窮。

「勞動倫理」的教學現況，甚至在教科書當中都可以看到不當內容，包含「多做可掌握成長機會，賺到良好的人際關係，吃苦當吃補」、「吃虧不計較，想盡辦

法努力把工作完成」³⁴這種令人不禁聯想到「奴化教育」的價值觀。不斷強調「順服」的勞動者，就能夠創造經濟的雙贏，其實與「尊嚴勞動」與「勞資對等」的本質，有非常大的衝突，值得深思與批判。

除了上述的研究成果之外，另值得一提的是，李艾倫的研究顯示學生母親的職業為何對於學生的「總體勞動認知」及「勞動之內涵與工作價值」有顯著影響，然而父親的職業卻不影響學生。這也顯示著女性的職業差異對於其子女而言，將形成導致不同勞動認知的重要變項之一，是十分有趣的結果。

本節分別討論了三篇研究的成果，總結這三篇研究對於本研究的重要研究成果如下。林信忠的研究指出，在接受過勞動權益相關課程的學生相當重視本課程的存在及意義，然而沒有上過相關課程的學生卻表現得冷漠且不認為學習該課程具有重要意義。許中勳的研究發現，不論是以何種主要管道作為認識勞動權益的方式，都對於提升學生的勞動認知沒有幫助。此結果也顯示台灣勞動教育匱乏的情況。許中勳還發現以打工學生為例，勞動認知並不會隨著工作的年資增加而有所提升，這也印證了勞動教育在學校缺席的情況之下，更無法期待勞工能夠透過在職場上的勞動而自我提升勞動認知。最後，李艾倫的研究當中發現，即便是在目前教科書當中鮮少被提及的「勞動倫理」，雙北學生的認知程度表現卻非常好。這顯示了或許勞動倫理是當今最不需要在勞動教育當中特別強調的部分；或是當今偏頗的勞動倫理認知應該重新修正，導向勞資雙方相互平衡的權利義務關係，而非不斷強調勞動者應該順服、努力的勞動印象。

如果要切確客觀的認識台灣學生的勞動認知情形，李艾倫的問卷研究方法是最有代表性的研究成果。透過類似當今學科測驗的方式，將最能夠掌握到學生的認知情形，以及教育特別需要加強的勞動面向。這樣的勞動認知測驗，若能夠有更大且更完整的研究計畫，把樣本擴大到不同年齡層的勞工，將對於追蹤台灣勞動者的勞

³⁴ 引自《經濟日報》2018年12月29日〈課本教吃虧不計較、吃苦當吃補？勞動部函請教育部修正〉，記者陳素玲。

動認知會有很大的幫助。也可以視為勞動教育是否有所成效的客觀指標，這樣的研究模式應可由勞動部長年進行落實及追蹤。

貳、國民教育教師勞動教育概念認知研究

除了前段提到針對國民教育當中學生的勞動認知情況研究，2016 年文化大學研究生歐陽傳福也針對「國小、國中及高中的老師」進行勞動教育概念認知研究，其論文主題是「國民基本教育教師勞動教育概念認知之研究」。

有別於前述幾個針對學生的認知研究，歐陽傳福的論文主軸看似是要測驗教師們的勞動概念認知情況，然而他的研究主軸卻非如此。在此研究當中，歐陽傳福透過文獻分析與專家學者訪談，完成了一份「勞動教育內涵」。這份「勞動教育內涵」即是研究者認為勞動教育應涵蓋的內容綱要，包含四大構面以及各構面轄下的共 18 個概念。這四大構面包含：「工作態度與勞動組織」、「勞工與雇主權利義務」、「勞動與就業市場」以及「勞動法律基本概念」。關於歐陽傳福歸納的這份「勞動教育內涵」與本研究的問題意識十分相關，也在後續章節可做為參考。

歐陽傳福在完成這份「勞動教育內涵」後，直接透過發放問卷的方式給國小、國中與高中等各級國民教育的教師。問卷的內容主要針對四大構面與 18 項概念，「教師在該級教育當中所認為之重要性」以及「當今教科書針對該概念的落實滿意度」進行調查。換言之，這份研究主要不是在測試瞭解現今教師們對於勞動概念的認知情況，反而是把教師們在程度上視為專家，來評斷當今在教科書當中勞動概念呈現的程度是否合宜。

歐陽傳福這樣的研究設計引起筆者最大的疑惑在於，當今台灣社會對於「勞動概念」非常薄弱，即便問卷發放的對象為「社會科老師及公民老師」，這些老師本身對於「勞動」的掌握程度是否較一般人來說高得多，令人質疑。因此再詢問老師對於「相關勞動概念重要性」這部分，參考價值相對來說較不高。然而，在詢問「當今教科書針對該概念的落實滿意度」的項目來說，由於老師們是第一線接觸教科書的教學者，

在這項目當中相對而言具更高的參考價值。

在歐陽傳福這份研究當中，他在第一章就主張勞動教育納入課程範圍後也應該納入高中升學考試以及大學生學考試的範圍。因為他認為在現今考試領導教學的情況之下，如果沒有這樣的制度設計，容易造成教師忽略勞動議題教學以及學生不在乎勞動議題學習的情況。因此，他也針對 101-105 年高中升學考試以及大學生學考試的考題進行分析，歸納勞動相關考題佔整體考試當中的比重以及相關考題的方向為「勞動教育內涵表」當眾對應的那個項目概念。根據他的研究發現，五年內高中入學測驗出現 5 題（佔總題目數的 3.87%），而大學入學測驗出現 7 題（佔總題目數的 5.83%）。在出現的 12 個題目當中，與「性別及工作平等」此主題概念相關的題目出現了 7 次，已經超過總數 12 題的一半。會造成這個原因，歐陽傳福分析認為我國《性別平等教育法》規定國小及國中美學其應實施性別平等教育相關課程至少 4 小時，而高中應將性別平等教育融入教學當中。因此我國在針對性別平等教育當中有課綱的明確「教學目標及綱要」，教科書也依此有具體的內容。

此外歐陽傳福的研究指出，有六成一的老師認為教科書內容需要改善。國小老師認為最缺「勞動與就業市場」內容，包含「就業」、「社會企業責任」及「國際勞動組織及議題」等。國中老師認為最缺「勞工與雇主權利義務」內容，包含「勞動權利義務」、「勞動契約」及「勞工保險及退休」。高中老師認為應加強「勞動倫理」與「職場安全」。而各階段教師都認為需要改善的包含，「工會」、「勞動契約」、「保險」、「退休」、「集體勞動法」、「職業安全衛生法」及「國際勞工組織」等。其中針對「勞動契約」各階段教師認為應該優先改善教科書的內容。

歐陽傳福的研究指出各階段教師對於現階段教科書內容針對「勞動」的改進建議。雖然社會科教師與公民教師不一定對於「勞動議題」非常專業，然而教師們對於深化「勞動教育」仍有所期待。此外，台灣升學考試的考題當中與勞動相關考題大幅出現偏重「性別平等」議題的現象，也讓筆者反思當前勞動教育所遇到的困境之一。「性別平等」當然非常重要，然而「勞動教育」所教導的核心精神卻應該獨立建構，而非將兩者結合後過度強調兩個議題當中重疊的「職場性別平等」議題。相關後續討論，

會出現在教育部所通過的 108 課綱，也出現同樣的情形，詳見第四章。

參、大學生對勞動教育認知研究

除了前述針對國民教育中的老師及學生進行的勞動教育認知研究，2018 年中正大學研究生高茂強在其碩士論文當中也針對大學此「高等教育端」當中學生的勞動教育認知情況進行研究。針對各種群體進行的勞動教育認知研究，可從本節討論的多篇研究看得出是相當熱門的主題。而針對高等教育端的學生進行研究，其實在當今台灣大學畢業率佔人口佔比高的情況之下，具有一定的參考價值。根據 2017 年的資料，台灣 25~34 歲區間當中接受高等教育的人數比例將近 7 成 2³⁵，如果以 OECD 國家進行比較台灣居冠。然而在中學時期非常缺乏的勞動教育課程，到了大學教育當中是否有什麼改變，是從高茂強的研究成果可以得知的貢獻。

台灣高等教育當中設有「勞動相關系所」的大學僅有三所，包含：國立政治大學、國立中正大學以及文化大學。而高茂強也來自於其中的中正大學勞工關係研究所。高茂強的研究方法以深度訪談法為主，先從訪談 2 位勞動領域的專家學者歸納出大學生應該具備的勞動認知後，再接續分別與 4 位曾經修習過勞動教育相關課程的學生及 4 位未曾修習過相關課程的學生進行訪談。最後邀請一位教育相關學者及一位地方政府勞動主管機關的長官進行訪談。

高茂強的研究從立法院 2017 年提出的《勞動教育促進法》第五條當中列舉的 11 項勞動教育應包含的內容作為探討的主軸線。這十一項內容包含：勞動意識、勞動人權、勞動倫理、勞動關係、勞動條件、就業平等、社會保障、勞動福祉、職業安全與衛生、勞動法令遵循及勞動職涯發展等。然而為什麼是以本草案所列舉的 11 項內容作為主要的參考依據，不夠具有說服力。比起前面幾篇相關研究透過分析不同地方政府的勞動教材，再挑選出最完整且可信度高的勞動教育內容來說，高茂強的研究在選

³⁵ 引自《聯合報》2017 年 12 月 23 日〈國人大專畢業率冠全球 德國兩倍 收入卻德國一半〉。記者張錦弘、吳佩旻

材方面暴露了該研究最大的缺陷。後續在針對這 11 項內容進行的研究，也可能受到限制。另外，在針對 8 位大學生進行的訪談細節在研究當中沒有描述，因此對於 8 位學生在 11 項勞動教育主要內涵的表現是否如同高茂強個人的歸類，在論文當中無法被檢驗。參考性也因此打了折扣，是此研究當中比較可惜的地方。

根據高茂強針對大學生的訪談成果指出，大學生在勞動條件、勞動職涯發展、勞動倫理、勞動人權及勞動意識等認知程度不足。而且不論是有修習過勞動相關課程的學生或是沒有修習過的學生，都一致認為相關課程開設過少，而且都認同勞動教育的重要性。大學學校方面，開設的勞動教育相關課程不足且十分侷限，多偏重勞動職涯發展、職場安全衛生及勞動倫理，而忽略其他主題。在政府政策方面，參與訪談的勞動主管機關長官認為，由於勞動教育專法至今沒有通過上路，因此對於長期有效推動勞動教育而言十分困難。此外，勞動教育師資缺乏的問題，也造成各大專院校開設勞動教育產生困難的問題之一。

高茂強的研究以訪談為主，然而訪談對象的抽樣沒有嚴謹的研究設計，因此這篇研究可以定位為對於大學生勞動教育態度的概覽。筆者認為此研究最值得一提的研究成果在於不論是有沒有上過勞動權益相關課程的大學生們，都一致認同開設勞動相關課程的重要性。八位受訪的學生，都贊成大專院校在勞動相關主題上應有更多的著墨，受訪者的觀點是偏向實務導向的，因為他們認為自己即將就業，這些知識對大學生來說十分重要。針對高等教育學生群體中的勞動認知情況過去不受到研究的重視，然而高茂強的研究是一次新的嘗試。從上述的研究成果來看，學生在大專院校當中勞動教育的主體性更高了，也可以說我們適合在大學端當中放入更實務導向的勞動教育內容。這樣的方向可以提供給後續規劃勞動教育各階段的課程內容一個重要參考。

第四章 勞動教育在行政部門的推動歷程與困境

本研究主題在於找到台灣勞動教育向下扎根的困境，並提出可行解決方案。在前一章本研究，探討台灣社會渴求落實「勞動教育」的呼聲，以及當今學生勞動認知低落的情形。台灣的勞動教育，不論是在十二年國民教育的階段，抑或是大專校院的高等教育階段，已是刻不容緩。

接續探討勞動教育在台灣向下扎根所面臨的困難，本章重點在於釐清勞動教育在台灣過去的推動歷程以及困境。此外，由於過去文獻缺乏完整梳理台灣勞動教育推動的整個過程，本章也期盼能補足過去文獻當中缺乏的論述。期盼透過本章的研究梳理，提供給讀者較完整瞭解台灣勞動教育推動狀況的全貌。

相較於第三章著重在民間部門以及學術研究成果，本章的重點將放在「政府部門」的推展及互動當中。特別針對「行政部門」過去針對推動勞動教育的歷程探討，行政部門的探討又可以分為兩大主軸，其一為「地方政府勞動主管機關」，其二為「中央勞動主管機關」。

過往當民間團體或是立法委員關心「勞動教育向下扎根」的情況時，行政部門無論是勞動主管機關或是教育主管機關，都會提出相應正在推動的政策。然而實際上推動的狀況如何，在過去文獻當中鮮少進行探討。因此本章預計透過探討行政部門推動勞動教育之背景、歷程、成效與困境，將更清楚台灣勞動教育過去推動的優勢及缺失。方能夠針對這些現有推動的情況，提出能促使勞動教育向下扎根更完善的政策建議。

第一節 行政部門推動歷程

接續第三章民間對勞動教育的倡議行動，在政府行政部門當中對於「勞動教育」也有相應的發展脈絡。中央行政部門第一次出現「勞動教育」相關政策，最早

可以追溯到 2014 年勞動部提出《勞動教育促進法草案》。當時勞動部長潘世偉在接受媒體訪談³⁶的時候表示，最早他在協助馬英九總統草擬勞動政策白皮書時，就強調「要將尊嚴勞動的概念納入國民教育」，目的在於讓每個人工作得有尊嚴，也尊重別人的工作價值。當時潘世偉舉「梁小花薪資單」爭議為例，說明絕大多數台灣人都看不懂這份爭議薪資單，勞工普遍不瞭解自己的權利。因此他希望透過推動勞動教育能夠達成以下兩項成果：其一，高中職以下的學生每學期透過課程接受勞動教育；其二，企業裡的員工在每年固定的時數裡，透過參訪、講座等了解勞工權益、利害關係及工作倫理。然而前勞動部長潘世偉力推的法案，卻沒有受到行政院的重視。在勞動部將草案送行政院審查後，並不受到行政院的重視。因此這個草案最後沒有機會繼續走向立法程序。

2008 年，總統候選人馬英九在其政策白皮書當中主張「尊嚴勞動理念納入國民教育」。而後 2016 年總統大選前夕，總統候選人的蔡英文也不約而同針對年輕族群提出相關政策。在該青年政策當中，提到青年所遇到的勞動議題困境：「許多剛剛投入職場的學生，因為欠缺勞動權益與勞動法規的基本知識，不懂得團結彼此據理力爭，只好自認倒楣，變相縱容了雇主繼續違法。目前的勞動教育只局限於社會教育的範圍，實務大多由工會代辦，無論是初等教育、中等教育還是高等教育，校園裡都嚴重缺乏勞動教育的課程。」

蔡英文也在該政策願景當中提出施政目標為「升級勞權教育 2.0」，具體作法有兩個。其一，是「於國民教育階段推動職場權益教育、鼓勵大專校院開設勞動教育通識課程」；其二。為「由政府補助，協助勞教教材規劃及勞教教員訓練。」

除了總統的政策白皮書外，2017 年行政院「青年諮詢委員會」也針對「勞動教育」進行提案與建議。「青年諮詢委員會」（簡稱青諮會）是 2016 民進黨執政之後所設立的諮詢委員會，成立於 2016 年 11 月 1 日。目的在於希望透過這樣的委員會強化青年公共參與機制，在政策形成過程當中讓青年有參與的管道。雖然僅是諮

³⁶ 引自《工商時報》2014 年 05 月 23 日〈潘世偉力推勞動教育法〉。記者郭建志。

詢性質，然而整個討論的決議仍會交由行政部門執行。在該提案當中青諮會認為，國民在勞動權利與義務的認知不足，而勞動教育應屬公民教育的一環。並且應該從學校教育、職場教育、工會教育與社會教育四個面向加以推動。青諮會提出的具體的政策建議為應檢討「勞工教育實施辦法」及「工會教育經費補助要點」法律位階太低的問題，與勞工教育僅以補助方式辦理，對提升勞動意識等成效不彰。此外針對「勞動教育向下扎根」的政策應檢討。青諮會認為正確的「勞動價值觀」應自小培養，實施對象不應限於勞工，更應擴及雇主、學校及政府機關。包含勞動教育教材、勞動課程研究與編寫，甚至是如何與學校教育系統結合等問題，應有明文規範及整體性規劃。「勞動教育」議題受到「行政院青年諮詢委員會」的關注，也代表著青年關注「勞動教育向下扎根」的呼聲與渴望。

第二節 勞動主管機關推動之「勞動教育」

壹、地方政府勞動主管機關

台灣的勞動主管機關，在中央是「勞動部」，而在地方則是各地方勞動主管機關。地方勞動主管機關又以六都直轄市的勞動主管機關層級較具規模，單位層級為一級機關。六都勞動主管機關包含台北市勞動局、新北市勞工局、桃園市勞動局、台中市勞工局、台南市勞工局及高雄市勞工局。而在縣（市）政府所使用的名稱則依據每個縣（市）政府有所不同，如苗栗縣政府的勞動主管機關為「勞工及青年發展處」，屬於二級單位；而嘉義縣政府的勞動主管機關為「社會局」下轄的「勞工行政科」以及「勞資關係科」，屬於一級單位下的組織。從各地方政府針對勞動主管機關的架構與層級的不同，也可以看出各地方政府對於「勞動」不同的定位及重視程度。因此可以理解，「勞動」相關議題在台灣各地方政府的發展與重視程度各不相同。談及「勞動教育」在各地的發展，也可以觀察到相同的情況。

本節討論的「勞動教育」對象都是以求學時期的學生為主體，而非工會當中的

工會教育或是勞工教育。以勞動教育教材來看台灣地方勞動主管機關的勞動教育發展來看，最早發展勞動教育的是「高雄市政府勞工局」。根據李艾倫（2016）的電話訪談調查結果顯示，高雄市從 2000 年至 20001 年開始籌劃建構「高職生勞動權益」課程，且於 2002 年獲得教育部及勞動部的前身勞委會補助編寫《勞動權益與就業》此高中職勞動用書。高雄市政府後來陸陸續續都有持續針對此本教材進行編修。

而新北市則是六都當中第二個開始重視高中職學生勞動教育的地方政府。新北市政府於 2012 年開始籌備勞動權益課程，主要的方向分為教材編撰以及種籽教師培訓。從 2012 年於綜合高中與高職下學期課程排定兩堂勞動權益課程，由種籽教師入班授課。針對勞動權益師資的培訓課程為新北市首創，也成為新北市推動勞權教育重要的生力軍。而後新北市的勞動教育課程都以高中職學生於畢業前獲得 2 堂的「勞權教育課程」為主。2018 年新北市勞工局表示³⁷，過去勞動教育聚焦在工資工時的「個體勞動」，在開辦五年後加入「集體勞動」課程，不僅納入種籽教師的培訓內容，也將把認識工會及工作權益等議題加入高職及綜合高中課程之中。雖然學生在畢業前僅有兩堂的相關授課，在學習時數上是否足夠仍有疑慮，但新北市政府師培制度的完整性以及與時俱進的能力仍值得肯定。

桃園市政府則於 2015 年開始「勞動權益校園講座實施計畫」，依據桃園市 108 年的計畫顯示桃園市的勞權教育推動是以「60 分鐘講座」方式為主。辦理方式為聘請人力資源或勞動法令相關領域之產、官、學界人士講師，入校宣導有關工讀、求職防騙、勞動條件、權利救濟等相關法令知識。108 年度預計針對 5000 位高中職學生辦理 70 場講座。值得一提的是，根據李艾倫（2016）的研究，2015 年訪談桃園市勞動局承辦人員表示：

「由於性質上並非強制，再加上勞動局並非學校的主管機關，故參加的學校不多，再加上勞動局本身有自己的業務，不可能全面配合... 如果可以，還是會希望將

³⁷ 引自《勞工勁報》第 100 期，2018 年 02 月 02 日〈新北全國首創 集體勞權種籽教師培訓營〉。

勞動教育直接納入課綱，或是由勞動部與教育局合作共同推行，才會比較有效。」

這段訪談內容也顯示出地方勞動主管機關在推動勞動教育最大的困難所在。

同樣根據李艾倫（2016）的研究，台中市最早於 2015 年推動「台中市勞動教育扎根計畫」。另根據 2019 年台中市政府勞工局公佈的「108 台中市勞動教育扎根計畫」顯示，台中市勞動教育的對象除了高中職學生之外，也納入了國中生。此外此計畫也屬於跨局處的分工計畫，勞工局負責編撰教學內容與教師培訓，而教育局則是負責教師招募、發放鐘點費及入班教學等。

其教育目標十分明確，共有六項：

- 一、 增進自我瞭解，發展個人潛能。
- 二、 瞭解勞動之內涵與工作之價值（含勞動人權、工作平等概念）。
- 三、 瞭解全球化與勞動市場之變化。
- 四、 基本勞動權益保障（勞動條件、勞資關係、社會保障與職場安全）。
- 五、 勞動與職場倫理。
- 六、 企業經營與社會責任。

台中市政府勞工局在推動勞動教育的辦理方式分為兩個部分，分為全校性或全年級「勞動教育講座」還有「班級融入班教學」兩種。在師培部分以 108 年度為例，預計培訓 120 人次。由這 120 位教師以辦理「校園講座」及融入這些教師的教學內容為主。在校園講座的部分，對學生來說是否能夠有效的學習吸收是此種教學形式當中最大的挑戰。而「融入式」的授課方式，在成果上更難以量化，對於作為勞動教育的授課形式而言顯得虛無飄渺。

接續開始推動勞動教育相關課程的為「台北市勞動局」。雖為晚近才開始正式推動勞動教育的直轄市政府，然而在先前研究當中仍顯示，台北市學生的勞動概念認知在先天上優於新北市。2016 年 9 月起臺北市開辦「勞動教育校園扎根計畫」。核心內涵為「勞動教育融入課綱教學」。首期針對台北市高中職五成公民老師的教

師培訓，讓勞動相關課程可以融入現行課綱當中。最終希望所有台北市的公民教師都能夠參與師培並落實教材的教學。在教材方面，臺北市政府根據現行教育部編寫《勞動教育 in 校園扎根》教材，做為公民教師在正課當中直接可以融入使用的勞動教材。

具體作法為，融入高中職公民與社會科的「人與人權」、「多元文化社會」及「民法與生活」等三個課程單元，教授學生相關勞動權益觀念。在「人與人權」課程當中，融入社會運動事件探討勞動權益；「多元文化社會」課程中探討移工議題，了解多元文化相互尊重的理念；「民法與生活」課程中，教導勞動法令相關知識。³⁸

臺北市政府雖然在六都當中是較晚開始進行系統化的校園勞動教育推動，然而在推動的方式上卻突破了過去其他地方主管機關的作法。透過將勞動教育編撰為教育部課綱當中的補充教材，並大量培訓台北市的公民教師，進行有效的融入課程。這樣具體可行的方式，比起其餘勞動主管機關虛無飄渺的「融入式」口號來說，更具成效。然而，在教育部的課綱把「勞動觀念零碎化」的現狀之下，台北市的作法僅能在零碎的現況當中作為一種補強的方式。對於學生而言，仍難以期待可以透過此方式建立「完整的勞動觀念」。在現行課綱當中完全忽略的一些重要勞動課題，也在這樣的作法當中「無法融入」；反之，在勞動領域當中可能作為相對子題的議題，卻在補充教材當中變成最主要的議題。例如「尊嚴勞動」的觀念是當今非常重要的勞動原則之一，然而在台北市的教材當中就完全沒有提及。而「移工」議題，在勞動領域當中屬「就業平等」與「跨國勞動力市場」議題的子議題。雖然對於學生或民眾來說確實是一個很生活化的主題，然而在「就業平等」與「跨國勞動力市場」的觀念不清情況之下探討，難以形成更深化及更能活用的知識。移工議題臺北市政府的教材當中，佔了三分之一的篇幅。這樣的現象顯示，在教育部課綱沒有針對「勞動」進行整體性規劃調整的情況之下，勞動主管機關的「融入式」教學仍然

³⁸ 引自《新頭殼》，2016年09月13日〈北市高中職勞權教育上路 賴香伶：歷史性一刻〉。記者/呂佳峻

難以具有主體性，對學生而言零碎化的內容也容易產生混淆。這也點出了勞動主管機關在推動勞動教育當中，與現行課綱產生的系統性難題。

而六都當中最後一個開始推動勞動教育的地方政府為台南市政府，於2019年10月才正式有台南市政府勞工局推動的勞動教育相關政策方案。具體的政策內容為針對國中小公民與社會相關科目或對勞動議題有興趣的教師，辦理「勞動法令扎根校園師資培育活動」，期盼提升市民朋友勞動意識及職場競爭力。當然台南市政府推出勞動教育相關的政策自然是值得鼓勵，然而看台南市政府初期的相關政策規劃，可以預期在學生吸收的成效與表現上，很難有長足的進步。依舊落入了勞動教育因為無法系統性進入學校教育當中，而顯得無力的問題。

總結台灣地方政府在推動勞動教育的角色十分多元。最早由政府主導針對中學生進行勞動教育的高雄市政府開始，在勞動部關注勞動向下扎根之前，就開始推動勞動教育向下扎根。後續隨著社會的發展，呼應勞動者的需求以及民間團體的倡議，各地方政府也以各自不同的方式推行勞動教育。六都勞動主管機關在推動勞動教育的政策作為上，最一致的為「編寫教材」。除了編寫教材之外，如何在中學生的教育中扎根勞動教育，部分地方政府主要透過「校園講座」的方式在學生畢業之前加入少數一至二堂勞動教育講座；部分地方政府，採取「融入式」教學，在融入式教學的模式當中，又以台北市最為具體，成效最值得期待。

然而，從地方勞動主管機關發展勞動教育的軌跡當中，也可以歸結幾個難題。

第一，勞動主管機關無法進入國民教育體系，導致勞動教育僅能透過零碎的方式進入校園。例如，高中生畢業前僅有2小時的講座；又例如，勞動主管機關只能提出「融入式」教學這樣的口號，即便在台北市優化與系統化「融入式」教學的政策之下，也無法解決現行課綱「零碎化」的難題。

第二，中央機關，不論是勞動部或是教育部，都沒有提供具體「勞動教育」的核心授課內涵或是課綱。導致各地方政府必須重複花費各地方政府資源，編出六套不同的「勞動教材」。每套教材偏重的議題以及教學目標又不完全相同。例如新北市過去只強調個人勞動權益，是近年才開始加強「集體勞動關係」的篇章，然而高

雄市於 2000 年所編定的教材當中就有大篇幅的「集體勞動概念」等。

第三，根據內政部 2019 年統計，六都人口總數雖然佔台灣人口數將近七成，然而需要落實勞動教育向下扎根的絕不應排除六都以外的其他台灣學子。在當今勞動教育落實責任落在地方政府的時候，勞動教育的落實成效將必然會受到各地方政府財政資源以及首長重視程度的落差。然而，學生作為參與打工的勞動者以及即將進入社會的未來勞動者，沒有一個人不需要「勞動教育」。政府不應該讓有勞動教育與否，在城市與鄉村之間產生分歧及落差，這無疑是置鄉村學生於更弱勢的勞動地位而不顧的系統問題。我們不應放任這樣的落差持續加大，而不推動全國性一致的勞動教育。由此可知，當今的勞動教育低落不僅突顯著勞資力量的差距，同時也存在教育的城鄉不平等問題。

貳、中央勞動主管機關：勞動部

我國中央勞動主管機關，最早進行有關於「勞動教育」的政策，可追溯到 2002 年五一勞動節前夕由當時勞委會與教育部共同宣布實施的「勞動權益教育推動方案」。該方案除前文提及到補助高雄市編撰修訂《勞動權益與就業》高中職勞動教育用書之外，也進行種子教師的培訓課程。透過針對種子教師開設研習班，希望能增進學生勞動權益知能，養成正確勞動觀念，進而確保自身工作權益。該研習課程針對幾個重要的勞動法令邀請專家學者開課，也受限於短暫的研習課程以及缺乏更全面性的推動計畫，因此落實成效十分有限。勞動教育的落實依然取決於教師本身的重視程度以及融入課程的能力而定。

2004 年勞動部的前身勞委會於網路上建置的「全民勞教 e 網」。根據該網站資訊，勞動部建置「全民勞教 e 網」，是為了方便勞工朋友可以隨時隨地、輕鬆學習並瞭解其自身勞動權益與福利。而網站課程分為 13 個類別，分為就業服務、職業訓練、勞動條件、勞工保險、勞工福利、工會與集體協商、勞資爭議處理、性別工作平等、身障者就業訓練、樂活休閒、外籍勞工聘僱管理、職業安全衛生、勞動權益教材等。

勞動部自 2012 年起開始研議「勞動教育法治化」，最核心的概念為建立勞動概念減低民眾違反勞動法令的情況、消弭勞資爭議以及使國人瞭解「勞動人權」還有「尊嚴勞動」的內涵。勞動部於 2014 年 7 月 10 日完成《勞動教育促進法》草案，送請行政院審議。然而當時行政院認為本草案立法之必要性不足，於同年 10 月 13 日要求勞動部再行評估研議。因此《勞動教育促進法》後來便沒有行政院的版本送入立法院審議。

2013 年行政院勞工委員會開辦「勞動權益教材製作與培訓案」，由全國教師工會總聯合會及所屬會員縣市工會承辦。針對北中南高中職教師進行一日的培訓，具體培訓內容為播放勞動相關影片及電影，之後解析影片勞動法令議題，議題包含：勞工保險、工資工時、工讀應注意之安全衛生、職場性騷擾等。最後再進行分組討論引導參與教師設計學習單。「勞動權益教材製作與培訓案」的內容延續至今 2019 年都仍有繼續推行。雖然與「勞動教育向下紮根」的內容有關，但是在形式上培訓的時間不足，而培訓的內容也十分簡單不夠深入。對於要讓教師們能夠掌握勞動觀念而言，有其困難。此外，與其他師培政策一樣的政策問題，仍然出現在「落實教學」上，還是受到各教師的個體影響甚劇。此外以形式上而言，針對教師工會進行的委託補助，與針對其他工會的各種「勞工勞動教育」的補助性質方式相似。脈絡上還不脫離「工會教育」的概念，僅只是從中加入了近年來受到關注的「勞動教育向下紮根」的議題而已。

2017 年起勞動部受到民間團體以及立法院諸多委員的壓力，開始對於「勞動教育」在國民教育當中紮根的議題日益重視，也開始祭出各項新政策。這些政策包含「檢視國民教育教科書之勞動觀念」、「編寫高中職勞動權益補充教材」、「補助拍攝勞動相關微電影」、「編寫勞動權益手冊」、「辦理大專校院勞動權益座談會」、「辦理高中職國中小校園巡迴列車活動」等。

其中最值得一提的是勞動部所辦理的「檢視國民教育教科書之勞動觀念」研究案。勞動部自 2017 年起預計以四年的時間，透邀請勞動及教育領域專家學者，進行檢視國民教育階段教科書並給予意見的計畫，目的在於檢視當中涉及的勞動觀念是否合宜，

並可以作為讓教育補審查教科書時做為參考依據。這項計畫 2018 年的初步結果發現，部分教科書內容提到「若有吃虧不計較，不顧一切、排除萬難，想盡辦法努力把工作完成」。也有教科書將「工會」列為職業團體等會造成學生被誤導之內容。此外也發現了三個問題，包含「法規名稱、法條內容未配合法規修正」、「勞動權益敘述不完整或有混淆、誤導」，以及「勞動權益觀念之補強」等。

勞動部近年在勞動教育向下紮根上看似做的很多的努力，也推出了很多的政策，然而仍然解決不了「勞動觀念」在國民教育當中零碎化的議題。勞動部近年更積極的作為，雖然值得肯定，但是要真的能夠紮實落實每一位學生建立正確的勞動觀念，這些政策還是僅能達成隔靴搔癢的效果而已。更根本的問題還是在於，在勞動觀念無法納入正式課綱的情況下，勞動部作為勞動主管機關，是無法在教育體系之下提出有建設性的政策。勞動教育在國民教育當中的落實仍然只能是雷聲大雨點小的效果。對於學生的直接幫助，其實是十分微小的。當然更難以期待未來社會能夠因此有更好的勞動法遵能力、消弭勞資爭議、降低職業災害等效果。

第三節 教育主管機關推動之「勞動教育」

「勞動教育向下紮根」在勞動主管機關所面臨最大的困難，即為缺乏可以有效接觸學生的管道。所以不論在中央勞動部或是各地方勞動主管機關當中，勞動教育仍然擺脫不了「附隨性質」以及「零碎化現況」。勞動主管機關要能真正有效落實勞動教育系統性的向下扎根，實際的狀況可說是力不從心。在這樣的脈絡之下，隨著民間團體與社會各界對於「勞動教育」的重視，「教育主管機關」也不再得以開脫其在於「勞動教育」當中應該承擔的責任及扮演的角色。

然而，教育主管機關在面對勞動教育推動上，採行的態度仍是消極的。根據聯合報 2016 年的報導指出³⁹，勞動部、交通部、環保署與農委會分別都希望能夠爭取

³⁹ 引自聯合報，〈孩子學得完嗎？環教、食農、勞動教育都想納課程〉，2016 年 09 月 05 日

在教育部課程當中納入勞動教育、交通安全教育、環境教育與食農教育。在本位主義的情況之下，不論是機關、團體或是個人，都容易陷入僅關注自身議題的現況。站在教育部的立場而言，也因為有太多機關都想要將其關注的議題，納入教育課綱當中，因此教育部還是會採取較為保守與消極的態度來面對。

本節將著重於梳理中央的教育主管機關教育部，這幾年來面對「勞動教育」呼聲的回應軌跡。以便瞭解勞動教育在推動上實質面臨的困境，以及找出解決的方案。

壹、高中公民與社會科99年課綱納入「勞動教育」情況

然而，即便在這麼多議題爭相要納入課綱的時刻，也隨著社會對於不同議題的重視程度以及倡議的力道，對教育部產生不同的效果。因此，隨著社會對於「勞動教育」納入課綱的呼聲越來越高，教育部也終於些許回應了社會的需求。

在108課綱上路之前，台灣中小學所使用之教科書內容，必須依據《普通高級中學課程綱要》及《國民中小學九年一貫課程綱要》進行編纂，透過教科書書商依據課綱編審後，再送至教育部進行審查。所以課程綱要決定了整體國民教育的核心內容。

教育部第一次將呼應勞動教育需求，將「勞動概念」納入課綱，為「高中公民與社會科99年課綱」第五冊主題四（選修上冊第四課）「勞動的意義與參與」。在教育部99課綱的調整之下，除了終於首度加入較完整主題的「勞動的意義與參與」單元之外，基於當時零碎化勞動議題的課綱之下，也擴大了相應主題的勞動觀念。根據李艾倫2017的研究認為，99課綱涉及勞動教育之內容包含：

第一冊第二課-人已關係與分際中-性別關係與平等尊重

第一冊主題三-人與人權

第一冊主題八-多元文化社會與全球化

第三冊主題六-民法與生活

第五冊主題三-社會安全制度

第五冊主題四-勞動的意義與參與

第五冊主題六-司法自治的民法

然而，當仔細檢視 99 課綱的上述各個細目時，卻會發現這些主題當中或許些許與「勞動」議題相關，實際上卻並無助於「勞動意識主體性」的建立。也就是當我們單純把課綱打開，來挑選哪些東西可能跟「勞動」相關時，我們可能會挑到很多相關的主題，然而這些主題的學習是否真的代表著他就是「勞動教育」，卻不盡然應如此推論。

舉例來說，國際勞動原則其中一項為「禁止同工不同酬」。在闡述此原則時，經常關注以性別為主軸的同工不同酬情況。然而禁止因為「性別」而造成的同工不同酬，僅是這個原則的部分內涵。至今世界各國都存在著男女同工不同酬的情形，這樣的論述方式著重在「性別平等」而非「勞動觀念」。

當教育部課綱的主題是「性別關係與平等尊重」時，學生的學習主軸在於性別平等的概念，而非「勞動教育」。在這樣的情況下，勞動教育反而是性別平等主題下所附帶提及的概念。也因此我們僅能期待學生在完成這個主題後，瞭解因為「性別」而造成的同工不同酬是被禁止的。而無法期待學生還能延伸真正體會到「禁止同工不同酬」的完整內涵，瞭解在台灣本國籍勞工與外國籍勞工之間也同樣有禁止同工不同酬原則的是用。

據上述的情況顯示，當我們在檢視現行課綱是否含有「勞動教育」的能力時，不能夠落入單點挑選與勞動相關主題的陷阱。否則這樣的歸納方法會過度寬泛，造成研究者或是教育部都認為已經有納入諸多概念，然而看不清其實學生並沒有辦法在這樣零碎化的素材當中建立「勞動觀念主體性」，也不可能建立「勞動議題」的敏感度或是判斷能力。因此，若接受這樣的課綱為落實「勞動教育」的課綱，實際上與勞動教育的目標是背道而馳的。

若以是否能讓學生建立「勞動觀念主體性」的原則，重新檢視 99 課綱，筆者認為真正能夠代表「勞動教育納入課綱」的內容只會剩下：

第三冊主題六-民法與生活-極少篇幅提到的勞工保護法治內容

第五冊主題三-社會安全制度-勞工保險、就業保險

第五冊主題四-勞動的意義與參與-整單元

這些內容的篇幅不僅稀少，難以期待建立學生的勞動觀念，更要注意到其中只有第三冊為高中生的非選修課程，第五冊的兩個主題都屬於選修內容。剔除這兩個單元，其實是無法夠期待 99 年課綱的更動，能夠實質上為學生帶來什麼樣完整的勞動觀念的。這邊仍呼應劉梅君（2008）的觀察，勞動教育還是無法擺脫邊緣化、零碎化與附隨性質。

貳、108 新課綱之「勞動教育」現況

108 課綱是我國正是落實「十二年國民教育」的第一版新課程綱要。也代表著從 2002 年上路的「九年一貫」課程綱要，正式於 2019 年落幕。比起前文討論的 99 課綱，108 新課綱最大的差異在於他們建立的體系並不相同。99 課綱屬於九年一貫的課綱微調，而 108 年課綱則是重新經過課程審議所訂定的全新課綱。

接續前段的勞動教育在課綱當中的角色定位討論，以 108 課綱作為檢視標第十分重要。林斌（2017：85）曾根據 2017 年公布之「十二年國教社會綱領草案」，針對勞動教育的相關內容做出討論及評價。在他的研究當中發現，108 課綱在國民小學的課綱當中，完全沒有出現與「勞動權」及「勞動關係」相關之概念。而在中學階段，在少數篇幅當中出現。勞動教育的主軸被納在公民課綱「C. 社會的運作、治理及參與實踐」主題的「勞動參與」項目，國中與高中的課綱內容羅列如下：

1. 國中階段

- (1) 為什麼勞動參與是重要的？
- (2) 家務勞動的分擔如何影響成員的個人發展與社會參與？
- (3) 為什麼需要立法保障公平的市場勞動參與？

2. 普高階段

- (1) 為什麼勞動參與可以促成社會發展與經濟永續？
- (2) 「個別勞動權」和「集體勞動權」有什麼差別？為什麼需要兼顧「個別勞動權」和「集體勞動權」才能保障平等的市場勞動參與？

林斌對以上課綱內容做出如下批評：第一，明顯欠缺勞動教育應具備的內容，諸如勞動意識、勞工運動史、職業倫理、工會發展、童工與尊嚴勞動；第二，在重大議題當中也沒有納入勞動教育；第三，建議教學時數不論是國中或高中都過少，只建議兩節課教完勞動教育，不能符合教學需求。

林斌針對 108 課綱草案的觀察與批評十分貼切。在 108 課綱正式定案上路之後，與「勞動教育」相關的內容幾乎也與草案內容一致。勞動教育內涵在國小當中完全缺席。

國中部分則是在「D.勞動參與」當中開設三個子議題

1. 為什麼勞動參與是重要的：探討家務勞動與市場勞動對個人與社會的重要性，強調勞動並非僅為賺取薪資。
2. 家務勞動的分擔如何影響成員的個人發展與社會參與？其中可能蘊含哪些性別不平等的現象？
3. 為什麼需要立法保障公平的市場勞動參與：從雇主相對擁有較多權力與資源的角度探討立法保障受僱者的工作權、勞動條件、職場安全衛生及就業安全等勞動權益的理由。

普通型高中是在選修第四冊當中放入勞動相關主題

1. 為什麼勞動參與可以促成社會發展與經濟永續？

探討家務勞動與市場勞動的差異、互補及貢獻。

2. 「個別勞動權益」和「集體勞動三權」的內涵為何？為什麼政府需透過個別與集體勞動法治相關規定來保障平等的市場勞動參與？

(1) 則要討論個別勞動權益保障和集體勞動三權的內涵。

(2) 透過個別與集體勞動法治的相關規定，探討國家為什麼要保障勞動權益。

(3) 舉例說明參與工會的必要性。以案例說明受僱者自主成立或參與工會，處理勞資糾紛的重要性。如理解勞動申訴機制、建立勞資協商機制、夥伴關係並促成社會對話。

【延伸探究】自主的勞動關係為什麼是重要的？如何發展自主的勞動關係？

可以勞動關係中的重大人權危害問題為例（不限本國或國際移工）進行探究。

以正式定案上路的 108 課綱進行探討，除了林斌的評論之外，還可以歸納出三個問題。分別是「課綱使用之勞動相關詞彙語意不清」、「課綱傳遞之特定價值觀不利學生建立勞動意識」及「過度偏重勞動教育當中屬於次要概念的主題」。

在「課綱使用之勞動相關詞彙語意不清」部分，源自於課綱中出現「勞動參與」、「公平的市場勞動參與」及「自主的勞動關係」等詞彙所得出的觀察。「勞動參與」就詞彙字面上來談與勞動領域當中與兩個專有名詞相關，分別是「勞動參與率(Labor Force Participation Rate)」以及「勞工參與(Workers Participation)⁴⁰」。這兩個概念的內

⁴⁰ 依據勞動部勞工及職業安全衛生研究所之資料顯示，「勞工參與」一詞，另有一說源自於翻譯 Employee Involvement。Employee Involvement 除了翻譯為勞工參與外，又稱為工人參與。本詞彙源自於美國安全工程師協會，指稱的內涵為在安全方面各種任何會影響勞工每天工作的決策，由勞工共同決定的措施。通常包含工作豐富化、勞工自主、勞工諮詢、勞工提案建議、爭議處理及利潤分紅。

涵有顯著差異，然而無論是那個內涵，作為勞動教育的課綱主題都顯得十分突兀。

「勞動參與率」，是以用來表示一個國家所擁有的參與勞動的能量，有明確的公式定義⁴¹。而「提升勞動參與率」一直以來都是我國勞動主管機關的施政目標，其中由於婚育退出職場的情形在女性當中特別普遍，因此提升女性的勞動參與率在世界各國均特別受到重視。

而「勞工參與」則是與「產業民主」及「勞資關係」概念相關，在勞動領域劃分上較屬於「集體勞動關係」的範疇。指稱的是受僱員工對於雇主之經營決策內容，進行參與的情況。實務上的作法包含勞工董事、勞資會議等。

以高中的課綱內容來看，希望學生瞭解「為什麼勞動參與可以促成社會發展與經濟永續」。然而這個內容究竟要讓學生從中學習到什麼內涵，真的難以令人明白。是希望促成學生重視「勞動參與率」嗎？是希望未來女性勞動者可以不要退出職場嗎？還是說是站在社會經濟發展的角度，希望每個勞動者要為國家社會付出勞動力？無論從勞動學術領域的角度，或是單就課綱內容來看，都真的不明白課綱為何要如此設計。如果課綱指稱的內容是「勞工參與」，那麼瞭解勞工參與有助於促成社會發展與經濟永續，確實比較具有合理性。然而針對勞動專有名詞使用的不精準，也顯示出課綱設計的草率。

經過百般思量而不能理解，筆者應整個課綱才發現，大項目 C 稱作為「政治參與」，而大項目 D 則相映的稱做為「勞動參與」。因此是否是因為對應「政治參與」而發想的「勞動參與」作為勞動教育的大項目，確實也不無可能。然而課綱忽視勞動專有名詞的特殊性，若不小心誤用將導致老師與學生對於勞動觀念的混亂，也讓課綱邏輯不通。

再來，在子項目下的「公平的市場勞動參與」，從字面上更難解其意。「市場勞動參與」是什麼意思？什麼又叫做「公平的」市場勞動參與？這些在勞動領域當中沒有看過的專有名詞，更顯怪異。最後，「自主的勞動關係」在對應課綱說明之後，方

⁴¹ 勞動力參與率是指勞動力占 15 歲以上民間人口的比率。

瞭解在指稱的核心內涵在於「工會自主化」或是「勞工團體自主化」的內涵。「自主的勞動關係」曾在勞動部與部分勞動學者的教學當中出現過，然而這也是屬於「意義不清」的勞動相關詞彙，其實有更直觀闡述其內涵的說法。由上述這些分析當中可以發現，教育部的課綱無法經過專業的勞動專家檢視，怪異的名詞與意義不清的文字，突顯出這份勞動教育課綱的草率與疏漏，徒有華麗的辭藻卻不解真正的核心價值。

其次，「課綱傳遞之特定價值觀不利學生建立勞動意識」。嚴格來說，課綱當中有兩處突顯了特定的價值偏頗。其一，傳遞學生瞭解「勞動參與」的重要；第二，強調勞動並非僅為賺取薪資。若這邊稱的「勞動參與」，指稱的是提升勞動參與率的重要性，以促進的社會發展與經濟永續。這樣的脈絡是否暗示將「勞動力」作為資本主義的一種「生產要素」的思維？為了促進生產，因此「勞動」作為生產要素的持續投入非常重要。如果沒有持續投入的「勞工大軍」那麼我們的經濟就無法繼續成長發展。然而經濟成長發展，是否真正符合「勞工」的利益，卻不在討論範圍之內。

這樣的思考脈絡是錯置了「勞動教育的角色定位」，是站在「雇主」及「國家」的利益作為出發點。對勞工而言，經濟發展的好壞當然是影響自身生活的其中一個重要因素。然而比起經濟發展或是景氣循環，對勞工更切身的問題其實在於「利潤分配問題」以及「就業安全」。

當我們一方面要學生肯認身為勞動者的「勞動價值」，一方面卻又在課綱當中置入「勞動力僅只是生產要素的其中一部份」這樣物化的思維，其實顯示的是課綱的價值偏頗及思慮不週等問題。勞動教育的核心，不能脫離「勞動與人」密不可分的核心價值，勞動作為「人」的一部份不應該被物化成為單一的「生產要素」。若是如此，那麼我們永遠不能夠期待學生在這樣的學習之下，真正能夠理解「勞動的價值」。

另外，課綱當中也提及「強調勞動並非僅為賺取薪資」。依據勞動基準法第二條規定，勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者。過去在人類經歷工業革命之前，「勞工」這樣的身份並不存在。「勞工」之所以出現，是在資本主義社會下才相應誕生的產物。當過去沒有自由的農奴變成了勞工，他看似成為了「自由的勞工」，實際上也是「自由的一無所有」的勞工（黃程貫，1997）。因為勞工不可能不出售勞動力而得

以生活，勞工身份的本質就與給付勞務進而賺取工資有密切關連。勞工必須透過工資進而維持生存。勞工階級只有選擇不同雇主的自由，而沒有選擇「不提供勞務」的自由。

賺取工資絕對是勞工階級的重要目的，然而課綱當中卻出現了完全相反的價值傳遞觀念。這樣的觀念從何而來，可能與透過勞動達成「自我實現」的理想目標有關，這樣的觀念可能在生涯教育當中很重要，然而這絕對不應該是在「勞動教育」當中被強調的概念。什麼樣的「勞動」不一定是為了賺取薪資？這樣的勞動，應與絕大多數仰賴勞動維繫生存的「勞工」所提供的勞動有所差異。這樣的勞動可能是雇主的勞動、興趣的勞動或是家務的勞動。然而這一些勞態樣都不是勞動教育應該傳遞的主要內涵。探討這些內涵，並無助於學生瞭解「勞工」與「雇主」之間的不平等地位，也無助於「勞動意識」的啟發。在這樣的課綱內容當中，我們可以發現整個勞動教育課綱的核心價值定位非常模糊，而且造成整個課綱前後矛盾的現象。

最後是 108 課綱「過度偏重勞動教育當中屬於次要概念的主題」。最明顯的例子在於強調「家務勞動」。家務勞動在性別平等教育當中是非常重要的生活化概念，然而在勞動領域當中卻是於次要的主題。108 課綱針對勞動教育當中沒有提到勞動領域非常重要的「勞工階級」、「尊嚴勞動」、「國際勞動基準」、「勞工與資本主義社會」等概念，卻不論在國中或是高中當中都特別強調「家務勞動」，在整個課綱上顯得奇特，輕重失衡。

上述三點針對 108 課綱的分析，顯示整個勞動教育課綱定位不明。這樣的現象也呼應了前文提到的勞動部進行教科書勞動觀念檢視的結果，有諸多不利於勞動觀念形成的問題。最重要的是「勞動教育的核心價值」沒有被確立，因此產生的課綱亂象。整體的偏誤包含價值觀缺乏一致性、缺乏站在勞工的角度思索教學內涵、避談勞動與人的本質、缺乏肯定勞動價值、以及隱性傳達出「反勞動意識形成」的價值觀等。108 課綱雖然加入了宣成為「勞動教育」的內涵，但是仔細檢視之下發現這樣的課綱內容並不及格。這也顯現教育部在進行課綱審議過程當中缺乏投入「勞動專業資源」的嚴重問題。整體而言，教育部課程審議流程在面對勞動教育的部分過於草率，即便如今

勞動教育以納入義務教育的課綱內容，然而這樣的課綱仍含藏隱憂。



第五章 勞動教育法制化

接續著第三章針對勞動教育的民間倡議及學術研究的整理，還有第四章針對政府部門所推動的勞動教育歷程，本章節將針對「勞動教育法治化」的歷程進行梳理以及分析。從最早由勞動部所推出的「勞動教育促進法」版本，到後來由立法委員自己提出的版本等，其中推動的脈絡與困境為何？不同的法案版本之間有何差異及影響？上述將是本章節分析的重點。

侯宛璇（2016）於其碩士論文之結論指出，我國應該推動勞動教育法制化。本節除了分析過去勞動教育法治化歷程當中所遭遇到的困境外，最後也將針對「勞動教育法治化」的展望進行探討。勞動教育法治化在台灣之必要性為何？若有其必要，那麼在法治化的歷程當中，過去立法過程的前車之鑒又有何得以借鏡？

透過第四章及本章節分別從「行政部門」以及「立法部門」的動態，拉出整體勞動教育推動的軸線，探討其背景、歷程與困境。在更清楚描繪台灣勞動教育在政府部門當中的推動情形後，也試圖回應如何突破現有的困境，讓台灣勞動教育向下扎根能夠更推進一步。

第一節 立法部門推動歷程

在前章闡述行政部門推動勞動教育的歷程當中，提及2014年勞動部提出的《勞動教育促進法草案》，本草案雖然受到勞動部長的重視，然而卻沒有獲得行政院的重視，草案就此胎死腹中。無法通過行政院院會後接續至立法院送審。

在這樣的背景之下，2015年立法委員委員葉宜津領銜其他19位立法委員連署提案，以「委員提案」的方式於立法院再次提出《勞動教育促進法草案》，葉宜津這份草案與2014年勞動部的《勞動教育促進法草案》一致，內容並無更動。該草案雖

通過一讀，但在勞動教育議題不受到社會普遍重視之下，也隨著立法委員卸任後「法案屆期不連續」的立法院制度，再次消失在立法的議程當中。

勞動部草案版本與立委葉宜津草案版本後續雖無下文，但立法院於2017年至2018年間又再次出現第九屆立法院為針對「勞動教育」的倡議。2017年9月，立法委員鍾孔炤提出「教育部組織法第二條條文修正草案」，期盼將「勞動教育」列入教育部法定執掌事項。並與包含終身教育、社會教育、公民素養等教育內涵並列。鍾孔炤並於同月召開「制訂勞動教育專法公聽會」，並與立法委員吳思瑤、劉建國、林靜儀聯合主辦，召集專家學者、政府部門與民間團體共同商議該如何制訂及推動勞動教育專法。鍾孔炤後於隔年2018年3月提出《勞動教育促進法草案》送立法院院會一讀。鍾孔炤召開記者會說明其立法五大目標：勞動教育向下紮根、勞動教育納入課綱、鼓勵大專院校開設勞動通識課程、深化在職勞工教育、要求僱主參加教育講習課程。

接下來本文將針對這兩個版本的《勞動教育促進法》草案進行討論，掌握台灣立法部門在推動勞動教育的歷程與脈絡。

第二節 第一版《勞動教育促進法》草案

第一版的《勞動教育促進法》草案最早由勞動部於2014年提出，由於該草案不受到行政院的重視與支持後續便沒有相關立法議程。2015年立法委員委員葉宜津在第八屆立法委員任內將勞動部胎死腹中的《勞動教育促進法》，以「立法委員提案」的方式再度提案送審。然而在當時缺乏社會關注之下，該提案僅通過立法院一讀之後不再排入議程。並隨者第八屆立法委員的任期期滿，第一版的《勞動教育促進法》草案正式宣告立法失敗。因第一版的《勞動教育促進法》草案為勞動部草擬規劃，下文將第一版《勞動教育促進法》草案，稱之為勞動部版本的《勞動教育促進法》草案。

勞動部版本的《勞動教育促進法》草案有其中值得關注的內容如下。在「立法總說明」的部分，《勞動教育促進法》草案從台灣就業者一千一百萬人論述每個人都與勞動與勞動者息息相關，然而我國國民對於「勞動衍生的權利義務認知不足」，導致雇主違法案件頻傳、工安事件不斷、勞工怠於行使團結權甚至於對勞動價值不尊重的情況。要根本改善這樣的情況，透過勞動教育的普及非常關鍵。接著勞動部版本的立法總說明論述當今「勞工教育」目前仰賴「勞工教育實施辦法」及「工會教育經費補助要點」等行政命令位階的辦法。這樣的現況缺乏法律授權，而且辦法內容都僅以補助工會為主，方式單一。除此之外這兩個辦法辦理的內容多著重「法令宣導」及「技能訓練」，缺乏「勞動人權」內容，也缺乏對於結合教育體系的整體性規劃。

因此，勞動部的《勞動教育促進法》草案希望能夠突破過去實施對象僅限「勞工」的架構，更應該擴及雇主、學校及政府機關。此草案目標為「落實勞動教育」，並使勞動教育實施內容更加明確化。包含對象、範圍、經費、推行單位及勞動教育納入學校課程綱要等事項，都能透過本法確立。

根據勞動部的《勞動教育促進法》草案內容，歸納擷取出本草案的幾大重點如下：

- 一、 中央主管機關為勞動部。
- 二、 實施之對象為勞工、雇主、政府機關所屬人員與學校教職員工及學生。
- 三、 勞動教育實施之內容包括勞動意識、勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、就業平等及勞動倫理等事項。
- 四、 雇主、政府機關及學校應為所屬人員辦理勞動教育，且每年不得少於四小時。

- 五、中央教育行政主管機關應將勞動教育納入高級中等以下學校之課程綱要。於召開課程綱要及教材編審會時，應有勞動學者專家及中央主管機關代表參與。學校勞動教育應呈現多元觀點，並納入勞動意識及人權法治之內容。
- 六、高級中等以下學校每學期應實施勞動教育相關課程或活動至少四小時。大專校院應將勞動教育納入通識教育課程。
- 七、勞動部應編列專款設立勞動教育專戶。專款除編列預算捐助外，並由下列各項經費撥入：「就業安定費每年收入之百分之一」、「孳息收入」、「捐助」、「其他收入」。

在勞動部所提出的第一版《勞動教育促進法》草案中，明定主管機關為勞動部。但由於要擴大勞動教育的實施對象，因此在制度上也設計由勞動部設立「勞動教育審議會」。該審議會的職責是辦理勞動教育之政策研究、教材審定、經費運用計畫之審議與協調整合等，並由勞動部遴聘「專家學者」與「政府機關」、「勞工團體」、「雇主團體」、「文化教育團體」等代表組成。

除了「勞動教育審議會」的設立機制外，也明定了「中央教育主管機關」的角色。要求教育部必須將勞動教育納入高級中等以下學校之課綱，並且教育部在進行「課程綱要及教材編審會」時，應有至少各一名的「勞動學者專家」及「勞動部機關代表」參與。如果依照勞動部《勞動教育促進法》草案的這項設計，將能夠有效修正前文所討論到「勞動教育課綱」不利於建立勞動觀念之種種弊病。

在學校開設勞動教育時數上，該草案也規定高中以下學校每學期不得低於四小時，大專校院也應將勞動教育納入「通識」。但是該規定沒有罰則，僅要求勞動部要針對學校版裡勞動教育考核，考核良好給予獎勵，若考核結果不佳則酌減或停止勞動教育相關補助。

此外該草案實施對象非常廣泛，包含了雇主、勞工、政府機關所屬人員、學生等。由於草案內容沒有針對所屬人員做出排除「公務員」的說明，因此這邊所謂政

府機關所屬人員應該也同時包含所有的公務人力。而且該草案要求雇主、政府機關與學校針對所屬人員每年都要實施不得少於4小時的勞動教育課程。這樣的條文看似具有強烈野心，然而卻不帶任何罰則，整體而言屬於宣示鼓勵性的規定。

從草案內容的罰則來看，本草案條文設計針對私部門雇主的法遵誘因不足，沒有任何罰則。而針對高級中等學校及大專校院，則是以減少勞動教育相關補助作為罰則。這樣的制度設計，並沒有辦法使「無心進行勞動教育的學校」產生誘因遵守本法之規定。

本草案涉及層面極廣，在預算方面也是預設為龐大的規模。本草案第八條規定，勞動部應編列專款設立勞動教育專戶。專款除編列預算捐助外，還特別訂定「就業安定費每年收入之百分之一」投入勞動教育專戶。若以勞動部規劃草案當年度103年「就業安定基金」的決算書的數據作為參考基數，當年度的就業安定費收入為125億6千餘萬元。換算103年度就業安定費的百分之一為1億2千餘萬元。以勞動部補助性質的相關計畫規模而言，這將會是預算規模十分龐大的補助政策。「勞動教育」相關經費是為何以「就業安定費」作為主要收入來源，勞動部的版本在立法說明當中沒有特別說明。依據《就業服務法》55條規定，「就業安定費」為雇主聘僱外籍勞工時應繳納之費用，目的在於加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。勞動部的《勞動教育促進法》草案當中，設計以「就業安定費」作為勞動教育的財源，是否會排擠到就業安定其他措施的資源，尚待討論。此外，也因為本草案帶有的龐大的補助款性質，加上缺乏罰責機制的設計，此勞動部此草案也被質疑是「錢坑法案」，是促成補助工會、雇主與學校的法律來源。而是否真正能夠落實提昇我國國民勞動教育的認知程度，在鼓勵與宣式性質的草案設計下也令人質疑。

勞動部提出的第一版《勞動教育促進法》草案，是台灣行政部門推動勞動教育的歷程當中，展現勞動教育首度被正式納入政策議程的重要意義。雖然該草案曇花一現而無下文，卻代表著時任中央勞動主管機關的領導者認同勞動教育的重要性。

另外，也從勞動部的《勞動教育促進法》草案沒有獲得行政院的支持而無法正式立法這樣的背景，可以看出雖然勞動教育即便出現在2012年馬英九總統候選人的政策白皮書當中，仍然不受到整體行政部門的重視。同樣的狀況再次發生在2016年蔡英文總統候選人的政見當中，雖然提及勞動教育的重要，後續卻沒有以對勞動教育最有利的「立法」模式確立勞動教育政策的落實。似乎都是喊喊口號，實際的推動情況卻不樂觀。

勞動部提出的第一版《勞動教育促進法》草案，具體內容有幾點值得後續立法參考。第一，在勞動教育納入國民教育課綱部分，要求教育部在進行「課程綱要及教材編審會」時，應有至少各一名的「勞動學者專家」及「勞動部機關代表」參與。這樣的設計可以有效將勞動觀念帶入課綱當中，而非由「教育專家」決定「勞動教育」的內容，而發生當今勞動教育相關課綱內容輕重失衡，甚至是傳遞不利於勞動觀念形成之內容。此外「教材編審會」加入勞動專家，還可以剔除當今教材對於勞動法令諸多錯誤引用，以及傳遞錯誤「鼓勵勞工自我壓榨」的不當課文內容。第二，除了在國民教育當中明定「勞動教育」納入課綱之外，也要求大專校院開設「勞動教育」相關通識課程。通識課程是不分系所專業皆歡迎學生來修習的課程，且實用性的通識課程通常更受到學生歡迎。要求大專校院開設勞動教育相關通識課程，可以補足國民教育當中針對勞動教育因為時數有限而無法深入探討的議題，甚至是可以更積極有效的建立大專校院學生對於勞動議題的敏感度及批判思考能力。

除了上述值得參考的優點之外，這部草案同時也有幾點值得借鏡的內容。第一，草案預計實施對象太過廣泛，從勞工、工會、雇主、學生、政府機關與學校。因為涉及的單位面向過廣，因此是否在執行上真的能符合期待令人質疑。第二，實施對象廣泛，卻僅具有獎勵性質沒有強制約束力的罰責設計，落實勞動教育是否將指淪於口號以及宣示性條款，也是本草案的隱憂。第三，本草案明訂的預算來源當中包含「就業安定費每年收入的百分之一」，這樣的龐大財源來源是否合適，也待勞動部與社會各界達成共識。

總而言之，勞動部提出的第一版《勞動教育促進法》草案具有時代意義，代表「勞動教育法治化」在歷史上跨出了第一步。也看出勞動教育在近代的推動上在當時行政院並不重視的狀況。其草案內容也有值得立法參考之內容，以及值得再思考之處，都值得未來「勞動教育」邁向法治化參考。

第三節 第二版《勞動教育促進法》草案

在2014年勞動部的《勞動教育促進法》草案未獲得行政院支持，而無法繼續推動之後。直至2017年，立法院再度出現立法委員關注勞動教育相關立法議題。2017年9月立法委員鍾孔炤提出「教育部組織法第二條條文修正草案」，該草案將「勞動教育」列入教育部法定執掌事項，與社會教育、公民素養等教育內涵並列。

鍾孔炤隨後召開「制訂勞動教育專法公聽會」，與立法委員吳思瑤、劉建國、林靜儀聯合主辦。召集專家學者、政府部門與民間團體共同商議該如何制訂及推動勞動教育專法。劉建國委特別表示，當今台灣許多雇主不瞭解《勞動基準法》，所以產生誤會及勞資對立，由此可見法令知識普及的重要性。立法委員吳思瑤再度指出勞動教育推動現在面臨最大之困難之一，在於主管機關「勞動部」與「教育部」的權責問題。教育部次長蔡清華當天也表明，勞動教育如果中央主管機關是教育部，教育部也無法進入職場實施勞動教育，這部分還需要討論⁴²。

鍾孔炤後於隔年2018年3月提出《勞動教育促進法草案》送立法院院會一讀。鍾孔炤召開記者會說明其立法五大目標：勞動教育向下紮根、勞動教育納入課綱、鼓勵大專院校開設勞動通識課程、深化在職勞工教育、要求僱主參加教育講習課程。

根據鍾孔炤提出之《勞動教育促進法》草案內容，擷取本草案的幾大重點如下：

⁴² 引自《中央社》，2017年9月29日〈勞動教育歸誰管 教育部：願討論〉。

一、本法中央主管機關為教育部。

二、實施內容包含：勞動意識、勞動人權、勞動倫理、勞動關係、勞動條件、就業平等、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、勞動法令遵循及勞動職涯發展教育等相關之內容。

三、教育部應召集各相關機關、學校代表、教育專業人士及勞資關係事務之專家、學者擬訂勞動教育促進綱領，報行政院核定。並將勞動教育納入十二年基本國教課程綱要。

四、鼓勵大專校院開設勞動教育課程，得納入校定必修通識，並列為學校評鑑事項。

五、雇主亦為本法之適用主體，依照商業登記法之規定成立營利事業登記前，應接受一小時以上八小時以下勞動教育講座，違反者應處以罰鍰並令其受勞動講習。

對比勞動部提出的第一版《勞動教育促進法》草案內容，立法委員鍾孔炤的版本有幾點值得關注之處。第一，鍾孔炤之版本設定之中央主管機關為教育部，而勞動部版本的主管機關為勞動部。第二，在勞動教育之實施內容比起勞動部版本多增加了「勞動法令遵循」及「勞動職涯發展教育」等相關之內容。第三，與勞動部版本相同，規定勞動教育「應納入高中以下（十二年國教）之課程綱要。第四，鼓勵大專院校開設勞動教育相關課程，比起勞動部沒有相關懲罰機制，鍾孔炤的版本規定勞動教育課程開設情形應列為學校評鑑事項。第五，規定雇主成立營業事業登記前，要接受勞動教育講座，並負有罰則。第六，移除了勞動部版本當中的預算來源規定，不使用就業安定費作為財源。

分析勞動部《勞動教育促進法》草案以及立委鍾孔炤之版本，可以發現共同點在於堅持勞動教育納入高中以下課綱，以及要求大專校院應開設相關課程。最大的不同點在於，鍾孔炤的版本對比勞動部的版本設立了相關具有約束力的機制，包含

大專校院開設勞動教育之情形納入學校評鑑事項，以及雇主若未參與勞動教育相關講習將被處以罰鍰等。

而鍾孔炤的《勞動教育促進法》草案版本，也面臨幾點困境。第一，對自認為主管事項已經很多的教育部而言，仍以該版本諸多內容不在其業務範圍之內而推辭成為本草案的主管機關。例如，教育部次長蔡清華在公聽會當中表明，職場上的勞動教育對教育部而言是缺乏管道進行的。雖然鍾孔炤的版本，因為特別關注「勞動教育向下扎根」而將主管機關設為教育部，然而整部草案當中仍然有諸多涉及教育部主管視像以外的內容。這個版本仍然沒有把主管業務切開立法，導致整個勞動教育法治化的推動，仍然在主管機關的問題上持續僵持卡關。

第二，鍾孔炤委員的版本，在2014年勞動部的版本之上，多新增了「勞動法令遵循」及「勞動職涯發展教育」等兩項內容。總共羅列了11項內容：勞動意識、勞動人權、勞動倫理、勞動關係、勞動條件、就業平等、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、勞動法令遵循及勞動職涯發展教育。這些內容代表列式性之內容，還是已劃定了勞動教育的整體範圍，看起來並沒有清楚的定論。而在這列舉的11項內涵當中，可以看出部分屬於核心上位的內容，例如：勞動意識、勞動人權。也可以看到比較細節的內容，例如職場安全衛生也屬於勞動人權的一部份。另外，此版本漏掉了在資本主義社會當中非常重要的「就業安全」的概念。而其中「勞動職涯發展教育」此原本應屬於心輔教育相關的內容，突兀的也納入其中。簡單分析這11項內容，發現這樣的立法條文無法縝密闡明勞動教育之核心。其實，在資本主義變化萬千的經濟脈絡之下，用列式性的內容來規定勞動教育的範圍屬於比較僵化的模式，若能夠將勞動教育的核心內涵作標地性的闡明，對於勞動教育面對時代演進的過程將會比較彈性，也更能夠因應不同時代的勞動實務挑戰。

從勞動部的《勞動教育促進法》草案到鍾孔炤的《勞動教育促進法》草案，樂見勞動教育再度被關注並納入立法議程當中。然而主管機關應該是誰的問題，最後

仍讓這個草案再度被冰凍。但是從兩個版本共同重視的條文設計，可以看出「勞動教育向下扎根」的社會共識。

第四節 小結

當「勞動教育向下扎根」從民間的倡議，正式進入政府相關部門之後，我們終於看到部分勞動教育向下扎根的推展。最早體現在六都各直轄市政府，在各地方投入資源所推行的計畫。我國的地方自治制度，程度上讓各地方政府都能夠更彈性的面對社會議題。因此，台灣最早出現勞動教育向下扎根便是在「勞工」主體性特別強的高雄市政府。後續隨著社會的發展，各地方政府也開始注重勞動教育向下扎根的議題，開始以各自不同的方式推行勞動教育。以直轄市政府為例，在推動勞動教育的政策上，都把「編寫教材」做為政策的核心。然而單純編寫教材卻沒有教學的管道，也無助於勞動教育的推動。因此，部分直轄市政府主要透過「校園講座」，也有部分地方政府，採取「融入式」教學模式。然而不論透過何種形式，由地方勞動主管機關推動勞動教育向下扎根仍無法根本達成勞動教育的目標。最主要的問題還是在於勞動主管機關無法進入國民教育體系，導致任何形式的勞動教育仍然無法擺脫零碎化的窠臼。此外，中央機關不論是勞動部或是教育部，都沒有提供「勞動教育向下扎根」的具體課綱或是核心內涵，導致各地方政府重複投入資源編列教材，而彼此偏重的主題也不相同。除上述兩個問題之外，最重要的困境在於僅有直轄市政府推動的勞動教育現況，已經造成各地學生的「教育不平等」問題。不論是不是直轄市政府的學生，未來的生命當中都脫離不了身為「勞動者」或是與勞動者相互依存的关系，勞動教育向下扎根的絕不應該排除直轄市以外的其他台灣學子。

除了第一線地方政府行動之外，勞動部做為中央主管機關，也針對勞動教育推行提出相關政策。勞動部從 2012 年起研議「勞動教育法治化」，並於 2014 年完成

《勞動教育促進法》草案。然而該草案並沒有獲得行政院的支持，而因此沒有下文。除了法案的推動之外，勞動部與勞動教育推動相關的計畫還包含，2013 年起的「勞動權益教材製作與培訓案」、「檢視國民教育教科書之勞動觀念」、「編寫高中職勞動權益補充教材」、「補助拍攝勞動相關微電影」、「編寫勞動權益手冊」、「辦理大專校院勞動權益座談會」、「辦理高中職國中小校園巡迴列車活動」等。勞動部的政策當中，除了「勞動教育法治化」以及「教科書檢視計畫」之外，其他政策都宛如隔靴搔癢，僅能有短期的成果無法期待真正能達成勞動教育之目標。

除了勞動相關主管機關對於推動勞動教育的動向之外，教育主管機關對於勞動教育向下扎根的角色也同樣非常關鍵。然而，由於各機關都有其重視的議題，也都想要納入課綱當中，面對每個機關這樣的要求，教育部在無法滿足每個議題都納入課綱的情況下便採取保守與消極的態度。然而，由於社會對於「勞動教育」的倡議聲浪不容忽視，因此教育部在消極的態度之下仍然對於勞動教育向下扎根有具體作為。教育部第一次呼應勞動教育納入課綱的倡議，是將「勞動概念」納入「高中公民與社會科 99 年課綱」。然而 99 課綱關於勞動教育的部分不僅只限於「高中」學生，還有篇幅稀少及絕大多數落在選修課程的弊病。因此，在立法部門的監督與民間持續倡議之下，教育部的 108 年課綱有了進一步的改進。

然而 108 課綱針對勞動教育的內容，仍然有很大的瑕疵。林斌針對 108 草綱就做出批評，包含「明顯欠缺勞動教育應具備的內容」、「重大議題當中也沒有納入勞動教育」以及「課綱建議教學堂數過少」等。本研究也在前文針對正式上路的 108 課綱，歸納出幾大問題，包含「課綱使用之勞動相關詞彙語意不清」、「課綱傳遞之特定價值觀不利學生建立勞動意識」及「過度偏重勞動教育當中屬於次要概念的主題」等。上述種種問題都指出，在現行的政策體制之下，教育部缺乏專業設計真正適合「勞動教育向下扎根」的具體內容。導致勞動教育真正納入課綱時，卻產生悖離勞動教育目標的窘況。

台灣的行政機關過往在推動勞動教育方面，並非毫無作為。層級無論從地方到中

央，部會從勞動主管到教育主管都有相關的政策在推行。然而這麼多資源的溢助卻因為缺乏完整性的規劃而導致勞動教育成效不彰。更可惜的是造成一種勞動教育向下扎根已經有在推動的表象，卻沒有任何一個行政部門有辦法統整整體的行政資源來做整體性的改革，也導致勞動教育在台灣推動的現況傾向資源的虛耗。

因此，為了解決當今勞動教育在行政部門卡關的情況，也開促使思考從立法部門進行跨部會及跨中央地方層級來規劃勞動教育向下扎根的可能性。實際上過去也有諸多研究建議應推動勞動教育法制化。



第六章 結論與建議

本文研究主軸在於探討我國當前勞動教育向下扎根的現況、困境以及未來如何有效推動。依據本文第一章節的研究目的，可簡分為三大主軸：第一，勞動教育當今的成效為何？第二，當今勞動教育成效低落是受到哪些因素影響的結果？第三，透過擷取先前推動勞動教育之經驗及困境，未來如何有效推動勞動教育向下扎根？

承上所述，本研究從緒論研究動機與研究方法開始，接著第二章討論當今台灣勞動現場的各種光怪陸離現象。第三章探討勞動教育當前的情況以及過去民間團體及學術研究對於推動勞動教育的論述，第四章梳理行政部門應對推動勞動教育向下扎根的情況，而第五章討論的是勞動教育向下扎根在立法院相關法案推動的情況與細節。最後，本章第六章將綜合本研究整體的結論與建議。期盼台灣能儘早達成「勞動教育向下扎根」，釜底抽薪解決諸多當今的勞動悲劇。

第一節 結論

壹、勞動教育向下扎根迫在眉睫

一、台灣各界對於推動勞動教育應向下扎根已有共識

台灣社會面臨各項對於勞動者不友善的環境，以及勞動條件在已開發國家當中敬陪末座的情況，社會各界對於如何改善，均指向了「落實勞動教育」此一解方。無論是民間團體、學者以及政府，在2007年以來的十多年間，都針對推動勞動教育向下扎根做出諸多的努力。

台灣社會推動勞動教育的軌跡，最早從2007年勞家盟與全國教師會所提出的「教科書勞動人權檢視」記者會開始後，各地的教師組織開始陸續推動勞動教育的倡議行動，相關的學術研究也相應出現。而在政治領域上主張「勞動教育向下扎

根」的倡議，最早則是出現在2008年馬英九總統候選人的勞動政策白皮書當中，該白皮書主張「尊嚴勞動理念納入國民教育」。無獨有偶，2016年蔡英文總統候選人提出的勞動政策也提到「國民教育階段推動職場權益教育」。而行政院勞動部也於2014年提出《勞動教育促進法》草案；立法院也分別於第八屆以及第九屆任內都有《勞動教育促進法》之草案提案。

近年來針對勞動教育納入課綱及向下扎根的倡議更加頻繁與具體。包含2015年及2017年教師相關團體，都有針對勞動教育召開記者會或投書倡議。2017年以學生為主的11個學生團體進行「大學周邊薪資地圖調查」，並主張除了勞動檢查之外，政府必須讓學生有辨別勞動條件是否合法的義務，勞動教育應納入國民教育。

除了上述的勞動教育倡議及行動之外，來自不同身份公民的投書與學者的研究成果更是不計其數。勞動教育在歷經十多年的推動後，在台灣社會已經取得一定程度的共識。推動的方向幾乎是獲得一面倒的支持，而幾乎沒有反對的聲音。梳理這些勞動教育推動的脈絡，更可釐清推動勞動教育向下扎根是難得「百利而無一害的」政策方向。即便當前勞動教育向下扎根的推動情況仍然面臨諸多困境及挑戰，然而未來要往深化勞動教育發展的方向已獲得社會共識。

二、國民教科書中的勞動主題破碎且邊緣，甚至傳遞偏差的勞動價值觀

從過去民間團體、學術研究到近年勞動部對教科書檢視的研究案，可以得出下列幾點當前國民教育教科書當中所存在的幾個問題。

第一，教科書當中的勞動主題存在零碎化、破碎化、附隨化與邊緣化的情況。過去文獻指出當前的教科書當中存在勞動主題零碎化、附隨化與消失的情況。而根據本研究第四章針對當前課綱當中納入「勞動主題」所進行的分析，也發現同樣的問題，整個課綱設計缺乏整體性。

第二，教科書普遍存在「褒揚資本主義」與「經濟至上」的價值觀，同時傳遞「貶抑勞動價值」的隱性內涵。2007年勞家盟與全國教師會所發表的十一點「勞動

人權教育檢視」成果當中，有幾點提到貶抑勞動價值的問題。包含扭曲勞動者意義、錯誤灌輸工會概念、經貿發展缺乏談論勞動者之貢獻、全球化的負面結果主張應要勞工自行承擔等。而直到2018年勞動部所辦理的「檢視國民教育教科書之勞動觀念」研究案也指出，當前教科書仍出現「若有吃虧不計較，不顧一切，排除萬難，想辦法把工作完成」等不適當內容。也都顯示直至今日，台灣的國民教育教科書當中仍然存在的特定價值立場，不僅是過度褒揚資本主義及經濟至上的價值觀，也含有貶損勞動基本權利以及勞動價值的取向。當前教科書呈現的價值觀，與勞動教育應建立學生勞動觀念與重視勞動價值的目標，實為背道而馳。再印證當今台灣的公民社會不僅對於個體勞動關係非常陌生，也對於集體勞動關係存在負面的偏見，也便不足為奇。

第三，教科書以及學科考試的勞動主題，過度偏重次要議題，導致勞動教育教學邏輯失序。舉例而言，過去勞動教育議程出現過度偏重性別議題的情況。性別議題固然非常重要，然而性別教育與勞動教育就本質而言，應屬於兩個不同領域的兩個主軸。然而，不論是過去研究針對大學學測的勞動考題檢視，或是本研究分析最新教育部公布的108年勞動主題相關課綱檢視，都能發現性別議題與勞動議題交錯混合的狀況，這種不經過設計的緩和狀況，導致整個勞動教育內容讓學生發生邏輯的混亂及失序。該被強調的核心議題包含「尊嚴勞動」、「國際勞動基準」、「個體勞動關係的法制保障」以及「集體勞動關係的意義」等都沒有被完整規劃教學，卻把在「平等原則」當中其中一個「男女同工同酬」的小子題當成大主軸來教學。顯現出無論是性別教育或是勞動教育非屬優勢學科的教育主題，都面臨容易收到扭曲的情況。不論是性別教育或是勞動教育，都面臨教育主管機關虛應故事的困境。

三、台灣學生勞動認知情況低落

本研究也根據過去研究文獻，梳理台灣學生的勞動認知情形。不意外的發現，在針對不同的研究對象的研究成果，包含高中職學生、大學學生以及中小學教師

等，都指出當前台灣學生的勞動認知低落，且改善台灣學生勞動認知的問題應是當務之急。

在整理過去研究文獻的同時，除了證明台灣學生勞動認知低落之外，也同時發現了幾項值得未來參考的重要研究成果。第一，學生在接受勞動權益相關課程之前，對於提升自我的勞動權益認知非常漠視，也不認為學校設計勞動權益相關課程有其必要。然而另外一群有接受勞動權益相關課程的學生，卻在上完勞動相關課程之後有高達96%的學生認為此課程非常有幫助。這項成果顯示勞動教育能夠啟發學生對於勞動權益的認識，也顯示在不接觸與不瞭解的情況之下，人民可能陷入低估勞動認知的陷阱。或甚至能進一步呼應到馬克思主義當中「虛假意識」的討論。偏向心理學的「虛假意識」論述，有一說認為，由於勞動者缺乏對於自己階級的認識，因此在真正接受勞動教育之前被「虛假意識」主導，而導致出現「未能察覺不公義及身處劣勢」與「認同壓迫者⁴³」等心理學所列舉的幾項典型虛假意識(Jost J, 1995)。

第二，以打工學生作為研究對象的情況之下，學生的勞動認知並不會隨著工作的年資增加而有所提升。這項研究成果也說明了為何國民教育當中的勞動教育非常重要。若國民教育當中並沒有針對勞動主題進行系統性的傳遞，那麼未來公民直接進入勞動場域之後，同樣的無知情況將會一直持續下去。先撇除的培養勞動意識的進階目的不談，勞動者在缺乏職業安全衛生概念以及個體勞動基準知識的情況之下，將勞資關係當中將處於非常弱勢的境地，並且承擔著人身安全以及受到剝削的高風險。凸顯公民一旦脫離了國民教育，當前的職場並無法有效提供勞動者所需要具備的勞動觀念。

第三，過去針對國中小及高中老師所進行的研究當中，也顯示有高達六成的一的老師認為當前教科書的內容應該要改善。所有教育階段的教師均認為需要加強改善的包含，「工會」、「勞動契約」、「保險」、「退休」、「集體勞動法」、「職

⁴³ 或是翻譯為認為自己與壓迫者屬於同陣營

業安全衛生法」及「國際勞工組織」等。其中又針對「勞動契約」是各階段教師認為最應優先改善的內容。歐陽傳福的研究顯示第一線教學的教師，也對於當今缺乏勞動教育的課程內容感到不滿意，仍有諸多重要勞動主題被遺漏。

晚近針對大學生的勞動教育認知情況研究顯示，所有參與該研究訪談的八位大學生，均認為大專院校應該在勞動相關課程上有更多的著墨。尤其是大學生接著即將面對就業的未來，受訪者認為與勞動相關的知識對自己來說十分重要，也期盼大學教育能夠納入更多相關的課程。

本研究上述根據過去研究所梳理的台灣學生勞動認知情況整理，可以顯著的觀察到台灣學生勞動認知情況低落的情況是普遍的。包含針對國高中生、大學生以及教師的研究，都認為台灣的勞動教育應該更深化加強，上述的研究更顯現台灣勞動教育向下扎根的需求實在是刻不容緩。

貳、「勞動教育向下扎根」的行政部門困境

根據本研究第四章「勞動教育在行政部門的推動歷程與困境」，可以歸納出當今行政部門在推動勞動教育向下扎根的困難如下幾點：

（一）地方勞動主管機關落實勞動教育情況參差不齊

受限各地方政府的民情，造成各地方主政者的重視程度、資源及實施的作法不一致。有些勞動地方主管機關很早開始施行勞動教育，而有些地方很晚。有些地方施行勞動教育的作法對於真正落實勞動教育的目標很值得期待，而有些地方的作法對於達成勞動教育的目標卻十分無力。

（二）勞動教育仰賴地方政府已經造成全國教育不平等之情況

由於勞動教育涉及到主管機關的爭議問題，在中央主管機關應是勞動部或是教育部主管的問題未獲共識下，由地方勞動主管機關先行主導勞動教育在國民教育推展的情況，形成現今勞動教育的常態。然而由地方勞動主管機關作為主要推行勞動

教育的主要單位已經造成區域之間「教育不平等」的現況。即便六都人口佔整體台灣人口將近七成，然而勞動教育本不應區分城鄉差異，國民均應有受勞動教育之權利。

（三）中央勞動主管機關無法讓系統性讓勞動教育進入校園，政策宛如隔靴搔癢

中央勞動主管機關勞動部，在勞動教育向下扎根政策的推行上一直以來都不是主導者的角色，往往都屬於輔助性質的角色。最早2002年配合高雄市政府開始進行補助編撰勞動教育教材，2004年因應網路時代的需求設立「全民勞教e網」等，上述政策都屬於被動的性質。直到2012年開始研議推動的「勞動教育促進法」才屬於較積極的政策作為。然而勞動教育促進法的推動受阻，勞動部關於勞動教育向下扎根之政策，淪為隔靴搔癢的性質，無法真正有效全面性的改善學生勞動教育缺乏的問題。

這些政策包含每年一次針對教師開設的「勞動權益教材製作與培訓案」、「檢視國民教育教科書之勞動觀念」、「編寫高中職勞動權益補充教材」、「補助拍攝勞動相關為電影」、「編寫勞動全一手冊」、「辦理大專校院勞動權益座談會」、「辦理高中職國中小校園巡迴列車活動」等。除了「檢視國民教育教科書之勞動觀念」屬於直接涉及全體國民教育學生的有效政策外，其餘政策都是附隨性、邊緣性與零碎性的勞動教育相關政策。

會造成這樣現象的根本原因，仍然在於「勞動主管機關無法讓勞動教育系統性進入校園」。由於我國的教育主管機關為教育部以及地方教育主管機關，勞動教育的向下扎根在現行的制度下，即便是勞動主管機關非常積極想要推動，沒有獲得教育主管機關的認同及支持也是力不從心。所以可以看到勞動部想盡辦法想要舉辦各式各樣的活動以及編撰相關教材等，然而如果教育主管機關沒有認同勞動教育的重要，勞動部推動的相關勞動教育政策，在國民教育的體系之下只能是零碎化、附隨化及邊緣化的議題，無助於真正勞動教育的落實。

(四) 教育主管機關面對勞動教育議題虛應故事

台灣中央教育主管機關對於推動勞動教育之態度消極，最根本的原因在於近年來諸多社會關注議題都期待能夠爭取納入國民教育當中。教育部面臨的是學生學習時數以及資源有限的情況下，確有越來越多的內容被要求加入課綱當中，因此教育部對於勞動教育納入課綱的議題採取消極態度。

最早教育部回應民間對於勞動教育納入課綱的倡議，採取反對及消極的態度。勞動部於 2014 年開始推動勞動教育促進法時，一直希望勞動教育能夠納入課綱，但是教育部希望以「融入式」課程實施。這其實也是教育部對於所有議題納入教育體系的一貫回應策略。然而在我國無論是教師、家長以及學生勞動教育極為缺乏的情況之下，所謂「融入式」的勞動教育模式（許俊偉，2014），其實是教育部最容易開脫責任的教學模式，因為融入式的教學沒有任何的成果檢驗標準，在成效上也是無法期待的。

然而，對於勞動教育向下扎根之倡議已逾十年以上，社會各界對於勞動教育納入課綱也形成具體共識，因此教育部也不得不在時代的浪潮之下在政策上回應勞動教育的需求。教育部從 99 年高中公民社會科課綱當中首度納入勞動教育相關內容，也正式於 108 年課綱當中分別在國中與高中階段納入部分與勞動教育相關之主題。然而課綱之內容可說是虛應故事草率解決，甚至是可能有「反教育」的效果，反而不利學生建立勞動觀念與勞動意識。關於詳細課綱評析，本文於前文有詳細探討，於此不加贅述。簡而言之，當今 108 年課綱確實含括勞動教育相關內容，然而卻存在三大粗糙的錯誤，包含「課綱之勞動相關詞彙語意不清」、「課綱傳遞之特定價值觀不利學生建立勞動意識」以及「過度偏重勞動領域屬於次要概念之主題」等。

從 108 年課綱出現之現象，不僅凸顯教育部對於勞動領域之專業性以及用心程度不足，也反映出教育部虛應故事的消極態度。導致即便現行課綱有納入勞動教育，卻仍然無法達到勞動教育的政策目標。然而，勞動教育確實已經納入課綱的情況之下，教育部便成為打著這樣的名堂宣揚政績，或是以此敷衍回應社會對於落實勞動教育向下扎根的期待。

(五) 勞動教育向下扎根沒有獲得主政者支持，僅是口號

關於勞動教育之落實的相關主張，最早 2008 年當時的總統候選人馬英九便提出在其政策白皮書當中。2016 年大選，蔡英文總統候選人也在其政策白皮書當中提及勞動教育向下扎根之政見。由此可見以勞動教育解決當今勞動問題，在不同政黨的政治主張中已有共識。

然而後來均紛紛當選總統的馬英九政府及蔡英文政府，在勞動教育的推動上均沒有真正重視。2014 年馬英九總統執政期間，勞動部想要推動勞動教育促進法通過，卻沒有獲得行政院的支持，因此法案沒有下文。蔡英文任內，2017 年立法院再次出現勞動教育專法進行倡議，再次因為主管機關問題無法協商出結論，而無法繼續推動。其實這些出自於勞動部及教育部等行政機關內部矛盾的議題，絕對是主政者決策高層可以解決的問題。然而歷經兩任總統 12 年的期間，勞動教育法治化多次推入立法議程卻都無疾而終，可以觀察到主政者或是決策高層對於勞動教育下向扎根確實沒有真正重視。而選舉時的政策願景，也因此只淪於口號。

參、「勞動教育向下扎根」的立法部門困境

近年來勞動教育的推動，除了展現在行政部門上，在立法部門上也有所動作。最早 2015 年第八屆立法委員葉宜津以委員提案的方式將 2014 年勞動部的版本送入立法院院會一讀。隨著立法為原屆期不連續，該草案於 2016 年以後失效。2017 年 9 月，第九屆立法委員鍾孔炤召開「制訂勞動教育專法公聽會」，並於 2018 年 3 月正式提出《勞動教育促進法》草案，然而隨著時光流逝第九屆的任期也隨之結束，勞動教育法制化的立法進程仍十分艱難。雖然曾有諸多立法委員的關注，勞動教育相關法案始終沒有正式進入立法的議程當中。本節也將針對立法部門推動勞動教育的困境進行探討。

(一) 主管機關爭議

勞動教育向下扎根的法治化議題，最大的爭議在於「主管機關爭議」。《勞動教育促進法》要立法，主管機關應該是「勞動部」還是「教育部」？根據2014年勞動部所草擬的《勞動教育促進法草案》版本，主管機關為勞動部。而根據立法委員鍾孔炤於2018年所提出的《勞動教育促進法草案》版本，主管機關卻是教育部。最後也因為主管機關爭議問題，而使得該草案被擱置，至今仍無法有新的進展。

教育部次長蔡清華也曾於2017年鍾孔炤委員舉辦的「制定勞動教育專法公聽會」表示：「勞動教育如果中央主管機關是教育部，教育部要進到職場實施教育，也需要勞政單位配合，怎麼解決還需要討論。」教育部次長的發言點出了勞動教育法治化的最大問題，如果勞動教育專法涉及的對象同時要涵蓋到受國民教育的學生、正在就業的勞工以及雇主，那麼無論是勞動部或是教育部都會發生同一部法案當中，主管機關卻無法管轄的問題。對教育部而言認為管不到職場上的勞動教育，而對勞動部而言也無法進入學校讓受國民教育的學生都能夠學習到勞動教育的內容。

然而這個問題看似複雜，有心要解決卻不難。實際上現行教育部主管的諸多法令，也涉及到其他部會的權責。涉及到教育部以外其他部會權責的法令如：《性別平等教育法》、《原住民族教育法》、《家庭教育法》以及《藝術教育法》等。然而由於教育部主管我國國民教育事宜，若要達到向下扎根的效果，主管機關則必須是由教育部擔綱。

既然主管機關在大範圍劃定的情況下無法決定，那麼只要在草案當中切割、限縮與調整適用的對象，便可以解決這個問題。簡而言之，當今最缺乏「勞動教育」納入國民教育的部分，最主要的問題在於缺乏法律位階的制度設計讓勞動教育能夠正式的進入學校當中，只要通過針國民教育進行《勞動教育法》立法，並由教育部擔任主管機關，問題便能解決。然而，立法院要能通過一部法案談何容易，只能期盼民間持續倡議喚醒主政者對於此議題的重視，讓勞動教育專法早日通過。

（二）立法者對於勞動意識的缺乏

立法院為我國全國民意代表最高機關，身為立法者的立法委員們也同時代表著來自民間的聲音。前文針對我國勞動現場諸多亂象，凸顯出台灣民眾普遍非常缺乏勞動意識。而同樣的現象，也自然反映在我國的立法委員上。即便在選舉時時常聽見高喊「力挺勞工」等相關言論，實際上卻在立法與政策上經常反映出對勞動意識的缺乏。立法者對於勞動意識缺乏的現象，可以從近年兩大勞動事件當中觀察。其一為「一例一休」修法爭議；其二為面對近年「罷工事件」的反應。

包含面對一例一休主張「應更彈性化」讓勞工可以加班賺錢的言論，以及面對「罷工」認為政府應該即刻介入並設立「罷工預告期」制度的主張，都在在可以反應出立法委員們缺乏勞動意識的現況。這樣勞動意識與知識缺乏的狀況，也成為推動勞動教育向下扎根的阻力。尤其在立法院推動法案最大的關鍵還是在於議題設定的能力，如果議題難以進入議程當中，自然難有有通過法案的一天。

第二節 建議

壹、勞動教育向下扎根必須透過法制化

「勞動教育法制化」當前的成效與面臨的困境，是本研究其中一個關注的重點。主要的原因在於當前勞動教育向下扎根面臨的「行政部門」之間權責分配的爭議，除了透過「勞動教育」正式入法並課予行政機關法定義務外，難以透過其他的方式破除行政機關之間的本位主義以及各自的片面考量，尤其真正可以落實國民教育納入勞動教育的「教育部」，總是諸多議題角力的重點部會。而勞動教育議題，在推動的歷程上相對成熟，而受到學者專家與社會團體一路以來認為有其必要納入國民教育的範疇之中，其實是具有一定能量進行「立法」的推動。

當今要推動有成效的勞動教育向下扎根，必須要能夠解決目前行政部門多頭馬車的情況。因此也只有透過立法制度，才能重新規劃部會之間與中央地方之間在勞

動教育向下扎根的角色及法定義務。否則勞動教育向下扎根的推動不僅繼續存在成效不彰的問題，教育主管機關在當前制度之下所生成的勞動相關教育內容，也存在著造成學生對於勞動主題有錯誤認知的風險。此外以地方勞動主管機關做為推動勞動教育的主責單位的模式，也長期導致整個台灣教育不平等的現況，必須要透過重新統整各中央機關與地方權責的一部勞動教育法，才能夠真正重新設計我國勞動教育的有效制度。

由於至今勞動教育相關法律草案目前有兩個版本，本研究也特別針對這兩個版本的內容進行討論及分析。兩個版本之間各自有各自的優點與弱點，未來勞動教育的立法，也建議可以從這兩個版本當中借鏡參考。除了針對過去法案版本的借鏡之外，本研究也根據前文的研究成果納入了部分對於勞動教育法案的相關建議如下。

（一）勞動教育法案需限縮對象至「校園當中」

「勞動教育」的教育對象十分廣泛，從學校的學生、老師到社會上的勞動者及雇主等。由於現行社會上不斷出現各種光怪陸離的勞動現象，因此每當在討論勞動教育法制化時，都有論者提出要全面性的針對不同的群體實施。勞動教育若能廣泛的在社會上實施當然是求之不得的理想，然而在資源有限的情況下，若要進行對象的優先順序進行排序，那麼「勞動教育在校園當中扎根」絕對應是最優先的。

雖然針對還在學校的學生進行勞動教育，具體的成效無法在短期內看到勞動市場的改變，卻無疑是釜底抽薪的方式。由於只要國民一旦離開義務教育的年齡範圍之後，國家就難以再對國民施予統一性的教育內容，因此我們看到過去勞動部在推動成人的勞動教育所遇到的種種困難。而且針對學校以外公民所進行的勞動教育多是以委託工會為主，成效會依據不同的工會設計的內容而參差不齊。

過去的勞動教育相關法案，也因為涉及的對象太過寬泛，而導致法案通過的難度增加。因為當勞動教育的對象同時包含學生以及社會人士的時候，相關的經費何來，也成為一個難題。因此雖然勞動教育的對象本不應只有學校當中的學生，然而

考量政策目標、成本以及效益，當前討論勞動教育的推動，應該限縮至「校園當中的學生」，也就是國民基本教育以及延伸到後續的大專院校等。

推動全民勞動教育的推展與提升是一個非常好的願景，現階段可以從完善國民教育當中的勞動教育開始。不僅是投資下一代的勞動者，當孩子們在學校吸收到勞動相關知識後，對父母的勞動意識也可能產生正面的影響。因此本研究建議，現階段的勞動教育相關法制，應該以儘速課予教育主管機關相關法定義務為主，先把勞動教育的對象限縮在校園當中的學生，先求有再求好。未來等勞動教育向下扎根更加穩健後，再討論成人端的勞動教育如何推廣。

（二）法案主管機關應為教育部，納入課綱編撰機制與義務

本研究發現教育主管機關在面臨社會議題納入課綱議程時，多採取被動消極的態度應對。過去教育部不斷強調，教育部重視勞動教育確認為應該優先採去「融入式」方式教學。然而本研究也發現勞動教育若採取「融入式」的教學模式，是消極且最不具成效的方式。因此勞動教育必須要透過勞動教育法制化，完整的規劃勞動教育納入國民教育的課綱之中。

而接續前文，勞動教育法案的對象應以校園當中的學生為優先，在這樣的脈絡下，主管機關因而須由「教育部」擔任。唯有主管機關是教育部，勞動主題才能真正能進入校園。縱使與勞動相關的專業是「勞動部」最為專精，然而要如何將不同的領域實施在國民教育當中，卻屬於教育部的專業。教育部實則無法以勞動部比教育部更熟悉勞動領域為由，而拒絕擔任勞動教育向下扎根相關法律的主管機關。否則教育部如何說明過去包含《性別平等教育法》、《原住民族教育法》、《家庭教育法》以及《藝術教育法》等，涉及其他部會權責的內容的相關教育法案為何都由教育部擔任主管機關。

然而，教育部當前課綱當中所呈現的勞動課綱不理想與不適切的情況，確實應該設立機制進行調整。因此參酌過去的草案，除了課予教育部納入勞動教育進入課

綱的義務以及明確確認勞動教育的合適目標之外，也應該設立勞動教育相關編撰與修正機制。例如要求教育部在編撰課綱時邀請勞動部偕同辦理，並建立專家小組定期檢視課綱內容等，都可以有效的避免勞動教育因為「零碎化」而產生的無法達成教育目標的情況。

（三）勞動倫理不應再成為勞動教育核心內容

在討論勞動教育法制化的內容時，必然會討論到勞動教育的目標及內容等主題。而不論是第一版或是第二版的《勞動教育促進法》都有把「勞動倫理」納入本法的教學內容之一。過去研究當中也多將勞動倫理納為重要的勞動教育內容之一。然而，本文認為當今對於「勞動倫理」的認知，多過度偏重於強調勞動者的責任義務，而非談論身為雇主面對勞動者的責任義務，也帶有勞動者應該乖順及勤奮等價值觀。本研究第三章探討過當今教科書中隱含貶抑勞動者價值的現況，甚至出現「勞工吃苦當吃補」等不利於學生重視自我勞動權益的不當內容。而關於勞動者在工作時所應有的態度、守時、負責任及尊重雇主等倫理內容，實際上不僅限於「勞動」場域。上述這些內容應該是社會上待人接物的普世價值，不論是工作職場、家庭還是在學校等都應該有的倫理規範，是否真的還需要在勞動教育當中特別強調，有待斟酌。

進一步仔細思量，其實這些偏重「道德勸說」的內容實質與勞動教育的目標不相符合，且台灣的家庭教育、學校教育與社會教育當中強調的倫理規範，已經是無處不在。從李艾倫的研究當中就發現，即便是在目前教科書當中鮮少被提及的「勞動倫理」內涵，台北市與新北市學生在測驗當中的認知表現卻非常好，對於勞動倫理的認知大幅優於其他勞動主題。顯示或許勞動倫理是當今最不需要在勞動教育當中強調的部分；或是當今偏頗的勞動倫理認知應該重新修正，導向勞資雙方相互平衡的權利義務關係，而非不斷強調勞動者應該順服、努力的勞動印象。

若堅持將勞動倫理修正納入「雇主勞動倫理」作為勞動教育的重點內容，也並非不可行。但是既然勞動者對於倫理規範已經非常清楚，與其保留「勞動倫理」此容易聯想到雇主權威與勞工乖順的刻板印象的詞彙，不如直接刪除勞動倫理作為勞動教育之內容。畢竟從「勞動人權」的內容來談論雇主義務似乎更為適切。

貳、深耕勞動教育的其他配套措施

(一) 勞動部應建立國人勞動認知評估機制並進行逐年追蹤

本研究在探討台灣勞動認知時花費的諸多的篇幅，一一引用不同的文獻方得探究針對不同對象的勞動認知情況。本研究引用的文獻探討的相關對象僅限於高中職學生、大學生以及公民教師等，而且每一篇研究所使用的研究方法都不盡相同，也造成了不同的研究限制。如果我們真的想要推動台灣勞動認知的普及化與深化，那麼建立一套跨年齡、跨身份與跨世代的長期追蹤資料庫，是推動勞動教育必要的基礎研究資源。

透過一套客觀的勞動認知評估機制，把國人的勞動認知情況量化呈現，並進行逐年的追蹤，才有辦法真實的瞭解我國勞動教育推動的客觀情形。否則勞動教育的成效宛若瞎子摸象，每個部會、群體與對象的觀點出現大相徑庭的情況。例如當今教育部主張課綱當中已經納入勞動教育，然而卻缺乏一個衡量成效的機制來檢驗現行推動勞動教育的方向是否有所斬獲。因此建立一套客觀的勞動認知評估機制變得非常重要。

關於這套勞動評估機制可能的作法可以參考本文第三章的內容，針對不同的研究使用的方法及研究限制進行探討，具體的方向可以是問卷或是電話訪問的方式進行。有鑑於我國國人普遍出現對於個體勞動法令無知的情況；同時對於勞工組織，包含工會等存在負面觀感，且對爭議行為的發生抱有錯誤認知，也對於世界勞動基準非常陌生，脫節於世界勞動趨勢等。建議針對問卷或訪問

的內容可以包含下述內容，切分為個體勞動權益、集體勞動權益、國際勞動基準、世界勞動趨勢等。除了可以透過四選一的選擇題的方式來測量國人的勞動認知情況，也可以透過五點量表測量國人對於不同勞動時事的正面或負面感受。

勞動部現今已經發展出各種勞動相關指標以及定期發佈不同的勞動相關數據，也期盼勞動部能夠針對國人勞動認知情形進行長期追蹤研究，這對於我國落實與修正勞動教育相關政策的討論有極大助益。不僅可以掌握到國人的勞動認知趨勢，更能即時的修正相關政策內容。

(二) 持續強化勞動教育師資培育，同時推動教師重視自身勞動權益

從本研究第三章針對勞動教育向下扎根的倡議者當中，教師團體扮演著重要的角色，其中又是以「教師工會」相關團體著力最深。在2011年我國集體勞動三法未完成修改之前，根據1955年所制訂的《教師法》教師僅能夠組成教師會，無法組織工會。後續隨著勞權意識抬頭以及各方的倡議，2011年修法之後才正式開放教師得以籌組工會，部分開放了教師的勞動三權，包含團結權與協商權。然而教師工會的爭議權行使仍然是於法所禁止的。隨著教師們對於自身的勞動權益抬頭，更第一線的感受到我國勞動教育的不足，也自然得也成為勞動教育的主要倡議者之一。

未來若勞動教育向下扎根正式完成立法，整體制度面的問題獲得重新設計後，接下來最大的重擔將會落在第一線教學的教師身上。勞動教育納入課綱是最根本把勞動教育納入教學議程的方式，然而教師們對於勞動議題的學習卻也在過去的師培教育當中缺席。因此要如何深化第一線進行教學的教師們對於勞動議題的掌握程度將是後續的重點方向。現行勞動部以及各地方政府勞動主管機關，都有針對公民教師的勞動主題進修進行補助或是獎勵，未來若變成全面落实的方針，也要搭配配套措施同步加強師資培育。

除了上述所提到針對勞動教育上路所進行的師培政策，此種較屬於外部性的政策措施之外，加強教師對於自身勞動價值的理解可能將達成更好的效果。例如全國教師工會總聯合會（下稱全教總）近年來不斷倡議推動五一勞動節納入國定假日，就是在爭取教師及公務員也屬於受僱者的身份，不應被分化。過去我國民情將白領勞動者與一般勞工刻意做出區隔，而近年來隨著資本主義對勞動條件的侵蝕，越來越多白領開始認清勞動關係下的本質，進而爭取勞動三權來與資本家抗衡。而當中最具指標性的行業即包含醫師以及教師。而全教總除了上述爭取五一勞動節納入國定假日之外，近年來也開始針對完整教師的勞動三權開始拋出相關的討論，對於當今禁止教師發起罷工的現況提出一些看法。或許在未來，台灣的教師也能有機會被賦予完整的勞動三權。

台灣教育產業受到少子化問題的影響，隨著時間而愈趨顯著。尤其是私立學校所面臨的招生壓力也導致教師勞動權益衝擊。不論是學校針對教師工會進行不當勞動行為的打壓或是片面變更教師的工作條件等新聞層出不窮，未來也極可能將出現學校大量解雇教師的情況。在這樣的背景之下，或許正是推動教師們重視自身勞動權益的大好時機。因此除了因應勞動教育上路的師培教育之外，另一個重要的方向也建議應推動學校教師重視自身的勞動處境。當學校老師們對於自身的勞動權益有清楚認識的同時，勞動教育向下扎根的成效將更值得期待。

（三）修正不利於勞動價值傳遞的內容，並應發揮勞動教育的多元取向

根據本研究第三章及第四章的討論，發現當今台灣的教科書以及勞動教育課綱中，出現不利於勞動價值建立的問題。這些問題包含當今的公民教育當中過度讚揚資本主義而忽略正視資本社會的各種難題、過去勞動教育內容過度偏重個體勞動知識而輕忽集體勞動觀念、我國的勞動教育缺乏國際視野等。無論

勞動教育的法案是否已經通過，對於這些存在於現有的教科書及課綱中的問題，仍然應持續的檢視與修正。

這樣的概念與「性別主流化」其中一個重要的原則有相似之處。性別主流化其中一個重要的原則為：「所有議題都應該設定成能考慮性別差異的形式，而不該設定該議題與性別無關。」性別主流化此一重要原則，主要的目的在於破除父權意識型態之下所可能忽略的性別議題。舉例而言，在父權社會下對於各種男尊女卑的現象會視為正常，而當人們要從父權社會轉換到平權意識時仍然會受到父權意識的影響，而難以看到問題的端倪。透過性別主流化的概念，刻意的把性別意識納入所有事情的討論之中，才有助於消滅不平等的存在。而勞動教育的推動也與這樣的概念有幾分相似。由於當今台灣社會主流已過度傾向資本主義的價值觀，因此面對諸多勞動問題會發生不覺不知的情況。社會普遍認為沒有問題的現況，可能才是最大的問題。因此持續的針對國民教育的教科書內容進行檢視與修正有其必要。除了針對勞動教育進行完整的規劃之外，也要不斷剔除貶抑勞動價值建立的教育內容。

此外，過去勞動教育一直被放入「公民教育」的其中一個小子題當中，然而勞動議題涵蓋的決非僅有公民領域而已。台灣過去特殊的威權歷史與民主轉型的過程，勞工運動也扮演著重要的角色。當今台灣集體勞動關係疲弱，也與我國過去以黨國扶植工會的作為政黨側翼的策略有重要關係。另外，在台灣文學及藝術創作當中也不乏以勞動作為主題的優秀創作。完整的勞動教育必定具有多元的色彩，也不應僅限縮在公民教育當中。未來勞動教育在推動時，也不應忽略其多元取向，除了納入公民課綱外，透過不同學科來發揮勞動教育，對於學生而言將會是更容易貼近與立體的學習歷程。

（四）反思校園中爭議性的勞動議題

在談論「國民教育當中的勞動教育」時，一般印象多認為是為了學生未來踏入職場而做準備。這確實是一個重要的目的，然而校園當中其實也存在著與學生切身相關的「勞動議題」。而這一些與學生們貼近的勞動議題，其實也正是啟發學生獨立思考與建立勞動認知的時事題材，甚至讓學生有進一步加入政策的辯論可能。

舉例而言，本文第三章有針對大學當中的「勞作教育」以及現在普遍出現在國民教育當中的「服務學習」進行討論。勞動教育的重要宗旨是啟發學生肯認所有的勞動價值。然而當今不論是「勞作教育」或是「服務學習」的進行模式，是否有可能導致學生發生忽視勞動價值的情況，有待進一步討論。過去東海大學學生也曾針對「勞作教育」列為大一必修的內容，發起過聯合性的抗議行動，以不遵守學校規定到指定地點打掃作為行動內容。上述東海大學的學生集體行動，最能夠直接連結到勞動三權的爭議權內涵。雖然在身份上學生不是勞工，然而當中確有非常多機會教育的可能。

而不論是高中職或是大專院校，都廣泛出現的「實習課程」近年來也受到質疑與挑戰。實習課程的核心在於「學生學習」，而非以「給付勞務」作為目的。然而近年來諸多學校將「實習課程」納入必修，而實習的內容甚至與一般打工無異，而引發以假實習之名行獲取真廉價勞力之實的批評。當中甚至出現實習雇主以必修成績做為要脅，而造成學生「強迫勞動」的問題，這些現象都是校園當中出現的嚴肅勞動課題。

此外，過去與學生相關爭取勞動權益最受矚目的議題，莫過於「兼任助理適用勞基法」的議題。自民國2011年起，勞動部陸續接獲上百件學生申訴勞動權益受損案件。教育部為了回應學生訴求，一度於2015年將兼任助理分為「勞僱型」與「學習型」兩種身份，其中只有勞僱型的兼任助理納入勞健保，學術型助理則被排除適用勞健保。經過一連串正反激烈的討論與行動後，最終教育部於2018年5月取消分流制度，將所有的兼任助理納保。

上述這些內容都是非常貼近在校學生們日常的議題，我們可以發現在教育領域當中經常出現的爭議都來自於「學習」與「勞動」的界線分野問題。隨著國人的勞動意識抬頭，學生也開始質疑當今教育體系當中，是否出現的假學習之名而行勞動剝削之實的可能。雖然這些質疑對於教育體系而言是一大挑戰，但也展現了學生日益重視自我勞動權益的現象。

上述這些議題，不論是已經找到解決之道或是還在討論過程中，對於學生肯認自我的勞動價值都有重要的意義。而若我們在推動勞動教育的過程中，沒有同時進行教育場域勞動議題的討論與修正，那麼不僅對學生而言對於勞動議題感到遙遠疏離，整個勞動教育也淪為紙上談兵，因此針對教育體系當中各種勞動政策的檢討與對話必須不斷的進行。相信若勞動教育法制化並落實向下扎根後，學生與學校之間對於勞動議題的討論也自然會更加活絡，而進入正面的循環。

參考文獻

中文文獻

一、專書

李允傑(1999)，**台灣工會政策的政治經濟分析**，台北：巨流圖書。

管倬生(2007)。**設計研究方法**。台北：全華圖書。

衛民、許繼峰(2006)。**勞資關係：平衡效率與公平**。台北：前程文化。

二、期刊論文

成之約(2014)。**勞動教育發展方向及機制探討**。**台灣勞工季刊**，37，82-91。

李秉穆(2008)，**勞動教育不見了**。**師友月刊**，488，61-63。

辛炳隆、蔡雅琪(2017)。**週休二日新制對企業生產成本與物價影響之釐清**。**台灣勞工季刊**，49，44-49。

林良榮(2016)。**日本勞動教育的現況與實施：以勞動權利教育為中心**。**台灣勞工季刊**，48，84-89。

林斌(2017)。**我國中小學勞動教育實施之探討**。**臺灣教育評論月刊**，11，85-91。

張茂桂(2008)。「高中『公民與社會』新課綱的訂定」。**教育研究月刊**，166，44-53。

劉梅君(2008)。**深化性別意識與勞動價值教育—兼對中小學教科書中—「性別」與「勞動」內容的期待**。**台灣勞工季刊**，13，82-91。

羅德水、陳巨擘(2007)。**全面檢討教材內容勞動人權教育應納入學校課程**。**全國教師會會訊**，35，7。

三、碩博士論文

李艾倫 (2017)。勞動教育認知研究-以雙北地區公立學校高中職生為研究對象。未出版博士論文，國立臺灣師範大學，台北市。

許中勳 (2011)。高中職校外工讀生勞動權益認知程度之研究—以雲嘉投地區為例。未出版博士論文，國立中正大學，嘉義縣。

林信忠 (2001)。高雄市高職學生對勞工勞動權益認知程度之研究。未出版博士論文，中華大學，新竹市。

侯宛璇 (2016)。我國企業工會辦理勞動教育之探討。未出版博士論文，國立政治大學，台北市。

高茂強 (2018)。大學生對勞動教育認知之研究。未出版博士論文，國立中正大學，嘉義縣。

董華蓉 (2014)。國中公民科教科書中「勞動概念」教材與能力指標之內容分析。未出版博士論文，國立中正大學，嘉義縣。

歐陽傳福 (2016)。國民基本教育教師勞動教育概念認知之研究。未出版博士論文，中國文化大學，台北市。

四、新聞報導與社論投書

五一勞動節放假不一致，教師團體籲改為國定假 (2019年2月26日)。芋傳媒。瀏覽日期：2019年03月01日。網址：<https://taronews.tw/2019/02/26/264835/>

全球勞動日要終結企業貪婪，勞團籲政府挺一例一休 (2017年10月03日)。ET TODAY東森新聞雲。瀏覽日期：2019年4月26日。網址：<https://www.ettoday.net/news/20171003/1024506.htm>

吳啟禎 (2012年10月25日)。社會公平正義有助經濟永續發展。新新聞，正刺

輯。瀏覽日期：2019年01月10日。網址：<https://www.new7.com.tw/SNewsView.aspx?Key=%25&i=TXT20121024141338DPF&p=995>

呂佳峻（2016年09月13日）。北市高中職勞權教育上路，賴香伶：歷史性一刻。**新頭殼**。瀏覽日期：2019年10月23日。網址：<https://newtalk.tw/news/view/2016-09-13/77242>

林志成（2015年10月05日）。全教總宣布 在校園推動勞動教育。**中時電子報**。瀏覽日期：2019年04月20日。網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20151005003889-260405?chdtv>

張錦弘、吳佩旻（2017年12月23日）。國人大專畢業率冠全球，德國兩倍，收入卻德國一半。**聯合新聞網**。瀏覽日期：2019年01月21日。網址：<https://udn.com/news/story/6885/2891964>

曹新南（2017年11月30日）。「一例一休讓想加班的人不能加班？」。**蘋果新聞網**，投書。瀏覽日期：2018年12月20日。網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20171130/1250988/>

許麗美、蕭松齡（2005年06月03日）。大學被轟把學生當清潔工。**蘋果新聞網**。瀏覽日期：2019年08月13日。網址：<https://tw.appledaily.com/headline/daily/20050603/1820497/>

郭建志（2014年05月23日）。潘世偉力推勞動教育法。**中時新聞網**。瀏覽日期：2019年09月09日。網址：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20140523000051-260202?chdtv>

陳素玲（2017年7月29日）。一例一休反彈大，學者：因為企業主根本不懂勞基法。**聯合報**，A5版。

陳素玲（2018年12月29日）。課本教吃虧不計較、吃苦當吃補？勞動部函請教育部修正。**經濟日報**。瀏覽日期：2019年01月15日。網址：<https://money.udn.com/money/story/12490/3564571>

馮靖惠(2017年06月28日)。強制校園勞動培養美德？私校工會怒：政府應行奴隸制度。**聯合新聞網**。瀏覽日期：2019年06月28日。網址：<https://udn.com/news/story/6928/2550891>

董俞佳(2016年09月05日)。孩子學得完嗎？環教、食農、勞動教育都想納課程。**聯合新聞網**。瀏覽日期：2019年11月23日。網址：<https://video.udn.com/news/554813>

五、網路資料

勞動部(2014)，推動勞動教育法治化。**勞動部台灣勞工簡訊**，19。瀏覽日期：2019年6月03日。網址：<https://www.mol.gov.tw/3016/33396/33452/normalForSeason>

勞動部(2017)，勞動部在各級學校推動勞動教育，讓勞動觀念在校園扎根深植。瀏覽日期：2019年5月20日。網址：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/33677/>

新北市政府勞工局(2018)。新北全國首創集體勞權種籽教師培訓營。**勞工動報**，100。瀏覽日期：2019年7月16日。網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/job-paper-100>

蔡佳憶(2003)，我國大學生對勞作教育認同之探討。**南華大學網路社會學通訊期刊**，30。瀏覽日期：2019年1月27日。網址：<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/30/30-28.htm>

謝素月(2008)，品格教育實踐之行動研究—啟動基礎勞動教育，改變學校廁所文化。瀏覽日期：2019年1月15日。網址：http://tw.class.uschoolnet.com/class/?csid=cas000000073027&id=model7&cl=1291946050-6241-304&mode=con&m7k=1319290357-8965-6712&_ulinktreeid=

外文文獻

Babbie, E. R. (2011). *Introduction to social research*. Wadsworth Cengage learning.

Foucault-Mohammed, C. (1986). Education and Training: An Industrial Perspective. *Labour Education*, 65, 1-9.

Holt, E. R. (1989). Labor Studies in the Curriculum. ERIC Clearinghouse for Social Studies/Social Science Education Bloomington IN. Retrieved July 15, 2019, from <https://www.ericdigests.org/pre-9212/labor.htm>

Jost, J. T. (1995). Negative illusions: Conceptual clarification and psychological evidence concerning false consciousness. *Political Psychology*, 397-424.

Loewen, J. W. (2008). *Lies my teacher told me: Everything your American history textbook got wrong*. The New Press.

Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice*. Pearson Education.