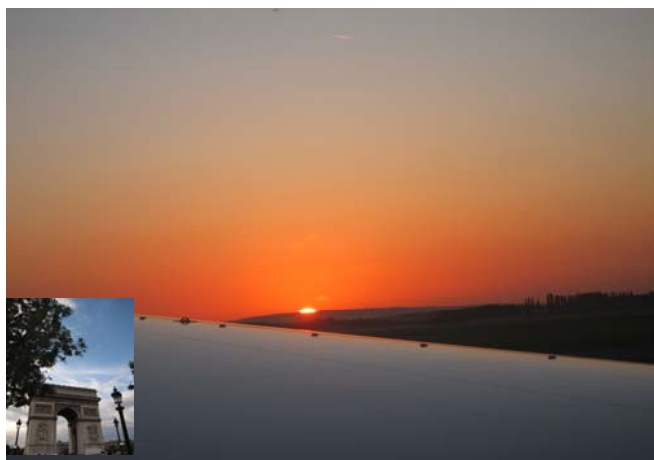


出國報告（出國類別：考察）

法國（巴黎）勞動政策考察報告



服務機關：  臺北市政府勞工局

姓名職稱：張基煜 副局長
梁蒼淇 科長
葉思延 股長

派赴國家：法國（巴黎）

出國期間：2011年9月14日至9月24日

報告日期：2011年12月23日

目 次

摘 要

壹、前言.....	1
貳、先期準備與規劃.....	2
一、研定參訪要項.....	2
二、確定參訪對象與行程安排.....	3
參、法國台商經營實務概況.....	5
肆、法國政府勞動及就業部門參訪紀實.....	6
一、勞動總署(DGT).....	6
二、就業暨職業訓練總署(DGEFP).....	13
三、研究、報告暨統計局(DARES).....	18
四、巴黎地區就業服務中心(Pôle emploi)	20
伍、法國總工會(CGT)巴黎地區支會參訪紀實.....	30
陸、特別經驗與觀察.....	34
一、巴黎市政廳展示	34
二、法國施工架搭設.....	36
柒、考察心得與建議.....	38
一、工時政策方面.....	38
二、勞資關係方面.....	42
三、就業安全方面.....	44
附件	
一、名詞翻譯與參考資料.....	47
二、法國(巴黎)勞動政策考察參訪計劃.....	50
三、參訪預擬問題.....	54
四、參訪照片節錄.....	60

表 圖 目 次

表 1：臺灣與法國主要勞動經濟指標比較	1
表 2：2011 年法國（巴黎）勞動政策參訪行程表.....	3
表 3：法國失業保險補助津貼比較.....	26
圖 1：法國勞動、就業暨健康部「勞動部門」組織	8
圖 2：法國勞動、就業暨健康部「就業部門」組織.....	15
圖 3：法國地區就業服務中心(Pôle emploi)組織圖	20
圖 4：巴黎市政廳展示縮影.....	35
圖 5：巴黎施工架搭設縮影.....	37

摘 要

我國勞動基準法明文規定雙週正常工作時間 84 小時，每月延長工作時間以 46 小時為上限。但長時間的加班與「責任制」，長期為企業主所錯用、濫用，致使勞工普遍有工時過長的現象。近年來「過勞死」事件頻傳，輿論亦大幅報導，引發社會矚目，政府部門應予正視、面對，並適時進行工時政策的調整。

法國係全世界法定工時最低的國家，迄今已實施 10 年，且其政策目的包含促進就業、促進勞資協商、提昇勞工收入及促使產業升級。本次參訪在瞭解法國政府實施過程面臨的困難，解決方式及實施成效；並探訪促進就業措施之經驗，作為未來制訂相關政策的重要參考。

法國工時降低及彈性化措施，亦屬先進的勞工政策，其基礎建立於勞資雙方協商的機制。法國運用社會稅捐減免之政策工具，每週 35 小時工時制度，不僅達到縮短工時政策，制度上建立透過勞資協商的過程，使勞資雙方制訂具彈性，且適合企業使用的工時安排，同時也促使企業改善生產效能。實施迄今，僅就業促進的效果，仍有待評估。但為了維持生產力，工時降低同時也帶來勞工工作密度及壓力提高的影響。

建議政府應可大幅著力於勞資關係的改善，提升勞工團體協商的能力，進一步營造社會對話的機制；工時彈性化應以透過企業內部或產業的協商予以落實。在提高勞動基準法罰則之際，應再增加勞動條件檢查效能，加強勞工工作時間的稽查，促使企業確實遵守法令，維護勞工權益與身心健康。

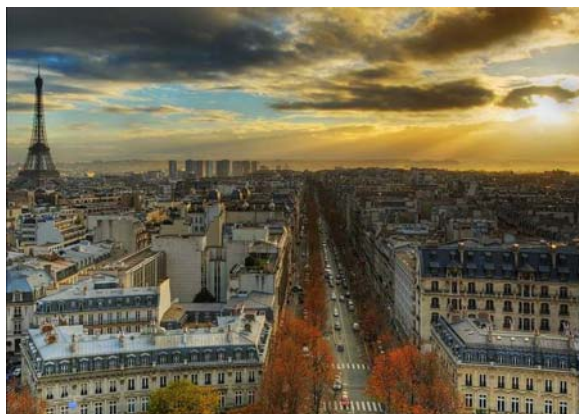
法國就業安全制度的觀念，透過不斷簡化求職者申請的流程，提供更多資源，致力於求職者量身訂做的求職方向與職位，使失業者不但能進一步瞭解自我的性向，找到更適切的工作職位，發展職涯。並提供求才求職者熱線服務，直接獲得專業諮詢。建議應朝向強化「個人化服務」，增加專業諮詢人員，使求職者、失業者獲得量身訂做的服務。其次，擴展職能培育項目、範圍及期限，提高企業補助，結合產業訓練與民間職業訓練機構，增加培育管道及諮詢人員，落實「行動化服務」，讓民眾得以隨時隨地掌握運用就業訊息，設置一套簡潔方便就業服務 APP 程式，可以是發展的方向。



巴黎地區就業服務中心.



法國總工會.



壹、前言

參考法國「勞動、就業暨健康部」於 1998 年正式通過每週工作 35 小時法案 (The Act No.98-461 of 13 June 1998)，並於 2000 年方正式施行且同年國會正式通過每週 35 工時修正法案 (The Act No.2000-37 of 19 January 2000，俗稱「The Aubry Acts」)。2000 年執行第一階段僅適用 20 人以上部分事業單位，2002 年始全面實施，成為全球法定工時最低的國家。2008 年 8 月 24 日法國國會通過修正法案，藉由企業層次進行集體協商，對於加班工作時數予以調整，希望使工時制度更能符合僱主與勞工的期待。其政策內涵包括：促進就業、增進勞資協商機制、改善勞工生活水準及促使產業升級。

根據經濟合作與發展組織 (OECD) 統計資料顯示，2009 年法國年平均工時僅 1,554 小時、平均每週工作時間 39 小時。但 2010 年法國勞動力參與率則高達 69.5% (表 1)¹。觀察法國的就業政策，長期以來均是勞動政策的重點，並試圖解決長期嚴重的失業問題，工時與就業政策之關聯性值得探討。

表 1：臺灣與法國主要勞動經濟指標比較。

國家別	項目 總人口數 (萬人)	平均每 人國內 生產毛 額 (GDP)	失業率 (%)	勞動力參與率 (%)			基本 (最低) 工資 (時薪)	年平均 工時
				全體	男性	女性		
法國	6,264	40,927 (美元)	9.8	69.5	---	60.0	8.82 歐元/時 12.25 美元	1,554
台灣	2,322	18,603 (美元)	5.2	58.07	66.51	49.89	新臺幣 98 元/時 2.87 美元	2120.4

備註：基本工資及年平均工時統計係 2009 年，其餘項目均係 2010 年。

資料來源：行政院主計處、OECD 統計。

我國於 2001 年開始實施雙週 84 小時，每月加班不得超過 46 小時的工時制度。根據行政院主計處統計顯示，年總工時高達 2,120 小時 (2009)，

¹ 參閱經濟合作發展組織 (OECD)，2011，
www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html，10 月 15 日。

但勞動力參與率卻僅有 58.07% (2010)。此外，2008 年發生全球性的金融海嘯後，我國產業也受到嚴重衝擊，導致失業情形惡化。2009 年平均失業率達 5.85%，2010 年失業率 5.21%，²如何因應「結構性失業」以及「摩擦性失業」產生之嚴重問題，工時與就業政策顯得格外重要。

綜上，台灣與法國的就業市場狀況和勞動條件雖存在著差異，但仍值得參訪觀摩。參訪小組希望能夠借鏡法國在工時制度、就業促進政策等方面的寶貴經驗，並進一步瞭解工會組織在勞動政策形成過程中扮演的角色與影響力，作為未來勞動事務規劃與執行參考。

本次參訪為取得法國勞動政策最新訊息，考量節省交通時間及費用，規劃之初，參訪地點即鎖定「巴黎市」一處，俾能充分利用時間，拜會法國「勞動、就業暨健康部 (Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé)」所屬更多的單位與對象，使預算得以充分運用，期獲致較佳之成果。因此，本次參訪 11 日 (含飛航時間，實際訪談 8 日) 行程，全部以位處法國首都巴黎市之中央勞動政策部門、地區就業服務中心、工會以及法國台商企業為對象。

貳、 先期準備與規劃

一、 研定參訪計畫

參訪小組自本 (2011) 年 5 月起即透過相關網站或圖書資訊，積極蒐集、查詢、參閱有關法國勞動組織、彈性工時、法國 35 工時立法過程.....等相關資料 (附件一)，³並研擬「法國勞動政策考察參訪計畫」(附件二) 與「參訪預擬問題」(附件三)，確定參訪重點、目的及期待參訪對象。由於相關資料多為法文，本次參訪前之準備，特別情商留學法國，原服務於本局之同仁李韶芬小姐協助介紹，並將前述參訪計畫與預擬問題翻譯成法文，作為轉請外交部駐法國代表處洽詢參訪對象之參考。

(一) 參訪重點及目的

1. 勞動工時彈性化政策考量與勞工保護法制等議題。
2. 工時制度變革對於法國產業、經濟發展之影響。
3. 企業面對工時制度之衝擊及落實之情形。

² 行政院主計處，2011，<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=11978&CtNode=493&mp=42011>，10 月 15 日。

³ 彙集內容包括：各類機構、單位與重要政策名稱翻譯，以及參考文獻資料來源與主題內容和網站。

4. 工時制度對於勞工工作型態、勞動條件及就業機會的改變。
5. 就業促進及協助措施。
6. 工會組織在勞動政策形成過程的角色與影響力。

(二) 期待參訪對象

1. 政府部門
 - a. 勞動、就業暨健康部勞動總署勞動政策暨勞動檢查部門。
 - b. 勞動、就業暨健康部勞動總署勞動關係暨勞動條件部門（集體、個體勞動關係部門（工時暨薪資科）。
 - c. 勞動、就業暨健康部就業暨職業訓練總署政策部門。
 - d. 巴黎市地區就業服務中心。
2. 勞工團體：法國總工會（CGT）。
3. 學術單位：巴黎第一大學。
4. 法國台灣商會、臺商企業。

二、確定參訪對象與行程安排

本次參訪承蒙外交部及駐法國代表處、行政院勞工委員會之協助，得以順利完成。尤其是駐法國代表處王雅慧秘書鼎力相助，⁴參照參訪小組所提出之單位、對象積極協商，歷經逾 2 個月的聯繫作業，始確定自 9 月 14 日至同月 24 日止（含飛航時間），參訪法國「勞動、就業暨健康部」所屬機構「勞動總署(DGT)」、「就業暨職訓總署(DGEFP)」、「巴黎地區就業服務中心(Pôle emploi)」、「法國總工會 CGT」等單位之時間、地點與訪問對象。⁵另外，亦特別協助聯繫台灣商會會長邱世璿伉儷、台商 Asialand(資訊產品)公司負責人黃行德（僑務諮詢委員）伉儷，接受參訪小組座談（表 2）。

表 2：2011 年法國（巴黎）勞動政策參訪行程表。

日期	參訪單位	接待者及聯絡資訊
9 月 15 日 (週四)	法國時間上午 7 時 45 分抵達 戴高樂機場（長榮 BR087 班機）	

⁴ 本次參訪期間，承外交部駐法國代表處協助確定行程，並由呂慶龍大使、古文劍組長、陳奕芳一等秘書、王雅慧秘書偕同參訪小組，拜訪臺商一起參與座談。另外，參訪小組訪問法國各單位期間，亦均由王雅慧秘書全程陪同，並積極參與協助翻譯，均特致誠摯感謝。

⁵ 原參訪計畫期待參訪對象之學術單位：巴黎第一大學，因未獲回復而取消。

	拜會 外交部駐法國代表處	地址：78, rue de l'Université 75007
	法國台灣商會會長 邱世璿夫婦	地址：56, avenue Ivry 75013
9月16日 (週五)	台商 Asialand (資訊產品)公司 負責人：黃行德夫婦	地址：7, avenue Guterberg Bussy St Georges 77607 Marne La Vallée
9月17日 (週六)	世界遺產日	參訪法國眾議院 整理參訪資料與討論
9月18日 (週日)	世界遺產日	參觀巴黎市政廳 整理參訪資料與討論
9月19日 (週一)	就業暨職業訓練總署(DGEFP) 就業變遷與產業發展副處 (Sous-direction Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité)	地址：7, square Max-Hymans 75015 Paris métro Montparnasse Bienvenüe 接待人：處長 Jean-François Robinet
	勞動總署(DGT) (A)「工時暨薪資科」 (Bureau de la durée du travail et des revenus) (B)「勞工政策執行暨管控部」 (Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle) 研究、報告暨統計局(DARES) 「職業關係暨工時部門」 (Département des relations professionnelles et du temps de travail)	地 址：39/43 quai André Citroën – Paris 15ème en salle 14062 接待人： 科長 Benjamin Raigneau 部長 Robert Salomon 部長 Julien Deroyon 聯絡人： Marie-Christine BAUDURET
9月20日 (週二)	就業暨職業訓練總署(DGEFP) 勞工就業與再就業工程副處 (Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi)	地址：7, square Max-Hymans 75015 Paris Metro：Montparnasse Bienvenüe 接待人：處長 Gabrielle Hoppé 聯 絡 人 Mme. Céline J. Roulmann TEL：0143192830
9月21日 (週三)	法國總工會 (CGT) 巴黎地區支會	地址：85 rue Charlot 接待人：秘書長

		Mme.Sandra Buillon Mme.Marie Lemoine
9月22日 (週四)	巴黎地區就業服務中心 (Pôle emploi)	地址：1, avenue du Docteur Gley Paris 20 ^{ème} , métro Porte des Lilas 聯絡人 Olivier LE CARDINAL 接待人 Josiane Chevalier
9月23日 (週五)	法國時間上午 11 時 20 分 搭乘長榮 BR088 班機返國	
9月24日 (週六)	台灣時間上午 6 時 35 分 抵達桃園國際機場	

參、法國台商經營實務概況

本(2011)年9月15日(法國時間)上午參訪小組抵達巴黎，隨即前往外交部駐法國代表處拜會，並由呂慶龍大使等3人偕同拜會法國台灣商會會長邱世璿伉儷。其在巴黎經營房地產公司，廣泛交換臺灣與法國經濟與勞動市場情況；並告知甚多法國有關不動產市場交易秩序、從業員工之



拜會駐法國代表處合影。

勞動條件與當地法律規範。諸如：法國不動產市場交易經營者尚有保留部分世襲制、舊城區建築物買賣價格、改建修繕之限制等等。

翌日，參訪小組再偕同駐法國代表處呂慶龍大使及所屬4人前往巴黎郊區，參訪台商 Asialand 公司，並邀請負責人黃行德伉儷參與座談。Asialand 公司在法國成立已達20年，從事電腦資訊零組件商品批發配銷業。黃行德先生向我們分享法國今年的市場概況表示：西歐市場因近期受到景氣影響，於2011年第二季時，整體電腦零售銷售業績大幅下降，僅APPLE的產品呈現成長。惟可看好網路銷售市場，認為應該仍會持續成長。

參訪期間除了談到市場的趨勢及風險，還談及現行經營上遇到的問題。2009年將公司遷至科學園區的現址，週邊雖鄰近高速公路，廠區亦極為廣闊，但為維護安全，避免公司遭受巨大損失，在夜間或假日均需以僱用保全擔負警戒工作，無形中也增加了額外的成本。

當討論到法國的勞資關係時表示：法國勞工相當瞭解，也勇於爭取自

身勞動權益。法國法律要求僱用一定數額以上勞工，須成立勞工代表會。這些勞工代表相當強勢，透過許多手段給予企業壓力，要求加薪或增加員工權益。以自家公司為例，他表示目前聘僱的勞工多為在法國之亞裔籍，尚願意配合公司的工時排定及加班。

另外，在法國僱用勞工的成本相當高，以月薪€1,400 為例，雇主便須額外支付約€700 社會保險費用（包含失業保險、職業訓練費用、退休金... 等等）繳交予政府，而勞工也須負擔約工資之 20% 的社會稅捐。

在 35 工時制度實施前，1991 年至 2000 年之間處於黃金時期，生意訂單相當理想。公司上班時間經常需要加班至晚上 10 點，甚至 11 點。實施 35 工時制度後，從原本法定每週 39 工時下降至 35 工時，成本即增加了 11 %。而且在推行當年，政府要求事業單位必須於前半年，完成與勞工簽訂工時協定；後半年未完成締約者，必須配合政府的工時規定。

另外，客戶也因為 35 工時制度，下班時間也提早至傍晚 6 點，通常習慣於下午 3 點至 4 點才下訂單。因此，公司必須調整經營型態，利用網路訂單系統平台，節省訂單處理的時間。同時也得與個別勞工協商說明，調整工作時間。以倉儲勞工來說，其工作時間就得延後 1 小時，處理客戶訂單的業務。特別是星期三是法國學校放假的日子，許多女性勞工大多選擇星期三排假，雇主也得思考如何排班。

最後，黃行德先生說：35 工時制度是法國政府政策與積極推行之法令規定，事業單位本應遵守。但因工時減少後，導致的人力短缺問題，雇主基於增聘勞工，需負擔更多人事成本，寧願維持現有人力，以調整、延長工作時間來因應。

肆、法國政府勞動及就業部門參訪紀實

法國政府勞動、就業暨健康部主要分為三大業務體系：勞動部門、就業部門暨健康部門；另設置一處獨立之研究統計機構。本次參訪法國中央政府「勞動、就業暨健康部」所屬主要單位包括：(a) 勞動總署(DGT)；(b) 就業暨職業訓練總署(DGEFP)；(c) 研究、報告暨統計局(DARES)；(d) 巴黎地區就業服務中心(Pôle emploi)，茲依序說明參訪實錄。

一、勞動總署(DGT)

勞動總署(DGT, Direction Générale du Travail)隸屬於法國中央政府「勞動、就業暨健康部」的勞動部門任務體系（圖 1），主責勞動政策、勞動條件、勞動檢查及安全衛生等業務。本次訪談單位為勞動總署所屬「

勞工政策執行暨管控部」(Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle)與隸屬於「集體、個體勞動關係部門」(Sous direction des relations individuelles et collective du travail)之「工時暨薪資科」(Bureau de la durée du travail et des revenus)。

(一) 參訪單位簡介

「勞工政策執行暨管控部」處長 Robert Salomon 先生，首先熱心地為參訪小組介紹勞動總署的主要的任務與編制。勞動總署主要負責改善企業中勞動條件及勞資關係，提升勞動法令的品質與效果。在勞資關係中，勞動總署持續監測團體協約落實情形，維護勞工安全衛生，以及其他勞動條件。

為了徹底落實勞動法的執法情形，勞動總署建立全國各地區勞動檢查聯繫網絡，並強化這些檢查人員對措施的重視與內容瞭解。另外，為了與歐盟（EU）相關法令接軌，勞動總署還需擔任與歐盟國家間有關勞工領域的協調角色，確保歐盟（EU）法規得以內化為法國國內法案。

Robert Salomon 先生進一步表示法國勞動政策主要有四大主要領域：（a）實現社會對話及社會民主；（b）工作健康與安全；（c）法案的品質與效果；（d）非法工作的對抗。由於社會經濟情況不斷改變，社會上出現許多不同的利益團體，有其各自不同的需求，致使必須使用不同的社會對話模式，來推行新的措施或法案。也因此，勞動總署不斷地鼓勵勞資集體協商機制，創造社會對話的有利條件，不僅在於國家層級或是地區性對話，甚至也延伸至專業的領域。

在安全衛生領域中，身為主管機關勞動總署有責任監督、預防職業災害的發生，以及因應職業災害衍生的長期影響。在法案制訂上，除了注重經濟層面與社會需求的平衡，更著重於勞動市場的性別平等，預防工作歧視。此外，勞動總署也提供勞資雙方充分的法律諮詢，使民眾更能了解法案的觀念，有助於案令推行。勞動總署亦實施產業法庭（industry tribunal），並給予這些仲裁人員訓練適度的補助。在法國，非法工作的情形日益嚴重，透過勞動檢查機構、法院、警政機關以及稅務單位等相關單位聯手合作，持續追蹤這些非法勞工，並給予處分。

Robert Salomon 先生補充說明：為了給勞工最完善的保護，必須完成許多不同的任務，要完成這些任務並非易事。由於法國幅員遼闊，勞動總署採取分權治理，於法國各地區及各省皆設置勞動檢查機構（labor

inspector and auditor, prevention engineer work inspector-doctor) 、勞工安全衛生機構、統計國家勞動條件機構等相關單位執行任務。勞動總署內部亦成立國家勞動就業職業訓練中心，負責培訓相關執法及行政人員。

勞動總署有兩大業務領域，分別是「勞動安全健康條件部門」(Sous direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail) 與「集體、個體勞動關係部門」(Sous direction des relations individuelles et collective du travail)。其中，本次參訪的單位「工時暨薪資科」(Bureau de la durée du travail et des revenus) 則隸屬於後者。該單位負責業務有：

- 1、 制訂工時休假相關法案（如：例假日<Sunday rest>、薪資、基本工資.....等）。
- 2、 遭遇雇主破產情形，勞工保障措施。
- 3、 促進性別工作平等。
- 4、 管理企業分紅、股利、股票及勞工儲蓄等事項



圖 1：法國勞動、就業暨健康部「勞動部門」組織。

資料來源：參訪小組彙整譯製。

(二) 訪談紀實

訪談當日勞動總署分別安排「勞工政策執行暨管控部」處長 Robert Salomon 先生、「工時暨薪資科」(Bureau de la durée du travail et des revenus)科長 Benjamin Raigneau 先生一同出席，並由 Benjamin Raigneau 先生解說法國「35 工時」制度之立法目標及制訂歷程。

Benjamin Raigneau 先生表示 20 世紀的法國勞動法案與 19 世紀的法案最大的不同之處：19 世紀的勞動法案重點在於童工的勞動條件的保護與改善。而 1998 年開始推動的工時法案有一項很重要的重點，係政府、工會以及企業三方的聯結關係，並同時考量企業生產力，因應季節性生產與促進就業的因素。Benjamin Raigneau 先生指出工時法案具有三大精神與內涵：

1、勞工健康及安全

歐盟 (EU) 針對「最高工作時數」、「每日休息時間」及「休假」訂有相關規章，係法國政府制訂工時法案的原則指標。

35 工時政策從 1998 年開始宣導，自 2000 年第一波實施；2002 年開始全面適用，屬於法國相當重大的工時政策改革。一直到 2008 年，工時法案有了制度上的調整，其重點為夜間工作、週末工作的放寬。係為了因應全球化、資訊化的商業競爭，許多企業（如百貨公司、物流業）夜間或週末必須營業，夜間工作需要彈性的空間。不過，僅能使勞工於夜間工作 8 小時（晚上 9 時至凌晨 5 時），如經與工會協商同意，得將工作時間再向後調整（晚上 10 時至凌晨 6 時）。

2、工作時間分配方式

工時法案強制規定，雇主必須與勞工共同協商工作時間的分配，並簽訂書面協議書。如果個別企業無法自行與勞工協商工時，則必須遵守由各職（產）業工會與雇主團體協商之各職（產）業工作者之工時協議規範。如果以上兩者皆無法自行達成協議，則由政府出面制訂相關工時規定。

實務上，大型企業較容易與勞工代表協商出結論，原因主要有兩項：其一，法令規範 50 人以上之企業強制要選舉勞方代表。其二，大型企業較容易評估中長期生產目標，可預期勞力使用的情形。相對地，中小型企業易受景氣、市場影響，訂單較不穩定，員工人數不多，用人上較難具有彈性。若遇到員工代表離職或退休，而新進或原有員工不願

選任員工代表時，雇主面臨無法與勞工協商的情況，必須適用由各職（產）業工會與雇主團體協商之各職（產）業工作者之工時協議規範，也無法得到政府的補助。

3、提升購買力

透過「加班費、時薪之增加」，提升勞工工資收入。法案要求在降低正常工作時間的同時，原有薪資條件不得降低。因此，勞工之時薪將隨之提高，或是以同樣的工作時數，勞工勢必能夠換取更多的加班費，造成增加收入的效果，連帶提昇民眾消費能力及意願。Benjamin Raigneau 先生說明，法國今年基本工資（SMIC）為每小時€9，如以每月 169 小時計，每月為€1,521。他進一步說明法國加班費計算方式，即雇主使勞工工作超過每週 35 小時，即自第 36 小時開始必須給付加班費。於加班 8 小時以內（即工作第 36 小時至第 42 小時），雇主需多給時薪之 25%。再工作 8 小時者（即工作第 43 小時以上）者，雇主需多給時薪之 50%。

不過，35 工時制度實施迄今，「提升購買力」的功能有兩派主張，一派認為增加工作時間，就能增加加班費，勞工收入自然增加。另一派認為企業應該減少每位勞工工作時間，多聘用勞工，促進就業，使多數勞工有收入，也能夠提昇整體消費力。長久以來的爭論，尙未有定論。此外，工時法案制訂得以減免雇主負擔及勞工稅捐的措施，到目前為止，效果未明。

另外，參訪小組詢問政策制訂與實施的過程，有遇到何種阻礙及困難。Benjamin Raigneau 先生回答：工時減少政策（簡稱為「RTT」，Réduction du temps de Travail）一直是法國重要的政策方向，並自 19 世紀經濟成長以來，被視為現代重要的產業革命。政策目標著重於改善勞工生活條件，並藉由生產力提昇達成。在經濟危機期間，政策亦可提供「工作共享」(work sharing)的方式。事實上，35 工時制度並非法國第一次縮短工時的政策，從 1980 年代就從每週工時 42 小時降至 39 小時。

1998 年修訂之工時制度（法案名稱為：「The Act No.98-461 of 13 June 1998」），法案具體明訂每週 35 小時之限制。由於該法案係 1997 年時任勞工就業部長，現任法國社會黨第一書記（相當於我國黨主席）「Martine Aubry」推動，並於 1998 年由國會通過，故被稱為「The Aubry Acts」。自 2000 年 1 月 1 日起首先適用聘僱 20 人以上之事業單位。其

法案重點在於勞資雙方協商機制，政府主要鼓勵協助勞資雙方自行協商，被稱為「Aubry I」。

而 2000 年工時法案(法案名稱爲:The Act No.2000-37 of 19 January 2000)修正通過，稱爲「Aubry II」。其法案修正重點在於如何落實工時制度的執行與實施，明定相關程序與細節，訂立新法定每週工時制度，每年工作時間爲 1,600 小時。該法案規範每月最低月薪的保障，維護那些領取法定基本工資(SMIC)勞工的權益。過去事業單位僅能在就業機會的維持或增加的方式，來獲得社會安全貢獻(Social Security Contributions)的優惠。該法案亦提供事業單位可透過工資的提昇，來減少社會安全貢獻的支出。1998 年、2000 年兩次修訂工時制度有四個主要的目標：就業、績效、休息時間及協商機制。

工時法案之制訂，固然希望帶來就業及勞工生活條件的正面效應。然而，從經濟層面上，2 年內，雖遭遇經濟成長持續停滯及失業率超過一年以上者，雖有攀升情形；但法案實施 5 年內，仍有創造或維持 30 萬個工作機會。每週 35 小時工時制度對企業而言，被認爲過於嚴苛，且就某些產業來說，部分勞工將面對工資停滯的困境。除此之外，勞工的工作負擔將會提高，企業也將要求勞工應具備更多技能。

法國近年來透過其他修正法案，給予企業多項利多措施。以 2003 年的修正法案來說，雖未直接挑戰 35 小時工時制度的架構，但提供較爲鬆綁的措施，希望能達到完全就業及促進社會對話。舉例來說，企業每年可使勞工加班時數增加至 180 小時，而社會稅捐的優惠也不再僅限於降低工時，其他勞動成本亦可作爲優惠條件，這些措施使小型企業在適用 35 小時工時制度上更有彈性。其他如：2005 年法案(Act 2005 of 31 March 2005)給於企業在團體協商上更具有彈性。2007 年的「補助工作、就業及購買力」法案(Act 2007-1223 of 21 August 2007 to benefit work, employment and purchasing power)提供企業給付加班費上之成本，可以有社會稅捐的免除。

最後，Benjamin Raigneau 先生苦笑說：由於工時制度相當複雜，重新制訂新法案是一件非常困難的事情。政府現階段不願再重新解釋或制訂，僅在法案細節上做部分的調整。

此外，Robert Salmon 先生補充說明，工時制度很重要的目的之一，是爲了增加「新進員工」。構想上，希望透過工時減少，就能使得就業

機會增加。由於 35 工時制度將提高雇主成本，如果勞資雙方達成工時協商，員工的讓步是 2 至 3 年內不要求雇主調漲薪資。

在「Aubry I」階段，法案規定僱用勞工 11 人以上之企業，雇主有義務辦理員工代表之選舉。僱用勞工 50 人以上之企業，法案強制規定，雇主必須辦理選舉出員工代表，並組成委員會。然而，小型企業的雇主在工時協商上，其實是相當困難。原因在於員工代表人數過少，如果員工退休或離職，常出現找不到人來擔任員工代表。倘若發生這類情事，沒有勞工願意出來選舉，其責任便不在於雇主，但雇主就得依照各職（產）業工會團體與各職（產）業資方代表團體，協商出之工時標準辦理。

在「Aubry II」階段，該修正法案並無強制規定，雇主必須增加新進員工。因認為工時減少，雇主自然會增加員工僱用。此外，「Aubry II」在規範上較具彈性。以休息時間為例，過去法案規定休息時間必須記入工作時間，「Aubry II」允許經勞資雙方協商後，休息時間不需記入工作時間。

由於 Robert Salmon 先生曾經參與工時制度甫推行時等實務工作，在工時協商的過程，經歷相當多。他向參訪小組分享他的寶貴經驗。其表示法國工時政策的推行方式，主要有下列幾點：

- 1、政府提供相關措施制訂、協助及建議，不介入勞資雙方協商的過程。
- 2、勞資雙方自主達成共識，且簽署工時協議後，雇主方可有稅捐減免。政府提供鼓勵雇主動協商之誘因，但不介入。
- 3、政府輔導企業告知法案的限制事項，並提供法律諮詢，協助與員工達成協議。
- 4、由法國地方（省級、區級）勞動檢查員進行宣導。
- 5、勞資雙方工時協商，並簽訂協議後，該協議內容必須送交省級勞動檢查機構審查，其內容不得牴觸或低於法案規定。

其次，除了減少工時是國家政策方向，雇主縱然得以享受免稅的福利，但其實免稅並非雇主執行的最大誘因。有很大的原因，係工時政策是相當現代化的政策。如面對忙季時，雇主透過與勞工的協商，可更彈性地運用勞動力，且不需要增加許多加班費的成本。因此，工時彈性化對於大型企業或季節性企業更為有利，符合企業所需。對勞工而言，過去必須維持固定的工作時段，現在得以「年」總工時與雇主協商，

另外，多數主管人員之工時協議，常以某期間工作密度極高，密集工作後再放長假的方式處理。然而，有些工會認為這是不合理，甚至有違憲之虞。但法國法院卻認為，只要這些主管人員於休假期間，能夠充分休息，不需要處理公事，這樣的協定是被允許的。2012年，法國政府將著重於幹部主管人員的休假權利，落實這些主管人員是否有確實補休。

Robert Salmon 先生特別指出：地方勞動檢查機構的工作項目主要有：(a) 協助勞資雙方工時協商；(b) 監管企業是否有落實工時制度，增加員工聘用；(c) 政府的補助是否有到位；(d) 是否有出現違法事項，如使勞工超時工作、沒給加班費等情形。勞動檢查均可落實工時法案的執行。

二、就業暨職業訓練總署(DGEFP)

就業暨職業訓練總署(DGEFP)隸屬於法國中央政府「勞動、就業暨健康部」之就業部門任務體系(圖2)，主責就業暨職業訓練政策、財務及現代化服務等業務。本次訪談單位為就業暨職訓總署(DGEFP)所屬之就業變遷與產業發展副處(Sous-direction Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité)與勞工就業與再就業工程副處(Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi)。

(一) 就業變遷與產業發展副處(Sous-direction Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité)

1、參訪單位介紹

就業變遷與產業發展副處(Sous-direction Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité)之主要業務包括：企業因環境變遷、景氣循環導致歇業、倒閉，提供企業、勞工相關因應措施。員工編制約有300多名，管轄全國22個地區業務中心。在全國市鎮設有2萬多個據點推動工作，並與地區就業中心(Pôle emploi)、企業與各地區民意代表保持溝通及合作。

2、訪談紀實

就業變遷與產業發展副處(Sous-direction Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité)由處長Jean-François Robinet先生與參訪小組分享其業務推展經驗。

首先，他針對企業面對關廠歇業，說明雇主應負何種義務與行政程序。他說：倘若企業面臨關廠歇業時，應向當地政府提交「捍衛勞工計

畫書」，規定內容包括「解僱勞工」、「如何協助勞工轉職」或「維持企業經營」等計畫。

當企業將「捍衛勞工計畫書」提交給各地方勞動行政機關時，審查機關有權拒絕企業所提出之計畫，要求企業補充、修正計畫書內容，並持續關注這些勞工權益。如果大型企業（過去曾有 IBM、寶獅汽車（PEUGEOT）...等）有大規模的關廠計畫時，政府機關會要求他們提出更詳盡的財務數字、經濟報告，有時也可讓當地的民意代表得知，中央部會首長也希望得到相關資訊。

倘若企業有意要先行改善其企業體質，政府將提供相關協助措施。以勞工工資為例，企業工資給付之補助，總計補助金額為每位勞工每小時€8。亦即政府補助每小時€3.4，其餘則由「工商就業聯盟」（Unédic）提供補助。一般補助期間為 3 個月，如有必要且經審查通過者，得予延長。Jean-François Robinet 先生也談及計畫審查的實際標準，主要有：

- 1、企業需輔導勞工轉職再就業之方案，並應提供勞工€2,000 至€3,000 職業訓練或轉職訓練之費用。
- 2、如大型企業確實要關廠，有義務找到另一家事業單位於原址設廠，並提供新設廠雇主「企業補助金」。
- 3、評估組織重整之可能性，如無法自行重整，政府、「工商就業聯盟」（Unédic）將出手進行改造。

最後，Jean-François Robinet 先生表示：企業面臨關廠歇業時，政府在不同的階段會扮演不同的角色，從最初階段，政府受理這些面臨關廠企業的通報。受理通報後，政府開始介入評估企業虧損的情況，試圖解決企業的債務問題以及勞工薪資、轉職問題，提供勞資雙方諮詢或補助的措施。最後，期盼企業能夠重新恢復正常運作。也就是扮演「通報」、「陪伴」以及「再生」的夥伴關係。

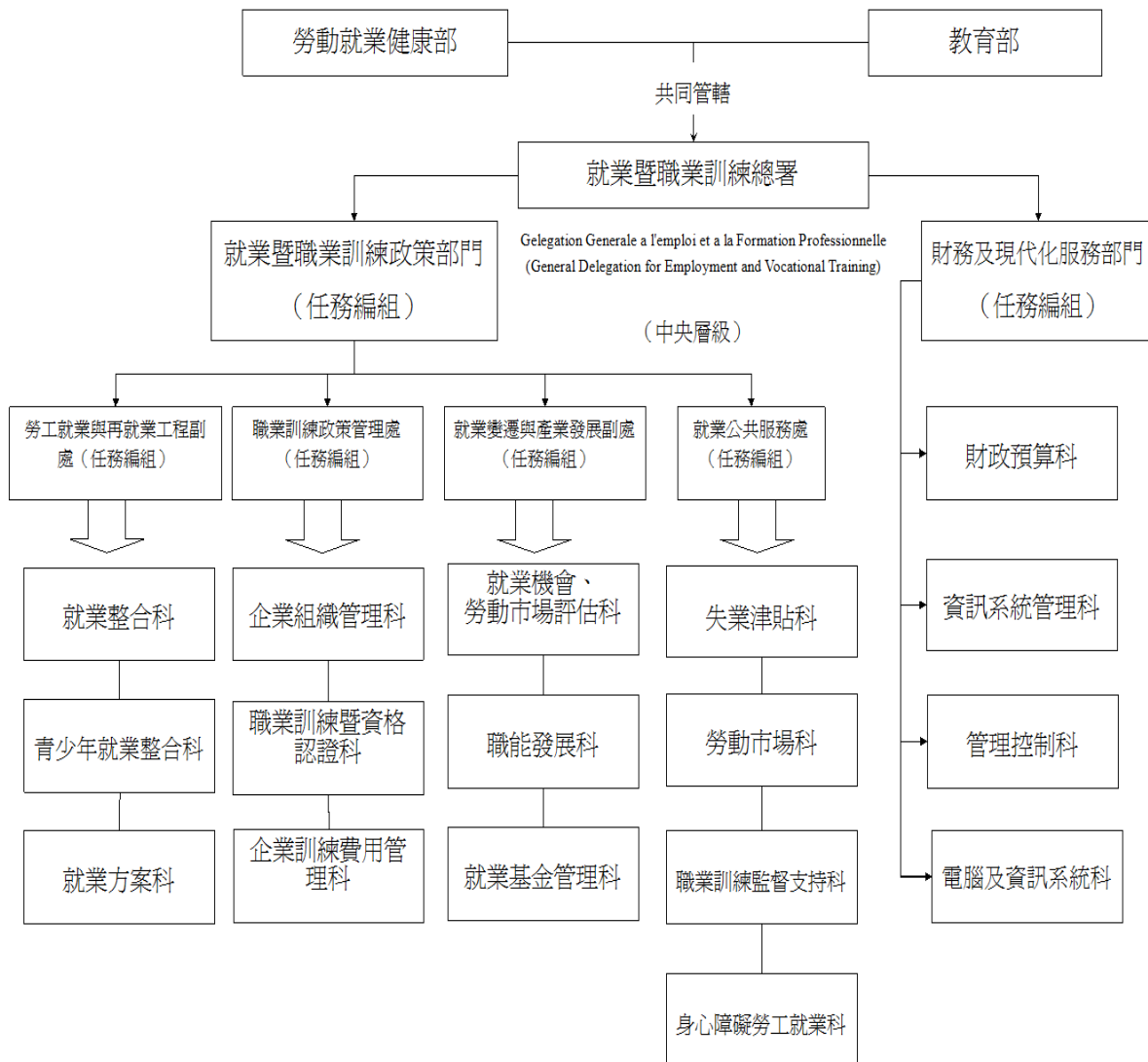


圖 2：法國勞動、就業暨健康部「就業部門」組織。

資料來源：參訪小組彙整譯製。

(二) 勞工就業與再就業工程副處(Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi)

1、參訪單位介紹

勞工就業與再就業工程副處(Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi)主要的工作職掌：係負責制訂對求職困難者給予協助、協助失業者求職、協助青年就業、幫助失業者創業等相關措施，並與各地區就業服務中心(Pôle emploi)緊密地合作。

2、訪談紀實

勞工就業與再就業工程副處(Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi)由處長 Gabrielle Hoppé 女士與參訪小組分享其業務推展經驗。

參訪人員針對 2008 年金融海嘯後，對於全球就業市場造成很大衝擊，詢問法國政府近年來，有何種具體促進就業的措施。Gabrielle Hoppé 女士表示：金融海嘯後確實也給予法國經濟很大的衝擊與影響，因為經濟景氣問題，也產生嚴重的失業問題。法國政府有許多加強就業措施，尤其是對青年就業部分，其中較重要的措施有：

- 1、 增加地區就業服務中心(Pôle emploi)之資源，挹注更多的青年就業政策經費。
- 2、 進一步協助 16 歲至 25 歲青年獲得駕照或其他特定技能的證照，並提供 50,000 個職業訓練機會。
- 3、 鼓勵企業建教合作，使在學學生與企業簽署「職業訓練契約」，協助在學學生習得一技之長，得以順利銜接職場生活。對企業來說，可享有免除相關的稅捐，如果使受訓的學生順利就業獲取的證照，亦會提供企業獎金。
- 4、 2008 年至 2010 年期間，少於 10 人的小型企業如增聘青年或中高齡勞工，得以減除社會稅捐，亦即「社會稅捐零負擔」政策。

Gabrielle Hoppé 女士進一步強調，「協助性勞動契約」係法國政府目前持續推動，且較為重要的就業政策。主要政策內容為：針對失業 1 年以上長期性失業者（不分年齡、性別...），只要事業單位僱用這些失業者，並與其簽訂「協助性勞動契約」，政府將補助 70% 的薪資。以 2010 年來看，非營利性事業單位如：學校、養護機構（安養中心）、民間社團、地方政府、托兒所，共計有 42 萬人次簽訂「協助性勞動契約」；營利性事業單位（即一般企業），共有 12 萬人次簽訂「協助性勞動契約」。由於促進

就業的效果明顯，2011 年，法國政府目標希望將非營利性事業單位契約數量提升至 44 萬人次。

「協助性勞動契約」的申請程序：失業者至「地區就業服務中心」申請→申請者資料進入電腦系統→透過就業媒合→雇主正式僱用→給付勞工薪資→政府專責機構匯款 70%工資予雇主。

實務上，該處與各省省長有密切的聯繫與結合，中央政府視各省經濟情形、失業嚴重狀況給予補助經費。各省省長或各地區首長亦得依據地方失業情況，有權制訂相關補助辦法，於中央補助經費總額範圍內，進而調整薪資補助的比例。

Gabrielle Hoppé 女士也為參訪小組分享其他不同的就業促進措施，她提到由於郊區或敏感地區的失業問題相當嚴重，法國政府特別針對這些地區的青年推動「自主性契約」。實施方式：由政府提供經費，再授權給私立職業訓練機構辦理。這些機構專門提供郊區失業青年 6 個月的職業訓練，政府補助受訓者部份訓練費用，且訓練機構如幫助這些失業者訓練後找到工作，政府再給予獎勵或津貼。

此外，法國政府另設置「第二機會學校」，作為協助青年就業措施。主要係針對 16 歲至 26 歲，因就學困難等原因輟學之青年，提供這些青年再一次學習的機會，因為這些青年在就業市場上往往是相對弱勢的族群。此計畫使這些青年得以在「第二機會學校」中獲得 12 個月，最長可至 18 個月的個人化專業進修（量身訂做），進修內容涵蓋一般學業、職業訓練、以及至企業實習完整的訓練計畫。

創業協助專案：失業者想要創業者，政府將給予最長 3 年的協助。具體內容為：政府與各地方私立創業協助輔導機構簽約合作，失業者可至這些機構申請，機構將協助向銀行貸款融資、申請專利服務、企業成立後，協助維持企業營運及評估企業體質，提出改善計畫等服務項目。另外，創業者亦可享有免稅的優惠。

由於在法國小型企業的平均壽命大約為三年，政府希望透過這樣的協助可以延長並維持企業經營。對於創業輔導機構的審查，法國全國約計有 200 至 300 家輔導機構。政府要求這些機構需每 3 至 6 個月提出報告，審核評估輔導機構是否有達成目標，如評估未通過，政府可取消其資格。

訪談最後，參訪小組問及 Gabrielle Hoppé 女士，長期於就業服務體系工作，對於未來的經濟發展及就業市場前景有何看法。她回應表示：經

濟情形瞬息萬變，要精準預測並非易事，當前金融危機情形較為趨緩，經濟情形應該會有較好的發展。法國政府目前仍持續評估現行就業措施的效果，決定是否繼續實施或停止，單位的目標重點在於：如何維持預算、減少赤字，提高就業率。

至於評估措施的方式，法國政府設立中央與省級資訊交流平台，從資訊平台皆可清楚看到每月，甚至每週各個就業計畫經費使用的情形。此外，每年都會在「勞工就業與再就業工程副處」召開管理協商會議，相關單位（各省省長、各區就業服務中心負責人）會一同討論相關措施的執行成效，擬訂未來一年的政策目標，加強特殊的工作項目。會議當中也會有統計局「DARES」的人員出席，提供相關統計數字，反應政策的成效。法國審計法院針對所有政府部門經費支出的情形進行審查，當然國會也會監督預算經費運用的情形。

三、 研究、報告暨統計局(DARES)

研究、報告暨統計局(DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) 係直接隸屬於法國中央政府「勞動、就業暨健康部」之獨立機關，主責勞動力市場統計分析、勞動、就業政策效益之調查、統計等業務。本次訪談單位為研究、報告暨統計局(DARES) 所屬之「職業關係暨工時部門」(Département des relations professionnelles et du temps de travail)。

(一) 參訪單位介紹

研究、報告暨統計局主要從事法國勞動力市場相關統計分析，並與就業中心緊密合作，計有兩項重要的功能：

- 1、著重於蒐集定期統計資料，進行分析研究，評論公共政策、就業促進執行效果，勞動市場等領域之科學研究。
- 2、監測公共政策之執行情況，以及從事政策預測分析，評價政策效益。
- 3、出版失業和就業研究報告，供外界參考使用。

(二) 訪談紀實

Julien Deroyon 先生係研究、報告暨統計局(DARES)之「職業關係暨工時部門」首長，為參訪小組詳細說明 35 工時制度實施後的相關影響及數據如下：

由於每週 35 工時制度比起 1982 年所實施之每週 42 小時，降低至 39 小時之改革，所適用範圍更為廣泛。因此，法國政府決定分階段實施，第一階段自 2000 年開始適用於僱用 20 人以上之事業單位，將每週工時降低 10%，於 2002 年再全面適用。

35 工時的政策目標，除了能夠增加就業機會的目的外，減少工時政策亦希望達成藉由生產力重組，促成企業生產力提升；提高勞工每小時生產力；藉由免除雇主稅捐負擔，減緩勞動成本提高等目的。

每週工時縮短得以造成時薪成長之效果，由於法令規定工時減少，並不能影響勞工原來的工資水準。因此，月薪制勞工所領取工資數額不改變的情況下，每月工時總數下降，其時薪水準將相對提昇，進而增加消費能力，3 年內提升 11.4%。

爲了維持生產力，工時減少另一個效果：促使雇主與勞工皆需思考如何提升工作效率，進而造成新的工作型態產生。勞工透過團體工作分享，衍生新式工作型態，以提昇整體工作的效率。而雇主也引進許多自動化生產設備，提高生產效能。因此，工時減少 10%，生產力沒有減少，反倒發現每小時的生產力卻能提昇 1/3，甚至於 1/2。

法國政府評估發現工時減少後，事實上並沒有如預期般對雇主衝擊很大。主因在於生產力提高、政府有補助措施、實際工時調降，並沒有下降很多，以及工資緩慢成長。此外，工時制度對於勞資關係也有相當程度的改善。包括：在企業層級，勞資協商有增加的情形。有些雇主爲了提升協商的能力，還出現中小企業聯盟組織。

關於 35 工時制度對勞工的感受，經法國政府統計，約 1/4 勞工（主要爲基層員工）認爲工作條件變差；約 1/4 勞工（主要爲主管人員）認爲變好；約 1/2 勞工認爲並沒有太大影響。

值得一提的是，地方層級的檢查員發現工時減少後，對於工作安全也有影響。譬如工作數量、密度及壓力都會提高，爲維持同樣的生產力，對於勞工心理及生理狀態都有影響，也容易造成勞工焦慮。

以 2008 年爲例，年度總工作時數，法國與美國、日本相較，時數大約少了 200 小時。但與其他歐盟國家平均數值比較，其實相去不遠，甚至還有較高的趨勢。從 1998 年開始，法國年度總工時就開始下降，2000 年開始實施工時減少政策，工時開始大幅減少。

法國相當重視「工作分享」(Work sharing) 的概念，把就業市場比喻成爲蛋糕，盡可能將蛋糕可以均衡地分配給每位勞工，讓大家都有工作，更進一步將蛋糕做大，使更多的勞工可以分享就業的大蛋糕。

四、 巴黎地區就業服務中心(Pôle emploi)

(一) 參訪單位介紹

1、 組織改制

2008 年 12 月 19 日，法國政府將全國就業總局（ANPE，Agence Nationale Pour l’Emploi）及工商就業協會（ASSEDIC，Association pour l’Emploi Dans l’Industrie et le Commerce）合併，成立就業服務中心（Pôle Emploi，圖 3）。過去，全國就業總局（ANPE）（屬公務單位）主要是提供就業服務、職業進修等相關服務及諮詢。工商聯盟協會（ASSEDIC）（屬民營機構）負責提供失業保險等相關給付。其中，50,000 名員工可選擇成為公務人員或是一般勞工，高達 80%的員工選擇成為一般勞工。

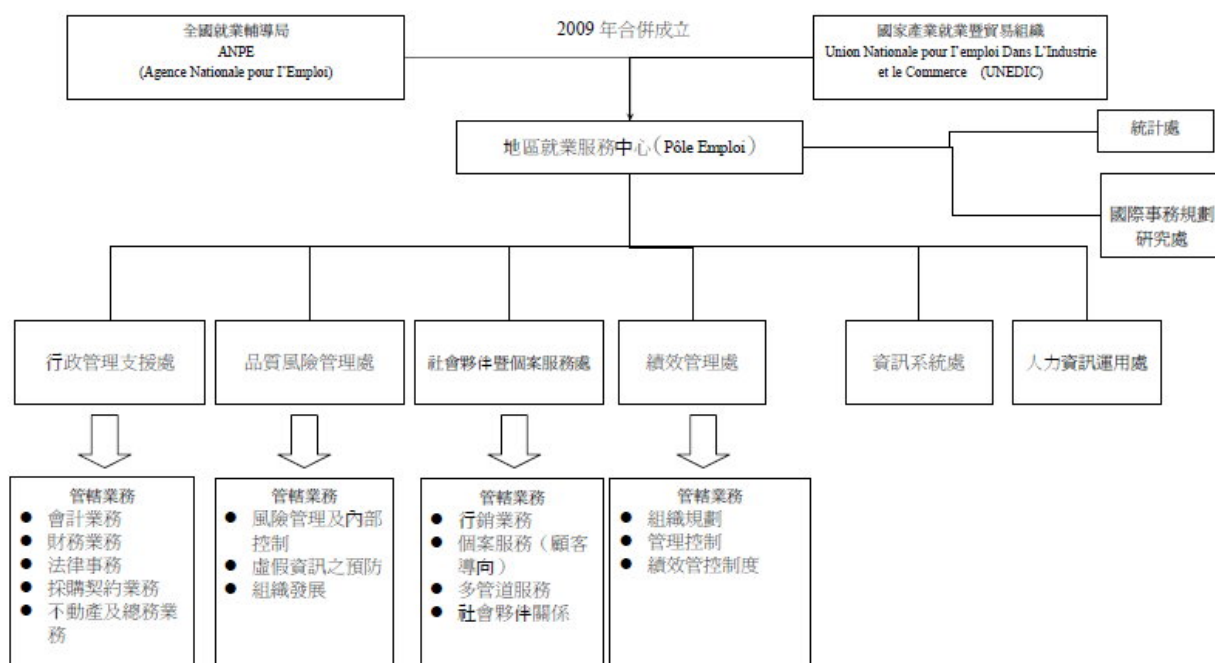


圖 3：法國地區就業服務中心(Pôle emploi)組織圖。

資料來源：參訪小組彙整譯製。

2、 組織預算

現在就業服務中心人員編制約有 50,000 名，全法國約有 900 個服務據點，總預算 49 億歐元。其中 62%來自勞資雙方繳交之稅捐，28%係政府提供之經費，10%屬其他經濟來源（歐洲就業基金、政府特殊補助及工商就業聯盟協會），政府提供失業補助津貼高達 300 億歐元。

3、 董事會成員

就業服務中心設有董事會，董事會的成員包括五大工會（CGT、CFDT、FO、CFTC、CFE-CGC）的勞工團體代表、全國企業聯盟（MEDEF）等資方團體代表、政府代表以及專家學者。

（二）訪談紀實

Josiane Chevalier 女士來為參訪小組簡報，其內容大致分為：法國勞動市場概述、就業服務中心簡介、消極性就業措施（失業保險）、積極性就業政策。

1、 法國勞動市場概述

法國就業人口約 6,500 萬人，勞動力人口約 2,500 萬人，積極尋找就業機會人口有 257 萬 7 千人。60 歲以上勞動人口有 1,200 萬人。2,000 萬名勞工為不定期勞動契約(CDI)，200 萬名勞工為定期勞動契約（CDD）。法國定期契約主要屬於有取代性或替代性質，如企業員工因產假、病假或進修等因素暫時離開崗位，或者企業因臨時的業務增長，必須簽訂一批定期契約人員來因應業務需求之增加。

截至 2011 年 6 月統計顯示，共有 272 萬失業人口，與去年相較增加了 1.5%，即增加了 12 萬 5 千人。其中，女性勞工失業增加了 4.1%，50 歲以上勞工失業人口增加 13%，長期失業人口（指失業期間達 1 年以上者）增加 10%。

惟僱用勞工 10 人以上之企業，其就業人口有增加趨勢。工作機會增加的產業，主要以服務業增加幅度較大，行政業及照護服務業也有增加。值得注意的是，法國香檳地區（La Champagne）、諾曼第地區（Normandie）以及洛林地區（Lorraine）失業情況較嚴重。其中，洛林地區因為曾經是工礦業聚集的地區，如今沒落了，導致長期以來，成為失業最嚴重的地區。

以歐盟就業目標顯示，總就業率目標為 70%、女性勞工就業率應達 60%、55 歲至 64 歲勞工就業率為 50%。反觀法國就業情形，總就業率 64%（部分工時工作者佔 17.8%）、女性勞工就業率 59.9%（部分工時工作者

佔很高比例)、55 歲至 64 歲勞工就業率為 41.3%。

2011 年，就業率成長較高的行業有「個人照顧服務業」（如老人照護看護人員、醫護人員）、社會文化推動工作者、銀行業、交通業、清潔服務業、工程人員、電腦工程師，農業勞動人口有特別季節性人力需求，餐飲業也有提昇。

2010 年第一季經濟成長率大幅成長 0.9%，係自 2006 年以來最高。但 2009 年的經濟成長率則是負成長 -2.6%。此外，2011 年 3 至 5 月家庭消費率逐漸下降，外貿赤字也逐步攀升，青年、中高齡勞動者失業率也是居高不下。

2、就業服務中心 (Pôle emploi) 簡介

(1) 組織概況

a.組織特色：雖然屬於政府部門，但其財政體系卻屬於私部門體系，原因是因其基金主要來自資方每月提撥之失業保險稅捐。此外，員工選擇成為公務人員，其薪資福利就是由政府支出，政府政策朝向減少人事成本支出，政府亦鼓勵員工選擇一般勞工身份。其中，很大的原因為工商聯盟協會 (ASSEDIC) 本是屬於私人機構，所屬勞工也大都維持原來的身份，在合併之時，有與勞工簽署團體協約，員工得自行選擇身份。

b、組織服務：主要服務項目有：對求職者(失業者、轉業者)服務、對求才者(企業)服務，就業媒合措施，以及提供失業補助金(失業給付)等。在求職、求才服務服務中，有兩項重要的觀念：其一，簡化服務流程，其二，提升服務品質。

(2) 求職者具體服務措施

a、提供單站服務(One-Stop Service)的概念

求職者只需要透過任何就業服務媒介(如：就業服務中心網站(pole-emploi.fr))或是「3949」專線電話，即可登錄個人資訊、求職意願等相關資訊，並直接獲得充分的就業諮詢或媒合。

b、就業服務管道的多元化、便利性

(a) 增加各地區就業服務據點的設置：於 2010 年，共有 921 個服務據點，提供就業諮詢服務及失業津貼之撥付，總計提供 330 億歐元失業補助金額。

(b) 設置 3949 求職熱線服務：除了增加熱線電話服務人員，法國政府於 2009 年 9 月 1 日成立國家就業電信平台，以提供更多電話諮詢服

務，使得就業服務中心電信服務績效提升 10%以上。據統計，2009 年「3949」熱線服務電話計有 3200 萬通，平均每月有 220 萬通以上撥打數，2010 年撥打數更來到 7200 萬通。

- (c) 就業服務中心網站設置：每月有 2,800 萬點閱率，提供註冊登錄，更新個人津貼資料以及法令查詢。

c、提升服務品質作為

- (a) 除了簡化登錄、就業服務以及津貼發放的流程，法國政府致力於改善組織效能，強化電話諮詢、網站導引等功能，讓使用者得以更簡易來利用，增加民眾使用的意願。
- (b) 增加行政人員之效率：首次申請者，有 94%的送件得以在 5 日內處理完成。
- (c) 提供 EID(l'Entretien d'Inscription et de Diagnostic, Registration and Analysis Interview)服務。法國政府於 2010 年開始推行 EID 服務，是一種「個人化專業全程服務」。求職者自申請登錄起，便有專人提供就業諮詢，職場性向測驗，並依個人的特質給予職業訓練或就業媒合，如無法順利回到職場，也可獲得失業給付。

昔日失業者求職時，必須先至就服中心網站或臨櫃填寫相關求職表單及個人資料，再等待就服中心人員通知前往面談、測驗就業傾向、就業諮商、媒合，過程相當繁瑣花費時間。

因此，推行 EID 服務，希望求職者從登記、轉業需求諮詢、提供失業津貼，都有專人全程服務，推行個人化服務。專業服務人員能夠更瞭解求職者的特質及需求，給予更適切的建議及就業媒合，免去繁複的行政程序。

自從法國政府推動 EID 計畫，提升了求職者就業媒合率，達到 21,312,000 媒合次數，較上年度增加 11.5%。提供「ROME」就業職業人力需求資料庫，求才者（雇主）隨時都可以進入資料庫，迅速尋找適合自己的人才。

(3) 求才者具體服務措施

a. 協助企業求職之促進措施

法國就業服務中心以企業招募者之諮詢夥伴自居，每位諮詢人員每個星期都會花費一天的時間，提供企業相關服務，並擴大服務範圍，給予企業如 3995 專線服務、僱用協助以及人力資源(H.R.)諮詢等服務。歸功於就業服務中心、其所屬就業機構以及 3995 專線資訊平台，增加與企業溝通的機會，使得 2010 年就業服務中心所提供的就業機會，比較

2009 年提升了 10%，未來就業服務中心將會致力改善或擴大服務的效能與範圍。

b. 增進諮詢人員知識，提供更優質服務

有鑑於商業活動及相關專業領域瞬息萬變，法國就業服務中心不斷地調整服務的項目，盡可能地符合企業求才的需求。就業服務中心設定的兩項目標：一是提供服務人員進修，更能瞭解現今企業人力資源的變化；二是與其他諮詢機構發展夥伴關係。自 2010 年起，就業服務中心舉辦相當多場國家級、地區級的會議，與企業人力資源管理者進行對話與討論。

此外，就業服務中心與 Crédoc 合作，每年出版「BMO」人力需求調查報告，對於企業人力需求、就業市場的概況，提供分析報告。

c. 提供「3995」熱線服務

與「3949」求職者熱線服務相同，就業服務中心亦提供企業求才者熱線諮詢服務「3995」。企業透過這支熱線電話，不但能夠更簡易地建立職缺檔案，也能快速擷取協助招募措施、契約補助等官方資料，全法國「3995」熱線服務，80%由電話服務中心諮詢人員服務，另 20%由地方就服機構諮詢人員服務。

對企業主來說，自從提供「3995」熱線服務後，大幅增加服務的便利性，隨時隨地得以撥打熱線電話，獲取必須的資訊，使用率也相當高。根據統計顯示，電話服務中心平均每天接獲 2,000 通次諮詢電話，每月回覆率亦達 90%。自 2010 年春季開通後，平均每月有 10,200 通次諮詢電話。

d. 提供「量身訂做」服務

就業服務中心設置「帳戶管理者」的團隊，主要負責「個案」管理，自企業申請開始，提供一系列的就業媒合諮詢服務，無非是爲了瞭解企業經營的需求，並提供必要的人才。

3、消極性就業措施（失業保險）

Josiane Chevalier 女士表示：消極性就業措施主要內容爲提供失業救濟金，補助方式及內容係依據「失業保險協定」規定。失業保險協定由全國工會代表跟資方團體簽訂，上次的協議於 2009 年 2 月 19 日簽訂完成，爲期 3 年。不過因 2010 年遭逢金融危機，衝擊就業市場，最新的失業保險協定於 2011 年 5 月 6 日簽訂完成，爲期 2 年。兩個協議內容並無太多的差異，主要在提高因季節性失業之補助金額，強化職業傷害的津貼給付。另外，

補充一點，簽署這項協議不需要全部的工會或資方團體同意，只需要其中五大工會之一代表跟資方團體代表簽訂後，其內容由勞工部長公布，即產生效力。

法國的失業保險制度於 1958 年建立，並由「全國工商就業聯盟（Unédic，Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce）」負責收支管理勞資雙方繳交之失業保險相關費用，制訂失業保險法令，發放失業給付。

法國政府另設置「社會保險暨家庭補助聯盟（URSSAF，Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales）」，係將社會補助金（含失業保險、傷病保險、家庭補助金）集中於該單位統籌管理，並有效地分配。再將給付經費撥給相關單位，如失業保險經費撥給「工商就業聯盟」（Unédic）發放。

（1）法國失業保險制度介紹

Josiane Chevalier 女士指出法國失業津貼，主要分為兩階段之機制：第一階段（重返就業協助津貼，ARE，Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi）；第二階段（團結互助津貼，ASS，Allocation de Solidarité Spécifique），說明如下（表 3）：

- a. 第一階段重返就業協助津貼（ARE），每月由勞資雙方繳交之失業保險費用，2011 年度總經費約 277 億歐元，其給付方式係依據離職前薪資水準作為基準，大約為未稅前粗收入的 57.4%。然而，此發費標準也引來一些批評，有些人每月得以領到€5,000，但有些人就僅能領到€1,000，造成給付不均的現象。以主管人員為例，主管人員每月薪資之 30%需作為失業保險費用，一旦失業則僅能領取約失業之前薪資的 18%失業救濟金，實際上有很大的差距。
- b. 第二階段團結互助津貼（ASS），主要由政府提供經費，2011 年總預算為 39 億歐元，按日計算給予€15.37 屬於協助性質。將定期評估每戶家庭，並非個人之經濟情況。失業救濟金補助之工作者：勞工、雇主、雇主之配偶、公職人員、邊境工作者以及法籍駐外工作者等。

表 3：法國失業保險補助津貼比較。

名稱 項目	重返就業協助津貼 (ARE) (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi)	團結互助津貼 (ASS) (Allocation de Solidarité Spécifique)
資金來源	每月勞資雙方定期繳納之失業保險費用 (2011 年度預算數為€277 億)	政府預算 (2011 年度預算數為€39 億)
給付對象	(1) 過去 28 個月至少工作 4 個月以上者 (2) 非自願性離職 (3) 身體狀況仍可工作者 (4) 未滿 60 歲者 (未來需視法定退休年齡而調整)	(1) 已領畢 ARE 者 (2) 特定對象 (3) 請領時，於 10 年內具有 5 年工作年資者 (4) 單身者，每月收入於€1,075.9 以下者。有配偶者，每戶每月收入不得超過€1,690.7
給付方式	(1) 需先行與就業服務中心 (Pôle emploi) 登記 (2) 離職前 12 個月的薪資水準為依據 (含底薪加一般職務獎金等報酬，不含資遣費與休假津貼)，最高薪資等級為€11784。 (3) 每月給付金額等同於 57.7% 的上開薪資水準 (4) 每日請領津貼最低不得少於€27.66 (5) 部分工時勞工之請領金額依其薪資水準遞減	(1) 需先行與就業服務中心 (Pôle emploi) 登記 (2) 每人每日得請領€15.37 (3) 不得同時請領相同類型補助
給付期間	(1) 未滿 50 歲者，給付期限不得超過 24 個月 (2) 50 歲以上者，給付期限不得超過 36 個月 (3) 年滿 60 歲未達法定請領退休金年資者，於達到退休金年資前皆可請領，最長得請領至 65 歲	為期 6 個月 視有必要得以續領，最高為 12 個月
其他給付項目	(1) 被保險人之特別休假 (年假) 津貼 (2) 被保險人之死亡津貼	-----

(2) 其他失業保險

Josiane Chevalier 女士進一步補充其他失業保險種類，尚有「積極互助收入措施」(RSA, Revenu de Solidarité Active)、「臨時救助津貼」(ATA, Allocations Temporaire d'attente) 與「職業訓練津貼」(AFDEF, Allocation en Faveur des demandeurs d'emploi en Formation)。

a. 「積極互助收入措施 (RSA, Revenu de Solidarite Active)」

Josiane Chevalier 女士說明 RSA 係使重新就業的低收入者，仍可保留部份補助金，以使總收入不至於因恢復工作反而降低，從而鼓勵再就業。此外，25 歲以上低收入者，月薪少於 1,373.86 歐元，亦即收入少於法定每月基本工資 (SMIC) 1.04% 的人，可獲得除工資以外的補助金。低收入者的收入底限，也會視家庭情況而提高。

另外，失業者可領取全額 RSA 補助 (即 448 歐元，相當於最低生活保障金的金額)。工資很低的勞工亦可領取 RSA，但隨著工資的增多，補助金額將逐步減少。

RSA 措施的目的：一方面爲了鼓勵失業者再就業，另一方面也爲了減少法國的貧困人口。該措施於 2009 年 7 月 1 日起全面實施。

b. 「臨時救助津貼」(ATA, Allocations Temporaire d'attente)

ATA 給付對象包括：受政治庇護者、無國籍者、海外移民者、更生人等。給付條件與 RSA 相同，須先行至就業服務中心登記。給付期間 12 個月。

c. 「職業訓練津貼」(AFDEF, Allocation en Faveur des demandeurs d'emploi en Formation)

AFDEF 給付對象爲尚在領取「重返就業協助津貼」(ARE) 期間且參加職業訓練者。給付金額與「重返就業協助津貼」(ARE) 相同。給付條件以參加職業訓練結束後，就業上仍發生困難者，予以補助，須先行與就業服務中心登記。

4、積極性就業政策

Josiane Chevalier 女士表示：法國政府爲了增加就業促進的政策效果，提供幾項重要措施。法國政府提供企業獎金，促使增加僱用員工，減少成本。減輕或免除社會稅捐，增加就業補助措施，促使企業願意提高僱用率，以提升企業增加就業的誘因。

政府亦提供就業者在職進修或求職者失業進修的機會，就業服務中心提供最長 12 個月的進修。如果企業僱用訓練者且使其工作 12 個月以上，就業服務中心將會補助訓練者訓練期間之費用，以提升勞工的技職能力，增加職場競爭

力。Josiane Chevalier 女士補充說明，法國政府現已不採取過去長期進修的訓練模式，以醫護人員為例，提供醫護人員 3 年的專業進修，其條件是需在醫療機構內服務 10~15 年，但現在已不提供這類訓練。

另外，政府也增加許多專業諮詢人才，2008 年就業服務中心（Pôle emploi）甫成立時，自「全國成人職業訓練中心」（AFPA）聘僱約 1,000 名心理諮詢專業人員，協助失業者瞭解工作性向，可進一步從事適當的職業訓練或是職業選擇。

增進就業市場彈性化，契約終止改善勞資關係之措施。因應勞資雙方終止勞動契約時，時常發生爭議可能導致興訟，曠日費時，促使減少爭議及訴訟的產生。

其他積極性就業政策簡介如下：

(1) 「學習性契約」(Contrat D'Apprentissage)

實施對象	(1) 16 歲至 30 歲青年。 (2) 殘障人士。 (3) 欲創業者。
實施方式	(1) 需先行「技職訓練中心」(CFA, Centre de Formation des Apprentis) 登記。 (2) 雇主應簽訂 1 至 3 年之契約。 (3) 雇主應依簽訂者之年齡、工作資歷給予不同的薪資水準。
雇主優惠措施	(1) 雇主得以免除全部或部分應負擔之社會稅捐。 (2) 地方政府將直接撥付補助金額。 (3) 招募人才之協助。 (4) 減稅優惠。

Josiane Chevalier 女士舉例說明，麵包師學徒學習製作麵包且取得證照，需先至 CFA「地方技職中心」登記，並與雇主簽訂 1 至 3 年的學習性契約，倘雇主協助學徒取得麵包師證照，雇主得享有相關優惠措施，該學徒亦可獲得補助。

(2) 「專業性契約」 (Contrat de Professionnalisation)

實施對象	(1) 16 歲至 26 歲之青年。 (2) 26 歲以上之求職者。 (3) RSA 及「團結互助津貼」(ASS) 受領者。 (4) 領取殘廢津貼資格之成人。
實施方式	(1) 雇主應與勞工簽訂不定期專業工作契約 (CDI)，至少維持 6 至 12 個月，或簽訂含在職培訓之 6 至 12 個月定期契約 (CDD)。 (2) 雇主應依簽訂者之年齡、工作資歷，給予 55% 至 80% 之基本工資水準，或至少給付基本工資。
雇主優惠措施	(1) 雇主得以免除全部或部分應負擔之社會稅捐。 (2) 由就業服務中心給予招募上的協助。 (3) 有可能資助雇主職業訓練費用。

(3) 「就業啟動契約」

**(Cui-cie, Contrat Unique D'Insertion Dans Le Secteur Marchand:
Le Contrat D'Initiative Emploi)**

實施對象	針對具有特殊就業困難者 (各地區層級首長有權利選擇優先補助對象)
實施方式	(1) 雇主應與勞工簽訂不定期契約 (CDI) 或簽訂含在職培訓之 6 個月定期契約 (CDD) 最長可延長至 24 個月，。 (2) 雇主給付之薪資不得低於基本工資。
雇主優惠措施	(1) 雇主每月得以獲得政府補助 (最低補助金額為基本工資額的 47%)。 (2) 契約期間終止即停止補助。

(4) 失業者創業協助措施 (Aide a la Creation D'Entreprise)

實施對象	(1) 領取失業保險者 (重返就業協助津貼 (ARE)、「團結互助津貼」(ASS)) 或 RSA 者。 (2) 年齡限制：18 歲至 26 歲。 (3) 於都市敏感地區 (治安較差、貧困地區) 創業。
受補助者之優惠措施	(1) 免除 12 個月的社會保險費用，最高不得超過 1.2 倍基本工資。 (2) 能獲得社會保險最低的保障。 (3) 創業初期，仍可支領半數失業給付。(簡稱「ARCE」) (4) 創業前 3 年，能獲得政府免費的諮詢及技術支援，且可享貸款零利率。(簡稱「NACRE」)

最後，Josiane Chevalier 女士提到：以上介紹的就業促進措施，係大型企業申請居多，因其制度人員較為完善，經費資源也較為充裕，比較可以充分評估制度是否適合自身需求。相對中小型企業人力較不充裕，往往無法得知或充分瞭解就業政策。

伍、 法國總工會 (CGT, Confédération Générale du Travail) 巴黎地區支會參訪紀實

一、參訪單位簡介

(一) 法國總工會 (CGT)

法國總工會 (CGT) 於 1895 年 9 月 23 日成立，是法國最早成立的工會聯盟，目前工會會員人數約 70 萬人，為法國最大兩大工會聯盟之一，屬於左派的工會。

在法律地位上，法國總工會 (CGT) 是法國勞動法所明訂，擁有談判及制訂全國性政策協議權利的五大工會之一。其他四大工會，分別為「法國工人民主聯盟」(CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail)、「天主教工會聯盟」(CFTC, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)、「法國工人力量總工會」(FO, Force Ouvrière)、「法國管理人員暨執行人員總工會」(CFE-CGC, Confédération Française de l'encadrement- Confédération Générale des cadres)。

法國總工會 (CGT) 的起源是由各職業勞工聯盟組合，再逐漸往各省成立地區性支會。總會長是 Bernard Thibault 先生，總會位於 Montreuil 省，本次參訪單位係為巴黎地區支會。

此外，法國總工會(CGT)也是 2010 年發動反對執政黨薩克奇(Nicolas Sarközy)政府，提高退休年齡政策的抗爭運動的重要幕後推手。事實上，法國勞工工會參加率僅有 8%，為歐洲國家最低。由於法國工會擁有強大的動員能力，因此，組織罷工或是示威抗爭，皆能展現其強烈的抗爭意志，致使政府、雇主團體必須有所妥協，進行協商。

(二) 會談人員介紹

1. **Patrick Picard** 先生：曾任職法國電力公司員工，現專職於法國總工會巴黎支會秘書長職務。
2. **Sandra Buillon** 女士：現任法國總工會分會巴黎支會行政人員，兼任春天百貨工會代表。
3. **Marie Lemoine** 女士：現任法國總工會分會巴黎支會行政人員，兼任春天百貨工會代表、就業服務中心(Polé emploi)工會代表。

二、訪談紀實

1. 由於法國工會素來以激烈抗爭聞名，參訪小組詢問工會組織型態，以及支會與工會總會間聯繫關係運作為何？

Patrick Picard 先生回答：在法國勞工先成立 30 人以下之小型工會，這些小型工會隸屬於各省或各地區之職業工會聯盟。由於巴黎市較為特別，其地位等同於省，且共分為 20 行政區，每區中各有屬於工會職業聯盟，巴黎支會統籌聯繫、輔導整個大巴黎地區共 22 個行政區內的區級工會聯盟。

此外，因法國工會採取「聯盟主義」，彼此間並無隸屬關係。所以不論是省或地區性工會各自有獨立自主性高，彼此相互協助支援。每三年會召開全國大會，各工會領袖都會參與討論，並非屬於中央集權，由總會發號施令，各會員工會再予以執行。

2. 詢問每個工會都有獨立自主運作的能力，CGT 巴黎分會是否能獨立罷工？是否可舉例最近一兩年或是未來將從事的工會運動具體說明？

Patrick Picard 先生解釋，罷工權是憲法保障、至高無上的權力。當然每個工會皆有罷工的權力，但實際上，唯有每個勞工、工會團結一致，所做出的行動才會有效果。罷工的方式有很多態樣，從企業層級來說，每個企業都有員工代表或工會代表號召企業內部員工罷工。地區性層級，則由

各職業工會聯盟號召同一職業工會會員或勞工進行罷工。當然，全國性總工會則號召全國性罷工，便可發揮更大的力量，端看每次罷工訴求為何。

以 2008 年法國總工會主導之示威罷工為例，主要針對亞洲及非洲之非法移民，為其爭取自由工作的權利。因為法國移民政策，左派及右派的意見差距非常大，右派完全否定這些非法移民的重要性，由於這些移民在法國居住工作很多年，也繳了房租，甚至後代都已經在學校唸書，但這些人依然沒有取得合法的身份及居留權，一旦被抓到了，就被遣返回國。這些非法移民從事的工作相當廣泛，包括保全人員、餐廳服務人員、清潔人員、營造工人及紡織工人等。工會相當不滿現今政府選擇性移民政策，使得許多非洲、亞洲移民都無法順利取得合法身份，對這些移民非常不公平。

因此，在 2008 年法國總工會號召了 6,000 多名非洲、亞洲非法移民的勞工，上街頭示威抗議。之後，政府即願意與工會協商，達成一部分的訴求，但未完成最終目標，工會將持續努力。

如果罷工的議題係針對公部門的相關議題，法定規定是必須於 5 天前事先告知政府及相關單位。倘針對私部門的議題，不需要事先告知，即可進行罷工。如果雇主事先知道工會將進行罷工，通常會在罷工之前就跟工會代表進行面談，其實可以減少罷工發生。對勞工來說，罷工也有其風險，罷工期間就沒有工資可領，罷工之前可以與雇主談判出一定的結果，也是勞工、工會所樂見的。

3. 法國工會制度係採取自由入會或是強制入會？

Patrick Picard 先生回復，法國是採取自由入會制度，所以並不是所有企業都有工會的存在。由於工時法案規定，11 人以上的事業單位強制必須選舉出員工代表，與雇主協商工作時數的分配。至於 10 人以下的事業單位，則沒有選舉員工代表或是有工會的企業。法國總工會扮演協助員工組織工會、協助與雇主協商或如何爭取自身權益等角色。

4. 對於 2000 年開始工時改革政策、措施的看法？35 工時法案強調勞資雙方的協商機制，是否對於社會對話或工會組織率、會員成長有所影響？

Patrick Picard 先生說：35 工時政策很大一個政策目標，在於勞資協商部分，不論是企業與工會都得加入討論。而且透過協商，一週工作時間得超過 35 小時，但下一週就得少於 35 小時。總而言之，平均每週工時需維持在 35 小時，甚至可以以「年」作為計算單位。

在法國工時減少政策並非第一次實施，其實早在 1981 年開始推動，從 42 工時降為 39 工時。不過這次政策的目標之一，係必須維持生產力。以醫護人員為例，工時減少導致工作量相對增加，但醫護人員卻沒有等比例增加。對於這些醫護從業工作者，工作壓力及工作量卻是倍數提昇，影響其心理及健康情形。

根據工會觀察，35 工時制度對於那些於外省工作，必須花費相當通勤時間的勞工，其實是很有利的措施。這些工作者可以彈性運用工作時間，能得到更多休閒時間，尤其在不影響原來薪資及勞動條件前提下，是個很好的政策。Patrick Picard 先生笑說，看見台灣自 2001 年以來的年度總工時達到 2,000 多小時的數據，實在很高，而且 10 年來看起來也沒有減少的趨勢，實在叫人吃驚。

5.對於政府的就業政策，工會有何看法或提出何種看法？

Marie Lemoine 女士表示：政府在近年來，將全國就業中心 ANPE 與 ASSEDIC 合併成爲就業服務中心 (Polé emploi)，給予失業者失業補助津貼，促進勞工就業及職業訓練相關工作，本來就屬政府的業務範疇，看不出具體成效，不管就業津貼或是職業訓練，政府所做仍稍有不足。

法國總工會是屬於抗爭型工會，倘若我們認爲政府所做不夠，我們將集結力量，以罷工方式抗爭。使政府與雇主聽到訴求，並使政府、雇主團體能就訴求事項與工會坐下來協商討論。現在的政府比較偏向資本主義，不會特別保護勞工的工作權，使雇主得以較輕易地裁員。

6.法國也是歐盟經濟體的一員，近年來，歐盟經濟問題頻生，工會是否有關注新的勞動議題或焦點？

Marie Lemoine 女士說：雖然法國的社會保險制度自二次大戰後開始發展，相較其他國家來說，已屬進步完善。但執政黨薩克奇政府仍屬保守，我們仍致力要求改善社會保險制度。

此外，工會還致力於社會分配公平化，現今社會還是有許多財富、利潤落入少數人、股東當中。因此，推動建立一個職業社會保險制度是必要的，這個制度的理想是，景氣變差的後果，不應犧牲勞工權益，由勞工來承擔，需要有一個社會保險制度來保障這些勞工。

7.最後，參訪人員詢問 Sandra Buillon 及 Marie Lemoine 兩位女士擔任員工代表，是否會帶來任何影響或感想？

Sandra Buillon 回答：由於春天百貨已經是很悠久的企業，對於勞資協商制度有一定熟悉的程度。勞雇雙方大致瞭解彼此的需求，存在著默契，因此在春天百貨擔任員工代表其實並不困難。

Marie Lemoine 女士表示：在就服中心擔任員工代表的經驗，員工代表常在很多議題需要與僱方對立，即使是公務單位，也不是很喜歡這樣的勞工。所以很多同仁都有調薪或升遷，自己在擔任員工代表期間，卻都沒有獲得正常的升遷。因此，有時候也必須透過上級工會協助，促使資方改善。

陸、特別經驗與觀察

一、巴黎市政廳（Hôtel de Ville）展示

本次參訪小組在法國巴黎期間，由於經接洽同意參訪之單位高達 10 處，行程異常緊湊，惟相當難得的是 9 月 17、18 日（週六、週日）適逢當地「世界遺產日」，開放各處古蹟、博物館等處所，讓民眾免費入場參觀。參訪小組在閱覽、整理準備資料之餘，善加利用此一難得免費機會。考量參訪小組工作性質係屬公務行政部門，經與翻譯人員研商，最後，特別選擇較有幫助之機構，前往法國「眾議院（Assemblée nationale）」與巴黎「市政廳（Hôtel de Ville）」參觀，期能充實參訪效益。

法國歷史悠久，亦為「民主」演進之先河。「眾議院（Assemblée nationale）」正是代表法國大革命，高舉天賦人權的最好結果證明。其建築物宏偉、壯觀，議場及其他附屬場所佈置陳設，高雅、精美、豪氣、古色古香，嘆為觀止。引導「議長」進入議場主持會議之儀隊，亦是莊嚴、隆重、實有不同凡響的氣派。設置於「眾議院」內之圖書館，更是讓人讚嘆與欽羨！直有不知今夕是何夕之感！

巴黎「市政廳（Hôtel de Ville）」本身即是一棟「精緻」古蹟和「藝術」建築物，當日配合展出的內涵，「主角」、「配角」竟然都不是巴黎市長或市政的豐功偉業與政績，而是，平日裝飾、修繕、維護「市政廳」古蹟的「底層」作業人員與「器具」（圖 4）。擔任現場解說的市政廳工作人員，有禮貌地、巨細靡遺的娓娓道來，告訴參觀者因應修繕需要的特殊「工法與材料」，自己製作、改良、使用的「專屬器具」。充滿自信的「專業技術」，驕傲且純熟的說明維護作業程序與步驟，誠讓參訪小組肅然而產生感動、佩服與尊敬。也許，臺北在未來的某一天或某一場合，亦有機會能看到類似讓人感動的展示？



市政廳與市長室



市政廳員工說明



市政廳古蹟修護



市政廳古蹟修護

圖 4：巴黎市政廳展示縮影。

二、法國施工架搭設

法國巴黎是一個充滿文化、藝術的古城市，其中亦包含令人震撼的古建築，例如羅浮宮、凱旋門、艾菲爾鐵塔.....等，以及到處可見數百年以上之歷史遺跡。法國保留了不少中世紀時仿羅馬式或哥德式的建築物，其建築特色與造型保存至今，被視為法國人的驕傲。歷史古蹟保存不易，故法國政府對於維護此類建築物，採取嚴格之法令限制。所有權人除了不得隨意破壞其造型外，並規範需定期維護建築物之外觀，以維持一定之市容，讓外國遊客得以一窺法國建築之雄偉與歷史。

職業安全衛生是參訪小組在臺北從事公職的例行主責業務，坐「地鐵」往返於參訪單位，終日奔走在巴黎市街道，街景呈現營造修繕工程施工，關懷「作業安全」的「職業病」，不禁然地給予特別的觀察，尤其是古蹟外觀的高架維護作業。

施工架發生職業災害，以墜落及倒塌為主要類型。今（2011）年7月15日臺中市發生「金典酒店」約10層樓高的鷹架倒塌，造成12人輕重傷之嚴重工安事件。因此，要防範類似職業災害，合乎安全標準的施工架是勞工生命安全的首要防護措施。我國勞工安全衛生法及營造安全衛生設施標準第四章施工架及施工構台規定節錄如下：

第43條：雇主對於構築施工架及施工構台之材料，應依下列規定辦理：.....

五、使用之鋼材等金屬材料，應符合國家標準 CNS4750、CNS4751 鋼管施工架檢驗法由國外進口者，應於使用前確認材料規範具有國家標準同等以上規格。

第59條：雇主對於鋼管施工架之設置，應依下列規定辦理：

一、使用之鋼材等金屬材料及其構架方式，應符合國家標準 CNS 4750 鋼管施工架之規定或具有同等以上之強度。.....

第60-1條：雇主對於系統式施工架之構築，應依下列規定辦理：.....

五、系統式施工架之檢驗，於國家標準 CNS 4751 鋼管施工架檢驗法未規定前，得採用適當之等效檢驗測試方法辦理。

國內常見使用的施工架有「鋼管施工架」與「系統式施工架」兩種，其中，以「門型框式鋼管施工架」佔國內營造修繕之大宗。參訪期間發現巴黎建築物外牆修繕工程，所使用之施工架與國內常用之施工架型態並不相同，較接近「系統式施工架」，而且僅此一種形式。觀之，2008年法國職業災害死亡千人率 0.019%（臺灣 0.036%）；尤其是營造業職業災害死亡千人率

0.060%（臺灣 0.130%）⁶，均比臺灣情況較低。其施工架使用類型、架設標準與補強方法（圖 5），臺北或可借鏡推廣，以強化勞動者作業環境之職業安全。



營造工程施工架。



整體施工架輔以適當斜撐材補強
使整體強度受力一致。



底座支撐以堅固之原木
墊平，避免施工架傾斜。



搭接處以嵌入式連結構件。



繫牆材壁連桿。



上下設備。



扶手護欄。

圖 5：巴黎施工架搭設縮影。

⁶ 參閱國際勞工組織（ILO），2011 年，<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>，12 月 18 日。
行政院勞工委員會勞動統計月報，2011 年，<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/26080.htm>，12 月 18 日。

柒、考察心得與建議

本次參訪法國「勞動、就業暨健康部」所屬勞動部門、就業部門與研究統計單位，並實地觀察提供直接服務之巴黎地區就業服務機構，獲得了相當豐富的政策規劃與執行過程之資訊；另外，訪視法國總工會巴黎地區支會，也充分瞭解到作為勞方代表的團體組織，其本著維護勞動權益的思惟和努力。參訪期間法國工會團體正在籌備即將舉辦的全國性罷工，參訪小組返國後，也看到了相關的新聞報導。

參訪小組在法國巴黎 8 天期間，也親身體驗勞動者工時降低的景況，每日下午 4 時至 6 時即可感受到下班擁塞車潮，足足比我國提早 2 小時。此時，巴黎市區大多商店皆已休息，僅剩大眾運輸系統仍運作至深夜時分，以及習慣晚食的法國人，或有佇足流連在餐館，或有於餐館外圍談天說地。其與我國車水馬龍、霓虹閃閃的夜景截然不同，來自勤奮國度，主管勞動事務的參訪小組，盡是深刻的感觸。

本次參訪行程均依照既定規劃順利完成，也達到預期設定之目的：集中巴黎一處參訪地點，增加參訪單位與訪談對象，期待運用更多的訪談時間，充分認識法國：(a) 工時政策演進過程與觀念；(b) 工會在勞資關係中的角色與運作經驗；(c) 就業促進政策與執行。謹就「工時政策」、「勞資關係」及「就業服務政策與執行」三方面，提供推動相關勞動事務之參考。

一、工時政策方面

法國自 2000 年 1 月 19 日推行每週 35 工時政策實施初期，因大型企業僱用較多員工，且經營策略較為明確，用人方向也比較可以預測，故適用降低工時之新制度，所遇到的問題與困難度較少。惟從訪談過程中，可獲得法國主管事務者之經驗，降低工時新制度對於中小企業來說，似乎過於嚴苛，困難度甚高。

因此，雇主在增聘員工成本極高情況下，大多選擇使勞工加班。僱用超過 20 人以上的公司一年得使勞工最多加班 130 小時，僱用 20 人以下的公司得使勞工 1 年最多加班 180 小時，至 2003 年降為 170 小時，故中小企業的員工較難完全受惠於這項政策。也突顯企業規模在勞動事務管理制度，變革過程的因應對策之差異，值得規劃者思考與重視。

每週 35 工時制度實施前，法國政府期待減少工時，能夠改善勞工生活品質及工作條件。實際上，工時制度變革卻也帶來正反不一的看法，多數勞工滿意工作時間的調整，認為 35 工時制度，有助於改善他們的生活。但

仍有部分勞工並不認同工時變革政策，覺得並未改善他們的情況，甚至有人認為新的工時制度，使他們的情形更加惡化，有些勞工甚且指出非固定的排班，已經損害他們的生活品質。

另外，多數企業管理階層的人員，由於他們可以掌握工作時間的安排，因此，認為生活水準有所提昇；反之，那些較低階層的勞工，特別是年輕婦女，往往大多從事非固定班次的工作，反而遭受生活條件下降之苦。而且，因縮短工時緣故，勞工必須在較短的工作時間完成過去的工作內容及份量，導致工作壓力變大，容易出現疲倦、職業傷病的增加。

法國是唯一歐盟國家中，採取以國家立法介入實施降低工時，作為促進就業的手段。通常在歐盟國家工作時間的調整，主要透過兩種途徑：其一，以工會力量與企業雇主協商，共同討論工作時間與就業危機，如德國；其二，國家以提昇社會福利為目標，特別著重於兩性工作平等，維持工作與家庭生活的平衡，如瑞典。

根據法國縮短工作時間的政策，其中有很重要的動機及目的，即增加就業人口、降低失業率。法國於 2002 年全面推行 35 工時制度後，於 5 年內增加了 30 萬就業人口，就短期促進就業頗具成效。但如果以長期效果來看，其促進就業之效果即有其限制。再者，法國聘僱一名勞工的成本相當高昂，非僅需給付其工資，雇主更需負擔伴隨而來的高額社會稅捐。縱使政府有提供一些補助，其成本仍比給付加班費還高，或多或少影響了雇主長期多增加聘用勞工的意願。

法國統計報告顯示，降低工時法案在推行過程，首要面對的限制與困難包括：在執行起初 2 年內，遭遇經濟成長的停滯及失業率超過一年以上持續攀升；工時政策實施 5 年內，再創造或維持 30 萬個工作機會。從訪談發現法國政府以工時政策來促進就業的效果實屬有限，還須要透過其他就業促進政策的輔成。然而，每週 35 工時政策不僅是全世界首創，也帶給法國勞資關係、勞動條件的變化，亦帶給參訪小組甚多的啟發，可作為我國工時制度調整之參考。

（一） 降低工作時間，仍然是未來的趨勢

法國係屬社會主義國家，對於勞動政策、勞動條件有諸多的限制。且對於雇主有相當多的要求及限制，對勞工也有許多的保障。縮短工作時間的法案政策，並非法國近年來的趨勢，而是早在 19 世紀開始，以「工作共享」（Work Sharing）的核心概念開展。即勞工只需要於核心工作時間提供

勞務，且以合作、分享方式，分擔彼此工作量，使工作得以有效地完成；同時增加工作時間的彈性化，雇主於淡旺季得以調整人力，勞方則獲得較多的休閒、家庭生活時間。雇主拜工時彈性化之賜，得以調整人力，節省不必要的成本，達到某種程度的雙贏局面。

統計發現歐盟國家平均每年工作時數為 1,550 小時至 1,800 小時，大部分歐盟國家，係以社會對話協商機制取得工時的共識。不同的是法國則是直接以法案規定降低工時基準。儘管勞資雙方分別在勞動條件與經濟利益上相互角力，整體而言，降低工作時間仍然是各國的趨勢。反觀臺灣工時制度確遠超過甚多，有高達 2,156 小時（2008）、2,120 小時（2009），不論以何種方法，似乎也需深思降低工時問題，維護勞動者之權益與健康。

（二） 檢討工時政策，規劃週延配套措施，使之更具彈性化

縮短工作時間，勢必對雇主帶來衝擊，成本也將隨之升高。法國以立法作為社會變革的強力工具。2000 年法國政府推行工時降低政策仰賴兩個基礎：一方面，他們將工時降低政策，視為對抗資本家等保守勢力的手段。另一方面，他們根據經濟學的模型，推論出降低工時可以創造、促進就業的效果。惟執政社會黨政府政策也受到批評，35 工時政策實施初期，除了排班較不具彈性，直接增加雇主 11.4% 的加班費成本，引發了法國主要的雇主團體（MEDEF）激烈的反彈。

法國政府也付出相當多的心力推動，除透過地方勞動主管機關及勞動檢查單位，長期進行宣導與檢查。由於影響層面極廣，工時政策分為兩階段實施，讓事業單位有時間進行組織人力配置調整，達到政策落實的效果。此外，35 工時政策實施迄今已屆 10 年，工時法案也經過多次修訂，使事業單位更能適用。例如：雇主得與勞工就每年工作時間為 1,600 小時進行調整；鬆綁加班時數，企業每年可使勞工加班時數增加至 180 小時；雇主社會稅捐的優惠，也不再僅限用於降低工時範疇，更擴及於其他勞動成本，亦可作為優惠條件，無非是為了使小型企業在適用 35 小時工時制度上更有彈性。

依照行政院勞工委員會統計資料顯示，我國工時一年達 2,120 小時（2009），年度可加班時數 552 小時。雖說現行勞動基準法具備短期彈性調整工時的制度，但在缺乏配套措施及觀念不足的前提下，企業普遍存在「責任制」，勞工工作時間應更加延長，對於勞工的身心健康、休閒活動及家庭生活受到不利的影響。我國工時政策已屆重新檢討、改進的時刻，應思考降低工作時間的必要性，並增加工時彈性化之法制。

(三) 建立職業安全的勞動價值與觀念，限縮「責任制」

從法國的經驗觀之，減少工時政策實施時，除了政策方向明確，大力宣導推廣外，促使雇主調整生產流程、更新生產設備，更能提高企業效能。因此，縮短工時後，整體企業生產力反而提升，如此正面效益值得注意。的確，工作時間是勞動條件的核心，工作時間與生產力、生產成本亦息息相關，並為勞資雙方錙銖必較，攻防所在。

反觀我國企業主普遍認為，工作時間越長，生產力越高，生產成本越低，企業主不斷延長勞工的工作時間，誤用、濫用「責任制」，這樣的觀念、迷思應予破除。以勞動基準法第 84 條之 1 規定為例，政府將部分適用工作者，排除勞動基準法相關工時、休假等限制。卻忽視勞工議約能力遠不及雇主，亦無相關配套措施加以規範，導致雇主與勞工簽訂許多不合理的工時契約。導致近年越來越多過勞猝死或因疲勞導致職業傷病的案件頻傳，反而，雇主與政府需付出更多的社會成本彌補、賠償。依行政院勞工委員會 2000 年 12 月公布之「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，顯示工作負荷為促發職業疾病的主因，工作時間過長，也成為判斷促發職業疾病的重要關鍵因素。

特別高科技業仍係以代工產業居多，容易受全球景氣影響，應多著墨於加強全球景氣預測的能力，協助企業設備更新提升，加速產業轉型，促進產業升級，提高企業收益，改變企業總以減少人事成本增加淨利的觀念。宜儘速制訂具體明確的限制規範或配套措施，使勞雇雙方有所依憑，不致影響其工作權益。此外，在勞工議約能力尚未提升前，應可不定期邀集各職業、產業勞資團體共同協商、制訂適切的工時制度，達到保障勞工權益，同時吻合產業需求，降低產業衝擊的雙贏局面。

(四) 健全勞動條件檢查體制，提升勞動檢查的能量與效能

我國屬高度國家統合主義國家，政府政策對於勞資關係、勞動條件有決定性的影響。然而，勞動基準法自 1984 年實施迄今，已將近 30 年。由於罰則過輕，導致事業單位守法的情形不甚理想，勞工之工作時間、休假等勞動條件依然低落。勞動基準法於今（2011）年 7 月 1 日通過修法，大幅提升罰鍰幅度，最高可至 30 萬元，並可公布事業單位、事業主名稱，連續處分等措施。可以期待的是提升法令的嚇阻力，促進雇主的守法程度。建議應增加勞動檢查的人力與頻率，擴大檢查的能量，提升勞動檢查的執法力。使雇主不能存僥倖的心態，促使其守法。另應增加、擴大勞動法令

的宣導場次及規模，使事業單位瞭解勞動法令，落實法律效果，達到保障勞動權益的目的。

二、勞資關係方面

法國勞工的工會組織率大約僅為 8%，相較於其他歐盟國家，其實並不高。因此，法國政府希望透過制訂法案的方式，加強勞資雙方協商的管道。2000 年推行之工時政策，法案規定雇主必須與勞工代表協商工作時數，簽訂協議書。並經政府審議通過後，始得據以實施工時排班，並獲得政府補助(政策實施初期)。依 DARES 統計顯示，1998 年，法國集體協商數僅 13,300 件，而 1999 年法國政府推動降低工時政策 (The Aubry I) 初期，集體協商數已超過 35,000 件。其中，有 80% 皆以「工作時間」為主，勞資協商明顯提升，顯然對促進社會和諧關係，成效斐然。

深究其原因，法案規定雇主必須透過與工會協商取得共識，才能取得較有彈性的工時調整。否則，使勞工加班的情形將受嚴格限制，甚至無法取得社會稅捐的減免。換言之，雇主被迫與勞工協商。事實上，法國政府僅著重於「降低工時」，從事勞資對話，非著重於勞雇團體間的立場與觀點，亦無著力於其他勞資議題。與其他歐盟國家相較，企業內部社會對話關係模式尚未成熟、完整，勞工對工會的意識，也未見明顯提昇。參訪小組也實際觀察到，法國政府體認工時減少及彈性化，首重勞資協商的機制，並由政府把關，使工時協商機制得以落實。

(一) 促進企業內部勞資協商的強制機制

我國勞動基準法自 1998 年始擴大適用於各行各業，並逐年增加適用行業範圍。但產業型態、勞務提供樣態日新月異，依過去製造業為背景制訂之勞動基準法工時制度，是否具有足夠彈性適用現代企業，實值得深思。縱觀現行勞動基準法第 30 條第 2 項、第 3 項；第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條等規定，皆有透過工會或勞資會議，由勞資雙方共同約定工時之機制。除了使勞工能有參與工時彈性安排之機會，企業獲得較大的用人彈性，似乎是兩全其美的政策。

然而，我國不僅工會組織率極低，勞資會議在缺乏法律強制規範的情況下，又無其他如法國社會稅捐減免之誘因，勞動檢查率更是局限，勞資會議流於形式。除了依就業服務法規定，要求申請外籍勞工之事業單位，不得違法勞動法令，事業單位始依規定成立勞資會議，以及少數有制度之事業單位會依法成立外，一般企業鮮少依勞動基準法第 83 條規定成立勞資

會議。雖然勞資協商不限於任何形式，但缺乏勞資會議或類似之勞工代表組織平台，使勞工參與的機會付之闕如，更遑論以勞資雙方得以協商彈性化工時。也因此，我國現行彈性工時制度，在缺乏協商體制情形下，容易淪為具文，普遍形成資方片面要求勞方的現象。

企業內部勞資協商是勞資團體社會對話的基石，促進勞資協商應是未來在推行工時或其他勞動政策的重要機制。既然現行法制已存在勞資會議宣示性的規範，政府必須思考如何透過一些方式，來促進企業成立或利用勞資會議進行溝通。如（a）以實質獎勵（如獎金、補助、津貼）方式，鼓勵事業單位成立勞資會議；（b）每年定期公開表揚、介紹有效運用勞資會議有成之事業單位，使其成為楷模；（c）輔導勞資團體，協助勞資雙方代表談判能力...等，以培養勞資協商之正式而有效之管道，提高勞資協商的機會與品質。政府亦須一併考量，如何提升勞方代表談判力量與保障，方能成為工時彈性化協商體制的基礎。

（二）強化工會組織、增進社會對話的機制

法國工會演進歷史相當悠久，縱然工會組織率雖僅約 8%，但因其動員能力相當強大，每次罷工行動皆能確實引起政府、雇主團體以及社會大眾的矚目。而工會透過激烈的罷工抗爭手段，無非為了促使政府、雇主與工會進行協商，檢視歷史經驗，工會自信的顯露出似乎有相當好的成績。

法國勞動法明文規定五大工會：法國總工會（CGT）、法國工人民主聯盟（CFDT）、「天主教工會聯盟」（CFTC）、「法國工人力量總工會」（FO）、「法國管理人員暨執行人員總工會」（CFE-CGC），均具有談判及制訂全國性政策協議權力。更在就業服務中心之董事會佔有一席之地，確立全國性工會的法制地位。顯見法國政府對於勞工團體的重視，注重社會對話的重要性。此外，法國政府於推動每週 35 工時政策時，規定事業單位必須選舉勞工代表，50 人以上之事業單位更須成立勞資委員會，作為工時協商的基礎，促進勞資對話向下扎根。

我國向來以公權力直接處理勞資事務，對勞資雙方採取管制的態度，工會法（2000.07.19 版）亦明文要求 30 人以上的事業單位必須成立工會，政府對於罷工的規定亦極為嚴格。但是，即使採取強制入會的方式，工會組織率仍然低落，工會力量仍然薄弱，政府無法深入各事業單位保障勞工權益，往往在勞工權益受損嚴重，政府才能被動地處理善後問題。倘若企業設有工會組織，政府應鬆綁其限制，強化其實力，使工會不但具備預警功能，更重要的是具備與資方協商能力。

綜觀國際社會，工會已逐漸轉化成爲集體協商的夥伴關係，全國性勞工團體更是扮演社會夥伴的角色，參與重要勞工政策，甚至社會議題的協商與決策。雖然，我國工會發展與國際社會尚有相當差距，社會觀感對於罷工亦多持保留、遲疑的態度，更遑論得以參與重要決策。但如果我國工會發展不需經過激烈、社會成本高昂的罷工等抗爭過程，師法歐洲國家集體協商機制，進而發展工會協商能力，對於我國勞資關係不僅有極大的助益，未來更對社會發展也能開啓正面的效應。

今（2011）年 5 月 1 日適逢勞動三法大幅修正，其中工會法放寬工會成立限制，實乃我國工會正向發展的契機。現階段對於工會發展往前邁進一步，更值得關切的是基層工會組織力量如何展現、整合，不至於成爲曇花一現的泡沫。政府長年來協助工會，更重要的是讓這些工會組織如何獨立自主，展現能力：

- 1、積極宣導、輔導勞工組織工會的重要性：政府得與現有全國性、區域性工會合作定期辦理大型宣導會、座談會，或利用文宣使勞工瞭解組織工會的重要性。
- 2、增加工會組織獨立性：除了輔導現有工會組織運作，放寬工會組織於財源募集的限制，使其取得自主性，嚴格禁止資方阻礙工會成立。
- 3、促進區域性、全國性工會組織的成立：新修正工會法放寬限制，不僅促成基層企業工會的成立，以及複數工會的允許，政府更應對於區域性、全國性產（職）業工會的協助結合。以法國的工會型態觀之，全國性工會多係以基層、區域性工會的聯盟，彼此間有緊密的聯繫，強化其動員能力，體現勞工團體的實力，對於社會對話的能力具實質幫助。

以法國工時政策的經驗，於企業層級，工時法案規範雇主必須與勞工協商同意工時制度，並經過政府機關審核始能執行。於職業層級，法案亦規定職業總工會得與職業雇主團體進行協商，協定屬於該職業的工時規定，法律政策直接賦予勞資對話的機會，或可作爲政府思考，如何增加勞資對話的契機。諸如：每年度得以職業作爲主題，邀請勞資團體代表舉辦全國性會議，增加社會對話的機會；政府制訂重要政策應邀集勞資雙方代表，更能符合社會實際需求；協助工會與企業簽訂團體協約。

三、就業安全方面

法國自 1958 年開展失業保險政策，就業服務體系亦相當龐大複雜，本次參訪受到時間限制，要深入瞭解，實非易事，僅就訪談所能獲得寶貴的

經驗，提供就業體系未來發展的思考方向。

法國與我國相同的是就業保障體系，主要係透過失業保險制度及就業促進措施等兩大方向。法國失業保險之勞資雙方都必須負擔保費，並且以薪資為給付依據，請領要件亦是非自願離職者。但與我國明顯不同的是，法國失業保險制度分為兩階段：第一階段（ARE）失業者請領之失業保險津貼，自勞資雙方負擔之失業保險費用支領，請領條件亦較我國寬鬆，請領時間也較長。第二階段（ASS）係失業保險的延伸，並由國家預算給付，針對請領 ARE 完畢，仍未找到工作等就業困難者，給予基本的生活維持。

由於法國失業率的情況相當嚴重，法國政府也致力於積極性就業促進政策，針對不同族群設計適合的就業制度，以補助方式促進企業增僱勞工的誘因。另以鼓勵創業等多項措施穩定就業，減少失業率。從法國政府於促進就業的經驗上，提出以下幾點看法與建議：

（一）強化個人化服務，增加專業諮詢人員

法國政府推行「EID」就業服務，亦即個人化服務。希望透過一對一的諮詢服務，諮詢人員不但可以瞭解失業者、求職者的實際問題與需求，進一步分析其個人特質、興趣，最終期望能夠增加就業媒合的機會，選擇正確的「職業生涯」方向。然而，這必須許多專業諮詢人力的支持。法國政府也投入相當多資源於就業服務人員的培訓，更自職業訓練中心（AFPA）晉用 1000 名專業諮詢人員，奠定個人化服務的重要基礎。

我國本有設置「個案管理員」，亦強調個人化就業服務，期待能夠從既有的制度予以強化，除了應增聘專業諮詢人員，每年定期開設進修課程，培訓就業諮詢人員，增加其專業能力、諮詢技巧，分析失業者特性與需要，協助求職者瞭解自身的工作性向，接受適當的職業訓練、進行就業媒合。進一步能促使失業者能穩定就業，倘若仍無法就業，亦可協助申請失業給付等相關社會資源。

（二）增加職能培育項目與期限，針對失業者分流培育

觀察法國就業促進政策，發現多以補助工資、減少社會稅捐等方式，給予雇主增聘勞工的誘因。另外，值得注意的是多元化、比較長期的職能培育。法國政府與地區性民間培育機構，協助勞工確實取得證照，讓勞工可以習得一技之長，增進其就業競爭力。再者，實施之「學習性契約」（Contrat D'Apprentissage），類似於學徒制度之方式，雇主給予勞工在職訓練，並協助其取得證照或是開業，皆可獲得補助。此外，針對一些就業上特別有困

難或是低收入戶者，給予特殊就業協助方案，還有鼓勵創業者等多項措施。

另外，提升與企業合作機會，增加企業聘用的補助，同時要求雇主應給予具體的培育項目，促進受雇者更能融入企業組織，勝任其工作職務，減少因適應不良而再度面臨失業的風險。另以增加職能培育的項目、範圍及增設進修課程，或與私立專業訓練機構合作。除了一方面給予參加訓練的失業者或學員，能獲得迎合產業需求的技能，並且得以進一步提升。另一方面給予私立職訓機構於學員考取證照時、或協助就業的獎勵，並給予參加職業訓練的失業者生活津貼，提升訓練的品質，以及減少失業者參加職能培育的機會成本。

（三）簡化申請流程、增加服務管道

法國政府以「顧客導向」的觀念，簡化求職者、失業者申請各種就業服務的流程。較令人印象深刻的是法國政府投入相當多的資源，建置求職者「3949」及求才者「3995」電話熱線服務平台，能夠使有諮詢需求的民眾，隨時隨地直接撥打，便可獲得相關諮詢或解答。此外，隨著網路科技的普及，民眾亦可先至就業網站，填寫相關的申請表格送件，再前往就業服務據點，臨櫃進行後續的申請流程，可免去民眾辦理時間上的浪費。

「便民化服務」是政府機構持續推行的政策方向，如何讓民眾以最有效率的方式，獲得所需的協助與資訊。法國就業服務熱線之功能，類似本市「1999」市民當家熱線服務網。惟針對就業需求層面，本市是否需要再予設置就業服務熱線，恐有人力及資源重複配置之虞。但仍可朝向提升相關電話諮詢人員，對於就業法令知識與服務資源的瞭解，如：開設就業服務法令訓練課程或諮詢講習，深化服務品質。

此外，本局已設置「OKWORK 台北人力銀行」就業服務網站，提供相當多種職類的工作機會。而現今網路及通訊科技日新月異，智慧型手機日益普及，我們可以思考的是落實「行動化服務」，亦即讓民眾得以隨時隨地掌握就業服務訊息與登錄參加服務項目。如設立一套簡潔便利的就業服務「APP」程式，結合即時的產業市場、就業方案資訊，還有各類別的職缺，再納入職業訓練機會資訊，開放登錄填寫相關的就業服務申請表格送件，擴大服務功能，使求職求才者均能獲得最直接的就業訊息與便利性的服務，進而提高就業的機會。

附 件 一

一、名詞翻譯與參考資料

(一) 機構

1. 勞動、就業暨健康部：Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé。
2. 勞動總署：DGT，Direction Générale du Travail。
3. 研究、報告暨統計局：DARES，Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques。
4. 就業暨職訓總署：DGEFP，Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle。
5. 地區就業中心：Pélo emploi。
6. 工商就業聯盟：Unédic，Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce。
7. 全國就業總局：ANPE，Agence Nationale Pour l'Emploi。
8. 工商就業協會：ASSEDIC，Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce。
9. 全國企業聯盟：MEDEF，Mouvement des Entreprises de France。
10. 社會保險暨家庭補助聯盟：URSSAF，Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales。
11. 成人職業訓練協會：AFPA，Association pour la Formation Professionnelle pour Adultes。

(二) 法律名詞、政策措施

1. 基本（法定最低）工資：SMIC，Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance。
2. 積極互助收入措施：RSA，Revenu de Solidarite Active。
3. 工時減少政策：RTT，Réduction du temps de Travail。
4. 個人諮商服務計畫：EID，l'Entretien d'Inscription et de Diagnostic，Registration and Analysis Interview。
5. 重返就業協助津貼：ARE，Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi。
6. 團結互助津貼：ASS，Allocation de Solidarité Spécifique。

二、參考資料與網站

(一) 參考文獻

1. Pierre Boisard(2004), Document De Travail-Working Time Policy in France,Centre d'études de l'emploi, France. 。
主題內容：35 工時制度實施結果、就業情形、社會關係、勞工工作及生活條件評析，2011.05.06。
2. ILO(2008),Measurement of working time, 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva. 。
主題內容：介紹工時及相關措施，2011.05.06。
3. Alexander Hijzen and Danielle Venn(2010), The Role of Short-Time Work Schemes During The 2008-09 Recession, OECD Social, Employment and MigrationI Working Papers No. 115, France. 。
主題內容：探討各國縮短工時與工資之關係，2011.05.24。

(二) 網路資訊

1. The 35 hours-week law, the french way for flexibilisation, 2000,<http://libcom.org/> , 2011.05.18 。
主題內容：介紹法國工時法令之演進。
2. Bruce Crumley(2008), France Debates 35-hour Work Week, Times, Paris,
<http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1810710,00.html> , 2011.05.18 。
主題內容：法國保守派政府對於 35 工時制度的反思與改革，工時改革措施仍維持勞雇間自行調整工時的彈性。
3. Bruce Crumley(2009), Why France's 35 Hour Week Won't Die, Times,Paris,
www.time.com/time/world/article/0,8599,1873245,00.html , 2011.05.20 。
主題內容：評論 2009 年 7 月法國保守派政府通過了一項措施，雇主得以輕易地使勞工增加工作時間，並說明其企業因應的對策。
4. Gilbert Cette(2008), Work Hours-Reform and Reduction of Working Hour, Embassy of France, Washington.
<http://ambafrance-us.org/spip.php?article559> , 2011.05.28 。
主題內容：簡介整體國際工作時數概況，並說明法國則是直接以法律規定降低工時基準。
5. http://www.eettaiwan.com/ART_8800576126_480102_NT_ec14902d.HTM , 2011.05.06 。

主題內容：歐洲觀察：法國勞工超「殺」 科技業老闆怕怕。

(三)、參考網站

1. 國際勞工組織 (International Labour Organization , ILO) : www.ilo.org/ 。
2. 經濟合作與發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development , OECD) : www.oecd.org 。
3. 法國勞動、就業暨健康部 (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> 。
4. 行政院勞工委員會 : www.cla.gov.tw 。

附件二

法國（巴黎）勞動政策考察參訪計劃

一、緣起

台灣在 2001 年始實施 2 週 84 小時，每月加班不得超過 46 小時工時制度，年平均工時高達 2,120 小時（2009）。但勞動力參與率卻僅有 58.07%（2010），失業率也達到 5.2%（2010）。

相對於法國而言，1997 年國會即通過每週 35 工時的法案(des 35 heures)，成為全球最低的工時制度。2008 年 7 月 24 日法國國會雖然再通過修正法案，准許企業經由勞資協商，訂定新的工時與加班制度，期望增強國家競爭力。但年平均工時僅 1,554 小時（2009），勞動力參與率已高達 69.5%（2010）。

台灣與法國就業市場狀況和勞動條件之差異影響，值得探討觀摩。希望針對法國的工時制度、就業促進政策等方面尋求寶貴的經驗；並且進一步瞭解工會組織在勞動政策形成過程的角色與影響力。

二、考察重點

1. 勞動工時彈性化政策考量與政府保護議題。
2. 工時制度變革對於法國產業、經濟發展之影響。
3. 企業面對工時制度調整之衝擊及因應方法。
4. 工時制度對於勞工工作型態、勞動條件及就業機會的改變。
5. 就業促進及協助措施。
6. 工會組織在勞動政策形成過程的角色與影響力。

三、期望參訪對象

1. 政府部門：勞動就業健康部勞動總署勞動政策暨勞動檢查部（勞動政策控制部）。

勞動就業健康部勞動總署勞動關係暨勞動條件部門（集體、個體勞動關係部門（工時暨工資條件科）。

就業及職業訓練總署就業暨職業訓練政策部門（促進就業服務處、勞工就業發展處）。

地區就業服務中心(巴黎市)。

2. 勞工團體：法國總工會（CGT）。
3. 學術單位：巴黎第一大學。
4. 法國台灣商會、臺商企業。

四、預計參訪時間

2011 年 9 月 1 日至 2011 年 9 月 30 日期間，視參訪行程安排確定

五、考察成員簡介

領隊：張基煜（Chang, Ji-Yuh），臺北市政府勞工局副局長

成員：梁蒼淇（Liang, Tsang-Chi），臺北市政府勞工局勞動基準科科長

葉思延（Yeh, Ssu-Yan），臺北市政府勞工局勞動基準科股長

法國勞動政策考察參訪計劃 (法文版)

**Projet de voyage d'étude sur les politiques
de travail et d'emploi en France**

Septembre 2011

**Département des normes de condition de travail
Bureau du travail de la mairie de Taipei, Taïwan**

1, Shifu Rd., Taipei, 11008, Taiwan, Tel: 886-2-2728-7021

http://english.dol.taipei.gov.tw/MP_116002.html

1. Introduction

A Taïwan, depuis 2001, la durée légale du travail est de 84 heures toutes les deux semaines. Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 46 heures par mois. En 2008, le total horaire était de 2,154 heures par an. Les taux d'emploi et de chômage y étaient respectivement de 58,07% et 5,2%.

En France, le système des 35 heures a été mis en oeuvre depuis 2000, ce qui en a fait le pays où la durée légale du travail est la plus faible au monde. Même si, grâce à la loi du 24 août 2008, les accords collectifs dans les entreprises et les établissements prévalent quand il s'agit de fixer le contingent d'heures supplémentaires, le total horaire en 2008 n'était que de 1,542 heures et le taux d'emploi en 2010 était de 69,5%.

Aussi la comparaison des situations du marché du travail et des conditions de travail en France et à Taiwan constitue-elle un sujet d'étude intéressant pour le bureau du travail de la mairie de Taipei. Nous souhaitons donc que les français puissent partager avec nous leur expérience de la mise en oeuvre des politiques de temps de travail et nous exposer les politiques françaises pour la promotion de l'emploi. De plus, nous nous intéresserons aux rôles des syndicats dans de mise en place de la politique de l'emploi.

2. Axes de la visite

- la politique de flexibilité du temps de travail et les régulations encadrant la protection des travailleurs
- l'influence de la régulation du temps de travail sur l'économie et sur les secteurs d'activités français
- Comment les entreprises françaises se sont-elles adaptées lorsqu'elles ont été confrontées au changement de la régulation du temps de travail ?
- Quelles ont été les conséquences du changement de la régulation du temps de travail pour les travailleurs français vis à vis de leur travail, de leur conditions de travail et de leurs opportunités d'emploi ?
- Les politiques françaises pour promouvoir l'emploi
- le rôle des syndicats dans la mise en place de la politique de l'emploi

3. Liste prévisionnelle des organismes à visiter

(1) Fonction publique :

- a. Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle (Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail)
- b. Bureau de la durée du travail et des revenus (Sous direction des relations individuelles et collectives du travail, Service des relations et des conditions de

travail)

c. Sous-direction de l'ingénierie de l'accès et du retour à l'emploi ; Sous-direction des Mutations de l'emploi et du développement de l'activité (Service des Politiques de l'emploi et de formation professionnelle, La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

d. Le pôle d'emploi (Paris)

(2) Syndicat : Confédération générale du travail (CGT) · Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

(3) Centre de Recherche : Institut des Sciences Sociales, l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

(4) Association des entrepreneurs Taïwanais en France

4. Durée de la visite

Un mois en septembre 2011

5. Présentation des membres du bureau du travail de la mairie de Taipei participants à la visite.

• Chef de groupe : M. Ji-Yuh Chang, directeur-adjoint du bureau du travail de la mairie de Taipei.

E-mail: jiyuh@bola.tapei.gov.tw

Tel: 886-2-27287003

• Membres :

M. Tsang-Chi Liang, chef du département des normes de la condition de travail, bureau du travail de la mairie de Taipei.

E-mail : ayaa-30001@bola.tapei.gov.tw

Tel : 886-2-27287022

M. Ssu-YanYeh, chef de la sous-section du département des normes e la condition de travail, bureau du travail de la marie de Taipei.

E-mail: winterwind528@gmail.com

Tel: 886-2-27287021

附件三

參訪預擬問題

參訪單位	Département de l'animation de la politique du travail et du contrôle (Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail)
單位譯名	勞工政策執行暨管控部
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「35 小時工時法案」實施以來，貴國政府如何制訂、推行工時政策？期間遭遇何種困難？如何克服？有何種配套措施以爲因應？ 2. 工時法案最大的目標係爲降低失業率，近年來成效爲何？其評估的方式及標的爲何？ 3. 工時法案規定需透過集體協商的方式進而調整工作時間，以提昇勞資雙方對話，請問具體落實的方式爲何？在協商的過程中是否會發生雇主對勞工不利的對待？ 4. 法案提昇企業勞資雙方的對話之成效爲何？對於增進雙方在其他議題上的溝通機會？ 5. 「工作分享」(work sharing) 是降低工時政策 (RTT) 的核心概念，如何在工作中落實？工時制度對於促進就業的成效爲何？政府又如何鼓勵企業對於法令的適用？ 6. 全球經濟局勢瞬息萬變，法國政府對於工時法案歷年來逐步修正調整，是否能概述說明修正法案之歷程、特點和成果，還有未來法國工時政策的走向？
問題翻譯	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lors de la mise en place du système des 35 heures, quelles difficultés avez-vous rencontré et comment y avez-vous répondu ? 2. La politique des 35 heures a-t-elle atteint son objectif de diminution du taux de chômage ? Comment vous procédez-vous pour évaluer l'efficacité de cette politique et quels sont les objectifs fixés ? 3. Selon la loi du 24 août 2008, la négociation collective d'ajustement du temps de travail peut prendre place au niveau des entreprises ou des établissements, quels sont les cas typiques de mise en place observés sur le terrain ? En pratique lors de la négociation, est-il possible que le rapport de force entre les partenaires sociaux ne soit pas favorable aux travailleurs ? 4. Quels ont été les effets de la loi du 24 août 2008 pour encadrer le dialogue social dans les entreprises ? 5. Quelles mesures ont été prise pour encourager l'adoption de la RTT

	<p>dans les entreprises et quels effets ces mesures ont-elles eus?</p> <p>6. Quelles sont vos perspectives a propos des politiques futures de temps de travail?</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

參訪單位	Service des relations et des conditions de travail
單位譯名	工時暨薪資科
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現行法國基本工資（SMIC）為每小時 9 歐元，自 2001 年起逐年調升，請問政府對調升基本工資審議方式為何？與哪些團體進行協商？ 2. 請問現行法令規範每週工作時間，如僱主欲延長工時，應如何為之？其加班費如何給付？ 3. 工時與勞工薪資息息相關，尤其對於按時計薪人員（部分工時人員），工時降低後是否對其收入有不利之影響？ 4. 降低工時後，企業成本勢必增加，法令雖規範不得對勞工薪資有不利影響，對於原僱用員工之其他勞動或福利條件是否相對降低？此外，新進員工之起薪是否有降低的情形？政府有何因應的措施？
問題翻譯	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quel mécanisme est utilisé en France pour revaloriser le SMIC ? Quel est le rôle de la négociation collective dans la revalorisation du SMIC ? 2. Comment encadrez-vous les entreprises qui veulent augmenter les horaires de travail? Comment les heures supplémentaires sont-elles payées? 3. Est-ce que la mise en oeuvre du système des 35 heures a entraîné une réduction de la rémunération des travailleurs à temps partiel ? 4. Est-ce que les politiques liés à la RTT ont eu des effets négatifs sur les salaires ou sur les conditions de travail des salariés? Est-ce que ces politiques ont entraîné une baisse des salaires des nouvelles recrues? Comment le gouvernement français a-t-il protégé le niveau de revenu des travailleurs lors de la mise en oeuvre des politiques de la RTT ?

參訪單位	Sous-direction de l'ingénierie de l'accès et du retour à l'emploi (Gelegation Generale a l'emploi et a la Formation Professionnelle)
單位譯名	勞工就業與再就業工程副處(隸屬就業暨職業訓練總署)
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 法國近年來有何種就業促進的措施或方案？針對的族群對象為何？成效為何？ 2. 2008.8.20 法案針對工時調整的改革是否對青少年、婦女、老年就業有所影響？特別是對於這些類別的勞工是否有達致提升其就業率之效？若是的話，那創造的是什麼樣的就業型態（以全時或部份工時工作為例）？ 3. 針對青少年、婦女及中高齡促進就業，有推出何種措施或政策？貴單位評估後認為哪項措施效果最為顯著？
問題翻譯	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels politiques et dispositifs utilisez-vous pour promouvoir l'emploi en France ? Qui est visé et quels effets ont été observés ? 2. A votre avis, la réforme de la loi du 20 août 2008 portant sur l'aménagement du temps de travail a-t-elle eu un effet sur l'emploi des jeunes, des femmes ou des seniors ? En particulier cette reforme a-t-elle entraîné une augmentation du taux d'emploi pour ces catégories de travailleurs et, si cela a été le cas, quels types d'emploi (ex: temps plein ou temps partiel) ont été créés? 3. Quels dispositifs avez-vous mis en place pour favoriser le développement de l'emploi des jeunes, des femmes et des seniors ? A votre avis, quels ont été les dispositifs les plus efficaces ?

參訪單位	Sous-direction de la mutation de l'emploi et du développement de l'activité (Gelegation Generale a l'emploi et a la Formation Professionnelle)
單位譯名	就業變遷與產業發展副處(隸屬就業暨職業訓練總署)
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2000 年的「Aubry Act」工時制度變革對於法國產業、經濟發展之影響？對產業及企業帶來何種衝擊？2008 年實施的工時法案給予企業就大的工時調整彈性，對於企業帶來何種利多？ 2. 產業的變遷往往衝擊企業的生存，貴單位如何協助企業的重組或轉型，你們採取什麼措施來「保障勞工職涯（發展）的安全」（sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés）特別是較低專業與年長的勞工？是否可舉某種產業或企業為例，簡要地說明。 3. 貴單位如何預測評估經濟變化對行業的影響？台灣大多是中小

	<p>型企業，中小型企業往往容易受到政策或景氣變化衝擊，貴國政府提供何種措施協助中小企業轉型？</p> <p>4. 對於中高齡勞工以及低技術勞工的職涯發展，政府有何種促進發展的措施？</p> <p>5. 此外，國家就業基金之財源收入為何？能否介紹基金設置主要的功能與用途？</p>
問題翻譯	<p>1. Selon vous, quels a été l'impact du système des 35 heures par secteur d'activité et par type d'entreprises ? Dans chacun des cas précédents, est-ce que le système des 35 heures a pu répondre aux besoins de mutations économiques? La loi du 20 aout 2008 donne une place plus importante à la négociation en entreprise pour aménager le temps de travail. Est-ce que les entreprises et les salariés ont effectivement pu bénéficier de cette réforme d'aménagement du temps de travail ?</p> <p>2. Quels dispositifs avez-vous adoptés pour aider à la restructuration, à la transformation des entreprises ou pour limiter les conséquences sociales ? Dans le processus de restructuration des entreprises, quelles mesures ont été adoptées pour sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés, notamment celles des moins qualifiés et des seniors ?</p> <p>3. Pour chaque secteur d'activité, comment anticipez-vous les mutations économiques ? Comment aidez-vous les petites et moyennes entreprises à s'adapter aux mutations économiques ?</p> <p>4. Quels dispositifs avez-vous adoptés pour développer les emplois et les compétences des travailleurs seniors ou peu qualifiés ?</p> <p>5. Quelles sont les ressources financières du Fonds National de l'Emploi, comment utilisez-vous ces ressources et avec quels effets?</p>

參訪單位	General Confederation of Labour -Confederation generale du travail (CGT)
單位譯名	法國總工會（巴黎支會）
參訪問題	<p>1. 2008.8.20.關於社會民主革新以及工時改革的法案中給予企業或產業部門更多的協商空間，請問該法案是否有增加企業或部門的工會組織率呢？具體來說，該法案對於法國工會組織的演變，在地方與全國的層級上，有什麼影響？</p> <p>2. 貴工會對於工時調整的政策與相關改革措施的看法如何？</p> <p>3. 企業或機構中團體協商的具體運作為何？實務上於協商時，社會</p>

	<p>夥伴之間的權力關係是否會不利於勞動者？</p> <p>4. 自從採用 35 工時制度以來的相關改革是否有助於（改善）社會對話？請問您認為這些措施具體的成效為何？</p>
問題翻譯	<p>1. La loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et sur la réforme du temps de travail a accordé plus de poids aux accords négociés au niveau des entreprises ou des branches sectorielles. Cette loi a-t-elle pu augmenter le taux de syndicalisation de ces entreprises ou de ces branches sectorielles? Concrètement, quels ont été les effets de cette loi sur l'évolution des organisations syndicales françaises aux plans local et national?</p> <p>2. Quelle est l'opinion de votre votre confédération sur les politiques d'ajustement du temps de travail et sur les réformes qui y sont liées?</p> <p>3. Quelles sont les cas typiques observés lors des négociations collectives en entreprise ou en établissement ? En pratique, lors de la négociation, est-il possible que le rapport de force entre les partenaires sociaux ne soit pas favorable aux travailleurs ?</p> <p>4. Est-ce que les réformes adoptées depuis l'inauguration du système des 35 heures ont entraîné une amélioration du dialogue social ? Selon vous, quels ont été les effets concrets ces dispositifs ?</p>

參訪單位	巴黎市地區就業服務中心
單位譯名	Le pôle d'emploi (Paris)
參訪問題	<p>1. 近年來，法國有何種促進就業上的方案？貴單位如何落實？是否能提供一兩個就業方案作為介紹？</p> <p>2. 以巴黎地區為例，透過公立就服單位就業媒合管道的民眾以何種族群佔多數（初次就業者、青少年、婦女、中高齡就業者）？</p> <p>3. 貴單位有何種措施提高就業媒合率？</p>
問題翻譯	<p>1. Quels dispositifs avez-vous mis en place pour promouvoir l'emploi ? Comment comptez-vous faire pour atteindre les objectifs de cette politique? Pourriez-vous nous présenter quelques dispositifs représentatifs ?</p> <p>2. A Paris, quelle est la composition de la population des demandeurs d'emploi (ex: part des demandeurs d'emploi cherchant un emploi pour la première fois, des jeunes, des femmes ou des seniors) observée dans les services publics pour l'emploi ?</p> <p>3. Quels dispositifs avez-vous adopté pour augmenter le taux d'embauche?</p>

參訪單位	法國台灣商會（ETCC, ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS TAIWANAIS EN FRANCE）
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我國企業在法國大多從事何種事業為主？ 2. 面對法國之工時制度，我國企業大多遭遇何種問題及困難？而企業如何因應？

參訪單位	法國台商 ASIALAND 公司
參訪問題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 貴公司在法國從事何種產業為主？ 2. 法國政府對於企業有何種雇主責任？此外，對於雇主有何種措施使雇主提高配合政策之意願？ 3. 面對法國之工時制度，貴公司遭遇何種問題及困難？如何因應？ 4. 貴公司透過何種方式或機制與勞工協商工作時間？

附件四

參訪照片節錄



張基煜副局長（左3）、梁科長（左2）、葉股長（左1）與駐法代表處呂慶龍大使（右3）、古文劍組長（右2）及王雅慧秘書（右1）合影。



拜會法國臺灣商會會長邱世璿伉儷（右3、左2）合影。



張基煜副局長（中）與台商（ASIALAND CO.）黃行德伉儷合影。



張基煜副局長（左 4）、呂慶龍大使（左 3）與台商黃行德伉儷（左 2、左 1）
梁科長（右 3）、古文劍組長（右 2）、葉股長（右 1）合影。



張基煜副局長與「就業變遷與產業發展副處」
處長 Jean-François Robinet 合影。



張基煜副局長(右3)與「勞工就業與再就業工程副處」處長 Gabrielle Hoppé
(左3)、Céline J. Roulmann 女士(左2)、駐法代表處王雅慧秘書(左1)
梁科長(右2)、葉股長(右1)合影。



張基煜副局長與「勞動總署（DGT）勞工政策執行暨管控處」處長 Robert Salomon（左）合影。



張基煜副局長（右 2）、梁科長（左 3）、葉股長（左 2）與「巴黎地區就業服務中心（Pôle Emploi）」國際事務組組長 Frédéric-Paul Martin（右 3）、Josiane Chevalier 女士（右 1）駐法代表處古文劍組長（左 4）、王雅慧秘書（左 1）合影。



張基煜副局長與「法國總工會（CGT）巴黎支會」Patrick Picard 秘書長合影。



張基煜副局長（右2）與「法國總工會（CGT）巴黎支會」Patrick Picard 秘書長（右3）及工會幹部（右2-4）、梁科長（右1）、葉股長（左1）合影。