

「7天假」是個奇怪的議題。

今年928前，輿論議論紛紛，都在談這個「新假」。

如果幾百萬勞工在今年以前，本來就都有包括928在內的這7天假，社會有什麼好大驚小怪的呢？

如果去年12月9日，勞動部公告取消的，是大家本來就在放的7天假，包括今年1月2日、329青年節，從「有放假」變成「無假」，7、8百萬勞工難道不會鬧翻了？

為什麼反倒是原來有假，現在突然放假的928，大家反而特別關心？

答案就是，因為絕大多數勞工，本來都沒放這7天假。

2001

年1月1日機關學校開始實施週休二日後，根據勞動部的調查，現在65%的勞工已經週休二日。在這其中，大部分的雇主是在雙週工時84小時的條件下，將7天假(56小時)挪移到週六(104小時)，因此有實質的週休二日，甚至是多出6天假(48小時)。因此，這些絕大多數的人是在這次修法中，較未受到影響的。

這次修法前本來就週休二日，而且有7

天假的勞工佔4%。這7

天國定假日，卻大多不是在所定的日子放假，而是由勞工彈性擇日休假。這樣的勞動條件，是優於現行勞基法的規定。

另外，還有25%的弱勢勞工，沒有得到週休二日，他們每週還得常態工作五天半或六天，或是隔週六上班。這25%的多數是製造業、紡織業、營造業、清潔業、服務業等最底層的勞工，他們甚至很多是領日薪，有上班才有錢拿，他們不但未獲得充足的休假，甚至是在變形工時的剝削下，無法得到加班應有的工資。他們很辛苦、很努力，但他們很少會在網路、媒體上發聲。

這次的修法，就是要確保最底層的勞工，能夠落實週休二日。

勞動基準法，是

規定勞動條件的最低標準，必須是務實、彈性可以適用各行各業、各種類型勞工的法律。台灣有超過九成以上的中小企業，在面臨產業轉型之際，改革也必須考慮到對他們的衝擊，讓這些工廠、小企業能漸進式的調整。因此，保障最弱勢的勞工、輔導中小企業遵守法令，才是我們這次需要讓勞動基準法修正案通過的主要原因。

為了落實週休二日，民進黨政府也提出了多項配套政策：明確定義「休息日」，讓正常工時配置於週間，以扼制變形工時；提高休息日出勤工資，甚至比國定假日的給付高，以增加雇主的成本，以價制量，並同時增加勞工薪資；在勞動檢查方面，增加勞檢人力（從733人增加至1000人）及專案勞檢、加強違規者複查及按次重罰、增進勞動者自我意識，換言之，從勞檢的密度及深度雙向進行。

一項修法能夠處理的議題有限，不可能期待一個勞基法的修正，就能夠解決長期以來台灣勞工所累積面臨的嚴峻問題。以工時來說，此次修法應該是對於縮減工時有一定的助益，但我們都同意，這樣還不夠。

台灣的工時長、  
休假少的問題出在哪？依照台灣  
高等教育產業工會的計算，未砍7  
天假前，台灣勞工可休的國定假日19  
天，反而是OECD國家中最多的，高於瑞士8  
天、德國9天、美國10天、法國11天、日本16天、韓國15  
天。造成台灣勞工休假相對太少的問題，應是特休假太少，或在勞資權利不對等下，基於雇主壓力不敢或無法請特休假，這將會是未來改革的方向，包括增加資淺員工特休、檢討折算薪資的方式、提升勞工意識等。但是，特休假在意義上，不等同於國定假日，特休假不應、也不該以國定假日的名義替代或存在，成為常態性的「國定假日補休假」。

依據內政部所訂定的『紀念日及節日實施辦法』，國定假日有其意義、歷史、傳統及情感，也因此需要被紀念或慶祝，即便這些假不能完全滿意，但這是現行凝聚我們作為一個國家成員的基礎，也就是政府想要努力推動全國國定假日一致的原因之一。

退萬步言，難道蔣公誕辰紀念日，我們真的會想紀念？或是讓它重新借殼上市嗎？在十年、二十年之後，難道這是我們回過頭來看，想要推動改革的方向嗎？

勞動權益的改革並非一蹴可幾，更需要讓所有涉及的一方都有時間調適，這是國家的責任，更是執政者必然要去承擔的壓力。但是改革的立場及方向，我們不會放棄，更勇於接受人民的監督及檢視！

作者 段宜康 為立法委員