

# 東華借鑑加拿大第一民族經驗 雙方移地學習交流

**記者林素華／報導**

國立東華大學原住民民族學院師生於上個月前往加拿大進行為期二週的移地學習與交流，並透過拜會第一民族社區與大學，理解加國政府提出的原住民「真相與和解」行動方針，以及具體面對過去同化政策之寄宿學校造成第一民族的歷史創傷，與後續「和解」之落實，包含將原住民語言與文化納入各層級教育中。

**民族教育的主體性**

東華大學原住民民族學院師生參訪團前往安大略省第一民族傳統領域，參加原住民社區及原住民教育機構的傳統秋收活動，以及多倫多大學聯合在地各級學校依據「和解行動方針」所舉辦的工作坊，針對「文化回應教學」落實民族教育的主體性，並回應主流社會錯誤的殖民政策應有的反省，將原住民知識體系融入各階段的教育。

**認識臺灣原住民民族**

同時安排與渥太華大學教授史國良(Dr. Scott Simon)洽談二〇一九年渥太華學生到臺灣移地教學，及與東華簽訂合作備忘錄等事宜。渥太華大學自二〇一五年即透過與東華原住民民族國際事務中心協助，由Dr. Simon開設「認識臺灣原住民」的移地學習課程。透過東華教師的授課與同學互動及田野踏查親身體驗的過程，交流學習臺灣原住民文化與相關議題。此次東華團隊前往渥太華大學，除對該校與原住民社區合作機制瞭解學習之外，並檢視雙方合作備忘錄，希望提升到實際邊互惠的校級合作機制。

**教育與文化交流交換**

東華大學原住民民族國際事務中心主任謝若蘭教授並受邀以「原住民權利」為題進行公開學術演講，聽眾除該校師生外，也有來自臺灣與日本駐外代表處同仁，在演講後針對原住民民族歷史正義與轉型正義、教育、民主政治等議題討論。臺灣駐加拿大代表處陳文儀大使邀請團隊至代表處，針對加拿大與臺灣之間教育與文化交流交換意見。陳文儀對東華大學推動原住民民族交流事務表示肯定，也期待未來臺、加雙方的學術與文化交流更加緊密。

參與移地學習的二〇一八年度林又新博士獎學金得獎者Yu Tsing表示，移地學習印象最深刻的是第一民族的漁撈、狩獵、教育與締約等議題，對於加拿大第一民族及一般大學能夠有深度地融入生活與教育中，深值修習教育學程的他借鑑運用。



移地學習團員去第一民族部落參訪，聽部落長老講述狩獵的知識與文化。東華大學提供

## 瓦拉米步道佳心舊部落 Istasipal 家屋落成

**記者林素華／報導**

由文化部指導，花蓮縣政府委託國立台東大學辦理的「再造歷史現場專案計畫—拉庫拉庫溪流流域布農族部落源與重現計畫」，將於十一月三日(上午八點至下午三點)舉行佳心舊部落(玉山國家公園瓦拉米步道四、五公里處) Istasipal 家屋落成典禮。

該落成典禮於佳心舊部落 Istasipal 家屋前舉辦，因為位於玉山國家公園境內，要參訪家屋必須從瓦拉米步道登山口徒步走約五公里的距離才能抵達。在行政區劃隸屬於卓溪鄉卓清村，過去該地是布農族祖先的生活領域，為當代布農族人的傳統領域。

甫落成的傳統家屋，並非新蓋的石板屋，而是於家屋原址、依布農族傳統家屋形制與構法進行修復完成。傳統石板屋建築面積為四十三、一九九平方公尺，在修復之前家屋遺跡僅餘三面傾圮的石牆、屋內的兩個三石灶、室內葬、幾塊鋪在地上的大石板等遺構。主要目的是秉持文化資產原樣修復的精神下，復原布農族舊社風貌，除了修復該棟石板屋之外，也整理家屋周邊的兩塊耕地以及採用生態工法和布農族人的方式手作步道，藉此逐步再現布農族佳心舊部落的文化、社會與歷史地景。

## 花蓮市婦女會表揚非凡婦女

**記者林素華／報導**

花蓮市婦女會與花蓮各區里婦女將於十二月一日(十二月一日)日上午八點半起在花蓮農校學生活動中心，舉行二〇一八年「非凡婦女」表揚活動。屆時將由理事長江如玲主持並表揚四十四位「非凡婦女」代表，同時有社區婦女登台展現歌舞才藝的精彩表演。

江如玲表示，婦女會是一個有組織、有感情、有理想、有熱忱的婦女社團，知性、感性、服務性、成長性和優質性的特性，吸引許多三代同堂的認同及熱心投入，贏得了不同年齡、職業和專長婦女們的參加。

**積極投入社會公益服務**

尤其是志工時代來臨，花蓮市婦女會將以積極投入社會公益服務活動為宗旨目標，希望藉由表揚全市「非凡婦女」

## 大秀技職特色 慈科高校UP成果展

**記者林素華／報導**

慈濟科技大學將於十二月一日(十二月一日)舉辦「慈科高校UP大學社會責任與技職教育成果展」，秀出長期照顧和農業加值的二項教育部大學社會責任實踐計畫(USR)成果，還有VR、AR體驗、3D列印、超音波掃描、血壓測量、握力測量、身體組成分析、骨質密度檢測、人體驗、嬰兒安撫等，讓更多人瞭解技職教育的特色。

慈濟科技大學也邀請七所高中職(花蓮高商、四維高中、上騰工商、海星高中、花蓮高農、花蓮高工、慈大附中)參與。無論是四維高中的熱舞演出、花蓮高農的原住民舞蹈，還是慈大附中的武術表演，展現年輕人活力、精彩可期。

**建置實作場域**

針對高齡健康促進、銀髮健康活化和部落人文關懷，慈濟科技大學「社區關懷與高齡健康促進」USR計畫，主動發掘並解決長者健康和照護問題，至今已舉辦一七場健康促進，服務超過三五〇〇人次。未來獲得教育部補助款一八〇〇萬，慈科將建置實作場域，開設瑞智日托、樂活俱樂部、療癒花園等，並與在地聯盟合作長照、社區銀髮產業服務、延緩失智失能人才培訓。

**創造經濟效益**

「農情真藝加值東台灣」USR計畫，已協助花東小農研發多種農產品，也帶領學生實際走訪部落，傾聽農民需求，協助產品加工、研發、行銷規劃等。例如花蓮奇美部落隨處可見的爬藤類植物「野生海金沙」，以往阿美族人僅作為裝飾花環之用，慈濟科大卻提煉出海金沙素和海金沙多醣成分，發揮清熱、解毒、消腫效果，研發面膜、曬後舒緩凝膠等，把經濟價值幾乎是零的海金沙，創造出從未有過的經濟效益！

## 烏龍院愛心餐會讓花蓮充滿善的循環

**記者林素華／報導**

漫畫大師敖幼祥不僅推廣漫畫，推動創作下鄉教學多年，基於實踐「取之於社會、用之於社會」的理念，回饋地方，透過花漫社文化事業工作室主辦，將於十一月十二日(星期六)中午十一點半至二點，在銘師父餐廳舉行「烏龍院二〇一九愛心餐會」，同時，他親手繪製二〇〇張餐券，張張精彩，已引起漫畫迷收藏關注。

**認購愛心餐券 所得捐助社福機構**

為感念田智宜對動漫的支持與帶動，將此愛心餐券一〇〇一號由田智宜基金會董事長張美慧認購收藏，餐券所得款項將捐助給花蓮的主愛之家、黎明教養院與華山大教養院等三個社福機構，當日餐會現場將邀請莫言老師等在地名歌手現場演出。有意認購愛心餐券者請洽詢林先生電話：0932-112050，認購地點：政大書城、東海岸文教基金會、大紅蕃薯母鴨。

**將成立烏龍院成語劇場**

敖幼祥在兩岸深耕動漫產業將近四十年，其中的漫畫名作「烏龍院大長篇」活寶」已改編為一〇四集動畫片，自去年十一月起，在騰訊平台播出後，點擊量即將破十億，其立志將這些製作經驗延續傳承，並要把動漫產業務實的扎根於花蓮，更在文化部鼎力支持下，敖幼祥率領花蓮子弟兵在十二月開拍五十二集「烏龍院成語劇場」動漫短片集。

近幾年敖幼祥於花、東更是不遺餘力地在動漫教育上積極努力推廣，不僅從二〇一四、二〇一八年推出烏龍院漫畫小巴，完成三十所小學四〇〇〇公里的下鄉教學旅程，更有烏龍院動漫獎學金贊助動漫畫家師資，並與東華大學、復興高中兩所學校開設漫畫課程。今年「烏龍院」成語劇場「短篇動畫片集」獲得文化部補助部分款項，將從十二月起在花蓮成立花漫社工作團隊完成五十二集製作。

## 花蓮市婦女會表揚非凡婦女

「暨婦女才藝嘉年華活動，鼓舞全市婦女發揮愛心、耐心的特質，不論是加入婦女會大家庭，或是相關公益團體，以團隊群力、熱心公益、樂善好施、濟弱扶傾，致力於各項社會服務工作，促進社會祥和與溫馨。

四十四位「非凡婦女」代表皆來自花蓮市各區里最基層具有熱心、愛心的婆婆媽媽們，有別於一般的婦女社團表揚，她們對家庭、社會有卓越的貢獻，江如玲說：「我們以她們為傲，也分享到她們的喜悅和榮耀，我們應該給予她們最熱烈的掌聲。」

活動中同時進行政策宣導及有獎徵答，包含台灣電力公司花蓮區營業處節電宣導、地方稅務局稅務服務宣導、花蓮監理站監理業務服務宣導等現場宣導，每單位都準備非常豐富的獎品有獎徵答。

## 《小黑魚的故事》登場

◎天氣漸漸轉涼，文化局圖書館辦理的洄瀾書香節一愛上圖書館親子系列活動，深受親子喜愛；其中，志工服務故事家為花蓮的親子家庭們說張劍鳴的繪本故事《小黑魚的故事》，不僅從故事中讓小朋友體會海洋資源的珍貴與價值，另外透過親子DIY-光碟碟，親子動手發揮創意完成作品，藉此呼籲大家保護海洋，珍惜地球資源。在活動中也穿插了2018年「點點遊戲派對」Bookstart全台大串聯活動-《小黃點》，在志工引導下，動手玩色彩，讓小朋友們驚訝不已。

圖文：記者林素華



## 律師專欄 勞動契約

**律師 林隨筆**

**小強**為電子公司之程式設計工程師，該公司近年來業績不斷下滑，虧損連連，終致不堪負荷，因此老闆決定緊縮業務並進行裁員，而小強因年事已高，經老闆深思熟慮後，便通知小強離職。

小強得知消息後，乃要求老闆依勞動基準法規定給付資遣費，豈料老闆竟以小強為獨立研發作業之程式設計工程師，雙方非屬於勞動契約關係，無勞基法之適用為由，拒絕給付小強資遣費。

試問：老闆之主張有無理由？

**法律說明：**

勞動基準法(簡稱勞基法)上所謂的勞動契約，是一種提供勞務給付的契約，與民法上其他勞務給付契約如僱傭契約、承攬契約、委任契約、運送契約等相同，皆因契約標的含有勞動力的提供，具備勞務給付契約的性質。雖然民法上其他勞務給付契約與勞動契約同樣屬於提供勞動力之契約，但必須勞務提供者與勞務接受者之間具有勞務與雇主的關係，方屬於勞基法規定之勞動契約，才受到勞基法的規範。因此，當發生勞務給付契約上糾紛時，判斷當事人之間是否屬於勞動契約，為首要課題。

一般社會實務上，尤以承攬契約或委任契約最容易成為雇主逃避適用勞基法的藉詞，因此有認為，凡一方本於職業關係而提供勞動力者，無論是精神上或體力上的勞動，無論是從事工業、農業或商業性質，亦無論工作地點、時間有無固定，皆可能因契約雙方具有勞務關係，而被定性為勞動契約。在學理與實務上，有以勞務與雇主是否具有「從屬關係」為斷，即從人格上、經濟上及組織上作從屬關係之認定。所謂人格上從屬性，是指雇主對於受雇勞工在勞務給付方式上有控制權，勞工受雇主指示提供勞務，勞務內容受雇主管理與監督；所

謂經濟上從屬性，一方面指勞工必須依賴雇主給付工資以維持生存，勞工在資力上處於弱勢，一方面是指企業經營成敗之風險由雇主負擔，勞工僅為雇主提供勞動力並獲得工資，而不負擔經營虧損；所謂組織上從屬性，是指勞工為雇主經營團隊的成員，為企業整體運作、經營的一環，勞工必須遵守團隊組織內部的勞動規則。

然而，前開從屬性之判斷僅能作為考量因素，因為各行各業的工作型態不同，各種勞務的提供方式也有差異，所以在認定是否屬於勞動契約時，必須針對具體個案作全面觀察。以本案為例，倘若小強之工作內容受到老闆指示與監督，薪資結構多為固定底薪，且必須遵守公司內部作業規則時，則小強與公司間應屬勞動契約，小強依法得請求公司給付資遣費。

資料提供：吳明益律師聯合事務所  
整理：記者江思婷