台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor
會址：台中市北屯區興安路一段 92 號
電話：04-22309009 傳真：04-22309012
信箱：tpfl@ms39.hinet.net 網址：http://www.tpfl.org.tw
發行人：董文雅　編輯顧問：洪清海
總編輯：陳錦煌　編　　者：林孟寬、何珍襄

勞動論壇
第 16 期

談 TTQS 在工會系統之應用

■ 董文雅 / 洪清海

職訓局自 2005 年推動「國家訓練品質系統」（TTQS）以來，經由學者專家不斷的修訂，此一系統已漸臻穩定而成熟，對提升國內教育訓練人員專業能力，強化訓練機構自我檢視其辦訓能力與績效，以及確保訓練品質等，均發揮極大的培力作用，值得肯定。尤其經由系統化培訓與認證計畫的推展，已培育為數可觀的輔導顧問與評核委員，不僅有助於此一系統的推廣，對台灣「訓練產業」人才的養成，亦將發揮積極的助力。

「國家訓練品質系統」（TTQS）的建構與推動，得力於產官學及公民社會的分工與合作，是值得引以為傲與珍視的公共資產，對於所有無私貢獻心力於系統建構與推動的人員，筆者認為社會除應給與掌聲與敬重外，更應對此一系統加以理解、導入與活用，並將實踐過程所發現之問題回饋給系統管理部門，俾能使系統的建置與應用更為完善。基此，本文擬就 TTQS 在工會系統之應用問題，提出一些淺見供參。

一、TTQS 的規範部分

如眾所知，TTQS 係參考英國 IIP 和瑞士 ISO10015 等訓練品質方案或規範，依國內情況與需求研訂而成的系統化規範，雖然在編訂過程已就國際規範加以轉化，惟美中不足的是，仍隱約可見轉化未竟全功之斧鑿，以致在文義上出現詰屈聱牙，與國內慣用語彙不一致之情形，甚至部分文字，因過度「物化」而缺乏倫理的溫潤。例如，規範中強調訓練手冊、文件、紀錄的整理，概以**「書文化」**稱之。筆者雖能理解「書文化」的意涵，但總覺得奇怪，如果能改用**「文件化」**或**「文字化」**，或許會更清楚而易懂。

其次，「設計」階段有關**「培訓產品與服務購買程序之規格化」**，其中涉及師資之遴聘作業，筆者認為以「購買」服務視之，似乎失去傳統對師長的禮敬，也缺乏對知識的謙卑，訓練單位把師資物化，此種「工具性」凌駕於「倫理性」之上的思維，令人感到有點突兀。其實，訓練的目標，並不單純追求技能或知識的升級，尚包含觀念、態度與價值的型塑，如果訓練執行者對師資皆以購買服務或知識對待，又如何期待學員對知識產生應有的謙卑？雖然筆者能理解「購買」一詞源自於政府採購法的用法，並無刻意貶抑之意，但如能修正為**「資源遴用之規格化」**，似乎比較不像商品交易。據筆者所知，不少應聘擔任訓練師資者，並未收取費用，以購買視之，並不是很適當。

再者，有關「利益關係人的過程參與」，旨在強調設計階段應多方徵詢與訓練有關部門或人員之意見或建議，俾使訓練方案能符合需求或更完善，套用「利益關係人」法律用詞，並不是很恰當，因為可提供建議者並不全然具有利益關係。因此，如改用「意見徵詢與參與」，或許會更週延。

此外，TTQS 以 PDDRO 五迴圈來控管訓練品質，其中查核（Review）在 IIP 或 ISO10015 都是全程監（檢）視，並未單獨列為流程之一，TTQS 建置過程想必已就此有所討論與斟酌，筆者並無相左意見，惟為免辦訓人員誤解其為階段性作業，而忽略對全程的查核，筆者認為應在訓練課程中多加強調與演練。

以上筆者之淺見，純係就文字之使用加以斟酌，是否有當，謹請參考。

二、輔導顧問或評核委員對工會的疏離

TTQS 顧問或評核委員，不乏大學教授與資深訓練專家，其對 TTQS 的認知與操作能力，皆經嚴格認證程序之考驗，因此值得信賴與尊敬。惟不可諱言，絕大多數的顧問或評核委員對國內工會的認知極為有限，因此在其進行輔導或評核過程，難免出現「應然」與「實然」的高度落差，很難以「同理心」從工會現實所受的侷限性加以理解，進而提供適切與可行的協助。此外，部分輔導顧問或評核委員的專業倫理尚有不足，因此，工會所能從輔導或評核中得到的協助，也相對有限，其能通過評核認證者，比例亦屬偏低。以 2008 年為例，經筆者統計發現，全台通過評核之單位共 368 個，其中工會 34 個，僅占 9.2%，足見 TTQS 應用在工會系統仍存技術性障礙。筆者認為工會固然不能將其條件之侷限歸責於 TTQS 的規範過高，但如何透過輔導方法與技術的強化，俾使更多工會能順利導入 TTQS，則是可以討論的空間。

三、勞委會對工會應用 TTQS 的助力不夠

TTQS 在職訓局相關訓練資源分配的「加持」下，愈來愈受重視。不僅相關訓練課程供不應求，申請輔導與評核的單位也不斷增加，TTQS 幾乎成為當前一門「顯學」。筆者認為這是好事，值得肯定。然而，在各界忙於導入 TTQS 之際，筆者卻發現台灣工會界相對冷感。此一嚴重反差，值得政府重視。筆者極其不願將此一情況歸因於職訓局或勞委會對工會的漠視，但在 TTQS 推動的過程，職訓局並未在行政的作業上將工會系統納入考量，亦未思考工會在政府訓練資源分配上應有的地位與「可期待利益」。

由於當前 TTQS 的認證與「產業人才投資」、「勞工自主學習」等訓練資源的分配連結，工會因認證門檻而成為訓練資源的邊陲地帶，對工會並不公平，也易使工會產生「相對剝奪感」。有部分工會幹部甚至對職訓局將 TTQS 的推動委由工業總會辦理頗有微詞，認為勞工行政部門過度向資方傾斜，讓資方獨占訓練資源。以 TTQS 各區中心的服務品質而觀，連輔導顧問與評核委員都有不受尊重之感，職訓局對工業總會似乎過度情有獨鍾。

另就政府應把工會視為推動勞工政策之伙伴而言，勞委會也應想方設法協助工會應用 TTQS，讓工會得以改善其內訓機能與效益，至少可以讓各級政府每年補助工會辦理勞工教育或幹部訓練的費用，得以獲得更好的效用。優質的工會，如能得到政府之協助，亦較有機會晉級辦理外訓，成為政府推動訓練的策略性伙伴。

四、協助工會導入 TTQS 的做法

目前已有部分工會工會幹員接受 TTQS 訓練，或取的顧問、評核委員資格，部分工會也接受輔導而通過 TTQS 認證，但總體而觀，仍屬鳳毛麟角，比例甚低。筆者認為政府宜擬訂計畫，以專案方式協助工會導入 TTQS。其具體做法如次：

（一） 以全國性工會為平台，以補助或委辦方式，由工會辦理「TTQS 訓練品質管理課程」，其師資與課程完全依照現行各分區服務中心的模式，免費提供其會員工會負責人與會務幹部參加，逐步將 TTQS 導入工會，以提高其內訓的品質。此一做法，不僅可彌補現行各分區服務中心訓練能量之不足，加速 TTQS 導入工會，亦可因此促進上下級工會的實質關係。

（二） 遴選符合一定條件的工會幹部，免費參加 TTQS 輔導顧問或評核委員之培訓，並接受認證，作為輔導或評核工會建立 TTQS 之人才庫。此一做法有助於解決目前輔導顧問或評核委員與工會隔閡所生之問題。

（三） 以工會為平台，建置分區服務中心或小組，專責提供以工會和相近社團為對象的評核、輔導與教育訓練。

（四） 依產業發展趨勢、勞動市場供需與工會條件，甄選適合辦理外訓之工會，提供其 TTQS 課程訓練，並協助其通過評核後，補助其辦理失業勞工之轉業或第二專長訓練。此一做法比現行由工會費力通過認證更具主動性，也可以培植工會成為訓練產業的一環，讓工會擴大核心職能。

（五） 對工會幹部擔任 TTQS 之輔導顧問或評核委員者，提供充足的回訓之機會。

研訂適合工會系統應用的評核卡及相關表件，以求其簡明實用。

五、結　語

常聽到政府官員對工會的負面評價，認為工會組織不健全，角色功能不彰。雖然批評來自善意，有些是恨鐵不成鋼的感嘆，但筆者認為工會之現狀，固然有待工會自省與努力，但工會長期受到政府與法制的干預，也是成就其現狀的原因，政府對此並非完全沒有責任。

新加坡政府將工會視為「三方機制」的主體，並慷慨分享政府部分職權與資源，其他社會主義國家甚至直接把工會納入國家治理機制。各界對此可能有不同評價，但至少其工會不會像台灣工會一樣鬆散而零碎。因此，當政府睥睨工會無能之同時，也應自省長期加諸工會的不公與不義。如果此一說法合乎歷史與現實，筆者認為政府應持續提供工會良性成長與運作的環境，尚非是過度之要求，而協助工會導入 TTQS，即是當前政府對工會舉手之勞的協助。(完)

■ 洪清海

新加坡經濟發展的成就，除了得利於政府的廉能、族群的融合與國際化的優勢外，來自人力資源的高度開發與利用，也是重要的利基。

日前，國際勞動網站報導新加坡勞資政三方致力於推動高齡重新僱用計畫，讓人再一次見識新加坡對人力資源的珍視，不是掛在嘴巴上的口號，而是以實際行動肯定人力資源的價值。

新加坡目前法定的勞工退休年齡為 62 歲，由於平均壽命不斷提高，如何讓有工作意願與能力的高齡勞工留在勞動市場，避免過早淪為依賴人口，使銀髮人力獲得充分利用，對向來珍惜人力資源的新加坡而言，自然是極為重要的議題。就國際觀察，延長勞工法定退休年齡，或提高勞工請領退休（老年）年金的年齡門檻，已是各國普遍的做法，但新加坡的做法則有別於此。

新加坡總工會（NTUC）自三年前即推動「高齡勞工重新僱用計畫」(re-hire of elderly)，經由工會與企業的協商，讓有意繼續工作的勞工於屆退前接受訓練，俾能在退休後重新以一年一聘的方式接受企業重新安排適當的工作，如此一來，企業可以繼續擁有「忠誠」、「有經驗」、「高貢獻」的勞工，卻不必再支付原先的高薪。對勞工而言，則不必經歷重回勞動市場的適應問題，可說是勞資互利互惠的安排。此一計畫，在 2008 年計有 565 個企業實施，留用退休勞工 4639 人。今年至 6 月底，則已有 747 個企業留用 5421 個退休勞工，完全不受全球經濟衰退之影響。新加坡總工會表示，在 2012 年前，將達成 1200 個企業實施重新僱用計畫的目標。

與國內現行法定勞工退休要件相比，新加坡的規定並不比國內好，因為國內勞工自願退休的門檻低，強制退休的年齡則已延長為 65 歲，因此新加坡高齡勞工重新僱用計畫不見得適用於國內勞動市場。然而，筆者認為新加坡勞資政三方對人力資源的珍視態度，則值得國內企業借鏡。不可諱言，國內企業固然重視人力資源規劃與管理，卻多流於商品化，重視「勞動成本」高於「勞動價值」，重視「彈性」高於「人性」，人力資源充其量只是一種策略性工具或地圖，「尊嚴勞動」在職場只是近似呢喃的囈語。同樣受到全球經濟衰退的重挫，筆者發現新加坡企業的作法是在就業安定的基礎上加強勞工技能升級訓練，而國內企業的作法則是裁員或無薪休假，把經營風險轉嫁給勞工；甚至連政府為協助大學畢業生企業實習計畫，都被濫用成不必成本的替代人力。

目前國內失業率高達 5.92%，失業人數 64.7 萬人，其中因業務緊縮或歇業而失業人數高達 35.5 萬人，近 10 個月已增加 22.4 萬人，連循環使用的外勞人數都自然遞減，足見就業市場的嚴峻。對此，媒體雖有不少評論，但筆者認為媒體過度聚焦於失業率，反而忽略勞動市場在經濟不景氣中被扭曲的問題。「低選擇性」、「低穩定性」和「低薪資」所構築的微薄就業，筆者認為已然悖離社會公平正義，其對勞動者宰制的傷害，其實並不低於失業，只是勞動者為了生計，除了無奈接受，又能如何？當政府自慰於各項短期就業措施延緩失業率的上升速度，似乎也應睜眼看看「苦勞」是如何為生存而掙扎。冷冷的數字變動只是表徵，勞動生活品質才是勞動問題的核心。(完)

勞委會持續推動 中高齡者 就業相關措施，協助其儘速就業

- 發佈單位：新聞聯絡室
- 發佈日期：2009-07-17
- 業務單位：職業訓練局

勞委會 新聞稿

為因應金融風暴所導致勞動市場之衝擊，行政院推動振興經濟方案，預計可創造 34.1 萬個工作機會，其中振興經濟方案有關直接促進就業之長期就業促進措施包括「98-101 年促進就業方案」，而 98 年提供 5.8 萬個就業機會，勞委會配合推動「民間團體多元就業開發計畫」、「臨時工作津貼」、「僱用獎助津貼」等多項計畫；另短期救急措施包括「97-98 年短期促進就業措施」，而 98 年提供 7.3 萬個就業機會，勞委會配合推動「立即上工計畫」、「公部門短期就業專案」等計畫，藉以協助受此波金融風暴衝擊而失業之中高齡者迅速就業，舒緩中高齡者於失業期間之生活壓力，使其暫時免於因失業所致之生活困頓，並於短期就業安置或訓練期間培養其再就業之能力，進而協助其重回一般職場。

而針對就業弱勢之中高齡者，勞委會於今(98)年 5 月 1 日起將中高齡者失業給付請領期間由 6 個月延長至 9 個月，同時為鼓勵雇主提供中高齡者就業機會或鼓勵求職者學習一技之長及創業，勞委會運用雇主僱用失業勞工獎助津貼、臨時工作津貼其他促進就業之相關津貼，並辦理「職場學習及再適應計畫」，提供雇主管理訓練津貼，協助長期失業且弱勢之中高齡者進行就業準備及就業適應，進而協助其重返職場。截至 98 年 6 月止，勞委會已協助 40,656 名中高齡者就業。

另外，各地公立就業服務站個案就業服務員針對有需求之中高齡者，亦提供個別化、支持性就業諮詢、職訓諮詢，安排就促研習以協助求職之中高齡者釐清職涯迷思，明瞭本身之職業性向、興趣、技能條件及人格特質，進而提昇求職、工作技能，促使適性穩定就業。

以上相關就業訊息，有需求及有興趣之中高齡者，可利用本會

- 職業訓練局全國就業 e 網（網址：http：//www.ejob.gov.tw）
- 或撥打 24 小時就業服務免付費專線 0800-777-888 查詢

勞委會（七月）勞動訊息

項次	張貼日期	標題
1	07/07	暑期工讀，勞動條件有保障！
2	07/10	勞委會於 7-9 月間加強相關就業服務措施
3	07/13	勞委會將參考各界意見，積極研議延長失業給付辦法
4	07/17	近來發生許多「勞工被迫自請離職」申訴案件，勞委會提醒勞工簽署文件前應停、看、聽
5	07/17	勞委會持續推動中高齡者就業相關措施，協助其儘速就業
6	07/23	技能充電創業加值，職訓成功案例分享～從印尼遠嫁台灣，新移民許雪燕開餐館，獨撐一家生計
7	07/24	為保障勞工作業安全，勞委會免費輔導廠商申請天車檢查取得合格證，勿失良機
8	07/24	微型鳳凰貸款助您創業成功，1 個月百萬創業金輕鬆貸
9	07/24	勞安優良公共工程及人員選拔 8 月正式展開
10	07/29	勞委會表揚 97 年度外勞仲介機構評鑑結果績優單位

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會
網址：http://www.cla.gov.tw/

在全球化巨浪之下(續)
台灣 向左轉？向右轉？

■ 廖峰國

從克魯曼著作：下一個榮景~當經濟遇上政治~我思故我急！

台灣的政治家、資本家、可有老子：「上善若水」利益廣大眾生之思維以保台灣「民主政治」、「經濟發展」永續生存的命脈。

當資本主義以其(貪婪和自利)的本質，用保障私人財產的法律制度和自由市場機制，以法律容許的「無罪欺騙」(哈佛大學經濟學家高伯瑞 1958)途徑，為自己謀取最大的利益遂行全球經濟一體化。更以工業化之新自由主義模式強加諸於全世界，『順我者生，逆我者亡』。圖瓦解各國之民族性甚至於語言、文化。它以合法但不等於合情、合理、合乎道德公義方式製造了【Disposable People《被用完即丟的一族》創造了(New Slavery in the Global Economy) 《全球工業化下的新奴隸制度》(英國學者貝雷斯 Kevin Bales1999)，部份工時者即如是、定期契約工亦如是，派遣勞動者更如是！

美國南北戰爭解放了黑奴，諷刺的是全球工業化演進的結果是製造了更多不分種族膚色的工奴、農奴、漁奴、妓奴。全球資本主義透過政經手段，排除各種妨礙自由市場運作的法令與管制，更企圖將公共設施與公共服務的底層結構徹底鬆綁與私有化；各國政府更競相為金字塔頂端少數富有者量身訂做適合他們的法令……降稅、被資本家以世界分工理由所脅迫的各種產業、勞動法令等，而勞動者更須降薪、降福利向下競逐廣鋪金字塔下的「墊基石」，沒有一定標準的石頭~很簡單就一腳踢開。2009 年 3 月 19 日法國八大工會發動全國大罷工總計 213 個城市 300 萬人上街頭~其聳動的標語出自 2008 年法國農產品展示會時，法國總統「薩爾科齊」對一名反對者衝口說出一句不可思議的名言「Casse-Toi！Pauvre con」「滾開、可憐蟲！」這是多少富有者內心潛意識的話語。

「一切有為法，如夢幻泡影，如露亦如電，應作如是觀」。假象是撐不久的，但真象來臨時又當如何？1997 年美國新保守派知識份子，克里斯托(lrving kristol)在華爾街日報發表一篇「沒有階級衝突的所得不平等」他宣稱我們不必擔心所得不平等，因為不管數字怎麼說現實中的階級差距已經消失，他說：「今日所得的不平等已被更大的社會平等淹沒」……在我們的大都市任何執行長 CEO(美國一位避險基金的經理人有些年賺進超過十億美元)會去吃飯的餐廳。都不能保証他不會碰上他的秘書也去用餐。如果你到巴黎，你會迷失在一群揮舞著信用卡的年青人中間。……

平民百姓忽略了最重要的一點，今日富人已形成自己的虛擬國家……。他們建立一個自給自足的專屬世界，有自己的醫療體系(私人醫生) ，差旅網路(私人飛機，旅遊俱樂部) ，不同的經濟……他們建造了國家中的國家，社會中的社會，經濟中的經濟《法蘭克(Robet Frzhk)著：富人國度如是說》。而平民百姓被宣傳、教導以「信用擴張」、「預支未來」、「負債人生」來玩這場遊戲！

克魯曼說：事實是高度所得不平等，不可避免帶來高度社會不平等，而這種不平等不只造成嫉妒和羞辱，對生活在這個國家還有實質不利的影響。更多的家庭繳不出房貸，孩子的學費，使得更多下一代喪失機會這是惡性循環。當然不平等還有一個傷害我們的方法：它腐蝕我們的政治。60 年代大多數美國人相信政府在「為所有人謀福利」，今日美國人大多數相信政府在「為少數大利益團體謀福利」，台ㄏ灣不要忘了政治科學家烏斯藍納和布朗指出「社會信任是建立在經濟平等的基礎上」。

馬克思主義對資本主義的兩大批判：「分配的不合理，工作的異化」。切莫忘了馬克思主義裡也強調：「社會體系在歷史上是隨著物質條件而變化」，「在歷史的過程當中，舊有的階級制度，將會解體被新的體系《以所有人的利益為先的體系》所取代」。

2008 年美國大選屬右派的共和黨參選人麥肯宣稱，他將跟著（喜歡在別的國家插旗的）小布希腳步，針對高收入、高所得(年收入 25 萬美元)以上者實施一連串的減稅政策且要成為永久的政策，更要將營利事業所得從 35%降到 25%。屬較左派的民主黨參選人歐巴馬開宗明義的指出他會終結小布希對於有錢人的減稅政策，然後將資本所得稅從 15%提高到 25%。
長期以來歐美先進國家以左、右政策之爭，立國家未來方向、以激勵全體人民向上之動力，續國家、民族長治久安、永續發展。然台灣…..

➪ 六十年來國民黨說：「一切以民意為依歸」事實呢？
➪ 民進黨說：「一切以台灣利益為優先」利益在那裡？

一直以來台灣政策大方向是跟著歐美在搖旗吶喊，內部~在戰後的孩子都已做阿公(祖父)之際，還在統獨爭議，用本省、外省拉同樣調的胡琴，撕裂自己，一切只為選舉「政黨的生存」。殊不知台灣已快跟著「新自由主義，進入死胡同了」。

舊政府一上台即鼓勵就業服務機構往人力派遣區塊傾斜，目標更設定非典型僱用勞動力要達到 30 萬人。至今應已超越 70 萬人，人力派遣公司也應已達 8000 家。這是何等恐怖不負責的政策(日本、歐美皆已証明是個錯誤政策)，讓多少勞動者活在不確定的未來。而金融改革更是台灣政客與資本家(把玩金錢遊戲的極致表現)。一切只為金字塔頂端的擁有者。

2008 年新政府上台即著手改變賦稅制度一出手就是降低遺贈稅，忘了台積電董事長張忠謀兩度主張政府對富人增稅、窮人減稅的建言。是在兌現美國共和黨總統落人麥肯的選舉支票？還是保護富有者代代相傳直到永遠？想說如此錢總是留在台灣，消費在台灣？錯了！不要忘了有錢人比公務人員更有維護財富的國際觀。(王永慶生的海外遺產？)廣大人民消費能力所製造的內需市場，絕對超過少數富有者。台灣過去 25 年來有近 82 萬戶中產階級消失，約 54 萬戶淪入下層階級(主計處)，最近十年來國人實質所得呈現停滯現象。年薪的增加率趕不上物價飛升的速度，實質購買力十年沒有進展。有近九成的民眾認為台灣貧富差距很大，有高達七成五的國人認為未來五年貧富差距會更惡化。更有高達 77.5%的民眾認為政府不夠努力減少台灣社會的貧富差距(師大王永慈教授)，這些是何等驚人的數據，因這正是動搖國本的原由。更是國家動盪的燃點。

「上善若水」政善治：水潤萬物昇為雨露降入河流　其善治於世間。

美國此次的風暴即如陸淋漓女士(Leni Rubinstein)所言：不僅是金融危機，不僅是經濟危機，甚且不僅是(美國)國家治理危機而是人類文明史的重大危機，開了一千兆美元，百年才得翻身的大黑洞，究其原因長達數十年來一、美國以超強霸權，向全世界收保護費和買路權。二、美國的政府、產業、資本市場、學界形成共犯結構，不斷以新泡沫遮蓋老泡沫把泡沫越吹越大，然後以「美國夢」催眠全世界，讓所有人喪失警覺，為什麼難以解決？因為在巨型泡沫形成之前，已經幾乎用完了所有的工具陷入無計可施的窘境。「美國夢」已經幻滅，美國夢所代表的價值觀，遊戲規則和生活方式，已經証明無法永續經營，普世推廣(商業週刊 2008.12 金惟純)。

今日全球不幸碰上了錐心刺骨之痛，幸運的是我們更有「牛轉乾坤」立千秋萬世之契機。台灣~我們擔心的是上至 總統，續之專家學者、為政者，有多少是從美國取經回來的，他們可有自己的思維跳脫框框。以知已知彼的逆向思考，以成熟稻穗的謙卑、適時覺醒，(打斷骨頭，顛倒勇)。理出可讓台灣長期經營的產業，讓台灣勞動者有長期穩定的就業環境、所得分配合理性的制度。我們要的不多：只要一個公平、正義令我們心安、平安的台灣。人生而平等，即如水之「動善時」：水之行動不違天時、皆行則行、皆止則止也。政府與資本家們不要再刻意讓人民產生階級的分別，甚而因階級而引致之鬥爭「讓柔弱的水，演化成土石流」這是我們所不願意見到的。(完)

註：南韓 2009 年時薪 4000 韓元(台幣 105 元)
台灣 2009 年時薪台幣 95 元
南韓 2009 年基本工資 836,000 韓元(台幣 22,000 元)
台灣 2009 年基本工資台幣 17,280 元
看官：台灣那裡輸南韓？……

更多精彩內容
請上本會網站
http://
www.tpfl.org.tw

並竭誠歡迎全體理監事及各會員工會

踴躍投稿

2009 蘇台

『勞工』研討會紀要

■ 洪清海

2009 年 7 月 4 日－5 日，江蘇省總工會於昆山市舉行「2009 蘇台勞工研討」，應邀出席的台灣工會幹部約百餘人。這是繼 2007 年蘇台勞工論壇後兩岸工會幹部的另一次大規模交流活動。筆者應職業工會聯合總會蔡理事長之邀，以該會顧問身分隨團參加，近距離觀察蘇台工會交流實況。以下謹將此行的觀感扼要整理，以資分享。

江蘇省是台商佈局大陸的重要區塊，據統計，江蘇省批准台資企業項目高達 2.2 萬家，實際利用台資 400 億美元，佔台商在大陸投資總額的三分之一。2008 年，蘇台貿易總額高達 324.7 億美元，可見江蘇省與台灣的緊實關係。江蘇省總工會與台灣工會的交流向來頗為密切，因此由江蘇省總工會策劃辦理勞工研討會活動，自然具有指標性意涵，也因此格外受到重視。

此次勞工研討會共計發表 13 篇論文，其中大陸 7 篇，台灣 6 篇，因受時間限制，並未安排評論與討論程序，參加人員無法就論文內容進一步詢答或論辯，為此次研討會一大缺憾。綜觀論文內容，雖多以事實之陳述為主，欠缺理論之探討與問題之思辯，可能還談不上論文的規格或標準，但就實務經驗的分享而言，仍有其可觀之處。

蘇州市總工會主席金明在其論文中提及，目前在該市投資的台商企業約占全省台資企業的 1/3，全市台資企業已組織工會近 4000 家，組織率約 75%。台資企業在蘇州的勞動關係大致尚可，但部分台資企業勞動條件相對較低，勞工加班情形普遍，勞工工資偏低，勞動關係矛盾偏多，工會組建尚待加強，職工代表會與平等協商機制有待提高，甚至出現未顧企業社會責任棄置勞工而逃逸之情況，都成為被評論尚待強化與改善的問題。此外，蘇州台資企業認為企業以有「福利會」組織，已無成立工會組織之必要，被批評為「錯誤認知」。此一情況，充分顯示台資企業把在台灣的積習帶到大陸，未能真正做到入境隨俗。今後如何加強管理制度與大陸勞動法規之整合，恐係台資企業應嚴肅正視的課題，也是難以逃避的外在壓力。

昆山是台商投資的另一密集區，台資企業在昆山約占大陸台資企業總數的 1/9，占江蘇省台商的 1/4。昆山市總工會主席顧志中在論文中指出，企業工會以「促進企業發展，維護職工權益」為工作原則，致力於「兩爭一樹」，提高勞工知識、技能、職業道德、科學、文化等綜合素質，鼓勵勞工參與合理化建議活動，並舉辦各行業技能競賽活動，提高勞工技術等級。在勞動關係的強化方面，則特別重視「履行民主程序，制訂企業規章制度」的工作，要求企業在制訂企業規章制度時，必須經職工代表大會通過。值得一提的是，昆山市以開放態度實施「新昆山人」工程，使外來人口與昆山市民享有同等待遇，變外來工為新市民，這在大陸可說是一大創舉，凸顯昆山市開放與接納的格局。「新昆山人工作委員會」的辦公室就設在市總工會，提供「新昆山人」就業諮詢、子女就學、法律援助、教育培訓等單一窗口服務，足見工會的職權與職能之重。此外，為解決建築業積欠薪資之難題，昆山市通過「建築工人工資支付擔保辦法」，規定承接昆山建築工程之企業，於開工前應繳交一定數額之工資保證金，存入市總工會專戶，令人驚訝於大陸地方自治因地制宜的彈性，同時也再次見證工會的特殊地位。

此次研討會特別安排「昆山滬士電子」和「大震鍋爐工業」兩家台資企業報告勞動關係的作法。從報告中筆者發現兩家台資企業具有共同的特徵，即是都很遵守當地的勞動法規，重視人力資源的培訓，並與工會、職工代表大會建立良好的互動，將和諧勞動關係轉化為企業成長的動力，創造勞資雙贏的共利格局。其中「昆山滬士電子」提供低價勞工住宅及幫外地勞工轉入昆山居民戶口的作法，贏得勞工與社會的高度肯定，為企業建立良好形象；而「大震鍋爐工業」的民主管理模式，勞動競賽與員工提案制度，也為公司帶來可觀的實質利益，甚至讓企業在面對全球經濟危機採取裁員手段時，猶能得到職工的理解與支持。

江蘇省總工會民主管理部殷部長發表「推行工資集體談判，促進勞資合作共贏」一文，是論文中筆者最有興趣的一篇。該文指出，江蘇省自 1998 年即率先推行工資專項集體協商，目前全省已有 18.9 萬家企業建立工資集體協商機制，約占大陸工資集體協商建制企業數的 1/7，工資集體合同覆蓋勞工人數近 900 萬人，足見其普遍化程度。值得一提的是，江蘇省總工會在推動工資集體協商的策略，針對企業規模、營運績效、工會強弱、勞工素質等狀況的差異，採取彈性的對應作法。規模較大的企業，由企業工會與企業行政展開協商；規模較小企業，則由區域工會與區域企業代表協商，再將合同覆蓋於該區域內的小型企業；其次是行業別的協商；至於營運績效較差之企業，則就工資分配中選擇重要而可行細項優先進行；最後一種形式，則是由企業上一級工會代表勞工分別與單一小型企業進行工資談判。由以上所述，可知江蘇省總工會在工資集體談判上，手段、方式、範圍與結構等面向皆呈靈活對應，因此工資分配得以形成集體化、合同化與制度化。據江蘇省總工會對 111423 家企業抽樣調查，發現經由工資集體談判機制，勞工工資總額有實際增長的企業為 10509 家，占 94.31%，勞工年平均工資實際增長額為 1121.45 元。此外，筆者發現全球經濟衰退對工資集體談判的負面效應，也在 2009 年工資談判中顯現。據無錫市前洲鎮的實證，有 672 家企業與工會完成工資談判，結果只有營運較佳的 59 家（8.7%）企業調薪 5.1%，110 家（16.%）企業維持去年工資水準，438 家（65.1%）經營困難企業減薪 3.7%，65 家（9.6%）開工不足企業減薪 8.31%。統計顯示，大陸工會對工資談判尚能務實面對企業的經營狀況，在經營環境變化中發揮「增長功能」與「調整功能」。

此次蘇台勞工研討會，在江蘇省總工會與其所轄昆山市、無錫市、南通市總工會的協力下，行程安排極為周詳完備，按表操作，井然有序，另人感佩，謹此一併致意。(完)

賀

本會網站
瀏覽人數突破 10 萬人次

分享中追求成長的喜悅

■ 董文雅

台灣總工會網站自年初更新以來，在人力與資源的侷限中，致力於國內外勞動資訊的蒐集、整理與分享，並針對重要的勞動議題進行分析與論述，提出工會對政策、立法與行政的主張與建言，已逐漸成為一個勞動資訊分享的平台，也是工會發聲與對話的管道。在台總網站瀏覽人數突破 10 萬人次之際，謹略抒感想，以為誌喜。

在網路時代，網站的角色功能愈來愈重要，除具有商業價值之外，也是公民社群從事社會改革的重要觸媒，尤其對處於主流社會邊陲地位的工會運動而言，更是互通訊息、溝通理念與凝聚情感的重要平台。台灣總工會網站的更新與經營，除了代表台灣總工會對網路功能的認知與敬畏外，更代表台總對自身與現實侷限的深刻洞察，同時也是想為窒息的台灣工運尋找出口的一種發想與嘗試。不管台灣總工會網站的經營能否成功，只要該網站存在一天，我相信外界就可以清楚聽到台灣工運的心跳與呼吸。這是本人與台總會務工作同仁投入網站經營的簡單初心。令人欣慰的是，台灣總工會網站不僅在困勉中存活下來，更得到國內外愈來愈多朋友的喜歡與支持，讓我們感受到鼓舞與激勵的愉悅。

經營工會網站是辛苦、寂寞而有壓力的工作，工作人員憑藉的是對工運理念的忠誠，對使命的信守，對價值的堅持，以及對願景的嚮往。看到會務人員在挫折中不斷自我增強的熱情，以及追求完美近乎陷溺的投入，本人經常為此而感動不已。希望分享台總網站資訊的朋友，也能感受到她們的用心。

台總網站在短短半年即能突破 10 萬人次的瀏覽數量，雖然還須繼續努力，但台總網站對國際工運資訊的整理，以及對國內勞動議題的回應，至少都是國內網站尚未深耕的區塊，因此有其獨特性與指標性。本人參酌國際勞動網站的發展趨勢，認為今後台總網站如何在既有的基礎上，追求資訊的寬度、深度、高度、速度與強度，並加強勞動資訊與議題論述的志工團隊，強化影音勞動資訊的製作，乃至於建構英文網頁的國際接軌行動，都是未來應努力的重點。

台總網站從摸石過河的探索，到逐步建立自己的特色，除了感恩於網友的支持與工作人員的付出之外，期盼台總網站能在分享中追求成長，也希望工作同仁也能從成長中得到喜悅，讓網站更親和、多元與優質。