



台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor



會址：台中市北屯區興安路一段92號
話：04-22309009 傳真：04-22309012
箱：tpfl@ms39.hinet.net
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 編輯：林孟寬
美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇

第**24**期



建構一個「可信賴」「能回應」「有責任」的工會 - 台灣總工會25屆第1次代表大會致詞

董文雅/理事長



台灣總工會走過一甲子，見證台灣政治、經濟與社會的轉型，也深度參與台灣變遷過程的勞工運動，而自身也在迎接挑戰中經歷多次的自我蛻變。回頭審視走過的路，相信台總的幹部與會員都有一種溫潤而複雜的情懷與記憶。對於過往的衝鋒陷陣與政策論戰，我們留有幾分豪情的餘溫，對於台灣工會的分立山頭，我們心中依然隱隱作痛，對於橫亘在前的現實侷限，我們感到幾分悲切與無力，當然，對於應走的變革之路，我們依然熱情澎湃，這正是我們今天齊聚一堂的動力。

三年前，承蒙會員代表先進的厚愛與支持，本人有機會與理監事共同承擔台總的運作責任，心中對於台總所應扮演的角色功能，總是念茲在茲，不敢輕忽懈怠。如何發揮一個全國性工會對勞動政策與法制的影響力，為台灣勞工建構一個「尊嚴勞動」的就業環境，一直是我堅持的理念。雖然受限於自身能力與工會資源的不足，以致無法創造恢宏的新局，但這三年來，因為理監事的同心協力，會員代表的鼓勵與鞭策，台總不管在政策的研究、議題的論述、勞動網站資訊的分享，幹部的培訓，勞退與勞保基金的監理，以

及會員工會的意見反應等方面，皆有創新的嘗試。我們不敢自詡成就，但我們自信一切努力，將有助於台總忠實履行一個全國性工會的社會責任。

令人憂慮的是，台灣產業環境不斷惡化，就業市場日趨嚴峻，薪資與勞動條件倒退，長期失業人口日增，而勞動派遣與臨時人力擴大濫用，嚴重侵蝕勞動生活品質，苦勞與新貧族群處境維艱，而政府卻提不出有效的解決對策。此外，工會法的修正，因部分條文的爭議而無法完成，影響集體勞動三法的實施日程，集體勞動關係無法健全發展，產業工會的生存受到嚴厲的挑戰。而健保改革依然聚焦於調整費率的開源思維，有關費基的公平性及醫療資源的浪費，仍未見徹底檢討，令人不滿。而兩岸ECFA的協議，對傳統產業與就業的衝擊為何，如何提出週延的因應，至今仍未或共識，更令人憂心。



面對當前台灣勞動環境的惡化，台灣總工會的壓力愈來愈重，如何加強體質與運作，應是我們無法迴避的課題。對此，本人謹就建構一個「可信賴」「能回應」「有責任」的工會為思考核心，提出一些想法與大家討論：

- 一、工會能不能被勞工信賴，是工會存在價值的基礎。全球工會普遍遭遇會員流失與會員疏離問題，尤其年輕勞動者自主意識很強，對工會興趣缺缺，更使工會難以挹注活力，其關鍵在於工會服務功能不彰，工會無法照顧到會員的需求，工會的立場背離會員的託付，或工會利益為少數人壟斷，都是讓工會被疏離的原因。台總向來與會員工會站在一起，以勞工利益為利益，不曾有立場問題，這是台總的品牌資產，大家應該特別珍視。
- 二、工會能不能對勞動問題採取有主動、正確、快速、有效的回應，是檢討工會「效度」的指標。工會必須掌握社會的脈動，對各項勞動問題有敏銳的觀察與思考，才能集思廣益，提出對策，並展開積極行動。台總在這一方面雖然相當重視，但檢討起來仍有諸多不足，有待進一步強化回應力。期望會員工會與本會代表隨時督促。
- 三、有關責任部分，我認為除了工會法對工會幹部的法定責任外，最重要的是，工會幹部對工會的經營是否自我要求與反省，是否願意為會員的需求多盡一分心力，是否能以同理心傾聽和貼近勞工的真實需求，真正苦勞工之所苦。經營工會如果

缺乏責任的承擔與使命的熱情，工會將如官僚組織一樣僵化，我認為這是工會幹部應該時時自我惕厲的修持。

台灣工會組織良莠不齊，其原因不在於規模的大小，也不在於層級的高低，而是在工會幹部對工會經營倫理的遵守與實踐不同。本人參與工會活動多年，心中感慨良多，特別提出以上三點與大家共勉，期望台灣每一個工會都成為「可信賴」「能回應」「有責任」的工會。

至於台灣總工會的未來走向，我們將進一步加強與會員工會的互動，擴大會員工會參與台總的運作，並積極回應會員工會的問題。其次，我們將擴大台總內部功能性委員會的設立與運作，依其功能性分工處理相關的課題，全面提升台總對各項勞工需求的回應力。對於政府部門的政策規劃、法制變革，以及行政運作，我們也將持續加強對話與監督。對於各全國性工會的合作，我們則將以開放的態度，在相互尊重的基礎上進行議題的策略聯盟與合作，整合台灣工會的能量，為勞工打造更好的就業環境。以上報告，敬請指教。

越南勞動爭議劇減， 勞力短缺日益嚴重



洪清海

據越南官方統計，2009年罷工案件216件，較2008年減少70%。勞資爭議仍以外資企業為主，其中151件係外資的紡織、成衣產業。爭議的標的以工資、福利及管理方式居多，農曆新年獎金（Tết bonuses）則是最近較常見的爭議。一家台資鞋廠因農曆新年獎金爭議，數千名勞工罷工5天，終因資方照單全收的讓步而結束。資方的讓步，其實正是對勞力短缺日益嚴重的痛苦與無奈回應。

如同其他經濟快速發展的新興市場，越南的勞動市場在經歷野貓式罷工的混亂情勢，已逐漸建立勞資協調機制，取而代之的難題，則是工資快速成長，勞動力供需失調的問題。隨著投資的快速增加，工業區分佈愈來愈廣，鄉村勞動力選擇就近區域謀生，造成都會鄰近工業區基本勞力供應不足的問題，加上教育與技術訓練趕不上產業發展，更使技術人力難以增補。

企業為解決人力燃眉之急，紛紛以提高回流獎金為誘因，以免農曆新年之後勞工跳槽，其金額從20萬越幣到加發半個月工資不等。每介紹一個鄉親到工廠

就業，就可獲得50萬越幣的獎金，搶人大作戰與中國大陸沿海企業極為相似。此外，調薪5%到10%，已是勞力短缺下獲取勞力的基本門檻，提供勞工食宿，也成為不可或缺。

雖然不同經濟發展階段，其勞動市場有不同特質，不宜隨意比擬，但目睹越南勞動市場中勞工可以如此驕恣，還是不禁叫人懷念台灣過去年終獎金爭議頻仍的歲月。回想台灣在經濟猛飛階段，也會有過勞方有利的賣方市場，但隨著企業外移、外勞引進，以及外包、派遣等彈性用工模式的大量使用，台灣勞工在勞動市場中優勢盡失，甚至比外勞還不如，真是令人感慨良多。明日越南之勞動市場，是否步向今日台灣之冷峻，尚不得而知，但筆者認為其可能性並不高，因為政府的政策走向是市場機制的調節器，台灣勞動市場的失衡，其實很大原因在於調節器未發揮功能所致，而越南政府是不可能完全放手由市場決定勞工的生存與生計，至少這在可見的未來是可斷言的。

一代健保：財務山窮水盡～ 二代健保：繳費更公平？

桃園縣總工會
總幹事黃英華



開辦15年的全民健保4月1日起，漲價了，這是全民健保實施以來，第二次調高費率，雖然政府對投保工資較低的被保險人，給予政策上之補助，而使基層大多數勞工免於增加保費，但是對於雇主之投保單位而言，從4.55%的健保費率調高至5.17%，勢必造成投保單位之保險費用負擔。因此，工商團體負責人挾著投資者創造就業機會之大旗，揚言反彈勢所難免，畢竟費率調整後對雇主負擔部分是有增加徵收健保費。但是雇主所增加之健保支出負擔，畢竟不是從老闆私人口袋拿出來救濟，最後還是從羊毛出在羊身上的邏輯，轉嫁在受僱者身上。

面對老齡化社會之來臨，健保對許多人來說，其實真是又愛又恨，大家都期待醫療品質要越來越好，不給付項目要越少越好，醫療費用部份負擔越低越好。因此，一個『健保不能倒、給付不能少，費用不能漲，品質不能降』的完美思維早已普遍深植人心，尤其家庭中若有重症或長期醫療病號者，對健保之依賴更顯得格外重要。

然而現行之健保制度究竟是好？還是不好？各方總有不同立場之觀點論述與解讀，窮人希望政府能對富人課以較高的保費挹注健保財務，富人則認為國家提供的健保醫療，使用者權益全民皆相同一致，如對富人加收保費是形同於階級懲罰。因此，健保不論計費方式怎樣「喬」，都會有不同的反彈聲浪出現。

但是平心而論，凡是曾經在國外就醫過的人才會知道，台灣的健康保險制度與負擔程度，其實也沒有那麼壞，許多人在國外生病時，大部份都會想辦法返台就醫，一方面是方便就近照顧之需要，另一方面也是考量醫療費用貴得驚人的因素。這就是政府為什麼常常拿諾貝爾獎經濟獎得主克魯曼，曾經大力讚揚台灣健保制度之優點，作為老王賣瓜自賣自誇的陶醉式宣傳。

但是這幾年來健保局在健保財務累積短绌數百億元之壓力下，抑制醫療浪費與調整費率之聲浪不絕於耳，衛生署長甚至於不惜掛冠求去，力陳必須調整費

率才能免於破產倒閉之危機。根據健保局統計，健保開辦初期，醫療費用不到兩千億，保費收入大於支出，累計盈餘最高達六百億元，但在民國88年急轉直下，漸漸吃光老本，進而虧損，91年9月健保雙漲，同時調高費率及門診部分負擔費用，但僅維持財務平衡一年半，健保又傳財務吃緊。到了98年底醫療費用已經暴增到四千六百億元，15年來總醫療支出高達四兆七千六百六十億元。但是仍有許多民眾經常抱怨，為何到醫院掛急診仍是一床難求？為何醫師總是明示加暗示「健保的藥比較差，自費比較好」？

另一方面，醫界則叫苦連天，他們說醫療費用在總額預算制度下，健保給付直直落，「本來該拿一元，健保卻給八毛」。國內每年健保支出年年成長，99年預計總醫療支出高達四千九百三十九億。將近五千億的醫療大餅究竟如何分配？為何許多醫界團體仍高喊健保給付縮水？

健保局則解釋說是為管控醫療費用急速成長，於是健保採取「總額預算支付制度」，由醫界與付費者代表就明年度預算，先協商醫療給付總額，目前共分為醫院、西醫基層、牙醫和中醫總額。如果給付總額不變，服務量過多，分到給付就少，如果醫界共同減少誘發需求，提供同樣的醫療服務，獲得給付就高。以中醫每年近兩百億元的總額為例，花費以內科診療及針灸治療占大宗外，還有傷科推拿，民眾僅是筋骨痠痛接受推拿，這筆支出一年就花掉23億元。治療高血壓、糖尿病和高血脂的「三高」用藥，一年也吃掉138億元，健保局雖然屢屢呼籲大家減少逛醫院，藥品不浪費，健保資源需要大家珍惜，但是道德勸說，無法改變醫療浪費之事實。

健保局官員還表示，這些年來為避免財務赤字擴大，從查核被保險人高薪低報、調高投保金額上限、提高軍公教投保薪資、增加公益彩券提撥比率，到課徵菸品健康捐收入，這些手法都用上了。但挹注健保財源的速度，還是不敵人口老化、重大傷病及慢性病患增加，以及國內引進新藥及醫療新科技延長壽命所

增加的醫療支出。更嚴重的是，近年來台灣經濟衰退，國人薪資水準的成長幾乎停滯，連帶影響健保保費收入，健保財務如同雪上加霜的陷入山窮水盡的地步。對於北高二市積欠之保費總額，健保局早就透過協商將債權向銀行質押借款，墳補支付入不敷出的醫療費用而花光，前健保局總經理朱澤民曾形容：「現在健保局每天一開門就虧一億多元」，正是健保財務困境問題的真實寫照。

然而，健保除了開源不力，在節流方面也無方，少數不肖的醫療院所刻意浮報、虛報費用，或盜刷健保卡，加上每年許多僑民返台，只需辦理復保手續，繳交當月保費，就能享受健保，更擴大惡化健保財務的缺口。

因此，這次在健保漲費的聲浪中，最後政策雖然拍板決定，採取調整費率與補貼弱勢二案並行，唯該項變通方案可能也只能暫時救得了一時，無助於解決長期的財務困境，同時也逼得政府必須面對健保改革問題。但是，變更保費計算收取方式，必須透過修法解決，未來兩年內推動二代健保之修法，恐怕也有如箭在弦上的壓力。

到底什麼是「二代健保」？和健保現制有何差別？更多人關心的是：「我要多繳保費嗎？」二代健保，簡言之，就是台灣版健保改革方案。衛生署健保小組副召集人曲同光指出，目前健保是承接統合以前的公、勞、農保之醫療制度而來，所以保險對象是以職業及薪資所得來分類，共分為六類十四目。由於保費計算基礎為月薪，並未計算其他業外收入，難免有人實際上總收入多，但因薪水不高，健保費也不用多繳。「高收入、低保費」的例子，更是不勝枚舉。第一名模幾年前曾在大陸墜馬返台治療，被發現以第六類地區人口身分投保，每個月保費僅繳604元，經健保局曉以大義之後，96年3月改為第一類受僱者身份加保，以高收入計算每月保費要繳納近6000元，但她旋即以出國名義辦理停保，意在取巧逃避保費負擔，已不言可喻。另外，部分政論名嘴雖沒有固定薪資，但每場上電視的車馬費動輒萬元，他們也以第六類地區人口身分投保，雖合乎健保法規定，但大家認為如此並不公平。也有些人，雖然無固定職業，卻縱橫股市，在股票交易獲利頗豐；甚至於退休教授，既有退休俸又享十八趴高利息，但在健保保險對象歸類中，他們都是第六類地區人口的納保人。更離譜的是，有的醫師娘、會計師太太買一塊農地，就成為農會會員，每月繳交保費僅310元即可的不合理現象。受薪階級

有如遭健保制度綁架，成為健保費收入最主要來源的，對高所得之非受僱者，健保制度缺口成為彼等迴避較高保費負擔的避風港。對受薪者而言，顯然是相對的不公平又無可奈何的情勢。

其次是，目前健保最大問題是支出隨人口老化、醫療進步等因素，需求不斷增加，但保費收入卻趕不上支出速度，費率調整又往往被政治因素牽絆，以致連年虧損而難以解決。衛生署五年前開始規畫，並召集上百位學者腦力激盪，完成二代健保改革方案。

現任健保局長鄭守夏也指出，二代健保就是要打破既有保險對象分類，以家戶總所得取代以個人投保薪資的計費方式。也就是說，不論家中有幾口，賺多少錢就繳多少保費，比較公平。至於家戶總所得的內容，除個人薪資外，還加計家庭成員存款利息、營利所得、執行業務所得、股利、財產交易所得、租賃所得，原則以「稅籍內」的家戶所得計算。這種保費計算方式，讓所得愈高、有業外收入者的保費愈高，當然可增加總體保費的進帳。根據二代健保規畫小組執行長，台大公衛所教授賴美淑推估，未來二代健保費率勢必比現制要低，估計有半數家戶健保費可望因此減少，但相對不利的是中所得的單身上班族及高收入家庭，其應負擔的保費也就相對的將被拉高甚多。

從另一個角度想，政府推動二代健保的主要目的，一則為是向高所得收取更高的保費，二則是擴大調整保費計算基礎，將全年之各種收入均納入計算收費。再者，政府提出修健保法之主因，是以能夠增加總保費收入，解決財務困境為前提。所以，二代健保的保險費率表面上也許會比現行(一代)健保之費率為低，但是個人保費負擔將隨著年度總所得而水漲船高，當年度綜合所得越高，次年度要支付的保費金額就越高。

若以衛生署所提之二代健保草案，新制保費的費率暫定為3.14%，計算基礎將由『個人薪資所得』，改為『家戶總所得』。也就是說，新制保費是以家戶所得的高低，做為計算保費的基礎，每個家戶在相同所得的情況下，無論戶內人口數的多寡，均繳交相同的保險費；只有在戶內每人所負擔之保險費高於所設定之上限，或低於所設定之下限時，才會依全民健保監理會所訂定之上、下限來收取保費。

而所謂之『家戶總所得』是指(1)所得稅法規定之綜合所得總額及(2)軍教人員之薪資之合計數，換句話說，在健保保費新制下，凡是薪資、利息、股票股利、其它所得等均將納入總所得計算。而「下限」

是指全民健保的被保險人，皆需繳交一定的基本費用，此基本費用就是下限。至於「上限」則是指當被保險人依規定計算出來需繳的保險費超過所規定的上限金額時，只要繳上限金額就可以了。上、下限金額將由『全民健康保險監理會』依法訂定。目前衛生署暫時將上下限設為下限是每人每月300元，上限則是每人每月3000元。

為減輕多眷口家戶的負擔，如果您的家戶符合保費上限或下限的規定，最高計費口數為四口；即使戶內一起申報的人數為六口，也只要繳交四口的保費。如果低於下限時，則家戶應負擔保險費=下限金額×計費人口，因此，每個月需要繳交的保險費，一口是300元；二口600元；三口900元；四口1200元。如果高於上限時，則家戶應負擔保險費=上限金額×計費人口，所以每個月要繳交的保費，一口是3千元；二口6千元；三口9千元；四口1.2萬元。以表格化分析如下：

1. 假設：每人每月下限為300元，上限為3,000元，費率為3.14%。(尚未定案)
2. 『家戶人口數』是指『一同申報所得稅的家戶』內的人數。
3. 『年綜合所得』僅為金額之舉例，並非級距。

單位：元					
假設 （請看 自己 的 所得 總 稅 資 料）	家戶人口數/ 月保險費		年綜合所得 總額		
	1口/ 月保險費	2口/ 月保險費	3口/ 月保險費	4口/ 月保險費	
	229,299		600	900	1,200
	343,949			900	1,200
	458,599				
	500,000				
	600,000				
	700,000				
	800,000				
	900,000				
	1,000,000				
	1,146,497				
	1,200,000	3,000			
	1,300,000	3,000			
	1,400,000	3,000			
	1,500,000	3,000			
	2,292,994	3,000			
	2,500,000	3,000	6,000		
	3,000,000	3,000	6,000		
	3,439,490	3,000	6,000	9,000	
	4,585,987	3,000	6,000	9,000	12,000

資料來源：行政院衛生署

以下表格欄位之『顏色』代表意思說明如下：

『黃色』→表示您全家要繳的保險金額是在『保費下限區』。

『灰色』→表示您全家要繳的保險金額是介於『保費下限區』及『保費上限區』之間。

『藍色』→表示您全家要繳的保險金額是在『保費上限區』。

例一：

假設李先生一家四口，李先生年薪所得60萬元，妻子年薪所得40萬元，育有子女2人，另有其他年所得10萬元。全年所得總額：110萬元。

每月繳交保險費：

$110\text{萬元} \times \text{費率(假設為3.14\%)} \div 12 = 2,878$ /全戶每月由於李先生一家每月繳交的保費是落在上下限範圍內的，所以計算出來的金額2,878元，就是李先生一家四口每月要繳的保費。亦即平均每人要繳720元。

例二：

假設張小姐為年收入60萬元的單身無子女，同戶內無撫養眷屬，其他年所得5萬元。全年所得總額：65萬元。

每月繳交保險費：

$65\text{萬元} \times \text{費率(假設為3.14\%)} \div 12 = 1,701$ /全戶每月在此案例中，張小姐僅單身1人，所以每月需繳交保費為 $1,701\text{元} \div 1\text{人} = 1,701\text{元}/\text{月}$ 。

例三：

假設陳先生年所得60萬元，妻子無收入，育有子女2人，且無其他所得，全年所得總額為60萬元。

每月繳交保險費：

$60\text{萬元} \times \text{費率(假設為3.14\%)} \div 12 = 1,570$ /全戶每月在此案例中陳先生一家4口，所以每月需繳交保費 $1,570\text{元} \div 4\text{人} = 393\text{元}$ 。

再舉一案例：

假設每人每月繳交的保險費上限為3,000元，王先生全年家戶總所得為120萬元；

套入計算公式—

$120\text{萬元} \times \text{費率(假設為3.14\%)} \div 12\text{個月} = 3,140\text{元}/\text{月}$ (無需再乘以戶內人口數)

王先生如果是1人戶，每月繳交3,000元。

王先生如果是2人戶，每月全戶2人合計繳交3,140元；平均每人要繳1,570元。

王先生如果是3人戶，每月全戶3人合計繳交3,140元；平均每人要繳1,047元。

王先生如果是4人戶，每月全戶4人合計繳交3,140元；平均每人要繳785元。

王先生如果是5人戶，每月全戶5人合計繳交3,140元；平均每人要繳628元。

王先生如果是6人戶，每月全戶6人合計繳交3,140元；平均每人要繳524元。

以上皆然。

【註：試算費率(含上限、下限)僅為模擬數據，尚未定案!!】

以上說了一長串，不知道您看懂了二代健保的修法精神嗎？也許你還會問，二代健保個人應繳健保費既然是全戶年總所得計算，那二代健保之保險費率基礎如何決定？依修法草案內容來看，是採取立法授權方式，由保險人於監理會協議訂定醫療給付費用總額後一個月內，提請監理會審議，屬於每年調整之浮動費率。所以並不會把費率多少直接寫在法條內容裡，此種修法方式將使日後健保費率變動的行政執行上，具有更大的方便與彈性。

至於雇主負擔之保費要如何計算？根據修法草案第19條規定，雇主各年度應分擔之保險經費，以保險費按所得總額計收之前三年，健保精算收支平衡且維持一個月安全準備下，全國雇主應分擔保險費占全國雇主支付受雇者薪資總額之平均比率，乘以該年各雇主支付受雇者薪資總額計算之。所謂平均比率應每三年檢討一次，以最近一次訂定平均比率之年度為基準，全國雇主應分擔之保險經費平均成長率，與同期間第二十條被保險人應分擔之保險費平均成長率，相差達正負一個百分點時，即應調整平均比率。

由於二代健保之加保身份只有二類，第一類就是受僱身份，即應申報所得稅之納稅義務人、現役軍人、教育人員等之配偶和家庭撫養親屬。除了前述身份以外的，通通是屬於第二類(非受僱)身份。第一類身份每月健保費，由綜合所得給付之單位負責按月扣繳。如果您前一年之綜合所得結算歸入第二類者（即無受僱薪資收入者），則由健保局開繳費單，按月向指

定之金融機構繳納。只是這樣的制度設計，一類身份要提供前一年之總所得資料供雇主按月扣繳，其行政作業手續與個人家庭資產所得之個資隱私保密規範，及雇主單位、稅務機關與健保局要如何密切配合，可能還需要有另一番的計議。

換句話說，如果將來二代健保如照草案修法通過，健保投保身份與投保工資與勞保綁在一起連動的情形將不復存在。而且目前以職業工會(二類)身份之加保結構，將被二代健保新制度取代。所有的職業工會以後『可能』就無需替會員及眷屬辦理健保的加、退保作業，也無需代收健保費了。甚至於原來在職業工會已領取勞保老年給付，卻仍在職業工會續保健保之會員，可能也會因制度改變而退出職業工會。對職業工會長期肩負配合收繳健保費責任來說，究竟是一種解脫？還是另一種損失？就端看您從哪一個角度去看問題而已。

總而言之，二代健保收費是「維持下限保費、擴大計費基礎、增加富人保費」等手段，藉以提高健保費之總額收入，解決醫療費用不足之迫切困境。身處在中級所得以上者之保費勢必增加負擔，以月薪4萬元為例，年收入則為48萬元，如無其他所得，若以暫定費率3.14%計算，全年家庭健保費就要15,072元，每月就要繳1256元，全家要繳的保險金額就介於『保費下限區』及『保費上限區』之間，有無家庭眷口數其實已不那麼重要，只是可做為自己拿來與一代健保制度的繳費金額做比較而已。更何況法案在立法院審議過程，還有許多變數值得大家共同關切。同時因為是浮動費率制度，費率變動因素來自於醫療支出成長率與精算結果，費率會每年彈性變動調整，故日後健保費的高低，可能必需從醫療機構與全民願意共同謹守珍惜醫療資源之共識與行動，才能緩和二代健保實施之後，每年不斷漲費調價的壓力。(本文係桃園縣總工會春季刊特稿)

特別聲明：

本文係參考2010/03/22 聯合報報導內容及衛生署之二代健保內容，如有表意錯誤，請參考網址：www.nhi.gov.tw/ap_hi/index.htm 內容及行政院通過之健保修法內容草案為準。

通郵、通商、通航與和平發展 —兩岸工會在「三通」中的作用

中華民國營造業總工會 胡理事長和澤 撰稿 2008年11月7日-9日
海南博鰲第二屆海峽兩岸工會論壇



首提

兩岸不幸分隔近半個世紀，這是歷史事實，惟往事已遠去，如何促使不再對立，並能相互體諒，百姓各自的需求，彼此的認知差距，如何齊一見解而達成共識，當為首要的課題，和平更是全世界共同追求的目標，難道兩岸能不視和平理想的兌現嗎？重點在於兩岸因主義的差距而不幸分治將近半世紀，在時空背景，實有待主政者及學者專家多著重相互間現狀的維持，如自治、經濟、財經、治安、國防等穩定及處於國際上一致對外，不排他、不敵對，亦就是如何多考量彼此的平行互諒對待，尤其在國際外交空間上更應建立共識。否則金錢外交是用代價換取的，當無寧日，更使國際運用上有其機會滋生，任其予取予求，更是遺憾。吾人所想這能為常久之態嗎？歷史即已過往，後人只有發揮智慧，創造美好的歷史，供後人懷念，當為我中華兒女的共同理想目標。

今有幸能再參與此次於海南島的論壇，謹就基於一介勞動者的見解，提出前述的看法，然否有賴各位與會賢達多給指正之。

至於通郵、通商、通航當是為促使兩岸和平共處的前提，並已相互實踐多時，是否有必要就現況的檢討作更進一步的思維，亦可提出各人的看法，總歸是要有利兩岸和平共處，彼此增進未來的空間及共識的理想，更為首要為的就是調和彼此的生活水平。

再者就兩岸工會勞動運動的議題，亦希望能就勞動權益、提升水準、安全維護、品質要求，能為兩岸彼此肯定，相互學習，尤其此一次北京主辦世界性的奧運，創世紀的壯舉，更能顯現中國於全世界的實力，此皆是吾中華兒女的光榮，亦是有目共睹，不容置疑的偉大工程，更是我中華兒女勞動者的心血而造就的成果，更是當局一致目標的兌現，頗值兩岸揚眉吐氣的具體事實，當以此為傲。

至於兩岸各級勞工組織對通郵、通商、通航的作用，原處於台灣的勞工幹部及所有組織成員於三通作用應扮演何種角色，憾於前期的台灣戒嚴管制下，將近半世紀的互不往來，甚至敵對相待多年，回顧起來頗感遺憾，悉為中華兒女，何必彼此相殘，而有多少

寶貴生命無辜犧牲，多少資源因此遭破壞，多少家庭破碎不全，而全面想起來頗感實為大世紀的悲劇。到底誰該負責？堅持的又是什麼？頗值兩岸各勞工賢達等多給予沉思細想。現今惟有彼此化解是非功過，往事已斷，當把握未來，共創彼此間的相互間扶持及共同為兩岸的工運能齊頭並進，如何面對全球化的衝擊及大環境的變格，共創新格局當為首要的課題。

只於工會組織如何更加緊密地結合一起，從多次職工交流中心所舉辦的各項論壇，不惜花費鉅大金額及誠心地邀請，促使兩岸各勞工階層探討機會，實有感同身受的見證，未來遠景預期樂觀其成。再就兩岸工會如何配合資本主共體時艱及其心投入各項建設，調和城鄉差距、提升技術水準，本人從去年間陪同國際建築及木業工人總會亞太區會，參訪北京及四川相關組織及各級領導，並實地參訪四川華西集團有限公司，已深深見識到中國大陸於經建方面的成就及最近世界性的北京奧運之偉大工程更是明證也。

再就勞動力供需提出以下淺見，生活水準的不同，造成相互勞動力報酬而有所差距，而因交通便捷及有外勞引進，因而產生價差的誘因，致使資本主傾向外勞的依賴，就其原因是因生活水平的不同使然。

勞動輸出及勞動依賴的國度各取所需，產生價差不等及對等落差，實為一大諷刺。就國際公約是違背原則，因同工同酬及不得有種族歧視是人類最大的理想目標，如因為依賴國本地勞動者生活水平條件的需求及安全性的考量，而不願屈就而引進外國生活水平低的外勞，從事3K工作及工人等無所規範，吾輩認為基於普世平等的原則，絕對不應外國勞動者投入這種非人道的工作場所及惡劣環境從事工作，否則將導致資本主獲利而政府盡失人道，當使國際唾棄及批評並指責，惟望各級賢達其心共思，尋求解決之道。

再就工會組織於保障勞工權益方面，亦因多發揮工會組織的功能性，就是如何將求職者及求才者因做出的團體功能，使勞工有工作做，有勞工團體的保證及支持，各項勞動法令的要求，使無所擔憂改變以往單打獨鬥的個體行動弱勢現態，並使求才者有所信心及對各個勞動者的因有勞動團體的引進，而有所事先

的認定，更使勞力結果報酬對價有所依據，進而減少以往勞資各項糾紛的產生，並能減少對立。最後兩岸工會組織亦因著重於工安的維護及提醒從事勞動者，因有充分瞭解各個工作場所，潛在性危機的認知，對各項工作法令規定的要求，要有隨時提醒處處小心的心態之建立。而資本主亦因本著勞資共存的心理，來照顧勞動者，不應因陋就簡的僥倖心理，該注意因有必要安全維護，是增進效率、減少災害發生的不二法門。如此勞方、資方、政府各處因扮的角色才是各勞動組織的應有認知。

再來就是兩岸工會組織應就現有經費配合政府多辦理勞動者訓練及各項教育，前者是為促使後續有人否則少子化、老化斷層當是必然的現象，一味依賴外

勞而本勞不投入經濟建設，終有一日外勞亦有不配合的時候。而後者的教育是將勞動者從工作中給予教育，進而提升知識水平，齊一見解，達成共識，在工會組織內能多發揮個人的潛在能力，並能集思廣益，自取長補短，一改以往勞動者被一般社會視為不入流及卑微身份的歧視及不對等的待遇，何其遺憾！何其無奈呢？

以上為本人就此次有幸蒙職工交流中心的邀請，於海南省博鰲舉辦的第二屆海峽兩岸工會論壇的不成熟淺見，因是一介勞工，才疏學淺，如有冒昧之處及認知有異，冀求與會各領導各工會領袖不吝指正，當感謝之。

美國聯邦政府加持勞工福利的「大道」(high road)

洪清海



如眾所知，美國聯邦政府的勞動政策向來以就業為核心，為降低失業率所造成的社會負擔與貧窮問題，聯邦政府不惜挹注大量預算辦理各項職訓與就業安置工程，但對於勞動關係與勞動條件，則通常扮演規則制定者以及最低基準守護者的角色，鮮少對勞動條件與勞工福利提出積極性的策略規劃，因此，工會與資方集體協商是長期以來提高勞動條件的途徑。此次聯邦政府規劃在政府合約中增列「生活工資」(living wage)條款，要求執行聯邦政府合約之企業應提供合理勞工薪資與福利，被稱為改善勞工生活品質的「大道」(high road)政策，格外受到關注與討論。

據統計，美國聯邦政府每年的合約金額約五兆美元，合約數逾200萬件，超過2200萬勞工受僱執行聯邦政府的合約計畫，其規模相當可觀，如能經由合約「生活工資」等條款的落實，對改善勞工生活，提高勞工購買力，進而帶動經濟發展，應有一定的正面作用。惟反對者則憂心，此舉將推升政府的採購成本，擴大政府的負債，對於缺乏競爭力的中小規模企業，將更難取得政府的合約，間接影響其員工的生計。至於工會的立場，在表示歡迎之外，仍不忘指控聯邦政府合約廠商長期以低工資、低福利壓榨勞工的種種劣行。工會指稱，約20%的政府合約，勞工的時薪僅9.91美元，低於勞動市場的薪資水準。

據了解，2007年馬里蘭即實施政府合約增列「生活工資」等條款，但只要求履約廠商應給付高於最低

工資的報酬，卻未明確要求更高的工資與福利。實證結果，並未達成「慷慨的福利，更好的薪酬」的政策效果。此次聯邦政府的規劃，將擴大檢視合約廠商是否提供健保、離職金、退休給付，以及有無違反就業法紀錄等，由勞動部申訴部門對廠商條件加以評分，作為管控的依據。

從美國聯邦政府提出「大道」(high road)政策，旋即引起激烈爭辯而觀，不難想見其影響層面，也可預估其落實的難度。筆者並不認為此一政策是歐巴馬政府繼勞工自由選擇法案之後，單純再次向勞工傾斜的回饋政策，反而更應從美國在經歷金融危機之後，人民對企業社會責任要求日高的回應來解讀。一個典型的資本主義社會，一個強調勞資自由協商的放任政府，已從金融危機中警覺到社會公平正義的不可剝奪，並積極以立法、政策與行政作為來提高勞工的生活品質，不知馬政府相關部門及勞委會看了有何感想？



**惠請
賜稿**

Taiwan Federation Of Labor