



台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor

勞動論壇

2601

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：蔡明鎮

總編輯：洪清海

編輯：林孟寬

美術編輯：恆邦印刷有限公司

台灣總工會第26屆理監事授證典禮致詞

— 本會未來的發展方向及工作重點

蔡明鎮



前勞動部潘部長世偉、台中市胡志強市長、立法委員吳育仁、楊瓊瓊、黃昭順、國民黨中常委柯貞竹、勞動部王厚偉司長、台中市勞工局長賴淑惠等貴賓與台總理監事合影。

潘部長、各位顧問、各位理監事：

本人自當選理事長以來，時時感到責任的重大，也充分了解到本屆理監事對強化台總服務能量的期待，因此這段時間以來，我幾乎馬不停蹄展開各項重要籌備工作，也深刻體會到經營全國性總工會具有高度的挑戰性。

我想，面對當前台總工會組織生存發展的困境，我們更要掌握工會的核心價值和角色功能，以開放的胸襟，一切朝制度化運作，用對的人，做對的事，擴大幹部和會員工會參與，並廣納專家學者的培力，把資源做好合理配置和有效控管，一切公開透明，相信工會必然朝向良性循環發展。對於台灣總工會未來的發展方向和重點工作，我初步做了幾項規劃，謹藉此機會向大家報告，並懇請大家的支持和協助：

- 一、強化台總在職訓治理的角色功能，透過職訓重大計畫和方案的源頭參與，積極介入職訓資源的分配機制，協助工會爭取參與職訓業務的機會，並協助工會導入TTQS，提高訓練品質，協助勞工開發職能，累積人力資本，穩定就業與生活。
- 二、因應經濟自由化對弱勢產業與勞工的劇烈衝擊，加強對政府所提供之因應配套措施進行合理性、公平性與有效性的監督，並積極爭取參與公私協力的運作空間，以協助受衝擊之勞工得到周延的補償和扶助。

三、積極參與社會對話，強化勞動政策和勞動議題的論述，提高工會的話語權。

四、透過立法院衛環委員會的聯繫與遊說，針對重大勞動法規的修正案進行公聽論辯，為勞工權利法案進行公民監督。

五、加強縣市總工會和各產職業聯合會的聯繫與服務，透過具體計畫執行的垂直整合，凝聚會員工會的意志和力量。

六、強化內部功能性委員會的建構與運作，廣邀學者專家和會員工會精英幹部參與，透過議題研討和專案計畫的運作模式，提高工會的專業能力。

七、回應地方工會對全國性工會團結行動的呼籲，積極推動全國性總工會的策略聯盟和議題合作，探索整合工會行動的可能模式。

今天很榮幸能夠邀請到潘部長親臨為理監事頒發當選證書，潘部長以實際行動表達對台總的支持，相信台總所有理監事必然會更加努力，把台總的角色功能充分發揮出來。此外，我們很高興能夠得到諸位立委大人和資深工會幹部的支持，願意以本會顧問的身份來指導我們發展會務，這份全力相挺的情和義，不僅本會幹部同受感動，台灣的勞工朋友也會記取這份情義。以上報告，謝謝支持。

台灣總工會第25屆策略委員會第三次會議會議紀錄

- 一、時間：103年5月6日(星期二)上午9時
- 二、地點：台中市北屯區興安路一段92號
(本會4樓會議室)
- 三、主持人：董理事長文雅 成主任委員之約
紀錄：莊執行秘書慶文
- 四、出席人員：吳委員育仁、徐委員廣正、張委員秋蘭、
洪委員永叡、王委員振家、洪委員清海、
胡委員和澤、陳委員慶才、邱委員創田、
黃委員英華、林委員杰弘、莊委員慶文
- 五、上級主管機關：勞動部勞動關係司王司長厚偉、
黃專門委員琦雅
- 六、主持人致詞：(略)
- 七、主任委員致詞：(略)
- 八、上級主管機關致詞：(略)
- 九、討論事項：
- (一) 檢視派遣勞工保護法草案各委員發言(略)
- (二) 概念性討論摘述
- 1、派遣勞動本即係因應短期臨時的人力彈性需之特殊情況，惟台灣企業、政府公務機關，卻將派遣性質工作充當長期人力使用，此一亂象應予正視。姑且不論勞動部於103年2月6日審查通過《派遣勞工保護法》草案內容中，使用派遣勞工比例不得逾要派單位總僱用人數3%、同工同酬及僱用一年可轉為正職等規定，可否達到落實限制派遣氾濫之目標，至少已提供了法律上的限制或管理依據，應予肯定。對於草案相關內容而言，縱使社會各界仍有諸多不同意見、質疑與批判，然此類批判與質疑，正可引發大家關注，使該法在立法院審議時，得到更多關注，激發修正或調整內容的動力與能量，本會認為應予以尊重。本會籲請政府、勞動法學者及勞雇團體，允宜就草案內容仔細審視及衡量得失，以務實態度和行動，一起努力終結目前派遣勞動在就業市場所衍生之各種問題與亂象，勿再因歧見而延宕法制工程。
 - 2、明確界定「勞務承攬」與「勞動派遣」之意涵，並應釐清公部門現行使用之勞務採購契約究係「勞務承攬」或「勞動派遣」。
 - 3、勞動部制定要派契約範本時，宜將勞工保險、就業保險、勞工退休金等法定勞動條件設定由派遣事業單位實支實付，另簽訂保證薪資標準，以確保派遣勞工薪資不被從中剝削。
 - 4、派遣勞工之工會權的保障部分，草案第10條及第11條均有應經工會或勞資會議同意之條文規定，惟派遣勞工所加入之工會為派遣事業單位之工會，非為要派單位之工會，未來實務上是否會有窒礙難行之處？派遣勞工得否有加入要派單位工會之權利？亦值得予以關注。
- (二) 法條修正建議摘述
- 1、草案第4條之要派契約及第5條之派遣工作單宜增列請假、派遣勞工之教育訓練等事項；另派遣勞工之工資給付係視派遣事業單位派遣該勞工至要派單位而定，日後若有終止契約之情事，資遣費計算是否有影響勞工權益情形發生(例如終止契約前將勞工派遣至薪資較低之要派單位，又如兩份派遣工作間之等待期工資如何計算等)。
 - 2、草案第7條增列「要派單位不得與關係企業之派遣事業單位簽訂要派契約」，並於第四章罰則中明

訂其罰責。

- 3、草案第8條有關派遣勞工於同一要派單位工作满一年，得向要派單位提出訂定勞動契約乙節，惟當要派單位拒絕後，應可於一定期限後再次提出；或建議修正為「派遣勞工於同一要派單位工作满一年，得向要派單位提出訂定勞動契約，要派單位無正當理由者不得拒絕」。
 - 4、草案第9、10條有關要派單位視同雇主之規定部分，未明文規定於內之其他法令是否會有排除適用之憾？例如職業安全衛生法第18、19條等。
 - 5、草案第14條有關要派單位得抵扣要派契約應付款項部分，除積欠工資外，宜納入勞保、健保、就保及退休金提繳等，俾利擴大派遣勞工權益保障。
 - 6、草案第16條有關同工同酬意涵之範疇，宜增列「獎金、津貼」部分，另第17條亦應配合增列，俾以要求要派單位提供有關資訊。
 - 7、草案第17條規定派遣事業單位依前條規定給付派遣勞工於要派單位工作期間內之工資，得要求要派單位提供乙節，宜增列賦予派遣勞工亦有請求權。
 - 8、草案第18條僅規定設施及設備之使用不得有差別待遇，似有不足，宜增列「教育訓練及育樂等福利活動」，以減少差別待遇之相對剝奪感。
 - 9、草案第19條規定要派單位對派遣勞工應徵正職工作時，不得因其身分而有差別待遇部分，然對於已在要派單位工作一段時間之派遣勞工，是否應考量於應徵時給予正面差別待遇，例如優先僱用等之例外許可。
 - 10、草案第21條規定派遣事業單位之設立非採登記制，惟派遣事業單位良窳將會影響派遣勞工權益，為杜絕不肖派遣事業單位扼殺派遣勞工權益，應採從嚴之許可制為宜。
 - 11、草案第23條禁止特定工作者不得為派遣之負面表列方式，衡酌日本殷鑑在前，宜改採「得派遣類別」之正面表列，並限制使用範疇。另宜參照大陸「勞務派遣暫行規定」，限制使用屬性(用工單位只能在臨時性(6個月)或者替代性(用工單位的勞動者因脫產學習、休假等原因無法工作的一定期間內，可以由其他勞動者替代工作的崗位)的工作崗位上使用被派遣勞動者)。
 - 12、草案第25條應予刪除，理由是政府機關使用派遣人力僅為因應預算員額管制之便宜作法，欠缺合理性與必要性。
 - 13、增訂要派單位不得將其約僱用之勞工，委由派遣事業單位僱用，並派遣至要派單位服務。其次，要派單位有使用派遣勞工之必要者，應經工會或勞資會議同意後，始得為之。再者，因可歸責於要派公司事由，致派遣勞工被派遣事業單位終止勞動契約，要派公司應負資遣費給付責任。最後，派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作之前，應辦理說明會或給予契約審視期間，並向派遣勞工說明相關勞動法令規定、要派單位職業安全衛生、教育訓練、智慧財產權、營業秘密、申訴程序及其他應注意事項，並定期派員至要派單位瞭解派遣勞工工作狀況，以提供即時之服務。
- 十、臨時動議：(無)
- 十一、散會(是日12時30分)

有關工會組織參與職訓治理之檢討與建議

蔡明鎮

- 一、職訓治理攸關國家勞動力發展，既是提高國家經濟與產業競爭力之關鍵，亦是促進勞工職能開發和穩定就業的基礎工程。工會組織不論是基於與政府勞動治理之伙伴關係，抑或本諸工會存在之角色功能與核心價值，皆有權利和義務參與職訓治理，透過「公私協力」機制的有效運作，提高國家職訓治理之效能，進而讓勞工得以公平分享職訓資源與利益。此一主張，既符合公共行政之發展理論與原則，亦為各開發國家普遍採行之運作模式。
- 二、檢視我國職訓治理之動態發展過程，可發現不論是訓練方案的多元性、訓練對象的覆蓋面，抑或訓練流程與方法的改進與訓練品質的控管，乃至於訓練資源的分配和非政府組織的參與等面向，皆有顯著的進步與成效，殊值肯定。惟在現行運作模式下，工會體系參與職訓治理的主體性被過度稀釋，不僅造成工會在訓練資源分配上的弱化，也出現工會對訓練計畫審查及訓練品質評核之合理性的質疑，構成工會體系在職訓治理上的諸多侷限與障礙，均待正視與解決。
- 三、客觀探究當前工會系統參與職訓業務之障礙，單方歸責於職訓主管機關對工會的歧視並不合理。不可諱言，工會系統對職訓的認知、態度和本身能力與條件的侷限，也是造成扞格與磨合的癥結。惟就實務而觀，職訓主管機關將工會視為一般非政府組織，將其納入職訓管理規範，並依評核作為資源分配之依據，雖符合形式上之公平，卻因忽略工會屬性、結構與組織文化之特性，以及基層工會在企劃與書文化能力的不足，致使多數工會視參與職訓業務為苦差，不願主動爭取職訓資源，從而淪為職訓治理之邊緣團體。此一情形，凸顯了職訓主管機關與工會行政主管部門在工會組織發展上必須橫向配合，勞動部應予以正視。

- 四、全國性工會組織面對所屬會員工會及基層工會在職訓領域邊緣化的不利情勢，認為有必要積極從源頭參與職訓治理，透過從職訓方案與計畫的研商到職訓資源的分配，從訓練計畫的執行管控制到成效的評估，乃至於對基層工會辦訓能力的培力與評核，重新建構一套適合工會參與職訓的運作模式，提高職訓與勞工職能發展需求之連結性，並經由工會在職訓治理上的系統整合與分工，以職訓進行工會活化工程，促進我國工會組織早日步上自主發展之路。
- 五、綜上之分析，本會建議勞動部應擴大全國性總工會在勞動力發展政策的參與和對話，並在確保訓練資源與訓練品質有效管理的前提下，調整現行各項職訓方案與計畫的審查、匯管作業方式及辦訓能力的輔導與評核，以實驗方式將涉及工會系統之部分予以切割，開放由全國性總工會以公開招標方式參與治理，再依執行績效進行此一運作模式的檢討與修正，逐步實踐工會以夥伴關係參與勞動治理的理念。



強化地方勞動治理

洪清海

地方勞工行政業務的規劃與執行，對當地廣大勞工的就業與生活，乃至於工會組織的運作與發展，都具有最直接的關係，理應成為地方政府施政的重要工作之一，但長期以來，除少數直轄市和縣市政府的表現差強人意之外，大部分地方政府首長對勞動治理稱不上用心，此從其勞動部門的人力與預算配置即可看出端倪。

如再從勞動部門計畫內容和實際行政作為來觀察，更可發現地方勞動治理相沿成習，嚴重缺乏主動性、開創性和在地性，幾乎只是在執行中央勞動法規和計畫而已，既未能表現地方自治的精神，也無法回應地方勞動問題的需求。而勞工團體對政府勞動治理的關注，也多以中央為焦點，忽略了對地方政府進行必要督促，未見夥伴關係的公私協力作為，連社會對話的機制也未建構，地方首長只要多編列一點勞教經費或活動補助款，就能把工會馴服。至於地方議會民代，論政大多聚焦在工程建設，鮮少對勞動治理進行強力論辯與監督，因此勞動治理幾已淪為地方施政的末梢。

難得最近有二件與地方勞動治理有關的新聞引起關注和討論，其一是台北市為僱員加薪；其二是新北市通過「性別工作平等自治條例」勞工產檢假5天，陪產檢假2天。

台北市郝市長將僱員時薪由115元調高為133元，雖然媒體毀譽參半，但至少代表地方政府首長注意到低薪問題，以低薪為國恥，願意帶頭以實際行動謀求改善，基本上值得肯定。但台北市調薪對象僅限於市府僱員，並未惠及民營企業勞工，格局失諸太小，且係以預備金方式支應，顯見是臨時性措施。其實，台北市政府基於當地勞工生活費用較高之理由，可以考慮透過地方自制之機制，在中央現行基本工資的基準之上，自行制定適用於台北市各公、民營事業單位之最低工資單行法規，讓所有在台北市就業的勞工直接享受到城市勞動治理的實益，而非奢望藉此產生漣漪效應，刺激民間效法調薪。

至於新北市通過「性別工作平等自治條例」，實益雖然不大，卻是地方勞動治理的一大突破。新北市此一難得之創舉，最大的意涵在於地方政府透過地方自治機制，展現地方政府在勞動基準的創設權，改變了過去悉遵中央規定行事的慣性，讓勞動治理具有因地制宜的在地思維，有助於勞工行政更貼近地方產業與勞工需求，亦可補充中央勞動法規之疏漏或不足。

當然，依中央與地方之分權原則，屬於全國一致性質者仍宜由中央統一標準，以免發生一國多制之困擾，但如地方之經濟、產業及勞工之狀況有特別情況者，在不牴觸中央勞動法規的前提下，地方政府仍應秉諸權責，主動與地方勞資團體溝通協商，透過議會制定與地方需求相應的勞動規則，以促進地方產業與勞工之平衡發展。

雙北市地方首長能夠關注到勞動議題，姑且不論是否與政治企圖有關，其用心絕對值得肯定。但若以雙北市的經濟、產業和勞工之特性而觀，兩位地方首長的創舉，並未切中城市勞動治理的核心問題。以勞工住宅需求為例，雙北市購屋所得比均超過10倍以上，已非勞工家庭所能負擔，雙北政府實可在「勞工合宜住宅」或「勞工住宅租賃補助」多挹注資源，減輕勞工家計負擔。

強化地方勞動治理，除應就勞動法所規定地方權責業務，以及中央年度計畫中以補助、委辦或行政指導要求地方政府配合的業務，做得更落實和效率化外，尤應思考如何針對地方產業和勞動市場特性，以及勞動問題的實況，在不違反中央法規和財政合理負擔的前提下，思考業務開創的可能性和必要性，亦即地方勞動治理應有在地思維和作法。例如辦理地方勞動治理的社會對話，或是設立地方勞工建設基金，或利用市地重劃興建勞工合宜住宅或提供低薪家庭家庭租屋補助，或是提供文創產業勞工創業基地，乃至於街頭藝人表演場所等，而農業縣市則可協助年輕人投入有機農業、農村生態、體驗農場、休閒旅遊等行業，以發展地方微型產業來創造新的就業機會。

此外，集體勞動三權的落實，在中央已完成修法工程後，執行成效其實就取決於地方勞動治理的有效運作，例如企業工會能否成立，關鍵固然在於勞工是否有結社的認知和意願，但地方政府是否積極鼓勵和支持，也是形成組織工會有利環境的重要因素，其影響力絕對不亞於中央的政策主張。

綜上，勞動治理必須中央與地方政府合理分工，協調同步向前，始能發揮相乘作用。對於長期只聚焦中央勞動政策而忽略地方勞動治理的失衡現象，殊值學者專家正視，更是各級工會幹部應該面對的重要議題，而地方政府和議會如何針對地方產業和勞動市場特性，以及勞動問題的實況，採取在地思維和作法來提高勞動治理成效，更是責無旁貸。

台商怎麼啦？

洪清海

面對全球化與區域化經貿合作與競爭的衝擊，國內企業進行全球佈局的行動不可謂之不早，動作也不可謂之不大，然而在企業走向國際的行動中，我們卻清楚看到企業的游牧心態並沒有太大的改變，多數企業選擇的發展路徑仍然以「比較利益」為競爭力的支撐點，缺乏創新和通路的構築，因此不論是西進抑或是南進，都面臨了諸多經營的難題與挑戰。力鵬紡織林文仲副董事長曾語重心長表示：「企業如果不上進，留在台灣是等死，西進是找死，南進則是不知死」，可說一語道破企業的生死門。最近看了一些有關海外台商的相關報導，我們除憂心台商經營環境的劇烈變化之外，不禁要問：「台商怎麼啦？」

站在工會的角度，我們看到過去企業大量出走造成關廠歇業所帶給勞工的傷害，也看到這些年來「台灣接單，國外生產」對就業市場的重擊，在GDP成長的背後，我們看到勞動所得的停滯與倒退，以及因分配不合理所造成社會不公平的現象。我無意對國際競爭壓力下困勉求生的企業進行道德評價，但基於企業經營風險終將轉嫁勞工分擔的現實認知，我認為有良心的企業在進行國際化的行動中必須關注勞動關係的均衡運作，重新審視勞動的價值與尊嚴的需求，才能從和諧的勞動關係中汲取企業永續發展的動能，並創造能夠讓勞工安身立命的友善職場。以下謹就有幾則關台商的相關報導略加解讀和評析。

一、大陸蘇州工商行政管理局日前公佈「2013蘇州外商投資企業存活率情況調查」，台資企業存活率為64.32%，排名倒數第二，與排名居末的澳洲企業（63.46%）相差無幾。此一來自大陸地方層級政府部門的調查報告，雖然無法推論於全大陸地區，但以蘇州為台商重要聚落來看，仍具有指標性的意涵。相較於德國、日本、香港、新加坡、英國、法國等外資企業在蘇州的存活率達70-80%，台商本有同文同種的優勢，淘汰率卻高於其他外資，其中的問題頗值正視。從工會的觀點來看，台商在大陸投資失利，不僅會讓偕同赴大陸工作的台幹進退失據，也可能拖累在台母公司的營運和勞工的權益。低存活率所帶來的訊息，對國內有意西進的企業和勞工而言，凸顯了風險評估和謹小慎微的重要。

二、媒體報導大陸龍頭級企業崛起，台商與陸企在產業互補的空間縮小，競爭關係愈來愈高，排擠效應愈來愈明顯，而在此一形勢轉變中，出現了大陸企業「學習典範移轉」的現象，亦即過去以台資企業為師法對象，學習台資企業經營管理模式的熱潮已然退燒，陸企轉向南韓企業學習經營之道。此一現象，凸顯了過去台資企業在管理上引以為傲的核心能

力和經驗，已經不再閃爍光華，出現美人遲暮色衰愛弛的警訊，台商如果不能覺察此一時空的轉換，依然慣行勞動成本壓縮的技倆，終將在人力資源市場遭遇更大的難題。

三、今年四月間，東莞台資鞋業大廠發生嚴重的罷工事件，罷工人數近三萬人，引起極大的震撼。罷工起因於企業以基本工資標準為員工投保社保，將加班費、伙食費及其他津貼排除，以多報少損及職工權益，引起激烈勞資衝突。據瞭解，台資企業以基本工資投保，乃當地政府刻意模糊的執法空間，也是多數勞工要求現金入袋的結果，但於法實有未洽，因此當問題被凸顯出來並被放大檢視，對企業帶來的困擾和後續的賠償，就足以動搖到生存機會。對於此一爭議，我們不願對該家台資企業有所責難，因為這是台商的共業，但從事件進行反思，其實「以多報少」的問題應是從台灣移植到大陸，也應驗台資企業規避法令的慣行。此一事件之後，我們看到台商對大陸維權律師多所責難，並以「蟑螂」視之，不禁令人對台商的反思能力感到憂慮。

四、今年五月間，越南因與中國南海爭端問題引爆排華暴動，台商及外資企業在燒搶中受創不輕，越南政府雖於事後逮捕滋事份子和進行賠償事宜，但對歷經生命威脅和心血付之一炬的台商而言，心中的苦楚當非外人所能體會。整體看待此一事件，受害台商和其他外商雖是「火燒山，累到猴」，相當無辜與無奈，但從深層來探索暴力的背後，其實與外資企業在勞務管理和勞動條件上的壓抑，形成一股潛藏而流動的相對剝奪感有關，這股鬱積的情緒藉由民族意識的觸媒而快意燃燒，外資企業終究受到反噬。持此一觀點者，尚非少數，本人無意在傷口灑鹽，但企業國際化佈局因市場或勞動成本所得之利益，適度分享給辛苦勞工，並採行人本管理，這是放諸四海皆準的勞資倫理，台資企業如果不能遵守此一行為規範，縱然沒有暴動，野貓式罷工也可能隨時出現。

五、最令人傻眼的是，六月中旬台商協會透過海基會行文大陸海協會，就廣東省「企業集體協商和集體合同條例草案」提出下面四點訴求，希望能修改或暫時擱置。

1. 企業工資及內部管理運作如均須集體協商達成，不僅嚴重違反市場競爭原則，亦將使企業喪失自主經營權；
2. 企業向員工代表披露年度生產經營及效益情況，嚴重違背企業經營原則，違反與客戶間的保密協定，開啓與客戶或競爭者無盡的法律爭端。

3. 企業集體合同協商違背市場經濟規律，對優秀員工無法獎勵，對怠惰員工無法處罰，令企業失去競爭力。
4. 該條例草案內容與現行規定相重複或抵觸，可行性極低，一年一次協商，每年最長將耗費105個工作天進行集體協商，企業與員工均無法專注於生產及管理，期間若衍生怠工或罷工，更將造成社會動盪與不安。

台商此一舉動，不僅不會有任何影響力，反而曝露台商對大陸勞動治標政策的無知，也凸顯台商對集體

勞動關係的排斥與敵視。如眾所知，集體協商權乃國際核心勞動權利基準之一，台商竟然如此看待此一規範，除貽笑大方外，真不知何時又會被「騰籠換鳥」。

綜上，本文從工會觀點解讀近期有關台商的報導，用意不在批評，更不是唱衰，我們只是從經營者看不到或刻意視而不見的面向提出一些淺見，目的在提醒企業面對國際化的競爭，別忘了勞動關係的建構與運作如同能載舟覆舟的水，永遠必須有一個出口，不論是在國內，抑或是地球的某一個角落。

國際體育盛事背後的勞動議題

洪清海



2013年9月，日本東京取得2020年下季奧運主辦權，舉國歡騰，股市翻漲，日本申奧大使瀧川雅美成為家喻戶曉的大功臣，就連2013年漢字選拔也以代表奧運五環的「輪」字勝出，足見申奧成功對日本社會的激勵。

在激烈競爭中，想要取得國際運動賽會的主辦權並洵非易事，日本東京能在100個評審手中爭取到支持，事前所投入的努力和遊說，恐非我們所能想像，而其未來的經濟效益，更是令人咋舌。據估計，日本主辦此次奧運的經濟效益最少可達4.2兆日元，GDP成長0.5%，創造15萬個工作機會，對服務業、營建業、房產、旅館及公共服務設施等產業注入活力。換言之，主辦國際運動賽會不僅僅是形象和面子問題，其背後蘊含更大的經濟利益。

既然國際體育盛事背後存在龐大的經濟活動與利益，自然涉及相關的勞動議題，舉凡有關體育競賽所須的建築、設備、器材、衣服和服務，都須透過企業的運作來執行，而其中的勞動契約、勞動條件，以及安全衛生等勞動保障問題，也成為國際工運所聚焦的問題。2022年世界足球賽將在卡達（Qatar）舉行，在如火如荼趕工興建球場和相關設施的工程中，2013年計有185位建築外勞在惡劣條件下死於工作的慘況，讓卡達世足賽染上剝削和強迫勞動的血漬。

國際工聯（NTUC）對於卡達政府放任企業違反國際核心勞動基準，除表達嚴重關切和抗議之外，也積極透過國際足球委員會（FIFA）卡達政府施壓，期望能有效改善高溫勞動環境下工人的安全、薪資、工時等問題，尤其是對外勞的歧視和剝削，更是不能再漠視。然而，卡達政府並未正視國際的抨擊和壓力，尚無積極作為，因此杯葛卡達世足賽的外部聲音也愈來愈高。

在卡達事件之後，有趣的轉變發生在瑞典。據報導，瑞典總工會與瑞典奧委會於日前簽署一項保護勞工權益的協議，保障每個直接和間接投入2022年冬季奧運和殘奧競賽的勞工，提供一個合乎道德的勞動條件

（ethical working standards），其中包括工會組織、集體協商、工時、薪資、安全、工作歧視、強迫勞動、童工等基本權益。此一協議將適用於所有與競賽有關的企業，包括建築、設備、器材、衣服和服務等企業，以及賽會的贊助商。

當然，瑞典總工會與瑞典奧委會的協議，主要著眼在於斯德哥爾摩競逐2022年冬季奧運和殘奧的主辦權，企圖透過勞動議題的倡議為自己加分，姑且不論結果如何，瑞典總工會與瑞典奧委會的協議指陳了一個事實，那就是一個「乾淨且公平」的國際運動賽事（clean and fair Games），必須建構在合乎國際勞動權利基準要求的基礎上，才能彰顯與運動精神相映的榮光。

國際工聯（NTUC）祕書長Sharan Burrow對於瑞典的作法深表贊同，並致函國際奧委會，建議未來各國申辦各項國際運動競賽主辦權，應參考瑞典的作法，為直接和間接提供與競賽有關勞務的所有勞工，建立一個合理的勞動環境和條件，我們樂見其正向發展。

其實，與運動有關的經濟活動領域甚廣，其中所潛藏的勞動問題極其複雜且多樣性，卡達奧運所浮現的問題，只是在運動場館興建工程中曝露工人被剝削的現象，並無法全部呈現運動產業中的勞工問題，其他如運動服裝、器材，以及職業運動員所隸屬的球團等企業中的勞動問題，包括代工、低薪、童工、職業傷害、組織工會和協商權利，以及職業運動員的轉職等等，都是存在已久卻被忽略的議題。我們無法期待這些問題僅因國際工會和奧委會的關切就會改善，但至少這是一個起點。

未來，如果各國政府也能對運動產業中的尊嚴勞動加強監督，企業願意多承擔和實踐其社會責任，而勞工也勇於捍衛自己的權益，讓我們將來觀賞各項運動盛會時，不會看到贊助商的企業標誌就聯想到血汗工廠，不會因聯想而掃興，這將是非常愉悅而美好的享受。

台灣總工會第26屆新任理事長交接暨理監事授證典禮致詞活動剪影



台總理事長交接儀式在監事會召集人溫國名監交下順利完成，卸任理事長董文雅將台總的治理重任託付給蔡明鎮理事長，宣告台總將在一棒接一棒，棒棒皆強棒的新傳中更加強壯。



前勞動部潘部長世偉蒞臨台總理事長交接典禮，勉勵台總積極參與職訓業務及促進全國性工會合作與整合，努力拓展工會版圖。



台中市胡志強市長蒞臨台總理事長交接典禮，說明台中市近五年來經濟成長率達45%，每年創造2萬多個就業機會，其精彩談話得到熱烈掌聲回應。胡市長並代表國民黨馬英九主席致贈賀軸給新、卸任理事長。



立法委員吳育仁、楊瓊瓊、黃昭順關心勞工，力挺台總，親自接下台總顧問聘書，並允諾與工會站在一起，推動各項照顧勞工的法案。



前勞動部潘部長世偉親自頒發台總新任理監事當選證書，並與貴賓及台總幹部合影。

《職業安全衛生法》

自103年7月3日上路，分二階段施行



《勞工安全衛生法》於去(102)年7月3日修正公布，更名為《職業安全衛生法》(以下簡稱職安法)，自103年7月3日正式上路，並以二階段施行方式，擴大保障所有工作者。

勞動部職業安全衛生署表示，103年7月3日施行之第一階段41種附屬法規已配合修正發布，相關新措施如下：

- 一、適用對象擴及各業，保障範圍涵蓋各業受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。
- 二、強化勞工身心健康保護，雇主對於防止勞工過勞、精神壓力及肌肉骨骼相關疾病，應妥為規劃必要安全衛生措施。
- 三、勞工遇有立即危險之虞時，得行使退避權，自行退避至安全場所。
- 四、鑑於目前通訊設備發達，可透過多元通報管道，將重大職業災害通報時限，由24小時縮短至災害發生後8小時內通報轄區勞動檢查機構，除掌握事故發生原因外，俾能儘速提供職災勞工診治與重建的協助。(事業單位職災通報網址：insp.osha.gov.tw/labcbbs/dis0001.aspx)
- 五、明定原事業單位連帶賠償責任及勞工代表會同職業災害調查之權利。

勞動部表示，《勞工安全衛生法》自63年公布施行後，已歷數十載，近年來國內勞動環境丕變，許多條文已不符國家社會發展現況，經勞動部多年來之溝通協調，整合各方意見後，終經立法院三讀通過，由於職安法附屬法規多達58種，為利儘速推動，將採分階段方式施行，並已奉行政院核定，第一階段係以現行規定修正部分為主，於103年7月3日施行，第二階段則針對新增制度及措施部分，將自104年1月1日施行。

104年1月1日施行之第二階段新措施，則包括建構機械、設備、器具驗證、化學品登錄及分級管理制度、兼顧母性保護與就業平權之母性健康保護措施，及增列高風險事業之定期製程安全評估等監督機制，期藉由源頭管理及風險分級管理機制，提升我國安全健康勞動力。

勞動部強調，唯有確保產業安全，方能確保廠商及勞工之權益，職安署組織改造後，勞動檢查僅為策略工具之一，於該法施行後，將採行宣導、輔導、技術協助等多元策略工具，適時指導事業單位改善安全衛生設施，以達防止職業災害發生之目的。又為減少該法施行對部分事業單位調適之影響，勞動部職安署已就事業規模、風險等情形，擬訂相關行政指導，讓勞動檢查機構以適當之防災工具，協助或督促事業單位改善。此外，為使各界充分瞭解本次職安法第一階段施行之41種既有附屬法規修正情形，將陸續規劃分區辦理多場次之法規修正宣導活動，歡迎各界踴躍參與。(勞動部新聞稿)

台蘇工會論壇九月彰化登場

本會與江蘇省總工會合辦的「2014台蘇工會論壇」業已進入緊鑼密鼓籌備階段，可望於9月15日順利假彰化鹿港登場。本次論壇的主題聚焦在勞工教育訓練，將由雙方各發表三篇論文(1.政府單位-TTQS制度發展2.工會單位-工會辦訓結果3.企業單位-企業辦訓結果)，並進行深度研討，分享全球競爭下工會與企業規劃辦理勞工教育訓練的經驗。本會除正式邀請江蘇省總工會組派50人出席論壇外，該會也將另組轄下工會幹部46人參與本次論壇，並於會後安排與本會會員工會進行交流活動。

本會蔡理事長向來與江蘇省總工會交情甚好，是促成台蘇工會論壇首次移師台灣舉辦的幕後推手，經由本次論壇的合作經驗，本會與江蘇省總工會的友好關係可望進一步深化。