

**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

勞動論壇**2602**

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

台灣總工會對當前 勞動治理之建議

理事長 蔡明鎮 2014.08.23



新任勞動部陳部長雄文上任次日即蒞臨本會拜訪，聽取本會幹部對當前重大勞動議題之意見，本文係蔡理事長會中所提建議之原稿，文中六項建議均係勞工朋友最關切的問題，充分表現台總對勞動議題的掌握與回應....（小編）

首先歡迎陳部長率領勞動部諸位長官蒞臨本會指導，對於部長上任伊始就以行動展開對工會組織和勞動議題的關切，本人謹代表本會全體理監事、會員工會及140萬基層勞工會員表達敬意。勞動治理除攸關經濟與社會均衡發展，更直接影響廣大勞工及其家庭的現實生活與未來願景，因此本會向來秉持理性與務實的態度，在伙伴關係的基礎上積極協助政府推動各項重大勞動政策，期能經由公私協力機制提高勞工工作生活品質，促進社會公平與正義。由於陳部長過去工作領域比較沒有機會與勞工團體接觸，以致部分勞團對部長承擔重任感到意外與憂慮，但本會認為在當前政治生態下願意以熱情和智慧為國家做事的長官都值得尊敬，部長今天的行動，讓我們更有信心和期待。本人謹提出六點建議，敬請卓參：

一、低薪問題是目前勞動市場最受關注的問題，其成因與對策所牽涉的面向很廣。平實而論，這不是勞動部單一部會所能承擔，但勞工大眾面對物價上漲的現實壓力，除了期待企業能合理分享利益之外，最

直接的反應就是希望調高基本工資，藉以維持基本生活水準，因此勞動部在此次基本工資審議的具體作為必然被放大檢視。本會建議部長能以同理心傾聽勞工素樸的心聲與想望，把握經濟榮景可期的時機，參酌美國歐巴馬總統「為美國加薪」和郝市長的作法，或參考南韓今年調高最低工資的幅度，協調各審議委員做出讓民眾「有感」的結論，**用基本工資為改革工具，把22K送進歷史墳場。**

二、近年來，勞動部在勞動力發展的政策規劃和行政運作上頗為用心，成效也極為顯著。愈來愈多工會團體在政策的鼓勵下參與職訓工作，對提高工會服務品質有極大的助益。但在實際操作上，仍存在若干訓練計畫匯管作業、訓練品質評核和訓練資源分配等細節問題，本會建議委由全國性總工會負責各級工會未來辦理職訓的輔導和匯管作業，並**先行授權辦理工會幹部TTQS輔導、評核、職能師資專班培訓。**

三、派遣勞工權益問題日益嚴重，工會對是否立法一事雖仍有歧見，但認為應該立法已成主流意見，因此勞動部所提之「派遣勞工保護法草案」內容雖仍有討論空間，多數工會仍願意就草案內容進行溝通與研商，惟該草案報院已經一段時間，遲遲未送交立法院審查，反而勞動部計畫以社會對話方式檢討派遣比例，**本會雖不反對多方溝通，但建議主管機關不**

宜輕易改變原有主張，以免節外生枝。

四、勞退、勞保和就安等基金的投資與管理收益，攸關勞工退休生活保障和制度的永續經營，過去不僅投資收益未符客觀期待，甚至發生不法情事。觀察各基金近來的實績，雖然參差不一，但整體上已略有進步，**建議加強基金管理業務，期能達到年收益4%以上。**

五、勞工每週正常工時40小時已是各國普遍採行之規範，我國落後半個世紀以上，欣慰見到勞動部啟動修

法行動，**本會建請做好配套措施，加速修法進度，最好能在明年勞動節之前送給勞工當大禮。**

六、職業安全衛生法第一階段已於7月3日上路，本會對勞動部相關同仁的長期努力表示敬佩。鑒於工會參與職安工作仍待加強，本會經理事會決議增設「職業安全衛生委員會」為本會統合職安業務之功能性組織，**敬請勞動部能在職安訓練上提供相關的輔導與協助。**

正視勞動雙P問題

蔡明鎮

世界經濟論壇(WEF)2014年度風險評估，將貧富差異擴大列為全球最大的危機，而其主因則源自所得分配的不公平。國際工會UNI秘書長 Philip Jennings在2014達沃斯論壇率先提出「這個世界需要調薪」(“The world needs a pay rise.”)的訴求，引起全球政商精英的熱烈回應。

上個月，經濟合作發展組織(OECD)發布世界經濟預測報告指出，2060年前全球經濟只能維持當前三分之二的成長速度，而經濟不公平問題將大幅提升。國際貨幣基金(IMF)最近的研究報告也指出，「不公平正斷傷經濟成長」(inequality is damaging to economic growth)。兩大國際經濟機構先後對全球經濟危機中所凸顯的「經濟不公平」(economic inequality)議題提出警訊，值得國內正視。

此刻，國際運輸工聯(ITF)第43屆大會正在保加利亞首府蘇菲亞舉行，大會以「從全球危機走向全球正義」(From Global Crisis to Global Justice)為主題，呼籲團結全球工會之力對抗經濟不公平問題的蔓延，透過集體協商機制解決低薪和就業脆弱問題，以經濟公平分配來引導經濟成長，進而將全球經社危機轉向全球正義之路。此一倡議，引起國際媒體和勞工組織的高度關注，其擴散效應料將隨國際工運的分進合擊而遍地開花。

觀察國際社會對「經濟不公平」(economic inequality)議題的討論，可發現此一議題已從工會組織單方聲嘶力竭的指控逐漸擴展到政經團體的正向回應，包括教宗、歐巴馬、英國最大雇主團體CBI和德國央行Bundesbank等。美國總統歐巴馬在年初所提「為美國加薪」方案，將聯邦最低工資從現行每小時7.25美元調整為10.10美元，即是對抗低薪的代表作之一，而德國總理

梅克爾(Angela Merkel)打破傳統於去年11月拍板實施「第一次全面最低工資」(first-ever minimum wage)，決定每小時8.5歐元(約11.57美元)為德國各地區各行業的最低工資基準，更被視為謀求經濟與社會發展的重新平衡(rebalancing)的重要舉措。

在國際社會高度關注並採取行動對抗「經濟不公平」(economic inequality)問題之際，國內對低薪(Poverty pay)和非典型用工造成的就業脆弱(precarious work)雙P問題卻未見任何具體對應行動，令人感到不可思議。其中低薪問題固然與產業政策與轉型有關，也凸顯國內工會協商能力的不足，但勞動部在基本工資審議上缺乏積極作為，更應受到譴責。

依現行基本工資審議辦法第5條規定，基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。如今時序進入8月，仍未見勞動部有任何召開基本工資審議委員會的準備動作。本人認為，雖然去年勞、資、政、學四方參與的會議設了「物價指數漲幅累積達3%」再召開下次會議的決議，但審議辦法既已規定每年召開之原則，勞動部除非能列舉今年可以例外停開的充分理由，否則就不能不召集會議，畢竟上次會議的決議無法成為行政怠惰的藉口。

至於「派遣勞工保護法」之立法工程，目前國內工會團體雖仍有諸多歧見和疑慮，但行政院基於勞動市場的治理責任，必須勇於面對派遣濫用所造成的就業脆弱和不公平的問題，加強與勞資團體對話，俾能建構兼顧彈性與安全的合理規範。遇事瑟縮，瞻前顧後，只會讓問題持續惡化，終將成為政權的反噬。(作者現任台灣總工會理事長)

勞工全面周休二日政策的思考 莊慶文

2014年1月調整基本工資時薪為115元，接續於7月再調整基本工資月薪為19,273元，這算小確幸嗎？如果不夠，再來！於放假日逢星期六、日補假原則下，2015年總放假日數增為115天，使台灣未來20年之平均放假日數是每年115.4天，相較英國的114天、美國的115天、法國的115天、新加坡的115天為多，這算小確幸了吧。此外，行政院江院長突然提及物價漲幅至鉅已影響弱勢勞工生活，被媒體解讀為將再調整基本工資。此時再加上力拚明年全面周休二日的口號，暫姑且不論係為選舉抑或是體恤勞工辛勞之動機論，但這一連串的接續利多，總讓人感到不安。

縮減勞工工作時間是普世價值，源自1935年國際勞工組織(ILO)即頒訂第47號公約，建立「每週工作40小時原則」。1962年為實現每週工作40小時原則，又頒布第116號減少工時建議書，敦促各會員國應努力實踐。至1976年「經濟社會文化權利國際公約」第7條強調「人人有權享有包括公平合理工作時間之工作條件」。因此，自1990年代起，縮減工時成為國際上許多國家與工會追求更高生活品質或減少失業率之重要政策，而馬總統在2008年大選政見中，更承諾全面實施週休二日，以媲美加拿大、美國、韓國、日本及中國大陸。

有勞工說：「全面周休二日並不代表縮減工時喔！也有可能增加每日工時，以達到周休二日的目的啊！」，台灣勞工誠樸又認命的性格，此刻開始流露「雖樂觀其成，卻又擔心未蒙其利先受其害」的憂慮，包括老闆是否因此凍結基本工資、減緩調薪幅度、加速產程自動化、增僱臨時性人力、提高派遣人力數、延長工時因應、工時存摺議題再現、脅迫政府配套、法定成本逐次墊高後的企業布局調整等。遂此，我們基於任何政策總是牽一髮動全身之思維，嘗試凸顯一些值得討論的議題。

一、國定假日日數維持現有19日抑或是朝公務員11日靠攏？

現況之全年總工時為2032小時(52週之總工時為2184小時－19天國定假日152小時)，縮減工時後模式一(國定假日改為公務員現制)之全年總工時為1992小時(52週之總工時為2080小時－11天國定假日88小時)，另縮減工時後模式二(國定假日維持勞工現制)之全年總工時為1928小時(52週總工時為2080小時－19天國定假日152小時)，此議題影響至鉅，值得討論。

二、暫緩基本工資因工時縮減所形成利益交換之策略籌碼？

現行基本工資與法定工時係連動之法律關係，換言之，如今已施行周休二日之勞工倘係縮減工時而致週休二日者，依法可按比例酌減基本工資。因此，縮減工時的結果是雇主的單位成本提高，甚至必須取得額外人力，以填補勞工休息時數之生產需要，增加用人成本費用，爰召開基本工資審議委員會時，必遭雇主團體阻撓以及政府因縮減工時而主張凍漲基本工資之正當性，亦值得討論。

三、工時存摺議題再現，將「無薪假」就地合法化？

德國之所以自幾次經濟循環及金融海嘯中立於不敗之地，與梅克爾政府推動多項彈性工時措施中的「工時帳戶制」(彈性工時)有關。亦即將工時變存摺，勞資按需要增減工時，當勞工超時工作時，公司無需給付加班費；反之減少工時時，員工薪水照領，福利亦不縮水，勞工僅需在工時提供不足時，待產能滿載階段，再償還予公司，惟台灣能複製此看似成功的規範嗎，值得討論。

四、2週、4週及8週彈性工時適用行業別及彈性幅度擴大？

依據勞動基準法第30條及30-1條之彈性工時均有適用行業別及彈性上限之規範，全面實施週休二日後，因每位勞工實際工時已縮減，致雇主對於工時彈性需求勢必提高，爰適用行業別及工時彈性上限是否應同步調整或如何適

公務員	勞工
中華民國開國紀念日(01/01)	中華民國開國紀念日(01/01)
	中華民國開國紀念日之翌日(01/02)
農曆除夕	農曆除夕
春節(農曆正月初一至初三)	春節(農曆正月初一至初三)
和平紀念日(02/28)	和平紀念日(02/28)
	革命先烈紀念日(03/29)
	勞動節(05/01)
兒童節	婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)
民族掃墓節(農曆清明節為準)	民族掃墓節(農曆清明節為準)
端午節(農曆五月五日)	端午節(農曆五月五日)
中秋節(農曆八月十五日)	中秋節(農曆八月十五日)
	孔子誕辰紀念日(09/28)
國慶日(10/10)	國慶日(10/10)
	台灣光復節(10/25)
	先總統 蔣公誕辰紀念日(10/31)
	國父誕辰紀念日(11/12)
	行憲紀念日(12/25)

度放寬，亦值得討論。

五、每月延長工時之46小時上限予以突破？

依據勞動基準法第32條規定，勞工延長工作時間1個月不得超過46小時。全面實施週休二日後，因每位勞工之實際工時縮減，雇主勢必要求解禁延長工時時數，其與勞工應有之職業安全風險間如何平衡，均值得討論。

六、責任制勞工之工時上限應同步調降？

依據勞動基準法第84條之1規定，雇主在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，而現行各適用責任制之工作者與雇主約定之正常工時，亦因各縣市政府自訂之勞基法第84條之1約定書審查基準之差異而有不同，爰當一般勞工縮減工時後，該等適用責任制勞工之工時上限應否進一步審議調整，亦值得討論。

七、週休二日後係2天例假日或休息日+例假日？補休？

勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號令勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自104年1月1日生效，舉例而言，104年之國慶日是星期六，每星期一到五上班的勞工可獲得1天補假，當週的放假日就是3天；如果是星期三、四輪休的勞工，星期六本應上班，不過因為適逢國慶也可以依法放假1天，當週的應放假日也是3天，此邏輯是否不變，尚待觀察。

八、放寬例假之週期(1週1日或2週2日或4週4日)？

依據勞動基準法第36條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，2週、4週、8週彈性工時之例假亦可酌予調整，縮減工時後，法定例假之週期規範如何，值得討論。

進步的勞動政策擬定動機均係為提升勞工職場環境及改善工作條件，惟依過去歷史經驗觀之，諸多立意良善政策在立法過程中遭封殺或擱置者屢見不鮮，通過者亦時遇政府未強力執行或雇主守法意願薄弱下，使勞工未蒙其利先受其害，爰不得不慎。另工時制度與勞工賴以為生之工資具有高度關聯，任何條文之調整均可能連動相關權利義務與現有利益之排擠，此亦須周延以對。此外，即便政策形成，何時施行及相關配套措施規劃，亦將成為可否落實施行之關鍵。

最後，立於工會的角度，我們贊成所有對勞工有所助益之政策，但不能僅係口號，或為其他權益犧牲交換所得，而是真正「實質獲益」的勞工政策，俾使勞工朋友擺脫「既期待又怕受傷害」及「多了一片價格不變」的兩句廣告辭彙魔咒。

教師罷工 政府補助學童課輔費用



教師罷工不是洪水猛獸，何必處處設防....(小編)

今年五月間，媒體報導勞動部考慮修法開放教師罷工，教育部及家長、校長團體堅決反對。全國教師工會總聯合會表示，政府積極宣導國際人權兩公約，教育人員不能罷工，明顯違反兩公約的精神，政府如果有心落實兩公約，就必須盡快檢討修正。

當國內仍為教師罷工權與學生受教權爭論不斷之際，加拿大卑詩省政府已經著手研議如何補償學童因教師罷工而衍生課輔費用問題。

日前，國際勞動網站報導加拿大卑詩省政府已決定對13歲以下學童之家庭提供每人每日40元之課輔費用補助，以解決公立學校教師罷工期間學童課業輔導問題。報導指出，今年6月間，超過4萬名教師參加為期2週的

全面罷工(a full-scale strike)，接著是為期3週的輪流罷工(rotating strikes)，導致暑期課輔停擺。

截至目前，政府與教師工會尚無任何處理衝突的方案和對話安排，因此9月新學期開始是否仍須面對罷工問題，讓學生家長感到憂慮不已。

加拿大卑詩省公立學校教師罷工行動已造成學生家長的極大困擾，也可能迫使政府支出不小的課輔費用，但工會並沒有屈服於社會壓力，政府則寧可花錢補助學童家庭，也不願向工會妥協，充分顯現了公共部門勞動關係的複雜性。

目前國內教師工會雖已獲得結社權的保障，但協商權則仍受到極大的限制，包括協商項目和協商對象的疑義，更別說是被視為洪水猛獸的罷工權，這是自許民主開放的台灣遲早要面對的問題。(本刊編譯)

加拿大宜家(IKEA)勞資爭議

洪清海



罷工持續一年多，需要何等堅定意志，而資方繞過工會與勞工直接協商，侵害工會協商代表權，則遭裁定違法....(小編)

國際知名家居百貨瑞典宜家(IKEA)加拿大分公司勞資爭議案件已延宕一年多，迄今仍陷在僵局之中，未見任何轉機。

此一勞資爭議案件肇因於加拿大貨卡司機工會(the Teamsters)地區分會反對公司改變薪酬系統。據了解，宜家(IKEA)加拿大分公司為降低勞動成本計畫採行「雙層薪資系統」(two-tier wage system)，此舉遭到工會300多個會員罷工反制，公司則以部分鎖廠(lock out)對抗，團體協商程序因此中斷。工會在公司大門口拉起糾察線(picket line)，勸阻其他員工出勤，而公司則採各個擊破方式，直接與勞工協商(negotiated directly with workers)，並提出時薪多2.5元和500元獎金的誘因，鼓勵罷工的勞工返回工作崗位。

工會認為資方所提供的勞動條件高於工會協商的訴求，且跳過工會直接與勞工協調，明顯違反誠信原則，遂向卑詩省勞動關係局(the British Columbia Labor Relations Board)提出控告，全案於今年7月24日裁定公司違法，必須賠償工會的損失。

宜家(IKEA)加拿大分公司勞資爭議案件值得進一步探究的重點包括：

一、「雙層薪資系統」(two-tier wage system)內容為何及其對勞工的影響性。

所謂「雙層薪資系統」，即是將員工薪資依僱用時間區分為2套標準，新員工不僅起薪基準低，調薪至薪資等級上限所需時間也拉長，形成同一職場同一工作而新舊員工不同待遇的情況。公司藉由壓低新進員工薪資水準和拉長調薪時間來減少勞工成本，藉以維持其競爭力及獲利水準，卻造成「一國兩制」同工不同酬的爭議。

據了解，「雙層薪資系統」早在1980年後期即被美國汽車產業所採用，其目的在於因應國際市場的激烈競爭。當年美國汽車工人工會為挽救美國汽車產業的頹勢，並延緩生產線外移，遂在團體協商中讓步，同意壓低新進員工的起薪基準。此一制度後來廣被其他產業引用，成為就業市場薪資成長停滯的結構性因素之一。

目前美加地區有關廢除雙層薪資制的聲音愈來愈高，甚至連克萊斯勒汽車公司管理高層也承認此一制度的錯誤設計，並同意於明年重起團體協商時將兩層薪資予以合併。據悉，目前克萊斯勒工廠工作的新員工起薪為15.78美元/時，這一水平最高可增長至

19.28美元/時。而對於2007年之前就已經加入克萊斯勒的老員工，他們的平均時薪則達到了28美元。

從美國汽車產業經歷國際競爭的衰敗過程來看，我們可以理解工會同意公司實施「雙層薪資系統」的無奈，但工會的短視和投機，固然保障了會員的既得利益，卻揹負犧牲新進員工利益之罪名，更可笑的是，工會的讓步既沒能提升美國汽車產業的國際競爭力，也阻止不了汽車產業外移的行動，汽車重鎮底特律終究還是淪為鬼城。

二、有關誠信協商的認定問題

勞資雙方透過團體協商程序建立集體勞動關係，以團體協約規範雙方的權利與義務，實現勞資自治之理念與目標，向來被視為最理想的勞資互動模式，但此一模式能否有效運作，則有賴於現實條件的支持，包括工會的代表性和協商能力、資方的經營理念和對工會的態度，以及團體協商的法律規範等。

宜家(IKEA)加拿大分公司勞資爭議案中，我們看到勞資的攻防不只是實力和耐力的對峙，更重要的是對協商規則的維護。換言之，只要雙方無法達成協議，協商可以長期陷在僵局之中，雙方各自承擔對立的成本，但雙方在僵局中仍應遵守協商的遊戲規則。IKEA資方以優於工會要求的條件直接與員工協商，明顯侵害了工會經由合法程序所取得的協商代表權，因此被政府認定違反誠信原則，此一裁決凸顯工會在集體協商中的主體性和排他性，頗值國內參考。

三、有關爭議手段的正當性問題

宜家(IKEA)勞資爭議案中，工會的罷工和公司的鎖廠(lock out)對抗，都是合理且正當的爭議手段。工會在糾察線(picket line)外監視和勸阻員工出勤，未採取任何強力阻礙人員或物品進出的行為，而公司則尊重工會在糾察線外的集結行動，警方亦未進行任何干預，爭議在平和之中持續了一年多，令人感到不可思議。在過程中值得是，糾察線內曾出現一攤日式熱狗餐車，引發是否妨害工會糾察行動的爭論，後來餐車小販只好放棄營業，從這件小插曲讓人見識到糾察線具有楚河漢界的隔離效用。相對於諸多勞資爭議激化為占據工廠(如南韓)或綁架老闆(如法國)或暗殺工會幹部(如中南美)，IKEA的勞資爭議算是「揖讓而升，其爭也君子」。

最後一提的是，加拿大貨卡司機工會(the Teamsters)現有會員約11萬人，會員包括多元行業勞工，並非清一色由司機組成，印證了加拿大工會組織漸漸打破行業界線而朝向跨業組合的說法。

讓勞工權利成為公民權利 Making workers' rights a civil right



1963年，美國工會與公民權利運動組織一起在華盛頓特區發起「為工作與自由」(for Jobs and Freedom)大遊行，促使國會立法禁止基於種族、性別、宗教和族裔的就業歧視(employment discrimination)，如今事隔半個世紀，美國國會民主黨議員Keith Ellison再提出一項關於「反各種族組織工會之新形式歧視」(new form of discrimination: against workers of all races who try to form a union.)的法案，主張將勞工組織工會進行集體協商的權利視為公民權利，再度將勞工權利與公民權利加以串聯，此一倡議頗值玩味。

如眾所知，「美國勞工關係法」(the National Labor Relations Act)對勞工組織工會之權利已有明確規定，雇主不得因勞工參與工會組織活動而解僱，但因罰則太輕，且縱然贏得訴訟，也只能回復原職和取回應得薪資，因此資方經常採取技術性的違法手段解僱工會帶頭成員，造成寒蟬效應，也讓工會組織率不斷下降。目前美國工會組織率僅剩12%，其中私部門則降至7%，工會

組織面臨邊緣化的窘態。相對於工會權利的弱化，美國公民權利則得到更進步的保障，對違反公民權利法令者可以訴請聯邦法庭法律調查，提出補償和懲罰性賠償，贏得訴訟還可請求律師費補助。在勞工運動與公民運動分流之後，兩者榮枯大不相同。

實證研究發現，美國工會組織率的下降和集體協商功能的弱化，與美國薪資成長停滯呈現正相關，也是當前美國出現嚴重經濟不公平(economic inequality)之結構性因素之一。當經濟不公平已侵蝕到中產階級的生活安定，就可能出現勞工運動與公民運動的合流的契機，但不同的是，半世紀前工會是公民權利運動的主力，是型塑民主架構的強健肌腱，如今則迫切需求來自公民團體的有力加持，可真是時推勢移。

工會是勞工團體，也是公民社會的成員，在維護本身權益的同時，也應注意公民社會責任的實踐，與社會進行對話與協力，才能得到公民社會的認同和支持，這是台灣工會必須走的方向。(本刊編譯)

勞動部政策說明輯要

《勞動基準法》係為保障勞工勞動條件最低基準，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定，於民國73年7月30日公布，同年8月1日施行，至今屆滿30年，目前適用勞動基準法人數約818萬人，約占受僱勞工比率94.3%。為使受僱勞工之勞動條件均有基本保障。勞動部更於102年加速進行擴大適用之檢討作業，並完成指定包括：「法律服務業僱用之律師」、「未分類其它社會服務業中之大廈管理委員會」、「私立各級學校編制外之工作者(不包括僅從事教學工作之教師)」、「農民團體」等4類人員適用勞動基準法。未來仍將持續檢討並擴大勞基法適用範圍，使更多受僱勞工之勞動條件權益可獲得保障。

有關落實職災勞工保障議題，勞動部表示，《勞動基準法》第13條為強制禁止規定，職災勞工如尚處於醫療期間，雇主除非有法定事由，不得任意終止勞動契約。職災勞工縱遭雇主非法解僱，仍不影響其依法受領職業災害補償之權利。

對於保障舊制退休金，修改《勞動基準法》第28條

規定之議題，為加強勞工工資、退休金及資遣費之保障，勞動部已研提《勞動基準法部分條文修正草案》，將勞工退休金及資遣費等債權之優先受清償順位與第一次序之擔保物權同列；另增訂勞工退休準備金專戶，應於規定期限內足額提撥、未依法給付勞工退休金或資遣費改課予刑責等規定。該修正草案業於102年12月19日報請行政院審查中。

有關廢除《勞動基準法》第84條之一議題，查《勞動基準法》第84條之1之立法意旨在使部分工作性質特殊工作者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，為保障渠等工作者權益，本部本年度已針對現行適用《勞動基準法》第84條之1之工作者是否有繼續適用該條規定之必要性進行檢討。

至於外籍家事勞工權益，勞動部進一步表示，外籍家事勞工(家庭看護工及幫傭)在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作時間與休息時間不易釐清，目前不適用《勞動基準法》相關規定，現行外籍家事勞工在臺工作之工資等勞動條件，均由勞雇

雙方於勞動契約中約定。勞動部已研擬《家事勞工保障法草案》並報請行政院審查中。在該法完成立法前，研議相關行政措施，以保障家事勞工之勞動權益。

關於反低薪、禁派遣之訴求，勞動部認為，勞動派遣為企業人力運用型態之一，本身並沒有絕對好、壞，問題是出在企業過度濫用勞動派遣，造成派遣勞工權益與正職員工相較，有明顯不足。該部目前已針對現行勞工法令對於派遣勞工權益保障不足之現況，積極研擬《派遣勞工保護法草案》，加強保障派遣勞工之就業安全及工資安全，目前該草案已於103年2月12日函請行政院審查。該草案之立法重點內容包括：禁止要派單位將人員轉掛派遣事業單位、加重要派單位使用派遣勞工之責任、訂定同工同酬等相關均等對待規範、合理限制勞動

派遣之使用職類、範圍及比率上限，目的在讓企業回歸有人力運用之彈性需求時，必須負擔比自僱員工更高的人力成本才得使用派遣，如此可以向勞動市場選擇勞動派遣時有「以價制量」之效果，並期改善派遣勞動為「廉價勞動」之現況。

勞動部強調，該部已邀請相關學者就《勞動基準法》施行30週年以來之各相關議題及措施進行檢討，各界對於勞工政策所提建議，將持續凝聚社會共識，以保障勞工權益並提升勞工福祉。

不論是否贊成勞動部上述政策規劃內容，業務主管部門願意詳細對社會說明，也算是勇於任事，勇於對話，誠屬難能可貴。（小編按讚）

新任勞動部長蒞臨台總訪談



陳部長對台總所提6項建議及其他發言逐項回應，態度誠懇，裁示明快。陳部長除強調勞工應合理且有尊嚴地分享經濟成長果實外，對工會在職訓資源之分配比例亦應合理調整，不宜獨厚學校及協會。



蔡明鎮理事長、溫國銘召集人致贈陳部長一尊彰化大佛琉璃藝品，期許陳部長以大佛慈悲心腸守護台灣勞工權益與尊嚴。



新任勞動部長陳部長雄文率政次陳益民、王司長厚偉、劉司長傳名等多位主管蒞臨台總訪談，由蔡明鎮理事長、溫國銘召集人、董文雅常務、蘇中海常務、林鈞陶理事等幹部熱忱接待，雙方相談甚歡，會後合影。

國際工運動態



雖然台灣工會與國際工會缺乏連結，但我們不能因此自我邊緣化，特編譯10則最新國際動態分享....(小編)

1. 國際工聯關注青年議題

國際工聯(ITUC)代表161個國家和地區的1億7600萬名勞工，慶祝2014國際青年節(8月12日)，聚焦青年勞工的「尊嚴薪資」議題(“Decent Wages for Young Workers”)。

2. 南韓教師工會向國家人權委員會申訴

南韓教育部於今年7月初向檢察官提訴36位教師領導非法罷工，以及76位教師工會職員籌劃反政府聲明，違反公務員政治中立和公務員禁止參加政治活動的規定。南韓教師與教育人員工會(the Korean Teacher and Education Workers Union(KTU))認為政府此舉違背民主基本原則，遂向國家人權委員會提起申訴。

3. 日本春鬥小豐收

日本勞連(Rengo)於7月17日公佈今年春鬥(shunto)結果報告，會員任職之企業計有1489家公司(約占30%)已調高基本薪資(basic pay hikes)，平均調高1462日圓，調幅為0.49%。其中937家為員工人數少於300人的中小企業，平均調高1,330日圓，或0.54%。

4. 英國總工會(TUC)慶祝「健康和安全工作法」實施40週年。

1974年7月31日，英國通過「健康和安全工作法」(Health and Safety Work Act)，實施40週年來，職場死亡人數下降85%，受傷人數下降77%，英國總工會認為該法案是英國最重要和最成功的職場法案。

5. 越南總工會要求大幅調高最低工資

今年元月，越南最低工資上調17%，依地區不同從190萬至270萬越幣(約90—128美元)。最近越南全國工資委員會(National Wage Council)初步決定明(2015)年最低工資調為230萬—340萬越幣，以減低物價上漲對勞工生活的衝擊。

6. 泰國工會對抗非典型就業

泰國新創立的工會「泰國全產勞工總工會」(Confederation of IndustriALL Labour of Thailand (CILT))結合汽車、金屬、紡織、化學、汽油等產業勞工展開對抗脆弱性工作(precarious work)的行動。

7. 德國央行支持工會調薪訴求

德國央行是歐洲最大的中央銀行，近來反常支持工會調薪的訴求，引起各界注目。

面對歐洲經濟成長疲軟和所得不公的困境，德國央行首席經濟學家Jens Ulbrich認為調高勞工薪資3%，可以溫和以刺激歐洲經濟成長和降低失業率。

8. 菲律賓勞資團體因電力危機而站在一起

菲律賓勞資團體向來很少一起行動，此次因電力供應短缺效應已影響產業發展與勞工就業，促成對立團體放下宿怨，採取聯合行動要求政府速謀電力改善對策。菲律賓總工會(the Trade Union Congress of the Philippines (TUCP))表示，去年在正常環境下已有4萬名勞工被解僱，如今因輪流限電，可能推升失業人數，因此已經到了勞資攜手要求政府認真面對難題的時候了。

9. 第43屆國際運輸工聯大會在保加利亞首都舉行

國際運輸工聯(International Transport Workers' Federation (ITF))成立至今已有118年，會員工會700個，分佈在150個國家，代表450萬運輸業勞工。

本屆大會從8月10—16日假保加利亞首都蘇菲亞舉行，計有1800位代表出席。會議有二大亮點，一是以「從全球危機到全球正義」(“From Global Crisis to Global Justice)為主題，聚焦於經濟不公平之對策研討。二是會議首次採取數位會議(Digital congress)，出席人員以平板電腦查看會議資訊和紀錄，全場無紙化。

10. 英國最大工會為旅館業勞工出力

英國最大工會(Unite)要求旅館業應提高時薪至8.8英鎊(約台幣440元)，以符合倫敦生活工資的水準(London Living Wage)。

「2014台蘇工會論壇」延期舉行

本會與江蘇省總工會合辦的「2014台蘇工會論壇」，原訂於9月15日假彰化鹿港勞工教育學苑舉行，茲因大陸來函商議展期，以利高層人員安排出席行程，爰決定將活動展延至年底或明年初，相關籌備作業仍分工進行之中，特此公告。