



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：蔡明鎮

總編輯：洪清海

勞動論壇



2604

編輯：林孟寬

美術編輯：恆邦印刷有限公司

啟動政治行動 工會就是票房

理事長 蔡明鎮



2014–2016年，是台灣政治活動的高峰期，從九合一到立委和總統大位的競逐，都將在這段期間上演。在政黨版圖攻防中，各候選人和政黨必將傾力一搏，而各類人民團體或公民組織也會成為候選人和政黨極力示好、爭取、拉攏甚或利益交換的對象，工會當然也不該置身事外。

對工會而言，雖然無法推出自己成員參與政治選舉，但如何把握政治活動高峰期進行務實而靈巧的槓桿操作，為工會累積一點政治資源，絕對是工運重要的發展法則，也是必修的功課，畢竟「你不理政治，政治還是會走向你」。我們羨慕美國工會有總統歐巴馬公開力挺，但須知其原因在於工會傾力支持其競選活動，成為了歐巴馬各洲競選服務處志工的主力，歐巴馬當選後投桃報李，既是革命情感的自然投射，也是工會政治投資的利得。基本而言，如能啟動政治行動，工會就是票房，就有政治影響力，就足以改變勞動治理的政策和規則。

檢視台灣工會組織在歷年國內重大選舉活動的表現，基本上具有五項特徵，第一是被動性；第二是外圍邊緣；第三是看情面動員；第四是動員能量與會員人數不相稱；第五是經費來自外部補助，而非工會預算。具體而言，工會在國家重要選舉中，除了解嚴前中央民代有職業團體席次外，鮮少主動推出自己的成員為候選人，而其支持特定政黨和候選人的造勢活動，也大都基於情面（包括黨工、勞政主管或候選人大椿腳的請託）而被動參與輔選。其參與的層次則僅止於競選團隊的外圍，並未能參與競選策略核心事務。至於動員的場次與人數，大多只能動員到工會幹部和代表及其家屬，會員部分已屬強弩之末。換言之，工會參與政治活動，基本上鮮少從工會組織發展的角度進行策略性的思考，工會內部也未建置政治行動組織，工會的政治活動多屬臨時性的配合動作，從選戰中得到的利益也極其有限，工會淪為政黨的工具，不僅「拿香隨拜」為時已久，還因政黨操作而造成分裂與對立，留下遺恨。

就台灣工會政治力量的現實評估，除了缺乏整合的可能性之外，最大的問題來自與會員的疏離。台灣經歷二次政黨輪替之後，工會組織受到政黨的拉扯而分裂，各工會內部成員的政黨傾向也趨於多元，加上工會疏於會員的連繫，因此工會在此一階段不僅無法推出自己的候選人，甚至對選舉結果的影響力有多大，也已經很難具體呈現。但不可諱言的是，工會在緊繃的選情中，發揮關鍵少數的決定作用，仍然遊刃有餘，更何況勝選是靠一張張選票累積，爭取工會的支持，依然是政黨和候選人不敢輕忽的票源。我堅信，只要工會願意誠實面對自身政治力量的現實和侷限，把握政治活動高峰期進行務實而靈巧的槓桿操作，工會仍然可以累積一些政治資源，讓中央與地方政府的勞動治理更貼近勞工的需求。

面對2014年地方公職人員的九合一選舉，我認為工會首應進行區內各總工會的策略行動聯盟，應將重點放在直轄市和縣市首長的選戰上，並以「地方勞動治理」為議題，共同邀請候選人公開論述如何從地方自治的機制強化地方勞動治理的功能，包括對就業、勞動條件、勞工福利、勞工教育和工會組織等問題的看法與作法。此一動作的目的有三，第一是整合區內各總工會的政治行動，避免力量分散；第二是向基層工會和會員表達總工會對重大勞動議題的主張；第三是與候選人就地方勞動治理進行對話，尋求以地方自治機制建構地方勞動市場秩序與規則的創新作法，讓勞動治理更貼近在地化，強化政府施政與在地勞工生活的連結。

至於縣市議員部分，可考慮由各會員工會負責人推薦適宜的支持對象，最好能超越政黨，也不必拘泥人數，重點要能讓候選人感受到工會的支持，進而願意與工會為友，就已達到廣結善緣和累積資源的目的。

台灣工會組織，沒錢沒人，既是弱勢團體，又被邊緣化，如再不能團結，勞工如何鹹魚翻身呢？工會也該活動一下政治筋骨了吧！

本刊焦點論述

勞動保護鬆綁 惡化社會不公

近年來，隨著經濟全球化與區域整合行動的擴張，「美國化勞動政策在歐洲擴展」的現象也引起歐洲勞動學者和工會組織的關注。在歐洲與美國社會基礎結構迥異的前提下，美式勞動政策是否會在歐洲找到沃土而恣意擴展，其實還有待長期的觀察和系統分析，尚難從紛擾的表象遽下論斷。

研究國際勞動者都知道，歐洲社會與美國的勞動制度的最大差異在於政府與工會的職權、角色與互動模式不同。歐洲社會的勞動政策係以社會契約為基本架構，透過勞資政三方社會伙伴關係進行社會對話機制的運作，形成社會共識和規範，藉以促進社會凝聚。相對的，美國則以自由主義為核心，政府在勞動領域的主要角色在於促進勞資誠信與公平的集體協商，透過勞資自治機制處理勞動關係及問題，促進社會的公平競爭。歐洲與美國在勞動治理上採取不同的政策，一方來自社會本質上的差異，另一方面卻也型塑了勞動市場與工會的不同特徵與價值。

然而歐洲社會在經歷長期財政危機的衝擊，過去勞動者所依附的尊嚴勞動政策或保護政策刻正面臨崩解，一股改變歐洲社會本質的巨大亂流，正在歐洲地區驚濤裂岸，則是不爭的事實，與其說是歐洲勞動政策出現美國化的現象，毋寧說是勞動保護去規則化或重規則化已經全球化，而其對國際工運的未來發展，絕對是不容小覷的警訊。

首先，值得注意的是，西班牙勞動法放寬對企業集體裁員和不公平解僱的管制，同時放寬短期和臨時僱用的期限為四年，而愛爾蘭和葡萄牙則凍結最低工資制度，希臘也相繼砍低最低工資水準。勞的工作權與生存權在緊縮（austerity）救經濟的行動中被犧牲。雪上加霜的是，團體協約覆蓋範圍也呈現急遽下降的現象，例如葡萄牙在2008年財務危機前約有190萬名勞工受到團體協約的保障，2012年則緊剩30萬名勞工受覆蓋。

其次，南歐諸國致力拆解勞動保護，以降低勞動成本和貶值手段來重建競爭力，和提高就業與償債能力，卻面臨歐洲內需市場疲弱乏力的窘態，因此不僅未能達到擴展外銷市場的預期目標，反而陷入社會凝聚力下降，所得差距擴大，人權滑落而激進政黨崛起的複雜情勢之中。義大利工作法案（Jobs Act）於今年10月底完成一審程序，大幅放寬企業對短期僱用採取重新僱用的限制，引發義大利最大左翼總工會（CGIL）的不滿，計劃

於10月25日發起「季節動員」（"season of mobilization）遊行，並以總罷工（general strike）抗議政府鬆綁修法侵害勞工權益。

以歐盟的模範生德國為例，雖然該國在財政與經濟的穩健表現，以及相對較低的失業率（5.2%）受到羨慕，但並非所有國人都能從中分享到實益。在1991年，德國10%的富人擁有全國收入的26%，但2010年則上升到31%，財富集中擴大了所得差距。最值得注意的是，德國在財務危機中，特別將最低工資從每小時8.5歐元調高至11.5歐元，期望能提高勞工購買力以利內需市場的擴張，並讓其他歐盟國家共享市場利益，其效果也同樣白忙一場。

至於英國，目前經濟狀況雖已明顯走出陰霾，但薪資凍漲和物價波動問題則侵蝕著勞工族群的生計。2014年10月18日，英國總工會（TUC）九萬工會會員走上街頭，抗議勞工薪資長期停滯和下降，要求公平分享經濟復甦之成果。總工會秘書長Frances O'Grady強調，英國自2008年以來，勞工週薪平均減少50英鎊，有500萬勞工所得低於生活工資水準（living wage），而高階企業主管的薪水是員工平均薪資的175倍，政府不應只顧為企業減稅，英國需要調薪（Britain Needs a Pay Rise）。

學者專家分析指出，德國自1990年代統一以來，原東德地區企業因為缺乏效率與競爭力，悄悄改變了產業層級的團體協商模式，而西德地區的企業也爭相效法，導致集體協約的覆蓋率開始出現下滑趨勢。而2000年初期，政府為快速解決統一後的失業問題，大量創造低薪、短期、迷你工作，其實已埋下就業市場脆弱化的病因。此一政策操作模式，在2008年歐洲財政風暴之後，失業問題日趨惡化，各國在預算緊縮的同時，不約而同採取拼外銷搶市占以創造就業機會的作法，卻因全球需求的不足功虧一簣，並賠上勞動市場被嚴重裂解和扭曲的巨大損失。最讓專家憂慮的是，勞動市場去管制化的浪潮，一旦從南歐財政弱國向外擴散，將造成工會在集體協商和福利結構重建上的重大考驗，而且被迫付出長期的社會成本。

從以上歐洲勞動情勢的分析，對照國內近十年來的勞動市場發展，不禁讓人感到莫名的蒼涼，彷彿歐洲的冷風，也在臺灣的勞動市場摧枯拉朽，或許這就是另類的「西風東漸」吧。

台幹不歸路？

洪清海

在經貿全球化和區域化的浪潮下，台資企業西進和南進的行動日甚一日，員工調派海外工作的人數愈來愈多，衍生的勞動權益問題也愈來愈多樣，愈來愈嚴重，殊值予以正視。茲舉其肇肇大者扼要說明如次：

一、變相強迫勞動或解僱

工作地點係勞動契約內容之一，派赴海外工作涉及勞務給付地區的變動，也可能牽涉職務的調整和勞動條件的改變，除非勞動契約已有約定，否則依法應先徵求勞工同意，並應遵守調動員工五項原則之函示，企業始可為之。但事實上，隨著企業生產重心外移，勞工拒絕企業外派的選擇性愈來愈低。主要原因有三，第一，外派早已普遍納入勞動契約，也是企業決定僱用與否的條件，勞工如拒絕外派，即構成違反勞動契約之解僱要件。第二，勞工拒絕外派縱無違反勞動契約問題，往往必須承擔升遷之路受阻或遭致裁員的風險，部分惡質企業甚至以外派為逼退手段，亦即「假外派，真解僱」。第三，國內薪資成長停滯，企業以海外津貼和調升職務為誘因，勞工為求改善家庭生計或圖謀未來發展，只好接受外派安排。在三項原因之中以第二項最具爭議性。

二、薪資分割給付，在台薪資凍結，未來年金縮水

企業對派赴國外工作勞工之薪資處理，通常採取兩地分開計算和支付的方式，其薪資與津貼總額雖然比國內原來水準高出50%以上，但其未來薪資之調整，通常只會隨外派當地薪資成長率而調高駐地部分，其國內的薪資通常以凍結居多，因此，外派勞工之國內投保薪資和退休金提撥金額幾乎維持恒定狀況。表面看來，外派勞工之薪資總額幾乎年年浮動成長，但未來老年給付部分卻相對減少，其退休所得替代率被嚴重限縮，形同寅吃卯糧，此一不利情況與外派時間成正比。而最糟的情況是，直接由台商在國外僱用的台幹完全不適用國內勞動法令，既沒有勞健保，也沒有個人退休金提存帳戶，其老年經濟保障只能自求多福。

三、工作容易被取代，回任缺乏保障

回任問題是台幹工作權最大的挑戰。對輪調性或支援性的外派台幹而言，只要完成階段性或特定性工

作即可返台，問題並不嚴重，但長期派赴海外工作的台幹而言，縱然外派契約通常會有回任約定，但能否順利回任則充滿不確定性。外派期間愈久，企業組織變動愈大，原編制或職務可能已經消失或被替代，回任的可能性相對減低，外派長駐成為過河卒子，步上一條不歸路。最糟的情況是，台幹的工作能力和表現如果不能維持優勢，其職務被當地幹部取代的風險就會增高，終而陷入工作適應和進退維谷的困境。從台幹淪為「台流」，或黯然返台面對中年失業的台幹多如過江之鯽，凸顯台幹回任機制和保障的不足，其中指涉的不僅僅是台商的社會責任問題，也涉及勞工就業安定和法定權益的保障議題。

四、企業違法，台幹成為代罪羔羊

核心台幹參與公司治理，表面上握有極大管理權限也享有優渥薪酬，看似春風得意馬蹄疾，但如企業未能遵守當地各項法令，台幹可能成為代罪羔羊而陷入司法困局，甚至遭到逮捕拘禁或入監服刑，其中最常見的觸法行為包括逃漏稅、賄賂、偽造文書、凌虐員工、侵害智慧財產權、工安事故等。

此外，愈來愈多科技人才遭外企集體挖角而赴海外工作，其待遇雖然數倍跳升，卻往往不得善終，一旦經驗和技術被榨光，就可能無法再續約留任，難逃失業命運。此一現象，固然凸顯部分科技人才忠誠度不足問題，但國內薪資長期凍漲，缺乏國際競爭力，也是人才和技術外流的重要推力。根據國內人力銀行對青年就業意向的調查，發現愈來愈多大學畢業生以國外就業為首選，甚至甘願委身當台勞，從基層工作幹起，揆其背後原因，其實仍與國內薪資太低和企業無法提供願景有關。總而言之，企業進行全球化佈局，必然相應進行人力資源的調整，我們樂見企業帶領員工赴海外開疆闢土，勞資攜手擴張企業王國，一起築夢和圓夢，但從諸多負面案例的省思中，我們站在工會的立場，不得不呼籲政府和企業正視勞工外派所衍生的權益保障問題，同時也要提醒勞工注意外派的風險，在外派之前，最好能與企業就勞動條件和工作保障做好必要的協商和約定，以免步上不歸路。

工會團體在職業訓練 委外政策中的一席之地

涂國樑、涂毓婕



近年來台灣的失業率大致維持在3~5%之間浮動，政府透過職業訓練增進勞工就業所需要的知識與技能，以減少當前失業問題所衍生的衝擊，突顯出職業訓練在就業安全體系的重要性。過去，由職訓主管機關主導的職業訓練政策，雖已兼顧社會性與經濟性的雙重標的，卻與職業訓練所強調「競爭力」與「彈性」等特性未盡契合。目前政府改採「公私協力」機制，致力於結合學校推廣中心、協會、職業工會、補習班等民間資源，提供更具競爭力與效率的多元化服務，值得肯定。

政府在擬定政策方向或進行下年度職業訓練需求評估時，通常會召集各領域代表與會討論、陳述意見及彙整結果，期能在集思廣益的情況下來決定未來年度重要工作計畫的走向。但從實務而觀，目前仍有部分單位對於參加會議的代表性產生質疑，認為與會人員代表性不夠、專業度不足、過程應更公開透明化等。站在委外訓練單位的立場，建議政府應於蒐集完備市場職缺之需求調查後，召開公聽會讓有意投入職訓的單位能夠及早準備或預估未來年度的開班需求，如此一來既可避免成本的浪費，也可以提升與勞動力發展署的配合度。此外，建議政府能夠增加輔導機制，使代訓單位能夠省下「摸石過河」的探索時間，全力投注於提升教學品質。

勞動部勞動力發展署之所以委外辦理職訓課程，不論是否受限於資金、設備、師資、技術、職類等不同原因，經由課程委辦，既可擴充訓練容積，並技術及師資較符合市場需求，還可分擔政府部門的辦訓成本。目前篩選代訓機構的機制，大致以職業屬性作劃分，正符合職業工會在社會中不可或缺的位置。

工會團體利用廠商關係調查訓練需求，並統計分析，進而設計相關課程與研究擬定專案計畫，課程設計過程應有適當的利益關係人參與(廠商、授課老師等)，並結合該核心訓練職類與資源，應可收事半功倍。提案訓練計畫時，應有完整的訓練方案藍圖，涵概訓練目標、方法、學員適性、遴選條件等，注意配合適當師資之教學方法與訓練教材、設施與環境等，並輔以學習成果之移轉，展現訓練效益。目前政府立場在評鑑各個民間單位時，皆將焦點放在訓練方案執行或是績效評估上，反而輕忽訓用合一的實用性，但工會基於辦訓之目的，宜重視和堅持此一環節的掌握。

工會團體扮演著廠商與勞工朋友間溝通協調的角色，同時也致力協助政府相關單位政策推廣與政令推動，在溝通管道順暢情況下有效協助廠商事業經營，促進產業發展。職業工會站在廠商與勞工之中，宜多方蒐集市場需求留意產業趨勢走向，而職業訓練正是政策推行與市場需求結合的重要合作方式。工會積極參與辦訓，不單單只是雙方形成鏈結產生雙贏，更重要的是，工會以行動證明，可以在全面提升國民產業與我國勞工的競爭力的目標上發揮積極作用。



勞動政策方向球



2014年10月13日全國各縣市總工會會務研習會假台北圓山飯店舉行，會中邀請勞動部陳部長就「當前勞動政策」進行專題報告。陳部長雖然到任未滿2個月，但從陳部長侃侃而談中可發現其對政務的掌握已經到位。從其談話內容，可以歸納出勞動部對幾項重要勞動議題的政策走向，值得各級工會特別注意，並思考如何因應政策的變革與發展。（小編）

一、勞動部施政主軸設定為合作、安全與發展。

二、依施政主軸所規劃之未來工作重點包括：

(1) 合作

1. 修正工會法，促進工會組織正常發展
2. 檢討團體協約法有關誠信協商門檻限制，營造勞資自主協商環境。
3. 小額權利事項爭議得申請交付仲裁，提升勞資爭議處理效能。

(2) 安全

1. 完成派遣勞工保護法之立法，其中3%之上限原

則應予力守，但會考量不同產業特性另作彈性安排。

2. 推動縮減法定正常工時，預定明年實施二周80小時正常工時制，但除以調移現行勞工假日與公教人員一致，另考慮放寬每周加班時數至54–60小時。

3. 研修勞基法28條，將積欠退休金、資遣費納入墊償範圍，惟僅限於6個月部份。另以加強舊制退休金足額提撥之勞動檢查及移送，督促企業撥足當年符合退休要件員工人數所須之金額。

4. 修正職災勞工保護法，並進行職災保險單獨立法。

5. 推動勞動安全與健康措施，啓動職安法第二階段實施。

(3) 發展

1. 跨部會推動「青年就業方案」，並透過職業重建等措施提高弱勢者就業能力。

2. 跨部會推動「職能基準」建置，並推動職能導向之訓練。



勞動部修正

《工會法施行細則》

為防止雇主藉解僱工會幹部進而影響工會正常運作，勞動部於本（10）月8日完成修正《工會法施行細則》，除明確工會籌組相關事項外，特別增訂遭雇主資遣或解僱的工會會員或幹部，仍可以保留其工會幹部身分，繼續執行工會運作相關事務，以嚇阻雇主採取不當勞動行為之動機。主要修正重點如下：（小編）

1. 明確廠場型企業工會應具有獨立人事、預算及會計的要件。
2. 區域性工會聯合組織僅限直轄市及縣（市）行政區域為組織範圍。
3. 明確工會理事人數增置標準。
4. 遭雇主資遣或解僱的工會幹部或會員，得透過工會章程明定或經會員大會、會員代表大會議決，保留其幹部或會員資格。
5. 明定代扣會費除經會員個別同意外，尚包含工會會員大會或代表大會議決、工會章程規定、團體協約之約定及工會與雇主有代扣會費之約定或慣例等情形。另，勞資雙方於《工會法》100年5月1日施行前已約定代扣會費者，不須重新取得同意。

6. 辦理會務需請「會務假」之範圍，除現有辦理該工會事務、從事或參與政府指定或辦理相關活動或集會、參加所屬工會聯合組織相關活動或集會外，另增列辦理該工會選舉事務時，亦得請公假。

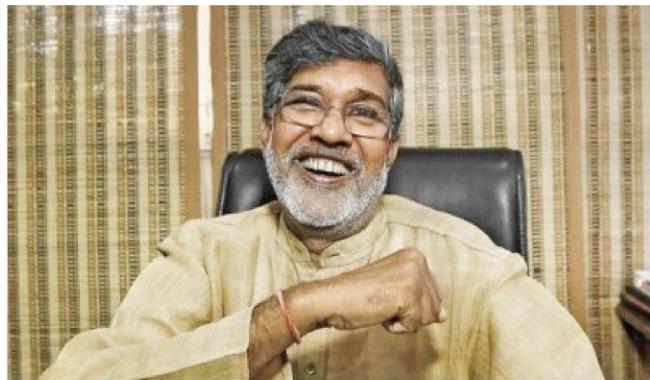
勞動部強調，本次細則修正，包括企業工會之成立門檻予以明確化，降低工會間之爭執甚至衝突；雇主無法透過解僱工會會員及重要幹部方式而影響工會正常運作，嚇阻不當勞動行為之出現；以及雇主代扣工會會員會費範圍更為明確，降低因代扣會費所衍生之衝突等，皆可有效落實《工會法》保障勞工行使「團結權」之目的，進而促成工會健全運作，讓「勞動三權」真正可以落實。（勞動部新聞稿）

《性別工作平等法施行細則》

1. 修正第7條規定：受僱者依《性別工作平等法》第15條規定請「陪產假」時，得於配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內，擇其中之3日請假。
2. 施行細則中增訂第4條之1規定，明定實習生於實習期間遭受性騷擾時，學校應督促實習單位立即採取糾正、補救措施並提供協助。勞工主管機關受理實習生有關申訴時亦得請求教育主管機關及所屬學校共同調查。



2014年諾貝爾和平獎得主十日揭曉，得獎人為印度兒童權利運動人士沙提雅提(Kailash Satyarthi)，以及因倡議女童受教權遭神學士槍擊的巴基斯坦少女瑪拉拉·尤沙夫賽(Malala Yousafzai)。



挪威諾貝爾委員會表示：「挪威諾貝爾委員會決定把2014年諾貝爾和平獎頒給沙提雅提和瑪拉拉，以表彰兩人為努力對抗孩童和年輕人受壓迫，力爭兒童受教權所做出的貢獻。」

現年六十歲的沙提雅提於1980年創立「拯救童年運動」(Bachpan Bachao Andolan, BBA)。1995年發起「織毯標章」(Rugmark)，讓業者自發性附上此標誌，證明製造過程中並無雇用童工。1998年成立「全球反童工組織」，致力於倡導停止使用童工，捍衛了八萬名兒童的權利，並主持由一百四十個國家、兩千個社會團體和工會組織共同參與的「全球反童工大遊行」。

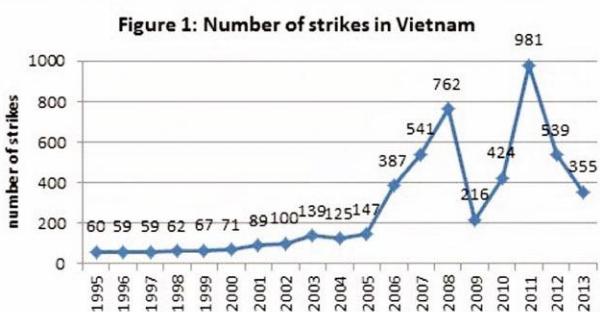
近10年來，全球童工人數已明顯呈現下降之勢，但估計目前全球仍有一億六千八百萬名童工，全面消除童工的目標仍待努力。（本刊編譯）



越南勞動關係之轉型

2004年之前，越南的勞動關係相對穩定和諧，但隨著經濟改革開放，越南政府採行社會主義定向(socialist orientation)的全球化市場經濟政策，帶來產業與勞動市場的重大變革，勞動關係經歷激烈對抗的轉型陣痛。雖然越南政府相繼採取多項勞動法案改革，越南總工會也積極推動產業層級的集體協商，終於使得勞資爭議明顯趨緩，但未來整體經濟情勢如果變壞，或通貨膨脹未能有效控制，難保勞資爭議高峰再現。

1995年越南勞動法實施後工會擁有罷工權，但在2004年之前，越南只有零星的罷工個案。2005年後，經濟開放帶來通貨膨脹，工資成長趕不上物價上漲，勞資爭議罷工人數急劇增加，2008年罷工案件高達762件，為第一次高峰期，經兩年短暫下降，隨即在2011年攀登另一高峰，罷工案件達981件，創歷史新高。近兩年來，越南罷工案件雖已明顯呈現下降之勢，但仍維持在中等水位。（請參閱下圖，作者Erwin Schweisshelm）



越南罷工案件具有幾項特徵：(1)主要發生在私部門

。(2)80%是外資企業。(3)以紡織產業發生率最高，占罷工案件30%。(4)罷工地區多集中於南部工業區。(5)大多是和平式罷工，且得到當地政府容忍。(6)常見企業僱用保全人員干擾罷工。(7)罷工缺乏檯面上的領導人(lack of a visible leadership)幾乎屬於野貓式罷工(wildcat)。(8)以利益調整事項爭議為多，如工資調整。

近年來，越南政府在勞動法制上所採取的重大改革包括(1)2012年修正工會與勞工法，建立企業調解委員會(Enterprise Conciliation Council)為單一處理勞資爭議的司法單位。(2)強制規定每季召開勞資會議。(3)推動產業層級的集體協商，並限制協商期間採取罷工行動。(4)逐年調高最低工資。

展望越南未來勞動關係的發展趨勢，低工資競爭、脆弱就業形態的增加，以及低水平的社會安全保障等問題，仍將成為勞資爭議的潛在觸媒，而政治改革與經濟改革不能同步進行，也將使社會公平議題逐漸浮現。至於全國唯一合法的總工會(VGCL)，其會員人數雖已高達790萬，基層工會數也有11.3萬個之多，但主要是仍以公營機構和國營企業為主，民營企業和外資企業工會組建行動則待擴大。越南總工會能否轉型獨立自主，透過集體協商為會員爭取優於法定的勞動條件，並在勞資爭議中盡到保護會員的責任，也攸關未來野貓式罷工的消長。

（本文編譯自Erwin Schweisshelm所寫changing industrial relationship in vietnam一文）

活動集錦



本會於10月28日舉行26屆會員代表授證儀式，邀請勞動部陳部長雄文蒞臨授證、訓勉與合影。
(以上圖片由大台南照相錄影職業工會 理事長鄭清藤提供)



召開本會26屆第3次理監事會。



辦理103年勞動政策及法令研討會，代表踴躍參加。



10月20-26日本會由蔡理事長率團參加日本連合東京第30回地方委員會，受到熱烈歡迎。



10月15日本會接受TTQS評核



1. 馬來西亞電子產業外勞如同現代奴隸

國際勞動人權團體Verité最近發表一篇有關馬來西亞電子產業外勞人權調查報告，指出32%外勞（約20萬人）受到扣留護照、強迫勞動、鞭打和高額仲介費的剝削，處境如同現代奴隸（"modern slavery."）。國際勞工組織（ILO）對此一報告表示關切。

報告中指出，受僱於馬來西亞電子產業的越南外勞，月薪僅約340美元，仲介費用則高達1080美元。企業要求外勞每週工作7天，每天工作12小時，如不配合加班要求，不僅會受到怒罵，甚至遭到責打，強迫勞動情況相當普遍。據了解，馬來西亞電子產業是該國製造業的驅動力，去年占出口額的33%，國際知名的企業如Samsung, Sony, Intel, Bosch等均在當地設廠。

2. 國際工聯2014全球調查報告摘要

國際工聯2014全球調查範圍包括美、加、澳洲、英、德、法、義、巴西、比利時、南非、俄羅斯、中國、印度、日本等14國，主要調查結果摘要包括：

- (1)全世界人民普遍感受到來自薪資下降或停滯的財務壓力。
- (2)14個國家中有二分之一的勞動家庭薪資趕不上生活成本的增長，僅29%家庭所得維持同步增長。
- (3)半數人民無法儲蓄，60%女性和54%男性無法儲蓄半毛錢。10%的家庭沒有足夠金錢支付食物、電費、家庭開支。
- (4)有79%受訪者不認為其國家的最低工資足以支持尊嚴生活。
- (5)40%以上受訪者直接受到失業或工時減少的衝擊。僅二分之一受訪者相信下一代能享有尊嚴勞動。
- (6)78%認為政府的經濟系統獨厚富人。

國際工聯強調「世界需要調薪」（The World Needs a Pay Rise），才能走出經濟頹勢，支持未來的經濟成長，實現尊嚴勞動的目標。今年10月7日「世界尊嚴勞動日」（World Day for Decent Work）全球超過百萬勞工在33個國家舉行113個慶祝活動。

3. 法航機師罷工2周，公司損失逾6億美元

日前法航（Air France-KLM）機師連續罷工2周，法航九月旅客運量下降15.9%，第四季預購票下跌2%，公司損失約6億3仟2佰萬美元，公司已將年度稅前毛利從25億歐元下修為22－23億歐元。這件法航從1998年以來最大的罷工案件，起因於該公司計畫建立「新歐

洲手臂」（new European arm），以擴大子公司Transavia來競逐廉價航空市場，並改以較低的勞動條件招募子公司所需機師及服務人力，引起法航機師的疑慮和不滿終而爆發罷工，造成公司營收重創。此一爭議，工會並未獲得任何實益或承諾，一切回到原點，尚待勞資雙方進一步協商。

4. 史瓦濟南王國宣佈禁止工會與雇主組織

2014年10月8日，史瓦濟南宣佈禁止所有工會與雇主的聯合組織活動，公然違反國際勞工87號公約，引起國際工聯的關切和抨擊。史國辯稱現有法規存在技術性缺失，必須修正後再行進行勞資團體的註冊登記。此舉將使已成立的全國總工會、雇主和商業總會的一切活動遭到禁止，既有的勞動諮詢委員會、爭議調解與仲裁委員會、公積金委員會、勞工訓練委員會、社會對話等三方機制也將面臨停擺。

5. 中華全總與國際工會組織關係日趨緊密

上個月，國際勞工組織（ILO）副局長赴北京參加「第7屆中國國際論壇」，並與國家勞動安全行政署（SAWS）簽訂為期三年的「SCORE」計畫。10月8日國際工聯秘書長Sharan Burrow又率團訪問北京，由政治局常委劉雲山接待，雙方均表示願意增進緊密的夥伴合作關係。中華全總在國際工會組織的努力，顯然又向前跨進了一大步。

6. 澳洲總工會爭取家暴假（paid domestic violence leave）

澳洲總工會（ACTU）於10月28日向公平工作委員會（the Fair Work Commission）要求給予受到家暴（Domestic violence）的正職婦女勞工10天薪假，非正職勞工10天無薪假，以方便其處理家暴的法律程序、照顧子女或搬家問題。據統計，澳洲約有三分之一的婦女經歷親密伴侶的身體或性暴力，每年有40萬名正職勞工受害。澳洲總工會主席Ged Kearney女士強調，家暴是一個涉及社會、經濟和文化的系統的問題（a systemic issue），必須提到公共領域來討論，包括勞動職場，家暴不應被視為私人的事務。

總工會並建議應對進行處理家暴關係的家暴受害勞工提供調整職務、彈性工作時間等協助，以防加暴者跟蹤騷擾。除了建議立法保障外，工會也透過與資方的團體協約約定家暴支薪假的權益，目前超過160萬勞工享有此一權益。