



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

2606

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



**喜迎民國104年新年新氣象
祝賀全國勞工吉祥如意**

加速勞動教育法制化

蔡明鎮



勞動教育攸關全民勞動意識、倫理與價值的型塑，也攸關勞工生活知識與工作效能的提升，更是落實勞動法制和促進勞資和諧的重要工程。建構一套周延的勞動教育法制並加以落實，對勞工和企業皆有正向的作用，對公民社會的熟化也有發酵的效果，因此，各開發國家莫不列為施政重要工作之一。

我國長期以來，悉以「勞工教育實施辦法」為推動各項勞工教育的依據，工會和企業在勞工教育的推動上雖然早已出現僵化和形式化的缺失，但在各級政府的行政指導和經費的意補助下，至少還能維持基本的覆蓋率。令人遺憾的是，近十年來，台灣面對經社環境的快速變遷，勞動教育卻未能相應改革前進，反而停滯不前，甚至向下沉淪。檢視實況，我們不僅看到各級政府勞教預算的緊縮，更看到企業對勞教的敷衍與漠視，而勞教納入國民教育的倡議，至今也依然只聞梯響，連研議多時的勞動教育法制化進程也仍待催促上路。

「勞動法令列入國教課程」是今年五一勞工街頭運動的主要訴求之一，勞動部在回應的新聞稿中強調：「順應全球化趨勢下，對就業權益及職業倫理之日趨重視，現正積極推動勞動教育向下扎根計畫，並已研議《勞動教育法草案》，將「尊嚴勞動」之概念規劃納入學校課程中。」如此不慍不火的回應，隱藏了教育主管部門對勞教納入高中職以下課綱的相左意見，也埋下行政院審查該草案的爭點，讓勞教法制化的進程更加難以預期。

審視勞動部研議《勞動教育法草案》之內容，本會認為在公務預算之外納入就業安定基金和勞動檢查罰鍰，有助於解決勞教經費嚴重不足的問題，值得肯定。但草案規定每年勞教時數僅4小時的設計，則過於遷就企業的意見，將使企業內的勞動教育流於聊備一格。對此，企業工會固然尚可以透過團體協商的機制爭取多於法定時數的課程安排，但衡諸工會的協商能力和過去經驗，我們很難期待會有太大的改變。企業向來只重視生產技術的訓練，對勞工法令知識和集體勞動權利課程則避之如浼，形成企業人事與勞工在勞工法令資訊上的不對稱，既容易造成勞雇雙方的誤解與爭議，也留下了企業濫權的操作

空間。例如，勞基法84條之1不僅對責任制的適用範圍有所限制，也無排除加班費的給付責任，但企業卻將資訊「製造」的工程師偷渡納入，採取「上班責任制，下班刷卡制」的變相管理，並規避加班費的責任。又如，適用勞基法的受僱者，雖依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定，育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，但勞工復職後工作年資必需銜接併計，並無歸零或重新計算的問題，但企業核給員工復職後的特別休假天數，大部分未加計育嬰留職停薪前之年資，嚴重侵害勞工復職當年度的特休權益。以上兩項常見的問題和爭議，其實都與勞動教育與職場尚未真實連結有關，而問題的癥結則存在於企業的勞動教育的避重就輕，如今在勞動教育法制上又對企業採取輕放態度，實難讓勞工接受。

其次，面對網路時代所形成的學習方式和媒介的多樣化與彈性化，「Any time、Any where、Any way」的「3A」勞教模式，漸漸被年輕勞工所接受，因此在建構新的勞教法制時，除應考慮體系的統整和課程結構的設計外，尤須注意彈性與多元方法和網絡的運用，讓勞動教育資源利用具有「可趨近性」和「最大化」，不宜過度拘泥於形式。

至於工會教育的落實，本會認為現行以公務預算補助之作法，不僅各地方政府標準不一，企業工會更是受到資格限制，出現勞教覆蓋不全和資源分配不均的現象，值得重視。基此，本會認為將來就業安定基金挹注於勞教的經費分配，應參酌工會的層級、數量、會員人數以及區域分佈，由勞動部召集各全國性總工會和各地方勞工行政機關進行研商分配基準和監督方法。

總之，勞動教育是建立終身學習社會的一環，也是迎接公民社會來臨必須強化的迴圈，如何透過勞教的延伸與深化，促進學校與職場的連結，讓勞動倫理、價值和勞動人權成為公民權利的內涵，並內化成公民的人格，是我們對勞動教育願景的期待，更是我們戮力以赴的使命。加速勞動教育法制化，此其時矣。

解析廣東省企業集體合同條例

洪清海

2014年9月25日，廣東省第十二屆人民代表大會常務委員會第十一次會議通過「廣東省企業集體合同條例」，自2015年1月1日起施行。此一條例從草案徵集各界意見伊始，即引起各界的普遍關注和討論，尤其是外資企業所組成的雇主團體，更是透過不同管道企圖阻擋本項條例的立法或刪除草案中有疑慮的條文。其中反應最強烈且行動最直接的外商團體，則以台灣工業總會、東莞台商協會，以及香港6大工商團體為代表。

渠等團體基於管理自主、成本控制、商業機密或生產秩序的穩定等理由或藉口，強烈表達對集體協商「規則化」的疑慮，不僅凸顯企業經營或管理者對集體協商的無知與偏見，也曝露企業對勞資平等夥伴關係的輕慢心態，更是對大陸當局回應勞動市場質變的政策走向缺乏洞見。如今，從出臺的條例內容來看，反對最力的港台雇主團體不知該為施壓得逞而慶幸，抑或為先前的過度反應而訕笑。總之，該條例施行在即，即便該條例已拆除協商僵局的罷工引信，台商仍不可心存僥倖或觀望，務必及早做好集體協商的各項準備，迎接企業集體勞動關係運作的新情勢。

廣東省企業集體合同條例的內容

一、工資集體協商規則化

細讀廣東省企業集體合同條例，可發現該條例在工資集體協商的原則與內容做了更細緻的規範，對工資的集體協商提供了可操作的框架和參考指標，此應係對中央政策的聚焦回應，也體認到工資協商在產業與社會秩序維穩上的關鍵性。該條例第九條除規定工資集體協商應當遵循工資分配按勞分配原則及實行同工同酬外，也規定工資協商的內容包括：

- (一)工資標準、工資分配形式和其他工資分配事項及工資支付辦法；
- (二)職工年度平均工資水平及其調整幅度和調整辦法；
- (三)試用期、病事假期間的工資待遇；
- (四)雙方認為應當協商的其他有關工資事項。

至於同法第10條則規定工資集體協商應當綜合參考的因素，包括：

- (一)本企業勞動生產率和經濟效益；
- (二)本企業上年度職工工資總額和職工平均工資水平；
- (三)當地人力資源社會保障行政部門發布的企業工資指導線、勞動力市場工資指導價位；
- (四)當地人民政府統計機構發布的本地區城鎮居民消費價格指數；
- (五)當地最低工資標準和當地人民政府有關部門發布的地區、行業的職工工資平均增長率；
- (六)其他與工資集體協商有關的情況。

特別的是，當勞工代表根據企業年度利潤增長情況、當地人民政府發布的工資指導線、本地區職工工資增長率、本企業在同地區同行業工資水平等因素，提出增長工資的協商要求，企業也同樣可以根據年度嚴重虧損的實際情況並綜合考慮物價、政府工資指導線等因素，提出工資「不增長」或「負增長」的協商要求。此一規定，雖然凸顯勞資對等權利的平衡精神，但依「工資向下僵性」的特性來看，除非整體經濟情勢的惡化（如金融危機），勞工為避免大量裁員而做「讓步協商」，否則不太可能出現，充其量只是企業拿來作為協商的對應方案，並無實質作用。

二、集體協商範圍擴大

除上述工資協商外，該條例最大的特點即是將1994年勞動法的協商範圍予以擴大，將可能對企業人力的調配和福利支出

帶來一些衝擊。法定協商範圍包括：

- (一)勞動報酬的確定、增減；
- (二)工作時間，主要包括工時制度、延長工作時間辦法、特殊工種的工作時間、勞動定額標準；
- (三)休息休假，主要包括日休息時間、週休息日安排、年休假辦法、不能實行標準工時職工的休息休假和其他假期；
- (四)勞動安全與衛生；
- (五)保險和福利；
- (六)女職工、年滿十六周歲不滿十八周歲的未成年工的特殊保護措施；
- (七)集體合同的違約責任；
- (八)雙方認為應當協商的其他內容。

三、協商代表產生及保護

勞資雙方協商代表三至九人，並各確定一名首席協商代表。企業規模較大和職工人數較多的，經雙方同意可以適當增加協商代表的人數。雙方也可另行選派適當數量的「列席代表」。企業協商代表由企業法定代表人確定，首席協商代表應當由企業法定代表人或者企業法定代表人書面委託的本企業其他管理人員擔任。職工協商代表由工會選派或者工會組織職工民主推選產生。首席協商代表應當由工會負責人擔任。值得注意的是，企業未建立工會的，由企業所在地地方總工會組織職工民主推選協商代表，並經本企業半數以上職工同意；首席協商代表由參加協商的代表推選產生。（第十三條）

協商代表的合法權益受法律保護，其履行協商職責，視為提供正常勞動，企業無正當理由不得調整其工作崗位、降低其工資及各項福利待遇。協商代表在履行職責期間勞動合同期滿的，勞動合同期限自動延長至完成履行職責時止。協商代表履行職責期間，企業不得解除其勞動合同，但《中華人民共和國勞動合同法》第三十六條、第三十九條規定的情形除外。

四、集體協商程序性規範

(一)集體協商一般情況下「一年進行一次」。職工認為需要與企業進行集體協商的，應當向企業工會提出。企業工會可以根據職工意見和企業的具體情況決定是否向企業提出集體協商要求。但經半數以上職工或者半數以上職工代表大會代表提議，企業工會即應向企業提出集體協商的「書面要求」。

值得注意的是，如企業尚未建立工會，職工可以向企業所在地地方總工會提出集體協商請求。地方總工會徵得半數以上職工或者半數以上職工代表大會代表同意，應當向企業提出集體協商要求。企業亦可以向所在地地方總工會提出集體協商要求。

(二)勞資任一方書面提出集體協商要求，對方在收到集體協商要求書面時應在送達回執上簽收，並於三十日內給予書面答復，對應協商要求內容逐一作出回應。集體協商要求書應當包含協商時間、地點、內容等，並對其主張說明理由。

(三)集體協商期限為送達集體協商要求書面材料之日起三個月內。根據企業實際情況，雙方協商同意可以適當縮短或者延長，但延長時間最長不超過六十日。集體協商的形式，以採用會議協商為原則，也可以採用書面形式或者雙方認可的其他形式。但一方要求採用會議協商形式，即應採用會議協商形式。

(四)集體協商採用會議協商形式，由雙方首席代表輪流或者共同主持。集體協商會議記錄應當由全體與會協商代表簽字確認。集體協商採用書面形式的，所提交的書面意見應當

經全體協商代表簽字確認。

五、不當協商行為之禁止

集體協商應當採用平和、理性的方式，維護企業正常的生產經營秩序。

(一)雙方不得有下列行爲：（第二十二條）

- 1.拒絕或者無正當理由故意拖延集體協商；2.威脅或者利誘對方協商代表；3.以暴力、脅迫或者其他非法手段擾亂、破壞集體協商秩序；4.限制有關人員人身自由，或者進行侮辱、恐嚇、暴力傷害；5.其他可能激化矛盾的行爲。

(二)企業不得有下列行爲：

- 1.限制、干擾工會履行職權或者職工方產生協商代表，對職工方協商代表打擊報復；2.拒絕提供集體協商所必需的材料或者提供虛假材料；3.拒絕執行集體協商調解協議。

(三)職工不得有下列行爲：

- 1.違反勞動合同約定，不完成勞動任務；2.違反勞動紀律，或者以各種方式迫使企業其他員工離開工作崗位；3.堵塞、阻礙或者封鎖企業的出入通道和交通要道，阻止人員、物資等進出，破壞企業設備、工具或者破壞企業正常生產經營秩序和公共秩序。

六、集體協商爭議處理

(一)勞資雙方應根據事實，遵循合法、有序、平和的原則，處理集體協商爭議。在開展集體協商或者履行集體合同過程中發生爭議，可以向依法設立的基層人民調解組織或者俱有勞動爭議調解職能的組織申請調解。

(二)開展集體協商發生爭議，雙方可以分別向企業所在地地方總工會和企業方面代表組織提出協調請求，及時介入，指導、幫助雙方依法開展協商，協調雙方達成一致意見。

(三)經企業所在地地方總工會、企業方面代表組織協調仍未能解決爭議的，當地人力資源社會保障行政部門應當派出人員或者從集體協商專家名冊中指定人員進行協調。

(四)發生涉及人數較多、影響較大的集體協商爭議，各級人民政府應當統籌協調人力資源社會保障、公安、司法行政、國有資產監督管理機構等有關部門，會同地方總工會、企業方面代表組織共同協調處理。

(五)開展集體協商，供水、供電、供氣、公共運輸、廣播通信、電視、公共衛生、醫療、教育、金融等提供公共服務的企業事業單位發生停產、停業，或者職工影響提供公共服務的企業事業單位正常生產經營秩序等情形，如可能導致危害公共安全，損害正常的社會秩序和居民生活秩序，或其他嚴重危害公共利益的後果，當地人民政府可以根據實際情況發布命令，責令上述企業事業單位、職工停止該項行爲，恢復正常秩序。並由當地人力資源社會保障行政部門、政府有關部門、地方總工會、企業方面代表組織應當指導和督促雙方開展集體協商，化解矛盾。

(六)因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會或者企業可以依法申請仲裁、提起訴訟。

評析

廣東省係經濟改革開放較早而外資聚集之地，也是產業與勞動市場受到國際因素衝擊最直接的地區，從而型塑了充滿變異性、複雜性與衝突性的勞動關係，也因此推升了勞動治理改革的必要性與急迫性。以下謹扼要提出個人對「廣東省企業集體合同條例」的淺見：

一、廣東省企業集體合同條例的修訂，雖在勞資自主協商的範圍上有所擴張，但仍可看出勞資政三方協調機制的框架對集體協商的主導性和決定性，此一依附上層指導、介入和調和的設計，來自政府對企業層級勞資自治條件尚未成熟的洞察，也凸顯政府對勞動關係有序轉型的堅持與控制。但過度保守的改革力道，自然也侷限了此一條例對回應勞動關係新形勢的工具性作用。整體而觀，透過集體協商的

渠道，可以讓勞資之間的對立與衝突得到分流，或許有助於改善企業內部管理與分配上的宰制，但距離勞資自主與自治的目標依然迢遙。

二、工會為集體協商的主體，條例規定其協商代表由工會選派或者工會組織職工民主推選產生，首席協商代表應則由工會負責人擔任。從實務觀察，目前多數企業工會的幹部仍由資方掌握，其代表性受到職工質疑，此從諸多爭議係由非屬工會幹部之基層職工發動，即可窺其一斑。目前廣東省已初步推動企業工會主席由職工選舉產生的方式，但成效仍待觀察。基此推論，在一定期間內，企業工會在集體協商的角色功能應屬尙待培力階段，難以期待集體協商會有顯著改變，而來自基層職工的自主性抗爭也將繼續上演。至於尚未成立企業工會者，條例規定地方總工會徵得半數以上職工或者半數以上職工代表大會代表同意，亦可向企業提出集體協商要求，但究竟對職工能否帶來實益，仍取決於地方總工會對政策使命的拿捏，未必向職工的利益傾斜。

此外，雙方能否委託外部專家為協商代表，向來有利弊之爭論。廣東省企業集體合同條例草案原有「雙方首席協商代表可以書面委託本單位以外的專業人員作為本方協商代表。委託人數不得超過本方代表的三分之一。」之條文，後來可能因雇主團體反對而遭刪除，工會想借助維權律師之力平衡協商專業能力的可能性已然消失，實屬可惜。

三、集體爭議權既是工會協商的威嚇力量，也可能是化解協商僵局的必要之惡，集體協商欠缺配套的合理爭議行為，固然仍可經由調解或仲裁程序獲得處理，但已無形中削弱了工會的抗衡作用。該條例草案原有「超過規定時間未答覆或無正當理由拒絕協商，因此引發集體停工、怠工，不得以職工嚴重違反企業規章制度為由解除勞動合同，職工因此提出解除勞動合同，企業應依法支付經濟補償」之設計，但因雇主團體反對而已遭刪除。該條例所建構的協商爭議處理機制，不論是由企業所在地地方總工會和企業方面代表組織的斡旋，或專家代表的協調，乃至於重大爭議由人力資源社會保障、公安、司法行政、國有資產監督管理機構等有關部門，會同地方總工會、企業方面代表組織共同協調處理，都充滿外部干預的色彩。

四、查2008年《勞動合同法》即規定縣級以下區域內，建築業、採礦業、餐飲服務業等行業可以由工會與企業方面代表訂立行業性集體合同，或者訂立區域性集體合同，此次條例亦將行業性與區域性集體合同納入，但其協商的主體為何，覆蓋範圍如何確定，以及是否可能造成與企業集體合同之競合，因缺乏足夠資訊而無法進一步評論。

五、集體協商是建構公平合理之勞動關係的重要機制，但有其功能性的侷限，妄求經由集體協商來解決所有複雜而動態發展的勞動關係問題，其實並不可行。良性的勞資關係，必須植基於企業的文化之上，唯有勞資雙方願意實踐勞資倫理，才能在企業永續經營的基礎上提供職工自我實現的環境和機會。

結語

「一方水土養一方人」，意指環境成就在地特殊風情。同理，任何制度的規劃與設計，也必然有其「在地」的現實條件和需求。任何規制，只要是具體可行，行之有效，且不會衍生不良的後遺症，皆值得肯定。廣東省企業集體合同條例的出臺，有其勞動治理上的現實考量與需求，縱其定稿之內容，可能與勞資雙方的主張和期待有所落差，但法規制度的發展終究是動態的過程，不可能做到「畢其功於一役」。面對新的制度，台商與其過度疑懼和抗拒，毋寧抱持正面的思維，積極進行各項管理的改善，型塑良好的企業文化，打造友善的職場，才不會在方興未艾的工潮中滅頂。

工會整合蔚為風潮



1955年12月5日，美國兩大總工會合併為「AFL-CIO」，喬治·閔尼（George Meany）當選首任主席。這段象徵美國工運力量大團結的歷史，至今已過一甲子，卻依然被牢牢記憶，也屢屢被提起。

工會的團結，是勞工集體意志和力量的匯集，也是守護勞工權益的人工屏障。道理簡單，事實亦如是，但工會的分分合合，總在工運的歷史中兀自演譯，令人扼腕嘆息，最近南非總工會與金屬工會的衝突，即是一例。不過，從國際工運的發展趨勢來看，工會的合併或緊密合作已然蔚為風潮，成為工會面對環境變遷的重要發展策略。

從全產全球工會（IndustriALL Global Union）的誕生、瑞典勞總（LO）和專業勞工聯合會（TCO）合併組成LO-TCO，到加拿大Unifor工會的出現，都是大型工會跨業整合的成功典範。最近，芬蘭三大工會紙業、金屬和TEAM正進行緊密合作的策略研討，不排除於明年合併的可能，也引起國際的注視。此外，智利全國製造業、礦業、化工、能

源工會經過成功整合，也於一週前（2014年11月28日）宣佈成立「產業智利」（Industrial Chile）總工會，成為智利單一的產業總工會組織。

其次，值得注意的另一個趨勢，則是工會逐漸從單打獨鬥走向與公民團體聯手出擊，形成工運與環保、人權、女權、社區、移民、公平交易等運動匯流的場景。例如美國總工會與移民改革團體的合作，南韓工會對外勞組織的關注，日本工會與社區組織得合作等，都是工會跨出傳統場域汲取更大運動能量的必要行動。

從全球工運看臺灣工會組織發展，可發現臺灣工會不僅早被國際工運邊緣化，就連國內方興未艾的公民運動也與工會絕緣，工會與勞團之間互別苗頭，全國性工會各據山頭，職業工會與產業工會各掃門前雪，完全看不到工會反思與改變的可能，也看不到工會的發展願景，真不知沉淪至何時。

（本刊小編）

2014模範勞工交流活動

於福建省廈門市

大會主席、各位領導、各位兩岸勞動模範、各位兩岸與會勞工先進，大家好！

我是來自台灣，從事營造業建設，實踐專長技術性的最基層勞動者，今得以參加兩岸間第一次的模範勞工交流活動，深感有幸！更感謝交流中心各位主事領導，有此為促進兩岸交流情誼、推動勞動神聖、提升勞動價值且具前瞻宏觀之作為，當有助促使兩岸彼此更緊密的結合。

本人出生於從事勞動的家庭，沒有顯赫的家族背景，更因兄弟姊妹眾多，13歲小學啓蒙後即拜師學習木工技藝，自始投入營造業各項工作，因感於社會上普遍存有萬般皆下品，惟有讀書高，書中自有顏如玉，書中自有黃金屋的氛圍，致使多數人視勞動階層為卑下不入流，政府教育和公司行號招聘員工只著重於學術理論，卻忽略了實踐技能的重要性，基此，本人於是白天從事勞動養家活口，成家立業後，從無到有，今回顧起來，真謂滄桑歷盡，感觸良多！但本人以不服輸的理念，深覺雖然無父母的培育，且未具有高學歷的事實，當不能怪罪父母，只有自己多利用工作外時光，一邊從事勞動，一邊自學進修，由於沒有進入正規學府，只有自己看書尋求解答，所以說我的老師悉為不會說話不會罵我的啞巴，是不會吃飯的書本。

再基於勞動群體一般悉為從事勞動，忙碌於生活壓力，自顧不暇，導致缺乏勞動團結的見解，本人於40年前即主動發起籌備組織營造勞工團體，把一群弱勢最基層之營造業勞動者納入職業組織，始取得政府的各項保護措施，

如勞工保險、安全衛生訓練、勞工教育、勞工康樂等活動的舉辦，更於各項相關會議提出應興應革勞動議題的建言，尤其保障勞工權益、工作權的維護、不合宜法規的修改等作為，來維護勞動者的尊嚴及倡導勞動團結。更為促使社會上多肯定勞動尊嚴的認知，本人時常撰文論述並予以發表，且蒙中央部門刊載，並獲相關部會來函的肯定，終其本人自從民國61年5月1日已獲內政部表揚、81年5月1日再蒙行政院表揚、102年5月1日又獲中央勞動部表揚，共計3次獲得中央部會之肯定，及獎勵之。

基此，冀祈吾輩從事勞動者，尤其各勞動群體組織，更應為促使勞動力供需兩端得以平衡發展，及各項勞動領域老化斷層現況能有所改觀，惟有多倡導勞動神聖、尊嚴勞動的理念，並多以賜子千金，不如教子一藝的觀念古訓，來喚起學術理論與實踐技藝能雙軌並行，吾輩勞動者能相互學習，彼此扶持，更要堅守工作崗位，日新月異，多自我提升，儘管各具差異性的體能、智能、功能、效能，有所不同，但都能把有效率技術的勞動神聖作為，兌現在各個工作崗位上，來使社會普遍重視吾輩基層之勞動群體，當為首要之務也。

最後獻上打油詩乙則，來共同勉勵各勞動伙伴。

銳器湊使，當展其利，鈍物待磨，惟祈可用，
見賢思齊，迎頭趕上，終學到老，永懷希望。

謝謝各位。

報告人：：本會理事胡和澤103/12/2

從一件百年前的罷工談起

孟韓



我喜歡閱讀工運歷史，尤其是工業革命發軔之地的英國工運歷史，純因迷戀其獨有的歷史縱深。

彭林採石場罷工（Penrhyn Quarry Strikes）是英國罷工期間最長的勞資爭議案件之一。爭議發生於1900年4月，罷工延續三年之久，過程從勞資的對抗演變成工會與工賊的內鬭，社區的暴力，軍隊的鎮壓，而最後的結果則是罷工者徒勞無功，採石產業沒落，社區蕭瑟衰敗。雖然這起爭議已是114年前的往事，但細讀這段工運歷史，透過想像力穿梭歷史場景，仍讓人感到一股莫名的溫熱。

彭林採石場座落於英國威爾斯省貝賽斯達小鎮（Bethesda），礦場主人是「工運殺手」彭林爵士（Lord Penrhyn），整個北威爾斯省採石場的工會活動都被他宰制。在1896-97年，採石場曾因最低工資爭議而罷工11個月，礦工最終還是一無所獲乖乖返回工作崗位。1900年4月，採石場經理下令禁止礦工籌組工會，結果演變成2800位礦工的罷工。

1901年6月，公司以調薪5%誘使400位礦工返回工作。公司此舉破壞了礦工的內部平衡，更激化了罷工者的焦慮與忿怒，終於發生搗毀酒吧和毆打「工賊」的暴力事件。許多社區居民害怕屋子被砸，都在玻璃窗寫上「此屋未住工賊」（'No scabs live in this house'），足見當時的混亂與失序。暴動帶來破壞，也招來了鎮壓部隊。

1903年11月，罷工行動落幕，三分之一的礦工被解僱。工會仍然不被承認，而罷工期間36萬英鎊的薪資也分文未付。

從有關彭林採石場罷工事件的簡要文字敘述，其實很難拼湊出百年前的罷工場景，無法勾勒罷工者的集體臉譜，也無法理解從罷工演變成社區暴動的質變過程，但一起罷工事件能被載入工運的歷史，且在百年之後仍被提起，自然有其歷史的厚重和意涵。以下謹將個人的感想分享如下：

1、罷工是勞工集體性暫時停止勞務的對抗行為，其目的在迫使資方接受其調整集體勞動條件的訴求。而所

謂的「暫時」，是「永遠」的相對概念，並非時間的長短。至於罷工的長度，視勞資雙方的互動與條件，以及外在因素的變動而定。由於罷工期間勞工未提供勞務或資方不受領勞務，勞工無全要求工資給付，因此，罷工如刀之雙刃，勞資雙方皆付代價。彭林採石場罷工期間長達三年，可能是(1)資方對生產損失的忍受能力夠強和意志很堅定(2)勞工對勞動條件已極度不滿，故而寧為玉碎(3)當時還未發展出「輪流」、「局部」、「間歇」等具有槓桿作用的罷工形式。

2、彭林採石場罷工事件起因於組織工會的行動受到資方壓制，經歷3年的罷工依然無法改變此一侷限，足證早期籌組工會之艱困。但百年來，工會組織經歷成長、壯大到衰頹，資方的打壓依然存在，而工會面對經社變遷的僵化回應，不僅能力不足，也不夠努力，甚至貪腐或寡頭治理，皆屬可議。

3、勞工發動罷工，資方固然可以採取鎖廠的對抗方式，但通常會以替代人力或利誘部份罷工者重返工作的方式來減弱罷工的力量。替代人力的使用，有時會受到技術或資格的限制而難以增補，例如機師罷工，航空公司很難以替代人力解決。在彭林採石場罷工事件中，未見資方雇用替代人力的記載，只見資方成功招回400餘位礦工重返崗位，也因此激化罷工者的不滿與焦慮。文中以「scabs」稱呼重返崗位的勞工，而不是Strikebreaker，用字不同，對破壞罷工團結和一致行動則無差別。

4、罷工正當性的判斷基準，包括目的、手段、程序等方面，其中尤以手段的正當性最容易因團體動力的失控而踩到紅線。一旦手段不符合正當性要件，則易招致法令的禁制或武力的壓制。彭林採石場罷工事件出現搗毀酒吧和毆打「工賊」的暴力行動，甚至引起社區的不安，遭受軍隊鎮壓應是罷工者預料中事，而罷工者卻仍恣意而為，個中原因已難耙梳，也不宜輕率以道德評價，但爭議方法與手段的合理性與正當性仍應被檢視，以古鑑今，道理不變。

就103年度勞工團體辦理勞工在職進修計畫與勞動力發展署交流（一）

報告人：本會組訓處長洪詠婕

業人才投資方案的「提升勞工自主學習計畫」(103年為勞工團體辦理勞工在職進修計畫)自開辦以來為工會團體辦理在職訓練主要的項目。訓練計畫的主要目的為落實勞工團體辦理勞工進修計畫訓練課程符合就業市場需求，以符合在職訓練之目的，然而工會一直被反應課程內容多為手工藝、美容、美髮類，本會於103年12月5日與12月16日在勞動部於此計畫與工會的交流座談會中建議與彙總下列事項：

1. 手工藝、美容、美髮類課程開課率佔整體比率23%且常造成一位難求，表示市場趨勢所需；再加上工會開課時都已被審查為該課程為工會的核心課程方可開課故

署不應多限制這類課程而應輔導工會將此類課程導向進階、多元化課程為主。

2. 建議署增列“學員請假單”若於不定期訪視時，辦訓單位立即提供學員親自撰寫的請假單加上實到上課人數 $> 70\%$ 者，即以訓練正常論讓辦訓單位有效管理訓練品質。

3. 104年度起建議工會開課以進階、多元方向為主，課程設計方式可以參考“職能導向課程”（勞動部勞動力發展署職能發展應用平台（icap）網站 <http://icap.wda.gov.tw/>）將會增加課程核可通過率。

參加勞動部103年度職場平權法令研習會心得分享

本會賴奇旻專員

103年11月24日，勞動部假高雄翰品酒店辦理103年度職場平權法令研習會，由勞動條件及就業平等司劉傳名司長擔任始業式主持人，為本研習會揭開序幕。

第一堂課由前勞委會主委王如玄律師暢談「性別工作平等倡議與對談」，針對數個故事來分析性別人權問題，案例如下：

1. 同性婚姻在許多國家漸漸能接受也合法化，天主教廷教宗方濟更是有史以來以教宗名義力挺同志。而推動同志平權不遺餘力的美國總統歐巴馬，更一口氣提名五位出櫃同志擔任駐外大使，也引發熱議。
2. 子女初生是否該從父姓台灣首例打破傳統，有一位新手爸爸讓兒子從父性，卻挨妻子怒告。
3. 性別只有男或女嗎？第三性別在德國、澳洲、紐西蘭及尼泊爾等各國已承認，民眾可自由選擇自己是男性、女性或是性別不明、雙性或未指定性別。臉書更超越男女束縛開放性別自訂選項約有50種，形成性別不設限的國際焦點。
4. 夫妻間之性暴力屬於強制性交罪，老公強迫老婆行房，可構成強制性交罪。
5. 性騷擾的界定範圍，除了開黃腔、襲胸、摸腿、摸臀部等等，連色迷迷的眼神一直盯著女性身體，造成女性不舒服，也可能構成性騷擾。

在刑法第16章妨害性自主罪，新法對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違法其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。與舊法比較，刑期及判定準則皆已因應時代改變，顯示身體自主權更為嚴謹，在法律保護下，只要違反意願即觸法。

關於性別工作平等法屬於保障工作權。性別平等教育法屬於保障學生受教權。性騷擾防制法屬於保障人身安全權。三種法律的規範有所不同，可依場所及身份界定三種法律規範。

第二堂課為台灣國際造船公司賈佩珍管理師暢談「如何建立企業內部性騷擾防治措施」議題。該公司內部有一個特殊性騷擾案例，從一開始員工向公司申訴，公司內部討論後，並設立申訴評議委員會，接著委員會開始進行調查，查屬實證後，最後依公司內部規定懲戒處罰該性騷擾者員工。此類案件，企業的處理機制和態度至為重要，而員工勇於維護自己權利也是關鍵。

第三堂課為楊富強法官講授「性騷擾防治措施案例分享」，提出性騷擾相關法律適用對象為：

- 一、性別工作平等法：適用求職者、受僱者執行業務時。但公務人員之申訴跟救濟及處理的程序，另依各該人事法令規定辦理。
 - 二、性別平等教育法：一方為學生。另一方為學校校長、老師、職員，工友或學生。
 - 三、性騷擾防治法：適用性別工作平等法及性別平等教育法以外之人。
 - 四、社會秩序維護法（第83條）：適用一般民眾。
- 案例如下：
1. 說明常見性騷擾態樣，並強調員工如何防範工作場所性騷擾，一般民眾在公共場所遇到性騷擾該冷靜的處理方式，及學校內發生性騷擾該如何預防及尋求協助處理。

2. 台北馬偕醫院一名任職多年的男工程師，就因自認性別是女性，聽從精神科醫師建議蓄長髮、化妝、穿女裝上班，並上女廁，怎料不久後院方即以擅離崗位為由將他開除，周男認為院方性別歧視告上法院，法院判決僱傭關係存在，周男勝訴。
3. 如果是雇主對受僱者或求職者性騷擾，以及受僱者在執行職務時被任何人性騷擾，就屬性別工作平等法範圍。比如有某公司經理喜歡在辦公室張貼裸女海報，然後在上班期間叫女職員進辦公室後，對裸女品頭論足，讓女職員覺得不舒服，就屬性別工作平等法規範範圍。
4. 芬蘭律師協會拍攝短片告訴大家，性騷擾不只是男人才會犯下的罪刑，女人也可能會侵犯男性。
5. 有一間公司在員工旅遊回來後，將一名女性夜釣照，釣到小捲吐舌拍照，卻被一名男性員工修圖變KU SO慾照，該名女性員工上訴後，認定職場性騷擾，該名男性員工判罰10萬元。
6. 在工會也可能發生性騷擾事件，呼籲工會主管及長官當遭受性侵害或性騷擾的員工告訴您時，不宜預設立場，保持冷靜、相信、支持的態度，進行關懷、說明、通報等程序，請不要成為情境中的共犯。

第二天早上課程為廖惠芳律師講授「就業歧視防治及態樣分析」議題，有關就業服務法第五條第一項為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身份為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。（101.11.28修正）、第二項雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身份證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查簡體。

案例一：台電在97年招考「土木及地權」養成班，加考單槓引體向上3次條件，筆試報考人數男性348人，女性48人，進入複試者男性38人，女性進入複試1人，該名女性卻在複試時在「單槓引體向上測驗」未通過，而告上台電，台電給予意見是可評估改善。本學員有人馬上提出台電至今未改，去年仍有女性考生，因為複試在「單槓引體向上測驗」未通過。另一學員提到台電工作人員需拉負很重的電纜線，所以需要使用到手臂力量，才會測驗考生單槓引體向上測驗，這件事眾多學員與老師討論後，當下沒有結論，這個招募歧視事件，台電該好好省思並解決問題。

本次研習會，兩天課程充實而緊湊，收穫也滿滿，感謝勞動部用心且細心的辦理此活動，期望日後還有機會參加各種法令研討會，不斷充實自我，提升專業能力，學以致用。

勞動政策看板

勞動部103年育嬰留職停薪就業關懷調查統計結果

1. 若政府沒有發放育嬰津貼，僅有28.3%勞工會申請育嬰留職停薪。
2. 如果未來有育嬰需求，有82.4%勞工表示會再申請育嬰留職停薪。
3. 育嬰留職停薪勞工未返回原事業單位(公司)的主要原因為「因家庭因素自願離開職場」。
4. 育嬰留職停薪期滿後有返回原事業單位勞工中，有90.3%回到原來工作職位。
5. 有34.9%申請育嬰津貼勞工需要政府提供育嬰留職停薪期滿復職協助措施，其中以「就業服務資源」最多。

另依勞工保險局102年育嬰留職停薪期滿後勞保加保之資料觀察，期滿後曾回原單位加保者達77.2%，期滿後未回原單位但至其他單位加保者有15.5%，期滿後未再加保者（離開職場）為7.3%。

上述兩項統計交差後，可發現育嬰留職停薪期滿後回到原來工作職位者，約僅69.7%，值得再加強。

法定工時縮短

為保障勞工權益，勞動部研擬勞基法修正草案，最快民國105年全面實施週休二日。勞動部初步修正草案內容：

1. 法定工時將由現行雙週84小時，降為每週40小時，每天正常工時維持8小時，最高不得超過12小時，變形工時最多8週。
2. 勞工若有國定假日或例休未休，應在半年內補休完畢，否則雇主應給予加班費，雇主若要求勞工在天災停班日停休出勤，應讓勞工在7天內補休，並給加班費。
3. 每月加班上限從現行46小時提高到60小時。
4. 目前勞工每年19天的國定假日將配合刪減，但會比公務員多休一天勞動節。

活動看板



103.12.1-7 本會由王副理事長明欣率領一行15人參加中國職工交流中心在廈門海峽兩岸職工交流基地舉辦的「勞模交流活動」。



103.12.11-12 由勞動部主辦本會協辦假統一渡假村鹿港文創會館舉辦「推動區域及多邊國際事務勞動及經濟交流宣導說明會」。



103.12.15 台南市職業工會總工會由史副理事長進財率一行33人蒞會參訪。



103.12.23 本會假二樓會議室召開第26屆第1次教育暨職業訓練委員會會議。

國際工運動態



1. 南韓今年罷工案件上升76%

根據南韓就業暨勞動部統計，今年前三季罷工爭議案件88件，較去年同期增加76%，但罷工損失天數41萬7000天，較去年同期減少4.1%，顯見勞資雙方對勞動條件協商各有堅持，但對罷工的處理則日趨明快。

在團體協商部份，僱用百人以上的企業有9905家，已完成工資協商的比例為45.2%，略低於去年同期的46%，平均工資上漲率4.4%。南韓五大汽車廠除起亞仍在協商外，皆已完成工資與其他勞動關係的包裹協商；造船廠部份則有現代重工和三星重工仍未達成協議。

解讀上述簡單數字，可發現南韓勞資自治機制已臻成熟，集體勞動三權的運作相當流暢，工會有罷工的能力，也具有妥協的理性，而企業雖然具有罷工的抗壓性，卻懂得務實面對勞工的訴求，因此罷工的頻率雖然上升，罷工的期間卻呈縮短之勢，或許這就是勞資關係的動態平衡。

2. 馬來西亞公務員要求調高最低工資

根據2012年「全國工資諮詢委員會法」(the National Wages Consultative Council Act.)，馬來西亞自去(2013)年1月實施最低工資，除沙巴和沙勞越地區為800馬幣外，其餘地區為每月900馬幣(約台幣8500元)。違反最低工資者處1萬至2萬馬幣或5年以下刑罰。根據該國勞動檢查統計，98%的雇主皆已遵照法令規定辦理。

由於生活成本不斷上升，現行最低工資已無法維持最低生活水準，調高至1500元馬幣的建議聲浪愈來愈高，其中以公務員工會最為積極。但來自人力資源部的回應，則強調必須經過審慎評估和研究，目前尚無檢討或調高的計畫，最快也得等到明年才會有動作。

目前全球超過90%的國家已實施最低工資制度，馬國不僅實施日程落後於越南、菲律賓、柬埔寨和緬甸，政府對調整最低工資的態度也極其保守，看來馬國勞工還得耐心等待。

3. 美國加速工會選舉程

美國全國勞工關係局(The National Labor Relations Board (NLRB))日前完成工會選舉規則的修正，減少不必要的延宕「reducing unnecessary delays」，可望將現行平均30天的選舉的作業時間縮短至10天，有利於工會的組建，美國總工會(AFL-CIO主席Richard Trumka)大力讚許聯邦政府的改革，並認為這是工會的一大勝利。全國製造業雇主聯合會則抨擊此一規則修正作業太過「突襲和匆促」(ambush and quickie)，會讓企業和勞工都沒有足夠時間做好工會選舉的準備。

根據新的工會選舉規則，全國勞工關係局必須在受理申請案後8天之內舉行選前聽證(pre-election hearing)，並決定最快的選舉日程。此一重大改變，將使工會的籌組更為

流暢，並減少來自企業的干擾或介入。

4. 企業購併與勞工權益

企業購併(merger)對勞工權益的影響，向為工會關注且憂慮的焦點議題。從諸多國際企業購併的實例中，皆可發現勞工的工作權受到經營策略變動的影響，而新的管理模式和企業文化的型塑過程，也會讓勞工經歷一段痛苦的適應過程。因此，工會對於企業購併行動，往往採取抗拒的態度，而遺憾的是，工會大多無法改變購併的進程與結果。「沒有勞工權利，就沒有購併」(No merger without workers' rights)終究只是一句悲壯的口號。

最近，Lafarge 和 Holcim兩家跨國建築材料大企業的購併行動引起全球的關注，其中不僅涉及建築材料市場公平交易的壟斷問題，更牽動兩大集團員工的就業安定，因此國際全產工會(IndustriALL Global Union)和國際建築木工聯合會(the Building and Wood Workers' International (BWI))兩大國際工會旗下工會於上個月在比利時集會商討對策，計有來自22個國家75個工會代表兩大企業員工與會。

工會代表抨擊兩大企業的購併缺乏合理的產業政策，純係基於以壓縮成本追求最大利潤的企業貪婪(corporate greed)，其結果將使勞動權益和條件受到衝擊。工會要求企業在購併過程和構併之後能保障勞工權益、尊重和承認其社會夥伴的地位(workers' rights, respect, and recognition as a social partner)，提供企業未來架構和核心活動的真實資訊，並提供正職與非正職員工合乎「尊嚴薪資」、「同工同酬」的安全工作。此外，購併後的企業仍應遵守既有的全球架構協議，並建立新的社會對話機制。

5. 「一天罷工」(daylong strikes)模式

美國速食業勞工為爭取15元時薪和組織工會權利，串聯150個城市同步於12月4日進行罷工一天。

速食業勞工因多屬短期、臨時或兼職工作，不僅薪資低，排班不合理，工作也沒保障。而工會組織也未曾真正關注速食業勞工的問題，以致這群數量可觀的勞工一直處於邊緣地位，也對工會保持疏離狀態。直到去年前紐約速食業勞工發起抗爭，引起國際服務業工會的關切和介入，掀起從東岸到西岸「為15元時薪戰鬥」的運動，速食業勞工的勞動保障議題終於成為媒體的焦點。

在諸多評論中，有學者認為「一天罷工」(daylong strikes)可能成為勞工抗爭的新模式(a new model of worker protest)。雖然鎖定單一企業或行業進行一天的罷工，對企業造成的威嚇有限，不足以產生調薪的壓力，但對企業的形象和聲望卻有相當的破壞力，也會抑制企業的成長潛力，殺傷力還是不容小覷。