



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



## 2608

編輯：林孟寬

美術編輯：恆邦印刷有限公司

### 以職能導向強化職工教育訓練

理事長 蔡明鎮



#### 一、前言

職工教育訓練為提升人力資本的主要途徑，也是產業轉型和升級的動力來源。面對全球化經濟合作與競爭的新形勢，如何經由職工教育訓練來強化企業在國際供應鏈的優勢，不僅會影響到企業的獲利能力和永續發展，也攸關勞工的就業安定與薪資福利的改善。基此，如何依據經濟與產業發展的政策方向，針對企業與勞動市場的特性與需求，進行系統化、效率化與品質化的職工教育訓練活動，就成為政府、企業和工會極為重要的一項課題。

職工教育訓練經歷長期的發展與演變，不僅規劃的方法和實施的方式已朝系統化和多元化發展，訓練的內容和基準也不斷調整，而訓練成本的管控和績效的評估也更趨精確。如今，職工教育訓練不再只是一種策略性的工具，事實上已然被視為一種產業，這是我們必須肯認的客觀事實，此從澳洲、美國、英國、紐西蘭、日本的職訓輸出即可得到印證。

面對產業基於人力需求而積極推動職能基準的建立，而愈來愈多的企業也以職能基準作為人力資源管理工具之趨勢，工會組織應如何看待這樣的發展，如何在此一趨勢中扮演適當的角色，發揮工會在勞動市場的積極性功能，都是工會幹部必須認真思考和回應的問題。

本次台蘇論壇活動，我們特別選定以職工教育訓練為主題，目的在透過理論的探討、政策的論述和實務經驗的交流，強化工會對職工教育訓練的角色功能。本人很榮幸擔任第一篇論文發表人，特別要感謝江蘇省總工會對「主場」的禮讓。所謂「笨鳥先飛」，姑且就讓我當一次笨鳥吧。以下謹從「職能基準的導入」、「職能基準的功能」和「工會與職能基準的關聯」三個面向提出淺見，希望能拋磚引玉，並請

不吝指教。

#### 二、職能基準的導入

所謂「職能」，係指完成某項工作任務或為提高個人與組織現在及未來績效所應具備之知識、技術、態度或其他特質之能力組合。職能理論的發展已有數十年的歷史，也普遍被工業先進國家所採用，甚至在國際上已有許多職務採取一致的職能基準和相互承認的證照，作為人才國際流動的審查依據。

台灣企業導入職能概念已有一段時間，但企業之間並無一致的標準，而政府啓動建構職能基準的時間相對較晚，但後發的力量卻相當強勁，推動的步調也頗為快速。2010年5月，台灣實施「產業創新條例」，其中第18條明定各目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明。2011年9月，「職業訓練法」修正通過，該法第4條之1明定由主管機關統一事權，負責協調整合各目的事業主管機關所定的職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與其辦理職業訓練相關服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。

三年多來，在產官學和訓練機構的全力推動下，目前以職能基準為導向的訓練課程發展幾乎已成為「顯學」，許多關鍵產業不僅已建立職能基準，許多企業也應用職能於發展職務說明書、人員招募條件、員工訓練規劃，及員工能力考核標準參考；許多企業都已陸續將職能作為人才選、育、用、留的重要標準。實證研究發現，企業運用職能架構進行選才，聚焦於正確的能力上，使得研發時間約可縮短1/3到1/4左右；而企業參考職能規劃學習地圖，可以具體縮短新進人員工作上手時間。顯見職能導入已成為企業人才發展的重要戰略，同時也帶來顯著的效益。

### 三、職能基準的功能

經由職能分析來建立職能基準，其基本作用在於客觀界定「完成特定職業或職類工作任務，所應具備之能力組合，包括該特定職業或職類之各主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技術、態度等職能內涵」。在職能基準建立之後，則可廣泛運用於人力資源的開發與應用。

謹扼要列舉如下：

- (一) 職能標準不僅可作為人員招募與甄選的標準，亦可確認組織內部員工的訓練需求，以及訓練成效的評估依據。企業更可根據職能標準發展接班人計劃 (Succession Plan)，培養符合組織需求的管理人才。職能標準是有效的績效管理工具，協助企業提升人力資源管理的層次。
- (二) 職能標準有助於就業者瞭解其所應具備的能力與角色，並改善自身的工作績效。
- (三) 職能標準能夠協助組織達成營運目標、改變組織學習文化。
- (四) 職能標準制度的建立有利於終身教育順利的提倡與推展。
- (五) 職能標準有助於勞動市場的國際化，促進勞動人力和技術的國際流動。
- (六) 職能標準制度的建立，有助於職業訓練課程效率和品質的提升。
- (七) 工會也可以按照職能標準開設課程，提升會員對技術和產業變動的適應力，以促進就業安定。
- (八) 「職能基準」可清楚描述產業關鍵人才所需能力規格，有助於人才培育連結產業需求，有效減少學、訓、用落差，並支撐產業發展。

### 四、工會與職能基準的關聯

目前，台灣產業界推動產業關鍵人才「職能基準」和認證的行動相當積極而快速，其背後有來自產官學的集體資源的挹注和支持，工會的角色相對被淡化或忽略，而工會的回應也相對較為薄弱和遲緩，這是首應正視的一大問題。

職能基準的建立，從本質來看，其實就是對勞動市場人才進行「能力規格化」的動作，此一動作與「零組件規格化」或「產品規格化」並無差異，動作本身屬於中性，沒有涉及價值或倫理的問題。但值得細究的是，建立職能基準只是勞動力發展的基礎工程，接續而至的是，勞動市場將會如何應用此一基礎進行人力資源的管理，對勞工的就業和薪資，乃至對整體勞動關係的運作又會將造成甚麼影響，恐怕就不是想像中的單純。

舉例而言，以職能作為企業甄選人才的依據，對求職者而言，其實就是一種門檻，求職者為跨越門檻，必然要

自我投資，付出教育訓練成本，並通過職能分級認證，才有機會獲得僱用。而現職勞工則可能因職能基準而面臨升遷的門檻，如果企業將取得職能認證的責任轉嫁勞工身上，則勞工為確保「足以勝任工作」或升遷資格，必然在勞務給付義務之外負擔額外時間和費用，來滿足企業對人員職能的要求，這對勞工而言，如果沒有相對應的補助或誘因，其實是不合理的對待。

工會為政府勞動治理的夥伴，也是公私協力的一環。當政府如火如荼進行職能基準的建構工程，並將訓練資源的配置與職能基準進行連結，工會必須特別注意以政策為引導的連環和擴散效應，並採取以下適當的回應：

- (一) 從政策源頭進行監督與參與，掌握政策的走向和重大計畫的內容，加強勞資政三方的對話，並將勞工的權利與需求納入職能基準的應用系統之中。
- (二) 目前職能基準的建置工作，大都由目的事業主管機關輔導產業團體和學術單位合作進行，未來的分級職能認證也可能掌握在產業團體之手，政府的訓練資源也可能大量流向產業團體有關的訓練機構。產業工會聯合組織應針對此一發展趨勢研擬對策，並主動爭取參與的空間。
- (三) 近年來，愈來愈多的工會積極辦理產業人才投資計畫的職訓工作，成效也受到政府和勞工的肯定。面對以職能為導向的訓練體系發展，建議各工會應加強本身在職能課程的規劃與執行能力，以利於訓練資源的取得和使用效益。
- (四) 工會體系的團結與合作，是回應職能基準制度化帶來勞動市場與勞動關係衝擊的唯一憑藉。

### 五、結論

推動職業訓練是政府長期一貫的主要人力資源政策，近幾年來，台灣因勞動市場供需失調，經歷過嚴峻的失業問題，也遭遇產業人才訓用落差的矛盾，促使政府對職業訓練進行改革，除增加職訓支出外，也致力於調整公共職訓內涵與辦理方式，以及活絡職訓產業。此外，隨著產業快速調整，職能需求愈趨多樣化與深度化，為能有效使用職訓資源，提高職訓效益，職業訓練制度已漸由供給導向轉為參訓者需求導向，並藉由建立參訓者長期資料庫來落實職訓績效的評估。台灣於2007年導入「台灣訓練品質系統」TTQS(Taiwan TrainQuali System, TTQS)，已於2014年更改為「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System)，顯示台灣已由人力資源提升至人才價值的發展要求，這是觀念的一大突破，也是制度的相應修正與進步。我們相信，工會如能參與政府建置職能標準並用以強化職業訓練，定可提升工會的專業與形象，讓勞工更加認同且受惠，進而強化勞資雙方的合作與和諧關係，為企業的永續經營和勞工的就業與生活保障，創造更厚實的利基。

# 土耳其勞動情勢

洪清海



高盛公司首席經濟學家吉姆·歐尼爾(Jim O'Neill)於2001年率先提出「金磚四國(BRIC)」概念，曾經引起全球的熱烈討論。近來他又提出了「薄荷四國」(MINT)概念，主角換成墨西哥(M)、印尼(I)、奈及利亞(N)和土耳其(T)，也同樣引發各界的關注。

BBC記者走訪「薄荷四國」，發現最大的特點是，新四國今後20年都將享受相當的人口紅利，很有可能會重覆中國在2003-2008年期間國民生產總值每年雙位數遞增的奇蹟。尤其走訪土耳其電器產品製造商Beko以及世界上增長速度最快的民航公司土耳其航空之後，發現到處都感到一種令人興奮不已的創新動力。

在「薄荷四國」之中，土耳其之所以引起本人的注意，主要原因有三，第一是象徵國際勞工峰會的G20甫於2月4日在安哥拉舉行；第二是該國金屬勞工罷工行動受到政府打壓，已引起國際工會的嚴重關切。第三是最近看了一篇發表在Labourstart網站的文章，內容詳細探討土耳其經濟快速發展中的勞動市場與勞動關係，非常值得參考。

2015 L20峰會，議程以「永續與包容性成長」(sustainable and inclusive growth)為核心，聚焦於創造公平的工作，爭取所得平等，增進公共基礎建設，轉向低碳經濟(the creation of quality jobs, fighting income equality, catalyzing infrastructure investments and transitioning towards a low carbon economy)。會中國國際工聯(ITUC)秘書長Sharan Burrow和工會資訊委員會秘書長John Evans，皆出席致詞，強調未來的經濟發展政策應以分享和包容勞工權利為基石。

土耳其自2002年由正義發展黨(the Justice and Development Party (AKP))執政以來，積極吸引外資，每年平均超過400億美元的外資投注在內需市場的擴張，造成農村人力湧進城市，就業人口快速增加，尤其是營建業和服務業勞工。根據土耳其統計局的資料，就業人口在2004–2014年之間由1960萬上升到2610萬人，受僱者淨增650萬人。可惜的是，受僱勞工增加並未反應在工會會員人數上。

2014年，官方統計受僱勞工人數為1320萬人，工會會員人數為130萬，會員密度僅10%。而團體協約的覆蓋率也呈現下降，從2003年的8.9%下降到2013年的4.3%，被團體協約覆蓋的受僱勞工僅70萬人。揆其原因，應與執政黨為發展經濟而壓制工會活動有關。即使土國憲法自1980年9月即保障工會的罷工權，但執政黨卻以行政干預處處打壓工會的罷工行動，其中最明顯的手段，即是以國家安全為由，以命令延期60天罷工(postponed for 60 days on the grounds of "national security")，並依職權交付仲裁。憲法保障的罷工權名存實亡。

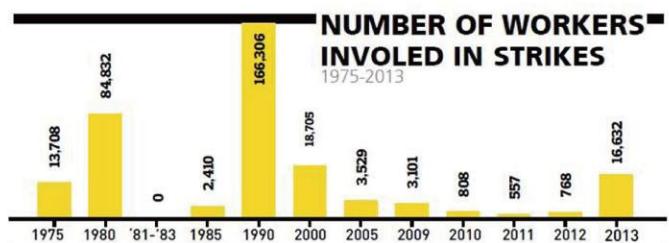
表1：團體協議覆蓋人數(千人)和比例

	Worker numbers	Collective agreement	%
2003	10,708	954	8.9
2004	10,693	913	8.5
2005	11,435	892	7.8
2006	12,028	764	6.4
2007	12,534	722	5.8
2008	12,937	768	5.9
2009	12,770	843	6.6
2010	13,762	761	5.5
2011	14,876	657	4.4
2012	15,619	700	4.5
2013	16,633	700	4.3

Source: Ministry of Labour and Social Security and TÜİK

從罷工參與人數統計，可發現土耳其的勞資爭議在1990年為最高峰，此與公營事業民營化有關，隨後則呈下降之勢。2013年雖有上升，但工會的力量已然不足以對抗來自政府的壓制，以及來自勞動市場的結構性衝擊。在失業率仍處於10%，新技術帶來工作模式改變，加上外包和再分包的商業模式的濫用，勞動市場被買方壟斷，勞工為了工作，不願參與工會組織，對罷工更是保持距離以求自保。

表2：歷年罷工人數



從土耳其的經濟崛起過程，可發現政府以經濟發展為優先的政策導向，確實為該國的繁榮帶來新的願景，也出現產業結構轉變和都市化的效應。人口紅利讓產業所需的勞動力得到充足的供應，而且是相對廉價，具有所謂的「比較利益」。這與許多從發展中國家快速成長的經驗極為相似。而相對處於弱勢的勞工，為了就業與生活的安定，選擇與工會保持距離，應與勞工的權利意識尚未覺醒有關。目前處於爭議中的金屬工人，其背後雖有來自全球產總(IndustrAll)的智力和支持，但土耳其執政黨既定的全球化經濟政策和社會控制應該不會鬆動。「尊嚴勞動」理想，乃至於國際勞工組織的核心勞動基準，看來非短期間可以在這個被列為「薄荷四國」之一的國家被實踐，而2015 L20峰會在該國首都安哥拉揭示「永續與包容性成長」的主張，似乎也格外的諷刺。

# 1912年布里斯本總罷工 (Brisbane General Strike)的特點

孟韓



1912年2月2日，澳洲布里斯本電車勞工因為佩帶工會標章（union badges）而被解僱，引發一次為捍衛勞工自由結社權的總罷工。事隔百年，閱讀有關該次罷工的紀錄文件和影像，除能感受到當年工運者的意志、勇氣和實力外，也可以看到當年罷工對政經的威嚇作用。

布里斯本電車係由英國奇異公司所經營，公司藉故解僱工會會員在前，又拒絕與「昆士蘭工會委員會」（Queensland Council of Unions (QCU)）進行協商在後，因此激怒了該委員會的談判代表。為了捍衛工會權利，工委會遂指定成立「罷工委員會」（Strike Committee），並決議自1月30日起舉行全市大罷工示威遊行。參與遊行者超過25000人，而圍在「喬治王廣場」四周的支持者逾5萬人，為了表示團結和決心，不僅人人繫上紅絲帶，連寵物和馬匹都不例外，罷工陣容極為壯觀。

「罷工委員會」（Strike Committee），設立緊急政府（Ambulance Brigade. Government），負責控制罷工秩序，並管制所有企業的經濟活動，未經委員會批准者，一律不准開市或上工，委員會形同是第二個政府。但此一罷工組織與行動，終因警力的強暴鎮壓，演變成「警棍星期五」或「黑色星期五」（Black Friday）的施暴事件，最後還是被平息。

在事件中值得一提的是，就在2月2日當日，警方和鎮壓部隊展開對示威遊行群眾的攻擊，警察局長指揮騎警隊衝進群眾之中，警棍狂揮如雨而下，頓時哀號四起。當時，有一名年近70歲體重不到35公斤的老婦，突然拔出帽針（hat pin）用力猛刺警察局長的座

騎，導致警察局長摔落馬下，跌斷了大腿，終身不良於行。此一名叫Emma Miller的老婦，慌亂中驚人一舉，因而名留工運青史，可說是此一罷工案件中最傳奇的一段插曲。

如同早年多數罷工案件的結局，布里斯本大罷工最終還是以警察血腥鎮壓收場，令人不勝噓唏，翻閱這一段工運歷史，我們除了再次看到執政者的惡行紀錄外，我們也看到此一事件具有幾項特別之處：

- 一、企業普遍對工會存有敵意與戒心，連工會會員佩帶工會標章都被限制，甚至毫不留情加以解僱。
- 二、工會發動總罷工，並成立緊急政府，管制經濟活動，發放罷工優惠券（strike coupons），發行罷工刊物及在主流媒體發佈訊息，幾近於奪權行動，具有革命的政治色彩。
- 三、罷工者繫上紅絲帶以示團結，形成一片紅海人潮。
- 四、罷工隊伍由600名女性罷工者站立在與警方對峙的第一線，旨在開闢柔性緩衝區，一者避免過度刺激警方，二者讓警方投鼠忌器。（今日許多示威活動長類似隊伍設計）一旦失控，示威婦女固然首當其衝，警方將揹負暴力之名。
- 五、事件平息後，澳洲政府通過「產業和平法」（Industrial Peace Act of 1912），規定強制仲裁（compulsory arbitration）和罷工「維持必要服務」（essential services）。

在悠遠工運歷史的路上，由今追昔，我們看到的是前人如實的印痕；以古鑑今，我們則看到今日工運者怯懦的機巧。



# 2015工會青年冬令營心得



## 2015工會青年冬令營 姚禹丞

冷冽的寒風，是我對北京的第一印象。

當初父親問我願不願意參與冬令營，我立刻就答應了，基於上次的快樂回憶，所以我甚是期待，卻遇到了如此無禮的溫度。幸好一出機場就迎來了晶宇哥、小冀熱情的問候。一路上的介紹與招呼令人印象深刻，化解我對幾天後低溫天氣的不安。而一路上用車窗窺探著北京，想像著這次可以看見什麼模樣的中國。

次日，在著名主持人的介紹下，逐漸了解了老北京的風貌。也種下我下次一定要在來北京的期許。晚上在老舍茶館的餐飲與表演，更是讓我開了眼界：精湛的唱功、維妙維肖的口技以及一秒十字的單人相聲，皆讓我見識到不同文化的有趣之處。

是夜，念著隔天我就要披上我準備的裝備，迎向冰與雪的戰場，不知不覺沈沈入眠。

在東北虎林園，近距離的觀察大貓們，足已凍僵但不足以澆熄我對這些猛獸的熱情，想把此情此景映入眼眸中。在聖索菲亞教堂，雖身在中國，卻彷彿置身歐陸。晶瑩的冰雕、純白的雪雕，都讓人流連忘返。使我了解到東北不只有冷，還有同樂的歡快。踏在松花江上的此時此刻，腳上同時傳來溫暖與寒冷，這些活生生的經驗已經取代了過往課本上毫無生命力的文字。回憶過去，總是質疑著為什麼要去背誦中國的地理與歷史，總覺得只是陌生未知的國度。如今回首，一切才知其然。全聚德的烤鴨大餐終於圓了我多年來的宿願，終於吃到了最地道的烤鴨。

有些台灣人總是會帶著敵意，但我想這是對未知的恐懼，兩岸工會的活動是幫助我們了解雙方極好的管道。以開放的態度去面對以後的挑戰，相信我們的年輕人是最優秀的，不會畏懼競爭激烈的未來。

## 2015兩岸工會青年冬令營參訪心得 吳健毅

1月31日晚上，隨著台灣西部如血管般密佈的燈火映入機艙窗口，心裡突然才比較有了真實感，彷彿從一場冰雪世界的美夢中醒來，回到了現實生活。

記得交流活動的第一天，同屬於台灣總工會的青年子弟齊聚一堂，大夥兒在機場等待登機的時間裡，慢慢熟悉彼此，準備出發前往北京。上次搭飛機已經是四年前的事了，對我來說興奮之中又帶有一些緊張，隨著飛機升空，情緒也跟著高漲起來，期帶著今晚就可以抵達闢別已久的北京，和大陸的老朋友、新朋友見面。

經過漫長的轉機、飛行時間終於來到北京，接機的周元姐、晶宇哥等人老早就在等著了。一上車前往職工之家，晶宇哥就迫不及待地向我們介紹北京的一切，讓人立刻

感覺到他的熱情與親切。

在北京的第一晚，就處處可以感覺到中華全總的大家對台灣同胞的關心，為了避免來自溫暖地區的台灣孩子去哈爾濱凍著，為我們準備了一人一套的大衣、圍巾、保暖靴，茶話會時還有北京的各式零食給我們解饑，領隊的杰弘大哥說這都是大陸的夥伴們為我們精挑細選的，貼心的程度讓人十分感動。

茶話會在劉洪劉副主任的主持下，七天的行程就此拉開序幕，聽著大陸、台灣雙方的青年朋友發表對彼此的看法以及期待，那種感覺既熟悉又陌生。熟悉的是一種同為「龍的傳人」的歷史記憶；陌生的則是在不同環境下的生活方式，兩岸之間是這樣的靠近，又這樣的遙遠。下午的歷史講座也十分生動有趣，聽到了許多北京的典故、傳統，讓人得以進入這個歷史古都的前世今生，對這個地方也有了更深的認識。

第三天來到了冰雪城市哈爾濱，還未下飛機，大夥兒都在討論攝氏零下的空氣究竟是怎麼樣的一個冷，隨著我們步出太平機場立刻有了答案，所有人都被凍得說不出話來。看著皚皚白雲中哈爾濱中式、俄式參雜的街景感覺非常奇妙，彷彿來到了歐洲一樣，讓人不禁想著在這樣的冰天雪地中，在地的人們是怎麼樣生活的呢？那些對他們來說再平常不過的日常小事，對我們來說也許都是非常特別的，我想旅行的魅力就在此處吧。

接著幾天的行程我們經歷了松花江上拔河、賽車、看冬泳；虎園看一隻隻稀有的東北虎；冰雪大世界看冰雕、溜冰梯；中央大街體驗俄國風情 等等，既驚奇又有趣的體驗，讓人即使在冰天雪地中，一顆心也是噗通噗通熱切地跳著，如此的經驗真的太讓人難忘了，尤其是站在松花江上時的那種感動，真是筆墨難以形容呀。

印象尤其深刻的是，當時有位大陸母親拜託我陪著她四、五歲的孩子溜一次冰梯，因為她得顧著東西。孩子也不怕生，那位母親對我也很信任，最後在滑下冰梯後，同行的友人替我和那位小朋友拍了張合照。我們都共同有了一次愉快的體驗。雖然只是萍水相逢，卻讓人感覺到人與人之間的連結與溫暖，中國人講究緣份，而緣份就是這樣美麗迷人吧。

這趟旅程最大的收穫，我想就是人與人之間的交流，還有生命經驗的碰撞吧。真的非常感謝中華全總以及台灣總工會的每位領導與工作人員，讓我能有這樣的機會參與體會。經過這近七天的洗禮，不管是大陸青年還是台灣青年，相信都對對方有了更深刻的瞭解與情感，期待能維繫著這樣的熱度，讓兩岸不同地方生活的人，彼此之間的友好情誼，能一直長久地綿延下去，一起邁向一個更好的未來。

# 勞動基金監理委員報告

莊慶文



## 一、基金現況（截至103.12.31止）

基金	規模	運用總損益	評價後報酬率
勞工退休基金	13,102億元	754.0億元	6.38%
勞工退休準備基金	6,310億元	418.0億元	7.19%
勞工保險基金	6,225億元	310.0億元	5.61%
就業保險基金	968億元	9.9億元	1.07%
職災保護專款	112億元	1.0億元	0.89%
積欠工資墊償基金	104億元	1.8億元	1.80%
合計	26,821億元	1,495億元	6.15%

## 二、會議中之發言與建議摘要

(一) 反對就業保險基金擬增加股票投資項目案，理由係就保基金與其他勞保、勞退基金給付、屬性及立法目的均不相同，就保基金最大的給付支出項目為失業給付及育嬰留職停薪津貼，倘就保基金未來增加國內外權益證券並降低現金比重，將造成就保基金投資風險增加。另即使就保基金投資收益提高，個別勞工尚未如新制勞退基金可直接受益，反之，將因投資風險增加而造成基金本金損失時，卻須由全體勞工共同承擔，爰即便日後「就業保險法」修正通過後，就保基金現金部位比重仍不宜過低。綜此，雖說就保基金高達968億元的資金，依據相關法令規定僅能投資銀行存款、短期票券及國內債券且有投資收益偏低的情形，但仍不應以此為由變更運用模式，反倒是於精算後，倘有多餘基金，更應考量降低就保保費，抑係增加給付項目或額度。」

(二) 依據勞工退休金條例規範，現階段得申領月退之勞工，應屬經勞資協商結清舊制年資，再將結清金額全數轉入個人帳戶者，方符合要件，惟應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過平均餘命後之年金給付。因此關於退休金核發與請領統計資料中，個人請領月退休金計核發205件，核發金額1,844萬714元，平均每件核發金額89,955元乙節提出是否高列金額之

詢問。經答覆主要係勞退新制之「年金保險」迄今仍未開辦，致勞工提繳之退休金總額無需扣繳年金保險，即得以全額核計發給月退休金，方有按季核撥金額較高情事。

(三) 對於受託機構中某投信更名（野村收購ING安泰投信）後，相關經理人或是投資策略是否隨之改變，又是否影響原先之新、舊制勞工退休基金委託經營績效乙節提出詢問。經答覆該投信更名後，公司總經理及投資研究團隊目前皆無更動，另查更名後該公司投資績效仍維持穩定成長。

(四) 一般而言，勞工較關注新制勞工退休金帳戶每年能增加多少收益金額，以及勞保基金是否會破產兩個議題，所以最在意勞退新制之收益及勞保基金餘額兩項數字。時值103年度新制勞工退休金之收益率高達6.38%，建議勞動部以此良好收益率多加宣導新制勞工退休金制度上的優點，強化個人自行提繳新制勞工退休金的概念，期使勞工未來能享受更好的退休生活。

(五) 勞動基金運用局105年度規劃新制勞退基金、舊制勞退基金及勞保基金訪查受託機構，且編有訪察天數及相關經費概算，詢問就業務執行面而言說明是否足夠，又請說明新制及舊制勞退基金國外投資委託經營實地業務訪察及受訓的經費來源均為基金支付，而勞保國外投資委託經營實地業務訪察的經費來源為公務預算，且請運用局落實國外委託機構之稽核作業。

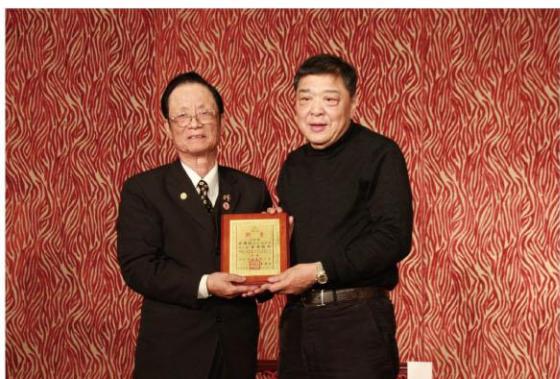
(六) 有關國內投資電子類股的比重已逾60%，是否會有投資風險過度集中之虞，請勞動基金運用局對於基金投資控管投資類股比重上限之機制或投資評估情形說明，並繼續留意此一趨勢所致風險。

(七) 勞保局在新制勞工退休金欠費催收所為尚須依法行政，依據相關規定歷經既定時程方可移送強制執行，這與勞工期待僱主欠費催收愈快愈好，以確保勞工權益之間有落差，勞保局宜修改相關欠費催收流程，縮短作業時間，以確保勞工權益。另詢問有關企業欠費經勞保局催收後，若獲部分或全部清償欠費後，相關法令及實務對於收回款之分配情形。

## 會員工會動態

**彰化縣總工會** 於104年02月05日(星期四)上午10時10分，假“桂都國際美食館會議室”(彰化縣彰化市中興路187號)，召開第23屆第1次臨時會員代表大會。

**新竹市職業總工會** 於104年02月10日(星期二)下午18時，假“華麗雅緻金碧廳”(電話:03-5626622)，召開第一屆理監事暨顧問頒發當選證書與聘書。



# 勞動政策看板



## 一、勞保遺屬津貼得由前順序遺屬出具放棄請領書件，由次順序遺屬請領。

勞動部表示，依現行勞工保險條例規定，被保險人在98年1月1日勞保年金施行前有保險年資者，其於保險有效期間死亡，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姐妹，得請領遺屬津貼。因遺屬津貼係所得替代性質，用以避免遺屬生活無依，應以遺屬需受扶養為基礎，故勞保條例亦明定請領遺屬津貼之順序為：（一）配偶及子女、（二）父母、（三）祖父母、（四）孫子女、（五）兄弟姐妹。而且當前順序受領人存在時，後順序遺屬即不得請領。惟現今社會現況多元，隔代教養情形日趨普遍，實務上常有被保險人生前因父母離異，由祖父母扶養至成年，其父（母）未盡照顧之責，如其未婚無子女，為考量勞工與其遺屬間之照護關係，達到確實保障遺屬生活之目的，故作出行政解釋，以被保險人死亡後，如前順序之遺屬出具同意書或放棄請領書，表明不為遺屬津貼之請領，得由次順序受益人自得請領之日起五年內請領。

## 二、勞動部成立週年施政成果暨104年施政重點

勞動部在去(103)年2月17日揭牌成立，迄今將屆一年，勞動部行政團隊們在勞委會奠下的基礎上努力付出，這一年來盡全力為勞工朋友積極規劃並推動各項勞動政策，完成多項法案修訂及施行各項重要措施。

1. 在提升勞工權益方面，除處理華隆、勝華等重大勞資爭議案，為勞工爭取合理權益，並擴大《勞動基準法》適用對象，約10萬餘人受惠。另調整基本工資，103年1月1日起，每小時基本工資已由109元調整至115元；104年7月1日起，每月基本工資將由19,273元調整至20,008元，每小時基本工資則由115元調整至120元。此外，施行《職業安全衛生法》，保障對象擴大至1,086萬工作者。

2. 在保障勞工生活方面，修正《性別工作平等法》延長陪產假為5日，且增訂產檢假及有薪生理假。另修正《勞工保險條例》，將生育給付由1個月提高為2個月，且雙生以上者依比例增給，計6萬8,833人受惠。此外，辦理「第一屆工作生活平衡獎」，鼓勵企業推動工作與生活平衡，對於勞動基金的運用，則發揮整合效益，年收益達1,495億元，收益率6.15%。在促進勞工就業方面，推動「促進青年就業方案」，已協助7萬8,215人次就業。

今(104)年勞動部將秉持「以人為本，尊嚴勞動」

的理念，於「權益保障」、「福祉提升」及「就業促進」等三大面向持續努力，規劃及推動各項「讓勞工有感」政策：

1. 在「權益保障」方面，將提升積欠工資、退休金及資遣費受償順位，保障勞動債權，並擴大積欠工資墊償範圍納入退休金及資遣費，及落實勞工退休準備金開戶，督促事業單位按年足額提撥；此外，將全力推動《勞動基準法》縮減法定工時等部分條文完成修法，期自105年1月1日起施行；另針對違反勞動條件法令比例較高之行業、常態性違規企業等，加強勞動條件檢查，提高檢查場次至4萬場次，以落實保障勞動權益。
2. 在「福祉提升」方面，將協助雇主辦理托兒服務及哺(集)乳室，營造友善職場，並加倍補助失業勞工子女就學，約1萬2,000名子女可受惠；對於勞保紓困貸款逾期未清償者，其勞保年金給付扣減比例由1/2減少為1/3；另將舊制勞退基金國外投資上限由40%提高至50%，增加運用收益，並將企業調薪及社會責任納入勞動基金自營選股考量，導引企業重視勞工權益，並善盡社會責任。
3. 在「就業促進」方面，去(103)年在各項就業協助措施積極推動下，年平均失業率為3.96%，已為近7年來最低，勞動部於104年仍將積極推動各項就業協助與職能提升的配套措施，包括整合就業服務、職業訓練、技能檢定與創業協助等服務，建立「台灣就業通」服務品牌，將持續透過社群網站增加品牌曝光度，並建置與更新職能基準，及強化教育、訓練、檢定與僱用之連結。
4. 對於青年、中高齡及婦女等對象，進一步提出促進就業措施，包括規劃設立2個以上「創客園地」示範點，促進青年多元化就業，同時規劃建置銀髮人才資源網路平臺，預定於今(104)年3月底前正式上線運作，對於婦女，除協助創業，並將二度就業婦女列入《就業服務法》特定對象，加強就業協助，此外，推動3C+鑄造業轉型計畫，改善工作環境，透過各項措施，全面促進國人就業。

未來我國勞動環境仍面臨包括失業、人口老化、勞動力不足、低薪、學訓用落差、國內人才流失等挑戰，勞動部未來各項業務推動，將在符合社經環境變遷的需求及確保勞動福祉與企業永續發展前提下，做最有效益的規劃，展現政府效能，期能讓勞工朋友同享經濟成長的成果，創造更好的勞動環境及生活。

# 國際工運動態



## 一、國際工聯發起「全球行動日」(Global Day of Action on)

面對全球雇主團體自2012年起持續對國際勞工憲章的攻擊，為了維護罷工自由的基本權利，國際工聯總委員會決議（ITUC's General Council）將今（2015）年2月18日訂為「全球行動日」，呼籲各國和地區工會發動勞工向政府及雇主團體示威，並與公民團體合作進行國會遊說、媒體串聯等行動。此一行動選在國際勞工組織（ILO）於2月23—25日進行會議前展開，頗有聲援的意味。

雇主團體與政府聯手，透過自由貿易協議和投資者與政府爭議處理機制(investor-state dispute settlement or ISDS)，利用國家或地區法庭的審理，對國際勞工組織的監督機制和法理進行挑戰，已構成勞動基本人權的嚴重威脅，除國際勞工組織決議向國際法庭（International Court of Justice）尋求諮詢意見，但美、中、韓、印、伊朗、俄、柬埔寨等14國政府則持反對意見，另印尼、泰國、巴基斯坦、約旦、孟加拉、查德等14國雖未反對，但試圖影響結果。全球各主要工會面對僱主團體與政府的聯手挑戰，則已串聯動員旗下工會展開全面反擊行動，以維護國際勞工憲章和國際勞動法所揭示的基本勞動權利。

## 二、卡達航空未婚條款惹議

隨著卡達經濟發展，卡達航空擠進全球航空公司前十大，但其對空服員的單身條款則被視為全球最歧視女性勞工權益的航空公司。國際運輸工聯（International Transport Workers' Federation）指出，卡達航空是當前最現代的航空隊伍之一，但對女性空服員的管理則落後幾十年，如同1960年代的美國泛亞航空的未婚和年齡限制（no-marriage rule and age restrictions）。該公司只僱用單身女空服員，如果想結婚，必先取得公司核准，一旦懷孕，則必須立即向公司報告，並意味著面臨解僱。此一單身條款，導致女空服員平均只能在公司服務5年。

## 三、豐田汽車工會要求調薪2%

今年春鬥即將展開，日本豐田汽車工會已摩拳擦掌準備上陣，為63000名會員爭取調薪，目標至少能調薪2%以上，其中月薪目標調高美金50元（約1.7%），年終獎金6.8個月，年資和晉升工資7300日元。

調薪的訴求，除了考慮企業獲利豐厚之外，主要與安倍每年2%通膨政策相呼應，藉由調薪促進消費，提升經濟成長動能。

日本去年43個工會與僱主團體的協商結果，平均調高月薪1950日元，堪稱本世紀以來最高的調幅，但通膨率和消費稅的提高，勞工的生活並沒有實質改善。政府預估今年春鬥的調幅應該介於1—2%，但學者認為這樣的調幅並無法為日本經濟復興帶來足夠的刺激。

## 四、全球架構協議之發展

面對全球產業的垂直整合和多國籍企業的擴張，全球產總（IndustriALL）採取產業供應鏈的勞動監督策略，積極與大型跨國企業進行「全球架構協議」（global framework agreements(GFAs)），以確定企業的社會與環境責任，並要求透過產業供應鏈的內部稽查和外部監督，促使供應鏈中

的供應商皆能忠實履行架構協議中的勞工權利條款，從而達到減少剝削、歧視和濫用的目標。

截止2015年1月，全球產總已經與大型跨國企業簽署44個「全球架構協議」，覆蓋的勞工人數高達1000萬人以上，成效頗受肯定。為進一步強化協議的功能，去年12月，全球產總執委會(IndustriALL's Executive Committee)修正通過「全球架構協議指引」（GFA guidelines），針對協商、內容和執行等面向進行補強，期望經由協議標準的提高、協議內容的擴大和精確化，以及執行面的監督，來強化協議對勞工基本權利的保障功能。

在新的「全球架構協議指引」之下，架構協議必須包括：

- 1.涵概跨國企業及其全球所有供應商(multinational companies and their subsidiaries.)，無一可以除外。
- 2.跨國企業必須提出一個關於供應商和承包廠商遵守勞動標準的承諾，此一承諾必須強力而且精確(a strong and unequivocal commitment)。
- 3.跨國企業必須保證正向對待工會，除去反工會的一切活動，對勞工加入、維持或放棄工會資格的行為維持嚴格中立(strictly neutral concerning)。
- 4.工會代表可以合理接近職場(a reasonable access to the workplace)。
- 5.包括一個執行與爭議處理程序的有效機制。(an effective mechanism)
- 6.必須納入國際勞工組織(ILO)公約中有關「自由結社與團體協商」(87號和98號)、「歧視」(100和111號)、「強迫勞動」(29和105號)和「童工」(138和182號)所揭示的權利。
- 7.「全球架構協議」必須經由全球產總所屬工會的批准。
- 8.「全球架構協議」簽署後必須翻譯成指定語言，以直接或間接的方式讓所有勞工知悉其內容。

## 五、歐盟委員會致力於創造工作機會

國際勞工組織(ILO)對歐盟委員會新主席容克(Jean-Claude Juncker)所提的歐洲投資計畫表示肯定，並認為如果能聚焦於協助歐盟高失業率國家的中小企業獲得適當的銀行貸款，可望於2018年之前創造2100萬個新的就業機會，有效降低歐盟1%的失業率。

歐盟委員會新主席容克於去年11月上任，隨即提出高達3510億歐元的歐洲投資計畫，其中210億歐元來自歐盟預算和歐洲投資銀行(European Investment Bank EIB)，將利用3年時間致力於鼓勵民間投資，創造新的就業機會。國際勞工組織(ILO)認為容克的計畫具有潛力，但應注意資源的合理配置，加強對中小企業的融資協助，並擴大能源和綠色產業的規模。

國際勞工組織(ILO)指出，過去歐盟基金有45%挹注在德、法、英、義等國，希臘卻只得到2.3%，西班牙16.6%，明顯南北失衡。目前希臘的失業人口則佔歐盟總失業人口2300萬人的5.1%，西班牙更高佔23.1%，高失業率國家需要歐盟基金更多的投資協助，才有機會走出經濟與就業的困境。