



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

2610

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

慶祝104年「五一勞動節」 實踐尊嚴勞動目標

勞工保險監理工作報告

理事長 蔡明鎮

我國勞工保險從民國39年開辦至今已邁入65週年，勞保條例歷經多次修改，納保範圍、給付項目也不斷的擴增。勞保39年開辦時的被保險人數僅12萬餘人，至103年底已達992萬餘人，而65年來曾經參加過勞保的人數，多達2千4百萬人。

98年起開辦勞保年金後，因領取年金人數逐年累增，老年給付件數呈現直線上升趨勢。101年因勞保財務議題引發社會關注，老年給付再次發生擠領一次給付情形，直至103年一次請領件數趨緩，惟領取年金人數逐年增加，致103年給付件數已攀升至71萬餘件。總計勞保從開辦迄今65年期間，曾領取老年給付的人數高達378萬餘人，累計核發2兆5,835億元。

勞工保險普通事故保險目前財務正常，103年底，保險費收入超過給付支出，收支呈順差。103年勞保基金投資收益310億元，收益率5.61%、就保基金投資收益9.9億元，收益率1.07%。103年底整體基金餘額6,042億餘元，持續溫和成長。

本人忝為勞工保險監理委員之一，有機會參與勞保運作相關會議，得以對勞保業務的規劃與執行進行全面性的觀察，也因此對於負責勞保業務同仁的努力與辛勞有深刻的感受。目前勞保業務不論是網路作業或臨櫃服務，都已達到相當精進的程度，服務品質受到高度的肯定，站在工會的立場，我們應該不吝給予掌聲。惟鑒於勞工保險攸關千萬勞工在職和退休後的經濟保障，為使勞工保險永續經營，本人謹提出四點建議：

一、臺灣人口正面臨高齡化與少子化問題，未來繳費者越來越少、領年金者越來越多，以致衝擊社會保險世代互助的能力。行政院於102年4月25日提出勞工保險年金改革法案，其中由政府負起勞保財務的最後支付責任，及分年撥補挹注基金，雖已納入修正草案，但因立法院並未審議，兩項政府該負的責任因而推遲。建請速謀改進。

二、勞工保險為在職強制性社會保險，就業人數愈多，則投保人數愈多，規模經濟效益愈高。目前我國人口紅利雖然已經消失，但勞動參與率仍有成長空間，建請加強就業環境的改革工程，提高就業率，藉以推升投保人數，擴大勞保基金規模。

三、勞保精算攸關勞保財務預估、規劃、控管和預警，應特別要求其精確性。過去幾次的精算，不僅參數的設定有爭議，其信度與效度也待檢驗，報告審查也未有工會代表參與，揭露之後又因過度喧嚷而引起恐慌。建請慎選專業精算公司，以提高精算報告的信度與效度。

四、就業保險基金累積金額可觀，育嬰留職津貼申請人數已高於失業給付，充分發揮安定就業的作用。此一結果凸顯一個重要意涵，亦即就業保險基金在維持失業給付安全水位上，對增加給付項目和提高給付水準進行更積極性的規劃，包括用於就業環境的改善和勞資關係的穩定等業務的開展。

（本文係全國各縣市總工會第28次會議報告）

焦點論述

投資青年(Investing in Youth)正當時

洪清海

全球青年失業率持續上升，非典型就業(informal employment)導致年輕人處於脆弱的(vulnerable)狀態，阻礙其經濟潛能和自我實現(full economic potential and personal fulfilment.)。

根據國際勞工組織(ILO)的統計，2014年全球青年(15-24歲)失業人數7400萬人，青年失業率為成年人的3倍。以歐盟為例，青年失業人口高達500萬人(21.9%)，尼特族(NEET)(即未就業、就學或訓練)人數更突破750萬人。

國際勞工組織專家指出，定期勞動契約、部分工時、電傳工作、短期派遣和自營作業(Fixed-term contracts, part time, teleworking, temporary agency work and self-employment)已成為當前勞動市場的主要特徵，年青人進入勞動市場面對的是全球化的挑戰和競爭壓力，以及雇主們的更高要求。僱用型態的改變，使得勞動關係更趨複雜，年青人在勞動關係中被迫同時面對不同的雇主，已成為一種職場現實。

面對青年就業問題持續惡化與擴散，國際勞工組織在2012年發起「青年就業召喚行動」(“call for action” on youth employment)，呼籲各國應正視勞動市場變化對青年就業構築的障礙，重新審視投資青年對經社發展的積極性意涵與作用，並採取各種有效的政策工具來改善青年就業的質量。經過近3年的推動，各國政府雖已採取相應的改革計畫，但整體成效仍未達預期目標。

歐盟委員會於2014年提出「青年保證」(Youth Guarantees)方案，針對25歲以下青年離校後提供4個月的學徒或訓練機會，以提升其就業競爭力。此舉被視為一大創新亮點，而德國與法國在青年就業培力上的經驗，也頗值參考。

德國雙軌學徒系統(the Dual Apprenticeship System)結合職業大學的理論與企業的實作，為勞動市場提供可用的技術人力，每年高達60萬個新的學徒契約。此一由政府、工會和雇主團體基於伙伴關係推動的合作訓練計畫，對提高訓練品質和青年技能具有

顯著成效。

而法國政府自2013年起，採取多項對抗貧窮的措施，其中一項類似青年保證計畫的「la Garantie Jeunes」方案，則對18-25歲邊緣青年提供工作維持協助，由地方政府與青年簽署一年的協議，包括基礎、專業和社會行為訓練。此外，每年42萬個新的學徒契約，也與德國相差可媲美。法國還有另一項名為「“emplois d’avenir”」的方案，針對大學生的「未來工作或機會工作」(jobs of the future or opportunity jobs)提供合約，每年創造15萬個由政府基金支持的合約。而專門協助青年充實創業能力的「創業學校」(school for entrepreneurship)，也於去年正式成立。

至於亞洲的南韓，則在青年海外就業(K-Move)政策的推動上頗具特色，也凸顯南韓政府在青年就業與國際化連結的企圖與佈局。雇用勞動部部長李基權表示：「南韓政府願意支助青年們挑戰世界舞台，累積總體力量，發揮自身能力」，壯哉斯言。

南韓促進青年海外就業方案的重點工作包括以下三項：

一、策略性開拓海外就業

- 1.按主要國家之別分析就業條件，遴選、發表適合海外就業的潛力國家與職種。
- 2.從外交著手，努力鬆綁專業人才簽證要件，確保專門職種配額，積極推動國家間資格相互認證，並配合國際基準改編南韓資格制度。

二、按就業階段個別展開有體系的支援

- 1.準備階段：以提高基礎實力為主，從在學階段加強外語能力，灌輸國際觀，實施海外就業特色化教育。
- 2.求職階段：強化諮商中心運作與資訊提供。從諮詢需求較多的首爾地區率先自2015年示範推行後分階段逐步擴大實施；整合海外就業、實習、服務、創業等各種前進海外所需資訊，建構海外整合資訊網。
- 3.參與計畫階段：提供客製化服務，運用國內外優良教育訓練機構，培育具備語文、職場能力的核

心人才；落實海外實習，加強與就業連結。

- 4.就業階段：擴大海外就業成功獎勵金發放名額，提升就業困難青年層支援水準；對於歸國人力中有志海外或國內就業者透過居間安排，提高國際化人才運用。

三、改善海外就業傳達體系

- 1.積極運用國內外民間就業服務機構，強化成果評鑑。
- 2.成立由政府部會、公共機關、民間團體共同參與的海外就業實務協調小組。

台灣青年失業問題相當嚴峻，青年失業率不僅高於日韓，在OECD國家中也是排名在前。最近國內平均失業率雖呈下降之勢，但青年失業率仍高居不下。更糟的是，台灣青年除了面對失業問題，還得面對低薪的現實壓力。「青貧」與「微薪」成為當前勞動市

場的特徵。雖然政府在青年職訓與就業促進上採取多項積極性方案，但因產業持續外移和境外生產比例過高，加上企業普遍缺乏投資青年的想法和作法，勞動市場對青年的職涯發展缺乏有利的支撐，導致青年就業問題積重難返。

面對台灣青年失業問題的惡化與擴散效應，國際勞工組織的倡議和各國的政策經驗，固然值得我們借鑑和學習。但我認為問題的關鍵，並不在於策略或技術上的選擇，更不是資源的缺乏或侷限。我們最大的問題，其實在於產官學和公民社會缺乏有效的連結與協力，也缺乏擁抱青年的熱情和同理心。投資青年，不只是對經社永續發展的期約，更是對世代正義的堅持與承擔，回應國際勞工組織的召喚行動，此其時矣。

煙囪上抗議 (chimney protest) 101天

小編

在70米高的煙囪上抗議101天，南韓雙龍汽車(Ssangyong)被資遣員工李昌權(Lee Chang-geun)終於緩緩爬回地面(如照片)。警方並未立即逮捕訊問，而是先行送醫檢查健康情況。煙囪抗議事件(chimney protest)，雖只是一個人的特立獨行，卻凸顯了雙龍汽車解僱案件的爭議性，引發社會高度關切與同情，也寫下工運歷史獨特的勞工抗爭故事。

「在高空上抗議，既痛苦又孤獨(It is extremely painful and lonely.)，我不希望再有任何人做這件事」，這是李昌權的切身感受。

「我願意為自己的行為付出代價」，這是李昌權的勇敢承擔。

「我結束抗議，是因為不想破壞工會與公司重啟談判」，這是李昌權對工會的信賴。

南韓雙龍汽車勞資爭議案件，在南韓算是一件頗為典型的勞資鬥爭案件，不僅雙方採取割喉的戰術，激化了戰鬥的慘烈，同時也反應了經濟危機中勞資雙方面對客觀不利環境的侷限。工會違法佔據工廠，公司經營易主，都無法找到新的動態平衡。從2009年南韓雙龍汽車裁減187名勞工，引發激烈勞資爭議以來，至今仍未完全解決訴訟和勞資對立關係。在長達5年多「長期且艱困」的抗爭中，已有26個被資遣勞工或其

家屬死亡，其中部分是自殺，故事讓人心情沉重。

以一個被裁減勞工的身份，在法庭訴訟敗訴之後，選擇以違法的抗爭手段進行社會控訴，工人李昌權的行動孤絕而堅定，讓人見識到南韓工人的戰鬥與堅忍性格。我相信，敢於鬥爭，也敢於承擔鬥爭的後果，正是南韓工運的重要元素，也是南韓工運能夠前仆後繼熱力不減的動能所在，更是型塑南韓工運獨特風格的底蘊。南韓工運的策略與手段容或不同於各國，但真正讓南韓工運大放閃奪目的，應是熱情與使命。

一個平凡的工人，在天寒地凍的12月，獨自在高聳的煙囪上度過101個晨昏，冷風迎面而襲，沒有振衣千仞的豪情，胸臆燃灼的只是悲憤，如果心中還有些許的想望，也應是在倒下之前留下一個堅持尊嚴勞動的孤絕姿態，已然無關己身權益的平反。看著圖片，我如是想像。

(圖片來源：網路)▶



工運歷史長河

麵包與玫瑰的罷工

孟韓



百年前的一起罷工案件，能夠穿越時空留給後人談論和紀念，必然有其歷史的厚重。但引起我注意的，並不是因為動人的詩句和口號，也不是罷工的悲情，而是從事件的歷史場景拼湊出當年那些紡織女工的職場現實，然後凝視一群紡織女移工在素樸想望被踐踏後，如何對命運進行堅壁清野的反抗…。

這起罷工案件起因於於1911年1月1日，美國麻州(Massachusetts)通過縮短工時法案，將每周正常工時從56小時縮短為54小時，孰知1月11日，一群在勞倫斯(Lawrence)紡織工廠的波蘭籍女工發現薪水袋短少了0.32美元，不悅地放下工作走出工廠。隔日，美國沃倫公司(American Wollen Company)工人也發現工資被減，集體走出工廠並高喊「減薪，全部出走」(short pay, all out)，為罷工揭開序曲。

從上述文字中，我們看到當年正常工時長達56小時，每日8小時，7日無休。政府修法降低工時，雖然僅2小時，已算是政府略施小惠的「德政」，結果未蒙其利，反招來企業主減薪的報復。一群漂洋過海到美國尋夢的女移工為了0.32美元的減薪而罷工，看似反應過度，但如果以當年週薪僅僅9美元，每日生活費約1美元來看，減薪對貧困的生活已構成壓力。當年勞倫斯靠著移民女工撐起紡織業的榮景，其實就是典型的血汗工廠，企業的無良，自古即是。

這起罷工案件，紡織業者原本以為可以輕易擺平，因為罷工的主角是最弱勢的移民女工，來自全世界20幾個國家，種族不同，語言不通，毫無組織，連加入工會的資格都沒有，加上紡織自動化機器已開始取代人力，紡織業者更是有恃無恐。但罷工案件因為「世界產業工人組織」(Industrial Workers of the World, IWW)的介入，而呈現組織化變化，也引起市政當局的鎮壓。罷工主導者約瑟·艾特(Joseph Ettor)，是美國社會主義黨(Socialist Party of America)中義大利社會主義聯合會(the Italian Socialist Federation)的成員。罷工伊始，他很快組成罷工委員會，並在每個工廠中按種族各選出2名代表，提出包括調薪15%、加班費2倍和不得對罷工者秋後算帳等訴求，並將罷工訴求翻譯成25

種語言。在「世界產業工人組織」介入的同時，紡織工人工會(the United Textile Workers (UTW))則試圖阻止罷工。

從上述文字中，我們看到當年美國以技術工人為主體的工會組織，其會員不僅有技術門檻，而且限定美籍男性，移民紡織女工不僅得不到工會的支持，還須對抗工會的落井下石。再者，當年產業工人組織所倡議的「產業工會主義」，號召不分技術種類，改以產業為團結鬥爭的行動，對既有職業技術別的工匠工會體制與路線形成挑戰，也可以在這起罷工案件中看到工會組織的蛻變與摩擦。

當紡織女工圍起糾察線，展現極體抗爭力量的同時，勞倫斯首次陷入緊急狀況，市長下令民兵團封鎖街道，並以消防水帶驅趕罷工群眾，而部分罷工者則向工廠投擲冰塊，造成部份門窗毀損，警方逮捕了36名罷工者，法官迅即判處一年徒刑。冷血的法官還強調：「我們唯一能教會她們的方法，就是給予嚴厲的訊問」，市政當局隨後更展開大量逮捕行動。

「世界產業工人組織」在組織罷工行動中，透過各地捐款，除了對罷工家庭提供生活費用的補貼外，還開辦集體伙食供應和醫護站，並分批將罷工家庭的孩童帶往紐約寄宿安頓，讓罷工者免於後顧之憂。市府當局則派出民兵和警察橫加阻止，結果在一部開動的卡車上強拉家長和孩童的過程，造成一名孕婦流產。此一事件，經報紙大幅報導，終於引起社會大眾的同情，也獲得總統夫人的關注，聯邦政府和國會隨即展開調查，並進行干預，紡織業者同意罷工者大部分的訴求，罷工案件終於在3月14日落幕。

這起罷工被稱為麵包與玫瑰的罷工，據說是罷工群眾在遊行過程高喊「我們要麵包，也要玫瑰」，但究竟是否如此，則已不可考。但可確定的是，「麵包與玫瑰」這句口號，是原創者Rose Schneiderman在一場演說中的一行文字。後來有詩人將這起罷工事件寫成歌曲，因為歌詞感人而被傳唱不輟，更增添了這起罷工的歷史魅力和美麗。

本會動態



北京市總工會主席 梁偉率團來台交流，並與本會簽署合作協議1



北京市總工會主席 梁偉率團來台交流，並與本會簽署合作協議2



北京市建築工會主席 宋麗靜率領北京市總工會交流訪問團蒞臨本會座談1



北京市建築工會主席 宋麗靜率領北京市總工會交流訪問團蒞臨本會座談2



召開26屆第2次會員代表資格審查會，通過145位代表資格。

會員動態

桃園市總工會發起「2015五一勞動節台北街頭見」

訴求：

- 1.縮短法定工時，全面週休二日
 - 2.編列專款預算，挹注勞保基金
- 集合時間：104年5月1日上午10：00
集合地點：立法院前及行政院前
桃園市總工會 電話：03-335-9909



苗栗縣總工會

於104年04月01日(星期三)上午8時40分，假台灣水牛城(苗栗縣後龍鎮龍坑里17鄰十班坑181-11號 電話:037-732097)，召開第23屆第1次會員代表大會。

中華民國營造業總工會

於104年04月09日(星期四)上午11時至17時30分，假“晶滿樓宴會館”(屏東市瑞民路6號2樓 電話:08-7378986)，召開104年五一勞動節模範勞工暨優良幹部表揚大會。

中華民國泥水建築職業總會

訂於104年04月20日(星期一)上午10時，假“南島婚宴會館”(南投市菓栗路105號)，召開第五屆第三次會員代表大會。

大臺中職業總工會

於104年04月24日(星期五)下午三時，假“福宴國際創意美食”，辦理慶祝104年「五一勞動節」暨優秀勞工表揚大會。

雲林縣總工會

於104年04月28日(星期二)上午八時三十分，假“斗六市公所斗六廳”(斗六市府文路38號)，召開第廿六屆第二次會員代表大會。

台灣計程車駕駛員職業工會聯合會

於104年04月08日(星期三)上午11時，假“圓明園餐廳”(臺中市豐原區圓環東路842號)，召開第九屆第2次會員代表大會。

中華民國美容職業工會全國聯合會

於104年04月12日(星期日)上午11時30分，假“彰化市松戶懷石日本料理”(彰化市旭光西路76號)，召開第五屆第2次理、監事會議。

新竹市職業總工會

於104年04月21日(星期二)下午16：30，假“鄉佳香餐廳”(新竹縣芎林鄉富林路3段183號)，召開第一屆第二次理、監事會。

新竹縣總工會

於104年04月24日(星期五)下午二時，假“本會會議室”，召開第廿六屆第五次理事會議。

中華民國油漆業全國聯合會

訂於104年04月29日(星期三)下午6：30分，假“統一鹿港文創會館會議室”(彰化縣鹿港鎮中正路588號)，召開第二屆第十一次理、監事會議。彰化縣職業總工會

彰化縣職業總工會

訂於104年04月29日(星期三)下午3時30分，假“富山日本料理餐廳”(彰化市中正路二段661號)，召開第4屆第3次會員代表大會。



訓練資源分享平台

審查作業1

第一階段審查

分署針對訓練單位之資格及研提之訓練班次進行書面檢核

邀集勞動力發展署及相關專家學者組成分區審查小組
召開計畫審查會議進行實質審查

經審查通過或修正後通過之訓練班次，納入第二階段可核班之範圍

1. 資格不符者，不予審查
2. 資料未齊備者，得限期補正，未於期限內補正者，不予審查

審查重點：

- ◎訓練班次與訓練單位專業相關性、名稱
- ◎訓練時數
- ◎課程內容
- ◎師資
- ◎經費
- ◎違反公序良俗、爭議性或其他非政策所需求之班次等項目

審查作業2

第二階段審查

以經審查小組審查通過或修正後通過之訓練班次為納入核配經費範圍

核計各訓練單位之分數，區分A、B、C、D等級 各等級全體訓練單位之經費核配額度，由分署衡酌當年度預算依比率核配

1. 以行政院推動六大新興產業、十大重點服務業、四大智慧型產業，及配合政策性、符合轄區特性之班次優先核班
2. 經費如有賸餘，再依符合訓練單位專業屬性之班次核班
3. 如再有賸餘，則依訓練單位所提訓練班次之排序，予以核定訓練班次

訓練單位應配合修正，始獲得核配經費

未通過審查原因探討-1

◎與事實連結不足

◎諸如：

- ☆區域產業需求不明確
- ☆與單位設立目的及專業性關聯度低
- ☆課程名稱與內容未能凸顯該產業之專業技能與實務訓練之目標
- ☆訓練需求調查非本轄區訓練需求
- ☆未配合地區性特色產品設計課程

未通過審查原因探討-2

◎與方法連結不足

◎諸如：

- ☆未敘明訓練需求調查方式
- ☆未能依課程內容置有相關設備
- ☆講師、助教專業與課程需求不合
- ☆師資、助教、學員遴選方法不明確
- ☆教學方法難以達成訓練目標

未通過審查原因探討-3

◎與系統、結構連結不足

◎諸如：

- ☆課程與訓練目標未明確結合
- ☆課程內容規劃似嫌鬆散
- ☆課程內容涵蓋過於廣泛，與訓練時數僅16小時之一致性不夠，恐無法達到預期訓練效果；且實習項目太多，不符訓練課程需求。
- ☆課程內容編排與課程名稱部相符，且無系統。

本會104年上半年勞工自主學習職訓班陸續開班中

區 域	班級名稱	開課日(星期)
北分署	勞資調解與案例研究班	6/16-7/30(二、四)
	魅力主持人訓練班	4/26-6/7(日)
桃竹苗分署	會場創新汽球造型設計實務班	3/14-5/23(六)
中彰投分署	中彰投遊程規劃實務班	4/18-5/30(日)
	都會女仕實用皮革包手作班	6/13-8/22(六)
	服裝概念拼接實務班	4/6-6/1(一)



服裝概念拼接實務班 涂副理事長開訓致詞



魅力主持人訓練班 洪處長開訓致詞

勞動政策看板



勞動看板

一、最快明年起將全面實施周休二日

行政院會今天通過勞基法修正草案，工時由雙周84小時降為單周40小時，最快明年起我國將全面實施周休二日。新制上路後，勞工每月工時可望減少八小時，但此次修法同時調高勞工每月加班上限八小時，由過去每月最多不能超過46小時，提高到不能超過54小時。對於單周40小時，工會表示歡迎，至於放寬加班時數，則有待商確。

二、「加薪四法」力拼過關

「加薪四法」內容包括：

- 1.「公司法」增訂第235條之1：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況的定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。公營事業...不適用前項的規定。前二項員工酬勞以發行新股或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意，並報告股東會。本條規定准用於有限公司。」
- 2.「勞動基準法」修正第29條：「公開發行公司...應由勞資雙方共同訂立利潤分享計畫書，並於次一營業年度終了結算前實施。」及第79條：「...違反第29條規定者，處50萬元以上500萬元以下罰鍰」
- 3.「工廠法」修正第40條：「工廠於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，應給與工人獎金或分配盈餘；...上市櫃公司違反規定，處新台幣50萬元以上500萬元以下罰鍰。」
- 4.「中小企業發展條例」第36條之2修正內容為：「當失業率連續6個月高於3.78%時，企業若替基層員工加薪，加薪部分可加成130%認列費用抵減營利事業所得稅。」上述四法皆已完成一讀。惟因七大工商團體激烈反對，先後聯袂赴立法院、行政院陳情，另一方面親民黨立委李桐豪與國民黨立委徐欣瑩所組的「新聯盟政團」，表示修法過程太倉卒，因而反對。能否順利完成立法，尚缺臨門一腳，工會仍須施壓與溝通。

三、目前勞保基金財務正常，並無106年破產之疑慮。

勞動部表示，目前勞保基金財務正常，外界刊登廣告指稱之破產年度亦非屬實，該部嚴正呼籲外界勿為特定目的，以片面不實的財務資訊，造成勞工朋友恐慌。

勞動部表示，勞保普通事故保險去（103）年保費收入大於給付支出，收支呈順差，再加上基金投資收益，累計年度盈餘達827億餘元，目前基金累存餘額高達6,042億餘元，且持續溫和成長中。

另為因應人口老化及少子女化對未來勞保財務所帶來的壓力，行政院已提出勞保年金改革法案，並送請立法院審議。其中，外界所關心由政府負起勞保財務的最後支付責任，及分年撥補挹注基金等機制，皆已納入修法草案，該部將持續推動修法，俾讓勞保永續經營。

四、勞動部呼籲學校應依勞動法令辦理所僱用兼任助理勞動權益相關事項，違法者立將依法裁罰。

勞動部表示，近年迭有工會、學生陸續以陳情、申訴等方式，向該部或地方勞工局表示勞動權益受損，為使學生於校園內工作其勞動權益得到應有保障，日前已會同教育部，在充分聽取學校及工會之意見後，著手研訂勞動權益保障指導原則，以明定僱傭關係認定參考原則及學校與兼任助理各應注意之勞動權益事項，該指導原則將提供各勞政機關、學校及學生處理兼任助理勞傭關係或相關爭議之參考。

五、勞保局提醒育嬰留職停薪可續保

配合性別工作平等法第16條規定之修正，103年12月13日起，被保險人只要在服務單位任職滿6個月，於每一子女滿3歲前，經雇主同意育嬰留職停薪，即可於育嬰留職期間繼續參加勞保的普通事故保險及就業保險。為了減輕雇主及被保險人負擔，育嬰留職停薪續保期間，原由雇主負擔的70%保險費，不須繳納(公家單位仍由各機關、學校於年度預算人事費用下支應)；被保險人應負擔的20%保險費，則可以依其意願選擇延後3年再繳納。

國際工運動態



一、工會以禁止加班當爭議手段

紐西蘭最大的包裝公司Orora Kiwi Packaging發生勞資爭議，工會依據團體協約的權利，對公司發出禁止工會會員加班的要求，期間自3月30起，為期2週。工會此舉，已造成公司產線人力調度問題，可能連帶衝擊到紐西蘭奶粉、水果、酒類等大宗物資的供應和出口。目前公司已緊急協調其他供應廠商協助應付訂單需求，並與工會進行勞動條件的談判，結果如何仍待觀察。

二、越南社保年金化引發罷工

據路透社4月1日報導，越南寶元鞋廠罷工案件已進入第5天。導因於越南政府決定自明年起實施社保退休給付年金制，取代現行的一次給付，引起勞工的不滿。勞工認為年金制規定男性必須年滿60歲，女性勞工年滿55歲才有資格申請，如果提早退休往往必須等候多年，不如一次給付實惠。

越南勞動部副部長出面與示威勞工溝通，承諾維持勞工一次給付的選擇權。越南總工會則在網站貼文要求勞工速返工作崗位，並警告「壞份子」不得藉由製造社會混亂來謀取私利，儼然是政府的身分或圍事。

退休給付年金化已是各國採行的主流模式，如果給付標準能達合理的所得替代水準，對勞工的退休生活確有保障之效，越南勞工之所以反對，可能與政策宣導不夠、勞工所得不高、勞動人口年輕化等因素有關。

三、法國航管工會罷工，造成航班大亂

法國航管人員工會（SNCTA air traffic controllers union）於4月8、9兩日發動罷工，抗議政府將退休年齡從57歲延至59歲，以及重組航管人力的計畫，結果造成法國及歐洲航班大亂。從巴黎奧利機場（Paris's Orly airport）起降的短程航線取消2/3的航次，中長程航線則有40%航次被迫取消。航管人員要求就勞動事項和退休年齡進行協商，如果不能達成協議，不排除於4月18-19日和4月29-5月2日再次罷工。無獨有偶，4月9日法國CGT, FO, FSU 等工會發起萬人上街抗議政府緊縮政策（protest against austerity）和名為「保護社會服務、公共運輸和就業」（protecting social services, public transport, and

employment）的行動，造成著名地標艾菲爾鐵塔關閉。

四、巴西工會反「外包自由化」法案

巴西眾議院於4月8日通過有利於「外包自由化」法案（PL 4330 bill, a bill favouring the liberalization of outsourcing.），引起工會強烈反彈，決議於4月15日發動全國總罷工行動。該項法案同意公民營企業可將核心業務外包，工會憂慮正職人員將被廉價外包人力取代。巴西政府曾試圖延後眾院表決未果，執政黨將就爭議條款提出修正案，以減低法案帶來的衝擊與衝突。

五、去年土耳其礦災事件進入審判

2014年5月13日，座落於土耳其西部的索馬伊奈礦業公司（Soma Eynez mine company）因爆炸而發生嚴重礦災，造成301名礦工死亡，162名受傷的世紀災難。事隔近一年，法院終於啟動刑事責任調查，但最後能否彰顯司法正義，各界仍持保留態度。

六、澳洲總工會為何反對TPP協議

澳洲總工會最近反對「跨太平洋戰略經濟伙伴關係協定」（The Trans-Pacific Partnership, TPP）的行動愈來愈強烈，而國際工聯（ITUC）也把區域性經貿協議與跨國企業的貪婪（corporate greed）連結在一起，此一發展頗值注意。

澳洲總工會反對TPP的主要理由有三，第一是密室協商過程不透明，違反民主機制（secret negotiations, anti-democratic nasties）；第二是獨惠多國籍企業，卻由全民和勞工承擔不利後果，如醫療費用高漲和工作機會流失等；第三是投資爭議解決機制（Investor State Dispute Settlement (ISDS)），侵害國家立法與行政權力。

