

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 編輯：林孟寬 美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇 2611

台總26屆第2次會員代表大會致詞稿

理事長 蔡明鎮

各位貴賓、各位理監事、各位代表先進，大家好：

今天本會召開本屆第2次代表大會，特別邀請日本東京連合總會、福建省總工會、江蘇省總工會和北京市總工會蒞臨指導，首先請大家以最熱烈的掌聲，表達我們誠摯和熱情的歡迎。

面對經濟全球化和區域化整合的衝擊，工會走向跨區域的交流與合作，已是不得不然的發展策略和回應。今天四個代表團的貴賓遠道而來，除了增加本次代表大會的無上光彩，更可透過經驗交流和分享，擴大工會的議題合作，強化工會處理跨區域勞動事務的能力。東京連合總會在組織發展和勞資談判上的卓越表現，福建省總工會在職工技術創新和職工文化建設上的斐然成效，江蘇省總工會在職工教育和工會組建上的創新作法，以及北京市總工會在勞動規制和議題上的領先倡議，都是本會學習的標竿。本會珍惜與四個優質工會的深厚情誼，更期待未來能緊密合作，共同為實踐「尊嚴勞動」的理想而全力以赴。



蔡理事長主持大會

其次，要向各位代表報告的是，本人自去年接任職務以來，在主管機關勞動部和各級長官的指導下，結合本會理監事和會員工會幹部的資源和力量，在洪秘書長和會務工作同仁的協力下，全心全力為強化本會體質和提升服務品質而努力。這一年來，本會在會員工會的成長、職業訓練業務的擴張、網站和刊物的經營、以及勞動政策與勞動議題的論述和對話，都有顯著的進步和成果，更為未來的永續發展建構了堅實的基礎。然而，時代在變，勞動市場在變，勞工的議題和問題也不斷在變，本會為規模最大的全國性總工會之一，走過了67年的光榮歷史，如何與時俱進再現風華，成為一個與地方工會緊密連結，可信賴、能回應、理性與民主的活力工會，絕對是我們必須念茲在茲的使命。希望各位代表能和理監事會一起參與會務發展，為勞工的權利與福利勇往直前。

最後，謹再次歡迎和感謝大家的參與，敬祝大會圓滿成功，大家健康如意。謝謝



全產總莊理事長蒞會祝賀

焦點論述**工會對「長期照護」的若干看法**

洪清海

立法院於5月中旬三讀通過「長期照護法」，為建構國內長照體系提供了法律的基礎。然而此一充滿爭議性的法案，因行政部門與社福團體之間的歧見，以及政黨之間為財源的相互杯葛，已足足延宕了四年半的立法進程，如今雖在爭議中拍板定案，其爭議性並不因此灰飛煙滅，社服團體的抨擊依然猛烈，而在野黨對長照財源的爭論也將延燒到遺贈稅及房地合一稅的修法行動，如果再加上雇主團體對「長照保險法」中有關保費負擔比例的「變臉」，國內長照服務的未來之路，可說是困難重重，步履維艱。

台灣面對高齡化與少子化的全面性衝擊，已被視為侵蝕國安的問題，長照服務的需求與壓力，不僅已構成76萬個需要長照者及其家庭的長期煎熬，更是人權與社福拼圖中失落的一角。從工會的公民角色出發，我認為工會應支持建構一個「公平、透明、穩定、永續」的長照體系，來提供人民兼具品質、普及、可接近性高的長照服務，但對於長照制度所涉及的人力規劃與長照人員的勞動保護，以及長照險所涉及的保費負擔、給付項目及標準、保險基金的監理、給付爭議的審議等重要議題，工會則不能置身事外，政府也不能漠視工會在長照體系中的利益關係人的角色與主張。

相對於政府和政黨聚焦在基金財源的爭論，以及企業對長照保險負擔的悲鳴，工會則對長照人力的規劃與長照人員的勞動保護議題感到憂心。面對國內長照體制的初建工程，各界對財務的關注與興趣，遠遠超過對照護人力議題的討論，可笑的是，醫療機構、長照機構、訓練機構及外勞仲介機構則把長照視為商機，早已摩拳擦掌準備搶食長照大餅，長照概念股的公司股價更出現慶祝行情，反映出這個社會凡事「向錢看」現實與淺薄，也不禁讓人為長照的未來充滿疑慮。

首先，我們必須強調的是，長照人力是提供長照服務的載體，長照人員的質量與來源，不僅決定了長照需求者能否得到需求的滿足，也影響到長照體系的永續發展和國內就業促進的效應。長照聯盟主張長照應有「生產性福利的新思維」，亦即興辦福利服務時，應內含支持及創造本勞（包括為數眾多的婚姻移民）在地就業機制，為各地人民創造有合理薪資及權益保障的工作機會，此一論述，不僅是對現行長照計畫

下人力問題的深刻檢討，更是對未來長照人力規劃的高瞻遠矚，工會雖不反對外籍看護人力作為國內長照人力的「補充」，但堅持應以國人就業為優先。

其次，依衛服部的粗估，目前國內長照人力缺口約為4萬人，而勞動部103年相關統計則顯示，居家服務員證照的領證人數超過11萬人，但實際投入市場的僅有7%，僅約1萬人上下，職訓結業後投入長照並持續任職的人力，多數流向醫療院所，而非進入長照、日照等機構型職業環境。此一長照人力供需的失衡現象，不應簡約歸責於擁有長照技術者缺乏工作意願，反而應該細究未何受完專業訓練且考有證照的照護人員無法進入或留在照護職場？是照顧工作機會有限？還是國人偏好外籍看護？是勞動條件太差？是工作負荷太重？或是照護職場不夠友善？總之，國內照護人力的閒置是一個事實，外籍看護人力與日俱增也是事實，而政府目前提供殘補式照護服務無法有效利用國內照護人力，以及外籍看護淪為血汗長照，也都是事實，甚至醫療機構和安養機構對照護人員的壓榨與剝削，也都是存在的事實，如果政府不能正視這些問題並謀求改善，又如何讓人民相信長照制度能夠提供優質、普及和平價的長照服務？如何讓人民願意支付長照保險費用？

基於以上分析，我認為工會在長照人力的政策主張應堅持下列四點：

- (一)長照人力應以國內供應為主，外籍看護應以補充人力為限。長照機構聘僱外籍看護工派遣至家庭提供服務，應先經國內人力招募程序，且應適用勞基法。
- (二)長照機構應與長照服務人員簽訂不定期勞動契約，反對長照機構以派遣或登錄方式使用長照人員，以安定長照服務人員的就業與生活。
- (三)外籍看護工接受長照人員訓練並且認證合格，可依長照法規定成為長照人員，其勞動條件與保護應比照本國照護服務人員。未經認證合格之外籍看護工，應施與指定之訓練，並限於家庭看護使用。
- (四)工會有資格依長照服務人員訓練課程及師資標準辦理長照人員訓練及輔導認證業務。勞動部應以專案方式補助相關職業工會、縣市層級以上的總工會辦理本項訓練，積極培訓本國長照人力。

至於未來長照保險的規劃與運作部分，依草案的內容來看，應該是參照現行健保的模式來進行，粗估其保險基金的規模為1000億元，據報載費率可能訂在健保費率的20%（即約為投保金額的1%），負擔比為6：3：1。對此，雇主團體已強烈表示無法承受，政府是否屈服於企業的壓力而增加勞工負擔，值得工會關注，未來的攻防恐已難以避免。至於職業工會會員的長照保險費用負擔，政府補助是否縮水，亦值得關注。

此外，長照保險給付對象和資格的認定，以及給付項目和標準的訂定，都涉及被保險人行使保險權利和享受長照服務的範圍，工會基於服務會員的責任，必須做好參與制定規範的審查和對話準備。

最重要的是，長照保險基金的監理工作攸關長照財源的安全與合理使用，也直接影響到保費的變動或給付的水準，工會以付費代表的資格參與監理和審議，自屬必要之監督機制。長照保險基金是否淪為醫療

機構和長照機構的提款機，值得工會嚴格檢視。

一個新制度的創立，必然引起不同利益團體的歧見和爭論，也不容易面面俱到或一次到位，因此長照法的通過和未來長照保險法的審查，都無法避免衝突與妥協的陣痛。依據世界衛生組織(WHO)2004年推估人類長期照護之潛在需求為7-9年，而國內主管機關2010年報告顯示，國人的平均壽命和疾病型態等變數推估，國人一生中的長期照護需求時段約為7.3年，換言之，我們每個人都有依賴長照服務的一天。台灣高齡與失能人口成長帶來長期照顧需求增加，已非現行政府補助長照十年計畫所能滿足，建構與發展台灣長照服務資源體系是我們必走之路。站在工會的立場，我們支持長照體系的建置和長照保險的實施，願對其內容和運作適時提出工會的看法和主張，並與政府及相關單位進行溝通和對話，讓長照制度能夠在彈性和多元的運作方式下循序漸進，日趨穩健與成熟。

工運歷史長河

白絲帶運動 (White Ribbon campaign)

孟韓



26年前的12月，北國的銀色的校園正飄著雪，冰冷的空氣，不覺讓行人瑟縮起來，但一名失戀男子胸腔的怨恨和怒火，卻不斷沸騰膨脹。藏在寬大雪衣中槍械，正對著迎面走來一群青春正盛的女學生。就在槍聲大作的同時，雪花無聲飄下，躺下的青春還來不及呻吟....。

每年11月25日為「國際終止婦女受暴日」，又稱為「世界白絲帶日」。此一國際紀念日，原本與勞工運動無關，卻因職場中存在太多對女性勞工暴力和性騷擾問題，各國工會於是藉由響應白絲帶運動來呼籲性別工作平等，這不僅印證勞工運動經常與公民運動在重大議題上相互連結的事實，也凸顯生活與工作的場域不應被切割。

白絲帶運動肇因於1989年12月6日，一名加拿大失戀男子由愛生恨，自覺人生前途被女性無情摧毀，憤而帶槍進入蒙特婁理工學院，展開瘋狂對女學生掃射的洩恨行動，結果造成14名無辜女學生意外死亡。此一突發的社會暴力事件引起社會極度震撼與驚訝。在事件經過兩年後（1991年），一群男性反思此事件，認為男性不應該再繼續沉默，於是紛紛在手臂上配戴白絲帶，進而發起「白絲帶運動」，提倡「男性不應該再對男性加諸於女性的暴力保持沈默」，後經多國人士共同努力奔走提倡，1999年獲聯合國通過，將每年11月25日訂為「世界白絲帶日—國際終止婦女受暴日

」，希望藉著紀念「1989年蒙特婁事件」，呼喚全世界人們共同抵制對婦女「施暴」的行為 (violence against women is never ok.)。

白絲帶運動由男性發起，其意義不在於對邪惡罪行的救贖，而在於對尊重生命的集體省思與呼籲。「終止婦女受暴」只是一個最原始的目標，工會將白絲帶運動擴大到對職場性別平等的堅持與追求，使得運動的場域延伸到女性就業的職場，這是工會對公民責任的實踐，也是勞工運動吸納公民社會能量的明智之舉。據報導，全產全球工會(IndustriALL Global Union's) 將於9月14-16日假維也納舉行首屆婦女世界會議(Women World Conference 2015)，預計會有來自140國家250位代表參與盛會，而「婦女暴力」則列為此次大會的主要的議題之一，足見婦女勞工在暴力中受害的現實依然嚴峻，全方位預防和保護的行動仍待強化。

勞動部於日前發布修正《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，增訂受僱者於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識，提供必要防護措施，並於事前將上開事項詳為告知受僱者。此一準則，將性騷擾防治擴大到非雇主所能支配、管理之工作場所，確屬一大進步，值得肯定，特附帶一提。

本會26屆第2次代表大會通過之政策建議案

1. 請政府正視各縣市浮濫成立總工會之亂象，速訂設立門檻，以杜歪風。
2. 建請檢討現行不當勞動行為裁決機制，確保集體勞動權利之有效行使，遏阻資方打壓工會之惡行。
3. 建請檢討修正勞工保險條例第63條有關被保險人死亡，刪除請領遺屬津貼順位中兄弟姊妹應受其扶養之限制。
4. 職災保險法草案將四人以下微型企業員工強制納保，並採取便利商店等繳費方式，引起職業工會會員流失之疑慮，建請勞動部考量職業工會多年處理勞保業務之品質與實績，以及對催繳保費的功能，將四人以下微型企業員工職災保險事務授權職業工會辦理。
5. 外籍看護工違規使用情形時有所聞，不僅侵害外籍看護工之權益，亦造成社會對執法不嚴之觀感，建請加強訪視與檢查，以杜絕濫用情況。
6. 開放引進農業外勞，對農村打零工之婦女及中高齡農民工的就業機會將產生嚴重衝擊，進而危及其生計，加上農務工作受季節影響甚大，引進之農業外勞有可能淪為各農場間支援、出租或派遣人力，造成違法濫用情形，建請審慎評估其需求與利弊，切勿輕率開放引進。
7. 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。建請在維持失業給付安全水位之前提下，積極規劃增加給付項目和提高給付水準，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。
8. 建請分年撥補勞保潛藏債務，善盡政府對勞保治理之責。
9. 建議修正勞工退休金條例第14條，將雇主每月負擔之勞工退休金提繳率從現行每月工資 6% 提高為 8%，以保障勞工退休生活。
10. 為增進勞工工作與生活平衡，請勞動部堅定推動每週40小時正常工時制度，並維持現行每月延長工時之上限。
11. 請健保署改進健保委員遴聘作業，擴大全國性總工會之推薦付費代表名額，並以透明方式擇優遴聘。
12. 建議修正工會法第12條第9款有關工會章程應記載會員代表名額之規定，以符工會組織動態發展之現實。

本會動態

模範勞工表揚活動

身為一個勞動者，熱愛自己的本業工作，不斷追求技術創新，重視團體互助與合作，勇於承擔責任，又樂於公益助人，實踐公民責任，這是何其令人敬佩的自我實現與成就，台灣總工會舉辦模範勞工表揚活動，與其說是表揚，不如說是見證和分享諸位模範勞工的榮耀。模範勞工是大會最佳的男女主角，一個人能在工作與生活當中用生命來演繹尊嚴勞動，就是一種典範，就是生命價值的實踐。



陳部長與表揚大會工作人員合影

台灣總工會26屆第2次會員代表大會活動



江蘇省總工會副主席張海濤致詞



福建省總工會副主席江孝善致詞



日本連合東京副會長米田易憲致贈禮物



北京市總工會韓世春副主席致贈禮物

四川總工會來訪



蔡理事長致贈四川省總工會紀念品



蔡理事長與四川省總會主席劉海等參訪團合影

會員動態

臺鹽公司企業工會聯合會

於104年05月05日(星期二)上午11時，假“台南市桃山餐廳”，(臺南市健康路2段460號)，舉行慶祝104年五一勞動節模範勞工表揚大會。

雲林縣總工會

於104年05月05日(星期二)上午10點30分，假“本會五樓會議室”，(斗六市永樂街35號五樓)，召開第廿六屆第五次理監事會議。

彰化縣總工會

於104年05月07日(星期四)上午9點，假“大和屋日本國際美食館”，(彰化市金馬路二段215號)，舉辦「彰化縣勞工界慶祝104年五一勞動節暨母親節表揚大會」。

桃園市總工會

於104年05月11日(星期一)上午九時整，假“本會4樓會議室”，召開第25屆第13次常務理事會議。

中華民國鐵工業職業工會全國聯合總工會

訂於104年05月18日(星期一)下午3時30分，假“涵舍婚宴會館”(基隆市安樂區麥金路82號)，召開第5屆第1次會員代表大會。

台中市總工會

於104年05月05日(星期二)下午2時30分，假“潮港城3樓帝國廳”，(台中市南屯區環中西路四段二號號)，召開第27屆第1次會員代表大會。

臺中市職業總工會

於104年05月07日(星期四)上午9時30整，假“潮港城國際美食館二樓東京廳”，舉辦「104年模範勞工暨優秀會務人員表揚活動」。

澎湖縣總工會

訂於104年05月15日(星期五)下午4時，假“本會3樓會議室”，召開第24屆第9次理、監事會議。

中華民國美容職業工會全國聯合會

訂於104年05月17日(星期日)下午5時30分，假“臺中通豪飯店”，召開第5屆第3次理、監事會議。

台灣自來水公司企業工會

訂於104年05月28日(星期四)上午9時，假“自來水公司五樓大禮堂”，召開第5屆第2次會員代表大會暨模範勞工表揚。



訓練資源分享平台

課程執行中建議應注意事項

班級經營管理

管理順序

學員

講師員

工作人員

其他

學員管理好，
煩惱做好班級管理，
提升訓練品質。

訓練班別計畫表訓練成果

TTQS訓練機構版

No.17a

反應評估

- ◎0分：未執行。
- ◎1分：執行滿意度調查。
- ◎2分：依滿意度調查分析，學員/講師回饋彙整分析作為下次課程規劃之修正依據。
- ◎3分：依修正決定，進行課程改善有具體成效。

No.17b

學習評估

- ◎0分：未執行。
- ◎1分：執行考試或實作評量。
- ◎2分：有考試或實作報告或其他具體學習，將結果及缺失彙整分析納入結案報告中，作為下次課程之修正依據。
- ◎3分：依修正決定，進行課程改善有具體成效。

No.17c

行為評估

- ◎0分：未執行。
- ◎1分：協助客戶執行課後行動計畫評估。
- ◎2分：有機制並能展現辦理或追蹤客戶執行之相關紀錄。
- ◎3分：相關紀錄能展現具體成效。

No.17d

成果評估

- ◎0分：未執行。
- ◎1分：協助客戶評估訓練成效是否達成組織或工作之需求。
- ◎2分：有機制並能展現辦理或追蹤客戶執行之相關紀錄。
- ◎3分：相關紀錄能展現具體成效。

勞動政策看板



一、勞動部發布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，以保障在外工作者勞動權益。主要內容如下：

1. 規範在外工作勞工工時認定及出勤紀錄記載之共通性原則，並分別就新聞媒體工作者、電傳勞動契約工作者、外勤業務員及汽車駕駛等各類型應注意之特別事項細緻規定。
2. 為明確勞雇雙方權益，明訂勞資雙方應將工時、休息時間、延長工時等有關事項，以書面勞動契約約定並訂入工作規則。
3. 實務上，由於在外工作勞工之休息時間及工作時間分際模糊，明定雇主仍應依法給予勞工休息時間。
4. 有關延長工時部分：
 - (1) 雇主使勞工延長工時者，應記載交付工作之起始時間。勞工可自行記錄工作起迄時間，輔以通訊紀錄等送交雇主補登。
 - (2) 勞工於正常工時將結束時，認應繼續工作始能完成交付工作者，於完成工作後透過雙方約定方式回報雇主記載之。另明訂勞雇雙方得事先約定一定延長工時時數內，免除勞工回報延長工時及徵得雇主同意之程序。
5. 明定記錄在外工作勞工工時方式，非以簽到簿或出勤卡為限，如行車紀錄器、GPS紀錄器、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體、發稿紀錄、駛車憑單（派車單）及其他可供稽核出勤紀錄之工具。雇主於接受勞動檢查時，應提出書面紀錄。

二、立法院5月15日三讀通過《勞動基準法》第30條修正條文，105年1月1日起實施法定正常工時每週40小時。

預計有340萬勞工受益。

三、104年7月1日起投保薪資、月提繳工資分級表修正，勞保、勞退逕調作業及相關注意事項。

新修正投保薪資分級表除將第1級月投保薪資金額

19,273元修正為20,008元外，其餘維持原級距及金額，仍計19級，最高1級仍為43,900元。職業訓練機構受訓者、童工、部分工時勞工及庇護性就業身心障礙被保險人之薪資報酬未達基本工資，且未逾19,047元者，各等級月投保薪資亦維持原規定未變動，超過19,047元者依分級表第1級申報。新修正月提繳工資分級表第16級月提繳工資由原19,273元修正為20,008元；第17級仍為20,100元，但實際工資修正為20,009元至20,100元，其餘等級均維持不變。

四、只要符合育嬰留職停薪津貼請領條件者，皆可提早領到育嬰留職停薪津貼。

勞動部為即時舒緩勞工於育嬰留職停薪期間的經濟壓力，縮短民眾等待期，已於104年5月14日修正發布就業保險法施行細則第19條之2，並於104年5月16日生效，育嬰留職停薪津貼由按月於「期末」發給改為「期初」發給，只要是符合育嬰留職停薪津貼請領條件，不論是正在請領中或是剛提出申請的民眾，皆可以提早領到育嬰留職停薪津貼。預估每年受惠人數約6萬8千人。

五、勞動部擴大辦理「產學訓合作訓練」

勞動部為培育青年成為專業技術人才，結合職訓、學校、企業三方資源，推動「產學訓合作訓練」，透過學科、術科及工作崗位訓練等完整的課程實施與歷練，以強化青年就業力。訓練前期參訓學員利用晚上或假日接受學校教育，白天於勞動部勞動力發展署所屬分署接受專業技術養成訓練及輔導考取技術士證照，中、後期安排至合作企業受僱接受工作崗位訓練，並持續完成學校教育，讓學員於訓練期間兼顧理論與實務學習，畢業後同時取得證照、技能、學位及工作機會。104年度特再透過調整分署內部訓練容量及結合典範科技大學以擴充訓練規模，預計結合國立臺北科技大學、勤益科技大學等12所學校(含7所典範科大)，並與台中精機、台朔重工、台船等各產業領域的企業合作，開辦冷凍空調、精密機械等19班專班，預計可再招訓785人。

國際工運動態



一、芬蘭國會改選，半數工會出身

2015年4月17日，芬蘭國會議員改選揭曉，工會出身的候選人占200席議員過半，工會在國會的勢力依然堅實。在芬蘭，工會經歷是從政的門票。

本次芬蘭國會議員改選，芬蘭工會（SAK）、教師工會（OAJ）、專業聯合會（STTK）、造紙工會（Paper Workers' Union）、公共和福利部門工會（JHL）、社會科學工會、服務工會（PAM）、金屬工會（The Metalworkers' Union）、健康及社會照護工會等工會組織皆有多名工會幹部順利當選。其中教師工會（OAJ）幹部當選19名，成績斐然。

從政黨屬性來看，本次當選國會議員之工會幹部，分屬於中間偏右政黨居多，社會民黨和左翼聯盟亦不在少數，但總體而論，本次國會大選因企業和農民當選席次增加，政黨光譜以中間偏右略勝一籌。

二、美國每日職災死亡人數150人

2013年，美國勞工死於工作人數4585人，因職業疾病死亡人數則超過5萬人，與工作有關的傷病人數則達380萬，美國總工會則估計每年真實職業傷病人數760萬—1140萬人。其中死亡人數最多的是北達科達州，職災死亡率為十萬分之14.9，其中煤礦石油氣行業職災死亡率更高達十萬分之84.7。總工會主席Richard Trumka強調「我們必須採取果敢行動，來確保每天的工作是帶來機會，而不是死傷的風險」。職災死亡以交通意外為主因，職場暴力為第2項原因，2013年職場暴力導致773人死亡，26,520名勞工受傷。

三、國際勞工組織（ILO）呼籲各國實施所得安全政策，而非只是穩定的契約（stable contracts”）

國際勞工組織研究指出，全球只有1/4勞工擁有永久性工作（Only a quarter of workers have permanent jobs），其餘3/4的勞動力受僱於臨時、短期契約，以及沒有勞動契約的非正式工作，凸顯工作安全議題的嚴重性。其中女性從事部分工作的比例不斷增加，已是當前的明顯趨勢。在全球86個國家，女性每月工時不到30小時的比例高達24%，幾乎為男性12.4%

的2倍。此外，永久性工作與非永久性工作之間的所得差距也在擴大之中。

國際勞工組織認為當前的嚴肅議題在於針對日趨多元化的勞動市場提出相應的規範，以支持經濟的發展和社會的凝聚力（support both economic growth and social cohesion.）。

四、2015首屆婦女世界會議9月假維也納登場

由全產全球工會（IndustriALL Global Union's）首次舉行的婦女世界會議（Women World Conference 2015）將於9月14-16日假維也納舉行，預計有來自140國家250位代表參與盛會。負責籌辦的婦女委員會已於日前召開，並決定主要的議題包括健康安全、婦女暴力、母性保護、組建工會的永續發展，以及婦女代表權等。該會秘書長Jyrki Raina，強調，提高婦女代表名額至40%，將在該會2016年大會中提出修正案。

五、土耳其汽車產業大罷工

土耳其兩大汽車製造公司Tofaş 和 Oyak Renault陷入嚴重勞資爭議，並擴散到相關汽車零件供應系統廠商，將重挫土國欣欣向榮的汽車產業。

兩家處於罷工風暴中的汽車製造公司，都是跨國企業，Tofaş是義大利菲雅特集團，Oyak Renault則是法國雷若集團，營收狀況均相當亮眼，兩家公司占土耳其汽車外銷數額的40%，其工資水準亦優於其他產業，但工會要求提前重議團體協約，提高勞動條件，遭公司以團體協約仍在有效期間為由拒絕，遂生爭議。

六、菲律賓鞋廠大火，72名工人罹難

菲律賓Kentex製造公司於5月13日發生嚴重職災，造成作業中的72名勞工葬身火窟。失火原因初判是電焊作業不慎引燃化學原料，工人逃生無門，釀成悲劇。據了解，該公司以製造橡膠拖鞋為主，員工人數高達300餘人，但正職勞工僅54名，餘皆為外包廠商的派遣勞工，工資低於法定標準，勞動條件惡劣。此一大火，燒出菲律賓經濟起飛中血汗工廠的貪婪，以及政府執法不力的責任問題。