



**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

## 2612

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

## 放寬勞退新制勞工自提之請領限制

理事長 蔡明鎮



勞工退休金條例（勞退新制）於94年7月1日施行，雇主應為適用勞基法之勞工，按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。此一可攜式個人帳戶退休金，相對於舊制而言，固然確保了勞工請領退休金的權利，但因月提繳金額僅有6%，一年累計為每月工資72%，退休金明顯腰斬，不足以保障勞工退休生活。

同條例規定，勞工得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。勞工個人自願提繳，不僅可收儲蓄之效，並享有第14條第3項規定得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除之優惠，以及同條例23條第2項「不得低於當地銀行二年定期存款利率，如有不足由國庫補足」之保障。

截至104年4月底，勞退基金規模高達1兆3520億元，提繳人數607萬人，評價後報酬率1.68%，基金管理算是處於穩健狀態。不過值得探討的是，自願提繳的勞工人數36萬9168人，僅占全體提繳人數的6.09%。為何一項有利於勞工退休生活保障的自提措施，勞工參加的比例竟然如此之低，其中究竟有何障礙或不利因素存在，殊值細究。

一般論者認為，台灣薪資長期停滯，低薪已不足以應付現實生活所需，亦即台語俗諺所說的「生吃都已不夠，那有可能曬干？」。此一說法，可能符合部份基層或新進勞工的實情，但如以國民的儲蓄率一直維持在高水位來看，則很難以無錢可存來解釋。或謂，可能是制度宣導不力，以致勞工不知自提之好處。但平實而論，一個實施已逾10年且年年在宣導的制度，勞工不知的可能性並不高。基此，我個人認為，如果不是自提的誘因不足以吸引勞工，那就是制度的設計不夠人性化，以致勞工寧願以其他方式理財。

最近與本會幹部閒聊此一問題時，得到一個很關鍵的

答案，那就是勞退新制規定勞工年滿60歲始得請領退休金。換言之，勞工自提的金額雖然在自己的帳戶之中，但必須等到退休才可動支，長期間處於只進不出的半凍結狀態，毫無「變現」的可能，縱然勞工因故急用現金，也只能另謀他法。此一侷限，固然是達成制度設計功能所必要，但是否應具有彈性或其他配套，則應非毫無商榷之處。

首先，我想強調的是，勞工自提與企業提繳並不相同，前者屬於自願，對提領的條件愈多限制，就愈少勞工願意參加，從而無法達到鼓勵的作用。簡單的說，如果勞工不願自提，則任何提領的限制等於白搭。而後者為法令強制規定，也是企業對勞工退休生活的照顧責任，請領條件限定在退休，應屬合理且必要，也不會因此影響企業的提繳。因此，是否必要把勞工自提和企業提繳部份同樣限定在退休條件成就，宜再斟酌。

以新加坡的中央公積金制度為例，該項屬於強制性的提存制度，雖然也對提領條件作了嚴格的規定，但為顧及勞工現實生活對動支公基金的需求，故在可提領的事由和帳戶總額可動支比例上做了彈性的規定，其中包括結婚、購屋、進修等情形。換言之，勞工因法令規定必須從薪資中提繳的公積金，在勞工有現實生活需求時，仍可經申請核可而得到支配權。這不僅是人性，也是客觀的現實需求。

基於上述，本人認為勞工自提之作用固在鼓勵勞工以儲蓄方式提高退休生活保障，但因現行規定只能在退休時始可提領，致使勞工提繳意願不高而失去良法美意。改革之道，可考慮放寬勞工提領的條件，或輔以在自提累積總額內提供可貸可還的辦法，讓勞工可以享受自提的好處，又不致於完全喪失自我儲蓄的支配權。或許這樣的彈性會增加基金管理上的行政負荷，但如果政府真的有心解決勞工自提人數太低的問題，更細緻和彈性的作業是必要之舉。

## 焦點論述

# 從歐美貿易協定受阻談起

洪清海



歐美政府力推的區域性經貿協定，包括太平洋貿易夥伴（TPP）、大西洋貿易和投資夥伴（TTIP）、歐洲與加拿大的貿易協定（CETA）以及服貿協定（TISA）等重大區域性協定的審查，都因為來自公眾的壓力，而被歐洲議會和美國國會卡住，進度明顯落後，雖不至於胎死腹中，但其中的意涵卻頗值玩味。

歐洲社會關注的大西洋貿易和投資夥伴協定（Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) 早在2013年即已達成，卻因卡在歐洲議會而無法生效，而歐洲與加拿大的貿易協定（CETA）也同樣受阻。專家指出，一旦人民對協定內容和影響性了解愈多，反對的聲浪就會愈來愈強，夜長夢多的結果，可能使協議面臨致命的轉變。目前歐洲議會已將TTIP退回貿易委員會（the Trade Committee），在今年秋季以前已然無望交付全院審查。

在美國，雖然眾議院兩次審查通過快速授權法案，但因配套的「貿易調整協助法案」（TAA）受阻，參議院於6月12日提議延後處理快速授權法案，雖然最終參院還是趕在6月底通過表決，但民主黨僅5位參議員含淚投票，支持者反而是向企業傾斜的共和黨，歐巴馬的政策並未受到所屬政黨的支持。值得注意的是，美國民主黨總統參選人希拉蕊更於日前表示，若像跨太平洋夥伴協定（TPP）不能在保護美國勞工上達到最高標準，「就不該簽協定」。眾議院民主黨領袖裴洛西（Nancy Pelosi）過去長期力挺歐巴馬的各項政策，但即使歐巴馬於6月12日親赴國會當面溝通，她在攸關TPP成敗的「貿易促進授權」（TPA）表決時、選擇走自己的路，不挺歐巴馬。

至於與歐巴馬向來「麻吉」的美國總工會，最近更因力阻TPP而幾乎反目成仇，可知區域貿易協定充滿爭議性。其中最受關注的是，經貿協定對外國投資者的特別優惠（special deals for foreign investors），可能對公共服務與行政權的干擾（raiding of public services），以及規則的鬆綁（lowering regulatory standards），而最令人憂慮的是工作機會的流失（job losses）。顯然，區域性經貿協定究竟是為了人民還是利益（trade deals that work for people, rather than

profits?）的疑問，至今仍然各有不同解讀，而來自社會的疑慮與阻力，也不是短時間可以化解。北美貿易協定（NAFTA）所帶來的負面作用，至今仍不時被提出來「點評」，甚至主張終止該項協定的聲音仍不絕於耳，在在說明區域性經貿協定一刀兩刃的特質。

此外，澳洲與中國於本月中簽署自由貿易協定，澳洲總理自詡為歷史性事件，但後續的國會審查仍待突破，尤其協定中所涉及的兩項關乎勞動市場和政府政策自主權的事項，更是澳洲全民逾90%堅決反對，其一是在澳投資基礎建設項目並且投資額不低於1.5億澳元的中國投資者，可從中國雇用員工，而不在當地招聘工人。其二是當澳洲政府的政策變化對中國公司的利益有負面影響時，中國公司有權起訴澳洲政府。CFMEU全國秘書長歐康納（Michael O'Connor）表示，全國的經濟都將受到此協定的影響，「這對我們國家的勞動市場是徹底的改變，我們在管理勞動市場上將主權轉讓給另一個國家」。工會的指控相當嚴厲。

從歐美和澳洲工會對自由貿易協定的反應與行動，都可以看到不惜與主政者為敵的反對聲音，說明了工會和社會大眾對國際資本主義和新自由主義所帶給社會結構的裂解效應的嫌惡與憂慮。反觀國內工會對政府處理自由貿易協定的冷漠態度，不禁令人感到慚愧。我個人並不反對台灣迎向國際，但對於政府過度以資本利益為主要考量的自由貿易，不論是與中國大陸或東協，或是跨太平洋夥伴等諸項協定，我認為都應加重對社會效應的評估與配套輔助機制。究竟區域性經貿協定是為了人民還是為了資本利益，這是主政者應該不時省思的倫理性議題。而工會與公民團體如何加強議題與行動的策略合作，以理性取代民粹，以熱情取代悲情，這是當前台灣社會最應被期待的運動能量。

值得一提的是，本人於六月初代表台總參加勞動力發展署召開的「因應貿易自由化工作小組會議」，會中討論有關「因應貿易自由化產業調整支援方案」受損勞工認定作業流程和勞工申請資格等作業規範，發現政府對調整支援方案的啟動已持較積極的態度，不論這樣的改變是來自立院的壓力，抑或是為了減少

兩岸經貿協定的社會阻力，至少讓行政院已核定2年卻無半件受損認定作業的支援方案終於有動起來的跡象。尤其是政府已注意到企業不申請受損認定以致勞工無法成為支援方案適用對象的問題，主動研議新增個別勞工受損認定機制，並考慮由工會團體代表參與「受損評估專案會議」，就受損勞工所提終止勞動契約、資遣、減少工資、工時等與貿易自由化之關聯性進行審查，以利後續執行就業安定和補助的措施。

## 工運歷史長河

# 孟菲斯：一個工運推手倒下的城市

孟韓

「我們將以自己忍受苦難的能力，來較量你們製造苦難的能力。」

我們將用我們靈魂的力量，來抵禦你們物質的暴力」

—馬丁·路德·金恩

馬丁·路德·金恩是民權鬥士，黑人領袖，更是勞工運動的推手。47年前，這位主張非暴力運動的社會改革者，在暴力威嚇中以淡定的語氣訴說面對死亡的無懼，竟然一語成讖。

1955年，馬丁·路德·金恩在美國阿拉巴馬州蒙哥馬利市率領群眾抵制公車運動，經過半年多的風潮，終於迫使當局停止對黑人乘客實行種族隔離政策，也讓金恩成為最有魅力的黑人運動領袖。1963年在「前進華盛頓」大遊行中，金恩對著數十萬名群眾發表「我有一個夢」著名演說，感動了美國社會，至今仍被傳頌。1964年，榮獲諾貝爾和平獎，美國總統同年簽署劃時代的「民權法案」。

金恩與工人團體的關係也相當密切，1961年12月11日應邀在美國勞聯—產組代表大會上致詞，強調「在這個國家，兩支最有活力和凝聚力的自由力量就是勞工運動和黑人自由運動。如果兩股力量團結在一起，我們就能成為民主的建造師」，他點出工運與民權運動合流的必要性。1963年，在「前進華盛頓」大遊行中，更高舉「為了工作與自由」的口號，遊行活動即是由許多民權、勞工以及宗教團體共同組織而成。當次活動爭取到工人每小時最低工資標準2美元。

1968年3月12日，田納西州孟菲斯市的黑人清潔工開始罷工，要求獲得更高的工資和公平的待遇。當時，孟菲斯支付給黑人工人的工資明顯低於白人。據

最後強調的是，分配的正義是實踐社會公義的最直接手段，當一個國家的資本報酬率遠高於經濟成長率，當一個勞動市場的勞動生產力增加率遠高於薪資成長率，即代表分配的正義受到踐踏，也代表社會公平正義被政治和資本聯手坑埋，這樣的國家治理是應該被檢討和改革的。而檢討與改革的行動，工會縱然無力主導，又豈能惡意缺席！

說，如果天氣原因，黑人修路工只得到兩小時的工資後就被送回家中，而白人修路工卻得到了全天的工資。3月29日，金恩來到孟菲斯市支持由市政工人聯合會（AFSCME）發動的罷工，要求當局重視被卡車壓死的兩名清潔工所受不平等待遇。4月3日，馬丁·路德·金恩參加基督神教會（Church of God in Christ）全球總部聚會。在雷雨交加中，金恩發表生平的最後一次演講「我登上了峰頂」，並提到了炸彈威脅。「我不知道現在會發生什麼。前方的路並不平坦，但這對我來說不算什麼。因為我已抵達峰頂……今晚，我很高興，不再為任何事情憂慮，不懼怕任何人，我看到上帝降臨的榮耀」，他展現出對死亡的無懼和淡定。結果4月4日金恩就在汽車旅館中遭白人至上主義者刺殺。子彈從右臉頰進入，打破了他的下巴，然後穿過脊椎，停在肩部。傳記作家泰勒·布蘭奇（T.Branch）根據驗屍報告指出，只有39歲的金恩「有一顆60多歲的心臟」，布蘭奇將這歸因於13年民權鬥爭帶給金恩的巨大壓力。

孟菲斯是一個美麗的城市，在密西西比河岸。提到孟菲斯，可能有人會直接想到美國知名搖滾樂歌手貓王和他的莊園，我卻想到金恩和清潔工的故事。40多年前，金恩在美麗的城市倒下，結束了奔波而精彩的一生。他的「我有一個夢」演說，被歐巴馬引用為「美國夢」。至於清潔工人對勞動權利的爭取，則依然不斷上演之中。我想，孟菲斯清潔工人應該是最能與金恩的不滅靈魂交談的一群人吧。密西西比河悠遠的波光，也將永遠閃動著一段金色的工運歷史。

# 南韓非法移民有權組織工會

本刊小編

南韓最高法院於6月25日作出令人感動的判決，宣示非法移民有權組織工會，為爭議10年的非法移民結社權劃下句點，也讓人重新體認組織工會是勞工不可剝奪的基本權利，不容政府以任何理由或藉口加以限制和侵犯。

2005年，91位外籍勞工組織工會（Migrants' Trade Union, MTU.），向南韓勞動部申請准許登記，政府要求提供護照以確定其會員在南韓擁有合法身份，但工會拒絕提供，並於勞動部否准其申請後提起訴訟。案經地區法院判決勞動部勝訴，但上訴法庭則以勞動部違反憲法結社自由而推翻了原判決，並於判決中強調「除非有害國家安全或公共秩序，否則不應限制勞工基於憲法保障的權利」。

而南韓最高法院在創歷史的判決中則進一步闡明：「只要在南韓提供勞務獲取工資者，即是勞動法上的勞工，即使是非法的外籍勞工也擁有參加和組織工會的權利，無須獲得任何政府部門的准許。」，南韓最高法庭的判決，再次重重打臉勞動部，節制了行政權的自我擴張。南韓司法系統近年來的進步，確實讓人激賞。

這則新聞讓人感動的是，一群外勞為爭取本身的權益，歷經10年的努力才實現組織工會的想望。此期間，有人被遣返，有人離開了，但擁有屬於自己的工會的希望，卻從未放棄，堅定的意志和不屈的行動，展現勞工運動者最重要的人格特質和使命感。雖然組織工會並未能改變其非法移工的身份，也未必能有效改善其勞動條件，但堅定的步履，證明路再遠，沒有雙腳走不到的地方。

此外，南韓公民團體長期對移工基本人權的關注，並願意以行動來支持和陪伴移工爭取公平對待，也顯現南韓成熟社會的包容與尊重。而工運與公民運動力量的合流，也是值得觀察的動態發展現象。

相較於南韓，台灣社會對移工或對本勞的一些訴求，顯然過於防衛和冷漠。日前某財團大老闆在股東會上飆罵某勞團為「拉圾」，令人見識到台灣企業大老對勞團的粗氣。或許勞團的行動有可受公評之處，但國際供應鏈中的跨國企業接受社會責任的檢視，本即全球化工運下無法逃避的壓力，蘋果如此，沃爾瑪如此，三星如此，我們的企業大老闆有必要對勞團如此鄙視嗎？



2008年1月4日，公民團體在首爾召開記者會，公開批評政府剝奪外勞人權，並呼籲改革移民法。

（照片來源：Laborstart）

## 本會活動

- 一、本會蔡理事長應福建省總工會邀請，於6月9日參加該會第13屆會員代表大會，並代表本會向大會千名代表發表賀詞，贏得熱烈掌聲。



- 二、本會於6月23-24日假溪頭明森飯店舉行工會幹部訓練，計有會員代表60餘人參加。  
三、本會於6月23日下午15時假溪頭明森飯店舉行26屆第5次理監事會議。黃昭順立委蒞臨致詞。



- 四、本會104年上半年度勞工自主學習訓練陸續完成訓練，獲得參訓勞工好評。



## 會員工會動態

### 台灣重機械操作員職業工會聯合會

於104年05月30日(星期六)下午4:30，假“饌巴黎餐廳”，(新竹縣竹北市光明六路東一段181號)，召開第6屆第9次理監事會議。

### 中華民國女子燙髮美容業職業工會全國聯合會

於104年06月05日(星期五)上午9:10，假“建國科技大學(師生活動中心)”，(彰化市介壽北路1號)，舉辦「2015年國際髮藝美容美睫造型暨國際認證比賽」。

### 中華民國外燴服務工作人員職業工會全國總工會

於104年06月29日(星期一)上午11:00，假“龍園餐廳”，(苗栗縣苑裡鎮中山路322號)，召開第4屆第7次理監事會議。

### 臺中直轄市總工會

於104年06月04日(星期四)上午9:00，假“成都時尚雅宴會館”，(臺中市清水區民享路117號)，召開第27屆第1次會員代表大會，順利完成理監事改選。由花錦忠 當選理事長。

### 臺灣美容職業工會聯合總會

於104年06月14日下午6:00，假“漢王洲際飯店”，(高雄市鹽埕區七賢三路98號14樓國際廳)，召開第9屆第2次會員代表大會。

### 桃園市總工會

桃園市總工會黃英華秘書長於6月15日轉任桃園市政府勞動局勞動檢查員，轉換公職身份繼續為勞工法定權益打拼。秘書長一職由鄭仔雯副秘書長兼代。

# 中彰投勞動力發展署策略聯盟簡介

## 壹、源起

面對競爭激烈的全球化市場，勞動力的來源、運用及提升是影響產業、國家競爭力的重要關鍵，緣此，於103年2月因組織改造將原中區職業訓練中心與中彰投區就業服務中心合併為「勞動力發展署中彰投分署」，整合提供就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助等多項服務，並積極結合區域勞、資、學、研、政及相關團體，籌組成立「中彰投區勞動力發展策略聯盟」（以下簡稱本聯盟），期藉由整合彼此優勢與核心競爭力，運用策略聯盟的模式，共同提供產業優質人才為導向、提升產業競爭力，展開長遠之合作夥伴關係。

## 貳、成立目的

- 一、建構區域勞動力發展勞、資、政、學、研合作平臺，並發展有效的互動機制。
- 二、盤點、開發、輔導中彰投地區勞動力發展資源，並加強資源間之連結合作。
- 三、達成促進區域勞動力發展，提升產業競爭力之目的。

## 參、參與成員

本聯盟依成立目的，邀請加入聯盟者以長期關心並實際參與國家勞動力發展工作者為會員，並設置顧問組織與執行團隊，其組成如下：

- 一、會員：以中彰投地區勞資團體、企業廠商、學術單位、民間團體及政府單位等各界菁英，及參與勞動力發展相關領域之專家學者，透過申請或邀請加入，成為聯盟成員。
- 二、顧問：遴聘轄區內勞、資團體代表、政府機關代表、勞動力發展相關領域之學者專家、與勞動力運用有關之非營利組織等代表，設置顧問組織。
- 三、執行團隊：由本分署擔任本聯盟成立、運作之專案執行團隊，積極建構與強化本策略聯盟合作平臺之功能與運用。

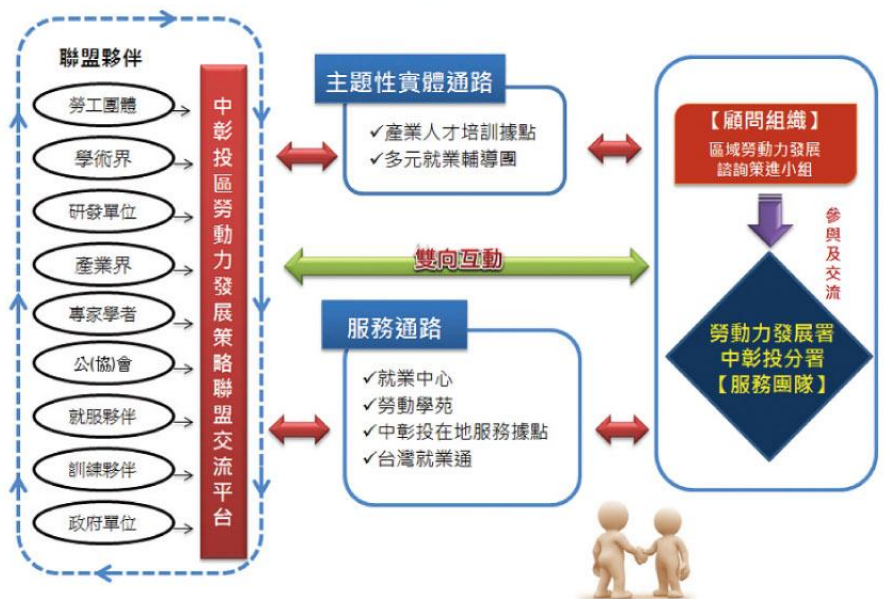
## 肆、交流服務重點

本聯盟為增加策略聯盟運作之彈性與成員間聯繫合作之自主性，將建置虛擬策略聯盟運作平臺，供各界針對勞動力發展議題進行社會對話交流、彙整需求提案、及搜尋相關服務資訊等。另針對國家重點發展產業、地區特色產業及有助區域勞動力發展之事項，將以委託成立或連結現有特定任務、產業策略聯盟組織方式，發展主題性實體聯盟，以加強服務之面向與深度，推動下列服務：

- 一、聯盟夥伴資源介紹、分享、連結與開發：加強參與本聯盟之夥伴資源介紹，以利用夥伴間資源之認識、分享、運用與合作連結，除促進夥伴間之自主合作，亦有助執行團隊就區域勞動力發展資源不足或欠缺部分，進行評估、開發與輔導。
- 二、即時資訊與服務方案提供：政府服務資訊與方案有系統進行宣導，即時發佈最新消息及定期電子報，以利聯盟成員掌握最新服務資訊，另定期蒐集產業發展趨勢及勞動力概況，並瞭解勞工與廠商相關求職求才需求與建議事項等，俾進行區域勞動力供需分析、勞動政策研擬等，並供聯盟成員參考運用。
- 三、因應產業及勞動力發展需要，發展主題性實體聯盟
  - (一)連結現有策略聯盟組織、團體，以策略、系統化服務方式，提供特定產業或勞工族群適切之服務方案。
  - (二)針對國家重點發展產業，結合地區特色產業及有助區域勞動力發展之事項，以委託成立特定產業、勞工族群人才培訓暨就業服務據點方式，逐步連結相關勞動力發展資源、組成主題性實體聯盟，定期蒐集產業人力供需建議及改善現行服務方案。
- 四、建構社會對話互動平台，建立聯盟提案建議制度因應產業發展趨勢及提升勞動技能需要，爰建構對話交流平台，鼓勵聯盟成員針對現行勞動力發展業務或議題進行對話與提案，並彙整各方之意見，協助政府政策之擬訂。

## 伍、結語

本聯盟將積極結合轄區勞動力發展各方資源，整合虛擬與實體服務功能，提供即時、多元、彈性且具競爭力之職業訓練、技能檢定、創業及就業服務資訊及方案協助，透過互助、互信與互賴之基礎，凝聚共同目標，發揮策略效益，期望達成資訊交流平台、資源整合平台、創意發想平台及國際合作平台四大目標，協助聯盟夥伴強化競爭優勢，創造出共榮共生之區域聯盟，開創未來發展願景，達成提升國家整體競爭力。



# 勞動政策看板



## 一、產檢假可依受僱者實際需求選擇以「半日」或「小時」為請假單位，擇定後不得變更。

勞動部於5月29日發布《性別工作平等法》第15條解釋令，主要內容：

- 1、考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「半日」為請假單位，雇主不得拒絕。
- 2、懷孕受僱者產前檢查因個人之醫師排診、候診、往返路程等狀況不同，其次數、時間亦有差異，為利其彈性運用，受僱者如選擇以「小時」為請假單位，亦無不可。
- 3、若以小時計，「5日」之計算得以每日8小時乘以5，共計40小時計給之。
- 4、受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

## 二、立法院三讀通過《就業服務法》，二度就業婦女等特定對象享有多項就業協助措施。

立法院於6月2日三讀通過《就業服務法》部分條文修正草案，施行後對於「二度就業婦女」等特定對象將享有多項就業協助措施，另亦放寬國際學術人才來臺工作不受6個月以下期間的限制，及外國留學生等人除寒暑假外的工作時間修正延長為20小時，並將公立就業服務機構相關作業法制化。本次修法已將「二度就業婦女」、「家庭暴力被害人」、「更生受保護人」列為特定對象，將享有免費職業訓練、參訓期間生活津貼補助、臨時工作機會及津貼補助、求職交通補助等勞動部多項就業協助措施。另外，配合社會救助法修正，將法規中「生活扶助戶」修正為「低收入戶及中低收入戶」，增加對中低收入戶的就業協助，以協助自立更生脫貧。此四類對象入法後預估4萬5千人受惠，一年預估增加投入2億4千萬元經費。

## 三、勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，以保障學生擔任兼任助理之勞動權益。

6月17日勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，其主要內容如下：

- 1、明確指導原則之適用對象為受學校僱用具有學生身分之兼任助理。
- 2、訂定學校與兼任助理間認定僱傭關係之輔助性參考指標，提供雙方當事人及勞政單位參考，分別為：

(1)人格從屬性：兼任助理之工作及受指揮監督情形與專任助理相同，學校對兼任助理有監督、考核、管理或懲罰處分之權；兼任助理之進用、工作內容、報酬支給、出勤管理及終止契約等事項，學校具有一定之權限或最終決定權。

(2)經濟從屬性：兼任助理領取之報酬與研究或教學等工作有勞務對價性；領取報酬之計算，依學校訂定標準發給，不因領取報酬名稱或經費來源而有差異。兼任助理提供勞務所生研究、教學或其他成果，非為自己之營業勞動，而係歸屬於學校。

- 3、明示學校或其代理人應盡相關義務及學生應注意事項，以保障學生兼任助理之勞動權益。

## 四、勞工領取之勞工退休金得指定帳戶，並不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

立法院於6月15日三讀通過《勞動基準法》第58條及《勞工退休金條例》第29條修正條文，增訂依《勞動基準法》請領之勞工退休金（舊制退休金）及依《勞工退休金條例》請領之月退休金（新制月退休金），得檢具證明文件，存入金融機構開立專戶。該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，以保障勞工退休權益。



# 國際工運動態



## 一、國際勞工組織通過新國際勞動標準

104屆國際勞工會議通過新建議書(Recommendation)，建立新的國際勞動標準，期能協助數億勞工和經濟單位從非正式經濟轉進正式經濟(move out of informality and into the formal economy.)。該建議書的目標包括：

(一) 促進勞工和經濟單位從非正式經濟轉型為正式經濟，尊重勞工基本權利、確保所得安全、維持生計和創業之機會。

(二) 提高正式經濟中的企業創新、穩定、永續和尊嚴工作，並提高總體經濟、社會保障和其他社會政策的激勵誘因。

(三) 預防正式經濟就業的非正式化(prevent the informalization of formal economy jobs.)

## 二、丟臉到家

阿根廷出席104屆國際勞工大會的工會領袖Guillermo Pacagnini因竊取他人包包而遭大會驅逐，成為本屆國際勞工大會的笑柄。遭大會驅逐的Guillermo Pacagnini，是一名醫生，現任健康醫療工會主席，也是下屆州長的候選人，前途看好，未料被監視器錄下竊取巴拿馬工會主席公事包的犯行，除了難堪外，恐將自毀前程。

## 三、澳洲預估有500萬個工作機會在2030年前將因科技進步而消失

澳洲經發會(the Committee of Economic Development of Australia)最近研究指出，在未來10-15年間，澳洲將因科技進步而導致500個工作機會消失，其中以資訊化和自動化技術的變革所帶來的衝擊最大。

## 四、日本連合會長倦勤

日本總工會(連合Rengo)現任會長Nobuaki Koga在6月3日中央委員會中宣佈將於10月退休。據瞭解，其背後原因在可能與過度支持安倍的立場遭到內部質疑有關。Nobuaki Koga的去職對連合與政府的互動將產生何種衝擊，值得進一步觀察。

## 五、冰島國會通過禁止護理人員罷工法案，引起反彈和抨擊

冰島護理人員的罷工行動愈演愈烈，終於引起國

會的介入，6月13日國會通過法案要求罷工中的護理人員返回工作，由勞僱雙方進行團體協商，如在7月1日之前未能達成協議，則交由仲裁委員會強制仲裁，此期間禁止任何罷工、怠工和杯葛的行為。冰島國會的新法案，剝削護理人員憲法上的基本權利，引發社會強烈反彈，愈來愈多護理人員和醫技人員以辭職表達抗議。據了解，冰島護理人員的薪資僅為鄰國挪威的一半，工作負擔又重，因此工會要求比照斯堪地那維亞半島國家薪資水準。

## 六、國際工聯公佈全球10大勞動人權最差國家

國際工聯(ITUC)依據97項國際公認指標就141個國家進行勞動人權排序，公佈全球10大勞動人權最差國家，分別為白俄羅斯、中國、哥倫比亞、埃及、瓜地馬拉、巴基斯坦、卡達、沙烏地阿拉伯、史瓦濟蘭、阿拉伯大公國。以波斯灣國家和北非居多。中國大陸赫然在列，咸認可能與工會的不具獨立性和政府鎮壓勞資爭議有關，但是否惡名昭彰至此，各界有不同解讀。

## 七、假日還要call，香港勞工嗡嗡翁

最近一家人資公司(Randstad)調查發現，香港勞工約四分之三(77%)感受到假日無法逃避被公司以電話或簡訊干擾的壓力，其比例居亞太地區之首，遠高於紐西蘭(27%)、澳洲(40%)、日本(40%)、新加坡(49%)、馬來西亞(60%)、印度(63%)、大陸(67%)。香港的雇主期望員工在上班時間外保持隨時可用狀態的比例在居亞太地區排首位，對勞工的工作生活平衡(work-life balance)造成不利影響。

調查同時發現，香港的雇主44%採取(BYOD)策略，亦即同意員工攜帶行動通訊器材(bring your own device)，讓行動性與連結性極大化，結果卻造成員工過度工作的壓力日增，卻無助於生產力的提升。專家建議，企業應盡量避免在正常工時外發簡訊給員工，合理訂定計畫時程，以及強化工作團隊的親密溝通，讓員工離開辦公室時得以將工作交給同事，減少員工休假被召回的情形。