

信箱:tpfl@ms39.hinet.net 網址:http://www.tpfl.org.tw

發行人:蔡明鎭

總編輯:洪清海

美術編輯:恆邦印刷有限公司

基本工資不調 ,不是

台灣總工會理事長 蔡明鎮

今(104年)8月12日,勞動部召開第29次會議基本工資 審議委員會,決定將於今年第四季的基本工資工作小組 會議中,進一步觀察第三季、第四季經社相關數據之變 化,再行決定明年基本工資是否調整。此一結論,雖然 未把話講死,卻已明示調高的機會渺茫。媒體還報導會 後陳部長表示,如果第三季、第四季經濟表現欠佳,連 會議都不必再召開,言下之意,基本工資調與不調悉以 未來經濟情勢爲斷。陳部長直白之言令人錯愕。

站在工會的立場,我們不僅無法接受這樣的結論, 更無法認同這樣的邏輯和理由。我確信,勞動部潑了勞 工一臉冷水,其代價就是讓執政黨總統大選的選情雪上 加霜。當一個執政黨無心照顧勞工及其家庭的基本生活 ,就是對勞動治理缺乏承擔的意願和能力,如同自行宣 告提早進入「看守內閣」,已準備再次政權輪替。

勞動部對此次基本工資審議委員會的結論,在新聞 稿中強調,「依數據顯示,今(104)年累計前7月消費者 物價指數下跌0.65%,國內物價相對平穩。但國內今 (104)年上半年經濟表現欠佳,出口值連續6個月下跌, 第2季經濟成長率概估僅0.64%,當前經濟景氣復甦力道 偏弱等因素,實在難以輕忽....」。我們納悶的是,去年 第3季到今年第2季的經濟成長率,分別爲4.32%、3.47% 、3.37%及0.64%,年增率為2.95%,勞動部隻字不提這些 可參考的現實數據,卻用未來景氣榮枯預測來搪塞,只 要求勞工共體時艱卻拒絕分享經濟成長的果實,這樣合 平分配正義嗎?

據媒體報導,勞動部委託中華經濟研究院進行基本 工資調整公式研究,報告中提出6項公式,包括勞動部認 爲較爲可行的下2項:

- 1.基本工資=前次核定基本工資×(1+1/2經濟成長率)
- 2.基本工資=前次核定基本工資×(1+消費者物價指數年增 率)×(1+1/2經濟成長率)

如以第1項公式試算,本次基本工資應調高300元;

如採第2項公式,則應先就消費者物價指數的內涵進行檢 討、剔除與生活成本較無關聯的項目,其年增率才能真 實反應國民生活成本的變動。上2項公式未納入「勞動扶 養比」,可能引起不同的評論,但可確定的是,引用的 經濟成長率和消費者物價指數年增率都是前次核定基本 工資後的數據,而非未來經濟情勢的預估,換言之,本 次審議基本工資所應應用的數據是去年第3季到今年第2 季期間的統計資料,硬扯進今年第3和第4季,勞動部選 擇性引用數據,其實毫無道理可言。

20世紀初期,美國瑞典裔的知名勞工運動歌手喬希 爾(Joe Hill)的《傳教士和奴隸》,被認爲是他在美國 創作的最好的歌曲,至今仍被許多歌手傳唱。歌曲諷刺 些宗教領袖要求勞苦工人接受現世命運的安排,而把希 望寄托在來世:

「傳教士夜夜來佈道,告訴你啥壞啥是好; 你若問爲何餓肚皮,他就好聲氣回答你; 天堂裡有的是麵包,到時候你會吃得到; **先幹活祈禱睡稻草**,死去時天堂有甜包。 他從來沒有死去。」

勞動部的角色如果是喬希爾的歌曲中的傳教士,台 灣勞工能接受嗎?

我想強調的是,勞動部職司全國勞動治理,有責任 以國家干預的手段提供勞工及其家庭最基本的生活保障 。勞基法第21條第2項規定基本工資由審議委員會擬訂後 ,報請行政院核定之。勞動部雖然不是最後核定機關, 卻是基本工資審議委員會的主管機關,除必須負起讓審 議委員會有效運作並擬訂基本工資調整案的責任外,還 必須讓基本工資審議委員會的決議符合設立的目的性, 亦即透過訂定基本工資來達到保障勞工的基本生活,實 踐憲法保障勞工生存權的要求。勞動部如果聚焦於會議 程序的正義而忽略會議的實質作用,根本就是捨本逐末

審計部在103年度中央政府總決算審核報告中指出,台灣的經濟成長率符合預期,但是勞動市場低薪和勞工過勞現象,不利留才和攬才,加上勞動人口呈現減少趨勢,高階專業人才外移,未來勞動市場將面臨勞動力短缺的嚴峻情勢。台灣勞動市場出現低薪和缺工的現象,背後隱藏的意涵值得細究。雖然基本工資的適當調整產生的作用有限,但至少代表政府與雇主願意誠實面對台灣勞動市場被過度扭曲的現實。執政黨立委在上個會期如火如荼推動加薪四法,行政部門卻在基本工資調整作業上消極作爲,出現

執政黨在勞工薪資政策上的嚴重割裂,此一現象令人困惑 與不悅。

最近,我們看到南韓最低工資調高8.1%,日本調高時薪16日圓,越南可能調高11-16%的報導,也看到家事外勞薪資因印尼等國的聯合施壓而上調7%的報導,雖然情況不同不宜混爲一談,但我想提醒勞動部和雇主團體的是,如果繼續漠視勞工對薪資停滯的強烈感受,我相信衍生的問題只會愈來愈多,這不是台灣總工會願意看到的發展,也不是我們能置身事外的。

焦點論述

對家事外勞調薪的思考

今年7月1日,印尼、菲律賓及越南等3國在聯合片面宣布調高家事外勞薪資至17,500元,並採取拒不驗證雇主申請家事外勞相關文件等手段進行杯葛,家事外勞調薪案頓時成爲無可迴避的議題。

勞動部隨即反應,認為印尼等國在未循正式溝通管道與我國協商下,以行政干預方式調整家事外勞薪資,已違反誠信及互信原則,因此強烈表達不能接受片面調薪,並要求印尼等國政府不得行政干預介入勞雇工資,應儘速回復原來驗證作法。然而,勞動部面對輸出國的強勢態度和壓力,也坦承調薪必須務實面對、合理調整,並將於8月底前將與印尼等4個來源國協商調薪方式及適用對象範圍,循雙邊勞工會議的正式溝通管道決定實施時間及適用新申請案。

8月28日,在勞動部與印尼等國多邊勞工會議前,媒體即大幅報導自9月1日起家事外勞每月薪資由15840元調高 爲17000元,適用新申請案和合約到期重簽之案件。訊息來 自印尼官方,令人詫異。

站在工會的立場,我們對於家事外勞調薪一案並無反對意見,甚至樂見其成。辜且不論家事外勞對台之貢獻, 其因工作性質特殊性未受勞基法保障,確已在工時、休息 、休假等勞動條件上吃虧,不能連薪資都被刻意壓縮。產 業外勞已隨國內基本工資上調26%,獨獨家事外勞薪資水 準18年未調,確屬難以合理解釋。即使勞動部一再解釋「 考量實務上我國雇主目前除薪資給付外,還需提供免費膳 宿,在近年消費者物價逐年成長下,雇主提供膳宿費用加 上實際支付的薪資已與基本工資相差不多...」,但很難讓 人接受這樣的說詞。基此,我們對於外勞輸出國政府出面 要求調高家事外勞薪資,完全能夠理解和尊重,也認爲政 府不應迴避或推諉。

然而,對於外勞輸出國政府以打臉的方式片面改變協議,我們不僅感到不悅,也認為政府部門處理態度前倨後恭,虛張聲勢,應對無方,丢了面子又失了裡子,值得檢討。當然,國際談判本即不易,尤其印尼等國挾東協區域組織之力聯手施壓,除非我們承受得了沒有家事外勞的內

部壓力,否則勞動部只能勉力而爲。在這樣的形格勢禁中 ,我們不願「局外論事,事後論人」,對勞動部苛刻問責 ,但連多邊會議尚未召開即由單邊宣佈結論,這是損及國 家主體尊嚴的大事,國人很難接受這樣的結果。

客觀而論,台灣引進外勞已有20多年的經驗,外勞的引進作業和管理方式透過不斷改善和精進,整體系統運作模式已達相當程度的合理化、人性化和效率化,外勞在台工作與生活不僅獲得法律的保護,也得到社會的接納和尊重,除了少數雇主不當管理引起個案爭議外,台灣絕對稱得上對外勞相當友善的國家,這是印尼等國政府放心把勞工送到台灣工作的原因,也是外勞及其家庭把來台工作列爲改善家庭生活之機會和選項的考慮因素。我們認爲,台灣在提供外勞就業所需系統性支持的一切努力,可以合理期待得到外勞輸出國基本的尊重,但此次家事外勞調薪的過程,外勞輸出國表現的「單邊主義」,不僅毫無尊重,連基本的禮儀都棄之不顧,其中所隱含的訊息或意涵,就讓人不得不多加思索。

從近年來國際移工勞動保障的發展趨勢來看,我們可 以清楚看到國際社會對家事勞動人權的關注、監視和培力 ,已形成一股全球化的改革力量。其中值得注意的是:

(一)國際勞工組織大會,已於2011年6月1日在日內瓦舉行 其第100屆會議,通過第189項《家事勞工公約》(ILO Convention 189),並於2013年9月5日正式生效。該項新的 國際勞動基準明訂家事工作者必須與其他工作者有擁相同 的基本勞動權益,諸如最低工資、合理的工時、每週至少 連續休息24小時、明確的勞動契約及條件,虐待、騷擾和 暴力的有效保護,隱私權,有權保留他們自己的旅行和身 份證件,爭議處理,以及其他有關尊嚴勞動的基本原則和 權利,包括結社自由權和集體協商權。

(二)2013年10月,國際家事勞工聯合會(the International Domestic Workers Federation (IDWF)正式成立,這個從國際家事勞工網(IDWN)非正式組織轉型設立的國際性勞工組織已在43個國家擁有47個會員組織,力量正不斷快速增長之中,而且受到國際食聯(IUF)、國際工聯(ITUC)、全球勞

工研究院(the Global Labor Institute (GLI))和國際勞工組織 (ILO)等組織的支持,影響力不可小覷。

此外,我們也注意到2015年7月,科威特國會通過家事勞工保護新法,規定家事幫傭者享有每週1天、每年30天的有薪休假,每天工作12小時,合約期滿後,還有服務結束津貼,每工作1年加發1個月薪資。波斯灣產油國是大量輸入外勞的地區,也因實施卡法拉系統侵害外勞人權而惡名昭彰,如今科威特率先改革家事勞工保護法律,背後是否與國際移工的勞動人權監視有關,我們不得而知,但這件事卻具有指標性,也會產生一定程度的擴散效應。

另一值得注意的面向是,來自自家事勞工輸出國經社發展及及對勞力輸出政策的改變情勢,尤其是我國引進外勞的東南亞經濟力量的崛起。2014年11月,印尼副總統卡拉(Jusuf Kalla)對外宣告,隨著經濟發展,勞力需求增加,且為避免婦女出國工作遭虐待,印尼將於5年內停止輸出女勞工。印尼海外勞工安置暨保護局瓦希德(Nusron Wahid)則表示,這項政策是針對包括印傭等在「非正式部門」(informal sector)工作的印尼勞工。對這些勞工而言,

印尼政府將繼續努力,讓他們也享有和「正式部門」(如工廠、公司)勞工相同的待遇。他指出,印尼設定在2017年停止輸出家傭至國外。辜且不論印尼官員的談話是否只是表態,但從勞動力移動的「推拉理論」來預估,我們可確定的一件事,那就是外勞輸出國隨著經濟發展,必然減低其內部對勞動力輸出的「推力」,如果輸入國想維持對外勞的「拉力」,付出的籌碼就會相對增加。換言之,廉價的外勞縱然還會存在,但來源必然面臨移轉。

綜合上述,我們在面對家事勞動國際規範和生態的改變,必須提醒政府注意和思考我國外勞政策的檢討和調整,尤其是未來長照制度實施後對照護人力的需求與供給。外來勞力終究只是補充性,來源不可能常保穩定,成本也會不斷推升,我們豈能將長照的永續性安放在不確定的外來勞力供應系統上?本次家事外勞調薪過程所帶來的不愉快經驗,應該足以讓我們回頭想想國內勞動力的開發與運用,尤其是國內勞動力參與率下降59%以下的此刻,我們真的該想想國內勞動市場該如何改革了,過度依賴外勞,終究要付出昂貴代價。

這個社會需要勞動教育

本刊小編



「宜蘭教師工會」與宜蘭縣政府日前訂出全國第一份教師團體協約,引發教育團體、家長關切。全國校長協會和全國家長團體聯盟等30多個團體發起連署,反對宜蘭縣政府違法通過教師工會團體協約,更召開記者會呼籲教育部成立專案小組,統一研議各縣市「團體協約」的團體版本,釐清爭議。一件在國外司空見慣的事情,在國內竟然引起如此強烈反彈,令人感到不可思議。

報載,全國家長團體聯盟和全國中小學校長協會指出,宜蘭縣政府違反「政府資訊公開法」、「教師法」、「行政程序法」,如果協商9月上路,會引發連鎖效應,全台失守。全國3000多所中小學校、2000多位校長、36個團體發起聯署,支持宜蘭校長、教師拒簽團體協約。

全國校長協會認爲團協中教師工時爭議大,應該重啓協商,更呼籲宜蘭縣比照台中市撤回公文。另外,教育部應該釐清老師身分究竟是勞工還是教師,勞動部應該出面解釋。全國家長團體聯盟則建議教育部成立專案小組,由各地方教育主關機關邀集校長和家長代表,加上《工會法》等專業法律人士,組成雇主或資方談判小組,和教師團體統一研議各縣市「教師團體協約」版本,讓各縣市有所依歸。至於教育部次長林騰蛟則表示,尊重宜蘭縣訂定團體協約,但是教師團體協約涉及中央、地方和學校三方面,並不適合訂定統一版本。

針對協約惹議,宜蘭縣教師工會理事長朱堯麟對此回應,這份協約以不妨礙學生權益爲主,目的是爲了健全宜 蘭的教育環境,讓孩子受教權更完整。朱堯麟表示,協商 並非以老師權益爲重,當中也討論老師 要遵守的倫理規範。而老師雖然工時八小時,但一旦學生有急難需要協助,老師也要協助家長等,當中也討論不適任教師處置。朱堯麟指出,協商過程都有邀請宜蘭家長協會、家長會長協會代表參與,家長代表的意見也有被採納。朱堯麟說,這份協商必須經過學校主管機關核可,工會再召開會員大會取得同意後,再開會簽訂生效,協商生效的日期還未定。況且通過後,只適用在宜蘭42所國中小(全宜蘭100校),加入工會的老師才適用。

從以上反對宜蘭縣與教師工會簽訂團體協約的報導中 ,我們不禁感嘆台灣社會對基本勞動權益認知的淺薄和誤 解,難怪全國教師工會認爲這個社會需要勞動教育。

平實而論,全國校長協會和全國家長團體聯盟對團體協議的反彈,對教師工會而言並非全然無意義,至少代表這個社會對工會的角色功能仍存有疑慮,也凸顯工會需要與社會進行溝通和對話,才能從對立走向合作。至於勞政和教育主管機關,則應堅持貫徹國家賦予教師的集體勞動權益,並對校長協會和家長團體解釋國家法令,以減少其誤解或曲解。2014年,加拿大卑詩省教師從6月罷工到9月,公立學校在新學年開始猶處於關閉狀態,造成學生上學中斷,逼得省政府提出學童補救學習津貼,由家長自行解決學童安置問題。比起加拿大的案例,宜蘭縣與教師工會簽訂團體協約的爭議,全國校長協會和全國家長團體聯盟其實無理而過當。期望透過溝通和對化,以及政府部門的依法行政,能早日看到全國第一份教師團體協約正式簽訂和生效。

工運歷史長河

1981美國航管人員電工事件

孟韓

1981年8月3日,美國航管人員工會(PATCO)宣布罷工,要求改善勞動條件,提高薪資和實施每周32小時工時制度,造成美國各地航班取消,旅客行程受阻,怨聲四起。時任美國總統雷根以危害國家安全(national safety)為由,依據塔虎脫-哈特雷法案(Taft-Hartley Actof 1947)之規定,直接宣布罷工為違法行為,並要求罷工者在48小時內回到工作崗位,否則將予以開除。結果13000名航管人員中僅有1300人回到工作,足見當時工會態度之堅定和會員的團結力。

8月5日,雷根總統下令開鍘,計有11,345名未遵指令復工的航管人員遭到開除,並被限制終身不得錄用為聯邦服務(banned them from federal service for life)。更慘的是,聯邦勞動關係署(Federal Labor Relations Authority)於10月22日撤銷該工會資格。此一驚動白宮而導致工會被連根拔除的罷工行動,被勞動力史學家視為美國20世紀後期勞動歷史最重要的事件。

在罷工中,美國聯邦航空總署(FAA)緊急採取替代 人力方案(replacements),動員所有可以投入航管工作的 人力,包括行政主管,人事管理員,軍方航管人員,以 及短期訓練航管人員,勉強維持50%航班的運行。雖然 在罷工事件五年後有部分被開除的航管人員獲准重新雇 用,但美國航管人力供應經過多年訓練才回復正常狀態

航管人員工會喪失工會資格後,由罷工中招募的替代人力在1987年另組「全國航管人員協會(National Air Traffic Controllers Association),雖然航管人員工會(PATCO)後來經過重新登記,並維持其原有工會名稱,但其成員多屬於民營機場航管人員和部分當年罷工被開除的工會成員。航管人員協會與工會互不隸屬,各自運作,分散了航管人員的集體力量。附帶一提的是,終身禁止爲公務員的禁令,克林頓總統於1993年正式撤銷,航管人員罷工事件也「人走茶涼,成爲工運歷史長河的過往雲煙。

事隔35年的今日,細讀航管人員罷工事件的相關紀錄文件,其實還是可以從中找到一些值得玩味的話題。 (一)美國航管人員工會(PATCO)成立於1968年,自詡爲飛安操作(Operation Air Safety)組織,其成員被極端要求 堅持各項飛機安全標準,其身分究竟是專業性組織或是工會組織自始存有爭議。美國公務員委員會(Civil Service Commission)於次年將其歸類爲工會組織,但因其會員具有公務員身分,因此罷工權受到限制。

(二)該會成立的次年,即因要求調高薪資而採取「集體病假」(sick-out)的變相罷工行動三天,1970年3月,該會又重施集體病假的故技,而且參加人員高達2000人,造成全國各主要機場航班嚴重誤點,後經法院介入而恢復上班,卻也因此而迫使政府走向談判桌。

(三)美國航管人員工會當年所提出之要求,包括每周正常工時32小時,年薪調高1萬美元,工作滿20年自願退休,提撥退休基金7.7億美元,但聯邦航空總署(FAA)只同意提撥4000萬美元作爲改善勞動條件經費,包括縮短每周工時和夜班家新10%。工會認其會員負擔壓力強度很高的工作,應得到較高的待遇,聯邦政府則擔心其他公務員要求比照,雙方協商破裂,終而引發罷工。工會之要求顯已超過當年社會所公認合理勞動標準,近乎於獅子開口,「貴族勞工」難以獲取社會支持。

從歷史檔案中看到當年雷根總統宣布航管非法罷工之歷史照片,其堅定的神情和帥氣的明星臉,讓人不忍將其老年受病魔折騰的照片擺放對照。如果說生老病死是人生必經之過程,工會何嘗不也如此?我們從回顧1981年美國航管人員工會罷工事件中,看到工會的生滅,淬鍊與再生,如同老雷根從銀幕到白宮到走進人們的記憶,一切總是如此喧鬧又安靜,或許這就是歷史流轉的音律。



雷根總統宣布航管非法罷工之歷史照片

本會活動



104.8.5安徽省總工會團長徐建一行10人拜訪本會



104.8.25四川省總工會團長紀紅強率一行13人拜訪本會



本會104年上半年勞工自主學習訓練如期順利完成,獲 得參訓勞工好評



本會於8月辦理104勞工安全衛生宣導會三場次

會員工會動態

台中市總工會

104年8月10日假潮港城國際美食館2樓 (台中市南屯區環中路四段2號), 召開第27屆第2次理監事會議。

南投縣總工會

104年8月10日假該會二樓會議室(南投市民權街25號), 召開第24屆第17次理監事會議。

南投縣總工會

104年8月31日假南島婚宴會館(南投市菓稟路105號), 召開第25屆第1次會員代表大會會議。

台灣銀樓業職業工會聯合會

104年8月9日假王府大飯店(苗栗市爲公路路三東巷3號) ,召開第9屆第6次理監事會會議。

中華民國鐵工業職業工會全國聯合總工會

104年8月11日假尚將美食餐廳

(彰化縣埔心鄉太平村中正路168號)

,召開第五屆第二次理監事會議。

澎湖縣總工會假

104年8月25日假該會三樓會議室

(馬公市民福路2號2樓),召開第24屆第10次理監事會議。

台灣銀樓業職業工會聯合會

104年8月9日假王府大飯店(苗栗市爲公路路三東巷3號), 召開第9屆第2次會員代表大會。

產學合作體系中的勞動契約問題

洪清海



2013年4月1日,台北市政府正式核准台大工會成立,成為大學校園以專任研究助理、約用人員和工讀生組織工會的首例。無獨有偶,美國紐約大學兼職研究生的工會資格也在同一期間被確認。東西兩地大學校園出現以研究生為主體的工會,象徵大學在產學合作體系中的企業屬性被認真檢視,也代表研究生分擔研究或教學工作具有勞動本質與價值,不能單純以教育或學習來看待,並對大學與兼職研究生的個別勞動關係加以確認,進而爲建構集體勞動關係提供一個法律支持。

隨著經濟活動的擴張,大學在經濟活動中的角色 與功能愈來愈凸顯,大學透過知識與技術的研究創新 ,成爲企業策略聯盟的伙伴,甚至以技術移轉爲企業 和學校創造可觀的商業利益。而在知識與技術產出的 過程,不可或缺的是大量研究生勞務的投入,換言之 ,大學雖仍以教育爲核心價值,但愈來愈多的經濟性 活動,則讓大學愈來愈像公司的商業模式(corporate business model),此從美國校園中大量出現高薪行政 與專案執行者,不斷提高學費,以及關掉歷史、英文 等無利可圖的學系等現象,即可瞭解大學在經營上逐 漸向經濟利益傾斜。

2014年1月14日,中國時報大幅報導亞洲大學所研發的專利技術「亞大T8銀耳」,透過技術移轉生產商品化過程,吸引20家廠商加入產銷聯盟,預估將可創造1.1億台幣的市值,不僅比去年的3500萬元產值成長3倍,還計畫未來爭取設立菇類生物科技園區。從這則報導當中,可以清楚看到大學在產業供應鏈中的商業角色。我們可以合理推論,「亞大T8銀耳」應該只是亞洲大學諸多產學合作計畫之一而已,而且亞洲大學也只不過是臺灣產學合作體系中諸多大學的一個樣本而已,如果將所有大學近年來所執行的產學合作所投入的經費與勞務,以及所創造的經濟利益全部拼湊在一起,將可看到一個超乎想像巨大的知識經濟產業系統,而在此一系統中的勞務供應者卻仍面對是否具有勞工身份的爭論。

台大工會在成立過程中歷經學校與主管機關的阻 撓,甚至面對行政訴訟的纏結,最後採取以專職研究 助理和約用人員爲發起人,繞過學生身份的爭議,重 新走過籌組工會的法定程序,可說是好事多磨,但也 從與學校和主管機關的法律攻防中累積了豐富的運作 經驗,以及「相濡以沫」的團結精神,這也算是完成額外的學分。而紐約大學兼任研究與教學工作的研究生工會,在2005年也同樣經歷國家勞動關係局(NLRB)撤銷其工會資格,直到103年才得到法律地位的確認,大學成爲一個「工會化研究生的職場」(unionized graduate workplace)。

最近,部分大專校院以兼任助理需納勞健保爲由,刪減部分兼任助理聘用名額,造成學生權益受損情形,再次把學生所從事研究、教學或行政協助行爲是「學習」或「僱傭」的爭議引爆開來。勞動部明確表示,學校雇用學生從事研究、教學或行政工作,即應簽署勞動契約,保護兼任助理之工作安全及健康。勞動部已於本(104)年6月17日分別發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」與「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」,以提供學校、學生及各行政機關,於判斷「學習」或「僱傭」兼任助理型態之參考依據。此外,勞動部目前正依個別學校需求,安排研討及座談活動,俾利學校瞭解受僱兼任助理之勞動權益措施。

大專校院兼任助理的身份爭議,提供台灣社會一 起省視大學企業化中勞動價值的定位問題,對於勞動 部的作爲,我們予以肯定,也呼籲各大專校院勿以經 費問顯而杯葛。



勞動政策看板



一、第17屆臺泰勞工會議,獲致主要結論如下:

- 1.為朝泰國勞工零行蹤不明目標努力,泰方同意透過赴 臺工作行前講習,加強向泰國勞工宣導行蹤不明罰則, 以及若未查獲非法雇主及非法仲介,須由行蹤不明勞工 支付收容、遣送費用。如泰國勞工應負擔但無力負擔時 ,泰方同意由泰方駐臺代表處協助泰國勞工支付罰款、 收容及遣送等費用。
- 2.爲協助雇主加速引進勞工,減少泰國勞工費用負擔, 雙方同意簡化直接聘僱申請所需相關文件,共同協助雇 主以直接聘僱方式聘僱泰籍勞工,及加強推動專案直接 聘僱,並於會議後1個月內,由雙方工作層級共同討論具 體作法。
- 3.泰方爲促進泰籍勞工權益,建議延長外籍勞工在臺工 作期限及取消3年期滿須出國1日的規定,以降低仲介費 用負擔。臺方表示,目前立法院已提出修正法案,勞動 部將加強與立法院溝通,加速通過修正法案。雙方同意 對於修法進展保持密切聯繫。

二、勞動部持續關注事業單位實施勞雇雙方協商減少 工時之狀況, 適時回應妥為處理,以維勞工權益

勞動部指出,以104年8月16日當期而言,通報實施所謂「無薪休假」之事業單位家數計有16家,通報人數517人,實際實施人數517人。實施家數與上期相較減少3家,通報人數減少122人,實際實施人數減少122人。

勞動部再次強調,所謂「無薪休假」不是法律用語, 更不是雇主可以恣為的權利。雇主如確因景氣因素影響, 需與勞工協商減少工時以為因應,仍應遵循勞動基準法及 本部「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項 」相關規範,並參考「勞雇雙方協商減少工時協議書(範例)」與勞工簽訂書面協議。達成協議後,亦應主動通報當地 勞工行政主管機關,以避免無謂勞資爭議。

三、積欠工資墊償基金的墊償範圍擴大後的情況

今(104)年2月6日修正生效的《勞動基準法》第28條,將積欠工資墊償基金的墊償範圍由原有的工資項目,擴大到雇主未依《勞動基準法》(舊制)給付的退休金、資遣費及未依《勞工退休金條例》(新制)給付的資遣費,但是合計數額以6個月平均工資爲限。經統計,截至今年8月初,已墊付新制資遣費的勞工人數計26人,金額80萬餘元。

勞保局表示,勞工如遇雇主在該法修正生效後歇業,並且有積欠舊制退休金或新、舊制資遣費的事實,經向雇主請求未獲得清償時,就可以檢具事業單位歇業證明及被

積欠退休金或資遣費的債權證明,向勞保局申請墊償,再 由勞保局就墊償金額範圍內向雇主追償,以簡省勞工個別 向法院聲請強制執行的費用及冗長的強制執行程序。

此外,得申請墊償者,必須是適用《勞動基準法》行業的勞工,事業單位中的委任人員或其他不具勞雇關係者,並非墊償的適用對象。

爲了防範雇主無預警歇業、清算或宣告破產,勞保局 提醒勞工朋友們平時要將勞動契約、工資給付的證明文件 妥善保存,以便提供證明資料向勞保局申請墊償。勞保局 亦呼籲雇主應確實提繳積欠工資墊償基金,以免影響勞工 申請墊償權益。

四、青年職訓補貼及跨域就業補助,最高28萬元

因應畢業青年求職高峰,勞動部針對尋職青年從就業 前到就業後,提供相關職業訓練津貼及跨域就業補助,合 計最高補助28萬元。

為利甫踏出校園的青年強化技能及提升就業能力,針對初次尋職者、連續失業3個月以上或從事部分工時者,都可申請2年內最高12萬元之訓練學習自付額補助。又為充實青年就業後的知識及技能,增加職場競爭力,補助在職勞工80%或100%之訓練費用,每人每3年內最高7萬元訓練補貼;此外,為鼓勵青年擴大尋職範圍,減低異地就業的障礙,及早就業,提供初次尋職青年或就業保險被保險人跨域就業或求職時衍生的交通、搬遷及租屋等就業補助,最高9萬元。

四、檢舉不良營造工地,勞動部發獎金

勞動部爲建立全民監督及檢舉管道,以共同監督營造工地,於本(104)年辦理「營造工地安全衛生全民監督檢舉計畫」,由各勞動檢查機構受理檢舉,成案者每件發給新臺幣300元獎勵金,每人每月以10件爲限,協助勞動檢查機構隨時掌握高危害營造作業,擴大實施檢查,保障勞工作業安全。

勞工或民眾如發現營造工地未設置防止機械、感電、 墜落、滾落、物體飛落、倒塌或崩塌等危害之必要安全衛 生設備,歡迎向各勞動檢查機構檢舉。目前各勞動檢查機 構接獲之檢舉熱點包括(一)屋頂作業邊緣開口作業未設置 護欄、安全母索(二)於易踏穿材料屋頂作業,未設置寬度 30公分以上之踏板(三)施工架拆除作業未設置足夠數量之 繫牆桿等案件,經查處屬實者,由勞動部職安署發給檢舉 獎勵金。

國際工運動態

一、南韓最低工資調高8.1%

南韓最低工資委員會(Minimum Wage Council.)決定, 2016最低工資時薪由5,580 韓元調高爲6,030(5.31美元), 調幅8.1%。每月工作209小時,最低月薪爲126萬韓元。此次調高,政府預估將有342萬勞工受惠,但工會則認爲應有700萬勞工受惠。

勞資雙方對此一調幅,均有抱怨,工會主張應調高72.2%,資方則主張應該凍漲。工會認為調幅無助於縮小薪資差距,也無法讓低薪者安定生活,更無法增加內需動能。資方則認為在MERS 和希臘債務危機衝擊下,經濟狀況欠佳,調高最低工資將使中小企業難以負荷,且將減少人員招募。

此一最低調整案,經20天異議期間後,將於2016年8月5 日生效。

二、越南勞動力特徵:年輕、動態和移動 (young, dynamic and mobile)

國際勞工組織(ILO)最近公佈一份新的政策短訊指出,越南勞動市場呈現快速成長榮景,年輕和來自外省勞力的移動,成爲勞動市場充沛勞力的主要來源。在越南政府配合經濟成長逐步強化對勞動的保護措施下,擁有穩定勞動契約、合理勞動條件和經社地位的正職勞工(wage earners , hold an employment contract and often have better working conditions and socio-economic status.)比例也成長快速。越南勞動力概況如下:

- 1.在15至24歲青年受僱者中47%為正職勞工,大部份受僱 於外銷導向的成衣和電子產業。
- 2.正職勞工來自其他省份的移工比例則高達38%,其中女 性移工比例48%高於男性的32%。
- 3.70%正職女性勞工為已婚,凸顯友善家庭的職場政策 (family-friendly policies)的重要性,包括育嬰留職和彈性工時。
- 4.超過75%正職勞工的現職年資低於10年,反映青年勞工 和勞動市場的現實。許多年青移工在受雇工作幾年後自 創小型企業或返回家鄉成爲家屬工作者或轉往中小企業 發展。
- 5.2013年,越南正職勞工人數1820萬,占總體勞動人口35%,但國際勞工組織預估,2025年越南正職勞工人數將達2500萬,占總體勞動人口44%。正職勞工人數和比例均呈擴張情勢。
- 6.半數正職勞工教育程度低於國中,大學學歷者僅18%, 凸顯職場技能訓練的重要性。
- 7.女性主要受雇於成衣和製造業,男性勞工則大都從事建築、魚業和農業,呈現產業勞工性別失衡(gender imbalance)。

三、辛巴威總工會遭武裝警察包圍

美國牙醫射殺辛巴威獅王塞西爾(Cecil),引起全球關注,但辛巴威國民深陷失業之苦卻鮮少報導,直到最近辛巴威總工會發起示威罷工,才引起國際媒體的注意。辛巴威勞動市場正處於極度脆弱狀況,除因經濟不振外,更因法院判決雇主有權任意終止勞動契約,而讓就業安定受到嚴重破壞,目前每天遭解僱而失去工作的人數超過千人,全國失業率近80%。辛巴威總工會(the Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU))發起反正府示威,結果遭到總統穆加貝(Mugabe)下令鎮壓,總工會主

席、秘書長等主要領導人均遭逮捕,其後雖獲釋放,但總工會會館仍遭武裝警察包圍,禁止會務人員進出。

辛巴威於1980年脫離英國殖民獨立,總統穆加貝長期執政,經濟狀況欠佳,不少國民到南非尋求生計,結果在今年4月引起南非祖魯族打砸燒搶種族排外暴動。面對工會的反政府示威,穆加貝當局否認治理失能,把經濟困境歸責於前英國殖民經濟的傷害。

四、南韓三星成立千億韓元白血病補償基金

三星半導體職業病工人賠償問題經調解和仲裁程序處理至今,仍未達成最後的結果。不過,從三星集團向仲裁委員會所提的反提案內容,大致可以確定三星願意提撥1000億韓元(美金8553萬元)成立補償基金會,處理受害勞工補償和職安問題。三星認爲仲裁委員會所提成立非營利基金會(nonprofit foundation)的建議曠日費時,不若在公司內部成立基金會來得有效率。

三星電子提出的賠償範圍包括白血病、非霍奇金淋巴瘤 、再生不良性貧血、多發性骨髓瘤、骨髓增生異常綜合 症、腦腫瘤、乳腺癌等疾病,但排除不孕症和流產,且 限於離職10年內發病。

被害人及其家屬6人組成的三星職業病家族對策委員會對於三星的反提案已表示反對,認為三星的主張將使補償行動延宕,且公司所提補償資格比仲裁委員會的提案嚴苛。看來小蝦米對抗大財團的路途仍然艱辛難走。

五、越南2016最低工資上調10%以上

越南總工會(Viet Nam General Confederation of Labour (VGCL))與工商總會(the Viet Nam Chamber of Commerce and Industry (VCCI))就2016年最低工資調整案進行談判,目前仍未拍板定案,但從兩會的主張來看,明年越南的最低工資必然上調2位數。

越南總工會要求2016年最低工資上調16-17%,亦即美金16-25元,但工商總會則僅同意上調10-11%。工會主張最低工資調幅應與經社發展和生活成本相應,上調16-17%只不過反應了89%的生活成本,對勞工及其家庭的生活改善並無顯著效益,而雇主團體則認爲去年最低工資上調15%,讓企業成本增加35%,造成70%的企業無法獲利,很難再承受工資上漲。

目前全案已提交勞動部,預計於10月核定,並於2016年 生效。

六、韓國勞動市場改革

南韓勞動部所提勞動市場改革的重點包括(1)雇主可以資 遣怠忽職守和表現不佳(negligent or performing poorly.)的 勞工(2)配合退休年齡延至60歲,實施頂點薪資系統(the peak wage system),亦即勞工薪資依其職級到頂後必須接 受減薪,以利企業減輕勞動成本,增加僱用年輕勞工。 韓國勞動組合總聯盟(FKTU)因不滿勞動部所提的資遣指 引(guidelines on layoffs.),憤於今年4月宣佈退出勞資政 三方對話。勞動部長透過記者會籲請該會重回對話,支 持勞動市場改革,解決人百萬年輕人失業問題,但工會 表示政府應先廢除有利於企業裁減勞工的指導原則,才 願意重啓談判。

對於勞動部的改革方案,已有一些青年公民團體和學生 組織表示支持,並轉向工會施壓,呼籲工會重回對話。 整個情勢發展,對工會愈來愈不利,也凸顯工會與青年 團體在認知和立場上的歧異。