台灣總工會

• Taiwan Tederation 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

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

發行人:董文雅 編輯顧問:洪清海

總編輯:陳錦煌 編 者:林孟寬、何珍襄

勞動論壇

第 6 期

當政府「關心」工會團結.無清

工會是勞動者自主性組織,勞動者經由結社權的實踐來強化集體意志與力量,藉以調整個人在勞動關係中的失衡地位。工會的崛起,來自勞動者的自覺與需求,並非來自法律的賦權;而工會的衰頹,來自會員的疏離與流失,不可歸責於外部的挑戰。當工會喪失感動會員的力量或其聯合組織出現崩解時,工會的集體力量自然減弱,其代表性也會受到嚴重質疑。工會對其自身與環境的覺察與回應,決定工會的未來生存與發展。任何外部力量的干預或加持,容或產生部分影響,終非固本之道。基此,筆者對勞委會召開「如何強化我國工會團結座談會」一事,頗感突兀、好奇與疑惑。

勞委會的舉措之所以令人感突兀,在於政府一向以管制者的角色對工會的運作進行統合與監督,其對工會的約制,除以法律對工會的成立要件、程序、組織區域、任務、權利、結構等嚴加規制,對工會違反法令行為亦握有罰權,甚至可依法解散。近年勞政部門對工會態度,雖然有意朝向社會伙伴關係發展,但在相關法律架構尚未建立之前,勞政部門的管制角色依然鮮明,工會對其行政作為的回應,亦存在相當強度的對抗性。在此一現實關係中,勞政部門竟然「關心」工會團結,焉能不令人感到突兀。

筆者感到好奇的是,會議的內容明明以工會法的研議為主軸,為何不以修法座談會名義召開,卻將工會團結與工會法的修正直接連構,似乎暗喻當前縣市與全國性總工會的分裂,來自現行工會法的缺失,而且透過工會法的修訂,即可解決當前工會力量分散的問題。筆者對勞政部門的歸因邏輯與工具性思維甚感好奇,不知為何能把複雜的問題如此簡單化約。如眾所知,工會的山頭主義,除了來自工會屬性的差異與工會職位競爭的分裂,政黨的拉攏與操弄也是重要因素,2000年政黨輪替後民進黨政府在工會法未修前,以行政裁量打破單一性工會限制,才是縣市及全國性工會急速分立的關鍵。與其將工會分立歸因於工會法制,毋寧說是勞政部門濫權所致。如今,政權二次輪替,勞政部門有意就現行工會法制進行翻修,此乃其權責當為之事,各工會樂於應其徵詢提共意見,惟若以促進工會團結之名號召開會,筆者自然對其無視於角色分際而向工會傾斜示好的想法感到好奇。

至於筆者的疑惑,則來自會議設定之議題內容交織著自由化與管制化的矛盾情結,令人對當前勞政部門的政策基調感到不解。國內對有關工會法制方向的論述,其實已經夠多夠久,自由化、民主化與自主化已是公約數,細節部份容有分歧看法,但政府應在工會法制上大幅鬆綁,此乃各界一致的期待。新政府應有的作為就是以開放來回應,儘速完成工會法與勞資爭議處理法,俾使集體勞動關係法制環境更健全,而不是在自由化與管制化之間徘徊。

當然,綜觀勞委會此次以工會團結為題的討論大綱,筆者認為並非全然無關緊要,其中不乏工會法修正草案尚待釐清或細究之處。筆者謹扼要提供淺見如次:

- 一、 關於工會分類,筆者認為分產、職二類即可,工會法修正草案所增企業工會,本質即產業工會,只是以企業為其組織區域;而綜合性工會在定義上則不夠清楚。換言之,工會分類之目的,應在於同性質勞動者之組合,也方便於區別,至於涉及結社權的行使,在於組織區域的放寬,如將廠場擴大為企業,及對小型企業勞工准予同一行政區域內合併組織。另有關公教人員組織工會,應如何分類也應一併思考。
- 二、關於全國性與地方性聯合組織,筆者認為規範其成立要件乃必要之舉,惟 對其組織程序性的規範則應簡約。因為成立要件門檻太低,組織流於浮濫, 功能有限且易分化,並無實益。而程序規則部分,則隱含行政干預空間, 故宜求簡。

- 三、關於開放地方聯合組織跨縣市結盟,筆者認為既可全國性結盟,跨縣市自無不可,但除了創造更多工會外,並無實質作用或意涵,畢竟台灣幅員不大,區域的同質性高,看不出有成立跨縣市結盟來處理區域性勞動事務的(必要性。
- 四、 關於現行產職業工會分業標準表之廢棄,筆者認為其細分乃當前工會零細 化的根源,且給與政府干預工會籌組太大的權利,各界早已建議應予廢棄。 至於可否以主計處職業分類為依據,筆者並無特別看法,範圍越大自屬更 適。
- 五、 有關是否維持單一性工會,筆者認為單一性之規範,原意在保護工會免受 資方或政黨分化另組工會對抗,今日已無此顧慮,卻成為工會被少數人把 持的護身符,不利於工會發展,故應開放多元。當然多元性可能造成工會 對立或競爭,但筆者認為工會如果因不再限制單一即生分立,代表其內部 運作有問題,而對一個有問題的工會保護價值並不高於工會分立可能帶來 的改革。
- 六、 有關是事業單位工會人數逾員工數二分之一時,可否強制其餘員工入會, 筆者認為此乃政府明知結社自由權包括消極不結社自由,卻不敢取消現行 強制入會制所採行的權宜之計,是實上並無法合理性解釋。筆者認同工會 向非會員收取代理費,以防搭便車者 (free riders),但無法認同強制入會 以任何形式存在。
- 七、有關工會名稱,因其對工會運作與功能並無影響,應由工會自行決定即可, 政府何勞多慮。惟為便於國際交流,其外文名稱宜採國際慣用的正確名稱。
- 八、工會會務人員專職化問題,涉及工會財務負擔,現行事業單位工會無法做到日本工會自行負責的境地,這是現實的侷限。至於辦理會務請公假問題,對資方看似不公平,但如果事業單位如此計較,其勞動關係亦值憂慮。如取消現行工會法有關請公假辦理會務之保護,無疑宣告事業單位工會停擺。
- 九、 工會會費上下限問題,政府不宜再任加規範。工會如無法收取會費,代表 其運作未獲會員認同,是工會應自行解決的家務事。政府在工會財務上的 角色,應聚焦於財務監督,防止工會幹部貪腐。至於雇主應否協助工會代 扣會費(check off),筆者認宜由團體協商決定,不適合以法律規定。另基 層工會繳交上級工會會費問題,涉及權利義務對等,則依工會章程規定辦 理,亦無須立法規範。
- 十、 有關不當勞動行為之規範,工會法修正草案所增列部分,可再參酌日本之 規範,求其更週延。

「合久必分,分久必合」的法則是否應驗在台灣工會的長期發展上,其實目前還看不到明顯轉折訊號。筆者認為台灣工會分立的趨勢還在上升之中,恐也因此而使勞政部門推動的社會對話機制受到牽絆。勞政部門面對全國性總工會四處插旗、各立山頭的紛亂,不僅很難確立對話窗口,還須費力去處理部分工會的激情演出,而且還不能質疑其代表性,這是勞政部門的苦悶。筆者不確定勞委會召開此次會議是否有此情結,綜觀其會議資料多次提及工會代表性問題,卻又語多保留、不願直陳,不知全國性工會能否從解讀到任何來自勞政部門的「關心」與難耐。但願筆者的解讀是只是主觀的臆測,否則全國性的工會幹部恐怕得再三玩味其中的意涵。

壹、歷年基本工資之制訂與調整經過

- 一、民國19年我國政府批准國際勞工組織「設釐定最低 工資機構公約」。
- 二、民國 25 年 12 月 23 日國民政府公布最低工資法,法 規定成年工資以維持其本身足以供給無工作能力親 屬二人之必要生活為準。惜因壓經抗戰、勦匪、致 未施行。遷臺後,因該法所定標準稍高,工業正起 步,故未施行。該法已於75年12月3日總統令廢 止。
- 三、民國44年11月中國國民黨會議,總裁指示每月所 得不足300者,應予改善。
- 四、民國 45 年初訂基本工資為每月 300 元。
- 五、民國 53 年調整基本工資為每月 450 元。
- 六、民國 57 年 3 月 16 日發布「基本工資暫行辦法」,並 調整基本工資為每月600元,每日20元。
- 七、民國67年11月29日發布,自12月1日起實施, 調整基本工資為每月2,400元,每日80元。
- 八、民國69年4月29日發布,自5月1日起實施,調 整基本工資為每月3,300元,每日110元。
- 九、民國72年4月29日發布,自5月1日起實施,調 整基本工資為每月5,700元,每日190元。
- 十、民國73年6月14日發布,自7月1日起實施,調 整基本工資為每月6,150,每日205元。
- 十一、民國 75 年 10 月 27 日發布,自 11 月 1 起實施, 調整基本工資為每月6,900,每日230元。
- 十二、民國77年6月28日發布,自7月1日起實施, 調整基本工資為每月8,130,每日271元。
- 十三、民國78年6月26日發布,自7月1日起實施, 調整基本工資為每月8,820,每日294元。
- 十四、民國79年7月25日發布,自8月1日起實施, 調整基本工資為每月9,750,每日325元。
- 十五、民國80年8月1日發布,自8月1日起實施,調 整基本工資為每月 11,040,每日 368 元。
- 十六、民國81年8月13日發布,自8月1日起實施, 調整基本工資為每月 12,365 元,每日 412 元,每 一、基本工資與邊際勞工 小時 51.5 元。
- 十七、民國82年8月13日發布,自8月16日起實施, 調整基本工資為每月13,350元,每日445元,每 小時 55.5 元。十八、民國 83 年 8 月 19 日發布, 自 8 月 20 日起實施,調整基本工資為每月 14,010,每日 467 元,每小時 58.5 元。
- 十九、民國84年7月13日發布,自8月1日起實施, 調整基本工資為每月14,880元,每日469元,每 小時 62 元。
- 二十、民國85年8月31日發布,自九月一日起實施, 調整基本工資為每月 15,360 元,每日 512 元,每 小時 64 元。
- 二十一、民國 86年 10月 16日發布,自 10月 16日起實 施,調整基本工資為每月 15,840 元,每日 528 元,每小時66元。
- 二十二、民國96年6月22日發布,自7月1日起實施, 調整基本工資為每月17,280元,每小時95元(含 例假日)。

貳、法源:

- 一、勞動基準法第21條第1及2項規定,工資由勞雇雙 方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資, 由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後,報 請行政院核定之。
- 二、基本工資審議辦法第 4 條規定,基本工資審議委員 會為審議基本工資,應蒐集下列資料並研究之。
 - (一)國家經濟發展狀況。
 - (二) 躉售物價指數。
 - (三)消費者物價指數。
 - (四)國民所得與平均每人所得。
 - (五)各業勞動生產力及就業狀況。
 - (六)各業勞工工資。
 - (七)家庭收支調查統計。

觀察基本工資調整議題 之我見

參、數字會說話

- 一、主計處公佈最新調查,囿於通貨膨脹率的影響,上班 族的薪資呈現負成長率,創下民國 69 以來新高。另 報載 98 年度政府預算編列無著落,爰軍公教 98 年度 確定不調薪。
- 二、主計處發布 97 年 8 月份失業率為 4.14% (近 3 年最 高),其中大學以上失業率為 5.26% (再創歷年新 高)。三、台灣人民最富裕的5%與最貧窮的5%間隔 幅度鉅增,貧富差距約有58倍,達到歷史高峰。
- 四、行政院會已通過擴大照顧弱勢方案,包括97年9月 實施的近貧家庭補貼方案,近貧線的上限劃在家庭月 收入 25,000 元,家庭月收入 25,000 元以下到 17,200 元以上,政府將分級予以補貼,最高每月補貼 6,000 元。
- 五、依據勞委會現行的計算公式,今年基本工資有8.74% 的漲幅空間,至少要調漲 1,512 元,也就是要從 17,280 元調到 18,792 元。然勞工團體堅定要求,必須將過去 十年沒有調漲的差額一次補足,也就是調漲 6,075 元, 漲幅高達 35%, 使基本工資將自現行之 17,280 一 舉躍升至 23,355 元。
- 六、依據資料顯示,一般企業之薪資率約為 8.8% (薪資 成本占營業收入)。另,以目前我國勞動基準法、勞 工退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法、就 業保險法及積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法 等規範,企業薪資二次成本約15~18%(不含分擔雇 主風險之商業保險及福利金之營業額比例提成)。

肆丶議題探討

如果把「調高基本工資」的受益對象設定在邊際勞工, 那除了邊際產業的存在事實外,亦有是企業因經濟景氣、 產品樣態或週期致無足夠的工作量或原即屬勞力密集作 業,爰致邊際勞工產生。值得一提的是教育養成過程中, 形成學校培育之畢業生技能供給難以滿足雇主技能需求之 不對稱供需情形,這是另一個延伸與基本工資有關的問 題,換言之,是價格與價值的問題、是供給與需求的問題。

二、勞工團體訴求本勞與外勞基本工資應脫鉤

歐美先進國家或跨國企業在下訂單時,除了端看公司 的製造與品管能力,以及可否提供物美價廉產品等資本主 義考量面向外,也同步衡酌合作廠商是否使用奴工,或是 類似先前 nike 的血汗工廠等忽視勞動人權之情形,倘以 CSR(企業社會責任)國際觀點視之(如 SA8000),倘若企 業未履行法定勞動權益,沒有維繫勞工應有之福利與權 利,則將失去商機。所以延伸至 ILO、國際勞動基準等,對 我們影響還是深遠的,而他的壓力係直接加注在政府身 上,所以基本工資要與外勞脫鉤,實際上有國家利益之考

基本工資的結構可分為三種,即月薪、日薪、時薪, 過去的時薪制例假日係屬有給休假,但少數不肖雇主「視 若無睹」,所以勞委會於 96 年調高基本工資時,方將例假 日工資折入換算後,使時薪工作者每小時有95元之高於月 薪比例標準的基本工資,即謂 no work no pay (不含國定 假日)。質言之,如果時薪提高有利於邊際勞工或低度所得 者,那可否繼續脱鈎,且擴大脱鈎幅度。試想,外籍勞工 似乎沒有採用時薪制者,所以假設 17280 元調高 10% (實 務上月薪工作者之月的思維。薪大都逾越 17280 元),時薪 調高 15%,如是如此,就某種層面而言,基本工資算不算 是與外勞呈現「實質」脱鈎,這是個值得討論的思維。

三、是不是要一次調足

談基本工資過去 10 年不調,是不是要一次調足,基 本工資審議委員會對基本工資的審議是例行性的,每年 都應衡酌各項指標進行調整,在先前整理的資料中也曾 出現僅幾百元的調整額度。換言之,細水長流,雇主亦 較能夠接受,如今一次調足 40%,無論在社會觀感、資 方壓力等都易形成障礙。事後諸葛言,回歸 10 年前迄今, 每年調 4%,時至今日總調幅也是 40%,差別在於雇主 是可以「慢慢」接受的,反思,同樣的 40%一次調,恐 怕有失合理談判籌碼。所以政府應惜取「不以善小而不 為」之教訓,年度中依據基本工資審議辦法,該調就調, 切勿再重蹈覆轍。

伍、結語

基本工資必須調整已為97年度勞動普世價值,惟將 10 年不足的部分一次漲足則有待商榷,因為過高的企業 成本將降低雇主經營意願、守法意願及僱用「足額」人 力意願等,因此須考量平衡企業實際支付能力及勞工基 本生活所需等因素後為之,千萬不可將政策流於市場喊 價化,致勞工未蒙其利先受其害。換言之,大家耳熟能 詳的 M 型社會不也提及中產階級消失了,取而代之的是 新貧族嗎,那反觀台灣的貧富差距,最富裕的 5%與最貧 窮的 5%相差 58 倍,運用基本工資的調整政策對平抑差距 之效能言,應是杯水車薪!即便自社會主義觀點視之, 勞工力量無法抑制富裕的 5%繼續向金字塔頂端發展,但 絕對可以透過政策制定的影響,讓下限的 5%有足夠的基 本生活必須能力。因此,基本工資之調整應回歸勞務對 價基本面之合理化,切勿以解救邊際勞工讓他們離開貧 窮線擴大訴求,因為政府之社會福利與支持才是正本清 源之道。為此,不可諱言,基本工資的調整係有助於維 持邊際勞工基本生活所需重要機制之一,但絕非唯一, 因為邊際勞工以下還有「失(待)業勞工」。

就短線言,98年度軍公教雖已確定不調薪,惟97年 度基本工資一定要調,只是應討論要調多少?何時調? 有無其他配套?另就長遠觀之,基本工資審議委員會之 成員比例、如何訂定標準(公式)使調整基本工資成為 每年例行性議題、國外針對產業別及地區別之差異化基 本工資制度有無台灣可學習之處等,在在都需要大家深 入研討。而核心價值是勞工及勞工團體大聲疾呼調整基 本工資的訴求,是合理勞動對價與尊嚴的表現,絕非施 捨亦不容污衊,惟如何有效地透過國家機器微調勞資間 的衡平比例(雇主願意且能夠支應,或可説雖不滿意但 還可接受),甚至跳脱零合(勞資間創造出更大的綜效或 政府相關配套措施,例如獎助僱用、人才培訓等)亦為 探討基本丁資調整時,應同步思考的議題。

綜上,鑑於消費者物價指數等相關數值之連動,97 年度基本工資的調整勢在必行,爰對於基本工資調整的 議題筆者認為:首先,按月計薪與按時計薪之調整幅度 應脫鈎,且時薪調整幅度應高於月薪制。其次,由政府 強化勞工技能之供給,而非以96年度之補貼企業時薪工 作者之消極性作為,使多數勞工真正脫離勞力密集(含 體力付出或低階技術及非典型僱用)之基本工資受薪族 群。再者,當政府無法抵抗雇主壓力時,亦可採取減低 勞工負擔之方式為之,例如調降健保費、調高所得稅薪 資扣除額或所謂「負所得稅」等考量。最後,呼籲政府, 不管基本工資最後結果如何,政府能否徹底落實執行, 擺脫不告不理、少告少理之鴕鳥心態,主動清查雇主是 否落實執行基本工資及相關勞動條件,將為實質保障勞 工權益之應有作為。







灣工會的歷史並不長,少數成立一甲子的 工會,已算是老工會,這相對於歐美工業 化國家百年工會比比皆是而言,台灣工會 顯然年輕許多。可惜的是,台灣的工會彷

彿得到了嚴重失憶症,對短暫的成長歷史鮮少能完整 描述,留下的成長紀錄更是少之又少。台灣工會的歷 史縱深不足,而歷史的空白又太多,這是筆者對台灣 工會文化資產的概括認知。

談工會的

■ 洪清海











所謂工會的歷史縱深,並非單指工會成立時 間的長短,而是強調工會對勞工運動歷史的客觀 認知與主觀情感。筆者認為,工會經由對發生在 自己所生存的土地上的工運歷史的理解,有助於 五、 從中萃取生存的意涵、價值與理想,並對所觀照 的歷史容顏產生溫潤的情感連結,從而激發承先 啟後、永續發展的使命感。此一部分,台灣工會 的領導幹部顯然並不重視,談論者不多,有此情 懷者更是鳳毛麟角。工會對工運歷史的冷漠與無 情,自然欠缺歷史縱深,思維如此,視野亦如此。 六、

所謂歷史的空白,筆者係指工會對其發展過 程欠缺記錄與記憶,以致無法辨識前人走過的路 徑及傳誦其故事。此一部分,常見於工會週年專 刊的空白扉頁,如某任理事長姓名不可考或相片 從缺,其任內事蹟亦無隻言片字記載。至於工會 的發起人名冊、成立大會手冊、立案證書、歷次 未有文化資產的概念,又何能期待工會有先見之 大會紀錄等重要文件資料,還能完整保存者恐已 明?筆者曾多年負責台灣工會行政,反躬自省從 不多。令人難過的是,工會對其歷史片段的補 遺,似乎也不是很在意。

台灣工會對其發展歷史的輕慢,適與工會檔 案管理的廢弛互為因果。如進一步分析,又可發 現兩者其實與台灣工會的體質與結構有關。姑且 不論隨國民政府播遷來台的老牌全國性工會,其 檔案多數已在兵荒馬亂中自然散佚,就以台灣光述,希能引起工會的關心。畢竟工會文化資產的 復後成立的總工會或聯合會而觀,其保存的檔案 資料,在質與量上亦無可觀之處,筆者認為歸因 於:

- 一、 工會在國民政府統合下,欠缺自主 性,運作流於形式化,除了配合政府 政策推動勞工教育、職工福利或經建 活動外,並無重大作爲值得記載。
- **會所,幾次搬遷,資料文物隨之散佚,** 化底蘊,試想會是何等缺憾。 不復可得。
- 三、 工會的會務人力或專業不足,不知檔 的能力,加上流動性高,檔案管理更 體作法有: 顯困難。
- 四、 台灣溼熱的環境,不利於紙類文件及

照片資料的保存,尤其工會的儲藏室 多屬密閉,雜物又多,容易混雜後被 清除。

- 工會負責人有任期限制,經常更迭的 結果,前任資料不是被打包由卸任者 帶走,就是被棄置一旁,能留下者不 多。尤其是經過激烈競爭而有心結 者,更容易出現工會資料移交不全的 情形。
- 工會爲應付行政機關之評鑑,將相關 原始檔案、資料、照片彙送,評鑑後 卻未歸檔,日久終不可尋。

對於台灣工會長期忽視工會文物與檔案管 理的普遍現象,筆者並無批評之意,因為筆者深 知其中存在許多現實的侷限,更何況過去國內尚 未建議工會做好文物保存的相關工作,又何能批 五、 工會應善用電腦及數位設備,改善檔 評工會的不力?事實上,筆者撰寫本文的基本想 法係基於工會為社會資產的認知,並在文化資產 的保護已成為全民運動的此刻,認真思考工會應 如何正視工會文化資產的整理與維護,期為勞動 族群在這塊土地上如何用力呼吸留下一些見 證。基此,筆者願意不揣淺陋就此一議題略加陳 整理與維護,乃持續性的工程,而且今日不做, 明日就更不好做。當我們在為工會慶祝 50 週年 或 60 週年的時候,如果驚覺工會的來時路已然 荒蔓沒徑,工會前輩容顏也褪盡難識,就連編輯 將是何其令人動容的舖排。 專刊都感到歷史鏡頭過於貧瘠,那麼,我們就沒 有理由不去面對工會對自身歷史的失憶問題,因 為,百年工會或兩百年工會,都將隨歲月推移而 **二、 工會的財務狀況普遍困窘,無力購置** 來到,如果一個百年工會或兩百年工會看不到文

至於工會應如何著手工會文化資產的整理 **客管理的重要性,也欠缺系統化管理** 與保存,筆者認為根本之道在於檔案管理。其具

> -、 參考政府機關之作法,建立適合自身 需求的檔案作業流程,包括登記、分

類、建檔、保存期限、調檔及歸檔等標 **準程序,並指定專人負責定期整理。**

- 二、 將工會檔案列入理事長移交清冊,減 少因 人事更迭所造成的資料流失。
- 三、 由會務人員將年度內所辦理的重要活 動或工作,以大事記方式或年度重點 工作報告方式,併同相關的文件、照 片、紀錄等,送請理事會或代表大會 審查後列爲年度專檔永久保存。此一 部分作業,因涉及原始資料的篩選、 梳理與摘述,在求精不求多的原則 下,宜由資深會務人員負責辦理。
- 四、 工會如有出版刊物,宜按期別每年合 訂成冊,依序排列妥爲保存。刊物內 容通常包括當期的重要議題、政策與 法令、活動報導、會員動態,統計資 料等資訊,是日後拼湊工會動態發展 的最佳材料。
- **客管理。重要文件、照片、統計圖表** 等宜資訊化處理,並製作備份保存。

以上作法談不上技巧,只是一種就工會運作 模式所設想的檔案管理重點或方向,各工會可依 其條件與需求建立最適標準作業流程。當然,如 果各級勞政部門能指導所轄工會加強工會文化 資產與檔案管理,並於日後舉辦「百年工會文物 聯展」,邀請各界共同回顧台灣工會走過的歷 史,見證勞動生活與經社變遷的酸楚與歡愉,這









台灣總工會 2008 了弟夏令誉

~ 心得分享(下)~ ■ 邱創田

• 觀賞大明湖、趵突泉、黃河

今天的行程是最輕鬆的一天,來到類似植物 園的大明湖, 這裡曾是"還珠格格"的拍片場 地,所以湖畔依然有著許多古色古香的涼亭與建 築,不少的同學還去租借服裝當起公主、格格 呢。在這廣闊的大明湖,導遊還特別說以前的黃 帝來到這裡被水蛇和蛙鳴壞了興致,所以下令這 都沒有聽到青蛙叫。接著來到了天下第一泉— 趵突泉, 導遊說其實大明湖的水終年不斷都是由 這裡的五個泉水湧出後流過去的,整個趵突泉公 園是古詞人李清照的故居遺址,內有小橋、流水 造景,還有一個表演舞台等,詩情畫意的情景類 似台灣的林家花園只是年代相差較久,古意較為 自然濃厚。

午飯後有安排回到飯店休息兩小時,讓團員 們為晚會做綵排的準備,我向團長報告了進度和 表演節目名稱後,團長就被通知和中國職工幹部 開會,研究晚會的節目進行,有了兩個晚上的印 象後,學員們複習起來有模有樣,間接也感受到 他們的創意與年輕氣息。

● 聨 歡 晚 會

晚會一開始 劉處長首先介紹山東省副省長 致詞,他身高魁壯熱情好客,風趣的表示,講太 政治的話題會影響年輕人胃口,所以用熱情的口 吻歡迎大家,以後經常來山東玩。接著由我們陳 團長致謝詞,除了感謝中國職工交流中心的細心 安排台灣學子的文化之旅與熱心款待外,也歡迎 雙方對勞工事務與勞工權益的維護能夠彼此交 換心得,同時對兩岸工會運作及促進勞資合諧議 題增加彼此瞭解,俾建立共識促進兩岸工會友 誼,並再次感謝有關單位的安排與協助。

晚會的序幕就由文工團的團員主持拉開, (文工團是附屬在中華全國總工會類似青年工作委 員的組織,他們的工會還經營飯店和勞工銀行等--這些都是值得我們學習的地方)。文工團的表演從 民俗舞蹈、二胡拉弦、流行歌曲、民族歌曲及勁 歌熱舞和類似陶笛的簫音吹奏,讓我們留下深刻

的印象。接下來輪到我們學員的表演,首先表演的 是陳彥志的廣東歌"海闊天空"及舞群的純熟伴 奏,猶如小天王的個人演唱會,博得大陸女藝工隊 衝上舞台獻花,最令人驚喜的是還把我們要以手語 呈現的"美麗晨曦"表演曲目放在壓軸,當我把 CD 拿給 DJ 播放的同時並說著:「這是台灣總工 會,為了配合 2008 大陸舉辦奧運特別選擇的,內 含族群融合精神的歌曲節目」,雖然我們的動作不 裡的青蛙和水蛇不准鳴叫和出沒,果然在這半天 及一流,但當第一段大家都靜靜欣賞聆聽完畢後, 立即引起會場的共鳴。大陸的歌手、舞者及我們其 他團員都擁到舞台前,面對她們一起跳,一場民族 情感的騷動悄悄的蔓延…..,隨著音樂的節奏,揮 舞著雙手, 這次的活動留下了完美的句點。

> 這是我們沒有想到的意外收穫,到了晚會最 後,劉處長感動的宣佈這次2008年的兩岸青年夏 令營成功,為了留下歷史性的一刻,提議這次參與 的全體人員都在這次活動主題的布簾上簽名留念。

> 能夠擔任這次台灣總工會子弟夏令營活動的 輔導員之一,首先感謝 董理事長文雅暨各位理監 事給我這個機會,在這次活動的行程瞭解到山東省 總工會,其各類基層工會組織達12萬個,會員人 數有 1260 多萬人,該工會的主旨:為國家和職工 權益盡最大努力,創造職工活動,優化企業關係, 為互利雙贏做出貢獻。對會員的服務理念:以發自 内心的親情服務,讓會員感受微笑與溫馨,同時堅 持以思想道德教育為先導,確立愛崗敬業的價值 觀。

> 所謂行萬里路勝讀萬卷書,以前我們舊有的認 知大陸是個貧窮落後的地方,但是經過這次的交流 活動顛覆了我既有的認知,原來他們的改革像裝了 噴射機的發動機一樣,正以十倍速競爭能力朝科 技、文化、經濟在發展了。而我們現在面臨世界性 經濟不景氣,內銷也受到嚴峻競爭,政府更應該勇 敢付出、果敢承擔,利用政治的、經濟的、行政的 手段,建立健全制度協助改善投資環境與提升國民 的文化素質,來確保國民安和樂利,提升生活品 質。

> 最後感謝 陳玉潔團長及全體參與的學員,由 於你們的協助與配合使得夏令營活動圓滿成功。

00 (全文完)00



(九月)勞動訊息

1	項次	張貼 日期	標	題
	1	9/2	97 年第四季人力需求略增	
	2	9/2	行政院勞工委員會針對自由時報 97.9.2 之說明及回應	報導「工作難找,7月求供
	3	9/5	勞委會免費工安輔導即將額滿,籲請廠	商把握機會
	4	9/9	新型生物安全櫃可大幅減少醫院及實驗	室人員感染風險
	5	9/11	行政院院會通過就業保險法修正草案,	勞工可請領育嬰留職停薪津
	6	9/11	協助女性創業,勞委會提供100萬元2	年免息貸款及諮詢輔導陪伴
	7	9/12	為積極促進失業勞工再就業,行政院勞 失業勞工獎助辦法」,鼓勵雇主僱用失業	
	8	9/12	重申颱風來襲勞工之出勤管理及工資給	付原則
	9	9/12	中秋節如適逢勞資雙方約定之例假,應	補假一日
	10	9/12	勞委會工讀導航 多元學習 關懷弱勢勞	工子女未來
	11	9/14	應否增訂「颱風假」,仍應審慎衡酌	
	12	9/15	國民年金諮詢專線(02)6635-0123於9月	15 日正式啟用
	13	9/15	第 38 屆全國技能競賽暨第 40 屆國際技 月 1 日起展開競技,歡迎社會各界人士	
	14	9/16	勞委會未委託相關團體辦理「勞工安全 之說明	衛生教育訓練講師培訓與認
	15	9/19	責任制等特殊性質之工作者,仍有勞動	基準法之保障
	16	9/22	97年8月失業率4.14%,行政院勞工委	員會之說明及因應措施
	17	9/24	勞退基金向勞保基金購入國內債券為政	府、勞工、市場三贏之投資
	18	9/25	参加技能檢定不用再久等,勞委會給你	更快速的選擇
	19	9/25	失業勞工子女就學補助申請自 10 月 1 日	日起開始受理
	20	9/26	勞委會因應關廠歇業大量解僱情事,積 之就業協助	極強化預警措施及落實對於
	21	9/26	重申天然災害發生時(後)勞工出勤及	工資發給處理原則
	22	9/30	第 38 屆全國技能競賽暨第 40 屆國際技 月 1 日起展開競技,歡迎社會各界人士	
	23	9/30	「觀光產業人才培訓振興計畫」培訓觀	光人才,提昇服務品質
	24	9/30	為積極促進失業勞工再就業,行政院勞 業勞工獎助辦法」, 鼓勵雇主僱用失業等	
- 1				

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會 網址: http://www.cla.gov.tw/

為瞭解短期之人力需求,行政院勞工委員會於7月21日至8月10日間針 對員工規模 30 人以上之事業單位辦理「97 年第四季人力需求調查」,計回收 有效樣本 3,089 家。經統計結果,有 12.12%之事業單位表示 97 年第四季將 增加僱用、5.95%將減少僱用、81.93%維持人力不變,增加僱用者較減少僱 用者計高出 6.17 個百分點;按僱用人數統計,第四季預計增加僱用 3.3 萬人、 減少僱用 2.7 萬人,計淨增加 6 千人,除經常性員工淨增加 2.3 萬人外,暑假 結束及淡季導致各種非典型僱用型態人數較第三季明顯減少,尤以臨時性或季 節性員工淨減少 1.4 萬人為最。

、第四季人力需求淨增加 6 千人,主要以金融及保險業增加最多,職業則偏 重在專業人員、技術員及助理專業人員就行業別觀察,以金融及保險業 (證券 業、保險業為主)淨增加僱用 3.7 千人為最多、其次為製造業 1.6 千人、再次 為醫療保健服務業 1.4 千人。 ………

二、經常性人力需求預計淨增加 2.3 萬人,以製造業淨增加 1.2 萬人為最多; 臨時或季節性員工預計淨減少 1.4 萬人,以生產體力工淨減少 9.4 千人最多第 四季事業單位欲增僱之經常性員工仍以專業人員、技術員及助理專業人員居 多,而對事務工作人員、服務工作人員及售貨員之需求較少。 ………

三、增加員工僱用之原因以「設備或部門擴充」、「需求市場擴大」為主,其 次是「聘用新人計畫」就增加人數較多之行業觀察,製造業以設備或部門擴充、

批發及零售業以需求市場擴大、金融保險業以聘用 新人計畫等為主要增加僱用原因。 ………

四、與上季比較,臨時/季節性員工、部分工時員工 大幅減少,但經常性人力需求仍維持穩定成長按家 數統計,第三季實際增加僱用、維持不變、減少僱 用者依序占 23.03%、63.60%、13.37%,預估第 四季依序為 12.12%、81.93%、5.95%,顯示第四

五、與上年同季比較,大部分事業單位傾向維持現 狀,可能係因為國內外景氣趨緩,事業單位增加僱 用員工的意願趨於保守按家數統計,今年第四季預 期人力維持不變者占 81.93%,較上年同季之 60.11 %增加21.82個百分點,顯示大部分事業單位傾向 維持現狀。 ………

《更多資訊》請上勞委會〉〉勞動統計網站查詢 http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41761dc1

季廠商人力需求趨於保守。………









97年8月人力資源調查統計結果

發佈單位:統計處 發佈日期: 2008-09-24

97 年 8 月就業人數 1,046 萬 4 千人,較上月增加 2 萬 8 千人或 0.27%; 較上 (96) 年同月亦增 11 萬 1 千人或 1.07%。8 月失業人數為 45 萬 2 千人,較上月增加 1 萬人;失業率為 4.14%,較上月上升 0.08 個百分點,較上年同月亦升 0.05 個百分點。8 月勞動力參與率為 58.53%,較上月上升 0.14 個百分點。世界主要國家(地區)最新失業 率如下:德國 7.6%,加拿大 6.1%,美國 6.1%,英國 5.5%,日本 4.0%, 香港 3.2%,韓國 3.2%,新加坡 2.3%。

97年7月台灣地區薪資與生產力統計結果

發佈單位:統計處第一科 發佈日期: 2008-09-23

一、平均薪資:7月工業及服務業受僱員工每人月平均薪資(含經常性與 非經常性薪資)為 43,386 元,較上月增加 3.74%;若與上年同 月比較,亦增3.06%。

二、平均工時:7月工業及服務業受僱員工每人月平均工時為 189.7 小 時,因本月工作日數較上月增加,故平均工時增加 9.6 小時; 若與上年同月比較,亦增 1.3 小時。

97 年第四季人力需求略增

發佈單位:統計處第三科 發佈日期: 2008-09-02