



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

# 勞動論壇



## 2603

編輯：林孟寬

美術編輯：恆邦印刷有限公司

### 為台北犁記吞餅員工喝采之外

理事長 蔡明鎮

「面對情緒激動的消費者，我們有害怕、有委屈，但我們願意吞下去」

「落淚，是因為我急著想捍衛自家產品」



圖片翻拍自〈聯合新聞網〉

台北犁記餅店捲入餽水油事件，在處理退貨過程中發生消費者要求店員吞餅插曲，經由媒體報導後引起社會熱烈討論，也有消費者特別送花到店裡為店員加油打氣。犁記吞餅員工超級敬業和守護企業的表現，我們除了給予喝采按讚之外，其實還可從中思考一些嚴肅的勞動議題。

首先，我們想到的是，勞資和諧共創雙贏不是口號，而是勞工就業安定和企業永續經營的基礎。在平時，和諧勞資關係是企業競爭力的觸媒，而在企業危機處理過程，員工的態度和表現則攸關企業的存活。員工能否成為企業的正向力量，取決於企業內勞資關係的真實狀態，也體現了勞動關係的價值與功能，這是企業經營者必須重視和正視的基礎工程。

平實而觀，犁記員工集體吞餅的行為，雖然只是情急之下的樸拙反應，卻是張力十足的感人動作，其對消費者產生的說服力和滲透力，遠甚於企業對外的任何解

釋和補償，台北犁記有如此情義相挺的員工，真是企業的福氣，我深信這家老店不管損失多少營收，必能從挫折中再起，因為員工就是最佳的憑恃。據了解，這些店員多是工作十餘年的員工，經營者與員工關係如同家人，故而無待要求即能挺身而出，攜手共度難關。反面來想，如果這家知名餅店經營者平時疏於和員工良性互動，或是貪圖廉價勞力成本而使用派遣勞工，我們恐怕很難有機會看到台灣勞工最素樸而真切的容顏。

強烈的對照是，報載另一家知名連鎖咖啡同樣誤用有問題的原料，但因不滿勞資爭議未獲解決，2位員工以向媒體爆料為手段，要求企業支付其資遣補償，因而遭到檢方起訴。我們無意影射這家連鎖店的勞資關係是否有問題，但從員工的態度和行為來比較，社會的意象和想像必然與犁記不同。

其次，從職場安全衛生的角度來思考，任何企業均有法律上的義務來維護勞工在職場免於受到人格和身體的威脅和傷害，勞基法、性別工作平等法和職業安全衛生法均有相關規範。例如職安法第6條將「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」列為雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，同法第18條第2項規定「勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告」，均在保護勞工的職場安全。以台北犁記的案例來看，店員處理消費者退貨，係其職務行為，而消費者不理性的吞餅要求，已讓員工感到害怕和委屈，幾近於強制行為，嚴格來說，犁記在面對消費糾紛時，即應該採取必要的措施來預防類似的不法侵害。我們不願對犁記疏於防範而過度責難，但雇主對職場安全衛生的防護觀念應該再加強，則是一件嚴肅的事情。

# 從伙伴關係與人本思維 看當前公私協力下的職訓治理

洪清海



昨日，勞動力發展署中彰投分署召開「103年度勞工團體辦理勞工在職進修計畫交流座談會」，邀請中部地區各總工會理事長和會務幹部參與座談。會中深切感受到主管機關勇於任事的真誠與用心，也聽到諸多工會幹部對公私協力下的職訓治理提出若干看法，獲益良多。工會代表所提的意見，不論是對政策或行政作業的檢討、疑惑、批評或建言，我認為不宜將問題簡化為對班數或經費等數字的計較，而應從公私協力架構下參與職訓治理之成員的角色與價值認知來檢視整體機制的運作，才能掌握問題的核心。

一、我國公共職訓走向公私協力機制運作已經多年，參與職訓業務的學校、訓練機構、公會、協會或工會愈來愈多。公私部門基於對職訓價值的共同信念，願意彼此分享訓練資源，共同為提升國家整體人力素質而進行分工合作，既符合公共行政發展的主流趨勢，也可創造互利多贏的效果，職司勞動力業務之主管機關應將這些團體視為職訓治理的伙伴，並在互惠互信的基礎上協力合作。亦即，在公私協力機制下，本人認為職訓主管機關不再是訓練資源的分配者，而是整合者，對於訓練計畫的審查與執行，也不全然是管理者的角色，而應兼具協調、促進與培力的功能。如果職訓主管機關在行政運作上過度偏執於經費分配者、審查者和管理者的角色，忽略了「協力過程」的動態平衡，不僅會破壞互信造成伙伴關係的緊張，也會壓抑辦訓單位的自主性與創造性，不利於社會資本的累積。

二、近年來，工會系統一方面積極參與職訓計畫，另一方面卻不斷批評職訓主管機構的行政作為，並對職訓經費大量核配給辦訓的學校、公會、協會等表達直接而強烈不滿，一則顯示工會與職訓主管機關之伙伴關係仍在磨合階段，另則凸顯工會與其他辦訓單位存在競爭狀態。由於勞政機關乃工會的主管機關，彼此在相關勞動法上具有業務連結性，工會基於法定地位和服務會員的責任，故其參與勞動治理（包括職訓）不單純是利益關係人的身分，而是以治理伙伴自許（甚至還帶有一些家長主義的色彩），這是工會與其他辦訓單位在角色認知與定位上最大的不同。工會對勞政機關在資源的分配持有優先或排他的主觀期待，但職訓主管機關則以辦訓能力和品質作為核配訓練資源的基準，兩者之間有認知上的落差。本人認為，目前台灣工會系統零細化有

其歷史背景和結構性因素，政府長期的統合和宰制，更是脫不了干係，因此，如何透過適當的培力機制，協助工會強化組織和能力，使工會組織能成為勞動治理的實質伙伴，這是勞政機關無可旁貸之責。實證顯示，鼓勵工會參與職訓，是有效的培力方式之一，職訓主管機關隸屬勞政體系之一環，應給予工會更大職訓參與機會和空間。而工會系統則應理解參與勞動治理之作用在於強化政府對勞工的服務，而非分享政府的職權與資源，工會必須在公私協力的機制中加速自我成長，提升參與職訓治理的優勢與條件，提供有別於其他辦訓單位的差異化服務，甚至主動與其他辦訓單位進行策略聯盟，把競爭關係轉化為合作關係，才能厚實服務會員的能量。

三、職訓的作用在於透過訓練過程累積個人人力資本，包括知識、技術、認知、價值、態度和行為等面向的加值，進而提升國家整體人力素質，促進產業和經濟的發展。換言之，職訓只是一種工具或手段，並不是目的。如果我們把職訓的過程視為「人的加值過程」，人的主體性和自主性就必須被優先考慮，而職訓的動態過程也必須堅持人本的理念。以此一角度來檢視目前產投計畫的提案、審查、執行、匯管和評核，其實不難發現人本理念仍待進一步強化和實踐。例如辦訓單位的提案往往著眼於容易招生的技術性課程，而且係以舊學員為班底而設計進階或有關聯性的課程。又如計畫審查過程，往往在課程的時數上進行刪減，鮮少考慮內容的連貫和整合。至於執行過程，則可發現部分辦訓單位完全不顧學員的需求和反應，只想照表操課順利完成計畫。諸如此類只重形式而不重實質，只顧本位而忽略人本的態度和作法，如果成為一種辦訓模式或文化，只會創造出一堆數字，職訓的功能和價值則將難以真實顯現。

四、就行政運作層次來看，職訓體系中的辦訓單位各有其組織特性，不僅發展目標和任務不同，所擁有的核心辦訓能力和條件也有差異，其訓練課程和對象也不盡相同，職訓主管機關面對異質性和多樣性的辦訓伙伴，基於訓練品質和資源配置之考量，自然不能沒有客觀的審查和評核基準作為管理工具。但應注意的是：（一）任何管理工具皆有其侷限性與僵固性，指標的設定必須客觀而合理，TTQS評核如此，審查計分表亦如是。例如，現行審查計分表

對停辦課程給與多項指標0分，卻忽略停辦在某些情況下可能比續辦更具合理性，也可避免資源的浪費。又如訓練計畫變更次數，排除不可抗力因素，目前只允許一次變更，目的在求公告計畫與執行的一致性，卻忽略變更的合理、必要與效用，導致辦訓單位不敢也不願依學員需求或情況進行動態調整。

(二) 匯管作業不應只是在檢視執行與計畫的一致

性，也不宜過度聚焦在辦訓單位有無違規的查核。匯管的積極性作用在於協助辦訓單位發現問題和解決問題。過度強調匯管的稽查角色，只會使匯管單位與辦訓單位站在對立面，讓辦訓單位以更嚴密的防衛或掩飾來應付稽查，失去伙伴之間的信任，也無從發揮協力的效用。



## 對勞動派遣保護法之 使用人數上限規範的立場及主張

曾榮祥 103.09.03

1. 國家制定勞動派遣保護法律之目的及本質，在於遏止派遣勞動形態的過度使用與濫用，其立法本意不應是容許擴大派遣勞動之行為，而是基於善盡國家責任，保護基層勞工免於不安定就業，及阻止勞動力遭人力派遣公司多一層的商業利益剝削，對弱勢勞工所做的保護措施。而且派遣勞動之使用原則上，應基於臨時、短期需要的暫時補充性，而非替代性之原則。
2. 資方團體要求增加派遣勞動使用之人數比例，其真正背後原因與目的，大家都心知肚明，並非屬於勞動力的短期性或臨時性之需求，而是勞動力成本的降低及彈性運用之方便性，坦白說，企業只是想利用派遣勞動來卸除、解離企業原本應負之勞基法責任及勞保、健保、勞退等之企業社會責任負擔。企業勞動力若真的有短期性、臨時性之需要，勞基法本來就有「定期契約」制度可以解決，實無需透過派遣勞動形態方式僱用。
3. 勞動部原訂派遣勞工保護法草案，不能使用派遣之行業採取負面表列，即已採取從寬原則，只限制（1.醫事人員、2.保全人員、3.航空人員、4.漁船船員以外之船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手、5.大眾運輸行車及駕駛人員、6.採礦人員）六種職業不能使用派遣勞動，對行業別限制使用派遣勞動，已經是大開使用派遣勞動之前門，所以才在使用比例上限縮在3%。政府若又在原訂的使用比例限制上鬆手，將來派遣勞動形態等於是如脫韁野馬，政府更無力攔阻控制及管理。
4. 政府為了資方，已經打開各行各業皆可使用派遣勞動的前門，若又放寬使用比例3%之限制，每退讓1%，全國就等於增加可用派遣勞動人數至少10萬人以上，政府有必要為了部分資本家的「無良企圖」，為了解離雇主的企業社會責任及躲避勞基法規範的責任轉移轉嫁，有必要因為非常態的勞動樣態，去配合放寬限制嗎？

5. 台灣企業使用派遣勞動已久，部分企業已經嚐到派遣勞動的「便宜又不必負責」的甜頭，正在逐漸擴大氾濫使用。但長期以來，國內勞工團體缺乏「立法限制」之共識，再加上政府主管部門長期故意忽略怠惰，也無力行使積極的管制作為，以至於多年來一直讓派遣勞動在無法可管的模糊空間下，任由部分企業浮濫的長期使用，如今政府意欲立法控制限縮，對於已經「嚐盡甜頭好處」的資方，當然不想失去既有的甜頭而反彈，但請政府官員想想，資方「嚐盡甜頭好處」的背後，是犧牲多少的受派遣勞工無法穩定就業及勞力工資所得被從中壓低，轉為派遣公司每月所謂的「行政管理費」或「服務費」的利益剝削，派遣勞工的辛酸血淚，確實在無法可管的困境中，有苦難言。
6. 回顧已往，經濟成長的好處，幾乎全然落入資方口袋，勞工薪資停滯，所得無法成長，生活物價連漲，貧富差距拉大，派遣勞動若不積極立法控制及限縮，派遣勞動的態樣將更為惡化難止，並將禍延新世代的勞工，可能淪為長期的「窮」與「忙」。
7. 而且，使用勞動派遣人數越多的血汗企業，也無助於台灣產業的競爭力提升與發展機會，放寬使用比例，只是讓「無良企業」拿來對付「優良企業」的不公平競爭，政府要以此縱容「助紂為虐」的方式，繼續拖累台灣的企業與勞工，讓大家一起跌入「向下沉淪」的深淵嗎？

### 我們的立場：

1. **使用派遣勞動3%之限制，我們勞工團體絕不同意放寬或增加。如果政府屈就資方訴求，自毀「原有草案」之限制使用比例在3%以下之立場與承諾，除將擇期號召動員勞工上街進行抗爭之外，並將對於日後通過支持放寬使用比例之政黨候選人，進行全國工會串聯反輔選宣傳，呼籲全國勞工全面抵制惡質政黨之候選人。**

**。(作者為桃園縣總工會理事長、本會副理事長)**



勞基法施行30年，身為勞工之一份子，不禁要想，此法究為保障勞工權益？抑或保障資方利益？一方面欣喜於此法隨著經濟環境的變遷，適應社會之需求，不斷與時精進(擴大適用範圍、2週84工時、促進性別工作平等、童工保護等)，另一方面也不禁要感嘆為何還是有為數不少的勞工夥伴，不斷上街為捍衛自身權益而奮戰(資遣費、退休金優位抵押權)，究竟是此法規範不盡周延？抑或雇主漠視政府法規、勞動權益之心態所致？作為工會的會務人員，曾經也為爭取自身納入勞基法適用範圍而努力，另一方面也遺憾著，30年過去了，有部份勞工夥伴未能得到最基本工作權益的保障。

勞動基準，顧名思義就是勞動條件的基本標準，應為勞工維持正常生活基本需求的標準，『為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法』勞基法第一條所開宗明義，理論上勞動條件應由勞雇雙方就產業特性、經濟發展現況及雇主的負擔能力，以勞基法相關規定為基礎往上約定，但實務上勞基法相關規定卻成為雇主所給予勞工的最高標準，勞工能得到勞基法上所規範的權益不被壓榨，就已經是莫大的恩惠了，更別說雇主會給予優於勞基法之各項權益。尤其是在勞資爭議處理過程中所看到的，勞工為免訟累被迫妥協之情景，不禁讓人想對『最低標準』這四個字重新定義。過去我們所掛在嘴邊津津樂道的台灣經濟發展奇蹟，何嘗不是建構在長工時、低工資的血汗勞動條件底下，犧牲勞工權益所成就的結果，今日街上的那些關廠歇業工人，又未嘗不是台灣經濟發展的墊腳石。

30年過去了，歷經10次翻修，勞基法仍是勞工眼中的資方保護法，亦是經建單位、資方團體眼中經濟發展障礙之惡法，勞工朋友認為不夠周延，雇主認為應予鬆綁。前幾天跟一位老長官學了一句西方俗諺，『法律是甚麼？法律是頭老牛，是頭跟在現實後面喘呼呼的老牛』，用來形容勞基法這30年倒是滿貼切的，當初若不是

因為勞動條件的低劣，不會有勞基法的誕生；若不是雇主惡性關廠，就不會衍生出就業保險法、大量解僱勞工保護法；因為法定退休之要件難以符合，於是就有勞工退休金條例的制訂；現在為了遏止勞動派遣之濫用、剝削，要制定派遣勞工保護法，身為工會幹部的一員，常常必須要說服大家含淚接受，問題是未來呢？徒法不足以自行，尚須法治觀念深植人心。

從尊嚴勞動的角度思維，現階段除討論縮短工時為40小時外，尚須將彈性工時、變形工時及責任制等相關當初為了擴大適用範圍及2週84工時所妥協出來的條文亦應一併檢討廢除(配套措施應僅為因應短期需要，不應成為常態，更不應成為雇主節省人力及加班費之藉口)，另外勞退金提繳率的提高以確實保障老年經濟生活安全(實施已近10年，6%幾乎已成上限)，女性給薪流產假及產假長度之檢討以落實母性保護之憲法意旨(監察院近期之調查報告，對此多所指責)，99年修法草案曾提出之最低服務年限及競業禁止條款之增訂，均屬當適時檢討增修之要項。此外對於勞動派遣容尙有不同之意見及看法，但在沒有更好作法的情形下，仍應儘速完成派遣勞工保護法之制訂，以確保從業勞工之權益。

以上看法僅為個人淺見，或有考慮不周之處，敬請指教。

(作者為本會策略委員會委員、臺中直轄市總工會秘書長)





# 103年度基本工資審議會後心得分享

台灣總工會 基本工資審議委員代表 邱創田

今天在會議的第一個小時，資方大談經營困境要政府負責，勞方所有代表堅持工會團體有利數據從依據青平台基金會的研究估算，我國基本工資應調高為月薪23,745元、時薪143元，方能落實保障一般民眾最低生活水準的政策精神。到全國產業總工會提案的，呼籲基本工資應調至22,639元，時薪漲至133元，才能符合兩公約規定的合理生活水平。要求資方要提出一個數字來回應，因為資方沒有任何動作。

陳部長以主席身分建議雙方休會檢討，並要求雙方要退讓提出具體數字，在勞方的檢討過程中，因為部分委員已在8/25表示過至少要到2萬元以上的水準，經多數委員也有共識的理念下，勞方提出立即滿足現狀生活物價反映，及主計處數據中對受雇經常性薪資成長也要充分反映在邊際勞工身上，於是提出 $4.27\% + 1.36\% = 5.63\%$ (1,085元)基本工資=20,358元的要求，資方卻只提調漲

基本工資調 $1.5\% = 296$ 元，這個數字當然引起勞方的不滿，又經過約1個小時的攻防論戰仍沒有進展。

主席第二次籲請勞資再展現誠意各退一步，再休會退出議場提出新的數據，這次換勞方提出考量調薪後資方對勞健保費率負擔增加提出月薪制維持760元為適當，時薪建議調整為120元。資方則提出月薪調漲3%(578元)時薪118元的最大調幅。雙方討論到勞方準備集體離席。

主席提出以103年台灣省每人每月最低生活費10,869元及全體就業人數和扶養人數比 $10,869 \text{元} * (1 + 0.8408 \text{每月調幅 } 3.81\%) = 20,008$ 元，時薪依勞方建議維持120元。在資方同意部長的建議方案下，勞方也感受到至少維持時薪調整的認同，在各委員不滿意但能接受的形況下，103年度基本工資審議委員會終於勞資在理性和諧的協商中在傍晚妥結。



## 柬埔寨台商不能只靠法院禁制令對抗工會

天下雜誌文章指出，紡織成衣與製鞋是柬埔寨兩大工業，占出口總額的80~85%，對GDP的貢獻度高達15~18%，為柬埔寨最重要的創匯來源。而這兩大產業幕後的推手正是台商。在台資企業不斷加持下，成衣製鞋出口總額年年成長。以成衣業輸出金額從2001年的11億多美元增長至2012年的44億美元，成長2.85倍，製鞋業出口額也從2001年的2800萬美元增加至2012年的3億美元，成長10倍。

大陸工資上漲、缺工等問題浮現，台資成衣廠逐步遷往柬埔寨，2008年後工廠家數則急速上升。目前，柬埔寨共計有400家登記有案的紡織成衣廠，台商就占了88家，知名的廠商，包括台南企業、聚陽、年興、如興等上市櫃公司，都到柬埔寨投資設廠。「如果沒有台商，柬埔寨幾乎沒有工業可言」，足見台商對柬埔寨經濟發展之重要性。

在柬埔寨充沛而低廉的勞動力和政府招商優惠政策吸引下，大量外資搶進固然為當地創造了大量的就業機會，為東南亞帶來可觀的經濟利益，卻也帶來經濟社會快速變遷的適應問題，其中勞動關係轉型過程中所出現的衝突與脫序，更是備受關切的議題。台商轉進柬埔寨有基於全球化佈局的需求，也有基於廉價勞力的比較利益

，本屬跨國企業正常的經營活動，但如果沒有注意當地勞動市場的敏感性和勞工權利意識的覺醒，其實很容易激化勞資衝突。

日前，國際工運網站刊登一篇有關東南亞台商成衣廠的罷工事件，文中提到Xin Fang和Juhui Footwear二家台商企業，都採取法律途徑申請禁制令(court injunction)對抗罷工，並大量解僱未依禁制令要求返回工作崗位的勞工，引起工會的不滿和敵意。由於資訊不足，我們無法深入了解爭議的發生和處理過程，但從工會揚言重啟罷工直到公司回應其訴求的情況來看，顯然爭議只是暫時被公權力壓制，勞資雙方在勞動條件和福利的協調上仍有歧見，工會捲土重來的抗爭強度將會更具破壞力，勞資間的緊張關係恐非一時能夠解決。換言之，台商在柬埔寨投資設廠，固然有當地政府和法令保護，但「勢」不可憑亦不可用盡，勞資之間的對等協商與良性互動，終究還得回到企業經營理念和管理制度的調整。台商在外打拼，既辛苦又得承受風險，對於台商在國外各地頻繁發生的勞資爭議，我們雖不忍過度道德評價，但仍要呼籲台商應注意與當地社會建立友好關係，遵守國際核心勞動基準，建構友善職場，方能在和諧的勞動關係中永續經營。（本刊編譯）

# 勞動基金運用局回應

- 本會2602期勞動論壇對當前勞動治理之建議之四



## 本會103年8月23日建議內容摘要

新任勞動部陳部長雄文上任次日即蒞臨本會拜訪，聽取本會幹部對當前重大勞動議題之意見，本文係蔡理事長會中所提建議之原稿，文中六項建議....

四、勞退、勞保和就安等基金的投資與管理收益，攸關勞工退休生活保障和制度的永續經營，過去不僅投資收益未符客觀期待，甚至發生不法情事。觀察各基金近來的實績，雖然參差不一，但整體上已略有進步，建議加強基金管理業務，期能達到年收益4%以上。

## 勞動部勞動基金運用局回覆文

### 勞動部勞動基金運用局 函

地址：10066臺北市中正區羅斯福路1段6號10樓  
承辦人：周苡霏  
電話：02-33435895  
電子信箱：iffy@blf.gov.tw

受文者：本局企劃稽核組

發文日期：中華民國103年9月11日

發文字號：勞金企字第1031560425號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關 貴會勞動論壇建議勞工退休、勞工保險及就業保險等基金應加強基金管理業務乙節，感謝 貴會對勞動基金運用之關心，本局謹回應如說明，敬請惠予披露或轉知所屬會員，請查照。

說明：

一、有關基金委外代操投資管理發生不法之情事，本局經管勞保、勞退等基金國內委外投資契約均明定，投信應依現行有關法令及契約規定行使權利及負擔義務，如有違反法令或契約規定，致損害委託資產者，應負損害賠償責任，又投信之經理人或受僱人利用職務不法侵害委託資產時，受託投信應負連帶損害賠償責任。

二、本局對過去投信代操發生弊案之損失均全力求償：99年發生安泰投信盈正案，基金損失1億7千多萬元，已於101年11月獲全額賠償；其後日盛、元大寶來投信經理人不法案，尚在司法偵辦程序中，已獲各該投信書面承諾若經理人確有不法而造成基金損失，將負連帶賠償責任。

三、本局並於近年陸續強化委外監管措施，針對國內投資委託投信代操帳戶除日常嚴密監控，每年辦理(不)定期實地查核外，遇有異常情形，則另循通報機制洽請金管會協助查處。另為

強化監理效能，自102年起國內委外改為團隊模式操作，以加強防弊，並增訂全委受金管會警告以上處分停權5年不得參與投標之規定。此外，本局亦加強首次上市櫃、第一及第二上市櫃、小型股及流動性較差股票之風險控管，並強化投信針對經理人資訊、通訊控管及經理人自律規範等內控機制之查核，以加強保障基金安全。

四、勞動基金審慎因應不穩定之金融情勢，並積極藉由全球多元化投資策略獲取穩健收益，近3年(101年、102年及103年截至8月底)收益率分別為5.00%、5.85%及5.83%。另，今年截至8月底止勞動基金共創造1,386億元之獲利，其中新、舊制勞退、勞保、就保、職災保護專款及積欠工資墊償基金收益率分別為5.82%、6.84%、5.81%、0.69%、0.59%及1.43%，基金獲利持續穩健增長，未來將繼續精進各項投資策略，創造基金長期穩健之收益率，提升全國勞工朋友之經濟生活保障，以不負廣大勞工之期許。

正本：台灣總工會  
副本：本局企劃稽核組

局長 章靜熙

# 勞動部召開103年全國社會對話 為派遣勞動保護法制化凝聚共識

發佈單位：勞動部新聞聯絡室 發佈日期：103-09-10

勞動部今（10）日召開103年全國社會對話，邀請勞雇團體48名代表針對「臺灣公私部門是否有需要使用派遣」，以及「現階段如何保障派遣勞工權益」議題進行對話。陳雄文部長於開幕致詞時表示，近期於陸續拜訪工會及雇主團體並聽取對派遣勞工保護法相關建議後，就派遣勞工使用上限規範，在建構派遣上限相關配套機制之方向可再進一步討論，其一是企業透過與工會簽訂團體協約，調整勞動條件並約定派遣使用比率上限；其二則是企業將派遣勞工轉為正職，將增加該企業使用派遣勞工的上限。

陳部長表示，勞雇團體所關注勞動派遣議題，其中，派遣勞工權益如何保障，向來是勞動部關注的焦點。目前送行政院審查的《派遣勞工保護法草案》，對於使用派遣勞工上限3%的規範，社會存有極端看法，部分團體強烈表達政府應全面禁止派遣(0%)；工商團體則認為產業發展所需之勞動力應具彈性，聘僱派遣勞工至少不低於20%。因應各方意見分歧，勞動部今日舉辦全國社會對話會議，讓與會者對於派遣勞動相關議題可充分討論、表達意見，勞雇雙方共同討論出對派遣勞工權益保障最佳方案。

今天參與對話的勞工團體及部分雇主團體，皆表示為保障派遣勞工權益，政府應積極完成立法；勞雇雙方對於公私部門是否有需要使用派遣，雖有不同立場及意見，但透過理性溝通，勞雇雙方皆充分了解彼此對於所關心議題的想法。此外，工會與雇主團體皆有表達應為派遣勞工權益保障盡更大努力，共同達成提升派遣勞工勞動條件之目標。

勞動部表示，自民國93年起即著手推動社會對話機

制，全國層級社會對話則是自民國97年起，每年邀請全國性勞雇團體針對彼此關注議題進行對話，希望透過勞資政三方對話方式取得共識，以作為政府擬定相關政策之參考。而勞資建立良好溝通，取代彼此間之衝突關係，更可提昇企業生產力及強化社會整體之凝聚力。勞動部表示，社會對話是勞雇團體對於彼此皆關注的議題進行對話，每年於正式對話前皆會邀請勞雇團體代表就討論議題交換意見，獲取共識後才會進行正式對話。今（10）日正式對話議題「臺灣公私部門是否有需要使用派遣」，以及「現階段如何保障派遣勞工權益」，即為9月3日工作小組會議所確認之議題。

今天勞雇團體對於「臺灣公私部門是否有需要使用派遣」，以及「現階段如何保障派遣勞工權益」議題熱烈討論。工會代表表達「支持派遣立法，反對勞動派遣，政府為保障派遣勞工權益應積極立法」、「臺灣公私部門應逐步降低使用派遣勞工」、「臺灣勞動派遣有氾濫及勞工權益受損情形應予改善」；雇主團體代表則認為「為兼顧產業發展應讓企業有彈性運用人力之空間」、「外商面臨臺灣派遣勞動保護立法將有撤資評估」，雖然意見不盡相同，但「保障派遣勞工相關權益」則是工會與雇主團體間的最大公約數。

勞動部表示，對話會議雖勞雇雙方無法針對派遣議題完全達成共識，但透過傾聽彼此所關心議題的想法且也交換相關意見，在「保障派遣勞工相關權益」的基礎上持續進行各種形式對話，相信有助於強化整體社會凝聚力，讓工會、雇主團體及政府共同攜手逐步創造三贏局面。

## 活動看版



103.09.15海南省總工會團長曹遠新率一行15人拜訪本會



103.09.19中華全國總工會團長李守鎮率一行7人拜訪本會



103.09.23山東省總工會魏麗團長率一行15人拜訪本會



# 國際工運動態

## 1. 力拓礦業集團工會發起全球行動日

(Unions at Rio Tinto gear up for global day of action)

力拓礦業集團 (Rio Tinto) 是世界三大鐵礦石供應商之一，旗下公司分佈全球各地，近年來因大量裁減正職員工改用短期契約工，影響員工家庭生計，被國際產業總工會 (IndustriALL Global Union.) 盯上，面臨全球工運強烈的對抗，一場「全球行動日」串聯抗爭活動將於10月7日上場。照片為來自澳洲、加拿大、法國、印尼、南非、英國、美國等力拓工會領導人齊聚拉斯維加，準備參加美國鋼鐵工人大會 (United Steelworkers Convention) 討論行動方案。工會幹部揚言，如果公司不承認員工是值得尊重的利益關係人，工會撂下狠話將會「戳其眼，踹其腿」 (We want to poke them in the eye and kick them in the shins)。

2. 2014年國際勞動安全衛生大會於8月25日在德國法蘭克福舉行，計有139國家4000位職安專家與會。根據國際勞工組織報告，全球每年死於職業病和職業災害之勞工人數為230萬人，每天職業傷害人數86萬人。因職災所付出的直接與間接費用約2.8兆美元。國際勞工局局長Guy Ryder強調，職場安全衛生係基本人權，也是經濟永續發展的條件，預防是可能、必要且實際付出的 (Prevention is possible, it is necessary and it pays.)

## 3. 玻利維亞下修童工年齡

Advancing Backwards: Bolivia's Child Labor Law

2014年7月，玻利維亞副總統簽署童工修正法案，允許10歲在學兒童以自僱者身份從事勞動，12歲以上在學兒童在家長同意下可受僱從事勞動，但雇主應提供童工身心保護之措施，如被申訴違法可能面臨30年刑期的重罰。玻國是拉丁美洲最貧窮國家，人均生產毛額僅2550美元，遠低於區域均值9314美元。在近千萬人口中，約45%生活在貧窮線下，該國政府雖謗口2025年前解決貧窮問題，但沒人相信可以擺脫惡性循環。

根據國際勞工組織統計，拉丁美洲和加勒比海地區童工人數約1250萬人，約占勞動人口10%，最驚人的是，有960萬童工遭受強制勞動或從事危險工作，嚴重違反國際勞工138號最低工作年齡公約和182號危險工作公約。玻利維亞一方面降低童工年齡，一方面加重罰責，顯然是面對經濟困境為求生存的現實考量。玻利維亞85萬名童工需求保護，但勞動檢查人員僅78名，能否貫徹保護措施，實令人懷疑。

## 4. 工會幹部最危險之地：哥倫比亞

繼哥倫比亞中央工會(the Central Union of Colombian Workers(CUT))祕書長被謀殺之後，8月29日又發生石油部門工會領導人被槍殺案件，哥倫比亞無疑是工運最危險之地。

根據聯合國發展方案(the United Nations Development Program(UNDP),)2012年報告，從1984年至2011年，哥倫比亞被殺害的工會幹部和勞工超過2800位，另有216位人間蒸發，163位被綁架。雖然自2003年起，工會幹部遇害情況略有減少，但每年仍超過30人以上。

工會幹部遇害事件後，哥國政府雖強調會深入追查兇手，但223件經司法調查後僅25%發現教唆者。

## 5. 香港外籍家事幫傭要求月薪4500港幣

據統計，香港目前外籍家事幫傭人數超過30萬人，每月薪資僅4010港幣，愈來愈多的外籍幫傭不願繼續留港，紛紛回國或轉赴其他國家工作。長期低薪政策已造成外籍家事幫傭嚴重短缺，並引起「亞洲移工協調機構」 (Asia Migrants' Coordinating Body) 的關切，要求香港政府調高月薪至4500港幣，或適用當地最低時薪30港幣之規定。

報導指出，愈來愈多原先在港工作的菲律賓勞工，轉赴加拿大工作，時薪至少71港幣，幾乎是香港的3倍，或是轉赴日本、南韓或台灣當生產線作業員，連來自孟加拉和緬甸的家事幫傭也明顯出現供應不足的現象。港府勞工部門對於外籍家事幫傭要求調薪一事則表示，應就相關薪資變動、物價、勞動市場情況綜合考慮才能決定，而家事幫傭之所以不能適用最低時薪規定，主要則是基於工作屬性，因為家事幫傭已享有免費食宿和健康照顧。看來香港外籍家事幫傭的「薪事」還有得吵。

## 6. 加拿大福特汽車工人罷工，催生蘭德公式，允許工會向非會員收取服務費

1945年9月12日，加拿大福特汽車工人工會歷經18個月的馬拉松談判宣告失工會發起萬人罷工，並以2000部汽車堵住福特汽車公司大門，抗爭期間長達99天，汽車工人聯合會最終獲得承認為唯一合法團體協商的代表，並維持先前協議之餘後效力。未加入工會之勞工，應繳納工會服務費，始得享受團體協議相同勞動條件和福利。次年元月，負責仲裁的法官Ivan C. Rand在裁定書中確立此一近似工會工廠 (union shop) 的協議合法，此即著名的蘭德公式 (Rand Formula)。

70年前的罷工事件，影響力至今仍在，令人感念。