



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

2605

編輯：林孟寬

美術編輯：恆邦印刷有限公司

職場是家暴受害勞工扶助的一環

蔡明鎮



工作與生活的平衡是勞工幸福感的必要條件，但現實上並不容易成就此一條件。工作與生活不僅緊密連結，而且是相互作用，任何一方發生變化，原有的平衡就會被破壞，必須重新找到平衡點，否則幸福感就會流失。工作與生活發生失衡並不可怕，最可怕的是無法找到「動態的平衡」。我們常見來自工作的壓力把生活的步調打亂，卻忽略了來自生活的挫折衍生了工作的適應問題。家暴受害勞工因家庭生活的失序而衍生職場的危機，即是一個值得探討的議題。

澳洲總工會（ACTU）於今（2014）年10月28日向公平工作委員會（the Fair Work Commission）要求給予受到家暴（Domestic violence）的正職婦女勞工10天帶薪假，非正職勞工10天無薪假，以方便其處理家暴的法律程序、照顧子女或搬家問題。此一來自工會的行動，將企業納入家暴案件必要扶助機制之內，雖然加重了企業對員工的照顧義務和社會責任，卻也凸顯了職場提供家暴受害員工必要扶助是整體社會支持系統不可缺漏的一環。

在一個成熟的法治社會，受到家暴傷害的人民，固然可以得到來自司法、行政和社會系統的保護與協助，排除暴力的狀態和威脅，梳理失序的家庭關係，慢慢走出家暴的陰影，但受到家暴傷害的勞工，往往因身心重創或為處理家庭解組問題而無法正常提供勞務，容易陷入工作和收入的風險之中。來自職場與家變的雙重壓力，對任何勞工而言都是生命難以承受之重，如果因而失去工作和所得，無疑是雪上加霜，使其身心與生活重建之路更加顛簸困頓。因此，認探討企業應否和如何提供家暴受害員工必要的支持，不單純是勞動法律層次的問題，應該從社會連帶和社會支持系統的全面覆蓋來思考。

據統計，澳洲約有三分之一的婦女經歷親密伴侶的身體或性暴力，每年有40萬名正職勞工受害。澳洲總工會主席Ged Kearney強調，家暴是一個涉及社會、經濟和文化的系統的問題（a systemic issue），必須提到公共領

域來討論，包括勞動職場，家暴不應被視為私人的事務。

澳洲總工會建議企業應對進行處理家暴關係的家暴受害勞工提供調整職務、彈性工作時間等協助，以防加暴者跟蹤、騷擾、報復或其他不利行爲。除了建議立法保障外，澳洲工會也透過與資方的團體協約約定家暴受害員工帶薪假的權益，目前超過160萬勞工可享有此一權益。

根據內政部2012年家暴案件通報統計，全年家暴被害人9萬8399人，其中71%為女性。以年齡區分，43%被害人為30-50歲。屬於婚姻、離婚、同居關係暴力為6萬1309件。如以60%的就業率推估，受到婚姻、離婚、同居關係暴力的勞工約3-4萬人。值得注意的是，台灣家暴案件成長率約8.2%。

從上述統計來看，國內家暴受害勞工占總體受僱者之比例不到0.4%，如仿澳洲倡議透過立法課予企業提供家暴受害勞工帶薪假10天，對國內企業並不會造成太多負擔，再就國人的性格來看，家暴受害勞工絕大部份是不會讓公司知道其在家暴中受創的情況，因此，真正會要求帶薪假的比例應該是少之又少。家暴受害勞工最困擾的是，要不要把家暴問題讓公司主管知道，主管會怎麼看待，如果因家暴而請假太多，會不會影響工作進度和考績，會不會丟掉工作等。基此，企業如果能在請假手續和天數、工作時間、地點或職務上提供彈性調整，並提供其工作安全保障和心理支持，家暴受害員工就可以減緩職場壓力，避免蠟燭兩頭燒的煎熬。

至於政府可以協助的工具，則可考慮透過就業安定基金或就業保險給付方式，提供家暴受害勞工適當的生活津貼，並由地方就業中心提供職場適應服務，以安定其就業。把一個受到家暴傷害的勞工留在職場，並給予必要的扶助與支持，不僅是對人文精神與價值該有的堅持與實踐，也比協助其重新就業來得容易，政策的選擇很簡單，問題在於做與不做而已。

本刊焦點論述

正視職場霸凌 (Workplace bullying)問題



洪清海

相對於校園霸凌行為被政府與社會普遍關注，職場霸凌仍處於隱晦地帶，不僅政府勞工法令未對職場霸凌行為加以界定和規範，工會組織亦鮮少介入職場霸凌的申訴處理，而受到霸凌傷害的勞工通常採取隱忍或不予以理會的方式，更助長此一管理權濫用的現象。

職場霸凌的存在，既是對勞動人格的踐踏，也是對工作士氣的打擊，更是對勞資倫理的悖逆。最令人憂慮的是，職場霸凌所造成的工作壓力，可能導致員工的精神疾病或自殘。勞資政三方均應重視友善職場的建構，防制職場霸凌的滋長。

根據2012年北市府勞工局調查發現，超過5成4的勞工曾經在職場上遭受到霸凌。霸凌型態以「言語霸凌」最常見，占53.96%，包括道人長短、冷嘲熱諷等；其次為「人際關係霸凌」，占26.04%，例如同事搞小圈圈、刻意孤立某人。有14.95%的勞工覺得曾在「工作方面」被霸凌，包括主管不合理加重工作，或是表現良好卻被漠視等。有4.12%的勞工曾被「精神霸凌」，像是以動作、言語、工作等讓被霸凌者產生威脅感、憂鬱等；另有0.93%的勞工遭「肢體霸凌」，如扭打、暴力相向。足見霸凌普遍存在於職場。

所謂職場霸凌（Workplace bullying），通常係指企圖打擊職場中的個人或團體，使其承受壓力之苦而採取攻擊性、威脅的、惡意的、欺侮的和污辱的濫用權力行為。（offensive, intimidating, malicious, insulting or humiliating behavior, abuse of power or authority which attempts to undermine an individual or group of employees and which may cause them to suffer stress.）。換言之，職場霸凌是（1）管理權的濫用行為（2）行為含有攻擊、威脅、惡意、污辱等負面特徵（3）行為目的在使對方感受到壓力或痛苦（4）行為客體可能是特定個人或群體。

英國總工會列舉常見的職場霸凌行為包括：

- 1.持續對有能力的勞工雞蛋挑骨頭、削弱其職權或交付瑣碎工作。
- 2.對員工吼叫。
- 3.經常公開或私下點名。
- 4.阻撓晉升。
- 5.故意交付過度負荷工作或給與不可能完成的期限。
- 6.持續抨擊某些員工的專業或表現。
- 7.經常把同一員工當笑柄。

英國總工會2010年職場健康安全調查發現，33%的勞工認為職場霸凌會增加工作壓力，已然是職場最嚴重的問題。英國京士敦商學院（Kingston Business School）等單位的聯合調查也發現，英國勞工在過去兩年內曾經遭受職場霸凌或騷擾者高達20%，尤其黑人和亞裔、女性和殘障勞工等四類族群最易受到霸凌。調查指出，曾受霸凌的白人員工比例是18%，而亞裔和少數族裔員工的比例則是29%，殘障勞工（37%）為一般勞工的二倍。2011年10月，英國卡地夫和普力茅斯大學對4000位勞工進行面對面訪問，完成一份「洞察職場不良對待」（Insight into Ill-Treatment in the Workplace）報告，指出英國勞工在「過去兩年」曾經被不良對待的比例高達50%，百萬勞工經歷暴力相向，另有超過百萬勞工經歷威嚇、羞辱、粗魯對待。其中40%勞工經歷不文明或不尊重的對待；29%員工被交付不合理工作負荷或不可能完成的期限；27%員工認為其意見被漠視；23%員工被吼叫；22%員工認為不被尊重或粗魯對待；14%員工認為自己是被攻擊或惡意行為的標靶；5%員工因暴力受害。值得注意的是，三分之二的不良對待行為，竟是雇主、經理或監督人員所認可。而英國總工會2014年的調查報告指出前五項職場健康安全危害類型，霸凌依然是榜上第二名，比過勞、扭傷、墜落、滑倒等常見的職災還嚴重。

職場霸凌最難防制之癥結在於如何認定，其中不僅涉及個人主觀的認知與感受，也涉及行為的動機與情境，而且舉證也有一定難度。某些霸凌行為可能被解釋為溝通不良或障礙，或被歸納為強勢管理，或是維持紀律的手段，甚至被視為員工適應不良、挫折容忍度太低或有被迫害妄想等等。過度擴張職場霸凌範圍，或許對管理權的行使將產生不當的干擾或侷限，但如將具有敵意或情緒性的行為合理化為溝通不良，無異對勞工從屬性的無限上綱和恣意踩躡。

英國將職場霸凌行為歸納在職業健康與安全的範疇，員工遭受職場霸凌不僅可透過工會的職安代表提出申訴，且可向法院提出訴訟與求償。我國勞動部為協助企業建立霸凌申訴機制，訂有「職場霸凌防制方案」一種，指導企業採取擬定霸凌案件處理作業規定、組織申訴處理委員會、設置公司內部通報管道及快速處理窗口、辦理反霸凌系列講座等措施。綜觀該方案之內容，雖已在技術面提供詳細的指引，但因缺少必要的行政干預或監督，因此績效尚待檢視。此外，工會的介入機制，包

括透過團體協商對合理管理權的監督，以及霸凌申訴處理程序的參與等，都仍待進一步推動。

職場霸凌是一種惡意而有針對性的權力濫用行為，侵害了勞工的人格權與工作權，也破壞了組織的文化和效率，不應放任其繼續存在於職場之中。最近，報載高

教工會指控台東大學校長以行政霸凌手段侵害教師的升等和學術活動，形成類似「白色恐怖」的翻版。此案後續如何發展，雖仍待觀察，但高教工會以直接介入的行動，直指職場霸凌存在於高教職場的事實，絕對是工會的學習指標。

性別平等之路仍遙

2014年性別平等及婦女培力亞太會議（the Asia Pacific Conference on Gender Equality and Women's Empowerment）於日前召開，計有40個國家代表參與盛會，會中通過部長宣言（ministerial declaration），承諾亞太各國將傾全力消除性別歧視，促進性別平等，並落實婦女培力工作。

此次會議檢視「北京宣言和行動平台」（the Beijing Declaration and Platform for Actions(BPfA)）執行情況，部分會者認為該項宣言是一項令人失望的未完成的議題（an unfinished agenda），各國政府不能徒托空言，必須採取有力行動來改變性別歧視和不平等的問題。據悉，明（2015）年在紐約舉行的年會將聚焦於檢討北京宣言20週年的執行績效。

性別平等問題極為複雜，涉及政治、經濟和文化因素，儘管國際社會長期投入可觀的人力和物力對抗性別歧視，但問題依然存在於各個場域。性別落差指數（GGI）是觀察各國性別平等的重要指標，其項目包括：

1. 勞動力參與率(女男比例)
2. 女男薪資公平性(調查)
3. 女男平均每人工所得比例
4. 管理及經理人員女男比例
5. 專技人員女男比例
6. 識字率女男比例
- 7~8. 初、中等教育淨在學率女男比例
9. 高等教育粗在學率女男比例
10. 健康平均餘命女男比例
11. 出生嬰兒女男比例
12. 國會議員女男比例
13. 部會首長女男比例
14. 50年來國家領導人任職年數女男比例

近20年來，台灣在女權團體和政府的協力下，各項性別落差指數已有改善，以「女男薪資公平性」來看，2013年，台灣女性平均薪資（換算為時薪）較男性少16.1%，略高於OECD的平均數（14.8%），與英國水準相當，但已較韓國37.4%，日本26.5%，美國19.09%為佳，且長期呈逐漸縮小差距之勢。台灣目前兩性薪資的差異，意味女性需比男性再工作59天，整年總薪資才會相



同，縮小性別薪資差距仍有改善空間，且宜特別注意彈性勞動對女性就業與薪資的雙刃作用。

再就勞動力參與率來看，近來台灣女性勞動力參與率雖已突破50%的魔障，但與各國相較仍屬落後，低於大陸（67.5%）與香港（51.0%），在亞洲國家中排名後段。其中固然涉及整體勞動市場結構性問題，但女性在工作與家庭的平衡問題仍是關鍵因素。

立法院於103年11月21日三讀通過《性別工作平等法》部分條文修正草案，修正現行生理假給薪規定，增訂有薪產檢假五日，延長有薪陪產假至五日，以及放寬受僱者任職滿六個月可依法申請育嬰留職停薪等，對促進受僱者工作與生活平衡，鼓勵生育，建構友善懷孕受僱者及其配偶之工作職場具有正向意義和作用，值得肯定。

至於家事勞工適用「勞動基準法」之問題，目前政策評估認為尚有窒礙難行之處，傾向研訂「家事勞工保障法」草案，規範家事勞工享有「每七日至少應有一日休息，作為例假」，並就勞動契約之終止、工資給付原則、休息時間、特別休假、請假、保險及申訴等勞動條件予以規範。各界對此仍有不同看法，尚待進一步溝通，但對家事勞工權益的保障而言，至少是一個新里程的開始。（本刊小編）



南非工會組織率螺旋下降

孟韓



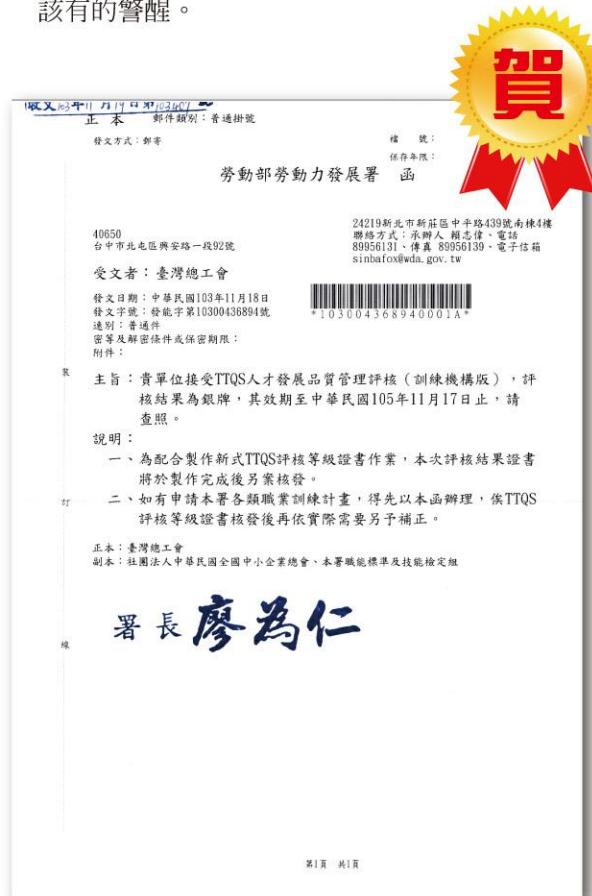
2014年11月初，南非總工會（Cosatu）決議開除南非全國金屬工人工會（National Union of Metalworkers of South Africa (Numsa)）的會籍，工會派系之爭浮上檯面，雙方各自攻防，愈演愈烈，工會出現嚴重分裂危機。南非總工會自1985年成立以來，內部雖一直有派系存在，但向來對外則以團結著稱，此次茶壺風暴外溢，寡頭政治顯已難逃檢驗。全國金屬工人工會目前傾向於經由法庭訴訟以確保其會員工會資格，也不排除另行組織全國性工會聯盟，而南非總工會的高層，則傾向於「把金屬工人工會的臭屍丟出家門」（Numsa was a “stinking corpse” that needed to be kicked out of Cosatu's “house”，），把話說得很臭。

南非工會會員人數從1994年的290萬上升到2012年的320萬，表面上會員人數增加，但會員覆蓋率則呈現下降之勢。1997年，會員覆蓋率達最高峰為45.2%，2012年則已滑落至25.4%（約相當於加拿大和英國，但仍較OECD國家的平均16.7%為高），南非工會組織率呈現螺旋下降之勢極為明顯。南非工會在集體協商方面的努力雖然頗有表現，工會會員也認為工會對提高工資確有幫助，勞工但對工會的不信任也在上升之中，礦業和製造業之外的勞工對參加工會已漸失興趣。南非總工會原設定2015年會員數目標為400萬，顯然已難實現，尤其是開除南非全國金屬工人工會（National Union of Metalworkers of South Africa (Numsa)）的會籍，引起旗下7個大型工會的不滿和抗議，也等於宣告南非工會進入內耗和停滯期。工會的寡頭治理（oligopoly）和自滿（complacency）被視為主要的障礙，工會與會員的距離愈來愈遠，有65%的代表對此深感不滿。

開普敦大學政策發展研究組主任Haroon Bhorat指出，南非自1994年之後，私部門的工會會員已呈現衰退，主要成長來自公部門和公務員工會會員。2012年政府人員加入工會的比例高達55%，目前已成為工會第3大的族群，且極有能上升至81%。在私部門，礦業勞工加入工會比率雖然高達86%，但礦業面臨萎縮，勞工流失的隱憂將難揮去。如果排除公務員和礦業勞工，則南非的工會會員率將不到13%。而公部門工會會員的成長，擴大其對工資和經濟的影響力，則將帶給南非總工會運作上的極大挑戰。

值得注意的是，南非黑人對工會的熱情也在急速消退之中，勢必降低工會的動員能量，而總工會與「民族議會」的政治夥伴關係處於緊張情況，也將壓縮工會對政策參與的空間。內外不利的情勢，正考驗南非總工會的治理能力。從南非工會組織的質變與量變，可歸納出三項值得國內工會借鏡的意涵：

- 一、工會運作民主化是工會透明決策的基石，也是工會整合內部歧見或化解衝突的重要機制。工會的寡頭治理，不僅容易造成爭權的傾軋，也容易走向貪腐之路。
- 二、工會會員的開拓必須與產業結構的變動同向，走出傳統製造業，朝向主流產業，包括金融、教育、健康、物流、速食、公共服務等就業人口成長的產業。
- 三、工會與政黨的關係如同刀之雙刃，避免因政黨介入工會運作而激化內部派系的對立，是工會治理團隊該有的警醒。



本會通過103年TTQS評核，榮獲銀牌獎。

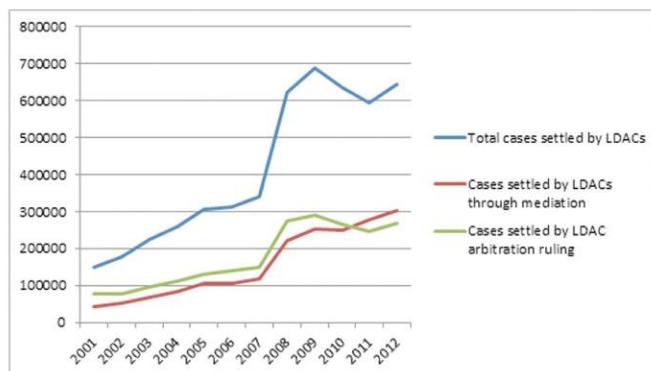
大陸勞資爭議統計分析



大陸於1993年製定「企業勞動爭議處理條例」，隨之1995年勞動法出台，勞動法制漸次成型。而2008年「勞動合同法」的頒行和「企業勞動爭議調解仲裁條例」的實施，使勞動規範進一步完備，回應了產業及勞動市場結構性變化所帶來的衝擊，同時也為轉型中的勞動關係提供一套爭議處理的程序規則。

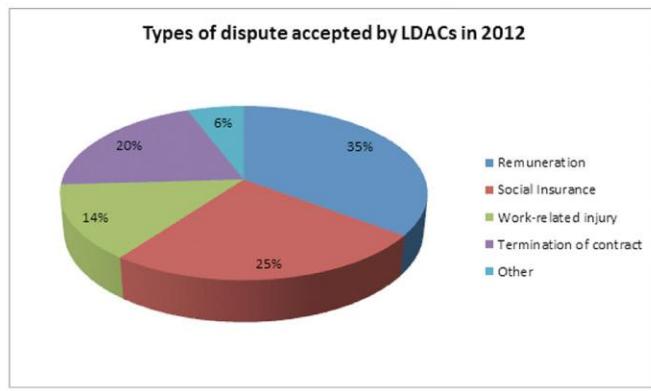
在2005年之前，大陸每年勞動爭議案件在30萬件以下，隨著經濟的快速發展與轉型，大陸在2008年之後，勞動關係日漸多元而複雜，勞資爭議案件激增，每年勞資爭議調解或仲裁案件均維持在60萬件以上。其中不包括僱用歧視案件、國營企業重組爭議、職災失能案件、家事幫傭、學徒爭議，以及超過一年時效等爭議案件。如根據大陸人事及暨勞動保障部資料，則2013年勞動爭議高達149.7萬件。

一、大陸勞資爭議處理機制包括協調、調解、仲裁和訴訟。過去以仲裁為主，近年來則以調解為解決爭議的主要方式。2012年半數的勞資爭議案件（302,552件）係由調解程序解決。



(資料來源：中國勞工通訊社)

二、至於爭議的類型，則薪資報酬佔35%最多，其次為社會保險爭議佔25%，勞動契約終止爭議佔20%，職業傷害則佔14%。



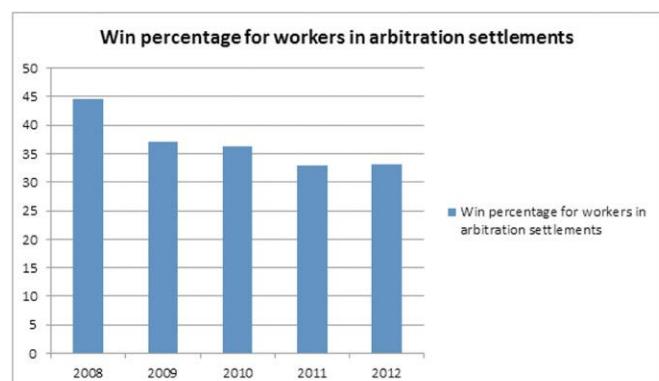
(資料來源：中國勞工通訊社)

三、仲裁贏率

大陸勞資爭議仲裁機制為訴訟的先行程序，雖然不服仲裁決定仍可提起訴訟，但因訴訟既花錢又費時，還得聲請強制執行，不是一般勞工所能忍受，因此仲裁對勞資爭議相對具有決定性作用。

在2008年之前，勞方在仲裁案件中獲勝的比例高達44.5%，之後則逐年呈下降之勢，反而以互有輸贏之比例最高。以2012年為例，雙方無明顯輸贏案件佔54.5%，而勞方贏的案件為33.2%，資方獲勝案件為12.3%。

至於訴訟程序，則由民事法庭依民事訴訟程序處理，依法應於受理後6個月結案，但可展延，不服可於15日上訴中級法院（市）或省高等法院。有關終止勞動契約、減少薪資，重計年資等勞資爭議，依「最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋」，其舉證責任在雇主。



(資料來源：中國勞工通訊社)

四、罷工案件

大陸自2011年至2014年發生2064件罷工爭議，基本呈現上漲情勢。光是2014年1-10月，即發生945件罷工的集體爭議案件，其中以製造業47%最高，交通業22%居次，建築業12%，教育5%。至於罷工發生地則以廣東省(217件)最多，次為江蘇省(77件)、山東(60件)、四川(56件)、湖北(49件)。



基本工資審議改革方向探討與談分享

台灣總工會策略委員
邱創田 20141113

主辦單位勞動部、全國工業總會監事蔡董事長、報告人辛教授，各位先進、各位女士、各位先生大家好：今天非常高興來參加勞動基準法施行30週年回顧與前瞻研討會之；基本工資審議改革方向探討議題，並聆聽辛炳隆教授專業精闢見解，辛教授是我個人非常敬重的學者，他的報告非常深入完美，今天奉邀代表勞工立場前來參與並表示意見做一些簡單補充甚感榮幸。

基本工資既然是維持勞工基本生存需求的普世價值，所以當社會行情氛圍與物價上漲壓力顯示國內通膨時，在隨著汽油、水、電、瓦斯和基本民生生活物價連番高漲，且會直接衝擊邊際勞工購買能力時，以及考量經濟發展與勞工基本生活條件兩者之間，如何努力找到勞資妥協的平衡點，讓企業適時調整薪資，改善基層邊際勞工生活壓力，這就是基本工資審議委員強烈提出薪資要調漲的責任。

調漲基本工資的依據，就是為了反映邊際勞工，對基本民生物品的購買能力不足，需經過薪資調漲後，才能夠維持原來安定的生活。

但是協商未必一定有雙方都滿意的結果，對於該如何訂定標準計算公式的瓶頸有下列幾個看法：

1、基本工資勞資雙方審議委員，對於主計總處提供的數據過於制式複雜不易理解，例如消費者物價指數包含範圍太廣，不能及時反映當前民生基本生活物價，而且越是精細組合越不能相信數字的真實性，例如一日三餐所需的迫切民生物價漲幅高達8~12%，但是加上3C產品平均後主計處公佈物價指數上升率只剩1.76%；再從行政院穩定物價小組關注之重要民生物資年增率，只做17項調查缺少了蔬菜、交通、汽油、水、電、瓦斯，未能完全真實反映勞工一日所需痛苦指數，而勞方的市場調查數據又不具公信力讓勞方覺得很傻眼，也是造成勞、資雙方都不接受，屬於各自立場論訟的無交集談話之一。

2、基本工資勞資雙方審議委員，對談判協商很有經驗，但多數未獲推派單位充分授權，於是只說明立場必須達到23459元是依最新通過的社會救助法；或是依據清平台基金會的研究估算主張，基本工資必須以「保障勞工及扶養人之基本生活水準」的精神（聯合國國際勞工組織第一三一號公約）為調整依據，我國基本工資應調高為23745元（時薪143元），才能落實保障勞工及受扶養人能有最低生活水準的政策精神。

如果只帶協商目標前來，且立場堅定不動如山，深怕若有閃失，會造成推派單位指責，有負基層勞工期待，如此將無法進入實質協商。

而企業資方也表示國內政經局勢，未隨國際化腳步前進，錯失台灣對全球的外銷競爭力，考量企業獲利能力不斷下降，同時調高基本工資後，還要負擔勞退新制的6%及勞健保費率、就業安定基金與失業給付等，堅持無法一次滿足勞方期待，甚至提出外勞脫鉤綁架勞論訴，協商過程缺乏互信，只能隔空喊話，致使勞資協商實質空轉，無法達成共識。

3、在辛教授對現行審議機制之評析中提到：訂定基本工資調整公式必須勞資政三方信守誠信，調整基本工資委員應該跨越不同觀點，理解不同立場，在平等的基礎上尋求共識契機，建立勞、資相互信任、共享經濟成果為前提。由於基本工資審議委員是勞動部依法邀請相關單位指派代表參加的審議性對話組織，但並無協商具體遊戲規則，縱使勞方審議委員依據主計總處提供琳瑯滿目的附表數據，要求資方調薪，資方審議委員往往就會質疑，參考變數之適當性，更無需全面代表企業接受。勞方代表希望企業不能只對投資股東說；獲利前景一片看好，對勞工說慘淡經營。例如今年國際景氣放緩台灣企業效能與競爭激烈的韓國伯仲間，依據主計處統計資料的受雇員工薪資以103年8月平均所得都在4萬5千元~4萬7千元的中數，完全看不到22K，可見勞動市場中所得差距也很大。但在調漲基本工資協商中，如果勞資雙方無法取得最後共識，還是由勞動部提建議案，經表決結果確認調幅，也就是最後結果仍是官方主導仲裁。

其實行政院對基本工資調整仍有行政裁量權，但是政府就是沒勇氣讓體質不良的企業自然淘汰，也是造成為何韓國仍能調漲基本工資7.2%，台灣僅能調3.81%，維持基本工資調整緩慢的原因。

既然主管機關扮演舉足輕重的角色就想到，最近在中研院朱敬一院士導讀一篇21世紀資本論(2014諾貝爾經濟獎·皮凱提教授的新書)中提到；探索極有錢的上層10%富人，其財產是如何累積的？在稅制與法制上有些什麼玄機？轉載以下幾點分享：

- 1、資本動態的關鍵演變：當資本報酬率(r)大於經濟成長率(g)時，資本占國民所得的比重就會增加，而資本就會更集中在富人手中，這表示社會上非常有錢的人，大都是靠「資本」賺錢而不是靠「努力」賺錢。
整體而言經濟成長率：如果 r『資本財富』大於 g 社會『平均財富』的增加速度，就表示「擁有大量資本者」累積財富越快，這也表示財富分配越來越不平均。
- 2、資本課稅的絕對必要性：皮凱提主張課『資本持有稅』以抑制資本集中並打破「富有資本家持續富有，貧窮底層持續貧窮」的現狀。其中關鍵論述是：如果政府放任市場自由運作，長此以往，社會將近90%的資本將會集中在最富有的10%富豪手中。
- 3、資本集中的必然趨勢：政府對企業大減稅及公營事業民營化，讓富有的人更快速累積財富。由於財富分配太不平均，所以社會上絕對充滿不安定的因素；如果政府不改善基層勞工生活所得生態，那麼從華隆紡織到高公局勞工自救會等為例，在窮則變的延續下，為了實現百分之百代位墊償要求理想，將來勞工的激烈騷動與衝突是不可避免的。

所以當勞動部陳部長上任後對基本工資調整樂觀提出「不加薪就加稅」的建議，以政府立場適度的對富人課稅，只是稍微減緩富人財富累積速度，對政府財政改善、將稅收用於普及國民教育、健保及弱勢社會救助等都不無小補。也算是改善基層貧窮社會的呼籲奏效。

因此從上訴兩段說明可看出未來改革方向：由於勞、資雙方皆無法有效統合內部意見，尚無法落實基本工資審議委員的客觀性與符合基層勞工的期待。仍需冀望行政部門用決策來保障勞工基本生活。歸納原因是：

- a. 全國工業總會許勝雄理事長曾說：企業無法提高員工薪水是罪過；政府無法提高人民收入是消積不作為；當產業經營環境惡化或經濟規模不敵競爭時，訂定任何調薪標準公式，都無法滿足各行各業的管理，和足以給付調薪能力的保證。要求政府就是要塑造與鼓勵「把餅做大」，政府要有企圖心與執行力，才會真正有效的落實策略目標。
- b. 改善員工生計是資方落實企業社會責任的義務，更是政府照顧勞工的延伸，衛民教授曾在文章中指出：企業的盈虧興衰受僱員工當然有責，景氣不好時勞工也可以共體時艱，但是基本原則是勞工不能只共苦而不能同甘。劉憶如教授也曾撰文闡明，台灣今日的經濟困境是在“市場”而非“工廠”。所以面對無法阻擋的全球化產業競爭態勢，政府必須協助企業在激烈的競爭中，創造世界工場與內需工場的藍海商機，協助改善企業在全球化競爭中的態勢。
- c. 基本工資審議制度是為勞工服務而建立的，應視需要程度適時修改，政府既然放眼天下做世界公民，經濟部就要改掉調漲基本工資會讓企業失去競爭力和使失業率惡化的舊思維，應該用皮鞭和糖果政策去蕪存菁，解決企業及勞工關切的議題，朝兩公約所定的合理生活基本工資推進。尤其在文化多元、不同世代間，更要開啓理性的公共對話橋樑，以同理心情消弭對立與衝突。而媒體、記者是社會的公器，肩負社會責任，其目的不但在於監督政府、提供勞工「知」的權利，並進一步關懷弱勢邊際勞工、實現社會公平正義。

所謂思路決定出路、格局決定結局。以上補充，謝謝大家～

勞動政策看板

行政院會於11月6日通過《勞動基準法》部分條文修正草案，修正重點如下：

- 1、提升勞工被積欠6個月工資、舊制退休金及新、舊制資遣費之債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償。
- 2、擴大積欠工資墊償範圍納入舊制退休金及新、舊制資遣費，合計6個月平均工資；並將法定提繳費率由現行萬分之10提升至萬分之15。
- 3、雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應於規定期限內補足差額，未依限補足者，課予新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。
- 4、建立金融機構可向當地勞工行政主管機關查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況之機制。
- 5、加重雇主未依規定給付資遣費或退休金之處罰，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

勞動部成立基本工資工作小組

工作小組於11月4日召開會議，確立基本工資工作小組之組成及議事規範，將以每季集會一次為原則，但小組之功能屬諮詢及意見交流性質，討論結果並不是政策性決定。工作小組會議同時決定將委託學者專家研究基本工資調整公式。

行政院會於10月30日通過勞動部擬具的《勞工職業災害保險法》草案，主要內容如下：

- 1、受僱勞工全部納入職業災害保險之保障範圍，確保職業災害勞工及其家屬之基本生活。

二、因應勞動型態改變，提供自然人雇主以簡便加保方式，為所屬勞工辦理加保，保障其工作安全，減少勞資爭議。

三、為促進中高齡勞工再就業，並保障其工作安全，已領取社會保險老年給付後再從事工作者，得再參加職業災害保險。

四、適度提高職業災害保險投保薪資上限，增進職業災害勞工給付權益。

五、增加失能、遺屬年金給付得選擇按平均月投保薪資50%計算給付金額之規定，以加強保障年資較短之勞工及其家屬之基本生活。

六、於年度應收保險費收入10%~15%範圍內提撥經費，作為辦理職業災害預防及職業災害勞工重建業務之用，以提升服務職業災害勞工能量。

七、提高各項罰則，使投保單位確實為勞工辦理加保，保障勞工之保險給付權益。

立法院三讀通過性別工作平等法修正案，增訂有薪生理假、產檢假，並延長陪產假日數等，積極建構友善家庭的工作職場。

1、修正現行生理假給薪規定，請假期間明定半薪發給。

2、增訂有薪產檢假五日。

3、延長有薪陪產假至五日。

4、修正放寬受僱者任職滿六個月後，可依法申請育嬰留職停薪。

5、擬收養子女先期共同生活之期間，可依規定申請育嬰留職停薪

活動看板



103.11.05連雲港總工會團長朱斌率一行15位拜訪本會。



本會與台中市職業總工會設置「多功能訓練教室」，將加強職訓業務推廣，為勞工服務。

國際工運動態



1. 越南總工會堅持如期調高最低工資

今年九月，越南全國工資委員會(the National Wage Council)開會同意自2015年1月15日調高最低工資14.5-15%，以解決工資水準與生活工資差距過大的問題，但此一決定可能因政府預算平衡問題而被迫推遲。

日前，越南政府基於國家財政無力負擔工資調高後的公部門人員薪資，建議國會延後批准最低工資調整案，引起工會的憂慮。越南總工會(VGCL)主席強調應如期調高，否則將衍生許多負面效應。工會指出，目前最低工資約僅生活工資的67-70%，即使調高至美金159.8元，仍然無法讓低薪勞工族群在城市生存，以胡志明市為例，最低所得必須235美元，才能得到基本生活所需。

據報導，越南國會的態度傾向於支持工會訴求，萬一無法如期實施，也應調高公部門低薪員工的薪資。究竟後續發展如何，仍待觀察，但以政府財政理由而阻擋調高最低工資，全球並不多見，而樂得輕鬆的，當然是越南愈來愈多的外資企業了，至於會不會如工會所言「公務員無法調薪，只好轉向企業索取，助長貪腐風氣」，企業恐怕也得剗咧等。或許這就是轉型期的陣痛。

2. 真氾濫，南韓有33%非正職勞工

南韓統計部門資料顯示，2014年8月，南韓非正職勞工高達607萬人，比去年淨增13萬人，占正職勞工33%。五年來增加32萬人，成長率5%，顯示南韓企業愈來愈喜歡和依賴低薪的非典型僱用。

南韓正職勞工與非正職勞工調薪比例不同，正不斷擴大兩者之間的薪資差異。2014年正職平均勞工調薪2.3%，非正職勞工則僅調高1.8%，後者平均薪資僅為前者的55%，遠低於OECD國家70%的平均水準，例如德國是83%，比利時79%，丹麥78%，芬蘭77%，英國74%，希臘67%，葡萄牙65%。

為解決失業問題，南韓政府正大力創造兼職工作，但專家認為只會增加低薪就業人數，不僅對經濟與就業並無實質幫助，可能衍生更大的社會不公平。

3. 英國檢視「婦女勞動憲章」40週年成效

1974年，在工會及婦女解放團體的協力催生「婦女勞動憲章」(The Working Women's Charter)，主張兩性薪資公平、教育機會平等、自由避孕、人工流產、公共職位之參與權力及平等的法定權利等10項主張。檢視「婦女勞動憲章」40週年的執行成果，雖然英國勞動婦女在家庭和職場的地位已有顯著提昇，但婦女公民團體認為婦女勞動族群仍面臨諸多困境。其中包括：

- (1)家庭與工作的平衡問題，如育嬰留職停薪到小孩3-4歲。
- (2)兩性薪資仍存16%差距，以及企業薪資結構不透明。
- (3)婦女的工作安全，尤其「Zero hour contracts」(臨時傳喚到工的低薪工作)
- (4)公平升遷問題。

4. 歐盟委員會改組，工會要求促進就業

歐盟委員會新主席克勞德·容克(Jean-Claude Juncker)於10月1日宣誓就職，提出3年3000億歐元的就業促進投資計畫，強調將更加關心社會福利，實現良好的工作條件和收入，讓歐洲的社會標準應該達到公民眼中的3A。

歐洲工聯(The European Trade Union Confederation (ETUC))秘書長雖肯定3年3000億歐元的就業促進計畫，但認為這只是一個起點。歐洲工聯主張連續10年每年挹注2500億歐元(歐盟GDP的2%)，創造1100萬個工作機會。新主席容克的計畫只有工會主張的12%。

英國總工會(TUC)要求歐盟新治理團隊能強化團體協商和社會對話。德國總工會(German national trade union centre DGB)則建議採取三

管齊下，包括解決青年失業問題、擴大現代化基礎建設和重視社會權。歐洲盲人工會(European Blind Union)則為8000萬殘障者請命，建議改善無障礙設施，方便殘障者就業與生活。

歐盟委員會主席是歐盟的最高行政首長，其地位與歐洲理事會主席同級。此次膺任新主席的容克，來自歐洲小國盧森堡，曾任盧森堡首相和歐元區主席。接下來5年的任期，他如何在歐洲經濟低迷和各大國暗自角力的複雜情勢之中推動政務，各界都睜眼在看，尤其英國和德國的態度將是關鍵。目前，英國已表明不會如期繳納新增的分配款，而德國也反對動支歐洲穩定機制(ESM)中的救助基金來進行融資，看來新主席的日子並不會太舒服。

5. 德國將修法限制小型工會罷工權

德國向來被視為歐盟中經濟最穩定的模範生，掌握歐盟最大的話語權，更扮演歐盟經濟危機中的救火隊長。然而，近年來德國內部問題層出不窮，不僅經濟成長已呈現疲軟狀態，薪資成長也陷入停滯，罷工案件頻傳，勞動關係正面臨結構性的崩解。

這一年來，德國罷工的新聞在國際媒體中佔據了不少版面，從鐵路駕駛員工會(The GDL union)到漢莎航空(Deutsche Lufthansa AG (LHA))機師的大罷工，乃至於亞馬遜(Amazon.com Inc)的勞資爭議，都引起全球的關注，也造成不小的經濟損失。以漢莎航空機師大罷工為例，爭議期間取消了5800航次，造成公司高達2億美元的營收損失。根據德國勞動部的統計，2013年德國罷工案件高達1384件，破了20年來的紀錄，罷工損失的工作天數也創下6年來的新高。但最讓德國政府頭痛的是，這一勞動關係的惡化情勢仍在加劇之中，似乎看不到一絲轉機，尤以運輸業的勞資爭議，更是方興未艾。德國總理梅克爾面對運輸業緊張的勞動關係，日前對媒體表示，勞動部已研擬採取限制每一行業單一協商團體代表(limited collective-bargaining power to one party per business)的立法行動，來限制同行業中較小型工會的協商權與罷工權。德國政府此舉，旨在避免會員人數不多但壟斷核心勞務的工會，如航空業中的機師工會或鐵路運輸業中的鐵路駕駛員工會，為爭取少數會員權益而以罷工來癱瘓整體事業的運作。對於政府打算祭出的限制手段，各界反應不一。法蘭克福資深經濟學家Thomas Harjes強調，罷工權的行使應符合比例和公平原則(right to strike must be exercised with proportionality and fairness)，而工會則認為政府此舉有違憲之虞。此外，德國鐵路駕駛員工會(The GDL union)的罷工案件，也引起諸多的批評。國會勞動委員會副主席Kerstin Griese質疑工會的目的不在於調薪，而是為了與敵對工會(EVG)競爭協商代表權，「工會將自身利益置於所有鐵路勞工之上，根本就是罷工權的濫用」(The GDL is abusing strike rights by putting "its own interests above the interests of all working staff at the railway")。

據了解，德國法院於2010年允許較小工會可以在產業層級協議(industrywide agreements)之外進行協商，從此較小型工會對工資的影響力不斷增強，甚至被視為德國工資協定的一大特徵，如今卻成為罷工頻仍和政府急於對治的癥結，真是弔詭。看來這次總理梅克爾磨刀霍霍，過度自我膨脹的工會恐難逃被「消風」，而當新的遊戲規則「出臺」，工會之間的競合將如何演繹，將會是另一齣大戲。

6. 柬埔寨紡織業最低工資爭議平息

柬埔寨紡織業最低工資爭議，昨日已確定自明年起從現行每月100美元調高至128美元，與工會之前抗爭要求的140美元雖有落差，但工會已表示不願再為此上街頭示威，持續已久的風波可望平息一段時期。