



**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

**2607**

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

## 從小確幸邁向大願景

理事長 蔡明鎮

時序進入立春，農曆春節將近，街道年貨紛紛上架，年味漸濃。值此迎春送舊年歲更迭之際，回顧一年來國內政經的衝撞、食安的風暴和勞動市場的失衡，令人不禁興起「無邊落木蕭蕭下」的感嘆。

過去一年，政府在形格勢禁中勉而行，雖然企圖透過釋放小恩小惠為人民增添「小確幸」，但政府的治理成效如何，人民已透過地方選舉給了再清楚不過的答案，而以兩岸服貿為戰略的區域經濟合作佈局，也隨太陽花學運落幕而陷入停滯，以致加入RCEP和TPP區域性協議的說帖，則幾近於囈語或神話。盱衡未來，我們可確定的是，台灣在一定期間內，仍然無法在國際或區域性經貿合作中建立穩定的平臺，而企業仍將繼續大玩境外生產的把戲，勉強穩住供應鏈的末端位置，國內勞動市場仍被買方壟斷，勞工薪情好轉的可能性不高。

檢視近幾年的經濟數據，我們清楚看到GDP和勞動生產力仍維持一定的成長，但在利潤分配上，卻絕大部分攤派在折舊上和資本利得，員工報酬佔GDP的比率逐年下降，實質薪資也因生活物價上漲而倒退。當企業的社會責任（CSR）流於口號，勞資集體協商流於形式，即便政府不斷進行道德勸說和祭出調薪減稅誘因，還是喚不醒企業的良心，應驗了「真心換絕情」。面對政府失靈，媒體批評政府施政讓人民「無感」，其實正確的說法應該是讓人民充滿了「不確定感」、「挫折感」和「相對剝奪感」。西方學者所謂的「隧道效應」，其實早已在台灣庶民社會燃燒多時，尤其年輕世代胸口閃燃的憤懣，如果不能建構一個公平社會階層流動的出口，總有一天會失控引爆，整個社會將為此付出代價。

站在工會的角度看過去一年勞動治理的成效，我們雖然對基本工資未能將22K送進歷史墳墓而感到失望，為勞動派遣法制仍困在行政院而感不悅，也為職訓資源分配不合理而屢有爭辯，但總體評價勞動治理的表現，仍應對勞工行政人員的努力與付出給予肯定。從失業率的下降、基金投資績效的成長、勞工債權的保障、職業安全衛生法的全覆蓋、到產檢假、陪產假、生理假以及國定假日出勤補休等舉措，都是得來不易的成績。而喧囂已久的華隆案和國道收費員安置案，以及勝華科技大量裁員等個案，都在勞動部陳部長主動而靈活的介入處理下，獲得了突破性的結果。至於週休二日的配套、勞工教育立法、非典型就業、責任制的檢討、職災保險單獨立法、四人以下強制納保的配套作法以及政府200億撥補勞保基金等重大議題，則可望經由廣泛的溝通與協調，尋找最適的解決方法。

本會自省過去一年的作為和表現，雖然在勞動政策和立法的源頭參與上力求精進，也不斷加強與會員工會的聯繫和服務，同時也擴大了職訓業務的參與，並在網站和刊物的經營上尋求改善，但因資源與條件的侷限，仍然無法達到預期的目標。本會基於勞動治理夥伴關係的角色認知與責任承擔，除自認應持續提升本身的能力與實力之外，也願意加強與政府勞動部門和雇主團體的溝通和對話，繼續為建構尊嚴勞動的就業環境而努力。畢竟勞工期待的絕非是小確幸的感覺，而是一個安全、友善、公平和永續發展的就業機會和願景。期盼勞資政三方能緊密合作，在新的一年能夠為企業和勞工創造更好的發展空間。

# 南韓非正規勞工改革綜合計畫

洪清海



去年(2014)12月29日，南韓勞動部向「經濟社會發展委員會(the Economic and Social Development Commission)提出一項「非正規勞工綜合計畫」(comprehensive plans)，希望能透過修法和行政作為來消除濫用和歧視，並縮小正職與非正規勞工勞動條件的差距。該項計畫聚焦於「減少地位差異」、「強化工作安全」和「改善勞動市場規則」。此項重大改革計畫已於日前開始徵詢企業、工會和政府相關部門意見，預計可以在今年三月定案，付諸實施。

根據統計，2014年8月，南韓非正規勞工人數高達607萬7000人，佔全體受僱勞工32.4%，其中女性又佔53.5%。至於60歲以上勞工，則有68.7%為非正規勞工。數字顯示南韓非典僱用已成為勞動市場的重要型態，其中女性多於男性，而三分之二的高齡就業者都屬非正規勞工。此一僱用型式，隨著量變而出現質變，濫用與歧視問題日趨嚴重，迫使南韓政府不得不面對勞動市場結構調整和重新規則化問題，而其中的核心理念則兼顧公平與動態(fairer and more dynamic)。

南韓政府計畫採取的改革包括：

一、修正「定期工作法」(the fixed-term work act)和「短期派遣工作法」(the temporary agency work act)，讓35歲以上勞工可以在同一企業工作期限由現行的2年延長為4年，延長期間被視為「半正規勞工」，受僱勞工如果超過延長期間未能轉為正職，除資遣費外，可以得到2年延長服務期間薪資10%的「過渡期間福利」(transition benefit)。此外，受僱期間超過3個月以上之非志願離職勞工，即有資格請求資遣費，降低現行規定一年以上年之門檻，估計有195萬名勞工受惠。

二、目前南韓政府准許短期派遣的企業範圍為32類，其年齡為55歲以上，其中高薪專業工作者也在開放之列，就業暨勞動部(MOEL)將與「經濟社會發展委員會」討論如何合理規範短期派遣，對於與生命安全有關的工作，包括船長、輪機長、火車機長、航管人員、機師等職類，原則禁止非正規僱用。至於預拌混泥車司機、保險規劃員、導師、快遞等特別類型工作，則在納入職災和就業保險後納入准許範

圍。

三、政府將制訂「裁員指引」(Layoff Guidelines)，明確規定企業解僱表現不佳之正職勞工，必須先指派不同職位，於確定無法勝任後始可為之。並要求企業優先僱用因公司財務困難而被資遣之勞工。

四、准許非正規勞工遭到薪資與福利歧視時可由工會向「勞動關係委員會」(the Labor Relations Commission)提出申訴。並要求企業提供與派遣公司所訂之薪資標準協議內容。

五、低層勞務員工(如便利商店、加油站員工)三個月受訓期間，禁止企業僅支給9成薪資。

六、限制2年內同一企業不得僱用同一非正職勞工三次，並協助非正職勞工增薪50%取得正職勞工地位。

七、限制公部門使用非正職勞工比例，在2016年前，公共組織必須降至5%，地方公共團體降至8%，政府基金支持的研究機構在2017年以前降至20–30%。並建立違規資訊公開管道。

八、增加非正規勞工參與「經濟社會發展委員會」、「勞資諮詢委員會」等決策會議，並可參與申訴聽證程序。

九、鼓勵企業縮短正常工時和合理化工資結構，促進勞動市場更公平和動態均衡。

勞資雙方對於此項改革計畫的回應呈現兩極。雇主團體認為政府過度擴大非正規勞工範圍和規範，完全忽視勞動市場的真實情況，改革計畫將增加企業沉重負擔。而南韓兩大工會(Korean Confederation of Trade Unions and the Federation of Korean Trade Unions)則認為政府將僱用期間延長、引進「半正規勞工」(semi-regular worker)、准許55歲以上中高齡以派遣僱用等措施，必將導致非正規勞工人數增加，使問題更加複雜。

(本文資料編譯自南韓國際勞動基金會網站資料)



# 不可思議的卡法拉(kafala system) 外勞控制系統

2022年世界杯足球賽預定假中東波斯灣國家卡達(Qatar)舉行，在大興土木的過程，屢屢傳出外籍建築工人被剝削和意外死亡的案件，讓世足賽蒙上血汗污名，在國際社會壓力下，卡達政府最近承諾廢除卡法拉制度(kafala system)，禁止雇主沒收外勞護照，遵守勞動合格標準範例，並規定採電子方式付薪，以及建立外勞住宿標準等，藉以改善外勞被雇主剝削和強迫勞動問題。究竟改革行動能否帶來真實的改變，各界仍持保留看法。

中東灣區國家因生產石油及天然氣而致富，國人享受豪奢生活，卻對外勞相當刻薄，算是典型「為富不仁」的地區。目前，外勞在灣區國家工作的薪資不足萬元台幣，卻得忍受來自雇主的壓迫，主要問題源自令人不可思議的卡法拉(kafala system)制度。

所謂卡法拉制度(kafala system)，又稱為「保證人制度」(sponsorship system)，實行於灣區國家，包括黎巴嫩、沙烏地阿拉伯、約旦、巴林、卡達、科威特、伊拉克和阿拉伯聯合大公國等。根據卡法拉制度規定，外籍勞工想要進入灣區國家工作，必須由當地國民擔任保證人，(通常是雇主)，始能獲得入境簽證，而最不可思議的是，連離境也須獲得保證人同意始能簽證離境(exit visa)。此一規定，提供了雇主掌控外勞的大權，外勞從進入、變更雇主到返回，都須經雇主的同意，而且護照被雇主沒收，加上龐大的仲介費債務，連逃跑的想法和機會都微乎其微。

2014年11月22日，灣區國家勞工部長齊聚科威特，為第三回合阿布達比社會對話(Abu Dhabi Dialogue)進行會前會，灣區合作委員會(Gulf Cooperation Council(GCC))可望通過新的契約範例，包括每日工時6小時，加班2小時，自由外宿或旅遊，禁扣護照、自由離境和提供返國機票等保障。而全球99個人權和工會組織則提出改革勞動法的聯合聲明，呼籲「到了終結卡法拉的時刻」(Time's up on kafala)。國際工聯(ITUC)估計，約灣區國家有240萬家事外勞被奴役(enslaved)，而灣區合作委員會的上述改革，因缺乏時程設定，其成效究竟有多少，令人難以樂觀期待。國際人權和工會組織要求灣區國家應批准189號「家事勞工保護」國際勞工公約，提供外籍幫傭最低工資、週休、假日、工時規定及社會保障等基本權利。

除了外籍幫傭處境堪憐外，建築外勞的狀況也極度艱困。過勞、中暑、意外、死亡等案件屢見不鮮。據統計，過去三年來，卡達世足場館建築外勞死亡人數已超過850人，預估客死異鄉的「足下亡魂」還會持續增加。

巴林是灣區第一個建議廢除卡法拉(kafala system)的國家，2009年8月1日實施新的「勞動市場規則」，規定外勞的保證人改由勞工主管機關擔任，外勞變換雇主不必經由原雇主同意，只須在三個月前通知原雇主即可。但勞動人權觀察指出，至今巴林雇主扣留外勞薪資和護照的不法行為仍未有效改善。

卡法拉(kafala system)違反世界人權宣言，也違反國際勞工組織的相關公約，使灣區國家成為外勞人權最差的地區。雖然來自國際社會的監督與施壓從未間斷，灣區國家也開始著手相關的勞動法制改革，但雇主將外勞視為財產的落後思想卻不易改變，外勞在灣區國家的日子仍然不會好過，至少在短期內看不到改變的可能性。外勞哀歌在波斯灣的水岸流淌，望鄉的臉譜在幽微的月光的映照下，顯得更為迷離和憂愁。(本刊小編)



# 百年前一場失業者暴動

孟韓



從歷史紀錄和黑白泛黃的圖片中，我們仍可感受到失業者的臉上憤怒與悲戚，以及鎮暴行動的粗野。

1874年元月13日，在紐約寒冷的街頭，超過7000名失業者聚集在公園的一隅，計畫進行遊行示威，卻因誤傳示威團體攜帶攻擊武器，警力採取先發制人的暴力鎮壓，終於演變成流血事件，史稱湯普金斯廣場公園暴動（Tompkins Square Park Riot）。此一距今已有140年的事件，從歷史紀錄和黑白泛黃的圖片中，我們仍可感受到失業者的臉上憤怒與悲戚，以及鎮暴行動的粗野。

湯普金斯廣場公園暴動事件，反映當年經濟蕭條下失業者對政府提供公共就業機會的殷望與挫敗，也凸顯當年公民集會遊行權的層層限制，同時也看到早年共產黨政治勢力對勞工運動的催化作用。

此一事件起因於經濟嚴重衰退，導致失業人口激增，社會脫序。主導失業群眾運動的是紐約市非政府組織－「安全委員會」（The Committee of Safety）。該委員會主張政府應實施「公共就業計畫」（public works programs），提供失業者工作機會，以代替慈善社會救助。該組織同時要求市政府捐助10萬美元由委員會成立「勞工援助局」（Labor Relief Bureau），負責推動公共就業計畫，但此一要求遭到市府拒絕。「安全委員會」於是發起失業者示威活動，地點選擇當年示威聖地湯普金斯廣場（現稱東鎮East Village），並計畫帶領群眾走向市政廳。警方反對群眾過度接近市政大廳，建議示威路線應改在聯合廣場，並取消了示威團體原申請湯普金斯廣場的准許文件。由於警方取消遊行准許事出突然，失業群眾完全不知示威行動從一開始就處於違法狀態，更未料想到警方竟會以粗暴的鎮壓行動對待手無寸鐵的人民，不分男女或小孩，聚集的群眾面對突如其來的攻擊，紛紛抱頭四竄，驚慌失措。

組織失業者示威活動的團體除了「安全委員會」之外，尚有其他社會運動人士介曾發生路線的爭執，但最後仍以「安全委員會」為主導。元月13日的示威活動，除了失業民眾外，尚有1200名「德國第10工人縱隊」（the German Tenth Ward Workingmen's Association）的成員參加，使整個示威行動平添複雜的政治性，也因此提高了衝突的可能性與危險性。當1800名警力以鐵鎚攻擊群眾，德國第10工人縱隊成員雖曾展開反擊，但終究無法對抗優勢而粗暴的警力。整起事件平息之後，「安全委員會」承擔了全部的罪責，主事者被捕入獄，組織宣告解散，參與者走入一段哀傷的歷史之中。

從此一事件，我們看到百年之前即有公共就業的倡議，不得不佩服前人的識見。今日，大家普遍認知創造公共就業機會對紓緩失業問題的必要性與工具性，而各國政府也經常以提供短期的公共就業機會來協助失業者維持生計。今日我們視為理所當然之事，其實曾經歷過一段長期的抗爭過程。百年之前，失業者對政府所應承擔治理職責的要求或期待，在經濟蕭條而財政緊縮的現實侷限下，往往成為大旱望雲霓的奢望。這或許這不是弱勢者的宿命，卻是政治與社會的現實。



# 本會與福建省總工會研商交流計畫項目

為開展本會與福建省總工會交流業務，商定具體年度計畫項目，本會蔡理事長於元月14-17日率領相關工作人員赴福州和廈門訪問，並與福建省總工會達成6項具體合作事項。

一、由台總規劃安排福建省總工會於3月底前來台拜訪中華

兩岸勞動關係發展協會、海峽兩岸勞工發展交流協會、兩岸勞工事務交流委員會、全國產業總工會及本會等五單位，就2015年海峽職工論壇活動內容交換意見。

二、本會組團赴閩參訪行程，原則安排於五月以後。

三、今年4月福建省總委員會議及5月本會代表大會可互派祝賀團參與開幕儀式。

四、福建金牌工人50名計畫於7月來台交流，由本會負責行程安排。

五、莆田市總工會與台中市職業總工會簽訂交流協議。

六、推薦創新項目參與「第10屆海峽職工創新成果展」  
(即6.18交易會)。



與福建省總工會研商交流合作項目(一)



與福建省總工會研商交流合作項目(二)



拜訪福建莆田市總工會，商議該會與台中市職業總工會  
交流事宜。



參訪福建省總工會職工服務中心

## 會員工會動態

### 新竹市職業總工會

於中華民國103年12月29日(星期一)  
假楊廚師舉行第一屆第一次代表大會



### 臺中市職業總工會

於中華民國104年01月15日(星期四)  
下午16時整假金華屋婚宴會館  
召開第1屆第3次會員代表大會



### 新竹市總工會

新聘吳海瑞先生為總幹事  
並自104年1月16日起生效。

### 大台中職業總工會

秘書長陳清龍榮退，由劉美娟處長升任秘書長。

# 勞動基金103年獲利達1,495億元 展現穩健經營績效

勞動基金運用局公布整體勞動基金103年度收益數達1,495億元，收益率為6.15%，若加計受託代管國保基金收益106億元，全年度共創造1,601億元之獲利。

回顧103年度，全球景氣在各國政府寬鬆貨幣政策及景氣刺激方案下，維持緩步復甦，但金融市場仍陸續面臨各種政治及經濟因素的挑戰，從烏俄危機、美國升息議題、歐洲與日本經濟成長趨緩、油價重挫、亞幣競貶、通貨緊縮及希臘政治變局等疑慮，迄今全球金融情勢仍持續震盪，各區域金融市場表現差異加劇。103年度MSCI世界、新興市場、亞太股票及臺灣股價指數報酬率分別為4.16%、-1.79%、2.82%及8.08%。

運用局表示，勞動基金規模截至103年底已達2兆6,821億元。面對103年全球股、債、匯市震盪，運用局秉持審慎操作原則，除了密切監控各基金風險值外，並積極辦理各基金多元投資布局，彈性調整投資布局標的及時點，以強化投資效率、提升基金之獲利。整體勞動基金103年全年收益數為1,495億元，收益率為6.15%，其中新、舊制勞退基金、勞保基金、就保基金、積欠工資墊償基金及職災保護專款收益數分別為754億元、418億元、310億元、9.9億元、1.8億元及1.0億元，收益率分別為6.38%、7.19%、5.61%、1.07%、1.80%、0.89%。另，若加計受託運用之國保基金全年收益數106億元，運用局於103年度共創造1,601億元之獲利。

展望104年，依據世界銀行於1月8日表示，油價下跌將促進全球經濟增長，預期將提高全球經濟成長率0.5%。另經濟合作暨發展組織（OECD）於1月12日發布的綜合領先指標顯示，全球包括美國及加拿大在內之大型經濟體，在未來幾個月經濟成長將持續既有步調成長，但歐洲區則有減緩之趨勢。綜上顯示，美國復甦態勢明顯，惟未來升息時程與頻率仍將是市場關切重點；而歐洲雖存有通貨緊縮與低成長威脅，惟市場多預測近期即將推出歐版量化寬鬆政策，將為金融市場帶來正面效益；在國內經濟方面，國家發展委員會亦於1月8日表示，受惠於油價下跌趨勢，104年國內經濟成長率預測值將有望上調，其中油價與美國景氣復甦屬正面因素，但仍不應輕忽日本寬鬆政策成效與希臘危機衝擊歐洲經濟等風險。

運用局表示，今年全球景氣仍將維持緩步復甦，有

利風險性資產表現，故各基金資產配置計畫中權益證券相對於固定收益比重皆提高，且為提供整體投資組合面臨市場變動之風險保護，將持續擴大與傳統股債相關性較低之另類資產投資部位。另由於國外金融商品獲利展望良好，未來將繼續進行全球化布局。在國內投資部分，考量自營投資屬長期持有部位，並具靈活調整投資組合之功能，將依各基金特性適度提高自營部位；另國內委託經營，將新增600億元，新舊制勞退基金各300億元，均為絕對報酬型態，並要求各投信組成最堅強的投研團隊代操。在國外投資部分，勞動基金除持續進行全球多元化布局外，將積極辦理策略型（Smart Beta）指數委外投資，例如，近期已分別公告新增25.5億美元及18億美元之「全球高品質股票指數型」及「全球主權信用債券型」委外投資招標，以追求有別於傳統指數的投資效益。

運用局於去年2月17日配合組改由原勞工退休基金監理會改制成立，並統籌各項勞動基金投資運用業務，成立迄今致力推動基金之多元運用，並已展現穩健之經營績效。運用局表示，未來將持續依各基金之屬性，精進各項投資布局，以有效提升各基金之運用效益。（資料來源：勞動基金運用局）



# 勞動政策看板



## 一、立法院三讀通過《勞動基準法》部分條文修正案

立法院於104年1月20日通過《勞動基準法》部分條文修正案，提升勞工工資、退休金及資遣費等債權之受清償順序與第一順位之擔保物權相同，並擴大舊制退休金及薪、舊制資遣費納入積欠工資墊償基金墊償範圍。修正重點如下：

- (一) 提升勞動債權受償順序：勞工被積欠6個月工資、舊制退休金及薪、舊制資遣費之債權受償順序提升與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。
- (二) 適度擴大積欠工資墊償範圍：擴大積欠工資墊償基金墊償範圍納入舊制退休金及薪、舊制資遣費，合計最高6個月平均工資；並將法定提繳費率由現行萬分之10提高至萬分之15。
- (三) 課予雇主定期檢視勞工退休準備金專戶提撥狀況之義務：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。
- (四) 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。
- (五) 加重雇主未依規定給付資遣費或退休金之處罰：從原處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰，提高至處新臺幣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。
- (六) 修正違反勞動基準法經主管機關處以罰鍰者，應公布事業單位姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。另主管機關得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。
- (七) 本次修正條文，除第28條第1項，有關提升勞動債權之受清償順序與第一順位之擔保物權相同，自公布後8個月施行外，其餘條文自公布日施行。

## 二、勞動部關注保全業保全人員合理工時議題

保全業保全人員為勞動基準法第84條之1規定之工作者，不受該法工時一般規定(第30條、第32條、第36條、第37條及第49條)之限制，可由勞雇雙方另行約定之工作時間，但約定時仍應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉；並應以書面經地方勞工行政主管機關核備，始生效力。至於地方勞工行政主管機關審核之依據，則為民國100年訂頒之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」。

對於應否針對「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」之妥適性進一步檢討，勞動部表示，104年度除將繼續加強該業勞動條件專案檢查外，亦將於適當時機，再次

邀集勞、雇團體及地方主管機關研商。

## 三、勞動部深耕國內產業安全文化

1. 進行事業單位安全文化診斷與輔導：包括101年完成10家石化業、102年60家製造業、以及103年36家高風險事業單位之安全文化的診斷與輔導等，近3年總計有超過百家之事業單位(多數為中、大型規模)參與。
2. 規劃事業單位安全文化導入與促進的模式：首先進行事業單位安全文化基線瞭解，問題發掘，規劃設計調查，做好內部溝通；其次是評估安全文化，進行調查與回饋，完成分析與報告，並與各部門做好結果討論；最後是促進安全文化，進行各項介入措施，並完成評鑑成效。透過此三步曲的推動流程，建構完成安全文化診斷調查及介入措施的配套工具。
3. 編撰安全文化推動的指引手冊：建立包括5S應用手冊、走動式管理實施指引、工具箱會議、危害辨識與防護、安全行為建立方案、主管安全領導指引手冊、勞工安全參與指引手冊；以及事業單位安全文化導入訓練教材、事業單位安全文化促進措施指引手冊等，計十餘冊。
4. 辦理推廣安全文化的活動：辦理6場次觀摩、經驗分享會(546家事業單位共649人次參與)、2場次種子人員培訓(200家事業單位共287人次參與)、16場次安全文化導入訓練(16家事業單位共925人次參與)、70場次製造業現場訪視(70家事業單位共540人次參與)；4場次輔導安全文化改善活動(4家事業單位共1,175人次參與)、1場次安全文化導入與促進研討會(137家事業單位共255人次參與)等。累計超過千家事業單位及4千人次共同參與。
5. 製作推動安全文化的多媒體光碟：以多媒體方式呈現各事業單位於安全文化促進上之各種實務做法，提供互相交流與分享安全文化的推動經驗。

## 四、勞動部建置「工作生活平衡網」

勞動部為鼓勵企業推動「工作生活平衡」，特別建置「工作生活平衡網」(網址<http://wlb.mol.gov.tw>)，廣蒐工作、家庭及健康資訊新知，作為企業推動工作生活平衡的資源網絡，以降低勞工的身心壓力，幫助勞工樂在工作、享受生活！

勞動部「工作生活平衡網」主要提供企業推動「工作生活平衡」措施或服務機制之步驟作法與案例、促進職場健康的新知論述、工作生活平衡獎選拔、員工協助方案等相關資訊，作為協助企業推動「工作與生活平衡」的最佳補給資源，並將企業推動工作與生活平衡的作法，具體歸納為工作悠活、家庭樂活、健康快活等三大範疇，介紹企業推動工作生活平衡有關靈活工作安排、多元給假制度、家庭關懷與支持、母性保護、促進員工身心健康與安全維護措施等推動作法。

# 國際工運動態



## 一、保障弱勢勞工的生存權利

根據2015低薪委員會報告(The Low Pay Commission's 2015 Report)，英國16–20歲年齡組勞工薪資低於法定最低工資標準的人數逾10萬人，較2010年增加3萬5000人，增幅為52%。此一報告引起英國總工會的嚴重關切，並展開國會遊說採取強化最低工資的各項改革措施，保障弱勢勞工的生存權利。

### 改革最低工資是英國工運當前聚焦的重點議題之一

英國自1999年實施全國最低工資制度，提供受僱勞工最低生活保障已是勞資之間的共識，也是政治上的共識，但隨著經濟情勢的起伏和僱用型態的多元發展，仍有部份企業仍未能遵守法令的要求，以各種方法和形式進行勞動剝削。以學徒為例，英國政府調查發現低於最低工資標準的學徒人數即高達12萬人。整個勞動市場未獲最低工資保障的勞工預估25萬人以上，其中最常見於學徒、移民主工、家事勞工、實習生、假志工、假自僱者、漁工，以及「零時契約工」(zero-hours contracts)等。雇主常用的不合理手段包括：扣抵制服費、工地移動不計入工時、沒顧客時不計工作鐘點費等。

與各國不同的是，英國負責最低工資執行的機關為2005年成立「皇家財稅」(Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC))，而非勞政部門。由於監督檢查人力不足，以致執行成效仍待檢討改進。對此，英國總工會已向國會提出增加100以上職員的請求。至於其他的改革內容包括：

- 1.增加執行最低工資檢查預算100萬英鎊。
- 2.提供雇主更清楚的官方指引文件。
- 3.建立HMRC與地方政府分享資訊的法律管道。
- 4.佈違法企業名單。
- 5.企業破產時，政府保證勞工薪資的最終支付責任。
- 6.違反最低工資之罰鍰由5000英鎊調高為7萬5000英鎊。
- 7.針對高風險部門加強檢查。
- 8.成立學徒訓練基金，並以企業是否支付學徒最低薪資為補助條件。
- 9.促進團體協商功能，由工會處理最低工資議題。

英國總工會對最低工資議題所提之對策，將於國會下

一會期進行修法提案之運作，但是能否順利獲得國會多數議員的支持仍待觀察。總之，改革最低工資已經是英國工運當前聚焦的重點議題之一，無論結果如何，都已凸顯勞動市場貪婪與脆弱的現實。

## 二、日本春鬥即將展開，豐田汽車工會要求調薪

日本年度勞資談判大戲「春鬥」(shunto)即將展開，目前各工會已著手進行調薪目標和策略的內部意見整合。豐田汽車工會初步決定提出月薪調高6000日幣，並已會員意見徵詢，將於2月13日做最後決定。去年春鬥，豐田汽車工會贏得2700日幣的調薪協議，今年受惠於北美和大陸市場的擴張，豐田汽車預估在2015年3月財報年獲利達2兆日幣，創下歷史新高紀錄。而來自首相安倍最近頻頻要求企業為員工加薪的氛圍，也被視為今年春鬥的前戲，看來今年日本企業界很難再把鈔票藏在私囊。

## 三、美聯邦結束對司機工會25年的監視

2015年1月14日，美國司機工會(The Teamsters Union)和司法部聯合宣布終止聯邦政府對司機工會組織犯罪與貪污的監視行動。此一監視同意生效於1989年3月，期間長達25年之久。工會主席詹姆士·霍華(James P. Hoffa)宣稱這是「歷史性的一天」。從今而後，擁有140萬會員的司機工會不再被聯邦列為監視對象，有權依自己的規則處理選舉中央委員和經費。

美國司機工會成立於1903年，由於成員複雜且涉及幫派，在1930年至60年代，發生過多起組織犯罪和貪污事件，連前主席老霍華於1975年失蹤，都疑是遭到幫派綁架與暗殺，可見組織內黑幫勢力交錯之嚴重程度。為掃除司機工會內外盤根錯節的犯罪因子，1989年聯邦政府與該會簽署同意令(consent decree)，由聯邦政府進行組織犯罪監視，協助建立工會自主與民主運作機制。

美國司機工會遭聯邦政府列為組織犯罪監視對象，讓人見識到過去工會惡勢力對社會的危害性，也讓人驚訝於所謂「大勞工」(Big Labor)的貪婪與狂大。如今，工會隨著組織率的下降，影響力已然減弱，工會的自省與改革，已成為工會救贖的唯一道路。美國司機工會能走出黑影幢幢的過去，應該慶幸。