



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

2613

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

勞工國定假日何必急調？

理事長 蔡明鎮

今年5月15日立院三讀通過《勞動基準法》部分條文修正草案，勞工法定工時將由雙週84小時改為「單週40小時」，如果雇主違法讓勞工超時工作，將被處以2萬元以上、30萬元以下罰鍰。修正條文將於明年1月1日起正式實施，預計有800萬勞工受惠。至於行政院版勞基法修正案中，作為縮短法定工時配套措施的第32條修正案，「延長加班時間從46小時增為54小時」，因遭朝野立委一致反對，目前仍未交付委員會審查。

此次《勞動基準法》部分條文修正，系依立院版本審查，其中並未觸及加班時數放寬和既有勞工國定假日的調整問題，也未對縮短之工時定位為休息日或例假。換言之，修正條文僅單純將正常工時從雙週84小時改為「單週40小時」，並不是週休二日，勞工的例假仍維持每七日至少應有1日之休息，作為例假。至於因修法而減少之工時，企業只要遵守每日正常工時不超過8小時，將如何於工作日中調配，則非法所規範。如企業再採取變形工時的安排，則勞工每週工作天數將更形彈性化，勞工期待與公教人員同享週休2日的願望，其實仍待企業的關愛。

至於勞工國定假日的調整問題，主管機關在修法之前意見徵詢中，工會大致接受將施行細則所定的假日，除保留勞動節外，其餘調整與公教人員相同，讓全國放假日一致。工會的態度，一則表現出對縮短工時（正確說法應是週休2日）的渴望，願意以調移國

定假日換取資方的善意，同時也表現勞工只求平等而非特權的自我節制。然而，此次立院修法可能帶來的結果，只是讓縮短的工時轉換成延長工時，勞工可能多領一些加班費，卻無法經由上班天數的減少來安排休閒或進修生活。如果把既有的國定假日減少，則勞工每年的總上班天數會不減反增。

日前勞動部就《勞動基準法施行細則》邀請勞資團體進行研商，其中除將每週48小時減少為40小時的部份納入延長工時計算範圍，對勞工現行國定假日亦做了調移減列。對於勞動部此舉，本會認為在工時改革尚未全部處理之前，主管機關無須如此急切將勞工多出來的國定假日雙手奉送給企業。雖然修正施行細則是勞動部的職權，但如果將要調移的假日做為勞資協商安排用途（如進修、家暴假、公安意外照護），或以鼓勵企業實施週休二日為條件，豈不更能讓勞工感受到縮短正常工時的政策實益。

總之，勞工的工時受到企業生產與營運型態的制約，也受到經營管理者的態度左右，強求與公教人員作息一致確有困難，但如果企業願意經由人力的合理調配，勞工享受週休二日應非奢望。在企業對勞動成本緊縮的心態未變之前，以2人做3人工作，違法強迫加班的過勞問題，仍然值得正視。在勞工無法享受週休二日的情況下，維持現行細則規定，以多出幾天的國定假日做為補償，其實也算不上特權。

焦點論述

年金改革議題的背後

洪清海



最近，因希臘破產危機的新聞事件，國內平息一段期間的年金改革議題又被提起。「今日的希臘，明日的台灣」，媒體以悚動的報導為啓動國內年金改革加油添薪，一時之間把年金的夢魘無限擴大，加上蔡英文和洪秀柱兩位政黨總統候選人相繼對此一議題高分貝喊話，讓國內年金改革沾染了政治味道。

如果希臘破產危機的主因是年金，那麼希臘的問題就不會如此棘手，反正只要採取緊縮政策，全國上下勒緊褲帶度小月，總有解決的一天，債權國家和銀行也不必如此苦苦相逼。反而言之，如果希臘破產危機的主因不單純是年金，那麼，就算年金改革把退休者推入「人道危機」中，也不能真正解決希臘的麻煩。國內媒體將希臘危機簡化為年金，只是放大了問題的一個點，對問題的真相並沒有完整描繪，這是腦殘媒體的慣行，讓台灣一下子像菲律賓，一下子像愛爾蘭，一下子又像希臘。

其實，希臘破產的問題在於財政紀律崩壞和產業的單薄，年金只是問題的一部分。以年金作為代罪羔羊，對退休老人並不公平，這也是為何工會對紓困方案公投持反對立場的原因。我們不能把希臘人民都看成養尊處優的懶豬，畢竟一方水土養一方人，其中涉及價值追求和生活方式的問題。希臘勞工的薪資、工時、福利、物價、稅負和年金給付，在歐盟國家並非樣樣最優，充其量只是維持不太差的水準。問題在於希臘長期的財政赤字顯然無法讓人民維持既有的生活，所以人民就必須面對國家治理失能的惡果，否則就成為一種貪婪和罪惡，這是這一代希臘人的悲哀。

上世紀末，希臘正為加入歐元區而隱藏財務缺口，將預算赤字美化在國內生產毛額的3%，負債率低於國內生產毛額的60%之內，其實就是財政紀律崩壞的開始。2009年10月，希臘新政府宣佈財政赤字和公共債務分別達到GDP的12.7%和113%，即已招致歐盟對其破產的疑慮，這些年來，希臘政府舉債還債，情況並無改善。專家指出，希臘經濟本質欠佳，強與體質較佳之成員國共同使用歐元，則無法針對其本身經

濟發展之需要，自行彈性調整匯率或利率，進而產生經濟結構性之問題，這是加入歐盟的代價。再者，希臘產業以觀光和造船為主，產業群集過於的單薄，無法支撐經濟發展所需的能量，也是致命的問題。

他山之石可以攻錯，看到別人跌倒而重蹈覆轍是笨，但以別人的症狀開立處方也不算明智。總之，台灣不是希臘，這一點不必洪秀柱的論述，有常識的人都知道，洪的引經據典正確無誤，只是稍嫌囉唆，而蔡英文強調財政紀律的重整，當然切中各級政府之沉疴，本人至表認同。至於年金改革，我認為這是個動態改革行動，必須循序漸進，理性務實，定期檢討，相應微調，才不致於造成特定人在特定改革中受到太大的損失，也才能避免太強的反彈。畢其功於一役的改革，只是貪功躁進之舉，失諸厚道；而遇事遲疑，不敢興革，也不符世代正義。國內年金因少子化和高齡化的衝擊，加上長期累積的潛藏債務，入不敷出的風險一直在，改革的行動不必擇時，如何開源節流，必須兼籌並顧，如果偏執一端，只是鋸箭，根本解決不了問題，也無法讓年金成為人民可信賴的永續保險機制。



工運歷史長河

少年仔，罷工

孟韓



在網路即時新聞傳播的今日，閱讀平面紙類新聞的民眾愈來愈少，報紙訂戶日減，發行量年年下滑，廣告收入愈來愈少，報社的經營日益艱困，報業成為慘業，上世紀報業大亨可以呼風喚雨的歲月，已然隨風而逝。

在報紙發行的流程中，派報和街頭賣報小販是最不起眼的小人物，也是不管晴雨都得與時間賽跑求取生存的苦勞。或許我們不會忘記電影中送報生將報紙精準拋擲5樓訂戶的神氣活現，或許也會記得在街頭拉嗓子高喊「號外！」的誇張鏡頭，但我們其實很難想像這些底層人物的真實生活脈動。

1899年7月，紐約報童的罷工行動幾乎癱瘓大都會的交通，譜寫了一段少年為爭取正義的工運歷史。這段19世紀末的歷史，由一群在都會狹縫中求生的報童自主行動，沒有傳統工運的嚴密組織和行動策略，卻贏得了窮苦生活僅有的尊嚴。對現代的紐約客來說，或許這只是一段被陳列在兒童博物館中的史料，但從工運的角度來審視一張張退色的照片，我們從陳舊的服飾和童稚臉龐上過早出現的狡黠和機靈，依然可以捕捉到無情大城市底層求生的悽愴與窘迫。

1988年，一場美法戰爭讓報紙發行量劇增，報社隨即將批價從每捆（100份）65分調高至85分，想狠撈一筆戰爭財，卻嚴重壓縮了賣報小童的蠅頭小利，



引起報童的不滿。當年，紐約近千名的報童中，不少是孤兒，靠著街頭賣報在都會存活。賣完100份報紙，可以賺取35分錢，但如果報紙沒賣完，報社不負責回收，報童必須自負損失。這樣的販賣批價，報童的每日所得僅足以勉強維生，未料「紐約晚報世界」(New York Evening World)和「紐約晚報」(New York Evening Journal)卻將批價上調，並在戰後拒絕調降，讓報童陷入生存困境。

為了抗議無良報社的壓榨，這群手無寸鐵的報童自行串聯起來，開始以集體杯葛行動拒絕販賣兩家報紙，兩家報紙的銷售量立即減少2/3。憤怒的報童為徹底瓦解報社營運，有數百名報童集結爬上布魯克林大橋(Brooklyn Bridge)，阻擋報紙運入城區，結果造成紐約交通癱瘓，城市生活步調大亂。兩家報社的大老闆出面與報童協商，提出批價維持85美分，但願意回收未售完報紙的方案，結果被報童拒絕，從此報童不再販賣這兩家報紙。

此一報童罷工事件，後來被迪士尼拍成無冕天王(Newsies)電影，於1992年上映，據說是迪士尼歷來賣得最爛的真人電影之一，後來又被改編成音樂劇，成為商業演出的廉價消費材料，讓人感到不悅。



職能導向課程的審核10項指標

(資料來源：職能發展平台)

職能導向課程審核指標是掌握職能導向課程品質管理機制運作效能，對培訓產業的課程發展、建置、產出成果具有重要判準。經綜合國內外發展職能導向課程之經驗，結合職能導向課程特性，將諸多指標依照ADDIE教學設計模型，即所謂的分析（Analysis）、設計（Design）、發展（Development）、實施（Implementation）、評估（Evaluation）五大面向歸納。

構面	指標	說明	要求條件	檢附文件
1.分析A	1.1職能依據	課程發展應基於產業 / 企業 / 組織之職能需求。	1.1.1應說明課程以公告之某項職能基準之全部或部分內容為依據；或特定產業 / 企業 / 組織，針對某職業（類）所發展之職能為依據，並具體說明該職能之發展方法。 1.1.2應說明經過分析後產業 / 企業 / 組織確實有發展課程之實際需求，並明確陳述教學 / 訓練目的。 1.1.3需有具實務經驗的利害關係人參與的證據。	◎職能引用（或職能分析結果）文件 ◎職能需求或職能落差分析文件及記錄資料
	1.2課程地圖	應依據職能與需求分析，確定主要對象，並規劃完整學習課程架構或學習路徑。	1.2.1應說明如何依據職能與需求分析，確定課程主要對象。 1.2.2應說明如何依據職能與需求分析，將行為指標及對應之職能內涵，根據難易或層次進行重組，並對應職能級別。 1.2.3應說明如何針對主要對象條件與職能內涵重組結果，規劃整體課程架構或學習路徑。 1.2.4應說明修習課程前之先備知識與能力限制。 1.2.5需有具實務經驗的利害關係人群體參與訂定的證據	◎課程地圖規劃說明文件
2.設計D	2.1教學 / 訓練目標	課程應依據職能與需求分析，以及課程地圖，以(各門)課程所對應職能之行為指標，設定教學 / 訓練目標。	2.1.1教學 / 訓練目標的陳述應具體可檢視，符合所對應的行為指標與職能內涵。 2.1.2需有具實務經驗的利害關係人參與的證據。	◎課程規劃說明文件
	2.2課程內容	課程內容應符合教學 / 訓練目標，將應涵蓋之職能內涵，以邏輯方式妥善規劃。	2.2.1應說明(各門)課程內容符合教學 / 訓練目標，並已完整涵蓋需對應的職能內涵。 2.2.2需有具實務經驗的利害關係人參與的證據。	
3.發展D	3.1教學方法	課程應配合教學 / 訓練目標、對象及內容，規劃適切的教學方法。	3.1.1應說明(各門)課程之教學方法依據教學 / 訓練目標、對象及內容規劃的關聯性。 3.1.2需有具實務經驗的利害關係人參與的證據。	
	3.2教材與教學資源	課程應配合教學 / 訓練目標、對象、內容及教學方法，安排設計合適的教材與教學資源，包含教材、教具、師資等。	3.2.1應明列(各門)課程依據教學 / 訓練目標、對象、內容、教學方法，所設計的教材與教學資源，包含：教材、參考資料作業、輔助教具、相關設備材料、師資、課程協助人員條件、學習成果評量人員、學習輔導機制與資源、自主學習機制與資源等。 3.2.2對課程執行方式提出適當原則說明，並提供課程執行限制與必要條件。	
4.實施I	4.1課程辦理	課程之實施應依據規劃辦理，並留存相關紀錄。	4.1.1應檢附課程確實開辦的相關資訊，如公開之招生資訊、辦理時間地點、師資、課前資訊說明、教材、學習者名單、出席記錄等。	◎課程辦理相關文件記錄

5.評估E	5.1學習成果評量	課程應依據教學 / 訓練目標，規劃多元評量方式，以鑑定學習者是否達到教學 / 訓練目標所訂之能力水準。	4.1.2應提供課程辦理確實依據規劃內容辦理實施的證據 5.1.1應明確定義課程的學習成果評量方式與程序，且符合教學 / 訓練目標、對象、內容、教學方法。 5.1.2應基於理論根據，設計具有鑑別度的評量工具。 5.1.3應可產生真實非假冒的學習成果證據。 5.1.4需有具實務經驗的利害關係人參與的證據。 5.1.5評量者應符合規劃時訂定所需資格與條件要求。如：熟悉該課程、評量方式與程序、無利益關係故可公正評斷等。	◎學習成果評量說明文件
	5.2學習成果證據	課程應依據學習者於成果評量中所呈現的學習成果證據，評估其符合職能行為指標之程度，決定是否符合結訓條件。	5.2.1課程學習成果證據應可反應個別學習者的學習成效 5.2.2課程學習成果除純屬知識的課程外，皆應證明其學習可移轉至行為之具體改變。 5.2.3應證明課程結訓與否確實依學習成果來判別，且有合理明確的標準。	◎學習成果證據相關文件
	5.3監控評估	課程開發與執行單位應規劃自我監控機制，以確保課程實施與學習成效，並有助課程辦理及持續改善。	5.3.1應明確說明課程發展之監控流程與回饋方法，以持續改善，並檢附相關文件。 5.3.2應明確說明課程辦理成效，並檢附相關文件。 5.3.3應明確說明各階段參與的利害關係人及規劃執行人員的資格與條件要求。 5.3.4應明確說明相關文件紀錄之管理方式，以確保過程的完整性與資訊的保密性。	◎監控評估機制說明與記錄文件

英國罷工改革方案

本刊小編

隨著保守黨贏得大選後的改革行動，英國工會與執政黨之間的關係陷入嚴重對立。工會對於英國是否退出歐盟的公投議題顯與執政黨立場相左，對於執政黨加速推動的區域性自由貿易協定更頻頻出聲抨擊，而成功連任首相大位的卡麥隆（David William Donald Cameron），則挾其大選的民氣加速進行經濟與社會改革行動，而工會與極端主義者都成為遏阻的標靶。

目前保守黨提出的工會法修正案，除了提高工會罷工行動的門檻，同時也擴大對工會政治基金收支的監督，企圖阻撓工會動用政治基金支持工黨政治活動。保守黨此舉雖然激怒了工會系統，但在完全執政的優勢下，保守黨的改革行動料將不斷加碼，英國工會系統已陷入30年來最險峻的處境之中。據統計，2015年4月前12個月的罷工損失天數僅74萬個工作日，相較於1970年代動則千萬的紀錄，已可看到工會行動力的頹勢。未來，工會的罷工權受到更嚴格的檢驗，罷工和糾察行動也將受到更多箝制，在此一形格勢禁中，工會可能淪為被拔牙的老虎。

茲將工會法修正案的主要內容整理如下：

- 1.工會合法罷工必須超過50%會員投票獲得多數贊成，而主要公共服務業（包括健康、教育、消防、交通、能源等）之罷工門檻，則為會員半數投票且超過全體會員40%支持，例如100名教師要求罷工，必須50名投票，40名同意始為合法。
- 2.工會每5年必須徵詢會員是否同意繳交25英鎊的政治基金。（目前總工會每年約有450萬英鎊政治基金收入）
- 3.為保護無意罷工者之上班權益，非法和威脅性的糾察（unlawful or intimidatory picketing）將受到刑事追究。
- 4.工會罷工經4個月必須重新投票是否繼續罷工；罷工期間雇主可使用派遣人力取代罷工者；罷工必須2週前通知雇主。
- 5.賦予政府有權限制公部門員工以工作時間盡工會責任（spend on trade union duties）之時數和比例。
- 6.政府有權對工會財務進行稽查，並對違規行為處以20萬英鎊之罰鍰。
- 7.工會必須在選票上清楚描述爭議和罷工行動的內容，作為會員罷工投票的參據。

本會活動



104.07.02 海南省總工會團長鄭有基率一行15人拜訪本會



蔡理事長致贈紀念品並海南省總工會團長鄭有基合影



臺中職業總工會與莆田市總工會簽約儀式



104.07.20 莆田市總工會團長傅祖德率一行8人拜訪本會



臺中職業總工會與莆田市總工會簽約儀式



2015海峽兩岸職工創新成果展本會推薦三項作品榮獲金牌及銀牌

會員工會動態

台灣重機械操作員職業工會聯合會

於104年7月14日下午5時，
假北都飯店（基隆市中正區信二路319號），
召開第6屆第4次代表大會。

台灣重機械操作員職業工會聯合會

於104年7月14日下午4時，
假北都飯店（基隆市中正區信二路319號），
召開第6屆第10次理監事會議。

苗栗縣總工會

於104年7月23日上午9時30分，假青松園餐廳（苗栗縣通霄鎮通灣里中山路89號），召開第23屆第3次理監事會議。

中華民國油漆業全國聯合會

於104年7月14日下午4時，
假桃園大飯店會議室（桃園市桃園區大興路269號），
召開第2屆第12次理監事會議。

新竹市職業總工會

於104年7月22日上午10時，
假新竹市勞工育樂中心一樓會議室（新竹市田美三街2號），
召開第一屆第三次理監事會議及揭牌儀式。

勞動政策看板



一、重新開放越南家庭看護工及漁工引進，提供雇主多元來源國選擇

自104年7月15日起，勞動部重新開放越南家庭看護工及漁工引進(不含家庭幫傭)，雇主可依規定申請招募自越南引進家庭看護工及漁工，至於開放前雇主已經取得勞動部核發的招募許可案件，亦可以在招募許可有效期限內，依規定招募引進越南家庭看護工及漁工，不受許可函所加註「本函暫停自越南引進勞工」的限制；另外，勞動部同時恢復新越南仲介公司申請認可。

勞動部考量近年來越南政府對於行蹤不明越南勞工，祭出罰款及管制不得出國工作等重罰措施，並調降越南勞工來臺工作費用，越南勞工行蹤不明發生率已有顯著下降，另外為提供國人多元來源國選擇，故重新開放自越南引進家庭看護工及漁工，以滿足民眾照顧及漁業發展的人力需求。

勞動部表示，為提升新進越南家庭看護工服務品質及使其了解我國勞工法令，避免發生行蹤不明情形，除須依現行規定接受90小時專業訓練外，另須接受100小時法令宣導課程及200小時語文課程，另為避免越南勞工來臺後發生行蹤不明，未來越南仲介公司向勞動部申請初次及重新認可，都要檢附切結書，須切結所引進之越南勞工如發生行蹤不明情形時所衍生的遣送及收容費用由越南仲介公司先行墊付。

二、勞動部預告指定「未分類其他餐飲業之工作者」適用勞動基準法

勞動部表示，為保障未分類其他餐飲業工作者之勞動條件，該部於日前預告「未分類其他餐飲業之工作者」適用勞動基準法。納入適用對象包含受僱於小吃攤、冷飲攤、宴席包辦之勞工，預估受益人數約1萬9千人。

勞動部強調，適用勞動基準法後，受僱於小吃攤、冷飲攤、宴席包辦等勞工，其雇主與其約定之勞動契約、工資、工時、職業災害補償等勞動條件，均不得低於該法所定標準，雇主並應依勞工退休金條例規

定，為受僱勞工申報提繳新制勞工退休金。至於自營作業者或無酬家屬工作者因不具僱傭關係，不受勞動基準法之規範。

勞動部解釋，現行攤販型態之受僱勞工，除未分類其他餐飲業之工作者外，其餘工作型態類似之攤販，如零售攤販之受僱者，已均有勞動基準法之適用。考量勞動者之勞動權益均應受保障，且類此型態之工作者均已適用該法，未分類其他餐飲業之工作者，應無不適用之理由，爰預告指定「未分類其他餐飲業之工作者」自105年1月1日起，適用勞動基準法。

三、勞工退休金新制滿十年，保障勞工退休好生活

勞動部於7月6日假臺大醫院國際會議中心舉辦「勞退新制十週年成果展示」活動。勞動部強調，十年來勞退新制成果豐碩，退休金個人專戶數已破千萬，退休金收繳率高達99.8%，勞退基金規模迅速增加，至103年底達新台幣1兆3,102億元，收益數1,839億元、平均收益率3.78%；其中103年度基金運用收益數更創新高達754億元、收益率6.38%。

陳部長特別期許在未來的十年，勞退新制仍持續帶給勞工朋友好「四」多，包括1.「法制完善保障多」—放寬月退資格者得選一次退休金、保障月退休金指定帳戶不得強制執行、退休金債權優先普通債權受償等；2.「簡政親民方便多」—主動通知符合退休金請領者、強化專戶查詢服務及電子帳單服務等；3.「自願提繳好處多」—鼓勵勞工自願提繳，享有稅賦優惠並及早累積退休金，為退休生活預作準備；4.「基金投資收益多」—落實投資政策，做好資產配置，加強全球多元布局及分散投資組合風險等，以求基金績效長期穩健，冀盼所有勞工都能有退休好生活。

四、家事外勞調薪尚待協調

印尼及菲律賓政府片面自104年7月1日起調整家事勞工薪資至新臺幣17,500元，違反以往雙邊協調的作業程序，為了維護我國雇主權益，勞動部已正式發函印尼及菲律賓駐臺代表處，針對薪資調整，應由兩國政府討論取得共識，並要求暫緩實施。



國際工運動態

一、薩摩亞第一個私部門工會成立 (Samoa's first private sector union)

南太平洋島國薩摩亞於2015年6月29日成立第一個私部門工會，已超過600名勞工加入，目前每日都有新申請加入者，工會已建構網站並在公車站廣告，期能儘速讓勞工知道工會的運作情況。

工會成立後首要處理的工作即是中央公積金（the National Provident Fund）的扣繳問題，以及企業員工申訴機制（personal grievance）的建立。

二、巴西賓士汽車廠勞資爭議未解

超過300位賓士汽車員工及其家人在廠外搭帳篷支持被資遣同事，期間已將近一個月，卻未見公司出面協商，金屬及化工部門工會紛紛前往聲援，並表達團結決心進行無限期抗議，直到公司收回資遣命令。據悉，巴西賓士汽車於5月25日以電報通知500名勞工即日起解僱，引起勞工爭議。公司世界員工委員會（World Employee Committee）出面關切此一大規模解僱案件，並行文要求公司善盡企業的社會責任。

三、國際勞工組織恢復運作

國際勞工組織因雇主團結對罷工權規範的杯葛而停擺三年，今年在國際勞工會議（International Labour Conference (ILC)）獲得重大突破，雇主團體終於承認勞工的罷工權。此外，勞資政三方代表在墨西哥、孟加拉、史瓦濟蘭、社會保障等議題討論上獲得重要結論，象徵國際勞工組織董事會和規範應用委員會恢復正常運作。至於明（2016）年國際勞工會議的重點，將聚焦於如何透過全球供應鏈（global supply chains）解決社會保障不足之問題。

四、美國提高適用1.5倍加班費之薪資上限

美國勞動部通過領取加班費資格修正，將現行週薪455美元，或年薪23,660美元之上限調高至週薪970美元，或年薪50,440美元，預估將有500萬管理職員工有資格領取加班費。據了解，美國勞動部於1970年代調高領取加班費薪資上限，至今已逾40年，當年有65%員具有領取加班費的資格，目前則少於8%。歐巴馬在公開演講中強調「在美國，辛苦工作一天就應得到公平的一天薪資」（In this country, a hard day's work deserves a fairday's pay.），亦即不該因薪資高低而限制領取加班費的權利。

五、2016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 韓元調高為6,030（5.31美元），調幅8.1%。每月工作209小時，最低月薪為126萬韓元。此次調高，政府預估將有342萬勞工受惠，但工會則認為應有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。

六、英國保守黨政府提案修改罷工法令

英國保守黨政府提案修改罷工法令，將罷工行動提高至「投票」表決超過50%門檻，並對罷工糾察行動作了人數上的限制。政府也將解除雇主僱用派遣勞力取代罷工者（using agency workers to cover for strikers）的禁令。此外，對於工會政治基金的支出亦將採取嚴格的監督。英國政府此舉引起全國總工會（TUC）的強烈抨擊，認為罷工規則修正案有如1930年代的納粹德國對工會與罷工的禁絕，如同對工會的去勢（neuter the unions），是挑明對工會進行打壓，也是對英國傳統自由與民主的最大反諷。

七、西澳失業率攀升，工會要求政府提對策

澳洲勞動統計局發布失業統計顯示，西澳失業率從5月的5.1%持續攀升至5.8%，西澳工會(Union WA)對此表示憂慮，並要求政府提出解決對策。工會強調，西澳地區過去3年來平均失業率由3.7% 上升至5.5%，男性失業率則由 3.2% 上升至 6.0%，而青年失業率更是居高不下。

面對整體就業情勢愈來愈差，西澳工會認為企業從國外引進短期勞力的作法應該被嚴格檢視，遵守提供當地優先就業機會的原則，政府除應發展多樣性產業外，也應加強勞工的技術基礎，尤其是青年的技能訓練。國內年輕人喜歡到澳洲打工渡假，澳洲工會已迭有反對聲音，將來是否因當地就業市場惡化而採緊縮政策，值得觀察。