

▶ 109.10.08 全國教師工會總聯合會侯俊良理事長、劉欽旭秘書長、楊逸飛副秘書長、文宣部主任邱儷萍、政策部主任殷童娟、社發部副主任王英倩蒞會拜訪



▶ 109.10.10 本會工會幹部參加109年國慶大會



▶ 109.11.16 唐榮工會陳世珍理事長率領工會幹部蒞臨本會，由本會江理事長及戴秘書長接待



發行人：江健興

《編輯部》

總編輯：戴國榮
主編：李佳育
執行編輯：茆閔政

《發行部》

專員：曾淑娟

發行所：全國產業總工會

發行所所在地：10647台北市
大安區羅斯福路三段177號5F

電話：02-23630980

傳真：02-33652950

網址：www.tctu.org.tw

E-mail:tctu.tw@msa.hinet.net

印刷：映鈞彩色印刷有限公司

中華郵政台北雜字第1800號執
照登記為雜誌交寄

郵政劃撥帳號：19519344

戶名：全國產業總工會

CONTENTS



本會近期活動

- 02 本會109年度會員代表參與重大勞工議題共識營
- 03 本會協辦勞動部經貿整合及自由化與勞動政策措施宣導會



本期焦點

- 04 本會、全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會及高雄市產業總工會於勞動基金監理委員會開會前發表「還我勞動基金！勞金局內控落實！金管會嚴格監督！」記者會



法令動態

- 08 近期重要勞工法案修正
- 11 近期勞工政策與措施



勞工新聞

- 21 國內勞工新聞
- 27 國際勞工新聞



勞動觀點

- 39 勞動權入憲，時機到了嗎？



本會近期活動(一)

109.10.26-27 109年度會員代表參與重大勞工議題共識營



▲ 台灣橋頭地方法院楊富強庭長為代表們講授「勞動基準法工時假日彈性規定與彈性安全問題」。



▲ 台灣大學國發所辛炳隆副教授為代表們講授「最低工資立法與施行實務」。



本會近期活動(二)

109.11.12 勞動部「經貿整合及自由化與勞動政策措施」宣導說明會



▲ 台灣經濟研究院新興市場發展研究中心許峻賓副研究員兼主任，講授「我國推動洽簽經貿合作協定與勞動政策之因應」。



▲ 政治大學勞工研究所成之鈞教授兼所長，講授「武漢肺炎對我國經貿與勞動政策之挑戰與因應」。



還我勞動基金！ 勞金局內控落實！金管會嚴格監督！

一、勞動基金八年連四弊，造成基金數十億鉅額虧損，勞動部應負連帶賠償責任！

今（2020）年 11 月底爆發之勞動基金運用局游迺文組長涉嫌炒股弊案，已是勞動基金繼 2012 年安泰投信謝青良案、2013 年日盛投信陳平及寶來投信瞿乃正案、2014 年股市作手黃明松案後的第四件重大弊案，而此次勞金局內部高階官員內神通外鬼抬轎圖利的惡行，不僅令社會震驚，也讓政府威信蕩然無存！

自游案發生後，雖然勞動基金運用局已於 12 月 17 日公布檢討措施並強化內控機制，但前三次弊案合計造成勞動基金超過 40.5 億元以上之虧損，卻求償無門，都全得由勞動基金概括承受！當政府未盡良善管理責任，致屢次不法造成鉅額虧損，僅事後作行政檢討及向投信或個人追償的作法，實無法讓人信服！我們認為，政府若求償不成，就應負連帶賠償責任，這才是勞動部應有的積極作為！

二、勞動基金內控機制能否落實？會不會球員兼裁判？外部機構應出具查核報告！

今勞動基金運用局『強化內控機制報告』，已針對投資流程、作業規範、監督

管控及廉政措施等四大面向，提出 12 項強化措施，亡羊補牢，值得肯定；但內控機制如何『執行』尚有疑慮！以此次游迺文組長涉嫌炒股弊案為例，一位簡任 10 職等以上之高階公務員，其本身即是內控小組成員！未來即便自營部門全面列入普查範圍，會不會出現球員兼裁判、自己查自己的情況？！尤其游組長據聞已多次被內部告發、市場上對其不正行為早廣為週知，卻遲至近期才被移送檢調偵辦。因此對於勞金局未來能否有效徹底落實內控，保障全民退休基金，實令人擔憂。

我們認為，本次勞金局提出『引進外部機關精進機制』中，僅提到『將國內投資組自營股票投資人員、專門委員及組長等人員之個人投資交易資料定期向金管會系統申報』之作法，仍嫌不足，建議應由金管會主動查核並出具查核報告，由勞金局、金管會共同為全民把關、向全民負責！

三、應強化監理會之權責，稽核結果應定期向監理會報告，並賦予監理會抽查稽核質詢之權！

勞動基金監理會委員共 21 人，除勞動部次長兼任召集人外，由工會團體推薦 6 人、雇主團體推薦 1 人、政府機關代表



3 人及學者專家 10 人共同組成。勞金局目前主要報告內容為基金收支情況與績效報告，再由監理委員提出詢問與建議。惟監理會更應有『監督』該局業務執行之權責，因此我們要求在『廉政與自律公約』規範下，對相關人員的普查、抽查結果，也應列入監理會報告及考核事項；監理會委員亦可主動要求查核或要求勞金局提列報告，避免監理會淪為政府的橡皮圖章！

四、勞動基金是全民所託，勞工保險是全民社會保險，勞動部應積極面對！

本次弊案發生後，勞動基金運用局面對外界強烈指責，致多數奉公守法的公務員連帶被抹黑批判，令人深感遺憾。惟時

值社會必須共同承擔勞保財務危機問題的時刻，爆發弊案不僅引發廣大勞工的恐慌與不安，甚至因此對體制失去信心！所以我們要求勞動部應該積極面對問題並嚴格把關勞工退休相關基金的營運及監理，杜絕弊案再次發生，以挽救勞工對政府保障老年退休經濟安全的信心！！

訴求：

1. 基金不法虧損，政府連帶賠償！
2. 落實勞金局內控機制，強化金管會外部監督！
3. 強化監理會查核權責，定期向監理會報告廉政查核結果！



▲ 109.12.24本會偕同全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會、高雄市產業總工會暨其會員工會於勞動部前發起「還我勞動基金！」記者會，江健興理事長表示近八年已發生四次弊案，前三次弊案已造成基金40.5億以上損失，都由勞動基金概括承受。雖政府說會處理，但弊案還是不斷發生，可見內外部監控機制嚴重不足。



▲ 109.12.24本會推派勞動基金監理委員邱奕淦指出監理會上大多都是報告勞動基金運用績效，鮮少公開內部稽核勞動基金操作流程的問題，勞動基金首次發生高階公務員內神通外鬼的弊案，內控必須要徹底檢討。

➡ 勞動部三點回應

針對本次記者會，勞動部也提出三點回應。首先，過往勞動基金委外代操投信公司發生的3件不法案件，有2案已經全額獲得賠償，另1案仍在訴訟中。對於不法案件，勞動基金運用局會依契約對代操投信沒收履約保證金、終止契約、請求連帶損害賠償及違約罰款等，亦限制投信公司5年內不得參與勞動基金運用局委託招標案。

第2，針對這次弊端，勞動基金運用局擬定了12項改善措施，全面強化管控和監理機制，且經金管會同意協助，未來國內股票自營人員納入自律規範普查範圍，且定期向金管會系統申報，就個人投

資與市場進行比對。

第3，勞動基金監理會將加強監督勞動基金運用局12項強化措施落實情形，會由勞動基金運用局向監理會報告內部和外部稽核結果的改進情形。

➡ 監察委員申請自動調查勞動基金弊案

109年12月30日，監察委員蔡崇義、葉宜津、王美玉、林國明、賴振昌透過新聞稿指出，勞動部勞動基金運用局前組長游迺文，涉嫌接受業者高級餐飲後，利用勞動基金帳戶內款項下單，炒作某公司股價，明顯營私舞弊，直接或間接謀圖自己或他人利益，言行重大不檢，有損及機關與公務人員形象之虞。



因游迺文經羈押停職，經勞動部依法函報監察院移付懲戒，監察委員蔡崇義、葉宜津、王美玉、林國明、賴振昌對此高度重視，已申請自動調查。有關違法情事，游迺文是否藉職務之便，與相關人員、親友買賣特定股票及操縱股價，監察委員對此表示，因為此弊案牽連甚廣，經台灣台北地方檢察署偵查，監察院對檢調

機關偵查的社會矚目案件予以尊重；對偵查中的案件並無調卷情事，將等案件偵結後，再依規定辦理。未來將會聚焦在如何杜絕類似弊端，至於策進作為及檢討改進措施，以及參與基金管理相關人員的任用資格、審查機制，監察委員皆表示，有深入調查必要。

☞ 勞動基金弊案涉案人員名單

單位	職銜	姓名	強制處分結果
勞動基金運用局	前國內投資組組長	游迺文	收押禁見
寶佳資產	執行長	唐楚烈	收押禁見
寶佳資產	財務主管	邱裕元	收押禁見
復華投信	投資長	邱明強	收押禁見
復華投信	基金經理人	劉建賢	收押禁見
復華投信	研究員	陳周倫	50萬元交保
統一投信	副總	闕志昌	250萬元交保，北檢不服抗告中
統一投信	基金經理人	孫民承	200萬元交保，北檢不服抗告中
統一投信	基金經理人	郭士慶	80萬元交保，北檢不服抗告中
統一投信	研究員	俞建業	30萬元交保，北檢不服抗告中
群益投信	副總	謝志英	200萬元交保
群益投信	基金經理人	林瑞玲	45萬元交保
群益投信	研究員	湯明真	5萬元交保

註：以上資料整理自報章媒體報導，截至109年12月31日止，檢廉5波偵搜行動，已有13名被告，5名遭收押禁見，風暴持續擴大中。



近期重要勞工法案修正

勞動部令：核釋勞動基準法第十六條第一項及第三項規定，關於預告期間計算及預告期間工資給付標準

公發布日期	109年10月29日
文 號	勞動關2 字第1090128292A 號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法
公 告	<p>核釋勞動基準法第十六條第一項及第三項規定，關於預告期間計算及預告期間工資給付標準如下：</p> <p>一、預告期間之計算方式，以雇主通知勞工之次日（預告通知當日不計）起算，依曆計算至勞工依約應提供勞務之最後一日止。</p> <p>二、預告期間工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給（計算方式詳如附件）。</p> <p>本解釋令自即日生效。</p> <p>內政部主管勞工事務時期之中華民國七十五年七月三日（七十五）台內勞字第四一九二〇〇號函及勞動部改制前行政院勞工委員會九十三年二月十二日勞資二字第〇九三〇〇〇五六六五號函，自即日廢止。</p>

勞動部令：修正「安心就業計畫」第6點、第14點規定及第7點附件，自即日生效

公發布日期	109年11月4日
文 號	勞動發就字第10905169371號
發布機關	勞動部
法規名稱	安心就業計畫



公 告	<p>安心就業計畫第六點、第十四點修正規定</p> <p>六、薪資差額補貼於減班休息實施日起算，分署依下列規定計算發給： (一) 一個月以三十日計算，發給一個月。 (二) 最末次申請之日數為二十日以上，未滿三十日者，發給一個月；十日以上，未滿二十日者，發給半個月。</p> <p>勞工依本計畫領取薪資差額補貼，每月最高不得超過勞工保險投保薪資分級表所定最高月投保薪資與本部公告每月基本工資差額之百分之五十，最長以十二個月為限。</p> <p>同一勞工於同一時期受僱於二個以上現職雇主者，得依規定分別申請薪資差額補貼。但每月合計不得超過前項數額。</p> <p>十四、本計畫實施期間，自中華民國一百零九年一月十五日起至一百十年六月三十日止。</p>
--------	---

勞動部令：修正「安心即時上工計畫」第7點、第9點、第16點規定，自即日生效

公發布日期	109年11月11日
文 號	勞動發創字第1090518040號
發布機關	勞動部
法規名稱	安心即時上工計畫
公 告	<p>安心即時上工計畫第七點、第九點、第十六點修正規定</p> <p>七、用人單位與進用人員於本計畫執行期間為公法救助關係。用人單位應於進用人員上工當日，為其投保勞工保險及全民健康保險。 用人單位應於每月十五日前，將上月工作津貼發給進用人員，發給方式以金融機構轉帳為原則。</p> <p>九、本計畫經費編列項目及標準如下： (一) 用人費用： 1. 工作津貼：每人每小時比照本部公告之每小時基本工資核給，每月最高核給八十小時，每人最長以六個月為限。跨月上工者，首末月合計不得超過八十小時。 2. 勞健保費用：進用人員勞健保費之用人單位負擔部分。 (二) 業務執行費：本署與分署辦理本計畫所需之費用，及分署協調或補助公立就業服務機構辦理本計畫所需之費用，以用人費用之百分之四為限。 (三) 其他費用：補助各政府機關（構）辦理本計畫申請、彙整、管理、人員進用及經費請撥核銷等相關工作所需之必要費用，以用人費用之百分之三為限。</p> <p>十六、本計畫實施期間，自中華民國一百零九年四月十三日起至一百十年六月三十日止。</p>



行政院令：108年12月4日制定公布之「中高齡者及高齡者就業促進法」，自109年12月4日施行

公發布日期	109年11月19日
文 號	院臺勞字第1090037910號
發布機關	行政院
法規名稱	中高齡者及高齡者就業促進法
公 告	中華民國一百零八年十二月四日制定公布之「中高齡者及高齡者就業促進法」，定自一百零九年十二月四日施行。

勞動部令：訂定「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」

公發布日期	109年12月3日
文 號	勞動發特字第10905184402號
發布機關	勞動部
法規名稱	促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法
公 告	訂定「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」。 附「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」



近期勞工政策與措施(一)

中高齡者及高齡者就業促進法 於109年12月4日正式上路

我國 15-64 歲工作年齡人口自 104 年後有逐年減少趨勢，國家發展委員會亦推估自 114 年起 65 歲以上高齡者占總人口比例將超過 20%，正式進入超高齡社會。因應人口高齡化並考量我國 55 歲以上勞動力參與率偏低，勞動部除賡續推動相關促進中高齡者及高齡者就業措施外，自 105 年推動制定《中高齡者及高齡者就業促進法》，經總統於 108 年 12 月 4 日公布，原訂於 109 年 5 月 1 日施行，惟因國內產業受疫情衝擊，勞動市場僱用環境不足而暫緩施行，近期勞動部參考國內景氣信號及就業市場相關指標綜合評估施行日期，經行政院指定自 109 年 12 月 4 日施行。

勞動部表示，《中高齡者及高齡者就業促進法》為我國首部以保障中高齡者與高齡者就業權益之法律，禁止雇主因年齡因素歧視求職或受僱之中高齡者及高齡者。此外，為協助中高齡者及高齡者續留職場，未來也會強化運用職務再設計、職業訓練、創業輔導等措施，協助在職、失業及退休之中高齡者及高齡者就業及傳承智慧經驗與技術，促進世代交流與合作。再者，考量 65 歲以上勞工需求，放寬雇主以定期契約僱用 65 歲以上高齡者，增加勞雇雙方彈性，也將運用獎補助提高雇

主僱用誘因。尤其，未來將整合中央與地方政府資源共同推動銀髮人才服務，設立銀髮人才服務中心或據點，宣導倡議中高齡及高齡人力運用及延緩退休，開發短期性、臨時性、部分工時等工作機會，並建置退休人才資料庫促進退休人力再運用。

為落實推動《中高齡者及高齡者就業促進法》，勞動部已訂定施行細則、在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法、失業中高齡者及高齡者就業促進辦法、退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法、地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法、促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法等配套法規，亦將於 109 年 12 月 4 日同步施行。

勞動部表示，《中高齡者及高齡者就業促進法》的施行，是臺灣歷史性的一刻，中高齡者及高齡者的珍貴來自於他們的經驗、智慧與歷練，期望透過此法之訂定建構友善就業環境，保障中高齡者及高齡者就業權益，也呼籲企業共同珍惜及善加運用中高齡及高齡人才寶貴的人力資源，透過本法的推動，促進企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作及提升國家競爭力。



獎助措施-僱主

僱用高齡者傳承經驗補助

- 補助傳承課程相關費用
每名每年最高10萬元、
每位僱主最高50萬元

退休再就業

- 補助再就業課程相關費用
每年最高50萬元

退休準備及調適

- 補助準備及調適課程相關費用
每年最高50萬元

繼續僱用補助

- 前6個月1萬3千元，7-18個月1萬5千元
最長補助18個月

職業訓練

- 指派參訓補助70%
- 自辦職前訓練補助70%

僱用獎助

- 僱用中高齡者1萬3千元、高齡者
1萬5千元，最長補助12個月

職務再設計

- 每人最高10萬元

職場學習及再適應

- 補助行政管理及輔導費
以個案領取津貼3成計



客服專線 0800-777-888
各地公立就業服務機構

獎助措施-勞工

職業訓練

- 失業者免費參訓
- 參訓期間提供職訓生活津貼
- 開辦高齡者專班

創業輔導&貸款利息補貼

- 提供免費創業研習課程
- 前2年利息全額補貼
- 青銀共同創業前3年利息全額補貼

臨時工作津貼

- 按每小時基本工資核給且不超
過每月基本工資，最長6個月

跨域就業補助

- 求職交通補助金 最高1250元/月
- 異地就業補助金 最高3000元/月
- 搬遷補助金 最高3萬元
- 租屋補助金 最高5000元/月

職場學習及再適應津貼

- 按每小時基本工資核給且不超
過每月基本工資，最長3個月，
高齡者經評估可至6個月



客服專線 0800-777-888
各地公立就業服務機構



► 中高齡者及高齡者就業促進法

第一章 總則

第 1 條 為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。

中高齡者及高齡者就業事項，依本法之規定；本法未規定者，適用勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、職業安全衛生法、就業保險法、職業訓練法及其他相關法律之規定。

第 2 條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 3 條 本法用詞，定義如下：

- 一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。
- 二、高齡者：指逾六十五歲之人。
- 三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。
- 四、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

第 4 條 本法適用對象為年滿四十五歲之下列人員：

- 一、本國國民。
- 二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。
- 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。

第 5 條 雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境。

第 6 條 中央主管機關為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等相關調查或研究，並進行性別分析，其調查及研究結果應定期公布。

第 7 條 中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。

地方主管機關應依前項就業計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業。



- 第 8 條 主管機關得遴聘受僱者、雇主、學者專家及政府機關之代表，研議、諮詢有關中高齡者及高齡者就業權益事項；其中受僱者、雇主及學者專家代表，不得少於二分之一。
- 前項代表中之單一性別、中高齡者及高齡者，不得少於三分之一。
- 第 9 條 為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關得提供職場指引手冊。
- 第 10 條 為傳承中高齡者與高齡者智慧經驗及營造世代和諧，主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動世代合作。
- 第 11 條 主管機關應推動中高齡者與高齡者就業之國際交流及合作。

第二章 禁止年齡歧視

- 第 12 條 雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。
- 前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：
- 一、 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
 - 二、 教育、訓練或其他類似活動。
 - 三、 薪資之給付或各項福利措施。
 - 四、 退休、資遣、離職及解僱。
- 第 13 條 前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：
- 一、 基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。
 - 二、 薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。
 - 三、 依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。
 - 四、 依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。
- 第 14 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。
- 第 15 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。
- 地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。
- 第 16 條 雇主不得因受僱之中高齡者及高齡者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。
- 第 17 條 求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。



前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。

第三章 穩定就業措施

第 18 條 雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練。

雇主依前項規定辦理在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並提供訓練輔導協助。

第 19 條 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。

雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。

第 20 條 雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗，促進世代合作，得採同一工作分工合作等方式為之。

雇主依前項規定辦理時，不得損及受僱者原有勞動條件，以穩定其就業。

雇主依第一項規定辦理者，主管機關得予輔導或獎勵。

第 21 條 雇主繼續僱用符合勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。

第 22 條 前四條所定補助、獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第四章 促進失業者就業

第 23 條 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業，應依其能力及需求，提供職涯輔導、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及相關就業資訊。

第 24 條 中央主管機關為提升中高齡者及高齡者工作技能，促進就業，應辦理職業訓練。

雇主依僱用人力需求，得自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練。

雇主依前項規定辦理職業訓練，中央主管機關得予訓練費用補助。

第 25 條 主管機關為協助中高齡者及高齡者創業或與青年共同創業，得提供創業諮詢輔導、創業研習課程及創業貸款利息補貼等措施。

第 26 條 主管機關對於失業之中高齡者及高齡者，應協助其就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎助。



第 27 條 前三條所定補助、利息補貼、津貼或獎助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第五章 支持退休後再就業

第 28 條 六十五歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。

第 29 條 雇主對於所僱用之中高齡者，得於其達勞動基準法第五十四條第一項第一款所定得強制退休前一年，提供退休準備、調適及再就業之相關協助措施。

雇主依前項規定辦理時，中央主管機關得予補助。

第 30 條 雇主僱用依法退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗，中央主管機關得予補助。

第 31 條 前二條所定補助之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 32 條 中央主管機關為提供退休之中高齡者及高齡者相關資料供查詢，以強化退休人力再運用，應建置退休人才資料庫，並定期更新。
退休人才資料庫之使用依個人資料保護法相關規定辦理。

第六章 推動銀髮人才服務

第 33 條 中央主管機關為促進依法退休或年滿五十五歲之中高齡者及高齡者就業，應辦理下列事項，必要時得指定或委託相關機關（構）、團體推動之：

- 一、區域銀髮就業市場供需之調查。
- 二、銀髮人力資源運用創新服務模式之試辦及推廣。
- 三、延緩退休、友善職場與世代合作之倡議及輔導。
- 四、就業促進之服務人員專業知能培訓。
- 五、銀髮人才服務據點工作事項之輔導及協助。

第 34 條 地方主管機關得成立銀髮人才服務據點，辦理下列事項：

- 一、開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合。
- 二、提供勞動法令及職涯發展諮詢服務。
- 三、辦理就業促進活動及訓練研習課程。
- 四、促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗。
- 五、推廣世代交流及合作。



地方主管機關辦理前項服務，中央主管機關得予補助，其申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 35 條 地方主管機關應定期向中央主管機關提送銀髮人才服務據點執行成果報告。中央主管機關對地方主管機關推動銀髮人才服務據點應予監督及考核。

第七章 開發就業機會

- 第 36 條 中央主管機關為配合國家產業發展需要，得會商中央目的事業主管機關，共同開發中高齡者及高齡者就業機會。
- 第 37 條 公立就業服務機構應定期蒐集、整理與分析其業務區域內中高齡者及高齡者從事之行業與職業分布、薪資變動、人力供需及未來展望等資料。
公立就業服務機構應依據前項調查結果，訂定中高齡者及高齡者工作機會之開發計畫。
- 第 38 條 公立就業服務機構為協助中高齡者及高齡者就業或再就業，應開發適合之就業機會，並定期於勞動部相關網站公告。
- 第 39 條 主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。
- 第 40 條 主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予獎勵。
前項所定獎勵之申請資格條件、項目、方式、期間、廢止、經費來源及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第八章 罰則

- 第 41 條 違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。
違反第十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
- 第 42 條 有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- 第 43 條 本法所定之處罰，由地方主管機關為之。

第九章 附則

- 第 44 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 45 條 本法施行日期，由行政院定之。



近期勞工政策與措施(二)

因應新冠肺炎疫情， 安心就業計畫再度延長半年

因應疫情衝擊各行各業，勞動部規劃「安心就業計畫」，提供實施無薪假的事業單位薪資差額補貼，本來僅到 109 年 12 月底，每人每月最高可領一、一萬元、最長六個月，經過評估後，決議延長到 110 年 6 月底，計畫修正後公告上路，同時，放寬每人最長可領到十二個月。

▶ 安心就業計畫

一、目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎對國內就業市場造成之衝擊，由政府提供部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業。

二、適用對象

1. 參加就業保險之勞工，並符合下列各款情形：
 - (1) 本計畫實施期間(109年1月15日起至110年6月30日止)，始經勞雇雙方協商同意減班休息。
 - (2) 計畫實施期間，勞雇雙方協商減班休息實施期間為三十日以上，經地方勞工行政主管機關列冊通報之勞工。
 - (3) 屬按月計酬全時勞工或與雇主約定正常工作日數及時間之部分工時勞工。
2. 逾65歲或屬就業保險法第5條第2項第2款不得參加就業保險人員，經其雇主投保職業災害保險，並符合上開各款規定者，亦適用之。

三、辦理方式及申請程序

減班休息勞工於實施減班休息每滿 30 日之次日起 90 日內，向工作所在地勞動力發展署分署申請。



四、補貼標準及期限

1. 核發標準：

- (1) 按實施減班休息日前1年內，現職雇主投保就業保險或職業災害保險之12個月平均月投保薪資，與申請補貼當月之協議薪資(勞雇雙方協商同意減少工時之協議資料所載減班休息期間之每月薪資)差額之50%，按月發給。
- (2) 協議薪資最低以勞動部公告之每月基本工資數額核算。(庇護性就業之身心障礙者及非屬按月計酬全時勞工，不在此限)

2. 補貼額度及補貼期間：

- (1) 每人每月最高不得超過勞工保險投保薪資分級表所定最高月投保薪資與本部公告每月基本工資差額之50%，最長發給12個月。
- (2) 不得同時領取「充電再出發訓練計畫」之訓練津貼或其他政府機關相同性質之補助或津貼。

五、聯絡資訊

1. 勞動力發展署：(02)8995-6047

2. 勞動力發展署分署：

- (1) 北基宜花金馬分署 (02)8995-6399分機1411
(受理轄區：臺北市、新北市、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣)
- (2) 桃竹苗分署 (03)485-5368分機1811
(受理轄區：桃園市、新竹縣、新竹市、苗栗縣)
- (3) 中彰投分署 (04)2359-2181分機2121
(受理轄區：臺中市、彰化縣、南投縣)
- (4) 雲嘉南分署 (06)698-5945分機1326
(受理轄區：臺南市、雲林縣、嘉義縣、嘉義市)
- (5) 高屏澎東分署 (07)821-0171分機2120
(受理轄區：高雄市、屏東縣、澎湖縣、臺東縣)

安心就業計畫

政府挺勞工！ 協助方案動起來

計畫期間：2020/1/15至2021/6/30

3.27
開放申請

目的

對於受疫情影響減班休息勞工，提供薪資差額補貼，穩定在職勞工就業。

勞工資格

計畫實施期間，與雇主協議減班休息，經地方勞工主管機關列冊通報的勞工。
(含全時勞工；與雇主約定正常工作日數及時間的部分工時勞工)

補貼標準

依照實施減班休息前後薪資差額的50%按月補貼，最長12個月。

申請方式

即日起向工作所在地勞動力發展署分署提出申請。

詳情請洽：
 工作所在地勞動力發展署分署，或24小時免付費專線 **0800-777-888**
*本計畫經費10.56億元，由就業安定基金支應



近期勞工政策與措施(三)

110年1月1日起攸關勞工權益新制實施

↻ 基本工資調漲

每月基本工資由 23,800 元調整至 24,000 元，調升 200 元，調幅為 0.84%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 158 元調整至 160 元。

↻ 勞保費率調高

勞工保險普通事故保險費率自 110 年 1 月 1 日起調高為 11.5%，扣除內含之就業保險費率 1%，故 110 年以 10.5% 計算普通事故保險費。

↻ 國民年金費率調高

2021 年將調高國民年金保費 0.5 個百分點來到 9.5%，國保每人每月的全額保險費將增加 92 元。

↻ 「勞工退休金月提繳工資分級表」、「勞工保險投保薪資分級表」同步修正

109 年度適用的分級表第 1 級 23,800 元刪除，原第 2 級 24,000 元遞移為第 1 級，其餘投保薪資金額均未修正並依序遞移，修正後分級表計 15 級。

↻ 基本生活費調增

109 年度每人基本生活費調高至 18 萬 2000 元，較去年的 17 萬 5000 元增加 7,000 元，110 年 5 月報稅即可適用。

↻ 健保費率調增

110 年開始健保費率調整為 5.17%。政府全額補助弱勢，農漁民每月增加 34 元，2 萬 4000 元月薪之受雇者每月增加 34 元，月薪 3 萬者每月增加 44 元，月薪 7 萬者每月增加 105 元，月薪 18 萬者每月增加 262 元。



國內勞工新聞(一)

防弊！勞動基金監理會今召開 勞團要求強化委員查核權

■ 2020/12/24 聯合報 葉冠好

勞動基金弊案爆發後，勞動基金監理會今首度召開例行會議，全產總、全國金融業工會聯合總會、北市產總等勞團於會前召開記者會，高喊「高官賺飽、全民慘賠」、除要求落實勞金局內控機制，強化金管會外部監督，也呼籲強化監理會查核權責，定期向監理會報告廉政查核結果，此外，若對違法投信業者求償無門，應由政府負起連帶賠償責任。

全產總理事長江健興指出，勞動基金8年連4弊，前3起投信業者弊案加起來造成40.5億元虧損，此次則是勞金局內部高階官員內神通外鬼，抬轎圖利。他認為政府未善盡管理責任，賠掉勞工的錢，卻僅向投信或個人追償，無法讓人信服，因此要求政府若求償不成，就應負連帶賠償責任，這才是勞動部應有的積極作為。

勞動基金監理會委員、北市產總副理事長邱奕淦表示，監理會過去著重於勞動基金運用績效，對內控機制並不了解，若基金運作存在系統性風險，呼籲強化外部監督，由金管會加強嚴格把關，主動查核並出具查核報告；勞動基金監理會委員、全國職業總工會理事長楊芸蘋也提到，委員們認真監督基金績效，但對於單一個股投資情況、內控機制等無法介入了解，要求勞動部啟動行政調查，對勞動基金的虧

損負責。

北市產總總幹事陳淑綸說，儘管勞金局從明年起將自營部門全面列入普查，但很可能出現球員兼裁判、自己查自己的情況，勞團要求在廉政與自律公約規範下，相關人員的普查、抽查結果也應列入監理會報告及考核事項；監理會委員也可主動要求查核，或要求勞金局提列報告，避免監理會淪為政府的橡皮圖章。

對此，勞動部回應，3件投信業者不法案件，其中2案已全額獲得賠償，另1案仍在訴訟中。針對不法案件，勞金局會依據契約對代操投信沒收履約保證金、終止契約、請求連帶損害賠償及違約罰款等，也將限制投信公司5年內不得參與委託招標案。

針對這次弊端，勞動部表示，已提出4大面向、12項措施，全面強化管控及監理機制。經拜會金管會同意協助，未來也將對從事國內股票自營人員納入自律規範普查範圍，並定期向金管會系統申報，就個人投資與市場進行比對；未來也會要求勞金局向監理會報告內部及外部稽核結果及改進情形。

資料來源：<https://udn.com/news/story/7238/5118779>



▲ 勞動基金弊案爆發後，勞動基金監理會今召開例行會議，全產總、全國金融業工會聯合總會等勞團於會前召開記者會，要求落實勞金局內控機制，強化金管會外部監督。記者葉冠好／攝影

國內勞工新聞(二)

2020十大醫療事件： 疫情下的醫護勞動權益，與未解的問題

■ 2020/12/30 廖郁雯

2020 即將和我們說再見，今年對於許多基層醫護來說，是充滿艱辛挑戰的一年。台灣有將近三十萬的醫事人員，在高工時、禁休假、人力缺乏的情況之下，努力在前線防疫守護民眾健康，他們除了正面迎戰疫情導致的壓力以外，也為了自身的工作權益與環境起而奮戰，讓我們一起回顧 2020 年十大醫療勞動事件：

1. COVID-19爆發

新型冠狀病毒（COVID-19）於 2020 年 1 月迅速於全球擴散，至今造成全球 178 萬人死亡、逾 8000 萬名確診病患，全世界人口感染比率來到 1%。台灣各醫療院所展開高強度防疫作業，部分醫師門診銳減影響收入，也有護理師在日常生活中遭到歧視對待，例如外送員拒送便當、房東拒絕租屋、小孩上學被欺負等。



▲ 2020年，台灣有將近三十萬的醫事人員，在前線防疫守護民眾健康。圖／張丞洧提供

2. 醫護出國禁令爭議

2020年2月，指揮中心每日例行記者會突然公告醫事人員非經政府、院方審核，不得出國事宜。造成基層醫護士氣大減、質疑政府決策過程獨斷，引發媒體與法界人士質疑限制出境有違憲之虞，也有專家指出《傳染病防治法》、《醫療法》、「紓困條例」並未授權政府限制人身自由。

經過數個醫療工會聯合聲明抗議後，衛福部旋即召開配套措施研擬會議，最終在基層醫護共體時艱、堅守崗位的讓步之下，也促成衛福部決議以損失覈實補償、

休假遞延一年的配套措施，持續實施禁令。

3. 各類醫療工會紛紛成立

越來越多醫事人員，有感於勞資爭議預防與處置、團體協商的展開、以及監督中央各項政策，只有可能靠成立工會來達成，並了解到《工會法》



▲ 2020年2月，台北市醫師職業工會與台大醫院企業工會於疾管署陳情，表達對醫療人員出國禁令的疑慮。圖／聯合報系資料照

賦予基層醫事人員勞動三權（團結權、爭議權、集體協商權）。

因此在今年上半年，一群在雙北市服務的職能治療師於2月成立新北市職能治療師職業工會；一群諮商心理師、臨床心理師3月於台北市成立台北市心理師職業工會；一群在捐血中心工作的護理師、醫檢師，在5月成立了醫療財團法人台灣血液基金會企業工會。

4. 防疫津貼縮水爭議

「紓困條例」於2月底在立法院三讀通過，然而，給予醫護人員的防疫津貼補償辦法，卻在4月中公告時，被台北市醫師職業工會及臺大醫院企業工會指出，津貼發放與補償金額遠遠低於17年前SARS期間。

4月28日，兩工會聯合於指揮中心前召開記者會後，4月29日多名跨黨派立委聯合質詢衛福部何啟功次長、石崇良司長之下，衛福部於5月公告防疫津貼補償辦法的修正版本，修正了許多不合理的限制與規定。

5. 醫材自付差額上限事件

為了解決同一類醫材、不同醫院訂定價格的爭議，健保署6月發布新聞稿，說明八大類自費醫材的差額給付，即將訂定明確金額上限，此舉引發醫界大幅反彈，擔憂設定上限可能造成既有醫材業者退出市場，以及國外新研發的醫材拒絕進入台灣市場。

經過衛福部長陳時中緊急召開會議，邀請消費者代表、醫學會、公會全聯會與工會代表共同協商後，決定廢止原有公告。8月底，健保署公告新版本管制方案，針對各類醫材採取極端值管理，超標就算是不合理收費，要求各大醫院於9月30日前須完成價格調整。

12月初，病友團體及台灣醫療改革基金會召開記者會，痛批新政策竟讓68%品項醫材直接漲價至極端值。此事件讓許多基層醫護質疑「全民健康保險委員會」組成委員的功能性、代表性與適任性，紛紛倡議該委員會須納入基層醫護工會代表。

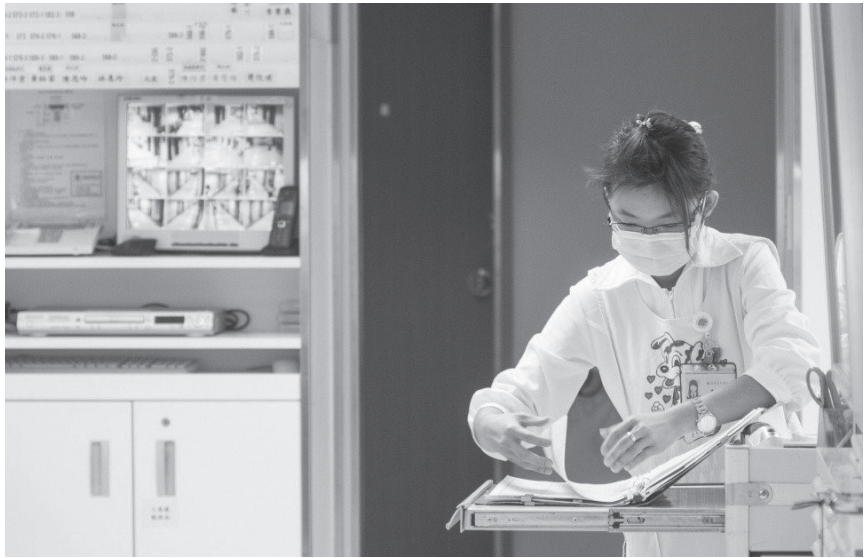
6. 主治醫師勞權侵害--缺乏解僱保障與面臨高額離職違約金

自2019年9月部分醫師適用《勞動基準法》以來，高額離職違約金及非關工時之勞動權益已獲得完整保障，然而主治醫師至今尚未適用勞基法，因此今年依然爭議不斷。

4月底，屏東基督教醫院企業工會理事長詹智鈞醫師，突然接到院方提出的不續聘通知，讓已經連續七年在醫院擔任神經內科主治醫師的詹智鈞難以接受。歷經多次調解破裂、6月發動300人遊行倡議主治醫師納入勞基法保障未果，10月底，勞動部不當勞動行為裁決委員會受理此案，至今仍持續審理中。

11月醫師節，由台北市醫師職會

指出，義大醫院、台北市某診所，向取得專科醫師執照之進修醫師（Fellow）及主治醫師，分別索賠高達 600 萬及 100 萬的離職違約金，然而因為缺乏法律明文保障、衛福部消極處置，兩名醫師皆在地方法院與資方進行漫長的訴訟。



▲ 8月底，健保署公告新版本管制方案，針對各類醫材採取極端值管理。示意圖。圖／聯合報系資料照

7. 台大醫院遭裁決打壓工會

今年 6 月，勞動部正式做出決議（109 年勞裁字第 05 號），認定台大醫院院方拒絕台大醫院企業工會張貼招募會員、爭取勞權海報一事，構成「不當勞動行為」、違反《工會法》第 35 條第一項。

此案審理過程中，院方花費鉅額公帑僱律師辯護，而工會方面，因經費拮据，只能由基層醫護人員與工會秘書積極蒐證、撰寫書狀。此案為今年唯一一起醫療業工會勝訴之裁決案，也使各醫療院所管理高層，正視企業工會於院內宣傳及招募會員的需求。

8. 醫療檢驗「特管辦法」修正案

今年 4 月，衛福部推出《特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法》（簡稱：特管辦法）修正條文草案，將原本只能由「醫事檢驗師」

操作的癌症、遺傳、藥物反應及病原體之基因檢測項目、判讀數據等相關工作，擴大執業人員種類、納入非醫事人員（如生命科學、水產科學、昆蟲學等相關學系畢業學士）可執行及核發檢測報告。

此舉導致醫事檢驗師社群、工會及全國 16 所大專院校醫學檢驗學系共同聲明反對，引發立委關注。9 月底，台灣醫事檢驗產業工會率領基層醫檢師、醫檢科系學生、系主任至衛福部大門前召開抗議記者會，衛福部在會議中宣布，該修正草案刪除擴大執業人員種類相關條文。

9. 團體協約協助醫護加薪

嘉義基督教醫院與該院企業工會今年歷經 6 次團體協商會議、與醫院董事會討論院內員工權益，於 10 月簽訂第二次團體協約，協約中規範院方

未來三年逐年調薪，保證加薪 3%，且院方每年提供一百萬勞資和諧基金，交由工會運用於 1,500 名工會會員。嘉義基督教醫院為今年度疫情爆發以來，少數傳出為醫院員工加薪的醫院之一。

10. 基層醫護參與績效委員會選舉勝選

去年 6 月開始，台北市立聯合醫院各院區傳出全院員工扣薪事件，其中護理師績效獎金減發上千元，而高達 800 名主治醫師年薪減少一成，造成北市聯醫企業工會與台北市醫師職業工會發動百名醫護快閃抗爭，控訴績效評估委員會選舉黑箱。

歷經多次協商會議、市議員關切之後，負責分配北市聯醫 35 億盈餘、影響全院員工績效獎金的「績效評估委員會」，於今年 12 月舉行選舉，北市聯醫企業工會派出護理師、職能治療師、行政人員共計六名代表參選，其中有五名工會代表勝選，取得正式委員資格，即將於 2021 年 1 月開始參與北市聯醫院內正式會議、替基層員工發聲。

■ 小結

當然，除了上述十大事件，也有許多重要問題尚待解決。首先是，衛福部在上



▲ 9月底，衛福部宣布刪除「特管辦法」修正草案中的擴大執業人員種類相關條文。示意圖。圖／聯合報系資料照

月宣布，明年開始招收的公費醫學生，償還公費的服務年限從六年調整為十年。這項政策引起公費醫師、公費醫學生大幅反彈，許多人質疑此政策無法確實解決醫師分布不均、偏鄉醫療資源缺乏的問題；

其次，許多媒體報導，健保費率幾乎確定於明年初調漲、實施，而有關調漲的費用、增加的給付項目，各醫療院所是否能夠確實將資源有效運用，至今仍缺乏許多監督機制。

最後，筆者也想呼籲政府單位，如果足夠正視基層醫護對於民眾健康的辛勞付出，就務必開放制定政策的參與管道，也呼籲基層醫護人員，唯有團結起來、加入工會，將平時對於工作的不滿化為實質的改善方案，才有可能真正提升勞動條件，迎向更美好的一年。

資料來源：<https://opinion.udn.com/opinion/story/120970/5133143>

國際勞工新聞(一)

為何印尼國會提《綜合法案》「創造就業」反而引發不滿？勞團批不應犧牲勞權換外資與工作

■ 2020/10/05國際 The News Leans 關鍵評論

■ 文：鄭智維 Pak Wesley（現居於大雅加達地區，從事人力資源顧問工作。主要興趣為關注於印尼的政經發展，人力資源及日常文化，希望提供一種認識印尼的在地化的非在地視角，並在行有餘力下促成台印雙方非正式的交流。）

▶ 外商投資印尼痛點：過高的勞動成本

印尼曾在 1980 年代由總統蘇哈托引領的「發展主義」下，實施寬鬆的貨幣政策以及開放外資，使得外商企業開始進入印尼，並帶動印尼的經濟發展與繁榮景象。印尼「新秩序」下的產物 2003 年勞動法（Manpower Law No.13/2003），被認為是擺脫過去社會主義式的意識形態，置換為新自由主義的觀點，開始引進如外包、合約工等制度，讓勞動力使用更加彈性，試圖在勞工以及企業之間尋找平衡點。但是整體而言，多數企業仍認為印尼的勞工成本仍然相當高。

2005 年駐印尼代表處就曾撰文，印尼勞工問題阻礙外國人投資，主因是不友善的勞動法相較於鄰近國家常導致投資者付出額外的人力成本。由於缺乏行政效率及腐敗的官僚體制，雅加達政治權貴把社會保障、福利、經濟發展、訓練甚至是物價通膨的責任轉嫁到具有資金的公司身上，而並未思考如何解決民生等社會問

題。另一方面，民主化時代、勞工運動泛政治化的情境下，印尼四大聯盟工會握有龐大的選票與談判力道，加上工會背景的部長、國會議員走入體制，導致整體的政策偏向維護勞工權益。

每年 11、12 月協商基本工資是工會運動的旺盛季節，工業區中常可見到勞工罷工場景。工會成員甚至會成群騎著機車呼嘯進工業區，要求公司員工不得工作、必須要加入罷工行列，聯盟工會的政治動員實力深入到各家公司。首當其衝是早已在印尼設立工廠許久的日本、韓國公司，甚至曾發生工會至大使館抗議的事件。居高不下的隱形成本讓有些公司不得已從工業區撤資。

2012-2013 年間西爪哇 karwang 工業區就曾發生公司基本工資上漲 60% 情況。直到 2015 年政府立法固定調薪公式後，薪資調漲才開始具有統計數據基礎，勞資雙方的談判桌逐漸從工業區道路搬進最低工資委員會。

依據筆者統計 2011 年至 2018 年間

35 場大規模工會抗爭的訴求議題，就有 9 場附帶社會保障制度、燃油補貼、電價、物價等訴求，正當化要求企業上漲基本工資以因應最低生活水準，即政府無法解決的，反倒期待企業來解決。

與鄰近國家相較較高的勞動成本，使得印尼似乎不再吸引外資。如何改善投資環境的呼聲早行之有年。

► 中美貿易戰：印尼投資環境的總體檢

近年來，在素有「建設總統」之譽的佐科威領導下，自 2014 年祭出一系列的經濟政策方案，包括提供經濟特區、設立投資協調委員會（BKPM）、投資優惠政策吸引外資並補強港口、機場、高速公路、鐵路等基礎建設，希望改善環境排除投資障礙。

在中國的勞工成本漸高的情形下，許多公司早已南向尋找更便宜的替代生產地。由於印尼是世界第 4 大人口國、東南亞的第一大經濟體，人口年齡中位數僅為 29 歲，在潛在的勞動力優勢及龐大內需市場下，連續 9 年 GDP 成長平均都是 5% 以上，投資印尼再度成為火熱話題。

目前能夠在印尼立足的外商企業，早就適應勞動議題並有應對策略，即使付出較高的人力成本，但看到是其背後的內需及東協市場下還是繼續留在印尼深耕。例如現代汽車（Hyundai Motor）去年宣布投資 15.5 億美元（新台幣 447 億美元），計畫在 GIIC 工業區設立製造廠、預計

2021 年正式投產，相關供應鏈預計為當地創造大量就業機會。

對於佐科威來說，中美貿易戰不啻是第一次的投資者考試。有沒有辦法吸納出走中國的外資，就是對於投資環境的總體檢。許多公司將製造工廠遷出中國避免受影響，但即使印尼有潛在人口紅利及龐大市場，卻非投資者的第一選擇。2018 年世界銀行報告指出，繁雜的法令及高成本的勞動力讓投資者卻步，移出的 33 家公司沒有人選在印尼落腳。全球生產供應鏈的遷移邏輯就是逐技術高、教育高、工資低之地而居。

有鑑於此，總統佐科威在其第二任期就職典禮上提及未來 5 年的任務之一，便是要簡化所有投資障礙的法令，如頒布《創造就業綜合法案》（RUU Cipta Kerja，簡稱綜合法案），針對包括勞工法在內的 79 條影響投資的法律進行檢視與修訂。目標 2045 年要達成全球前 5 大經濟體、每月人均 2700 萬印尼盾（約新台幣 52570 元）、國內生產總值達 7 萬億美元（約新台幣 202 萬億元）的目標。



▲ 圖為印尼總統佐科威



▶ 如果犧牲個人勞動條件來換取國家大量就業機會 你願意嗎？

2020年2月12日，政府向國會提交了《綜合法案》草案，原先預計100天內討論完畢，現在時程則延至9月底，並希望10月休會前批准。

該法案目標如其名，便是鼓勵投資與創造更多就業機會、促進國民經濟增長。說佐科威背後有凱因斯的影子一點也不為過。佐科威欲透過國家介入達成大規模吸引外資、增加公共建設來推升投資金額，讓就業人數可以增加，所得上升後再透過消費來維持生產的目的。

如同印尼中央統計局（BPS）指出，印尼每年勞動人數增加255萬人。為了增加就業機會，政府必須要刺激經濟成長，經濟每成長1%約可吸收30-35萬勞工，所以每年經濟成長至少必須超過6%。若要維持如此的經濟成長，那至少需要4800兆印尼盾（約新台幣9兆元）的投資。

以增加就業機會作為改善貧富差距對方是佐科威擔任第一任印尼總統以來的施政方針。

企業及雇主團體例如印尼雇主協會（Apindo）相當滿意《綜合法案》的草案，認為並非偏袒企業家，而是使20年來的勞動法令達到勞資雙方的公平點，將使印尼再度繁榮。

但工會與學生團體一致反對《綜合法案》草案，認為該法案明顯犧牲勞工權

益、以勞動條件來換取就業機會。例如，無限制的定期契約及外包，將使大規模的勞動力轉為非典型雇用。

即便目前勞工法對於外包制度與契約工晉用有嚴格的規定，但在勞動監察員不足情形下，依據中央統計局（BPS）指出，目前非典型就業的工人的比例達到7408萬，佔總工作人口的57%，開放後將造成更大量的非典型雇用。

印尼科學研究院（LIPI）研究員Pihri Buhaerah指出「綜合法案」的矛盾點：

第一，非正規就業將會降低家庭生活消費水準，況且收入占GDP成長的勞動份額比率仍低於40%。

第二，要求符合生活水準的基本工資是合理的，因為一個國家進入工業化階段時，對於工資的需求也會上升。

第三，降低工資可能會使消費力下降、導致企業生產產品減少、對勞動力的需求減少的負面循環。

第四，中大型企業的人事成本占淨利比11%，工資並非影響企業減少雇用的影響因素。

四大工會聯盟之一印尼工人聯盟（KASBI）主席Nining表示，若通過《綜合法案》將會是世代相傳的負擔。未來一代的工人，進入職場後將面臨合約制的不確定性，在惡劣的勞動條件下被剝削，勞資關係也更加不對等。法案背後也預示著未來貧富差距會加大，擁有良好教育水平出身的勞工擁有專業技能獲得保障，而無

法進入良好教育的勞工將會持續處於不確定性的工作身分。

媒體創意產業工會會長 Ikhsan 甚至將《綜合法案》比擬成為荷蘭殖民時期的《苦力法》(Koeli Ordonantie)，該法雖然宣稱將勞動規則法制化，但卻是為了讓種植園主得到保障且取得便宜的勞動力，等於是現代奴隸制。

► 疫情肆虐下勞工的噤聲

2月12日佐科威政府正式向國會遞交草案，一直到今年7、8月才有比較大型的抗議活動。

原因為何？

主要印尼的確診人數一下子從個位數攀升到東南亞最高，印尼不得已下實施擴大社會限制(PSBB)的防疫措施，禁止大型集會活動、只允許特定企業申請繼續營運，其餘在家工作。

消費者的行動受限、導致店家、商場關門，工廠也因沒有訂單需求暫時關廠。根據勞工部的統計，疫情流行導致350萬人在家待命(di rumahkan)或被解雇(PHK)，民間預估實際數字會高出許多。

疫情對於企業的衝擊連勞工局(Disnaker)都嚇到，在這個時候只要公司持續聘請員工，不論狀態是合約或是正職都睜一隻眼閉一隻眼。連市政府按照流程遞交的產業基本工資(UMSK)調整案，省政府都回函「請再商榷，否則後果自負」。(雖然最後仍屈從工會的壓力下於9月通過提案)

許多員工也都會看勢頭，好不容易能在疫情期間保住工作，在害怕失業的恐懼下，能夠維持現況，持續有一份收入就相當感激了。另一方面，大規模的集會無法保持身體距離(jaga jara)也很容易成為防疫破口。

工會的抗議行動並不像以往具有相當大的串聯與影響能力，雷聲大、雨點小。

印尼工人工會聯合會(KSPI)表示，如果將勞動相關規定從《綜合法案》中刪除，將會支持《綜合法案》通過。同時，政府單位也表示，法案修訂時都有勞工團體代表的加入，願意將各界聲音列入問題清單中討論(DIM)。雙方都認為自己代表著一定基礎的勞工民意，但可想勞工的心情肯定五味雜陳，夾雜在疫情及法案之間。

疫情使得全世界經濟都低迷，印尼也連兩季GDP為負數。財政部長Sri Mulyani Indrawati日前下調全年GDP預測-1.7%至-0.6%，希望第四季經濟成長可趨於0，明年則維持4%-5%的預測。專業集團黨(Golkar)國會議員Ace Hasan就表示，當前有幾個國家因疫情經歷了經濟衰退，因此印尼必須採取的解決方案就是完成《綜合法案》，增加競爭力以及就業人數。這是佐科威政府通過《綜合法案》的好時機，他剛好可以藉此端出牛肉解決疫情下嚴重的失業問題，並讓民眾一同期待明年經濟快速從疫情中復甦過來。

印尼國會預計於10月8日將通過《綜合法案》。



▲ 7月16日，勞工團體、農民聯盟和大學生在眾議院外，針對綜合法案當中爭議性部分發起遊行抗爭。

► 綜合法案草案與現行勞工法差異

工會擔心《綜合法案》對於勞動條件的惡化在於：

1. 最低工資降低：

依據 2005 年第 78 號法規以及勞工法第 89 條，基本工資除了省基本工資 (UMP) 外，考量到生活水準 (KHL) 不同，各城市的工資委員會須訂定各市基本工資 (UMK) 以及產業基本工資 (UMSK)。以西爪哇省的基本工資來說，最高的 Kabupaten Karawang 跟最低的 Kota Banjar 基本工資就差了 250%、同城市內產業間最高跟最低的也有 17% 的差距。

未來最低工資標準將只訂定省基本工資 (UMP)、勞力密集企業基本工資及中小型企业基本工資，回歸企業自行訂定公司內部的薪資政策。預期

印尼整體的平均收入將下降。對於勞工來說，收入可能會跟不上物價水平與家庭花費，變得無法扶養家庭，或是促使更多雙薪家庭的出現，如此一來面對的則是家庭結構組成的變化。

2. 薪資調幅計算方式變更：

站在考量生活水準的立場上，現行的調薪指數計算包含 GDP 跟通貨膨脹，然而在《綜合法案》中薪資調幅指數修改，不計算通貨膨脹指數，而是改採計經濟成長。

3. 削減資遣費：

依據勞工法第 161 至 167 條，過去不論「解雇」或是「資遣」事由，公司都必須給付一定額度的資遣費。鉅額的資遣費也是各公司人力成本的痛點，導致許多公司走在灰色地帶不聘用正式員工。《綜合法案》取消了因違反公司規定受一定等級警告信 (SP)

被解雇的資遣費 (Uang pesangon) 給付，包括因公司所有權變更、公司虧損兩年破產等資遣事由也一併免除。此外也取消了員工死亡後，公司對於繼承人給付資遣費的義務。

資遣費計算的基準上，則取消了服務年資金 (Uang penghargaan masa kerja) 最高的計算上限，即服務 24 年公司必須給予相等 10 個月的月薪。也取消了權益補償金 (Uang penggantian hak)，該金額為 15% 的資遣費加上服務年資金外，還有回到原招聘地點移動、住房、特休未休等的補償。

4. 外包工人解禁：

勞工法第 64 條及 65 條對於外包工人有嚴格的規定，只有非與生產相關，主要營業行為分開、具支援性質的工作崗位才能夠外包，例如：清潔、警衛保安、運輸、餐飲等。《綜合法案》再擴大外包臨時工的適用範圍，包括兼職及全職工作，都可以更自由的使用外包勞工。

5. 非典就業擴大：

《綜合法案》恐令雇主給予勞工無限期的合約的空間。勞工法第 59 條有關特定時間工作協議 (PKWT) 也就是合約工作出規定，包括使用合約工的適用範圍以及合約的期限。可以使用合約工的工作類別包括一次性或暫時性、3 年內可以完成、季節性工作、新產品或是尚在試驗階段的工作等規範。工作時間 1 次合約最長 2 年，且只能延長 1 次、期限為 1 年，總計 2 次 3

年的合約期。在合約工規範外的都必須是永久員工或是自動成為正式工。

然而《綜合法案》中並無相關的規定，公司可自行定義職務完成所需時間長短訂定合約期間，可能使公司內充斥著合約工，勞資之間的關係變得不對等。

支持者表示，現行勞工法規定 3 年的合約期不合理，因為勞工可能會還沒有完成工作任務，會再跟公司協議完成時間。放寬合約工的使用原則會更加靈活彈性，此外，合約結束時雇主也會給予員工補償，保障員工的福利：「放寬合約工不表示沒有人可以成為正式工。」

《綜合法案》也為勞工拋出兩項利多，包括：

1. 失業保障：

《綜合法案》內規劃了勞工失業保障 (Jaminan kehilangan pekerjaan)。過去政府把失業的風險都轉嫁給公司，故要求公司需要給付高額的資遣費以維護勞工失業後的生活。

近年來印尼逐步完成了社會安全制度，凸顯了政府的作用，包括工作意外險 (JKK)、死亡險 (JKM)、老年保險 (JHT)、健康保險 (JamKes)、退休險 (JP)。勞工失業保險 (JKP) 將納入社會安全制度的一環，其服務包括：失業一段期間的現金給付福利、職業介紹和職業安置，讓失業的勞工在失業期間仍然可以維持生活甚至透過職業培訓增進自己的工作技能。



2. 年終獎金：

勞工法上對於薪資保障為 12 個月月薪加上 1 個月的宗教節日獎金 (THR)，總計 13 個月月薪。針對年終獎金 (Bonus) 並無法定，留待公司在公司規定 (PP) 或是集體工作協議 (CLA) 中自行訂定。然而在《綜合法案》中針對大型公司有年終獎金發放與計算的標準，希望利用年終獎金來彌補資遣費的削減。年終獎金的計算不是依據企業的營收決定，而是勞工在公司工作時間的長短，亦即年資決定。工作 3 年以下的年終獎金是 1 個月，年資 3 至 6 年是 2 個月，以此類推最高工作 12 年以上的勞工可獲得 5 個月的年終獎金。

印尼雇主協會 (Apindo) 代表則反對，認為政府應該律定哪種類型產業的員工可以獲得，因比起辦公室只有幾個人的貿易公司來說，勞力密集產業員工數相當高，若每年給予 5 個

月的獎金將是相當大的支出。如果公司營運狀況不佳，可能會危及公司的財務狀況，變相導致公司裁員或是陷入非典就業的循環。

► 困難的抉擇抑或是社會的轉型

隨著《綜合法案》官方即將討論完成，工會也計畫採取更激進的行動。印尼工會聯合會 (KSPI) 就計劃於 2020 年 10 月 6 日至 10 月 8 日發起連續三天的全國大罷工，將號召 25 個省、300 個地區數千家公司約 500 萬名勞工參與。抗議地點除了獨立宮 (總統官邸)、雅加達國會、經濟協調部辦公室、勞工部辦公室等中央機關，也包含以及各地省政府、議會等，呼籲工會成員「停止生產活動、放下手邊工作、到指定點集合」。

然而也有工會採取體制內遊說。全國工人工會聯合會 (KSPN) 就表示，由於疫情的關係將不會參與全國罷工，但透過研究、遊說與參與聽證會來監督法案是否符合勞工與會員們的期待。

疫情影響之下又受到失業威脅的雙重夾擊，勞工焦慮的是失去生活的控制感以及無安全感。企業此時也在夾縫中求生存，皆希望此時此刻能夠有穩定、支持的營運環境。

長期以來，缺乏周全思考、配套措施以及充分溝通的政府法令，是無法落實施



▲ 7月16日，上街遊行抗議《綜合法案》的雅加達民眾

政以及取信於民的主因。如同時至今日，印尼各地仍然對於 COVID-19（2019 年新型冠狀病毒疾病，以下簡稱武漢肺炎）有諸多鄉間傳言，導致無法有效控制疫情。以這次《綜合法案》來說，許多勞工不清楚自己的權益會如何影響，也不知道政府會採取哪方面的措施予以保障。工會政治深入底層，反對方常會提供偏頗、扭曲的訊息。勞工容易因為資訊不對等而被煽動，轉而訴求街頭行動。依據過去經驗，處於貧窮情境下認為已無退路的民眾，常是街頭運動中激進的抗爭者。

印尼民眾太習慣非黑即白式的思考。政府應該加強宣導與教育，說明如何透過制度性的監察來確保企業能夠遵守勞動法令，使得《綜合法案》並非成為削減勞工權利的絆腳石。

對於企業的角度來說，過去所被詬病的是生產效率與薪資成長的不對等以及資遣費過度不合理。生產效率的提升有賴於國家提升教育水準以及加強職業教育，使企業聚焦於在職教育（OJT）提升工作技能，而非倚賴企業重新提供基礎教育，才能有助於人力資源素質的提升。

現況已有社會安全體系保障經濟生活，可以確保員工發生意外事件、緊急危難、退休、失業時能夠維持最低生活安全。國家角色漸明確後，企業應退於市場，純粹回到企業社會責任永續經營、利潤分享、人才吸引留任的角度去規劃各公司的人力資源政策。

《綜合法案》或許是印尼經濟轉型的

里程碑。但涉及的不僅是勞工或是企業、權貴的利益。當印尼確定加入全球製造供應鏈的一員的同時，也意味著社會轉型的壓力。這涉及長期以來的官僚體制、生活文化，甚至是人民思維的意識形態改變。絕不可趁疫情期間強渡關山，仍需不斷的與勞工團體對話、溝通以尋求共識。

前些日子與中產階級友人談到此次《綜合法案》的看法，他說：「我相信佐科威，因為他不只是站在企業或是勞工的立場，他是為印尼長遠做考量。」

本文獲作者授權轉載與進行部分文字編輯，文章來源：

- 吸引外資，印尼推《綜合法案》恐為勞動法史上最大爭議修正（一）
- 吸引外資，印尼推《綜合法案》恐為勞動法史上最大爭議修正（二）

延伸閱讀：

- 印尼修勞動法刪減資遣費，工會號召抗爭：把我們推向貧窮深淵邊緣
- 疫情衝擊非典型工作者、弱勢族群，雅加達政府擬擴大紓困對象達 370 萬人
- 印尼面臨 21 年來首度 GDP 衰退，修法「創造就業」為何引發勞工反對？

責任編輯：杜晉軒／核稿編輯：楊士範

資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/141420>

國際勞工新聞(二)

南印度工潮風險緊隨農民示威困擾莫迪

■ 2020/12/14 茅岳霖 香港01國際分析

到12月中旬，圍攻新德里的農民「全國示威」(Bharat Bangh)活動還在繼續，到12月14日，印度各地農民也紛紛展開行動。

相比之下，來自印度產業工人的回應似乎有些單薄。但當外界把目光轉向南印度時，情況就略有差異了：在南印度卡塔納克邦的工潮，正有持續蔓延的趨向。

危機始於修法

此前，除隸屬印度人民黨(BJP)的「印度工人聯合會」(BMS)外，全印度11個全國工會中的10家曾在11月26日至27日間聯合舉行為期兩天的「全國罷工」，據稱約有2.5億人參與其中。到12月8日，當農民開始圍攻新德里，工會組織還是放棄了進一步的罷工計劃，轉而聲援示威者的鬥爭。

不過，印度各大工會的低姿態並不代表該國工人階層也同樣採取了低姿態。自莫迪(Narendra Modi)政府在2020年9月的議會「季風會議」期間，將此前涉及勞資關係的40多部法規精簡、合併為《工資法》、《勞資關係法》、《職業安全、健康和工作條件法》、《社會保障法》四部法律，印度工人群體就看到了威脅。

自12月8日以來，新德里周邊的風潮正在逐漸升？

印度一系列勞資法令的修訂，會減少海外資本對投資印度的顧慮。作為招商引資重頭的大企業還得到了「根據經濟、市場情況進行合理裁員」的生殺大權，譬如新版《勞資關係法》規定「僱用工人300名或以上」的企業，裁員才需獲得政府許可，而非以前的100人及以上。此外，一些經濟大邦還取消了有關最大勞動時長、最低工資等的限制。

很快，當莫迪當局以為改革之後的勞動法有助於提振經濟時，在工業相對發達的南印度地區，印度工人的反饋也隨之而來：譬如在印度國內生產總值(GDP)排名第四，擁有班加羅爾等工業中心的卡塔納克邦，當地從11月上旬起風起雲湧的幾起大規模工潮事件，就足以說明問題。

卡塔納克邦爆發事件最長的罷工事件莫過於當地豐田-基洛斯卡工廠自11月上旬以來的對峙。此案也在12月1日引發了日本駐班加羅爾領事館的高度關注。

基洛斯卡工廠在11月上旬以「行為不檢和違反公司規則」為名，把幾名身為當地工會骨幹的工人開除出廠。這導致該廠工人在11月10日開始了第一次罷工。該廠6,500人中的3,000名工人參與了活

動。這導致豐田印度、鈴木 - 風神等公司利用基洛斯卡工廠增產並生產新型轎車的計劃破產了。



▶ 北印度各個農業大邦面臨？ 新冠疫情等風波的衝擊，這 也讓危機蔓延開來

雖然在當地政府軟硬兼施之下，到12月14日，有1,200人宣布退出罷工，重返工廠。但當地「僱主協會」等機構已經投書該邦首席秘書等高官，要求當局立即採取包括「抓捕工會領袖」到「宵禁」的一系列嚴厲措施，避免產業工人的「造反情緒」在當地傳播。作為印度工業化程度較高的地區，卡塔納克邦的產業工人之



間互通聲氣的局面已經難以遏制，大企業對工人鬥爭激增的擔憂也在不斷加劇。

▶ 從罷工到工潮

當卡塔納克邦政府在全力調解基洛斯卡工廠的罷工時，該邦政府擁有的四家大規模運輸公司的旗下三萬七千餘人也在12月中旬宣布集體罷工。

相對於前者在工會問題上的執拗，卡塔納克邦的運輸業罷工並無更多政治因素：罷工代表指出，作為運營該邦17,138輛公交大巴的司乘人員，他們希望邦政府能為自己提供相對更好的安全保障，此外，罷工工人還要求當局能盡力拿出每人300萬印度盧比（約合31.6萬港元）的款項，用以撫恤四十餘名在新冠疫情中因防護不足而染疫身故的同僚。

▶ 新冠疫情之下，受過工業化 薰陶的印度農民開始了其下 一步行動

遺憾的是，該邦當局僅接受了撫恤金的條件，並拒絕了示威者的其他要求。卡

塔納克邦當局還從12月13日起宣布要以「黑公交」取代國營公交。這一結果直接導致班加羅爾周邊原先運營的5,000輛大巴只有78輛參與運營，該邦政府直接運營的5,500輛大巴也只有66輛正常上路。

事實上，面對工資不

足、工作環境惡劣的局面，班加羅爾城外的工人也給出了另一種激烈的答案。這就是12月13日前後，於班加羅爾城郊訥爾薩布爾（Narasapura）工業園區內，緯創（Wistron）公司工廠發生的工潮事件。

根據印度多家媒體報道顯示，此案系「2,000名下了12小時夜班的工人」，打砸了包括「高管辦公室」在內的一些工廠財產。

當地警方指出，此案工潮參與者因被剋扣工資，憤而打砸廠內財物。《印度教徒報》等媒體亦指出，緯創工廠雖有15,000名工人，但正式工只有1,400人。疫情爆發後，工廠給專業工人提供的薪水從每月21,000盧比（約合2,213港元）下降到16,000盧比（約合1,687港元），又在莫迪當局「封鎖」後下降到每月12,000盧比（約合1,265港元）。此外，緯創工廠不僅要求工人從三更轉為兩更制，還從8月後停發了薪水。工人在討薪無望後，遂打砸工廠泄憤。

目前，印度媒體稱此案已造成損失達44億盧比（約合4.64億港元）。卡塔納克邦當局急調5,000軍警前往壓陣，連夜逮捕了一百多人，此案的影響也由此可見。隨着卡納塔克邦工商聯合會（FKCCI）等機構發表評論，稱「工人不該掌握法律」，「老闆都是為員工着想」，當地政府又緊急聯絡台北駐當地的經濟代表處，強調正在緝拿「不肖分子」，與卡塔納克同



為BJP一脈的新德里當局的緊張亦可想而知。

對新德里的觀察家們來說，當下的局面是危險的。此前，隨着德里周邊的三十餘萬農民逐漸聚集，進而開始就此前的農業法問題展開長期圍困，這一事態發展證明了印度民眾對莫迪政府的反感正在加劇，其社會團結度也逐漸加強。這種反莫迪的情緒正在對此前看似掌握了基層，看似不可戰勝的BJP當局形成了挑戰。

考慮到在班加羅爾一帶還有更多血汗工廠，如為美國知名內衣品牌「賽馬國際」（Jockey）代工的印度知名企業佩奇（Page）公司，在印度其他工業地帶，如海得拉巴、博帕爾等，也普遍存在類似的低工資、低待遇等情況，可以想象，莫迪當局被工潮困擾的日子還將在未來兩年內繼續下去。

資料來源：<https://www.hk01.com/國際分析/561672/南印度工潮風險緊隨農民示威困擾莫迪>

國際勞工新聞(三)

國際勞工組織： 新冠疫情害亞太地區失去8,100萬個工作

■ 2020/12/16 經濟日報 編譯洪啟原／綜合外電

國際勞工組織（ILO）的最新數據顯示，新冠肺炎疫情造成的經濟衝擊，導致亞太地區今年失去 8,100 萬份工作，受影響的族群以女性和年輕世代居多。

ILO 亞太地區主任麻田千穗子說：「新冠病毒疫情無疑重創亞太地區的勞動市場，社會安全措施的保障範圍過小，加上許多國家的政府部門能做的有限，導致更難協助企業和勞工站穩腳步。」

報告顯示，亞太地區的就業人數比疫情爆發前減少 4.2%，男、女性勞工的就業人數分別下滑 4% 和 4.6%。報告也說，年輕世代受疫情影響特別深，包括工時縮短和丟飯碗，並表示年輕世代在總失業人數的占比，比他們占總就業人口的比率高出 3 倍至 18 倍。

根據報告，由於有薪工時縮短，拖累所得中位數持續下滑。總體來看，亞太地區勞工今年前三季的所得預估減少多達 9.9%，相當於這個地區的國內生產毛額（GDP）下滑 3.4%。



▲ 最新數據顯示，疫情造成的經濟衝擊，造成亞太地區失去8,100萬份工作。美聯社



勞動權入憲，時機到了嗎？

■ 政策部

立法院已於 2020 年 10 月 6 日通過修憲委員會名單，依政黨比例由民進黨團推派 22 人、國民黨團推派 14 人、民眾黨團推派 2 人、時代力量黨團推派 1 人組成。其中 5 席召委，民進黨團推薦民進黨立委管碧玲、周春米及鍾佳濱，國民黨團則推薦國民黨立委李貴敏、鄭麗文。

根據中華民國憲法增修條文規定，憲法修改須經立委 1/4 提議，3/4 出席，及出席委員 3/4 決議，提出憲法修正案，並於公告半年後，經中華民國自由地區選舉人投票複決，有效同意票過選舉人總額之半數，即通過之。換言之，若修憲案要與 2022 年底的「九合一」選舉同時進行，扣除修憲案須公告半年等作業時程，修憲提案最晚須在 2022 年 3 月三讀通過，才能趕得上。

目前立法院朝野立委所提修憲案已有 17 案，已經一讀程序待修憲委員會審查的有 16 案。而朝野最有共識的提案，莫過於 18 歲公民權，共有 9 案。

在此 17 案中，有提到關於人權的修憲案，僅無黨籍立委林昶佐提出的修憲版本，其著重在鑑於世界人權理論發展及台灣歷年大法官釋憲成果，目前台灣憲法人權清單顯有不足之處，應予以擴充，因此在憲法增修條文增訂條文，內容包括「任何人皆生而自由平等，其固有權利應受本



▲ 20201013 本會江健興理事長應台灣勞工陣線及台灣制憲基金會之邀請參與「催生勞動權利新憲法」座談會

憲法保障。人性尊嚴不可侵犯，應受所有人之尊重；所有國家機關均有保障及維護人性尊嚴之義務」。

猶記得在 2004 年總統府還有舉辦憲政改造徵詢座談會，主題就是「勞動權入憲」，在那場座談會上作成了幾項決議，包括成立勞動權入憲論述小組、針對勞動權入憲辦理專題研討會等等，但當時修憲所著墨的是政治民主化的延伸，無法將我們所主張的勞動權入憲，而這次正值修憲委員會剛成立，也是我們再次推動勞動權入憲最好的時機。



勞動人權的價值，面臨的是資本邏輯與利潤這個終極目標的嚴峻挑戰，以新古典經濟思想為首的思維取向，復受八〇年代新保守主義的加持，國家角色與疆界受到極大的挑戰，連帶使得社會弱勢族群的尊嚴及生存倍受威脅。然而，台灣勞動人權的低落與退步，簡單的說，若干經濟迷思在新自由主義學者的論述下取得治理的正當性，指導著重大財經政策與立法，並對社會一般大眾的意識型態也產生作用，結果是底層民眾的弱勢處境被理解為是個人的問題，而非結構制度的問題，因此任何關於權利的論述，就很難在社會中紮根與被接受。

縱使我們看到政府在 2011 年通過了勞動三法，工會法、團體協約法、勞資爭議處理法，試圖在勞資關係失衡的天秤中，拉回一些，但自由經濟資本家總是貪婪的，終究還是有層出不窮的手段來分裂、霸凌勞動者。因此透過將勞動基本尊嚴、勞動權入憲這樣的觀念與基本人權，正如我們現在在台灣享受的民主自由、言論自由一般的視為如呼吸般的自在，這就是我們堅持推動勞動權入憲的信念。

有關「勞動權入憲」問題，最主要係考量到目前憲法並未將勞動結社權、團體協商權及團體爭議權等勞動三權納入規定，故有入憲之必要性。細究勞動結社權之本質，實與憲法第十四條之一般結社權大相逕庭，其必須結合團體協商權及團體爭議權之行使，方能發揮實現集體勞工生存權、工作權、財產權之功能，並同為保障勞工生存、維護勞工權益之有力憑藉。

勞動三權亦屬於保障勞工實質權利有效實現之手段，舉凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，均應享有之。倘若根本否定或排除勞工行使勞動三權，即屬侵害到此等基本權之核心領域，從而現階段相關法制根本上否定或排除某些受僱者勞動三權之行使，即有違憲之虞。

我國目前憲法解釋上，雖以工作結社自由、自由權等共同構築勞動基本權之架構。但由於非直接明訂，在解釋與適用上遭遇許多困難。比如大法官將憲法第 15 條的工作權幾乎限縮在職業自由這樣的消極面向，同時，以結社權做為集體勞動權的憲法上基本權泉源，但這根本無法推導出協商權、爭議權等會對於雇主產生強制性協商義務，甚至妨礙其財產權行使的主動性權利。因此，若以結社權為其基本權的論述方式，在制度層次上限制了勞動者行使協商、爭議權時的行動自由，也削弱了勞動者本身作為勞資關係當事人的能動性。

又如，我國勞資爭議處理法，勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為。此規定是否過於限制勞工爭議權，也需將勞動基本權入憲後，才能有更進一步的討論。所以在這次修憲契機，我們應該再次推動相關條文，為保障公平及良好之勞動條件及安全衛生之工作環境，建立未來勞動生活領域的核心價值，國家應保障勞動者組織工會、團體協商、集體爭議等之權利納入憲法中。

如何取得全產總「工訊」？

全國產業總工會為全國性工會組織，擁有會員數三十萬人，所出版之季刊「工訊」，發送對象以所屬會員工會及其分會、學術研究單位、友會等團體為主，目的是讓會員瞭解本會最新動態、勞動政策法令修法近態、當前重大勞動議題走向、國內外勞工新聞，以及勞動相關論述與新知。如個別之一般社會大眾想要獲取刊物資訊，可透過以下方式取得：

1 上網看工訊

工訊各期出刊後均已同步全文上傳至本會網站，建議您可至本會網站 (<http://www.tctu.org.tw/front>) 瀏覽各期工訊 PDF 檔案，但切勿使用於營利目的，如需引用內容請務必註明出處。

2 郵局劃撥索閱

如需索取紙本刊物，惠請贊助刊物出版費用（請致電本會祕書處 02-2363-0980 洽詢刊物現貨量及價格）。本會郵政劃撥帳號：**19519344**，戶名：全國產業總工會。劃撥收據敬請註明刊物收件人姓名、住址及所欲索取之期別，並傳真至 02-33652950。

3 信用卡小額捐款

認同本會組織運作及刊物編製理念，願意小額捐款贊助工會發展者，請填寫信用卡捐款授權書，捐款 200 元以上扣款成功，即贈閱最新工訊 1 期。

如何停止或更改「工訊」寄送？

- 如欲停止訂閱，請致電本會 02-2363-0980 告知。
- 如欲變更「工訊」收件地址，請填妥下表後傳真至 02-3365-2950。

【收件地址變更回傳條】

原收件人姓名：	新收件人姓名：
原收件地址：	新收件地址：
聯絡電話：	Email：

支持工會自主運作發展，歡迎小額捐款。