



工會的好朋友



勞動部捐助成立「財團法人職業災害預防及重建中心」，致力推廣「預防」、「保護」、「重建」全面性的服務工作。透過加入LINE好友，掌握職災預防教育訓練資訊，下載本中心職災守護APP，協助申請職業傷病診治及重建服務。

專線電話：
(02) 8522-9366

服務時間：平日 08:30~17:30



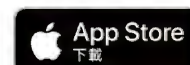
財團法人
職業災害預防及重建中心

Center for Occupational Accident Prevention and Rehabilitation (COAPRE)

加入LINE好友



下載本中心職災守護APP



職災問題詢問可線上留言，將有專人與您1對1服務！

全產總工訊

發行人：江健興

《編輯部》

總編輯：戴國榮

主編：沈婉玉
李佳育

《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



本期焦點

- 02 爭取勞動尊嚴、反對政治操弄
—提醒總統候選人勞工最關心的五大議題
- 09 6%不夠花 老年生活被打趴 勞退提繳要調高
- 12 捍衛勞動尊嚴 勞工該加薪了 It's Time for a Pay Rise
- 17 促進加薪的5個方法



專題報導

- 20 全產總為什麼反對旅宿業擴大引進移工
- 22 缺工真相／逃離旅宿業員工揭低薪內幕：
1天掃16間房 五星飯店只給30K
- 26 缺工真相／旅宿業開放移工恐現破窗效應 就業衝擊大



會務活動

- 29 會員工會簽訂團體協約
- 31 本會會員工會理事長異動表
- 32 本會例行會議
- 34 舉辦及參加各項議題倡議行動及記者會
- 38 議題研習與勞工教育
- 50 其他會務運作與活動
- 55 出席會員工會、友會各項會議及活動



勞動訊息

- 59 職保全面有保障 勞工工作好安心
- 63 勞陣「看見勞工團結權，開箱台灣工會」上線了



提醒總統候選人勞工最關心的五大議題 爭取勞動尊嚴 反對政治操弄

■ 社運部、政策部、宣傳部

總統大選即將來臨，為展現勞工力量，凸顯勞動議題與勞工訴求，讓候選人重視勞工心聲，回應勞工關注的議題並提出具體的政策方案，

以保障勞工的權益和福祉，經過多次討論及衡量各項條件後，本會決議聯合其他四大總工會，舉辦 2024 總統大選「工」辦勞動政見發表會。



▲ 五大工會共同合辦「工辦」政見會，由左至右分別為全國金融業工會聯合總會秘書長韓仕賢及理事長鍾馥吉、全國教師工會總聯合會理事長侯俊良、全國產業總工會理事長江健興、台北市產業總工會理事長邱奕淦、高雄市產業總工會理事長林順基。

選舉激戰勞工議題卻被漠視

勞工是國家最大及最主要的群體，勞工議題關乎世代正義與經濟轉型，影響國家社會的發展趨勢。然而，在這場關於國家領導人的選戰中，勞工議題卻被漠視與邊緣化，直至「工」辦勞動政見

發表會舉辦前，所有候選人都還沒有提出完整的勞動政見。

長久以來，金權主宰著國家機器，階級力量薄弱，選票不敵資本家的鈔票，讓勞工在勞資關係中被宰制和剝削，在政治舞台上被操弄和漠視。



勞工要擺脫劣勢處境，必須相信自己的力量，組織起來，在政治領域上取得話語權，參與社會的運轉，才能提升勞動者的地位，改善台灣勞動者的生活，促進工作場所的民主、實現經濟平等與社會正義。

因此，全產總在 2000 年時突破法令限制，集結自主工會力量而成立，希望突破單一企業工會經濟鬥爭的侷限，對整體勞動政策發揮集結力量，挑戰金權政治，創造工運的政治成績，改善台灣社會。

選票在手勞工不能再傻傻被騙

然而，勞工過去的政治參與卻不甚成功。工會幹部常與政治人物私下建立「頭人-樁腳」關係，透過政治表態來交換政治資源，但對整體勞工地位與權益的改善有限，無法真正對政治人物制衡與監督，常被批評淪為政黨的附庸、啦啦隊，失去勞工的主體性、「被騙選票」。

隨著台灣社會被意識形態主導，族群政治激化，勞工團體分裂，勞工的政治力量更羸弱，勞工議題更邊緣化。

全產總旗下多為組織健全、運作良好、會員基礎堅實，勞資關係穩定的大型工會、國公營事業工會或各縣市產業總工會，但如果我們只是在自己的工會防守、自掃門前雪，不管整體勞動環境的惡化，很快我們的小確幸

恐怕都會保不住，無法堅守我們提升勞工地位與捍衛會員權益的初衷。

我們一定要再團結起來，重拾工會的使命，發揮集體力量，努力在政治舞台上發聲，甚至扮演主導整體勞動政策的角色。

時隔23年

全產總再辦工辦勞動政見發表會

舉辦「工」辦勞動政見發表會對全產總來說還有另一層意義。當年各自主工會趁 2000 年總統大選時機，突破法令限制籌辦全產總，曾以「全產總籌備會」的名義，舉辦首次總統大選「工」辦勞動政見發表會，各陣營大多派副手出席。

當年和現在一樣，主要是三組總統候選人競選。最後，唯一親自出席工

2024總統大選

「工」辦勞動政見發表會

我們最關心的五大議題：

**退休、併購與工作權、勞動三權、
青年及非典型勞動、零碳轉型與勞動權益**

來聽候選人怎麼說！

時間：2023年11月29日下午2點（下午1點半報到）
 地點：交通部集思會議中心5樓（北市杭州南路一段24號）
 報名：受維安及場地限制，名額有限，請全產總各會員工會
 依全產總會代表數報名

全國產業總工會 全國金融業工會聯合總會
 全國教師工會總聯合會 台北市產業總工會 高雄市產業總工會



辦政見會的候選人當選總統，台灣出現首次政黨輪替，這不能不說是勞工力量的具體展現。

此次全產總再辦「工」辦勞動政見發表會，並聯合其他四大總工會一起舉辦。相較於 23 年前，全產總已經從籌備會，成為正式合法的勞工組織，無論是全產總本身或加上四大總工會，整體工會數與會員數都較過去增加了，雖然微小而緩慢，但勞工的力量還是有所成長。

勞工團體的大集結，果然讓各黨總統候選人不能不親自到場面對，包括民進黨總統候選人賴清德、國民黨總統候選人侯友宜，以及民眾黨總統候選人柯文哲，都選擇親自出席「工」辦勞動政見發表會，針對勞工訴求提出競選承諾。

內外交迫

勞工要團結爭取勞動尊嚴

當前台灣正面臨美中競合角力、烏俄戰爭與以哈戰爭開打等國際地緣政治風險，在全球經濟停滯隱憂下同時飽受通貨膨脹衝擊，再加上數位科技及人工智慧快速發展，以及零碳轉型等，都對既有經濟結構與社會分配帶來衝擊，使勞動與就業面臨前所未有的挑戰。

國內外情勢巨變，加劇國內既有的



低薪普遍化、勞動脆弱化、青年貧窮、老年經濟保障不足、集體勞動關係嚴重失衡等問題。

勞工不能再繼續沉默，更不能再被政黨政治操弄，此次五大工會集結舉辦「工」辦勞動政見發表會，提出勞工最關注的五大關鍵議題，要求各組候選人具體提出相對應的政策立法與政治承諾，讓勞工來檢視及選擇，以確保尊嚴勞動及社會平等永續。

五大訴求

候選人正面但口號式回應

五大總工會提出的五大問題，包括：勞工退休保障、企業併購與勞資協商、集體勞動三權、青年及非典型勞動，以及零碳轉型與勞動權益，就是勞工團體的五大訴求：退休要保障、併購要協商、勞權要完整、勞工要加薪、轉型要公正，希望各候選人能具體提出相對應的政策立法與政治承諾。



在勞工展現團結力量下，三位總統候選人對於五大訴求均正面回應，尤其是承諾勞保每年撥補千億並負最終責任，以及要保護企業併購、非典及零碳轉型受影響的勞工，以及支持軍公教要有調薪協商權。

不過，各組候選人政策回應內容各有不同，有些提出具體做法，有些只是理念口號，恐淪為空話，仍是實問虛答居多，還需要勞工團體繼續在選前督促施壓，要求具體的政治承諾，並在選後監督當選人兌現競選承諾。

第1題：勞工老年經濟安全保障

請問總統候選人，是否同意「繳多、



領少、延後退」？是否支持政府繼續每年至少撥補勞保 1000 億元，以及「國家負最終支付責任」予以入法？還是有其他除了「繳多、領少、延後退」具體的因應之道來解決勞保破產危機？

另外，勞退新制實施至今已滿 18 週年，雇主法定提繳率僅 6% 未曾調高，累積退休金相較舊制砍半，勞工恐陷入老年貧窮危機。請問總統候選人，是否支持提高勞退新制雇主法定提撥率？或有其他因應之道維持勞工老年經濟生活？

三位候選人均承諾，政府每年撥補勞保千億元並負最終責任，主張減稅等獎勵政策來鼓勵雇主提高勞退提繳率。侯友宜認為低薪又要提繳且等到退休才能領，不如直接加薪有效益，另提出加薪減稅政策。三位候選人均認為應召開國是會議等方式，透過社會討論來改革勞保勞退制度，確保勞工老年經濟安全。

第2題：企業併購與勞資協商

企業的合併、分割或改組轉讓案件對勞工工作權影響甚鉅，現行法規對勞工權益事項沒有完整保障。請問候選人，是否支持事業單位改組轉讓時，勞工應全數留用，並新增雇主在合併改組轉讓時，應與工會或勞工協商？未來當選將具體提出什麼樣的作為及法律修訂？



對此，侯友宜具體提出要修改三大法令，包括上市公司都應設一席勞工董事、關係企業改組轉讓勞工應全數留用等。柯文哲也認為應修法，併購勞工以留用為原則。賴清德則表達反對惡意併購，勞工權益不能因併購變差。

第3題：集體勞動三權

法令迄今仍排除公務員組工會，工會發起人數門檻及團協協商門檻過高，對工會罷工事項、及可罷工之行業仍有禁止及限制，軍公教薪資審議機制沒有受僱者團體代表。

針對強化勞動三權的提問，侯友宜

三位總統候選人勞動政見簡表

議題訴求		賴清德	侯友宜	柯文哲
退休 年金	勞保 黑洞	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明年撥補1200億，未來會持續撥補挹注 2. 政府負最終支付責任「政府不倒、勞保就不會倒」 3. 透過社會討論形成共識來改革 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年撥補1000億並入法 2. 投資公開透明、績效提高 3. 召開年金改革國是會議 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年撥補1000億，稅收超徵款也撥入 2. 保證不會倒 3. 投資公開透明、績效提高 4. 召開改革國是會議
	勞退 6%	建立鼓勵機制，讓勞資雙方勞退提繳率高於6%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減稅鼓勵雇主提高提繳率 2. 列入國是會議討論 	減稅鼓勵資方提繳率調至7.8%，也鼓勵勞工自提提高
企業併購 勞權		<ol style="list-style-type: none"> 1. 反對惡意併購 2. 合併後勞工權益不能比以前差 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府介入輔導 2. 修公司法（上市公司應設勞工董事）、團協法（列入誠信協商事項）及勞基法（應與工會協議、關係企業改組轉讓勞工應全數留用） 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以留用為原則，不留用為例外 2. 契約終止條件應該經工會或勞資會議同意
勞動三權		<ol style="list-style-type: none"> 1. 放寬公務員籌組特種協會 2. 公教有更多團體協約協商權 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 軍公教薪資審議委員會納入受僱者 2. 公務員人事制度透明、拒絕關說 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持警消等公務員組工會 2. 降低組工會門檻至10人 3. 軍公教薪資應隨通膨調整；薪資審議委員會納入受僱者



議題訴求	賴清德	侯友宜	柯文哲
青年低薪 非典就業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 反對假承攬、真僱傭 2. 非典是趨勢，建構彈性又有保障、符合新時代發展的勞動法令 3. 落實基本工資法 4. 鼓勵跨域學習，縮短學用落差。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基本工資逐年調升至3萬3 2. 非典轉正職，政府帶頭減少非典僱傭。 3. 定型化契約範本 4. 企業加薪減稅 5. 低薪者減稅 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理聘僱企業，保障非典勞工權益 2. 學用落差，關掉大學，設技職學校
公正轉型	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持中小微型企業及照顧弱勢勞工 2. 賦予勞工更多技能，讓勞工跟上時代，提升效率及收入。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立勞資政委員會，建立多方對話平台 2. 成立社會氣候基金 	成立氣候轉型基金
其他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造性平職場 2. 「零到六歲國家一起養2.0」、「長照3.0」、「擴大零到22歲社會投資」三政策，減輕家庭的負擔讓婦女安心投入職場 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行憲紀念日、勞動節放假一天；生理假一年三天增為一年六天 2. 排富的年長與原住民健保補助 3. 扶養12歲以下子女扣除額增加 	壯世代計畫：延後退休、職務再設計；改善世代數位落差

註：三位總統候選人有關缺工及移工的政見，請見本刊「全產總為什麼反對旅宿業擴大引進移工」，頁21。
整理、製表／宣傳部





及柯文哲都明確支持軍公教勞工要有調薪協商權，賴清德表示政府有責任關心軍公教人員，公教人員應享有完整的團體協商權。至於組工會的問題，僅柯文哲明確支持警消等公務員組工會及降低組織門檻，賴清德主張放寬公教人員籌組特種協會，侯友宜則強調公務人員人事制度要公開透明。

第4題：青年低薪及非典勞動問題

勞動市場彈性化、勞工無法充分就業、雇主透過「偽裝契約」規避責任等問題將亦日趨嚴重，如代理教師、外送員、保險業務員、公部門的勞務承攬/委外、約聘僱人員、專案社工師等。

請問候選人，對於改善青年及非典就業、改善勞動市場惡化問題，將提出哪些政策或法令因應？是否同意政府機關及所屬事業單位、機構等應帶頭減少承攬或委外，積極將非正式人力納入正式編制？

賴清德認為，非典型勞動是趨勢，但要受到管理，反對假承攬真僱傭。

除提高基本工資保障青年及非典勞工權益外，要推動跨域學習，減少學用落差，未來要建構新世代的勞動法令，保障勞工權益又提供彈性，以協助企業發展。

柯文哲認為，非典勞動不是問題，問題是要讓這些聘僱企業不要變成剝削的公司，但沒有提出明確做法；他認為缺工又低薪顯示出現學用落差，這是教育問題，大學該關的要關，多成立技職學校。侯友宜則明確表示，要輔導非典型勞工轉正才能讓勞工權益有保障。

第5題：零碳轉型與勞動權益

2050 碳排歸零已成為全球共識，但失業風險與高漲的物價恐使勞工深受其害，如何在轉型過程中落實公正轉型，確保勞工能得到合理的工作且兼顧社會包容與消除貧窮，是巨大的挑戰。請問候選人，面對 2050 年碳排歸零政策，將對勞工產生負面衝擊，如何展開社會對話來凝聚共識？又有什麼具體的作法確保勞動權益？

侯友宜及柯文哲具體提出應成立社會氣候基金或氣候轉型基金，幫助被淘汰的勞工調適轉型。賴清德表示，政府會支持中小微型企業及照顧弱勢勞工達到綠色和包容性的成長，並會運用各種政策賦予勞工更多技能，讓勞工跟上時代，提升效率及收入。



老年生活被打趴 勞退提繳要調高

誰支持調高總統大選勞工就支持誰

■ 社運部、政策部、宣傳部

物價不斷上漲，薪資持續倒退，台灣勞工退休保障嚴重不足，老年經濟安全堪虞。2024年總統大選在即，卻至今沒有任何候選人針對18年未調整的勞退雇主最低強制提繳率，提出具體承諾或改革方案。

全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會與高雄市產業總工會四大工會11月15日(三)上午，集結近百位工會幹部至行政院門口高喊「老年生活被打趴，勞退提繳要調高」。

新制退休金不到舊制一半 勞工恐陷入老年貧窮危機

現行勞退新制規定雇主每月最低僅需提繳薪資的6%至勞工個人退休金專戶，若以工作30年後退休試算，舊制雇主要給付45個月薪資，而新制只要提繳21.6個月薪資，新制退休金連舊制的一半都不到。

更何況，新制是每月提繳，但舊制是以退休前六個月的平均工資來計算退休

勞退新制對年輕勞工到底多不公平？

<p><small>請領要件：年資計算需"同一公司" 年資滿25年 55歲滿15年 60歲滿10年</small></p> <p>勞退舊制 適用勞動基準法 </p> <p>計算公式：</p> <p>退休前6個月平均工資 × 年資基數 <small>假設平均工資50,000元，年資30年</small> $= 50,000 \times (15 \times 2 + 15 \times 1)$</p> <p style="font-size: 1.5em; font-weight: bold;">=225萬</p>	<p><small>勞工個人帳戶，年滿60歲可領 且在不同公司的年資皆會持續累積</small></p> <p>勞退新制 適用勞工退休金條例 </p> <p>計算公式：</p> <p>每月薪資級距 × 6% × 年資 × 月 <small>假設平均工資50,000元，年資30年</small> $= 50,000 \times 6\% \times 30年 \times 12月$</p> <p style="font-size: 1.5em; font-weight: bold;">=108萬</p>
---	---

金，而退休前通常是薪資最高的時候，造成新舊制之間的請領差距更大。

對比今年7月新上路的公教人員退撫新制，換算公務人員退休撥繳率為月薪的9.75%，顯然勞工現行的6%提繳率嚴重不足、明顯偏低且不合時宜，讓千萬勞工陷入老年貧窮危機。

勞工退休金支出本來就是企業的經營成本，18年前為解決勞工須在同一企業工作到退休才領得到退休金的問題，勞退新制改成可「帶著走」，但換算提繳率約12%~15%的退休金，新制卻莫名被腰斬成最低6%，讓雇主經營成本大減，勞工受害。

勞退縮水18年假協商真圖利

勞退新制讓資方負擔減一半多、賺更多，政府當年卻推諉卸責、兩手一



攤，以「先求有、再求好」的話術裹脅勞工團體接受，將退休金問題推給勞資自行協商；但過了18年，一點也沒變好。

勞資力量不對等，政府若真有心保護勞工權益、衡平勞資力量，當年就應該將法定提繳率訂在12%~15%，再開放勞資協商降低，才能增加勞工談判空間。

居於優勢的雇主，連遵守勞基法這種「守法」的最低要求都無法落實，把勞基法規定當作天花板，勞工何來協商空間？說白了就是政府撇清關係，要勞工自求多福罷了。

勞工團體多次訴求調高6%提繳率，政府不是推給勞資協商，就是以研究檢討的方式拖延應付，唬弄勞工。因此迄今18年，雇主法定最低提繳率一直停留在6%，也僅0.87%勞工的提繳率超過6%，連1%都不到。事實證明，勞資協商是假，圖利資方才是真。

勞退提繳率低，保證收益率也低，投資績效比不上大盤，沒有確定給付，現在存（提繳）多少，未來就只能領多少，超過平均餘命就沒有了。政府沒有補貼，沒有風險分攤功能，也沒有依物價調整機制，即使加計勞保，勞工退休實質所得替代率也不到5成，將使廣大退休勞工皆成「下流老人」。

為突顯台灣勞工老後背負生活費、



照護費、醫藥費及高物價等沉重負擔，退休金卻不夠用，面臨老年貧窮的悲慘處境，勞工團體演出「6%不夠花，老後被打趴」行動劇，強烈要求政府明確提出勞退新制法定提繳率調高的時間表，不要再唬弄勞工。

新舊制差異分化勞工加劇低薪

在勞退新舊並存之下，適用新制的勞工愈來愈多，問題也愈來愈大。企業內部因適用勞退新舊制的不同，使資深員工與年輕員工勞動條件差距拉大，埋下破壞勞工團結的因子，造成工會分化。勞工不團結、沒有組織健全有力的工會來抗衡資方，就難以爭取更好的勞動條件，是造成台灣薪資水準始終低落的主因之一。

只有建立完善的社會保障基礎，人的尊嚴與價值才能得到有效的保障。勞工退休制度是國家社會安全制度的一環，退休金不足，勞工沒有安穩的未來，社會安全網將有巨大的破洞，



政府責無旁貸。

退休保障不足是低薪問題的延伸，年輕人面對低薪和老年貧窮的雙重壓力，是年輕人不敢生育、造成台灣少子化問題的根源之一。政府無法逼企業加薪，至少要調高勞退 6% 提繳率，才能撥亂反正、力挽狂瀾，強固社會安全體系，給台灣勞工一個安定的未來。

面對勞工團體苦等 18 年的合理訴求，行政院僅表示將請勞動部處理回復。無奈勞動部依然推給勞資協商、口惠而實不至地官式回應。

勞動部表示，將持續蒐集意見凝聚共識，並強調勞退舊制及新制都是法規最低標準，呼籲企業獲利由勞資共享，可藉由團體協商方式，將提高退休金提繳率等優於勞動法令的勞動條件，納入團體協約中，以實質提升勞工退休福祉。

誰提出調高6%的政見 勞工大選就支持誰

政府推諉忽視的態度明擺在前，勞工不能再繼續沉默，若再不發揮集體力量，恐怕再 20 年勞退提繳率還是只有 6%。星星之火可以燎原，這次總統大選

勞工會有勞工的選擇。勞工們會張大眼睛看各政黨參選人的勞工政見，哪個參選人提出調高勞退新制提繳率，勞工就支持誰。

台灣若連最低工資、退休保障都輸人，大家拚死拚活讓 GDP（經濟成長率）超越日韓又有何意義？

真正關心台灣勞工的總統，在拚經濟的同時要拚幸福，提出具體政見改善勞工整體勞動條件，照顧勞工退休生活，讓子孫後代都願意留在台灣，為這片土地打拚，才是真正愛台灣！



▲ 全產總理事長江健興（右3）、全金聯理事長鍾馥吉（右2）、高市產總理事長林順基（右1）及北市產總理事長邱奕淦，帶領多個勞工團體前往行政院舉行「提高6%勞退強制提撥率」陳情行動。江健興控訴，新制 6% 勞退最低強制提繳率不調高，勞工就沒有安穩的未來；政府說好要檢討，18 年來卻不動如山。



It's Time for a Pay Rise 捍衛勞動尊嚴 勞工該加薪了

■ 台灣勞工陣線協會、立委范雲國會辦公室、全產總政策部及社運部

「是時候加薪了！」近期美國工人接連的罷工行動，從星巴克的咖啡師、好萊塢編劇及演員、護士及汽車工人的罷工行動一波接一波，都是要求雇主調高薪資、改善工作環境及福利。

企業暴利引發全球性的通貨膨脹，給勞動者及其家庭帶來巨大的壓力。為緩解通膨壓力，捍衛勞動尊嚴，國際工會聯合會 (ITUC) 訴求加薪，It's Time for a Pay Rise (是時候加薪了) 成為今年 10 月 7 日「世界尊嚴勞動日」的主題。

國際勞工組織 (ILO) 在 1999 年提出尊嚴勞動 (Decent Work) 的概念，透過促進勞動權益、就業、社會安全保護與社會對話等四個策略性目標，達到尊重勞動者權益及提供社會安全保護。

2008 年，會員數涵蓋 167 個國家、總人數近 2 億人的當代最大的跨國工會組織，國際工會聯合會 (ITUC)，正式將 10 月 7 日訂為「世界尊嚴勞動日」，並發起全球動員，積極促進尊嚴勞動。

經濟成長的果實勞工分不到 勞動者權利受侵蝕

ITUC 指出，近 40 年來，全球經濟規模成長超過四倍，然而用於薪資報酬的占比卻下降了 13%，最主要的原因就是勞動者的權利受到嚴重的侵蝕。

台灣同樣發生經濟成長但薪資報酬占比卻下降的情況，根據我國央行報告，近幾年來台灣名目 GDP 大幅提升，但受僱人員報酬占名目 GDP 比重〈勞動份額〉卻逐年下滑。2021 年台灣名目 GDP 為 21.7 兆元，是 1998 年 9.4 兆元的 2.3 倍，但與此同時，受僱人員報酬比重卻從 48.2% 下降 5.2 個百分點至 43%，創下史上最低。





顯示台灣勞工（受僱人員）實質薪資成長遠遠不及自己所創造產出來的GDP成長，凸顯獲利分配偏重企業、忽略勞工的失衡現象，越來越嚴重，經濟成長的果實只被少數人享有，勞工可以分到的愈來愈少。

相較美、日等國，受僱人員薪資在GDP占比皆超過50%，韓國也趨近50%，台灣卻由1994年的五成連年遞減，到2021年僅剩43.03%，勞工實在很「薪酸」。

經濟分配極度不平等，直接造成貧富差距前所未有的拉大。根據財政部《2021年度綜合所得稅申報初步核定統計專冊》資料顯示，最高與最低5%平均所得差距更擴大到161倍，顯示出貧富差距懸殊，創歷史新高。

爭取加薪福利靠工會 促進勞動尊嚴靠團結

為什麼薪資成長停滯、勞動尊嚴淪喪？國際勞工組織分析，全球化導致各國競爭加劇，金融活動日益頻繁，公司治理追求股東價值極大化等，都使企業提高利潤的壓力增加，採取壓低成本的經營策略；其次，科技進步促使自動化生產與資本擴充，導致低技術勞工的需求減少；最後是工會力量下降，使勞工對薪資的議價能力減弱。

勞動者的權利受到嚴重的侵蝕，恐怕是工會組織率下降所造成的結果。

「薪資是新社會契約的核心，也是永續和公平經濟的基礎。」ITUC表示，勞工團結才能與雇主協商，工會組織率下降使許多雇主拒絕與生產商品和提供服務的勞動者分享經濟成長果實，造成薪資成長停滯。

ITUC強調，「當雇主抑制工資時，政府需要介入，並確保最低工資」。台灣央行也指出，勞動市場影響物價與經濟發展，因應台灣薪資成長停滯，建議政府宜持續合理提高基本工資、推動《最低工資法》立法、協助及鼓勵中小企業勞工加入產業或企業工會，或適度降低工會籌組門檻，以增強勞工的薪資議價能力。

台灣曾經因誤信「低工資創造競爭力」的錯誤經濟發展思維，打壓基本工資調漲，導致低薪普遍化問題嚴重侵蝕台灣社會的永續。但過去數年來基本工資持續調整，包括蔡英文總統任內基本工資連八漲，使月薪不到3萬元的勞工比例，8年大減近15%，減緩低薪問題，而同時台灣經濟表現不但沒受到拖累，甚至表現耀眼。

事實證明，提高工資具積極性效益，不但沒有造成失業率上漲或企業出走，反而改善部份低薪問題，更因維持勞工的購買力而有利於整體經濟發展。

台灣的基本工資曾經長達11年（1997~2007）沒有調整，且過去也出



現任意選擇參考指標、片面調整、自行設定額外門檻及被行政院無理否決等非預期突發狀況。只有《最低工資法》法制化，時薪與月薪調幅不脫鉤、重要民生物資CPI年增率列入必要參採指標等，才能制度性且實質反應生活水平的變動，確保領取最低工資勞工有一定的生活水準與扶養能力。

訂定《最低工資法》不僅是勞工團體長期的訴求，更是社會與朝野共識，應儘速完成立法，讓最低工資政策更制度化、可預期化，回歸經濟成長合理分配與照顧底層勞工的立法目的。

性別薪資不平等是低薪兇手之一

ITUC 特別點出，全球性別薪資差距約為 20%，顯示性別薪資差距仍是亟需解決的問題。

女性薪資長期存在低於男性薪資的現象，歐洲國家與美國為有效因應低薪問題，致力解決性別薪資差距，從 2012 年起，紛紛開始推動「薪資透明制度」，成為歐美國家的共同趨勢。

透過建立「薪資透明制度」使勞工擁有「薪資的資訊權」，以改變勞工與雇主進行薪資協商時的不利地位，進而達到縮減性別間薪資差距的目的，



▲ 勞陣、全產總等20多個勞團，9月28日至立法院門口召開記者會，呼籲立院儘速通過「最低工資法」。

使女性勞工可以與相同工作的男性勞工，獲得「同值同酬」。

從 2012 年至今，已有奧地利、義大利、立陶宛、英國、愛爾蘭、德國等國家實施「薪資透明法」，另外還有瑞典、丹麥、芬蘭、荷蘭、挪威等國家，施行「薪酬透明」的計劃措施，歐洲聯盟已在 2023 年 5 月通過「薪資透明指令」的立法；美國也有加州、華盛頓州、羅德島州、紐約市、科羅拉多州等 12 州，通過「薪資透明法」。

台灣性別薪資差距倒退 有賴建立薪資透明制度來改善

與歐美國家類似，台灣同樣存在性別薪資差距問題，在 1995 年以前的 35 年間，女性的平均經常性薪資，都是低於男性平均經常性薪資的 70%，直到 1995 年才達到 71%，至 2003 年時，開始實施「性別工作平等法」，才首次提高為 80%，至 2014 年時達到 85%。

此後連續數年，性別薪資差距都只



有小幅進步，2021年微幅進展到86%的水準，但是至2022年時，又倒退回84.2%，退步到十年前。顯示女性與男性的薪資差距，面臨了難以突破的障礙，有必要思考並建立改善性別薪資差距的制度性途徑。

最新統計，女性平均月薪比男性少6千元，原住民族女性平均月薪只有2萬7，身障女性甚至平均月薪只有2萬5，比基本工資還低。女性低薪問題在女性集中的產業更為嚴重，造成以女性勞工為主的產業普遍有低薪的現象。

政府應帶頭建立「薪資透明制度」，具體改善性別薪資差距，以保障弱勢勞工，解決低薪問題。

擺脫低薪困境

歐美出現罷工潮

各國的勞工對於疫情期間所受到的壓迫，終於是受夠了，原物料上漲所帶來的通貨膨脹，疫情期間所帶來的就業不穩定，都使勞工們面臨生活困頓及拮据。

過去勞工配合雇主共體時艱，疫情過後雇主們卻翻臉不認帳，於是歐美多國各行各業紛紛發起罷工

行動，要求企業主加薪，改善勞工的勞動條件，把過去積欠的分潤還給勞工，讓勞工能擁有實質購買力，維持基本的生活。

透過勞資對話與討論，讓各方成員得以交換彼此的想法、意見與需求，並形成最後的共識，解決雙方的問題，是追求尊嚴勞動關注的面向。具體來說，就是勞工團結組成工會，工會與雇主協商並簽訂團體協約。

依據勞動部112年第2季底統計，台灣企業及產業工會組織率才8%，會員人數僅71萬7148人，企業及產業工會團體協約簽約數853家（企業179家，產業674家），但全台勞工有1151萬人，由此可看出台灣勞工在集體勞動三權的保障上，有多麼不足與落後，幾乎沒有勞動尊嚴可言。

近期美國出現罷工潮，包括加州好萊塢的編劇和演員放下工作與片商抗



▲ 好萊塢編劇工會（WGA）罷工（圖片來源：美聯社）



爭，最終編劇們獲得價值約每年 2.33 億美元的加薪和保障，演員工會更爭取到總價值 10 億美元的福利與調薪，多數演員最低工資標準將提高 7%。美國汽車工人工會（UAW）針對三大車商發動大罷工，成功使工會成員的基本薪資上調 25%，最高薪資累計提升 33%，臨時工的薪資也調高 1.5 倍。

工會是改善薪資和工作待遇的關鍵力量

美國也面臨工會組織率下降的問題，工會勢力已今非昔比，但近幾年來因貧富差距擴大，薪資待遇停滯不前，使勞工積怨不斷，終至爆發一連串罷

工行動。藉著疫後就業市場出現人力短缺，民意支持工會聲浪為數十年來最高，也是工人發動罷工讓資方妥協的最佳時機。

大部分民眾理解到工會是改善薪資和工作待遇的關鍵力量。根據蓋洛普的調查，工會成員的薪酬較非工會成員的平均高出 10.2%。

台灣金融業的平均薪資是服務業中最高，相較於其他行業，金融業也是工會組織率最高及團體協約簽訂數最多，由此更可看出組織工會進行集體協商對於勞工的待遇及就業環境穩定的重要性，更是勞工能否有尊嚴勞動的一項重要指標。



▲（由左至右）全國產業總工會政策部主任李佳育、民進黨立委范雲、台灣勞工陣線秘書長孫友聯及副秘書長楊書瑋、文化大學勞動暨人力資源學系教授李健鴻，在世界尊嚴勞動日前夕召開記者會，響應國際行動，呼籲政府面對台灣低薪問題，透過最低工資法制化、建立薪資透明制度、提高工會組織率，讓勞工擺脫低薪。



勞資協商、最低工資法、加薪補貼、減稅、薪資透明 促進加薪的5個方法

■ 文化大學勞動暨人力資源學系教授李健鴻、全產總政策部

金融海嘯發生後，低薪問題擴大是各國普遍面臨的難題，傳統上處理低薪問題的途徑是「勞資協商提升工資」與「最低工資制度」。前者由於工會組織力量衰退，導致透過勞資協商來處理低薪問題的成效下降，後者則是因最低工資的調高幅度有限與直接受惠的勞工人數有限，同樣難以完全解決低薪問題。

以 OECD 標準「薪資中位數三分之二以下」的低薪定義衡量，台灣低薪族約 130 萬人、占有上班族逾 25%，換句話說，每四個台灣勞工，就有一位是低薪族；低薪族中有近 33% 是 30 歲以下的年輕人；低薪女性占比超過 3 成，女性薪資低於男性是全球長期存在的問題，如果能提高年輕人的起薪，減少男女薪資差距，就能緩解低薪問題。

以下整理促進加薪的五個方法：

方法一：提高工會入會率，增加工會組織力

讓勞方薪資議價能力提升，透過勞資協商拉高薪資，是解決低薪最根本的辦法，但隨著生產全球化及彈性化，



勞工處境愈來愈艱辛，世界各國近年來都面臨工會組織力下降的問題，工會難以有效發揮制衡力量。

方法二：建立最低工資制度

透過最低工資法制化明確區分權責，將審議及檢視機制透明化與常態化，並強化罰則，可透過政策力量維持社會最低工資，甚至帶動薪資成長，改善工資成長疲弱及所得不均等問題。

以德國為例，最低工資法實施後，各薪級勞工工資年增率變化明顯，其中工資較低的技術人員、中低技術人員及非技術人員皆有所提高，管理層級及高階人員則較為下滑，且整體就業持續穩定成長，失業率由 2014 年的 6.7%，降至 2017 年的 5.7%。



國際勞工組織公約規定：「最低工資制度應有法律效力，並不得予以降低」，目前國際勞工組織 186 個會員國中，已有 172 個國家實施最低工資制度，其中有 100 個國家是以立法的形式，包括鄰近的日本與韓國，最低工資立法已是世界各國的通例。

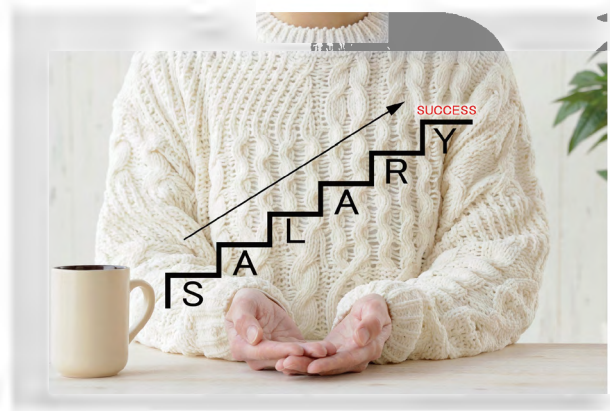
方法三：制訂加薪補貼政策

政府直接介入勞動力市場，主導低薪產業調升薪資，新加坡可謂其代表。新加坡長年推動「漸進式薪資」和「薪資補貼計畫」，主導低薪產業提高薪資水準，再搭配強制儲蓄、醫療基金等政策，提升低薪族的經濟韌性，以降低貧富差距與維持社會穩定。

2022 年 9 月起，新加坡政府針對零售業收銀員實施漸進式薪資政策，收銀員薪資標準約新台幣 4 萬 3 千元，強制隔年必須調升到 4 萬 6 千元，2024 年要漲到 5 萬 1 千元，但前提是員工必須進修，學習更多專業技能，才能享受調薪紅利。

現在包括清潔人員，澆水除草的園藝人員，保全人員、管理員和司機等，都能獲得每年調薪的保障。

新加坡從 2013 年起實施薪資補貼計畫，企業只要替員工加薪，政府就補助 4 成，一直到 2017 年底，累計斥資超過新台幣 1 千億元。



方法四：減稅政策

例如我國的加薪減稅政策，在「中小企業發展條例」中規定，企業若幫員工加薪，可享薪資費用加成抵稅的優惠，抵減率為 130%。不過，減稅政策通常效果不佳，因為加薪是累積的成本，而減稅只是一次性的優惠。

加薪方法三與方法四，免不了會受限於政府的財政收入。以台灣中小企業加薪減稅方案為例，實施十年以來，因門檻高且誘因低，迄今僅真正實施過一次，且逾 159 萬家中小企業中，只有 1000 家適用，成效十分有限。

方法五：建立薪資透明制度

勞工若擁有薪資資訊，可改善勞工協商時的不利地位，達到縮減性別間薪資差距的目的，讓男女勞工「同值同酬」。目前已有許多歐洲國家及美國州政府，建立薪資透明制度。

歐盟今年 5 月通過「薪資透明指令」，要求公布 7 種類別的薪資資訊，主要



內容：

- (1) 就業前薪酬透明：求職者有權要求未來的雇主，在客觀、性別中立的標準下，提供職位的初始薪資與範圍，或提供該職位適用的集體協議規定，以確保求職者可對薪酬進行透明的談判。另外特別規定，雇主不得詢問求職者過去的薪酬歷史。
- (2) 資訊權：有資訊才有選擇的權利，減少勞資不對等的地位，員工有權以書面的形式，要求獲得個人薪資水準，以及各性別、相同工作或同等價值工作的平均薪資水準資訊。
- (3) 公告男女薪酬差距資訊義務：雇主應提供男女員工薪資差距資訊，包括：男女員工間超出正常基本薪資的補充薪資或變動薪資的薪酬差距資訊、男女員工的薪資中位數差距資訊、男女員工關於補充薪資或變動薪資的薪資中位數差距資訊、男女員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊、每四分位薪資區間範圍內男女員工的比例、在不同的職業

類別中，男女員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊。

- (4) 薪資透明義務依企業規模分級：員工數250名以上，雇主應在本指令生效日起4年後，每年提供上述薪酬資訊。員工數高於100低於250名，則依規模分4年或8年起適用，每3年提供薪資資訊。員工數低於100人，則各依各國法律規定，不得阻止雇主自願提供。
- (5) 確保雇主與員工代表合作，執行「聯合薪酬評估」，性別薪酬歧視要賠償：若符合下列三種情況，雇主應與員工代表共同執行聯合薪酬評估，讓員工檢視性別薪酬差距，員工同時有權因雇主違反同工同酬或同值同酬等性別薪酬歧視，而獲得全額賠償。
 - 「性別薪酬差距報告」顯示男女員工的平均薪資差距達到5%以上。
 - 無法客觀、性別中立的證明男女員工薪資差距的合理性。
 - 雇主提交「性別薪酬報告」後6個月內，沒有糾正男女員工不合理的平均薪酬水準差距。
- (6) 確保在適當的集體協商談判層次，討論同工同酬或同值同酬的問題，以檢視性別間薪酬差距。





呼籲政府勿當低薪幫兇 全產總為什麼反對旅宿業擴大引進移工

政策部、宣傳部

旅宿業缺工問題嚴重，業者爭取開放聘雇外籍移工，獲交通部支持，引發爭議。在本會及眾多學者專家反對下，勞動部表示，應優先保障本勞，擴大就業，讓中高齡及二度就業婦女更有意願填補旅宿業職缺。

缺工就只會想引進移工 何時才可加薪？

疫情解封，處處缺工，但勞工薪水卻沒提高。主計總處最新公布，剔除物價因素後，今年1至10月全體受僱員工每人每月實質總薪資衰退0.87%，是7年來同期首次負成長。

同時，景氣復甦不如預期，根據主計總處最新調查顯示，國內製造業新登記職缺創下11年新低，就業市場未來前景不明，有失業率增加的疑慮。

台灣勞工正苦於陷入低薪泥淖，未來就業市場又前景不明，當下出現缺工現象、勞動力市場供不應求，正是勞工薪資議價能力終於有機會提升之時，政府卻要擴大引進移工，會扼殺台灣勞工爭取調高薪資與工作條件的機會。

雇主永遠缺更廉價的勞工 故意缺工好引進移工

旅宿業者在疫情期間向政府要求大量補助，但疫後房價大漲卻沒有反映在勞

工的薪資水準上，旅宿業頻頻喊出缺工，卻不願意提高勞動條件。

交通部觀光

署宣稱房務、

清潔人員缺口高達5千5百人，勞動部協助媒合人力，旅宿業提報1148個職缺，勞動部推介5千人，但實際聘用人數不到450人，媒合率不到1成，可見得缺工是業者「可以操弄的」，業者不是缺工而是挑工，故意製造缺工現象。

業者因為想要便宜移工，就得造成缺工，要如何造成缺工呢？就是故意不要提高薪資、拒絕勞動部媒合的人等，想方設法逼政府開放移工。業者若只想聘僱廉價、同工不同酬的移工，這樣做只會把整體勞動條件、薪資往下拉，加劇台灣低薪的問題、讓缺工問題更嚴重。

擴大移工飲鳩止渴 陷惡性循環阻產業升級

相較於製造業，服務業待遇差又休假少，例如餐飲的雙頭班，保全的日夜輪班，旅宿業的重勞力工作，工時高又辛苦，還得面對奧客，換算時薪可能比基本工資還低，所以吸引不到人才。



(圖片來源：中時新聞網)



旅宿業房務工作很辛苦，但很多年輕人紛紛投入新興行業當工作性質類似的「居家整理收納師」，可見不是工作辛苦繁重沒人願意做，而是薪水太低、工時太長又沒成就感。

開放旅宿業移工無異飲鴆止渴，用移工滿足人力需求後，勢必打亂薪資行情、讓服務業更低薪，國人更不願意投入旅宿業，缺工問題更嚴重，最後只能再開放更多移工，陷入惡性循環，不僅排擠年輕人工作機會、衝擊中高齡就業，還會打壓產業升級。

業者要吸引人力、留住人才，應實質提升薪資與勞動條件，藉由自動化、職務彈性設計友善中高齡及婦女就業，以擴大求才光譜，才能真正解決缺工問題。

政府應該把握機會輔導業者向上提升，而非開放移工繼續讓旅宿業的勞動環境向下沉淪。

破窗效應

各行各業都會要求引進移工

開放旅宿業聘雇移工，將打破移工政策基調，大開後門。當年開放製造業、社福類移工，前者是考量產業國際競爭力、擔心廠商出走，後者為長照體系發展尚不健全，反觀旅宿業是內需服務業，沒有國際競爭壓力，只要薪資條件提升就能供需平衡，不應貿然開放聘雇移工。

雇主永遠缺更便宜的勞工，如果大家有樣學樣，出現破窗效應，各行各業的雇主都以工作辛苦繁重、找不到員工為由，要求政府依據平等原則比照辦理，擴大開放移工。那麼，本勞的工作機會將愈來愈少，薪資議價能力會愈來愈低，台灣勞動力市場的薪資水準恐永無提升之日。

政府開放旅宿業移工，只是滿足雇主對低薪人力的需求和對加薪的抗拒。但人口結構變遷下，缺工將是常態，好的薪資條件、勞動環境才是企業搶才、留才的基本標配。

三位總統候選人對缺工及擴大開放移工的看法

候選人	政見
民進黨賴清德	1. 減緩少子化 2. 加強本勞職訓 3. 先確保本勞的薪資和工作機會，不足才引進移工，不希望企業不加薪只想用移工。
國民黨侯友宜	成立移工外展平台派遣及管理，彈性運用移工人力。
民眾黨柯文哲	1. 透過制度設計，提高人力使用效率，來解決缺工問題。 2. 相信市場機制，開放移工但依不同職類課人頭稅成立基金，處理因引進移工造成的失業問題。

註：整理自五大工會合辦之2024總統大選「工」辦勞動政見發表會整理、製表／宣傳部



缺工真相／逃離旅宿業員工揭低薪內幕： 一天掃16間房 五星飯店只給30K

■ 文／陳素玲（《聯合報》授權轉載）¹

疫後旅宿業大缺工，進而要求開放移工，交通部觀光署已將引進移工評估報告送到勞動部，始終態度保留的勞動部面對交通部步步進逼，勞動部長許銘春表示，盡速在11月底開會討論，勞動部能否挺得住壓力，月底可能就會攤牌。飯店業缺工喊了一年多，外界多次質疑飯店業不是缺工，而是缺低薪勞工，相關旅館業者卻一再強調即使調高薪資也找不到工，雙方各執一詞。事實究竟為何？

一位曾任職飯店業13年的H先生談及他過往經驗，或許可從中一窺真相。

即使是四、五星級飯店 共同特色都是低薪

H先生1996年退伍後因金融海嘯工作不好找，1997年就在飯店工作，先在一家小型商旅擔任櫃檯人員，薪資2萬元。當年櫃檯人員收入以小費為主，客人小費比薪資高，後來飯店收取10%服務費後就少了小費，但還過得去，因透過各種不同服務，如替客



人叫車、買伴手禮等都有退佣，小費收入至少1萬元起跳。

此後H先生在北部及中部不同飯店間跳槽，除了極少數是中型商務旅館外，大部分是四、五星級飯店，共同特色都是「低薪」。

他說，自己一路從基層做到業務主管，但是即使曾擔任夜間主管，薪資也只有3.4萬元，直到2019年、2020年終於拿到4.2萬元薪資。跳槽原因不外是薪資太低、工時太長、不給加班費等原因，尤其飯店業慣常用下班時間開會，有些則是年假打折再打折，「即使薪資好一些，也與工時不成正比」。

¹ 原文刊登於2023-11-23聯合報數位版，網址為<https://vip.udn.com/vip/story/121938/7591056>



旅宿業長期低薪

多數人留下來只為年資年假

2015年一次經驗讓H先生非常介意，當時他在大安區某家飯店做大夜櫃檯主管，接到家人來電，母親因為腦幹出血導致中風病危，全身發紫，當天他想跟公司請假，卻沒有人願意代班，因為每個人都不想上夜班。當時他的薪水才3萬2000元，卻為了這份工作無法在危急時刻陪家人，「還好媽媽後來順利救回，否則我會悔恨一輩子」。

「旅宿業長期低薪已經是產業狀況，很多人留下來只因為年資跟年假，尤其疫情期間業者不願意照顧員工，許多員工被迫重新求職，大家在艱難期中度過，也順利在外找到其他工作，出去之後很難再回來了」。H先生對旅宿業陷入缺工困境，提出他觀察到的關鍵原因。

真的缺工？

有13年經驗 應徵回覆卻是零

「去年面試兩家飯店後，聽到主管說：『喜歡飯店工作的人不會在乎薪資』，我就徹底死心，決定離開飯店業了。」在飯店業投入13年青春的H先生去年轉換跑道，即使已不在飯店業，但看到最近政府可能要開放旅宿業引進移工，簡直不可置信，前陣子忍不住上網開啟履歷應

徵飯店業工作實測。

他親自上104人力銀行實測，應徵業務／現場主管。

H先生秀出他的履歷：旅館工作13年、觀光休閒事業研究所碩士畢業。在櫃檯從基層做到櫃檯主管，擁有完整服務教育訓練，曾獲旅館金鑰匙認證。曾從事業務、業務幹部到旅館籌備工作，曾幫助國際品牌做顧問、語言能力英文中級，有許多服務推薦函以及大型展覽的經驗承辦。他還附上相關佐證紙本及當下歷程。

「這樣的經驗應徵，應該是無往不利。」但此次H先生開啟履歷後，實際飯店邀請0，都是餐飲業或外商公司邀請，在看過履歷的189家公司當中，僅有8家旅館或旅館相關行業；接著以旅館為求職主要公司，眾多公司中，只有4%看過履歷的業者是旅館，而且統統沒有更進一步訊息。H先生問，「這樣像缺工嗎？」



(圖片來源：中時新聞網)



五星飯店薪水也只開3萬元

他嘆：這產業沒救

至於飯店業的房務人員為何最缺？H先生說，飯店房務人員通常被要求一天要掃16間房，一間房要半小時內做完，工作8小時都在密集勞動。

以前人力足夠還能兩人一起做，慢慢變成一個人，一天8小時誰有辦法忍受？其次，薪資也超低，早期僅2.8萬元，而根據人力銀行近期資訊，即使是北市最有名的五星級飯店也只開出3到3.2萬元，「如何不缺工？」他更感嘆有業者要求業務要管房間還要支援櫃檯，只給4萬元，「這產業沒救了！」

H先生認為，飯店有很多觀光系學生實習，不是學生不願意做，而是產業用很多不合理條件消磨實習生意願。網路上也有很多個別居家清潔公司是年輕人一起合夥創業，可見並非所有年輕人都願從事房務工作。

H先生強調，很多飯店業老闆認為飯店業本身就是低薪，不認同從業人員的專業，只想用低薪請人，只會讓更多人從飯店業出走。

業者設超高天花板

勞動部數據戳破「缺工真相」

H先生的應徵實測，對照勞動部幾天前提出的數據，不無道理。勞動部

指出，推出「疫後改善缺工擴大就業方案」，高達三成四求職者苦等面試通知。截至10月15日止，旅宿業符合專案職缺媒合共249家、1148個職缺，公立就服機構推介5212人、僅錄取449人，推介就業率僅8.6%。

H先生質疑，從勞動部數據說明旅館根本不願意大舉徵才，業者設下超高天花板，導致實際應徵上的人根本不多。

學者：政府堅定立場

業者才會真正面對問題

台大國發所兼任副教授辛炳隆直言，資料顯示疫情前飯店房務人員逾半都是45歲以上員工，為何以前可以用，現在不適合？原因之一可能是待遇低，不想再做；另一個原因是負荷加重，因人手不足造成工作量加重，人就不來，形成惡性循環。他認為，解決對策應該是提高薪資，或減輕工作。

辛炳隆不客氣地說，業者一定會將本求利，重要的是政府要不要宣示立場？不開放移工，業者就不會有期待，就會想辦法去解決問題，政策立場一直搖擺，業者就會跟著撐。反之，如果飯店業缺工是因為基層人員一直流失，雇主與交通部應該思考這些人都是有經驗，為何不回來？交通部反而是應該協助找回這些人，而非直接放棄要移工。



全產總質疑：業者透過挑工製造缺工假象

但移工真的穩定好用嗎？辛炳隆表示，業者或許認為成本比較便宜，但他擔心的是本國勞工就業機會及薪資遭壓縮，而且如果待遇太低，移工就會跑到製造業，逃跑問題會更嚴重。

「是挑工不是缺工」，全產總祕書長戴國榮指出，勞動部媒合 5000 多人只有 499 人錄取，顯然旅宿業雇主策略就是只挑幾個人，刻意造成缺工印象，雇主態度有很大問題。

他說，旅宿業缺工最大原因一直都是整體薪資的確太低，但業者透過挑工製造缺工假象，逼迫政府開放移工，政府不能只聽業者一面之詞，應該調查不錄用原因，釐清事實真相，才能判斷應否開放移工。政府難道不應了解為何媒合這麼多人，錄取率卻偏低的原因？

戴國榮強調，民眾都強烈感受國內旅宿業收費不低，五星級飯店收費更高，應該有能力用比較高的薪資聘僱員工，否則難免讓人懷疑「利潤都放進老闆口袋裡，沒有與員工共享」。



- ▲ 針對觀光旅宿業者爭取開放移工一事，時代力量立委王婉諭（中）與台灣勞工陣線、全國產業總工會在時力立院黨團舉行記者會表示，根據她調閱勞動部資料，住宿業勞工的平均月起薪只有3萬元，年薪中位數則僅有36.8萬，遠遠落後台灣勞工的中位數。若開放移工，旅宿業勞工薪資將被愈壓愈低，痛批旅宿業「找的根本不是勞工，是奴工」。政府不該放任旅宿業低薪問題，勞動部不應替業者大開後門，罔顧台灣勞工權益。



缺工真相／旅宿業開放移工恐現破窗效應 恐擴及整體服務業 就業衝擊大

勞動部即將討論旅宿業開放移工議題，外界預期屆時開放移工政策將拍板定案。不過勞團與專家認為，這是錯誤的第一步，開放移工不但無法解決缺工問題，在勞動力市場面臨大缺工，勞工薪資議價能力終於有機會提升之際，政府卻要同意服務業引進移工，反而扼殺台灣勞工爭取調高薪資與工作條件機會。

學者專家斷言，一旦旅宿業開放，將形成「破窗效應」，專家透露「最近連公車業者都提出引進移工要求」，破窗效應已經發酵，因為「資方永遠會缺更便宜的勞工」。

勞團要求，服務業從未開放移工，旅宿業若開放，將是服務業首度開放移工，茲事體大，政府不能便宜行事，只用行政授權，要將層次拉到就業服務法修法，由新一屆立委決定。

不只低薪問題更難解 中高齡勞工也受害

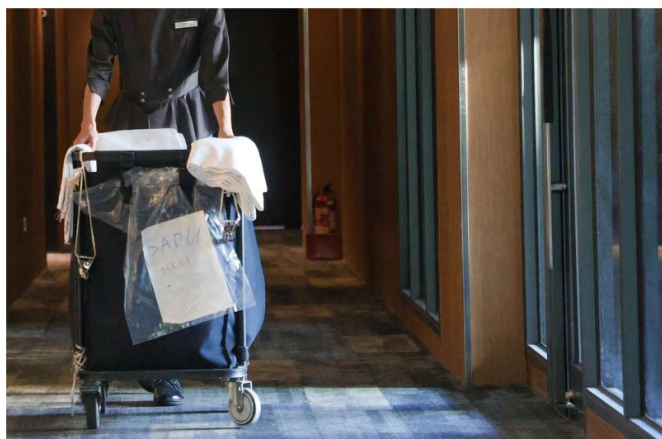
「全產總反對開放旅宿業移工很大原因是擔心破窗效應」、「如果旅宿業可

■ 文／陳素玲（《聯合報》授權轉載）²

以，為何其他同樣缺工嚴重的民生服務業不可以？」全國產業總工會祕書長戴國榮直接表明勞團最大憂慮。

他表示，先不說年輕人超過 50% 進入服務業，開放後可能排擠本國人就業機會，如果業者一直壓低薪資，年輕人當然不願意；原本因為產業缺工，業者必須加薪找人，一旦開放後，業者更不用提高本勞薪資。

戴國榮說，連中高齡勞工也可能受害。因為 3 年前政府訂定中高齡就業促進法後，就有企業僱用中高齡獎勵措施，前六個月每人每月 1.3 萬元，第七個月後起 1.5 萬元到第十八個月，上限補助 25 萬元，對中高齡再就業很有幫助，業者也可省掉二分之一勞動成本；面對少子化高齡化，台灣高齡勞



² 原文刊登於2023-11-24聯合報數位版，網址為<https://vip.udn.com/vip/story/121938/7592906>，原標題為：缺工真相／旅宿業開放移工恐現破窗效應 專家示警下一個是這行業。



動者勞參率不到 10%，與日、韓、美等國 18%-36% 差距甚大，台灣不能一味引進移工，不利中高齡再就業。

他說，就在行政院放出開放旅宿業引進移工第一時間，全產總就發出聲明表達反對，「呼籲執政者不要當台灣低薪幫凶」。

勞工議價能力提升之際 政府卻扼殺機會

全產總表態，疫情解封，處處缺工，勞工薪水卻沒提高，這兩年通膨嚴重，勞工薪資被通膨吃掉，加上景氣復甦不如預期，主計總處最新調查顯示，國內製造業新登記職缺創下 11 年新低，年底解雇潮恐將爆發。

值此勞工正面臨低薪與失業雙重困境，政府不思解決問題，還落井下石，且當勞動力供不應求，勞工薪資議價能力終於有機會提升，卻要引進移工，等於扼殺台灣勞工爭取調高薪資與工作條件機會。

全產總示警，如果大家有樣學樣，各行各業的雇主都以工作辛苦繁重為由，要求政府依據平等原則比照辦理，擴大開放移工，則台灣勞動力市場的薪資水準恐永無提升的一日。

全產總強調，開放旅宿業移工只是飲鴆止渴，旅宿業頻頻喊出缺工，薪資卻不見提升，只要用移工滿足需求，開放移工後勢必會衝擊中高齡就業、

進而排擠年輕人工作機會。且移工進來後勢必打亂薪資行情、讓服務業更低薪，未來恐怕沒有國人願意從事旅宿業，缺工問題恐日易嚴重，只能再開放更多移工湧入服務業，進入難以想像的惡性循環。

雇主執意聘用移工 不見得便宜但更聽話容易剝削？

戴國榮質疑，移工薪資也要符合基本工資規定，加上勞健保等支出，引進移工每月成本至少要 3 萬 3000 元，還有宿舍、溝通管理、失聯等問題，成本並不低。為何雇主仍執意要聘用移工？可能有許多檯面下的因素。

因為勞資關係中，勞工處於弱勢，唯一的抵抗就是「不工作」、換老闆。移工離鄉背井到國外工作，本來轉換工作的難度及成本就比較高，「配合度」會比較高，就是比較聽話，可以最大程度上讓資方予取予求，例如要加班就加班、苛扣加班費與夜班津貼、不准休假等，移工相對便宜、好欺負，「當然讓台灣





慣老闆趨之若鶩」。

台灣勞工陣線也早在7月旅宿業一再要求開放移工時，就表態反對。勞陣祕書長孫友聯表示，飯店業者對於勞動部一直提出的協助媒合為何不用？何以無法開出符合期待薪資等問題一直未具體答覆。

目前要求移工喊得最大聲的都是五星級飯店，「這些飯店一晚要價上萬元，何以缺工之下，房務人員薪資還是只有3萬元出頭？」才會一直被外界質疑「是真缺工？還是缺廉價勞工？」

他說，旅宿業也是建教合作大宗行業，之前數據顯示建教合作留任率只有6%，「國家資源投入，學校幫你訓練人才，為何留不住？」業者應該提出合理解釋。

「疫情期間，政府提供補助最多的是旅宿等服務業，大家支撐業者度過難關，疫情一過就勒索政府要開放廉價勞動力」，孫友聯表示，如果缺工就要移工，其他服務業也都缺工，舉凡醫療保健業、餐飲業都喊缺工，難道統統開放移工？希望勞動部一定要把關。

不只破窗效應 還有移工逃跑等衍生難題

「破窗效應一定會發生，不用懷疑。」對於勞團擔憂的破窗效應，台大國發所兼任副教授辛炳隆附和。他說，目前觀光署提出要求的是觀光級飯店，商務旅

館、民宿業是否也都可以？餐飲業要不要開放？他透露，台北市也有公車業者向市府提出要求引進移工，可見大家都在看政府態度，只要有行業開放了，其他行業都會有期待。

辛炳隆表示，雖然開放公車業用移工可行性不高，但如果旅宿業開放了，如何擋？其次，飯店業進用移工要符合勞基法，加上相關費用，成本不一定便宜，但移工真的拿得到3萬多元嗎？最後還是進到仲介手上，剝削會回饋給雇主，勞工是最大受害者。

萬一移工發現被剝削，又跑到製造業，逃跑問題更嚴重，這些社會成本都應一併考量。最讓人擔心的，還是本國勞工就業機會及壓低薪資效應。

勞陣研究員張烽益從法律適用面提出質疑，他說，現行就服法開放移工只有製造業、營造業及看護工，並沒有服務業可以適用條文，如果要動到服務業，不適用原有條文的行政授權，必須修法。服務業吸納台灣最多就業人口，如果要開放服務業，應該進行更嚴謹的效應評估及討論，提修法案到立院討論。

張烽益表示，服務業工作模式與製造業、營造業不同，屬於零散式、工時不固定，無論是管理及聘僱模式都屬於新型態，既然是服務業第一次納入移工，效應無法評估，一定更要慎重一點，周延討論。



會員工會簽訂團體協約

組訓部

1110桃園機場企業工會團體協約續約



▲ 歷經三年努力續約成功 增訂退休、休假等優於法令之勞動條件

在交通部長王國材、勞動部次長王安邦、全產總理事長江健興及各友會理事長共同見證下，桃園機場企業工會與桃園機場公司續簽團體協約，由工會理事長馮義東與機場公司董事長楊偉甫代表簽署。續約內容包含延後屆齡退休生效日、依年資增加特休假日數、家庭照顧給薪假從5日增加為7日等，提供員工更優質的福利與保障。

桃機公司與工會於107年3月19日簽訂第1版團體協約，工會109年提出第2版團體協約草案，與桃機公司展開多次協商。歷經三年多充分溝通討論，終於達成共識。續約亮點包含：延後屆齡退休生效日、依年資增加特休假日數、家庭照顧給薪假從原本5日增加至7日，工會活動給予會員公假並加給補休等，都優於法令，提供員工更優質的福利及保障，穩定公司經營及凝聚員工向心力。



1124中央印製廠產業工會團體協約續約



◀ 中央印製廠與中央印製廠工會團體協約續約，由總經理喻家聲與工會理事長廖彩輝（左圖右）代表簽約。

新約爭取到更多會員權益，包括：育有未滿三歲子女，得請求每月8次減少工作一小時；陪產檢及陪產假由七日增為十日，皆優於性平法規定。

原先團體協約就有禁搭便車條款，此次修正條文再特別強調如要適用該條文，就得具會員身分，否則需支付一定費用予工會，才能適用。

1129第一銀行產業工會團體協約續約



◀ 歷經一年的協商，第一銀行工會終於與第一銀行完成第五次團體協約簽約。由第一銀行理事長陳正雄（左圖右）與第一銀行董事長邱月琴代表簽約。

本次團協修正重點包括：會員受裁員優惠補償費上限提高至450萬元（金融業最高）、人評非主管委員由工會選派、會員參加主管機關及工會聯合組織會議得請公假等，職場環境及會員權益再提昇一步。



1204漢翔工會團體協約續約

台中市漢翔企業工會、漢翔岡山廠企業工會與漢翔公司續簽團體協約，此次協約的亮點，包括：績效獎金提高為盈餘的3成，員工可領到更多獎金；產檢假提高為8天，優於現行性平法7天的規定。

另外，此次團協還新增：優於法令的請假制度、工作環境及延長工時給付；開辦員工持股信託並提撥獎勵金；開放勞方參與公司各功能委員會；員工健檢與意外險投保；以及各類費用協助等。

漢翔公司103年民營化時即與各企業工會簽訂團體協約，107年續簽迄今屆滿5年，期間經多次勞資協商，充分溝通共識，再次續簽團協。



本會會員工會理事長異動表

工會名稱	新任理事長	本會職務
臺銀人壽工會	呂宗正	無

截至112年12月1日止





本會例行會議

■ 組訓部

1019召開第七屆常務理事會第十六次會議



▲ ◀ 本次會議決議授權理事長伺機舉辦陳情抗議行動，爭取提高勞退新制提撥率，並在總統大選中表達勞工訴求。

1116召開第七屆理、監事會第十九次會議



◀ 監事會召集人、台鹽工會聯合會理事長王景田（中）主持監事會。



T
C
T
U



▲ ◀ ▼ 理事長江健興報告本會近期爭取基本工資提高、要求調高6%勞退新制提撥率行動，以及即將籌辦的「工」辦總統大選勞動政見發表會等行動之歷程及規劃。





舉辦及參加各項議題倡議行動

■ 社運部、政策部、宣傳部

0928參加「最低工資法立法倒數計時記者會」



▲ ▼呼籲最低工資法儘速完成立法，兌現蔡總統競選承諾

勞工團體推動多年、也是蔡總統競選承諾的《最低工資法》，終於函送立法院審議。勞工團體集結於立法院前召開記者會，呼籲朝野立委儘速完成審查，三讀立法。

穩定調高基本工資不只可改善勞工生活，解決部份低薪問題，更對經濟發展有所助益，但過去曾經出現基本工資長達11年不調整的極不合理情形，應制定法律位階更高的《最低工資法》，作為更制度化、合理化和可預期化調整最低工資的依據。





1022參加「地獄職場嘉年華，醫療勞權大遊行」



- ▲ 本會監事、高醫企業工會理事長賴昱宏率領工會幹部參加台灣醫療工會聯合會舉辦的醫療勞權大遊行，強調若不保障醫療人員的勞動權益，將導致醫療系統崩毀，禍及全國人民。



- ▲ ◀醫師、護理師、醫檢師、治療師、放射師等各職類的第一線醫療人員等相關工會，組成台灣醫療工會聯合會，集結走上街頭，以血淋淋的萬聖節裝扮，諷刺醫療現場有如地獄，累到變成鬼，並提出「人力補足，不過勞」、「安全職場，不煩惱」、「尊重專業、提升待遇」、「政府投資、救健保」等四大訴求。（右上圖來源：聯合新聞網）



1024聲援亞旭工會

■ 文／大同工會理事長王祥兆（本會「勞動部跨國勞動力諮詢小組」代表）

華碩電腦集團子公司亞旭電腦9月爆發勞資爭議，員工指控亞旭計畫將桃園廠外移至越南，卻要求移工自行申請轉換以規避資遣費，還收取高額電費差額，並違反責任商業聯盟（RBA）的供應商行為準則，沒有退還仲介費。因此，亞旭成立工會爭取勞動權益，是台灣第一間完全由移工成立的企業工會。



▲ 亞旭長期讓移工支付仲介費與所有衍生費用，違反RBA規範，讓移工背債來台工作，明顯涉及強迫勞動。



▲ 大同工會理事長王祥兆

在多次抗議未果、勞資爭議調解不成立下，亞旭工會依法舉辦罷工投票，並至勞動部前舉辦記者會，要求母公司華碩公司出面，並呼籲勞動部出面保護移工，眾多工會也前往聲援。

華碩作為國際知名品牌，經過RBA認證，承諾善盡企業社會責任，保障勞動人權，但卻放任子公司遊走法律灰色地帶規避資遣費、強迫勞動，製造血汗商品，對消費者也是一種欺騙。

亞旭工會要求，亞旭若確實要遷廠裁員，應與工會協商員工安置計畫，儘量保障員工工作權，讓員工可轉調至其他華碩集團工作。以大同集團為例，大同北投電腦廠停業，是將所有員工依照意願分派到各投資公司，以確保所有員工的工作權。華碩集團完全有能力做好員工安置，這是一間負責任的企業，對勞工權益最基本的保障。



抗爭勝利！勞工展現集體力量，勞資爭議落幕

亞旭電腦與華碩電腦關係企業工會暨亞旭電腦企業工會於 11 月 30 日發布共同聲明，已達成共識並簽署協議，亞旭電腦承諾投資數千萬元以上的成本，以確保員工能享有更良好的工作環境與合宜待遇。

共同聲明指出，亞旭電腦與工會雙方經過多次溝通與協商，為共同追求企業社會責任，致力提升移工福祉，已達成共識並正式簽署協議。亞旭電腦將致力遵循 RBA 規範，以展現在人權、環境、道德等方面的重視。

1113提醒台美貿易談判代表勿忘勞權環權議題

據媒體報導，行政院政務委員、經貿談判辦公室總談判代表鄧振中，擬於 APEC 經濟領袖會議在美國舊金山舉辦期間（11/15-17），與美國貿易代表戴琪會晤，確認「台美 21 世紀貿易倡議」（台美貿易倡議）第二階段談判進度。

因此，「民間監督台美 21 世紀貿易倡議聯盟」（台美貿易監督聯盟）頒發背帶給鄧振中總談判代表以及楊珍妮副總談判代表，期許兩位重要人物擔任「勞權救星」及「環境鬥士」，與美方共同利用這次簽署貿易協定的機會，捍衛台美雙方人民的勞動及環境權益。





議題研習與勞工教育

■ 政策部、組訓部

0920-21舉辦本會工會幹部年度勞教活動



本次勞教活動（112年工會幹部重大勞工議題共識營）在高雄舉行，課程包括「勞工參與機制及團體協商」、「勞工職業災害保險及保護法重點說明」，以及「當前工會組織發展現況與挑戰」等課程。

理事長江健興（上圖右）開場致詞，先向各工會幹部報告爭取基本工資調漲等近期會務推動狀況及成果。

基本工資調漲是場硬仗，工總常務理事何語等資方代表，以出口連續負成長，全球景氣不好，大陸可能中止 ECFA，製造業前景不明，加上歐盟碳邊境調整機制要實施等理由，希望基本工資能不調就不要調，若一定要調，調幅建議不要超過 2%。

勞方則堅持低薪是國恥，依國際低薪指標，基本工資應該要達 2 萬 8111 元，近期物價漲了近一倍，薪水不漲就是實質所得倒退，是分配不正義，目標調漲 6%，最低也要比照軍公教 4% 的調幅。

全產總要替全體勞工發聲

在勞工團體於基本工資審議委員會前集會施壓、展現力量，以及理事長江健興在會中力抗資方代表，從上午



（圖片來源：中時新聞網）



十點戰至下午三點，終於拍板基本工資調漲 4.05%，比軍公教還多一點點。

「有工會的勞工最幸福，」江健興說，工會會保護我們，並爭取更好的勞動條件，但還有很多沒有工會的勞工。站在全產總的立場，要去監督政府，替全體勞工發聲，不能放任雇主賺錢卻不和勞工分享，確保台灣整體勞動條件不會向下沉淪。

勞工參與公司治理是勞動法中很重要的一部份，在本次勞教中，勞動法權威、文化大學法律學系教授邱駿彥從勞資會議制度談起，分享不當勞動行為的判例，並指出團體協約的重要性、功能、內容與程序等。

勞基法是最低標準 透過協商爭取更好的勞動條件

目前台灣企業工會數不到一千家，但即使沒有成立工會，30 人以上的企

業都要依勞基法的規定召開勞資會議，讓勞工參與治理，希望勞資雙方可以透過對話達到勞資合作、提高效率的目標。

包括變形工時、延長工時等，許多事項法定都要經過工會或勞資會議同意。目前全台有約 144 萬家企業，但只有約 14 萬家有召開勞資會議。

邱駿彥語重心長地表示，台灣政府單位及資方，甚至很多勞方，都認為勞動條件只要依勞基法就是好的，其實勞基法只是最低標準。勞動部選拔優良企業時，要選出勞動條件優於勞基法的企業，才是好的企業。

他舉例，就像高速公路速限 60，是指行車速度不可低於 60 公里，只開 60 公里的最低限速雖然不違法，但還是會堵住後面來車，如果前方沒塞車，最好要開快一點，只守在最低基準當「路隊長」，只會拖垮整體行車速度。





需經工會同意（無工會則需勞資會議同意）的事項及法律依據

類型	項目	法律依據
工時	實施二週變形工時	勞基法第30條第2項
	實施八週變形工時	勞基法第30條第3項
	實施四週變形工時	勞基法第30條之一
加班	延長工時（正常日、休息日加班）	勞基法第32條第1項
	加班上限54小時、每三個月138小時	勞基法第32條第2項
	輪班間隔休息縮短為8小時	勞基法第34條第3項
	天然災害發生時需特定勞工出勤	天然災害發生單位勞工出勤管理及工資給付要點第4條
休假	星期例假於一周內調整	勞基法第36條第4項
退休	事業單位實施年金保險	勞工退休金條例第35條
派遣	派遣單位與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項	勞動派遣權益指導原則第5條
解雇	大量解僱時推選	大量解僱勞工保護法第6條
	強制協商委員會勞方代表行使同意權	
	勞工工作能否勝任的爭議	內政部74年第347040號函

資料來源：全產總勞教邱駿彥教授參考資料

法定需召開勞資會議 簽訂團協效力最高

許多勞動條件的實施或變更都要經過工會同意，若無工會，就由勞資會議行使同意權。邱駿彥（右圖）指出，依法雖一定要召開勞資會議，但勞資會議的決議資方未必要遵守，效力有限，若有工會並將勞資協商的決定規定在團體協約中，資方就有依法遵守的義務，不可反悔或耍賴，否則工會就有爭議權，可以提告、請求損害賠償，甚至是合法罷工。

許多工會會將牽涉比較廣、影響比



較大的事項，交給工會在團體協約協商時進行談判；影響比較小的事項，就交給勞資會議去討論協商。

例如，現在許多國小都會請家長輪流擔任導護工作，就可以透過勞資會



議來討論，可否在善盡企業社會責任的精神下，讓輪到要去子女學校擔任導護工作的員工，晚一點上班。依據勞基法第 10-1 條，調動要考量勞工及其家庭的生活利益，雇主有沒有協助員工解決調職問題，判斷標準為何，可以列入勞資會議討論。

依團體協約法規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約的協商，對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。邱駿彥解釋，所謂誠信原則，不是有沒有信用，而是利益衡量原則，要權衡兩方，因為一方利益可能就是另一方不利益。

若一方已提出合理適當的協商內容、時間、地點及進行方式，但另一方卻無故拒絕；或一方沒有在 60 日內針對對方協商書面通知提出對應方案（具體或積極性的回答或主張），並且進行實質協商；又或是拒絕提供進行協商所必要的資料；甚至是指派權限不足的協商代表等，都是違反誠信原則。

而違反誠信協商原則，屬不當勞動行為的樣態之一，依團體協約法有罰則且可連續罰。

沒有團協就沒有工會存在的意義 沒有工會就沒有工作機會的保障

上述兩句話是歐美工會的口號，彰顯了團協的重要性。勞基法、工作規

則、團體協約及勞動契約決定了勞動條件，工作規則是勞動契約的一部份，勞基法是勞動條件的最低標準，團體協約可以補勞基法的不足，也可以穩定勞資關係。

簡單類比，法定最低工資就相當於勞基法，只是最低標準，工會可以提出物價上漲、公司營運及獲利狀況等理由，透過團體協商來跟雇主談加薪。團協談不成，勞工最後也只能行使爭議權來施壓，透過罷工等爭議手段來爭取權益。

邱駿彥指出，很多人都誤解，基本工資調漲只好到移工，因為需求高，現在很多移工工資都比本勞還高，雇主還要負擔就業安定費與仲介費等成本。勞動市場變遷下，現在許多低薪工作者、打工族都只領基本工資，會因基本工資調漲直接受惠。工會則是要在基本工資的最低基礎之上，爭取更好的待遇。

相較於歐陸國家由團體協約主導法律修正，台灣則由法律主導團體協約的內容。邱駿彥指出，台灣的工會不習慣透過勞資團體協商來決定勞動條件，讓工會力量益顯薄弱。



進行團協談判時，工會要準備好哪些資料？

1. 公司市場概況及相關產業之市場資訊
2. 公司財務狀況、營運方針及發展情形
3. 本地及全國同業間之工資、物價及勞動力統計資料
4. 會員對本次協商之意見調查
5. 歷次協約內容
6. 相關工會之需求現況
7. 政府有關勞工法令
8. 社會輿論報導

(資料來源：全產總勞教邱駿彥教授參考資料)



勞工職業災害保險及保護法（災保法）於去（2022）年5月1日施行，將職業災害保險自勞工保險條例中抽離，並整併職業災害勞工保護法的規定，除職業災害事後的救濟外，並納入職災預防與職業重建制度，讓我國職災補償制度進入新紀元，本次勞教特別邀請台灣大學法律系教授徐婉寧介紹此法。

徐婉寧指出，災保法的重大變革包括：擴大納保範圍、提高給付保障，以及整合職災預防及重建，改善了我國職災補償制度長期以來受僱勞工未全面納保、投保薪資上限難以調整、給付保障不易提升，以及職災預防重建難以永續經營等問題。

包海，取消五人以上人數限制，全數強制納保，且從申報主義變成到職就有保險效力，即使雇主沒加保，發生職災也會給付，只是有給付上限，權益受損的勞工可另向雇主流求償。

雇主、外僱船員可以自願加保；因應勞動型態日趨多元，受僱於工頭（自然人雇主）、實際從事勞動的人員（自營作業者、外送員等）、以及臨時性或短暫性工作者，以前只能透過職業工



▲ 台灣大學法律系教授徐婉寧講授災保法重點



會的加保，新法上路後可以透過超商、網路等簡便特別加保，費率固定，保費繳納完成起算保險效力，只是投保薪資受限。

災保法給付水準明顯較過去提升，過去老人年金與遺囑年金只能擇一請領，新法可年金併領，只是加起來超過月投保薪資需減額調整。保障大幅度提升，增幅超過 40%。

災保法新增職能復健津貼，提升職業能力，最多補助 180 天，復健免費還有津貼可以領。退保後才發現罹患職業病，有條件給予職業病補助與津貼。職災勞工可申請留職停薪，雇主不得拒絕。

不過，災保法仍有一些問題尚待釐清。徐婉寧指出，針對斜槓勞工，有雙重投保的問題，如何計算保險給付？用高投保薪資來計算保險給付不符法理，因為普通事故保險勞保是合併計算，但有上限規定，所以有時不申請職災，改申請勞保給付，補償比較高。

另外，職業工會會員從事非本業工作或跟本業專長無關的工作，如參加廚師職業工會的廚師，在從事粉刷牆壁時從高空墜落，算是職災嗎？勞動部解釋，於工作場所因執行職務而致傷病者，得請領職災給付。但有僱傭關係，也

就是請這位受傷廚師刷牆壁的人，就是投保單位，應強制納保。

1030-31因應AI科技發展趨勢教育訓練

本次勞教活動（112年重大勞工議題共識營）在溪頭舉行，課程包括「AI與就業市場衝擊：數位科技發展之影響」、「AI與勞資關係影響：發展與因應」、「勞工職業災害保險及保護法」，以及「當前工會組織發展現況與挑戰」等課程。

本會理事長江健興先向工會幹部報告，11月全產總將有 2 場重要活動，一是要求政府修法提高 6% 勞退強制提繳率陳情活動，另外則是舉辦總統大選「工」辦勞動政見發表會。

18年前勞退新制上路，讓雇主負擔相較舊制減少一半以上。18年來，6% 勞工退休提撥率不動如山，台灣勞工退休水準始終低落。今年 5/1 勞動節全





國勞工大遊行，訴求調高勞退提撥率；本會 6/14 會員代表大會，蔡總統及賴副總統承諾，將研究並召開會議討論調高提撥率。

然而，大半年過去，說好的檢討沒看到，勞退新制改革依舊石沈大海，政府「逼我們行動」。

另外，因應總統大選來臨，勞工的聲音不能被忽略，11 月底將聯合全金聯、全教總等大型工會，舉辦總統候選人「工」辦勞動政見發表會，提出我們最重視的五大關鍵議題，包括：退休、併購與工作權、勞動三權、青年及非典型勞動、零碳轉型與勞動權益，希望各總統候選人能夠正面回應，並提出相對應的政策立法與政治承諾。

數位科技及人工智慧快速發展，對既有經濟結構與社會分配帶來衝擊，致使勞動與就業面臨前所未有的挑戰，本次勞教特別邀請前國發會副主委，中央大學經濟系教授邱俊榮（右上圖）來講授 AI 對與就業市場及勞資關係的影響與因應。

技術進步理論上應該要讓人類更幸福

邱俊榮指出，AI 有潛力透過減少「繁瑣或危險的任務」，來改善工作場所的安全，有 AI 技術或可與 AI 協作的勞工有機會提高工資，但必然使「勞工的工作環境節奏加快」。AI 提高效



率可能使勞工工作量減少而導致減薪與失業，但也可能只是將工作「轉變」並創造新的工作。

技術進步是好事，可讓工時縮短、錢更好賺。生產力提高理論上要讓人類花更多時間做沒錢時沒辦法做的事，如文史哲與藝術休閒，使生活品質提高、國家更偉大、人類文明更發展才有意義，但實際上有資源配置的問題，這是政府的責任。

AI 正在改變就業市場結構，帶來新的就業趨勢，工時會縮短或彈性化、職業型態會更多元化，多工和斜槓成常態，薪酬結構將更靈活更 M 型化，績效主義掛帥。雇主未來可能看重的是員工的數位技能，包括數據分析、領導與表達能力，而非學歷。

邱俊榮說，大家總嫌年輕人抗壓性低，但對新世代來說，靈活比抗壓更重要。年輕人數位能力佳，天生具有



AI時代的特質，只是AI時代還沒有真正來臨。

邱俊榮分析，就像過去政府大推物聯網、工業4.0、bank3.0與金融科技(Fintech)一樣，工作型態會轉變但速度不會太快，目前改變還不大，大家還有時間調整適應，要好好把握。

災保法增進職災勞工及家屬權益保障

職災保險單獨立法，可讓不幸遭遇職災的勞工能立即得到合理的補償，職災重建復工制度強化，讓職災勞工得以重回職場，本次勞教特地邀請前勞動部次長、律師廖蕙芳(下圖)來講述勞工職業災害保險及保護法(災保法)重點。

廖蕙芳表示，職災最讓人心痛，職災若不可回復，對勞工影響很大，也影響整個家庭，政府應該要特別重視。

新的職災補償制度，可促進職災預

防工作，進而降低職災發生率，由於職災補償屬於無過失主義，一旦發生事故，雇主不論有無過失依法都必須予以補償，透過社會保險化，可填補分攤雇主的補償責任，對勞資雙方都有益處。

1108-09勞工觀點下的淨零排放與公正轉型研習營

2050淨零碳排目標影響台灣整體產業發展，勞工與環保應是進步力量的結合而非對立。因此，全產總協辦「勞工觀點下的淨零排放與公正轉型研習營」，探討勞工該怎麼看待及因應減碳轉型，希望開闢勞工、環境、社區多贏的轉型路徑。

面對日益嚴重的極端氣候，2050碳排歸零已成為全球共識，但在低碳經濟轉型的過程中，勞動尊嚴可能因而受害，所以勞工運動主張要公正轉型(just transition)。

根據國際勞工組織定義，公正轉型就是在轉型的過程中，要藉由妥善的管理，實現人人享有尊嚴勞動、社會包容以及消除貧窮的目標，為所有人創造永續的經濟與社會環境，不能遺落任何人。

減碳轉型不能以犧牲勞工為代價

全產總理事長江健興說，台灣政府





不是特別愛環保，只是全世界都在減碳，台灣也不得不跟著走。尤其台灣是出口大國，不減碳貨物不能出口，或要繳具罰款意味的碳費或碳稅才能出口，競爭力將大受影響，所以非減碳不可。

台灣高排碳行業很多，如石化、電力燃氣、運輸、鋼鐵等產業，受影響的勞工很多。面對新趨勢，工會必須做好準備，及早因應，確保工作權及勞動權益不受影響。

「勞權跟環保其實是同一件事情，」主婦聯盟環境保護基金會南部辦公室主任陳婉娥分析，若工廠有污染，勞工身處其中，承受的環境壓力會更深更重，工作環境不佳就是勞動條件不好。而勞動條件不好，包括低薪與過勞等，勞工就無法追求好的環境生活。



▲ 全產總理事長江健興

面對減碳

勞工要有自己的因應策略

共力研究社研究員盧其宏指出，減碳趨勢在國際政經現實下難以扭轉，但勞資政三方有不同目標，政府要最小化轉型成本，老闆要維持獲利，勞工則要確保就業。

能拖就拖，是老闆普遍的因應策略，拖到籌碼最多、投資空間增加的時候再改，能夠繼續賺多久就賺多久，甚至會暗示或鼓勵勞工以權益受影響為由出來反對減碳政策，以強化老闆拖延的正當性。但老闆都很會算計又識時務，時間到了就關廠外移，說走就走，不可能對勞工不離不棄。工會若搞不清楚自己的目標，隨資方起舞，可能先被利用後又被犧牲。

電力燃氣、石化、運輸等，是製造業中最無法迴避減碳的產業，其中最危險的是石化業。共力研究社研究發現，石化業高度依賴發電燃氣業，碳足跡非常高，直接和間接碳排的占比超過3成，但石化業大量進口原料，少量僱用人力，高投資，出口為主，除運輸業外本地產業關聯度最低，對台灣經濟的影響相對小，所以減碳大刀砍向石化業的成本最低。

轉型可能會帶來剝削與剝奪，以石化業為例，若生產規模、營業額減半，石化業整體仍有獲利，政府成功減碳，



老闆也不會虧錢，但工作卻少了一半，7萬多名石化業勞工怎麼辦？

工會要搶減碳轉型主導性 確保公正

所以，盧其宏（左圖右）提醒，工會要主導轉型，不是只求一些配套補償措施，而是要求減碳轉型必須是去除剝削、維持僱用和薪資且改善分配的公正轉型。建議工會要跳出來結合國際及環保等轉型的進步力量，在取得先機下進行勞資談判，以達到公正轉型的目標。資方有資方的劇本，勞工也要有勞工的劇本。

「在死亡的星球上沒有工作，」台灣氣候行動網絡研究中心研究員魏揚（左圖左）表示，環保跟勞工不是對立的。企業因應減碳，必須製程更新，引進新技術、新設備，公正轉型不是事後要求補貼補償，而是事前就要介入，在轉型的前置作業中就要確保工作。

國際工會聯合會就指出，氣候變遷問題意謂社會、生產和消費體系需要巨大變革，影響就業，所以也是工會的重要課題。由工會運動領導推進的變革，才可以確保這種變革符合人民利益，實現真正可持續的模式，否則極可能是加劇不平等和環境惡化。



石油工會幹部葉崇孝分享石化業現況，目前下游產業已經在國外投資，台灣僅剩備援，在執行淨零政策時已沒什麼壓力。工會力量不夠大，難以跟企業談判，還是要靠政府直接介入石化產業的轉型，達到公正轉型的目標。石油工會幹部王敬超也指出，台灣減碳技術還不成熟，硬推減碳很可能結果就是企業外移，逼死勞工。

透過淨零碳排的勞資談判 確保轉型符合勞工利益

魏揚指出，減碳是國際趨勢，外移不見得是最好的選項，政府應透過法規、稅制，價格管制等方式使能源總量需求減少。

盧其宏指出，目前減碳在台灣就是增加綠能，但用電的需求面不改變，供給面改變有限，最後就是逼死大家。然而，要不要減碳不是我們可以決定，也不是蔡英文可以決定，不能抗拒就要面對，生產型態必須改變，企業內轉型必然要發生。



「只有勞工才能反映真正的需求，」盧其宏表示，工會很重要，雖然勞資力量不對等，但可創造談判平台，勞工才知道自己需要的是什麼，包括人員安置、企業內部轉型等。企業會外移但如何讓勞工留下來？例如要找出不煉油可以改做什麼，工會的角色很重要。

工會和環團要施壓要求淨零碳排的勞資談判，工會必須實際參與，藉由政府的力量，並在這個過程中強化工會實力，告訴政府你該怎麼做，讓轉型是公正轉型。

工會要提早因應 不要淪為自救會

「政府轉型政策中沒有勞工角度、勞工角色，」陽明交通大學科技法律研究所副教授邱羽凡（左圖）說，轉型不是新鮮事，未來解僱、調職、裁員、關廠、失業，通通會一起發生，但目前沒有政策，因應法制不足，資訊也不透明。企業一旦成本增加，一定首先會犧牲勞工，工會幹部要想的不只是自己，要為勞工的未來做準備，不要讓勞工運動變成自救會。

邱羽凡舉例，西班牙政府、礦業工會與廠場企業，三方簽署「公正過渡協議」，訂定永續發展計畫。不只有優離、提早退休、待業轉職津貼等方案，還有就業訓練計畫，土地新用途舊員



工有優先就業權，讓工人原地繼續就業等，為關廠而受影響的工人提供職業培訓和新工作職位。

邱羽凡指出，可透過團體協商為未來作準備，因為團體協約法定位階最高，且不可片面修改。建議訂定「淨零碳排團體協商專法」，針對淨零政策進行團體協商，可協商範圍擴大，並降低協商門檻，政府部門出席而不主導，最後訂出針對淨零政策的團體協約。

組織產業工會 簽訂淨零團協

綠色工作未來會出現，有銜接、培訓、待業等問題，包括就業銜接方案，提早退休機制，優先再就業權利等，都可列入淨零碳排團體協約的協商議題。

目前團協簽訂以企業工會為主，但企業組織會變更，化整為零、轉投資，就會影響工會會員身份。若可組織產業工會，例如台灣石化業產業工會，



就沒有組織範圍的限制，不管企業怎麼變，工會會員身份都不會變。

工會走在前面，政府才有壓力並提

供資源；工會主導，才能回應需求、解決問題，降低就業衝擊，達到永續就業。

國際上公正轉型都是由工會主導

國家	名稱	主導者	主要內容
加拿大	以勞工為基礎的圓桌會議	煤炭工作者和社區公正轉型工作小組（過半數有工會背景）	協助政府制訂政策；工會主導成立培訓中心，提供技能培訓、器材和創新
西班牙	礦區永續發展框架協議	政府、工黨聯合會、勞工總工會、工會聯合會、全國煤礦雇主聯合會	1. 提早退休、資遣費與就業訓練計畫 2. 以「工作銀行」促進再就業 3. 以恢復土地計畫聘僱舊員工
	關閉火電廠的公正轉型協議	勞動部、工黨聯合會、勞工總工會，以及即將關廠的4家電廠	
美國	公正轉型辦公室諮詢委員會	公正轉型辦公室	與雇主和工會協商成立組織，支援受影響的社區和勞工。
南非	綠色協議	政府、雇主與三大工會聯合會	鼓勵發展綠色經濟，改變以往能源生產和經濟活動對煤炭的嚴重依賴。

資料來源：摘自「勞工觀點下的淨零排放與公正轉型研習營」手冊。

- 研討會以「紅綠聯盟、官民協力、公正轉型」為題，邀請勞資政三方進行座談，由中山大學社會學系副教授邱花妹主持

與談名單：

謝偉智（國家發展委員會社會發展處專委）

王厚誠（勞動部綜合規劃司長）

林德生（經濟部產業發展署主秘）

黃于嘉（交通部運輸監理司專員）

李根政（地球公民基金會董事長）

黃育德（台南市產業總工會秘書長）





其他會務運作與交流

■ 組訓部

0920本會外派委員、前菸酒工會全國聯合會理事長謝浩忠榮退致慶



◀ 謝浩忠理事長（左圖右）從福利委員開始擔任工會幹部，工會資歷逾16年，在擔任菸酒工會全國聯合會理事長任內，順利簽訂了25年來難以突破的團體協約，樹立起重要的里程碑。

▶ 全產總理事長江健興代表全產總，感謝謝浩忠理事長多年來帶領菸酒工會聯合會和所有會員工會一起打拚，致贈謝浩忠榮退紀念品。





0922中鋼工會勞資會議代表來訪交流



- ▲ 中鋼工會勞資會議代表召集人陳克弘（上圖左6）率領勞資、團協代表及勞資關係組理監事等11人，至本會參訪交流，以提升勞資代表在勞動領域議題知能，促進友會間友好往來。全產總由理事長上江健興（上圖藍衣者）、宣傳部主任沈婉玉與土銀工會理事長林佳慶（上圖黃衣者）接待及座談。

討論重點如下：

- 團協要優於勞基法才有意義，團結才有力量，為會員爭取更好的勞動條件。
- 很多勞工沒有工會保護，全產總是全國性工會，要為全體台灣勞工去爭取，追求社會公義。歷經勞資角力，終於基本工資明年調漲逾4%。
- 基本工資調整影響240萬勞工，扣除70萬移工後，相當於每十個台灣勞工中還有約二個勞工領基本工資，影響很大。基本工資調漲，帶動整體勞動市場薪資水準提高，也有助於個別企業工會跟資方談調薪。
- 全產總持續推動「最低工資法」立法，提高法律位階，有調查研究小組提出數據與建議，可減少勞資立場不同的口水戰，讓基本工資調整更順利。
- 外界常以加薪會讓企業成本增加、工資提高會使物價上漲等理由，反對加薪。在物價已經漲翻天之下，加薪才能讓勞工維持生活水準、購買力不致下降。
- 雇主比勞工更會算、更努力為自己爭取權益，勞工不用替雇主擔心，不用煩惱成本問題，工會盡力爭取勞工權益就是盡職責本分。
- 勞工迫於壓力或心軟，同意降低勞動條件與雇主共體時艱，但太多國內外經驗證明，雇主起死回生賺錢之後，只會想要幫自己增加獎金紅利，並不會回饋勞工，也不會恢復勞動條件，這也是此次美國汽車業大罷工的原因之一。
- 提高勞退新制6%提繳率是全產總的重點訴求，避免勞工退休差異過大，破壞工會團結。正面來看，退休制度也可成為企業留才攬才措施，勞退制度可以再設計。



▲ 中鋼工會勞資會議、團協代表及勞資關係組理監事等11人，至全產總參訪交流及座談。

0927受邀參加高雄實物銀行開幕活動



◀ 利用閒置的鳳山成功派出所，高雄社福慈善總會成立了高雄市實物銀行鳳山店，特別邀請本會理事長江健興參加開幕揭牌活動。

▶ 為擴大照顧經濟弱勢民眾，提供多樣性之社會福利服務，高雄市結合民間團體設立「幸福分享中心-高雄市實物銀行」，以公私協力之方式統籌管理及運用各方善心民生物資，建構大高雄地區實物給付制度，打造多元社福據點，以有效即時協助弱勢家庭。



實物銀行鳳山店揭牌儀式

1010受邀參加112年國慶大會



1113電子監察組織(Electronics Watch)拜會本會



- ◀ 電子監察組織是一間荷蘭的NGO，與電子產品生產地工會、工運或人權團體合作進行獨立性監察，結合公部門買家責任購買的力量，保護電子產品供應鏈中勞工的權利。希望電子供應鏈中所有工人的權利都能得到尊重、工人的聲音能夠被聽到、工作條件安全和合宜。
(左二為電子監察代表Aykut Kazanci，左三為華碩電腦關係企業工會及亞旭電腦企業工會秘書長汪英達)



1115~1116、1123~1124文化大學勞動暨人力資源學系「勞動服務學習」課程，至本會見習。

為激發學生社會關懷，砥礪學生服務精神，文化大學勞動暨人力資源學系開設「勞動服務學習」課程，鼓勵學生實際投入社會服務行列。



◀ 5位文化大學學生11月15日至16日至全產總見習，參與本會「提高6%勞退強制提繳率」陳情活動、本會例行性理、監事會。圖中為本會政策部主任李佳育。



▲ 5位文化大學學生11月23日至24日至全產總見習，瞭解本會「2024年總統大選工辦勞動政見會」的辦理目的及訴求，瞭解勞工最關心的五大議題。圖中為本會秘書長戴國榮。



出席會員工會、友會各項各項會議與活動

■ 組訓部

1003參加漢翔公司岡山廠工會第4屆會員代表大會



1018參加台鐵工會第15屆會員代表大會





1027參加新光合纖關係企業工會第4屆會員代表大會



1101參加臺銀人壽企業工會第5屆會員代表大會



▼臺銀工會理事長陳俊雄分享，從108年開始，每次趁選舉都會談主管加給與生育補助，終於明年有望增加主管加給，只是金額有限；提高生育率是國家政策，今年國營事業有機會通過生育補助。至於國營事業超盈餘獎金上限4.4個月，會和所有國營銀行一起爭取提高。





► 全產總理事長江健興致詞摘要：

1. 國營事業獲利要與員工分享，政策因素賠錢政府要負責。

國營事業不論多好賺，員工都只能分到固定的獎金；若因政策因素虧損而苛扣獎金，對國營事業勞工不公平。

2. 團結爭取全台灣勞工的權益。

今年是總統選舉年，全產總11/29將舉辦「工」辦勞動政見發表會，提出勞工關心的五大議題，逼總統候選人講出政見。勞工有團結權成立工會，要團結起來一起監督政府，做得好鼓勵，做不好就要罵。

工會團結起來可以共同監督政府，爭取全台灣勞工的權益，也會保護到沒有工會的邊際勞工，提高整體勞工的生活品質。

例如基本工資及旅宿業缺工問題，全產總會站出來爭取及監督，否則台灣薪資水準沒有辦法逐步墊高，工作機會將愈來愈少。在大家團結的努力下，近8年基本工資都有提高。

有人說基本工資調漲、軍公教加薪會讓物價波動，這都是阻礙勞工薪水增加的藉口，其實薪水還沒調，物價早就一直漲。「人家吃牛排，我們吃炒飯居然不可以，」哪有這種道理！大家要一起爭取，把勞工的生活水準提高。



1122參加 桃園機場工會 第3屆會員代表大會





1201參加華航工會第11屆臨時會員代表大會



- ▲ 華航向來是航空業薪資與年終獎金的重要指標，今年航空業營運大好，華航率先自9月1日起全員加薪2000元。華航去年整體年終獎金（含激勵金）為4個月，華航工會表示，若下半年獲利超車上半年，將爭取今年年終獎金（含激勵金）優於去年。

華航董事長謝世謙（上圖主席台左三）受邀出席華航工會代表大會，他公開表示，「航空業低薪是恥辱」。

【最新消息】立法院12/12三讀通過《最低工資法》

在本刊付印前，我們多次訴求、苦等7年多的《最低工資法》，終於三讀通過，將現行〈基本工資審議辦法〉法制化。

法律位階提升後，最低工資審議會將定期審議最低工資，相關審議指標也明確化，由學者專家及部會代表成立研究小組，作成研究報告及最低工資調整建議，並完備議決與核定程序及行政院退回之重審機制。若雇主違反最低工資法，按次最高罰 150 萬元。

除要監督上路後執行情形外，《最低工資法》中物價 (CPI) 只是應參考指數，沒有明訂薪資調幅不得低於 CPI 漲幅，本會將持續監督，確保經濟成長的果實由勞資公平共享。

職保全面有保障 勞工工作好安心

阿力是一名受僱在清潔公司從事高樓玻璃清洗的勞工，去年5月阿力在客戶大樓3樓處從事玻璃清洗工作時，一個不留意腳踩空，從高處摔落，造成他的右股骨頸骨折，身旁的同事立刻通知了他的主管，並連繫救護車，隨即便前往醫院接受治療。阿力除擔心自己的傷勢，但更擔心這次的醫療費用支出及後續不能工作的收入該怎麼辦？

《勞工職業災害保險及保護法》（簡稱災保法）自111年5月1日施行，將勞工職業災害保險(下稱職保)自勞工保險(下稱勞保)中脫離，該法重點包含擴大4人以下單位、65歲以上及已請領勞保老年給付再從事工作之受僱勞工均強制納保，且受僱於登記有案雇主之勞工，到職即有保障，並將投保薪資上限提高至72,800元，及提升給付、醫療、照護等津貼補助，讓勞工在醫療休養期間享有更全面且適足的生活保障，協助勞工儘快康復重返職場。

職保不僅可使勞工遭遇職業傷病時，即時獲得基本生活保障，職災給付亦可抵充雇主勞動基準法之職災補償責任，分散經營風險，使勞雇雙方均獲得保障，共創更友善且安全的勞動環境。讓我們跟著阿力一起瞭解災保法的規定與保障吧！

阿力任職的公司員工只有3人，也要參加職保嗎？

依災保法規定，凡年滿15歲，受僱於領有執業證照(如律師、會計師)、依法已辦理登記(如公司、工廠、法人、人民

團體等)、設有稅籍(如小吃店)或經中央主管機關依法核發聘僱許可(如家事移工)雇主之勞工，均應以其雇主為投保單位，參加職保為被保險人。

換言之，僱用員工未滿5人或僅於稅捐機關設籍課稅之事業單位，雖非勞保強制投保對象，惟屬就業保險(下稱就保)及職保之強制投保單位，雇主應於員工到職當日申報加保，否則有相關罰則之適用，勞工因此所受之損失亦由雇主負責賠償。

因此，阿力任職的公司雖然僱用員工只有3人，屬勞保自願投保單位，但仍應強制為勞工參加就保及職保，並提繳勞工退休金喔！

如果公司老闆沒有幫阿力參加職保，還能請領職災給付嗎？

依災保法規定，雇主應於所屬員工到職當日申報加保，但為避免雇主漏未申報員工加保影響其給付權益，因此規定受僱於登記有案雇主之勞工，其職保保險效力自到職當日起算，至離職當日停止，使

受僱勞工均可享有職災給付保障。

換言之，即使公司老闆沒有幫阿力參加職保，阿力發生職災還是可以向勞保局申請職災給付，讓阿力無後顧之憂。


至於公司老闆未依規定申報阿力加保部

分，將被核處就保保險費10倍及職保2萬元至10萬元罰鍰，並公布違規事由，此外，勞保局於核發職災給付後，還會向雇主追還給付金額。因此，勞保局提醒雇主一定要依規定於到職當日申報員工加保，以免得不償失！

受僱登記有案雇主之勞工，到職即有保障

依災保法第13條規定，受僱登記有案雇主之勞工，其保險效力自到職當日起算。雇主如未申報勞工加保，勞工發生職災仍可向勞保局申領保險給付，但雇主將面臨相關罰則。各投保對象之保險效力如下：

	投保對象	保險效力
強制投保	<ul style="list-style-type: none"> 受僱登記有案雇主之勞工 公告準用對象：具公法救助關係者 	自到職日生效
	<ul style="list-style-type: none"> 職業工會會員 漁會甲類會員 職訓受訓學員 	自單位申報加保之日起算；未於到職當日申報加保者，其保險效力自通知勞保局之翌日起算。
自願投保	<ul style="list-style-type: none"> 實際從事勞動之雇主 外僱船員 公告得準用對象(如家庭幫傭等) 	



阿力的子女為了分擔家計，在大學課餘時從事平台外送工作，也可以參加職保嗎？

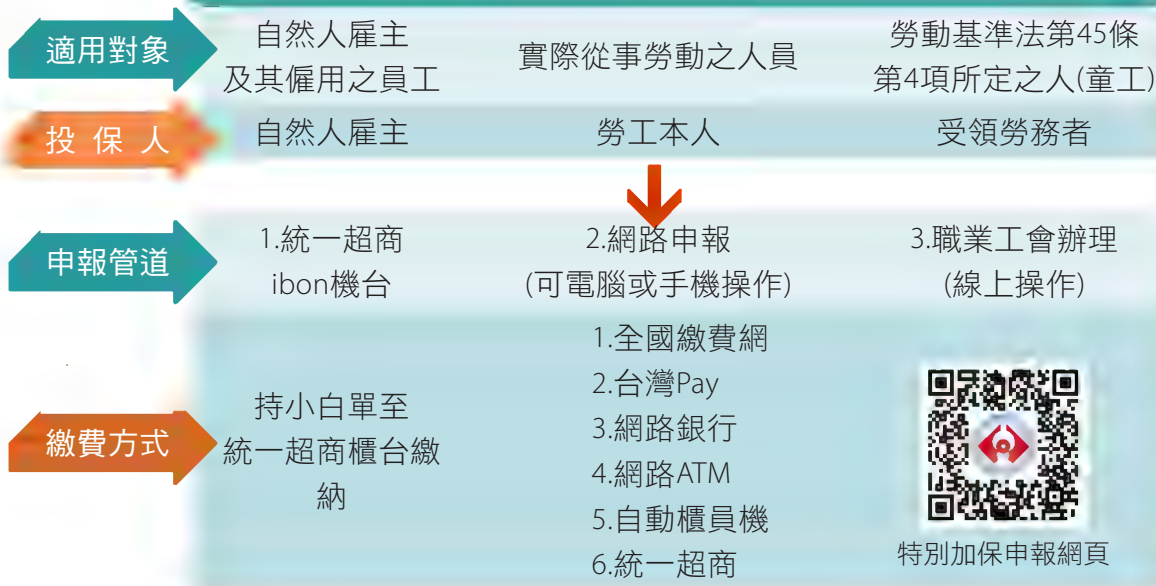
因應勞動型態多元及零工經濟發展，災保法訂有「特別加保制度」，受僱自然人雇主之勞工及其雇主(如點工及工頭)、實際從事勞動之人員(如平台外送員等自行接案者)及提供勞務之童工(如廣告童星)等，可透過特別加保管道參加職保，使渠等在工作期間亦可享有職保的保障。

阿力的子女在接單前，可透過統一超商

ibon機台、勞工保險局官網或職業工會等三種特別加保管道，擇一申報參加職保，繳費完成後即生保險效力，享有與一般受僱勞工相同的給付保障，讓非典勞工上工好安心。

值得注意的是，特別加保之保險效力是從保險費繳納完成之實際時間起算，故提醒特別加保適用對象在工作前，務必完成特別加保申報作業並繳納保險費，才能即時取得職保的保障。另外，勞工如已預先知道工作日期，也可以提前10日預約申報加保，保險效力於保險費繳納後，自其指定日期生效。

職保特別加保制度的適用對象、投保人及申報管道



災保法施行後的職業災害保險給付，跟以往勞工保險條例的職災給付有什麼不同嗎？

為照顧職災勞工的經濟生活，災保法同時將職災保險各項給付保障升級！在醫療給付方面，增加健保自付差額特殊材料由勞工自付差額部分，可向勞保局申

請核退；在現金給付（傷病、失能、死亡及失蹤給付）方面，提升傷病給付及失能、遺屬年金給付水準；增加遺屬一次金，全面保障職災勞工的遺屬；放寬各行業勞工作業中遭遇事故失蹤得申請失蹤給付等。此外，針對住院需人照護或失能等級項目符合條件者，給與照護補助。

給付種類

災保法提升各項給付保障說明

傷病給付	前2個月改採平均月投保薪資100%；第3個月起，採平均月投保薪資70%。
失能給付	失能年金給付分為完全失能、嚴重失能、部分失能等3種失能程度，按診斷永久失能日當月起前6個月平均月投保薪資70%、50%、20%發給。
死亡給付	新增遺屬一次金，被保險人死亡時，遺屬全部不符合請領遺屬津貼或遺屬年金條件時，得請領遺屬一次金。 遺屬年金按死亡之當月起前6個月平均月投保薪資50%發給。
失蹤給付	各行業勞工於作業中遭遇意外事故致失蹤，符合失蹤給付的請領條件者皆可提出申請，不限從事漁業生產或航空、航海工作。
醫療給付	增加健保給付之自付差額特殊材料（如：特殊人工髖關節、特殊功能及材質髓內釘組），其中由被保險人「自付差額」之費用，可向勞保局申請核退。

阿力可以獲得的給付保障有哪些呢？

(一)醫療給付

阿力在受傷當時可持公司開具的「職業傷病門診單」或是「職業傷病住院申請書」，以「職保」身分至健保特約醫院辦理急診及住院手續，直接減免健保部分負擔醫療費用及享有職業傷病住院膳食費30日內之補助。

另外，阿力因職傷事故導致右股骨頸骨折，需進行人工髖關節置換手術，經醫師認定有醫療上需要並選用健保給付的自付差額特材「陶瓷股骨頭」，醫院收取差額費用1萬2,148元，阿力於先行墊付後，可向勞保局申請自付差額退費。

(二)傷病給付

阿力因職災受傷不能工作期間為111年5月2日至111年10月20日，共172日，事故前6個月的平均月投保薪資為30,300元，平均日投保薪資為1,010元，可請領之傷病給付共13萬7,663元。

※計算方式：

1,010元×60日=60,600元
(第1、2個月)

1,010元×70%×109日=
77,063元(第3個月起)

(三)住院照護補助

阿力因111年5月2日職傷事故，於同日入住普通病房至111年5月10日出院，且經醫師診斷住院治療期

間需人照護。依規定，阿力可於請領災保法傷病給付之日起同時請領住院照護補助，因其曾領取111年5月5日(不能工作之第4日起)至111年10月20日期間傷病給付，故住院照護補助總共可領到7,200元(1,200元×6日[即111年5月5日至同年5月10日]=7,200元)。

(四)失能給付

阿力於111年5月2日住院手術治療1年後，經符合層級規定之健保特約醫院醫師診斷症狀固定、永久失能，並開具勞工職業災害保險失能診斷書後，向勞保局申請失能給付。經審查，阿力失能程度符合勞工保險失能標準附表第12-29項第11等級，職業傷病給付標準為240日，按診斷永久失能日當月起前6個月的平均月投保薪資為30,300元，平均日投保薪資為1,010元計算，阿力可領取的失能一次金給付共24萬2,400元(1,010元×240日=242,400元)。

(勞動部勞工保險局 廣告)



「看見勞工團結權，開箱台灣工會」上線了

■ 文／台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益

勞工組工會的團結權，是勞動三權的根本，但一般人對工會的印象多為辦勞健保的職業工會，因為台灣企業內受雇勞工組成的企業工會很少，組織率推估僅有約8%，遠低於經濟合作暨發展組（OECD）的平均值16%，對比北歐各國動輒七、八成的工會組織率，更是差距甚大。勞工對工會太陌生，所以不了解團結權的重要性。

如何讓社會大眾理解勞工團結，成立工會的重要，就成了當前廣大台灣勞工如何達成尊嚴勞動的重要關鍵。

因此，勞工陣線和勞動與社會政策研究協會今年共同執行「看見台灣團結權—開箱台灣工會」影片拍攝計劃，希望能透過影像介紹已經成立且運作良好的工會，把工會的日常工作與為會員努力的成果呈現出來，讓更多受雇者認識工會的重要，進而擴展勞工團結意識，提高工會組織率。

開箱台灣工會的拍攝計畫，一共拍攝八家企業工會，分別是：永豐銀行企業工會、大同關係企業工會、臺灣石油工會、台灣高鐵企業工會、嘉基醫院企業工會、台化麥寮企業工會、中鋼公司企業工會與全民電視企業工會。

影片拍攝採訪的工會成員，包括該



工會現任理事長與理監事，以及工會總幹事或秘書長等專職會務人員等兩大群體，以完整描繪出該工會運作的全貌。這個拍攝畫有三大目標：

一、把工會團結意識帶入社會

台灣工會的組織率甚低，勞工對工會很陌生也無團結意識，勞工互助的工會組織難以形成，個別勞工若在職場上遭受不公待遇只能選擇離職。希望透過影片介紹，把勞工團結權的意識，帶入社會及生活當中。

二、把工會運作實務呈現給勞工

工會到底能發揮哪些功能？工會到底在實務上如何運作？透過影片把工會幹部與工會專職工作者的角色具體化、明確化，讓勞工更了解工會，激發籌組工會的意識。



三、把組織技巧在工會間相互學習

每個工會都是單獨的組織，有獨特凝聚會員向心力的技巧撇步，透過影片的拍攝與公開，把各工會的組織技巧，透過網路平台來彼此分享學習，提升工會的能量。

《看見勞工團結權》的影片，已經在 YOUTUBE 的「i-Labor 愛勞工」頻道上線播出，歡迎大家前往瀏覽並訂閱分享該頻道，讓更多社會大眾了解勞動團結權的重要，有助於勞工團結權的擴展，提升台灣勞動人權。



1024 「看見台灣團結權—開箱台灣工會」首播茶會

「勞動三權」是勞動權的基本，比起國家立法的消極性保障，「勞動三權」更能積極提升勞動條件，而其中又以團結權最為根本，勞工如果沒有團結權，那協商與爭議權都將淪為空談。

「看見台灣團結權—開箱台灣工會」影片，把工會的運作實況呈現出來，透過影像紀錄勞動人權最核心理念—團結權，是如何在台灣被實踐，並藉由工會實際參與者的現身說法，探討當中的行動者的心路歷程與未來期許，讓社會大眾更了解工會的價值，把工會團結意識帶入社會，進而推展勞工團結權。



◀ 大同工會理事長王祥兆參加「看見工會—大同工會開箱」首播，並分享工會經營的經驗與心得。

2024總統大選「工」辦勞動政見發表會

