

勞工論壇報

1994.10.創刊

行政院新聞局版台誌字第9579號

中華郵政南台字第681號 執照登記為雜誌

發行單位：社團法人全國勞工團結總會

高雄市中區團體總會

發行人/社長：張茂昌 總編輯：許茂南

編輯委員：洪信濤、蔡順周、陳淑惠、高山維

盧水生、江榮華、侯秀珠、何雅鶴

王傳謙、洪春元、侯啓惠、林惠珠

採訪部：陳南榮、陳素玲、蔡秀雯、劉淑珍

吳姿蓉、陳玟吟、張彥中

地址：高雄市成功二路126號

電話：07-3333143 傳真：07-3317655

網址：www.lua.org.tw

勞動部修訂勞基法施行細則 從寬認定適用對象 擴大保障更多受害勞工 張茂昌：適用勞基法事業單位 法律生效前已聲請、清算、破產案件 可溯及既往

(本報記者陳素玲報導)勞動部日前公布積欠工資墊償基金最新統計，自1987年2月開始墊償至今，截至今年11月上旬，已墊償事業單位1643家，受益勞工人數達57708人，墊付金額總計41億2446萬多元。

此外今年2月6日修正墊償範圍擴大至退休金及資遣費，根據勞保局最新統計資料顯示，其中已受墊償資遣費人數有233人，金額為710多萬元，但目前則尚無退休金墊償的案例。

從近十年來工資墊償基金獲得墊償的單位、人數與金額，也不難看出景氣榮枯的變化。其中，又以2008年

至2010年這三年正值全球金融海嘯期間，墊償的單位數為近十年來最多，2009年時墊償的單位數更達202家、墊償人數5735人、墊償金額5億4000萬元，是近十年來的最高峰。

立法院去年底通過勞基法28條重業大修改，有兩大重點，一是對於歇業、清算破產公司，墊償基金墊償範圍擴大到退休金、資遣費，兩者合計可墊償六個基數。其二，勞工工資、退休金、資遣費等債權提升到第一順位抵押權相同。前者2月4日總統府公布後即生效，後者為使金融機構可以調度，今年10月也生效。

勞動部表示，勞基法28條將退休金、資遣費納入墊償範圍，對勞工權益影響重大，儘管法律溯及既往，但過去很多勞工爭議陳年累月，員工無法主張，因此配合修訂勞基法施行細則時，增訂「追溯條款」，若勞工仍在進行程序案件，皆可適用，若勞工都已聲請清算、破產程序，目前勞工都可申請墊償退休金及資遣費。協助更多受害勞工渡過生活經濟難關。

全國勞團總會榮譽理事長張茂昌指出，墊償基金是由雇主每月按僱用

勞工投保薪資總額的百分之2.5提繳積欠工資墊償基金，提繳金額詳列於當月的勞保費帳單中。當雇主發生歇業、清算或宣告破產時，勞工被積欠的工資、退休金、資遣費，可以由該基金先行墊付，雇主則應於規定期限內，將墊償款項還給墊償基金。

基金管理委員會管理；基金提繳及墊償業務由勞動部勞工保險局辦理；基金運用業務則由勞動部勞動基金運用局辦理。

落實收支連帶機制

(本報記者陳南榮報導)爭議多時的健保費調降案拍板，衛福部健保會日前召開全民健保會議決議，明年健保費率將從現行4.91%調降為4.69%，補充保費也連帶調降。但據衛福部健保署估算，2019年健保費率將大漲至5.71%。

健保會主委鄭守夏表示，健保會每年度會計對費率及總額試算，若當年起第三年安全準備金超過三個月時，就會啟動「調降機制」，若當年底安全準備金不足1.5個月時，就會啟動「調漲機制」，預估以4.69%的費率，到2019或2020年時就要再討論調漲。

維持健保財務健全

鄭守夏坦言，全世界社會保險費率都在漲，未來健保沒有調降空間，當初因二代健保上，保費預估過於保守，使安全準備金達到史上新高，這次保費才會調降。另為避免受政治力影響，健保會召開時先討論建立遊戲規則，在此會議中首度建立平衡費率收支連帶機制，與油價採浮動精神相似。

健保會此次調降保費結果將送交衛福部決定是否採用，再報行政院核定。鄭守夏表示，預計年底完成法定程序，明年元旦上路。前衛生署長楊志良表示肯定，他認為，落實收支連帶是健保民主機制的一大進步。

健保費率、補充保費微降 明年元旦上路

楊志良認為，健保在1988年初步規劃就希望達到收支連帶，如今總算跨出一大步，由各界代表組成的健保會當主人，並承擔責任建立制度，可減少政治介入。他認為這樣能維持健保財務健全，並解決醫界「五大皆空」、偏遠地區醫療等問題。

楊志良以德國健保制度創立至今100多年為例，重點就是建立財務責任制，他呼籲要落實收支連帶，健保費率應比照浮動油價機制，這是健保民主機制一大進步，保費該漲該跌由全民共同承擔。

調降健保費補充保費明細表

重點
● 一般費率：4.91%降至4.69%
● 補充保費：2%降至1.91%
● 假設以今年為時間基準，未來若精算發現3年後的健康安全準備金，已存到超過3個月全額醫療支出，就調降費率；明年的安全準備金不足1.5個月支出就調升
預估
● 2019、2020年費率將提高到5.71%、補充保費2.33%
● 2021、2022年費率將提高到6.82%、補充保費2.78%
時程
● 明年1月1日上路

資料來源：衛生福利部

勞動部調整職災保費 上下班災害費率0.07%雇主負擔增加 明年元旦實施

(本報記者張彥中報導)勞動部調整職業災害保險費率，明年元旦起職災保險中「上、下班災害費率」將調升至0.07%；「行業別災害費率」平均為0.15%。職災保險全由雇主負擔，預估明年起雇主將新增1.8億元人事成本，顯示立法定成本持續增加。

勞工保險主要有兩大塊，一是目前通事故保險(含1%就業保險)，目前費率為10%，雇主負擔七成；二是職業災害保險，主要是依各行業風險，而有不同費率，雇主全額負擔。對勞工來說，前者提供非因工作發生的傷害及退休金生活保障；後者則提供因工作造成傷害的保障。

職業災害費率每三年檢討一次，職災費率分為「上、下班災害費率」(為單一差別費率)及「行業別災害費率」(為收入差別費率)，目前職災保險一年收入約70億元。

勞動部表示，因各行各業勞工在上、下班時發生職災機率是一致的，該項費率從明年起微幅調升到0.07%。

至於「行業別災害費率」則是個別行業依過去三年職災給付情況來調整，目前平均費率為0.163%。

勞動部指出，明年起包括建築工程、住宿餐飲及包括租賃、保全等支援服務業的職災費率將調升0.03至0.04%。至於調降的行業別，主要包括：水上運輸業調降0.08%，基本金屬業調降0.06%；石油及天然氣礦、砂石及黏土採取、其他礦業及土石採取業亦調降0.03%。

勞動部表示，因有的行業職災費率調升，有的調降，明年平均費率將微幅調降為0.15%，若加計「上、下班災害費率」0.07%，合計明年職災保險費率為0.22%。

調整後職災費率最高行業排名

行業	費率(%)
石油及天然氣礦業、砂石及黏土採取業、其他礦業及土石採取業	0.99
水上運輸業	0.98
建築工程業	0.61
專門營造業	0.56
基本金屬製造業	0.54

調整後職災費率最低行業排名

行業	費率(%)
金融中介、保險業、證券期貨、其他金融業	0.11
研究發展服務業	0.11
電子零組件業、電腦電子產品及光學製品及電力設備製業	0.11
電腦系統設計服務、資料處理及資訊供應服務業	0.11
教育服務業	0.12
醫療保健服務業、居家照護服務業及社工	0.12

註：職災費率係為「上下班災害費率」及「行業別災害費率」加總

金管會定調 實支實付醫療險將自105年起 全面只接受「正本理賠」不溯既往

(本報記者蔡秀雯報導)為降低理賠爭議，金管會保險局定調，實支實付醫療險自105年起，全面改回只接受「正本」理賠。但是實支實付保險開放副本理賠多年，為避免民眾無法接受，保險局將鼓勵壽險業推出保費較便宜，具「自付額」特色的實支實付保單，並自今年7月起開始宣傳。

保險局官員表示，實支實付醫療險回歸正本理賠，不溯及既往，不影響保戶權益；但明年1月之後銷售的新保單，就只能接受正本理賠，政策型

保險、例如學生保險則排外，仍可接受副本理賠。

台灣是在民國95年10月修改保險單示範條款，開放實支實付險可接受醫療院所「副本」理賠，此後即爭議不斷。有心人士抓住投保漏洞，在短期內，向多家公司密集投保實支實付險後立即出險，因為第1家公司要以「正本」申請理賠外，其他全都可以用「副本」申請，這種投保方式讓少數人賺很大。

保險局已政策定調，為避免副本

理賠被濫用，侵蝕保險資源，實支實付醫療險將自明年起，恢復正本理賠，且國際保險市場幾乎都只接受「正本」理賠，台灣改回只接受正本理賠，也是導正市場機制。

保險局官員解釋，實支實付醫療險精神就是「填補」被保險人因為就醫所產生的醫療實際花費，以「填補填補」為原則，是種「補償保險」，原則上在這筆花費外，保險公司不應再多付一塊錢。但因為台灣保戶特愛買醫療險，為避免改回正本理賠後，民

眾又有意見，保險局將鼓勵壽險業銷售具「自付額」概念的實支實付險。

保險局官員說，這種概念是推出「兩層保單」，若民眾已有1張實支實付險後，可用更便宜的保費再買第2張保單。舉例來說，假設民眾就醫實際醫療費5萬元，但第1層保單最多賠付3萬元，另外2萬元就可利用第2張保單來賠，但兩層保單都只接受正本理賠。

國民年金法修正 生育給付比照公勞農保調高為2個月 雙胞胎比例增加 六項給付額度月增123-165元 漲幅估約3.5% 146萬人受惠 明年加碼上路

（本報記者蔡秀雯報導）立法院會日前三讀通過「國民年金法」條文修正案，未來投保國民年金保險，生育給付將由現行一個月調高為兩個月，產婦一胎可領36564元的生育補助金，雙胞胎以上，則按比例增給，明年初可望上路。

三讀修正通過條文規定，產婦分娩或早產，按月投保金額一次發給兩個月生育給付；分娩或早產為雙胞胎以上，按比例增給。三讀條文也明訂，如果產婦符合相關社會保險生育給付或補助條件，只能擇一請領。

目前國保約三百六十萬人投保，但繳費率只有一半。因此三讀條文明訂，被保險人針對分期或延期繳納保險費及利息，繳納金額不得低於給付總額一半，也就是投保國民保費，須先繳納18282元，才能申請生育給付。

國民年金明年同時有六項給付額度加碼，約146萬人的月領年金將反映消費者物價指數（CPI）上漲而調高，漲幅估約3.5%，月增123元至165元。這是國民年金調漲機制上路後的首次調漲。至於國民年金保險明年費率仍維持8%，被保險人月繳878元的保費。

明年喊漲的六項給付包括：老年年金給付加計金額、老年基本保證年金、遺屬年金、原住民給付、身障年金給付基本保障和身障基本保證年金。兩項身障年金估計將從月領4700元增為4865元，其餘四項給付則從3500元增為3623元；其中，又以老年基本保證年金目前領取的人數最多，達七十萬人。老年基本保證年金就是早期的敬老津貼，國保上路後，轉由國保延續發放。

勞保局說，國保七年多前上路

時，上述兩項身障年金為4000元，其餘四項為3000元，直至2011年底才修法調漲為3500元。考量往後若每次要調漲年金，都得費時修正母法，當時同步新增調漲機制，隔年起每四年由主管機關衛福部逕行公告反映CPI連動調整一次，明年正好是首次屆滿四

年。漲幅是看四年來的CPI成長率，CPI漲多少，給付就調多少。根據行政院主計總處資料，若以今年前十個月的數字粗估，四年來CPI成長率約落在3.5%。因今年CPI相對平穩，除非最後兩個月的CPI大起大落，預計漲幅不會與3.5%落差太大。

國民年金明年加碼			資料來源：勞保局
給付名稱	目前領取人數	調漲情況	
老年年金給付加計金額	60萬	3500→3623	
老年基本保證年金	70萬		
遺屬年金	6萬		
原住民給付	3.6萬	4700→4865	
身障年金給付基本保障	5千		
身障基本保證年金	6萬		

註：漲幅以3.5%估算，實際漲幅須待今年全年CPI出爐，但預料差距不大。

馬英九總統兌現承諾 9大社福津貼每4年依物價指數調漲 最快明年元旦實施

（本報記者劉淑珍報導）明年又逢大選，馬英九總統4年前競選連任時承諾社福津貼每4年依物價指數調漲一次，明年將首次兌現，包括老農津貼、國民年金、中低收入相關補助及原住民給付等九大社福津貼將全面調漲，依最新物價指數估算漲幅約3.5%，每月調漲金額在67元到368元之間，約300萬人受惠。

近幾次大選前，各界對老農津貼等社福津貼是否調漲都相互比價、爭論不休，因此馬英九4年前決定將調漲制度化，把老農津貼、國民年金等九大社福津貼明訂每4年調漲一次，明年

將首度實施。

此次調漲幅度為今年底消費者物價指數與2011年物價指數相差漲幅，依主計總處最新公布至今年10月的物價指數估算，累積漲幅約在3.5%。

衛福部社會保險司專委姚惠文說，最後調整幅度以主計總處公布物價指數為準，但衛福部仍會提前作業，預計下月公告調幅，最快明年元旦實施。公告各項津貼發放的衛福部社家署、社會救助及社司也說，會依計算結果調漲。承辦老農津貼、國民年金的勞保局說，調漲後的明年1月份給付最快在明年2月入帳。

社福津貼明年調漲規劃

項目	現行金額	調整後金額	增加金額	單位：元
老農津貼	7000	7245	+245	
低收入戶家庭生活補助（註）	5900-14794	6107-15162	+207~+368	
低收入戶兒童生活補助	1900-7300	1967-7556	+67~+256	
低收入戶就學生活補助	5900	6107	+207	
身心障礙老人生活補助費	3500-8200	3623-8497	+123~+287	
中低收入老人生活津貼	3600-7200	3726-7452	+126~+252	
中低收入家庭兒童及少年生活扶助	1900-2300	1967-2381	+67~+81	
國民年金				
老年基本保證年金、遺屬年金	3500	3623	+123	
身障基本保證年金、身障年金	4700	4865	+165	
老年年金	3500-保險給付	3623-保險給付	+123	
原住民給付	3500	3623	+123	

註：調幅約3.5%，實際調幅以計算至12月物價指數為準。「低收入戶家庭生活補助」調漲後金額不得超過該縣市最低生活費，因此有些縣市調整幅度較物價指數漲幅低。

勞基法修正 全面周休二日 童工取消基本工資7成 時薪84元 明年1/1生效

（本報記者吳姿蓉報導）「勞基法」修正案明年上路，220萬未周休二日的勞工可望比照公務員周休二日。配合新制，勞動部縮減勞工的國定假日，由19天減為12天，但仍比公務人員多放一天勞動節，預計明年起與全面周休二日同步實施。勞動部也修正相關法規保障童工。未來童工資比照基本工資，預計年底實施。

勞動部表示，現行未實行周休二日的勞工，一年有19個國定假日。配合全面周休二日上路，參考公務人員的國定假日，縮減為12天，一年約可休116天。

縮減的7個國定假日，元旦的翌日（元月二日）、三月廿九日青年節、九月廿八日教師節、十月廿五日台灣光復節、十月卅一日蔣公誕辰紀念日、十一月十二日國父誕辰紀念日、十二月廿五日行憲紀念日。

縮減國定假日天數，最直接衝擊的就是打工族。政治大學勞研所教授成之約表示，過去打工族在國定假日出勤，雇主須給雙倍工資；縮減國定假日天數可能導致打工族收入減少。

關於童工部分，「勞基法」現行規定十五歲以上、未滿十六歲者為「童工」，童工資薪不得低於基本工

資七成。未來童工資薪、休假等將比照一般勞工，工資不得低於基本工資，也就是時薪不能低於120元，每月20008元。勞動部說，童工大多是國中畢業後就投入職場者，全台灣約有一千人。另也增訂勞工出勤紀錄方式，不限於書面，以出勤卡、門禁卡、刷卡機、電腦紀錄等方式進行也可以。

此外，針對《勞基法》規定天災、事變或突發事件時，雇主可要求勞工停止休假或加班，但未明確定義何謂「突發事件」。勞動部也規劃，未來只有對勞工或雇主利益有重大影響，或與生命、身體或人身自由有大

影響需立即處理事故，雇主才能要求勞工停止休假。

本次也增訂「八仙塵爆條款」，明確定義天災、事變及突發事件，雇主可要求勞工停止休假或延長工時。如八仙塵爆傷者眾多，醫護可銷假上班。勞動部解釋，八仙塵爆引發外界對護理人員銷假加班討論，經勞資雙方及學者開會後，認為涉人命緊急事件可列突發事件，雇主可要求勞工加班或停止，並應依法發給加班費，且雇主應在24小時內通知工會或報主管機關備查，違法可罰2到30萬元。

勞基法新增條文通過 競業禁止期限最長二年 明訂合理補償 防止企業濫用

（本報記者陳玟吟報導）企業為防範員工跳槽洩機密，常與員工簽訂競業禁止條款，要求員工離職後不得前往其他公司任職。立法院三讀修正通過「勞基法」部分條文，明訂競業禁止條款，競業禁止期間最長不得超過兩年，且原雇主對勞工的損失，應有合理補償。

三讀條文規定，雇主須與勞工以書面約定競業禁止條款，且須符合四項規範；雇主擔任有受保護的正當營業利益，勞工擔任的職務能接觸或使用雇主營業秘密，競業禁止期間、區域、職業活動範圍及就業對象不得超過合理範圍，雇主對勞工不從事競業行為的損失應有合理補償。這次「勞基法」修正新增競業條款，明訂雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，且合理補償不包括勞工於工作期間所受之給付。

勞動部官員表示所謂「合理補償」因各界看法不同，是否要一致標

準補償，或各業有所不同，勞動部將會與學者專家再檢討與評估，可能會訂新的行政指導，供業者參考。

部分企業為迫使員工離職，刻意調動工作地點。三讀條文也明訂，雇主調動勞工工作，不得有不當動機及目的，對工資及其他勞動條件不能不利變更，且調動後的工作，須為勞工體能及技術可勝任；如果調動工作地點過遠，雇主應給予必要協助，並需考量勞工家庭的生活利益。

這次勞基法亦明訂雇主調動員工之原則，官員表示主要是希望企業不要濫用調動，不要以調動逼員工離職；若有勞基法明訂法定事由，如員工無法勝任職務、關廠歇業等因素，資方都應依法資遣，而不是以調動逼員工離職。

除了科技業要注意競業條款三讀，醫院未來也得小心，不要觸法。官員指出，一直到醫學界有嚴肅護士荒，因此聘用護士時，院方都會要求

至少要服務滿二年，但院方既未提供員工訓練，也未提供簽約金，這些護士完全可以不用理會院方綁約二年的要求，即使已簽了勞動契約，也會被視為無效。

一般說來，法律不會溯及既往，因勞動契約引發勞資糾紛走上法院，法院通常會引用勞動部解釋、最新法律規範，因此目前進行勞動契約訴訟，只要違背這次勞基法新增條文，都將視為無效。

此外，我國法律原已規定，十五

歲以上未滿十六歲的童工，不得從事繁重危險工作。修法後則規定，童工及十六歲以上未滿十八歲勞工，「不得從事危險性或有害性工作」。

由於未成年勞工常落入求職陷阱，修法後也將未滿十六歲勞工，雇主應準備法定代理人同意書及年齡證明文件提供勞檢，擴大到未滿十八歲都適用。提案的國民黨立委王育敏表示，新規定實施後，法定代理人可以協助未成年的勞工，評估工作是否適齡、適性。

勞基法修正法案明細表		資料來源：立法院
勞基法修正		
●	不得從事危險有害工作的年齡，提高至18歲以下	
●	雇主應付資遣費，而非以工作調動勞工辭職，規定調動勞工須符合合理條件	
●	限制競業禁止，期限不得超過二年；競約對象要能接觸、使用營業秘密；限制範圍要合理，合理補償員工	
●	解決護士荒，醫院會要求綁約二年，若院方未提供員工訓練，也未提供簽約金，契約無效，其他行業也適用	

全國勞團總會104年重陽敬老、獎學金暨獎勵資深會員聯歡晚會

陳玟吟

全國勞團總會於104年10月23日假高雄市國賓大飯店盛大舉辦一年一度的「重陽敬老、獎學金暨獎勵資深會員聯歡晚會」，宴請年滿70歲以上長者、獎學金受獎者與入會滿20年以上資深會員，也邀請各界長官來賓一同前來共襄盛舉。本會幹部董國基、屈如梅擔任晚會主持人，特別請樹德家商服裝設計科同學為晚會準備開場舞，揭開晚會序幕。

去年空難和高雄氣爆，我們用「保庇」和「祈禱」兩首曲子來祈求天佑台灣，今年我們以「感謝天 感謝地」這首曲子來感謝老天保佑我們這一年大家都能平安順利；另一首是「勞工國際歌」是全國勞團總會晚會中必要演唱的歌曲，提醒身為勞工的我們，要記取前人的奮鬥犧牲，同時莫忘持續努力於勞工權益的爭取。而「祝你幸福」是本會幹部希望大家能擺脫空難、氣爆及塵爆傷痛，找回幸福與快樂，同時也祝福台灣能年年平安順利。這三首舞曲是勞團幹部辛苦練習所呈現，希望大家能感受到他們滿滿的用心和祝福。

理事長許茂南接任全國勞團總會滿一年，致詞感謝總會長張茂昌及在座嘉賓指導與支持，勞團才能夠不斷持續成長，希望未來大家持續成長讓勞團能更好。104年資深會員代表杜秀月小姐、獎學金代表蔣語瑋同學上台領獎並致感謝詞。資深會員杜秀月致謝詞中提到加入工會已滿28年，這期間發生兩件大事車禍與生病，因為把工會當靠山、當守護神、有求必應下，事情都獲得圓滿解決。獎學金代表蔣語瑋致謝詞中特別感謝總會長張茂昌，因為遭服務十多年的公司惡意逼

退，總會長給予她支持及方向，並教她該如何解決問題，讓她可以無所畏懼的面對挑戰。在她們的遭遇下可以感受到，工會是勞工朋友們最大的靠山、守護神和119，工會成立28年來在總會長張茂昌帶領下，秉持「服務」的理念，為會員夥伴們提供最優質的服務，尤其在捍衛勞動尊嚴、爭取勞動權益的作為上更是不遺餘力。而「關懷弱勢，讓愛無限延伸到社會每個角落」是工會的組織願景，每年歲末提供弱勢者愛心關懷，實踐組織願景。

晚會邀請「樹德家商」服裝設計科帶來吸睛的「服裝表演秀」，模特兒們穿上各是別具特色的服裝，性感與華麗風貌馬甲、19世紀服裝線條設計、克利斯多的童話...等一系列令人驚豔的服裝加上專業水準的走秀，讓來賓看得目不轉睛。樹德家商在高雄市可說是老字號的學校，全國勞團總會和樹德家商已簽訂策略聯盟，提供我們會員朋友們更優良且更優惠的學習進修條件，共同培養更多優秀的產業尖兵。全國勞團也已通過「勞動部產業人才投資方案」，已開辦多門課程，如保母職業人員證照班、勞資爭議案例解析班、面相解密班等，未來將陸續開辦多樣性課程，提供勞工朋友們第二專長技能培訓。「南島舞集」是晚會另一個高潮，帶給所有觀眾聽覺及視覺的震撼表演。今年南島舞集特別以阿美族與卑南族傳統音樂跟舞蹈展現原住民的活潑、開朗、熱情的活力，最後舞者也邀請來賓一起共舞，讓晚會在熱鬧的氣氛中完美落幕。

本文作者現任 全國勞團總會 會務人員



全國勞團總會全體領導幹部發揮團體動力讓晚會順利舉行、完美落幕，在此祝福大家年年平安幸福快樂，期待下次再相會。



感謝「樹德家商」陳茂霖校長、葉春金主任、許瑋珊老師及全體學生，為我們帶來精彩的服裝秀。



感謝「南島舞集」莊麗珍團長及全體團員，利用傳統舞蹈讓大家看見原住民團結合作的精神。

感謝致贈全國勞團總會~敬老金、獎學金、獎勵資深會員花籃、盆栽、盆花暨活動基金

單位及職稱	姓名	種類	單位及職稱	姓名	贊助金額
總統府 副秘書長	熊光華	花籃	正風企業公司 董事長	黃敬賢	7500元
中國國民黨高雄市委部 主任委員	許福明	花籃	高雄市廣東同鄉會 理事長	魏國偉	3000元
高雄市產業總工會 理事長	江健興	花籃	高雄市廣東同鄉會 名譽理事長	譚啓輝	2800元
全國勞工聯合總會 理事	張必富	花籃	高雄市廚具器具裝運送業職業工會 理事長	韋國賢	2500元
高雄郡總工會 理事長	張志銘	花籃	南亞塑膠工會(股)公司仁武廠企業工會 理事長	吳新忠	2000元
高雄市義興同鄉會 理事長	翁全義	花籃	高雄市經濟產業發展協會 理事長	楊文禮	2000元
佐茂股份有限公司 董事長	吳秋枝	花籃	高雄縣汽車服務業職業工會 理事長	陳紹政	2000元
總經理	葉建銘	花籃	高雄市鐵工業職業工會 理事長	李坤賢	2000元
景田食品公司 董事長	呂振昌	盆花	高雄市廚師職業工會 理事長	黃政雄	2000元
台灣總工會 理事長	蔡明鎮	盆花	台灣國際造船(股)公司企業工會 理事長	黃日進	1600元
東和鋼鐵公司高雄廠企業工會	黃江誠	盆花	高雄市護理人員職業工會 理事長	蔡秀蓮	1600元
高雄市船舶修護業職業工會 理事長	廖學坤	盆花	惠康旅行社 總經理	康維民	1600元
高雄機械貨物裝卸職業工會 理事長	姜輝男	盆花	財政部高雄國稅局企業工會 理事長	林娟如	1000元
義守大學 副校長	李樑堅	盆栽	旗勝科技企業工會 理事長	陳八士	1000元
力行文教機構 總裁	張萬邦	盆栽	高雄市總工會 前總幹事	蔡溪連	1000元
大眾綜合證券(股)公司 副總經理	蘇明政	盆栽	高雄市旅館業職業工會 理事長	劉高錕	1000元
林商行企業工會 理事長	楊坤玉	盆栽	高雄市洗染業職業工會 理事長	劉懿德	1000元
高雄市交通局工會 理事長	馬美忠	盆栽	上曾通信有限公司 董事長	梁金益	1000元
中國醫學會律師協會 理事長	王登科	盆栽	高雄市記帳士職業工會 理事長	黃明生	紅酒一箱
高雄市男子理髮職業工會 理事長	林裕仁	盆栽			
大高雄製香業職業工會 名譽顧問	蔡滿祥	盆栽			
財政部高雄國稅局產業工會 前理事長	梁學人	盆栽			
中華電信台灣南區分公司企業工會 理事長	張緒中	盆栽			

感謝愛心助印勞工論壇報

單位名稱	職稱	姓名	金額
台灣餐飲產業工會	理事長	林登春	1000元
高雄市國際儲蓄互助社	副理事長	李典盛	1000元
高雄市裸姆職業工會	會員代表	高玉雪	1000元

感謝您對勞工論壇報的支持與肯定，助印本報讓更多人吸收最新的相關法令訊息，贈閱對象更多、更廣，也讓勞工各項權益、福利更有保障；當您許下善念，全家必得福報，您的一切善舉將受到肯定，致上萬分感謝與祝福並再次感恩！

勞工論壇報 感謝您

勞保薪資上限 調高至45800元

2015 勞工高峰會

吳岱凌

一、前言

這是一個是非不分，價值混亂的年代。也是一個價值重估資源重分配的年代。台灣自2014年九合一選舉，執政黨大敗，魏家頂新黑心油事件，日月光偷排毒廢水事件，揭穿圖利財團民營化政策迷思，企業社會責任的偽善。

在貪婪資本主義，缺乏平權素養的台灣社會，政治經濟暴發戶心態結構底層，勞資關係一直是侍從關係，平等只是假象。從官場到市場，只有錢與權。導致台灣社會對生命價值的物化，憲法揭示「人民的生存權、工作權與財產權，應予以保障」只是沒有溫度的條文，最大的問題在分配正義無法實現。由於國際金融海嘯引發對企業CEO負面社會效應，正是重新檢視勞、資、政關係的最佳時刻。

勞工的權利始於勞工意識的自覺。當前工會面臨一個全新的挑戰：網路社會快速變遷、新的工作模式、新的工作職場、員工世代交替的矛盾與衝突等，工會如何更獨立、更專業的經營，掌握社會脈動，用智識與企業對話，維護會員勞動人權，捍衛勞動尊嚴，創造社會和諧；因此，工會應有的作為要喚醒勞工自覺，腳踏實地經營，集結勞工力量，展現工會的企圖心與使命感，成為台灣社會真正的主人。我們期許未來，結合自主獨立勞工的力量，建立反剝削、真平等、分配正義的公義社會。

二、工會的政治參與：勞工、工會與政黨

主持人：劉亞平理事長（高雄市教育產業工會）

【專題報告】台灣獨立工會發展實證—南方觀點

報告人：張緒中博士（台灣工會大聯盟召集人）

與談人：Santanu Sarkar博士（XLRI Jamshedpur Professor）

江明修博士（政治大學社會科學院院長）

廖建中理事長（高雄市教育產業工會）

高偉凱議員（勞動黨新竹縣議員）

透過張緒中博士的報告，我們瞭解到勞工意識的薄弱，「勞工意識」等同是勞工運動的資本，過去勞工這一名詞，讓人普遍存在著卑微感，猶如二等國民，總覺得醫師、教師等白領知識者好像較有水準，所以勞工一直是社會結構中弱勢的一群，但是數字顯示，全國勞工超過近千萬人，若勞工的意識能夠更提昇，相信未來工會所展現的力量會更加地強大。

透過勞工意識的加強，工會全力為勞工發聲，這將塑造一股巨大的力量，直接影響政府的施政與議題，包括：勞動權益、勞動教育、薪資調整、派遣勞工立法、甚至是環保議題，正所謂團結力量大。

長久以來，工會團體在台灣並不被重視，工會組織是保障勞工權益的重要方式之一，是一個可以脫離剝削勞工的一個相當好的設計，台灣社會應予鼓勵，至少透過工會參與可降低血汗工廠之操控。從工會組織的作用可知，組織工會保障勞工權益是一個企業要永續發展的重要設計。

三、企業社會責任(CSR)的實質內涵與實踐操作

主持人：黃北豪博士（中山大學企業管理系副教授）

【專題報告】檢視「企業社會責任」：上市公司應設置勞工董事

報告人：康榮寶博士（新加坡管理大學客座教授）

與談人：許智傑委員（立法委員）

蕭永達議員（高雄市議員）

陳瑞芳理事長（高雄銀行企業工會）

黃日進理事長（台灣國際造船股份有限公司企業工會）

一個健全的企業，除了負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化之外，最終的目標不外乎提升經營績效及競爭力，進而達到「永續經營、永續發展」的目標。企業也是社會的一部份，平時也要做好替社會服務的工作。所以，企業領導者除了對自己與公司的績效負責之外，也要對社會負責。而企業設置董事對公司不但可以發揮任命與監督公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，更可以提昇公司經營資訊的透明與公開，及有效落實監督專業經理人道德行為準則，是落實公司治理的保證。

台船企業工會理事長黃日進指出為了參與公司的經營及管理，藉由民營化團體協約之簽訂，共同維護勞資雙方之權益。另外，為了捍衛員工權益，台船工會於公司移轉民營股票上市時，除了向國營會爭取公股董事之席次外，並於加開股東大會前，向全體同仁及眷屬收取股東會委託書，爭取民股董事之席次。所以台船公司董事會共計15席董事(包括獨立董事3席)，台船工會公股及民股董事各2席，一共有4席董事。藉由董事會的參與，有效地落實參與公司的經營及管理，舉凡公司的營運、重大投資、年度預算之編列、人事管理規章及薪資福利與任免調遷……等議案，均透過董事會通過後方行定奪。保障台船公司勞工的權益，並提升台船公司的經營績效。

我國在上市公司雖設有「獨立董事」的制度，仍出現無數「掏空」問題案例，惡質企業的鬼鬼搬運，已進化為眾鬼挪移，從個人秀走向集體創作，也造成



高雄市工會團體總工會理事長蔡順周偕同副理事長盧水生、常務理事董國基、祿姆工會理事長凌侯秀珠、汽車裝潢工會理事長王傳謙、導遊工會理事長林惠珠、製材工會理事長吳榮田、日用品運送工會理事長蔡秀麗、志工團團長屈如梅、副團長張鈺津、青年團團長陳長益、副團長黃漢才、幹部何為之、鄭秉勛、董恩琪、吳岱凌等16位出席2015勞工高峰會。

投資人因此陷入四角關係的無助與無奈，股票一夕之間變成壁紙。若上市上櫃公司規定須設有勞工董事，整個企業體系將更完整，應該可以有效遏止惡質公司妄動貪念。因此，無論從資訊分享展現企業透明化正派經營的決心，或實踐利益權力分享的民有、民治、民享的民主生活文化，企業社會責任的實踐即是重建企業道德倫理，累積勞資合作信任條件的最佳公共財資本。

會議中，與會的蕭永達議員，分享他為日月光公司1000名的派遣勞工爭取到納入勞動基準法規規，也要求企業要為1萬多名做了十年才加薪1000元的血汗作業員爭取到加薪5%。這麼一個帶領著2萬多名勞工的日月光公司，一年營業額上千億，董事長在富比士排行第九名，卻用了1000多名的派遣工，實質上對勞工的照顧實在不是一個很好的示範。這也正張顯著在公司治理中普遍存在著企業社會責任的匱乏。

四、工會如何回應僱傭關係非典化與勞動派遣趨勢

主持人：劉梅君博士（政治大學勞工研究所教授）

【專題報告】從日本勞動派遣制度的演進與啓示

報告人：鄧學良博士（財團法人中華勞資事務基金會董事長）

與談人：李清潭博士（中山大學管理學院院長）

邱曉彤副理事長（台灣通信網路產業工會）

林名哲秘書長（台灣電子電機資訊產業工會）

陳柏謙秘書長（台灣通信網路產業工會）

鄧學良博士指出日本政府針對派遣勞工問題，以「勞派」手法，對資本案採取不當與過度的妥協，已拖垮日本經濟。傳統或典型「僱傭契約」，在「勞派」中，遭扭曲操作。弱化傳統之勞動契約關係，只便宜了雇主，不論勞動派遣之形式、名稱為何，仍衍生有「偽裝勞派下之承攬」等等問題。凡此，不無呈現資方挖空心思，濫用賤用勞動力之事實。日本企業玩弄國家法令，到頭來受到不當待遇者仍是勞工。「勞派型勞動者」勞動報酬之低廉化，日本尚未解決，或可能永遠無力解決之問題。當中又充斥著派遣公司在派遣方至少拿走30%以上之金額，這樣的中間剝削，實在讓派遣勞工權益大大受損，辛苦生活於低收入之社會底層，結婚生子，亦不必奢談。因此造成很大的社會問題，貧富差距更大更是需要重視的問題。日本規定再多的「勞派型勞動」之保障細節，均無足以幫勞派型勞動者獲得與「正職」相同之待遇。

由於我國未來勞動派遣法令之立法設計，不無參考日本等國之作法，日本「勞派法」既然對日本經濟與日本勞動者無益，至此，我國政府及立法者，除非有天下本傾，跳脫日本資本主義思維，否則我國不應制定勞動派遣法令，甚至於在勞動基準法等相關勞動法令條文中，增訂勞動派遣條款皆是不當作為。我國僅需責求企業善用勞動基準法第9條之「定期契約」規定，來調解所需人力，絕不可對日本當前之經濟慘境，很大因素是來自於勞派關係下之「強制勞動」與「中間剝削」之實情，置若罔聞。直言之，我國企業在淡旺季之各時期，當然有調解人力之必要，但萬不可以勞派形式辦理之，否則日本版的「企業苦、社會亦苦、勞動亦苦」將在我國重現！「勞派」業者甚至讓勞動者在「強制勞動」下失去勞動尊嚴。我國勞資政學界宜堅持「勞動契約」只需在現行勞基法規定基礎下，予以活用即可，萬不可假手「勞派」路徑。當然各界亦必須一起苦思救經濟、救企業、救社會之王道。

五、結論

經由勞工高峰會研討議題，讓我們瞭解到，台灣的工作環境，至今仍是資方導向的市場，資方是既得利益者，當然不肯對好處放手，台灣勞工何時能夠自由發聲？勞動法令對勞動權益的保障規定何時能臻完備？除了來自勞工團體及勞工自身的努力之外，主管機關的態度與決策更是關鍵。

工會團體除了平時扮演好勞工權益保障的消極作為外，更應積極做好勞工思想教育之扎根基礎，灌輸正確的勞工理念，提升勞工意識，肯定自我存在之價值，並確立勞工是國家經濟命脈發展不可或缺的一環，沒有勞工，企業將何以存在！因此工會結合勞工的力量，進行政治參與，提出強力的勞動論述，對政黨和主管機關形成壓力，影響政府勞工政策和勞動法令的制定與修改。

在勞動派遣議題上，勞動部正研擬「勞動派遣管理辦法」，要將勞動派遣這非典型僱傭關係納法管理，摒除勞動基準法的限制規定，這無疑是給政府部門及產業界開啓便利之門，嚴重剝奪勞工權益。從「勞派」大國—日本的經驗，我們已知勞動派遣的立法是一個對勞工權益傷害極大的制度，前車之鑑，怎麼再重蹈覆轍呢？衷心期盼政府勇敢落實保障勞工權益，不帶頭違法、濫用派遣勞工，能夠跳脫傳統的框架，並擺脫向企業財團靠攏的態度，關懷弱勢勞工的工作權和生存權，並探求勞資政共贏的施政亮點，才能創造台灣民眾的福祉。