



全產總工訊

發行人：戴國榮

《編輯部》

總編輯：劉穎

主 編：沈婉玉
王博逸

《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

工訊第85期 024.12出版

CONTENTS



本期焦點

- 01 戴國榮、林佳慶當選全產總第八屆正、副理事長
- 06 最低工資法上路首年 月薪、時薪漲幅各為4.08%、3.8%
- 10 全產總推動建構「社會對話」機制 擴大工會對話範疇
- 11 勞動部長因霸凌案換血 給新部長的建議
—拉高反霸凌法律位階、建立社會對話機制



專題報導

- 13 淨零碳排與公正轉型
—赴韓與韓國勞總（FKTU）、民主勞總（KCTU）兩大總工會交流訪問
- 18 公正轉型成為關廠抗爭主張 主辦《公司城》電影放映活動
- 19 勞工觀點下的淨零排放與公正轉型
—12/17-19國際研討會及工作坊



勞動訊息

- 20 強制退休年齡可協商但勞動條件不可變
- 21 勞動部提高企業新興建托兒設施補助額度至500萬元
- 22 職安法預告修法職災罰鍰提高5倍最重罰150萬元
- 23 勞動部明年修法薪資5萬以下禁面議
- 24 勞動部撤修法夜間工作無保護措施



會務活動

- 25 本會例行會議
- 28 參加各項勞工活動與議題倡議
- 30 議題研習與勞工教育
- 33 出席會員工會、友會各項會議及活動
- 41 新成員報到！振興醫療財團法人企業工會加入全產總
- 42 其他會務運作與活動
- 48 本會會員工會理事長異動表



8/13第八屆臨時會員代表大會補選 戴國榮、林佳慶當選正、副理事長

■ 組訓部

本會前理事長江健興，被延攬加入高雄市政府團隊擔任勞工局局长，因而辭去理事長一職，副理事長陳正雄（第一銀行工會理事長）亦同日請辭。

本會依據章程規定辦理補選，於今年8月13日假土地銀行12樓會議室，召開第八屆臨時會員代表大會（如下圖）並進行正副理事長選舉。



本次代表大會推選本會常務理事、郵政工會理事長林榮洲（右下圖站立者）擔任會議主席，他指出，工會是勞動者的堅強後盾及促進社會經濟繁榮的重要推手，過去全產總自我鞭策，為廣大勞工爭取權益，維護勞動者的合法利益，並積極參與政府多項勞動法規的改革，所有的努力都是為了讓勞工擁有更美好的生活。

然而，當前的經濟趨勢及產業結構瞬息萬變，為迎接新時代的浪潮，勞動者的就業穩定、技能再造以及權益

保障，都出現了新的挑戰。因此，我們必須更勇敢的站出來，積極主動地為廣大會員提供更有效的對策，來捍衛勞動正義，讓全產總成為勞動者的靠山。





林榮洲呼籲在場的夥伴先進要團結一心，共同促進工會運動蓬勃發展，並且充分展現智慧和經驗，獻計獻策。大家對於全產總的支持與付出，就是在為全台灣勞動者的幸福生活與美好遠景努力打拼。

「有強大的工會，才有幸福的會員」身為郵政工會理事長，林榮洲也藉會員代表大會提出訴求，希望所有全產總的夥伴們共同努力，包括：勞退新制退休金提繳率由 6% 逐年提高到 15%，國營事業機關適用延後退休法令等，致力建構更完善的社會安全網，以保障勞工的就業安全、職場安全及退休安全。

本會秘書長戴國榮，與本會常務理事、台灣土地銀行理事長林佳慶，此次搭檔競選全產總正、副理事長。戴國榮在會上以「團結力量大、逆風向前行」為題闡述競選理念。



戴國榮指出，當選理事長後將以建構完善社會安全網、營造更友善職場環境，實踐國際勞工組織（ILO）「以人為本」的勞動尊嚴為目標。具體來說，他將積極推動並建構「社會對話」機制，透過公平集體的勞資政夥伴關係，來達到建立勞動尊嚴的目標。

選舉結果，戴國榮與林佳慶，以 99% 的得票率順利高票當選正、副理事長。





▲ ◀補選第八屆正、副理事長，選舉及開票。



▲ 戴國榮、林佳慶高票當選，由左至右為大同工會理事長王祥兆、臺鹽企業工會聯合會理事長王景田、機場工會聯合會理事長溫增繁、石油工會理事長陳嘉麟、新任理事長戴國榮、新任副理事長林佳慶、郵政工會理事長林榮洲、高市產業總工會理事長林順基



【0813選舉結果新聞稿】

資深秘書長披掛上陣無縫接軌

37年工運老將戴國榮當選全產總理事長

■ 宣傳部

因理事長請辭，全國產業總工會（全產總）於今（13）日召開臨時會員代表大會補選第八屆理事長、副理事長，由擔任全產總秘書長逾 11 年、擅長協調折衝的戴國榮披掛上陣，搭檔臺灣土地銀行企業工會理事長林佳慶，以 99% 的得票率順利高票當選正、副理事長，成為全產總未來四年的掌舵人。

本會秘書長戴國榮，與本戴國榮主張，要以尊嚴勞動、建立社會對話機制，來因應未來勞工面臨的 AI、淨零碳排等挑戰，而九月審議最低工資將是他上任後第一項重要任務。

他說，「**依據通膨率及經濟成長率，最低工資漲幅應 4% 起跳，才能帶動國內整體薪資成長，改善台灣低薪問題**」。

全產總正式成立於 2000 年 5 月 1 日，是台灣最大的全國性工會聯合組織，原理事長江健興被延攬加入高雄市政府團隊擔任勞工局局長，辭去理事長一職，副理事長陳正雄（第一銀行工會理事長）亦同日請辭，因此今日辦理補選。

新任理事長戴國榮過去擔任全產總



秘書長逾 11 年，也曾任臺灣石油工會秘書長 8 年，不但嫻熟勞工事務，代表全產總擔任多項勞工事務委員與參加各項勞工相關會議，也經常代表勞工團體對勞工政策相關議題發言，為勞工權益喉舌，是無縫接軌全產總各項工作的最佳人選。

戴國榮是屏東縣佳冬鄉人，在高雄求學，畢業於元智大學管理研究所，服務於臺灣中油公司，自 1987 年起積極參與勞動領域事務已有 37 年餘，曾任臺灣石油工會多項職務、台北地方法院勞動調解委員，於 2009 年當選行政院勞工委員會（勞動部前身）工會會務人員組全國模範勞工，目前也是國發會公正轉型委員、教育部建教合作考核委員及專家小組委員，以及勞動部仲裁委員。



以尊嚴勞動、建立社會對話機制 來因應AI、淨零碳排等嚴峻挑戰

近年來台灣勞工深受低薪、過勞之苦，戴國榮表示，全產總與制訂全球勞工標準的聯合國國際勞工組織(ILO)理念一致，以促進尊嚴勞動，追求經濟平等及社會正義為價值與目標，未來將持續改善工時、薪資等勞動條件，讓勞工獲得尊嚴且平衡的工作及生活，並建構更完善的社會安全網，以保障勞工的就業、職場及退休安全。

面對未來 AI 發展、淨零碳排及貿易自由化等對勞工權益及保障帶來的嚴峻挑戰，戴國榮主張，要在堅持尊嚴勞動的核心價值下，建立社會對話機制，務實解決問題，以創造勞資雙贏。



▲ ▼0906 勞動部部長何佩珊（下圖中）蒞臨本會拜訪，就國內整體勞動情勢與本會理事長戴國榮、副理事長林佳慶交換意見，並頒發當選證書。





最低工資法上路首年

月薪28590漲4.08%、時薪190漲3.8%

薪水要追上物價漲幅、經濟成長應勞資共享

■ 政策部、宣傳部

最低工資法上路後首次召開的最低工資審議會於今年9月4日召開，由召集人勞動部長何佩珊主持，勞、資、學、政全體委員共計21人，進行審議與討論。會中結論：每月最低工資為28,590元，較原27,470元調升4.08%，每小時最低工資等比例調整後，取整數為190元，並自114年1月1日實施。這是自105年以來，工資連九年調升，勞動部預估，本次會議調升約有257.18萬名勞工受惠。

最低工資是接續基本工資作為保障勞工基本生活的政策，《最低工資法》也明定首次最低工資數額，不得低於現行月薪27,470元及時薪183元；並依法定參採指標，考量整體物價上漲趨勢，決定最低工資調整金額。

行政院卓榮泰院長會前受訪時即表示，軍公教待遇將調升3%，政府不會漏掉勞工，賴清德總統已指示研議調整多少比率能讓社會安定，並符合產業財務負擔及勞工生活需求。顯然，因應經濟成長及物價上漲，以及軍公教將調整待遇，最低工資調漲毫無疑



義，重點在調幅多少。

本會一向主張薪水要追上物價漲幅，經濟成長應勞資共享，於會前即發佈新聞稿，要求漲幅不只要高於4%，依過去勞資共識，至少要漲4.12%，並要求政府提出具體政策，帶動整體薪資上漲，無論大小企業都要調漲薪資，解決台灣低薪窮忙困境。

所得愈低

通膨對生活造成的影響愈大

主計總處最新經濟成長年增率（GDP）預測值為3.9%，消費者物價指



數年增率（CPI）為 2.17%，依過去協商基本工資「CPI 年增率全數反映、經濟成長率勞資共享」的原則，最低工資調幅應至少為 4.12%。

調升最低工資，最主要的目的是要照顧邊際勞工家庭基本生活所需。據統計，低所得家庭的消費中高達六成花在食物、居住等日常生活必須，高所得家庭僅占四成，所得愈低，日常生活消費占比愈高，物價的漲幅對低所得家庭影響甚大。

當物價上漲，買東西變貴了，如果不調漲最低工資，對勞工來說等於變相減薪，消費力減弱，影響整體購買力。對邊際勞工來說，則不僅是少花點錢、存款減少的問題，而是恐要節衣縮食，涉及溫飽的問題。

工會組織率低影響薪資議價能力 最低工資政策至關重要

工會是捍衛尊嚴勞動的關鍵力量，勞工可以組織起來，透過工會的集結力量爭取調薪，讓勞工可處在有尊嚴的勞動環境，但台灣工會組織率相當低，以較具談判協商功能的企業工會為例，至 2023 年底只有 7.9% 有成立工會。

工會法第 11 條規定 30 人以上才能組工會是原因之一，台灣有 76.8% 的企業，僱用員工在 30 人以下，中小企業僱用勞工總數占勞工總數達 46.7%，使

多數勞工無法成立企業工會爭取權益。

另外，美國國務院今年 6 月發布的最新台灣人權報告也指出，大型企業常以各種方式阻撓員工成立企業工會，例如列出工會組織者的黑名單，致使他們難以升遷或將他們調任至其他單位。相關手段在科技產業裡尤其普遍，台灣三個科學園區共有 949 家公司共逾 32.3 萬名勞工，卻只有兩個企業工會順利成立。

在工會組織率偏低的狀況下，個別勞工難有薪資議價能力，更需要靠政府的工資政策，來提升國內的薪資。

而最低工資調幅正是展現政府抵抗低薪的指標性動作，漲逾 4% 有理有據，而超過 4% 多少則展現出政府對抗低薪、改善勞動環境的決心和態度。

低薪窮忙趨勢愈來愈嚴重

依主計總處最新發布的工業及服務業統計，去年全體受僱員工（含本國籍、外國籍之全時員工及部分工時員工）平均總薪資是 70.1 萬元，年增 0.71%，增幅為近七年最低；薪資中位數 52.5 萬元，年增 1.22%，增幅是近三年最低。總薪資及薪資中位數成長幅度雙減，在物價劇烈上漲影響下，上班族實際收入其實是愈來愈少。

另外，去年總薪資低於平均數占比為 68.67%，雖然較前一年百分之



68.85%下降，但降幅有限，若以去年受僱員工八四二點三萬人計算，等於仍有 578.4 萬人低於平均總薪資 70.1 萬元，占比仍偏高。

企業經營力求獲取「最大利益」無可厚非，但當「企業愈來愈賺錢，勞工卻越忙越窮」時，將帶來貧富兩極、社會不安的惡果，最終也將影響經濟成長。

因此，政府應堅守社會正義與經濟共享原則，調高最低工資、推升整體薪資成長，企業家們則應善盡企業社會責任，透過調薪來照顧員工生計與激勵員工提昇生產效能，才能形成穩健成長的正循環。

調高最低工資只是第一步

《財訊》雙週刊與 360d 才庫 JCASE 外包網合作，日前針對上班族進行「工作 CP 值大調查」發現，職場普遍窮忙又爆肝，有七成五的人認為自己工作 CP 值不高，最主要的因素就是薪資福利不夠好。薪資低又工時長，當然 CP 值低。

上班族被迫成為月光族，最怕的就是大病與意外，縱使自己是白領階級也會一夕之間打入負債高築的行列，更不用說剛出社會的新鮮人找不到努力的方向或者本身就是中低收入戶者，過的總是入不敷出的超透支人生。在此情況下，連生活品質都顧不上，何

況生兒育女，難怪台灣生育率愈來愈低，少子化問題愈來愈嚴重。

整體薪資上漲、擺脫窮忙困境是廣大勞工最大的希望，最低工資調高只是帶動整體薪資上漲最基本的第一步，若連最低工資也僅只是小幅調漲，更難帶動國內大小企業一起調薪，讓整體薪資水準提高。除了調高最低工資，更希望政府提出具體有效措施，扭轉台灣低薪趨勢。

依 OECD（經濟合作暨發展組織）的低薪族標準，薪資中位數乘以 2/3 就屬低薪族。換言之，勞工月薪低於 2 萬 8778 元就屬低薪族，對照現行基本工資僅 2 萬 7470 元，使台灣長期處在「低薪國家」行列，如何扭轉台灣勞工低薪趨勢應為政府施政的重中之重。

勞工獲得公平報酬 整體社會都會受益

綜觀鄰近國家，日本 2024 年春鬥（勞資雙方於春季舉行的薪資協商）加薪幅度衝破 5% 大關、創 33 年來最大升幅，其中基本薪資升幅高於日本當前的物價升幅，日本政府誓言以「創造出中小企業都能加薪 5% 的環境」為目標，日股也以大漲慶賀。

在所有訂有最低工資的國家中，澳洲最低工資為全世界最高。澳洲公平工作委員會（FWC）日前宣布，自



2024年7月1日起，年滿21歲的勞工每小時工資至少為24.10澳元（約新台幣527.27元），是台灣的2.8倍，或每週38小時的工資為915.90澳元（約新台幣2萬元），是台灣的3倍，本次調整較前一財年增長3.75%。

生活水準、生活成本和勞動參與度，是澳洲公平工作委員會決定提高基本薪資和獎勵薪資的主要考慮因素；換句話說，因應工作CP值下降所帶來的少子化、物價上漲和缺工，必須要調高最低工資。澳洲公平工作委員會估計，基本薪資和獎勵薪資的增加，將影響大約四分之一的澳洲勞工。

澳洲最低薪資的未來展望需要平衡勞工和企業的需求，並應對社會變化。調高最低薪資不僅僅對勞工具有重要

意義，對企業和整個社會也具有影響。它有助於平衡勞動關係，確保勞工的合理收入，維持他們的消費能力，可推動市場需求、經濟增長和社會進步。

當勞工的基本需求得到照顧並獲得公平報酬時，整個社會都會從中受益。勞工的生活品質提高，對工作的投入和生產力也會增加。同時，企業經營環境穩定，能吸引和保留優秀的人才，提高企業的競爭力。最低工資的調高也展現了澳洲政府對勞工權益的重視和對社會公平的承諾。

最低薪資不僅僅是一個數字，它代表對於勞工權益的重視和對於社會公平的關注。這有助於維護社會的穩定和公平，並提高人們對於工作的價值感和滿意度。



▲ 《最低工資法》今年起實施，圖為本會2023年至勞動部前要求提高基本工資。圖／工商時報



推動建構「社會對話」機制 擴大工會對話範疇

全產總成立31個對策委員會

政策部、宣傳部

本會於9月12日召開理監事會決議，分別成立了3個「各部會所屬工會」委員會、9個「因應淨零碳排與公正轉型」行業別勞工對策委員會，以及19個「因應貿易自由化」行業別勞工對策委員會，共計31個勞工對策委員會。

全產總成立相關功能性勞工委員會主要目的，在於積極推動建構「社會對話」機制，擴大工會對話範疇，一方面經由行業別勞工代表參與利害關係人對話，深入瞭解包括淨零碳排與公正轉型及貿易自由化等產業環境疾速變遷，可能對國內整體勞動環境帶來的負面影響，以及早因應有效降低衝擊外；另一方面亦可填補國內企業工會組織率偏低（占7.9%）及行業別工會不足所出現的社會對話（勞方）缺口。

另「各部會所屬工會」委員會則可針對時下廣大勞工最關切的「提高勞退新制雇主強制提撥率6%」及「勞資雙方協商合議延後強制退休年齡」等重大勞動權益進行研議，並在取得共識後提出具體行動方案，展現勞工團結力量及目標一致性。

以2050碳中和為例，政府在推動淨零轉型過程中應符合國際勞工組織〈ILO〉倡議，以對所有人公平與包容



▲ 圖片來源：國發會

的方式打造綠色經濟，創造合宜工作機會，且不遺落任何人。

除充分揭露資訊外，行業別勞資雙方可透過「社會對話」機制（產、職、企業別勞資共同決定機制）共同制定減碳標準及行動方案；還能資源共享與行動，包括新職務訓練計畫、新技能培訓及證照取得，轉業勞工的再就業及安置等，並簽訂「行業別團體協約」，可有效杜絕雇主將「減碳責任」轉嫁到勞工身上，確保勞工工作權益不受影響。

建立常態性「社會對話」機制除有助於產業勞資間溝通協商建立互信基礎，亦是勞資關係昇華至「夥伴關係」的重要拐點，將可有效降低並避免任何產業組織轉型過程中可能造成的社會對立和衝突。



勞動部長因霸凌案換血給新部長的建議 拉高反霸凌法律位階、建立社會對話機制

■ 政策部

勞動部公務員輕生疑涉職場霸凌，為此部長何佩珊請辭負責，由民進黨立委洪申翰接任。洪申翰過去極少參與勞工事物，一上台就因要求同仁假日加班，引發「慣老闆」批評而道歉。勞動部身為國家勞工事務最高主管機關，對於勞動權益本應有更高規格的要求，希望勞動部能痛定思痛、亡羊補牢，營造更友善的勞動環境。

今年11月4日，勞動部勞動力發展署北分署一名39歲的吳姓公務員輕生，疑涉職場霸凌。保護勞工的政府部門竟然出現霸凌惡行，加上第一時間處理方式被質疑「官官相護」，點燃社會怒火、釀全民公憤，引發後續部長下台等一連串政治風暴，公部門各種霸凌爆料不斷。

廣大上班族恐怕或多或少都曾在職場上，面對上司對下屬、同事或客戶之間的職場霸凌，對吳姓公務員遭受的職場困境感同身受。應該要當勞工後盾、肩負保障勞工權益與維護職場安全責任的勞動部，居然發生職場霸凌，後續還無法切實檢討並展現改善地獄職場、杜絕權勢霸凌壓榨與勞工的魄力與勇氣，更坐實勞動部不保護



勞工的質疑，成為每個人面對職場不公的出氣口。

新部長要用同理心重建勞工對勞動部的信心

工會界對於接任勞動部長的洪申翰有些陌生，但他擁有社運及立委經歷，邏輯清楚、論述能力強，在衛環委員會也參與不少勞動相關法律修訂，對勞動事務應屬熟悉，應盡快掌握案情與部內業務，注意公務員的身心狀況。

加上洪部長長期從事社運關懷弱勢，而勞工也是脆弱群體，希望其能站穩勞工立場，傾聽勞工心聲，並在處理勞動議題、政策上具備同理心，建立對勞工更為完善的社會安全網，重新建立勞工對勞動部的信心。



提高反霸凌法律位階補破網

目前勞動部訂有「執行職務遭受不法侵害預防指引」，為營造更友善的職場工作環境、杜絕霸凌事件再發生，應參考國際勞工組織（ILO）第190號的防止暴力與騷擾公約，將國內執行職務遭受不法侵害預防指引提升到法律位階，包含明確定義職場霸凌的樣態跟標準以及完整通報機制。

目前各國對於職場霸凌定義不一，也恐怕會與管理作為衝突，如果輕率立法且定義不清，勢必會讓雇主難以管理員工。以美國馬里蘭州公務員防治職場霸凌來看，單一事件、基於法規懲戒、例行性諮商、合理管理及工作不一致等排除適用職場霸凌，若操之過急，恐怕會矯枉過正，或若定義不清恐動輒得咎，反而造成職場人際關係緊張。

透過社會對話機制完善公務員及勞工的勞動權益

再者，建議勞動部應痛定思痛，積極推動社會對話制度，包含開放讓公務人員、警消等籌組工會以及提升工會組織率等，唯有透過勞資利害關係對話才能建構更友善的職場環境、建立更完善的職場社會安全網，解決台灣低薪、長工時等問題。

公務員雖屬「廣義」勞動者，卻沒有強制七休一的規定，要維護公務員身心健康、避免過勞，可思考修訂《公務員服務法》，包括訂定每日、每週、每月的工時上限；也可將現行每月申報加班二十小時的規定，研議延長工時採「加班費覈實發給」。

但在保障公務員權益的同時，也別忘了公務員的另一個稱呼是「公僕」，職責是服務人民，工作特性與企業員工不同，較類似責任制，修法時應先進行社會對話（利害關係人對話），尋求「雇主（政府）」及「利害關係人（民眾）」等三方共識，建立社會共識後，才能讓公務員有尊嚴的工作，讓工作與生活得到平衡。

最後，期待洪部長要建構更友善的職場環境，例如提出政策誘因，創造更多、更好的就業機會，解決青年窮忙問題，以及藉由減少年齡歧視，促進中高齡或女性再就業意願，解決產業缺工問題。





淨零碳排與公正轉型

赴韓國兩大總工會交流訪問活動紀實

■ 全產總理事長戴國榮

時值 11 月秋高氣爽的季節，有幸偕同溫增繁監事會召集人、俞勝昌理事、胡勝己理事、社運部沈明祥主任及國際部張國維副主任等一行 6 人，赴韓國首爾與韓國勞總（FKTU）、民主勞總（KCTU）兩大全國性總工會進行首次的交流訪問活動。



▲（由左至右）國際部副主任張國維、理事胡勝己、理事俞勝昌、理事長戴國榮、監事會召集人溫增繁、社運部主任沈明祥

此行交流重點聚焦 2050 淨零碳排議題，希望廣泛蒐集韓國全國性工會對此議題的看法、主張及因應策略，深入瞭解韓國工會在公正轉型過程中扮演的角色功能，及韓國政府、工會和利害關係人三方的對話現況等。

面對貿易自由化等整體勞動市場環境之變遷，以及工會如何因應、少子化、缺工及低薪等議題，也是此行交流重點，可謂滿載而歸。

拜會韓國勞總金東明委員長

11 月 11 日下午，本會抵達韓國勞總，當下受到金東明委員長與政策部、國際部等局長級重要幹部熱情接待，尤其我與金委員長相識多年，老朋友八年未見，再次相逢備感親切，也格外珍惜。

金東明在座談會上表示，未來韓國

勞總和全產總除了可分享兩國工運經驗，與高齡化、少子化、缺工、低薪及退休年齡延長等議題外；尚有許多可合作的議題及領域。

在淨零碳排議題上，韓國勞總指出，無論過去成立的國家層級「碳中和委員會」，乃至於現在成立的「綠色成長委員會」，都沒有勞工團體的體參與。因此，工會積極推動立法，包括：高碳排產業的財政支持法案、地方政府合作法案、建構社會安全網等，以降低傳統產業及勞工因產業轉型受到的衝擊。

在因應貿易自由化方面，韓美簽訂自由貿易協定確實帶來經濟成果，因為韓國是出口導向經濟，尤其汽車業最為受惠，也帶動整體經濟成長；惟



受到貿易自由化衝擊的農業，迄今補助金、補償金都還沒有到位。

在面對少子化、AI 人工智慧發展方面，韓國年輕人就業難、生活負擔大，社會安全網需要做整體改善升級，包括教育、社會保障、長工時及老人照顧等問題。

整場座談會雙方就相關勞動議題彼此分享經驗，討論非常熱烈、欲罷不能，收穫豐碩。

韓國勞總採取積極「推動國會立法」方式來面對淨零碳排議題，與本會推動利害關係人對話的「參與」策略迥異，惟確保勞工轉型過程相關勞動權

益之終極目標仍是一致，至於各自採取不同行動策略之成效及結果如何，尚有待後續觀察。

拜會民主勞總梁慶洙委員長

11月12日上午，本會拜會民主勞總，由梁慶洙委員長、國際部局長、政策部局長及氣候變遷因應委員會委員長等幹部接待我代表團。梁慶洙表示，民主勞總採取對抗策略來因應推動淨零排放政策所帶來的衝擊，並成立專門委員會。

韓國政府在2021年8月通過《碳中和綠色成長基本法》，但卻與綠色無關，主要在推動經濟，而新政策方向將對勞工產生衝擊，因此工會開始對抗。

上一個政權制定氣候正義與公正轉型相關法律條款並成立委員會，但多數人選擇退出委員會；即使新政權上台，都未邀請工會參與。現在國家層級的「碳中和委員會」委員長支持核電，其提



▲ 本會理事長戴國榮（右一）與韓國勞總委員長金東明（中）互贈紀念品



出的「碳中和綠色成長基本計畫」被憲法法庭判定違憲，政府須重新修改計畫。



▲ 本會理事長戴國榮會後與梁慶洙委員長（左）互贈紀念品。

工會不反對減碳，甚至認為韓國政府 2030 年的減碳目標為 35% 太低，但韓國的能源轉型是以再生能源為主，沒有讓利害關係人參與，只有賠償，因此工會積極推動《產業轉換僱用安全法》，希望透過立法來保障勞工權益。

民主勞總於 2021 年 2 月代表大會通過「因應氣候變遷勞工挺身而出」乙案，並成立三個委員會，包括：1、構建體系：重點在教育宣導；2、企業談判：轉型要透過勞資協商來進行；3、勞工主導友善職場環境。

目前每年 9 月民主勞總會舉辦「氣候大遊行」，並開辦氣候課程，由全國各分部發送氣候正義教材給勞工。期待未來台灣和韓國工會可以一起努力推動「氣候正義與公正轉型」。

本場座談會雙方聚焦在淨零碳排議題上，分享彼此對公正轉型的看法及

採取因應策略，縱然民主勞總係採取「對抗」方式，並要求政府「提高階段性減碳目標」，與本會積極推動利害關係人對話之「參與」策略迥異，惟確保勞工轉型過程相關勞動權益之終極目標卻是一致。

至於韓國勞總與民主勞總兩大全國性總工會對公正轉型議題採取不同策略模式，是否產生「分徑合擊」之效果，讓勞工權益得到更完整的保障，亦待觀察後續發展。

結語

2023 年 1 月世界經濟論壇提出 2023 年全球風險報告，警告未來二至十年內的最大風險，包括：

1. 生活成本增加：因中美貿易戰與疫情效應、俄烏戰爭強化不確定因素，造成全球經濟停滯風險增加。
2. 氣候行動失敗：氣候變遷減緩與調適作為必須強化，然作用無法全面有效，複合型災害將持續發生，氣候系統與自然生態快速崩壞中。

為追求人類永續發展，目前國際間已有 140 個國家宣布淨零碳排目標，涵蓋全球約 88% 的溫室氣體排放量，多數國家希望 2050 年達成「碳中和」目標，將全球升溫控制在攝氏 1.5 度內，避免地球面臨關鍵性轉變。

綠色和平組織（Greenpeace）也極力呼籲實現《巴黎氣候協定》，將升溫限



▲ 本會參訪團與民主勞總（KTCU）與會幹部合影

制在攝氏 1.5 度內，從現在起到 2030 年前徹底實現以下的減排方式，將能在短時間內帶來最快的效果：

1. 淘汰化石燃料，轉而使用太陽能和風能。
2. 保護、恢復至少 30% 的森林、海洋和其他自然生態環境。
3. 發展氣候友善的農業和食品產業。
4. 提升能源效率。

2023 年 12 月第 28 屆聯合國氣候大會（COP28，杜拜）也歷史性的達成「阿聯共識」（UAEconsensus），各國一致同意「以公正、有序且公平」方式「脫離」化石燃料，以符合科學方式在 2050 年達成淨零碳排。

面對國際間如火如荼的推動淨零碳排，我國則於 2022 年 3 月公布 2050 淨零排放路徑及策略總說明；同年 12 月公布 12 項關鍵戰略行動計畫，各部會分別主責 12 項戰略之個別項目，並成立淨零辦公室；2023 年 1 月中《氣候變遷因應法》立法通過後，相關推

動的組織、政策，與外界溝通的程度，已成為淨零轉型治理的重要面向。

本會身為廣大勞工（利害關係人）權益的守護者，實有必要積極「參與」政府推動淨零過程，包括：能源轉型、產業轉型、生活轉型及社會轉型，並要求政府與企業重視下列問題：

1. 面對工作場所的變革和新危害，如何確保勞工持續擁有安全、健康的工作環境。
2. 綠色能源（綠色經濟）轉型危及職業安全衛生，如何做好快速技術變革及全球協作，避免新危害。
3. 追求環境及勞工的永續：公正轉型必須是永續、有尊嚴、公正分配能源系統和收益；因應發展清潔能源科技造成工作流失和化石燃料產業收入減少，如何降低對女性、窮人、勞工及原住民等脆弱族群的影響與衝擊。

綜上，本會為因應 2050 年淨零碳排與公正轉型，正式成立 9 個勞工對策



委員會，積極倡議建立社會對話制度，冀盼經由產（行）業別社會對話，保障勞工集體協商權利，並簽訂團體協約，達成以下目標：

1. 資訊充分揭露：降低社會對立及衝突。
2. 建立階段性可測量指標：使各行業有所依循，有利政策推動。
3. 人才培育資源共享：針對職類盤點、人員技能訓練及勞工再就業輔導，提供有效轉換途徑，包括減少棕色工作、增加綠色工作的技能訓練、新興綠領人才培訓、轉業勞工再就業及安置等。

畢竟，為降低對化石燃料需求，實踐低碳生活，在經濟轉型、能源轉型及生活轉型的減碳過程中，勢必影響到勞工的工作、生活及消費模式，因此，本會提出以下建議：

1. 仿效歐盟成立基金，補助受影響的中小企業、勞工、地區及脆弱族群。
2. 成立專責單位推動利害關係人對話，給予勞工知的權利及意見反映管道，並有效解決問題，包括：提供技能培訓以協助因企業淨零成本增加而影響就業的勞工、提供專業訓練給因技術變革而造成失業及影響生計的勞工、提供弱勢補貼給因出現綠色通膨物價上漲而影響購買力的弱勢民眾。
3. 建構產（行）業對話機制，簽訂綠色團體協約，確保勞工權益。

4. 找尋有意願的企業試辦公正轉型，建立標竿後，再擴大實施，提高推動成效。

環境汙染、自然資源耗竭與全球暖化帶來氣候變遷，驅動系統性經濟轉型。每個人都是問題的一部分，也必須是解方的一部分。期盼在社會各界的共同努力下，我國推動淨零轉型過程能夠落實國際勞工組織（ILO）的主張：「以公平與包容的方式打造綠色經濟，創造合宜工作機會，不遺落任何人」，則為國人之幸！廣大勞工之福！

誌謝

誠摯感謝臺灣石油工會劉人瑋副秘書長、臺灣勞動者協會鄭中睿理事長的鼎力相助，讓本會有機會與韓國兩大全國性總工會進行勞動議題的深入對談與交流，亦使訪問行程得以順利圓滿，這不僅是一次難能可貴的經驗，也讓與會者獲益匪淺！特此申謝！



- ▲ 戴理事長邀請民主勞總因應氣候變遷委員會委員長出席12月中旬假高雄舉辦之「勞工觀點下的淨零排放與公正轉型」國際研討會



當公正轉型成為關廠抗爭主張 主辦《公司城》電影放映活動

加拿大奧沙華（Oshawa）的通用汽車工廠已營運超過百年，加上環繞倉儲、物流、清潔、餐飲、零售等上下游供應商，使奧沙華儼然是一座公司城，有近二萬名勞工的生計來自於奧沙華通用汽車廠。

2018年11月，通用汽車宣布將於2019年底關閉奧沙華廠，把生產線移到墨西哥，公司城蒙上關廠失業的陰霾，工會帶領工人展開抗爭。

除了爭取工作權，「公正轉型」成為部分工人抗爭的主張，工人與社區要求加拿大政府介入，透過公有化的方式延續車廠運作，改生產電動車，將汽車生產轉變為對社會必要和有益的工作，讓奧沙瓦成為綠色新政的引擎。《公司城》（CompanyTown）這部紀錄片，攝下了這個關廠的故事。

全產總理事長戴國榮觀後分享四個觀察及思考的重點：首先是工會的角色功能有沒有充分發揮，是否建立良好的勞資協商機制，以及如何取得工會內部共識，上述當然跟工會領導人有絕對的關係。第二，企業與社區、供應鏈之間的互動關係，在通用宣布要關廠後，工會的抗爭能不能爭取到社區對工會的支持。

第三，是綠色計畫跟公正轉型，如



果裁員關廠已經無法避免，企業與政府必須負起責任，推動員工就業安置與綠色技能培訓，這些都要透過建立一個完善的利害關係對話機制來完成，讓勞、資、政與社區參與，保障所有利害關係人的權益，而這就是全產總近期主要在推動的工作，希望將對話機制法制化。

任何轉型都有成本，所以第四個思考就是政府應該成立公正轉型基金，來補助受衝擊的中小企業及勞工，甚至是弱勢民眾，畢竟淨零碳排是國際趨勢，受影響的層面很大，例如油車要換成電動車、生產要減碳、售價要提高，產生綠色通膨，大家都會受到影響。

全產總做為台灣最大的全國性產業工會，我們將持續朝公正轉型的目標邁進，創造合理的工作機會，而且不遺漏任何人。



淨零排放與公正轉型研討會

■ 組訓部

為避免在「淨零」下，出現勞工為守護工作權而與反污染的環境組織、社區居民對立的情形，確保淨零轉型推動過程能落實「盡力不遺落任何人」之核心價值，本會協辦「勞工觀點下的淨零排放與公正轉型國際研討會及工作坊」，介紹全球淨零排放趨勢下，

勞動力市場變化衝擊勞工就業，各國工會之應對方法。

期望透過研討會，擴展、加深台灣工會及公民社會對「淨零」的相關認識，開闢出台灣民間由勞工引領（worker-led）、社會各進步力量結盟，勞工、環境、社區多贏的轉型路徑。

12月17日活動內容	
開幕致詞	【開幕致詞】謝青雲（勞動部綜合規劃司副司長）、江健興（高雄市政府勞工局長）、戴國榮（全國產業總工會理事長）、林順基（高雄市產業總工會理事長）
演講	勞工權益跟環境保護能相容嗎？台灣經驗 講者：邱花妹（中山大學社會學系副教授）/主持：賴偉傑（綠色公民行動聯盟常務理事）
演講	集體協商、社會對話與公正轉型：國際案例 講者：Ramon Certeza（Southeast Asia Regional Secretary, IndustriALL Global Union） 主持：邱羽凡（陽明交通大學科技法律研究所副教授）
能源業	講者：Daniel Sherrell（Senior Climate and Energy Policy Officer, Australian Council of Trade Unions） 與談：蕭信義（台電工會勞資關係處處長）/主持：趙家緯（台灣氣候行動網絡研究中心總監）
石化業	講者：Michael Smith（Chair of National Oil Bargaining, United Steelworkers） 與談：陳嘉麟（臺灣石油工會理事長）/主持：邱花妹（中山大學社會學系副教授）
鋼鐵業	講者：Tom Hoyles（Wales & South West Political Officer, GMB Union） 與談：楊乙記（中鋼公司企業工會常務理事）/主持：邱毓斌（屏東大學社會發展學系副教授）
影片放映	《公司城》影片放映及映後座談（@中山大學社科院小劇場） 與談：Rebecca Keetch（通用汽車加拿大奧沙華廠工人、Unifor Local 222會員、Green Jobs Oshawa成員）/主持：邱花妹（中山大學社會學系副教授）
12月18日活動內容	
運輸業	講者：Rebecca Keetch 與談：林有能（本田汽車工會理事長、台灣機械業工會聯合會）/主持：蔡依倫（屏東大學社會發展學系教授）
聯盟	打造公正轉型聯盟：全國、國際層級 與談：Annas Shaker（Project Director, Climate and Labor Justice department, Solidarity Center）、金石（Policy Director, Climate Crisis Committee, Korean Confederation of Trade Unions）、戴國榮（全國產業總工會理事長）/主持：Sanjiv Pandita（Asia Senior Adviser, Solidarity Center）
聯盟	打造公正轉型聯盟：社區、地方層級 與談：Liz Ratzloff（Co-Executive Director, Labor Network for Sustainability）、葉品言（高雄市產業總工會總幹事）、王品涵（五角拌共同創辦人）/主持：陳婉娥（主婦聯盟環境保護基金會南部辦公室主任）
閉幕座談	與談：戴國榮（全國產業總工會理事長）、邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律研究所副教授）、洪敬舒（台灣勞工陣線研究部主任）、李根政（地球公民基金會董事長）/主持：鄭中睿（台灣勞動者協會理事長）

勞基法修法明確化

強制退休年齡可協商但勞動條件不可變

■ 政策組

為支持高齡者勞動人力持續投入勞動市場，《勞動基準法》第 54 條修正通過，勞資雙方「得」協商延後強制退休年齡。依據《中高齡及高齡者就業促進法》規定，雇主不能因年齡而有差別待遇，如果工作不變薪水就不能變，還包括各項福利、考績或陞遷等，都不能有年齡歧視。

雇主仍可強制年滿 65 歲的勞工退休

勞基法本就規定勞工年滿 65 歲雇主「得」強制其退休，所以雇主可以強制年滿 65 歲的勞工退休，當然也可以不行使這權利。修法只是加了「強制退休年齡得由勞雇雙方協商延後之」的條文，將勞資協商明文列為法律，其實與現行制度無異，只是強調留任逾 65 歲的勞工不違法。

勞基法規定勞工非年滿 65 歲，雇主不得強制其退休，立法意旨是規範勞工持續受僱至年滿 65 歲前，雇主不得任意強制勞工退休。至於勞工年滿 65 之後，雇主可鼓勵高齡勞工續留職場，而有意願繼續留在職場的高齡勞工有與資方協商的權益。

如果勞資雙方已依經協商同意延後退休年齡，除非有正當理由，雇主不得對逾 65 歲繼續工作的勞工有降低薪

資給付及其他勞動條件等不利對待，否則要罰 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布雇主的姓名。

年滿 65 歲的勞工續留職場可續保勞保累計年資、提高年金

勞工年滿 65 歲繼續工作，得繼續參加勞工保險，在離職退保後請領勞保老年年金給付。因勞保年金之年資採計無上限，勞工退休前加保的年資皆可併計，投保年資愈多，請領的年金金額將愈高，可增進高齡勞工老年年金給付的權益。

勞保老年年金給付的法定請領年齡已採步提高至 65 歲，符合法定請領年齡、保險年資合計滿 15 年，並辦理離職退保者，可依規定請領老年年金給付。

另外，勞保老年年金給付定有展延年金給付的設計，過了法定請領年齡，每延後 1 年請領，給付金額會增給 4%，最多增給至 20%，並依增給計算的金額發給至終身，活到老、領到老，勞保年資愈長且延後請領，每月及最終領到的年金金額也會愈多，可提供老年經濟生活安全保障。

勞工續留職場並繼續參加勞保，仍享有請領傷病、失能及家屬死亡喪葬津貼等保險給付的權益。

勞動部提高補助

企業新興建托兒設施補助最高500萬元

■ 政策組；摘自2024/10/18知新聞記者王良博報導

各工會幹部、福利會委員注意囉！所屬企業已經有托兒設施了嗎？如果還沒有，可考慮列入勞資會議提案喔。

為鼓勵企業設置員工子女托嬰中心、幼兒園等托兒設施，勞動部設有雇主興建托兒設施的經費補助，補助額度上限元為 300 萬元，近期勞動部拉高至 500 萬元。勞動部官員表示，去年共補助 453 家企業設置托兒設施，總補助金額為 2722 萬元。

勞動部勞動福祉退休司副司長陳惠蓉表示，勞動部訂有「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，提供企業辦理托兒設施及措施經費補助，每年分二期受理申請。

陳惠蓉說，原規定企業新興建托兒設施最高補助 300 萬元，為擴大鼓勵企業附設托兒設施，並考量當前物價水準、企業興建托兒設施的經費需求，包括購置遊樂設備、廚衛設備、衛生保健設備、安全設備、教保設備等，因此修正將企業新興建托兒設施最高補助金額提高至 500 萬元，設置後如



有設備改善或更新，每年最高補助 50 萬元。

不過，陳惠蓉指出，在設備改善、更新補助部分，考量大企業比較有能力維護，因此員工規模達 250 人以上的企業，每年 50 萬元的設備改善或更新補助，最長僅補助 5 年，而 250 人以下的企業沒有此限制。

對於有意願設置托兒設施的企業，勞動部提供免費專家入場諮詢輔導，協助企業規劃設置，歡迎企業多加運用。

職安法預告修法

職災罰鍰提高5倍最重罰150萬元

■ 政策組；摘自2024-11-07聯合報記者葉冠好報導

近年重大職業災害未能有效減災，尤其營造工程職業災害高居不下，理由不外乎工程規畫設計階段未有風險評估機制、現場安全衛生管理功能未能發揮、罰則過低不具嚇阻作用等，導致事業單位輕忽法令。

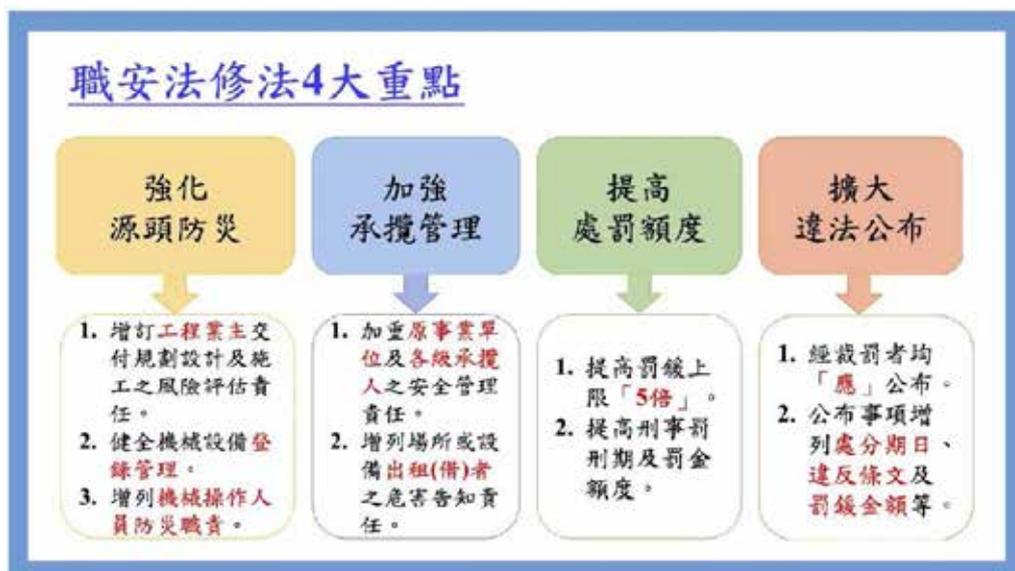
勞動部預告修正職業安全衛生法，從源頭防災、承攬管理對症下藥，日後工程業主、各級承攬包商的安全管理責任加重，更提高5倍的罰鍰上限，最重可罰到150萬元。修正草案預告期至明年1月6日止，預計明年2、3月送入立法院審議。

職安法修法有4大重點，包括強化源頭防災、加強承攬管理、提高處罰額度、擴大違法公布。另外，草案中

也要求出租場所或設備的時候，會有告知對方職災風險的責任，並且明訂應公布違反《職安法》的企業、違反條文與罰鍰金額。

以營造工程為例，建案發生職災，苛責的不該只有施作的營造廠，工程業主也需要承擔責任。針對台灣營造業常見的「層層轉包」的現象，也加重各級承攬人的現場安全管理責任。

過去職安法屢遭詬病罰金太低，未能起嚇阻作用，因此這次修法也提高處罰額度。現行職安法罰鍰為3萬到30萬，未來將提高罰鍰上限5倍，拉到3萬到150萬元，同時提高刑事罰刑期及罰金。



薪資透明化進一步薪資揭露門檻提高

勞動部擬明年修法薪資5萬以下禁面議

■ 政策組；摘自2024-11-12央廣記者楊文君報導

為改善低薪，勞動部明年將修就服法，將月薪不到新台幣4萬元禁止寫面議的規定，調升至5萬元。勞工團體認為薪資透明化對提升薪資有一定幫助，也有助剛出社會新鮮人判斷是否要投入此行業。

現行《就業服務法》規定，雇主招募或僱用員工的時候，職缺的經常性薪資未達4萬元，必須公開揭示或告知薪資範圍，若違反將可開罰6萬元以上30萬元以下。為改善低薪，日前行政院經濟發展委員會提出8措施，其中一項就是將「面議」薪資門檻調升到5萬元。

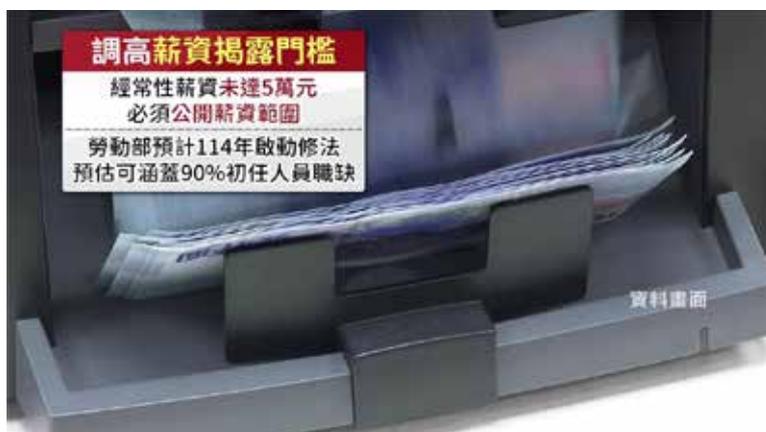
勞動力發展署就業服務組組長吳淑瑛表示，明年將啟動修法，若以5萬元薪資門檻來對照民國112年(2023年)的初任人員薪資分布，可涵蓋90%以上的初任人員職缺。

全國產業總工會理事長戴國榮認為，薪資透明化對提升薪資有一定幫助，也有助剛出社會新鮮人判斷是否要投入此行業；尤其求職者也可看同樣的職務，那間公司給的薪水更具有競爭力，無形中企業也會提高薪資。

例如同是櫃檯的金融業普遍都4萬元，那低於4萬的那家銀行就不會有人去應徵啦，所以這可以帶動各行業職缺的起始薪資的成長。

戴國榮也提到，提高中小企業優惠租稅抵減也有助企業加薪，但長期企業還是要投入產業轉型升級，提供更多人机協作機會，減少勞力密集、低技術型的工作。

不過，商總理事長許舒博則認為，真的要拉高薪資，勞動部就應該要幫勞工培養第二甚至第三專長，他也疑惑，若以5萬元作為標準，是否可以包含工作獎金、年終獎金等收入，變成用年薪去平均，中間有太多文章可以做。



▲ 勞動部114年將啟動修法，提高薪資揭露門檻。（圖片來源／台視新聞）

勞動部撤修法 夜間工作無保護措施

■ 政策組；摘自2024/12/01中國時報林良齊報導

雇《勞基法》規定，雇主不可以讓女性勞工於夜間工作，需提供交通工具等措施，且經勞資會議或工會同意，不過，大法官以性別平等為由，認定違憲。為此，勞動部送出修法草案，規定雇主要求不分性別勞工夜間工作時，應提供交通工具、交通費或宿舍協助，並送至行政院審議，未料日前卻悄悄撤案，勞工夜間工作恐怕無法獲得足夠的保護措施。

夜間工作無保護津貼補助還被取消

大法官 2021 年宣布女性夜間工作需經勞資會議或工會同意違憲後，勞動部曾預告修法要規範夜間工作，如今卻悄悄撤回，使夜間工作勞工難以跟雇主協商勞動條件，甚至還傳出釋憲後，有雇主片面刪除夜間津貼、交通車等情事。

勞動部勞動條件及就業平等司司長黃維琛坦言撤回該草案，並稱法案要與時俱進，盼蒐集更多意見再行送出。

先前修正草案表示，基於性別平等原則，兼顧個別勞工需求及事業單位職場設施現況，並賦予工會、勞資會議一定角色，明訂在沒有大眾運輸工具可以運用時，雇主應提供交通工具、交通費或宿舍才能要求勞工夜間工作，並增加工會或勞資會議「協商權」，當雇主拒絕協商，則可處最高 100 萬元罰鍰。

該釋憲案聲請人之一的家樂福公司，

因未經工會同意，就要求女性勞工夜間工作，接連遭裁罰。家福股份有限公司企業工會理事長藍世華表示，工會當初希望公司先提供夜間工作津貼，再討論女性勞工夜間工作，未料大法官釋憲後，討論也不了了之，相關的福利就停擺了，大家都在等勞動部提出修法配套。

工會同意權被剝奪連協商權也縮手

此外，大法官釋憲也提及，工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，質疑是否可以取代個別勞工意願，因此有資方也基於相同理由，盼認定加班需經工會同意條文違憲。藍世華說，若此舉一開，恐怕會再度削弱原本就十分弱勢的台灣工會。

全國產業總工會理事長戴國榮認為，如果需要工會同意的條文都被認定違憲，將影響勞工團結權，原本台灣有談判能力的工會組織率就偏低，再被削弱後恐怕會萎靡不振。

戴國榮指出，晚上 10 點至翌日 6 時的夜間工作為違反正常生理時鐘的「魔鬼時間」，嚴重影響勞工身體健康，雇主應重新評估夜間工作的必要性，並應限制如醫院、保全等必要夜間工作行業別，建議勞動部修法除明定要提供津貼、交通工具或宿舍予夜間工作勞工等必要協助外，更應要求雇主提供夜間工作勞工健康追蹤檢查及醫療協助，才能要求勞工夜間工作。



本會例行會議

組訓部

0702召開第八屆理監事會第一次會議



▲ ◀由第一銀行工會理事長，陳正雄（中）擔任主席，第八屆理事長當選人江健興（站立者）請辭並發表感言。



▲ 第八屆監事一致推選桃園國際機場工會聯合會理事長溫增繁，擔任本屆監事會召集人。



0912召開第八屆理監事會第二次會議



▲ 本次會議會分別成立了「各部會所屬工會」、「因應淨零碳排與公正轉型」，以及「因應貿易自由化」等31個部會別及行業別勞工對策委員會。

1113召開 第八屆理監事會 第三次會議



◀ 監事會召集人、桃園國際機場工會聯合會理事長溫增繁主持監事會



▲ 本次會議於台灣中油公司苗栗探探事業部召開

1211召開第八屆常務理事會第2次會議





參加各項勞工活動與議題倡議

■ 政策部、宣傳部

0626參加勞動部最低工資審議會暨諮詢會聯席會議



◀ 本會理事長(時任秘書長)戴國榮(左2)與勞動部長何佩珊(左3)合照。

0718參加勞動部「TTQS業務說明會及全國技能競賽導覽」活動



0903出席勞動部APEC「精進綠能產業勞動力之職業安全衛生」工作坊





0924出席勞動部舉辦之「臺美工會領袖座談會」



▲ 本會理事長戴國榮、本會常務理事暨石油工會理事長陳嘉麟、本會常務理事暨電信工會理事長洪秀龍（前排右三、右二與右一）於會中就國際勞動情勢、勞動人權指標等議題與美方交流討論，攜手深化台美勞動事務的合作夥伴關係。



2050淨零排放、2025年碳費開徵，恐導致勞工失業、中低收入戶受衝擊。學者、勞團呼籲運用碳費成立「公正轉型基金」，幫助綠色工作機會及職訓補助，並補貼中低收入戶電價、交通費及生活費。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，中高齡、女性、邊際及基層勞工，很可能受限於年紀、自身專業，難以接受綠色工作培訓甚至需要失業補償，建議政府專款經費幫助勞工轉職、增進就業技能，確保減碳責任不轉嫁到勞工。

綠色工作如何與既有產業連結、需要哪些人才等，政府目前皆未提供清楚資訊，陽明交通大學科技法律學院副教授邱羽凡指出，民眾對綠色工作的期待值將變成焦慮值。建議政府積極接軌各國公正轉型機制，推動三方社會對話機制法制化，讓綠色職缺接軌國際標準，而非只著眼於企業淨零進度。

青年勞動九五聯盟理事鄭中睿認為，政府徵收碳費等與淨零相關的投入，應優先以擴大提供公共服務的方式，滿足居住、交通等一般人的日常需求，減少給予私人企業的補貼，以免淨零排放淪為劫貧濟富的不公正轉型。





議題研習與勞工教育

■ 政策部、組訓部

0912舉辦公正轉型講座



因應淨零碳排變革的來臨，特別邀請中衛發展中心李卓翰博士蒞臨本會，介紹「公正轉型」的概念及勞工參與「社會對話」的重要性，加強幹部對公正轉型議題的認識。





1015舉辦年度勞工教育活動



本年度勞教活動於 10 月 14、15 日於台南江南度假村舉辦，除理事長戴國榮講述最新勞動政策與重大趨勢外，邀請臺灣大學辛炳隆教授與政治大學林良榮教授，分別以「數位轉型趨勢對勞動保障及勞資關係之影響」與「2050 淨零排放與公正轉型」為題授課，皆為當前工會面臨的重大議題。

辛炳隆教授（下圖）指出，在全球產業供應鏈調整帶來的利基之下，台灣具有 IT 產業與數位人才的優勢，且面臨人口結構轉型帶來勞動力不足的隱憂，加上 COVID-19 疫情的催促效果，使台灣產業的數位轉型勢不可擋。



從勞動市場的角度來看，導入數位科技是否會產生工作取代效果，進而

出現科技性失業？平台經濟與遠距工作改變了就業樣態，工作權益要如何保障？當企業以數位科技做現場監控與績效評核（事後究責）時，是否會增加勞動者工作強度與職場壓力？

企業導入數位科技雖可以使勞工減少從事 3K 工作，但會增加工作強度與速度，是否進而影響職業安全？企業（或主管）採行演算法管理可能會出現系統性偏誤，進而恐對特定族群不利？企業在招募過程是否會應用數位科技規避相關禁止歧視的法令規範？企業（或主管）採行演算法管理恐會侵犯員工隱私權等。上述隨數位轉型而來的新興勞動議題，都是工會要特別注意和研究的方向。

AI 的發展已經開始影響台灣勞動力市場，辛炳隆分析，台灣人力銀行 AI 職缺數明顯倍數增加，今年 7 月 AI 相關工作機會已經超過 2.6 萬個，其中近六成集中於電子資訊 / 軟體 / 半導體業，近兩成來自一般製造業，近一成合計來自批發 / 零售 / 傳直銷業、及法



律 / 會計 / 顧問 / 研發 / 設計業。上班族普遍認為翻譯人員、電話客服、櫃台、行銷文案、生產線、行政助理是最容易被 AI 取代的工作。

辛炳隆強調，AI 發展對人力需求的最大影響未必是數量減少，而是工作內容重組所帶來的職能需求改變，「**你不會被 AI 取代，但會被懂得使用 AI 的人取代**」。

從工會的角度來看，數位科技的應用將有利於工會運作，包括聯絡會員、蒐集意見，以及招募新會員等，但新科技帶來工作型態多元化、零碎化等，使正職工作與承攬、派遣等型態交錯，工作型態以獨立完成為主，這種新經濟模式可能導致無固定雇主或自雇者增加，在台灣現行勞動法令下難以成為企業工會的會員，對行使集體協商權的積極性也會不足，將成為工會組織發展的隱憂。

辛炳隆建議，工會可透過社會對話機制確認數位經濟發展的定位與功能，強化企業工會與產 / 職業工會的運作，針對新科技可能引起之工作內容改變、人力結構調整、勞動權益受到影響等，先與資方進行協商並訂入團體協約中，以保障會員權益。

2021 年第 26 屆聯合國氣候變遷大會 (COP26)，各國簽署公正轉型宣言 (Just Transition Declaration)，呼籲化石燃料相關工人向新工作轉型，並支持和加強這些主題相關的社會對話。

林良榮教授 (下圖) 表示，淨零轉型必會對既有經濟結構與社會分配帶來衝擊，為確保淨零排放目標的達成，就必須做到「公正轉型」，即以「盡力不遺落任何人」為目標，打造具公正性與包容性的轉型機制，在淨零轉型過程中戮力追求政策目標平衡性、社會分配公平性與利害關係包容性。



在淨零轉型新局勢下，工會角色與功能為何？林良榮指出，**勞工在哪裡，工會就在哪裡！勞工的需求在哪裡，工會的功能就在哪裡！**

淨零轉型可能增加工作機會，可以提早準備提升專業技術與工作條件；對於失業也要提早因應，包括加強與地方雇用機會的連結，辦理職業訓練，建立非受雇會員的失業救助制，與「雇主團體」進行集體協商。

林良榮提醒，沒有企業資訊，就沒有勞資協商與對話，因此工會必須先爭取產業升級與人事政策的透明化，掌握企業資訊，才能展開有意義的協商對話，透明化可能是未來勞資關係建構的新重點。



出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

0626參加台灣企銀工會第九屆第一次會員代表大會



T
C
T
U



0627參加郵政工會板橋分會勞教

◀ 本會理事長(時任秘書長)戴國榮(右)擔任勞教講師





0628參加本會監事楊文明榮退活動



0702台銀工會理事長陳俊雄榮退



0708參加台鹽企業工會第26屆第2次會員代表大會暨模範勞工表揚大會





0726出席臺灣企銀企業工會第九屆理事長交接典禮



0913出席台糖工會聯合會工會幹部知能訓練研習班



0919出席台糖公司善化企業工會113年度組訓教育





0921出席中華郵政工會113年度球類錦標賽選手之夜

- ▼►本會理事長戴國榮（右圖、下圖左3）、中華郵政工會林榮州理事長（下圖左4）、中華郵政公司江瑞堂總經理（下圖左5）。



1004出席台中市產業總工會第四屆會員代表大會第一次會議





1005出席 台北市教師職業工會 「勞動法令研習」活動



1016出席郵政工會台北分會113年度培訓郵工幹部講習





**1029出席臺灣菸酒
工會全國聯合會工會
教育研習班活動**



1030出席鐵路工會第16屆會員代表大會第1次會議



**1114出席
大同公司關係
企業工會
113年度勞動教育**





1122出席桃園國際機場工會第四屆會員代表大會第四次會議



1127出席臺灣鐵路工會第十六屆理事長交接典禮





1203參加土地銀行團體協約簽約典禮



1212出席台北市工人總工會第三屆會員代表大會第三次會議



1213出席台灣企銀企業工會第九屆第一次臨時會員代表大會暨113年度勞動教育研習營





新成員報到！喜迎第36個伙伴

振興醫療財團法人企業工會加入全產總

■ 組訓部

台灣醫療照護品質在世界上名列前茅，但醫療業勞動者權益的保障卻嚴重不足，包括：除住院醫師外，受僱醫師長期未受勞基法保障，護理人員之輪班爭議難解，高壓力、長工時等問題嚴重。

近年來本會每年發起五一勞工遊行，都將改善血汗醫護問題列入訴求，今年五大訴求之一即為「醫護血汗要解決」，要求醫療法應增訂三班護病比明確標準，以實質保障醫病安全與品質，與維護公眾健康服務的穩定；以及醫療法增訂醫師勞動專章，明確規範醫師之契約、休假、退休、職災等勞動條件，保障勞工權益。

為促進院內勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，在近年醫護人員勞動意識抬頭下，振興醫院醫護員工於2019年5月24日成立振興醫療財團法人企業工會

（振興工會），目前會員人數將近600名。今年5月振興工會會員代表大會通過加入本會，自7月起，正式成為本會第36個會員工會。

振興工會以創造員工自治，再造振興，勞資雙贏的幸福職場為主要目標，目前工會成員涵蓋醫護、社工、庶務、行政人員各單位，近期將推動簽訂團體協約持續爭取與保障院內員工權益，並對於各項醫療與勞動政策提出建言，共同推進台灣勞工運動與勞工意識。



▲（照片來源：振興醫療財團法人企業工會）



其他會務運作與活動

■ 組訓部

7月勞工相關學系學生暑期實習活動

為培育學生連結理論與實務，認識工作職場環境，體驗勞動生活，以培育兼具學理基礎的勞工事務人才，本會與中正大學、文化大學作辦理暑期實習活動，讓學生在本會以全職方式從事勞工相關事務。



今年選擇本會實習的學生包括中正大學勞工關係學系的黃彥勳與郭芮彤，以及文化大學勞動系的王映筑與林芊孜。

網站建置及更新等日常會務運作，列席本會理監事會等重要會議，並安排勞工議題相關營隊、電影欣賞、工會參訪、勞動部參訪等活動，以培育投入工會事物的未來人才。

本會讓實習生們實際參與文件建檔、



▲ ◀全產總實習生參訪郵政工會，理事長林榮洲（左圖中）接待。



▲▶全產總實習生參訪台北市產業總工會，由秘書長陳淑綸（右圖左一）、秘書黃建泰（右圖左二）接待及座談。



◀▼全產總實習生參訪永豐銀行工會，由總幹事管紹君（左圖左三）接待及座談。





【全產總實習心得】

工會很重要若沒工會應該要來組工會

文/文化大學勞動系王映筑

在這一個月中我在全產總體驗到了許多事情，第一是網站製作，這是我第一次在後台製作網頁，只是在聊天中提到可以改善全產總的網站後，就讓我們向網站的製作人員學習如何更改網站的圖片、文案及如何嵌入影片或是 pdf 檔等。

一開始大家第一次一起在後台更換理監事名單時，有些手忙腳亂，一下子懷疑這個、一下子又要問一下做法是否正確，深怕一個不小心網站整個毀了，但更新網頁內容兩、三次後漸漸熟悉，沒有了一開始的手忙腳亂，反而會想怎樣做會更好，每次面對一個新的難題，都在大家的不斷摸索中迎刃而解。

在此期間也看了三部電影：「資本愛情主義」、「北國性騷擾」和「失業女王聯盟」，對我來說印象最深刻的是「失業女王聯盟」，被不當解雇的主角從一開始對抗爭的猶豫掙扎、在罷工途中被抓進警局、兒子的不理解，到主動尋找同事再次抗爭並與兒子和好等，都很觸動人心。

「失業女王聯盟」電影中主角與同事的罷工行動不斷被破壞阻撓，包括資方派打手暴力驅趕罷工的勞工、警方的強制驅離，以及民眾的不支持等，都讓他們的罷工更為困難。最後主角們雖然沒有



▲ 王映筑以「從國外的醫護罷工看台灣醫護罷工難題」為題，進行暑期實習結業式報告。

獲勝但也對資方造成了影響，12名工會幹部以放棄返回職場的條件，換到了其他被解雇的勞工全部返回職場復工。也許是我曾經做過相關工作，讓我感觸很深，包括非典型僱用等電影主角所遭遇的問題，台灣現實中也會發生，我們可以以這部電影為借鏡思考相關問題。

實習期間我們去很多工會參訪，了解了各個工會的歷史及正在關注、面臨的問題。每個工會的理事長和秘書長或總幹事都很認真的為我們介紹他們的工會，也解答了我們很多的問題，讓我們同時學到了許多的知識外，也拿到了不少小禮物。

我們還有參加職業安全健康連線的營隊，學到了職災勞工打官司的困難、石棉的危害及公民參與的重要性等職安相



關議題，還在勞安加衛體驗館邊玩邊學了一些職安的知識。在勞工陣線協會學到了經濟民主與公正轉型的新知識，讓我們知道各個國家的做法及討論我們可以幫助哪個產業及可以怎麼幫助勞工，集合大家的想法讓協助的方式更多元。

感謝全國產業總工會的李佳育主任和沈婉玉主任在這一個月的帶領，讓我們可以學習並擁有很多不一樣的經驗，讓我了解到工會在勞資雙方間的重要性及工會在台灣面臨的問題，也了解到台灣與國外的工會相比差距到底有多大，台灣勞工的工會參與率與國外相差了多少。希望未來國



▲ 全產總實習生參訪勞安加衛體驗館

家及社會能夠更重視工會的存在，並改善限制工會的法律，多參考國外的方式及接納國外的想法，強化台灣的工會並改善台灣勞工的權利。

如果未來的職場沒有工會，了解了工會好處的我，說不定會組織一個工會來保障、爭取自己的權利。

【全產總實習心得】

只要像種子一樣種下小草或許也會慢慢覆蓋周遭光禿的土壤

這個暑假是一個相當特別的暑假，第一次在一個月內跑了這麼多地方遇見這麼多的人，雖然其中認識的人也很多，但我覺得這個月的社交量真的是到前所未有的高峰。去了很多工會、參與了很多講座，也觀賞了幾部電影，看到的事情比在學校多了太多。

其實在這一次次的活動中，除了對於前輩們的努力感到佩服，也有種個人的

■ 文/文化大學勞動系林芊孜

深深無力感，總覺得還有太多太多事還沒做好，但自己在問題中又顯得更加渺小。與熟面孔的相會固然令人愉快，但也有種知識的傳播困在這小小的交際圈的感覺。

「如果要改變這個風氣，這樣一間教室的人足夠嗎？」

在過程中我有時會這樣迷惘，但是呢，



在工會學到的事讓我認知，就算只有這一間教室的人也沒關係。

只要像種子一樣種下，有些種子會開出吸引人的花，有些種子會自己長出足以支撐散開枝葉的樹幹，就算只是一顆小草，或許也會慢慢覆蓋周遭光禿的土壤。

或許現在周遭那些年齡相仿的人們會組織工會、非營利組織、成為許多人的老師甚至是從政，讓新的風氣慢慢擴散開，讓一個人的想法轉變成許多人的共識。

一個人難以做到的事就由一個組織完成，提供支撐的力量讓人不會孤獨絕望的倒下。



▲ 林芊孜以「全球淨零碳排行動-從政策制訂到勞工保護」為題，進行暑期實習結業式報告。

工會的重要性就是如此，讓一人微不足道的力量成為一股難以忽視的風潮，等將來就業了我一定會加入工會。

【全產總實習心得】

工會能夠集結勞工的力量去對抗強大的資方

這次在全產總實習，最大的收穫就在於實務的勞工議題這塊。平時學校學習的課程內容偏雜，也只有大三的集體協商和勞資爭議處理比較能夠學習到勞工和雇主對抗的過程。

我會選擇全產總作實習，其實一開始只是覺得全國產業的工會，名稱聽起來感覺事業做很大的感覺，好奇它究竟都在做些什麼。作為上級工會，全產總的工作任務是爭取全國勞工的福祉，代表各工會和政府談判全面性適用的勞工議題，例

■ 文/中正大學勞工關係學系黃彥勳

如勞退雇主提撥費率提高。

跟我想像中比較不一樣的是，上級工



▲ 黃彥勳以「2021-22年美國職業棒球大聯盟停擺事件」為題，進行暑期實習結業式報告。



會的辦公室規模比下級工會還小，甚至下級工會的理事長可以靠關係和雇主借到寬敞的辦公空間。

在實習當中最有印象的是職安和工資這兩塊。平常頂多在新聞上看過工安事件的發生，卻不知它的背後有許多值得探討的問題。在你不知道的地方，每天都有勞工因為職災而死亡，但大多數的人都認為不會發生在自己身上而忽視它，一旦真的遇到了，也不知道自己的權益要如何爭取。光是要認定是否符合職業傷病的審查標準就有一定的難度，更何況有些職災還需要經歷復健、心理調適的歷程，最後還必須要在重返職場，這個過程遠比想像中的還要漫長。

工資方面，資方常常運用一些手段，把本來屬於工資的部分，另外設立一些

其他的款項，導致勞工的底薪可能很低，是加上這些零零種種的獎金或其他款項才達到基本工資。而底薪的多寡又影響到勞退的提撥和平均工資的計算，等於是影響到其他勞工的權益。而在法律的解釋上勞方幾乎討不到任何的便宜，更不用說許多人都不知道自己的權益被剝削。

藉由這次的實習，了解工會的角色和勞方、資方以及政府的關係，透過工會的運作，能夠集結勞工的力量，去對抗強大的資方。其實不管是為了勞工還是公司，勞資雙方和諧的相處並讓工會正常的運作，不但有利於勞工的福祉，也有利於公司的發展。有了這次的實習經驗，之後進入職場就知道要加入工會，並爭取自己的勞動權益。

【全產總實習心得】

工會讓勞工可以自保並爭取權益

藉由這一個月的實習機會，更加了解工會。透過這一個月的時間，我們參訪了各種不同類型的工會，包括菸酒工會、石油工會、全金聯、中華郵政工會、北市產總、永豐銀行工會以及勞動部勞工關係司，也參加了勞陣跟職安連舉辦的營隊及演講，接觸到很多不同的議題，關於薪資透明、工資的定義、五一遊行的訴求、基本工資調漲、職災的發生與預防以及經濟民主等等，學習到很多也收穫到很多。

從參訪的過程了解到，不管是哪種類型

■ 文/中正大學勞工關係學系郭芮彤



▲ 郭芮彤以「議題探討-罷工預告期」為題，進行暑期實習結業式報告。



的工會，工會所成立的宗旨都是在保護勞工以及為勞工爭取權利。

如果問我工會是什麼？在實習之前我的回答可能是：「應該就是一群同職業性質的人組織在一起進行罷工或是抗議之類的吧。」因為我自己對於工會的了解最有印象的就是華航跟長榮的機師工會以及空服員工會要進行罷工的事件，因此如果問到工會是什麼第一直覺反應都是在新聞上看到的進行罷工跟抗議等等的，再加上我們系上的必修也沒有接觸到工會法的相關課程，對於工會的運

作模式以及型態都僅限於網路上所接觸到的知識。

但經過這一個月的實習，我才了解到通常工會要進行罷工都是因為談判破裂，最後的進行手段才會展開罷工，並不是要抗議就要進行罷工。工會主要還是透過協商向企業主表達訴求，以為勞工爭取更好的勞動條件。因此，現在如果問我工會是什麼我應該會回答：「工會是一群由勞工組織而成，保護勞工在遇到不當勞動行為時可以保護自己的一個管道！」

1106文化大學勞動系學生蒞會實施服務學習課程



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
台灣中小企業銀行企業工會	陳明輝	理事
彰化商業銀行企業工會	許仁杰	理事
台灣銀行企業工會	林政潭	理事

截至113年12月1日止

全產總網站全新上線！ 歡迎大家多多使用



大家發現了嗎，我們的網站正式改版上線了！

進入人手一機的時代，20 多年前建立的舊網站不但空間不足、效能低，也無法滿足新的使用需求。

於是會務人員花了近一年的時間，並在暑期實習學生的鼎力相助下，重新設計及架構網站與內容，包含外觀、版面配置、內容結構、資料訊息等全面更新，讓網站更直覺、更簡潔，還同步建立手機版行動網站，讓大家「滑一滑」就可以獲得工會最新訊息，查詢到最新資料。

還不知道怎麼進入最新官網嗎？請拿出手機掃描右方 QRcode，就可以進入囉！



► 手機版版面

