

# 進化

# 一級

節電

# 玩家

從我改變



SAVEPOWER

立即搜尋 🔍

節電 從我改變

台灣電力公司

廣告



進入節電遊戲

全  
產  
總

工  
訊

Taiwan Confederation of Trade Unions

## 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

工訊第81期

2023.9.30 出版

# CONTENTS



## 本期焦點

- 02 低薪是國恥 分配不正義 基本工資「3萬元」仍是夢



## 專題報導

- 07 複數工會與勞動三權：法律與實務  
不能以複數工會為由變相迴避勞資協商



## 會務活動

- 16 本會例行會議  
19 拜訪會員工會  
26 舉辦及參加各項議題倡議行動及記者會  
34 出席會員工會、友會各項會議及活動  
37 議題研習與勞工教育  
44 會務運作與活動  
47 本會會員工會理事長異動表



## 法令動態

- 48 《性別平等工作法》三讀通過  
以「完善申訴流程」和「重罰」補漏洞



## 時事話題

- 50 當前的住宅政策出了什麼問題？



## 勞動訊息

- 57 工運施壓有望搭上台美貿易順風車（下）  
台美21世紀貿易倡議的勞動專章與快速反應機制



# 低薪是國恥 分配不正義 基本工資「3萬元」仍是夢

■ 社運部、政策部、宣傳部

為保障基層勞工維持基本生活所需，行政院9月14日同意核定本次基本工資調整方案，自明（113）年1月1日起，月薪調升至2萬7,470元，時薪調升至183元，調幅約4.05%，總計影響勞工數近240萬名。

蔡總統任內連續8年調漲基本工資，月薪總調幅約37.3%，時薪達52.5%，基本工資步上逐年調整的正軌，但顯然仍未能解除低薪魔咒。

蔡總統曾公開說，基本工資3萬元是她的夢想數字，如今即使基本工資已連8調，還需再調約10%才能達成夢想，勞工不知道還要苦多久才能美夢成真、夢想實現，但屆時恐怕物價漲得更多，3萬元已經不敷基本生活所需了。

## 通膨低薪、分配不正義 拉大貧富差距

通膨持續高漲，衝擊勞工生活。根據主計總處公佈最新（8月）物價指數（CPI）年增率高達2.52%。今年前8月和去年同期相比，必吃的雞蛋與沙拉油漲幅約13%與10%，買個豬肉漲約9%，想吃麵包漲逾6%，請看護照顧長輩漲了近6%；米、雞肉等17項

重要民生物資CPI漲幅則高達5.51%。

萬物皆漲但工資不漲。主計總處最新統計，前7月全體受僱員工實質總薪資為56,338元，持續負成長；剔除物價因素後，實質總薪資年減0.67%，為七年來同期首次負成長，顯見通膨吃掉薪水的情形仍未改善。

物價上漲，代表東西變貴但錢變小，消費者要付出更高的代價才能買到和過去一樣的東西，那麼，多出來的錢被誰拿走了？

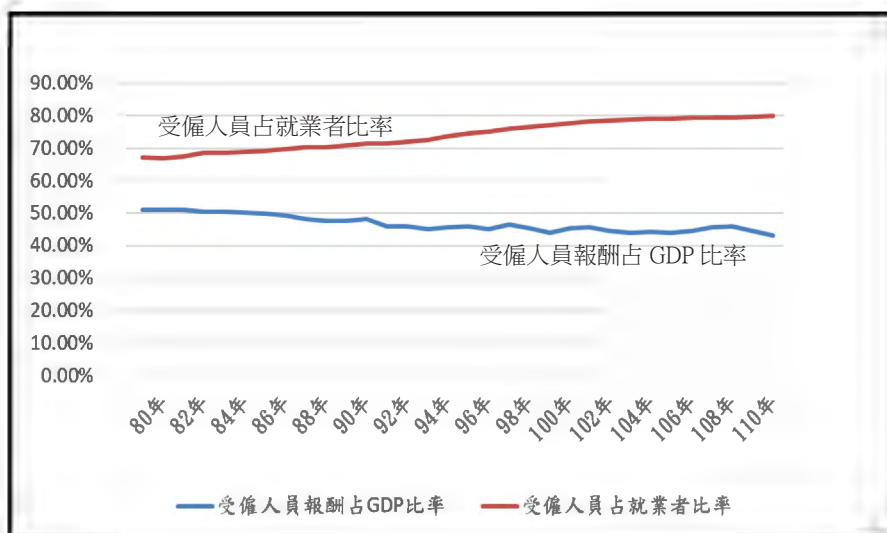
答案是漲價的好處都被企業主、有產者拿走了。他們坐享獲利提高、資產增值的好處，勞工卻分不到，獨受實質收入減少、東西愈來愈買不起的苦果。

而邊際勞工、低薪家庭等日常生活所需的必要支出占家戶總支出的比例愈大，受物價上漲的影響與衝擊也愈大。





受僱人員報酬占GDP比率每況愈下（資料來源：主計總處）



經濟持續成長，但勞工分到的卻愈來愈少。110年名目GDP是87年的2.3倍，但受僱人員報酬占GDP的比重卻由48.2%，下降5.2個百分點至43%，創下史上最低。台灣人均GDP10年來漲幅有42%，但台灣僱員的全年薪資中位數卻只成長了14%。

這顯示出嚴重的分配不正義，GDP雖有大幅成長但果實勞工卻吃不到，經濟成長的大餅都被資方分走了，國家看似富起來了，民眾的感受卻仍有段落差。難怪我國貧富差距愈來愈大，續創12年來新高。

## 低薪→少子化 低購買率→低成長

近年來台灣結婚率和生育率不斷下降，造成人口持續萎縮，高齡化，未來缺工問題將愈來愈嚴重。

為什麼不生？《TVBS新聞網》曾舉辦網路投票，結果顯示，有78%網友認為是因薪水凍結與低薪，其次是房價居高不下，物價持續上升排第三。

根據顧問公司Willis Towers Watson薪資調查顯示，台灣不管是員工或主管的薪資跟亞太區重要國家相比，屬中後段班，不如紐澳星港澳日韓，高階主管固定年薪還比不上越南。顧問機構ECA International調查也指出，台灣去（111）年加薪幅度在亞太區低於平均。

台灣年輕世代學歷普遍高於上一代，但經濟能力卻比不上父母，他們面對的是工資停滯、高房價與高昂的生活成本，看不到未來的處境，無法成家立業，不敢生育，造成少子化、缺工的惡果，台灣的未來也蒙上揮不去的陰霾。

將所有受僱者的薪資依高低排序，最中間就是薪資中位數，這個數字可避



免薪資平均數被極端高薪者拉抬上去，比較接近一般上班族的感受。根據國際經濟合作組織（OECD）的薪資水準（Wage Level）指標，薪資低於中位數的 3 分之 2，屬低薪族（Low Pay）。

主計總處公佈，2021 年受雇員工全年總薪資中位數為 50.6 萬元，換算月薪約 4.2 萬元。以此推算，台灣受雇員工的

低薪門檻是 2 萬 8111 元，月薪低於 2 萬 8 就是低薪族，而我們的基本工資居然更低，還不到 2 萬 8，只有 2 萬 7470 元。

基本工資調高不僅要抵銷物價大漲所帶來的衝擊，讓邊際勞工、低薪家庭獲得支持，還可以給所有僱主調薪壓力，帶動整體薪資水準提高，才能提振消費、擴大內需，支撐經濟成長。

### 2022年廠商調升經常性薪資考慮的重要因素

單位：%

| 有調升薪資的廠商比例 | 考慮之重要因素* |             |        |        |         |
|------------|----------|-------------|--------|--------|---------|
|            | 員工個人表現   | 基本工資調整      | 營利狀況較佳 | 激勵員工士氣 | 留住或吸引人才 |
| 33.3       | 49.3     | <b>39.8</b> | 37.1   | 31.1   | 24.3    |

\*註：為廠商調薪時所考慮之因素中列為前三項優先參考因素之廠家比率，因可複選，故比率之和大於100%。

資料來源：主計總處

每到檢討基本工資之時，資方就會跳出來反對，常見理由是經常性薪資平均約 4 萬 8 千元，調漲基本工資對多數勞工沒影響，只是讓移工加薪，卻會使物價上漲，讓全體勞工受害，且企業成本提高會減少僱用，反而會導致失業率提高。

## 基本工資調漲 不會推升物價與失業率

先從數字來看，根據勞動部統計，基本工資調高約影響 179 萬名月薪勞工，及 60 萬名時薪勞工，合計約 240 萬名勞工。最新統計我國全體受雇員工數為 818.9 萬人，顯示有近 3 成勞工會

受惠於基本工資調升。

確實，以基本工資計薪的移工會因基本工資調漲而受惠，我國移工人數總計 72.8 萬名，只占受影響數的 3 成。也就是說，有 7 成是台灣勞工受惠，尤其是領基本工資比例高的中小企業、餐飲服務業勞工。

今年內需服務業因為解封、疫情趨緩，加上全民普發現金等政策，帶動國旅復甦，觀光旅宿相關行業營運狀況已有改善，但服務業、剛畢業青年及中高齡再就業人口，為數不少就是以基本工資為起薪雇用。

至於調薪對通膨的影響，這個看法兩極的問題，在現在的台灣答案卻很清



(照片來源：中央社)

楚。台灣屬小型開放經濟體，生產所需的原物料如原油等大多依賴進口，通膨率受進口物價影響很大。勞動部也曾透過研究研究公開表明，「物價增加有許多因素，包含原物料進口等，基本工資對物價影響很有限」。

此波物價上漲來自疫情、戰爭等因素，使能源、穀物及基本金屬等原物料行情攀高，跟薪資關係不大。薪資不漲，物價照樣大漲；薪資上漲，勞工的生活壓力才能稍減。實際上，物價上漲的速度遠遠超越薪資成長幅度，加薪追不上通膨，造成實質薪資負成長。企業把各種成本上漲當作煙霧彈，趁機漲價、提高利潤，恐怕才是通膨降不下來的主因。

最後關於基本薪資調漲會不會造成失業率的提高？從歷史數據來看，基本工資增加較高的年份，失業率反而較低。

台灣現在該關心的問題是失業率太低，而非高失業率。在少子化、高齡化

下，勞動力減少已是不可逆的趨勢，而低薪則讓缺工的問題更嚴重。今年主計總處近期發布的失業率都在 3.5% 左右，是近 23 年新低，代表台灣勞動市場，正呈現高度缺工現象。缺工更應調漲基本工資，鼓勵更多的勞工出來找工作，才能降低失業率。

根據商研院調查，在疫後內需消費催動下，景氣循環同行指標綜合指數持續回升，經濟成長的動能由外需轉成內需、由生產轉成消費。然而，疫後勞動力供需失衡，缺工問題嚴重，惟有更大幅、有感的調整基本工資，才能帶動整體薪資上漲，導正勞動力市場失衡的現況，解決低薪又缺工的荒謬困局，創造經濟正向循環。

## 最低工資要立法

大幅提高基本工資，不僅符合公平正義的理想，使經濟成長合理分配，讓邊際勞工及經濟弱勢家庭維持尊嚴生活，更可減少失業率，提振消費者信心，帶動整體薪資上漲，搶救低薪台灣，給年輕世代一個有希望的未來。

要讓基本工資隨經濟成長而持續調漲，不再發生 1997 年到 2007 年基本工資 11 年凍漲的不合理情形，應儘速完成《最低工資法》立法，透過客觀合理的參採指標，讓最低工資政策更制度化、



可預期化，奠定穩定、合理和透明的基礎，符合社會穩定調整基本工資的期待。

《最低工資法》立法，是蔡政府競選時的政治承諾，目前行政院版的「最低工資法」草案已經出爐，草案與目前基本工資審議機制的最大差別，在於將設置「研究小組」提供研究報告及調整建議，讓審議委員會不再各自「喊價」，討論更為聚焦。

勞動部表示，勞動部通過的草案，

將CPI年增率列為「應參採指標」；另依據各國的經驗，將勞動生產力指數年增率、勞工平均薪資年增率、國家經濟發展狀況、國民所得、國內生產毛額等十個「得參採指標」列入。

全產總將持續關注立法進度，督促立法院朝野立委儘速完成《最低工資法》審查，力拼於本屆最後一個會期完成三讀立法，讓《最低工資法》法制化。



▲ 為爭取基本工資調高至不低於月薪28000元、時薪186元，全國產業總工會、台北市產業總工會、全國金融業工會聯合總會發起，集結三十多家工會、上百位代表，會前在勞動部大樓前召開記者會。

勞工團體呼籲蔡總統兌現承諾，儘速完成《最低工資法》立法，為最低工資的調整奠定穩定、合理和透明的基礎。



## 複數工會與勞動三權：法律與實務 不能以複數工會為由變相迴避勞資協商

■ 政策部、組訓部

【編按】勞資雙方地位不對等，個別勞工力量薄弱，但團結力量大，透過行使「集體權利」，可以組織起來捍衛及爭取勞動權益，包括組工會、勞資協商，以及集體行動抗議或罷工，以衡平勞資權益。

為確保勞工的團結（自由結社）、協商（集體談判）及爭議（罷工）等三項基本權利不是空中樓閣，我國工會法、團體協約法及勞資爭議處理法等勞動三法中，都訂有不當勞動行為的規範及處理，限制資方不能有意圖破壞或弱化工會的不當行為，在團體協商上資方有誠信協商的義務。

2011年5月1日工會法修正實施後，開放工會組織類型，產生了同一組織範圍內有多個工會的「複數工會」現象，牽動勞動三權，甚至構成資方不當勞動行為。

勞動部於今（2023）年7月13日舉辦「團體協約及勞動契約議題工作坊」，邀本會理監事及會員工會代表參與，探討在複數工會體制下，進行勞資團體協商時，雇主如何適用中立、平等及誠信協商義務。

也就是說，若資方曲解中立、平等及誠信協商義務，造成勞資協商產生實質困難或流於形式的結果，恐怕就會構成不當勞動行為。

茲摘要整理「團體協約及勞動契約議題工作坊」討論內容及建議，刊登工訊，供各工會判斷依循，並對未來修法方向提出建議。

不當勞動行為簡單來說有「不利益對待」、「支配介入」及「不誠信協商」等三大類型，包括資方對工會幹部或工會運作，做出會對工會組織發展造成影響、妨礙或限制，或造成勞工不願意或不敢加入工會等打壓工會的行為；資方拒絕團體協商，也可視為打壓工會的不當勞動行為，無論有意無意。

當同一企業內有多數工會並存時，資方對各工會應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等不同，而有差別待遇。所以，在複數工會爭議中，常以資方是否善盡中立保持或平等對待義務，以及是否誠信協商，作為判斷資方是否構成不當勞動行為的標準。

複數工會體制下，資方在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，各界討論較多，此次聚焦在關於團體協商中，平等對待原則與誠信協商適用時的判斷標準。





以下列出指標性案例<sup>1</sup>：

**案例一**

資方召開  
績效獎金  
辦法會議



A工會收到消息  
參加會議



B工會不知道



■ 不當勞動行為裁決會



理由：為保障勞工團結權，不可因差別待遇而造成某方工會被壓抑。

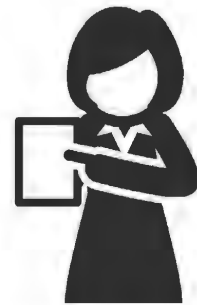
結論：資方違背中立義務，構成不當勞動行為。

**案例二**

資方與A工會簽訂團協



B工會要求資方提供與A  
工會間費用補助、派給專  
任人員等團協簽訂相關資  
料，資方拒絕提供。



■ 不當勞動行為裁決會



理由：中立義務要依個案判斷；資方可基於各工會性質、動員實力的不同而有差別待遇；資料提供與團協協商間要有關連性及必要性，不是所有資料都可以團協協商為由要求提供。

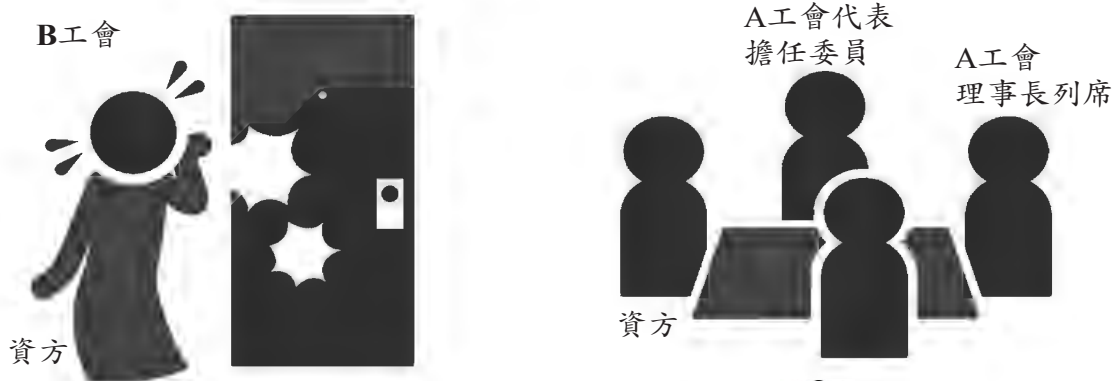
結論：不鼓勵搭便車，非屬不當勞動行為。

<sup>1</sup> 依實際判例簡化後舉例，以便說明，非指特定具體案件。



**案例三**

雇主只推薦或通知某一工會的代表擔任委員或列席考核委員會



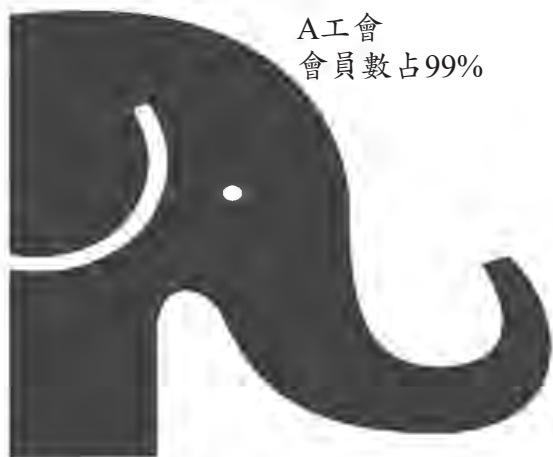
■ 不當勞動行為裁決會、高等行政法院



理由：各個工會實力、規模、團協內容各不相同，其中一工會的協商結果，其他工會不能推論比照辦理。

結論：不鼓勵搭便車行為，非屬不當勞動行為。

**案例四**



A工會  
會員數占99%

雇主推出重大影響勞動條件的新制度，與A工會在既有的勞資經營會議上進行提案說明及團體協商，但2周後才向B工會說明，且沒有提供與A工會協商時相同的資料。

B工會要求針對新制度進行協商，資方不予回應。

B工會  
會員數數占1%



■ 法院



理由：新制度將大幅變更勞動條件，資方無合理理由，卻對兩工會差別待遇，沒有在同一時期提供同等的資料與說明。

結論：資方違反中立及誠信協商義務，構成不當勞動行為。



從過往判例來看，在複數工會體制下，資方面對各工會應遵循中立、平等原則，並善盡誠信協商義務，但協商結果可各有不同。也就是說，無論工會規模大小、路線或主觀的好惡，資方在日常互動上對各工會要中立平等，也要誠信協商，不可有差別待遇，反「搭便車（不付成本而坐享他人之利）」才是真公平。

### 誠信協商、反搭便車原則

【假設情境】依上述原則，假設某企業存在 A 企業工會與 B 關係企業工會，該企業資方已與 A 企業工會簽訂團體協約，但與 B 關係企業工會尚未達成共識之時：

**問題一：B 工會可否要求基於平等原則，與資方以 A 工會談好的版本來簽署團協？**

台大法律系教授徐婉寧指出，團協是否能成功簽訂，條件好壞，要看工會實力、組織力與談判協商能力等，每個工會各有不同。

我國團體協約法明文容許訂定「禁搭便車條款」，不當勞動行為裁決會更認為不應鼓勵搭便車行為。

工會組織類型不同，並非一定要一體適用同一團協，要考慮社會合理性，也讓勞工選擇加入自己認同、適合自己需求的工會。

因此，若企業已履行中立保持及平等對待義務，並進行誠信協商，例如在同時期提供相同的協商資料，則資方可與 B 工會有不同的協商結果，不必比照 A 工會的版本來簽署；B 工會不能要求比照辦理，也不能因此控訴資方違反中立義務。



▲ 台大法律系教授徐婉寧

**問題二：資方要求與 B 工會談團協要逐條協商，算不算是打壓工會？**

徐婉寧認為，除非資方此舉是因為嫌惡或歧視 B 工會，惡意使團協協商流於形式，只要資方已在同時期提供與 A 工會協商時相同的資料及說明給 B 工會，而且沒有其他不誠信協商的情事，資方要求 B 工會團協逐條協商，甚至協商結果依工會實力與 A 工會有差別待遇，都不會有不當勞動行為的問題。



徐婉寧以日本為例分析，日本長久以來即採複數工會制度，工會間通常屬性差異很大，屬戰鬥型或協商型涇渭分明，實務上常見資方對溫和、協調為主的工會和對戰鬥型工會有差別待遇，和自己不喜歡的工會協商流於形式，結果是強化自己喜歡的工會，弱化、嫌惡及歧視自己不喜歡的工會，就屬於不當勞動行為。

不過，徐婉寧提醒，台灣的勞動法制跟日本不同，台灣的勞基法跟工會法都獨厚企業工會，勞動條件的協商談判則限縮在廠場工會，在上述條件下要資方善盡平等對待義務很困難。

例如，資方實施變形工時、加班上限延長、女性夜間工作等，依法需經工會同意，這是企業工會獨有的同意權；而擔任福利會委員、職安委員、可在企業內活動等，也都是企業工會才有的推派代表、資訊獲知等權利；企業工會有法定保障的工會幹部會務假，而產職業工會則需經勞資協商。

「是因為實力不同，還是因為好惡不同而有差別待遇？」文化大學法律學系教授邱駿彥強調，資方與不同工會間的協商結果可以不同，但這個不同是因為工會實力強弱，還是為了透過不同的協商結果來弱化資方不喜歡的工會，需要個案判斷，如果是後者，仍屬不當勞動行為。

## 複數工會常成資方打壓工會的藉口 辛苦抗議談判成果常輕易被搭便車

林堉君律師指出，資方常藉由複數工會，以中立義務為藉口，來減少工會便利措施，或要求所有工會依照會員數推派代表一起談，才願意團體協商，產生弱化工會的結果，都屬於不當勞動行為。

工會實力具體來說就是會員人數，大工會談判空間必然必較大，但資方基於管理需求，在工時、工資、休假考勤等勞動條件上，很難實施差別待遇，非勞動條件問題才有機會禁搭便車。因為資方若與其中一工會的團協有禁搭便車條款，其他工會比照適用時資方就有違約風險。



▲ 林堉君律師



尤中瑛律師指出，資方與某一方工會達成共識簽署團協後，實務上要禁止另一工會搭便車很難，因為雇主很難證明不答應的合理性。

既然禁搭便車實務上很難，日本有學者主張，工會規模若差異很大，與其強調各工會的中立、平等，資方需費時費力，跟數個小工會協商談判，不如資方只跟大工會進行勞資談判，但要求大工會有「公正代表義務」，需代表非會員勞工進行協商，避免不當侵害少數派工會或個別勞工利益，避免陷入勞勞相爭，又保障小工會會員權益，可有效率地達成團協共識，保障整體勞工權益。



▲ 尤中瑛律師

## 實例分享

### ■ 複數工會團體協商的難題常非聚焦於勞工權益

**【背景摘要】**大同企業工會成立於1959年，是台灣自主工會運動史上的指標工會，至今已走過逾60年，目前會員人數近3千人。因應2011年工會法修法，大同工會改名為大同關係企業工會，大同集團各廠場與投資公司則在資方支持下，陸續成立5個工會。



▲ 大同關係企業工會理事長王祥兆

大同關係企業工會理事長王祥兆表示，資方意欲降低自主工會的代表性與影響力，扶植許多親資方的小工會成立。會員多、勇於抗爭，為會員爭取權益，真正有實力的大工會與資方進行團體協商，反受小工會阻擾，勞資爭訟不斷。

隨著大同公司企業經營權變更，王祥兆說，勞資也重新坐上談判桌，未來希望所有大同集團下的工會一起，與資方談成一個基本、全面性的團體協約，以保障會員基本的權益。



**【背景摘要】**中鋼企業工會成立於1980年，已逾40年，全員入會，會員人數1萬多人，持續捍衛會員權益與推動會員福利，對內建構更自主的勞工參與制度，對外則積極投入工會運動。在2011年工會法修法後，新成立中鋼集團工會，有50多位中鋼員工加入。



▲ 中鋼工會常務理事楊乙記（右）、監事林桂維

中鋼企業工會常務理事楊乙記表示，中鋼工會是百分百入會，可完全代表員工，並與中鋼公司簽訂了團體協約。中鋼集團工會只有約50位中鋼員工加入，不但也要求跟中鋼公司團體協商，還要求擔任中鋼公司福利會、職安委員會等各委員會的勞方代表，溝通上的問題很多，讓中鋼陷入勞勞相爭。

**【背景摘要】**中華電信企業工會成立於1957年，全員入會，除總會外共有28個分會，會員人數超過2萬人。在2011年工會法修法後，許多關係企業及廠場成立工會，目前有16個工會。



▲ 中華電信工會理事長洪秀龍

「我一個人就要繳三份工會會費！」中華電信企業工會理事長洪秀龍表示，中華電信關係企業有縱向及橫向的複數工會，工會很多，工會告公司、工會告工會案件也多，對爭取勞工權益弊多於利。

針對複數工會問題，洪秀龍分析，資方會朝對自己有利的方向去解釋中立與平等原則，結果常是向下看齊，建議應該要修法來解決爭議。

洪秀龍指出，實務上，即使是廠場工會，勞資協商的對象還是總公司，不是廠長，勞資協商窗口紛雜產生問題，不利勞資協商及爭取

權益。建議勞動部可研究修法，開放讓關係企業、集團企業等相關工會組織成聯合會，建立勞資協商的單一窗口。



**【背景摘要】**兆豐銀行企業工會成立於1996年，會員人數近6千人，入會率近百分百。工會法修法後，兆豐金控集團工會也被定位為企業工會，該工會組織運作上爭議多，實際會員人數成謎，估僅約10餘位兆豐銀行員工加入。



▲ 兆豐金控勞工董事、兆豐銀行工會常務理事邱奕淦

兆豐銀行工會常務理事邱奕淦表示，兆豐銀行工會有近6千人，兆豐金控集團工會的會員只有10幾位是兆豐銀行員工，但集團工會卻要求在兆豐銀行各個委員會中擔任勞方代表，產生紛爭，資方也趁勢利用這種矛盾規避團體協商。

解決複數工會爭議，避免極少數人影響大多數，或損及大多數的勞工權益。

邱奕淦認為，會員會選擇理念相同、制度健全、真正維護並爭取勞工權益的工會加入，工會不怕良性競爭，但為避免資方藉由複數工會爭議規避勞資協商，建議應該修法，在團體協商權上，建立工會代表性的認定機制等制度設計，以

**【背景摘要】**中華郵政工會成立於1930年，原為全國郵務總工會，郵政總局改制為郵政公司後，五個法人工會合併改制為中華郵政工會（企業工會），全員入會，會員數超過2萬5千人，共有21個分會。2016年台灣郵政產業工會成立，會員數約2百人。



▲ 中華郵政工會台中分會理事長康智庭

中華郵政工會台中分會理事長康智庭表示，為避免工會由資方把持不運作，因此工會法修法開放複數工會，以保障勞工權益，但實際上，複數工會變成選舉恩怨下的產物，選輸的人就另外去成立一個工會，或資方運作成立很多小工會，用百分之一的人去影響企業工會的運作。

會員占比不到1%的小工會，依法成立後有了招牌，就可以經營操作、媒體發聲，創造聲量、營造影響力，真正代表全體會員、有實力的工會卻受到牽制，希望可以修法，限制員工只能參加一個工會。



## 開弓沒有回頭箭 以更好的條件來展現實力、爭取會員

「複數工會是否一定會勞勞相爭，那是假設性、想像的問題，」邱駿彥說，若工會經營得善，夠好、夠強，制度健全，會有多少人要去挑戰？又需要害怕挑戰嗎？

他指出，複數工會一定會導致一些弱小工會出現，但人往高處爬、水往低處流，隨著時間驗證，好的工會會日漸茁壯長大，不好的工會就會自然淘汰，工會也會自然整合，幾個小工會也有可能整合成大工會。

工會法修改已逾 10 年，不可能走回單一工會制，工會經營要跳脫過去的思維，依靠法制保障是不夠的。工會不只是一要保護會員權益，還要爭取會員權益，勞動條件優於勞基法才看得出工會的實力，獲得會員支持。



▲ 文化大學法律學系教授邱駿彥

## 以複數工會為藉口不協商 就是假平等真打壓 屬不當勞動行為

勞動部勞動關係司司長王厚偉表示，複數工會最困擾的就是搭便車問題，裁決決定都穩定一致認為，協商結果可以有差別待遇，支持反搭便車。資方若以複數工會平等對待為由，曲解中立、平等及誠信協商義務，造成勞資協商實質困難或流於形式，就是不當勞動行為。

王厚偉說，若還有資方因為跟小工會沒談好，或答應的條件不一樣，以擔心沒有符合平等對待原則會被告等為理由，拒絕或拖延與大工會的團體協商，「你們（工會）可以跟資方講，不要被小工會牽制、恐嚇，不會有這個狀況」。



▲ 勞動部勞動關係司司長王厚偉





# 本會例行會議

■ 組訓部

## 0713召開第七屆理、監事會第十七次會議



▲ 理事長江健興主持理事會



▲ 監事會召集人王景田主持監事會

## 0816召開第七屆常務理事會第十五次會議





## 0907召開第七屆理、監事會第十八次會議



▲ 理監事會會後，江理事長與監事會成員交換意見。



# 拜訪會員工會

■ 組訓部

## 0705拜訪第一銀行企業工會



◀ (由左至右) 一銀工會常務理事巫建洲、一銀工會理事長陳正雄、全產總理事長江健興

### 一銀工會理事長陳正雄分享工會經營心法：

- 術業有專攻：工會職務要依能力分工，不要一個人全抓，幹部都各司其職、術業專攻，才能讓工會的集體戰力發揮到極致，「打仗時打得會比較漂亮」。
- 服務非特權：服務非特權：工會本來就是靠員工團結去做事，大家互相相挺，擔任幹部就是有心替大家服務，不要讓擔任工會幹部變成只是一種去外面騙人說自己關係有多好的特權。即使派系不同或有選舉恩怨，只要彼此理念相同，可坦誠溝通，就大家一起來服務會員，團結求人和，不要勾心鬥角。
- 聲譽是基礎：團結的基礎來自會員的信任，工會聲譽建立不易，沒能力、傷害工會聲譽的人就拒絕往來、絕不錄用，不會放任或鄉愿。
- 是非別執著：工會難免會被批評，陳正雄自嘲「以前我做業務的時候都沒人會（敢）罵我，現在做理事長都會被罵，還常常不知道是誰在罵，」做不好當然要改，但有時可能是派系不同、選舉恩怨，有些會員則有「酸民性格」，工會不管怎麼做都會被罵，真的有點委屈。

不過，搞工會的人心胸要放開點，不要太執著、太在意，否則人生會太負面，「太陽還是每天會升起，一直看月亮會失去鬥志」。轉個方向來想，同仁工作壓力都



很大，也許「罵工會也是種情緒抒發的管道」，有時就是要讓會員發洩一下，被罵當作是會員服務的一種，不用太在意。



◀ 勞工運動各種大小戰役，一銀工會都不會缺席。圖為今年7月4日聲援中華電信「提高勞退新制提撥率大遊行」。

▶ 一銀工會理事長陳正雄有項可愛的特殊專長，就是夾娃娃，各種技巧嫻熟，實戰經驗豐富。以前四處「征戰」的戰利品會拿去送客戶，做為開發業務、拓展關係的小工具，現在則堆滿工會辦公室，讓平日較為肅殺陽剛的工會也溫馨可愛起來。



## 0719拜訪台灣自來水公司企業工會

水價凍漲 30 年，用人費率偏高，政策性投資多卻補助少等三大因素，使台水公司長期不合理虧損，影響公司經營及財務，進而影響員工權益，包括獎金、調薪與人力打折等，不利企業健康永續經營。

112 年虧損加上政策性因素計算不合理，包括水價補貼過低，折舊攤提、利息、配合政策投資增加的費用等未列入等，計算方式過於嚴苛，恐影響台水員工獎金與調薪等權益。

### 員工不應承擔政策性虧損苦果

工會因此發起投票，有近 9 成會員支持抗爭，扣除具管理權身份的主管，接近百分之百會員支持抗爭，集體抗爭危機一觸即發。

「要給辛勤且工作負荷過重的員工們一個交代，」台水工會理事長董季琪說，不合理的虧損不僅造成台水公司財政困難，還直接讓台水的服務品質形象受損，並嚴重傷害到員工的健康與權益。政府德政照顧民生，但代價及後果不能由員工來承擔。



▲（由左至右）全產總宣傳部主任沈婉玉、政策部主任李佳育、理事長江健興，台水工會理事長董季琪、第四分會理事長洪玉女、秘書長蔡文良

台水工會第七分會理事長陳建良補充，台水員工委屈已久，不僅只是在意政策性因素計算不合理獎金會被扣，更關心台水的永續經營，尤其是年輕的員工。

### 獎金調薪外 小心人事管控、大量外包的影響

全產總理事長江健興表示，將全力支持台水企業工會，為台水人的權益發聲。他分享，過去台糖也曾因虧損而未調薪，經工會據理力爭，最後成功調薪。更何況，跟台電、中油的鉅額虧損相比，台水只是小兒科。

台水因虧損而控管用人成本、減少用人，但老舊管線汰換以減少漏水率等要求不會減輕，造成員工業務負擔沉重。江健興提醒，為控管用人成本，資方常以外包的方式來解決，表面上可減輕工作量與工作壓力，但長久下來正式員工愈來愈少，單位縮編甚至裁撤，工會的根基也會受影響。

江健興指出，為照顧民生又有選舉制度，國營事業都有政策任務，但嚴重虧損非長久之計，國庫資源有限，油電價格總是會慢慢調漲，逐步反映成本，台水相對虧損較少，水價的問題恐怕不會





被優先解決，台水人的困境恐仍每年上演。

### 立委賴瑞隆：台水工會訴求合理，將追蹤協調解決

針對政策性因素影響台灣自來水公司永續穩健經營及員工權益等問題，在全國產業總工會理事長江健興及高市產總理事長林順基聯繫下，今年7月24日陪同台水企業工會理事長董季琪，第七分會理事長陳建良與南工處分會理事長李姿瑩等，拜會民進黨籍、立法院經濟委員會立委賴瑞隆。

台水工會做足功課，羅列水價、利息及動力費支出不敷成本之各項政策因素對盈餘的影響；指出相對於政府補貼電網建設5000億元，台水水管網8年預算700億元卻無行政預算挹注。種種不合理之處，已讓台水人忍無可忍，支持工會採取必要的行動，以爭取合理的對待，找回勞動尊嚴。

賴瑞隆認為，工會訴求合理，執政黨應予支持，重點是如何在執行面上解決問題，他承諾會追蹤此案，協助溝通處理，將邀集國營會等有關單位召開協調會，實際回應並解決問題。

董季琪表示，台水的問題其實是全民的問題，水價不能合理反映成本又大量推動政策性工程計畫，加上中央經費挹注有限，導致台水公司無法健全營運，連帶影響台水公司降低漏水率及提高服務品質的能量，不僅是員工，全民也一同承擔苦果。

董季琪指出，工會首先要解決不合理、過於嚴苛的政策因素計算方式，

包括水價未調整影響盈餘及舉債利息金額，以及配合中央穩定供水政策使動力費增加、電力支出大增等部分。長遠來看，中央應比照台電電網建置，以預算挹注汰管降漏經費，並合理檢討凍漲30年的水價，讓台水公司能永續穩健經營，「不希望每年都要因為相同的問題抗爭陳情」。



▲（由左至右）台水工會南工處分會理事長李姿瑩、第七分會理事長陳建良、理事長董季琪、立委賴瑞隆、全產總理事長江健興、高雄市產總理事長林順基。



## 0831拜訪新光合纖關係企業工會



◀ 全產總理事長江健興（右3）與新纖工會理事長范振堂（左3）交流工會組織經驗。

新光合纖工會於 102 年即與公司簽訂團體協約，不但協約內容有利潤分享相關條款，在公司章程中明定，公司業內依獲利為基礎的獎金天數，再依據員工績效考核結果及獎勵紀錄另加發天數，獲得勞動部團協簽訂最高獎勵金；還有所有工會最羨慕的「反搭便車條款」，所以會員入會率為百分之百。

新纖工會理事長范振堂分享，簽訂團協要抓緊企業獲利好的時機，此時較容易談到比較好的條件。任何勞動條件列入團協後，就有了法定保障，即使獲利變差，勞動條件都不能低於團協的約定。

范振堂指出，受全球景氣下修影響，今年化纖業處境艱難，未來淨零碳排的趨勢，也衝擊企業獲利，工會的挑戰很大，必須依靠團結的力量爭取年終獎金。

永續發展趨勢、ESG 與跨國供應鏈管理，也為工會發展打開新的格局。范振堂舉例，新光合纖必須符合 ESG（環保、社會責任及公司治理）永續經營指標，產品才能順利出口並獲得更多國際資金投資，包括支持勞工組工會並進行勞資集體談判，「沒有工會組織或沒有工會幹部的廠場在 ESG 表現上會被扣分」。

針對工會經營，范振堂說，工會處事要正派，據理力爭，亂畫大餅又做不到反而失去公信力，用扣帽子、指控對方親資方的方式來處理內部紛爭最不好，不要為了選舉而破壞勞工團結。

路遙知馬力，新纖工會處事公正理性，不但讓會員信服，也獲得資方尊重，勞資溝通協商管道暢通，范振堂笑說「我平常處理會員間的糾紛比勞資糾紛還多」。



▲ 新纖工會牆上的行事曆，寫滿密密麻麻的行程。





### 0831拜訪機械業工會聯合會

機械業工會聯合會是全產總旗下唯一產業別工會聯合會，主要汽車製造及零組件、機車、工具機等電機機械產業工會，都是機聯會的會員工會。

機聯會理事長段維中表示，現在進口車銷售量已經超過國產車，國產車廠產能利用率愈來愈低，過去問題關鍵在關稅，未來問題在能源轉型趨勢，生產線一直縮減，汽機車產業勞工有失業危機。



▲ 全產總理事長江健興拜訪台灣機械業工會

機聯會秘書長吳惠玲進一步指出，台灣汽車製造產業的技術很好，但關鍵零件需要進口，目前整車進口與零件進口的關稅稅率相近，使國產車製造成本居高不下，喪失價格競爭優勢。

再者，國內汽車市場太小，但在台灣特殊的國際處境下，貿易協定少，汽車出口面對其他國家高關稅的問題，車價降不下來，也不利出口，都影響國內車廠的發展。

### 淨零碳排產業轉型 傳統汽機車製造業有失業風險

渡過因疫情斷鏈，全球車用品片大缺貨的危機，緊接而來的是 2050 碳排歸零全球共識，在低碳經濟轉型的過程中，傳統汽機車製造業又面臨挑戰。國發會估計，在運具電氣化的政策目標下，台灣近兩萬家傳統車行、約兩萬到十萬個燃油汽機車產業從業者，須跨過資金門檻及技術門檻，才能順利轉型。

全產總理事長江健興表示，包括台灣，許多國家都訂定禁止燃油車銷售時程表，電動車已是趨勢，相關企業若不積極轉型並投資研發，恐有關廠危機及失業潮。

然而，鋼鐵、石化、運輸業等高碳排產業勞工，卻完全不知政府的減碳規劃、可能產生的衝擊，以及具體的勞工權益保障措施，需要勞資政三方嚴肅來面對。

段維中表示，雖然過去車廠的勞動條件還不錯，但因應未來危機，更需要有團體協約的保障，「還沒簽團協的工會要加油！」，機聯會也派代表擔任勞動部僱用安定措施諮詢會議委員，希望透過僱用安定措施，達到持續僱用、減少失業的目的。



## 0831拜訪桃園機場企業工會



◀（由左至右）全產總宣傳部主任沈婉玉、政策部主任李佳育、理事長江健興；桃園國際機場工會理事長馮義東、秘書長方家祥。

「疫情期間所有機場夥伴是用生命來換取國門安全！」桃園機場企業工會理事長馮義東說，回首三年疫情期間，機場是防疫的第一線，包括醫護、清潔及確診病患，都是機場員工率通關團隊（CIQS）穿著防護衣來後送。在疫情及防疫政策變化下，管制規定會滾動式修訂，機場人員疫情期間的工作量不減反增。

疫情影響桃機營運，但第三航廈等機場建設不會間斷，更在解封後肩負政策任務，給予機場廠商店租減收以助其重返營運。

馮義東說，外界或許不了解桃機員工的努力及辛酸，但工會不能讓會員的辛勞被忽視，積極地向交通部長官爭取績效、考成獎金，很欣慰獲得交通部的正面回應。

### 爭取團協訂定更好的退休、休假權益

緊接著，桃機工會一刻也不得閒，繼續投入推動團體協約改版續約。工會指出，因應少子化及高齡化，拉高中高齡勞參率可充實人力供給，向交通部訴求跟進財政部與經濟部所屬事業實施「一年兩退」。另外在休假相關權益上，工會也積極爭取希望能逐步提升至公務人員的水準。

全產總理事長江健興指出，團體協約法中有規定，勞資可約定，資方不得對非工會會員提供跟會員一樣好的團協待遇。如果不付出成本、不加入工會卻又可以坐享其成，可能就沒有人願意加入工會，會直接削弱工會的集體力量，變相破壞工會團結權，讓雇主覺得沒必要跟工會協商，最後是所有勞工受害。

江健興表示，「禁搭便車條款」在團協中是非常「重要」且有「力」的規定，建議工會在團體協約談判的過程中關注上述原則，並在以多數會員的共識基礎上來反映訴求，預祝桃機工會簽訂第二版團體協約順利。



## 舉辦及參加各項議題倡議行動

■ 社運部、政策部、宣傳部

### 0704聲援中華電信工會「勞退新制要提高大遊行」

#### 6%太低了！退休難安心

今年7月1日公務人員退休新制《公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法》上路，新進人員退休金會從「確定給付制」改為「確定提撥制」，並設立個人專戶，強制提撥費率15%，當中65%由政府代表的雇主負擔，換算提撥率為9.75%，高於現行勞退新制的雇主提撥率6%。



雖然公務人員退休新制對公務人員來說，無疑是勞動條件的倒退，但可悲的是，這樣的條件卻是台灣勞工18年來未曾靠近的目標。

退休金是我們養老的錢，18年前，94年7月1日勞退新制上路，只規定雇主提撥不低於6%，讓雇主負擔相較舊制減少一半以上，使勞工老年退休保障低落。18年來，勞工退休提撥率不動如山，台灣勞工退休水準始終低落，只能靠咱自己拚！





今年五一勞動節  
本會發起「五一行動聯盟」  
集結逾四千名勞工大遊行  
提出勞退新制提撥率調高的訴求

本會0614會員代表大會  
總統及副總統承諾  
將研究並召開會議討論提撥率調高



**全國產業總工會 TCTU** 快訊

2023/6/15  
台北市大安區羅斯福路二段 177 號 5 樓 TEL: 02-23630980 FAX: 02-33652950 E-MAIL: tctu.tw@msoa.hinet.net

**展現團結實力 蔡總統、賴副總統正面回應  
2大訴求：通過最低工資法、6%勞退提撥率調高**



本會 6/14 召開年度會員代表大會，展現超過 30 萬名會員的團結實力。總統蔡英文連 2 年親自蒞臨致意，副總統賴清德今年也首度出席。

對於本會訴求，蔡英文立即指示勞動部長許銘春、江理事長交代的功課，「我們回去做一下」，馬上處理。



賴清德表示，他最自臺當立委時，修法讓勞保老年給付年資延續及年資可帶著走；2004 年通過勞退新制，許多勞工才終於有退休金。他會將工會的訴求放在心上，承諾會召集會議，討論是否調高勞退提撥率。

退休金是延後給付的薪資，也是我們的養老錢，18 年來因通膨愈來愈薄，提撥率也應調高。我們不只要交辦功課，

**功課做得好不好，我們要繼續監督要求！**

**會員代表大會圓滿結束 但爭取勞工權益永不停止  
我們的目標和任務還在進行中！**

**捍衛勞工權益 保障勞工生活**



◀ 0704 中華電信工會發起「不提高就來『罷』」，勞退提撥率調高大遊行，訴求新制提撥率拉高到 15%。



勞工要以不斷累積的壓力，迫使政府接受我們的訴求！





# 0908 發起2024年基本工資調漲記者會

**全國產業總工會 TCTU**

動員快訊  
2023/09/01

台北市大安區羅斯福路三段177號5樓 TEL:02-23630980 FAX:02-33652950 E-MAIL:tctu.tw@gmail.com

**基本工資要調漲 調幅至少比照公務員**

**月薪突破 28,000 元 時薪突破 186 元**

---

◆ 2024 年基本工資調漲記者會

- ◆ 時間：2023 年 9 月 8 日（星期五）上午 9：30 開始
- ◆ 地點：勞動部大樓（台北市松江路 207 號）側面松江與民生東路交叉路口空地
- ◆ 聯絡人：李佳育 0928-468-165
- ◆ 請會員工會推派 3-4 位代表出席聲援（自行攜帶會旗及背心），並提前上午 9：20 到現場，謝謝合作！

---

主計總處公佈最新（7 月）核心物價指數年增率（CPI）達高達 **2.73%**，必吃的肉品與食用油漲幅都超過 **5%**，買個麵包漲 **6.72%**，看個醫生自付額更漲了 **8.61%**。

然而，今年上半年人均經常性月薪僅 **4 萬 5**，扣除物價後漲幅縮小至 **0.15%**；新鮮人月薪不到 3 萬元，多數淪為月底吃土族。

經濟持續成長，疫後復甦大缺工，但薪資成長卻停滯，台灣勞工很「窮酸」，原因就是老闆「靠勞」政府不敢有魄力地調高基本工資，只要僱用低薪勞工、時薪勞工、喪業移工賺飽。

**基本工資不調高，整體勞動者的薪資怎麼拉高？！**  
**基本工資不調高，我們的兒女要怎麼成家立業？！**

我們不能眼看台灣年輕人都成為沒希望的「山道獅子」，在借貸和以刺激自我麻醉中結束一生。

我們不能放任經濟成長的果實都被資方吃了，要監督政府繼續勇敢調漲基本工資，不但要連八漲，還要展現魄力地用力漲，政府有責任站在勞動者這一邊，讓勞工有尊嚴的生活！

**請大家踴躍站出來，9/8 基本工資審議會前表達我們的訴求，爭取勞動者的尊嚴！**

**全國產業總工會 TCTU**

採訪通知  
2023/09/07

台北市大安區羅斯福路三段177號5樓 TEL:02-23630980 FAX:02-33652950 E-MAIL:tctu.tw@gmail.com

**低薪是國恥 基本工資要「大步」調漲**

**月薪 28,000 元 時薪 186 元**

---

◆ 2024 年基本工資調漲記者會

- ◆ 時間：2023 年 9 月 8 日（星期五）上午 9：30 開始
- ◆ 地點：勞動部大樓（北市松江路 207 號）側面松江與民生東路交叉路口空地
- ◆ 發起單位：全國產業總工會、台北市產業總工會、全國金融業工會聯合總會
- ◆ 新聞聯絡人：江健興理事長 0932-855-153 龐國榮秘書長 0937-179-845
- ◆ 歡迎媒體記者朋友前往採訪

---

日前一則外媒報導，揭露了台灣的低薪地獄。

外媒指出，台灣年輕世代面對的是高昂的生活成本、工資停滯與高房價，「2012 年的薪水可以買 1097 杯珍奶，到 2022 年的薪水只可以買 853 杯珍奶」，年輕世代學歷普遍高於上一代，但經濟能力卻比不上父母，甚至只是勉強維持生計的「月光族」。

萬物皆漲卻低薪的環境下，企業獲利提高，有產者享受資產膨脹，代價卻全由勞動者來承擔，拉大貧富差距。低薪也使購買力無法提升，使疲軟的經濟失去動力。

要扭轉不公義、搶救低薪台灣，必須大步調漲基本工資，不僅要讓民眾有基本購買力，維持邊際勞工家庭基本生活所需，更要在經濟成長率下滑時，刺激民眾消費，提振內需經濟，進一步穩住經濟成長。

在基本工資審議會會議召開前，全國產業總工會、台北市產業總工會及全國金融業工會聯合總會，將於明日上午 9 點半於勞動部大樓旁召開記者會，說明我們對基本工資調漲的理由與訴求。



▲ 集結四十多家工會、上百位代表，在勞動部大樓前召開記者會，主張低薪是國恥，經濟果實要勞資共享，基本工資要提高，並呼籲蔡總統兌現承諾，儘速完成《最低工資法》立法，圖中為本會理事長江健興代表發言。

TCTU



▲ 勞工團體認為，經濟持續成長，通膨也持續升高，基本工資調幅過低是分配不正義；台灣長久以來的低薪環境，使年輕世代根本無法成家立業，不敢生育，帶來少子化、缺工的惡果，讓台灣的未來蒙上揮不去的陰霾。



▲ 北市產總理事長邱奕淦說，主要民生用品漲幅在6~10%，邊際勞工買不起基本生活必需品的窘迫更大，周邊國家最低工資都比我們高，調高基本工資並不會造成物價上漲、失業率提高。



▲ 全金聯理事長鍾馥吉說，台灣是能源高度進口國，通膨主要受國際影響，已連22個月CPI超過警戒線，勞工承受高度生活壓力。台灣約兩成勞工領最低工資，可能就是我們的親友或下一代，呼籲勞動部大幅提高基本工資，讓邊際勞工有足夠的購買力，維持生活所需。



▲ (由左至右) 彰銀工會理事長黃國棟，大同工會理事長王祥兆、兆豐證券工會監事許家定



▲ (由左至右) 兆豐證券工會理事長王凱、高市產總理事長林順基、台鹽工會聯合會理事長王景田



▲ 大幅提高基本工資，不僅符合公平正義的理想，使經濟成長合理分配，讓邊際勞工及經濟弱勢家庭維持尊嚴生活，更可減少失業率，提振消費者信心，帶動整體薪資上漲，搶救低薪台灣，給年輕世代一個有希望的未來。(圖中左至右：新纖工會理事長范振堂、高市產業總工會理事長林順基、全產總理事長江健興、全金聯理事長鍾馥吉、北市產總理事長邱奕淦)





# 青年安心成家貸款

▶ 最高額度  
新臺幣 **1,000** 萬元

▶ 貸款  
最高 **8** 成

▶ 一段式機動利率(補貼後)  
**1.775 %**

▶ 貸款年限最高  
**40** 年  
▶ 寬限期延長至  
**5** 年



▼ 立即了解



聯繫方式、

請洽全省分行或諮詢專線：**02-2563-3156轉3904**

1.本專案總費用年百分率為2.17%，係以貸款金額新臺幣(下同)200萬元，貸款期間30年，採補貼前一段式機動利率2.15%，各項費用收取總額以5,300元試算。  
2.利率補貼(1.5碼)後一段式機動利率1.775%，補貼期間：實施日期至115年7月31日止(依財政部國庫署公告調整)。



# 兆豐貸您以房養老

生活品質有保障 精彩生活樂悠遊

**| 申請資格**  
**年滿60歲之本國國民**

 **立即了解**

**| 給付方式**  
**按月給付**



**聯繫方式、**  
**請洽全省分行或諮詢專線：02-2563-3156轉3904**

本專案總費用年百分率為2.380%起，係以貸款金額新臺幣(下同)200萬元，貸款期間30年，採一段式浮動利率2.363%起，各項費用收取總額以5,300元試算。



## 出席會員工會及友會各項會議與活動

■ 組訓部



▲ 07.07本會理事長江健興出席彰銀工會會員代表大會



◀▲ 07.19台中市產總理事長黃文峯（右2）主持理事會，本會理事長江健興（左2）與會及致詞



### 江理事長致詞摘要：

#### ■ 勞退新制提撥率要提高

當年大家都反對6%，因為和舊制相比是大打折，可以說是減半，但當時很多勞工都領不到退休金，資方透過亂調動等整人手段，讓屆退者受不了自己離職，甚至連台塑這種大公司也不例外，所以政府提出採固定提撥、可帶著走的勞退新制，且說實施10年會檢討，勞工團體才勉強接受，沒想到18年了提撥率都沒動。



**直球對決：**總統六月來參加全產總代表大會時，已當面向總統提出，希望檢討勞退新制提撥率。

**曲線進攻：**立委林岱樺已提案，法令未修改前國公營事業要帶頭先調高提撥率。

從工時縮減、周休二日的經驗來看，只要國公營事業帶頭，建立市場標竿，民間企業想求才就不得不跟進，未來修法的阻力就會減小。據了解，經濟部、勞動部正在研議中，希望可能在衝擊最小下，幫助年輕人累積退休金，也協助企業留才。

### ■ 勞保政府要負最終責任

勞保投資有賺有賠，去年大虧近 600 億元，今年雖然已經賺回來，但每月收支仍是入不敷出，勞保破產危機仍在。政府近 4 年共提撥 1170 億元撥補勞保基金，全產總主張，應修法明訂政府要負最終責任，才能確保勞工權益。

### ■ 最低工資立法

這是蔡總統尚未兌現的政治承諾，台灣有約 240 萬勞工領基本工資，約占全體勞工的 2~3 成，最低工資立法對低薪又沒工會保障的邊際勞工影響最大，透過最低工資立法，可以照顧勞工最基本的生活。



▲▲ 08.17 本會理事長江健興出席合庫銀行工會會員代表大會並致詞





## 會務活動

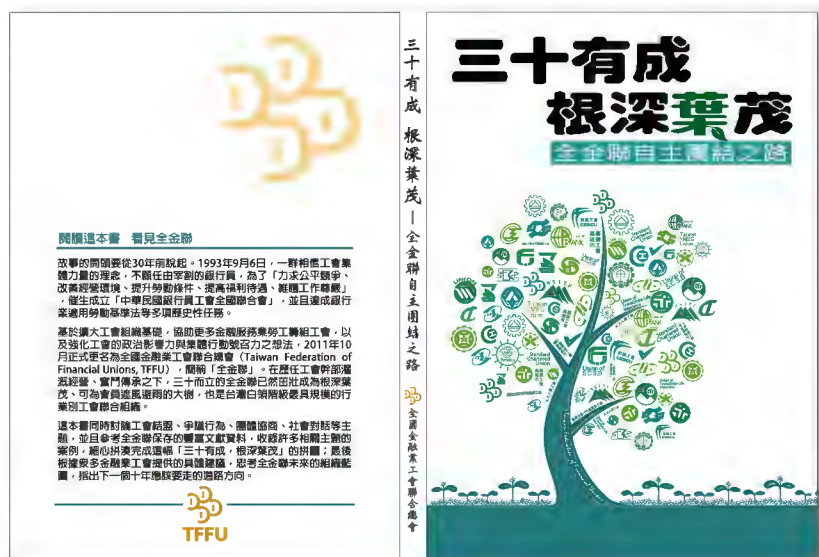
- ▼ 09.06全國金融業工會聯合總會（全金聯）舉行「三十有成，根深葉茂」慶祝典禮，包括立法院副院長蔡其昌、勞動部部長許銘春等官員，全國產業總工會、全國教師工會總聯合會、台北市產業總工會、高雄市產業總工會與40家金融業工會理事長，以及多位與全金聯友好的學者、律師，約有230人到場觀禮祝賀。



全金聯同時出版《三十有成，根深葉茂 - 全金聯自主團結之路》一書，指出下一個十年要走的方向，包括：持續強化工會團體協商能力、因應企業併購衝擊準備修法動員、善用數位行銷以增強勞工參與工會意願、籌措經費成立工會的勞動學院。

全金聯旗下涵蓋銀行、保險、證券等金融機構及周邊單位共 32 家工會、會員總數逾 5 萬人，是台灣最具規模的行業別工會聯合組織。

全金聯期待，將來有更多金融業工會加入全金聯組織運作，尋求改善和創新，在自主團結之路結伴同行，並對我國集體勞資關係發展產生正面影響。



◀ 《三十有成，根深葉茂—全金聯自主團結之路》專書訂購連結



# 議題研習與勞工教育

■ 政策部、組訓部、國際部

## 0711舉辦「台美21世紀貿易倡議與地緣政治、勞動人權與環境正義」座談會

為爭取「台美21世紀貿易倡議」（台美貿易倡議）能保障雙方的勞動人權和環境權益，本會與其他勞工、環境及人權團體組成「民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟」（台美貿易監督聯盟），與美國總工會「美國勞工聯合會-產業工會聯合會」（AFL-CIO）合作，共同監督「台美貿易倡議」談判，以預防、救濟跨國投資侵犯人權並確保公正轉型。

台美貿易監督聯盟要求，「台美貿易倡議」應送立法院「審議」；下一輪實體談判前，應對民間揭露更完整、具體之談判內容，並召開公聽會，讓公眾充分、有效表達意見；實體談判過程中，應召開利害關係人溝通會議，邀請民間團體參與。

勞工團體希望藉由「台美貿易倡議」談判，修改台灣許多落後於國際勞工組織（ILO）公約的法規，並納入「勞工快速回應機制」（RRLM），以保障勞工權益與工會團結權，讓跨國投資受到更即時且實質的監督。（我們為什麼要關心台美貿易倡議，詳細請見第80期《工訊》第51~56頁，及本期《工訊》

**台美21世紀貿易倡議**  
**與地緣政治、勞動人權、環境正義**

與談人  
**孫窮理** | 焦點事件記者  
**高若有** | 共力研究社研究員  
**鄭中睿** | 臺灣勞動派遣產業工會顧問  
**汪英達** | 桃園市群眾服務協會主任  
**黃馨雯** | 環境權保障基金會律師

時間 2023年7月11日 (三) 19:00~21:30  
 地點 左轉有書 (台北市中正區鎮江街3-1號)  
 主持 周于萱 (全國金融業工會聯合總會副秘書長)  
 主辦 民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟  
 協辦 全國律師聯合會環境法委員會

第57頁「工運施壓有望搭上台美貿易順風車」。

為讓外界對「台美貿易倡議」與地緣政治、勞動人權、環境正義有更進一步的瞭解，監督聯盟秘書處於7月11日舉辦公開講座。

為什麼此時會出現台美貿易倡議？和台美自由貿易協定有什麼不同？為什麼過去勞工、環保團體害怕、甚至拒絕自由貿易協定，現在卻認為「有機可趁」？由焦點事件記者孫窮理，從地緣政治的角度談起，概述美國全球戰略佈局與區域經濟政策的變化。



在中國慢慢成為威脅美國的新興強權後，美國歐巴馬政府 2009 年定調亞太地區為未來美國在外交政策、國際政治經營以及全球戰略的核心。

歐巴馬 2012 正式公布亞太再平衡戰略，一改過去聚焦於中東地區，將全球戰略佈局的重心移至亞太地區，目標對中國在亞太地區進行區域圍堵，限制中國不斷增長的影響力，以維繫美國全球領導地位。

其中，亞太再平衡戰略中的經貿佈局，就是通過參與主導跨太平洋夥伴關係協定（TPP），介入亞太經濟一體化，與中國主導的 RCEP（區域全面經濟夥伴協定）分庭抗禮、一較高下。

沒想到後續因美國國內的高失業率、去工業化問題，美國出現反全球化浪潮，在政黨輪替後，川普上任第一件事就是簽署退出 TPP。川普將亞太再平衡戰略，修改成印太戰略，拉籠印度，拜登上任後則延續並提出印太經濟架構協議（印太協議）。



▲ 焦點事件記者孫窮理

### 以反中為核心的貿易架構 標舉勞動保護等進步條款

參加印太協議的國家跟 TPP 幾乎重疊，目標是防堵中國，拿回美國在世界經濟上的主導權，補足美國退出 TPP 後的經濟面戰略缺口，但美國人民仍對自由貿易十分反彈，造成拜登政府進退兩難，使印太協議的內容多為原則性架構，重點也從傳統自由貿易協定的市場開放與關稅減讓，轉為關注強迫勞動、政策補貼、忽視環保等不公平競爭，而





這些關注點，顯然都是對著中國而來。

供應鏈韌性，以及戰略半導體和稀有金屬的穩定，是印太協議的重中之重，前者關鍵在台灣，後者關鍵則是中國，但台灣及中國都沒有加入印太協議，讓印太協議失去實質意義。

所以台灣加入印太架構十分重要，但只要台灣加入印太架構，反中色彩就會太明顯，會讓東南亞、東亞國家有「選邊站」的憂慮，希望台美另外訂定雙邊架構，台美貿易倡議因而出現。就好比美國跟一大桌貿易夥伴聚餐，卻同時在旁邊擺個小桌子跟台灣吃，但兩個桌子上的菜都一樣。

總之，因為印太協議本身就屬於未涉及市場開放與關稅減讓，僅是促進經貿合作與公平競爭的原則性規範協議，加上供應鏈要去中化不能沒有台灣，因此台美 TIFA（貿易暨投資架構協定）從 1994 年開始談都沒結果、台美自由貿易協定更沒個影，而台美貿易倡議卻能迅速簽訂。

台美貿易倡議照搬印太協議，而印太協議中有很多看似進步的東西，如禁止強迫勞動、反貪腐、透明度、人權等非經貿條款，在技術性杯葛中國加入的同時，也開啟勞工、環保、人權團體的新空間。

台灣在軍事和經濟上深受美國控制，跟墨西哥雷同，推測台美貿易倡議會類似「美墨加協定」（取代原北美自由貿易協定 NAFTA），有保護中小企業、農業、勞工等國際貿易受害者的條款，有助提升勞工團結權及移工與漁工的人權，可要求加入人權與環境的企業盡職管理措施等貿易規範。

### 利害關係人應實質參與倡議談判

至於清除關稅與非關稅貿易障礙等條款，可能會損及國民利益，在進入第二輪實質談判後，應受到民間監督並召開利害關係人會議。

在座談會上，由共力研究社研究員高若有（下圖）、臺灣勞動派遣產業工會顧問鄭中睿、桃園市群眾服務協會主任汪英達及環境權保障基金會律師黃馨雯等，一一分析台美貿易倡議的架構、盤點台灣人權與勞權落後國際的現況，提出勞工、移工與環保團體對未來貿易談判內容的具體訴求。







## 0905參與高雄市產業總工會勞教活動



本次勞教課程包括，「職業災害勞工的保護與解雇合法要件的實務案例解析」，以及「工會及幹部的法律爭議案例」等課程。

高市產總理事長林順基（右圖）表示，課程內容豐富實用，工會幹部參加勞教活動，都要保持士氣和紀律、認真學習，未來回到職場上可以知法用法，帶領會員爭取權益，也協助會員處理勞資爭議。



### 「工會就是你我攜手，團結展現集體力量」

林順基說，高市產總今年邁入第 26 年，始終堅持團結作夥為著勞工，每年五一勞動節，都會北上凱道遊行，向政府傳遞勞工的心聲，提出將當年度最重大的勞工議題及最重視的勞工訴求。

例如，勞工老年退休保障不足、勞退新制提撥率過低、教師勞動節要放假、醫護比率要合理等。調薪幾乎都是每年五一訴求的重點，政府已經宣布明年軍公教要調薪 4%，基本工資也不應只調 2.3%。





林順基指出，以前買早餐加個荷包蛋只要 5 元，現在都要 15 元了，薪水追不上物價上漲的速度，基本工資要提升，才能帶動整體薪資上漲。台灣的薪資水平要合理拉高，年輕人才能成家立業，不會成為沒希望的「山道猴子」，在借貸和追求短暫刺激中結束一生。

「未來拉高退休新制提撥率是重點，」林順基表示，勞退新制退休金比舊制差很多，新制提撥率已 18 年沒調整，應修法調高，以拉近新制和舊制的差別。高市產總將聯合上級工會全產總與其他友會，趁明年總統大選，向總統候選人提出，勞工退休保障、非典型勞工與青年就業、集體勞動三權及淨零碳排公正轉型等四大勞工訴求。



▲ 高市產總勞教以高唱勞工運動歌曲拉開課程序幕。

全產總理事長江健興（右圖）表示，唱勞動戰歌是每次走上街頭抗爭必不可少的活動，可帶動士氣，把大家集結在一起。

江健興說，全產總持續關注勞退新制提撥率僅 6% 的問題，要爭取提高，包括今年 6 月 14 日蔡總統蒞臨全產總代表大會，他也當面向她提出此訴求，蔡總統則當場指示勞動部長要做功課、研究一下。



### 「如果政府不動，那就全產總來動」

江健興說，全產總已經做好再上街頭的準備，高市產總是運動型工會，要有衝勁，大家一起拚。

勞退新制比舊制差，但可帶著走，保證領得到，新制上路時，工會爭取五年內有新舊制選擇權，但年輕人太可憐，沒得選，提撥率說好 10 年要檢討，卻 18 年沒調，「你（政府）不檢討，我們就檢討你」！

曾在勞工主管機關任職的楊櫻花律師，此次勞教中以法律解析搭配實務案例，為幹部們講解職業災害保護與解雇要件。



職災保護的負責人當然是雇主，但實務上很多企業會將工程轉包給承攬人，甚至層層轉包。依勞基法規定，不只是雇主，有其他承攬關係也要負連帶補償責任，小包商規模小，而最終承攬人及要派單位才是大公司，層層上找求償，可讓職災勞工獲得最大的權益。



▲ 楊櫻花律師

職災勞工保護可請求補償的項目，包括必須的醫療費用、原領工資、殘廢補償及死亡補償，散見在各項勞工法令中。很多職災勞工不想或不敢回去工作，離職後還是可以請求職災補償，但因為希望補償實際用在勞工身上，所以補償的權利不得讓與、抵銷、抵押或擔保，跟民法的規定不同，外面的債主不可以扣押職災補償去抵債。

在解雇方面，勞工有工作權，除非有法定可不預告的事項，解雇都要預告並給資遣費。實務上大公司常用「勞工確不能勝任」的理由，不預告直接解雇，操作上愈來愈細緻，會先輔導，再以輔導過後仍不能勝任為由不預告直接解雇，目前法官大多認可，工會幹部要特別注意，提醒會員小心。

## 0907協辦勞動部「我國推動加入 CPTPP 與因應貿易自由化勞動政策相關措施」說明會

勞動部綜合規劃司司長王厚誠（右圖，圖左為本會理事長江健興）開場，此次說明會邀請經濟部國貿局來說明我國為什麼要入 CPTPP（跨太平洋夥伴全面進步協定），有什麼機會與效益；加入 CPTPP 對我國勞動市場與相關法規的影響與因應對策，則邀請台經院國際事務處副研究員兼區域經濟研究小組主任許峻賓來說明。



CPTPP 中有勞工專章，締約國要符合國際勞工公約的規定，包括消除強迫勞動、保護結社自由及集體談判權、禁止童工、消除就業歧視與職業安全與健康。



我國農業有 83.5% 的農產品課進口關稅；工業中有 17.05% 進口關稅大於 5%，主要是運輸工具、加工食品、紡織及成衣服飾，未來加入 CPTPP 後，上述產品關稅恐降至零，進口貨品競爭力大增，是受影響較大的本國產業。

油、電、菸酒等國公營事業多為本會會員工會，工會幹部最關心的是加入 CPTPP 是否會全面開放國內市場、推動私有化（民營化），對此持反對立場。



▲ 台經院國際事務處副研究員兼區域經濟研究小組主任許峻賓



## 0912參與中華郵政工會台中分會幹部講習



▲ 本會秘書長戴國榮（左）參與中華郵政工會台中分會勞教，並以「勞動環境變遷下的工會運作及未來發展」為題授課，郵政工會台中分會理事長康智庭（右）致贈感謝狀。



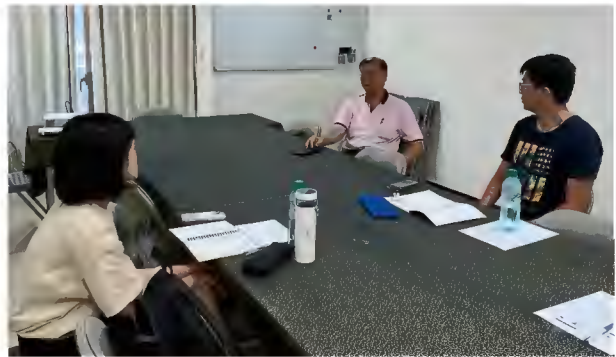
# 其他會務運作與交流

■ 組訓部、政策部、國際部

## 辦理勞工科系學生暑期實習生實習活動

▶ 全產總理事長江健興（右圖中）歡迎今年來全產總實習的同學：文化大學勞動暨人力資源學系謝正寬（右圖右）及林楚榕。

江理事長向兩位同學概要介紹了全產總的成立背景、目的宗旨及組織架構，並分享台灣勞工運動的現況與目標。



### ◀ 0724 參訪臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會

由吳永全理事長及陳木炎秘書長接待，吳理事長（左圖中）指出，菸酒公司為國營事業，運作與獲利不若民營企業靈活與彈性，工會扮演配合與協助的角色，但不容許菸酒公司因政策配合而影響會員權益。

近期工會正處理竹南製瓶廠員工高溫環境工作問題；其次，團體協約也將到期，已開始進行協商，希望爭取更好的條件；另外，工會關注勞退新制提撥率提高的議題，配合並支持全產總及友會的行動，為年輕會員爭取提高退休權益。



### ▲ 0725 參訪臺灣中小企業銀行(股)公司企業工會

由游宏生理事長（前排左二）、馬文祥常務理事（前排左一）及辜郁哲總幹事接待。辜總幹事簡報工會組織現況，並說明團體協約已是和資方第四次續約，續約條件獲得勞動部肯定，獲頒最高的獎勵金25萬元。游理事長指出，臺企銀工會組織率是100%，包括董總都是工會的贊助會員。要維持高入會率，工會一點都不能鬆懈，在流動率高的狀況下，還要不斷向新人說明為何要加入工會，建立工會意識。



#### ▲ 0725 參訪臺灣石油工會

陳嘉麟理事長（上圖中）親自為暑期實習生說明石油工會的歷史及工會組織現況，他特別舉例近期工會為會員爭取的勞動條件，包括一年2退，讓會員可多增加薪資及獎金，以及夜點費納入工資計算等。

應產業特殊性，陳理事長特別強調工安的重要，一再提醒會員，進入工作領域(廠區)要嚴格按照SOP流程進行，千萬不能大意或自作主張。

陳理事長提到，爭取勞退新制提撥率的調高，以及監督企業轉型不能影響員工的工作權及工作權益，是工會未來兩大重要工作。在淨零碳排的目標下，他分析，中油公司面臨轉型壓力，未來新產品(如氫能)開發後，恐對既有產線員工的工作權產生挑戰，如何保障會員的工作權，在企業轉型中順利調適，是工會持續關注及努力的重點。

#### ▲ 0726 參訪勞動部勞動關係司及不當勞動行為裁決庭

勞動關係司的許根魁專門委員及工會科蔡勝傑科長及顏裕展專員為實習生說明主要業務，也鼓勵在場實習生可考慮加入勞動部公務員的行列。

後續王厚偉司長（右圖右方面向實習生者）勉勵並鼓勵實習生善用所學，未來不論在職場上的角色



為人資或工會，都可以站在促進勞動權益及勞動條件的立場上，與對方溝通及對話。最後是合作科及裁決科的專員說明主要業務，分別是協助勞資雙方簽訂團體協約，以及不當勞動行為裁決，並帶領實習生並參觀不當勞動行為裁決庭，了解實務上裁決庭召開的實際情形。



## 會務活動

### ▶ 實習生結業專題報告會

兩位同學分別提出實習報告及心得分享後，由全產總秘書長戴國榮評論及回應。

戴秘書長除肯定兩位同學認真學習外，指出金融、電信交通、鋼鐵等不同的產業，其工會有不同的運作方式，關心的議題有差異，工會幹部領導統御風格也不同，勉勵同學們可以進行跨產業的工會比較。

他建議，瞭解各級工會的組織與運作之後，可以進一步分析與研究，各級工會發展的困境與侷限，理論與實務的差距，甚至可以進一步提出修法建議。例如，全產總是全國性工會，財源來自基層會員工會，經費有限且無升遷管道，使專職人力不足，也無法攬才留才，使工會戰力有所侷限。

戴秘書長表示，研究工會不可脫離歷史脈絡，從爭取勞基法立法、自主工會運動史、解嚴、政黨輪替等歷史，都會對當下的工會運作產生了重大影響。產業變遷則是另一個對工會產生重大影響的因素，如出口導向、產業外移、服務業興起等，目前台灣「製造業外勞化、服務業低薪化」，都深刻影響了工會的面貌和發展。戴秘書長勉勵兩位同學可以投入工會工作或繼續研究，為台灣勞工及工會運動找尋更有力的出路。



◀▲ 兩位實習同學林楚榕（左）與謝正寬（右）與全產總秘書長戴國榮（中）合影。參加中華電信工會「不提高就來『罷』，勞退提撥率大遊行」，首次走上街頭，是兩位同學在此次實習中印象最深刻的事。



▲ 0906 美國在台協會拜訪全產總

針對CPTPP與台美21世紀貿易倡儀的影響，美國在台協會經濟組經濟官員戴尼克（Nick Dwyer，圖右三）、資深研究員史大慶（左二），以及中國文化大學勞動暨人力資源學系助理教授戴曉惠（右二）拜會全產總，希望瞭解勞工團體的觀點，由秘書長戴國榮（左三）代表接待。

戴秘書長簡要分享了目前台灣工會組織的現況，比較台灣工會以企業（廠場）工會為主的組織方式與歐美產業工會為主的組織方式的不同與影響。

戴秘書長指出，台灣是出口導向經濟體，對外貿易很重要，簽訂貿易協議開放市場、降低關稅等，必然影響產業發展與勞動權益，包括受衝擊產業勞工的安置、就業與轉業等，「舊工作可能消失，新職務可能出爐」，但政府卻沒有讓勞工參與，欠缺社會對話。

要深化台美貿易，台灣應加強法規調適，使勞動權益保障符合國際規範，資訊要完整揭露，並持續反對國營事業私有化。

### 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 |
|-----------|-------|------|
| 台北市教師職業工會 | 蘇銘彥   | 無    |
| 台銀證券工會    | 鍾淑萍   | 無    |

截至112年9月15日止



# 《性別平等工作法》三讀通過 以「完善申訴流程」和「重罰」補漏洞

■ 政策部

「# Me Too」風暴從國外燒到國內，自今年 5 月下旬以來，不斷出現有關性暴力或騷擾的指控，讓許多隱藏多年的性騷擾案浮上檯面，也凸顯性騷擾的問題嚴重，引發台灣社會對於「性平三法」的質疑與檢討。立法院於 7 月底火速三讀通過《性別平等工作法》補漏洞，嚇阻職場性騷擾事件發生。

關於性騷擾的相關法規包括性騷擾防治法、性別平等教育法及性別工作平等性平三法（請見第 49 頁圖），其中，若是受雇者於執行職務中、雇主對受雇者或求职者為性騷擾行為，適用性別工作平等法；若性騷擾事件其中一方是學生，另一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，適用性別平等教育法；上述兩種情形以外，則適用性騷擾防治法。

《性別平等工作法》修正重點為：

## 一、建立公權力介入的外部申訴管道

最高負責人為性騷擾行為人時，無法期待內部申訴制度能有效運作，可直接向地方主管機關申訴，經調查屬實即裁罰行為人；若已向公司提出申訴後，不服雇主的調查或懲戒結果，也可直接向地方主管機關再申訴，經地方主管機關認定，得命行為人雇主採取必要處置。

## 二、以層級式處罰以遏止性騷擾 最高關3年、罰100萬

最高負責人性騷擾，最高罰 100 萬；雇主及利用權勢性騷擾者，最高 5 倍懲罰性賠償；利用權勢犯性騷擾罪者，刑事加重其刑二分之一，最高關 3 年。

## 三、強化雇主防治意識及責任

雇主有防治職場性騷擾的義務，接獲申訴及調查結果均需通報主管機關。10 ~ 29 人的微型企業應訂定性騷擾申訴管道，並在工作場所公開揭示。明定雇主應提供或轉介被害人相關諮詢、醫療、心理諮商或社福資源等必要服務。

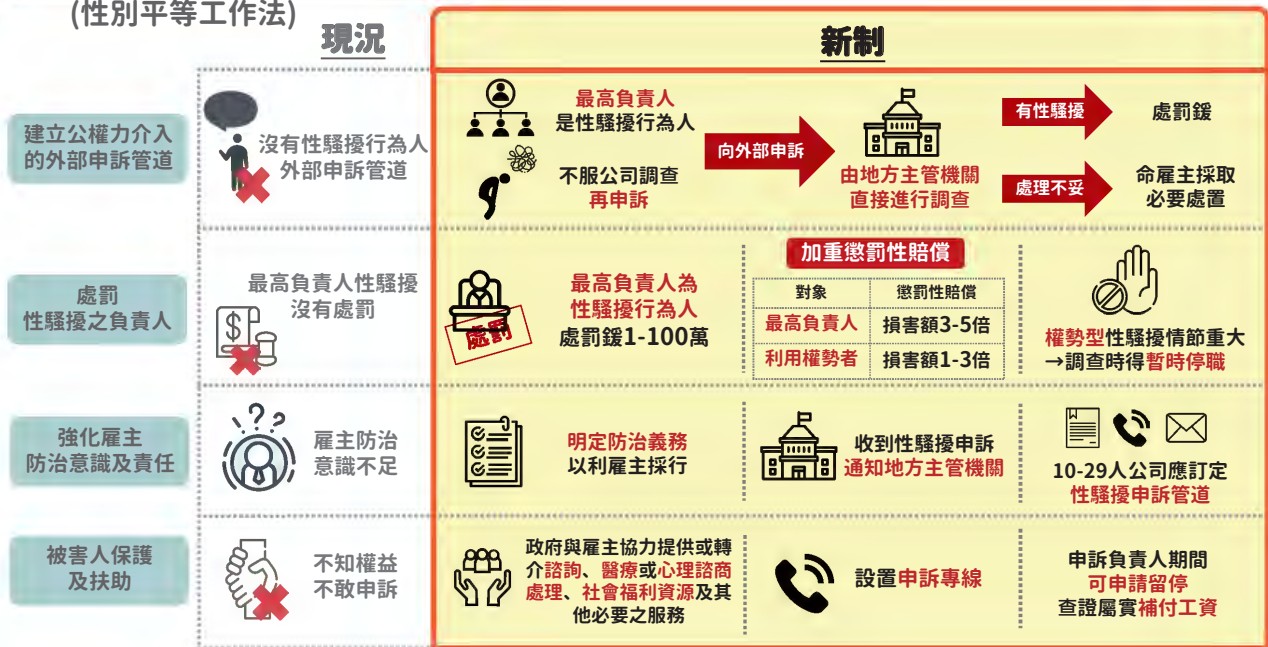


#### 四、被害人保護及扶助 可請求調整職務或工作型態

最高負責人為性騷擾行為人時，於地方主管機關調查期間，申訴人可申請「調整職務」或工作型態（如遠距工作）、「留職停薪」，雇主不得拒絕；屬實者，雇主應補發薪資。經認定性騷擾情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約。任何人、媒體、行政和司法的公示文書，皆不得揭露足以識別被害人身分的資訊。

### 性別工作平等法修法重點

(性別平等工作法)



### 性平3法修法重點



(圖片來源：聯合報)

T  
C  
T  
U



# 當前住宅政策出了什麼問題？

■ 文／OURs都市改革組織秘書長彭揚凱<sup>1</sup>

「獨立評論@天下」授權轉載<sup>2</sup>

【編按】勞工生活離不開居住問題，高房價使勞工實質所得降低，年輕人看不到未來，一般社會大眾深受其害。

《工會法》開宗明義指出，工會成立的目的是為了促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，全產總的宗旨與任務即是團結全國勞工追求經濟平等與社會公平正義。

要改善勞工生活，追求居住正義，首先要關注當前住宅政策。長期關注居住問題的「OURs 都市改革組織」今年7月參與以居住正義為主訴求的「716 公平正義遊行」活動，在遊行之前發表文章，深度全面剖析台灣住宅政策的問題，《工訊》轉載此文，希望藉由對台灣居住問題的理解，進一步思考未來可採取的行動。

7月16日星期天，凱道將有一場與「居住正義」有關的大型集會活動。也就在此活動辦理前的這段時間，我們看到行政院接連拋出「300億租金補貼」、「囤房稅」、「青年安心成家購屋」等政策，在野黨則猛批政策跳票、灑錢買票，一時間藍、綠、白混戰，好不熱鬧。

筆者身為長期關注倡議居住政策的 NGO 工作者，無意捲入這種選舉口水紛爭，但願意就為何有這麼多民眾、特別是年輕人於居住不滿的根源作探討。我的提問是：當前住宅政策出了什麼問題？



1 OURs都市改革組織，是由一群空間專業者為主所組成的非營利組織，關注都市空間的「使用價值」與「公平正義」，並致力透過政策倡議改革體制、解決問題。

2 本文原刊登於「獨立評論@天下」網站，網址<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/411/article/13843>。原標題為「當前的住宅政策出了什麼問題？寫在716凱道遊行前」。



## 如何理解當前居住問題

台灣當前居住問題雖有其複雜脈絡，但可簡要用「買不起、租不好、等不到」九個字概括。

「買不起」不用多言，即房價過高超乎一般民眾負擔能力，但須指出的是，成因並非供給不足而是過度商品炒作。

「租不好」則源於政府長期漠視租屋政策，形成租賃行為地下化<sup>3</sup>、租客權益空洞化、租賃產業幼稚化的市場結構，致使租屋無法成為有保障的居住選擇。

至於「等不到」指的是，面對買不起、租不好的居住課題，政府供給的社會住宅、租金補貼，與民眾需求與實際感受差距甚大。

圖1 當前居住問題指認



## 住宅三箭「知易行難」

持平而論，相較於馬政府時期，民進黨執政後對住宅政策的關注與力度的確大幅提昇。最為人所熟知的，莫過於 2016 年蔡總統競選時提出住宅三箭，即「改革房產稅制」、「健全租屋體系」、「興辦社會住宅」等三大面向。

現在回頭看，若就對居住問題診斷與對策設定，持平而論這的確有切重要害<sup>4</sup>。因此我們要問的是，既然政策方向是對的，為何成效不為民眾所感知？為何過往最支持他的年輕人要上街頭？

知易行難，當是癥結所在！因蔡總統的「房市三箭」構想，在執政後則進入實踐階段，就要面對真實房產結構下的政治拉鋸。簡化來說，台灣家戶房產持有依多屋、一屋、無屋來論，比例約 1：6：3<sup>5</sup>，在此結構下，住宅政策推動，如觸及（或

3 租屋地下化可參見<https://opinion.udn.com/opinion/story/12838/5212040>

4 具體脈絡可參照2016選前新境界智庫相關討論。

5 此處描述的1:6:3之比重是概略表達，或有論者認為不符官方超過八成的自有率。關鍵在於台灣自有率的統計基礎對象是房（住所房子是否自有）而家戶（是否有自有住宅），以及未考慮家戶因青年無力獨立居住被低估等因素，八成絕對有重複計算高估之虞。



被操弄為)「房價」修正，很容易形成「多屋裹脅一屋」(70% 家戶)的反對格局，恐難以推展。

亦因此，民進黨執政這七年來的住宅政策實踐，基本上是採「帕累托改進[DP1]<sup>6</sup>」(Pareto Improvement) 模式來推展，即主打住宅補貼，舒緩青年之憤怒，其它政策亦儘量避免碰觸擁房者既有利益。

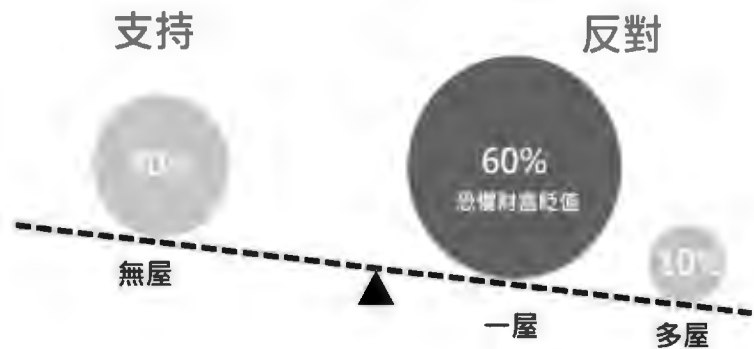
首先，就最可能觸動既得利益的房產稅制改革，僅處理交易稅問題，對象鎖定少數短期買賣炒作者，但就算這樣，也不斷出現政策延宕與反覆，讓時效與力度大打折扣，如實價登錄 2.0、平均地權條。至於就可能觸及較多利害者的持有稅部分，

態度更是保留，最鮮明例子是財政部自 2019 年起就反對的「囤房稅」議題，於 716 遊行前夕政策大轉彎。

其次，於健全租屋市場部分，希望爭取租屋族但不想得罪房東，故政策採「只用蘿蔔、不出棒子」。如《租賃條例》僅著力租賃產業，《住宅法》只關心房東減稅，但始終迴避處理租屋黑市、租賃權益等根本問題。另外則是強打租金補貼，但因租屋黑市未解，縱使持續加碼，許多民眾還是看得到吃不到，去年「300 億租金補貼」執行績效只有五成多<sup>7</sup>，便是明證。

最後是社會住宅，此政策年輕人支持且少反對(擁屋者不關心)，可積極推動，是相對投入最為積極且具成效的政策。然社宅採興建需一定時間(4~5 年)方能入住，從政策數字轉為民眾可感知受惠體量有客觀的時間落差<sup>8</sup>。至於所謂「包租代管」型的社會住宅，在租屋黑市問題未解，其意涵與租金補貼差距不大，與興建型社宅根本不能類比。

圖2 房產持有結構下的住宅政策困境



6 帕累托改進是一個經濟學概念，主要探討如何在沒有犧牲任何一方的福利下改善另一方、或雙方的福利。

7 2022年300億租補政策，計畫預計補貼50萬戶，實際成果僅27萬餘戶。

8 相關興建數據，參見內政部網頁<https://pip.moi.gov.tw/v3/b/SCRB0501.aspx?mode=7>



## 其它政策競合矛盾

麻煩的是，問題不只於執行落實不足，這只是純就「住宅」角度論。實質上，還涉及與其它政策之競合、甚至是「矛盾」。

最嚴重的莫過於「金融」政策。同步於針對高房價問題提出的各項住宅政策作為，自 2017 年起，金融政策卻對資金進入房地產市場進行放寬（相對馬政府），諸如：以「例外排除」突破《銀行法》30% 的限制，調低「風險權數」跨大不動產融資槓桿效益；放寬《保險法》中保險業者投資不動產的規定等。

上述作為金管單位或有其它考量，但就高房價問題，鬆綁銀行、壽險大量（參見下表）資金投入不動產市場，無疑是「抱薪救火」。直至去年起房價增幅再度引發民怨，金管單位方提高「風險權數」，央行連續進行了五波選擇性性用管制。

表1 過去10年購屋及建築貸款餘額增長趨勢

| 年度   | 購屋貸款 | 年增率(%) | 建築貸款 | 年增率(%) |
|------|------|--------|------|--------|
| 2012 | 5.42 | 2.77   | 1.47 | 7.33   |
| 2013 | 5.65 | 4.18   | 1.49 | 1.83   |
| 2014 | 5.87 | 3.90   | 1.62 | 8.66   |
| 2015 | 6.13 | 4.52   | 1.61 | -0.98  |
| 2016 | 6.37 | 3.80   | 1.65 | 2.50   |
| 2017 | 6.65 | 4.44   | 1.74 | 5.46   |
| 2018 | 6.98 | 4.96   | 1.86 | 6.89   |
| 2019 | 7.41 | 6.24   | 2.09 | 12.71  |
| 2020 | 8.04 | 8.50   | 2.46 | 17.52  |
| 2021 | 8.80 | 9.46   | 2.81 | 14.11  |

資料來源／央行；單位：兆元

另一個矛盾現象是，中央高舉居住正義，地方卻在大肆圈地炒地。2022 年 5 月，商業週刊一份〈政府炒地現形記 - 全台縣市賣地大調查〉的報導，揭露全台土地交易竟有五分之一來自各地方政府賣地，一年進帳 730 億，報導一出，引各界關注撻伐。

地方政府之所以標售這些土地，源於財務考量，用以償還開發過程中先行墊付諸如建設工程與拆遷補償費用，或是視為財政收入斷。然而，在公有土地採競標「價高者得」驅動下，地王頻現、房價價格一路推高。此舉雖為財政創收，但形同政府帶頭炒地推升房價飆漲。這也是為何區徵、重劃不斷，土地供給明明增加增加，但房價反而推高的關鍵所在。



## 青年是受害最大群體

在前述的這些政策問題之下，青年世代是受害最大的群體！

這裡的「青年世代」界定，引用張宜君、林宗弘(2021)的研究<sup>9</sup>，以1978以後為對象。因為此世代進入就業市場時除面臨普遍薪資

較低外，當其考慮成家立業時，也是台灣新一波房地產飆漲階段（2002年起）。對這些青年世代而言，總結而論就是居住的不安全感（insecurity），情境如下：

高房價下讓過往所謂「購屋階梯<sup>10</sup>」難以跨越，能否購屋，亦發依賴「家庭財富代間移轉」的方式來實現，就是要有富爸爸/媽媽。對無此條件者，購屋門檻越來越難跨越，縱施行許久的購屋貸款利息補貼，對青年世代的助益明顯遞減，因房貸所得比已然過重。

在購屋益發困難下，青年世代基於就業、獨立生活之考量，租屋需求增加。但既有的租屋黑市狀況，又反過來逼迫其必須設法購屋方能有穩定居住可能。

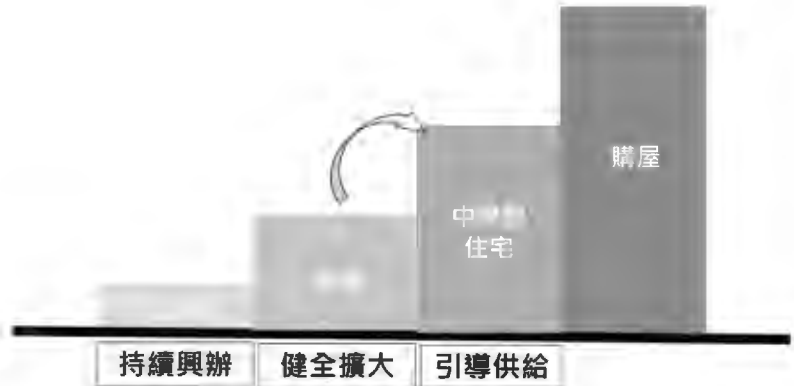
對應此，政府雖有社會住宅與租金補貼。前者遠遠供不應求、要靠抽籤且租期有限；而後者在租屋黑市下，效果大打折扣。即民進黨執政後推展的住宅補貼，也無法真正解決他/她們「居住不安全感」困境。

這些困境，明顯的會反映在青年世代「生涯規劃」的考量，從不婚、不育、小確幸乃至躺平文化等，都與居住問題有某種程度關連。

亦因此，回到2016年蔡總統允諾的「改革房產稅制」、「健全租屋市場」與「興辦社會住宅」等政策願景，就利害格局、價值觀點來看，青年世代相對更能認同支持，因為他/她們沒有參與此房產遊戲的條件，卻要承受住宅成為囤積炒作商品的惡果。

但這也是雙面刃，改革期許與失落憤怒為一體兩面。就青年世代而言，於民進黨執政後，切身感受是高房價、高房租問題越加嚴峻，又看到之前住宅政策改革承

圖3 難以跨越的購屋階梯



9 兩位研究者在《時勢造英雄？臺灣個人所得的世代差異，1992-2017》一文指出：「戰後到1972年以前出生的嬰兒潮世代，享有經濟成長時期所帶來的所得優勢，而1978年後出生的年輕世代則普遍的所得較低。」（《臺灣社會學刊》第68期）

10 「購屋階梯」指的是，各階層的民眾因應個人收入和住屋需要，選擇在不同階段由租屋到購屋，其後當經濟條件進一步改善，就通過換屋，讓居住條件一步步升級。



諾停滯不前<sup>11</sup>、甚者昨是今非<sup>12</sup>，憤怒想當然爾，最直接的反應，便是去年縣市長選舉民進黨青年選票大量流失。

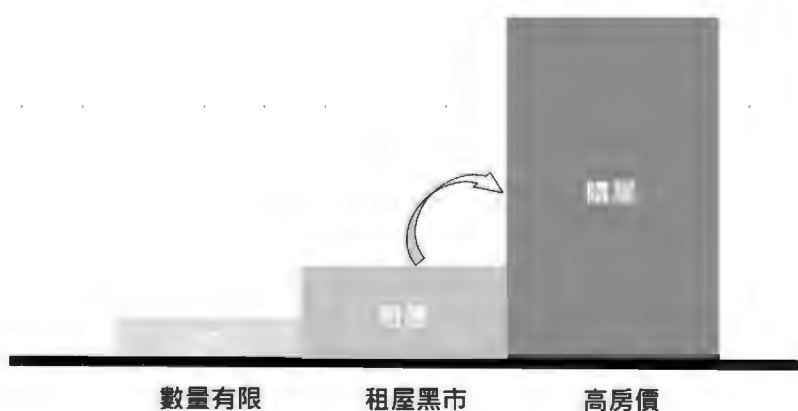
## 青年安居，下任總統無可迴避的課題

明年初總統大選，無論是民進黨要繼續執政，或是藍、白挑戰者想挑戰大位，如何爭取青年選票都是關鍵。循此，如何解決青年居住議題，下任總統實無可迴避。

筆者認為，回答的重點應鎖定在「居住安全感」(security)，即建構青年多元、可負擔的居住選擇：

對多數經濟能力仍有限的年輕人，相較購屋，租屋才是首要且現實的需求。一味灑錢補貼不是辦法，社會住宅仍待持續興辦，眼前最該做的是**健全並擴大租屋市場**。解決租屋黑市，引導空屋出租，讓年青年租得好、租得起、租得到，而不是逼迫其非得購屋成房奴不可。

圖4 營造居住安全感的青年居住政策



對已達一定經濟條件，且已成家、育有子女青年家庭，繼續依賴社宅、租補不盡合理（不夠窮），想購屋又超出可負擔能力（不夠有錢）。就此，囿於房價下跌的政治與金融系統風險，不論誰執政都難指望真會打房，退而求其次的建議是：**改革現行土地開發、都市計畫體，引導市場供給除商品住宅外的多元產品**，如長期租賃住宅、地上權住宅、共有產權住宅等。讓青年「住宅階梯」-- 租屋到購屋 -- 過程間，有一「中間型住宅」(Intermediate Housing)<sup>13</sup>，協助其順利過渡獲得住宅來穩定居住。

11 例如實價登錄2.0修法延宕至2020年底才通過，平均地權條例又重演政院法案在立院多數下卻不排審，22年選舉大敗後又火速通過。

12 例如「持有稅」、「囤房稅」爭議，以及內政部長稱「房地產是經濟火車頭」。

13 中間型住宅「中間型住宅」指的是，在不依賴/或是少量政府補貼條件下，供給予中階民眾經濟可負擔的一種不同於傳統租賃（使用權）和購買（所有權）的住宅產品。實踐上，可概分三種樣態：(1)投資租賃（The tenant as an investo）：韓國全租房（Chonseil）、芬蘭入住權住宅（Right of Occupancy）；(2)有限制自有（Regulated owner-occupation）：西班牙社會所有權（Social Homeownership）、英國共享所有權（Shared Ownership）、荷蘭購買保證（Koopgarant）；(3)合作產權（Cooperative ownership）：住宅合作社，歐美多個國家。





◀ 時值2024總統、立委選舉前，社會住宅推動聯盟為全台的無殼蝸牛們提問：請問總統，繼續蓋社宅嗎？呼籲候選人及所屬政黨停止將社會住宅做為互相攻訐的口水戰，回歸建設性政策討論，提出讓社宅做得更好的具體主張。

## 住盟六大主張與建議

### 1. 建立社宅多元興辦模式

針對「社宅興建速度跟不上民間需求」，建立多元興辦模式，除政府持續直接興（新）建外，積極引進民間機構的資源與活力，並結合土地開發與都市計畫工具，增加社宅的供給。

### 2. 增闢財源以落實可負擔租金

針對社宅「未落實可負擔租金原則」，應採「依收入分級租金」為社宅租金計價原則，並同步建構永續財務機制，確保財務可持續落實。

### 3. 社宅營運地方為主、中央為輔

針對社宅「營運將出現一市兩制」問題，下階段社宅營運管理，短期須優先整合「一地兩制」差異，中長期則應回歸地方負責為主、中央為輔。

### 4. 推動社宅居住福利計畫

針對社宅「居住福利面投入不足」問題，社政部門應強化社宅政策之投入，國家住都中心配合導入社福對接業務，積極開展多元的居住福利創新方案。

### 5. 社宅入住採用「輪候制」

針對現行「抽籤制」造成的不公與不效益，社宅入住機制應轉軌為國際普遍採行的「輪候制」(waiting list)，讓居住資源分配更具正當性，並有助形成支持社宅持續興辦的強大社會基礎。

### 6. 通盤檢討包租代管機制

針對「扭曲的包租代管機制」問題，應重新定位包租代管政策，分流「包租」與「代管」機制，前者回歸「弱勢居住協助」初衷，後者則逐步轉軌至租金補貼。

# 工運施壓有望搭上台美貿易順風車(下)

## 台美21世紀貿易倡議的勞動專章與快速回應機制

■ 文／共力研究社(<https://t-pec.org/>)

### 前言

台美 21 世紀貿易倡議於今（2023）年 6 月 1 日簽訂了首批協議，內容涵蓋「關務管理及貿易便捷化、良好法制作業、服務業國內規章、反貪腐、中小企業」等五項議題，歷經通過美國參眾兩院及我國立法院等台美雙方國內程序後，協議於 8 月 7 日正式生效。

第二階段台美 21 世紀貿易倡議將進行勞動、環境、農業、數位貿易、標準、國營事業、非市場政策與做法等 7 項議題的協商，環保、勞工與農業將優先處理。而其中的勞動議題，與勞工最直接相關。

由於此倡議以美國、加拿大和墨西哥於 2020 年所簽署的美墨加協定（簡稱 USMCA，前身為北美自由貿易協定）作為藍本，因此，下一階段談判中勞動部分的可能走向，可參考 USMCA 中的相關規定。

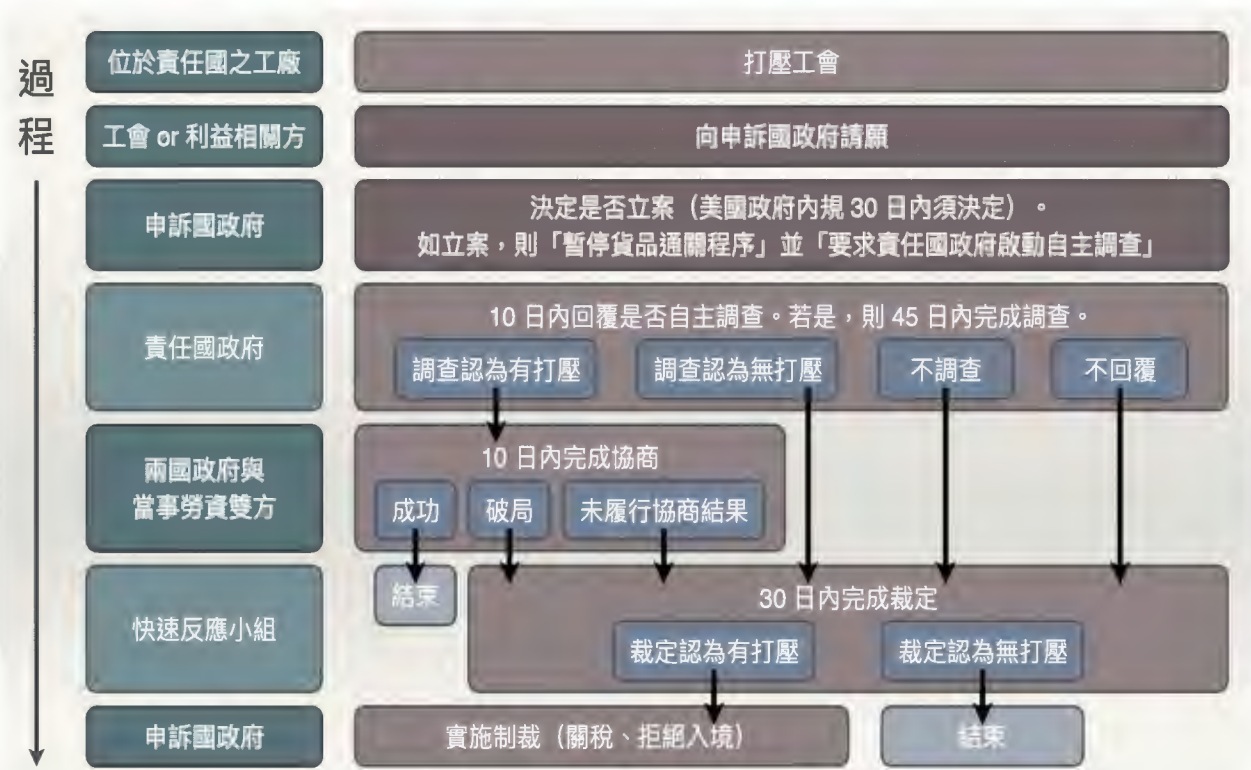
主要分為兩大重點，一是締約國應確保國內法規與勞工權益相符，並針對不符之處時進行修法。台灣法令有待檢討與修改的法令主要是移工權益、漁工權益和工會法，此部分可參考第 80 期《工訊》「工運施壓有望搭上台美貿易順風車（上）」。

另一大重點，則是 USMCA 的「特定廠場的快速回應勞工機制 (Facility-Specific Rapid-Response Labor Mechanism)」，對破壞勞動權益的廠商施以即時、實質的制裁，使自由貿易協定中的勞動保障真正具備了牙齒。

### 勞動案件快速回應機制

國際爭端解決過程通常會很冗長，若這個爭端涉及勞工議題，就會影響勞工的溫飽，多數勞工根本等不了，恐怕只能被迫離職，問題就會被擱置。因此，USMCA 第 31 章附件 A 訂定了「快速回應機制」，讓違反勞動權益、打壓工會等特定情境的爭端，可以快速在數十天內解決，以恢復勞工權益。

## 快速回應機制處理流程



首先，假設有一家位於墨西哥的公司或工廠，侵害了勞工團結權並打壓工會。我們以左上角的第一格表示這種情況，並將責任國設定為墨西哥。無論這個工廠是由墨西哥、美國或其他國家（如意大利、日本）的資本運營，都適用相同的流程。

第二步是由工會或利益相關方向申訴國（例如美國）提出申訴，指出存在打壓情事。利益相關方非常廣泛，包括墨西哥和美國的非政府組織（NGO）等，皆可提出申訴。

第三步是美國政府收到申訴後決定是否立案。如果他們認為申訴沒有根據，他們可以選擇不立案，這樣案件就結束了。但如果他們決定立案，根據規定他們需要在 30 天內做出決定。

一旦立案，美國需要採取兩個行動：首要之務就是暫停這個工廠生產的貨品進入美國海關，這是對資方最具殺傷力的手段，因為這個手段會讓工廠立刻失去收入，所有產品都停留在海關，無法進入市場銷售。

接下來，申訴國（美國）就需要與責任國政府（墨西哥）溝通，告訴他們在墨西哥境內發生了打壓工會的情況，要求墨西哥政府啟動自主調查。

在第四步中，墨西哥政府需要在 10 天內決定是否自主進行調查，也可以選擇不回覆或不調查。如果責任國認為案件看起來沒問題，可能會透過不調查或不回覆的方式，將案件自動轉交給快速回應小組進行調查；反之，如果他們認為存在打壓行為，則會選擇自行調查。

第五步：如果責任國政府確信存在打壓行為，則由責任國主持，邀集責任國政府、申訴國政府和勞資雙方在 10 日內完成協商。如果協商成功，問題就得到解決；如果協商破裂，將轉交給快速回應小組處理。

快速回應小組會做出最終裁決，如果他們認為存在打壓行為，之前提到的入境制裁將持續生效，直到出現新的證據並重新召開快速反應小組。如果小組認為沒有打壓行為，則案件結束。

## 啟動機制的兩種情境

接下來，我們來探討何時可以啟動這個機制。先前提到，工會或利益相關方提出請願的情況下，實際上需要滿足兩種情境。

第一種情境需要同時符合以下三個要件：

1. **產業屬於優先部門 (Priority Sector)**<sup>1</sup>：這裡的優先部門範圍相當廣泛，僅排除農業等特定領域。
2. **與締約國有關聯**<sup>2</sup>：產品在墨西哥生產並銷往美國、加拿大等國家，或者在墨西哥生產但與美國或加拿大進口的產品存在競爭關係。換句話說，在墨西哥受到打壓的工會，其企業所生產的低價產品可能與美國進口的產品有競爭，就可以向美國提出申訴。
3. **傷害集體勞工權益**：發生「勞工團結權或集體協商權被侵害」的事實(Denial of Rights)<sup>3</sup>，通常與打壓工會相關。

第二種情境，即「爭端解決小組」認為違反勞動權益或政府未能執法時即可發動，包含四項勞工權利（承認勞工擁有結社自由及集體談判權、消除一切形式的強

1 製造業產品(航空航天產品和部件，汽車和汽車零部件、化妝品、工業烘焙食品、鋼鐵和鋁、玻璃、陶器、塑料、鍛件和水泥)、服務提供或挖礦。

2 在責任國生產，出口至申訴國；或與申訴國出口至責任國的相近產品或服務發生競爭。

3 在美國：僅限被 NLRB(國家勞動關係委員會)發布強制命令的廠商。在墨西哥：根據勞工章附件 A 第二條 B 款，應設立對應於 NLRB 之機關，僅限被該機關認定有侵害集體勞權事實的廠商。



迫勞動、廢止童工、消除就業歧視及職業歧視)，或「未貫徹執行勞動法」。

## 已申訴案 工會全勝利

USMCA 上路以來，目前已發生五件透過快速回應勞工機制申訴的案例，令人振奮的是，工會在這五個案例中均取得勝利，且在補償措施完成後，美國才允許相關工廠產品通關。

五個案例都涉及汽車相關廠商在墨西哥侵害勞工協商權的情況，並由美國墨西哥工會或非政府組織（NGO）向美國政府提出申訴。這些案例都在墨西哥政府確定存在勞工權益受打壓的事實後得到解決，也就是在「快速回應小組」啟動前就獲得結果。

這些案例的共同特點是，它們都發生在墨西哥的汽車產業，其中許多廠商為外資企業，其產品主要銷往美國市場。一旦美國停止通關，這些廠商立刻感受到壓力，顯示快速回應機制確實有效。

這些案例通常涉及工會打壓行為，例如禁止員工加入獨立工會，或者只承認由資方控制的工會所談判出的團體協議。而當勞工不滿或組織自主工會，資方則拒絕承認新工會，並打壓或騷擾工人。

墨西哥政府在這些案例中發揮了重要作用。目前墨西哥政府較為左傾，他們採取積極態度保護勞工權益，並在確定事實後明確指出勞工權益受到打壓的情況，要求相關廠商與工會進行協商。

最終，墨西哥政府要求廠商接受特定條件，例如同意成立新工會或進行投票，並邀請國際勞工組織的觀察員確保公正性。

這些案例的相關資訊可以參見以下表格，可以看到提出申訴的人包括美國、加拿大和墨西哥的工會及非政府組織（NGO），顯示利益相關方的範圍相當廣泛。



|   | 被投訴者                                | 投訴者   | 違反事項               | 補償措施   |
|---|-------------------------------------|---|--------------------|--|
| 1 | 通用汽車                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• AFL-CIO</li> <li>• SEIU</li> <li>• SNITIS</li> </ul>         | 資方破壞勞工團協投票         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 確保期限內進行新的投票</li> <li>• 立即派勞檢員進廠確保資方不會對勞工進行恐嚇脅迫</li> <li>• 允許ILO觀察員與國內自治機構觀察員進廠觀察投票</li> <li>• 在廠內公佈勞工權利資訊</li> <li>• 懲治破壞投票者</li> <li>• 針對投票設立與勞工部門的專線電話</li> </ul>                                 |
| 2 | 美商Cardone的子公司Tridonex               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• AFL-CIO及其他</li> </ul>  | 資方禁止勞工加入自主工會SNITIS | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 給予154名被解僱勞工資遣費與6個月薪資</li> <li>• 支持員工自由選擇工會</li> <li>• 舉辦勞工團結與協商權勞教</li> <li>• 在任何工會投票中保持中立</li> <li>• 設立熱線接受該廠員工投訴</li> </ul>   |
| 3 | Panasonic (松下電器) Automotive Systems | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 墨西哥工會SNITIS</li> <li>• 美國Rethink Trade</li> </ul>            | 資方脅迫員工支持資方工會與其團協   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 廢止資方工會並放棄其團協</li> <li>• 償還資方幫資方工會代扣的會費</li> <li>• 對自主工會SNITIS贏得勞工代表權保持中立</li> <li>• 承認SNITIS團協代表權，且允許進廠</li> <li>• 受打壓員工復職並給付欠薪</li> <li>• 補償員工因停工產生的薪資損失</li> <li>• 與SNITIS協商新團協，大幅提高薪資</li> </ul> |
| 4 | 義大利Teksid集團                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• UAW</li> <li>• AFL-CIO</li> <li>• 墨西哥工會SNTMMSSRM</li> </ul>  | 脅迫員工支持某一工會與其團協     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 將原資方支持工會收得的會費轉至墨西哥工會SNTMMSSRM</li> </ul>  |
| 5 | Manufacturas VU                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 墨西哥工會LSOM</li> <li>• Comité Fronterizo de Obreras</li> </ul> | 禁止員工加入獨立工會         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 讓員工自由選擇加入獨立工會LSOM</li> <li>• 工會投票時政府與ILO派員現場觀察</li> </ul>   |

上述五案例涉及的工會：

| 工會                           | 國家     | 會員人數  | 概述                      |
|------------------------------|--------|-------|-------------------------|
| AFL-CIO                      | 美國     | 1150萬 | 美國最大工會組織                |
| SEIU                         | 美國、加拿大 | 190萬  | 醫療、公共服務、保全為主            |
| SNITIS                       | 墨西哥    | 2萬餘   | 工業、服務業                  |
| Rethink Trade                | 美國     | N/A   | NGO「美國經濟自由計畫（AELP）」轄下組織 |
| UAW                          | 美國     | 39萬   | 全美汽車工人聯合會               |
| SNTMMSSRM                    | 墨西哥    | 7萬餘   | 礦業、金屬加工業                |
| LSO                          | 墨西哥    | N/A   | 墨西哥工人工會聯盟               |
| Comité Fronterizo de Obreras | 墨西哥    | N/A   | NGO「邊境工人委員會」            |

## 如果台美21世紀貿易倡議也有快速回應機制

USMCA 快速回應勞工機制涉及的產業範圍極廣。除了農林漁牧業以外，理論上都能涵蓋。一般認為快速回應勞工機制在出口製造業中最能發揮作用，但在其他產業也可以設想一下啟動情境。

舉例來說，有一家台籍航空公司「老鷹航空」集團發生了勞資爭議。

這家老鷹航空一向將製作飛機餐的業務外包給子公司「鷹飼料公司」，為讓母公司財報亮眼，鷹飼料公司長期以過低價格供貨給老鷹航空，並以獲利不佳為由壓低薪資，而且從來不發年終獎金。鷹飼料公司的員工隱忍多年，遂組織工會要求與公司談判，不料鷹飼料公司卻找藉口將工會幹部解僱。

倘若台美貿易協定中納入快速回應勞工機制，鷹飼料工會可透過上級工會協助，搜集解僱案的相關證據，向美國貿易代表署提出申訴。

美方經 30 日調查後，若認為鷹飼料解僱案確實侵犯集體勞動權，就會要求老鷹航空所有來往美國的航班即日起不得採用鷹飼料公司製作的餐食，並通知台灣政府進行調查。

由於美國航線在老鷹航空業務中頗具份量，美方的制裁必然讓老鷹航空立即陷入了供餐混亂，不得不向坊間外燴企業尋求緊急合作，在品質與成本控管上都出現問題。

依快速回應勞工機制規定，台灣要在 10 天內回覆是否自主調查，並於 45 天內完成調查，並限時進行協商或裁定，迫使鷹飼料公司勞資雙方坐上談判桌。談判過程中台灣勞動部代表與美方觀察員得以列席。

若資方頑強抵抗，持續打壓工會，快速回應小組會持續制裁直到勞資雙方達成共識，打壓行為結束才會結案。可想而之，工會談判可因而實力大增，員工的薪資條件也可得到改善。

## 結語

1984 年台灣勞基法的立法過程，美國的壓力扮演了相當重要的角色。如果「台美 21 世紀貿易倡議」接下來關於勞動部分的內容與 USMCA 相當，台灣許多落後於 ILO 公約的法規將需要大幅修改，同時廠商也將面臨更即時且實質的監督。換句話說，台灣的勞動保障有可能再次因應美方壓力而向上提升。

但即便有外部壓力，國內法規盤點與修法過程，以及「快速回應機制」是否會被納入「台美 21 世紀貿易倡議」，以及納入之後如何有效運作，仍將取決於台灣政府的態度，以及勞工運動能否對政府與資方施加足夠的壓力。



- ▲ 「民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟」今年5月24日在立法院前召開記者會，除指出《台美貿易倡議》應送立院審議外，呼籲後續勞工、環境等7項議題，應先與民間團體有更多溝通。（圖中為本會理事長江健興，圖片來源：焦點事件粉專）



## 民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟 近期工作報告

- 7/14 發表聲明呼籲「台美貿易倡議」送立院實質審查
- 7/24 立法院通過台美貿易倡議首批協定  
立院附帶決議後續談判應設專區揭露談判內容與進度、徵詢國會意見、舉辦公聽會、召開利害關係人溝通會議，全面盤點現行法規修訂配套並提出產業衝擊的評估報告與具體協助方案。最後要求在簽署後，需送立法院審查。
- 7/28 拜訪勞動部表達訴求
- 8/24 請行政院經貿談判辦公室提供協商文本
- 8/25 拜訪美國勞工團體Solidarity Center
- 8/27 國際網絡工會UNI亞太區會Apro會議同意聲援台灣工會在台美貿易提出之訴求
- 8/31 環團與美國綠色和平組織線上會議
- 9/7 拜訪AIT討論台美貿易有關勞工議題
- 9/15 拜訪時代力量及民眾黨黨團表達訴求
- 9/19 拜訪民進黨黨團表達訴求



### 最新消息：又一墨西哥工會通過美加墨協定取得勝利

(資料來源：中華經濟研究院WTO及RTA中心)

位於墨西哥瓜納華托 (Guanajuato) 的德拉克斯頓 (Draxton) 汽車零組件工廠，爆發資方阻止勞工組工會、工會幹部被報復性解雇的爭議。依據美墨加協定 (USMCA) 的快速回應機制，美國向墨西哥提出審查請求，於 7 月 31 日美墨共同宣布勞工權利受損的審查結果，並提出糾正補償措施。

補償措施包括：1. 因參與工會活動而被解雇的勞工復職，並確保不會受到歧視、騷擾、恐嚇、強迫、威脅、報復或暴力；2. 支付被解雇勞工自解雇到復職期間所有的薪資及員工福利；3. 資方公開聲明承諾尊重勞工組工會和集體談判的權利、在勞工選擇工會方面保持中立，並保證不干預任何工會活動、禁止以任何方式影響勞工對工會或工會幹部的看法；4. 發布透明的工作規則並進行培訓；5. 發布集體談判協議；6. 成立勞工權利網站。

此外，墨西哥政府還加碼其他保障勞工權益的措施，包括：舉辦勞教、提供檢舉管道，定期勞檢等。

# 台美21世紀貿易倡議勞工議題及訴求

(摘自民間監督台美21世紀貿易倡議聯盟訴求及議題清單)

## 一、全面盤點我國現行勞動法規與ILO國際勞動基準落差

### 1. 勞動三權：

- 降低工會發起人數門檻，工會組織區域、範圍、形式自由化。
- 產、職業工會團協資格與企業工會一致，開放工會自由決定協商單位。
- 開放權利事項之勞資爭議可罷工、開放教師罷工。
- 開放公務員組工會。

### 2. 勞工安全：

- 強制僱用未滿五人之企業為員工投保勞保。
- 開放無一定雇主勞工及自營作業者直接參加勞保。
- 勞動檢查主管機關為勞動部，每萬名勞工有一名勞檢員。

## 二、協議內容納入企業人權盡職管理

- 以《聯合國工商企業與人權指導原則》及《經合組織負責任商業行為盡職管理指南》做為標準，要求企業落實人權盡職管理，以預防、救濟跨國商業行為對勞工的侵害。
- 參照《美墨加協定》，約定合作、對話、評議及諮商機制。

## 三、協議內容建立勞工快速回應機制

- 參照《美墨加協定》，約定有效預防、救濟企業侵害勞工、環境的企業當責執行機制。

