



台灣中油股份有限公司



看見妳(你)的真本事

堅毅強韌是我們的天性

細心謹慎是我們的態度

研究創新是我們的精神

在中油 讓妳(你)盡情展現真本事



官網

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 總統大選選後五大工會聯合聲明—
期許朝野政黨以「福國利民」為念
勞動政策法案應納入勞工參與並正視工會訴求
- 05 執政前總複習—勞工關切退休保障與低薪問題
期待賴總統 尊重工會、提出解方、落實承諾
- 08 資方聲請釋憲 反對加班要經工會同意



專題報導

- 10 全產總年度重要工作報告及成果總結



會務活動

- 16 本會例行會議
- 19 參加各項議題倡議行動與活動
- 21 出席會員工會、友會各項會議及活動
- 28 國際交流與合作
- 32 拜訪會員工會
- 34 其他會務運作與活動



法令動態

- 38 勞動部發布團體協約注意事項及參考案例
- 40 勞動部職場性騷擾處理手冊出爐



勞動訊息

- 41 機師工會展現團結與集體意志 長榮機師勞資爭議落幕
- 44 反對毫無實益且易生弊端的公公併



勞動調查

- 46 為何台灣藝文工作者十年來薪資成長停滯？



國際工運

- 52 美國工運去年大勝利 今年要延續成果並提高組織率
- 55 反醫學院擴招政策 韓國醫師罷工



2024總統大選 五大工會聯合聲明

福國利民 民主參與

勞動政策及法案應納入勞工參與並正視工會訴求

政策部、社運部

2024年台灣總統大選1月13日投票揭曉，民主進步黨候選人賴清德、蕭美琴總得票數558萬票（得票率40.05%），當選第16任總統及副總統。至於總席次113席的第11屆立法委員選舉，則呈現三黨不過半局面，中國國民黨拿下52席（含不分區13席），成為國會最大黨；民主進步黨51席（含不分區13席）居次，台灣民眾黨則以不分區立委8席排名第三，無黨籍2席，其餘小黨全盤皆墨。

不少媒體評論這次大選賴清德雖然寫下多項紀錄，然總統選舉只獲4成得票率，是台灣總統直選後第二位無法贏得過半選票的總統；再加上民進黨失去國會過半優勢，未來4年「朝小野大」政局，將使民進黨執政受到相當挑戰。

因此，賴政府的520新內閣能否令社會耳目一新且受到肯定，未來重大政策有無貼近社會脈動？以及日後國會朝野協商重大法案，是否

能夠回應民意的期待？都是我們檢視選後執政黨的治理能力與朝野是否停止惡鬥的觀察重點。

本會選前邀集全國金融業工會聯合總會（全金聯）、全國教師工會總聯合會（全教總）、台北市產業總工會（北市產總）、高雄市產業總工會（高市產總）等友會及會員工會舉辦「2024總統大選工辦勞動政見發表會」，創下台灣民主選舉史上首次由工會舉辦且所有總統候選人全數到場的紀錄，標誌



▲ 由左至右分別為全金聯秘書長韓仕賢、全金聯理事長鍾馥吉、全教總理事長侯俊良、本會理事長江健興、北市產總理事長邱奕淦、高市產總理事長林順基。



工運團結新猷。

選後五大工會也發表聯合聲明，期待朝野政黨未來4年應以「福國利民」為念，並進一步表達以下兩點立場：

一、繼續監督民進黨執政應以基層民意為依歸

準總統賴清德過去於行政院長任內（2017年9月-2019年1月）有些親資、無視勞工心聲的言談遭致外界質疑，尤其親自主導立法院二修勞基法，即便引發社會各界幾波動員抗議，甚至被譏評「賴功德」仍不為所動。

加上民進黨這次大選明顯失去年輕世代的支持，未來執政4年若是無法洗刷這些負評印象，則恐陷入「雙少數執政」（少數民意支持、國會選舉席次未過半）的泥沼，實非國家之福。

去（2023）年11月29日，在五大工會所舉辦的總統候選人「工」辦勞動政見發表會上，賴清德以民進黨總統候選人身分所發表的政見內容，有些仍僅理念口號，或是實問虛答。

其中，在回應青年低薪、非典就業這個議題時，賴表示「新科技出現，產生新工作模式，未來政府有責任擬定一部可以讓台灣因應新時代需求的勞動法令，既保障勞工權益又可提供勞工的彈性，也因此可

從各個面向協助企業發展。」

這番發言，意指新政府要朝向勞動法令鬆綁、加大勞動彈性化，但卻無視企業仍然法遵意識不足、屢屢違反勞動法令之現實，令人不免聯想新政府是否仍會採取當年勞基法修法強渡關山，且不與工會、基層勞工事先溝通討論之強硬姿態闖關修法？

此外，民進黨在這次大選之際，才在勞工團體不斷爭取下提出推遲已久的《最低工資法》草案，且立法內容亦無意傾聽來自民間社會的修改意見，朝野協商未果後就直接二、三讀表決了，顯現出執政黨對民意的漠視與作法的傲慢，讓勞工疑慮未來修法結果可能事與願違。

因此，我們嚴正呼籲，眼前勞工所關心的勞工退休年金改革、企業併購



▲ 「勞動彈性」不應當作勞基法改惡的理由，但賴清德任行政院長時，不顧勞工團體齊聲反對，主導勞基修惡、鬆綁七休一。當賴院長變成賴總統後，面對台灣低薪問題，「賴功德」會不會重演？



勞權、集體勞動三權、公正轉型等重大勞工議題的修法與政策措施，新政府確有必要認真檢討過去輕忽工會具體主張的態度，因為這將會是未來廣大勞工檢視其執政是否重視民意的重大指標。

二、檢驗在野黨國會表現 應以法案政策品質為重

國民黨及民眾黨雖在這次總統選舉敗北，但是選後前者躍升為國會最大黨，後者成為國會關鍵少數力量，均具有舉足輕重之制衡角色，當然也有嚴肅回應基層民意心聲的責任。

大選激情已過，五大工會進一步建議，在野兩黨應將侯友宜、柯文哲當時以總統候選人身分所提出的多項勞動政見，透過國會修法及監督行政部門擬定政策，進而具體落實其相關政見。只要在野黨理性問政，攻防有據，4年之後獲取選民支持、重整政治版圖並非難事。

以國內是否缺工及需擴大開放移工的問題為例，3位總統候選人選前均有所回應；然據悉在相關業者及外國商會的施壓之下，選後政府將有可能做出針對旅宿業開放移工之決定，而無視勞動部先前表態應從國內擴大就業、優先保障國人就業的政策著手，坐實勞工過去質疑政府親資方的立場。

勞工團體對此早就批評，所謂缺工

並非真的產業人力不足，而是國內特定產業的業者只想使用薪資低廉的勞工，所以是缺「低薪」勞工，並非真正缺工。

我們最後強調，為了凝聚社會共識、朝向共榮發展，包括修法提高雇主勞退提繳率、企業併購之勞工權益保障，以及如何解決勞保年金財源不足、醫護人力不足、警消等公教人員沒有完整勞動三權保障與薪資審議無基層代表、青年及特定產業低薪等問題，朝野政黨思考回應這些**重大勞動政策及法案**，均應考慮納入勞工參與機制並需正視工會訴求。

五大工會亦將聯合更多勞工團體持續監督朝野政黨，檢視這些重大勞動議題的回應處理態度，到底是真的挺勞工？還是騙票玩假的？



▲ 在老闆眼中，永遠缺更廉價的勞工，讓他們可以賺更多的錢。執政者若「從老闆看天下」來處理缺工問題，擴大引進低廉的移工，將帶動整體勞動條件下修，使台灣難以擺脫低薪魔咒。



期待賴總統 尊重工會、提出解方、落實承諾

勞工關切退休保障與低薪問題

期待賴總統 擴大勞工參與並提出解方

■ 政策部、社運部

賴清德先生及蕭美琴女士獲得相對多數人民的支持與信任，當選我國第16任總統、副總統。本會期待，當選人上任後能有所作為，致力兌現勞工權益保障和勞動尊嚴提升的承諾，尤其是解決低薪及退休保障等議題，並擴大勞工的政策參與，以回應廣大勞

工的期待，為國家和人民謀福祉。

兩岸關係緊張，國際地緣政治風險高升，全球經濟成長停滯，通貨膨脹衝擊日增，再加上人工智慧科技及零碳轉型等發展，加劇台灣低薪普遍化、勞動脆弱化、青年貧窮化、老年經濟保障不足及集體勞動關係嚴重失衡等



▲ 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，本會聯合全金聯、全教總、北市產總及高市產總等四大總工會，舉辦2024總統大選「工」辦勞動政見發表會。民進黨總統候選人賴清德（前排中）親自出席，提出勞動政見。



問題。勞動與就業面臨前所未有的挑戰，但勞工的權益保護與政策參與卻始終嚴重不足。

選前勞團要求候選人回應：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等勞工最關注的五大訴求，雖然沒有「勞退新制6%強制提繳率調高」等勞工最想聽到的具體政治承諾，但也獲得總統當選人賴清德的正面回應。

再華麗的理念口號也要落實為具體的政策措施，才不是空口白話。具體透過修法或政策實踐來改善勞動環境，實現世代正義與公正轉型，全產總等勞工團體將持續扮演監督角色，必要時將會展現集體力量。

低薪、勞退強制提繳率太低、勞保年金財源不足等，一直是勞工最關注



的議題，期待新總統賴清德上任後能夠提出具體有效的政策措施，讓經濟成長的果實確實合理分配至勞工，使薪資普遍成長，並確保勞工老年經濟安全。

過去勞基法修惡事件讓勞團十分不滿，且警消等公教人員始終沒有完整的勞動三權，冀盼新總統上任後，在政策形成的過程中務必增加社會對話與勞工參與，以消弭階級的對立與衝突。

準總統賴清德在「工」辦勞動政見發表會上提出的政見：

議題		政見	承諾
退休年金	勞保黑洞	1. 今年撥補1200億元，未來持續挹注公務預算，讓勞保基金可以持續。 2. 政府負最終支付責任，「只要政府在，勞保基金就不會倒」。 3. 透過社會討論形成共識來改革	勞保不會倒 改革不決斷
	勞退6%	1. 建立鼓勵機制，讓勞資雙方提繳率高於6%。 2. 舉辦經濟發展會議，促成勞資可以魚幫水，水幫魚。	提繳要提高



議題	政見	承諾
企業併購與勞權	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持合法合併，反對惡意併購。 2. 合併後勞工的權益如果沒有辦法比以前更好，至少不能夠比以前差。 3. 目前「不管是財政部或是金管會都要求行方要跟勞工團體溝通，所以他們的合併也獲得勞工團體的支持」未來繼續此作法。 	併購要協商 勞權要確保
勞動三權	<ol style="list-style-type: none"> 1. 放寬公務人員籌組特種協會，「也可以有更多團體協約權的權利」。 2. 公教人員加薪或其他權益的心聲，都可以透過這個平台（特種協會）提供給政府。 	公教有勞權
青年低薪非典就業	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不可剝奪平台工作的非典勞工權益，「贊成承攬，但是我反對假承攬、真僱傭的關係」。 2. 新科技出現，產生新工作模式，政府有責任擬定一部可讓台灣因應新時代需求的勞動法令，既保障勞工權益又可提供勞工的彈性，也因此可從各個面向協助企業發展。 3. 落實最低工資法。加薪對於正職或非典勞工都有必要。 4. 積極持續推動學生在校跨域學習、產官學合作，縮短學用落差。 	加薪有必要 非典權益保
公正轉型	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正面看待氣候變遷的淨零轉型與新興科技所帶來的數位轉型，追求以創新驅動的經濟成長模式，妥善帶動綠色成長及包容性成長。 2. 不僅大企業得到政府支持，中小、微型企業也可以；所有的勞工弱勢者也都能得到政府照顧。 3. 運用各種政策賦予勞工更多技能，跟得上新時代，提升工作效能及收入，生活更有保障。 	轉型要公正 政策扶弱勢
缺工及擴大開放移工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政策鼓勵提升出生率，促成新生兒增加。 2. 加強本國勞工職訓，優先保障本國勞工權益。 3. 要先確保本國勞工薪資和工作機會，人力不足才引進移工，不希望企業不加薪只想用移工。 	鼓勵生育 本勞優先
其他	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造性別平權的工作環境。 2. 鼓勵婦女踴躍投入職場，提出「0-6歲國家一起養2.0」、「長照3.0」、「擴大0-22歲社會投資」三政策。 	性別工作平權



資方聲請釋憲 反對加班要經工會同意 集體勞動權恐跛腳 勞動部要捍衛

■ 政策部

個人力量薄弱，難以平等地和資方談判勞工條件，所以我們要組織起來成立工會，形成集體力量來和資方進行集體交涉，「團結就是力量」必可獲得較公平的待遇。為保護勞工，法律保障集體勞動權，許多涉及勞工權益的事項，都要求需經工會同意，好讓個別會員可受工會保護，在工會的保護傘下，不用自己出面跟資方對抗。

但現在這個工會保護傘有可能出現破洞了！

現行《勞基法》第32條明文規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，需經工會同意或勞資會議同意，不是老闆說要加班就必須加班。

個別勞工不清楚利害 易被脅迫

這種必須平等跟工會協商的狀況，有資方已經受不了，提出釋憲，反對加班要經工會同意，因為同不同意加班是個別勞工的自由。

但個別勞工不正是因為力量薄弱，難以以一己之力跟資方說「不」，所以才要靠工會、靠集體力量來談判嗎？

台灣社會要進步，人民要幸福，不

就是要告別過勞、縮短工時、減少加班嗎？

基於人民的健康與幸福，法令應該挺工會，不要讓資方太方便、隨便就可要求員工加班，以

引導企業透過增聘人力、加薪等正常合理的方式來營運，而非犧牲勞工的休息與健康來達到事業經營的彈性與獲利的最大化。

如果加班不需要工會同意，那其他法定需經工會同意的事項，包括同不同意變形工時、休假挪移、企業實施年金保險、大量解雇、勞工工作是否能勝任的爭議等（請參考附表），未來是不是都會比照，通通都不需要工會同意？

如果通通不需經工會同意，那資方是不是愈來愈不需要坐下來和勞方協商談判？勞工團結權被拿掉，工會就跛腳了。

如果通通不需經工會同意，工會沒辦法站在前面替會員擋槍，資方是不是很





方便就可以個別擊破、予取予求？

如果通通不需經工會同意，會不會讓勞工更覺得工會沒用，影響團結，使工會變弱，最後是集體受害。

工會的各種同意權，常常是工會抗衡資方、逼資方平等談判的武器。如果通通不需經工會同意，未來勞工所有的委屈與不滿，是不是只能吞忍，否則只有黯然離職，或集結罷工、兩敗俱傷的選擇？

破壞團結、分化工會 勞工處境將更悲慘

代表捍衛現行法令的主管機關勞動部，會在憲法法庭上積極捍衛集體勞動權，還是認為事不關己，放手通通讓資方說了算，自己還比較省事？

這個釋憲案會不會成案，以及日後的走向，與所有工會都息息相關，值得密切注意。

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者	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	大量解雇時推選強制協商委員會勞方代表行使同意權	大量解雇勞工保護法第6條
	勞工工作能否勝任的爭議	內政部74年第347040號函

【事件緣起】

量販業者家樂福，在未經家樂福工會同意下，延長員工的工作時間，被地方政府進行勞動檢查後發現，認定違反勞動基準法開罰。

同樣的事件一再重演，包括台北、新北市、桃園市、台中市等地的家樂福分店，都發生相同的事件，各地方

勞工行政機關都依法開罰，也因家樂福不斷再犯而愈罰愈重。

家樂福主張，勞資會議已通過同意加班，而工會會員數少，不具代表性且也不應凌駕在個別員工之上，影響員工工作權，反對加班要經工會同意，但上訴被最高行政法院駁回。因此，家樂福聲請釋憲。



告別2023年～

全產總年度重要工作報告及成果總結

■ 宣傳部

「八年全執政、勞工算總帳」五一遊行

蔡政府 8 年執政最後關鍵一年，各項政治承諾落實的最後期限，全產總號召全國工會、勞工團體、社運及社福團體、學運社團等進步團體，舉辦五一遊行，提出「勞工要加薪、國家要恢復」、「青年要希望、老年要尊嚴」、「非典要保障、醫護要勞權」、「工會要有力、三權要完整」四大訴求。



▲ 2023年五一遊行在總統府前凱達格蘭大道上召開行前記者會

我們達成

勞保基金撥補挹注、最低工資法立法、伙食津貼免稅額調高

團結鬥陣 藉由會員代表大會表達訴求

本會一年一度會員代表大會，集結全台百位工會幹部，邀請蔡總統、賴副總統及勞動部長許銘春出席，當面提出本會三大訴求：勞退提繳要拉高、基本工資要提高、最低工資要立法，獲正面回應。



◀ 全產總6/14在台北國軍英雄館召開第七屆第四次度會員代表大會

我們達成 基本工資連8漲、最低工資法立法



主動介入台美貿易勞工議題

多次發布新聞稿、召開記者會，並拜會相關部會及立法院黨團，訴求在「民間參與、共同監督」下，

(1) 台灣勞動法規拉高至國際標準：降低組工會門檻、降低產職業工會團協協商門檻、開放無一定雇主勞工及自營作業者直接參加勞保等

(2) 在台美貿易協定中納入企業人權盡職管理、建立勞工快速回應機制



▲ 組成台美貿易監督聯盟5/24在行政院前召開記者會

我們達成

台美貿易倡議從立法院「備查」，改為「審議」，提高監督層級。

低薪是國恥 爭取基本工資提高

多次發布新聞稿、召開記者會、參與基本工資審議委員會、要求最低工資法立法等方式，要求基本工資提高，帶動整體薪資水準上升，實現經濟民主與社會正義。



◀ 9/8基本工資審議委員會會前，在勞動部前舉辦記者會。

我們達成

基本工資連8漲，今年調幅4.05%，優於軍公教調薪幅度，影響近240萬名勞工。



反對擴大引進移工及移工薪資脫勾

主動發布新聞稿、出席記者會，基於薪資不能降低及人權不能倒退，反對擴大引進移工以及移工薪資與基本工資脫勾，呼籲執政者莫當低薪幫兇。

我們達成

成功引起輿論關注，在社會大眾普遍支持下，勞動部強調開放理由要能回應「外界疑慮」，政院對此案態度轉趨審慎。



▲ 11/6參加時代力量立院黨團舉辦之記者會

爭取最低工資法立法

基本工資審議制度法律位階提高，可讓最低工資調整有穩定、合理和透明的基礎，勞工團體多年倡議應訂定《最低工資法》。

我們達成

歷經多年爭取，終於去年12月12日立法院三讀通過，並於今年1月1日正式施行。



▲ 9/28在立法院前舉辦記者會，呼籲最低工資法儘速完成立法。



集會陳情 要求提高勞退6%提繳率

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。



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，至少勞退6%提繳率要調高，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。

▲ 11/15全產總至行政院前召開記者會，要求調高勞退提撥率。

我們達成

成功吸引輿論重視，列入立委問政議題。

◀ 立委王婉諭以本會代表大會訴求及「6%不夠花、老後被打趴」行動，質詢勞動部長許銘春，蔡總統在全產總代表大會上要求勞動部溝通研議修法提高6%，進度為何？有沒有鼓勵雇主提高6%的獎勵措施，要求勞動部在一個月內答覆。（摘自立法院官網影片，<https://ivod.ly.gov.tw/Play/Clip/1M/149015>）



舉辦總統大選「工」辦勞動政見發表會

要求候選人回應「勞工老年經濟安全保障、企業併購勞工權益、勞動三權、青年勞動及非典勞動，及零碳轉型如何兼顧勞動權益」等五大議題。

我們達成

睽違23年再辦「工」辦勞動政見發表會，成功邀請三位總統候選人出席，是史上首次勞工團體成功邀集總統候選人回應勞工訴求，公開提出政治承諾，提升勞工地位。



年度總結

我們共同達成

1. 勞保基金政府持續撥補挹注
2. 基本工資連 8 漲
3. 最低工資法立法
4. 伙食津貼免稅額從 2400 元調高至 3000 元
5. 三位總統候選人承諾勞保財務由政府負最終責任

民進黨立委楊曜、何欣純已搶先提出「勞工保險條例第 66 條及第 49 條」修正草案，將政府撥補法制化，明定每年撥補金額不得低於 200 億元，同時將「政府負擔勞保最後支付責任」等字眼明確入法，要求中央主管機關應至少每 3 年檢討勞保財務，獲 15 名綠委連署，將送立法院衛環委員會審議。



我們有階段性成果

1. 台美貿易倡議監督層級提高
2. 阻擋引進移工行業別擴大
3. 勞退提繳調高、公教團結協商權提高，以及企業併購、非典就業與零碳轉型要確保勞工權益等訴求，均獲總統候選人正面回應

2024 年持續爭取與努力方向

加強勞動意識、爭取勞動權益，推動產業民主。

1. 修法強制雇主勞退新制 6% 提繳率調高
新制退休金太低使退休保障不足；退休新舊制退休金差很大，也分化工會力量。
2. 要求參與及監督台美貿易談判，提出工會訴求。
3. 關注監督勞保年金改革
4. 監督總統當選人兌現勞工政見及政治承諾
5. 上市公司應設勞工董事
6. 建立零碳轉型勞工保護機制



團結力量大

2024年我們繼續鬥陣爭尊嚴、拚權益



本會例行會議

■ 組訓部

1214召開第七屆常務理事會第十七次會議



▲ 常務理事皆十分關注勞退新制提繳率調高議題，勞退舊制並不好但新制更差，嚴重影響年輕會員的權益，總統大選不論誰當選，我們都要繼續追蹤爭取與監督。

0118召開第七屆理、監事會第二十次會議





- ▼ 本次會議討論年度會員代表大會籌備事項與分工，包括優秀工會幹部及會務人員表揚活動以及選務時程安排。今年五一勞動節相關行動規劃，將與友會共商後再提理事會報告。



▼ 監事會





0223召開第七屆常務理事會第十八次會議



- ▲ 本次會議決議今年五一行動將循往例行文會員工會贊助相關經費，活動形式與友會協商討論。有關今年五一訴求，除勞保、勞退、低薪等議題外，為推動產業民主2.0，要求《證交法》明訂上市櫃公司應設置勞工董事。

2024年五一遊行

日期：5月1日（三）勞動節下午

路線：凱道—立法院





參加各項議題倡議行動與活動

■ 社運部、宣傳部

1229參加石油工會第一分會赴中油大樓陳情行動

▼ 科技大廠陸續進駐投資高雄，中油舊廠區土地的開發及利用也更急迫，為爭取儘快設立中油南部企業大樓，為煉製事業部的發展及員工權益奠定更堅實的基礎，石油工會第一分會常務理事吳明發（右2）率一分會幹部至總公司陳情，質疑高層怠惰卸責，罔顧中油公司的永續發展，中油公司副總經理羅博童（右1）代表回應，本會理事長江健興（左1）出席聲援，左2為石油工會第五分會常務理事畢禮辰。





0315參加國發會「淨零公正轉型-學術交流會與公正轉型博覽會：NGO視角的公正轉型



主持人
 葉國傑會長
 台灣環境保護聯盟會長。

講者
 透過與NGO的對話，我們將深入了解台灣公正轉型的多元面向

 戴國榮秘書長 全國產業 總工會秘書長。	 希嬌·瑪飛狀 Sinan Mavivo 蘭嶼部落 文化基金會代表。 原住民NGO代表。	 顏曉芬 主婦聯盟代表。
 高如萍 綠能推動 環保團體代表。	 洪敬舒 勞工團體代表。	

▲ ◀目前全球正在如火如荼的推動淨零排放的永續工程，但這個轉變可能會對現有的經濟結構與社會分配帶來衝擊，公正轉型為淨零不可或缺的重要工作。本會秘書長戴國榮（左）受邀參加公正轉型博覽會，並擔任與談人。



出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部、社運部

1219參加中華電信工會第8屆第4次會員代表大會



0119參加明台產險工會會員代表大會





0217參加台中市產總第三屆第5次會員代表大會



0217參加中華電信工會模範勞工表揚大會





0220參加台灣石油工會第五分會第十四屆第1次會員代表大會



0222參加中央印製廠工會第十一屆第4次會員代表大會





0305陪同彰銀工會拜會第十一屆立法院財政委員會召委、民進黨籍立委郭國文



▲▶本會理事長江建興（左二）、本會常務理事暨兆豐銀行工會理事長郭孟仁（左一）陪同彰銀工會理事長黃國棟，（右一）就彰銀員工加薪及資深員工調薪事宜，拜會立法院財政委員會郭國文召委（右二）。

0308參加苗栗縣產總產業總工會第九屆第二次會員代表大會





0313參加台鐵工會五一勞動暨模範勞工表揚大會



- ▲ 鐵路局今年一月起公司化，改制為國營台灣鐵路股份有限公司，盛大舉辦改制後首次五一勞動節暨模範勞工表揚大會。鐵路工會為本會發起工會，特邀本會與會同慶。

鐵路工會理事長陳世杰（右）表示，台鐵員工勇於改革，但改革的重點是安全而非改制；改制後台鐵債務由「臺鐵償債基金」全數承接，讓台鐵營運擺脫歷史包袱；工會努力在改制前完成團體協約續約，保障會員權益不因改制而受害，並增加員工權益及福利。

台鐵團體協約約定，台鐵公司與外部廠商簽約合作，須加入台鐵員工優惠方案；未來台鐵公司有盈餘需依比例與員工分享等，都優於現行法令規定。

0315參加兆豐銀行工會第九屆第1次代表大會





◀ 本會理事長致詞時簡述近期全產總主要行動與成果，以及今年度將繼續監督勞保年金改革，爭取勞退新制提撥率調高，並予與會工會幹部合影，由左至右為：第一金控工會理事長胡淋森、土銀工會理事長林佳慶、本會理事長江健興、兆豐銀行工會理事長郭孟仁、高市產總理事長林順基、北市產總工會理事長邱奕淦，全國金融業工會聯合總會理事長鍾馥吉。

0315參加漢翔工會團協簽訂勞動部獎勵金頒獎典禮



◀ 漢翔工會團協續約，將績效獎金提高為盈餘的3成，夜點費全額列入平均工資、產檢假提高為8天等，都優於現行法令，也優於上一版次團協。還有優於法令的請假制度、工作環境及加班費；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；各類費用協助等，兼顧員工權益及企業永續，獲得勞動部最高獎勵金。





0318參加石油工會第四分會常務理事交接暨理監事就職典禮



0318參加石油工會第16屆會員代表大會





國際交流與合作

■ 國際部、政策部

1218韓國全國民主勞動組合總聯盟（民主勞總、韓國民主工會總聯合會，KCTU）來訪



▲（由右至左）全國金融業工會聯合總會副秘書長周于萱、台灣青年勞動九五聯盟理事鄭中睿、本會秘書長戴國榮、韓國民主勞總國際部主任柳美青(Ryu Mikyung)、本會理事長江健興，及本會常務理事、土銀工會理事長林佳慶。

民主勞總起源於 1970 年，歷經威權政府的打壓，於 1995 年正式成立，是韓國民主和獨立工會的代​​表，也是韓國最大的跨產業工會組織，以鞏固工人運動為基礎，在民主和社會運動中發揮核心作用，透過結合經濟、社會和政治改革的運動來促進勞動者的權益和地位提升。

歷經亞洲金融風暴的衝擊及成立民主勞動黨參選等政治賦權遇到瓶頸後，民主勞總致力於將個別的企業工會轉變成聯合的產業別工會，以加強跨企業間的工人團結，提高工會的組織和

戰鬥能力，並在大小工會間有效分配了財政和資源（除三星等大型企業仍與該企業的企業工會協商，其餘企業工會均加入民主勞總地區分會，改納入產業別工會）。

組織改革—

從企業工會走向產業工會

因為一旦涉及勞資爭議或團體協商，企業工會會受限於組織範圍及工會實力；但若以產業工會身分進行爭議或協商，就能以更宏觀的高度與角度來與雇主協商或施壓，透過產業勞工的



團結力量帶動整體產業勞動條件向上提升。

同時，民主勞總要求修改法令，若企業不和產業別工會協商也屬不當勞動行為，並透過罷工爭議權要求協商。

要將大量的企業工會整合成產業工會需要持續溝通協調，確保小工會在過程中也能充分參與，待各工會都有高度共識才能順利推動。每個產業整合進程大不相同，產業連動性高的產業，勞工間的團結意識強，整合相對順利，食品、化纖、金融等則較晚才整合成功。

新的跨企業產業工會別組織，不限於單一企業，也使非典型勞工和中小企業勞工等無組織工人可加入並組織起來，會員人數大增，民主勞總也推動有利於所有勞工的政策。目前民主勞總有 120 萬名會員，其中 31.7% 是非典型勞工，41% 是女性會員。

民主勞總現有 16 個產業別工會或聯合會，其中最大的是韓國金屬工人工會 (KMWU) 和韓國公共服務和運輸工人工會 (KPTU)，其他產業別工會包括建築、私人服務、衛生和醫療、教育、中央和省級政府機構等，首爾總部約有 60 名專職會務人員。

從企業工會轉變成產業別工會聯合會後，民主勞總各產業工會直接繳交會費至總會，再由總會委員會討論決

定總會及地方分會的會費分配比例，讓民主勞總有更豐沛的經費資源來聘僱穩定的人力，及進行工會中長期組織發展規劃、政策研究、倡議行動、勞權諮詢、教育培訓、推廣勞工文化等，並設置專人負責組織勞工加入或成立工會。

因此，民主勞總目前位於首爾的總會辦公室約有 60 名工作人員（包含受僱律師），其他各產業工會及地方分會也都各自聘僱工作人員及律師以處理其勞資爭議及推動工會事務。

韓國勞工2大新危機： 少子化與氣候變遷

民主勞總最近一次發動全國總罷工是在去年 7 月，目標包括阻止政府打壓工會並修改工會法、制止日本核污水排海、上調最低工資與保障生活工資、取消私營化與上調公共費用和強化政府責任、擴大公共醫療和照護福利、防止勞動者過勞死與強化企業重大災害處罰力度、保障言論與集會示威自由等。

民主勞總批判韓國總統尹錫悅的政策對財閥有利，對勞工不友善，打壓工人、破壞民生，要求尹錫悅下台。

民主勞總國際部主任柳美青 (Ryu Mikyung) 分析，韓國勞動者當前主要面對 2 大新危機：第一是少子化趨勢，衍生出人口老化、世代不正義、老年



貧窮、社福長照不足、缺工等問題；而缺工又衍生出移工議題。第二是氣候變遷的趨勢，出現公正轉型的課題。

民主勞總努力阻止韓國出現廉價勞工，包括主張移工與本勞同工同酬、讓移工加入韓國的產業工會、確保移工勞動權益、要求勞基法納入移工，以及致力於性別工作平等，打破將女工邊緣化為補充勞動力並剝奪她們勞動權利的制度。

針對氣候變遷，韓國建立碳中和框架規劃並組成碳中和委員會，但該計畫不是真正的節能減碳，只是增加核電和碳封存，反映出親資本的立場與市場導向，卻沒有納入勞工和環團的聲音，50位顧問中僅一位民主勞總代表以個人名義受邀參加。

民主勞總主動介入推動公正轉型

民主勞總認為「氣候危機帶來的災難，恐怕將造成物種滅絕和人類文明難以延續的情況，韓國民主勞總希望採取積極應對措施，進行根本性的制度變革。」

因此，2021年2月6日，民主勞總全國大會通過了關於氣候危機的特別決議，與環團、農民等氣候正義運動組織，以及進步政黨，共同成立「氣候危機特別委員會」，透過群眾運動發



▲ 韓國韓國民主勞總國際部主任柳美青（左3）來訪，與本會交流民主勞總推動組織調整公正轉型的經驗。

聲，強調產業轉型的過程要以保護勞工的就業和消除不平等為目標，這個目標必須透過工會全程參與才能達成，沒有勞工及工會的參與，就無法實現公正的過渡。

民主勞總認為，產業轉型將帶來工作型態和技能的量變及質變，勞工可以在轉型過程中發揮積極的作用，公正轉型不僅是提供受傷害勞工諮詢及支持，而是要讓勞工參與這項與其生活和生計有關的決策過程，以社會共識和社會正義的方式實現淨零經濟。

在公正轉型中，勞工的意見應被重視，組織工會、談判協商、爭議罷工等勞動三權要獲得更全面的保障，工會可以因環境和氣候問題而罷工，而不僅是工資及勞動條件。

為保護勞工，避免勞工在能源轉型的過程中失去工作，民主勞總除持續透過群眾動員對政府施壓外，還提出「綠色團體協商範本」，交由產業別工

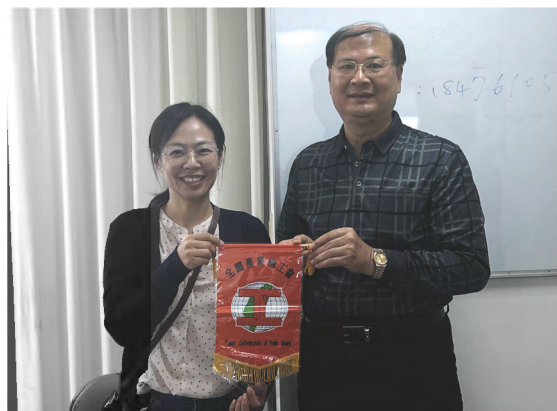


會與地區別分會，和企業做團體協商，目前旗下金屬工會（汽車業）及醫療產業工會已依據範本與資方簽署綠色團協。

民主勞總綠色團協範本的五大重點：

1. 產業或能源轉型要納入勞工聲音
2. 勞資雙方都認知到氣候危機並付出努力
3. 產業（或地區別）工會要設立對政府建言的氣候委員會
4. 資方有責任保障勞工、工會參與會務活動
5. 資方有責任建立減碳且友善的環境，向工會公布所有碳排放資料。

民主勞總旗下各產業工會也各自訂出各產業的淨零碳排政策，例如以燃煤電廠為主的韓國公共服務人員和運輸工人工會，就主張在發電廠整併過程中要調高公有化，實現以民眾為主體的再生能源轉型。



▲ 韓國民主勞總國際部主任柳美青（左），與本會理事長江健興（右）交換紀念品。

【延伸思考】

韓國外銷導向的經濟發展模式、國際產業分工中的位置，以及政治民主化的進程都與我國相近，未來我國勞動環境也同樣面臨少子化與氣候變遷的問題。

少子化衍伸人口老化、缺工、退休年金改革與擴大引進移工等問題，反映出資方對調薪等勞動力成本增加的抗拒。因應氣候變遷下的減碳要求，台灣企業勢必需因應市場及產業結構的調整來改變生產方式，受僱勞工將首當其衝，但相關討論與調整規劃卻沒有勞工的參與。

因應即將來到的危機，我們做好準備了嗎？我們要採取什麼策略來回應？現有的組織形式與法律，會不會成為因應危機的阻礙？如何維持工會會員現有權益不墜甚至更好？在企業調整的過程中工會要如何取得發言權，以推動公正轉型？我們是否也應該來推動綠色團協，未雨綢繆？



拜訪會員工會

■ 組訓部

1215拜訪中央印製廠工會



▲ 全產總理事長江健興（後排左二）與中央印製廠工會幹部相見歡。前排由左至右：中央印製廠工會理事兼小編張維娟、理事吳慈祚、秘書陳曉萍、監事會召集人繆正浩。圖中後排中為中央印製廠工會理事長廖彩輝、左一為副理事長劉朽宸、右二為副理事長鍾世傑、右一為理事王家駒。

「大家都是理事長、大家都要成長、工會才會愈來愈強」

中央印製廠工會理事長廖彩輝強調，工會若不能發揮功能，對會員來說是損失；工會要發揮功能，衝撞是免不了的。工會不是靠理事長強或理事長衝就夠了，要靠集體力量才能爭取勞動尊嚴與會員權益，每個幹部都要當自己是理事長，勇敢站出來。

他指出，工會不能畏縮封閉，要團結並勇於爭取，才會獲得資方的尊重，也才能獲得會員的支持。因此，調漲會費這個對許多工會來說有點困難的議題，在中央印製廠工會卻能順利通過。



廖彩輝理事長十分重視與強調工會幹部的養成與傳承，會內外的集體行動都會號召幹部一起出席，「大家都要穿背心、舉旗幟走上街頭，是團結也是訓練」。每次全產總組織大小陳情抗議行動並動員會員工會出席，中央印製廠工會總是率先報名、集體出席。



為加強會員聯繫，中央印製廠工會組建了 LINE 官方帳號，由最年輕的張維娟理事兼任小編，製作各種 LINE 貼圖，即時傳遞各項工會訊息（如上圖）。

中央印製廠工會去年剛完成團體協約



續約，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，皆優於現行法令規定，因此獲得勞動部獎勵，工會也製作 LINE 貼圖與會員共享榮耀（如上圖右）。



中央印製廠工會透過 LINE 貼圖，即時告知會員各項工會福利訊息，讓工會陪伴在會員左右。



▲中央印製廠專司我國各類鈔券、護照、身分證及有價證券等之印製。本次全產總拜訪中央印製廠工會，不但交流工會理念，學到很多經營工會的小撇步，還與造幣廠工會一同參訪中央印製廠，一探我國鈔券生產基地的神秘面紗，收穫豐富。



其他會務運作與活動

■ 組訓部

1218國家與企業人權行動計劃的困境與尋路焦點團體

主題：工會及勞工團體在促進企業人權問責機制建構中的角色與機會

行政院「企業與人權國家行動計畫」就企業營運有關的人權保護事項，提出未來重點促進方向與措施，包括國家保護義務、企業尊重人權，以及提供有效救濟制度。

在行動計畫公布即將屆滿三周年之際，國家人權委員會邀請核心利害關係人「工會及勞工團體」舉辦焦點團體，蒐集國內重要工會及勞工團體對於行動計畫的認知、參與角色及未來建議，作為日後監督「企業與人權國家行動計畫」的參考。本會理事長江健興受邀參加。

「企業沒有人權概念，只看有沒有違法」高雄市產業總工會總幹事葉品言無奈表示，人權太過抽象，大家各自解讀，常常勞工認為的基本權利，資方、法院、勞工局卻不認同。

加上政府民營化、彈性化、鬆綁僱用保護、開放移工的政策方向，破壞勞動環境，都讓勞動條件不斷下修。公司管理寬鬆，解散或成立都很容易，讓雇主不怕違法，勞工沒有保障。

台灣職業安全健康連線執行長黃怡翎指出，要提升企業人權，重點是改善傷害人權的環境，企業多有僥倖心態，沒被勞工檢舉、被政府勞檢或沒出現職災就不會重視，應加強政府與NGO對企業人權的監管。桃園市空服員職業工會也批評，現行法令對工會保障不足，對企業違法的罰責過輕。

台北市產業總工會總幹事陳淑綸則指出，產業民主與勞資共治目前仍只是企業社會責任報告書的作文比賽，揭弊者保護法通過是提升企業人權的前題。教師不能罷工，教師勞資爭議時有所聞，政府都做不到尊重人權，企業又怎麼會重視？





「企業人權要提升，首先就是要提高工會組織率！」全產總理事長江健興說，有工會才能保護勞工權益，上市櫃公司若無成立工會，政府都應該介入輔導。另外，個別勞工較弱勢也缺少相關資訊，應針對既有的工會組織進行企業與人權國家行動計畫的說明，

交由工會來監督及執行企業人權行動計畫。

最後，江健興指出，政策推行不能只有蘿蔔沒有棍子，必須加重罰責，除罰款及公告外，還可以政府採購禁止、取消政策優惠、稅負懲罰等，才會有具體喝阻效果。



聯合國全球盟約(The UN Global Compact)
支持人權、勞工、環境和反貪腐的 10 項普遍原則

範圍	原則
人權	1. 在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權。
勞工	2. 企業應確保公司內不違反人權。
	3. 保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利。
	4. 消弭所有形式之強迫性勞動。
	5. 有效廢除童工。
	6. 消弭僱用及職業上的歧視。
環境	7. 支持對環境挑戰採取預防性措施。
	8. 採取善盡更多的企業環境責任之做法。
	9. 鼓勵研發及擴散環保化的科技。
反貪腐	10. 企業應反對敲詐與賄賂等任何型態之貪腐。



1220台大風險中心公正轉型調查

台大社會科學院風險社會與政策研究中心公布台灣高碳排產業公正轉型調查「2023 台灣高碳排產業之公正轉型調查報告」，報告發現，近五成受訪者不瞭解淨零碳排政策；近八成認為政策如造成員工或企業損失，政府、老闆和員工三方應共同決定對策，但逾半人認為政策沒考慮基層勞工意見，欠缺勞工表達意見的管道和機制。

台大風險中心主任周桂田指出，若勞工對淨零意識薄弱，容易產生抗爭，也將影響台灣推動淨零轉型的形象。

全國產業總工會秘書長戴國榮指出，政府推動淨零轉型必須符合國際勞工組織（ILO）倡議，盡可能以公平與包容的方式打造綠色經濟，創造合宜工作機會。台灣小型企業多，企業工會覆蓋率僅 7%，應針對淨零轉型推動行業別的勞資對話，簽訂淨零政策的團體協約，使勞工成為轉型過程中的主體，才能達到不遺落任何人。

「產業經濟的變遷與改革，將有眾多勞工遭逢不利影響，相當程度的失業似難抵擋。」政治大學

法學院副教授林佳和呼籲，台灣必須改變「側重或僅有金錢補償」的作法，精準掌握既有與可開發的政策工具，讓勞動與就業齊頭並進。

台灣青年勞動九五聯盟理事鄭中睿表示，公正轉型不能缺少勞工的參與，但在勞工缺乏組織的情況下，不但難以進行有效的社會對話，也讓勞工在雇主面前極度弱勢，很容易被犧牲。因此，政府應儘速修法提高工會組織率，甚至制定「綠色協商」（GreenCollectiveBargaining）專法，才可能使勞工真正成為轉型過程中的主體。

台大風險中心此次調查於 2023 年 10 月 19 日至 11 月 23 日期間進行，共收到 521 份有效樣本。以碳排密集度、電力密集度、總碳排、總用電，以及電費佔成本比例五項指標，篩選出高碳排產業及其他易受淨零轉型衝擊產業，從中選擇台灣實收資本額為 100 萬元以上企業的不同職位層級受訪者，七成為員工、兩成主管、一成經營者。





0118本會監事劉日東榮退致慶



- ▲ 由左至右，監事會召集人王景田（台鹽工會聯合會）、監事劉日東（菸酒工會聯合會）、理事長江健興（高市產總）、副理事長游宏生（台企銀工會）



勞動部發布團體協約注意事項及參考案例 簽「有效」及「優於法令」的團協

■ 政策部

憲法賦予工會集體協商權，藉由勞資雙方團體協約的議定，可提升或改善勞動條件，修正及補強勞動契約的不足，並受到團體協約法的保障。爭取更好的勞動條件並納入團體協約中，是所有工會努力的目標；如何訂出最有效力的團協條款，有哪些更好的勞動條件可以與資方協商訂定，是所有工會關心的重點。

為縮短勞資雙方團體協商時程，勞動部邀集工會、地方政府與專家學者研商編訂發布「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」，提示6大注意事項，協助勞資雙方簽訂有效團體協約，並蒐集整理過去勞資雙方簽訂團體協約條款中，有利於穩定勞資關係及提升會員福祉等優於法令的條款，讓勞資雙方簽訂團協時參考。

「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」第一部份是針對影響團體協約條款效力六大問題提出注意事項。

團協簽訂有沒有效注意這六點

例如，一、履行義務的對象及履行



方式應具體明確；二、條款用語宜與勞動法令用語一致；三、相同類型的條文應約定於同一章節；四、援引事業單位內部現行規章辦法除應載明版本及版本制定日期，並應列為附件；五、團協內容應配合最新法律修正；以及，六、應避免全部引用勞動法令條文等。

此外，「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」也提醒勞資雙方，在團體協約中要約定違約時的處理方式或管轄法院，例如可採取仲裁方式解決。

「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」第二部份則彙整過去勞資雙方曾簽訂的團體協約，篩選優於法令或有利提升勞工權益等條款。



優於法令的團協條款案例，共分為「引言條款」、「工資、津貼、獎金等」、「調薪、利潤分享、員工酬勞、員工持股信託等」、「退休、撫卹、職業災害補償等」、「人事獎懲與調動、員工申訴等」、「工會組織與活動」、「工會安全條款」及「和平義務及爭議處理條款」等八大類，讓勞資雙方在進行團體協約條文擬定時，可以找到類似條文來參考。

其中，有關工資（含加班費）、工時、各項津貼、獎金等，是勞動條件中最核心項目，亦為勞資雙方最需要協商事項。勞資雙方約定時，應注意約定內容不能低於法令最低標準，用詞定義應明確化或記載計算方式。

優於法令條款要訂得愈細愈好

獎金依實際給付性質可能為工資、或為雇主恩惠性給予。如果獎金是雇主的恩惠性給予，此時透過團體協約明定，可確保此獎金為勞動條件的一部分；若獎金屬工資之一部分者，也建議明確約定，如是否「需發放時在職方得領取」、是否「依在職月份比例發給」等細節，可避免日後爭議。

團協可約定，企業如在營運成長時，可將盈餘提撥一定比例作為員工分紅或調薪以回饋員工的辛勞貢獻，例如約定員工調薪比

率、稅前（後）盈餘提撥比率及員工持股信託等，透過利潤分享或酬勞分配的方式，提升員工向心力，增加員工實質所得。

例如，某企業團協就約定，甲方（資方）為獎勵乙方會員共同創造業績，同意調整乙方會員薪資... 每年度稅前盈餘達新臺幣 7000 萬元時，調升乙方會員薪資 3.2%。

勞動部表示，企業與工會簽訂團體協約，可達到強化事業單位營運效能、提升勞工勞動條件、優化雇主與工會間勞資關係的效益，歡迎勞資雙方至勞動部網站首頁 / 業務專區 / 勞動關係 / 團體協約 (<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28314/28318/nodelist>，或掃描右圖 QRcode) 下載參考，勞動部將持續滾動式更新本注意事項，適時增補相關條款內容，以提供勞資雙方團體協商必要的協助。



勞動部職場性騷擾處理手冊出爐

監督雇主維護職場平權做會員最強後盾

■ 政策部

《性別平等工作法》新制今年 3 月 8 日上路，強化雇主對職場性騷擾防治的意識及責任，不能繼續採取「不告不理」的消極態度。為避免雇主規避法令、延宕不作為，工會有必要多瞭解新法內容及相關資訊，監督雇主善盡責任，適時保障會員權益，做會員的最強後盾。

勞動部最新調查指出，有 3.7% 女性最近 1 年在工作場所曾遭受性騷擾，加害者為「客戶」及「同事」較多，受性騷擾主要樣態以非肢體接觸（含言語、偷窺、偷拍、跟蹤、傳訊、暴露等）較多，其次是性別歧視言行，再來才是肢體接觸及性要求。

2023 年台灣 #MeToo 運動持續發酵，從學術界、政壇一直延燒至演藝圈，幾乎各個領域都爆出性騷擾案例。對此，政府後續推動性平三法《性別平等教育法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》修法，明確規範並重罰權勢性騷擾，同時強化外部申訴及監督機制，盼能防止更多傷害發生。

新法明定，僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者應訂定申訴管道，僱用受僱者 30 人以上之雇主，應設立申訴處理單位，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性成員比例不得低於 1/2。

性騷擾防治不能等被害人提告，也不能看到證據才處理

無論事業單位規模大小，雇主接獲被害人提出性騷擾申訴，或聽聞有性騷擾情形，都要採取立即有效的糾正及補救措施，設身處地被性騷擾者的感受，避免性騷擾行為再次發生，就事件進行必要的釐清或啟動調查，並提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等協助，協助被害者心理重建，以完善對被害人的保護及扶助。

新法也建立外部公權力申訴調查機制、增訂最高負責人或僱用人為性騷擾行為人的行政罰等，以保護被害人，遏阻職場性騷擾事件發生。

因應新法實施，勞動部已訂定施行細則及防治措施準則等相關子法，並依企業規模提供 3 種工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒範本，及編製職場性騷擾處理手冊供勞雇雙方參考，讓勞雇雙方遇到職場性騷擾事件，都知道應如何申訴及處理。

相關法規資源或宣導素材，請上勞動部網站或掃描 QRcode（右）。



全產總聲援機師工會罷工 工會展現團結與集體意志 勞資爭議落幕

■ 宣傳部

企業獲利來自勞工貢獻，理應公平與勞工分享，但長榮航空對於改善勞動條件以解決人力不足、終止違法聘僱外籍飛行員等重要合理且攸關飛航安全的工會訴求，卻始終拒絕進行任何正式與實質的協商，迫使機師工會去年底不得行使爭議權，發動罷工來爭取權益。

受惠於疫後全球客運復甦，長榮航空近年來獲利大增，長榮航空日前公告，去年稅後純益達 215.94 億元，年增 204.52%，全年營收、獲利同創歷史新高紀錄，獲利更賺贏過去五年的總和，董事會決議配發現金股利 1.8 元。

長榮獲利創高卻苛待機師 造成人力流失及飛安問題

統計長榮航空去年營收成長超過 3 倍，載客數更成長 4 倍。在市場需求強勁下，長榮航空漲價也不手軟，去年全航線票價漲幅近五成，預估今年機票價格也將持續上漲；航空貨運市場也受惠於電商貨物需求加入，表現一片看好。

長榮航空優異的獲利表現，是所有員工辛勤努力所換得，但長榮航空在賺得盆滿鉢滿之際，卻無視於員工的貢獻，除薪資實質縮水外，飛行員在



(照片來源：中時新聞網)

疫情期間配合公司凍結晉支的部分也迄未歸還。

機師工會指出，一路凍漲超過 10 年的長榮機師薪資與長達 30 年未曾調漲的長榮飛行員外站津貼，去年僅微幅調整，在全球物價大漲之下，機師的實質待遇大幅縮水，低於同業約 20%，導致長榮機師大量流失。

面對人力短缺，長榮航空不思改善勞動條件來解決問題，大量招聘素質不穩定的外籍機師，甚至不惜違法招聘，不顧飛航安全與消費者權益，只求便宜又好管理。

近一年長榮外籍機師錄取人數約為本國籍機師的兩倍；全台灣的外籍機師，有高達 7 成為長榮航空所聘。

外籍機師與本國機師的勞動契約不同，不但同工不同酬，也更受制於公司。更嚴重的是，隨著人力短缺與人員更替，飛航安全也受到影響，飛安、地安事故頻傳。

資方傲慢 迫使工會發動罷工

因此，工會提出加薪、增加外站津貼與解決外籍機師聘僱問題等合理訴求，希望長榮航空改善工作環境、加強勞動權益保障，解決人力流失問題，不要再苛扣成本，並禁止擴大進用外籍機師。然而，工會以最大善意，近



(照片來源：中時新聞網)

一年時間等待長榮航空回應，資方卻都傲慢以對、相應不理，在近一年的等待無果後，使工會不得不行使爭議權，依法發動罷工。

機師工會在去年 12 月底發動長榮機師罷工投票，原訂於 2024 年 1 月 5 日開票。主管機關建議，除了長榮分會以外，全體工會皆應參與投票。因此，工會開放非長榮分會的成員投票，延後至 1 月 22 日開票。

最終長榮機師以 900 票同意對 10 票不同意，取得合法罷工權，不排除於農曆春節期間依法發動罷工。從同意罷工的比例之高，可看出資方的傲慢無理，與勞工無奈與氣憤。

隨著罷工程序一步步進行，長榮航空或許是不相信工會的決心，只是對外發布誤導大眾的聲明，對內進行施壓、防堵與分化等反罷工的小動作。

罷工不是目的，工會並未關上協商大門，不斷呼籲長榮航空聆聽工會聲音，與工會進行對等、公平實質協商，努力避免勞資雙傷的結果。但眼看資方拒絕誠意協商，工會只能繼續執行罷工決議，提前公布春節及清明連假期間的罷工警戒區段，期望在爭取勞工權益、不降低勞工集體力量的前提下，儘量將罷工對旅客的傷害降至最低，

相較於工會對旅客權益的重視，長榮航空卻寧願犧牲旅客權益與企業商譽，也不願意與員工建立平等夥伴關係，合理分享利潤，不但無視員工的貢獻、踐踏勞工尊嚴，讓苛扣員工成為長榮恥辱的標誌，還讓長榮航空標誌的服務至上與旅客第一淪為口號。

但若長榮航空願意拿出誠意回應工會訴求，可讓全世界都知道長榮航空是重視員工、與員工共榮共享的幸福企業，讓所有旅客搭乘長榮航空時，不僅享受長榮安全與體貼的服務，也尊敬長榮航空是重視勞動尊嚴的企業。

團結力量 終使資方溝通妥協

在工會會員展現出團結與集體意志，以及主管機關積極協調與協助下，終於使長榮航空改弦易轍、從善如流，勞資雙方終於進入實質協商，並於今年1月28日逐項達成協議。長榮航允諾調整薪資與外站津貼，以及不直接聘用外籍駕駛為

正機師，使勞資爭議落幕，罷工危機解除。

發生在長榮航空的勞資爭議，其實是全台灣多數勞工面臨的真實處境。

每當大環境不佳或公司經營不善之時，資方就說勞資一體，要勞工共體時艱，但等到經營環境改善、欣欣向榮、口袋賺飽之時，就換了面目，嫌勞工要求太多。

勞工發動罷工承受的壓力和代價不亞於資方，包括沒有收入或被秋後算帳等，對每個勞工家庭來說都是沉重的壓力，但不得不走到罷工這一步，是用血淚來提醒資方，沒有勞工的付出、提供勞務，企業根本無法運轉，獲利也將煙消雲散，希望資方正視勞工貢獻。

感謝機師工會勇敢站出來，這次罷工行動不但是長榮機師的事，也是全台灣勞工的事，台灣勞工一定要告別悲情，靠團結的力量，爭取勞動權益與尊嚴。



(照片來源：機師工會官網)

公公併呼聲再起

反對毫無實益且易生弊端的公公併

■ 政策部、宣傳部

第 11 屆立法委員選舉後呈現「三黨不過半」局面，新國會剛開議，又有立法委員丟出「公公併」議題。民眾黨立委黃珊珊日前於立法院質詢時指出，根據中華徵信所的研究，台灣 14 家金控數太多，銀行的規模太小，金控獲利前三名都是民營金控，詢問財政部是否考慮「公公併」。

財政部長莊翠雲答詢時表示，公公併要考慮六大條件，並承諾於 1 個月內提出相關報告，引發外界想像空間「公公併有譜？」，延伸解讀「公公併不是不可能」。

本會堅決反對「公公併」，因為公公併對員工及消費者都沒有好處，還容易衍生弊端，產生極大負面影響。

合併必然伴隨企業瘦身裁員也不利消費者

首先，合併擴大規模是為了提高綜效，姑且不論合併過程中必然產生組織調整及企業文化磨合成本，所謂的綜效簡言之就是成本的精簡與市場聯合。前者必然進行組織瘦身及裁員，重傷勞工權益，後者則影響消費者權益，皆徒增社會不安及動盪，違背普

惠金融的全民利益價值。

其次，回顧過去政府推動「二次金改」等金融合併政策，衍生員工失業、貪贓舞弊、賤賣國產及圖利私人等重大弊端，殷鑑不遠。

至於公股金融機構獲利表現不如民營金控的問題，則是比較基礎上的錯誤。

舉凡防疫紓困、節能減碳、綠色投資、社會支出、青年安居、弱勢照顧、穩定就業等各面向，公股金融機構皆肩負穩定社會及金融秩序、幫助青年弱勢、協助國家發展的社會使命與政策任務，單就企業獲利表現與以營利為目的民營金融機構相較，實有失公允。

例如低利率的青年安心成家貸款、青年創業貸款、出錢出力推動行動支付、舉辦活動鼓勵民眾消費拿發票、投資政府重大建設、市場信心不足時要帶頭救台股等，尸水都是公股金融機構的政策任務，無論正確或錯誤都要最大限度地不計盈虧使命必達，跟唯「利」是圖的民營企業要怎麼比較？

但即便公股金融機構肩負沉重的社會使命與政策任務，公股金融機構的獲利表現卻在全體金融機構的前段班，

去年第一金、兆豐金全年稅後獲利皆創歷史新高，堪稱國庫金雞母；我國銀行資本額排名前十大銀行中，有5家都是公股銀行。

顯示公股金融機構全體員工長期恪盡職守、兢兢業業，為消費者、股東及國庫都創造巨大貢獻，競爭力不足之說顯非事實。身為公股金融機構唯一或最大股東的政府，應珍視員工貢獻，在公股金融機構受到外界誤解或污衊時，要適時導正視聽，以免打擊員工士氣又讓積非成是的謠言傷及股價，影響廣大股東的權益。

再論「規模」的問題，企業都要不斷擴大，以取得競爭優勢，可以透過盈餘轉增資，向銀行融資或向市場募資的方式擴大，併購是一個快速的手段。但公股金融機構為善盡國家託付的經濟財政使命，絕大多數獲利都要挹注國庫，而非保留盈餘擴大資本額或向外擴張以增規模。

相較於追求「大」，公股金融機構更追求「好」與「穩」，要讓普羅大眾均都有平等的機會，獲得負責任、可持續的金融服務，要創造盈餘充實國庫，穩定金融秩序。公股金融機構的發展困境，日不是規模的問題，是國家政策走向的問題。



▲ 2014年「反亂併、爭永續」反公公併記者會
(照片：汪英達提供)

因此，本會重申反對毫無實益，容易衍生弊端，恐影響本會所屬金融業工會會員權益¹的「公公併」政策，並立即行文財政部、立法院各黨團及所有財政委員會立法委員，表達本會反對公公併的立場，並闡述理由，呼籲政策制訂者聽從員工心聲，切勿人云亦云，重蹈為合併而合併的覆轍，以維公股金融機構員工的勞動尊嚴及全民利益。

¹ 國內八大公股銀行包括台灣銀行、土地銀行、合作金庫銀行、第一銀行、華南銀行、彰化銀行、兆豐銀行及台灣中小企業銀行，以及輸出入銀行、台銀人壽、台銀證券等國公營金融機構所屬企業工會均為本會會員工會。



文化永續，薪資何在？

為何台灣藝文工作者十年來薪資成長停滯？

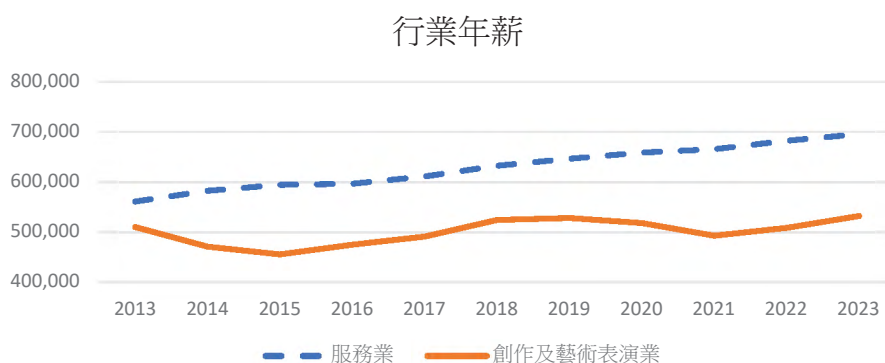
■ 文／共力研究社¹ 研究員謝秉男

執政黨提出「文化永續，世界台灣」的政策目標，對藝文工作者權益保障提出了具體的措施，包括保險、創作貸款、緊急救助、工時、性別平權、安全及智財權的保障等多方面考量。然而，根據共力研究社去年的調查分析²，驗證了藝文工作者「低薪、風險高、壓力大」的勞動與生活處境。

以「創作及表演藝術業」為藝文工作者代表，並參考勞動部、工商普查與上市櫃公司等公開資料發現，台灣藝文工作者的總年薪近十年來維持在 45 萬至 53 萬之間，並未顯著成長。若再考慮通膨，藝文工作者實質上是薪資倒退。

藝文工作者十年來薪資原地踏步，落後於服務業

相較於服務業，創作及表演藝術業 2023 全年總薪資為 53.3 萬，僅比 2013 年高 4%，而同期服務業年薪增長幅度則為 24%。



資料來源：行政院主計總處《薪情平台》

在平均薪資方面，創作及表演藝術業的薪資明顯低於工業與服務業的水準，2013 年創作及表演藝術業與服務業的年薪差距是落後 9%，但到 2019 年差距擴大到了 18%，且隨疫情爆發差距繼續擴大，在 2021 年時差距達到 26%。藝文工作者不僅沒有分配到整體經濟成長的果實，在經濟體系受到打擊時同樣受傷（甚至首當其衝），形成「有福沒同享，有難要同當」的境地。

1 共力研究社<https://t-pec.org/>，一個關注經濟發展與分配正義的獨立智庫，希望透過研究來推動改變。

2 《乙方集結-藝文工作者勞動現況調查之分析報告（共4篇）》<https://t-pec.org/artworkers1/>



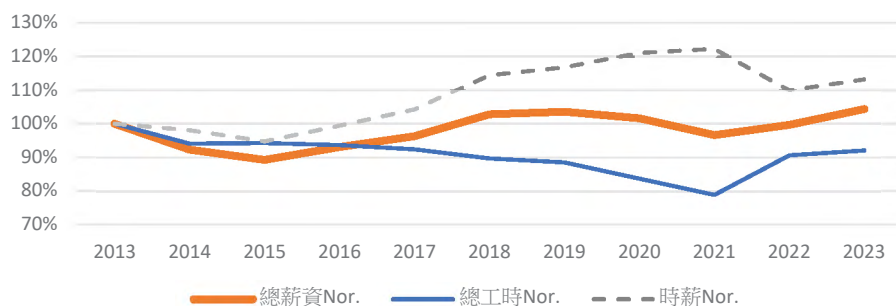
從薪資中位數³來看，台灣近十年來薪資中位數年年爬升，從 2013 年的 44.4 萬提升到 2022 年的 51.8 萬。然而，創作及表演藝術業的年薪水準排名卻連連後退，反映了薪資的倒退趨勢。

值得注意的是，以受僱員工為主的資料，未能涵蓋自營、自由工作者以及其他非典型工作者，總薪資可能被高估⁴，顯示實際情況可能更為嚴峻。

十年來總薪資停滯的主因：工時下降

觀察薪資、工時和時薪⁵的變化趨勢可以看到，儘管藝文工作者時薪有所提升，但近十年來，工時的持續下降卻阻礙了總薪資的實質成長。

創作及表演藝術業時薪提高但工時下降



資料來源：行政院主計總處《薪情平台》

時薪增幅在 2017 年後超越了物價增幅，代表有實質增長，至 2022 年回歸與物價增幅齊平。然而，工時在 2019 年就已降逾 1 成，並在之後疫情的三年中受重大衝擊，尤其是在 2021 年最高下降超過 2 成。也就是說，儘管時薪增幅超越物價增幅，但總薪資沒成長，原因是工時下滑更多。

我們推測，工時下滑可能與長期以來的勞動供給過剩有關，這使每個從業者平均能分配到的工時（工作量）呈下滑趨勢。

儘管受僱情況已回到疫前，但勞方本就弱勢

疫情使許多藝文工作者在 2021 年離職，但隔年就業人數就迅速恢復至疫前水平，進出率也回到了 2~3%，似乎顯示就業環境正在正常化。然而，即便就業數據看似恢復，並不意味著這個行業的就業環境對勞方有利。

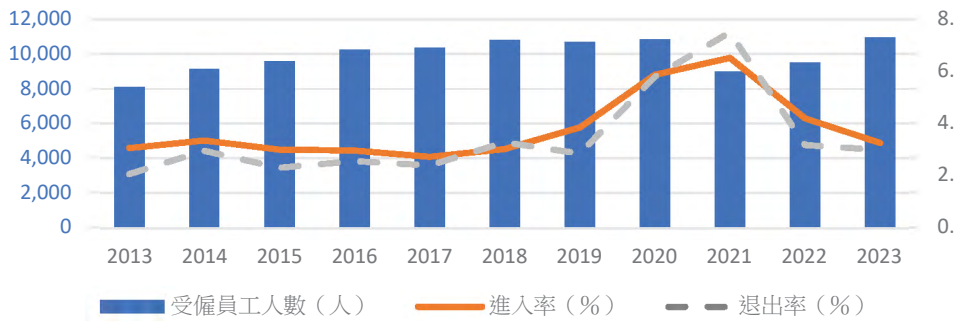
3 薪資中位數一般來說較不受極值影響，被認為相對公允。

4 本社之前的問卷調查分析顯示，填答的藝文工作者所得總薪資明顯低於勞動部資料所載。

5 將總薪資除以總工時可以得到單位薪資（時薪）



創作與表演藝術業受僱人數變化



資料來源：行政院主計總處《薪情平台》

由於行業定義不明，難以從公開數據深入了解工作職缺與求職者數量，但觀察顯示，藝文工作者的議價能力可能普遍相對較弱。

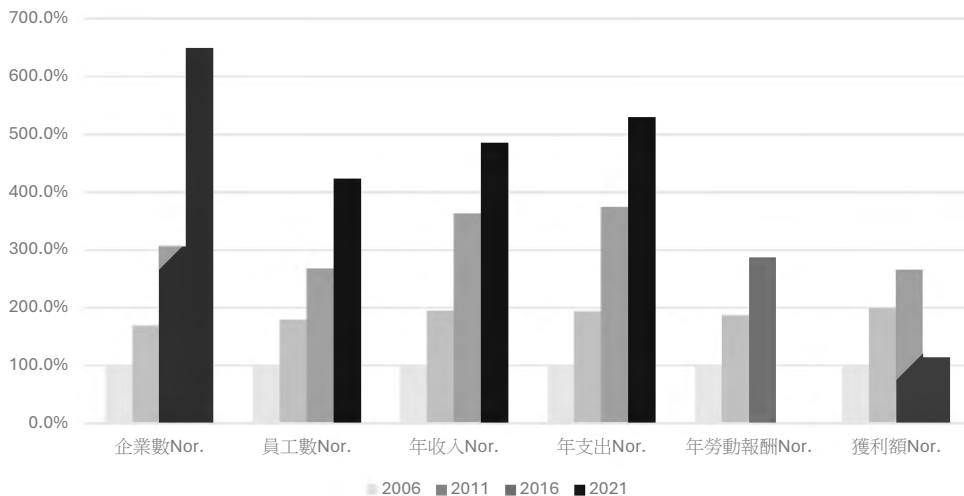
與科技等行業相比，藝文業罕有缺工或加薪搶人的現象，反映出該行業勞動力供應充足，包括大量新人願意接受低薪、每年約有 2 萬藝文相關畢業生加入職場，以及來自其他領域的兼職工作者。供過於求的情況可能導致藝文工作者議價能力較弱，資深從業者的薪資提升空間有限，使薪資普遍被壓抑。

藝文產業規模激增，獲利卻相對滯後

近十年來藝文活動愈發盛行，政府更積極推動各類藝文活動，似乎吸引更多人投入，產業的餅應該越做越大，但為何我們看到的卻是長達十年的薪資停滯？

對此，我們先檢視這個產業的獲利情況，透過工商普查的數據看出一些端倪。

從業者大增，勞動報酬增速較慢，企業獲利額不再上升



資料來源：行政院主計總處工業及服務業普查



在過去十五年中，創作及表演藝術業的規模急遽擴大，2021 年的年收入、企業和員工數量分別達到 2006 年的近 5 倍、6.5 倍和 4 倍以上，成長幅度遠超其他產業。然而，獲利額的增長卻遠遠落後，僅增長 14.5%，不及台灣工商業平均獲利增幅（205.6%），因為產業的支出增幅更高。

儘管創作及表演藝術業規模和從業人數增加，特別是 2016 年後從業者數量激增至 2006 年的 2.6 倍，但總支出增加更多，顯然是非勞動成本增加而使支出增加，有「僧多粥少」的現象。2021 年的數據顯示，在年支出增幅大於收入增幅下，獲利水準也回落至 2006 年。

勞動支出的增加趨勢明顯低於總支出的增加趨勢，也再次顯示產業內的勞工處境可能受到抑制。

勞資雙輸的處境

薪資成長停滯通常與產業的盈利狀況以及勞資雙方的議價能力息息相關。

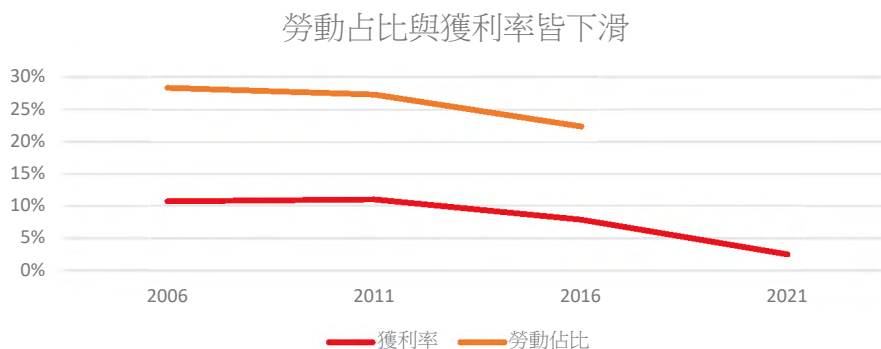
第一，資方有盈利但不願多分給勞方，反映了勞方議價能力的不足。

第二，資方有賺錢，但總是能夠找到更便宜、資歷較淺的勞動力，使得薪資不斷被重新拉低，如此便難以在產業成長的大餅中拿到應得的份額。

第三，整體產業環境不佳而難以獲利，進而難以改善勞動條件，陷入惡性循環。

我們發現，藝文產業問題的可能是上述的第三種情境，根本連維持經營都很困難，情況比勞資分配不均更加嚴峻。

我們採用「勞動占比（勞動報酬合計 / 營收）」來評估勞方的分配趨勢，當勞動占比提升，代表勞方所分配程度增加而有利於勞方，反之則是惡化。透過比較勞動占比與獲利率的走勢，我們可以觀察到勞資雙方的分配趨勢⁶。



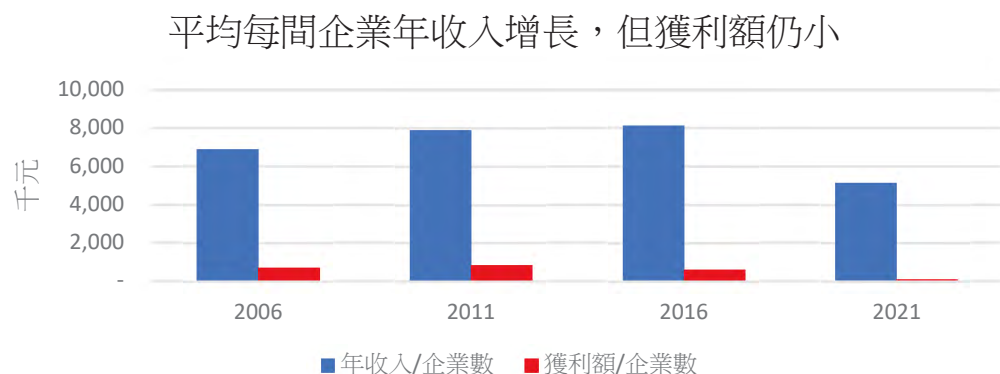
資料來源：行政院主計總處《工業及服務業普查》

6 比較勞動占比與獲利率的走勢，可看出勞資分配趨勢。部分勞力密集的產業可看到勞動占比與獲利率呈現反向連動，意味著企業主在控制其他成本的條件下，透過壓低勞動占比（分配比例）來增進或保有企業的獲利。



以 2016 年為例，發生了「勞資雙輸」的情況，創作及表演藝術業的勞動占比與獲利率雙雙下滑，代表當時的整體環境可能變得越來越競爭，逐漸朝向紅海市場發展，在扣除各項成本後，勞資雙方能夠分配的總盈餘份額變得越來越少。儘管餅越來越大，但越來越被其他成本給吃掉了。

值得一提的是，台灣的產業結構以中小企業為主，而藝文工作者多傾向成立工作室來接案，因此自營工作者可能占據相當大的比例，因而勞資對立可能並不強烈。



資料來源：行政院主計總處《工業及服務業普查》

以 2021 年為例，該年較五年前成長的企業數與員工數幾乎完全來自於五人以下的企業，平均每間企業的員工數都在五人以下，每間企業的平均營業額僅 500 萬元，獲利額也僅在 10 萬元附近，勉強達到損益兩平。顯示出這個行業可能主要採小企業、自營工作者或工作室形式經營，且由於規模有限，改善勞動條件的動力也相對較弱。

我們初步推論，藝文工作者近十年來的薪資停滯，除了工時下降外，獲利率的下滑可能也是導致薪資停滯的另一個主因。

儘管藝文行業規模不斷擴大，但由於參與者增多，使得每個企業獲得的盈利份額相對減少，呈現出「僧多粥少」的現象，如果每個企業體能分到的餅僅能溫飽，那麼改善勞動條件的動力將更加低落，使得藝文工作者的薪資增長受到抑制，進而更難突破既有的經營困境，變得進入惡性循環。

大膽推測：房租可能是勞資雙輸的主因

藝文產業的年收入的確有顯著成長，但為何沒法轉換成獲利？我們需更深入探討收支結構，但礙於公開資料不易取得，在此以筆者較為熟悉的音樂演出為例，



提出一個觀點：藝文產業陷入困境的根本原因可能是高昂的土地與房租。

以一場舉辦在 Livehouse 的音樂演出為例，場地通常是最主要且難以改變的成本，也是該場活動盈虧的關鍵，導致主辦方在尋求減少開支時，往往先考慮削減其他費用。

場地租金通常占活動成本的 3 至 5 成，扣除票務與工作人員支出後，「主辦單位」的獲利空間僅剩 2~3 成，還要支出宣傳、製作、活動經紀的抽成等費用費用。經驗上，如果沒有完售就很難有足夠獲利，所以往往需要依賴銷售周邊商品來支撐活動收益。

結論：從工時到土地

藝文產業在台灣近年來雖發展蓬勃，政府也積極舉辦文化活動吸引人才，但藝文工作者的薪資卻十年未見增長。我們的分析指出，薪資停滯主要是由於工時減少，而工時下滑可能源於勞動力供過於求。

此外，觀察到場地租金對活動成本的巨大影響，我們猜測土地因素可能是導致藝文產業陷入「勞資雙輸」的原因之一。

順帶一提，政府可以透過政策刺激市場需求，使產業擴張速度超越勞動力增長，同時控制成本增加，那麼便可提升獲利。然而，若增加的需求所帶來的收益最終流向土所有者，就不太容易達到改善勞動條件的效果。



回顧2023年：大罷工與更大的收穫 延續成果並提高組織率是今年重大挑戰

■ 文／文宣部，摘錄整理自《Labor Notes》¹、《華爾街日報》、《CNBC》相關報導

2023年對美國勞工運動來說是非凡的一年，美國掀起了近幾年未見的罷工巨浪，工人發出了自己的聲音，要求更公平的薪資、更好的工作保障與職場安全。

約435次、超過50萬美國工人在2023年發動罷工，幾乎是2021年同期參與罷工工人數量的八倍，包括編劇、演員、機械操作員、教師、咖啡師、護士、酒店管家、航空機師、航太業工人和汽車工人，許多行動來自改革派領導的工會。

透過罷工和罷工威脅施壓，工會取得了歷史性的談判勝利，包括貨運快遞業巨頭UPS、非營利醫療機構龍頭凱瑟醫療機構(Kaiser Permanente)、好萊塢編劇及演員、三大汽車公司²，以及洛杉磯、拉斯維加斯和底特律的飯店和賭場，這些工會與雇主簽訂了更好的團體協約。

從好萊塢的罷工能見度、汽車工人成功讓車廠輪流停工，以及美國總統出現在罷工糾察線上，《華爾街日報》以「對

工會來說，2023年是罷工之年，也是取得重大勝利的一年」為標題來總結。

在企業利潤飆升、工作條件惡化、物價上漲和幾十年來的勞動條件停滯所帶來的憤怒和沮喪下，2023年引發的罷工規模前所未見，多數工會獲勝，而且是大獲全勝。

通膨讓勞工實質減薪 生活壓力下勞工無奈罷工

通膨嚴重被認為是罷工爆發的主要原因之一，美國勞動法規對勞工的保障相對薄弱，但物價暴漲而資方又不願調薪，工人生活壓力太大，才不得不罷工、走上街頭，爭取權利。2023年史無前例罷工規模，也顯示勞工正處於最無奈的時刻。

類似趨勢也在其他國家上演，在生活成本出現危機下，各國工會都不得不得展現力量，罷工潮席捲歐美。

去年英國鐵路工會發起30年來最大罷工行動；會員數超過7.5萬的英國醫生工會也罷工要求加薪35%，總計英

1 《Labor Notes》是美國工運媒體，由工會成員經營，也進行組織工作計畫，自1979年以來，《Labor Notes》一直是工會積極分子的代言人，從勞工的角度來看勞工新聞，希望勞工運動重返運動路線。

2 通用汽車、福特汽車和克萊斯勒集團是美國最大的三家汽車製造商，俗稱「三巨頭」，曾經是世界上最大的三家汽車製造商，在汽車行業的歷史、影響力和創新方面有重要地位。它們的總部都設在底特律地區，並且大部分的工人都加入了美國汽車工人聯合會(UAW)。



國因罷工而減少的工作日為幾十年來之最。42 萬名加拿大魁北克省醫療保健和教育類公共部門勞工，去年底進行了北美史上最大規模罷工。還有加拿大西岸港口工人，以及法國勞工都為了爭取加薪而拒絕上工。

亞洲也深受通膨之苦，同樣引發罷工。現代汽車與現代重工的勞工，去年都加入韓國金屬勞工工會 (KMWU) 發動的大罷工；韓國健康與醫療勞工工會 (KHMU) 也發動 19 年來首見的罷工。

疫情使貧富差距加速擴大

根據國際扶貧組織樂施會 (Oxfam) 發布的年度不平等報告指出，疫情使不平等的現象加劇，貧富差距加速擴大。2020 年以來，全球前五位億萬富豪的淨資產暴增 114%，財富增長速度是通膨的 3 倍，但與此同時，全球有近 50 億人因通膨、戰爭和氣候危機而變得更窮困。

報告發現，52 個國家、近 8 億勞工的平均工資下降，過去 2 年共損失 1.5 兆美元，相當於每名勞工損失 25 天工資。但同時間，全球最大企業中有 70% 的執行長或大股東都是億萬富翁；全球最富有的 1% 人擁有全球 59% 金融資產。

以好萊塢罷工為例，許多人認為這場罷工起源於產業利益分配的不均。工會控訴，在 80 年代，CEO 們的薪資是最低層工人的 30 倍，如今卻是 400 倍。當一個好萊塢底層編劇賺 10 萬美元的時候，迪士尼、網飛 (Netflix)、亞馬遜

等串流平台高層能賺 4000 萬美元。

缺工讓勞工放膽罷工 新工會領導人勇於打破窠臼

高齡化、少子化，疫情導致的勞動力減少，使全球在疫後普遍都出現缺工現象。疫後人力需求恢復，就業市場緊俏，使企業難以僱用替代工人抵抗罷工，讓勞工得以承受風險，勇於爭取合理的調薪。為了吸引人才，即使沒有工會，雇主也必須提供比照工會的薪資條件。

疫情的不確定性使許多勞工提早退休並重新思考工作與生活的平衡，走出疫情的工人發現，薪資成長遠遠落後於通膨，還有人員配置、退休、醫療保健等都令人擔憂，組織起來發動罷工來爭取，是改善勞動條件的機會。

而新一代的工會領導人開展了更明智、更激進的行動，並推動了罷工。

主張工會回歸由下而上主導的電工兼工會代表肖恩·費恩 (Shawn Fain) 以幾百票的優勢，選上美國汽車工人聯合會 (UAW) 的理事長。九個月後，工會對三巨頭發起的「站起來罷工」³ 行動取得了空前的勝利，獲得創紀錄的調薪幅度，並拿回 2008 年金融危機

³ 站起來罷工 (Stand-Up Strike) 是一種罷工策略，由美國汽車工人聯合會 (UAW) 在 2023 年 9 月對美國汽車製造商發動，也是向 UAW 在 1930 年代發起的靜坐罷工 (Sit-Down Strike) 致敬。站起來罷工不是所有工會成員同時停工，而是由工會選擇特定的地點和時間讓工人走出工作場所，旨在給予工會在談判中有更大的靈活性和影響力。



期間失去的部分福利。

罷工勝利使未加入工會的汽車工人爭先恐後地加入工會，社會輿論對罷工的關注度達到了幾十年來的最高點，原本默默無名的費恩幾乎成為家喻戶曉的人物。

影響所及，本田、豐田、福斯(Volkswagen)、日產和現代汽車等都調漲美國廠員工的薪資。身為世界首富的馬斯克雖然一直對工會沒好話，但特斯拉也不得不跟進，宣布所有美國員工將進行「市場調整加薪」。

工會組織者經常被告知罷工是可怕的，但事實證明恰恰相反：強而有力的罷工是很好的招募工具。

有組織的罷工演練及領導人的堅持使罷工威脅奏效

全美卡車倉庫響應發起罷工威脅，在UPS各地分檢物流中心舉辦罷工動員和罷工糾察隊（阻止非會員破壞罷工）演練，顯現出組織的堅實及罷工準備的完善，讓UPS管理階層膽戰心驚，給卡車司機工會談判代表有力的支持，得以取得成功，簽下史上最佳、被媒體形容為「史詩級」的團體協約，讓全職司機的待遇比研發工程師還好。

工會使雇主因不和解而付出的成本，大於團協重簽的成本，而工會領導人的堅持對工會的成功更至關重要。

在工會積極地與社會溝通之下，民調顯示，工會的受歡迎程度升至20世紀60年代以來的最高水準，越來越多

的人希望工會獲得更大的影響力，並相信工會有利於工人、企業和整體經濟；罷工也很受歡迎，汽車工人罷工的支持度有78%，演員和編劇罷工支持度也有76%。

2024年許多工會要展開團協換約談判

工會去年取得巨大的進步，但根據美國勞工統計局的數據，只有6%的私部門勞動力組織起來，整體工會覆蓋率有記錄以來的最低水準。成功罷工是否能轉化為組織力量，成功提高工會覆蓋率，還是只是曇花一現？這是進入2024年工運的重要課題。

包括AT&T、波音、空服員、戲劇舞台人員、娛樂業勞工、戴姆勒卡車、碼頭工人、郵政工人、雜貨連鎖業勞工、百威、教師及清潔工等，許多工會今年都到了團協到期續約的時刻，多數團協是在疫情前、通膨尚未升高之前簽訂。

受到外包、部分工時、彈性化影響，工會力量被削弱，因此部分工會過去在簽訂團協時做了不少讓步，在去年罷工運動普遍成功之下，工會成員都準備奮力推翻過去的讓步，要與資方簽訂更好的團協。

然而，工會仍然面臨巨大的阻力，大多數美國雇主仍然堅決反對工會，例如美國最大的雇主沃爾瑪和亞馬遜，都以反工會而聞名；跨國競爭、外包等過去減弱工會力量的因素仍然存在。緊接而來還有美國總統大選，勞工運動必須能團結起來克服政治的兩極分化。



反醫學院擴招政策 韓國醫師罷工

民主勞總：停止醫療商業化 擴大公共醫療

■ 宣傳部，摘錄整理自《苦勞網》、《報導者》相關報導，與民主勞總聲明（韓國總工會）<https://nodong.org/statement>

因應高齡化及醫療不足的問題，韓國尹錫悅政府今年2月初發布醫科大學擴招方案，預計增加65%、2000個醫科生名額，遭到醫界強烈反對，目前已有超過一萬二千名醫生罷工，大多數是實習及住院醫師，醫學院教授及學生也聲援請辭及休學，嚴重影響醫療體系的運作。

韓國醫療體系面臨城鄉醫療資源分配不均、勞動條件惡劣、醫療訴訟風險高，以及醫療人力錯配，太多醫生集中在賺錢的皮膚科、眼科及整形外科。對此，政府推動增加醫生的改革政策。大韓醫師協會則批評，單純增加醫生人數，只是讓醫療資源的分配與錯配問題更嚴重、實習與住院醫生更看不到未來。

但在民意支持下，政府調動軍醫、護士來維持醫院營運，並祭出吊銷執照等強硬的懲處手段。在醫師罷工意志堅決，政府拒絕讓步的情況下，韓國醫療危機持續擴大。

醫療市場化與商業化才是問題核心

對於醫界的反增額罷工，民主勞總

（南韓總工會）指出，醫療體系問題的核心不是「數量」，真正造成醫療崩潰的原因是醫療市場化與商業化，主張強化健保、擴大公共醫療，要求真正能保障公民健康與安全、提供基本醫療服務的醫療改革。

韓國醫療機構超過90%是私人經營，導致醫療資源、人力培訓與分配，全依據市場導向，向大城市與整形外科等利潤較高之處傾斜。

民主勞總指出，韓國健保覆蓋率在OECD國家中最低，民眾只能依賴私人保險。私人醫院利潤至上，必然擴張非健保給付的醫療，從事有利可圖的治療。

然而，尹錫悅政府卻宣布要降低健保覆蓋率、擴大非健保給付的範圍，來減少健保財務缺口，還要用健保費



（照片來源：苦勞網）



來彌補醫院因醫生罷工而產生的損失。「這是典型透過壓榨醫療人員、浪費醫療來將利潤私有化，同時將風險社會化的做法。」民主勞總批評。

醫生罷工更顯示出公共醫療及基礎醫療的不足，透過增加醫療風險和商業化來增加醫生數量，結果只是讓更多的醫生從事商業醫療。民主勞總認為，韓國應增加健保支出，比照 OECD 國家提高健保覆蓋率至 80%，停止醫療私有化、市場化和放鬆管制的政策。

醫療私有化與去管制化不停止增額政策就是助紂為虐

雖然醫生數量確實應該增加，但政府應擴大公立醫院、增加公費醫學院學生名額，強制要求私人醫院僱用足夠的醫護人員，而非推動助紂為虐的增額政策。真正的醫改是確保任何地區的每個人，都能在沒有經濟障礙的情況下獲得足夠的醫療服務，只有停止市場化的醫療政策並加強醫療的公共性才有可能實現。

醫師到底夠不夠——首爾峨山醫院護理師之死的關鍵辯論

韓國醫師大罷工，力主醫改的韓國總統尹錫悅，與反對擴招的韓國醫師協會，都提及了同一個案例——首爾峨山醫院護理師之死——來驗證自己的主張。

首爾峨山醫院不僅是韓國最大的綜合性醫院，也是全國資源最多、醫療技術最為頂尖的「首爾五大醫院」之一。但在 2022 年 7 月 24 日，任職於該院的一名 30 多歲護理師，值班後突然腦溢血在院內昏倒，有生命危險必須馬上進行頭部手術。

但當時首爾峨山醫院卻因「神經外科醫師臨時缺人」，而無法為這名護理師緊急開刀。拖了數個小時之後，患者才被轉送至國立首爾大學醫院，但最終仍因延誤手術而不治身亡。

護理師的遭遇在韓國社會引發非常大的衝擊與憤怒——資源豐厚的首爾峨山醫院，是韓國唯一配有「神經急救小組」的單位，應該是全韓國最會處理腦溢血急救的醫院，為何會讓倒在院內的自家護理師，無法在黃金時間得到及時救治而失去生命？

院方事後表示，醫院只有兩名神經外科醫師有資格動腦部急救手術，但事發當時一人出國參加研討會，另一人則在其他醫院出差支援，因此才造成遺憾。

此事件後，韓國政府強調，醫師人才與專科養成不足是本案悲劇的背景；但醫協則稱本案反映韓國健保分科補貼不平等，「腦血管手術的健保點數太低了，這才是造成專科醫師流失、不願意投入高風險手術的原因。」（文／摘錄自《報導者：韓國醫學院擴大招生之亂，為何全國圍攻白色巨塔？》）

如何取得全產總「工訊」？

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

1 上網看工訊

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

2 郵局劃撥索閱

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

3 信用卡小額捐款

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

如何停止或更改「工訊」寄送？

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

【收件地址變更回傳條】

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