

2024 總統大選

「工」辦勞動政見發表會

主辦單位：

全國產業總工會

全國金融業工會聯合總會

全國教師工會總聯合會

台北市產業總工會

高雄市產業總工會

時間：2023 年 11 月 29 日下午 2 點

地點：交通部集思會議中心 5 樓集會堂

（台北市中正區杭州南路一段 24 號）

活動規劃

日期	內容
10月13日	邀請各組總統候選人，並提供活動規劃及擬問題幹
10月25日	各組候選人回覆是否出席「工」辦勞動政見發表會
11月29日 下午2點	2024總統大選「工」辦勞動政見發表會 地點：交通部集思會議中心5樓集會堂 (台北市中正區杭州南路一段24號)

活動流程(草案)

時間	時長	內容
13:30-14:00	30	參與者報到
14:00-14:40	40	第一組總統候選人 1.候選人回覆5個題目(20min) 2.三大報記者提問及回覆(15min) 3.與群眾合照(5min)
14:40-14:45	5	轉場
14:45-15:25	40	第二組總統候選人 1.候選人回覆5個題目(20min) 2.三大報記者提問及回覆(15min) 3.與群眾合照(5min)
15:25-15:30	5	轉場
15:30-16:10	40	第三組總統候選人 1.候選人回覆5個題目(20min) 2.三大報記者提問及回覆(15min) 3.與群眾合照(5min)
16:10-16:15	5	轉場

16:15-17:05	40	第四組總統候選人 1.候選人回覆 5 個題目(20min) 2.三大報記者提問及回覆(15min) 3.與群眾合照(5min)
17:05-		賦歸

- 參與者：主辦單位之會員共 300 人
- 僅接受總統候選人或副總統候選人出席回應
- 候選人出場順序：待各候選人回覆後協調，若協調不成則抽籤

● 活動聯絡人：

全國產業總工會 政策部主任 李佳育 0928-468-165

全國金融業工會聯合總會 秘書長 韓仕賢 0933-283-106

題序	主題
一	勞工老年經濟安全保障
二	企業併購之勞工權益
三	勞工團結、協商及爭議權
四	青年勞動及非典勞動問題
五	零碳轉型如何兼顧勞動權益

主辦單位簡介

● 全國產業總工會

成立於 2000 年，在台灣政治解嚴之後，許多自主工會開始籌畫全國性的工會組織，以突破勞工法令的限制。目前共有 34 家會員工會，總數約 300,000 人。

代表提問第一題：勞工老年經濟安全保障

● 全國金融業工會聯合總會

1993 年成立，前身為「銀行員工會全國聯合會」，推動銀行員納入勞基法、對影響勞工的金融政策提出建言，並以集體行動對抗金融整併亂象。全金聯持續協助會員工會與資方談判協商、簽訂團體協約或員工安置計畫以保障勞工權益。目前共有 32 家會員工會，總數約 48,000 人。

代表提問第二題：企業併購之勞工權益

● 全國教師工會總聯合會

2011 年成立，因應 2011 年 5 月 1 日工會法修正，讓臺灣的教師可以組織工會，經由全國教師會和各縣市教師會強力催生正式成立。全教總堅持教育公共化、維護學生受教權、鞏固教師專業權及維護社會公益化而努力，並希望逐步翻轉國內目前傾斜的勞資關係。目前共有 22 家會員工會，總數約 80,000 人。

代表提問第三題：勞工團結、協商及爭議權

● 台北市產業總工會

1997 年成立，在當時台灣舊有工會法令限制各縣市總工會僅能一家，為突破對勞工運動之箝制，決意要以自主工運精神組織區域總工會。北市產總強調工會自主性、運動性及對勞動議題、社會議題的積極參與，除輔導會員工會運作及勞動教育外，亦積極關注並推動勞動法令之修正。目前共有 64 家會員工會，總數約 32,000 人。

代表提問第四題：青年勞動及非典勞動問題

● 高雄市產業總工會

1997 年成立，高雄坐擁港灣、具備海空港埠運輸機能，百年來吸引著勞動者遷移聚集，係基層勞工的勞動血汗培埴出工業型城市，隨著近年來政策轉型，面對淨零低碳的產業政策，高雄做為工業重鎮首當其衝，勞工生計亦將遭逢巨變。目前共有 81 家會員工會，總數約 40,000 人。

代表提問第五題：零碳轉型如何兼顧勞動權益

第一題：勞工老年經濟安全保障

代表提問單位：全國產業總工會

問題(1-1)：面對台灣社會少子女化、超高齡社會的趨勢，勞保老年年金及勞退新制退休金是台灣勞工老年經濟安全的主要支柱，但是自2017年開始勞保基金已連續6年收支不平衡，據勞動部精算潛藏負債高達11兆並將於2028年破產。

說明：

- (一) 截至2022年底為止，勞保的被保險人共有1043萬人，2000年為791.5萬人，等於過去22年來被保險人成長了31.8%；不過，隨著台灣少子女化，2020年開始出生人口低於死亡人口，人口負成長，勞保的投保人口成長速度也開始趨緩，影響保費收入。繳交保費的人增加率減緩，而領取年金的退休者族群卻快速增加，讓勞保財務的基本面變差，收支的不平衡更加無法逆轉。
- (二) 在台灣勞動新血增加趨緩下，勞保大水庫要增加收入，就只有依賴法定費率逐步提高；其次在勞工退休潮湧現之際，勞保支出逐漸上升，且不可能逆轉，勞保已進入「入不敷出」，以本金支付的時代，此一財務缺口只會愈來愈巨大，目前規模八千多億的勞保基金，必須一直依賴投資收益與政府撥補來維持平衡，雖然政府從109年撥補200億開始，幾乎逐年提高撥補金額，目前已知113年預計撥補1200億，但到底能支撐多久，是勞工們的大哉問。
- (三) 勞動部2021年最新一期的勞保財務精算報告，將投資收益率從原本的3.5%提高到4%，使基金破產年限從2026年延長到

2028 年。勞保財務危機能延後 2 年，主要原因有三，一、投資獲益超過預期；二、政府持續撥補；三、退休領取者少於預期。然而，上述三個因素只是暫時的特效藥，充滿不確定性，一旦股市的投資獲益轉為負數；政府撥補因國家財政而無以為繼；屆齡退休勞工突然湧現領取退休金，就會爆發勞保財務危機。

過去曾提出的「繳多、領少、延後退」勞保年金改革方案，是不被勞工團體所接受，而近幾年勞工團體及學者也陸續提出幾項解方，如效仿挪威設立主權基金；設立基礎年金以及提高營業稅，增加的稅率部分挹注勞保基金；在立法院成立由各黨推派代表組成「勞保財務協商委員會」尋求勞保財務改革共識等。

請問總統參選人是否同意上述解方或其他因應之道；是否支持政府繼續撥補每年至少 1000 億及國家負最終支付責任予以入法？

問題(1-2)：勞退新制自 94 年實施至今，雇主法定提撥率僅有 6% 未曾調高，其不具風險分攤的功能，未有依物價指數調整給付水準之機制，無法因應物價飛漲、通膨飆升及發揮老年經濟保障之功能。

說明：

- (一) 勞退新制自 2005 年實施至今已滿 18 週年，新制雇主法定提撥率 6% 從未提高，而消費者物價指數從 2005 年 2 月為 83.27，到 2023 年 2 月為 104.07，漲幅高達 25%，其中與生活息息相關的食物類指數 2005 年 2 月為 65.09，2023 年 2 月為 107.31，漲幅更高達 64%。
- (二) 18 年來平均每年超過 3% 的通貨膨脹率，再加上每年平均薪資增加不到 3%，已連續 2 年實質薪資倒退，讓勞工對於加薪無感；又勞退新制不具風險分攤的功能，未有依物價指數調整給付水準之機制，無法因應消費者物價指數變動，因此無法發揮社會保障之功能，勞工經由三、四十年所累積的退休金，並無法達成官方所宣稱 30% 的所得替代率。
- (三) 以勞退新制計算，一個 25 歲的年輕人月薪三萬，如果每年可以加薪 3%、每月提撥 6% 薪資作為退休金、勞動基金每年投資績效為 3%、累積 35 年的年資，60 歲退休、退休後還可以活 24 年、總共累積 2,142,274 元，可以推算出每月可領勞工退休金將只有 10,418 元，所得替代率僅有 13%；若是以舊制為例，一位 60 歲勞工，月薪六萬，一樣具有 35 年的年資(最高 45 個基數)，其退休金一次給付可領 270 萬，顯見勞退新制之所得安全，明顯低於勞退舊制。

(四) 今年 7 月 1 日公務人員實施退撫新制，關於退休提撥，政府負擔 9.75%，相較於勞退新制退休金雇主提撥率僅 6%，更讓勞工有相對剝奪感；雖然勞保年金給付率有 1.55%，但有投保上限，使整體退休所得替代率(勞退+勞保)不到 6 成，若再考慮物價上漲因素，將使廣大退休勞工皆成「下流老人」。

勞工老年退休保障低落，將動搖社會安全體系，因此我們要求提高退休金強制提撥率，以符應高齡化社會所需，補強社會安全網，給年青人一個安定的未來。

請問總統參選人是否支持提高勞退新制雇主法定提撥率？或其他因應之道維持勞工老年經濟生活？

第二題：企業併購之勞工權益

代表提問單位：全國金融業工會聯合總會

說明：

近年來隨著大數據、人工智慧、區塊鏈、雲端運算等數位化科技的發展，以及整體社會經濟情勢發展，使得企業合併、分割或改組轉讓等狀況頻繁發生。以金融業為例，我國政府自 2001 年開始金融改革，強制金融機構合併，至今台灣已經有超過 60 件金融機構整併案件。而企業的合併、分割或改組轉讓案件對勞工工作權影響甚鉅，不論是合併方或被合併方，其勞工都有可能因為金融機構整併而失去工作。現行法規如《金融機構合併法》、《企業併購法》、《勞動基準法》等針對機構合併、改組轉讓等，針對勞工權益事項並沒有完整的保障，僅有新舊雇主「商定留用」。

依據《企業併購法》第 24 條規定「因合併而消滅之公司，其權利義務應由合併後存續或新設之公司概括承受。」其所謂「概括承受」應是指「就他人之財產或營業全部承受其資產及負債謂之」，其因合併改組轉讓而接受的員工，自然也應該概括承受。因此本會認為應修正《勞動基準法》，明定事業單位改組轉讓時，勞工應全數留用。另為提升勞動權益的保障，新增勞資協商程序，雇主在合併改組轉讓時，應與工會或勞工協商。

請問候選人，您是否支持事業單位改組轉讓時，勞工應全數留用，並新增勞資協商程序，雇主在合併改組轉讓時，應與工會或勞工協商？未來當選將具體提出什麼樣的作為及法律修訂？

第三題：勞工團結、協商及爭議權

代表提問單位：全國教師工會總聯合會

說明：

國際勞工組織（ILO）在憲章序言表示「承認自由結社」是改善勞動條件及建立和平的一項手段，並且認為「表達自由與結社自由是永續進步的根基」。惟我國《工會法》第4條、《公務人員協會法》迄今仍然排除公務員、警消組織工會；《工會法》第11條第1項規定過高的發起工會人數門檻；《團體協約法》第6條對於產職業工會設定相較於企業工會過高的協商門檻；《勞資爭議處理法》第53條、第54條限制工會罷工事項、禁止罷工與限制罷工之行業，令勞工（工會）無法完整行使勞動三權（團結權、協商權、爭議權），其中又以教師的勞動三權有所缺漏，一般公務員如政府行政人員、警察、消防員等僅能組織協會，根本無法行使其勞動三權。

除此之外，朝野主要政黨均宣稱要落實開放政府與尊嚴勞動，但檢視軍公教調薪機制，政府根本未善盡雇主責任，調薪幅度落後民間企業平均薪資，也跟不上物價指數增幅，更完全排除公教人員代表參與薪資審議，調薪成為政府的施捨與恩給，完全背離民主與法治。

請問候選人，您對於我國勞工組織結社及勞動三權政策有什麼看法？未來當選將具體提出什麼樣的作為及法律修訂？您是否願意改革現行的軍公教薪資審議機制，納入受雇者團體代表，讓勞雇雙方可依據相關經濟數據討論是否調薪以及調薪幅度？

第四題：青年勞動及非典勞動問題

代表提問單位：台北市產業總工會

說明：

(一) 非典工作者需要正職穩定就業：依據行政院主計總處 111 年 11

月發布「111 年人力運用調查統計結果」顯示，111 年 5 月非典型（部分工時、臨時性或人力派遣）工作者計 79.8 萬人，占全體就業人數 7.02%。扣除在學青年打工族外，25~44 歲非典型工作者計 26.7 萬人（4.61%）；45 歲以上非典型工作者計 37.7 萬人（7.84%）。其中，因「職類特性」（係指該項工作多具臨時、短期等工作特質，如營建工、短期派遣等）占 39.36% 最多，「找不到全時、正式工作」者占 13.22%。更重要的是，全體非典型工作者中有將近五分之一「想改做全時、正式工作者」，特別是 25 至 44 歲間高達 22.34%，顯然社會普遍以為「是年輕人喜歡自由/斜槓工作」並非現實之全貌，就業人口仍以全時正式工作為主要需求。

(二) 偽裝契約成為規避勞動保障大宗：勞動市場長年存在「僱傭或

類僱傭關係被偽裝為派遣/承攬關係」，其中最大宗者，如將近 15 萬名的平台外送員、近 28 萬名的保險業務員，以及至少 10 萬名以上散佈於各政府部門及國營事業的勞務承攬/委外勞工；更廣義而言，將既有業務劃為「委外/編制外」，如政府機構之約聘僱人員、接受政府機構委託辦理之各機構專案人力（如社工、心理師等）及各級學校之代理教師...等，亦存在契約不平等、權益不受保障等問題。

偽裝契約的共同點在於，雇主明顯佔有勞動市場絕對主導能力、

具契約締結之絕對優勢地位、對勞工行使實質指揮監督權，但卻偽裝為業主身分，藉以規避法律上之雇主義務，使勞工無法獲得完整的勞動權益保障，例如業主可任意片面終止合約、勞工的年資無法累積、薪資無法調升、遭遇職災或權益受損無從申訴救濟，以及無法獲得充分地社會保險保護等問題，使上開勞動者面臨巨大風險，也變相地將原先應由雇主負擔成本轉嫁由國家與社會共同承擔。

(三) 協助非典勞動者的政策工具：為改善前開彈性勞動剝削或中間類型勞動剝削問題、強化比例平等原則，各界有諸多倡議，例如應制訂專法（如部分工時專法或專章、外送平台專法）、由政府機關制訂契約範本（如金管會應制訂保險業務員示範承攬契約）、或由機關透過指引、招標契約規範、政策獎勵措施等方式鼓勵非典轉正、委外權益保障，甚至有論者認為我國勞動法令與社會保險應該思考加入「類勞工」概念，使優勢地位業主至少承擔部分之雇主責任，加強勞工保障；以及放寬組織工會類型之限制，使勞工得以形成更有力的組織與業主進行議價或契約協商。

可見的未來，勞動市場彈性化、勞工無法充分就業、雇主透過偽裝契約規避責任等問題將益趨嚴重，特別是中央與地方政府就是使用承攬或編制外人力之最大宗者。政府係採取放任勞動市場惡化，或積極導正甚至由政府自身做起，是未來執政者要面對的重大考驗。

就教總統候選人，對於改善青年及非典就業、改善勞動市場惡化問題，預計將提出哪些政策或法令因應？是否同意政府機關及所屬事

業單位、機構等應帶頭減少承攬或委外，積極將非正式人力納入正式編制？

第五題：零碳轉型如何兼顧勞動權益

代表提問單位：高雄市產業總工會

說明：

面對日益嚴重的極端氣候，2050 碳排歸零已成為全球共識。為了保障受衝擊產業的勞動者，國際總工會與國際勞工組織提出了「公正轉型」的概念，認為轉型過程要確保勞工能得到合理的工作且社會包容與消除貧窮。而強烈的社會共識是追求永續發展這個目標的基礎，社會對話是政策制訂與實行過程中不過或缺的。

台灣產業在這波轉型過程裏同樣面臨巨大的挑戰，2026 年起出口至歐盟的產品將全面課徵碳邊境稅，而美國亦將於 2027 年試辦，台灣出口至歐、美的產品中有很高比例如鋼鐵製品與汽機車相關產品都將受到劇烈衝擊並間接對這些產業的勞工產生影響。

南高屏長期以來就是台灣最重要的鋼鐵、石化重鎮。根據主計處 2020 年的統計高達 30.9% 的金屬工業勞工集中在南高屏；石化業更高達 37.3%，加上汽機車產業，預估受衝擊的勞工家庭將近 20 萬個。再者，這些產業中有六成以上的勞工受雇於中小企業，如何在轉型過程中落實公正轉型的理念？無疑是巨大的挑戰。在追求淨零轉型的過程裏，如果無法妥善規劃，那可能的失業風險與愈來愈貴的物價，將讓這些勞工反受其害。

相較其他國家積極面對公正轉型所需要的各種政策與調整，台灣仍停留紙上作業的階段。各國政府面對公正轉型有如下的政策：考量將來工作所需要的技能以規劃職業訓練課程；產業與訓練機構應該要密切合作；鼓勵工作相關的職訓課程並增加實際操作，以利參訓人員

就業；強化公立就業服務機構服務，讓它們成為轉型過程的協助者；確保勞工有組織工會與談判團體協約的能力。

其中透過勞資政的三方對話以凝聚社會共識是轉型成敗的關鍵，如工會組織率偏低，政府如何找出利害相關團體進行對談，尤為重要。

請問候選人，面對碳排歸零對勞工產生的負面衝擊如何展開社會對話來凝聚共識？又有什麼具體的作法協助勞工？