



全產總工訊

發行人：戴國榮

《編輯部》

總編輯：劉穎

主編：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86期 2025.03.30出版

CONTENTS



本期焦點

- 01 建構完善社會安全網—給勞動部新任部長的建議



專題報導

勞動幸福與環境友善的關鍵研討會

- 08 —公正轉型就是就業轉型

- 12 —國內運輸載具現行狀況與挑戰



勞動訊息

- 14 在外面，總會有更好的工作在等著你

- 17 勞保基金破產年限延至2031年 潛藏負債達13.23兆

- 18 逾百萬勞工老年給付 領嘸2萬

- 19 充斥假徵才訊息 Threads淪詐團平台

- 20 傳產成重災區 學者憂恐面臨長期不景氣



會務活動

- 21 本會例行會議

- 26 出席會員工會、友會各項會議及活動



全國產業總工會 紿勞動部新任部長的建議

建構完善社會安全網

■ 政策部、宣傳部

去年(113)勞動部長何佩珊為公務員疑遭職場霸凌輕生案扛責下台，民進黨立委洪申翰接任部長一職，並於113年12月30日拜會全國產業總工會理事長戴國榮，討論了有關勞工權益保障、產業轉型以及社會公平正義等議題，為此戴國榮理事長提出了12項建

議，其中涉及到工會組織率過低、勞退制度、工時過長、公正轉型、高碳排產業衝擊與勞工就業等問題，並具體建議如何應對這些挑戰，最終目標是建構完善社會安全網，尋求在經濟發展與勞工福祉之間取得平衡。



▲ 勞動部長洪申翰(右排3)蒞臨拜訪本會與理事長戴國榮(左排1)就國內整體勞動情勢交換意見

上市櫃公司設置勞工董事

工會組織率偏低 勞資權力不對等、資訊不對稱

據統計，2021年台灣企業及產業工

會組織率為7.8%，明顯低於韓國的12.5%及日本的16.9%。導致勞資權力不對等、資訊不對稱。即使降低工會組建門檻，組織率也不太可能提高太多，因為雇主可能會增加勞動成本，

T
C
T
U



並且工會幹部不直接參與企業生產。因此，若推動上市櫃公司設置勞工董事，可能是解決工會組織率偏低問題的一個方向。

提高勞退新制雇主強制提撥6%

先公後私；分階段、按年資逐步調高
確保老年經濟安全

目前勞退新制雇主強制提撥率為6%，戴國榮理事長提到可透過鼓勵方式來提高，例如政府可透過中小企業發展條例的租稅優惠抵減，鼓勵企業為勞工加薪或提高提撥率；而在企業方面，若能對於服務年資達到一定年限的員工，逐步提高雇主提撥率，這種服務年資與提撥率掛鉤的激勵措施可以鼓勵員工長期在同一家企業工作，藉以留住人才。

戴國榮理事長建議，可以先從上市櫃公司和國公營事業開始推行提高勞退提撥率的政策，因為這些企業相對來說阻力較小，通過這些企業的先行示範，可以為其他企業提供參考，進而逐步擴大政策的影響範圍。

勞基法54條勞資雙方協商合意強制退休年齡延長

各部會勞工委員會討論共識
全產總提出具體建議

戴國榮理事長提到，目前強制退休

年齡延長存在爭議，因為不同行業別工會各有不同的看法，亦擔憂可能導致勞逸不均、劣幣驅逐良幣的情事發生。因此，在全產總推動延長退休年齡的過程中，阻力與壓力都相當大，希望政府各部會勞工委員會能儘快達成共識。

一公司一工會原則

複數工會不利勞工團結權行使
勞資夥伴關係共創雙贏

目前，台灣存在複數工會現象，這可能導致工會力量分散，不利於勞工權益的維護和集體談判，若工會之間存在競爭和內耗，將難以形成統一的訴求和共識，因此希望能以「一公司一工會」為原則，不僅提升工會的凝聚力和代表性，甚至可望提升台灣工會組織率。

五一勞動節全國統一放假

全國假日一致性

戴國榮理事長認為公教人員是廣義的勞動者，也屬於受薪階級，因此，應該享有和其他勞動者一樣的勞動節假日，但目前公教人員在勞動節時並沒有放假，這種不一致性，使得公教人員無法享有與其他勞動者相同的待遇。應該思考勞動節全國統一放假的可能性，以實現公平。



T
C
T
U

鼓勵企業試辦周休3日

更聰明工作 可解決部分缺工

台灣的工時普遍較長，但許多企業的統計方式並未完全反映實際情況。隨著AI快速發展，未來會有更多工作被取代或改採人機協作，工時減少是必然趨勢。試辦週休三日也許是可以嘗試的方式，政府可以考慮提供補貼，並擴大到更多產業。

戴國榮理事長舉例各國試辦情形：

1. 西班牙2021年提供薪資補貼試辦三年。
2. 比利時2022年提出100-80-100原則，工作生活平衡提升44%;工作動機提升27%。
3. 英、美、冰島、澳洲、紐西蘭試辦中。
4. 新加坡2024年12月1日實施「彈性工作指導原則」，勞工可申請遠端工作或周休三日(彈性工時、工作、地點)。

社會對話機制法制化

全產總目前已建立全國性、行業別利害關係人對話機制，並積極推動「行業別勞工對策委員會」，以利進行集體協商並暢通各行業勞方反映意見管道。

在推動淨零排放之能源、產業、生活及社會轉型過程中，強化「工會參

與及因應」角色，包括：

1. 受衝擊影響評估。
2. 公正轉型因應策略。
3. 階段性目標訂定。
4. 社會溝通及執行成果報告。

在洽簽自由貿易協定FTA、RTA、CPTPP、RCEP過程中，強化「工會參與及因應」角色，包括：

1. 盤點國內相關勞動法令，以符合勞動專章原則性、實質性及規範性原則。
2. 盤點後進行社會對話，定期溝通及合作。
3. 工會參與：

準備期：制定勞動專章及標準。

協商期：資訊充分揭露，降低社會對立及衝突。

簽署後：執行監督機制參與。

除了工會參與及因應的角色以外，戴國榮理事長還針對高碳排放產業可能面臨的衝擊提出了看法和具體建議：

1. **高碳排放產業的衝擊**：石化行業等高碳排放產業，面臨的轉型壓力尤為巨大，例如中油和台塑等石化企業正面臨股價波動和可能的碳費徵收，這將對企業產生極大衝擊，進而直接影響到勞工的就業權。對於這些企業而言，如何在減少碳排放



的同時保障勞工的權益，成為轉型的關鍵所在。

2. **碳洩漏與高碳排放產業的緩衝**：為了緩解高碳排放產業在轉型過程中可能遭遇的困難，可以考慮實施碳洩漏抵減政策，為這些產業提供一定的過渡期。通過優惠政策，鼓勵企業自主減排，同時減輕企業所面臨的壓力。
3. **工會與「紅綠聯盟」**：建議借鑑英國、美國、加拿大等國的經驗，建立「紅綠聯盟」對話平台，彌合勞工與環保團體之間的矛盾。通過共同協商，尋求更為切實的緩解方案，避免社會對立。
4. **政府的應對機制**：儘管國發會在推動公正轉型方面已有初步工作機制，但目前尚缺乏統一的標準和可衡量的評估指標。為更有效推動轉型，政府需要提供更明確的指導，並制定針對不同行業、區域的詳細政策，例如建立完善的「勞動議題框架性指引」，確保各部會的協調與合作。
5. **產業轉型與技術創新**：在產業轉型過程中，技術創新將發揮關鍵作用。例如碳捕捉、碳封存和地熱等技術，但實施這些技術也面臨法令與民意等方面的挑戰。例如，高碳排放產業工廠的存在往往遭遇地方政府和居民的阻力，如何解決這些

問題將直接影響轉型的進程。

6. **綠領人才的培養**：在推動綠色轉型的過程中，綠領人才的培養至關重要。然而，目前對於綠領人才的培養計劃較為籠統，缺乏明確的培訓路線和具體的人才引導方案。因此，需要制定更具操作性的培訓計劃，以確保勞工在轉型過程中能夠順利過渡到新興綠色崗位。
7. **社會對話機制的完善**：進一步強化社會對話機制，特別是在應對氣候變遷和貿易自由化等議題時，顯得尤為重要。儘管已成立多個行業別的勞工委員會，但目前仍存在相關利害關係人難以全面參與的問題，導致對話的效果未必理想。因此，政府需要建立更加廣泛和有效的溝通平台，確保各方聲音都能夠得到充分表達。

加強宣導中小企業發展條例第36條之2

以鼓勵方式共創勞資雙贏

戴國榮理事長指出，目前台灣青年失業率居高不下，且普遍低薪，可透過：

1. 鼓勵企業增聘員工即可獲營業所得額抵減200%來促進青年就業。
2. 為員工加薪可獲營業所得額抵減175%來鼓勵中小企業常態性為員工



加薪，形成正循環，創造勞資雙贏局面。

另外，戴國榮理事長還針對現有勞

動權益相關法規提出了修正及立法之建議及說明：

T
C
T
U

建議	說明
《團體協約法》第10條第2項修訂為「備查」	《團體協約法》第10條第二項：一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關「核可」，易造成組織僵化缺乏彈性，不利企業經營發展及競爭力之提升。
《勞動教育促進法》立法	將ESG、CSR、勞動三權及勞動法令等列入教育部正規教育學程課綱以提高企業法遵率，及國人勞動意識普及化。
《揭弊者保護法》立法	保護吹哨者基於公共利益、公眾安全檢舉企業不法行為，保障國人生命財產安全及身心健康。
《離線權》立法	<p>一、法國</p> <ol style="list-style-type: none"> 企業勞資協商：2008年，員工代表會。 全國性勞資協商：2013.6.19簽訂。 全國跨職業協約：3/5勞方、3資方簽訂全國性團體協約。 2016.07使勞動法適應數位時代：修正《勞動法典》第L.2242-8條，加上第7款：【公司必須提供】有利於員工充分行使離線權，以及公司執行規範數位工具使用機制的條件與環境，目的在確保尊重休息時間、休假日個人和家庭生活。 <p>二、德國</p> <p>企業勞資協商：</p> <p>2011年12月：福斯汽車員工代表會。</p> <p>2014年2月：寶馬汽車公司員工代表會。</p>



建構社會安全網需要勞資政學和社會各界的共同努力。通過有效的政策引導、資源投入、社會對話及創新探索，我們才能應對轉型帶來的挑戰，並實現經濟發展、社會公平和環境保

護的多贏目標。全產總在本次會談提出的議題及對策建議，旨在為台灣的勞動環境發展提供參考，並希望能夠扮演推動台灣在轉型道路上穩步前行的角色。



▲ 本會幹部與勞動部長官合影



有關離線權

■ 宣傳部

T
C
T

「離線權」並非全新的議題，過去幾年也曾引發關於非工作時間在線是否應計入工時的討論。然而，隨著科技的進步和工作模式的轉變，這個議題的重要性日益凸顯。相較於過去，新生代勞工更加重視工作與生活的平衡，這使得「離線權」成為他們關心的重要議題。儘管如此，洪申翰部長也坦言，要在台灣全面推行「離線權」在現階段仍存在相當的難度。

法國已將「離線權」納入法律，而德國則透過勞資協商來達成。戴國榮理事長認為，在台灣由於勞資協商的環境與文化尚不成熟，德國模式可能難以直接借鑒，這點出了台灣在推動「離線權」時所面臨的一大挑戰：缺乏強有力的勞工集體談判力量。

另外，鼓勵企業在其團體協約中納入「離線權」相關條款是一個可行的方向。透過勞資雙方自主協商，可以更彈性的制定符合不同產業和企業特點的「離線權」規範。這也與對話中提及推動團體協約簽訂 - 以約定優於法規的勞動條件的思路相契合。

「離線權」的實踐不僅涉及法律法規的制定，更關乎企業文化和勞動習慣的改變。長期以來「隨時待命」似乎

已成為某些行業不成文的規定。改變這種文化需要雇主和勞工共同的努力。雇主需要意識到保障員工的「離線權」不僅有助於提升員工的福祉，長遠來看也有利於提高工作效率和企業的永續發展。勞工也需要積極主張自身的權益，透過工會等組織發聲，推動「離線權」的落實。

此外，不同行業的工作特性差異很大，對「離線權」的需求和實施方式也會有所不同。例如，對於需要緊急應對的行業，完全的「離線」可能並不現實。因此，在推動「離線權」時，需要考慮行業的特殊性，尋求彈性的解決方案，例如可以規定在非工作時間的緊急聯絡方式和相應的補償機制。

總而言之，儘管面臨勞資協商環境不成熟、法律法規缺位以及企業文化轉變緩慢等多重挑戰，但隨著新生代勞工對工作生活平衡的日益重視，以及國際上對「離線權」的廣泛關注，台灣在這一領域的發展仍然值得期待。

未來，或可透過政府部門的政策引導、勞資雙方的積極協商以及企業文化的逐步轉變，共同構建一個更加人性化和健康的勞動環境，真正實現勞工在數位時代的「離線自由」。



公正轉型就是就業轉型 勞動幸福與環境友善的關鍵研討會

■ 政策部

在氣候變遷的嚴峻挑戰下，「淨零排放」已成為全球共識。台灣亦積極響應。然而，台灣能否在淨零浪潮下兼顧勞工權益？如何在追求綠色未來的同時，保障勞工權益，實現「公正轉型」，成為當前台灣社會必須嚴肅面對的課題。

全產總理事長戴國榮以勞工的視角，提出了台灣在公正轉型進程中潛藏的隱憂與挑戰，並提出了深具啟發的建議。



▲ 戴國榮理事長出席國發會「勞動幸福與環境友善的關鍵研討會」並就國內現況發表看法

綠色轉型下勞工的焦慮

轉型初期，往往伴隨著不安與疑慮。戴國榮理事長指出，當前民眾普遍擔憂政府的轉型政策可能導致「綠色通膨」使得物價上漲、生活負擔加重！

對勞工而言，更直接的恐懼來自於企業在減碳壓力下，是否會將成本轉嫁到勞工身上，例如透過裁員、減薪或是變相增加工作壓力等手段，這種對未來的茫然與不確定感，無疑為公



正轉型的推動增添了阻力。



▲ 戴國榮理事長(上圖左1)引用台大風險中心2024年12月12日召開台灣公正轉型調查報告記者會資料，顯示民眾對政府信任不足、擔心綠色通膨等問題

理想與現實的拉鋸

政府設定的減碳目標是引導轉型的關鍵指標。然而，目標設定的高低，卻如同雙面刃，牽動著產業的命脈與勞工的生計。

戴國榮理事長指出，過於激進的減碳目標，可能導致企業因無法負荷高昂的轉型成本而倒閉，進而引發大規模的失業潮。他分享了在韓國與工會領袖的交流經驗，韓國工會即使意識到高減碳目標可能導致失業，仍傾向

於提高目標，因為他們認為政府發展綠色經濟是「漂綠」，並非真正推動淨零。然而，戴國榮理事長認為，過高的碳排放目標將對企業營運和勞工就業帶來巨大的負面衝擊！

這種理想與現實之間的拉鋸，凸顯了在制定減碳目標時，必須納入對產業和勞工的周全考量。



借鏡國際：高碳排放產業的轉型之路

放眼國際，在推動減碳的過程中，高碳排放產業首當其衝。在蘇格蘭、美國、英國和加拿大等地，都曾出現高碳排放產業因政策推動而直接關閉的案例。令人慶幸的是，台灣推動相關政策以來，尚未出現這種情況。

然而，這並不代表台灣可以掉以輕心，而是更應該從國際經驗中學習，提前為高碳排放產業的轉型做好準備。

石化產業的轉型困境

在眾多產業中，石化產業的轉型困境尤其令人擔憂，戴國榮理事長憂心忡忡地表示，若石化產業無法成功轉型，到了 2050 年，台灣的石化產業可能將不得不面臨關閉的命運，這將直接影響約 20 萬個家庭的生計，更將波及整個供應鏈。他以中油桃園煉油廠為例，指出地方政府與居民對於高碳排放產業的去留有著不同的考量，呼籲政府應該將石化產業納入轉型規劃中，透過與各利害關係人進行對話並制定具體的支持措施。

建立完善的公正轉型推動機制

戴國榮理事長半開玩笑說道，某些公部門不積極推動減碳，反而不需要推動公正轉型。但這種做法將使得企業對公正轉型無感，減碳目標看似更

容易達成，但犧牲了公正性。為此，戴國榮理事長呼籲台灣應建立完善的公正轉型推動機制。他建議，國家發展委員會應主導建立一個跨部門的社會對話平台，制定各部門可依循的階段性、可測量的指標，涵蓋產業發展、社會變遷等多個面向，才能確保政策的制定更貼近現實，更能保障勞工的權益。

推動行業別的社會對話與綠色團體協約

除了國家層級的對話機制，戴國榮理事長也積極倡議推動行業別的社會對話。他提到，因應氣候變遷因應法，全產總已成立 9 個「因應淨零碳排與公正轉型」行業別勞工對策委員會，並已參與水泥業及能源業的社會對話。他期盼未來能持續參與更多行業別的對話，並推動簽訂綠色團體協約，明確規範勞資雙方在轉型過程中的權利與義務，為勞工提供更全面的保障。

人才培育迎接綠色就業

面對產業結構的轉變，人才培育至關重要。戴國榮理事長強調，應針對不同產業建立人才培育機制，協助棕色產業的勞工掌握綠色技能，順利轉型至新的綠色工作。透過前瞻性的人力規劃與培訓，才能降低轉型過程中的失業風險。



設立公正轉型基金

借鏡歐盟經驗，戴國榮理事長建議台灣應成立公正轉型基金，專門用於支持受轉型衝擊的產業、中小企業、勞工、女性及原住民等弱勢群體，基金應提供技能培訓、轉業安置等協助，確保轉型成本不會轉嫁在勞工身上。

結論：社會對話是落實公正轉型的基石

總而言之，台灣在邁向淨零排放的道路上，必須將「公正轉型」置於核心位置。戴國榮理事長再次強調，產業淨零轉型不等於公正轉型，減碳責任絕不可轉嫁勞工，必須透過持續的社會對話，凝聚共識，納入勞工的聲音，並輔以完善的配套措施，才能確保未來轉型過程不會遺落任何一個人。



▲ 上圖1排左2全產總理事長戴國榮，圖摘自中央社報導：<https://www.cna.com.tw/postwrite/chi/392831>



淨零排放目標下的國內運輸載具 發展現況與挑戰

■ 政策部

根據行政院於 2022 年公布的《台灣 2050 淨零排放路徑》，國內運輸部門被視為關鍵減碳領域之一。交通運輸約占台灣總碳排放量的 13%，其中以公路運輸為主（約佔 90%）。因此，如何推動運輸載具電動化、提高運輸效率，以及發展低碳替代燃料，成為實現淨零排放的重要課題。

運輸載具的低碳轉型現況

一、電動車發展與政策支持

政府近年積極推動電動車普及，並規劃分階段禁售燃油車。根據《臺灣淨零排放路徑》，政府預計 2030 年達成新售機車電動化比例達 35%、公車電動化比例達 70%，並在 2040 年全面禁售燃油機車與燃油汽車。

目前，台灣電動車市場仍以特斯拉（Tesla）為主導，但國內品牌如裕隆（納智捷）、鴻海（Foxtron）等，也開始投入電動車生產。電動機車方面，Gogoro 為領導品牌，並推動換電站建設，提升便利性。政府也提供電動車購車補助，如 2024 年對電動機車的補助最高可達 1.1 萬元。

二、大眾運輸電動化與智能運輸

除了私人載具，公共運輸的低碳轉型也是重點。目前，台灣各縣市正逐步汰換燃油公車，以電動公車或氫能公車取代。截至 2023 年底，全台電動公車數量約達 1,600 輛，預計 2030 年達到 7,000 輛以上。

此外，軌道運輸的發展也是減碳關鍵。高鐵、台鐵、捷運等運輸系統正實現電氣化，並透過增班、智慧調度等方式提高運輸效率，減少碳排放。

未來，政府將持續推動捷運與輕軌建設，如桃園捷運綠線、台中捷運藍線等，期望提升大眾運輸占比。

三、替代燃料與氫能運輸應用

除電動化外，氫能與生質燃料也是運輸減碳的潛力技術。台灣已投入氫燃料電池巴士試運行，例如台北市、新北市及臺南市皆有氫能公車示範運行計畫。此外，中油與台電等企業也開始布局氫能供應鏈，希望未來可導入更多氫燃料運輸工具。



運輸載具的發展挑戰與困境

一、充電與換電基礎設施不足

電動車發展需要完善的充電基礎設施，目前全台公共充電樁約 9,000 座，與國際相比仍屬不足，尤其是高速公路及偏鄉地區充電站密度較低。此外，充電時間仍較燃油車加油耗時長，影響車主使用意願。

二、電動車成本較高，影響消費者接受度

雖然電動車的總持有成本 (Total Cost of Ownership, TCO) 長期來看較低，但購置成本仍高於燃油車，對一般消費者仍有門檻。政府雖提供補助，但仍難以與燃油車競爭。

三、產業轉型與供應鏈挑戰

電動車的發展影響傳統汽車產業，例如內燃機零件供應鏈受到衝擊，相

關產業須加速轉型。此外，電動車核心技術（如電池、電控系統）仍受限於國際大廠，國內業者需強化技術自主性。

四、綠能電力供應與碳中和挑戰

電動車雖可降低行駛過程中的碳排放，但電力來源仍以燃煤與燃氣發電為主，因此未來需加速再生能源發展，確保電動車真正達到淨零排放。

結論：邁向低碳運輸的未來

台灣運輸載具正朝向低碳化發展，政府雖已制定政策方向，然而仍面臨基礎設施、產業轉型、成本與能源供應等挑戰。未來，政府需加強充電站建設、鼓勵企業投入綠色運輸技術，並提升再生能源占比，才能使運輸部門能夠真正達成淨零排放目標。





如果感覺不對，那就不適合你 在外面，總會有更好的工作在等著你

■ 宣傳部；摘自VonCarinaRother,NicolasZiebarth,AndreZantow，20.Februar2025

這是 Z 世代在台灣工作文化中帶來的新聲音。台灣的職場文化傳統上講求長時間加班，幾乎不請病假，法定休假天數最低只有三天。這種模式在整個東亞地區都相當普遍，也確實在過去幾十年推動了台灣經濟的快速增長。但這樣的工作模式卻犧牲了員工的休閒時間，導致建立家庭的機會減少。

因此，不僅是工會，如今有越來越多的聲音開始呼籲台灣應該改變這種工作文化。

台灣經濟的繁榮與高工時文化

台灣經濟在 2024 年成長了 4.3%，主要受 AI 科技產業的推動，出口額創下 436 億美元的歷史新高。台灣在半導體產業中處於世界領先地位，這讓許多歐洲國家羨慕不已。

一位台北市中心的退休老人說：「我們具有堅韌不拔的精神，我們進入一家公司，就希望它能夠成功，為此我



們會努力工作。」他的世代在 1980 年代台灣的工業崛起中致富，因此深信「辛勤工作就會有好報」，特別是在半導體產業，薪資雖然高，但工時卻極長。他舉例說：「我的弟弟在晶圓製造商台積電（TSMC）工作。如果公司有問題，他周末也必須趕去處理。他說這真的很累。」

根據台灣勞動部的數據，台灣的年均工時為 2,020 小時，相當於每週工作 39 小時，全年無休。這讓台灣成為全球工時第五長的國家，在亞洲僅次於新加坡。相比之下，德國每位勞工的年均工時少了 33%。

一名年輕的職業軍人表示：「如果和

亞洲相比，我們已經算是不錯了。但如果和歐洲比，那就會覺得很不開心。」他指出，亞洲的勞工權益普遍較少，他的 30 天年假在台灣算是特例。許多年輕人，尤其是低薪勞工，面臨更大的工作壓力。例如，一名化學工廠的工人表示，他除非不得已，否則不會請假，而是一年到頭都在工作。他說：「我們也不想這樣，但薪水太低，這讓我們不得不這麼做。」

工時長、假期少，年輕世代的挑戰

在一場街頭訪談後，記者與 41 歲的辦公室職員 CindyLin 約訪。週五下午，她剛下班，在台北的捷運站與記者碰面。她坦言：「有時候我覺得台灣的工作文化就是鼓勵我們加班。其實很多時候根本不需要，但我們還是會留下來，以給主管好印象。你不想成為辦公室裡第一個下班的人。」

儘管如此，她對自己的工作條件感到滿意，作為新聞處的編輯，她的月薪約為 1,600 歐元（約合新台幣 55,000 元），略高於台灣平均薪資。她的職業生涯從五年前開始，當時她的年假只有 7 天，而法定最低標準則是 3 天，之後每年會逐步增加。如今她有 15 天的年假，此外生病時可以領取 50% 薪資的病假最多 30 天，若孩子生病，她可以請 7 天無薪假。

CindyLin 認為，自己最大的優勢是「準時下班」，這對有孩子的職場媽媽來說非常重要。她的女兒就讀於一家私立幼兒園，學費比公立學校高，但好處是沒有寒暑假，因此她可以繼續上班。她說：「我特意選擇沒有長假期的幼兒園，只有春節和國定假日會休息。」

然而，台灣的低生育率依然是個嚴峻問題。2024 年台灣的生育率為 1.1，與南韓並列全球最低。這導致人口老化，進一步加劇了勞動力短缺的問題。

工會組織率低，工資低迷，人才外流

台灣全國產業總工會（TCTU）理事長戴國榮表示：「台灣製造業目前缺少 22 萬名工人，但年輕人不願進工廠，72% 的大學畢業生選擇進入服務業，製造業則由外籍勞工補足。」

台灣的工會組織率相對偏低，只有 7.6% 的勞工加入工會。許多企業規模小於 30 人，根本無法成立工會，導致勞資談判困難。儘管台灣已連續 9 年調高基本工資，2025 年的最低月薪將達 840 歐元（約合新台幣 29,000 元），時薪為 5.6 歐元（約新台幣 190 元），但這仍不足以吸引人才留下。他直言若製造業的勞動環境持續惡劣下去，年輕勞力只會更加卻步，勞動力短缺的問題將愈發嚴重，許多企業倚賴引



進更多外籍移工來應對人手不足，但這些移工往往缺乏完整的勞動權益保障，無助於根本提升本地勞工的待遇與工作吸引力。更糟的是，本地合格的人才正大量流失，所謂的「人才外流」已成為臺灣長期存在的難題。若臺灣這個國家想在全球勞動市場中保持競爭力，就必須儘速改變現狀，不能再讓低薪長工時問題惡化下去。

此外，戴國榮理事長進一步指出，台灣的薪資水平相對較低，這直接影響了年輕世代對組建家庭的意願，畢竟低薪、高工時的情況與當地的高房價和生活成本相比，這樣的薪資往往難以支持結婚和養育子女的計劃。

Z世代：改變工作文化

在這樣的環境下，年輕人正試圖打破傳統。22 歲的方承翰說：「上一代習

慣被職場剝削，他們不抱怨，也無法改變。但我們 Z 世代不同，我們拒絕加班，也不會盲從上級命令。」

方承翰曾在求學時期兼職上班，但四個月後就辭職，現在他在一家教育新創公司擔任產業經理，對工作滿意。他的公司推行靈活工作模式，甚至讓他曾在泰國遠端工作五週，這在台灣相當罕見。他說：「我幾乎不會感到疲憊，因為這裡的管理方式與傳統企業不同。」

他給年輕台灣勞工的建議是：「如果一份工作讓你不開心，那就不適合你。在外面，一定會有更好的工作等著你。」

台灣的勞動市場正處於變革的關鍵時刻。年輕一代不願再承受高壓、低薪、長工時的職場文化，而企業和政府是否會改變政策，讓台灣在全球競爭中保持競爭力，仍有待觀察。



勞保基金破產年限延至2031年潛藏負債達13.23兆

■ 宣傳部；摘自2025-01-21公視新聞網陳佳鑫/張梓嘉報導

勞動部最新勞保精算報告今（21）日出爐，顯示在政府大力撥補及勞保投資收益大好下，勞保基金破產的時間，從上次2021年精算的2028年延到2031年，潛藏負債則是來到13.23兆。

勞保何時破產？這問題不時被提起，勞動部21日公布每3年精算一次的勞保精算報告，顯示在政府連續6年的大力撥補以及多元投資下，勞保基金累積餘額出現負值的時間，由2028年延至2031年。

勞動部勞動保險司長陳美女表示，「精算結果顯示勞保整體的收支變化趨勢，跟歷次的精算結果具一致性，且在政府已經連續6年撥補勞保基金總計3870億元，以及搭配多元的投資下，對穩定基金的流量已有助益。」

高齡化、少子化的人口結構下，勞保普通事故的收支，近8年來一直呈現逆差，可是受惠撥補及投資獲益下，勞保基金整體水位超過1兆元，不過，



這種強化勞保基金的方式，還是充滿隱憂。

政大財政系教授朱琇妍指出，「川普上任之後，提出很多行政命令，像他要提高關稅，都有可能造成美國境內通膨上升，聯準會就可能會升息，升息是不利於股市還有投資收益。」

全國產業總工會理事長戴國榮表示，「撥補的部分，因為現在都是用超徵的費用來做補撥，他的財源是不穩定的，建議未來要啟動年金改革的話，應該要把撥補直接的入法。」

T
C
T
U



逾百萬勞工老年給付領喚2萬

■ 宣傳部；摘自2025-02-19中國時報林良齊報導

百萬勞工老年給付不到2萬元！據勞保局近日公布的「2024年勞保老年年金年度統計資料」指出，2024年老年給付平均僅為1萬9344元，領取老年給付的187萬餘名勞工中，更有逾百萬勞工領取不到2萬元，若單靠勞保老年給付，勞工退休生活恐怕將無以為繼。

據勞保局統計，2024年年底全體請領勞保老年給付勞工達187萬922人，平均請領為1萬9344元，其中數額低於1萬元達17萬8927人、1萬元至2萬元達82萬5599人，2萬至3萬為72萬8153人，3萬至4萬有12萬9974人，4萬元以上也有8269人。而男性請領人數達85萬8660人，平均請領數額達2萬683元，女性請領則有101萬2262人、請領數額為1萬8226元。

進一步分析投保年資，平均投保年資29.9年，最多數勞工的投保年資在30至34年，達50萬8705人；平均投保薪資3萬8022人，但投保薪資4萬元以上人數達106萬2610人為最大宗，占總人數的56.8%。

勞保局普通給付組組長劉秀

玲表示，影響老年年金給付數額原因，無非投保年資、最高60個月平均投保薪資、提前或延後請領，以及因應消費者貨物價格指數（CPI）累計達5%以上的調整等因素，至於部分如低於1萬元等請領數額較低等可能是如「斷保族」，後來加保至國民年金，待65歲後合併勞保請領老年給付，才會導致勞保老年給付偏低。

全國產業總工會理事長戴國榮則呼籲，如果未來啟動年金改革時，應比照軍公教設立樓地板，以保障勞工老年退休生活。他也建議，政府除了應有提高整體薪資政策之外，也應打開4萬5800元的天花板，讓勞工可以按實際薪資投保，也才能讓勞工請領較高數額的給付。





充斥假徵才訊息Threads淪詐團平台

■ 宣傳部；摘自2025-03-03中國時報蔡佩珈報導

Meta 旗下社群平台「Threads」近 2 年成為年輕人愛用的社群軟體之一，Dcard、蝦皮等企業都曾藉此平台徵才，Threads 高人氣也被詐騙集團相中，內政部警政署打詐儀表板顯示，近 3 個月 Threads 有 19 件假求才詐騙。勞團與人力銀行呼籲政府加強查緝、監管社群平台徵才廣告，並落實防詐騙宣導，防止不肖人士假求才、行詐騙之實。

Threads 於 2023 年 7 月正式上線，台灣流量排名全球第 2，使用者以 16 至 24 歲為最大宗。若在 Threads 使用徵才、徵人等關鍵字搜尋，可見許多業者刊出相關資訊，例如 Dcard 去年貼出創意影片徵求行銷實習生，還標榜上班可享受按摩、零食飲料吃到飽、免費午餐及手搖飲等福利；蝦皮則以「聽說 Threads 很多鬼才」為題招募社群行銷小編，並說明需撰寫文案、規畫創意貼文等工作內容。

但 Threads 也因此被詐團鎖定，據警政署統計，民眾近 3 個月在 Threads 遭詐騙共 551 件，其中 19 件是假求才詐騙，有民眾在 Threads 應徵兼職行政工作，加入 LINE 工作群組後，被騙至投資平台申請帳號，並依指示購買 42 萬元虛擬貨幣，直至無法提領獲利金才驚覺受騙。

104 人力銀行人資協理江錦樺觀察，台灣近年缺工，企業找人無所不用其極，社群平台自然成為招募管道之一，Threads 受眾是在社群平台活躍的年輕人，不少數位行銷、新創、拍影片等相關行銷媒體產業傾向在此徵才。她分析，Threads 會依據使用經驗推播貼文，若使用者想找工作，自然容易看到相關資訊，但 Threads 沒有驗證業者的機制，加上有心人士稱「Threads 很好找人」、「我在 Threads 找到工作」等語帶風向，都讓職缺真實性打上問號，現在社群平台興起，希望政府可設立檢舉專線，加速查緝假求才詐騙。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，年輕人習慣在網路交流，戒備心容易降低，警政署、數發部應加強巡查社群平台上的假求才廣告，政府也應加強監管網路求才，例如業者在該平台刊登，需事前提供公司相關資料。

違法投資廣告

Meta

►Facebook 20,483 件

Google

►YouTube 536 件

►各聯播網 926 件

廣告提及【加賴送書、加賴免費領飄股】就是詐騙



圖片來源：警政署165全民防騙網

T
C
T
U



傳產成重災區學者憂恐面臨長期不景氣

■ 宣傳部；摘自2025-03-16中國時報林良齊報導

據勞保局統計，2024年核核付行業別來看以製造業與批發及零售業等為多，而出版影音及資訊通訊業與專業、科學及技術服務業再次之。有學者直言，雖然去年受惠於AI、高科技出口景氣燈號亮出多次紅燈，但部分如傳產等仍十分掙扎，更擔心會面臨長期不景氣。

「並不是所有行業景氣都很好」，台灣大學國家發展研究所兼任副教授辛炳隆表示，2024年除了傳統產業景氣低落低迷，也有部分行業因花蓮地震等受創，去年勞動部首度針對減班休息勞工祭出僱用安定措施，或許有部分行業實施減班休息後仍看不到未來的前景因此資遣勞工，更擔心若有公司在未實施減班休息就直接資遣勞工，可能代表的為事業面臨長期不景氣。

辛炳隆分析，各行業來看又以受中央銀行數波打房政策衝擊的房仲業恐怕會受創最重，但房仲多半可以順利轉職至其他行業擔

任業務員問題應該不大，如石化業、金屬扣件業、中低階工具機等恐因景氣仍未好轉，建議勞動部應繼續實施「僱用安定計畫」，維持住勞資關係。

「台灣就業環境已呈L型」，全國產業總工會理事長戴國榮說，高科技產業薪水高又缺工，而石化業、鋼鐵業等傳統產業更面臨ECFA讓利取消、景氣不好、難以加薪、更加找不到人等窘況，雪上加霜的是政府近年不斷打房，恐怕會使需求減少。戴直言，雖然高科技產業缺工，但並非不是每個人都適合去高科技產業工作，傳統產業的勞工目前以中高齡居多、轉職難度更高，恐怕需要更多協助。





本會例行會議

組訓部

0109召開第八屆理監事會第四次會議



▲ ◀戴國榮理事長(中)主持第四次理監事會議。



► 監事會召集人溫增繁主持監事會



T
C
T
U



▲ 恭喜本會理事莊福凱1月份榮退並發表感言



▲ 戴國榮理事長(左)頒發獎牌感謝莊福凱理事(右)多年為勞動權益的打拼及付出



0206召開第八屆常務理事會第三次會議



0309召開第八屆理監事會第四次會議





▲ 陳正雄常務理事發言



▲ 陳嘉麟常務理事發言



▲ 董季琪常務理事發言



▲ 郭國生常理事發言



◀ 魏瀚辰理事發言



▲ 劉穎副秘書長於會中提出報告



◀ 溫增繁監事會召集人主持監事會議



出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

0207出席台灣機械業工會聯合會第二十二屆會員代表大會第四次會議



0224出席台中市產業總工會第四屆會員代表大會第二次會議





0220出席台糖工會聯合會第二十六屆會員代表大會第一次會議及新卸任理事長交接典禮



◀ 本會理事長戴國榮（中），台糖卸任理事長田賢堂（左）、新任理事長郭超杰（右）



0221出席新北市中央印製廠工會第十二屆會員代表大會第一次會議暨模範勞工表揚



▼ 本會理事長戴國榮(左6)與模範勞工合影





0304出席中華電信工會第九屆會員代表大會第一次會議



0307出席苗栗縣產業總工會第九屆會員代表大會第三次會議



▲ 副秘書長劉穎代表本會出席並致詞



0312出席桃園國際機場企業工會114年會員代表教育訓練研習會





0314出席兆豐銀行工會第九屆會員代表大會第二次會議



0318出席台電工會第十六屆會員代表大會第一次會議





0321出席高雄市產業總工會第九屆會員代表大會第一次會議



0321出席中華電信工會第九屆理事長就職典禮



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

全國產業總工會

2024五一勞工大遊行

今年五一勞動節勞工大遊行，以「連續執政無作为，團體修法訴勞權！」為主題，提出「經濟升級要落實」、「工作權利要保障」、「職場權益要伸張」、「經濟權益要認同」、「職場設計要解決」五大訴求，以及相關的經濟建議。

遊行是推動經濟成長、保障勞工要權益、復昇旗的「三色大旗」由全產總工會執行委員會三黨以修法促進經濟和勞工的伙伴关系，並堅持民主實踐上場的訴求。

全國產業總工會 TCTU 是一個全國性工會聯合組織，我們代表 35 個會員工會，包括 1 家產業總工會辦公室、3 家地方辦事處、3 家全國性工會、6 家區域性工會、11 家全國性工會、3 家產業民主工會，以及砂石、電子、教育、製造、石化、生技醫療、鐵道、上移新南向委員會 1 家，共計超過 30 萬名會員。

加入我們
讓你展現力量，共同為勞工權益奮鬥！

加入會員

找你的工會
你所在的工會資訊
家鄉成員

全產總推動建構「社會對話」機制，擴大工會對話範疇 (20240912新聞稿)

生產過程的建構「社會對話」機制
擴大工會對話範疇
三級聯 31 行業別勞工委員會 積極因應 AI、淨零及貿易自由化帶來衝擊

【職工資薪帶議委員會決議】加薪了！明年度基本工資調漲4.08% 月薪升為28,390元、時薪190元 / 1130904聯合新聞網

今年是最低工資元年。首次的最低工資審議會令早點召開。由於歷經八年的調升，這樣的施政府自然沒有不調的理由，外界更指調薪額

資深秘書長談上岸 37 年工運老將戴國榮榮膺勞全產總理事長(20240813新聞稿)

以專業推動，建立社會對話機制某屆選 A、萍鄉召開首場研討班

有工會把關下，致意勞工因天災事變或突發事件休病，可從7天延長至30天內撫完。(20240723快訊)