



台灣南區電信分公司企業工會



高雄市新興區林森一路230號行政大樓4樓 TEL：(07)282-8196 FAX：(07)282-8195
工會網頁 <http://www.tswu.org.tw> e-mail:chtswu@cht.com.tw 日期：2024/01/11

新聞稿

民主前輩①郭倍宏博士力挺工會訴求 提出保障勞權 就是保障國家尊嚴！

工會決議 推薦支持①郭倍宏

高雄市第6選區立法委員候選人 懇請支持!!

- 一、南區分公司企業工會表示：依據南區分公司企業工會第五屆理事會第14次臨時會議決議，全體無異議通過：【全力推薦支持高雄市第6選區(前金、新興、苓雅、鹽埕、鼓山)立法委員候選人郭倍宏博士民主前輩】。
同時敦聘郭倍宏博士為工會會務顧問。
- 二、南區分公司企業工會理事長許福利指出：針對工會倡議：
1. 扭轉南北發展失衡政策、2 勞動部南遷高雄、3 上市公司應設置勞工董事、4. 行政院南部應設勞動部不當勞動裁決委員會、5. 派遣勞工納編及支持警消自組工會等政策主張，立法委員候選人郭倍宏博士，是高雄市委候選人中，唯一正式提出書面回應，並承諾當選後一定做到，並於自媒體刊登「保障勞權就是保衛國家尊嚴」說明政策內容。
- 三、許福利理事長指出：郭倍宏博士提出 【保障勞權就是保衛國家尊嚴】 勞權政見節略自(郭倍宏博士20230926及20231103臉書)：



■過去三十年來，政府重北輕南的錯誤政策，讓高雄勞動力不斷流失，高雄也因此失去了競爭力。追根究底，藍綠兩黨都忽視了高雄的產業需求，不只招商引資偏重北部，勞動政策也偏頗不公。

■南台灣有超過兩百萬勞工，但行政院南部辦公室卻沒有設置 #不當勞動行為裁決委員會，勞工朋友受到欺凌時，想就近擊鼓鳴冤都沒有機會。政府何時要聽見勞工的心聲，在南台灣設置不當勞動行為裁決委員會？國家明文保障的基本權益，何時能夠落實？

【政府不應讓弱勢勞工更形弱勢】

■在勞資關係中，勞工本就處於弱勢地位，然而南部勞工遭受不當對待時，竟然還需要特地北上，千里迢迢「進京申訴」，這是多麼荒謬的一件事情！南部勞工即使自費北上，裁決的過程還需要多次往返台灣南北，所需要花費的時間、金錢和精神力，不啻於讓勞工受到二次傷害！

高雄市獨立總工會早在2019年的勞動節前夕，就提出訴求，認為早就在中、南、東部設有辦公室的行政院，應該同時在辦公室設置「不當勞動行為裁決委員會」，並聘任當地的專家學者和工會幹部擔任裁決委員。在提出訴求後，這項提案很快地獲得了 #高雄市議會朝野黨團 的支持，獨立總工會亦向 #時任行政院副院長 #陳其邁 陳情，獲得正向回應；但四年過去了，南部仍然沒有「不當勞動行為裁決委員會」。

【勞動部應正視南部勞工需求】

■勞動部不僅不正視南部勞工的需求，更過分的是，勞動部給獨立總工會的三點回應極度傲慢：

一、中南部增設委員會，可能會有不同的邏輯見解疑義。

二、目前已有補貼交通費用。

三、目前裁決委員已有15人，若在中南部增設委員，有不符合經濟效益、浪費資源的疑慮。

■身為南部孩子，看了勞動部回應真的氣憤難平。

首先，認為聘僱當地的專家學者和工會幹部擔任裁決委員，會帶來不同的邏輯見解疑義，用這樣的原因阻擋提案，就是在明示暗示北部專家與幹部的見解較為優越。但高雄身為台灣引以為傲的工業城市，擁有蓬勃的工會系統與關心勞動的專家，到底哪裡不如北部？更何況，南北產業有別，勞動部確定那些遠在北部的「委員」，能夠貼近南部的勞權狀況，充分瞭解在地觀點？

■第二，「已有補貼交通費用」就是在跟南部勞工朋友說：「錢給你，但你的時間不重要。」倘用補貼交通作為中央部會拒絕設立分部的正當理由，行

政院南部辦公室乾脆裁撤算了！政府必須正視非首都圈的龐大行政需求，才能貫徹區域平衡的施政原則，真正解決重北輕南的問題！

最後，以經濟效益和浪費資源作為拒絕增設「不當勞動行為裁決委員會」的理由，就是整件事情當中，最為冷血的一環。曾幾何時，高喊「勞工是我心中最軟的一塊」的執政黨，居然忘記了公平正義的理念？

■勞權不能只是用嘴說說，更需要落實制度性的保障，政府應該把南部地區兩百萬勞工的權益保障，放在經濟效益之前。近期國會政黨間討論正熾的《最低工資法》立法，或是獨立總工會請命的南部不當勞動行為裁決委員會，是任何黨派都必須正視的重大議題。

■重北輕南，是南部鄉親心中的痛，為高雄爭取應有的資源，是身為高雄市六選區立委參選人的我，最重要的從政主張！一個有尊嚴的主權國家，應當先保障每位國民的尊嚴，南部地區必須要有自己的「不當勞動行為裁決委員會」，才能妥善保障兩百萬勞工朋友的權益與尊嚴！

【增設勞工董事】

增設勞工董事是實現產業和公司治理民主化的關鍵一環。在現代企業治理體系中，勞工是公司不可或缺的成員，他們的權益和聲音應該得到更有效的代表。因此，我提出了推動「勞工董事」政策，其目的在於強化勞工在企業治理中的參與，同時提升公司的社會責任感。

■勞工團體曾提出「民營企業增設勞工董事」的主張，並引用《國營事業管理法》第35條的明文規定，在政府持有股份的情況下，至少應有五分之一之董事席次由國營事業主管機關聘請工會推派的董事代表，即為「勞工董事」💡。這樣的做法旨在讓勞工代表參與公司經營決策和管理，使公司高層角色能夠納入基層的意見。

■儘管此訴求具有良善的立意，目的在促進勞資和諧共榮，立法院卻以《公司法》第192條第1項為依據，強調公司的董事席次採用候選人提名制度，需要擁有1%以上股份的股東或由董事會提名方可參與一般董事的選舉，認為在民營企業中增設勞工董事可能違背該法令。儘管存在法源依據及法令衝突問題，我仍認為這項政策有望透過勞工董事作為仲介，減少勞資衝突，促進公司基層和決策層之間的有效溝通，有助於改善公司效率並提高企業競爭力。

■中小型企業由於員工數量較少，且企業擁有者通常也參與基層工作，因此增設勞工董事未必適用。然而，在勞工人數眾多的上市櫃企業中，迫切需要加速研擬修正《公司法》以實現勞工董事的增設，來保障勞工在大企業內部的監察權與行政權。上市櫃企業增設勞工董事若要能夠增進一步，必須先修正《公司法》第192條之1的限制，這需要我們一同來努力。未來再向各位分享有關勞工董事在國外的成功案例。

【提升勞退新制7%以上】

《勞工退休金條例》要求雇主每月提撥工資的6%作為遞延工資，旨在積累部分當下的工資，以確保勞工退休後能夠享有穩定的收入。

然而，自從勞工退休新制實施18年以來，提撥率一直維持在6%，未能跟隨經濟發展提高提撥比例。☹️在過去20年中，消費者物價指數上漲近2成，這意味著原本提撥的工資實際購買力已經下降。☹️這導致退休後的生活成本難以應付，使在職勞工擔心成為「下流老人」。

經濟發展的成果應當轉化為人民的福祉，我多年來一直期望能夠確保勞工退休後能夠過上基本且有尊嚴的生活。因此，我在此次競選中提出，立即將勞工退休金提撥率提高至7%，並致力於逐年提高雇主的提撥比例👍。這將有助於確保勞工退休後維持基本的生活水平，讓他們能夠安心地享受退休生活。

【推動勞動健檢師，以輔導取代懲罰】

中小企業是台灣經濟的支柱，提供八成以上的就業機會。然而，由於對於勞動法規的實際了解不足，它們常常陷入勞資糾紛☹️。

政府通常只在勞資糾紛升級時介入調解，卻鮮少看到政府積極支持資方管理勞工關係的政策。這導致政府需要耗費更多資源來解決糾紛。

我認為將這項政策提升至中央法律層次，並普及到各縣市的勞動局，將對促進勞資和諧、共同推動經濟發展有極大幫助。

四、許福利理事長強調：工會在追求獨立自主實踐過程中，「擺脫政黨控制、建立工會自主性、工會建立直接民主制度如罷工公投、理事長、勞工董事直接選舉」，實踐會員的工會、會員決定的工會、為會員存在的工會，深化勞工政治民主素養。而郭倍宏博士長期追求民主的信仰，堅持主權在民，制憲正名公投，與工會的公投普選理念相吻合。而且從競選活動開始，郭博士一步一腳印，跑遍選區每一個角落，企圖握緊每一個選民的雙手，訴說他的民主理想，爭取每個主人的認同與支持，觀察互動過程中，郭倍宏博士謙卑溫暖的民主風範，相較現有年輕的政治混混，傲慢囂張、趨炎附勢、表裡不一嘴臉，更讓人敬佩與感動。

許福利理事長呼籲：支持工會說真話、做實事，追求利他共好的兄弟姊妹們，懇請全力支持，工會唯一推薦支持高雄市第六選區立法委員候選人~

【登記第1號 郭倍宏博士】



新聞聯絡人:許福利理事長 0937-332666

