



台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor



會 址：台中市北屯區興安路一段92號
電 話：04-22309009 傳真：04-22309012
信 箱：tpfl@ms39.hinet.net
網 址：<http://www.tpfl.org.tw>
發 行 人：董文雅 編輯顧問：洪清海
總 編 輯：陳錦煌 編 輯：林孟寬
美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇

第26期

正視科技產業勞工作業環境的風險 —從南韓三星電子勞工的指控談起

洪清海

今年3月底，南韓三星電子公司一名23歲勞工因血癌病逝，引發職業病的爭議。由於公司否認該名勞工的疾病與作業環境並無因果關係，拒絕給予補償，但勞方則指控公司作業環境不良，已嚴重威脅到勞工的健康與生命，並強調這是23個癌症員工群集之一，並非獨立事件，公司有責任對其作業環境進行檢討與改善。由於綠色和平（Green Peace）、亞洲監測資源中心（AMRC）、亞洲職業意外權益聯網（ANROAV）國際技術責任組織（ICRT）等機構介入爭議案件的協助，使三星電子面臨極大的外部壓力。

如眾所知，三星電子是三星集團旗下的金雞母，去（2009）年剛過不惑之年，卻已成為全球半導體最大製造商，也是全球營收最大的電子企業，年營收高達1178億美元，預計在2020年達到4000億美元的營收目標，放眼全球電子企業，已難找到能攬其鋒的競爭者。目前該公司已在全球58個國家設立分支機構，員工人數逾20萬人，其中博士學歷1500人，碩士4000人以上，人力素質很高。該公司傾全力投入技術、產品和服務的創新，每年營業額8%用於研發，其研究能量規模約台灣工研院的4.5倍，令人驚異。在企業公民的責任實踐上，該公司標榜對經濟、環境與社會責任的永續承諾，並大力支助南韓中小學生的技術奧林匹克競賽、救難犬培育、社區發展等公益活動，顯然其對企業形象的維護相當重視。

有趣的是，面對勞工及人權組織對其有毒作業環境的指控，該公司的回應方式是邀請專業的作業環境測定機構進行實測，並以數據證明其作業環境並無不存在任何致癌的風險，然後結論是「這不是化學或癌症問題，而是溝通上的問題」。意指該公司無須對任何與作業環境有關的癌症、皮膚病、神經性疾病、流產等指控負責，唯一該做的是加強溝通，避免認知差異引起無謂的爭議。對於公司的回應，勞方顯然無法

接受，其後續發展如何，值得進一步觀察。筆者認為，三星電子對勞工指控的回應，試圖把爭點聚焦於作業環境與任何疾病的成因或誘發之間的關聯性評估，基本上合乎科學與邏輯的思維，但是否能讓勞工釋疑，其中涉及勞資的互動與互信基礎，以及勞工參與企業勞安事務的機制問題，顯然不是單純的「溝通」問題而已。

南韓三星電子勞工的指控案件，其受到區域性勞動人權與環衛組織的特別關切，固然與三星公司擠身電子企業一哥地位，具有動見觀瞻的指標性作用有關，但其背後凸顯的社會意涵，則在於提供我們對科技產業發展所創造的價值與問題進行反思的機會，並進一步觀察科技產業中的勞動生活品質有何實質與潛在的影響，然後找出必要的回應對策與行動方案。

面對全球化的合作與競爭，技術的開發與應用已成為產業競爭力的重要指標，也是企業創造附加價值的主要利基之一，但對勞動者而言，生產技術與流程的變革與創新，不僅意味其職務能力與責任需求的改變，勞動價值的重新評價，更隱藏許多僱用關係與作業環境風險的變化。在企業如火如荼進行科技創新的過程中，工會基於保護勞工權益和促進勞動關係的使命，對技術變革所帶來負面影響，自然不能等閒視之。尤其目前台灣許多企業對外標榜為科技產業或企業，但其產品或生產流程的科技含量卻很低，勞動條件並不理想，勞務管理也缺乏人性化，而且作業環境中更是充滿對勞工健康構成威脅的風險，只是這些問題都被「科技」光鮮的外表給遮蔽了，並非外人所能一眼看穿。

筆者最近從Labourstart國際勞動網站看到有關富士康員工跳樓、勝華員工中毒事件、洋華血汗工廠指控，乃至於最近韓國三星電子勞工罹癌疑雲的報導，再回想去年台積電勞資爭議案有關勞工對作業環境的

描述，以及奇美電子對派遣勞工的對待，這一系列事件，雖然各自獨立，卻有其共同屬性，都屬於知名的大型科技公司，讓人不禁對科技產業勞工的勞動生活品質產生好奇與疑慮。在刻板印象中，一般人總以為科技產業勞工的勞動條件與福利是令人稱羨的，並不需要政府或工會的關注或費心，但這只是一種迷思，必須經由檢驗才能發現事實與想像之間存在著極大的落差。筆者無意影射上述遭媒體揭露之企業的勞動管理有何問題，但科技產業的勞動議題必須被正視，則是勞資政三方應該努力的方向。其重點扼要列舉如下：

一、從政府的面向來看，科技產業對工會的排斥是首應改善的共同性問題；其次是技術變革對就業安定的衝擊，第三是勞動法規鬆綁所衍生的保障缺口，例如勞基法84條之一有關責任制專業人員的

工時與加班費給付問題。第四是科技產業作業環境的規範與監測。

二、就科技企業的面向來看，首應注意國際組織對公平勞動基準的規範，以及供應合約中有關勞動與環保責任的要求；其次應注意生產技術變革對員工適應的影響評估，並採取必要的輔助行動；第三應對作業環境所存在的潛在風險提供必要的防護，並向員工揭露。

三、就勞工與工會的面向來看，首應體認技術能力的持續提升是創造勞動附加價值的基礎，也是確保職涯穩定發展的憑藉。其次應重新思考工會的角色與功能，不要過度自信個別協商能力能取代集體機制的運作；第三應積極發展產業層次的工會聯合體系，強化相互支持的行動。

勞委會新聞稿

勞委會推動「安胎休養請假」及「育嬰留職停薪津貼」，落實工作與家庭生活平衡政策

發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2010-05-07 業務單位：勞動條件處, 勞工保險處

勞委會今日舉行「職場友善 媽媽心安」慶祝99年母親節記者會，會中宣布「安胎休養請假」正式上路，以及公布「育嬰留職停薪津貼」實施屆滿一年的實際辦理狀況，並邀請申請育嬰留職停薪津貼復職勞工代表及事業單位人資部門代表，分享友善職場的推動經驗，還有一位奶爸到場現身說法。

勞委會表示，為落實人性化勞動條件及保障懷孕勞工的勞動權益，已完成修正「勞工請假規則」。懷孕勞工有流產之虞者，依據該規則新增訂第4條第2項規定，經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算，該條文自5月6日生效。

勞委會進一步說明，此次修正可避免有流產之虞的懷孕勞工，因無假可請，而被迫退出勞動市場。依原「勞工請假規則」規定，未住院普通傷病假1年內為30日，修正後經醫生診斷需安胎休養者，安胎休養期間可併入住院傷病假計算，住院傷病假最長可請1年，但並非安胎假一律為1年，且非每位懷孕受僱者皆需請安胎休養，另亦無雇主額外給薪的問題。

有關安胎休養請假配套措施，勞委會針對事業單位遇有短期人力遞補，已建立短期工作人力資料庫，可提供短期人力補充專案媒合，以及協助補充人力之技能強化等服務。在醫師診斷證明部分，依「勞工請假規則」第10條規定，勞工辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。有關雇主團體曾建議是否應限定在公立醫院或區級以上醫院開立診斷證明乙節，經勞委會邀請衛生署、專科醫學會及學者專家研議，因考量到醫療資源分布及配合懷孕勞工產檢需要，故仍不宜限制開立診斷證明之醫院層級。勞委會並已協調衛生署近日內轉請中華民國醫師公會全國聯合會及婦產專科醫學會廣為宣導安胎休養請假規定，並請配合轉知醫師確實開立診斷證明。

此外，就業保險法於98年5月1日修正施行，增列育嬰留職停薪津貼為保險給付項目。截至今年4月底止，初次申請核付人數已達3萬7千餘人，核付件數16萬9千餘件，核付金額計26億6,300萬餘元。開辦一年以來，男性勞工申請比例將近20%，顯示國人漸漸接受性別平權，父母共同承擔育兒責任的觀念；而員工數在30人以下的中小企業勞工申請比例佔所有申請者的一半以上，及9成勞工在育嬰留職停薪結束後重返職場，打破以往社會各界認為，育嬰留職停薪只有大企業的員工可以申請，以及育嬰留職停薪結束無法復職而有「看得到吃不到」的迷思。

勞委會特別呼籲，為了讓職場母親能安心孕育胎兒及撫育幼兒，事業單位應積極營造友善職場，提供女性受僱者在懷孕、產假、育嬰留職停薪等階段給予最大的支持及友善的對待，讓所有在職場打拼的母親都能開心工作、安心育嬰。

雇主積欠工資、資遣費及勞退金之法制保障

莊慶文

國立中正大學勞工研究所衛民教授，在2009年出版掃描各國勞資關係之「麵包與玫瑰(Bread & Roses)」一書中指出，1912年美國麻塞諸塞州羅倫斯的紡織工人，首先使用「麵包與玫瑰」作為罷工與抗爭的口號；2000年由導演Ken Loach執導的一部電影也以此為片名，片中描述一位墨西哥女子偷渡到美國擔任清潔工人和參與工運的故事。麵包代表勞工最基本的生活需求，而玫瑰則代表工作職場中的尊重、民主參與及人性化對待。本文除就雇主積欠工資及資遣費之法制保障予以說明外，更專注於雇主積欠的「勞退金」，這是一個僅有百分之六餡料的「麵包」，但當被「剝奪」時，現行法制保障在哪裡？值得探究。

當雇主積欠勞工工資時，依據「勞動基準法」第二十七條規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。又同法第二十八條第一項規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。另依據「積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法」第三條規定，雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之二·五按月提繳積欠工資墊償基金，則勞工尚可自該基金中獲得墊償。

而當雇主積欠資遣費時，依據「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第八條第四項規定，事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為勞工資遣費。又依據「勞動基準法施行細則」第五十之三條規定，勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。另2009年三讀通過待施行之「勞資爭議處理法」第五十八條規定，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

綜上，當雇主積欠勞工工資或資遣費時，現行勞動法制給予一定程度之保障，或許無法稱得絕對保障，卻也不難看出立法者之用心及其目的。然2005年7月1日執行之勞工退休新制中，雇主應為適用對象勞工提繳不得低於每月工資百分之六退休金的部分，一旦有所積欠情事發生時，現行規範為何呢？

依據勞工退休金條例第十九條第三項規定，雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。其次，同條例第三十一條規定，雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受

有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。再者，同條例第五十三條規定，雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。又同條第2項規定，雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。此外，2009年勞工保險局亦訂有「勞工保險局辦理勞工退休金條例欠費催收帳務註銷及轉銷呆帳處理要點」，其中第八點規定退休金沖轉註銷及滯納金轉銷呆帳之報核程序，而第九點則係規範前開之後續處理，總之，取得執行(債權)憑證並檢送勞工退休基金監理委員會審議通過，報勞委會核定後，注意債務人動向，發現有可供執行之財產時，應申請強制執行，至此即視為行政程序完備已善盡管理人責任。

但你我可曾想過，被列入呆帳的可是勞工的「退休金」啊！當雇主連百分之六的勞退金提繳都付不出來的同時，我們擔憂的是工資及資遣費之權益，可能難以倖免的遭致波及而如風中殘燭。其次，就算執行單位哪天追回了退休金，但勞工已身故，權益何在？就算執行單位哪天追回了退休金，累積收益的缺口補償權益何在？那當執行單位確定追不回來時，那勞工之退休金權益如何獲得補償？

最後，我們僅能期待政府，對於這一群不敢奢求「玫瑰」的弱勢勞工們，保全他們最基本的「麵包」需求，包括工資、資遣費及退休金的積極性與消極性保障，檢討現行之法規落實了嗎？那為何2009年底積欠工資墊償基金提繳率僅有92.96%，係2005年以來次低。而反觀勞工退休金提繳人數之提繳率可達84.14%之新高。此外，依法無舊制年資勞工之單位可免提撥勞工退休準備金，屆時當雇主積欠資遣費時，「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第八條第四項「已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為勞工資遣費」之規定即無實質效力！又當勞工無舊制年資時，勞動基準法第55條第1項第2款「強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十」之規定，在勞退新制中亦不復見、、。

爰筆者必須於文末再一次強調，渠等弱勢勞工僅係要求政府看好他們付出勞力後所應得之「麵包」，別忘了！他們每年仍依法善盡國民應盡義務繳納所得稅，自某種角度來說，如將「所得稅」詮釋為「保護費」的話，那政府是否應責無旁貸的張開更大的保護傘，保護這些「麵包」及「麵包的主人」！

淺談女性勞動權益

新竹縣總工會總幹事周麗琴

一、法律保障之範圍

為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，兩性工作平等法於民國91年1月16日總統(91)華總一義字第09100003660號令制定公布，並自91年3月8日起施行，全文40條，開啟我國兩性工作平權的新階段。

兩性工作平等法確立兩性「同工同酬」及「同值同酬」之原則，第十條條文規定[雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。]；為糾正女性受僱者被迫與雇主約定不合理條件的違法行為，第十一條規定[雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。]

其次，同法也對職場性騷擾作明確的定義，如第十二條明定敵意工作環境性騷擾之內涵及交換式性騷擾之內涵，並在第十三條明定雇主有防治受僱者受性騷擾之義務。若雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，否則依第廿八條規定，受僱者或求職者受有損害者，雇主應負賠償責任。

鑑於受僱者或求職者舉證困難之實務困境，還特別明定雇主對於差別待遇所應負之舉證責任，第卅一條規定[受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。]，另外第卅六條[雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。]及第卅七條[受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助，給予申訴人提供相當的保護及法律上扶助。]

在生理保護及家庭照顧方面，在勞基法外增加了第十四條生理假第十五條陪產假第十六條育嬰留職停薪津貼及第廿條家庭照顧假都給予法上權益明文規定。連產假也比勞基法細緻至於妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。綜合以上，雖然法條定位在兩性性別上，但在實務上確實對女性用法律明文給予更明顯及較周全的保

護。

本法後來因為社會現況並非僅存在有兩性關係，於民國97年1月16日總統華總一義字第09700003951號令修正公布名稱為性別工作平等法。

二、執法成效有待強化

本法雖已針對性別歧視之禁止、性騷擾防治、促進工作平等措施，皆已訂立明確之罰則，但因勞資關係之不對等，致使受僱者為保全工作而不敢提出申訴，造成法令執行效果不彰。據勞委會出版婦女勞動統計顯示：94年本法促進工作平等措施如生理假、調整工作時間、家庭照顧假、設置托兒設施或提供托兒措施等項目，約超過60%之事業單位未提供；性騷擾防治措施僅48.61%事業單位符合法規。為健全本法落實之規定，前述修法已增訂第六條之一，規定主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目，期能以公權力強化其執行成效。

三、觀點分享

在過去想到婦女勞動者，一般言的刻板印象應該是同工不同酬是天經地義，因為男生要養家，所以薪水要高一點，本法公布施行後對同工同酬是否確實得到伸張或法令執行效益如何有待數據驗證。個人能力有限，本文僅就較常聽到的懷孕資遣問題，把自己的工作經驗與感受提出觀點分享。

(一) 女性被裁減時不同於男性的是未來生產時可能失去了產假及勞保的生育給付的權益，當然勞工保險條例已修正，生產於退保一年內仍可以申請生育給付，這部份已可得到補救，可以減少爭議，但懷孕女性失去工作，總讓人感覺有懲罰增產報國者的不平。

(二) 平等法公布施行後，懷孕歧視的概念民眾開始比較熟悉，當勞資爭議調解不成立時，婦女勞動者常會考慮提出懷孕歧視，原意或許是希望透過評議委員會得到平反，而且委員會之決議具有法律效力，不必再經民事訴訟費時費力，這可能是懷孕婦女願意提出申請的原因，但委員會審查重點放在是否因懷孕遭到不利對待，而非該資遣是否合乎法令規定，所以懷孕資遣並非一定是遭到歧視。

(三) 個人覺得比較值得注意的是，部份事業單位以工作績效在單位的排名，以百分比計算，造成工作評比70分以上，只因排名為後段10%，也可能作為不能

勝任工作的依據辦理資遣。企業之作法，美其名是汰換不良人力以增加企業競爭力，但將懷孕婦女依法請假期間不能工作(含產假)也列入工作績效(生產量)計算中，則有失公平。最讓人匪夷所思的是，其理由竟認為這樣做對有進行生產的員工才公平，而且懷孕生產後回到工作線上只要努力表現，其產值及績效就可以回升了，企業的說法真是不合情理，這不是擺明懷孕期間不能「病子」，生產後要提早上班，千萬不要身體虛弱，否則準備走人。個人認為這是太明顯的懷孕歧視了，主管機關應該好好把關。

四、結語

在這一波經濟不景氣中，報導說男性被裁減的數字大於女性，姑不論女性勞動者優先存活下來的原因之一是不是因為同工不同酬，或是女性堅韌抗壓的特質才是能在這一次經濟風暴中生存的主因，但女性在職場越來越活躍，也較能因表現突出而在職場中取得重要職位，這是不爭的事實，尤其在公部門及準公部門中表現亮麗，這或許不能說是趨向性別平等的體現，但至少是值得慶賀的現象。

勞委會新聞稿

立法院三讀通過工會法，勞動三權邁入新紀元

發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2010-06-01 業務單位：勞資關係處

立法院今天(6月1日)三讀通過工會法修正草案，未來勞工朋友在組織工會爭取勞動權益時，除大幅放寬團結權之限制外，對於雇主不當勞動行為，將透過勞資爭議處理法的裁決機制，落實工會幹部及勞工遭遇不當勞動行為之保障，以強化勞工團結權之行使。

工會法是勞動者實踐團結權之基石，該法自民國18年公布施行迄今，歷經80年未作大幅修正。為因應世界組織工會潮流，同時配合國際勞工公約之精神，擴大賦予勞工團結權之行使，工會法之修正是一項刻不容緩的重要工作。

勞委會成立後即進行工會法、團體協約法及勞資爭議處理法之勞動三法檢討研修工作，以落實集體勞資關係之發展，期間歷經許多折衝、協商及努力，終獲朝野各界對工會法修正條文之共識，實屬不易，同時也完成馬英九總統在競選期間所提出之「保障教師參加或籌組工會的權利」、「協助工會團結與改革」、「企業內工會組織得擴大組織範圍」、「企業工會組織團結化」等勞動政見，逐步實踐尊嚴勞動之理念。

本次工會法修正條文共計49條，其中新增13條、刪除26條，主要修正目的即在解決現行工會組織發展的問題，例如限制部分勞動者之團結權行使、工會組織架構缺乏彈性、勞工團結權保障不足、工會財務管理機制未臻健全等多項問題。本次修法重點包括：

一、明確保障勞工及教師有組織及加入工會之權利

明訂教師有組織及加入工會之權利，但基於我國學校設置環境，明定教師得依其需求組織職業工會或產業工會；另於勞資爭議處理法中規範教師不得罷工，以降低對學生受教育之衝擊。

二、明定雇主不當勞動行為態樣

為加強保護勞工加入、籌組工會之權利，明定雇主妨害工會組織、運作及對工會幹部知不利益對待等不當勞動行為態樣，並另訂有處罰規定。

三、擴大勞工團結權行使

明定工會類型及其組織範圍，促進工會組織發展，未來配合團體協約法之誠信協商義務及勞資爭議處理法的調解、仲裁及裁決設計，各類型的工會均能為其會員爭取勞動權益，同時工會的組織程序將更加簡化。

四、工會理、監事選任、解任及停權等規範由工會自主決定

工會藉由章程將其理事、監事選任、解任、停權予以明定，透過內部民主方式處理，讓工會內部運作更加順暢。

五、工會結盟、內部組織，由工會自主決定

工會為爭取相同議題之影響力，或基於某種特殊原因而需結盟，得由工會依其需要自行結合；至於工會內部組織，則由工會依其需求，自行設置。

勞委會主任委員王如玄特別感謝立法院、工會團體及各界此次對工會法修正草案的支持，在歷經多次立法院會期的審議，終於能在今日通過工會法修正草案，讓攸關集體勞資關係發展的勞動三法能同步施行，完整保障勞動三權，未來勞委會更將關注集體勞資關係之發展，以期建構一個符合人性、平等、安全、尊嚴的勞動環境。

勞委會表示，工會法修正通過後，未來勞工可更加自由及有保障地組織及加入工會，配合團體協約法透過強制協商規範及誠信協商機制，有效提昇勞資雙方對團體協約之協商意願，並搭配勞資爭議處理法中之裁決機制，有利建構勞資自主及自治精神，讓集體勞資關係更加和諧。

論營造業勞動者的安全衛生

胡和澤

前言：

營造業勞動者為各項經濟建設的從業人員，綜觀我國現存的勞資架構有別於他國的勞資架構，首提營造業的特性因非具生產性的一定模式之產品的開發、創設之行業，亦就是承受事業主或目的事業主的藍圖規劃，事先經估價或公開競標，且一般悉以低價標者為得標之廠商，一般營造廠商為爭取到標案除非事先有妥協達成彼此共識而參加投標，否則皆以惡性循環的自相殘殺以降價再殺價取得工程標案的機會，但得標廠商為成本考量而產生各項工程項目原價與得標價的差距，得標後各項工程項目悉作百分比的調降，把原設計的價格作不符各項工程項目原價之標準，支離破碎的削減再削減，當然物料取得產生進貨時的壓力，勞動支付在一般經驗上大致佔總工程款百分之40至百分之60，亦就是承包廠商為減少人力支付最大的選項之一。基此本人多次在有關機關會議時常強調各項工程的設計原價與決標價應降整百分比時，工程安全衛生設施費及勞動力支付是否不應受到競價與原價差比時，調降的範圍內應以原事業主或發包設計時原價確定，以確保工程品質及工程安全衛生的標準得予維護。

再就本國營造之勞動力而言，自始營造廠商一般只有管理人員，少有自己固定的所謂各項工種的具專長之技術性，如土方、鋼筋、模板、泥水等工匠的雇用人員，都是承包到工程後再找來各項工種的小包商或小工頭，亦即是所謂的下游間接承攬者，產生資不資、勞不勞的中介角色，往往在工地職場發生工安事件後，你推我、我推你，等相關單位到場後一團亂，一切一問三不知，而現今勞動檢查機構限於人力上的不足，一般無法有效的作普遍性的檢視工作，如何突破困境有賴各先進及政府單位徹底檢討以作落實。

有感最近檢查處由勞保局職災及傷病給付統計資料上顯示：前150名申請職災救助者，職業工會即佔141名，所佔比率頗值探討之；並多次由勞委會檢查處分北、中、南多次宣導，呼籲工安理念及聽取各職業工會幹部的建言，頗受與會者的肯定及感動；處長苦口婆心的建言在此特致上感謝之意！因本人現主事全國營造業總工會，從多年從事基層營造業勞動者及職業工會管理者之感受，特提出以下幾點淺見，供各先進參酌之。

說明：

無一定雇主的營造業勞動者由於營造職場不比產

業職場，前者資方悉不固定，於勞基法不能落實保障，在責任義務上、實務上產生死角及存有盲點，亦就是有法令灰色地帶，資方存有僥倖心態，了不起多保工地保險，出事由承保保險人出面對相關單位，也好應付說：「吾已有給工地參加若干保險...」，等於把工地險奉為保命符，好像保個工地險就不會出事一樣，此一鴕鳥心態真是要不得呀！

而無一定雇主的職業工會所屬會員亦因職場時常不固定的因素，今天在東邊、明天在西邊、前天在南邊、後天在北邊，像似應召男一樣，不管阿狗阿貓、胖的瘦的哪裡有錢幹就往那裡鑽，管他上山下海，只是一切施工上的安全措施及安全維護之必要只有依靠老天爺保佑，或資方雇主的道德良心。

具體建議：

1. 應落實「安全衛生法第23條：雇主對勞工應設以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，...，勞工對於第一項之安全衛生教育訓練有接受之義務」。現今營造業雇主因勞、僱關係不明確，由轉包再轉包，一般從實際承包到實際施工的勞動者都轉昏了頭，誰是雇主？誰是受僱者？莫宰羊！如何落實有賴再加緊努力突破現況。
2. 對營造職業工會各項安全衛生訓練是為補充現有法令及架構的盲點而扮演安全衛生法23條的角色，政府為減災計畫及社會資源與家庭架構之維護，應多充實各項訓練經費的挹注，由營造業職業工會挑起職業訓練及職業災害防範與職業道德的各種理念的教育，以促治本之道。
3. 政府應強化勞基法第72條，延續工地訪查並定為經常性以動員團隊來彌補各項檢查人員的不足及配合緊急救災工程專長人員的動員，像義消、義警、民防隊等，組成以勞工團體的組織發揮功能何樂而不為呢？
4. 能減災亦就是各項公部門資源的節流要因，呼籲主政者相關單位應著重事前預知，不使發生職災，不要像現在等出了工安事故才來災害現場照相取證，始發現一切都沒照法令落實，各項報告結果無一是處才開罰、移送法辦。試問，事後諸葛亮像辦死後的公祭儀式，再熱鬧也要埋起來！人命無價不會重來，亡夫喪子誰都不願意，但無一定雇主營造職業勞工去工作的心情就像是入坑的礦工一樣，去做——一個死！不去——全家死（顧肚子不然全家活不了）。以上是本人從一個無一定雇主的營造職業勞工50多年來的内心感想，祈待各長官、各先進不吝指正，謝謝！

從「公私協力」談職訓治理和職業工會辦訓問題

劉正銘本會常務理事
洪清海本會顧問

面對治理環境快速變遷所帶來的挑戰，如何經由政府改造工程，適切調整政府的組織與運作，重新定位政府的角色與功能，以及加強與民間合作，發展積極性的夥伴關係，以「公私協力機制」提供優質的公共服務，實現良善治理的目標，已是現代化政府無可迴避的重要課題。

「夥伴關係」是當前公共行政主流思維之一，也是我國政府重新型塑治理網絡關係所依循的倫理規範。國內有關夥伴關係的推動，不僅出現在中央與地方政府之地位的調整與分權治理的互動上，更擴散到政府與民間社會部門的協力運作，不僅其範圍仍不斷擴散之中，理念的深化與實踐，運作的創意與彈性也不斷改善。就公共行政的觀點來看，夥伴關係既是民主治理的實踐，也是提升國家競爭力，創造政府的附加價值，提供優質的公共服務的治理網絡關係，目前政府所努力的方向，是值得期待。

不過，值得關切的是，經由公私協力機制的有效運作，加強社會對話，增近互信與共識、聯結資源、共同承擔責任、公平分享利益，雖然是公共行政社會化的動態發展，也是「有效治理」與「良善治理」的動能所在，但此一動態發展觸及政府政策與管理文化的改革、結構的調整、價值的創造，以及客觀的監督機制的公平運作等面向，如果缺乏全面的轉化，可能的結果是「得其形而失其神」，這是檢視我國政府在公私協力機制之實際運作所不能忽略的問題。

隨著國內政經環境的變遷，勞工權利意識不斷升高，政府對勞工行政的改革行動也有顯著的進步，公私協力機制已是勞動事務治理的常軌。目前，重大勞動議題已有勞、資、政、學的社會對話機制，勞工保險與勞退基金的監理，以及基本工資的審議等委員會，都已有社會成員的參與，而勞資爭議的調解與仲裁，公正第三者的介入也是現行的做法，至於促進就業的相關措施，如產業人才投資方案、勞工自主學習計畫等，更吸納產業、學校、工會、社團等民間參與。本文擬就職訓治理部份探討職業工會參與職訓計畫的若干問題。

一、職訓治理伙伴的多元性與競爭

目前職訓局所推動的產業人才投資計畫、勞工自主學習計畫和人力資源提升計畫，除公立職訓機構和公立學校參與其中，私部門的企業、學校、專業機構、協會、工會等非政府組織也積極參與其中，具有伙伴的多元性，也達到一定的擴大參與的程度。職訓局對於上述計畫的申請，除有對象的區分，尚有TTQS機制的控管，因此，大體而言，職訓治理伙伴的辦訓能力和品質比過去有顯著的進步，這是值得肯定的表現。

然而，在多元伙伴中，職業工會與職訓局的互動卻存在著一些認知上的歧異。就職訓局的觀點，公平對待所有治理伙伴乃想當然耳的事，只要辦訓能力和品質愈強，其參與的空間與機會就愈多，職業工會因屬性與體質侷限，已將勞工自主學習計畫劃歸其專屬區塊，且未要求一定要通過TTQS評核，因此職業工會除了不斷自我提升，應無可抱怨之餘地。但職業工會的觀點則認為，職訓局為勞工行政機關，工會組織是勞動治理的當然伙伴，也是核心伙伴，職訓局不能因工會的能力侷限而限縮其參與空間，更何況TTQS機制的設計與評核顯未契合工會的實況，職業工會能做卻不一定能說與寫，評核的成績自然有落差。按職業工會所欠缺或不熟稔的規則來評核或制約其職訓活動，只是形式上的公平。

二、伙伴關係的互動

公私協力機制的有效運作，強調互信與共識、聯結資源、共同承擔責任、公平分享利益等條件的建構，尤其是來自政府的賦能與賦權，是讓協力伙伴得以成長和承擔更大責任的關鍵。因此，對職訓治理的協力伙伴的互動，互信與共識的持續強化是職訓局該做的功課，不能完全假手於委外控管單位。對於協力伙伴的信賴與尊重，並給予一定的自主權限與彈性，是伙伴關係的互動的基本倫理。至於賦能部分，更顯示政府對伙伴的選擇不能完全以能力取向，只從工具思維去選擇有能力的伙伴，而忽略公私協力對社會力的培育綜效。基此，職訓局對職業工會為其職訓治理伙

伴的看待，就不能完全聚焦於能力的評核，尚須考慮其對職業工會的健全化與活力化有何作用。

三、目的事業主管機關對辦訓的規範

目的事業主管機關對從業者應具體之資格加以限制，以確保從業者所提供之勞務或服務合乎一定品質，維護公共的利益與安全，具有合理性與正當性。但因資格的限制，對於國民取得從業資格則應開闢其可趨近的路徑，包括教育、訓練、檢定。以保母為例，目前內政部規定從業者應接受126小時學科與術科訓練，並取得當地政府的結業證書，始得參加丙級技能檢定，藉以取得從業資格。對於資格規範的內容，筆者認為應尊重主管機關的專業與職權，但從臺南市保母工會辦理保母訓練的爭議中（詳見陳慶才有關保母與照護服務一文），筆者發現政府對於保母工會辦理保母訓練雖然談不上歧視，卻未以伙伴關係對待。第一，保母工會的訓練課程是否合於當地政府認可標準，應有客觀的審查機制，如果把通過TTQS評核列入，自然更具公信力。第二，辦理保母職前訓練之大專院校或其他機構，應同樣接受辦訓資格之檢視；第三，職訓局對於勞工自主學習計畫是否限制其考照功能，不無商榷之處。第四、有關計畫補助經費，應視職訓需求與市場行情而定出合理的訓練成本，不分其場地自有或租得，講師是內部或外聘，都是訓練成本。第五，伙伴關係的持續溝通是化解爭議的關鍵，從個案中卻發現各機關過於本位，溝通不良。

四、工會得否參與產業人才投資計畫

產業人才投資計畫是針對失業者就業職能養成的專案職訓計畫，經費來自就業保險，而參與計畫推動的單位，則包括職訓機構、大專院校、研究機構、財（社）團法人、工（商）業團體、農（漁）民團體、行（職）業專業團體等，須成立一年以上，TTQS評核通過，且須有編制訓練之專職人員，工會系統被排除在外。筆者認為此一計畫以就業為導向，與勞工自主學習在計畫目標和訓練對象上顯有不同，因此在訓練的計畫和設計上必然有所區分，但為何排除工會系統，則看不出其資格設定的邏輯性。如果工會亦具備

成立一年以上，TTQS（機構版）評核通過，且須有編制訓練之專職人員等條件，為何工會不能參與此項計畫？難道工會對產業發展趨勢的認知不足？難道工會對各職類所需核心職能不夠理解？難道工會擁有的訓練資源不足？這些問題，都是比較性的問題，部份優良的職業工會與上述團體相比，應該各有優劣。再者，如果因職業工會已有勞工自主學習計畫，固不必再參與產投計畫，則會發生臺南市保母工會辦訓與技能檢定脫鉤的困擾。職業工會是否願意參與產投計畫是意願問題，逕將職業工會排除在產投計畫之外，其實已低估職業工會在其核心職類的辦訓競爭力。

五、訓練品質與成效的控管

以公私協力機制進行職訓治理，不能完全以成本效益作為考量，但成效的管控是絕對必要。上述產投等相關計畫因協力伙伴多元而異質性高，數量又龐大，如何審查其所提計畫已屬不易，評核其績效更加困難。目前職訓局以TTQS評核作為參考指稱，再輔以行政監督與結案報告的審查，雖然已極力做到最好，但此一控管業務因人力考量而以標案方式外包，其執行單位基於契約責任而執行控管機制，在與辦訓單位互動過程是否符合公私協力的精神與原則，是應受檢視的一環。

綜上所述，筆者肯定職訓局對職訓治理在伙伴群集的開拓成效，不管協力伙伴的屬性與動機如何，至少都是社會資源的開發與運用，也是公共參與政府治理的民主實踐。其次，就公私協力的動態運作而觀，伙伴間的信賴與共識，賦能的強化與賦權的自主空間，則是當前所不足的缺憾。職業工會參與相關職訓計畫，在實務中面臨諸多困難，也發出高頻的不滿聲音，站在工會的立場，筆者認為工會應有反思的能力，但職訓局基於公私協力的公共行政概念與趨勢，對於工會系統在勞動事務治理的核心伙伴角色，應該多幾分尊重與協助，不能以工具性思維看待工會的功能。尤其職訓局與輔導工會的行政部門之間必須緊密合作，把TTQS導入工會，讓職訓成為職業工會的事業之一。

