

打造優質職場

任何角色缺一不可



在職場中，無論勞方或資方，家家有本難念的經，在捍衛自己的權益同時，維持融洽的勞資關係，為職場中的一大課題，尤其是肩負勞資雙方和諧的勞委會，更為身肩重任。本期特別邀請勞資兩造的分享切身經驗，透過不同的立場角度，勾勒出勞委會的重要性與未來期許，期待在大家的努力下，人人皆能享有美好的職場環境。



請保障 職業婦女 帶小孩的時間

採訪撰文 李政青

李小姐在會計師事務所工作，進社會已經十幾年了，幾年前剛升主管，現在有兩個小孩。當了媽媽之後，她經常得在公司、幼稚園、保母家奔波忙碌，沒辦法像以前一樣，隨時以工作為重。一路以來，從懷孕、產假、餵奶、接送小孩等事情，都會不時引起主管不快，認為她沒有全心為工作付出。這讓李小姐十分無奈，但為了顧全工作也只能隱忍。她很希望勞委會對於育嬰假和工時有更強制的規定，才能真正保障有需要的勞工。





政府應該嚴格取締上班打卡制，下班責任制

以前我還不是主管級的職位時，只要加班，公司都會給加班費，上班時間雖然有淡旺季的分別，但是全部加起來的工作時間，也還是符合勞委會的規定，感覺還算合理。可是最近升上主管就不一樣了，公司說主管是責任制，沒有上下班時間，所以也沒有加班費，但是可以領分紅。乍聽之下似乎不錯，但實際工作之後，才發現很像畫大餅。

因為我兩個小孩都還小，一個剛上幼稚園，一個還在保母家，早上總是兵荒馬亂，難免沒辦法按照其他同事的上班時間到公司，大概會晚個半小時。起初覺得沒關係，反正我是責任制了，沒有算遲到的。但才過了沒幾天，就被上面的主管糾正，希望我還是要跟其他同



事一樣時間上班。只要遲到主管就會不時嘮叨。最後當然也只能配合她的意思。但當上主管之後事情變好多，幾乎每天一直加班事情也做不完，卻沒有加班費可以領了，等於變成上班打卡制，下班責任制。雖然有分紅，但領過才知道分紅很少，加一加薪水和以前差不多，工時卻變得好長，實在不划算。

像我只是因為主管的潛規則變成這樣，其實遲到公司不會真的扣錢，但我知道很多公司都是真的上班打卡制，下班責任制，遲到扣錢，卻沒辦法準時下班，加班也沒有加班費。這真的是一種很嚴重的剝削，老闆很像無賴，就像去麵攤只付了一碗麵的錢，卻要求吃到飽，非常不合理。這種情況很普遍，幾乎隨便和朋友聊天都是這樣，但這些公司老闆卻都沒事，很少聽到被處罰。我很想請勞委會拿出真正有用的辦法，制止老闆這種行為。我們工作是為了要賺錢養家活口，不是為了要當老闆免費的義工。

育嬰假應該強制執行

另外我對育嬰假也很感慨。法律上有說小孩滿三歲前都可以申請育嬰留職停薪，聽起來很好，但問題是：真正敢請的人有誰呢？像我會升主管，是因為分公司缺主管，所以調我過去。調任新職之後沒幾個月懷了老二，上頭主管聽到就不太高興，她心裡大概有個感覺：我們就是缺人才讓你過來，結果你又懷孕，到時請產假怎麼辦？我坐月子的時候剛好遇到公司忙季，主管從我生產前好幾個月就開始明示暗示，說如果到時工作做不完，我即使在坐月子期間還是得回公司幫忙。這讓我壓力好大，坐月子的時候經常心神不寧，不敢上網也不敢接電話，深怕一通電話就被叫回去了。在這種情況下，哪有可能請育嬰假呢？

其實職場上對於生產、懷孕、帶小孩這些事情很不友善。我光是為了這些事情，包括因為要餵母乳，所以上班都得花一兩個小時的時間擠奶；因為要帶小孩，即使加班也不能加太晚等等，已經遭到上頭主管無數次的白眼和嘮叨。因為老闆都會認為我花錢雇你，你就要全心全意為公司付出，即使我還是不時加班，工作絕對沒有少做，但他們就是不高興，因為你沒辦法隨傳隨到了。我老公甚至有

位朋友的老婆，一懷孕就被解聘。

當然勞委會一定會說碰到不合理的狀況，我們都有管道讓你申訴，請善用這些管道等等。但一般人哪想要大費周章跟公司對簿公堂呢？會這麼做大概都是跟公司鬧翻了，打定主意不回這間公司才會找上勞委會的。而且萬一因此名聲傳開，說不定下份工作就找不到了。申訴對勞工的成本和風險都很高的。

因此，我希望建議政府，以後關於育嬰假可以就跟產假一樣強制放嗎？不想放的人自己再去跟公司說不用放就好。否則在現在的職場氛圍中，申請育嬰假的下場輕則遭到責難，重則工作不保，假請完可能再也「回不去了」呢。☹



圖為一名幼童在活動中專注聆聽。



對臨危受命的老舵手

勞委會新任主委潘世偉的期待

採訪撰文 許雅慧

曾經為工會奮鬥 20 年，卻為了使命感而接受勞委會副主委的職務，希望從制度面上改革，提升勞工福祉。現在又臨危受命接下勞委會主委一職，希望台灣經濟提升的同時，也要兼顧勞工權益。

「對於主管全國勞工相關事務的勞委會，好像都是從新聞報導中逐漸拼湊其工作職掌與政策內容，身為勞工的我們卻很少主動去瞭解這個堅強的後盾！」在私人企業擔任會計工作的許小姐，雖然一直對於各項勞工政策的推行表示關心，但卻從未對勞委會追根究柢的研究過，若不是近

日勞委會的新聞報導頻繁，尤其是造成前主委王如玄辭職的基本工資是否調漲與自己息息相關，可能對於勞委會的印象仍停留在只是勞工政策擬定的官方機構。

擬定合適勞工政策 避免勞資衝突亂象

為了提出對新任勞委會主委潘世偉的期許與建議，許小姐特別查閱了歷年來勞委會推動的重大政策，從擴大《勞基法》適用範圍、《大量解僱勞工保護法》、《勞工退休金條例》、《性別工作平等法》、



《職業災害保護法》、《勞動三法》等並完成立法，非常感謝勞委會推動許多改善勞工權益與福利的相關法令，但是有一些政策雖然立意良好，卻是讓許多人看得到卻不太敢享用，例如育嬰假及安胎假；還有大家一直質疑的外勞政策及工作責任制，都希望新上任的潘主委能夠為大家釋疑，若有需要修正的政策能夠盡快導正，若是現存影響勞工權益甚鉅的惡法，也希望能邀集相關單位共同商討改善措施，不要讓這些過時的法令，成為有心投機取巧的企業主濫用的藉口。

潘主委曾任工會幹部多年，非常瞭解勞工與資方的衝突對立角色，許小姐非常期待潘主委能夠藉用過去的經驗，提供勞資雙方和平解決問題的癥結，更希望潘主委能夠從政策面與制度上改革目前勞資衝突的亂象，避免勞資對簿公堂耗損社會資源，快速建立健全穩固的經濟強國基礎。

外勞政策攸關生計 切勿失守最後防線

對於目前討論得沸沸揚揚的本國籍勞工與外勞基本工資是否需脫鉤問題，許小姐謙虛的表示自己並不知道如何做才是最好的方法。因為以自己身為勞工的角色來看，一旦本國籍勞工與外勞基本工資脫鉤，外勞薪資勢必向下調降，

企業以成本考量，如果有大量廉價的外勞可用，當然會盡量聘雇外勞，怎麼會聘請本國籍勞工，甚至替個人加薪或謀求福利，這樣絕對會影響本國籍勞工就業的機會，甚至必須降低薪資水準來求得工作，倘若再加上外勞配額上限放寬政策的加乘打壓，那本國籍勞工還有什麼工作機會？而勞委會努力爭取的「勞動三權」、「打造人性化工作環境」、「建構職場安全」、「提升就業安全」等權益對失業的勞工有何意義？

許小姐曾在報紙看到專家學者呼籲，企業發展並非完全倚靠廉價勞工，當廠商知道無法再用廉價勞工時，就會思考改變生產模式或調整成本結構來因應；相對的，如果廠商預期可以透過各種政策奴役勞工時，他就不需要有任何改變。更何況勞委會曾公開說明，當外勞基本工資與本國籍勞工薪資差距過大時，不僅會影響國際觀感，讓台灣背上「血汗國家」的污名，更可能導致外國企業抽單，或是對到外地打拼的台灣勞工採取相同的政策。因此希望勞委會主委應該堅持正確的勞工政策，利用強大的民意做後盾，真正為廣大的勞工階層守住最後一道防線。



勞工有新企業有利 勞資和諧共創雙贏

面對當前經濟環境如此不景氣，大家都希望能夠調整基本工資及月薪，但是如果堅持本國籍外勞基本工資不脫鉤而一起調漲，是不是也會逼企業主與工廠老闆向外發展？許小姐語重心長的嘆氣說：「屆時老闆們因為成本考量而到國外設廠，或是將生產訂單委託其他工資低廉的國家代工時，同樣也是縮減了本國籍勞工可以就業的工作機會，是不是又像民國八十幾年產業外移的惡夢重演，將台灣僅存的一些企業根基連根拔起？」

許小姐憂心地表示，雖然自己是勞工的身分，但是對於企業尋求生存之道與追求利潤的立場，也能夠同理心看待！「如果政策一面倒向勞工，雖然勞工會很開心，但是企業生存不了而選擇倒閉或是遷廠，倒楣的還是勞工！」因此許小姐認為政府應該輔導企業如何避免只以廉價勞工降低生產成本，尋求其它解決方案，例如提高產量或是提升品質以追求更大利潤，與勞工一起締造雙贏。尤其是許多政策仍需要因時因地制宜，若完全要求所有企業一體適用似乎有些不合情理，但是政府的政策又不能都用法外特例的附加條款來約束廠商，這個難題只能請勞委會邀集專家學者、勞工代表、資方代表共同協商，尋求大家都能接受的結果努力促成，這樣才能讓企業生存與勞工福利達到真正的平

衡，共同攜手創造雙贏的勞資和諧社會。

堅持到底才能勇於負責 期盼繼續捍衛勞工權益

對於勞委會前主委王如玄因基本工資月薪緩漲而宣布辭職一事，許小姐表示無法認同的看法，她認為政務官捍衛政策的態度，與公司幹部提呈專案的立場一樣，都希望高層主管能夠支持並採納建議。但是當公司無法贊同或表達質疑時，就立刻辭職以示抗議，這並不是負責任的態度與行為，反而應該蒐羅更多佐證資料繼續向公司據理力爭，或改弦易轍修正在目前環境下更可行的方案，至少朝著目標步步前進，以求更接近達成目標，而不是一味堅持唯有一步到位才算成功，這樣反而讓政策主張回到原點，而無助於解決問題，也使所有深切期待的勞工們大失所望。

更何況勞委會還有許多攸關廣大勞工權益的政策要爭取推動，如果只是針對一個政策沒過關就立刻辭職，那對於希望她帶領團隊爭取其他權益的民衆來說，難道其它政策都不重要了嗎？因此許小姐希望潘世偉主委上任後，能夠綜觀所有面向的勞工政策與權益，專業判斷孰輕孰重，還有應該如何確切的執行政策，繼續帶領勞委會的工作團隊，努力與各部會及資方協商溝通，幫助社會上相對弱勢的勞工朋友們，從經濟與工作雙重壓力的桎梏中走出來。☺

小老闆 需要更多 法律 諮商

採訪撰文 李政青



林老闆今年六十幾歲，是鑄造工廠的老闆，已經開業三十幾年了。對於勞委會，他坦言不太懂這是在做什麼的？對於勞委會所轄業務，諸如勞資關係、勞動條件、勞工福利、勞工保險、勞工安全衛生、勞動檢查等等，坦白說，他通通不太懂。而這也是他最大的困擾。每次遇到什麼法令規範、勞動糾紛，到底該怎麼做才合法？他都覺得很困擾，希望政府能有好的方式協助他。



法規複雜難以理解

我沒讀過什麼書，小學畢業就出來工作了。後來做一做有點錢，和老婆一起開了這家工廠。我們這家算家庭工廠啦，也不大，工人就五六個。我們做的是翻砂鑄造，很辛苦啦，每次開爐溫度很高，有幾千度，空氣不好，很熱，工人要用手拿湯勺在那邊翻，不好做。現在鑄造工廠幾乎都不做翻砂了，兩個兒子也都不想做。但因為我覺得翻砂的品質比較好，還是堅持要用這個方法。

勞委會的東西我都不太懂，每次工人拿這些來問我要錢，我也都不知道他講的是不是對的，到處問一些親戚朋友，他們也都不太清楚，講的都不一樣，覺得很困擾。

像有一次，有個工人東西老是做

不好，被我罵了幾句，說再這樣一直做壞乾脆不要來好了，然後他就真的不來了，而且說是我叫他不要來的，過了幾天來跟我要資遣費，可是這樣我要給嗎？又不是我叫他走的，是他不高興被罵自己走的耶。可是不給又覺得怕怕的，現在都很保護勞方，他到處去說我怎樣，我講得清嗎？

另外像我們的工作環境真的很辛苦，翻砂的溫度有幾千度，一不小心就會被燙到，我就被燙過好幾次了。護具那些當然都有，可是真正做的時候，根本不會想帶那些。鐵水的溫度有一千多度，很熱，汗一直流，戴不住阿。我都不想戴了，要怎麼叫工人去戴？可是這樣萬一工人出事怎麼辦？會不會到最後帳算到我頭上？



而且像我們工廠也不是隨時都開工。現在景氣不好，訂單都有一張沒一張，有時候根本沒有工作上門，我就讓工人自己去做其他事了，等到有單再找他們回來，這樣到底勞健保還要不要繼續保呢？而且萬一又有人來跟我要資遣費怎麼辦？工廠真的沒有工作給他們做啊。

總之政府真的有太多規定了，我才小學畢業，最厲害就是做工而已，那些規定光用看的也很難看得懂，然後三不五時有來講什麼，也不知道自己做得對不對。我老婆也不懂啊，兒子女兒他們根本就不管工廠的事情，更不懂。

政府應該定期主動幫老闆教育訓練

所以我很希望政府可以開一些教育訓練的課程，讓我們知道開工廠當老闆的要遵守那些法令才不會被告，而且這些資訊可不可以主動寄到我們這裡，不要動不動就得上網找，電腦我不太會用，上網也不知道去哪裡找。

另外，如果老闆對於一些法律有問題，是不是有人可以協助諮詢處理。我知道現在勞工有問題都有很多人可以幫忙，可是老闆好像就沒有了。我這裡只是一間鄉下的小工廠，又不是那些大公司大老闆可以花很多錢請顧問、請律師來問，所以像我們這種情況，勞委會

如果有一個櫃台，有專門的人隨時讓我們問最好了。或者也可以在公所有一個窗口，只要有什麼問題都找這個窗口問就好，也不一定只限於勞委會的相關法令，就是跟開公司、開工廠有關的法律問題都找一個窗口問會比較方便。

工作的安全我也很重視，我也很不願意工人受傷，他們做，我自己也是下去做啊。可是像我們這種環境，不知道勞委會有什麼比較好的方法嗎？如果能有專家來我們工廠說可以怎麼做最好啦。或者有教育訓練也可以。另外如果要增添一些安全設備，會希望政府有些補助，讓我們整個工廠的工作環境都符合法律規定最好，這樣工人安心，我也安心。

其實說真的，當一個老闆，誰希望違法，都是因為不懂法律才違法的，尤其像我們這種小工廠，懂的真的不多，如果不小心有了任何糾紛，常常不知道如何處理，非常需要勞委會幫助我們熟悉法令。☺





創造勞資和諧 新局的掌門人

對勞委會主委的深切期許

採訪撰文 許雅慧

對於既是保障勞工權益的主管機關又是擬定勞工政策的勞委會，從事旅遊業的林先生特別斟酌謹言，既希望勞委會能夠發揮應有的功能捍衛勞工權益，又怕勞工福利的緊箍咒扣著自己無法喘息，如何取得勞資雙方的平衡點，考驗新任主委的智慧。

「對於勞委會前主委王如玄因為基本工資緩漲及外勞政策而辭職的立場無法理解！因為如果整體經濟是穩定成長的，政府要調多少比率都 ok！但是反觀目前現實面，調高基本工資只會讓企業經營成本提高，降低競爭力罷了。企業主一旦無法

承受過高的營運成本，也只能選擇人力派遣來因應，這樣對勞工有利嗎？政務官辭職有用嗎？」目前從事旅遊業的林先生是旅行社老闆，對於勞工相關議題特別關心，「現在勞工非常在意自己的權益，勞委會又有一大堆勞工福利法令規範，如果沒有 Follow 好這些政策法規，可能隨時得受罰！」

因為自己也曾經是打工一族，林先生認為一些政務委員不思考如何推動經改，只一味要緩漲，也只是治標不治本。「但是政務官處理態度應該更成熟圓融，不需要一分為二的兩極化分界，這樣對相關的人與事都沒有保留商榷的空間。」林先生期待新主委能更有智慧解決目前的歧見與紛爭。

勞工政策灰色地帶 各自解讀易生誤會

從事旅遊業超過 20 年資歷的林先生，剛好在旅遊從業人員加入勞基法適用範圍時，晉升為老闆階級的行列，感覺好像都沒有享受到有利的一方。林先生苦笑著說：「只能安慰自己前人種樹、後人乘涼！希望同仁能夠體諒公司創業不易，有些地方不要太斤斤計較。」林先生認為公司現有許多福利都已優於勞基法規定，當然也有很多可改善的空間，如果大家都能相對體諒包容，當公司獲利成長時也願意主動回饋



勞工的辛苦付出。

林先生對於勞委會爭取勞工福利與權益的努力表示贊同，但是有許多政策執行規範模糊不清，讓有心配合的老闆也可能誤觸地雷區，例如旅遊業從業人員的勞動條件適用勞基法保護範圍，但是對於旅遊業工作性質特殊之工作者，可敘明無法適用「勞動基準法」有關工時規定之理由，向勞委會申請核定為「勞動基準法」第 84 條之 1 工作者，這就產生許多爭議空間了，究竟何謂「工作性質特殊之工作者」？主管機關並沒有界定說明清楚，很容易引起勞資雙方的自我解讀而產生誤會，希望勞委會新主委對於這些灰色地帶的政策法令能夠詳加闡述，也讓企業主有更清楚遵行的方向。

弭平紛爭降低衝突 共創勞資和諧雙贏

對於潘主委接任時致詞表示，未來政策一切都是「王規潘隨」，林先生認



為勞保局規畫的勞保退休金改為年金制，不僅幫助企業體解套，也協助一些不懂退休計畫的勞工朋友們守住養老金，這是非常好的政策規劃；但是對於勞工權益基金的設立，林先生卻表示多此一舉，因為以資方來說，員工上班由老闆付薪水，表現優異的人可以獲得額外的獎金，做不好的員工理當被資遣，至於屆滿工作年限者就辦理退休，這在勞基法的規則裡已充分說明，若還訂立訴訟管道，無非在不信任基礎上推波助瀾。建議潘主委應該嚴格執行勞基法條例即可，無須另行規定這些複雜的法條，徒增勞資對立衝突的局面。

其實無論由誰來掌管勞委會，林先生都希望國家政策不要一直引發勞資雙方的對立，因為勞工不是弱勢族群，是全國最大人民團體，而企業主一直被當作剝削勞工的劊子手，這樣是不公平的！勞委會不應有英雄主義的心態，而應站在平等互惠的立場協助勞資雙方達到雙贏的目標。

尤其勞委會應該確實執法，讓不法的企業主受到制裁，讓誠實有良知的企業體能永續經營下去，員工跟雇主之間在良性互動下，產能自然提升，國際競爭力才會水漲船高，這才是勞資和諧的雙贏政策！

加強本勞就業配套 區格外勞職場分流

對於開放外勞核配比率的議題，林先生表示目前旅遊業暫不需要引進外勞從業人員，所以沒有絕對贊成或反對的立場，但是針對經建會希望吸引台商回台投資，振興國內經濟發展的政策表示贊同，「台灣經濟若能快速活絡，可以帶動許多產業發展，尤其是觀光旅遊業影響很大，更何況能增加國人就業機會，為什麼不贊成？」但是為了吸引台商回流，同時會增加外勞合配比率，是否會影響台灣勞工就業機會呢？林先生樂觀的表示，根據經建會預估，吸引台商回台投資，約可引進 8 萬外勞，至少創造 16 萬本勞就業機會，如果再帶動上中下游產業一起展，就能創造 24 萬的本勞就業機會。況且外勞與本勞工作內容原本就有不同規劃，加上勞委會提供配套措施：提供多元就業服務、增進勞工職能訓練、穩定企業雇用協助、擴大就業保險保障等提升就業安全的政策，這不僅能幫助勞工朋友提高工作技能，又能为企業解決勞工短缺的問題，是個一舉兩得的辦法。☺