

3

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



勞工心聲

面對全球化經濟整合的衝擊與金融危機，加上台灣近年來人口結構的變化、各類產品市場快速變動的挑戰，勞工族群仍是國家未來經濟及社會穩定發展的重要核心之一，冀望藉由積極提升自主的勞動關係，與全民攜手創造台灣勞動市場的無限可能性。





Soho族須要 周全的制度化保障

採訪撰文 李政青

「你是做什麼的？」

「自由業！」

每當旁人問起，林小姐總這麼瀟灑回答。當了十年上班族的她，一直以來十分期待在工作中擁有高度自主權，自己決定什麼時候應該工作、什麼時候休息，不再事事受到公司組織規範的掌控。幾年前因為長期的工作壓力導致一場大病後，她終於下定決心調整職涯跑道，成為一名兼職的文字工作者以及英文老師，過起夢想中的soho族生活。但從第一天起，她卻也同時感受到另一股無形的生活壓力迎面襲來。



拖欠款司空見慣

做為soho，想養活自己當然得要有源源不絕的案子。為了避免斷炊，林小姐離開正職工作前就已經先找好補習班固定的教學工作，每個月有筆固定收入維持生活基本開銷，其他則仰賴各種文字類的案子支應。由於準備地早，她幸運在第一個月就接到足夠的案量。

然而，好的開始並不代表林小姐的soho生涯就此一路順遂，她很快就發現實際收入不如預期。補習班的鐘點費還算按月給，接案的風險可就高了。稿子寫完通常無法立刻拿到稿費，大多數都是出版後才給，速度快的情況，是這個月交稿，下個月出刊，出刊後又隔了一個月收到稿費。但更多的時候，是這個月交了稿，隔了好幾個月才出刊，等拿到稿費距離交稿都是好幾個月的事了。

稿費一等好幾個月還不算什麼，讓林小姐最氣的是，到了說好的付款日期，卻有客戶根本沒有匯款。親自去問總有各種理由，要不是會計離職忘了匯，不然就是太忙忘了匯，或者乾脆說公司手頭有點緊暫時沒辦法匯。於是她只好採取緊迫釘人的方式不時問候，才好不容易追回稿費。

需要更周全的法律協助

後來跟幾位朋友聊起，林小姐才發現這類拖欠款的事情太常發生了。有的是結案之後被業主以各種理由扣款，有的則是出版品一波三折最後不出了，業主索性也不願付款。由於接案大多不會事先簽訂合約，大多都是在電話、電子郵件中談定就算數，導致接案者遇到拖欠款時往往沒轍。一個案子的金額大多從數千元到數萬元不等，接案者特地為了這樣的款項和業主大打官司非常不划算。到最後大多只能忍氣吞聲。有少數幾個最後真的鬧上法庭，但即使這麼大費周章，也沒聽到有人成功把錢拿回來。

「我很期待政府能夠提供相關的法律協助，」林小姐提出懇求。她認為Soho族遇上各式各樣資金雄厚的業主，往往就像小蝦米碰上大鯨魚，根本不具備足夠的實力與之抗衡，「沒有錢、對相關的法律知識也不可能像對方聘雇的律師一樣熟悉。」林小姐建議，如有像她這類在家接案的工作者與業主產生糾紛，政府應該要有相關機制無償提供律師幫忙打官司，「起碼不要讓soho族因為沒錢請律師而打不起官司，就這麼被許多惡質客戶吃得死死的。」

另外，林小姐也希望政府能夠協助自由接案者推動相關的定型化契約，「我們接案會有這麼多紛爭，就是因為沒有合約保障。」由於一般業界並沒有習慣和soho族簽約，就算有些警覺較高的人想先簽約再接案，通常也很難被接受而不了了之。「就像租房子都有定型化契約，連書局都買得到，如果政府願意協助推動，就可以讓soho族和業主之間的立足點更平等。」

期待納入勞工退休金制度

和客戶之間的糾紛令人擔憂之外，勞健保問題也讓林小姐傷神。她成為soho族之後，本來只辦理健保，勞保則順勢改為國保。但後來為了避免被二代健保科徵補充保費，林小姐趕緊加入職業工會，又從國保轉勞保。本來覺得這樣也不錯，畢竟勞保的老年給付比國

保來得好，為了退休規畫，她也打算趁機參加政府的勞工退休金，強迫自己存一筆退休金起來。想不到資料一查，卻發現原來soho族是不能參加勞工退休金的！「我完全無法理解為何要將soho族排除在勞工退休金制度之外，我們也是勞工，勞保都能保了，勞工退休金為何不行呢？」

儘管挑戰比一般上班族多更多，林小姐從不後悔自己的職涯選擇，「做為soho之後，我才真正感受到為自己工作的快感。」她認為在台灣社會愈來愈多元化的趨勢下，沒有雇主的工作者只會愈來愈多，如何讓這群人也受到應有的保障是政府必須重視的重大議題，「至少讓我們這些沒有雇主的人也能和受雇勞工享有相同保障吧！」🙏



勞委會的回應

依勞工保險條例第6條及第8條規定，受僱於工廠、公司、行號的勞工以雇主為投保單位參加勞保；實際從事本業工作並以所獲報酬維生之無一定雇主或自營作業而參加職業工會之勞工，始得由其所屬職業工會為投保單位參加勞工保險。另依國民年金法第7條規定，年滿25歲，未滿65歲，在國內設有戶籍而未參加相關社會保險及未領取相關社會保險老年給付者，應參加國民年金保險為被保險人，由勞保局主動寄發繳款單辦理加保。爰有工作者應參加勞保，無工作者應參加國保。本案林小姐從事自由接案的soho族，如屬自營作業者，依上開規定於本業職業工會參加勞工保險。



捍衛權益 勇敢挺身 職災勞工 {陳崑財}

採訪撰文 游姿穎

從事印刷工作的陳崑財，兩年前因為不慎從印刷機台摔下，造成腰椎挫傷，無法工作，職災發生後，雇主未依法給予工資補償，致其權益受損，在生理與心理的的雙重打擊下，幸好有勞工局的職災個管員居中協助與協調，讓他得以捍衛自身的權益。

每一個職業災害的案例背後，都是一個家庭沉重的傷痛與負荷，其所帶來的身心壓力，若加上雇主的惡意和漠視，無論對當事人或家屬來說，都是一連串的無助與煎熬。

發生職災 卻遭無情對待

在台中擔任印刷師父的陳崑財，兩年前因為操作印刷機不慎，從機器上摔下造成造成腰椎挫傷，椎間盤突出而無法工作。「我原本以為只是單純的摔傷，無大礙後就可以回去工作，但沒想到傷到脊椎，根本無法久站和彎腰。」陳崑財回憶，自己在醫院開刀休養近3個月，但公司完全不聞不問，漠視與高傲的態度讓他與家人十分錯愕與心寒。後來因為想要申請勞保補助，但跟公司申請職災證明被拒，讓他心有不甘，於是便開始了與雇主協商爭議的漫長對抗過程。

但像陳崑財這種認真工作，辛苦大半輩子的基層勞工，對於法律或是自身權益有哪些根本不甚瞭解，何況是去爭取。陳崑財的妻子表示，「意外發生後，我們也想摸摸鼻子算了，但實在因為看不慣公司的漠不關心與無情，所以就決定自己討回公道。」也因此她開始上網蒐集資料、查詢案例，並寄發存證信函給公司要求補償。經醫生開立證明，受傷後的陳崑財需要長期復健且無

法勝任原有工作，期間雇主卻未依勞基法規定給予應有的工資補償，於是陳家寄發存證信函要求給付，但雇主不但未理，更要求他立即復職，罔顧他可以請公傷病假的權利。

「公司要求我在101年1月公司復職，還要求我立即回公司協商，因為害怕未來無法復工，於是便前去溝通，沒想到在公司外面卻被警衛擋下，不讓我進去。」因為雇主毫無誠意，於是陳家再寄存證信函告知對方無理的行為與要求權益，同時到台中市政府勞工局請求協助與調解，並協助陳崑財復職。陳崑財的妻子很感激地表示，當時因為有勞工局的協助才讓我們得以獲得應有補償、正義與慰藉。

勞工局介入爭取應有權益

台中市政府勞工局介入後，便幫助陳家處理勞資爭議問題。在勞資爭議及法律扶助部分，協助陳家提出勞資爭議協調，讓其獲得工資補償與復工權。同時，協助陳崑財進行復工評估以及工作強化訓練課程，讓他得以負荷全天時的工作時數，而最重要的是透過職災個管員不定時提供諮詢服務與情緒支持，減輕陳崑財夫妻的心理壓力，並在復工初期給予密集的電話關懷，穩定其工作情緒。陳崑財的妻子表示，「職災發生後，心理的惶恐與無助，實在是很大的



煎熬，幸好有台中市政府勞工局職災個管員沈名媛不斷地關懷與協助，讓我們備感溫暖，有力量繼續走下去。」

而回到工作崗位的陳崑財，雖然雇主沒有要求他必須從事其無法負荷的工作，卻變相的藉由職務的調換，使他必須不斷蹲站，與長期待在炎熱的戶外工作，身體根本無法負荷，甚至腰椎又開始發炎，於是他又向勞工局申請調解，最後在今年4月底中止勞僱契約，並取得應有的資遣費。

勇敢面對才有尊嚴與保障

回想起兩年來漫長的復健與協商過程，陳崑財表示，因為這份工作已做了18年，對工作環境相當熟悉，加上已經57歲轉職也不易，所以也想趕快復工，看能不能做到退休。但即使復工，他還是感到十分不安，幸好勞工局有預先為他做心理建設，希望他要堅持下去，不要畏懼，逐步邁向復工之路。他更希望，政府能做好監督的角色，讓相同的職業災害不要發生。

陳崑財認為，公司之所以漠視員工權益，就是因為過去有太多相同的案例，受傷的員工未能站出來舉發公司的不當作為，或是因為害怕失去工

作而承受一切。他印象深刻地記得，過去有一位年輕的女同事，也是因為操作機器不慎，手捲進機器中，但公司因為不敢通報未叫救護車，反而是用貨車將人載送至醫院，甚至要求她未復建完全就復工。「那時候看她很吃力地工作，好心過去慰問，每想到相同的心路歷程，眼淚就撲漱地流下，滿腹的委屈辛酸。」陳崑財感慨地說。

經過這次事件後，陳崑財與妻子得到了一次寶貴的經驗，同時呼籲各界的勞工，要勇於爭取自身的權益，千萬不要畏懼雇主的壓榨或脅迫，只要是站在法律與公義一方，政府都會給予全力的協助，最重要的是，這份勇於對抗不義企業的勇氣，才能讓勞工生活得更有尊嚴與保障。☺



第六屆

國家工安獎

National Industrial Safety & Health Award, NISHA

頒獎典禮



「國家工安獎」 表揚工安標竿企業

吳敦義副總統在象徵職業安全衛生領域的最高獎項--第六屆國家工安獎時表示，國家進步必須依靠勞工的打拼，不論是本國籍或是外國籍勞工，對勞工生命安全健康的照顧絕對是政府與企業責無旁貸的工作。能獲得工安獎者，都是長期致力在建立安全優質的工作環境，不僅遵守法規，甚至還超越法規，為員工生命安全與健康把關的標竿企業。因此，也期許其他企業能效仿跟進，提供人性、尊嚴、安全、快樂的工作環境，讓勞工朋友可以放心的為家人、為社會、為這片土地繼續奮鬥，讓我國工安水準不斷向前邁進。

勞委會郭芳煜副主委也指出，成功的企業對於「安全」絕不馬虎，企業經營者應有自覺與決心，將員工生命安全健康凌越在企業利潤之上，並將「安全」內化為企業經營核心價值，才能建構出企業永續發展的條件，在不斷追求企業利潤與肩負社會責任間，取得共同的最大利益，並開創出新的經營契機。

本次得獎企業中，台灣康寧顯示玻璃公司堅持「所有的績效建構在安全的基礎上，所有的傷害都是可以避免」的理念，並將工安照顧範圍延伸至生產外的廠房擴建工程；中華映管公司「以人為本」，透過積極「檢討、改善與再教育」模式，變身為工安績優生。



2012年第六屆國家工安獎 | 中華映管股份有限公司

以人為本的幸福責任 建立健康文化

採訪撰文 連欣華
圖片提供 羅文河

經過多年職安衛努力，中華映管股份有限公司2011年獲得「勞工安全衛生優良單位五星獎」，並於2012年再度獲選第六屆國家工安獎得獎廠商，在眾多

工安績優申請廠家中脫穎而出，是相當難得的事，感謝全體同仁作為職安衛運作堅強的基石。



一個可以讓員工願意待上十幾年的公司，究竟擁有著什麼樣的工作環境？

對華映來說，曾得過的勞工安全衛生相關獲獎紀錄，可以算是公司的另一種「熱門景氣」。2004年迄今，華映在歷年勞委會及衛生署頒發的勞工安全衛生與職場健康相關得獎名單裡幾乎從不缺席，從「熱心推動職場菸害防治獎」、「職場健康促進成效卓越獎」、「員工健康照顧示範職場認證」、「全國職場減重卓越獎」、「全國安全衛生優良單位五星獎」等，從身體到心理、個人到家庭，華映藉由5e(健康卓越Health-excellent、生活卓越Life-excellent、智慧卓越Intellect-excellent、財富卓越Fortune-excellent、專職卓越Expert-excellent)的高品質生活哲學精神，為員工創造兼顧生活與工作的優質環境，也因此得到了各類獎項的肯定。

堅持才是安全的守護力量

在華映已服務13年的安全衛生部羅文河經理，負責的工作就是公司環境與安全的維護。關於公司的基本環境，羅文河這樣介紹著：「每個區域動線規劃流暢並設有安全的防護措施；特別危害區域亦設有設備的本質安全防護，無論走在華映的任何作業場所中，真的可以很安心。」

而在充滿特殊危害作業的電子作業環境中，該如何維持軟體、硬體的安全運作？「其實最主要的，還是繫在組織如何使大家遵守上。」只要是與機器有關的運作過程，機台都有相對應的防護措施，也會貼上防捲夾、高溫、高壓電等相關的警告標示。然而，字人人都看得懂，但還是會發生因人為疏失而導致的意外。

羅文河並以自己的合作經驗提到，大家印象中工安做得很謹慎的日本，其實有些時候未必如此。他表示，像是公



司所引進的日本機台，有些機身上只貼有「注意高壓電」的警示，卻沒注意到其實也有高溫的危險，為此華映另將所有引進的機台全重新檢視一遍，再重新貼上應標示的貼紙；且日本在工安管理的方面並不遵循美國ISO的流程，而是走自己的一套，也就是注重預防，並不重於應變。「但這一套，在台灣是完全不能通用的。」所以，只要上機台作業，廠級主管對於相關的工安規範都會十分要求，不符合規定者也會給予嚴厲的處分。即便當維修人員遇到工廠的機台有狀況發生要衝去搶修時，我們都會先確定維修人員防護裝備穿戴是否確實，才讓他們前去處理。

除此之外，華映還會辦理部門間的環安衛評比比賽，評比內容包含：缺失改善、環境危害主動提出作業改善、安全衛生設施檢點與檢查等項目，也會抽問員工對於所處部門環境的認知與了解，比如滅火器、逃生通道在哪裡、機台的安全操作方式、節能減碳的問題等，每個月份總結後，再以皇冠、晴天、陰天、雷雨天等圖示(並顯示分數)來表式表現成績，並張貼於公告欄張貼績效評比表。「剛開始，大家對於這些要求多少會有抗拒，甚至懶得理會。但當評比結果一公布，公開化的成績還是會激起各部門的榮譽心不得不去重視，一齊改善跟進。」羅文河說。也因為有這樣的堅持，2012年時，華映各廠都取得三百萬無災害的工時紀錄。

羅文河表示，每個「繁文縟節」的制定背後都有詳細的考量，而除了公司內部的管理，華映與外部廠商合作時，也會先與之簽訂「安全衛生承諾書」，亦會要求對方及其公司都要簽署，也會替其保公共意外責任險。「甚至可以說公司在對合作廠商的保障上做的不會少於內部的員工。這樣的用意是要確保勞工的權益，這是很基本也很重要的事。」

軟硬兼施的貼心規劃

安全的工作環境建立後，接下來就是心理層面的加強與體能的增進。為

了讓員工有舒壓的管道，用聲音甜美的「療癒小天使」，聽取員工的心聲，並替員工「隱姓埋名」，再將這些訴狀整合起來回給相關單位，建立一個兼具隱私與良好建樹的溝通管道；小天使也肩負著讓同仁抒發心情的管道，在單調的工作中協助轉換情緒。華映另與新竹生命線協會合作(EAPs)，聘請更專業的人員替員工進行全方位心理照護，使員工用更正面的態度面對人生變化。

除了定期辦理健康安全的診療、篩檢與講座，華映亦會配合國民健康局，鼓勵員工參與戒菸、減重、路跑等強健身心的行列。行之有年的戒菸推廣已從2004年開始陸續獲得許多成效獎的肯定；全公司一齊減重達到5,368公斤；

並自2007年開始，每年達千名員工參與臺北馬拉松的活動，也因此連續五年拿下「健康企業獎」。「我們甚至連員工的飲食都會控管，曾在員工餐廳試著辦過無肉日，但引起部分同仁的反彈，才又改成無紅肉日，可能是時機尚未成熟吧！」羅文河笑著說，「我們也都會固定公布每餐熱量標示，有的廠區也統計每月餐廳用油、鹽的量，並要求調整降低，就是希望能讓員工在繁忙的工作之餘，能吃的健康，也要吃的安心。」

除此之外，華映在休閒方面的硬體環境上，規劃的也相當用心，動態方面有健身房、KTV以及各式球類運動區。公司也大力支持社團活動，社團可使用既有場地舉辦各項活動：如有氧健身、瑜





珈、插花等課程，亦有戶外活動及愛心義工等社團，全方位帶給同仁休閒、娛樂、教育活動；靜態方面則有24小時開放的電子圖書館，裡面的藏書達八千餘冊，可讓心靈在書海中獲得知識，並提昇心靈的層次。

當身心健康的管理已達到一定的默契與平衡，還有另一個也相當重要卻比較無法掌控的，是交通安全。羅文河表示，統計公司的災害意外，交通意外往往是最常發生、也最多宗的。「儘管多數的情況，都是同仁被撞，但在道安知識的相關傳授上，還是相當必要。既然無法控制別人無預警的擦撞，那至少可以控制自己該怎麼摔。」於是，有一年的綠色博覽會活動中，華映的主題，就是邀請專業的車手示範不小心發生碰撞時，該怎麼摔比較不會受傷。在那次的課程中，當時的表演獲得熱烈的回應，而公司的處處用心，也在更多人的心中留下深刻的印象。

以人為本 創造核心價值

談起在華映工作十幾年的心得，羅文河認為，華映以人性考量工作，所以能創造打入人心的工作環境。「人對環境的基本要求，就是免於恐懼。一個真正好的工作環境，不見得一定要擁有五星級的設備，而是要讓員工在工作時，身心都能感到放心，進而提昇工作的效

能，這才是健康的企業文化。」並不以現狀自滿，仍有許多學習成長的空間，持續和其他標竿公司互相交流。期許自己達到「創造安全舒適的工作環境」這個願景。

羅文河也提及，華映的企業責任不僅限於公司，也會配合勞委會的勞安在地扎根「安衛家族」計畫，擔任核心企業，並於2010年時，成立「華映永安康家族」，協助輔導21家中小企業，並推動家族運作，與家族成員分享相關的安全衛生經驗與觀念。也配合桃園縣政府進行多家中小企業的工安訪視及輔導，而這樣的推廣，除了可提升勞工安全意識，建立公司安全文化，也可將「職場安全文化」的力量更為擴大，期許能創造更多如華映一般的健康幸福職場。☺





台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

持續並盡最大的努力 維護員工的安全與健康

採訪撰文 游姿穎

台灣康寧顯示玻璃股份有限公司自建廠以來，始終致力於安全衛生與環境保護的積極作為與永續發展，依循著「持續並盡最大的努力維護員工的安全

與健康」的企業經營理念，他們不僅得到許多獎項的肯定，更榮獲2012年第六屆國家工安獎的殊榮。



工作安全是基本且最重要的勞動條件，無論是雇主或勞工都應以建立健康安全衛生的職場為己任。勞委會每年都會評選國內在建立安全衛生工作環境有卓越貢獻的優良企業，藉此樹立學習典範，並促進各界對工安的重視。

安全與健康是不變的承諾

榮獲第六屆國家工安獎的台灣康寧顯示玻璃股份有限公司，是具有150年歷史的美國康寧公司在台的子公司。1981在台成立，他們不僅擁有世界最先進的高精密玻璃基板生產技術，更將康寧總公司的核心價值——努力促進安全衛生與環境保護的使命承襲下來。台灣康寧台中廠廠長蔡忠恕表示，「從建廠的第一天起，安全與健康便是我們最大的考量與不變的原則，也因此台灣康寧投注許多心力與資源在建立安全衛生環境，希望員工都能在安全無虞的情況下，樂在工作。」

台灣康寧在安衛環管理系統上不僅符合美國OHSA和台灣的安全衛生與環保法規規範，更得到ISO與OHSAS等國際標準認證，蔡忠恕說：「我們廠區自設計階段即重視安全管理與經費的投入，像是施工鷹架或鋼構等不僅符合政府法規標準，且是用與更高規格的標準設計與建置，此外，為確保施工承攬商施

工時的安全，除了每天稽查安全裝備、施工作業外，若承攬商一切符合相關規定，每兩個星期尚會提撥施工工人額外獎金作為獎勵。」因為康寧希望，無論是員工、承攬商、合約商或來訪訪客等，只要來到康寧，康寧就有責任確保每個人的安全，而這樣的信念更看出台灣康寧對「安全文化」高度的重視及落實。

盡力推動與建立安全文化

然而員工安全訓練、安全管理與稽核工作必須是持續不斷，蔡忠恕強調，員工來到康寧的第一天起就必須接受2週的職前訓練，合約商、承攬商也必須受安全訓練，尤其承攬商的業主必須要為其投保團險，以確定承攬人員的基本保障。而廠區內的生產作業現場，處處設有安全標示，員工必須著防護裝備，並隨時接受稽核，看是否符合相關規定。康寧每個月都會針對工安制定當月主題，規劃活動，並在每週的例行主管會議，及每月的員工安全會議報告，使員工瞭解當前相關的工安績效、宣導與推廣活動。

安全之外，員工的健康更是重要的一環。除了每年例行性的健康檢查，更針對各個別工作環境的特殊性有特殊的檢查項目，例如聽力、粉塵和高溫作業

健康檢查，並持續追蹤。蔡忠恕說明，根據健檢統計，近年來員工普遍有三高與過重問題，我們便在飲食與體重管理上多下工夫，推動各種活動，像是去年響應國民健康局的健康減重甩油活動就十分成功。

安全文化的建立並非一蹴可及，台灣康寧也一直希望全體員工能做到相互合作、相互監護、相互關懷，也因此鼓勵員工參與，像是不佳狀況與虛驚事故提報、安全改善提案、簽署安全承諾等各項安全活動，希望用溝通與理解改善安全問題。蔡忠恕表示，「我們推動企業安全氣候指標，並定期更新，讓同仁迅速知道每天廠內的安全狀況，若有事故或異常情形發生，相關部門會啟動調查與分析原因，並擬定改善措施。」持續推動工安的結果，康寧每年安全績效不斷進步，事故率也不斷下降，更重要的是，員工的安全知識、安全行為也全面提升。

雙向溝通與積極作為

安全衛生工作環境的建立，需要多方的資源與人員的配合，尤其安全衛生政策的推動必須由上而下強化、執行，在潛移默化當中，建立員工的安全觀念。「員工當然會反映規定很多，甚或是不遵守安全規定，但有些員工離職

後，會發現其他地方的安全環境或觀念真的不如康寧來的安全。」蔡忠恕表示，安全觀念與行為不是一天就可改變，必須持續不斷教育、叮嚀，更希望在推動安全與健康的工作場域下，建立員工的認同感，進而達到雙向互動、自主自發的目的。

榮獲國家工安獎對台灣康寧來說，無疑是對他們一路走來在推動安全衛生工作及教育上的莫大鼓勵，尤其感謝從建廠至今，一直給予協助的勞委會和中部科學園區管理局及公司從上到下的員工全力支持與合作。員工是企業最大的資產，所有的意外事故都是可以避免，唯有落實安全管理，才能保障員工安全，邁向企業永續經營。📍

