

楊書瑋

台灣勞工陣線協會 副秘書長

台灣勞工陣線協會（以下簡稱勞陣）副秘書長楊書瑋擁有超過 10 年參與勞工團體的資歷，面對各式各樣的勞動條件提升、落實性別平權、勞動權益倡議問題，他認為，首先要積極推動「勞動教育法」立法，從小扎根各種勞動觀念，讓勞工有爭取自己權益的勇氣。



性別職場平權之路 仍在往前

公部門大力推動「性別工作平等」，但楊書瑋表示，這仍還有一段路要走，例如很多人都不知道其實現在男性與女性仍未達到「同工同酬」，依主計總處 2021 年薪資統計初步結果，我國男性平均時薪為 361 元、女性則為 304 元，兩性薪資差距為 15.8%，也就是說，女性要比男性多工作 58 天，才能取得與男性相同的年薪，而且從民意代表、各公司管理階層中的男女比例來看，女性僅占 30.5%，也是遠低於男性的部分。

「再加上性騷擾、性別歧視等事件，目前職場上對性別還是有不太友善的狀況。」楊書瑋無奈表示，之前曾遇過一名女性勞工，因為即將準備生育，卻不清楚法律上有育嬰留職停薪的津貼與工作保障，雇主利用她不諳法令這點，讓她未經察覺便簽下「自願離職證明」、將這名女性勞工解僱。他說，在勞陣接到這樣的勞工諮詢時，也只能請她儘速向地方勞工局處來提出調解與申訴，期盼她能爭取到該有的權益。

擔心秋後算帳 勞工常選擇吞下不公

「勞動事件法」上路近 2 年，外界雖多鼓勵勞工依此制度，在訴訟前先與雇主進行調解、以加快後續訴訟程序，但談到要申訴雇主、甚至對雇主提告，不少勞工即便手上已經握有滿滿的證據，仍會心生畏懼。楊書瑋坦言，若是尚在職的勞工遇到雇主違反勞動法令，而選擇與雇主調解、或檢舉雇主，他們會擔心被雇主知道是誰申請調解、檢舉後可能遭到雇主秋後算帳等，因此常會吞下職場遇見的不公平；若是已離職的勞工，楊書瑋表示，他們同樣也會擔心雇主藉機向他們的下一個東家說壞話。



▲ 招待大專院校學生參訪勞工陣線協會，向學生介紹勞工運動的發展歷程

面對這些勞工的猶豫與畏懼，在協助的過程都會針對求助個案進行分析，引導勞工本人去思考，針對現階段的工作任職意願、是否要接受被迫解僱、或是否只要取得非自願離職證明等等，並為勞工分析各種可以解決的方式，「但很大的部分還是要尊重當事人的決定」楊書瑋說。

盼推動立法與教育 普及勞動觀念

在相關法規方面，楊書瑋表示，朝野黨團、勞工團體們都希望可以將「勞動教育法」立法，透過教育扎實累積勞權觀念。由於目前台灣工會普及率仍不高，再加上學校的義務教育中並沒有特別針對勞動觀念的強化，才希望能透過立法的方式，將勞動觀念列為必知的基本教育，未來當這些學生們出社會成為勞工之後，很清楚地知道，遇到勞資爭議、甚至是職場性騷擾的時候，有什麼管道可以提供救濟。

他指出，很多人都會在網路上發問「老闆叫我明天不要來了，我該怎麼辦？」，其實「勞動基準法」都有詳細相關規定，但很多情況是，勞工不知道雇主這行為已經違法、或他們不清楚救濟管道為何，也不知道有「勞工局」可以詢問。因此，在逐步實踐工作與生活平衡、性別工作平等的過程中，基本教育會變成非常重要的一部分。

找回工作與生活的平衡 期盼勞工實現自我價值

青壯年勞工常常在工作、家庭、自我追尋的三角關係間感到迷惘，對他們而



言，「工作與生活平衡」像是一個難以達成的夢想。這是目前正在倡導的觀念，工作儘量在上班時間就處理完畢，避免將工作帶回到家中，確實做到工作與生活的區隔。當然也有不少人是因為追求工作表現、增加更多的壓力，但歸根結柢，與勞動教育的普及脫不了關係，「有些勞工因為太過擔心失去這份工作、反而失去自我，那就是要協助勞工去釐清個人價值的部分」，楊書瑋期盼，未來可以透過勞動教育觀念扎根、普及，讓更多人在步入職場後，能穩定追求與實現自我價值。

結語

企業要走向永續，不能只著眼於內部的勞動條件，外部大環境的變化也會影響企業結構。台灣正面臨少子女化的挑戰及超高齡化社會的趨勢，企業為招攬優秀人才，也必須審慎重新思考如何因應以維持經營，並在政府政策的推動及支持下，有效規劃與管理人才資本，共同為健康、活力、友善的職場環境來努力。