

5

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

人物好誌

新北勞政 源頭管理新嘗試

新北市勞工局長 謝政達



101年8月8日，我到新北市勞工局擔任局長，記者在交接典禮後問最想做什麼，我毫不考慮就聯想到「高職勞動權益課程」。在過去長達20年執業律師生涯中，我看過太多勞資爭議、職災案例，由於絕大多數人都是碰到問題才處理，但如果我們能夠在學校階段就提供一些勞權課程，當學生有一天成為勞工、老闆，至少具備了一定程度的基礎勞動意識，應該能夠減少一些勞資爭議與職災，這就是我們勞工局施政的理念「源頭管理」。因此我們籌組「高職勞動權益課程」編輯委員會、編寫教材，並且透過教育局發文邀請各校種籽教師參與培訓。今日新北市59所高中與高職的高一3萬多個學生，會有二堂課的勞動權益課程。

我始終認為，預算和資源不僅要用在刀口，更要用在對的地方。以勞工局現階段的預算規模和人員編制，不可能每天動用武器，對各行業發動勞動檢查；相反地，我們必須在不同行業找到合作夥伴，建立一套規則，讓絕大多數廠家自主管理，如此勞檢資源才能移轉到更需要的產業部門。進一步來說，「勤查重罰」是一種處理模式，但我們更偏好「源頭管理」，並且透過輔導改善，找出徹底解決之道。

針對肇災率較高營造工地，我們推動「低風險工地認證計畫」，督促營造廠加強承攬管理。我們設定最低標是讓每一個工人進入工地都戴安全帽、必須有勞保、團保，需符合相關安全規範，即可獲得認證工地，認證後以輔導為主，基本上不主動實施檢查。由於認證後，職災發生率非常低，我們進一步與採購處研議，推出「公共工程勞安管理與獎勵措施」，明定 5 千萬元以上市府工程必須於開工後六個月內強制取得工地認證，未取得則按日處罰違約金，同時對工安績優得標廠商，提供押標金、履約保證金或保固保證金減收 50% 的優惠獎勵。讓公共工程帶頭示範，也讓勞檢處同時擁有「棒子與胡蘿蔔」。迄今已有 98 個工地取得認證。

在工廠安全衛生部分，勞檢處建置「新北產業職業災害風險地圖系統」，我們套用經發局的工廠 GIS 系統，將年度檢查資料整合於資料庫，標明不同區位的工廠風險等級，從而採取不同檢查密度，希望經過幾年後，我們有一份完整的新北風險地圖。103 年起我們也補助微型企業改善機械設備器具計畫，透過更新安全設備，減少被夾被捲職災。

勞動條件管理部分，我們推動了「連鎖加盟業者勞動條件自主管理」，勞工局輔導企業總部簽訂承諾書，把工資、工時、加班、休假白紙黑字說清楚，由企業總部透過內部稽核，我們協助作教育訓練，強力要求加盟店務必確實遵守法，一旦勞工局接獲檢舉屬

實或抽查未能落實，不僅取消認證，還會提高勞檢頻率促使企業改善。針對過勞產業，我們也推動「工時改善與職場健康促進計畫」，結合勞動部北區勞工健康服務中心，希望透過各別產業的檢查與輔導，改變工時管理的組織文化，增進勞資雙方對職場健康的意識。

在就業服務與職業訓練方面，我們也做了一系列相應「源頭管理」的方案。包括先開發友善身障企業職缺，後與國內 4 大人力銀行共構「身障者求職網路平台」。另外針對畢業半年以上、目前待業中的「初次尋職青年」，給予職業心理測驗、職涯諮商、團體輔導、就業促進研習、職場參訪、訓用合一等活動，同時提供津貼使其安心接受輔導、求職。最近更從初次尋職服務經驗裡，推出升級版的「非典型就業青年轉正職」，為兼職、派遣、部分工時等已就業的青年朋友，提供進一步的服務，幫助青年逐漸擺脫「窮忙族」和「青貧化」。

勞工局這幾年也推動「性別工作平等自治條例」，創設產檢假、陪產檢假及延長陪產假，以及號召職業工會參與「新北工會行善團」等政策創新，並推動勞資爭議仲裁等業務，希望能在積極的勞工行政作為下，逐年累積成果。未來，新北市勞工局將在各項專案的推動基礎上，持續檢討精進，讓我們的服務方案和受惠對象，願意給我們按讚、更有感。☺



瞬息萬變中力求 合作共榮與穩定的 勞動關係

臺中市勞工局局長 黃荷婷

由於整體勞動環境持續面臨全球化經濟復甦與整合、產業需求快速變遷及勞動力人口結構改變，勞動力的全球移動及勞工自我競爭力的急迫需求，使得勞工與雇主顯現較以往更形複雜的勞動關係，雖然我們看得見勞工的焦慮與不安，也感受到雇主經營困難的無奈，然於此形同再次結冰的勞動關係，政府勢必扮演破冰的積極協調角色。臺中市政府勞工局依林佳龍市長的城市行動派理念及其全方位創新思考與整合資源的做法下，規劃勞動事務的施政願景如下：

一、打造宜居宜業的勞動環境正循環，提升青年就（創）業力

提供勞工從職涯探索、實習、就業媒合到就業穩定、創業輔導等完整的就創業協助措施，吸引產業進駐，並結合 NPO 組織協力，整合政府及民間資源，以高技術含量產業及知識經濟的勞動力，創造高薪高質量的就業市場，同時減除青年就創業障礙與負擔，提供諮詢與補貼補助，營造整體向上的勞動環境。

二、縮短學用落差與平衡城鄉勞工學習，提升勞工競爭力及工作所得

整合各項資源於國高中職導入勞動教育，建立勞動尊嚴與職場倫理的觀念，並透過實作及技職或行業達人競賽選拔，縮短學用落差及就業等待期並榮耀各行各業，協助重新找回技職體系的路。又透過職業訓練、勞工教育、勞工大學等管道及職涯工作卡等工具，提供勞工多元的

進修管道及補助費用，累積職場知能與提升競爭力，確保工作權及提高工作所得。

三、落實勞動法令與即時提供訊息，建立穩定勞動關係及友善職場

為預防事業單位發生大量解僱勞工及關廠歇業，對積欠勞工相關費用者積極訪查與催繳，並建立預防性整合性協助輔導措施與即時提供必要訊息，確保工作權及勞工工資等權益主張。基於職業健康與安全及工作與生活平衡，建議勞動部修法縮短法定正常工時及推動員工協助、勞工休閒活動與經濟生活安全補助等方案，並落實性別工作平等與防治職場性騷擾，鼓勵及表揚友善職場標竿企業。

四、主動就近提供服務與加強勞動檢查，保障勞動權益及職業安全

為方便偏遠及山區市民使用市府的就業服務、勞資爭議調解與仲裁、勞動法令諮詢等服務，將增闢市府行動服務據點。並擴充勞動檢查人力，以宣導、輔導、檢查三合一策略，落實職場勞動條件與改善安全衛生設施，提升事業單位自主管理能力。

五、中央與地方勞動機關充分合作，發展在地化的特色

為使中央勞動政策規劃及監督能與地方執行契合，減少資源重置浪費，應充分合作，發揮功能性互補，並依在地化需求與特色規劃執行策略。

六、善用勞資政社會對話及工會多元化參與，解決社會的問題

為解決營造業、製造業、農業等缺工及薪資過低等社會問題，將透過勞資政社會對話模式尋求解決方案，並鼓勵工會的多元化參與社會公益，有效保障勞工權益。

七、結合民間平台與國際接軌，解決全球化的問題

為使產業急遽變化及全球移動所生跨域勞工權益問題獲得協助與解決，將嘗試結合公協會或工會等非官方組織平台，共同參與國際勞動事務並建立溝通協商管道。

值此變動中的勞動環境方興未艾，走在這條求取合作穩定勞動關係的路上雖不容易，也不見得會有重大成效，但仍選擇與勞工一起努力，不畏艱難地繼續前進，用心傾聽、真誠行動，也許未來回首來時路時，也能有洗盡鉛華的感動。☺



一二三四

敏于思且勤于行

台南市政府勞工局局長 王鑫基

不悔的使命 - 以「勞工」服務「勞工」

原台南市是文化古都，擁有深厚的文化底蘊與人文素養，原台南縣為農業大縣，縣、市人口數合計僅約 187 萬人，99 年 12 月 25 日臺南縣、市合併為台南市，且獲得賴清德市長青睞，受邀擔任台南市直轄後第一任勞工局局長，對我來說，是人生中一個出乎意料的轉折點；在進入公務體系之前，我在善化啤酒廠服務長達 35 年，期間除了是善化啤酒產業工會理事長外，同時也擔任台南縣總工會理事長以及社團法人臺南縣勞工志願服務協會理事長，這輩子我似乎一直是以「勞工」身分在服務「勞工」，第二屆賴市長順利連任，由於推動的勞工政績及態度獲得肯定，再度留任，不悔服務初衷，我將以如此的使命不斷地努力下去。

我必須要先深深感謝那段擔任工會幹部的歲月，自我接手勞工局業務以來，許多勞工政策的靈感發想，皆源自於過去工會幹部所推動各項措施，我對於臺南市政府勞工局所遇到的衆多勞工權益問題，提出於各層面的創新作法，在未來四年我對勞工事務將秉持「一個核心」、「二個平衡」、「三個目標」及「四大創新」作為我的施政願景及期許。

一個核心-「吃飯皇帝大」：市民能擁有一份穩定的工作，務實讓市民滿足「溫飽」的需求，協助市民「找頭路」是最基本的要務，過去的四年及未來的四年我將秉持「吃飯皇帝大」的施政核心價值，讓市民充分就業。

二個平衡-「服務資方 造福勞方」：設「勞動安全基金」，維護勞工訴訟權益；積極促成資方與工會團體簽訂團體協約。開啓及續推勞工議題「社會對話」機制，相關議題包括就業、派遣、勞動三法、工安等。另在服務資方方面，首創工業區就服據點，立即協助資方替公司找

人才。啟動事業單位入廠輔導勞動基準、勞工退休準備金等健全勞動法令協助機制，達到「服務資方，造福勞方」的效益。

三個目標 - 「樂業大台南」、「溫暖大台南」、「安全大台南」

一、在「樂業大台南」方面，建構綿密的就業服務網絡，提供市民求職便利，找工作不必舟車勞頓，結合原台南縣、市原有的 5 個就業服務台，以及勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所設置據點後，本市轄區內 37 個行政區都有實體就服台。設置網路虛擬就業服台，102 年再進一步設置「台南工作好找 app」-「手機服務台」。

二、在「溫暖大台南」方面，對於弱勢勞工以「不只給釣竿，更要找豐沛漁場」的創新思惟，規劃了「身障銀行」、「晴天創意築夢坊」、「秀格樓」格子鋪產品或作品的網路及實體通路平台，並首創商品申請註冊商標，目前協助弱勢銷售產品金額高達 1 千六百萬佳績，更深受勞工朋友肯定。

三、在「安全大台南」方面，成立「防災訪視團暨安全衛生專業輔導團」，由安全衛生專業志工，協助雇主找出職場危害因子，並成立「安衛家族」，以一家安全衛生優良企業擔任「領頭鵝」的角色，帶領 19 家以上承攬商及中小企業，目前已成立 16 個家族。

四大創新 - 推動「勞工領袖大學」、「暑期專案工讀」、「統一招考」、「TTQS 評核」

一、「勞工領袖大學」：全國首創階梯式學習系統，結合國立成功大學開辦「勞工領袖大學」管理職能班，創設階梯式的學習系統及結業標準 - 從初階、進階到高階，就如同從大學、碩士到博士，不能越級就讀。每一階結業標準各有不同。此外配合市長規劃未來 10 年英文為南市第二官方語言開辦「勞工領袖生活美語班」，要讓勞工幹部跟上時代的腳步 - 「說英語嘛也通」！

二、「暑期專案工讀」- 許青年一個未來，我上任勞工局長後複製在擔任台南縣總工會理事長任內推動「青年職場體驗計畫」的經驗，首先各機關必須提報「專案計畫」，經審核所提計畫內容符合非例行性工作、設定所需的「專業職能」，並以「專業團隊」的方式執行。接下來透過「公開甄選」方式，由各用人機關甄選所需的人才。最後以「成果發表競賽」驗收成果，包括靜態的書面企劃書審查及動態簡報 PK 大賽。這樣的創意吸引了其他縣市高度的興趣，並奪得勞動部就業安定基金最佳創意獎。

三、市府統一招考新制 - 用人唯才 丟掉人事包攬，傳統用人制度的公平性遭到質疑，賴市長在就職滿周年時，希望建立公正、公平、公開的考試制度，將市府



視為一家服務的大企業，約、聘、僱用及臨時人員職缺透過統一招考就業媒合平台，媒合求職市民及市府各求才機關，讓沒有任何背景有能力的市民有機會到公部門服務，也幫機關找到最佳的人才。目前全國只有台北市及本市採取統一招考制度，但本市除了參考台北市的作法，還有多項全國創舉，如口試委員宣誓大會、當日考試當日放榜、成績計算資訊系統化(縮短放榜時間 5 小時)，同時推動節能減碳，提供接駁車服務。101 年開始已舉辦 7 次，成功媒合 400 多人在公部門就業。考生對制度的滿意度高 9 成 6，用人單位對進用人員的工作表現的滿意度也高達 9 成 1。

四、「TTQS 評核」- 四連金 地方政府職訓品質領頭羊，面臨知識經濟時代，在有限的資源下，人力資本的好壞是決定企業或產業甚至一個城市最重要的競爭元素，因此如何透過訓練提升人力價值並確保訓練品質更顯重要。本人曾帶領台南縣總工會參加「TTQS 職訓訓練品質系統評核」，榮獲銀牌獎，以此經驗帶入勞工局職業訓練業務的推動上，我個人認為勞工局開辦那麼多訓練班讓民間辦訓單位來承作，本身是民間辦訓單位之監督機關，更應該主動參與 TTQS 評核，並應以高標的評核等級，作為民間辦訓單位的表

率。因此首開地方政府先例，職業訓練業務於 100 年參加 TTQS 評核，並勇奪訓練機構「金牌」的榮譽，成為地方政府第一個公家職訓單位參與 TTQS 評核獲得金牌的領頭羊，接下來每年秉持 TTQS 訓練品質迴圈持續改善與創新的精神，每年都參與評核，連續 4 年交出亮眼成果，得到四年金牌。導入 TTQS 前後，訓後就業率大幅提升 25%，同時也帶動了公部門職訓機關參與 TTQS 評核風潮。此外，也以此水平展開推動本局各項業務，103 年也因此獲得行政院第六屆政府服務品質獎。這是本市職業訓練業務最大的創舉。

結語

在我的人生中，其實從未設定自己要達到任何職位，但回顧一路走來，不論身處任何位置，我一心只為勞工權益發聲跟努力，現今出任勞工局長，能服務更多的勞工朋友，也更有能力積極的進行改革並捍衛勞工權益。因此只有全力以赴、勇往直前，不負「勞工」服務「勞工」的神聖使命。

台南擁有悠久的人文、歷史背景及豐富的自然環境，相信在市府團隊的努力下，必能打造光榮宜居的幸福城市，讓台南成為當代文學家葉石濤眼中，台南是個適合做夢、幹活、戀愛、結婚、悠然過日子的好地方。☺