



### 樂說頭條

肌肉骨骼之職業  
病預防



### 活用法規

我國勞動者海外工作  
社會保險的規範



### 動態瞭望

新加坡社會企業—  
以商業模式創新  
就業

**36**  
NO.

# 台灣勞工

TAIWAN LABOR QUARTERLY  
中華民國102年12月 | DECEMBER 2013 |

季刊

建構 **安全衛生** 管理機制

落實 **勞動檢查** 監督效能

# SAFETY



行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN



# 尊嚴勞動工作 永續價值人生

每個人都有權利享受公平與良好的工作條件



自主 · 公平 · 發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan



# [ 編輯手記 ] Editor's Introduction

年底將至，一年的辛苦終於要劃上句點，令人期待的假期即將到來。不管是接下來新的一年，還是未來的每一年，政府都致力於讓勞工在更友善及安全的環境中工作，並且在工作中得到快樂及維持身心平衡，藉由持續進步、完善的機制來使勞工獲得更多的保障和幸福。

本期「樂說頭條」，由於 102 年《職業安全衛生法》的修正，各行業的 1,067 萬勞工皆被納入保障權益，新法也加強監督企業，必須提供給勞工良好的勞動場所，政府為貫徹勞動法令，積極實行勞動檢查，務使勞工能夠在不傷害權益及身心健康的狀態下快樂工作。先以相較辛苦的 3K 產業談環境改善的策略，再以增進勞工心理健康做辦法分享，並且針對《職業安全衛生法》作出不同面向的分析和思考，最後以職害和職災的預防和降低以及勞動檢查機制為主，進行研究和討論，以期《職業安全衛生法》的落實能更加徹底，透過勞動檢查，使勞工的安全衛生得到全方位的保障。

隨著全球化發展，許多臺商前往海外投資，愈來愈多勞動者到海外工作，衍生的社會保險保障問題必須正視，另外因應勞保年金化後，傳統殘障給付轉為失能年金，提供更多保障，但如何建立適當的失能評估標準，在在影響勞工權益及財務平衡。本期「活用法規」針對國人在大陸之社會保險問題、國外年金改革策略及失能年金評估機制予以探討，期能強化勞工保障及勞保制度永續發展。

隨著第七屆國家工安獎的落幕，用心推行工作環境之安全衛生，重視勞工安全與健康的優良企業也得到應有的嘉獎，這些得獎企業的表彰，為全國所有企業樹立了良好典範，也對全國勞工工作環境的提升有所助益。本期的「勞工心聲」記錄了多家得獎企業，證明著我國正全心投入引領全產業朝向「零災害」的願景目標邁進，期許能成為工安先進國家。

「動態瞭望」將視野投向國際地球村，先以我國參與「2013 年全球化國際勞動發展趨勢研討工作坊」的省思和感想開頭，而在年底也正是作出回顧的時候，重新檢查與跨太平洋夥伴之協定，並且介紹新加坡目前新興的社會企業模式，如何創造新的就業機會帶動經濟。

本期「人物好誌」要讓大家看見三位勤奮，在自己職位上全力以赴，運用創意和才能的勞工，用心守護職場安全及衛生，足以成為我國所有勞工楷模。打造一個安全衛生的勞動環境，需要政府及企業、勞工攜手合作，有政府的強力支援，勞工也有所發揮，在新的一年里我國將持續地讓勞工職場環境更加友善和舒適，勞工也在工作中找到最大值的成就和快樂。



## 樂

### 說頭條

#### 確保職業安全衛生，加強勞動檢查動能

- 6 職業安全衛生法新里程 - 由安全衛生邁向身心健康職場環境  
張國明
- 14 輔導 3K 產業改善環境促進就業策略之探討  
周有光
- 26 肌肉骨骼之職業病預防  
潘儀聰
- 32 探索職業安全衛生法帶動之市場商機  
葉婉榆
- 40 以運動參與積極增進職場心理健康  
王安智
- 48 勞動檢查與降災策略面面觀  
葉錦堂
- 52 推動職業災害保險單獨立法 - 建立完整職災保障制度  
黃琴雀
- 58 職場安全衛生與職業災害保護成效研析  
鄭雅慧、李珮珊

## 活

### 用法規

- 68 大陸社會保險法對我國海外勞動者權益之影響  
蔡嘉華
- 78 OECD 國家年金改革策略對我國勞保年金之啓示  
莊正中



- 86 建立勞工保險失能給付評估機制  
黃美瑩

## 勞工心聲

- 90 第 7 屆國家工安獎—欣興電子股份有限公司  
高永謀
- 94 第 7 屆國家工安獎—聯華電子股份有限公司  
高永謀
- 98 第 7 屆國家工安獎—台灣凸版國際彩光股份有限公司  
高永謀
- 102 職災勞工服務一路相挺 洪慶隆絕境逢生  
李佩文

## 動態瞭望

- 106 參與「2013 年全球國際勞動發展趨勢研討工作坊」有感  
謝嘉文
- 116 跨太平洋夥伴協定簡介  
謝嘉文
- 130 新加坡社會企業—以商業模式創新就業  
梁煥煒
- 144 從 EAPA 年會看我國 EAP 之發展  
李涓鳳

## 人物好誌

- 152 勤勉務實 苦幹實幹—胡彥邦  
郭瓊俐
- 155 善用傳播工具與社群網路—陳惠伶  
郭瓊俐
- 158 善用溝通技巧推動工安業務—王志成  
郭瓊俐

### 著作權利管理資訊

勞委會保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞委會綜規處，電話：85902862 - 4）

### 封面故事

勞工族群是國家經濟與社會的重要命脈，為使勞工在最有保障的職場環境中健康快樂的工作，勞委會力行貫徹安全衛生管理機制，並且積極落實勞動檢查，務使我國勞動基本人權持續進步和完善，冀望在不遠的將來能達到「零災害」的最高標準。



### 台灣勞工季刊 第 36 期

發行人	潘世偉
總編輯	鐘琳惠
副總編輯	王厚斌
編輯	徐嘉璐 紅連煌 陳慧敬 張惠鈴 洪根強 李仲辰 王志銘 何俊傑 郭文玲 陳忠良 廖清輝 陳戎夫
執行編輯	林永裕
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.cla.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2F
電話	02-27810111
著作人	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市中國區中山路 6 號 TEL：04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL：02-23617511



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



# 確保職業安全衛生

## 加強勞動檢查動能



立法院於民國 102 年三讀通過《勞工安全衛生法》修正案，更名為《職業安全衛生法》（簡稱職安法），新法將各行業的 1,067 萬勞工納入保障權益，並涵蓋所有勞動場所，一體適用於各業的勞動者（包括受僱勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，如派遣工、實習生等），使我國勞動基本人權之保障邁入新紀元。

同時為了維護職場安全與勞動權益，必須貫徹勞動法令的執行，由各勞動檢查機構實施勞動檢查，督促事業單位確實遵守各項勞動法令，提供勞工合法之勞動條件與勞動環境。





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 職業安全衛生法新里程 - 由安全衛生邁向 身心健康職場環境

勞委會勞工安全衛生處科長 張國明



## 壹、前言

鑑於全球經濟自由化及勞動型態多元發展的趨勢，我國產業型態已轉為高科技及服務業為主，工作場所健康危害除傳統之安全衛生議題外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，為因應過勞、肌肉骨骼等新興職業病之增加，及未來少子化、高齡化之趨勢，如何確保安全健康之勞動力，以提升企業及國家之競爭力，是刻不容緩的任務。

依國際勞工組織 (ILO) 1981 年發布之職業安全與健康公約，對於與工作相關之「健康」一詞，不僅指沒有疾病或並非體弱，也包括對於工作安全與衛生直接相關，而影響健康之身體及心理因素。勞委會勞工安全衛生法（以下簡稱勞安法）修正案，業於民國 102 年 7 月 3 日經總統令公布，更名為「職業安全衛

生法」（以下簡稱職安法），為自 80 年修正以來，最大幅度的修正，除適用範圍擴大到所有行業、建構機械、設備與化學品源頭管制及風險管理機制、擴大勞工參與及自主權外，其中對於強化勞工身心健康與對女性及少年勞工健康保護方面，亦為主要重點之一，本文主要將針對職安法修正與勞工身心健康及危害預防相關規範及制度規劃，提出概要說明與探討。

## 貳、職安法強化勞工身心健康與危害預防機制

### （一）職場身心健康危害預防納入安全衛生管理制度

以往勞安法主要係以「工廠」、「工地」之型態為考量，對於物理性、化學性及生物性之危害，賦予雇主預防職業災害之義務；職安法在第 6 條第 2 項增列雇主應為預防勞工因「過勞」、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害及重複性作業促發肌肉骨骼傷病，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。該條文突破了傳統勞工安全衛生管理的領域，納入社會心理及人因性危害預防議題，以強化勞工「身」、「心」健康之保護，茲分別說明如下：





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

### 1. 「過勞」預防：

職業促發腦血管及心臟疾病俗稱「過勞」，為本身具有腦血管或心臟基礎疾病，因工作異常事件或負荷過重而促發病變，超過自然病程而明顯惡化者，其工作負荷之評估，除了一般長時間加班外，亦包括工作型態伴隨精神緊張之負荷程度評估，如輪班或夜班、不規則工作、經常出差工作或作業環境不佳（如異常溫度、噪音等）。依 ILO 的統計，23% 的腦心血管疾病與工作相關，為強化其預防，勞委會參考日本過勞認定基準及針對過負荷勞動者之健康危害防止對策，訂定雇主對於輪班、夜間工作、長時間工作等高工作負荷之勞工，應採取之危害防範措施，包括：

- (1) 辨識及評估可能促發疾病之高風險群。
- (2) 提供醫師面談及健康指導。
- (3) 參照醫師建議，採取減少工作時數、變更工作內容或調整作息等。
- (4) 行政管理措施。
- (5) 建立健康管理及追蹤機制。
- (6) 強化健康檢查及健康促進措施。
- (7) 評估成效並持續改善。

### 2. 工作相關肌肉骨骼傷病之預防：

職業性下背痛及手臂頸肩疾病，約占我國勞工保險職業疾病給付案件之

70%，職業促發肌肉骨骼傷害之危險因子，主要原因包括因重複性工作、施力負荷過大及不當工作姿勢等，因長時期之暴露造成累積性之職業傷病。為強化職業原因促發肌肉骨骼傷病之預防，應採取之措施包括：

- (1) 分析作業內容。
- (2) 確認人因性危害因子。
- (3) 規劃改善方法及落實執行。
- (4) 評估成效並持續改善。

### 3. 「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害」預防：

職場暴力相關的行為，包括所有肢體、語言攻擊、威脅、強迫、恐嚇與各種形式的騷擾等行為，由於範圍廣泛且涉及主觀認定之差異，職安法為考量法規之明確性，且基於該法第 1 條敘明特別法優先適用之規定，爰以要求雇主於合理可行的範圍內，應建立必要之防範及管理機制，因此以「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害」之危害預防為範圍，並參考 ILO 與美、英等國之參考指引及勞委會勞工安全衛生研究所相關研究成果，訂定應採行之預防措施，包括：

- (1) 建立危害辨識及評估機制。
- (2) 夜間工作及單獨作業之管理。
- (3) 作業場所之配置規劃。



- (4) 檢討組織及職務設計。
- (5) 人際關係及溝通技巧之教育訓練。
- (6) 職場倫理及行為規範之建構與宣導。
- (7) 建立應變處理程序。
- (8) 評估成效並持續改善。

由於影響勞工身心健康危害因素，往往與個人及工作原因息息相關，且與企業工作型態、組織文化相關，不易訂定一致性之強制標準，因此勞委會參考國外經驗，已著手會同勞工安全衛生研究所及相關職業衛生、醫學團體，配合未來職安法施行，將陸續研訂一般性之參考指引，以提供事業單位參考，納入職業安全衛生管理計畫一併辦理。

## (二) 強化勞工健康保護制度

### 1. 提高職場勞工健康照護率：

職安法第 22 條訂定，勞工人數達一定規模以上的事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。依現行「勞工健康保護規則」規定，僅針對同一工作場所勞工人數 300 人以上或從事特別危害健康作業人數 100 人以上者，需僱用或特約醫護人員，整體勞工健康照護率尚未達 30%，較諸工業化國家 50%-95% 之照護率為低，未來將依企業規模、特性，並考量專業醫護人員培訓之能量及提供中小企業協助資源等相關配套措施，陸續公告納入適用之事業單位，擴大勞工健康照護率。

### 2. 強化中高齡勞工之工作環境改善及健康照護：

我國中高齡勞動參與率低於工業先進國家，而隨著社會高齡化及少子化趨勢，如何強化中高齡勞動力以維繫國家競爭力，將更顯重要。許多研究指出，中高齡勞工隨著年齡增長，平衡感較差、視力變差、肌肉力量變弱等，而使得工作能力略為下降，造成工作傷害及罹患工作相關疾病之風險較高，其中以肌肉骨骼傷病最為常見，並為降低工作能力的主要原因，其他包括癌症、心血





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

管疾病及精神相關疾病等。但亦有研究顯示中高齡勞動者有較佳的視野、經驗、與優先考量上的平衡，在策略思考、機智、體貼、深思熟慮、生活控制、整體觀念和語言表達技巧等能力，隨著年齡增長而改善，也較能承擔和投入工作、對雇主忠誠度高，曠職情形較其他年齡族群少。

企業以人為本，中高齡勞工之工作能力及健康情形與企業之工作環境息息相關，雇主應重視勞動力安全健康之政策，除符合現行勞工安全衛生相關法令，減少相關危害暴露外，宜在人因工程上強化製程之設計改善，儘量以機械取代人力及提供適當輔助工具，以減輕工作體力負荷，避免導致肌肉骨骼傷病。此外，對於健檢高風險群之中高齡勞工，宜加強健康管理及適性安排工作，避免工作促發疾病或傷害。



勞委會在潘主委的施政規劃下，目前正著手研議中高齡職場環境改善及加強健康照護之推動方案，未來預計規劃分區成立勞工健康服務中心，結合區域內之職業衛生、人因工程專家及職業醫學專科醫師等人員，提供專業輔導及協助中小企業建立舒適及友善之職場環境，並能促進本國勞工就業意願及強化中高齡勞工技術與經驗之傳承。

### (三) 兼顧女性勞工就業權與母性保護：

配合國際勞工組織 (ILO) 2000 年「母性保護公約」之修正及因應我國「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 施行法」之實施，本次職安法對於女性勞工保護之規定，亦作了相當幅度的修正，以兼顧女性勞工就業平權與母性健康保護，簡要說明如下：

#### 1. 刪除一般女性勞工禁止從事危險性或有害性工作的規定：

由於現代醫學與科技進步，無實證顯示不同性別勞工從事危險性或有害性工作，對其安全健康影響有明顯之差異，且對於危險有害工作，不同性別勞工應共同保護，參考國際公約、歐盟及英國等國家僅就母性採取保護，未對一般女性採取工作限制，因此刪除了一般



女性勞工禁止從事危險性或有害性工作的規定。

## 2. 修正妊娠中或分娩後未滿一年的女性勞工，禁止從事危險性或有害性工作之種類及範圍：

參考 ILO、歐盟之指令，修正雇主不得使妊娠中之女性勞工從事礦坑、鉛及其化合物、異常氣壓及弓形蟲、德國麻疹等工作；另對於暴露致生殖毒性、致基因突變性之化學品工作、顯著振動、重物處理及大型轉動機械操作，及其他可能影響母體或胎兒健康之工作，除經醫護人員採行母性保護措施外，原則上予以禁止。另對於產後未滿一年之女性勞工，為避免母體復原及哺乳對嬰

兒健康的影響，對於從事礦坑工作、鉛及其化合物、顯著振動及重物處理之工作，予以適當之限制。

## 3. 增訂母性健康評估及保護機制：

職安法新增一定規模以上之事業單位，應聘僱專業健康服務之醫護人員，對於女性勞工可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之工作，包括從事危害性之化學品、作業姿勢（如久站、久坐、提舉、搬運、推拉重物等）、輪班及工作負荷等型態，應採取危害評估、並依評估結果，採行危害預防、控制及分級管理措施；對於妊娠中或產後未滿一年的女性勞工，應依醫師評估建議，採取適性工作安排、調整等健康保護措施。





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

#### (四) 強化少年勞工保護：

勞安法原以保護勞動基準法所稱之「童工」（15歲以上未滿16歲勞工），規定禁止其從事危險性及有害性之工作，本次職安法因應相關國際公約及參考我國「兒童及少年福利與權益保障法」之規定，將「童工」修正為「未滿18歲者」，以擴大保障兒童及少年勞工之保護；另規定少年勞工經醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師的建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施，以風險管理概念加強其安全與健康。

#### (五) 加強化學品源頭與重點管理及暴露監測制度

化學品的使用造福人群但如使用不當或未採取適當防範措施，也會造成勞工及民衆之危害，依ILO的統計，60%的職業病與4%的癌症，與化學品有關。勞委會為規劃建立化學品源頭管理機制，於98年至100年期間，推動「化學物質登錄管理及資訊平台應用機制推動方案」，以廠商自願提報方式，建立我國之既有化學物質清單達7萬9,000種，其中依化學品全球調和制度(GHS)分類具危害者約19,000種，也初步篩選出危害及風險較高之物質，將作為未來進一步採行管理措施之參考。此外，本

次職安法參考聯合國、歐盟及日、韓等國推動健全化學品管理之趨勢及作法，新增若干化學品健康危害風險分級及源頭管理措施：

##### 1. 加強化學品源頭危害標示：

以往勞安法以雇主為規範對象，要求對裝有危害物的容器應標示及採行通識措施，職安法增列要求上游端的製造商、輸入商如提供事業單位危害化學品時，亦應標示及提供安全資料表，以源頭管理作法賦予上游供應商應擔負其商品責任，提供化學品必要的安全衛生資訊。

##### 2. 建立危害化學品分級管理制度：

由於危害化學品眾多，如何利用有限資源落實化學品危害預防管理，為相當具有挑戰性之課題，尤其中小企業常受限於經費與技術上的不足，無法針對每一種化學品給予評估和提供控危害控制方法，因此勞委會參考ILO所發展之簡易、實用的國際化學品風險分級及控制管理工具，列為職安法之新增制度，並希望強化風險管理的概念，視危害特性、暴露風險及相關資源，運用定性、半定量或定量的篩選及評估方法，作為控制與管理的依據，以降低工作場所化學品對於勞工健康之危害。

### 3. 建立化學品源頭管理及重點管理機制：

參考歐盟施行 REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) 法案，廠商運作之化學物質如非屬於既有化學物質清單者，即視為新化學物質管理，其製造、輸入新化學物質者，必須先提交化學品安全評估報告，經中央主管機關核准登記後方可運作之規定；此外，對於既有化學物質之管理，將依暴露風險程度予以公告指定，經評估屬較高風險者，如致癌、致畸胎或致生殖毒性第一級的物質，將採取必要之管制許可；其他雖非屬高度危害但運作數量大者，則要求廠商上傳其運作流布資訊，以作為篩選及監督管理的依據，透過源頭登錄及重點管理之機制，加強化學品之安全健康管理。

## 三、未來展望

企業以人為本，員工是企業最重要的資產，維護員工身心健康，是提升工作效能及企業競爭力非常重要的關鍵。「職業安全衛生法」之公布，對於我國在保障勞動基本人權、創造公平正義的勞動環境與提升優質勞動的產業競爭力，將更為周延完善，尤其對於建立源頭管理制度及提升身心健康領域之變革，是我國安全衛生發展相當重要的里程碑。未來勞委會將積極展開相關附屬法規研訂及配套措施之規劃工作，及早落實保障所有工作者的安全與健康，並迎頭趕上工安先進國家之水準。☉





# 輔導 3K 產業改善環境 促進就業策略之探討

勞委會勞工安全衛生處科長 周有光



勞委會潘主委（後排左四）、經建會管主委（後排左二）、穎杰鑄造公司涂董事長（後排左三）與年輕員工



## 壹、源起

台灣傳統產業多屬中小企業，約佔全台企業總數 90% 以上，僱用人數佔總就業人數 70% 以上。雖提供許多就業機會，但因傳統產業之辛苦特定製程產業（簡稱 3K<sup>1</sup> 產業）工作環境多存有高溫操作、粉塵瀰漫、高噪音、高污染或有有害氣體逸散等惡劣情況，加上規模小，擁有資金、財力、物力、人才或專業等資源受限，如安全設施因陋就簡，風險增加，新生代年輕族群想到就怕，那肯屈就，造成國人缺乏就業意願，產生嚴重缺工及高齡化現象，甚至形成產業外移或衰退現象，影響產業發展。新興開發中國家及中國大陸又挾其低廉勞力成本優勢，造成逐漸喪失市場競爭優勢，如不設法轉型或升級，難以永續經營。

「時代不同了，如果今天工廠還是高溫、高噪音的環境，想到就怕，誰想上工？本勞不去，機會不就給外勞搶走了嗎？」，勞委會潘主任委員世偉於 102 年 4 月 28 日接受自由時報專訪明確宣示改善環境，提高本勞就業意願的政策方向。如因 3K 產業工作環境惡劣不堪，致謀職者卻步。故為促進本勞就業，自須從改善粉塵、高溫、高噪音或通風不佳



▲ 年輕人重視工作環境品質，缺乏投入 3K 產業就業意願

等不良工作環境的源頭解決著手，以爭取產業未來生存契機，設法改善工廠作業環境，不僅保障勞工安全與健康，亦能吸引本勞就業，提升市場競爭力，並促進經濟繁榮，乃為雙贏或三贏策略。

## 貳、3K 產業發展瓶頸與輔導策略

在經營上 3K 產業有許多先天劣勢，工作環境因骯髒、辛苦、危險作業，致國人缺乏就業意願，不願受僱於該等產業，長期處於缺工狀態，近來基層人力短缺問題持續惡化，不僅缺工人數增加，缺工持續時間也大幅延長，雖以外勞填補短缺人力，惟僱用外勞有語言文化隔閡，終非長久之計，輔導策略上，有進行工作環境改善結合轉型升級之必要。

1.3K 即「骯髒」（汚い, Kitanai）、「危險」（危険, Kiken）、「辛苦」（きつい, Kitsui），即英文所謂 3D job( Dangerous, Dirty, Difficult)



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

或許認為臺灣需要綠能產業及好山好水，傳統 3K 產業若是高污染、高耗能、勞力密集的業別，何不任令市場機制汰弱留強，惟此言差矣！蓋傳統 3K 產業仍是國家經濟命脈之一，為何歐美、日本等工業先進國家迄今仍容許傳統 3K 產業在地存續？風景優美的瑞士仍有鑄造廠，法國巴黎香榭大道之觀光勝地附近亦可見鑄造廠，能不受負面影響，所謂「骯髒、辛苦、危險」因素顯然已有效消除或降低。參考國外作法，要解決「高齡化」及「缺工」問題，如繼續依賴外勞，再不啟動改善工作環境機制，將無法吸引年輕人投入就業，勢必面臨生存危機。是以，輔導產業發展政策及資源分配上，不能再偏重高科技產業或以生產技術研發、提升產品附加價值為



主。要有整體輔導策略規劃，現場人力青黃不接問題必先從源頭改善工作環境，透過跨部會合作方式，不再各自為政，使產業願根留國內，採用振興產業發展之誘因，協助 3K 產業轉型升級結合工作環境改善，促進國人就業，提升國家競爭力，活絡經濟。

### 參、國外經驗的啟示 - 沒有落伍的產業，只有落伍的競爭力

輔導傳統 3K 產業轉型或升級，是國際趨勢及許多國家共同作法，我國亦不應例外。以近鄰韓國為例，韓國由產業通商資源部主導，邀集企劃財政部、就業暨勞動部及中小企業廳等部會編列龐大預算，採用補助、融資等方式，包括貸款用於購買安全衛生設備及通風系統，以改善產業環境、提高就業率及減少職業病。輔導草根產業<sup>2</sup>（相當於 3K 傳統產業）轉型成為新 3D 工廠（乾淨、舒適、安全），明顯提升產業競爭力。因能吸引韓國年輕人進入新 3D 職場工作，也改善了就業問題。

觀諸歐、美、日等國亦如此，完全顛覆外界對鑄造現場髒亂的刻板印象，

2. 依韓國草根產業振興法第 2 條規定，草根產業指鑄造、車床、塑性加工及熱處理等工程技術之產業。

例如歐洲已將鑄造廠製程設備大幅更新，提升工作環境品質，與歐洲人重視生活環境品質不生衝突。日本鑄造廠亦轉型成功，國外作法確有可資參考借鏡之處。

「原來沒有落伍的產業，只有落伍的競爭力」，《今周刊》857期<sup>3</sup>封面故事「三隻小豬的台灣啓示錄」專題報導指出：「丹麥豬，展現工業大國的農業競爭力，讓我們開啓新視野；。丹麥能，台灣一定也能！」，《今周刊》特別遠赴哥本哈根取經，看丹麥快樂豬如何締造北歐綠色奇蹟，丹麥政府高額補助豬農建造最先進的沼氣發電廠，處理豬糞等廢棄物。集中糞便處理後，還可發電轉賣給電力公司，經營者必須接受專職教育後才能經營養豬場。科學化經營豬場之衛生條件佳，養豬場乾淨明亮，一隻蒼蠅都沒有，小豬可在大空間散步。丹麥養豬產業成功經驗與台灣養豬產業危機對照可見台灣豬養殖場因衛生環境惡劣或口蹄疫導致產業重創，也因單打獨鬥，不敷成本，難以做出規模經濟，豬農咬牙苦撐。在北歐、北美等畜牧業發達的國家，政府以「園區」方式，類似台灣新竹科學園區，當地政府將所有畜牧業者集結一起，環境汙染問

題統一解決，配套政策可將劣勢扭轉為優勢，才是根本之道。就看丹麥能，台灣能不能？

國際勞工組織 ILO 之 23 October 2013 文獻報導：「Can better working conditions improve the performance of SMEs<sup>4</sup>？」有關改善中小企業安全衛生與提升產業效能具有正向關係，相較先進國家而言，台灣鑄造業規模較小，營業利潤相對微薄，無法吸引年輕人加入，國外經驗值得參考借鏡。

## 肆、選擇鑄造業試辦

鑄造號稱「工業之母」，也是各種工業之基礎，亦為台灣重要基礎工業。鑄造應用範圍相當廣泛，從工業機械到日常生活領域，含蓋範圍無所不包，例如工具機、船舶零件、航太機械、發動機葉片、汽機車引擎、衛浴五金、高爾夫球頭、輪圈、廚房用具、家電用品、給水零件、管線、民生器具 等等多採用鋼鐵鑄造製品，可見其重要性。

台灣鑄造產業約有 800 餘家，年產量約 140 萬噸，名列世界第 12 位，年產值達 840 億台幣，從業勞工約有 18,000 人，每平方公里鑄件產量 40.2

3.857 期《今周刊》102 年 5 月 22 日出刊

4.SMEs, small and medium-sized enterprises





噸，台灣鑄件生產密度均居全球之冠。鑄造業多具在地產業特色，主要集中於中部地區佔 39%，因台中地區為台灣工具機生產重鎮及鑄件供應基地。

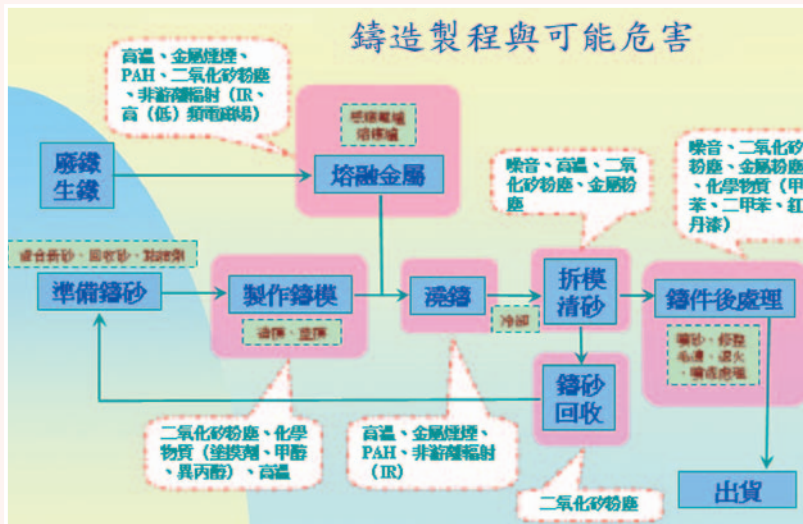
因砂鑄是典型 3K 產業，較諸高科技業作業環境，相對凌亂、惡劣，不利招募年輕人才。近來年輕人對於投入鑄造業之就業意願明顯不高，技術傳承不易，鑄造產業面臨留不住人才，技術人才專業斷層問題，不利產業未來發展，故選擇鑄造業試辦改善工作環境，促進就業，考量有其優先性及急迫性。

## 伍、鑄造業工安環保問題與對策分析

鑄造有砂鑄法、脫蠟鑄造法、離心鑄造法... 等等，所謂「黑手中的黑手」，多指從事「翻砂鑄造」者，可見其工作環境骯髒、辛苦、危險之嚴重性。雖有部分鑄造業領先群已有明顯改善，然鑄造業主要工安環保問題仍普遍，茲摘述如下：

### 一、粉塵危害

鑄造業最主要危害在於粉塵飛揚導致矽肺症；鑄造製程在原料方面或有不同，然製程不無相似。鑄造使用之鑄砂含高量二氧化矽，造模、拆模、噴砂等鑄造作業常有粉塵飛揚現象，造成勞工易吸入有害粉塵。因某些鑄造製程安裝有效局部排氣裝置稍有困難，勞工多未



鑄造製程與可能危害

資料來源：勞工安全衛生研究所

使用合格之呼吸防護具，實際暴露濃度往往偏高。引起典型職業病 - 塵肺症者，為吸入結晶型游離二氧化矽粉塵，此為對人體造成危害之主因。鑄砂含大量結晶型游離二氧化矽，醫學文獻已證實過量吸入二氧化矽粉塵沈積於肺泡中造成肺部纖維化，產生病變無法治癒，將引起所謂「塵肺症」。

現行「勞工作業環境空氣中有毒物容許濃度標準」所稱「總粉塵」、「可呼吸性粉塵」，前者泛指所有可懸浮於空氣中之微粒，其粒徑範圍寬廣，如單純使用小型抽氣式採樣器將含有粉塵之空氣，經濾紙過濾所採得樣本，含有各種粒徑大小不同之粉塵，即為所稱「總

粉塵」。實際上許多種類粉塵係於進入肺泡區，方對人體產生較嚴重危害，如僅單純採樣總粉塵來評估對人體危害仍有所不足。

依據國際分徑標準（ISO/ACGIH/CEN convention for particle size-selective sampling criteria）規定，依空氣中粉塵微粒能夠進入人體呼吸道不同部位之比率，區分為「可吸入性（inhalable）」、「胸腔性（thoracic）」、與「可呼吸性（respirable）」3種。一般而言，可進入人體呼吸道之微小粒子就可稱之為「可吸入性粉塵」，可用以判斷可否進入人體之粉塵之依據，探討其容許濃度才有意義。

## 鑄造製程之危害因子





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條



▲ 呼吸式廠房設有吸氣口及窗戶

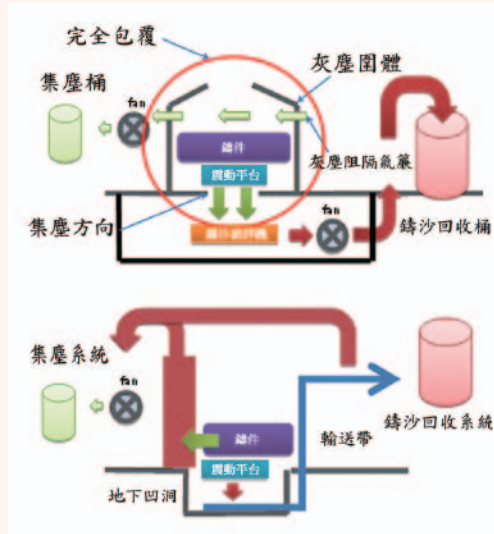


▲ 屋頂上方設置吸氣口

鑄造業廠房如為密閉式，其粉塵之控制，需要通風集塵設施經常運轉，用電花費頗多，不啻增加成本。呼吸式廠房設計能有效應用導流技術，保護排氣口之排氣流暢，不受外部風壓干擾，就整個通風流程規劃上而言，上方熱排氣、下方冷補氣，而將室內氣流及固態微粒有效導引帶出戶外，自然通風不僅節省電力能源消耗，又能具有良好通風效果，國內穎杰鑄造公司引進日本呼吸式廠房設計概念，廠內粉塵濃度大幅降低，具有執行實績，可資業界參考。

## 二、污染物排放

鑄造過程主要係以熔鐵爐或感應爐等設備熔解生鐵或廢鋼，再將熔融液態鋼鐵澆鑄入砂模中，待熔融液態鋼鐵凝



集塵機設置例

固成型後，翻覆砂模取出鑄件。惟因鑄造過程之熔解、澆鑄、清砂及整磨後處理等製程產生大量粒狀物、金屬煙塵、硫氧化物、一氧化碳與碳氫化合物等空氣污染物，使鑄造業產生環境污染衝擊。故環保署曾將鋼鐵鑄造業列為污染最嚴重的十大產業之一。

鑄造製程產生空氣污染源，可分為熔煉及澆鑄二過程所產生之廢氣，排放污染物質包括粉塵及煙氣。熔煉過程屬於高溫熔解程序，部分原料及原料中所含雜質因受熱氣化、凝結，造成大量煙塵逸散。鑄造業排放廢氣所含空氣污染物質，包括粉塵粒狀物與硫氧化物、氮氧化物等氣狀污染物，需要處理之污染物主要為金屬氧化物、碳粒及矽、鈣氧化物等粒狀污染物，可採旋風集塵機、



袋濾集塵機、靜電集塵機、濕式洗滌塔等控制技術加以處理。

## 陸、鑄造業有待協助解決之困難問題

鑄造業目前如仍面對辛苦、勞累、高溫、高熱、高噪音、高污染的工作環境維持不變，不僅易引發工作人員健康問題，而且導致國人工作意願偏低，廠商招募人才困難，解決之道，須針對困難問題，對症下藥，整體改善。探討現階段鑄造業遭遇之困難與待解決問題，分述如下：

### 一、基層勞力短缺

受到我國社會少子化影響，國人對於就業職場之認知與價值觀已有改變，鑄造業較不受國人青睞，基層勞力短缺原因，以其骯髒、辛苦、危險之工作環境為主因。年輕人不願投入環境不佳之職場就業，致青黃不接，基層人力短缺演變為長期存在之結構性問題。另針對區域性缺工，部分業者舉彰濱工業區為例，說明產業所處地區偏遠，當地勞動力不足，外地勞工不願前往偏鄉就業，是招募不到本勞的重要因素。針對工作環境不良的根本原因提出具體改善方法，以增進國人進入鑄造業就業的意願，促進就業，降低外勞需求，顯為當務之急。

### 二、技術人力青黃不接

另台灣鑄造業需要透過俗稱「師傅」的技術人員累積經驗，而這類人才已面臨嚴重人才斷層問題，縱使產業提高招募薪資，也未必能僱用到適合需要的本勞。金屬鑄造工非常重視專業技術與經驗累積，新進人員多以師徒制方式由資深人員帶領邊學邊做，早期所需技術人員大多來自技職學校，尤其建教生更是穩定的人力來源。如今這些技術人員即將退休，而隨著技職體系式微與年輕人職業偏好改變，後續人力無法銜接，故產業已經面臨嚴重人才斷層。更令人擔心所需技術人力必須本土培養，甚難直接由國外直接引進，因此，政府必須及早研擬因應策略。

鑑於目前高工（職）及大學技職院校幾已無鑄造科系，且高工（職）多注重升學率，大專院校強調研究新材料或複合材料，對傳統鋼鐵、鋁、銅等鑄造人才教育及研究，幾已趨零。鑄造產業技術人才短缺，勞動力老化，年輕人力不足，人力成本逐漸增加，亟須加強鑄造人才培育。職訓中心鑄造科班如因師資缺乏、設備老舊，損壞不補等問題未解，恐有陷入停辦之虞，使近年招生不易問題更甚，如勞委會職訓中心能加強師資陣容，擴充購置新設備，擴大辦理鑄造科班招生訓練，加強建教合作及就業輔導等，人才培訓或能有所轉機。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條



籌編經費鼓勵高工（職）及大學技職體系開設鑄造技術專班或鑄造在職教育，培訓鑄造專業技術人才，提升國內鑄造人才專業水準。大學院校透過設獎學金或產學合作、建教合作，實施就業為導向的專精課程與現場實習，使其擁有專業知識與技能水準，並推廣鑄造相關技術士考照，輔導考取證照及介紹就業等各種立即上工方式，如同步進行，可望促進就業率成長。

### 三、廠房土地難覓

鑄造業要碎砂系統地下化、呼吸式廠房設計等改善工作環境，涉及整體重新規劃，難以在舊廠房局部實施。新廠房設計必須擴建新廠方能引進新製程設備，舊廠房僅能局部通風改善，效果有限。惟廠房土地取得困難，是鑄造所面臨的最大問題。

台灣工業用地供給體系，包括都市計畫工業區、非都市土地編定開發工業

區外之丁種建築用地等，鑄造業進入工業區設廠受若干限制，購買毗鄰地亦涉及地目變更，審查時程甚久。業管單位包括經濟部工業局、內政部營建署、地政司、直轄市政府或縣（市）政府等，有待努力協助解決困難問題。

### 四、改善所需資金不足問題：

目前鑄造業已有部分廠商投資改善鑄造設備或製程設備，然投資金額龐大，動輒千萬，如能提供實質誘因，以投資抵減稅額透過設備改善貸款利息補助、創新研發獎勵、獎勵購置國內機械設備或抵減稅等，可鼓勵廠商投資改善。

## 柒、推動從 3K 提升到 3C 之輔導策略

臺灣 3C 產業正在蓬勃發展，深受年輕人喜愛；惟 3K 產業正好相反。當前勞委會規劃推動將鑄造業從 3K 提升到「3C」（Clean 乾淨的、Career 具

生涯發展性的、Competitive 有競爭力的)之輔導策略，導入鑄造業新製程設備，以新穎設備改善環境。帶動產業升級結合環境改善達更安全與健康，期望將 3K 產業轉型為 3C 產業，吸引國人就業，擺脫缺工問題。

目前鑄造業已轉型之領先前段班約不到 50 家，例如穎杰鑄造公司、勤美鑄造公司、源潤豐鑄造公司、永冠鑄造公司等，惟尚未轉型者達數百家，須建立各類鑄造業相關製程安全衛生改善輔導模式，透過業界平台宣導推廣，讓有心改善的廠商快速上手。

國內因工作環境改善而降低受僱勞工年齡層者，以於 102 年 11 月 19 日榮獲 102 年國家工安獎「傳統產業工安投資特別獎」之嘉義穎杰鑄造公司為代表例，該公司涂董事長用不一樣的視野角度來看待鑄造業，認為一間好公司必須要能獲利外，還要吸引年輕勞工就業，才能走得長遠，要獲利首先要提升產能

以創造利潤，必須從製程改善與安定勞動力兩方著手，穎杰公司於 1985 年加入米漢納合作工廠，於 1995 年與日本「田口鑄造所」技術合作，在 2003 年取得台灣萊因公司 ISO 9001 認證，多次考察先進國家鑄造廠優良作法，並投入龐大資金，引進歐美先進製程技術，有效改善廠房工作環境，不僅提升鑄件品質，更吸引勞工穩定就業，供應品質穩定的鑄件給廠商，透過降低不良率來降低成本提高營運績效，並開拓國際市場。尤其在改善勞動力供給方面，積極改善工廠廠房設計、製程設備及工作環境，在參觀國外知名鑄造廠後，發覺自動化為今後必然趨勢，遂率先引進國內第一套義大利「無砂箱呔喃自動化造模生產技術」，不但能生產更大鑄件也能解決人力缺乏問題；在新廠設計採用自然通風換氣系統，利用氣流之煙囪效應，空氣 24 小時不間斷自然循環，將廠內灰塵及熱氣往上帶，呼吸式廠房設計達到通風良好且節能之明顯成效；引進低

表一 3C 產業之意涵

3C	具體內涵
Clean	改善工作環境，增進勞動福祉，促進本國勞工就業。
Career	模具設計、鑄造技術、製程自動化、檢驗分析、安全環保及經營管理等人才培育制度化，讓年輕勞工就業後有發展的願景，願意留在鑄造業打拼。
Competitive	製程自動化、技術標準化、產品差異化、節能、燃油廢氣及鑄砂污染防治，提升鑄品國際競爭力。





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

噪音碎砂機及研磨冷卻微粉除去機，不惜投入巨資改善工作環境，照顧勞工健康及安全，提升工作品質及改善勞動場所工作環境，有助於擺脫傳統鑄造業給人血汗工廠觀感。一間全面性發展之企業，於公司追求轉型發展外，仍不吝於將鑄造作業環境改善成功模式分享同業，提供其他公司觀摩，回饋社會之表現，穎杰鑄造公司實乃環境改善促進就業之參考實例。

### 捌、跨部會推動及預期成效

行政院經濟建設委員會 101 年 9 月推出「傳統產業維新方案」，目前雖有

第 1 階段 12 項及第 2 階段 9 項維新推動計畫刻正辦理中。惟並無鑄造產業升級結合環境改善促進就業相關議題或推動專案。為保障勞工安全與健康，吸引國人就業，規劃將「3K」產業轉型為「3C」產業之構想，茲分述跨部會業務具體分工辦理事項如下：

1. 生產製程轉型升級：鑄造業製程自動化、生產智慧化及轉型升級等，辦理製程改善、鑄砂空氣輸送系統、自動化設備等之輔導及補助（經濟部工業局、技術處）。
2. 節能減碳：推廣地下化碎砂設備、

表二 穎杰鑄造公司製程轉型結合工作環境改善前後之具體效益指標比較如下：

項目	製程轉型前	製程轉型後
本勞平均年齡	約 50 歲	約 43 歲
勞工人數	—	約可增加 10%（年輕勞工較有意願進入）
人力流動情形	流動率較高	較能留住人才
人力結構	現場生產人力需求較多	自動控制及現場監督人力需求較多
造模區粉塵量	1.6 mg/m <sup>3</sup>	0.2 mg/m <sup>3</sup>
脫砂區粉塵量	0.85 mg/m <sup>3</sup>	0.68 mg/m <sup>3</sup>
噪音、碎砂及溶劑	未隔離	隔離化
廠房通風節能設計	封閉式設計，大型機械集塵	屋頂上方及牆壁下方有吸氣口、牆壁中間有窗戶，採自然通風
控制粉塵方式	機械集塵	區隔化及地下化、密閉管路輸送
製程間搬運	以天車配合人力搬運	自動化搬運
競爭力	低價競爭	高附加價值競爭
爭取國外訂單	較難	較易
品質	較不穩定	穩定
產能	有限	約可提升 1 倍

密閉輸砂管路系統及呼吸式廠房設計（砂模鑄造）與廢熱氣再生能源系統（脫蠟鑄造），以節省耗用集塵設施之電能；熔解爐系統效率化之節能及管線縮短路徑規劃，以節省抽風機耗用電力，均為可開發領域（經濟部能源局）。

3. 環保改善：熔解爐排放廢氣及空氣污染物由改善燃燒製程降低污染，粉塵飛揚之固態微塵防治，採用密閉輸砂設備及集塵機。另提高舊砂回收率，減少廢棄物，亦可拓展環保改善（環保署）。
4. 鑄造人才培訓：運用現有教育及職訓資源，恢復技職體系鑄造科系，推動鑄造產業人才培訓，研議產學合作，成立工程師學院，提供新血輪加入職場誘因（教育部及勞委會職訓局）。
5. 協助新設廠房土地取得（內政部、經濟部工業局）。
6. 協助專案融資、貸款及投資抵減（財政部、經濟部）。
7. 改善粉塵、噪音及高溫等工作環境，降低職業病發生率，保障勞工安全與健康，促進國人就業（勞委會）。
8. 規劃成立鑄造業產業發展平台，建立業界與政府溝通之橋樑（勞委會）。

鑄造廠因砂模、澆鑄、清砂與研磨等作業容易發塵，造成廠區懸浮微粒過高，勞工工作環境空氣品質不佳，有發生矽肺症之虞，且因工作環境不佳，年輕人不願投入該職場就業，要改善環境，確保健康，促進就業，須將「改善環境」結合「產業轉型升級」一併處理，集中輔導資源，增加誘因，才能根本解決相關困難問題，提升國家競爭力，其預期成效如下：

- 一、 **提升鑄造業競爭力**：工作環境改善後，在鑄件品質穩定、提升產品附加價值，有助爭取國外訂單，有其利基。
- 二、 **促進本國勞工就業意願**：協助鑄造業改善工作環境結合轉型升級，可使產業根留國內，促進國內年輕人才就業及留住人才，解決人才斷層問題。
- 三、 **減少塵肺症勞保職災補償費用**：改善鑄造業工作環境，將可減少勞工發生塵肺症之發生率，促進勞工健康及提升生活品質，除可減少塵肺症勞保職災補償費用支出，亦可減少勞工或其家庭因職業病所造成身心上的痛苦與經濟上的損失，同時也大幅減少社會成本支出。☺



# 肌肉骨骼 之 職業病預防

勞工安全衛生研究所勞工衛生組副研究員 潘儀聰

勞工因為工作所引起的肌肉骨骼傷病 (Work-related Musculoskeletal Disorders, WMSD) 是工業先進國家相當嚴重的職業安全衛生問題。根據美國、日本、歐盟各國的職業災害調查統計，工作現場環境肌肉骨骼傷病所造成的損失工作天案件，占所有職業傷害案件數的比例相當高，美國約為 32%，日本約為 41.2%，歐盟等國平均約為 38%，各國都在 30% 以上。然而國內的工作現場環境造成勞工肌肉骨骼傷病問題嚴重程度高於各國，依勞保職業病資料顯示，近年來肌肉骨骼傷病均為勞工保險職業病給

付第一位 (如表 1 所示)，以民國 101 年肌肉骨骼傷病給付為 537 人次，達到職業病給付總數之 59%。而造成肌肉骨骼傷害的原因是多重的，

舉凡振動、低溫、不當的姿勢、過度的施力、與高重複性的動作等因素，以及長時間暴露等，皆是造成工作上累積性傷害的主要原因。由於工商業蓬勃發展，舉凡工件組裝、物品包裝、駕駛、人力搬運、肉品加工、木工組配、傢俱製作、裝潢工作、沖壓操作、郵遞、縫紉、物品切割等，抑或於辦公室事務性工作，如、打字、電腦資料輸入等作業，均可能由於長時間維持同一固定姿勢工作或屬於重複性動作、高施力與不良姿勢而造成肌肉骨骼過度之受力，衍生出各式各樣肌肉骨骼傷病，輕微者造成肌肉疼痛，嚴重者則需接受開刀治療；因此造成工時損失、醫療費用與勞工補償及社會成本支出。



我國於民國 85 年開始實施之肌肉骨骼傷害相關職業病診斷，給付項目包括勞工保險職業病種類表第 6 類第 1 項之雷諾氏病 (Raynaud' s disease) 及勞工保險職業病種類項目第三類之八項疾病，包括長期壓迫引起的關節滑囊病變、長期以蹲跪姿勢工作引起之膝關節半月狀軟骨病變、壓迫造成之神經麻痺（如職業性腕道症候群等）、因長期工作壓迫引起的椎間盤突出、長期工作壓迫引起的頸椎椎間盤突出、肌腱鞘炎、全身垂直振動引起的腰椎椎間盤突出、以及旋轉肌袖症候群等項目，而我國歷年度職業病常見職業病給付以手臂頸肩疾病及職業病下背痛為主。

肌肉骨骼傷病預防須運用人因工程技術，建立完整之肌肉骨骼暴露傷病資料庫，鑑別工作與傷病關係，應用人因

工程評估與量測儀器分析方法，結合事業單位自主管理，改善現場肌肉骨骼傷害高危害作業，才能預防職場肌肉骨骼傷病發生，肌肉骨骼傷病不僅會危害勞工的健康，同時也會降低生產力，不利勞資雙方。要降低肌肉骨骼傷害，必須先了解造成肌肉骨骼傷害的成因，目前學界大致認為，在長期暴露的前提下，造成肌肉骨骼傷病的五個主要成因是過度施力、高重複動作、振動、低溫、以及不良的姿勢（圖 1），研究重點在於探討各個成因與骨骼肌肉傷害之間的關係。例如以生物力學方法計算在每一個姿勢下，各個關節與肢段的骨骼肌肉負荷，做為評斷危害的指標。也有研究同時考量施力負荷與施力時程，或施力負荷與



表 1 我國歷年度肌肉骨骼傷害給付統計表

項次 年份	職業病 下背痛	手臂頸肩 疾病	肌肉骨骼 傷病	職業病 給付總計	百分比 %
93	53	85	138	328	42.07
94	47	64	111	213	52.11
95	61	87	148	267	55.43
96	86	98	184	275	66.91
97	109	182	291	387	75.19
98	136	239	375	478	78.45
99	127	303	430	607	70.85
100	170	417	587	893	65.73
101	144	393	537	908	59.14





1

TAIWAN LABOR QUARTERLY

樂說頭條

施力頻繁兩項成因與骨骼肌肉傷害之間的關係。另外，還有研究探討震動與骨骼肌肉傷害之間的關係。但其中引起最廣泛關注，是探討工作姿勢與骨骼肌肉傷害之間的關係的研究。

近年來歐美日等先進國家無不戮力以赴，將肌肉骨骼傷病視為最重要的職業傷害，推動各種以人因工程觀點為改善基礎之防制計劃。本所在 2008 年推動人因工程改善與肌肉骨骼傷病防制輔導，運用人因工程改善技術，改善工作場所或工作方法，避免或降低因為過度施力、高重複動作、振動、組織壓迫以及不良工作姿勢所引致的肌肉骨骼危害；對於部分藉由人因工程仍無法改善的危害，進一步以健康體能促進來紓解由過度施力、高重複動作、與不良工作姿勢所招致的肌肉骨骼危害。

## 貳、肌肉骨骼傷病預防技術

為有效推動肌肉骨骼傷病預防工作，本所發展系統化工作環境肌肉骨骼傷病防制技術，運用知識經濟力量，將人因工程知識運用於傷病預防，人因工程知識以生物力學和工作生理學的觀點，分析工作場所的人機介面配合情形，研判肌肉骨骼危害的成因，提出理想的工作需求與限制，例如工作姿勢、動作頻率、施力大小等等；工程技術則是改善工作場所，設法達成工作需求與限制。工作環境肌肉骨骼傷病防制技術以勾選式改善流程圖（圖 2）規劃出完整的肌



圖 1 肌肉骨骼傷病危害因子

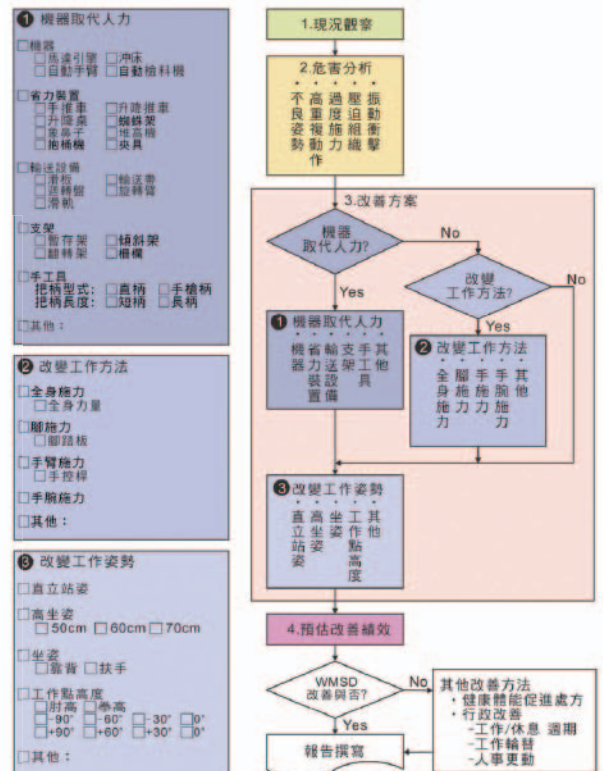


圖 2 勾選式改善流程圖

肉骨骼危害防制路徑、改善的思考邏輯、以及改善構想選項，為人因工程師、安全衛生管理員提示程改善必要的人因工程知識。

藉用輔導經驗，推動事業單位自主化人因工程改善機制，提出完整的三階段人因工程改善（圖 3），分別是現場勞工自主改善、安衛人員深度分析、與專家現場輔導。將人因工程改善由專家輔導（圖 4），逐漸的擴散到勞工參與，讓所有勞工皆有改善動力與觀念，使安全衛生管理人員的人因工程改善技術得以提升，達成肌肉骨骼傷病防制目標。

### 參、工作現場推廣應用

將肌肉骨骼傷病防制技術實際推廣應用在各個工作現場，針對每一家工廠，進行二至三次的現場訪視。第 1 次現場

訪視時，主要進行的是肌肉骨骼傷病防制技應用介紹，以及工作現場的工作實況觀察與照片拍攝。第 2 次現場訪視的目的是針對第 1 次訪視後所提交的「輔導改善報告」與高階經理，現場主管，以及工安人員進行會商討論。如果改善方案仍有不足而無法落實，則改善方案必須重新擬定，再進行第三次訪視。經由專家現場訪視後，以改善前與改善後左右並陳的比較方式，來說明人因工程工作場所改善的績效（表 2）。改善案例從最簡單的案例，只有改變工作台高度，使作業員得以採行自然省力的工作姿勢；到複雜的案例，必須設計器具、機器或使用省力設備。這些工作場所經過人因工程改善之後，作業員能夠以最自然、最省力的方法工作，讓肌肉骨骼負荷降低，而且提高工作績效。

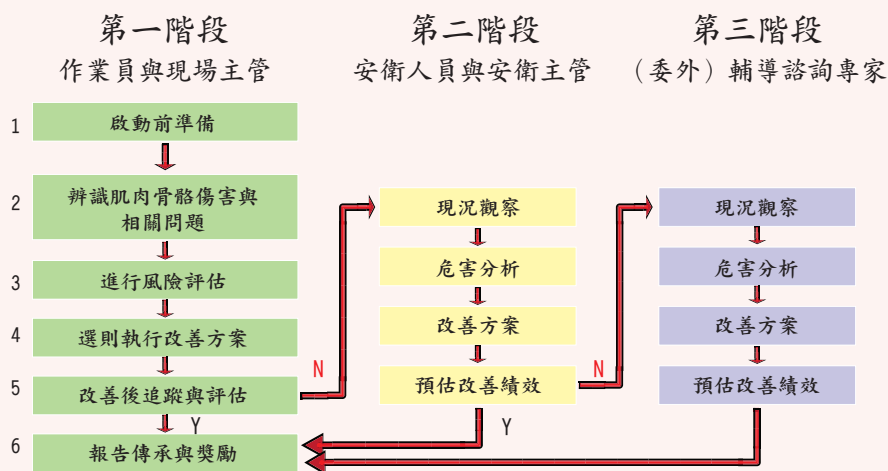


圖 3 自主化人因工程改善





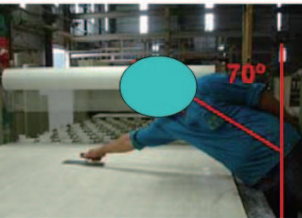

改善前	改善後
 <p>食品配料：彎腰與屈頭以撿取原料與讀取重量，姿勢不良。</p>	 <p>將秤台與原料棧板提高 50 cm 一使撿取原料與讀取重量的姿勢挺立、舒適。</p>
 <p>大理石補膠：彎腰與前伸手臂的姿勢使腰脊承受極大負荷，姿勢不良。</p>	 <p>提供手臂支撐桿一使腰脊椎與肩頸負荷降低。</p>

表 2 人因工程工作場所改善



圖 4 工作現場專家訪視

在輔導實績方面，輔導 300 家事業單位，總共完成 1200 個以上的改善案，其中改善成本在一萬元以下佔 80%，超過一萬元的佔 15%，超過十萬元的佔 5%（圖 5）。然而這些改善案的傷病預防效益卻相當可觀：改善後的績效顯示，勞工抱怨比率降低 20~60% 之間，勞工主觀評比都是由「不理想」進步成「滿意」與「非常滿意」；肌肉骨骼的負荷，在頸、肩、腰、腕、膝、與踝關節部位，普遍降低 20~73%；就生產績效而言，工作效率提升 20~150%（圖 6），每案

每人在一年之中可以節省工資一萬至十多萬元的工資（圖 7），成效良好。

## 肆、結語

為防止肌肉骨骼相關疾病之危害，強化勞工健康之保護，職業安全衛生法第 6 條第二項明定雇主就重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等事項之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施。為預防肌肉骨骼疾病之發生，我們已輔導 300 家事業單位，總共完成 1200 個以上的改善案例，然而以這樣小小的數量

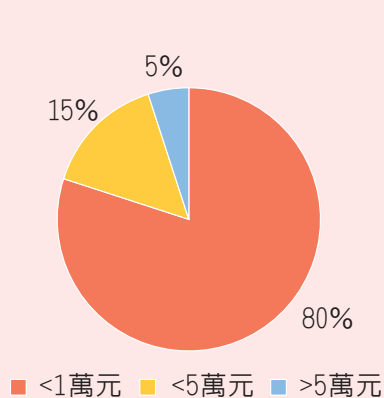


圖 5 改善成本

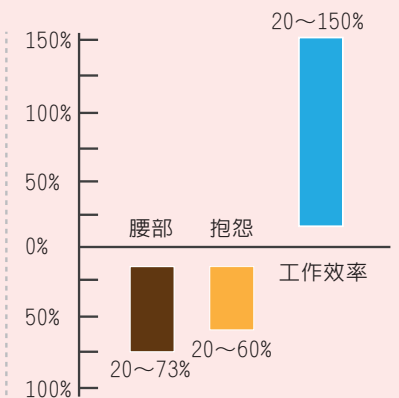


圖 6 肌肉骨骼負荷比例及工作效率

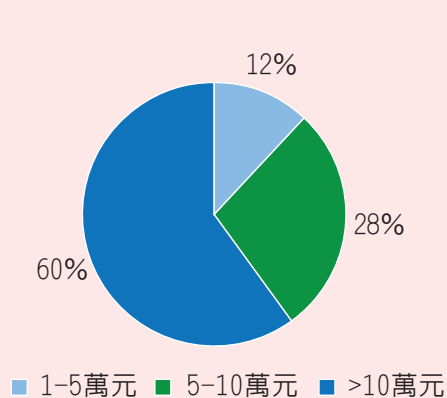


圖 7 節省工資

相對於全國的事業單位的規模，不管是杯水車薪，未來我們必須在肌肉骨骼傷病調查與現場危害因素方面，將先針對上肢肌肉骨骼傷害危險因子之暴露，建立量化技術及現場基礎資料，整合分析找出因果關係，作為職業傷病判定的依據；朝自主化人因工程改善目標邁進，運用人因工程技術，鑑別工作與傷病關係，應用人因工程評估方法，彙整人因工程現場評估技術，建立完整肌肉骨骼暴露傷病資料庫，結合事業單位自主管理，改善現場肌肉骨骼傷害高危害作業，掌握真正需要改善的作業，才能有效地

預防職場肌肉骨骼傷病。從我國近年來勞保給付資料下背與上肢之肌肉骨骼傷病案例比例相當高，顯示肌肉骨骼傷病非常普遍而且耗費許多社會成本，鑑別工作與傷病關係，掌握真正需要改善的工作，才能有效地預防職場肌肉骨骼傷病。過去本所已針對特定作業所引發的肌肉骨骼傷害，進行評估與改善研究，累積相當技術與經驗。未來將進一步監控現場人因工程危害，將現有肌肉骨骼傷病預防技術推廣到現場，改善現場肌肉骨骼傷病危害作業，並以循序漸進方式逐步全面性推動肌肉骨骼傷病預防工作。☺





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 探索職業安全衛生法 帶動之市場商機

財團法人商業發展研究院經營模式創新研究所健康照護組 葉婉榆

隨著國際經濟變動、競爭力度、產業結構的變化，以及新科技所帶來新的工作要求和安全健康風險，過去勞工安全衛生法令已難以符應時代的需要。此次「職業安全衛生法」（以下簡稱「職安法」）的更名與修訂，在適法範圍、雇主責任、生產材料/設備源頭管理、作業環境風險管理與危害預防、以及勞工健康保護等面向，實為民國 63 年勞工安全衛生法實行以來之最大幅度修正，堪稱為台灣職業安全衛生向前推動的一項重大里程碑；在許多企業積極關注此法尋求衝擊因應的同時，實另開展了台灣職業安全衛生產業的前景與潛力，若能吸引更多民間投資、人才、與專業的導入帶動相關產業的發展，對於我國工作者安全健康保護體系的運作活力與永續經營，勢必有相當助益。



產業要能發展，掌握時機實為關鍵，如美國著名策略學者 Alfred Chandler 的觀點，產業的生存仰賴於市場，而市場是整合各種環境變化所生成的產物，經營策略必須因應外部環境的變化持續調整，以確保自身優勢資源條件立於不敗之地。為系統性解析台灣職業安全衛生產業發展的情勢，本文先從產業環境的宏

觀觀點進行分析，採用業界常用的 PEST 策略管理工具，包含政治 (Political)、經濟 (Economic)、社會 (Social) 和科技 (Technological) 的面向，以掌握外在環境變數作為決策參考依據。筆者針對我國職業安全衛生關連產業所處的宏觀環境分析摘要如下圖所示。

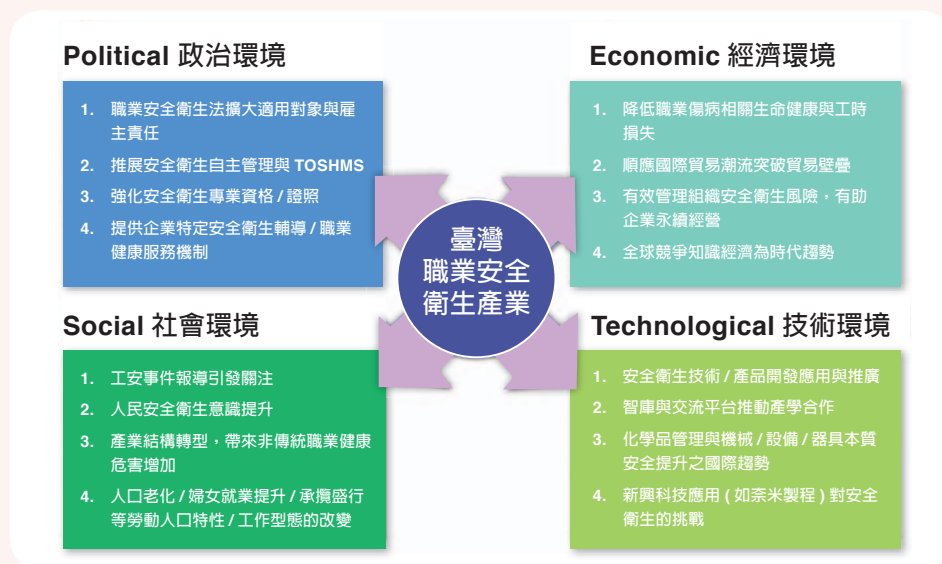


圖 台灣職業安全衛生產業外部環境 PEST 分析

以政治 / 政策背景而言，過去我國勞工安全衛生法的施行緣起主要來自於工業社會下的重大工安意外與特殊暴露相關職業病 (如塵肺症等)，雖然在減災方面具有一定成效，然而近年來國際間在化學品管理策略、科技危害多元化、系統化安全衛生管理等趨勢，以及人性化 / 尊嚴勞動之人權意識興起，為與國際接軌，安全衛

生工作需要相當程度的轉型，以掌握產業結構變遷帶來的新行業、新科技與新危害風險。此次職安法修訂將適用對象之基礎由 15 項特定行業擴大至各行業，由受僱者增加涵蓋至自營作業者、派遣勞工、實習生等，估計影響人口由 670 萬人增加至 1067 萬人，此大幅增加的保障範圍，一方面考驗政府配套資源的投入與調度，也



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

對眾多新納入之行業、自營作業者與中小企業等形成經營、執業的重大挑戰。隨著職安法的發佈，勞委會日前並公告包含作業具過負荷（過勞）、適性配工、復工、噪音作業及鉛作業五類工作指引，作為勞工健康服務未來提升的重點方向。而為引導國內企業強化安全衛生自主管理能力提升，勞委會先前已參考 OHSAS 18001、ILO-OSH 2001 等指引之相關要求，於 2007 年發布「臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 驗證規範」，此次修法亦將該系統之建置納入其中，預計所需增加的相關專業人力、輔導服務與稽核認證等業務將大幅成長，將有利於安全衛生產業化的方向。

在經濟背景方面，職業傷病對於勞工會造成生命、健康、工作能力與收入等方面的損失，而從企業角度則可能造成工時耗損，或是員工產生近年國際間職場研究益受重視的「減效出席」(presenteeism) 現象（身心已為負荷過重狀態，卻不得不上班的勉強出勤情況），形成減效或無效工時的情形，成為組織生產力的潛在威脅，另可能在受害勞工補償 / 賠償及企業形象等方面付出相當成本。雖然台灣近年職災發生率整體有所下降，然根據歐盟保守推估模式，職業災害產生之經濟損失可達國家生產毛額 (GDP) 之 0.4%，估計我國每年因職災造成的經濟損失，可達新台

幣 470 億元以上，且過半數集中於廣大中小企業，其安全衛生管理常需外界協助。企業除了對內的管理之外，並面臨經濟全球化的趨勢，由於我國為世界貿易組織之成員，以對外貿易為主之經濟結構活動的運作將面臨國際高標準要求的規範，原國際勞工組織所制訂未具強制性之國際勞工標準，經由國際標準化組織轉化推行為具強制力之國際標準已成為勢不可擋的國際潮流，成為涵蓋品質 (ISO 9001)、環保 (ISO 14001)、勞動條件與職安衛生準 (OHSAS 18001) 三個方面企業所需擔負之社會責任，職安衛因而在國際貿易協商中扮演重要的角色，若有所缺失，可能會面臨他國在產品或服務的進口限制。企業為促進在海外市場的長久發展，應順應世界潮流，達成獲認可之職業安全衛生管理事項以完善出口貿易、投標等過程中的能力與條件，日漸成為企業提升國際競爭力所必須投入的項目。

至於社會環境面，由於安全健康是生命存續的前提，隨著人民生活水準的提升，國人對於職安衛逐漸重視，特別在重大工安事件或公眾人物發生職業傷病之後，自我意識常有所興起而表達對現況的不滿，甚而聚眾陳情抗爭。從先進國家的經驗看來，增進公眾的安衛意識，能夠提升工作者的自我保護概念，減少職業傷病的產生；然而隨著市場經濟競爭與變化加



劇，經濟活動更加多元化，工作者的勞動身份（如短期工作、外包、派遣等）、人口特性（如婦女、中高齡投入就業）、生活方式（如長工時、輪班、無薪假等）等方面複雜多樣程度的增加，為職安衛工作帶來新的議題，許多超越了過去傳統職安衛教育訓練的範圍。為達到勞委會在2009年「台灣職業安全衛生促進方案」中所指出安全衛生介入需符合「全面原則」（涵蓋各階層工作者）、「銜接原則」（依風險程度分層級強化）、「整合原則」（涵蓋安全衛生各領域）及「融入原則」（融入企業與工作者日常生活運作）四大方向，政府除積極整合相關部門的資源，並需結合、善用民間的資源與活力，以使安全衛生教育得以永續，進而養成安全衛生的職場紀律與文化。

在技術層面，由於國際間職安衛標準的逐步提升，完善的安全衛生規劃將面臨迫切需求，面對經濟全球化的趨勢，技術持續改進與創新成為提升國際競爭力的重要根基。目前我國已具有包括勞委會勞工安全衛生研究所、環保署、消防署、經濟部工業局、財團法人安全衛生技術中心等國家、安全衛生相關公協會、大學院校職安衛系所、職業傷病防治中心、職安衛顧問服務業者等多形式的科技研發推廣單位，並藉由許多年度研討會、說明會、論壇、訓練課程等推展應用與交流合作，為我國職安衛科研體系奠定基礎。然而，和許多先進國家相較，我國職安衛相關產業的市場化程度較低，相對於國際領導廠商在豐沛的研發與行銷資源下建立在品牌與專業能力等方面優勢，還有許多待成長空間，研發成果在和市場銜接過程常存在較大隔閡，創新技術的產品化和市場化經常較為緩慢。然而，我國在資通訊與機械設備產業具備完整結構基礎、競爭優勢與學習應變能力，具有轉型為安全衛生產業的潛力。新修訂的職安法對於機械設備安全標準將原末端管理的「安全查察制」改為源頭管理的「安全驗證制」以和國際潮流接軌，然對於內銷業者而言，對於機械設備產品安全認證制度的熟悉程度仍需要增進。另一方面，管理也是一種技術，國際上安全衛





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

生管理已由過去「事故管理」進展到「風險管理」，不僅將安全衛生管理圍繞在事故經驗上，而是對於看不見、尚未發生的風險與危機做事前控制，以達到更全面的預防效果，以 1960 年代興起的「安全系統工程」為基礎，近年拓展至職業衛生領域，強調系統性的風險管理，並納入職安衛國際標準當中，透過認證輔導協助企業改善安衛體質，有助於預防新興科技（如奈米技術）與不良工作方式（如重複動作）可能帶來的安全健康危害。

以上就政治、經濟、社會和技術角度分析國內外宏觀環境，可以看出目前我國職安衛產業面臨符合國際潮流和貿易競爭的壓力，但整體產業發展現況對應政策與社會應有的需要仍有許多不足之處；然而在國際職安衛趨勢下我國職安法此次的修法，由於政府與企業在能力資源有所限制，擴增的許多業務為產業開拓了更寬廣的發展空間。政府的產業政策與協助

措施，將影響業者投入意願與成長的機會，為對政府引導職安衛產業化發展提供建議，以下解析和此次職安法修訂較直接、立即相關的健康管理、教育訓練、顧問諮詢、與商業保險四個方面市場商機，期待透過加強對職安衛產業的輔導措施，促進此產業的持續發展和進步。

此次修法的一項重點為強化職業疾病的預防，此關連到職業健康服務 (Occupational Health Services)，其涵蓋從職場危害暴露因素的預防、管理，作業環境測定、風險/有害物資訊揭露，到個人健康檢查與健康促進等整合性工作。修法方向包含增加新型態職場危害（生物性危害、重複性作業、社會心理壓力與過勞、身體與精神暴力等）、健檢異常後續健康指導與通報、作業環境監測揭示與通報等，對於職業健康服務的涵蓋範圍、深度、與執行的強制力均有提升，未來若能完成國家級勞工健康



檢查資料庫與職業暴露資料庫的建置，有助於系統化的管理以及職安衛政策研究的推行。然而在此進展過程中，有許多基礎環境 / 供給面必須充實，若以 WHO 職業健康服務推動模式建議，每 5,000 位勞工需 1 位醫師、2 位護理人員，勞委會曾估計我國需有至少 6,000 名經具備職業健康照護專業的醫護人員，若以職安法第 22 條「事業單位勞工人數在 50 人以上者應僱用或特約醫護人員」的規定，就我國企業規模結構，人力需求更在 15,000 人以上。然勞委會 2009 年起開始辦理職場健康服務與專業能量建置，根據勞委會官網顯示，至 2013 年 9 月，職場健康服務醫師與護理人員完訓人數已達 3,600 人，以此規模與職場健康問題的特性相對照，職業健康專業直接服務人力之量與質仍遠遠不足社會需求。又根據勞委會勞工安全衛生研究所 2010 年全國性「工作環境安全衛生狀況認知調查」結果指出，我國受僱者工作單位有安排定期健康檢查的比例為 42%，和日本 2007 年厚生勞動省調查顯示 87% 的比例相較，涵蓋面仍有大幅成長的空間；除了健康檢查市場的擴大，從整合個人健康資料的

基本評估出發，到提供保健指導、健康促進計畫規劃與持續追蹤的差異化服務，並有機會從工作者健康生活型態面向引入關連產業，對於健康促進產業的發展將為一大利基。

伴隨著職安法修訂適用行業與對象的大幅擴增，以及上述職業健康服務的逐步推展，為提升工作者的職安衛意識，並充實具有資格、充分意願與能力的專業服務人力，教育訓練的業務預期也將會有顯著的成長。根據勞委會勞工安全衛生處統計，2012 年勞工安全衛生教育訓練 4,966 個班次，訓練人數達 141,548 人，市場規模近年趨於穩定；然勞委會安研所 2010 年工作環境安全衛生狀況認知調查顯示，受僱者初進公司和在職時曾接受職安衛教育訓練的比例分別為 58% 和 51%，而雇主與自營作業者曾受過訓練的比例僅 27%，





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

又調查表示職場為台灣工作者最主要的安衛知識來源，工作者所具備的安衛意識、知識將影響其自我保護的能力，從政策角度而言仍有待努力之處。而在新法中隨著安衛管理範圍擴大以及標準提高，預計從職安衛專業人力、業務主管、到各行業工作者、無一定雇主勞工等族群對於教育課程的頻次與訓練內容的龐大需求，以現存政府架構而言，會需要許多民間力量共同投入方有機會落實。

由於職安衛業務不斷擴大深化，單以政府的資源與執行能力時有不足之處，回顧先進國家經驗，政府部門、研究單位與民間營利性顧問服務機構的合作應為可行的方向，乃顧問機構彙集了具有相當職安衛實務背景的專業人力，掌握企業即時狀況具有經驗優勢，從第三方角度提供具公正性、科學性、有效性的服務，常較易與企業達成共識，讓職安衛管理體系更為健全。有鑑於此，在職安法中也將有償顧問服務認可制度賦予法源依據，將原「勞工安全衛生法」中的「安全衛生服務機構」改為較具技術性的「顧問服務機構」，當企業接受勞動檢查不符規定時，可引入外界的專業服務，並對於此次修法中擴大雇主在風險危害評估、環境監測、安衛管理系統、身心健康保護等方面的責任，增加民間安衛顧問提供診斷諮詢、技術輔導或

管理改善的生存空間。經濟部統計顯示至2012年台灣安全衛生顧問公司為32家，相較於台灣職安衛高教系統、相關技師/安衛管理人員、以及政府勞安部門退休人士等之豐沛專業人力，職安衛體系的市場化程度仍有相當提升的必要，對於台灣面臨產業轉型發展關鍵時刻，且失業隱憂嚴重，推展顧問輔導諮詢服務，有助增進台灣安衛知識經濟的競爭力，建議勞委會與經濟部工業局產業輔導部門協調合作，掌握健全我國職安衛體系體質的契機。

由於各行業職場之安全衛生危害因素相當多元複雜，且可能伴隨新科技/技術引進或大環境改變帶來無法預期的風險，而法規的訂定難以鉅細靡遺，為加強雇主對於從屬工作者安全健康保護的責任，本次職安法修法也參考國外「一般責任條款」(general duty clause)的概念，強調雇主應在合理可行範圍內，事先評估職災風險並採取必要之預防設備或措施。此修法精神使得預防職災發生成為所有雇主必須履行的法定義務，然而在台灣並無先例可循，也缺乏具體的認定標準或原則，又職業災害勞工保護法規定除非雇主能舉證無過失，否則應對勞工職災所受損害負擔賠償責任，職安法此點修訂預計將為企業安全衛生管理投入更多的變數。為有效分散因職災補償/賠償與連帶之訴訟/和解

支出的風險，在勞保職災與健保社會性保險制度之上，以商業保險來補充民法中侵權損害賠償、勞基法職災補償、契約責任與道義責任等雇主責任不足之處，成為企業可能的選擇。目前國內相關保險商品主要包括「雇主意外 / 補償契約責任保險」與「團體職業災害保險」，兩者主要差異在於前者以雇主為被保險人，承保法院判定或員工撫卹契約所聲明之損害賠償責任，而後者的被保險人為員工，保險範圍包括員工因職災身故、殘廢、傷病、失去工作能力等方面補償費用。以涵蓋雇主責任保險的「企業新種保險」類別為例，從中華民國產險公會之資料，近年保費總計已佔業界總保費約十分之一，隨著人民權利意識的增長，市場規模估計仍將持續成長。根據業界資訊，此類保險目前保費尚稱低廉，商業保險優勢在於比社會保險更

加靈活，較能滿足不同企業、不同層次的風險保障，除了為雇主經營責任風險提供保障，亦可成為員工福利的一環，提升企業向心力。

本文從多方角度解析職安法修訂所可能開展關連產業之現況與機會，為適應市場變化與需求，逐漸健全職安衛服務 / 產品完整供應鏈，期望各界能夠藉此時機檢視利害關係者所具備的資源能力，省思產業定位以及推動條件與策略，若能藉由政府的引導，使業者在法律規範空間內能發揮自身優勢、發展創新，不斷改進服務與產品，從而能和政府與非營利單位之角色達到相互補充、促進、進而共同發展，不僅有助於職安衛工作的提升與永續，並能有效強化本土產業競爭力。☉







# 以 **運動參與** 積極增進職場心理健康

中原大學心理學系助理教授 王安智



適度的體能操練與運動，具有放鬆身心、調解壓力的效果，不少企業組織也很鼓勵員工參與運動性社團，透過運動紓解工作中所產生的身心壓力。然而，由於運動社團屬於自主參加性質，即便公司願意出資贊助，其經營仍多是起頭熱烈但每下愈況。另外，雖然幾乎所有人都會同意維持運動習慣具有許多好處，但推廣運動參與畢竟與公司的本業無關，所以絕大多數企業都僅將其視為員工福利之一，不會投注心力積極經營。

試想：如有一家公司，將提升員工的身體健康視為自己的企業社會責任，在公司中廣設各式球場、游泳池、健身房及長跑訓練場地，並且推出「運動學分」制度，規範員工在一年內達到累積一定學分數以上的目標，做為正式的工作要求之一，該會是怎樣的情況？員工

在滿足學分要求的過程中，是否能全然接受公司的用心、又可能遭遇那些困難？這樣的作法固然是從社會責任的角度出發，但全面性推廣運動參與是只在員工私人層面上發生影響，還是也能在工作上創造出正面的績效？如果有其他公司希望起而效法，又有哪些環節是必須特別注意的，才能成功複製相關的經驗？

在 102 年度勞委會勞工安全衛生研究所執行的「建構職場心理健康管理模式」中，便透過質性訪談的方式，對這樣的一家文教集團，進行深度的瞭解。以下便針對前述提到的四項問題，對該項研究專案的成果進行摘要整理，以釐清企業組織投注公司資源，積極推廣員工的運動參與，究竟能產生怎樣的效應。

## 壹、該集團是怎麼做的？





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

該集團目前在台灣計有員工兩千人以上，為國內專業文教出版企業，於教科書民營化序幕佔有重要角色。除了教材出版，目前該集團亦進行多角化經營，經營觸角遍及國中小教科書、參考書、輔助教材、兒童雜誌、幼教教材，以及雙語學校、幼兒學校、大陸事業。

該集團創立以來，一直以傳教士的精神來推展運動風氣。其組織文化三要素是：「健康、和諧、人性」，健康列在首位，表示公司視員工健康為一切之基礎，期盼透過改善員工身心健康的方式，為社會善盡企業責任。在董事長個人的以身作則之下，公司持續鼓勵員工參與各類運動項目，希望員工持續運動，養成良好的運動習慣，儲蓄健康的體能，讓人生因為不斷追求健康體能、旺盛的

鬥志、豐富的閱歷而更美好，同時也希望透過各種賽事的分享能帶動更多人一起健康運動。在其努力推動下，其內部各項運動風氣均極為興盛且績效斐然，並已聞名國內運動界。

自民國 96 年起，在公司內部各項運動設施（如游泳池、操場、球場等）與相關運動社團皆已完備的前提下，該集團開始推行運動學分制度，徹底落實培養員工運動習慣的公司政策。經過討論與修訂，該集團制定了運動學分給分標準，除了規定參與各項高強度體育活動（如鐵人三項競賽完賽、玉山攻頂成功、跑完路跑全程等）可獲得的學分數之外，也納入可每日持續維持的低強度生活習慣改變（如以步行至公司方式上班、下班，或在公司內改走樓梯、不搭





電梯等)可獲得的學分數。該集團並明定，每位所屬員工除身心障礙、懷孕或遭遇特殊情況之外，每年都應累積至少五個運動學分；未達此標準者，當年度便不具晉升與加薪資格。

## 貳、員工都樂於參與、不會遭遇阻礙嗎？

初步理解該集團的做法之後，一般人首先浮現的問題多半是：工作這麼忙，有時間運動嗎？員工都會願意配合嗎？本專案歸納所得員工訪談內容後發現，即便員工在參與運動學分制度之前並無運動的習慣與意願，運動的參與對他們來說，也是一種幾乎無從反駁、且難以抗拒的訴求點。雖然將運動習慣納入自己的生活中，看來是必須要占用到私人的時間與額外心力，但對許多受訪者而言，他們非但很少感受到家人的反對，反而常常感受到家人的鼓勵與支持。例如某位受訪者便提到：

養成運動習慣的同時，也會增進跟家人之間的互動。我每次跟我太太講說：「我們去爬仙跡岩好了。」他說：「你幹嘛每天都去爬呢？」我說：「我們運動學分裡面規範的啊，妳可不可以陪我去？」我自己運動到了，我太太她也陪我去，我們就是增進彼此之間的情誼。

另一位受訪者也指出，當他回家告

訴太太因為累積運動學分的關係，他必須抽時間去運動時，太太反而比他更開心，因為自己已經多年不曾好好運動了。他表示：

像我每年都去(參加路跑比賽)，我太太也都會去，她在那邊喊加油，她也很高興啊，因為她看到你的身體狀況(在變好)，家裡人也能知道同僚之間相處的一個模式、瞭解你的工作，那他對你的工作就比較不會有一些懷疑，我覺得這個是良性的選擇。

因為本質上是幾乎所有人都會認同的事情，所以運動習慣的培養不但能獲得家人、朋友的從旁支持，有時甚至還能感染、影響他們，進而邀請他們共同參與。當運動成為生命中的常態、變成自己與親人願意共同維持的良好習慣時，事實上也就不存在所謂的排擠問題。而只要員工能夠開始常態性參與，運動所帶來的正面效益，就能取代公司的制度，使員工獲得願意繼續參與的內發性動機。有受訪者提及：即便遇到加班日，加班之後的運動非但不會造成隔天精力的耗損，反而可以獲得重新充電的感覺：

「啊，我又要加班！」好像我回去休息只是為了加班，只是為了完成前一天的工作。可是像我昨天也是，我昨天加班加到八點，因為我知道八點開始要打球，所以我會告訴自己：「我等一下





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

要去打球，我得趕快把工作弄好。」弄到八點之後，我就去打球。打到十點回去也是很累，可是今天早上起來的時候就好像又重新開始，有個跳脫、比較不會煩惱，腦筋也比較不會那麼專注在工作的壓力上面，可能有一些壓力就是在打球的時候釋放掉了，所以早上來的時候，心情會比較愉快。

因為運動必須全神貫注投入，才能達到自己所設定的運動目標，所以使運動成為一種良好的抽離、跳脫方式。當這樣的抽離、跳脫經常出現在漫長的工作挑戰之中時，就能使員工重回工作崗位時，擁有更多可供利用的正向心理資源，反而比僅僅是在家休息、補充體力者，更能在工作中展現出旺盛活力。

### 參、運動與工作表現兩者間，有明確的關聯嗎？

雖然該集團在推廣運動參與時，並未想要透過員工的運動參與，來提升其工作表現，但這兩者之間是否有所關聯？本專案發現，運動與工作表現兩者間的關係，可以分別由個人層次與團隊層次來進行理解。

首先，就個人層次而言，運動中的挑戰極限與堅持經驗，往往會在工作遭遇瓶頸時浮現，成為受訪者能夠用來激勵自己的重要資源。例如某位受訪者提到：

（北插天山）從七百多公尺的海拔爬到兩千五百多公尺，爬那個山真的是用四隻腳爬的哦，因為他是一層、一層的，當我爬上去的時候，上山容易、下山很困難，因為他每一層下來就是一個斷崖，那他的樓梯就是由樹啊、用樹根，或是說之前的人爬過的那個繩索組成，我上去以後不敢下山了，真的喔，那後來那個怎麼辦呢？我們底下有兩個人是跟過那個隊伍的，我就跟他講說，你站在下面來保護我一下，我再下來，因為我有懼高症。後來完了之後，回到工作崗位上面，我總覺得說，那麼困難的地方我都做過了，我還有什麼困難沒有辦法去克服的。

另外一位受訪者也做了類似的分享：

你持續訓練，因為每一次的挑戰就是把目標往上訂，自己能不能達成，其實都是未知。那所以像工作一樣，每天很多東西進來都是挑戰，這樣長期下來，運動給我一個比較好的心態就是面對什麼困難，你都會變得比較有耐心、比較有耐心跟決心去把事情做完，而不會像以前很容易輕易放棄。

相較於個人層次上的好處似乎比較主觀一些，在團隊層次上，運動與工作表現之間的關係就顯得較為客觀而明確許多。在該集團，運動帶來一項極為明顯的團隊工作效益，便是團隊合作比起

其他公司要來得順暢、有效率。在運動參與中，可以讓員工對同事、主管多了一層非工作層面的認識，因而建立互信且尊重的合作基礎。這使得大家在工作中合作時，更能同理他人的感受、建立難能可貴的默契。例如有受訪者指出：

部門健行的活動就提供不僅是平行的、同事間的連繫，就是甚至可以拉到垂直部份，因為大家有共同的話題。像我之前的工作，對於上司啊、或者是長官的部分，就是都是比較公事的部分，雖然會想要去拉近關係，但其實沒有共通的話題，也很難去做連絡，進而去開口聊天這樣子。那因為現在這裡有這樣的活動跟這樣的風氣，大家就是多了共通的話題，我覺得這就是大家在垂直的連繫跟溝通方面，還有就是向心力的凝聚方面，其實真的提供蠻大的幫助。

除了同部門內的團隊合作，一般而言，跨部門合作通常牽涉到各部門主管之間的互相搭配與協調，甚至可能必須籌組編制上較為複雜的專案團隊，而不同部門間的員工也多半不認識彼此，開始合作時必須經過或長或短的磨合適應期，難度較部門內的合作更高。但該集團的員工因為多半有定期、不定期參與下班後舉辦的運動社團，經常在社團參與中與其他部門員工互相熟識，這層關係使得跨部門合作變得非常簡單。下面

這位受訪者即指出：

你有時候需要跨部門間合作的話，那你就找得到共通的人去做連結，不會說兩個部門完全不相干，到時候合作一件事情的時候，會變得很像兩組陌生人，要從頭去溝通。像剛剛他是資訊部，他是屬於數位部、編輯軟體的，如果我們文編要跟數位部或是跟資訊部合作，相對之下，我們就會各有人去認識，然後去做連結，這對公司比較好，因為你可以橫向的發展，不會說只有直向的發展。

綜合個人與團隊兩層次，可發現運動習慣的培養一方面能使員工獲得更多的正向心理資源、更能面對工作中的壓力與挑戰，另一方面則能使員工與同事、主管建立許多工作外的情感聯繫關係，使得部門內或跨部門的合作更加順暢。這兩點對於員工的工作表現而言都至關重要，往往必須耗費許多組織資源才能





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

達到的理想狀態，卻能在公司推廣運動參與時一併達成。

### 肆、該怎樣複製成功經驗？

如果想要引進該集團的做法，有沒有什麼特別值得注意的地方？至少有兩點是在本專案訪談中歸納出的重要關鍵。第一，對於運動的提倡與推廣應該融入組織文化之中。雖然培養運動習慣的好處，是所有員工皆能同意的，但若不能透過文化塑造的方式加以推廣，提倡的力道便將受到限制。通常公司已有既定的組織文化；既然推廣運動參與並



非在公司創立之初就開始施行，那就必須在正式推動之前，設法找出活動與既有文化之間的關聯，並且積極訴求：推廣運動參與在這樣的文化氛圍之下，是非常合理的舉措。當員工接受公司所給予的理由時，參與這些活動就變成組織文化營造的一部分，運動不只是為了讓自己得到好處，也可以讓公司變得更加理想。在此情況下，推廣運動參與才能獲得成功。

第二，則取決於公司領導人的高度以身作則。既然是難以反駁的正向訴求，又已經融入在既有的組織文化意義系統之中，如果高階領導人帶頭做起，用實際的行動取代對下屬的命令與要求，則上行下效、風行草偃的效果便非常明顯。該集團創辦人即以自己的一個鮮活例證說明以身作則的重要性：

我從來不搭電梯，除非是說搬重物。我大陸的辦公室在十五樓，我住的飯店離辦公室還有兩公里，我通常都走路去上班，然後再爬十五樓到辦公室，有一次我在一樓看到兩個，一個從石家莊來、一個從鄭州來的，我們那當地人，兩個區的區主管。我說：「喂，走走走，陪我爬樓梯。」我爬到二樓，發現怎麼沒跟來，我再下來，電梯也還沒來、大

陸電梯都很難等，他們也還在，我又說：「來來來，爬樓梯。」他們後來就硬被我拉去爬樓梯。

我也常跟他們較量，譬如說我們就這一次開會的人六十個、八十個，我們規劃路線，然後競賽，跑得很好的，我有設一個標準，就是以我曾經跑完的成績做標準，超過那個標準，兩千塊人民幣。

因此，若想透過推廣運動參與創造出員工的心理健康狀態，就必須將運動訴求融入組織文化之中，創造出參與活動與組織理想之間的強烈關聯性，並由高階經營團隊帶頭做起，讓全體員工起而仿效。在實際行動之後，持續性參與活動的效果自然會展現在參與者的身上，取代公司所給予的助力，成為培養

內發性參與動機的重要關鍵，此時便能啟動正向的循環。

## 伍、結語

透過推廣運動參與，該集團不僅使員工擁有面對、抵抗壓力，以維持消極職場心理健康的能力，更使員工能藉著持續運動，創造出可以轉移到工作場域中使用的正向心理資源，以積極地增進職場心理健康。透過系統化的研究，我們對於運動與工作表現之間「無心插柳柳成蔭」的正向影響有更多的理解，也更加清楚掌握該如何透過推廣運動參與來使組織獲得更多的動能、營造健康的職場環境。希望這些研究成果的初步呈現，能夠為當前面對高度壓力與競爭環境的台灣企業組織，帶來更多的反省與啟發。☺







1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 勞動檢查 與 降災策略

## 面面觀

勞委會勞工檢查處技正 葉錦堂

勞動檢查法第一條開宗明義闡述，實施勞動檢查，旨在貫徹勞動法令之執行，維護勞雇雙方權益，安定社會，發展經濟。更具體一點來說，勞動檢查的目的，在於督促事業單位遵守勞動法令，維護勞工生命安全、健康與權益。

我國目前勞動檢查業務，因勞動法令眾多，執行檢查分工情形不一，其中勞工安全衛生部分，因涉及較專業之領域，由行政院勞工委員會 3 區勞動檢查所及授權直轄市與經濟特區等有關機關辦理，而勞動基準等勞動條件部分，則由勞動檢查機構及各地方勞工行政主管機關分工執行。本文主要著重於分享勞動檢查機構創新降災作為之種種策略。



## 勞動檢查機構創新降災作為

職業災害發生的原因，涉及層面相當廣泛，主要原因，不外乎雇主是否負起勞工安全衛生法定之責任，設置符合規定之安全衛生設施，貫徹勞工安全衛生教育訓練與落實管理。

勞動檢查機構對事業單位實施勞工安全衛生監督檢查，不定時抽查事業單位勞工安全衛生管理落實情形，實為「點」的作用，雖有停工、罰鍰等行政處分作為監督檢查的後盾，但勞動檢查人力有限，無法串聯達到「線」甚至「面」的效果。為達到降災目的，在「宣導、檢查、輔導」三合一策略下，各勞動檢查無不構思新策略，運用各方可能的資源，下列將簡要介紹各勞動檢查機構現行有效的降災作為。

## 臺北市勞動檢查處的作法

臺北市政府勞動局於 102 年發布「臺北市政府勞動局公布新建工程重大職業災害線上地圖處理要點」，於所屬勞動檢查處網頁，主動公開「職災地圖 & 工安好宅圖」（<http://media.doli.taipei.gov.tw/map/>）。

本項計畫係藉由民衆購置住宅時，特別注重有無發生人命的心理，公開其轄內發生死亡重大職業災害之地點與工

地，供社會大眾查詢，建案有無發生勞工死亡重大職業災害，將成為買家交易斡旋的癥結，甚至直接影響房價。建商為維持房價，獲得該有的利潤，勢必投入更多資源落實勞工安全衛生管理。

臺北市政府充分利用既有資源，間接讓事業單位主動強化勞工安全衛生管理，直接達到降災目標，提升所轄勞工安全衛生水準，是勞動檢查機構為確保勞工生命安全，千思萬慮所構思出來的降災策略。

## 勞委會北區勞動檢查所的作法

勞委會北區勞動檢查所近年來積極推動「運輸工具製造業中衛體系輔導計畫」，善用民間資源，將中心工廠之防災訊息及技術，宛如種子般傳播至各下游衛星工廠，期能開花結果，擴大落實減災成效，創造參贏的局面。

我國各廠牌汽、機車等運輸工具製造業，擁有完整的零組件廠商供應鏈，中心工廠資源較多，勞工安全衛生管理體系較完備，主要負責風險較低之組裝、測試等作業，衛星工廠規模較小，負責加工、成型等風險較高之零組件供應。本項計畫運用中心工廠社會責任及衛星工廠訂單需求，彼此厲害相關，由中心



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

廠協助其下游衛星工廠執行勞工安全設施改善工作，透過自主查核及稽核，主動檢視與改善。計畫期間北區勞動檢查所協助編製查核表及訓練資料，強化執行能力，並建置線上回報平台，確實掌握事業單位執行情形，個案計畫終結邀請中心廠及受輔導廠辦理成果發表會，檢討執行成效並授與優良廠商獎狀增進合作關係，大大降低該所檢查負荷。

據北區勞動檢查所統計，102 年中心工廠已累計輔導 342 家衛星工廠，自行查核改善率達 100%，稽核改善率達 93.0%，計畫執行期間與 97 年度比較共減災 26 件，降幅達 23%，成效良好。本計畫目前著重於勞工安全設施查核改善，將來將逐步提升勞工安全衛生管理能力。

## 勞委會中區勞動檢查所的作法

勞委會中區勞動檢查所基於互助、互惠原則，加強各工程施工團隊與中區勞動檢查所聯繫溝通，建立合作辦理「區域聯防暨安全伙伴」，建立檢查、訓練、輔導等溝通平台機制，在有限檢查人力下，達到最大防災效能。

本項作法採取「檢查、宣導、輔導」三合一策略，以聯合稽查、藉由以施工團隊為主、檢查機構為輔之交叉聯合檢查、觀摩方式共同研商缺失檢出改善，

並由業主（主辦機關）督促改善之方式。業主（主辦機關）主動邀集各級承攬商開辦宣導行銷、觀摩活動，示範安全自主檢查，督促承包商落實現場安衛工作。並定期召開區域聯防季檢討會，針對施工團隊之勞安政策面、管理面、執行面等多面向予以積極監督輔導，擴大降災績效。

計畫目標在於協助施工團隊建置勞安三級管理（業主、監造單位、施工廠商），強化與提升業主（工程主辦機關）對工地安全衛生自主管理之責任與能力，並獲其上級單位之重視與支援；協助廠商建立各項安全衛生設施設備、擋土開挖、施工架、安全支撐、模板支撐、上下設備、懸臂工作車等細部施工圖說並據以落實及查核等工作；強化承攬監督管理、安全衛生訓練及經驗交流等之共同學習與合作，擴大整體工安水準及提升施工安全管理能量。

## 勞委會南區勞動檢查所的作法

勞委會南區勞動檢查所鑑於其轄區廣、偏遠、偏鄉，工廠、工地眾多，在有限的檢查人力及資源下，透過「工地風險地圖」（Risk Mapping）的建立，以圖形技術呈現、識別出風險信息，直接展現風險的發展趨勢，方便考慮採取怎樣的風險控制措施，藉由鑑別與分析轄

區內各縣市工地風險，掌握工地風險分佈特性，調整檢查優先順序、密度與頻率，提升營造業檢查效能。

南區勞動檢查所首創「安全衛生區域聯防」，突破以往檢查所單打獨鬥作法，針對供應鏈之廠場或同質性高之大型公共工程或民間工程，由廠場或工程主辦機關或大型民間工程業主，組成區域聯防體執行施工安全聯合防災稽查及自主管理，將檢查人力運用於高風險工地提高宣導、輔導及檢查頻率。

另南區勞動檢查所已於 102 年 4 月 1 日起成立臉書粉絲團，透過網路的力量，藉由粉絲團所發布的消息，達到勞工安全衛生滲入生活中的目的，期盼「人人做工安、健康又平安」，將工安意識推廣到各年齡層，尤其是踏入社會的新鮮人，未具有勞工安全衛生觀念的民衆。目前該粉絲團人數有 180 人，平均每則訊息點擊率有 168 次，平均每 3 天更新訊息及發布最新消息，管理人員每天都會查看是否有民衆詢問問題並即時回答。

## 高雄市政府勞工局勞動檢查處

高雄市勞工局勞動檢查處已建立「工安麻吉 ONLINE」Web 2.0 線上勞動檢查互動式資訊平台，以親民切題的網站名稱，貼近使用者感受。Online Game 的角色行

銷手法，擺脫政府機關的刻板印象，利用線上資訊傳遞快速、有效、環保的特性，與事業單位互動式交流，達成稽催、通報等系統化管理，讓勞動檢查的執行與企業自主管理同步落實，互蒙其利。

目前政府端之勞動檢查資訊，已建置勞動檢查通知書匯入、檢查圖照上傳、改善情形通報及稽催與統計圖表等功能，規劃建置中有職業災害氣候地圖系統及營造業工地檢查地圖系統等。另事業單位端之自主管理平台，已建置：(1) 勞工安全衛生教育訓練管理、健康檢查管理；(2) 機械設備定期檢查、自動檢查管理；(3) 稽核事項缺失與改善情形之檢討、追蹤及通報；(4) 自主管理工安日誌與無災害工時統計及紀錄等，將來規劃建置勞工安全衛生管理計畫與職業災害調查及統計分析稽核與通報系統等。

## 結語

勞動檢查機構主要任務為實施勞動監督檢查，限於檢查的侷限性，對於提升事業單位勞工安全衛生水準，始終無法達成預期目標，由以上各勞動檢查機構的創新的降災策略，可知檢查並非降災唯一手段，透過有效的策略，結合可利用的資源，效果將超乎想像，未來各勞動檢查機構又有何奇思異想的點子呢？我們拭目以待！🙏





1 TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 推動 職業災害保險單獨立法 建立完整職災保障制度

勞委會勞工保險處科長 黃琴雀



## 壹、前言

我國勞動法令對於職業災害勞工之保護，於勞動基準法規定雇主職業災害補償責任；勞工保險條例定有職業災害保險各項保險給付規定；勞工安全衛生法及勞動檢查法定有職業災害預防事項。因上開各項法律目前尚未適用於所有勞工，且實務上仍有少數雇主未依規定為所屬勞工申報參加勞工保險，或於勞工遭遇職業災害時，未依規定履行勞動基準法職業災害補償責任，故為預防職業災害之發生，加強勞工之工作安全並保障遭遇職業災害之勞工及其家（遺）屬之生活，爰於 91 年 4 月 28 日實施職業災害勞工保護法（以下簡稱職災保護法）。

職災保護法施行後，發生職業災害之勞工，不論是否有加入勞工保險，均可依該法規定申請補助。該法之施行，並未增加勞工及雇主之保費負擔，其補助加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，及辦理職業災害預防與重建業務所需之經費，係由勞工保險基金職業災害保險收支結餘中提撥；對於未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，其所需之補助經費則由政府編列公務預算支應。經由該法之施行，結合職業災害預防、重建與補償三大體系，使我國之職業災害保障體制更加完整、充實。

## 貳、勞工保險職業災害保險現況

勞工保險於民國 39 年開辦時，保障範圍即包含普通事故及職業災害事故，並於 68 年 2 月正式將前開二者之保險費率分開計列，首次進行職災保險費率精算事宜。勞工保險職業災害保險（以下簡稱職災保險）係透過社會保險方式辦理，除可立即提供職災勞工基本生活保障外，同時，亦可分散雇主之職業災害補償風險，避免其因重大工傷事件承擔鉅額補償，影響企業經營。

### 一、保障對象

勞工保險之保險對象含括受僱於公民營廠場、公司、行號之員工及無一定雇主或自營作業之職業工會會員。目前勞工保險係採綜合保險方式辦理，勞工經其所屬投保單位申報參加勞工保險後，即同時享有普通事故保險與職業災害保險之保障。迄 102 年 8 月底止，勞工保險被保險人已達 971 萬 2,739 人。

### 二、保險費率

現行職業災害保險費之負擔方式，受僱勞工職災保險費係全額由雇主負擔；職業工人自付 60%，政府補助 40%，職業災害保險費之計收方式如下：



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

### (一) 行業別費率：

職災保險費率係採經驗費率，依各行業風險高低，徵收不同費率，每 3 年調整 1 次，報行政院核定後施行。現行職災保險適用行業別及費率表係自 102 年 1 月 1 日施行，其適用行業別共分 55 種，整體職災保險費率之平均費率為 0.22%。

### (二) 實績費率：

為促使事業單位重視勞工安全衛生設施之改善，減少職災事故之發生，自民國 85 年起施行職業災害保險實績費率。施行初期暫以僱用員工達 100 人以上之投保單位為適用對象，92 年 1 月起擴大至僱用員工達 70 人以上之投保單位。

### 三、保險給付概況

職災保險給付項目計有醫療（含職業病預防健康檢查）、傷病、失能、死亡及失蹤津貼等 5 種給付，除醫療給付為實務給付外，其餘給付項目均採現金給付方式辦理。

觀察近 5 年職災保險整體支出情形，係呈逐年上漲趨勢，主要係本會放寬相關職災保障措施，如無一定雇主勞工從事非本業工作職災認定、將二份工作通勤事故納入職災給付範圍、放寬過勞認定、增列職業病種類項目..等規定影響所致。

### 四、保險財務

職災保險與普通事故保險係採會計單獨辦理，且因職災保險屬短期保險性質，無須大幅提存準備，故經由每 3 年

表 1 近 5 年職災保險給付概況統計表

年度	現金給付	醫療給付 (含預防健檢)	小計
97	4,101,700,012	2,007,359,523	6,109,059,535
98	4,009,980,999	2,900,478,520	6,910,459,519
99	4,271,247,078	3,134,658,450	7,405,905,528
100	4,556,697,109	2,926,509,912	7,483,207,021
101	4,594,548,726	3,364,794,156	7,959,342,882

資料來源：勞工保險局統計年報

一次的保險費率調整，使基金規模呈現穩定。

## 參、職業災害勞工保護法津貼補助現況

勞保被保險人遭遇職業災害，除可依規定享有職災保險給付外，於 91 年 4 月 28 日職災保護法施行後，已參加勞保之職災勞工尚可依該法規定請領各項生活津貼及補助，享有第二層保障；至於未參加勞保而遭遇職災之勞工，亦可獲得基本生活保障，補充現有職業災害補償體系之不足。

職災保護法從 91 年施行，截至 102 年 10 月底止，已加保勞工共補助 7 萬 1,122 件，補助總金額為 17 億 6,418 萬餘元；未加保勞工共補助 3,168 件，補助總金額為 5 億 6,608 萬餘元，合計共補助 7 萬 4290 件，補助總金額約 23 億 3,027 萬餘元。

## 肆、問題探討分析

我國雖已將雇主職業災害補償責任社會保險化，且於 98 年 1 月 1 日實施勞工保險年金制度，惟勞工保險目前為綜合保險性質，職業災害保險相關規定受限於普通事故保險財務、保費負擔、適當保障等基本原則，無法反映勞工薪資

所得，及職業災害勞工保護法實質上僅為一種補充性的保護規定等，致有對職災勞工保障不足之議題，經分析目前職災保險制度面臨之主要問題，略述如下：

一、受僱 4 人以下之勞工尚未納入強制加保對象，發生職災事故無法獲得職災保險給付保障。

現行勞工保險為綜合保險性質，雇主為勞工參加勞保，需同時參加普通事故保險及職業災害保險，無法單獨參加職災保險。部分雇主為避免普通事故保險保費負擔，未為受僱勞工加保，致勞工發生職業災害事故時，無法獲得保險給付之保障。

二、勞保投保薪資設有上限規定，致所得較高者勞基法雇主之職災補償無法完全抵充。

現行勞工保險不論普通事故保險或職業災害保險均適用同一投保薪資分級表。因普通事故保險之保費負擔較重，需考量勞、雇保費負擔能力及社會保險適度生活保障等因素，故勞工保險投保薪資分級表訂有上、下限規定，無法反映勞工實際薪資水準。勞工一旦發生職業災害事故，如其原領薪資超過投保薪





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

資上限規定，而雇主又未依勞基法規定予以補償時，將使職災勞工無法獲得職災保險完整生活保障，亦使雇主職業災害補償責任抵充不足，造成沉重負擔，甚且影響其正常營運。

### 三、職業災害保險年金給付之計算標準，對年資短者保障不足

勞工發生職業災害請領失能或遺屬年金給付，現行規定納入年資計算，致98年1月1日勞工保險年金制度實施後始進入勞動市場者，於發生職災事故時，因其年資短，所能請領之年金金額可能僅為基本保障年金，常有保障不足之議。

### 四、職災預防、重建之經費來源，需有固定財源挹注，以利永續經營。

目前依職災保護法辦理之職業災害預防及重建業務所需費用，係由每年職災保險收支結餘提撥40%至職災保護專款中予以支應，如無收支結餘即無法挹注該專款。為提供專責機構加強辦理職災保護法職業災害預防、重建業務，應將其納入職災保險費率精算，以利職業災害預防、重建業務永續經營。

## 伍、推動職災保險單獨立法

### 一、職災保險與職災保護法之定位連動

職災保險係屬社會保險性質，以有加保之被保險人為適用範圍，依社會保險原理採納費互助、權利義務對等原則規劃相關保險給付內涵，於被保險人遭遇職災事故時提供醫療、傷病、失能、死亡及失蹤津貼等，保障其工作及生活安全；又受僱勞工之職災保險費係由雇主全額負擔，可合理分散雇主依勞基法規定之職災補償風險。

職災保護法適用對象包含已加保及未加保職災勞工，保障內涵含括預防、補助、重建等相關業務，其中對於已加保及未加保勞工之保障及各項津貼補助，係屬勞工保險（職災保險）之補充性措施。未來職災保險單獨立法研擬將有加保勞工之津貼補助納入職災保險年金研議規劃；且由職災保險費中提撥一定比例之金額，供專責機構（未來之職業安全衛生署）辦理現行職災保護法之職災預防及重建事項。衡酌另立新法需耗時較久，如修正充實職災保護法內容，可及時落實對職災勞工之照顧，且工傷

團體及各界亦已投注很多時間與心力，先行修正職災保護法並不影響職災保險單獨立法之未來規劃。

## 二、未來職災保險單獨立法預期達成之目標

職災保險單獨立法之目的為保障勞工工作安全，提供職業災害勞工及其家屬生活保障，促進社會安全，為建立完整之職業災害保障制度，推動職災保險單獨立法預期達成下列核心目標：

- (一) 受僱勞工全部納入職災保險之保障範圍，並研議提供簡便加保方式，保障勞工工作安全，減少勞資爭議。
- (二) 適度提高投保薪資上限，可反應勞工實際薪資水準及合理分散雇主職災補償風險。
- (三) 未來職災保險單獨立法後，將研議不完全以年資為計算年金給付之標準，以避免因保險年資短，致請領之年金給付不足保障生活所需之問題。
- (四) 按年提撥職災保險費一定比例挹注加強辦理職業災害預防、重建業務，俾專責單位永續推動職業災害預防、重建相關業務，並提升服務量能。

## 陸、結語

我國自民國 39 年實施勞工保險制度，即採綜合保險性質，勞工依規定辦理加保，發生職業災害時可依勞工保險條例相關規定享有職災保險之保障，制度施行迄今 60 餘年，廣為各界熟悉、接受。因此，研議將職災保險獨立於普通事故保險外，係將勞工保險制度解構，且職災保險單獨立法之任何議題皆可能對普通事故保險造成連動、拉抬效應，事涉制度重大變革，亟需凝聚共識，方能順利推動。☺



**1**TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 職場安全衛生與職業災害

## 保護成效研析

勞委會統計處科長 鄭雅慧

科員 李佩珊

政府爲了加強對勞工職業安全的保障，在職業災害的防護上，除了由事後的損害彌補延伸至事前的預防外，也重視職業災害勞工的重建；亦即不僅要降低職業災害發生率、減少保險支出，亦協助職業災害勞工早日重返工作，降低其對經濟性補償的依賴，建立預防、補償、重建三個環環相扣的構面，使得勞工保護因此更爲周全與完整。以下謹就勞委會推動職業災害之預防、補償及重建各項措施情形分析如次：



## 壹、勞工安全衛生教育訓練與檢查情形

- ▲ 101 年辦理勞工安全衛生教育訓練 4,966 班、14.2 萬人，平均每班 28.5 人；以特殊作業安全衛生教育訓練班次占 25.67% 最多。

為預防職業災害，本會每年開辦各種安全衛生教育訓練，以保障勞工之安全與衛生。101 年全年辦理勞工安全衛生教育訓練計 4,966 班，較 10 年前增加 1,723 班或增 53.13%，訓練人數計 141,548 人，較 10 年前增加 28,165 人或增 24.84%，平均每班 28.5 人。（詳圖 1）

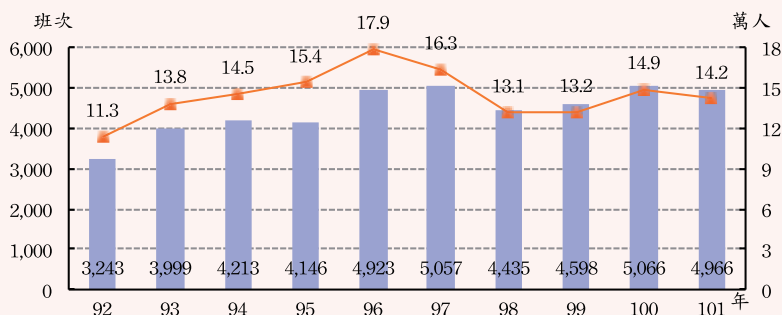
101 年訓練班次及人數均以特殊作業安全衛生教育訓練 1,275 班、37,292 人最多，勞工安全衛生業務主管教育訓練 761 班、23,115 人次之，有害作業主管之安全衛生教育訓練 631 班、16,671

人居第三，合計三項訓練班次及人數分占整體 53.71%、54.45%。（詳表 1）

- ▲ 101 年經勞動檢查違反勞動基準法件數 4,151 件，違反勞工安全衛生法件數 105,603 件，分較 10 年前增加 1.3 倍及 21.70%。

為防範於未然，政府除制定及宣導各項勞動安全法與政策外，並進行各項勞動檢查，貫徹勞動法令，促使職場勞動條件合理化，維護勞僱雙方權益。觀察近 10 年勞動檢查情形，101 年按勞動基準法之勞動檢查計 15,918 廠次，較 10 年前增加 9,017 廠次或增 1.3 倍；違反勞動基準法移送主管機關計 4,151 件，為近 10 年最高；其中以受罰鍰處分 4,103 件最多，占 98.84%。101 年按勞工安全衛生法之勞動檢查計 105,603 廠次，較 10 年前亦增加 18,829 廠次或增 21.70%，違反勞工安全衛生法件數

圖 1 勞工安全衛生教育訓練概況



資料來源：行政院勞工委員會安全衛生處。





表 1 101 年勞工安全衛生教育各訓練種類情形 單位：班、人、%

項目別	班次	結構比	人數	結構比
總計	4,966	100.00	141,548	100.00
特殊作業	1,275	25.67	37,292	26.35
勞工安全衛生業務主管	761	15.32	23,115	16.33
有害作業主管	631	12.71	16,671	11.78
急救人員	508	10.23	16,542	11.69
具有危險性機械操作人員	469	9.44	11,564	8.17
勞工安全衛生管理人員	378	7.61	11,328	8.00
具有危險性設備操作人員	341	6.87	10,044	7.10
營造作業主管	264	5.32	6,092	4.30
營造業勞工安全衛生業務主管	242	4.87	6,350	4.49
高壓氣體作業主管	50	1.01	1,248	0.88
安全評估人員	27	0.54	669	0.47
勞工健康服務護理人員	18	0.36	575	0.41
勞工作業環境測定人員	2	0.04	58	0.04

資料來源：同圖 1。

7,933 件，其中處以局部停工 4,361 件最多，其次依序為罰鍰處分 3,299 件，移送法院參辦 258 件，全部停工 15 件。（詳表 2）

## 貳、職業災害勞工傷害情形

- ◆ 101 年職業災害千人率 4.020，為近 10 年最低，並以傷病給付千人率下降最明顯。

為實現勞動人權，政府長久以來相當重視勞工安全衛生工作，並陸續推行相關減災方案，訂定職業災害千人率（以下簡稱職災千人率）逐年下降目標。101 年職災千人率為 4.020，較 10 年前下降 0.558 個千分點，如扣除因政策放寬之給付案件，職災千人率更降至 4 以下，為 3.999，各給付種類職災千人率亦呈現逐步緩降態勢，

傷病給付下降 0.324 個千分點，失能給付下降 0.216 個千分點，死亡給付下降 0.018 個千分點。（詳圖 2）

另以行業觀察，101 年以營造業職災千人率 13.363 最高，礦業及土石採取業 9.273 次之，用水供應及汙染整治業 6.645 居第三，其後依序為製造業 4.927、運輸及倉儲業 4.505，住宿及餐飲業 4.228，其餘行業則均低於全體之職災千人率。（詳圖 3）

- ◆ 我國全體職業災害死亡千人率呈下降態勢，與主要國家相較略低於韓、美。

就職災死亡千人率來看，近 10 年我國每千名勞工中因職業災害死亡人數大致呈現下降之趨勢，自 92 年職災死亡千人率 0.050，降至 101 年 0.032。與世界主要國家相較，僅低於韓國的職災死亡

表 2 勞動檢查違反勞動基準法及勞工安全衛生法概況

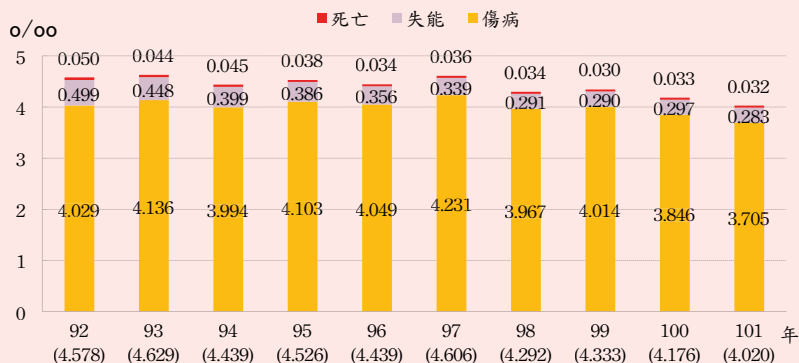
單位：廠次、件次

年別	勞動基準法檢查				勞工安全衛生法檢查					
	總受檢 廠次	違反件數			總受檢 廠次	違反件數				
		總計	罰鍰處 分	移送法 院參辦		總計	罰鍰 處分	局部 停工	全部 停工	移送法 院參辦
92年	6,901	1,234	1,229	5	86,774	8,092	3,135	4,700	14	243
93年	6,330	352	345	7	107,087	10,369	5,410	4,744	2	213
94年	4,943	675	647	28	100,521	15,041	7,782	6,973	17	269
95年	16,871	3,024	2,910	114	151,225	24,200	12,178	11,735	118	169
96年	20,234	2,167	2,095	72	197,888	23,917	11,931	11,844	35	107
97年	12,510	1,606	1,485	121	119,344	13,437	6,877	6,220	16	324
98年	14,552	1,332	1,263	69	149,887	11,054	3,469	7,352	11	222
99年	10,387	2,322	2,291	31	106,044	10,858	3,408	7,177	20	253
100年	17,297	4,447	4,434	13	101,689	10,473	3,299	6,908	41	225
101年	15,918	4,151	4,103	48	105,603	7,933	3,299	4,361	15	258

資料來源：行政院勞工委員會勞工檢查處。

說明：95、96年起增僱專案檢查員，致檢查次數較高。

圖 2 職業災害保險職災千人率概況

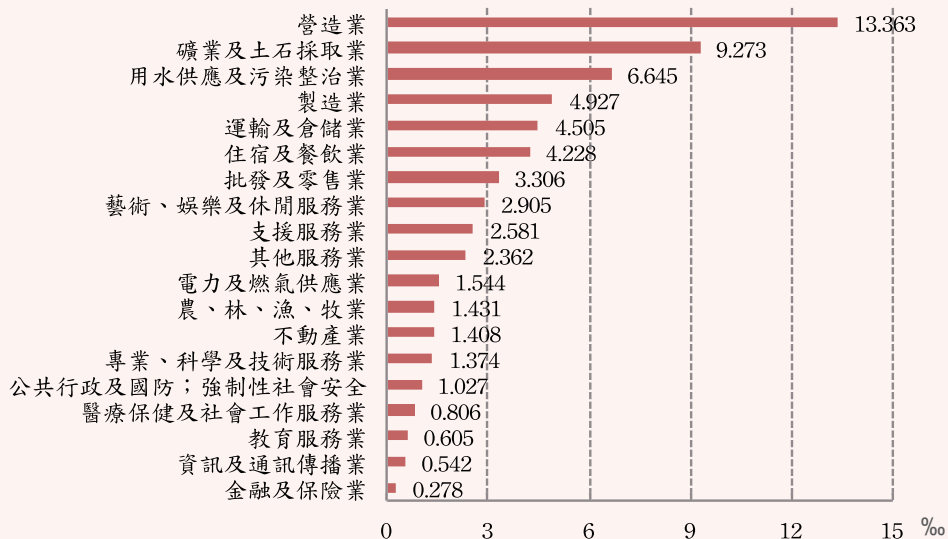


資料來源：勞工保險局及行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

說明：1. 括弧內數字為全體職災千人率。

2. 不含職業病及交通事故之職業傷害。

圖 3 101年職業災害保險各行業職災千人率



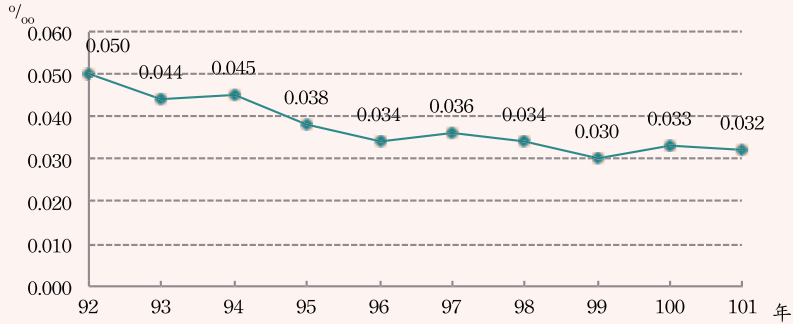
資料來源、說明：同圖 2。



千人率 0.120 及美國 0.035（100 年），加拿大、新加坡、法國、德國及英國均較我國低。（詳圖 4、表 3、圖 5）

如以我國職災千人率較高之營造業觀察，101 年我國營造業職災死亡千人率為 0.131，僅低於韓國 0.21（101 年），營造業工安問題仍須加強防治。

圖 4 我國職災死亡千人率概況



資料來源、說明：同圖 2。

表 3 主要國家職災死亡千人率概況

單位：‰

年別	中華民國 (1) (2)	韓國 (2)	新加坡 (3) (6)	美國 (4)	英國 (3) (8)	加拿大 (3)	法國 (2) (7)	德國 (5)
92 年	0.050	0.28	0.047	0.040	0.007	0.029	0.037	0.028
93 年	0.044	0.27	0.049	0.041	0.007	0.029	0.035	0.026
94 年	0.045	0.23	0.040	0.040	0.007	0.030	0.027	0.024
95 年	0.038	0.21	0.031	0.042	0.008	0.027	0.030	0.025
96 年	0.034	0.19	0.029	0.040	0.007	0.023	0.034	0.022
97 年	0.036	0.18	0.028	0.037	0.005	0.027	0.020	0.020
98 年	0.034	0.16	0.029	0.035	0.004	0.021		
99 年	0.030	0.16	0.022	0.036	0.005	0.022		
100 年	0.033	0.15	0.023	0.035	0.005			
101 年	0.032	0.12	0.021					
營造業	0.131	0.21	0.059	0.091	0.020	0.080	0.060	
製造業	0.032	0.17	0.028	0.022	0.011	0.017	0.020	

資料來源：行政院勞工委員會國際勞動統計年報。

說明：營造業及製造業職災死亡千人率係以各國最近 1 年統計公布結果列示，中華民國及新加坡係 101 年，韓國、美國及英國係 100 年，加拿大係 99 年，法國係 97 年統計結果。

附註：(1) 僅含非交通事故之職業傷害部分。

(2) 每千人投保者災害率。

(3) 每千人受僱者平均災害率。

(4) 95 年後為相當於千人全時就業業者職災死亡千人率，計算方式 (職災死亡人數 / 全體就業業者總工作時數) × 2,000,000，其中全時勞工依每週工作 40 小時，每年工作 50 週推計年工時 2,000 小時；94 年以前計算方式 (職災死亡人數 / 全體就業業者人數)。

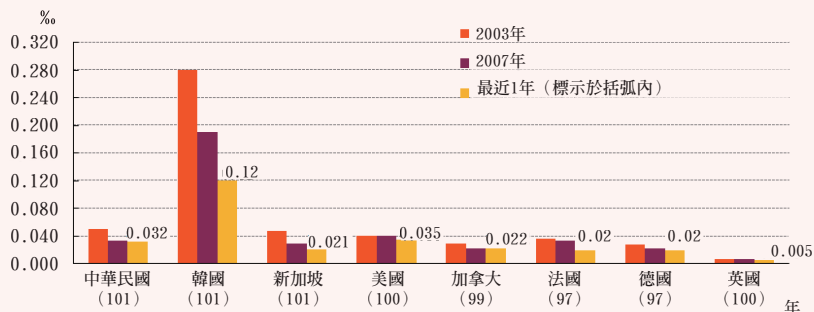
(5) 每千人全時受僱者災害率。

(6) 製造業不含船舶製造及船舶修理業。

(7) 全體不含公共燃氣及電力服務、食品貿易、鐵路及海上運輸及通訊；製造業含食品業及旅館業。

(8) 每年由 4 月起始。

圖 5 主要國家職災死亡千人率比較



資料來源、說明：同表 3。

## 參、職業災害保險給付情形

### ◆ 101年職業災害保險給付3.9萬人次，其中以傷病給付占92.15%居首。

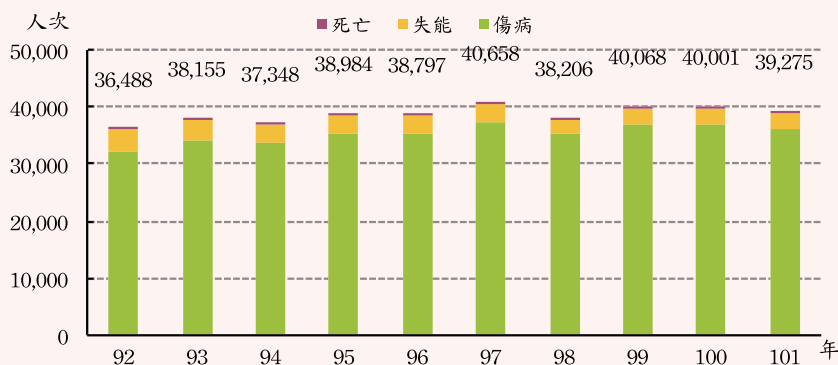
為讓罹災勞工獲得更完善的協助，保障勞工及其家屬之權益，勞委會持續檢討放寬職業災害保險及職業災害勞工保護法津貼補助之規定。綜觀近 10 年勞工因在工作場所發生職業傷害而申請職業災害保險（以下簡稱職災保險）給付人次，92 年至 96 年約在 36,500 人次至 39,000 人次間，97 年起因放寬職

災保險給付認定標準，致給付人次超過 4 萬人次，為 40,658 人次，其後 4 年各有消長，101 年計 39,275 人次為放寬標準後次低水準；按給付種類分，傷病給付 36,193 人次，占 92.15%，失能給付 2,769 人次，占 7.05%，死亡給付 313 人次，占 0.80%。（詳圖 6）

### ◆ 101年職業災害保險給付以製造業 1.5 萬人次，占 37.70% 最多，營造業 1.0 萬人次，占 24.69% 次之。

職災保險給付按行業觀察，101 年以製造業給付 14,806 人次，占 37.70% 居首，營造業 9,696 人次，占 24.69% 居次，批發及零售業 5,465 人次，占 13.91% 居第三，其餘行業之比重均低於 10%。（詳圖 7）

圖 6 職災保險給付人次概況

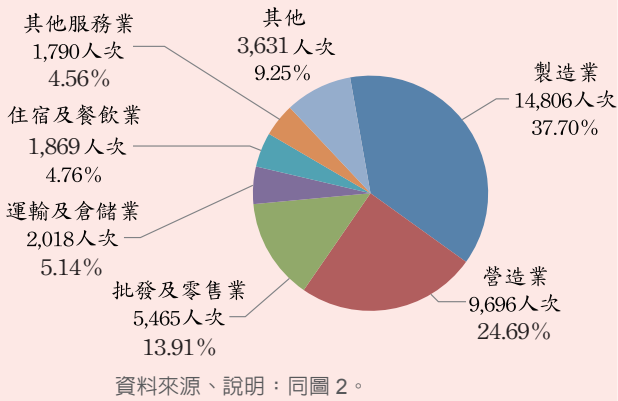


資料來源、說明：同圖 2。





圖 7 101 年職災保險主要行業給付情形



◆ 101 年職業災害發生類型以「被夾、被捲」及「被切、割、擦傷」合占 4 成 6 最多，且分別為製造業與營造業之主要災害類型。

細究各職業災害給付種類之災害類

型，101 年以「被夾、被捲」9,834 人次，占 25.04% 最多，其次是「被切、割、擦傷」8,269 人次，占 21.05%，「跌倒」、「墜落、滾落」分居三、四，分別為 5,749 及 5,222 人次，分占 14.64%、13.30%，其餘類型比重均皆低於 10%。（詳表 4）

另以發生職業災害人次較多之製造業及營造業觀察，製造業主要災害類型為「被夾、被捲」與「被刺、割、擦傷」，所占比率分別為 38.75% 及 21.18%。營造業發生災害類型主要為「被切、割、擦傷」占 25.12%，「墜落、滾落」占 23.63%，「被夾、被捲」第三，占 13.60%。（詳圖 8、9）

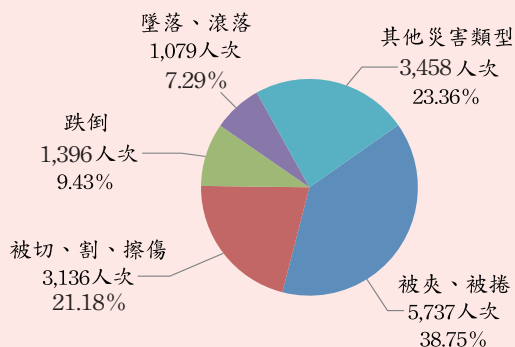
表 4 101 年職災保險各災害類型給付情形

單位：人、%

項目別	總計	結構比	給付情形		
			傷病	失能	死亡
總計	39,275	100.00	36,193	2,769	313
墜落、滾落	5,222	13.30	4,764	339	119
跌倒	5,749	14.64	5,583	151	15
衝撞	888	2.26	864	21	3
物體飛落	1,781	4.53	1,640	116	25
物體倒塌、崩塌	387	0.99	339	34	14
被撞	2,355	6.00	2,241	84	30
被夾、被捲	9,834	25.04	8,359	1,453	22
被切、割、擦傷	8,269	21.05	7,943	323	3
踩踏	384	0.98	379	5	-
溺斃	35	0.09	5	1	29
與高溫、低溫之接觸	1,397	3.56	1,356	38	3
與有害物等之接觸	194	0.49	170	15	9
感電	140	0.36	101	16	23
爆炸	242	0.62	208	28	6
物體破裂	118	0.30	111	7	-
火災	53	0.13	39	5	9
不當動作	1,198	3.05	1,187	11	-
其他	302	0.77	217	82	3
無法歸類者	727	1.85	687	40	-

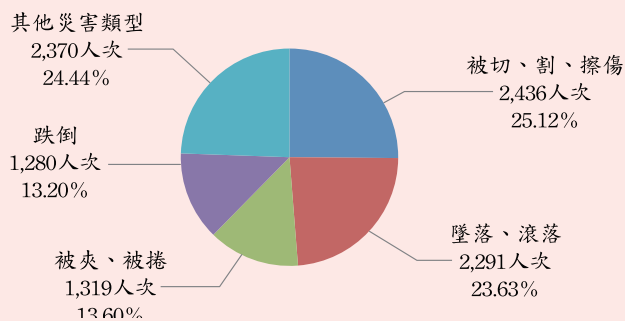
資料來源、說明：同圖 2。

圖 8 101 年製造業職災保險主要災害類型給付情形



資料來源、說明：同圖 2。

圖 9 101 年營造業職災保險主要災害類型給付情形



資料來源、說明：同圖 2。

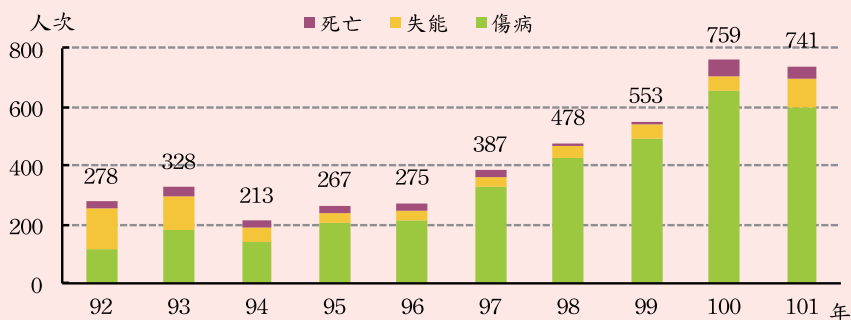
◆ 因擴大職業病給付項目，101 年勞工申請職業病給付增為 741 人次，為近 10 年次高，超過 5 成係罹患手臂肩頸疾病。

為擴大保障勞工保險被保險人之權益，97 年起勞委會定期檢討修正勞工保險職業病種類項目，截至 101 年已增列 69 項，職業病種類項目合計已達 167 項。是以，近 10 年因罹患職業病而申請給付之人次大致呈增加趨勢，101 年申請現金給付者增為 741 人次，較 10 年前增加 463 人次。依給付種類分，以傷病給付 601 人次居首，占 81.11%，

其次是失能給付 94 人次，占 12.69%，死亡給付 46 人次居第三，占 6.21%。（詳圖 10）

依職業病成因觀察，101 年因手臂肩頸疾病者有 392 人次，占 52.90%，而職業性下背痛者 143 人次，占 19.30% 居次，腦心血管疾病者 92 人次，占 12.42% 居第三。其中，造成死亡人數最多之職業病為腦心血管疾病，101 年計 38 人係因此而死亡，占死亡人數 82.61%。（詳表 5）

圖 10 職災保險職業病給付概況



資料來源：同圖 2。

說明：失能給付不含離職退後診斷罹患職業病。



表 5 101 年職災保險各職業病成因給付情形

單位：人次

項目別	總計	手臂頸肩疾病	職業性下背痛	腦心血管疾病	礦工塵肺症及其併發症	生物性危害
總計	741	392	143	92	46	22
傷病	601	383	126	28	10	21
失能	94	9	17	26	34	1
死亡	46	0	0	38	2	0
項目別	其他可歸因於職業因素者	職業性皮膚病	職業相關癌症	異常溫度	職業性氣喘過敏性肺炎	精神疾病
總計	14	9	6	3	3	3
傷病	10	9	4	2	3	0
失能	3	0	0	1	0	1
死亡	1	0	2	0	0	2
項目別	游離輻射	矽肺症及其併發症	眼睛疾病	噪音引起之聽力損失	有機溶劑或化學物質氣體	石棉肺症及其併發症
總計	2	2	1	1	1	1
傷病	1	1	1	0	1	1
失能	0	1	0	1	0	0
死亡	1	0	0	0	0	0

資料來源、說明：同圖 10。

◆ 101 年職業災害保險給付金額為近 10 年最高，計 79.6 億元，其中以醫療給付占 42.27% 最多。

由職災保險給付金額觀察，近 10 年實計保險給付金額大致呈逐年遞增，101 年增為 79.6 億元，為近 10 年最高，較 10 年前增加 23.3 億元或增 41.45%。按給付種類分，醫療給付 33.6 億元，占 42.27%，傷病給付 27.2 億元，占 34.18%，失能給付 11.4 億元，占 14.33%，死亡給付（含失蹤津貼）7.3 億元，占 9.22%。（詳圖 11）

## 肆、職業災害勞工保護法補助概況

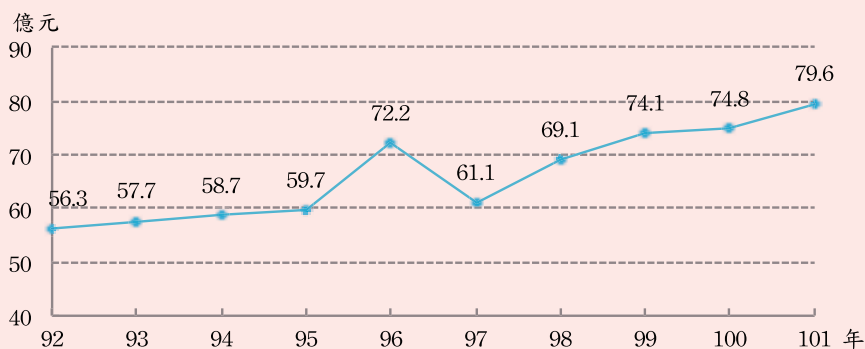
◆ 101 年職業災害勞工保護法補助有 3,621 件，計 3.1 億元，其中以補助

參加勞工保險、身體障害生活津貼者最多。

除了前面所述的職業災害之預防、診斷、醫療與補償外，為強化職業災害勞工（以下簡稱職災勞工）的就業以及保障其傷病後的生活，91 年起施行「職業災害勞工保護法」，除了提供職災勞工補充性保障外，並協助職災勞工重返工作，而其補助種類分：1. 職災勞工（包括已加入及未加入勞工保險者）之各項補助；2. 職業災害預防及職災勞工重建補助；截至 101 年底，累計補助金額達 25.4 億元。

101 年依職業災害勞工保護法補助件數 3,621 件，補助金額為 3.1 億元，其中補助已投保之職災勞工 3,259 件，補助金額計 2.4 億元，補助未投保者 324

圖 11 職災保險給付金額概況



資料來源：勞工保險局。

說明：各年職業災害醫療給付是依前一年健保體系之職業災害醫療費用予以沖轉帳，96年職業災害醫療給付除沖轉95年費用外，另有96年上半年之費用，故給付金額較高。

表 6 101年職業災害勞工保護法補助情形

單位：件、千元

項目別	件數	金額	
		結構比	金額
總計	3,621	100.00	305,355
職災勞工之補助	3,583	98.95	283,309
按補助對象分			
參加勞工保險者	3,259	90.00	235,322
未參加勞工保險者	324	8.95	47,987
按補助項目分			
職業疾病生活津貼	109	3.01	5,333
身體障害生活津貼	1,434	39.60	110,902
職業訓練生活津貼	3	0.08	84
看護補助	385	10.63	51,451
退保後職業疾病生活津貼	-	0.00	-
勞工保險續保費補助	-	0.00	17,938
器具補助	938	25.90	8,636
勞工死亡家屬補助	673	18.59	67,067
殘廢補助	25	0.69	10,930
死亡補助	16	0.44	10,968
職業災害預防及職災勞工重建補助	38	1.05	22,047

資料來源：同圖 11。

件，補助金額 0.5 億元，職業災害預防及職災勞工重建補助計 0.2 億元。（詳表 6）

就職災勞工各項補助件數排序，身體障害生活津貼 1,434 件，占 39.60% 最多，器具補助 938 件，占 25.90% 次之，勞工死亡家屬補助、看護補助分居三、四，分別為 673 件及 385 件，分占 18.59%、10.63%，其他項目補助件數均不及 10%。

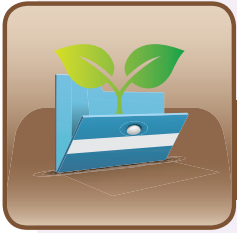
## 伍、結語

為維持國際競爭力，並確保勞動市場的健全發展，勞工的身心健全以及職場的安全是不容忽略的一環；近年來我國政府除提高勞工安全衛生意識並持續加強勞動檢查外，亦積極推動自主管理績效評鑑，完整建構我國職業安全衛生防護體系，確保勞動者之權益。希望在政府努力及勞僱雙方共識下，勞動工作者均能享有安全健康的工作環境，使我國之勞動保障邁入新紀元。☺



2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



活用法規

大陸  
社會保險法

# 對我國海外 勞動者權 益之影響

勞委會勞工保險處科員 蔡嘉華



## 壹、前言

全球化帶動跨國人力流動，「人力無國界」現象已十分普遍。對於移工所造成社會、經濟、文化等面向的影響與衝擊，各國均相當重視。移工是否享有國際社會權，包含獲得社會安全保障（參加社會保險、享受社會救助）之權利，自 20 世紀以來獲得廣泛性的討論。從聯合國 1966 年通過「經濟社會與文化權利國際公約」、1990 年「保護所有移工及其家庭成員權利公約」，企圖建立起移工保障最低基準及防止剝削，國際勞工組織 1925 年通過「外國工人與本國工人災害賠償應受同等待遇公約」、1962 年「社會保障同等待遇公約」及 1982 年「維持社會安全權利公約」，上開公約內有關移工社會安全保障的重要指標包含：與本國人相同權利及義務、權利應受法律保障、既得權利維持與海外給付、各國給付年資之計算及國民待遇互惠原則。

面對全球化經濟市場，人力頻繁地移進及移出，是我國勞動市場一大特色。而兩岸經社、貿易及文化方面密切交流，及近年經濟貿易合作協定簽署，我國人力西進大陸就業人數相當可觀（依大陸官方統計，2012 年持臺、港、澳就業證人數為 9 萬餘人，但多數並未辦理就業證，故實際情形有落差。依國內學者估

算約在 50 萬至 100 萬人之間）。這些海外勞工所面臨的社會安全保障問題，值得我方關注。尤其大陸在 2011 年 7 月 1 日實施《社會保險法》（下稱社保法），提供地方政府強制臺籍工作者納保之立法基礎，引起臺商擔心社保費用問題，及臺籍工作者對嗣後請領給付權利更是充滿疑慮。

## 貳、勞工保險職業災害保險現況

中華人民共和國於 1949 年建國時，建立一套嚴謹單位戶籍制，並採城鎮及農村二分法，將城市戶籍人口分為幹部、群眾、黨政機關、國有事業單位、企業單位及集體單位等；農村戶籍人口則為人民公社社員。這套制度導致中國社會福利嚴重階層化，且對往後社會安全制度的設計與建構影響深遠。

大陸社會保險的濫觴，始於 1951 年《勞動保險條例》實施。依《勞動保險條例》規定企業應按月提繳職工工資總額 3% 至保險基金，勞工不須繳納保費，保險項目包含養老、醫療、工傷、遺屬撫恤及生育等。1966 年文化大革命後，勞動保險制度遭廢除，勞工社會保險保障改由企業（單位）保障，原有保險項目（養老、醫療及工傷等）全由企業負責（俗稱「企業辦社會」）。到了



1980年代後期，隨著計畫經濟逐漸轉型至市場經濟，國有企業紛紛私有化，原國有單位職工大規模下崗（指勞工離開原工作，但並未解除勞動契約，且未獲得新工作者）、農民工大量移往城市工作，勞工對社會保險待遇水準需求增多，企業無力承擔各項保險待遇，導致社會安全體制的瓦解。因此，建立一套全新社會安全制度迫在眉睫，90年代初期，政府乃將勞工的保障由企業保障制轉變回到社會保險制。1997年國務院發布《關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定》，建立起由國家、企業及個人共同負擔的基金籌集模式，並確定養老保險採用社會統籌及個人帳戶相結合的基本模式；為強化社會保險制度的執行，更於2011年7月1日實施社保法。

## 一、社保法特色

### （一）採分項計收保費：

包含養老、醫療、工傷、失業及生育五類保險，採分項計收保費方式，基金各自獨立。

### （二）基本待遇：

社保法對於養老及醫療保險僅作基礎性給付標準規定（故稱基本養老、基本醫療），中央或地方另推

行附加型保險（如企業年金、職業年金或醫療附加險等），但非強制性。

### （三）依就業人口採城鄉二分法：

養老保險分成城鎮職工、城鎮居民（無就業城鎮居民）及新型農村社會（農村人口）三種不同制度。醫療保險同時也區分城鎮職工、城鎮居民及新型農村合作醫療保險（俗稱新農合）。

### （四）社會統籌與個人帳戶制併行：

社會統籌為隨收隨付之確定給付制。五險中，養老及醫療保險採社會統籌及個人帳戶（確定提撥制）雙軌併行模式。工傷、失業及生育保險單採社會統籌制。

### （五）授權地方政府制定具體辦法：

大陸因幅地遼闊、人口眾多，且各地方經濟發展水平落差極大（如東西部、沿海或內地、城市或農村），強制全國統一性規範難以執行。因此，對於保險費率、請領條件、跨區年資轉移、醫療核退項目及金額等多未明確規定，而另透過中央其他規定或授權各統籌地區政府訂定具體規範執行。



## 二、五險規定

### (一) 職工基本養老保險

1. 納保對象：單位受僱職工、個體工商戶、靈活就業者或非全日制從業者。個體工商戶指小規模之生產單位；靈活就業者指工時、報酬、工作場所及勞動關係等彈性就業人員（如家庭工作、自營作業者、小攤販等）。而非全日制從業人員指與雇主訂立非全日制勞動合同者（每日工時不超過 4 小時，每週工時不超過 24 小時）。
2. 繳費基數及保險費率：單位依全體職工工資總額 20% 全數繳至社會統籌基金，職工按本人上年度月平均工資總額 8% 繳至個人帳戶。具體費率授權各統籌地區（省、自治區或直轄市）訂定。實務上退休人數較多、養老負擔較重的城市，單位須繳納超過 20% 保費（如上海或江蘇常州市達 22%）。職工月平均工資低於當地職工平均工資 60%，以 60% 基數繳費；超過當地職工月平均工資 300%，以該上限繳費。
3. 請領條件：參加保險年資累計滿 15 年，且達到法定退休年齡者（男性 60 歲，女性 50 歲）始得請領。

達到法定退休年齡時年資累計未滿 15 年，社會統籌部分不發給基礎養老金，但個人帳戶儲存額可一次性支付本人，或由個人選擇續繳至年資滿 15 年。

4. 給付標準：單位繳納之社會統籌基金計發「基礎養老金」，個人繳納部分計發「個人帳戶養老金」。計算方式如下：

#### (1) 基礎養老金

$$(T)=(A+A \times Q) \div 2 \times M \times 1 \%$$

A：退休時上年度當地城鎮在職職工月平均工資

Q：平均繳費基數  $= (X_1/A_1 + X_2/A_2 + \dots + X_n/A_n) / n$ 。其中， $X_1$ 、 $X_2$ 、 $\dots$ 、 $X_n$  分別為首次實際繳費當月直至截止繳費當月的月繳費基數（不含未繳費月數）； $A_1$ 、 $A_2$ 、 $\dots$ 、 $A_n$  分別為繳費當月對應上年度當地城鎮在職職工月平均工資； $n$  為首次實際繳費當月直至截止繳費當月的實際繳費月數（不含未繳費月數）。





M：繳費年資（滿 12 個月為 1 年）。

- (2) 個人帳戶養老金：個人帳戶儲存額 ÷ 計發月數。計發月數是依官方根據城鎮人口平均預期壽命等因素計算出的指標（見下表）。

退休年齡	計發月數	退休年齡	計發月數
40	233	56	164
41	230	57	158
42	226	58	152
43	223	59	145
44	220	60	139
45	216	61	132
46	212	62	125
47	208	63	117
48	204	64	109
49	199	65	101
50	195	66	93
51	190	67	84
52	185	68	75
53	180	69	65
54	175	70	56
55	170		

5. 其他規定：

- (1) 未達法定請領年齡不得提前領取，但退休職工或在職期間死亡，遺屬可一次領回個人帳戶金額。
- (2) 因病或非因工傷事故死亡者，遺屬可領取喪葬補助金及撫恤金（類似我國勞保遺屬津貼）。未達到法定退休年齡時因病或非因工傷事故導致殘廢，而完全喪失勞動能力者，可領取病殘津貼（類似失能一次金）。
- (3) 跨統籌地區就業者，基本養老保險關係（包含年資及保險基金）隨本人轉移，繳費年資可累計計算。依大陸官方文件，基本養老已初步實行省級統籌，但未實施全國統籌。國務院曾於 2009 年 12 月發布《關於城鎮企業職工基本養老保險關係轉移接續暫行辦法》，跨區就業者個人帳戶應全部轉移，而社會統籌部分轉移繳費基數的 12%（即統籌基金 60%）。未來朝向分段計算、統一支付的原則處理。
- (4) 外國籍勞工參加社保部分，依國務院 2011 年 10 月 15 日發布《在中國境內就業的外國人參加社會保險暫行辦法》規定，達到法定領取年齡前離境者，個人帳戶可

保留，再次到中國就業者，繳費年限得累計。另外，本人亦可書面終止保險關係，將個人帳戶金額領回；死亡者，帳戶金額可依法繼承。

## (二) 職工基本醫療保險

1. 納保對象：同養老保險。
2. 保險費率：單位 6% 全數繳至社會統籌基金，職工 2% 繳至個人帳戶。目前全國平均費率為單位 7.43% (較高如上海 10% 及北京 9%)，職工 2%。
3. 給付標準：社會統籌基金和個人帳戶各自劃定支付範圍，分別核算。個人帳戶主要用於門診 (小病) 醫療費用，統籌基金則用於住院 (大病) 醫療費用。另有統籌基金給付標準 (原則為當地職工年平均工資的 10%) 以下之醫療費用由個人帳戶支付或個人支付；給付標準以上、最高支付限額 (原則為當地職工平均工資 6 倍) 以下的醫療費用，由統籌基金支付，但個人亦須支付一定比例 (如就診醫院級別越高，個人負擔比例越高)，具體內容授權各統籌地區依收支平衡原則訂定。

4. 其他規定：

- (1) 符合法定退休年齡時，累計繳費年資符合規定者 (約 20 至 30 年，各地不同)，退休後可不必繳納保費而可享醫療保險待遇。
- (2) 工傷事故醫療負擔由工傷保險基金支付，不由醫療保險基金支付。明確由第三人負擔之醫療費用不由醫療保險基金支付，但第三人不支付或無法確定第三人者，由基金墊付後向第三人追償。
- (3) 境外就醫 (如台灣、香港、澳門) 醫療支出不能核退。
- (4) 現行醫療保險以地級以上行政區 (包括地、市、州) 為統籌單位，尚未達到市級或省級統籌。依人力資源及社會保障部 2009 年 12 月 31 日發布《流動就業人員基本醫療保障關係轉移接續暫行辦法》規定，醫療保險跨區轉移個人帳戶基金，但不轉移社會統籌基金。

## (三) 工傷保險

1. 納保對象：單位受僱職工。
2. 保險費率：全部由單位繳納，職工不需繳費。實施行業別差別費



率及企業浮動費率，每一行業設有一基準費率，平均繳費原則為全體職工工資總額 1%。行業基準費率依風險高低分三大類，一類行業風險低（如金融保險、商業、餐飲業）費率為 0.5%，二類行業風險中等（如農林水利、一般製造業）費率為 1%，三類行業風險高（如石油開採加工、礦工開採加工）費率為 2%。三類行業中，僅二、三類行業依照單位使用工傷保險基金、工傷發生率、職業病危害程度等因素實施浮動費率，按基準費率上調 120%、150% 及下調 80%、50%。

3. 請領條件：工作原因（直接或間接）所引起的傷害及職業病。並經用人單位、職工（或其直系親屬）或工會申請工傷認定後，經核定屬工傷者。
4. 給付標準及項目：醫療待遇（掛號費、醫療康復費、藥費、住院費等）、住院伙食補助費（補助 70%）、到統籌地區以外就醫之交通食宿費、安裝配置傷殘補助器具費用及生活護理費。至於停工接受治療期間之工資由用人單位支付。另如經勞動能力鑑定委

員會鑑定為喪失勞動能力者，按殘廢程度每月請領傷殘津貼（本人工資 75% 至 90%），或享有一次性傷殘補助金（本人工資 6 個月至 24 個月）。如死亡者，其遺屬可請領喪葬補助金、供養親屬撫恤金及死亡補助金。

5. 其他規定：用人單位未依法繳納保費或應由第三人支付醫療費用者，由保險基金墊付後，向單位或第三人追償。

#### （四）失業保險

1. 納保對象：單位受僱職工。
2. 保險費率：單位 2%，職工 1%。具體費率由各統籌地區制定。
3. 請領條件：被保險人須符合下述三種情形：(1) 失業前用人單位和本人已繳納保費滿 1 年者。(2) 非因本人意願中斷就業者。(3) 已進行失業登記並有求職要求者（指不得拒絕失業介紹機構辦理職業培訓或職業介紹）。
4. 給付標準：累計繳費年資 1 年以上未滿 5 年，最長 12 個月；5 年以上未滿 10 年者，最長 18 個月；10 年以上，最長 24 個月。重新就業後再度失業，其年資重新計

算，合併前次可領而未領之給付期間不得超過 24 個月。重新就業未滿 1 年再度失業者，如有前次尚未領完之失業給付者可繼續領取。

#### 5. 其他規定：

- (1) 失業給付期間參加醫療保險者，應繳醫療保險費用由失業保險基金支付。領取失業給付期間死亡者，遺屬可領取一次性喪葬補助金及撫恤金。
- (2) 重新就業、應徵召服兵役、移居境外、領取養老給付等情形，停止發給失業給付。

#### (五) 生育保險

1. 納保對象：單位受僱職工。
2. 繳費基數及保險費率：單位 1% (現行平均 0.68%)，職工不繳費。

3. 請領條件及給付標準：女性被保險人生育或流產，得請領生育津貼 (依單位上年度職工月平均工資標準支付，最低 3 個月) 及生育醫療費用 (檢查、住院、手術等) 由保險基金支付。

## 參、臺籍勞動者面臨問題

### 一、問題分析

#### (一) 各地區執行情形不一：

社保法實施後，部分地區已立法強制臺籍勞工納保 (如珠海、蘇州、南京等)，有些僅針對外國人 (排除臺籍勞工) 而對包含臺籍人士 (如北京、重慶、無錫等)。實務上，臺商常見作法有將企業登記在未強制納保的城市、在他地簽訂勞動合同、員工薪資改由他地出帳或不替員工辦理就業證等方式應對。故臺籍勞工實際加保情況仍待深入瞭解。

#### (二) 養老、醫療及失業保險年資跨區轉移問題：

社保以地方為單位建立社會統籌制度的結果，造成跨區請領保險給付之困難。勞工在原工作地參加養老、醫療或失業保險，如經派遣、轉調或改至他地謀職，而形成跨統籌地區就業時，原來的保險關係隨即中斷 (如養老保險雖實施省級統籌，卻未達全國統籌；醫療保險僅能由地、市級統籌，未達全省統籌；至於失業保險現僅有部分城市簽訂合作協定而可







跨省、市統籌)，不僅企業所繳至統籌帳戶的基金無法攜帶，甚至個人帳戶內年資接續或累計也是問題，員工無法享受應有的保險待遇（如養老保險年資無法累計、醫療費用跨區無法核退等），加保意願自然不高。

### （三） 保險費率太高引起臺商反彈：

對雇主而言，社保費（不含住房公積金）遠高於國內勞健保及勞退提撥金之總和。國內研究報告指出，部分地區如常州及上海市企業需負擔員工薪資總額 37%、

無錫市 31.7%、北京市 31%，相較我國勞健保及勞退提撥所占員工薪資比例約 15% 左右，高達 2 倍差異，導致企業不願為員工加保。

### （四） 返臺後請領保險給付問題：

在社保法暫行辦法及外國人加保暫行辦法中雖明定本國人或外國人於未達請領養老給付法定年齡前除籍或離境者，可申請將個人帳戶金額一次提領，但實際情況是否如此？且大陸官方不將臺籍勞動者視為「外國人」，我國勞工能否比照辦理而享有領回個人帳戶金額之權利，仍有疑慮。而返臺就醫費用也無法核退。

## 二、兩岸社保協議議題

因社保法存有許多爭議，臺商及臺籍工作者對參加社保興趣不大。近來，地方政府強制實施已成趨勢，部分臺商團體開始向政府提出兩岸簽署社會安全協議，免除參加大陸社保的訴求。

而在探討社保協議可行性之前，首當思考下列三個問題：首先，臺籍工作者社會安全保障是否足夠？依大陸《台灣香港澳門居民在內地就業管理規定》



規定，臺籍工作者與當地企業（包含陸資、外資或臺資）簽訂勞動合同，或經臺灣公司派遣至當地公司提供勞務，一年內工作期間超過3個月者，應由用人單位辦理「就業證」。而就業證是作為社會保險經辦機構認定納保對象與否之依據。依目前大陸官方統計，辦理就業證之臺籍工作者不到10萬人（包含港、澳人士），故實際上符合強制加保的人數有限，絕大多數臺籍勞工，可能未辦理就業證，或屬於自營作業、個體戶勞工而無法參加社保。這些勞工的社會保障問題是否應該優先重視？

其次，須思考簽訂協議的類型及必要性，此與保障的對象及目的有關。依各國簽訂社會保險協議類型，大致可分三類：一、承認對方保險年資由一方給付，發生在兩國保險制度相近國家，如美國及加拿大。二、承認對方保險年資但分開給付，發生在保險制度有差異的國家，如日本及加拿大。三、在母國已加保者，免除其在工作國參加社會保險，通常出現在保險制度落差較大國家，如大陸與德國或韓國。如僅為解決民間團體的訴求（即免除參加大陸社保，減輕重複納保負擔），採取豁免方式不論在制度設計或協商內容上應相對較為簡單。

最後，則是確定豁免對象及豁免保險項目。會出現雙重納保問題的，應是與國內單位仍具僱傭關係而由原單位加保的勞工，多數勞工係受僱於大陸當地企業（與國內單位已無僱傭關係），是不能由原單位辦理加保，甚至透過職業工會加保。因此，豁免對象應是與國內雇主仍具僱傭關係，屬於合法加保之被保險人。至於豁免保險類別，可參考大陸與韓國、德國簽訂社會安全協議免除參加養老保險及失業保險的模式。

## 肆、結論

社保法施行後，我國在大陸地區工作的勞工，面臨須強制參加當地社會保險制度的情形。但因制度上存在保險費率過高、跨區年資難以轉移或累計及後續請領給付等問題，造成民間出現兩岸協商簽訂豁免參加社保之建議。隨著兩岸間密切交流，許多議題正獲更深入的討論。同時，大陸也正積極對社保制度進行全面性改革，以消弭各地存在嚴重差別待遇現象，對我國參加社保的勞工之權益應更有保障。而未來社保法執行結果及後續引發的效應，有賴兩岸進一步的交流及更深入的研究發現。☺



# OECD 國家年金改革策略對 我國勞保年金之啓示

國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系副教授 莊正中



過去台灣勞工保險（以下簡稱勞保）的老年給付係一次給付，容易因通貨膨脹而貶值或投資不當而耗盡，無法確保勞工及其遺屬長期生活。基此，政府歷經 15 年之規劃及推動，終於在 2009 年 1 月 1 日開辦勞保年金，使台灣的勞保制度邁入新的里程碑。勞保發展迄今已有一甲子的歷史，是目前國內涵蓋人數廣的職域保險<sup>1</sup>，更是台灣社會安全體系之重要基石。

但根據勞委會於去（2012）年 10 月公布的勞保基金精算報告，基金潛藏債務卻高達 7.3 兆元（以 2011 年底為衡量日），基金瀕臨「耗盡」時間更較

---

1. 包括勞保、公教人員保險、軍人保險以及農民健康保險等。

前次報告（2010年公布）<sup>2</sup>提前四年，由2031年提早到2027年（邵靄如，2012：1）。雖然勞保年金針對費率<sup>3</sup>與請領年齡設有調整機制<sup>4</sup>，但在解決龐大潛藏債務上仍緩不濟急。

基於勞保財務危機引發社會各界對現行老年退休保障制度之高度關注。行政院分別於2012年11月以及2013年1月提出「年金制度改革規劃報告」以及「勞保年金制度及軍教人員退休制度改革規劃」，試圖解決「財源不足（潛藏負債壓力龐大）」、「行業不平（各職業別之間保障差異大）」，以及「世代不均（世代間負擔不公平）」等三大問題（行政院年金制度改革小組，2012：6；行政院年金制度改革小組，2013：5-7）。

自1980年代中期至1990年代末期，所有的OECD國家的年金制度均經歷至少一次重大的改革（傅從喜，2007：35-36）。他山之石可以攻錯，歐美國家已實施超過一世紀之年金制度，有許多寶貴經驗足堪借鏡，以為截長補短。基此，本研究將檢視OECD國家解決年金財務（僅針對私部門勞工）

之經驗，並提出對改革台灣勞保年金之啓示。

## 傳統「參數改革」模式

事實上，在民主制度運作成熟的OECD國家較少有激進式（部分或全部民營化）的改革作為。其改革傾向於維繫傳統年金體系的「參數改革」（parametric reform）模式，主要是藉由調高保險費率、延長退休年齡、降低給付標準等解決方式，其做法如以下所示：

### 一、調高保險費率

由於近年來受高通貨膨脹、高失業率、低薪資成長以及領取老年與失能年金人數成長等綜合性因素影響，幾乎所有先進國家均採用這種調高費率方式來因應年金財務負擔問題。從1994年至2009年間，OECD國家的年金保險費率大致穩定維持在工作所得的五分之一（19%）左右。另外，德、加、美、日及韓等國之受僱勞工保費由勞雇雙方負擔各半，惟南歐國家（如希、義、西）傾向規定雇主提撥保費為勞工的2至5倍；瑞、法等國則要求雇主提撥稍微高於勞工的保費（參表1）。

2. 請參考蔡惠玲（2010）。

3. 指實收之費率，已扣除就業保險之固定費率（1%）。

4. 規定自勞保年金施行之日起，費率由6.5%逐年調升，第3年的費率為7%，其後每年調高0.5%至9%；自9%當年起，每2年調高0.5%至12%。另外，法定請領年齡由60歲延長，第10年提高1歲，其後每2年提高1歲至65歲為限。





再者，以首創年金保險制度的德國為例，在 1889 年開辦初期的費率僅為 1.7%，實施 120 年之後（2009 年）已提高到 19.9%（柯木興，2011）。而美國「老年、遺屬及障礙保險」（Old Age, Survivors, Disability Insurance，簡稱 OASDI）年金的費率亦從 1950 年的 3%，大幅度調升至 2010 年的 12.4%（Board of Trustees, Federal OASDI, 2011：138-139）。

相較之下，台灣勞保 2009 年的費率（6.5%）仍僅是 OECD 國家平均值（19.6%）的三分之一左右；勞保受僱勞工所負擔的費率（1.3%）更僅是 OECD 國家勞工（8.4%）的六分之一。更甚者，不同於 OECD 國家年金保險多採用「分

項保險費率」，勞保（普通保險事故）乃屬「綜合保險費率」，除了年金（或一次性）性質的老年、失能及遺屬給付項目外，尚包括生育與傷病等給付。由此可見，我國勞保不僅是社會保險，更是具有十分濃厚的社會福利色彩。

## 二、延長退休年齡

延長退休年齡已成為 OECD 國家面對人口老化最常見的年金改革方式之一。基本上，工業化國家最常見的法定退休年齡（即領取全額年金給付年齡）為 65 歲，包括英、德、加、日等國；至於南歐國家（希、義、葡、西）亦同樣訂為 65 歲（義大利女性除外）（參表 2）。值得注意的是，少數國家（如美國）更將法定退休年齡延長為 67 歲。美國在 1983 年

表 1 各國公共年金保險費率之比較（%）

國家	1994	1999	2004	2009		
				合計	勞工	雇主
瑞典	19.1	15.1	18.9	18.9	7.0	11.9
法國	21.5	16.7	16.7	16.7	6.8	9.9
德國	19.2	19.7	19.5	19.9	10.0	10.0
希臘	20.0	20.0	20.0	20.0	6.7	13.3
義大利	28.3	32.7	32.7	32.7	9.2	23.8
西班牙	29.3	28.3	28.3	28.3	4.7	23.6
加拿大	5.2	7.0	9.9	9.9	5.0	5.0
美國	12.4	12.4	12.4	12.4	6.2	6.2
日本	16.5	17.4	13.9	15.4	7.7	7.7
南韓	6.0	9.0	9.0	9.0	4.5	4.5
34 個 OECD 國家	19.2	19.3	20.0	19.6	8.4	11.2
台灣（勞保）	5.5	5.5	5.5	6.5	1.3	5.2

資料來源：1. 修改自 OECD（2011：153）。

2. 作者自行整理資料。

註：勞保為勞、資、政三方負擔保費的方式，以受僱勞工為例，三方負擔比例分別為 2：1：7。

2009 年，雇主所負擔的費率（5.2%）尚未扣除政府應負擔的 10% 費率。

將 OASDI 年金方案的法定退休年齡，由 2003 年的 65 歲逐年調高到 2027 年的 67 歲<sup>5</sup>（蕭麗卿，2005），有效地使年金給付減少約 12%（仍不影響身心障礙年金）（Burtless, 2006: 100）。雖然這些修訂並無法完全解決 OASDI 的長期財務問題，但卻可使基金在未來 50 餘年間（從 1983 年修法至 2036 年預估基金耗盡）仍保有餘額。

為因應全球金融海嘯造成的經濟衰退，近期已有七個 OECD 會員國實施或計劃將年金請領年齡延後至 65 歲之後（經建會，2009）。除了冰島、挪威及美國等國之外，澳洲和德國延後年金請領年齡至 67 歲、英國延後至 68 歲、丹麥則為 67 歲並將請領年齡與預期壽命相連結。

### 三、降低給付標準

基本上，年金改革最普遍的降低給付方式是將薪資指數（wage indexation）調整為物價指數（price indexation），以及強化給付與提撥（終身薪資）之連結。例如，英國 1980 年代初即將「法定所得相關年金制度」（SERPS）改採為物價指數；自 1986 年起，將給付計算基礎從「最高」20 年的投保薪資改為全部加保期間的平均值（Palmer, 2002）。另外，德國基於「代間平等」與「永續經營」的共識下，在 2001 年推動年金改革法案，其主要包括了「新年金公式」（AVmEG）的引進，將年金改革從調整費率轉變為調整給付水準，以達到穩定保險費率的目標（黃志隆、張世雄，2011：95）。德國自

表 2 各國公共年金制度（針對私部門勞工）之比較－給付面（2008 年）

國家	法定退休年齡（男/女）	全額年金所需年資（年）	給付計算標準	平均年資給付率（%）	平均總所得替代率（%）	給付調整
英國	65	44	全部年資	定額	28.9	物價
法國	60	40	最佳 25 年	1.75	51.2	物價
德國	65	不適用	全部年資	1.00	40.5	薪資
希臘	65	35	最後 5 年	2.57	93.6	無特定
義大利	65/60	不適用	全部年資	1.75	69.3	物價
葡萄牙	65	40	全部年資	2.00-2.30	53.6	指數化物價
西班牙	65	35	最佳 15 年	2.90	73.0	物價
加拿大	65	40	最佳 34 年	0.63	42.0	物價
美國	67	35	最佳 35 年	1.2	37.1	物價
日本	65	40	全部年資	0.55	33.5	物價
台灣	60	不適用	最佳 5 年	1.55	46.5	物價

資料來源：修改自 OECD（2010：5）。

註：台灣以勞保 2009 年資料為例，其平均總所得替代率僅指實質薪資相同或低於最高投保薪資（43,900 元）者。

5. 自 2003 年開始，每年以提高 2 個月之方式至 2008 年的 66 歲；自 2021 年起再度以每年提高 2 個月之方式至 67 歲（蕭麗卿，2005）。



2011年起至2030年的20年間，公共年金每年調降0.3%，由原最高70%降至64%左右（柯木興，2007）。

在給付計標準方面，依計算期間長短排序分別為：英、德、義、葡、日（全部工作年資）、美（最佳35年）、加（最佳34年）、法（最佳25年）、西（最佳15年）、希（最後5年）、台（最佳5年）（參表2）。由於我國勞保係以最高5年來計算投保薪資，且法定退休年齡為60歲，都較深陷歐債危機衝擊的希臘及西班牙更為寬鬆。

就總所得替代率而言（以工作30年的勞工為例），英（28.9%）、日（33.5%）、美（37.1%）、德（40.5%）、加（42.0%）等國都低於台灣的46.5%（ $1.55\% \times 30$ 年）。假若參照各國設定法定退休年齡的標準（多數為65歲），依照台灣勞保制度將可請領展延年金<sup>6</sup>（可多請20%），其選擇65歲退休的勞工之所得替代率可增加至55.8%。雖然希臘（93.6%）與西班牙（73.0%）、義大利（69.3%）等提供七成以上的優渥給付水準，但上述三國為支付龐大的年金財務，正是爆發歐債危機的主因之一。

## 財務穩定機制

相較於先進國家，台灣勞保年金呈現著「低保費、高給付」以及請領條件優渥等特色。根據2012年《勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估》報告，勞保基金到2027年即將耗盡，2061年基金虧損更將高達33.73兆元。若要解決勞保年金的潛藏債務，其費率須從現行（2013年）的8.0%立即調高至27.84%（邵靄如，2012：1）。惟要求勞工按現行機制調整費率（上限為12%）已非易事，進一步調高至平衡費率更是不可能之任務，更何況達成朝野政治共識是頂艱鉅的任務。

短期而言，除有限度的參數改革模式之外，恐需在體制外「另闢蹊徑」，藉由財務穩定之配套措施，多管齊下方能維持財務的長期平衡。在此，筆者建議以下四項措施供台灣借鏡參考：

### 一、調高營業稅

近年來，除了設法減少公共年金的支出外，部分國家亦嘗試以提高消費稅（即我國營業稅）的稅率以解決社會福利的財務問題。例如，德國為解決年金財務準備持續不足的問題，從1998年

6. 若符合年金給付請領年齡而延後請領者，就可請領展延老年年金，每延後1年按給付金額增給4%，最多增給20%。

起提撥 1% 的消費稅，作為聯邦政府對年金的財務補充；2000 年起，更將部分油品和其他能源的稅收一部分作為「生態稅」（ecological tax），以平衡年金儲備金之財務狀況（黃志隆、張世雄，2011）。

再者，日本為償還政府債務以及因應老人化所暴增的社會福利支出，於 2012 年通過立法，在 2014 年 4 月將消費稅率由目前的 5% 調升至 8%，至 2015 年 10 月再調升至 10%（工商時報，2012）。而歐盟國家消費稅率普遍逼近 20%，希臘、愛爾蘭等國在發生歐債危機後，更因為償債將消費稅率調高至 23%（工商時報，2012）。由上可知，調高營業稅率，以充裕國家財政已逐漸成為國際潮流。

目前台灣的消費稅率（5%）遠低於中國大陸的 17%、南韓的 10% 與新加坡的 7%（工商時報，2012）。事實上，我國現行加值型營業稅自 1986 年施行時，至今長達 27 年未調整（吳中書、范芝萍，2006）。再者，我國的「國民年金法」第 46 條之規定，加徵營業稅為政府挹注國民年金的財源的第二順位（第一順位為公益彩券盈餘、第三順位為編列公務預算）。另外，依據「加

值型及非加值型營業稅法」第 10 條之規定，即授權行政院可在 5% 至 10% 之間進行調整。基此，針對我國勞保年金財源不足，建議可輔以營業稅、生態稅甚至金融營業稅作為配套措施。其中，調高營業稅率無須經立法院同意，即可透過增訂特定年金之基金財源法令，以補充未來之所需。

## 二、建立給付「動態調整機制」

雖然我國在年金改革規劃簡報中指出，德日兩國（甚至瑞典）的改革均包括「建立給付動態調整機制」（行政院年金制度改革小組，2012：8-9），但在官方的年金改革面向<sup>7</sup>卻未採納此策略（行政院年金制度改革小組，2012：11；行政院年金制度改革小組，2012：9）。例如，2004 年日本年金改革的重要元素「動態調整機制」，即是將給付基準納入出生率、勞動力減少、平均餘命增加等指數。這項因措施可因應人口減少、經濟成長率減緩等變化。另外，德國自 2004 年起，亦在年金給付公式增加了「永續發展」參數（以「年金請領者」與「保費繳納者」之比值），一旦年金請領者增加或保費繳納者減少，都將調降年金給付金額（傅從喜，2008：51）。

7. 行政院建議我國年金改革面向應包括：調整所得替代率、提高保險費率、給付條件（檢討退休年齡與給付計算基準）、提高基金收益以及政府責任擔保責任等（行政院年金制度改革小組，2012：11）。





為減少由人口變動帶來的財務波動，建議台灣年金制度的給付基準的調整上，加入「壽命指標」與「扶養比調整係數」（僅牽涉到老年扶養比之變動）兩項自動調整要素，以減緩財務受人口高齡化（平均餘命延長）的衝擊，進而適度調整給付金額。

### 三、實施「退休收入測試」

為解決再任職所衍生的雙薪問題，部分工業國家採行再任職扣減退休金的規定。例如，實施「退休收入測試」（Retirement Earnings Test），對於未達正常退休年齡的年金受領人，如果再擔任有給職工作，不論公或私部門，其他所得超過一定額度者，將扣減其退休金。以美國公共年金方案（OSADI）為例，對於未達「正常退休年齡」（在2009年至2020年為66歲）之退休者，若再擔任有給職工作，其所賺取的全年所得超過14,160美元門檻<sup>8</sup>時（2010年的標準），每多賺1美元將扣減0.5美元之年金給付金額（Board of Trustees, Federal OASDI, 2012: 41 & 109）。這項減免規定適用於所有自公私部門之退休者，並且不限於退休後再就職的單位是否為政府部門或政府捐助成

立之財團法人（蘇彩足，2008: 33）。不過，一旦到達正常退休年齡之後，其退休所得就不再受到任何限制<sup>9</sup>（蘇彩足，2008: 32）。

另外，日本厚生年金之領取者年齡介於60至64歲，若月收入 and 年金給付合計高於法定水準（28萬日圓）時，超出的年金給付會被扣減一半。另外，超過70歲的勞工無須再繳納厚生年金的保費，但月收入 and 年金給付合計高於法定水準（48萬日圓）時，同樣超出的年金給付會被扣減一半（莊正中，2007）。

基此，政府應參考國外的「退休收入測試」制度，通盤檢討未屆齡退休的公私部門受雇人員的工作限制，以期畢其功於一役。

### 四、「興利」策略之運用

改革年金的作法雖是必要之惡（necessary evil），但不免會遭到利益群體的強烈抵抗。基此，當西方國家1990年代普遍進行「除弊」（刪減福利）時，往往會在某一部份「興利」（改善福利），這樣至少可以告訴選民，執政黨不只是砍福利。例如，雖然奧地利2001年進行一系列砍福利措施<sup>10</sup>，但2002年隨

8. 當日後其所賺取金額低於退休收入門檻時，將再加計利息退回。

9. 過去對超過正常退休年齡而仍擔任有給職工作者，亦有扣減年金的規定，目前已取消（黃世鑫、郭建中，2006: 28）。

10. 例如，當無子女的眷屬以家庭成員身份加入健保時，將不再享有豁免保費之權利，政府也調降失業津貼之給付水準，而讀大學也不再免費（黃全慶，2009: 46）。

即通過普及式的育幼津貼，這也的確達到了「責難規避」(blame avoidance)的效果(黃全慶，2009：60)。

許多 OECD 國家之年金之投保年資係「繳費年數」與「豁免繳費年數」之合計。其中，豁免繳費年數乃指因特殊因素造成的投保中斷往往給予年資承認。例如，因服役造成的投保中斷往往給予年資承認；英國為需照顧家人(含兒童、老人或生病之親屬)而無法工作的人，制定了所謂的「家庭責任保護制度」，個人領取老年年金所需的年數得扣除因照顧家人而無法工作之年數(蕭麗卿，2005)。另外，瑞典所得年金之投保年資則包括失業、養育兒女(直至滿4歲)、生病、失能以及接受高等免繳保費之期間(莊正中，2012)。

換言之，改革不應只是著眼於「除弊」(刪福利)，更重要的是在於「興利」(改善某些福利)，至少可降低民衆對刪減福利的不滿。而上述豁免繳費規定正是我國現行各類年金制度所缺乏的，前述國家的做法值得我國參考借鏡。

## 結語

公共年金除具老年經濟安全保障效益外，制度內涵的任何變革與國家經濟發展、就業率、政府財政等因素均息息相關，對社會皆有深遠影響。台灣年金

改革的困境，主要來自民粹式的不當立法與介入保費調整(高所得替代率與低費率)。其次，持續的經濟成長將是解決人口老化危機的關鍵因素。惟在歐債危機與全球經濟前景未明朗之際，台灣在未來半世紀能否保有穩定持續的經濟成長，提升生產力與勞參率等都是需要持續觀察。

檢視 OECD 國家改革年金財務之策略與相關作法。綜合而言，各國政府為解決日益嚴重的潛藏財務問題，通常透過調高保險費率、延長退休年齡，降低給付標準等三種解決方式，並輔以財務穩定的機制。然而，上述改革大都歷經一段漫長而艱辛的過程，特別是任何一個制度的出現及成功運作，必然與該國政經環境、意識形態、政治體制以及利益團體的政治影響力息息相關。因此，在借鏡他國福利發展經驗時，不應忽略政治背景因素之重要性，因為這是他國經驗往往無法移植至另一國之主因。

近期我國政府為解決勞保基金即將用罄的危機，積極推動堪稱歷來最大規模的年金改革工程。但針對行政院近期提出的年金改革草案，至今各界質疑聲浪不斷，能否在短期內順利修法通過，或是遙遙無期？成功改革的關鍵，恐怕還是需要主政者凝聚社會共識與展現更大的改革決心。☺



# 建立勞工保險 失能給付 評估機制

勞委會勞工保險處專員 黃美瑩



## 壹、緣由

先進國家社會保險制度之失能認定方式，主要分為以「身體損傷程度」認定及以「工作能力喪失程度」認定二大模式，我國勞工保險失能給付制度原係採「身體損傷程度」認定，並制訂失能給付標準附表作為給付之依據，給付內涵多達 12 類 221 個失能項目 15 個等級，該附表列有「終身無工作能力」之失能項目共 20 項，可依規定請領失能年金給付；98 年 1 月 1 日前有保險年資者，若失能程度符合「終身無工作能力」之項目，可選擇失能年金或一次給付。

因我國之失能評估方式未能考量被保險人之職業、所得喪失、年齡等工作能力喪失程度，作為失能年金給付依據，外界認為不夠公正、客觀。因此，97 年 8 月 13 日修正公布之勞工保險條例第 54 條之 1 第 2 項及第 3 項規定，應由中

央主管機關建立職業輔導評量及個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據，並於 5 年內（註：102 年 8 月 13 日）實施。

## 貳、勞工保險失能給付現況

近 4 年來請領失能給付之件數平均每年約 3 萬件，其一次金及年金給付請領情形如下表。

## 參、重要規劃歷程

為落實建立勞工保險失能年金給付評估機制，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）自 97 年度起即廣泛蒐集各國失能評估相關作法，並委託相關醫學團體辦理委託研究，經審慎研議，以美國加州失能評估制度之作法相對客觀、具體可行，故依委託研究之建議作為規劃方向，完成我國失能年金給付評估機制之具體失能評估方法、失能評估專業人員之培訓、試辦計畫、委託醫院辦理及制（修）定相關法規等事項，勞工保

險失能年金給付評估機制已於法定期程內順利實施。

依勞委會規劃，被保險人請領失能年金給付時，僅需經「個別化」專業評估機制，已可評估勞工失能程度是否符合請領年金給付之條件，而「職業輔導評量」旨在協助失能者適性就業，身心障礙者權益保障法已有職業輔導評量規定，勞工若有服務需求，可依該法規定辦理。若被保險人經評估為「終身無工作能力」者，需經職業輔導評量始符合年金給付條件，將延宕給付時間，恐難及時提供生活所需，且被保險人失能可依身心障礙者權益保障法規定享有職業重建（含職業輔導評量）相關服務措施，故配合立法委員提案，於 102 年 5 月 8 日修正勞工保險條例第 54 條之 1，刪除失能年金給付評估需經職業輔導評量之規定，預估被保險人請領失能年金給付時約可縮短 38 天需經職業輔導評量之評估時間，及時保障被保險人給付權益。

表 1 近 4 年來失能給付請領情形

單位：件 / 元

年度	失能一次金		失能年金		合計	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額
98	31,366	7,929,429,276	731	45,082,076	32,097	7,974,511,352
99	30,053	7,382,596,603	735	102,566,638	30,788	7,485,163,241
100	28,864	7,145,310,869	1,046	126,999,211	29,910	7,272,310,080
101	29,183	7,545,553,884	1,417	173,880,711	30,600	7,719,434,595

資料來源：勞工保險局統計年報





勞工保險失能年金給付評估機制施行前，勞工保險被保險人請領失能給付時，悉依現行勞工保險失能給付標準及其附表辦理，經審查確認被保險人之失能症狀已達「終身無工作能力」程度者，始得請領失能年金給付；至於被保險人失能症狀程度未達「終身無工作能力」者，則發給一次給付。於 102 年 8 月 13 日後，被保險人失能程度疑似終身無工作能力，尚未符現行失能給付標準附表所列「終身無工作能力」之項目，如欲請領失能年金給付者，經「個別化」專業評估機制，由專業醫療團隊依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力減損達 70%，且無法返回職場者，亦得發給失能年金。

依勞保局委託相關職業醫學團體完成之試評結果，原無法領取失能年金給付者，經試評後約 56% 得符合請領規定。因此，失能年金給付評估機制實施後，確可擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。

## 肆、評估流程及修法內容

### 一、個別化專業評估機制流程

被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，因普通事故

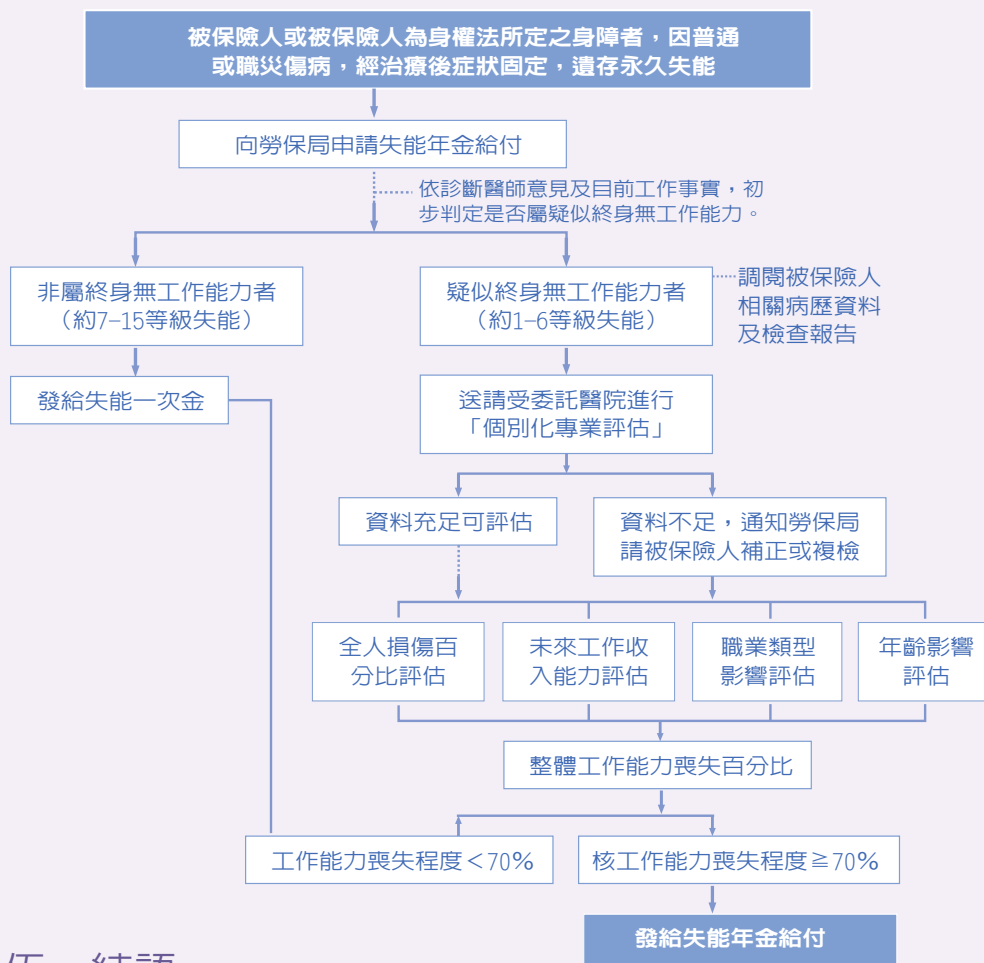
或職業傷病，經治療後症狀固定，經診斷為疑似終身無工作能力者，可向勞保局申請失能年金給付。其流程圖如下：

### 二、修法內容

勞委會為配合失能年金給付評估機制之建立，已修正發布施行勞工保險失能給付標準，將勞工保險條例規定之「終身無工作能力」分為二種情形：

- (一) 被保險人工作能力喪失，如符合失能給付標準附表列有「終身無工作能力」之失能項目（共 20 項，失能程度為 1-3 等級），且選擇領取年金給付者，可免經「失能年金給付評估機制」評估，按月發給年金給付，即於 102 年 8 月 13 日個別化專業評估機制施行前已符合請領年金給付者，其年金給付權益不受影響。
- (二) 被保險人失能程度「疑似」終身無工作能力（失能程度約為 1-6 等級），尚未符合失能給付標準附表所列「終身無工作能力」20 項目者，如經失能年金給付評估機制之「個別化專業評估」後，工作能力減損達 70% 以上時，亦得請領失能年金給付，享有長期生活保障。

勞工保險失能年金給付個別化專業評估機制流程圖



## 伍、結語

「失能年金給付個別化專業評估機制」已於今（102）年 8 月 13 日施行，對被保險人失能年金給付之權益保障又跨出一大步，然而該評估機制係參酌美國制度，為建置其國民之薪資結構、就業環境、失能者退化程度、心理因素等，美國歷時三十餘年，始有完整資料可資依循。我國失能年金制度甫於 98 年 1 月 1 日施行，被保險人請領失能年

金數據尚非顯著，故個別化專業評估機制目前雖已建置，然而相關失能年金給付評估之影響因子調整參數，仍需長期追蹤及調查失能勞工後續就業相關統計資料，才能做客觀之分析歸納，勞委會勞工安全衛生研究所已進行本土化資料的蒐集與建置，以作為我國失能年金給付評估機制未來改進參考，以增進勞工權益。☺

# 3

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



# 勞工 心聲

## 第7屆國家工安獎

欣興電子股份有限公司

### 推展工安 打造溫馨職場

採訪撰文 高永謀

成立於1990年的欣興電子，以印刷電路板（PCB）製造起家，目前是全球前五大PCB廠。由於秉持「主動工安」的管理思維，加上從董事長、高階主管到全體員工都上下一心，對工安展現出強烈的企圖心，以及徹底落實日常職安衛機制。因此，榮獲今（2013）年勞委會舉辦的第七屆國家工安獎。

在董事長曾子章領導下，欣興電子以人為出發點，視員工為重要資產。在過去二十多年來，更積極推展以「職安衛人文」（People）、「職安衛環境」（Planet）、「職安衛競爭力」（Performance）為中心的3P安全理念，營造出溫馨的職場環境。

### 101年安衛家族成果分享交流會



## 用心關懷 營造溫馨職場

為了打造並維持友善的職安衛環境，曾子章以身作則，十分注重安全衛生執行的細節，即使是每天業務繁忙，但仍不時帶領著高階主管，親自到現場視察安全衛生的落實程度，並主動且用心關懷員工，務必使每一位員工都能在乾淨、整潔、安全且舒適的環境中工作。

除了執行職場的職安衛環境查核外，欣興電子亦積極建置安全的設施，包括：各廠設立風險燈號與訊息電子看板、各區風險地圖標示、臨界噪音區的噪音監控提醒、工時超時控管系統，以及設置孕期博愛座椅、集哺乳室等關懷母性的照護設備。

欣興電子安環處副總經理廖本衛表示，唯有用心關懷員工，營造溫馨職場，才能激發全體員工主動積極參與職安衛活動。因此，近年來，欣興電子更打造植物工廠與景觀餐廳，讓

員工能在舒壓與恬適的環境中用餐及休憩，以達到真正促進健康、維護身心安全的目標。

## 注重細節 優於法令要求

每當看到同仁踏著輕快步伐，神情輕鬆地下班時，就是欣興電子主管們最高興的時刻。這代表每一位員工都能在安全的職場環境中工作，並且平安地回家。

廖本衛指出，該公司相信落實「主動工安、全員工安」，再加上各級主管對安全的重視，就能打造出安全的工作環境。因此，若要避免有人在公司或工廠內受傷，就要特別注重細節，採取優於法令要求的措施，並以創新思維來考量同仁作業安全。

例如，在整體安全衛生政策、安全衛生管理系統建構上，欣興電子特別明訂「各級主管承諾與落實日常職安衛管理之推動」，同時結合全面品質管理（total quality management, TQM）







手法，落實職安衛 PDCAB（Plan, Do, Check, Action, Benchmark）管理循環，尤其是強調 Benchmarking，以有別於一般管理僅止於 PDCA。

此外，對於員工在公司內的所有作業活動，欣興電子也採取風險評估與危害鑑別，針對風險高的問題點，先透過源頭管理、改善本質安全，藉此消除風險於前端，預防危害於未然。

不過，由於欣興電子的廠區較多，若要徹底推行所有制度，將是一大挑戰。為了克服此困難，欣興電子成立了集團工安查核單位與 E 化管理平台，運用整合與交叉評比機制，來達到全員工安的目標。

除了職安衛管理系統 E 化外，廖本衛認為，欣興電子之所以能獲得工安獎的肯定，致勝關鍵因素在於：舉辦安環

月、安衛家族、工安環保永續論壇等活動，因而凝聚安全文化，並由內而外分享職安衛價值。

## 全員參與 凝聚工安共識

為了凝聚全公司的向心力，讓基層員工也共同參與，提高其工安意識，欣興電子自 2004 年起，每年第三季均會推動「欣興電子安環月」，藉此強調安全文化傳承的重要性，使其能深植於所有人員的內心。

如今，安環月活動已跨入第十個年頭，集團內各單位每年也都會依據不同主題，並利用活潑有趣的方式，傳達職安衛主題的訴求，讓每位同仁都能加深正確的職安衛觀念，並以嚴謹的態度落實於日常的工作環境中。

另外，各單位也將職安衛自主管理項目列入平時必要的工作重點，包括：自主安全點檢、區域消防與化學災害緊急應變演練、電氣 IR 檢測、環境 6S 查核、提案改善活動等。

除了強調全員參與外，現場主管、中高階主管亦親身參與工安的安全查核，隨時監控與調整所屬單位的職安衛執行績效，以確保每位員工身上都帶有



「欣興電子安全 DNA」的優良基因，對於工安絕不輕易妥協，堅信追求職安永無止盡。

## 創造與分享職安衛價值

安衛家族則是欣興電子由內而外推行職安衛價值的重要手法。本著「大廠帶小廠」的理念，欣興電子以提升供應鏈職安衛體質為使命，自 2011 年起，邀請 30 餘家主要供應商，共同成立「欣興共榮」安衛家族。透過安衛家族的運作，彼此傳承經驗、互助合作，全面提升家族內所有成員的職業安全衛生自主管理水準，共同創造安全的職場環境。

此外，欣興電子自 2012 年起每半年定期舉辦「工安環保永續論壇」，邀請所屬客戶與上下游供應商至欣興電子，共同討論職安衛與環保執行的現況和未來趨勢，並由職安衛執行績優的客戶或供應商分享經驗，大幅提高上下游供應鏈職安衛執行的深度與廣度，也讓欣興電子獲益不少。

為了提升整體 PCB 產業的職安衛形象與水準，欣興電子更積

極參與相關公益活動，像是台灣電路板協會（Taiwan Printed Circuit Association，TPAC）的環保工安委員會、推動社區工安環保知識、職安衛相關研討會等。

廖本衛指出，欣興電子向來積極參與 TPCA 各項業務，不僅協助推行職業安全衛生業務，更自 2013 年起出任環保工安委員會總召集一職，將負責規畫整體印刷電路板業的職安衛各項分享與績效提升活動，希望能藉此達到拋磚引玉的效果。

更重要的是，欣興電子主動走出工廠，與鄰近的社區、國中小學合作，舉辦居家安全衛生消防等課程，分享自身安全衛生執行經驗，宣導正確的安全觀念，以達到友善溝通與經驗分享之效。☺





## 第7屆國家工安獎

聯華電子股份有限公司

### 從 A 到 A+ 朝零事故目標前進

採訪撰文 高永謀

創立於 1980 年的聯華電子，長期為全球半導體晶圓專工業界的領導者，提供先進製程與晶圓製造服務，生產 IC 產業各主要產品之晶片。2007 年，聯電即獲頒首屆國家工安獎；但獲獎之後，聯電不以此自滿，更加精益求精，持續提高安全、衛生的標準，2013 年再度獲得第 7 屆國家工安獎的肯定。

聯電風險管理暨安環處處長吳博文指出，在 2007 年所擘劃、施行「安全衛生 10 大重點特色」的基礎上，聯電不斷尋求新的突破，期許百尺竿頭、從 A 到 A+，並揭櫫「安全衛生 5 大新亮點」，寄望高規格的安全、衛生，成為聯電引以為傲的企業文化，與聯電人的 DNA，世世代代傳承下去。





## 以 10 大重點特色為基礎

2007 年的「安全衛生 10 大重點特色」包括：建立「人人工安」的安衛文化、救火救人的聯電高科技專職消防隊、獎金百萬的工安競賽激勵、高階主管親臨稽核、國際級風險工程控制與管理、業界第一家全公司通過 EMS&OHSAS 驗證、多樣化的安衛與健康促進活動、共存共榮的承攬商與供應鏈管理、永續經營的企業社會責任、社會公益與藝文推廣。

在建立「人人工安」的安衛文化上，聯電以「注意自己的安全，關心別人的安全」與「工安人人都有責任，更是我的責任」為出發點，落實各部門的自主管理與安全、衛生防護，每位員工隨時都注意自己與周遭同仁的安全，並以零事故為終極目標。

到了 2013 年，聯電更導入人人工安機制，從觀念宣導（如拍攝安全關懷宣導短片）、系統架設（如建置安全關懷記錄系統）、內化績效量測（將安全關懷列入廠區工安競賽），到積極導入半導體行為安全方法學（如「千眼觀音」計畫），以更具效益化、系統化、制度化的方式，塑造優質的工安文化。

目前，聯電消防隊為國內電子業唯一的專業消防隊。聯電更購置先進裝備，讓消防隊進化為化學災害消防勁旅，並規劃高階主管進行跨廠主題稽核，防患於未然；聯電消防隊除了執行廠區救災，也主動協助搶救科學園區、周邊社區的災害，包括杜邦、力晶、展旺生命科技等火、化災事故，也協助莫拉克風災災民重建家園，至各級學校宣導消防安全，深獲各界好評。

## 引進國際級風險工程控制與管理系統

隨著安衛文化已深入各廠區，自 2011 年起，聯電將工安競賽由「廠際競賽」調整為「自我挑戰」，凡是廠區達到標準者即給獎，激勵各廠區積極挑戰零事故，朝全公司零事故的目標前進。







而自 1997 年起，聯電每半年辦理高階主管稽核，由董事長、副董事長、總經理、副總經理、各廠廠長等高階主管親臨各廠區巡察、稽核；現在，更將一級主管安全巡查，增加至每月 4 次以上，展現高效率的 leadership。

為了提升工安等級，聯電引進國際級風險工程控制與管理系統，包括 FM、UL、NFPA、SEMI-S2 等標準，並與知名結構工程顧問公司 EQE / VEC 公司合作，確保建築結構、管線與生產機台的防震安全；當下，更致力提升新建廠房的損防規格至國際級標準，進行前瞻性新進機台風險先期管理，現已躍居半導體產業危險區域劃分的領頭羊。

早在 2001 年，聯電成為業界第一家通過 EMS&EHSAS 整合驗證的企業，2012 年，更成為全球第一家通過 ISO22301 驗證的晶圓專工企業。至於多樣化的安衛與健康促進活動，聯電除了發放人人工安小卡片，還成立聯電員工診所，期望照護員工及其眷屬身、心、靈健康；近來，更將重要工安概念，編成簡單、易記的口訣，並將「保命安全規定」拍成短片，令員工過目難忘。

## 揭櫫安全衛生 5 大新亮點

聯電更架設「個人安全查核 e-check 機制」、「e-learning 系統」，確實將安全訊息傳遞給每一位員工，並驗收其了解程度，更將預防過勞、管理壓力為健康促進重點，由人力資源處提醒主管，主動關懷同仁應減少加班、適時休假，打造健康黃金職場。

2000 年，聯電首度「公開企業環境報告書」，2006 年轉型為「企業社會責任年報」，向全體股東與社會大眾揭櫫相關成果；並於 2008 年，率先業界成立「企業社會責任管理委員會」。2010 年，聯電頒布業界唯一的「聯電氣候變遷政策」，與極富挑戰性的「減碳 333」目標，新建廠房陸續獲得 LEED 與 EEWB 綠建築認證，堪稱業界典範。

聯電長期透過「財團法人聯華電子科技文教基金會」，贊助並參與科技、教育、環保、文化、藝術、公益等活動，而員工自發性組成的社團「燭光社」，積極投入社區關懷。近來，聯電更規劃「快樂員工」、「安全社區」、「希望社會」等 3 大重點計畫，以促進社會的永續、共榮。

近來，聯電更從「安全衛生 10 大重點特色」中延伸出「安全衛生 5 大新亮點」；其依次為：安全是回家唯一的路、「創新式」3D 安衛教育訓練手法、「超越業界」的高標準環境化學危害預防、「超越法規、人本為念」的化學品管理、「創造多贏」的安衛理念。

## 任何一個細節都不馬虎

聯電於 2006 年便提出「保命安全規定」，禁止同仁不安全行為，確保同仁可安全回家，且引進 3D 教學手法，透過生動、活潑、互動、實做等方式，引導同仁了解、認同、遵守工安政策；並進一步與勞研所、工研院合作，改善員工的工作環境，在高階製程廠房，更引進外部微污染過瀘系統、高價檢測設備技術及源頭微污染管控機制，保障員工的健康。

為了預防高危害化學品造成危害，聯電更直接於 SOP 中，訂定化學品管理策略，已超越法令標準，全面禁止 25% TMAH 及 1A 類 CMR 物質，並嚴格控管 1B 類 CMR 物質。而聯電更架設「環安衛交流平台」，讓各廠區快速交流優良事蹟，形塑「做好工安更可帶來獲利」的觀念。

「對聯電而言，與產能、效率相較，員工生命安全更為重要。」吳博文強調，聯電長期極為注重工安政策，從高層貫徹到基層，時時耳提面命、且有賞有罰，希望可克服人們的惰性，「首先，得潛移默化改變所有員工的觀念，先有正確的觀念，才有正確的行為；其次，讓他們深刻認知到，魔鬼藏在細節裡，任何一個細節，都不可馬虎。」





## 第7屆國家工安獎

台灣凸版國際彩光公司

### 追求安全第一 邁向零災害

採訪撰文 高永謀

台灣凸版國際彩光公司為液晶面板關鍵零組件——彩色濾光片的專業製造商，由日本凸版印刷於 2001 年在台投資設立。2006 年，國內光電大廠友達光電投資入股後，不僅結合雙方資源與人才，更使台灣凸版國際彩光成為台灣首屈一指的彩色濾光片專業製造公司。

向來重視職業安全績效的台灣凸版國際彩光，曾經獲得節能績優獎、企業環保獎、工業精銳獎及國家永續發展獎等獎項。此次由於堅持「以人為本、安全與健康並重」的精神，視員工為最重要的資產，並時時刻刻為員工安全與健康把脈，因而在今（2013）年勞委會舉辦的第七屆國家工安獎中脫穎而出。







## 自主管理 預防職災發生

儘管工安要求與規定令大多數人感覺乏味，但台灣凸版國際彩光公司環安部透過一系列的親身體驗、影片教學活動，協助所有同仁了解到職場安全的重要性。而公司也鼓勵各部門提出安全改善計畫，讓員工作業時可以獲得更安全的保障，並使員工都能體認到即使是最熟悉的動作，也需要搭配安全的作法，才能平安下班回到家。

台灣凸版國際彩光公司環安部經理廖坤彬表示，過去該公司在推行安全意識時，主要是由上層主管負責監督稽核，如今轉為每位員工自主管理的推動方式，並徹底執行工安及健康管理，使得台灣凸版國際彩光能從安全管理進階至安全文化，進而獲得國家工安獎的肯定。

換句話說，在各級主管建立起安全責任、安全承諾與保命條款後，再向下扎根至每位員工身上，促使人人均具備安全意識，主動重視安全問題，降低依賴他人及監督管理，以逐步邁向自我管理，全力預防職災傷亡事故的發生。

秉持著「安全第一」的理念，台灣凸版國際彩光除了遵循法規及管理系統要求外，更以「零災害」為推行職業安

全的目標，致力於各項職業安全衛生相關工作。同時也透過法規鑑別，確保各項作業安全符合法令要求，再藉由管理系統風險評估的運作，將各項作業可能造成的危害加以掌握、控制及改善，以維持良好的執行成效。

## 全面導入安全績效指標

由於台灣凸版國際彩光十分注重合理的安全規定與執行的落實程度，為了在工作與安全上取得最佳的管理措施，該公司不斷地運用危害鑑別、作業觀察等工具，與作業人員及各級主管共同討論出最合理的安全規定。

廖坤彬指出，只要是全體同仁針對職場工安共同提出的建言，若有需要調整之處，公司都會全力配合，像是改善機台、提升防護具安全措施等。而且一旦建立合理的安全規定後，全公司上下





也一定會嚴格要求執行的落實程度，唯有百分之百的落實，才能確保百分之百的安全。

若要保證達到百分百安全，就必須導入安全績效指標（Safety Key Performance Index, Safety KPI）。透過 Safety KPI 活動，將各部門的主動式與被動式之安全績效指標予以量化，藉以讓員工及主管都能清楚知道安全執行成效；然後再利用安全績效指標競賽，以內部競爭的方式，提升安全績效，對於安全績效表現優良的部門則給予獎勵與表揚。

針對安全績效指標的運用，除了延續廠區內各單位的安全競賽之外，更藉由風險評估機制，以及集團、公司內部與外部的交叉稽核活動，用不同的角度

來發現並掌握危害安全或造成職業傷害的可能死角，以持續推動改善，並相互交流學習，發揮 1 加 1 大於 2 的功效。

## 安全提案措施 獎勵員工

不過，廖坤彬也坦言，如何讓全體同仁都能體認到職場安全的重要性，並且發自內心的遵守各項安全規定，以及各項安全規定如何確實地執行與落實，都是推動工安工作上，常會遭遇到的難題。

為了克服困難，台灣凸版國際彩光結合獎勵的配套措施，鼓勵員工主動找出工作中可能潛藏的危害。例如，員工可結合相關部門，共同提出安全提案的改善計畫，並發揮創意及解決問題的能力，來協助公司消弭危害、提升安全績

效，同時也能讓自己和其他同事在工作環境中保持著安全的思維。

此外，實施安全提案措施還有其他好處，例如當員工提出改善計畫後，公司便會依風險控制來加以分類，與員工一起攜手打造更安全、更友善的職場環境；在公司持續鼓勵下，也會讓每位同仁認知到個人於工作安全上的努力，不僅有助於防止災害，亦可化為實質獎勵。

## 提升工安意識 擴及社區

除了自主管理、安全績效指標、安全提案改善措施之外，為了凝聚全體員工的向心力，提高其工安意識，台灣凸版國際彩光也取得高階主管及所有部門主管對於安全的認同，承諾在工作中以「安全第一」作為首要的目標。

在實際運作上，主要是透過持續的教育訓練、事故案例宣導、工安月活動、安全體驗活動等措施，培養全體同仁的安全意識，使其感受到公司對工安的重

視，同時也體認到安全不僅是關係到個人的健康與生命，更影響到家庭的幸福。

雖然安全績效的改善並非一蹴可及，但台灣凸版國際彩光仍將秉持著「零災害是追求職安衛唯一目標，也是可達成目標」的信念，持續改善並營造一個讓同仁安心工作且引以為傲的安全環境，進而形塑一個充滿安全風氣的企業文化。

展望未來，台灣凸版國際彩光將朝向「提升工安文化」的方向努力精進，並善盡企業社會責任。除了要把安全及健康促進的意識推廣至每位同仁的生活、家庭中之外，也結合公司內外部的相關資源及公益活動，搭配具創意又有趣的方式，同時邀請公司鄰近社區的小朋友來共同參與，不僅將安全文化傳承給國小學童，也讓愈來愈多人建立安全意識，擁有平安、健康與幸福。☺





# 職災勞工服務一路相挺 洪慶隆絕境逢生



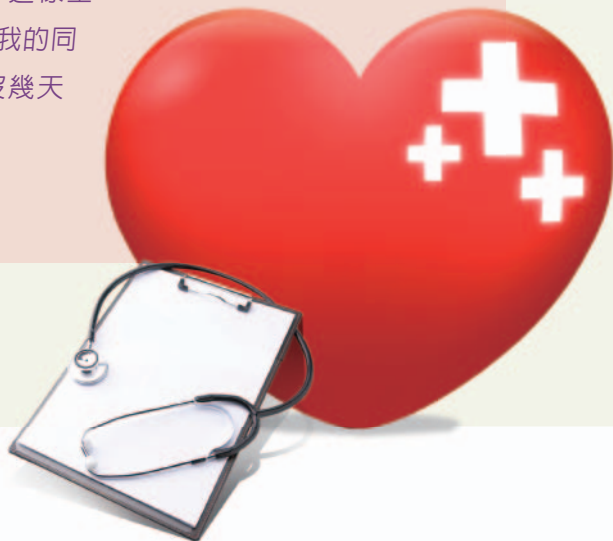
## 工安意外右腳粉碎 法院判賠還公道

採訪撰文 李佩文

一位煉鋼廠的新手，在上工第五天的深夜，因同事機械操作失誤，造成無法挽救的憾事，右腿的殘疾，讓他終生必須面對這個夢魘，所幸南投縣政府勞工局積極介入職災協助，但工安問題須獲得雇主重視，才能真正避免憾事發生。

洪慶隆先生因工作時的一場意外，造成終身腿部殘疾，只能勉強行走，無法久站，至於蹲、跑、跳都已離他遠去。

「我應徵進入鋼鐵公司擔任作業員，從沒想過會發生這樣的意外，當時我是個新人，我是在煉鋼廠工作，金屬用的鋼鐵烤紅之後需要擠壓滾輪，裁製需要的各種尺寸，所以烤過的鋼鐵到我們煉鋼廠也還有餘溫二、三百度，而我的工作就是要將鋼鐵下到模板內，再操控機台，因此有另一位同事和我配合，這樣生產速度才會有效率，但沒想到我的同事竟然也是新手，就在上工沒幾天意外就發生了。」





## 因同事作業疏失造成憾事

洪先生陳述當天夜班二點多，他正在架鐵板，右腳還放在模組凹槽中，另一位同事背向他，突然鋼鐵往他腿部撞擊，他大叫，可是因工廠太過吵雜，等同事發現按下緊急停止鈕，那三十秒猶如一世，看到他自己血肉模糊的右腳，腳踝整個往左翻，可以說是支離破碎，被送往醫院的整個過程，洪先生是痛不欲生，記憶深刻，驚魂未定，更六神無主。

「痛！很痛！當時我無法思考，看到自己的右腳傷成這樣，第一個念頭就是我會不會變成殘廢？醫生忙著

搶救我的右腳，我被推進手術室，醫生都沒回答我的問題，等我清醒時，我覺得似乎我的右腳已經廢了，從小腿肚三噸的鋼筋直接撞擊，卡在凹槽的腳踝以下全部分離，因高溫二百多度，我的腿都灼傷，治療也花了三個月，至於右腿從膝蓋下多處開放性骨折，裡面打了鋼釘和鋼板，醫生安撫我的情緒，希望我能專心治療，他們會全力搶救我的右腿，希望我不要往壞的方向去想。」

## 職災管理員全程協助

由於這是非常重大的職災，工廠第一時間通報勞工局，之後勞工局的職災管理員廖宜鵬先生馬上打電話慰問洪慶隆先生，並目前往醫院探視，給予職災後的相關協助，醫療費用，薪資補助，及與資方協商應付的薪資差額。

「我很感謝勞工局的廖宜鵬先生，他很積極的與我聯繫，一開始我並不知道職災管理員是做甚麼的？更別提勞工的權益在哪裡？我完全不懂。廖先生告知我的



南投縣政府職災勞工服務窗口





權益，原來職災是可以申請理賠的，並且勞工局會補助薪資和醫藥費，其餘的部分都要由工廠付清，假如你的薪水是四萬，勞工局補助二萬，另外二萬就是雇主要負擔，醫療有自費的部分也是由雇主支付，也因如此我的心情穩定了不少。」

洪先生花了半年的時間治療，終於能夠行走，但醫生告知他一個殘酷的事實，就是終身無法蹲、跑及跳，也無法從事久站的工作。「我已經五十幾歲了，從年輕就在做工，在工地爬上爬下，身手多麼靈活，也因為長年從事的都是高風險工作，薪資才能多一些，結果怎麼會在煉鋼廠出這種事情，我真的很懊惱，當然我覺得工廠最大的疏失就是配個新手給我，一般不會有這種搭配，應該是老鳥帶菜鳥，唉！」

## 悲劇後發生選擇原諒

洪先生雖然對那位新手同事有怒氣，但還是選擇了原諒。「事後他帶著

老婆來探病，很慎重的跟我道歉，並且不時的打電話慰問我，我也知道他的環境不好，所以他包的紅包我退回，其實真正有錯的是工廠，因為配置人員不當，所以我在架設鋼板時，他未確認我的動作有沒有完成，直接按啟動鈕，鋼筋才會直接撞擊我的腿部，那個操作疏失，造成我人生的悲劇。」

半年後，工廠助理私下找洪先生承諾給他操控室的工作，完全不需要站立，因為洪先生那組的人員共十位，工廠基於職災所以還需付他部分薪水，這點在資方立場是不划算的，只剩九個人力卻還要付他薪水，因此誘騙他回廠內工作，怎知操控室待了一個多月，就又把他的調回現場，理由是公平原則，因為操控室本來就是十個組員每天輪流三個小時，其餘時間在廠內煉鋼，現場除了站還要跑，一天十二個小時，洪先生不到二十天，腿傷復發，整條腿腫脹發炎，他要求請公傷假，主管拒絕，並以同一個理由不能重複請假搪塞洪先生。

## 勞委會職業災害勞工服務目標

1. 維護職災勞工權益：提供完整職災權益諮詢，保障職災勞工及其家屬可獲得應有之協助，並於重大職災案件發生後，立即辦理職災個案慰問及後續協助。
2. 支持家庭度過危機：發揮個案管理功能，建構完整職災勞工服務資源網絡。
3. 協助勞工重返職場：定期追蹤瞭解職災勞工身心復原情形，整合就業服務資源，恢復與強化職災勞工工作能力，並陪同案主與雇主協商重返職場之相關工作條件與輔助設施。

職災勞工個案主動服務相關資訊可上勞委會網站 <http://www.cla.gov.tw> 瀏覽參閱，或撥打職災勞工諮詢專線「0800-001-850」

「我的小腿腫到和大腿一樣粗，其實那時工作是非常勉強的，我腿裡的鋼釘鋼板都還沒開刀取出，休息至少要一年，結果我沒想到工廠助理會騙我，調回現場，我根本跑不動，也站不住，我同組的同事當然不喜歡與我共事，但是這個意外是我願意的嗎？不能請假就有主管建議我辭職算了，我想好吧！就把離職單寫好遞出去。後來是一位人資小姐說你不用辭職可以請假，我再回去找工廠助理談，他說已經受理辭職了，不要再找他了。」

## 資方態度強硬拒絕理賠決心 訴諸法律

洪先生復職到離職又過了二個多月，他想起職災管理人廖宜鵬先生，隨即向廖先生告知自身處境，廖先生馬上安排時間，全面了解洪先生這二個多月的狀況。也因腿傷復發第二次申請傷病援助，但工廠卻以洪先生已自行離職為由，不肯再付任何費用。

「我沒想到工廠會翻臉不認人，好像我的傷都與他們無關，他們說一毛錢我都別想拿，不然就去提告！我很憤怒但又無奈，我哪有錢去打官司啊？後來是廖先生建議我申請法律協助，我才知道這也是勞工局的資源，都是幫助我們這些弱勢勞工，我真的很感謝！」

職災管理員廖宜鵬先生幫洪慶隆先生申請法律協助，並且全程陪伴他與鼓勵他，

最後官司勝訴，洪先生得到最後的正義，他呼籲所有勞工，「雇主能夠經營這麼大的工廠，他一定知道所有可能遇到的危險，因此防護措施及人員安排都是應該注意的地方，他有義務保障員工的人身安全，因為沒有人會為了一份薪水用生命去冒險，如果你碰到任何不合理的事情，一定要詢問勞工局的人員，因為他們永遠是勞工朋友的最大後盾。」☺



陪同職災勞工及家屬至法律扶助基金會申請訴訟扶助



陪同職災勞工及家屬參加勞資爭議調解

4

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



動態瞭望

# 參與「2013年 全球化國際勞動 發展趨勢研討工 作坊」有感

行政院勞工委員會綜合規劃處科員 謝嘉文



## 壹、前言

為建立與國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 之互動與實質合作模式，並加強我國勞政單位及勞雇團體熟悉 ILO 最新議題發展趨勢及其組織架構，深入掌握國勞基準並強化對國勞核心公約與基準之了解，藉由掌握公約精神與建議書之落實，行政院勞工委員會特於本 (102) 年 10 月 7 日至 8 日辦理「2013 年全球化下國際勞動發展趨勢研討工作坊」，針對近來 ILO 亟關注之議題「全球供應鏈下的勞動準則 (Labor Principles in Global Supply Chains)」進行討論。

本次工作坊以「發展自主的勞資關係」為主題，講述全球化下國際勞動發展趨勢，討論議題包括「公平全球化：社會夥伴的角色」、「全球供應鏈的挑戰與價值」、「全球化下的社會對話角色」、「國際勞工組織永續企業作法」、「工作的未來」、「改善勞資關係的策略」及「邁向新的全球勞資關係」等議題，特別邀請到 ILO 退休官員 Dr. Werner Sengenberger、Mr. Herman van der Laan、國際雇主組織 (International Organisation of Employers, IOE) 顧問

李淑子 (Siew Sze Lee)、國際工會聯盟亞太區 (International Trade Union Confederation for the Asia and the Pacific, ITUC-AP) 秘書長鈴木則之 (Noriyuki Suzuki)，與我國勞資政學代表，包括國立中央大學李誠教授、環球經濟社林建山社長、中央研究院歐美所焦興鎧研究員、吳育仁立法委員、中華民國全國總工會胡國康秘書長、中華民國企業永續發展協會莫冬立副秘書長、全國工業總會何語常務理事、政治大學勞工研究所成之約教授、中國文化大學勞工系謝棋楠教授、義守大學企管系吳全成教授、中正大學勞工系藍科正副教授、台灣大學國際企業系盧信昌副教授、中正大學勞工系劉黃麗娟助理教授及開南大學法律系黃鼎佑助理教授等，與學員進行實質意見交流。

本次活動係行政院勞工委員會首次同時邀請國際勞工組織、國際雇主組織以及國際工會聯盟三方專家代表參與研討活動，將三方概念落實在研討活動之辦理上，強化對國際勞動事務之參與廣度，為期兩天的活動計有 205 位來自國內勞、資、政、學界以及 NGO 的代表與會，活動圓滿順利。





## 貳、活動緣起及內容

近年來，因資本全球化之故，各國無不對勞動政策作出因應調整，而對於勞資關係的重視亦是各國策略調整的關鍵。台灣在全球產業供應鏈及東亞區域整合中佔有日益重要之地位，亦無可自外於此波浪潮。鑒於我國以出口為導向，相當依賴世界經濟，惟全球化變遷快速，對我方經濟造成很大影響，倘勞工與雇主或相關利害關係人可以更自主地運作，更有能力因應經濟快速變遷。因此，在這全球產業供應鏈面臨重新調整之際，我國除必須全力提升產業供應鏈的價值與地位外，對於全球供應鏈下的勞資關係亦必須積極回應。

全球化讓經濟活動無國界之分，商業競爭場域也不再限於國境之內。這同時代表著機會與挑戰。雖然商業機會增加，使得企業興起，但企業也可能因面臨挑戰不及轉變，因而縮減規模或歇業，所造成的非典型僱用或企業彈性化，已深深影響勞資關係與勞動市場。此外，環境和氣候變化，企業和勞動力市場都需要作出回應調整，如果沒有勞動世界的貢獻，將無法實現環境永續的經濟發展目標。

也因為全球化的利益並非平均分配，同時也不斷為勞工或企業以及政府

帶來反思與挑戰，因此必須將全球化的利益最大化並將風險最小化，以在兩者之間取得最好的平衡並因應變化，研擬合理的勞動政策。爰此，行政院勞工委員會期望藉由本活動之舉辦，讓各界更重視此議題，並與社會夥伴合作，努力穩定勞動市場，減少勞動市場不確定性對勞工的影響，朝向更為公平、正義的全球化發展。茲將本次工作坊重點摘錄如下：

### 一、公平全球化：社會夥伴的角色 (A Fair Globalization: The role of social partners)

談起社會夥伴的角色，ITUC-AP 秘書長 Noriyuki Suzuki 首先表示 ITUC-AP 的成立宗旨係為改善工作環境、男女勞動人口及其家人之生活，以及爭取人權、社會正義、性別平等、和平、自由與民主。渠表示不論 ITUC-AP 或者各國政府都應為追求理想的全球化而努力，並期望本世紀可達到全球化可在國與國之間，以及國家內部取得各方面的平衡。在創造財富時，許多國家與人民都能因此而受益。對於全球化的過程，民衆有發聲的權利。全球化滿足多數人對於尊嚴勞動的期待，也給於下一代更美好的未來。

在報告中，S 秘書長也援引聯合國開

發計畫署 (United Nations Development Programme, UNDP) 從 1990 年開始發布用以衡量各國社會經濟發展程度的聯合國人類發展指數 (Human Development Index, HDI)，指出亞洲國家在 2012 年的社會經濟發展表現。亞洲表現最好的國家為澳洲 (世界排名第 2)、最差者為阿富汗 (世界排名第 175)。

最後，S 秘書長認為社會夥伴緩和了全球化所帶來的國家間不平等趨勢、金融市場動盪與食品價格上漲所產生的負面影響，協助全球化所帶來利益的公平分配。

## 二、全球供應鏈的挑戰與價值 (Challenges and Values of Global Supply Chains)

全球化的過程對於許多方面產生變革，不僅突破地域疆界之分，帶來知識的交流，也使得現代的通訊科技、運輸工具產生變革，隨著全球化的盛行，國際投資也快速成長，各國貿易更為熱絡，也使得各國洽簽雙邊自由貿易協定 (FTA) 數量越來越多。

然而，全球化雖帶來好處，但也有許多方面遭人詬病。一般而言，全球化使得外包可能性、產品分工範圍擴大、因為規模經濟之故，使得生產更有效率，工作機會增加、獲利範圍增加。但也帶來諸多難題與挑戰，如文化差異性、管理複雜性提高、複雜的供應鏈生產流程、得失平衡加劇、工作條件的惡化、缺少合理的工作報酬、職業安全措施之不足等。

表 1 UNDPHDI 排名 (亞洲部分)

1-25 名	澳洲 (2), 紐西蘭 (6), 日本 (10), 韓國 (12), 香港 (13), 以色列 (16), 新加坡 (18)
26-50 名	汶萊 (30), 卡達 (36), 阿拉伯聯合大公國 (41), 巴林 (48)
51-75 名	科威特 (54), 沙烏地阿拉伯 (57), 馬來西亞 (64)
76-100 名	伊朗 (76), 土耳其 (90), 斯里蘭卡 (92), 東加 (95), 斐濟 (96), 約旦 (100)
101-125 名	中國 (101), 泰國 (103), 馬爾地夫 (104), 蒙古 (108), 菲律賓 (114), 敘利亞 (116), 印尼 (121)
125-169 名	越南 (127), 東帝汶 (134), 印度 (136), 寮國 (138), 柬埔寨 (138), 不丹 (140), 索羅門 (143), 巴基斯坦 (146), 孟加拉 (146), 緬甸 (149), 巴布亞新幾內亞 (156), 尼泊爾 (157), 阿富汗 (175)

資料來源：UNDP Human Development Reports 2012



隨著全球商業興起，ILO 為了解決全球化所帶來的難題，與世界銀行集團下的國際金融公司等合作推動「改善工作計畫 (Better Work Programme)」，其主要目的在於協助各國在拓展外貿商機時，能夠兼顧落實勞工法規。ILO 於 2001 年與柬埔寨推動此計畫，2007 年此計畫已擴展至約旦、越南、海地、賴索托、尼加拉瓜和印尼等國。

### 三、全球化下的社會對話角色 (The Role of Social Dialogue in Globalized Scenario)

ILO 指出社會對話係透過勞資政任何兩方或三方，就其共同利益的經社政策議題，進行各種形式的協商、諮詢或資訊交換。社會對話本身的主要目的即促使工作世界中利害關係人建立共識及民主參與。一個成功的社會對話，可以增進社會和平及穩定，更可促進經濟發展。因此，ILO 念茲在茲地敦促各會員國提倡並發展有效的社會對話制度。

ILO 第 87 號與第 98 號公約內容明白指出，工會在完善運作的基礎下，為勞工追求尊嚴勞動與共同福祉，且在穩

定的政治氛圍中，可讓社會夥伴工作而無需害怕報復。

報告中也以亞洲主要國家工會密度及基尼係數 (Gini coefficient) 為例<sup>1</sup>(如下表)，指出部分亞洲國家在勞動與所得分配等面頂仍需努力。

此外，面對全球化浪潮，須採取諸多行動來因應，包括建立妥善的國家財富分配與再分配的機制，以讓工作條件與就業公平、組織工會與集體協商、建構社會安全網 (Social Security Net)<sup>2</sup>、透過課稅與有效的財政政策。上開行動皆需透過社會對話才得以達成。換言之，透過經濟發展與有效率的社會對話方能實現分配正義。

### 四、國際勞工組織永續企業作法 (The ILO Sustainable Enterprise Approach to Enabling Environment for Business)

報告人國際僱主組織 (IOE) 顧問 Siew Sze Lee 女士首先強調企業的重要性，企業不僅是經濟成長的主要來源，

1. 一般而言，工會密度係指勞工加入工會的比率，係衡量一個國家階級力量和凝聚力的重要指標；基尼係數係判斷收入分配公平的程度。
2. 社會安全網係一全方位機制，包含就業保險與失業後所享有措施、職業訓練、職業再訓練、工作媒合、緊縮福利、退休/老年福利、職業安全衛生、最低工資保障、勞工福利(如產假)、婦女福利；也涵蓋基本醫療照護、教育、住宅、特殊族群的社會協助計畫、社區發展與自然災害等。

表 2 亞洲主要國家工會密度與基尼係數

	Union Density 工會密度	GINI Index 基尼係數
印度 (119)	1.6	36.8
巴基斯坦 (125)	0.6	31.2
斯里蘭卡 (91)	7.5	
孟加拉 (129)	-	31.0
新加坡 (27)	19.5	42.5
泰國 (92)	-	42.5
馬來西亞 (57)	7.6	37.9
菲律賓 (97)	11.6	44.0
印尼 (108)	-	39.4
中國 (89)	17.6	41.5
日本 (11)	18.8	24.9
南韓 (12)	11.2	31.6
澳洲 (2)	19.7	35.2
(括號為人類發展指數 HDI 排名)		

亦為就業之主要供應源、為社會所需之產品與服務之主要供應源。她也強調永續企業發展可透過四方面來進行，包括永續發展、尊嚴勞動、持續創新以及改善生活品質與社會狀況。

此外，IOE 於 2004 年要求 ILO 針對就業創造與尊嚴工作的爭論做出回應，將永續企業發展決議納入國際勞工大會 (International Labour Conference, ILC)。2007 年的第 96 屆國際勞工大會即在永續企業的發展上採取三方決議，認為永續企業是成長、財富、就業與尊嚴工作之主要源頭，有益於永續企業的環境端賴合法的獲利追求 (經濟成長的主要動力) 以及尊敬人類尊嚴、環境永續性與尊嚴工作之發展始能達成。

這項關於永續企業發展之決議亦詳實載明永續企業的 17 個基本要件。分別是：貿易與永續經濟之整合、發展法規環境、法理與安全之財產權、公平競爭、金融服務之取得、實體基礎設施、資訊與通訊科技、教育、訓練與終生學習、和平與政局穩定、良好管理、社會對話、尊重人權、企業文化、完善與穩定的總體經濟政策、社會正義與社會包容、妥善的社會保護、負責的環境管理等。

報告最後，她也介紹了永續企業有益環境發展 (簡稱 EESE) 套裝工具，這套工具係由 ILO 社會對話總屬下專責雇主事務之部門 (Employers' Activities, ACT/EMP) 所開發，共含有 22 個工具與 17 個政策摘要，外加其他資訊產品。





這套工作係以 2007 ILC 全體無異議通過的 ILO 17 大重點永續企業為架構，來作為資方與企業組織評估創業與成長之工具，並協助組織發覺永續企業的限制，並提出改革提案，使其更有效與政府對話並取得政府之支援。

## 五、工作的未來 (The Future of Work)

### (一) 未來的工作挑戰

2013 年第 102 屆國際勞工大會 (ILC) 國勞局長 Guy Ryder 進行局長報告，關於新人口趨勢下的就業與社會保障，他指出預估在 2050 年時，每 4 個勞動人口就要撫養 1 個 65 歲以上人口（2000 年的撫養比是 9：1），因此建立各世代合宜的工作願景和收入規劃以因應人口高齡少子化趨勢是非常迫切的。因此，在政策因應上，建議各國採取靈活的就業政策，包括：

1. 發展青年職能和創造工作機會，避免技能錯置和短缺。
2. 使就業者有公平的工作條件和薪資。
3. 確保未就業者 and 次世代獲得足夠和永續的社會保障。

4. 對中高齡屆退者推動漸進式的退休措施、部分時間工作及工作分享；對延後退休者，則透過立法或行政措施防制年齡歧視。

5. 在發展照顧服務產業方面。應著重質量兼具，除使照顧服務多樣化，也應該滿足各族群和年齡層的需求，擴大照顧服務的覆蓋率。

6. 對於照顧服務工作者，除了增進照顧服務技能，也應提升其勞動權益，尤其避免性別區隔和歧視。

7. 強化稅收制度，確保各種社會保障措施的財源無虞。

他也提到未來的工作挑戰倍增，包括人口的成長和老化、失業和非適才就業、不穩定工作、擴大的所得與財富不平等、工作貧窮、衛生和安全問題以及環境永續的重要性。

也因如此，ILO 重申推行尊嚴勞動係是聯合國永續發展 (Sustainable Development) 目標的一部分，亦應成為各個國家刻不容緩的議題，呼籲各國應踐行尊嚴勞動議程 (Decent Work Agenda)。一般而言，尊嚴勞動的概念包含：(1)

尊重、促進及實現工作的基本原則與權利、(2) 創造更多和更好的工作、(3) 提高社會保護的普及與有效性－社會安全，以及職業衛生與安全、(4) 促進政府、勞資與勞資組織之間的社會對話。

## (二) 全球化與國際勞工組織

全球化 (Globalization) 使得國家經濟的整合和互助依存，但也導致市場競爭 (亦包括勞動市場) 範圍擴大、競爭激烈度增加。ILO 認為全球化的好處不會憑空產生，需透過國際勞動市場監理與積極的政策。全球化對就業、工作條件、社會保障等或可能帶來負面影響，但有論者認為也可能改善勞動條件 (race to the top)。

以下為 ILO 與全球化議題有關之宣言，包括：

### 1. 1977 年跨國企業與社會政策有關原則宣言 (Declaration of Principles concerning

### Multinational Enterprises and Social Policy of 1977)

- (1) 目標在促進企業對勞工使用的社會責任
- (2) 跨國企業 (Multinational Enterprises, MNEs) 必須遵守不亞於當地雇主所遵守的標準
- (3) 研擬爭端諮詢與調解的內部機制

### 2. 2008 年公平全球化與社會正義宣言 (Declaration on Social Justice for a Fair Globalization)

- (1) 強調在追求政策的零失業率、社會保護、社會對話與工作權的策略目標中，政府、勞雇雙方都是一份子。
- (2) 因此在國家與產業上，必須尋求跟跨國企業、工會與 NGOs 合作。
- (3) 明訂絕對不可違反基本勞工權利來取得競爭優勢，且不可假遵守國際勞動基準之名行保護主義之實。



## 六、改善勞資關係的策略 (Strategies for Improving Labor-management Relations)

針對有效的勞資關係策略的重要性，報告人謝棋楠教授認為其重要性在於可使雙方不再只是彼此一來一往，勞資雙方將清楚瞭解哪些是最能有效達成組織的使命與勞資關係的目標。有效的勞資關係策略可支援企業的目標，亦能增進內部管理勞資關係的能力。

謝教授認為有關台灣的勞資關係的樣貌，台灣的集體勞動法與個別勞動法扮演了重要的角色。因為集體勞動法與個別勞動法嘗試保護勞資關係中弱勢一方的權益。而在個別勞動法下，個別員工受到保護。在集體勞動法中，則由工會法、團體協約法，以及勞資爭議處理法確保了工會組織權、協商權，以及依法提出勞資爭議之權利。此外，資方不得干擾勞工設立工會與相關集體行動。勞資雙方必須秉持誠信協商原則進行協商。

謝教授亦指出勞資關係的管理需要未雨綢繆，因為策略性勞資關係是分析當事人所作的策略選擇的一個方法，且應承認資方在勞資關係中所扮演的積極角色。然而在台灣，許多勞資關係實務

家認為台灣企業之典型的勞資關係管理的特色，是幾乎或完全沒有規劃，主要忙著對爭端實施短期性解決辦法。

最後，謝教授援引美國聯邦調解調停署 (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) 的預防性調解計畫為例，渠認為 FMCS 的預防性調解計畫有助於改善資方與工會之間的關係，以及維護資方與工會之間的暢通溝通管道。採用預防性調解計畫來研擬及實施勞資關係策略的好處，包括管理團隊可從形形色色的方法作選擇，以有效研擬及實施勞資關係策略、協助資方與工會分析研擬及實施勞資關係策略的風險與優缺利弊。

## 參、活動心得

本次工作坊活動加強了我方與 ILO、國際勞雇組織實質互動聯繫，活動期間所進行勞動議題交流，亦使國內關心勞動議題者得以瞭解最新國際勞動趨勢與政策發展。此外，藉由工作坊研討議題與國內勞工行政人員、關心勞動議題之勞雇團體、研究學者進行交流或研討，提升我勞工行政人員、勞雇組織代表等參與國際勞動事務能力。

再者，本次工作坊強化我方與 ILO 及國際勞雇組織之多向聯結，促進我與國際



▲左起吳全成教授、謝棋楠教授、Mr. Herman van der Laan、Dr. Werner Sengenberger、李誠教授、勞委會鐘琳惠處長、劉黃麗娟教授、Ms. Siew Sze Lee

間實質交流與合作，增進我方與 ILO 及國際勞雇組織之聯繫之目的，更期盼未來能助我實質性參與國際組織相關事務。

我國目前非 ILO 會員，惟我方仍以「實質參與、蓄積能量」的原則從實質層面參與 ILO 相關活動，並從中獲益，以進一步改善國內勞動關係。本次活動即為一例，藉由邀請 ILO、國際勞雇組織的專家來華擔任講座，除了可汲取國外專家的寶貴意見外，亦可使這些專家得以瞭解我國

現在勞動政策現況及作法，可增加我國能見度。

未來，我國也應與 ILO 持續建立關係，包括提升知識基礎、從技術協助中獲益（如立法草案、提供勞工行政、強化尊嚴勞動之創造、人口販運處理、協助消除童工、改善安全衛生、強化勞工組織與雇主關係等）、與全世界勞工部門與勞工專家建立更直接接觸、直接參與國際討論、或者自願遵守國際勞動基準公約等。☺

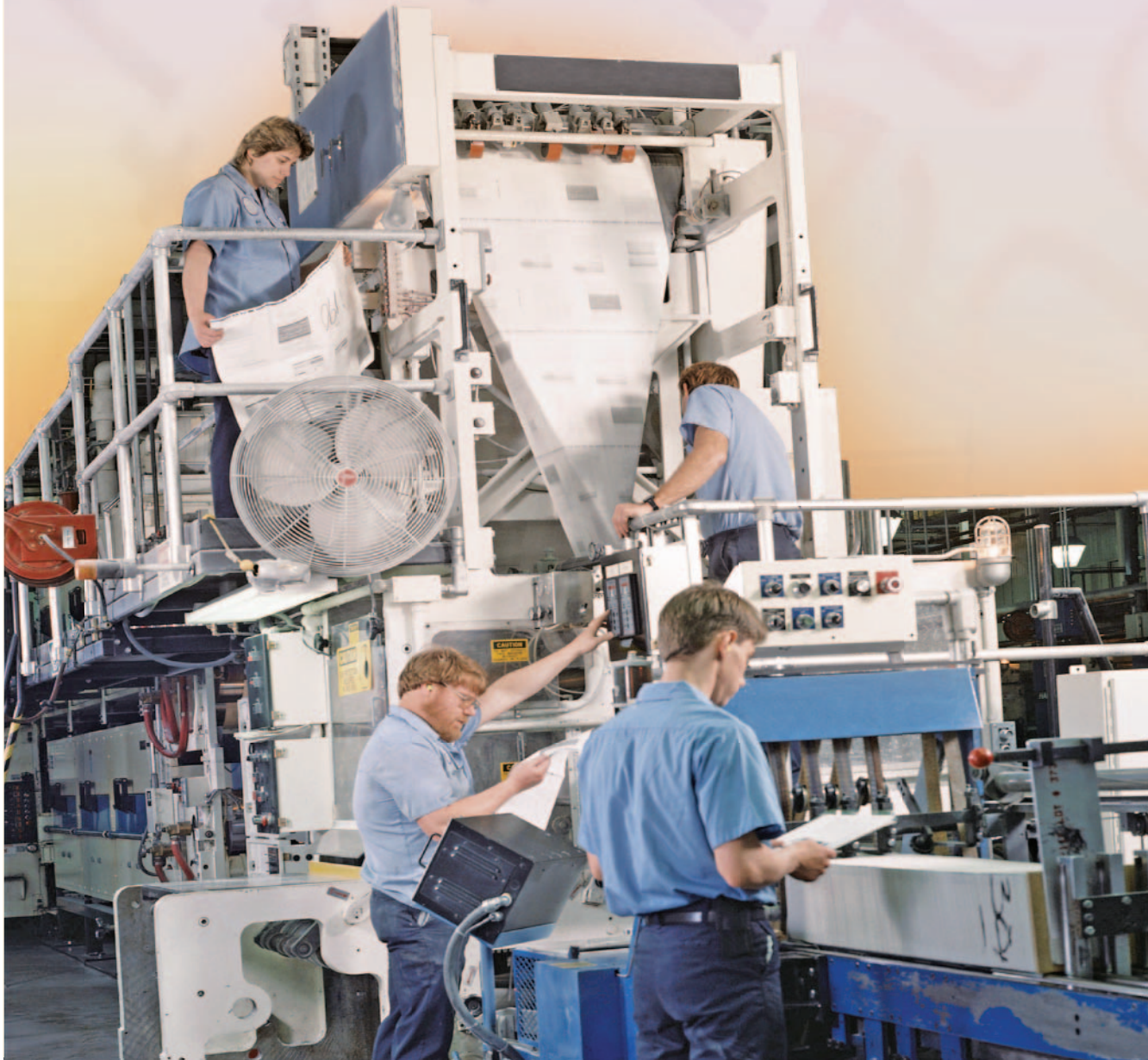




# 跨太平洋夥伴協定

簡介

行政院勞工委員會綜合規劃處科員 謝嘉文



## 壹、前言

20 世紀 90 年代，貿易和投資自由化的需求推動區域整合的蓬勃發展，區域經濟合作組織也如雨後春筍般湧現。區域主義 (regionalism) 一時蔚為風潮，迄今全世界有超過一半以上的貿易量，均在區域貿易協定 (Regional Trade Agreements, RTAs) 的架構下進行。另一方面，世界貿易組織 (World Trade Organization, WTO) 多邊架構的自由化談判進程，遲遲未有重大進展。因此，各國為擴大貿易利基，無不積極透過洽簽雙邊與區域貿易協定的方式，主動參與區域經濟整合的重要進程。截至 2013 年 7 月 31 日，全球通報 (notify) WTO 並已生效的 RTAs 數目已達 379 個。<sup>1</sup>

美國智庫布魯金斯研究院 (Brookings Institution) 於 2013 年 10 月發表「台灣與跨太平洋夥伴協定：政治面向 (Taiwan and The Trans-Pacific Partnership: The Political Dimension)」研究報告。該報告指出，過去 50 年來台灣在經濟、民主上的表現猶如脫胎換骨，惟因政治問題，仍

被排除在這波席捲亞太地區的貿易協定浪潮之外。布魯金斯研究院專家 Richard Bush 與 Joshua Meltzer 認為參與 TPP 對台灣而言是個關鍵，不僅可獲得進入市場的機會，也可作為加強經濟的驅力。此外，渠等也認為台灣如果成為 TPP 一員，將可從區域和全球貿易體系內獲益，並可扮演主要貿易夥伴在全球供應鏈中的關鍵角色。<sup>2</sup>

我政府目前除已將加入 TPP 協定列為國家對外貿易重要政策外，馬總統更已明白提出「排除障礙、調整心態、8 年入 T、能快就快」的政策指示。然而我國既然已將推動加入 TPP，列為有效促成台灣融入區域整合及連結亞太的重要策略目標，應持續關切 TPP 談判的發展動向與實質內涵。

## 貳、TPP 創立沿革及發展歷程

### 一、TPP 創立沿革

#### (一) 太平洋三國更緊密經濟夥伴 (The Pacific Three Closer Economic Partnership, P3 CEP)

1. 資料來源：世界貿易組織 (WTO) 資料庫 [http://www.wto.org/english/tratop\\_e/region\\_e/region\\_e.htm](http://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/region_e.htm) (最後瀏覽日期：2013 年 11 月 20 日)

2. 有關「Taiwan and The Trans-Pacific Partnership: The Political Dimension」報告請參見 <http://www.brookings.edu/research/papers/2013/10/03-taiwan-trans-pacific-partnership-bush>



早在 1998 年，澳洲、紐西蘭、智利、新加坡以及美國就希望透過締結一項優惠性貿易協定 (Preferential Trade Agreement, PTA)<sup>3</sup> 來推動 APEC 區域內的貿易自由化，即美國倡議的 P5。但隨後美國國家發展戰略需要，將主要精力轉向雙邊自由貿易協定 (FTA) 而未加入。最後在 2001 年新加坡與紐西蘭簽訂了 PTA，即「紐 - 星更緊密經濟夥伴協定」(Agreement between New Zealand and Singapore on a Closer Economic Partnership, ANZSCEP)。2002 年，在墨西哥召開的第 10 次 APEC 會議期間，智利加入 ANZSCEP，並正式發起洽簽「太平洋三國更緊密經濟夥伴」(The Pacific Three Closer Economic Partnership, P3 CEP) 協定之倡議。

## (二) 跨太平洋戰略經濟夥伴關係 (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement, TPSEP)

2003 年 9 月首回合談判在新加坡正式展開，2005 年 4

月汶萊加入談判。此四個國家 (俗稱 Pacific 4 或 P4) 因緊鄰太平洋，因此跨太平洋戰略經濟夥伴關係 (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement, TPSEP) 於是產生。

TPSEP 於 2005 年 7 月簽署，2006 年 5 月正式生效。TPSEP 係以 ANZSCEP 為藍本，條款內容涵蓋貿易自由化與便利化、消除非關稅壁壘、服務貿易自由化、政府採購、智慧財產權保護、戰略合作和環境合作協定 (Environment Cooperation Agreement) 及勞動合作備忘錄 (Labour Cooperation Memorandum of Understanding) 兩個補充協定，其中核心內容是關稅減免。

美國於 2008 年宣布將參與 TPSEP，此後並主導 P4 擴大成員的貿易談判，成員除了 P4 及美國以外，還包括秘魯、澳洲、越南、馬來西亞、加拿大、墨西哥等，故改稱為跨太平洋夥伴協定 (Trans-Pacific Partnership,

3. 有關 PTA 介紹，請參見 [http://www.moea.gov.tw/Mns/otn/content/Content.aspx?menu\\_id=7214](http://www.moea.gov.tw/Mns/otn/content/Content.aspx?menu_id=7214)

TPP)，目前 TPP 國家則採此名稱進行談判。

### (三) 跨太平洋夥伴協定 (Trans-Pacific Partnership Agreement, TPP)

TPP 係目前唯一聯繫太平洋兩岸的跨區域自由貿易協定。雖然 TPP 的 4 個創始成員 (P4) 皆屬於經濟規模較小的國家，隨著美國及澳洲已開發國家加入，成功吸引如加拿大、馬來西亞、墨西哥、秘魯、和越南、以及日本等國加入，顯示美國這一世界最大經濟體的參與，TPP 擴大動能增強，已經明顯產生了刺激 TPP 成員數目增加的經濟效應，促使 TPP 經濟整合擴大。

## 二、TPP 發展歷程

TPP 的整體成員國談判從 2010 年的第 1 回合談判到 2013 年 8 月 30 日結束的汶萊回合，已經進行了共 19 回合談判<sup>4</sup>。之後 TPP 成員國在 2013 年 10 月初 APEC 印尼峇里島高峰會期間，召開 TPP 領袖會議，宣稱 TPP 成員國表示目前談判已有顯著進展<sup>5</sup>，各成員有

強烈信心承諾將於 2013 年完成談判。

回顧過去 TPP 各回合談判，倘以美國加入 TPP 為分水嶺，應可將發展歷程切分為三階段，第一階段為 2006 年至 2009 年，第二階段為 2009 年至 2011 年。第三階段為 2011 年日本加入迄今。

### (一) 第一階段：調整與成形期

2006 年 5 月 TPP 正式生效後，成員國 90% 的貨物關稅即刻免除，並承諾所有產品關稅將在 12 年內免除。2008 年 11 月，在秘魯 APEC 峰會期間，秘魯及澳洲宣布加入 TPP 談判，並與新加坡、紐西蘭、智利、汶萊、美國簽署 MOU。2009 年 11 月，美國於新加坡 APEC 峰會召開前夕宣布加入 TPP 談判。隨後，越南在美國帶動下，決定以觀察員身分參與談判。

此一階段的 TPP 處於調整和成形階段，規模較小，知名度相對較小。

### (二) 第二階段：迅速發展期

4. TPP 談判成員國將於 2013 年 12 月 7 日至 9 日於新加坡召開 TPP 部長會議，參見經濟部國貿局網頁 <http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=47&pid=451945>

5. 詳見美國貿易代表署 (USTR) 網站 <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/press-releases/2013/october/tpp-leaders-statement>





隨著美國、澳洲、加拿大等大國的加入，對 TPP 議題的內涵和廣度又做了進一步的改良和深化。2011 年，在夏威夷檀香山 APEC 峰會期間，TPP 取得了突破性進展，推出的「TPP 協定大綱 (Outlines of the Trans-Pacific Partnership Agreement)」顯示，TPP 的基礎框架結構與原有 P4 協定存在較大不同，不僅包括了電子商務、金融服務、投資、電信、紡織品和服裝等 P4 協定沒有專門涉及的領域，同時還將 P4 協議的環境合作以及勞工合作備忘錄單獨成章，專門設立為勞工條款和環境條款。

### (三) 第三階段：日本加入後迄今

2011 年 11 月，在夏威夷檀香山 APEC 峰會期間，日本宣佈加入 TPP 談判。同年 12 月，TPP 第 10 回合談判在馬來西亞舉行，美國貿易代表署 (US Trade Representative Office, USTR) 稱，本次談判有著額外進展 (additional strides)。

日本首相安倍晉三於 2013 年 3 月宣布加入 TPP 後，日本首次於 7 月參加假馬來西亞召開之 TPP 第 18 回合談判。談判成員國於會後發表聲明，歡迎日本成為 TPP 談判第 12 個成員國，並強調日本加入後，全體談判成員國之貿易量將占世界貿易量的 3 分之 1。<sup>6</sup>

目前 TPP 成員國多對 2013 年底前完成談判感到樂觀，惟質疑 TPP 的聲浪或對其抱持悲觀態度者亦所在多有。前美國貿易代表署 (USTR) 談判官員 Jay Eizenstat 表示，目前各專章的談判進度差異頗大，有些專章基本已完成談判，有些則大體完成，只有若干部分需要政治取捨交換之決定，而有些專章僅在進行工作階層談判階段。<sup>7</sup> 因此，這些談判陷入膠著或落或的狀態，對於 2013 年底前要完成談判的目標，實屬一項艱辛的挑戰。

華府智庫卡托研究所 (Cato Institute) 貿易政策研究中心研究員 Sallie James 則對 TPP 提出質疑，他指出 TPP 現有成員國中，已有一部分與美國簽訂 FTA，有一部分則無。美國需要跟沒有簽訂 FTA 的國家進行難度更大

6. 詳經濟部經貿談判代表辦公室網頁 [http://www.moea.gov.tw/Mns/otn/content/Content.aspx?menu\\_id=8681](http://www.moea.gov.tw/Mns/otn/content/Content.aspx?menu_id=8681)

7. [http://www.wtcenter.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document\\_id=133627](http://www.wtcenter.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document_id=133627)

的自由貿易談判，但這些國家對美國而言都是非常小的市場，而且即使與他們達成協定，究竟能否從中獲益仍有待商榷，因此他認為 TPP 的影響力被媒體誇大與渲染，主張美國官方持謹慎態度。<sup>8</sup>另一方面，根據亞洲開發銀行 (Asian Development Bank, ADB) 於今 (2013) 年 10 月所提出之「亞洲經濟整合監測」(Asian Economic Integration Monitor) 報告指出，TPP 雖預計在 2013 年底完成談判，惟若 12 個成員國間無法就部分國家之要求達成讓步協議或各在較具複雜性之議題上找到共識，TPP 恐將面臨崩解而形成一連串雙邊協定。<sup>9</sup>

由於 TPP 國家經濟實力對比懸殊，投資和貿易往來頻繁，經濟發展存在明顯的多樣性，造成了 TPP 談判國間的經濟利益訴求不統一且往往是相互衝突的。隨著談判的逐步深入，TPP 在談判中協議條款的達成上難度將進一步加大。同時，由於 TPP 的條款簽署涉及多國高標準的自由貿易協定，所以在實際執行上也將遭遇很大困難。例如 TPP 納入了 WTO 所沒有涵蓋的勞工議題，如「結社自由及有效承認集體協商的權利」乙項，即與越南現行體制產生衝突；也因部分議題存在分歧，因此如何調和不

同成員的需求以及適應其國內不同的經濟發展情況是 TPP 能否順利實施的一大挑戰。不諱言，在短時間內就敏感的勞工、智慧財產權、農業等議題的推進方式達成高度共識並不容易。

因此，儘管 TPP 在目前談判中已取得許多突破性的進展，尤其是在相關議題的法律文本的達成方面，但其發展前景仍面臨著許多不確定性和嚴峻挑戰，未來談判進展將日趨艱難，主要取決於幾個經濟大國間在政治、經濟方面的利益博弈。

## 參、TPP 核心議題及勞工專章

### 一、核心議題

亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 第 19 次領袖非正式會議在美國夏威夷檀香山舉行。TPP 之進展自然成為會議焦點。當時參與協商的 9 個國家，包括澳洲、紐西蘭、汶萊、越南、馬來西亞、新加坡、智利、秘魯和美國，在協商會議後發布了 TPP 領袖宣言及貿易部長報告。會後美國進一步公布 TPP 現階段初步形成之範圍與架構，使外界得以初步瞭解

8. <http://www.cato.org/publications/free-trade-bulletin/is-transpacific-partnership-worth-fuss>

9. 相關內容請參閱亞洲開發銀行 (ADB) 網站 Asian Economic Integration Monitor - October 2013 <http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2013/aeim-oct-2013.pdf>



此一標榜為廿一世紀高品質 FTA 的基本架構與未來談判走向。

根據 2011 年 11 月 12 日，TPP 談判成員共同認可與公佈之 TPP 協定大綱（Outlines of the Trans-Pacific Partnership Agreement），目前正在進行的談判議題，至少有 20 項（另詳下表 1）：

**（一）FTA 傳統貿易議題（或亞太地區 FTAs 較多先例者）：**貨品市場進入、跨境服務貿易、技術性貿易障礙、競爭政策、智慧財產權、投資、政府採購、食品安全檢驗及動植物防疫檢疫措施、關務、原產地規則、紡織品與成衣、貿易救濟、商務人

士暫准進入、法規議題以及尚研擬中的關稅承諾表等；

**（二）FTA 新興貿易議題（或亞太地區 FTAs 較少先例者）：**合作與能力建構、電子商務、環境、金融服務、電信與勞工議題。

綜上可看出，TPP 實有別於傳統 FTA 的主要內容。換言之，傳統 FTP 處理的是貨物貿易的邊境政策（如關稅或非關稅）；而 TPP 則是在 FTA 基礎上，又納入如競爭政策、智財權等，已超出 WTO 內容，故稱為 WTO plus；而且，不準貨物貿易自由化有例外品目，是遠比 WTO 條款容許開發中國家可有所保留來得嚴苛。

表 1 TPP 協定輪廓大綱

### 1. 重要特徵：

- (1) 全方位的市場進入（comprehensive market access）：該協定旨在消除關稅與其他貨品及服務貿易、投資障礙，以為 TPP 成員國的勞工及企業創造新機會，並為消費者帶來立即性的利益；
- (2) 完整的區域協定（fully regional agreement）：TPP 協定旨在加速 TPP 成員國生產與供應鏈之發展，以支持 TPP 協定創造就業、提升生活水準、改善締約成員福利及促進其永續成長等目標；
- (3) 涵蓋跨領域貿易議題（cross-cutting trade issues）：TPP 協定將納入 APEC 及其他場域已進行之跨領域工作議題，包括法規一致性（regulatory coherence）、競爭與商業便捷化、中小企業及發展等四項議題；
- (4) 新的貿易挑戰：TPP 協定將推動與數位經濟及綠色技術相關之創新產品及服務領域的貿易及投資，並確保 TPP 區域具備一競爭性的商業環境；

- (5) 與時俱進的協定 (living agreement)：TPP 協定未來將適時更新協定內容，使其足以解決未來可能出現或因協定擴大納入新成員國產生的貿易議題。

## 2. 範圍：

- (1) TPP 協定係以單一認諾 (a single undertaking) 的方式進行談判，範圍涵蓋主要及貿易相關領域。除了更新過去 FTA 以傳統途徑所涵蓋的議題外，TPP 協定將增加有關新興議題與跨領域議題的條文規定；
- (2) 過去 TPP 談判成員國也同意採用高標準，以確保協定之利益與責任能完全相互分享及承擔。但針對開發中國家會員將面臨的敏感性與特殊挑戰問題，各談判成員也同意 TPP 協定未來亦需透過貿易能力建構、技術協助與階段性開放承諾等方式，適度加以解決；
- (3) 在新增之跨領域議題的承諾方面，相關規定旨在降低成本，增進 TPP 成員間朝「無縫的貿易流動與貿易網路」(seamless trade flows and trade networks) 方向發展。為此，TPP 協定將在國際貿易領域中鼓勵中小企業的參與，並藉此提升成員的經濟成長與更高的生活水準；
- (4) 上述這類跨領域議題的相關承諾，除將在各傳統章節的談判中提出外，同時也將以個別及獨立承諾等方式，達成該類議題的實質進展。

## 3. 談判議題：

- |             |                 |                    |
|-------------|-----------------|--------------------|
| (1) 競爭政策    | (8) 政府採購        | (15) 食品安全檢驗及動植物    |
| (2) 合作與能力建構 | (9) 智慧財產權 (IPR) | 衛生檢疫措施 (SPS)       |
| (3) 跨境服務    | (10) 投資         | (16) 技術性貿易障礙 (TBT) |
| (4) 關務      | (11) 勞工         | (17) 電信            |
| (5) 電子商務    | (12) 法規議題       | (18) 商務人士暫准進入      |
| (6) 環境      | (13) 貨品市場進入     | (19) 紡織及成衣         |
| (7) 金融服務業   | (14) 原產地規則      | (20) 貿易救濟          |





## 4. 關稅清單及其他市場開放套案

- (1) TPP 關稅清單包含所有貨物，關稅項目共約 11,000 項。
- (2) 服務業及投資套案將涵蓋所有服務業部門。為確保高品質服務目標，TPP 將採負面表列原則。
- (3) 各國談判政府採購套案，擴大政府採購適用範圍，同時將不同國家之政府採購敏感項目列入考量。

資料來源：美國貿易代表署 <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/fact-sheets/2011/november/outlines-trans-pacific-partnership-agreement>

## 二、TPP 勞工專章

早在 2005 年由 P4 所簽署的 TESEP 協定中，即有針對勞工合作訂有「TPP 勞工合作諒解備忘錄」(Memorandum of Understanding on Labour Cooperation among the Parties to the Trans Pacific SEP)。<sup>10</sup>

### (一) 2005 年 P4 簽署 TPSEP 勞工合作諒解備忘錄

2005 年由 P4 簽署 TPSEP 協定，經 TPSEP 締約方共同談判簽署且具約束力的「勞工合作諒解備忘錄」，其簽署的主要目的係在改善及鼓勵締約方就勞工事務的瞭解與對話，以期推動更為完善

的勞工政策與施政，並強化締約夥伴的政策執行力。

內容包括三大部分（均具約束力，且不可分割）。協定本文二十專章、四項附則、相關附屬檔、執行安排與其他附屬檔。具體內容涵蓋範圍廣泛，針對貨品貿易、原產地規則、關稅、貿易救濟、SPS 措施、技術貿易障礙、競爭政策、智慧財產權、政府採購、服務貿易、商務人士暫准進入、透明化、爭端解決、戰略夥伴、環境合作與勞工合作等議題均有相關規定，農業議題亦在討論議題之中。

10. 詳經濟部網站 [http://www.moea.gov.tw/Mns/populace/news/News.aspx?kind=2&menu\\_id=41&news\\_id=23788](http://www.moea.gov.tw/Mns/populace/news/News.aspx?kind=2&menu_id=41&news_id=23788)

此勞工合作 MOU 共計有 6 條條文，在前言中揭櫫會員國承諾將致力於推動高水準之勞動標準，於進行貿易與投資活動時應努力於創造就業機會，對勞工提供良好的工作，以符合國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 推動之核心勞動標準所設立之原則。

該備忘錄第 1 條揭示各會員將推動 ILO1998 年通過之「工作基本原則與權利及其後續工作宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up)；第 2 條則載示，會員如為 ILO 會員，應確認其實施該宣言之承諾；第 3~5 條則規定各會員將加強勞動議題之合作，機制安排 (Institutional Arrangements)、與諮商事宜。

最後，在締約方針對該備忘錄所簽署的部長級「勞工諒解備忘錄附屬文件」(Side Letter to the Labour MOU) 裡，同時明訂任一締約方若退出此諒解備忘錄，

將必須同時退出 TPSEP 協定，反之亦然。

## (二) 2011 年 10 月美國發表 TPP 勞工提案

隨著美國加入 TPP 談判，終於 2011 年 10 月底提出 TPP 勞工提案 (Labor Proposal)，內容雖不公開，基於美國對於勞工保障政策有一慣性的立場，仍可透過美國的新貿易政策 (A New Trade Policy for America)、美國與其他國家簽訂之雙邊投資協定 (2012 U.S. Model Bilateral Investment Treatment, BIT)、FTA 勞工專章等內容一探究竟<sup>11</sup>。

此勞工提案反映了美國的近來對於勞工保障的基本立場。除 FTA 外，美國已在其他經貿法規中置入勞工議題與義務。例如，在 2012 美國雙邊投資條約 (2012 BIT) 中，第 13 條即係規範「投資與勞工」(Investment and Labor)，依 2012 BIT 第 12.1 條，締約國確認其作為 ILO 會員的義務，及其對「ILO 工作基本原則與權利及其後續工作宣言」(ILO

11. 詳細內容可參 <http://www.tradelaw.nccu.edu.tw/epaper/no130/1.pdf> 及黃耀滄 (2012)，美國於 TPP 勞工章節提案之初步分析，台灣勞工季刊，頁 104-110。



Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up) 之承諾。<sup>12</sup>

### (三) 2011 年 11 月 12 日 9 國領袖決議提出 TPP 輪廓大綱

TPP 雖已公佈輪廓大綱，關於勞動專章也有相關摘要，其內容為「TPP 成員將討論保護勞工權利和機制的承諾，該類承諾將可確保各成員就彼此關心之勞工相關議題進行合作、協調與對話」、  
「TPP 成員認同藉由雙邊和區域在勞動場域實踐上之合作，以解決 21 世紀勞動力面臨之挑戰，並提高勞工福祉和就業能力，與促進人力資本發展和高生產力工作場所等議題的重要性」<sup>13</sup>，惟細部內容仍尚未公開。

總言之，不論從 P4 其實所簽署的勞工合作 MOU、或者從美國所提出的勞工提案、以及 TPP 輪廓大綱來看，勞動保障議題已成為 TPP 談判重要一環，對於勞工要求傾向於給予更多之考量<sup>14</sup>，同時並確認所有成員國承諾遵守 ILO 關於核心勞動基準之承諾。

## 肆、我國勞動法規初步檢視

綜上所言，從勞工合作 MOU、勞工提案、以及 TPP 輪廓大綱中有關勞工專章的內容來看，其核心概念即為保障勞工基本權利與原則，此一概念可溯及 ILO 於 1998 年所公布的「勞動基本原則與權利及其後續工作宣言」(the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up)。我國雖非 ILO 會員國，惟我國未來要加入 TPP，仍需針對該宣言所涉之公約精神及內容，對我國相關勞動法令逐一檢視。

### 一、ILO 關於勞動基本原則與權利及其後續工作宣言 (the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up)

ILO 於 1998 年第 86 屆國際勞工大會 (International Labour Conference, ILC) 上訂頒了「勞動基本原則與權利及其後續工作宣言」，以確使社會進步能夠和經濟的進步與發展攜手並進。

在此宣言中明確要求「全體會員

12. [http://www.wtocenter.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document\\_id=125121](http://www.wtocenter.org.tw/SmartKMS/do/www/readDoc?document_id=125121)

13. 參見美國貿易代表署 (USTR) 網站 <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/fact-sheets/2011/november/outlines-trans-pacific-partnership-agreement>

14. [http://www.cnfi.org.tw/wto/all-news.php?id=17712&t\\_type=s](http://www.cnfi.org.tw/wto/all-news.php?id=17712&t_type=s)

國，基於其為本組織會員之身分，無論是否批准核心公約，均有義務秉持誠信原則並依據憲章之規定，尊重、推動並實踐這些公約中有關基本權利之原則」。宣言並將些基本權利分成 4 項，即「結社自由以及承認團體協商」、「消除各種形式之強迫或強制勞動」、「有效廢止童工」以及「消除就業與職業歧視」。

## 二、法令初步檢視

目前，ILO 國際勞動基準核心公約計有 8 項，其中我國於 1971 年正式退出聯合國前已批准其中 4 項，分別是第 111 號禁止就業與職業歧視公約 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)、100 號男女勞工同工同酬公約 (Equal Remuneration Convention)、98 號組織權與集體協商權利原則的實施公約 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention)、105 號廢除強迫勞動公約 (Abolition of Forced Labour Convention) 四項核心公約，至未曾批准者則為第 29 號禁止強迫勞動公約 (Forced Labour Convention)、第 87 號結社自由及組織保障公約 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention)、第 138 號准予就業最低年齡公約 (Minimum Age

Convention)、第 182 號禁止及消除最惡劣型態童工公約 (Worst Forms of Child Labour Convention,) 4 項核心公約。

我於 1971 年喪失會籍至今，個別勞動法及集體勞動法之發展，並未因此停滯，相對地，自 1987 年解嚴後，即展開一系列之勞動法改革措施，隨著政治自由化及社會多元化之腳步加速後，近年更是發展迅速。

我國雖未批准部分核心公約 (如 C29、C87、C138、C182)，惟睽諸「ILO 關於勞動基本原則與權利及其後續工作宣言」，自可發現我國法令多有相關規定 (詳見表 2)，蓋 ILO 8 大核心勞動基準公約之精神可謂普世價值，我國自動遵守國勞公約追求社會正義之舉，正可顯示台灣誓願善盡國際社會一份子之責任。再者，恪遵 ILO 相關公約規定，亦對我日後加入 TPP 產生利基。







表 2 我國法令初步檢視

	國際勞工公約	我國法令初步檢視
結社自由及有效承認集體協商的權利	C87、C98	<p>一、我國於 2011 年 5 月 1 日所施行的勞動三法（工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）中，明定不當勞動行為之態樣，可透過專業中立且迅速處理不當勞動行為案件，快速回復受侵害勞工之相關權益，並有效保障勞工團結權、協商權與爭議權之行使。</p> <p>二、新工會法施行後，開放教師可以籌組工會，大幅提昇教師勞動三權。亦取消工會幹部之國籍限制，大幅放寬外籍人士加入工會、擔任工會幹部的權利。</p> <p>三、施行新團體協約法及建構誠信協商機制，規範工會及雇主無正當理由不得拒絕與他方進行團體協約之協商，如一方違反誠信協商原則，他方可向裁決委員會申請裁決。</p>
強迫勞動	C29	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勞動基準法 第 5 條規定，雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。</li> <li>• 就業服務法 第 57 條第 7 款規定，雇主不得對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強迫其勞動。</li> </ul>
廢除童工	C138、C182	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勞動基準法 對童工權益之保障，主要規範於該法第 44 條至第 48 條，包括： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第 44 條規定，15 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者，為童工。童工不得從事繁重及危險之工作。</li> <li>2. 第 45 條規定，雇主不得僱用未滿 15 歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。</li> <li>3. 第 46 條規定，未滿 16 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。</li> <li>4. 第 47 條規定，童工每日工作時間不得超過 8 小時，例假日不得工作。</li> <li>5. 第 48 條規定，童工不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。</li> <li>6. 為使勞動基準法對國民中學未畢業且未滿 15 歲受僱者之勞動權益有更細緻化保障規範，本會業於 101 年 9 月 21 日邀集勞、資團體、相關部會及專家學者開會研商建立共識，研提勞動基準法第 45 條修正草案，授權中央主管機關就國民中學未畢業且未滿 15 歲受僱者，訂定工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，使地方勞工行政主管機關於審核該等人員得否工作時，有明確之認定標準。查該草案業於 102 年 4 月 10 日經行政院審查通過，同年月 25 日函送立法院審議。</li> </ol> </li> <li>• 職業安全衛生法 原勞工安全衛生法（現已修正為職業安全衛生法）第 20 條規定，雇主不得使童工從事危險性或有損性工作，並於「童工女工禁止從事危險性或有損性工作認定標準」第 2 條明定上述之危險性或有損性工作之認定標準。而在 102 年 7 月總統公布之職業安全衛生法將「童工」修正為「未滿十八歲者」禁止其從事危險性或有損性工作。</li> </ul>

消除就業與職業歧視	C111	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 就業服務法 第 5 條第 1 項規定「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」上開就業歧視禁止項目計有 16 項。</li> <li>• 性別工作平等法 規定事業單位對待員工不得有性別與婚育期的差別待遇；如有爭議，雇主須負舉證責任。並明訂禁止性騷擾行為並就托兒設施的設置有相關規定。</li> </ul>
-----------	------	---

資料來源：本文整理

## 伍、結語

當前風起雲湧的區域經濟整合風潮席捲全球，以高度外貿導向的台灣當然不能缺席，洽簽 FTA 成為各國降低貿易障礙與深化產業供應鏈的策略，攸關我國進一步參與國際經濟社會的 TPP，其成員國多為我國重要貿易夥伴。加上東亞地區已成為全球洽簽經濟合作協定最多的區域之一，台灣若無法積極參與，不僅逐漸喪失市場競爭力，更對經濟發展勢必產生重大影響。

我國近來積極推動貿易自由化，融入區域經濟整合組織，以突破我國所遭遇經濟邊緣化之問題，我政府目前除已將加入 TPP 協定列為國家對外貿易重要政策外，馬總統更已明白提出「排除障礙、調整心態、8 年入 T、能快就快」的政策指示。然而我國既然已將推動加入 TPP，列為有效促成台灣融入區域整合及連結亞太的重要策略目標，應持續關切 TPP 談判的發展動向與實質內涵。TPP 樹立了一系列超越 WTO 規範以及

傳統 FTA 模式的高標準，試圖達成一個包括所有商品和服務在內的綜合性、高品質的自由貿易協定，而如何達到這些標準，對於我國而言無疑是一項嚴峻的挑戰。

舉例而言，單就 TPP 對勞工議題單列一章，即顯示 TPP 對勞工權益議題極為看重，美國則明確要求成員國必須承諾遵守 ILO 核心勞動基準及基本原則，如果不能接受則視同退出 TPP。

也因此，為了達成 TPP 所確定幾近苛刻的門檻，未來我國除需要在市場開放、產業政策、勞工權益等多方面做出調整和政策改變並切實執行相關配套措施，政府與產業界人士更需密切合作，為加入 TPP 對我國產業所產生的衝擊做好充分準備，逐步落實我國推動進一步自由化及參與 TPP 協定的政策目標。此外，更應密切注意美國亞太安全與經濟政策的變化，俾利我國政府及產業界事先掌握國際脈動，並據此及早研擬前瞻因應對策。☉



4

TAIWAN  
LABOR  
UNIVERSITY

動態瞭望

# 新加坡社會企業

# 以商業模式創新就業

職業訓練局社會經濟推動辦公室科員 梁煥焯

## 壹、前言

新加坡是重商環境及投資的國家，其競爭力在世界排名總是明列前茅<sup>1</sup>。然而他們也面臨高齡化、少子化及貧富差距大的危機，社會中也有許多需要協助的弱勢族群（如身心障礙者、更生人、低收入戶家庭及青少年等）。

為解決社會問題，幫助弱勢族群就業，新加坡約於 2006 年開始推動社會企業 (Social Enterprises，本文以下簡稱 SE) 以解決社會問題，在擁有優質商業環境及商人的 DNA，新加坡更重視 SE 商業模式的創新及可行性，民間運動亦不遜於政府政策的推動，彼此間除能建立良好的夥伴關係，SE 也保有本身獨特個性。以下茲探討新加坡 SE 政策的推動、民間活力及合作情形，最後提出對我國的啓發與建議。

## 貳、政策推動—重視社會企業教育及實戰經驗

新加坡的 SE 政策非常重視教育基礎的奠定，從小學階段就有機會參與社會創新或 SE 議題活動；對成年人，更重視課程與商場實戰經驗的結合，想從事社會企業，必須先有「現學現賣」的本領。茲說明如下：

### 一、社會企業概況

新加坡 SE 政策由「社會及家庭發展部」(Ministry of Social and Family Development, MSF) 負責<sup>2</sup>，主要領域包括「創造社會企業意識」、「培育能力」及「拓展財務選擇（範圍）」<sup>3</sup>。另由社會企業委員會資助成立「社會企業協會」(The Social Enterprise Association) 以培育社會企業家及社會企業，亦教育社會大眾社會企業之重要性，做為政府重要的合作夥伴，該協會亦設置「社會企業發展中心」(Social Enterprise Development Centre, SEDC) 做為左右手，提供 SE 訓練及諮詢以建構營運能力<sup>3</sup>。

新加坡目前無制法定義社會企業，凡「具有社會任務的企業」均可稱之，並聚

1. 如 2013 年「瑞士洛桑國際管理學院」(International Institute for Management Development, IMD) 全球競爭力排名 (World competitiveness ranking)，新加坡名列第 5( 臺灣第 11)，2013 年「世界經濟論壇」(World Economic Forum, WEF) 之世界競爭力報告，新加坡更排名世界第 2( 臺灣第 10)。
2. 原由「社區發展、青年及體育部」(Ministry of Community Development, Youth and Sports, MCYS) 成立社會企業委員會負責推動，並下設「社會企業部門」，後於 2012 年 11 月 1 日組改為「社會及家庭發展部」。
3. Social Enterprise Association, Starting a social enterprise in Singapore: The essential toolkit, March 2011, [http://www.sedc-seassociation.sg/sea/slot/u2/Resources/SEDC\\_Toolkit%20v5.pdf](http://www.sedc-seassociation.sg/sea/slot/u2/Resources/SEDC_Toolkit%20v5.pdf)。





焦於協助提供弱勢族群訓練課程或工作機會的 SE。官方定義則包括三個條件，一為企業成立係須滿足社會目的，二是採取以市場為基礎的策略改善社會問題，三為納入滿足社會需求系統。

目前新加坡約有 170 多家 SE，其中 90 多家為獨立的 SE，80 多家為合作社，常見類型為醫美與治療服務（如美髮）、餐飲及零售（包括縫紉與手工藝）等，由於政府鼓勵，以餐飲類居多。該政府並將這些 SE 歸類為四種模式：（一）工作整合型社會企業（Work Integration Social Enterprises, WISEs），提供技術訓練或就業機會給貧困的弱勢族群，並做為一種整合及鼓勵他們自立的工具，新加坡政府視此為最有價值的 SE 模式。（二）利潤回歸模式（Plough-back-profit model），經營產生的利潤回歸於原慈善社會計畫基金。（三）補貼服務模式（Subsidized Services model），提供補

貼服務給貧困弱勢顧客，對一般主流顧客則收取較高的商業價格。（四）社會需求模式（Social needs model），設計服務以滿足社會需求或解決特定社會議題，如社區或家庭連結、種族融合。

此外，從新加坡「社會企業協會」會員類型比例來看，過去約有六成以提供就業機會為目的，隨會員數增加，此比例已降至四成，目前約一半的 SE 是以公共教育和倡導理念為主。

## 二、政策推動工具

為發展 SE，新加坡於 2012 年設立「總統社會企業獎」（President's Challenge Social Enterprise Award），以發掘協助弱勢族群並能激勵人心、成功與持續性經營的 SE 典範<sup>5</sup>。以兩種主要政策工具推動 SE，一是「共同照顧企業基金」（ComCare Enterprise Fund, CEF）提供種子基金贊助

4. 如倡議可持續性環境、負責任消費、保持開心快樂、指導企業發展有意義與具社會影響力的企業社會責任活動。參新加坡「社會及家庭發展部」（MSF）網站，<http://app.msf.gov.sg/PressRoom/SocialEnterprisesakeypriority.aspx>。
  5. 「President's Challenge Social Enterprise Award」由新加坡總統 Tony Tan Keng Yam 於 2012 年 3 月創設，以發掘協助弱勢族群並能激勵人心、成功與持續性經營的社會企業典範，該獎項包括「年度社會企業獎」（Social Enterprise of the Year）、「社會企業創業獎」（Social Enterprise Start-up of the Year）及「年度青年社會企業獎」（Youth Social Enterprise of the Year）等三種，「年度社會企業獎」獎勵經營超過 2 年者之優良單位，得獎者可獲得 15,000 新幣，「社會企業創業獎」獎勵經營 2 年內之優良單位，得獎者可獲得 1 萬元新幣，「年度青年社會企業獎」獎勵年紀 35 歲以內創辦或經營社會企業之青年，得獎者可獲得 1 萬新幣。評選基準有 5 項指標，包括社會影響（social impact）、領導與管理能力（leadership/governance）、經營績效與財務能力（business performance and financial viability）、創新與生產力提升（innovation and productivity improvement）及工作環境（work environment）。參考網址：加坡政府網站，[http://app.msf.gov.sg/pressRoom.aspx?tid=82&title=Social Enterprises/Projects](http://app.msf.gov.sg/pressRoom.aspx?tid=82&title=Social+Enterprises/Projects)。
3. Social Enterprise Association, Starting a social enterprise in Singapore: The essential toolkit, March 2011, [http://www.sedc-seassociation.sg/sea/slot/u2/Resources/SEDC\\_Toolkit%20v5.pdf](http://www.sedc-seassociation.sg/sea/slot/u2/Resources/SEDC_Toolkit%20v5.pdf)。



SE 發展，二為「青年社會企業精神培育計畫」(Youth Social Entrepreneurship Program for Schools, YSEP) 贊助基金鼓勵學校培育學生發展社會企業精神，茲說明如下：

(一) 「共同照顧企業基金」(CEF) -- 採「創投」角度輔導社會企業

「共同照顧企業基金」主要目的為支持提供貧困者訓練與就業機會的 SE(包括新創與現存)，以幫助他們達到自立。該基金協助的對象包括身心障礙者、精神疾病復健者、更生人、吸毒者、邊緣年輕人及來自低收入戶家庭者，並以「工作整合型社會企業」為推動重點。

每年預算約有 3 百萬元新幣(約為新台幣 7 千 2 百萬元)，提供 SE 二年計畫 80% 的營運成本，最高可申請 30 萬新幣(約新台幣 7 百 20 萬元)，平均核定金額位於 10 萬至 15 萬新幣。自 2003 年至 2012 年 2 月止，新加坡受到認可的 SE 計 85 家，其中有超過 30 家 SE 曾接受「社會企業基金」補助，協助超過 1,600 人。

欲申請該基金，SE 須具有以下資格：

1. 明確的社會目標：包括提供貧困者技能訓練與就業機會、有競爭性的薪資、職涯促進機會及依其特殊需求與優勢調整工作。
2. 可行的經營主張：SE 必須有強而有力的商業模式與可行的操作計畫<sup>6</sup>。
3. 堅定的團隊：申請者須具備 SE 在發展市場或產業之經驗與專業，團隊須擁有與協助對象合作的經驗，也須呈現出達成目標、責任與社會原則的方法。

申請者提案後，由審查團隊(CEF Evaluation Panel)負責審查，關鍵在於必須具備創新與可行的「商業模式」，及「現金流」能否在補助停止後而能自立<sup>7</sup>，也為檢視計畫是否經得起商業市場考驗，審查委員及諮詢輔導陪伴委員主要為民衆、公、私部門專家。

計畫核定後，政府與計畫執行者簽定契約，包括服務人數，所以計畫執行者每半年須向政府回報期間內協助多少弱勢族群及財務報表，政府也會不定期派人前往計畫單位瞭解執行情形，若新創 SE 在經營上面臨困難，政府會媒合成功的社會企業家擔任導師(Mentor)予以協助，並促進不同 SE 之間的合作。

6. 提案須包括維持營運的市場調查、市場大小、產品差異化、產品價格、潛在競爭對手與策略，且須具備合理的營運能力與計畫實現規劃，以達永續性與成長。  
7. 許多計畫緞羽而歸的原因在於不知如何回收投入成本。



由此可看出新加坡政府採「創投」角度輔導 SE，重點式鼓勵特定產業發展，以使資源能有效地被運用，去除受補助單位依賴政府資源之心態。

此外，為發展社會企業精神，政府也會推動一系列的培力計畫，如：SE 實習計畫，有助於為 SE 注入新血；規劃公共教育以提昇社會大眾對 SE 及其所提供的產品與服務的重視。

## (二) 「青年社會企業精神培育計畫」(YSEP) -- 重視社會企業家養成教育

為培育社會企業家及教育學生關懷社會，新加坡政府於 2012 年 1 月執行「青年社會企業精神培育計畫」(YSEP) 計畫，各級學校(從小學到理工學院、大學或特教學校)教師在社會服務領域的脈絡下，可向「社會及家庭發展部」提案申請一年期的 SE 學習體驗計畫，教育學生關於社會創新與社會企業家精神，內容包括「教育」與「執行」兩個重點，前者以培育學生成為社會企業家所需的基本技能，後者是學生必須參與其中實做。

大學層級之學校一年可申請 5 萬新幣，小學至高中一年可申請 1 萬新幣，計畫內容如社會企業家精神工作訪與論壇、以創新方法解決社

會議題的訓練、經營 SE 課程、參訪與體驗 SE、社會企業創意競賽及獎勵學生直接學習社會創新與社會企業家精神。例如理工學院學生(17~21 歲)可於暑假時到 SE 實習 3 到 6 個月的計畫，並可獲得政府補助 80% 的新資，每月約 400 至 700 新幣(約新台幣 9,600 元至 16,800 元)。2013 年 7 月開始每年至少投入 25 萬新幣，協助 18-35 歲之青年成立 SE(每項計畫最高補助 5 萬新幣)。

可知在校時期，新加坡政府透過此計畫鼓勵各級學校帶領學生參與 SE 體驗活動，使 SE 成為學生職涯發展的選項，並培育社會創業領袖所需知識、技能及態度與價值，讓學生瞭解實際運作，減少畢業後僅憑滿腔熱血獨自創業的高成本與高風險。

## (三) 「SCAPE 青年中心」-- 社會企業創業的試煉場

走出校門，新加坡政府更重視校外的創業教育，尤其創業對新加坡人而言已是常見的商業活動與職涯選項，也是國家累積人力資本的重要方式。而 SE 也是創業的一種模式，青年若欲實踐社會理想，新加坡如何幫助他們圓夢呢？



活躍於新加坡 SE 的民間意見領袖—Elim Chew 女士，結合空間運用創意，說服新加坡政府委託一家 SE 經營位於市區及交通便利的「SCAPE 青年中心」。將該中心原地下一樓的停車場空間改成「聯合青年商場」，青年可先於戶外每週六、日設攤試賣（租金為每日 50 元新幣），營運績效良好則可進入室內設攤（租金為每月 1,200 元新幣），若商家年營業額為第一名，可免付一個月租金做為獎勵。

另外，新加坡政府針對 18-35 歲之青年推出「ACE 青年創業計畫方案」，資金資助者由企業家團體組成，給予參與青年 5 萬新幣的免償還創業資助基金，青年經由面試及錄取後分段繳交成果報告及撥付資助金。經 9 個月的教育訓練，青年上午（8 時至 11 時）於 SCAPE 樓上上經營管理課程，下午於樓下商場實際經營，「現學現賣」，有效地將知識轉化為經驗。課程結束後可獲得學習證書 (diploma)，學員若以此進入大學，可免上第一年課程。

此模式之特色在於結合商場營運，做為商業知識學習與經營的實戰場域，也運用政府閒置空間，規劃青年活動中心。創業者能就地上課，貼近市場學習，實用經管知識，

成為青年創立 SE 的試煉場域，這也是新加坡注重學習及實務運作之例，值得我國學習。

## 參、民間活力—創新推手及餐飲類就業成效顯著

新加坡民間也有一些熱情且專業的社會企業家，他們遊走政府與民間單位，致力找出合作與幫助 SE 的方案，這股活潑的民間力量也保存著獨特的個性，有些社會企業家還主張不領取政府補助，他們要靠自己的力量造福社會。

### 一、活潑的民間力量

#### （一）串聯政府與民間政策創新的社會企業家

縱使新加坡政府期望有較大的政策主導角色，然民間推動 SE 的活力有時超越政府，甚至成為政策創新的推動者，Elim Chew 女士就是一位關鍵的社會企業家領袖，熟稔新加坡各類型 SE 的發展，並成為政府與民間團體重要的溝通橋樑<sup>8</sup>。

「HUB Singapore」的 Grace Sai 女士則是積極與「國家青年中心」合作推動青年（18-35 歲）社會企業的創業計畫及青年 SE 育成中心，並重視如何讓企業端產生興趣投入社會企業發展，如舉辦活動、角色





典範、成功故事、跨領域參與、媒介及媒體。

我國目前尚未有此具專業與活力的社會企業家，但我們可以多提供民間政策建言與交流平台，傾聽來自台灣社會企業家的聲音。

## (二) 善用空間創造市集

新加坡民間團體的一項特色，是他們能善用政府或企業的多元空間。如 Elim Chew 女士說服政府將「SCAPE 青年中心」地下停車場改為青年創業基地，也運用戶外停車場，每週 1~2 次定期邀集各社會企業家開車來販售產品，民衆可於 SE 臨時店鋪（轎車或貨車）消費。

在企業方面，「社會創新園」（Social Innovation Park LTD, SIP）於 2006 年創立「PaTH@VivoCity 藝術市集」（Arts Market），透過與當地的百貨業者 VivoCity（新加坡最大的百貨）合作，配合新加坡月底及月初的發薪日，每月第一週與最後一週定期提供婦女創業者、年輕人、年長者與 SE 一個銷售工作的集體空間。市集位於一樓走道中間，動線上不妨礙顧

客行動，而能增加攤位行銷與曝光度，每個攤位均有排示說明產品由哪些弱勢者製作及如何將盈餘協助弱勢者自立。我國目前也採其概念辦理「多元 GO 好玩社會企業假日市集」活動，讓多元就業開發方案的計畫單位有機會銷售產品及宣傳其社會理念。

此外，結合 SE 與企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR），一些 SE（如 Gift and Take 及 Mother & Child）與百貨業者合作，由百貨業者以低廉租金提供店鋪空間供其使用。Elim Chew 女士也曾說服百貨業者設立小型的格子鋪（每一格約 1 公尺立方），同樣以低價租給創業者代售產品。

「HUB Singapore」也運用新加坡市區「國家青年中心」兩樓空間，鼓勵年輕人發展社會性創業活動，聯結商業界顧問、創業者與各界可能的合作夥伴，形成創業社群網絡。

因此，在地小租金高的新加坡，活用空間成為新加坡 SE 的創意。這表示只要多用一點心思，想信我國也能在各城市開啓各種 SE 的市集創意。

---

8. Elim Chew 女士常從商場及政府閒置空間開發 SE 市集機會、致力從學校宣導社會企業教育、建立社會企業交流網絡及提供政策建言及敦促政府推動 SE 措施，並曾至勞委會進行演講。



### (三) 餐飲類別居多，就業成效顯著

新加坡在政府鼓勵與倡導下，SE 以餐飲類別居多，並具獨特的經營特色與個性，茲歸納與分析如下：

#### 1. 強烈使命，「耐心」經營

許多 SE 創辦人曾實際體會社會衝擊，有感而發希望能貢獻或改變社會。如「新順發傳統美食」與「18 廚」創辦人均曾為更生人，曾因誘惑重蹈覆轍、多次進出監獄、求職遭拒與社會排擠及歧視，遂下定決心要活得「尊嚴」，因此他們願意讓自己進入正向的學習環境，重新開始。新順發創辦人接受教會的支持力量，「18 廚」創辦人則遠赴倫敦學習烹飪，他們均因正向與有系統的學習環境而重生，感恩與回饋的力量及瞭解過去轉型的重重困難，使他們更有耐心與使命感以協助更生人自立。

「廚尊」與「Laksania」創辦人則因見身心障礙者的諸多不便與就業歧視，即運用既有事業經營成功的經驗，投入經營 SE。

這些餐飲業社會企業家共同的特質是「耐心」、「善於觀察」與「創新」，因為瞭解更生人與身心障礙者學習上的困難，他們更能循循善

誘輔導弱勢者，而非給他們壓力，並敏於觀察弱勢者的學習情況，包括動作、心情與生活，從中調整工作模式以配合弱勢者的情形，因此「職務再設計」是常用的工作創新方式。

此外，這些社會企業家更善於靈活調整營運模式，而非一開始即成功經營。如「18 廚」創辦人一開始以更生人員工為主 (80% 為更生人) 開設貨運公司，卻因部分更生人仍未能抗拒社會誘惑而使其他更生人走向社會邊緣，以此經驗而調整更生人員工比例與增加心靈支持力量。「Laksania」創辦人則因觀察身障者的人格特質與工作模式，從蛋糕與餅乾製作轉而從事 Laksa 食材的開發。因此，這些 SE 的弱勢員工多能在設計過的工作內容下穩定與長期就業。

這些經營模式的調整與轉型，均為社會創業家對達成社會使命的企圖心與對人的關懷與敏銳度而成功，對人的「耐心」更成為轉型成功之關鍵，足供欲投入 SE 的參與者一個學習目標。

#### 2. 公開食譜，短期出師

一般餐飲業經營會將成功的烹飪秘



訣視為機密，甚至常有「留一手」的情形。但一些新加坡的社會企業家卻樂於公開食譜，甚至將烹飪的操作流程(SOP)詳錄，以便弱勢者學習。因此，只要員工願意學習，大多能短期學會幾項烹飪菜餚，甚至獨立開店。

為何這些社會企業家願意將食譜公開給員工？筆者認為一是鼓勵員工能學習自立，二是當員工有所成就，亦能傳播社會企業精神，三是這些社會企業家對事業均具有一定之信心，其產品品質與營運獲利均已具一定客源與規模。

### 3. 要求品質，重視獲利

新加坡成功的餐飲業 SE 十分重視餐點品質與獲利模式，並不諱言地表示要能先獲利，才能自立，再一步步改善經營體質與落實社會目標，幫助弱勢者就業。

因此他們對餐點的研發甚為重視，注重顧客用餐滿意度，並時時檢討營運模式是否能適應環境變化，且不做媒體行銷，而以口碑來檢視營運成功與否，這點可看出新加坡社會企業家的務實態度。

他們的商業模式並不複雜，而能幾經觀察與調整，及隨時改善產品品

質與創意，且創辦人有不接受政府助的經營執著，其理由有二，一是容易受政府設定的一些指標影響營運方向，無法彈性因應市場需求來調整經營方式，二是計畫執行者可能拿政府補助，貼補其他經營項目的虧損或租金，會使基金運用在不同的目的上，而失去補助原意。故他們要與其他餐飲業平等競爭，而成為具競爭力與特色的 SE。

## 肆、新加坡模式對我國發展社會企業之啓發及建議

透過上述對新加坡政策及民間活動的探討，可知新加坡著重商業模式的創新及可行性，並以「工作整合模式」的 SE 為主，藉此促進弱勢者就業，以下茲分析新加坡推動 SE 模式之特色，從中提出對我國發展 SE 之啓發與建議。

### 一、啓發

#### (一) 重視商業模式運作與產品研發

新加坡 SE 特別重視商業模式的運作，相關之非營利組織亦能以商業手法經營，且 SE 不諱言地認為「賺錢是件重要的事，才能使組織達成社會目標」。整體而言，他們的組織營運(包括產、銷、人、發、財)具有一定專業與規劃能力，並善用

各項網絡資源。可以是簡單的營運模式，而能提供高品質服務與商品，持續研發產品及以平價吸引顧客。

例如餐飲經營特別重視餐點品質與特色的開發，尤其是不強調宣傳與行銷，而多以「口耳相傳」的方式營運，社會企業家多不希望顧客是因為同情而來消費。

相較我國非營利組織，仍待提升商業化的經營能力與建立觀念，心態上須做好經營企業的準備，操作上須做好軟體（經營人才及職能培訓、服務創新、流程系統化等等）及硬體（資通訊設備、生產機具、裝潢等等）的建構。政策上須在輔導系統及資

源平台建置多加規劃，使準備成立或轉型社會企業者能有正確的經營觀念與強化商業知識的活用。

## （二）結合企業社會責任 (CSR) 與社會企業 (SE)

新加坡企業逐漸體悟到，從事企業社會責任也能為企業帶來良好的社會形象與其他獲益，若企業不懂得做社會計畫，就可能找社會企業家來幫企業完成社會責任。此類合作模式如百貨業者提供店鋪低租金、提供場地辦理市集、星展銀行 (DBS) 支持「SCAPE 青年中心」營運及倡議 SE 相關方案（如貸款或營運諮詢）等。

新加坡活潑的民間合作模式，凸顯出 SE 已為新加坡企業所認同，茲提供幾點我國未來可發展之模式，一、活動倡議：透過企業捐助辦理社會企業教育活動（如研討會、演講、旅遊體驗）；二、空間活用與低租金：善用企業或商場空間，讓空間能被多功能運用<sup>9</sup>，協助 SE 展銷產品及提供服務；三、企業志工：企業可派任各項領域之專業人員提供 SE 營運諮詢、開設訓練課程或擔任義工；



9. 例如新加坡「廚尊餐廳」(Dignity Kitchen)- 小販美食培訓學校 (Hawker Training School for Disabled and Disadvantaged)，提供 14 個攤位，培訓更生人、視聽語障者及高齡者學習餐飲製作，設計一位身障員工與一般員工在攤位內工作，在最短的時間內，提供身障者（或學員）及其家庭尊嚴自立。在餐廳的空間內，提供展售身障兒童繪圖、二手圖書、健康食品等攤位，使空間運用多元化。





四、融資優惠：銀行可提供低或零利率貸款協助 SE 發展；五、公益消費：鼓勵員工消費 SE 產品，或參與 SE 旅遊；六、軟硬體資助：提供軟硬體設備予 SE，協助建置網站，優化服務與資訊系統。

### (三) 發展社會企業生產網絡及社會連結

新加坡有許多代銷手工藝產品的 SE，他們設計產品原圖與材料，再分包給弱勢者代工生產，類似臺灣過去的家庭代工模式，大部份採保證收購，營運壓力由社會企業家承擔，使弱勢族群能有持續性的收入，也落實公平貿易精神。

而展售攤位及各項商品旁均有標示產品製作來源及協助對象，銷售人員均能說出一段產品的故事，有助消費者瞭解所購買之產品能確實幫助弱勢者。這種產銷流程透明化、商品故事化及購物社會化，強化了消費者與生產者的社會連結與共生意義，值得我國非營利組織及 SE 學習。

### (四) 重視青年社會企業家之培育

新加坡政府鼓勵青年創業，依創業的準備期、起步期、發展期等提供課程，並重視實務應用，且

鼓勵青年從事 SE，如透過「青年社會企業精神培育計畫」(YSEP) 從小學階段就讓學生有機會接觸社會企業活動，並重視學生的實務操作，長期培養社會企業家領袖所需能力與特質，提供青年社會企業創業補助及於「總統社會企業獎」下設「年度青年社會企業獎」(35 歲以內創辦或經營 SE 之青年)。

此外，新加坡在培訓策略上似未著重於特定領域，而是讓各個領域(如舞蹈、餐飲、服飾等等)的青年均擁有經管知識，且當創業不再只是賺錢，經營 SE 讓青年對生命與工作更願意承擔責任與賦予意義。因此，我國各項創業方案與課程若能加入社會目的元素，應能增加經營承諾而提高成功機率。

### (五) 利用政府閒置空間

新加坡有許多利用政府閒置空間做為社會企業市集及青年中心之經驗，我國可學習其空間規劃創意，盤點目前多餘空間，將同質性、互補性或具有產業關聯性之企業聚集，產生聚落效應，並提供各項創業資源說明，提供微型或剛成立的 SE 營運場地。

## (六) 民間與政府建立長期夥伴關係

新加坡有一些倡議 SE 的民間人士，他們擁有創業或經營 SE 的成功經驗、有很強的國際連結、熟知新趨勢及新作法、常有創新想法、有很強的社會關懷及積極與政府合作推動計畫，因此有不少政策是由這些民間先驅者推動或發起。新加坡政府也與星展銀行 (DBS) 合作舉辦「社會企業嘉年華」(Social Enterprise Carnival)，藉小吃、划龍舟、營運模式簡報等活動，增進 SE 之間的合作及提供建議予政府。民間與政府建立的夥伴關係，讓新加坡社會企業政策發揮更深遠的影響力。

我國目前民間社會企業先驅者不多，可鼓勵或培育具有國際觀及前瞻思考的民間人士，朝向建立政府與民間的良性夥伴關係發展，透過傾聽、觀念或訊息溝通，相信能共同為我國 SE 的發展找出新路。

## 二、建議

### (一) 發展農林漁牧社會企業

我國發展 SE 特殊之處，在於我國農業擁有先進的研發技術，在全球

面臨糧食供應緊絀的危機，及日益講求健康飲食的風潮下，搭配農委會「活化休耕地」政策，可鼓勵發展農業社會企業。

我國目前已發展的相關 SE 如自行栽種小麥以促進弱勢就業的「喜願共和國」、有機耕種與經營社區營造的「無米樂—芳榮米廠」、創造阿里山原住民就業與有機耕種的「光原社會企業」及解決第三世界貧困經濟與落實公平貿易的「生態綠」，若能鼓勵類似 SE 發展，再提升經營與服務模式，除能提高國內糧食自給率、友善環境及創造就業機會，亦能協助其他國家或地區發展友善農業。

### (二) 扎根「社會企業教育」

新加坡推動「青年社會企業精神培育計畫」(YSEP)，讓學生瞭解透過經營方式也能解決社會問題，我國教育相關單位未來亦可規劃「社會企業教育」，讓學生從小從接觸 SE 活動中，提升對社會議題的關心及培養解決問題能力，並重視傾聽青年的聲音及夢想<sup>10</sup>。在大學階段，則可加入創業課程或提供創業補助，讓學生有機會執行理想與發揮創意。

10. 如新加坡青年社會企業家—Grace Sai(新加坡 HUB 共同創辦人及社會企業 Books for Hope 創辦人)表示其創辦 Books for Hope，是因一次在夢境中的啟發。



除自校園著手，也需教育社會大眾瞭解 SE，例如在各企業的教育訓練中加入「社會企業」課程，舉辦 SE 旅遊與體驗、演講或採購活動，均能提升社會意識，甚至可參考日本最近興起的「社內社會起業家」(Social Intrapreneur)，鼓勵員工創設社會企業<sup>11</sup>。

要使教育產生影響力，學校須先從「老師」，民間則須從組織「負責人及管理人」開始，透過論壇或營隊活動讓這些領導者瞭解 SE 的意義，不失為推廣教育活動的有效方法。

### (三) 規劃社會企業發展基金

我國可規劃社會企業發展基金，協助民間團體轉型 SE 或創業，而新加坡經驗可提供兩點啓示：一為 SE 成立初期最需要的營運費用可能以基礎設備為主，而非人事經費，故讓計畫單位能多一些經費運用的彈性選項，較能依不同的 SE 類型、發展環境與經營市場選擇投資項目，適性發展；第二，階段性退場

機制，補助計畫可衡酌組織營運狀況與經營條件，採不同補助期程，避免營運未臻成熟卻缺乏資源，或長期依賴補助資源而未能自立。

### (四) 成立社會企業育成中心及網絡組織

新加坡政府出資設立「社會企業協會」以培育社會企業家及社會企業，及成立「社會企業發展中心」提供訓練及諮詢，使社會企業的推動更為彈性、專業及規模性，因為政府無法統包所有推廣工作，須由中介組織負責執行端的任務，包括訓練、諮詢、營運模式、產品或服務開發及軟硬體建置等服務，並做為連結 SE 的網絡平台，促進 SE 之間的訊息交換與合作機會。

我國若能成立社會企業育成中心及鼓勵民間設立網絡組織，有助加速政策推動工作，亦能立即因應執行情形及傾聽建言。而社會企業育成中心須特別仔細構思其功能及專業，除了獲利還須達成其社會目標，故建議可包括三個任務方向：一、診斷評估及需求調查：診斷欲成立

11. 日本在 311 地震災後，興起「社內的社會起業家」(Social Intrapreneur) 風潮，透過企業支持，無須辭職，由本身之業務中以社會企業為目標而創業，目前包括電器大廠 NEC 或花王等日本知名企業，已在社內創設獎勵員工學習社會企業相關課程的制度，另也因地震海嘯，青年人興起貢獻社會與參與社會事務的熱忱，這些創新模式與社會參與情形均可做為我國推動社會經濟政策的重要學習案例。參楊珮玲，東瀛視野－營利事業中的社會起業家，工商時報，2012 年 5 月 9 日。

或轉型 SE 之單位條件，並協助其分析社會需求；二、職能建構及人才培育：提升 SE 人力專業職能及創新能力，培育及媒合 SE 人才；三、網絡連結及行銷推廣：整合國內 SE，連結國際組織，及協助行銷 SE 產品、服務與社會教育。

#### (五) 推動社會企業國際化，舉辦國際社會企業產品會展

新加坡重視 SE 相關政策與文宣的國際化，使國外人士能多瞭解 SE 推動情形，並積極促進國際間交流與網絡活動的參與，例如「社會創新園」(SIP) 每年辦理「全球社會創新者論壇」(Global Social Innovators Forum, GSIF)，邀請超過 30 個以上國家的 530 位代表參與。我國可嘗試邀請亞洲或國際社會企業單位至台灣參加國際研討會或參訪，增加國際交流機會。

另我國亦可舉辦「社會企業會展」，邀請亞州各國之 SE 來台灣參展，依旅遊、美食、醫療及其他領域分類，使我國成為社會企業國際產品的貿易中心。

## 伍、結論

新加坡政府採「創投」角度輔導 SE，注重市場機制與實務操作，並重點式鼓勵特定產業發展，以使資源能有效地被運用，也去除受補助單位依賴政府資源之心態，並著手學校教育，與民間組織緊密互動，政府與民間團體建立合作夥伴關係，可為我國政策推動之借鏡。

另新加坡推動 SE 的基礎，在於其創辦人及參與者擁有足夠的商業知識與經營觀念，許多創辦人本身曾是企業主，瞭解市場實際運作情形；我國欲成立或轉型 SE 者，首應調整心態，以造福社會的熱情學習經營知識。

最後，我國推動 SE 發展，納入「企業端」網絡應是不可避免之趨勢，此外亦須培訓專業人才，成立育成中心，方能發揮 SE 之營運效益及就業促進之效果。新加坡另一特色在於其政府具跨功能及組織，較能整合各項資源與計畫推展；這可提供我國思考如何增進跨部會合作的效能，或提高政策規劃層級，方有助各項政策之施行，以期我國能在亞洲 SE 推動中佔有重要角色。☉







# 從 EAPA 年會看 我國 EAP 之發展

勞委會勞工福利處專員 李涓鳳



## 壹、EAP 與 EAPA

員工協助方案 (Employee Assistance Programs, 簡稱 EAPs) 係透過系統性服務, 協助事業單位解決勞工有關工作、生活、健康層面等可能影響工作績效議題之制度。EAPs 起源於美國 1930 年代, 當時許多企業開始察覺到, 酗酒的員工會影響到其個人生活及工作表現, 於是聘請專家協助員工解決酒精依賴問題, 員工協助方案就此應運而生。六、七十年代, 美國吸毒、濫用藥物等問題亦趨嚴重, 家庭暴力、精神憂鬱等越來越影響員工工作表現, 服務對象並逐漸擴展至員工家屬, 服務項目日益豐富, 甚至政府部門、軍隊、學校也開始推廣運用。

員工協助專業協會 (Employee Assistance Professionals Association, 簡稱 EAPA) 設立於 1971 年, 為當前全球最悠久且會員人數最多之員工協助方案專業團體, 其會員來自全球超過 35 個國家。員工協助專業協會定期舉辦專業會議、出版期刊, 並提供培訓及其他資源, 以提升專業技術與技能, 達永續發展。員工協助專業協會年度的世界大會, 是員工協助專業人士在世界上最密集和最全面的學習與交流機會。2013 年員工協助專業協會國際年會定於 10 月 16 日至 19 日於美國亞利桑納州鳳凰城 (Phoenix, Arizona) 召開,

本年度的主題為:「熱力四射的 EAP: 前程似錦!(EAP Heats Up: Flourishing into the Future)」探討國際間在員工協助方案領域所發展之新興議題、多元服務模式及成效評估, 各場次會議主題可歸納為:(一)EAPs 在各個專業領域或族群之應用:重大天災(颶風)、退役軍人返職調適、職場 & 家庭暴力、高齡化議題、職場悲傷輔導、成癮行為(賭博、酒癮、藥物濫用)等。(二)EAP 專業知能之提升:EAP 在處理緊急事件的回應與績效評估、多媒體工具運用、職場正念應用、如何建立公司文化等。

EAPs 在美國已經是相當成熟的產業, 越來越多的 EAP 專業服務機構設立, 已成為廣大的就業市場, 英國、加拿大及澳洲等國家也都有廣泛的應用。以下則介紹參與此次年會的交流、觀察與發現, 並就我國員工協助之發展, 提出建議。

## 貳、EAP 發展議題

「人為了維生而工作, 卻常因工作而忘了生活。」

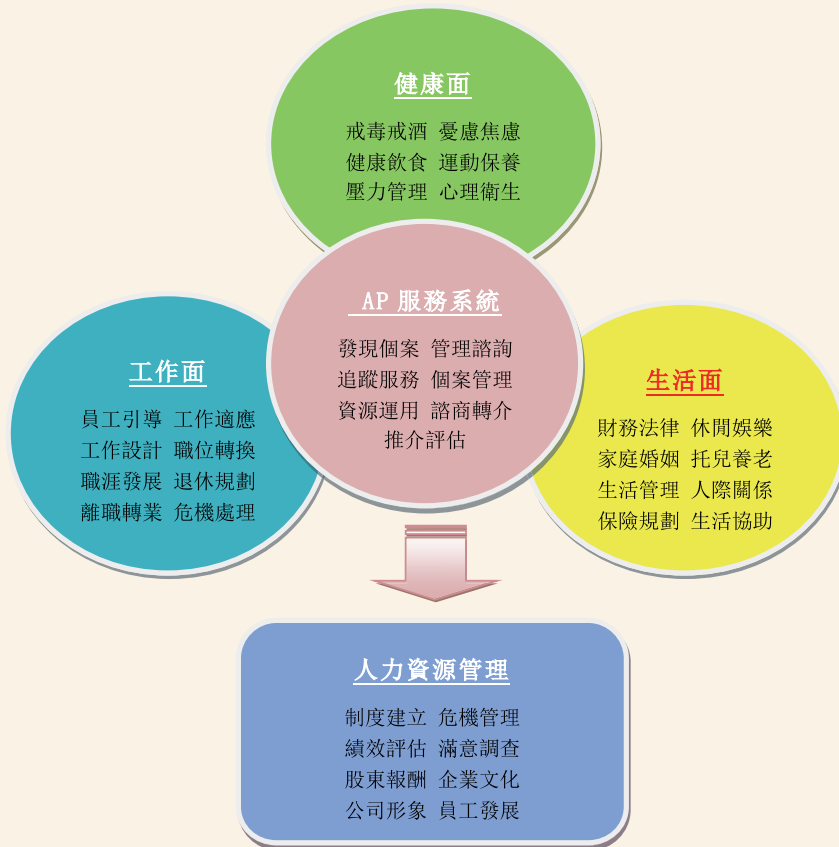
每個人一生的目的, 就是找出生活的目的, 並全心全意投入, 務必讓你的工作與目的一致。沒有任何工作是微不足道的, 所有的勞動, 支撐人類獲得尊嚴, 並感覺自己的重要性。要提供員工協助服務, 就必須先了解「職業」。



所謂天職 (calling) 的概念，是由好的生活滿意度、健康滿意度、工作滿意度所組成。一份有意義的工作意味著，可以幫助我們實現生活的目的、職業是生活意義中重要的組成成份，並希望職業生涯可以配合生活的目的。事業單位必須讓員工覺得自己的工作是有價值的、重要的，這份工作能讓員工學習、成長，才能凝聚公司向心力，創造卓越表現。

員工協助方案是企業為員工建立的一套解決問題、長期設置的福利措施，透過 EAP 專業人員對企業的評估、對員

工及其家庭問題的診斷，提供諮詢、專業服務資源等，以管理並協助員工解決個人問題進而提升工作績效、節省成本。整體而言，其服務對象可以分為兩類：一、員工及其家屬；二、人力資源管理人員。因此，EAP 的方案設計內容除涵括員工的工作面、生活面、健康面等議題，亦與事業單位管理風格、職務設計、企業文化、人力資源政策等有關，EAP 與企業的人力資源管理越來越密不可分。員工協助方案的服務內容，大致可以下圖一呈現：



圖一：員工協助方案內容

資料來源：2012 行政院勞工委員會「員工協助方案推動手冊」，及筆者自行整理

## 一、對員工的服務

近來 EAP 流行的議題是壓力管理、婚姻與家庭關係、職場暴力、職場衝突解決、創傷輔導、焦慮、工作生活品質、托兒與長者照顧、財務管理等。企業人力資源管理人員對於工作場所行為的觀察僅是冰山的一角，他們看到的是不佳的工作表現、曠職、遲到、職業災害、勞資關係緊張等，但對於 EAP 專業人員而言，看到的是在海面下整塊的大冰山，跟員工切身相關的個人議題，如：人際關係、婚姻與家庭、物質使用（酒或藥物等）、職業、情感、財務及法律等問題。

舉例而言，「工作與生活服務方案」可說是 EAP 中最全面性的服務方案，它提供有關工作生涯、個人生活及家庭關係等所有議題之協助，解決法律、財務、職場壓力管理、職涯發展、醫療、托兒及長者照顧等問題，降低缺勤率，提供生產績效與士氣，以達工作與生活平衡。

工作與生活服務方案專注於解決可能影響工作表現之個人議題，其核心服務為遴派專家幫助企業診斷問題，探索可行的方案，擬定行動計畫等，以保密方式提供員工專家諮商輔導、盤點社區資源，連結轉介法律、財務、健康照護

等專業資源，並對員工賦權，使其能自己管理工作與生活衝突事件。

## 二、對企業的服務

對於人力資源管理人員而言，員工所遭遇的任何意外事故、工作壓力、健康問題、法律糾紛等，都是一項「危機」。

在美國，我們看到一家肥料工廠爆炸、波士頓馬拉松比賽的炸彈事件，以及劇烈的氣候威脅，如洪水、龍捲風、颶風等，這些都是突發的事故。隨著社會脈絡發展，人事的緊急事故服務通常是最後涵括於 E A P 服務內容中的。

### （一）危機管理

緊急事故反應（Critical Incident Response，簡稱 CIR）是一套跨系統的復原方法，且整合入 E A P 的危機干預技術。過去心理治療常用的緊急事件晤談（critical incident stress debriefing，簡稱 C I S D），由於是和一位陌生的諮商師晤談，被諮商者在療癒之前，雙方並不會再次見面，可能會阻礙治癒的過程；而緊急事故反應則是利用本身的社會網絡，如家人、朋友、醫生，或任何可幫助自己洗滌創傷的人，面對壓力、調適生活。





EAP 的緊急事故反應包括四個相互關聯的系統：專業資源、事業單位組織、員工，及由 EAP 來整合系統。

臨床的基礎指出，緊急事故的反應包含三個時期：一、壓力反應（體內平衡、解釋、壓力反應、放鬆）；二、悲傷（悲傷週期的循環、重大事故與死亡）；三、復原（Resiliency）。

「復原」是緊急事故反應中最重要的一環，意味著在面對逆境、創傷、悲劇、威脅或重大的壓力來源，例如家庭關係問題、嚴重的健康問題，或工作場所及財務的壓力等，可以適應良好，從困難的經驗中恢復（bouncing back），終極目標就是激發自身的自癒能力，建立一個安全的環境，降低壓力的反應，並評估其所需接受的協助。



圖二：CIR 相互關聯系統

資料來源：Robert Intveld, LCSW, 2013

## （二）同儕支持

對於一些大型企業而言，要即時掌握緊急事故是不容易的。因此，不管是正式或非正式的「同儕團體」方案，都正快速的發展，並已超過緊急事件晤談（critical incident stress debriefing，簡稱 C I S D）方式的回響。我國也有一些大型企業，經由公司建立小天使、新人導師等正式團體，透過基層的同儕團體，可以擴展危機處理的觸角，在第一時間降低衝擊與影響。

## 參、國際趨勢

### 一、美國

在美國雖然有一些研究表明 EAPs 一般是有效的，也累積了由雇主與其 EAP 供應商進行的調查資料，但還是缺乏嚴格的實證研究。時至今日，有必要就 EAP 的服務模式、服務的有效性、資源配置等進行更具體的研究，以實證為基礎，提供雇主、員工及其家屬評估服務效用、決策之參考。

國家行為財團法人 (National Behavioral Consortium, 簡稱 NBC) 於 2012 年進行了一項對 EAP 外部廠商的調查報告, 包括美國、加拿大、英國, 共計 82 家廠商, 其服務的範圍涵蓋 29,000 個事業單位、6,200 萬名員工、1 億 4,600 萬名使用者 (含員工及其配偶、受其扶養對象)。此研究針對企業結構、人員配置、客戶公司資料、使用率指標、調查工具、企業管理、業務發展等面向調查, 並預測未來 EAP 的發展。抽樣公司有 68% 為營利組織、32% 為非營利組織, 其業務型態以獨立、自主的 EAP 服務占 60% 為最多、其次是為醫療照護系統占 15%、再次為保險公司或健康方案占 7%; 而主要提供的服務為 EAP 者占 99%、工作與生活方案占 74%、再次為健康方案占 49%。

以員工的平均使用率而言, 每年使用諮商服務最多占 79%、工作與生活服務 12%、組織服務占 9%。而服務使用者以女性居多占 60%。購買 EAP 服務之事業單位, 其使用最多的是管理諮商 36%、特定主題培訓 27%、緊急事件晤談 / 緊急事件反應 16%、員工定向輔導 (新進訓練) 14%、主管訓練 7%。從使用結果的統計來看, 平均 94% 的 EAP 使用者感到滿意、86% 的使用者認為諮商是有助益的、73% 認為 EAP 對工作表現或生產力的改善有幫助、64% 認為可改善出勤率。但不可否認, EAP 在推動上仍有

一些困難, 須付出較多時間與經費, 例如員工的參與度與內部營運事項 (教育訓練、效果評估、聯繫網絡的監督等)。

有關產品服務費用計價方式有三種: 1. 按人頭計費 (71%), 以一個特殊族群或一段服務時間計費, 例如一個員工每個月 1.25 美元。2. 服務費 (18%): 指整套 EAP 方案於特定期間的總費用計算。3. 附加合約 (11%): EAP 被嵌入其他契約, 作為附屬服務, 例如保險合約裡包括提供 EAP 服務, 再由保險業者販賣給其他公司或組織。

EAP 的核心服務是立基於一個成熟的市場上, 因此也帶動其週邊服務, 如危機干預反應 (crisis intervention response)、物質濫用方案 (substance abuse program)、工作 & 生活、健康照護方案, 提供長足成長的空間。

EAP 是眾所周知在工作場所提供的服務, 員工協助方案還擴大了自己的商品, 包括工作 / 生活、調解、ID 偷竊等服務方案, 以提升其知名度。EAP 專業人員仍須不斷地提升專業能力, 以滿足雇主多變的需求。但「服務費用」的定價, 將是 EAP 產業興衰的關鍵, EAP 因產業的競爭, 導致費用持續下降, 大多數國家的事業單位越來越將 EAP 含括入保險計畫中。因此, EAP 的定價將是業務擴展或銷售減少的關鍵。



## 二、歐洲

歐洲的員工協助方案主要需求為預防介入與健康促進，而服務對象分為個人與組織。許多的歐洲國家對於 EAPs，並非那麼熟悉，因此其概念是使用「職場員工支持服務 (employee support services at the workplace)」，而非直接使用員工協助方案 (EAPs) 一詞。在歐盟國家中，事業單位規模以 10 人以下的微型企業占 92% 為最多，其次為 10~49 人的小型企業占 7%，50~249 人的中型企業占 7%。其中產業別以公共行政、教育、醫療健康、服務業居多，占 29%、其次是通路行銷、餐飲、運輸等占 25%、工業占 18%、金融業占 15%。

EAPs 在歐洲仍有發展的契機，事業單位可能基於四大類動機，推動 EAPs，一、公司形象：營造內部及外部「友善公司」的形像。二、反應性：支持遭逢壓力的員工。三、積極型：促進工作與生活平衡的幸福。四、經濟性：提升工作表現。

根據調查 (Buon & Taylor, 2008) 指出，EAPs 服務最常被使用的是人力資源管理人員的諮詢、管理訓練、工作表現管理、輔導等。而針對員工、特殊議題的服務方案，如悲傷輔導、性騷擾、霸凌、酒精及藥物濫用等使用率卻遠不及人力資源管理人員。這是一個有趣的

現象，而員工對於員工協助服務滿意度最高的是壓力管理、酒精及藥物濫用、重大事件與創傷輔導等方案。

員工協助方案未來具成長潛力的方案為性騷擾、壓力管理、重大事件與創傷輔導、工作與生活、兒童與老人照顧等，EAP 可以連結更多樣化的轉診服務；而網路服務則是未來的新興產業，例如視訊會議、APP 診斷軟體。但更重要的是要加強對員工的宣導，以及員工協助方案內容的佈達。EAP 所面臨的挑戰是，有其他提供類似服務的外部廠商，例如比利時的疾病保險公司，以及事業單位內的社會對話仍不能略過，EAP 提供廠商必須保持一個中立的合作夥伴角色，提出 EAP 的服務效益、價值使工會幹部信服，而員工代表則可成為轉介員工協助的媒介。

## 伍、未來趨勢與建議

美國早期 EAP 之發展以大型企業為主，至 1980 年代產業結構開始轉變，70% 為服務業、30% 為製造業。企業規模也逐漸以中小企業居多，89.7% 的企業其員工人數少於 20 人。而歐洲的產業結構一開始即與我國相似，以中小企業居多，EAP 一詞在多數國家並未十分熟悉，我國亦同，事業單位雖有提供促進員工身心健康服務措施或職工福利等，但欠缺系統化、制度化。

目前 EAP 面臨的挑戰是「定價」的問題，大型事業單位將其含括於保險計畫中的附屬合約，中小企業則覺得建置成本太高，而我國中小企業占所有事業單位家數高達 9 成以上，中小企業的弱勢在於缺乏人力資源管理、較高的歇業率、無會計制度、放任文化、時薪制、易受經濟震盪、男性主宰及易隨產業週期及社會脈絡轉變。這些特性對於 EAP 的挑戰是財務結構通常不夠健全，且缺乏員工協助的概念，亦無相關資源可以投入，尤其因未設置人力資源管理人力，EAP 專業人員亦較難與其接觸。

就員工使用端而言，美國、加拿大、澳洲、英國等國家，EAP 制度發展成熟，員工也有使用 EAP 的文化，遇到問題時較願意對外求援，故 EAP 產業可說是蓬勃發展，支援其服務的相關產業也結成策略聯盟，但就台灣而言，市場自主發展的動力是否足夠？根據本會 100 年調查，有辦理員工身心健康服務措施之事業單位占 21.91%，且以服務業 (24.10%) 比率高於工業部門 (17.54%)；並以資本額超過 1 億元之事業單位有辦理的比率較高，占 47.2%，其次為超過 5,000 萬至 1 億之事業單位，占 36.42%，顯示台灣推動員工身心健康措施的事業單位仍以大型企業為主。中小企業推動的難題除了經濟因素之外，最主要的難題是需求過小，無法形成規模經濟，故針對台灣的中小企業 EAP 推動方式，可考慮以結合附近廠區事業單位，採聯合契約方式購買

外置式服務，或許為可行之方式。

我國近幾年透過辦理宣導會、專家入場輔導已有成效，越來越多的事業單位了解實行員工協助方案的好處，但對於如何著手開始仍一知半解，及如何分析投資報酬率，以向上級報告爭取方案的實施等。專家入場協助是一項立意良善的服務措施，可以給予有意推動 EAP 的事業單位諮詢意見，盤點資源，擬定實施策略。未來針對此點，國內的 EAP 服務廠商以提供個案協助者居多 ( 諮商輔導 )，但對於如何協助企業建立制度面之策略服務，則可再予累積、強化。建議可發展更細緻的協助策略，例如不同行業別的行業特性、產業文化、員工年齡層、輪班制與週休二日等工時差別，事業單位應如何推展員工協助方案等。

另外，我國提供 EAP 服務的廠商仍屬少數，政府可辦理專業人員培訓及建立證照制度，以培養更多的專業人才，另 EAP 廠商亦可發展異業聯結，運用多媒體工具，例如國外已有開發 EAP 的 APP 軟體，人力資源管理人員，只要輸入員工資料，即可運算適合該員工的管理方式等；另如果設計出一套軟體，讓員工選取問題分類，系統自動診斷、提供服務資源彙整，或許可改善員工不善求助之文化，並增加 EAP 曝光度、服務可近性，此領域似可研究開發。☺



5



TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

人物好誌

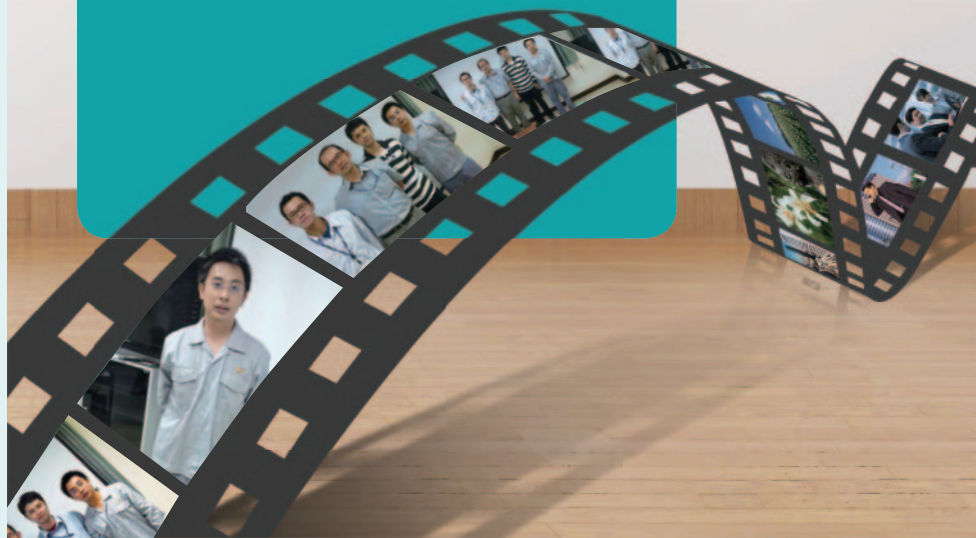
# 勤勉務實 苦幹實幹

胡彥邦

新營安衛家族成功起步功臣

採訪撰文 郭瓊俐

102 年度全國工業區勞工安全衛生促進會「優良會員廠商組」，得獎廠商之一是榮剛材料科技股份有限公司，榮剛公司是新營工業區大廠，負責籌組「新營安衛家族」，其中聯絡與執行工作由工安部課員胡彥邦負責，胡彥邦勤勉認真執行業務，績效有目共睹，也讓新營安衛家族短時間內即經營的有聲有色。



## 落實工安 同時保障員工與公司安全

根據統計，全國重大職災的案例，發生在全國各工業區的比例相當高，為有效減少工業區職業災害情況，勞委會與中華民國工業區廠商聯合總會合作，數年前開始在各工業區成立安全衛生促進會或安衛家族，希望藉由大廠帶小廠模式，讓各廠商相互扶助，建立良好的自我安衛管理。

比起其他規模較大的工業區，新營工業區起步較晚，今年七月十五日才舉行「新營安衛家族」成立大會，但不到半年以來，新營安衛家族已舉辦多場講習活動，也落實「大廠帶小廠」理念，由區內大廠提供廠地與資源，帶頭示範安衛講習與執行工作。

榮剛材料科技公司是台灣第一家生產特殊合金的專業製造廠，產品行銷全球數十國，以八大工業國家為主，今年六月才舉行 20 周年慶暨全球營運總部啓用典禮。以台南為大本營的榮剛公司，在台南的新營與柳營工業區都有工廠，其中新營廠就有八百多名員工，新營工業區安衛家族的籌組及運作，便由榮剛公司責無旁貸的負起責任。

## 安衛家族成員同心協力

在榮剛公司新營廠工安一部任職的胡彥邦，今年七月才加入榮剛公司，便馬上接手「新營安衛家族」工作，安衛家族七月成立，八月就安排中華民國工業區廠商聯合總會來廠訪談，九月起緊接著舉行兩場觀摩講習，第一場主題是「堆高機之標準操作程序」，由新營工業區廠商協進會王建鈺理事長提供公司場地、機具與人員進行演練；第二場主題是「電弧、乙炔、砂輪機標準操作程序」，由胡彥邦任職的榮剛公司提供場地、機具與操作人員進行實地演練。

工作態度嚴謹的胡彥邦，為了讓其他工安人員可確實理解講習內容，事先都準備了詳盡的說明手冊，執行演練時由他在旁講解，並全程錄影。配合錄影帶及說明手冊，即可成為相當完善的範本，供工業區其他相關業務的工安人員參考。

胡彥邦說，安衛家族的目的是減少勞工職業災害，雖然他本身工作量已不少，但這不只是一個社團活動，還是和公司與同仁都息息相關的課題，因為對於在工業區工作的人而言，降低工安事故是切身而重要的事。他也感謝榮剛公司老闆及工業區王理事長，全力支持安衛家族的工作。



胡彥邦說，「新營安衛家族」成員目前有八家廠商，由於是剛起步的安衛家族，初期多以區內金屬製造廠為主，因為屬性一樣，機械等設備也相似，在製程上的標準作業流程較雷同，較容易進行工安示範、勞工安全衛生法規講習等活動。至於未來是否擴大安衛家族成員，納入更多不同性質的廠商，胡彥邦表示，要看未來發展情況，由大家決定。

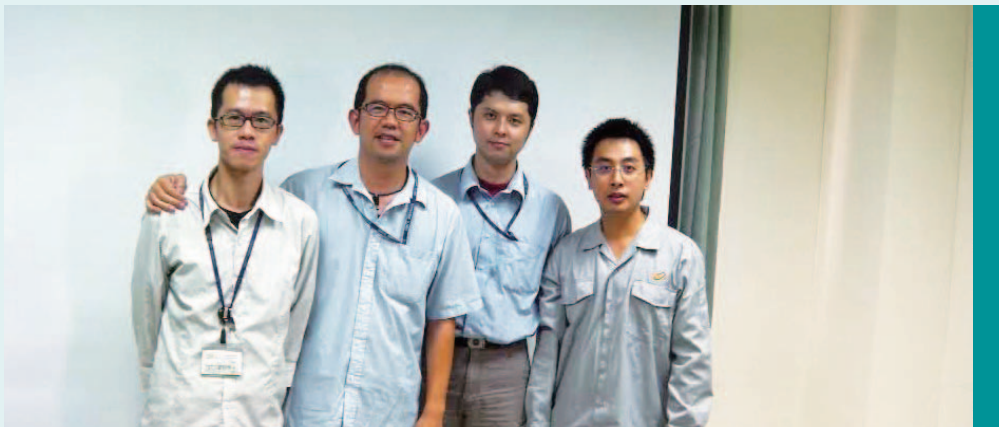
## 緊臨住宅區 新營工業區重視環保

本身是鹽水人的胡彥邦，就學與工作都在大台南地區。在五專念的是工業安全衛生科，二技念環境工程學，本身有乙級勞工安全衛生技術士證照，之前在官田的鋼鐵廠工作，進入榮剛公司工安部門是學以致用，且樂在其中。和很多理工科出身的人一樣，胡彥邦也有不擅言詞、不擅長推銷自己的特質，但他用苦幹實幹的精神在做事，不管是在榮剛公司工安一部的的工作，或新營安衛家

族的工作，他都以一致的務實與負責任態度任事。但他強調，是公司主管很支持他，同仁也會熱心協助，雖然到榮剛公司任職不久，他在這裡很有歸屬感，工作也很起勁。

胡彥邦指出，安衛家族平常很多業務，也有賴新營工業區服務中心的協助配合，例如與其他廠商聯絡等事宜，因為某些事務上不適合由安衛家族幹部直接與廠商聯絡，新營工業區以中小企業居多，也有很多傳統產業，有時若要直接拜訪人家，對方會以為要拿取什麼業務機密，此時就要透過服務中心幫忙聯絡。

胡彥邦說，新營工業區沒發生過什麼重大的污染或工安問題，平常廠商敦親睦鄰做的不錯，且新營很多人都是就近在工業區上班，是重要的工作機會來源；新營工業區緊臨住宅區，附近人口很多，還沒發生什麼居民抗議的事，顯示工業區各家廠商的環保工作都做的不錯。🌱



# 善用傳播工具與社群網路

## 陳惠伶

### 凝聚環保工安人員向心力

採訪撰文 郭瓊俐

102 年度全國工業區勞工安全衛生促進會「優良個人組」得獎人陳惠伶，從沒有工廠的實務經驗，且上一個工作是擔任百貨公司光鮮亮麗的公關，但任職平鎮工業區產業發展協會秘書以來，她卻能和廠商打成一片，且對安促會的工作得心應手，帶動「大廠帶小廠」計畫與「工安沒有機密」的認知。







## 從百貨公司到工業區

平鎮工業區是綜合性工業區，區內近一百五十家廠商，創造平鎮周邊好幾萬個就業機會。雖然廠商性質各不同，平鎮工業區產業發展協會多年來，經營出廠商之間相當高的凝聚力。

陳惠伶原本在桃園的百貨公司擔任公關，民國九十六年因緣際會，到平鎮工業區產業發展協會擔任秘書，從未在工廠工作過的她，在校所學與之前的生活經驗也和工業區沒什麼關係，但她卻勝任愉快的一直待下來，民國九十七年平鎮工業區勞工安全衛生促進會成立後，她兼任安促會業務，同樣勝任愉快，而且和工業區內的工安人員成為互相鼓勵、打氣的好朋友。

陳惠伶說，產業發展協會是由廠商組成，協會也是代表廠商和當地政府、工業區服務中心等官方單位進行各種溝通協調工作，例如去年平鎮工業區產業發展協會，提請縣政府補助平鎮工業區內監視器更新費用，經由縣長裁示，由產業園區開發管理基金核定補助經費，將傳統監視器全面升級為數位高畫質監視系統，提高工業區的安全。

此外，舉凡辦活動、講座、課程、相關法令修改的告知等，都是產協會的業務內容，同時也要促進廠商之間的交



流，敦親睦鄰工作也不可少。陳惠伶解釋，產協會要和里長熟識、互動，若工業區有任何影響居民的事，要居中協調請廠商改善，雖然平鎮工業區不像觀音是重工業區，但平常即使有小事故或污染發生，也要積極和里長或當地居民溝通，請廠商改善。

## 將心比心帶動環安與工安交流

陳惠伶大學念的是傳播藝術系，到產協會工作，工廠的事她一開始的確不懂，但她以活潑和擅長人際溝通的特色，不懂的就問人，現在已和區內每一家廠商都很熟稔。她表示，各行各業都有專業屬性，如果會員提的問題她不懂，無法回答，就去問懂的人，或者協調詢問其他工廠的人幫忙，就可解決問題。

平鎮工業區勞工安全衛生促進會成立後，她也同樣發揮傳播長才，用活潑方式經營會員之間的交流。例如她善用社群網路，去年在臉書成立「平鎮工業區環安江湖人事甘苦談」社團，讓大家

用詼諧與輕鬆的方式交流工作心得。後來她更進一步在 LINE 成立聊天群組，讓大家更方便隨時聯繫，目前聊天群組上數十個人，平日交流熱絡。

陳惠伶指出，工廠執行工安的人員都很辛苦，因為工安部門不是生產單位，反而都是在花公司的錢，或者常要求公司必須遵守環安法規的規定，面對受檢單位更是要扮黑臉。接手安促會工作後，她深知只有環安人員才了解環安人員的苦，為了讓同行的人互吐苦水、互相打氣，她成立這些網路社群。在 FB 與 LINE 成立社團後，還有意外的好處，便是大家可以進行專業的交流，或是相關訊息的互通有無，有人提出問題時也可集思廣義，大家一起動腦解決。

## 主動出擊提高廠商動力

陳惠伶說，她很鼓勵大家交流環安與工安知識，因為工安沒有機密，如果一間工廠發生事故，不單是該工廠受影響，也可能波及周遭廠家，所以預防的事可以先做好。這也是她在安促會推動工業區內「大廠帶小廠」計畫，同時推動讓「工安沒有機密」的認知。

安促會工作得以順利推動，陳惠伶也感謝產協會理事長的支持與堅持。她指出，有些工業區的廠商之間交流生態沒那麼健全，但平鎮工業區產協會真的

有在做事，也積極舉辦在職教育訓練等活動，提供廠商福利與該有的專業知識。

陳惠伶的得獎原因之一，是五年來讓安促會廠商從「知悉」到「熟悉」再到「善用」安促會資源，凝結區內工安人員的向心力。她自認，可以和廠商及環安人員相處融洽，除了懂得運用現代傳播工具與社群網路之外，自己個性雞婆，也比較活潑、不怕接觸陌生人，例如她會主動舉辦觀摩會，邀請工業區的廠商到其他工業區觀摩，或請工業區內的大廠示範如何執行環安與工安，讓其他廠商觀摩學習。這麼多年下來，她和工業區內的工廠都「混的很熟」，對業務工作也很有幫助。

陳惠伶說，同一個工作做久了難免會倦怠，她的方法是主動挖掘業務，同時把每個業務當成是挑戰，每天挖掘新鮮事，看可否搞出什麼新的名堂，讓自己開心一點，也讓廠商與環保工安人員有參與的動力。她說，挑戰很多，就看願不願意去做。

只要有服務熱忱，就像陳惠伶一樣，雖非環安衛人員出身也沒有工廠背景，卻能深入了解工安執行人員的需求，成為工業區內大家溝通與聯繫的重要橋樑。☺



# 善用溝通技巧推動工安業務

王志成

廣結善緣 深耕環安衛工作價值

採訪撰文 郭瓊俐

102 年度全國工業區勞工安全衛生促進會「優良個人組」得獎人王志成，是大發工業區安促會會長，平日笑口常開廣結善緣，除了樂在工作，也將他的人脈與熱情運用在安促會的會務推動與教育訓練上，他的熱誠與靈活思維凝聚了大發工業區的工安人員向心力，也開展工業區環安衛的工作價值。



## 工安首重預防性管理

已擔任兩屆大發工業區勞工安全衛生促進會會長的王志成，嘴裡唸著已擔任四年幹部，應該換別人做，語氣中還是藏不住對安促會業務的關心，就像每次安促會開會前三、四個月，他就開始動腦筋思量要安排什麼課程，能增進大家的學習興趣，又能對大家的工作與生活面有實際助益。

王志成現任台郡科技股份有限公司工安經理，專營軟性印刷電路板的台郡公司，在大發工業區是大廠，員工規模達一千人，本身有甲級勞工安全管理技術士證照的王志成，旗下要管理的環安與工安人員就有十四人。

對於工安與環安工作，王志成說，他的工作理念是導入預防性管理，平常就要加強每個單位的常態巡檢，即使如工作人員不戴防霧面具、或在噪音場所不戴耳塞等小缺失，都要立即開立缺失單要求改進，並且進行改善追蹤，若仍不改善就要求提交報告甚至記過處分，從小細節做起才能防範環安與工安缺失。



王志成表示，對同仁耳提面命、苦口婆心，大部分的人不痛不癢，要對他們有利益衝突，大家才會在意。如果訪談、提報告還是沒用，最後就會記過記警告，一旦被記過記警告就會被扣獎金，唯有這樣，同仁才會徹底遵守規定。

## 工作與會務皆熱心

雖然執行工作嚴謹毫不馬虎，可別以為王志成是個嚴厲苛刻之人，相反的，他的個性圓融、平易近人，而且熱心助人，人緣很好。對於工安工作，他說，第一重點是傾聽，不要一付自己比別人厲害的樣子，只想下指導棋，要聽聽別人的說法；第二重點是要有回應，因為對方願意講出來，表示願意和你分享，這時你要有好的回應，彼此才有好的互動。

他把工作哲學與熱心的態度，同樣發揮在安促會的工作上。例如安促會定期舉辦的教育訓練，一般都會以工安環保為主軸，但他認為這類的課程平常勞工局或民間都會舉辦，已經相當多，反而是他體認到，安促會的成員都是工科出身，大多欠缺人際溝通技巧，所以他會去找大學教授來上傳播與人際溝通的課，希望增進大家的溝通技巧。





他也會請法官來為大家上課，因為在他認知裡，法律不是保護好人或壞人，是保護懂法律的人，所以他請法官來為大家講解法律常識與實際案例；或是請交通隊員警來講解車禍事故該如何處理，或許這些常識不一定用得到，但一旦發生，有這方面的知識是保護自己，也可保護親友同事。王志成說，平常有這些知識，萬一有同事遇到事故，就可以協助，大家有事就會找你，彼此之間建立良好關係，溝通管道就會順暢，工安工作也可以執行的更好。

## 公司與工業區齊心推動環保

對於工作能順利推動，他表示，台裕公司老闆非常重視環安與工安工作，因為老闆的理念是，既然要在大發工業區設廠，環保設施必須對得起當地人，且要優於法令，如果公司是因為省掉環保經費才有盈餘，該做而不做，賺到錢也不算厲害，應當是該做的都做了，公司還賺錢，這才是真厲害。

台裕公司每年中秋節都會向大寮農會買米及紅豆，送給員工當中秋禮品。王志成說明，本來同事曾建議中秋節送餅，但老闆認為向農民買產品更好，一方面農產品不會過度包裝，再者找當地農會最能直接照顧農民，老闆也

認為，正因對自己工廠的環保設施有信心，才敢去買大寮當地種出來的米。

他也不忘感謝大發工業區服務中心黃主任和廠商協進會莊理事長的支持，他強調，他們都很重視環保，帶動大家對工安環保的注重，如果沒有他們支持，安促會也沒那麼多經費辦活動。

## 努力創造工安價值

王志成是正修工專電機系畢業，後來回學校念二技，拿到的卻是企管文憑。他自嘲，當初預想自己二十年後的職涯發展，當水電工梯子爬不上去，做生意本事不如人，不如學管理技巧。企管課程讓他學到很多，例如企管系一向重視報告，他要一直上台做簡報，久而久之也學到如何讓別人專心聽你做簡報，同時也學了很多行銷技巧，將管理理念帶到工安上。

王志成表示，他常跟工安部同仁講，要創造自己在公司的價值，且這種價值要量化，工安部門大都是在花錢，空口要經費老闆聽不進去，硬邦邦的說「依法令第幾條規定」必須要做，老闆會不高興，覺得你在威脅他；但如果報告可以換個方向，說明公司若投資在這個環保設備，可以減少多少災害損失，換算下來可以為公司節省多少經費，老闆就會聽進去，會願意花錢買設施。☺

# 邁向師傅級之路



計畫開始囉！

職業不分貴賤  
只要在各行各業中，  
能做、會做，做得好、做得精通。建立起職業權威，  
就可以在社會中形塑出崇高的專業尊嚴。

「明師高徒計畫」相關資訊與內容  
請上網站查閱 ([www.etraining.gov.tw](http://www.etraining.gov.tw)) 或逕洽各區職業訓練中心



自主·公平·發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan



# 保障勞工基本薪資

## 103年 勞工基本工資調整囉!

自民國103年起，調整勞工基本工資為  
每月新臺幣19,273元。



自主・公平・發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan  
Taiwan

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元