

兩性工作平等法 4年面面觀

李怡萱

在過去的刻板印象中，某些職業受限於性別，特定職位更只見男人出頭天，彷彿有一道看不見的牆，橫跨在兩性勞工之間，因為天生性別的因素無法跨越，囿於傳統男尊女卑的社會價值，學界常喻為「玻璃天花板」(glass ceiling)，說明女性於職場中遭受看不見、摸不著卻確實存在於招募、進用、分發、考績或升遷等過程中，由於性別因素形成的不公平就業困境。

1951年，聯合國通過「男女同一報酬公約」(The Equal Remuneration Convention)，是人權史上首度具體保障女性工作平等經濟權利的公約，迄今已有55年，兩性工作「平等平權」早蔚為世界趨勢。兩性工作平等法自91年3月8日正式實施，為我國兩性平權立下嶄新的里程碑，不但保障求職者或受僱者在工作場所不因性別而受到差別待遇，也課雇主應提供受僱者免於性騷擾工作環境的責任，並藉著促進工作平等的措施，讓受僱者不論男女，皆能兼顧工作與家庭，同時讓女性勞動力不致因家庭因素而有所折損。

重視性別平等，禁止就業歧視，是國家進步的指標。根據本會調查，94年臺灣女性勞動力參與率已經達到48.1%，高於全球平均，與男性勞動力參與率差距比較，縮小為19.5個百分比；臺灣女性就業者由91年的390.7萬人增至去年的419萬人，共計

增加28.3萬人；初次就業者男、女每月經常性薪資差距已從兩性工作平等法施行前的5%，縮小為3%；事業單位落實產假、生理假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪、設置托兒設施、訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法的比率也逐年提升。顯示兩性工作平等法實施4年以來，女性就業方面有令人欣慰的進步。

為避免因先天生物性別加上後天社會建構，形成職場性別不平等待遇，兩性工作平等法賦予兩性職場上公平立足點，肯定兩性於職場中應有各展長才的機會，不因性別有差別待遇，並逐漸扭轉傳統社會將女性職場邊緣化的歧視態度。



本會調查94年度女性在職場上感受不平等待遇者，以「調薪」的比率最高，為9.3%，其次為「陞遷」，占6.0%，再其次為「考績」，占3.5%、「工作配置」占8.7%、「訓練/進修」則占2.1%，以上情形相較兩性工作平等法實施初期已有顯著改善，期盼從兩性職場平權的命題著手，落實「人生而平等」的最終關懷。透過全民參與，深植職場性別平權觀念。

兩性職場平權停看聽

4年前，兩性工作平等法正式實施，在臺灣勞動歷史頁上寫下重要進程。兩性工作平等法對保障女性勞動權益、消除性別歧視、防治工作場所性騷擾以及改進員工托育措施等，有更明確的政策宣示與定義。

懷孕歧視—職場上常見的性別歧視類型

小英進入公司擔任客服人員，工作4年以來一向態度良好，表現稱職。後因懷孕期間身體不適以及產檢需要而請事、病假，雇主卻以懷孕有損客服人員形象、工作表現不佳為由要求小英離職，希望小英另覓他職。

目前職場上常見的性別歧視有懷孕歧視、招募歧視、陞遷歧視、考績歧視及職場性騷擾等。懷孕歧視經常源自於雇主因成本考量而對孕婦有不友善的表現，或孕婦確實因生理因素降低平日的工作表現水準，造成雇主進行不利對待。此外，雇主本身對於孕婦的刻板印象，也認為孕婦會對企業產生負面形象。

本案例中雇主因為小英懷孕以及請假情形，而對小英產生不友善的對待，甚至要求她離職，所稱「懷孕有損客服人員形象、工作表現不佳」等事由，於情於理不合，已構成懷孕歧視。

兩性工作平等法第7條、第11條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、升遷、薪資

之給付、退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別而有差別待遇。且對於受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒情事時，不得為不利之對待。



女性勞工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。如因生理原因必須休養安胎或實施產檢，可依勞工請假規則第4條規定之未住院與住院傷病假期限內，請普通傷病假。如普通傷病假超過第4條規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。留職停薪期間以1年為限。依據本會88年1月18日台(88)勞動3字第000246號函釋，勞動基準法所定之8週產假，勞工如於產前四週請產假亦屬恰當。勞資雙方亦得協商決定妊娠期間勞工得於產前分次請產假。

職場性騷擾—破壞專業工作關係與倫理的權力濫用，影響工作場所的整體績效與兩性互動關係

小美在科技公司擔任中級主管，在例行跨部門會議中，常被另一部門男性主管小王藉機碰觸肢體，或三更半夜接到小王傾吐愛慕之意的電話。小王的舉動讓小美不勝其擾，小美遂向老闆報告，希望小王停止這種行為。老闆卻說這種情形是兩人有曖昧關係，否則小王怎不騷擾他人，因屬私事不便干涉，未進行相關處理。

常見的職場性騷擾分為以下兩種類型：

1. 敵意式工作環境：受僱者於執行職務時，他人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，

致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2. 交換式性騷擾：雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

本案例中小美遭受小王性騷擾便向老闆報告，老闆卻以不便干涉私事為由，未立即進行處置或阻止小王的行為，已構成性別歧視。

兩性工作平等法第13條規定，雇主應防治性騷擾行為之發生，其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

長久以來，許多女性遭受職場性騷擾時大多採取隱忍態度，而社會大眾對性騷擾本身大多帶有歧視意味，輿論壓力常使受害者不敢伸張。兩性工作平等法實施至今已4年，雖然逐漸扭轉傳統社會的錯誤觀感，但浮上檯面的案例可能只是冰山一角，希望透過宣導，幫助更多勞工維護其權益。

跨越職場性別藩籬， 兩性共同開創友善職場新視野

職場性別平權意識，不單只憑藉政策推動，更需社會總體力量的共同參與，以真正落實兩性工作平權之觀念。「性別主流化」觀念由聯合國1975年所宣布的「婦女十年」展開，建構職場的性別平等則是性別主流化的世界趨勢，意指所有政策活動，均以落實性別意識為核心，希冀政策、立法與資源重新配置，以真正落實性別平等。臺灣在邁向國際化進程，於消弭職場上就業歧視的各項努力中，亦將性別平權列入施政，致力推廣與宣導男女同工同酬及友善的觀念，以建立實質的立足點平等。

（本文作者 行政院勞工委員會勞動條件處科員）



當前職場防災 減災問題與對策

林毓堂

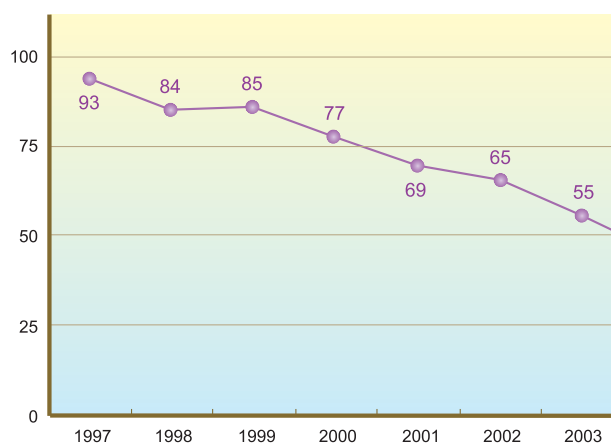


行政院勞工委員會為貫徹建構「安全的工作環境」的施政主軸，自2001年起力行「檢查、宣導、輔導」三合一降災策略，動員全國勞動檢查員及相關部會、公民營大型企業等致力投入防災、減災工作，五年來使勞工保險職災死亡百萬人率由2000年的77下降至2005年的45（降幅41.6%，如圖1），成效斐然，但較諸英、美、日等先進國家仍高出甚多，顯示我國在職場減災工作的推動上仍有努力空間。為進一步擴大保障勞工安全，勞委會原於2005年擬訂四年內將職災死亡、殘廢雙降20%（Double

壹、前言

職場安全衛生是勞工生存權與工作權的保障，同時也維繫著人力資源的穩定、社會的安定及經濟的發展。保障勞工職場工作安全，不僅是維護勞動基本人權，更是國家發展進步的指標。邇近，隨著世界貿易日益頻繁及經濟持續發展的結果，職業意外事故與疾病正逐漸受到各國之重視。尤其，我國已加入世界貿易組織（WTO），因應未來經濟活動必然更走向全球化及規範化，今後除經濟貿易的規範外，勢應積極改善勞動條件及提升職業安全衛生水準，方能突破逐漸形成的新貿易壁壘。

圖一、我國勞保職災死亡百萬人率圖



（不含職業疾病死亡及未執行職務之交通事故）

20)的目標，然基於「救命事業不能等待」、「生命不可能重來」的理念，為加速貫徹陳總統所提「持續降低職災傷亡率」的承諾，爰重新擬定「全國職場222減災方案」，報經行政院院會審議通過，縮短目標期程，設定2006年至2007年二年內再將職災死亡及殘廢百萬人率各減少20%的新目標，以落實弱勢優先政策，確保職場勞動安全。

貳、環境情勢分析

根據近年來職災統計數據，及檢討政府目前各項防災、減災制度面及執行面所面臨的問題，扼要歸納分析現今職災環境情勢如下：

一、政府部門缺乏減災共同願景，相關防災資源未有效整合運用

目前各機關對於減災工作大多獨自推展或忽略其本身之防災責任義務，缺乏共同減災目標與願景，跨機關人力及防災未有效整合，且民間相關機構、團體、大型企業等安衛資源亦未妥為運用，導致減災工作無法落實。尤其，部分公共工程及公營事業為了趕工或生產，往往忽略工安防護而致災，如歷年來營造業職災件數約占全產業之半，而公共工程發生重大職業災害甚至屢居營造災害之半，難為民表率，易導致民眾對政府保障職場安全的承諾失去信賴。

二、中小企業及辛苦特定製程產業工作環境不佳，亟須加強輔導

中小企業及辛苦特定製程等產業向為我國經濟發展之重要磐石，且多數均已納入安衛法之適用，然其職災發生件數卻占全國7成以上，其中更有逾8成未曾接受安衛檢查，主其原因為欠缺人力及物力，安衛設施因陋就簡，防災資訊不足，加以廠場



數高達25萬家以上，檢查人力難以堪負，致使該等產業在未受到監督指導或輔導情況下，心存僥倖，難能落實防災工作。顯示目前政府對中小事業除檢查、宣導外，尚存在輔導缺口亟待研謀改善對策。

三、營造業及製造業職災比例偏高，災害類型集中且重複發生

經分析，造成死亡職災案件多以營造業及製造業之墜落、滾落、崩塌為主，其中營造業佔墜落及滾落死亡災害約65%，長年來均居高不下；而職災殘廢案件則以製造業（如金屬製品製造業、機械設備製造修配業及運輸工具製造修配業等）使用衝、剪機械或滾輾機械所造成的切、割、夾、捲傷害為主。顯然產業及勞工團體間欠缺防災交流平台，經驗無法分享，致類似災害一再重覆發生。

四、勞工防災意識薄弱，防災教育訓練及宣導行銷亟待加強

如以肇災原因分析，發現災害原因為不安全設備者佔3成、勞工不安全動作者佔4成以上，且事業單位對罹災勞工未施以從事工作所必要之防災教育

訓練者佔75%，顯示勞工防災意識不足，尤其漁民、原住民、無一定雇主之營造業勞工及外勞等特殊族群，由於工作型態特殊，缺乏固定雇主辦理防災教育訓練，須積極介入防災教育訓練及宣導，建立職場安全的文化。

五、因應企業永續經營之需求，各部會須及時調整增修防災制度與規範

近年來企業為強化風險控制及跨國外銷，已陸續推動「職業安全衛生系列標準 (OHSAS18001)¹」及「企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR)」等多項安衛管理之認證，尤其，國際勞工組織 (ILO) 於2001年6月公布「職業安全衛生管理系統指導綱要 (OSHMS Guidelines)²」後，更將職業安全衛生管理之觀念提升至國家位階，歐美企業甚至將製造商改善職場環境取得國際安全衛生驗證，作為其供應鏈條件之一，顯見企業為防阻災害損失，提昇社會形象，對於通過職業安全衛生標準驗證的需求將更形殷切。故有必要配合目前國際趨勢及減災需求，適時增修推動各項驗證標準及管理制度，以供事業單位遵循因應。

參、當前職場減災策略

面對此艱難之挑戰，勞委會除已協調相關目的事業主管機關建立共同願景，設定減災目標，編列必要經費，並強化輔導工作外，鑑於檢查人力及預算資源之有限，在達成減災目標前提下，2006年核

心任務為積極爭取必要的減災執行人力，列管高致死、高致殘及高違規（三高）事業及廠場，並聚焦被夾被捲、墜落滾落、被刺割擦傷、跌落、物體飛落、被撞、物體倒塌崩塌、感電等（八惡）減災重點（如圖2），透過風險分級管理、改善專案及動態稽查等精準有效的檢查方式，消除職場危險源。其次，針對不同事業群組如大型企業、工業區、重大工程及同業團體，則以安全夥伴為媒介，經由防災資源水平整合，擴展防災能量。另針對工作環境普遍不佳、安衛資源較為匱乏之中小事業及辛苦特定製程產業³，建構跨部會合作之工安輔導機制，提供安衛診斷諮詢、改善技術輔導及融資協助；此外，有關強化工安宣導行銷部分，則選定高職災事業及高危險作業，製作各類防災宣導品，加強事業單位勞安管理及現場工程人員在職講習，強化其防災知能，並建置高風險事業單位及關鍵作業人員資料庫，加強職災案例及防災資訊之即時e化傳播與宣導行銷，提升全民防災意識，防範職災於未然。茲將上述職場減災策略重點臚列如下：

一、提昇檢查執法效能

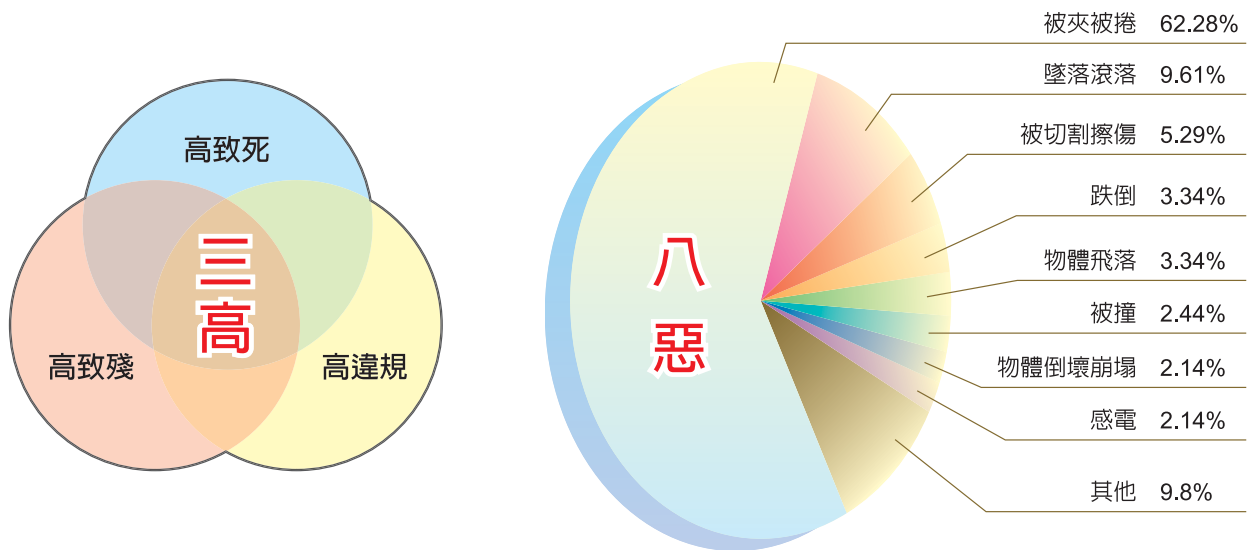
（一）推動辛苦特定製程產業工作環境改善計畫：運用就業安定基金投資改善中小事業之辛苦特定製程工作環境，作為引進外勞之配套措施。採行「宣導、檢查、輔導」並進作法，約聘理、工科系相關研究所畢業的安全衛生檢查人員150人，鎖定辛苦特定製程產業之廠場及重大公共工程實施監督檢查，加強督促雇主落實防

1. Occupational Health and Safety Assessment Series18001，係一國際性職業安全及衛生管理系統評鑑系列標準，由各驗證機構共同發展而成，目前國內通過驗證者逾200家。

2. Occupational Safety and Health Management Systems Guidelines為國際勞工組織 (ILO) 於2001年9月公布之職業安全衛生管理系統指導綱要，旨在促使國際間企業對於安全衛生實務管理，有更明確之依據。

3. 「辛苦特定製程產業」：係指製程較費勞力、較辛苦，所需人力難以機具替代，本國勞工從事意願不高、缺工情形較為嚴重之產業，如橡膠製造業、金屬表面熱處理、印染整理業、金屬基本工業鑄造業等。

圖二、職災「三高」事業及「八惡」類型圖



災相關法令規定，對涉有技術問題者，則轉介至勞委會與經濟部共組的改善輔導團，提供積極之診斷諮詢、工程改善輔導及貸款協助。

(二) 實施風險分級管理對策：加強對各轄區內高危險行業施以分級列管機制，針對高致死率之石化業、營造業、鋼鐵業及瓦斯分裝場等，聚焦火災爆炸、墜落、倒塌崩塌、感電及物體飛落等災害預防重點事項，實施多重稽核監督檢查與講習。

(三) 推行降低職業殘廢災害專案：

1. 列管高致殘風險之金屬製品業、機械製造修配業、金屬基本工業、運輸工具修配業及紡織業等，以動力衝剪、鋸切、鍛造及滾軋等機械之安全防護、緊急制動等裝置及維修停止運轉之上鎖等防護管理機制為檢查重

點，有效防止捲夾、切割等職災。

2. 洽請財團法人精密機械研究發展中心合作訂定CNC等機械安全製造標準，提高國產機器本質安全度。

3. 對既有之機器不符檢定標準者，則請經濟部工業局建立輔導改善機制，並提供設施改善融資貸款或補助，協助事業單位改善安全設施等。

(四) 推動精準有效檢查機制：精確掌握石化業歲修、營造業大型支撐架、施工架組拆、吊籠及升降機組裝、塔式起重機升高拆卸、局限空間作業等施工期短而又具高危險之作業，實施作業期程申報制度，落實有效檢查或安全講習；未來則研究採網路申報方式，即時監控高危險作業安全。

(五) 執行EEP方案，追蹤列管「職災大戶」：廣續納管高職災及高違規廠場或作業執行高強度、高密度監督檢查，並由勞委會成立「工安督導團」就高風險廠場實施督導，以避免管理鬆懈發生職災。

(六) 推動動態巡邏稽查專案：針對起重吊掛、使用道路施工或鄰接道路工作、廣告招牌安裝、管道疏濬等臨時性、短暫性作業未設安全防護措施者，密集實施不定時、不定點之巡邏稽查及違規告發。

(七) 充實檢查員防災檢查知識與技能：因應新興產業及減災需求，按檢查職務專長，規劃辦理道路作業安全、切割捲夾災害預防、電氣設施安全及新修法規等在職研討，強化防災必備知識。

二、策進防災夥伴合作

(一) 推動與大型企業締結安全夥伴：要求大型企業伙伴訂減災目標，協助其推動「職業安全衛生管理系統」，強化安全政策、安全組織、安全制度規章及績效管考，提升風險管理水準，善盡企業社會責任。

(二) 結合相關專業團體、同業公會等締結夥伴關係：打破同業間保密不來往之藩籬，由公會宣示減災目標，提昇防災技術、建制防災規範，並協助中小會員改善職場安全。

(三) 建立工業區防災夥伴關係：構築工業區及科學園區、加工區之廠商聯誼會或同業公會安衛合作平台，促進區域防災資源交流，並整合區域性勞工安全衛生促進會及區域聯防組織，於同一架構下推動防災合作事項。

(四) 推動重大工程專案防災夥伴：與大型廠房新建、擴建工程及國道新建工程等業主締結防災夥伴關係，協助導入工程專案風險管理機制，持續運作PDCA循環管理模式，消除工程設計規劃的防災盲點或缺失，減低施工作業的風險。

三、建構防災輔導機制

(一) 加強中小事業職災預防輔導機制：委託民間專業機構從事中小型高風險事業單位防災改善諮詢及技術支援，建置防災改善技術工具，提昇設備、器具的改善率，以預防職災發生。

(二) 推動辛苦特定製程產業工作環境改善輔導專案：與經濟部共組工安改善輔導團，針對特定製程產業進行安衛設施診斷及改善輔導，並協助提出改善計畫書，對短期無法改善者，協助提出中長程改善計畫，以有效改善工作環境。

(三) 訂頒高危險作業安全指引或基準：分析災害趨勢研擬高危險之臨時性作業（如施工架組拆等）特殊性行業等作業安全指引，指導事業單位建立安全標準作業規範。

(四) 強化工程採購及營造業施工安全相關機制：積極洽請公共工程委員會及內政部營建署修正工程採購及營建設計施工安全規範，健全營造工程防災制度。

(五) 加強職業衛生輔導：結合職業衛生專家及醫師等組成臨場協助小組，提供事業單位作業環境測定、設施改善、健康管理及危害通識之協助。



四、強化防災宣導行銷

- (一) 協助特殊弱勢族群職場防災教育訓練，增進防災知能：對於漁民及原住民等災害發生較高之族群，製作職場防災教育訓練教材，推動各項教育訓練工作；另對於外勞部分，編印外勞國語文宣導品，由勞動檢查機構及地方主管機關加強查察引進外勞的事業單位防災教育訓練情形，以增進此等勞工的防災知能。
- (二) 善用職災專款，擴大辦理減災教育訓練：勞委會針對各業重要職災之類型及災害種類，除依職業災害預防補助辦法規定，規劃職業災害預防重點及優先補助事項外，並辦理研討會或宣導會，鼓勵相關民間團體申請職業災害預防補助，規劃辦理符合減災需要之教育訓練。
- (三) 推動防災自主稽查及在職訓練制度：辦理營造業等高危險事業勞安管理人員及現場工程人員在職講習及研討會，強化其防災管理與技術層面之新知。

- (四) 建置轄區勞安人員、自營作業及關鍵作業（如起重機操作）人員等資料庫，透過宣導會、e-mail、手機等不同行銷管道遞送或電子傳送職災實例或簡訊等宣導資料，防止類似災害重複發生。
- (五) 善用本會、檢查機構及其他有關機關（構）合作夥伴之電子報、網站等資訊網絡，不定期傳送防災檢查動態、安衛宣導資料或最新職災案例。
- (六) 規劃建構整合性職場防災知識管理平台，劃平各單位知識藩籬，擴展防災知識與經驗分享範疇。

五、推動部會合作，建立防災共同願景

成立全國職場222減災方案協調工作會報，協調各部會建立防災共同願景，施政計畫中列入職災防治事項及減災目標，編列必要經費，輔導及督促目的事業創造安全健康的工作環境。重點項目除推動

222減災

誓師大會

2年內降低職災死亡率及殘廢率各20%



各工程主管機關建立「工程專案風險管理」機制，尚包括經濟部辦理工業區防災、辛苦特定製程產業工安改善輔導、國營企業減災計畫及推動職業安全衛生管理系統國家標準與驗證等；公共工程委員會強化工程採購施工安全相關機制；交通部辦理降低重大公共工程及道路工作者災害；國家科學委員會辦理高科技廠房工程防災與及安衛設施研究；農業委員會辦理水土保持工程減災、漁民減災等計畫等；內政部則強化營造業施工安全機制及推動火災爆炸預防計畫；教育部辦理防災通識教育及校園工程防災督導計畫，國防部辦理國防事業及發包工程防災計畫；衛生署辦理醫療院所人員防災健康促進計畫；環境保護署辦理清潔服務業、廢棄物回收服務業及化學災害預防應變等防災計畫等，勞委會則定期管考成效提報行政院會報告。

肆、結語

職場減災工作涉及層面甚廣，關係勞工安全與健康之保障至鉅，對我國產業升級、提高生產力、增進企業營運效能等亦具有相當影響，故先進國家莫不由政府帶頭，積極推動各項防災策略措施；而我國在勞委會李主委上任後，所極力推動的「全國職場222減災方案」，正是展現政府「關懷弱勢」、「社會責任」的胸懷與決心。經預估，未來2年如能順利達成減災目標，將可至少減少死亡60人及殘廢700人，且每年將可減少災害所導致的經濟損失達100億元以上。

不可諱言，勞委會在過去4年雖勉力達成了降低重大職災死亡率40%的目標，但由近來些微上揚的職災統計數據證明，減災工作僅靠單一部會的動能，確實已遭遇若干瓶頸，未來需要更積極與經濟部、交通部等相關目的事業主管機關合作，同時也

需要各界及勞資雙方共同支持。因此，「全國職場222減災方案」將跳脫以往以「點」為對象的工安檢查方式，強調垂直與水平的整合，以「安全無界線」理念，推動相關部會、集團企業、公會團體及專案工程之安全伙伴合作，結合了雇主或企業團體與政府的資源及組織力量，以及勞工本身對職場安全的自主管理意識，在「合作總動員」的願力下，相信我國整體產業工安水準會有所提升，減災目標也勢必會達成。

（本文作者 行政院勞工委員會勞工檢查處科長）

