

論述營造工程安全衛生

中華民國營造業總工會 胡和澤理事長

現況檢討：

一、現營造工程安全衛生查訪多年未辦

原營造工程安全衛生查訪，不外乎為減少職業勞工災害，亦即所謂無一定雇主，而參加職業工會之從事本業者，為亟需重視的對象，但就現行營造勞工而言，美其名包含在勞基法之內，接受法律的保障，惟反觀國內所謂資方的營造廠等公司，其組織架構普遍只有管理人員，無自己公司名下的從業人員，皆就所需之工種，尋找小包工頭，以論件，暨面積乘數量達到要求水準後結賬付款，藉此逃避勞基法的規範，更減少勞保、健保、退休金等之負擔，此為國內營造業有待檢討之現象；而勞方的下包工頭，因基於論件計酬，而囿於事先向資方承包單價限制，於是在成本考量及盈虧的壓力之下，施工過程便多只求效率速度，以減少成本工資的支付，如此一來，各項設備便往往遭到忽略，而埋下職業災害的禍因。

二、臨時勞工權益「莫宰羊」

本國營造廠商架構，因有別於日本、新加坡等先進國家，後者勞、資雙方有倫理道德及感情的相互執著、彼此諒解、共維商譽，因此安全措施較為落實。反觀國內各工程現場的從業者，其有勞資僱傭關係者少之又少，多為彼此互不認識的臨時工；今天在甲工地，明天到乙工地，在流動性極高的情況下，自然對工地的各項設施感到陌生，遑論知悉管理者為何，因此，一經轉包再轉包，不幸發生災害時，臨時工對誰是管理者的問題，常答「莫宰羊」的怪現象，也就見怪不怪了。

三、雇主應依法負起教育勞工安全之責任

依勞工安全衛生法第二十三條之明文規定：「雇主對勞工應施以從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育、訓練」。試問，現行資方的營造商，有多少比例依法實施教育、訓

練呢？至於，勞委會透過各相關聯合會，委由各縣、市營造職業工會，反客為主地召集所屬會員參加之教育訓練，不僅工會本身有人力、物力、財力的限制，加上無法如資方般以公假辦理，讓勞工照領工資，因此，會員在不願放棄工作的情況下，自然參加意願不高，結果是徒增工會困擾，陷工會於「兩面不是人」之窘境。

四、勞動基準法，高掛天；職業勞工，手短構不到邊！

以間接再間接從事營造工為例，其若不幸發生職業傷害，是否能依勞基法，而獲得應有之保障呢？答案恐怕不是很樂觀，因為屆時資方定會推說該員非本營造廠之員工，而是由某小包工頭帶來，因而推卸責任，至於小包工頭又多家無恆產，造成弱勢勞工投訴無門，因為打官司欠人又欠錢呀！備感無奈，凡乃徒增社會無謂成本，浪費人力資源，製造社會家庭問題，真可謂：「勞動基準法，高掛天；職業勞工，手短構不到邊！」惟有望法興嘆一途，實待相關單位正視，予以檢討改正，以確實保障勞工福利。

五、勞方、資方共同努力，維護工地安全

查訪輔導營造工地時，資方往往假借工地安全，及管理不便而予以拒絕，就算勉強答應，亦多虛與委蛇，草草了事，殊不知工地安全絲毫疏忽不得，奈何現況為彼此心照不宣，也就只能睜隻眼閉隻眼。因此，惟有就現行之法令，喚起勞資雙方的互諒，以共謀工地之安全性，進而，取代消極治標的查訪輔導之弊病；也就是說，資方應主動，有擔當地提供安全設施，因為此部分非勞工所能掌控，此外，勞工朋友本身，實應加強注意危險，照顧己身等能力，使自己

能夠快快樂樂出門，平平安安回家。

建議事項

一、勞動基準法中的「勞工」一詞，應定義清楚

例如，無僱傭契約，無一定雇主而參加職業工會者是否符合勞基法之定義呢？政府應予以明文定義，如此始能有效督促營造商重視工地安全，進而負起照顧勞工的義務，並且消弭資方只求申報工資支出，卻不負擔退休金、勞保費、健保費之怪現象。

二、勞方自保應為治本之道

例如，無一定雇主而參加職業工會之勞工，於進入工地前，應有注意危險的先覺認知，一旦發現危險因素，便應提醒同伴，並向資方反映，要求改善，否則便拒絕上工，同時

向工檢單位，或所屬工會提出檢舉，才是治本之道，否則一旦不幸災害發生，造成勞、資、政三方之「三輸」結局，實非眾人所願樂見。

三、勞方工會及資方公會應確實發揮功能

鑒於各地皆設有勞方營造工會，及資方營造公會，因此兩者皆應共同負起責任，共同協助推行政令，保障勞工安全，並提供就業相關資訊。

結論：

綜合以上各點，不外乎促請各相關單位，注重政策架構，及施行法令之充分授權，輔以查訪改善之作爲，以實現工地安全衛生的長、短期理想。以上爲本人之建言，才疏學淺之處，祈望不吝指正，是爲所盼，謝謝。

延伸閱讀

勞資爭議之勞工扶助管道

諮詢電話：勞委會 02-8590-2829；全國法扶 02-6632-8282

■ 勞工法律扶助

扶助範圍

- (1) 法律諮詢。
- (2) 法律文件撰擬。
- (3) 民事訴訟之代理。
- (4) 刑事審判程序開始前之告訴代理。

扶助對象（勞工因下列情形所發生之爭議）

- (1) 發生終止勞動契約所生之爭議。
- (2) 遭遇職業災害，雇主未依法給予補償或賠償。
- (3) 雇主未依法投保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。
- (4) 工會理、監事及會員代表大會代表、工會發起人或籌備人遭不當解僱，經依勞資爭議處理法調解不成立者。
- (5) 雇主違反勞工安全衛生法致勞工發生死亡或重傷之職業災害，所提起之刑事訴訟。

扶助費用

- (1) 律師費
 - 個別申請：每一審訴訟律師費，最高補

助4萬元；但經審核認有正當理由者，最高補助6萬元。

- 共同申請者：每一審訴訟律師費，最高補助10萬元；但經審核認有正當理由者，最高補助20萬元。
- 申請法律文件撰擬者：最高補助1萬元。

■ 生活費用補助

對象：適用大量解僱勞工保護法所定之勞資爭議。

- (1) 雇主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金。
- (2) 雇主以性別、身心障礙及擔任工會職務等爲由解僱勞工。
- (3) 雇主違反勞基法第11條規定解僱勞工。

標準：按就業保險投保薪資第1級（1,7280元）60%發給，最長6個月。

相關資訊詳勞委會網站：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=49ab4663