公正轉型框架中之綠色工作定義與促進

報告者:張紘愷主任工程師
(台灣積體電路製造股份有限公司)



➢摘要:

本報告探討公正轉型與綠色工作的定義與促進。我國綠色工作定義模糊，且普遍忽略尊嚴勞動價值，恐使轉型空轉。建議將綠色工作定義為「例行性核心綠色任務結合尊嚴勞動」。為促成轉型，政府須確保良好工作條件，並透過審查、揭露與懲罰機制，維護勞工的綠色就業決定自由。

➢逐字稿:

各位來賓，大家好，我是紘愷那我今天要報告的主題是公正轉型框架中綠色工作定義與促進。

那這次今天的大綱， 前一段話會跟大家介紹公正轉型以及我國綠色工作的現狀。那第二部分會從現狀告訴大家為什麼綠色工作有法制化的必要。

那第三部分呢會來說明我國推動綠色工作所面臨的一些困境以及如何利用一些政策工具去使得這樣的推動能更有可能實現好。

那第一部分的話就是來簡介公正轉型。那公正轉型呢 它其實跟淨零是非常有關係的，因為如果你不進行淨零的話那競爭會失去國際貿易的優勢也可能會讓可以提供巨大利潤商業夥伴的合作關係都喪失。

那為了要因應淨零，我國提出了臺灣2050淨零轉型的12項關鍵策略就擴大了其中11項的這種科技啊綠能啊創造需求然後藉由第12項公正轉型去供給就是讓這個受影響勞工可以順利的轉型到這些工作去創造這個。

供給。然而，這樣的一個思路呢會面臨一些問題，例如說呢，可能這些受影響原本要退場從這個高碳排產業，退場的勞工，他可能沒有足夠的技能就會變成技能不匹配，或者說呢他需要的部門或者創造這份工作的地點其實離他原本工作的區域很遠就會產生部門或者空間不匹配甚至呢這樣他失業以後到創造新工作可能隔了一段很長的時間就會面臨到這個時間不匹配。

那我的報告的目的就是希望說可以來分析，說在經歷轉型後這些受影響勞工的處境。這是我這個文章最主要的一個重點。

剛剛前面的報告人都有介紹到我。因為時間關係先跳過那大家可以看到這個淨零跟公正轉型這樣已經掛鉤在一起那我們可以從已經不是一個單純科技或者政治的問題。

它已經上升到法律層級。我們從我國或國際的立法或者從我國中央跟地方的立法，都可以看到說公正轉型其實跟尊嚴勞動是緊密連接。

在一起的那我簡單介紹一下什麼是尊嚴勞動那尊嚴勞動的話它是一個非常複雜的一個問題。我簡單把它分成四個指標那大家有興趣的話可以參考一下蘇格蘭公平工作的框架。

首先，你要有合理的薪資。然後你要尊重勞工既有的權利，不論是個勞或是集勞的這個群體以及要提供勞工一個安全的工作場域。並且要提供足夠的社會保障支持。至少要符合這四個指標才能算是有尊嚴勞動， 那麼接下來的話我們來簡介一下我國綠色工作的一個現狀那剛剛請大家回想一下法條上就已經非常的讓公正轉型跟尊嚴勞動緊密連結。

我們看一下我國環境部綠領人才報告定義的我國的綠色工作到底是什麼，那這些是我國環境部所定義的綠色工作那其實我們並沒有辦法看到說什麼樣的狀態是綠色工作。

這是一個不太確定的狀態。另外，這些工作跟法律看起來沒有什麼關係就是法律的畢業生可能沒有辦法做這個大地工程或是綠色科技的研究員。
所以我們也看到說目前環境部所認為的綠色工作就是已經排除掉很多間接的工作人員，所以他的定義是非常狹隘的。

另外，我們看到這樣的雖然環境部的調查，環境部的調查裡面看到這樣的需求，這些綠色工作者的需求是逐年上升的那這樣的指標還有另外一種解釋方式。可能是他招不到人，所以他的需求一直都在。另外，我們可以看薪資的中位數。
可以看到這個薪資大概都在四萬就是它是刊登出來的這個薪資大概都是四萬塊。這個是它所刊登的這個職缺的薪資。
但我們等等會給大家看，就是說報稅的時候這些薪資，如何報稅的時候會更加的誠實好那。所以，我們可以從這樣的一個報告可以看出一些端倪。

首先，就是這個環境部，或者說我國政府，中央政府，對於綠色工作的定義是非常模糊的。它非常的狹隘就只有一些科技綠能才是被政府所認定的綠色工作。另外，各個部會如果你看我的文章的話，我可以給我稍微研究一下各部會它對於綠色工作的定義就是每個部會它對綠色工作的定義都不太一樣。這會造成什麼樣的一個法律問題呢。 首先，我覺得最嚴重的就是你今天要去求職你想找一個綠色工作，但是呢，因為每個人對綠色性的定義都不一樣，所以你很容易遇到職缺名不符實就會造成說這個契約履行就是會造成一些勞動爭議。

另外，既然這些綠色工作是政府所需要創造的，那政府他可能會提供相關的補助
如果連政府自己各部會都不知道綠色工作的定義是什麼的時候就會造成補助不一致。那業者呢也沒辦法知道說他可能能不能得到這個補助那他創造這樣的一個工作有沒有辦法提升他在國際貿易上優勢或者說去爭取他供應鏈上面的利益都不知道。

最後我們再回到那個環境部的報告，那其實我們會發現說環境部的這個報告呢他其實應該是要用12項關鍵戰略去當作他的這是他的綠色工作的定義。

但這樣的工作其實忽略了尊嚴勞動，那我們回去看一下例如廢棄物清理專業技術人員跟環保技術員。這個是高情商會這麼說低情商的話其實就是傳統處理廢棄物回收的辛苦工作者。
因為我在當兵的時候，當過資收班，我知道這個工作條件非常的惡劣，非常的髒，非常的臭那我們要進行公正轉型那要怎麼樣去讓這些環境變好呢其實在這份報告我們是看不到的。所以我的這個問題就是我要明確預設工作的定義並且把尊嚴勞動加到判斷標準然後希望用這樣尊嚴勞動的架構去促進綠色工作者的勞動條件並且促進勞工從事綠色工作的意願好，那接下來就是我們要來定義什麼是綠色工作。

綠色工作的話呢，當然這個不是一個新的問題。在三十幾年前就已經被廣大的研究。我們可以先從不同的組織、不同國家依照不同目的所定義下來的這個定義首先在ILO.

他認為綠色工作是要對環境有所貢獻並且符合尊嚴勞動的工作才是綠色工作。這跟我們氣候因應變遷法是有相關的是一樣的。

但是環境有貢獻的工作。這其實是非常抽象的什麼是環境有所貢獻?這其實是非常難以去理解的那我們可以看美國，美國的話對於環境有所貢獻更清楚。

就是說你是從事有利於環境或者保護自然資源的產品或服務或者製程使用量的資源變少。這非常的清楚，但他其實沒有納入尊嚴勞動的價值跟我們剛剛提到的中央法規其實是不相符的那歐盟的話。他基於統計的關係為了更明確。所以他只限於直接生產。就是讓這個定義更加起來那另外在美國的這個組織裡面O 'Net這個定義。他把綠色性分類分得非常的詳細等等。我們會著重在這個介紹定義的。

這麼詳細有利於我們的法律的操作。但是 O' Net 也沒有尊嚴勞動的價值在裡面。我們來看一下 O' Net 的定義。

他把綠色工作分成三部分綠色性工作。這個工作是因為要進行轉型，所以創造出來。

例如說二氧化碳封存工程師就是把空氣中的二氧化碳補足下來，灌到地面，地底下。這在傳統在還沒有進行轉型之前是不會有的那。另外就是綠色增強型工作。就舉個例子如果你是傳統製程工程師，你可能要同時維護你既有產線的運作以及要開發新的製程去符合公司對於淨零的需求。就屬於這種綠色增強那。這兩種會被過去認為是綠色性比較高的。

另外一種叫做綠色需求提升。綠色需求提升就是他的工作在淨零前，淨零後是一模一樣。我舉個例子，例如水電工。他在淨零前就是拉電網到淨零後。他也是拉電網。但是如果沒有水電工的辦法，這些太陽能的電沒有辦法順利的來到我們電網之中。所以他的工作從來都沒有變換過。過去的分類會認為這樣的人他的綠色性比較低的，他的保障就被忽略掉。

我想強調就是說轉型不是要一蹴可求。如果我們的政府永遠都是把重心放在科技，那就會忽略掉很多可能在轉型過程中。逐步進行轉型。這種混和型工作就會被政府所忽略掉。既然O 'Nat的定義不錯，可是他沒有尊嚴勞動那我們就借用他的定義。
定義有符合我國法律價值的綠色工作。綠色工作的定義，我把它定義成例行性的工作涉及綠色任務的尊嚴勞動。所以尊嚴勞動是重點。那什麼是綠色任務?就參考剛剛美國的勞工統計局的定義好。那這裡有兩個重點就是例行性跟核心性。例行性就是他是一個他的工作。是非常有規律的去從事。下一個是核心性就是說這個任務是這個工作所必須的。

例如說太陽能光電的技師。他可能不是每天都在安裝太陽能光電管，但他是每週他是具有例行性也是他的預算能力很穩定，但有時候你會發現公司裡面一些職缺。
他可能例如說他的名字叫做永續管理師，可是他的工作可能就是傳統的在處理一些文書那他的預設性就會比較低。那這個在論文上是可以查到就在美國有這樣的一個狀態。所以我的文章就希望強調說那國家不能都只以技術著想，那要強調的就是要避免，漂綠這個風險那講到這些綠色性定義。

我們來看一下我國面臨在促進綠色工作，面臨哪些的一些障礙。首先就是薪水。
剛剛提過尊嚴勞動是要合理的薪資那這裡的話就是一個表格比如說從事綠能環保跟從事半導體業。他薪水差了快一百萬。那以華人的這個沒有賺到就是虧。　那就是每年就虧一百萬。那這其實不是臺灣。　才有這種現象在美國也有美國的話呢在太陽能的這個普查報告裡面有一個受訪者提到說如果我在麥當勞每個小時可以賺二十美那我去賺臺灣美一小時只能賺十八美那為什麼我要從事這樣的工作?

所以合理的薪資，這個是我國在推動預設工作面臨的第一個挑戰好。第二個呢就是尊嚴勞動的這個價值既然薪資政府干預有限，那我們要讓綠色工作所變成屬於尊嚴勞動的真正的好工作。例如這裡有個電子公司。他規定說呢為了要環保，所以呢你可能每天就只能上兩次廁所為了省錢。每人用兩張衛生紙。好，雖然他提供的薪水可能很高，實際上應該沒有。但這樣的工作，即使他很高的薪水，但並不是並不是尊嚴勞動，那就不會有人想要去從事反過來說。如果現在的綠色工作都沒有尊嚴勞動的價值，那大家最後只會想要怎麼樣，只會想要去最高薪的工作，那就會造成說我，無論他要我無論要推動怎麼樣的科技，技術，最後執行者都是。

勞工會造成說有缺，但沒有人轉型空轉的一個窘境　。好，那這裡呢，就是要強化我剛剛的論述就是現在很多人工作並不是只為了賺錢。對他來說，如果這樣的工作可以對社會、對環境有更加的這個有利，他會更願意去從事。無論是臺灣或國際的調查都是這樣。

我的研究。也發現現在漂藍跟漂綠其實會有所謂交錯的現象，會出現一種所謂的漂綠型漂藍就是對員工進行環保形象的操弄。

例如說這次Amazon，他曾經提出他的這個淨零宣言，但最後沒有做。

那Amazon員工呢，就發起罷工希望公司可以落實他的宣言好，那，這個是集體勞動權的性質，但我國的這個工會的力量比較弱。
我們看看有沒有其他的方案。這是加拿大的C59法案。他是一個競爭法的修正案。這個增補條文。

它規範說無論呢你今天是在招聘廣告或者其他的這個工作上進行這個漂綠的宣傳都一樣要被處罰不限於就是傳統競爭法上對顧客的操弄例如說這個案。例，雖然他在澳洲。例如說他說，這個天然氣，是乾淨氣體就被澳洲開罰那這裡呢我想強調就是，我們要加強稽核然後我們要強化這個工作的透明度，因為對現在的勞工來說，一個工作能否對環境友善是他去選擇從這個工作一個重大的一個意思決定要素那就希望說可以參照碳足跡去標示這個綠色人力足跡。

如果你宣稱擁有這些淨零，就必須具備資訊透明度並明確標示。若標示不實或不符合事實，我們便可依照《就業服務法》進行處罰。

另外，一個就是如果政府是有花錢請公司去企業去創造相關的工作，我們應該要更加努力的去稽查他。如果你發現他創造的工作不夠或者人員流動率過高，那我們就可以要求懲罰性性賠償可以參照剛剛提到的C59,這個競爭法加拿大競爭法來處罰全球營收的3%就是這樣子足夠的痛，這樣企業才會選擇不去做不用這種方式去招聘員工，因為現在大家都知道缺工。所以對企業來說，如何招到一個好員工是非常重要的