

# 電資人 涯攻略

EXP: 

► 台灣電子電機資訊產業工會 編



# 目錄

---

02	Lv.1 前進新手村
10	Lv.2 快速升級
18	Lv.3 轉職指南
26	Lv.4 揪團打怪
35	附錄

---

Lv.1

EXP: 

# 前進新手村

► 冒險者，歡迎來到新手村！你即將展開電資產業職涯之旅，而在新手村，我們會告訴你所有上路前該知道的訊息，你準備好了嗎？

---

## ► 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 楊貴智（律師、法律白話文運動站長）

---



---

## ► 經驗篇 ◀ 給職場新鮮人的建議

你嚮往進入電子、資訊相關產業工作，但不知道該做什麼準備？你聽說科技產業薪資不錯，但又聽說工程師很爆肝，既期待又怕受傷害？如果你有同樣的心聲，這本攻略是為你而寫的。我們訪談許多資深從業人員的經驗後，整理成三大篇章，分別提供電資人在學生階段、剛就職階段、轉換跑道階段的關鍵指引，希望能幫助你度過茫然的新手期，順利展開自己的職涯。

---

對於還在求學階段，未來想進入電資相關產業的學生來說，首要問題應該是：「公司會只看學歷用人嗎？我就讀的科系有機會找到這個產業的工作嗎？」關於這個問題，如果你試著設想自己是招募人才的公司，應該不難回答。或者你可以想像這樣的情境：你剛到一個陌生的地方，想要快速找到一家適合晚餐的餐廳，你會多倚賴餐廳的網路評價呢？我們都知道，找餐廳的方式很多，你可以沿路一家一家逛，跟當地人打聽，也可以設定許多條件來過濾。但多數人的方式可能是：打開手機地圖，搜尋「附近的餐廳」，然後直接看評價來選擇。

類似的情況也發生在公司招募時，要如何快速找到合適的人才？尤其當招募對象是社會新鮮人，還沒有太多工作實績，也缺少其他指標可供參考時，學歷就像餐廳網路評價一樣，是一個快速、方便的參考項目。儘管大家都知道，學歷不一定與工作能力、職場適應程度相當。但對於公司來說，學歷至少代表求職者符合他們需要的基本知識、一定的能力水平、相當程度的適應力與抗壓性，仍然是有參考價值的指標。因此，如果你正主修電機、資訊等「本科系」，而且就讀不錯的學校，那八成能通過多數公司的初步篩選。

至於非本科系學生也不用灰心，因為這個產業分工精細，內部還細分成許多不同領域、職位，非本科系依然有機會找到合適的職缺。關於電資產業內部分工，我們會放在下個篇章詳細介紹。你可以參考「附錄一」的落點圖，找到自己能在產業中擔任什麼職位的工作。更重要的是，如果你的學歷不是特別突出，要如何找到自己的加分項，讓自己有機會受到青睞？我們會在這個篇章後半段給你一些建議。

## 在學階段準備工作

和學歷相關，學生常常會問的問題是：我一定要讀研究所嗎？學歷高低會不會影響就業機會？事實上，學歷固然會影響你第一份工作的面試機會和起薪，但通常也只有第一份工作比較重視學歷。當你持續在某個領域工作一段時間後，下一份工作更重視你的工作經驗與表現，學歷會越來越不重要。學歷能幫助你職涯的起跑點比別人前面一些，但長遠來看，還是工作過程累積的實力影響更大。因此如果你已經有很明確的就業方向，也不用擔心沒讀研究所會比不上別人。但這並不代表我們鼓勵大家盡快投入職場，不要讀研究所；恰恰相反，我們是要提醒你，研究所的訓練目標並非幫助就業，而是學術研究能力。而培養具有研究能力的人才，對於整體社會進步是非常重要的！只是我們無法在此三言兩語講完這個龐大的主題，就先打住。

回到就業主題，你可能會接著問：學歷以外，在學階段還要做什麼準備，可以提前累積自己的就業能力呢？呼應前面提到的，學歷只是「公司缺乏其他可參考指標」時的篩選條件，如果你未來希望從事技

術相關工作，那展現技術能力，可以彌補你學歷的不足，甚至幫助你在眾多求職者當中脫穎而出。而展現技術能力最直接的方式，就是拿出作品來。舉例來說，你想要應徵遊戲設計公司，如果你曾經獨立開發遊戲，即使只是小作品，都很有說服力。如果你沒有實際作品，那至少在有實作練習的課程多用心，這些課程的作業成果，無論是完成一個電路設計、一支能運作的小程式，都是將來在履歷表上展現你實作能力的加分項目。若你不是本科系學生，除了嘗試實作外，建議額外出修電資相關科系的基礎學科，例如電子學、電路學、程式語言、演算法等等，有助於證明你具備工作所需的基本知識。

若以增加就業機會為目標，在學校最直接的活動便是參加企業實習，提早接觸職場。如果你的校系沒有實習機會也別擔心，社團活動經驗依然有機會為你加分。科技業工作除了專業能力之外，與人合作的能力也很重要，公司會希望求職者具備團隊合作、溝通協調的人格特質。如果你曾參加社團擔任幹部，或者籌備大型活動，都能當成你具



有這種特質的證明。另外，將來想從事技術工作的學生，也可以提早接觸技術相關社群，參加他們的活動，不但能交流技術資訊，也可以提前建立業界人脈。最後，不少科技業公司有跨國業務，英語能力也很重要，可以在求學時盡量加強。

---

## 撰寫履歷表與面試技巧

當你開始找工作，第一個問題可能是：履歷表該怎麼寫，才容易獲得面試機會？我們訪談多位資深工程師，歸納出幾個重點。首先是篇幅簡短，盡量維持在一頁A4以內，千萬不要超過兩頁。其次，在個人基本資料後，馬上把你最強、最吸引人的項目優先呈現出來；可能是你的作品集、參加過的競賽、實習經驗、論文主題與貢獻，或者實作課程的成績和作業成果。最強的項目如果附上能直接展示成果的連結更好，如果沒辦法，就盡可能以量化、具體的方式來呈現你的特長。例如參加競賽，在多少參賽者當中脫穎而出；論文研究成果讓產品效率提高多少百分比等等。千萬不要寫與技術、專長無關的成長故事、家庭背景等。然後，除非公司有要求，否則不建議主動放上個人照

片，可能會顯得不太專業。有些公司的制式履歷表可能會要求你填寫與工作能力無關的個人資訊，怎樣才是合理、合法的揭露程度，你可以參考這章後面《法律篇》的說明。

遞出履歷表後，你可能會獲得幾個面試機會，該如何準備呢？首先要做好心理建設：正常的面試，是你和公司互相認識的過程，公司想要瞭解你的能力、人格特質，而不是要考倒你或羞辱你。因此只要呈現出自己的專業能力，並且表現出你積極想加入這家公司（例如事先做功課熟悉這家公司的產品以及職務內容），就有機會錄取。在穿著打扮方面，視你要面試的職位而定；如果是技術職，穿著整齊乾淨即可，不建議穿西裝、正裝，會顯得太彆扭。

無論去哪一家公司面試，絕對要準備自我介紹。自我介紹的呈現方式與履歷表類似，就是要在短時間內把自己最強的點講出來。因此成長背景、學歷等簡單帶過，重點是你與眾不同的「亮點」。這裡有一個小秘訣，是在自我介紹當中留下「會讓人想追問的點」。例如你可以說自己曾做過某作品、參加某某

---

活動，然後達到什麼正面效果。這樣很容易讓面試官想問「你如何做到的？」、「過程是什麼？」而讓你有更多正面呈現自我的機會。

面試還有一個必考題，就是你寫在履歷表上的項目。面試官在找你來面試前，一定都花時間看過你的履歷，也勢必會從中找出問題追問你。例如你寫到專題或論文題目，當然會被問到內容，以及你從中學到什麼。所以，儘管要在履歷表當中把自己最好的一面呈現出來，但千萬不要吹噓，或寫上自己根本不了解的項目，否則絕對會被識破。

最後，面試技術職位時，也有蠻高機率考實作題。除了上網搜尋前輩的面試經驗，事先瞭解出題方向之

外，這邊偷偷告訴你面試官的心聲：實作題除了考驗面試者的技術能力之外，也在考驗合作能力。當你一時想不出答案時，可以適時提問：這個題目我從某個方向著手是正確的嗎？我能假設題目的某些條件嗎？記得我們前面說過的，面試不是為了考倒你，而是觀察你有沒有解決問題的能力；而與人合作、提出問題，也是解決問題的重要手段之一！

到這裡，我們把求學到求職之間的重要提醒都告訴你了，希望能協助你找到心儀的工作。下一個篇章將介紹這個產業的職缺以及勞動條件，讓你提前認識將要迎接的挑戰。也別忘了先讀過這章的《法律篇》，才能避開求職地雷喔！

---

## ► 法律篇 ◀ 《就業服務法》助你避開求職地雷區

對於求職者而言，最令人緊張的事情，莫過於面試階段，不僅是為了要設法於廣大競爭者中脫穎而出，此階段更是與未來東家建立良好關係的第一步。因此，許多人對此花費許多勞力、時間成本，只為了能

夠表現出良好的一面；相較而言，招募者面對廣大的求職者，為了能夠萬中選一，也因此會花下不少功力，比如：設計好面試題目、安排筆試測驗等。這些行為都是為了能夠獲得符合招募者內心期待的人才。



儘管招募者渴望想找尋氣味相投的求職者，因此會在求職面試中設下許多「關卡」。不過，這些關卡，在法律上是有一定底線，就算開出再高的待遇，仍然是不得跨越的，而這些內容主要明文規定在《就業服務法》。

《就業服務法》制定於1992年，是為了促進國民就業，增進社會及經濟發展等目的而制定。為維護就業市場的公平性，小至求職招募廣告，大到求職面試的過程，且不問是本國人或是外國人，皆在本部法律規範之中。

如果觀察《就業服務法》第5條第1項，法律明文規定，雇主對求職者不得以種族、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、星座、血型或以往工會會員身分為由，給予以「歧視」。

而所謂的歧視，應包含有「事實比較」之意含，亦即主張有歧視情事的人，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者

與該指標，在兩者職業條件相同之情形下，卻只因某項與工作不相關之因素而受到不平等處遇<sup>1</sup>。由此可知，歧視的意義不僅是泛泛說詞，必須要能具體比較出有不平等的情形。

例如直接在招募人才廣告上限制年齡範圍，比如：限○○歲以下、或是○○歲至○○歲，這樣的情形，通常會構成違反《就業服務法》第5條第1項的規範。其他像是在面試過程中，如果面試考官透過談話明顯表現出對於年齡有歧視的情形，比如「雖然你（求職者）的條件都符合我們的職缺，但我覺得你的年齡太老了」。在此種情形，仍然會有違法的問題。

此外，在面試過程中，面試考官如果詢問求職者婚姻狀況，並且以婚姻因素產生歧視的情形，比如「你（求職者）結婚了嗎？如果你結婚了，儘管我們的工作與是否結婚無關，但考量你之後可能會有生育規劃，我們將不會錄取你。」在本情境面試考官將婚姻狀況作為錄取條件，很明顯產生歧視的事實。

---

<sup>1</sup>. 臺北高等行政法院97年度訴字第492號判決。

另外，依據《就業服務法》第5條第2項第2款規定：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。」由於婚姻狀況在通常情形之下非屬就業所需，所以求職者可以先行詢問雇主蒐集目的或是果斷直接拒絕面試官的要求。

除了年齡與婚姻之外，事實上仍然有可能出現其他歧視的情況，比如：因為適逢大選，因黨派立場與雇主不同而遭到歧視；此外，近年來因性別平權意識上升，也有可能產生性傾向的歧視；在具有組織工會的產業中，更也有可能在面試過程中詢問是否參加過工會，而給予歧視的行為。這些行為明顯的違反《就業服務法》的規範，求職者既不用遵守，更不用告知。

在出現不當面試的行為時，除了有可能違反《就業服務法》的規範之外，也有可能因此觸犯其他法律，比如面試考官對於婚姻狀況詢問後，並且施加羞辱性言語<sup>2</sup>。在此種面試者對於求職者，有性別歧視

的言語情形，則會另外違反《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》。

在通過辛苦的面試關卡後，許多求職者會有一項疑問：我同時錄取不同公司，我如果只去其中一間，會不會被其他間公司告？這項問題的答案是不一定。

依照《民法》第153條第1項：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」因此，只要雙方當事人皆有願意成立契約的意思，並且達成一致，契約就會成立，而此時就會涉及到臨時反悔的時候，契約是否已經成立了。

此部分會涉及到實務上，各家公司運作模式不同，而有不同情況。如果簡單來看，第一種情形是，面試結束當下就知道錄取結果，或是於面試後接獲成功錄取通知單，在雙方沒有特別約定必須要簽署契約的前提下，此時契約已經成立。如果臨時反悔，由於公司可能已經花費一定的支出，比如：準備專屬個人物品、名片等，因此，是有可能向

---

<sup>2</sup>.40歲單身女應徵！被面試官酸「這年紀不都隨緣嗎」她怒炸：想結婚很怪？，2020年08月02日，<https://www.ettoday.net/news/20200802/1775011.htm>。



求職者請求民事損害賠償。

另一種模式，是會在寄送錄取通知單時，要求求職者回信告知，來完成雙方契約訂立的意願。由於此時，求職者尚未回覆信件，因此，雙方契約尚未成立；如果求職者想臨時反悔，除非有違反民法締約上過失<sup>3</sup>，比如：求職者當初面試的

動機就是想惡整面試公司，否則原則上是不會有法律上責任的。

但要提醒大家，雖然不會有法律責任，但有可能讓面試公司留下不好印象，未來如果想要轉換公司，或多或少有影響。因此，儘管並不違法，仍然是要好好處理，既符合情面，也符合商業倫理。

勞工通過應徵受僱後，仍然可能遭遇就業歧視。例如，2020年，知名的電競設備製造商「海盜船科技股份有限公司」（Corsair）就有勞工在結婚前一週，被公司以她擔任的「售後服務助理」需縮減人力且她工作量最少為由，主張依《勞動基準法》第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」資遣。

該名勞工被解僱後，向新北市政府提起就業歧視申訴。勞工局調查發現，海盜船科技在解僱後，開出類似職缺對外招募，且勞工的工作量多寡是公司分派的結果，甚至，還有公司主管證稱勞工的工作表現極佳。最終，新北市就業歧視評議委員會認定，海盜船科技是因為勞工即將結婚才終止勞動契約，構成「婚姻歧視」，違反《就業服務法》第5條第1項規定，裁罰30萬元。

雖然，上述案例不是發生在工程師身上，但科技業高壓、過勞的職場環境，一向對包括工程師在內，勞工的婚姻、生育不甚友善（尤其不利女性）。在很多公司，有結婚、生育計畫的人不易被錄取或升遷，是非常惡劣的文化。

<sup>3</sup>.《民法》第245條之1第1項第3款：「契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有左列情形之一者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任：三、其他顯然違反誠實及信用方法。」



Lv.2

EXP:



## 快速升級

▶ 冒險者，恭喜你離開新手村。接下來，你會踏進電資產業的廣大領域。為避免你迷失方向，這張由冒險者前輩們流傳下來的地圖，就交給你了！

---

### ▶ 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 劉冠廷（大恆國際法律事務所主持律師、勞動視野協會監事）

---

---

## ► 經驗篇 ◀ 業界職缺導覽

如果你是剛畢業，想踏入科技產業的新鮮人，起初可能會被業界五花八門的職缺搞昏頭。公司好多家、職位如此多樣，怎麼知道哪個適合自己？不同的工作崗位各自有什麼能力需求？面試談薪水，怎樣才符合行情又不會委屈自己？這一章，我們先從介紹業界職缺開始，幫你一一解答上述疑問。

---

### 科技業公司與產業分工

要搞清楚科技業不同公司各自在做什麼，我們可藉由電子產品從設計到製造的流程來說明。舉筆記型電腦為例，**品牌廠商**例如Apple、Dell、hp等要推出新款筆電時，會把產品規格與需求提給**委託設計製造商**（Original Design Manufacturer，ODM）或**委託成品製造商**（Original Equipment Manufacturer，OEM），由這些廠商進行設計與代工（通常OEM是純代工、ODM還包含產品設計）。而筆電要發揮功能，需要軟、硬體都正常運作。硬體部分，一台筆電可以拆解成面板、主機板、中央處理器、硬碟等重要成分，又各

自有對應的製造廠商。而這些電子零件要運作，少不了的核心就是晶片（Chip）當中的積體電路（Integrated Circuit，IC）。積體電路是由**IC設計廠商**設計出電路佈局，再交給**晶圓代工廠商**大規模生產，製造出的晶圓再交由**封裝測試廠商**加工成為晶片。筆電的硬體生產，由上述這些元件分別製造、組裝起來。筆電的硬體生產完成後，還需要搭配**軟體**，以及軟硬體之間橋接的**韌體**，才能發揮完整的功能。

上面這一段，我們將科技業的公司依照產品生產流程自上游到下游區分成幾個大類，當然每家公司內部可能還會細分不同的部門與職缺。以ODM廠為例，會按照產品區分為不同的BU（Business Unit），每個BU底下各部門有各自的工程師，例如電子、機構、射頻部門，而每項設計專案還有對應的專案經理（Project Manager，PM）來進行跨部門的溝通整合。又以晶圓代工廠為例，大致區分為確保機台順暢運作的設備工程師，調整生產參數來對應不同生產目標的製程工程師，以及負責跨部門協



調的整合工程師等。而在軟體公司，可能會大致區分負責設計使用者介面的前端工程師，和負責維護主程式、設計演算法的後端工程師。

上述這些職缺，有的需要特定科系畢業或者明確的能力。例如IC設計廠商的電路工程師，少不了設計電路，操作EDA軟體的能力；又如軟體工程師勢必要會使用一種以上的程式語言，還要熟悉各種開發工具、如何debug等等。但也有些職

缺一開始要求的專業知識較少，可以允許邊做邊學。例如晶圓代工廠的設備工程師主要負責機台的操作維護，而各家廠商，甚至不同產線使用的機台不一樣，只要具備基本的電子與機械知識，其他的可以到職後再學。又例如專案經理不見得要一開始就懂很多產品，只要具備溝通能力、抗壓性，都可以邊做邊學。當然，有豐富產品經驗的專案經理，更有本錢可以跳槽到更好的公司。

---

## 薪資與工作時間

看了這麼多專有名詞，已經有點昏頭轉向嗎？沒關係，我們舉辦的「科技業職涯引路」系列講座中，會由資深工程師介紹他們的工作經驗。而開始找工作前，除了參考前輩的經驗，也可以參考本手冊「附錄一」的落點圖，並考量自己的興趣、專長，來決定要投履歷到哪些公司。還有一個不可少的步驟，是上網搜尋一下這家公司的評價，你同樣可以參考手冊「附錄二」列出的資訊平台，我們列出求職時一定要去逛逛的網路平台，記得善用它們！

許多新鮮人在面試階段不曉得怎麼談薪水，只好一律回答「依照公司規定」，但又擔心被公司壓低薪資。其實科技業給新鮮人的薪資大多是查得到的公開資訊，儘管每個人確切的數字會視情況變動，但大致行情不會差異太大。以下列出科技業各類公司給新鮮人的薪資範圍，供你做參考。前面提到的參考資訊平台，有些可以直接查詢薪資概況，去面試前記得做足功課，以免吃虧。



公司類別	公司舉例	月薪	年薪
晶圓代工	台積電、聯電、旺宏、世界先進	50,000~70,000	100萬~150萬
IC設計	聯發科、聯詠、瑞昱	76,000~86,000	140萬~200萬
半導體設備	應用材料、阿斯摩爾	60,000~68,000	120萬~130萬
系統廠（ODM）	緯創、仁寶、和碩	50,000~60,000	100萬~120萬
軟體公司	差異很大，知名外商如Google、Microsoft新人年薪可以到200萬，有規模的臺灣公司年薪約100萬。		
備註	薪資單位為新臺幣。即使同一家公司，也會依部門、職位造成薪資差異；年薪包含當年度分紅、獎金，視營運狀況每年也不同。		

最後，很多人問我們，科技業的工作都要「爆肝」是真的嗎？聽說工程師都是「責任制」？雖然科技業當中不少人的工作時間很長，但我們要強調，這不是全貌，更不應該被視為理所當然。造成工作時間長的原因不外乎以下幾種：首先是作業過程本身的特殊限制，例如調整製程參數以後，可能要等幾個小時才能看到結果。或者是工作分配不均，導致工作集中在少數人身上。有時是工作量與所需人力沒有被適當評估，例如專案的時程太急太趕，沒有考慮到部門人手不足。也有的時候是因應緊急狀況，例如機台突然故障不得不連夜搶修。

上述原因，理論上公司都可以做出適度調整，來降低員工的工作時間，或將需要加班的情況限縮到極

少數緊急事件。但部分公司不把工時過長視為問題，透過層層向下壓榨，讓基層員工超時工作來達成公司目標。甚至在一些部門，加班已經成為內部文化，太早下班還會被主管視為工作不認真，使大家不得不加班裝忙。

我們再強調一次：這不該被視為理所當然！對於新鮮人來說，除了參考網路評價瞭解各公司生態，來避開爆肝地雷以外，也應該建立這樣的心態：公司不該濫用你的責任感，曲解為責任制。長工時對勞工的身心健康都有傷害，應當盡量避免；就算為了種種原因暫時忍受，也不該讓這樣的職場生態變常態。關於責任制是否合法，公司怎麼做才正確，請參考接下來《法律篇》的說明。

---

## ► 法律篇 ◀ 一次了解科技業三大關鍵字：

### 責任制、保障年薪、股票分紅

近年來，資訊科技產業蓬勃發展、如日中天，許多企業藉由保障年薪、年年股票分紅的方式來延攬菁英、留住人才，「工程師」因為擁有優渥的薪資勞動條件，成為人人稱羨的職位。然而，在高薪的背

後，工程師卻也經常因為工時極長而被形容為「爆肝」職業，這是否又跟所謂的「責任制」有關呢？以下就工程師與「責任制」、「保障年薪」以及「員工分紅入股」的相關內容分別介紹：

---

#### 1 責任制

許多人會覺得因為工程師是「責任制」所以工時長，這個觀念是否正確呢？其實，責任制並非精確的法律用語，且此用語也容易讓人誤會工時沒有上限，不過基於行文方便，以下仍使用此名詞來做說明。

所謂「責任制」工作者，並不是勞雇雙方自己說了算，或是由雇主自行決定何種勞工屬「責任制」人員。在法定程序上，必須是經中央主管機關（勞動部）「核定公告」的職業類別，且勞資雙方必須簽訂「書面」契約來約定責任制<sup>4</sup>工時內容，並報請當地主管機關（公司

所在地的縣市政府單位）「核備」，經過上述所有程序，才算是合法的責任制工作人員，而不受到勞動基準法部分工時規定的限制。

那麼，工程師是否屬於「責任制」工作者？從現行經勞動部所核定公告的《勞動基準法》第84條之1工作者可見，確實有包含資訊服務業中「負責事業經營管理工作的主管人員」，以及「系統研發工程師以及維護工程師」等受僱者<sup>5</sup>。也就是說，工程師不一定等同適用責任制，而要看工作職等位階以及工作內容具體認定。

---

<sup>4</sup>. 契約約定內容必須包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，詳參《勞動基準法》施行細則第50條之2。



如果適用責任制，會有什麼影響呢？責任制的規定目的在於讓一些工作性質特殊者（例如：資訊產業以專門知識或技術完成一定任務）與雇主間能夠藉由書面契約另外做不同於《勞動基準法》的約定，然而，絕對不是使勞工的工作時間完全不受限制或完全沒有休息，也不代表雇主就可以不給付加班費<sup>6</sup>。因此，雖然責任制是以經當地主觀機關核備之雙方書面契約內容作為

勞動條件之依據，但是並非漫無限制，而應參考《勞動基準法》所定基準且不得損及勞工健康及福祉。總之，責任制還是有工時的上限，所以還是要打卡上下班（備置出勤紀錄），且若雇主使勞工工作超過書面契約所約定的正常工時之外的時間，還是要依《勞動基準法》規定給付加班費。

## 2 保障年薪

許多公司在求職網站、面試甚至簽約時會有保障年薪之勞動條件，例如「公司保障年薪14個月（以下以此舉例）」，則多出來的兩個月金額，性質上是否屬於工資？關於工資的詳細定義，可以參考《勞動基準法》第2條第3款規定。具體判斷的方式上，**要看是不是勞工因為工作而獲得的報酬？或為雇主單方面之目的，具有勉勵、恩惠性質之給予？**但無論是否為工資，若雙方已約定「保障年薪14個月」，則雇主

不能任意不發給。

另外要注意的是，公司在保障年薪的約定中，經常會有一些發放條件限制。首先，企業經常規定「**滿足一定任職期間**」之發放條件（例如：須任職滿一年始發放），則若任職未滿該期間就中途離職，得否依照比例請求發放該兩個月金額？法院實務上，有認為要依照在職期間的比例發放，但是也有認為若未滿約定任職年限就完全不發放的見

<sup>5</sup>. 查詢方式與路徑：勞動部網站/業務專區/勞動條件、就業平等/工時（休息、休假、請假）/《勞動基準法》第84條之1工作者。

<sup>6</sup>. 請參《勞動基準法》第84條之1規定。



解，總之，仍然必須回歸個案狀況具體判斷。另外，約定「**發放日前一定期間持續在職**」也是企業常見的作法，也就是約定兩個月金額發放條件是以公司固定發放日都必須在職才會發放（例如：公司固定於每年12月31日發放該年度的兩個月

金額，發放日前六個月須持續任職，則必須在該年度從7月1日起至12月31日皆在職，才會滿足發放條件）。因此，必須確認清楚保障年薪的具體發放條件，才不會使權益受損。

---

### 3 股票分紅（員工分紅入股）

為使我國會計原則與國際接軌，我國於2008年實施《商業會計法》新規定，原本股息、紅利不得作為費用，之後改為「但具負債性質之特別股，其股利應認列為費用」，又被稱為「分紅費用化」。在此之前，公司發放股利給員工不必列入公司費用，等於不花成本獎賞員工，公司也樂意大發股票；修法後公司分紅配股不再有成本優勢，直接受到衝擊的就是員工分紅大幅減少。早年科技業員工一年領市值千萬的股票，年紀輕輕就退休的神話，於分紅費用化後已不復存在。

然於知識經濟時代，公司往往希望留住人才，故於2018年《公司

法》修法時擴大股份有限公司之員工獎酬工具<sup>7</sup>，使得員工有更多機會可以取得公司股份、分享公司營運成果，藉以激勵員工士氣。其中，在員工酬勞的部分，《**勞動基準法**》**第29條**規定**事業單位有盈餘時，應發給勞工獎金或分配紅利**；而《**公司法**》第235條之1亦規定**公司有賺錢時分配一定比例給員工，方式有發放股票（即「員工分紅入股」）或現金，其中股票可以用新股或庫藏股，由員工無償取得**。

《公司法》修法後的另一特色為，過往員工庫藏股、員工認股權憑證、員工新股認購權、員工限制型

---

<sup>7</sup> 員工取得公司股份的途徑約有五種：員工庫藏股（《公司法》第167條之1）、員工認股權憑證（《公司法》第167條之2）、員工新股認購權（《公司法》第267條第1、2項）、員工限制型新股（《公司法》第267條第9項），以及員工分紅入股（《公司法》第235條之1）。

新股等皆只能發給公司自家員工，而員工酬勞（員工分紅入股）則可發給公司自家員工及子公司員工，在修法後，全面擴大為集團企業可以雙向發放母子公司員工，讓集團

企業更容易在集團內各家公司採取彈性的獎酬制度，增加資訊產業工作者留任的動力，以利企業延攬並留住人才。

公司跟員工約定保障年薪14個月，其中2個月算不算工資，對勞動權益有什麼影響呢？舉個實際案例<sup>8</sup>：台灣光罩股份有限公司在2013年6月公告取消保障年薪14個月，有五名勞工不接受，以台灣光罩片面違反勞動契約、未全額給付工資為由終止勞動契約，並且要求資遣費。台灣光罩則主張，額外兩個月分別是年終獎金一個月，端午節、中秋節各半個月，屬於恩惠性給予，並非工資。

法院審理時認為，如果公司給付勞工的金錢，是有盈餘才發的獎金，或者依生產績效「不確定性」發放的激勵給予，不算工資。但台灣光罩給勞工這2個月報酬，都是定額、定時發放，法院認為屬於工資。既然是工資，則勞方主張有理由，而且在計算資遣費時要把這筆錢算進去。假設勞工月薪42,000元，按照《勞動基準法》，平均工資是以離職前6個月計算，當中若有領到年終獎金42,000元，則平均工資應該是 $(42000 \times 6 \text{個月} + 42000) \div 6 = 49000$ 元，再依平均工資計算資遣費。

另外有案例是公司雖宣稱保障年薪，但法院實際審理後，認定不屬於工資的情形<sup>9</sup>。就如前文所述，每家公司狀況不同，還是要個案認定。這個案例補充，希望讓讀者更瞭解「算不算工資」這件事，究竟對勞工有何影響。

<sup>8</sup>. 臺灣高等法院103年度勞上字第109號民事判決。

<sup>9</sup>. 例如臺灣高等法院107年度勞上字第11號民事判決。



Lv.3

EXP:



## 轉職指南

▶ 親愛的冒險者，能看到這則訊息，代表你一路披荊斬棘通過難關，已是一位有經驗的勇者。接下來你可以選擇轉職，挑戰冒險的更高成就，祝福你！

---

### ▶ 撰稿人

經驗篇 | 林名哲（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會秘書長）

法律篇 | 曾 翔（靜海法律事務所主持律師）

---



---

## ► 經驗篇 ◀ 如何邁向職涯下一階段

工作一段時間後，你接下來可能會面臨換工作。這並不是說第一份工作絕對不適合你，不過在職涯初期多方嘗試、探索，換更合適的工作，是還蠻常見的情形。特別在科技業，當你累積一定工作經驗後，透過跳槽換工作，常被認為是自己薪資待遇的最快方式。

如果有換工作打算，要透過什麼管道獲得新工作機會？我們訪談的工程師幾乎都回答：人脈很重要！這倒不是要你到處攀關係，而是隨著工作資歷增加，你自然而然也會在產業中認識對職涯有幫助的人。舉例來說，你現在的公司幫客戶代工產品，你在負責產品的過程常常跟客戶溝通，對方的主管很欣賞你的能力，問你要不要過去上班。或者你原本的主管換到新公司，要增聘人手，想起你是個不錯的下屬就挖角你。類似的情況在科技業非常普遍，因此，扮演一個好溝通、好合作的工作夥伴，自然會為你帶來跳槽、更上一層樓的機會。

即使沒有人脈主動帶來新機會，你還是能累積自己的實力，透過再求職找到更好的工作。重點是，如何

累積實力、提升自己呢？最基本，聽起來像廢話的建議是：把現在的工作做好。還記得我們在第一章提過：學歷只影響第一份工作，第二份工作之後更重視工作經驗。公司開出的職缺如果不是提供給新鮮人，通常是想找不用再做太多培訓的「即戰力」。怎樣的人才算即戰力？如果你前一份工作有開發過類似產品，或熟悉某項技術，那就是了。因此把工作做好，不只是被動聽命行事，而是願意進一步去了解產品的全貌，去思考每次出問題的成因，或在工作中學習更新的技術，這都在累積讓你前往下一份工作的能力。另外，比較有規模的公司通常會提供在職進修的資源，無論是公司內部課程，或者補助員工到外面上課，不妨善用這些資源充實自己。

此外，我們在第一章已提過溝通能力的重要性。外界對科技業員工，特別是工程師，多少有「宅宅」的刻板印象。但在科技業少有單打獨鬥完成工作，幾乎都要靠團隊合作，因此溝通協調能力至關重要。試想，無論你在軟體公司或硬體公司，每次開發新產品，都要跟客戶

端、協力廠商、其他平行部門進行無數次會議，了解彼此需求。所以用簡要的方式表達目前的狀況、面臨的問題、需要的協助，和他人一起腦力激盪想出解決問題的方式，這是在科技業生存的必備能力。而當你的溝通協調能力進展到不只能解決自己的問題，還能協助整個團隊解決問題，那可以算是開始具備管理能力了。

提到管理能力，是因為關乎科技業職涯發展的路徑。一個典型的路徑是，擔任技術人員一段時間後，夠熟悉產品開發流程，而溝通協調能力也足以帶領整個團隊，此時就會轉成管理人員，例如部門的副理、經理甚至更高層。不少資深工程師的職涯下一站是管理職，但多數公司還是金字塔型的科層體制，頂端的管理者畢竟是少數，不可能容納所有的資深工程師。在國外，不少公司還會提供技術路徑的升遷選項，例如讓技術人員成為獨立開發者，但不用負擔管理工作。在臺灣，技術路徑的職涯規劃發展得比較慢，但近年也慢慢有公司提供這個管道。

除此之外，不侷限在科技業，跨領域的職涯發展也大有可為。例如運用資訊能力，將傳統文化轉為數位典藏，或者協助公部門數位轉型等。又好比網路管理、資安維護這類專業，從傳統產業到金融業都需要，也提供科技人才多元的職涯出路。

最後，當你開始找新工作準備跳槽時，如果老東家曾和你約定「離職違約金」或者「競業禁止條款」，疏於留意可能會帶來法律風險！這些約定到底是不是合法，勞工又如何保障自己選擇工作的權利呢？請接著看這章《法律篇》的解說，助你安心轉職不觸法。



## ► 法律篇 ◀ 淺談離職違約金與競業禁止

### 1 最低服務年限約款是什麼？

簡單來說，就是雇主跟勞工綁約，如果提前離職、跳槽等等，就需要支付違約金或者返還一些訓練費用。然而，綁約這個行為不只會影響就業市場的人才流動，而對勞工而言，本來對於不喜歡的工作至少有權「不幹了」，但受迫於最低服務年限約款，就連離職走人的權利都沒有，勞工更容易被迫承受雇主的壓榨。

因此，雇主要用最低服務年限約款跟勞工綁約還是有所限制，必須看有沒有跟勞工綁約的「必要性」，以及綁約條款的「合理性」，這兩點在2015年修法時被規範在《勞動基準法》第15條之1。

《勞動基準法》第15條之1的第1項是關於「必要性」的規定，法條規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」也就是說，除非雇主提供勞工特別

的專業技術培訓或是提供一筆補償，否則沒有資格要求勞工與之綁約。因此，雇主如果沒有提供專業訓練或補償，綁約的約定一定無效。

此時需注意，一般來說，專業培訓是指雇主必須「額外」提供專業訓練，因此新進員工的基礎內部教育訓練不會被認為是專業培訓（但還是要個案判斷）；另外，補償方面，有公司則是以提供「簽約金」的方式，目前法院是認同這種做法的。

如果不符合「必要性」，綁約會直接違法而無效，即便有「必要性」也必須看綁約條款是否「合理」，《勞動基準法》第15條之1第2項規定四個判斷要素，包括：「一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。」其中最重要的仍是綁約長度和雇主花費的成本是否成比

---

例，此處必須個案判斷，難以一概而論。

接著，假設綁約有效，但勞工若提前離職也未必要賠錢，《勞動基準法》第15條之1第4項規定：「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」因此，如果是雇主依據《勞動基準法》第11條解僱勞工，或是勞工依據《勞動基準法》第14條主張雇主違法而被迫離職，乃至勞資雙方合意終止契約，

勞工均不須賠償違約金。

最後，假設綁約有效而且是勞工自願離職，此時勞工需要負擔賠償違約金或是返還訓練費用之責，但法院仍會依照個案狀況依據《民法》第251條和252條適度調降違約金金額。

總之，雇主與勞工綁約的前提是有付出相對應的成本才有綁約的正當性，並非毫無限制均能綁約。

---

## 2 競業禁止相關規範

所謂競業禁止，簡言之就是勞工離職後不得受聘於與雇主有競爭關係的事業，包含自行創業從事相關競爭活動，均受禁止。理由在於勞工可能藉由職務之機會接觸雇主的營業祕密等，若跳槽至對手事業，可能對雇主產生重大打擊。臺灣最著名的案件就是台積電研發主管梁孟松跳槽三星電子，遭台積電以違反競業禁止規定提告。

由於勞工的個人技能必然有限，如果離職後不能擔任熟練的工作職務，勢必影響收入，同樣也會影響就業市場的人才流動，因此不能讓雇主毫無限制地約定競業禁止條款。因而，同樣在2015年時，《勞動基準法》修法加入第9條之1，規定了競業禁止約定的限制。

《勞動基準法》第9條之1第1項規定雇主與勞工約定競業禁止的前



---

提，共有四個要件：「一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」前兩者簡言之，就是雇主必須要有需要受到保護的利益（例如know-how），而勞工也必須能接觸到這些營業秘密，才有資格跟勞工約定競業禁止。舉例來說，台積電這種世界級企業必然有需要保護的利益和營業秘密，但如果是在廠區當保全的人，根本無法接觸這些秘密，公司自然不得與其約定競業禁止。

後兩個要件則是看競業禁止約定是否合理，其中最常出現爭議的是「競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象」，過往有企業規定勞工在全世界的範圍都不能從事和雇主有競爭關係的工作，就被法院認定約定空泛而無效。

除上述規定之外，《勞動基準法》第9條之1規定競業禁止最多兩年，依據《勞動基準法》施行細則第7條之1，競業禁止必須要以書面約定。且參照《勞動基準法》施行細

則第7條之3，所謂的合理補償必須要是離職後才給付的金錢，不能是在職時領取的金錢，且每月補償金額至少要離職時一個月平均工資的一半。

若違反上述規定，競業禁止則為無效之約定，勞工不受限制。但在此必須同時提醒，假設雇主與勞工約定的競業禁止無效，但這並不代表勞工就可以恣意妄為。事實上，即便沒有競業禁止約定而讓勞工能到與雇主有競爭關係的事業工作，原先的雇主仍受到《營業秘密法》保護；因此勞工即便不受競業禁止限制，離職後到競爭事業上班，仍需要保護原雇主的營業秘密，否則會涉犯《營業秘密法》和《刑法》上的工商秘密罪。且許多雇主會和勞工約定「不侵權條款」，也就是勞工不得侵害第三人的智慧財產，否則勞工自負責任，這代表在發生相關爭議時，新雇主除了可能不幫忙勞工之外，甚至會將所有法律責任轉嫁給勞工個人承擔，請勞工務必注意以免訟累。

科技業關於競業禁止的案例，除了前述台積電與梁孟松的例子以外，近年受矚目的則是睿能創意股份有限公司（即Gogoro）控告前資深協理林松慶以及前人事主管涂志傑的案件。兩名被告都是Gogoro的高階主管，他們在2019年相繼離職後，林松慶到湛積公司擔任執行長，涂志傑則擔任營運長。Gogoro認為兩人可接觸並獲悉公司馬達設計、研發之技術與know-how，也可參與重要會議並取得相關機密資訊，應該受到競業禁止條款的拘束；但兩人不遵守，甚至有挖角員工的情形，所以對他們求償800萬元。

臺北地方法院審理這個案件<sup>10</sup>，競業禁止條款部分，法院認為Gogoro當初和兩名員工簽約時，並沒有約定競業禁止期間的補償金，違反前述《勞動基準法》第9條之1的規定，而且依據《民法》第247條之1也無效。雖然Gogoro在林松慶離職後，有試著把補償金匯給他，甚至直接提存到法院；法院仍認為競業禁止條款從一開始就無效，Gogoro事後的動作也並未得到兩位當事人同意，因此認定兩人不受競業禁止條款約束。

後來Gogoro不服臺北地方法院的判決，提起上訴。截至本手冊截稿前，二審尚未結束，我們還無法斷言最終結果。但我們想透過這個案例告訴你，競業禁止條款不是簽完一定有效，公司還需要搭配其他條件，才能限制勞工的就業權利。

---

<sup>10</sup>. 臺北地方法院109年度勞訴字第85號民事判決。





Lv.4

EXP:



## 揪團打怪！



所有的冒險故事都少不了夥伴！為了克服職涯旅途的重重挑戰，你需要組成冒險隊伍，一起過關。冒險者，加入工會吧！

---

► 撰稿人

鄭中睿（勞動視野協會理事、台灣電子電機資訊產業工會專案經理）

---





---

## 什麼是「工會」？

對工作內容、薪資待遇不滿意，想跟老闆溝通一下？「不爽不要做」，恐怕是你最可能得到的答覆。

好，試想一下：一家公司，總共十個員工；一個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；兩個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；十個員工都去找老闆，老闆說：「不爽……」？十個人真的都不做了，公司還能繼續營運？

什麼是「工會」？用最簡單的方式講：所謂「工會」，就是勞動者集合、團結起來，以必要時集體停止工作，讓公司的運作停擺（對，就是罷工）為最終武器，來向雇主爭取更好的待遇（看是停工損失還給員工加薪的錢多）。最近幾年，臺灣比較知名的罷工案例，有2016年華航空服員罷工、2019年華航機師罷工、2019年長榮空服員罷工。

## 工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？

勞工加入工會，最直接能享受到的，當然是各種會員服務，以下是幾個比較常見的項目：

### 法律諮詢

包括正在閱讀這本手冊的你在內，只要是正常人，平常大概都不會有嗜好鑽研勞動法令。因此，在職場上遇到權益問題，往往不曉得該怎麼辦。找律師，不便宜。這個時候，工會的幹部、工作人員（有些工會會請律師擔任法律顧問），就成了最方便、划算的諮詢選項。而且，老實說，工會因為處理勞資爭議的經驗豐富，有時候比律師還專業。

### 勞資協商

勞工不瞭解勞動法令，自然也就不曉得能怎麼要求雇主；或者，就算懂法令，只有自己面對雇主時，也很容易感到壓力，並缺乏談判經驗。請律師，很貴。由工會陪同或代表向雇主協商，老闆沒辦法隨便唬弄你，而且，還滿便宜的。

### 會員福利

只要會員人數及收到的會費夠多，工會就有條件提供好康；例如禮品、餐會、旅遊、獎學金、急難救助，以及團購、特約消費的折扣、優惠。



確實，加入工會，有好康可拿很讚。不過，說真的，上面那些服務（或說「商品」），大家出了工會，在外面市場上也找得到，其中沒有任何一項，只能由工會提供。假如，勞工在職場的權益問題，有

了上面幾項服務就能全部解決，那，我們其實只需要律師事務所跟職工福利委員會，不必有工會存在。「工會」這種組織形式，是因為有獨特的功用，才被專門立法保障。

---

## 打破勞勞相爭、建立集體力量、創造共同利益

我們每個人身為勞工，彼此在就業市場上，經常處於一定程度的競爭關係。一個職缺開出來，當應徵者不止一位，大家能力又都差不多的時候，最便宜、耐操的那個人，通常最有機會得到工作。假如，就業市場上的多數職缺，都挑選最便宜、耐操的人錄取，就形成勞動條件在總體層次的「向下競逐」，所有人為了得到、保住工作比爛。

當然，面對上述狀況，個人可以選擇、嘗試提昇自己的能力，既打敗競爭者拿到工作，也獲得比較好的待遇。不過，這樣的做法首先會碰到的問題，是市場上，需要高技術人才的職務稀少，能力強未必有

缺。再來，則是一定會有別人跟你一樣想辦法提升能力，你得在永不歇止的競爭中，總是戰戰兢兢地設法保持領先，常態處在覺得自己地位沒有保障的不安全感；並且，有很高的機率，隨著你年紀增長、精力衰退，總有一天，會競爭不過更便宜、耐操的年輕人。

在職場上，同儕競爭不全是壞事。但，對競爭毫無規範、限制，絕對會讓雇主肆無忌憚壓低勞動條件，使大量勞工陷入惡劣到不人道的待遇（這是歷史事實，不是經濟學假說）。國家之所以要立法，規定基本工資、正常工時及其它各種勞動條件，就是為了約束雇主。而除了

---

仰賴國家直接管制雇主，勞工也可以靠自己的力量，組成工會來保護權益、改善待遇。

事實說來殘酷：對雇主而言，除了少數在企業營運中，掌握核心技術、佔據關鍵位置，且在外面市場上找不到替代人選的人，我們絕大多數勞工，都是可被更換、拋棄的勞動力。於是，一份工作不管問題再多、待遇再不合理，如果只是一個普通勞工，獨自一人去向雇主反映（他敢去反映的話），雇主多半不會改善。相對，倘若出面協商的勞工，人數多到雇主沒辦法一下子，在勞動力市場上找到足夠的替代人力，就會帶給雇主很大的壓力。經由多數人組織起來，勞工從一個個容易取代的個體，變成一個難以取代的集體。比起單一個人，這個集體不僅更有能力，使雇主給予勞工更好的待遇，所爭取到的勞動條件提升，還可讓集體內全部的人受惠。勞工做為孤立個體，在雇主面前無力、墮入勞勞相爭；「組織」的出現，打破了「向下競逐」，創造出集體利益。

打造出勞工集體利益、有實力抗衡雇主的組織，就是工會。在這章開

頭，「什麼是『工會』？」一節裡，我們已經指出，工會與雇主抗衡的實力，建立在「罷工」這項最終武器。而一場罷工要能有效癱瘓公司，自然必須有足夠多的勞工加入工會參與。或者，假如「抗衡雇主」、「癱瘓公司」顯得太嚇人，比較準確的說法，是工會做為勞工的集結、代表，與資方處在一種「既合作又對抗」的關係。藉由向資方展示自己有能力發起「爭議行為」（罷工當然是其中最激烈的方式），甚或進一步實際進行爭議；工會要換取的，是雇主為了避免爭議行為造成的損失，而願意就勞工的訴求協商，最終達成共識。勞資雙方達成共識後，最理想的做法，是把協商結果簽署為具備法律強制力的「團體協約」，確保落實、執行。任何事情（工資、工時、休假、保險、退休金...），只要勞資雙方合意且不違反法律，都可以在團體協約中約定。除了勞動法令條文的各種直接規定，「團體協約」絕對是保障勞工權益，最強力、有效的工具。



---

## 科技業的待遇已經很好了，還需要工會嗎？

事實上，科技業的勞資問題並不少；不然，你以為我們哪來的素材，編寫這本手冊？根據我們的經驗，無論是收入多高的勞工，在職場上遭受不當對待、發生勞資爭議的時候，都一樣很容易慌張、無措，需要熟悉法令和救濟方式的專業者協助。

當然，個體層次的勞資爭議，可以請律師搞定，工程師花得起。一般來說，科技業工程師對工作不滿意，最快速、省事的解決方法，是用腳投票換一家公司。不像許多「低技術」勞工，唯有依靠集體的組織力量，才可能擺脫惡劣勞動條件；身為所謂專業人員，工程師似乎的確僅憑個人身上高含金量的技術，就能利用職場流動，一定程度改善待遇。

不過，在勞資關係裡，勞工於個人層次，能解決的權益問題終究有限。在科技業，由於產業變動迅速且高度競爭，許多公司都有非常高壓的職場文化，與嚴重的過勞狀況。於是，至少就科技業普遍為人

詬病的「爆肝」，勞工很難以個人流動的方式改變。以往，在「員工分紅配股」尚未費用化時，工程師可以連續賣個幾年配股，就大賺到足以讓自己脫離受薪生涯。如今，科技業薪資儘管仍顯著高於許多產業，但已無法讓人短短幾年就快速上岸；從業者一旦必須在產業裡久待，就很難閃避高壓、過勞的問題。最終，工程師想要挽救自己的肝（以及家庭、生活品質），仍勢必得靠集體力量。

工程師組織工會，國外已有不少案例。其中，最為人所知的，無疑是美國的Google工會（Alphabet Workers Union。Alphabet Inc.〔字母控股〕為Google母公司）。在美國，科技業的性別不平等非常嚴重。Google做為全球規模最大、知名度最高的科技巨頭之一，也未免於這樣的狀況。2017年，美國勞工部對Google提起訴訟，表示其調查發現，Google「在整體勞動環境中，針對女性有系統性的薪水差異」。2018年10月，則有媒體報導Google前工程

---

部副總裁，以研發Android系統聞名的魯賓（Andy Rubin），在任職Google期間性侵下屬；被害人向公司申訴，內部調查屬實後，Google請魯賓「自願離職」，付給他九千萬美元離職金。同年11月1日，Google在全球各地，有超過兩萬名員工遊行，抗議包含魯賓一案，公司內長期的性別歧視。員工們的集結、串連，後續發展成2021年1月4日成立工會。

同樣在美國，知名的電玩公司動視暴雪（Activision Blizzard），是另一個員工最近組成工會，且引起輿論廣泛關注的案例；觸發工會成立的引爆點，也是公司內的性平問題。2021年7月，加州政府在經歷兩年調查後，對動視暴雪提起訴訟，指控該公司女性員工相比男性，普遍薪資較低且不易升遷；另外，女性員工經常被性騷擾，甚至還有遭男主管性侵、內部投訴無效後自殺的案例。案件起訴後，動視暴雪的員工們迅速在同年7月、11月、12月，進行了三次罷工，並於2022年1月組成工會。工會成立

後，除了繼續針對性平問題與資方周旋，還立刻使動視暴雪將總計約1100人，原本以臨時人員形式聘僱的遊戲測試員（Quality Assurance Tester），轉為正式員工（轉正人數約佔全體臨時測試人員六成）並加薪。



---

所以，「電資工會」是什麼組織？



## 台灣電子電機資訊產業工會

台灣電子電機資訊產業工會（簡稱電資工會）成立於2011年5月1日，顧名思義，只要是在電子、電機、資訊產業工作的勞工，都能夠加入。目前（2022年7月），我們總共有422名會員。

電資工會的起源，可以追溯到2009年，台積電史上最大規模裁員的員工抗爭。該年，台積電因遭遇全球金融危機，裁員八百多人，被裁員工不滿公司逼迫簽署「合意離職書」，以致領不到失業補助，而組成自救會抗爭；最終，成功使台積電比照法律規定的失業補助金額發放補償，並有部分人回任。抗

爭結束後，自救會轉型為「科學園區勞動人權協會」，目標協助科技業勞工組織工會。2011年2月，一名宏達電工程師疑似過勞死，「責任制」造成的諸多弊端再度引爆科技業勞工的危機意識與不滿，園區勞權會把握機會號召、串連全臺一百多人，於五一勞動節成立電資工會。

做為「過勞死」危機感所催生的組織，電資工會自成立以來，一直以拒絕過勞、反對責任制為主要目標之一。工會成立不久，我們發起了一系列行動，要求廢除《勞動基準法》第84條之1規定，全面回歸8

小時正常工時。雖然，到目前為止，我們尚未成功推動修法，但已引起社會大眾更重視責任制、過勞問題。另外，同樣在2011年，我們於工會網站上建置了「無薪假通報系統」，所揭露出實施無薪假的企業及人數，使當時未掌握相關數據的勞委會（現勞動部）展開調查，日後定期公布。接著，2013年，電資工會發現並反映許多地方政府，完全沒有公布勞檢的違法事業單位名單，一定程度促成之後《《勞動基準法》》修正要求公布，使違法雇主無所遁形。

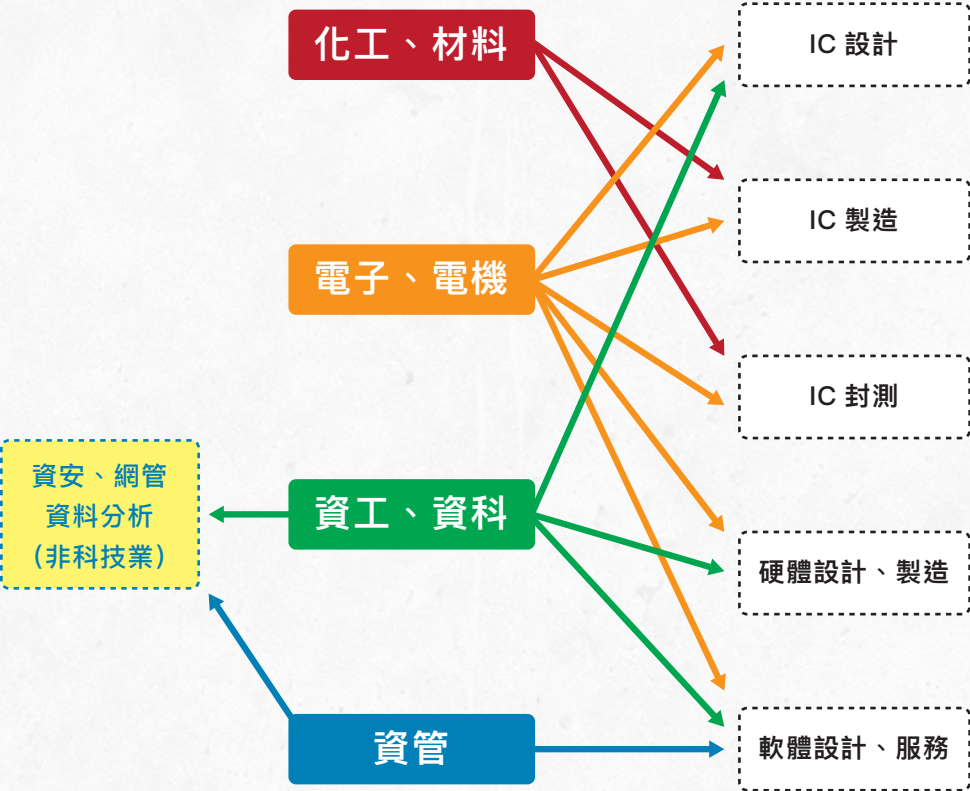
也在2013年，還有件值得一提的事情。該年，總部設於高雄的全球第一封測大廠日月光，被發現排放有毒廢水進入後勁溪。事件發生後，電資工會與地球公民基金會等環保團體串聯，呼籲「立即停工，薪水照給！」我們認為，由於日月光造成的汙染嚴重，高雄市環保局除了罰鍰，還應勒令停工；但停工是因雇主違反環保法規遭處罰，屬於可歸責雇主事由，期間勞工應照常領到工資。電資工會特地行文詢

問勞委會上述法律見解，得到勞委會正面答覆。最終，日月光被勒令停工期間，所有勞工都領到完整的薪水，未如四年前金融危機遭放無薪假。可見，環保與勞權並非衝突，只要正確指認問題根源，工會與環保團體絕對可以攜手合作。

除了以上比較引起輿論關注的事件，電資工會日常持續舉辦勞工教育，接受個案諮詢，出席官方召開的會議擔任產業勞工代表。由於工會法對於產業工會取得團體協商資格，設下「須半數員工加入」的高門檻，使得電資工會在單一企業突破不易。我們不拘泥於形式，針對有需要的個案，靈活地成立企業工會。截至目前，電資工會協助成立了華上光電、昕琦科技、美磊科技等幾家企業工會，並保持合作、結盟關係。對於一些成立工會條件尚未成熟的公司，我們意識到建立勞工網絡、帶動員工參與公司決策的風氣、孕育產業民主雛形是重要的工作；因此我們也推廣勞資會議，希望透過勞工參與勞資會議，培養工會的種籽人員。



附錄一、電資相關科系產業落點圖



---

## 附錄二、求職參考資訊平台

勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統

<https://announcement.mol.gov.tw/>

勞動部職業安全署 職安卓越網 / 重大職災公開網

<https://pacs.osha.gov.tw/>

求職天眼通

<https://www.qollie.com/>

GoodJob 職場透明化運動

<https://www.goodjob.life/>

比薪水

<https://salary.tw/>

面試趣

<https://interview.tw/>

ibeeJobs 愛比

<http://mail.ibejobs.com/index.php>

臺灣薪資匿名分享

<https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1>

臺灣薪資情報網

<https://www.twjobs.net/>

Ptt / Dcard 上面的科技業板

---





