

# 台灣「勞檢大軍」十年後：那些離開的，和留下但想走的勞檢員

地方議員、立法委員及監察委員多次批評勞檢員的高流動率，尤其是約聘僱勞檢員的職位，更被許多人形容為「屎缺」。



2024 12 3

/

那個週六下午，新北市勞檢處剩下兩名於週末輪值的勞檢員，他們必須看守著幅員內的工地有無差錯。那時，翁詩瑋突然收到一處下水道工程傳出有三名工人窒息送醫的訊息，附近消防隊已出動，他立即抓起車鑰匙從土城辦公室直奔現場。

「借過！借過！」當他抵達時，現場已拉起黃色封鎖線，工程附近的店家及居民聽聞消防救護的警笛聲紛紛湊上前圍觀，熱烈地議論著，場面一時嘈雜，翁詩瑋只得提高音量，穿過人群向警員表明自己勞檢員的身份後始得跨越封鎖線。

「人、事、時、地、物」，這是一名台灣的安全衛生檢查員在工安事故現場要負責釐清的任務。翁詩瑋進到現場後，周遭的工人在一旁踱步討論，焦慮感隨著空氣蔓延。翁詩瑋在心裡不斷告誡自己要謹記這五字訣，別被現場的緊張氛圍感染。他知道，自己必須冷靜地找出窒息事故發生的原因。

依據台灣法律規定，當工地案場罹災人數達三人以上即屬「重大職業災害」。他先向現場的警消人員打聽資訊，再與工地負責人確認，受傷的工人身上穿戴的裝備是否符合規定、上工前有沒有接受教育訓練等資訊；同時，他也一面釐清受傷工人與營造廠間的僱用關係。

接著，翁詩瑋與一名目睹事件發生經過的工人交談，他還拍下工地照片。這個下午，他在緊急奔赴現場、根據現場資訊解讀事故背景後，他初步判定造成下水道缺氧且導致工人窒息的原因，並將這些資訊回報給負責此案場的同事。

慶幸的是，這三名工人被發現得早，在緊急送醫救治後甦醒。而事發的工地，在歷經這一段驚魂後，隨即排除缺氧風險並復工。圍觀的人群漸散去，工人繼續敲敲打打，一如以往。



| /

## 勞檢員的一天


像翁詩瑋一樣，不分平假日來回於工地、工廠之間的勞檢員，是《職業安全衛生法》（《勞工安全衛生法》前身，下稱職安法）修法十年來，許多重大職災現場的見證者。

2014年，職安法正式施行，同年勞動部職業安全衛生署成立，陸續推出「325勞檢大軍」、「千人勞檢大軍」政策，擴編「勞動條件檢查」以及「職業安全衛生檢查」的勞檢員員額，包含編制內公務人員與約聘僱人員至千人的規模（編按：約聘僱人員屬於補充人力性質，並非體制內的正式員額）。

然而，台灣的勞檢大軍政策，卻是累積在多起血汗過勞死的悲劇之上。

安全衛生檢查		勞動條件檢查	
中央政府 (勞動部職安署職安中心)	執行機構	地方政府 (地方主管機關)	
職安法及其附屬法規	檢查範圍	勞基法、性別平等法等勞動條件 相關法令	
高違規、高風險、高職災 發生率單位	檢查重點	常違規企業、高違規行業、 僱用弱勢族群之單位	
工程、化工、安全管理、醫學等	檢查員專業背景	勞動法令及勞資關係專業知能	

資料來源：勞動部職業安全衛生署

 端傳媒 Initium Media

台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益回憶，在勞檢大軍政策上路前，台灣過勞死事件頻傳。此後，職安署每年以約2.9億元的預算，直接補助地方政府聘用勞動條件檢查員，這也導致勞動條件勞檢的件數大增——光是從2014到2016年間，勞檢件數成長幅度便達5.4倍。



2016年，逸寧（化名）考取聘用的勞動條件檢查員，負責抽查企業的工時、薪資計算是否合法，以及協助解決勞資爭議、調查勞工申訴案，近年又多了輔導企業轉型的業務。此前，他曾是地方政府的臨時人員，雖與正職員工承擔一樣的工作量，但不屬於政府正式人員。在這樣的聘用身份底下，不僅薪資福利沒保障，即使對所身處的職場不滿、提起申訴，也多被單位間各自推諉。

逸寧說起自己當勞檢員的動機，在於他過往擔任臨時人員所見聞的勞資糾紛，「當勞檢員我可以了解相關法律來保護自己。」他心想著，面對那些違法的企業，他也許可以為跟自己一樣的勞工爭一口氣。

即使當時的自己懷抱如此期許，但現在的他，只想盡快另謀出路，離開這個職場。

逸寧的上班日分成內勤和外勤，外勤時，他會騎車或開車，橫越縣市內的鄉鎮，前往被指派的地點進行檢查。一次外勤意味著他至少必須前往二至三家公司進行檢查作業，而內勤時則會處理現場檢查後的行政流程。雖然職務安排如此，但在正式和約聘僱勞檢員人力都極為有限的情況下，像他一樣的勞檢員，仍得兼任其他龐雜的行政工作。

而內勤日，接聽勞工諮詢熱線、回應各種疑難雜症，更佔去絕大多數的工作時間。

在內勤日中，逸寧的一天往往從一通通急促的電話鈴聲中拉開序幕。來自勞工的電話，多問及與勞動法規或自身權益相關的問題。忙碌的辦公室裡，經常得同時投入三組以上的人力來接聽電話。

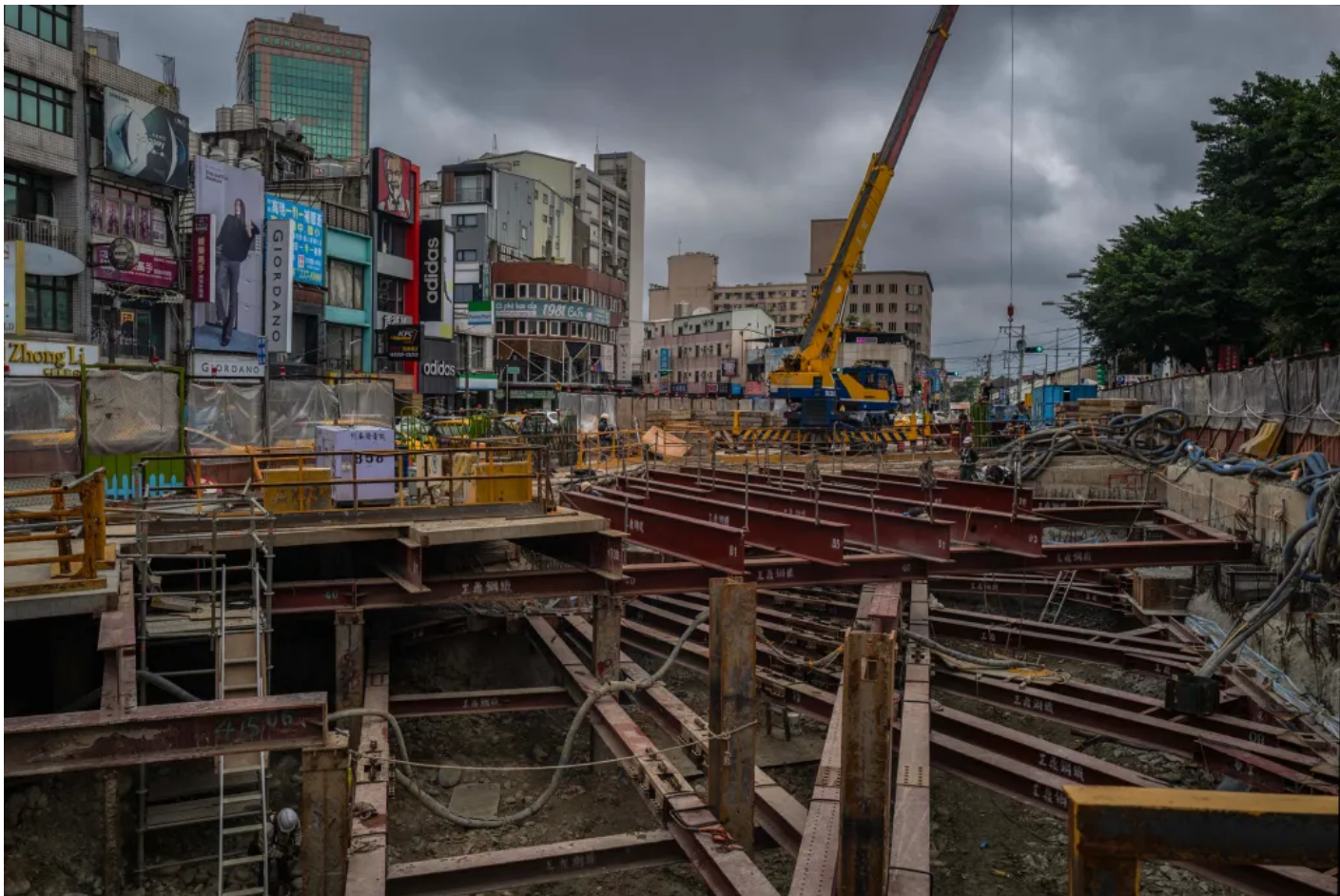
如果遇到勞工投訴公司，依照規定，逸寧和同事們必須在14天內完成一系列程序：先是到被投訴現場進行勞動檢查，搜集相關資料；若發現違法情況，則要趕在十天內寄出陳述意見通知書給受檢單位，再等待對方回覆後，接著後續的裁處流程。不僅如此，從收到申訴的兩個月內，逸寧必須以公文形式回覆申訴人，並在四個月結案。

在如此緊湊的節奏下，逸寧的內勤日宛如一場不停歇的耐力賽。讓他不得喘息的，還有一個月須完成20件以上的檢查案，這已被視為基本的績效數字。20件的數字怎麼來的，逸寧也不清楚，但現實中，一個月有超過20件檢查案攬在身上已是家常便飯，「很少有勞檢員是完全不加班的。」

除了原本安排好的勞檢場次，申訴案件的種種時限，每天如影隨形地追趕著逸寧，「我這幾年來，每個月加班時數都一定超過20小時，我害怕我一休假案件會做不完。」在台灣的公務機關，每人每月加班時數上限為20個小時，超出的加班時數可以換成補休時數。但對逸寧來說，擔憂案件做不完的他，根本不敢多放自己一天假。

逸寧這些年戰戰兢兢工作是為了爭取好的考績，雖然自己僅是約聘僱的身份，不若職安衛檢查員領有風險加給，或像正式公務員享有其他專業加給福利。入職幾年後雖然獲得調薪，但月薪依舊不及五萬元；除了調薪幅度小，升遷機會更是微乎其微。

「現在至少還有20小時的加班費可以領，」逸寧憶起以往擔任臨時人員的待遇，雖然口頭上這樣安慰自己，但仍被尖銳的現實刺痛著：被當成勞動條件守護者的勞檢員，在自己的勞動條件上也得妥協。



| 2024 12 10 /

## 當勞檢員出走

另一邊，負責確保勞動環境安全與衛生的職業安全衛生檢查員，同樣面臨高壓的工作模式。作為約聘身份的檢查員，同樣也需要達成每月20件以上的案件績效；而且，為了配合營造業多在週末施工，他們也得輪值排班。

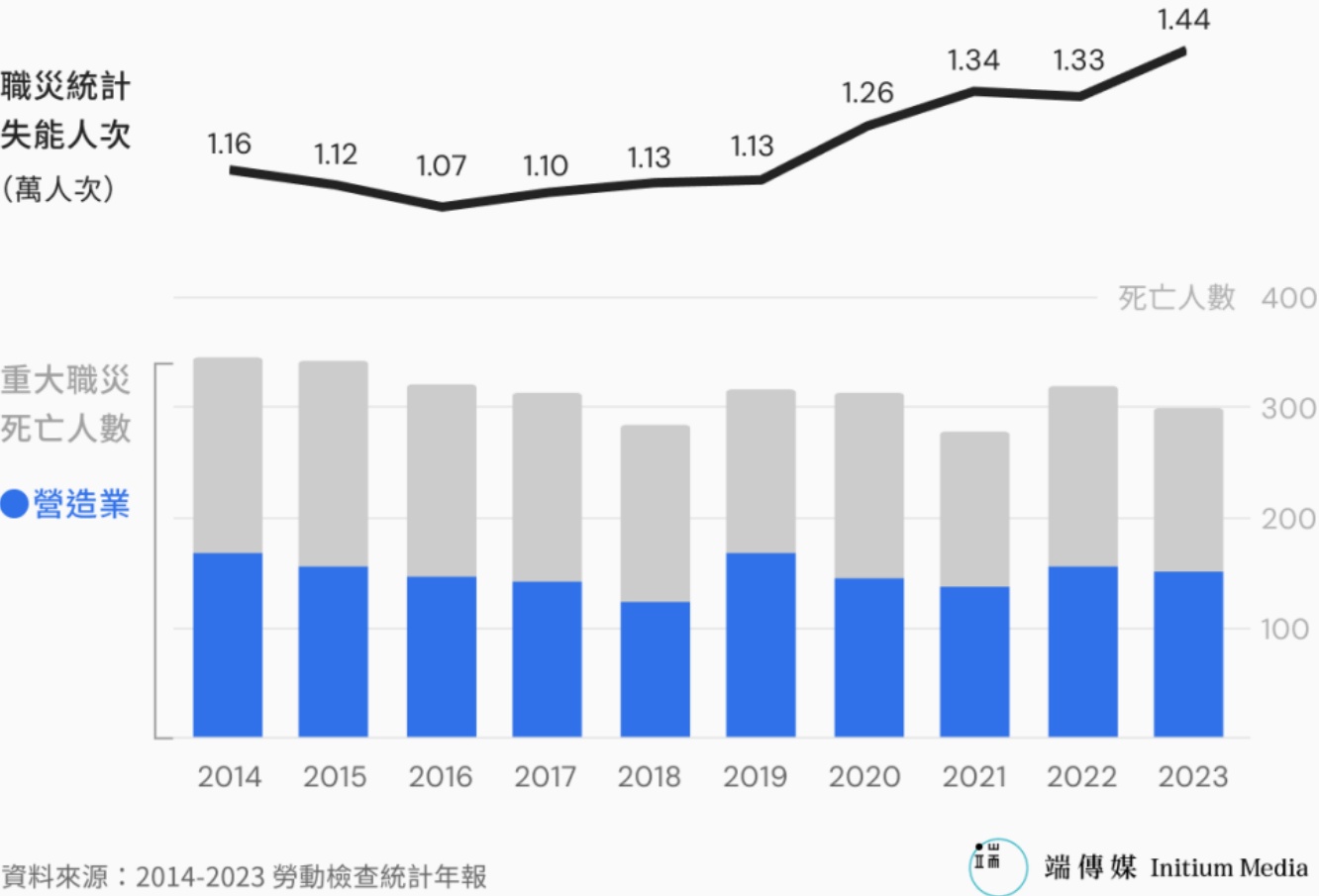
在輪值期間，檢查員除了定期巡視重點工地，確保施工現場符合安全與衛生標準外，還需隨時待命，應對無法預測的工安事故。

職安衛檢查流程同樣分為現場訪視和後續行政作業。曾在新北市政府勞檢處任職的翁詩瑋回憶，2018年加入千人勞檢大軍時，人力尚未到位，他們在面對台灣多元的產業類型和工廠案件，承受極大工作壓力。尤其當行政處分遭企業提起訴願，無法如期完成案件符合績效要求時，更讓檢查員身心俱疲。

「那時候我們勞檢員一天至少要跑到四場，這也讓現場檢查的時間被大幅壓縮。」無論是五人的小規模公司，還是有超過500名員工的大企業，都是勞檢員的檢查目標，翁詩瑋說，勞檢員其實多少希望能避開已有多次被檢查經驗的大型企業，在勞檢員眼中，這些案場「很容易『踩雷』，又要罰錢、又要改善計畫、還要追前人的缺失，很累。」而相較這些容易「踩雷」的案場，那些還沒人去檢查過的公司，反而有機會能在現場發現問題，為勞檢員所偏好。



# 台灣職安署成立後歷年職災統計



即便如此，目前官方的勞檢量能仍不足以覆蓋全台勞動現場。自2018年政府擴增勞檢人力以來，重大職災的死亡數字依然沒有改善。從當年的285人上升到2023年的300人，其中一半是營造業勞工。雖然數據間有些許起伏，但降低死亡人數的成效依舊有限。同時，職場霸凌與工作壓力引發的自殺事件，以及重大工安事故的悲劇，依然層出不窮。

重大職災一旦發生，轄區勞檢員往往首當其衝，成為輿論的箭靶。種種壓力導致勞檢員離職潮的問題浮出檯面。地方議員、立法委員及監察委員多次批評勞檢員的高流動率，尤其是約聘僱勞檢員的職位，更被許多人形容為「屎缺」。

翁詩瑋觀察，他任職期間，新北市勞檢處每年約有超過三成的職安衛勞檢員離職。逸寧則說，雖然勞條檢查員的流動率沒有職安衛那麼高，但問題還是不少，他們不僅被排除在領取風險加給的資格外，還要承受其他隱形壓力：儘管約聘僱的勞條檢查員隸屬地方政府，但人事預算由中央補助，而年終時勞檢場次的「達成率」將影響次年的預算編列——而此意味著這些勞檢員背負著爭取單位預算的壓力。

此外，逸寧表示，各地方政府對勞條檢查員的職務規劃不一，大量的行政雜務讓他們難以專注在勞檢工作。他坦言，高工時、低報酬的現實讓許多檢查員的心態變得消極，只把這份工作當作考上正式公務員前的過渡，或是等著被調任到其他單位以繼續累積公務員年資。

從政府數據來看，目前全台灣勞檢人力的總人數達1033人，與全國勞工人數配置比為1:1.11萬，接近ILO（International Labour Organization，國際勞工組織）建議已開發國家之基準（1：1萬）。隨著台灣的少子化問題嚴重，勞動人口逐年減少，未來勞檢人力與勞工人數的比例也許會更接近這樣的目標。

不過事實上，勞檢員的員額數與實際在職人數仍有落差，並沒有年年滿招。資料顯示，目前總員額中有696人為安全衛生檢查員、337人為勞動條件檢查員，他們分別要面對全台超過84萬家登記的事業單位。



2023 11 13

Ann Wang/Reuters/

## 夾在公部門與企業間的勞檢員

勞檢大軍成軍十年後，勞檢員一定程度上已失去了勞動權益守護者的光環。

無論約聘或正式公務員，實際上有不少人把這份工作視為跳板，下一站通常是薪資條件更為優渥的民間企業。對企業而言，「前勞檢員」的經歷代表他們熟悉稽查流程，更能幫企業規避風險——直白來說，便是企業需要他們以確保自己不至被開罰。

翁詩瑋指出，民間企業提供的職位薪資更具吸引力，往往是約聘僱勞檢員薪資的兩倍以上。像是疫情後逐漸復甦的營造業，根據法律規定必須於企業內部設置職安人員一職，這類職位自然成為許多勞檢員的下一步選擇。然而，除了薪資差距，勞檢員選擇離職的另一原因，則是工作帶來的巨大情緒壓力，讓人難以長期承受。

翁詩瑋憶起自己剛就任時，曾遇被檢查的企業因不熟悉勞檢政策而激烈反抗他們進行檢查工作。「上面都教我們去勞檢時態度要誠懇，但原則要堅定。」翁詩瑋也曾被受檢單位的人員搶走檢查文件並撕毀，有勞檢員前輩收到眼鏡蛇包裹等恐嚇信件也時有所聞。逸寧也說自己遇過廠方把他關進廠房裡、限制他們行動不給離開的經驗。

面對現場人員的不滿與不配合，勞檢員只得將姿態一再放低，除了一遍遍解釋勞檢的目的、救濟管道，還要不斷地強調自己後續會怎麼幫忙改善缺失，只為了緩解受檢單位的敵意。回憶起這些經歷，兩人語氣平淡，彷彿在敘述一件平常不過的事情——畢竟，克服阻礙、完成任務，是他們不能迴避的日常。

不過，除了來自受檢對象的當面壓力，圍繞在職場及政商間的壓力也揮之不去。

一次下班前的週五，翁詩瑋依規定對某個案場開出停工處分，隔週他一如往常進辦公室工作。不料，正當他落座之際，桌上電話鈴聲大作，電話那頭劈頭便問到：「你上週停工的那個案場復工了沒？」

電話那頭是他的上司，他告訴翁詩瑋，有議員在他的辦公室，並問到「你能不能直接去現場輔導他們，讓對方改完直接復工？」最後，翁詩瑋在另名上司的建議下，額外提供工地改善範本照片，請對方依據範本進行改善後，再以照片回報後允諾復工。

翁詩瑋說，他過去也有在營造業工作的經驗，不是不清楚這個行業的時間壓力，如果案場得在週末完成安全防護措施改善作業，他也願意加班協助復工，但一定要達到安全合格標準才能放行。他還說，若勞檢員在受處分單位不滿情緒高漲當下就貿然到現場，反而可能會有人身安全疑慮。



不過在現實中，基層勞檢員只要開出罰鍰或停工處分，不免就會受到類似若有似無的壓力，讓有些約聘僱勞檢員受不了這類難以言明壓力，不到半年便離職。逸寧觀察，台灣的企業文化讓勞檢員得額外花費時間向民代或企業一說再說處分的用意，而此也讓原本用來檢查的時間被迫縮短。

此外，這樣的現場角力與拉鋸，對剛出社會、或是缺乏實務經驗的勞檢員來說，來到案場，如果只是拿著法條照本宣科，常遭到現場人員及工地師傅反質疑「不專業」，或是告訴他們「要照規定就自己去做做看」。翁詩瑋也認為，當裁罰處分被質疑、甚至進入行政救濟程序，將使勞檢員承受巨大壓力；即便如此，他們依舊有每月的基本績效要達標。

勞檢員是相當倚賴經驗的工作，從入職訓練到成為可以獨當一面的職安衛勞檢員，得經過至少20個場次的實習，至少花費一個半月。除了各產業的專業知識，溝通、心態調適都是勞檢員的職場課題，因此基層勞檢人力的高流動率、每月績效制度，都影響整體的勞檢品質。

倘若勞資雙方因職災事故提起司法訴訟，勞檢員也會被傳喚出庭協助法官釐清責任歸屬。翁詩瑋自認自己上法院的經驗算豐富，但一旦人站上法庭後仍不住擔心：「那個勞工都已經受傷了，我的檢查報告會不會有什麼地方沒寫好，害他領不到賠償？」「那個老闆明明能做的都做了，員工還是受傷了，雖然我的報告有憑有據，但會不會對員工不好意思？」

事前，勞檢員必須發出預警；事後，勞檢員提供的資料還可能左右官司走向。尤其，當勞檢員意識到自己的一句話，也可能成為雙方律師攻防重點，那股壓力更是如巨石壓在心頭，沉重到令人幾乎窒息。



| 2024 12 10 /

## 「殺頭的生意有人做，賠錢的生意沒人做」

就推廣職安衛意識而言，即便勞檢員被視為職場「跳板」，其角色或許仍能在一定程度上發揮價值。雖然勞檢員流動頻繁，有人因壓力不堪離職，有人選擇跳槽另謀出路，但對此，張志銘則表現得相對樂觀。

「流動率雖然高，但也可以把這些同仁當作種子，他們離開後、去了業界，也可以協助提升職業安全意識。」張志銘在職安署職業安全組擔任科長一職，過去也曾是基層勞檢員，這樣的經驗，反而讓他不至於對高流動率現象有太多負面的聯想。

不過，如何維持足夠的基層勞檢人力，對職安署而言確實是個挑戰。

張志銘自20年前土木所畢業後擔任勞檢員，如今他已一頭灰髮，隔著眼鏡每週緊盯職災數據、追著詳細事故報告，他說，雖然當勞檢員要有一定使命感，但也不必一輩子都綁在同一位置上，「如果

不樂觀怎麼做這些工作？」

截至2024年9月底，統計資料顯示，營造業已有66人因墜落、滾落喪命。其中有建案打石工從10樓電梯井摔落後倒臥地下3樓，也有帆布行工人在2.5公尺高的 A 字梯上懸掛廣告布條時遇強風而摔落。「墜落、滾落」佔了台灣每年重大職災死亡類型的大宗，常見於營造業，今年「營造業打擊墜落年」的目標，顯然仍難以達標。

二十多年前，仍在大學就讀的張志銘，在課堂上聽教授說過，「殺頭的生意有人做，賠錢的生意沒人做」這句對台灣職安的批評；二十多年後，在張志銘眼裡，這句話依舊是當下台灣工地文化不爭的實情。

他解釋，營造業的利潤是由進度和完成量決定，趕工文化和師徒制讓「安全」成為額外的成本，費時費力又花錢。只要之前沒出過大意外，有些工班就會想憑經驗「賭一把」。賭對了，準時竣工，安全下莊；賭錯了，安全與交件期限都被犧牲。在趕工間，進度壓力會讓人失去對職場風險應抱有的恐懼感。

「我當勞檢的那一年，看過各式各樣的（斷）手指。」翁詩瑋回憶，過往他任職勞檢員之時，檢查過不少製造業工廠，沖床和圓盤鋸是常見的板材剪裁和塑型機械。為了安全，新型沖床設計為雙手啟動，避免單手操作時意外傷到放入板材的另一隻手。然而，許多工廠業者會自行改裝設備，加裝單手啟動的開關，以節省放置板材後再雙手啟動的時間。

那段時間，他的相簿裡盡是一截截斷指擺在桌上的照片。

然而，無論截斷了多少根手指，依舊不敵工廠交貨的時間壓力。不僅營造業有趕工文化，翁詩瑋也說，他曾遇過廠方反控，是被斷指的勞工「自己想偷懶」。那名受傷的勞工對翁詩瑋說，事故那時有隻老鼠鑽進他的褲管，他只是想要將老鼠抖出來，卻一時緊張壓到沖床，指頭掉下來。宛如八點檔般的誇張情節，卻是真實世界的人間悲劇。

「但它是可以預防的。」翁詩瑋強調，只要沖床一開始沒有被改裝可單手操作，一切就不會發生。

然而，即便轉職成企業職安人員後，勞檢員成了「前勞檢員」後，仍無法擺脫來自業主的壓力。對不少企業來說，職安部門不僅「燒錢」，更難以直接看見回報。翁詩瑋觀察到，在台灣企業的邏輯中，職業安全衛生的風險管理往往被換算成金錢成本，從機械關閉重啟的開支，到勞工等待的時薪，甚至生產延誤的賠償，無一例外。而對於這些「短暫虧損」，業主的抗拒遠超過對風險本身的恐懼。

「老闆找你來是解決問題的，不是製造問題的。要停工？那叫勞檢員來就好了。」他說這是業界常有的說法。

那句老教授的話——殺頭的生意有人做，賠錢的生意沒人做——至今仍言者諄諄。然而，職安法十週年之際，台灣是否能跳脫聽者藐藐的循環，真正翻轉職安衛的現況？

職安署綜合規劃組組長許莉瑩表示，職安署計劃透過修法祭出更嚴厲的懲罰，將違反《職安法》的罰鍰上限從30萬提高至150萬，同時加強對營造業上游承攬管理的責任追究。違法企業的裁罰紀錄將對外公開，促使企業提高守法意識。此外，修法還計劃溯及建築圖說，要求新建物設計納入能預防施工職災的設施，並在建物完工後保留，供未來維修時使用。

張志銘也補充，署方正持續研發並推廣與職業安全衛生相關的軟硬體技術，並免費提供企業使用。他指出，除了事後追究責任，更重要的是降低企業改善勞動環境的成本，將減災政策的重點從「急診醫學」轉向「預防醫學」，在源頭強化災害防範的措施，避免悲劇重演。





## 職災預防必須成社會通念

實際上，勞檢大軍成軍，不無「災害立法」的概念，政策與立法經常是一樁樁的悲劇事件的回顧。

勞檢制度的設立，便是為了預防與改善職場中的安全風險及勞動條件。儘管職安署持續推動職災預防措施，但學界仍有不少聲音認為，現況與理想之間，依然存在巨大鴻溝。

三位職安衛學者在咖啡廳一隅大聲爭論如何進一步落實職災預防觀念，雲林科技大學環境與安全衛生工程系學者游逸駿激動爭辯著：「現在的考試制度讓補習班可以像以前升學考一樣，幫學生畫重點猜題，（勞檢）證照考試根本沒鑒別度！」

「我認為我做了十年才是一個真正的勞檢員，」他回顧過去自己擔任勞檢員的經驗，對現行勞檢制度感到不滿——成效不彰，檢查工作在有限的時間和資源下，被簡化為在表格上打勾、拍照交差，「這種勞檢會有什麼用？」

游逸駿強調，勞檢員要持續「自我認知、自我覺察、自我成長、自我實踐」，並質疑職安署這十年間做的預防保護措施拿不出什麼成果。

一旁，文化大學勞動暨人力資源學系的學者劉曦宸急忙緩頰，「現在他們（勞檢員）的勞動條件可能沒機會像你說的可以一直自我提升、拿著法規一條一條在現場慢慢檢查啊。」如今幾乎被低薪和KPI壓垮的約聘僱勞檢員，沒有像當年的游逸駿可以張口疾呼勞動權益的條件。

對這樣的辯題，逸寧無法輕易定下立場。他坦承勞檢的侷限，勞動條件檢查是「行政調查」，透過企業提供的資料進行查核，相較於司法調查，顯得消極又被動。這當中，即便勞檢員會要求雇主具結資料的真實性，但如果調查結果與申訴勞工先前的說詞不符，且未發現違法事實，勞檢員只能結案，建議申訴勞工透過司法訴訟，由檢察官進一步進行調查。

另一名在場的台灣大學職業醫學與工業衛生研究所學者陳志傑嘆了一口氣，他認為「職業安全衛生」領域承擔了勞工的生命和健康，卻未被視作應重點培育的專業。

陳志傑是首位取得美國工業衛生師（CIH）的台灣人。他分享過去協助新加坡建立職安衛風險管理認證計劃（bizSAFE）的經驗，認為台灣應該仿效，推動職安衛技師的第三方簽證制度。他主張，將部分安全衛生業務納入技師簽證範疇，不僅能減輕勞檢機構的負擔，還能吸引更多人才投入這一專業領域。

游逸駿指出，職場文化仍是左右勞工身心健康的根本因素。

他提到，2021年，一名專精石雕技藝近40年的老師傅罹患矽肺症就醫。當老師傅劇烈咳出白色石塊時，那些石塊其實是多年積存在肺部的粉塵沉積物。游逸駿強調，一般口罩或外科口罩根本無法阻隔這些粉塵，而這些自營作業者，從年輕進入行業以來，長期暴露在二氧化矽的環境中，卻對如何預防或杜絕職業災害完全缺乏知識。他補充，農民施肥與噴灑農藥時是否穿戴適當的防護裝備，也是一個被忽視的問題，這些風險都超出了勞檢單位的掌握範圍。

他直言，勞檢制度只是對產業的一次職安衛「抽查考」，無法真正依賴勞檢員徹底杜絕職災。

目前，勞動部與教育部合作，在大學開設勞動權益相關的通識課程，並將《勞基法》和勞保知識納入高中職課綱。對此，游逸駿不以為然。他疾呼：「必須進行全民教育！職安衛災害的預防要成為整個社會的『通念』，這才是解決問題的關鍵。」



| 2024 12 10 /

## 還在等待「慢慢變好」的台灣勞動現場

十年來，台灣的職業災害千人率呈現逐步下降的趨勢，然而重大職災死亡案例的數字則起伏不定。10月16日，時任勞動部長何佩珊坦言，要實現今年的減災目標「有困難」。（編按：何佩珊因勞發署北分署署長謝宜容霸凌案於11月22日請辭，成為台灣任期最短的勞動部長。）

但就在這減災難以為繼的一年，營造業的景氣卻達到14年來的高峰。一棟棟高樓拔地而起，華麗的建案名稱勾勒出買家對未來的美好想像。然而，這些光鮮亮眼的外表下，掩蓋著工程期間與趕工壓力下勞工所面臨的致命危機。

趕工的壓力將工人推向風險的懸崖邊。許莉瑩指出，全台負責營造業案場的勞檢員僅有約150人——這150人，面對的是全台逾10萬個工地的安全檢查需求。

台灣的職業衛生研究所、勞檢機關，甚至整套檢查制度的存在，一再暗示著，現階段，台灣的勞動環境無法僅靠業主的自律或勞工權益意識來維繫。鋼樑上的每一步，都是命懸一線。更諷刺的是，那些象徵政府捍衛勞動安全的勞檢員，自己也深陷過勞的職場泥淖。

見證職安署成立十年的許莉瑩仍抱持希望。她說：「我相信，台灣的職安衛進程會慢慢變好的。」

只是，「變好」之前，還得是「慢慢」。

翁詩瑋僅擔任勞檢員一年，他坦言，當時的薪資根本無法支撐他在台北築夢的可能。而逸寧則常常盼望，有一天能離開約聘僱勞檢的崗位。他們不是不清楚這份工作的價值，但在目睹勞動現場的悲劇與職涯無望的現實之間，約聘僱勞檢員只能在苦撐和轉身中做出抉擇。



然而，對勞工而言，他們的一生，沒有太多十年可以等待。