

勞動部職業安全衛生署111年2月廉政月刊

壹、廉政法令與訊息

2021企業誠信論壇活動會議-3

貴賓致詞實錄

● Nic Rigby/HSE 國際交流處處長

各位政府代表、鄒署長，以及台灣營造業的領袖，大家好！非常高興有機會能夠在這次的論壇當中演講，剛才的致詞影片，Sarah Albon 我們的 CEO 也預祝大會圓滿成功。今天我會和各位分享我們跟英國的營造業是如何合作，並且談談我們是如何在工安方面能夠大幅提升、進步。



營造業安全的相關決策以及行為，當然對我們 HSE 來講是非常重要的。一個議題，其實 HSE 也就是我們英國官方職業安全衛生專責機構，在過去的200年間，我們單位曾經多次的更名。從工業革命開始以來，其實一開始大家真的是把工人當作免洗筷一樣，是可拋棄的，在過去的30年我們的做法就有了改變，那我想在今天我要談的，也會讓大家發現其實「領導」真的是非常的重要，工人不是免洗筷，他們也有權利能夠每天安全下班回家。

我會很簡單的跟各位談一談，我們英國在職業安全衛生有哪些實務的做法，也會談到英國的相關立法，我會談到 CDM，CDM 就是營造業施工、設計和管理法規，此外我也會說明為什麼 CDM 在1990年代的引進成為了一個成功的決定性因素，讓英國的工安可以是全世界最佳之一。我想 CDM 所引進的變革之一，就是領導的負責人會有很大的影響力，因此這也會影響到相關的職業安全衛生，所以業主他必須要負起責任，這邊談到的營造業領導，其實談的不是只有承包商而已，也包括了開發商。營造這些相關工程，開發商也就是業主，開發商事實上有非常大的影響力，因此要負起責任，不是只有承包商要負責任而已，這樣的話我們能強化職業安全衛生。工程主要的承包商還有一些分包商，其實他們的工作方式，當然對於一個工程專案來講會有很大的影響，不過在產

業當中我們著眼一個更大的結構性議題，有些時候承包商可能會受到壓力，他的資金可能不足，時間也不足，進而安全方面就會受到影響，其實這些問題的來源就是來自於更上層，所以很多時候營建的工程真正開始之前，因為有很多的決策都已經做了，承包商所拿到的設計甚至是沒有考量到安全的問題，也沒有考量到是不是有替代的方案，確保整個工程能夠更加的安全。我們發現許多時候，工程專案當中的各方並沒有相互合作，比如說開發商只會談到目標是什麼，但完全沒有考量到安全的問題；設計方也沒有考慮到設計若要成真，是不是也能安全地進行；最後變成是承包商必須要承受一切，不僅是資金不足、時間不足造成安全受到影響，這種各自為政的做法呢，其實真的會引發大災難。

因此在今天我和大家分享幾個大工程的案例，這些是2012年倫敦奧運的相關工程，透過這些工程的案例就能夠告訴我們，若營造業的領導人能夠善用自己的影響力，各方又能夠相互合作的話，其實我們可以做得非常的成功。在最後，我會問大家一個很簡單的問題，詢問各位台灣的營造業領導者需要發揮什麼樣的影響力呢？我想，HSE 很幸運能夠到世界各地造訪，並且看看各個國家是如何做好他們的職業安全衛生，這個問題其實就是一個核心問題，能夠看到英國和其他國家的做法有哪些明顯的不同。

簡單談一下英國對於職業安全衛生的法規，1970年代以來其實我們用的都是比較傳統的做法，我們會設定一些目標和規定，在這種舊的框架之下，基本上就是政府來做決定，決定一個公司必須要有哪些控管的措施，才能夠降低工安的風險。在這樣的框架之下，許多公司認為他們只要符合政府的規定就好，沒有其他誘因要去消除更多的風險，也不會去考量其他更創新的做法會不會比較有效率，而這些由政府訂定的框架很快地就會過時，沒有辦法持續的精進，未來也會變得不適用。如果我們真的希望打造更安全更健康的工作環境，這些責任並不會只在政府的身上，而是在於一開始就帶來風險的這一方，後來在1974年時，我們改變了做法，我們要求所有的公司必須能夠確保工作環境是安全的，由公司自己去設定目標並達成它，英國的主管機關是採取這樣的做法，而這樣的做法已經有50年的時間了，創造風險的人就是要負責，這就是它的原則所在，這樣的理念對於營造業來說是非常的適用，對於其他產業我們都是實施同樣的原則。

所謂的CDM是什麼呢？其實就是施工、設計、管理。為什麼這樣的法規可以讓我們有所轉變呢？基本上就是把職業安全衛生這樣的一個概念推向各方，其實這一開始就存在了，只是先前還沒有CDM的時候呢，很多參與方會選擇逃避它的責任，其實在世界上許多地方還是有這樣的情形，營造業在職業安全衛生的部分只要求承包商，卻忽略了影響非常大的開發商和設計方，CDM就是將它的原則延伸到這些相關方而已，創造風險的人必須要負責來減緩。以前我也常常聽到，開發商說管不到承包商，無法為工地發生的事情負責，可是這樣顯然是錯誤的！畢竟開發商是一個專案的領袖，他的任何決定都會直接影響到工地的安全，如果開發商希望這個專案要在短時間內完成，請問承包商是要怎麼

達成這不切實際的要求呢？然而設計方在設計時，就必須要將各個環節的風險降到最低，聽起來好像顯而易見，但在一個營造的專案當中很多時候其實並沒有做到。要把開發商、承包商還有設計方三方集結在一起，透過 CDM 讓彼此合作，而非各自為政，也不是讓承包商自己承擔所有風險。HSE 在過去27年來不斷的努力，也面臨各種的挑戰，我們也了解各方並不會突然因為 CDM 規範的出現，而突然願意去承擔責任和風險，但透過我們不斷的努力，我們發現他們在設計的方面做得更好了，因此可以讓工程進行時能夠更加順利。

在2012年的倫敦奧運的新建場館是歐洲最大規模的施工案件，我們在興建時也曉得整個世界都非常重視奧運的聖殿，也攸關於整個國家的聲譽，透過 CDM 的規範，開發商在一開始也展現了它的領導力，主動的協調各方的合作，把所有的利害關係人都找進來一起討論，不是紙上談兵而已，也確保所有的承包商和設計方都有達到它當初設定的標準。當初這些場館的興建有超過46,000人參與，每周80,000,000小時的工時，其中也有30次超過1,000,000小時無職災工傷的工作，每一個員工都是安全的下班回家，沒有任何人受傷。

Q&A

Q：張毅斌/勞動部職業安全衛生署簡任技正

剛剛有提到，台灣的職災工傷比英國來的嚴重。其實我們職業安全衛生署一直都有在推動各項的減災計畫，特別是今年是我們的「營造減災加強年」，我們也減少了一些傷亡的人數。首先先回應您剛剛的問題，在台灣其實很多的營造專案以及開發商都是屬於比較小規模的企業，因為時間的壓力還有知識的缺乏進而導致職災的問題。第二，雖然台灣的職安法規，有針對開發商而有特別的規範及要求，但是事實上若有違規的情形發生，並沒有相對應的懲罰及罰責，所以我們目前還是針對承包商去做規範。那麼剛剛提到的 CDM，不只是要求承包商，也要求設計方以及開發商要確保在專案進行的過程中，考量到安全的問題。

因為目前台灣並沒有類似的法規，所以我想針對 CDM 請教幾個問題；第一個，CDM 的規範是希望開發商以及設計方都要一起來承擔責任，但其中也會面臨到刑事責任的問題，想請問英國是如何說服各方去遵守相關的規範呢？再者，在您的簡報之中有提到，法規規定各方須達到一個訂定的目標和結果，而不是去告訴他們過程中要如何實行，那如果有工安事故發生時，要如何判斷是哪一方的責任呢？

A：Nic Rigby/HSE 國際交流處處長

首先，在實施 CDM 之前，我是在 HSE 擔任督察員，當時開發商和設計方在法律上是不需要承擔任何責任的，我覺得這就是問題的所在，在法規當中，基本上就是忽視了這些可以被改善的地方，導致承包商必須要在這樣的一個框架之下工作，因為他們其實就是被開發商和設計方所限制，若承包商在這個專案中拿到的資源不足或者是施工期程被壓得很短，那麼他們也沒辦法提供充分的

安全健康措施，甚至是偷工減料。從過去的狀況可見，不僅是在英國或者其他國家，我們都只要求承包商，但是如果我們持續忽視開發商和設計方的責任，並讓設計方繼續設計一些難以執行的建築，那我們就不可能提升職業安全衛生的標準。就我了解，現在有許多國家也發現到 CDM 可以帶來許多優勢和精進，以英國（已開發國家）來講，我們的職業安全衛生標準可以說是無人能敵，在工安方面我們也落實的非常好，當然我們也還有可以改善的空間。就我所知，新加坡也已經採用了像 CDM 這樣的法規，這也是透過近幾年我們和新加坡多次的交流，讓他們發現到這樣的法規可以帶來許多效益。

第二個部分，我們是如何把幫助企業達成目標？在1970年代，我們也是告訴承包商應該要做什麼，但其實這樣就像是政府承擔起責任而已，可是後來，我們改變了我們的作法，我們將責任交回企業本身，讓企業本身自己去承擔這個風險，當然他們就會有這個義務去管理並降低這個風險。那我們是如何去判斷這間公司是否有符合法規呢？我們有非常專業的督察員，在 HSE 的督察員不是只是去工地簡單勘查，在備註上打幾個勾而已，而是透過嚴格的培訓，他們可以去評估是否有達至安全衛生的標準，不管是工廠或者工地，他們都能夠做到很專業的評估，想當然這樣做起來並不容易，必須要有專業能力的督察員才能做出這樣的判斷。有時候完工後的建築看起來會覺得好像都是一樣的，但在這過程之中是否有達成職業安全衛生的標準，這就非常仰賴於我們督察員的能力。當然，我們就是設定一個目標，至於怎麼做，這就是要每個企業去做決定了。

廠商標竿學習－重點摘要

● Simon Buttery/大陸工程股份有限公司執行長



各位午安，剛才很高興可以聽到 Nic 的演講，其實我們並沒有先套好招，但在我們簡報中有許多類似之處。在2003年時，我有這個機會到中東地區負責一個兩年的專案，到了2011年我也到了加拿大擔任主管，一直到2019年大陸工程邀請我至台灣；今天我也將和大家分享我在世界各地的經驗，不管你身在何處，其實營造業面臨到的挑戰都是相同的。

目前營造業面臨到的困難是什麼呢？雖然說有些建築物看起來都很類似，但當時在建造時面臨到的挑戰和條件都是不一樣的。當然我們也會遇到許多兩難的狀況，有些客戶希望價錢越低越好，卻又要求 CP 值要好要划算，很多時候變成是大家都以價格為優先考量，再來就是時間，當然建造是需要時間的，

但很多時候時程也是會受到經濟的影響，另外在科技上我們也是有相對落後的情形，事實上我們有很多做法跟二、三十年前時沒有什麼差別的，我們也沒有一個共同的標準，到世界各地都有一個不同的標準，我想這也是一個挑戰所在。

再來，我們在科技採用方面是非常的不足的，我們也需要很多很多的人力，但是有人的地方就會有許多問題，比如像是人口老化的問題，然而我們也沒有花時間投資在人才培訓上。在今天的簡報中我會和大家分享三個案例，這三個案例也會回應剛剛 Nic 所說的，另外我也會談到這些案例是如何啟發我去思考有關於職業安全衛生的議題。

首先我在先前的公司時，就是去重建在倫敦塔橋附近的維多利亞倉庫，將它變成豪宅賣給美國人，美國人以為自己花錢買了倫敦塔橋。英國的政府在當時也引進了兩個非常重要的法規，一個是1994年的 CDM 法規，施工、設計跟管理的法規，當時也需要去思考該如何符合相關新的規定。第二個法規也是 Nic 稍早有提到，1996年的營造健康安全的法規，這個法規也改變了英國的規範，從狹義改變成較為廣義的規範，幫助我們在整個工作的環境更為安全。這兩個法規非常的重要，改變我們對職業安全衛生的思維，也改變英國管理營造業的方式。第二個案例，我在2003年的時候到了阿曼，一個名為香格里拉的偏遠度假村，當時我們的客戶想要同時蓋三個飯店，我們的勞工有大概4,500人，來自十五個國家，技能也不盡相同，我們請他們全年無休的前來工作，在這案例需要思考到勞工的三餐是否溫飽，是否有好的居住條件，也讓我們考量到要去提升勞工健康福祉的重要性。第三個案例是在杜拜，我們蓋了一個很大的建築，占地廣大，是一個集結購物和商辦的一個建築，其實營造業在進行時，我們每天都需要去管理各項的改變，事出必有因，正是因為有一些改變無法及時因應，才導致了一些事故。這項建築有一部份是屬於辦公大樓，一開始我們要蓋26樓，但當我們蓋到第18樓時，當時業主就說我們要另外多蓋8樓，我給你兩個禮拜的時間去設計這些多蓋的樓層，我們後來還是完成了，也提出了解決的方案，但是難的地方在於要如何將懸吊的起重機送往更高的樓層，我們必須承受這樣的改變和壓力並思考該如何去因應。這三個例子，就呼應到剛剛 Nic 所說的，到底要如何有好的領導力進而改變企業的職安文化？對我而言有兩個部分，第一個是對外的，要和所有利害關係人彼此合作，共同承擔責任、共同為所有的決策負責。那如果是對內的話，我們要從各個領導階層由上往下來帶領公司，且要非常真誠投入的看待這件事情，其實我在台灣這邊，和其他國家相比，我發現要讓大家開誠布公的說明自己的錯誤，建立開放的文化非常的重要，再來就是轉變，要如何內化這些規範，讓他們了解到不是我「被規定」這麼做而是我自己認為「有必要」這麼做，如此一來才能讓大家更自動自發的來做這些事情。再來，如何智慧的使用科技？不是只是使用科技而已，是要使用這些技術去提升自身的價值。另外，我們也要去思考所謂的身心平衡的重要性，勞工是否有照顧好自己，是否是快樂的工作？這些都非常的重要。

剛才播放大陸工程的這段影片，是想讓大家了解我們推動的計畫，這些計畫會大大提升營造業的文化，首先是「假設工程」，我們有不同的設計師、承包商，來執行各項的專案，世界各地對於假設工程都有不同的作法，要做的好很重要因為風險非常高，如果沒做好的話也會有相當多的事故會發生，我們在台灣這邊設下一些標準是必須要遵守的，如我們設計一個電子儀表板，我們專案的管理人員就可以去看到所有專案假設工程進行的狀況、設計的過程如何？是由誰來監督？讓所有人不會袖手旁觀，大家都可以一起來預防任何事故的發生，及時回報。

再來，我們也使用科技，比如說 AI 人工智慧，像是進入工地的臉部辨識的技術已經執行很久了，另外我們也實施一種智慧科技，可以辨識大家到工地時是否有配戴適當的防護用具，如果沒有的話就不可以進來；我們還有一種電子門簾的系統，系統如果偵測到這個人沒有穿戴防護具就會有警報。

在科技使用上，我還想針對「培訓」和大家分享一個計劃，在以前我們就是實地演練，但現在考量到環境的危險，我們選擇使用虛擬實境和各種的模組來訓練年輕的工人，讓他們了解如何在起重機和鷹架附近工作，提升安全降低風險。

專題演講—重點摘要

● 李建興/奇美實業股份有限公司副總經理



很榮幸，今天能分享奇美公司在工程發包承攬的心得。我今天的題目是「誠信經營，共創雙贏」。奇美成立在1960年，全球從業人員約3800人的中型公司，主要的產品是塑膠、橡膠、電子材料、特用化學品和家電3C 產品，等等…。奇美企業社會責任方面，在文化跟藝術

方面積極投入及贊助教育，我們認為堅持貢獻才能創造幸福，這是奇美最大宗旨。

要成為一家國際公司，要時時不斷進步，要百尺竿頭再進一步(A Step Up)，這就是奇美的企業形象，鞭策我們不斷的進步。奇美在管理系統相關的認證，特別介紹 SA8000、ISO370001以及 Eco Vadis，這跟今天的主題有關係，在台灣製造業界也比較少公司申請這些認證，「永續」是每家國際化公司追求的，前面這些認證都可以跟 ESG 連結在一起，企業須時時 Step Up，不做一定會被淘汰。

近十年，奇美有很多專案經驗，例如2017年的再生水工廠(EDR)、2018年的綠能園區(太陽能15MW)以及2020年開始的 GT 汽電共生廠(60MW)，這些都是

綠能跟環保的建案，工廠製作過程也是需要改善(Revamping)，我們業主要將統包案委託給 EPC 承包商，各方不同角色一起來合作。Revamping 的目的，主要是要強化本質安全、降低工安風險，建立健康安全工作環境，並同時落實節能減碳、永續環境以及產品高質化，企業永續和職業安全是必要的，特別是跟承攬商關係密不可分，必須要共存共榮。

接下來介紹奇美工程發包與施工管制的整個流程，在施工部分首先是開工前會議，奇美會把該有的防護措施及危險預知都先講清楚，工程才能立案，才能給安全工作許可證，承攬商才可以進場施作。且每個承攬商都要參加危害告知課程，高風險的作業證照都要具備，我們奇美也有自己的證照，像是高空自走車，業界用的非常廣泛，其實我們奇美在五、六年前就已經自己開班訓練。另外，到了現場工具箱每天會議，我們耳提面命的是什麼？就是「想，做，停」，今天你要做什麼？會有什麼風險？需要什麼防護裝備？碰到有危險馬上停，這是很重要的退避條款，所以我們每天跟承攬商講的就是這些。以屋頂作業為例，最重要就是計劃書，好好講清楚如何做，有暫時性措施也有永久性措施，奇美甚至自己有訓練場，實際要求做看看。此外，我們把證照跟入場連結一起，這些資訊都會顯示在承攬商管理系統，也都會呈現在工單上，完工後還會來檢討承攬商，看承攬商是要升級還是降級或剔除。另外，奇美也有各式不同目的的稽核(風管單位跟承攬商管理)，包含承攬商稽核。再來，介紹承攬商門禁管制系統，每天的高風險作業都會標示在電子地圖，屋頂作業、局限空間作業等，讓稽查人員可以擇要稽核，甚至還會標示那些是新手作業，來特別注意。另外要提升承攬商素質，我們還有獎勵，每3月召開工安會議討一次，競賽成績好，就邀請職安署南區中心來頒獎肯定，每天的現場工具箱會議，給予每周表現好的人員便利商店禮券鼓勵，我們也鼓勵承攬商要自我提升要有敬業精神，比如說推行承攬商制服，這是仿效日本職人精神。還有關注承攬商健康，從2020年開始廠商申請入場證要填寫健康評量聲明書，看有沒有特殊問題，如化工廠會特別注意有無癲癇、眼睛、聽力的問題，因為風險比較高，會請職業衛生醫師協助完整評估，主動關懷承攬商，沒問題就會同意進場。簡言之，奇美將承攬商視為奇美大家族一份子，承攬商老闆就是奇美的幹部，我們期望將承攬商的企業文化轉化成跟奇美相同或近似的 DNA 或文化 希望「共存共榮 共享 共好」。

再來介紹奇美的自我要求，首先 2014年通過 SA8000，這是比較偏道德層面的標準，包含承攬商都在認證範圍，而且是每半年稽核一次。另外，回到剛剛所提的奇美工程設計發包，我們在 EPC 統包部分，奇美做很完整且嚴格的邀標書，將發包文件標準化，清清楚楚，永絕後患。再者，重視原發包單位的法律告知(哪些應盡的責任、避險措施告知)，承攬商完整的職業安全衛生教育訓練，總之，跟承攬商的合作基礎，必須是誠信與利益的平衡，如果只有利益，安全品質勞工權益自然就會被忽略，台灣的發包文化是層層分包，這是專業考量，但我們要把利益擺前面嗎？還是工安擺前面呢？所以，現在奇美發包

工安措施項目都先寫清楚，你再如何層層轉包，標準也都一樣，舉一個單一倉庫屋頂通風器移除封板工程為例，因為要上屋頂，安全措施經費編列即達57%。最後介紹，是奇美即將導入 ISO37001，我們從2018年就開始準備，我們就邀請調查局來就企業誠信上課，並制定員工行為準則、進行利害關係人賄賂風險評估、將邀標作業標準化等等措施。

業主跟承攬商都需要誠信經營才能共創雙贏，不是只有承攬商有責任，業主要事先確認能否防範風險，考慮的不是只有法律責任，還有道德責任跟社會責任；以台灣科技大廠南科再生水廠近期發生火災為例，業主跟設計承包商都是台灣最大，但施工期間工安事件不斷多次被停工，值得所有業主跟承攬商都要仔細深思。

貳、案例分享

一、妨害公務執行案例分享

某甲於路口從事廣告舉牌工作時，適有某機關稽查員乙執行稽查勤務，欲對甲進行規勸取締之際，詎甲明知乙係依法執行勤務，竟基於妨害公務及傷害之犯意，因一時心生不滿，而徒手推擠、揮拳攻擊正執行職務之稽查員乙，致其受有左側前胸挫傷、左頭臉擦傷、左側手部挫擦傷等傷害，而以此強暴方式妨害稽查員乙執行職務。嗣由乙當場報警，經員警將甲依法逮捕。就公務員來說，其執法若有偏差，依其情節除應負刑法傷害、毀損、妨害名譽、妨害自由等罪章責任，以及依刑法第一百三十四條加重其刑至二分之一者外，另需負責民事上之損害賠償及行政上之懲戒或懲處責任。就人民而言，對於依法執行公務之人員施行強暴、脅迫，或是當場侮辱者，亦應依具體個案情節適用刑法第一百三十五條至第一百四十一條之「妨害公務罪」。同仁執行勞動檢查作業，除落實依法行政外，遇有不理性民眾抗爭，務必注意自身安全，必要時協請警察機關共同執行。

參、其他事項

一、眼見不為憑？認識 Deepfake 技術

「眼見不為憑？ 認識Deepfake技術」

教育部中小學資訊素養與倫理推廣計畫



eTeacher
中小學網路素養與認知

深偽技術 (Deepfake)

Deepfake是深度學習 (deep learning) 和偽造 (fake) 的混合詞。

泛指各種藉由人工智慧達成的幾可亂真的偽造圖片、聲音或影片的技术。

Deepfake產生的影片會有破綻嗎？ 當然有！



Deepfake產生破綻的原因



Deepfake技術的極限

資訊業界和學術界在持續發展Deepfake技術的同時，也在研發偵測Deepfake造假的技术，但發展至今Deepfake技术的破綻已經越來越少、越來越難偵測。



素材影片的品質

Deepfake影片破綻的產生原因是**素材的不足**

偵測Deepfake技术的方式

- ▶ 放大畫面
- ▶ 觀察臉部的或頭髮邊緣有沒有不自然參差感
- ▶ 觀察眼睛的方向是不是眼珠無法轉動、永遠望著固定方向

以上這些偵測途徑的方法都需要分析高解析度的畫面，而且也不是一般大眾能夠輕易做到的。



想一想 如果變成Deepfake的主角，該怎麼辦？

1. 冷靜

急著爭吵可能會激起加害者情緒、讓影片散布得更廣，許多網路霸凌者最期待看到受害者氣急敗壞的樣子。

2. 截圖存證

將相關內容全部截圖保存，對之後的申訴或訴訟程序非常有幫助。

3. 申訴

若不幸變成Deepfake影片主角，應寬鬆後向網路平臺申訴或向iWIN網路內容防護機構(<https://i.win.org.tw/>)檢舉。iWIN機構會協助要求網路平臺將影像移除。

4. 報警

電信警察可根據電信公司提供的IP使用時間與地點資料，逐步縮小搜查範圍，找出犯罪嫌疑人。警方也會協助要求網路平臺將影像移除。

5. 諮商及輔導

可透過教育部性平教育資訊網及校園輔導通報機制尋求協助；亦可撥打衛生福利部安心專線1925、張老師生命專線 1980、生命線專線1995，對外尋求支援避免沉溺於受害者的情境中。

二、果糖漲 台糖：沒賣果糖，只賣砂糖及甘蔗液糖，願增產充分供應，歡迎選購

◎摘自消費者保護處

有手搖業者透過媒體稱手搖飲漲價，成本包括果糖漲價，台糖不應漲價等說法。台糖說明，台糖沒有生產果糖，台糖出產的糖，全部是砂

糖及甘蔗液糖。

台糖說，民生用小包砂糖自民國105年迄今，即維持每公斤36元，從未隨國際糖價上漲而調漲，至於業務用大包裝砂糖，國際糖價去（110）年1月到昨天收盤價做比較，漲幅已高達28.7%，而台糖砂糖及甘蔗液糖售價，為避免對國內糖價產生重大衝擊，調幅有受到限制，一直以來均採緩漲方式辦理，如以國際漲幅28.7%推算，目前國內砂糖價格應該高於30元/公斤才對，但至今台糖的牌價也僅為25.1元/公斤，確實比國際糖價低。

台糖說，台糖的甘蔗液糖（料源為砂糖）若依國際漲幅28.7%推算，價格應已超過21元/公斤（散裝牌價），昨天牌價為17.9元/公斤，亦低於國際糖價，倘若飲料業者認為果糖漲幅驚人，怕不符成本，台糖建議可以改採甘蔗液糖來取代，台糖將增產以充分供應市場，也穩定市場。

台糖強調，台糖沒有生產及販售果糖，飲料業者如對漲幅較小之甘蔗液糖有需求，台糖自當儘量滿足，惟仍盼飲料業者善用台糖緩漲供糖的美意，大家相互幫襯，穩住國內物價。至於其他物資，台糖日前已經承諾，在今年元宵節前，台糖均不調漲，並於自有通路設平價專區，歡迎消費者可以前往選購。

三、 保防短語宣導：「重視電腦安全，嚴防駭客入侵」

◎摘自新竹北埔國小