

打造勞工「三安」工作環境 建構尊嚴生活願景

盧天麟

前言

過去幾年，台灣面臨加入WTO產業結構轉型以及全球化經濟的衝擊，讓國內勞工不論在就業安定、勞動條件的維持及改善都面臨前所未有的壓力，也因為國內高齡、少子化社會形成，勞工在職場與家庭照顧責任的取舍亦形成新的議題，而提供勞工合宜的勞動條件、安全的工作環境、足以安養的退休生活都是進步國家勞工政策中重要的議題。值此歲末年初之際，勞委會特別針對過去施政逐項檢視，並藉檢討、改善，提出新年度的施政方針，期許為廣大勞工建構一個有尊嚴、有品質的生活環境。

建構勞工安心、安全、安享之工作環境

勞工是國家經濟發展的基礎，經由個人投入職場，不僅對國家、社會有所貢獻，也藉此機會發展自我。因此，建構足以讓勞工安心投入的工作環境，保障勞動者工作中身心健康及安全，以及老有所養的退休生活保障制度是勞委會近年來的施政主軸，謹將過去各項計畫作為臚列如下：

一、提供勞工安心的職場工作環境

(一) 擴大勞動基準法適用範圍

勞動基準法自85年12月27日總統令修正公布第3條規定，擴大勞動基準法適用範圍，本應各行各業勞工均有其適用，將未適用該法

之行業及工作者納入適用，不僅是行政院既定政策，也是勞委會多年來努力的目標。勞委會採分階段、逐業逐類檢討原則，除適用該法確有窒礙難行者公告排除約為38萬餘人外，迄今納入該法適用之勞工人數約636萬餘人，佔受僱勞工總人數674萬人之94%。

為落實勞動基準法擴大適用於一切勞雇關係之政策，保障受僱者合理勞動條件權益，已完成公部門臨時人員檢討，公告指定公部門各業（包括公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等）非依公務人員法制進用之臨時人員（不包括依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員。）自97年1月1日起適用勞動基準法，受益勞工人數估計約6萬9千餘人。

(二) 調整基本工資

訂定基本工資的目的在於維持勞工的基本生活需求，對於薪資較低的弱勢勞工尤其重要，爰將86年發布迄今，10年未予調整之基本工資，自96年7月1日起，調整為每月1萬7,280元，每小時95元，調幅達9.09%。基本工資調整後之基本工資數額占各業薪資（95年為44,107元）比率從35.9%，上升至39.2%。受惠勞工人數約141萬人，對於部分工時工作者、初加入勞動市場者、二度就業之中高齡者及女性勞動者等邊際勞工均有莫大助益。

(三) 落實「兩性工作平等法」(已修正為「性別工作平等法」)

推動職場兩性平權，協助勞工解決育(托)兒問題，排除婦女就業障礙，是兩性共治社會極為重要的關鍵。因此，勞委會透過補助事業單位之方式，協助雇主設置托兒設(措)施，截至96年10月底止已補助421家，計補助7,716萬餘元。

根據《性別工作平等法》第十六條規定，受僱於僱用30人以上僱主的勞工，任職滿一年後，在每一子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪。育嬰假不光是女性勞工可申請，就算是未婚生子或男性勞工，都可以申請。96年截至9月底止，申請人數男性171人，女性3,801人，合計受惠人數達3,972人，育嬰假期間並補助育嬰留職停薪人員原由雇主負擔之社會保險費，共計補助8,045萬餘元。

(四) 辦理創業貸款及輔導創業

為協助創業者降低風險，增加創業成功機會，開辦一系列創業研習課程，組成創業顧問團，提供創業前、中、後全程之諮詢輔導服務，92年起諮詢輔導累計超過1萬餘人次，完成187場11,000人參加創業研習課程，協助1千人完成創業；同年推動微型企業創業貸款，協助45-65歲中高齡者創業(含特殊境遇婦女及家暴被害人)，累計核貸件數8,342件，補貼利息累計5億2,600萬餘元，如以1人創業可創造3個就業機會估算，可開創25,000個就業機會；96年3月起辦理「創業鳳凰婦女小額貸款」，協助年滿20至65歲婦女創業，完成婦女創業輔導112班，14,87位學員結訓，推出至96年11月21日止計有378位學員撰寫創業計畫書，其中有248件送審查，169件審查通過，尚未提出計畫書者預計在1年內陸續提出。

(五) 輔助弱勢、失業勞工子女就學、就業

1. 失業勞工子女就學補助

協助非自願失業勞工子女順利就學，針對失業期間超過6個月以上之勞工子女就讀高

中職暨大專校院者給予就學補助，96年截至12月底止，補助5,883名失業勞工子女。

2. 協助弱勢勞工子女發展

為協助經濟弱勢勞工之子女適性發展，激發其學習各項技(藝)能，朝多元化目標發展，強化勞工子女未來在社會上之競爭力。對於勞工子女就讀高中職暨大專校院，且獲優異技(藝)能競賽前三名及丙級以上技術證照者，提供助學金。

3. 辦理勞工子女希望之路－導航計畫

協助弱勢勞工家庭渡過難關，推動「勞工子女希望之路－導航計畫」，為職業災害罹災死亡或重殘、單親婦女、身心障礙、原住民、失業高危機、非自願性失業、勞工住宅貸款逾期欠繳戶等勞工家庭子女募集工讀機會。

(六) 提升青年勞工就業技能

為提高青少年職場核心能力與就業適應能力，針對不同年齡層、身分之青少年，推出青少年六大職訓套餐提供職場體驗、實務實習與就業諮詢等相關系統化與客製化職業訓練與就業服務措施，使其順利與職場接軌，主要包含：

1. 大專就業學程計畫

為增進國內大專畢業生就業能力，輔導大專生即早培養就業所需職能，針對大專校院日間部學生畢業前，以其校內既有專業課程，進行跨科系、院所整合，增加職場體驗一個月(160小時)，並引進企業講師提供80小時業界實務課程，針對大專生未來投入職場所須具備之勞動法令、職業倫理、求職技巧等實施30小時通識教育。各大專校院依據上述需求，規劃各行各業的「就業學程計畫」，向勞委會提出申請，凡經審核通過者給予50%至80%之部分經費補助。截至96年11月13日止，共有2,136位學生至435家事業單位進行職場體驗。



2. 台德菁英計畫

近年來國內失業率居高不下，青少年失業問題尤其嚴重，對於國家發展、社會安定均有不利之影響。勞委會自90年起針對青少年職業訓練進行一系列深入探討，並引進德國「雙軌制」之職業訓練模式，經獲得德國在台「德國經濟辦事處」及德國工商總會的支持，在德方充分技術指導及國內產業界、教育單位及教育部的支持下，於92年度開始試辦。本計畫屬中長期培訓計畫，具有學科教育與工作崗位訓練雙軌合流、畢業等於就業、國際專業認證、結訓後取得正式學位或結訓證書等諸多特色。96年度有117名技術生畢業，就業率87.36%、原公司任職留任率94.74%。

其他相關措施尚包括青年職涯啟動計畫、產業大學計畫、青少年職能綜合計畫、飛Young計畫等

(七) 促進特定對象及弱勢族群就業

1. 成立三合一服務窗口

為整合失業給付、職業訓練、就業服務三項服務為單一窗口，提供失業者就業諮詢、推介就業、失業認定或安排職業訓練之三合一服務，促進失業之被保險人再就業，並強化各就業服務中心（站、台）提供民眾更優質與完備之就業服務。累計92年至96年11月底止辦理求職登記計317

萬4093人，求才登記482萬50人，就業人數129萬699人，求才僱用人數149萬9462人，求職就業率平均為39.89%，求才利用率平均為38.91%。

2. 協助各類特定對象暨弱勢者就業

勞委會各區公立就業服務中心透過行政委託、業務或勞務委外、補助等方式，自行辦理或結合民間資源辦理各種多元化、個別化之就業服務措施，96年截至10月計協助78萬8,950人求職，求職推介就業30萬8,634人。

3. 擴大公部門進用就業弱勢者計畫

由各部會針對自行招募、人力及業務委外及促進就業相關措施等方式，優先進用或協助就業弱勢者就業，截至96年6月止已協助1萬6,876人次就業。

4. 推動企業與庇護工場合作計畫

開創「公益創投」及「社會企業」模式，引進企業資源，運用企業管理技術及專業人力，協助具備市場競爭潛力的庇護工場，引領企業善盡社會責任及人文的關懷，改善庇護工場經營體制，拓增產品行銷通路及身心障礙者就業機會，創造庇護工場更穩定之營運績效。

5. 推動多元就業方案

為協助弱勢者從工作中學習，提升其工作能力及個人價值，以便順利進入一般職場就業，勞委會職訓局針對長期失業勞工或就業弱勢族群，包括：負擔家計婦女、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者，結合民間團體及政府部門提供渠等就業機會。

本方案自91年開辦，迄今已進入第6個年度。在民間團體部分，分為經濟型及社會型，藉由審查民間團體之申請計畫提供經費補助，以鼓勵僱用弱勢者推動該計畫。其經費補助為12個月，同一計畫最長得連續補助3年。政府部門之計畫以補助6個月為原則。本方案實施至今，每年協助僱用人數均達到1萬人以上，再就業率平均為30%。

6. 推動就業服務外展工作計畫

於全國現有352個就業服務據點之基礎上，推動就業服務外展工作計畫（就業多媽媽），訪視關懷隱藏於地方各基層之弱勢長期失業者，傳遞就業機會及各項就業促進措施。96年1月1日至11月14日止訪視關懷弱勢長期失業者144,634次，媒合成功人數46,776人，提供就業資訊服務362,567次。

二、保障勞工身心健康及工作安全

（一）辦理「全國職場 233 減災方案」

1. 為保護勞工工作安全與健康，設定於95至96年2年內職業災害死亡及殘廢百萬人率較前2年各減少30%，讓職業災害減至最小，期打造零事故的勞動安全環境。96年迄11月25日止，死亡百萬人率較93至94年同期平均減少28.04%；96年迄10月31日止，殘廢百萬人率較93至94年同期平均減少22.45%。
2. 成立全國職場233減災方案協調工作會報，結合各部會共同減災，並按季召開會議檢討執行情形。另督促各目的事業主管部會成立職場減災工作推動小組，研訂減災計畫，定期檢視減災成效。
3. 列管52個高職災、高違規之營造工地及廠場，對其實施高強度、高頻率之檢查，督促其積極改善工安，96年迄11月23日止，勞工重大職業災害死亡人數累計7人，較95年同期死亡16人，減少9人，降幅56%。
4. 針對高風險事業單位或作業活動，規劃實施各項專案檢查計畫，96年迄11月23日止，計實施火災爆炸預防專案檢查、感電災害預防專案檢查、機械性災害預防專案檢查、營造安全專案檢查及局限空間作業危害專案檢查，總計檢查62,421場次。並與漢翔航空股份有限公司、光陽工業股份有限公司、中華民國工業安全衛生協會及中華民國環境職業醫學會區等大型公民營企業及學術單位簽署安全伙伴宣言，共同投入職災預防工作。

5. 96年1月25日宣布「工安小蜜蜂」（Super Bee）之誕生，除以其代言主角委外製作一系列重大職災類型之防災宣導3D動畫短片外，並安排於台北、台中及高雄辦理「工安小蜜蜂—Super Bee」年貨大街宣傳活動，藉由工安小蜜蜂分送印有「愛您幸福·注意工安」之平安符及棒棒糖予民眾，藉以宣導工作安全之重要性。並透過電視頻道播出3,303檔次之30秒防災宣導短片，總收視率達403百分點，以提醒社會大眾及勞工預防職業災害，及經由網站建置防止墜落、感電、被捲被夾、火災爆炸與有害物及危險物等相關宣導短片及資料，供事業單位下載使用。

- （二）製發災害預防宣導資料，提升勞工防災知能針對職業災害較高之作業別及常見災害類型完成製作「堆高機災害預防」、「感電災害預防」、「起重吊掛作業災害預防」及「屋頂墜落預防」等4種防災宣導摺頁資料，另對於災害率最高之營造業，製作19項作業及4種災害之勞動檢查宣導摺頁及輔導資料，並將上述摺頁內容及相關職災案例彙整修正製成宣導漫畫，印製成冊分送勞動檢查機構、事業單位並放置於公共場所，作為防災宣導之用，以增進勞工防災知能。

（三）辦理「辛苦特定製程產業工作環境改善專案計畫」

辛苦特定製程產業工作環境多存在高溫、高噪音及高污染等危害因素，國人工作意願低，致雇主不得以外勞填補人力上之短缺，間接剝奪本國勞工就業權益。為有效督促該產業雇主改善工作環境，減少職業災害，推動以下措施，以促進本國勞工就業：

1. 實施安全衛生訪查及檢查：以就業安定基金僱用150名專案檢查員，針對引進外勞之辛苦產業廠場及重大公共工程實施訪查及檢查，督促雇主落實勞工安全衛生法令規定。
2. 提供診斷諮詢及技術輔導：由本會與經濟部工業局合作籌組「工作環境改善輔導

團」，就安全設施及噪音、高溫、有害物等環境進行診斷諮詢及技術輔導，以提升工作環境安全衛生水準。

3. 辦理辛苦特定製程產業防災宣導：針對辛苦特定製程產業常見災害，於電視媒體播放防災宣導短片，並辦理辛苦特定製程產業安全衛生改善輔導宣導會。

(四) 提升勞動監督檢查執法效能，降低高危險場所災害

列管高職災、高違規之營造工地及廠場，實施高強度、高頻率之檢查，督促其積極改善工安，合計完成檢查3,050場次。96年迄11月23日止，勞工重大職業災害死亡人數累計7人，較95年同期死亡16人，減少9人，降幅56%。並針對高風險事業單位或作業活動，規劃實施各項專案檢查計畫，96年迄11月23日止，總計檢查62,421場次。

(五) 提升危險性機械設備代行檢查專業技能，擴大防災查核功效

公告委託7家非營利法人辦理危險性機械或設備之熔接檢查、構造檢查、竣工檢查、定期檢查、重新檢查、型式檢查、使用檢查及變更檢查等代行檢查業務。為督導上述危險性機械或設備之各項檢查品質，並委託專業團體辦理查核工作。

(六) 推動「蒲公英計畫」

為推動中小事業安全衛生扎根，勞委會擴大籌組縣市「工安訪視團」及「改善輔導團」，協助18縣市辦理地方中小事業及小型工程到府改善輔導，預定達到2萬場次，建構完整職災防護體系，落實政府照顧「三中」政策。另外，為擴大防災資訊傳遞能量，利用「大廠帶小廠」、「工安傳教士」之安全照護方式，走訪地方中小事業提供務實且簡明易懂的防災資訊，散播工安種子。同時，落實職場防災教育訓練到位：弱勢職場防災宣導及教育訓練，提升弱勢產業之職場防災知能強化，增進職場防災觀，做好向下扎根工作。

三、建構勞工老有所養的退休生活保障制度

(一) 成立「勞工退休基金監理會」

為提升基金運用之績效與安全性，於96年7月2日成立「勞工退休基金監理會」，有關基金監理業務隨同移轉由該會辦理，並依法將

原勞動基準法第56條第2項規定之舊制基金併交由該會統籌兼管，俾落實增進勞工退休生活保障之美意。

(二) 落實勞基法勞退準備金制度並完成勞退基金國外委託經營

積極運用勞退基金，辦理勞工退休基金第一次國外委託經營作業，以提升勞工退休基金（舊制）運用績效。經評選計四家金融機構受委託，每一受託機構之委託金額為2億美元整，已於96年6月21日完成撥付資金作業。

(三) 增進勞工保險被保險人權益

1. 修正「勞工保險投保薪資分級表」上限：反映近年來物價波動及勞工薪資水準，修正「勞工保險投保薪資分級表」上限，由42,000元修正調整為43,900元，增進勞工保險給付權益，保障勞工日後退休生活。

2. 提升勞保基金運用績效：因應國內市場資金浮濫及大額定存利率低微，在現行法令規範下，積極運用各項投資管道，並提高國內及國外委託經營之比例，以靈活運用勞保基金及有效分散投資風險。截至96年10月，勞保基金投資運用金額為4,508億餘元，累計收益為441億3,787萬餘元，年度收益率達12.65%。

未來重要施政規劃

提供穩定及優質的勞動力，配合產業發展所需，以提升國家競爭力；增進及保障勞工就業與退休安全；塑造尊嚴勞動的就業環境，是政府責無旁貸的使命。因應當前國際及國內經社環境變遷，勞委會在安心、安全、安享的「三安」願景下提出新年度的施政方向如下：

一、落實「性別工作平等法」發放育嬰留職停薪津貼並提高生育給付標準

因應少子女化現象可能造成之衝擊，如何創造兼顧育兒與就業之工作條件，進而提高生育率，是政府應審慎面對之議題。因此，勞委會未來仍將積極推動生產與育嬰留職停薪期間所得保障相關規定之修法工作，促使提高生育率，兼而促進婦女就業，相關措施如下：

(一) 提高生育給付標準

增進勞工之勞保生育給付權益，研議修正勞工保險條例，使被保險人分娩或早產時，得請領生育津貼1個月，及生育薪資補助費2個月，雇主依勞基法應給與之產假期間工資，則得扣除該生育薪資補助，除可保障勞工生育期間所得，兼可穩定婦女就業，避免懷孕歧視等情形，進而助於提高生育意願。

(二) 發放育嬰留職停薪津貼

落實「性別工作平等法」有關發放育嬰留職停薪津貼規定，研修「就業保險法」，增列「育嬰留職停薪津貼」，並對育嬰留職後再工作者給與獎助，補助被保險人育嬰留職停薪期間之所得損失，鼓勵育嬰勞工重回職場，發揮穩定就業功能。

二、強化勞動權益保障

(一) 擴大勞動基準法適用範圍

針對97年1月1日起開始適用勞動基準法之公部門各業臨時人員，持續追蹤及蒐集問題，以利勞委會整體掌握政策實施情形、研擬因應對策並進行政策分析評估。另對於尚未適用該法之行業及勞工，研議其適用該法之可行性，期使所有受僱勞工一體適用勞動基準法。

(二) 保障非典型工作者之勞動權益

為因應新興勞動型態之興起、發展與變化，保障非典型工作者之勞動權益，全盤檢視現行勞動法令規定，分階段推動非典型工作之法制作業；比較分析各國部分工時、彈性工時、家內勞動等法令規範，健全我國非典型工作之法制作業。

(三) 參酌公教員工休假及紀念日、節日修正檢討勞工工時制度

參酌內政部「紀念日及節日實施辦法」之修正及公教員工休假規定，適時檢討勞工彈性工時休假日規定，研修勞動基準法施行細則第23條所定應放假之紀念日，明確勞資雙方之權益。

(四) 定期檢討基本工資

定期召開基本工資審議委員會，就國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生

產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計等資料加以審酌，審慎研議。

(五) 促進事業單位落實兩性工作平權

為使兩性平權觀念深植工作場所，規劃建立友善職場優良事業單位評選機制，藉由鼓勵方式，落實職場兩性平權。

三、健全集體勞資關係法制並推動社會對話機制

為落實勞動者生存權及工作權之保障，針對現今民主化、自由化、多元化之社會氛圍，持續推動勞動三法之修法工作，使我國集體勞資關係法制更臻完備。另為促使勞資政三方建立社會夥伴關係，將積極推動我國「勞資政社會對話機制」，就各界關注之議題進行資訊交換、意見諮商，進而對攸關勞資雙方利益之議案提供意見，擴大各界參與政府決策之層面。

四、完善就業安全體系

(一) 推動就業弱勢者圓夢計畫

訂定「就業弱勢者促進方案」，運用多元化策略辦理各項就業服務並結合各部會資源辦理「擴大公部門進用就業弱勢者計畫」，以增加弱勢求職者之就業機會。

1. 擴大適用對象

將原本適用對象由原本就業服務法中所規範之6類外，增加因家庭因素離開勞動市場兩年以上，重返職場之婦女（二度就業婦女）、特殊境遇婦女、家庭暴力及性侵害被害人、弱勢青少年、經濟弱勢戶（含1957專線轉介個案及高風險家庭）、外籍與大陸地區配偶及其他公立就服機構評估後，認定需要協助者等7類。

2. 調整就業促進政策工具

提高就業促進相關補助工作之補助額度，包括僱用獎助部分從每人每月5,000元調高為每人每月最高1萬元；臨時工作津貼從每小時95元調高為每小時100元；職場學習及再適應津貼除增加適用對象外，亦從每人每月1萬元調高為每人每月17,280元，上開措施預計從97年1月起實施，希望藉此落實政府照顧中下階層的初衷。

從96年度起至97年度，讓公部門人力結構中的就業弱勢者由3萬人逐漸調整為4萬零342人。藉由政府單位之先導表率，增加或釋放就業弱勢者之就業機會，擴大推廣至整體就業市場，引領民間企業起而效尤。

3. 辦理弱勢勞工職業訓練

規劃辦理多元化就業導向職業訓練，針對各類弱勢對象提供適合之職業訓練，如「推動與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫」、「中高齡失業者訓練就業模式計畫」、「補助地方政府辦理失業者職業訓練」、「照顧服務產業人才培訓」、「中長期失業者職業訓練計畫」、「補助或委託辦理身心障礙者職業訓練專班」等多項職業訓練措施，提升各類弱勢對象就業能力。

4. 廣續協助中高齡及婦女創業

針對就業不易之當前環境，為改善中高齡者、弱勢婦女生活，勞委會將持續擴大辦理「微型企業創業貸款」、「創業鳳凰婦女小貸款」及「創新行動計畫」，採信用保證方式辦理，設置單一受理窗口，整合性的審查機制及全方位的創業輔導機制，提供創業研習課程、創業諮詢輔導及貸款服務。

通盤檢討外勞政策

- (一) 整併重大投資案與 3K3 班外勞申請：檢討高科技（非傳統）產業重大投資案引進外勞必要性，並移轉傳統產業重大投資案廠商，整併納入 3K3 班產業引進外勞申請管道，規劃經常性開放 3K3 班產業申請外勞。
- (二) 依產業特性彈性核配外勞比例：依產業關聯性及其實際缺工情形，將 3K3 班產業予以分級，依等級不同給予不同核配比例，以紓緩產業缺工情形。
- (三) 定期稽核本外勞僱用比例取代增聘本勞機制：規劃改以每 3 個月定期稽核廠商外勞比例不得超過全廠員工總人數一定比例，取代須先增聘本勞才可引進外勞限制；另規劃加重處

分以不實資料獲得外勞配額之雇主。

- (四) 3K3 班產業重新招募期滿後依整併方案接軌新申請外勞：規劃廠商重新招募 1 次期滿後，廠商符合 3K3 班產業資格，得依整併方案接軌申請外勞。
- (五) 成立外勞直接聘僱聯合服務中心：為保障雇主及外勞權益，減輕外勞來台工作之負擔，以符合我國重視國際人權及社會公益之期待，簡化直接聘僱相關流程，於 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供直接、快速的方式，達成「省時」、「省錢」、「省力」3 省之功效。

建構安全健康的工作環境

- (一) 推動跨部會共同減災，強化部會主管事業風險管理：
協調跨部會辦理所轄公共工程減災計畫，執行公共工程防災查核及管考作業；辦理公共工程金安獎，評選優良之公共工程主辦、監造單位及承造廠商；協同行政院公共工程委員會、內政部及經濟部，強化主管事業施工安全管理相關機制。
- (二) 結合民間企業及團體資源 強化安全伙伴合作：
積極結合大型公民營企業、公會團體、工業區及工程專案等，建立防災合作伙伴關係，利用各種團體的資源與人力，達成職場減災目標。
- (三) 提升防災執行力，精進檢查防災效能：
加強高危險事業（尤其是高致死、高致殘及高違規等三高事業）風險分級列管機制，並實施專案檢查，有效監控職災發生。
- (四) 提升危險性機械及設備代行檢查效能，擴大防災查核功效：
督導危險性機械及設備定期檢查、熔接、構造、竣工、使用、重新及變更檢查，及危險性機械及設備代行檢查品質督導檢查等，加強危險性機械及設備安全管理，預防職業災害發生。

(五) 推動「全民監督營造安全機制」：

依勞動檢查機構微薄之檢查人力，雖執行動查嚴罰，欲完全改變營造業之陋習，力有未逮，事倍而功半，本機制藉由「全民督工」之概念，以民間力量共同監督營造工地之安全衛生，並經由輔導改善，以有效減低營造業職業災害。

(六) 推動「台灣職業安全衛生促進方案」創造職場安全健康新紀元：

為持續建構安全的工作環境，使我國安全衛生水準達到「追美趕日」之目標，重新設定未來4年（97年-100年）新目標如下：

1. 全產業職業災害死亡百萬人率及殘廢百萬人率各減少40%。
2. 墜落、滾落職業災害死亡人數減少40%。
3. 制定「職業安全衛生法」，保障所有勞動者之安全與健康，保障人數由640萬人，增加至約1千萬人。
4. 培訓職業醫學科專科醫師由237人增加至450人，協助勞工健康管理產業醫師4000人，執行勞工健康檢查醫師由3250人增為4000人以上，全面推動職場健康管理，照顧勞動者身心健康。

推動勞工保險給付年金化

現行勞工保險給付採一次給付，容易有通貨膨脹而貶值或運用不當的風險，對於勞工或其家屬生活保障不夠周全。因應高齡化社會發展，讓勞工或其家屬能有一個活到老領到老、更完整及更有尊嚴的生活保障，勞委會持續積極推動勞工保險條例修法，將勞工保險老年、殘廢、死亡一次給付，改採老年、障礙及遺屬年金制度，期保障勞工及其家屬長期生活安全並建構完整年金保障制度。

擴大勞工退休金條例適用對象

研提勞工退休金條例修法草案，開放140萬名自營業者參加勞退新制及身心障礙者提前請領退休金，另協助地方主管機關督促事業單位提繳新制退休金與舊制準備金，以保障勞工退休生活。

提高勞工退休基金收益

審慎規劃基金運用方式，建立多元資產配置，並研究分析國內外總體經濟情勢及金融市場狀況，蒐集國內固定收益商品投資之相關資訊，據以機動調整投資策略，俾有效提昇基金投資收益。

結語

勞動事務隨著時代的遷移有其不同的關注焦點，但對於生命的尊重、勞動尊嚴的維護、老年安養的給予是亙久不變的施政主軸。有鑑於此，勞委會的各項計畫作為，莫不是為了因應國際經貿、國內社會環境改變的衝擊，提供廣大勞工階層最合宜的工作環境。

近年來，在全球化經濟的影響下，人力資源供給與運用問題成為各國政府最為關切的議題，不僅攸關產業發展及國家競爭力，對於國內人民就業安定，老年安養都產生直接的衝擊。因此，勞委會特別在完善就業安全體系、提供人性化的勞動條件、建構退休生活保障制度多所著墨，全力以赴，希望給勞工朋友一個「安心」、「安全」、「安享」的美麗人生。🌱

（本文作者 勞工委員會主任委員）

