

百工精技國家強 萬民樂活福利網

李應元

勞工是國家發展的基礎，更是經濟與產業發展的核心，在全球化與知識經濟時代競爭下，持續性成長的優質勞動力是國家強盛的關鍵，因此，提升勞動力素質，為當前重要課題。

更重要的是，長久以來，勞工朋友為這塊土地打拚，締造了台灣經濟奇蹟，及現今繁榮進步的社會，在經濟發展的同時，也應讓每一位勞工都能享有經濟發展的成果。因此，為勞工建構一個完整的福利網，使勞工不僅在職業生涯中能享有各項福利，於老年退休後亦能經濟生活無虞，並將受惠範圍擴及勞工家庭，讓勞工及其家屬均能安心、安定、安全的工作與生活，共享經濟發展的果實，更是政府責無旁貸的責任。

在如此的思維及事實脈絡下，深感必須將「勞工 - 國家 - 福利」關係明顯化，透過各項強化勞工職能之計畫與措施，期提升國家總體勞動力素質，促進勞工就業，進而帶動國家競爭力，並建構勞工福利網，提供勞工全方位的福利保障措施。

為協助勞工技能發展，並給予完整的照

護，需瞭解勞工在當前大環境下，面臨的問題與挑戰，以進一步洞察其需求，提供最切合的就業協助與福利服務。

綜觀當前勞動情勢，在國內外景氣穩定成長，以及政府落實推動各項產業發展政策及就業促進措施下，去（95）年就業人數已大幅增加，失業率降至3.91%，係近6年最低，其中，失業率以青少年居首，對於促進青少年就業仍需持續加強。平均勞動參與率則為57.92%，創近7年來新高，惟與世界各主要國家相比，尚有努力空間。

在勞動力素質方面，依據近年來美國商業環境風險評估公司（Business Environment Risk Intelligence）之各國勞動力評比報告顯示，我國勞動力表現均名列前茅，以去（95）年為例，與瑞士並列全球第3名，僅次於新加坡與美國，其中，技能水準、勞工態度及相對生產力等均表現優異。惟根據統計資料顯示，2005年台灣的知識工作者（knowledge worker包括：企業主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員）人數占總就業人口30.96%，在亞洲中領先南韓，但低於新加坡與日本，全球已逐漸邁入知識經濟時代，對於一個



國家的經濟轉型升級來說，「知識工作者」具關鍵性影響，因此，我國在專業技術及管理相關職能的培訓上，尚待提升。

以勞動環境趨勢觀之，當前社會經濟結構，受到全球化、人口老化與少子女化等影響，企業全球佈局加速、國內產業結構調整、企業用人彈性化、外來勞動力增加，以及人口結構加速老化、婦女生育率下降，不但對國內就業市場造成衝擊，尚出現貧富差距加劇等現象。

為避免結構性失業問題嚴重、專業人力不敷需求，及未來人口老化與少子女化，可能產生之勞動力不足與高齡化勞動力運用困難及老年經濟安全等問題，除因應經社環境變遷規劃整體人力發展策略外，營造兼顧家庭與工作之友善就業環境，並強化勞工退休生活保障等，實刻不容緩。此外，對於部分工時、派遣勞動等新興僱用關係之勞動權益保障，並提供弱勢勞工生活扶助與積極性就業措施，亦為當前勞工政策重要議題。

面對當前勞動情勢，並基於提升勞動素質與福利勞動力的理念，本會提出「百工精技國家強、萬民樂活福利網」作為本年度施政重點，網羅各項重要施政，期提升勞工技能，創造優質勞動力，並使勞工及其家庭共享經濟發展果實。

壹、百工精技國家強

在當前全球化與知識經濟時代不斷的挑戰下，優質勞動力成為社會發展及產業升級的核心，更是國家競爭力的關鍵，為提升勞動力素質，將積極推動各項勞工技能提升措施，重點包括：

勞工「技能提升」

(一) 推動產業人才投資方案

提升勞工職能競爭力，除能穩定勞工就業，並能促進國家經濟發展，為促進在職勞工參加職能訓練，將整合「補助在職勞工進修訓練」及「產學訓人才投資方案」，擴大為「產業人才投資方案」，結合大專校院、職業訓練機構及相關專業團體，辦理符合產業發



展需求之訓練課程，並補助參訓在職勞工50%至80%之訓練費用，3年內最高補助每人3萬元，預計提供5萬人次在職勞工參訓機會。

（二）辦理人力資源提昇計畫

為鼓勵企業（特別著重在中小型企業與服務業）依其經營需要，量身訂定員工訓練計畫，或結合關係企業、協力廠商聯合辦理訓練課程，提供企業訓練計畫之費用補助。一方面協助企業依據自己的需要規劃訓練課程；另一方面則補助訓練費用，以提高企業投資員工的意願，並結合「訓練品質計分卡」，針對辦訓品質良好之企業提高補助，以獎勵優質企業參與。96年度預計訓練25萬人次。

（三）提高國際技能競賽獎勵金

國際技能競賽參賽者涵蓋歐美等先進國家之青年，其規範、制度相當嚴謹，我國自民國60年正式選派參賽，截至目前已參與19屆競賽，歷屆參賽選手表現均相當優異，屢以優質技術水準，於國際間打響TAIWAN名號，在外交上極具積極正面之效果。

目前我國獲獎選手獎金為金牌50萬元、銀牌40萬元、銅牌30萬元及優勝5萬元，雖已較往年提高，惟與體育競賽獎金相較，仍有相當差距。為鼓勵國內更多青年提升技能，並投入競賽，將提高國際技能競賽獎金，藉以激勵青年以更精湛的技能為台灣發光。

（四）穩定勞動力：穩定就業、帶動產業

穩定充足的勞動力，是產業發展的關鍵之

一，面對全球化，國際經濟競爭日趨嚴峻，世界各國均面臨專業人才供應不足問題，為引進優質國際專業勞動力，將持續檢討放寬白領專業人士來台工作規定，另作前瞻性規劃，培育國內專業人才，建構勞動力供需預測調查機制，配合產業需求調整職訓方向，並提高公共職訓經費投入。

至於藍領勞動力面，引進外勞將以「33長轉政策」為調整基調，分流管理社服類外勞與產業類外勞人數，並配合長期照顧服務發展，逐步將社服外勞需求回歸國內長期照顧體系提供服務，減少國人對社服外勞之依賴，並將社服外勞縮減名額，轉供產業分配。

其中，高科技(非傳統)產業重大投資案，將檢討引進外勞必要性，透過加強本國勞工職業訓練及就業服務方式，補足其所需人力；對於本國勞工從事意願較低之特定辛苦製程(3K)及24小時3班制之產業，透過輔導改善工作環境，提升國人就業意願，並協助其補充所需外籍勞動力。期透過各項穩定勞動力措施，協助各產業發展。

貳、萬民樂活福利網

既然勞工是產業升級與國家競爭力的核心要素，讓勞工共同享有經濟發展的成果，是天經地義的。因此，本會要為勞工建構一個完整的福利網，就勞工「安居」、「樂業」、「生存保障」及勞工家庭「生、養、育」等各方面，提供全方位的福利保障措施，讓勞工

及其家屬能確實共享經濟發展的果實。重要措施包括：

一、勞工「安居」

輔助勞工建購住宅貸款

為使勞工能有安定的住所，進而安心工作與生活，多年來持續推動輔助勞工建購住宅貸款業務，透過減輕房貸負擔方式，解決勞工居住問題，近來更以評點制度，按勞工家庭年所得、眷屬人口及是否為弱勢族群等多重指標排序輔貸資格，優先協助弱勢勞工。

鑒於房貸支出占勞工每月所得比相當高，為進一步減輕房貸戶房貸本息負擔，特別協調銀行，讓房貸戶除可享有房貸相當低廉的優惠利率外，同時可搭配辦理銀行低利率房貸。在各相關部會之住宅貸款業務未整併前，本會仍將持續推動勞工住宅貸款業務，嘉惠勞工朋友。

二、勞工「樂業」

(一) 推動多元就業開發方案

結合民間團體資源，實施多元就業開發方案，透過開發在地就業機會方式，協助失業者培養再就業能力，並藉以促進地方發展。為提昇執行績效，將加強推動諮詢輔導機制，96年度預計協助10,000名失業者就業，除協助經濟型計畫推廣計畫產品，辦理行銷宣導專案協助產品建立通路外，並進一步規劃透過本方案協助發展本國照顧服務產業，經由民間團體與政府部門合作機制，達到逐年減少外籍看護工之政策目標。

(二) 擴大辦理就業多媽媽計畫

近年來國內失業率雖已下降，但長期失業者、中高齡者等弱勢對象之就業問題仍待繼續努力，另我國女性勞動參與率雖有上升趨勢，但與國際比較仍偏低。鑑於失業者多隱藏於地方底層，為發揮區域性多元化就業服務，招募在地中高齡婦女補充現有就業服務臺不足之人力，採取「動態」的外展工作方式，進行走動式服務，深入地方各民間團體與基層，協助發掘失業者，並傳遞就業機會及就業促進措施。

95年創新開辦就業多媽媽試辦計畫，係以台北縣、基隆市、宜蘭縣等為試辦地點並已見成效，未來將全面推動，擴大辦理，持續建構綿密之職場、社區及公立就業服務機構間之就業服務網絡，除找出隱藏於地方底層之失業者並協助就業媒合外，將加強開拓就業機會之功能，期能更進一步促進就業。

(三) 多元微型創業旗艦計畫

1. 一般型微創

鑑於中高齡失業者及婦女二度就業不易，創業成為就業的一種新選擇，推動「微型創業旗艦計畫」，除提供100萬額度之創業貸款，並結合職業訓練、就業服務、創業諮詢輔導等，提供新創企業在不同發展階段之協助，使其順利創業並永續經營，達成就業促進目標。預估每年可提供創業諮詢輔導服務3,000人次，協助300人完成創業，1,500人申辦貸款，並提供6,000個工作機會。

2. 創業鳳凰

為提升婦女勞動參與率，特別開辦「創業鳳凰 - 婦女小額創業貸款計畫」，協助20至65歲婦女創業，提供最高50萬元之低利貸款，免擔保及營利登記，同時提供創業諮詢服務。96年預定協助2,000位婦女創業，預估可創造4,000個就業機會。

3. 研議展能圓夢

協助身心障礙者就業，不但使其獲得自力更生之能力，尚能建立其對於社會生活之自信。為協助身心障礙者就業，除持續推動現行相關就業促進措施，未來將研議針對身心障礙者辦理展能圓夢創業計畫，進一步開創身心障礙者就業機會。

三、勞工「生存保障」

(一) 年金、退休金雙金伴老

1. 落實勞工退休金新、舊制

為使勞工退休基金能獲專業、妥適之管理與運用，以提高勞工退休金權益，歷經一年多的努力，終於完成「勞工退休基金監理會組織法」立法，使勞退基金之運用有法源依循。本會刻正積極籌備成立監理會，未來將在安全性及低投資風險考量下，擬定基金收支、保管及運用辦法，本會亦將負起監督責任，落實保障勞工退休生活之美意。

另對於勞基法之舊有退休準備金制，將廣續協助地方主管機關督促事業單位提繳舊制準備金，確保勞工退休生活。

2. 建立勞保年金給付制度

我國人口老化速度快速，依據經建會推估，至2016年將增為13%，與15歲以下幼齡人口比率相當，逼近國際慣稱的高齡社會。面對高齡化老年人口急遽增加，且傳統家庭功能式微的現代社會，老年經濟安全保障已成重要課題。

因應高齡化社會，並保障勞工保險被保險人及其家屬長期生活，本會持續積極推動勞工保險條例修法，將勞工保險老年、障礙及遺屬一次給付改採年金制度，期建立完善勞工保險年金保障體系。

(二) 研議勞動派遣之勞工保護機制

經濟全球化發展，市場競爭加劇，企業對於勞動力運用尋求更大彈性，勞動派遣等新僱用型態隨之興起。勞動派遣關係，對受僱勞工而言，隱藏就業的不安定性，相較一般僱用關係之勞工，成為弱勢勞動者，而目前勞工法令體制，對於派遣事業單位、派遣使用單位及派遣勞工三方權利義務之相關規範尚有不足之處。

因此針對派遣勞動勞工之權益保護規範，已愈顯重要，然是否另立專法，或於現行法令中增修，各方意見仍有歧異，為凝聚各界共識，前已辦理勞動派遣公民論壇，本年度仍將持續推動相關法制化工作，完整保障派遣勞工權益。

(三) 檢討現行基本工資

工資是勞工賴以維生的憑藉，勞動基準法特別明定勞資雙方議定之工資，不得低於基

本工資，以保障勞工工作所得，能維持其基本生活所需。我國現行基本工資係於86年10月16日發布，為每月15,840元，每日528元，每小時66元。

有鑑於該基本工資已近10年未作調整，且勞工團體迭有反映應作合理檢討，將透過基本工資審議委員會研商，以全新、開放的思維，檢視經濟及社會現況，並以保障勞工及其家庭基本生活為考量，重新評估合理之基本工資，落實基本工資之立法目的。

(四) 擴大勞動基準法保障範圍

為使所有勞工之工作時間、工資、休假等勞動條件，均能獲得應有保障，將勞動基準法適用範圍擴及所有勞工，為政府既定政策，亦為本會多年來努力之目標。受該法保障之勞工由73年施行時約350萬人，已增加為約600萬人，惟仍約有40萬勞工尚不在該法保障範圍內。

尚未適用該法之勞工，其中「公務機關臨時人員」約近8萬人，該等人員之退休金權益，現已比照適用勞工退休金條例，其納入勞基法適用範圍之問題相對降低，適用該法已獲有共識，該等人員納入勞動基準法保障範圍，已近期可期。

(五) 增進勞工保險權益

為保障勞工工作及生活安全，並基於勞動者公平保障之精神，擬將僱用4人以下事業單位、機構或團體所僱之勞工納入強制加保對象。另因應勞動年齡延後之趨勢，研議修

法，將強制加保年齡上限由60歲提高至65歲，以促進勞動人力資源運用。

另為能保障被保險人或其受益人保險給付權益，保險給付請求權時效將由2年延長為5年，並將傷病給付等待期放寬為自不能工作之第3日起發給，增進勞工傷病給付權益。

(六) 達成職災下降目標

1. 提升防災檢查執行力

持續採風險分級列管方式，列管高風險事業，實施專案檢查，並就屢次發生災害或違規拒不改善之廠場，優先進行檢查；針對局限空間作業等施工期短又具高危險之作業，實施作業期程申報制度，並進行精準檢查；對起重吊掛等臨時性、短暫性作業未設安全防护措施者，密集實施不定時、不定點之巡邏稽查及違規告發。

此外，推行「職業傷殘災害預防專案」，優先就高致殘率之金屬製品業等行業，實施防止捲夾、切割等職業災害之專案檢查，以有效監控職災發生。

2. 擇定營造減災要項強力防災

鑑於營造業勞工死亡職業災害佔全產業五成以上，為提升營造業安全水準，選定「戴用安全帽」及「框式施工架依標準設置」為全面檢查之重點項目，並加強宣導。另針對公共工程，除協請各部會設置防災查核小組，就所屬公共工程辦理查核外，並開辦「公共工程金安獎」，期引領民間工程業者共同提升安全水準。

此外，洽請內政部修正「營造業評鑑辦法」，增列「工程安全成效」為主要評鑑項目之一，使營造業者除注重施工品質外，亦重視施工安全，以有效保障營造作業勞工工作安全。

3.改善辛苦特定製程產業工作環境

協助辛苦特定製程產業改善工作環境，進而提升國人就業意願。除針對該產業實施檢查及指導，督促雇主落實勞工安全衛生法令規定，改善廠場不安全之工作環境，並透過「辛苦產業工作環境改善輔導團」，就安全設施及有害物等環境暴露危害，進行現場診斷諮詢，提供改善建議書並遴選部分工廠實施深入改善技術輔導。96年預定輔導完成1,800家事業單位改善工作環境，協助300家事業單位工程技術改善。

4.推動中小事業在地扎根計畫（蒲公英計畫）

我國中小事業家數約占全體企業98%，為台灣經濟主幹，惟因其財力、物力、專業人才等較為缺乏，安全衛生設施往往因陋就簡，加以長期未能受到政府防災資源之照顧，致近幾年職災件數達約2萬件，高居全產業之五成，形成產業弱勢。

藉此，特依行政院「三中計畫」規劃由中央與地方合作建立完整輔導機制，成立防災訪視指導服務團，提供診斷、諮詢及追蹤改善等服務，全力照護遍布於台灣各角落之中小事業及微型工程，以發揮「蒲公英」之精神，將工安種子散播至各事業單位扎根，促進產業改善安衛體質。

5.整合工安資訊與落實防災宣導

根據歷年職業災害資料，約75%罹災勞工未曾接受從事工作所必要之安全衛生教育訓練，顯示亟需加強防災訓練及宣導。

為有效增進事業單位、勞工及社會各界對職災預防認知，除規劃推動「工安金網路計畫」，建構全國性安全衛生整合性資訊平台，串連各單位活動資訊進行整合性行銷、宣傳與監督統籌外，並針對高風險作業勞工編訂通俗淺顯防災教材，落實教育訓練及宣導到位，即時傳達防災知識與訊息，提升全民防災知能。

6.順應國際趨勢研訂防災法規制度

目前國際間推動工安之主流做法，為運用事前辨識、評估及控制風險之職業安全衛生管理系統及風險管理制度。為與國際接軌，除積極推動職業安全衛生管理驗證制度，公告「我國職業安全衛生管理系統指引（TOSHMS）」，及完成相關國家標準草案外，並全盤檢討勞工安全衛生法制，納入工作條件及工作環境舒適化等進步性規定。

另為確保廠場特定機械設備安全，規劃推動機械安全驗證及防爆電氣設備等驗證制度，有效落實機械安全源頭管理，防範職災於未然。

四、勞工家庭「生、養、育」

（一）提高生育給付

台灣生育率屢創新低，因應少子女化現象可能造成之衝擊，如何提高生育率，已為政府應審慎面對之議題。

提高生育保障，並落實台灣經濟永續發展會議有關產假薪資納入勞工保險生育給付之共識，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) 提供育嬰留職停薪津貼

落實兩性工作平等法有關發給育嬰留職停薪津貼規定，及台灣經濟永續發展會議有關政府應針對受僱者規劃育嬰留職津貼之共識，研議修正「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。

(三) 協助勞工子女就學與發展技能措施

為鼓勵經濟弱勢勞工之子女發展技(藝)能，協助其培育適性專才，並穩定就學，開辦「勞工子女發展技藝能助學金」措施，對於參加技藝能競賽表現優異者，給予助學金，鼓勵勞工子女適性發展，激發學習各項技(藝)能。

另推動「失業勞工子女就學補助」措施，對於非自願失業期間超過6個月以上之勞工，提供子女就學補助，使其不因勞工失業而影響就學，增進勞工子女未來社會競爭力。

近年來國內景氣持續復甦，帶動就業市場活絡，加以各項就業促進措施推動下，失業率已明顯改善，但我國面臨全球化經濟發展、人口老化及少子女化等問題的衝擊，本會之施政作為，一方面讓勞工及其家屬能安心、安定、安穩的工作與生活，一方面要提升勞動力素質，因為勞動力升級才能帶動產業升級，產業升級國家就有競爭力。

本會現階段以「百工精技國家強」及「萬民樂活福利網」為施政重點，透過各項強化勞工職能之計畫與措施，期提升國家總體勞動力素質，促進勞工就業，增進國家競爭力，並致力推動勞退新制及勞保年金化改革，以年金、退休金，雙金伴勞工安享退休生活，使勞工在就業期間能有尊嚴的工作，面臨退休及失業等問題時，亦能有尊嚴的生活，讓每一個勞工在人生的每個重要階段，皆能受到保障，打造「勞有老本，工享福利」的勞動新願景。🌱

(摘錄本人於立法院第6屆第5會期施政報告)