

站在施政核心，以照顧勞工的需要為第一優先

—專訪盧主任委員

「即使所扮演的角色不同了，能夠達成的任務也更多了，但是以勞工需要為核心的價值，從來沒有因為時間而改變過。」勞委會盧天麟主委說。

一路走來，積極投入各種勞工運動，在擁有厚實的勞工背景基礎下，勞委會盧天麟主委（以下簡稱盧主委）從「國防部航空發展工業部」的研發工程師，到擔任勞工社會運動的要職，而後轉型成爭取勞工權益、為民喉舌的勞工立委，隨後，亦推動許多有利於勞工的法案，像職業災害勞工保護法、就業保險法、勞工退休金新制...等，這不僅是大家耳熟能詳的新制度，也對現代勞工的福利政策影響甚為深遠。

而今天，盧主委甚感幸運的是，竟然有機會能主持推動勞工事務，看待勞工問題，乃至解決勞工問題，他期許自己能夠循著來時路，逐步的實踐「照顧勞工」的抱負。

壹、以勞工福祉為優先，絕對當仁不讓

由於勞方與資方，在台灣社會是站在不平等的天秤上，資方常常是站在強勢的一方，勞方則常處於弱勢的地位，作為勞工政策的施政單位，「我將『勞委會』定位成三種角色，一是勞工法定權益的維護者，二是勞工

福利的積極創造者，三是當勞資雙方發生爭議時，必須成為雙方被動的仲裁者。」盧主委說，唯有這樣的定位成形，才能發展出未來的施政主軸，適時的幫助勞工。

從這樣的綱目向下發展，盧主委認為接任之後，有許多積極的工作項目可以落實，首先從「勞工權益的維護者」的角色出發，針對現行法律上所訂立的法定勞工權益，「勞委會」一定要積極的進行勞工條件檢查的工作，「因為許多底層勞工，為求保住飯碗，不敢據實反應，所以，我們更要積極的去發覺『勞工的權益是否被侵犯了?』，因為落實這項工作，我們義不容辭。」盧主委說，其次，還要做「積極福利的創造者」，像最近所執行「創業鳳凰—婦女小額貸款」計畫，這就是提供婦女創業陪伴服務、及融資信用保證專案，藉以協助女性發展小型企業；另外，譬如「勞工的紓困貸款」、「勞工的購屋貸款」、...等，這些都是「勞委會」針對勞工現況，所提出的積極福利；再來，所謂「勞資爭議被動的仲裁者」，譬如最近中華電信所發生勞資爭議的問題，「勞委會」就透過勞工檢查，其中，違反勞動基準法的部分，就對雇主進行懲罰，而違反團體就業法部分，就促成勞資協商，「盡力為勞方爭取利益，這就是我們要做的事。」盧主委又說。



貳、安全、安心、安享，許您一個三「安」人生

從點、而線、而面，跟隨上述三大綱目，盧主委也提出自己今後的施政重點，首要，就是延續李應元前主委所提出的「全國職場233減災方案」，持續達成「打造職場零事故」的目標，落實職場安全，再來就是為勞工朋友打造友善的工作環境，消除就業歧視、取消年齡限制、「兩性工作平等法」的落實等，進一步，開始推動一些福利政策，例如：婦女的生育給付，從一個月提升至三個月、讓育嬰假的時間提高，藉此增加婦女的勞動參與率，讓就業沒有性別歧視，因為就國內的統計數字中發現目前台灣婦女勞參率，只到49%，遠低於世界平均婦女勞參率58%，所以這個部分還需要多多加強；此外，為勞工朋友規劃周全的退休保障，今年的重點更放在勞保年金的推行。

當然在這些重點下，還有許多實際操作上的細節，譬如說就業服務的改善，「我希望使人民的感受改觀，以後只要失業、或有就業需求，就能跟勞委會就業服務中心尋求幫助，這我認為第一步可以做的，也因此我最近就要求勞委會所有的就業服務中心，提出如何與民親近的改善計畫。」盧主委說，「再來，譬如職業訓練的部分，如何使職業訓練與企業的需要契合，這也是我所著眼的細節，所以，我就要求職業訓練局要與企業合作，例如讓企業進駐『勞委會』的職業訓練中心，或者是透過學校、企業、跟職訓局，

三方面合作籌辦產業大學，以解決設備與場地的問題，這個部分六月就已經著手落實，在台中已經成立了中部地區的產業大學，裡面中、長期的訓練都有，雖然，台灣目前在許多產業都獨步全球，但是人才慢慢的流失，也是不爭的事實，如何透過產業大學，將人才培訓出來，我相信現在所踏出的每一步都很重要。」

從過去到現在，在發展經濟的過程中，盧主委總是隨時顧慮著要把勞工朋友的福利落實，來到「勞委會」以後，他也期許自己能真正幫勞工朋友落實三個「安」字，首先，職業場所是「安全」的，其次，在友善的工作環境下工作是「安心」的，最後在退休之後的生活是「安享」的，相信跟隨著他的施政步伐，與勞工朋友同一陣線的「勞委會」，將能幫助我們更多、更多。

參、積極落實政策，不畏打擊與曲解

此外，自今年5月21日上任以來，外界對於盧主委近期推行之政策，多有誤解，也趁此訪問機會進行釐清：

1. 「勞工退休金監理委員會」的成立

在擔任立委期間，盧主委就積極推動「勞工退休金監理委員會組織法」的催生，今天，站在施政的位置上，更刻不容緩的希望七月「勞退監理會」能開始運作，原因有兩個，首先，這筆提撥的退休基金累積已經越來越多，如果不即早運作的話，未來收益會很低，「我相信這對勞工朋友不是有益的，所以，我希望創造他的收益，像

目前勞保所提存的退休金去年一整年的投資報酬率是7.9%，相較於勞工退休金的基金都只暫時存放在定存，相較之下，獲利真的差很多，所以才會希望他能快點掛牌來運作。」盧主委說。

「其次，我擔心如果沒有趕快掛牌的話，勞工朋友會對他存在勞退帳戶的錢，越來越不放心，因為無人監督、運作，所以勞工朋友原先自行提繳的部分，也會因為毫無收益而減少，之後導致對政府的信賴度降低，甚至使勞委會跟整個政府要照顧勞工朋友的美意，大打折扣，所以的目標就是讓他趕快運作。」

當然，要使「勞退基金」運作，必須基於以下幾個原則，就是能安全、能流通、有福利、有收益，自始至終，盧主委對於「勞退監理會」的觀念，都沒有改變，並且也在訪談過程中對所有的勞工朋友、大眾提出聲明：「我絕對不會用政治力，去影響勞退監理會的運作，這是我的承諾跟保證。」而且依據這些承諾，在監理委員的選擇上，也完全依據「勞工退休金條例」、還有根據條例所產生的「勞工退休金監理委員會組織法」規範，必須由勞工朋友、雇主團體、政府代表來推薦具有財經、專業的背景的專家學者，當然操守的清廉度也是十分強調的重點，因為身處「監理會」，每一位委員可以接受到的資訊、與可影響的金額是很大、很深的，如果操守跟清廉度不夠的話，盧主委認為會對勞工朋友造成傷害，同時基於對「勞工退休金監理委員會」組織的信賴，他也保證以公開、透明的方式來處理組織內的問題，使勞工朋友安心。

2. 基本工資、基本時薪調漲，是否獨厚外勞？是否圖利財團？

就任以後，最具爭議的就是基本工資與外勞的問題，盧主委首先針對基本工資的部分提出解釋，勞委會之所以提出基本工資調漲的動作，最主要的目的是照顧邊際勞工，雖然現在有許多經濟學者、企業界人士說「基本工資原本就是由供需市場理論所產生的均衡價格，政府為何要去介入他的調動呢？」但是，盧委員解釋道「這樣的假設是成立在整個市場完全開放、完全自由的請況下，但是，我們必須看清事實，有許多勞工是弱勢，他沒有能力與雇主議價，在薪水低於基本工資的情況下，他能怎麼辦呢？所以，這就是『勞委會』所該思考的，我們應該想辦法照顧這群低於基本工資以下的人（即所謂的邊際勞工）。」

第二個部分，是針對時薪調漲的部分，盧主委說「過去時薪的計算公式，是不合理的，我們現在將他的計算公式擇入例假日工資與六小時縮短工資的部分，使這個公式比以前更加合理，所以，現在設定時薪95元，是經過合理化的計算過的結果。」

「這次的基本工資調漲是從這兩個理念產生的，第一個，是基本工資要能照顧到邊際勞工的生活，第二，是因為時薪過去計算不合理，所以搭配這次基本工資來一起改變，這才是勞委會的初衷，其他才是所謂經濟上的理由。」盧主委又解釋道「而且自民國86年到現在都沒有調漲基本工資，十年來物價上漲指數已經提升到7.34%了，物價上漲了，勞工朋友還維持在民國86年的基本工資，所以他的購買力沒有辦法跟上物價上漲的速

度，所以，十年沒調，合不合理？！」盧主委反問著，「而且，這段時間的勞動生產力，提升到42%，雖然，勞動生產力提升了，可是勞工的薪水卻沒有分享到，也就是說，從民國86年至今沒有調漲基本工資的情況下，薪資的平均水準從41%降到35%，所以勞工朋友的薪水不升反降，基於以上四個理由，物價上漲、勞動力也提升、薪水不升反降、還有十年都沒有調薪，我們認為應該有調整的必要，後來才決定9.09%的調幅，基本工資17280元，時薪合理化變成95元。」

但是，「政策施行後，大家就開始擔心會不會衝擊到中小企業？！」盧主委說，因為一般大企業員工的工資，一定都高於前面所設定的基本工資，所以，這個調整對大企業一點影響都沒有，但是絕大部分的邊際勞工，主要是由中小企業所僱用，為了怕影響中小企業營運，所以，隨後又提出五大配合方案。

不過，緊接著又有人質疑「將配套方案，補助給財團究竟合不合理？！」

其實，仔細將方案辦法細讀，不難發現第一個方案，有限定50人以下的中小企業才能得到補貼；而第二方案，則說明僱用特定弱勢勞工才能得到補貼；第三方案則主要啟動失業給付、職業訓練跟就業輔導三合一的機制，來幫助勞工朋友再就業；第四個方案，就是膳宿的扣抵，外勞膳宿扣抵從4000元調整到5000元；第五個方案為了調升勞工的智能跟競爭力，將職業訓練的補助調高到80%，拆解開來，五項方案並沒有一項是專為財團設計的，所以，盧主委再一次聲明並沒有將五大配套方案圖利財團。

不過，五項配套方案中的第四項，卻也常遭人曲解，認為基本工資調整都是外勞受惠，所以

盧主委特別在這裡做澄清，主要由兩個部分來談，首先，全台灣基本工資15840元、16650元以下，所謂的邊際勞工總共有141萬人，而外勞在台灣只有34萬人，相較之下，基本工資調整受惠的範圍當然以本勞為主體，而部分工時工的部分，也佔了18.1萬人，因為這部分沒有外勞，顯然提升時薪的部分，受惠的都是本勞，所以，獨厚外勞之說，甚為曲解。

另外，就外勞薪資的多寡，主要是根據勞動基準法中所規定「根據勞資協商後的結果」，根據「行政院勞委會職業訓練局」從實務面調查，外勞的薪俸，加上加班費、獎金、食宿津貼等，薪資總所得都高於現在的資本工資15840元的第四方案，最低的也大概有一萬七千多元，依此邏輯，試問外勞究竟有沒有因為基本工資的調漲，而造成薪資的調漲呢？

其次，是指食宿扣抵提高的問題，就一般企業的扣抵，大約都落在2500元左右，當初，「勞委會」給企業界的上限是4000元，倘若沒有配套的加持，原本也預備了1500元的空間，雖然在配套的第四方案，抵扣金額從4000元調到5000元，但外勞薪資部分，始終要依據勞動基準法的規定，勞資協商後才能落實，所以這是大家對法律的誤解、亦對實務面的誤解，事實上即使政策調整，但是就實際面還是不會造成問題。

但是，這1000元的調整空間是有道理的，事實上，因為物價調漲，連帶將基本工資要調漲，所以，趁此機會，針對膳宿的費用扣抵也有所調整，雖然就實務面還用不到，但是這樣的調幅還是屬於合理的範疇，所以，並沒有獨厚外勞的疑慮，請大家放心。✿

我國勞動政策之回顧與展望

勞委會綜合規劃處

壹、前言

勞動不僅是一種價值的宣示，更應該在日常生活中具體實踐，而實踐的基礎，是在社會公益的概念下，提升勞動者的工作權益及能力，使人人樂於工作，享受生命。因此，勞委會以「三大安全、一大提升」之施政理念--就業安全、所得安全、工作安全、勞動權入憲，提升勞工社經地位，推動各項施政措施，並秉持「共生和解，勞資雙贏」的理念，創造和諧雙贏的勞動關係，未來勞委會也將在此基礎下，逐步實現「健康台灣，快樂勞動」之願景。在勞委會成立廿週年前夕，基於承先啓後，開拓新局的使命感，本文特別將勞委會成立以來各項勞動政策及立法的推動作一番檢視與檢討，以便因應全球化經濟時代，推出合乎時代需求的勞動政策與施政方針。

貳、勞動法制改革成果

一、西元2000年以來完成之重大勞動法案

自西元2000年以來，勞委會七年間陸續完成多項重大勞動法制的改革與立法，包括2000年勞動基準法工時縮短修正案、職災勞工保護法立法、2001年勞保條例年

資合併修正案、2002年兩性工作平等法立法、就業保險法立法、2003年大量解雇勞工保護法立法、2004年勞工退休金條例立法、2006年勞退監理會組織法通過，除了推動兩性在職場的工作平等外，對於職災勞工、退休勞工、失業勞工、被解雇勞工權益保障更形穩固。因此，美國商業環境風險評估公司（Business Environment Risk Intelligence）對於我國勞動力評比，在勞動法律架構部分一直維持很高的評等。

二、目前正推動之重大勞動法案

在建立弱勢勞工基礎的保障網後，勞委會需加強立法推動的方向包括社會保險的改革及勞動三法的修正。社會保險的改革大致可分三個方向：（一）建立勞工保險給付年金制、（二）擴大強制加保範圍，延長給付請求權時效、縮短商並給付等待期間、（三）生育津貼1個月及薪資補助2個月（得抵充勞基法產假工資）。為落實經續會共同決議「落實兩性工作平等法發放育嬰留職停薪津貼」，勞委會修正兩性工作平等法刪除請領育嬰留職停薪假的企業規模別限制，並於就業保險法增加「育嬰留職停薪津貼」為保險給付項目；被保險人之保險年資合計滿一年，子女滿三歲

前，依兩性工作平等法之規定，經投保單位給與育嬰留職停薪假者，得請領育嬰留職停薪津貼。育嬰留職停薪津貼之發放金額，按上年度全體被保險人平均月投保薪資百分之五十計算；其中百分之八十，於被保險人育嬰留職停薪期間按月發給，合計最長發給六個月；其餘百分之二十，於被保險人育嬰留職停薪假期滿二年內回復工作滿六個月後，按其育嬰留職停薪期間領取津貼之日數計算，一次發給。兩性工作平等法及就業服務法修正草案已於96年3月28日行政院會通過，送立法院審議。

此外，經續會亦將「儘速推動勞工保險年金制度，於96年完成立法」列為共同意見，勞委會鑒於我國已進入高齡化社會，再加以少子女化趨勢，應正視未來勞工老年退休生活保障，妥善規劃年金給付制度及改善保險財務問題，故提出「勞工保險條例修正草案」同時規劃身心障礙、老年及遺屬年金制度。配合老年年金之規劃，鼓勵勞工領取年金，訂定展延老年年金及請領年齡逐步提高之規定。並為求勞工保險能永續經營，健全保險財務基礎及合理費率，乃參考先進國家社會保險財務改革措施與衡平世代合理負擔，建立普通事故保險費率調整機制。該條例修正草案已於96年5月9日院會討論通過，送立法院審議。

勞基法原訂有雇主於女性受雇者產假期間，薪資照給之規定。唯，社會各界對於此項保障女性勞動者產假期間所得安全的條文迭有反應意見，認為該項保護是造成女性懷孕被解雇的原因之一，為營造有力婦女工作

與家庭兼顧的職場環境，減少婦女就業障礙，爰修訂勞工保險條例將勞工保險條例生育給付由1個月提高至3個月，可抵充雇主勞動基準法產假薪資的責任。本項法條修正案目前已由立法院一讀通過。

勞動三法部分，工會法已於96年4月25日經行政院通過，並送請立法院審議。團體協約法及勞資爭議處理法修正草案，則於行政院審查中。

三、西元2000年以來已推動之重要措施

- (一) 九二一災區臨時工作津貼：為九二一震災及結構性失業造成之災民生計困難，安排參與臨時工作，暫時解決生活問題，並維繫勞動意願。截至92年12月底止，累計推介災區就業者12,856人次，累計核撥金額19億元。
- (二) 開辦永續就業方案：推動辦理「永續就業工程」計畫，提供失業者，尤其中高齡、低學歷失業者之臨時性工作機會，90年2月開辦至91年5月底，共核定1,391個計畫，核定就業機會數29,770個（本案已於91年5月底辦理完竣），核定金額32億7千萬。
- (三) 振興傳統產業僱用獎助計畫：傳統產業或新設立或資本額擴充之製造業雇主，僱用年滿30歲至65歲失業勞工，且直接在工廠內從事生產工作者，或僱用身心障礙者、原住民、生活扶助戶等特定對象，均可

獲得津貼補助。自90年9月14日實施至91年8月16日，協助推介2,729人就業。新修訂計畫於91年11月18日公告實施，將適用對象放寬為由就業服務法第二十四條之特定對象。截至92年12月底止，共審核通過896家廠商，核定6,611人，推介就業14,806人，進用4,656人。（已於92年度停止申請），總經費2.25億元。

- (四) 公共服務擴大就業計畫：配合「挑戰二〇〇八：國家發展重點計畫」中各項產業轉型計畫，由各部會研提推動公共服務工作，為期一年，規劃增加8萬9千個就業機會，截止92年12月底止，已推介錄取71,625人，總經費200億。
- (五) 放寬老年給付請領條件：90年新增勞保條例第58條第4款參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。得請領老年給付。本項措施估計有4萬6千餘勞工受惠，支付經費增加564億。
- (六) 勞工保險老年給付年資合併計算：90年修正勞保條例第12條退保後再參加保險其原有保險年資應與併計，估計有14萬6千勞工受惠。
- (七) 多元就業開發方案：因應不景氣下協助失業者從工作中參與短期訓

練，提升勞工之工作價值及工作能力後，能在不需依賴政府扶助之情況下，達成持續就業之目標。本方案自91年推動以來至95年底止，累計共核定3,770個計畫，提供42,975個工作機會。96年度多元就業開發方案截至3月底共核定258個計畫，提供1,750個工作機會。每年預算金額約20億，累計約100億元。

- (八) 促進身心障礙者就業：自89年至95年辦理身心障礙者職業訓練8,780人，推介4,2010人就業。
- (九) 開辦勞工紓困貸款：自92年開辦至96年共撥款376億元，受惠人數32萬人。
- (十) 就業促進津貼實施要點：為確保及安定失業者參訓期間之基本生活，並協助迅速再就業，於參訓期間發給生活津貼，截至96年3月共發給72,239人，總經費26.1億元。
- (十一) 全民職業訓練：包括1.補助在職勞工進修訓練、2.協助企業人力資源提升計畫、3.推動與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫、4.補助地方政府辦理失業者職業訓練、5.職業訓練券、6.補助大專校院辦理就業學程實施計畫。分項說明如下：
- (十二) 開辦就業保險：就業保險法91年5月15日公佈，92年1月1日施行。

失業給付單獨立法施行。本法自施行之日起至95年底止，544萬名勞工受惠（適用人數），總計給付件數218萬餘件，給付金額約新台幣220億餘元。各項給付核付情形分別為，失業給付1,065,058件，新臺幣約185億餘元；提早就業獎助津貼56,425件，新臺幣21億餘元；職業訓練生活津貼50,370件，新臺幣8.3億餘元；全民健康保險保險費補助1,015,768件，新臺幣5.7億餘元。另推介就業28,182人，安排參加職業訓練19,036人。

四、目前正推動之重要措施

（一）全國職場233減災方案：

為使職業災害減至最小，自95年度起以跨部會合作方式，積極推動「全國職場233減災方案」，截至95年12月31日，適用勞工安全衛生法之工作場所重大職災死亡百萬人率為57.45，較前2年（93及94年）同期平均百萬人率62.76，降幅8.46%。另職災殘廢百萬人率為463.83，較前2年同期平均百萬人率549.02，降幅15.52%。

（二）開創就業服務外展工作計畫（就業多媽媽計畫）：「就業多媽媽」試辦計畫係運用在地婦女等之在地化、積極主動、熱心、人際關係互動佳、有經營社團能力以深根社區等特質，試驗尋找及開創在地就業機會的可能性，協助拓展增加在地失業者及婦女二度就業之工作機會；進而發揮協助區域團體或自行研提可行性就業促進相關

方案計畫之能量。經自95年7月10日至96年3月底止執行績效如下：協助就業媒合20,147人次、成功媒合5,498人、發掘失業者21,414人次、提供就業及勞動資訊104,738人次、開發在地就業機會19,752個、拜訪雇主18,834次、拜訪在地社會資源17,947次。

（三）推動產業人才投資方案：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，補助參訓在職勞工訓練費用3年3萬，預計提供5萬人次在職勞工參訓機會。

（四）人力資源提升計畫：鼓勵企業結合關係企業、協力廠商依其經營需要量身訂定員工訓練計畫，提供企業訓練計畫之費用補助，已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。視企業提出之計畫，經過審查核定補助訓練所需費用之50%(培育計畫)或70%(優質計畫)

（五）多元微型創業旗艦計畫：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，多元微型創業旗艦計畫有以下子計畫：

1. 一般型微創：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，提供新創企業在不同發展階段之協助。預估每年可提供創業諮詢輔導服務3,000人次，協助300完成創業，

計畫名稱	辦理時間	摘要說明及受益人數	經費預算
補助在職勞工進修訓練	89年迄今	為加強在職勞工專業技能，特結合全國大專校院、職業訓練機構及相關專業團體等辦理在職勞工進修訓練，自89年迄今共計訓練182,403人次。	7億4千萬
協助企業人力資源提升計畫	89年迄今	鼓勵企業找出公司經營的需要，量身訂定全年度的員工訓練計畫，並提供訓練計畫的費用補助，自89年迄今共計訓練2,015,980人次。	16億9千萬
推動與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫	90年5月至 96年3月	加強職業訓練與事業單位延攬人才之連結，落實訓用合一，促進失業者再就業。截至96年3月份止計開訓人數45,068人、結訓人數39,548人、就業人數38,928人。	2億8千萬元
補助地方政府辦理失業者職業訓練	89年至今	補助地方政府辦理失業者及特定對象職業訓練，提供當地產業發展所需之人力需求，每年約培訓10,000人。	12億6千萬元
職業訓練券	89年1月至 94年12月底止	運用職業訓練券參訓模式，協助失業者參加政府辦理以外之職業訓練，增加選訓彈性及就近參訓管道。89年至94年止計訓練21,678人。	4億元
補助大專校院辦理就業學程實施計畫	92年至94學年	運用產學合作機制，引進業界資源，落實職場體驗訓練，提高大專生實務專精能力與對就業市場之認知。92至94學年度共培訓85,787人。	5億元

2006年及2007年執行全國職場233減災方案經費

(元)

	2006年	2007年	合計
公務預算	48,231,000	30,219,000	78,450,000
就業安定基金	106,143,774	177,556,000	283,699,774
總計	154,374,774	207,775,000	362,149,774

註：95年就業安定基金申請數為146,141,000元，實支數為106,143,774元。

- 1,500人申辦貸款，並提供6,000個工作機會。
 2. 創業鳳凰：婦女小額創業貸款計畫，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年預計協助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，進一步開創身心障礙者就業機會。
- (六) 擴大勞基法適用範圍：公部門非依公務人員法令進用之臨時人員適用勞動基準法案，勞委會於94年初完成適用勞動基準法可行性檢討工作，但多數部會及縣

市政府認為該等人員納入該法適用，將造成財政難以負荷，內部管理體制不一致等因素，建議暫緩適用勞動基準法。為落實保護勞工政策，擴大公部門各業進用之臨時人員納入勞基法適用範圍，勞委會除邀集民意代表、各部會（銓敘部、教育部、法務部及行政院人事行政局、主計處、秘書處等）、各縣市政府主管機關及工會團體代表研商，另就渠等臨時人員適用勞動基準法可行性之檢討說明，三度陳報行政院，獲致共識認為該等臨時人員納入適用勞動基準法有其可行性，「其適用時點為配合政府預算執行，原則上自97年1月1日起實施。」

- (七) 調整基本工資：現行基本工資歷經10年未調整，惟消費者物價指數已上升7.34%，基本工資占各業薪資比率從41.1%，降至35.9%，為維持勞工基本生活，並使邊際勞工分享經濟成長之成果，建議調整為每月17,280元，每小時95元，調幅9.09%，本案已報請行政院核定，並自96年7月1日起實施。

參、未來面臨的問題及挑戰

一、晚婚、高齡、少子女化造成人口結構失衡，勞動力失衡問題，提出以下因應對策：

- (一) 逐步延後退休年齡：我國領取勞保老年給付平均年齡2005年為58.9歲，而實際退休平均年齡54.9歲，低於我國勞基法規定強制退休年齡60歲，略高於及相當於自請退休年齡55歲。各國請領老年給付年齡及各國企業退休金制度

有關退休年齡規定比較發現我國之規定實屬偏低，各先進國家之勞工法規中除日本外，皆無強制退休之規定。故，修正勞動基準法強制退休年齡，逐年提高至65歲或取消強制退休年齡、勞保年金請領年齡逐步提高至65歲為未來政策方向。

- (二) 發放育嬰留職停薪津貼及產假薪資改由勞保給付：為因應少子女化現象可能造成的衝擊，及提升婦女勞動力參與率兩項前提下，如何讓女性勞動者在家庭與工作間取得平衡，是政府應審慎面對的議題。落實兩性工作平等法有關發放育嬰留職停薪津貼規定，讓勞工在育嬰留職停薪期間經濟獲得一定支保障，爰於就業保險條例中增加「育嬰留職停薪津貼」並鼓勵育嬰勞工重回職場，發揮穩定就業功能。另，鑒於雇主常因為節省受僱者產假期間的勞動成本而進行不當解僱，並基於生養下一代是社會共同的責任，檢討勞動基準法雇主給薪之規定，研議勞工保險生育給付提高，並可抵充勞動基準法雇主的責任。如此，可讓請假的員工無經濟上的負擔，又可配合法規鬆綁，減輕雇主負擔，以達到保障懷孕婦女工作權的目標。

- (三) 適度引進外籍勞動力：

二、基層與高級專業人力不足，人力供需失調。

面對創新與知識主導的新世紀，如何強化專業勞動力的質與量，已成為各國產業競爭力提升

的關鍵因素。我國除基層人力嚴重不足外（推估至104年基層人力年平均缺口約33萬人），高級專業及管理人力年平均缺口亦有4-5萬人。為因應上述問題，提出以下因應對策：

	94-97年平均	98-104年平均	94-104年平均
高級與專業人力	-50	-41	-45
中級人力	11	0	4
基層人力	-318	-335	-330

- (一) 建構勞動力供需預測調查機制。
- (二) 推動產學訓人才投資方案：包括1. 推動產業人才投資方案：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，補助參訓在職勞工訓練費用3年3萬，預計提供5萬人次在職勞工參訓機會。2. 人力資源提升計畫：鼓勵企業結合關係企業、協力廠商依其經營需要量身訂定員工訓練計畫，提供企業訓練計畫之費用補助，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) 針對核心勞動力建立職業證照制度，提升勞動力素質：未來3年勞委會針對公共安全職類、數位學習類、新興服務類等具備核心職能標準職類，每年規劃完成3項職類開發及基準建立工作。

二、企業對外勞需求殷切，與國人就業權益產生衝突。

因應對策：

- (一) 外勞短期性、補充性的引進原則應作適當之調整。
- (二) 外勞就業市場與本勞就業市場應作適當區隔。
- (三) 外勞政策應與人口政策、移民政策結合考量。
- (四) 正視外勞人權問題：美國人口販運報告著重於遭販運來台之大陸人士、東南亞配偶以及自2006年起關切遭勞動剝削之東南亞外勞。其中對於遭受人口販運外勞之起訴、預防及保護，更是導致我國遭降級之因素。該報告所提問題大致如下：
 1. 對於強制勞動或不自願勞役之加害者僅止於行政裁罰所有刑責上之懲處。
 2. 對於外勞來台工作被迫支付高額仲介費，進一步提供仲介公司與雇主變相剝削外勞勞動的工具。
 3. 對於外勞如遭人口販運，政府所提供之保護與協助不足，無法提供收容與安置服務。美國國務院「2006年各國人權報告」指摘有關外勞內容如下：
 1. 並未提供與本勞相同之保護措施。
 2. 外勞僅在特殊情形時方得轉換雇主。
 3. 關於仲介管理制度之改善情形。
 4. 關於勞動販運部份的問題。瑞典外交部「2006年世界各國人權報告」指摘有關外

勞內容：1.家庭幫傭無法享有與本國勞工相同之保障，外傭被雇主性侵犯及毆打虐待之報導時有所聞。2.此外，2005年高雄泰勞事件即因惡劣之工作條件而發生暴動。

我國在人口販運部份我國的積極作為：配合行政院防制人口販運行動計畫，針對起訴、預防及保護部份，規劃包括加強違法案件移送、編印辨識教材、建立陪同偵訊機制、除現行已設置之桃園機場服務站外，另規劃於高雄機場增加設置外勞諮詢服務站。關於仲介管理制度之改善措施：訂定收取合理仲介服務費用、辦理仲介公司評鑑制度及加強違法仲介公司查處、加強推動直接聘僱計畫、鼓勵設置非營利就業服務機構、建立仲介業者獎優汰劣機制及以查獲非法媒介外國人為他人工作之案件數以每3個月10件為目標加強查緝。外勞謹在特殊情形時方得轉換雇主之因應措施：本會於94年12月30日修正發布「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，放寬外勞轉換雇主次數，並同意外勞與雇主如經雙方合議解約者，除外勞得轉換雇主外，雇主已無需受1年管制之限制，得重新申請引進。勞委會後續將視政策運作情形，審慎評估調整。

三、全球化時代來臨，工會組織式微，集體談判力量縮小。

因應對策：

(一) 健全集體勞資關係法制—儘速完成勞動三法修正案：工會法修正通過後，將能促進工會組織與結盟自由化；加強對工會財務管理之稽核；有效規範雇主對工會之不當勞動行為。團體協約法修正通過後，透過強制協商規範及誠信協商原則有效提昇團體協約之協商意願，有利協商式勞資夥伴關係。而政府降低干預集體協商機制，有利培養勞資雙方協商能力，落實勞資自治及自律精神。

勞資爭議處理法修正通過後，將能建立多元化處理管道，不僅有調解、仲裁制度，尚有裁決制度處理不當勞動行為爭議；並授與民間中介團體及仲裁機構處理勞資爭議之依據，可以有效提供勞資雙方處理爭議管道之選擇，實現勞資自治原則。且具體規範勞資爭議行為規範及進行爭議行為程序，可兼顧公共利益，保障勞動者之爭議權。

(二) 強化企業社會責任，建立勞、資、政社會對話機制：

全球人口激增，在人類邁向進一步繁榮的過程，人才、技術、原料、勞動力等都是核心。在一個動盪不安的社會中，企業不可能有成功經

營的條件，因此追求經濟、環境與社會三個永續發展層面的三贏，是企業經營不可必面的挑戰，全球領先的績優企業已開始積極用更人性化與負責的態度去經營企業。企業社會責任（CSR）是企業對社會合於道德的行為，是企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質，主要涵括人權、員工權益、環保、社區參與、供應商關係、社會公益。勞委會為促進決策共識，將持續推動勞、資、政多方社會對話圓桌會議，並針對各行業別特性，進行行業別勞資雙方所關切議題之社會對話。

四、新興就業型態急速發展，對社會及傳統勞資關係造成衝擊：

因應全球化、科技化的發展，部分工時勞動、電傳勞動、居家勞動、派遣勞動型態產生，上述勞動型態多屬短期性，不穩定性，隱藏就業的不安定性，目前的勞動法制對於該等非典型勞動的保障及事業單位與勞工之權利義務規範相當不足。因應以上問題，有以下因應對策：

（一）以「社會納入」（social inclusion）之概念，正式非典型工作存在的社會現象：社會納入是與社會排除相對的概念，社會納入不僅是資源的充分享用，還包團體應在社會生活中有平等的參與機會。歐盟政策主

張認為非典型工作者愈多轉成典型工作的機會不高，會在不同類型的非典型工作中流動、長期化，因此不能漠視她們的存在會對勞動市場產生影響，若簿處理她們面臨的問題，她們會成為高失業的一群，因而被社會排除，故應從社會納入的基本立場，彈性多樣的處理非典型工作者所面臨的問題。

（二）研議非典型勞動型態之勞工保護法制：短期本會應針對派遣勞動勞工之權益保護擬聚各界共識，推動相關法制化工作，完整保障派遣勞工權益。

五、社會對職場安全意識普遍不足：

勞委會除持續推動檢災全國職場233減災方案外，針對社會對質場安全意是普遍不足，提出以下補救措施：

（一）提高監督檢查效能

- 1.採取風險分級管理對策，列管52個高職災、高違規之營造工地及廠場，實施高強度、高頻率之檢查，95年截至12月底止，計完成檢查2,719場次，促使其積極改善工安，95年勞工重大職業災害死亡人數累計16人，較列管前同期死亡27人，減少11人，降幅40.7%。
- 2.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，計實施火災爆炸預防、感電預防、機械性災害預防等各項專案檢查，總計檢查46,561場次，95年高風險事業單位列管對象發生職業

災害死亡121人，較94年同期死亡153人，減少32人，平均下降21%。

3.辦理危險性機械或設備之各項檢查，95年度共計檢查88,493座數，因危險性機械設備造成之職業災害死亡人數29人，較前2年（93及94年）平均死亡42人，減少13人，降幅達31%。

4.推動行政院各部會公共工程減災工作，針對全國所有公共工程，透過各部會合作之自主稽查，與本會勞動檢查業務之落實，致公共工程職災逐年降低，95年發生勞工53人死亡，較94年同期死亡70人，減少17人，降幅達24.3%。

(二) 輔導改善工作環境

推動「辛苦特定製程產業工作環境改善專案計畫」，成立「辛苦產業工作環境改善輔導團」，針對高溫、高噪音及高污染等傳統產業實施工作環境改善技術輔導，95年計完成2,108家初勘輔導、2,030家複勘輔導及436家工程改善輔導，有效督促該產業雇主改善工作環境，減少職業災害，進而促進本國勞工就業。另針對中小事業單位辦理現場診斷、機動輔導及改善追蹤計410廠次，消彌機械捲夾、化學品爆炸等潛在危害，有效遏止災害發生。

(三) 促進防災夥伴合作關係

積極結合大型公民營企業、公會團體、工業區及工程專案等，建立防災合作夥伴關係，利用各種團體的資源與人力，達成職場減災目標，95年與奇美電子公



司、中鋼公司、台電公司、高雄臨海工業區廠商協進會及台中市工業區廠商協進會等13家大型公民營企業、同業公會、工業區等簽署安全夥伴宣言，共同投入職災預防工作。

肆、結語

勞工行政事務涉及的議題千頭萬緒，如何滿足勞工朋友，從勞工家庭的生育、養育、教育，勞工職場工作的安全、安心，到勞工老有所終的退休安養，是政府責無旁貸的使命。在大環境急遽轉變的今日，勞動議題已不是狹隘的勞資問題，須顧及勞資雙方需求的平衡及產業發展，從大方向之政策層面全方位規劃，更增加施政的困難度。勞委會將在既有的基礎下，全力以赴，謀求全民最大的福祉。✿