

尊重生命、尊嚴勞動

盧天麟

宏觀世界潮流，當前勞動環境，正面臨全球化及知識經濟的挑戰，企業全球佈局加速、產業結構調整、企業用人彈性化、外來勞動力增加，網際網路大量運用，資訊流通迅速，優質人力需求劇增，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。

而由國內環境觀之，人口老化與少子女化趨勢，是必需面對的最大衝擊，受到人口結構加速老化、婦女生育率下降的影響，如何穩定勞動力供應，提供完善老年生活照顧，成爲重要課題。

爲避免結構性失業問題、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、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，提升勞動力品質、強化集體勞動關係，並開創兼顧育兒與就業之友善工作環境、保障勞工退休之長期生活安全，實刻不容緩。

勞工是產業升級與經濟發展的核心要素，在全球經濟穩定成長下，勞工亦應共享經濟發展的果實。國際勞工組織(ILO)近來提倡「尊嚴勞動(Decent Work)」，從促進就業的主

張，到就業品質的重視，包括工作所得保障與工作安全保護等。亦即，國際上對於政府勞工政策的要求，除了促進勞工就業，尚應提升就業品質，讓勞工不僅有工作，而且所從事的工作，不論在所得或安全等各方面，均能有一定的水準與保障，因此，如何創造「尊嚴勞動」的就業環境，讓勞工共享經濟發展的成果，是政府在勞工施政上，應審慎思考的議題。

面對當前國際及國內經社環境發展，以及以勞工需要爲核心的信念，勞委會提出「尊重生命、尊嚴勞動」作爲施政主軸，期能維持穩定的勞動力與優質勞動品質，並給予勞工充分就業與完善的照顧，分享經濟發展的成果，營造尊嚴勞動(Decent Work)的就業環境。

基於這樣的施政理念，檢討現行措施，提出目前需積極推動並持續落實之重點施政，包括：

一、推動勞保年金給付制度

我國人口老化速度快速，依據經建會推估，65歲以上人口比率將由2006年9.95%，增至2016年13%，2026年甚將超過20%。面對老



年人口急遽增加，平均餘命因醫療進步逐漸延長，加以傳統家庭功能式微，老年經濟安全保障已成重要課題。

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。

二、提高勞工退休基金收益

新制勞工退休金制度採確定提撥制，除提撥率外，基金運用績效更直接攸關勞工退休生活保障，為使勞工退休基金能獲專業、妥適之管理與運用，提高勞工退休金權益，已成立勞工退休基金監理會，統合規劃新舊制勞工退休基金之管理及運用。

該監理會成立後，即積極規劃新制勞工退休基金運用計畫，短期內，將辦理之運用項目包括銀行定期存款、短期票券、委託經營及國外投資等；在中長期之規劃方面，將衡酌國內外經濟情勢、金融市場變遷與投資商品發展，並視基金擴

增情形，動態調整基金運用，採多元投資，分散風險。未來將秉持專業化、效率化、透明化等原則，妥適運用，以提高基金收益，增進勞工退休金權益。

三、保障生育期間所得

我國生育率屢創新低，以婦女總生育率觀之，由1996年1.8個子女，急速下滑到2001年1.40個子女，至2005年僅1.115個子女，可見我國人口除面臨老化情形外，少子女化現象亦漸趨明顯。

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，已為政府應審慎面對之議題。因此，勞委會積極推動生產與育嬰留職停薪期間所得保障相關規定修法，包括：

（一）提高生育給付

增進勞工之勞保生育給付權益，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放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。



（三）擴大育嬰留職停薪適用範圍

另配合育嬰留職停薪津貼之發放，研提兩性工作平等法修正案，將育嬰留職停薪之適用範圍，擴及受僱於僱用29人以下雇主之受僱者，使所有受僱者不分男女，只要符合法定要件，即可申請育嬰留職停薪，以符合社會公平正義原則。

四、健全集體勞資關係法制

工會法、團體協約法及勞資爭議處理法之目的在於具體實踐勞動者團結權、協商權及爭議權，以落實勞動者生存權及工作權之保障。該勞動三法制定施行迄今已近八十年，雖於期間會有部分修訂，惟歷經政治民主化與產業經

濟結構改變，相關規範已不符現狀實際需求，亦無法因應勞資關係多元化發展。

勞資關係共生和解，才能創造雙贏，勞委會已針對該勞動三法重新研擬修正草案，朝向工會組織自由化、會務自主化、運作民主化等方向規劃，建立誠信協商機制及多元化勞資爭議處理管道，期使我國集體勞資關係法制更臻完備。

五、促進勞工就業

近年我國失業率在景氣復甦及各項就業促進措施積極推動下，已逐步改善，為持續降低失業率，並提升勞動力素質，強化產業競爭力，勞委會將加強推動各項就業措施：

（一）培養青年就業能力

我國青少年失業率佔各年齡層之首，依據勞委會之「勞工生活及就業調查報告」顯示，有67.5%青年勞工在初次尋職遭遇困難，其中47.2%反映「不知道自己適合做哪方面工作」。青年是國家經濟發展的生力軍，如未能順利及穩定就業，不僅影響青年未來的發展，對國家整體競爭力也造成影響。

為改善青年失業問題，縮短青年於學業及就業間轉銜落差，特整合相關部會資源，擴大辦理「青年職場『心』體驗計畫」，對於大學應屆畢業生及已畢業29歲以下的青年，提供最長6個月的職場體驗，預定將與1,424家企業合作，提供1萬5,000名青年職場體驗的機會。

其中勞委會部分，除推動「大專就業學程計畫」，運用產學合作機制，輔導大專生至業

界實習，以強化就業職能，使其畢業後能順利與職場接軌，並與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫，結合事業單位用人需求合作辦訓，結訓合格者由事業單位直接僱用。此外，推出「青年職涯啟動計畫」，採工作崗位訓練模式，提供大學（含）以上畢業之青年多面向訓練，協助獲得職場經驗。

（二）強化在職勞工職能競爭力

全球化與知識經濟時代，優質的勞動力更顯重要，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。為促進在職勞工提升職能，擴大推動「產業人才投資方案」，結合大專校院、職業訓練機構及相關團體，辦理符合產業發展需求之訓練課程，每位勞工3年內最高可享3萬元訓練費用補助，本(96)年度預計提供5萬人次參訓，目前參訓人數已逾目標，下(97)年度將規劃擴大辦理。

另為鼓勵企業提升員工素質，實施「協助企業人力資源提昇計畫」，持續協助企業依據其經營需要辦理訓練課程，並規劃透過誘因分級與輔導分級等機制，擴大辦理。此外，舉辦「人力創新獎」選拔，獎勵具有人力創新優良實績之企業團體及個人，並藉標竿效應分享擴散，凝聚並創造產業投資人力資本的共識與氛圍，以期提升台灣勞動力素質。

（三）促進經濟弱勢者就業

為協助中下階層弱勢求職者就業，研議「特定對象暨弱勢者就業促進方案」及辦理「擴大公部門進用就業弱勢者試辦計畫」，適用對象除負擔家計婦女、中高齡者、身心障礙者、原住民、

生活扶助戶、更生受保護人外，亦擴大至二度就業婦女、家庭暴力及性侵害受害個案等，使各類經濟弱勢者皆能獲得適當協助。

除運用多元化就業服務與職業訓練措施，並提供僱用獎助與就業促進津貼等，促進其就業外，並持續開拓就業機會，擴大公部門進用弱勢者，短期將由各部會自行招募人力、辦理勞務及人力委外業務，並於辦理各項促進就業相關措施時，優先進用就業弱勢者。長期則由各部會進一步檢討，研議可放寬條件進用就業弱勢者之工作項目及人數。

（四）加強協助身心障礙者就業

「身心障礙者權益保障法」有關調降進用身心障礙者義務單位之門檻及提高進用比率業經修正，預估至少可增加4,800個身心障礙者就業機會。為避該修正規定對於進用身心障礙者義務單位可能造成之衝擊，故給予2年之緩衝期間後實施。

配合該法修訂，勞委會於該緩衝期間內，將會同各縣市政府向義務機關(構)做好相關配套及宣導措施。除召開說明會及座談會，主動拜訪義



務機關(構)，提供求才服務及推介就業，並視雇主及身心障礙者需要，提供職務再設計、雇主僱用身心障礙者初期補助、僱用獎助津貼及訓用合一等，協助雇主找到適合之身心障礙員工。

另為協助無法至一般職場工作之中、重度身心障礙者就業，將推動設立庇護工場。庇護就業者除依產能核薪外，享有一般勞動條件之保障，將訂定相關獎助措施鼓勵設立庇護工場，並透過輔導機制，協助庇護工場經營及產品行銷。

六、強化安全衛生自主管理，落實減災工作

工安事故對勞工及其家庭與整體社會，均有嚴重衝擊，影響民眾對政府保護勞工的信賴及國家經濟成長。秉持「尊重生命」的普世價值，「減災」向為勞委會施政重點，將持續積極推動「全國職場233減災方案」，加強落實各項減災措施，實踐「讓職業災害減至最小」之期許：

(一) 強化防災檢查執行力

為有效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護措施者，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，以有效預防職災發生。

(二) 精進營造業防災工作

鑑於歷年營造業勞工死亡職業災害佔全產業一半以上，為提升營造業安全水準，就「戴用安全帽」、「高空工作車」及「框式施工架依標準設置」進行全面檢查，並加強宣導。另針對公共工程，除持續由各部會就所屬工程辦理查核外，並舉辦「公共工程金安獎」獎勵安全管理優良者，期引領民間工程業者共同提升安全水準。

此外，已與內政部合作，完成修正「營造業評鑑辦法」，爾後將「3年內發生重大職災件數」列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。

(三) 改善特定製程產業工作環境

由於國內傳統產業部分業別製程或作業特殊，工作環境多存在高溫、噪音及高污染等危害因素，國人工作意願低，且職業災害風險高於一般行業，為改善該等產業工作場所安全衛生，進而促進本國勞工就業意願，勞委會推動「特定製程產業工作環境改善計畫」，由經濟部與勞委會每年各提供3,500萬元支應，預計每年輔導1,800家廠商改善工作環境，預期可促進本國勞工就業意願、減少職業災害發生率及減少缺工率外，更可提升我國國際人權形象。

(四) 健全職業安全衛生制度

為激勵及擴大國內事業單位參與工安管理，加速提升職場風險管控能力，勞委會首

度創新結合國際規範，訂頒適合我國國情之職業安全衛生管理系統指引，將傳統重點式勞工安全衛生管理制度邁向系統化與國際化發展，未來將積極推動與國際接軌之「台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）」驗證制度，引導企業將安全衛生管理內化為企業營運管理之一環，有效提升職場安全衛生管理水準與國家競爭力。



此外，積極建置「國家級危險場所防爆電氣設備驗證制度」及「國家級職業衛生危害預防及監視制度」等前瞻性之國家級職業安全衛生架構，以健全我國職業安全衛生體制，防範職災於未然。

（五）輔導中小企業重視職場安全

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照顧，致形成產業弱勢。

因此，配合行政院「三中政策」，推動中小企業在地扎根計畫（蒲公英計畫），結合地方政府防災能量，實施「工安輔導到府」、「訓練宣導到位」等減災策略，就近對地方中小型事業及微型工程等施予臨廠訪視輔導，

促進產業改善安衛體質，減少職災損失。

勞工是國家社會發展的基礎，更是經濟與產業發展的核心，協助勞工提升技能，並給予安全的工作及安定的生活，分享經濟發展的果實，是政府責無旁貸的責任。

近年來隨著全球經濟好轉，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，但全球化經濟發展、人口老化及少子女化等經社環境變遷所造成的問題，已日趨浮現，正考驗著政府的施政。身為勞工事務的最高行政單位，更應以積極的態度洞察環境變遷趨勢，審慎規劃前瞻性的勞動政策。

面對當前勞動情勢，勞委會以「尊重生命、尊嚴勞動」為施政主軸，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；致力推動勞保年金化改革及提升勞工退休基金收益，使勞工能安享退休生活；積極完成勞動三法修法，維護勞工基本權利，增進勞資和諧雙贏；加強落實各項減災措施，打造安全的勞動環境。使勞工在就業期間或面臨退休及失業等問題時，都能有完善的照顧，讓每一個勞工在人生的每個重要階段，皆能受到保障，許勞工一個「安全、安心、安享」的「三安」人生。此外，未來也將秉持一貫主動、積極服務的精神，貼近民眾，以勞工的需要為第一優先。❁

（摘錄本人於立法院第6屆第6會期施政報告）