

我國勞工退休基金監理委員會之運作及重要性

邱南源

壹、前言

勞工退休基金運用之良窳，攸關勞工退休後之權益。但唯有健全的退休基金監理，才能使退休基金有效運用。我國勞動基準法之退休金規定(舊制)係採「確定給付制」之退休金制度，而退休基金之管理單位為舊制勞工退休基金監理委員會，該會自事業單位開始提撥勞工退休準備金以來¹，即負有監督管理勞工退休基金並達成一定經營績效之使命。立法院於2004年6月11日三讀通過並於2005年7月開始實施之「勞工退休金條例」(新制)，係採「確定提撥制」之退休金制度，即強制雇主每月須為適用該條例之勞工提繳不低於其每月工資6%的退休金，專戶儲存於勞工個人之退休金專戶中。該條例的實施，使得我國退休金制度由確定給付制轉變為確定提撥制，勞工日後可領取退休金之數額，完全取決於該退休基金之運用績效，凸顯該基金之監理機關—新制勞工退休基金監理委員會更形重要。

本文之目的在於探討我國勞工退休基金監理機關之重要性及其運作。先回顧我國舊制勞工退休基金監理委員會之運作及基金運用管理情形，再藉由比較先進國家退休基金之運用經驗，提出未來新制勞工退休基金監理委員會成立後，做好監理及管理工作之方向。

貳、我國勞工退休基金監理委員會運作情形

一、組織型態

由於目前我國同時採行舊制與新制雙制並行之退休金制度，因此，在新制勞工退休基金監理委員會尚未立法通過並成立前，舊制勞工退休基金之監督管理，仍由舊制勞工退休基金監理委員會所負責²。

我國舊制勞工退休基金監理委員會設置委員19人，其中1人為主任委員，由行政院勞工委員會副主任委員1人兼任；其餘委員(包括行政院勞工委員會代表1人、財政部代表1人、經濟部代表1人、行政院主計處代表1人、中央銀行代表1

人、直轄市或縣(市)政府代表2人、勞方代表4人、資方代表4人、專家2人)，由行政院勞工委員會派(聘)兼之。委員任期均為1年³。

二、業務執掌及運作

(一)監理會組織及分工

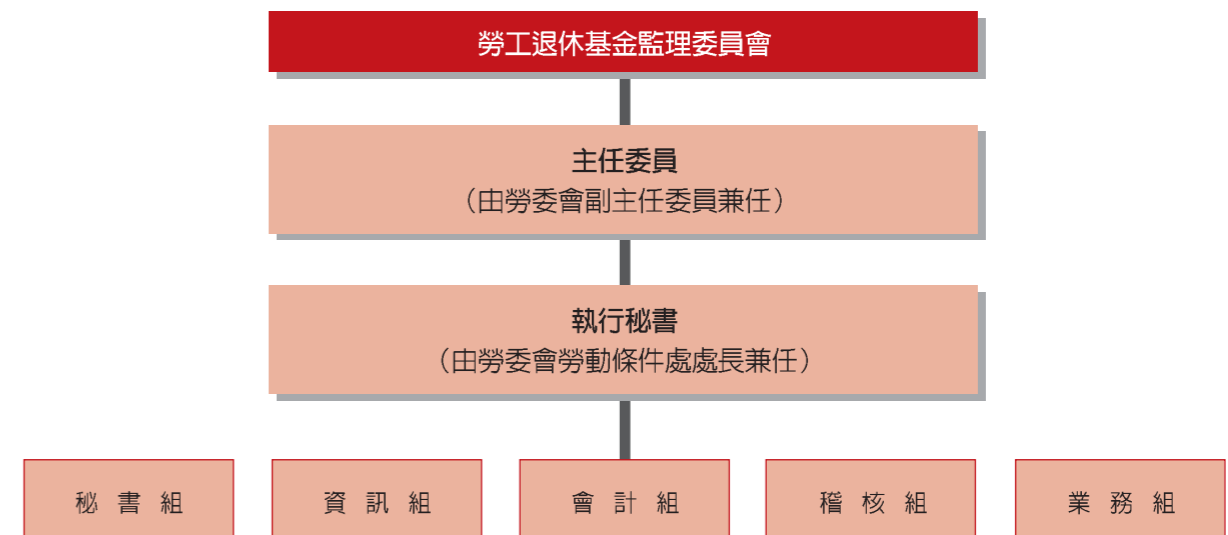
舊制勞工退休基金監理委員會由於成立之時間較早，組織結構受到人員編制上之限制⁴，較難有足夠之時間專注於基金之投資管理與投資政策訂定。目前舊制勞工退休基金之收支、保管及運用事宜，係委由中央信託局辦理⁵(其中運用事項亦有部分委由投信業者代為辦理)；至於

勞工退休基金監理委員會則負責審議、監督及考核有關勞工退休基金收支、保管、運用、年度預算及決算等事項⁶，並於每3個月由主任委員負責召集開會⁷，必要時則召開臨時會。該會自成立以來，已召開過72次會議，其完成之重大工作，包括下列事項：

1. 審議通過案件

- 1 中央信託局辦理勞工退休基金收支處理程序。
- 2 中央信託局股份有限公司委託金融機構代收事業單位勞工退休準備金須知。

圖一 舊制勞工退休基金監理委員會組織架構



3 「勞工退休基金監理委員會組織規程」第2條。

4 新制勞工退休基金監理機關尚未成立前，目前勞工退休基金監理委員會之工作人員(包含執行秘書1人、業務組、稽核組、會計組、秘書組及資訊組人員)依據「勞工退休基金監理委員會組織規程」第4條規定，均由行政院勞工委員會現職人員兼任，負責協助勞工退休基金監理委員會業務之順行。

5 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第3條。

6 「勞工退休基金監理委員會組織規程」第3條。

7 「勞工退休基金監理委員會組織規程」第4條。

1 查事業單位於1986年11月開始提撥勞工退休準備金。

2 依據「勞工退休金條例」第4條第3項規定，(新制)監理會成立後，勞動基準法第56條第2項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。

- 3 中央信託局股份有限公司辦理事業單位委託金融機構轉帳代繳(舊制)勞工退休準備金須知。
- 4 中央信託局股份有限公司代辦勞工退休基金投資辦法。
- 5 中央信託局股份有限公司代辦勞工退休基金股價指數期貨交易作業辦法。
- 6 中央信託局代辦勞工退休基金存放金融機構作業暨控管須知。
- 7 中央信託局辦理勞工退休基金投資股票及受益憑開戶往來券商選擇標準。

2.研擬並報勞委會核定之法規

- 1 勞工退休基金資金運用作業要點。
- 2 勞工退休基金委託經營作業要點。

- 3 勞工退休基金國外投資委託經營作業要點。
 - 4 勞工退休基金委託經營業務查核控管計畫。
- 3.完成辦理工作
- 1 完成辦理2002年度勞工退休基金第1次國內委託經營作業。
 - 2 完成辦理2004年度勞工退休基金第2次國內委託經營作業。
 - 3 完成辦理2006年度勞工退休基金第3次國內委託經營作業。
 - 4 籌備勞工退休基金2007年度第1次國外委託經營作業事宜。

(二)中央信託局辦理勞工退休金業務組織及運作

1.組織及分工

2.投資決策過程

- (1) 蒐集資料並進行投資分析。
- (2) 投資決策小組每兩週開會一次，根據分析之資料、各項投資規定及限額作成決策，並將會議紀錄呈報總經理核定。
- (3) 勞基投資科每日依據決策會議之決議及各項風險控管報表研訂投資決定書，並呈授權主管核定後，執行運用。
- (4) 執行檢討投資執行情形，並編製差異分析表呈授權主管核閱
- (5) 投資執行日報表及交易日報表呈各級主管。

3.風險控管機制

- (1) 信用風險、市場風險及流動性風險：透過對運用項目額度、資產配置比率、個別標的及交易對手條件的嚴格評估與監控，以審慎控管該等風險之暴露程度，並於每次決策會議中進行檢討。
- (2) 作業風險及內部控管：
 - 1 內部單位先行自行查核；董事會稽核室再每年進行2次查核。
 - 2 「基金交易、交割、帳務及風控」業務與「保管」業務分由不同科室負責辦理。
 - 3 中信局每季向監理會作檢討報告。
 - 4 會計科每年定期進行全面性盤點及函證
 - 5 每日將風險控管報表呈經理，每月呈董事長、總經理，每月月報表呈監理委員會。
 - 6 審計部每年進行2次外部稽核，監理會

亦視實際需要，由該會人員不定期進行訪視及查核。

4.委託經營監控機制

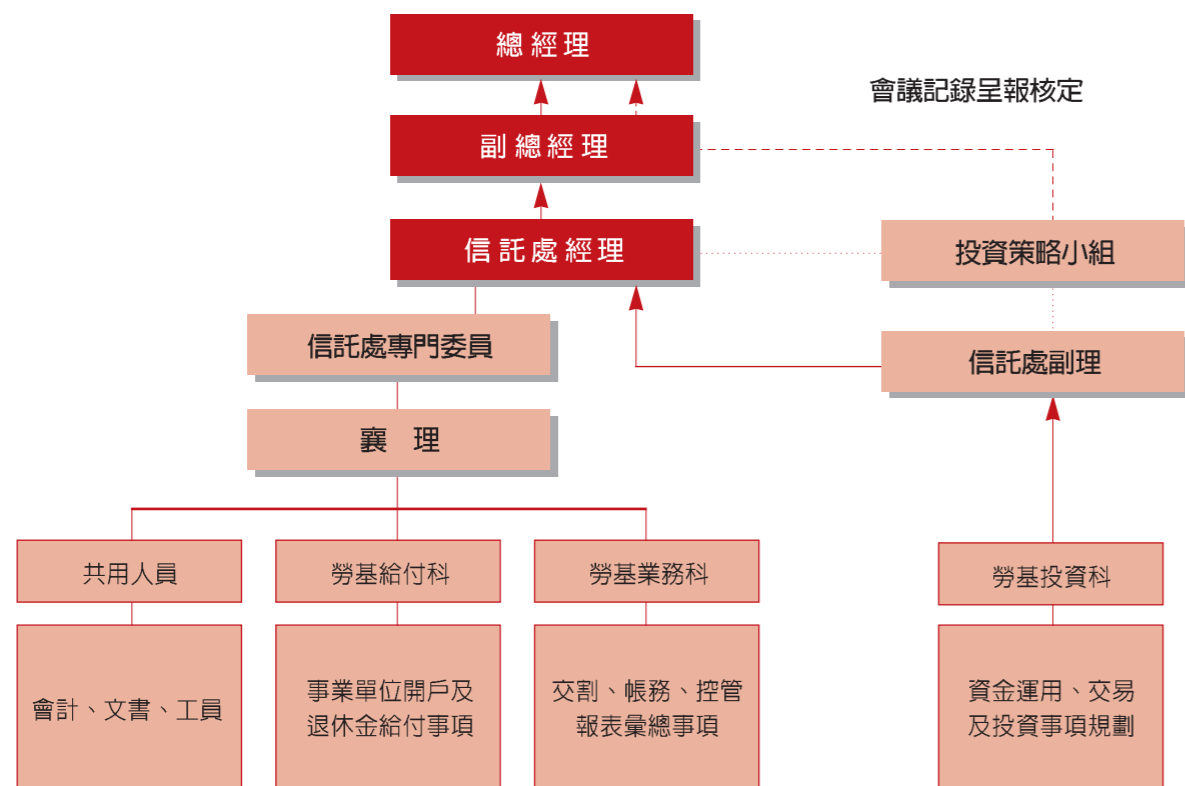
為辦理勞工退休基金委託經營業務操作風險控管，勞工退休基金監理委員會第58次委員會議決議通過「勞工退休基金委託經營業務查核控管計畫」，依下列作業實施監控：

- (1) 盤中控管：由中央信託局負責各營業日盤中監控，如有異常情形，應即向勞委會報告。
- (2) 績效簡報：由受託機構按季於中央信託局向勞委會做績效簡報，並由勞委會勞工退休基金監理委員會業務組、稽核組、會計組及中央信託局派員列席。必要時，請勞工退休基金監理委員會委員參與。
- (3) 書面查核：由中央信託局參照查核工作重點彙整審查各受託機構及保管機構之每營業日、每月、每季、每半年及年度之書面報告，編製委託經營書面查核表，並按期送交或傳真本會相關表報，由勞委會辦理書面複審。
- (4) 實地查核：勞委會視實際需要專案查核。

5.保密機制：

- (1) 自營部分：中央信託局之董事長、總經理及信託處經理屬公營事業機構首長、一級主管，業依公職人員財產申報法第2條規定申報，而目前該局代辦勞工退休

圖二 中央信託局辦理勞工退休基金業務組織架構



基金投資之各單位主管尚無適用公職人員財產申報法之規範，惟均有簽立書面保密約定，承諾遵守公務人員服務法之規定，並不得洩露業務內容、不得與親友談論辦理勞退基金投資股票有關事宜、不藉職務上獲悉之消息，私自或以他人名義從事股票投資，如有違反，應依規定接受懲處。

- (2) 委託經營部分：勞退基金委託經營業務投資股票開戶往來證券商及期貨交易開戶往來期貨商，悉依報請監理會決議通過之「勞工退休基金委託經營業務投資股票開戶往來證券商選擇標準」及「勞工退休基金委託經營業務股價指數期貨交易作業開戶往來期貨商選擇標準」之規定遴選。

三、勞工退休基金收支及運用

(一) 收支情形

1. 舊制勞工退休基金

舊制勞工退休基金自1986年11月成立以來，截至2006年10月底止，累計提撥金額共計8,267億4,192萬元，累計給付金額共計4,236億565萬元，兩者相抵後基金提撥餘額為4,031億3,627萬元。如再加上本年度運用收益，總基金規模為4,160億9,522萬9,971元。

2. 新制勞工退休基金

勞工退休金條例自2005年7月實施以來，截至2006年11月底止，勞保局代

收新制勞工退休金提繳費共計1,121億9,823萬6,425元，累計給付金額共計1億3,984萬847元。如再加上本年度運用收益，總基金規模為1,179億2,698萬5,197元。

(二) 運用限制及資產配置

1. 其他國家退休基金之管理

對於勞工退休基金之監理，依據監理機關對投資資產組合類別和比例的限制程度，可分為「量性組合限制」和「審慎人規則」兩種監理模式。

「量性組合限制」⁸就是對退休基金投資資產的數量限制，一般對投資於高波動性和流動性較差的資產都有禁止性規定或比例限額。實施這類硬性規定的國家，主要是歐陸法系的國家和一些開發中國家及地區，由於這些國家之金融體系尚未健全或是退休基金剛於起步階段，為利於監理機關之運作及避免基金之破產風險獲利的衝突出現，常採取此種監理模式，以維護退休基金之安全性。

「審慎人規則」則源自於央格魯—撒克遜(Anglo-Saxon)國家的信託法，其特徵是受託人要審慎、誠實與細心，並有所謀略地履行自己的職責，關注基金的長期部位以及投資資金的可追求收益與投資安全性，而不是考慮如何投機。在此之後的一百年裡，投資於股票被認為風險太高並不適合審慎的

信託人，但伴隨著資本市場和財務金融理論的發展，特別是現代資產組合理論的發展，逐步改變而豐富了審慎行為的內涵，使其包含了分散投資的意涵。實施此類監理機制的國家，主

要是美國、英國及澳洲最為典型。這些國家均有共同之特色，即為金融市場發展較久且已擁有豐富的金融監理經驗。

表一 主要OECD國家退休基金投資規範

監理模式	國家	投資規定	
		國內	海外
審慎人原則	美國	無	無
	英國	無	無
	荷蘭	無	無
	澳洲	無	無
	愛爾蘭	無	無
	紐西蘭	無	無
	西班牙	N.A.	對於其他OECD國家無限制
	奧地利	N.A.	無
	冰島	N.A.	公共年金禁止海外投資
	加拿大	房地產(7%)	國外資產課稅至少10%
量性組合限制	日本	原則上：股票(30%)、房地產(20%)、債券(至少50%)	國外資產(30%)，其中外幣(10%)
	德國	歐盟股票(30%)、歐盟房地產(25%)	全部國外資產(20%)：非歐盟股票(6%)、非歐盟債券(6%)
	法國	1. 歐盟公債(至少50%) 2. 保險公司管理的退休基金可投資於公債(至少34%)、房地產(40%)、國庫券(15%)	保險公司管理的退休基金禁止海外投資
	比利時	公債(至少15%)、房地產(40%)、存款(10%)	禁止海外投資
	瑞士	股票(30%)、房地產(55%)	總上限30%，其中國外債券(30%)、國外股票(25%)、國外房地產(5%)
	丹麥	債券(至少60%)、房地產、股票與共同基金(40%)	總上限20%
	芬蘭	N.A.	其他歐盟國家(20%)
	挪威	股票(20%)、私人債券或貸款(30%)	無
瑞典	絕大部分投資於債券及貸款	5-10%(視基金的型式而定)	

註：N.A. 表缺乏資料。

資料來源：邱顯比等(2006)，我國退休金管理運用與資本市場發展之研究，行政院經濟建設委員會委託研究案，p26，2006。

8 查事業單位於1986年11月開始提撥勞工退休準備金。

表二 各國家私人年金基金資產配置情形 (2005年)

單位：%

監理模式	國家	現金與存款	政府部門及私人部門 發行票券與債券	貸款	股票	土地與建物	共同基金	其他
審慎人原則	美國	4.8	14.7	0.7	41.3	0.7	23.5	14.3
	英國	2.2	20.2	0.5	40.1	3.8	18.0	15.1
	荷蘭	2.5	38.3	3.4	49.8	3.7	0	2.3
	澳洲	2.3	0	7.0	21.7	1.2	65.9	1.9
	加拿大	4.3	22.5	0.6	25.8	3.3	39.8	3.7
平均		3.22	19.14	2.44	35.74	2.54	29.44	7.46
量性組合限制	德國	3.3	30.7	27.3	34.5	3.4	0	0.8
	法國	1.6	63.4	1.2	5.3	3.1	25.8	0.3
	瑞士	25.6	6.3	16.9	9.6	30.2	3.6	
	丹麥	0.7	50.3	0	25.9	1.7	11.2	10.2
	芬蘭	0	45.7	5.2	41.3	7.7	0	0.1
挪威	4.9	55.4	1.9	28.9	4.6	0	4.3	
平均		3.07	45.18	6.98	25.47	5.02	11.20	3.22

資料來源：OECD, Global Pension Statistics

2. 我國勞工退休基金

(1) 運用範圍及限制

舊制勞工退休基金係依據「勞工退休基金收支保管及運用辦法」及「勞工退休基金資金運用作業要點」等規定進行運用；而新制勞工退休基金則依據「勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」進行運用。由下表中可發現，舊制勞工退休基金由於運用限制較多，故其監理原則較類似「量性組合限制」；而新制勞工退休基金因在投資運用上之限制較少或較寬，故其監理較類似「審慎人原則」，在運作時也將具較大之彈性及靈活度。

(2) 資產配置

1 舊制勞工退休基金

退休基金資產的報酬與風險，常取決於資產配置之當下。我國舊制勞工退休基金資產配置之決定方式，係由中央信託局預擬次年度資產配置方式，再送由監理委員會議審議，作為次年度勞工退休基金之資產配置指導方針。下表為我國歷年來勞退基金之資產配置情形，由表中可看出，勞工退休基金為兼顧安全性及獲利性之考量下，多以投資固定收益之資產占絕大多數，其中配置於銀行存款、經建貸款、債券及短期票券之比例即高達7成以上，為相當保守且穩健的投資結構。而自1996年度開始，投資於股票

表三 我國舊制與新制勞工退休基金運用限制比較表

項目	舊制勞工退休基金	新制勞工退休基金
運用範圍	<ol style="list-style-type: none"> 1.存放於金融機構⁹。 2.以貸款方式供各級政府或公營事業機構辦理有償性或可分年編列預算償還之經濟建設或投資支出之用。 3.購買上市、上櫃公司股票、證券投資信託基金之受益憑證，或認購上市、上櫃公司之現金增資股票及初次上市、上櫃公司之承銷股票。 4.購買公債、金融債券或公司債。 5.購買短期票券。 6.投資外幣存款、國外有價證券及衍生性金融商品。 7.其他經監理會審議通過，並報請行政院核准有利於本基金收益之運用項目。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.存放國內外之金融機構¹⁰。 2.以貸款方式供各級政府或公營事業機構辦理有償性或可分年編列預算償還之經濟建設或資本支出。 3.提供金融機構承作勞工住宅貸款。 4.投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及其衍生性金融商品。 5.投資國內外上市、上櫃或私募之債務證券及其衍生性金融商品。 6.投資國內公開募集或私募之證券投資信託基金受益憑證、國內共同信託基金受益證券或集合信託商品。 7.投資外國基金管理機構所發行或經理之受益憑證、基金股份或投資單位（以下簡稱境外基金）。 8.投資國內外商品現貨及其衍生性金融商品。 9.投資國內外不動產、不動產投資信託或資產信託受益證券及其衍生性金融商品。 10.投資其他衍生性金融商品。 11.從事有價證券出借交易。 12.其他經監理會審議通過，並報請主管機關核准有利於本基金收益之運用項目。 <p>前項各款運用項目如涉及大陸地區或香港、澳門者，應符合金融主管機關或其他有關機關所定相關法令之規定。</p>
資產配置比例限制	<ol style="list-style-type: none"> 1.購買上市、上櫃公司股票、證券投資信託基金之受益憑證，或認購上市、上櫃公司之現金增資股票及初次上市、上櫃公司之承銷股票，不得超過基金淨額40%¹¹。 2.投資外幣存款、國外有價證券及國外衍生性金融商品，不得超過基金淨額20%¹²。 	未定資產配置比例限制，明定「各款運用項目之資產配置比例，由監理會擬具年度投資運用計畫，送請主管機關備查」 ¹³ 。

9 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第6條。

10 「勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」第4條第1項及第2項。

11 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第6條。

12 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第6條。

13 「勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」第4條第3項。

項目	舊制勞工退休基金	新制勞工退休基金
投資個別有價證券比例限制(包含權益證券、債務證券及基金受益憑證)	<p>◎投資國外有價證券限制¹⁴</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 購入單一國外股票、債券、交易所買賣基金或國外基金之總成本，不得超過投資當時本基金淨額1%。 2. 投資於任一國外股票、債券之總額，不得超過各該發行總額10%。 3. 投資於任一交易所買賣基金或國外基金，不得超過該基金已發行受益憑證10%。 4. 投資存託憑證應與所持有該存託憑證發行公司發行之股票，合併計算總金額或總數額，其存託憑證之數額以該存託憑證表彰股票之股份數額計算之，合併計算投資之比率上限依第一款及第二款規定辦理。 <p>◎投資投資國內上市、上櫃公司股票、證券投資信託基金之受益憑證，或認購上市、上櫃公司之現金增資股票及初次上市、上櫃公司之承銷股票之限制¹⁵</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對購入單一股票或受益憑證之總成本，不超過投資當時本基金淨額之2% 2. 投資於任一股票之股份總額，不超過該公司已發行股份總額之10% 3. 投資於任一信託基金之受益憑證總額不超過該基金總額之10%。 <p>◎購買公債、金融債券或公司債之投資限制¹⁶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 除公債、公營銀行發行金融債券及公營事業發行或經公營銀行保證公司債外，投資於任一公司債券之總成本，不超過投資當時本基金淨額之2% 2. 除公債、公營銀行發行金融債券及公營事業發行或經公營銀行保證公司債外，投資於任一公司債券之總額，不超過該公司所發行債券總額之10%。 <p>◎購買短期票券之投資限制¹⁷</p> <p>對單一銀行或票券公司保證承兌或發行票券之買入餘額不超過買入當時本基金淨額之2%；買入免保證票券總額不超過買入當時本基金淨額之2%。</p>	<p>◎投資國內外有價證券限制¹⁸</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 購入單一權益證券、債務證券或基金之總成本，不得超過投資當時本基金淨值2%。 2. 投資於任一權益證券、債務證券之總額，不得超過各該證券發行總額10%。 3. 投資於任一基金之總額，不得超過該基金已發行受益權單位數10%。 4. 投資存託憑證應與所持有該存託憑證發行公司發行之股票，合併計算總金額或總數額，並依第一款及第二款計算投資比率上限，其存託憑證之數額以該存託憑證表彰股票之股份數額計算。
投資外幣存款限制	存放同一銀行之外幣存款金額，不得超過本基金淨額1% ¹⁹ 。	存放同一銀行之外幣存款金額，不得超過本基金淨值1%。但國外委託經營部分不列入該金額計算 ²⁰ 。
最低保證收益率	勞工退休基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益 ²¹ 。	依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之 ²² 。

資料來源：作者整理

14 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第9條。

15 「勞工退休基金資金運用作業要點」第5點。

16 「勞工退休基金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」第5條。

17 「勞工退休基金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」第7條第1項第2款。

18 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第11條。

19 「勞工退休基金條例」第23條第2項。

20 「勞工退休基金資金運用作業要點」第4點。

21 「勞工退休基金資金運用作業要點」第6點。

22 「勞工退休基金收支保管及運用辦法」第7條。

資產之比例開始大幅提昇。2002年開始，伴隨退休基金委託金融機構運用之趨勢，2002年至2006年已完成辦理了3次國內委託經營作業。至於海外投資目前所佔比例仍低，為基金總運用規模之4.56%。

2新制勞工退休基金

由於立法院尚未完成「勞工退休基金監理委員會組織法」之立法，致使新制勞工退休基金監理委員會未能成立，故目前新制勞工退休基金尚不得進行運用，而僅得由勞工保險局以大額定期存款之保管方式存儲於各金融機構。

表四 舊制勞工退休基金資產配置情形 (2006年10月底)

項目	中信局自營	委外操作	單位：新台幣萬元；%
			各項目合計占基金運用比例
轉存金融機構	1,922億8,550萬元	7億8,330萬元	46.40%
政府機關及公營事業經建貸款	152億7237萬元	-	3.67%
股票及受益憑證投資	474億7,997萬元	249億6,652萬元	17.41%
短期票券	574億1,579萬元	168億4,828萬元	17.85%
公債、金融債券、公司債	419億3,788萬元	-	10.08%
期貨保證金	-	1億4,999萬元	0.04%
海外投資	189億5,560萬元	-	4.56%
合計	3,733億4,712萬元	427億4,811萬元	100 %

資料來源：行政院勞工委員會

(三)運用績效

表五 舊制勞工退休基金運用績效 (2006年10月底)

項目	中信局自營	委外操作	單位：%
			總報酬
轉存金融機構	1.78%	0.62%	1.77%
政府機關及公營事業經建貸款	2.5%	-	2.05%
股票及受益憑證投資	9.11%	29.74%	13.50%
短期票券	1.49%	1.49%	1.49%
公債、金融債券、公司債	1.91%	-	1.91%
海外投資	8.27%	-	8.27%

資料來源：行政院勞工委員會

(四)資訊揭露

1.舊制勞工退休基金

我國舊制勞工退休基金每月均將截至前月底止之基金規模、淨收益數、淨收益率、保證收益率及資產配置項目與比例公布於行政院勞工委員會之網站(www.cla.gov.tw)。其中委託經營部分，除按月公布委託投信名稱、委託投資金額、月底淨值、投資報酬率等，另於每季增加揭示評比指標。

另為讓資訊揭露更加透明，勞委會自2006年度起，每年將於年度結束後4個月內發布年報，公開基金年度財務報表及年度業務資訊，包含基金淨值、整體運用績效、保證收益率、相關費用資訊、持有前五大個股及債券之名稱及比例、資產配置項目與比例、投資股票類股比例及委託經營之評比等資訊。

2.新制勞工退休基金

新制勞工退休基金之資訊揭露原則，將俟新制勞工退休基金監理委員會成立後由該會本諸專業考量，另行訂定之。

參、結語

勞退新制屬確定提撥制，勞工退休後可領取退休金之多寡完全取決於基金之運用績效。舉例來說，雇主每月為月薪30,000元之勞工提繳6%(1800元)，假設薪資成長率3%，30年後退休，投資報酬率如各為1.5%、4.5%及7%，精算

後可得勞工每月領取之退休金金額各為6,100元、12,400元及22,700元，所得替代率則約為8.9%、18.1%及33.1%。由此可觀察出，基金運用績效如由1.5%提昇為4.5%及7%時，勞工每月領取數額相差6,300及16,600元，分別為績效1.5%時的2倍及3.72倍。因此，對勞工退休基金之監督及管理，應更為審慎，方能保障勞工之退休權益。

綜上所述，對未來新制勞工退休基金監理委員會在監督及管理上提出以下三項建議：

(一)放寬投資限制

OECD國家的實證結果都顯示，採行審慎人原則監理模式之國家在報酬均及風險上均較優於採行量性組合限制之國家，然而，事實上，採行審慎人原則之國家，其退休基金發展之初期仍係採取量性組合限制作監理，而至其金融市場發展成熟並擁有豐富金融監理經驗後，才將限制逐步放寬，轉為審慎人原則作監理。然而，採行審慎人原則監理的結果，往往對其監理機構造成更大的挑戰，因為這種因時而變化的彈性，要求監理機關與金融市場和投資理論的進展步調一致，更是一種權衡的管理藝術，也決定了先進國家往往更適合採用此種監理模式。我國舊制勞工退休基金自1986年成立迄今，平均投資報酬率雖略高於保證收益率，且資產配置以固定收益之金融商品為主。但隨著金融自由化、國際化的潮流，低利率的金融環境已為常態，退休基金在運用上如不減少相關限制，恐將無法讓基金達到最適配置，將損及勞工退休金權益。

(二)退休基金委託民間金融機構運用成為趨勢

依據國外及舊制勞工退休基金之管理經驗，委託民間金融機構進行運用常可創造較高之報酬。鑑於勞工退休金新制屬於完全提存制，開辦第一年基金規模約850億新台幣，往後每年約1,200億，預計10年內基金規模超過一兆，將成為國內最大基金。如此龐大的基金資產，如由新制監理會自行運用，以該會固定編制之人力恐將無法負荷，且其運用之績效未必優於委託民間金融機構操作之經營績效。而民間金融機構因有專業之金融人才，市場資訊之取得也較為迅捷，委託其運用常可帶來不錯之報酬。因此，未來勞工退休基金監理委員會應著重於制訂完善之監理制度，至基金之運用則可藉由所慎選出之民間金融機構業者代為辦理，為基金

創造較大之收益。

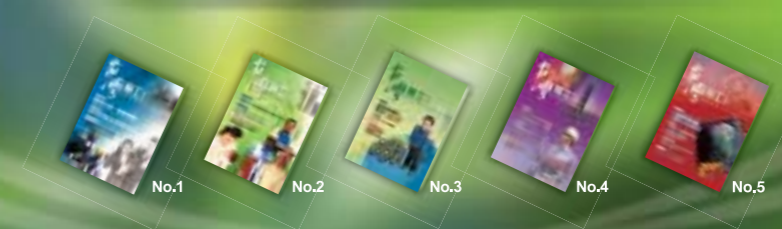
(三)規劃多種投資組合供勞工選擇

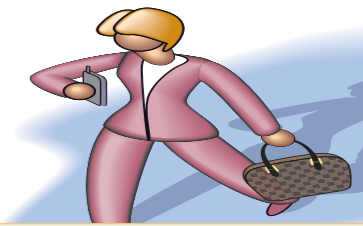
由於每位勞工風險之承擔能力不盡相同，且對於投資資產各有偏好，管理當局或代為運用之金融機構為其選擇之投資標的，未必符合每位勞工之需求，故未來在新制勞工退休基金之運用上，可參照新加坡、澳洲、美國等先進國家之經驗，依據不同之風險承擔能力配置多種投資組合資產供勞工選擇，並輔以完善之勞工退休理財教育，除可落實勞工退休後之經濟安全由勞工主導之精神，亦可藉由配置於不同之資產達成風險分散的目標。✿

(本文作者 行政院勞工委員會勞動條件處科員)

台灣勞工徵稿

- 1 本刊每年1、3、5、7、9、11月定期出版，園地公開，歡迎各界人士踴躍投稿，一經刊登，敬致稿酬每千字新台幣750元。
- 2 來稿言論務求平實客觀，文字流暢，文長每篇以8千字為原則。
- 3 本刊對來稿內容有刪改權；其不願修改者，請事先於稿上註明。
- 4 來稿用稿人一律以真實姓名發表，請附現職，俾一併刊登，來稿請附電腦磁碟片或E-mail：wsl@mail.cla.gov.tw或linsan@mail.cla.gov.tw，並請註明通訊處及電話，以便連絡。





就業多媽媽計畫推動理念與績效及未來做法之探討

李庚霈

壹、前言

隨著產業結構的改變，機具設備與技術的提升，組織變革的必然性，帶來了另一波以科學技術與資訊化為主的後工業化與創意行銷的服務業時代的來臨，加上經濟不景氣循環因素，促使原本以為可以「一技之長」終生縱橫職場的中高齡者，帶來了「結構性失業」的中年職業生涯的失業危機，而有「綁鋼筋工班媽媽」的工作團隊；另一方面因為「高教育政策」的時興與富足家庭經濟生活暨「物質化」與「速食化」風氣影響，導致青少年的工作態度與價值觀嚴重受到「笑貧不笑娼」、「只要我喜歡有什麼不可以」、「眼高手低好高騖遠」等非常態觀點影響，依行政院主計處95年12月份發布之「人力運用調查」統計結果，失業率持續下降，女性勞動力提高的當前情況下，卻出現有工作能力與有工作意願但失業長達1年以上之5萬5千人「長期失業者」人口結構中之教育程度，由過去常集中在中低教育程度者情況，在27年調查來首度出現「大專及以上者」居第1位，約2萬人或佔36.65%，次為「高中職學歷者」佔35.81%，「國中及以下學歷者」佔27.54%等現象。

由此些林林總總的現象顯示，值得吾輩深思的是，為什麼大專以上學歷者與中高齡失業者與隱藏在基層暗處的弱勢族群會成為「長期失業者」的高危險群？其主要原因為何？其尋職的管道為何？除了以報章雜誌、親友介紹及近年來興設的民間人力銀行網站搶佔蠻多的高學歷求職者人力資料庫與較高層次工作機會外，政府設立的公立就業服務機構面對此一不平常現象，為求職者提供之就業機會數與層次為何？類此問題是政府該面對體制內的現有相關就業服務措施進行檢討與思考如何增強前述對象之發掘與關懷及輔導就業的有效策略？

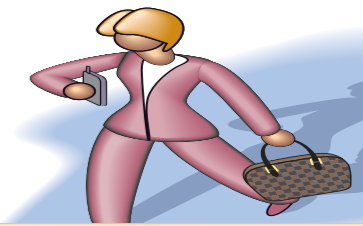
國內有一群「養樂多媽媽」、「公共衛生護士」與「摩門教士」們，常常頂著大太陽，不畏辛勞的想把養樂多的營養、健康衛生與福音載送到我們臺灣的個各角落之正面清新形象與精神。其中令人



難以磨滅深刻印象的「養樂多媽媽」與「公共衛生護士」，扮演著走入社區、走在基層行銷產品的角色，為臺灣社會經濟演變過程與事實做最有力的見證。所以，勞委會希望透過招募有社團或社區經營管理領導者經驗之在地中高齡婦女，運用婦女堅韌、有愛心、樂於助人的特質，打破時間與空間的限制，主動出擊，由走動式服務，深入地方各民間團體與基層角落，做為資源媒介者及資源組織者，成為政府就業服務單位與村鄰里長間的橋樑，發展社區職場概念，並做為職場、社區及公立就業服務機構聯絡的平臺，以創造在地失業者及婦女二度就業的工作機會。故著手規劃並推動「就業多媽媽就業服務外展實驗計畫」。

貳、就業多媽媽就業服務外展計畫簡介

- 一、背景：隨著經濟發展之變遷、教育水準提高及社會多元化，女性勞動者或為分擔家計或為本身志趣逐漸走出家庭，使我國女性勞動參與率雖有上升的趨勢，惟與國際比較仍屬偏低，尤其中高齡婦女再就業尤為困難。有鑑於失業者多隱藏於地方各基層，為發揮區域性就業服務多元化就業服務方式，於現有已完成全臺灣共359個就業服務據點之建構基礎上，推動「就業多媽媽」外展工作，以走動式就業服務主動出擊，深入地方各民間團體與基層角落，藉走訪鄉鎮村里鄰各基層，協助與關懷失業人口，宣導傳遞就業與勞動相關訊息、就業服務及相關之短期就業促進措施，以主動掌握地區失業人口及在地資源，建立資源管道及人脈網絡，爭取地區性就業機會，活化地區及就業服務體系末端就業服務工作。
- 二、願景：提升婦女就業，發揮區域性多元化就業服務，活化地區及就業服務體系末端之就業服務工作，讓它一步步落實、協助不同階段的民間需求，在地深耕，一步步的勾勒出在地文化與整體產業互相依存的未來願景，進而發展社區即職場理念，創造在地失業者就業機會及婦女二度就業。
- 三、目的：(一)媽媽多就業，開拓婦女就業新職種。(二)培養就業多媽媽於僱用期滿結束後轉型成為社區或社團經理人，以開發在地就業機會，持續協助社區中的失業者多就業。
- 四、目標：期許在106名就業多媽媽的努力下，能達到「就業多媽媽123」的的目標，那就是透由就業多媽媽的計畫預定至95年底可達成就業10,000人次、關懷20,000人次與服務30,000人次的目標。
- 五、時代意義與角色功能：
 - (一)時代意義：1.延伸就業服務觸角，主動深入地方各民間團體與基層角落。2.與地方鄉鎮村里鄰各基層單位主動建立互動關係，成為資源媒介者及資源組織者。3.協助創造在地失業者及婦女二度就業之工作機會。
 - (二)角色功能：1.就服外展工作之推動者。2.區域資源的開發與連結者。3.就服站(臺)功能之補強



(充)與力量延伸者。4.職場經理人。5.社區工作之倡導者。6.策略聯盟之開發者。7.社區居民工作意識之教育者。8.政府就服相關法令政策之試探與傳播者。9.個案開發與管理者。10.基層社區弱勢者之支持、陪伴與充權增能(Empowerment)者。11.中高齡者智慧能力與溫暖力量的擴充與展現。

六、辦理單位：行政院勞工委員會職業訓練局北基宜花金馬區就業服務中心。

七、辦理區域：以工商業特性的臺北縣、港商務行業為主的基隆市、農業與綠色產業為主的宜蘭縣等三個不同行業型態的城鄉，進行推動外展就業服務工作的實驗計畫區域。板橋站、新店站、三重站共取82名、基隆站錄取11名、羅東站錄取13名、中心1名，共計錄取107名。

八、辦理方式：(一)勞務委託。(二)外展人員(就業多媽媽)人力員額:107名。(三)推展模式：主動化、社區化與資訊化之服務。

九、工作內容：(一)深入社區鄰里，關懷失業者，提供就業訊息。(二)拜訪雇主，爭取就業機會。(三)結合社區資源，協助發展在地產業，創造就業機會。

十、工作期間：自民國95年7月1日起至95年12月31日止，試辦6個月。

十一、資格條件：高中(職)(含)以上畢業，具有社團、社區與組織經驗，並具人際互動能力佳，具領導能力，熟悉地方、事、物及熱心地方公益者。

十二、甄選方式：採二階段進行：

(一)第一階段公告報名期間接受詢問電話約4,000多通，審核近1,300名相關報名文件後，於95年6月20日公告錄取200名參訓。

(二)第二階段經參加6月21日~6月23日為期三天二夜之集中住班教育訓練，並參加6月23日紙筆測驗與口試後，遴選106名於7月份投入就業服務團隊。

十三、實驗計畫的特色：(一)以現有服務據點、主動出擊。(二)走動式服務深入民間與基層。(三)成為就業服務中心與村里鄰長間橋樑。(四)發掘失業者，提供就業資訊並進行就業媒合。(五)成為資源媒介與組織者。(六)活化地區及就業服務體系末端就業服務工作。

十四、預期效益：

(一)質化指標：

- 1.增進政府形象，協助社會各界了解並使用政府就業服務資源。
- 2.培育職場經理人。

- 3.提高社區雇主參與意願：協助社區居民及雇主參與政府就業服務之意願。
- 4.協助弱勢就業：協助發掘失業者，並促成失業者獲得政府就業服務。

(二)量化指標：

- 1.協助就業媒合10,000人。
- 2.訪視關懷弱勢長期失業者20,000人。
- 3.提供就業資訊服務30,000次。
- 4.拜訪雇主、村鄰里長、民間團體9,000次。
- 5.促成雇主座談會或就業促進研習會300場。

參、就業多媽媽執行情形與績效

就業多媽媽肩負著外展就業服務工作的重責大任，累計自95年7月10日至9月22日績效(就業多媽媽7月1日正式上班至7月9日期間，適逢例假日及職前訓練，因此正式服務績效統計由7月10日始)如下。

一、質化指標績效方面

(一)發展與縣市政府分工合作相互支援的緊密關係：

- 1.共同立場：提昇為民服務，連結就業服務資源網絡，落實在地就業。
- 2.發展夥伴關係：協助宣導、提供資源、建立綿密服務據點，提供方便性、可近性服務。
- 3.轉介關係：提供縣市臺求職、求才機會與名單，使協助辦理就業媒合。
- 4.績效共享原則，加強合作關係。

(二)實現公立就服機構區域運籌角色功能的延伸重要元素

- 1.建立政府親民形象，協助社會各界了解並使用政府就業服務資源。
- 2.培育職場經理人。
- 3.提高社區雇主參與意願：協助社區居民及雇主參與政府就業服務之意願。
- 4.確實協助弱勢就業：協助發掘失業者，並促成失業者獲得政府就業服務。
- 5.拓展鄰里服務據點，建構社會資源網絡。

二、量化指標績效方面

(一)求職服務：1.發掘失業者：15,629人；2.協助就業媒合次數：22,126次；3.追蹤拜訪次數：10,379次；4.媒合成功人數：4,674人。

(二)求才服務：1.拜訪雇主次數：9,779次；2.通報或開發在地就業機會11,747個。

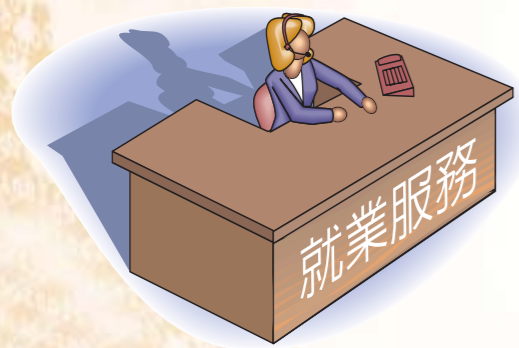


- (三) 社會資源連結：1.提供就業及勞動資訊：32,106次；2.拜訪在地社會資源次數：9,749次。
 (四) 促成雇主座談會或就業促進研習：459次。

三、就業媒合成功概況分析

(一) 就業媒合成功總人數4,674人，進一步分析相關特質資料如下：

1. 女性求職者高於男性2倍至3倍。
2. 年齡以31歲-44歲及45歲-55歲為占多數。
3. 學歷以高職以下占多數。
4. 大多數擔負房貸及養育子女或父母之壓力。
5. 多數中高齡求職者未具證照資格。
6. 多數求職者具備電腦基本操作能力。
7. 所推介工作以月薪為主,次為時薪。
8. 推介行業：餐飲業、業務助理、清潔人員、保母、會計助理人員、保全人員、包裝人員、司機等。



(二) 迄今仍就業者：3,475人 (74.3%)：1.穩定就業3個月：707人。2.工作尚未滿3個月：2,768人。

(三) 未穩定就業(曾就業成功)：有1,199人 (25.6%)，進一步分析其原因如下：

1. 以個人因素為離職主要原因：有體力無法負荷、無法配合照顧家庭、薪資過低、與同事發生衝突、技術不合、交通不便、家人反對、無法屈就現有工作。
2. 公司因素：裁員、工作環境差。

(四) 未就業成功者後續處理機制：則依三合一作業流程，提供如下後續服務。

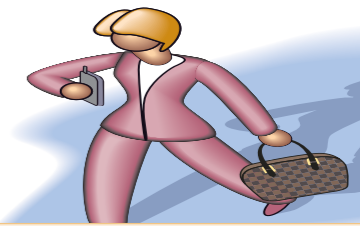
1. 綜合服務區：(1)簡易諮詢分類服務。(2)失業認定及再認定。(3)失業給付書表審核及建檔。(4)持續推介就業。
2. 諮詢服務區：(1)提供個案管理服務。(2)就業促進研習活動。(3)深度就業諮詢。(4)職訓諮詢。(5)轉介社會福利機構。

肆、他山之石可攻錯之成功經營管理案例之導進與可行性之檢視

謹藉由連續4年摘下「臺灣10大國際品牌」冠軍寶座的「趨勢科技公司」之成功經營管理案例，及就業安定基金管理委員會委員與學者專家及實務工作者等意見，檢視此一實驗計畫的功能性與延展性。

一、就業安定基金管理委員會委員與學者專家及實務工作者等針對此一實驗計畫的相關意見

- (一) 有關試辦計畫成效良好且深獲外界肯定，可進一步配合行政院推動之「弱勢家庭脫困計畫」，繼續延伸該計畫試辦。
- (二) 目前本國就服員服務人數比例約1：360，遠低於先進國家之1：50；另國內就業服務以往均為機構式，較為被動，透過本案之外展服務，應可更積極建構完整之就業服務系統。
- (三) 本計畫除可協助弱勢者就業，並可提昇婦女勞動參與；惟應加強對於身心障礙者、大陸配偶及外籍配偶之就業。
- (四) 本實驗計畫應自一般性及特殊性目的等二方面思考，一般性目的應研究如何與現有就業服務系統結合，由就安基金階段性支援後，考量改以公務預算支應；另特殊性目的則應先設定目標，目標完成後即予結案，以避免製造出另一個非編制的長期福利依賴臨時工作者。
- (五) 應針對就業媒合成功人員之在職率情形予以瞭解追蹤。
- (六) 本計畫服務對象多為中高年齡、自信心不足之弱勢族群，或甫退役之年輕人，並媒合未透過就服臺、僅以登報、親友介紹或張貼廣告求才之雇主。另「就業多媽媽」亦陪同前往應徵，以第三者方式推荐，通常可以獲得工作機會，此一特點應可增加頻率。
- (七) 試辦期間應每週定期與各站站長開會研討，以有效掌握領導管理面向，及建立更精細的質化與量化績效評估與監測指標。另應將就業多媽媽與就服臺之任務功能做明確區隔，史成為分工合作關係緊密之夥伴。
- (八) 好政策需有延續性，並應訂定績效指標，執行績效佳者應予獎勵與表揚。為本計畫應能與志工任務職掌特性明確區隔，以免混淆衝擊行之多年之志願服務制度之自願性與無報酬特性使命。
- (九) 就業服務工作並不易，不同階段宜有不同安排。本計畫執行方式並非單兵作戰，必須結合就服中心與地方政府共同推動，且不同政府部門有不同施政重點，本案可思考如何與社政、衛政及地方政府做進一步合作，以建立中央與地方分工合作之機制。
- (十) 本計畫可促進原住民在地就業，期望未來在35個山地鄉及25個平地鄉能再增加就業機會。
- (十一) 本計畫試辦期間所進用107名就業多媽媽，其背景為具有社團經驗者或本身失業需要求職者，宜先釐清；另媒合人員之背景資料（如失業時間）及初步媒合率、追蹤服務期程、留職率與穩定就業率等，均應予納入評估。
- (十二) 本案就業多媽媽外展人力應與現行中央及地方政府之就業服務系統做適當分工與合作，且各中心所分配就業多媽媽人數，宜按實際需求分配。



二、藉由「趨勢科技公司」之成功經營管理案例，檢視此一實驗計畫

經由「趨勢科技公司」他山之石可攻錯之經營管理成功案例的經驗檢視此一實驗計畫，不難窺出其「限制因素」與找到解決之因應對策。僅就筆者之觀察與經驗及依據趨勢科技公司的董事長張明正表示，該公司成功關鍵因素（階段）檢視提供如下淺見供參考與討論。

- (一) 從取得中心所有同仁共識與交心開始，為摩拳擦掌進入戰鬥位置做好準備，以確認中心轄區區域性經濟產業結構與勞動力特性，及可掌握的各層次職缺工作機會廠商之生態分佈趨勢圖，做好可提供的工具資源規劃，及時宣導掌握爭取該層次工作機會，以發掘與輔導長期失業者暨弱勢族群辦理求職登記，重塑在地區的新形象與品牌。
- (二) 公立就服機構執行「多元就業服務方案」均聘有「計畫經理人」與「計畫管理人員」擔任計畫審核之前置訪視作業，提供專業評估意見供委員參考之職位設置，則在此一實驗計畫之編制上，實可思考引進專業經理人進行專案經營管理責任區塊工作，使其工作的推動更活潑與彈性化。
- (三) 善用現有之「行銷人員」之專業能力，專心此一實驗計畫「就業多媽媽角色功能」責任區塊之策略的行銷與產品定位（如進行長期失業者與弱勢族群之深度關懷，及適性之就業媒合專家），及社會回饋公益形象之活動。
- (四) 「藍海策略」的應用，即增加「行動式與走動式的積極外展服務工作者」，及結合「全國就業e網」之網際網路求職求才資料庫與PDA等現代化資訊工具之優勢，搶佔網際網路「純粹以企業端服務為主軸」及機構式的「守株待兔」消極做為之「紅海戰場」，犧牲了隱匿在暗處不願出面之特定對象應有法定權益，以創造出另闢藍海的成功案例。
- (五) 隨著「網路安全威脅」越來越嚴重，可以被「信任」成為重要的寶貴資產，公立就服機構執行依法「保密之公權力」之角色因而水漲船高，能做為就業多媽媽外展服務工作之後盾，展現為「保障勞工就業權益與隱私權」的經營管理服務典範。
- (六) 在人才運用與企業經營及組織都徹底的「全球化與國際化」之概念方面，公立就服機構可以思考善用現有的一鄉鎮一據點與就業多媽媽優勢，將它發展為就服中心(站)放大或複製的據點，設立為「功能中心」，定期安排在1個據點召開高階主管會議，決定整個區域運籌的策略、目標、年度預算...等決策事項，以擴展更基層區域求職者提高利用公立就服機構比率。
- (七) 「走動式企業總部」概念方面，公立就服機構可以思考善用就業多媽媽為媒介，聘請當地社團或機關構幹部及轄區內不同能力的人才為運籌委員，參與創造更多的「擴展高學歷與高層次職業求職者利用公立就服機構比率之經營管理績效」的佳績。

所以，促使人文科學素養哲理與現代科技間的緊密融合，達到便民、高效率與專業之就業輔導目

標，將是現代公立就服機構所必須嚴加思索與加緊腳步努力的當務之亟，亦即藉由就業多媽媽外展就業服務工作的投入，是否更能因為她的走入基層行銷與傳播就業服務各項訊息，而能夠更積極有效的輔導轄區國民建立正確的職業觀念與就業態度，促使高層次人力與職缺得以速配充分運用，達到適性就業之目標，這些都是就業服務工作決策者與規劃推動者所需面對與審慎縝密思考的重要課題。

伍、結論與展望

回顧近半年來就業多媽媽以2人1組，配合就業服務站(臺)就業服務員之任務，以走動式外展服務主動發掘失業者，提供就業資訊、協助失業媒合、定期追蹤訪視，並且以發揮資源媒介者及組織者角色功能，拜訪雇主、社區民間團體及村鄰里長等單位，不定期促成小型雇主座談會及就業促進研習會，爭取地方性就業機會。進而藉由其堅毅、熱心公益的特質，真正服務到隱藏在各個角落的失業者，確已達到「職」引迷津、引領失業者就業，建構出就業服務外展工作新組合模式。



因此，進一步審視此一實驗計畫執行期間自7月至12月底，經過為期半年的階段性發展與試辦初期磨合階段，除補充就業服務站與鄉鎮市就業服務臺功能，達成促進就業功能預定質化與量化績效目標外，所發揮附帶之加值服務，已逐漸獲得民眾及外界各相關單位的認同與肯定，甚至本會主任委員至新加坡考察時介紹此一新服務模式，獲得新加坡議員肯定與興趣，特於95年12月8日來臺觀摩考察後，一致稱讚的表示要在新加坡規劃實施生根。此一計畫未來即將邁入新的發展里程碑，即預定以約新臺幣4億元規劃延長試辦期限至96年，且擴大試辦區域到所屬的5個就服中心及500位就業多媽媽。面對此一延長實施課題，相關規劃工作便須及早準備，以利年度開始時即可就定位順利推動。因此，須注意與思考的議題不外乎前述之相關專家學者意見與實際執行情形的優缺點檢討，甚至引進諮詢輔導團專業意見支持網絡的建立，促使它更發光發熱。

而我相信也更期待此一外展計畫，更能像現行大學院所積極推動設立的「育成中心」之規模與特色及功能，促使這些擁有專業素養的就業多媽媽們，往後還可以協助社區申請「多元就業開發方案」，這正是就業多媽媽持續發展構想的精髓所在，讓它一步步的貼近、落實、協助不同階段的民間需求，得以在地深耕，一步步的勾勒出在地文化與整體產業互相依存的未來願景。相信這樣踏實的努力，一定可以共同來構築我們的健康臺灣快樂勞動的新希望與新(心)願景。✿

(本文作者 行政院勞工委員會職業訓練局就業輔導組副組長)