

# 營造安全快樂尊嚴的 勞動環境

李應元

近年來在民主的機制下，透過勞資對話及朝野協商，通過了兩性工作平等法、職業災害勞工保護法、就業保險法、大量解僱勞工保護法及勞工退休金條例等多項重要勞工法令，並修正許許多多重大勞工法案，例如：修正勞工保險條例，讓勞工投保年資不致中斷；放寬職業災害認定標準，讓更多的受害勞工得到更多的保障；提供勞工因勞資爭議涉訟之訴訟上協助，保護勞工基本權益，受惠的不僅僅是勞工本身更擴及其家屬，影響極其深遠，讓勞工及其家屬都能分享社會經濟發展的果實，這除了是勞委會同仁的努力打拚之外，更是透過朝野協商與勞資對話的具體成效，可說是民主法治的勝利。

對於各項勞工政策、法制的推動與落實，應元秉持著「安全、快樂、尊嚴」的施政主軸，與勞委會所有同仁共同努力，過去不論在就業促進、職能提升、健全外勞政策，還是在推行勞工退休新制、弱勢勞工扶助，以及降低職業災害等方面，都已有顯著的成果。為讓每一個勞工皆可以安全的工作，成

為有尊嚴且快樂的勞動者，達成「健康台灣、快樂勞動」的施政願景，將持續積極推動各項施政，落實勞工法制，重點包括：

## 壹、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推動下，已呈現持續改善狀態，本（95）年上半年各月失業率均低於4%，4月份更降至3.78%，創90年3月以來新低紀錄，雖7月及8月份逢求職旺季，失業率上升至4.05%及4.09%，但仍為六年來同月最低，與其他主要國家相較，僅次於新加坡及韓國。為實現本（95）年度平均失業率低於4%之目標，並具體實踐台灣經濟永續發展會議有關提升產業競爭力之相關共識，仍將積極推動各項促進就業及提升勞動力素質措施：

### （一）推動「就業多媽媽」試辦計畫

近來國內失業率雖已下降，但長期失業者、中高齡者及弱勢對象的就業問題仍有待繼續努力，為協助這些失業者，推動「就業多媽媽」試辦計畫，招募在地中高齡婦女，組成



「就業服務外展工作隊」，採取「動態」就業服務方式，深入走訪地方民間團體與基層角落，主動發掘隱藏性失業人口，傳遞就業機會並促進就業媒合，進而協助區域團體或自行研提可行性之就業促進計畫，拓展在地失業者及婦女二度就業之工作機會。目前主要以台北縣、基隆市、宜蘭縣等不同城鄉特性縣市為試辦地點，試辦期6個月，預定95年底可協助1萬人次就業、關懷2萬人次與服務3萬人次，未來更將全面推動擴展到全國各地。

## （二）促進特定對象就業

提升弱勢族群就業競爭力，減少弱勢族群就業障礙，一直是勞委會努力的目標，未來仍將持續依弱勢勞動者的特性，分別規劃並推動各項措施，以促進其就業：

1. 積極推動「運用社工輔導人員促進原住民就業計畫」、「增進原住民勞動合作社經營管理諮詢輔導及訓練計畫」等措施，並規劃推動「促進都會原住民就業計畫」，期透過相關津貼補助與職場學習等方式，協助都會原住民就業。
2. 結合相關部會及民間團體推動青少年就業研習等相關計畫及措施，協助青少年探索

自我職業興趣、建立正確職業價值觀，並瞭解職場實務運作、累積工作經驗，促進其順利就業。

3. 實施「協助婦女再就業計畫」、「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」等，並補助民間團體、縣市政府辦理促進婦女就業及創業相關研習活動，協助特殊境遇及負擔家計婦女、外籍及大陸地區配偶等就業。
4. 廣續推動身心障礙者之一般性、支持性、庇護性與居家等多元就業服務，及辦理就業轉銜、職務再設計、雇主僱用身心障礙者補助等措施，並實施身心障礙者養成、訓用合一等多元化職業訓練，促進其就業。
5. 針對中高齡失業者就業訓練需要，規劃辦理多元模式與類別之職業訓練課程，結合公私部門資源設置訓練單位，提供中高齡失業者參訓，強化其就業能力。

## （三）強化勞工職能

充實產業所需人才，並強化勞工職能競爭力，除建立完整勞動力供需預測統計調查機制外，尚需依據產業結構發展，提供符合產業需求之人才培訓計畫，並鼓勵企業及個人

重視職能強化與培養，確保勞動力素質不斷提升，重點工作包括：

1. 加強推動產學訓人才投資方案，結合國內各大專校院及優質訓練單位，辦理實務導向學習課程，強化就業者第二專長及在職訓練，並提供每位勞工3年內2萬元額度補助，激發勞工自主學習，全面提升勞動力素質。
2. 廣續辦理「大學及技專院校辦理就業學（課）程專案」，針對大專校院畢業生實施就業專精訓練，以產學訓合作模式，將課程職能化，使國內教育更符合就業需求。
3. 推動人力創新選拔計畫，以「人力創新獎」表彰人才培訓方面表現優良之企業、培訓單位與個人，藉以提供企業觀摩切磋、汲取人才培訓新知的機會，促使企業發展人才培訓新觀念、新視野、新作法，以擴散、帶動企業培訓人才風潮。
4. 全面檢討修正「職業訓練法」，該法自民國72年12月公布施行以來，整體架構及方向未曾修訂，由於經社環境變遷，產業及勞動力結構改變，實有全面檢討修訂之必要，未來將研修鬆綁法令，提供足夠誘因促進民間企業積極投入人才培育工作，強化勞動人力素質及國民職業生涯規劃，進而提升國家整體競爭力。

#### （四）促進本國照顧服務員就業

為推動照顧服務產業，及因應外籍看護工



申審新制施行，已訂頒「雇主僱用本國籍照顧服務員獎助辦法」，透過聘僱補助方式，鼓勵僱用本國照顧服務員，減少對外籍看護工依賴，保障本國照顧服務員就業機會。另在外籍照顧服務人力緊縮政策下，因應國內對家庭照護人力之需求，及配合台灣經濟永續發展會議共識，建構長期照顧體系，規劃由非營利機構辦理照顧服務員培訓、就業服務等，並給予相關費用補助，藉以建立本國照顧服務員供給機制，亦可促進本國照顧服務員就業。

#### 貳、設立新制勞退基金專責管理單位

勞退新制採確定提撥制，勞工未來能領多少退休金，端視基金投資績效而定，若基金無法有效投資運用，勞工即無法獲得基金專業操作後之盈餘分配。截至目前基金累積數額已突破千億元，規模迅速成長，惟勞退金監理會立法仍未完成，該基金僅能以存放金融機構保管，無法妥適運用，影響勞工退休金權益。因此，勞委會刻正積極與各相關立法委員溝通、說明，期能儘速通過勞工

退休基金監理委員會組織法，落實增進勞工退休生活保障之美意。

### 參、推動國民參與工安機制

「尊重生命」是普世價值，為進一步保障勞工工作安全，勞委會已積極推動「全國職場233減災方案」，截至95年9月底止重大職災死亡及殘廢百萬人率，較前二年同期分別下降13.48%及16.5%，已逐步見其成效。

落實工安須提升全民勞動安全意識與認知，將工安理念深植於全國各階層民眾，並促使社會各界參與減災工作，因此，勞委會已規劃推動國民參與工安機制，並自本（95）年度起，開辦我國第一屆「全國職場勞動安全週」活動，透過系列活動及各項防災計畫的推動，建構全民參與的有效機制，其主軸包括：

#### （一）擴大無災害工時累計制度

促進事業單位安全衛生自主管理，實施「無災害工時累計」制度，由目的事業主管機關及地方主管機關鼓勵所屬（轄）事業單位加入無災害工時累計活動，並推薦無災害累計優良單位參加國家工安獎評選活動，鼓勵安全衛生表現優良之事業單位。

#### （二）提供工安診斷輔導

成立「工安診斷輔導團」，針對大型企業或關鍵產業、高致死、高致殘疾高違規事業或廠場、辛苦特定製程產業等進行輔導，邀請相關專家實施臨場診斷，並就工安政策、

組織運作、管理制度及執行面等提出改善建言，協助企業提升安全衛生管理水準。

#### （三）建立各級工安會議機制

針對中央各目的事業主管機關、地方政府、企業等不同單位層級，定期召開全國與地方工安會議，訂定工安目標且定期檢討辦理成效，並將不同層級之工安會議問題，透過舉辦論壇方式，凝聚共識，塑造全面工安管理之文化。

#### （四）促進勞工眷屬工安體驗

工安事故不僅造成勞工本身傷亡，其家庭生活亦頓時陷入困境。為了讓勞工眷屬參與關心勞工之工作安全，依不同業別，鼓勵事業單位主動辦理勞工眷屬職場體驗觀摩會，讓其瞭解家人之工作環境，協助叮嚀勞工重視工作安全。

#### （五）辦理職災防護全國展示計畫

辦理「職業災害預防展示」全國走透透行動計畫，由勞委會勞工安全衛生巡迴展示車及結合安全衛生志工、學校、團體，在全國各縣市及鄉鎮進行全年之宣導及展示活動，以期維持勞工及民眾之安全衛生意識，減少職業災害發生。

#### （六）建構職災防護宣導系統

強化工安宣導為預防職業災害之重要工作之一，將透過電視、廣播、報章雜誌等各種不同管道，使全國民眾瞭解勞工安全衛生之重要性，讓重視安全的觀念能落實在每個職

場及日常生活當中，成為全民生活的核心價值，達成人人談工安，家家重工安之目的。

### （七）設置國家工安獎

為落實國民參與機制，提高國民對勞工安全衛生知能、觀念與意識，特設置國家工安獎，表揚工安方面表現優良之事業單位，以激勵事業單位強化安全衛生管理，並促進全國民眾共同重視勞工安全衛生議題。

## 肆、檢討引進外籍勞工政策

### （一）建立外勞引進動態管理機制

外勞政策向以本國勞工就業權益為最優先考量，並以促進本國勞工就業為目標，因此，外勞之引進將在補充性及總量管制原則下，採動態管理方式審慎評估，以失業率為外勞政策調整之參考指標，並衡酌當期勞動就業市場情勢、產業發展缺工情形等，適時檢討引進外勞政策。

### （二）調整外勞開放行業類別

為配合行政院「2015年經濟發展願景第1階段3年衝刺」計畫，去除投資障礙、積極發展長期照顧體系之目標，未來將以「33長轉政策」為外勞政策調整基調，具體作法主要包括：

1. 依引進目的之不同，分流管理社服類外勞與產業類外勞人數。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。
2. 檢討高科技（非傳統）產業重大投資案引進外勞必要性，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；另對於特定辛苦製程（3K）及24小時3班制之產業，因本國勞工從事意願較低，將協助其補充所需外籍勞動力。

## 伍、落實經續會共識及推動國家經濟發展願景三年衝刺計畫

由於全球經濟結構變化帶動我國經濟情勢轉變，為有效改善我國經濟環境，行政院召開「台灣經濟永續發展會議」，依該會議共識，推動2015年經濟發展願景之「大溫暖、大投資」計畫，並擬定近三年具體作法，勞委會將據以積極努力推動各項法案與具體措施，主要包括：落實兩性工作平等法，推動育嬰留職停薪津貼制度；將勞基法產假薪資



納入勞保生育給付並調高生育給付為3個月，讓生育給付回歸社會保險機制，以穩定婦女就業；因應人口結構老化與少子女化的現象，配合國民年金制度的推動，規劃勞工保險給付年金化，建構長期生活保障制度，提高強制加保年齡至65歲且延後老年給付請領年齡；提升中高齡勞動參與率，改善勞動者過早退出職場，研議延後勞工強制退休年齡；另辦理短期及中長期供需預測統計調查、重點產業職能培訓、產業專班、大專就業學程等計畫；為充裕勞動力供應，輔導傳統產業改善工作環境，提高本國勞工就業意願，並全面檢討外勞政策，推動「33長轉政策」，另勞動法令鬆綁，排除企業人力資源運用障礙，並加強對非典型僱用勞工的保障。

## 陸、推動勞動三法修法工作

鑑於現行工會法、團體協約法及勞資爭議處理法內容，俱屬舊時代舊思維下的產物，無法因應新世紀勞資關係多元化發展，已針對勞動三法重新擬定修正草案，朝向工會組織自由化、會務自主化、發展多元化等方向規劃，建立誠信協商機制及多元化勞資爭議處理管道。勞委會仍將持續積極推動後續修法工作，期能建全勞動者之團結權、協商權及爭議權，並促進勞資關係和諧發展。

近年來在勞資雙方對話及朝野積極協商下，採取民主機制，完成多項立法，讓勞工保障制度在短短數年間往前邁進了一大步，

勞委會也秉持「落實法制、止於至善」的精神，為勞工的就業、所得及工作等方面建構安全的基礎，並積極推動各項勞動權益保障措施及法制，包括退金監理委員會組織條例立法，研修勞動三法及配合經續會共同意見推動各項措施等，期望進一步為勞工營造快樂、有尊嚴的勞動環境。

各項勞動法制及措施，有賴勞資政協商達成共識及朝野互信合作基礎下，才能實現保障勞工權益的美意。因此，應元願與行政團隊全力以赴，促進勞資和諧，建立勞資對話的有利環境，也期望朝野能不分黨派共同攜手努力，提供一個新的穩定政局，在勞資關係和諧與政治情勢穩定的基礎上，透過勞資政三方對話及朝野協商，完成各項法制，創造勞工福祉，讓社會繁榮、進步，為台灣在全球化經濟時代的競爭下，開創有利的新局勢。✿

(本文摘錄自本人於立法院第6屆第4會期施政報告)