

**1**TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

新時代 新使命

勞動部的願景

打造一個「人人有尊嚴工作」的未來

在臺灣所有人在選擇進入職場時，都應該獲得充分的就業機會；工作相關權利也應受到保障；在獲取足夠收入的同時，能得到充分的社會保障使生活穩定並遠離貧窮；更進一步可以創業發展，讓每個人的能力可以得到充分的發揮；隨時可獲取新的科技技能並保持身、心健康；可以兼顧家庭和工作；婦女在職場可以受到公平對待並掌握自己的工作生活，不受歧視，那就是勞動部希望為勞工打造一個「人人有尊嚴工作」的未來。



1



TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說
頭條

勞委會 ▶ 勞動部



鄭水枝

1987/08/01
&
1989/02/25



趙守博

1989/02/25
&
1994/12/15



謝深山

1994/12/15
&
1997/04/23



許介圭

1997/05/14
&
1998/02/04



傳承與期許



詹火生

1998/02/04
&
2000/05/20



陳菊

2000/05/20
&
2005/09/20



李應元

2005/09/20
&
2007/05/20



盧天麟

2007/05/20
&
2008/05/20



王如玄

2008/05/20
&
2012/10/02



潘世偉

2012/10/02





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞動部部長 潘世偉

今天，勞動部正式成立，不僅深具意義，更是中華民國歷史的里程碑，代表台灣勞工權益已邁入新的紀元。勞工事務最高主管機關原為內政部勞工司，後來升格為勞委會，現更成立勞動部，見證台灣勞動行政的演變、進步，每一位勞工都是歷史的參與者與創造者。

回顧過去 27 年的歷史，勞動部不斷成長、茁壯，業務也愈來愈多元。民國 76 年，勞委會成立後，承接內政部勞工司與職業訓練局的業務；民國 81 年，勞委會增設勞工安全衛生研究所，專責研究如何促進勞工安全、衛生；民國 85 年，則納編了勞工保險局。

到了民國 88 年，勞委會納編了原台灣省政府的勞工處；民國 96 年，創建勞工退休基金監理會；民國 102 年，又納編了原行政院青輔會輔導青年就業的業務，並轄管其青年職訓中心。這一路走來，雖然勞工政策推動內容有所更迭，但其理念卻始終不變，即堅持保障勞工權益，並創造更多福祉。

勞工問題日益困難複雜

然而，在一個自由經濟體系的市場，想打造兼具保護勞工權益、維持市場彈性的制度，可說相當不易；在今日，不能再以簡單的二分法，看待日益複雜的勞工議題，但如果勞、資雙方可充分合作，將可創造更多福祉。

當下，台灣的勞動市場，已無法脫離全球化經濟的漩渦，勞工問題的難度與複雜度，也遠勝往昔。台灣不僅應學習更多新的知識、觀念，也需建立更具凝聚力的社會共識，面對、處理、解決勞工問題。

簡而言之，勞動部職責在於，從市場力量、制度規範的夾擠中，為勞工找出一條康莊大道，並引領國家向上發展。未來，勞動部將繼續秉持自主、公平、發展的精神，並以創造正義、公平的勞動環境，建立具前景的勞動市場，作為施政的主軸與願景。

全球化時代到來 勞動部任重道遠

勞動部更期許，透過勞動政策，讓全體國民在投入勞動的過程中，可同時實現自我、享有美好的生活，讓勞動市場創造更多、更好的工作機會，不僅可繁榮經濟，亦能實踐社會公平、正義，人人的生活、生命皆有尊嚴。

勞動力是經濟競爭核心

面對全球化經濟時代到來，勞動力的培育、養成，已是一個國家經濟成長與國際競爭力的核心。如今，勞動部當務之急，在於增進勞動市場的潛力、動能，以因應日益嚴峻的國際局勢；但在發展經濟之際，也得關注、因應其對勞工權益、社會平衡發展的負面影響。



勞動部一方面要建構符合國際勞動公約、聯合國 2 個人權公約 (公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約) 的公平體制，保障所有從事勞動的國民，另一方面，則要與時俱進，不斷促進產業發展，以提昇就業機會、國民所得，並讓國民獲得合理的基本勞動保障，確保其工作、生活品質。

近期内，勞動部將積極推動的政策，包括推動勞資協商與對話、促進和諧的勞資和諧夥伴關係；推動工作與生活平衡、促進企業永續發展；推動人性尊嚴的勞動教育、形塑職業倫理價值；健全退休及保險制度、確保勞工經濟安全；落實性別平等、禁止就業歧視，確保保障勞動者機會平等。

除此，勞動部也將致力打造安全衛生的工作環境，維護勞動者身心健康；強化勞動力的開發與運用，提升國家勞動競爭力；健全就業安全體系，促進勞動市場功能並實質參與國際組織促進國際勞動事務交流，以兌現對全國勞工的承諾。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



首任勞委會主委 前監察院副院長 鄭水枝

卸下首任行政院勞工委員會主任委員一職，至今已 25 年，但我仍相當關心這個部會。日前欣聞升格勞動部，內心感到非常歡喜，延宕多年的計畫終於實現。不但改制也改名，以「勞動」取代勞工一詞，象徵政府跟上世界潮流，更進一步照顧廣大的受雇者。

早在民國七十八年，我就曾在行政院會上提出，勞工委員會應正名為「勞動」，歷任主委與同仁們辛苦了這麼久，這次終於改對了。在過去，勞工經常被視為藍領階級，其實，白領階級也是勞工呀，只要領薪水的都是勞工，如今以勞動部作為中央行政主管機關，再適切不過。

見證勞委會難產過程

按照台灣人的算法，我今年 90 歲了，但往事仍歷歷在目，書房牆上還掛著當年勞委會成立時一級主管的合影，照片上的每個人我都叫得出名字，我親身參與勞工委員會難產的過程，感觸特別深。

猶記得民國七十三年時，我自台灣省建設廳廳長，調至內政部當政務次長，當時勞工事務是由內政部勞工司管轄，編制很小、僅 20 多人。為因應未來產業需求，行政院有意提升為「勞工局」，並草擬《內政院勞工局組織條例》。交由行政院法規委員會審查時，邀集各部會與勞工、企業代表參加，有人反映勞工局仍太小，行政院重新考慮的結果，改為「勞工署」。送到立法院審查後，立委們直接改為「勞工委員會」，七十六

保護勞工 也要兼顧企業

採訪撰文 陳婉箏

年七月初通過，十三日總統令公布。同月十五日，台灣也宣告解嚴，各項社會運動風起雲湧，其中也包括勞工運動。

難忘蔣總統的囑咐

勞委會籌備期間，我兼任籌備處主任，七十六年八月一日勞委會在台北市重慶南路的永豐餘大樓掛牌成立，我即從行政院院長俞國華手上接下印信，擔任首任勞委會主委。蔣總統經國先生在我上任前還特別召見，他叮囑我一件事，「保護勞工，也要兼顧企業，要保持不偏不倚的中立地位，才能促進國家經濟發展。」我也一直秉持著這個原則行事。

老實說，勞委會是跳火坑的工作，我很清楚歷任主委與同仁之苦，夾在勞工與企業之間，不管怎麼做，都難兩面兼顧。像是勞工委員會裡頭有各機關代表與勞資雙方代表，開會時常有意見相

左情事，忝為主委必須盡力協調、做出決定，對一邊有利，另一邊可能不利，過去有幾次如此情境，我因此成為眾矢之的，感到非常傷心。

現在勞委會升格為勞動部，範圍擴大了，還是很辛苦。因應日形複雜的大環境，未來應朝著健全法制化進行，明確訂出各項法規，如遇勞資紛爭，就交由法院去判決，才能順利推動勞動政策。同時，也要維持經國先生所指示的原則，勞動事務要照顧勞資雙方，考慮整體國家利益與人民的幸福。我想，這是勞動部應努力的方向，也是我的期待。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



總統府資政 趙守博

勞動部早就該升格了！不論是美國或歐洲國家都有勞動部，日本則稱為厚生勞動省，我國因《行政院組織法》的限制，一直等到修法後，勞工委員會才得以改制。

談起勞工行政單位立法，個人曾扮演推手的角色。民國七十六年前，從地方到省政府都是由社會局處兼管勞工政策，但七〇年代的台灣已邁入工業時代，受僱人數相當多，因此總統蔣經國先生有意成立中央專責的勞工行政單位；另一方面，工會代表也請願，要求成立部會層級的勞工單位，當時我擔任國民黨社會工作會主任，了解勞工代表的意見後，向身兼黨主席的蔣總統報告，促使原本送交立法院的勞工署規格，一夜之間升級為勞工委員會。

強勢作為替勞工發聲

事實上，勞工單位的重要性不在於名稱，而在於勞工行政的地位應與其他行政相當，專責單位的成立，反映出政府有決心要改善廣大受僱者的權益。沒有一個國家可以犧牲勞工，來成就經濟發展，因此成立勞動部有實質意義，是國家發展上重要的里程碑。

然而，在眾多部會中，勞動部仍屬弱勢部會，一定要有強勢作為。我在勞委會服務五年十一個月（民國七十八年至八十三年），是任期最長的主委，而在省政府時期也擔任六年的社會處處長，長期接觸勞工行政，深切了解受僱者的處境遠不如雇主，要為他們謀福利，一定要有強而有力的作法。

回顧調漲最低工資，我曾在行政院院會上孤軍奮戰，與七、八個部會首長激辯，

成功的勞動政策 是國家經濟發展助力

採訪撰文 陳婉箏

沒有一個人支持我，但我收集資料據理力爭，最後達成任內每年都調漲基本工資的目標。在外勞政策上，我也是充分考察國內外市場之後，才提出外勞引進政策。當時國內缺工嚴重，但非法外勞猖獗，以國外的前車之鑑，若未妥善處理，恐衍生紛爭，因而促成外勞引進制度化，訂定《就業服務法》。



積極職訓提升創新力

任內有感於重大職災造成傷亡，還成立勞工安全衛生研究所（現為勞動部勞動及職業安全衛生研究所），提高工作場所的安全。此外，我們也運用「職訓外交」，替友邦國家培訓人才，呼應「和平締造者」的訴求。

今日我們處在全球化時代，和別的国家競爭時，勞動政策也要與時俱進，否則會被扣上不公平競爭的帽子，這是勞工部門須多加留意的。而知識經濟重視研究發展，創新關鍵在於勞動技能的提升，終身學習非常重要，政府與企業都應積極培訓勞工。

勞動部除了要隨時提醒政府其他部門與雇主，只有不斷照顧勞工的福祉，才能提升國家勞動力品質，也不要忘了，發展經濟也要有資金、土地、設備與管理等因素，這些都是企業主要做的事，如果他們不投資，何來產業？沒有經濟發展，何來就業機會？一項成功的勞動政策，應該是國家經濟發展的助力，而非阻力！



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞委會前主委 謝深山

勞委會終於升格為勞動部；由內政部的勞工司改為行政院勞工委員會，再升格為勞動部，其過程筆路藍縷、備極艱辛。能夠升格為勞動部，在我看來最應該感謝2個人，一個是排除萬難、力促升格的馬英九總統，另一個則是前總統蔣經國先生。

民國62年，我初入立法院，擔任立法委員；該年，勞工最高主管機關為勞工司，層級低於部、會。工會團體、勞工立委不斷疾呼，應提高勞工主管機關的層級，行政院也有善意回應，並將勞工署的組織草案，送至立法院審議；但諸多工會理、監事認為，應升格為部會層級的勞工委員會，於是連袂造訪時任國民黨秘書長的馬樹禮先生。

勞工司、勞委會到勞動部

在馬樹禮秘書長向蔣經國總統報告過後，特別安排我以勞工立委的身分，前往總統府。蔣經國總統徵詢過我的意見，也同意將勞工司直接升格為勞工委員會；然而，由於行政院已向立法院遞交勞工署組織草案，變動需獲得當時行政院長俞國華先生的支持。

為此，我特別拜會時任行政院院長俞國華先生，反映大多數勞工的心聲；要獲得原為財經首長的俞國華院長的首肯，可說頗為不易、至為關鍵。不過，行政院若撤回、重新研擬組織法案，程序相當繁複、冗長；因此，由數名立委與我領銜，逐條修改組織法案，將原訂的勞工署改為行政院勞工委員會。



勞動部成立 兼顧勞工照顧、經濟成長

整理撰文 高永謀

不過，即使升格為勞委會，在行政院院會中，分量仍不及部，且勞委會既為委員會之架構，委員會之委員成員，包括其他部之代表；根據我當主委的經驗，勞委會研擬攸關勞工權益法案時，便常受財經部會代表的制肘。

如今，勞委會升格為勞動部，擁有更多揮灑的空間；馬英九總統親自蒞臨升格典禮，足見他對勞動部之重視，並將當潘世偉部長的後盾。

促進企業、勞工相互扶持

政務官需對政策、承諾負責。我在擔任勞委會主委時，銀行員工尚未被納入勞動基準法的適用對象；銀行工會意欲在大學聯考的7月1日推動罷工、遊行活動，我請工會給予1個月的緩衝期，並承諾讓銀行員工與其他5個行業從業者，都可適用勞動基準法。

不過，行政院決定以勞基法退休金不溯及既往的前提下，同意六大行業納入勞基法適用範圍，但須完成退休金辦法修正

後再指定。個人眼見指定無望遂於85年7月1日提出辭呈，行政院長連戰先生隔日批示慰留，並准10天假。擴大適用勞基法議題，也因個人的去職成為各界關注話題。當時為總統的李登輝先生以堅定的態度表示執政黨應支持銀行業納入勞基法，且要行政部門加緊協調，儘快實施。行政院幾經協調而於85年11月開會決定，勞基法修正前，先用指定方式將銀行、加油站、環境汙染防治等三行業納入勞基法適用範圍並於86年5月1日起實施。有關銀行業等適用勞基法爭議總算拍版定案。

我曾與潘世偉部長共事，在中華民國全國總工會理事長期間，他獲聘為教育處處長，對我幫助極大。為了爭取勞工權益，潘世偉部長犧牲頗多，甚至不惜辭去工作，前往美國攻讀勞動關係相關法規；希望在未來，他可秉持往昔的精神、原則，繼續捍衛勞工權益。

然而，勞工照顧、經濟成長必須兼顧，但也不能為照顧勞工而輕忽企業的經營；期許勞動部團隊在讓經濟持續成長的前提下，同時照顧勞工、幫助企業，促進兩造的對話、合作，化解其對立、對抗，讓台灣變得更美好。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞委會前主委 許介圭

在勞動部正式成立後，同仁的位階提高了，可發揮的空間更大了；但也代表著，職責更為加重了，未來應有更多作為。

潘世偉部長是一位不可多得的人才，他在勞委會副主任任內，全力輔佐王如玄主委，完成《勞動三法》的修法工程，可說功不可沒。而在接任勞委會主委後，他任勞任怨、兢兢業業，致力處理關廠失業勞工的爭議；雖然遭到工運團體嚴厲指責，但我認為，外界應給他更多鼓勵、支持。

外界對勞動部多有誤解

然而，一直到今天，在關廠失業勞工的爭議上，媒體仍有諸多誤解，有時甚至醜化勞動部。在此，我簡略解釋爭議的緣起、經過，以正視聽。

在我接任勞委會主委的第一天，一大早便有將近 500 名關廠失業勞工，集結在當時民生東路勞委會辦公大樓前，進行 48 小時的絕食抗爭。第二天，更有數位立委、學者到場，要求我與勞工當面晤談。當時，勞委會同仁力勸我切勿前往，由勞資處處長出面即可。

雖然，直接面對勞工、處理爭議，實非易事，但我仍決定親赴抗爭現場。當我抵達抗爭現場時，有一位在世新大學任職的年輕學者，滔滔不絕地發言，更對近 500 名關廠失業勞工說：「勞委會都是騙人的，你們千萬不要上當！」

我對此番言論深不以為然，立即搶過麥克風；首先澄清，這位學者的煽動言論，對於解決爭議並無助益，並對在場的關廠失業勞工說，「如果你們相信我，我就留下來。」當時，獲得關廠失業勞工熱烈的掌聲，表達他們對我的信任。

提升位階 勞動部職責更加重

整理撰文 高永謀



本的方案即推動勞動新制，讓勞工不因轉業、失業，而拿不到退休金，至於治標的方案，則是從勞委會 80 億元的就業基金中，拿出錢幫助關廠失業勞工。

因為考量這些關廠失業勞工很難再就業，勞委會仿效青輔會的青年創業貸款，透過華南銀行貸款給失業勞工，協助他們自行創業。只是，部分媒體與學者卻將其稱為代位求償，其實兩者截然不同；因為若是代位求償，就必須寫委託書，說明雇主積欠款項的金額、事由，但勞委會並未收到任何委託書。

所以，追帳理應是華南銀行的職責，而非勞動部。企業主惡性倒閉，倘若政府代為清還積欠薪資，未來將沒完沒了，無疑鼓勵企業主惡性倒閉，此例萬不可開。

最後，期許在潘世偉部長的帶領下，勞動部很快便可順利解決相關爭議；而潘世偉部長還找了 3 位年輕有為的次長襄助，相信將可如虎添翼，推動勞動部各項業務。

貸款補助並非代位求償

聽過關廠失業勞工的陳述後，我對他們的處境深表同情；但我也深知，昔日勞委會也曾多方設法援助他們，諸多方案皆窒礙難行。

我應承關廠失業勞工，將盡力協助他們脫離困境。解決關廠失業勞工爭議，有治本、治標兩種方案；治



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



總統府國策顧問 詹火生

今(民國 103)年 2 月 17 日勞動部正式掛牌成立，是我國勞工行政史上的一件大事。在勞動部元年，謹從較宏觀的角度，提出下列三點期許，與大家共同努力。

一、勞動政策視野要寬廣前瞻

當前面對全球化與區域經濟整合的浪潮，尤其我國經濟結構是以出口導向為主，勞動條件更容易受到衝擊影響。因此，勞動部的首要任務就是仔細盤整未來有那些可能受全球化與區域經濟整合影響的勞工，並提出相關因應對策；最重要的莫過於強化技職訓練的層次，藉此擺脫目前國內低技術勞工低薪的困境。換言之；勞動部要能以更高更寬廣的政策視角，配合政府政策，

邁向區域經濟整合，接軌區域經濟的大環境，同時也要替低技術的勞工找出路，協助弱勢勞動人口的就業與經濟保障。

二、勞動研究要與政策密切結合

勞動政策必須審度社會經濟變遷而隨時調整，因此必須強化勞動部的政策研究與勞動調查的深度與廣度；更重要的是當勞動部提出研究報告或調查分析時，必須同時把解決問題的相關對策或措施提出來，讓社會了解政府的對策。試舉一例說明，如果勞動部發表當前青年工作者就業和薪資水準的調查時，按照現有的做法，只是就調查統計分析結果加以公布而已，缺乏

對勞動部的三點期許

政府解決青年高失業率的政策論述。而如果勞動部要能提出紮實的政策論述，就需要強化勞動部在政策研究與分析的能力。

三、勞動關係要勞資建立對話平台

勞動部成立後，就不具備原來勞工委員會在大委員會中勞資政三方對話平台，特別是勞動部的許多政策必須在勞資對立關係中找到平衡，如何建立一個勞資雙方願意而且有效的對話平台，是勞動部亟需思考的一個難題。尤其當前國內勞工團體多元，彼此利益考量差異大，勞工團體之間就非常不易形成共識，更何況在勞資之間要達成雙方可以接受的共識，就是高難度的

挑戰。因此勞動部的當務之急，就是儘速建立一個勞資雙方可以接受的對話平台，爭議性的議題可以先在此平台交換意見，雖然不一定可以達成共識。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞委會前主委 現任高雄市市長 **陳菊**

勞委會正式提升為勞動部，其所代表的精神，是要讓台灣勞工的勞動環境朝更具人性、尊嚴的目標前進。勞動部與勞委會一脈相傳，其不變的角色，是在政府部門內作弱勢勞工的代言人、作勞動權益的捍衛者，這個我們責無旁貸。

回顧過去在勞委會服務時期，和同仁一起推動多項改革。特別是勞退新制的上路，透過可攜帶式的勞工退休制度，在就業環境變遷之下，為台灣勞工帶來立即性及永久性的保障。其他諸如兩性工作平等法的立法促進職場性別平權、就業保險法制度革新擴大對失業者經濟救助，而職業災害勞工保護法則是



堅持走對的路，創立公義、 富足、有尊嚴的勞動環境

讓勞工在辛勤勞動之際能夠無後顧之憂 一切的一切，都是為了讓台灣社會更趨向公平與正義，弱勢者能得到更多的保障，也期待未來勞動部在這條道路上繼續前進。

而當前政府的重大任務，是迎戰低薪化的挑戰。相較於亞洲其他先進國家，台灣勞動者實質所得成長有待提升，低薪化不但影響勞工權益，也

威脅人力資源與創新能力的發展。也因此，期勉勞動部透過基本工資提升等政策作為，為勞動權益築起堅實的堤防。我更祝福，未來勞動部能夠繼續傾聽勞工心聲，更積極與勞工對話，並持續推動勞動法令改革，扮演勞工朋友最堅強的後盾，創立公義、富足、有尊嚴的勞動環境。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞委會前主委 **盧天麟**

今天，我帶著無比興奮的情緒，專程從台中北上與會。日前，潘世偉部長親自打了一通電話給我，邀請我參與勞動部的揭牌典禮；我二話不說、立即答應，表示一定會躬逢其盛。

因為，今天是台灣勞工史上極具意義的一天，其重要性一如 1987 年的 8 月 1 日；那一天，勞委會正式成立，由我的姑丈鄭水枝先生接任第一任主委，堪稱台灣勞工權益的里程碑。而經過 27 年的努力，勞委會終於升格為勞動部，也代表台灣勞工權益，又向前跨了一大步。

不過，我特別提醒，勞動部其實不屬於行政院，也不屬於特殊政黨，而屬於台灣全體勞工；早年，我也出身勞工，對此特別有感觸。個人對潘世偉部長先生銜下的勞動部有 2 個期待。

所有勞工朋友的娘家

其實，今天勞委會揭牌典禮有個副標，即「歷任前主委回娘家」。對台灣人而言，回娘家總充滿溫馨、喜悅；大多數女性回娘家，最常因為 2 個原因，一個是娘家有重大節慶，一個是自己受了委屈。

勞動部就像我的娘家，我今天回到娘家，正因為娘家有重大節慶，而非受



勞動部揭牌 台灣勞工權益的新里程碑

整理撰文 高永謀

了委屈。我第一個希望是，勞動部不僅是歷任勞委會前主委與前同仁的娘家，更是所有勞工朋友的娘家。

倘若有勞工朋友受了委屈，來到勞動部陳情、請求協助，就好比回到娘家訴苦；我希望潘世偉部長與勞動部團隊成員，都能抱持同理心，照顧他、體恤他、回應他，而非冷漠以對。

如果有已結婚的女性回到娘家，滿腹委屈無法傾訴，還得忍受家人的冷言冷語；爸爸不僅不安慰，還說「你回家做什麼」，或媽媽說「你又回來要飯嗎」、「是不是又沒錢了」，那將多麼令人感傷、情何以堪啊！

讓勞動部招牌閃亮亮

我第二個希望則是，馬英九總統應給與潘世偉部長更多力量，方能使勞動部在行政院院會中，不再居於弱勢；也

讓潘世偉部長不必像歷任前主委般，必須賭上烏紗帽，才能推動重大勞工政策。

勞工朋友與歷任勞委會前主委的支持，都比不過總統的支持；過去如此，現在如此，未來也是如此。歷任勞委會前主委幾乎都曾為了捍衛政策，以「我不惜辭職」等話語表達立場，包括我在內；當年我因為基本工資是否應與外勞脫鉤的爭議，以個人去留為最後的底線。

當然，一定有勞工朋友勉勵潘世偉部長，當推動勞工政策遭遇阻撓時，「肩膀應該硬起來」；但我期許在馬英九總統的支持下，潘世偉部長不必再說「我不惜辭職」，即可克服所有困難。

最後，期許在潘世偉部長與勞動部所有同仁的努力下，可擦亮勞動部的招牌，不再只是壓克力的招牌，而是金光閃亮的招牌，更是所有勞工朋友隨時都願意前來的娘家。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

從勞委會到勞動部—

業務規劃與未來展望

勞動部綜合規劃司科長 易永嘉



前言

回顧過去，民國 40 年中央勞工行政主管單位為內政部勞工司，其下分科辦理工會組織、勞資關係、勞動條件、勞工福利暨教育、勞工安全衛生、勞工檢查等勞工行政業務，民國 70 年設職業訓練局統籌全國職訓工作。民國 76 年 8 月 1 日行政院勞工委員會成立，承接原內政部勞工司及職業訓練局業務，後續並納編勞工保險局、勞工保險監理委員會、原省屬勞工處、青輔會青年就業服務及青年職業訓練中心業務，及設置勞工安全衛生研究所及勞工退休基金監理會。民國 103 年 2 月 17 日行政院勞工委員會改制為勞動部，勞動部正式成立。

勞動部置部長 1 人，由原勞委會潘世偉主任委員擔任，置次長 3 人，分別為郝鳳鳴政務次長、陳益民政務次長、郭芳煜常務次長。勞動部內設綜合規劃司、勞動關係司、勞動保險司、勞動福

社退休司、勞動條件及就業平等司、勞動法務司等 6 司，及秘書處、人事處、政風處、會計處、統計處、資訊處等 6 處；另設勞工保險局、勞動基金運用局、勞動力發展署、職業安全衛生署、勞動及職業安全衛生研究所等 5 個三級機關（構），並於勞動力發展署下設北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署及技能檢定中心等 6 個四級機關（構），分別掌管相關業務，功能漸趨完整。

勞動部之挑戰與願景

所有國民皆需工作，工作即勞動，因此勞動部將來所掌之業務，係針對工作國民所涉及到各項事務，提供勞動行政服務的機關。當前臺灣的勞動市場面臨全球化經濟與環境變遷、結構性失業、非典型勞動、高齡化與少子女化等挑戰，因此，如何開發及運用人力資源？如何降低經濟變遷對勞動市場的衝擊？





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

如何建立既安全又有彈性的勞動市場政策？如何因應人口結構之改變帶來的勞動市場新課題？皆為勞動部所面臨之重要議題。

改制勞動部後之責任，就是要增進勞動市場之潛力與動能，以因應日益競爭的環境，但同時也必須關心勞動市場變得彈性帶給勞工權益的負面影響與社會發展平衡的需求。勞動部一方面要建構符合國際勞動公約及聯合國人權兩公約之公平勞動體制，保障所有從事勞動的國民，另一方面也必須注意到我國經濟的實際環境，與時俱進的向上提升我國國民的所得與就業機會之維持，讓國民獲得合理的基本勞動保障且提升工作生活的品質。

勞動部希望為勞工勾勒出一幅勞動生活的美好願景，那就是打造一個「有人性尊嚴的工作」之未來，將秉持著自主、公平與發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境、建立具有發展性的勞動市場作為施政主軸及願景，使全體國民在投入勞動過程中能實現自我，享有美好的工作生活，並讓勞動市場創造出更多更好的工作機會，進而繁榮經濟，實踐社會公平正義，人人活出有尊嚴的生命。

勞動部將積極推動九項施政重點，包括：「推動勞資協商與對話，促進和諧勞資夥伴關係」；「推動工作與生活平衡，促進企業之永續發展」；「推動人性尊嚴之勞動教育，形塑職業倫理價





值」；「健全退休及保險制度，確保勞工經濟安全」；「禁止就業歧視落實性別平等，確保勞動者機會平等」；「打造安全衛生工作環境，維護勞動者身心健康」；「強化勞動力開發與運用，提升國家勞動競爭力」；「健全就業安全體系，促進勞動市場動能」；「實質參與國際組織，促進國際勞動事務交流」。

勞動部業務規劃及架構

勞動部為因應時勢變遷及勞工朋友對政府效能殷切期盼，歷經多年對組織做全面且系統性的檢討調整規劃，已於民國 103 年 1 月 9 日立法院三讀通過勞動部暨所屬共 6 項組織法案，並於 103 年 2 月 17 日正式成立，除強化原有勞委會核心職能外，透過組織精簡效益、決策層級的提升，集中組織專業度及研發能量，並強化勞動力發展與運用、健全勞動保障制度之行政效能，提升基金運用效能，確保安全健康勞動力等業務規

劃，調整勞動部組織架構更具規劃力與執行力，勞動部業務調整重點及架構如下：

(一) 強化勞動力發展與運用

國家經濟發展來自企業的成長，企業成長奠基於「優質化」的勞動力及技術創新，勞動部勞動力發展署透過「勞動力運用」、「勞動力提升」及「勞動力開發」三大策略，打造國家級就業通路，並整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助體系；整合相關資源強化在地服務，充分發揮區域運籌角色，促進區域勞動力發展；未來勞動力發展署政策與執行合一，強化跨部會的協調、整合，以有效落實勞動力發展政策，各項施政作為兼顧「經濟與社會」、「長期與短期」之效益，強化方案及計畫執行動能，最後朝向「促進勞動力發展，升國家競爭力」的新使命邁進。

(二) 健全勞動保障制度之行政效能

勞動部本部負責勞動保障制度之政策規劃與監理，使決策規劃與監督功能更緊密結合，並提升監理機制；勞工保險局負責基金收支保管，並由事業機構改制為三級行政機關，除提升永續發展之行政效能外，專責勞工保險承保、給付及財務收支業務，全面提升服務效能；勞動基金運用局負責基金管理運用，統籌新制勞退



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

基金、舊制勞退基金、勞工保險基金、就業保險基金、職災保護專款、積欠工資墊償基金等六大勞動基金之管理運用事宜，整合基金運用資源，擴展多元運用，強化風險控管，提升勞動基金運用績效，保障勞工經濟生活，並由勞動部專責監理。未來勞動部、勞動基金運用局、勞工保險局將共同打造勞動保障制度鐵三角。

(三) 讓人人享有安全健康的工作環境

勞動部整併勞委會勞工安全衛生、勞工檢查二處及三區勞動檢查所成立「職業安全衛生署」，將安全衛生政策規劃與執行予以整合以提升組織最大效能，並落實符合國際「安衛單獨立法並設專責機構」的現代需求。未來勞動部職業安全衛生署將打造一個人人享有安全健康工作環境，藉由垂直整合安衛政

策規劃力與執行力、齊一職災預防及檢查步調、水平整合職業傷病通報、診治、補償及重建業務，將有利整體防災資源之規劃與配置，加速職業災害率降低與職業健康照護率之提升，完備職災勞工保護體系，進而確保安全健康勞動力及促進國家競爭力。

(四) 集中組織專業度及擴大研發能量

勞委會「勞工安全衛生研究所」原致力於職場危害因子調查、改善科技研發與職業病預防研究，改制勞動部後，除延續勞研所技術研發能量外，未來勞動及職業安全衛生研究所將建構為勞動部之政策智庫、全國勞動與安全衛生智庫、全國勞工安全衛生技術中心，新增加勞動市場研究與勞動關係研究，將容納相關勞動議題之研究，將使勞動研究之範圍更周全，以專業



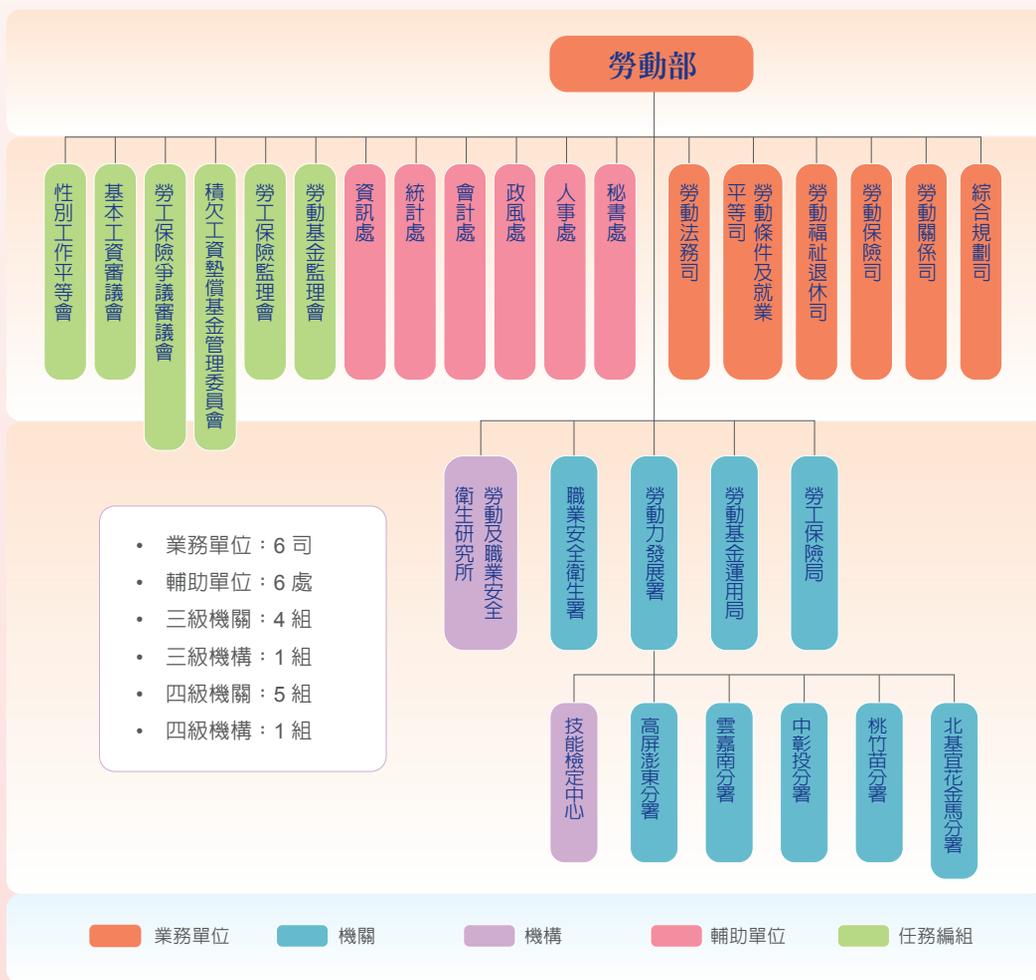
人力進行問題導向的應用研究，為政策擬定最有力的後盾。

結語

勞動部已經正式成立，體現國家對於「勞動」之重視。未來，「勞動

部」將秉持自主、公平、發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境，以及建立具有發展性的勞動市場為目標，期望為全體國民打造一個「有人性尊嚴的工作」之新願景。🌟

勞動部暨所屬組織架構圖





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

勞動力發展署的

功能與展望

勞動力發展署



前言

職業訓練局成立於民國 70 年 3 月 2 日，原隸屬於內政部，掌理全國職業訓練、技能檢定及就業輔導等事項，以人才培訓為宗旨。復因主管全國勞工行政之行政院勞工委員會於 76 年 8 月 1 日成立，職業訓練局同時改隸。而職業訓練局之業務執掌，亦隨著我國勞動市場發展而快速成長，多元發展。

我國早期職業訓練政策，主係支援國家經濟建設計畫，政策目的為「純經濟性」之目標。民國 80 年代之後，隨著產業轉型，傳統產業外移，結構性失業問題開始顯現，加上勞工意識抬頭等種種政經因素之變化，為解決社會弱勢族群所受之衝擊，我國職業訓練政策從過去之純經濟目標，加入「社會福利」任務。民國 90 年代，更結合就業保險及就業服務，轉趨重視職業訓練之「就業安全功能」，為因應社會經濟變遷及需要，職業訓練中心從單純之職業訓練提供者轉型增加區域運籌之角色，配合區域特色產業加以審慎評估規劃職業訓練職類，核心訓練職類繼續保留自辦，另結合民間辦訓能量彈性，以符合勞動市場人力需求，扮演職業訓練資源整合者、規劃購買者、績效評鑑者及諮詢推介者角色，並使職業訓練發展能更符合勞動力提升之內涵與目標。

另為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，政府於 81 年 5 月 8 日公布就業服務法，並依據該法設置公立就業服務機構提供就業服務。復配合 87 年公布之勞工保險失業給付實施辦法服務量大幅增加，逐步增設就業服務據點，至 92 年就業保險法實施，推動就業保險法結合就業服務、職業訓練與失業給付之三合一就業服務，即規劃一鄉鎮一就業服務據點，以就業服務資源不重疊為原則，大幅增設就業服務據點，使就業服務相關訊息即時、準確、快速流通。隨著資訊普及與數位能力之提升，虛擬與科技化服務之需求也愈來愈高。因此，建立並經營親民之虛實整合品牌，透過經營虛擬服務平臺，建置全國就業 e 網及全年無休之 24 小時免付費客服專線，另為增加各服務據點之通路便利性，持續與超商及其他部門協調合作之可行性。

在為提升弱勢族群就業能力，排除就業障礙方面，建構身心障礙者職業重建服務體系，提供身心障礙者在地性、





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

可近性之服務。依身心障礙者需求提供就業轉銜、社區化就業服務、庇護性就業服務、居家就業服務等適性就業服務。加強辦理身心障礙者職業訓練及數位學習，針對不同障別、程度身心障礙者需要推動養成、進修、訓用合一、數位學習等多元化職業訓練。擴大辦理職務再設計服務及補助，加強辦理雇主僱用身心障礙者初期補助服務，開拓身心障礙者就業機會。

復為因應社會發展需要並促進產業發展及兼顧本國勞工就業機會，78 年依據行政院人力補充方案陸續引進外籍勞工，於 91 年立法院通過就業服務法將外勞聘僱許可及管理法制化，辦理審查外國人聘僱許可作業。

勞動力發展署的業務調整

配合行政院組織改造，立法院於 103 年 1 月 9 日三讀通過勞動部暨所屬機關組織法，行政院勞工委員會於 103 年 2 月 17 日正式改制為「勞動部」，職業訓練局亦同步改制為「勞動部勞動力發展署」。勞動力發展署負責統籌政策規劃並執行職業訓練、技能檢定、就業服務、創業協助、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理業務，且規劃推動我國職能標準制度，及促進身心障礙者及特定對象就業等業務。為統合國家

勞動力運用、提升及開發網絡，擔任國家經濟發展及勞動力發展之幕僚工作，並因應國內外整體勞動環境情勢之影響與挑戰，首要之務為促進勞動力永續發展，以穩定勞工就業並提供充足及優質之勞動力，爰調整部分職掌業務如下：

一、青年就業業務：

原行政院青年輔導委員會之青年就業服務及所屬青年職業訓練中心，於 102 年 1 月 1 日業務已先移撥至行政院勞工委員會職業訓練局，並併入勞動力發展署整體規劃青年就業業務。

二、創業協助：

原行政院勞工委員會福利處創業鳳凰業務併入勞動力發展業務規劃，協助 20-65 歲婦女及中高齡勞工創業，取得低利創業資金，以及創業前、中、後全程免費創業諮詢輔導陪伴措施與創業研習課程。

三、設置「職能標準及技能檢定組」：

100 年 11 月 9 日公布之「職業訓練法」明文規定，中央主管機關應協調整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與其辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓

練及技能檢定，爰新增設置「職能標準及技能檢定組」，以建構我國國家職能標準之平臺，降低育才與用才之間之落差，並作為學校課程及教育訓練之指引。同時建置職能發展與應用平台(簡稱 iCAP 平台 <http://icap.wda.gov.tw>)，未來將整合並公布各中央目的事業主管機關發展與勞動部發展並通過品質審查之職能基準，目前已彙收各部會職能基準 31 項，供各界參考應用並進行宣傳。

四、成立「跨國勞動力事務中心」：

為因應國家產業政策、人口政策、長期照護政策及外勞政策開放變革等實際需要，每年受理申請外籍勞工許可案件約達 106 萬件，每年辦理就業安定費收繳約達 85 億元，且受理申請案件及就業安定費均呈逐年成長趨勢，為提升行政效能及人民申請案件之服務品質，爰成立「跨國勞動力事務中心」，負責受理雇主申請外國人工作許可及就業安定費收繳業務等事項，簡化跨國勞動力許可業務。

五、成立「勞動力發展創新中心」：

面對全球化、人口結構變化、能源危機與後金融風暴等社會經濟問

題，勞動力發展之模式亦與以往有所不同，因此有必要以創新之思維建構勞動力發展之知識系統、數位平台並針對師資及教法等進行研發，以達成勞動力發展策略之創新育成；另亦必須有更多創新人才以保持勞動政策創新競爭思維，方能及早進行相關之規劃，建構臺灣成為人才之培育基地，達成發展創新育成業務及人才培育等目的。

六、設置勞動力發展署各分署：

以創新之全人職涯發展思維，將原職業訓練局所屬各區職業訓練中心與就業服務中心整併為北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等 5 個四級機關，各分署將整合轄區現有職業訓練、就業服務、技能檢定，及創業協助等不同機關之服務資源，提供民衆在地化之各項就業協助措施。此外，在區域運籌之概念下，整合所屬轄區人才供需資訊，適時調整資源分配，即時培訓產業技術人才，發展彈性之訓練計劃，以契合產業變動需求，從過去一次性服務整合成終身職涯服務，並以提供求職民衆及企業求才廠商「單一窗口」及「一案到底」客製化之服務，使服務可以更精緻、更深入。



1

TAIWAN LABOR QUARTERLY

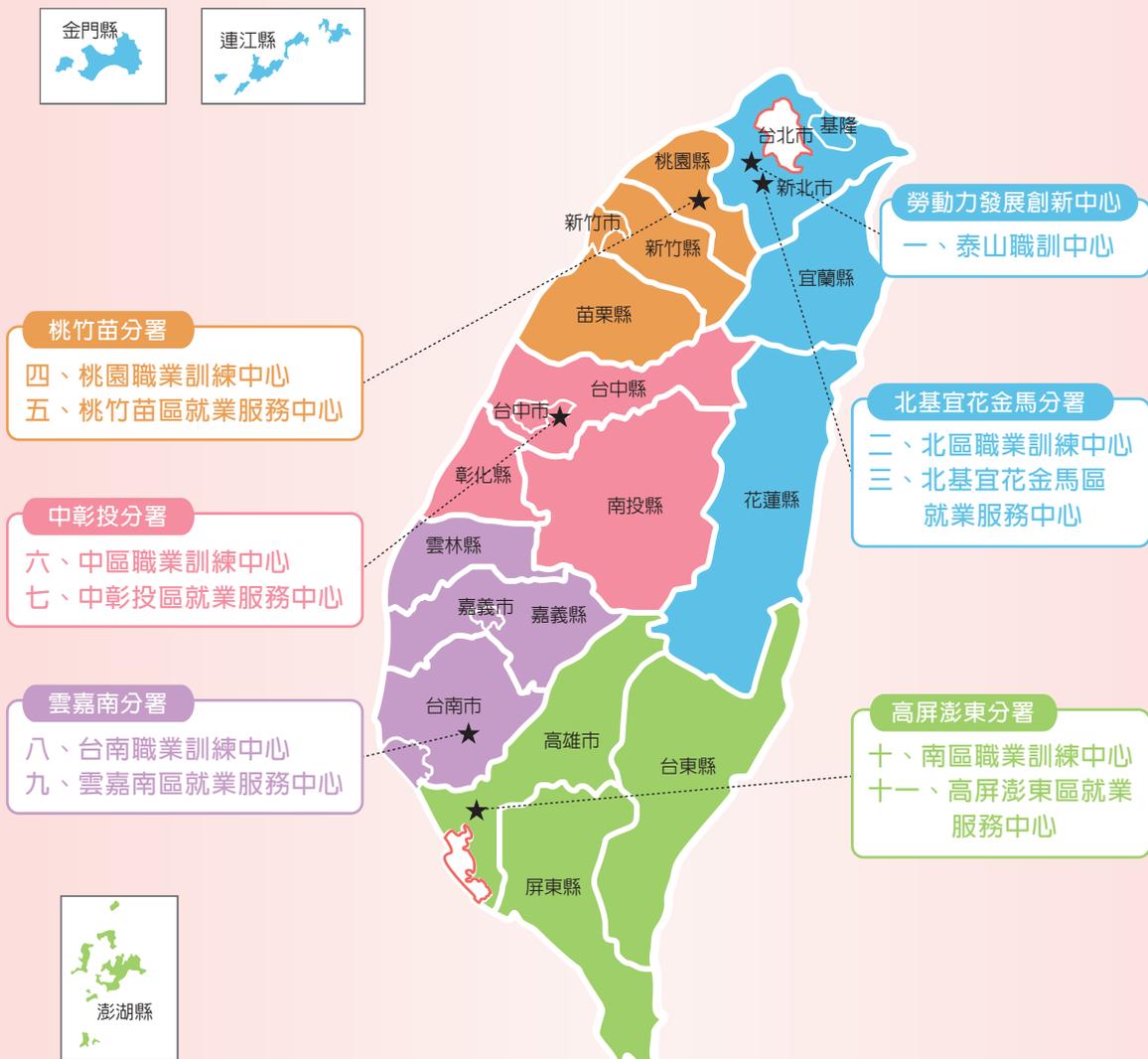
樂說頭條

七、設置技能檢定中心：

為求人力資源於訓檢用之一貫性，除新增職能規範及職能基準相關業務，將原行政院勞工委員會中部辦公室辦理之技能檢定及國際技能競

賽業務，一併移撥至勞動力發展署，以推動及統籌辦理全國技能檢定、技術士證核發與管理等業務，將技能檢定整併為勞動力發展之一環。

◎職業訓練局 VS 勞動力發展署



勞動力發展署的願景、目標、策略及行動方案

勞動力發展署將推動社會、經濟兼顧之就業政策，並強化勞動力運用、勞動力提升及勞動力開發，以達到「人人有事做、事事有人做」、「職能多一點、工作生活好一點」之社會期待，同時，兼具就業市場之預測及貼近民衆之專業與貼心服務，提供實體與虛擬之就業服務通路，提升相關政策服務品質。

一、願景及目標

勞動力發展署將秉持「促進勞動力發展」之工作原則，從「調整人才培育機制、優化產業人才結構」、「強化人才訓練體系、協助職能轉換提升」、「善用海外專業人才、以利產業國際連結」三方面，擘劃國家勞動力發展政策，達成「開創就業新氣象、創造勞動新價值」之願景，並以「深耕國家軟實力、打造產業堅強後盾、立足全球新位置」為目標。

二、策略

因應全球化、少子化、高齡化等因素，我國勞動力結構必然有所調整，勞動力發展署將積極執行「職業訓練」、「就業服務」、「就業

保險」之就業安全政策，透過「勞動力運用」、「勞動力提升」及「勞動力開發」等三構面推動，提升國家競爭力。

(一) 勞動力開發：

1. 研擬妥適政策，不同特徵之勞動力開發，如有幼年子女需照顧之女性、體力減弱之中高齡、尼特族及獨力負擔家計者，搭配不同之配套措施，以促進其參與勞動市場，強化社會安全體系。
2. 在全球化經濟衝擊下，勞動力跨國流動成為必然之趨勢，調整外籍勞動力引進政策，以有效的引進優質專業人力，確保外籍勞動力供給之穩定。
3. 建構民間團體與政府部門促進就業之夥伴關係，由民間團體依據地方發展特性，提具創意性、地方性及發展性之經濟型或社會型計畫，促成在地產業發展，促進在地就業機會，引導失業者參與計畫工作，重建工作自信心，以培養再就業能力。

(二) 勞動力運用：

1. 強化雇主服務積極協助招募所需人力，儘速補充事業單位所需人



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

力，因應企業求才提供就業媒合服務，減少供需落差所產生之衝擊。

2. 針對身心障礙者，補助各地方政府設置職業重建個案服務窗口，提供身心障礙者一般性、支持性、庇護性之職業重建服務，擴大推動工作職務再設計或職業輔導評量工具，協助身心障礙者適性就業。

3. 擴大大技能發展及職業訓練之投資，加速職能基準之建構工作，敦促各中央目的事業主管機關，促進民間各工商團體建立機制參與發展產業職能基準，並以職能基準模式，認證產業之人才培訓及職能發展，減少訓用落差。

(三) 勞動力提升：

1. 配合民間產業發展，培訓產業技術人才，並促進中央與地方訓練資源整合，強化國內培訓環境品質，提升訓練效能，以契合民眾就業與產業發展需求，提升就業能力。

2. 針對青年畢業前、就業與失業再就業等各職涯發展階段青年，整合青年就業服務與職業訓練，加強就業促進服務及跨部會合作機制，共同協助青年就業。

3. 因應產業發展並結合地方就業機會，提供多元化職業訓練，引導企業投入人才培訓工作，充分發揮企業社會責任，重塑工作價值，並結合民間訓練單位提供實務導向訓練課程，以提升就業力。

三、行動方案：

(一) 打造全方位國家級就業通路，整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助體系，提供所有勞動者全人終身職涯服務規劃。

(二) 建立國家職能標準，協調整合推動各中央目的事業主管機關發展產業所需職能基準，促進民間各工商團體建立機制參與發展產業職能基準，挹注資源鼓勵輔導民間機構發展職能導向人才培育，實施職能基準與職能導向課程品質審核管理，建立維運國家職能發展應用整合平台，提供各界民眾單一

資源管道，以提升勞動技能，支持產業發展，推動多元就業導向之職前訓練、在職訓練、轉業或第二專長訓練等。



- (三) 維護身心障礙者、特定對象就業權益，提供個別化之就業協助行動計畫，並運用各項就業促進工具，協助排除就業障礙，促進勞工穩定就業。
- (四) 因應國內經濟、社會發展，在促進本國人就業及提升國際競爭力之原則下，彈性調整外國勞動力政策；並協助企業引進外籍專業人士，促進產業技術交流，進而提升產業競爭力及永續經營。
- (五) 配合外交政策，積極推動職訓援外事務，協助我國友邦規劃勞動力發展事務，舉辦海外職訓師訓練進修計畫，並與先進國家進行國際交流與合作，學習其人力資源發展、職業訓練制度等方面之成功經驗，使我國優秀之勞動力發展經驗與國際交流分享。
- (六) 貿易自由化對產業及勞動市場所產生之衝擊將逐漸顯現，勞工受貿易自由化影響亦日漸增加，以新思維規劃及推動各項計畫與措施，提供受到衝擊勞工相關之就業協助、僱用安定協助、待業生活協助、創業協助、職業訓練生活津貼等就業安定措施，以協助及安定受衝擊勞工之生活，促進臺灣勞動力之永續發展。

結語

面對全球化、少子化之挑戰，並配合國家經濟之發展及國家競爭力之提升，勞動力發展署未來將運用建立「平臺」與「創新」之概念，建構國家職業訓練品質與效能、維護身心障礙者及特定對象就業權益、強化外國人聘僱許可與管理，並致力於國際勞動力發展之交流與合作、借鏡世界勞動市場趨勢，掌握全球脈動及產業變遷，促進臺灣勞動力之永續發展，與世界各先進國家之 WDA (Workforce Development Agency) 並駕齊驅，成為最在地化也最國際化之勞動力發展署！

勞動力發展工作經緯萬端，需妥善周全配套方得以順利推展，促進國家勞動力發展乃成為國家經濟發展及提升競爭力之必要條件，勞動力發展署未來將靈活運用民間力量與加強政府機關之服務精神，並配合國內外情勢之變化，發揮統合之效能，以開拓就業新氣象、創造勞動新價值。🌀

開拓就業新氣象 創造勞動新價值

- ★ 打造國家級就業通路，並整和就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助體系。
- ★ 整合區域促進勞動之相關資源與服務，充分發揮區域運籌角色，促進區域勞動力發展。

勞動力開發

勞動力提升

勞動力運用



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

勞動基金運用局

功能與展望

勞動部勞動基金運用局企劃稽核組組長 陳忠良
科長 陳秀娃

隨著國內人口結構日益老化，國人退休後之經濟生活準備日顯重要。勞動部掌管全國勞工政策及所轄之各勞動基金，提高基金之運作效能，創造勞工更大之獲益，為勞動部重要之政策推動方向。



勞動基金之投資運用以追求長期穩健之收益為目標，惟近年來國際金融市場瞬息萬變，投資商品日新月異，基金之管理需更深、更廣、更專業。勞動基金原由勞保局及勞工退休基金監理會（以下稱勞退監理會）負責管理運用，為使勞動基金運作更具專業化、權責更明確，勞退基金監理會在政府組織改造之際，於 103 年 2 月 17 日改制為勞動基金運用局，統籌管理勞動部所轄之各勞動基金，勞動部則另設置基金監理委員會，期分別透過專責之運用與監理，提升基金運作之效能。

基金現況

勞動部所轄勞動基金包含新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及職業災害勞工保護專款等，各勞動基金原分別由勞退監理會、勞保局運用，並依各基金之屬性與規模而分別辦理各項不同之運用項目。截至 102 年 12 月 31 日止，勞動基金之規模已達 2 兆 3,304 億 8,607 萬元，預估未來仍將以每月 200 億元之金額持續增長。

另根據 P&I/TW 2012 年全球退休及保險基金 300 大排名，整體勞動基金約排名第 36 名。世界規模第 1 的日本政府退休基金規模 1 兆 2,920 億美元，為勞動基金 772 億美元的 16.7 倍。

原管理單位	基金別	基金規模 (仟元)	比重	運用項目
勞退監理會	新制勞退基金	1,078,776,307	46.29%	存款、股票、基金、ETF、債券、短票、國外投資、另類投資
	舊制勞退基金	601,618,689	25.82%	存款、股票、基金、債券、短票、放款、國外投資、另類投資
	小計	1,680,395,146	72.10%	
勞保局	勞保基金	527,988,811	22.66%	存款、股票、基金、債券、短票、放款、不動產、被保險人貸款、國外投資、另類投資
	就業保險基金	88,179,644	3.78%	存款、債券
	職災保護專款	11,503,780	0.49%	存款
	積欠工資墊償基金	9,215,984	0.40%	存款、股票、基金、債券
	小計	636,888,219	27.33%	
合計		2,317,283,365	100.00%	



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

勞動基金運作之變革及功能

(一) 成立勞動基金運用局：

各勞動基金原分別由勞退監理會及勞保局運用，管理資源無法共享。透過組織改造，勞退監理會改制為勞動基金運用局，另加入原勞保局負責基金運用之人員，打造精實投資團隊。

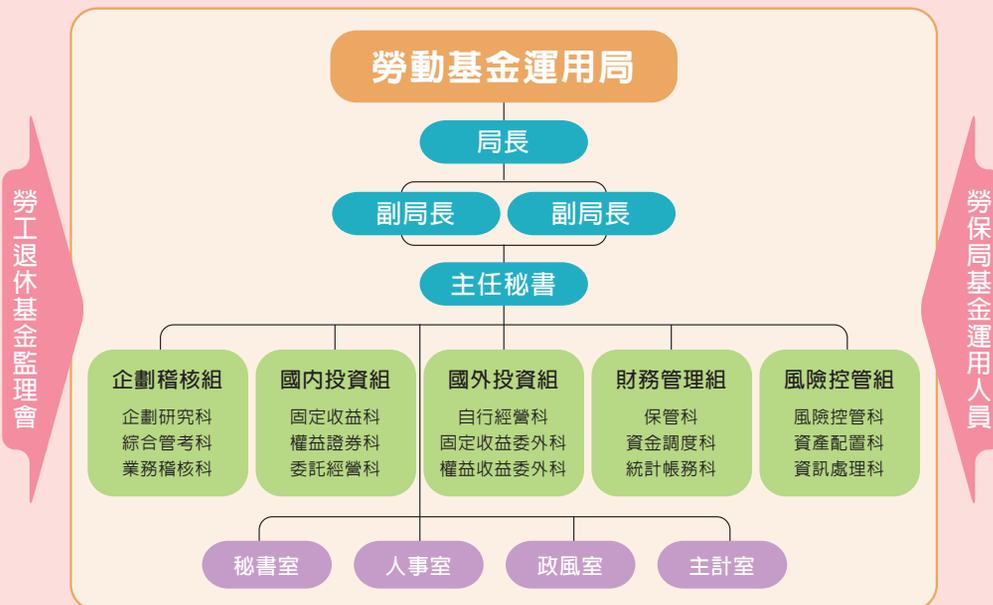
勞動基金運用局組織以功能別設置，分五個業務組，以及四個輔助單位。在國內外投資流程中，藉由前台專業投資、中台風險管控、後台帳戶保管，配

合內外部稽核等分工，達成有效整合資源，提昇運用效能，以確保基金收益及安全性。

(二) 成立專責勞動基金監理會：

勞動部成立後勞動基金採行監、管分離制度，監理單位除提升至勞動部層級外，並特別成立專責勞動基金運用之監理會，於法定職權範圍下監理各勞動基金年度運用計畫、資產配置、運用績效、預決算等業務，確保基金管理之妥適性。

又為能達到專業之監理，規劃於相關法規中明訂監理委員成員中，專家學者之



業務單位主要職能表

業務組別	主要職掌
企劃稽核組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 施政計畫研擬、執行及管考。 2. 基金制度研究、與國際組織聯繫。 3. 稽核法規制度之研擬、執行、列管追蹤及考核。 4. 基金年報製作等宣導事項。
國內投資組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國內投資策略規劃、研究、擬定及執行。 2. 國內委託經營業務研擬、執行及監督、考核。 3. 國內不動產投資規劃與執行。 4. 國內投資法規研擬執行及解釋。
國外投資組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國外投資策略規劃、研究、擬定及執行。 2. 國外委託經營業務研擬、執行及監督考核。 3. 國外投資市場投資策略與商品特性之研究、分析。 4. 國外投資法規研擬執行及解釋。
財務管理組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基金收支、保管及流動性之管理。 2. 委託保管機構之研擬、執行及監督考核。 3. 財務統計、帳務資料之編製分析。 4. 最低保證收益率之計算及公告。
風險控管組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基金投資政策、資產配置之研擬。 2. 編制風險預算及定期性風險報告。 3. 風險管理政策之研擬、執行。 4. 基金管理資訊系統之建置、管理、維護。





人數不得少於總人數二分之一，以有效提升監理職能。

(三) 基金收支、運用、監理分立：

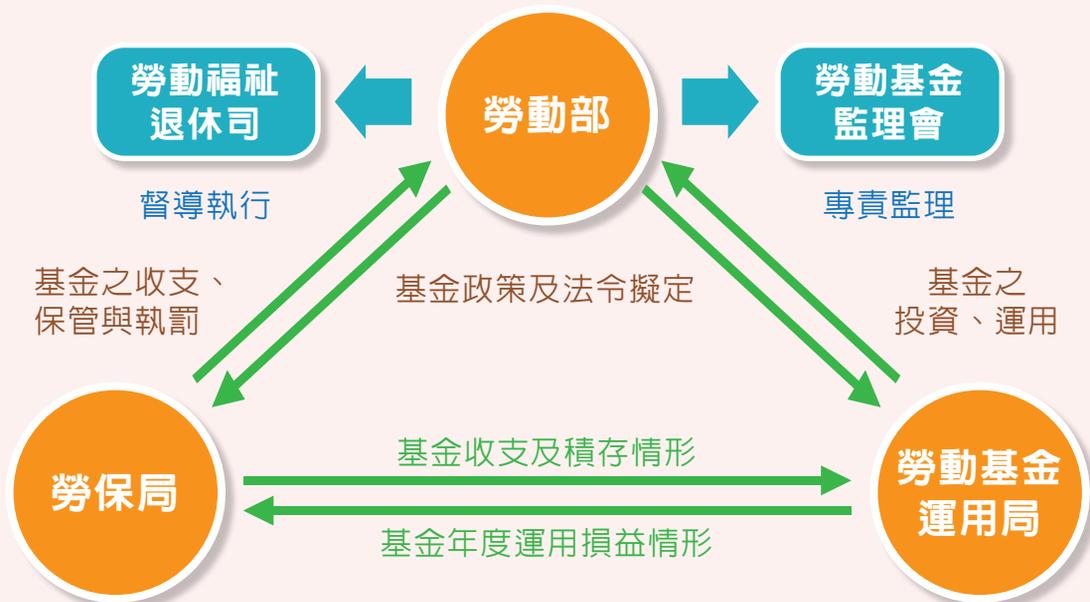
勞動基金之運作，係由勞動部為政策主管機關，職掌基金業務法令擬定，並組成監理單位，於法定職權範圍下監理各勞動基金。勞保局專責辦理收支作業，以專業的態度及服務人力，儘速完成勞工申辦業務。勞動基金運用局則專職各勞動基金運用事宜，透過專業團隊研究、內部控制、風險控管及獨立稽核機制，確保基金管理之專業及安全性，形成鐵三角之職權分立。

勞動基金運用局施政遠景

(一) 資源整合共享

1. 整合投研資源

基金運作整合後可共享相關投資研究資源，在人力部分整合原勞退監理會及勞保局人員以業務功能分組，整合相似工作，減化重複性之工作，將不同基金之專長業務，擴大應用於各基金的投資項目。另整合資訊系統，通用於各基金，原勞退基金建置之資產配置模擬系統，同時運用於其他基金，提升基金管理系統之使用效能。





2. 降低營運成本

為能掌握金融市場即時、正確之資訊，原分別租用各項財金資訊源平台，經整合後可共同使用，節省租用經費，並增加基金之議價能力，節減營運成本。而在政府人力精簡政策下，省去機關內輔助單位人力之重複設置，亦能有效節約行政資源。

3. 提升投資績效

透過專業人才匯集、資源共享，勞動基金運用投資團隊可深化投資研究、擴大運用範圍、精進各項投資策略，期能有效提升投資績效。

(二) 擴展多元運用

1. 強化自營策略：

新制勞退基金過去受限於人力不足，

投資於國內權益證券多採委託經營模式運作，而自行經營部位僅投資 ETF。而原勞保基金投資團隊自 86 年起即自行經營國內權益證券投資，於國內權益證券市場投資經驗豐富，經營績效良好。勞動基金運用局經由整合勞保基金自行經營團隊，將逐步擴展各基金自營部位，強化各基金自營策略。

2. 深耕全球布局：

勞動基金規模龐大，為能在風險控管下有效提升基金收益，需積極布局全球，辦理多元投資。國內投資部分，考量相對報酬追蹤指數之特性，績效表現貼近大盤，持股相對穩定，符合資產配置精神，將擴大相對報酬委外規模，及多樣化相對報酬之委託型態，陸續增列被動、增益、主動型相對報酬之委外。在國外投資部分，將推動各基金全球多



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

元投資，除傳統市值加權指數，新增策略性指數（如基本面指數、低波動指數）之委託經營。

3. 推展另類投資：

另類投資有別於傳統股票及債券，具有抗通貨膨脹之效果，近年來全球各大退休保險基金亦有逐步提升另類投資部位，勞退基金過去布局於另類投資績效良好，未來將擴大各基金另類投資規模及類別，以提升基金績效。

（三）強化風險控管

1. 建構最適配置

各勞動基金法源、資金運作及風險屬性不同，勞動基金運用局採用「資產配置模擬管理系統」，依各基金投資商品風險及報酬屬性，並配合法令規範可

投資限額調整投資區間，進行最適資產之配置管理，供基金投資運用與管理決策參考，量身打造各基金最適資產配置。

2. 完善風控機制

原勞退監理會已建置完備風險控管機制，基金整合運作後，由風險控管組以現有風險控管機制持續運行，建立各基金之風險辨識、衡量、監控及報告，架構完善之風險管理機制。並依各別基金建置獨立帳戶，完備防火牆機制，以有效降低運作之風險。

3. 強化稽核效能

稽核作業以縱向（功能業務）及橫向（基金別）進行有效稽核，委託經營各委託帳戶資料透過相互比對勾稽，可有效強化稽核效果。並與金管會建立資訊通報雙向溝通平台，必要時將請金融



監督管理委員會協助查核受託投信，以發揮共同監督實益。

資訊揭露公開及透明

勞動基金運用情形一直以來為社會大眾所關注，勞動基金運用局為使各基金運用資訊透明化，基金運用局網站規劃設置 13 項專區，包括組織簡介、重大政策、新聞公佈欄、基金專區、政府公開資訊、統計資訊、社會責任投資專區、投資政策書專區、廉政園地、廉政會報專區、服務資訊、性別主流化專區及就業資訊等，讓勞工了解基金之運用情形。

勞動基金運用局亦依立法院有關資訊揭露之決議，於網頁「政府公開資訊」項下「基金運用情形」設置「資訊揭露」專區，用以揭露各勞動基金運用相關資訊，包含基金積存金額、運用規模與最低保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營

績效統計表、投資股票類別、股票持股比率等，目前各基金運用公布項目，仍持續依原定公布期程，定期公布各項資訊，供社會大眾隨時查閱。

未來之展望

勞動基金之運用攸關全國勞工工作所得、勞動及退休生活的保障，成立勞動基金運用局，並將監理單位提升至勞動部位階，彰顯政府對勞工的重視，並邁入勞動基金管理運用展新的一頁。

過去勞退監理會及勞工保險局，戰兢兢兢，審慎辦理基金投資運用業務，並為勞工創造穩健之績效。勞動基金運用局成立後，在各界指導及所有同仁的努力下，將發揮最大之整合效益，完備各項投資運作機制，積極辦理多元投資運用，以全國勞工福祉為依歸，為廣大勞工創造長期穩健之運用收益。🌱





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

勞動及職業安全衛生研究所

的功能與展望



勞工是臺灣經濟成長背後的沉默巨人，「自主、公平、發展」的勞動與勞工安全衛生則是維持企業運作的齒輪，隸屬於勞動部的勞動及職業安全衛生研究所正是為了確保齒輪正常運轉而成立。勞動及職業安全衛生研究所原名勞工安全衛生研究所，成立於民國 81 年 8 月，多年來致力於研究、分析及改善工作環境當中各種可能危害到勞工健康安全問題。

任務 - 勞動智庫，保障勞工職場安全衛生

勞動部成立後，勞工安全衛生研究所更名為「勞動及職業安全衛生研究所」（以下簡稱勞研所），並擴增「勞動政策研究」之任務，改制後勞動醫學組與分析檢驗組合併為職業危害評估研究組，並增設「勞動市場研究組」及「勞動關係研究組」，扮演勞動部智庫的角色。勞研所被賦予勞動政策研究及職業安全衛生的業務，在勞動政策研究方面致力於提升勞動基準，保障多元勞動型態勞工權益，營造平等就業環境，掌握國內勞動情勢，研議前瞻性勞動政策，盱衡

國際情勢，推動國際勞動事務合作交流；而職業安全衛生業務則為健全職業安全衛生及職業災害保障法制，加強安全衛生監督、檢查、輔導及研究，提升職業災害預防效能，建構職業傷病勞工通報、照護、補償及重建體系以提升人力價值和塑造健康職場的勞動環境。研究成果除應用於制訂或修訂國內勞動及安全衛生政策、法令的參考外，也透過發表論文、刊物、資訊網路、展示或技術移轉等方式推廣至產業界，以達到『有尊嚴的勞動與健康安全的工作環境』。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

沿革 - 一步一腳印，陪伴勞工一路成長

勞動是人類社會發展的核心，不論在任何時代，勞動者永遠是國家經濟發展的穩定力量。勞研所成立以後，擔任我國最重要的職業安全衛生專責研究機構。

編制 - 專業分工，各司其職，跨領域互相支援

勞動及職業安全衛生研究所設有 5 組 1 館，分別為：勞動市場研究組、勞動關係研究組、職業安全研究組、職業衛生研究組、職業危害評估研究組、及勞工安全衛生展示館。

1. 勞動市場研究組

主要研究領域包括全球化與產業市場趨勢、勞動市場供需分析、勞動經濟分析、就業安全研究等範疇。目的為建立具有發展性的勞動市場，增進勞動市場之潛力與動能，以因應全球化國際經貿競爭的挑戰。研究主軸為強化勞動力開發、運用與提升，勞動者終身職涯發展與提升就業能力，研析弱勢勞工之就業狀況，建構兼具安全與彈性之勞動法制，研析低度就業勞動力開發策略等。

民國 77 年 8 月開始規劃設立勞工安全衛生研究所

民國 81 年 8 月勞工安全衛生研究所成立

民國 90 年 9 月勞工安全衛生研究所研究試驗大樓完工啓用

1988

1992

2000

2002

2013

民國 81 年 4 月勞工安全衛生研究所組織條例完成立法



民國 89 年 4 月 18 日巡迴展示車啓用儀式

民國 91 年 9 月勞工安全衛生展示館啓用



民國 103 年改制為勞動及職業安全衛生研究所

2. 勞動關係研究組

主要研究領域包括僱傭關係、勞資關係、職場平權、勞動條件及基準、勞工保險制度、勞工退休制度、勞動教育及福利、職業災害保護及重建等範疇，目的為提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境。其中自主的勞動關係將以勞動教育、勞資合作機制、工會組織、勞資夥伴關係、勞資爭議處理制度等為研究主軸。創造

公平正義的勞動環境則以建構符合國際勞工公約及聯合國人權公約之公平勞動體制、保障弱勢者的就業、落實就業與發展機會的均等、強化勞動者社會保障制度與退休生活經濟安全、消除弱勢者的就業障礙、確保職業安全衛生與勞動者健康之工作環境、強化職災權益照顧體系、營造友善工作與生活平衡的勞動環境等為研究主軸。





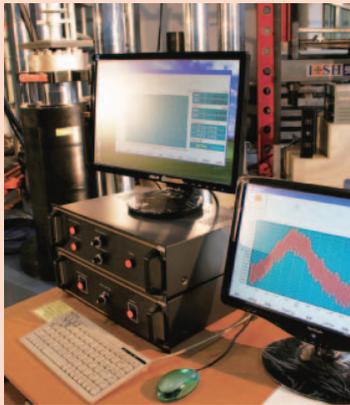
3. 職業安全研究組

主要研究領域包括安全政策、安全法規、安全檢查技術、化學安全、機電安全、營造安全、火災爆炸預防技術、防災系統及安全防護器具等研究。主要研究方向為：(1) 針對石化、化工、奈米粒子等工廠運作時因化學品、機電設施、安全裝置及各類相關感電等造成職災的原因，技術支援勞動檢查機構進行職災調查鑑定，並建立相關之安全評估與改善技術；(2) 採取機械產品源頭之風險控管作法，掌握國際間機械安全構造、檢查規範與製造階段的許可與品質管制趨勢，

建立機械設備本質安全，針對國內致災率高之機械設備提出安全防護改善方法；(3) 針對營造工程墜落與倒塌災害研提災害預防技術，研究施工安全評估與改善技術，製作各類作業危害預防與安全技術指引，研修相關安全設備國家標準，輔導事業單位建立安全操作及檢查程序等；(4) 分析勞工作業安全行為與組織安全管理關鍵因素，強化職場安全行為與安全管理效能，達到減災的目標。期望讓臺灣勞工都能在零災害作業環境下工作，避免工安事故。



▲ 雙軸振動平台及動態測試驗機



▲ 雙軸振動平台及動態測試驗機



▲ 超大型萬能試驗機施工架和模板支撐測試

4. 職業衛生研究組

主要研究領域包括職業衛生管理制度、空氣中有害物控制與防護技術、新興職業衛生問題評估與改善技術及人因工程肌肉骨骼傷病預防等。開發工業通風、呼吸防護具性能測試與管理技術，

降低勞工遭受有害物傷害之風險。掌握新興職業衛生問題及暴露狀況，改善職場噪音、高溫、生物、非游離輻射等可能暴露問題。透過本土化人體計測資料及人因工程評估與改善技術，改善職場

人工搬運、重複性作業、久站、跌倒滑倒等肌肉骨骼傷病問題。透過整合性研究，掌握並提出職業衛生改善策略，達到保護勞工、降低勞工暴露風險的目的。

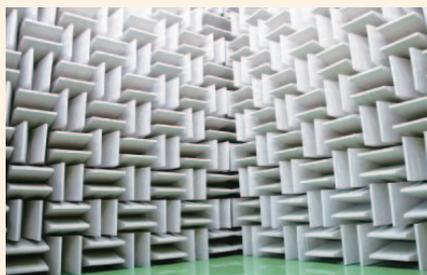


▲ 跌倒滑倒骨骼肌肉測試



▲ 研究生利用九個不同測點測試隔音材料的穿透損失

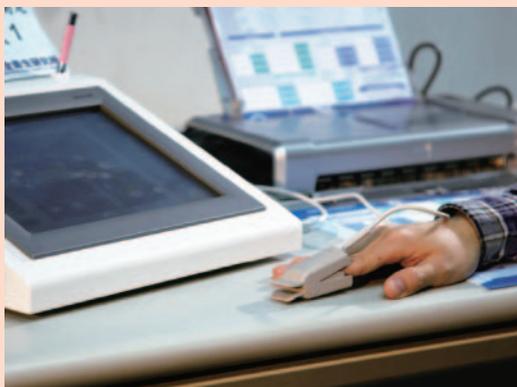
▶ 半無響室，由五面吸音棉所構成，阻隔外界音源干擾，接收直接音



5. 職業危害評估研究組

主要研究領域包括職場有害物管理、有害物採樣分析技術、有害物暴露調查、採樣設備性能、職場健康管理及評估、職業病及生物暴露指標、職業傷病監視系統及監視技術、職業流行病學之調查等研究。主要研究方向為透過環境測定與生物偵測方法開發與驗證，建立職場

有害物分析技術，持續對有害物作業場所進行暴露調查研究，掌握職場勞工暴露之實態。經由職業流行病學之調查研究、以及勞工與職場健康管理及評估之研究，作為研修職業安全衛生法令、職業病預防政策與職業病判定之參考依據，以達到降低職業病的目的。



▲ 身心能量分析儀



▲ 有害物採樣設備



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

6. 勞工安全衛生展示館

負責安全衛生新知的傳播與研究成果的推廣。主要職掌包括刊物出版、勞動安全展示、科技研發與成果運用及技術轉移以及國內外研究機構聯繫、技術交流。民衆可由勞工安全衛生展示館獲取所需的資訊，增加對於職場安全衛生的了解。平時一樓展館也開放一般民衆或是學術團體參觀，除了淺顯易懂的勞工安全衛生展場設施可供民衆親身體驗之外，並以實例和模型說明勞工在工作中所承受的負荷以及如何以人性化方式安排合理的工作環境。除此之外，更積

極舉辦各類勞工安全特展，希望讓參觀者體認到安全衛生之重要性；從而改變態度行為，提高工作安全健康之警覺。亦提醒企業雇主善盡其責任與義務，希望全民能一起重視勞工安全衛生工作，減低職業災害的發生。



▲ 常態性導覽－勞工安全設備防護

歷年研究成果豐碩

勞研所累積研究成果相當豐碩，諸如化工廠爆炸、施工架倒塌等案例分析、職業傷病監控與流行病學調查研究應用、職場健康管理、通風系統性能管理與人因工程現場改善、物理性與生物性危害暴露評估、重金屬與有機化學物質危害調查、職業安全衛生輔導機制等，統計完成研究報告約 1,500 種、提供安衛法

等法規修訂或政策應用者約 400 項、展示參觀人數超過 3 百萬、發表於國內外期刊與學術研討會論文數約 2,000 篇、核准專利約 70 項、技術推廣約 180 案。在協助勞動部職災或職業病調查鑑定、提供法規修正參考等行政政策應用上，皆扮演重要角色，其中尚有不乏居世界領先地位的研究成果。



▲ 勞工健康危害調查研究



▲ 民國 102 年成果發表會



▲ 奈米個人採樣器



▲ 刊物

與國際接軌

勞研所積極參與國際活動，歷次獲得安全衛生多媒體獎項，2008年以「關鍵時刻」多媒體影片獲得世界職業安全衛生大會首獎，繼又於2011年以「勞工安全衛生展示館 E-Book」獲得「評審團獎」殊榮。為拓展國際學術交流機會，自96年起參與多屆台北國際安全博覽會「防火防災應用展」，每年提供各界認識安全衛生領域的發展趨勢，並展示最新的研發技術與設備。來訪主要國家包括日本、中國、馬來西亞、新加坡、美國等，每年活動約可吸引22,000位國內外人士參觀。另結合工會團體，加強推動安全衛生知識交流，透過邀請國際重要人士參訪活動，展示推廣我國安全衛生重要研發成果。

願景 - 展望未來，尊嚴勞動

勞動及職業安全衛生問題是動態且多元的，往往隨時間與環境的不同而改變，當前國際職業重大議題包括全球金融危機、全球化經濟整合衝擊、變遷的人口結構、快速變動的產品市場之挑戰，將造成我國社會、經濟（包括產業結構、勞動人力等）急遽轉變，預期未來對勞動及職業安全衛生問題將產生更深遠影響。

為了落實勞動研究的價值，勞研所與學術界、勞資團體及相關專業協（學）會團體將會緊密合作，扮演好勞、資、學、政合作的平台角色。其中，勞動研

究中程策略規劃方向可分為「政策支持優先研究領域」及「前瞻趨勢共通研究構面」二大策略。有關政策支持優先研究領域區分為「具世界競爭力之勞動資源」、「人權保障落實弱勢優先機會均等」、「社會正義經濟重分配」、「工作生活平衡」、「企業內部管理」、「社會創新」等六項重要議題；有關前瞻趨勢共通研究構面區分為「趨勢分析與監測工具」、「問題導向研究平台」、「勞動教育平台」三項重要議題。主要目的皆在保障勞工人權與增進福祉、厚植產業人力資源、加速產業結構優質化、健全就業安全制度與友善工作環境、提高婦女勞動參與率等，未來將在「自主、公平、發展」三大方向下，創造更多就業機會，追求社會永續發展，提升國家競爭力。

未來在職業安全衛生領域，勞研所將協助勞動部修訂職業安全衛生法附屬法規，持續推動職業災害勞工保護法修法，輔導中小型傳統產業改善工作環境，擴大化學品管理跨部會合作機制，強化勞工健康照護服務，加強勞動檢查，推動職業災害保險單獨立法為方向，並持續深入分析與研究勞工安全衛生議題，以職業傷病預防及調查研究、職場危害因子暴露評估技術研究、職場環境控制技術與管理方法研究、職場安全衛生技術推廣應用等項目為主要研究，達成建構安全工作環境，增進勞工健康的目標。🌱



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞動部勞工保險局

組織變革與未來展望

勞工保險局企劃管理組視察 郭文玲





勞保局組織概況與沿革

勞工保險為台灣開辦的第一個社會保險，自民國 39 年開辦，迄今已邁入第 64 個年頭了，回顧這超過一甲子的期間裡，隨著台灣經濟起飛與不同時期之政經發展背景下產生的社會需求，勞保局所承辦的業務種類亦隨之不斷增加，除了辦理勞工保險業務外，陸續承辦農民健康保險、老農津貼、就業保險、國民年金保險等社會保險外，還辦理積欠工資墊償、職業災害勞工保護補助、新制勞工退休金、育嬰留職停薪津貼等與勞工經濟生活保障習習相關的業務，而勞保局的組織型態亦隨著不同時期辦理業務之擴展也經歷過數次大變革，且在 103 年 2 月 17 日「勞動部勞工保險局」正式更名之前，一直被定位為國營事業，比照金融保險事業機構，直至

103 年 1 月 9 日勞動部勞工保險局組織法經立法院三讀通過，總統 103 年 1 月 29 日華總一義字第 10300010791 號令公布，勞保局正式改制為行政機關。茲就勞保局歷次之組織變革略述如下：

- 一、民國 39 年初創辦勞工保險業務時，隸屬台灣省政府社會處，制定《台灣省勞工保險辦法》，委由同時省屬的台灣人壽保險公司成立「勞工保險部」專責辦理勞保業務。
- 二、民國 47 年《勞工保險條例》立法通過，「台灣省勞工保險局」於民國 49 年 4 月 16 日正式成立，主管機關明定為 2 級，中央為內政部，在省(市)為省(市)政府社會處(局)，勞保局為省屬 3 級機關。
- 三、民國 59 年，勞工保險業務擴大實施至金門、馬祖，因此更名為「台閩地區勞工保險局」。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

四、民國 68 年，《勞工保險條例》修法擴大納保對象及明訂保險給付分普通事故保險與職業災害保險二類，將「台閩地區勞工保險局」提升為省政府 2 級機關，與各廳處地位平行，主管機關在中央仍為內政部，但省（市）由原社會處（局）提升為省（市）政府。

五、民國 84 年全民健保開辦，勞工保險之醫療業務移撥健保局辦理，《勞工保險條例》修法將生育給付之分娩費及普通事故醫療給付規定於全民健保實施後停止適用，勞工保險業務自 85 年 7 月 1 日起完全改由中央統籌，隸屬於行政院勞工委員會，原「台閩地區勞工保險局」更名為「勞工保險局」。

六、行政院勞工委員會組改制為勞動部，「勞動部勞工保險局」於 103 年 2 月 17 日正式揭牌成立。

業務發展與功能

勞保局主要辦理勞工保險業務，後因應經濟發展與社會需求，陸續接受委託辦理有關社會安全體系的各項業務，為保障全體國民的經濟生活不遺餘力。茲就各階段業務發展及各該項業務功能略述如下：

一、勞工保險：

這是台灣首次出現的社會保險，民

國 39 年 3 月 1 日開辦，開辦的第一個月，投保單位僅 2 百多個，投保人數 7 萬餘人，納保對象為廠礦的勞工，給付項目則有傷害、殘廢、生育、死亡及老年 5 種，至該年底，經統計有 554 個投保單位，12 萬 8 千餘被保險人，各項給付（含普通與職災）合計 5 千 886 件，其中生育給付就有 1 千 391 件，占了 5 分之 1 強，老年給付尚無人符合規定申請。民國 40 年增加職業工人保險業務，42 年開辦漁民保險，45 年接受委託辦理蔗農保險，47 年漁保併入勞保，此期間勞保業務係由台灣人壽勞工保險部依據《台灣省勞工保險辦法》辦理，迨 47 年 7 月 21 日《勞工保險條例》正式立法、49 年 4 月 1 日公布施行，設立勞工保險局正式執行業務，至該年底投保單位數已有 1 千 899 個，投保人數增至 47 萬 8 千餘人，而給付案件計核發 12 萬 4 千 647 件中生育給付有 6 萬 6 千 678 件，亦即 2 件給付案件中就有 1 件生育給付，乃因當時台灣適逢戰後嬰兒潮時代，大多數家庭都有 5、6 個小孩，被保險人本人分娩或流產時得申請 2 個月的生育給付或由其配偶申請 1 個月的分娩費給付，可說是當時最夯的給付。而蔗農保險隨著台灣 70 年

代已由農業轉型成工業，加上農民健康保險於 74 年開始試辦，蔗農保險完成階段性任務而於 75 年廢止走向歷史。《勞工保險條例》自民國 47 年立法迄今歷經過 10 餘次修法，加保對象不斷擴大，給付項目日益增多，除一次給付外，97 年 7 月 17 日更修法增加年金給付於 98 年 1 月 1 日施行。數次修法中以在民國 84 年之第 5 次修法，勞保醫療給付移歸至健保局辦理，惟職業災害的醫療給付仍由勞保局負責，另原勞保生育給付之分娩費部分亦因有健保醫療，在社會保險不重複保障原則下停止適用，及老

年給付由一次給付改為年金給付，均屬勞保業務的大變革。經統計至 102 年 12 月底止，投保單位數有 51 萬 7325 個，為開辦第 1 年底的 9 百 33 倍；投保人數 974 萬 5794 人，為開辦第 1 年底的 76 倍之多；至給付案件就以 102 年 12 月單月計，各項給付合計之一次給付即有 26 萬 3298 件，年金給付有 50 萬 7411 件（為累計數），其中生育給付僅 1 萬 1 千 447 件，而老年給付有 50 萬餘件（含年金、一次金），與 39 年開辦時的情境大異其趣，此係因經濟環境變遷及戰後嬰兒潮出生的被保險人已陸續屆退休年齡





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

之故，而由投保單位及投保人數的增長變化亦顯見勞工保險實為建構全國社會安全網之基石。

二、積欠工資墊償：

民國 73 年 10 月勞保局成立辦理此業務的專責單位，行政院 75 年 2 月 7 日核定《積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法》，75 年 11 月起由適用勞基法的雇主按月為其勞工提繳，76 年 2 月 11 日起為基金開始墊償日，使工廠因歇業破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，勞工有優先受償之權，國內幾件知名的勞資問題，如自立晚報、福元百貨、台南汽車客運、遠東航空等都有因此業務的實施而和平落幕。

三、農民健康保險：

民國 77 年 10 月台灣省政府委託勞保局展開農保全面試辦，78 年 6 月 23 日《農民健康保險條例》立法公布，78 年 7 月 1 日正式受內政部（今衛生福利部）委託辦理農民健康保險業務，給付項目有生育、殘廢、醫療、喪葬津貼，84 年 3 月 1 日醫療移由全民健保局辦理。惟農民迭反映沒有退休保障，政府為了照顧農民生活，於民國 84 年 5 月立法增加老農福利津貼，照顧農民老年生活。

四、職災勞工保護補助：

《職業災害勞工保護法》於民國 90 年 10 月 31 日立法公布，91 年 4 月 28 日施行，勞保局成立「職災勞工保護室」辦理，係對發生重大職業災害的勞工提供第二層保障，除了被保險人發生職業災害時得請領之各項補助與生活津貼、災後職能復健、職業重建使職災勞工儘快重返職場等機制外，對於雇主未依法申報參加勞工保險之勞工發生職災時也可獲得補助，俾確保勞工職業安全網之完備。

五、就業保險：

民國 57 年《勞工保險條例》第一次修法時將失業給付列入給付範圍並規定實施時間及辦法由行政院另以行政命令定之。民國 87 年台灣許多企業受亞洲金融風暴影響致關廠歇業導致大批失業勞工生活頓失依靠，政府為照顧失業勞工生活，88 年開辦「勞工保險失業給付」。又為促使失業勞工在獲得失業給付生活暫無虞下能積極找工作或再接受職能訓練投入職場，91 年 5 月 15 日《就業保險法》立法公布，失業給付自勞工保險脫離，並增加提早就業獎助津貼、職業訓練生活

津貼與全民健康保險補助費，92年1月1日正式施行。98年5月起增辦育嬰留職停薪津貼，對於被保險人保險年資一年以上、子女滿3歲前、依性別工作平等法之規定辦理留職停薪者得申請育嬰留職停薪津貼使勞工能安心在家照顧寶貴培育未來主人翁，爰本法對促進就業及維持社會安定極具功效。

六、勞工退休金：

台灣企業多屬中小型企業，經營壽命平均約13年，鑑於《勞動基準法》規定勞工在同一事業單位工作滿25年以上或同一事業單位工作15年以上、年滿55歲退休始得符合請領退休金條件，致多數勞工領不到雇主發給的退休金，民國93年6月30日制定公布《勞工退休金條例》，94年7月1日正式施行，此勞退新制規定雇主每月負擔之勞工退休金提撥率不得低於勞工每月工資6%，勞工亦得在其每月工資6%範圍內自願另行提繳退休金，因此選擇新制退休金的勞工有其個人退休金專戶，退休金可累積帶著走，不會因轉換工作待屆齡退休、年老體衰時領不到退休金的窘境，而且還享有勞退基金的收益分配，讓老年生活更有保障。

七、國民年金：

97年10月1日勞保局受內政部（現業務移入衛生福利部）委託辦理國民年金保險，只要未滿65歲國民在國內設有戶籍且未參加相關社會保險者，應參加國民年金保險，使無工作之國民亦得獲取社會安全保障，另開辦後「敬老津貼」轉為國民年金法之「老年基本保障年金」。至此，我國已邁入全民社會保險的時代，實是全體國民一大福祉。

「勞動部勞工保險局」之組織架構

「勞動部勞工保險局」於103年2月17日正式更名並由國營事業改制行政機關後共有8組5室，原稽核室及





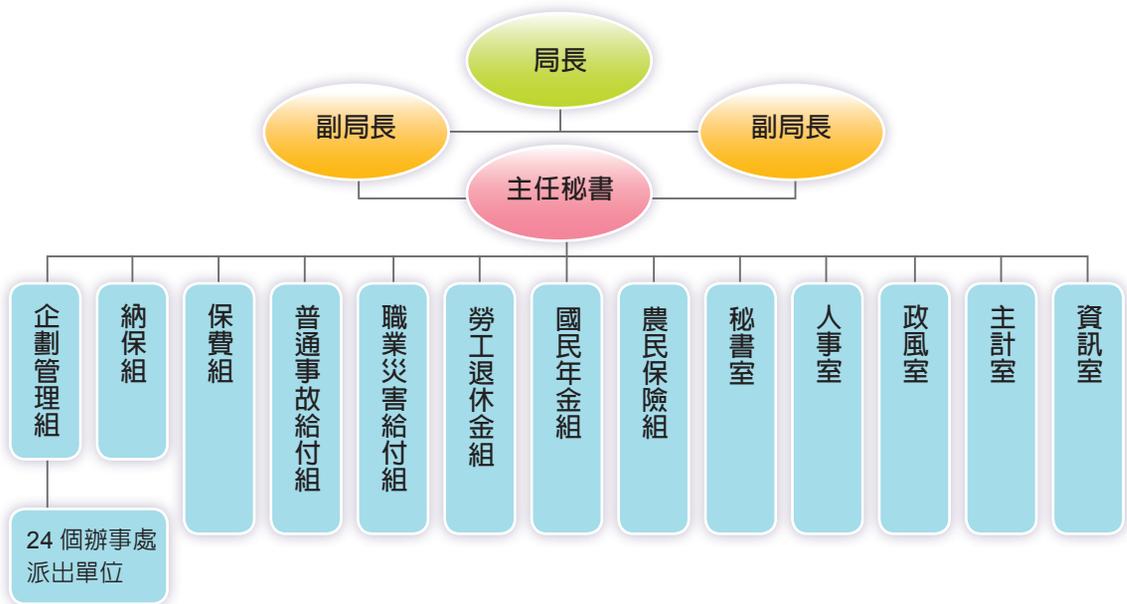
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

辦事處總管理室併入企劃管理組，保費收支及職業工會、漁會之承保作業及欠費處理事項由保費組統籌辦理，給付之申辦及核付依事故屬性分由普通事故給付組及職業災害給付組執掌，有關勞保、

勞退、就保、國保、積欠工資墊償等基金投資運用業務移撥至勞動部下另成立之勞動基金運用局辦理，另職業災害勞工補助業務移撥至職業安全衛生署辦理。組改後勞保局組織架構如下：



改制後各組室業務職掌與功能

勞工保險為社會保險，非以營利為目的，惟勞保局組織型態因前述歷史淵源，60年來一直被定位為國營事業，當主管機關在審查勞保業務績效時每每因業務性質不同產生扞格。行政院組織

再造，及勞動部組織法規自103年2月17日施行，勞保局由國營事業改制為行政機關，並正式更名為「勞動部勞工保險局」，同時配合勞動部組織再造，勞保局組織架構亦依業務職掌重新改組，以提升行政效能。茲將組改後各組室之主要職掌功能簡介如下：

組室別	掌理事項
企劃管理組	辦理保險綜合業務規劃、保險費率精算、法律事務、稽核管考、辦事處管理、業務講習、資料之蒐集及分析等業務。另各縣市辦事處納入本組，辦理各項交叉案件調查、欠費洽催、保險業務聯繫及各種書表、職災醫療書單核補發等事項。
納保組	辦理事業單位、公司行號及機關團體之新投保業務；事業單位、公司行號之加保、退保及投保薪資調整處理等業務。
保費組	辦理工會、漁會之新投保業務；工會、漁會、機關團體與職業訓練機構之加保、退保及投保薪資調整處理等業務；與其他有關保費處理、欠費清理及資料管理等業務。
普通事故給付組	辦理勞工保險生育、老年給付及就業保險之審核業務；勞工保險、就業保險收支及帳戶之管理業務。
職業災害給付組	辦理勞工保險傷病、失能、死亡及醫療給付之審核業務。
勞工退休金組	辦理勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分、強制執行及積欠工資墊償等業務。
國民年金組	接受委託辦理國民年金之承保受理、給付審核、收支管理與財務調度等相關業務。
農民保險組	接受委託辦理農民健康保險及老年農民福利津貼業務。
秘書室	印信典守、文書收發、檔案管理、出納、庶務、公關及工具管理等事項。
人事室	人事業務等事項。
政風室	政風業務等事項。
主計室	歲計、會計及統計業務等事項。
資訊室	辦理資訊作業規劃、推廣、操作、管理、資訊設施維護等事項。

未來展望

- 一、戮力辦理社會保險，提供老年生活保障：辦理勞、國保雙年金，提供適足的年金給付，且給付金額隨消費者物價指數達一定成長率調整，使老年經濟生活更有保障。
- 二、加強建構完善的社會安全保障網：協助推動完善的職業災害保險制度，照顧職災勞工及其眷屬，使發生職災的勞工獲得更周延的保障，勞保業務也更臻健全。
- 三、提升服務效能：加強電子化申辦作業，及勞保局網站的e化服務，力求簡政便民，以「服務、便民、效率、創新」的經營理念，提供民衆最便捷的查詢與服務管道。
- 四、增強服務品質：勞保局改制行政機關後，政府社政單位人員得以相互流通，易挹注入更多創新理念及新思維，未來行政效率將更提升，使達勞保局的全方位服務。🌟



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

勞動部職業安全衛生署 願景目標與推動策略

勞動部職業安全衛生署署長 傅遠然

緣起

職業災害的發生，不僅勞工個人遭受身心痛苦，連帶影響其家庭生計，甚至造成家庭的破碎。事後的補償，或許能救助與撫慰勞工或其家屬於一時，但再多的補償與歉意也挽回不了勞工的生命與健康。因此，致力於保障勞工安全健康是國家重視基本人權的表徵，也是政府長期以來的重要施政項目。尤其，我國勞動人口約為人口總數之 49%，於少子化、高齡化的社會變遷趨勢下，提供安全健康勞動力及協助職業災害失能勞工快速重返職場，除可保障勞工權益、減少工時損失與保險支出外，亦將成為國家競爭力發展之重要因素。



職業災害預防與職業災害勞工重建攸關弱勢勞工生命健康安全與重返職場之權益，其政策與執行具全國一致性，且分屬不同技術領域，具有高度專業性，須營造優質工作環境，留住專業人才，團隊合作方能有成。故基於人權保障、安全健康勞動力、產業損害防阻及勞動檢查定位之考量，於中央設立統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治等事項之專責機關，實有其迫切需求。

76年8月1日成立之行政院勞工委員會，經由行政院組織改造方案，自103年2月17日正式更名為勞動部。基於強化勞動場所安全健康、維護勞動權益、完備職業災害勞工保護體系及提供安全健康勞動力之需要，原勞工委員會主管勞工安全衛生法規政策之勞工安全衛生處、執行勞動法令監督檢查之勞工檢查處與北區、中區、南區勞動檢查所，以及主管職災勞工補助與重建業務

之勞工保險局職業災害勞工保護室整併為職業安全衛生署（Occupational Safety and Health Administration, OSHA），並與勞動部同日成立。

組織架構

- 一、職安署內部設「綜合規劃及職業衛生組」、「職業安全組」、「職災勞工保護組」3個業務單位及北區、中區、南區「職業安全衛生中心」3個派出單位，以及5個輔助單位「秘書室」、「人事室」、「主計室」、「政風室」及「資訊室」（如圖1）。
- 二、署內業務單位主要辦辦法規、政策、制度及計畫之規劃、推動及管理核心性與公權力業務，派出單位「職業安全衛生中心」則由原勞委會各區勞動檢查所改制，擴大服務功能，職司監督檢查、防災宣導、輔導、協助等執行事項。

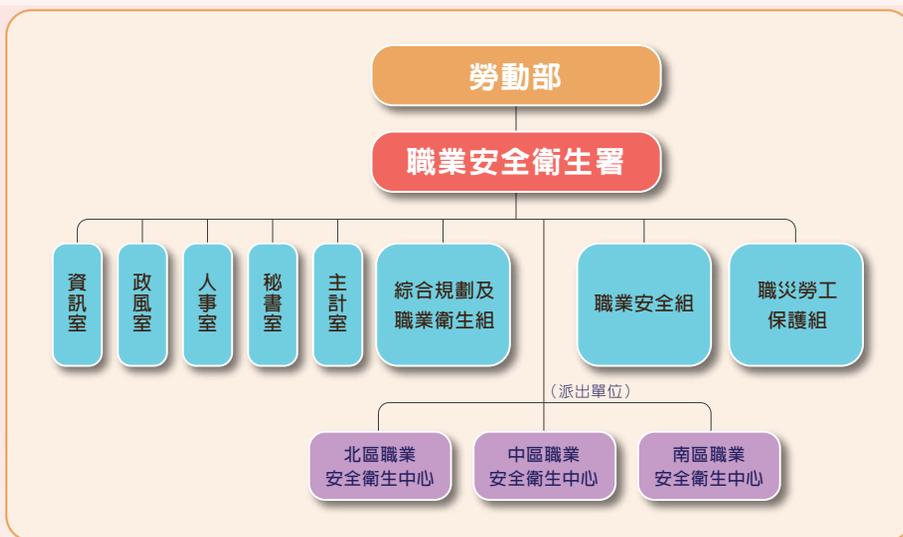


圖 1 職安署組織架構圖



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

組織特色

- 一、垂直整合安全衛生政策規劃與執行，齊一職災預防及檢查步調。
- 二、水平整合事前職災預防及事後職業傷病防治、職業病調查鑑定、職業災害勞工復工、復健、權益協助等業務，完備職災勞工保護系統。
- 三、透過醫療職能復健、社會復健及職業重建等服務架構，結合政府與民間力量，整合個案管理及服務資源，建構完整之職災勞工重建服務體系，以強化職災勞工重建服務。

施政願景

- 一、讓人人享有安全健康、尊嚴勞動之工作環境。
- 二、健全職業傷病通報、診斷、補償與重建服務網絡。
- 三、確保安全健康勞動力，促進國家競爭力。

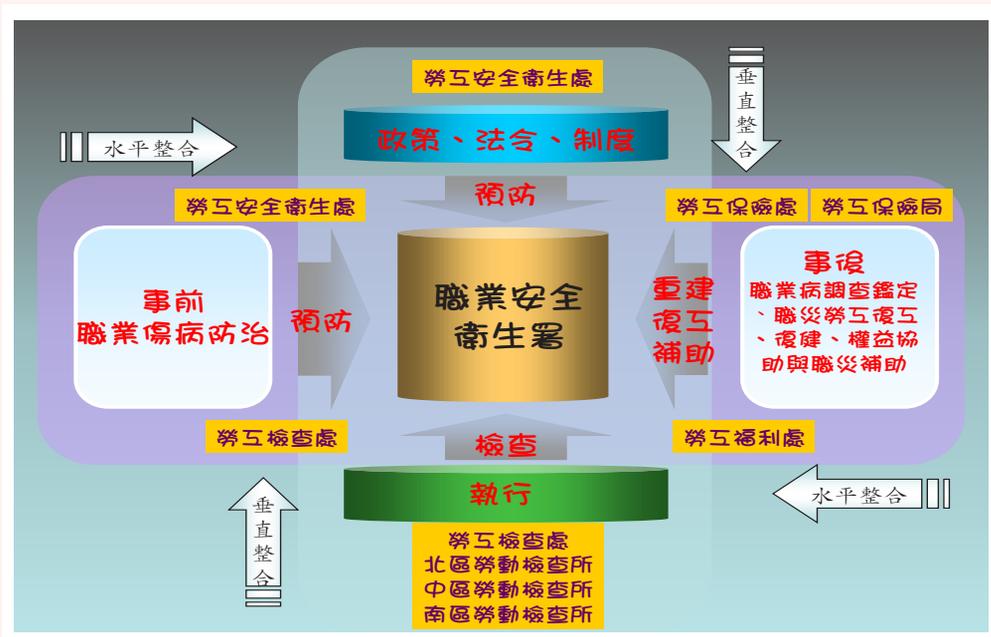


圖 2 職安署組織功能整合示意圖

推動策略與行動方案

【目標一】

持續降低職業災害率，保障勞工基本人權

（一）完備職業安全衛生法及其附屬規章

職業安全衛生法（以下簡稱職安法）業於 102 年 7 月 3 日經 總統修正公布，修正幅度為近 22 年之最，全文 55 條中，新增及大幅修正條文高達 44 條（佔 80%），本法已明定施行日期由行政院定之，惟立法院附帶決議，應於公布後一年內施行，鑑於本法之修正範圍涵蓋機械、設備安全驗證、化學品安全管理、作業環境監測、勞工健康管理與健康服務、危險場所風險管理及安衛文化促進等逾 20 項重大制度變革，後續須配合新訂或修正之相關法規更達 60 種，為落實我國勞動人權之保障及職業安全衛生政策能迎頭趕上先進國家，與國際接軌，增加人力規劃完善之職業安全衛生制度，並置專人專責辦理該等新增業務之跨部會協調、監督查核、審核許可等，以及其相關法規命令、行政規則、行政指導之制定、宣導與推動工作，使各界瞭解俾利各項法令、制度順利施行，實有其急迫性與必要性。

（二）調整安全衛生檢查策略，發揮監督檢查效能。

1. 因應職安法擴大適用，爭取合理勞動檢查人力
2. 調整檢查策略，提升安全衛生監督檢查效能

我國六都成形，職業安全衛生執行面已不具中央專責化之可能性，為擴大勞動檢查以外其他政策工具之運用能量，職安署應研議相關辦法，讓具有資源之直轄市政府依法負起該轄區之職業安全衛生主管機關之義務。具體方案得參採美國勞工部職業安全衛生署授權各州之方式，要求直轄市政府提出職業安全衛生政策、目標、政策工具、組織人力與資源計畫（非現行之勞動檢查計畫），通過中央主管機關審議者得予以補助，具績效者得予以獎勵。

（三）勞資政合作促進全民工安文化

1. 設置勞、資、政、學組成之職業安全衛生政策諮詢委員會
2. 促進全民職災預防文化
3. 善用社會、政府、民間資源，促進安全衛生知識傳播及經驗交流



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

【目標二】

維護勞工權益及身心健康，形塑尊嚴勞動環境

- (一) 強化地方主管機關勞動條件檢查效能，維護勞工權益與尊嚴，促進身心健康。
- (二) 建構全國性勞工健康服務網絡，提供親近性之勞工健康服務
- (三) 提升職業衛生危害評估及控制效能
- (四) 積極參與國民健康促進及工作相關疾病預防
- (五) 強化健康檢查功能

【目標三】

發展機械設備與化學品源頭管理制度，迎頭趕上國際水準

- (一) 建構機械設備及個人防護具等產品安全驗證制度
- (二) 建構化學品管理制度

【目標四】

構築產業安全衛生自主管理機制，落實風險管控

- (一) 促進職業安全衛生自主管理系統之發展
- (二) 推動職業安全衛生風險管理，協助雇主因應新興危害及一般責任
- (三) 推廣安全衛生教育訓練、宣導，提供輔導與技術協助
- (四) 協助高風險產業，落實危險性工作場所安全管理
- (五) 推動建立產業工安自主管理機制
- (六) 精緻化職業安全衛生評核機制，鼓勵雇主、目的事業主管機關及地方主管機關追求高水準績效

【目標五】

健全職災勞工通報、診斷、補償與重建體系，強化弱勢勞工照護及權益保障策略

- (一) 配合職業災害保險法之制定，修正職業災害勞工保護法
- (二) 建立全國性職業傷病通報機制，提高職業病發現率
- (三) 整合職災勞工診治、重建、補償與預防體系
- (四) 訂定符合國際趨勢之職災勞工重建方案，擴大職災勞工服務，提升重返職場率

- (五) 國際交流合作，發展職業安全衛生、職業醫學與職業災害勞工重建核心技術
- (六) 培訓職業醫護、職災勞工重建及職業衛生專業人員
- (七) 建立全國性職業傷病、勞工健康檢查、作業環境監測及專業人才等資料庫
- (八) 推動職業安全衛生與職災勞工重建國際交流合作
- (九) 勞動部捐助成立法人機構，接受政府委辦職災預防、重建等相關事務性工作

【目標六】

建置輔導服務網絡、輔導產業工作環境轉型、建置勞工健康服務網絡，促進青少年、中高齡及在地勞工就業

- (一) 建構安全衛生輔導網絡，提供整合性服務
- (二) 輔導產業工作環境轉型，參與國家就業促進方案

協助具辛苦、骯髒及危險性質之 3K 產業轉型升級結合工作環境改善，以振興產業發展，促進就業，已列入行政院「短期內興利除弊措施」，並請石材、印染等相關同業公會推薦 3K 產業輔導廠商名單，對於有改善意願者，即透過跨部會協商會議辦理輔導事宜。此外，勞動部已修正就業保險法第 12 條第 4 項規定訂定之「就業保險促進就業實施辦法」，增訂為協助雇主改善工作環境及勞動條件，中央主管機關得辦理之事項及得公告計畫補助雇主辦理之事項。原勞委會（安衛處）於 102 年規劃完成國家級「傳統產業維新方案第 2 階段推動計畫－3C 鑄造業發展計畫」（報經建會審議通過並送行政院核備），於 103 年度起結合經濟部等資源以跨部會方案執行，職安署將運用就業保險基金，為鑄造業工作環境轉型風潮注入政策誘因，推動跨部會輔導機制，協助傳統產業改善工作環境結合轉型升級，促進就業。

- (三) 建置勞工健康服務網絡，促進中、高齡勞工就業

產業缺工尤以 3K 產業最為顯著，如何確保健康勞動力，為提升產業競爭力關鍵因素之一，惟現行勞工健康檢查後之後續處理機制，除大型企業外，其餘中小企業亦無適當之服務網絡，勞工健康照護率偏低。為提升勞工之健康照護，規劃分區建置勞工健康服務網絡，針對有意願之事業單位，藉由專業團隊，依產業特性及需求，進行深度輔導，提供職場健康諮詢、健康檢查與指導、異常追蹤、環境檢測、危害評估、肌肉骨骼疾病預防、工作環境改善等職業健康服務，並建立服務模式，促進勞工身心健康，進而提升企業生產力及勞工就業意願。

結語

職業安全衛生署之成立，代表我國職業安全衛生水準將邁入新的里程碑，除安全衛生政策規劃與執行之垂直整合，可強化職業災害預防功能，加速降低職業災害率與提升職業健康照護率，確保勞工安全與健康外，「預防、補償、重建」業務的進一步水平整合，將職業傷病診斷、職業病調查鑑定、職業災害勞工補助及重建等職業災害勞工保護業務之納入該署任務，亦可強化職業災害勞工權益保障，貫徹國家職業安全衛生與職業災害勞工保護政策目標之達成。🌀