



台灣勞工 no.12

專題報導

以時間為友 有效資產配置的長期投資績效

國立中興大學財務金融學系 副教授 林盈課

國立中興大學財務金融學系 研究生 王思妍

壹、前言

我們應該關注長期投資績效或短期投資績效？時間可以成為我們退休後的好朋友嗎？如果我們把退休金做有效的資產配置，並且長期投資，根據財務的複利理論，時間可以成為我們退休後的好朋友。複利是什麼呢？複利的概念就是：本金隨著時間會生利息，利息會再生利息，延續不斷，時間越長，財富的累積也越多。複利的成功關鍵在本金能生多少利息？利息高低的產生，決定於資產配置的效率。

一個人從25歲開始工作到65歲為止，退休基金的投資計畫必須考量的投資期間長達40年。設計一個簡單例子，如果債券市場平均利率2%，股市報酬率平均10%。一個25歲的年輕員工投資1萬元在債券市場，65歲時可得到2.21萬元。若投資在股票市場，65歲時可拿回45.26萬元。由此可知，報酬率的複利會因為投資期間拉長造成顯著的不同。所以，長期投資與有效資產配置可以讓我們安心享受退休生活。

本文探討長期投資與有效資產配置對勞工退休金的重要性。我們發現，從世界主要的股票市場與固定收益市場，長期而言，股票市場報酬率比固定收益市場報酬率高。但是，股票市場的風險也比固定收益市場的風險要高。報酬與風險的關係是正相關，預期報酬越高，預期風險越高。

本文寫作重點簡述如下：首先，引用世界主要的股票市場過去20年的年平均報酬率，與近7年平均一年期定存利率，讓讀者瞭解風險性資產和低風險資產的長期表現。第二，舉美國三種不同型態的投資組合為例，證實資產配置的重要性，並解釋耶魯大學校務基金出類拔萃的原因。第三，介紹台灣勞退基金新舊制，分析舊制勞退基金的操作與投資績效，並探討新制勞退基金的未來投資方向。第四，介紹美國、香港與新加坡的退休金制度與投資績效，作為台灣的參考。第五，依照不同的年齡、不同的風險趨避程度與效用函數（幸福滿足的程度），試算投資人最適合的投資組合，探討退休金的提撥率與投資績效如何影響退休後的生活。最後，總結本文與提出建議。

貳、世界主要國家股市的長期報酬率

穩定長期的投資報酬率，是許多退休基金的目標。但是，投資期間越長，真越能增加投資報酬與分散投資風險嗎？從過去的財務研究文獻，答案是肯定的。Fisher 和 Statman在財務分析師期刊

(Financial Analysts Journal, 1997)，提出時間能分散風險的論文 (The Behavioral Framework for Time diversification)，文中確認，股票市場的風險會隨時間的增加而減少。以股票市場為例，股票市場是預期國家經濟成長的領先指標，儘管短期會因國際事件或不可抗拒因素而波動，但長期會隨該國經濟的持續發展而回到基本面。因此，長期且定時的投資，可避開短期股價波動所造成的投資損失，符合學理上平均滾入的成本概念。他們也提到生命週期假說 (Life Cycle Hypothesis)，年輕的投資人和年老的投資人在股票市場上的投資比重應有所不同。

表1指出國際具代表性國家的大盤股價指數與定存利率，讓讀者瞭解各國的低風險資產和風險性資產的年平均報酬率。由表中可發現，股市報酬一般皆高於定存報酬。若將市場再區分為新興國家與先進國家，新興國家的定存利率普遍高於已開發國家，可能原因是，新興國家大多有嚴重通貨膨脹的問題，且政府為鼓勵人民儲蓄，藉著較高的定存利率調整國內的經濟問題。

表1 世界主要國家股市報酬與定存利率

代表國家	7年無風險報酬	20年風險性報酬率	20年風險性標準差
美國	1年期定存利率	S&P500股價指數	S&P500股價指數
	3.12%	8.91%	15.25%
加拿大	1年期定存利率	多倫多300股價指數	多倫多300股價指數
	3.14%	7.38%	13.66%
墨西哥	1年期定存利率	墨西哥BOLSA指數	墨西哥BOLSA指數
	7.95%	26%	29.15%
巴西	90天期年定存利率	巴西聖保羅指數	巴西聖保羅指數
	15.27%	87.06%	125.52%
日本	1年期定存利率	日經225股價指數	日經225股價指數
	0.74%	-1.71%	23.94%
香港	1年期定存利率	香港恆生股價指數	香港恆生股價指數
	2.42%	12.46%	28.36%
台灣	1年期定存利率	台灣加權股價指數	台灣加權股價指數
	1.90%	6.22%	38.68%
南韓	1年期定存利率	南韓綜合股價指數	南韓綜合股價指數
	5.24%	6.42%	34.84%
新加坡	1年期定存利率	新加坡海峽時報指數	新加坡海峽時報指數
	1.77%	7.54%	26.09%
英國	1年期定存利率	英國UKX股價指數	英國UKX股價指數
	4.71%	6.64%	14.95%
德國	1年期定存利率	德國DAX股價指數	德國DAX股價指數
	3.09%	10.44%	24.72%
土耳其	半年期年定存利率	伊斯坦堡全國100 股價指數	伊斯坦堡全國100 股價指數
	8.14%	50.56%	67.86%
南非	30天期年定存利率	南非JALSH股價指數	南非JALSH股價指數
	9.23%	16.61%	20.41%

資料來源：Bloomberg資料庫與本研究整理

亞洲國家中，本文特別將台灣、新加坡與南韓作一比較，三國股票市場的表現相近，不幸地，台灣股票市場的報酬率略低（6.22%），但波動度最大。最特別的是日本，過去二十年，日本的股票市場報酬為負、定存利率平均低於1%。可能原因是，因本文的取樣期間為1987至2007，此時日本洽逢泡沫經濟，採用低息存款政策。美洲國家中，美國與加拿大的定存報酬率相近，股價指數報酬率則以美國勝出，但

美國的標準差也比加拿大略高。新興國家墨西哥與巴西，兩國的定存利率普遍高於美國與加拿大。造成此現象的可能因素是，這兩國存在嚴重的通膨問題，其中又以巴西最為嚴重。而股價指數的表現，墨西哥在新興市場中，是除南非外表現最穩定的國家。最後，歐洲國家中，德國的股市表現比英國好，但波動度也較英國劇烈。有趣地，新興國家土耳其的股市報酬與經濟情形和巴西相似，股市報酬率很高，且波動度也很大。

證據顯示，新興國家股票市場報酬率明顯高於已開發先進國家。可能的原因是，新興國家預期有高度的經濟成長，但也因經濟體系的不成熟，容易受到突發事件影響，整體而言，新興國家股票波動度也高於已開發先進國家。有趣的，台灣過去二十年股市報酬率是13個國家中表現最差者之一，因此，在調整資產配置時，應將海外市場的投資比重適度提高，達到增加投資收益與分散風險的目的。

參、不同資產配置的三種投資組合與耶魯的校務基金

行政院主計處公布「國人薪資調查結果」指出，2007年國內名目經常性薪資年增率為1.77%，比2006年的1.24%略高，但扣去當年度1.8%的通貨膨脹率後，實質上的經常性薪資年增率反而呈負0.03%，這代表將去年的薪資漲幅，全都用來抵銷當年度通膨率都還不夠！是近4年來，國內出現的第3次經常性薪資年增率的負成長。為了追求更高的報酬率，不讓退休金遭受通膨的侵蝕，此時，退休基金的資產配置就變的很重要。

美國學者Brinson（Financial Analyst Journal, 1991），針對大型退休基金的投資組合進行研究。發現長期來說，投資組合的報酬率，高達90%決定於投資者的資產配置（Asset Allocation），而一般投資人重視的選股（Security Selection），以及買賣時機（Market Timing），對投資組合報酬率只分別佔5%以及2%的貢獻。資產配置的重要性遠遠超過選股，以及買賣時機的決定。本文舉出三種不同投資型態，過去二十年的歷年報酬率與風險（標準差），讓讀者瞭解退休基金有效配置資產的重要性。

這三種不同類型的投資型態分別是：美國的一年期國庫券定存利率（T-Bill）、美國股市大盤（S&P500）與投資大師巴菲特（Buffett）的波克夏爾公司（Berkshire Hathaway Corporation）。其中，美國一年期國庫券利率是固定收益類型的代表，美國S&P 500報酬率代表美國股票市場整體投資組合的報酬率，巴菲特的波克夏爾公司報酬率代表積極挑選投資標的，並充分作風險分散下的報酬率。



表2發現，美國一年期國庫券的風險（標準差）最小，過去二十年的年報酬率皆為正數，但也是三者之中平均年報酬率最低的。反觀Berkshire和美國S&P 500皆有單年虧損記錄，有趣的，Berkshire的平均年報酬率超過美國大盤7.38%（超過T-Bill 13.9%），但在風險承擔上卻比美國大盤小一些。Berkshire的報酬率長期高過美國大盤，但承擔的風險卻略小於美國大盤的可能原因是，Berkshire的積極資產配置與風險分散的策略。巴菲特以長期投資與反向操作聞名，當股市大幅下跌，投資人恐荒拋售持股時，勇於進場買進價值型標的，並長期持有。

我們再以風險調整後的報酬率的角度來看，結果會不會相同？所謂風險調整後的報酬率是指，投資人在承擔一單位的風險下可獲取到的報酬率。本文以年平均報酬率除以年標準差（風險）來試算。由1987到2007年的資料，我們發現美國一年期國庫券的風險調整後報酬率是最高的，承擔一單位的風險可獲取2.5617單位的報酬。Berkshire位居第二，承擔一單位的風險可獲取1.2458單位的報酬。三者中最差的是美國S&P 500，承擔一單位的風險，卻只能獲取0.7050單位的報酬。雖然美國國庫券似乎是單位風險下可創造最高報酬者，不過，若回到長期的報酬率來看，它的獲利也非常有限。因此，我們是否該在固定收益的投資之外，利用其他投資工具獲取更好的報酬？雖然風險會提高，不過整體投資組合的績效卻會好很多。所以，讀者們試想，我們的退休金應該運用哪一種投資組合策略呢？

表2 三種投資型態的歷年績效比較

三種投資型態的歷年績效比較			
年度	Berkshire	S&P 500 (含股利)	T-Bill
1987	19.50%	5.10%	6.76%
1988	20.10%	16.60%	7.65%
1989	44.40%	31.70%	8.54%
1990	7.40%	-3.10%	7.88%
1991	39.60%	30.50%	5.86%
1992	20.30%	7.60%	3.89%
1993	14.30%	10.10%	3.43%
1994	13.90%	1.30%	5.31%
1995	43.10%	37.60%	5.95%
1996	31.80%	23%	5.51%
1997	34.10%	33.40%	5.63%
1998	48.30%	28.60%	5.05%
1999	0.50%	21%	5.08%
2000	6.50%	-9.10%	6.11%
2001	-6.20%	-11.90%	3.48%
2002	10%	-22.10%	2.00%
2003	21%	28.70%	1.24%
2004	10.50%	10.90%	1.89%
2005	6.40%	4.90%	3.62%
2006	18.40%	15.80%	4.93%
2007	11%	5.50%	4.97%
平均複利年報酬率	18.87%	11.49%	4.97%
風險（標準差）	15.15%	16.30%	1.940%

資料來源：Chairman Letter of Berkshire's Corporation與本研究整理

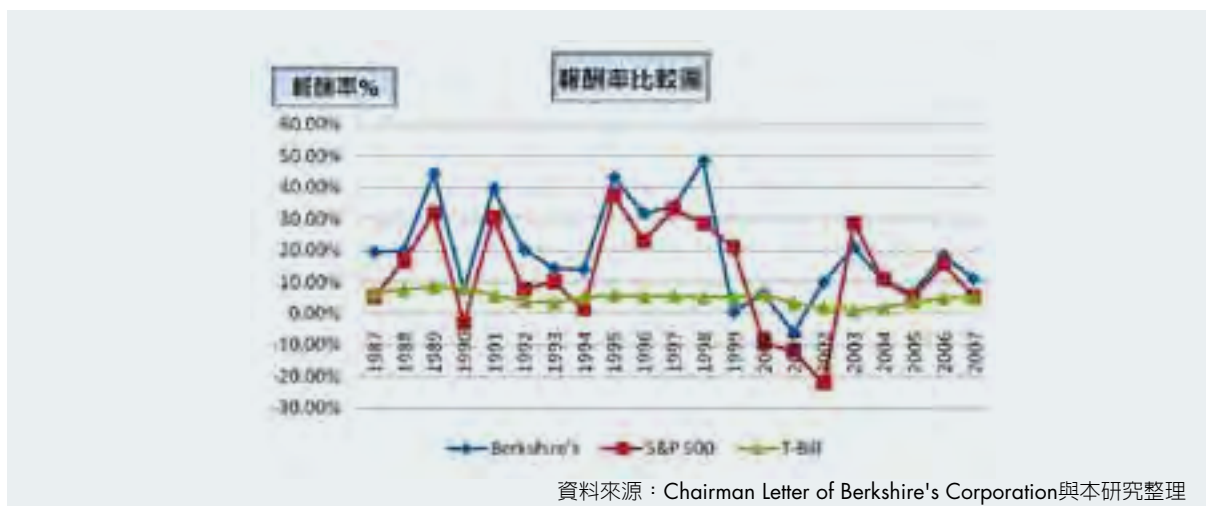


圖1 Berkshire、美國S&P500與美國國庫券報酬率趨勢比較圖

接著，本文再舉美國耶魯大學的校務基金為例。耶魯大學的校務基金規模大約225億美元（截至2007年7月），與台灣新舊制勞退基金規模相當，同時享有極佳報酬率，其投資績效比加州公務員退休基金（CalPERS）更出色，優異的資產配置是耶魯勝出的關鍵。表三為耶魯大學與美國其他大學校務基金的資產配置，透過此表可清楚瞭解，耶魯大學校務基金是如何配置資金以達到傑出的投資績效：固定收益僅投入4%，國內股票11%，國外股票14.1%，實質資產、私募股權和避險基金這類高風險的資產，比重甚高，合計69.1%。

表3 耶魯大學與其他大學資產配置的比較表

資產種類	耶魯大學資產比重	教育機構平均資產比重
絕對報酬（避險基金）	23.3%	19.5%
國內股票市場	11.0%	26.3%
固定收益	4.0%	12.7%
國外股票市場	14.1%	22.1%
私募股權	18.7%	7.0%
實質資產	27.1%	10.1%
現金	1.9%	2.3%

資料來源：Yale University Endowment 2007年報

表4顯示，私募股權和實質資產是資產中報酬率最高者。這類資產的成功投資具相當難度，資訊不透明且流動性低，高報酬源自於較高的市場風險與資訊不對稱。由此可知，耶魯大學的校務基金在投資委員會的監督下，能夠把長期投資、有效的資產配置與專業的基金經理人，結合在一起，創造優異的長期投資績效。

表4 耶魯大學1997~2007年各資產平均報酬率

耶魯大學1997~2007年各資產平均報酬率	
耶魯大學校務基金年平均報酬率	13.5%
國內股票報酬率	13.5%
固定收益報酬率	6.4%
國外股票報酬率	16.9%
私募股權報酬率	33.9%
實質資產報酬率	21.5%

資料來源：Yale University Endowment 2007年報

Gollier (CESifo Working Paper, 2005) 在個人退休計畫的最適投資組合管理 (Optimal Portfolio Management For Individual Pension Plans) 論文中提出, 挑選資產與長期投資的重要性。Gollier提到, 一般人大多從25歲開始工作到65歲為止, 因此退休基金的投資計畫必須考量的投資期間長達40年。四十年全部投資在債券市場或全部投資在股票市場, 最終的所得有很大的差距, 投資期間的長短, 對報酬率會產生加乘的作用。債市固然安穩, 卻不符合現今物價高漲的年代。然而, 將積蓄全部投入股票市場, 可能讓面臨退休的勞工感到沒有保障。全部投資在債市或是全部投資在股市都不是最理想的選擇, 下文將介紹目前台灣的勞退新舊制、過去績效與未來投資方向。

肆、台灣勞退基金的操作與投資績效

近年來, 台灣人口生育率每年逐漸降低, 人口老化指數卻逐年上升, 因此台灣在1993年正式成為聯合國規定的高齡化社會。過去養兒防老的觀念在現今社會中, 存在更多的不確定性, 加上近幾年的物價逐年增加, 都讓勞工們為自己未來退休後的生活感到憂心。所幸, 政府為勞工們規畫了退休金的提撥制度, 希望藉政府的制度能夠讓勞工有趁早儲蓄, 猶如螞蟻過冬的概念。表5比較勞退新舊制, 讓讀者可以對目前的勞退制度有更清楚的認識:

表5 勞退新舊制的比較

項目	勞退新制	勞退舊制
法源	勞工退休金條例。	勞動基準法。
給付制度	確定提撥。	確定給付。
適用對象	1. 適用勞基法的勞工 2. 實際從事勞動的僱主及經僱主同意為其提繳的不適用勞基法的本國籍工作者或委任經理人。	適用勞基法的勞工。
僱主提撥	按個別勞工每月月薪每月至少提撥6%至勞委會。	按勞工每月月薪總額的2%~15%每月提撥至台灣銀行(原中央信託局)退休金專戶。
勞工自願提撥	每月可按月薪至多提繳6%至勞委會, 此部分享有稅賦優惠。	無。
給付退休金計算標準	按月薪每月提繳。	勞工退休前六個月的平均工資。
退休金計算	勞工個人專戶提繳累積金額及其收益之累積。	最高合計45個基數。
退休金所有權	勞工(為可攜帶式的專戶)。	僱主。
退休要件	年滿60歲無論退休與否皆可申請。	自請退休(同一公司工作滿15~25年, 且年滿55歲)。 強制退休(60歲以上或不堪勝任工作)。
請領方式	提繳年資>15年, 可選擇每月提領或一次提領退休金。 提繳年資<15年, 只能一次請領完。	一次請領完。
最低收益保證	不得低於銀行兩年定期存款利率, 不足由國庫補足。	同新制, 只是在請領時須符合退休要件。

資料來源: 勞工退休金條例與勞動基準法相關法規

表6顯示我國過去二十年舊制勞退基金的操作績效, 年平均報酬率5.9701%, 這樣的表現以長期來說還算不錯(美國國庫券20年平均年報酬為4.97%), 過去舊制勞退制度下, 勞退基金以銀行定存、投資政府公債、績優公司的公司債和商業本票等固定收益為主。由於當勞退基金虧損時, 必須由國庫來補足報酬率達兩年定期存款利率的水準, 為了避免加重政府的財政負擔, 過去舊制勞退基金傾向站在完全風險趨避者的角度, 以獲取穩定的收益為主要目標。繼勞退新制推出後, 2007年政府設立勞工退休基金監理會, 希望透過長期投資與有效的資產配置, 達到分散風險、追求更好報酬率的目標。

表6 舊制勞工退休基金歷年收益率表

舊制勞工退休基金歷年收益率表	
年度	收益率
1987	5.1460%
1988	5.2559%
1989	5.5987%
1990	9.0849%
1991	10.5332%
1992	8.5531%
1993	8.2595%
1994	8.1048%
1995	7.7461%
1996	8.2194%
1997	8.2026%
1998	7.4848%
1999	7.3193%
2000	0.5500%
2001	3.1295%
2002	0.8964%
2003	5.4054%
2004	2.2131%
2005	2.9981%
2006	5.2767%
2007	5.3955%
平均報酬率 (%)	5.9701%
風險 (標準差)	2.7649608%

資料來源：勞工退休基金監理委員會與本研究整理



資料來源：勞工退休基金監理委員會與本研究整理

圖2 舊制勞退基金收益率趨勢圖

伍、美國、香港與新加坡的退休金制度與投資績效

瞭解台灣的勞退基金後，希望可以師法其他國家的退休制度，如美國、香港與新加坡，使台灣的勞退基金未來能更上一層樓。下文將介紹美國的退休金制度、CalPERS（加州公務人員退休基金）、新加坡和香港的退休基金的資產配置，以及長短期的投資績效。

首先，美國著名的401（k）退休金制度，可分為三個層面：

一、國家社會安全法案下的退休制度。

這一層是國家社會安全法案規定的退休金，財源是按受雇者薪水一定比率所提撥的社會安全稅（Social Security Tax），由受雇者和雇主共同負擔，政府只需要負擔部份行政費用和特殊補助。和台灣目前的退休金新制很類似。

二、民間企業的退休制度。

這一層是民間企業的退休制度，主要是企業用來吸引優秀人才的工具，由企業主辦的年金計畫和職工福利計畫組成，財務來源大多數由雇主全額負擔，部份計畫則是由受雇者和雇主按比例負擔，政府並未負擔其中的費用。

三、個人退休專戶的制度。

個人退休專戶的401（k）計畫由雇主申請設立後，雇員在不超過上限額度範圍內，每月可提撥某薪資的1%～15%至其退休金帳戶，由企業主挑選合作的金融業者，發行退休投資計畫。每個計畫提供不同風險及報酬率的商品，再由勞工依個人風險喜好程度，從中選擇投資標的，目前每個計畫平均提供5至15個投資標的供計畫參與者挑選。

說明美國退休金制度後，我們以美國的CalPERS（加州公務人員退休基金）為例，2008年1月，全美最龐大的退休基金是CalPERS，基金規模達2447億美元。在面臨龐大資金的再投資壓力下，CalPERS於2007年報中提到，CalPERS除投資國內市場，也投資國際金融市場，藉投資不同種類和不同國家的金融資產，強化分散風險的效果。

表7可以看出CalPERS績效表現，CalPERS投資組合的報酬率最近一年的報酬率高過十年的平均報酬率，但以附加價值來看，十年期的平均報酬率的附加價值（CalPERS的投資報酬率減去Benchmark的投資報酬率）卻是最高的。表8是CalPERS創造出優異報酬率的各項資產與資產配置：

表7 CalPERS退休基金績效V.S. 績效比較標竿

CalPERS退休基金績效V.S. Benchmark（結算至2007六月底）			
	CalPERS投資組合	績效比較標竿	CalPERS的附加價值
一年平均報酬率	19.13%	17.59%	1.54%
三年平均報酬率	14.62%	13.29%	1.33%
五年平均報酬率	12.81%	11.72%	1.09%
十年平均報酬率	9.06%	8.16%	1.9%

資料來源：CalPERS官方網站

表8 CalPERS的資產配置

資產種類	市值（十億美元）	有效的配置	欲達成目標
現金與約當現金	\$2.1	0.3%	0.0%
國內固定收益資產	\$61.2	25.0%	17.0%
國際固定收益資產	\$7.8	3.2%	2.0%
加總全球固定收益	\$69.0	28.2%	19.0%
替代投資管理計畫	\$22.6	9.3%	10.0%
國內股權投資	\$80.4	33.2%	28.0%
國際股權投資	\$47.9	19.8%	28.0%
加總全球股權投資	\$150.9	62.3%	66.0%
房地產市場	\$20.7	8.5%	10.0%
通貨膨脹連結商品	\$1.9	0.8%	5.0%
基金加總額	\$244.7	100.0%	100.0%

資料來源：CalPERS官方網站

其次，介紹新加坡公積金（Central Provident Fund）退休金制度。在新加坡，每個公積金會員皆有一個統一編號，並以個人名義開設普通帳戶（Ordinary Account），醫療儲蓄帳戶（Medical save Account）以及特別帳戶（Special Account），三個帳戶都可投資的金融商品有定存、新加坡政府公債、年金、投資型保單、共同基金、指數型股票基金等投資標的，但三個帳戶各有功能。普通帳戶是讓勞工用來購屋、支付保險費或教育費，當然也可投資屬性較為積極的投資標的。這部分的最低保證收益為2.5%。特別帳戶是讓勞工作為晚年應急之用，同樣可以投資退休相關的金融商品，醫療保健帳戶則相當於台灣健保制度的功能，專門用來支付醫療費用，也可以支付經過核准的醫療險，特別帳戶和醫療保健帳戶保證利率皆是普通帳戶利率加1.5%（2007年為4%）。

新加坡的公積金制度（CPF）規定依不同年齡層，勞工每月需提撥一定金額至退休金帳戶，青壯期員工總提撥率33%（20%由雇主提撥，13%由員工自提），33%提撥的金額中有22%匯入普通帳戶、5%進入特別帳戶，剩下的6%則進入醫療保健帳戶。提撥率會隨著年齡依序遞減，而雇主提撥的比例逐漸下降，此舉一方面強制年輕時的儲蓄，另一方面可吸引企業繼續僱用年齡較高之員工，有助於減緩新加坡近年結構性失業日漸增高的情形。

表9表示新加坡勞工的普通帳戶、特別帳戶目前的總資產規模與可投資基金的檔數和過去歷史報酬率。兩帳戶經比較後，特別帳戶可以投資的基金檔數遠低於普通帳戶，因為特別帳戶是因應勞工晚年生活上突發狀況之用，採取比較保守的投資策略。同樣地，以報酬率來看，不論是普通帳戶或是特別帳戶，過去五年的年化報酬率皆高於一年期的報酬率，再次反映出長期投資的重要性與真實性。

最後，介紹香港強積金退休金制度。2000年12月1日，香港的強積金退休金制度正式啓用，雇主與員工必須各自提撥5%的薪水到個人的退休金帳戶，月收入少於港幣5,000元的員工，則不須要提撥。最高的提撥薪資水準為港幣2萬元，香港政府為鼓勵民眾提撥退休金，提撥的退休金金額將享有遞延課稅優惠。香港的退休金提撥制度和台灣的很類似，雇主和雇員皆為強制提撥，但勞工可在強制提撥率外再自願提撥退休金。

值得注意的，香港強積金採用投資和監督管理分離制度，香港政府並不參與強積金的投資，也不保證退休金的收益。經由設立強積金管理局和保險與退休金監管委員會負責退休金計畫的規劃、監督和查核，退休金的投資操作和保管則是交由民間操作。因此，政府不需要在未來負擔龐大的退休金費用。但是這也隱含著若選錯基金公司或金融市場景氣不佳，勞工退休後的生活是否無人保障？所以再次確認了有效資產配置對勞退基金的重要性！表10為香港退休基金可投資的基金種類與檔數，表11為香港退休基金的歷史報酬率。

表9 勞工普通帳戶與特別帳戶之投資績效

勞工普通帳戶	
總資產規模	790.57億美元
核准可投資的基金檔數	414檔
過去五年年化報酬率	9.04%
過去三年年化報酬率	10.08%
過去一年年化報酬率	8.74%
勞工特別帳戶	
總資產規模	131.54億美元
核准可投資的基金檔數	128檔
過去五年年化報酬率	5.53%
過去三年年化報酬率	5.15%
過去一年年化報酬率	4.65%

資料來源：Lipper基金評鑑公司

表10 香港強積金獲准可投資的基金種類與檔數

香港強積金獲准可投資的基金種類與檔數		
基金種類	檔數	附註
均衡基金	134	投資於債券和股票
股票基金	88	
保本基金	40	
擔保基金	31	大部分均提供「有條件」擔保
債券基金	18	
貨幣市場基金	5	

資料來源：香港積金局

表11 香港強積金各年報酬率與五年期的年化報酬率

香港強積金2001~2005年各年報酬率與五年期的年化報酬率	
期間	年報酬率(%)
2001年	-2.49%
2002年	-11.21%
2003年	20.08%
2004年	4.56%
2005年	11.7%
2001/4/01~2006/3/31五年期報酬率	6.99%

資料來源：香港積金局

美國的CalPERS和耶魯大學的校務基金皆直接設立投資辦公室，採取積極又多樣資產的投資操作。反之，因為香港與新加坡的退休金多以委外操作的形式為主，所以香港與新加坡退休金的投資效率不如CalPERS和耶魯校務基金。相較於我國退撫基金2006年投資於股票和受益憑證投資比重分別為15.5%和2.3%，合計為17.8%，我國勞退基金2006年投資在股票和受益憑證的比重合計為16.66%，未來我國退休基金應該有更積極操作的空間。

陸、我該如何配置我的退休金？

卓越的資產配置應與投資人的風險驅避程度及年齡相配合。但大部分的人不清楚自己到底適合高風險高報酬的股票市場，或是低報酬但收益相對穩定的債券市場。Bogle（1999）提出以年齡為基礎之資產配置法，風險趨避係數（ V ）會因為年齡增長而增高。本文嘗試模擬年齡為基礎之資產配置法，做為未來投資人的資產配置參考。

假設風險趨避係數（ V ）=年齡 $^{\alpha}$ ，投資人年齡由25、30、35、40、45、50、55到60歲，將各年齡投資人分為10種不同的風險趨避程度（ $\alpha=0.1\sim 1$ ），各年齡的投資人會有10種 V 值。根據生命週期假設（Life Cycle Hypothesis），投資人隨著年紀越大，其風險厭惡的程度會越高，投資在風險性資產（股票市場）的比例會越低。將十種 V 值帶入投資人效用函數，投資人追求最高效用函數情況下，試算出風險性資產投資比重與低風險性資產投資的比重。假設投資人效用函數顯示如下：

$$U=[(1-y)*r_f + y*E(r_e)]-0.2*V*y^2* \sigma_e^2$$

U =投資人的效用值

y =投資風險性資產比重

r_f =無風險資產報酬率

$E(r_e)$ =風險性資產報酬率

σ_e^2 =風險性資產報酬率波動性（變異數）

藉上述公式，可試算出投資人的風險性資產與低風險資產投資的最佳比重。比如，風險性資產用股價指數做代表（11.38%），股價指數標準差（40.15%），低風險資產以一年期定存利率（5.24%）為代表。依照Bogle（1999）的研究，投資人的風險趨避程度幾乎都以一段時間為區隔（十年左右為一期），投資人並不會每年改變其風險趨避程度。取得這些資料，我們可以試算出最佳的資產配置。表12標示台灣投資人在不同風險厭惡程度下，效用最大之風險性資產投資比重。如果我今年是35歲，一般來說，投資在股票市場比重約33%（ $\alpha=0.3$ 情況）。

表12 不同年齡與風險趨避程度下之最適的風險性資產投資比重

年齡	$\alpha=0.1$	$\alpha=0.2$	$\alpha=0.3$	$\alpha=0.4$	$\alpha=0.5$	$\alpha=0.6$	$\alpha=0.7$	$\alpha=0.8$	$\alpha=0.9$	$\alpha=1$
25	69%	50%	36%	26%	19%	14%	10%	7%	5%	4%
30	68%	48%	34%	24%	17%	12%	9%	6%	4%	3%
35	67%	47%	33%	23%	16%	11%	8%	6%	4%	3%
40	66%	46%	31%	22%	15%	10%	7%	5%	3%	2%
45	65%	44%	30%	21%	14%	10%	7%	5%	3%	2%
50	64%	44%	29%	20%	13%	9%	6%	4%	3%	2%
55	64%	43%	29%	19%	13%	9%	6%	4%	3%	2%
60	63%	42%	28%	19%	12%	8%	5%	4%	2%	2%

資料來源：本研究整理

柒、結論

時間可以成為我們退休後的好朋友嗎？透過本文成功案例的分析，答案是肯定的。把退休金做有效的資產配置且長期投資，時間可以為我們降低風險又提高績效。本文將成功退休基金的共同點整理如下：

- （一）、長期投資，有效資產配置。
- （二）、佈局全球，投資標的多樣化。
- （三）、設定績效目標，控管風險。
- （四）、招募與培訓優秀的基金經理人。

如果我們希望退休後可以相約三五好友出遊或品嚐下午茶，優渥的退休生活源於退休時豐厚的退休金。豐厚的退休金有兩個可能來源：一是來自工作時退休金提撥率的增加，一是來自退休基金投資的報酬率。目前退休新制的企業提撥率已達6%，勞工至多提撥6%至退休金帳戶，這樣的比例要再增加非常有限，不是根本的解決之道。最佳的解決辦法應是，透過長期投資與有效資產配置來增加退休基金的報酬率。關注長期投資績效與有效資產配置是勞退基金未來的兩大重要課題。



深化性別意識與 勞動價值教育

兼對中小學教科書中「性別」與「勞動」內容的期待

政治大學勞工研究所教授 劉梅君

壹、前言

過去十年，台灣社會經歷前所未有的「性別震盪」：在短短十年內，陸續制訂頒佈了五項性別立法，分別是1997年的「性侵害犯罪防治法」、1998年的「家庭暴力防治法」、2001年的「兩性工作平等法」（已於今年更名為「性別工作平等法」）、2004年的「性別教育平等法」及2007年「性騷擾防治法」。蓄積了千百年的性別壓迫及影響，在這十年間透過法制努力，期盼能為女性長久以來所遭受的人身侵害、工作排除與歧視、及教育不平等對待，開啓改變的契機。

但十年來，女性在公、私領域所遭遇的人身安全的威脅、職場歧視及教育不公等，仍持續發生。這意味著法律層面的努力，只是走向「性別平等」終極目標的第一步而已，有待努力剷除的是根深蒂固並內化於每個人的思維及意識中的父權性別規範。當然我們深切的瞭解，這套父權體制得以延續並鞏固的性別規範，很久以來已成為男男女女普遍奉行的價值體系與行為準則，一時之間要扭轉，必面臨極大的抵抗與反挫。不過台灣終究不能也無法自外於國際社會，因此國際社會在這方面的努力與發展，應為我國借鏡。

至於在「勞動」領域，台灣在過去十年也有重大的進展，除了2002年制訂並於2003年實施的「就業保險法」提供失業給付，其餘2002年「職災勞工保護法」或2003年「大量解僱勞工保護法」的制訂，讓勞動保護立法日益完整，對勞工或多或少發揮實質保護的作用。然而社會對勞動法令及其背後原則的理解仍舊非常有限，以致於經常出現顛倒錯亂的言談與主張。例如台灣長期獨尊經濟發展掛帥的意識型態，相對壓抑社會福利體系（或勞動保護體系）的發展，甚至在兩者對立的論述誤導下，一般百姓普遍有著先求經濟發展，再談社會福利/勞動保護的思想。殊不知，經濟發展不必然與社會福利/勞動保護抵觸，甚至兩者是魚幫水，水幫魚的共容互利關係。

然而勞政主管機關這些年在這兩個領域上的努力，於實務上面臨諸多執行上的障礙與抵制，例如「性別工作平等法」實施六年多來，相關支持家庭與工作之措施的實施率，許多仍未過半：職場的性別就業歧視仍時有所聞，女性勞工仍身陷家務與工作兩頭燒的狼狽。婦女團體與勞政單位透過立法引入國際社會的進步觀念與制度，放在一個性別意識貧瘠的土壤時，這些進步

的法制也只能徒呼負負！很清楚，執行面難以落實的障礙不在法制層面，而在社會層面的脫節，如果社會普遍存在的性別意識仍停留在傳統保守的父權意識型態與性別規範，那麼我們如何能有樂觀的期待呢？同樣情況也出現在勞動保護的立法上，社會大眾普遍缺乏對勞動權益的認識，更不知國際社會所倡揚的勞動人權為何物。顯然在這些進步的立法告一段落後，等著我們的是更龐大且艱難的社會工程。

在社會對性別意識及勞動權益普遍缺乏基本認識的同時，筆者近兩年剛好有機會參與全教會與勞動者家長聯盟共同關注的中小學社會課程教科書的檢視，這個重要的檢視機會讓我們很清楚知道，何以台灣社會在解嚴後，當各種社會運動蓬勃興起，但在性別意識及勞動權益的認識上進展緩慢，甚至是處於停滯狀態。這篇短文因此想從這次檢視教科書的經驗談起，來檢討何以相關平權勞動法制及勞動保護法制的訂定，未能落實的原因。

貳、中小學社會課程教科書的「性別」與「勞動」圖像

我國的中小學教科書在1997年以前，一直是由教育部所屬國立編譯館負責編撰，這種定於一尊的情形即使在解嚴後仍未改變，然而隨著聯考制度的改變，此種定於一尊的教科書成規也成為教改的核心議題。1997年開始國小教科書開放民間編撰，之後國高中教科書也跟進，一時之間理論上我國的中小學教科書應展現百花齊放的美景，許多關心教改之士對教科書內容有高度期待，但誠如張茂桂（2008）在說明、回顧及前瞻高中「公民與社會」新課綱一文中，坦言「課綱」不可能是「價值中立」，透過課綱所傳遞的社會價值與知識技能，也必然產生對特定價值的「排除」或「納入」；同時，「課綱」做為民間教科書的編撰依據，所衍生出的「多本」教科書，是否能滿足社會對「多元」的期待？這些問題仍然持續存在。這篇短文目的不在通盤檢討社



會科領域教科書的所有問題，而是想瞭解「一綱多本」這麼多年下來，課綱小組原希望在課綱中呈現出來的社會價值，「如強調參與、關懷弱勢、尊重多元、生態與永續發展、性別平等」（張茂桂，2008：49），是否得以彰顯？以下討論將針對「性別」與「勞動」這兩領域的情況提出淺略的分析。

一、教科書的「性別」圖像

早在80年代台灣關心兩性平等教育的人士與團體，即開始檢視中小學教科書所呈現的性別意涵，在那個只有部訂版本的年代，部訂教科書遭到嚴厲的抨擊，如1985年起教育學者黃政傑（1988）與歐用生（1985：1994）檢視國小生活與倫理課本時，即曾指出當時國小生活與倫理課本，缺乏女性可認同的現代角色；1988年婦女新知基金會對國小國語課本、生活與倫理課本及社會課本，國中國文課本、公民與道德課本、歷史課本，及高中國文課本等進行檢視，發現這些課本存在著無論就質或量而言，嚴重失衡的性別刻板印象與男尊女卑的意識型態；1995年女學會舉辦的「台灣婦女處境研討會」針對各領域



的性別問題提出分析與批判，其中教育領域被認為是充滿「性別偏見與歧視的教材」（謝小芩，1995）。魏惠娟（1994）分析國中國文教科書，發現教科書呈現的女性形象主要環繞在生養等家務角色、或者嬌弱美麗、或者卑下且受制於人，相對的男性形象是有膽識、做大事、不流淚。同時教科書呈現的常見女性職業角色亦偏向傳統服務照顧的角色，如護士、女工或下女、女巫、賣花女，不意外地，常見的男性職業角色包括了掌有權力的將軍、宰相、法官等。謝小芩（1994）對國中健康教育教科書的分析也發現，有正確科學知識的必為男性，而迷信者都是女性，母親與照顧者的角色以女性為主，男性則是領導者和主人，至於插圖和照片也呈現性別歧視，女性往往成為負面教材或錯誤示範。王雅各（1995）對美勞教材的分析也指出，教科書圖文呈現刻板的性別認同、性別行為和性別角色，教材中的圖文呼應傳統的性別觀：男尊女卑、男外女內、男強女弱。類似的研究與抨擊不勝枚舉。

是否在1997年以後當教科書開放民間編撰後，是否情況大幅改善？從學者及相關團體的研究報告得知，固然有些直接歧視性的文字圖片終於「從善如流」地刪去，但許多隱含刻板性別角色與意識型態的東西仍然存在。1999年婦女新

知基金會提出「1999台灣女權報告」中，賴友梅（1999）回顧許多相關研究，同時提出具體統計數字來佐證這些研究指陳的問題，不僅反映在校園男女師/生的比例及資源分配上，也呈现在男女師生的校園處境差異上；謝小芩（1999）受教育部委託，執行國中教科書的性別檢視，分析指出過去教科書呈現的性別問題，已有改善，但仍存在性別刻板的描述與意識型態等問題；蘇芊玲（1999）對國語科的分析則仍發現家庭型態的圖像過於單一，女性形象的呈現仍相當狹窄、性別分工也相當刻板、且經常透露男性中心的思想。

綜合當時許多研究的發現，教科書中存在的性別問題大約可分為以下幾點：

- 第一，傳遞並強化性別刻板印象；
- 第二，強調婚姻制度的家庭主義；
- 第三，強調異性戀獨大，非婚及非生育的「性」則受污名化與排斥，更遑論承認多元的性傾向；
- 第四，省略並歪曲女性在各方面的貢獻；
- 第五，呈現男尊女卑、男主（外）女從（內）的性別意識型態；
- 第六，強調漢人男性政治史的國家主義；

這樣的教材內容對學生的影響是，除了無法有平衡正確的兩性觀念外，對女學生的不利影響特別令人擔憂，如蘇芊玲（1997）在第二屆全國婦女國是會議提出「從教材看女性的教育處境」的分析時，特別指出這些偏頗的教材對女學生可能造成以下三方面不利的影響，分別是：「一、缺乏學習典範、無法幫助女學生建立主體性，開展多元角色，二、強化女性特質，忽略個別差異，限制自我認知，三、認同單一男性價值，無法正視其女性經驗，形成女性文化傳承的斷裂」。總之，當時不同版本教科書被質疑之處，主要集中在文字及圖片背後的預設立場（如討論的是誰的經驗、哪些問題被討論／不被討論等等），刻板之性別角色內容的呈現（種類、數量、情境等），及價值判斷標準（如是否強化性別偏見的價值觀等）。

這些已經被指認出來的有關性別議題的教科書的問題，是否十年來已有更大的改善？根據筆者手邊現有的教科書來看，目前對性別議題的著墨仍非常有限，亦即所佔份量少得可憐。在這些少量篇幅中所呈現的內容，不同出版社的教科書差異極大，有的採取客觀敘述女權發展的歷史之立場，例如南一書局二下「世界文化歷史篇」第八章「世界文化的交流」的「多元社會中的族群、階級與兩性關係」這一節，談到父權體制下的兩性關係，編撰內容言簡意賅，不僅提到十八世紀的女權先鋒，也提到十九世紀的婦運行動與訴求，更提到二十世紀初期的女權代表人物—西蒙波娃。

相對而言，有的仍明顯出現「性盲」的文字及圖片，如泰宇出版社供職業學校學生學習的「公民與社會」課本第一章「心理、社會與文化」，除了有張男子餵哺嬰兒的圖片，很有進步性外，其餘問題不少，如第一節「個人、家庭及社會」，無論談到的愛情、婚姻與家庭主題，或家庭暴力的主題，內容均未能跟時代與時並進，如談到何以婚姻觸礁，書中內容指向三點，分別是「關係過度親密」、「成長背景差異」及「想要改變對方」，這種將問題個人且微觀化的視野，完全看不見父權家庭脈絡及其性別權力問題的作用；再談到「家庭暴力」何以發生的議題時，竟從「週期現象」（亦即家暴經歷「壓力期」、再至「暴力期」、繼而「甜蜜期」這三個不斷循環的週期）這種行為表象的發展時序來加以解說，卻隻字未提家暴的結構性原因；在同一章第二節「性別關係與平權社會」中，同樣缺乏對父權體制本質與結構的瞭解，才會出現編撰者認為「兩性平等」「有待雙方取得共識」，言下之意，性別不平等是雙方看法有歧見，溝通不良，配合不來？在「性騷擾」的小視窗中，編撰者所提供的性騷擾之界定為：「只要是與『性』有關的言行舉止，且讓對方感到困窘、不快者」，也與現行法令不合（現行定義中，除與「性」有關的情況外，尚包括與「性別歧視」有關的言語行為）。

總之，性別相關的教材內容，固然已大幅度改善了早期性別刻板印象與性別歧視的內容，但各版本間零零散散的性別教材，看不出性別教材的統整性與意義，更遑論性別主流化的精神能貫串各領域的教科書了。

參、教科書的「勞動」圖像

至於教科書所呈現「勞動」圖像又是如何呢？「勞動」領域基本上是屬於「公民與社會科」的範疇。根據教育部九年一貫課程該範疇的暫行綱要所訂定的課程目標來看，課程目標涵蓋自我、文化、民主、國家、環境保護等議題，從這些議題的簡要說明裡很清楚顯現的是缺乏人/人本有關的「社會弱勢關懷」或「社會公平正義」的主題。更進一步在其分段能力指標中，劃分出的九個軸線（分別是「人與空間」、「人與時間」、「演化與不變」、「意義與價值」、「自我、人際與群己」、「權利、規則與人權」、「生產、分配與消費」、「科學、技術與社會」及「全球關連」）中，部分軸線與勞動關係密切，但勞動議題的出現基本上是附隨性質，未能予以系統性地闡明它與社會經濟發展的關連。

以「權利、規則與人權」的這個軸線而言，課程內容偏重憲法、行政法、民法與刑法，然而二十世紀以來更重要的兩大法系領域—勞動法及社會法反而缺席。資本主義社會下的僱傭勞動關係，與每個人日常工作生活密切相關，因而簡介相關勞動法令的時代背景與社會經濟意義，反而是現代社會公民所必備的基本認識，但勞動法的缺席，使得青少年無法瞭解工業革命後人類歷史與法制關係的發展，也無從認識經濟社會關係中何以存在實質權力不平等的結構現實；同樣地，隨著資本主義高度發達所衍生的社會問題，如老年經濟安全、失業、及職災等社會安全保障的「社會連帶」（solidarity）觀念，更是資本主義發達國家之國民應該具備的認識，教科書中社會法的缺席，無從提升學生對社會公平正義的認知與認同。這部份的缺漏暴露出編撰者以及台灣社會對這兩領域認識上的嚴重不足。

另一方面，誠如廖元豪（2008）日前於中國時報（四月七日）的投書，一針見血的抨擊國高中公民與社會科教科書，放了太多「連法律系學生未必搞得清楚的繁瑣法律教材與試題，例如：少年事件處理法的分類規定、刑法的犯罪成立要件、民法債編各種契約的差異、國家賠償與補償有何區別」等技術性細節的東西，這些教材內容無助於「培養青少年崇尚法治，以及積極為權利、正義奮鬥的精神」的目標。換言之，教材內容的取舍，顯然未能精準抓住現代社會法治教育的核心理念與精神，如此情況下，我們如何期待他們成為現代社會的「公民」，積極參與公民社會的建構及實踐！

在「生產、分配與消費」、「科學、技術與社會」及「全球關連」的指標內容裡，相對忽略以人為主體的討論，也缺乏對經濟發展、科技精進與全球化後的人本的反思。台灣60年代開啓的經濟發展主義背後所依據的新自由主義的經濟學說，佔據了大篇幅教材內容，傳遞給下一代的知識是一種偏頗的世界觀，只見全球化及自由貿易之利，卻避談全球化及自由貿易背後國際政治軍事經濟強權的操縱與南北貧富鴻溝日益惡化的事實；引用古典政治經濟學代表人物—李嘉圖的比較利益學說時，卻不察當下的世界分工豈是依據各國的比較利益而行？

台北市教師會與勞動者家長聯盟去年對台灣的中小學教科書進行檢視，針對教科書所呈現的「勞動人權」，有以下幾點的描述：「一、扭曲勞動者的意義。二、忽視家事勞動平權。三、對人民基本權利的介紹避重就輕。四、漠視勞動者的結社權利，淡化勞動過程中勞工的訴求與工會的意義。五、錯誤灌輸工會等於人民團體或社福

團體的概念。六、權利救濟途徑獨缺勞資關係。七、國家經貿發展獨缺勞動者的貢獻。八、全球化獨漏工會組織與勞工議題。九、美化全球化對經濟發展的貢獻，淡化全球化對國內工、農的負面影響。十、要求勞工自行承擔全球化負面結果的責任。十一、中外歷史教材缺乏對勞工運動史的介紹」¹。

前述十一點教科書出現的問題，對於未來絕大多數將成為受薪階級的孩子們來說，將會是就業上的一個極大警訊，因為將來在職場可能面臨的工作權受損、勞資爭議、失業裁員、人力派遣等問題，乃至於全球化對受薪階級的衝擊，由於各版本著墨極少，因此無從獲得基本的認識與準備；除此之外，有關勞動保障的相關法令，與對勞動人權的基本認識，介紹簡略，甚至有偏差與誤導之虞，以這樣的教材內容，如何期望下一代有正確的勞動人權概念，將來進入職場遇到權益受損時，如何有處理的能力？

中小學教科書在「性別」與「勞動」內容的現況，讓許多對教科書改革有很深期盼的人，非常的焦急，因為國際社會在這兩議題上的進步，不僅凸顯國際與國內社會發展上的巨大落差，更影響台灣未來發展的前景。以下簡介國際社會在性別與勞動領域的發展現況，期望透過這樣的簡介，讓民衆瞭解追求性別平等與基本勞動權益的保護，已是國際社會的基本價值，台灣豈能自外於國際社會的脈動？

肆、國際社會的發展趨勢

一、性別平權的努力

女性因遭遇性別不平等對待及缺乏培力而承擔惡劣的後果，早已為聯合國的報告、世銀的分

注釋

1. 新聞稿請見<http://forum.nta.org.tw/v362/showthread.php?t=1967>

析及學者的研究調查所支持與證實²。國際社會對性別議題的重視，在90年代非常顯著，但當時討論焦點是先從教育及健康議題開始，之後才對婦女政治參與的議題有共識，最後才是婦女經濟權利及貧窮的問題。聯合國及國際勞工組織在這方面下了許多功夫，也制訂出許多供各國依循的行動方針。

首先我們先來看國際社會最具指標性的聯合國，聯合國向來認為平等是任何一個追求社會正義及人權的民主社會之基礎。1984年聯合國的發展方案就成立了一個獨立的基金，專門致力於性別平權的目標，該基金名為「聯合國婦女發展基金」（United Nations Development Fund for Women, 簡稱UNIFEM），當時聯合國大會指示該基金要努力善用該基金，以確保女性能參與主流活動³，這個概念到了1995年北京聯合國婦女大會時，正式被確立，意指要將性別觀點帶入所有法律及社會規範與標準中，所有的政策發展、研究、規劃、倡議、執行及監督，亦都要有性別觀點。這項改變使得性別從僅是發展的補充性地位，躍升為核心議題。

千禧年的九月，聯合國「千禧高峰會議」（Millennium Summit）簽署了「千禧宣言」（The Millennium Declaration），該宣言中明白指出，在對抗貧窮、飢餓、疾病及鼓勵永續發展上，促進性別平權及女性培力是很有效的手段（UN, 2000），宣言列出了「千禧高峰目標」（Millennium Summit Goals）。次年聯合國秘書長Kofi Annan提議「千禧發展目標」（Millennium Development Goals），作為執行前述「千禧高峰目標」的指引。



雖然「千禧宣言」的目標並無新意，早在北京行動論壇（Beijing Platform for Action）就已提出12項關鍵領域的目標，並為參加1995年聯合國第四屆婦女大會的189個會員國所同意通過。但值得重視的地方在於，八大項千禧發展目標中，雖然性別議題只是其中的一項，然在聯合國及其附屬機構所推動的方案中，性別平等一直位居核心議題，因為國際社會發現，若性別平等及女性培力成就有限，則其他目標也將難以有成果。

歸納國際社會透過各種機制的（頒佈公約、召開國際會議、制訂指導、國家年度報告等等）推動經驗看來，「性別主流化」既是一種價值，也是一種策略。做為一種價值，性別主流化是將性別平等作為一種主流價值來推動，要求公共事

注釋

2. 如世銀在2001年的一項分析指出，女性是性別不平等及缺乏權利下，最大最直接的受害者。Gupta & Weiss (1994) 的研究則指出，女性不利的後果包括因無法在性關係中握有籌碼而導致不期望的懷孕發生，感染HIV。Panda (2002) 的性暴力研究也顯示，性暴力對女性不僅是人權的侵害，更產生健康及經濟的後果。
3. 請見Sadler (2004) 對UNIFEM在促進性別平權主流化這項任務的介紹，全文請見http://www.unifem.org/index.php?f_page_pid+188

務從政策、立法、執行、評估及監督等每一階段，必須具有性別觀點，以實現性別正義的社會；作為一種策略，則透過前述的手段來瞭解各國政策、法令、措施與規劃等是否納入性別觀點，在決策過程中是否有女性參與，以及政策的實施是否產生性別差異的影響。⁴換言之，性別主流化作為一種策略，目的在改變相關政策、法令、措施的實質內容，務使公共政策的施行能實現社會、經濟、政治權利及機會享有的性別平等。



主要以勞動事務為核心關懷的ILO，在性別平權的呼籲及努力上也展現積極的作為。ILO在諸多國際場合呼應聯合國的呼籲，那就是性別平等是人權議題，同時也是社會與經濟發展的先決條件。因此ILO視「性別主流化」為一種「制度性策略」，主張不同性別的人應享有平等的機會與權利，並且有權成為政策、法令及措施的受益者、參與者及決策者。而前述制度化的過程則透過以下兩手段來實行，分別是將性別平等融入於政策、措施、計畫、預算與制度上，使其主流化；其次瞭解到性別不平等的實際現象並加以改善⁵。2008「國際勞工組織」（International Labor Organization，簡稱ILO）於國際婦女節所提出的標語上也特別強調，為了促進並提升婦女的尊嚴勞動（decent work），必須致力於尊嚴勞動的投資建設與改善上。在這點上，ILO這些年的確透過勞、資、政三邊談判所設定出來的「尊嚴勞動議

程」（Decent Work Agenda），不僅納入性別平等的元素，更展現性別平等是社會進步之必要條件的體認。

重視性別平權的國際組織當然不僅止於聯合國及ILO而已，事實上歐盟及OECD組織等也都提出相應的行動，於其所轄區域內訂定相關方案與原則，使各會員國能於國內推行時有所依據。另外其他國際性組織，如世界銀行、世界經濟論壇等，也都於其研究計畫及相關機制中積極推動。此處要特別提到世銀2006年的一份報告：「性別平權是聰明經濟學」（Gender Equality as Smart Economics），這份報告特別提出女性經濟培力的重要性，原因是為使女性在國際社會所推動的「性別主流化」工作上，能從被動的受益者，轉變為積極主動的參與者，女性培力是很必要的工作重點。至於世界經濟論壇於2005年對58國所執行的全球性別鴻溝現況的一份報告（Women's empowerment: Measuring the Global Gender Gap）中，清楚指出，經濟參與固然重要，因為可以降低女性的貧窮程度，也可以改善家戶的收入，更有助整體社

注釋

4. United Nations, Supporting Gender Mainstreaming: The Work of the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. 請見<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/report.pdf>, 最後瀏覽日期：2007年7月19日
5. Report and Conclusions of the Meeting from the Report of the Thirteenth Asian Regional Meeting. [Http://www.ilo.org/public/English/region/asro/Bangkok/arm/report2.htm](http://www.ilo.org/public/English/region/asro/Bangkok/arm/report2.htm)

會的經濟發展；但光是經濟參與仍然不夠，因為即使女性的經濟參與程度和男性一般，女性也很難和男性平起平坐。因為女性目前能獲得的經濟機會還停留在毫無發展性或非技術的範圍內⁶。因此世界經濟論壇在其公佈的「世界競爭力報告」評比中，也加入了性別平等的指標，因為這個組織認為女性地位的提升，不僅僅是「政治正確」的議題，更是一國寶貴的人力資源與國家競爭力的重要部分。

總之，不僅是聯合國，其相關國際組織等，已經嚴肅地認知到，性別平等不僅是人權事務，也關係到社會正義，同時更與企業競爭力脫不了干係。

台灣雖非這些國際組織的正式會員國，但在遵循國際社會所頒佈的相關性別平權公約的努力上，一直未曾停止。以ILO所頒佈的公約中，如第100號同酬公約、第111號禁止雇用歧視公約、第156號有家庭責任勞工公約、第183號母性保護公約，大抵散見於我國的「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」，雖非完備，但重要精神已含括在內。現在最大的挑戰在於「性別平權」作為一個重要的社會價值，是否已普遍被接受，並被認為在國家施政與立法中，是很重要的原則。中小學教育內容的傳遞，在這件事情上面，就扮演非常重要的角色！

二、勞動基本權的保障

在資本全球化加速的年代裡，企業面臨愈來愈劇烈的全球競爭壓力，因而組織再造重整、企業瘦身精簡蔚為風潮，影響所及在勞動力運用上有所謂的「彈性化」策略，影響所及，企業人力外包、派遣等人力運用策略似有擴大之趨勢，造成受僱者面臨的是就業的不穩定與勞動條件的惡



化，這個趨勢對全球勞動大眾而言，形成極大的威脅。因而，近年來國際組織及工會團體特別關注這個議題，將勞動基本權的保障，或「尊嚴勞動」設定為全球性的目標。

由於就業這個手段，對於貧窮問題及相關的社會排除之解決，被國際社會認為是最根本的手段，因而近十年來國際社會對此著力甚深，例如1995年聯合國召開的「社會發展世界高峰會議」（World Summit on Social Development）及2000年聯合國大會的特別會議場次的結論，均聚焦於此議題上。國際勞工組織也因此被責成要擬定一些策略，「全球就業綱領」（Global Employment Agenda）即是這個背景下的產物。「全球就業綱領」在經濟及社會政策上多所著墨，但就業這件事是居於這些諸多政策的核心位置。因為這是一個很重要的指標性綱領，因此底下介紹「全球就

注釋

6. 女性這種高度集中於特定產職業與低階位置的現況，被學界形容為「女性勞動力貧民窟化」（ghettoization）。

業綱領」的指導原則，並略作討論。該綱領有七項，分別是：

- 1、尊嚴工作是一個具有生產性的因素（as a productive factor）
- 2、提供一個有利於就業的總體經濟架構
- 3、鼓勵企業家精神及私人投資
- 4、改善弱勢勞工的生產力及機會
- 5、禁止勞動市場歧視
- 6、支持能讓環境及社會永續發展的模式
- 7、提升勞工的就業力與適應力

這七點原則共識，特別值得我們省思。長期以來，台灣在經濟發展掛帥的思維下，人權及尊嚴的價值往往被妥協犧牲掉，或被譏為一種道德律，與經濟現實脫節。例如，「兩性工作平等法」長達12年的立法推動期間，雇主團體一再以該法有礙投資意願、加重經營成本及加速產業出走等說詞以為阻撓；「勞動基準法」一再被資方要求要鬆綁，主流經濟論述經常將勞動保護立法與經濟成長對立起來，意思是勞工保護規範對生產力是具有負面作用，結果是勞動保護規範在雇主要求「彈性化」的壓力下，一再面臨不斷下修的壓力⁷。

對照上述台灣這些年來的發展論述，「全球就業綱領」的第一項原則特別具有深意義，因為它直接了當的表明，提供勞方一個有尊嚴的工作，不僅不傷害生產力，反而對生產力的提升有正面幫助，但這個原則也面臨最大的挑戰，因為期待企業走出「血汗工作」的舊思維，迎向「尊嚴工作」的新思維，顯非易事。事實上，「尊嚴勞動」對企業還有其他正面的意義，那就是員工向心力與對企業的承諾提高，對變遷的調適更快。

第二個原則「提供一個有利於就業的總體經濟架構」及第六個原則「支持能讓環境與社會永續發展的模式」，對於政府思索勞動及經濟發展政策時，甚具啟發性。多年來政府為留住企業及鼓勵投資，以優惠的稅賦或犧牲環境為手段，但這些優惠手段能否帶來就業機會的成長，則非政策檢視重點，也極度缺乏政策重視。如今這項原則的提出，提供我們一個重新檢討總體經濟架構的機會。那就是檢討總體經濟架構的思考方向時，要有利於就業，而非僅是這些年來常見經建部門所強調的「有利投資」或「有利經濟成長」的經濟架構，換言之，政府在思考釋出投資利多的同時，更應該重視的是這些投資利多政策，是否能夠帶來就業機會的擴增，因此在擬定經濟發展的策略上，思考重點應該朝向有利於就業擴張的經濟發展方向，同時更應堅持環境永續的目標。

第七項原則「提升勞工的就業力及適應力」，在強調個人競爭力的資本主義社會經濟關係下，這點在理論上是正確的，對於勞動市場的弱勢勞工特別重要。不過，在認知上也應注意的是，個人就業力的增加，不是僱用關係得以建立的充分條件，特別是在一個整體就業機會成長遲滯的大環境下，如果所有的人或大部分的人都提升其就業力，那麼就業門檻將隨著勞工就業力的普遍提高，而跟著水漲船高。簡單說，台灣整體就業機會沒有擴大增長的前提下，個別勞工就業力的提升，僅會加強了勞工彼此間的競爭程度，卻無法提升整體就業率，同時對於改善勞動條件的助益也有限。因此目前政策重點更應著重在宏觀就業機會與環境的改善。總之，若政策重點放在職訓或就業服務，在總就業機會沒有成長的情況下，職訓的效果是勞工替代效應的發生。

注釋

7. 有論者認為台灣勞動法令過於僵硬，過度干涉企業經營的細節，因此主張鬆綁。國家對於勞資事務究竟合理的干預程度為何，不同社會經濟體制的社會，其干預程度與方式就不同。台灣究竟是否干預過多，這絕非簡單的是非黑白的答案能說清楚。但在現實體制沒有變化的情形下，鬆綁勞動法規的主張，顯然是一種見樹不見林的政策提議，也不足取。

國際社會審慎訂定出來的「全球就業綱領」的這七項指標，對崇尚新自由主義經濟學說的台灣主流社會，應具有醒鐘作用，台灣動不動就搬出「市場」，倡揚政府精簡瘦身（為效率？為品質？還是意識型態？），同時對福利體制存在極大的恐懼症。台灣固然目前整體大環境不佳，但如Heintz（2006）的研究指出，處在目前就業停滯型的成長與尊嚴勞動機會短缺的大環境下，若有效改善弱勢勞動者的處境，那麼目前這套崇尚自由市場、小政府、及資本與財貨自由流動的經濟體制需要改變。

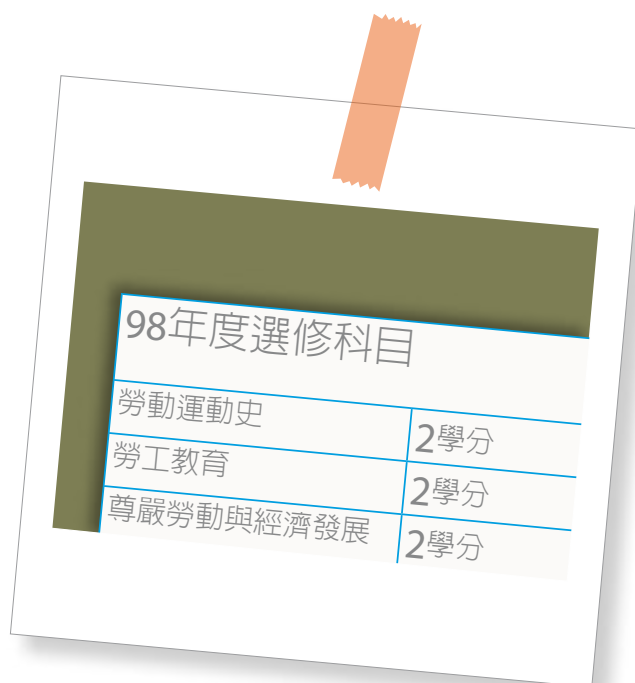
伍、結論

台灣社會近些年來在相關法制上有著長足的進步，然令人扼腕的是，這些立意良善的法制，卻未能帶出社會實踐上的改變，企業對勞動者的對待，表面上是受到相關法令的制約，但實際上受僱勞工的就業權益仍備受威脅，就業上的性別歧視，過往明顯的直接歧視問題越來越少，但間接歧視案例時有所聞，這暴露出根深蒂固的傳統觀念及規範的挑戰仍大，這些問題，顯然不是法律頒佈實施後，即可一蹴而就，台灣正處於社會性質巨大轉變的關鍵時期，目前迎接我們的挑戰是那些隱藏在「科學」或「客觀中立」等論述下，對特定族群造成間接歧視影響的慣例或作為。

中小學教科書所傳遞的社會價值與規範，對正處於身心發展、人格養成、價值建立的下一代，具有關鍵性的影響力，因此教科書的編訂就不只是技術面的問題而已，更重要的是，我們需要檢視目前教科書中的顯性文字或圖片，傳遞出的價值與規範，究竟是誰的價值誰的規範，哪些族群因而被排除。至少就「性別」與「勞動」這兩個領域的初步檢視而言，我們的教科書顯然還有極大改善的空間。如果我們的下一代在學校教育中，能有機會接觸正確的教材內容，那麼未來台灣走向一個「友善性別」及「友善職場」的社會，自然可以期待。台灣的发展必需要從「形式

平等」走向「實質平等」，在這個轉變過程中我們需要更努力地去察覺，不同性別或族群所身處的結構位置的差異，以及該差異導致機會結構不平等所帶來的影響。

剛好在撰寫此文的同時，收到學校轉知老師們的一封公文，這個公文的出現是因為高雄市產業總工會日前給教育部一封公文，教育部再轉知給各大學，公文上頭「鼓勵」各大學開設「勞工教育」的通識課程。收到校方轉來的這封公文，心中無限感慨，同時也感到有幾分荒謬。勞動課程一直被社會漠視，即便在高等教育學府中，全國一百六十幾所大專院校，僅只三所大學有勞工系所，教育部如何期待各大學能夠開設這類課程呢？如果教育部認同這類課程的重要性，那麼作法就不應只是函轉這封讀不出教育部對此事立場的公文，更重要的，如果教育部認同其重要性，那麼這種課程不是應該早在中學階段就應納入，豈能等到大學階段？希望不久的將來，這些跟人民日常生活權益息息相關的領域，能反映在課程綱要且落實於教材內容中。🌱



98年度選修科目	
勞動運動史	2學分
勞工教育	2學分
尊嚴勞動與經濟發展	2學分



成立外勞 「直接聘僱聯合服務中心」 的意義及效益

職業訓練局外勞管理組 高愛玲

勞委會（以下稱本會）成立外勞「直接聘僱聯合服務中心」，提供諮詢、代轉、代寄及後續主動提醒服務等服務功能，其目的除了協助雇主自行招募原聘僱之外勞，無需透過仲介公司，減少支付國內、外仲介公司辦理費用支出外，也縮短外勞再入臺時程及流程。

我國自民國88年起陸續與越南、菲律賓、泰國、蒙古及印尼等外籍勞工輸出國家建立有「直接聘僱」引進管道，鑑於以往直接聘僱實施後，雇主迭有反應流程過於繁複，且仍須接洽各個單位，造成申請案件時效延宕，致無意願採直接聘僱方式引進外勞，故為增進雇主使用「直接聘僱」方式引進外勞之意願，簡化直接聘僱引進作業手續及縮短外勞再次來臺之時程，本會近年來積極規劃簡化直接聘僱相關流程（圖1），歷經與各外勞來源國及相關單位共同努力及合作，已於96年12月31日於台北成立「直接聘僱聯合服務中心」，又為加強全國之服務另外於本會職業訓練局北基宜花金馬區就業服務中心-羅東就服站、桃竹苗區就業服務中心-中壢就服站、中彰投區就業服務中心-臺中就服站、雲嘉南區就業服務中心-臺南就服站及高屏澎東區就業服務中心-高雄就服站設立直接聘僱受理窗口。

壹、修法配合推動直接聘僱

本會為推動雇主直接聘僱外勞，經修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」部分條文，業於97年1月3日發布，並自97年1月5日生效實施。

該次法規修正與直接聘僱相關者，主要為明訂推動雇主直接聘僱外勞，雇主原聘僱之外勞，由雇主自行辦理重新招募，沒有委任私立就業服務機構，並經本會代轉申請文件者，該外勞申請入國簽證時得免附專長證明、行為良好之證明文件、經其本國主管部門驗證之「外國人入國工作費用及工資切結書」及「外國人知悉本法相關工作規定之切結書」等文件，使其作業過程更形簡化，過去需檢附高達7份文件，已簡化成3份文件即可。

簡言之，雇主自行辦理重新招募同一家庭看護工，只需準備「招募許可」、「經我國中央衛生主管機關認可醫院或指定醫院核發之三個月內健康檢查合格報告」、「已簽妥之勞動契約」以上3個文件，「直接聘僱聯合服務中心」即可事先也就是家庭看護工尚未出國前，代寄家庭看護工入國簽證文件至我各駐外辦事處。

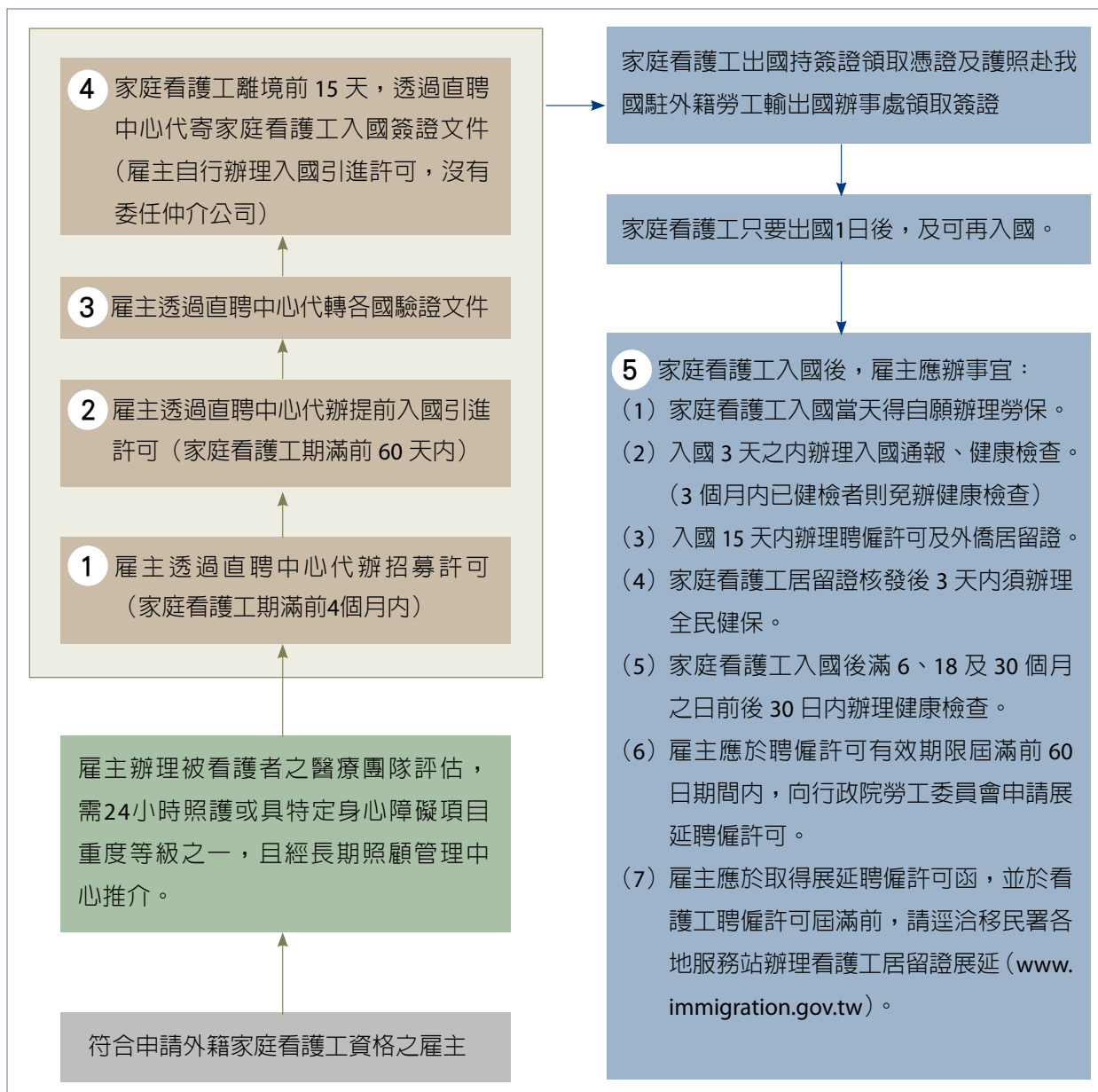


圖1 同一雇主直接聘僱同一家庭看護工作業流程圖

因此，透過「直接聘僱聯合服務中心」各窗口可事先辦理家庭看護工入國簽證相關手續，在家庭看護工返回母國時，可以直接至我各駐外辦事處拿取簽證，最快1天可以再入國，減少被看護者受照顧之空窗期。

貳、直聘中心功能介紹

直聘中心快速協助服務各地符合資格聘僱外勞之雇主以直接聘僱方式申請聘僱外勞申請相關文書、提供諮詢、查詢、代轉、代寄及建立網路資訊系統等服務功能，以達「省時」、「省錢」、「省件」三省之功效，增進雇主願意採「直接聘僱」方式引進外勞，進而保障雙方之權益，共創勞資雙贏的局面，初期適用的對象優先以重新招募同一家庭看護工之雇主為對象，未來將再漸進式擴及其他雇主。所謂「三省」係指：

- 一、「省時」：家庭看護工返回母國時，最快 1 天完成再入境手續，不像以往家庭看護工返回母國後還需辦理相關手續，至少需要花 2 至 3 週，才能再次入國。
- 二、「省錢」：雇主、外勞申辦流程可透過「直接聘僱聯合服務中心」代轉或代寄相關文件，節省委託國內、外仲介公司辦理費用之支出。
- 三、「省力」：專屬服務窗口，雇主也可郵寄申請文件辦理，讓雇主免於奔波。

已聘僱家庭看護工之雇主，如想重新招募原聘僱之家庭看護工，且該家庭看護工在臺工作期滿後，依法令得再入臺工作者，雇主可採親自送件或郵遞方式將申請案件寄送至各地服務據點，透過「直接聘僱聯合服務中心」代轉或代寄雇主申請重新招募許可、入國引進許可、聘僱外勞許可案件、各外勞來源國驗證文件及外勞入國簽證文件等至相關單位。

除此之外，為解決外勞對直接聘僱相關問題之詢問，「直接聘僱聯合服務中心」設有各國語言專人諮詢服務，包括英語、泰語、越南語及印尼語等 4 國語言，受理雇主及外籍勞工諮詢、查詢、轉介等業務，以協助解決雇主及外勞採直接聘僱方式之疑難雜症。

直接聘僱聯合服務中心設有專屬網站（<http://dhsc.evta.gov.tw>），除以中、英雙語呈現外，另提供下載文件部分，包含泰、英、越南及印尼等語言，以提供雇主或外勞直接查詢或下載。

為進一步服務雇主，直接聘僱聯合服務中心在外勞再次入國前，將以雇主填具之外勞簽證申請表中預定入國日期前 3 天，發送 1 次 email 或簡訊提醒雇主以下應辦事項：

- （一）看護工入國當日，得自願辦理勞保（勞工保險局網站 www.bli.gov.tw）。
- （二）看護工入國 3 天之內需辦理入國通報，請至雇主申請看護工招募許可 工作地點之直轄市或縣（市）勞工局辦理。
- （三）看護工入國 3 天之內須辦理健康檢查（如重新招募同 1 看護工，入國前 3 個月內已健康檢查合格者，入國則免辦，行政院衛生署網站 www.doh.gov.tw）
- （四）看護工入國 15 天內須辦理聘僱許可，可送文件至直接聘僱聯合服務中心各地服務站，本中心可代轉文件至行政院勞工委員會職業訓練局。
- （五）看護工入國 15 天內須辦理外僑居留證，請逕洽移民署各地服務站辦理。（www.immigration.gov.tw）。
- （六）看護工取得居留證後 3 天之內須辦理全民健保（中央健康保險局網站 www.nhi.gov.tw，諮詢電話 0800-030-598）。
- （七）看護工入國後滿 6、18 及 30 個月之日前後 30 日內須辦理健康檢查，並向當地衛生局核備。
- （八）雇主應於聘僱許可有效期限屆滿前 60 日期間內，向行政院勞工委員會申請展延聘僱許可。
- （九）雇主應於取得展延聘僱許可函，並於看護工聘僱許可屆滿前，請逕洽移民署各地服務站辦理看護工居留證展延（www.immigration.gov.tw）。

參、「一日入境」成功案例

直聘中心第一件達成「一日入境」的是一位黃姓雇主與其聘僱的越南家庭看護工。時值開辦初期，剛好黃姓雇主所聘僱的越南家庭看護工任期將屆滿，他就選擇不透過仲介公司直接將案件交由直聘中心辦理，黃姓雇主說，別的朋友都勸他要注意，直聘中心才成立不久，若是作業程序有所遺漏，將會導致外勞無法順利回台工作，家中病患將面臨無人照料的空窗期。

聽到這些話，黃姓雇主只是笑笑不爭辯，對直聘中心非常有信心，仍將案件交由直聘中心辦理。

在實際辦理過程後，黃姓雇主大大讚揚「直接聘僱」對民衆而言真的非常方便，直聘中心工作人員都很積極，服務態度不錯具有親和力，如果文件填寫錯誤或者是不懂的地方，他們都會主動協助或提醒雇主儘快處理完成，雇主不用擔心表格文件不會填寫；同時所有流程幾乎都可以透過直聘中心內部代轉、代寄，雇主不用花很多時間再跑到很多不同單位送件，另外最讓他滿意就是不收取服務費用，且所聘僱的越勞也不需再繳交大筆國外仲介費。他也讚美申辦時間上真的很快速，從開始申請到家庭看護工返臺，大約1個月時間就能完成，家庭看護工返回母國時，最快1天完成再入境手續，不像以往家庭看護工返回母國後還需辦理相關冗長手續，至少需要花2至3週，才能再次入國，雖然他所聘請的越南家庭看護工，出境隔日即可再返台，但體恤越勞難得回家鄉一趟，因此他與越勞協議讓她回去休息一個星期後才返回臺灣工作。

肆、實施成效

直聘中心自成立以來，截至97年3月20日電話諮詢共5947通，其中菲律賓129通、越南73通、印尼482通、泰國48通、雇主5215通；現場諮詢共976人，菲律賓5人、越南12人、印尼3人、泰國2人、雇主954人；申請案件共718件，包含申請招募許可287件、申請入國引進156件、代送驗證文件148件、代寄簽證文件93件、申請聘僱許可34件。由上述數據可看出雇主洽詢事項甚多，顯示直接聘僱對雇主有很大的吸引力，後續申請案件可望持續增加。

單位：件

		無國籍	菲律賓	越南	印尼	泰國	小計
初次招募	親送	6	3	1	7	0	17
	郵寄	0	1	1	0	0	2
重新招募	親送	0	73	51	113	5	242
	郵寄	0	10	5	11	0	26
引進許可	親送	0	56	51	35	4	146
	郵寄	0	2	0	8	0	10
聘僱許可	親送	0	5	12	5	1	23
	郵寄	0	7	2	2	0	11
合計	親送	6	137	115	160	10	428
	郵寄	0	20	8	21	0	49

資料時間：97年1月2日至97年3月20日止

單位：件

	菲律賓	越南	印尼	泰國	小計
代送驗證文件	47	47	50	4	148
代寄簽證文件	36	51	4	2	93
合計	83	98	54	6	241

資料時間：97年1月2日至97年3月20日止

伍、結語

經本會估算，雇主採直接聘僱方式重新招募外籍勞工，至少可節省登記及介紹費新臺幣17,280元，外籍勞工則可大大節省國外仲介等相關費用約新臺幣6萬至8萬左右（註：各國不等），因此，增加雇主直接聘僱外勞之管道，有助於保障雇主、外勞之權益。

成立「直接聘僱聯合服務中心」亦具體的展現出政府為保障弱勢者基本人權的措施，不管從減少外勞仲介費用剝削或提升受照顧者之照護品質而言，「直接聘僱」實為一條勞資方便、互惠之路！。



97年度五一勞動節暨 全國模範勞工表揚活動

勞委會勞資關係處

行政院勞工委員會於四月三十日下午三時假「臺北圓山大飯店」十樓國際會議廳辦理九十七年度五一勞動節暨全國模範勞工表揚大會，本年度共選出51位全國模範勞工、10位優秀工會會務人員及8位勞委會直屬工會模範勞工，行政院張俊雄院長將親自到會場致詞勉勵及應邀頒獎，並與來自全國各地的工會代表及勞工朋友齊聚一堂，共同為全國模範勞工、勞委會直屬工會模範勞工及優秀工會會務人員喝采。

今年全國各縣（市）等總計推薦124位優秀產、職業勞工參選全國模範勞工選拔，經過專家學者嚴格評選後，共計有51位榮膺今年度全國模範勞工的殊榮，獲選的勞工都是長年從事傳統產業、服務產業、高科技產業以及各業職業的勞工朋友，其中女性佔12位，男性佔39位；產業勞工佔27位，職業勞工佔24位，均為各縣（市）、各職場一時之選，因此獲選為一年一度全國模範勞工，可說實至名歸。這群全國模範勞工朋友也代表著台灣經濟的推手、國家進步的幕後英雄。今年又有一位視障勞工當選為全國模範勞工，讓我們知道，只要社會大眾給予身心障礙勞工機會，他們在職場上的表現絕對不會輸給一般勞工，甚至更好。在此表揚全國模範勞工的時刻，勞委會盧天麟主任委員也特別呼籲，應給予勞工朋友更多的照顧與鼓勵，因為國家的進步，必須依靠勞工朋友的打拼，政府永遠會與勞工朋友站在同一陣線，透過建構進步的勞動法制，讓所有勞工在這片美麗的土地上，更有尊嚴而安全的工作環境下，為社會、為家人繼續打拼、奮鬥！

長久以來，刻苦、認真、忠誠、有情有義是咱台灣勞工最令人感動的特質。過去一年，雖然面對全球化的競爭，企業在逆境之下，仍然可以創造出強韌的競爭力，除了靠經營者的策略外，憑藉的就是勞工朋友們專業的能力、努力奮鬥以及吃苦耐勞的精神。因此，勞委會盧天麟主任委員在這五一勞動節的前夕，表達他最誠摯的謝意與敬意，感謝全國勞工朋友長年來的辛勤工作，並且在社會各行各業中扮演著最吃重的基礎角色，今天台灣才有經濟發展的奇蹟與榮景。

五月一日上午，51位全國模範勞工及其寶眷屬們將搭乘專車前往總統府晉見總統，以表示國家及元首對勞工朋友的重視及關心。勞委會也期盼透過這些活動的安排，讓全國民眾都能更加重視勞動權益，也藉此表現政府保護勞工的決心及信念。



97年全國模範勞工當選名單(按姓氏筆劃排列)

編號	姓名	性別	推薦單位	類別
1	王金蓮	女	嘉義市政府	產業
2	王英彥	男	台灣省造紙業產業工會聯合會	產業
3	王美鳳	女	經濟部加工出口區管理處	產業
4	王福財	男	台南市總工會	職業
5	尤榮淋	男	中華民國泥水建築職業總會	職業
6	白志清	男	桃園縣總工會	產業
7	朱碧霞	女	苗栗縣政府	產業
8	阮天祥	男	宜蘭縣總工會	職業
9	李財旺	男	台北縣總工會	職業
10	杜鍊燈	男	國際金屬工人聯合會中華民國委員會	產業
11	林文一	男	台南縣總工會	產業
12	林岳勳	男	雲林縣總工會	職業
13	林惠觀	女	中華民國理燙髮美容業職業工會全國聯合會	職業
14	林森昌	男	中華電信股份有限公司產業工會	產業
15	林貴香	女	高雄市產業總工會	產業
16	林慶男	男	全國產業總工會	產業
17	吳秀琴	女	台南縣產業總工會	產業
18	吳俊德	男	台鹽公司產業工會聯合會	產業
19	周秀雲	女	台灣省自來水公司產業工會	產業
20	邱政富	男	宜蘭縣職業總工會	職業
21	洪文貞	女	科學工業園區管理局	產業
22	洪榮昭	男	台北縣政府	產業
23	胡平文	男	澎湖縣總工會	職業
24	胡永輝	男	台南市政府	職業
25	柯正忠	男	台中市政府	產業
26	范振福	男	桃園縣產業總工會	產業

編號	姓名	性別	推薦單位	類別
27	張石猛	男	澎湖縣政府	產業
28	張明仕	男	台灣省食品加工業產業工會聯合會	產業
29	張智泉	男	屏東縣職業總工會	職業
30	張肇國	男	南投縣總工會	產業
31	陳木村	男	台中縣總工會	職業
32	陳伯興	男	中華民國技工工友總工會	產業
33	陳明輝	男	苗栗縣產業總工會	產業
34	陳戴碧琴	女	屏東縣政府	產業
35	陳蘇秀月	女	高雄市總工會	職業
36	郭長庚	男	中華民國外傭服務工作人員職業工會全國總工會	職業
37	許長輝	男	台中市產業總工會	產業
38	彭國華	男	新竹市政府	產業
39	詹紹德	男	花蓮縣總工會	職業
40	楊東山	男	中華民國營造業總工會	職業
41	楊桂尾	女	苗栗縣職業總工會	職業
42	楊躍菴	男	中華民國全國職業總工會	職業
43	劉漢通	男	彰化縣產業聯盟總工會	產業
44	鄭火炎	男	台南縣職業總工會	職業
45	鄭文欽	男	嘉義縣政府	職業
46	鄭火賜	男	台北市職業總工會	職業
47	龍文貴	男	中華民國汽車運輸業駕駛員全國總工會	職業
48	謝國萍	男	新竹縣產業總工會	產業
49	蘇月鏡	女	高雄縣職業總工會	職業
50	蘇啓松	男	台灣省銀樓業職業工會聯合會	職業
51	蘇添榮	男	中華民國髮藝美容造型技術指導員職業工會全國聯合會	職業

97年直屬工會模範勞工當選名單(按姓氏筆劃排列)

編號	姓名	性別	選拔單位
1	李南儒	男	台灣公路工會
2	吳壩鎮	男	臺灣鐵路工會
3	陳勝隆	男	中華海員總工會
4	陳煥輝	男	台灣電力工會
5	陳顯信	男	中華航空公司產業工會
6	劉衛仙	女	中華電信公司產業工會
7	顏吉川	男	台灣石油工會
8	蕭金能	男	中華郵政工會

97年優秀工會會務人員當選名單(按姓氏筆劃排列)

編號	姓名	性別	推薦單位
1	李美珠	女	台南縣汽車駕駛員職業工會
2	李衍徵	女	宜蘭縣職業總工會
3	林明玉	女	桃園縣泥水業職業工會
4	林秋麗	女	澎湖縣各業工人聯合會
5	柯黃月枝	女	台南縣地政業務從業人員職業工會
6	郭百超	男	嘉義縣製茶業職業工會
7	陳麗萍	女	台灣鐵路工會
8	劉永妹	女	中華民國營造業總工會
9	簡錫端	女	中華民國全國職業總工會
10	蘇嘉梅	女	中華民國影劇歌舞服務業全國總工會