

台灣總工會

• Taiwan Federation Of Labor

會址：台中市北屯區興安路一段92號
電話：04-22309009 傳真：04-22309012
信箱：tpfl@ms39.hinet.net 網址：http://www.tpfl.org.tw
發行人：董文雅 編輯顧問：洪清海
總編輯：陳錦煌 編者：林孟寬、何珍襄

勞動論壇

第 17 期

籲請各工會會員共同響應 協助「八八水災」之 災區救助

賑災重建 同心協力

■ 董文雅



8月7日至8月9日莫拉克颱風襲台，改寫台灣五十年來最大降雨量，土石流肆虐，橋斷路毀，人亡村滅，災情嚴重，是台灣史上影響區域、受災人數僅次於921大地震的天然災害。受創最嚴重的中南部當地災民，一夕之間，面對財產、居屋、甚至親人的消失，其傷之重，其情之悲，其心之痛，悽慘兩字無法形容其萬分之一。

面對無情災變，臺灣總工會全體理監事、以及全體代表們，以最悲痛的心情哀悼在此次88水災不幸喪失生命的手足同胞，同時以最誠摯的心意慰問目前仍受傷、受困的同胞。祈求蒼天護佑，讓亡靈得慰，傷者早日痊癒，讓困劫者得脫險境。

此次災變，社會各界發揮慈悲喜捨的愛心，展開無私無我的救助行動，不管是冒險救難，或踴躍捐輸，或協助重建，都表現出台灣社會相濡以沫的溫暖，與八方馳援的動員能量，令人無限感沛。遺憾的是，政府的回應不僅緩慢而混亂，還陷入政治口水戰的泥淖。本會呼籲國內各政黨及政治人物應以災民為念，停止政治利益的爭奪，同心協力，做好賑災重建。

為了發揮人饑己饑、人溺己溺的精神，本會全力、全面響應全民救災。本會呼籲全體勞工伙伴們，如果您也願意一起加入救災捐款活動，同心協助災民整建家園，本會提供下列捐款帳號，期望您踴躍解囊共襄盛舉，讓我們能夠早日重建受傷的家園。

88 水災捐款專戶

戶名：

內政部賑災專戶

郵政劃撥帳號：

19595889

再度感謝您！也誠摯的祝福您！

中華全國總工會

慰問電

颱風“莫拉克”侵襲台灣，造成人員生命及財產重大損失。面對台灣同胞遭遇如此慘重的巨大災害，大陸廣大職工憂心如焚，深感震驚和悲痛。在此，謹代表大陸億萬職工和廣大工會工作者，向在這次颱風災害中不幸遇難的同胞們表示深切哀悼，向痛失家人和在災害中遭受重大損失的職工親屬們表示誠摯的慰問。

兩岸職工血脈相連，兩岸工會風雨同舟。我們願盡最大的努力為台灣職工朋友們度過難關、重建家園提供幫助和支持。祈願廣大台灣勞工盡早度過災難，回歸安寧生活。

中華全國總工會副主席、書記處書記
中國職工交流中心會長

徐振寰

2009年8月



台灣總工會第24屆策略委員會

——第2次會議

主題討論：

加強自營作業者、無一定僱主社會保障
因應四人以下企業受僱勞工強制納保與

因應

四人以下

企業受僱勞工強制納保 與加強自營作業者、無一定僱主社會保障

■ 王振家

受僱於 4 人以下單位之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？

「國家法律對於勞工的保障應有一致性，四人以下事業單位勞工同樣是產業勞工，法律卻給予不相等對待，對這些勞工極不公平」。這是全國產業總工會要求勞委會並呼籲朝野支持修法，讓四人以下企業勞工強制納入勞保最主要的理由，而這個理由的確讓勞委會無法拒絕也無力反駁。

事實上，近年來政府為保障勞工權益、提升勞動人權，除了對外籍勞工進行的各項作為(如 1955 保護專線、人身安全保護機制、中途解約認證、機場關懷服務、外勞諮詢、查察、動態管理、專案檢查……等)，對一些不合時宜的法令，也積極的進行了許多新、修訂的工作，諸如：性別工作平等法、勞資爭議處理法、團體協約法、身心障礙者權益保障法的修訂，其對勞工權益保障的作為是積極、強勢且被肯定的。不過，當全國產業總工會提出要求，讓四人以下企業勞工強制納入勞保時，卻因部分團體的反對，勞委會卻顯得有點猶豫與消極，或許所謂事緩則圓，勞委會應是認為茲事體大應從長計議，也可能是想更周延處理此事。但，勞委會也必須知道，若事情拖得太久不做決定，一方面會蓄積更大的不滿情緒，另一方面也會讓這些無法受到勞保保障的勞工覺得，自己已淪為連外勞都不如的三等公民。

因此，基於國家對所有勞工勞動權益的保障應公平對待的原則下，將雇用 4 人以下單位之勞工，納入勞工保險強制加保範圍，應是政府必須走的一條路。然而，由於制度的改革，勢必會對某些團體或個人的既得利益有所衝突，為使改革能夠順利完成，應找出衝擊最小的方法，以降低反彈的力道確保改革的成功。

一、受僱於 4 人以下單位之勞工尚未由公司投保之實況與權益受損情形？

依藍科正、陳美慧(2009：8)，從行政院主計處 2008 年出版之工商及服務業普查報告中統計出，4 人以下之事業單位數為 861,51420 單位，自願加入勞保之單位數為 249,938 單位，未加入之單位數為 615,576 單位。4 人以下事業單位勞工數為 1,476,877 人，自願加入勞保之勞工數為 593,215 人，未加入勞保之勞工數為 883,662 人。

另依藍科正、陳美慧(2009：11)，從勞保局向立法院報告的資料指出，4 人以下事業單位未加保單位數為 30,000 個，勞工數為 60,000 人。若上述資料皆正確無誤，則可以想見目前 4 人以下之事業單位之勞工有 823,662 人加入職業工會，而依 98.5 之統計資料全國職業工會勞工總人數為 2,550,831 人，4 人以下事業單位之勞工加入職業工會投保總人數佔職業工會總人數的比率為 32.3%。這些人將來若全部強制由事業單位投保，將嚴重影響到職業工會的生存，也難怪職業工會反彈會如此之大。

至於受僱於 4 人以下單位之勞工未由事業單位投保之權益受損情形析述如下：

1. 勞保負擔：加入職業工會須自付 60%，由僱主投保自付 20%。
2. 健保負擔：加入職業工會須自付 60%，由僱主投保自付 30%。
3. 失業給付：加入職業工會無法申領，僱主投保可以申領。
4. 勞退提撥：加入職業工會無法勾稽，僱主加保可強制提撥。
5. 育嬰津貼：加入職業工會無法申領，僱主投保可以申領。
6. 若該勞工未由公司投保，亦未加入職業工會，則其相關權益將全無保障。

二、強制納保對用人單位的影響與困難，其可能回應為何？

強制納保對用人單位將產生下列的影響：

1. 非勞動成本的增加：
如：勞保、健保、就業保險、職業災害保險等費用僱主法定應負擔部份、勞工退休金的提撥。
2. 須增加人力以辦理繁瑣的加、退保及各項給付的申領手續，由於 4 人以下的事業單位人員的流動性高，將造成事業單位極大的困擾。
基於上述原因事業單位可能採取的回應如下：
1. 增加這些成本後，公司的經營若尚能維持，將可使勞工權益得到保障，市場的競爭也更顯公平。
2. 公司的經營若不敷成本，可能加速其結束營業。若此，將造成邊際勞工更難找到工作，失業率將進一步的惡化。
3. 公司為規避勞保及勞基法上的責任，將以人頭公司、或不設立登記、自然人僱用、或承攬關係或勞動派遣等型態來經營，勞動市場將更顯紛亂，主管機關的勞資爭議處理將層出不窮，法院的工作量亦會快速增加。

三、強制納保對職業工會的影響為何？如何化解職業工會的疑慮？

強制納保造成職業工會的強力反彈，除了如前面所述將造成會員大量的流失外，最主要的原因是，許多職業工會的會員本身亦是僱主的身分，因其公司是四人以下的單位，所以要求其所僱勞工亦加入職業工會。基此，強制納保對其來說其衝擊是雙重的，且是與自己權利有重大關聯的。若要談如何化解該等人員之疑慮，除了政策轉向或另以他法取代外，比較可行的應是佐以其他配套措施，來降低其對工會和個人的衝擊，若只是說法理

將很難化解。

四、強制納保時機的考量與選擇為何？

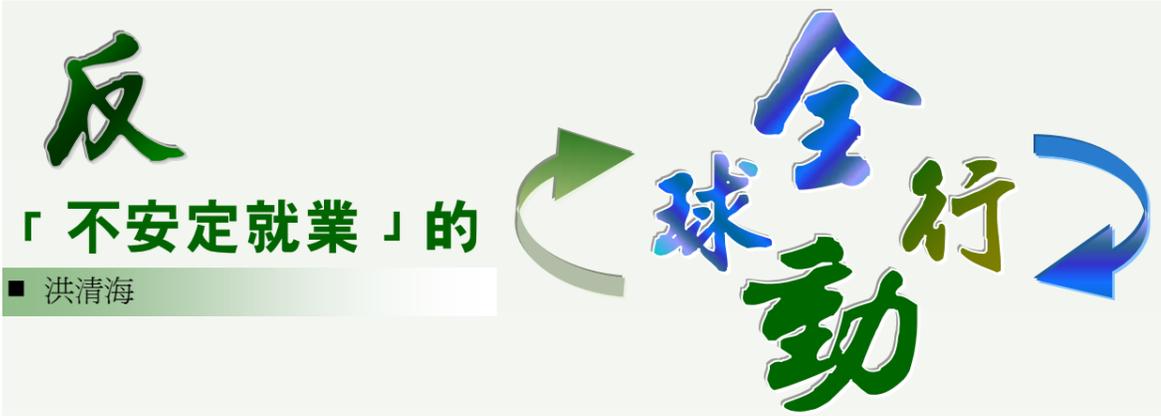
一個制度改革是否成功需要許多條件的配合，時機的考量也是因素之一，尤其在我國，泛政治化常讓一個好的政策胎死腹中或無疾而終，亦可能已開始推動後卻中途夭折，因此，為避免反彈力量藉著選舉與政治人物掛鉤，並結合各種勢力擴大反彈力道，造成政府難以承受的壓力，強制納保的時機應避開各項選舉。再者，由於勞工對該議題的認知，對該政策的推動成功與否有絕對的關係，是故，政府應將本項改革形成議題，廣開言論擴大社會大眾對該議題的討論，讓贊成與反對的聲音都能呈現，並透過討論形成共識，降低政策推動的阻力，或許在公共論壇中可以發掘更佳解決方案。

五、如未能實施強制納保，如何對受僱 4 人以下單位之勞工提供另類保障？

4 人以下單位之勞工未能納入強制加保的政策，有其立法當時時空背景的考量，當然形成今日修法之困境，其實是多年來許多法令未嚴格執行所造成，仿間流傳一則笑話說：台灣中小企業之所以尚能生存至今，應歸功於行政機關之執法不力。這句話如何解讀見仁見智，但嚴格講他應是對行政機關的一種反諷，長久以來我們總是立法從嚴，執法從寬。許多問題發生時都說無法可管，但細究之下卻發現原來法早已存在只是未去執行罷了。政府若真有心照顧這些弱勢勞工，其實縱使不經修法亦可達成。

就業保險法	
第 5 條規定：	年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工，應以其僱主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。
第 38 條規定：	投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，按自應為加保之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。
勞工退休金條例	
第 7 條規定：	本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。
第 14 條規定：	僱主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。
第 53 條規定：	僱主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。 前項僱主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。僱主如有不服，得依法提起行政救濟。

徒法不足以自行，行政機關掌有 4 人以下事業單位的名冊(工商普查資料)，也知道已投保及未投保的家數與勞工數，從稅捐資料中亦可掌握每家事業單位申報所得的勞工數，自能按圖索驥要求事業單位，依勞工退休金條例、就業保險法等相關規定負法定的責任，否則就應依法處分，如此事業單位自會為勞工辦理加保。當然這是一個大工程，但是否願意為之端視主管機關的決心。(完)



反「不安定就業」的

■ 洪清海

面對全球化的競爭，各國政府在新自由主義迷思中，盲目進行法規鬆綁。而勞動市場彈性化與僱用型態多元化的結果，不僅帶來嚴重的「不安定就業」(precarious employment)問題，直接衝擊勞動關係結構與運作，更使勞動者面臨工作貧窮的威脅。最令人憂心的是，此一勞動市場的惡化，還在繼續擴散與深化，不知伊於胡底。

所謂「不安定就業」(precarious employment)，通常係指短期、臨時、兼職、派遣等就業形態，不僅勞工與雇主之關係極其脆弱，其勞動條件也欠合理，更糟的是，此類勞動族群通常被排除在社會保險體系之外，不能得到最低的社會保障。

國際金屬聯合會(IMF)向來關切「不安定就業」議題，近年來持續致力於串聯國際工運團體，推動「反不安定就業」的全球抗爭行動，除於2007年公佈對抗「不安定就業」的行動建議書，號召全球工會從「產業」、「政治」與「國際連結」等三大面向，進行系統化的對抗行動，更於日前決議在今年10月3日-10日，擴大舉行「永久性工作優先」(put permanent jobs first)活動。其主要訴求包括：

- (一) 短期、契約等工作應限於真實性需求(genuine need)或合法性(legitimate need)範圍。

- (二) 應保障公平報酬及參加工會之權利。
- (三) 建立暫時性工作轉換為永久性工作的機制。

國際金屬聯合會秘書長 Jyrki Raina 表示，全球經濟危機已加深此一活動訴求的迫切性，這不僅因為派遣等大量勞動者首當其衝失去工作，而是因為企業正擴大利用非正職勞工取代永久性工作。當政府急於對企業進行紓困，也應確保「不安定就業」者公平權利，防止企業以商品化對待勞工(treat worker as a disposable commodity)。

國際金屬聯合會的行動，將配合國際工聯(ITUC)世界體面勞動日(10月7日)的系列活動，號召各國工會展開全球行動，可預期將是國際工運告別2009年的壓軸大戲。

我國金屬工會聯合會是國際金屬聯合會的成員，也是國內少數工會能參與國際工運的代表之一，當前卻因欠繳年會而陷入會籍危機。在此一尷尬情境，筆者惋惜之餘，實在很難期待其對上級工會此次全球行動有何參與，至於其他全國性工會就更不必說。(完)

職業災害 派遣勞工的另一威脅

■ 洪清海

派遣勞工是勞動市場中弱勢的族群，其脆弱性不僅源於就業的不安定，或工資與福利的微薄，或社會保障的欠缺，有一部分來自於職業災害的威脅。

依日本勞動省的統計，2008年派遣勞工因職災意外受傷和死亡人數5631人，平均天即有15名派遣勞工因職災而重傷或死亡，引起各界的關切。

派遣勞工發生職災以製造業最多，佔總數的2/3，而交通事業則佔10%。統計顯示，派遣勞工最常發生職災的期間為被派到職場的3個月內，此與派遣勞工欠缺工作經驗，缺乏安全意識，以及企業未充分告知職場危險因子等有關。此外，派遣勞工經常被派往不同職場工作，也增加其對職場適應的困難與風險，如果缺乏足夠的安全資訊，很容易受到職災的傷害。

派遣勞工在此次全球經濟衰退中成為被優先裁減的人力，雖然日本工會與公民社會已注意到派遣勞工的保護問題，但在勞動市場彈性的需求下，派遣勞工的比例仍然居高不下，尤其在經濟復甦之後，一般預估將會有更多企業採用此一廉價而彈性的用工模式，屆時將使派遣勞工的職災問題更形惡化。基此，日本政府已針對派遣勞工的安全防護、安全訓練及安全資訊的提供等議題進行討論，期能保障派遣勞工的就業安全，並重建日本職場安全的形象。

國內有關勞動派遣的問題愈來愈受到關切與討論，在應否制定勞動派遣法尚未形成共識的環境下，勞委會於今年五、六月間展開派遣勞工的專案檢查，針對88家人力派遣公司有關勞基法、勞保、就保情況進行檢查，結果有55家因違法而受罰，比例不低。筆者對於勞委會主動出擊的做法表示肯定，也建議勞委會應注意派遣勞工有關勞動安全衛生的防護問題。(完)

基本工資今年暫不予調整

勞委會
新聞稿
■ 發佈單位：新聞聯絡室 ■ 發佈日期：2009-08-13

勞委會表示，經過基本工資審議委員會的審慎考量，通盤參考包括物價指數、經濟成長數據及就業狀況等相關因素，決定不予調整基本工資，惟明年仍將視整體情勢，審慎考量。

勞委會指出，基本工資是否調整，雖應考量勞工基本生活之維持，惟仍應衡酌整體經濟、社會情勢，審慎評估。有鑑於去(97)年所發生之金融風暴，是1930年經濟大恐慌以來最嚴重者，國內整體經濟情勢所受影響廣泛且深遠，就業情勢較往年更為嚴峻，經基本工資審議委員會熱烈討論後，認為當前並非調升基本工資之適當時機，爰決議基本工資之調整將併明年情勢再作考量。

勞委會轉述，大多數委員認為，由於整體經濟情勢欠佳，連帶影響就業市場，人力求供倍數仍未見明顯回升，勞資雙方均需面對此一困境。現階段而言，仍以維持勞工之就業機會為首要目標。

勞委會補充說，對於基本工資調整，基本工資審議委員會早有應定期檢討之共識。今年度雖未調整，明年仍將召開會議，審慎檢討。同時，勞委會也將針對基本工資審議機制之改革，持續研議。



項次	張貼日期	標 題
1	08/04	勞委會發布勞動派遣專案檢查結果，提醒各界維護派遣勞工權益
2	08/04	勞委會訂定「禁止懷孕歧視勞工版及雇主版檢視表」，請各界多加使用！
3	08/10	中小企業之職業安全衛生改善新藍海
4	08/12	國民年金各項線上服務功能已開放民眾使用
5		查詢管道簡易方便，隨時掌握勞保資料
6	08/12	勞工退休基金98年截至7月止之收支及運用情形
7	08/17	勞委會為因應「八八水災」啟動階段性的就業服務措施，以協助災區失業者就業，重建家園
8	08/18	職類別受僱員工經常性薪資
9	08/18	勞委會加強宣導「八八臨工專案」，並強化與各單位溝通聯繫，以協助受災失業者儘速就業
10	08/19	勞委會推動之「八八臨工專案」，受災失業者之差勤管理，得因災區特殊情況彈性調整
11	08/27	勞保局98年7月核付勞保各項年金給付，已於7月30日匯入申請人帳戶，經統計共核付4萬8,156人，核付金額為6億1,278萬餘元
12	08/28	「八八水災 災區子弟安置訓練」開訓，勞委會王如玄主委到場，勉勵災區子弟受訓學習技能再出發
13	08/28	重建條例通過，勞委會將儘速訂定相關子法，保障受災勞工保險及就業權益
14	08/31	98年度全國技術士技能檢定第3梯次於9月8日至17日報名，簡章自9/1起於統一超商(7-11)販售

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會
網址：<http://www.cla.gov.tw/>

馬國 建構最低工資制度

之路迢迢

■ 洪清海

在經歷十五年努力，馬來西亞的最低工資制度仍然只聞樓梯響，該國總工會（MTUC）屢敗屢戰，仍不斷強烈主張與呼籲政府應正視勞動保護不周所衍生的工作貧窮問題，儘速建立工資的最低標準，使勞動者享有合理的生活水準。

日前，馬國人力資源部長對媒體強調，馬國平均工資水準雖已從先前的每月 450 馬幣上升到 650-700 元，但仍屬偏低，因此建議產業界應適度提高勞工之工資，以維持對勞工的吸引力，避免勞力外移，阻滯產業發展。馬國總工會對於人力資源部長的談話，認為只是一種政治語言，目的在於吸引媒體的注意。

馬國總工會主席 Syed Shuhir Mohamad 強調，政府應提供更周全的勞工立法保障，才能實現社會公平正義。此時，除應加強對工會幹部的保護，更應積極導入最低工資機制，適用於各民營產業 1000 萬受僱勞工，不能繼續放任由市場決定工資水準。馬國總工會主席的強烈主張，重新燃起勞工對最低工資制度的討論與期待，但何時才能好夢成真，顯然仍須漫長等待。

據馬國總工會統計，目前馬國勞工每日工作 12 小時，其每月所得僅 500 馬幣（約折合台幣 5000 元），有些地區的勞工每月工資則僅有 300 馬幣，不及政府之統計之半數，根本難以維持基本生計。馬國總工會主張，政府應建立全國性最低工資制度，並參考現行公部門老年年金給付水準（750 馬幣），將各業最低工資率定為每月 900 馬幣。

日前國內召開基本工資審議委員會會議，除決定今年不調整基本工資，並就基本工資審議機制進行

改革討論，期能找到最適的決定方法，以免勞資雙方為此爭論不休。筆者認為，國內現行基本工資審議制度及計算公式確有其瑕疵，加上基本工資與勞健保連動，以及外勞公平對待的考量，使基本工資的調整受到諸多干擾。勞工團體對基本工資調整牛步化迭有不滿，資方則頻頻訴苦難以負荷，並不忘威嚇減少僱用，甚至要求廢除基本工資制度。

筆者認為，最低工資制度為國際勞工公約所規範的核心勞動標準之一，各國依其經濟發展與勞動生活狀況決定最低工資率，以保障勞動者基本生活。在一般正常情況下（除邊陲勞工外），勞動者憑藉個別或集體談判，其工資應高於最低工資，根本無須依賴最低工資的保護。當工會與資方為最低工資陷入糾葛，其實某種意義上，代表工會在工資談判上的無力與挫敗，轉而以最低工資為最後攻防。筆者認為，當愈多勞工的工資與最低工資掛鉤，如果不是最低工資水準不合理（過高或過低），或最低工資附掛過多工具用途，就是勞動市場不正常與勞動關係失衡所致。如果國內勞動關係未能強化，工會與企業的團體協約無法進行，靠基本工資保護的勞工愈多，則基本工資的攻防戲碼不僅不會停歇，反而會愈來愈糾纏不清。

馬來西亞工會為推動最低工資制度屢敗屢戰，其精神令人敬佩，其處境則令人同情。反觀國內基本工資雖已運行多年，勞工所受保護也相對周全，但在多元僱用型態的今日，愈來愈多勞工的權益必須依賴基本工資的保護，顯然國內勞工的處境也好不到那裡。（完）

★ 高齡勞工靠邊站？ ★

★ 一 談英國勞動市場的爭辯 ★

■ 洪清海

在全球經濟衰退中，失業率的不斷上升，已成為各國政府頭疼的問題，也是勞工痛苦指數推升的關鍵。而失業率在不同年齡組的分佈，因為具有不同的意涵與影響，因此總體失業率的變化固然是重要經濟指標，但不同年齡組的失業率比較，則是精確判斷與解讀勞動市場動態的必要資訊。

日前，英國總工會（TUC）針對其國內勞動市場的困境提出建議，並對高齡勞工是否阻礙年輕人就業的爭辯，提出相關研究分析與論述，令人驚訝於英國勞動市場的世代衝突性。

據統計顯示，英國當前總體失業率為 7.8%，其中 16-17 年齡組 34.5%，18-24 年齡組 17.3%，25-49 年齡組 6%，50 歲以上為 4.3%。此外，18-24 年齡組的長期失業率高達 6.5%，為總體長期失業率 3.2% 的 2 倍，可見年輕人失業問題之嚴重，有可能使年輕人重蹈 1980 年經濟衰退淪為「失落的世代」，這正是英國總工會籲請政府應優先實施青年就業保證方案的原因。至於社會上有關高齡勞工是否應讓位給年輕人的爭辯，英國總工會則提出世代間團結的呼籲，試圖消弭勞動市場的世代衝突性。英國總工會（TUC）秘書長 Brendan Barber 指出，過去社會抱怨女性搶奪男性工作機會，與當前有人指責高齡勞工阻礙年輕人就業，都是有「道德爭議」的言論，年輕人不應單純處於接收高齡勞工工作之地位，而失去應有的開創性。

英國總工會（TUC）引用「高齡研究機構」（ELSA）的報告，指出 50 歲以上勞工因失業而無法重回勞動市場的風險極高，如果失業期間超過 2 年，能再就業的比例僅 24.3%。半數以上的高齡失業者，其覓職的時間超過一年，足見高齡勞工重新就業的難度。此外，「高齡研究機構」（ELSA）於 2003 年與 2004 年針對同一組高齡（50 歲以上）市民追蹤調查，發現 2003 年調查期間有工作者，次年調查變成未就業（退休或失業）之比例為 10%，而 2003 年調查期間無工作者，次年調查變成就業者之比例僅 2.4%，前後調查均為就業狀態者 60%，均為未就業狀態者 27.5%，顯示高齡退出勞動市場的速度遠高於重回勞動市場，英國總工會（TUC）認為高齡退出勞動市場的部分原因，係來自雇主的年齡歧視與強迫，名義上是自願退休，實際上不到 1/4 是自動接受良好安排而退。

根據「年齡與就業網」（The Age and Employment Networks）於 2008 年 11 月與 2009 年 5 月，針對 50 歲以上失業者之二次調查發現：

- (一) 50 歲以上失業者認為被雇主嫌棄太老之比例由 63% 升為 72%。
- (二) 50 歲以上失業者雖曾尋求公、私立就業機構或私人協助，但認為效果不佳之比例由 46% 升為 53%。
- (三) 50 歲以上失業者認為就業歧視法有作用的比例由 13% 降為 10%。
- (四) 50-60 歲失業者認為重返職場是共同經歷的困難，而就業服務中心的服務則是無法讓人滿意。

高齡勞工被迫提早退休，英國總工會（TUC）除憂心關鍵性技術與經驗的流失，更注意到被迫提早退休者面臨社會排除（Social Exclusion）的適應問題，尤其是尚未符合年金計畫資格者。

英國總工會（TUC）對於政府將於 2010 年推動的「福利改革法案」（welfare reform bill）提出批評，認為「為自己利益而工作」（work for your benefits）方案要求失業二年以上者必須接受工作「保證計畫」（企業每僱用一名失業者，由政府補助 6 個月最低工資），對高齡失業勞工並無作用。（完）

查詢管道簡易方便，隨時掌握勞保資料

發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2009-08-12

勞保局自 98 年 7 月 1 日起停止製發被保險人保險卡，投保單位或被保險人可利用下列管道核對查詢，隨時掌握勞保資料：

一、	每月隨繳款單寄發之被保險人異動計費清單
	投保單位可核對本月(計費月)有異動被保險人計費清單，列有計費當月申報加保、退保、薪資調整及變更異動之被保險人姓名、身分證號(隱藏後 4 碼)、出生日期、個人應繳保險費金額、單位應繳保險費金額、異動情形及說明。
二、	網路查詢
(一)	自然人憑證查詢:使用內政部憑證管理中心核發的 IC 卡自然人憑證
(二)	勞動保障卡查詢:被保險人向勞保局合作的銀行申請勞動保障卡。
三、	電話查詢
(一)	語音查詢付費電話(412-1111 轉 123#，或 412-6666 轉 123#；另行動電話及外島地區請撥 02-412-1111 轉 123#或 02-412-6666 轉 123#)。
(二)	勞保局電話服務中心(02-23961266 轉分機 3111)。
四、	臨櫃查詢
(一)	被保險人親自查詢
(二)	委託他人查詢

更多精彩內容請上本會網站
http://www.tpfl.org.tw
並竭誠歡迎全體理事及各會員工會

踴躍投稿

詳細內容請參閱 行政院勞工委員會網址：<http://www.cla.gov.tw/>

