



**台灣總工會**  
Taiwan Federation Of Labor



會址：台中市北屯區興安路一段92號  
話：04-22309009 傳真：04-22309012  
箱：tpfl@ms39.hinet.net  
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 編輯：林孟寬  
美術編輯：恆邦印刷有限公司

# 勞動論壇



第**21**期

## 務實是王道 【新年對勞工政策的期待】

董文雅 · 洪清海



台灣勞工在高失業率和薪資減縮中揮別2009年，也在美牛進口大戰、新流感疫苗疑慮和ECFA爭辯中迎接充滿不確定性的2010年。儘管101大樓新年煙火閃爍「TAIWAN UP」是如此璀璨亮麗，也儘管馬總統「台灣GO GO」喊得如此高亢堅定，台灣勞工其實很清楚，新的一年勞動市場依然險峻，就業與生活依然陰鬱。

回顧一路跌撞走過的2009年，台灣雖然不是全球金融風暴的重災區，但台灣勞工卻承受更重的打擊。去年失業率比日、韓、星、港等國家高，薪資減縮比例也是最慘重。台灣勞工在失衡而無情的勞動市場中惴惴不安，連呐喊也顯得怯懦而無力。觀察幾場零星而失焦的街頭行動，不僅得不到媒體的關注，也無法喚起勞工的熱情回應，台灣勞工運動的力量渙散與頽敗，令人感傷。

檢視勞委會2009年的施政作為，勞保年金化在危疑中上路，是值得肯定的佳作，就業保險適時發揮安定作用，而「立即上工」、「公部門短期就業專案」等應急措施也有一定成果，勞保、勞退基金的年化收益率也有不錯的成績，整體而言，勞委會的行動力是值得喝彩。相對於勞政機關的拼勁，工會組織的停滯與疏鬆，工會幹部是應該汗顏。然而，以台灣工會生存環境如此艱困的現實侷限而觀，勞政機關對集體勞動法制的長期冷漠，卻也難辭其咎。政府無視於台灣產業工會組織率3.3%，工會會員僅占受僱勞工總數的6.5%，卻期待工會發揮維護集體勞動關係的功能，兀自以「勞資自治」理念為圭臬，以社會對話為典型，在在凸顯華而不實的烏托邦思維。筆者雖不盡然同意

去年底部分工會與勞團記者會重審工會法的論述，但勞委會傲慢以其主張悖於世界人權趨勢，違反公民政治權利國際公約、經濟社會文化權利公約、我國憲法保障集會自由精神等語相譏的辯解行動，卻令人無法接受。唱高調容易，解決問題很難，政府對工會的處境應該多幾分理解與關懷，並以實際行動協助其成長自立，因為今日台灣工會的薄弱，誰也無法否認與政府過去工會政策與法制的侷限有關。集體勞動三法即將完成重構工程，其中雖有諸多新創，但勞委會如果無視於產業工會的衰頹，集體勞動關係在修訂後法律架構下亦將難期有何新局。

日前，勞委會新年記者會公開新年度施政重點，包括「活化就業市場動能」、「強化勞動權益保障」、「促進工作生活品質」等三大項，細觀其重要措施包括推動「黎明就業專案」、「就業啓航計畫」、「6大新興產業訓練」、「因應貿易自由化勞工就業發展與協助方案」、「修訂勞基法勞動契約章」、「社會對話四年計畫」、「工會組織發展方案」、「專業調解人認證」、「深化勞動尊嚴」、「國家職場健康服務方案」等，基本上不脫王主委就任所提「平等、人性、安全、尊嚴」之理念。對於活化就業市場之舉措，最值得討論的是對勞動派遣等用工新型態的處理對策，竟以修訂勞動契約規範為工具，令人懷疑其政策係以「彈性安全」為藉口，卻大幅走向開放，恐將演變成「彈性有餘，安全不足」，引起勞動市場更大災難。勞委會於去年11月間舉行的相關研討會中，歐洲學者雖強調勞動市場彈性化的正面功能，卻也提醒經社環境的差異性。報載日本鳩山政府已決定禁止派

遣之用工模式，以日本工會之強勢，勞動關係之周全，尚難以防制派遣之弊病，被派遣勞工承受極其不公平的待遇，引發公民社會的震驚與撻伐，最後必須由政府出面檢討斷然舉措之必要性。台灣目前所面臨的派遣問題已經相當棘手，政府在缺乏規範下難以約制，但有何憑恃保證只要修法規範，即可有效處理，殊值得勞委會慎思。實證發現，「勞動市場彈性化」，其實與「勞動條件惡質化」向來形影不離。目前失業率居高不下是一大問題，勞工就業不安定與工資緊縮則是另一大問題，如果只為降低失業率而讓勞工淪為「苦勞」，無疑是對尊嚴勞動理想與價值的背叛。

其次，隨著東協加一的啓動，以及台灣對大陸經濟的深度依賴，兩岸簽署ECFA也愈形緊迫，勞委會對此一情勢發展預為綢繆頗早，參與甚深，宣導尤其用力，比起經貿部門實有過之而無不及。對於兩岸簽署ECFA，一般勞工並無足夠認知來判斷其好壞，也無法預估可能的衝擊，更難以對協商內容加以評論，勞工在疑懼中只能要求政府應該警小慎微，周全準備，不要出賣台灣的利益，並務實做好負面效應的對策。勞委會宣稱將動用364億元，用於推動轉業訓練、就業安置、延長失業給付，以及租屋、搬家等生活補助，勞委會充滿自信的說帖，其實很難令勞工安心，因為兩岸簽署ECFA後的實際影響為何，目前一切只是預估，不僅預估模式不同而有不同結果，很難有公信力與說服力，況且未來變數尚多，這不是紙上談兵即

可搞定。勞委會與其信誓旦旦，毋寧對傳產勞動市場建立預警指標，成立專案小組機動應變。

「社會對話」實施一年多來，溝通平台雖已初構，成效卻極其有限。全國性工會各自為陣，無法凝聚共識，固然讓主管機關感到無奈，但資方團體堅持本位思維也是極大牽絆，而主管機關聽而不決，缺乏主管機關應有擔當與說服力，也是使對話流於各自表述，難有交集與共識的原因。平實而論，台灣勞資雙方尚欠社會對話的素養與能力，因此難期立竿見影，我們同意不能因噎而廢食，但如何改善現況，則是勞委會必須正視的難題。如果徒有社會對話之形式而無促進共識之實效，除了讓主管機關有延宕決策之藉口，實在看不出有何意義。

勞委會之預算雖不算多，但如能靈活管理使用各項基金，也能改善勞工生活福祉。據統計，去年勞工紓困貸款高達192億元，20萬勞工受惠；育嬰津貼17億元，11萬勞工獲得實益；中高齡與身心障礙延長失業給付13億，提高扶養眷屬失業勞工失業給付14億，29萬勞工得到照顧，類此直接給付之作為，是勞工在艱困中最實惠的照顧，勞委會其實可視環境需求多做，不必擔心勞工依賴成性。即時雨永遠比東海之水溫潤，務實永遠是施政之王道。王主委在民調中比財經首長的民氣更高，這是一大創舉，而其背後不也意味責任之重與勞工期待之殷。

## 勞委會新聞稿之一

發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2010-01-25  
業務單位：職業訓練局

勞委會今(25)日召開「外籍勞工政策協商諮詢小組第8次會議」，邀請勞、資、政及學者專家討論外勞政策議題，勞委會並依去(98)年第7次小組會議結論提出製造業外勞政策執行成效檢討，經勞資雙方及會議代表充分討論後，認為應先實地走訪廠商瞭解人力僱用需要，並再提供外勞人數影響推估資料及彙整相關意見後，於下次會議(4月)再行討論。

勞委會說，去(98)年因應金融海嘯影響，已暫停3班行業之製造業外勞申請引進，外籍勞工政策協商諮詢小組會議並於去年決議，在98年底再檢討該項

政策執行成效。勞委會因此依照小組會議結論，彙整經建會、經濟部及勞委會委託研究結果與外界建議，檢討製造業外勞政策，並建議在不額外增加製造業外勞人數之原則下，合理調整適用行業範圍，及依產業關聯、缺工情形等行業特性調整外勞核配比率，並依企業規模大小酌予調整，所提建議並非放寬外勞之申請配額，而係在總額管理下，有效分配製造業外勞名額。

勞委會表示，會議代表關心政策調整後製造業外勞人數是否大幅增加、會否影響企業營運及廠商實際招募情形等問題，在經過勞資雙方及會議代表充分討論後，認為應先實地走訪廠商瞭解僱用需要，並依規劃新制推估製造業3K外勞人數變化情形。另外，並請勞委會及經濟部再彙整相關意見，於下次會議再行討論。

# 工會小舟難渡 集體勞動關係之惡水

洪清海



在全球金融危機中，2009年日本工會組織率較去年上升0.4%，受僱勞工加入工會比例達18.5%，這是自1975年以來首次出現的逆揚，雖然幅度不高，卻頗有激勵作用。日本工會組織率自1949年55.8%的高峰逐年下降，至2003年即已跌破20%，此次逆轉，得力於公部門員工增加及非正規僱用勞工加入工會所致。日本自2004年進行勞動政策鬆綁，企業大量使用派遣人力與短期僱用，造成勞動市場緊縮，年輕勞動者薪資與福利下降，引發社會兩極化發展的憂慮。民主黨執政後已注意到勞動市場扭曲所衍生的不公不義，目前政策傾向於回歸正規僱用，即將以立法禁止勞動派遣。新政黨向勞工傾斜而友善的勞動政策，終於使工會得以鬆口氣。（Labour Start網站）

日本工會組織率的上升，與美國工會同步。美國工會組織率在1954年是28.3%，2003年則已跌至11.5%。加洲大學研究發現，過去兩年，美國工會組織率回升到12.4%，歐巴馬與工會的關係極為親密，美國工會可望再創新高。

美、日工會組織率同步上揚的消息，對全球工運人士而言固然是好消息，但對台灣的工會幹部而言，除了羨慕，恐怕還有些許的哀傷，因為台灣的工會生存環境極其窮困，也看不到願景。

依勞委會統計，目前台灣工會數4735個，會員人數316萬2346人，其中產業工會數952個，產業工會組織率3.3%。產業工會會員51萬8586人，會員人數組織率為15.9%。但如以受僱者總人數791萬5000人除產業工會會員人數，則受僱勞工入會率僅為6.5%，不及上述美日的三分之一。

產業工會組織率低，代表企業內部設立工會者鳳毛麟角；會員人數組織率低，則意味工會代表性不足，也意味受僱者與工會幾無連結，工會既無法從受僱勞工得到支持力量，而受僱勞工也無法得到工會保障，企業內部只有個別勞動關係而未形成集體勞動關係。個別勞工只能憑一己之力以勞動契約爭取權益，或

依賴勞工法令保障最低勞動基準，國家干預的角色功能相對吃重。

至於已成立產業工會之實質功能為何，其實不言而喻。勞委會統計98年第3季簽定團體協約總數為48個，其中公營13個，民營35個。協約數除以產業工會數得知協約率僅為5%。換言之，95%工會未能發揮集體協商功能。以歐美觀點來看，一個工會如無法以集體力量完成協商，工會之存在價值是被嚴重質疑。台灣產業工會的主要問題，不在於規模小，而在於無力與資方對等互動。台灣產業工會既不敢如法國工會以綁架老闆作為威嚇，也無法像韓國工會佔據工廠，更無法像歐洲工會進行馬拉松罷工，就連走上街頭示威抗議的能量都不夠。過去產業工會常被批評為花瓶或閹雞，如今連批評也不再多聞，因為工會幾乎已經被台灣社會邊緣化。這樣的結果，既令人感傷，也令人無奈。筆者因為對產業工會生存環境知之甚詳，因此對產業工會幹部（尤其是民營企業工會）一向敬佩有加，不忍過度批評，但對於各總工會層級的工會領袖，則難免有些戲謔。此外，對於政府的工會政策之保守與培力不足，則經常「狗吠」不止。

台灣勞政機關向來把輔導工會列為施政重點之一，事實上卻無視於集體勞動法制的不當設計，以及台灣企業文化對工會的輕鄙。目前集體勞動三法的修法工程即將完成，勞委會認為對健全集體勞動關係將有所助益，筆者卻持保留觀點。如果台灣企業經營者與管理者不能尊重勞工的自主結社權，產業工會莫說是在企業內走動，就連鼾息都會被嫌吵。這是企業經營者心態問題，也是企業文化問題，不是以法律規定「不當勞動行為」或爭議導入裁決手段即可改變。基此，筆者認為將來落實推動集體勞動三法，勞委會除應加強工會的教育，也應與經濟部門、雇主團體等攜手合作，加強企業管理者遵守勞工法令的宣導，建立友善職場與尊嚴勞動的理念。畢竟良性勞動關係之建立，不是勞資一廂情願，而是願意相互趨近。

檢視台灣勞動關係的發展過程，由於工會組織的零細與薄弱，集體勞動關係無法正常運作，勞工在職場中受到諸多不公平和不合理的對待，甚至連法定基準的權益都受到侵害，一般勞工如此，產業工會幹部的處境也同樣困窘。勞動關係現實冷冽如惡水，受僱勞工容易陷溺，工會小舟亦難渡集體勞動關係之惡水，這是現實的侷限。盱衡未來集體勞動三法的啓動，筆者念茲在茲的，還是寄望勞政機關能正視產業工會的發展問題。唯有產業工會正常發展，集體勞動關係才能步上正軌，勞資自治的機能方可顯現，國家干預的角色才能減輕，否則，勞政機關將永遠被勞工錯誤期待去扮演工會的角色。筆者建議勞委會應整合縣市勞工行政力量，配合新勞動三法之實施，針對台灣

1000大企業勞動關係進行訪視或調查，並依其是否成立工會、簽訂團體協約、落實勞資會議、發生大量資遣或重大勞資爭議等，配合勞動檢查、外勞配額、產投人才補助、充電加值補助，以及其他企訓、僱用津貼核配等行政手段，引導企業重視集體勞動關係的建構。以台灣目前工會能力，如行政機關吝於加持，台灣的集體勞動法制如何研修，也難期寸進，勞委會不能再冷漠以對。當年美國柯林頓總統提出「伙伴關係」的勞資政策，並挹注龐大聯邦經費全面推動，其睿智、豪氣與行動，至今仍受到推崇，勞委會人才濟濟，應該有能力為聲望日頤的馬政府提出務實的勞動關係改造方案，也讓台灣勞工早日享有「尊嚴勞動」的生活。

## 勞委會新聞稿之二

**勞保年金施行滿周年，累計至98年12月止，勞保年金總核付人數為6萬7,218人，核付金額為65億6,624萬餘元**

發佈單位：新聞聯絡室

發佈日期：2010-01-26

業務單位：勞工保險局

### 一、勞保年金核付成果

累計至98年12月止，勞保年金總核付人數為6萬7,218人，核付金額為65億6,624萬餘元，各項年金給付說明如下：

(一)老年年金給付（選擇「老年年金」與「一次請領給付」之比例為62%：38%）。

核付6萬5,632人，64億2,572萬餘元，平均給付單價為1萬2,798元，其中最高4萬866元；最低2,866元。

(二)失能年金給付：

核付731人，4,508萬餘元，平均給付單價為1萬2,222元，其中最高3萬6,002元；最低4,000元。

※備註：核付731人中，勞保被保險人計246人，另國保被保險人（領取國保身心障礙年金）併計勞保年資計485人。

(三)遺屬年金給付：

核付855人，9,544萬餘元，平均給付單價為1萬3,970元，其中最高3萬5,307元；最低3,000元。

### 二、老年年金給付核付情形分析

(一)男女比例：

男性3萬4,681人（佔52.8%），女性3萬951人（佔47.2%）。

(二)展延年金：

1.延後1年以上請領老年年金者計有63.6%。

2.加計展延年金達20%者，計2萬3,544人。

(三)減給年金：

1.有20.5%的人提前請領老年年金。

2.減給年金達20%者：計1,196人。

(四)勞保年資分析：

1.年資在20年以下者：計1萬4,937人（佔22.7%）

2.其中以年資為「20年－24年」者佔最多：計2萬3,335人（佔35.5%）。

3.年資超過30年者：共計1萬250人（佔15.6%）。

4.年資為50年以上者：共計27人，最高年資者為57年4個月。

5.年資超過32.5年者（舊制老年給付可領滿50個月）計7,366人，年齡超過65歲仍加保者（舊制已不計年資）計8,290人。由此可見，實施老年年金後，無效年資變成有效年資之受惠人數計有1萬5,656人，佔老年年金核付人數23.8%。

## 勞委會新聞稿之二

99.01.04 王主委主持99年新年記者會

行政院勞工委員會主任委員王如玄，以「活化就業市場動能、強化勞動權益保障、促進工作生活品質」三大施政目標召開新年記者會。面對新年度的挑戰，將在保障勞工朋友權益為前提下，活化就業市場，並讓勞工有更好的工作生活品質，作為今年努力方向。

王如玄主委表示，過去一年來，勞動市場受到全球金融風暴影響，導致失業率攀升，勞委會推動「立即上工」、「公部門短期就業專案」、「立即充電」、「充電加值」等促進就業計畫，提供失業者就業機會及提升勞工職能；莫拉克颱風重創南台灣，造成重大損失，為積極協助災區重建，勞委會立即啟動「八八臨工專案」、提供臨時工作津貼，並實施「災區子弟安置訓練計畫」及「受災民眾職業探索研習計畫」等就業服務及職業訓練措施，並補助受災民眾參加技能檢定，提供民眾創業貸款暫緩繳付本息，同時擴大勞工保險服務，簡化申請手續，從寬從速給付，另增列受災勞工傷病給付，及緩繳或免繳勞工保險及就業保險保費等，加上提供在地諮詢服務及維護災區作業安全等措施，期望能協助災區儘速度過難關。

此外，在勞委會所有行政團隊的努力下，完成多項法案修訂，尤其通過「勞資爭議處理法」，成立「勞工權益基金」專戶，補助勞工勞資爭議案件訴訟相關費用及必要生活費，積極協助勞工處理勞資爭議；為提供勞工更周全之就業安全保障，完成「就業保險法」修正，提高加保年齡上限、擴大加保對象，並增列育嬰留職停薪津貼保險給付、延長中高齡及身心障礙勞工失業給付期間、依扶養眷屬加給給付或津貼等，同時亦完成「勞動基準法」、「勞工保險條例」與「就業服務法」等修法工作，均有助提升勞動權益，另為因應洽簽ECFA，邀請專家學者成立「ECFA對台灣勞動市場影響評估小組」，進行勞動市場影響評估，針對工會幹部、勞工朋友、勞工行政人員陸續辦理座談21場次，使勞工及工會幹部瞭解ECFA與勞工議題及政府因應措施，並聽取勞工朋友心聲，積極研擬勞工協助方案，維護勞工就業權益。

民國99年，面對後金融海嘯全球產業與經濟結構重整，王如玄主委表示，讓每一位勞工都能穩定的就業、安全的工作與安定的生活，是勞委會的使命。因此，進一步提出「活化就業市場動能、強化勞動權益保障、促進工作生活品質」的施政目標。

在「活化就業市場動能」方面，修訂「職業訓練法」，拓展職訓服務及強化技能檢定公信力，另因應企業目前盛行以彈性僱用方式經營，為維護勞工權益，研訂適切合宜之勞動契約規範，在保障勞工權益前提下，活絡就業市場，此外，因應洽簽兩岸ECFA，啓動「因應貿易自由化勞工就業發展與協助方案」，並積極辦理提升勞工職能培訓，推動立即就業99方案等促進就業措施，促進勞工朋友就業。

在「強化勞動權益保障」方面，除保障新僱用型態勞工權益外，研擬家事服務業勞工權益保障法制，並建構以勞資為主體之基本工資調整機制、合理放寬勞工病假規定，另為進一步落實勞動三權，持續推動「工會法」修法工作，保障勞動者團結權，完備我國集體勞資關係制度，並全面提升勞資爭議處理效能，及推動社會對話，強化勞資夥伴關係，同時加強落實勞動檢查及建構完善職業災害保險體制，周延職災制度，確保勞工朋友權益。

在「促進工作生活品質」方面，為深化尊嚴勞動概念，積極培育種子師資，推動尊嚴勞動教育，同時研修「性別工作平等法」，建立友善職場，並持續建構安全健康工作環境，降低工作場所職災風險，保障勞工生命安全，此外，加強在職與退休勞工生活保障，除辦理勞工紓困貸款，紓解其經濟急需外，尚修正「勞工退休金條例」，擴大適用對象，增進勞工朋友退休生活保障。

王如玄主委最後表示，放眼台灣的總體經濟發展，在21世紀已邁向已開發國家程度，政府規劃的人力政策也應該有所不同，勞委會在未來將持續本著「平等、人性、安全、尊嚴」的施政主軸，規劃各項促進就業對策，創造多元的就業機會，在兼顧勞工需求與權益的前提下，積極推動各項施政作為。

# 行政院勞工委員會99年度施政重點

## 活化就業市場動能、強化勞動權益保障、促進工作生活品質



| 目標       | 施政要項                       | 施政內容                                                                                                     | 績效目標                                                                       |
|----------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 活化就業市場動能 | 一、提升勞工職能培訓，調整勞動契約規範，促進勞資共贏 | 1.結合民間資源，拓展訓練服務：修訂「職業訓練法」，採法規鬆綁之方向，增列委託辦理職業訓練之法規依據。                                                      |                                                                            |
|          |                            | 2.提升勞工職能：開發「六大新興產業」相關職類課程，透過職訓需求調查，辦理各類就業導向職業訓練計畫。                                                       | 預定訓練33,250人                                                                |
|          |                            | 3.協助受貿易自由化影響勞工就業：啓動「因應貿易自由化勞工就業發展與協助方案」，提供在職勞工薪資補貼、職務再設計補貼、就業服務與職業訓練訊息，並建立就業服務單一窗口，協助受影響產業勞工就業安定、轉業及再就業。 |                                                                            |
|          |                            | 4.調整勞動契約法制：檢討研修勞動契約中定期契約之相關規範，在保障勞工權益之前提下，活絡勞工就業機會。                                                      |                                                                            |
|          | 二、促進就業，協助弱勢重返職場            | 1.協助就業弱勢者就業準備及就業適應：推動「就業啓航計畫」，採薪資補貼方式提供協助。                                                               | 預定提供20,000個工作機會                                                            |
|          |                            | 2.紓緩就業市場情勢：辦理「黎明就業專案」，提供公部門短期就業機會。                                                                       | 預定協助15,000人就業                                                              |
|          |                            | 3.協助弱勢失業者培養就業知能：啓動「多元方案政府部門社會型計畫」，由政府部門研提具提升生活品質或促進社會公益之用人計畫，以輔助工作津貼方式提供協助短期就業安置。                        | 預定協助5,000人就業                                                               |
|          |                            | 4.促進失業者在地就業：推動「多元民間團體就業開發計畫」，由民間團體研提具創意性、地方性及發展性之用人計畫，以輔助工作津貼方式提供協助。                                     | 預定協助3,500人就業                                                               |
|          |                            | 5.協助災區重建並兼顧災區失業者基本生活：推動「莫拉克颱風災後重建臨時工作津貼實施辦法」，安排未能推介就業或參加職業訓練之災區失業者從事臨時性工作。                               | 預定協助10,000人就業                                                              |
|          |                            | 6.促進莫拉克颱風災區失業者儘速就業：推動「莫拉克颱風災後重建僱用災區失業者獎勵辦法」，以薪資補貼方式獎勵災區重建工程得標廠商僱用災區失業者。                                  | 預定協助2,600人就業                                                               |
|          |                            | 7.協助失業者創業：提供就業保險失業者創業諮詢輔導及適性評量、創業技能與經營管理培訓、企業見習、創業貸款及利息補貼等措施。                                            | 預定協助170名失業者完成創業，創造510個就業機會                                                 |
|          |                            | 8.協助災區民眾創業：推動「莫拉克颱風災區創業協助計畫」，結合公益愛心連鎖企業，免費提供餐車、免加盟金、免權利金。                                                | 免費提供15台餐車                                                                  |
|          | 三、強化技能檢定機制，提供便民檢定措施        | 1.維持技能檢定公信力：辦理職類開發與調整、監評人員培訓及研討、學、術科題庫命製、技能檢定規範製訂及術科場地機具設備評鑑，以提高技能檢定信度及效度。                               | 預估新開發及開辦7職類、培訓30職類級別、研討50職類級別、命製學科18職類級別、術科35職類級別、訂定7職類級別規範及辦理350職類級次場地評鑑。 |
|          |                            | 2.提供民眾更便捷之技能檢定服務：全面改採通信報名方式辦理；擴增技術士技能檢定即測即評即發證辦理單位。                                                      | 預定由88個擴增至100個單位                                                            |
|          |                            | 3.結合職業工會資源辦理技能檢定：輔導職業工會辦理即測即評即發證技能檢定。                                                                    | 預定由原2個擴增至3個工會                                                              |
|          |                            | 4.推動全國性專業團體或聯合會組織辦理認證：修訂「職業訓練法」，增訂技能職類測驗能力之認證制度，包括認證辦法等事項授權規定、認證效力之比照及撤銷或廢止之要件。                          |                                                                            |

| 目標       | 施政要項                      | 施政內容                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 績效目標                                                              |
|----------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 強化勞動權益保障 | 一、擴大勞動條件保障範圍，維護勞工基本權益     | 1. 保障新僱用型態勞工權益：研修勞基法勞動契約章及推動派遣勞動權益保障法制化工作。<br>2. 健全勞動條件法制：研修「勞動基準法」，保障勞動基準法退休金請求權不得扣押、規定職災補償抵充及檢討罰則章等。<br>3. 保障家事服務業勞工權益：研擬家事服務業勞工權益保障法制，保障薪資、休假、請假等勞動權益。<br>4. 建構以勞資為主體之基本工資調整機制：修訂「基本工資審議辦法」。<br>5. 合理放寬勞工病假規定：修訂「勞工請假規則」，放寬安胎及癌症治療之請假日數，將懷孕期間臥床休養及罹癌門診治療期間併入住院病假。                                            | 預定於99年2月將修正草案報請行政院審議                                              |
|          | 二、落實勞動三權，健全集體勞資關係法制       | 1. 落實勞工團結權：積極推動工會法修法，放寬教師籌組工會；簡化籌組工會程序；准許外勞加入工會及選舉與被選舉權；健全工會財務自我監督機制；擴展工會組織類型等。<br>2. 推動工會自主成立：推動工會組織發展方案，促進工會會務自主化、運作民主化。<br>3. 全面提升勞資爭議處理效能：建立不當勞動行為裁決機制、改進勞資爭議仲裁制度及建立專業之獨任調解人訓練與認證制度。<br>4. 強化勞資社會夥伴功能：繼續推動98年至101年推動社會對話四年計畫，辦理產業別社會對話，及提升勞資雙方對話知能。                                                         |                                                                   |
|          | 三、落實勞動檢查，確保勞動權益           | 1. 維護職場安全與勞動條件：規劃辦理各類專案檢查，如「歲末及春安期間加強工安實施計畫」、「加強高職災及高風險廠場檢查及指導執行方案」及針對重大工程、重點區域、高風險業別、事業單位等加強檢查；適時針對特殊行業規劃實施全國性勞動條件專案檢查，如「國道客運工時專案」、「派遣業勞動條件專案」等。<br>2. 減少職業傷害給付件次：選定勞保職業傷害給付比率較高、人次較多之職業工會及事業單位，辦理宣導、檢查及輔導，協助提升危害辨識能力。<br>3. 減少營造業職業災害：擴大辦理公共工程合作減災，除現有部會合作機制外，並擴大至縣市政府，落實施工安全查核，建立規劃、設計、施工、監造等各單位合作減災及共同管理機制。 | 預定辦理500場次全國性勞動條件專案檢查、5000場次一般勞條檢查及50,000場次安全衛生檢查。(各勞動檢查機構，不含縣市政府) |
|          | 四、完善職災預防、補償與重建體系，保障職災勞工生活 | 1. 健全職業災害勞工保護法制：推動「職業災害勞工保護法」修法，重點包括職業災害勞工重建工作納入法源；落實職業傷、病通報制度；擴大職業災害勞工保障；合理規範雇主之職業災害補償責任。<br>2. 提供職災失能勞工生活安全：於法定5年期間內規劃建立勞工保險失能給付評估機制，以保障職災勞工長期生活。<br>3. 強化職業傷病勞工診治服務：建構全國九大職業傷病防治中心之個別發展特色及專長，提供罹病勞工更專業、完善之服務                                                                                                 | 99年5月底前行政院完成審查，99年6月初送立法院審議，期於99年12月底前通過。                         |
|          | 一、建立友善職場，深化勞動尊嚴概念         | 1. 擴大家庭照顧假適用對象：研修「性別工作平等法」，檢討家庭照顧假適用人數限制規定，平衡工作與家庭。<br>2. 強化職場性騷擾處理機制：研修性別工作平等法性騷擾防治相關規定，明確性騷擾申訴流程，以保障受僱者工作權益。<br>3. 深化「尊嚴勞動」概念：推動尊嚴勞動教育，培育種子師資、編製教材，並至校園、工會、事業單位推廣；另與教育部合作，將「尊嚴勞動」概念納入學校教材及課程。                                                                                                                 | 預定辦理教育宣導50場次。                                                     |

| 目標       | 施政要項                   | 施政內容                                                                                                                 | 績效目標       |
|----------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 促進工作生活品質 | 二、建構安全衛生工作環境，促進勞動安全與健康 | 1.深化職場安全衛生風險管理：推動職場「風險評估」加強年運動，舉辦以風險管理為主軸之促進職場安全健康系列活動，引導各行各業從事工作風險評估，進而預防及消滅危害。                                     |            |
|          |                        | 2.協助弱勢產業改善工作環境：創新推動「安衛登錄家族」輔導，選定高危險中小企業組成以勞安優良單位為核心之家族，採「大廠帶小廠」之集體輔導，提供免費防災資源與服務，促使工安種子擴散至各廠場扎根。                     |            |
|          |                        | 3.推動安全衛生自主管理制度國家標準化：將「臺灣職業安全衛生管理系統驗證規範」(TOSHMS)轉型為國家標準(CNS)，引領企業邁向工安管理標準化，提昇產業安全文化。                                  |            |
|          |                        | 4.強化職業健康服務體系：與衛生署合作推動「國家職場健康服務方案」，培訓從事職場健康服務之醫師，落實要求大型企業聘請或特約，使勞工有親近性之健康照護。                                          |            |
|          |                        | 5.健全勞工安全衛生法制：研修「勞工安全衛生法」，擴大適用範圍至各業及各就業場所，並強化機械設備、化學品之源頭安全管制，降低工作場所之職業災害風險。                                           |            |
|          | 三、加強在職與退休生活保障，維護勞工經濟安全 | 1.紓解勞工經濟急需：辦理勞工保險紓困貸款，提供總額度200億元，每人最高可貸10萬元。                                                                         | 預定協助20萬名勞工 |
|          |                        | 2.增進勞工退休生活保障：修正「勞工退休金條例」，擴大勞工退休金條例適用對象，增加與我國國民結婚，且獲准居留依法在臺工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，為勞退新制之強制保障對象。另，自營作業者及委任工作者，納入自願適用對象。 |            |
|          |                        | 3.維護勞工退休金權益：輔導勞工於99年6月30日前得依「勞工退休金條例」，選擇繼續適用勞動基準法退休金制度或改選勞退新制。                                                       |            |

## 勞委會新聞稿之四

### 勞工保險基金管理與運用現況

發佈單位：新聞聯絡室  
發佈日期：2010-01-26  
業務單位：勞工保險局

勞保基金截至98年12月底止共積存基金2,966億餘元，年度累計收益為432億餘元，收益率為18.21%，其運用包括下列各項投資：

- (1)購買公債：25億5,208萬3,150元，占基金總額0.85%。
- (2)購買公司債：51億元，占基金總額1.72%。
- (3)存放銀行：565億8,431萬100元，占基金總額19.07%。
- (4)投資短期票券：13億元，占基金總額0.44%。
- (5)投資金融債券：94億9,325萬9,276元，占基金總額3.20%。

- (6)金融資產證券化商品：7,949萬2,400元，占基金總額0.03%。
- (7)投資股票及受益憑證：421億2,069萬2,132元，占基金總額14.21%。
- (8)不動產投資：18億9,492萬6,040元，占基金總額0.64%。
- (9)農保借款：42億2,000萬元，占基金總額1.42%。
- (10)國外有價證券：166億1,701萬5,319元，占基金總額5.60%。
- (11)外幣存款：228億963萬8,023元，占基金總額7.69%。
- (12)境外基金：102億5,182萬9,988元，占基金總額3.45%。
- (13)國內委託經營：543億1,557萬3,996元，占基金總額18.31%。
- (14)國外委託經營：403億2,643萬8,558元，占基金總額13.61%。
- (15)被保險人貸款：289億4,253萬8,516元，占基金總額9.76%。

更多精彩內容請上本會網站

<http://www.tpfl.org.tw>

並竭誠歡迎全體理監事及各會員工會

踴躍投稿



Taiwan Federation Of Labor