

主席、各位委員女士先生：

大院今天召開衛生環境及勞工委員會全體委員會議，首先，要感謝各位委員對<sup>本人</sup>及本會團隊一向的支持與督促。

本人有幸擔任勞委會主任委員一職，掌理全國勞工行政事務，了解所肩負責任之重大，而保障人權，追求社會公平與正義，是本人長期以來堅持的理念，因此，本人將秉持維護勞工權益及關懷弱勢的熱忱與信念，帶領勞委會團隊，在過去既有施政基礎上，更進一步洞察社會發展脈動與勞工需要，為勞工創造更多的福祉，達到勞資雙贏的目標。

以下謹就本會施政理念、當前重要施政措施及目前積極推動之修法工作，向各位委員提出報告。

## 壹、施政理念

在全球化時代，勞動政策的目標在於追求勞工、企業及社會三方面均衡發展，提供勞工更多、更好的工作，讓勞資共享經濟發展的成果，提升個人與社會的福祉，促進社會整體進步。因此，本人就任勞委會主委後，特別提出「平等、人性、安全、尊嚴」的施政理念，與勞委會同仁共同努力。

首先，在「平等」方面，讓所有勞動者享有平等機會。透過勞動生產獲取適當所得並實現自我，除了要消除職場上基於性別、種族、年齡、身心障礙等歧視，衡平勞資不對等地位，促進雙方對話協商，並進一步提供弱勢者成長發展機會。

「人性」方面，打造人性化工作環境及友善職場。讓勞動者從勞動中發展自我，平衡家庭與工作生活，滿足其不同層次需求。

「安全」方面，建構就業安全及職場安全衛生。提供勞動者及家屬社會保障，預防職業及社會風險，以安定勞動者生活與社會的穩定和諧。

「尊嚴」方面，保障勞動人權。勞動者是勞動政策的主體，更是經濟發展的功臣，應提供勞動者發聲管道，參與社會對話，讓勞動者更有尊嚴。

本會將秉持此四大施政核心理念，作為勞動政策規劃的方向，並透過勞資政對話，與民間團體及地方政府建立夥伴關係，逐一落實政策，以追求勞工、企業及社會三方面均衡發展，為勞工營造優質、友善的勞動生活環境，讓勞工從踏入職場到退休離開職場，都能享受完整保障。

## 貳、當前重要施政措施

面對當前國際競爭激烈的情勢，行政院施政首要之務在於振興經濟，提升國家競爭力，創造更多就業機會，而在追求經濟發展的同時，社會公義更是行政院的施政主軸。

配合行政院整體施政方向，本會當前重點工作在於，培育優質的勞動力，促進國民就業，此外，在企業追求彈性僱用，力求發展經濟的同時，應保障勞工權益，提供勞工安全的就業環境，並促進勞資協商對話，讓勞工共享經濟發展成果。另外，對於就業困難的弱勢者，提供就業與生活上的必要協助，亦是當前的重要施政課題，因此，本會積極推動下列措施：

### 一、保障勞工權益

#### (一) 擴大勞動基準法適用範圍

為使所有勞工之工作時間、工資、休假等勞動條件，均能獲得應有保障，將「勞動基準法」適用範圍擴及所有勞工，係政府既定政策，亦為本會多年來努力之目標。該法自73年8月1日施行時，適用人數約350萬人，持續擴大至今約643萬人，佔全體受僱勞工總人數674萬人之95%，惟目前仍有約31萬勞工尚未適用該法。

本(97)年度針對目前仍尚未適用該法之各業及各業工作者，續採分階段及逐業、逐類檢討原則，持續檢討評估納入該法適用之可行性，並於適當時機公告納入勞動基準法適用範圍。

#### (二) 加強落實性別工作平等法

為營造性別平權工作環境，減少女性就業阻礙，並提供家庭與工作平衡之友善就業環境，本會

致力推動性別工作平等法制。原「兩性工作平等法」已於97年1月16日公布修正為「性別工作平等法」，並將育嬰留職停薪適用範圍擴及所有受僱者，家庭照顧假適用範圍亦擴及5人以上事業單位，陪產假增為3日，並提高該法相關罰則，以進一步督促雇主落實該法相關規定。

在落實育嬰留職停薪規定方面，自91年3月8日起至97年4月底止，申請育嬰留職停薪者達23,412人，並補助育嬰留職停薪人員原由雇主負擔之社會保險費，計4億5,301萬9,736元；另對於遇有違反該法規定情事時，提供行政救濟處理，截至97年3月，縣市政府受理職場性騷擾、性別歧視及違反工作平等之申訴案件，共625件。

此外，透過補助事業單位方式，協助雇主設置托兒設(措)施，協助勞工解決育(托)兒問題，減少婦女就業障礙，自實施以來，截至96年12月底止，已補助421家，補助7,700萬餘元。97年度協助企業辦理托兒設施措施補助業務，刻由地方勞工行政主管機關受理申請及審查相關作業。

本(97)年度為促進事業單位積極落實性別工作平等法相關規定，推動友善職場選拔表揚活動，並辦理性別工作平等法專案檢查及推動事業單位自行檢視，以落實該法。

### (三) 保障勞工退休金權益

- 1、勞工退休金新制自94年7月1日開辦，截至97年4月之月報統計資料，提繳單位數達37萬9,385個，參加新制人數達456萬8,756人，占適用人數近八成，

其中個人自願提繳者達28萬1,453人。截至97年6月13日止，已收退休金達2,815億1,535萬餘元，平均收繳率達99.50%，施行成效良好。

- 2、落實舊有之勞基法退休金制度，於勞退新制立法後，協助縣市政府加強督促事業單位提撥舊制退休準備金，截至97年4月底，事業單位提撥勞退準備金開戶數與新制勞工退休金條例立法前（93年6月）比較，增加7萬2,103戶（立法前提撥數為5萬3,472戶），受益員工率由49.83%提高至62.54%。
- 3、為使勞工退休基金能獲專業、妥適之管理與運用，於96年7月2日成立「勞工退休基金監理會」，統籌管理新舊制勞工退休基金。截至97年4月底止，新舊兩制基金總規模合計達7,313億9,298萬餘元。
- 4、為檢討修訂個人帳戶退休金制度，正進行「勞工自行選擇退休金運用方式下，監理單位之角色與管理運用研究」委託研究案，俾及早對開放勞工自行選擇運用方式及監理單位組織與管理之調整進行研究，以妥為因應可能之制度變革。另辦理「勞工退休基金最適資產配置」委託研究案，期能建置最適之勞工退休基金資產配置，強化基金獲益能力，落實保障勞工退休金權益。

#### （四）協助處理勞資爭議

為因應時代潮流變化，確保勞工權益，建立多元勞資爭議處理機制，協助解決勞資爭議，除由縣市政府依法處理勞資爭議外，本會訂有「補助各級勞工行政機關運用民間勞資關係中介團體協處勞資爭議實施要點」，提供勞工多元處理爭議管道，

補助勞資關係中介團體協處爭議案件由 93 年 3,602 件增至 96 年 7,241 件，協調成功率由 93 年的 54.63% 提升至 96 年 67.72%。97 年已補助 1,353 件，金額達 208 萬 2,360 元。

本會以為，為確實強化勞資爭議處理機制，促進勞資和諧，應該建立爭議調解人員專職及專責化制度，強化爭議處理人員協調與協商能力，建立預警體系，以便適時介入爭議之處理與解決。

此外，補助勞工因事業單位關廠、歇業，雇主未依法給付資遣費及退休金，或遭遇職業災害，雇主未依法給予職災補償等情事而發生爭訟之訴訟費用，截至 97 年 4 月底止，已補助 664 件，3,107 萬元，受惠勞工達 3,294 人。

鑒於現行補助措施為勞工提起訴訟後始提供協助，本會正研議設置勞工權益基金，運用該基金提供勞工更積極之訴訟協助，如：指派適當律師協助勞工訴訟，或採取事前補助之措施等，給予勞工多元化、積極主動之協助。

#### **(五) 強化大量解僱勞工權益保障**

在經濟社會環境變遷下，產業結構調整，較不具競爭力產業勢必衰退，面臨關廠、歇業問題，為保障因關廠、歇業遭大量解僱勞工之權益，已施行「大量解僱勞工保護法」。為進一步保障該等勞工權益，該法於 97 年 5 月 2 日修正通過，將適用範圍擴大至定期契約工；明定經預告解僱之勞工就任新職，雇主仍應給付資遣費或退休金；另預警機制增列財務專業人員協助查訪，及勞工因

可歸責雇主原因終止契約者，可準用禁止雇主出國處分規定，且被禁止出境之雇主，需提供全部積欠勞動債權之相當擔保，始得廢止禁止出境處分，以確保勞動債權。

有關該法預警通報規定部分，自 93 年 1 月至 97 年 5 月底止，共有 237 件預警通報案件，其中有 198 件尚由勞工行政機關進行查訪；另截至 97 年 5 月底，事業單位通報大量解僱計畫書 879 件，其中以勞資自行協商達成協議者計 782 件，亦即高達 89% 之雇主選擇以勞資自治方式成功協商解僱計畫書所載事項。該法禁止大量解僱事業單位董事長及實際負責人出境規定，促使雇主在規劃關廠歇業及大量解僱員工時，大致均能與員工協商合意給付資遣費及工資，以避免遭禁止出境處分，顯見大量解僱勞工保護法確實發揮功能。

#### （六）適時檢討基本工資

為保障勞工工作所得能維持基本生活，勞動基準法明定勞資雙方議定之工資，不得低於基本工資。於現行制度下，該基本工資除攸關勞工基本生活的維持，尚且附隨相關社會責任，例如：勞工保險、全民健康保險、外籍勞工薪資及社會救助等，均會因基本工資調整而受影響，故基本工資之調整宜審慎評估。

為落實基本工資制定意旨並兼顧基本工資對其附隨社會責任之影響，本會除衡酌整體經濟情勢，蒐集經濟成長率、物價指數、國民所得、勞動生產力、就業狀況等資料，審慎研究並提供基本工

資審議委員會審議外，並與雇主及勞工團體和學術界溝通協調，以期建立共識，本會並將於適當時機召開基本工資審議委員會審議之。

## 二、營造安全健康工作環境

為落實降低職災率之政見，保障勞工生命安全，減少職災發生率，本會重新研提跨部會合作之「職業安全衛生促進方案」，俟報行政院核定後實施，設定4年內降低整體職業災害千人率至4以下之目標，並積極推動各項措施，期為勞工營造安全健康工作環境：

### (一) 啟動職業安全衛生自主管理新制度(TOSHMS)

為提升國內安全衛生自主管理水準，並與國際接軌，創新啟動臺灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)驗證制度，於97年6月正式上路，參照國際勞工組織(ILO)及國際驗證規範(OHSAS18001)，加強勞工參與、承攬管理、採購管理及變更管理等安衛管理機制，促使企業內化安全衛生管理，並持續改進安全衛生績效，全面提昇我國產業安全管理水準與國際競爭力。

### (二) 推動強制性之衝剪機械產品安全檢驗

為有效降低勞工切割、夾、捲傷殘事故比率，保障機械操作安全，經參考歐盟、日本、韓國等國家機械認證制度，特與經濟部標準檢驗局協商規劃於98年1月1日將衝剪機械納為商品檢驗品目，依商品檢驗法規定實施強制列檢，屆時對國內製造或國外進口之動力衝剪機械，一律要求應符合「機械器具防護標準」規定，否則不得製造、進口或販賣，以有效降低衝剪機械肇生之職業傷害。

### (三) 建置國家化學品登錄評估與管制管理推動方案

為建構我國既有或新化學物質安全管理基礎，加強源頭掌握化學品進出，訂定「國家化學品登錄評估與管制管理推動方案」報行政院核定，結合相關部會共同推動，全面性動態掌握全國危害化學物質流佈資訊與管理運用，保護國人健康及環境永續發展，避免化學品造成人員、財產與環境之危害，並符合國際發展趨勢，善盡責任與義務，提昇國家整體國際形象。

### (四) 擴大全民參與工安及防災輔導機制

為促進職場健康，97年新創「職場健康週」(5月第1週)，結合「職場安全週」(7月第1週)，動員全國各界推動宣導輔導系列活動，建構全民參與工安之文化。另加強推動「中小事業安全衛生在地扎根化」(蒲公英計畫)，協助縣市籌組「工安訪視團」及「專業輔導團」，利用「大廠帶小廠」、「工安傳教士」之安全照護方式，走訪地方中小事業提供務實且簡明易知的防災資訊及改善諮詢輔導，散播工安種子，並提供設施改善補助等實質措施。

### (五) 提升防災檢查效能

有效運用檢查人力，持續採取「風險分級管理」對策，加強列管高致死、高致殘及高違規等三高事業單位及廠場，實施高頻率檢查，針對重大工程要求監造單位加強工地作業之安全查核，以督促事業單位作好安全衛生管理，減少職災發生。另督導危險性機械及設備定期檢查及代行檢查等，加強危險性機械及設備安全管理，預防職業災害發生。

## （六）強化安全衛生資源合作

積極結合大型公民營企業、公會團體、工業區及工程專案等，締結安全伙伴關係，以互惠、互助之原則，有效整合本會、各勞動檢查機構、事業單位、與相關團體等體系之防災資源，達成職場減災目標。此外，推動「全民監督營造安全機制」，藉由「全民督工」之概念，擴大民眾參與監督營造工地之防災工作，並成立專屬之輔導單位，促使營造工地改善安全衛生。

## （七）實施勞動條件檢查

為主動督促雇主遵守勞動基準法及性別工作平等法等規定，於執行勞工安全衛生檢查時，一併實施勞動條件檢查，以維護勞工基本權益，並減少不合理勞動條件所致身體之危害。

## 三、建立勞、資、政對話機制

國際勞工組織（ILO）所推動之社會對話之形式係包含勞、資、政三方，或勞資雙方以及相關的社會利益當事人之間的對話，無論政府是否直接參與對話，各方成員可就彼此間關心的經濟及社會政策議題，進行各種形式的諮商或資訊交換，並且形成共識，本會近年來持續推動之具體措施包括：

### （一）推動產業別、區域性及全國性社會對話

藉由推動航空、營造、汽車、觀光等產業別社會對話，以及地方之區域性勞資對話，由勞資雙方針對關注議題進行諮商與交流，並推動修改勞動三法，強化工會組織與協商力量，逐步建構全國性社會對話機制，建立勞資雙方及勞資政三方之夥伴關

係。

## (二) 建立外勞引進勞資政三方對話平台

- 1、外勞政策之檢討及規劃，透過本會外勞政策協商諮詢小組機制，聘請全國性勞方團體代表及資方團體代表、學者專家及經建部門等共 19 名擔任小組委員，定期（約每 3 個月）召開會議研商，並視議題需要，適時增邀相關行業代表對話，以納入個別行業之勞資意見，迄今已召開 3 次會議。
- 2、本會預訂於 97 年 7 月上旬召開第 4 次外勞政策協商諮詢小組會議，檢討 3K3 班產業外勞政策影響評估；另將邀集相關單位，就外籍看護工及外籍幫傭政策尋求社會共識。

## (三) 建立政府與民間組織諮商勞動問題機制

為擴大民間組織對於公共政策之參與，97 年 7 月起設立「勞動公民論壇」，定期選擇當前重要勞動議題，邀集相關民間團體代表、專家學者及相關部會廣泛諮詢及交換意見，相關結論將作為政府施政參考。

## 四、提升人力資本

優質的勞動力是經濟發展核心要素，更是國家競爭力的來源，也是個人在快速變遷社會中可以在職場中順利轉換工作的關鍵。為提升勞動力素質，積極推動各項技能提升措施，重點包括：

### (一) 促進勞工在職進修訓練

- 1、為強化勞工競爭力，鼓勵勞工終身學習，參加在職訓練培養專長，推動「產業人才投資方案」，由優質大專校院、職業訓練機構及相關專業團體辦理符

合產業發展需求及多元化之訓練課程，96 年計訓練 6 萬 3,877 人次。97 年度起為加強鼓勵勞工自主學習，提高補助在職勞工訓練費用，由每 3 年 3 萬元提高為最高 5 萬元，補助目標 7 萬 375 人次，截至 5 月底止，已訓練 3 萬 3,166 人次。

- 2、提高企業投資員工意願，辦理「協助企業人力資源提升計畫」，鼓勵企業依經營需要，採個別或聯合辦訓方式，訂定員工訓練計畫，由本會補助其訓練費用。96 年共補助 3,198 家企業辦理訓練，65 萬 6,194 人次參訓。97 年截至 5 月底止，已有 1,876 家申請補助。
- 3、擴大鼓勵勞工自主參加職業訓練，以提升技能，研議推動個別勞工職業訓練費用抵稅制度，協調財政部納入所得稅法規劃辦理。

## (二) 規劃推動觀光旅遊人才培訓振興計畫

鑑於觀光產業具創造就業機會與增加營收之多重效益，屬 21 世紀明星產業。為提高國內觀光產業的磁吸能量，規劃針對該產業從業人員提供訓練服務，以提升服務品質，除針對陸客觀光服務特有需求之導遊、餐飲服務人員及旅館服務人員，開辦接待服務課程，以提供優質服務。另補助各縣市政府規劃之在地觀光服務重點活動(如高雄市 2009 年世界運動會、台北市 2010/11 年臺北國際花卉博覽會)所需服務人力訓練，以提升各縣市政府之服務人力素質，協助在地觀光產業發展。

## (三) 強化青年與就業市場接軌

- 1、研訂及推動「青年人才培育深耕方案」，協助青年

就業旗艦計畫，針對大專在校青年，選擇未來具經濟競爭力之產業，由企業發展所需通用職能訓練，以大專校院畢業前 2 年之在校生為對象，利用課餘時間進行訓練及實習，職訓局補助部分訓練費用及參訓青年之訓練津貼，最長 1 年。另針對大專應屆畢業青年，結合有用人需求之企業共同規劃青年專班訓練課程，掌握青年就業黃金期，提供職場實習或至職訓中心技能訓練，並鼓勵雇主承諾優先僱用，促進青年就業。此外，於畢業季期間，補助事業單位針對畢業生提供工作崗位訓練，以協助社會新鮮人縮短職涯探索期間，儘早進入穩定就業階段，預防失業。

- 2、與大專校院合作辦理就業研習、就業講座、雇主座談、創業座談及校園徵才、校園巡迴說明會等就業促進活動，並結合「全國就業 e 網」及 0800777888 免付費專線，成立就業服務科技客服中心，推動「校園聯名網」，連結大專校院就業入口平臺，於全國就業 e 網設置「青少年」、「新鮮人」、「兼職」、「打工」等專區。
- 3、啟動「青年就業達人」班，為協助各大專校院 97 年度應屆畢業青年就業，針對青年就業特質，規劃職業興趣探索、個人價值及潛能優勢、職業價值觀與就業態度、生涯規劃、人際關係、職場倫理、求職面試技巧及求職陷阱辨識、職場趨勢等，或其他有效提升青年就業認知及能力之相關課程，辦理就業研習及職場參訪活動，並提供就業媒合服務及其他轉銜與後續追蹤輔導服務。

#### (四) 培養女性職場競爭力

- 1、持續開發婦女就業新職種，進行「婦女職類開發之研究推廣」委外研究，就婦女個體特質、客觀背景條件等屬性進行分類，並蒐集婦女傳統工作領域、新興工作領域及適訓職類，與促進失業及弱勢婦女參加職業訓練相關輔助措施之研析，俾提供辦訓單位作為規劃在地職業訓練之參考，以增加婦女參加職業訓練之選擇與機會。
- 2、為縮短女性數位落差，提升女性自主數位學習能力，免費提供數位學習課程供其居家學習，以強化其職場競爭力。
- 3、鼓勵民間訓練單位研提適合女性參與之在職訓練活動，並優先核定辦理，以利在職女性凸顯學習職能之職場競爭優勢。
- 4、為使大眾重視消除女性就業障礙及鼓勵女性面對及解決就業困境，在工作領域中追求更遠大的目標，本會訂於97年7月舉辦2008彩蝶獎頒獎典禮暨就業論壇，爰透過此活動宣導及藉由產、官、學各界一同探討婦女議題，使婦女就業議題獲得重視，並使女性的能力與貢獻得以被看見。

#### (五) 提升中高齡勞動力運用

- 1、因應高齡化及少子女化時代來臨，面臨新生人力供給來源減少的壓力與困境，中高齡人力之開發與運用愈顯重要。勞動基準法之強制退休年齡修正案，於97年4月25日立法院院會三讀通過，勞工將可繼續工作至65歲。
- 2、為協助中高齡者重返職場，創新中高齡訓練模式，

增加職場見習實務課程，強化訓練成效，提升就業率。另結合各方訓練資源，開辦適合中高齡者參訓及易於重返職場之訓練職類，如觀光休閒、物流、照顧服務等人力需求密切之訓練課程。且提供參加職前訓練之中高齡者全額訓練費用補助，減輕經濟負擔，排除參訓障礙。

3、為協助中高齡者重返職場或再就業，除運用雇主獎助津貼、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、職場學習及再適應津貼及其他促進就業之相關津貼外，更積極推動以下措施：

(1) 辦理「就業弱勢者就業促進方案（中高齡者）」，運用就業服務資源與就業促進政策工具，提供就業弱勢者個別化就業服務。

(2) 研訂中高齡者職務再設計方案，提高雇主提供中高齡者就業機會。

(3) 研議試辦銀髮人才資源中心，加強中高齡人力運用。

4、中高齡者參加「產業人才投資方案」訓練課程，政府補助全額訓練費用，另企業如申請「協助企業人力資源提升個別型計畫」，其中高齡者受訓人數達該單位受訓人數之一定比率者，提供補助額度。

#### **(六) 提供身心障礙者就業支持與服務**

1、為創造身心障礙者的就業空間，促進工作機會均等，達到身心障礙者個別化適性就業，辦理一般性、支持性、庇護性及居家就業服務，提升身心障礙者就業能力，協助其適性就業，97年截至5月底止，推介4,596人就業；提供身心障礙者多元化職業訓練，

計訓練 550 人；另提供身心障礙者職務再設計，鼓勵雇主進用身心障礙者，增加就業機會，計補助 73 件。

2、為保障身心障礙者就業機會，「身心障礙者權益保障法」之定額進用相關規定，已於 96 年 7 月 11 日公布，包括調增公立進用義務單位進用比率為 3%，並降低進用門檻，公立單位自 50 人降為 34 人，私立單位自 100 人降為 67 人，該修正規定將於公布後 2 年實施，約可增加 4,000 個身心障礙者就業機會。

3、另為開發身心障礙者就業職類模式，將試辦「在家值機」方案，研訂居家值機作業模式，以結合網路、電話、客服知識庫及錄音系統等設備，使行動不便之身障者以網路替代馬路，亦能在家勝任工作。

#### (七) 加強弱勢者就業服務及職業訓練

為協助特定對象排除就業障礙，提升其就業意願及協助穩定就業，本會除運用公立就業服務機構個案管理員及就業多媽媽等專人提供就業諮詢及主動服務外，並整合資源，透過多元化就業服務策略與提供津貼工具等，以促進特定對象就業。

1、就業服務方面：

(1) 整合運用資源，推動「就業弱勢者就業促進方案」，透過公立就業服務中心三合一就業諮詢服務與就業促進研習活動，結合民間團體與教會資源，採人力外包或勞務委外等多元化策略，提供專業化、個別化就業服務，積極推介就業，並運用相關津貼工具，協助特定對象就業。

- (2)辦理「擴大公部門進用就業弱勢者計畫」，結合各部會資源，對於可提供就業弱勢者從事之工作機會，優先進用就業弱勢者，透過公部門率先執行，增加或釋放就業弱勢者之就業機會，進而擴大推廣至整體就業市場，以促進特定對象就業。
- (3)提供職場學習與再適應津貼，協助就業弱勢者就業準備及就業適應，推動「職場學習與再適應計畫」，透過事業單位或團體(用人單位)，提供職場學習及再適應之機會及相關職場學習與再適應津貼、管理津貼等補助，以增加就業弱勢者重返職場就業機會。
- (4)推動「促進特定對象就業補助作業要點」，補助民間團體辦理各特定對象就業促進之相關事項。每案補助最高以申請計畫經費 80% 為原則，最高補助新台幣 50 萬元。
- (5)為加強新移民就業服務，推動「外籍與大陸配偶就業協助方案」，透過多項就業服務措施與津貼工具運用，提昇其就業機會。
- (6)另為協助身心障礙者就業，針對身心障礙者生理、心理狀況及就業潛能，提供職業訓練、一般性、支持性及居家就業等適性就業服務。

## 2、職業訓練方面：

- (1)增加辦訓班次：加強推動中高齡、原住民、中長期失業者、新移民等弱勢對象失業者專案職業訓練，97 年規劃辦理原住民專班 55 班、中長期失業者專班 35 班、新移民專班 25 班、中高齡試辦訓練計畫 3 班。

- (2)免費參訓：對於身心障礙者、中高齡、原住民、負擔家計婦女、生活扶助戶、更生受保護人等弱勢特定對象失業者參加職業訓練，免負擔訓練費用。另尚未取得本國國民身分之失業外籍配偶及具有工作權之大陸配偶，全額補助訓練費用，以鼓勵其參訓。
- (3)提供職訓生活津貼：依就業促進津貼實施辦法第18條規定，就業服務法第24條第1項所列各款失業者，經公立就業服務機構就業諮詢並推介參訓，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓，其參訓性質為各類全日制職業訓練者，給予訓練期間職業訓練生活津貼（每月按基本工資60%發給，最長以6個月為限），俾使安心參訓，排除參訓障礙。
- (4)經濟弱勢者之就業穩定機制：考量低收入戶之在職者，對於其家庭經濟支柱重要角色，針對其參加在職進修訓練課程所需費用，由政府全額補助，以降低其參訓障礙，進而有利於職場就業穩定性及增強低收入家戶之經濟功能。

## 五、強化弱勢勞工照顧

### （一）落實職災勞工保護

- 1、強化勞工保險職業災害保險體制，提供遭遇職災勞工及其家屬職災醫療、傷病、殘廢、死亡4種給付及失蹤津貼，保障罹災勞工及其遺屬基本生活，97年截至5月底止，共核付30,850件，金額達15億8,329萬餘元。為落實「職業災害勞工保護法」，增進職災勞工及其家屬生活保障，陸續修正放寬補

助、津貼相關規定，含已加保及未加保職災勞工各項津貼、補助，97年截至5月底止，共核付4,177件，金額達9,514萬餘元。

- 2、為提升職業傷病診治服務水準，96年7月於台大醫院成立「職業傷病診治管理服務中心」，提升各區職業傷病中心之服務品質，提供診治技術支援及建置職業傷病個案通報整合資訊。另為就近提供勞工職災專科診療，建構完整職災醫療網絡，建構職業傷病管理中心制度，至96年5月1日已完成建置北、中、南、東區共8家大型勞工職災專門醫院，截至97年5月底止，各中心診治之勞工已達1萬4,279人次，並主動進行3,315位診治個案之追蹤管理。

## **(二) 建立職業災害勞工個案管理中心**

為落實職業災害勞工保護法對於職災預防、補償及重建三層面保障，強調津貼補助與輔導服務並重，本會96年度辦理之「特殊勞工家庭支持服務方案」，自97年度起擴大為「職業災害勞工個案主動服務計畫」，預訂97年8月份於全台普設22個「職業災害勞工個案管理中心」，提供罹災勞工完整之生活重建、職能復健及職業重建服務，建構職業災害勞工重建服務輸送體系，統合勞政及社政福利資源，協助勞工家庭度過難關。

## **(三) 協助弱勢勞工子女發展**

- 1、為減輕弱勢勞工教育經費負擔，辦理「失業勞工子女就學補助」，協助非自願失業勞工子女順利就學，針對失業期間超過6個月以上勞工之子女就讀高中職暨大專校院者提供就學補助，96年度計補助

5,959 名失業勞工子女，助學金額計 4,058 萬餘元。97 年補助案件已於 4 月份受理申請，目前刻正辦理審查作業。

- 2、結合各大企業推動「勞工子女希望之路—導航計畫」，除提供職業災害、失業、單親婦女、身心障礙、原住民、生活扶助戶等弱勢勞工家庭子女工讀機會，97 年 5 月 29 日正式受理本年度的申請及媒合，並新增納入「犯罪被害人及其子女」為服務對象，擴大協助勞工子女自力更生幫助家計，並培養專業技能，提升未來職場競爭力。
- 3、為提升勞工子女專業能力及職場競爭力，開辦「協助勞工子女發展技（藝）能助學金」，鼓勵勞工子女朝多元化目標適性發展，學習各項技（藝）能。97 年度共協助 6,082 名勞工子女，助學金額計 5,939 萬元；協助人數較 96 年度增加 2,151 名，助學金額增加 1,700 萬餘元。

## 六、健全外勞聘僱及管理制度

### （一）動態調整外勞引進制度

外勞引進係參考勞動市場情勢、失業率及產業缺工等，動態調整，並分流管制社福類與產業類外勞人數。為考量產業缺工、產業關聯度影響及產業工作環境等特性，已於 96 年 10 月 3 日經常性開放 3K3 班產業申請聘僱外勞，且依其產業特性核配外勞比例，補充產業所欠缺之勞動力，避免產業外移，進而促進及穩定本國勞工就業。

### （二）推動外勞直接聘僱制度

為減輕雇主及外勞之仲介費負擔，並提供便捷之

聘僱服務，建立外籍勞工直接聘僱制度，以家庭看護工之雇主重新聘用同一外勞為優先推廣對象，簡化聘僱作業流程並縮短外勞再次來臺時程，於 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，截至 97 年 5 月底提供 1 萬 6,935 件諮詢案，受理 3,320 件雇主申請案。

### (三) 改善外勞轉換雇主機制

為保障外籍勞工在臺工作權益，縮短外籍勞工等待轉換雇主之時間，已於 97 年 2 月 27 日發布外勞轉換雇主法規修正案，改善外勞轉換雇主機制，經原雇主、外國人及新雇主三方合意，得直接向本會申請轉換雇主；並放寬跨業自由轉換雇主或工作，及放寬轉換雇主期間，此外，雇主得持診斷證明書承接家庭外籍看護工。

### (四) 強化外勞權益保護措施

本(97)年度規劃設置外勞 24 小時申訴保護機制，向 NCC 申請全區免付費單一簡碼，提供 24 小時（含假日）電話申訴諮詢管道，並建立資料庫以電子派案方式，追蹤管理申訴案件後續協處情形，以保障外勞工作權益。

另為防止外勞遭不當遣返或於機場行蹤不明，已於桃園國際機場及高雄機場設置「外籍勞工服務站」，開辦至 97 年 5 月底止，接機指引服務 34 萬 671 人，並提供出境服務諮詢 605 次。

### 叁、積極推動之修法工作

為提升勞工保險權益、保障失業勞工生活、建構兼顧家庭與工作之友善職場，並促使我國集體勞資關係制度更臻完備，本會積極推動以下修法工作：

#### 一、勞工保險條例

##### (一) 建立勞保給付年金制度

現行勞工保險給付採一次給付，易因通貨膨脹而貶值或運用不當耗盡，無法保障勞工老年生活。為使勞工或其遺屬能活到老領到老，擁有更尊嚴且完整的生活保障，本會推動「勞工保險條例」修法，將勞工保險老年、殘廢、死亡一次給付，改採老年、失能及遺屬年金制度，期保障勞工及其遺屬長期生活安全。該修正案已送請 大院審議，目前該修正案於朝野協商中，懇請鼎力支持。

##### (二) 保障中高齡勞工加保權益及放寬保險給付相關規定

因應我國已進入高齡化社會，銀髮族就業情形漸漸普遍，為保障高齡勞工工作及生活安全，擬賡續研議修正勞工保險條例，提高強制加保年齡上限、延長保險給付請求權時效等，以增進勞工保險給付權益。

#### 二、工會法及勞資爭議處理法

為具體實踐勞動者團結權、協商權及爭議權，以落實其生存權及工作權之保障，並維持我國經濟穩定發展，**建立我國勞資協商體系為刻不容緩的工作。**我國「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」等三法施行迄今已逾八十年，雖期間有部分修訂，惟歷經政經環

境變遷，相關規範已不符現況需求。為因應勞資關係在  
全球化經濟壓力下之發展，本會致力於勞動三法修法工  
作，其中「團體協約法」已於大院上一會期修正通過。  
使工會之協商權獲得進一步保障。

本會正賡續推動「工會法」、「勞資爭議處理法」  
修法工作，朝向促進工會組織團結化、強化工會財務與  
協商能力、簡化罷工程序、強化勞資爭議處理機制等方  
向規劃，同時規範不當勞動行為裁決機制，以強化我國  
勞動三權之發展，健全工會組織功能，促進工會自主能  
力，以提升我國集體勞資關係的發展與運作。

### 三、就業保險法

為加強保障失業勞工之經濟生活及發揮就業保險  
法穩定就業之功能，推動修正「就業保險法」，針對中  
高齡等不易就業之特殊族群，延長失業給付請領期限，  
並依失業勞工眷屬人數加給給付及研議育嬰留職停薪  
津貼為保險給付項目，以提供勞工更周全之就業安全保  
障。

## 肆、結語

勞工是國家社會經濟發展的基礎，在經濟全球化的挑戰下，產業結構轉型、企業全球佈局加速，除提供優質勞動力，強化國家經濟競爭力外，因應產業及勞動關係改變，保障勞工權益，並讓勞工共享經濟發展的果實，是政府責無旁貸的責任。加以我國人口平均餘命延長，人口結構老年化及少子女化成為趨勢，如何提供勞工完善的老年生活照顧，並維持充足勞動力供給，均為當前勞動政策的重要課題。

為具體保障及促進勞工權益，打造「平等、人性、安全、尊嚴」的勞動生活環境，讓勞工的整體勞動生活歷程，都能受到完整保障，本會將持續積極推動勞工保險年金給付制度，保障勞工及其家屬長期生活安全；逐步擴大勞動基準法適用範圍，讓勞工的工資、工時、休假等勞動條件均能獲得應有的保障；推動性別工作平等法制，及育嬰留職停薪津貼修法，營造兼顧家庭及工作的友善環境；加強職場安全並提供弱勢勞工照顧，保障勞工工作及生活。此外，持續推動工會法及勞資爭議處理法修法，並營造勞資雙方溝通協調的環境，秉持產業民主理念，透過勞資協商與社會對話機制，促進勞資共同成長，分享經濟成果，以提升勞動生活品質，開創勞資雙贏新局。

再次感謝 貴委員會提供本會報告的機會，敬請各位委員不吝鞭策及指教。

以上報告，敬請  
指教，並祝

主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！