



打造尊嚴快樂勞動及 優質生活的蓬萊島

李應元

迎接2007丁亥年的到來，祝大家身體健康，家庭美滿幸福！

應元自2005年秋擔任勞委會主任委員後，對於勞動政策及勞動法制的推動，一直秉持著「健康台灣，快樂勞動」的施政主軸，與勞委會所有同仁共同努力，將促進就業，扶助弱勢勞工，強化職業訓練，改革勞工退休制度，健全外勞政策以及降低職業災害列為重要施政方向。

在新的一年，各項勞動施政的推動上，將積極落實經續會的決議，配合國家經濟發展長程計畫之第一階段三年衝刺計畫（2007年至2009年）的相關套案，推動各項措施。以下謹就促進就業，扶助弱勢勞工；強化職業訓練；改革勞工退休制度；健全外勞政策及降低職業災害等議題提出未來的施政方向。

在促進就業，扶助弱勢勞工方面，針對負擔家計婦女、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中具有工作能力者推動多元職業訓練以強化其工作技能，並補助其職業訓練生活津貼。另結合民間團體推動「協助婦女再就業計畫」，配置社工輔導員針對二度就業婦女及弱勢婦女（如家暴、特殊境遇婦女、負擔家計婦女、大陸及外籍配偶等）個別化、專業化之就業服務及持續推動多元就



業開發方案。此外，為提升婦女勞參率，勞委會積極著手修正「就業保險法」及「兩性工作平等法」，將育嬰留職停薪津貼納入就業保險給付項目，並擴及僱用三十人以下企業之勞工及軍、公、教員工，期盼有助於營造有利的生育環境及促進婦女就業。至於在青壯人力之培育方面則推出「產學訓人才投資方案」，結合國內各大專校院、優質訓練單位辦理實務導向之學習課程，提供每位在職勞工3年3萬元額度之補助，激發勞工進行自主學習，以全面提升勞動力素質。

在強化職業訓練方面，將推動終身學習，打造技職達人之理想。英國內閣府社會排除防止局（Social Exclusion Unit）在1999年之調查報告書中提出，給未上學、未工作及未參加職業訓練等之16歲至18歲青少年搭橋（BRIDGING THE GAP: NEW OPPORTUNITIES FOR 16-18 YEAR OLDS NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING）的構想，而英首相布萊爾也將此構想列為政策口號之一，日本厚生勞動省也引進「NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING，簡稱NEET」的觀念，並首次在2004年之『勞動白皮書』中，將年齡15歲至34歲之年齡

層，不上學、或完成學業不工作、不參加職業訓練等屬非勞動人口的人稱為NEET族（國內譯為溺拖族或尼特族）；由日本內閣府在2005年1月公佈資料顯示「溺拖族」約有85萬人，預估2015年時將突破100萬人；鄰近的韓國，其「溺拖族」（另可稱茶來伸手飯來張口族）在1995年占非勞動力人口的1.6%、2003年占5.1%，2004年約有121萬4千人，占8.4%。也就是說「溺拖族」的現象在先進國家中已極為普遍。

日本厚生勞動省為因應青少年就業問題，以小學生至高中生為對象於2003年推出「青少年自立、挑戰計畫」，其中含括安排internship之機會，透過實際企業體驗的過程，期望工作觀念即早向下紮根。另對於「溺拖族」，開辦「青少年自立班」的集體住宿的職業訓練，「就業基礎能力速成講座」講授學習工作的實務要領，期望不只學習單純技能，進一步養成自立的技能（生存的技能），如此的做法，希望喚起原就業意願較低的「溺拖族」投入勞動市場，間接降低社會問題的發生，強化技能職訓體系。另職業尊榮的建立，也要由家庭面及教育面培養做起，才能將職業觀徹底扭轉。

95年主計處公布的失業數字，國內15至24歲的失業率大約是11%，比起其他先進國家的情況，仍算相對平緩。因此，與先進國家比較，雖然「溺拖族」目前在台灣仍不明顯，但為防範未然，我們必須提早介入因應。本會除提供國人各類型的職業訓練外，改變國人對技職體系或工作既定偏狹的認定，提昇

技職尊榮及奠定技職體系的向上流動系統，也是我們的施政重點。

「萬般皆下品，唯有讀書高」的觀念，隨者社會的變遷，這種觀念已經不合時宜。德、法、日、美等國的水電工程人員、修車技師、廚師等皆被視為專業人士，其職業穩定性、專業尊嚴乃至薪酬，高於一班白領上班族。在美食主義的風潮下，日本電視節目「料理東西軍」的收視率節節升高，也帶動投入廚師的熱潮。今後國內的職業訓練，除要加強宣導建立尊榮的職業觀念外，也要涵蓋學習單純技能、生存技能及有創新、專業等特質的職業訓練方向努力。

在改革勞工退休制度方面，鑑於國內約有350萬人尚未能享有老年經濟安全保障，亟需將之納入老年年金保險體系保障範圍，以保障其老年或遭逢無法預期事故後之生活。為此，勞委會著手修正「勞工保險條例」，將強制加保年齡提高至65歲，並推動勞工保險年金制，延後老年年金請領年齡。至於「勞工退休基金監理委員會組織法」尚未完成立法工作，但截至2006年12月底在四百多萬個勞退新制的「個人帳戶」中，已匯集了超過一千億元的新制退休金，每一塊錢的退休金，都是勞工未來退休生活保障的希望。勞工退休金條例在2004年6月30日經總統公佈，並於2005年7月1日起實施，依該法第4條「中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會」、「監理會應獨立行使職權、其組織、會議及其他相關事項，另



以法律定之」、「監理會成立後勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理」之規定，因此，新設之監理會不只僅有監督之功能，且統籌基金之運用，將成為國內政府基金的最大規模。勞退新制採確定提撥制，勞工未來能領多少退休金，端視基金投資績效而定，若基金無法有效投資運用，勞工即無法獲得基金專業操作後之盈餘分配，且基金的有效運用，會縮小新舊勞工退休制度的差距，扮演消弭相關問題的角色。惟勞退金監理委員會立法仍未完成，該基金僅能以存放金融機構保管，無法妥適運用，影響勞工請領退休金權益。此攸關勞工退休後的生活，期待今年內完成「勞工退休基金監理委員會組織法」立法工作，以落實增進勞工退休生活保障之美意。

在健全外勞政策方面，調整外勞開放產業別，強化預防及查緝行蹤不明外勞。為促進產業發展提振經濟，落實穩定既有就業機會、促進國人就業及國民經濟發展之外勞政策，已參考2006年台灣經濟永續發展會議共識，配合行政院推動大投資大溫暖計畫之「產業發展之充裕勞動力供應套案」，以「33長轉政策」為主軸，檢討現行產業外勞政策，考慮產業生產線機器須持續運作或於特殊時程運作之客觀需要，以維持國際投資競爭力，對於須採行輪班生產之特殊時程產業，本會經會商勞資團體、學者專家意見，並與經濟部共同研議後，於95年12月19日開放1萬名外勞配額供特殊時程之製造業申請，以解決特殊時程產業勞動力不足之問題。本會開放1萬名外勞配額供符合資格之特殊時程產業雇主提出申請，特殊時程之產業定義，係指於午後10時至翌晨6時之時段內生產運作工作時數至少達1個小時以上，並符合公告之

冷凍冷藏肉類等45個製造業之產業。

本次開放特殊時程產業之外勞核配比例，為中央目的事業主管機關預估建議特殊時程製造工人數之2/5，且外勞總人數合計不得超過僱用員工平均人數加計中央目的事業主管機關預估建議特殊時程製造工人數之15%。若符合資格之雇主申請聘僱外勞之人數超過本次開放之1萬名時，將依全體雇主申請外勞之總人數，依比例刪減，並以小數點第1位4捨5入計算。

另國內企業進用本國勞工，尤其是進用原住民、中高齡者、身心障礙者勞工，仍具備一抵三的優惠配額；至於開放受理特殊時程產業申請，對於已核列為重大投資案，且曾聘僱重大投資案引進之外國人或取得招募許可仍在效期內者，不得再以特殊時程之產業申請聘僱外勞，但前以製造業特定製程產業（3K產業）申請聘僱外國人之雇主，如所聘僱外國人未超過上開比例規定者，仍得提出申請。

最近林口工地意外造成六名死傷者中就有半數身份不明的外籍人士，其中泰籍外勞雖是合法申請入境，但來台後隨即逃逸，另一名南非迦納籍者是持觀光簽證入境，也適合法停留最長14天之規定並非法從事工作。這例子再度反映國內雇主進用非法外勞的情形嚴重，依警政署調查在95年3月底時，脫逃外勞人數達到2.3萬名，占引進外勞總數32.2萬多人的7%，隨後經宣導全民拒絕僱用非法外勞，並呼籲行蹤不明外勞主動投案後，截至95年11月底，脫逃外勞人數雖降到2萬，但仍影響本國勞工的勞動權益，本人呼籲國人不要僱用非法外勞，且本會將持續執行重罰非法僱用行蹤不明外勞之雇主，最高罰新台幣75萬元，非法媒介外勞工作者最高罰新台幣

50萬元，及提供民眾檢舉行蹤不明外勞獎勵金每案新台幣5000元。

外籍勞工含看護工在台的動態管理，可因移民署於96年1月2日成立，規劃一元化的動態管理資訊，除為長期居留，或以觀光名義入境短期居留外，凡以工作簽證入境者之姓名、出生日期、國籍、入境資格、工作地點及工作期間等資料製成IC卡，發給當事人隨身攜帶。此項身分辨認系統的建置，當可有效確實掌握各行業或職種外籍勞工的分佈動態，也確保外籍勞工受勞工保護相關制度的保障，並提供調整外籍勞動力運用政策的參考；或許部分人士認為此舉是把外籍勞工當作「潛在犯罪者」或「資源搶奪者」強化管理的對象，但這些想法是多慮的，這主要是課以雇主遵守聘僱外勞之義務、工作期間之各種權益的保護及對國內勞動力資源有效的運用。

另基於「人權立國」的精神，「國民待遇」之原則，站在人道尊嚴、公平正義之立場，我們不分國籍照顧勞工權益，營造平等尊重的勞動環境，使外勞能安心在台工作，為我國經濟發展及社會福利服務奉獻心力，並將持續加強推動各項關於外勞管理及仲介管理之修訂法規計畫及行政措施。

在降低職業災害方面，「尊重生命工安第一」是本人自上任以來追求的重要施政目標，雇主提供勞工安全的工作環境，是企業永續經營、事業利益共生共存所密不可分。對於台北縣林口鄉的「未來市」工地，因灌漿發生死傷的重大工安意外，本人深感遺憾，本會已依規定發放合法勞工每人十萬元慰問金，日後再發放十萬元輔助金，並提供家屬後續協助，同時要求本會同仁對於「全國職場233減災方案」，儘速檢視修正，並加

強安全衛生自主管理，鎖定高職災、高危險、高違規事業實施風險分級檢查，強化協調跨部會合作減災功能，保障勞工工作安全與健康。

「全國職場233減災方案」的推動，是鑑於2000年國內職業災害死亡率每百萬勞工為77人，在2004年為44人，雖呈現降低之情勢，但與日本或英國相比，同年每百萬勞工日本的26人、英國的7人，相對偏高。顯示我國在職場減災工作的推動上仍有努力空間。國內在2004年因職業災害受傷而致死亡的勞工有308人，因職業關係而造成輕、重度不等之身心障礙者有3,338人。因工作受傷或事故造成經濟面的損失，約新台幣346億，因工安事故不僅造成勞工傷亡及其家庭生活頓挫，亦造成社會沉重負擔及巨大經濟損失。為有效解決這些問題，本會進行職災相關問題的分析，擬訂解決問題的目標與對策，於2006年推動「全國職場233減災方案」，設定全國性之共同減災願景，整合各機關資源、鼓勵民間參與，提出具體減災承諾與減災目標，期由中央部會及地方政府的共同努力，形成風險管理風氣，建立職場安全文化；另前述林口工安意外中有兩位花蓮的阿美族原住民，更深切體會應擴大強化協調部會如與原民會合作減災功能，深化原住民對勞安知識的學習，並加強宣導工作，以達到尊重生命工安第一的目標。

台灣在全球化經濟時代的競爭下，需要各種不同的、健康快樂的、專業的勞工，以促進台灣經社向上發展。職場之路，勞委會將陪著大家一起向前走，並打造快樂尊榮優質生活的勞動蓬萊島。

（本文作者 行政院勞工委員會主任委員）