

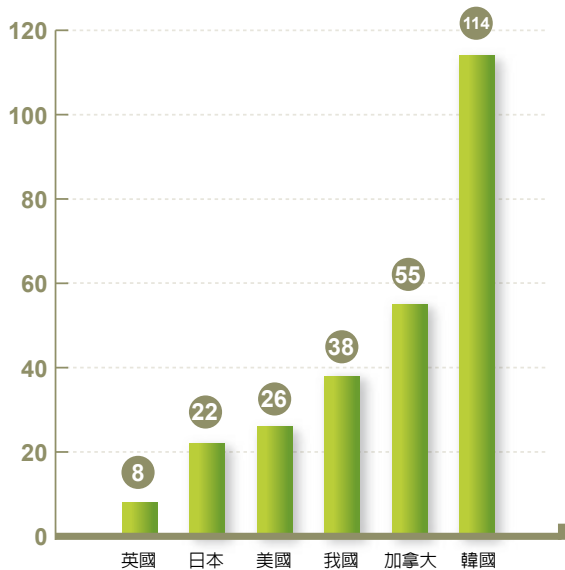
# 全國職場233減災 方案之執行情形及未來展望

勞工委員會勞工檢查處 技士 邱繼賢

## 前言

行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）自90年起推動四年降災中程計畫，迄93年止雖於4年內達成減少職業災害（以下簡稱「職災」）死亡人數40%的目標，但比起英、美、日等工業先進國家，我國職災死亡率仍然高出甚多。以英國為例，95年每百萬勞工僅有8人死亡，而我國同年每百萬勞工則有38人死亡（如下圖），顯示我國在職場減災工作的推動上仍有努力空間。

2006年我國與各國職災死亡百萬人率比較圖



職災事故不僅造成勞工個人傷亡及其家庭破碎，更需付出沉重之社會成本及巨大經濟損失，95年勞工保險職災給付金額即高達新台幣59.7億，更遑論職災發生後各項難以估算之直接與間接經濟損失，以及對罹災勞工身心及其周遭親友都將造成永遠難以抹滅之傷痛，故為進一步擴大保障勞工工作安全，並基於「救命事業不能等待」及「生命不可能重來」之理念，勞委會自95年起推動「全國職場222減災方案」以持續減少職災傷亡事故，並設定2年內（95年至96年）將職災死亡及殘廢百萬人率較前2年（93-94年）之平均值各減少20%。復為實踐 總統提示「讓職災減至最小，期以打造零事故的勞動安全環境」之期許，爰將上述方案修正為「全國職場233減災方案」，以落實弱勢優先政策，保障勞動基本人權。

## 方案內涵

一、本方案係以減災為導向，分級管理為核心，規劃減災實施策略，經由「建立共同願景、夥伴合作、健全法制及加強執法、宣導輔導、教育訓練」等面向，結合各部會及民間力量等資源，督促事業單位落實職場防災工作，並藉由宣導行銷型塑安全衛生風氣，擴大落實災害預防成效。

二、在達成減災目標前提下，優先聚焦高致死、高致殘及高違規（三高）事業單位及廠場，透過風險分級檢查、改善專案及動態稽查等精準有效的檢查方式，消除職場危險源；在產、官、學合作互助的原則下，彙編減災技術手冊、活絡宣傳行銷活動、執行臨廠輔導改善等，協助企業改善防災缺失；在依法行政的前提下，適時檢討修訂與減災密切相關之法規制度，俾有效督促事業單位做好防災工作。

三、針對不同事業群組如大企業、重大工程及同業團體，以安全伙伴為媒介，透過安全承諾，落實自主防災管理，節省勞動檢查人力；此外，將技術研發應用、宣傳輔導及強力檢查結合成三位一體，垂直分工，針對減災重點行業及機具設備，發展防災改善技術及知識，結合民間專業團體輔導業者改善防災設施；針對違規、逃避及不願改善工作環境的事業單位，透過監督檢查，貫徹相關法令之執行。

## 方案執行情形

全國職場233減災方案訂定7大減災策略及80項工作項目，除將減災工作藉由部會合作方式，打破組織藩籬，妥善運用政府有限資源共同防災外，並跳脫以檢查為主之工安思維，藉由安全伙伴合作計畫的推動，結合雇主、相關團體與政府的資源及組織力量，共同建構防災體系；另針對職場作業之第一線勞工，藉由宣導及教育訓練方式，提升其防災知能。茲將七大減災策略執行情形簡述如下：

### 一、協調跨部會共同減災

- （一）於95年4月24日起，按季由勞委會邀集各部會召開「全國職場233減災方案協調工作會報」計8場次，共同研商防災議題及考核各部會減災工作辦理情形。
- （二）於前述之工作會報下設「公共工程減災組」、「工業區（含公營事業）減災組」、「特定族群減災組」及「防災法規及制度組」等

4分組，召開分組會議計27場次，針對相關細部議題（如公共工程查核細部規定、工業區及公營事業之減災策略、各國針對原住民、漁民及外勞等特定族群之減災策略比較研討及各項國家標準與法規之訂（修）定等）進行研議，以提升會報效率。

- （三）經濟部、交通部等目的事業主管機關以任務編組方式，於單位內之一級層級成立減災工作推動小組，編列相關預算，訂定所屬事業機構或公共工程的工安減災目標及具體量化績效指標，並定期召開會議，協助輔導及監督所屬防災業務。

### 二、提升防災執行力

- （一）勞委會於95年招募150名專案檢查人力投入減災工作，大幅提升檢查能量，95年計執行各項勞動檢查156,834場次，為94年105,464場次之1.5倍，96年執行勞動檢查更高達203,324場次，有效拓展防災範疇，並督促事業單位落實勞動法令。
- （二）為有效運用檢查人力，勞委會列管高致死、高致殘及高違規（三高）之廠場與營造工地，對其實施高強度、高頻率之檢查，促使其積極改善工安，95年（列管74單位）及96年（列管60單位）計完成檢查3,346場次及3,623場次，上述列管單位95年職災死亡15人，較94年之22人減少31.8%，96年職災死亡7人，較95年減少53.3%；另針對被夾被捲、墜落滾落、被刺割擦傷、跌落、物體飛落、被撞、物體倒塌崩塌、感電（八惡）等職災類型實施各項專案檢查，95年及96年各執行檢查75,138場次及87,385場次。此外，針對石化業歲修、大型支撐架、施工架組拆、局限空間等高危險作業，要求事業單位事先陳報，以確實掌握其作業期程進行精準檢查，95年及96年計執行精準檢查10,541場次及10,308場次。
- （三）針對高致殘率之金屬製品業、金屬基本工業、運輸工具修配業及傢俱、塑膠製品業

等規劃專案檢查，95 年與 96 年以動力衝剪、鋸切、鍛造及滾軋等機械之安全防護、緊急制動等裝置及維修停止運轉之上鎖等防護管理機制為檢查重點，計實施重點檢查各 3,434 及 4,537 場次，另委由各勞動檢查機構辦理職災殘廢災害預防宣導會計 36 場次，95 與 96 年職災殘廢百萬人率各較 93 及 94 年平均降低 15.52% 及 22.42%。

### 三、促進防災夥伴合作關係

- (一) 95 年與長鴻營造股份有限公司、中華民國工程技術顧問商業同業公會、觀音工業區、奇美電子股份有限公司建廠工程及中國勞工安全衛生管理學會等 15 個大型企業、專業團體、工業區及工程專案等單位締結伙伴關係。
- (二) 96 年與光陽工業股份有限公司、英國標準協會、大里工業區、交通部機場捷運線新建工程及中華民國環境職業醫學會等 13 個大型企業、專業團體、工業區及工程專案等單位締結伙伴關係。
- (三) 95 年與 96 年勞委會與安全伙伴舉辦高階主管座談會與研討觀摩會達 25 場次、聯合稽查 74 場次及各項教育訓練 21 場次。另完成「造紙安全作業指引」、「鋼鐵業電弧爐煉鋼製程安全作業指引」等宣導資料供安全伙伴參考運用。95 至 96 年與勞委會締結安全伙伴關係之事業單位發生職災死亡人數計 43 人，與 93 至 94 年 54 人相較，減少 11 人，降幅達 20.4%。

### 四、建構職場防災改善輔導機制

- (一) 勞委會除針對傳統中小企業或高風險事業實施臨場診斷及輔導，建置防災改善技術工具，提升設備、器具之改善率外，並於 95 年 6 月 23 日與經濟部合作成立「辛苦產業工作環境改善輔導團」，依所定工作環境評鑑基準及相關作業流程，就該等產業進



行診斷諮詢及技術輔導，以提升該等產業安全衛生水準。95 年計完成初勘 2,118 場次、複勘 2,096 場次及 436 家工程改善，計有 1,574 家原先評鑑為 C 級之工廠，經輔導後有 1,504 家提升為 A 級或 B 級，改善率達 95.5%；96 年計完成初勘 1,800 場次、複勘 1,800 場次及 227 家工程改善，計有 1,520 家原先評鑑為 C 級之工廠，經輔導後有 1,296 家提升為 A 級或 B 級，改善率達 85.3%，有效提升該等產業之工作環境。

- (二) 勞委會針對中小企業之機械安全防護或安全裝置等不良者，於 95 年及 96 年辦理現場診斷、技術輔導及諮詢服務各計 960 場次與 364 場次；針對化工廠製程改變、失控反應、化學品爆炸或燃燒等潛在危害，於 95 年及 96 年實施輔導改善各計 250 場次及 120 場次；針對中小企業有可燃性氣體、易燃液體之蒸氣或可燃性粉塵滯留之工作場所，於 95 年及 96 年提供危險區域等級劃分、防爆電氣設備選用、安裝、維護等技術輔導及諮詢服務各計 334 場次及 150 場次。有效防範切、割、夾、捲、火災、爆炸等災害之發生。96 年上述災害類型職災死亡人數計 35 人，較 93 至 94 年平均 42 人，降幅達 16.7%。



- (三) 勞委會成立防災改善輔導技術小組，提供第一線防災改善輔導團體防災技術諮詢服務，並於 95 年及 96 年選列經安全衛生輔導改善後之優理事業單位辦理縣市工廠防災改善示範觀摩各計 12 場次及 8 場次，共計 1,200 人次參加，有效提供事業單位改善安全衛生設施參考，進而提升其安全衛生水準。
- (四) 經濟部工業局針對所屬工業區高風險行業遴選具立即危險且有改善困難之廠商進行專案輔導，96 年共計完成 821 場次（407 家）診斷諮詢及技術輔導，改善建議項數共 3,862 項，經輔導後前述廠商改善率達 87.9%，另整體改善率為 73.02%。
- (五) 經濟部工業局 96 年完成建置 12 家減災技術示範觀摩廠，觀摩主題涵蓋：危險性設備內部替代檢查（RBI）技術、職業安全衛生管理系統（OHSAS 18001 及台灣職業安全衛生管理系統）、風險管理、承攬管理制度、行為安全管理、5S、事故調查、製程安全評估等。除透過成果發表會向各界展示並示範優良實務外，並製作 10,000 光碟發送工業區所有廠商，以供其後續推動減災計畫及安全衛生計畫之參考。

## 五、強化工安宣導行銷

- (一) 勞委會選定職業災害較高之營造業、製造業中之金屬製品製造業、機械設備製造修配業、運輸工具製造修配業、塑膠製品製造業及電子零件組件製造業等，針對災害類別，製作各式宣導教材、手冊或光碟等（如機械安全、感電災害防止、墜落災害防止、安全帶正確使用等宣導海報及摺頁、吊籠作業安全指引、鋼構組配作業安全指南及墜落、感電、倒塌崩塌、物體飛落等各項防災宣導短片），分送事業單位參考運用，強化事業單位及勞工防災意識。
- (二) 勞委會於 96 年 2 月 7 日發布「國家工安獎頒發作業要點」，經過初、複審及決審程序，於 34 家參選企業中，選出台灣杜邦股份有限公司、聯華電子股份有限公司及潤弘精密工程事業股份有限公司等 3 家榮獲民營企業獎，財團法人安全衛生技術中心于樹偉董事長獲得「個人特殊貢獻獎」，另「公共工程類特別獎」則由「台北市政府捷運工程局南區工程處東門站至忠孝新生站工程」獲得，於同年 5 月 2 日假台灣中油公司國光廳舉辦「第一屆國家工安獎」頒獎典禮。樹立全國性之工安學習標竿，激勵安全衛生推行優良單位、人員或團體，嘉勉其對減災工作之貢獻。
- (三) 勞委會於 95 年及 96 年會同交通部、內政部、工程會、台北市政府及台北縣政府等單位首長，實施跨機關勞安聯合稽查，並配合媒體廣為宣導，提升全民防災意識；另於每年 4 月底至 5 月初辦理全國職場安全週系列活動，結合各部會與各地方政府活動，加強職災案例與防災資訊宣導，營造全民重視工安。此外，勞委會亦塑造工安小蜜蜂 -SuperBee 作為主角，製作 10 種宣導卡通短片於電視頻道播放，另配合捷運燈箱、公車車體、海報、戶外平面廣告、報紙、網路、火車站燈箱等媒體通路，強化防災宣導效能。

- (四) 勞委會輔導國內工傷團體，參與推動「全國職場 233 減災認養公益聯盟」，除印製多種工安宣導品外，並邀請 20 名職災勞工或職災者家屬參與「現身說法種子宣導培訓營」，於結訓後至各單位以自身經歷，宣導工作安全之重要性，運用現身說法功能，發揮柔性宣導之效。
- (五) 經濟部工業局針對所屬工業區辦理「工安減災輔導與宣導計畫」，以專人到廠方式完成 9,283 家工安減災宣導品專送，宣導內容主要為 6 大類職災預防為主，以製作簡單明瞭的海報、標語、預防圖說、宣導小冊等實施宣導，另針對 93 至 95 年間曾發生重大職災之工業區辦理分區研習，依該工業區產業製程特性及可能發生之職災類型案例進行災害原因分析與預防策略講習，計完成 10 場次，524 人參與。



- (六) 經濟部工業局於 96 年 11 月 2 日假台大醫院國際會議中心舉行「2007 安全衛生技術輔導成果發表會暨論文研討會」，共吸引了 749 位的產學研各界人士參加。活動內容包括輔導成果發表及論文研討 2 部分，分為 5

大議題進行，其中輔導成果發表包含工業區區域聯防暨危害控制輔導、減災技術輔導實務及職業安全衛生管理制度 3 項主題，分別邀請 15 家受輔導且表現優異廠商，就本年度輔導改善成果現身說法，以供業界相互觀摩研習。

## 六、擴大職場防災教育訓練

- (一) 勞委會選定職業災害較高之營造業、製造業中之金屬製品製造業、機械設備製造修配業、運輸工具製造修配業、塑膠製品製造業及電子零組件製造業等，針對被夾、被捲、墜落、滾落、物體倒塌、崩塌、被撞、被刺、割、擦傷等職業災害特性，與相關機關、團體合作分區辦理相關之防災專業訓練計 27 場次，提升事業單位及勞工防災知能。另針對各業重要職災之關鍵作業及災害類型，依職業災害預防補助辦法規定，公告具體之職業災害預防重點及優先補助事項，鼓勵相關民間團體申請職業災害預防補助。
- (二) 勞委會除與教育部合作辦理高中職以上學校安全衛生巡迴展示及校外教學活動，二年各計有 14,000 人次及 12,300 人次參訪勞委會勞工安全衛生研究所之勞工安全衛生展示館外；另針對民衆、學生及事業單位勞工辦理「全國走透透職災預防教育與體驗活動」，95 年與 96 年各有 64,000 人次及 95,000 人次參加。此外，為提升教育訓練單位之訓練品質及強化雇主對在職勞工之安全衛生機制，勞委會除修正「勞工安全衛生教育訓練規則」外，並執行多項師資認證與品質提升計畫，透過教育訓練單位教材及師資評鑑制度，提升教學成效。
- (三) 勞委會針對墜落、崩塌、倒塌、火災爆炸、感電等災害，辦理防災指導人員研習計 27 班次，培育防災種子師資計 2,000 名，回到事業單位協助雇主辦理職場防災教育訓練。另整合北、中、南三區安全衛生教育訓練中心功能，完成防災專業人員課程計 24

種，提供相關專業人員再教育及短期訓練之資源與管道，二年累計辦理短期訓練 28 場次，計有 2,698 人次完成訓練。

- (四) 勞委會為拓展安全衛生學習能量，針對一般事業單位勞工，運用資訊科技於「勞教 e 網」開設勞工安全衛生教育訓練課程，提供事業單位勞工上網學習，勞工於學習後經測驗合格，根據其登錄之學習時數，至多可抵一般安全衛生教育訓練課程時數 2 小時。另對於無一定雇主勞工或工會會務人員，勞委會則協助工會團體辦理安全衛生教育訓練計 225 班次，估計約 16,000 人次參加。
- (五) 對於漁民、原住民及外籍勞工等特定族群，勞委會與行政院農業委員會、交通部及原住民族委員會合作，透過引進國外防災策略（比較分析美、日、英國、瑞典、加拿大、澳洲等國防災策略）、分析職業災害原因、製作防災教育訓練教材（如製作漁民海上安衛教材 5 種、外籍勞工英文、泰文、越文及印尼文等 4 種語言之防災教育訓練教材 4 種、原住民基礎安全衛生師資培訓教材 3 種）、推動安全衛生教育訓練（如辦理漁民防災教育訓練 13 班次、原住民勞工安全衛生管理員及丙種勞工安全衛生業務主管培訓班 2 班次、原住民教會基礎安全衛生師資培訓班 8 班次等），並擴大安全衛生宣導（製作安衛摺頁、電視電台文宣、實體展示等 77 種文宣品，透過教會、漁會、漁民電台、原民台、漁民節及豐年祭等慶典活動通路，擴大安全衛生宣導）、研發安全護具（如漁民輕便型安全帽、漁民落海警報系統等，透過漁會、漁民電台等通路，提供漁民更安全的防護），及強化勞動檢查等系列減災策略，使漁民、原住民及外籍勞工等特定族群之職災死亡百萬人率，由 93 至 94 年平均 116 人，降低到 96 年之 67.2 人，降幅高達 42%。
- (六) 經濟部工業局為提升工業區廠商高階主管之安全衛生意識，協調各工業區廠聯（協）會開會時，安排工安專家及當地勞動檢查機構



人員到場講授課程，96 年共計辦理 530 場次工安相關會議（北區工業區 163 場次、中區 136 場次及南區 231 場次），逾 10,000 人次參加。

## 七、健全職場防災法規及制度

- (一) 勞委會與公共工程委員會及內政部研議修正政府採購法及營造業法相關規定，以法規周延化、制度健全化為目標，作為帶動事業單位實施職場防災工作的原動力。（如公共工程委員會增列限制工安不良廠商參與公共工程投標及停權機制，並編修「工程採購契約範本」及「工程防災經費項目參考表」、內政部修改「營造業評鑑辦法」及「營繕工程承攬契約應記載事項實施辦法」等）。勞委會亦訂定「公共工程防災查核小組及績效考核作業要點」，協請各部會推動所辦公共工程施工安全查核機制。另由公共工程委員會協助勞委會推動「公共工程金安獎」，表揚施工安全績優單位及人員，並依「押標金保證金暨其他擔保作業辦法」，對得獎營造事業，給予押標金減收等獎勵。
- (二) 勞委會、交通部、經濟部、內政部等部會及地方政府，為加強中央與地方政府工安業務



督導人員、公共工程及國（公）營事業現場監督主管人員防災知能，95年與96年計辦理749場次之工安查核教育訓練及在職訓練，勞委會並不定期辦理聯合稽查，協助提升其獨立執行稽查之能力。95年公共工程職災死亡人數為63人，較93至94年平均減少19.7%；96年公共工程職災死亡人數為41人，較93至94年平均減少47.8%。

- (三) 勞委會為強化地方政府安全衛生專責人力與業務功能，俾針對其轄區內高風險事業實施工安督導、訓練及改善輔導等防災工作，並與中央合作建構全國性職災防護體系，除於95年11月15日訂定「縣（市）政府勞工安全衛生業務單位（人員）設置要點」外，並優先選列勞工人數較多及職災風險較高之15縣市，結合地方勞政單位之防災能量，推動「勞工安全衛生在地扎根先期計畫」，以達「工安輔導到府」、「教育訓練、宣導到位」等減災策略，就近對地方中小型事業及微型工程等施予臨廠輔導或防災宣導約6,000場次，以落實防災資源在地扎根，照顧中小事業及弱勢勞工。
- (四) 為配合國際職業安全衛生發展趨勢及產業歐美外銷需求，勞委會於96年8月13日發布「台灣安全衛生管理系統指引（TOSHMS）」，並於同年12月27日發布「台灣安全衛生管理系統指引驗證規範」及「台灣安全衛生管理系統指引指導綱領」。此

外，因應產業變化及設備防災要求，推動修訂CNS5510 B1162、5676 B1164、5677 B1165及5678B1166起重機名詞及小型鍋爐、小型壓力容器之國家標準。另與經濟部合作規劃將動力衝剪機械、手推刨床、木材加工用圓盤踞、動力堆高機、研磨輪、研磨機、防爆電氣設備等機械安全裝置或防護具列入商品檢驗法應施檢產品目，保障勞工安全使用該等機械設備。

- (五) 為配合聯合國於2008年實施全球一致化之化學品全球調和制度（GHS），除由農業委員會、環境保護署、交通部、教育部、經濟部及勞委會更新主管之化學品管理相關法規及制度（如毒化物管理相關法規、危險物與有害物標示及通識規則等），勞委會並委託專業團體辦理「配合GHS之工作場所化學品管理計畫」工作，擴增化學品標示及物質安全資料表範例系統、設置諮詢服務網站、辦理教育訓練、宣導及提供業界諮詢服務。另行政院推動GHS方案經過各部會共同執行一年後，已分別於96年2月15日及11月19日召開2次各執行機關協調會議，於第2次跨部會會議已共同決定，先由環保署、消防署及勞委會對工作場所現有法規規範應標示之既有化學物質，並於97年12月31日適用GHS分類及標示，達成我國各化學品主管機關之法規同步施行之目標。
- (六) 勞委會於95年及96年製作高危險之臨時性作業安全指引、相關圖說及宣導摺頁計30種（如使用道路施工安全指引、工程規劃設計階段實施施工安全風險管理技術手冊、施工架組拆及作業安全宣導摺頁等），指導事業單位建立安全標準作業程序，並編撰營造業等作業程序規範，以提升職場減災認知，防止不安全行為。
- (七) 勞委會為配合減災需求，除於96年8月13日修正發布鍋爐及壓力容器安全規則（起重升降機具安全規則預定於97年上半年完成修正發布），以加強危險性設備安全管理外，並於97年1月9日完成修訂勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法，並引進國際職業安全衛生管理及風險管理機制，以落實事業單位安全衛生自主管理。

(八) 勞委會為加強照顧遭遇職業災害之勞工，除建置完成北區（臺灣大學醫學院附設醫院、台北榮民總醫院及林口長庚醫院）、中區（中國醫藥大學附設醫院及彰化基督教醫院）、南區（成功大學醫學院附設醫院及高雄醫學大學附設中和紀念醫院）、東區（慈濟綜合醫院）等 8 個職業傷病診治中心，提供職業傷病勞工之診斷、復健及復工之服務外，並要求各區中心提供一致性的診療、個案管理、復健、復工評估及工作場所調查訪視等 5 項服務項目。此外，為增加職業傷病通報率，於 96 年起補助臺灣大學醫學院附設醫院成立職業傷病管理服務中心，規劃於 2 年時間開發及建構醫療機構通報系統。

### 方案執行成效

在各部會（含直轄市政府）積極配合勞委會辦理各項減災工作下，95年適用勞工安全衛生法事業單位之工作場所發生重大職災死亡百萬人率為 58.08，較93-94年平均62.76，降幅7.46%；職災殘廢百萬人率為463.86，較93-94年平均549.02，降幅15.52%。96年重大職災死亡百萬人率為45.98，較前2年（93年至94年）平均62.76，降幅26.74%；職災殘廢百萬人率為425.91，較93-94年平均549.02，降幅22.42%。

另96年各部會（含直轄市政府）及其所屬單位職災死亡人數為30人，較93及94年之平均值（70人）減少達57.1%（表1），減災成效斐然，除有效引領民間

單位提升安全衛生水準外，更有效彰顯政府對勞工生命安全與健康的重視與關懷。

全國職場233減災方案93至96年各部會（含直轄市政府）及其所屬單位發生職災死亡人數比較表。

### 未來展望

勞工安全衛生不僅保障著憲法規定之勞工生存權與工作權，也深切影響著企業永續經營、社會的安定及國家經濟的發展，故如何保障勞工作業安全與健康，並建構安全的工作環境，以達成「尊重生命，尊嚴勞動」之施政願景，實乃勞委會當前責無旁貸之課題與工作。另一方面，考量近年來我國產業型態快速轉變，多項現代化產業所衍生之新興職業衛生危害議題，如工時過長、輪班、工作暴力、身體疲勞、骨骼肌肉傷害及心理壓力等層出不窮，加上國際交流日益頻繁，安全衛生問題可謂更加複雜，勞委會為全國勞工安全衛生主管機關，當在法規制度、宣導輔導、教育訓練等各種面向續謀改善，進一步強化工作環境安全，使職業災害率加速降低，並將傳統領域之「勞工安全衛生」朝向「身心健康」、「友善職場」等領域挺進，期與國際接軌，落實我國人權之保障。故於審酌社會經濟發展情勢，並兼顧勞資雙方權益後，勞委會業已研訂「臺灣職業安全衛生促進方案」，期由政府、民間團體、事業單位與社會大眾的共同努力，強化工作環境安全，並訂下未來3年將職災死亡、殘廢百萬人率各減30%之願景，期使我國職業安全衛生水準達到「追美趕日」之目標，以維護勞工工作安全，積極落實人權立國，真正邁入先進國家之林。🌱

表1 全國職場233減災方案93至96年各部會（含直轄市政府）及其所屬單位發生職災死亡人數比較表

單位	96年	95年	94年	93年	93及94年平均	96年較93-94年同期平均增/減人數	增減幅度
經濟部 (含國營事業)	13	20	20	29	24.5	-11.5	-46%
交通部	5	27	23	18	20.5	-15.5	-75%
農委會	0	1	4	3	3.5	-3.5	-100%
教育部	1	3	0	4	2	-1	-50%
內政部	2	2	4	4	4	-2	-50%
國防部	0	1	2	4	3	-3	-100%
國科會	1	2	1	4	2.5	-1.5	-60%
環保署	0	0	0	1	0.5	-0.5	-100%
衛生署	0	0	0	0	0	0	0
台北市	3	6	5	7	6	-3	-50%
高雄市	5	4	3	4	3.5	1.5	+42.9%
小計	30	66	62	78	70	-40	-57.1%

附註：本表所稱職災人數係指各單位發包之工程及所屬業務單位等發生重大職災之死亡人數





# 我國勞工退休基金 之改革與運用

台大經濟學系 副教授 李顯峰

民國90年代以來，我國人口出生人數呈現快速減少的現象。因全球化環境變遷及觀念改變，生育率持續下降。民國85年出生人口數為32.55萬人（出生率為千分之15.18），但民國95年出生人口數只有20.44萬人（出生率為千分之8.96），人口結構呈現快速老化的現象，科技醫學技術發達，壽命延長，我國也面臨老年人口逐年增加的衝擊。民國82年我國已邁入高齡化社會，民國92年我國65歲以上人口占總人口比率達9%，相較同年南韓為8%，新加坡為7%，日本則高達19%。全球性人口結構的老化對於總體經濟及社會安全

需求的影響甚大，而我國人口結構的快速老化的現象更為明顯，建構完善的社會安全制度更為重要，其中勞工退休後的生活保障顯得相當重要。

由於全球化的影響，我國傳統產業外移與大量引進外勞，對國內基層勞工的影響甚大，對於勞工退休後生活的保障相當重要，如何有效管理及運用退休基金是相當重要的課題。

## 勞工退休制度之內容

民國93年之前，我國勞工退休制度原依據「勞動基準法」設計，勞工退休時一次付清退休金。然而因我國企業結構以中小企業為主，占全體企業95%左右；企業的平均存續期間不長，依據行政院勞委會統計，平均存續期間約為13.3年，勞工的流動率偏高，民國92年的調查顯示各業受雇員工在同一事業單位的服務年資平均只有6.13年（轉引自賴勁麟，2005），對於本國籍受雇員工領取退休金的保障程度有所不足，直接衝擊勞工的生計保障，須加以改進。民國93年6月立法院通過「勞工退休金條例」，於民國94年7月1日實施，但「勞工退休金條例施行細則」則延至民國96年11月才制定實施，勞工退休金制度乃採用新舊制度併軌實施方式。



表1 我國勞工退休金與勞保老年給付之比較

項目	勞工退休金		勞保老年給付
	舊制	新制	
法源依據	勞動基準法	勞工退休條例	勞工保險條例
適用	適用勞動基準法之勞工	適用勞動基準法之本國籍勞工	符合勞工保險條例規定者
收支管理單位	台灣金融控股公司（昔中央信託局，收支、保管及運用） 勞工退休基金監理會（管理、收支及運用之監督）	勞工保險局（收支及保管） 勞工退休基金監理會（審議、監督及考核）	勞工保險局
提撥	雇主依每月薪資總額2%-15%提撥勞工退休金準備金	雇主提撥勞工每月工資6%（含）以上，勞工自提每月工資6%以內	勞工每月向勞保局繳納保險費
給付方式	一次付清退休金 確定給付制	年資滿15年月退休金，年資未滿15年領取一次給付 確定提撥制	一次給付（未來將朝年金化方式規劃）
給付標準	依據退休前6個月平均工資計算。 $(1-15年) \times 2基數 + (16年-) \times 1基數 \leq 45基數$	個人帳戶累積金額及收益。 $(提繳工資 \times 6\% \times 12個月 \times 年資) + 累計投資收益$	依據退休前3年平均月投保薪資計算。 $((1-15年) \times 1個月 + (16年-) \times 2個月 \leq 45個月) + 60歲以後年資 \leq 50個月$

資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局、劉邦寧（2005）

一項完整的退休生活保障模式可包括三層，第一層為政府提供的社會年金制度（例如國民年金給付），主要是消除貧窮因素；第二層為雇主給付的退休金制度，第三層為個人自行選擇儲蓄的退休理財，如購買商業年金保險等。本文只討論其中第二層的保障。

勞工退休制度是勞工退休時，雇主依法給付予勞工的退休金。表1列出我國勞工退休金新舊制度差異與勞保老年給付制度差異之比較。首先，比較勞工退休制度新制與舊制的差異。在法源依據方面，舊制係依據「勞動基準法」，新制則依據「勞工退休條例」的規定。適用對象亦有差異，舊制適用於勞基法之勞工，新制則只適用於勞基法之本國勞工。收支管理單位方面，舊制委託中央信託局（現在已經併入新成立的台灣金融控股公司內）管理基金的收支、保管及運用，新制則由勞工保險局負責收支保管事項，並由勞工退休基金監理會就勞工退休基金之新舊制作管理與監督。舊制由雇主依每月申報的薪資總額提撥2%至15%的金額至勞工退休準備金帳戶內，作為勞工退休準備金。該帳戶為專款專用，所有權屬於雇主。

另在請領條件方面，舊制為在服務單位退休並且符合請領退休條件時，由雇主給付退休金。但如上述，因我國許多中小企業的平均存續期間約為13年左右，加以許多雇主常忽略提存退休金準備且勞工時常更換工作，導致勞工在退休後無法領取退休金，發生生活保障的重大缺口；新制則採設置個人儲蓄帳戶方式，屬於勞工個人可攜帶式，不至因轉換工作或企業倒閉而無法領取，勞工年滿60歲時向勞保局請領個人帳戶累積的金額。給付方式方面，在舊制為退休時一次付清，新制則可自行選擇逐月領取（月退）或一次給付。至於給付標準，舊制係依據退休前6個月平均工資計算，前15年每一年給2個基數，第16年起每一年給1個基數，最高總額以45個基數為限。新制則領取個人帳戶累積金額及收益。

至於另一項勞工老年的生活保障是勞保老年給付，須注意的是該制度與勞工退休制度不同。勞保老年給付係依據「勞工保險條例」提供的一項給付，勞工每月向勞保局繳納保險費，若被保險人符合老年給付條件時，勞保局依據被保險人申請時的保險年資及投保薪資核算其老年給付金

額。給付的標準為依據退休前3年平均月投保薪資計算，前15年每一年給1個月，第16年起每一年給2個月，最高總數以45個月為限，加計60歲以後年資，最高總數以50個月為限，未來將朝年金化方式規劃。

### 勞工退休金新制之特點及舊制銜接

勞工退休金新制具有以下的優點，新制度係以個人專戶為主，年金保險為輔。雇主應按勞工每月工資的6%（或以上）提繳退休金，存於勞工退休金專戶；僱用勞工人數200人以上得事業單位經公會同意，事業單位無工會者，經二分之一以上勞工同意後，可投保符合保險法規定的年金保險。其次，擴大適用對象，新制將定期契約工、工讀生、清潔工等皆納入。雇主（實際從事勞動）及不適用勞基法本國籍工作者（經雇主同意為其提繳退休金）或委任經理人等得自願提繳。勞工於新制實施後，遭雇主依法訂事宜資遣時，其適用勞工退休條例後的年資，雇主仍應發給資遣費，每滿一年給與0.5月平均工資，最高發給6個月平均工資。

此外，勞工得在其每月工資6%之內，自願另行提繳退休金。其自願提繳部份得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，享有租稅優惠；並且勞工退休基金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率，如低於該利率由國庫補足。又年滿60歲即可請領退休金；勞工於請領退休金前死亡者，得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金，而勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額為保險費投保年金保險，供為未來存活超過平均餘命時的生活需要。新制規定雇主應按每月工資的6%（含）以上提繳勞工退休金，使企業的營運（人事）成本明確，有利於企業的營運規劃。

退休金制度提供新制與舊制的轉換及銜接，考慮甚為周全。民國94年6月30日新制實施前已適用勞基法的勞工，得選擇適用舊制或新制，若未選擇，則維持適用舊制規定，但5年內



仍可選擇新制，並於選擇新制之日起15日內申報。而選擇新制後，不得再變更為舊制；於新制實施後，初次受雇或轉換工作之適用勞基法本國籍勞工，一律適用新制。關於舊制年資保留及結清，新制實施後勞工若仍在同一事業單位服務且選擇適用新制，其之前舊制的年資應予保留。如依規定終止勞動契約時，應以契約終止時的平均工資，計算該保留年資的資遣費或退休金。另保留的舊制年資可於勞動契約純存續期間內，由勞雇雙方約定以不低於勞動基準法的給予標準結清，結清的舊制退休金得入個人帳戶或年金保險，勞工全數移入退休金，始得採計工作年資併計為勞工退休條例的工作年資，但移入時應通知勞保局或保險人。

然而任何一項制度皆難免同時會存在優缺點。勞工退休金新制固然能避免雇主逃避僱用中高齡勞工成本相對偏高，以致降低僱用中高齡勞工的意願；且能保障勞工退休後的生計需求，採行確定提撥制（defined contribution），具有提存準備制的精神。並且規定一最低的運用保障收益，固然能保障勞工退休後的生計需求。對雇主而言，不會因勞工同時大量退休導致提撥不足而無法給付的風險，可以減少勞資糾紛。

反之，若企業面臨獲利衰退虧損時，提撥退休金將提高企業的營運成本，降低資金運用的彈性。另對於勞工而言，優點如上述可確保其權



益，缺點則為可能受到通貨膨脹的侵蝕；具有個人公平性，不具世代移轉的功能，提高勞工參與工作的意願。在退休基金的運用上，一般為多重基金管理，或直接開放委託金融機構提供基金或退休商品投資管理。（請另參見蔡美炯，2005）此外，可能導致僱主增加僱用部分工時勞工或派遣勞工，減少雇用定期契約勞工，影響勞動市場的就業結構。

### 勞工退休基金之管理運用

#### （一）勞工退休基金監理會之組織職掌

我國現行的勞工退休金制度包括上述的舊制與新制並立，分別成立勞工退休基金。以往舊制勞工退休基金依規定，委託台灣銀行辦理基金的收支、保管及運用業務。新制退休金實施後，民國96年3月經立法院通過「勞工退休基金監理委員會組織法」，經總統公布實施。民國96年7月2日成立勞工退休基金監理會，其為行政院勞工委員會下設立之三級機關，遴聘由全國性勞工團體、雇主團體及政府機關所推薦的代表與學者專家合計21位組成，並將舊制勞工退休基金納入統籌辦理。

依據勞工退休基金監理會組織法第3條，監理會掌理的事項計有17項，範圍包括該基金收支保管及運用之規劃及審議，基金整體運用績效及年度運用計畫之決定，基金投資國內外金融市場

之研究分析，基金委託國內外資產管理機構之研究及其績效分析，基金資產配置及運用策略之研議與執行，基金委託金融機構之遴選及委託合約之訂定，基金運用績效評估指標及風險準則之訂定，基金控管程序及稽核檢查作業之訂定，基金年度預算及決算報告之編制及核定事項，基金整體組合風險指標之計算，基金年度稽核計畫之訂定，基金委託經營之監督及考核，基金管理法令之執行及稽查，基金委託經營績效之監督及考核事項，基金資訊作業之整體規劃、系統分析、程式設計、資料處理及其他有關資訊管理事項，年金保險實施之相關事項，及其他關於該基金業務管理及監督事項等。涵蓋範圍相當周延。

#### （二）退休基金投資之運用

一般而言，退休基金投資運用的基本原則包括收益性原則、穩健性原則、流動性原則與福利性原則等。為提高基金的運用效益，宜考量長短期資產的配置，可將基金投資於非固定收益資產（股票基金或房地產等）。另可將基金委託專業機構或投資經理人操作，當然會涉及委外的規模大小及評選機制、委外費用、投資國外資產的比例分配等問題。

在穩健性原則方面，宜注意風險控管及分散投資。勞工退休金新制採用確定提撥制而言，積極性投資者願意承擔較高風險者可以從事較積極性的資產配置，可以配置較多股票型基金的投





資。在風險控管方面，由於新制採行確定提撥制，可參考國外的經驗，可由基金（投資者）參與者決定投資內容，因而基金參與者也須自行決策，分攤相當程度的風險管理責任。其次，流動性原則方面，宜注意因應支付隨時退休者的資金需求，由於新制採行確定提撥制，基金的投資參與者會注意隨著退休時點的來臨，可增加流動性較高資產配置的比例，以符合退休者的資金需求。至於福利性原則方面則是在退休基金運用的效率面之外，考量對社會全體或基金參與者之影響。（詳細請參考賴勁麟，2005）

以英國退休金制度為例，係由國家基本養老金（公共年金）、職業退休金及商業年金等三層支柱所構成。第一層支柱公共年金的應用，可作為隔夜拆款用途。民營的職業退休金制度則由退休金管理局監控，多數以信託方式辦理，受託人委員會對退休基金的投資安排方式包括自行經理、委託外部經理人、與保險公司簽訂契約（保險公司經理）等。英國退休金的資產配置方式，係由私人及民營職業退休金資產配置先行處理，公立退休金再跟隨處理，具有若干參考價值。（楊文學，2006）

依據「勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」或「勞工退休基金資金運用作業要點」，已對於運用原則、作業方式、風險控管等都加以規定，規範退休基金存放於金融機構的運用原則（信用評等）及存款於金融機構不得超過該金融機構淨值的一個百分比。

至於基金的福利性方面，對於勞退基金貸放供各級政府或公營事業機構辦理有償性或可分年編列預算償還的經濟建設或投資支出之作業，也已加以規定。對於投資對象之原則也加以正面表列方式規定，包括上市櫃股票、受益憑證、債券型基金、股票型基金及平衡基金、購買公債、金融債券、公司債、可轉換公司債、短期票券、外幣存款、不動產投資信託受益證券或不動產資產信託受益證券、股價指數期貨交易、有價證券借貸交易、黃金存摺等運用原則與作業方式都加以規範，但目前新金融產品創新日益蓬勃發展，以正面表列方式規定可能無法跟隨快速變化，但可透過即時彈性修訂勞工退休基金資金運用要點的方式彌補。

至於勞工退休基金資金運用收益規定為二年定期存款利率，實際上反而可能構成一項限制，未來可研究是否取消。目前新制採行確定提撥制，基金參與者自行承擔風險及基金最終盈虧，基金的操作績效高低對勞工的退休生計影響甚大。（另參見賴勁麟，2005）

關於基金的運用效率，依據行政院勞委會網站公布統計，至民國96年12月底止，新舊制勞工退休基金規模共計達6,936億6,891萬元，其中新制基金規模為2,346億8,051萬元。在資產配置方面，舊制勞退基金主要投資項目包括國內股票及受益憑證23.2%、存款39.58%、國外投資11.26%、債券及短票23.85%、貸款2.11%；新制勞退基金主要投資項目包括國內股票及受益憑證12.32%、存款82.05%、債券及短票5.63%。但受到自民國96年下半年美國次級房貸風暴對全球股市的重大打擊，台股連帶受到衝擊，導致至96年12月底止，全體基金的獲益為237億元，報酬率為3.92%，其

中舊制勞退基金獲益229億元，報酬率為5.4%；新制勞退基金獲益計7億5,552萬元，報酬率為0.42%。

勞退基金監理會表示，新制基金97年度資產配置除將銀行存款由96年度75%大幅調降為32%，在國內及國外比例分配分別為70%及30%，國外投資比例由96年度的5%提高為30%（包括權益證券13%、債務證券17%）；另考量股市波動風險及景氣下滑疑慮下，除將國內權益證券投資由96年度20%提高為25%外，並增加投資債券部位27%（包括國內10%、國外17%）。在舊制基金投資運用規劃方面，除投資國內權益證券從96年30%調升至33%外，國外投資比例亦由96年度之15%提高為20%。期望未來勞退基金資產配置持續能採取多元投資策略，分散投資風險，以國內外股債平衡配置方式，追求更穩健的運用效益。

未來我國勞工退休基金投資運用繼續朝向減少投資運用限制的方向努力，適當提高海外投資的比例，委託專業機構定期精算，審慎研擬投資運用的策略，參考外國退休基金機構評選及監控機制，注意風險管理，以提高基金運用的效率。

## 結語

由於全球化的影響，我國傳統產業外移與大量引進外勞，對國內基層勞工的影響甚大，對於勞工退休後生活的保障相當重要，如何有效管理及運用退休基金是相當重要的課題。勞工退休金新制具有相當多項的優點，採行以個人專戶為主，年金保險為輔。雇主應按勞工每月工資的6%（或以上）提繳退休金，存於勞工退休金專戶，具有確定提撥制的精神且擴大適用對象。新制規定使企業的營運（人事）成本明確，有利於企業的營運規劃。退休金制度提供新制與舊制的轉換及銜接，考慮甚為周全。

惟若企業面臨獲利衰退虧損時，提撥退休金將提高企業的營運成本，降低資金運用的彈性。另對於勞工而言，優點如上述可確保其權益，缺點則為可能受到通貨膨脹的侵蝕；具有個人公平性，不具世代移轉的功能，提高勞工參與工作的意願，可能減少雇用定期契約勞工，影響勞動市場的就業結構。

至民國96年12月底止，新舊制勞工退休基金規模共計達6,936億6,891萬元，其中新制基金規模為2,346億8,051萬元。雖然96年度的新制勞退基金獲益計7億5,552萬元，報酬率只為0.42%，仍需觀察較長的時間再檢討。未來我國勞工退休基金投資運用繼續朝向減少投資運用限制的方向努力，適當提高海外投資的比例，委託專業機構定期精算，審慎研擬投資運用的策略，參考外國退休基金機構評選及監控機制，注意風險管理，以提高基金運用的效率。🌱



# 台灣社會安全制度 不可或缺的最重要一塊拼圖 ——勞保年金



勞工委員會勞工保險處 科長 陳惠蓉

## 前言

我國實施社會保險以勞工保險為開端，自1950年3月1日開辦至今，已有57個年頭。勞工保險不斷的擴展與改進，被保險人已達880萬人，是目前台灣社會保險給付項目涵蓋範圍最廣，投保人數最多的社會保險，發揮促進勞工朋友及其家庭經濟生活保障及社會安定的功能，可說是台灣社會安全體系最重要的支柱。

然而，隨著時代環境的變遷，台灣的人口結構及就業結構也產生了極大的變化，關係到台灣半數以上勞動人口經濟生活保障的勞工保險制度，也因應了社會時代的需求而有迫切改革的危機。

另外，台灣的社會安全體制在近年來也完成了相當重要的立法，例如2004年勞工退休金新制完成立法、2007年國民年金完成立法等，似乎宣達年金已成為台灣社會安全保障之主流，但堪稱台灣基礎保障最重要的勞工保險年金制度，卻總是在立法院闖關失敗。

雖然如此，勞工保險年金歷經政府及勞工團體15年之規劃與推動，仍有一線曙光，並已成為朝野共識，終於可以認真地期待。

## 勞工保險年金核心問題之探討

為何需要勞工保險年金，勞工曾如此問？甚或認為政府是因為勞工保險財務問題，而以按月給付之分期方式延緩財務壓力，此一誤解主要來自於現在的勞工保險一次金給付「入袋為安」的觀念，勞工認為愈早領走老年給付對自己愈有利。但是，若從現在相關統計數據、人口老化速度及物價不斷上揚，一次金給付是否真能保障勞工老年生活及隨著國民年金實施的腳步愈來愈近，勞工為何需要勞工保險年金，將一一探討。

### 一、勞工保險一次金給付結構造成勞工提早請領——「壽命愈長，勞動年齡愈短」的異象？

勞工保險從1950年的「台灣省勞工保險實施辦法」、1958年中央立法施行「勞工保險條例」，保險給付項目衍變至今，分為普通事故生育、傷病、殘廢、老年及死亡給付與職業災害傷病、殘廢、醫療及死亡給付。勞工保險實施一次金給付主要鑑於當時勞工保險為我國首創，且尚未工業化，勞工階層並未普遍，因此採一次金給付設計。

隨著台灣已成為新興的工業國家，強制加保對象也由10人以上之工廠生產線工人逐步擴大到5人以上等公司、行號、公益、合作事業及政府機關、學校等員工，被保險人人數逐年遞增，但是，給付保障卻仍維持一次金給付，成為台灣社會安全制度的破網。

以勞工最關心的老年給付為例，從近5年老年給付統計可見，老年給付平均金額雖然已突破「百萬」，但平均請領年齡卻有下降趨勢。另外，依據行政院主計處「受雇員工動向調查」，2006年工業及服務業員工勞工平均退休年齡約55.2歲，再看國人平均壽命也已達78歲，60歲以後平均餘命22.5年。但台灣之所以會出現人口愈高齡化，卻愈早退休之異象，此與勞工根深蒂固的「一次拿錢走人，較為心安」觀念有關外，其次是勞工對現行敬老津貼每月3,000元的期待，讓勞工即使已領了勞工保險老年給付，仍可以在65歲時領取3,000元，再加以現行老年一次金給付結構及條件過於寬鬆，例如：年資滿15年，年滿55歲，或年資滿25年，年滿50歲，或同一投保單位滿25年等，使得勞工易成就老年給付條件而及早請領。

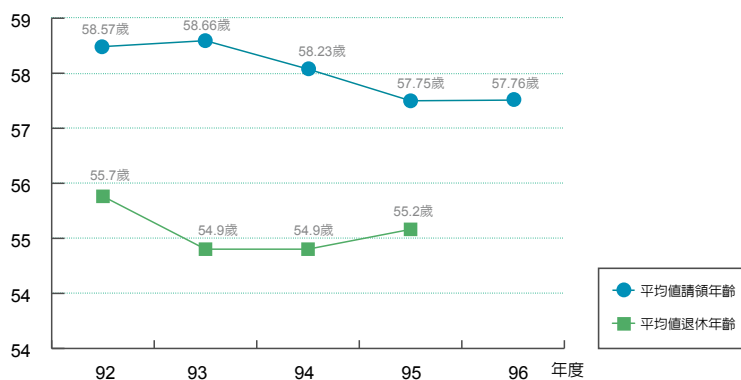
據實務觀察，退休勞工的生活以賦閒在家者占多數，至於退休後再就業之情況仍未普遍，對此，過早地退休，如果喪失經濟收入來源，所領的勞工保險一次金給付若碰上經濟景氣不佳、銀行利率低的來臨，即立刻產生最為人所垢病的通貨膨脹風險，錢愈變愈薄，勞工老年經濟生活發生隱憂，「老年貧窮」問題浮現。

表1

統計	年度	92年	93年	94年	95年	96年
平均年齡		58.57歲	58.66歲	58.23歲	57.75歲	57.76歲
平均年資		22.97年	22.65年	23.15年	23.71年	24.20年
平均投保薪資		29,277元	30,200元	30,826元	31,568元	32,149元
平均金額		87.7萬元	91.4萬元	96.4萬元	102.2萬元	107萬元

資料來源：勞工保險局。

圖1 近5年平均退休年齡與平均請領老年給付年齡



資料來源：勞工保險局、行政院主計處「受雇員工意向調查」。

## 二、高齡化及少子女化時代的挑戰—「活到老保到老」或「活到老窮到老」？

1993年台灣65歲以上人口占7%，正式進入聯合國世界衛生組織所稱之「高齡化社會」國家，2006年占10%，而依據經建會之人口推估，台灣65歲以上老人人口在2019年達15%，2025年達20%，人口老化速度非常快。若與歐、美、日等國比較，例如，德國從1932年進入高齡化社會至1976年成為高齡社會，大約花了44年的時間；美國從1949年進入高齡化社會至2015年成為高齡社會，大約花了66年的時間；日本從1970年進入高齡化社會至1996年成為高齡社會，大約花了26年的時間。台灣雖進入高齡化時間較歐、美等國家晚，惟其從高齡化社會成為高齡社會，卻與全球壽命最長的日本相近，僅僅26年的時間，換言之，20年後的台灣即是現在的日本。



同時，台灣的人口結構除人口老化問題外，在生育率及出生率方面，也同樣是令人憂心。以近5年生育率來看，2002年育齡婦女約生育1.34個子女，2003年約1.23個子女，2004年1.18個子女，2005年及2006年約1.11個子女；另出生率於2003年約10.06%，2004年9.56%，2005年9.06%，2006年8.96%，2007年8.92%。

全球人口已進入高齡化社會，人類壽命的延長也代表我們更加健康。然而，高齡化及少子女化時代的最大挑戰，即是健康長壽的老年經濟生活如何「活到老保到老」？依據內政部2006年所作的國人簡易生命表發現，60歲以後平均餘命約22.5年（女性約24.38，男性約20.89年），試想，一個勞工領了100萬元的勞保老年給付，若因通貨膨脹、物價上漲等經濟因素或運用不當，真能安享未來長達20年以上的老年生活？

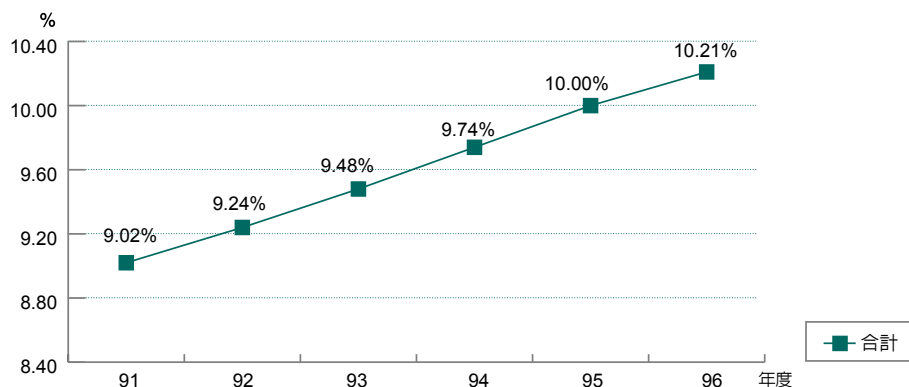
另依據內政部2005年所作的「老人狀況調查報告」，50歲至64歲老人生活費用來源靠自己工作收入或儲蓄或退休金等約占67.92%，配偶提供者約20.64%，比例較2002年高，但是靠子女奉養僅占23.19%，比例則較2002年低。若以台灣勞工請領老年給付平均年齡及退休年齡來看，顯見該族群靠自己養老的比率較高。但是，以一次金經濟價值及實務運用，台灣基層勞工所領的一次金給付可能不到10年之內，就已經用完當時所領的一次金給付金額，反而變成「活到老窮到老」。再加上台灣少子女化問題比其他國家更加嚴重，未來20年後的年輕人，平均1人要照顧3個老人，在年輕人本身經濟負擔相當重的情況下，傳統「養兒防老」觀念必須重新調整，甚或避免「養老防兒」，未來的老人「自謀其力」、「靠自己養老」已是新的趨勢。

表2 各主要國家高齡化社會所需時間

台灣從進入高齡化國家至邁入高齡社會約26年左右，歐美先進國家約為50~100年，其因應人口老化所預作準備的時間較長。

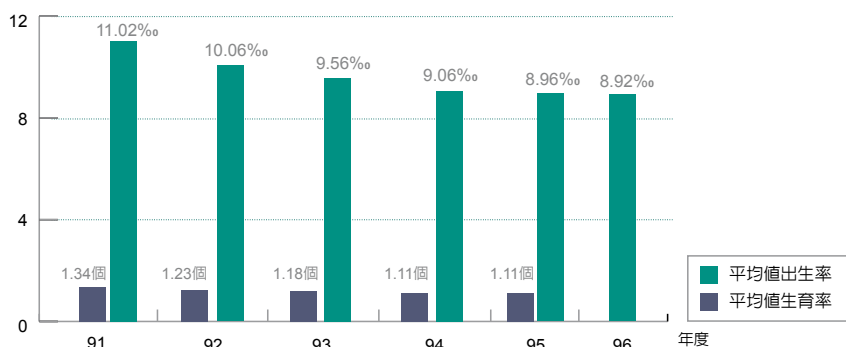
國別	到達65歲以上人口比例年度					倍化期間（年數）	
	7%	10%	15%	20%	30%	7%-15%	10%-20%
法國	1864	1943	1995	2019	—	131	76
瑞典	1887	1948	1975	2011	2041	88	63
義大利	1927	1966	1990	2008	2033	63	42
英國	1929	1946	1980	2020	—	51	74
德國	1932	1952	1976	2010	2035	44	58
美國	1949	1967	2015	2030	—	66	63
日本	1970	1985	1996	2006	2038	26	21
台灣	1993	2006	2019	2025	2040	26	20

圖2 近5年65歲以上人口佔總人口數比例



資料來源：內政部

圖3 近5年生育率與出生率



資料來源：內政部

### 三、國民年金立法通過之衝擊—勞工竟無年金？

眾所期盼的國民年金制度，終於在2007年7月20日立法院三讀通過，並將於2008年10月1日實施。經由國民年金法的制定，台灣的社會安全制度邁向一個新的里程碑，也開啓社會保險制度採年金給付之先驅。

國民年金制度之「前身」可謂是來自於「老農津貼」、「敬老津貼」及「原住民敬老津貼」。因台灣在未有國民年金制度之前，所有的社會保險都是一次金給付，為解決一次金保障不足問題，「稅收制」之津貼乃因應而生，並為國民年金開辦前的過渡措施，實務上也證明65歲以上的老人，確有以「每個月領津貼」方式來度過老年生活之必要，正因發放津貼政策對基層民衆具有相當助益，形成各政黨每逢選舉競相加碼，但也造就朝野不願承擔未來永無止盡的國家財政壓力，而有國民年金法通過之契機。

回顧國民年金規劃過程，國民年金與勞工保險年金是在同一基礎上作規劃，從第一階段（1993年至1995年）及第二階段（1996年至1999年）將「全體國民納入的基礎年金，並整合勞保相當基礎年金部分，規劃勞保附加年金」或「業務分立、內涵整合」的國民年金，2002年社福團體強力推動「社會保險制」的國民年金，2005年至2006年社福團體主張「勞保擴大」的國民年金，2006年的經續會也有「國民年金與勞保年金同步推動」之結論，直至2007年完成的國民年金法，都可清楚看見國民年金以勞工保險年金為主體及基礎而規劃的政策痕跡。

國民年金之實施，使無工作國民及農民也將因此受到年金制度之保障，然而，只有國民年金而無勞動年金，對勞工權益為何會有極大的影響？

先從其他國家的社會保險制度發展來看，多是以勞動年金保險優先於一般無工作國民年金保險，或是僅辦理勞動年金而無國民年金，例如德國、美國，最主要是因為勞工占了所有職業中的多數人口，如果勞工的基本保障問題未能藉由制度予以改進，即使有國民年金，亦將是缺憾。更直言之



諱地說，只有國民年金，而無勞工保險年金，乃是「本末倒置」的作法，全國絕大多數的勞工反而成為不受年金保障的國民！

2008年10月1日是從「免費的津貼」走向「付費的年金」制度的分水嶺，簡單來說，國民年金就是「津貼保險化」。原本現行制度對已領取勞保老年給付的勞工，都可以於65歲時每月領取3,000元津貼，但依國民年金法規定，僅在2008年10月1日實施前已領取勞保老年給付的勞工才可以參加國民年金，並領取至少基本保障3,000元之年金，至於國民年金法實施後才領取勞保老年給付的勞工，如果領的老年給付年資超過15年，就無法再參加國民年金。此一設計，是為讓津貼及早落日，且兼顧現有勞工對津貼之期待及年資較短之弱勢勞工權益，並希望未來藉由勞工保險年金之實施來完整保障勞工生活。但此一重要既「親密」又「互斥」的保險關係，卻因勞工保險年金未能通過，而有了勞工保險財務危機。

從數據上看，2007年12月底普通事故保險基金約4,096億餘元，符合請領老年給付條件者約有170萬5千人，金額約1兆2千6百億餘元，其中年資達30年，老年給付基數上限45個月者約有21萬人，金額約2,951億餘元，由於這一些勞工在現行勞保制度下已無法再累積老年給付基數，而在眼前國民年金至少有3,000元的誘因情況下，一定會造成其在國民年金開辦前即大量領走勞工保險老年給付；其次是年資已滿25年，55歲以上的高齡勞工也是會想急於領走勞保老年給付再參加國民年金的高危險族群；最後，從全民健康保險開辦、勞工退休金新制實施、勞工對政府信心不夠的歷史經驗來看，如果再加上其他可能因為一時衝動而退出勞工保險的勞工，預估超過40萬人請領，則保險財務勢必爆發非常嚴重的危機。

勞工保險年金所領總金額一定會超過一次金金額，而且所有年資均照計，對勞工仍有非常大的誘因及利益，如果勞工保險年金未能在2008年10月1日前儘速通過，可預期地，必會引爆異常提早請領勞保老年給付之狀況。如此一來，2008年10月1日前可說是「搶救勞工保險基金大作戰」。

#### 四、所得替代率與保費負擔的合理性—「世代互助」或「世代衝突」？

勞工保險兼顧考量個人經濟公平及社會適當原則，個人公平原則考量依其所繳納的保險費與其所領取的保險給付具有直接的數理關係，社會適當原則是考量維持被保險人一定的給付水準及其基本生活保障。另外，社會保險為一種開放式、世代互助的制度，透過強制方式，新加入勞工源源不斷，並藉世代間移轉，當代勞工繳費不足所衍生之保險債務移轉到下一代負擔。

高齡化及少子女化時代的挑戰，不只是保障問題，因為少子女化、晚婚或不婚之時代趨勢，使得未來進入勞動市場的年輕繳費人口將日益減少，而且隨著老年給付已進入成熟期，勞工保險財務問題即使不是因為國民年金開辦危機或外在經濟因素，仍應及早面對，以避免步上社會保險國家財務窘境之後塵。

現在勞工保險費率範圍6.5%至11%，但扣除就業保險費率1%，僅實收5.5%，長期以來保險費率偏低。若與其他國家保險費率比較，日本為14.996%，德國19.5%，我國保險費率相對低很多。再從所得替代率比較，以30年年資勞工為例，勞工保險年金每1年年資所得替代率1.3%，日本為0.7125%，德國則為1.5%，我國年金所得替代率顯然高於其他國家甚多。



「羊毛出在羊身上」，所得替代率應為多少才合理，必須同時討論勞工究竟能夠付出多少？這也是制度設計、立法者對「基金財務的安全性」及「制度給與的公平性」兩難抉擇的關鍵點。為提高勞工對年金的接受度及信心度，雖可不斷「加碼」年金金額，但最終成本仍會直接反映在保險費率高或下一代勞工身上，而少數的下一代扛得起這一代的債務嗎？

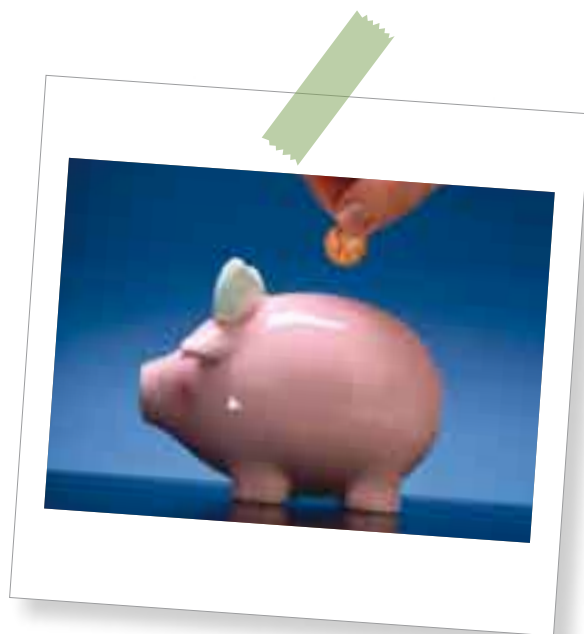
也因此，勞工保險年金該被討論的不僅是每個月可以領多少錢而已，如果過於斤斤計較每個月年金金額，而忽略「債留子孫」問題，勢將衍生「世代衝突」，保險制度亦無法永續發展。各國為因應高齡人口日增、勞動人口日減的人口結構改變所引起的財務問題，也紛紛進行一連串的社會保險年金改革方案，例如延長年金請領年齡、降低給付水準、提高保險費率、延長投保薪資計算基準等措施，均可作為借鏡。

### 五、國外勞動年金的經驗—追求「落後」或「進步」？

「他山之石，可以攻錯」。台灣早已躍升為工業國家之林，隨著醫療水準與經濟發展的進步，國民生命預期不斷延長，但就社會安全制度的建立，直至國民年金立法完成，台灣的福利國家建構更上一層樓，也將帶動一波台灣職域保險改採年金制度的趨勢。

社會安全體制之完備是成為現代國家的當然要素，而勞工保險年金更是台灣進入高齡化社會的必要條件。從工業國家的經驗，先進國家對於占就業人口80%以上、擔負家庭生計及貢獻經濟發展的勞工，實施勞動年金制度早有近百年歷史，可見勞動年金之重要性及迫切性遠高於國民年金。因此，國外鮮見只有國民年金而無勞動年金的國家，縱使日本有國民年金，但也是勞動年金之後的補充性措施。反觀台灣從1950年實施勞工保險，其制度仍停留在一次金給付，就勞工權益而言，早已被延宕了數十年，因為如果連最基本的勞工保險年金都不能實施，將出現經濟及社會不安問題，勞工將成為高齡化社會最貧窮的老人。

勞工落後或進步？在國民年金已立法保障無工作國民之際及國外年金制度之經驗來看，值得政策制訂者、立法者及勞工深思。



### 勞工保險年金規劃歷程艱辛

政府從1993年即展開勞工保險老年年金的規劃，規劃歷程可分為六個階段：

1. 第一階段（1993年至1994年）先完成老年年金規劃報告及立案要點草案，並經行政院交由經建會併國民年金討論，其後1995年至1999年因國民年金制度規劃究竟如何整合勞工保險年金，並未有定論，或遇全民健康保險開辦或921地震等原因，而未有進展；
2. 第二階段（2000年9月至2003年4月）勞委會成立「勞保年金規劃小組」，並完成老年年金草案送立法院審議，期間2001年11月監察院對行政院遲遲未完成勞保老年年金給付而提出糾正，2002年5月「全國社會福利會議」也有「儘速完成勞保年金制度，使之合理保障退休勞工」之共同意見；

3. 第三階段（2003年5月至2004年12月）立法院審查期間，因費率調整未有共識；
4. 第4階段（2005年）行政院成立「國民年金修正工作圈」，併同討論勞保年金；
5. 第5階段（2006年7月至2007年12月）經續會有「國民年金與勞保年金同步推動」之結論，且國民年金於2007年7月立法通過，勞保年金法案則因所得替代率、費率及平均月投保薪資計算等問題而未能完成審議；
6. 第6階段（2008年1月迄今），勞保年金法案重送立法院審議中。

## 勞工保險年金對勞工權益的增進

勞工保險年金制度由既有一次金給付體制改制而來，其改革困難度較高。但歷經政府多年的規劃與勞、資、學界充分討論，其制度架構已逐漸成熟與完整，而且共識性相當高，勞工也漸漸有「長壽風險」意識。目前規劃的藍圖既兼顧勞工對於現行一次給付的期待利益，亦考量與國民年金的年資銜接保

障，對於現有制度的缺失，亦一併檢討改進，就勞工及其遺屬而言，勞工保險年金制度草案已有極高的接受度與可期待性。

1. 一次金與年金制雙軌併行：勞工只要在年金制度施行前曾經加保或已經加保者，都可以在請領失能、老年或死亡給付時，選擇一次請領或年金，既有權益不受影響。
2. 年金的計算與國民年金相互搭配，所得替代率為 1.3%，而且有基本保障至少 3,000 元，失能年金至少 4,000 元。
3. 因應人口老化趨勢，老年年金請領年齡在年金施行第 5 年起由 60 歲提高為 1 歲，以後每 2 年提高 1 歲至 65 歲。
4. 符合老年年金請領條件而延後請領者，每延後 1 年加計 4% 展延年金。
5. 現在年資 30 年就達到老年給付上限 45 個月，但年金無上限，年資完全不浪費。

6. 期待保障，年資不損失：勞工只要有保險年資，即使已經退保，如果達到新制老年給付的請領年齡，都可以請領。
7. 失能勞工除了可領失能年金外，如果有依賴眷屬還可以加發最多年金金額 50%，完整照顧失能勞工家庭。
8. 勞工在領年金期間死亡，轉換為遺屬年金，而且按眷口數加發最多年金金額 50%，照顧勞工眷屬更多。
9. 年金給付平均月投保薪資採最高 15 年的月投保薪資平均計算，兼顧對全體被保險人之公平合理及健全保險財務，與維護中高齡勞工、婦女再就業致所得降低勞工之老年給付權益。
10. 活愈久領愈多，年金領 9 年就超過一次金總額。



11. 如果領的年金總額不足一次金金額，遺屬保證領回差額，穩賺不賠。
12. 年金金額隨消費者物價指數調整，可抗通貨膨脹，生活更輕鬆自在。
13. 漸進調整保險費率，衡平世代合理負擔，保險費率仍維持6.5%至11%，於年金實施第3年起調高0.5%，以後每2年調高0.5%至上限11%。
14. 勞保年金年資與國民年金相互銜接，讓勞保年資無法達到15年的勞工，可以因為併計國保年資後，請領勞保老年年金給付。

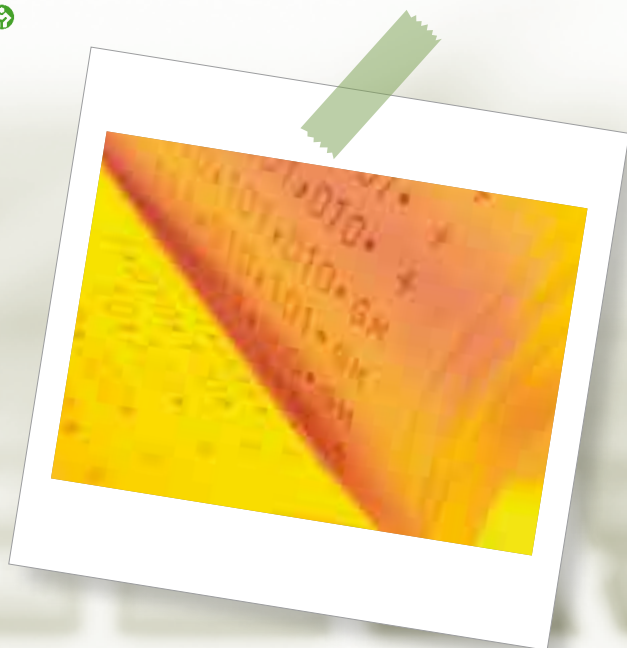
### 勞工保險年金未來應有的配套措施

目前立法院審議中的勞工保險年金法案，多已是各界較有共識的內容，但現行勞工保險制度所存在的問題，未來政策上仍有諸多待研議及努力之責任：

1. 目前4人以下受僱勞工仍為自願加保對象，未來政策上仍應克服阻力，將4人以下勞工強制納保，張大保護傘，照顧更多勞工。
2. 目前年金給付採「最高」的月投保薪資計算方式，未來仍宜考量道德風險，參考國外以全部加保期間投保薪資計算方式，逐步延長計算基準。
3. 目前投保薪資未覈實申報情況嚴重，未來仍應宣導勞工誠實繳納保險費之重要。
4. 目前投保薪資分級表上、下限倍數僅2.54倍，相較日本厚生年金投保薪資分級表上、下限差6.3倍，無法反映勞工作所得、確實保障勞工生活，未來宜在確立延長投保薪資計算基準或調高費率之後，檢討該分級表級距之合理性。
5. 提高勞工保險基金運用收益，增加基金收入來源，充裕基金金額，提高勞工對年金的信心。
6. 定期精算保險費率，掌握財務流量，適時揭露保險財務資訊，減少勞工對財務之疑慮。

### 結語

勞工保險年金就是以「確定給付之額度，面對不確定的退休歲月」，也是台灣社會安全制度最重要的一塊拼圖，勞工保險年金如果能在立法院通過，台灣勞工的生活才能獲得制度性的永續保障，因此，勞工保險年金是政府的責任，也是勞工的機會！🍀





# 出席OECD就業勞工暨

## 社會事務委員會之國際會議經驗談

行政院主計處 專門委員 李秋嫻  
科員 游琇娥

非常幸運的再度奉派出國，地點仍是韓國首爾，商談的公務也依舊是社會指標及社會安全帳，迥異於前兩次出席的生澀與緊張心情，這回我們肩負登台演出的重任。儘管十二月的首爾空氣冷冽，為國爭光的使命感卻鼓舞著我們昂首前進，來一齣「風蕭蕭兮易水寒，兩女子一去首爾灑熱血兮始復返」的歲末壓軸好戲。

### 本次會議簡述

會議為期三天，自去(96)年12月11日至13日，前兩天係ADB（亞洲開發銀行）為達成聯合國千禧年宣言貧窮縮減協定之「社會保障指數（SPI）會議」，為五年計畫的最後一年；第三天「社會安全帳技術研討會」係接續去年的ILO/OECD「國際社會安全統計整合計畫會議」。

不同於去年十來人的迷你會議，今年與會者有亞太地區23國46位代表、資助的德國代表3位、負責本計畫的英國研究單位顧問1位，再加上主席團OECD、ILO、ISSA（資訊系統安全協會）及RCHSP（韓國健康及社會政策區域中心）等單位代表共計64位出席，陣容浩大，迫使原是小家碧玉的我們，努力展現出大家閨秀的風範。

因自去年會議後，我國積極推動社會安全計畫，辦理講習會、蒐集完整之社會安全資料，並將結果定期呈報OECD及ILO。國際組織認為台灣的推動經驗值得各國借鏡，而我們亦樂與各國分享工作經驗，因此我國在第三天的會議中有一場「社會安

全最新推動成果」專題報告；此外，為爭取發言機會並與各國友好互動，我們亦針對前兩天的議題準備了一則國內國民生活綜合指數創編、停編經驗的小故事伺機在會場上與各國分享。

平心而論，我國在這次國際會議上的表現相當成功，一來與會各國人士在聽了一天半冗長沈悶的報告後，去年八月我國國民生活綜合指數停編，無端受媒體曲解為政治操縱的事件，因過程充滿戲劇化的轉折，使此一通俗的媒體攻防戰小品意外獲得了滿堂喝采；而我國社會收支帳改進成果的簡報，因內容務實且資料精緻度超乎預期，ILO代表頻頻以難以置信（incredible）一詞讚揚我國的表現，他國代表亦紛紛表示讚許，甚且說此乃三天來最精彩的簡報。

### 成功祕訣

連續三次（95年5月、11月及本次）參加此國際會議，我國表現漸入佳境，成功建立與國際組織溝通管道並贏得國際友誼，在此特將這難得的經驗整理如后與眾分享。

#### 祕訣一 選派固定人員參與具延續性之會議，適才適用

以往公務界選派人員出國開會，為免落人話柄、公平起見，出席人員年年不同，然而對此種延續性會議，有必要打破此一傳統觀念。出席



國際會議之經驗並非一蹴可幾，須多次累積，而國際友誼之建立、人與人之間情感交流更無法速成，諺語亦云「一回生，二回熟」，許多額外的訊息是在私下意見交流時取得的；另從主辦單位的角度設想，若有固定的參與者除可免除復述上次會議內容節省會議時間外，亦可放心交付委託辦理業務，猶如有單一窗口專責處理一般；體貼他人等同方便自己。

除上述宜由固定人員出席開會外，選派人員的專業知識、外語能力當然是必要的考量因素。OECD之會議形式，報告者上台報告後隨即接受各方詢問，即便無人提問，主席基於尊重簡報者亦會發問，是故與會者須兼具專業與外語能力。

### 祕訣二 積極配合業務推動，主動爭取表現機會

欲成為國際會議中眾所矚目的焦點，務必積極發言，而欲進一步爭取上台專題簡報機會，就需要有超越其他國家的表現。基於此雄心壯志，自去年會議結束後，我國社會安全統計資料的蒐集與建立工作如火如荼的展開，所有相關人員不論中央或地方在一股愛國情操的激勵下全力動員，整個從一開始協調各部會指派實際負責人員參與工作研討會到最後完成書刊編輯、資料上網的過程，只花了七個月的時間。

由於我國的工作進展不但領先與會的亞洲國家，資料精細度甚至逾越歐美等先進國家，ILO代

表透露，收到我們的工作檔案郵件時，不僅引起辦公室一陣騷動，甚至為此特別召開內部會議，研究如何設計程式將台灣的資料轉錄至其資料庫內；俟9月上旬收到空運送達的我國社會指標年報，更是所有人員聚集圍觀，猶如觀看一項不可思議的奇蹟。

如此努力的成果除了贏得上台簡報的機會，ILO在介紹其資料庫時亦頻以我國為範例，此舉大大提升了我國的國際形象，同時也證明我國政府統計詳實的一貫原則。秉持無私分享工作經驗的辦事態度，回國後我們亦即刻就會中其他國家所提但未獲主席團明確回復的實務問題，主動整理國內經驗範例供參，維繫長久合作關係。

### 祕訣三 掌握會議重點，充分會前準備工作

此乃出席所有會議必需的敬業精神及成功法則。若為首次會議，可仔細研究會議議程，若係延續性的會議則可根據上次會議情形推敲，或主動於會前與主辦單位溝通。

我國雖非ADB之亞洲SPI研究計畫試編國家，但為在前兩天的會議中有所表現，仍在會前特別針對議題準備相關短文，且預先知會主辦者，取得其共識與鼓勵；而第三天的正式簡報，因我國持續與OECD保持連絡，推知我國的報告重點應在於推動實務經驗分享，且為求生動展現，費時多日將整篇演講稿默記於心，果不期然，在場聽眾皆猶如身歷其境，紛表受用，日本代表更直言我方的經驗深值借鏡。

### 祕訣四 真誠相待，主動寒暄

友誼的建立，不是靠國名、頭銜或個人能力，靠的乃是一顆真誠無偽的心，其實這是放諸四海皆準的道理，而對這樣一年一次、每次僅三日的會議更是如此。參加國際會議的人士，個個見多識廣、人生歷練豐富，對於官場上送往迎來的場面早已應付自如，上前攀談的人究竟是出自真心抑或忖著特殊目的，他們不難辨別；唯有真誠以對，帶走的就不只是一張名片，而是一顆心。



本次會議第三天上午的茶點時間，因我們的簡報馬上要上場了，我倆沒有去會場旁聊天喝咖啡，專注的再次檢查電腦、檔案等是否一切就緒，忽然間，熟識的馬來西亞代表向我們走來說，「放輕鬆點，來喝杯咖啡吧！」這意外的問候像一股暖流溫暖了我們的心。演說完畢恰是午餐時刻，但陸續前來致意的各國代表將我們困在會場20分鐘有餘，至餐廳時發現體貼的老友已為我們預留座位，甚至還為我們抵擋其他恭賀的人潮，我們不禁相視一笑；在這人來人往的國際會議上，我們知道我們並不孤單。

OECD的會議時程安排緊湊，每日從上午九點到下午五點或六點不等，只有茶點及用餐時刻得以輕鬆交談，何妨把握每個偶然相遇的機會，從一個微笑開始，主動釋出善意，世界和平就此建立喔！

除了上述幾點從會議上得來的經驗，另有幾點心得分享。

## 我思我見

### 心得一 議程機動調整，留意觀察

正式的會議議程當然都是事先排定，但國際會議臨時狀況較多，且與會者遠從四面八方而來，為有效率的進行會議，主席團並不拘泥於固定的議程而常做臨時調整。

如去年11月的會議上，我們不明白為何馬來西亞突然介紹起其國內的社會安全計畫，結果隔日主席就請各國依序自我介紹，這無預警的上台當然讓我們緊張了一下；今年我們私下向馬來西亞代表探聽，才知那確實是主席臨時請他示範介紹（據他個人宣稱，主席如此做法有三大理由，一來他英語流暢，二來他深具專業，最後他年高德劭，因此，捨他其誰？）意圖帶動氣氛，緩和與會代表拘謹嚴肅的心情；而今年為讓會議進行更順暢、一氣呵成，主席團亦於第三天臨時宣布上、下午議程對調。

因此務須隨時留意會議的進行，不過，主席團也非不近人情，對非英語系國家的臨時任務或



議程調動總是貼心的預留準備時間，這又何嘗不是主席對各國代表的用心栽培呢？

### 心得二 利用己身優勢，國際舞台上力求表現

國際組織聚集了國際間一流的人才，無論再艱澀的理論、再難懂的模型，甚至龐大的經費，對他們而言皆不成問題，但對於涉及眾多部會及各級政府的社會安全統計要如何使各國心悅誠服地自動自發去推動，卻大大考驗他們的溝通手腕與智慧。

我國人口數不多不少，世界排名第48位，加上89年行政院主計處推動中央對地方政府補助制度改革，透過法定公式補助機制，由行政院統籌直接補助，以及內政部接續推動之社會福利績效考核制度，皆為各級政府福利服務與社會救助統計資料之建置奠定良好基礎；於是，萬事具備之餘，主計處登高一呼、全國上下一心配合下，自然有此蜚聲國際的成績。

### 心得三 國際交流為他人解惑勝於為自己求解

國際組織人員多為學者專家，負責主導模型建立及理論探討，對於林林總總因地制宜的各國實務問題，常僅能提供原則性的答案，所以，若期望在會場上要求國際組織解答疑惑，往往會失望、敗興而歸。

參與國際會議須深諳討論的專業知識自不須多言，若能再搭配國內的實務經驗，與國際組織相互截長補短，適時代其向他國回復問題，必能深獲敬重且贏得長期合作機會。

#### 心得四 各國同享公平待遇：發言務求切中要點

本會議是個只論專業的專家會議而非政治角力場合，因此不論國土面積是大是小、經濟能力是強是弱，國際組織對所有與會國家均一視同仁，依國名之英文字母順序安排座位，並且享有同等的發言權。

本次會議與會國家眾多，烏茲別克、亞賽拜然、亞美尼亞等難得一見的國家都派員參加。第一天，見某幾國的代表非常踴躍發問，也因此得到大家的注意，很是佩服，但第二天、第三天卻越聽越發覺得並非如此，似乎乃是為問問題而問問題，並非針對報告內容提問。或許這種做法不失為引起他人注意的策略之一，但是身為腳踏實地的台灣人，言之有物、發言切中要點才是我們的行為準則！

#### 心得五 儲備辦理國際會議能力、培育多國語言人才

南韓為爭取設立OECD四個亞洲區域中心，當年不惜砸下重金，順利打敗勁敵日本，原訂去年5月召開的會議因四個中心進行內部組織整併而延至12月。在這次會議中，從會場安排、工作人員的調度及素質上，我們確實感受到南韓舉辦會議的能力不斷進步，進行的比前兩次更有效率，顯示整併計畫確實成功。

任何人才的培育皆為長期計畫，而語言人才更是如此。去年11月的會議上，因我們會說一點法語，無形中拉近了和ILO的距離，而得知今年會議主席ADB代表為德國人，我們也趕緊把唯一會說的兩句德文獻上，果真逗得幾位德國代表樂不可支，此景與南韓會場人員跟我們說中文時，我們吃驚的情景如出一轍。

在這全球化的時代，英語已成必備的基本外語，我們有必要對主宰歐洲文化時尚的法語、主宰歐洲經濟科技的德語以及世界使用人口極高的西班牙語等推廣學習，俾使台灣成為真正具世界宏觀視野的先進國家。



#### 心得六 適時善意回應，捐助國際組織相關活動

參與本會議的經費我國係全額自行負擔，見他國由主辦單位出資，難免有羨慕之情，但日本與澳洲代表不約而同的表示與會的OECD國家代表皆應自費出席，先進國家的風範就是將資源留給未開發國家使用，縱使當初日本為加入OECD承諾每年負擔四分之一預算，仍自費出席相關會議；此一席話令我們汗顏也重新省思。

本次國際會議經費由英國國家統計局及德國資助，前次則由法國及荷蘭政府負擔，不但超越國界甚至超越洲界，我國若在選擇參與特定議題研究計畫之餘，尚能協助國際組織推展相關活動，何嘗不是美事一件。

#### 後記

離去的前夕，首爾終於下雪了，雖然我們又一次與雪擦身而過，但某些美好的回憶卻永遠駐足我們的心中，亦期待剛萌芽的國際事務成績持續永茂長春。🌱