

我國現行勞工福利概況

江衍平

我國憲法明文規定「國家為改良勞工之生活……應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策」，又規定「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」由執政黨中常會通過，並循黨政運作常軌經行政院核定的「現階段勞工政策綱要」，亦將增進勞工生活福祉，列為主要的政策重點。因之，行政院勞工委員會自成立以來，即積極推動勞工福利，以期所有勞動者、受僱者的生活素質可以不斷提昇。勞工福利的工作，主要在於促進經濟不斷成長發展的前提下，努力使每一位勞工都能在生活中沒有任何的後顧之憂，不虞匱乏，並且在立足點平等的原則上，分享國家建設的成果，成為有產者及社會的中產階級。

壹、提昇勞動條件，改進工作環境

一、落實勞動法令宣導，研修相關法令，確保勞工權益

勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，其目的在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，該法自民國七十三年八月一日公布施行後，政府即利用各種方式廣為宣導，以加強勞資雙方對勞動基準法之瞭

解。執行以來已有相當成效，惟仍有部分事業單位仍有違法或因而造成勞資爭議情事，應予改善。另因國內經社環境變遷迅速，勞資雙方對於該法迭有反映應予修正，政府經審慎研酌後，提出勞動基準法部分條文修正草案已於八十年二月十一日送請立法院審議中，且儘速完成修法，以確保勞工權益，並兼顧企業發展。

二、推廣勞工安全衛生教育訓練，輔導改善安全衛生設備，有效降低職業災害

勞工安全衛生工作重點：

(一)健全勞動安全衛生法制：

勞工安全衛生法修正案業經於八十年五月十七日總統令公布，已增訂多項安全衛生設備及措施之保護條文，本法有關之各項附屬法規亦配合檢討修正，除經完成本法施行細則、「特定化學物質危害預防標準」、「有機溶劑中毒預防規則」、「童工女工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」、「爆竹煙火製造業安全衛生設施標準」、「碼頭裝卸安全衛生設施標準」、「勞工作業環境測定實施辦法」、「勞工安全衛生

組織管理及自動檢查辦法」、「勞工安全衛生教育訓練規則」、「機械器具防護標準」、「輔導事業單位及有關團體促進勞工安全衛生獎助辦法」、「加強國建工程勞工安全衛生管理要點」、「危險物及有害物通識規畫」、「營造安全衛生設施標準」修訂外，本會正新訂或修正者包括「勞工安全衛生設施規則」、「勞工健康保護規則」、「危險性機械或設備代行檢查機構管理規則」等。

(二) 建立安全制度：

要落實法令規定，需各種安全衛生制度之配合推行，才能使事業單位易於遵行。本會已建立多項制度，如職業災害陳報統計、職業災害通報制度以掌握職業災害狀況；推行機械器具安全防護檢定及標示制度，以維護機械器具使用安全；另加強建立營造工程專業承攬制度，以健全營造承攬管理功能。

(三) 加強勞工安全衛生教育訓練與宣導：

為加強勞工安全衛生教育訓練及宣導，普及安全衛生觀念，本會除加強推動勞工安全衛生管理人員證照制度，舉辦危險性機械設備操作人員訓練、特殊危害作業人員訓練外，並透過大眾傳播媒體，積極宣導，每年並舉辦有關安全衛生宣導會百餘場次。另為加強營造業流動性勞工安全衛生教育，透過相關職業工會辦理流動性勞工安全衛生教育訓練，截至八十二年六月底止，已訓練八萬二千一百九十四人次。同時積極推行「零災害」運動，落實工作現場預知危險活動以及事業單位參加無災害工時紀錄活動，以提升安全衛生意識，至八十二年十二月底止，共計五百八十九單位參加，其中連續無災害工時超過百萬工時者三百五十三

家，五百萬工時者二十四家，一千萬工時者四家。

(四) 加強職業病防治工作：

為加強職業病防治工作，本會已推展作業環境測定制度，實施工業衛生實驗室品保、品管及認證制度，指定勞工健康檢查醫院四百七十九家，加強醫護人員訓練，建立國內使用有害物質事業單位名冊計一萬五千零三十四家，目前並積極推動危害物及有害物通識制度，成立職業病鑑定小組，辦理職業病鑑定爭議案件之鑑定事項。

為有效規範雇主採取必要的安全衛生設施，善盡防止危害責任，以確保勞工安全與健康，行政院勞工委員會於七十八年修正安全衛生法報院，該法業於八十年五月十七日公布施行，其主要規範重點如次：

(一) 擴大保護範圍：

除由原列舉之五大行業外，再增列農、林、漁、牧業、餐旅業、機械設備租賃業、環境衛生服務業、大眾傳播業、醫療保健服務業、修理服務業、洗染業等較具危險或有害之九種事業，並增列中央主管機關得就事業之部分工作場所或特殊機械設備予以指定適用。本會已另指定廣告業、輸入、輸出或批發化學原料及其製品之事業，公共行政服務業之垃圾處理、污水廠等工作場所，零售車用燃料油（氣）、化學原料之事業、使勞工裝卸、搬運、分裝、保管上述物質之工作場所，工程顧問業非破壞檢測工作場所，學術研究、職業訓練、顧問服務業及大專院校等之實驗室、試驗室、實習工場或試驗工場等適用本法，截至八十二年十一月適用該法事業單位計有二十二萬零四百六十六家，共有三百七十二萬勞工受到該法保障，如加上適用部分工作場所及特殊機械設備之事業勞工，估計達六百六十萬人，佔總投保人數百分之

八十一。

(二)加強雇主防止災害之設施：

1.規定雇主對防止機械器具、設備等各項所引起之危害，應有符合標準之必要安全衛生設備及雇主對勞工就業場所之通風、採光等應妥為規畫並採取必要之措施，以促使雇主善盡防災責任，重視工作環境設備之本質安全。

2.規定雇主不得設置不符中央主管機關所定防護標準之機械、器具，供勞工使用，以保障勞工機具使用之安全。

(三)建立作業環境測定及危害物通識制度：

為掌握作業環境對勞工之危害，使勞工知悉使用、處置各種有害物質之危險性，並掌握勞工作業環境品質加強作業環境改善，規定雇主應實施作業環境測定，對危險性及有害物應予標示並註明必要之安全衛生事項。

(四)加強安全衛生及承攬管理：

1.規定雇主應依其事業之規範、性質實施安全衛生管理，其事業達一定規模者，應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員；雇主對於必要之安全衛生設備及作業應訂定自動檢查計畫實施自動檢查，以加強雇主自主管理之責任。

2.為加強承攬連繫管理，防止承攬災害，規定原事業單位與承攬人、再承攬人分別僱用勞工共同作業時，應由原事業單位設置協議組織等措施；事業單位分別交付二個以上承攬人共同作業而未參與共同作業時，應指定承攬人之一負原事業單位之責任。

(五)加強童工、女工保護：

分別專條規定雇主不得使童工、女工、妊娠中或產後未滿一年之女工從事工作之項目。

(六)輔導事業單位及相關團體辦理勞工安全衛生工作：

規定中央主管機關得訂定獎助辦法，輔導事業單位及有關團體辦理勞工安全衛生工作。本會已訂定「輔導事業單位及有關團體促進勞工安全衛生獎助辦法」鼓勵事業單位加強安全衛生改善及使有關團體積極配合政府政策，協助政府推動安全衛生活動。

三、加強辦理勞動檢查，擴大自動檢查

勞動檢查的任務在於貫徹勞動法令維護勞雇雙方權益，改善勞動條件，促進安全衛生，防止勞資爭議，以安定社會發展經濟。我國目前勞動檢查係授權省、市政府專設勞動檢查機構辦理，由行政院勞工委員會統籌監督，現有檢查人力編制計二二二人，就八十二年之檢查率來說為百分之七。二，平均一個事業單位約十四年才檢查乙次，由於檢查人力之不足，本會於八十一年報行政院核定「加強勞工檢查機構人力健全檢查功能中程計畫」，擬增加檢查人力，惟因省、市政府財政支絀及行政院實施精簡用人政策，該計畫未能完全按預定進度增加檢查人力，但如何加強辦理勞動檢查仍刻不容緩，另如何擴大推動事業單位自動檢查，以保障勞工安全衛生，以紓解檢查人力不足實有必要，故擬具加強採行措施如左：

(一)健全勞動檢查法制，建立危險性工作場所事前審查或檢查制度。

(二)訂定勞動檢查方針及檢查作業規範，規定檢查重點，作業程序及檢查處理

原則。

- (三) 加強宣導並督促事業單位切實辦理安全衛生自動檢查，訂定自動檢查基準，推行自護制度，表揚實施自動檢查績效優良單位並辦理觀摩活動，以落實事業單位自動檢查工作。
- (四) 迅速妥善處理勞工申訴案件，促進勞資和諧，維護勞工權益。
- (五) 繼續針對職業災害率較高行業之工作場所實施專案檢查，對違法案件依法處理，以迅速降低職業災害。
- (六) 加強檢查員職前及在職訓練，選送優秀檢查員至國內外進修，邀請國外專家來華指導，加強國際勞動檢查技術交流，以提昇檢查能力。
- (七) 訂定勞動檢查員獎勵及服務辦法，適當調整專業加給，編列檢查員意外保險經費，提供進修機會等，以提高檢查員士氣，提升檢查功能。
- (八) 收集並統計檢查時所發現有關勞動法令執行情形及困難意見，提供修法參考。
- (九) 加強職業災害統計分析，以作為規畫檢查方針重點之參考，以使用有限勞動檢查人力能作最有效之運用。
- (十) 研究改善檢查方式，編印有關檢查實務技術手冊，以供檢查依據，提高檢查效率。
- (十一) 繼續爭取增加檢查機構檢查人力、經費，推動檢查業務資訊電腦化，以提升檢查工作效率。

貳、促進勞資和諧，倡導勞資合作，共謀經濟發展

一、健全工會組織，強化工會服務功能

工會成立之宗旨係為保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活，其成立之性質，係為獲得及維持更有利之勞動條件，而由受僱人組織之社團法人；另工會之運作良窳，攸關團結權之行使，因此工會組織間之財務狀況、會籍資料、選舉辦法、會議情形及福利事業等是否健全乃為工會之重要工作。

由於工會本身即為自律之社團法人，而改善勞動條件及會員福利事項之促進，更為工會之重要任務，因此工會應致力對外爭取勞動條件之提昇，對內擴大對會員之服務功能。

為健全工會組織，強化工會服務功能，行政院勞工委員會已積極著手下列之措施：

- (一) 研修工會法及施行細則，以健全工會法令，強化工會組織。
- (二) 研修工會財務管理辦法，以健全工會之財務狀況，並擴大服務功能。
- (三) 研修工會會務人員管理辦法，以強化工會會務之正常運作。
- (四) 加強勞工教育及訓練，以提昇勞工之素質。
- (五) 辦理工會會務示範觀摩及座談會。

二、提昇勞資倫理，有效推動工業民主，落實員工分紅入股制度

工業民主係指為增進勞工參與企業管理決策之各種措施，旨在變更資方或管理人員舊式的專斷管理方式，讓勞工就有關自己的勞動生活持有影響力者，有表達意見之機會，使勞工之權益獲得資方或管理者之尊重。因此，工業民主應屬於經營參與的問題，同時它也是勞資間合作及公益性屬面的問題，依國內現行勞工法規之規定，大致上可將團體協商、勞資會議、職工福

利委員會、勞工退休準備金監督委員會等制度列入。

推動員工分紅入股制度，係為促進勞資關係和諧，增進勞工福祉，惟目前該制度實施成效欠佳，究其原因，在於激勵雇主採行誘因不足，勞工認購股票之意願不高及相關財經法規之限制。因此，有待以我國當前財經環境為基礎，建構一適合我國之員工入股計畫，以落實本制度。

為增進勞工參與企業管理決策之管道，促進勞資關係和諧，增進勞工福祉，擬具加強左列措施：

- (一) 研修「團體協約法」，規範誠信協商義務，保障團體協約效力，提高勞資雙方協商意願。
- (二) 研修「勞資會議實施辦法」，並督導事業單位確實依法召開勞資會議，增加勞工參與企業管理決策之機會，促進勞資合作。
- (三) 加強各級勞工行政人員及中介團體之協商訓練，以強化其輔導事業單位勞資雙方進行團體協商之能力。
- (四) 研訂可行之員工入股計畫，以實施稅賦優惠方式，吸引事業單位採行，落實員工分紅入股制度。

三、建立企業內員工申訴制度，和諧勞資關係，促進勞資共存共利

企業內員工申訴制度主要是一種企業內自行解決勞資爭議的制度，藉以處理、疏導、解決員工的不平、不滿與訴怨，期以將工作場所中的爭議迅速解除，促進勞資關係的和諧與工業和平，其精神乃是追求企業內勞資自治與爭議的迅速平。

以美國的申訴制度為例，美國的團體協約中絕大部分有申訴條款，明訂

申訴處理的爭議項目、處理程序及提出申訴期限等事項，茲就其內容略述如下：

(一) 申訴的主要內容：基本上可根據以下五種範圍而提出申訴：①違反團體協約規定②對團體協約內容解釋不同③違反公司規則④違反聯邦或州之法律⑤違反公司過去慣例。

(二) 申訴處理的步驟：美國團體協約中的申訴處理程序通常分為三或五個步驟，每一步驟未獲解決即進行下一步驟，以典型申訴程序五個步驟略述如下：
①由申訴勞工和其工會幹事向申訴勞工直屬領班以口頭或書面非正式之方式提出
②工會幹事將書面申訴送交部門主管與其共同討論如何解決員工之申訴
③工會負責人及幹事與部門經理共同處理
④工會代理人或全國性工會代表與勞資關係部門主管或其他高層主管共同商議
⑤提交中立之仲裁員解決。

(三) 申訴處理的期間：通常第一步驟管理者回應期限及工會提出申訴期限各為五天，在第二、三步驟管理者與工會二者期限各為十天，在第四步驟管理者有十天的時間決定答覆，若管理者提出救濟措施或拒絕申訴，工會則有三十天的時間決定是否接受或要求仲裁，所以提出申訴至提交仲裁時間由六十天至九十天，惟一旦進入仲裁，其時間長短則不一定，其申請至完成仲裁裁定書所需時間中位數為二百天。

以日本的申訴制度為例：日本將其稱為苦情處理制度，其程序亦大致為五個階段（每一階段未獲解決則進行第二階段）①由申訴勞工以口頭或書面方式向所屬課長或職場苦情處理委員會提出②由工會指派之苦情處理員向所屬事業之所長或經理申訴③以書面向地方苦情處理委員會提出申訴④由中央苦情處理委員會來處理⑤由公正、客觀之第三者來仲裁判定。至其申訴處理期限視各團體協約內容而定，每一階段時期由三至十天不等。

企業內部處理勞資爭議的制度在國內部分公營事業或外商企業中，已經有類似申訴處理制度的設計與實施，但並不普遍，為確實疏導員工不平、不滿，安定員工情緒，維繫良好勞資關係，促進勞資密切合作，發揮團體精神，推動建立企業內良好的申訴處理制度，將有助於勞資關係的自治化、自主化。

為建立事前紛爭預防之功能，以紓解員工之不滿情緒，達勞資關係之穩定，行政院勞工委員會特擬定推動企業內員工申訴處理制度實施方案，該方案中對於員工申訴項目包括有：①勞工福利事項②勞動條件事項③勞工安全衛生事項④管理規章事項⑤工作分配及調動事項⑥人際關係事項⑦其他與工作有關之不平與不滿事項。

有關具體採行措施方面，係採漸進方式逐步實施：

(一)初步建立共識方面：委託學術機構研究國外實施情形並收集外國之相關立法例，舉辦研討會及製作錄影帶等文宣資料。

(二)設立組織規畫執行方面：由行政院勞工委員會與各有關單位組成專案推動小組並定期訪問事業單位。

(三)輔導事業單位建立規章方面：對於已簽訂團體協約之事業單位輔導其於續約時納入申訴處理條款，未簽訂者則輔導其將申訴處理制度納入工作規則及人事管理規章並輔導其擬定具體之處理程序。另為評估推動效果並擬辦理績優單位之觀摩及表揚會。

參、增進勞工生活福祉，提昇勞工生活品質

一、健全職工福利制度，提昇勞工生活品質

我國為改善勞工生活，充實勞工福利的內涵，設有職工福利制度，透過由事業單位及受僱員工共同提撥的職工福利金，開辦必要的職工福利設施。這是一項立意相當良好，既可鼓舞工作士氣，復可強化勞雇合作關係的福利制度。行政院勞工委員會為使所有受僱員工，能隨著其所服務工作的事業單位及國家整體經濟的成長及發展，而提昇其生活水準，享受更多更好及更合理的福利，特針對我國當前的職工福利制度及各項勞工福利措施，進行必要而適當的改進與充實，其主要內涵如下：

(一)輔導妥善運用職工福利金加強辦理長期性福利措施：職工福利金設置的目的，在於鼓勵每一個事業單位建立可長可久的職工福利制度，一以彌補國家開辦的社會福利制度之不足，一以透過福利制度的激勵，提昇工作士氣、勞動生產力及強化員工對事業單位的認同與向心，另以加強充實勞工物質與精神的生活。截至上(八十二)年六月底止，事業單位所提撥的職工福利金，累計為新台幣八十四億二千餘萬元，以用途別來分析，用之於旅遊及年節慰勞者，高達百分之四十七，可見國內對職工福利金的運用，大多缺乏長期性的規畫，也顯示我國產業界有制度、有計畫的員工福利措施仍未普及。因之，本會刻正積極輔導各職工福利機構及事業單位，一方面確實依規定提撥職工福利金，另一方面多參酌先進國家的做法，本著永續經營的理念，和經營成果與員工分享的原則，規畫具長久性而又確實可激勵員工久任其職並可鼓舞其工作士氣，暨可不斷提昇和加強員工生活保障的職工福利制度。

(二)研擬制定勞工福利促進法：現行職工福利金條例係於民國三十二年所制定公布實施，其中不少福利促進規定已不符我國經濟與社會發展實況，所以，行政院勞工委員會已決定將其加以修正，並改為勞工福利促進法，俾透過適當的法律規範及必要的激勵措施，由政府及事業單位和社會有關的各

界，共謀勞工福利的增進，以使勞工的生、老、病、死、撫卹、育樂及各種福利的需求，獲得合適的制度性保障。

(三)積極規畫推動勞工財產形成制度：所謂勞工財產形成，乃是政府以適當的鼓勵措施各法律規範，與事業單位合作，鼓勵受僱勞工儲蓄置產，以使每一勞動者勤於工作、勤於儲蓄，從無產者變成有產者，進而成爲中產階級的一種制度。此一制度首創於德國，日本隨加參酌採行，工業先進國家採行者亦不少，成效相當可觀。行政院勞工委員會刻正審慎研究德、日兩國推動勞工財產形成的做法，俾配合我國國情及產業發展實況，本著建立均富社會的精神，建立一個適合我國社會及經濟現況的勞工財產形成制度。

(四)籌設勞工福利基金，協助失業勞工：我國固已設有勞工保險及職業災害賠償制度，但低所得勞工或遭逢重大意外變故的勞工，一旦爲急難所困，其生活往往深受影響，因此，行政院勞工委員會已循勞工之要求積極籌設勞工福利基金，以協助確需特別協助與照顧的勞工，度過難關，安定生活。另我國目前尚未實施失業保險，爲協助失業之後亟需外界協助的勞工，行政院勞工委員會已於就業安定基金收支保管及運用辦法中明定加強對失業勞工給予生活輔助及輔導創業貸款等救助措施。

(五)輔導強化勞工托兒設施：根據行政院勞工委員會委託所作的「台灣地區勞工福利之研究」，有百分之六十六的受訪勞工表示，托兒所是其最需要的福利措施。目前（八十二年）我國八百八十七萬七千的勞動力人口中，女性佔百分之三十八點〇五，計有三百三十七萬七千人。在女性勞動人口中，有近百分之八十八的女性屬於所謂生育年齡群，亦即彼等均可能有必須特加照顧的子女。另依據研究，目前我國女性勞動參與率爲百分之四十四點八九，遠較男性的百分之七十二點六七爲低，而女性勞動參與率之所以偏低，主要原因之一，就是必須留在家裡照顧幼兒。因此，如能有效解決

托兒問題，將可鼓勵更多的婦女投入就業市場，當有助於勞動力不足問題的改善。由上可見，勞工托兒問題非常重要。行政院勞工委員會爲協助解決此一問題，已採行適當輔導措施，補助或鼓勵事業單位、各級總工會及地方政府設置勞工托兒所，以求滿足勞工的需求。補助金額最高每單位新台幣二〇〇萬元。

二、擴大勞工進修管道，鼓勵勞工進修，提昇勞動力品質

行政院勞工委員會對於勞工教育之推動向不遺餘力，除不斷蒐集勞工大眾對於勞工教育之興革建議，以爲檢討改進推動勞工教育有關措施之參考外，並隨時透析社會脈動以爲因應，近來由於國民生活水準隨著經濟自由化、政治民主化及社會多元化的發展趨勢而日漸提昇，而勞工的社會意識亦隨著急遽轉變，再者，當前我國產業結構亦正處勞力密集蛻變爲技術密集與資本密集階段，且政府又積極在推動各項國家建設計畫，可預見的是，勞動力素質亟待大力提升，勞工生活內涵亟需充實，勞工教育之需求勢將趨於殷切與多元。

爲肆應當前社會情勢及勞工需求，並因應未來勞工教育多元化與彈性化趨勢，以滿足各行業、各層級勞工之不同需要，行政院勞工委員會積極開闢各種勞工進修管道，期能適時而有效的提供勞工進修機會，以鼓勵勞工進修，提升勞動力品質。以下謹就行政院勞工委員會加強勞工教育重要工作簡述如下：

(一)開闢勞工進修管道，提供勞工多元化進修方式，激勵勞工進修意願，踴躍參加進修，以提升勞動力品質，目前已開闢之勞工進修管道如次：

1. 補助已設置勞工育樂中心之縣市政府開辦勞工學苑，提供生活教育等課

程，提供勞工進修研習。

2. 與東吳大學及臺灣省總工會合辦勞工教育函授班，函授課程並以勞動關係與企業管理為主，舉凡各業受僱勞工均可報名參加。

3. 與中國文化大學合辦勞動教育課程推廣教育班，各業勞工均可報名參加，凡依規定修業期滿，授予學位證明，另曠課時數未逾總時數五分之一者，由本會補助三分之一學分費。

4. 於國立空中大學開辦勞動關係類科課程，凡各業勞工於空中大學進修且選讀勞動關係類科課程者，由本會定額補助學分費用，以八十三年度（即八十二學年度）而言，每人獲補助新台幣玖佰元整。

(二) 提供獎學金鼓勵勞工利用工餘從事進修：

凡在勞動基準法適用行業任職一年以上之現職勞工（或職業工會會員）投保勞工保險且在高中（職）、大專院校進修者，均可向當地主管機關申請獎學金：

1. 獲錄取者，在高中（職）進修之勞工每人發給獎學金新台幣伍仟元整。

2. 獲錄取者，在大專院校進修之勞工每人發給獎學金新台幣壹萬元整。

(三) 此外，行政院勞工委員會另積極促使各業雇主、職業工會、總工會加強對所屬勞工、會員辦理各項勞工進修教育及其他勞工教育課程，另本會亦編訂各類教材供各推行單位參考運用，並透過各級勞工行政單位辦理加強勞工教育各項業務講習與座談，期以多管道方式推展各項勞工教育業務，精進勞工進修效益。

三、強化勞工服務功能，充實勞工休閒設施與內容，建立工業社會工作制度，推動勞工志願服務工作

行政院勞工委員會為強化勞工服務功能，充實勞工休閒設施內容，建立工業社會工作制度，推動勞工志願服務工作，已擬具左列措施：

(一) 為增闢勞工諮詢、申訴管道，在本（八十三）年六月三十日前將在全國六十三個勞工服務中心完成設置電腦資訊網絡，另並將於台北、桃園、高雄、台中等四處火車站、經濟部楠梓加工出口區及勞委會完成設置「勞工法規觸摸式多媒體導引系統」共六套，以加強勞工諮詢服務。

(二) 在臺灣地區已有勞工育樂中心十五處，已動工興建勞工育樂中心之縣市計三單位，另有九個縣市亦有意願興建勞工育樂中心。今後將繼續加強輔導，以達成每一縣市皆有勞工育樂中心之目標。充實勞工休閒內容方面，除現有之「勞工休閒指南」外，已完成規畫勞工一日遊、二日遊之「勞工旅遊指南」，並推動「勞工休閒活動社團化」，使勞工休閒透過有組織、有目的之社團活動，在事業單位內普遍推展。

(三) 為運用社會工作方法及專業知識、技巧來協助事業單位，以協助解決勞工身體、心理、工作或生活等問題。推動員工協助方案、輔導事業單位進用專業人員辦理員工生活輔導工作。

(四) 鼓勵勞工朋友利用工作餘暇參與公益性、慈善性之服務工作，勞委會自八十年九月起積極推動勞工志願服務工作，目前已輔導籌組成立勞工志願服務隊二十四隊，勞工志工一千四百餘人。

有鑑於經濟快速成長，國民所得大幅提昇，勞工對育樂需求日益殷切及社會環境急遽變遷，下列工作仍需繼續加強辦理：

(一) 繼續運用電腦資訊技術、提高勞工服務功能。

(二) 加強推廣「勞工休閒活動社團化」之理念，開展勞工休閒生活領域。

(三) 結合專家學者與勞工行政，為工業社會工作制度催生。

(四) 加強辦理勞工志願服務之招募、組織、訓練、宣導、獎勵表揚及績效考評

工作。

四、擴大辦理勞工住宅，協助解決勞工居住問題

我國有一家喻戶曉的古話：「有恆產者有恆心。」要安定勞工的生活，要使勞工與社會的安定認同並強化其對社會的向心，要使勞工成爲有產者、成爲中產階級，最有效的方法，莫過於使勞工擁有自己的住宅。所以，協助勞工建購住宅，自民國六十年代以來，一直是政府在勞工行政上的一項重要措施。

依據台灣省政府於八十年元月所作的勞工生活狀況調查，有百分之八十二點八的受調查勞工，認爲在住的方面，勞工福利應優先辦理輔建勞工住宅。八十二年行政院勞工委員會辦理勞工建購住宅低利貸款，預定貸款一萬五千戶，但是自八十二年九月開放申請以來，各界紛紛搶購勞工建購住宅貸款申請書表，計賣出二十四萬餘份，而受理合格申請辦理貸款的計有六萬二千一百九十一戶，可見勞工對建購自有住宅需求的殷切性。行政院勞工委員會自成立以來，即非常重視協助勞工解決居住的問題，主要措施爲：

(一)加強辦理勞工長期低利建購住宅貸款：政府自民國六十九年開辦勞工建宅低利貸款；並由政府貼補利息，每年辦理五千戶。行政院勞工委員會成立之後，即積極加強爭取貸款戶數，至民國七十九年增加爲一萬戶，民國八十二年更增爲每年一萬五千戶。截至八十三年三月底爲止，共計貸出四萬七千三百零八戶，貸款金額達新台幣三百八十一億五千零六十四餘萬元，政府貼補利息及手續費累計達新台幣二十七億六千六百八十二萬餘元。行政院勞工委員會將繼續積極設法提高貸款戶數，以滿足勞工需求。

(二)輔導建購員工單身宿舍：爲解決單身勞工的居住問題，行政院勞工委員會

亦將輔導建購員工單身宿舍列爲一項工作重點。辦理的方式爲輔導地方政府及事業單位依實際的需求，以自建、購置或租用的方式，設置勞工單身宿舍。

(三)配合六年國建計畫興建勞工住宅：行政院勞工委員會已在六年國建計畫中，採集中興建的方式，興建勞工住宅三萬九千戶，連同依每年所辦理的輔助勞工建購住宅長期低利貸款的貸款戶數，預計在六年國建計畫期間，至少將可協助十萬戶勞工建購住宅。

(四)開辦勞工住宅修繕貸款：爲協助維護勞工居住品質，行政院勞工委員會從民國七十九年開辦勞工住宅修繕貸款，爲便利勞工申請，本會在申請手續上及貸款條件上，均將予以放寬，以使勞工不僅可擁有自己的住宅，而且也可使已有住宅的勞工，保有一個有尊嚴的居住環境。

(本文作者任職於行政院勞委會勞工福利處)

備註：

一、本文原係「全國社會福利會議」勞工福利分組討論背景資料，因就業安全與勞工保險等勞工福利事項，已分別於該會議「就業安全」與「社會保險」分組中提出，故未將其列入本文之範圍。

二、本文係由行政院勞工委員會勞動條件處、勞工安全衛生處、勞工檢查處、勞資關係處、勞工福利處提供資料，經江衍平先生彙整而成。