

養三〇人以下）之設施加以規範，基於事實之需要而擬訂，以維護老人健康，增進老人福利。

(三)擬訂「臺北市日用品平價供應基金收支保管及運用辦法」：本市日用品平價供應中心管理委員會已依照市府精簡臨時任務編組核定撤銷，為使基金發揮最大功效，繼續以平價物品供應低收入市民，增進低收入市民之福利，乃擬訂本辦法，明定供應對象為本市低收入戶、殘障市民、平宅住戶、救濟院所院民、及低收入勞工；基金之收入以自給自足為原則，並將所收之款項繳市銀行撥入基金專戶存儲循環運用。本辦法現正送請 貴會審議中。

(四)擬訂「臺北市民間捐助醫療專款管理及運用要點」：為有效運用社會資源籌募經費，提供一般市民醫治慢性病之醫療補助，特擬訂本要點。主要內容係規定民間捐助醫療專款之來源、專戶存儲運用、補助對象、補助標準、獎勵及公報徵信等。

另本局修訂之「臺北市低收入戶查定辦法」、「臺北市輔導市民臨時工作辦法」、「臺北市平價住宅分配及管理辦法」等亦正由貴會審議中。

勞工局工作報告

報告人：劉盈柯

報告日期：中華民國七十七年三月十五日

(臺北市議會第五屆第五次大會)

議長、副議長、各位議員女士、先生：

欣逢 貴會第五屆第五次大會，盈柯能有機會列席提出本局

的工作報告，深感榮幸。自本局成立以來，承蒙各位議員女士、先生的指教與支持，各級長官的鼓勵與關愛，使萬般起頭難的各項勞工福利服務工作均能順利展開，至深感謝。謹將本局的組織與職掌，過去的業務檢討暨今後的工作導向分別報告如後，敬請各位批評指教。

壹、前言

中華民國臺灣地區近幾十年來，由於工業化、資訊化與自動化的發展，創造了舉世矚目的經濟奇蹟，被稱為亞洲四龍之一；但隨著經濟建設的穩定發展，社會結構的逐漸轉型，以及積極推動民主政治的過程，國內各階層都感受到劇烈的衝擊。就眾所關注的勞工問題而言，不只其問題的內涵更加複雜，而其發展的型態，也更呈現出多元性與變異性。因此，無論從經濟、社會或政治的角度來看，增進勞資和諧，維護勞工權益，實乃當前推展勞工行政刻不容緩的要務。

由於工商業的迅速發展，社會結構的急遽變遷，勞工人口因而不僅在數量方面日漸成長，特別在品質方面也愈益提昇，致使現代的勞工遠較過去更為主動、積極、自覺、自發；非但對參與公共事務的意願提高，而且對政治革新更寄予極切的期望。基於這個事實，當前勞工行政專責機構對如何提昇服務品質，以增進勞工福祉，使我國卓越的經濟成就落實到全民福利，實為今後勞工福利服務所應積極努力的工作導向。

貳、組織與職掌

臺北市政府勞工局正式成立於民國七十七年元月十五日，員工編制計有九十四人，其中職員七十八人，技工、工友、司機共

十六人；分設四科、三室，及國民就業輔導中心、職業訓練中心、勞工檢查所及勞工育樂中心等四個附屬單位。其各科室之業務職掌分別爲：

第一科：掌理勞工組織及勞工輔導教育事項。

第二科：掌理勞動條件、勞工安全衛生、勞工檢查、勞資關係及勞資爭議事項。

第三科：掌理勞工福利、勞工保險、就業輔導、職業訓練及技能檢定事項。

第四科：掌理綜合規劃、事務、出納、文書及檔案管理事項。

會計室：辦理歲計、會計並兼辦統計事項。

人事室：辦理組織編制、任免遷調、待遇福利、考核、獎懲

事項。

人事室(二)：辦理人事查核事項。

叁、過去的業務檢討

甫告成立不久，此處所要報告有關過去勞工福利行政的業務檢討，各項自七十六年八月至七十七年元月的統計數據，均是當時勞工行政仍隸屬於社會局業務職掌的工作概況。

一、在工會組織方面：

有人說：「今日世界，即是工會世界。」所以，如何輔導工會健全組織，強化功能，乃是勞工福利行政的要務。工會是政府、勞工、雇主三方的橋樑，有了健全的工會，才能促使勞資雙方協調合作，共存共榮。本市目前有關工會組織的狀況爲：

時間	工會別		總計
	工會數	會員數	
截至七十七年元月底止	一〇五	三九四、六五七	四三二
	工會數	會員數	總計
	四三二	三四、九〇七	一四八
			四三二、八五二

二、在勞工教育方面：

目前我國正致力於推動各項革新暨國家現代化的建設，勞工

教育的推展，更是居於重要的地位，亦是當前勞工福利行政另一重要的業務範疇。本局這期間有關勞工教育的狀況爲：

日期	辦理單位	
	班次數	人數
七十六年八月 至 七十七年元月	一、〇二四二三、三八九	廠
	五三七五二、〇九二四八、九九三	礦場
	四三六、一二〇三、一六四七八、八七七	其他企業
		工會
		總計

三、在勞資關係方面：

(一)勞資爭議處理：勞動基準法的制定與執行，雖在進一步預防勞資問題的發生，或在發生後能予以更適當的解決，但自勞基法頒佈實施之後，由於勞資雙方均未能作有效的調適，致勞資爭議案件有增而無減，自七十六年八月至七十七年元月，有關勞資爭議的案件計有一九三件，其中經本局邀請勞資雙方召開協調會議予以解決者四十一件，由勞

資雙方自行解決者一五二件。

(二)勞工退休準備金：勞工退休制度的建立，係為保障勞工晚年的生活安全。以政府照顧勞工的福利政策觀點而言，這不僅是為了酬報老年勞工一生對社會國家及事業單位的貢獻，同時更具有鼓勵年輕一代勞工，堅守崗位，努力工作，不必為晚年的生活問題擔憂的積極意義。本市目前各事業單位提撥勞工退休準備的狀況為：

時間	項目	
	應提撥單位數	已提撥單位數
截至七十七年 元月底止	一一、八七三	已提撥單位數
	一二、五〇八	已提撥金額 (元)
	一二、三八九、三七四、九〇六	

(三)勞工諮詢服務：此項服務旨在運用專業的工作方法，針對勞工朋友所面臨的有關困難問題，如勞工法令疑義、勞動

條件、勞資糾紛、就業服務、職業訓練等問題予以迅速妥善的解決，自七十六年八月至七十七年元月止電話諮詢者

計一、〇七三件，親臨晤談者計三八四件。

四、在勞工檢查方面：
僑實徹勞工法令，維護勞工權益，防止職業災害，保障勞工安全，務必加強對各事業單位確實實施勞工檢查，始能克竟事功。本局自七十六年八月至七十七年元月止實施一般勞工安全衛生、勞動條件、專業、營造業、危險性機械及廠場災變等各項檢查暨災害統計分析之狀況爲：

(一)製造業一般勞工檢查三、一六〇廠次，輔導自動檢查三二七廠次。

(二)營造業一般勞工檢查一、二六三廠次，輔導自動檢查二〇廠次。

(三)專業檢查：(1)有機溶劑五三六廠次，(2)鉛作業一二八廠次，(3)特化作業一五廠次，(4)粉塵作業四四廠次，(5)環境測定八六廠次。

(四)危險性機械設備檢查：(1)鍋爐二六七座，(2)壓力容器三九五座，(3)升降機七二座，(4)起重機具七六座，(5)督導檢查二二三座。

(五)災害檢查一六次，職業災害統計分析每月一次，每次統計分析一、二〇〇廠次。

五、在勞工福利方面：

(一)輔導成立職工福利委員會：爲增進勞工福利，改善勞工生活，目前本市各廠礦及企業組織經輔導成立職工福利委員會，依職工福利金條例規定提撥職工福利金者，截至七十七年元月底已有六七二個單位，直接受益職工及其眷屬高達九十三餘萬人。

(二)創辦「失業勞工小本創業貸款」：爲協助本市失業勞工

業，以安定其個人及家庭生活，自七十六年十月份起創辦「失業勞工小本創業貸款」，截至七十七年元月底，計申請七十六件，經審查小組審查結果，符合貸款規定者二十件，證件不齊退回補正者四十件，定全不合規定者十六件，以上除不合規定者外，其餘均正在辦理核貸手續中。

(三)辦理「輔助勞工建購住宅貸款」：配合中央運用勞工保險基金，低利輔助勞工建購住宅貸款，定期每年舉辦一次，截至目前已申請并經審查合格者計六、九二二人，貸款金額達二、三〇七、九五二元。

六、在勞工保險方面：

勞工保險是保障勞工權益，改善勞工生活最具體的福利措施，係依中央規定委託臺灣地區勞工保險局辦理，截至七十六年十二月底，已參加投保者四四、六四六單位，投保人計一、二二四、七四八人；其中：(1)產業交通工人計八四五三單位，三四一、六六九人，(2)公司行號職工二六、三一四單位，四四九、一〇一人，(3)新聞文化及合作事業員工計七六八單位，三二、四五四人，(4)政府機關約聘人員及司機工友計七八六單位，五九、三九五，(5)職業工人計八八單位，三二九、六三四人，(6)一般自願投保計八、一二二單位，四六、六六六人，(7)職業訓練計八單位，一、一四二人。

七、在就業輔導方面：

就業輔導工作旨在充分有效調節與運用人力資源，使具有工作能力之國民，均能獲得適當的工作機會；急需人才的雇主，亦能適時獲得必要的優秀人才，而真正達到「謀職有門、求才有處」的理想目標，本局這期間有關就業輔導的狀況爲：

(一)一般就業服務

時間	項目	
	人次	項
七十六年八月 七十七年元月	求職(人次)	六、五八四
	求才(人次)	三六、七五九
	介紹(人次)	七、九七七
	就業(人)	二、九五七
	求職安置率 (%)	四四·九一
	求才利用率 (%)	八·〇四

(一)代招代考：自七十六年八月至七十七年元月計接受各機關

委託辦理一二次，報名人數四九〇人，錄取三五二人。

(二)技能檢定：自七十六年八月至七十七年元月，計辦理技能

檢定三次，學科測驗報名者計三、九二〇人，術科測驗報

檢者計一、六〇二人，實際參加檢定者一、五三四人，檢

定合格者六八九人，核發及格證六八九枚。

八、在職業訓練方面：

職業訓練的目的旨在使有工作能力的國民獲得謀職之技能，

而能因應就業市場的需求，找到適合自己興趣與性向的理想工作

。本局這期間有關職業訓練的狀況為：

時間	職類及 人數		日間 班	夜 間 班	接 受 委 訓	總 計
	職類數	結訓人數				
七十六年八月至 七十七年元月	二九	五五〇	二九	一一	四四五	一、四二六

另七十六年九月五日配合中央舉辦第十八屆全國技能競賽北

區競賽大會，共有二八個競賽職類，四〇一位選手參加，分別在

本局職業中心及本市南港高工舉行，在經費極端困難的情形之下

，圓滿達成任務。

九、在勞友服務方面：

為加強勞友服務，提供勞工食、宿、休閒活動場所，并解決

單身勞工的居住問題，就原社會局勞友之家現有之一九七個房間

，計六一一個床位及會議室、教室等提供勞工朋友使用。本期的

使用狀況爲：

時間	人數 (元)	項目
七十六年八月至 七十七年元月	六七、五三二	住宿受益人數
	一三、九〇〇	會議室受益人數
	一九、四四〇	教室受益人數
	一〇〇、八七一	總計受益人數
	七、二八九、二一四	總計收益 (元)

十、在計程車司機服務方面：

本局爲加強對計程車司機的休閒、諮詢、閱讀書報、觀賞電視及領取保險單之服務，目前計設有勞友之家、西藏路、松山、迪化街、士林、興安街及建國橋下等七處服務站，并設置專任服務人員十一人，提供計程車司機必要的服務，目前并計畫於木柵、內湖、士林等三區增設三處服務站，以擴大服務層面。

肆、今後的工作導向

甲、主觀的目標取向

一、工會輔導——民主化

工會係以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活爲宗旨；它既可扮演勞工與政府之間的中介角色，又可表現其影響政府制定勞工政策的利益團體（壓力團體）之功能；工會的健全與否，不但關係勞工的權益與經濟的發展，尤其影響社會的安寧與國家的團結。因此，應該運用民主化的輔導方式，尊重工會的自主性與獨立性，以服務代替管理，藉溝通建立共識；促使各級工會依照法令推行會務，貫徹章程宗旨推動業務，

建立完善的會計制度，加強對會員的服務工作，激發會員普遍產生對團體的向心力與榮譽感，孕育其爲健全工會組織，強化工會功能的意識。在這方面，本局今後的具體作法爲：

(一)改進工會輔導的觀念：要求輔導人員秉持主動、積極的服務態度，研究、創新的專業精神；促使每一工會對內產生凝聚作用，對外發生輻射功能。

(二)建立工會個案紀錄：確實掌握工會的基本資料與動態狀況，分析工會的同質性與異質性，針對工會的個別情況，輔導工會正常運作。

(三)建立工會評鑑制度：擬訂具體完善的評鑑標準，以公正客觀的專業方法，實施實地評鑑訪問，加強工會聯繫，了解工會問題，以作爲主動輔導工會積極推展會務的途徑，並藉以作爲政府對工會獎勵的參據。

(四)建立工會幹部任用及考核制度：依據有關法令規定，擬訂工會幹部的任用與考核要點，以選拔、儲備、訓練工會幹部，針對幹部的任用、保證、待遇、考核、退職、撫卹等，訂定完善的管理制度，以激發工會幹部的服務精神，提

昇工作效率。

(五) 倡導推行會議規範：工會是實施民主政治，培養民主素養的理想場所，透過工會的各種會議，能使會員磨鍊實習會議規範的實際運作；培養互相尊重的風度，以民主表決的方式決定工會發展方針，從而促進工會和諧、團結，達成共同目標。

(六) 建立工會幹部研習訓練制度：擬訂研習訓練計畫，擴大辦理工會幹部研習訓練，透過舉辦各種講習會、研討會、座談會、觀摩會及聯誼會，促使工會幹部確實了解有關勞工法令，熟悉推展會務的方法，並溝通觀念，相互學習，共同為發展會務邁力。

二、勞工教育——普及化

勞工教育旨為增進勞工知識，提高勞工工作技能，以及提昇勞工社會地位；在工業化與民主化的現代社會中，勞工人數在整個就業人口中所佔的比例，與日俱增，以致廣大的勞工不論在經濟、社會或政治的各種活動中都扮演著舉足輕重的地位；因此，如何加強實施勞工教育，俾使各層次的廣大勞工，普遍獲得現代經濟、社會及政治等各方面的正確認知，使人人成為優秀而敬業的勞工，以擔當促進經濟繁榮，加強社會安定，與推動政治進步的重責大任，實為當務之急。所以，本局今後的具體作法為：

(一) 訂定「加強推行勞工教育實施要點」：責成各勞工團體與事業單位依規定確實加強辦理勞工教育，俾讓勞工朋友順應時代潮流，不斷吸收新知，充實自我，肯定自我。

(二) 設置「勞工教育輔導委員會」：作為研究、規劃實施勞工教育的諮詢機構，期使勞工教育的內容切合勞工的實際需要，並有益於勞工的成長與進步。

(三) 編印「勞工教育系列教材」：針對勞工教育所需授課的內容，敦請學者專家撰寫系列教材，俾使勞工教育的實施，確實達到預期的效果，而免流於形式。

(四) 拍攝「勞工教育影片或錄影幻燈」：以生動、趣味、平實、感性的動態教學方式，激發勞工踴躍參與勞工教育的興趣，以免視接受勞工教育為畏途。

(五) 組織「勞工教育講師羣」：廣泛敦請學有專精或富有經驗的專家學者擔任勞工教育講座，並積極培養勞工教育專業師資，建立候聘名冊，依照勞工工作特性，分別敦聘講授，俾能提昇勞工教育的品質。

(六) 舉辦「勞工教育觀摩會」：藉彼此觀摩，相互學習，溝通觀念，交換心得，檢討得失，研究改進，俾能與時俱進，充實勞工教育的內涵。

(七) 強化勞工輔導工作：勞工教育的實施是否落實、有效，端賴勞工、雇主、工會及政府等各方面的密切配合，通力合作，始能克竟事功。因此，務必發揮勞工輔導的實際功能，加強監督考核，以貫徹勞工教育的全面實施。

三、勞資關係——倫理化

維護勞資關係的和諧，必須勞資雙方培養職業與企業的倫理精神，發揚仁愛互助的傳統美德，建立良好的勞資合作制度。所謂勞資合作係指勞資雙方為了達成共同利益，滿足共同願望的一種精神與物質的結合。我國為落實和諧勞資關係政策，在立法及行政措施上，均分別採行若干制度和行政措施，可惜事業單位確實按照規定執行者為數不多，以致良法美意，效果不彰，確有加強執行之必要。本局今後在這方面的具體作法為：

(一) 加強督導事業單位實施「勞資會議」：促使勞資雙方平

等互惠的原則，建立「合則兩利、分則兩害」的共識，促進勞資和諧，保障勞工權益。

(二)加強督導事業單位實施「分紅入股」制度：激發勞工工作士氣，提昇勞工工作效率，促進生產事業發展。

(三)加強督導簽訂「團體協約」暨「勞動契約」：確實透過契約行為，具體保障勞工權益，落實勞工福利政策。

(四)建立「工業民主」制度：持續推行「以廠為家、以廠為校」運動，建立企業倫理，恢宏勞資互助觀念。

(五)加強辦理「勞資關係」座談會：溝通勞資雙方觀念，增進彼此瞭解，以建立共識、淬勵共同為促進經濟繁榮，社會安定而努力。

四、勞動條件——合理化

勞動基準法的公佈實施，是維護勞工合理勞動條件的最具體措施。雖然勞動基準法的內容，仍遭若干訾議，但就其有關勞動契約、工時、工資、保護童工女工及勞工退休制度與規定加以探討，則尚能昭合保障勞工合理勞動條件的目標。有關勞動基準法實施以來所面臨的困難問題，本局今後將努力因應的作法厥為：

(一)加強「勞動基準法」宣導教育：務使勞資雙方確實體會勞動基準法的制定，不僅在於保護勞工，抑且在關懷雇主，促使勞資雙方樂於貫徹實施。

(二)加強實施「勞動條件」檢查：配合勞工檢查制度，選擇較具規模的事業單位全面實施勞動條件檢查，務求各事業單位確實實施勞動基準法等有關法令規定，維護勞工合理勞動條件，激勵勞工兢兢業業，努力為生產事業奉獻。

(三)加強督導各事業單位訂定「工作規則」：務求規模較大的事業單位確實按照既定的「工作規則」範例，全面訂定一

「工作規則」，合理保障勞工權益。

(四)加強督導各事業單位提撥「勞工退休準備金」：俾使勞工退休或資遣之後，仍能維持生活不虞匱乏的安全保障。

(五)加強督導各事業單位提繳「積欠工資墊償基金」：確實要求配合繳交勞工保險費時按時提繳工資墊償基金，以免勞工因事業單位生意不振，積欠工資而影響其生活。

五、安全衛生——周全化

健康勝於財富，保障勞工工作環境的安全與衛生，應屬落實勞工福利的要途。基於這個事實，我國訂有勞動基準法、勞工安全衛生法、工廠法、工廠檢查法、礦場法及礦場安全法等法律，詳細規定各事業單位工作場所及設備應有周全的安全衛生設施，同時設有勞工檢查制度，以貫徹執行，唯因限於人力，每感心餘力絀，仍待加強改善。本局今後在這方面所應努力的作法為：

(一)加強辦理「勞工安全與衛生」宣傳教育：透過實例舉證並編印宣導法令及教材，讓勞資雙方提高警覺，確實體驗勞工安全衛生之重要性。

(二)加強辦理「勞工安全與衛生」檢查：配合勞動條件檢查，實施定期或不定期的檢查，督導各事業單位確實做好勞工工作場所與設備的安全與衛生，俾確保勞工健康。

(三)督導各事業單位辦理勞工「健康檢查」：除督導各事業單位定期辦理勞工健康檢查外，並建立巡迴醫療服務制度。(四)督導各事業單位普設勞工安全衛生人員：除規定其設置之標準外，並規定設置人員必須經過考試及格者始可任用。

六、爭議調處——合法化

勞動基準法雖已明訂勞資雙方之權利義務關係，可能由於勞工對於法令之認知不足，或由於雇主本身之疏忽，或因勞資雙方

對事實或問題的認定，見解不一，致有所謂勞資爭議的事件發生，小則有傷勞資雙方之和氣，大則影響生產事業之發展。本局今後在這方面的具體作法爲：

(一) 督導工會調處「勞資爭議」：依工會法之規定，工會應負有調處勞資糾紛之任務，工會既具有勞工與雇主之間的中介功能，由工會負起爭議調處的責任，不僅可強化工會的功能，更可樹立工會加強爲會員服務的良好形象。

(二) 強化各區調解委員會功能：各區調解委員會委員有調解各該區民眾糾紛及爭議之功能，但因調解委員會較少調處勞資爭議事件，或因調解委員對於勞工相關法令認識不夠，致對勞資爭議事件之調處往往不如理想，今後將加強辦理各區調解委員會有關勞工法令之研習，俾增進調解委員對勞工法令之瞭解，而有助於勞資爭議之調處。

(三) 採行勞資爭議「就地調處」：當勞資雙方發生紛爭時，立即指派專人前往紛爭處所，解說法令規定，進行溝通協調，以期迅速有效消弭勞資爭議，避免公文往返，曠日費時，致使紛爭愈演愈烈，由小擴大。

(四) 加強辦理勞工諮詢服務：創設「勞工專線」，讓勞工朋友遇到困難問題，能够「諮詢有處、投訴有門」；並設置「勞工園地」（勞工服務中心）及「勞工信箱」，作爲勞工朋友吐露心聲之管道，解決問題之橋樑。

七、勞工保險——落實化

勞工爲社會階層中經濟能力較爲薄弱之一環，其生活大都依賴工資維持，一旦遭遇傷病或其他災害，即可能喪失其正常收入而導致貧困。因此，勞工保險乃係保障勞工生活安全最具體的措施，唯目前仍有些雇主或因祇專於自己事業的發展及資本的累積

，無暇顧及辦理受僱勞工之投保手續，忽視勞工的福利；或由於蓄意規避辦理勞保，深恐負擔受僱勞工保險費的支出，影響其營利收益，致勞工生活安全失去保障。我國勞工保險係採強制投保爲主，任意投保爲輔，爲使本市的勞工保險辦得更爲落實，本局今後在這方面的具體作法爲：

(一) 加強督導各事業單位確實辦理勞工保險業務：俾讓勞工朋友真正獲得生活安全之保障，安心工作，努力奉獻。

(二) 督導各工會確實審定會員資格：以免因爲「假勞工」透過加入工會之途徑參加勞保，由政府負擔其不必要負擔之保費，浪費公帑。

八、職業輔導——專技化

職業訓練與就業輔導是勞工福利行政最重要的一環，工業化國家爲謀求人力運用能與經濟發展密切配合，減少人力供需失調，而達國民充分就業；及協助謀職青年在就業前，能建立正確的職業觀念，認識就業市場；就業時依照自己的性向與潛能，選擇適當的工作，就業後能秉持職業道德與倫理，努力工作；故本局今後在這方面的努力作法爲：

(一) 因應就業市場需要，調整職業訓練職類：俾參加職業訓練學生於結訓之後，能順利踏入就業市場。

(二) 加強辦理「職業道德」教育：透過「職業講話」，讓參加職業訓練學生及謀職青年能深切體認「職業道德」的重要性。

(三) 加強辦理「就業研習」活動：讓謀職青年充分認識職業世界，了解就業市場，體認職業真諦，學習謀職技巧，而有益於順利就業。

(四) 加強辦理「就業溫馨營」活動，俾讓謀職青少年透過寓教

於樂的方式，體認「一技在身，勝過家財萬貫」之真義，習得就業技能，培養正確職業觀念，而能順利踏入就業市場。

(五)加強辦理「就業諮詢」及「性向測驗」：讓謀職青少年能透過諮商的專業服務，了解其就業的困難所在；並運用性向或興趣測驗，導引其就業的傾向，俾開導其獲得適當的工作，而適才適所。

(六)建立「電腦化」就業服務資訊系統：俾讓謀職青年與求才雇主，透過電腦的媒合服務，能確實達到「人能迅速找到事；事能迅速找到人」的理想目標。

九、勞工育樂——溫馨化

所謂勞工休閒育樂，係指專為滿足勞工的特殊興趣需求而設想的娛樂活動；推展勞工休閒育樂之目的，在提昇勞工生活品質，不但可以健全勞工身心發展，拓展人際關係，補償工作挫折；更可提高工作效率，增進社會關懷，肯定人生價值。「休息只是為了走更遠的路」，而「休閒更可提高工作士氣」。足見積極針對勞工需求，拓展勞工休閒育樂，是現代勞工福利政策的重要課題。為使本市勞工休閒育樂活動能確實達到溫馨化的娛樂目標，本局今後在這方面所擬努力的目標為：

(一)創辦「勞工委」系列活動：以「溫馨、關懷、鼓勵、創造」為主題，採寓教於樂，激發勞資雙方互相關懷、彼此鼓勵，共同體認「合則兩利，分則兩害」的企業倫理，邁向「落實勞工福利，促進經濟發展」的理想目標。

(二)創辦模範勞工——「金工獎」選拔與表揚：讓廣大勞工向模範勞工「見賢思齊」，產生宣揚，仿效與推廣的意義。採名「金工」係蘊含「勞工神聖，工作光榮」，象徵模範

勞工兢兢業業，克盡職責，樂在工作，貢獻輝煌之真義。

(三)舉辦「勞工模範母親」表揚親子聯歡會：配合「母親節」持續辦理，以期透過感性的活動，向偉大的「勞工模範母親」致敬，並喚起勞工更加重視良好親子關係的培養，共同締建安和、樂利的溫馨社會。

(四)舉辦「勞資團結和諧」趣味大賽：勞資團結和諧關係的建立，是保障勞工權益，落實勞工福利的最佳途徑，透過趣味大賽之舉辦，不但可提倡勞工正當的休閒活動，尤可增進勞資關係的團結和諧。

(五)舉辦「勞工之夜」——雷射狄斯可大聯歡：期盼透過聯合歡樂，提倡勞工正當的休閒育樂活動，讓各事業單位、公廠場優秀勞工大家聯歡在一起，既可提振勞工的敬業精神，更可促進勞工青少年身心的健全發展。

(六)舉辦「勞工委」才藝競賽：既可激發勞工朋友勇於展現才藝，又可藉以拓展育樂活動，並可發掘各類才藝精湛的優秀人才，帶動勞工共同提昇精神生活品質。

(七)舉辦勞工青少年「溫馨育樂營」：以團體活動、趣味問答、專題講座、分組討論、座談溝通等活動，讓勞工青少年培養友愛、和諧、團結、創造的敬業精神，及參與正當休閒活動的素養，並藉以培訓勞工輔導幹部，以期參加育樂營的勞工朋友，返回事業單位之後，能善加利用團康技巧，積極拓展勞工休閒育樂活動。

(八)舉辦問卷調查了解勞工需求：運用問卷調查的方式，透過職工福利機構、工會組織及事業單位確實瞭解勞工需求，據以推展各項勞工休閒育樂活動。

(九)督導各職工福利機構加強辦理勞工休閒育樂：依照規定比

例提撥職工福利金，充裕休閒育樂經費，持續辦理有益勞工身心健全發展的活動。

(f)改善勞工育樂中心，充實勞工休閒育樂設施：俾讓勞工朋友於工餘之際能獲得舒適、寬心、雅靜的休閒場所。

十、勞工生活——安康化

和諧勞資關係，保障勞工權益，增進勞工福利等最終目標乃為改善勞工生活及提昇勞工生活品質。我國三民主義的勞工政策就是要重視民生問題，要發展生產事業，要使分配合理化、社會化，要做到社會的均富，要使所有勞工均能分享經濟建設進步的成果，過著安康的生活。本局今後在這方面的努力作法厥為：

(一)強化就業輔導功能，保障勞工的工作權：加強就業服務措施，充實本市人力市場服務內容，設法解決勞工低度失業的問題。

(二)加強辦理「失業勞工創業貸款」：輔導勞工以低利的創業貸款方式，於面臨失業遭遇時，能申請小額貸款，自行創業。

(三)加強辦理「勞工住宅貸款」：補助勞工建購住宅治產，確實達到勞工「住者有其屋」的理想目標。

(四)籌劃興建「勞工新邨」：配合國民住宅處興建國宅的政策，協調編列經費預算，興建「勞工新邨」，兼顧解決單身勞工住的問題。

(五)輔導專業單位普設「勞工餐廳」：提供勞工營養、衛生、價廉、物美的膳食，以保障勞工健康。

(六)輔導大型事業單位興辦「勞工托兒所」：以解決勞工婦女就業而產生照顧子女的困擾。

(七)結合社會資源，籌募「勞工急難溫馨基金」：以幫助勞工

發生職業傷害或急難之需，能獲得溫馨的救助金，免於生活陷入困境。

乙、客觀的條件配合

一、工作方法——專業化

勞工大眾在我國政治與社會參與上的影響力，已明顯地成為社會發展的重要動力。如何運用社會工作、心理輔導、法律服務、社會運動、組織原理、數理統計等專業方法，來推動對勞工生活照顧、心理調適、工作適應乃至勞工意識的導引，以及勞工運動的服務等工作，應為當前勞工福利行政最首要努力的目標。

二、業務措施——彈性化

勞工需求與日俱增，勞工問題經緯萬端，為因應多元而複雜的勞工問題，滿足逐日昇高的勞工需求，僅賴沿用陳舊不變的成規，墨守僵硬的措施，必無法達到勞工福利服務的目的；唯有因應勞工的實際需要，擬訂具體、彈性並富有前瞻意義的可行方案，主動積極，執著推行，始能贏得勞工的向心，消弭勞工問題於無形。

三、機具設備——現代化

在自動化、資訊化的工業社會，唯有運用現代化的機具設備始能使公共事務的管理達到盡善盡美的境地。勞工行政是公共行政重要的環節，面對勞工大眾層出不窮的困難問題，如無採用現代化的設施來運作，非但會因緩不濟急，而使問題無法圓滿解決，甚至會因時間拖延，而導出難以預測的嚴重後果；因此，如何應用電腦化資訊作業來因應千頭萬緒的勞工服務工作，應為當前勞工行政刻不容緩的要務。

四、行政管理——制度化

制度化的行政管理，不僅能提昇工作士氣，尤能提高工作效

率；勞工問題隨著社會的急遽變遷，日趨複雜而多變，面對這種事實，務必行政人員以主動、積極的工作態度，開拓、創新的專業精神，始能克竟事功。因此，如何建立工作模式、管理方法、升遷管道等制度，當為順利拓展勞工福利行政的要途。

五、法令規章——靈敏化

法令規章是處理公共事務的依據，適應時代變化，而又兼顧情理的法令規章，必能使困難問題迎刃而解，反之，則將使問題愈演愈烈，難以收拾。我國有關勞工的法令規章多如牛毛，而部份法令已未能因應需要；雖中央已積極著手修訂有關法規，唯各行政區域仍有其不同的特性，如何因應區域特性，擬訂單行法規據以處理勞工問題，並加強拓展勞工福利，當係勞工行政機構不容忽視的具體急務。

六、政策規劃——國際化

吾人常言，「政策規劃的錯誤遠比貪贓枉法嚴重」。顯見，完善的政策規劃對公共事務處理的重要性。時代在變，潮流在變，勞工的需求與問題也在變；面對勞工福利行政業務的擴增，一切勞工福利政策的規劃，不僅要順應我國國情，尤應迎合國際潮流，唯有國情化與國際化兼顧實施的勞工福利政策，始能滿足現代勞工的需求，落實現階段勞工政策的理想。

伍、結 語

勞工問題變幻莫測，勞工需求林林總總，面對當前勞工問題發展趨勢，我們深切體認「溝通」與「協調」的困難與重要，從實際處理勞工問題的過程中，我們發現許多勞工問題確係肇因於缺乏有效的溝通與協調，致使原本不應發生的問題相繼出現，而原本容易解決的問題節外生枝，造成許多無謂的誤解與衝突。為

迎接新的挑戰，我們將以虛心、誠懇、踏實的態度，面對一切問題，我們具有信心肩負政府部門所應扮演的角色與責任，更熱切期待社會各階層的參與和協助，尤其是各位議員女士先生及大眾傳播媒體的有效配合與支援，至盼我國的勞工福利政策能在三民主義理想的指引之下落實、生根、茁壯、發揚。