

# 勞工論壇報

1994.10.創刊

行政院新聞局版台誌字第9579號  
中華郵政南台字第681號 執照登記為雜誌  
發行單位：社團法人全國勞團總會  
高雄市工會團體總工會

發行人/社長：張茂昌  
總編輯：許茂南、副總編輯：蔡順周  
編輯委員：洪信浩、江榮華、侯啓惠、陳淑惠、盧水生、趙國基、林惠珠、侯秀珠、王傳謙、孫吉儀、蔡秀麗、何為之、蔡福興、高玉雪、張秋香、方明泉

採訪部：陳南榮、陳素玲、蔡秀雯、劉淑珍、吳姿蓉、陳玟吟、蘇筠華、吳榮田  
地址：高雄市成功二路126號  
電話：07-3333143 傳真：07-3317655  
網址：www.lua.org.tw

## 暑假打工族 雇主必須依規定在到職當日 辦理勞保就保並提繳6%退休金 張茂昌：老闆未替員工加保或高薪低報 提醒你注意 勞保給付將嚴重縮水

(本報記者陳素玲報導)暑假打工，勞保局提醒雇主，必須要依規定在工讀生到職當日，為工讀生加保勞保並提繳勞工退休金，若未依規定投保，勞保局將依規定處罰雇主，未替工讀生加保期間應負擔勞保保險費4倍及就保保險費10倍罰鍰。

除此之外，工讀生若因雇主延遲申報，或是未申報加保導致保險給付受損，也應該由雇主負起賠償責任。

勞保局指出，暑期是打工旺季，許多學生會利用暑假工讀賺取學費或生活費，學生受僱時即為勞工身分，雇主就應該於暑期工讀生到職當日辦理參加勞保就保及提繳勞工退休金，並如實申報投保薪資及勞退月提繳工資，以保障工讀生權益。

另外，屬勞動基準法適用行業，亦須為工讀生提繳勞工退休金，如未替工讀生提繳勞工退休金者，雇主也同樣需依勞工退休金條例處罰，權益受損部分同樣也應由雇主負責賠償。勞保局也強調，工讀生若是同時從事兩份以上工作，各雇主都應該為其辦理參加勞保，不得選擇僅由其中一個單位加保。

全國勞團總會創會理事長張茂昌表示，勞保是提供勞工在職中或退休後的基本保障，讓勞工工作時更安心。就業保險提供勞工失業時或有嬰留職停薪期間的基本生活保障；勞工

退休金，則是凡適用勞基法的勞工，雇主都得為勞工每月至少提繳工資的6%做為退休金。其次有很多勞工為多賺錢，會兼2份甚至3份工作，如果有2份或更多工作，勞保部分必須要加保，也就是2份工作，就加2個勞保；就業保險部分則是選擇一家加保就可；至於勞工退休金，則是每一份工作雇主都要提繳，如果2份工作，就應提繳2份，3份工作就得提繳3份。

張茂昌同時指出，就業保險的保障，主要有失業給付、育嬰留職停薪津貼、職業訓練津貼、提早就業獎勵津貼四大保障。勞工失業給付是失業時可以申請失業給付；提早就業津貼，則是在失業給付請領期滿期就業，三個月工作期滿後，按其尚未請領的失業給付半數一次發給；職業訓練生活津貼，是非自願離職時，若參加全天職業訓練，受訓期間可領月投保薪資6成的職業訓練生活津貼，最長發給6個月。有嬰留職停薪津貼，則是當勞工有未滿3歲嬰幼兒時，可以申請留職停薪，期間可領月投保薪資6成，每個子女合計最長可以領取6個月。

張茂昌表示，勞工朋友一定要知道如何查詢自己的勞保是否加保，就保加保紀錄及投保薪資是否被高薪低報；目前最傳統的查詢方式是實體諮詢，勞工可以打電話到勞保局各地辦事處查詢，或是直接臨櫃查詢。

勞工可向與勞保局合作的五大銀行(土銀、玉山、富邦、台新及第一銀行)申請勞動保障卡就可利用網路ATM查詢個人投保資料，實體ATM則可查投保資料及勞退休金專戶金額；另外若有中華郵政金融卡只要拿身分證、印鑑及金融卡、存摺到郵局申請並簽署同意書，未來就可利用郵局ATM查詢個人投保資料及勞退休金。

張茂昌指出，雇主須負擔7成保險費，節省保費成本而將員工投保薪資高新低報，勞工也可能因為還年輕，不覺得會影響老年給付，因此同意雇主調低投保薪資。

不過投保薪資直接對應勞保各種

給付，如生育給付、職災給付到老年給付甚至連結就業保險的失業給付，對勞工權益影響可能下一秒就發生。

例如勞保年金是勞工最重要老年生活保障，目前勞保年金雖以5年平均薪資計算，未來勞保年金改革後逐年拉高平均投保薪資期間計算基準到15年，對勞工而言每一年的投保薪資都會影響老年退休給付，關係自己的老本，吃虧的是勞工。

目前法令規定，若雇主高薪低報投保薪資，勞工請領勞保給付時發現給付縮水，無法補領損失，只能打官司向雇主求償損失。

勞工基本保障	資料來源：勞保局
一、三大保障	
1. 勞保 (傷病給付、生育給付、失能給付、老年給付、職災給付)。	
2. 就業保險 (失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎勵津貼、育嬰留職停薪津貼)。	
3. 勞工退休金 (每月至少提繳工資的6%到勞工個人退休帳戶)。	
二、加保勞保、提繳退休金，但就業保險只要選擇一家加保即可。	
三、全職、部分工時都可要求資遣費及申請失業給付。	
四、一定要知道如何查詢勞保、勞退及投保薪資。	
1. 實體諮詢服務：打電話到勞保局各地辦事處，或是到辦事處臨櫃查詢。	
2. 勞動保障卡：土銀、第一、玉山、台新及富邦銀行、中華郵政金融卡。	
3. 數位網路：自然人憑證、申請勞保局行動服務APP。	
五、勞保：公司規模5人以上不論兼差或試用，到職第一天起就必須為員工加保。	
就保：僱用1人以上就必須為員工加保。	

## 國際標準組織 發布全球第一個職業安衛管理系統國際標準 台灣將建置國家標準

(本報記者蔡秀雯報導)國際標準組織 (ISO) 歷經4年多討論，日前發布全球第一個「職業安全衛生管理系統國際標準—ISO 45001」，勞動部表示國際標準組織會員國共150個國家，未來國內廠商將面臨國際訂單要求接單廠商符合安衛標準壓力，此外台灣將依循此一標準於半年內建置國家標準，屆時將配合修改相關法規，國內高風險及一定規模企業必須符合標準。

勞動部表示，國際標準組織以往

只發布環保及品質的ISO標準，此次為公布職業安全衛生管理系統標準。雖然以往無職安國際標準，但我國為提升企業對於災害風險管控能力，減少工作或作業中潛藏風險危害，自2008年根據國際勞工組織標準，自訂屬於台灣的「台灣職業安全衛生管理系統」(Taiwan Occupational Safety and Health Management Systems, 簡稱「TOSHMS」)，並通過第三方驗證，實施至今已953家事業單位通過驗證，且其職災發生率逐年

下降，並低於全產業平均值。

職業安全衛生署表示，我國訂定「TOSHMS」驗證標準與全球日前發布「ISO 45001」國際標準，二者除架構不同外，實質內容相差不大，未來將積極協助業者儘速轉換符合「ISO 45001」標準，以利與國際接軌，更重要的是未來國內廠商若出貨到國外，或接受國際訂單時，可能面臨會員國要求職安標準符合國際標準壓力。

因應國際標準發布，勞動部也將與經濟部合作，半年內根據國際標準

訂定我國的「職業安全衛生管理系統國家標準」(CNS)；一旦國家標準(CNS)公布後，即配合修訂相關法規，要求高風險事業或達到一定規模之事業單位，所建置的職業安全衛生管理系統，都要符合國家標準。此外，未來如「國家職業安全衛生獎」、「公共工程金安獎」等參與廠商，也會將符合國家標準或國際標準，納入參選資格要件。

## 勞動教育應立法落實 以促進勞資、社會和諧

張茂昌

1. 長期勞資爭議頻傳、工安職災事件不斷，造成勞資嚴重對立，如何促進勞資、社會和諧，勞動教育之普及與落實應為關鍵。
2. 勞動教育應自國、高中、大專院校，透過教育與學習過程將勞動人權、勞動尊嚴、企業倫理、職場倫理、職業安全衛生與勞動法制等概念，體現勞動價值與勞資各自應扮演的角色，進而互相尊重與攜手合作創造勞資和諧。
3. 檢視國民黨與民進黨總統大選時均推出勞動政策白皮書，強調勞動教育法的重要性，唯執政時二黨在國會均超過半數，勞動教育法之立法，依然遙遙無期，期盼兩黨應信守承諾，短期內通過立法；同時為落實勞動教育之執行，更應明確規範勞動教育之實施對象、範圍、經費來源，推行單位及勞動教育納入學校課程綱要等事項，讓我國在國際市場提升競爭力，共創勞資政學均贏的新局面。

## 如何創造自我競爭優勢

黃英忠博士 撰

## 壹、前言

常常聽到：不要輸在起跑點！可是現實環境告訴我們，人生起頭不好，不代表一生就不好。這其中的關鍵是什麼？是要自己努力才能翻轉劣勢！要「讀書」、要「用腦用心」。「貴人相助」或許也是因素之一，但是，當環境的機會來到手邊，要想辦法去掌握它。所以，在人生的過程中，要學習與讀書，讓我們獲得知識，培養技能；多用腦力並創新、用心學習、主動積極、善用資源，創造自我的競爭優勢。

## 貳、面對的挑戰

一個企業要擁有市場競爭的優勢，可以從兩方面來說：從企業的立場，如果擁有競爭優勢，企業就可以永續經營、強勁生存發展；從個人的立場，如果個人擁有競爭優勢，個人就成功了。

今天就個人的立場來探討自我的競爭優勢，在現在的環境中，我們面對的是一個極具挑戰性的時代，包括知識的爆炸、科技的進步、國際化趨勢及組織的變革與創新的壓力等因素，分別說明如下：

**第一、知識的爆炸：**二十一世紀是知識爆炸的時代，新的觀念、新的知識一直蜂湧而出，我們若不學習、不讀書、不吸收新知識，那就落伍了。全國勞團每個月都安排專題演講或讀書會，這是一個團體進步的現象，是值得肯定的作為。

**第二、科技的進步：**隨著網際網路、雲端資訊的應用，可以很快速獲取新的知識和技術。工業4.0興起與應用，使得科技工業的發展更快速、更先進；尤其AI人工智慧機器人的運用，更節省了人力的成本，提高生產效率。但是，相對的，未來人力資源將面對新的挑戰。中國大陸無人商店的設立，更衝擊許多人的就業機會，讓很多勞工面臨失業危機。所以在這個過程當中，如何跟別人競爭、跟機器競爭，是必須深度思考的議題。

**第三、國際化趨勢：**我們不能只侷限在台灣本地活動，必須和國際社會競爭，國際語言的運用，跨文化、跨語言的管理不可忽視。如何透過國際性語言的應用與管理，增加自我的競爭力，是我們要重視的環節；尤其語言學系的學生或是管理學系的學生，必須在學習第二外國語言或是其他的經貿管理課程，以增加未來國際競爭優勢。

**第四、組織的變革：**隨著外在環境的改變，如產品市場的變動、價值觀的改變及社會文化變遷等，及內在環境包括組織策略改變、組織老化、新設備的引進及員工價值觀及態度改變等變化，組織的結構、制度及員工工作態度等隨之改變。

**第五、創新的壓力：**面對組織的變革，要生存，就要持續不斷的創新。所謂創新就是要創造、修正與改變，以增進組織的競爭力。

## 參、競爭優勢的策略

面對這麼多時代的挑戰，我們要如何提高我們的競爭優勢。美國知名管理學者T. Peter & B. Waterman以成功企業的管理特性，提出八大管理的條件，其中特別強調把重點放在公司的主要價值上，企業應建立經營的核心價值；另外學者M. Porter提出產品的競爭優勢：即產品的差異化、成本化及集中化等；在藍海策略一書中，認為企業經營成功，最重要在於價值的創新，開創無人競爭的全新市場，避免讓自己陷入紅海的競爭環境當中。另外，Peter M. Senge在第五項修練中強調，要建構一個學習型的組織，不斷學習與創新。綜合以上意見，我們歸納出競爭優勢的策略：第一、要擁有資源的優勢；第二、建構核心能力；第三、有效的溝通；第四、自我創新；第五、自我前程規劃。

## 肆、具體作法

## 一、擁有資源優勢

資源優勢是指有形資源開發及知識資源開發，擁有資源者比沒有資源的人更佔優勢。有形資源開發首先是資金，企業投資首先要資金，但是沒有資金難道就不可行嗎？當然也可以，那就是要有人力。人力就是你的人脈與社會人際關係。社會競爭常常展現在人際關係的強弱，平常就運用你的智慧，把握與開創機會。人脈之外就是知識、技能，知識技能越高，越有優勢，掌握人脈、知識、技能，就能夠創造優勢的競爭力。

在知識資源開發當中，分為兩種類型即顯性策略和隱性策略。「聽過即忘」就是顯性策略，可以文件化、標準化、和系統化的方式來達成知識資源擁有；隱性策略比較複雜，無法用文字描述經驗，不容易文件化，必須經由人際互動，學習經驗，才能產生共識，將知識加以吸收再運用。綜合上述觀點，如同 Peter M. Senge在學習型組織中透過五項核心技術不斷學習，創新與修煉，即系統思考、自我超越、改善心智模式、建立共同願景及團隊學習。

## 二、建構核心能力

什麼叫做核心能力，核心能力是一群知識 (Knowledge)、技能 (Skills) 與能力 (Abilities) 的組合，其意是要提供顧客都能認知的價值，須優於競爭者而且不易被模仿，並可應用在多種產品和服務上。核心能力系統包含專業能力 (知識、技能)，個人能力 (價值與規範) 與商業能力 (管理系統)。

一個組織當中，有基層管理者、中階管理者和高階管理者，每一個人所有的擁有的能力都不一樣；基層管理者最重要的是技術性能力，如專業能力、指導能力、溝通能力、知識學習能力、認知能力；中階管理者則必須擁有多方面的能力，如協調能力、溝通能力、管理能力、解決問題能力；高階管理者重視的是人際關係和觀念，如觀念能力、國際化能力、領導能力、人際關係能力、創新與變革能力、危機處理能力。觀念就是危機意識，管理者面對經營環境的改變，必須

擁有很強的危機意識，否則，企業經營會陷入危機。

## 三、有效的溝通

各階層中最重要的事情是溝通，而且是有效的溝通。什麼叫做溝通？溝通 (communication) 是人與人之間思想、知覺觀念與資訊互相交流的一種過程，亦即如何透過語言與非語言的方式將自己的意思、觀念傳達對方，而有回饋的一種過程。簡單說就是如何將意見傳達對方，讓對方有所了解回饋，這樣的溝通才是成功的溝通。

人際間溝通的過程包含有六個主要因素，即發話者 (sender/encoder)、接受者 (receiver/decoder)、通路 (channel)、訊息 (message)、回饋 (feedback)、認知 (perception)。其間交互作用，達成溝通的目的。有效溝通的方法可以參考下列溝通的原則：1. 先認清自己的想法與溝通的目的，2. 訊息簡單明確且要正確迅速，3. 考慮溝通的地點，4. 先徵詢他人的意見，5. 注意自己非口語的訊息，6. 協助對方了解訊息，7. 追蹤檢核 (回饋)，8. 要有傾聽的雅量。

溝通過程中，有些因素會造成溝通效果未達預期，即發生溝通的障礙：

(一) 組織的障礙。如組織結構 (組織的層級太多，訊息容易流失)、工作專業化 (本位主義及不同的專業思考影響溝通)、不同目標、不同地位。

(二) 個人的障礙。如語言上、空間上及心理上的溝通障礙。當溝通發生障礙，無法達成預期溝通效果時，可以：規定資訊的通路、鼓勵回饋、簡化用語、主動傾聽、控制情緒 及使用非語言的提示等方法來克服溝通的障礙，達成有效的溝通。

## 四、自我創新

自我創新是不斷的創造、修正與改變的過程，創新的壓力，能夠強大一個人的競爭優勢。但是創新不論在企業經營或個人創造，也並非順遂無礙，Peter Senge在第五項修練指出，創新過程中，存在著許多的障礙，如思考僵化、透過避禍、缺乏整體性的思考能力、專注個別事件、錯誤的學習經驗、表面上的和諧但相互批評等，影響價值創新。

因此，在創造自我競爭優勢的過程中，有下列方法可以克服創新的障礙：

1. 建立在學習的基礎上，須有學習能力與態度；2. 容許錯誤與挫折；3. 不做批評；4. 不限數量，自由思想，越多越好；5. 不可太早做判斷性結論。由此，自我創新的態度，最好的表現就是請做樂於挑戰的獵人 (永不滿足一閱讀、保有好奇心一赤子心、樂於摧毀一勇敢嘗試)，不做安逸自滿的農夫 (自滿一抑制好奇心、重複一阻礙新構想、保護一箝制潛能)。

## 五、自我前程規劃

## (一) 前程發展的階段

所謂前程發展是指一個人在一生中經歷各種不同的經驗，並不斷的發展過程，可分為四個階段：

1. 探索階段：是個人前程的試腳石，在這個階段中，一個人最重要的任務，應在於了解自己真正的能力、興趣與專長，了解與培養自己的價值觀，並依據可靠的職業資訊決定其發展的方向。
2. 建立與發展階段：是人們前程發展的重心，一個人會從工作經驗中調適自己的期望與抱負，並尋求具有挑戰性的工作，以自我表現和自我發展達到自我實現。
3. 維持階段：是前程發展的圓熟階段，各方的發展已趨於穩定，多數人通常能在工作中創造出自己的價值，以使自己的努力達到巔峰並受到肯定。但若遭遇中年危機，則個人須再接受訓練、進修或建立良好的際關係；組織也應給予工作調整、訓練或心理輔導。
4. 解脫階段：人生中的主要工作告一段落，開始規劃退休後的生活，重新適應環境，調整自己的角色、生活型態和生活標準，學習接受和發展新的角色，並參與其他組織的活動。

## (二) 前程發展的模式

員工為達到前程的目標，會積極的努力，以其所具有的挑戰性與自主性的精神投入於任務中，選擇自主性的工作是必需的，當然更須組織的資源，其個人努力越多則績效越好，越能達成目標。如此，遂能實現其個人的滿足感與成就感，即所謂真正的成功，而受到別人的尊敬；當其工作達到某種程度的滿足後，便會對工作積極的投入，再進行進一步的目標追求，形成一個成功的「前程循環」，亦即前程發展的模式。

## (三) 前程發展的規劃

1. 影響前程抉擇的因素，包括個人因素與組織因素：
  - (1) 個人因素。包含個人的個性、社會趨勢、父母的價值觀及工作經驗。
  - (2) 組織因素。包含組織型態、人力資源的運用、工作特性、產業與組織的策略。
  - (3) 個人因素與組織因素的相互配合。組織清楚的與員工溝通其工作條件與期望的程度；員工清楚的表達他們的能力與對組織的需求程度。個人與組織因素之密切配合，落實前程發展計畫。
2. 前程規劃，進行前程發展的規劃，簡稱前程規劃。理論上所謂前程規劃，是前程發展的前提，大多僅指個人規劃而言，但組織對個人全程規劃之輔導與協助亦須有完整的規劃。因此，企業內的前程規劃分為兩部分，一為個人的前程規劃，另一為組織的前程規劃。
  - (1) 個人的前程規劃。是個人根據自己的能力、興趣及可能的工作機會選擇職業及組織，規範發展途徑及從事個人發展的整個過程。
  - (2) 組織的前程規劃。是從組織面談組織應如何配合員工個人的前程規劃，建立其整體性的前程發展計畫與發展員工的前程，包括公司整體的人力資源規劃、設計前程發展途徑、教育訓練計畫及控制計畫等。組織的前程規劃乃組

織的管理階層將員工個人的目標與組織目標相互結合，並建立一套發展計畫以完成此雙重的目標。

#### (四) 前程發展的管理

前程發展整體發展的管理策略包括個人面的自我管理與組織面的前程管理。

1. 個人面的自我管理。前程發展計畫，努力去達成的一連串過程，具體作法有自我表現、自我發展、尋找良師、自我評估、及避開死恢等。
2. 組織面的前程管理。對員工前程發展的管理，從組織方面來談，組織應多積極的配合，擬定組織的前程發展計畫，然後根據此計畫予以有效的運用，其主要的方面有員工評價、諮商與輔導、教育訓練、績效評估、人力異動等五項。
3. 個人發展與組織發展的整合。一個良好的前程發展管理需要組織與個人密切配合及共同發展，其運用須具備下列三項先決條件：充分的共識、良好的組織文化、充裕的資源。有效的策略，配之以適切的行動，實為有效管理的基本原則，在前程發展的過程中，員工個人應依自己所擬定的前程計畫，僅配合組織的發展計劃實際行動，而組織也須配合員工個人的計畫予以充分的支持與輔導並予以有效的管理，發揮整體功能。

#### 伍、結論

香港廣播主持人梁繼璋先生送給兒子的備忘錄中有一則：雖然很多有成就的人士都沒有受過很多教育，但並不等於不用功讀書，就一定可以成功。你學到的知

識，就是你擁有的武器，可以白手興家，但不可手無寸鐵！

記得有一位學者說過：一個人的精神發育史，應該是一個人的閱讀史，而一個民族的精神境界，在很大程度上取決於全民族的閱讀水準；一個社會到底是向上提升還是向下沉淪，就看閱讀能植根多深，一個國家誰在看書，看哪些書，就決定了這個國家的未來。讀書不僅僅影響到個人，還影響到整個民族，整個社會。要知道：一個不愛讀書的民族，是可怕的民族；一個不愛讀書的民族，是沒有希望的民族。

全球化競爭的時代，方方面面的競爭環境，強迫著我們必須不斷的提升自己的力量，增進自己的本質學能，提高競爭力，奠定自我競爭的優勢。知識來自於不斷的學習和訓練，我們可以從培養讀書的環境、讀書的氣氛和讀書的習慣，來厚植我們知識的基礎。看匈牙利這個國家的例子，全國濃厚的讀書風氣，因愛讀書而獲得智慧和力量，靠著智慧和力量，贏得「諾獎大國」的稱號，將自己變成了讓人不得不服的「大國」。古云：三日不讀書，則面目可憎，可見讀書對於一個人不管在學識修養、技能增進，都有深刻的影響，故而在追求創造自我競爭優勢的條件時，培養讀書的習慣和風氣，是首要之策，可以改變時下過度追求功利主義之陋習；獲得知識資源，掌握人脈，建構核心能力，促進有效的人際和社會溝通，審度妥善的前程發展規劃，創新價值，強化個人和組織的競爭優勢。

本文作者 黃英忠教授為國立高雄大學前校長

## 全國勞團總會、高市工總 107 年母親節活動

吳姿蓉

有一種情感它是與生俱來，沒有條件綿綿不絕的，它是母愛；有一個人不管你給她的回饋是什麼、無論你是成功或失敗她永遠愛你，她就是——母親。三毛曾寫過一篇《守望的天使》，文章說，每個人生命中最真最誠的天使是自己的父母，天使終其一生捨盡全力來為自己的孩子擋風遮雨，不求回報。

全國勞團總會與高市工總於4月

27日晚上假寒軒國際大飯店庭園廳舉辦「107年度母親節聯誼活動」，節目在主持人董國基、曾紫淋介紹晚會活動中揭開序幕。

總會長張茂昌贈送送幾年最夯的健康食品養生冷榨椰子油給女性幹部，它可以防失智、抗衰老、護膚、抗菌、抗病毒、抗氧化及幫助減肥...等功效，讓媽媽們愈吃愈健康。活動中由表演藝術團精心擔綱一系列舞蹈

表演，當天總會長張茂昌特別邀請三代同堂的幹部上台，以前中國傳統的典型家戶型態是「三代同堂」，擁有很強的家族凝聚力並且落實孝道觀念及宗族文化的傳承，原本隨著臺灣社會結構改變、小家庭興起，傳統的三代同堂原已逐漸瓦解，然而經由大力推廣，三代同堂才又逐漸成為社會主流，並在淺移默化中讓孩子學習孝順的意義。

有人說，母愛是一把巨大的傘，為我們遮風擋雨；有人說，母愛是一陣溫暖的春風，為我們抹去冬日的寒冷；而我要說：「母愛是頂天立地的支柱，支撐著我們渺小的生命。」就像大樹離不開肥沃的土地，鳥兒離不開茂盛的森林，感謝您的無私付出，祝福全天下的母親們，永遠健康、快樂、日日幸福！



全國勞團總會、高市工總全體理監事及眷屬慶祝母親節活動開心合影，祝福全天下母親們永遠健康、快樂！

國民年金繳或不繳 哪個划算		愛 的 叮 嚀	
按 時 繳	不 想 繳		
<b>保障即時：</b> 發生生育、老年、身心障礙、死亡事故，即時核給 <b>保證給付：</b> 國保5大保險給付無排富條款，只要有繳保費，符合條件就能領 <b>快速回本：</b> 就算領取B式老年年金，約3年多就回本，A式就更快了！ <b>防患未然：</b> 有能力時繳錢，沒體力時領錢，保費1天最多26元，65歲起按月領年金一輩子	<b>保障延遲：</b> 未繳清欠費者，所有國保給付將拒絕核給 <b>加計利息：</b> 10年內可補繳欠費，但延遲繳納期間會加計利息；愈晚繳，利息愈多 <b>不能補繳：</b> 超過10年的欠費不能補繳，也無法計入保險年資 <b>少領給付：</b> 有超過10年欠費不能補繳者，身心障礙年金無基本保障4,700元，老年年金不得擇優領取A式	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 107年度五一禮品尚未領取者，會員入會滿一年且未欠會費者請於8月31日止攜帶會員證至本會領取；委託他人代領，請攜帶本人會員證及代領人身分證。</li> <li>2. 重陽敬老金申請時間：6/1-6/30，凡會員入會滿一年與年滿75歲以上父母親、公婆、岳父母同戶籍同住者，請備申請書、三個月內全戶戶籍謄本、申請人照片一張及印章；符合資格者請至工會辦理，逾期不受理。</li> <li>3. 會員及會員子女獎學金申請時間：8/1-8/31止，符合資格請至工會辦理。申請辦法：會員入會滿1年，子女就讀高中（職）以上，成績符合者可提出申請。所需資料：申請書、學生證、上下學期成績單、申請人與會員戶口名簿、照片一張及印章，成績標準、獎助名額及金額依本會辦法辦理，請洽詢會務人員。</li> </ol>	
備註	勞保年金相關謠言滿天飛，勞保年改方案有關請領年齡與加保年資至今未曾改變，傳聞並非事實，有關各項勞保、國保年金或給付的詳細請領資格及排除條件，可參考勞保局網站www.dli.gov.tw或洽詢投保單位。		

全國勞團總會 關心您

## 事業單位歇業、清算或破產 勞工被積欠薪資、退休金、資遣費可申請先行墊付

(本報記者陳玟吟報導)中小企業微利時代，不肖雇主積欠員工薪資、資遣費就關門走人，很多勞工不知，只要是適用勞基法勞工，若雇主因為歇業、清算或宣告破產而積欠工資、資遣費及退休金，勞工可向勞保局申請工資墊償基金先行墊付，再由勞保局向雇主代位求償。

工資墊償機制是基於企業互助精神及社會連帶責任設立，主要考量工資是勞工的工作報酬，也是勞工及其家屬主要經濟來源。

為預防雇主因為歇業等原因無法給付員工薪資及資遣費，因此要求適

用勞基法的事業單位，雇主每月都要繳交工資墊償基金費用，目前費率是其勞工投保薪資總額萬分之2.5，當雇主發生歇業、清算或宣告破產時，勞工被積欠工資、退休金、資遣費，可以由該基金先行墊付，雇主應於規定期限內，將墊償款償還給積欠工資墊償基金。

基金並非墊付雇主所有積欠金額，根據規定工資部分可墊付金額最多6個月工資；退休金則是指舊制退休金，其與資遣費合計最多也是6個月。

此外，也不是老闆欠薪，就可由工資墊償基金墊付，必須是公司有歇

業、清算或宣告破產事實時，勞工被欠薪才能獲得墊付。在此之前，若公司仍處營業中、或處於停工狀態仍有復工可能，老闆有積欠薪資、資遣費等情事，勞工仍應向老闆追討，或向地方勞工主管機關申請協調。

另外，並非所有勞工投保，就適用積欠工資墊償基金，必須是適用勞基法的勞工，如果是公司負責人或與公司具委任關係人員，雖有投保，卻非勞基法規定的勞工，無法申請墊償。另工資墊償基金提繳費用全由雇主提繳，勞工不必負擔。

勞保局統計，10餘年來工資墊償

基金獲得墊償的單位、人數與金額，與景氣榮枯息息相關，例如2008年至2010年這三年正值全球金融海嘯期間，墊償的單位數為近10年來最多，2009年時墊償的單位數更達202家、墊償人數5735人、墊償金額5億4000萬，是近10年來的最高峰。

原本工資墊償基金只墊付勞工被欠薪資，華隆關廠工人事件後，2015年勞動部修法將墊償基金墊付範圍擴大到資遣費及退休金，增加勞工保障。

## 勞資長期爭議 勞動部將指派專家入廠免費個案輔導 凡有工會的企業都可申請

(本報記者劉淑珍報導)台灣勞資長期爭議不斷，勞動部不當勞動行為裁決機制實施至今受理300多件案件，甚至有兩家企業遭工會提起14件以上裁決案，勞動部決定從預防著手，目前已首度啟動「不當勞動行為入廠輔導機制」，藉由指派具調解勞資爭議專家入廠免費個案輔導，協助勞資雙方建構解決爭議方法，減少不當勞動行為發生。勞動部表示，凡有工會的企業都可提出申請。

勞動部自2011年5月起實施裁決制

度，根據統計，至106年9月止共受理312件裁決案，其中涉及資方干預工會活動共92件，涉及資方對工會幹部解僱、不利考績、調職及減薪等不當對待共89件，兩者是裁決案最大宗。據了解，312件裁決案中，很多企業都被工會重複提起裁決，排名第一的企業有15件裁決案，排名第二企業有14件、第三名12件，顯示不少企業勞資關係處於緊繃狀態。

勞動部表示，勞資進入裁決，多少因此存在利益衝突，例如資方代

收工會會費爭議、會務假談不定等。

勞動部希望除了事發後裁決仲裁，也可在事前先提供雙方一個解決問題的平台，由具有經驗的專家輔導雙方從敵對角度調整為互利模式，協助彼此真誠談判，或許可以不用進入裁決機制。

勞動部提出，只要有工會的企業都可提出申請「不當勞動行為入廠輔導機制」，企業可以針對特定議題尋求輔導協商，例如針對工會幹部工時排定、會務假，由專業人員引導雙方

進入協商過程；也可以是案例學習，由專家協助勞資雙方就各種可能的利益衝突尋找共識，「入廠輔導絕非講課，而是實務操練」。

勞動部表示，既然是協助勞資雙方找到降低衝突方法，政府就不會對企業個別勞資爭議論斷是非，也不以解決特定問題為目標，而是藉由訓練過程，讓勞資找出裁決之外的互利方案，也可避免資方因不諳法令而遭工會提出裁決。

## 金管會審核通過「托育人員專業責任險及戶外活動責任附加險」一年保費480元

(本報記者蘇筠華報導)金管會保險局審核通過兆豐產險及新光產險的「托育人員專業責任保險」及「托育人員專業責任保險戶外活動責任附加條款」，即俗稱保母險，保母若因過失造成小朋友體傷或死亡，依法應負賠償責任的部分，可由保單理賠，移轉保母的風險。

保險局表示，為了配合衛福部「居家式托育服務提供者登記及管理辦法」第4條，即規定托育人員應投保

責任保險，目前沒有專屬保單前，大部分是投保公共意外責任險，但內容不是完全貼合需求，因此產險公司即研發專屬的保母險。

保障內容即保母因過失行為而違反提供托育應盡注意義務，造成受託育人，一般指嬰兒、小朋友體傷或身故，保單最低保額提供一人50萬元的保障，每一事故最高100萬元、一年最高賠償200萬元，一年保費480元，若附加戶外條款，則一年保費為720元。

若保母受託人數較多，或要提高責任保障，則保額最高可拉高到一人500萬元，單一事故最高理賠2,000萬元，一年最高理賠4,000萬元，一年保費即2,410元，若再附加戶外活動條款，則是3,615元。

目前依衛福部登記在案的一般托育人員有24,869人，依法最高一位托育人員能受託兒童4人，保母若投保這張保單，可約定是在其托育服務登記處所、到兒童住所或其他指定處所，

保單即開始生效，若有附加戶外活動條款，則保母帶小朋友外出購物、運動時都算在保障範圍。

保險局表示，一般托嬰中心或幼兒園已投保相關保險，多半是公共意外責任險，但居家保母則是法規要求強制投保，之前沒有專屬保單，日前核准首張保母保單後，居家托育人員即有專屬保單可投保，減輕保母的負擔。

## 汽機車報廢 舊車強制險和任意險是否已辦理退保 了解法令才不會讓權益睡著

(本報記者陳南榮報導)購買新車時，汽車銷售業務員都會主動協助車主投保新車全險，但當您的老舊汽機車要報廢時，舊車保險是否已經辦理退保？往往為民眾忽略。建議您事先搞懂相關法令規定，才不會讓您的保險權益跟著報廢。

產險業者指出，汽車保險大多包括「強制險」及「任意險」。「強制險」是政策保險，只承保車禍事故受

害人體傷、殘廢或死亡的基本保障；「任意險」則是多數民眾為擴大保障範圍額外加購的車體險或第三人責任險等「任意」險。

如果車輛報廢要申請保險退保，退保日期如何認定？保險公司表示，因為「強制險」和「任意險」法源依據不同，規則也有所差異。

以「強制險」而言，依「強制汽車責任保險法」第21條第2項第2款規

定，「強制險」報廢的退保日會以車主所檢附之監理文件所載的報廢日期做為退費基準日。

「任意險」依據「自用汽車保險定型化契約範本」汽車保險共同條款第六條規定，「任意險」報廢的退保日要依照保險公司收到退保申請書的翌日計算，也就是說，如果車輛報廢沒有即時辦理「任意險」退保，有可能因而少退、甚至退不到錢。

國泰產險公司提醒，在辦法修正前，民眾如果有報廢車輛需求，仍應儘速至監理站辦理監理異動，並至保險公司辦理退保，以免壞了換新車的好心情。對產險商品有任何問題，請洽國泰產險免費服務電話：0800-036-599網址：[www.cathayholdings.com/insurance](http://www.cathayholdings.com/insurance)

## 酒駕續保強制險新制上路 費率自2100元提高到3600元 加費次數 金額無上限

(本報記者吳姿蓉報導)開車族今年(3月1日)起強制汽車責任險「酒駕加費」費率從原本的2100元，提高到3600元，加費次數、金額無上限，酒後上路被抓到，次年保費從5000元起跳，只要抓到三次隔年保費立刻破萬。

金管會保險局表示，強制汽車責任保險自2014年3月1日起已實施酒駕

紀錄加費，若酒後駕車遭警方取締，將列入其所駕駛車主的紀錄；被保險人前一年有違反酒後駕車之紀錄，將依違規次數加費，每有一次酒駕違規紀錄，保費加一次。

保險局表示，根據內政部警政署統計，2009年至2017年間，因酒後駕車所致受傷或死亡人數平均每年高達約1萬多人，其中每年平均死亡人數約

200多人，造成許多家庭重大且難以彌補的劇痛。

保險局說防制酒後駕車已是社會普遍價值，由於民眾酒駕事故頻傳，導致強制汽車險理賠酒後駕車金額一路升高，為合理反映理賠成本，強制汽車險「酒駕加費」費率由2100元，提高到3600元，漲幅達七成。

新制自3月1日開始實施，計算基

礎為前一年度的酒駕紀錄，自今年3月1日起往前回推一年，民眾若有酒駕紀錄，自今年3月後續保強制汽車險時，將依3600元乘以違規次數；若酒駕被抓到三次，保費要外加10800元。

酒駕加費規定目前僅限汽車，尚不包括機車族；金管會呼籲民眾酒後切勿開車，以避免額外增加保費支出，也可以確保本人和他人安全。