

# 弱勢團體的問題與對策

■吳忠吉／台灣大學經濟系教授、新世紀文教基金會財經科技委員會委員

參與機會遭致排擠，與工作能力偏低，是弱勢族群形成的主要原因。因此獨佔特權的排除，能力培養機會的均等，和強弱調和的福利政策實為我國政府努力的主要方向。

「老有所終，壯有所用，幼有所長，鰥寡獨廢疾者皆有所養。」是大同世界的意境，也是社會經濟活動的理想。在民主政治與市場經濟制度下，少數族群或低所得者，無力導引政策走向與競爭經濟資源，形成政治與經濟的弱勢族群。同時，因文化差異，亦有少數族群，受到社會的歧視與不公平的對待。

從經濟的處境，在市場活動中，參與機會遭致排擠，與工作能力偏低，是弱勢族群形成的主要原因。因此獨佔特權的排除，能力培養機會的均等，和強弱調和的福利政策是社會努力的三大方向。基於上述的討論，我們擬作如下的建議：

- 1.任何產業的市場參與均作完全的開放，毫無法令規範的障礙。
- 2.事關公用事業或社會福利保險事業的經營，亦應採公辦民營方式進行。
- 3.社會福利補助對象以每人平均月所得不及新台幣11,328元者為區隔界線。綜合所得稅之每人免稅額亦應提高為新台幣136,000元。
- 4.延長國民教育至高中職的教育階段，以減緩低學歷人口的增加，及奠定每人進修的學習基礎。

5.對原住民的國民教育予以生活津貼及獎助學金的優惠，並強化國民教育族群文化課程，以促進不同生活文化間的相互瞭解與尊重。

6.鼓勵民間興辦托兒、殘障、及老人安養照護機關，對於家庭平均每人所得不及新台幣11,328元的家庭，給予安養券以為補助。

7.鼓勵高等教育機關辦理社會推廣教育，以營造國民終生學習環境。

8.失業勞工職業訓練宜採公辦民營方式進行，並由民營職訓機構負責就業轉業媒介工作，以達訓用合一的機制。對於國中以下，且年屆40歲至59歲之失業者，發給職業訓練券與職訓生活津貼。

9.修改勞基法第十七條，凡有為所雇勞工投保失業保險者，雇主於資遣勞工時，可減免60%之資遣給付義務。

10.擴大臨時工作津貼的實施，並以國中以下，年屆40歲至59歲之失業者為優先對象。

11.雇主於歇業、清算、與宣告破產時，所積欠之工資，及勞工應得之法定資遣費或退休金有優於抵押權之最優先受清償之權。

12.降低企業經營者股票之上市與上櫃的標準，以強化企業財務的透明化，使勞工有失業的預警資訊。

13.經由勞資協商，於勞動契約中，明訂企業緊縮業務時，資遣員工之先後秩序的標準，讓勞工有所警覺與因應的心理準備。

14.以基本工資雇用殘障勞工之雇主，應獲得政府獎助與補貼。

15.強制並監督雇主依安全起碼標準，購置工作安全設備，並向民營保險事業單位為勞工投保職業災害險。

16.兩性間之工時與工作時段不應有差別限制，以免產生工作機會的不均等。

17.建立企業求才通報系統，並就性別、年齡、學歷、職務、工作內容、工作地點、和薪資福利條件列示，以為求職者

的就業情報來源。

18.擴大中小企業信用保證基金以為中小企業融資信用後盾，便利中小企業融資。輔導中小企業間的聯誼活動，便利相互間的資訊交流。鼓勵中小企業合資委由研發機構從事產品研發工作。

19.釋放公有土地，委由民間開發經營工商專業區，分租中小企業從事產銷經營。

20.開放人力資源組合，訂定管理辦法，和釐清勞資關係，以有效支援中小企業短期規劃所需專業人才。

21.基於永續經營的理念，國內產業政策的自由化或國際化，在層次上，應以國土規劃、環境保護、水土保育、和公共安全為前提。 ◎