

2026 台灣民眾黨勞動權益宣言

台灣民眾黨第四屆第四十一次中央委員會通過

■ 前言

自 1960 年代以來，台灣經濟納入了全球化的國際分工，開啟了經濟奇蹟的時代。這其中固然有官方的產業政策、勤懇的企業主，付出重要的心力，然而廣大勞工的努力和貢獻，是經濟奇蹟的基礎。

台灣的勞工，曾經在 1970 年代，唱著「孤女的願望」，離鄉背景，在城市中自力更生，並給養原生家庭；台灣的勞工，曾經在 1990 年代，面臨關廠歇業，「錢進中國，債留台灣」的困境；台灣的勞工，進入到 21 世紀，受到全球化、產業結構調整、AI 與自動化的挑戰，往往遭受到失業與轉業的第一波衝擊。即便如此，台灣勞工的努力和堅韌，造就了半個多世紀以來持續的經濟成長。

2020 年以後台灣更在半導體產業帶動下，整體經濟數據屢創新高，然而統計資料卻顯示，貧富差距持續擴大、分配正義嚴重失衡。2025 年近七成勞工薪資低於平均，顯示多數勞工未能分享經濟成長的果實；台灣家庭最富 5% 與最窮 5%，兩者貧富差距達 150 倍；勞動報酬占 GDP 比率降至 43.1%，創歷史新低，也低於美日韓等國的 50% 左右。經濟的成長更是用超長的工作時間換來的，2024 年台灣勞工年總工時約 2030 小時，排名主要國家第五高、亞洲第二高。

其次，當前所謂「缺工」問題，在少子女化與超高齡社會趨勢下，政府以擴大引進移工作為主要對策，卻未同步完善制度設計與管理機制，導致失聯移工人數自 2015 年約 5 萬人攀升至 9.3 萬人，失聯率約一成。此一現象不僅反映移工制度失靈，更加劇勞動市場的扭曲，壓抑本國勞工薪資成長，形成惡性循環。

最嚴重的是，民進黨連續執政十年，勞保年金卻未能進行實質改革，潛藏負債風險持續擴大。政府以預算撥補取代制度調整，僅能暫時延緩問題爆發，無法解決結構性問題。依最新精算，勞保潛藏負債已超過 13 兆元，破產時點預估將於 2031 年到來。現行給付水準早已不足以支撐勞工退休生活所需，未來更勢將引發大規模老年貧窮危機，衝擊超過千萬勞工之基本生活保障。

綜上所述，「低薪資、高工時、退休沒保障」已構成台灣勞動體系三大結構性危機。政府必須正視問題本身，推動結構性改革，重建友善職場、健全勞動市場秩序，並確保年金制度永續，方能真正回應勞工期待，守護台灣社會的長遠發展。

■主張與說明

一、推動年金改革，提升勞退雇主提撥

勞保年金財務危機迫在眉睫，改革已無再延宕空間。政府應立即召開年金國是會議，透過公開透明的民主審議程序，凝聚社會共識並落實具體改革方案，確保制度永續。同時，應鼓勵勞工提高勞退新制自願提繳比率，並隨經濟成長成果，檢討並適度調升雇主法定提撥比例，使退休保障回歸制度本質，真正成為勞工晚年生活的穩定支柱。

二、推動產假延長接軌國際，提升育嬰留停緩解壓力

參考國際勞動標準，現行 8 週產假明顯不足，應優先延長至 10 週，並規劃逐步接軌 14 週國際基準，建構更具支持性的友善職場環境。同時，考量幼兒成長初期之關鍵陪伴需求，並降低家長養育子女之經濟負擔，延長育嬰留職停薪津貼最長至九個月，緩解雙薪家庭育嬰衝突與財務壓力。

三、落實有薪家庭照顧假，推動育兒友善工時制度

面對少子化與高齡化雙重壓力，勞工長期承受「事業與家庭兩頭燒」的沉重負擔。政府應正視三明治家庭的困境，儘速落實有薪家庭照顧假制度，讓勞工在照顧長者與子女時不再被迫於生計與親情間做出犧牲。為減輕育兒家庭負擔，建立更具彈性的勞動環境，針對家中有 12 歲以下子女之勞工，推動「每月減少 10 小時工時」制度，並得以彈性運用於接送、照顧或家庭需求。透過制度化安排，讓勞工不必在工作與育兒之間被迫取捨，實質落實工作與家庭平衡，打造支持生育與育兒的友善職場環境。

四、遏阻非法聘僱移工，強化國對國直聘機制

未來應回應產業實際需求，建立控管機制，補充真正缺工的產業，避免引進移工成為壓低本國勞動條件的工具。同時，全面強化國對國直聘制度，減少跨國仲介層層剝削，並建構完善的技能培訓與職涯發展體系。檢討並調整「留才久用方案」，提供更具穩

定性與發展性的留用途徑，使台灣轉型為能留才、育才、用才的長期發展基地。

■ 結語

台灣民眾黨自 2024 年總統大選以來，對勞工提出的承諾，並非停留於口號，而是逐步轉化為具體立法成果。透過在立法院的推動下，已完成三讀通過包括「還給勞工 5 天國定假日」、「鼓勵企業加薪相關法案」、「外送員專法」、「職場霸凌防治法制化」以及「勞保政府最終支付責任入法」等重要法案，展現以實際行動回應勞工需求的執行力。

台灣民眾黨堅信，勞動政策的核心不在口號，而在「說到做到、具體行動」，讓勞工能真正獲得經濟成長的果實。