

106年退除役軍人轉任公務人員考試試題

等別：四等考試

類科：勞工行政

科目：就業安全制度概要

一、我國政府對於外國人之聘僱與管理，所採取的分配原則，係依「限量」、「限業」原則，由中央主管機關對需求之行業，進行名額之分配，凡未獲核准之行業則不得申請。請論述我國政府所稱之「外國人」的定義觀點，及依據《就業服務法》規定，中央主管機關與各中央目的事業主管機關在外國人聘僱許可及管理之職掌為何？

【擬答】：

(一)外國人意義及工作規範：

1. 外國人是指非本國籍的公民或人民，反義詞為本國人（國民）。
2. 在許多國家中，外國人在法律上的權力、權利和義務，如參政權、工作權、財產權等都與本國人有若干差異。
3. 有關外國人在我國工作規定：
 - (1) 依《就業服務法》第 43 條規定：外國人未經雇主申請許可，不得在我國境內工作。
 - (2) 同法第 46 條：雇主聘僱外國人在我國境內從事之工作，以《就業服務法》規定 11 類為限。
 - (3) 同法第 48 條：雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。

總而言之，有關外國人在我國工作規定，係依《就業服務法》等法規之規範。

(二) 勞動部及中央各目的事業主管機關分別職掌：

就業服務法第 6 條：雇主申請聘僱外國人之許可及管理、及第 46 條規定：在我國從事工作外國人以下列 11 類為限：

就勞動部及中央各目的事業主管機關分別職掌分述於下：

1. 勞動部職掌：

- (1) 專門性或技術性之工作。
- (2) 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- (3) 下列學校教師：
 - ① 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - ② 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - ③ 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- (4) 依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- (5) 運動教練及運動員。
- (6) 宗教、藝術及演藝工作。
- (7) 海洋漁撈工作。
- (8) 家庭幫傭及看護工作。
- (9) 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

公職王歷屆試題（106年退除役軍人轉任公務人員考試）

(10)其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

2.交通部職掌：

商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

3.外交部職掌：

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可。

二、目前全球許多國家因面臨「高齡化與少子女化」現象，發生缺工與影響勞動力的運用情形，因而專家學者與政府乃倡議，規劃推動實施各種「中高齡者就業協助、續留／續航」等相關政策計畫，其中以「職務再設計」為最典型的方法。請論述推動「中高齡者職務再設計」的需要性緣由，及會為事業單位帶來怎樣的契機與優勢？

【擬答】：

(一)推動中高齡者職務再設計計畫緣由：

勞動部為營造友善工作環境，協助排除中高齡及高齡者因老化過程所致身體與心智能力下降之工作障礙，增進其工作效能，開拓其就業機會，特訂定本計畫。

(二)為事業單位帶來之影響：

1.利方面：

(1)可解決缺工：我國非勞動力人力約 820 萬，其中在學學生及操持家務者約 400 萬人，此時招募高齡者勞工，因僱用勞動條件彈性大，可解雇主缺工之苦。

(2)僱用穩定：高齡者具專業知識及技能，且性格成熟，經雇主僱用後，其流動率低，不致於人力流動過大。

(3)獲得補助：雇主有意願提供中高齡及高齡者就業機會，進行招募僱用，或為協助在職中高齡及高齡者勞工，減緩工作障礙，得向雇主所在之公立就業服務機構申請職務再設計補助。

2.弊方面：

(1)技術再學習：我國產業結構不斷提昇，且各行業（不論製造業或服務業）均大量使用電子（系統）與通訊（系統），高齡者勞工可能學習速度慢，技術上及需再學習，可能增加雇主在職訓練負擔。

(2)生產力不足：高齡者勞工再度就業，然其體能逐漸下降，致其生產力不如非高齡勞工，因僱用高齡者人力較多，增加雇主人力成本。

三、依據《就業服務法》規定，臺灣的就業服務機構有公立與私立二種。而私立就業服務機構的活動日益多樣，請敘述，如以契約關係與當事人的地位為標準，其可以分為那幾種態樣類型與內涵？及其與公立就業服務機構在勞動市場功能的發揮上，形成了何種關係？

【擬答】：

(一)私立就業服務機構可以分為幾種態樣類型與內涵：

私立就業服務機構契約關係與當事人的地位為標準，態樣類型與內涵，分述如下：

1.職業介紹或人力仲介業務類：

公職王歷屆試題（106年退除役軍人轉任公務人員考試）

(1)此類私立就業服務機構為求職者提供就業資訊，亦可為求職者介紹其需要之工作。此類業者因就業資訊資訊化而快速式微。

(2)另有一類為求職者及求才者居間服務，並為雙方簽訂勞動契約為目的。目前此類業者為主流，掌握就業資訊，為勞雇二方媒介，其態樣如人力銀行、仲介公司、非營利基金會或協會。

2. 接受委任招募員工類：

此類私立就業服務機構接受求才者要求，為其客製化辦理徵才活動，其態樣如人力銀行、仲介公司。

3. 協助生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗類：

此類私立就業服務機構為求職者，協助生涯發展計畫，而提供就業諮詢或職業心理測驗，其態樣如人力銀行、仲介公司。

4. 經中央主管機關指定之外國人就業服務事項類：

此類私立就業服務機構僅為雇主引進及聘僱外國人業務，或為本國人出國工作業務。此類業者稱之外籍勞工（或外國人）仲介公司。

(二)與公立就業服務機構在勞動市場功能的發揮上，形成之關係：

1. 合作關係：

「接受委任招募員工類」之業者願意與公立就業服務機構進行「合作關係」，就爭才部分進行合作，期能為雇主及求職者增加就業服務之項目，以利供需二方的需求。

2. 互補模式（比利時、德國、荷蘭）：

「協助生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗類」以其就業諮詢及職業心理測驗之專業人員及資源，提報求職者職涯計畫需求，協助公立機構人力不足現象。

四、在就業平權與性別主流化趨勢下，請敘述，依據《就業服務法》規定，雇主如果違反前述趨勢時，可能會發生何種就業歧視態樣／類型，及經查評議歧視成立時，會有何種處分？

【擬答】：

(一)就業歧視態樣／類型：

1. 「就業歧視」雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。
2. 「就業歧視」有兩種態樣：「直接歧視」與「間接歧視」。
 - (1)「直接歧視」：可以從雇主的決定或措施其表面清楚明白的觀察發現，雇主是觸犯《就業服務法》第 5 條第 1 項之規定，就業歧視規範之 16 種因素，做為僱用或決定的限制要求。
 - (2)「間接歧視」：則是當雇主的決定或措施表面上是中性客觀的，但實施結果卻會對具備某種特質條件的求職人或受僱人，造成不利影響。

(二)經查評議歧視成立時，主管機關處分：

1. 職場個案直轄市、縣（市）主管機關辦理就業歧視認定時，經「就業歧視評議委員會」，認定確有就業歧視。
2. 主管機關則依《就業服務法》第 65 條：違反第 5 條第 1 項（違反就業歧視），處新臺幣

公 職 王