

106 年公務、關務人員升官等考試、106 年交通事業 鐵路、公路、港務人員升資考試試題

等 別：薦任

類 科：勞工行政

科 目：就業安全制度

一、隨著科技的發展，平臺經濟、分享經濟……等新的經濟模式正在蓬勃發展，請說明這些新的經濟模式對於就業型態和勞工權益會產生那些影響？又該如何透過就業安全法制來加以因應？

【擬答】：

(一)新的經濟模式對於就業型態和勞工權益會產生之影響：

1. 就業型態之影響：

(1) 打破典型就業體系：

事業單位因應新的經濟模式，基於因應措施，保持勞動彈性化，勢必縮小典型就業，而引進非典型就業型態，致增加勞動力應用彈性。

(2) 非典型型態漸起：

新的經濟模式使得非典型就業日漸興起，滿足勞工自身兼工作及生活之需要，且滿足事業單位勞動彈性化需求。

(3) 非典型型態多元化：

新的經濟模式不但非典型就業日漸興起，且造就非典型就業多元化，包括：勞動派遣、部分工時、SOHO 族、電傳勞動等。

2. 勞工權益之影響（有利有弊）：

(1) 非典型就業使得勞工兼顧工作與家庭間平衡：

勞動力彈性化，非典型就業型態產生，使得勞工優先考量家庭事務順序，得將工作時間與家務事分離，使得勞工兼顧工作與家庭間平衡。

(2) 改變勞工工作價值觀：

新的經濟模式打破典型就業體系，造就非典型就業。當後者占前者比率愈高，非典型就業風潮風起雲湧後，亦將影響勞工工作價值觀丕變，不利典型就業，且投入服務業偏多。

(3) 低度就業增加：

新的經濟模式造就非典型就業多元化，包括：勞動派遣、部分工時、SOHO 族、電傳勞動等，改變勞工就業價值觀，青年處於無家計負擔，僅思考有工作就好，影響所致，低度就業日漸增多。

(二)透過就業安全法制來加以因應：

1. 法制建立：

非典型就業多元化，包括：勞動派遣、部分工時、SOHO 族、電傳勞動等，改變勞工就業價值觀；惟目前勞工法令無法適用，恐致生非典型勞工工作權益受損，故加速法制建立，刻不容緩。

2. 定期自行或委託從事調查：

(1) 勞動派遣、部分工時、SOHO 族、電傳勞動等，勞工就業法制建制實施後，定期自行或委託從事調查，一則作為增修依據，另則了解雇主及勞工實際執行情形。

(2) 事業單位形容為惡法之「一例一休」困境因主管單位一意孤行堅持，不但危害雇主及勞工，亦造成國內經濟的慘境。其發生理由不外未定期從事調查或偏聽所致。

二、為因應外籍勞工引進對於勞動市場所可能產生的影響，政府主管機關研提所謂「外籍勞工聘僱警戒指標」，做為檢視外籍勞工引進政策妥適性的參考。請說明社福外籍勞工警戒指標涵蓋那四項指標？並說明這些指標對於社福外籍勞工引進的參考意義。

【擬答】：

公職王歷屆試題（106年升等、升資考）

(一)社福外籍勞工警戒指標涵蓋之四項指標：

《就業服務法》第52條規定，每年得引進總人數，依「外籍勞工聘僱警戒指標」，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。惟學者針對外籍勞工引進人數管控之研究社福外籍勞工警戒指標項目則包括四大指標：

1. 本國居家服務使用人數增加率。
2. 長期照顧機構床數增加率。
3. 非專技人員薪資增加率。
4. 社福外勞行蹤不明發生率。

(二)社福指標對於社福外籍勞工引進的參考意義：

1. 本國居家服務使用人數增加率：

(1)此指標增加率，表示國人對本國居家服務使用人數勢必增加；惟我國居家服務人數成長緩慢，代表二者差異大，即服務照顧人員不足。

(2)此時主管機關應對社福外籍勞工引進，採寬鬆政策。

2. 長期照顧機構床數增加率：

(1)此指標增加率，表示國人對長期照顧機構（床數）須求增加，而長期照顧機構（床數）需求增加，則應補充服務照顧人員；惟我國服務照顧人數不足，代表二者差異大，即服務照顧人員不足。

(2)此時主管機關應對社福外籍勞工引進，採寬鬆政策。

3. 非專技人員薪資增加率：

(1)此指標增加率，表示國人對非專技人員（服務照顧人員）需求激增，因供給無法滿足需求，致非專技人員薪資增加。

(2)此時主管機關應對社福外籍勞工引進，採寬鬆政策。

4. 社福外勞行蹤不明發生率：

(1)此指標增加率，表示居家服務照顧—即長期照顧機構須加以補充外籍服務照顧人員（含外籍看護工），方能維持對服務照顧人員需求。

(2)此時主管機關應對社福外籍勞工引進，採寬鬆政策。

三、為因應少子化的影響，中高齡人力資源的開發和運用有其重要性。目前我國在有關政策上包括有「職場學習及再適應計畫」、「僱用獎助津貼」和「中高齡職務再設計」……等方案的實施，請重點說明前述各項方案實施的目的，並據以評析我國中高齡開發和運用有關政策是否有需要強化之處？

【擬答】：

(一)中高齡人力資源「職場學習及再適應計畫」、「僱用獎助津貼」和「中高齡職務再設計」……等方案的實施之目的：

1. 「職場學習及再適應計畫」：

為協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場，訂定本計畫。

2. 「僱用獎助津貼」：

為增加雇主僱用公立就業服務機構所推介失業勞工之意願，政府提供雇主獎助，以促進失業勞工穩定就業。

3. 「中高齡職務再設計」：

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，訂定本計畫。

(二)我國中高齡開發和運用有關政策需要強化之處：

1. 強化法制協助中高齡者擴大機業機會：

中高齡於就業市場最常遭受不平等待遇，包括：年齡歧視、體能、固執等特性，加上雇主偏見，難以接受中高齡者。強化法制，灌輸雇主僱用中高齡者，不得歧視，則擴大就業機會。

2. 宣導未來人力結構趨勢丕變：

公職王歷屆試題（106年升等、升資考）

未來人力結構趨勢，將無法避免少子化帶來之嚴重長期人力短缺趨勢，主管單位勢必向國內事業單位及雇主，強化宣導長期人力應由中高齡者替代少子化、外籍勞工人力來源，已經不爭事實。未來國內將在20年內步入超高齡化社會，中高齡者是未來不可或缺人力。

3. 檢討中高齡者參加意願偏低理由：

「職場學習及再適應計畫」、「僱用獎助津貼」和「中高齡職務再設計」方案的實施之目的，都著重於就業面，且屬於短期措施。「職場學習及再適應計畫」、「僱用獎助津貼」補助期間3個月至1年不等，不符合雇主及中高齡者需求，產業人力需求特性不一，應延長之。

四、由於跨國婚姻的影響，我國新住民總人數逐年增加，尤其是以女性新住民為主。請說明女性新住民面臨那些就業的問題？又該如何協助解決這些問題？

【擬答】：

(一) 女性新住民面臨就業的問題：

目前國內女性新住民以東南亞國家佔絕大多數，依其特性及國內就業市場所需專業知識及技能，其面臨就業的問題，分述如下：

1. 就業所需專業知識及技能：

女性新住民的學經歷一般偏低，普遍缺乏專業知識及技能，相對於國內高教育水準勞工，其就業機會相對居於劣勢。

2. 就業類別選項偏少：

基於(一)的弱勢條件，女性新住民面臨的就業機會（或職業類別）相對本國勞工之選擇性偏低，多半被擠壓在非技術工或體力工之職業。

3. 遭受職場排斥（就業歧視）：

《就業服務法》第5條強力揭禁雇主招才時，不得對勞工就業歧視；然實務上，難免照常發生，致女性新住民就業恐遭受到剝奪。

4. 工作型態限制：

女性新住民經與國人結婚後移居國內，多數受到國人傳宗接代之影響，致女性新住民大都以養育子女為先。易言之，雖家人同意就業，但因需兼顧家務，只得選擇從事派遣或部分工時工作。

(二) 如何協助解決問題：

依女性新住民特性，面臨就業的問題，分述如下：

1. 女性新住民列為就業特定對象：

(1) 《就業服務法》第24條規定，針對十款特定對象訂定計畫，促進特定對象就業。

(2) 相對於國人高教育水準而言，於就業市場處於弱勢，將其納進《就業服務法》第24條規定之特定對象，訂定計畫協助其就業。

2. 培養職業訓練就業所需專業知識及技能：

(1) 《就業服務法》第24條規定，針對十款特定對象訂定計畫中，包括職業訓練。

(2) 女性新住民欠缺就業專業之知識及技術，造成他們面臨就業高門檻，因此主管機關培養其就業所需之條件，刻不容緩；尤其尚未取得我國國籍者，也需列入適用對象。

3. 職務再設計補助雇主僱用女性新住民：

(1) 職務再設計有助於弱勢者，是步入就業市場的利器。舉凡身心障礙者、中高齡者，主管機關推動其職務再設計計畫。

(2) 主管機關應為女性新住民提供職務再設計計畫，經由職務再設計專案補助，協助雇主樂於僱用女性新住民。