

104 年公務人員高等考試三級考試試題

類科:勞工行政

科目:就業安全制度

一、請從人力資本論的觀點，探討分析就業安全體系中的就業服務、職業訓練、就業保險與促進就業等四個次體系對於勞動力開發與提升的主要功用各為何？

【擬答】：

依〈就業服務法〉第十七條規定，公立就業服務機構對求職人求職登記後，應先提供就業諮詢，再依就業諮詢結果或職業輔導評量，推介就業、職業訓練、技能檢定、創業輔導、進行轉介或失業認定及轉請核發失業給付。

依〈就業保險法〉第十條及第十條規定，本保險之下列給付 1. 失業給付 2. 提早就業獎助津貼 3. 職業訓練生活津貼 4. 育嬰留職停薪津貼。

依〈就業保險法〉第十一條規定，本保險各種保險給付之請領條件。

依〈就業服務法〉第二十三條規定，中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，…得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施。

就業安全體系中的就業服務、職業訓練、就業保險與促進就業四個次體系對於勞動力開發與提升的主要功用，分述如下：

(一)就業服務

經由就業服務機構推介就業或求職者(或稱勞動力)經由中央主管機關台灣就業通、就業服務機構協助而自行謀職，而再就業者，持續維持或延續就業所需專之及技術，而使得勞動力得以提升。

(二)職業(在職)訓練

求職者(或稱勞動力)不論參加公(私)立職業訓練機構錄訓，按照訓練課程完成訓練後，獲得職場所需的專知及技術，使得職業訓練直接影響勞動力開發。

在職勞動力參加在職訓練，提升職場所需的專知及技術，使得在職訓練發揮提升勞動力效果。

(三)就業保險

依〈就業保險法〉第十條規定，就業保險給付 1. 失業給付 2. 提早就業獎助津貼 3. 職業訓練生活津貼 4. 育嬰留職停薪津貼。

就業保險被保險人(勞動力)符合〈就業保險法〉第十一條規定，請領失業給付或職業訓練生活津貼。

請領失業給付者，繼續請領時，依規定仍經由公立就業服務機構推介就業，而能再就業者，促進勞動力開發。

參加職業訓練者，提升在就業必備專知及技能後，依規定仍經由公立就業服務機構推介就業，而能再就業者，促進勞動力提升。

(四)促進就業

中央主管機關面臨〈就業服務法〉第二十三條規定之情勢，對失業之勞動力加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施。使其迅速再就業，促進勞動力開發。

二、鼓勵婦女提升勞動參與、促進性別工作平等，一直是我國政府宣示的重要勞動政策。根據行政院主計人力總處人力資源調查資料顯示，我國婦女勞動參與率雖從 1994 年的 45.4% 爬升到 2014 年的 50.6%，但已婚婦女因為子女照顧及料理家務而撤出職場的狀況仍是已婚女性成為非勞動力的主要原因。為了提升婦女就業及因應子女照顧問題，近年來從政策協助及雇主責任方面，政府所提出的主要措施為何，請申論之。

【擬答】：

為了提升婦女就業及因應子女照顧問題，近年來從政策協助及雇主責任方面，政府所提出的主要措施，分述如下：

(一)政策面

1.性別歧視法制強化

性別工作平等法近年連續不斷增修女性勞工職場的阻礙，尤其是女性勞工生理、妊娠及育兒，增修有薪生理假、產檢假、增加陪產假日數及請假期間等；請生理假時，雇主得要求提出相關證明文件之規定。

2.工作與生活平衡

為兼顧女性勞工職場與家庭生活之平衡，減少其工作牽掛或負擔，連續宣導及推動工作與生活平衡政策，更將此政策明定於〈就業保險促進就業實施辦法〉第五十二條規定，中央主管機關將循此政策降低工作時間，預計 105 年每週工作時間降至 40 小時等。

3.哺(集)乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施

為鼓勵雇主营造友善職場環境，協助雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施，勞動部與縣市政府於 104 年辦理「企業設置哺(集)乳室及托兒設施措施說明會」，另鼓勵企業或雇主依〈哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法〉申請，哺集乳室與托兒設施措施之補助。

(二)雇主責任面

1.職場工作保護責任

(1)雇主於女性受僱者分娩前後，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，給予產假五日。(第十五條)

(2)受僱者經醫師診斷需安胎休養者，請住院病假。(第十五條)

(3)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。(第十五條)

(4)受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。(第十五條)

(5)受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，配偶就業中，得申請育嬰留職停薪。(第十六條)

(6)受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕。(第十七條)

(7)子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。(第十八條)

(8)受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：(第十九條)

①每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

②調整工作時間。

(9)受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。(第二十條)

(10)僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應提供下列設施、措施：(第二十三條)

①哺(集)乳室。

②托兒設施或適當之托兒措施。

2.職場性騷擾防治責任

(1)防治措施(性別工作平等法 § 13)

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾①防治措施、②申訴及③懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之①糾正及②補救措施。

(2)損害賠償責任(性別工作平等法 § 27)

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。

(3)損害賠償責任(性別工作平等法 § 28)

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

三、「職務再設計」是協助身心障礙者進入勞動市場就業、適應工作環境與執行工作任務的重要支持方法。

(一)請說明運用「職務再設計」協助障礙者在職場工作的相關方法有哪些？

(二)在現今企業強調強調勞動力彈性的用人策略下，對於需要運用「職務再設計」協助就業或工作的障礙者可能會產生那些衝擊？請分析之。

【擬答】：

(一)運用「職務再設計」協助障礙者在職場工作的相關方法，分述如下：

身心障礙者職務再設計相關方法

1.改善職場工作環境：

指為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。

2.改善工作設備或機具：

指為促進身心障礙者適性就業、提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。

3.提供就業輔具（簡稱輔具）：

指為增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。

4.改善工作條件：

包括提供就業所需手語翻譯、視力協助、改善交通工具等。

5.調整工作方法：

透過職業評量及訓練，按身心障礙者的特性，分派適當的工作，包括：工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所、避免危險性工作等。

(二)運用「職務再設計」協助障礙者就業，對企業勞動力彈性的用人策略可能會產生衝擊，分述如下：

1.降低運用勞動力彈性：

企業運用勞動力彈性之目的，增加用人的選用，運用「職務再設計」協助障礙者就業，直接降低運用勞動力彈性。

2.排擠其他勞工技能培育：

身障者知技能常須經職業輔導評量，加以確認，且身障礙者技能培育成本偏高，致排擠其他勞工技能培育，影響企業運用勞動力彈性。

3.人力維護成本增加：

身障者工作所需相關機器或輔具、工作重組、調派其他員工和身心障礙員工合作等，換言之，身障者人力維護，將增加企業不少成本。

四、青年人高失業率的現象，是當今全球工業化國家的挑戰，各國均將解決青年失業問題列為政府施政的優先目標。對於「青年高失業率」現象，傳統的解釋是「青年勞動市場區隔」。

(一)請說明何謂「青年勞動市場區隔」？

(二)以當今經濟全球化的發展，除了上述的說法外，還有那些因素導致青年面臨高失業率的風險？請申論之。

【擬答】：

(一)「青年勞動市場區隔」意義

「青年勞動市場區隔」觀點認為，由於青年與成人勞動人口的人口特性相異，勞動市場形成青年與成年人的勞動市場之區隔，導致青年的就業與失業的模式也與成年人不同。

0' Higgins 指出，「青年勞動市場區隔」觀點分別從雇主與青年的角度來分析：

1.從雇主的角度來看

「青年勞動市場區隔」觀點認為青年的(1)工作經驗不足、(2)技術不成熟、(3)工作不穩

公職王歷屆試題 (104 高普考)

定，致雇主偏好僱用成年人，相對較不願意僱用青年，因此導致青年的失業率偏高。

2. 從青年的角度來看

「青年勞動市場區隔」觀點認為青年由於尚未承擔家計的責任，比較容易對工作感到不滿而自願離職。

青年人容易失業，再就業不難，導致「高失業率、高就業率」的現象，使得人們誤以為青年失業現象誤以為不重要。

(二) 其他因素導致青年面臨高失業率的風險，分述如下：

1. 產業認為青年職涯規劃不足

由於進入大學門檻十分不高，在學期間社團活動不受禁止，致能就生涯探索而自主學習者不多，致產業對青年職涯選擇缺乏信心。

2. 產業詬病青年職業倫理之低落

企業人資主管在甄試及僱用實務經驗上，普遍對青年職業倫理敬業精神、工作態度及忠程度均存有較為負面印象，值得青年省思。

3. 職業價值觀偏向利己，不適合產業用人標準

101 年勞動部針對青年就業考慮因素調查，統計出其考量因素先後排名分別為：「薪資及福利」，「工作穩定性」、「通勤方便」、「學到知識及技能」、「符合自己的興趣工作」；但「符合自己的興趣工作」、「符合學以致用工作」、「有發展前景」等因素卻落在較後排名，其重視工作報酬等利己因素，違反產業用人要件。

4. 勞動派遣興起

非典型勞動逐漸盛行，雇主僱用人力彈性，其僱用派遣勞動增多傾向，其中不乏非青年族類包括婦女或銀髮族等，致青年就業機會遞減。

職
王