

就業安定基金管理會第 108 次會議紀錄

時間：112 年 12 月 19 日（星期二）上午 10 時 30 分

地點：本部 1001 會議室

主席：許召集人銘春

出席單位及人員：如附簽到單

紀錄：黃碧蓮

壹、確認 112 年第 2 次臨時會議紀錄

決議：會議紀錄確認。

貳、歷次會議決議執行情形

有關建請勞動部以輕鬆、多元、互動及走入社區的活動方式推動安穩工作、安心職場、安全勞動的工作與生活平衡普羅模式，營造友善的勞工福祉價值及創造勞資雙贏，於第 105 次會議決議同意依委員意見研議規劃辦理一案。

決議：繼續列管。

參、報告事項

一、移工在臺人數、失業率及就業安定基金收支情形報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

(一)移工在臺人數

統計至112年10月止，本國就業人數計1,155萬8千人，較上年同期增加14萬8千人；在臺移工總計75萬1,603人，較上年同期增加3萬4,502人。

1. 產業移工在臺51萬8,607人（占整體就業人數4.22%、占本國受僱人數5.14%），其中製造業移工47萬9,737人（占製造業整體就業人數

13.82%、占製造業本國受僱人數14.61%)，營造業移工2萬2,335人(占營造業整體就業人數2.31%、占營造業本國受僱人數2.74%)，農林漁牧業移工1萬6,535人(占農、林、漁、牧業整體就業人數3.29%、占農、林、漁、牧業本國受僱人數16.35%)。

2. 社福移工在臺23萬2,996人(占整體就業人數1.89%、占本國受僱人數2.31%)，其中外籍看護工23萬1,164人(外籍機構看護工占醫療保健社會工作服務業整體就業人數3.24%、占醫療保健社會工作服務業本國受僱人數3.37%；外籍家庭看護工占其他服務業整體就業人數27.13%、占其他服務業本國受僱人數38.59%)，外籍幫傭1,832人(占其他服務業整體就業人數0.35%、占其他服務業本國受僱人數0.59%)。

3. 男性移工在臺38萬936人(占移工在臺人數50.68%)，女性移工在臺37萬667人(占移工在臺人數49.32%)。

(二)失業率

1. 112年10月失業率¹為3.43%，較上月下降0.05個百分點，較上年同月亦降0.21個百分點。

2. 112年10月經季節調整後失業率為3.41%，較上月下降0.03個百分點，較上年同月亦降0.22個百分點。

3. 112年10月失業人數²為41萬1千人，較上月減少5千人，對原有工作不滿意而失業者減少5千人；與上年同月比較，失業人數減少2萬人或4.75%。

¹ 失業率係指失業者占勞動力之比率，失業率(%)=失業者/勞動力*100%=失業者/(失業者+就業者)*100%。

² 失業者指在資料標準週內年滿15歲同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作或已找工作在等待結果。此外，尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。

(三)就業安定基金收支情形

1. 基金來源部分

本(112)年度截至 11 月底止，累計實收數 225 億 6,137 萬 6 千元，累計分配數 219 億 5,965 萬 7 千元，執行率 102.74%，其中：

- (1)徵收及依法分配收入：累計實收數 202 億 1,389 萬 8 千元，累計分配數 205 億 4,143 萬 1 千元，執行率 98.41%。
- (2)勞務收入：累計實收數 9 億 4,743 萬 9 千元，累計分配數 9 億 431 萬 9 千元，執行率 104.77%。
- (3)財產收入：累計實收數 5,991 萬元，累計分配數 4,430 萬 2 千元，執行率 135.23%，主要係定存利率調升，致利息收入高於預期。
- (4)政府撥入收入：累計實收數 2 億 1,696 萬 4 千元，累計分配數 2 億 1,696 萬 4 千元，執行率 100.00%。
- (5)其他收入：累計實收數 11 億 2,316 萬 5 千元，累計分配數 2 億 5,264 萬 1 千元，執行率 444.57%，主要係收回以前年度經費執行賸餘。

2. 基金用途部分

本年度截至 11 月底止，累計執行數 186 億 5,435 萬 1 千元，累計分配數 197 億 1,685 萬元，執行率 94.61%，其中：

- (1)促進國民就業計畫：累計執行數 157 億 5,352 萬 4 千元，累計分配數 163 億 543 萬 6 千元，執行率 96.62%。
- (2)外國人聘僱管理及許可計畫：累計執行數 14 億 5,024 萬 7 千元，累計分配數 24 億 1,296 萬元，執行率 60.10%，主要係：
 - A. 新聘外籍家庭看護工及幫傭入境一站式講習計畫已驗收完成，惟廠商所送資料尚需修正，致經費執行未如預期。
 - B. 補助內政部移民署辦理擴大逾期停居留外來人口自行到案計畫，因配合行政院政策，執行期間由一年縮短為半年，致整體經費執行未如預期。
 - C. 補助各地方政府辦理外國人管理等相關計畫，因部分地方政

府辦理活動之經費延後結報，致經費執行未如預期。

- (3)提升勞工福祉計畫：累計執行數 12 億 7,997 萬 6 千元，累計分配數 7 億 9,033 萬 6 千元，執行率 161.95%，主要係因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，配合經濟部辦理對受疫情影響尚未恢復之事業基本工資補貼方案所致。
- (4)勞工權益扶助計畫：累計執行數 2,427 萬 8 千元，累計分配數 5,712 萬 1 千元，執行率 42.50%，主要係委託財團法人法律扶助基金會辦理勞工訴訟扶助之第 3 季行政費用及律師酬金，刻正辦理核銷作業所致。
- (5)一般行政管理計畫：累計執行數 1 億 4,587 萬 7 千元，累計分配數 1 億 5,053 萬 4 千元，執行率 96.91%。
- (6)一般建築及設備計畫：累計執行數 44 萬 9 千元，累計分配數 46 萬 3 千元，執行率 96.95%。

3.基金餘額部分

本年度截至 11 月底止，賸餘 39 億 702 萬 5 千元，加上期初基金餘額 396 億 7,942 萬 6 千元，基金餘額為 435 億 8,645 萬 1 千元。

決議：洽悉。

二、112 年度運用就業安定基金辦理具委託研究性質計畫提送成果報告案圈選結果報告

報告單位：勞動力發展署綜合規劃組

- (一)依據 101 年 6 月 25 日就業安定基金管理會第 65 次會議決議辦理。
- (二)上開決議略以，管理會幕僚單位應彙整本部及所屬以及地方政府當年度以就業安定基金經費補助或委託辦理具研究性質之計畫，且個別計畫預算達 80 萬元者，提請委員圈選 1-2 項計畫，並於管理會會議就研究結果、政策回饋效益等提出報告。

(三)112 年度運用就業安定基金委託辦理具研究性質且經費達 80 萬元以上之計畫，經 111 年 4 月 26 日就業安定基金管理會第 102 次會議同意辦理合計 5 項，其中本部勞動力發展署所提「失聯外國人管制政策及其對勞動市場影響之比較研究」、「營造業引進外國人對產業升級與本國勞工就業權益之影響及效益評估」計 2 項；另補助地方政府委託辦理之計畫計 3 項，為高雄市政府所提「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」、「高雄青年就業需求與產業薪資結構落差之研究」及「高雄青創願景先期政策調研委託案」等。

(四)上開委託研究中，本部勞動力發展署「失聯外國人管制政策及其對勞動市場影響之比較研究」、「營造業引進外國人對產業升級與本國勞工就業權益之影響及效益評估」等 2 項，以及高雄市政府「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」、「高雄青年就業需求與產業薪資結構落差之研究」等 2 項，因故未於本(112)年度辦理，爰本年度運用就業安定基金經費補助或委託辦理具研究性質且個別計畫預算達 80 萬元以上之計畫，僅高雄市政府所提「高雄青創願景先期政策調研委託案」1 項，無需圈選，將安排於後續會議就研究結果、政策回饋效益等提出報告。

決議：洽悉，請安排「高雄青創願景先期政策調研委託案」於後續會議提出報告。

肆、討論提案

提案

提案單位：勞動力發展署綜合規劃組

案由：研提「就業安定基金 114 年度預算規劃重點」案，提請討論。

說明：

一、參考行政院有關籌編非營業特種基金預算編製作業時程及就業安定基金收支管理及運用辦法第 9 條規定，研提「就業安定基金 114

年度預算規劃重點」。

二、面對我國人口結構老化、少子化與產業、就業型態的改變與發展趨勢，本部強化勞動力開發及擴大勞動參與，與產業發展所需人才提升就業技能，並鼓勵青年、中高齡及高齡者、身心障礙者及二度就業婦女等對象投入職場以增加勞動力人口，並廣續延攬多元專業人才及中階技術人力，提升我國競爭力；對工作型態多元化帶來的衝擊，亦須強化勞動權益保障、提升勞動福祉並維護勞工職場安全。為因應未來所面臨的問題與挑戰，本部依據就業安定基金使用目的，擬定 114 年度預算規劃重點如下：

- (一)促進國民就業：持續培訓產業發展趨勢所需人才與推動相關職能基準，辦理產業缺工職業訓練與就業協助措施，以提供產業所需人力，提升青年技能與薪資條件、強化壯世代及婦女就業服務提升勞動參與，協助身心障礙者及各特定對象就業，深化職務再設計服務、增進就業服務效能與創造在地就業機會。促進職場工作平等與綠能產業作業安全。
- (二)跨國勞動力運用及管理：滾動檢討外國專業人才、中階人力、僑外生及外國人工作政策及鬆綁法規以延攬及留用外國人才，彈性有效運用外籍看護人力，精進外國人數位學習平台提升跨國勞動力工作能力，建立外國專業人員工作許可網路行動櫃檯、推展移工留才久用服務據點，提供便民服務。
- (三)提升勞工福祉：研析新經濟與數位化之勞動市場變化趨勢、參與國際組織會議與執行倡議以掌握國際最新勞動趨勢，提供失業勞工子女就學補助，以減輕勞工家庭經濟負擔，加強查核並督促事業單位依法持續按月提撥勞工退休準備金，以保障勞工退休金權益，協助籌組成立工會強化協商環境、提升勞資爭議處理機制效能以落實大量解僱保護功能。
- (四)勞工權益扶助：推動勞資爭議法律及生活費用扶助，擴大勞工法律扶助範圍，排除勞工於勞資爭議救濟途徑之障礙，提供無資力勞工於勞動調解或訴訟等救濟程序時之必要生活費用扶助。

三、「就業安定基金 114 年度預算規劃重點」經本次管理會審議同意及修正後，即進行計畫及經費籌編作業，再提報本管理會審查通過後，報送行政院審議。

辦法：檢陳「就業安定基金 114 年度預算規劃重點」1 份，擬依會議決議，據以辦理後續經費概算之籌編作業。

決議：照案通過，委員所提相關意見請納入後續預算編列參考。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：中午 12 時 20 分

【附錄】

與會委員發言摘要

討論提案：研提「就業安定基金114年度預算規劃重點」案。

林委員春鳳

- (一)本案背景分析應納入氣候變遷議題，並考慮其對勞工生活及安全問題之影響。
- (二)勞動部各項工作重點除在不同領域關切青年、中高齡及身心障礙者等族群就業議題外，也應在這些領域中思考不同族群工作友善環境之建置。消除勞動市場之歧視不只是原住民族就業歧視，也應包含新住民勞動人口之尊重，而且也要考量具原住民族身份之身心障礙者就業權，還有原住民族勞工職災率居高不下等問題亦應加以重視。目前在移工方面已有語言協助，表示國家民主在進步，但對國內本土族群也應有相對的作為與尊重，並重視國內族群差異，消除就業歧視並排除原住民於就業市場之語言、就醫及就業方面等相關障礙，提升我國真正的民主水準。

鍾委員佳伶

- (一)本案因應策略及施政規劃重點已很全面，因新事社會服務中心服務對象為移工、職災勞工及原住民等，針對議程第44頁(二)「運用外籍看護人力陪伴照顧多元服務」部分，請說明一下內容，是以外展移工方式或其為進入長照系統人力，預算是否合理或足以支應。
- (二)議程第44頁(五)「拓展移工留才久用服務中心據點」及(六)「直聘雇主一日速件服務」規劃相當重要，但服務對象均以雇主為主，建議將移工納入服務對象，兼顧雙方需求。鑑於前參訪移工留才久用服務中心，現場並無雙語翻譯人員，係由直聘中心雙語人員

與移工、雇主三方視訊，惟目前已有移工反應直聘中心電話打不進去亦未回電，如直聘中心之雙語翻譯人力再支援移工留才久用服務中心視訊翻譯工作，恐無法雙邊兼顧，建議比照「雇主聘僱移工轉換服務中心」模式設置雙語人員，同時服務雇主及移工。

- (三)一站式服務目前仍以家事看護工為主，何時將漁工及製造業廠工納入規劃，另本人曾於管理會提及目前雙北地區庇護中心移工1天伙食費僅200元/人，一般庇護中心1天則補助500元/人（包含伙食費和生活費）為限，惟因應物價變動仍顯不足，請勞動部考量調整伙食費額度。

林委員惠芳

- (一)針對身心障礙部分，樂見勞動部規劃辦理庇護工場轉型，惟庇護工場如轉型為社會企業，建議勞動部與經濟部、財政部進行跨部會協調並規劃相關配套，以強化庇護工場員工職業技能。
- (二)呼應林委員春鳳，建議在培力職業重建人員計畫強化其文化及歧視之敏感度，另身心障礙者職業安全亦應納入重點項目，以防範職業災害及二次傷害。
- (三)在落實義務機關定額進用身心障礙者部分，臺灣非義務進用單位數量多，應精進開發部分工時工作機會及支持配套措施，讓更多的身心障礙朋友得以進入就業市場。
- (四)目前身心障礙者職業訓練期間由原1年或1年6個月，縮短為3個月至6個月，不利於職業能力強化及養成，又過往為身心障礙者完成訓練後提供用人單位，應將訓練面向加深加廣，進一步思考由雇主端及產業端提供職能強化，讓身心障礙者完成訓練後即予以進用，以符CRPD身心障礙者權利公約的精神，每位勞工都具有進入一般性就業市場之權利。

勞動力發展署跨國勞動力管理組蘇組長裕國

- (一)有關鍾委員關心議程第44頁(二)「運用外籍看護人力陪伴照顧多元服務」部分，本部將參考過去外展看護經驗，規劃新聘僱服務模式。
- (二)另一站式服務納入漁工及製造業廠工一節，目前先針對家庭看護工檢討調整，後續再針對其他工作類別納入可能，進行整體評估及考量。
- (三)移工安置費用調整部分，後續將再研議檢討，包括補助地方政府通譯費用等。

勞動力發展署跨國勞動力事務中心陳主任昌邦

- (一)回應鍾委員所提有關移工留才久用服務中心沒有雙語人員部分，目前本部採取與直聘中心做通譯即時服務，直聘中心目前設有11位雙語人員，人力充足，包括印尼4位、越南3位，菲律賓及泰國各2位，如通譯人員不足，則再結合1955年通譯人員提供服務，另考量印尼、越南移工人數較多，規劃明(113)年將陸續進用。
- (二)移工宣導部分，目前規劃於移工慶典期間結合地方政府與直聘中心、留才久用服務中心共同設攤進行。宣導內容包含直聘、移工留才久用方案，後續亦將結合相關NGO團體舉辦移工宣導說明會，讓移工瞭解移工留才久用方案相關內容。
- (三)有關直聘中心提供一日速件服務部分係由雇主直接聘僱移工，爰雇主與移工均為服務對象。

勞動力發展署身心障礙者及特定對象就業組施組長淑惠

- (一)本部辦理身心障礙者及特定對象之就業服務已針對不同族群差異，設計符合渠等對象計畫並予以協助，如心智障礙者，本年度針對庇護工場提供易讀版勞動權益手冊，亦有聽障者專業服務計畫，後續亦持續調整服務差異性，消弭歧視。

- (二)有關CRPD庇護員工轉銜與工場轉型部分，近期行政院將召開跨部會協調會議處理相關議題。
- (三)另身心障礙者職訓業務多由地方政府委外辦理，將針對訓練內容及訓練時間較短問題進行了解，如有不足，再進一步與地方政府研究討論調整。至連結雇主端或者產業端提供職能強化部分，本部已著手規劃調整職業訓練期程，使庇護員工進入一般職場。
- (四)在身心障礙者定額進用輔導方面，身權法第96條第2款「無正當理由」於本年5月核釋生效，已讓定額進用不足額單位之百分比降至個位數，並感謝委員提醒有關支持性就業服務與定額進用輔導過程中部分工時職缺之開發，都是本部未來規劃之重點。
- (五)有關強化職業重建人員文化敏感度方面，規劃未來於職重服務專業人員繼續教育課程中加以強化。

張委員淑卿

- (一)謝謝本委員會讓高齡者單位代表有機會參與，首先對於勞動部在重視勞工議題上，運用就業安定基金經費辦理這麼多業務感到敬佩。考量處理勞工問題為長期議題，建議就業安定基金可以比照其他基金藉由投資營收永續發展。
- (二)「就業安定基金收支保管及運用辦法」第5條基金用途第5款為「辦理獎助雇主配合推動就業安定事項」，議程中可見在身心障礙部分，提供雇主支持以協助身心障礙員工穩定就業，惟移工部分，目前23萬社福移工中近8成屬照顧失能老人，顯示身心障礙被照顧者淪為弱勢族群中之弱勢者，建議勞動部在保障移工權益外，進一步思考提供身心障礙雇主更具體之支持協助方案。
- (三)勞動部109年訂頒「中高齡者及高齡者就業促進法」以來即推動相關措施，感謝部長鼓勵壯世代重返職場延續自身價值，加強推動「50·50」計畫，設置銀髮就業服務據點提供壯世代就業諮詢與

媒合，另OECD在活躍老化政策中，高齡就業率為重要指標之一，在勞動部和勞動力發展署努力推動下，就業率確有提升，惟針對高齡者宣導部分，可運用數位科技，如懶人包或戲劇方式導入，讓不同領域退休之勞工藉由宣導資訊提升社會參與。

- (四)在促進職場工作平等，防制就業歧視方面，除性別議題外，中高齡跟高齡工作者常面臨請病假、家庭照顧假，而遭受雇主不當對待等問題，建議把疾病及照顧議題納入考量。
- (五)議程第44頁「運用外籍看護人力陪伴照顧多元服務」，如為參考過去外展模式，建議執行時併同考量與長照2.0之競合，目前長照政策開放住宿機構、身障機構可聘僱移工，議程中所述之公益團體為何，如為特定居服單位，是否連動影響居家式、社區式長照機構亦可聘僱移工。
- (六)議程第45頁「落實勞工退休準備金提撥制度」，因勞工退休金常因自身資訊不完整，產生財務管理問題，而落入低收入戶貧窮線，成為衛福部保護個案，建議除查核作業計畫外，進一步規劃相對應之勞工退休金管理及運用計畫，亦可與金管會合作辦理退休信託規劃。

鄭委員富雄

- (一)臺灣2025年將進入超高齡化社會，建議114年預算規劃重點多著墨於銀髮族群。
- (二)簡報第10頁「強化壯世代就業服務與提升就業技能」4大重點外，因應國家數位轉型、升級及考量未來就業人口不足問題，應加強宣導，讓退休之高齡者能進入就業市場。
- (三)至無法進入就業市場之高齡者，為期老有所養，除應落實福祉，保障勞工老年退休生活，另肯定移工一站式服務，及看護工申請條件放寬對需要看護工之高齡者亦有所助益。

辛委員炳隆

- (一)近二年大學招生嚴重不足，二年後畢業進入職場人數將大幅減少，加上國人至海外就業約增加20萬人，其中大部分為青年，未來勞動力結構將產生很大的轉變，即青年人數減少、銀髮人力增加，在服務對象結構的轉變，對應到就業安定基金需要進一步思考調整資源分配，目前勞動部在青年方面投入相當多資源，普通大學之青年並非科技大學在校有實習經驗，而直接進入職場，所以失業率高應係就業磨合期因素，據統計，青年失業率於20歲至24歲為12%，25歲後6%，30歲後降至3%，基此，焦點可著重於青年25歲磨合期結束後，並建議將協助青年提升工作價值、職業選擇觀念的養成列為首要之務，並與教育部結合，提升青年職場認知，進而改變青年就業行為。
- (二)未來勞動力結構將產生很大的轉變，銀髮人力提高是目前亟需關注之重要議題，在日本與韓國，銀髮勞動參與率很高，就業率亦不低，惟工作品質差，是因為低薪問題，過往大眾關注焦點在青年低薪議題，未來則需面對銀髮低薪問題，基上，建議在面臨未來勞動力結構改變，需重新思考調整資源，目前銀髮族及青年族群，從學校至就業中心，就業職涯諮商人力與能量皆為不足，中高齡就業專法已投入銀髮職涯諮商資源，建議就業安定基金挹注經費培訓職涯諮商人力，又人力待遇亦相對影響諮商品質，均需併同考量，並以個人化深入化職涯諮商方式加以規劃。
- (三)在銀髮就業部分，勞動部於供給端投入相當多預算補助其就業，建議著重於需求端，即如何協助事業單位善用銀髮人力之措施需加強其密度及深度，另需思考開放移工政策勢必影響企業運用銀髮人力之意願降低。
- (四)未來缺工將是常態，目前缺工問題以職業訓練方式處理，惟職業訓練的本質在解決勞工技術及專業不足，反觀很多缺工問題在於

勞動條件差，在不斷辦理職業訓練供給企業的同時，企業如未給予勞工合理薪資及勞動條件，只會讓缺工、訓練問題繼續循環，爰建議應從改善勞動條件著手，調整企業端薪資及勞動條件。

林委員順基(李主任佳育代理)

- (一)在重點產業人才需求協助各產業導入智慧機械、AI、5G等應用服務產品，是否針對產業端與大專校院間需求人力進行盤點，另有些產業淘汰中高齡勞工又表示缺工，想了解壯世代在重點產業留任情形為何。
- (二)在移工方面，報告提及未來規劃將鬆綁中階技術人力年資、名額計算，但因部長日前在媒體提及現階段開放中階技術人力條件與資格，尚可符合目前產業中階技術人力需求，建議仍應持續評估產業是否真有此需求而非持續鬆綁。
- (三)淨零碳排公正轉型為國家2050年目標，在此之前，應向各相關產業及工會勞工加以說明及如何因應，並在協助高碳排產業轉型期間，同時保障勞工工作權並協助勞工透過職業訓練或職務設計加以銜接。
- (四)在辦理全球供應鏈及區域經濟貿易整合與尊嚴勞動相關計畫提及補助我國具國際工會聯盟(ITUC)及全球產業總工會(IndustriALL)會員身分之工會參與國際勞工組織活動，因目前國際間跨國工會往來密切，且國內工會可能不只加入上述兩個全球性工會，此將限縮補助特定工會，建議與國際工會交流之工會亦可參與。

謝委員宗佑

首先恭喜部長帶領2023亞洲技能競賽奪得參賽國總冠軍，顯示我國青年技能優異，因本身來自基層工會了解工會需求，目前年輕會員多往國外就學就職，如同前面委員所提，係因工作環境及條件留不住人才，我國社會目前面臨少子及高齡化，建議在勞動力方面以短、

中、長期規劃，在長期部分，積極培養國內青年勞工技術人力，如持續仰賴移工及外國專業技術人力，當渠等人力不再引進，將連動影響我國經濟。

張委員家銘

延續許多委員所重視的缺工議題，本委員會向來以討論勞工政策為主，我國因為少子化及勞工結構改變，將競爭力建立於勞工薪資上，亦應思考雇主端在基本工資調漲及開放移工問題所造成影響，此非單僅勞動部權責，需跨部會合作研議。

洪委員心平

- (一)針對就業弱勢者創造在地就業機會部分，身心障礙者因健康及互動狀況不易，從事8小時工時人數少，大多轉向彈性工時或自營工作，希望勞動部在規劃其創業及諮詢輔導方面必須無障礙，讓身心障礙者可以使用就業促進相關資源，除硬體教室設備，在職訓教學課程，併同開發聽覺障礙者所需手語翻譯員，及視覺障礙者所需之盲用教材，讓身心障礙者都能夠享有平等資源，促進就業。
- (二)另落實勞工退休準備金提撥制度方面，在社會保險平權上，身心障礙勞工尚未能比照公務員，經評估後可提早退休，建議勞動部能加以支持身心障礙者提早退休機制。

王委員玥好

- (一)呼應辛老師所提，非僅以提供職業訓練解決缺工問題，目前社福機構亦面臨缺工，在專業人才不足情形下，職務再設計相對重要，透過職務再設計進行工作重組、調派，另以AI或數位化加以輔助，發揮工作效能，在議程第42頁中針對受僱者排除工作障礙，建議於雇主端盤點服務需求，讓企業多進用中高齡，或者讓青年提前就業。另參考第5頁委託研究報告，建議勞動力發展署統籌辦理，於產業人才之工會中，研究各產業在職務再設計中需要改善的共

同項目為何，並將研究成果及發現再回到產業界說明或加以推展，以落實解決缺工問題。

- (二)議程第46頁落實勞動教育及權益保障方面，近幾年求職詐騙陷阱時有所聞，青年初入職場不熟悉求職環境及權益，很容易落入求職陷阱，甚至被詐騙集團吸納，造成身心傷害，除不利於職涯發展更造成社會問題，建議在學校端積極推動勞動教育、求職權益及陷阱，在弱勢對象方面，可結合弱勢團體宣導勞動教育及求職陷阱。又退休銀髮族如未做好財務生涯管理規劃，亦容易落入被詐騙，期許銀髮族能繼續留任勞動市場貢獻經驗跟智慧以及自我實現，而非為生存進入低端、勞動性工作。
- (三)產業缺工問題，及青少年如何順利進入職場、銀髮族留任、退休規劃、求職陷阱防詐騙方面均息息相關，應整體進行規劃且刻不容緩。

蔡委員兼執行秘書孟良

非常謝謝各位委員對本案的建議，發展署就以上委員所提分為以下4點，向委員報告：

- (一)未來人口結構劇烈變化且需面對，除國發會，發展署也非常關切，未來青年勞動力必定縮減，勢必需開發中高齡、高齡及婦女勞動力，如辛委員建議，本部未來在整體資源配置上將做適度調整及因應，並對接相關計畫。
- (二)勞工就業方面，不論中高齡、銀髮、青年及原住民族，每個對象需求不盡相同，亦有其差異性，未來本部在整體業務推動上，尤其資源配置與服務，將依不同對象需求量身訂做，以細緻化、差異化方式處理。
- (三)有關勞工權益方面，並非像以往先求有再求好，而必須同時兼顧，本部未來辦理職業訓練，在培養技能同時，以能對接到對未來職涯發展上有所助益之方向進行，另課予需求端即企業應善盡社會

責任，爰本部極為重視在投入訓練後，是否對勞工達到最大的幫助。另在CRPD架構下，本部審慎規劃辦理弱勢者就業，為合理調整庇護性就業問題，已協同相關民間團體組織共同建構相關作法。

(四)在移工方面，委員關切移工與國內少子化、缺工問題，目前仍有透過跨國勞動力協助填補產業之需求，在取得社會共識下採適度開放政策，避免產業因缺工造成大量勞工失業。

1. 在移工權益照顧方面提供一站式、直聘服務，亦持續精進加強服務的深化，讓需求到位，針對移工團體批評指教，本部虛心接受。在雇主端，本部111年調漲家事移工薪資，同時提供雇主薪資補貼，以減少家庭雇主的負擔。另為強化外籍家庭看護工休假權益，與衛福部合作提供看護工喘息服務，費用由政府負擔。
2. 如產業缺工原因為勞動條件，以旅宿餐飲業為例，鼓勵業者優先僱用中高齡，並以職務再設計輔導企業廠商，未來更擴大辦理整合相關課程及資源提供業者，轉型為中高齡能勝任之工作型態。
3. 在開放移工政策方面，針對來源國問題需有所因應，目前4個來源國，終有一天因國內發展致降低輸出意願，所以本部致力於新增來源國，並期許國人平等對待。
4. 在運用看護人力陪伴照顧多元服務方面，本部目前與民間團體組織研究新型服務模式，除讓移工開放多一種選擇，另擴大服務對象，陪伴非失能長者，本項業務非以外展方式進行及限縮於長照2.0，而是與長照2.0相輔相成，惟目前仍於評估建構中，未來將徵詢相關委員意見審慎規劃辦理。

許召集人銘春

照案通過，委員所提相關意見請納入後續預算編列參考。