

就業安定基金管理會第 87 次會議紀錄

時間：107 年 9 月 26 日（星期三）上午 10 時

地點：本部 601 會議室

主席：許召集人銘春

出席單位及人員：如附簽到單

記錄：汪儀萱

壹、確認第 86 次會議紀錄

決議：會議紀錄確定。

貳、歷次會議決議執行情形

一、因應長照 2.0 計畫發展，請勞動部儘速研議「外籍家庭看護工休假及請假期間替代照顧服務試辦計畫」。(第 82 次至第 86 次列管案)

依第 85 次會議決議：繼續列管，另請勞動力發展署成立研商小組，邀請相關單位共商後，再與衛生福利部溝通。

決議：本案與討論事項第一案併同討論，解除列管。

二、因應外勞相關業務之增加，請勞動力發展署儘速通盤檢討補助地方政府外勞諮詢員及訪查員人力配置事宜。(第 85 次至第 86 次列管案)

第 85 次會議決議：繼續列管。

決議：解除列管。

三、臺北市政府勞動局向就業安定基金申請專案計畫所需業務委外人力依行政院函示調薪 3%。(第 86 次列管案)

第 85 次會議決議：管理會委員支持「同工同酬」及對「委外人力調薪」之爭取，惟本案涉及政府整體性委外採購案，宜就法令與實務通盤考量，且涉所有行政部門一致性作法，請發展署會後函詢工程會釐清後，再作後續處理。

決議：維護勞工權益之本意值得肯定，惟本案已完成招標程序，人力薪資金額應依契約規定給予，本案解除列管。

參、報告事項

一、外勞在臺人數及就業安定基金收支情形報告

(一)外勞在臺人數

統計至107年7月底止，本國就業人數計1,144萬3千人，較上年同期增加8萬3千人；在臺外勞總計69萬2,868人，較上年同期增加3萬4,885人。

1. 產業外勞在臺43萬9,822人(與本國就業人數比率3.84%^{註1})，其中製造業外勞42萬3,303人(與本國製造業就業人數比率13.81%^{註2})，營造業外勞4,250人(與本國營造業就業人數比率0.47%^{註3})，外籍船員1萬2,269人(與本國農、林、漁、牧業就業人數比率2.19%^{註4})。
2. 社福外勞25萬3,046人(與本國就業人數比率2.21%)，其中外籍看護工25萬1,104人(機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數比率3.28%，家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數比率42.61%^{註5})，外籍幫傭1,942人(與本國其他服務業就業人數比率0.35%^{註6})。
3. 男性外勞在臺31萬3,581人(占外勞在臺人數比率45.26%)，女性外勞在臺37萬9,287人(占外勞在臺人數比率54.74%)。

註1：產業或社福外勞與本國就業人數之比率=產業或社福外勞在臺人數÷本國就業人數

註2：製造業外勞與本國製造業就業人數之比率=製造業外勞在臺人數÷本國製造業就業人數

註3：營造業外勞與本國營造業就業人數之比率=營造業外勞在臺人數÷本國營造業就業人數

註4：外籍船員與本國農、林、漁、牧業就業人數之比率=外籍船員在臺人數÷本國農、林、漁、牧業就業人數

註5：機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數之比率=機構及外展外籍看護工在臺人數÷本國醫療保健社會工作服務業就業人數

家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數之比率=家庭外籍看護工在臺人數÷本國其他服務業就業人數

註6：外籍幫傭與本國其他服務業就業人數之比率=外籍幫傭在臺人數÷本國其他服務業就業人數

(二) 就業安定基金收支情形

1. 基金來源部分

本年度截至 8 月底止，累計實收數 135 億 3,914 萬 4 千元，累計分配數 122 億 8,610 萬 9 千元，執行率 110.20%，其中：

(1)徵收及依法分配收入：截至 8 月底止，累計實收數 121 億 4,016 萬 7 千元，累計分配數 110 億 55 萬 2 千元，執行率 110.36%。

(2)勞務收入：截至 8 月底止，累計實收數 8 億 3,801 萬 4 千元，累計分配數 8 億 8,227 萬 1 千元，執行率 94.98%。

(3)財產收入：截至 8 月底止，累計實收數 3,012 萬 4 千元，累計分配數 2,759 萬 4 千元，執行率 109.17%。

(4)政府撥入收入：截至 8 月底止，累計實收數 2 億 1,354 萬 4 千元，累計分配數 2 億 1,354 萬 4 千元，執行率 100.00%。

(5)其他收入：截至 8 月底止，累計實收數 3 億 1,729 萬 5 千元，累計分配數 1 億 6,214 萬 8 千元，執行率 195.68%，主要係地方政府繳回以前年度經費賸餘款所致。

2. 基金用途部分

本年度截至 8 月底止，累計執行數 78 億 520 萬 6 千元（含預付 23 億 5,916 萬 3 千元），累計分配數 87 億 7,525 萬 4 千元，執行率 88.95%，其中：

(1)促進國民就業計畫：促進國民就業計畫：截至 8 月底止，累計執行數 63 億 5,831 萬 7 千元（含預付數 18 億 8,242 萬 4 千元），累計分配數 72 億 608 萬 2 千元，執行率 88.24%。

(2)外籍勞工管理計畫：截至 8 月底止，累計執行數 6 億 6,079 萬 2 千元（含預付數 2 億 7,821 萬元），累計分配數 7 億 4,376 萬 3 千元，執行率 88.84%。

- (3)提升勞工福祉計畫：截至 8 月底止，累計執行數 6 億 6,440 萬 3 千元（含預付數 1 億 8,553 萬 1 千元），累計分配數 6 億 8,035 萬 8 千元，執行率 97.65%。
- (4)勞工權益扶助計畫：截至 8 月底止，累計執行數 2,538 萬 7 千元（含預付數 1,280 萬元），累計分配數 4,344 萬 3 千元，執行率 58.44%，主要係委託財團法人法律扶助基金會辦理勞工訴訟立即扶助專案之第 2 季行政費用及律師酬金，刻正辦理核銷所致。
- (5)一般行政管理計畫：截至 8 月底止，累計執行數 9,585 萬 5 千元（含預付數 3 萬元），累計分配數 1 億 114 萬元，執行率 94.77%。
- (6)一般建築及設備計畫：截至 8 月底止，累計執行數 45 萬 2 千元（含預付數 16 萬 8 千元），累計分配數 46 萬 8 千元，執行率 96.58%。

3. 基金餘額部分

本年度截至 8 月底止，賸餘 57 億 3,393 萬 8 千元，加上期初基金餘額 363 億 8,741 萬 6 千元，基金餘額為 421 億 2,135 萬 4 千元。

就業安定基金 107 年度截至 8 月底止執行情形

單位：新臺幣千元

項 目	本年度 預算數 (1)	累計分配數 (2)	累計執行數(5)=(3)+(4)		比較增減 (5)-(2)	執行率% (5)/(2)	
			實現數(3)	預付數(4)			
基金來源	21,096,548	12,286,109	13,539,144	13,539,144		1,253,035	110.20
徵收及依法 分配收入	19,500,552	11,000,552	12,140,167	12,140,167		1,139,615	110.36
就業安定 收入	17,000,000	8,500,000	9,804,266	9,804,266		1,304,266	115.34
就業保險 提撥收入	2,500,552	2,500,552	2,335,901	2,335,901		-164,651	93.42
勞務收入	1,172,284	882,271	838,014	838,014		-44,257	94.98
服務收入	1,172,284	882,271	838,014	838,014		-44,257	94.98
財產收入	47,217	27,594	30,124	30,124		2,530	109.17
財產處分 收入	0	0	1,860	1,860		1,860	-
租金收入	13,514	10,182	10,634	10,634		452	104.44
利息收入	33,703	17,412	17,630	17,630		218	101.25
政府撥入收 入	214,194	213,544	213,544	213,544		0	100.00
國庫撥款 收入	201,460	200,810	200,810	200,810		0	100.00
政府其他 撥入收入	12,734	12,734	12,734	12,734		0	100.00
其他收入	162,301	162,148	317,295	317,295		155,147	195.68
雜項收入	162,301	162,148	317,295	317,295		155,147	195.68

就業安定基金 107 年度截至 8 月底止執行情形

單位：新臺幣千元

項 目	本年度 預算數 (1)	累計分配數 (2)	累計執行數(5)=(3)+(4)			比較增減 (5)-(2)	執行率% (5)/(2)
			實現數(3)	預付數(4)			
基金用途	16,631,152	8,775,254	7,805,206	5,446,043	2,359,163	-970,048	88.95
促進國民 就業計畫	14,223,215	7,206,082	6,358,317	4,475,893	1,882,424	-847,765	88.24
外籍勞工 管理計畫	1,251,380	743,763	660,792	382,582	278,210	-82,971	88.84
提升勞工 福祉計畫	933,949	680,358	664,403	478,872	185,531	-15,955	97.65
勞工權益 扶助計畫	52,788	43,443	25,387	12,587	12,800	-18,056	58.44
一般行政 管理計畫	169,237	101,140	95,855	95,825	30	-5,285	94.77
一般建築及 設備計畫	583	468	452	284	168	-16	96.58
本期賸餘 (短絀-)	4,465,396	3,510,855	5,733,938	8,093,101	-2,359,163	2,223,083	163.32
期初基金餘額	31,706,566	31,706,566	36,387,416	36,387,416	0	4,680,850	
期末基金餘額	36,171,962	35,217,421	42,121,354	44,480,517	-2,359,163	6,903,933	

決議：洽悉。

二、勞動部勞動力發展署 107 年度上半年就業安定基金重要計畫內部 管控審核報告

- (一)勞動部為有效管控就業安定基金各項計畫執行情形，訂有「就業安定基金內部管控審核作業要點」，以各單位之計畫運用就業安定基金預算達 5,000 萬元以上或各單位計畫之預算金額雖未達 5,000 萬元，但屬重大政策、計畫方案，及與業務績效直接關聯者為管控對象，107 年度計提列 20 項重要計畫。
- (二)上述 20 項重要計畫 107 年上半年管控作業辦理情形，全數均依計畫進度執行，達成預期目標。

決議：洽悉。

三、106年度委託研究計畫「協助改善青年就業困境之研究」成果報 告

- (一)依據就業安定基金管理會第84次會議決議辦理。
- (二)本案規劃從職涯發展的角度分析青年就業問題，包括初入職場對青年後續職涯及薪資之影響，並探討青年尋職時議價能力高低之分析，冀望從宏觀的角度來瞭解青年面臨之社會困境(例如：缺乏職場資訊、學貸的償還壓力及社會支持體系不足等)，爰委託致理科技大學透過文獻分析、相關統計資料以及問卷調查方式，探討青年於社會脈絡下所面臨之就業困境成因及影響議價能力之因素，以及初入職場對後續就業歷程之影響，同時蒐集及分析國際因應青年就業困境之政策，並提供政策建議。

(三)研究發現

1. **造成青年就業困境之分析：**青年高失業率主因為初入職場的摩擦性失業，不會產生世代效應，惟政府相關單位須對青年長期失業比例增加部分審慎因應；青年自我認為低薪的比例將近6成，薪資「不足以支應生活所需」與「配不上自己在工作上的辛苦程度」是青年自認低薪的主要原因；青年面對低薪現象，有超過四成會藉由「轉職」或「兼差」來提高自己的工作收入；半數青年在初次尋職時會遭遇困難，主要是「經歷不足」與「不知道自己適合做哪方面工作」；取得專業證照對初入職場的起薪與現職薪資皆有顯著正向影響；初入職場的就業困境會影響青年後續職涯發展，尤其是薪資水準部分。
2. **造成青年低薪之可能因素分析：**多數青年選擇低薪服務業工作是造成青年低薪的關鍵因素；青年受到學用落差及進入職場後欠缺教育訓練致職業能力不足是造成青年低薪之重要因素；青年的議價能力對薪資有正向影響，且有學貸壓力者易陷入低薪困境。

(四)研究建議

1. 強化對青年之職涯輔導功能。
2. 規劃開辦訓後可以獲致高薪工作之「保證就業班」，以吸引青年參訓。
3. 加快職能基準建置工作，以提升職業訓練與證照制度之連結。
4. 提供長期失業青年與從事派遣工作青年個別化的就業服務。
5. 為低薪青年建立儲蓄帳戶，並搭配補助與前述金融社工專業諮商輔導，鼓勵低薪青年儲蓄與自我投資。

決議：洽悉，請將委員建議納入研擬相關政策之參考。

四、106年度委託研究計畫「跨國勞動力聘僱管理法制研究」成果報告

(一)依據就業安定基金管理會第84次會議決議辦理。

(二)背景說明

1. 就業服務法自民國81年實施起，僅於91年進行大幅度修正，惟在經濟全球化下，勞務給付與僱傭型態已呈多元化，在我國外籍勞工引進20多年來，其引進原則政策與管理法令機制，及實際執行可能遭遇之問題與困難，實有必要重新審視現行法制架構之妥適性，期能符合與國際趨勢接軌之廣度與深度特性，及因應時空變遷所需之必要。
2. 目前我國開放白領外國專門技術人才及藍領外籍勞工從事工作，為能兼顧國人就業及友善外國人生活下，爰規劃蒐集國外運用跨國勞動力之經驗與法制規範，並藉由參考他國相關法制規範措施，擷取他國優良彈性之制度，並探究外國人在臺勞務提供、志願服務或公餘活動等法制度規範，而委託專家學者研究「跨國勞動力聘僱管理法制研究」，並將研究成果作為我國就業服務法之雇主聘僱外國人法制調整之具體建議。
3. 為達成計畫目的，本研究主要內容包括：
 - (1) 檢討及分析就業服務法對於外國人之聘僱與管理法制體系，並針對外國人在臺活動（如商務活動、自營行為、直銷、志工、業餘表演、度假打工、打工換宿或其他活動等）、實習、工作等訂出明確基準。
 - (2) 檢討就業服務法對藍領外籍勞工入國後管理機制（入國通報及訪視、生活管理、解約驗證等）之效益，並提出具體改善建議。
 - (3) 蒐集德國、韓國、新加坡、香港對於外國人在該國活動、實習、工作等規範、管制及裁罰機制。

(4)透過深度訪談及焦點座談，蒐集及彙整各新事業型態適用就業服務法遭遇之問題及建議，及聘僱藍領外籍勞工之雇主對目前管理機制遭遇之問題及建議。

(5)彙整前揭研究成果，分析並針對我國就業服務法之雇主聘僱外國人法制調整提供具體建議，供後續研訂法令規範參考。

(三)研究結果

1. 德國、韓國、新加坡、香港等相關國家或地區，對於外國人在該國進行各種類型活動、就業實習、有酬勞務工作等事項，其相關申請引進與聘僱管理及違反規定之行為處分等事宜，均分由不同單位規範，並蒐集及彙整德國、韓國、新加坡、香港對於外國人在該國活動、實習、工作等規範、管制及裁罰機制，並與我國進行比較。
2. 檢討就業服務法對藍領外籍勞工入國後管理機制，落實依法轉換雇主，解約或工作期滿離境驗證可改為前後14天(甚至30天)。建構完善外籍勞工管理輔導體系，主管機關宜尋求多元管道宣導人身安全防治，或透過縣市政府勞工局委外辦理外籍勞工定期在職訓練，並放寬現行外籍勞工入國後之各式申請作業時效。增進外籍勞工在臺適應能力，建立外籍勞工人際網絡，減少封閉工作樣態，以確保外籍勞工在臺人身安全；而「生活管理計畫書」及外籍勞工入國管理及生活管理所涉之勞工工作權、勞動條件，應翻譯成外籍勞工所知之語言。

(四)政策回饋效益

1. 參考本研究案所蒐集德國、韓國、新加坡、香港等相關國家或地區，對於外國人在該國進行各種類型活動、有酬勞務工作等事項，刻正研議修正本部95年2月3日針對外國人在臺工作應申請許可之令釋，以利雇主、外國人及地方政府遵循辦理。

2. 參考本研究案建議，朝單一窗口化申審核備或事後報備制，期以儘速朝專業化與資訊科技化，快速協助各行業快速與國際接軌，讓生產力更加值與獲利發展。
3. 參考本研究案建議，對現行的外國人聘僱與管理的各種規範及實務內涵，加強宣導與溝通。

決議：洽悉。

肆、討論提案

提案一

提案單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組
代衛生福利部提案

案由：有關「外籍看護工家庭使用喘息服務」，敬請列入就業安定基金新增案，提請討論。

說明：

- 一、依據衛生福利部公告之長期照顧（照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準規定，已僱請外籍家庭看護工之家庭，外籍家庭看護工無法協助超過一個月者，始可申請喘息服務。
- 二、惟實際上申請外籍家庭看護工之受照顧者，仍有可能會遇到空窗期無人照顧之情形，考量受照顧者照顧品質及安全，衛生福利部與勞動部規劃聘有外籍看護工者如屬經照管中心評估為長照需要等級第7級或第8級且家庭功能支持薄弱之個案，不受一個月空窗期之限制，得申請喘息服務。

三、依長期照顧支付及給付基準之喘息服務額度及服務使用意願（以 30.7%推估）計算，政府每年負擔所需經費約 3.64 億元。

辦法：有關衛生福利部與勞動部「外籍看護工家庭使用喘息服務」補助經費，由長照基金及就業安定基金各分攤 50%支應，並於每年度經費結報後，依分攤比率向勞動部就業安定基金請領。

決議：

- (一)有關「外籍看護工家庭使用喘息服務」勞動部所需分攤費用，由每年就業安定基金相關計畫項下編列。原編列之預算倘有不足，先於該計畫預算總額內調整容納，再有不足，以併決算方式辦理。
- (二)請衛生福利部提送計畫報勞動部核定後補助，並於試辦一段時間後至本管理會進行「外籍看護工家庭使用喘息服務」成果報告。

提案二

提案單位：臺中市政府及雲林縣政府共同提案

案由：建議可規劃與地方政府合作，共同推動「推動產訓認同與應用職能基準計畫」，提請討論。

說明：

- 一、地方政府每年依在地產業特色及發展趨勢，積極規劃辦理多元職類之職前及產訓合作訓練班，已頗具成效，多年來並已列為勞動行政業務督導考核指標。
- 二、為厚植產業人才資源，先進國家關注產業職能基準建置，「職能基準」可清楚描述產業關鍵人才所需能力規格，可供作為學校或訓練機構課程規劃之依據，因此透過職能建置能提供合適

之教育、訓練，解決產業關鍵人才需求，人才供需兩端能以相同標準培育及發展人才，有助於人才培育連結產業需求，減少學、訓、用落差，以支持產業發展。

三、勞動部勞動力發展署自 103 年起協同各部會及民間資源發展職能基準，至今已頗具規模，為擴大發展成果多元應用，爰規劃辦理「推動產訓認同與應用職能基準計畫」，執行期間為 107 年 3 月 7 日至 108 年 6 月 4 日，推動跨地域產業整合發展。由於各地方政府對於在地產業發展趨勢及人力需求有一定的掌握，透過共同推動職能基準計畫，將逐步建構勞工產業職能，提升職場競爭力，更能有效推廣至中小企業加以運用，為促進在地重點產業及產業升級轉型之人才發展關鍵。然而，各地方政府目前開辦的職業訓練班係依據「委託辦理職前訓練作業原則」規劃，該原則對於訓後就業率、人數達成率及學員滿意度等項目均有一定之要求，同時亦為勞動行政業務督導考核指標，如在推廣職能基準計畫試辦階段，能規劃較有彈性的評核指標，分階段訂計畫與地方政府共同推動，將能擴大企業參與。

辦法：

- 一、規劃將地方政府納入「推動產訓認同與應用職能基準計畫」申請機關，並補助經費(或允許於年度計畫中彈性調整運用)，讓各地方政府得辦理各類職能基準課程或訓練，並依計畫執行策略邀請地方政府參與策略聯盟及參與後續各階段重點工作，包括培訓職能專業人才、促進職能應用措施說明會及國際合作交流會議等。
- 二、推動職能基準課程，鼓勵企業因應產業轉型創新人才培育模式，應有別於「委託辦理職前訓練作業原則」等規範(不限失業

者及訓後就業率)，讓企業認同職能基準應用模式提升人力素質，續以鼓勵引導訓練單位共同發展職能導向課程，藉以提升整體職業訓練辦訓品質，增進政策效益。

決議：請勞動力發展署儘速修正「補助地方政府辦理職能標準業務計畫」，以結合地方資源共同推動，擴大產業應用職能發展成果之效益。

提案三

提案單位：屏東縣政府代花蓮縣政府提案

案由：有關建議放寬「勞動部對地方政府勞動行政業務綜合考評結果之獎勵補助作業要點」補助限制，提請討論。

說明：

- 一、申請獎勵金計畫應與年度統籌款計畫審核標準有所區別，目前皆採用一致標準，並沒有達成「獎勵」的效果，促進國民就業計畫現階段審核標準僅能辦理就業促進課程，如面試技巧、履歷撰寫、職場觀摩/體驗課程。無法辦理有關津貼補助計畫，如促進中高齡者或特定對象之就業獎助津貼。
- 二、獎勵金無法補助進用臨時人力：獎勵金皆由現職人員提出各項申請計畫，然縣市政府現有人力需執行統籌款計畫及縣政計畫，已無多餘人力辦理獎勵金計畫，又在無人事費用之情況下，招標困難，105 年迄今，多項獎勵金計畫已因為無法執行或流標多次而撤案，所剩餘額再次寫計畫申請經費，現有人力工作量增加，僅能夠透過不斷的加班以完成計畫執行，影響原有人力身心健康，亦使家庭與工作失去平衡，失去獎勵的意義。

辦法：

- 一、建議擴大運用範圍，以期真正有效協助民眾獲得就業機會。
- 二、建議能夠辦理在職人員縣外觀摩與訓練、提撥小比例獎勵金給予工作人員作為獎勵金、購買冷氣/電腦等辦公室設備、補助各工會辦理勞工休閒活動、職場觀摩等計畫，以符合獎勵金的效果。
- 三、建議能夠放寬補助計畫型人力，以使計畫能夠順利落實，達到嘉惠於勞工之效益。

決議：

- (一)有關建議擴大獎勵補助計畫運用範疇，並與年度統籌款計畫審核標準有所區別一節，請勞動部依申請計畫內容之必要性、合理性及是否符合基金用途進行實質審查，並循現行機制與地方政府滾動檢討，以為精進。
- (二)有關建議放寬補助計畫型人力一節，考量以每年度額度有變動可能之獎勵補助經費循年支應人事費用，恐影響直接服務輸送品質，爰維持現行獎勵要點規定，並適時檢討。

提案四

提案單位：新北市政府代臺北市府提案

案由：有關臺北市府「108年度『青銀共事』服務推動前導計畫」委託研究計畫，提請討論。

說明：

- 一、本計畫係為 108 年度就業安定基金獎勵型之委託研究計畫，依就業安定基金管理會（以下稱管理會）第 65 次會議決議，地方

政府申請補助辦理次年度委託研究計畫，其預算達80萬元者，應將相關計畫說明表及經費預算表，提送管理會報告。

二、然勞動部公布核定獎勵之時間為107年4月13日，故本計畫未能及時於勞動部勞動力發展署規定之日期3月30日前提送至管理會報告，實屬時程上之落差，請管理會諒察並准予報告。

三、本計畫已於107年7月31日報送勞動力發展署，預計執行期間為108年1月1日起至108年12月31日止，經費預算總額為300萬元。

辦法：檢陳計畫說明表及經費預算明細表1份，依會議決議辦理。

決議：

(一)提案單位撤回提案，請勞動力發展署逕與臺北市政府溝通所提之委託研究計畫。另爾後如遇非屬政策建議或為行政層面之提案，請管理會秘書單位依就業安定基金管理會幕僚作業程序及循例逕予處理，不列入就業安定基金管理會會議討論。

(二)有關獎勵計畫經費使用範圍及限制，請勞動部綜合規劃司召開專案會議，以滾動式檢討。

伍、臨時動議：無。

陸、散會：中午12時05分。