

## 「2011 年全國工業總會白皮書」產業議題與回應

### 六、勞資關係暨人力資源

| 議題  | 建議事項                                 | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|---|--------------------------------------|--|
| <p>1.大學(技職)課程應與產業發展趨勢及需求相契合，以有效促成產業人力之供需平衡。</p> | <p>1.提升大學畢業生職場適應力，並藉由產學合作進行人才培育。</p> | <p>教育部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)落實「學生校外實習課程」，增加學校實務教學以提升畢業生職場適應力。</p> <p>(2)93至99年度由經濟部及教育部共同推動「產業研發碩士專班」完成階段任務；100年度由教育部持續辦理「產業碩士專班」。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)學生校外實習課程：鼓勵技專校院全面推行校外實習課程，讓學生提早體驗職場，建立正確工作態度，增加學校實務教學資源及學生就業機會，並減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。</p> <p>(2)產業碩士專班:逐年依政府施政重點及產業發展需求，規劃各年度開放申請產業領域。</p> <p>A.本案採專案審查及外加名額方式辦理，每年分春、秋季兩季核定，並採公開招生。</p> <p>B.落實產學合作，學校須與企業共同提案，規劃學以致用課程，延聘業界師資，安排適當實習課程，導入產業所需知識及技能。</p> <p>C.辦理領域配合國家政策發展及產業需求，由本部公告之。</p> <p>D.報考資格(如兵役義務、相關畢業科系等)，由學校與企業商議，明定於招生簡章。</p> <p>E.經費：本班設置所需經費，除學生繳交之學雜費外，由企業與學校共同支應，</p> |

| 議題 | 建議事項 | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|------|---|
|    |      | <p>政府不另補助；本班學生學雜費由學校參照日間學制碩士班之收費基準收取之；學生並得依規定申請學雜費減免及相關助學措施。</p> <p>F. 學生畢業後負有至合作企業就業之義務，企業則須聘用 7 成以上畢業生。</p> <p>3. 涉及法規<br/>教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點<br/>大學校院辦理產業碩士專班計畫審核要點</p> <p>4. 辦理進度<br/>持續辦理</p> <p>經建會(人力處)</p> <p>1. 辦理情形<br/>行政院 99 年 8 月業已核定「人才培育方案」(99 至 102 年)，有關藉由產學合作進行人才培育之推動策略包括：強化跨領域知能，以及學生適應未來社會之基礎核心能力與就業力，關注軟實力的型塑；另外，依據「產業創新條例」，由各中央目的事業主管機關界定產業人才範圍，並就人才供需狀況進行瞭解、調查或推估，並由本會「人才培訓及引進會報」平臺進行協調整合，研訂各產業人才資源發展相關策略，俾培育產業所需人才。</p> <p>2. 未來處理方向<br/>將由勞委會、經濟部、教育部等相關目的事業主管機關，據以推動相關之具體行動措施。</p> <p>3. 涉及法規<br/>職業訓練法、產業創新條例</p> <p>4. 辦理進度</p> |

| 議題 | 建議事項                                     | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|--|--|
|    | 2.鼓勵企業與學校簽訂長期人才培育合作計畫，以及提升大專院校教師對產業界的瞭解。 | <p>持續辦理</p> <p>教育部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)辦理「教師赴公民營機構研習服務」提升教師對業界的瞭解並回饋教學。</p> <p>(2)業於「獎勵大學教學卓越計畫」中，要求學校訂定強化教師教學與實務、產業及社會發展趨勢連結之具體措施，以提升教師對產業界之瞭解。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)鼓勵教師赴產企業研習服務，將所習得之實務技術與經驗回饋學校及教學中，以縮短學用落差，亦與研習機構建立互動合作關係。</p> <p>(2)持續於「獎勵大學教學卓越計畫」中，要求學校訂定相關具體措施，提升教師對產業界瞭解。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>教育部補助技專校院教師赴公民營機構研習服務作業要點</p> <p>教育部補助獎勵大學教學卓越計畫及區域教學資源中心計畫實施要點</p> <p>4.辦理進度</p> <p>持續辦理</p> <p>勞委會(職訓局)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>勞委會職業訓練局為協助提升大專畢業生職場適應力，解決學生畢業後與產業需求脫節之問題，已推動「補助大專校院辦理就業學程計畫」，針對畢業前2年在校大專校院學生，引進業界專業人士開設業界實務課程、辦理職場體驗及共通核心職能課程，以提升大專生之就業知識、技能、態度，增加職場競爭力及順利與職</p> |

| 議題 | 建議事項                                   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|--|--|
|    |  | <p>場接軌。</p> <p>2.未來處理方向<br/>持續辦理</p> <p>經建會(人力處)</p> <p>1.辦理情形<br/>「人才培育方案」(99至102年)中，有關鼓勵企業與學校簽訂長期人才培育合作計畫之策略重點包括：建置全方位產學聯盟，由業界主動提出與學校做長期合作之構思計畫，其內容可包括研發、實習、就業輔導甚至教學內容規劃和教師遴選等；讓學校走入產業，加強利用產研界之人才培育資源與設施來做為學校教育之延伸，暢絡學校 last mile 與產業 first mile 的訓用銜接機制；以及轉型學校育成中心功能，成為師生創業之機制等。</p> <p>2.未來處理方向<br/>將由教育部、經濟部、考選部、國科會、勞委會、青輔會、科顧組等相關目的事業主管機關，據以推動相關之具體行動措施。</p> <p>3.涉及法規<br/>產業創新條例、教育部推動技專校院與產業園區產學合作實施要點</p> <p>4.辦理進度<br/>持續辦理</p> |
|    | 3.建立大專院校的退場機制，逐步降低大學錄取率，以提升大學生就學品質，避免教 | <p>教育部</p> <p>1.辦理情形<br/>(1)系所退場：依據「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」，針對各校任一學制班別之最近連續三個學年度新生註冊率均未達 70%者，調整該學制班別招</p>  |

| 議題 | 建議事項    | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|---------|---|
|    | 育資源的浪費。 | <p>生名額總量為前一學年度招生名額總量 70% 至 90%，以配合少子女化趨勢並協助學校建立系所自我改善機制並對各校各學制班別之新生註冊率進行控管。</p> <p>(2)學校退場：依現行「大學法」第 7 條，已經授予政府主導國立大學整併權力，教育部刻正就學校合併條件、程序、權利義務、資源挹注及行政協助事項等，訂定相關辦法；另現行「私立學校法」已增訂合併、改制、停辦、解算及清算專章，提供學校法人及私立學校轉型發展之依據。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>依據憲法第 11 條，保障大學自主及私人興學自由，而依據現行私立學校法制，私立學校的權利義務之主體為學校財團法人，相關重要事項如停辦或解散等，均應由該法人通過後為之。故後續教育部將持續鬆綁相關法規，提供私校轉型發展之誘因。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>大學法、私立學校法及相關稅賦法規等</p> <p>4.辦理進度</p> <p>持續辦理</p> <p>經建會(人力處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>「人才培育方案」(99 至 102 年)中，有關建立大專院校的退場機制之策略重點包括：賦予政府引導公立大學整併之機制，或訂定多元整併模式方案；完備大學轉型輔導機制；引導大學轉型為產業人才培訓中心或其他適當機構等。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>將由教育部等相關目的事業主管機關，據以推動相關之具體行動措施。</p> |

| 議題                | 建議事項                | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|-------------------|---------------------|--|
|                   |                     | 3.涉及法規<br>大學法、私立學校法<br>4.辦理進度<br>持續辦理  |
| 2.訂定合理勞動法規，以符產業需求 | 1.勞動法規適度鬆綁。         | 勞委會  |
|                   | 2.派遣法規訂定應符合實際需求。    | 1.辦理情形   |
|                   | 3.派遣業設立應更加嚴謹，並加強檢查。 | (1)有關勞動法規鬆綁部分：勞委會對於主管勞動法規，每年均會從政策面及實務面運作情形，並參考社會各界所提建議進行檢討，如有調整必要，則提報為年度修法計畫，並循修法程序，達到法規鬆綁。另為滿足企業之特定、暫時性及替代性人力需求，勞委會目前正研擬修正勞動基準法，以適度調整現行勞動契約規範，例如刪除現行「有繼續性工作」之規定，將得簽訂定期契約之事由類型化，並調整定期契約期間，以提高雇主自行僱用意願。   |
|                   | 4.建立就業分類統計，並加強輔導。   | (2)企業運用人力應以長期穩定僱用勞工為原則，派遣等非典型勞動為例外，才能使勞資關係趨於穩定、和諧。故勞委會研擬中之勞動派遣法制，係由保障勞工權益角度出發，在就業安全的前提下，提升僱用彈性。<br>(3)現行勞動法令對於派遣業者並無管理規範，故目前研擬規範對從事派遣業務者，應向主管機關備查，並定期報備相關資訊。於法制化完成前，本會已自 98 年起進行年度勞動派遣專案檢查，督促派遣業者遵行勞動相關法令。<br>(4)就業統計業已按性別、教育程度、年齡、產業、行業、職業、從業身分及每週工時等各項分類統計，可了解就業者各項工作型態。<br>2.未來處理方向<br>勞動基準法修正草案及勞動派遣法制化內容仍在研議中，尚未定案。<br>3.涉及法規 |

| 議題                     | 建議事項                               | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|------------------------|------------------------------------|---|
|                        |                                    | 勞動基準法<br>4.辦理進度<br>持續辦理   |
| 3.正視產業缺工問題，放寬外籍勞工之申請引進 | 1.放寬一般外勞核配比例，針對特定產業外勞核配比應至 35% 以上。 | 勞委會(職業訓練局)<br>1.辦理情形<br>(1)勞委會前為協助傳統產業、中小企業之特定製程(3K)、特殊時程(3 班)工作所面臨勞動力缺乏問題，依勞資政代表所組成之本小組會議共識，於 96 年 10 月 3 日開放 3K3 班產業申請聘僱外勞，並依產業特性分級核配外勞。復勞委會與經濟部通盤檢討製造業 3K 行業聘僱外勞政策，並整體考量各 3K 行業之產業關聯、缺工情形、企業規模大小及競業基礎之不同，依產業特性與特定製程之需求，於 99 年 10 月 1 日起施行製造業 3K 新制，調整 3K 行業適用範圍，將原 3 級外勞核配比率 15%、18%、20%，擴大分級為 10%、15%、20%、25% 及 35% 等 5 級制，以有效分配外勞名額，維繫企業營運與發展。又印染整理業、金屬鑄造及熱處理業之相關專業廠商可適用 3K 新制外勞核配比率 35%。<br>(2)又為鼓勵失業勞工從事特定製程或特殊時程行業工作，紓緩前開行業缺工情形，勞委會於 100 年 7 月 28 日發布訂定「鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業要點」。依規定失業期間連續達 30 日以上或非自願離職者，經勞委會職訓局所屬公立就業服務機構及其委託單位辦理就業諮詢，推介受僱於特定製程行業或特殊時程行業之雇主滿 30 日以上者，得申領獎助津貼，第 1 個月及第 2 個月，每月核發新臺幣(以下同)3,000 元，第 3 個月起，每月核發 5,000 元，最長以 12 個月為限。<br>2.未來處理方向<br>未來持續由跨國勞動力政策協商諮詢小組適時檢討。 |

| 議題 | 建議事項                                     | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|--|---|
|    |  | 3.涉及法規<br>外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第四章製造工作規定<br>4.辦理進度<br>已完成  |
|    | 2.勿須再訂定「營造業」與「製造業」雇主辦理國內勞工招募之合理勞動條件薪資基準。 | 勞委會(職業訓練局)<br>1.辦理情形<br>政府開放外勞引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定之基本原則，配合經濟社會發展需要，促進國人就業。雇主聘僱第 2 類外國人前，應先以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理國內招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數，向勞委會申請聘僱外國人。基於保障本國勞工之就業權益，勞委會依據「臺灣地區職類別薪資調查報告」平均經常性薪資統計，訂定各行業別之合理勞動條件。<br>2.未來處理方向<br>勞委會開放引進外勞依採補充性原則，故開放引進外勞不得排擠本國勞工就業權益及勞動條件，勞委會未來將適整體就業情勢及勞動供需條件，檢討合理勞動條件薪資基準。<br>3.涉及法規<br>就業服務法第 42 條、第 47 條、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 12 條<br>4.辦理進度<br>現階段不宜辦理 |
|    | 3.放寬重大公共工程專案引進之外勞(含遞                     | 勞委會(職業訓練局)<br>1.辦理情形  |

| 議題 | 建議事項                            | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|---------------------------------|---|
|    | 補)得依工程人力需要，延長聘僱期限至工期完工日期(含驗收期)。 | <p>依就業服務法第 52 條第 2 項規定略以，聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，許可期間最長為 2 年，期滿後雇主得申請展延 1 次，其展延期間不得超過 1 年，重大工程外勞得申請再展延，再展延之期間最長以 6 個月為限。次依「專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要建設工程聘僱外籍營造工作業規範」規定略以，工程因故無法如期完成，雇主得檢附相關文件向勞委會申請延長工期，另政府計畫工程驗收期間仍需留用外勞，且外勞聘僱許可期限尚未屆滿者，雇主得檢具規定文件向勞委會申請驗收留用，其留用之人數以該工程實際引進之外籍營造工人數 20% 為上限。茲因現行重大工程申請延長工期及驗收留用已有相關規範，且重大工程所聘僱外勞在臺最長聘僱許可期間為 3 年 6 個月，已較其他類別增加 6 個月，考量我國外勞補充性政策，前揭規定不宜再放寬，請雇主自行依據重大工程之工期，彈性選擇再展延或重新招募外勞以為因應。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞委會將在不影響本國勞工就業權益與勞動條件原則下，透過外勞政策協商諮詢小組勞資政學之社會對話機制，適時檢討調整營造業外勞政策。</p> <p>3.涉及法規<br/>就業服務法、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準、專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要工程聘僱外籍營造工作業規範</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
|    | 4.調降就業安定費。                      | <p>勞委會(職業訓練局)</p> <p>1.辦理情形</p>   |

| 議題 | 建議事項                        | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|-----------------------------|---|
|    |                             | <p>依就業服務法第 55 條第 2 項規定，就業安定費數額係由就業安定基金管理委員會勞、資、學、政代表共同審議通過後，公告實施。當前製造業就業安定費數額已充分考量雇主人力成本，尚屬適當。固目前就業情勢尚稱嚴峻，為辦理就業安定措施，外界迭有調高就業安定費之建議，固本案目前尚不宜。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞委會將依就業服務法第 55 條規定，持續依國家經濟發展狀況，勞動供需狀況、各業受僱員工薪資、聘僱外勞之成本及其他相關勞動條件，適時檢討，以合理訂定就業安定費之數額。</p> <p>3.涉及法規<br/>就業服務法第 55 條第 2 項規定、雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作應繳納就業安定費數額表</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
|    | 5. 外勞工作期滿前失聯，不可影響企業引進新外勞名額。 | <p>勞委會</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)外勞發生行蹤不明，雇主即可申請遞補，將衍生外勞人數增加、影響國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，故在原行蹤不明外勞尚未被查獲遣返出境前，無法同意遞補外勞入境來臺工作。</p> <p>(2)另依就業服務法第 54 條第 1 項規定，雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作(即聘僱藍領外勞工作)，如有違反就業服務法第 54 條第 1 項各款規定之情事者，勞委會應不予核發招募許可及中止引進，並已訂定裁量基準。依該裁量基準規定，其中就違反就業服務法第 54 條第 1 項第 3 款所定「聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例」之裁量</p>                                  |

| 議題                             | 建議事項   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|--------------------------------|--|--|
|                                |  | <p>基準，係為藉此敦促雇主善盡外勞管理責任，對於外勞行蹤不明人數或比例偏高之雇主，予以管制規範。</p> <p>2.未來處理方向<br/>產業類所聘僱外勞如發生行蹤不明情事，考量基於整體外勞政策管理衝擊因素考量，事業單位所聘僱外勞如發生行蹤不明，須仍俟該行蹤不明外勞查獲後始能申請遞補外勞。除應依現行規定辦理通報外，事業單位於外勞行蹤不明期間之人力需求，可由國內勞工及其他外勞互為調配。惟雇主於國內勞工及外勞互為調配仍有人力不足，可透過公立就業服務機構推介本國勞工，以補充所需人力。</p> <p>3.涉及法規<br/>雇主違反就業服務法第 54 條規定不予許可及中止引進裁量基準</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p>                        |
| 4.請延長外籍勞工在臺工作年限至 12 年，以利產業永續發展 | 我國鄰近地區國家如韓國、香港及新加坡引進外籍勞工工作年限並無限制，並基於外勞在臺工作年限延長，可減少訓練成本，避免空窗期、降低仲介費用及減低行蹤不明外勞的數量等好處的情況下，建議將外勞在臺工作年限從 9 年延長至 12 年。 | <p>勞委會</p> <p>1.辦理情形<br/>(1)關於延長外勞在臺工作年限部分，除應考量社會經濟發展需求，尚需兼顧就業服務法第 42 條保障國民工作權，聘僱外國人工作，不妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定之意旨。又勞委會已多次召開會議並邀請各界代表討論，經整體評估後，與會代表已達成採漸進延長外籍勞工累計在臺工作年限之共識。又立法院鄭麗文等委員基於現行國籍法已將藍領外勞工作期限排除在居留期限認定範圍，且將外勞在臺工作年限延長，可減少雇主訓練成本，避免空窗期，亦可降低仲介費用為由，於不影響國人就業權益及社會安定之前提，已提案修正外籍勞工在臺工作累計年限延長至 12 年，經勞委會參考鄰近地區國家引進外籍勞工工作年限之規定，且基於限業限量開放引進聘僱外國</p> |

| 議題                           | 建議事項  | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|------------------------------|---|---|
|                              |   | <p>人原則及兼顧本國國民就業權益，外籍勞工在臺累計工作年限放寬至 12 年，並未因而增加外勞人數，故勞委會評估應可推動。</p> <p>(2)立法院已於 101 年 1 月 19 日三讀通過就業服務法第 52 條修正案，外籍勞工在臺累計工作年限由 9 年延長為 12 年，本案經總統 1 月 30 日公布施行。</p> <p>2.涉及法規<br/>就業服務法第 52 條</p> <p>3.辦理進度<br/>已完成</p>  |
| 5.廢除外籍勞工禁止操作堆高機、起重機或天車等設備之規定 | 勞委會應確實瞭解外勞在 3k 環境中之實際生產流程，以及短暫使用堆高機、起重機或天車等設備之必要性，重新研議外籍勞工可操作堆高機、起重機或天車等設備。 | <p>勞委會(勞工安全衛生處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)依勞工安全衛生相關法規規定，操作堆高機、起重機、天車或吊掛等工作屬技術性工作，惟依就業服務法相關規定，外籍製造工之工作內容僅得從事體力工作，不得從事技術性之操作工作，經統計近 10 年(90-99 年)製造業及營造業等行業外籍勞工發生職業災害死亡人數已達 208 人，其中尚不包括外籍勞工操作機械不當而造成本國勞工死傷之數據，另依勞委會勞工安全衛生研究所之研究，外勞之職業災害發生率約為我國全產業勞工之 1.26 倍，顯見外籍勞工操作危險性機械造成職災風險明顯高於本國籍勞工，考量操作危險性機械設備(如固定式起重機)、特殊機具或裝置等操作(堆高機操作)屬高風險作業，操作人員所擔任之責任或面臨之災害風險均高於一般勞工，且事涉生命安全問題，與所謂「短暫性、間歇性操作之時間長短」無關，為避免外籍勞工因語言或操作規範文字之差異，導致職業災害事故之發生，故不宜開放外籍勞工從事操作堆高機等技術性工作。</p> <p>(2)依就業服務法第 57 條第 3 款規定，雇主不得指派所聘僱外國人從事許可以外之</p> |

| 議題 | 建議事項 | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|------|--|
|    |      | <p>工作，且依勞工安全衛生法第 15 條規定，經中央主管機關指定具有危險性機械或設備之操作人員，雇主應僱用經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格人員充任之。因此雇主如指派未具操作堆高機等證照之外籍勞工從事操作該等設備之工作，將違反上開規定，依就業服務法第 68 條或勞工安全衛生法第 33 條規定，應處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。綜上，製造業雇主仍應指派具操作堆高機等證照之本國勞工從事操作堆高機等技術性工作，或優先遴選具上述瞭解中文能力者予以訓練，方能確保廠房機具設備運作及員工之安全。</p> <p>(3)為推動「訓考分離」，落實勞工安全衛生教育訓練術科職類證照之核發與職業訓練技術士技能檢定制度之結合，勞委會已依該規則規定分階段公告辦理「堆高機操作」(自 98 年 9 月 1 日施行)、「固定式、移動式起重機操作」(自 100 年 7 月 1 日施行)人員之勞工安全衛生教育訓練職類，其測驗改採技術士技能檢定方式辦理。爰此，外勞得否比照本國勞工參加「堆高機操作」及「固定式、移動式起重機操作」之技術士技能檢定，似尚有疑義。惟如外勞前已受上述職類操作人員訓練合格者，並已取得結業證書者，符合勞工安全衛生教育訓練規則規定具上述職類操作人員資格，其資格認定之截止有效日期係以該人員所取得之結業證書發證日期為基準。基於後令優於前令之原則，至於自 98 年 4 月 30 日以後雇主聘僱之外勞得否從事堆高機、起重機或天車等工作部分，依勞委會職業訓練局 98 年 4 月 30 日職管字第 0980503116 號令辦理。</p> <p>(4)考量擔任危險性機械設備、特殊機具或裝置等涉及技術性操作人員、其所擔任之責任或面臨之災害風險均高於一般勞工，為避免外籍勞工因語言或操作規範文字之差異，導致職業災害事故之發生，爰於勞工安全衛生教育訓練規則第 24 條第 2 項及第 33 條第 2 款明定第 3 條至第 15 條所定教育訓練職類之結訓測驗文字、語文及教材等應為中文。另基於外籍勞工於本國從事作業，本應對其工</p> |

| 議題 | 建議事項 | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|------|---|
|    |      | <p>作上所需之知識與技能之中文具備理解能力，另外籍勞工來自不同國家，如技術士技能檢定之學、術科測試試題以不同外籍勞工之母語進行命製，恐窒礙難行，故仍應以中文進行進行測試為宜。</p> <p>2.未來處理方向<br/>持續配合政府政策再進行通盤研議。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞工安全衛生法、勞工安全衛生教育訓練規則</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> <p>勞委會(職業訓練局)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)經統計，目前本國勞工取得堆高機、固定式起重機及移動式起重機操作人員資格者已分別達 35 萬人、28 萬人及 12 萬人，廠商所需堆高機、起重機等設備操作技術性工作之勞工，已能由本國勞工因應，無仰賴外籍勞工補充不足人力之必要。若許可製造業外勞得從事固定起重機或堆高機等技術性操作工作，不僅不符上開法令規定且將影響本國人從事該等工作類別之就業機會。另 91 年就業服務法修法後，相關法規已明定外勞僅能從事非技術性之工作，又鑑於外勞職災比率偏高，為避免外勞因語言或操作規範文字之差異，導致職業傷害事故發生，經勞委會搜集相關資料評估後，配合製造業 3K 之外勞核配比率政策，勞委會於 98 年 4 月 30 日發布令釋，自發布日起入境或取得證照之製造業外勞，不得再從事起重機或堆高機等技術性操作工作。建議雇主可提供合理勞動條件向職業訓練局就業服務中心申請具有操作堆高機等資格之國內勞工予以補充不足</p> |

| 議題                          | 建議事項   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|-----------------------------|--|---|
|                             |  | <p>之勞動力。</p> <p>(2)惟經業界反應此對雇主生產營運人力造成重大影響，勞委會業於 100 年 3 月 28 日召開「檢討限制外籍勞工從事操作堆高機、起重機或天車等工作之相關規定」，邀集臺灣鋼鐵工業同業公會、臺灣區機器工業同業公會、學者專家、勞工團體等相關單位召開會議，該會議結論因考量 91 年就業服務法修法後，已明定外勞僅能從事非技術性體力工作，而依勞工安全衛生法規規定，堆高機、起重機及天車等工作操作人員應經特殊作業安全衛生教育訓練或技術士技能檢定合格，屬技術性工作，故依法外勞尚不得從事該項工作。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞委會以優先保障本國勞工就業之原則，並考量法令規定，目前暫無法放寬外勞從事開堆高機等工作，以落實保障國人就業權益。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞工安全衛生法第 15 條、勞工安全衛生教育訓練規則第 14 條、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
| 6.提高營造業外籍勞工配額，以謀全民公共利益及經濟發展 | 1.建議廢止重大公共工程需「專案百億工程計畫」認定之限制，回歸過去規定以本國營造業廠商承攬政府重大公共工程其合約金額超過 20 億以上， | <p>勞委會(職業訓練局)</p> <p>(1)為解決重大經建工程因施工難易及地域偏遠特性形成缺工情形不一問題，經勞委會與行政院公共工程委員會共同研議，業於 96 年 2 月 16 日訂定「專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要工程聘僱外籍營造工作業規範」(以下簡稱本作業規範)，明定百億政府重大經建計畫工程按分級指標評分，彈性調整外勞核配比例 20%至 40%。準此，現行重大工程申請聘僱外籍勞工係依據各該營造工程所屬計畫別、特殊性及工程規模等項</p>  |

| 議題 | 建議事項                                    | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|---|---|
|    | <p>且工期超過 2 年以上之專案公共工程作為符合申請營造外勞之資格。</p> | <p>目，據以計算可聘僱外籍勞工上限人數。故重大工程所屬計畫別為勞委會核定該工程可聘僱外籍勞工人數依據，不宜取消認定。</p> <p>(2)依勞委會統計處及行政院主計處統計資料顯示，100 年上半年營造業缺工率(2.94%)較產業整體缺工率(3.36%)及製造業(4.05%)為低，又 100 年 10 月營造業失業率(5.03%)，較整體失業率(4.30%)為高，表示國內營造工就業情勢較產業整體嚴峻。另勞委會於 98 年 7 月經行政院核定建立「營造業人力供需機制」，其中營造業人力供需平臺機制分為「公共工程人力供需平臺」及「民間營建工程人力供需平臺」，以協助營造業者僱用勞工，一般營造業者所需人力可循上開平臺招募合適之勞工，使國人充分投入政府所提供之營造市場就業，落實政府公共工程優先進用本國勞工之目標；勞委會亦將加強本國營造工技能訓練事宜，故現行營造業外勞政策尚無調整之必要。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞委會將在不影響本國勞工就業權益與勞動條件原則下，透過外勞政策協商諮詢小組勞資政學之社會對話機制，適時檢討調整營造業外勞政策。</p> <p>3.涉及法規<br/>外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準、專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要工程聘僱外籍營造工作業規範。</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
|    | <p>2.建請考量營造業公共工程人力需求之特性，在不增加聘僱外</p>     | <p>勞委會(職業訓練局)</p> <p>1.辦理情形<br/>立法院於 98 年 4 月及 99 年 4 月 2 次會議作出相關決議，4 年 5000 億計畫政府重</p>   |

| 議題 | 建議事項  | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|---|--|
|    | <p>勞之原則下，取消有關外勞變更工作場所必須事前辦理國內求才之限制，以利營造業靈活調派外勞使用。</p>                       | <p>大公共工程應優先聘僱本國勞工，禁止使用外勞，經查有窒礙難行之處，經 99 年 7 月 15 日立法院 4 年 5000 億計畫禁用外勞之政策原則協調會結論，98 年 4 月 30 日公布實施後新招標之公共工程，工程執行中若有特殊理由無法招募足額本國勞工時，得專案敘明理由向本會申請聘僱外國人，依上開結論，勞委會於 100 年 1 月 10 日修正發布調派基準，增列受調派工程符合 4 年 5,000 億工程、未申請聘僱外籍勞工及初次調派等 3 項要件者，應事先辦理國內招募程序，始得申請調派。</p> <p>2.未來處理方向<br/>立法院決議事項行政機關應予遵守，故請營造業者依勞委會修正發布之調派規定辦理。為保障本國勞工就業權益，雇主仍應事先辦理國內招募程序後始得申請調派。</p> <p>3.涉及法規<br/>雇主指派所聘僱從事就業服務法第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍工作者變更工作場所認定基準</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
|    | <p>3.簡化營造業重大公共工程辦理國內求才作業時程，建議提高勞委會行政效率從需耗時 288 天縮短至 45 天，即可完成並取得勞委會核准函。</p> | <p>勞委會(職業訓練局)</p> <p>1.辦理情形<br/>(1)勞委局於 100 年 6 月 16 日召開會議，研商國內求才證明書之審核程序，該次會議就申請求才登記之應備文件及審核程序做一致性之規範，並就運作情形適時檢討。<br/>(2)目前各就業服務中心核發國內求才證明書之平均日數均在 30 日之內，求才證明書之審核會因求職人數或有爭議而影響求才證明書核發時間，其均屬個案。</p> <p>2.未來處理方向</p>   |

| 議題                | 建議事項   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|-------------------|--|--|
|                   |  | <p>請各就服中心依據上述會議結論辦理。</p> <p>3.涉及法規<br/>雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 12-14 條</p> <p>4.辦理進度<br/>已完成</p>   |
| 7.重新分配勞工保險費勞雇負擔比例 | 政府對勞工的照顧與產業發展，兩者間必需同時加以兼顧。故本會在此重申建議勞、資、政保險費負擔比例至少應調整為 4.25:4.25:1.5。 | <p>勞委會(勞保處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)按世界各國辦理社會保險之經驗，依納費互助、危險分擔原則，概由雇主及勞工分擔保險費。查受僱勞工依勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，應以其雇主為投保單位，參加勞工保險，並依同條例第 15 條第 1 項第 1 款規定，勞保費由其雇主負擔 70%，被保險人負擔 20%，另由政府補助 10%，已顧及勞工和雇主之保險費負擔能力。</p> <p>(2)另查 100 年政府勞保費補助款總額達 476 億元，實已造成政府財政沉重負擔，如調整勞保費負擔比例，將影響政府整體財政資源配置，須再審慎研議。</p> <p>(3)次查如以 101 年勞保費率 8.5% 為例，預估勞保費負擔比例每調整 10%，勞保費影響數約 180 億元，另隨勞保費率調升，其影響數會加大，對勞工及政府影響層面甚大，宜審慎評估。</p> <p>(4)本案前經經建會於 100 年 11 月 2 日邀集全國工業總會及相關部會召開研商會議，結論略以，因涉及修法議題，暫不處理。</p> <p>2.未來處理方向<br/>本議題因涉及勞工負擔能力及政府整體財政資源配置，宜審慎評估。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞工保險條例</p> |

| 議題                   | 建議事項  | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----------------------|---|---|
| 8.重新評估勞工強制退休年齡之65歲限制 | 強制退休年齡延至65歲，勢將衝擊企業人才汰換機制，阻礙年輕人進入職場，不利於就業率之提升，故勞委會應實際瞭解企業人力調度之困境，重新研議強制退休年齡一次到位至65歲是否正確。 | <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> <p>勞委會(勞動條件處)</p> <p>1.辦理情形<br/>我國因高齡化、少子化之趨勢，長期而言將面臨勞動力不足之問題，為因應人口結構調整，宜加強中高齡人力資源運用，以降低少子化對勞動力減少之衝擊，爰立法院提案修正通過該條文，將勞工強制退休年齡由原60歲延長至65歲，加強中高齡人力資源之運用。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，事業單位如基於人力新陳代謝之需求，可自訂優惠退休辦法，鼓勵未滿65歲之勞工自請退休。至於事業單位如認為有調整強制退休年齡之需求，可依該法規定送請勞委會審核。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞動基準法第53條、第54條</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |
| 9.勿再調漲基本工資，以利就業      | 今年初已調漲過基本工資，如於9月份基本工資審議委員會決議再調漲基本工資，將造成工作能力及產出相對較低之勞工(如低技術、低學歷及沒經驗者)找不到                 | <p>勞委會(條件處)</p> <p>1.辦理情形<br/>(1)查基本工資，旨在保障勞工基本生活。依勞動基準法第21條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。基本工資數額，由中央主管機關(行政院勞工委員會)設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。<br/>(2)依基本工資審議辦法第4條規定，為審議基本工資，基本工資審議委員會應蒐集國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人</p>   |

| 議題                                | 建議事項   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|-----------------------------------|--|---|
|                                   | <p>工作，此類勞工失業問題恐加劇。基此，本會建議勿再調漲基本工資，以利就業，並以提升社會福利之方式來改善人民的生活水平。</p>  | <p>所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計並研究之。</p> <p>(3)有關基本工資之審議，勞委會均依基本工資審議辦法第 5 條規定於每年第三季召開。100 年已於 7 月 21 日召開基本工資審議委員第 24 次會議。經審議委員審慎考量，通盤參考包括物價指數、經濟成長數據及就業狀況等相關因素，建議基本工資由每月 17,880 元調整至 18,780 元；時薪由 98 元調整至 103 元，調幅為 5.03%，本案經行政院核定於 101 年 1 月 1 日實施。</p> <p>(4)有關基本工資之數額均經基本工資審議委員審慎考量，在衡平勞工權益與企業經營前提下予以審議，勞委會仍將依基本工資審議辦法規定辦理。</p> <p>2.未來處理方向<br/>依現行規定賡續辦理。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞動基準法第 21 條、基本工資審議辦法</p> |
| <p>10. 勿為了制止過勞死個案，而通案處以雇主刑事重罰</p> | <p>國內各工商企業主無不積極費心於提高所屬勞工權益及福利的舉措上，以紓解其壓力與減輕其家庭負擔，例如有諸多公司在其辦公室增設休閒設施、精神輔導室或托兒機構等即是，外界實不應因少數疑似過勞個案而忽略工商企</p> | <p>勞委會(條件處)</p> <p>1.辦理情形<br/>有關使勞工超時工作違反勞動基準法部分，立法院業於 100 年 6 月 13 日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，並經總統於同年 6 月 29 日公布施行，已自今年 7 月 1 日生效，依第 79 條修正條文規定，處罰額度由新臺幣 6 千至 6 萬元，提高為 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並賦予主管機關得公布違法之事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰，以促使雇主遵守法令。惟並未對雇主課以刑事責任。</p> <p>2.未來處理方向<br/>勞委會除加強法令宣導外，並將加強勞動條件檢查，以落實勞動基準法令。全國</p>   |

| 議題                 | 建議事項  | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|--------------------|---|---|
|                    | 業主照顧員工之用心。基此，建請政府行政及立法部門勿貿然為了制止過勞死個案而通案處以雇主刑事重罰。  | 工業總會所提「勿為了制止過勞死個案，而通案處以雇主刑事重罰」之建議，本會已錄案研參。<br>3.涉及法規<br>勞動基準法<br>4.辦理進度<br>已完成  |
| 11.不應強制雇主負擔長期照護保險費 | 雇主於勞工工作期間，已經負擔勞工保險、職業災害險、就業保險、全民健康保險及勞工退休金。故勞工不僅在工作期間已充份獲得保障，且於退休後，亦可領取勞保老年年金，以及雇主每月提撥不低於工資 6%之退休金，享受一定水準之退休生活。故建請未來長期照護保險法之規劃，不應強制由雇主部份負擔 6 成保費。 | 經建會(人力處)<br>1.辦理情形<br>經建會現正會同內政部及行政院衛生署，積極進行長照保險規劃工作。除委託 10 項研究計畫，定期召開聯繫會議討論，並舉辦 50 場溝通座談會，已於 98 年 12 月完成「長期照護保險規劃報告」報院准予備查。<br>2.未來處理方向<br>目前長期照護保險尚未定案，有關雇主是否負擔保費一節，將建請主管機關充分與各界溝通後再議。<br>3.涉及法規<br>長期照護保險法草案。<br>4.辦理進度<br>持續辦理<br><br>衛生署(長期照護保險籌備小組)<br>1.辦理情形<br>完整性之長期照護制度，需要有穩固財務之支持，如果僅由家庭或個人來籌集長期照護服務所需資金，甚或交由家人照顧，在邁入少子女化社會之今日，對於一 |

| 議題          | 建議事項                                   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|-------------|--|--|
|             |  | <p>般家庭而言，將是一項頗大負荷。然而若完全都仰賴社會福利措施，則協助的對象多半會集中在中低收入民眾。因此，長期照護保險目前規劃方向，係採社會保險制度，即由被保險人、雇主、政府三者，共同分擔長期照護費用。經查日、德等已實施長期照護保險國家，均由雇主分擔所僱勞工及其眷屬部分保費，我國即係比照該兩國之作法，期讓有需要長期照護之國民，皆能獲得基本服務，減輕失能者及其家庭之財務負擔。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>長照保險的開辦，需搭配推動長期照護服務法，建構長照服務體系，發展完善的服務輸送機制，並強化照護服務網絡，以確保提供普及式的照顧服務，避免民眾批評「有保險，無長照服務」。故衛生署刻正積極推動長期照護服務法的立法工作，希藉由法案通過實施後，設置長照發展基金，獎勵發展普及的長照服務資源，進而提昇服務品質，完成相關人力及資源整備，做好長照保險的基礎建設後，再開辦長期照護保險較為妥適。目前衛生署雖已擬訂完成長期照護保險法之草案，惟法案要得到民眾充分支持，尚需持續積極與各界及相關團體持續進行溝通，尋求社會共識，並配合長照服務法之立法進度，再行據以推動。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>長期照護保險法(草案)</p> <p>4.辦理進度</p> <p>持續辦理</p> |
| 12.鬆綁勞資相關法規 | 1.原民會應負責媒介法律規定企業需僱用之原住民配額，否則，應取消強制企業僱用 | <p>原民會(衛生福利處)</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)原民會設立 0800-066995 就業服務免費專線，依據廠商急需用人需求，立即上網公告，傳送就業訊息，即時推介原住民。</p>   |

| 議題 | 建議事項  | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|---|--|
|    | <p>原住民或繳納代金之規定。</p>   | <p>(2)補助各縣市政府僱用原住民就業服務員，在部落與原住民溝通，以待業原住民之感受協助推介廠商就業媒合，以建構完整原住民就業服務網，提供廠商完整推介服務。</p> <p>(3)目前原民會規劃運用原住民人力資料與勞委會就業 E 網相聯結，建置就業專區，提供求職求才服務，導入會員制求才廠商能即時刊登求才訊息，同時提供媒合資訊，達到一對一專業穩定的推介媒合的運用模式。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)原民會將持續運用就業基金，培訓原住民就業服務員，提升其專業推介技能，開拓就業市場並降低廠商僱用成本。</p> <p>(2)與勞委會就業 E 網之「原住民專區」聯結下，建置原住民就業服務專區，提供專業化、客製化求職求才服務，強化原住民就業推介功能，使廠商求才及求職者就業更加順利。</p> <p>(3)修正「原住民族工作權保障法」，刪除現行有關依政府採購法得標廠商於履約期間僱用原住民之規定，避免實務執行爭議，並促進原住民之長期就業。</p> <p>3.涉及法規<br/>「原住民族工作權保障法」</p> <p>4.辦理進度<br/>1 年內可完成</p> |
|    | <p>2.刪除「就業服務法」第 33 條資遣員工需於離職 10 日前通報當地主管機關及公立就業服務機構之規定。</p> | <p>勞委會</p> <p>1.辦理情形<br/>資遣通報無法廢止理由說明如下：<br/>(1)依就業服務法第 33 條第 1 項資遣通報規定，旨在藉由執行資遣通報方式，儘速將被資遣員工之資料通報「當地主管機關及公立就業服務機構」，以便因應及主</p>   |

| 議題 | 建議事項   | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向   |
|----|--|---|
|    |  | <p>動協助遭資遣之員工能迅速再就業，避免因勞工被資遣而引發社會問題。</p> <p>(2)勞動基準法第 16 條預告期間規定，其預告對象為『被終止勞動契約之勞工』，以便勞工有離職及尋職之準備，兩者立法目的及規範內容均不同，其期間可同時並行不悖。故事業單位是否辦理資遣通報與雇主是否給付預告期間工資及預告終止契約無涉。</p> <p>2.未來處理方向<br/>現行規定仍屬合宜，無修法之規劃。</p> <p>3.涉及法規<br/>就業服務法第 33 條第 1 項</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p>   |
|    | <p>3.刪除「勞動基準法」第 30 條之 1 第 2 項有關「依民國 85 年 12 月 27 日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。」之規定。</p> | <p>勞委會</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)查勞動基準法第 30 條之 1 規定係民國 85 年間為擴大勞動基準法之適用範圍，因應部分工作性質特殊之行業需要所增訂規範其工作時間之變更原則。原意旨在允特定行業之雇主經與工會，無工會者經勞資會議同意後，得與其事業單位勞工就工作時間另與協商排定之彈性，得使擴大勞動基準法適用範圍之政策能「無縫接軌」。至有關本規定之適用範圍，本會已考量適用該規定之事業單位經營型態及對工作安排之需求，現行規範仍屬合宜。</p> <p>(2)另，現行勞動基準法有關工時之規定已有相當彈性，未適用勞動基準法第 30 條之 1 規定之事業單位亦可在不違反該法相關規定之前提下，自行與勞工就勞動條件等相關事項進行協調，另行排定。現行規定仍屬合宜。</p> <p>2.未來處理方向</p> |

| 議題 | 建議事項 | 主管單位<br>辦理情形暨未來處理方向  |
|----|------|--|
|    |      | <p>現行規定仍屬合宜，無修法之規劃。</p> <p>3.涉及法規<br/>勞動基準法第 30 條之 1</p> <p>4.辦理進度<br/>現階段不宜辦理</p> |