

臺灣勞工



Taiwan Labor E-Newsletter 簡訊
中華民國113年6月 June 2024

No. 75



擴大留用優秀僑外生 評點表將增列實習經驗

勞動部日前預告修正外國白領工作審查標準，將修正畢業僑外生留臺工作評點表，增列採計實習經驗評點項目，並調高在校就讀期間領取政府提供獎學金之配分由10點調增為20點，總分由190點調升至200點，累計點數達現行規定70點即符合資格。勞動部表示，103年7月3日配合國發會「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」，推動僑外生留臺工作評點配額制迄今，留用僑外生人數持續增加，已逐年調整公告各年度僑外生配額，且近3年核准人數都達當年度開放配額9成左右，在112年度開放配額6,000名，已核准申請5,354人，因此113年開放配額已再提高為7,000名。

鑑於全球競爭延攬優秀人才，為留用我國自行培育的高教人才變成當務之急。除修正畢業僑外生留臺工作評點表，增列採計「在臺就讀期間實習一年以上」配點10點之外；另外配合教育部推動國際產業人才教育專班，強化僑外生新型專班招生誘因，並鼓勵企業配合政策挹注資源留用，本次也修正「在校就讀期間領取政府提供之獎學金或成績達前30%者」項目配分，由10點調增為20點，並將總分配合由190點調升至200點。修正後，將能擴大留用就讀教育部新型專班STEM（科學、技術、工程、數學）、金融及半導體相關領域畢業的僑外生。

本次外國白領工作審查標準修正內容，還包括擴大製造業及金融業專門技術工作範圍、增加開放社會工作為專門技術工作，修法後詳細內容將公告在勞動部網站，民眾未來可自行上網查詢。



關鍵字：勞動部、評點制、僑外生

勞動部主動協助勞資雙方「建構企業內紛爭解決機制」，營造勞資自主穩定勞資關係

勞動部主動協助勞資雙方「建構企業內紛爭解決機制」，營造勞資自主穩定勞資關係，勞動部推動「建置企業內紛爭解決機制」計畫，透過企業間經驗分享與交流及個案輔導勞資雙方建構企業內紛爭處理技巧與機制等方式，提升工會與事業單位自行溝通與協商能力，期能藉此解決企業內潛在衝突、預防勞資爭議，穩定勞資關係。

勞動部表示，維持勞資關係之穩定，一直為該部重要工作，現行勞資爭議之解決多數仍透過企業外紛爭解決機制，然企業更應著眼於勞資爭議未形成前，平時員工關係的努力經營，透過良好溝通機制，適時回應調整，避免雙方走向調解甚或法院訴訟。

有鑑於此，勞動部規劃辦理「建構勞資夥伴關係」計畫，活動包含建置企業內員工關係及紛爭解決機制經驗分享座談會及導入訓練與個案輔導課程，協助企業預防勞資爭議發生，提高勞資爭議於企業內部解決之可能。

勞動部進一步表示，申請輔導之單位包含製造業、住宿業、醫療業、批發零售業等，均表示對於團隊溝通協商技巧非常有幫助，整體滿意度達9成以上。

勞動部呼籲有興趣參加本計畫之事業單位、工會或勞資會議代表可善用此項資源，相關資訊可至承辦單位：「中國生產力中心」網站查詢，歡迎踴躍提出申請。



關鍵字：員工關係、紛爭解決、勞資爭議

普通傷病住院治療期間，因請特別休假而取得原有薪資者，仍得請領勞保傷病給付

勞工保險傷病給付係對於被保險人遭遇傷病，因接受治療中斷工作，導致喪失或減少收入之薪資補助，《勞工保險條例》第33條規定，被保險人遭遇普通傷病住院診療，不能工作以致未取得原有薪資，得自住院不能工作之第4日起請領普通傷病給付。

實務上偶有被保險人是以特別休假向雇主請假去住院治療，因而取得原有薪資。考量《勞動基準法》規定之特別休假為勞工之權利，勞動部函釋被保險人於遭遇普通傷病期間請特別休假，仍屬損失「原有薪資」，得依規定請領普通傷病給付。

為審查被保險人住院治療不能工作期間薪資是否減損，於「勞工保險傷病給付申請書及給付收據」有「被保險人因傷病住院不能工作期間取得薪資（或報酬）情形」的欄位，被保險人如屬請特別休假之情形，請於「已取得原有薪資或報酬」欄位後續勾「特休假」。詳細請領資格、申請表格及填寫範例，可至勞保局全球資訊網查詢。



勞動部職安署與職業衛生、職業醫學團體合作舉辦 「2024職業衛生暨職業醫學國際學術研討會」，打 造永續發展之健康勞動力

勞動部職安署於113年4月19日至21日與中華民國環境職業醫學會、台灣職業衛生學會及中國醫藥大學合作，於中國醫藥大學辦理「2024職業衛生暨職業醫學國際學術研討會」，會中邀請美國、芬蘭、新加坡、韓國、馬來西亞及日本等國際學者專家與國內職業衛生及職業醫學領域專業人士參與，以「推動職場的可持續性：運用整體性的策略以達成永續發展之目標（Promoting Sustainability in the Workplace: A Holistic Approach to Achieve the SDGs）」為主題，進行演講、專題論壇與學術發表等，約300人出席。

勞動部許傳盛次長致詞時，除感謝國際貴賓外，也感謝國內專業團體長期以來對推動我國職業衛生與職業醫學的發展不遺餘力，並鼓勵各界運用整體性策略推動職場健康勞動力永續發展，持續精進職場安全衛生管理，落實保障工作者之安全健康。許次長提起0403花蓮地震，造成重大傷亡及財損，雖未必為職災事件，但也凸顯災害預防、應變及重建，政府如何與企業各界合作，以維持產業韌性及永續發展的重要。

職安署表示，配合大會主題，共同籌劃「職業健康績效與永續發展目標」、「職場人因性危害預防之現況與展望」、「跨部門合作推動勞工健康服務實務論壇」及「推動職災預防與重建的公私協力初步成果與展望」等豐富議題，並於會中辦理「全國職業傷病網絡整合性防治成果發表會」，表揚績優之認可醫療機構及網絡醫院，提供學習及經驗交流，也呼籲各界積極參與推動，落實職場危害的鑑別、評估與風險控制，確保勞工在尊嚴、安全的環境下工作，實現企業永續發展目標。



與會貴賓合照（許傳盛次長於後排中間-右8）

關鍵字：永續發展、健康勞動力、職業醫學

有效運用工作輔具，減輕照服員作業負擔

依據調查，照顧服務員（以下簡稱照服員）容易遭遇職業傷害的問題，是造成人力短缺與低就業意願的主要原因之一。目前照服員在從事照顧服務作業時仍是以徒手作業為主，應用工作輔具來協助照顧個案的作業方式，在現場實際作業仍不普遍。然而善用工作輔具來替代徒手作業，對於減輕照服員工作負荷、預防職業性肌肉骨骼傷病非常有幫助。故勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱勞安所）製作「照顧服務員使用工作輔具教育訓練教材」，以供照服員有效運用工作輔具，減輕作業負擔。

勞安所編撰的「照顧服務員使用工作輔具教育訓練教材」以文字搭配影音內容，除提供照服員關於《職業安全衛生法》對於勞工在勞動法令上的保障內容，使長照機構的照服員可以獲得更完善的職業安全衛生保障，預防職業災害外；也提供照服員使用工作輔具作業實用性及可行性的建議，並配合推動國家長期照顧政策，以作為輔導長照機構對勞工施行工作安全保護措施的依據，希望能打造一個友善、尊嚴的工作環境。



112年初任人員薪資統計結果

為瞭解初入職場受僱者之薪資水準，勞動部以高級中等以上學校畢業生、勞工退休金月提繳工資及公教人員保險等大數據資料，編算初任人員薪資統計，主要統計結果摘述如下：

- 一、112年初任人員15.6萬人，男性占45.7%，女性占54.3%；任職行業以製造業、批發及零售業均占18.4%最多；教育程度為大學以上者占90.2%，其中研究所占16.8%；大學畢業之初任人員以女性占57.7%較多，研究所則男性占59.6%。
- 二、112年初任人員薪資平均數為3.5萬元，較111年增2.9%，其中大學畢業者3.3萬元，研究所4.9萬元。
- 三、112年初任人員薪資中位數為3.1萬元，其中大專（專科及大學）畢業者為3萬元，研究所4.7萬元。
- 四、112年女性初任人員薪資平均為男性之92%，亦即性別薪資差距為8%，各教育程度性別薪資差距除研究所為12.9%外，其餘均低於1.9%。
- 五、就112年初任人員主要任職行業觀察，大學畢業者薪資平均以醫療保健及社會工作服務業3.8萬元最高，研究所以製造業5.7萬元最高。
- 六、112年大學畢業之初任人員薪資平均以就讀醫藥衛生及社會福利領域3.8萬元最高，研究所以資訊通訊科技領域5.7萬元最高。
- 七、112年初任人員以基本工資（26,400元）為起薪者占23.4%，較111年（25,250元）占比減少0.7個百分點，其中高級中等（高中、高職）為58.3%，大學為23.9%，研究所為4.4%。
- 八、就111年初任人員於112年12月尚在職者觀察，其112年12月薪資平均為4萬元，較111年初任時增加15.1%；其111年初入職場時以基本工資25,250元為起薪之人數占21.5%，至112年12月薪資為基本工資26,400元之人數占比下降為15.5%。



關鍵字：初任人員、職場新鮮人、起薪