

# 台灣勞工

季刊

中華民國 103 年 6 月  
JUNE 2014



NO.

# 38

## 促進勞動力發展 提升國家競爭力

### 樂說頭條

加強就業接軌措施  
Y 世代青年多元適訓

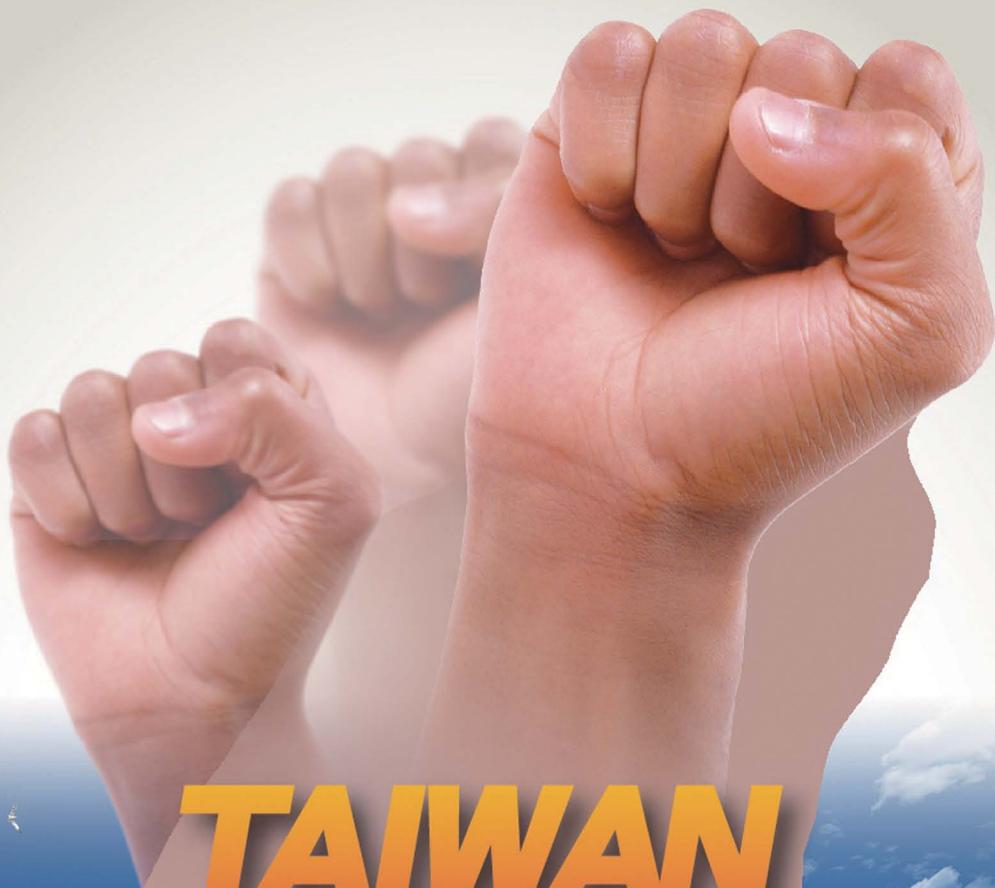
### 活用法規

問題之探討  
對我國非典型僱用

### 動態瞭望

日本年金制度改革  
高齡少子女化社會的





# TAIWAN

## 自由經濟示範區

# WIN

- 區內與區外適用勞動法規  
並無不同
- 不開放大陸勞工來臺工作

創造國內勞工就業機會  
提高國內勞工薪資所得

# [ 編輯手記 ] Editor's Introduction

六月，端午粽子飄香之後鳳凰花開，大量學子離開學校進入社會開始求職，即將展開他們未來的職場生涯，除此之外，臺灣整體勞動環境，也面臨全球化的挑戰，而無論是什麼樣的困難，政府都將成為勞工最堅強厚實的後盾，夏日辛苦的耕耘之後，能在秋季收穫最豐美的果實。

現在的青年就業比起其他年齡層更為困難，並且有多數新鮮人在初次尋職時，面臨「不知道自己適合什麼」的問題，本期「樂說頭條」將全方位探討青年就業，介紹目前對於促進、加強青年與就業市場順利接軌的方案與措施，而為了配合國家經濟發展及有效提升競爭力，也就產業職能制度基準以及外籍人士投入臺灣勞動職場進行分析，以 SWOT 表格詳盡說明外籍專業人士聘僱之優劣，及我國勞動力不足的難題，提出透過開發結婚移民充實勞動力的建議。

這期的「活用法規」一樣多元精采，為了加強職業病預防，使勞工享有健康快樂的勞動生活，勞保局逐年擴大辦理勞工保險預防職業病健康檢查，介紹 103 年 1 月 1 日開始施行的新增檢查項目。再者，因應勞動市場彈性化而產生的非典型僱用型態，也是值得關注的議題，針對相關法規進行深入的探討。另外，為保障女性受僱者的福利，對於許多人還不甚明白的生理假相關法規也有完整的說明。

延續社會新鮮人投入勞動市場的重要頭條，「勞工心聲」規劃一系列專題，請到幾位正要就業的青年，來分享他們對於目前勞動市場的一些看法和觀念，以及他們自身就業前的準備和經驗，最後，以專業的看法來解答面試時常被問到的十大問題，為新鮮人提供有效的參考及建議。臺灣社會已面臨高齡少子化，而隨著這種現象的產生，「動態瞭望」單元則以超高齡化的日本做為觀摩對象，完整地論述日本年金制度的改革，做為我國推動高齡者人力資源運用措施之借鏡。

為了感謝及獎勵勞工對國家建設與經濟發展之貢獻或熱心從事勞工運動、服務勞工的優異事蹟，今年勞動部選拔出 51 名模範勞工及 21 家簽訂團體協約的事業單位加以表揚，「人物好誌」將有 5 位來自不同組別的模範勞工現身說法，述說他們在各自工作崗位上辛苦耕耘、戮力不懈的奮鬥過程。

不管是即將投入職場的青年，或是多年付出的模範勞工，都是臺灣經濟和社會持續安穩發展的力量，勞動部一直都是每位勞工的朋友，期待能夠為勞工解決投入勞動市場的難題，並且打造一個有尊嚴，使勞工能愉悅工作的優質勞動環境。



#### 說頭條

### 促進勞動力發展 提升國家競爭力

- 06 建立產業職能基準的必要性及作法  
游明鑫
- 12 青年圓夢計畫—促進青年就業方案  
吳幸珍
- 16 Y世代青年多元適訓—加強就業接軌措施  
唐昌豪
- 24 發展社會企業創造在地就業  
—以臺灣多元就業開發方案為焦點  
藍科正
- 30 臺灣聘僱外籍專業人士之優劣情勢分析  
彭素玲
- 40 善用婚姻移民職場優勢 以充實我國人力資源  
辛炳隆



#### 用法規

- 46 勞工保險預防職業病健康檢查新增項目  
勞工保險局
- 50 對我國非典型僱用問題之探討  
焦興鎰
- 56 生理假相關法規議題  
劉翎言

## 勞 工心聲

- 58 認識自己，做好準備 輕鬆拿到職場入場券
- 59 學習不留白 求職不怯場  
陳婉菁
- 61 累積實力 追求美好未來  
唐紹芸
- 64 掌握自己專長 發揮最大潛能  
唐紹芸
- 67 面試必考 10 題 你準備好了沒？  
陳婉菁

## 動 態瞭望

- 70 高齡少子女化社會的日本年金制度改革  
張秋蘭
- 84 國際勞工組織 2014 年全球就業趨勢報告摘要  
蔡宜倩
- 90 「你的未來即是我的未來」淺談歐盟青年保證方案  
謝嘉文
- 103 日本安倍經濟學的限定正式職員制度  
林政諭

## 人 物好誌

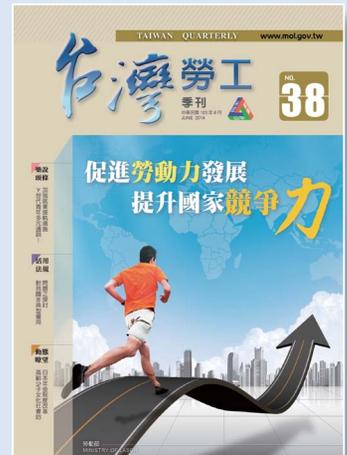
- 108 103 年全國模範勞工當選人
- 110 不說不的力量—顏美娟  
林佳燕
- 113 艱苦圀仔變善心總舖師—林賢德  
林佳燕
- 116 以態度淬鍊成鋼—黃銘恭  
林佳燕
- 119 樂觀面對大小事—溫月桂  
林佳燕
- 122 心繫勞工扮橋樑—董文雅  
林佳燕

### 著作權利管理資訊

勞動部保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜規司，電話：85902862 - 4）

### 封面故事

勞動部以促進勞動力發展為原則，針對勞動力之開發、提升及運用規劃與執行，深耕國家軟實力，提升國家競爭力。並在「人人有事做，事事有人做」的願景下，以專業、誠懇、踏實的服務態度，促進我國勞動力之永續發展。



### 台灣勞工季刊 第 38 期

發行人	潘世偉
總編輯	王厚斌
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟 白麗真 張惠鈴 李仲辰 王志銘 張國明 何俊傑 郭文玲 陳忠良 陳或夫 陳文宗
執行編輯	易永嘉
發行所	勞動部
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.mol.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2F
電話	02-27810111
著作人	勞動部
著作財產權人	勞動部
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市區中區中山路 6 號 TEL：04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL：02-23617511



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 促進勞動力發展 提升國家競爭力

勞動部為配合產業及國民就業發展之需要，並使各部會未來發展的職能基準規格和品質達一致水準，積極規劃推動我國職能基準制度，有效結合產業需求，訂定產業職能基準及規劃人才教育訓練發展，並從在學端加強職業接軌措施，透過公立就業服務機構辦理職涯諮詢服務能量，主動與學校、業界合作，讓在學、失業與轉職青年做好職涯規劃、就業準備、提升就業力，使青年從校園順利與就業市場接軌，並協助在學、失業或轉職青年探索個人職涯目標與方向，落實勞動部提供勞動者終身職涯服務之目的。

面對全球化的挑戰，並配合國家經濟的發展及國家競爭力的提升，勞動部借鏡各國勞動市場趨勢，期盼深耕國家軟實力，打造產業堅強後盾，開創勞動新價值，立足亞洲，與世界接軌，朝向「促進勞動力發展，提升國家競爭力」的新使命邁進。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



樂說頭條

# 建立產業職能 基準的必要性 及作法

勞動部勞動力發展署職能標準及技能檢定組長 游明鑫



## 導言

隨著世界地球村的建立，產業變遷急速，各國人才穿梭於國際間，移動頻繁，全球政府與企業面對相互競爭的大潮流，深刻瞭解到良好的人力資源運用與管理是促使國家提升生產力關鍵因素。

我國為促進產業發展與國民就業，就產業人才資源發展中有關人才能力內涵，特訂定產業創新條例第 18 條：「除法律另有規定外，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，並促進國際相互承認…」肯定以職能基準與能力鑑定作為產業發展之必要性，並作為各中央目的事業主管對職能發展與應用之依據。

另於 100 年職業訓練法增訂第四條之一：「中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。」就明定需要有效整合、運用各中央目的事業主管機關訂定之職能基準、能力鑑定規範，再次強化職能基準與能力鑑定發展之重要性。

勞動部為配合產業及國民就業發展之需要，並使各部會未來發展的職能基準規格和品質達一致水準，積極規劃推動我國職能基準制度，有效結合產業需求，訂定產業職能基準及規劃人才教育訓練發展措施，以達到促進國家人力資源發展之效益。

並且，為協助以有效率的運用系統化方法，具體落實職能為導向之人才培育與鑑定，順利進行推展產業職能基準建置之工作，需要一套有效的職能基準發展流程。該流程主要分為「分析需求」、「選定發展項目」、「進行職能分析」、「職能驗證」等四大流程，其中的「職能分析」在於運用有效率、系統化方法將欲「完成某類型工作、職業或職類所應具備能力」進行分析<sup>1</sup>。若將職能分析進行研究，可從中得到一些指標與項目內容，作為在工作中必備的條件與要求，而在高度競爭的環境下，不僅可使各企業人資部門皆努力於職能導向，強調務實性、實務性、個人與組織結合，以提昇國家競爭力與提昇國家的績效。

基此，從我國當前規劃職能基準制度談起，進而延伸特針對兩種職能分析方法進行深入比較，以利各界做為未來實務運作之參考，一起為推動國家整體進步標竿的目標而努力。

1. 賴春金和李隆盛（2011，3月），職能分析的方法與選擇。T&D 飛訊季刊，114，1-21。



## 我國職能基準制度介紹

有鑑於政府部門或訓練機構所提供之訓練，無法實際反應企業與勞工的需求，導致產業人才供給發生結構性困境，更突顯我國產業缺工及人才供需失衡與學用落差問題。因此勞動部勞動力發展署，時為行政院勞委會職訓局基於職能基準資訊揭露與平台建置之角色，刻正積極規劃擬訂「職能發展及應用推動要點」以及建置職能基準規範資訊平台，以協調各目的事業主管機關依產業創新條例建置產業職能基準，或引進國際間發展成熟且符合我國產業需求之職能基準<sup>2</sup>。

目前職能發展與應用平台（簡稱 iCAP 平台，網址 <http://icap.evta.gov.tw>

）已正式上線，未來將整合並公布各中央目的事業主管機關發展與本局補助發展並通過品質審查之職能基準，供各界參卓應用。以下謹就主要規劃內涵說明如下：

### 一、推動發展職能基準

#### （一）資格條件

職能基準適用於整體產業，具公共性及公益性，且將作為後續各類應用之依據，應由產業實務者進行發展，以確保發展之基準符合實務需求。經研議後，得發展職能基準之單位，包括經中央目的事業主管機關委託之機構，及依工業團體法及商業團體法設立之工業團體及商業團體等單位。



2. 游明鑫（2013，3月），我國職能發展政策與未來展望，經濟部人才快訊。

## (二) 品質管理機制

- 1、為確保職能基準品質，由勞動部邀集專家訂定審查標準作為審查依據。該審查標準包含需求面、流程面、成果面等構面。
- 2、各部會參考審查標準作為委託建置時之驗收標準、民間機構參考審查標準發展基準並向勞動部申請審查。經勞動部或勞動部委託之專業單位審查通過後，於資訊平台上登錄職能基準。
- 3、職能基準公告後每三年評估是否需維護更新，需更新者，由原發展單位按品質機制規格進行更新，更新後按程序進行審查、採認公告等事宜。
- 4、作業時程：
  - 每年 2 月：公告品質審查計畫
  - 每年 8 月：受理品質審查申請案
  - 每年 9 至 11 月：進行品質審查
  - 隔年 1 月：公告審查通過之職能基準

## 二、推動發展職能導向課程

### (一) 資格條件

職能導向課程為擴散職能效益的重要手段，應鼓勵訓練相關機構多加應用，故單位屬性相對開放，但應訂定確保機構素質的門檻。經研議後，得發展職能導向課程之單位包括：

- 1、經主管機關核准立案、登記之學術團體、專業機構、同業公會、職業工會或協會。
- 2、依職業訓練機構設立及管理辦法登記或許可設立之公、私立職業訓練機構。
- 3、公私立大專校院（含院系所與推廣相關單位）及高級職業學校。
- 4、依公司法設立之企業。

### (二) 發展範疇

職能導向課程依其發展範疇，可分為下列三類：

- 1、依據已公告通過審查之職能基準，發展對應之職能基準課程。
- 2、依據已公告通過審查之職能基準之個別職能基準單元，發展對應之職能基準單元課程。
- 3、因應產業要求，對於各中央目的事業主管機關尚未建置職能基準之領域（含職業、職類或特定職能），透過職能分析流程進行訓練需求分析後，發展對應之職能課程。

### (三) 品質管理機制

- 1、辦訓單位應參酌審查標準發展職能導向課程，並完成實際開班及學員學習成果評量後，併附該課程係自行



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

發展之切結送本會審查。

- 2、通過職能導向課程審查之單位，核給該課程效期三年之品質標章，並登錄公告於「職能發展及應用平台」。該三年有效期間原申請單位應維持訓練品質評核系統（TTQS）持續達銅牌以上等級，否則標章失其效力。
- 3、職能導向課程品質標章有效期到期後，標章失其效力，課程相關資訊自資訊平台移除。原發展單位得於標章到期前維護更新後，重新申請審查。
- 4、在標章有效期間內，參訓學員參加該課程並通過能力評量者，由該機構發給學員能力認證相關證明，本會得不定期派員稽查機構發證狀況。
- 5、通過職能導向課程審查之單位，即屬「認可職能訓練組織」，須承諾下列後續應辦事項，違反者撤銷標章及取消未來五年申請標章之權利：
  - (1) 嗣後開辦課程之內容、教學、師資、設備、評量等將與審查文件所述一致。



(2) 每年依規定檢送辦理狀況及合格結訓學員名單（含姓名及職能導向課程證號）

(3) 每年接受不定期抽查。

#### 7、作業時程：

- 每年 2 月：公告課程品質審查計畫
- 每年 8 月：受理課程品質審查申請案
- 每年 9 至 11 月：進行課程品質審查
- 隔年 1 月：公告審查通過之職能導向課程

另就我國職能發展政策之宣導說明將持續辦理一系列說明會，透過宣導與研習活動的辦理，協助產業運用已公告之職能基準，亦須透過各部會所轄相關計畫（如技職教育改造計畫及各部會人才培育計畫），同時結合本署各項職業訓練計畫資源，鼓勵民間運用職能基準有效鏈結產業發展與人才培育系統，以符合產業與就業市場需要，達到厚植國家人力資本之本意，提升國家競爭力之目的。

## 結語

職能基準建置係攸關我國產業發展與競爭力之重要基礎工作，不僅需要跨部會的齊力投入，亦須有完整通盤之政策考量。我國各中央目的事業主管機關及民間團體，多年來早已陸續開發多

項核心職能、管理職能、專業職能並推動職能認證等相關機制。如何充分利用公私各部門既有成果，協調產官民各方需求，有目標有計畫地推動成為國家整體性的職能基準與職能導向課程認證制度，成為目前重要的工作。

目前勞動部刻正擇訂職能基準應用機制（發展應用平台）、串聯產官學研訓的參與、研商分工整合機制、劃分公共通用性需求與個別客製化需求；深入研擬相關法規機制、參與者資格、標準化職能規格、品管及持續更新機制，以及訂定與應用的技術及方法。之後，職能內涵必須達到客製化的程度，才有務實致用的效果。職能模式一旦予以制度結構化後，往往使用時難以貼近事實需要，必須透過靈活運用不同職能分析方法，方能適切應變與創造彈性對策。

新制度的成形與推動實施，背後勢必歷經長期的努力協調與研商，以及不斷反覆地溝通、淬鍊過程。當下，我國職能基準制度逐步邁向開展之路，深切期望這是一條康莊大道，能為國家、為產業界、為社會大眾個人提供嶄新的視野，並切合產業與就業市場需要，從中快速地回應與突破市場現況，為我國人才培育系統帶來活躍泉源。☺



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 青年圓夢計畫—— 促進青年就業方案

勞動力發展署就業服務組 吳幸珍



我的未來在哪裡？剛退伍，22歲的曾奕華一直這樣問自己，退伍後待業了幾個月，漸漸失去求職動力，也找不到自己的就業方向，即使有許多的想法，也總停在空想的階段，此時，他想起了退伍前參加過勞動部「屆退官兵就業博覽會」得到的資訊，他來到勞動部「青年職涯發展中心」（Youth Salon）尋求「職涯諮詢」，透過職涯諮詢師的諮詢、



▲ 曾奕華就職後，返回青年職涯中心感謝工作同仁。（圖：勞動部勞動力發展組高屏澎東分署提供）

參加名人講座等活動，曾奕華在這裡找職涯方向，也在這裡找到跨出去的勇氣，現在，曾奕華已經是一位專業正職的救生員了，曾奕華以自己的興趣為職業一步一腳印，逐夢踏實。

張傑民，大學電機工程系畢業，卻對電機工程相關工作沒有興趣，在思考自己的職涯方向後，希望能從事有興趣的室內設計相關工作，透過勞動部推動的「青年就業讚計畫」，參加電腦室內設計就業養成班課程，在完全沒有任何基礎概念下，受訓過程中，一度受挫，無法適應，甚至想放棄，然而在每 2 個月一次的就業服務職涯引導、諮詢及同學的鼓勵下，張傑民由原先對室內設計一無所知，到習得專業技能，並在勞動部就業中心提供求職面試技巧、履歷健診與作品集等就業準備後，順利得到設計公司助理的工作穩定就業，目前，張傑民對努力學習到的專業技能感到興奮，也對自己的工作感到開心，更讓他一步步朝踏實築夢向前邁進。

青年的就業需求，政府看到了，而青年就業一直是行政院所關心的議題，依勞動部 101 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」顯示，青年勞工初次尋職遭遇到困難情形，以「不知道自己適合做哪方面工作」最多占 33.55%，技能不足占 18.76%，故勞動部於所屬就業中心

設置「青年專櫃」提供單一服務窗口，由固定專人一案到底，提供青年就業諮詢、推介及就業媒合服務；設置青年職涯發展中心，提供青年職涯探索、就業職涯諮詢、職涯測評、履歷健診、深度就業等服務，進而引導職涯規劃，促進就業；並與各級學校合作，補助各級學校辦理校園徵才活動、座談會與講座、職場參訪、其他就業促進相關活動，協助青年儘速就業。

為使青年人口能順利進入勞動市場，行政院責成勞動部於本（103）年度規劃研訂「促進青年就業方案」（以下簡稱本方案），整合經濟部、教育部、外交部、衛福部、國防部、勞動部、國發會、原民會、農委會、輔導會及行政院科技會報辦公室等 11 個機關（單位），提出 64 項計畫，整合各機關（單位）資源，強化跨部會合作機制，協助青年順利就業，以促進青年勞動力之發展，提升我國競爭力，並配合當前經濟與勞動市場情勢、政府施政方向及國際貿易協定影響等，逐年檢討改進，滾動調整。

曾奕華、張傑民的案例，就是透過「青年圓夢計畫—促進青年就業方案」，藉由職涯探索，釐清就業方向、學習與強化專業技能，順利就業。「促進青年就業方案」針對青年所面臨的職涯迷惘、職業及勞動市場認識不足、學用落差等



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



◀ 青年圓夢計畫—促進青年就業方案資訊平臺（圖：勞動部勞動力發展署提供）

問題，提出跨部會促進青年就業策略及具體措施，涵蓋強化職涯扎根功能、增進工作技能與共通核心職能、促進職場體驗、產業結構調整或地方產業發展、排除就業障礙、待業青年就業服務等面向，協助青年從職涯歷程中培養兼具彈性、創新與職能轉換能力。

分析青年未能就業原因，勞動部針對青年個人因素規劃及推動的就業策略及具體措施如下：

### 一、加強職涯引導：

依據勞動部 101 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」顯示，青年不知道自己適合做哪方面工作占 33.6%，加以各國在處理青年就業議題上亦開始重視青年職涯的引導，以縮短其尋職探索期間，儘速投入職場，因此勞動部在本方案除協助青年就業措施外，亦著重在前端的職涯探索及協助適性發展，促使職

涯向下扎根，引導青年釐清就業方向，及早做好就業準備。

### 二、強化工作技能：

為縮短青年求職與產業需求上的落差，強化青年個人共通核心及專業職能，提升個人專業價值係能否為企業所用的重要關鍵，故結合學校與產業，設計各種提升專業提能與共通核心職能的活動或課程，及推動自主選擇之職業訓練課程，協助青年提升就業能力。

### 三、加強就業媒合，提供就業服務：

安排青年參加各項職涯講座、企業參訪、實習及職場體驗，及早認識職場，累積工作經驗，或參與各式徵才及就業博覽會等活動，並運用各項就業促進工具，協助排除就業障礙，提升就業媒合成效。

#### 四、提供創業諮詢與協助：

在青年就業促進基礎上，提供青年職涯規劃的另一選擇方向，期青年在自身累積職場工作經歷或有充分準備後，運用政府創業輔導資源，策勵及激發青年創業的動能，鼓勵青年的創意與創新，有效進入創業領域。

此外，衡量國內產業結構變化，本方案亦規劃透過改善國內產業環境與協助產業升級或地方產業發展，以增加工作機會及提高青年投入就業的意願。

本方案亦重視跨機關（單位）及學校的合作，如為強化學校與職場就業接軌，瞭解畢業青年流向，勞動部與教育部合作辦理畢業青年就業狀況調查及追蹤輔導機制，藉由與各項保險資料進行介接勾稽，統計分析各大專校院畢業生就業情況，主動對未就業青年進行後續追蹤與就業輔導。此外，為增加青年職場實務經驗，縮短學用落差，辦理產業學院、建教合作班、青年就業旗艦計畫、推動產學訓合作訓練等各項計畫，透過與職業世界接觸，增加職場實務經驗，提升青年就業能力。另為改善國內產業環境，與經濟部合作辦理輔導傳統產業，建構合宜工作環境，吸引青年人投入就業。

本方案實施期程為 103 年至 105 年的 3 年計畫，預計投入 140 億協助 15 萬名青年就業，由前端的職涯輔導及職場體驗，協助青年了解產業概況，釐清未來就業方向，並培養正向工作態度及工作價值觀；提供職業訓練及培訓資源，提升其就業技能；加強輔導產業建構合宜工作環境，吸引青年投入就業。勞動部未來也將建置促進就業方案資訊平台，提供青年查詢相關部會就業資源單一入口網頁，讓青年朋友方便搜尋及運用資源。

青年就業情勢雖然較其他年齡層為不易，但是青年待業週期也較其他年齡層的勞工短，因此，於青年在校期間、未進入職場前、與初進職場的階段，提供適性的協助與輔導，可縮短尋職時間，並輔以產業發展的調整以及地方產業的合作，增加就業機會，以積極解決我國青年就業問題。☺



▲ 創意傢俱設計及製作。（圖：勞動部勞動力發展署台南官田職業訓練場提供）



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# Y世代青年多元適訓 加強就業接軌措施

勞動部勞動力發展署訓練發展組視察 唐昌豪



## 前言

青年是國家的重要資產，亦是一國經社發展能否持續創新與進步的動力來源。根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）估計，2012 年全球 2 億人的總失業人口中，有超過 7 千 5 百萬人是 25 歲以下的青年族群；另經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）統計，2012 年會員國 15 歲至 24 歲青年失業率為 16.22%（全體為 7.93%），其中歐元區的青年失業率為 22.78%（全體為 10.40%）。因此，「投資青年，就是投資未來」，世界各國都將解決青年就業問題列為政府施政的優先議題。

國內就業市場受全球化影響，產業結構快速變遷，廠商需求人才類型趨於多元化或偏好僱用有工作經驗者，不僅對於缺乏職能轉換能力之勞工就業造成衝擊，缺少工作經驗青年更是首當其衝。因此，青年職業接軌議題需整體規劃，不僅於在學階段，青年離校前後，皆為協助之黃金時期，由於國內不同之失業型態、職涯迷惘、青年失業率偏高及學用落差等問題，故勞動部從在學端加強職業接軌措施，透過公立就業服務機構辦理職涯諮詢服務能量，主動與學校、業界合作，讓在學、失業與轉職青年做

好職涯規劃、就業準備、提升就業力，使青年從校園順利與就業市場接軌，並協助在學、失業或轉職青年探索個人職涯目標與方向，落實勞動部提供勞動者終身職涯服務之目的。

## 建立 Y 世代青年勞動力

丹·蕭伯爾（Dan Schawbel）於 2013 年美國訓練與發展協會國際年會（2013 ASTD ICE）專題演講，Building the workforce of tomorrow—how to recruit retain, and grow genY（建構未來工作力—Y 世代人才的招募、挽留及成長），本身也是 Y 世代的丹·蕭伯爾呼籲，許多舊時代的東西應放棄，Y 世代青年具有某些特性，例如：不會想終身只從事一個工作（職業），若無法理解或認同組織的價值觀，或看不到晉升的機會，就會選擇離開等，他指出 2025 年全球主要勞動力 75% 的來源，來自 Y 世代。





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



## 「建立 Y 世代勞動力」的十項關鍵因素

### 一、停止批評：

應瞭解 Y 世代青年的意義從何而來，關注他們正向特質，而非擴大 Y 世代是失敗且懶惰的負面批評。

### 二、創造指導機會：

給予 Y 世代青年職涯發展建議，協助他們拓展自己的網絡，同時也可以讓 Y 世代青年教導其他員工一些新科技或技術等知識，讓彼此都能互惠。

### 三、給予更多自由和彈性：

Y 世代青年通常找不到吸引他們進入傳統辦公環境的理由，故可讓 Y 世代青年在家工作，或是改變傳統辦公環境，使他們可以共同合作，更重要的是我們要關注 Y 世代青年工作的產出。

### 四、藉由社群網路的連結 Y 世代青年：

除提供工作職缺外，職涯建議、問題答覆，談論何謂理想的工作及分享影音圖像等，以為建立屬於個人的僱用品牌如同最好的工作職務。

### 五、不要限制 Y 世代使用網路：

Y 世代青年總是希望隨時隨地與朋友及家人聯絡，而不像之前世代一樣將上班時間及個人時間劃分的很清楚，如果我們阻擋 Y 世代青年使用網路，將降低他們工作意願。

### 六、建立內部僱用計畫：

當 Y 世代青年無法升遷時，他們會想離開，所以我們應該促進 Y 世代青年找到事業單位內部合適的工作機會，幫助他們能獲得升遷。

### 七、擁有遠大的理想：

Y 世代青年在工作選擇上傾向重視社群目標的事業單位，並依據事業單位的宗旨目標結合 Y 世代青年的工作成就感，如此能具有獲取共同利益的感受。

### 八、透明度：

能清楚知道組織的願景、前景及暢通的溝通管道，組織若有意隱瞞消息，Y 世代青年會自己尋找答案，然此舉將增加不信任感。相對的，組織若能快速回應，將會獲得 Y 世代青年的信賴。

### 九、內部創新的投入：

Y 世代青年具有創新性並且能為公司帶來衝擊。藉由給予 Y 世代對應的資源並允許將創新的點子回應給高層，這樣的做法將使公司變的更有創新性，而且 Y 世代青年也會更積極的工作。

### 十、遊戲化的工作應用：

運用遊戲化、團體化的工作方式，甚或可參考遊戲式應用程式或系統，以獲得點數或交換點數、卡片等方式來吸引年輕員工留任，此舉並不需要增加額外費用。

資料來源：保訓會參加美國訓練與發展協會國際年會 (2013 ASTD ICE) 報告書

Y 世代青年都有各自追求的想法及特色，更講究和追求良好的生活品質，所以時常被說不能刻苦耐勞、工作態度不佳、對公司不夠忠誠等問題，但不可忽視的是，這些 Y 世代青年隨著時間漸漸推行，變成社會主要的勞動力，若以另一角度來看，前面提到的 10 項「建立 Y 世代勞動力」的關鍵因素中，可以知道其實 Y 世代青年有主見、目標明確、自信強、新思維的優點，而我們與其思考如何駕馭 Y 世代青年的問題，更應引導他們融入團隊，激發他們的潛力，令他們在工作上獲得成就感，就能為工作環境帶來正面的衝擊和改變，綜上，政府在進行各項訓練就業服務措施之規劃與執行時，應充分瞭解 Y 世代青年的特性予以納入方案設計之考量，並運用 Y 世代熟悉的語言及通路進行宣導吸引其參與，滿足就業需求。

## 勞動部持續推動重點方案

未來主要勞動力將來自 Y 世代，為利時下青年學生及早做好就業準備，於畢業離校後順利投入勞動市場，本部已針對青年特性推動青年建立職涯觀念，選擇職業適性就業，透過職涯向下扎根，加強學生在學階段職業接軌措施，以協助青年在職涯歷程中兼具彈性、創新與職能轉換能力，以因應瞬息萬變之勞動環境，採取下列全面性整合策略協助青年：

### 一、積極接軌推動訓練及就業促進計畫

#### (一) 在學階段青年訓練及就業服務

##### 1. 補助大專校院辦理就業學程計畫：

補助大專校院辦理實務導向之訓練課程，提升大專生之就業知識、技能、





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

態度，以協助其加強實務經驗及職涯規劃能力，增加職場競爭力及順利與職場接軌。於在校畢業前1年至2年之在校期間，導入業界師資與學習資源，辦理專精課程（業界實務）、職場體驗及共通核心職能課程，以協助應屆畢業生具備業界所需求之專業知能及職場經驗。

### 2. 雙軌訓練旗艦計畫：

參採德國「雙軌制」(Dual System) 職業訓練模式，針對國中畢業以上青年，訓練生每週在事業單位內部實習3至4天、學校上課2至3天，由學校進行訓練生學科教育，事業單位負責訓練實務部分，俾達到理論實務即刻互相印證效果，以降低學校教育與職場需求落差，提升青少年職場技能，並培訓契合企業需求之優質專業技術人力，訓練期間為2至4年不等，結訓後，除依學制取得文憑外，青年並可獲得事業單位認可之結訓證書。



### 3. 產學訓合作訓練：

結合職業訓練與高職、大專校院及業界資源，發展產學訓三方合作之培訓模式，以就業為導向的課程與措施，加強技職學生就業技能，並提供產業所需人才，培育有準備勞動力。由勞動部勞動力發展署所屬各分署辦理專業技術養成訓練提供青年參訓並取得乙級證照，學員於日間、夜間或例假日持續在校接受一般學科教育，再安排至事業單位實習。訓練期間為2年（學士後第2專長學士學位）、4年（四技）至7年（高職+四技）不等，結訓後，能同時滿足青年對於技術、證照、就業及學歷之需要。

### 4. 結合大專校院辦理就業服務補助計畫：

為協助青年就業，本部所屬分署推動大專青年就業促進業務，補助大專校院針對應屆畢業學生、校友等，辦理校園徵才活動、座談會與講座、企業參訪及其他就業促進相關活動，以助其順利進入就業市場。





### 5. 推動職涯扎根方案，辦理職涯講座，宣揚行行出狀元之工作價值觀：

從學校端引導學生逐步建立職涯觀念，釐定就業方向，降低職涯迷惘，使畢業後能儘速就業；透過勞動部勞動力發展署各分署轉型為職涯發展服務模式，與學校合作提供在學青年職涯輔導，另針對求職及轉職民衆，提供職涯服務，強化就業能力，以達適性穩定就業之目的。

### (二) 畢業及離校階段青年訓練及就業服務

#### 1. 青年就業旗艦計畫：

針對 15 歲至 29 歲缺乏工作經驗或專業技能之青年，結合產業界提供學習機會，由訓練單位依據產業用人需求，規劃辦理「工作崗位訓練」，透過事業單位先僱用，同時提供青年務實致用之職業訓練，增加就業機會。

#### 2. 明師高徒計畫：

針對 15 歲至 29 歲非在學之未就業青年，規劃辦理師徒制訓練，透過經驗豐富之資深師傅帶領參訓青年學習技能，以師徒緊密之教導互動，協助徒弟於實務訓練環境建構職涯發展及就業能力。

#### 3. 青年就業讚計畫：

針對 18 歲至 29 歲之初次尋職者，或連續失業 6 個月以上之青年朋友，提供 2 年共 12 萬元之訓練學習自付額補助，給青年「釣竿」，鼓勵未就業青年提升就業能力，使其能透過自主訓練學習後就業。

#### 4. 規劃辦理相關活動，提升就業能力，協助就業：

- (1) 辦理大型就業博覽會、校園徵才活動及各類中、小型徵才活動，提高媒合率。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



(2) 建置並推動專屬青年的青年職涯發展工作站（青年夢想家 Youth Salon）：提供青少年就業服務、職業訓練、創業、職涯規劃等多面向合一的服務，打造一個專屬於青年，富有歸屬感的空間，並提供專屬於青年的平台，建立陪伴及互信的職涯服務歷程，讓青年彼此交流與互動，藉由同儕間的激盪，以青年幫助青年，提升自信與能力，及早進行職涯規劃，以利與職場接軌。

## 二、結合虛實整合通路協助提供就業諮詢及推介媒合

(一) 各就業中心設立「青年專櫃」，依青年就業問題屬性及需求，與其共同討論、訂定就業服務計畫，藉由提供個別諮商服務、職業心理測驗、推介參加就業促進研習活動、陪同面試或進行職業訓練諮詢等服務，進而媒合就業、推介參加職業

訓練或轉介創業諮詢服務，並運用僱用獎助等相關就業促進工具，持續追蹤及輔導至順利進入職場就業。

(二) 全國就業服務據點（就業服務中心），提供求職登記及媒合服務，由就業服務員透過就業諮詢及運用就業促進工具媒合推介就業。

(三) 運用「全國就業e網」及「科技客服中心」，提供國人全年無休，每天 24 小時的就業服務。



## 三、建立跨部會合作平台

針對高等教育學用落差等問題，本部、教育部與經濟部已自 102 年 1 月起建立跨部會合作平台，由各部會副首長擔任召集人，透過該平台，共同研擬協助青年就業之跨部會合作事項。

## 四、跨部會促進青年就業方案

鑒於全球經貿市場劇烈競爭，國內產經結構持續調整，青年進入職場的就業環境較以往更形複雜，對於勞動力市場供需平衡問題，尚需結合各相關部會共同合作，並強化各面向資源之投入，使各項措施能發揮協助青年順利投入就業市場並達勞動力供需平衡之最終目的，本部爰盤點彙整 11 個機關（單位）64 支計畫，提出「促進青年就業方案」，其由強化職涯引導功能、增進工作技能與共通核心職能、促進職場體驗、協助產業升級或地方產業發展、排除就業障礙、待業青年就業媒合服務等面向出發，以促進青年適性及穩定就業。

## 結語

全球經濟成長動能不足，景氣復甦緩慢，Y 世代青年就業問題首當其衝且更具挑戰。面對國家經濟發展及產業需求，亦須協助青年具有彈性、創新與職能轉換能力，並能釐清個人職涯目標與方向，適性就業，以因應全球化、少子女化及瞬息萬變的勞動環境，政府應持續關注 Y 世代青年就業環境，結合訓練就服多方資源，辦理各項就業促進措施，及早提供就業能力輔導，加強在學期間之職涯引導，使青年從校園順利與就業市場接軌，協助釐清職涯發展方向、瞭解就業市場需求，建立工作價值觀與職業倫理、強化求職準備力，以利青年順利進入職場。☺

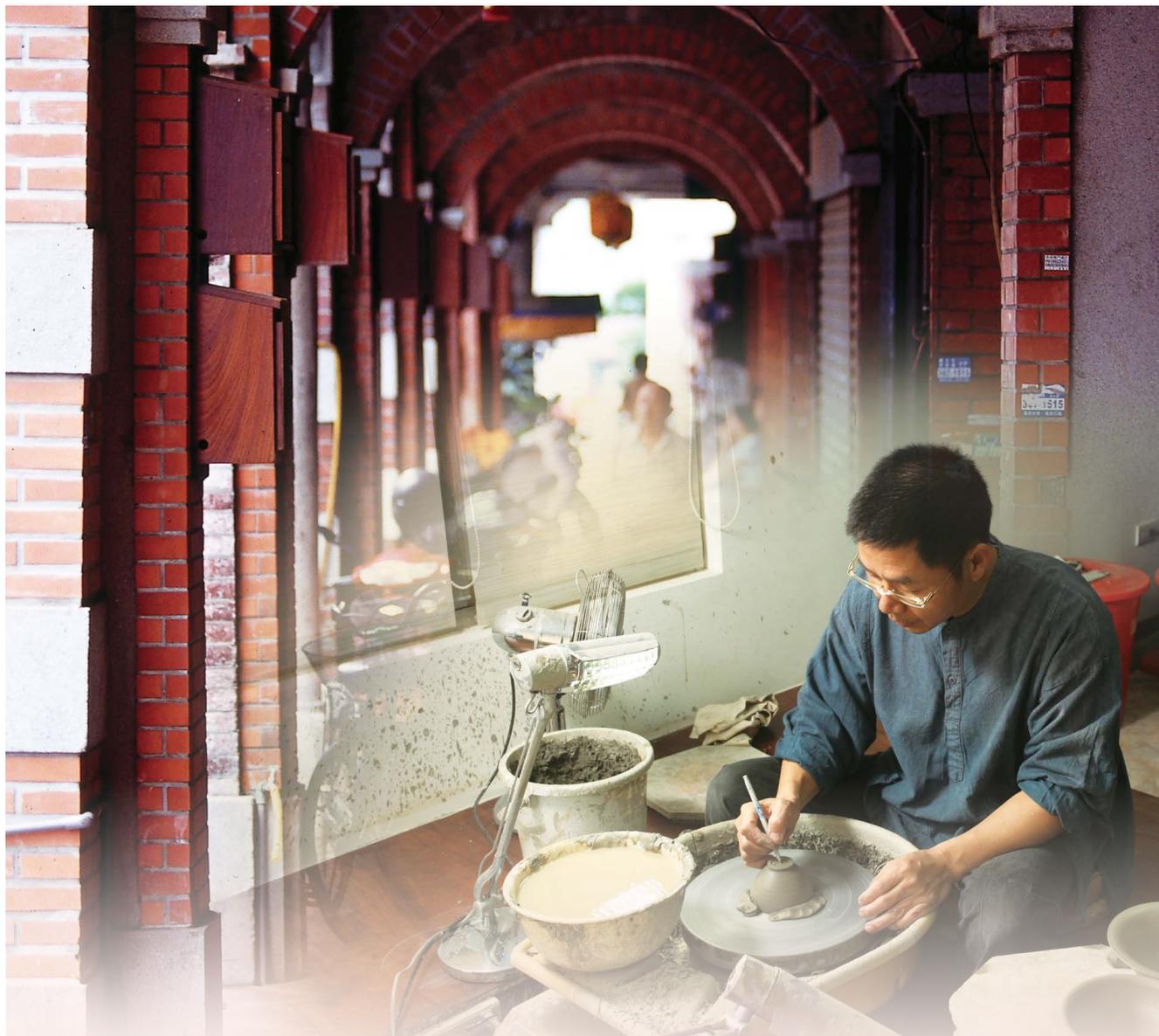




1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



發展社會企業創造在地就業

# 以臺灣多元就業開發 方案為焦點

國立中正大學勞工關係學系副教授 藍科正

## 社會企業的發展是促進在地就業的選項之一

在全球化的影響下，就業機會在行業間有消長，在區域間出現失衡；台灣失業率長期呈現走高趨勢<sup>1</sup>，結構性失業現象日見明顯<sup>2</sup>；但弱勢族群就業不易，促進就業一直是民衆的訴求。面對不確定性的產業環境和非工資人事成本的增長趨勢，私部門雇主一般偏好節約用人<sup>3</sup>；在政府預算赤字日增的壓力下，公部門不易增創就業機會<sup>4</sup>。由於歸屬第三部門的社會企業<sup>5</sup>之發展可落實全球化與在地化的整合（所謂「全球在地化」），亦促進可觀的特定對象人數之就業（以及勞動力提升，特別是培訓就業型），其發展甚具潛力；因此，若能掌握社會企業如何創造就業機會，當有利促進弱勢族群就業的政策選擇。

社會企業依其「主要設立目的」可分為4種功能性類型：（1）工作整合型：其主要提供工作機會或訓練予弱勢人口群（身心障礙者、中高齡失業者、二度就業婦女、原住民、生活扶助戶），使之整合進入勞動市場或主流社會。（2）社區發展型：社區型非營利組織可自行設立社會企業單位，或是扮演催化、資源整合的角色，藉由與地方居民或外來專業人士共同努力，協助當地發展社區產業、產品與服務，進而開發市場行銷管理、提供具有在地特色的工作訓練等。（3）社會合作型：合作社的主要特性在於強調透過組織共同追求集體利益，利益關係人被鼓勵積極參與組織事務，並從中獲得利益。（4）公益創投型：此類似營利公司，創設目的在於使某家或數家非營利組織有利潤可圖，其盈餘將重新分配給一家或數家非營利組織；不過，其對社會使命的影響較為間接<sup>6</sup>。新加

1. 2013年是4.18%，2000年是2.99%（參主計總處網站）。
2. 結構性失業現象亦在景氣復甦時，呈現出人力短缺與失業率居高不下並存的狀況。
3. 臺灣受私人僱用者占總就業人數的比率長期呈現成長趨勢，2013年是69.25%，2000年是61.01%（參主計總處網站）。
4. 臺灣受政府僱用者占總就業人數的比率長期呈現下降趨勢，2013年是9.30%，2000年是10.06%（參主計總處網站）。
5. 社會企業的定義目前尚無全球一致的共識，藍科正（2013，《勞動力發展中程策略及行動方案規劃》結案報告，行政院勞工委員會職業訓練局委託辦理，臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局）將社會企業定義為「經中央主管機關認定，以社會（公益、社區發展）為目標的類企業獨立運作性質的組織，導入有社會會計和審計制度或企業的會計制度，產品或服務不違反公序良俗，恪遵法規，員工人數逾半是弱勢族群，50%以上的營收來自於市場銷售產品或服務，八成以上的營利再投資於社會目標（接受政府補助和民間捐款者應將全部的營利再投資於社會目標）者」。
6. 李安妮、王雲東、林怡君（2008）。《多元就業開發方案進用人員職業能力提升情形暨後續就業狀況調查研究》，行政院勞委會職訓局96年度委託研究計畫。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

坡採商業模式來促進社會企業的創新就業，其作法包括：行銷靠口碑、不靠媒體，生產網絡與社會連結，企業社會責任與社會企業，利用政府閒置空間，重視青年社會企業家之培育，建立公私長期夥伴關係等<sup>7</sup>。

## 多元就業開發方案促進了社會企業的發展

臺灣係透過 921 重建大軍的經驗、永續就業工程、多元就業開發方案、培力計畫、庇護工場、特例子公司（身心障礙者權益保障法第 38 條之一）等，促進社會企業的發展。其中，多元就業開發方案始自 2002 年，包括社會型與經濟型計畫，「社會型計畫」係指「各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫」，勞動部訂有各項服務應達之量化績效，其補助以一年為原則，視其執行績效、訪視考核及接受輔導成果，逐年審查核定，最長得連續補助三年，補助期滿執行單位無留用義務；「經濟型計畫」係指「民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫」，勞動部訂有每年須達成之營收目標，其補助最長為三年，執行單位每年均應留用一定比率之進用人員（補

助人數為十人以上者應至少留用二人，補助未達十人者應至少留用一人，但專案經理人或專案管理人不計入；初次申請經濟型計畫者第一年之留用比例得由用人單位自訂）。多元就業開發方案補助項目以人事費為主（其他費用社會型 5%，經濟型 15%），進用人員由公立就業服務站推介為原則，期間有諮詢輔導服務的機制；行政院勞動部勞動力發展署是主管機關，迄今已補助 8,000 餘個計畫，協助超過 12 萬人就業。

多元就業開發方案實施以來，各縣市開發出多樣的在地 / 社區產業，全國也開發出數條連結多元就業開發方案各計畫的地方特產和觀光休閒路線，已為地方產業創造相當豐碩有形及無形之價值，諸多營運績效較佳之計畫並已漸具社會企業雛型。施淑惠（2008）<sup>8</sup>指出，在地方就業發展第三部門有以下優勢：

（1）是一種新形式工作組織，具有開發各種新領域的就業及促進勞動市場的就



7. 梁煥煒（2013）〈新加坡社會企業 ---- 以商業模式創新就業〉，《台灣勞工季刊》，36，130-143。

8. 施淑惠（2008）。〈多元就業開發方案之政治經濟分析，2000 - 2008〉，臺北市：臺灣大學政治學研究所碩士論文。

業能力；(2) 能夠親近社區，反應社會發展的動態，聯結社會的改變和需求；(3) 提供地方發展擴大福利的新觀點；(4) 具有社區的信賴或投入；(5) 具有協助規範和降低非經濟差距的創新作為；(6) 具有社會整合的功能與角色。而此項政策也成為國內發展社會企業的一項契機。



單位即未再聘僱留用人員，而更換留用人員以續獲得僱用獎勵或相對補助<sup>10</sup>。

藍科正(2014)<sup>11</sup> 使用藍科正、吳啓新、馬財專(2012)<sup>13</sup> 和吳

啓新、藍科正、馬財專(2013) 中執行單位為民間團體(非營利組織)的5個多元就業開發方案個案(訪談組織負責人或其代表，都曾執行多元就業開發方案的經濟型計畫)逐字稿紀錄，分析發現：有社會目標願景、能有效運用政府補助、資源網絡堅強的執行單位，較能創造就業機會；執行單位多數沒有事先設定的固定功能，而是在創業發展過程，彈性調整，故呈現以「彈性功能」創造就業機會(較接近工作整合型和社區發展型)；執行單位會兼顧社會價值與效率，強調勞資和諧甚於強調效率，工作彈性程度較高，工作壓力較低，其所創造就業機會月工資以22K為基礎(參表1)。

多元就業開發方案執行單位留用進用人員之考量因素包括：有相當的市場需求支持執行單位計畫的營運績效，獲有政府補助、就服中心的協助角色，執行單位支持多元方案計畫、有超越多元方案計畫的理想、有企業經營管理人才、計畫屬性具市場性的特質，留用人員表現佳等<sup>9</sup>。留用的困難包括：留用人數呈現起伏狀況，只有少數執行單位能保持留用人數的僱用穩定；若人力成本壓力超過補助誘因，留用人數會減少，甚至結束計畫；留用獎勵結束後，8成執行

9. 吳啓新、藍科正、馬財專(2013)。《雲嘉南地區多元就業開發方案人員留用情形調查計畫》，行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南就業服務中心委託研究報告，臺南市：行政院勞工委員會職業訓練局雲嘉南就業服務中心。
10. 梁煥煒(2012)。〈多元就業開發方案留用制度看中高齡就業型態、趨勢與機會〉，《就業安全》，11(1)，80-85。
11. 藍科正(2014)〈社會企業創造就業機會的模式分析：以臺灣多元就業開發方案五個案為焦點〉，「第九屆海峽兩岸組織行為與人才開發」學術研討會論文，3月14-15日，國立臺南大學主辦，臺南市。
12. 藍科正、吳啓新、馬財專(2012)。《多元就業開發方案人員留用情形調查計畫》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

表 1 個案分析資訊彙整

個案單位	1、產品 / 服務的開發	2、產品 / 服務營收穩定的影響因素	3、所創造的就業機會數量與品質
個案一 二手百貨	進行環保回收，透過二手百貨店面銷售經整理的產品。	二手傢俱市場穩定；單位有多項服務，可相互支援人力；單位負責人優秀。	創造的就業機會數量是 6 名，占政府補助人數（6-8 人）的 75%-100%；工作內容主要是清乾淨、整理，其薪資大致是基本工資的水準；較重要的工作（如店長、電器維修）有獎金。個案一很少主動裁員，但有相同理念者較易留任。
個案二 觀光休閒	包括導覽、泛舟、民宿、小吃等。	長期已建立一定的口碑；與當地縣市其他的單位之服務建立有策略聯盟關係；政府補助有助益；單位負責人優秀。	創造的就業機會數量 2 人（兩萬元僱用一人），占政府補助人數（6 人）的 1/3。個案二帶進每年 120 團以上的遊客量，對社區就業亦應有貢獻。
個案三 農村再造	營收多樣，包括餐飲收入、入園門票、導覽費、觀光休閒套裝行程、三輪車出租等。	負責人的決心與毅力；掌握到該社區附近休閒旅遊景點的優勢；國人休閒旅遊觀念和觀光客的成長。	個案三目前自行僱用 13 人，月工資以基本工資為主；週休二日；雙方合意下，採彈性工時與變形工時。個案三創造出每年 10 萬遊客的數量，對社區就業也應有貢獻。
個案四 文化創意	有關原住民文化創意的陶燒藝術品。	有藝術家長期投入、與飯店和在地的觀光活動（熱氣球）策略聯盟、單位有推廣部落文化創意產業的願景等。	個案四所創造的就業機會數量占政府補助人數（4 人）的 1/2（2 人）。在市場需求不確定下，個案四會在需求旺季尋求以前的員工作為支援人力。
個案五 居家服務	居家服務係與訪視推展、家事服務、老人養護照顧服務相關聯。	機構組織完善；掌握到市場需求；政府補助新方案的人力和諮詢輔導；有優秀的專案經理人等。	個案五的居家服務所創造的就業機會數量占政府補助人數的 100%（4 人），還創造出社區 50 個居家服務工作。個案五對員工工作態度的要求遠甚於效率，明顯重視僱用過程中的社會價值。

資料來源：藍科正（2014）〈社會企業創造就業機會的模式分析：以臺灣多元就業開發方案五個案為焦點〉，「第九屆海峽兩岸組織行為與人才開發」學術研討會論文，3 月 14-15 日，國立臺南大學主辦，臺南市。



## 促進社會企業進一步發展的建議

為促進多元就業開發方案執行單位進一步發揮社會企業創造在地就業的效果，政府未來可思考以下措施：

### （一）尋求各界對社會企業定義的共識

各界對社會企業定義目前尚無共識；此不宜是單一的定義，較宜是一組定義，俾涵蓋非營利組織納入企業成份以及企業納入社會目標／價值成份的各種可能；再針對不同不同階段（層次）的社會企業，提供差異化的協助。

### （二）強化社會企業執行單位角色

社會企業執行單位要對社會企業的性质有清楚的認知與支持，例如，不拒絕營利，只是不追求暴利；對社會企業的產、銷、人、發、財都要重視；要能掌握市場

脈動，以利產品或服務的創新；採取具市場競爭力的人力資源管理策略與措施；建立透明的財務機制（如社會會計制度），以反映經濟價值和社會價值。

### （三）建立政府補助資源的單一窗口平台

社會企業對政府補助資源的資訊多寡不一，運用效率也有落差。若政府不同部會和單位的補助資源可建立單一窗口平台，較有利社會企業參考使用。

### （四）鼓勵建立社會企業育成中心

多元就業開發方案提供有諮詢輔導機制，但限於資源，不夠全面，也較屬離散式諮詢輔導，不夠深入。未來政府可鼓勵建立社會企業育成中心，提供產、銷、人、發、財各方面的育成協助。多元就業開發方案的經濟型計畫之外，社會型計畫也是可以育成為社會企業，關鍵在於尚需研擬衡量其產值的適當方法。☉



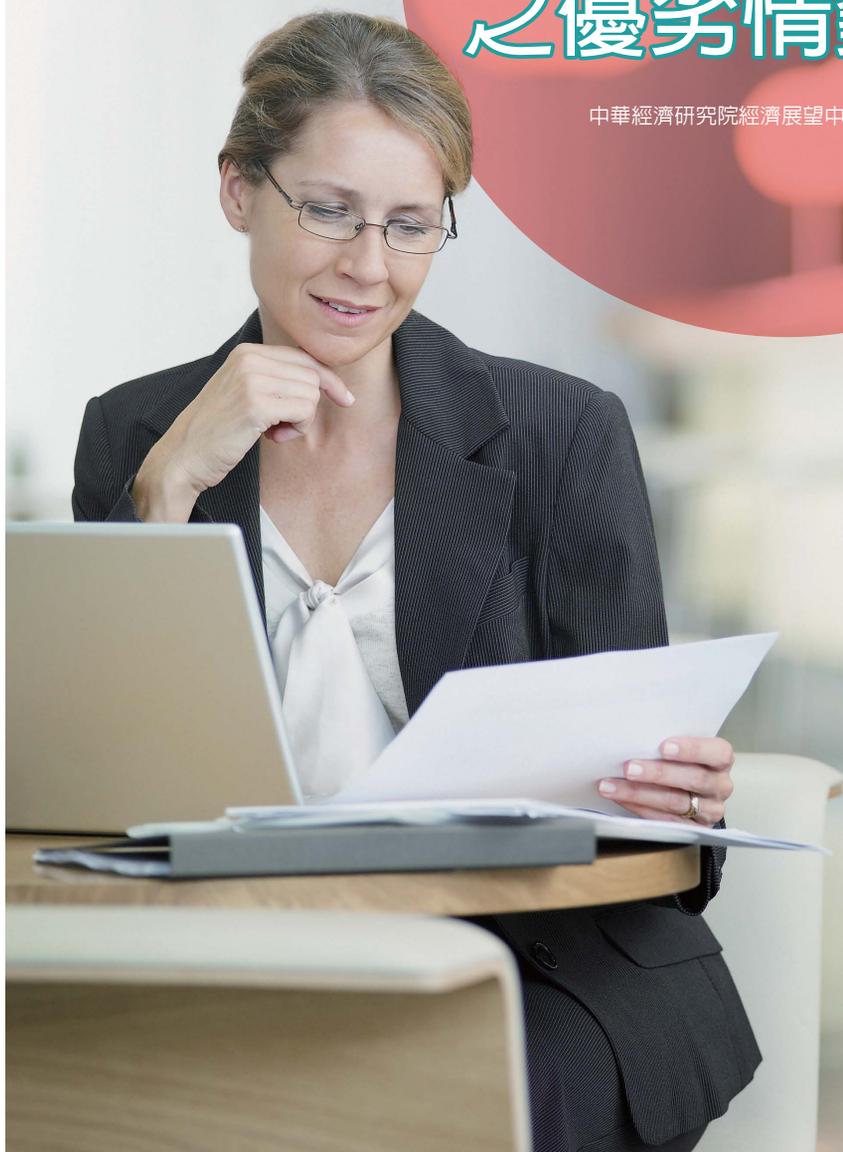
1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 臺灣聘僱 外籍專業人士 之優劣情勢分析

中華經濟研究院經濟展望中心研究員 彭素玲





## 一、前言

知識經濟時代，人力資本的積累和增加對經濟增長與社會發展的貢獻遠比物質資本、勞動力數量增加重要。如根據資料，美國在 1990 年人均社會總財富約為 42.1 萬美元，其中 24.8 萬美元為人力資本的形式，比重達到 59%，將近六成；而隨著人口老齡化以及少子女化的趨勢愈加明顯，未來勞動力成長率可能呈現負成長，人力資本的挹注與成長將成為勞動力貢獻於經濟增長的主要方式。

尤其時值全球化時代，生產要素，不論是資本、勞動或是無形資本、技術等，都隨著比較利益以及競爭優勢等，而在國際間迅速移動與配置，其中有關人力資本的培育以及來源管道的多元化，更是各國競逐優秀人才的重要憑藉。

若根據牛津經濟研究院之分析四十六個國家的人才供需情況的報告，臺灣與日本、波蘭、義大利、智利等呈現人才供需落差，其中又以台灣最為嚴重；並將在 2021 年台灣將成為全球人才最缺乏國家，主因臺灣生育率低、人口老化、人才培育方向與職場需求出現嚴重落差所致。

至於經濟學人 (EIU) 與海德思哲國際諮詢公司 (Heidrick & Struggles) 聯合公布《全球人才指數報告：展望 2015》(Global Talent Index Report: The Outlook to 2015)。其配合國際層面以及企業層面兩個維度評估全球 60 個國家在 2011 年與 2015 年之人才趨勢與變化。就國際層面有 7 大衡量指標項 (含 30 個指標)，分別是人口趨勢、義務教育、人才環境、開放性、吸引人才的傾向、以及大學教育 (2 倍權重)、勞動力品質 (2 倍權重)；而在企業層面上，



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



從 441 位企業執行長的角度討論企業需要如何吸引和留住人才。

評比結果顯示臺灣在 2015 年排名居第 19 名，較 2011 年上升 1 名；台灣優勢的評比項目為人才環境、義務教育、以及勞動力品質等，得分都超過 60 分；但劣勢則包括人口趨勢指標得分大幅降低，以及開放性不足。凡此種種都說明台灣現階段於吸引國際專業人才的不足以及相對劣勢，值得慎思相關改進策略與戰略。

## 二、台灣有關外籍專業人士之聘僱現況

根據行政院勞動部統計資料，2013 年底臺灣外國專業人員有效聘僱許可人數為 27,627 人，低於 3 萬人。事實上，歷年來臺灣申請且有效聘僱白領人數，僅在 2007 年中一度達到 30,815 人，但隨著全球經濟走滑，以及台灣經濟成長表現不

振，聘僱外籍白領人數呈現停滯，對比於藍領外籍人員的上升趨勢，有明顯不同。

目前國內聘僱外籍專業人士之相關的法規，除「就業服務法」外，還包括「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，以及「『外國人從事就業服務法』第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」等。此外，另有薪資（月薪）限制，平均月薪不得低於 47,971 元。不過，自 100 學年度起於國內大學畢業之外國留學生與僑生，聘僱薪資達月平均新臺幣 37,619 元以上者，不需具備 2 年工作經驗，即可申請從事專門性或技術性工作，以吸引優秀畢業僑外生留臺工作。

不過，針對僑外生放寬薪資下限規定，根據勞委會統計資料，至 2013 年 6 月底資料，全台聘僱 100 學年度後大專院校畢業僑外生人數約 380 人，分別佔 100 學年度（2011-2012）、101 學年度（2012-2013）之大專院校僑外生總數的比例為 2.24%、2.01%，比例仍低，顯示發現相關措施效果仍待發酵。

## 三、台灣吸引外籍專業人士之 SWOT 分析

若彙整文獻以及相關業主與勞工之訪談，對於臺灣聘僱外籍專業人

士相關政策與制度之看法，可製成 SWOT 表格如表 1。SWOT 意指優勢（Strengths）、劣勢（Weakness）、機會（Opportunities）和威脅（Threats），以下資針對現階段台灣之內部與外在環境變化，說明如下。

### （一）內部條件：

#### 1. 優勢（Strengths）

- (1) 企業雇主與本國專業人員對外籍人才給予正面回饋：根據彭素玲（2013）之問卷調查以及受訪者的資料分析結果顯示，雇主認為引進外籍專業人員對於生產值、銷售值、研發能力、創新能力、人力素質提升等均能夠獲得提升；此外，受訪企業雇主與本國專業人員均認為引進外籍專業人員對本國專業人員在就業機會、薪資福利、升遷管道、教育訓練等不會有負面影響。
- (2) 全國 R&D 人員占比高，顯示人才需求持續：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在全國 R&D 人員占比的排名為 60 個國家中第 5 名。顯示臺灣在產業發展上，對於創新研發的需求較高，專業人才得以一展抱負，得遂所願。
- (3) 科學研究居於前緣，足以技術吸引人才：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在科學研究的排名為 60 個國家中第 5 名。顯示臺灣在科學研究上具吸引力，能吸引此類人員加入。
- (4) 臺灣產業政策邁向創新趨動：臺灣產業政策正值「效率驅動」邁向「創新驅動」轉型期，在延攬國外專業人才政策上亦朝向開放角度，有利企業引進優秀外籍人才，促進產業轉型升級。
- (5) 勞工工作動機與意願高：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在勞工工作動機的排名為 60 個國家中第 8 名。顯示臺灣的工作環境或職場狀況能夠讓員工有較佳的工作又因與動機。
- (6) 勞工規範保障人才：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在勞工規範的排名為 60 個國家中第 8 名。顯示臺灣對於勞工有較完善的保障與措施。
- (7) 國內人力素質水準高：根據主計總處統計，臺灣 2012 年有 45.4% 勞動人口中具大專或大學以上學歷，而在 1,134 萬勞動人



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

口，具有大專及以上者教育程度者，約佔總人口約 48.99%。國內人力素質水準高，再配合外籍專業人力資源的引入，可提升國內技術、研發、創新與產業轉型，並縮短時間成本。

- (8) 臺灣在人才聘僱制度採許可制，具有彈性調整優勢：臺灣於專業外籍人士引進的管理機制採許可制，由雇主申請，來台之外及專業人士可自由轉換雇主、無配額且多無須繳納仲介費或其他相關稅捐或基金。工作許可期限最長三年，期滿雇主得申請展延，無次數限制。並且有單一申請窗口，統一審核標準，不但便利申請人送件，並能縮短審核期程。
- (9) 臺灣經濟穩定成長足以支撐人才需求：臺灣之科技產業為經濟成長主要支撐，電子電機產品的出口占臺灣商品出口比重將近半數，而此類產品之國際競爭白熱化且技術水平不斷創新，急需研發人力的投入。



## 2. 劣勢 (Weakness)

- (1) 人才外流情形嚴重：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在人才外流的排名為 60 個國家中第 42 名。顯示臺灣人才外流狀況嚴重並足以影響台灣之國際競爭力。
- (2) 吸引外籍高階人才之內部與外在誘因不足：根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在外籍高階人才的排名為 60 個國家中第 37 名。顯示臺灣環境無法吸引外籍高階人才來臺工作。
- (3) 臺灣實際薪資增長處亞太區中後段：2013 年臺灣工業及服務業平均薪資 45,664 元，年增率 0.16%，若考慮通膨 (CPI 年增率 0.79%)，則實質薪資成長將為 -0.63%；而在 ECA International 最新的新薪資趨勢研究顯示，臺灣於亞太地區 14 個國家中名目與實質薪資成長分居第 11、第 9，都屬於後段，顯示臺灣在薪資水平的吸引力不比鄰近諸國。
- (4) 臺灣聘僱白領外籍風氣不高且具刻板印象：雖然聘僱外籍白領人數年增率因國內外經濟景氣收縮

與擴張而有增加會減少，但是歷年來有關外籍專業人士聘僱少有超過 3 萬人，不論是就引進的絕對數量抑或相對其他國家有關聘僱外籍專業人士的成長率等，臺灣呈現原地踏步，停滯不前的現況。對於外籍專業人士聘僱的質量，都仍處倒 U 字型的上升階段，有努力空間；且國內企業或一般民衆基於刻板印象，偏好歐、美等先進國家人才，以致對於亞洲鄰近國家優秀的專業人士較為疏忽。

- (5) 臺灣企業缺乏全球布局思維：根據主計總處（2013）之企業全球布局調查，臺灣僅 0.41% 的企業在海外有營業據點；其中，工業部門約為 1.04%，服務業部門約 0.25%；顯示臺商全球化佈局情況不高，因而可能較少有僱用外籍專業與高階主管人才的需要與思維。
- (6) 缺乏宏觀前瞻移民政策：雖然臺灣近年有移民署的設置及法令規章的修訂，但仍缺乏長遠且宏觀的移民政策，且政策開放性與積極性仍有所不如。如根據 World Competitiveness Scoreboard，2013 年臺灣在移民法規的排名為 60 個國家中第 43 名。

- (7) 行政組織缺乏全面人力資本政策：行政組織目前多有各部會各自編印的白皮書，如教育白皮書、人口政策白皮書，但未有全面整合之人力資本對策，以致常有學用失衡、供需失衡等問題。
- (8) 臺灣市場規模效果有限：臺灣缺乏自然資源，且市場腹地商機有限、生產或管銷難以發揮規模經濟。外籍專業人才若考量到未來職涯發展性，多會選擇生產規模較大、商機較多的中國、泰國、印度等。

## (二) 外部環境：

### 1. 機會 (Opportunities)

- (1) 歐美國家經濟成長走勢低迷：自 2008 年二房危機開始，全球經濟歷經金融風暴、歐債危機等走勢低迷，尤其美國與歐元區經濟情勢嚴峻，以致於聘僱專業人才需求遲緩。
- (2) 原本於歐美就業之專業人士遭受替換：因全球經濟處於谷底，歐美有相當比例之專業人才被 lay off，轉而流向亞洲地區經濟體。
- (3) 全球產業趨向國際專業化分工日益加深與明顯：由於全球產業發展邁向專業化分工的狀況，是而供應鏈整合與產業群聚效果，愈



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

發重要。而臺灣之科技產業，於全球相關產業之供應鏈中，居於重要地位。

- (4) 中國大陸經濟崛起，華語文化成為新興需求勢力：中國大陸近年經濟穩健成長，不但經濟規模於 2010 年超越日本，居全球第二；並且也是全球經濟成長最為迅速的國家之一，過去三十年來年均增長率近 10%，此一突出的成長現象使華語文化受到重視，使得歐美日等外籍人士願意至大中華地區，累積工作經驗與語言學習。

## 2. 威脅 (Threats)

- (1) 臺灣與中國大陸薪資差距拉近：儘管大陸平均薪資水準仍低於臺灣，但是根據美國知名人力公司 J.M. Gemini 於 2012 年的資料，大陸上海、北京、深圳、廣州等地的薪資情況已經不比臺灣差，拉近了與臺灣的薪資間距。
- (2) 全球面臨高失業率窘境，尤以高學歷青年失業問題最為嚴重：全球失業狀況嚴重，其中青年為最嚴重者，有高達 40% 的失業者為青年族群，且此族群全球失業率為 12.6%（成年人為 4.5%）。

- (3) 中國與印度的崛起增加人才需求：隨著中國以及印度的經濟快速穩健成長，對於高技術人才的需求不斷增加，在未來可能成為世界其它各地的高技能勞工輸入地區。

- (4) 東協各國穩健的經濟成長表現：ASEAN 諸國近年經濟成長穩健，商品貿易往來愈趨密切且占比穩健上揚，故此區域之經貿經營有其重要性。隨著新興市場國家經濟起飛，其對於高階人才的需求也將上揚，將加入競逐全球優秀人才行列。

- (5) 主要國家如美、英、日、韓等提出移民或工作簽證改革，吸引外籍專業人士：包括加拿大、英國、日本與韓國皆採用評點制度來吸引技術移民；而德國啓用「歐盟藍卡 (EU Blue Card)」系統；澳洲政府以 Skill Select 制度，提供外國專業人士永久居留或短期居留簽證等。

- (6) OECD 國家歡迎並優惠國際學生畢業後居留：多數 OECD 國家都透過相關政策改革，如放寬畢業學生之求職停留時間以吸引國際學生留在本國勞動市場（僅有英國為少數例外）。

表 1 臺灣於聘僱外籍專業人士之 SWOT 分析表

內部條件		外在環境	
優勢 (Strengths)	劣勢 (Weakness)	機會 (Opportunities)	威脅 (Threats)
企業僱主與本國專業人員對外籍人才給予正面肯定	人才外流情況嚴重	全球經濟歷經金融風暴、歐債危機等歐美對於專業人才需求遲緩	臺灣與大陸薪資差距拉近
全國 R&D 人員占比高，顯示人才需求持續	吸引外籍高階人才之內部與外在誘因不足	因全球經濟動盪，歐美有相當比例之專業人才被 lay off	全球面臨高失業率窘境，尤以高學歷青年失業問題最為嚴重
臺灣科學研究居於前緣，足以吸引人才	實際薪資增長為亞太區中後位	全球產業趨向國際專業化分工日益鮮明，臺灣於全球科技產業之供應鏈體系仍居重要角色	中國與印度的崛起增加人才需求
產業政策邁向創新趨勢	聘僱白領外籍風氣不盛且具刻板印象	中國大陸經濟崛起，大中華文化圈，吸引歐美等人士，累積工作經驗與語言學習	東協各國的穩健的經濟成長表現
勞工工作動機與意願高	企業缺乏全球布局思維	兩岸洽簽 ECFA 等協議，因 FTA 帶動之 FDI 有利於外籍專業人士之聘僱需求與意願	主要國家如美、英、日、韓等提出移民或工作簽證改革，吸引外籍專業人士
勞工規範保障人才	缺乏宏觀前瞻移民政策		各國獎勵並嘉惠國際學生畢業後居留
國內人力素質水準高	行政組織缺乏全面人力資本政策		
人才聘僱採許可制，具有彈性調整優勢	市場規模效果有限		
經濟平穩成長足以支撐人才需求			

資料來源：筆者整理。





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 四、結論與建議

專業人才於國際間移動，或有不同因素考量，例如薪資差異、非薪資福利以及文化適應等。而根據蓋洛普（Gallup）在 2010 至 2012 年之全球 154 個國家約 52 萬人有關潛在淨移民指數調查（Potential Net Migration Index）的調查結果，在約 52 萬人的調查結果中，亞洲國家以新加坡及馬來西亞之指數呈現淨流入，其他國家多為淨流出，而台灣人想要移民出走的比例高居亞洲第四（比例 18%）；雖然此一調查結果令人錯愕，但卻值得深思何以台灣無法吸引國際人才的停駐。

若根據前述之 SWOT 分析，可擬定相關戰略選擇。分別以機會與威脅，配合臺灣之優勢與劣勢，說明如下。

### （一）優勢 + 機會（SO）

1. 提供動機讓高技術人才願意來臺：臺灣於產業轉型的需求下，對研發與高層技術人才需求漸增，加上臺灣在國際上擁有極好的科學研究口碑，或可以此為因，吸引高技術與研發人才來臺工作；且臺灣本國員工與主管皆對外籍專業人士有良好印象，雙方可互相切磋，提升臺灣整體人力素質。
2. 以臺灣科技產業發展與為吸引人才誘因：臺灣在科技產業之突出表現，不論是技術創新、產業聚落完整，或全球供應鏈體系等，都足具吸引優秀人才實力，如能以完善的勞工規範及良好的工作動機吸引優秀人才。

### （二）優勢 + 威脅（ST）

1. 以臺灣特殊條件與他國競爭人才：臺



灣處於產業轉型與經濟成長的階段，對於特定人才有需求，而以 R&D 與科學研究為重心，且本國員工普遍歡迎外籍人才，種種特色，以此或可彌補移民制度上不足他國之處。

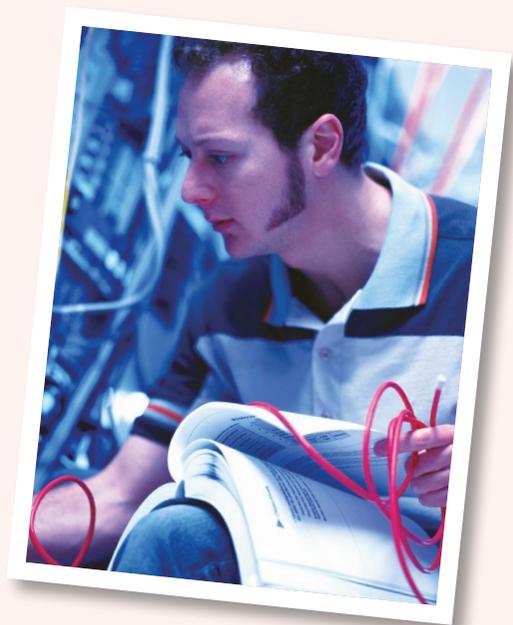
2. 以高技術人才為首要目標：各國普遍以外籍高技術人才為招募目標，臺灣亦亟需此方面人才，故應加強這方面人才招募的措施與規劃，方能與他國競爭人才。

### (三) 劣勢 + 機會 (WO)

1. 移民政策優先規劃高技術人才：臺灣目前缺乏完善的移民政策，且高技術人才皆往開發國家移動，加上東協國家及大陸、印度等地的興起，如不把握機會，恐錯失外籍高技術人才的招募機會，因此應優先妥善規畫相關政策。
2. 以全球視野布局人才規劃國際策略：由於臺灣本土企業多半缺乏全球思維，影響臺灣競爭力，導致人才外流、吸引與留才積極度低等問題，因此或可以招募的外籍管理階層人才進行相關規劃，或可改善目前狀況。

### (四) 劣勢 + 威脅 (WT)

1. 積極推動留才策略：臺灣人才外流情況嚴重，不但是以具工作經驗者，願



意前往他國家發展，甚而甫出校園之年輕工作者，也多以赴國外旅遊打工為優先規劃，如何媒介企業、學校提供實習、公讀機會，擴大國內人才庫之使用率，並留駐人才於國內使，應列為國家重要發展政策規劃。

2. 拓展東亞留學生市場：臺灣人民對外籍人士有刻板印象，偏好歐美或日韓等大國，而常忽略鄰近國家，但東協等國亦有許多優秀人才，政府或可專為東亞國家留學生設置學業優秀之獎助學金等措施，增加東亞各國優秀人才前來臺灣就讀之誘因，以此為契機吸引他們在臺灣就業。☺



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



# 善用婚姻移民職場優勢 以充實我國人力資源

台灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆

## 一、前言

自 1990 年代起，婚姻移民是我國人口結構的一項重大演變。根據移民署統計，截至 102 年 6 月底，台灣婚姻移民人數已超過 48 萬人。隨著婚姻移民人數增加，其就業權益保障問題日益受到重視。根據移民署「97 年外籍與大陸配偶生活需求調查」，外籍與大陸配偶對

於生活照顧最主要需求為「保障就業權益」，重要度 29.3；遠高於排名第二的「提供生活救助措施」（重要度 12.5）與第三的「協助子女就學」（重要度 11.2）。婚姻移民之所以重視就業權益，主要是多數女性外籍與大陸配偶嫁來臺灣後多半希望能儘早投入就業市場，賺取所得以改善跨國婚姻家庭及母國原生家庭的生活。

在此同時，受到人口老化與生育率下降之影響，我國已經出現勞動力不足的危機，於是開發潛在勞動力便成為政府主要因應策略，而婚姻移民正是值得開發的對象。因此，近幾年來，政府相關單位積極透過法令鬆綁、職業訓練、就業輔導與支持，希望能夠引導更多婚姻移民進入職場。雖然根據國內學者研究，上述這些相關法令與措施確實有助於改善婚姻移民的勞動權益與就業狀況，惟其政策思維卻有待調整。

長期以來，政府在研擬促進婚姻移民就業相關政策措施時，大都將婚姻移民視同國內其他就業弱勢族群。誠然，上述因素雖會造成婚姻移民就業障礙，但隨著婚姻移民自行創業與職場發展成功的案例增加，婚姻移民特有的就業優勢逐漸受到重視。甚至有專家認為面對東協國家經濟興起，以及台灣民衆對異國文化喜好程度增加，這些婚姻移民可發展的空間更大。爰此，本文以下將依序從個體角度分析婚姻移民的職場優勢，以及從宏觀角度探討婚姻移民對我國區域經貿發展可以產生的助益，最後在根據分析結果提出政策建議。

## 二、婚姻移民的職場優勢

就業意願高是婚姻移民最主要的職場優勢之一。根據內政部內政部「97年

外籍與大陸配偶生活需求調查」，國內整體外籍與大陸配偶勞動參與率為55.96%，高於國內一般有偶婦女的勞動參與率。此外，李宜等人（2009）也曾就外籍與大陸配偶的就業狀況進行問卷調查，結果發現大陸女性配偶勞動參與率為61.2%，外籍女性配偶勞動參與率則為75.0%，二者皆高於同年7月國內已婚女性勞動參與率的48.7%。此外，該調查也發現大陸與外籍女性配偶大多從事低薪工作，超過五成有在工作的外籍女性配偶每月工作收入低於當時的基本工資17280元，其比例遠高於部分工時者所占比例，顯示即使是從事全時工作的非陸籍女性移入配偶，仍有不少人的薪資是低於基本工資。在大陸女性配偶部分，雖然低於基本工資的比例比較低，但仍有38.3%。上述內政部的調查也有類似發現。由此可見，針對國內民衆不願從事的低薪工作，婚姻移民已成為重要的補充人力。

除了就業意願高之外，辛炳隆等人（2013）研究發現婚姻移民有意願或有膽識能夠遠離熟識國度進入完全不熟悉的家庭與面對未知的未來，其在主觀的性格特質與面對生活的態度，似乎多了一些堅毅和韌性，而這將有助於其在職場的表現。此外，該研究透過深度訪談發現大陸配偶與外籍配偶尚分別具有若



干職場優勢。就積極度而言，大陸地區配偶有著競爭的企圖心，再加上與台灣相同的語言、文字，較接近的華人文化，在學習力上相較於東南亞配偶更具優勢，甚至於比本地國人也較積極，對於相關資訊和權益的訴求較為關注。至於東南亞地區配偶向來給雇主好配合、工作

勤奮、能吃苦、乖巧的印象，尤其配合加班，雇主認為她們因為急需賺錢養家，特別願意多加班，且服從性較陸配和一般國人高。

勇於創業是國內婚姻移民的另一主要職場優勢。上述李宜等人所做的問卷調查發現大陸女性配偶有 20.1% 的工作身份為「老闆」，外籍部分亦有 11.9%，反觀同年國內一般女性就業者中，工作身份為「雇主」與「自營作業者」所占比例合計只有 9.49%。近年來，為振興景氣，創造就業機會，政府正積極鼓勵國人創業。雖然政府是以青年為政策目標，但以婚姻移民旺盛的創業企圖來看，若能將其納入鼓勵對象，應可發揮事半功倍的效果。



根據辛炳隆等人的研究，外籍配偶與大陸地區配偶會勇於創業的主要原因之一是個人人格特質，尤其是創業者的個人膽識。其報告即引述一位受訪的大陸配偶之個人經驗，認為「冒險且具樂觀進取的精神應是創業的主要條件」，另位受訪者則表示自己具有獨立與勤快之特質，並認為這與家庭背景相關，在遭遇困難時不逃避，馬上面對並設法解決問題。亦有受訪者表示自己與台灣女性相較下的優勢為，離婚後在台灣為舉目無親之情況，並有種孤注一擲的感覺，使自己變得獨立，表示既然沒有退路也就只能勇往直前。

此外，辛炳隆等人的研究也發現勞動部的創業鳳凰計畫與各縣市委由第三部門所成立新移民婦女服務中心，不僅

協助婚姻移民得以憑藉技藝創業，更提供他們一個平台可以建立社會網絡，而這對其創業有極大幫助。例如有位受訪的大陸配偶經就服員轉介到迪化街的新移民婦女服務中心，並插班參加廚娘培訓班，認識到一位授課老師，不僅在訓練期間從中學習到非常多，開店之後也常向該位老師請教問題，舉凡其家鄉料理要如何更貼近台灣口味、如何取得相關食材以及調味經驗的提供等，受益非常大；另一方面，該受訪者也因此認識認識各個國家的婚姻移民，交到許多朋友，擴展社群網絡，也可以和有自行創業開店經驗的朋友彼此交換經驗。另一位受訪的婚姻移民也表示創業鳳凰課程的老師給她很大的協助，每當受訪者在經營上遇到什麼問題，都會打電話老師，他們就會和受訪者分析：這個點要怎麼賣、要賣哪些商品比較好、定價策略又要怎麼定。

除上述外顯的職場優勢之外，國內婚姻移民尚有一些因法令限制而無法展現的優勢。其中，最常見的就是有些高等教育程度，或有專業職場能力的婚姻移民，因學經歷無法獲得承認而被迫退出職場或從事一些與學經歷相稱的低階工作。例如辛炳隆等人的研究就指出有一位畢業於北京醫學高等專科學校的大陸配偶，來台後因政府不予承認學歷、證

書，因此無法從事專業護理工作，而是參加政府相關協助方案，在公家單位從事為期 6 個月的臨時工作。另有一位從馬來西亞嫁到台灣的外籍配偶，她在原母國有律師執照，但在台灣她僅能協助法院擔任翻譯人員，或者從事美食教學老師。此外，也有不少外籍配偶在原母國即已大學畢業，但是仍舊必須以台灣教育的標準就讀台灣國小三年、國中三年、高中三年，這過程非常辛苦。

由以上所列舉的個案經驗可以看出，婚姻移民的職場優勢很多樣，其原因除了個人的人格特質、努力與環境因素之外，政府相關單位所提供的協助絕對功不可沒，尤其在協助創業方面更是深獲婚姻移民的肯定。惟在學經歷的認證方面，現行政策與作法有加以調整之必要。

### 三、婚姻移民對未來區域經濟發展的前瞻優勢

一方面改善兩岸經貿關係，另一方面增強東協經貿的開發和往來分散對大陸市場過度集中，是我國因應當前區域經濟發展趨勢所採行的重要經貿政策，而這也大幅改善大陸配偶與東南亞籍配偶的就業處境。近年來，中國大陸經濟的大幅成長帶來不少觀光人潮，使得許多店家（如藝品店）鑑於同鄉較為瞭解



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

購買習性與風俗人情等考量，對大陸配偶的僱用需求明顯增加。辛炳隆等人的研究便以花蓮為例，指出當地藝品店為吸引大陸客源，聘用陸配的比率隨之大幅提升，而陸配因推銷成功來的分紅獎金也使其月薪高達 4-5 萬的大有人在，且勞健保等相關勞動權益亦相繼獲得保障，堪稱婚姻移民優勢成功發揮的最佳案例；此外，當地大賣場等量販業亦僱用相當多的婚姻移民，使得婚姻移民的就業機會在花蓮實際上並不低。此外，在兩岸簽訂 ECFA 後，陸資企業如陸續進駐台灣，將可增加許多工作機會，若政府能藉此機會協助大陸配偶進入這些企業工作，必可充分發揮其職場優勢。

在東南亞籍配偶方面，根據中華經濟研究院台灣 WTO 中心的資料顯示），東協經貿不僅居高不下，甚至逐漸超越傳統重要貿易夥伴美國與歐盟，2011 年東協已成為台灣第 2 大貿易夥伴。此外，2012 年 11 月間，東協高峰會議在柬埔寨舉行會議期間作成決定，各國同意在 2013 年正式展開《區域全面性經濟夥伴協定》（Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP）的談判，預計在 2015 年底完成談判後，屆時將整合成為一個擁有 35 億人口，年生產總值占全球年生產總值三分之一的市場。面對此發展趨勢，國內企業南向或與東

南亞經貿往來將更為頻繁。尤其受到中國大陸勞動成本上升影響，近年我國勞力密集型產業逐漸轉向東南亞國家發展勢，企業界對於台籍東南亞語人才求才若渴（尤其是越南語人才）。台灣外籍配偶中以來自東南亞國家為數最多，故上述發展不僅有助於這些外籍配偶的就業，其子女因為有語言學習上的先天優勢，倘若善加利用發揮，將可培養新住民子女成為新興市場的貿易尖兵，對國家做出重大貢獻。

此外，受到經濟發展的帶動，未來南亞觀光客的消費潛力對台灣觀光產業的影響亦將不容小覷，屆時相關語文與文化接近當地觀光客消費習性之人才，從現有熟悉兩地社會文化背景的外籍配偶中建立，似為可預期之途徑。

除上述管道之外，受僱於海外台商是另一可以發揮婚姻移民職場優勢的方法。近幾年來，隨著轉型升級之必要，以及幹部在地化所衍生的問題日益嚴重，海外台商對國內人才需求逐漸增加。因此，政府宜鼓勵海外台商多僱用國內當地的婚姻移民擔任外派人員，一則發揮協調當地事務或連結人脈、資源等助力，再則便利婚姻移民藉由出差或海外派任的機會回鄉省親，如此可減少婚姻移民因回鄉請假一、二個月，致延宕工作進度的問題。

## 四、政策建議

整體而言，藉由政府相關單位在生活適應、教育訓練與就業輔導等方面的努力，婚姻移民已成為我國職場不可或缺的人力資源，尤其是彌補基層人力之不足。此外，隨著就業環境的改變，婚姻移民逐漸展現其職場優勢，包括就業意願高，職場抗壓性好、勇於創業、以及特有的跨文化適應能力與語言能力。這些優勢不僅可以提升個人職涯發展與職場地位，對我國當前鼓勵國人創業、改善兩岸經貿關係與加入東南亞區域經濟整合等多項經貿政策有極大助益。因此，未來政府在研擬婚姻移民相關就業政策時，應調整政策基調，不宜依循往例以扶助弱勢為依歸，更應考量如何協助婚姻移民發揮更多職場優勢。爰此，本文認為除了持續推動既有措施之外，為避免婚姻移民高才低用，造成人力資源浪費，政府也應針對婚姻移民建立一套完善的學歷與證照的認證系，包括在中央層級統籌設立專責機構，負責處理各國學歷與證照認證的事項，以根本改善我國在學歷與證照認證上的結構性缺失。此外，政府相關單位也應建立一套完善的就業資格訓練，讓婚姻移民能透過補修學分、學程或是檢定等方式，更彈性地承認其學歷與證照，以給予高階人才一些緩衝時間，或是設法認可不同體系的證照。



面對區域經濟整合浪潮方興未艾，以及東南亞國家的經濟崛起，我國與東協國家經濟來往將更趨密切。因此，如何透過更細緻的工作輔導與創新性的整合，將這些新移民中的高階人才予以適才運用，遂成為健全國內勞動市場與提升國際競爭性的關鍵因素，尤以外語人才的培訓為然，以及如何因為這些外語人才，可以與我們既有的各部門整合，進一步創新而產生新的機會。此外，政府相關單位也可以思索以較前瞻之作法，運用此區域經濟發展契機，積極協助培育婚姻移民第二代的人才資本，將其在語言、文化上的就業優勢予以徹底發揮，方能徹底改善婚姻移民及其第二代的就業權益與生活處遇。可考量的具體作為包括使新住民第二代於大學時期、寒暑假到臺商企業實習的機會，不僅一方面可培訓其國際職涯發展的經驗，另一方面，更能藉此提升台灣的全球競爭力，讓臺商能夠精準且有效的運用跨文化的人力。☉

# 2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



# 活用法規

## 勞工保險預防職業病健康檢查新增項目

—新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業與尿中無機砷檢查項目

勞工保險局

勞保局於 81 年 7 月間開辦勞工保險預防職業病健康檢查（以下簡稱勞保健檢）業務。預防職業病健康檢查，係由保險人視實際需要，就勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之職業病作業種類中選定，健康檢查之對象及項目，則係依勞工健康保護規則及粉塵危害預防標準規定辦理。符合勞保健檢對象之最近加保年資連續滿 1 年者，每年得申請本項檢查 1 次。截至 103 年 4 月止，102 年已實際受檢人數達 23.4 萬餘人，對於維護勞工健康已有相當保障。



為加強職業病預防，本局逐年擴大辦理勞工保險預防職業病健康檢查，原依勞工健康保護規則所列從事 25 類特別危害健康作業種類做為年度受檢對象，102 年 1 月 22 日又新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業，並自 103 年 1 月 1 日施行。自此，勞保局辦理勞保健檢種類合計 27 種。

勞工健康保護規則第 2 條第 1 項及第 13 條修正，業經改制前行政院勞工委員會 102 年 1 月 22 日勞安 3 字第 1020145036 號令發布，自 103 年 1 月 1 日施行。

## 什麼是勞工保險預防職業病健康檢查？如何辦理？要支付費用嗎？

### 一、勞保健檢之檢查對象

為維護被保險人健康，勞保局辦理勞工保險預防職業病健康檢查，希望及早發現職業病徵兆，早日治療。被保險人若從事勞工健康保護規則所列 25 類（如：高溫、噪音、游離輻射、粉塵……等），及新增第 26 類（鎳及其化合物）、第 27 類（乙基汞化合物、汞及其無機化合物）特別危害健康作業，最近加保年資連續滿 1 年以上者，投保單位得向勞保局申請勞工保險預防職業病健康檢查 1 次。

### 二、申請方式

本項檢查全年均可申請辦理，投保單位可視情況為所屬合於規定之被保險人向勞保局提出申請，申請方式如下：

- (1) 網路申辦：於勞保局 e 化服務系統登錄申辦，網址：<http://edesk.bli.gov.tw/aa>，需另行檢附作業環境測定報告。





- (2) 媒體申請方式：填具「勞工保險預防職業病健康檢查申請書」並檢附作業環境測定報告，及存有被保險人相關資料之磁碟片或光碟片
- (3) 紙本申請方式（申請人數在 50 人以上時，請以網路或媒體方式申請）：填具「勞工保險預防職業病健康檢查申請書」並檢附「勞工保險預防職業病健康檢查申請名冊」及作業環境測定報告。
- (4) 被保險人自行申請（投保單位未依規定申請者）：填具「勞工保險被保險人自行申請預防職業病健康檢查申請書」並檢附作業環境測定報告。

此外，勞保局提醒如屬依法無須實施勞工作業環境測定之投保單位，應提供其他相關證明或詳述勞工作業內容、場所、時間等資料。如係職業工會被保險人，請加填「勞工保險預防職業病健康檢查特別危害作業經歷報告書」或「勞工保險預防職業病健康檢查特別危害健康作業經歷切結書」以齊備申請文件。

### 三、健檢費用支付標準

勞保健檢費用依全民健康保險醫療費用支付標準所列有關項目規定核付之，該標準未列者，應報請中央主管機關核定。該檢查費用由勞保局在職業災害保險費項下支付。本局受理健檢申請書件經審查核定後，會寄送投保單位「勞工保險預防職業病健康檢查指定醫院名冊」及符合受檢規定之被保險人每人 1 張「勞工保險預防職業病健康檢查證明單紀錄表」，並通知投保單位下載「勞工特殊體格及健康檢查紀錄」，一併轉知被保險人於規定之 3 個月有效期間內前往勞工特殊體格及健康檢查指定醫療機構受檢。上述健檢費用由勞保局支付，被保險人只需繳交掛號費，醫院不得另行向被保險人收取任何費用。但如果投保單位未取得勞保局核發健檢證明單而事先實施健康檢查，勞保局不會支付健檢費用。



## 勞保健檢新增項目：鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業何時可開始提出申請？

### 一、新增項目自 103 年 1 月 1 日開始可提出申請

因應改制前行政院勞工委員會 102 年 1 月 22 日勞安 3 字第 1020145036 號令修正發布勞工健康保護規則第 2 條第 1 項特別危害健康之作業，新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業，及第 13 條之附表十二，有關從事矽及其化合物作業之勞工特殊健康檢查項目，新增尿中無機砷檢查，並自 103 年 1 月 1 日施行。因此，被保險人若有從事上述鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物之特殊危害作業環境，自 103 年 1 月 1 日開始可向勞保局申請該類危害作業之預防職業病健康檢查，提升被保險人之健康維護。

### 二、勞保職業病健檢新增「尿中無機砷」檢查項目

為助勞工預防職業病，勞保預防職業病健檢有關矽及其化合物作業，將「尿中無機砷」納入檢查項目，以維護勞工健康。砷廣泛存在於空氣、水及食物中，長期處於農藥化學、木材防腐、半導體工業等製程作業中的被保險人，有可能暴露於有害人體的「無機砷」風險中。為預防職業病發生，若被保險人實際從事矽危害作業，投保單位可依勞工保險預防職業病健康檢查規定，為其所屬合於規定之被保險人向勞保局申請健康檢查。

### 三、查詢勞工保險預防職業病健康檢查相關的法令規定管道

勞保局為因應此次勞保健檢新增檢查項目修法事宜，已將相關資訊及書表同步更新並建置該局網站，供民眾查詢利用。如果您對勞保局的預防職業病健康檢查申請作業內容有疑問，勞保局全球資訊網（網址：[www.bli.gov.tw](http://www.bli.gov.tw)，路徑：勞工保險 / 給付業務 / 預防職業病健康檢查）提供完整資訊，相關法令也可至該網站的「法令規章」專區查詢參閱。如果仍有不明白的地方，可就近至勞保局各地辦事處或致電（02）23961266 勞保局洽詢。





# 對我國非典型僱用 問題之探討

中央研究院歐美研究所兼任研究員 焦興鎰

## 一、序言

隨著經濟全球化腳步之加速，世界各國各類解除市場管制之作為紛紛出爐，而勞動市場彈性化即成不可避免之趨勢，影響所及，造成各種非典型僱用（atypical employment）之型態逐漸興起，這種變革固能增加生產效率，甚至還會創造更多就業機會，但由於也會對受僱者就業安全及其他權益造成不利影響，因此，其他工業先進國家莫不開始建構相關法律制度或採取其他具體措施來加以規範，除對這類受僱者之基本權利及一般福祉加以保障外，也希望能儘

早將他（她）們導入正規僱用之列。一般而言，與其他國家相較，我國此類受僱者之數量雖不算可觀，但對某些特定群體，諸如青少年、婦女及中高齡者之就業權益，仍會產生相當負面之影響，而相關改革措施及構想也應運而生。本文之目的，即是要根據學者專家之相關研究，說明此類僱用產生之背景，然後透過行政院經建會、主計處及勞工委員會所公布之數據，探討此類僱用在我國之現況及相關之法律規範，接著再檢視其他國際組織及先進國家之實施經驗，最後則是以三個階段為期，提出政府所應採取之相關對策。

## 二、非典型僱用問題興起之背景說明

自八〇年代中期以來，經濟全球化之趨勢即勢不可擋，它主要之目的，是要處理歐美國家自七〇年代以來即採取福特主義（Fordism）所累積之各種危機，在新自由主義之推波助瀾下，特別強調解除管制及經濟自由化之路線，尤其為解決失業問題及促進經濟發展，各類解除管制市場之機制應運而生，其中尤以勞動市場彈性化更與全球勞動者之基本權益息息相關。根據雇主或事業單位之立場，掃除前述福特主義大規模生產及機械化管理之僵化現象，而以即時生產及外包制度來加以取代，如果能透過世界地理分工，並整合資本主義過去所累積之體制，將能創造更大之利潤，在這種情形下，雇主或事業單位為降低營運成本，即要減少過去全時全職或典型僱用之員工，而增加僱用彈性工時、部分工時、定期契約或派遣勞工等之運用，藉以節省成本並精簡組織，再加上在此一階段各國工會運動急劇衰微，集體勞資關係法制幾乎無法發揮力量，所以勞動市場逐漸形成雙元化，在核心部分是由全時、具永久地位且與組織關係密切之員工所組成，而在邊陲部分則是由非典型僱用員工所構成，前者無論在就業安全及工作條件之保障上，

均要較後者為優厚，這種現象對後者究竟是否也構成一種新興形態之就業歧視（employment discrimination），即曾引發相當多之討論。

## 三、我國非典型僱用之現況及相關法律規範

雖然非典型僱用之類型極具多樣性，而且也沒有統一之定義，但在我國勞動市場較為常見者，大體有兩種主要類型，即：部分時間工作及勞動派遣工作。在前者之情形，根據主計處之調查，我國近年從事部分工時工作之受僱者有逐年上升之趨勢，在二〇〇九年約有三十六萬八千人，占總就業人口百分之三點六，到二〇一〇年則微增至三十八萬四千人，占總就業人口之比例大致相等，而到二〇一一年，則略降至三十七萬八千餘人，但仍維持百分之三點五四之總就業人口比例，呈現相當穩定狀態，然與二〇〇六年之近二十五萬人相比，已有大幅度之提升，其中多為女性及青少年。至於後者之情形則成長幅度更大，根據學者分析，在二〇〇〇年以前，約僅有六萬餘人，但到二〇〇四年即突破十萬人，至於在二〇〇八年全球金融危機後，則激增至近三十四萬人之多，增加幅度達四點四倍之多，主要是以十五歲至二十四歲之青少年為主。



與後述之其他先進國家相較，我國目前尚未對非典型僱用制定專法，以部分工時勞動為例，主要仍是以勞委會在二〇〇三年所公布之「僱用部分時間工作勞動參考手冊」為指導原則，並無法律拘束力，但對此一群體之勞動權益保障部分，在近年來已有相當幅度之改進。舉例而言，在勞工保險之保障方面，透過司法院大法官釋字第四五六號解釋，此一群體勞動者已被納入勞工保險。至於在其他相關勞動條件部分，他（她）們之工資、例假日、特別休假或相關福利措施等，主要是適用勞動基準法之規範，而在退休金及資遣費之保障方面，根據勞委會之相關函釋，也是依照勞動基準法及勞工退休金條例之標準給付，與全時勞動者之差異逐漸縮小。至於在勞動派遣方面，由於涉及特殊之三方勞資關係，情形較為複雜，目前無論是在勞動基準法中以專章加以規定，或是另立勞動派遣專法，可說仍是眾說紛紜，

不論是對派遣行業範圍限制、派遣期間之規範及對派遣與要派機構之管制等，所謂官方版、業界版及其他立法委員版本均無定論。由於勞工團體（尤其是工會）對勞動派遣專法採堅決反對之態度，因此，目前勞委會較傾向在勞動基準法中訂定專章之方式來加以規範，但基於目前朝野對立鮮明之情勢，要在短期內加以法制化，似仍有困難。

## 四、國外經驗之探討

事實上，國際組織對非典型僱用問題之重視，可追溯自國際勞工組織（International Labour Organisation: ILO）在一九九四年所通過之第一七五號部分時間勞動公約，它除確立平等待遇之原則外，並強調應讓從事此類工作者自由轉換為全時工作者，同時，此一公約也特別保護女性勞動者，藉以讓她們得以兼顧工作與家庭生活之平衡。嗣後，國際勞工組織還在一九九七年通過

第一八一號私營就業機構公約，共有二十四條條文，主要內容計有：（1）私營就業機構全面合法化而公營就業機構之獨占地位宣告結束；（2）擴大私營就業機構之適用範圍至勞動派遣及其他求職相關之各類服務；（3）訂定有關收取費用之原則；（4）強化對派遣勞動者之保護；及（5）釐清有關責任分配之問題。至於在歐洲聯盟（European Union: EU）方面，則是在一九九七年頒布有關部分時間勞動之指令，主要是要消除對此類勞動者之歧視，並設法改善此類勞動之品質。在此值得注意者是，經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD），雖並未為其會員國訂定類似之國際勞動基準，但也透過每年《就業展望》（Employment Outlook）之出版，來強調對非典型僱用加以運用及規範之重要性。



至於在各別國家方面，相關法制之發展堪稱情形不一，但大體都是朝向制定專法來加以管制及保障為主，目前較沒有明顯進度者是美國，由於整體勞工運動之衰微，以及此類勞動者之政治實力不足，因此，該國迄今尚未見有專法出現，而主要仍是透過聯邦及各州之制定法，尤其是規範就業歧視之相關法律來加以保護，與其他先進國家相較，仍有甚大之努力改革空間。目前較值得我國參考者，主要是德國及日本相關法制之發展，以前者為例，早在一九七二年即開始實施勞動派遣法，嗣後經過三次修正，並在一九九七年增列促進就業之功能，而在二〇〇二年將派遣期間延長為二十四個月，最近則是採取更為鬆綁之作法，除廢除此一上限規定外，並已有將此類勞動由「臨時性」修正為「經常性」之趨勢。而在部分時間及定期契約工作部分，則為因應前述歐盟所頒布之指令，特別在二〇〇〇年制定部分工時及定期契約法，以取代早在一九八五年所制定就業促進法之相關規定。至於日本則是在一九九三年實施「部分工時勞動法」，並在二〇〇七年進一步加以修正，其主要內容計有五項：（1）勞動條件均等待遇之說明；（2）禁止差別待遇；（3）推動轉換成全時勞動者；（4）相關勞資爭議之解決；及（5）短時勞工援助中心業務之重新檢視等。



至於在較受重視之勞動派遣部分，該國早在一九八五年即已制定勞動派遣法專法，嗣後此法之適用工作種類即不斷被開放，並在一九九九年由正面列表制，鬆綁至負面列表制，甚至在二〇〇三年還開放製造業允許使用派遣勞力。在此值得注意的是，我國競爭對手韓國在二〇〇六年，也曾通過一全面性非典型勞動者保護立法，是由三部法律所組成，分別是：「定期契約及部分工時勞工保護法」、「勞動派遣保護法」及「勞動委員會法」，其立法目的是要匡正不平等待遇、強化對非典型僱用勞動者之勞動條件保護，以及促進勞動市場健全發展等。



## 五、結語—對我國之啓示及具體建議

一般而言，與其他國家實施經驗相較，我國非典型僱用之問題似並不算突出，但由於此類勞動者未來勢必會更快速成長，政府應如何一方面為這些勞動者設計一套法律規範，以保障其基本權益及一般福祉，另一方面應如何善用此類人力資源，以肆應勞動市場彈性化之需求，即成為一當務之急，個人認為根據其他國家之經驗，應可分短、中、長三期來加以努力。首先在短期方面，對這類勞動者相關資料之搜集、調查、統計、分析及研究等，都甚具重要性，以期能更深入瞭解這種嶄新僱用形態所產生之影響。目前雖有行政院勞工委員會（現為勞動部）所做相關研究供參考之用，但顯然無法取得較精確之數字資料。將來似應專案進行調查，並鼓勵學術機構從事相關研究，以加強充實對此一問題發展趨勢之認知，並做為未來可能制定專法時參考佐證之用。

其次在中期方面，由其他國家之經驗顯示，即使對這類勞動者提供最完整之法律保障，都難免會造成就業市場雙元化之結果。在這種情形下，如何建立一套完整之社會福利及社會安全體系，即成不可或缺之一環。我國目前已實施健保、失業保險制度及國民年金制度等，



或可為這類勞動者提供較堅實之保障基礎。至於在此類制度實施後，如何避免因與其他常態勞動者待遇不均等所產生之各類就業歧視爭議，也是值得注意之處。目前我國有關處理就業歧視制度尚在萌芽階段，並無相當經驗可資援引，而現行法律中亦無可適用者，以最主要之就業服務法第五條之規定為例，由於目前仍不承認派遣勞動者係要派事業單位之受僱者，即無法適用此規定來加以保護，因此，其他國家有關機會與待遇均等之一般規定，即可用來做為我國將來以法律明文禁止此類就業歧視時參考之用。

最後在長期方面，對這類勞動者究應以單獨立法方式來加以保障，或讓他（她）們透過結社權及團體協商之方

式，來爭取其權益，可說見仁見智。以前者為例，由目前已有這類專法國家所實施之經驗顯示，仍有甚多盲點無法解決，僅能提供幾項基本原則而已。至於後者之情形，雖有體認這類受僱者參與正式工會組織之實際困難，而認為應籌組各類「替代性勞工組織」（alternative worker organizations）來爭取權益者，且各國相關立法及國際勞工組織此一公約亦採相同之立場，然而，由我國目前政治生態及集體勞資關係仍積弱不振之情形觀之，這兩種途徑似乎均非易事。將來不如採取循序漸進之方式，在修正勞動基準法、就業服務法或其他相關法律時，於相關條款中設法將這類勞動者納入加以保護，或許是較為可行之策。☺



# 生理假 相關法規議題

勞動部勞動條件及就業平等司科員 劉翔翕

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，性別工作平等法規定雇主有給予各項促進性別平等措施之義務。而基於女性受僱者生理上的特殊性，該法明定女性受僱者之生理假，且為了兼顧勞資雙方權益衡平，故將生理假併入病假日數計算，其薪資給付也依照各相關病假規定辦理。

然而，依現行勞工請假規則規定，勞工未住院普通傷病假一年內為 30 日，生理假之請假日數併入病假計算，恐將造成女性受僱者因請生理假，致當年度未住院普通傷病假日數減少，間接影響女性受僱者之權益。

為減輕女性受僱者因請生理假致影響其病假天數之情形，102 年 12 月 11 日修正公布「性別工作平等法」第 14 條條文，明定女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日

數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。主要目的為將 3 天生理假與病假脫勾，不需與病假一起計算，以維護女性受僱者權益。

舉例而言，一位女性受僱者小花，她在 9 月底前雖已請完未住院普通傷病假 30 日並均取得半薪（未曾請過生理假），在 10 月、11 月及 12 月仍可依法分別請無薪之生理假每月 1 日。如果她在 6 月底前已請完未住院普通傷病假 30 日並均取得半薪（其中包括生理假 6 日），因全年請生理假日數最多可有 3 日不併入病假計算，所以小花全年仍可請無薪之未住院普通傷病假或無薪之生理假 3 日。當然，如果小花的事業單位有優於法令的規定，則可以從其規定。另言之，女性受僱者每月得請生理假 1 日，一年最多共計可請生理假 12 日。同時適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30 日部分，依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，工資折半發給；至女性受僱者全年普通傷病假請假日數已達 30 日者，仍得依性別工作平等法第 14 條規定另請生理假每月 1 日，至多 3 日，惟該期間，雇主並無給付工資之義務。又事業單位如有優於法令規定者，從其規定。



另因實務上女性受僱者申請生理假，雇主一般皆要求提出醫療證明文件，但是經期不適症狀很難用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師也是根據病人描述生理症狀而診斷，而每個人對疼痛的忍耐程度不同，亦難以區分忍耐程度，因此在認定上十分困難。為使生理假之設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，性別工作平等法施行細則第 13 條業於 103 年 1 月 16 日修正施行，刪除受僱者請生理假，雇主得要求提出相關證明文件之規定，女性勞工請生理假時不再需要附上相關證明文件。

最後，女性受僱者為生理假之請求時，雇主不得因此視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。如有違反之情事，可依該法第 38 條規定處新臺幣 1 萬至 10 萬元罰鍰。☺

# 3

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

# 勞工心聲



## 認識自己，做好準備 輕鬆拿到職場入場券

社會新鮮人很多都會跟著傳統的認知走，畢業了就開始四處丟履歷、找工作。其實，求職前一定要做一件事，那就是「認識自己」。自己有什麼實力？到底需要、適合什麼樣的工作？你的優勢、劣勢在哪裡？如何才能從競爭者中脫穎而出？你求職前是否做好準備了呢？



# 學習不留白 求職不怯場

採訪撰文 陳婉菁

職場新鮮人要如何找工作？面試又該如何過關？來看準社會新鮮人分享她的準備心得。

畢業自北部某私立大學工業設計系的佳佳（化名），今年七月成為職場新鮮人，在校表現優異的她，已有申請實習的經驗，對於求職的種種考驗，她計畫以累積的作品集打動企業主，並發揮她擅長的溝通力與應變力，贏得雇主青睞。以下是佳佳針對求職面試所做的準備：

## 累積作品打動雇主 臨場應變爭取機會

**Q：**你認為，企業主希望你能為公司帶來什麼？

**A：**我想應該是年輕人的活躍思考與創新能力，能為公司帶來新的刺激與活力，激發出不同以往的創意作品。

**Q：**為什麼會選擇這家公司？

**A：**先前的實習工作，會選擇那家公司的原因是，它在業界享有盛名，不管是視覺設計或空間陳列風格都是我喜歡的，能在那裡實習，對於日後求職應有所幫助。

**Q：**在諸多條件中，讓企業主決定僱用你的主要因素是什麼？

**A：**首先是我念的科系與工作直接相關，其次是在校累積的作品集打動了主管，最後是面試時的談吐，讓雇主覺得我具備良好的溝通能力。

**Q：**你覺得自己最擅長什麼？最感到棘手的又是什麼？

**A：**我最擅長的是應變能力，能視情況變通，不固執己見。另外在學期間針對外語能力提升，除了英語之外，還學了西班牙語。至於不足的部分是，和高中就專攻美工的專科生相比，我在技術上有落差，可能想得到，卻做不到，這是因為大學教育偏向設計思考，技術美工方面則需靠自己補強。



**Q：**你是一個能承擔壓力的人嗎？怎麼排解壓力？

**A：**我的老師是英國人，作風強勢，給予學生很大的壓力，大學四年裡，我是硬著頭皮撐下來的，常熬夜趕作品，紓壓方式就是作品發表後，好好大睡一場。

## 建立好的第一印象 主動詢問面試結果

**Q：**未來的生涯規畫為何？

**A：**目前在出國留學、在台進修與找工作之間猶豫。為了申請名校，拿到好工作的門票，我想再補強語言能力，通過檢定考試。在這一兩年的準備期裡，也想學習打版、裁縫方面的技巧。因為我很愛料理，甚至還想學烹飪，不排除未來創業的可能性，但要先存錢才能完成夢想。

如果先找工作的話，想到設計公司或外商企業上班，不過工作不好找，也許一開始不能找到直接相關的職缺，不排斥先從設計助理或行政助理做起。

**Q：**你覺得工作可能會帶給你什麼挑戰？

**A：**我想找一份可以發揮所長，又能累積人脈的工作，為日後開發更多機會。

**Q：**你自己或別人的面試經驗，不管是錄取或落選，有無讓你印象深刻或引以為戒的經驗？

**A：**如果錄取的話，多半是因作品打動主考官，而且面對面的溝通能力也很重要。至於失敗經驗，學長姊提到，雖然設計業作風自由，但不是完全不在乎儀表，面試時要建立良好的第一印象，不能穿牛仔褲與夾腳拖，穿搭最好展現出個人風格，如果自己都打理不好，很難說服主考官，作品很有設計感。

**Q：**面試前後，你覺得如何讓企業主留下印象，並表達出想爭取工作的意願？

**A：**履歷很重要，從封面開始就要顯現出與眾不同，投出去後，可能雇主無法一一回覆，要主動打電話詢問，如此能加深對方的印象。不過尺度要拿捏好，千萬不要變成騷擾。當然，面試前要預想可能會面對的問題，臨場表現才不會緊張。☺

# 累積實力 追求美好未來

採訪撰文 唐紹芸

工作前不可避免地一定要通過面試這個關卡，每個新鮮人都有自己的個性和不同應對方式，且看他們怎麼過關斬將。

去年甫畢業於北部知名大學的緯緯（化名），今年剛退伍投入職場，原本就讀斯拉夫語學系，因此他具有良好的外語能力，在校時也成績優秀，並且有豐富的社團幹部經歷，目前他先想做為國外業務累積自己的工作經驗，以下是他就自己今年要進入職場所做的準備：

## 優秀語言能力與幹部經歷 為自我加分

**Q：**你認為，企業主希望你能為公司帶來什麼？

**A：**因為我是念斯拉夫語系的關係，我面試的許多工作，一定都是需要外語能力，也因為我曾在莫斯科交換學生，我覺得我對於俄國本地的風土、人情種種實際狀況也更為瞭解，而我也擔任過系學會長，再加上我自己的個性雖然比較不外向，卻很擅長調合團體間的人際關係，我覺得我同時是個好的團隊夥伴和領導者。

**Q：**在諸多條件中，是什麼最主要地影響了企業主決定是否要僱用你？（學歷、長相、幹部經驗、談吐等等）

**A：**就如上題所說，我覺得我外語的流利程度，在實際面對客戶時的聽與說，以及書信往來、文件翻譯的讀與寫上是必然的關鍵，談吐也影響了我在簡報、與客戶應對時給人的觀感，所以面對大場面和陌生人時也能清晰、鎮定的表達自己的想法，我認為也很重要，也因為我的學校在同個領域算是最好的，我相信我的學歷也有加分的效果，且除了俄文之外，我的英文程度也算是非常好的，我覺得這些都是我面試的工作面試官會考量的因素，再者，因為主要是去面試



對外國客戶的業務，外貌的乾淨清秀我想也有影響，而我的幹部和社團經驗，我覺得對我的面試的工作雖然不必然的會有影響，但是一定都是我加分的條件。

**Q：**你覺得自己最擅長的是什麼？而最常讓你感到棘手的又是什麼？

**A：**我是一個擅長「規劃」的人，因為曾經當過系學會長的關係，所以處理過大量活動的規劃或者工作的分配，或者像系上的團體旅行、家裡要出國自助旅行，幾乎都是我在負責所有的行程規劃、交通路線安排，而且讓我自豪的是，大

多數我安排的活動、旅遊，都沒有出過什麼很大的問題，舉例來說像我們家去年九月一起去了東京自助旅行，這是我第一次去東京，眾所皆知日本的交通轉乘非常複雜，但在我資料做足的情況下，我們完全沒有迷路也不曾向路人問路。我目前最常遇到的困難是，我很不懂得拒絕別人，我很容易就接受朋友的請託，卻在對方頤指氣使的狀況下做了很多自己不需要負責的工作，有時候甚至會影響到我自己手中的工作，這是我覺得自己必須學著去取捨的，該拒絕的時候就要拒絕。

## 加強能力 等待更好機會

**Q：**你是否是一個能承擔壓力的人？你是怎麼排解自己的壓力？

**A：**我的個性還蠻逆來順受的，基本上遇到難題都是自己想办法解決，家人是我很好的後盾，遇到重大的麻煩無法解決或承受時，就會跟家人分享。我平常很喜歡看書或打電動，藉由這些休閒活動抒發自己的情緒，或者和一些知心的朋友出去走走、聊聊天。

**Q：**你未來的生涯規劃為何？

**A：**我目前面試的工作以國外業務居多，但我既然是學外語的，還是希望有機會能到國外工作和生活一段時間，把語言的能力琢磨到更高的程度，因為我們家裡是做生意的，我之前有幫父親的朋友翻譯俄文的文件，對方之後會提供一個去國外工作的機會，若可以的話就希望在臺灣累積一定的工作經驗之後，能夠去國外看看不同的世界，並且精進自己的語言能力。

**Q：**你自己或別人的面試經驗，不管是成功打動面試官或面試者做錯了什麼，你印象深刻，一直以此為借鏡的？

**A：**我自己過去不管是學校面試、獎學金面試，或者工作的面試，常常接近結

束的時候，會突然被問到一些回答不出來的問題，我都會很直接地說：「我不知道」，每次都以為應該不是很順利，結果卻都很不錯，所以我之後遇到自己不知道的問題，也都不會假装知道硬要回答，我覺得表現出自己的誠意和誠信就好，後來自己多經歷幾次之後回想，有部分也是因為主考官對自己有興趣，不停地丟出問題之後，在快結束的時候難免會有回答不出來的問題，之後當遇到這種狀況，也不再會緊張的說不出話來，反而能很輕鬆的應對。

**Q：**不管在面試前、面試中、面試後，你覺得做什麼能夠有效地讓企業主留下印象，並且表達出自己爭取這份工作的意願？

**A：**面試之前的自傳我都會用心打，避免讓自己的自傳很像所謂的「自傳生產器」那樣很制式化的文章，而我去面試的時候，即使對方通常會準備，我自己也都還是會再攜帶一份履歷，也會準備之前擬定過的活動企畫書等等當作作品集，面試結束之後我通常都會寫一封信去感謝面試官，表達對於今天的面試機會的感謝，及再次強調自己的誠意和意願。☺



# 掌握自己專長 發揮最大潛能

採訪撰文 唐紹芸

每年都有大量的新鮮人投入職場，如何能在眾多求職者中脫穎而出，也成為他們必須設法解決的問題。

去年畢業於北部私立大學的小枚（化名），因為家人的期望，準備了一年的公職考試，由於這一年間並沒有如願考上，個性活潑開朗，就學期間曾經參加許多社團活動或者在校外打工，喜歡與人接觸的她，決定依照自己的性格，發揮原來的特長，投入銷售服務的工作。她也和我們分享了她在投入職場前所做的準備：

## 態度大方開朗 營造公司良好形象

**Q：**你認為，企業主希望你能為公司帶來什麼？

**A：**我覺得老闆應該希望我能夠在我的職位上表現出我的責任感，並且要對工作有熱忱，盡我所能的貢獻我的心力，而我是個很不怕生的人，因為從事服務業的關係，我想我的親和力和與人接洽的能力，都是公司需要的，而就我自己對於我工作的觀察，個人要能表現出一定的誠信給公司和顧客，也要有良好的服務態度去面對所有的客人。

**Q：**在諸多條件中，是什麼最主要地影響了企業主決定是否要僱用你？（學歷、長相、幹部經驗、談吐等等）

**A：**因為我要負責銷售產品，所以長相多多少少會有影響，我在面試的時候，很多公司也都很注重幹部經驗，因為從過去的社團、幹部經驗中可以看出你是一個怎麼樣的人，是領導者，還是善於傾聽，或者是懂得與他人合作，而且因為我們公司要分配部門，所以他也會要看你過去的工作經驗和個人特質幫你分配，我個性很活潑加上之前的打工或工作經驗都是以銷售為主，所以就被分派到販售衣物的部門，因為這個部門要與人接觸的時間最長，機會也最多。而由



於我們每個人的說話方式都代表著公司的品牌，我覺得談吐也是很重要的關鍵，尤其容易緊張而結巴的人，就沒有辦好面對客人，所以笑容和大方的態度，我覺得都是公司會注重的。

**Q：**你覺得自己最擅長的是什麼？而最常讓你感到棘手的又是什麼？

**A：**我很善於交際，也很能跟陌生人聊天，我知道要怎麼面對群眾，這是我對於自己蠻有自信的地方。我目前最不知道要怎麼在同一時間應付大量的工作，假設我在一個時間裡有一定要完成的工作，比如說要把倉庫裡的貨都打上標籤，但在這時候，若同時有別的分店打來跟

我調貨、現場又有客人要接待，而人員又不足，我就會手忙腳亂，無法妥善地處理每個工作。

## 誠實以對 不誇大自己經歷

**Q：**你是否是一個能承擔壓力的人？你是怎麼排解自己的壓力？

**A：**壓力並不會對我造成太大的影響或負面情緒，真的很有壓力的時候我通常都是聽音樂或去運動，我還蠻會彈吉他的，有時候就會自彈自唱，抒發自己的感覺。



**Q：**你未來的生涯規劃為何？

**A：**我之前有被問過會在公司裡待多久，當時我回答：「只要我們雙方都有收穫」，

因為目前的公司升遷制度不錯，也提供良好的培訓和講座，所以還是希望能夠在公司裡有所發展。

**Q：**你自己或別人的面試經驗，不管是成功打動面試官或面試者做錯了什麼，你印象深刻，一直以此為借鏡的？

**A：**在我打履歷時，我爸爸擅自把我的英文改成精通，但其實我的英文程度算是普普通通，結果在我第一個面試，和對方相談甚歡，面試快結束時，對方突然說：「你的英文既然是填精通，就用英文自我介紹一下吧。」當時完全沒有準備的我講得零零落落的，後來我去其他面試，也曾因為在履歷上寫日文程度是「聽得懂」，而被對方詢問是不是都

聽得懂，但其實我只知道幾個比較常見的單字，這幾件事讓我學到，在履歷上不要誇大，不要因為「我認為我會」而填寫不符事實的內容，這樣很容易在面試時反而暴露出自己的缺點。

**Q：**不管在面試前、面試中、面試後，你覺得做什麼能夠有效地讓企業主留下印象，並且表達出自己想爭取這份工作的意願？

**A：**我覺得面試時要能適當的提出問題，表現出自己對於這份職缺的興趣，並且要積極、主動爭取表現的機會，像我現在的這份工作，面試時是很多人一起，開始的時候，主考官請大家畫下最喜歡的一樣產品並且上台介紹，結束時我就主動幫大家收紙筆，若主考官問大家問題時，我也都會立刻舉手回答，除此之外，我認為在面試前一定要先徹底瞭解自己要去面試的職缺的內容和其在公司、團隊中的意義和角色。☺



# 面試必考10題 你準備好了沒？

面試是找工作的重要關卡，為什麼有人能過五關、斬六將；有人徒有好條件，卻老是敗在面試上？就像學生考試一樣，面試也是有訣竅的，針對必考題準備，臨場展現自信，就能為面試加分。

採訪撰文 陳婉菁

洽談區





每年畢業季，都有一批社會新鮮人加入職場，如何才能從眾多競爭者中脫穎而出？絕對是即將步入社會的新鮮人必修的學分，本刊根據人力銀行網站與企業資料，整理出雇主在面試時最常提出的 10 個問題，供新鮮人面試前做好準備，讓求職路走得更順遂。

## 展現自信與誠意 專業能力加分

### 01 對於公司的了解？為什麼想應徵這項工作？

面試前，要先對要應徵公司有基本認識，例如有哪些產品、服務等，面試者也能藉此評估新鮮人的應徵動機，是廣投履歷亂槍打鳥，還是確實對工作具有熱情。建議把事先收集到的訊息發揮出來，表現出高度誠意，可提升錄取機會。

### 02 請做簡短的自我介紹。

雖然面試者手上都有一份求職者的履歷，但面試時一定會要求自我介紹，一方面核對履歷資料，另一方面也能觀察求職者的表達能力與臨場反應。簡介時儘量控制在 3 分鐘以內，以專長、實習或社團經驗為主。

### 03 求學成績如何？有專業能力證照嗎？

為確保挑對人選，企業通常會以科系作為第一道門檻。像科技業會找電子、機械科系，金融業找財經、會計系，媒體則偏好新聞、中文系等。新鮮人可提出與工作相關的學習成績或作品，展現出專業能力，如有相關證照更能加分。

### 04 曾參與社團或打工實習嗎？

從社團或打工實習經驗，企業主可以了解新鮮人能否適應團體生活，與職場接軌。最好提出與工作有所關連的經歷，如果沒有的話，也可說明自己在社團或打工的特殊表現，讓面試者評估你的潛力。

### 05 了解自己的優缺點嗎？

企業非常重視應徵者的性格是否符合企業文化，優缺點分析目的在於，判

別新鮮人是否具備自省與勇於表達的能力。面試前應好好自我分析，回答問題時，儘量發揚優點，例如認真、樂觀、合群等；直率說出一些無傷大雅的小缺點，展現坦誠的一面。通常具創新活潑特質的新鮮人，較能獲得青睞。

## 做好職涯規畫 表達強烈企圖心

### 06 喜歡從事哪些休閒活動？

企業多半希望求職者有多元的興趣或喜愛戶外活動，代表能妥善運用時間，也能適度紓解工作壓力。如果是宅男宅女，競爭力相對較弱。

### 07 對於工作的目標與期許？

企業傾向錄用有強烈企圖心的新鮮人，所以千萬別說有份安穩的工作就好，會讓人覺得你想來養老。最好具體說出對工作的想法與未來規畫，並主動詢問在職訓練、升遷方式等，加深面試者的印象。

### 08 未來 3 至 5 年的職涯規畫？

職涯規畫一定要與應徵的職位有關，並強調公司可以幫助自己實現目標，才能提高求職的合理性。通常進修計畫會讓面試者感受到新鮮人的學習動能，



但若設定工作一段時間就要出國留學，多半會讓企業質疑你想騎驢找馬。

### 09 能否配合加班？

各行各業加班已是常態，但年輕世代給人愛玩的刻板印象，加班意願不高，當面試者問到能否加班時，最好避免面露難色、不正面回答的態度，出局的機率很大。

### 10 希望的薪資待遇為多少？

談到薪水時，通常錄取機率很高。但別亂開價，以免破壞面試者的好印象。職場新鮮人的薪資行情很明確，面試前可向學長姊打聽，或查詢人力銀行網站，否則最安全的答案就是「依公司規定」。別擔心吃虧，只要累積一定的資歷，提升專業技能，未來薪資絕對跟著漲。☺

4

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

動態瞭望



高齡少子女化社會的

# 日本年金制度 改革

大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授 張秋蘭



## 壹、緒論

日本社會保險制度，一開始採職業別互助共濟的精神，各自獨立的保險系統，例如國民年金、厚生年金與共濟年金。但在高齡與少子化加劇發展下，各年金分立的制度陸續地整合成單一年金架構。如 1986 年 4 月 1 日國民年金、厚生年金與共濟年金「初次」取消分立制度，改成一柱（基礎年金）二階層（厚生年金與共濟年金並立）的公共年金制度。之後，隨著經濟不景氣與高齡少子化，日本社會年金貧窮的問題越來越嚴重，因而 2012 年底通過社會保障、稅制改革相關法律，確定 2015 年須「再次」進行一柱二階層整合改革，現行二階層不同財務系統的制度，將銜接在一起，建立所謂日式年金制度單一化的體制。事實上，日本年金單一化改革並非近年的議論，早在 20 年前就被討論，但當時被未被輿論所接受。因此年金單一化改革，可說是歷經數十年調整，才演變到

不得不採行的結果。這段期間影響日本年金變革之社會背景因素相當複雜，本文限於篇幅僅就高齡少子化因素，剖析其對日本年金制度改革的影響，其中亦會論述對私部門勞動階層的影響。

## 貳、日本現行公共年金制度

日本現行（2014 年）公共年金制度基本上為 1986 年所建立的一柱二階層的架構。第一階為基礎年金之國民年金。第二階為附加年金，包含民間受僱者加入的厚生年金，以及公務員與私校教師各自加入的共濟年金（圖 1）。為保留 1986 年前各年金分立的財政管理，一柱二階改革時將被保險人區分為三類，不但可以了解各類被保險人保費繳納情形，也可以清楚各號被保險人，因制度改革新須解決的諸項權益問題。基礎年金被保險對象中第一號被保險人，原隸屬 1960 年實施的國民年金保險適用對象。第二號被保險人，多數被保險人原隸屬

圖 1

日本公共年金制度

被保險人	第一號	第三號	第二號
第一階	基礎年金（國民年金、全民義務加入）		
第二階		厚生年金	共濟年金

資料來源：厚生勞動省



在 1942 年實施的厚生年金保險系統，與 1950～60 年代實施的私校教職員共濟組合以及國家與地方公務員共濟年金等。2012 年度共有 67,355,639 人加入，其中男性有 34,745,570 人，佔全體的 51.59%，女性有 32,610,069 人，佔全體的 48.41%（厚生勞動省，2014）。以下詳述圖 1 中各號被保險人的身分別屬性與被保險人數。

## 一、公共年金各號被保險人身分別屬性

### （一）第一號被保險人

第一號被保險人為 20 歲以上未滿 60 歲之自營業者、農作、學生、無工作者、部份工時者。第一號被保險人向所屬的區公所申請加入，加入手續完成後會交付年金手冊。年金手冊內容會記錄就業、轉業、離職等事由，以及開始受領年金等紀錄。2012 年度第一號被保險人（含任意加入者）合計有 18,637,478 人，佔年金全體被保險人的 27.67%（厚生勞動省，2014）。

### （二）第二號被保險人

被保險人為民間企業的就僱員工（加入厚生年金保險）、公務員與私校教職員（加入各自共濟年金）等由僱用的公司或組織申請加入，2012 年度共有 39,116,031 人，佔年金全體被保險人

的 58.07%。根據厚生勞動省統計，厚生年金保險加入者有四類，1. 被僱於私人企業、漁業等符合資格的事業單位且未滿 70 歲的員工為被保險人；2. 僱用員工經常人數在 5 人以上的事業單位或船舶業者以及法人組織強制納保；3. 僱用員工經常人數未滿 5 人個人營業所，以及員工人數達 5 人以上的服務業（部分的服務業）、農業、於業等個人營業所，雖非強制納保，但經全體員工過半數同意，雇主可以任意將員工加保；4. 短工時工作者其工作時數與日數已達一般工作者 3/4 水準者（厚生勞動省平成 25 年度年金制度のポイント，2013）。這些加入厚生年金保險人數，2012 年度共有 34,717,319 人，佔第二號被保險人人數的 88.75%。最後，國家公務員、地方公務員與私立學校教職員等公教人員加入共濟年金，2012 年度共有 4,398,712 人，佔第二號被保險人人數的 11.25%（厚生勞動省，2014）。

### （三）第三號被保險人

第三號被保險人主要為第二號被保險人扶養之 20 歲以上 60 歲未滿的配偶，且該扶養的配偶年收入須未滿 130 萬日圓。與健康保險一樣第三號被保險人由配偶所屬的公司代為申請加保。2012 年度有 9,602,130 人，佔年金全體被保險人的 14.26%（厚生勞動省，2014）。

## 二、各號被保險人保費水準

### (一) 第一號被保險人保費

第一號被保險人保費是採月繳固定額制。2013 年度月繳 15,040 日圓（每年度固定調漲 280 日圓，直至調高到每月 16,900 日圓為止）。學生身分者若個人所得低於一定標準以下者（以 2013 年度為例：該標準 = 118 萬日圓 + 扶養家族人數 x 38 萬日圓 + 社會保險費扣除額），在學期間暫緩繳費，10 年內可以補繳該繳的累計總月額。未滿 30 歲的青年家庭所得低於一定標準以下者（以 2013 年度為例：該標準 = (扶養家族人數 + 1) x 35 萬日圓 + 22 萬日圓），在學期間暫緩繳費，10 年內可以補繳該繳的累計總月額。

### (二) 第二號被保險人保費

#### 1. 厚生年金被保險人保費

第二號被保險人加入厚生年金保險者，保險費計算依每年度公布的標準薪資分級表，再乘上每年度調升的保險費率，最後由勞資各負責 50%，由雇主統一按月扣繳。標準薪資分級表原則上厚

生勞動省以每年 4 ~ 6 月間的薪資為基礎，決定下年度（9 月到隔年 8 月）的標準薪資月額。標準薪資分級表設有 30 級，目前最低一級為 98,000 日圓；最高一級為 62 萬日圓。2012 年 9 月到 2013 年 8 月間，保險費率為 16.766%（每年 9 月皆要調高 0.354%，至 2017 年 9 月以後，固定在 18.3%）。

#### 2. 共濟年金被保險人保費

第二號被保險人加入共濟年金保險者，國家與地方公務員保險費率 16.216%，保費勞資各負責 50%。而私校教師保險費率 13.292%，保險費亦由勞資各負擔 50%。保險費計算依公式計算月平均薪資額，再乘上每年度調升的保險費率，最後由勞資各負責 50%。2003 年 4 月 1 日起，夏季津貼或年終津貼也列入計算基礎；2003 年 3 月 31 日前平均薪資月額的計算，則依 1986 年 4 月 1 日後加入共濟組合為組合員，或者 1986 年 3 月 31 日前已加入共濟組合為組合員，而有不同的計算平均薪資月額公式。



### (三) 第三號被保險人保費

第三號保險人無須繳交保費，其保費負擔主要由第二號被保險人配偶所負擔的 50% 費用支出。

## 三、公共年金給付內容

基本上公共年金給付老年、失能以及遺族年金等三大類（表 1）。目前（2014 年）各階年金監管由不同的機關進行各種年金徵收與給付。日本年金機構主要管理基礎年金（國民年金）與厚生年金，給付給基礎年金第一～三號被保險人。共濟年金的給付則由國家公務員共濟年金連合會、地方公務員共濟年金連合會、私學共濟事業團給付給符合條件的基礎年金第二號被保險人。

根據厚生勞動省（2013）公佈的資料顯示，在 2012 年社會保障給付（年金、醫療、社會福利與其它）的項目中，年金給付總額占社會保障給付的比重為

49.1%，年金給付總額占國民所得總額的比重為 11.2%。整體社會保障給付占 GDP 為 22.8%。

## 參、高齡少子女化與日本年金制度調整

人口結構一直是影響一個國家公共年金穩健的重要因素，而高齡人口、出生率、平均壽命以及勞動力參與率，更是年金財務收入面穩定的關鍵因素。而日本社會超高齡化的現象，讓日本總務省統計局在國勢調查報告，推估年齡層別人數統計，必須特別將年齡層，新增加「85～89 歲」、「90～94 歲」、「95～99 歲」、「100 歲以上」等統計分類，顯見日本的老齡化社會，深深地影響到工作世代年金負擔與給付水準。是故，15 至 64 歲的勞動年齡人口與 65 歲以上高齡者人口兩股力量的增減，對日本公共年金收入與支出有重大的影響。也就是，勞動參與率下降，或

表 1

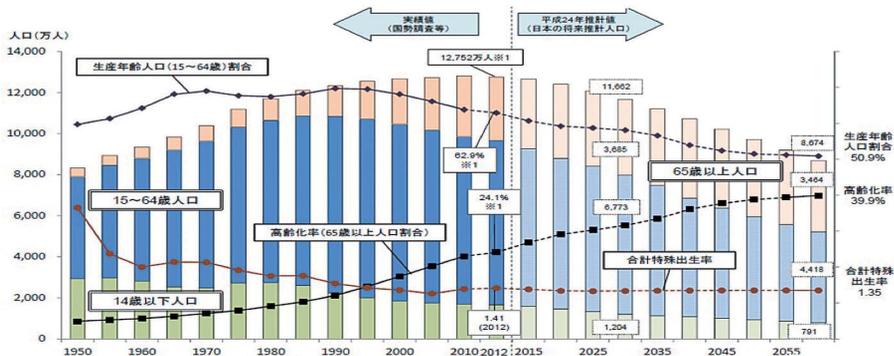
公共年金給付類型

	老年（退職）年金	失能年金	遺族年金
基礎年金	老年基礎年金	失能基礎年金	遺族基礎年金
厚生年金	老年厚生年金	失能厚生年金	遺族厚生年金
共濟年金	退職共濟年金	失能共濟年金	遺族共濟年金

資料來源：厚生勞動省

圖 2

日本預估出生率、高齡化率與勞動參與率變遷示意圖（1950～2060）



資料來源：厚生勞動省（2014），日本の人口の推移，<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/shakaihoshou/dl/07.pdf>

者高齡人口增加（圖 2），一柱二階的保險費徵收勢必調漲的同時，延緩老年年金給付開始年齡，才足以維持年金收支的基本平衡機制。所以勞動參與率、高齡化率與一柱二階公共年金調整，有著密切的動態調整關係。日本年金改革在順應高齡少子化的變遷過程中，應對的調整說明如后。

### 一、勞動參與率與 1986 年一柱二階年金改革

過去厚生年金、共濟年金與國民年金是依職業身分別各設立的制度，但是遇到就業結構與產業結構的變化，各年金財務基礎的安定性便發生動搖，無法長期穩定經營，導致參加者在保險給付與負擔上發生不公平的現象。日本在

1986 年以前就出現勞動力參與率下滑的現象，之後勞動參與率下降日益加劇（表 2），年金財務基礎的安定性受到威脅。

為何在 1986 年度要整合職業別分立的制度，納入同一體系內運作（一柱二階）？最主要的原因是國民年金制度（舊制）的制度設計有缺點。國民年金主要以 20 歲以上未滿 60 歲之自營業者、農作、學生、無工作者、部份工時者為對象，這些人多數為非勞動力，因而造成國民年金適用的對象未繳納保險費用現象達到 40%，另外年金給付水準也比厚生年金低很多，間接造成國民年金不受社會大眾的認同。另一個近因是因為在 1983～1984 年國民年金財政連續赤字，如不解決收支問題，1960 年代建立



表 2

1968 ~ 2013 年日本勞動力與年齡別勞動參與率統計

年	勞動力 (單位:10 萬人)	勞動力參與率 (%)												
		全體	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65-69 歲	70歲 以上
1968	50.61	65.9	37.5	76.2	72.6	73.7	78.2	80.3	78.5	75.5	69.1	59.8	47.4	23.5
1969	50.98	65.5	34.3	75.3	71.7	73.2	77.8	80.5	78.2	75.5	69.0	59.6	47.1	22.8
1970	51.53	65.4	32.5	75.6	71.2	72.9	77.7	80.1	78.6	75.6	68.6	59.2	45.8	22.1
1971	51.86	65.0	31.2	75.4	70.4	71.9	76.8	79.9	78.4	75	69.6	58.6	45.2	20.5
1972	51.99	64.4	27.9	74.5	70.2	71.8	76.8	79.6	79.0	74.3	68.6	57.1	43.7	19.9
1973	52.89	64.7	26.7	73.6	71.0	72.5	77.3	80.3	79.5	75.2	69.4	57.8	44.6	20.5
1973	53.26	64.7	26.6	73.4	71.0	72.6	77.2	80.2	79.5	75.0	69.4	57.6	44.7	20.3
1974	53.10	63.7	23.9	71.8	70.3	71.5	76.5	79.4	79.6	74.5	68.3	57	43.3	19.5
1975	53.23	63.0	21.1	71.1	70.1	71.0	76.0	78.9	79.2	75.1	67.8	56.9	42.5	18.6
1976	53.78	63.0	19.1	70.7	71.1	71.2	76.2	79.0	78.9	76.1	67.9	56.5	42.2	17.6
1977	54.52	63.2	19.0	70.0	71.8	72.5	76.5	79.9	79.8	76.4	67.6	56.2	41.1	17.9
1978	55.32	63.4	19.1	70.0	71.5	72.8	77.5	80.3	80.3	76.8	68.6	56.4	40.8	17.8
1979	55.96	63.4	18.3	69.8	72.3	72.8	78.1	80.8	80.5	77.1	68.7	56.0	40.6	17.6
1980	56.5	63.3	17.9	69.8	72.7	73.0	77.9	80.8	80.5	77.4	68.9	55.9	40.9	17.4
1981	57.07	63.3	17.8	70.5	73.3	73.4	78.2	80.9	80.9	77.0	68.9	54.8	41.0	17.4
1982	57.74	63.3	17.6	70.5	73.7	73.7	78.8	81.5	81.4	77.3	69.5	54.6	39.5	17.5
1983	58.89	63.8	18.9	71.5	74.8	74.1	79.1	82.5	81.9	78.2	70.5	54.6	40.3	17.6
1984	59.27	63.4	18.3	71.7	75.3	73.9	78.8	82.8	82.0	78.1	70.0	53.5	39.5	17.3
1985	59.63	63.0	17.0	71.0	75.2	73.8	78.8	82.7	82.5	78.0	70.0	53.7	39.2	16.8
1986	60.20	62.8	17.6	72.1	75.4	73.5	79.3	82.9	82.3	78.4	69.7	53.8	37.9	16.4
1987	60.84	62.6	17.1	72.4	76.6	73.9	79.3	82.7	82.6	78.5	70.5	53.8	38.0	16.4
1988	61.66	62.6	16.8	72.3	77.3	74.3	79.5	82.8	83.2	79.6	70.7	53.8	38.1	16.5
1989	62.70	62.9	17.2	72.7	78.1	74.3	80.1	83.1	84.0	80.0	71.6	54.6	37.9	16.4
1990	63.84	63.3	18.0	73.4	79.0	74.8	80.2	83.6	84.3	80.7	72.7	55.5	39.3	16.5
1991	65.05	63.8	18.4	74.1	80.0	75.5	80.0	84.1	84.7	81.1	74.0	56.8	41.0	16.9
1992	65.78	64.0	18.5	75.1	80.4	75.7	80.4	84.3	85.0	82.2	74.2	57.2	41.4	16.6
1993	66.15	63.8	18.1	74.8	80.6	75.5	80.0	84.3	84.9	82.0	74.9	57.1	40.6	16.2
1994	66.45	63.6	17.8	74.5	81.0	75.7	80.1	83.9	84.5	82.1	74.8	56.6	40.1	16.4
1995	66.66	63.4	17.0	74.1	81.7	75.9	79.4	83.8	84.5	82	75.2	56.7	39.8	16.3
1996	67.11	63.5	17.4	74.3	82.6	76.5	79.5	83.9	84.6	82	75.9	56.2	39.2	16.2
1997	67.87	63.7	17.9	74.1	82.6	77.3	80.2	84.7	85	82.6	76.4	56.6	39.5	16.3
1998	67.93	63.3	18.0	73.8	82.8	77.0	80.4	84.2	85	82.4	76.4	56.9	39.0	16.2
1999	67.79	62.9	17.7	72.7	83.0	77.3	79.8	83.8	84.7	82.4	76.3	56.3	38.7	16.0

年	勞動力 (單位:10 萬人)	勞動力參率 (%)												
		全體	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65-69 歲	70歲 以上
2000	67.66	62.4	17.5	72.8	83.2	77.7	79.8	83.7	84.7	82.3	76.1	55.5	37.5	15.5
2001	67.52	62.0	17.7	71.9	83.5	78.3	80.2	84.0	84.8	82.2	75.8	55.1	36.7	14.7
2002	66.89	61.2	17.3	70.8	83.4	78.8	79.7	84.0	84.8	82.0	75.6	54.8	35.5	14.0
2003	66.66	60.8	16.8	70.0	84.0	78.7	80.1	83.9	84.8	82.0	75.9	54.8	34.7	13.8
2004	66.42	60.4	16.3	68.8	84.3	79.3	79.7	83.8	84.9	82.0	76.3	54.7	34.4	13.6
2005	66.51	60.4	16.3	69.3	84.4	79.7	80.0	84.0	85.3	82.2	76.7	54.7	34.8	13.7
2006	66.64	60.4	16.5	69.5	85.1	79.9	80.3	84.3	85.4	83.1	76.5	55.1	35.7	13.5
2007	66.84	60.4	16.3	69.8	85.1	80.6	80.7	84.5	86.4	83.3	76.9	57.8	36.7	13.5
2008	66.74	60.2	16.2	69.3	85.3	81.0	81.0	84.2	86.1	83.7	77.0	59.8	37.4	13.3
2009	66.50	59.9	15.4	68.6	85.8	81.9	81.2	84.2	86	84.1	77.5	60.2	37.5	13.0
2010	66.32	59.6	15.2	68.3	85.7	82.3	81.6	84.2	86.3	84.3	77.9	60.5	37.7	13.0
2011	65.91	59.3	14.5	68.4	85.7	82.1	82.0	84.0	86.1	83.9	78.1	60.2	37.4	13.2
2012	65.55	59.1	14.7	68.0	85.8	82.4	82.2	84.1	86.0	84.2	78.3	60.5	38.2	13.3
2013	65.77	59.3	15.5	69.0	86.4	83.2	83.2	84.7	86.2	85.1	79.5	61.4	39.8	13.3

資料來源：本文作者節錄日本總務省統計局勞動力調查編製而成。

的國民年金制度將因財務大赤字而宣布倒閉。反觀，厚生保險年金與共濟年金，因保險費採從薪資所得自動預扣制、保費收入穩定。若將這二個系統與國民年金共同運作，可以擬補國民年金收支不平衡的情形，快速解決舊有的國民年金倒閉問題。因此，在 1986 年透過修法讓公共年金變成二階段的結構，且自基礎年金實施後，「整體」基礎年金被保險人未納保費的比例，占全部適用對象（國民 + 厚生 + 共濟）的比重直接下降到 5% 以下（金子幸嗣，2007；倉田聡，2009）。

但是，厚生年金加入第二階附加年金體制後，原本的被保險人年齡資格也一併修訂，如事業單位中僱用未滿 65 歲的員工皆被強制地加入保險體系，而年齡未滿老年基礎年金請領資格的受僱者，65 歲以後也可以任意加入厚生年金保險。另外，強制船員年金併入厚生年金，船舶公司被視為是事業單位。僱用一人以上的公司皆強制加入保險，三家舊國營企業（JR、NTT、JT）的共濟年金也加入厚生年金保險體系，農林共濟年金也繼之被納入厚生年金的體系等，壯大厚生年金保險加保範圍，增進財務面的收入。



另一方面，日本公務員共濟年金制度，原本分有國家公務員與地方公務員各自的共濟年金，而私立學校教職員亦有私校共濟事業。1985年的改革將公務員與私校教職員共濟年金，列為公共年金的附加年金。但因原共濟年金非由舊厚生省管轄，因此變成附加年金後，共濟年金財務收支管理也非厚生勞動大臣監督。共濟年金的給付原為退職共濟年金、失能共濟年金、依職災傷害等級給付之失能給付（日文：「障害一時金」）以及遺族共濟年金等四種，也須配合體制的改革，變成退職共濟年金、失能共濟年金與遺族共濟年金等三類。

## 二、嬰兒潮、退休潮與高齡勞動參與

根據日本人口動態統計，1971年至1974年是第二波嬰兒潮，當時每年有超過200萬人的新生兒產出，但是自1974年以後，出生總人數與出生率就開始持續下滑。日本政府甚至推估至2060年



日本高齡化率將達40%（圖2），亦即5個人中有2人是65歲以上的高齡者。高齡者勞動環境與健康狀況的改善，註定是未來勞動政策積極研議的重點。

而從表2得知，1974年起出生下降的現象，讓最後這一批團塊世代陸續進入勞動市場，創造1990年代初期勞參率回升到較高的水準，但是之後出生率下降與高齡化率急升的問題，讓全體勞動參與率自1993年起，持續降低。又厚生勞動省面對高齡化勞動的積極對策，早在1971年就制定高年齡者僱用安定法，雖當時日本尚未進入高齡化，也未積極推動退休人員繼續僱用的政策，但是60-64歲勞動參與率維持在高的水準。推估其原因可能是當時日本處於高度經濟成長期，勞動需求高，企業願意僱用高齡員工。

隨著時間的推演，1995年日本的人口結構，剛好發生出生率與高齡化率的轉折點（圖2），在這背景下1995年日本順勢制定高齡社會對策基本法，2001年制定高齡社會對策大綱，鼓勵企業繼續僱用高齡員工，但不具強制性。人口的老化與低出生率，使日本在2005年首度總人口數負成長（圖3）。為減緩年金財務的收支不平衡問題，厚生勞動省於2006年4月修定高齡者僱用安定法，規定企業必須對高齡者實施延長退休年

齡、或延長僱用、或廢止退休制度三者擇一的措施以確保高齡者的僱用。在此之時，2007年起，戰後嬰兒潮世代陸續屆齡60歲以上，團塊世代的退休潮，讓厚生勞動省不得不更積極，推動階段性退休年齡（從62歲、63歲、延長至64歲）（日本勞動研究機構，2011）；並自2013年4月1日後，將企業延長僱用定為65歲。從表2也可以發現，這些措施在2007～2013年間，的確讓60-64歲與65-69歲兩族群的高齡者勞動參與率持續上升，有助於吃緊的年金財務，稍能獲得紓緩。若厚生勞動省不積極提供延長僱用等獎勵補助，65-69歲的高齡勞動人口參與率（厚生年金可加保到70歲），應該會從40%快速下降，但是從表2可知1995-2013年間，65-69歲的高齡勞動人口參與率是15-19歲的二倍左右，高年齡者僱用安定法對成熟化的年金制度的助益不容忽視。

又為搭配企業延長僱用高齡者，日本政府在1994年與2000年，二度將年金請領開始年齡提高。1994年時老年年金給付開始年齡由55歲提高到60歲，到2000年又再由60歲提高到65歲，而到2013年以後所有申請年金給付的人從65歲開始給付全額年金。1994年第一次將給付年齡延長5歲年的改革案提出時，日本社會並沒有強烈的反對聲浪，主要因為當時上班族在60歲退休的人不

多。例如根據1992年當時勞動省的調查，有8成的人因為經濟收入的理由，60歲過後還是需要繼續工作，又未就業者中有一半的人也表示若有適當的工作願意出來工作（島田とみ子，1998）。雖然1994年起逐步調高開始給付年齡至65歲，但可以申請滿60歲提早給付或滿66歲後延後給付的請求。而2000年再度提高支領年齡，當時尚未遇到團塊世代退休潮，年金給付開始年齡延長並未發生強大的阻力。

在上述架構下，以老年厚生年金給付條件為例，給付資格年齡須達60歲，亦即滿60歲申請提早老年厚生年金給付，或者是滿66歲後延後給付的請求。另外鼓勵企業延長僱用高齡者，對60～64歲者仍就職者，依其薪資與年金給付額合計，介於28萬～46萬，或超過46萬日圓以上者，停止部分或全部給付。65歲以上者仍就職者，依其薪資與厚生年金報酬比率部分合計，未達46萬或超過46萬日圓以上者，停止部分或全部給付，但是繼續給付基礎年金（厚生勞動省，2013）。

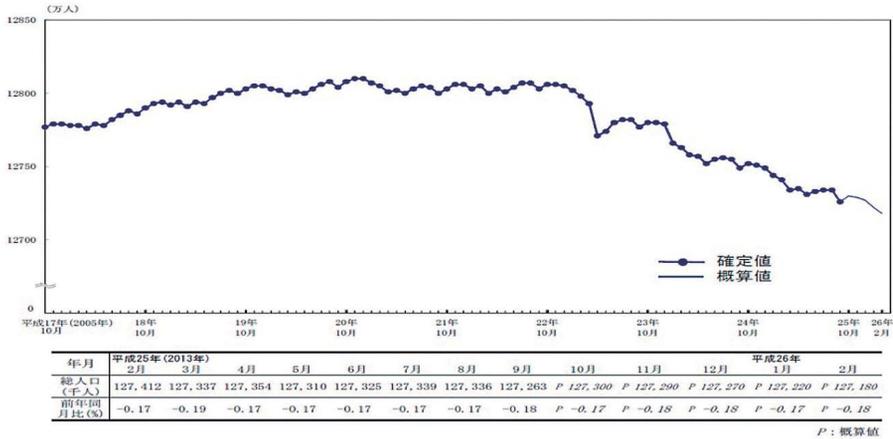
### 三、高齡少子女化與年金保費與給付調整的關係

2004年的年金改革是自1986年後第二波較大的改革。2005年日本總人口數首度遞減，2010年降幅加劇（圖3）。



圖 3

日本總人口負成長發展趨勢（2005～2014年2月）



資料來源：日本總務省統計局（2014），人口推計，平成 26 年 2 月報。

在這個背景下，年金改革更須以長期的觀點，對保險費與年金給付等水準進行必要改革。為達收支平衡 2004 年的年金改革主要放棄過去財政管理方法（財政投融資制），除改革公積金運作與管理模式外，在高齡少子化下，對於保險給付和負擔的關係改採「有限均衡方式」。

「有限均衡方式」主要作法是，第一、設定保險費調漲的上限（參見前述各號保險人保費調漲），同時提高國庫負擔基礎年金給付額比重（國庫負擔由 1/3 階段式調高到 1/2，2014 年後 1/2 的負擔比重常態化），在這二個相配合的機制下，再把年金給付水準原本採用物價水準自動調整制度，改成總體經濟自動調整制度，每隔五年確實重新核算次

期保險收支情況，以修定費率，至少五年內重新計算財政支付能力。如此運作推估 100 年後（2105 年時）年金財務收支會達到平衡（厚生勞動省年金局，2013）。其次，在 2000～2002 年三年間消費物價下降（三年累積物價下降有 1.7%），但是卻未反應年金給付額下降，多給付的年金負債於 2004 年 10 月修法，使用新的年金給付額，以反應被擱置未處理卻多支出的年金給付額。另 2004 年 10 月起，即使物價上漲，暫時不調高給付額，直到 1.7% 所形成的多付金額填平為止。

在「有限均衡方式」下，年金給付中定額部分與報酬比率部分，開始給付年齡階段性地提高，以減輕年輕世代的

表 3

## 老年厚生年金給付公式（2013 年為準）

① 60 ~ 64 歲申請給付者 年金額 = (1) + (2) + (3)

② 65 歲以上申請給付者 年金額 = (2) + (3)

(1) 為定額部分：(1,676 ~ 3,143 日圓) \* (保險期間月數) \* 0.978

(2) 為報酬比率部分：

【(平均標準報酬月額) x (10/1000 ~ 7.5/1000) x (2003 年 3 月為止累積投保月數) +  
(平均標準報酬月額) x (7.692/1000 ~ 5.769/1000) x (2003 年 4 月起累積投保月數)】  
x 1.031 x 0.978

(3) 追加年金（符合條件時）

配偶 226,300 日圓；第一與第二子女 226,300 日圓；第三子女以後各別追加 75,400 日圓

負擔。以老年厚生年金給付為例，申請時點年齡屆齡 65 歲以下或以上，會有不同的給付公式（表 3）。

#### 四、年金成熟度與年金一元化改革

1960 年代所建構的社會保險已無法符合日本高齡少子社會的安全需求，年金給付低收入者的存在，受到輿論的批評。另外現行附加年金保有職業身分別的特色，所以厚生年金與共濟年金在保險費率、給付水準都不相同外，隨著附加年金成熟度（年金給付請領權人數 / 被保險人數）逐年提高，職域別的附加年金也形成財務危機。以 2011 年為例，厚生年金的成熟度為 43%、國家公務員共濟年金的成熟度為 66.0%、地方公務員共濟年金的成熟度為 67.8%、私校共濟年金的成熟度為 24.5%、國民年金的成熟度為 42.9%。

數十年以來，對於附加年金是否要繼續採用職域別就存有不同的見解。贊成派者認為公共年金制度如果單一化，會有財政的穩定度、對生活方式的中立性，制度間的公平性，制度易懂性等好處。對應反覆轉職、辭掉工作自行創業或者關掉公司轉為受僱的上班族等多樣化的生涯方式的轉換者，單一化是必要的制度。另外，為使正式職員和非正式職員能均衡對待，不管受僱者選擇哪種僱傭形態，僱用保險和年金的適用規則，二者在結構上應需考量中立性。因此，從年金本來的功能是具有互助系統的觀點來看，僱用非正式員工比重高的產業企業和低的產業·企業之間，社會保險費負擔的差異，以及未繳保費或未加入年金等問題，可以用年金制度單一化的方式適切地解決。又，受僱者年金單一化的辯論中，贊成派認為單一化還能有「財



政單位單一化」（日文：財政單位の一元化）與「資訊單一化」（日文：情報の一元化）的好處。財政單位單一化是指目前公私部門受僱者報酬比率部分設計成單一的管理體系，調整給付水準與負擔。資訊單一化是指被保險人的資料與保險給付者的資料可以整合為一，如果保險期間換工作、住所等資料異動時，基於資訊整合系統可以對保險人的權益加以確認。

基於這些論點，2006年4月日本內閣會議議決「受僱者年金單一化基本方針」（日文：被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について）。自此，日本開始議論薪資水準相同者應負擔相同的保險費（2013年度厚生年金保險費率為16.766%、公務員共濟年金為16.216%、私校共濟年金為13.292%），在同樣適用的年金制度體系內，確保被保險人權益的公平性與健全年金。廢除職域間的區別（國會議員、公務員與其他特殊身份），參照民間企業的水準等等制度改革方向。2007年4月國會受理共濟年金保險費、給付水準，與厚生年金保險統一水準修正法案（日文：被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保險法等の一部を改正する法律案），之後不久，擴大部分工作時間者加入厚生年金保險的議論也興

起，2007年10月也一併提出在國會進行修法審查。

2012年8月10日在官僚主導的社會保障制度改革國民會議下，政黨協議通過社會保障、稅制改革。且為配合這個改革，厚生勞動省提出與年金相關的四個法律（年金機能強化法、受僱者年金一元化法、國民年金法部分條文修正法、年金生活者支援給付法），其中「年金機能強化法」與「受僱者年金一元化法」與社會保障、稅制改革一同由國會成立特別委員會審議，經民主黨、自民黨、公民黨三黨部分修正合意後，2012年8月22日公佈。為受僱者年金單一化有關厚生年金保險法部分修正法（日文：被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保險法等の一部を改正する法律）規定2015年10月起將共濟年金併入厚生年金，完成附加年金單一化的體制（地方公務員共濟組合連合會，2013）。自此，公務員共濟年金保險費率16.216%，以及私校共濟年金保險費率13.292%，須階段性調高，與厚生年金一樣階段性調高至18.3%為止。2015年第二次公共年金（附加年金）的整合，屆時形成被保險人3,900多萬的龐大系統，期待發揮經濟規模效應讓老後經濟收入維持安定。

## 肆、小結

從上述各節分析日本高齡少子化與公共年金制度改革間的關係。在高齡少子化的社會發展中，可以發現到公共年金若採用職域別、身分別的模式，在社會人口結構的高齡少子化的背景下，會因年金成熟度的問題導致各職域的保險系統發生財務危機，也容易發生受僱者間因身分不同享有不同的給付。例如進入 2000 年後，日本社會高齡化的發展已經演變成 3.6 位勞動人口扶養一位 65 歲以上老年人的世代（厚生勞動省年金局，2013），同時日本進入長期經濟不景氣，更讓年金財務收支不平衡。日本年金設計以工作世代所繳納的費用來支付退休世代的生活購買力所需的費用。但是要讓年金收入增加則需要工作世代勞動力參與率增加、薪資上升率持續增加以及出生率上升等因素加持，才能增加年金的收入。但是現在日本社會工作世代因上述三因素都呈負向成長，導致工作世代人口數漸漸萎縮（表 2），在此同時退休世代卻因為物價上漲、退休人口增加以及平均餘命的延長（圖 1），也使得年金的支出持續上升。

又根據日本國立社會保障人口問題研究所的推估，2030 年 65 歲以上人口會佔全體人數的 31.6%，平均 1.7 位勞動力要撫養 1 為 65 歲以上老年人，為維



持現有厚生年金保費收入能穩定又不調漲下，除讓年金開始給付年齡不斷調高外，勢必「高年齡者僱用安定法」也要持續修訂退休年齡，免得產生退休人員退休到能受領年金的期間有越多落差。如何讓勞動市場僱用更多的高齡人口，的確是解決年金財務的策略之一。

從日本的經驗，可以思考我國勞工保險體系等數十種社會保障制度，在高齡少子化發展過程中，應該確立年金制度的推動時程表外，也應該思考是否依舊採行分立的體系或者整合為一發揮經濟效益，確保老年經濟收入的安定。而根據主計總處人力資源調查報告，1993 年至 2012 年間 65 歲以上的年度平均勞動參與率大致為 9.83 ~ 7.27% 間，相較於日本，我國高齡人口勞參率極低。換言之，我國領取老年給付後的退休人口，普遍地完全退出勞動市場，因此誘使高齡者人力資源再運用的措施需要更積極的推動，才足以健全社會安全網。如何鼓勵企業對高齡人力資源再運用，日本模式足以借鏡。☺



## 國際勞工組織 2014 年

# 全球就業趨勢報告摘要

勞動部綜合規劃司科員 蔡宜倩



### 2013 年全球失業人口增加 500 萬人

全球經濟復甦失衡及經濟成長向下修正之趨勢，將對全球就業情勢產生衝擊。2013 年時全球有將近 2.02 億失業人口，相較於 2012 年增加了 500 萬人，顯示就業機會增加的速度並不足以呼應勞動力人口成長的事實。

全球失業現象在東亞及南亞區域大幅成長，與此同時代表有超過 45% 額外的人在尋求工作，其次為撒哈拉以南的非洲及歐洲區域。反之，拉丁美洲則增加約 5 萬名失業者，相當於 2013 年失業總人數的 1%。整體而言，自 2008 年起受金融海嘯影響的全球就業缺口，使全球原已為數眾多的失業人口持續擴大。2013 年時，全球就業缺口達到 6,200 萬，

其中包括 3,200 萬名新增求職者，2,300 萬名怯志工作者以及 700 萬名非勞動力及未參與勞動市場者。

## 以當前趨勢而言，2018 年時失業人口將增加 1,300 萬人

若當前的趨勢持續發展，全球失業情勢將更為惡化，至 2018 年時將有超過 2 億 1,500 萬名失業者。值此期間，每年將有約 4,000 萬個新增工作機會，但仍少於每年預期將進入勞動市場的 4,260 萬人。未來 5 年全球失業率將繼續維持攀高，並較金融危機前高出 0.5%。

整體而言，2013 年最高的失業率在北美 (12.2%) 及中東地區 (10.9%)，同時中歐、東南歐及獨立國協失業率則維持高水準 (8.2%)，土耳其及俄羅斯聯邦失業率則將增加，其他地區失業率大致維持 2012 年水準。

全球就業人口比例維持在 2013 年的 59.6%，與 2012 年大致相同，並較金融危機前的 60.7% 水準為低。男性就業對人口比例維持 72.2%，而女性為 47.1%，均與前一年相近。全球男性失業率從 2012 年 5.7% 小幅上升至 2013 年 5.8%，女性則維持 6.4%。2013 年就業人口比例和失業率指標顯示勞動市場中持續上升的失業率與工作年齡人口逐漸降低的成長率。

## 青年仍為受失業衝擊最深的族群

全球青年族群將繼續受到疲弱且分布不均的經濟復甦影響。據估計，2013 年約有 7,450 萬名 15 至 24 歲的失業青年，幾乎較 2012 年增加 100 萬人。2013 年全球青年失業率已達 13.1%，幾近成人失業率的三倍，且青年對成人的失業比率已達歷史新高。該比率在部份拉丁美洲、加勒比海區域、南歐、中東及北非地區均顯著偏高。

因越來越多青年人對就業前景感到挫折，持續退出勞動市場，2013 年全球青年勞動力參與率為 47.4%，較金融危機前低 2%。2014 年全球失業率預期攀升至 13.2%，預期亞洲地區及中東青年失業率上升，部分則為已開發國家及歐盟區域的下降所抵銷。

青年勞動市場展望在全球每個地區均惡化。全球青年失業率由 2007 年 11.6%、2012 年 12.9% 提升至 2013 年為 13.1%。其中中東區域有明顯攀升趨勢，該區域青年失業率為全球最高，2012 年為 26.6%，2013 年為 27.2%。中歐、東南歐（非歐盟國家）、獨立國協、東亞、東南亞、太平洋、北非均顯見青年失業率的實質成長。2007 至 2012 年期間，青年失業成長率最高的已



開發國家和歐盟，青年勞動力中的失業人口比例提升至 18.3%，預計 2014 年全球青年失業率可能達到 13.2%。

當前全球有四分之三國家均面臨青年人為尼特族（Not in Employment, Education or Training, NEET）的議題。自全球金融危機開始，部分國家出現尼特族（NEET）比率持續攀高的趨勢。在特定國家中約有四分之一的 15 歲至 29 歲青年為未就業、受教育或培訓的尼特族。由於尼特族（NEET）既未就業也未投入於技能發展，導致社會參與率較低，並較其就業或受教育中的同儕更不滿意社會現況，該現象成為為政者的重要關切議題。

## 已開發國家的長期失業率有攀升現象

因經濟復甦持續疲弱，平均失業期間大幅度增加，顯示就業創造的成效未

果。在許多已開發國家中，平均失業期間已較金融危機前增加一倍，例如歐元區遭遇金融危機的國家中，希臘及西班牙的平均失業期間均長達 8、9 個月。即使在已出現正面經濟復甦跡象的國家如美國，長期失業現象影響了超過 40% 的尋求工作者。儘管經濟活動已開始加速進行，長期失業現象仍不利於勞動市場復甦的進展，且長期失業現象對於政府財政構成相當的負擔，使政府必須提高稅額或縮減其他開銷，以免提高財政赤字。尤其，對於已長期失業且迅速失去工作技能者，長期失業將使其更難找到相似職位或技能水準的替代工作機會。

## 提前介入勞動參與率的進展

當前的勞動參與率未有進展，並維持於較金融危機前低 1% 的水準。因東南亞地區有為數眾多的女性離開勞動市場，使勞動參與率在該區域明顯衰減。同時，為提升個人於勞動市場的前景，

該區域青年因教育水準提升而延遲進入勞動市場的時間。另一方面，在已開發國家區域，因青年工作者未能在勞動市場找到工作機會，勞動參與率自然下降。其他如中東歐區域，則正在經歷勞動參與率的提升。在這些區域及其他未有健全社會安全體系的國家，以及遭受正式就業機會衰減的國家，當原本屬非勞動力人口回到勞動市場時，經常被迫接受非正式就業機會以彌補家戶收入的損失。

## 弱勢就業預期將達到整體就業的 48%

身為自僱者或家內工作者的弱勢業者將達到全球整體就業人口的 48%。弱勢業者通常較一般受僱者更為受限，無法進入社會安全體系或有收入保障。弱勢就業的人數於 2013 年時增加 1%，相當於金融危機前時期的 5 倍。

## 工作貧窮—全球有 8 億 3,900 萬名工作者每天僅以低於 2 美金生活

全球工作貧窮人數持續衰減，惟衰減速度較前 10 年更為緩慢。2013 年時，約有 3 億 7,500 萬工作者（佔整體受僱者 11.9%）每天僅以低於 1.25 美元生活，另有 8 億 3,900 萬人（佔整體受僱者 26.7%）每天僅以 2 美元或更低的金額生

活。與 21 世紀前葉相較，已是相當幅度的縮減，當時每天以低於 1.25 美元和 2 美元生活的人分別有超過 6 億人及 11 億人。然而縮減工作貧窮的進展仍然受到延宕。

## 非正式就業現象仍然相當普遍

非正式就業的現象仍然遍及在多數開發中國家，雖然區域間有相當變數。在東歐、獨立國協及少數已開發國家，非正式就業仍超過整體就業者 20%。然而在拉丁美洲及部分已有相當進展的國家，其非正式就業比率維持在 50% 以下，但在低收入的安地斯山脈及中美洲國家仍有 70% 或更高比例的非正式就業。南亞及東南亞的部分國家也有高達整體僱用的 90% 非正式就業。雖然縮減工作貧窮在這些區域有相當的進展，但欠缺正式的工作機會可能形成未來減少工作貧窮現象的障礙。

## 面對就業和社會差距需要友善就業的總體經濟政策

全球勞動市場的復甦受到總體需求不足的抑制。除了疲弱的民間消費，當前在許多已開發國家進行的財政緊縮，也形成對於快速擴張輸出成長的牽制力量。重新取得平衡的總體經濟政策和勞工收入的提升會明顯促進就業的榮景。在高收入的 G20 國家，總體經濟政策的



重新取得平衡，將使失業人口在 2020 年前減少 1.8%，相當於有 610 萬個新增的就業機會。

具調適性的貨幣政策對於整體需求提供有利的刺激因素。經評估現行貨幣政策的影響，若政策制定者在面臨金融危機當時未採取轉換貨幣政策的行動，失業率在大型已開發國家將較當前更高 1% 至 2%。當前趨勢顯示，具調適性的貨幣政策形成額外流動的提高，並流進資產市場而非實體經濟。該現象導致未來的股票和家庭費用的泡沫風險，極可能造成持續性就業復甦的負擔。

因為需求疲弱及對於未來需求和充足的流動性的不確定來源，大型企業傾向買回股份並增加股東配息支出，而非投資於實體經濟。評估顯示在特定國家僱用的不確定性，運用失業提高超過疲弱整體需求的壓力，即使經濟活動開始復甦仍能延續此效果，對於就業創造形成更大的制約。

## 更為關注勞動市場和社會政策

據統計全球約有 2,300 萬人因怯志而離開勞動市場，並成為長期失業者，積極勞動市場政策 (ALMP) 必須更為強力實施，以激發喪志失業者及技能不合者。當越來越多的潛在工作者成為怯志

工作者，並被排除於勞動力人口之外，其技能退化和荒廢的風險便日益增加。當前只有少數的公共支出用於積極勞動市場政策，即使在這方面擁有相當經驗的機構和實務的 OECD 國家中，2011 年時僅有平均低於 0.6% 的 GDP 用於執行相關措施。評估顯示當費用提高至 1.2%GDP，相當於積極勞動市場政策花費最高的國家時，將可在已開發國家和歐盟區域創造額外的 390 萬個工作機會。目前在積極勞動政策花費最少的區域，可能在改善其勞動市場的功能方面受益最多。

## 在新興經濟體中的衰退中，已開發經濟體顯示正面跡象

2013 年全球經濟成長率趨緩至 2.9%，是 2009 年起的最低成長率。新興國家的經濟成長明顯趨緩，而已開發國家則於 2013 年底恢復成長動能。負面風險仍掌握全球層次，全球總體需求疲弱，而整體經濟的不確定性仍高。

2014 年全球經濟可望見到溫和的復甦，主要由已開發國家經濟活動復甦所帶動，成長率約為 3.6%。新興及開發中國家疲弱的經濟成長反映出低總體需求，尤其是出口，全球財政不穩定與已開發國家的總體經濟政策環境。新興市場的資金流出，在美國較低的調節性貨

幣政策期望，顯示其對於揮發資產流動及外部政策發展的脆弱性。在迅速的追趕之後，部分大型新興及開發中國家面臨重大的瓶頸，尤其在基礎建設及人力資本方面，可能壓抑未來幾年的成長。

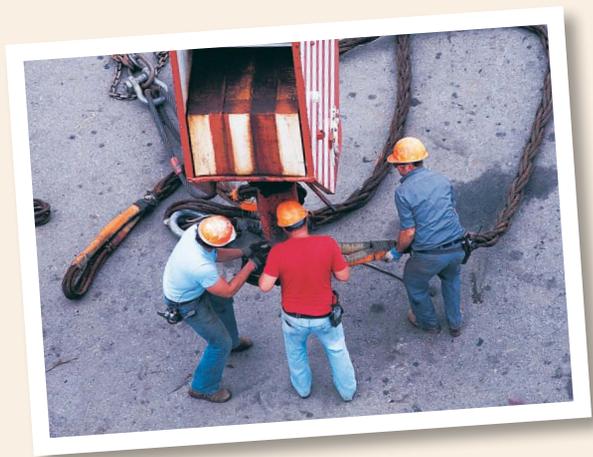
## 2013 年失業率已達高峰邊緣，並可能在未來幾年維持高峰

勞動市場受到較原有預期較慢的經濟復甦影響。多數區域就業成長率於 2013 年減緩，造成失業率更向上修正。除南亞及北非外其他地區，就業成長率均顯惡化。最嚴重的衰退發生於中歐、東南歐、獨立國協、拉丁美洲、加勒比海區域、東南亞及太平洋區域。因此，2013 年受金融危機影響的工作者提高為 6,200 萬人。依國際勞工組織預估，全球有 2,300 萬人正處於怯志工作者的情境。

失業情勢持續，2018 年全球落差預期提升到 8,100 萬人，其中包括 3,000 萬名可能不再重回勞動市場的怯志工作者。2012 年起全球勞動失業率維持 6%，國際勞工組織預期 2014 年全球勞動市場的小幅進展。以區域觀之，2013 年北非 (12.2%) 和中東 (10.9%) 失業率為最高，中歐東南歐和獨立國協為 8.2%，拉美加勒比海地區則為 6.6% 至 6.5%。

全球失業率自 2012 年起即維持於 6%，而全球失業人數於 2013 年預估已達 2 億 180 萬人，較 2012 年高出 4,900 萬。基於當前總體經濟的前景，國際勞工組織預期 2014 年全球勞動市場將有微幅進展。

萬一永續的經濟復甦無法實現，失業現象增加的向下趨勢將更為迅速。在此情景下，2014 年的全球經濟成長將為 2.8%，較 2013 年底 0.1 個百分點，並較基線低 0.8 個百分點。2014 年後，產出成長將較每年基線低 1 個百分點。基此假設，失業將增加，2018 年較當前 500 萬人新增失業者。2018 年失業率將達 6.2%。多數新增失業將發生在已開發國家及歐盟區域，至 2018 年將有近 300 萬名新增失業者。☹





# 「你的未來 即是我的未來」

## 淺談歐盟青年保證方案 (Youth Guarantee)

勞動部綜合規劃司視察 謝嘉文



### 壹、青年就業現況

#### 一、失業情況持續嚴重

根據國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 公佈之「2014 年全球就業趨勢報告」(Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery)，2013 年估計約有 7,450 萬名失業青年 (15 至 24 歲)，較 2012 年增加 100 萬名青年失業者。2013 年全球青年失業率攀升至 13.1% (2012

年為 12.9%，2007 年為 11.6%)，幾近成年失業率的 3 倍之多，創下歷史新高。<sup>1</sup>以地區而論，歐洲可謂青年失業最嚴重的地區之一，歐盟 28 國總體青年失業率達 23.3%，希臘與西班牙國內青年失業率更是突破 55%。

長期失業不僅對於接下來的就業有負面影響，更會對未來職涯產生「創傷效果 (scarring effects)」。對於青年族群而言，成為失落一代似已無法避免。

1. 參見 ILO 2014 年全球就業趨勢報告 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_233953.pdf)

表 1

## 2009-2013 年歐洲主要國家 15 至 24 歲青年失業率

(單位：%)

國家 / 年份	2009	2010	2011	2012	2013
歐盟 (28 國)	19.9	21.0	21.4	22.9	23.3
比利時	21.9	22.4	18.7	19.8	23.7
保加利亞	16.2	23.2	25.0	28.1	28.4
捷克	16.6	18.3	18.1	19.5	19.0
丹麥	11.8	14.0	14.2	14.1	13.1
德國	11.2	9.9	8.6	8.1	7.9
愛沙尼亞	27.4	32.9	22.4	20.9	18.7
愛爾蘭	24.0	27.6	29.1	30.4	26.8
希臘	25.8	32.9	44.4	55.3	58.3
西班牙	37.8	41.6	46.4	53.2	55.7
法國	23.2	22.9	22.1	23.9	23.9
克羅埃西亞	25.1	32.6	36.1	43.0	49.7
義大利	25.4	27.8	29.1	35.3	40.0
賽普勒斯	13.8	16.6	22.4	27.8	38.9
拉脫維亞	33.3	36.2	31.0	28.5	23.2
立陶宛	29.6	35.7	32.6	26.7	21.9
盧森堡	17.2	14.2	16.8	18.8	15.5
匈牙利	26.5	26.6	26.1	28.1	27.2
馬爾他	14.5	13.2	13.3	14.1	13.0
荷蘭	6.6	8.7	7.6	9.5	11.0
奧地利	10.0	8.8	8.3	8.7	9.2
波蘭	20.6	23.7	25.8	26.5	27.3
葡萄牙	20.0	22.4	30.1	37.7	37.7
羅馬尼亞	20.8	22.1	23.7	22.7	23.6
斯洛維尼亞	13.6	14.7	15.7	20.6	21.6
斯洛伐克	27.3	33.6	33.4	34.0	33.7
芬蘭	21.5	21.4	20.1	19.0	19.9
瑞典	25.0	24.8	22.8	23.6	23.5
英國	19.1	19.6	21.1	21.0	20.5
冰島	15.9	16.2	14.4	13.5	10.6
挪威	9.2	9.3	8.7	8.5	9.1
瑞士	8.5	7.9	7.7	8.4	8.5
土耳其	22.8	19.7	16.7	15.7	16.9

資料來源：歐盟統計局 (Eurostat) [http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=yth\\_empl\\_090&mode=view&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=yth_empl_090&mode=view&language=en) (最後瀏覽日期：2013.06.15)



## 二、尼特族情況嚴重

尼特族（Not in Education, Employment, or Training, NEETs）係指未就業也未繼續求學或未參與職業訓練的族群。ILO 指出青年尼特族數量有持續向上攀升的現象。亦即青年成為尼特族的情況越來越嚴重，在某些國家 15 歲至 29 歲的青年有四分之一屬於尼特族。以歐盟 28 國尼特族比率來看，歐盟 15 歲至 29 歲青年成為尼特族的比率為 15.9% 族。<sup>2</sup> 歐盟尼特族比率最低的國家為荷蘭（7.1%）、盧森堡（7.2%）、丹麥（7.5%）、瑞典（7.9%），最高為希臘（28.9%）、義大利（26.0%）、保加利亞（25.7%）、西班牙（22.8%）、克羅埃西亞（20.9%）、賽普勒斯（20.4%），尼特族比率皆超過 20%。

## 三、就業多屬暫時性就業

根據歐盟研究機構「歐洲生活品質與勞動條件改善基金會」（Eurofound）2013 年 12 月 2 日發布之「歐洲青年就業與派遣勞動（Young people and temporary employment in Europe）」報告<sup>3</sup>指出，24 歲以下之青年失業率超過 23%。而這族群的青年就業有 42% 屬於臨時性的就業（temporary employment），為 25 歲至 64 歲年齡區間比率（10%）的 4 倍之多。雖然臨時性的就業或定期契約可被視為青年由學校進入職場的跳板，但也使青年們陷入不安定的就業中。

2. 參見 Eurofound <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm>

3. 有關本篇報告，詳見 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/771/en/1/EF13771EN.pdf>

表 2

## 2009-2013 年歐洲主要國家 15 至 29 歲青年尼特族比率

(單位:%)

國家 / 年份	2009	2010	2011	2012	2013
歐盟 (28 國)	14.8	15.2	15.4	15.8	15.9
比利時	12.8	13.0	13.8	14.4	14.9
保加利亞	20.8	23.6	24.7	24.7	25.7
捷克	12.7	12.9	12.1	12.9	12.8
丹麥	6.5	7.3	7.6	8.2	7.5
德國	11.4	10.8	9.7	9.3	8.7
愛沙尼亞	18.6	18.4	14.9	15.3	14.3
愛爾蘭	20.3	21.5	22.0	21.3	18.6
希臘	16.0	18.8	23.2	27.1	28.9
西班牙	20.4	20.4	21.1	22.6	22.8
法國	14.5	14.7	14.5	15.0	13.8
克羅埃西亞	13.3	16.8	18.0	18.8	20.9
義大利	20.5	22.1	22.7	23.9	26.0
賽普勒斯	11.5	12.9	14.8	17.3	20.4
拉脫維亞	20.4	20.6	19.1	17.2	15.6
立陶宛	15.0	17.0	14.7	13.9	13.7
盧森堡	7.5	6.1	6.6	7.6	7.2
匈牙利	17.6	17.5	17.7	18.8	18.8
馬爾他	12.5	12.1	12.0	11.9	11.1
荷蘭	5.3	5.7	5.5	6.2	7.1
奧地利	9.1	8.8	8.2	7.8	8.3
波蘭	14.0	14.8	15.2	15.7	16.2
葡萄牙	12.5	13.7	14.0	15.9	16.7
羅馬尼亞	15.7	18.4	19.1	19.1	19.6
斯洛維尼亞	9.3	9.4	9.4	11.8	12.9
斯洛伐克	17.3	19.0	18.7	18.8	19.0
芬蘭	11.3	10.5	10.0	10.4	10.9
瑞典	9.9	8.3	7.9	8.4	7.9
英國	14.4	14.6	15.5	15.4	14.7

資料來源：歐盟統計局 (Eurostat) [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_150&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_150&lang=en) (最後瀏覽日期：2013.06.10)



## 貳、青年保證計畫

### 一、緣起

為了解決青年失業、降低尼特族的數量，政府與社會夥伴咸認有必要透過政策干預來防止發生，同時也必須採取合作的方式來處理歐盟青年所面臨的困境。部分方案已經上路，對於某些成員國而言也的確奏效，如 2010 年「青年動起來（Youth on the move）」、2012 年「青年就業套案（Youth Employment Package, YEP）」等。

2013 年 1 月，歐洲議會（European Parliament）決議採行青年保證計畫（Youth Guarantee）。2013 年 4 月，歐盟部長發表了「建立青年保證計畫建議書（Council recommendation on establishing a Youth Guarantee）」，其目標係確保「25 歲以下的所有年輕人，在脫離正式教育或是失業的 4 個月內，都可得到優質的工作、延長教育、學徒或實習機會」。

2013 年 6 月 27 日歐盟各成員國領袖同意動用青年失業基金（youth jobless

fund）來執行 2014-2020 年的青年就業套案（Youth Employment Package）。同年 9 月亦決議採行青年保證計畫來處理青年失業問題。青年保證計畫主要受歐盟社會基金（European Social Fund, ESF）<sup>4</sup> 挹注。不過對於那些國內尼特族數量攀高以及青年失業率居高不下（高於 25%）的國家，可得到青年就業倡議（Youth Employment Initiative, YEI）<sup>5</sup> 的額外援助。2014 至 2015 年，青年就業倡議將提供 60 億歐元的額外資金用來幫助執行青年保證計畫（其中 30 億歐元來自歐盟處理青年就業的特別預算；另外 30 億歐元則來自 ESF），這代表每一位 25 歲以下的失業青年或剛完成學業的青年將在 4 個月內獲得一份工作、當學徒或者訓練的機會。

外界希望青年保證計畫能達成歐盟 2020 年（Europe 2020）目標，亦即 20 至 64 歲人口的就業率達 75%、輟學比率低於 10%、幫助 2,000 萬人脫貧或者脫離社會排除困境。

截至 2014 年 1 月 15 日止，共有 17 個歐盟成員國遞交「青年保證執行計

4. 歐盟社會基金（European Social Fund, ESF）係歐盟為對付失業、促進就業所設立的基金。它通過資助（funding）的運作方式來實現職業訓練、再訓練，支持就業、增加就業機會的計畫。

5. 青年就業倡議（YEI）係一資助工具，用來支持青年保證方案的其中一部分（尤指尼特族）；2014 年 6 月 3 日法國成為第一個提出 YEI 計畫被採行的國家，將從 YEI 及 ESF 中獲得 6.2 億歐元資助來幫助國內尼特族尋找工作。詳見 <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=en&newsId=8317>



畫 (Youth Guarantee Implementation Plans)」，包括比利時、保加利亞、克羅埃西亞、賽普勒斯、捷克、法國、希臘、匈牙利、愛爾蘭、義大利、拉脫維亞、立陶宛、波蘭、葡萄牙、羅馬尼亞、西班牙、瑞典等國。<sup>6</sup>

## 二、主要特徵

青年保證方案 (Youth Guarantee) 係指透過短期、長期的支持方案，使青年得以找到適性適才的工作，亦指公立就業服務 (PES) 在特定的時間需提供的義務。此類型的方案特別針對長期失業的高危險群或是消極投入勞動市場之業者。<sup>7</sup>

### (一) 種類

1. 教育與訓練 (education and training)：包括一般教育、技能教育與職業訓練 (VET) 以及勞動市場訓練。
2. 就業服務與就業方案 (employment services and programmes)：包括就業規劃、尋職協助、就業補助。
3. 其他的積極勞動市場措施 (other active labour market measures)：包括公共工作、社區服務、創業方案。

### (二) 組成要素<sup>8</sup>

1. 資金來源 (Funding)：在歐盟層級執行青年保證方案，歐盟社會基金 (ESF) 即扮演重要角色，至少有 100 億歐元資金來自 ESF。估計透過此投資將可使 200 萬名青年擺脫失業困境。然而，與歐盟處理失業問題所耗費的經費每年動輒超過 1,000 億歐元相比，這筆投資堪稱值得。
2. 執行時機 (Timing)：青年保證方案應儘早實施，對於失業 4 個月內的青

6. 參見歐盟執委會 (European Commission, EC) 新聞稿 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-13\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-13_en.htm)

7. 歐盟青年保證計畫 [http://www.projects.aegee.org/yue/files/youth\\_guarantee\\_for\\_europe\\_YFJ\\_2012.pdf](http://www.projects.aegee.org/yue/files/youth_guarantee_for_europe_YFJ_2012.pdf)；[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_209468.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf)

8. [http://www.projects.aegee.org/yue/files/youth\\_guarantee\\_for\\_europe\\_YFJ\\_2012.pdf](http://www.projects.aegee.org/yue/files/youth_guarantee_for_europe_YFJ_2012.pdf) 頁 15；[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_209468.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf)



年們不僅需要提供工作、訓練以及在訓練機會。典型的措施大多介於 PES 登記失業後 1 至 6 個月間。

3. 適用年齡 (Age)：一般而言，青年保證方案應適用於所有 30 歲以下 (15 歲至 29 歲) 之青年。
4. 優先領域 (Priorities)：青年保證方案最優先應提供有品質、以教育導向或工作機會為主。亦即透過 PES 適當的安置使青年能找到工作或提供高品質的訓練以及工作諮詢。
5. 可行性 (Accessibility)：青年保證計畫必須提供給所有青年，且為了尋職品質，所有的措施皆不應帶有歧視色彩。任何教育或訓練機會都必須提供獎學金以支應必要支出或者應返還所花費的支出。必要時，應補助學生的住宿支出。此外，青年保證計畫應提供在職訓練，不論是職場見習 (work placement) 或實習 (internship)，都應給不低於國家基本工資的薪酬。
6. 社會夥伴關係 (Social Partnership)：社會夥伴包括雇主組織、工會、青年組織在內都應涉入青年保證方案設計與執行。尤其以青年組織最為重要，因為作為有能力協助青年以及提升青年就業力的組織，實應被青年保證方案所投資。



7. 參與時間上限 (Duration)：方案持續的時間不一。以瑞典為例，參與青年保證方案最長只能參加 15 個月。然而，參與期間也可重新計算，在丹麥，失業青年最多可參與長達 6 個月的方案，倘參加完方案後，仍失業，將可重新加入方案。
8. 給付報酬 (Compensation)：參與方案期間將獲得補償。以瑞典為例，具領有失業給付資格的青年，透過參與勞動市場措施，每天將可獲得約 27 歐元的額外津貼。另一方面，如果不具備領取失業給付資格，25 歲以下的青年如果有完成進修學業，每天將可獲得約 16 歐元的發展津貼 (development benefits)。倘為尚未順利完成學業或小於 20 歲之青年，將獲得每天約 6 歐元的發展津貼。

### (三) 經費成本

根據 ILO 研究<sup>9</sup>指出，歐元區 (Eurozone) 執行青年保證方案的經費約 210 億歐元，僅佔歐元區政府總支出的 0.45%。方案本身的執行成本約計 168 億歐元，剩下近 43 億歐元係為確保

PES 能有效地執行青年保證計畫的必要支出，計畫支出成本甚高，惟所得到的回饋卻遠高於付出。<sup>10</sup>

ILO 估計青年保證計畫的引進將約佔 GDP 的 0.5% 至 1.5%，歐元區則預估 GDP 之 0.22%。歐盟執委會

表 3

歐元區執行青年保證計畫支出

(單位：百萬歐元)

國家	青年保證方案支出 (未含 公立就業服務支出)	公立就業服務支出	總支出
<b>歐元區</b>	<b>16,821.9</b>	<b>4,264.2</b>	<b>21,086.11</b>
比利時	372.1	94.3	466.47
德國	1395.0	353.6	1,748.63
愛沙尼亞	104.6	26.5	131.11
愛爾蘭	347.6	88.1	435.71
希臘	926.4	234.8	1,161.28
西班牙	5617.5	1424.0	7,041.49
法國	2860.0	725.0	3,585.01
義大利	3081.2	781.1	3,862.28
賽普勒斯	49.6	12.6	62.14
盧森堡	11.7	3.0	14.71
馬爾他	24.6	6.2	30.84
荷蘭	71.9	18.2	90.08
奧地利	184.2	46.7	230.90
葡萄牙	841.7	213.4	1,055.12
斯洛文尼亞	83.4	21.1	104.56
斯洛伐克	491.0	124.5	615.41
芬蘭	359.3	91.1	450.36

資料來源：國際勞工組織 ILO [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_184965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf) (最後瀏覽日期：2013.06.10)

9. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_184965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf)

10. 參見 Youth guarantees can boost Eurozone recovery  
[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_185166/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_185166/lang--en/index.htm)



(European Commission, EC) 則認為這樣的支出遠低於失業所帶來的損失(失業損失約佔 GDP 之 1.22%)。根據歐洲生活品質與勞動條件改善基金會的評估,執行青年保證計畫花費甚鉅,但尼特族的耗費成本每年將花掉歐盟納稅者 1,530 億歐元。

## 參、施行典範：瑞典與芬蘭的例子<sup>11</sup>

北歐國家為青年保證計畫的先驅,瑞典於 1984 年首先提出青年保證計畫,挪威(1993 年)、芬蘭(1996 年)、丹麥(1996 年)等國之後陸續跟進,都獲得不錯的成效。隨著 1990 年代的經濟衰退,北歐國家在施行青年保證計畫時遭遇許多困難,所以這些方案經過修正調整後重新上路。在 2007 年,瑞典提出

新的青年保證計畫;芬蘭的青年就業計畫於 2005 年提出,後於 2010 年修正,2013 年又推出一項新計畫。

### 一、瑞典：青年工作保證 (Youth Job Programme, En Jobbgaranti för ungdomar)<sup>12</sup>

#### (一) 資格

在瑞典,參與青年工作保證方案者,需為年齡介於 16-24 歲間之青年,並符合以下情形之一:

1. 在公共就業署 (Arbetsförmedlingen) 登記為求職者且失業至少 3 個月以上;
2. 兼職者或領取時薪者,且有領取失業保險基金 (arbetslöshetskassa) 給付資格;

11. 參見 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>

12. 瑞典青年工作保證請參見 [http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d86fcc/1401114620667/uga\\_engelska.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d86fcc/1401114620667/uga_engelska.pdf)

3. 已參加工作生涯方案導覽 (introduction to working life programme) ；
4. 已在公共就業署登記為求職者，曾經入獄或者假釋未滿一年；
5. 已參加過個人導覽計畫 (introduction activities) 。

## (二) 流程

在失業 90 天後，青年將會進入一個 4 個月的計畫。首先須接受教育與職業的指導 (educational and vocational guidance)、求職指導 (job search activities with coaching)、之後有工作實習 (work experience)、進修與訓練 (education and training)、創業補助 (grants to business start-ups) 或就業力重建 (employability rehabilitation)。而 18 歲至 24 歲的青年最多可參與 15 個月。每個參與者花費成本最多為 6,000 歐元。

## (三) 成效

參與青年保證方案的人數，由 2008 年的 1 萬人增加至 2010 年的 5 萬 3,000 人。對於參與方案的青年求職者而言，有 46% 的青年有了好的結果。早在經濟危機之前，瑞典的青年保證方案已被視為成功。根據 2008 年勞動市場政策評估

研究所 (IFAU) 所做的研究，參與方案的 24 歲青年較其他年長登記於 PES 的族群來得容易尋職。

## 二、芬蘭：青年保證 (Nuorten yhteiskuntatakuu)

### (一) 資格

芬蘭青年保證方案鎖定 25 歲以下已完成學業但找不到工作或無法繼續進修的青年。然而，從 2013 年起，青年保證計畫將擴及到 30 歲以下的畢業生。

### (二) 流程

失業的前 3 個月，青年將會獲得一份工作、教育、職業訓練或者改善就業前景措施的機會。公立就業服務 (public employment services, PES) 將分三步驟提供尋職支持：首先須於 PES 登記，接下來三個月，將會有深度的需求評估，在失業 3 個月之後，尋職的方案將會頻繁，也將結合積極勞動市場政策 (active labour market policies, ALMPs)，如工作實習、實習制、進修與職訓的援助、創業援助等。

芬蘭青年保證計畫之目標與瑞典青年保證計畫並無二致，皆以協助失業或無就業能力的青年重返職場為目標，此亦是公立就業服務機構的服務宗旨。芬蘭制度的特殊處在於它還包括個人發展



計畫（失業前三個月）。在此期間，有進行登記的青年將會獲得工作或者繼續進修或職業訓練的機會，或者其他改善就業情形的活化措施。

### （三）計畫多樣性

芬蘭提出青年保證方案係為協助青年重返教育、接受訓練或者進入職場，透過發展青年服務措施來促進社會包容，更希望能藉由方案執行成效來找出方案待改進之處。值得一提的是，芬蘭的青年保證方案包括許多概念，如就業保證（guarantee of employment）、教育保證（educational guarantee）、年輕成人技能計畫（young adults' skills programme）、青年工作坊活動（youth workshop activities）、青年外展工作（outreach youth work）等元素都涵蓋其中<sup>13</sup>，簡述如下：



1. 教育保證（educational guarantee）：每位離開綜合中學之青年，將被保證繼續在後期中等教育學校（upper secondary）或職業學校進修之機會或者被保證成為學徒、進入工作坊、進行職業重建。
2. 年輕成人技能計畫（Young adults' skills programme）：在讀完綜合中學後未取得學位之 20-29 歲年輕成人，將被提供初級職業教育。
3. 青年外展工作（Youth outreach work）：協助 29 歲以下需要幫助之青年，促進渠等獨立以及取得教育或工作之機會。
4. 青年工作坊活動（Youth workshop activities）：提供工作指引與支持，量身訂定教育課程，協助青年在完成教育的同時還有工作經驗。

### （四）成效

在 2011 年，登記於 PES 三個月後的青年失業者，獲得媒合成功的比率達 83.5%（2010 年成功率為 79.2%）。統計結果顯示芬蘭青年保證方案加速了青年失業者個人計畫的提出，最後降低了失業。

13. 關於芬蘭青年保證方案請參閱 [http://www.nuorisotakuu.fi/files/34921/Final\\_report.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/34921/Final_report.pdf)

綜上，縱使兩國方案不盡相同，但專門針對青年族群以及降低青年失業期間的目標倒是非常一致。執行這些方案，公共就業服務（PES）扮演極重要的角色。首先，在青年保證計劃下，PES 提供青年求職者個人化的需求評估、求職計畫。換言之，青年保證計畫提供工作或者進修機會（不論是學術或者技能）、或者其他活化措施。PES 著重於提供量身訂做的服務（tailored service）。然而，如何管理不同族群的青年的不同需求，不論是尋職或如何將適當的人媒合到合適工作都是執行方案的困難點所在。

## 肆、結語

青年失業往往被視為社會議題，有論者認為青年失業非為結構性問題，而為個別性問題，影響青年無法就業的因素多為缺乏就業力、恆毅、競爭力等，因此青年失業常被污名化為有個人或心理上的缺點。故針對青年失業的政策干預多假定就業市場與青年間的技能錯置（skills mismatch）。也因如此，目前促進青年就業的措施重點目標多以建立系統性訓練與學徒機制、減少青年從學校到職場的轉銜過程中面臨的障礙、投資人力資本為主，故青年保證方案仍有其參採之處。

表 4

瑞典與芬蘭青年保證計畫比較表

國家	芬蘭	瑞典
計畫名稱	青年保證 (Nuorten yhteiskuntatakuu)	青年的工作保證 (En Jobbgaranti för ungdomar)
對象	25 歲以下的失業青年（自 2013 年起，將涵蓋 30 歲以下的畢業生）。	在公共就業服務機構登記超過 3 個月的 16 歲至 24 歲失業青年。
目標	藉由改善尋職或繼續進修的機會，來降低成為尼特族的時間。	迅速地提供就業服務來幫助青年改善尋職與教育機會。
辦法	失業青年在前 3 個月將被登記為尋職者，公立就業服務（PES）有義務提供尋職者個人的發展計畫、需求評估、提供工作、學習場所（學術或職業）或其他可以活化其就業力的方案（訓練、指導、諮詢、工作補貼、創業援助）。	公立就業服務（PES）將分三步驟提供尋職支持：首先須於 PES 登記，接下來三個月 將會有深度的需求評估，在失業 3 個月之後，尋職的方案將會頻繁，也將結合積極勞動市場政策，如工作實習、實習制、進修與職訓的援助、創業援助等。

資料來源：Eurofound，詳見 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>

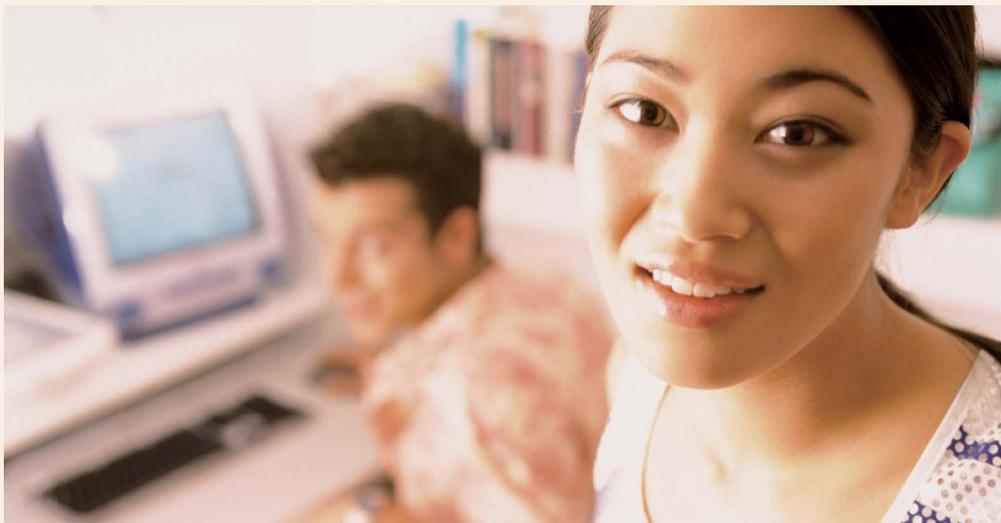


事實上，實施青年保證方案優點甚多，主要包括（1）強迫公立就業服務機構關注青年以及他們的特殊需求；（2）在青年放棄尋職前，提供即時的方案；（3）避免長期失業或疤痕效應；（4）對於已準備好工作的青年而言，方案成功率高等。

縱然如此，青年保證方案仍無法解決結構性問題，因為對於需要社會及健康服務協助的族群而言，青年保證方案

成效有限；且方案的成功與否與公共政策以及國內的勞動市場狀況有關；青年保證方案為短期藥方，長期並無法解決青年面臨的結構性問題；此外，執行方案的時間須及時，社會夥伴咸認等待期太長，公立就業服務機構應該在青年登記為失業後馬上提供服務。

基於各國勞動市場狀況不同，青年保證計畫爰無法複製。但無論如何，青年保證方案提供我們一個新的思考方向，亦即鞏固的教育與職業訓練制度的重要性。不僅如此，政府應提供即時性的政策介入，協助青年及特定族群；並應積極提供多元的職業訓練計畫以培養青年專業能力，累積其人力資本；甚至，應加強提供在學青年學用相符之實習機會，增加與企業用人需求之契合度，幫助青年適性就業。☉



# 日本安倍經濟學的 限定正式 職員制度

勞動部綜合規劃司專員 林政諭



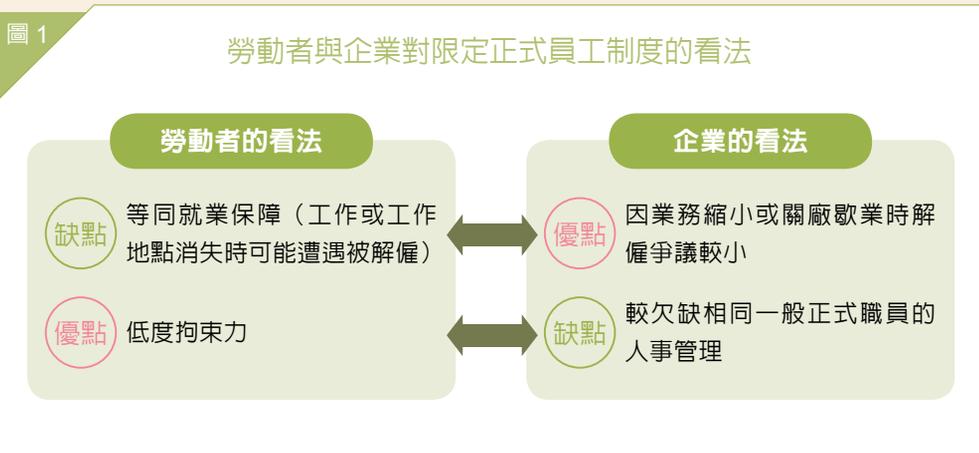


日本 2013 年度新語及流行語 50 句排行榜在 2013 年 12 月 2 日揭曉，日本某電視連續劇中扮男主角的台詞「倍返し (bagaeshi, 加倍奉還)」及「アベノミクス (abenomikusu、俗稱安倍經濟學)」均入選，此排行榜均收錄自由國民社 (1928 年成立) 出版的『2014 年現代用語的基礎知識』一書。安倍晉三再度組閣推動所謂的「安倍經濟學」，如雨後甘霖振奮經濟民心，安倍經濟學有三個重要政策，分別是貨幣寬鬆政策、財政刺激和結構性改革，此統稱之為安倍經濟學的「三支箭」，此「三支箭」在 2013 年獨領風騷，在新成立並由首相親自主持的產業競爭力委員會，被安倍統稱為「成長戰略」的經濟結構改革方案，也在歷次會議中浮出檯面。該改革方案草案的目標廣泛涉及工業生產、經濟特區、電網分離、基礎建設、文化創意產業以及健保體系，具體經濟總產值目標高達百兆日圓；在改革方案中，對於提升勞動者的薪資、穩定就業等方面，推出建構「限定正社員制度 (以下稱限定正式職員)」。

限定正式職員是指對於職種或工作地點、工作時間等在限定的前提下，如同一般的正職勞動者，與事業單位訂定



不定期契約者。日本事業單位有以經營為由，對於一般的正式職員進行解僱衍生的爭議，由於爭議判例的一再累積，導致事業單位的解僱行為被嚴格的限制，而無法任意解僱員工，另一方面默認長期僱用制度的精神，賦予企業擁有命令員工加班、人員異動或轉換工作地點等權力，正因如此，一般的正職員工被指派的工作或工作地點等是處於不確定的狀態，具有「無限定」的勞動屬性，如一張派令的「單身赴任」為最佳的寫照。事業單位在未取得限定正式職員勞動者的同意，不得逾越其約定的職種、工作地點、工作時間的範圍而逕行人事異動、變換工作、調職、加班等情事。相對地職種限定職員或工作地點限定職員，倘其職種或工作地點等緣由不復存在，則事業單位對於限定正式職員的解僱責任，從而較一般的正式職員在解僱事件應擔負責任較少，且能容易被有效



認定並無不當。勞動者對於限定正式職員的認知是，一為限定工作的內容或地點而具有就業保障的屬性的「等同就業保障」，另一為未經同意不得命渠等加班、變換工作地點、調職等的「低度拘束力」的兩種特性，而事業單位對限定正式職員是不得有任意命其加班、變動職務或工作地點等拘束及因業務縮減、關廠歇業等得解僱勞動者。

為兼顧育兒或照護或為專業人士等傾向職務內容、工作地點或時間帶的需求，該等類型勞動者人數預期不斷的增加，因而限定正職員制孕運而生。日本總務省的勞動力調查顯示在 2013 年 4-6 月「非正式職員」轉職為「正式職員」有意願者約 342 萬人，此資料說明了促進非正式職員的就業穩定是重要的課題。限定正式職員相較為從事定期契約期滿有不再續約風險的勞動者而言，就

業穩定性較高，而且事業單位因業務縮小或關廠歇業等得調整限定正式職員人數的做法，提供事業單位的聘僱限定正式職員的誘因，進而提供限定職員比非正式職員有更多的就業安定的機會。

厚生勞動省已研擬完成企業採行限定正式職員制度的指導原則，首為重要的薪資則以一般正式職員的 8 至 9 成新，該指導原則明列薪資待遇、與正式職員的互相轉換、人才培訓、職業能力評估、事業單位關廠歇業、職務廢止等因應措施內容。在台灣展店專賣服裝飾品的日





本知名廠商 UNIQLO 公司對於其日本國內據點（849 家）的部分工時工、工讀生合計約 3 萬人的 16,000 人改以地域限定職員僱用。究其原因在於營業盈虧的考量，UNIQLO 公司近年不斷擴大版圖至經濟持續成長的中國大陸或東南亞，但因在日本國內祭出折扣品的商戰，折扣商品項目不斷的攀高，導致 2013 年 8 月的決算公司營業利益呈現減少 5.4%，為強化具有魅力的據點需要一批優秀的人才，因而以地域限定方式，增加僱用即使非全時工作的限定正職員工，且因育兒或照護的緣故的部分工時工、工讀生等提供晉升為正職員工的管道，由該公司的新聞稿以「緊密結合地區勞動力的長期化，共創優質商家」為訴求可以感受結合地區勞動力的迫切性，且為安倍政策的背書。2007 年改為民營化的日本郵政股份有限公司也設置限定正職員工制度，以契約職員僱用。另厚生勞動省的統計，擁有正式職員 300 人以上的事業單位的 51.9%，實施限定正式職員

制度，此基在於降低變換工作地點頻度的前提下，希望有效紓解工作與家庭對立的情事而造成企業難以留住人才的現象，尤其是屬運輸業、福祉業、零售商等服務業，類此服務業等將限定正式職員制度為重要選項。

非正式職員常以每半年或 1 年為期與事業單位簽訂定期契約，倘契約中斷而陷於解僱導致失業而常處於就業不安定的狀態，然而限定正式職員制度為不定期契約的屬性，視為被長期僱用而被非正規勞動者寄予厚望，而且薪資為正式職員的 8 成薪以上，一但為限定正式職員則待遇的提升可期。然而，實務上，限定正式職員工的工作內容或職務並非明確，對於限定職員的解僱的有效性不無存疑，導致部分企業猶豫無法擴大僱用。又限定正式職員調整為正式員工的搭橋途徑也不完備，在實施限定正式職員制度的企業，女性或 35 歲以上、高中職學力者原則上較難調整為正式職員的勞工則較能出線晉升為正式職員，但倘以該公司全體的非正式員工而言，即使有限定正式職員制度，但促進非正式員工調為正式員工的效果並不明顯。另促進限定正式職員轉職的的就業環境仍薄弱，具有專業能力技術的勞動者的就業市場仍十分侷限，且對於勞工的專業或職業能力的評估亦屬起步階段。企業因經營問題導致保障失業勞工權益的就業

安全網往往是以一般勞工為對象，其失業時的所得保障、協助再就業、職業訓練等相關行政部門的支出比率屬於低國際水準。另部分人士擔心則因依契約訂定的工作內容或工作地點一旦消失，則限定正式職員比正式職員輕易的被解僱且薪資水準相當接近，事業單位固大方命其加班或要求更多業績，成為空有虛名的限定正式職員。日本的勞工組織「連合」亦指出限定正式職員制度將促使正式職員降格為限定正式職員。

限定正式職員制度是安倍內閣的重要試金石，因此在 2013 年 6 月的法規

改革會議僱用工作團隊建議，限定正式職員的定位與工作內容的明確化、建構勞資雙方共識的解僱規範、限定正式職員與一般正式員工待遇均衡的法規範。另一方面、推動限定職員制度更需要日本中央機關的大力協助，如在職中協助技能的養成、專業或技能可計量的職業能力評估體制、強化支援限定正式職員轉換職務的政策、對實施限定正式職員的企業獎勵津貼、企業辦理非正式職員的教育訓練津貼等；另一方面此制度的推動是否有改善派遣勞動就業條件的關連並無相關事例，或許有待觀察。📍

表 1

法規改革會議僱用工作團隊建議內容一覽表

建議項目	內容
1. 限定正式職員的定位與工作內容的明確化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在工作規則、勞動契約中有關職務的定位與工作內容的明確規範。</li> <li>2. 限定正式職員勞動條件變更時，須以書面明示。</li> </ol>
2. 涉及限定正式職員解僱規則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作規則有關解僱事由，增列「因工作地點及從事工作消滅」。</li> <li>2. 以現行解僱規定為前提，就職務或工作地點的消滅涉及限定正式職員的解僱條件，應先行分析判例，並透過勞資或司法等途徑的諮詢而形成解僱規範。另可藉由立法、解釋令明確規範。</li> </ol>
3. 涉及限定正式職員的勞動條件內涵	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 禁止一般正式職員與限定正式職員間不合理的勞動條件，並檢討建構及法規範。</li> <li>2. 推動一般正式職員與限定正式職員相互轉換制度的法規範。</li> </ol>
4. 其他	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 同一企業所屬一般正式員工轉換為限定正式員工時，須再確認渠等的意願。</li> <li>2. 蒐集通用限定正式職員成功案例，提供管理上應注意事項或範本。</li> </ol>

5

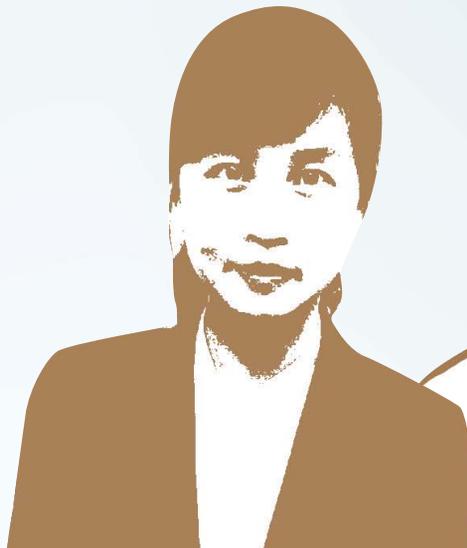
TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



人物好誌

103 年  
全國模範勞工  
當選人

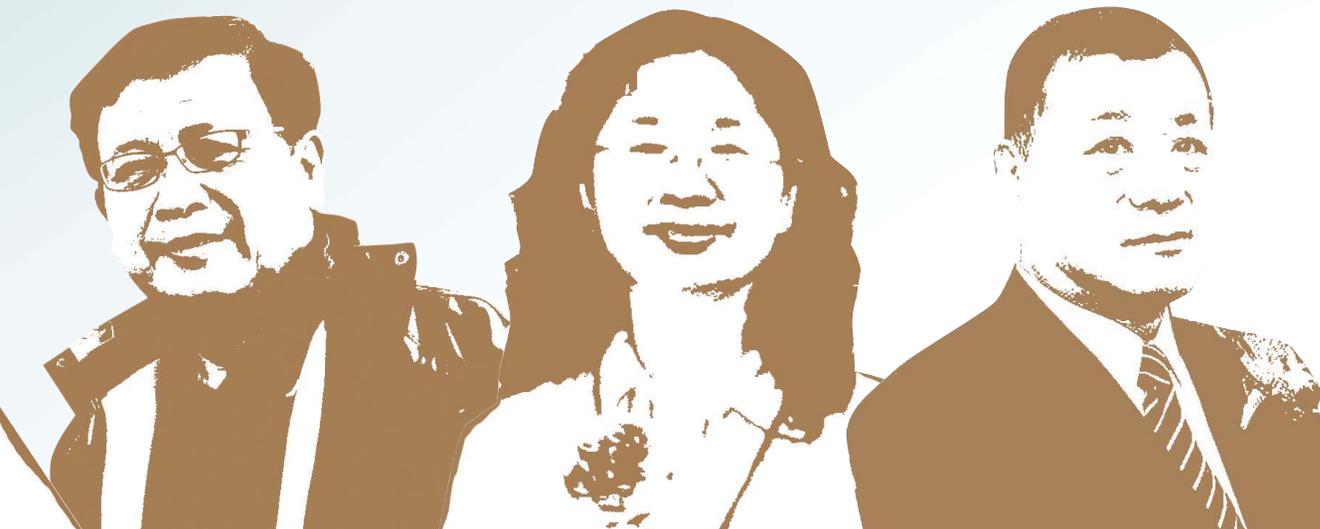
103 年全國模範勞工專輯



勞動部為選拔全國模範勞工，以表揚勞工對國家建設與經濟發展之貢獻或熱心從事勞工運動、服務勞工之優異事蹟，於 103 年 4 月 30 日辦理全國模範勞工表揚。

表揚組別分為：企(產)業勞工組、職業勞工組、工會領袖組及工會會務人員組，今年共有 51 名模範勞工及 21 家簽訂團體協約的事業單位獲獎。

模範勞工在各自的工作崗位上戮力不懈，是臺灣經濟發展及社會安定的重要力量。展望未來，勞動部將繼續朝「自主的勞動關係」、「公平的勞動環境」及「發展的勞動市場」之三大目標努力，期能為勞工打造一個尊嚴的勞動環境。





顏美娟



## 不說不的力量

當選「產業勞工組」模範勞工的顏美娟，績優得獎不是第一次，過去曾獲新竹科學園區優秀從業人員殊榮、連續 8 年 32 季部門團體績效第一名獎項以及製程整合之星，關鍵都在於「不先說不」。

採訪撰文 林佳燕 / 圖片提供 顏美娟

### 勇於嘗試 創造不凡

顏美娟在台積電公司擔任良率精進一課組長，從成為台積電公司的員工至今轉眼已逾 19 年，對於自己曾獲得諸多獎項肯定，她說這些都不是個人的功勞，是整個班的努力和付出才能締造，提案創造出遠端遙控系統，成功整合廠區人員合併就是一例。長期和產線人員零距離相處的經驗和觀察心得，成為她思考、解決問題的最好養分，對於廠裡人力分配與工作流程都有徹底的了解，於是，提出遙控連線的構想後，獲主管採納，

交由專業電腦人士設計，加上同仁們的配合，才可能落實一個好的點子。

不在嘗試之前說「不」，是顏美娟的工作態度。她說，每件事都有個需要嘗試的過程。「各行各業中，都有人比我更好，但是，我的觀念是凡事不要說不可能，先試再說，盡力再說。」主管給指令後，做了才知道能不能更好，不只是工作上，自己的人生也是，透過行動給自己一個機會去驗證，一概否決會錯失機會看見全新的可能。

## 聚焦優點 互相設想

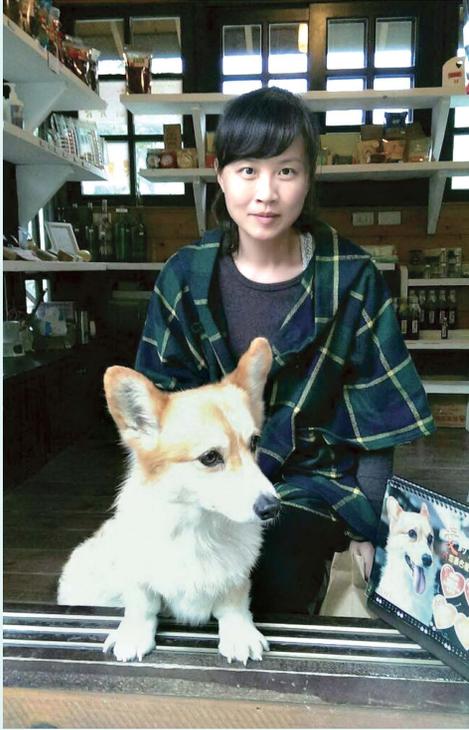
在產線上，人員分工與製程管理至關重要。每個部門人員眾多，每位作業員分工很細，若能了解她們個別長才來安排適合的工作，有助於提升同仁們的成就感，也直接影響人員流動率。除此之外，團體生活的氣氛融洽與否也是顏美娟相當重視的一環。她說：「與其說是同事，不如說是姊妹。」

同事之間每天相處的時間比家人還久，光想想這一點，工作上的互動就更重要，她常跟同事們說「互相最重要。」彼此互相照顧，日積月累的，感情不好都難。不論男生女生，特別愛計較和鑽牛角尖的人都遇得到，話不投機、成天

擺著優越姿態的也不是新鮮事，「但是，我們就是要群體工作，連休息也一起，那就練習不放大別人的缺點，多想他好的地方。」

初初進科學園區時，遇到過很好的老闆提點教導，顏美娟說：「如果我不把他們教好，以後他們到別的公司上班也會遭遇同樣問題。」每個人剛進入職場時，懵懵懂懂難免會害怕，如果能回想自己剛進職場的感受，就會多些包容力去等待新進員工熟悉上軌道；此外，每個人若能體會「自己不做，就會加重別人負擔」，讓責任和能力所及的事情在自己手上解決，工作流程自然會順暢許多。





## 克盡心力 持之以恆

無論工作或是人生，一件事做到持之以恆向來困難。在台積電公司的工作需要輪班，每天上下班要交接，事先調配人力，以及留心當日產線的情況，針對特別事項加以留意並追蹤解決。規律又重複的日子，對思變的人心是一大挑戰。十多年的工作生涯，顏美娟也面臨過低潮和挫折，她的調適方法是找人聊聊和放個長假。剛上班時的師傅是她的良師益友，深談後總有啟發，出國度假散心則讓自己轉換時空，紓壓且重新思考。



「大家都會問，你怎麼可以做這麼久？」她說進台積電前曾賣過兩年衣服，因緣際會才進了新竹科學園區。賣衣服和工廠產線的性質看來不同，有人認為衣服有賣能賺錢就好，產線工作有做到基本要求就好，顏美娟說：「我不是這樣想。顧客上門的需求很明確，就是要穿起來讓自己漂亮的衣服，我盡最大能力滿足；產線上我也會想怎樣做到最好。」

工作對顏美娟的意義，讓她有存在感，看見自己被需要的價值。「心態很重要，心態影響意志，不要一直跟自己說做不下去了。想想工作就是我們生活的動力，能夠吸收不同的東西，貢獻一己之力就能影響整個團隊，很有意義。」



### 產業勞工組—顏美娟

所屬單位：台灣積體電路製造股份有限公司十二A場良率精進一部良率精進一課

單位職稱：組長

服務年資：18年6個月



## 林賢德

# 艱苦囡仔變 善心總舖師

世界上有無命運之神來看顧每個人的人生，我們不得而知，但是，看一個 14 歲貧苦人家的孩子，從流淚、偷跑，到成為地方上家喻戶曉、造橋鋪路的善心總舖師，憑藉的絕對是不向命運低頭的努力和勇氣。

採訪撰文 林佳燕 / 圖片提供 林賢德

### 父逼學藝為他好

嘉義竹崎內埔村靠近阿里山的山腳下，林賢德出生在貧困家庭，家中有五個兄弟兩個姊姊，小學畢業後，父母無力供給他升學，爸爸希望他去當學徒，於是跟了嘉義當地人稱「火師」的總舖師，學起「辦桌」的大小事。

那個年代，「學師仔很艱苦，師傅很兇，小孩根本待不住，後來我就趁某次又出門辦桌時偷跑回家，結果被爸爸押回去。爸爸說要忍耐，家裡沒田沒產，

就是得靠自己求生存。」於是，林賢德就這麼一邊擦淚，一邊咬牙，學到出師，年紀輕輕 23 歲就出師當起總舖師。

回想起自立門戶那一年，年近 60 的林賢德歷歷在目，買車、娶妻，生活壓力交逼，為了辦桌謀生，迫切孔急的是鍋碗瓢盆生財器具，還要一台可以載著凸歸台灣的大車，加上娶個老婆多個人手，件件樣樣都要錢。壓力點點滴滴都能匯集成巨大洪流，崩潰人的意志，可是，林賢德再次咬著牙撐過去。藉著標會、自己起互助會，一筆一筆，胼手胝



足打造起自己的事業與人生，逐漸步上坦途，在嘉義打響「德師」名號，不僅沒讓父親失望，更憑著成就榮耀了父母。

### 創造就業機會顧員工

「小時候，家裡真的很窮，沒鞋穿，吃得很差，餐餐都是蕃薯。小學便當盒裡面都是蕃薯籤，中午吃飯怕被同學笑，只好抱著便當盒躲起來吃，一直到現在，看到蕃薯、芋頭還是很怕，印象很差。後來當學徒也吃不好，常常肚子餓，看見人家賣肉包、饅頭、肉粽，每個月150元的收入，想吃又買不起。」林賢德的經歷，在他同輩人可能很普遍，對照現代小孩的富足甚至揮霍，讓人聽來格外心酸。但是，事業開展後，「生意一冬一冬好，三冬過就順暢。」

林賢德的辦桌人生漸有規模，不能再像初期吆喝厝邊頭尾來端菜，自己組織了一個班，帶著東奔西跑當「水腳」，固定班底達10多人，每天現領兩千元工資，一個月最多接20多天的場子，一做20多年，而辦桌相關的食材、物料、器具等等需求龐大，直接創造了就業機會，也間接照顧了許多家庭的生計。

### 親手鋪路回饋社會

林賢德廣為人知的不只是外燴手藝，還有人如其名的樂善好施。家境貧窮的童年，沒讓他視錢如命，反而養成友愛眾生的慈悲心腸，投身公益不遺餘力。請他分享他做過的善事，林賢德很不好意思的說：「我默默地做啦，就是能力範圍而已。」他是小學家長會長、家長會顧問、警察之友站副站長、愛鄉同心會會長、餐飲工會20多年的幹部，更是地檢署觀護協會顧問，也投入林氏宗親會教育基金會的運作，出錢出力出時間，他說：「小時候苦過，現在當作積福讓子孫平安，阮做ㄟ到的就盡量回饋社會。」而有更多時候，他寧可不聲張地將錢交給里長鄰居，以匿名的方式救濟獨居老人或者面臨生活危難的人。林賢德認為：「有需要我們幫助，我們



盡量做。錢夠用就好。我的太太、兒子跟我同心，願意分享濟貧，我就做得很快樂。」

在大鍋大火裡料理的辦桌生涯，當初被強迫學藝的痛苦，淬鍊成一技之長，一做 40 多年，直到 7、8 年前大兒子退伍接手，林賢德看著孩子蹲穩馬步，便放手讓孩子獨當一面，過起含飴弄孫的生活，小兒子也學業有成，當了博士。

不過，半退休狀態的他仍是閒不下來，他說：「現在自己揪一班，一起鋪柏油路。路上要是有洞，人會栽倒，非常危險，愛鄉同心會獲得善心人士捐款，我們就到路上四處去填填補補。」林賢德說他現在覺得自己很好命，在社會上立足，也贏得左鄰右舍間的敬意，這樣非常滿足了。☺



#### 職業勞工組—林賢德

所屬單位：中華民國餐飲業工會全國聯合會

職 稱：會員代表

服務年資：29 年



## 黃銘恭



# 以態度淬鍊成鋼

接獲勞動部通知當選模範勞工時，黃銘恭從以為是詐騙電話到喜極而泣，他認為這一場全國性的甄選，佼佼者比比皆是，因此從未曾期待自己勝出，然而，他對工作的敬業與熱情，鍛工成鋼，確實為他帶來值得驕傲的肯定。

採訪撰文 林佳燕 / 圖片提供 黃銘恭

## 喜愛工作如生活

黃銘恭當兵退伍，沒有一技之長，第一個工作就從考進唐榮公司開始，一待竟然已經 37 年的寒暑過去。回想起民國 62 年的工作景況，他說當時的意識不像現在，煉鋼這種重工業的作業環境相當惡劣，他憑著年輕特有的一股衝勁待了下來，如白紙一般的人生，也在懷抱著好奇心的興奮和探索下，一點一滴的累積出豐厚的經驗。

「當時我什麼都想學。」黃銘恭感謝公司栽培，送他到日本、歐洲等國

去研修學習新技術新觀點，讓他能一直精進，從對鋼鐵毫無所知，到今日能夠在煉鋼業裡獨當一面，專責耐火材料的生產。他手上有一種物質，可承受 1600 ~ 1700 度的高溫，正如同黃銘恭淬鍊出自己樂在工作的的人生。

他秉持的是「對上負責、對下服務」的基本精神，對所交付的責任，力求完成，盡善盡美，對下的態度是廣結善緣。「我不是為了生活而工作，工作就是我生活的一部分。」我們不難聽見有人因為賴床而天天遲到，但是，對黃銘恭來說，投入工作是他的喜樂和重心。



## 無畏挫折守住心

初入職場的前 10 年非常順遂，不論到哪個單位都從基層一直往上升，當起主管後卻是挫折的開始。不同的人會給予我們不同的評價，碰到瓶頸和障礙難免灰心，不過，黃銘恭說：「我的感受不同。我一直認為只要夠努力，路遙知馬力，日久見人心。」即使不被主管認同，而且千方百計要他走，他仍堅守著本分，把心先照顧好，告訴自己「要改變上司不可能，很多事情得用時間證明給別人看。」這馬步一蹲就是兩三年，他撐過來了。

黃銘恭說工作帶給他學習、成長和茁壯，過程中領悟的一切就是收穫，尤其在待人處事上。「職場上的同事是我們尚介親的兄弟姐妹，夫妻或子女每天跟我們相處的時間沒有上班長。」許多

人聊起工作，說得都是痛苦，黃銘恭面對困境，習慣先轉換心境，和氣的對待每個人，讓自己對工作細節很熟練。他也執掌員工訓練，對新進人員設定目標但不苛刻，給他們空間自由發揮，適時介入幫新人心理建設，最為重要的，一切都以「工安」為前提，因為性命可貴，員工的安全是公司上下最大的責任。

許多人不如意就換工作，即使如唐榮公司是國營事業，流動率仍高，曾有報到不到兩小時就走人的例子。為了





不讓同事將來「做一途，怨一途」，黃銘恭傾向開導並鼓勵同仁做出最好的選擇。如果是年輕人，他也會提醒年輕朋友們畢竟涉足社會的經驗仍淺，到新的環境盡量學著調整心態去適應，給自己一些時間換取了解和發展的可能性，每一件事都可以拿來練心。

## 分享付出最快樂

從小和青年救國團結下不解之緣的黃銘恭，很擅長帶團康，現在把重心放在社區關懷據點上，他說「玩老人很快樂」，設計活動逗得老人家哈哈大笑，再辛苦再累都值得，去幫老人按摩時，他們會把內心世界的困擾說一說，做得到的，黃銘恭分憂解勞，做不到的，起碼當個傾聽者，時日一久建立了深厚情感，不時有老人家在路上會喊他，看到他也很快樂。



黃銘恭說：「行善、行孝不能等。」自己就有一對高齡 90 的父母相伴。熱心公益要花心力體力，說不累是騙人的，但是那種喜悅不可言喻，因此，發動募捐，帶活動，探訪低收入戶給予救助，是他工作之外的最大興趣，接下來，他期許自己 65 歲前能達成捐血百次的目標，幫助有需要的人。☺



### 會務人員組—黃銘恭

所屬單位：唐榮鐵工廠股份有限公司  
企業工會

單位職稱：秘書

服務年資：幹事 4 年、秘書 3 年



## 溫月桂



# 樂觀面對大小事

獲台南市總工會推薦參加甄選的溫月桂，在得知自己成為工會領袖組模範勞工時，語氣無限開心的說「這個獎意義重大！」，因為，今年剛好是她接任工會事務的第十年，「從一點都不懂開始，在這一塊投入很多心力，剛剛好 10 冬，有這一張成績單，非常的歡喜。」

採訪撰文 林佳燕 / 圖片提供 溫月桂

### 懵懂接棒 用心經營工會

回想 10 年前，工會中起了嚴重的人事摩擦，溫月桂臨危受纓，被拱參選接下工會，她說：「現在想想，當初膽子真的很大，青暝不怕槍，都不懂還是接了。」初接棒就主持會員大會，還得請警察來幫忙，因為事前風聲選輸的陣營要來鬧場，「我拿麥克風發著抖講話，台下會員以為我講得很激動。」

接手工會事務，溫月桂絲毫不敢懈怠，撥亂理序，更積極推動創新許多會

務，例如：爭取工會自辦保母課程。過去此類課程都和學校相綁，工會團體無權辦理，在現任台南市總工會秘書長陳慶才的協助下，南北奔走，民國 96 年終於爭取到辦理權，但是只辦了一年又不准辦。於是，自助天助，溫月桂帶領工會同仁對全台灣各縣市勞工局、保母工會、保母協會……等相關單位團體展開地毯式普查，調查統計各地自辦課程情況與辦法，向當時的台南市府陳情，在確認法令許可後，終於取得自辦權。



從無知到熟練，溫月桂歸功工會同仁和理監事的付出，以及於她的「師父」——陳慶才的支持。剛接任時，就要面對抹黑和被告訴訟，因緣際會向陳慶才請益，從寫狀勝訴後，教導溫月桂先讓會內一切活動照常運作，帶著工會步入正軌，再引介認識其他成功的工會組織，了解他人如何運作再依祿母工會所需量身材定，這 10 年來陳慶才從旁支持，不離不棄，對工會影響甚鉅。

## 不斷學習 提升專業職能

溫月桂婚前是個護士，婚後在兼顧先生事業與照顧家庭的考量下，才開始當起祿母。她說：「15 年前和現在帶小孩的環境非常不一樣。」從前的社會，家長把孩子交給祿母就了事，如今，在探詢祿母特色時，對於祿母能提供的服



務和照顧有很多期待，「嬰幼兒按摩」就是一例：透過幫寶寶按摩的過程，和寶寶說話互動，相信孩子聽得懂大人說話，刺激孩子的腦部發育，影響語言發展，對寶寶學習能力的啟動大有幫助。

祿母這個行業競爭愈來愈激烈，「所以，我都跟學員、會員強調，在職場中要立於不敗之地，唯有提升自己的職能。只要有時間許可，無論是自費或補助課程，一定要上，不斷充實，第一好處是



直接運用在照顧孩子上，二則可以跟家長分享專業的知識，贏得家長信任。」工會也就此規劃諸多課程，例如教導蒙特梭利法，讓學員自做教具，就能運用在褓母工作上，又或者說故事課程，教學員透過語調和手勢、動作表達情感，吸引小朋友注意。工會的課程符合實質需求，也與時俱進。

## 上進向學 國中生變學士

走進褓母事業，為溫月桂帶來自信和成就。婚後因為婆媳問題幾乎要憂鬱症，開始帶小孩後，從小孩的健康和成長上看見自己的價值，她說：「孩子療癒了我。」第一個小孩患有小耳症與先天性心臟病，家長所託無人，找到溫月桂後，在良好的照護下，四歲解除心臟病威脅。當褓母和護士不同，看著小孩上

幼稚園到經歷人生不同階段，彼此的感情深厚，不像職場一離開後就少有聯絡。

為了讓自己精益求精，強化自己帶領工會的能力，平時便積極參加研習的溫月桂，7年前更是重返校園，從本來國中畢業的學歷一路到考上大學，她勤奮向學也讓她今年也將在畢業典禮上領取多樣獎項。細數10年來點點滴滴，溫月桂說「我覺得每件事都要樂觀面對，往好的方面想；把工作當事業，用心經營就會得到生命價值。」



### 工會領袖組—溫月桂

所屬單位：台南市褓母職業工會

單位職稱：理事長

服務年資：21年9個月





103年  
全國模範勞工  
當選人

103年全國模範勞工專輯

工會領袖組

## 董文雅

# 心繫勞工扮橋樑

有個道理人人都懂：事情本身不難，會變難，往往都是因為「人」。提到要處理與人有關的事，多少人避之唯恐不及，不過，董文雅卻不曾畏怯。



採訪撰文 林佳燕 / 圖片提供 董文雅

## 超水表當民代 開創視野與能力

44年次的董文雅，出生於彰化二水，企管科畢業後，走進社會的第一份工作是从自來水公司基層員工當起。22歲的他忙著在抄水表、稽查的同時，持續受到父親投入政治活動的感染，30歲選上縣議員，開展了參與地方政治的經歷。董文雅說，透過選舉，無形間深刻地了解社會情事與民心所在，因而得以將自己服務人群的熱情灌注其中。

他說當時他年輕有活力，所以膽大不怕，再者，在地方上奔走，對地方生態有細膩的掌握，了解民間需要，他不但有機會對此向政府部門及相關單位提出具有前瞻性的建言，也在服務的過程中學習了對人、對事、對百態人性的看法和經驗，這可不是書本教得來的。例如，某次地方上遭遇颱風大雨，農作受創，災損慘重，直接衝擊農民家計與生存，董文雅判斷此事急迫又重大，立即要求政府機關救急，共商對策並且執行，免除了情況惡化，很有意義。



## 轉任工會 為勞工發聲

董文雅擔任民意代表的年代，是允許工人兼任的。兩任之後，對公眾事務的熱情未減，思考自己勞工的身分以及勞工的心聲需要被傾聽，遂轉往參與工會，在具備民意代表的基礎下，一路自自來水聯合會理事長、彰化縣總工會理事長，到成為總工會理事長。他笑說，那個年代，工會法規定的工會選舉比鄉鎮市長還嚴格，能選上也是一種來自群眾莫大的肯定。

世世代代在革新的年代，屈指算算，工會中如他一般從基層起家，扎扎实實累積出相同資歷者少。熟悉就是一股強大的力量，對工人圈子愈了解，就擁有愈深厚的實務基礎，為勞工提出建言、反映現況就愈貼近工人實質需求，而這也是政府在制定法令時最需要的協助。

總工會中設有策略委員會，邀集產官學專業——如政大、成大等設有科系專長研究勞工相關問題者，以及勞工代表和民間實務專家集合開會，針對影響勞工權益的草案法令，仔細審議，提出疑慮以及修正方向。這樣的運作模式也獲得政府部門認同，有工會立足實務與專業性，逐條檢議，政府制定的法令才不會流於雖然美意卻高空打鳥。

董文雅舉例，早期勞基法施行時，政府仍在摸索方向，起初，著眼教導勞工認識和實行勞基法，工會便在一次會



議中直言勞基法最需要企業界配合，應向業主及企業內管理人員辦理勞教及政策宣導如何守法、如何對待勞工，而非單向灌輸勞工，意見令局長深刻感受，找工商團體來教育訓練，立竿見影。

## 善盡責任 只願勞工有保障

跟政府代表溝通，是基於為了奠定勞工享有保障與權益。董文雅說：「台灣的勞工思想很單純也很理性，能養家活口都很願意工作。政府做到確定法令，給予保障，勞工朋友就很滿足。」至於居中辛苦的付出，他說，看到成效就很滿足，也不期待人家道謝，「這本來就是我們的職務，把我該做的責任角色做好，如果還要人家感謝，那就太官僚了。」

每個人踏入社會，會深受到周遭環境薰陶，董文雅回顧他的工作經歷，分享了「務實為本，不要走得太理想化」的心得，也就是具備「一技之長」非常重要。他鼓勵勞工朋友和年輕人發掘興趣所在，從其專業層面著手，鞏固自己的實力，不要一心想考試進公職。尤其是追求高薪者，絕對要自我提升專業能力。雖說在提升自我職能發展的過程中，絕對辛苦萬千，但是，要堅持，要非常認真，具備愈專業的能力就愈能往自己的理想邁進。☺



### 工會領袖組—董文雅

所屬單位：台灣總工會

單位職稱：理事長

服務年資：22年

# 鐵馬全臺好行 樂活健康臺灣



創造就業

節能減碳

促進觀光

運動休閒



全臺自行車道總長度約增加 **4.5** 倍

97年原長 **900** 公里

103年現長 **4,016** 公里



自行車道及觀光路線獲CNN及知名旅遊雜誌  
Lonely Planet 等國際媒體好評



政府102至105年再投入經費**12億元**，興建新車道串連  
全台路線，**預計104年底前打造完成臺灣自行車路網**

# 19,273



## 基本工資調整 照顧勞工工作生活

民國103年7月起，勞工基本工資調整為  
每月新臺幣 **19,273** 元整。

自主 · 公平 · 發展



ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元