

2020 國家人才發展獎 - 大型企業獎

一零四資訊科技股份有限公司

強化推動「幫助的使命」 Give 促動有一套

採訪撰文/黃敏惠



一零四資訊科技榮獲 2020 年國家人才發展獎大型企業獎肯定

負責人 | 楊基寬董事長

設立日期 | 民國 85 年 2 月 1 日

營業項目 | 就業服務、一般廣告服務業、
電子資訊

員工人數 | 約 830 人

一零四資訊科技股份有限公司成立 20 多年來，長期重視人才發展，建立完整人才發展架構體系，在新人、職能、管理、專業訓練上都投入十分充足的發展資源。並透過制定人才發展政策達成人才發展目標：「結合經營策略，完善訓練體系，開創成長動能」、「豐富學習資源，打造學習型組織，厚植人

才能力」、「運用多元培訓，消弭訓用落差，達成學用合一」，不僅為自己，也為國家培育人才。

積極培養好人才 投入成本不遺餘力

一零四資訊科技成立目的在於建立人性化求職求才管道，幫助每個上班族找到方向，創辦人暨董事長楊基寬表示：「好的人才不是從外部挖來的，好人才是需要自行培養，如果每家公司都想去挖好人才，那好人才誰來培養？」身為人力銀行的市場典範，一零四資訊科技深信「人才不僅是公司的重要資本，更是國家重要的根本」，為實現公司願景與強化經營績效，需有優質人才共同打

拼，因此致力於豐富學習資源與強化學習機制，厚植人才素質，並呼應現行環境及世代，運用多元培訓手法，消弭訓用落差，並提升人員學習成效，達成學用合一，讓人員素質維持高水準，公司經營績效維持高峰。也因此投入大量成本，除了於 2015 年導入百萬訓練學習系統外，在 2016 年至 2017 年期間，鼓勵同仁參與國內外研討會及外部專業課程，2018 年更轉為鼓勵各單位自主開設專業課程，近年更花近百萬元開設 3 梯次內部講師訓練，有計畫性的將同仁的專業知識佐以自身公司實務案例，增強授課內容。

此外，一零四資訊科技更透過舉辦 104 大學 - 企劃 / 工程 / 管理學院、新任主管訓、

各專業職能訓、內部達人分享會等課程，並擴充外部線上課程管道，豐富整體學習資源。採以終為始的方式，設計訓練課程內容及課後產出，有效將培訓與工作相結合，並於課後設定好相關檢核機制，追蹤與強化人才發展成效。值得一提的是，為解決企業招募、留才痛點，一零四資訊科技團隊讓大數據與 AI 技術可以更廣泛應用在產品面向，自行開辦 Apollo 人才訓練計畫，培養 AI 人才提升研發動能，強化發展 AI 產品服務，為臺灣企業帶來更多價值與服務。

一零四資訊科技培育員工有成，於 2014 年榮獲勞動力發展署「人才發展品質管理系統」TTQS 銅牌，2016 年取得銀牌，更於



一零四資訊科技辦理多項專業職能內訓課程

2019 年一舉拿下金牌。在 2017 年也獲得國家人才發展獎肯定，在 2014 年至 2020 年期間連續 4 次獲得「就業服務評鑑」A 級成績(2020 年評價獲得滿分 100 分)，截至 2020 年 12 月止，已取得 38 張 AWS 雲端技術國際證照。



一零四資訊科技提供免費履歷健診服務

廣度生涯服務 支持社會大眾

董事長楊基寬表示：「企業社會責任是我們唯一的商業模式，也是我們存在的唯一理由」。為持續幫助各個角落，一零四資訊科技針對內/外部環境舉行了一系列的促進活動。對內將 Give 列為公司的核心職能，自 2018 年進行 Give 促動專案，至今透過 Give 人才辨識、文化推動等一系列活動，深化內部員工 Giver 精神，並隨時準備好對外擴散。對外則在企業端舉辦企業健診，提供企業進行經營診斷與實務建議，並打造「人資市集」與「人資法寶」等平臺，有效強化 HR 知識管理與提供一個全方位的 HR 資源平臺，協助企業提升管理能力。另外，在求職者端則舉辦「履歷診療室」、「職涯診所」、「公

司評論」等平臺。特別在「履歷診療室」已經進行超過 21,630 場履歷一對一診療，並獲得「國際社會價值協會」頒發「社會投資報酬」SROI 認證。在「職涯診所」服務項目也匯集了將近 5,000 個職涯問題進行交流，創造出 354 萬以上的網路使用人次流量。期望透過全方位的產品及技術支持，持續強化推動 104「幫助的使命」，完成幼有所長、壯有所用、老有所終之願景目標。

提升員工健康狀況 提倡工作與生活平衡

一零四資訊科技提供彈性工作安排與優化給假，並設立希望搖籃托嬰中心與五星級哺乳室，打造幸福職場。另提供員工協助方案(EAP)，協助員工調適職場壓力與建立良好職場溝通。並設有專職護理師，舉辦健康飲食講座、健走、按摩紓壓、每日體操等活動，以期改善同仁身體健康狀況。最近 2 次員工體檢報告發現，3 大重點檢查項目的異常比率皆下降 3.6% 至 9.9%。公司營收逐年成長有賴全體員工的努力，一零四資訊科技近幾年營收持續攀升，經營成果豐碩即是用心培育人才、照顧員工的最好證明。

2020 國家人才發展獎 - 中小企業獎

聯合生物製藥股份有限公司

以人為本、團隊當責 打造多工專業的國際團隊

採訪撰文/黃敏惠



聯合生物製藥榮獲 2020 年國家人才發展獎中小企業獎肯定

負責人 | 王長怡董事長

設立日期 | 民國 102 年 9 月 30 日

**營業項目 | 開發製造應用於「慢性傳染病、
免疫疾病、癌症治療」
的創新單株抗體藥物**

員工人數 | 約 180 人

聯合生物製藥股份有限公司人才發展特色在於融合公司發展目標、願景與企業文化的建立，所培育的人才當能認同企業願景與文化，並具備達成公司目標的專業技能之

United(團結的)、Bio-pro(生技專業)及 Proactive(主動向上的)高效能團隊。同時注重團隊合作，把對的人放在對的位置，並建造整合性人才招聘、訓練、評鑑、發展及留任系統。為確保人才發展機制的完整度，更導入 TTQS 系統，陸續通過門檻，取得銀牌認證並持續精進訓練品質。並透過內部讀書會、內部工作輪調、個人發展計畫、建立職涯發展地圖及晉升雙軌制等，暢通職涯發展管道，讓同仁擁有一個與公司共同成長的環境，能夠在公司中找到自己的舞臺，發揮自我潛能、帶動團隊向上發展。

啟動現代神農養成計畫 創造三贏局面

聯合生物製藥是一家處於晚期臨床發展階段，專注於感染性疾病、免疫失調、癌症三大領域之創新抗體藥物開發、製造和商業化應用的生物製藥公司，期望能成為國際級的生物新藥開發公司。因此，從研發、臨床試驗到商業化量產的一條龍式策略性價值鏈，所需的人才資本之深度與廣度，啟動了聯合生物製藥的現代神農養成計畫，建構從人才招募、訓練、評鑑、發展到留任等完整的人才培訓體系。

執行長暨總經理林淑菁博士表示，聯合生物製藥強調以人為本，團隊當責的企業文化，落實「WeCare,WeInvent,WeShare」，亦指聯合生物製藥關心人類健康福祉，以創新為導向致力開發創新生物藥品，改善人類生活品質，並且分享企業創造之有形無形資產價值，給所有企業利害關係人，包括病患、員工、股東、合作夥伴，並擴及到社會大眾。並打造具備多能工專業技能的國際化團隊，注重工作與生活平衡，使團隊能共同走更長遠的道路。聯合生物製藥透過各項人才發展機制的建立，不僅培育人才，更提供同仁完整的職涯發展路徑，達成公司擁有優秀人才資本，同仁達成職涯目標、生技人才根留臺灣，共同放眼國際的三贏局面。

360 度人才發展機制 養成全方位生技製藥人才

人力資源處副處長施春慈表示，為讓培

育能量擴散到各個角落，董事長王長怡親自參與公司策略發展重要訓練，並舉辦新進同仁座談，親自說明企業願景及成立宗旨，瞭解並鼓勵新進同仁。同時，執行長林淑菁更親自參與領導訓練，並推動成立 ToastmasterClub 國際性英語演講俱樂部，力行國際化。課程提供線上真人英文對話教練，一對一客製化學習。為強化人員晉升適任性，於晉升人員時，除考量專業職能外，更納入核心職能。在高階主管養成部分，進行 360 度評鑑，作為人才發展的依據。此外，為強化職涯發展規劃，建立輪調制度，進行職能建構及職涯發展路徑，輪調人數占職缺比例 50%。期望 360 度人才發展機制，能養成更多全方位生技製藥人才。



聯合生物製藥積極投入教育訓練提升員工職能

持續加值人力資本 深化核心職能

人力資源處主任蔡政諭表示，聯合生物製藥是臺灣少見，具備完整藥品開發價值鏈的單株抗體藥物公司，其中包含各種不同領域的專業技術，因此，營運管理亦需要具有遠瞻性與整合性的人才，故除了深化各項專業技能之外，更著重於跨領域的管理知識，

期望能透過職涯地圖的規劃，以輪調的方式培育整合性的人才，並強化人才發展機制，提升專業技能、強化團隊合作、深植企業當責文化、提升主管管理及英語能力等。聯合生物製藥將大量資源積極投入於教育訓練辦理，依企業、員工需求發展設計的訓練課程，如每週一次的研發討論會議及部門專業讀書會、主管領導管理訓練、文化推廣訓練及競賽等，更建置人力資源系統平臺及員工線上英語自學平臺，於 2018 年及 2020 年獲頒 TTQS 銀牌肯定。

在員工工作與生活平衡方面、推動健康職場、提倡員工健康社團活動及國際英語演講俱樂部，設置員工健身運動空間、員工臨時托育空間、哺集乳室及孕婦停車位等。相關費用主要是由公司自籌，也利用申請政府的人力提升計畫、工作生活平衡補助等各式補助專案，及使用公開的免費資源等，降低公司的成本負擔。

由內而外的生技人才養成 善盡社會責任

除了企業內部人才培育，聯合生物製藥亦提供相關產業知識推廣，強化臺灣的生技知識傳承，包含對外授課及辦理研討會，與大學產學合作，由技術平臺之各主管擔任課程講師，教導在校生的生技產業知識，將產業與學術經驗用於培育未來生技人才，並配合政府、法人團體或學術機構進行高階人才培訓計畫，創造生物醫學工作機會。聯合生物製藥 2016 年 6 月員工人數 121 人，2018

年員工人數增加到 178 人，其中超過 70% 為碩博士，40% 具備 5 年以上業界經驗，值得一提的是，此制度亦受到海外優秀生技人才肯定，公司員工裡有 11% 是回臺歸國人才。

聯合生物製藥多年來持續加值人力資本，並透過同仁共同規劃辦理活動、完成任務，強化跨部門團隊合作，凝聚共識及向心力，並舉辦家庭日、好寶寶故事屋活動，讓學習及閱讀習慣深植在同仁的下一代身上，透過親子手作及公司參訪活動，讓同仁的家屬更認識公司，強化向心力。並成立健行社及舉辦健康減重活動，結合講座、社團活動與競賽，營造同仁的健康意識，於日常生活中實踐，讓同仁身心健康，擁有均衡的工作與生活。

董事長王長怡博士表示人才發展是企業經營發展重要的一環，因為所有的事都必須透過人來完成。有了好人才的基礎，再透過各項訓練及團隊活動營造，讓企業目標、願景與文化被進一步內化成信念，才能發揮團隊的效能並獲致成果，這並非一蹴可及的目標，有賴於企業的持續支持與政府的各項補助，才能在有限的資源下為同仁提供更多的發展機會。未來，聯合生物製藥將持續努力，依循 TTQS 持續改善的精神，持續在人才培育上精進，深化同仁專業、培養當責精神、厚植公司實力，以推動新藥上市，造福大眾健康福祉。

第3屆臺歐盟勞動諮商會議 開啟臺歐盟職業安全衛生交流合作新頁

勞動部綜合規劃司視察 李玟儀



勞動部長許銘春帶領同仁與會

本（第3）屆臺歐盟勞動諮商會議於臺北時間110年2月3日下午4時以視訊方式舉辦，歐盟由歐洲聯盟執行委員會就業、社會事務及融合總署（DG-EMPL，以下簡稱歐盟執委會就業總署）總署長Joost KORTE親率同仁及歐洲職業安全衛生局（EU-OSHA）代表參加，我國則由勞動部長許銘春帶領同仁與會，雙方駐外代表－歐洲經貿辦事處長高哲夫及駐歐盟兼駐比利時代表處大使蔡明彥，亦共同參與雙邊會談及開幕式，與會者互動熱絡。

本屆會議揭開序幕前，由雙方首長就臺歐盟於勞動領域的合作及Covid-19對勞動市場的影響進行對談，勞動部長許銘春分享我國因過去曾有對抗SARS的經驗，所以在

Covid-19疫情發生初期即保持高度警戒，並超前部署啟動各項防疫措施，在政府與國人共同協力下，我國防疫成效良好，勞動部也針對受疫情影響的勞工朋友與企業，提出各項紓困、穩定就業及職業安全衛生措施；此外，許部長也強調，為勞工打造「安心、健康」的工作環境，一直以來都是我國勞動政策的核心價值與目標，歐盟正在推動綠色新政，臺灣也刻正進行離岸風電等綠能產業的發展，因此雙方皆須針對產業發展可能衍生的新危害風險，提早擬定職業安全衛生策略與做法，因此盼透過本屆會議，開啟臺歐盟於職業安全衛生領域技術合作與資訊交換的國際合作模式，以共同落實「人人享有安全衛生工作環境」的共享價值。

歐盟執委會就業總署長 Joost KORTE 則表示，臺歐盟共享民主、法治及人權等價值，雙方勞動政策亦奠基於永續發展、穩定及安全等基礎上，加上臺歐盟勞動市場皆面臨相同的挑戰，更突顯雙方持續對話的重要性；其次，臺灣防疫成就獲得國際肯定，反觀歐盟各會員國受疫情衝擊甚鉅，政府大規模採行封鎖措施，造成許多經濟活動被迫中止，為此歐盟陸續提出紓困及振興經濟方案，除修訂歐盟 2021 年至 2027 年預算外，並推出「緩解緊急事件失業風險 (SURE)」貸款計畫以穩定就業，而 Covid-19 也促使歐盟進一步思考職業安全衛生相關規定，例如於工作場所染疫的職業災害認定、居家辦公設備是否符合職業安全衛生標準等，故亦盼透過本屆會議激盪出雙方更好的策略與做法。

開幕式上，雙方代表均表示樂見臺歐盟勞動諮商會議已順利邁入第 3 屆，並已分別就職業技能、漁工權益保障及全球供應鏈之尊嚴勞動等議題展開多元合作。會議中雙方就「職業安全衛生策略、進展及研究」及「因應 Covid-19 之職業安全衛生及其他措施」

議題交流，並就因應 Covid-19 之跨部會合作機制、平臺與零工經濟、綠色經濟、工作場所使用機器人作業等職業安全衛生議題進行熱烈討論，雙方均認同新技術與新工作型態同時為勞動市場帶來機會與挑戰，並期盼未來就個別議題進行更深入的交流。

會議最後由歐盟執委會就業總署國際處長 Lluís PRATS 及勞動部綜合規劃司司長王厚誠共同主持閉幕，雙方均表示將持續深化臺歐盟於勞動議題的多元合作，並樂見雙方人員持續透過歐盟執委會「國家專家專業訓練計畫 (NEPTs)」進行實質交流。

臺歐盟勞動諮商會議為歐盟執委會就業總署與勞動部，於勞動領域合作中最重要的對話平臺，從 107 年「因應全球化產業結構調整的勞工協助措施」、108 年「職業訓練與國際技能交流」，到本屆「職業安全衛生」議題，雙方合作的面向愈來愈多元；儘管目前全球疫情嚴峻，雙方的交流與合作也未因此停下腳步，本屆會議場面熱絡融洽，更成功開啟臺歐盟職業安全衛生交流合作新頁。



歐盟與會官員及雙方駐外代表

109 年勞工生活及就業狀況

勞動部統計處科長 楊玉如
科員 陳櫻分



工作與生活就像是天秤的兩端，若產生失衡，將影響勞工身心之穩定，故國際勞動發展的趨勢，係以支持勞工工作與生活平衡、促進勞工身心健康等為導向。本文依據勞動部 109 年「勞工生活及就業狀況調查報告」摘述勞工工作狀況、對工作的滿意及職涯規劃等情形，以了解我國勞工工作及生活狀況。

一、對整體工作滿意情形及希望之工作與生活平衡措施

(一) 109 年勞工對整體工作感到滿意的比率為 71.2%

「工作滿意」係綜合勞動條件、薪資、工作環境、勞資關係等因素，對目前工作整體滿意情形之評價，109 年勞工對整體工作感到滿意的比率為 71.2%，較 108 年上升 0.9 個百分點，感到普通者占 25.2%，感到不滿意者占 3.7%。對整體工作感到滿意者之各項滿意比率中，以性別工作平等之 97.8% 最高；對整體工作感到不滿意者之各項不滿意比率，以人事考核升遷制度之 74.6% 最高。

表 1 勞工對整體工作之滿意情形

單位：%

項目別	總計	滿意			普通	不滿意		
		計	很滿意	滿意		計	不滿意	很不滿意
108 年	100.0	70.3	19.5	50.7	26.6	3.1	2.5	0.6
109 年	100.0	71.2	22.3	48.8	25.2	3.7	3.1	0.6

說明：本表資料期間為各年 5 月；以下各圖、表之資料期間，除「近一年」之各項統計為各年之前一年 6 月至當年 5 月外，餘亦為各年 5 月。

圖 1 整體工作滿意者對各項目之滿意比率

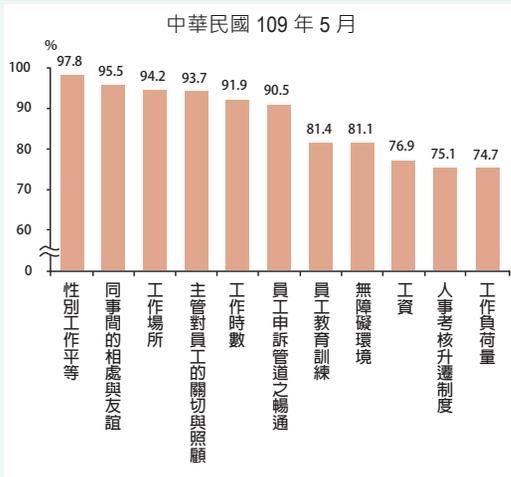
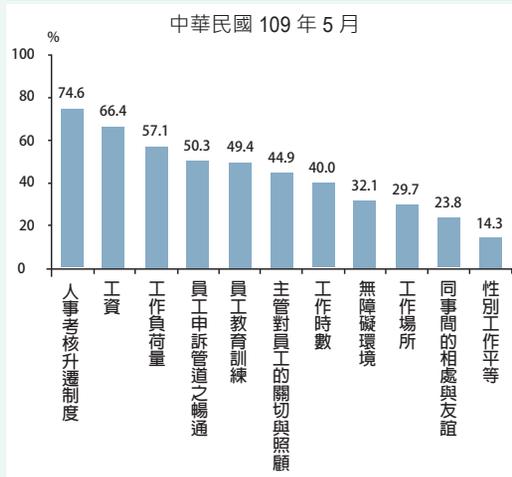


圖 2 整體工作不滿意者對各項目之不滿意比率

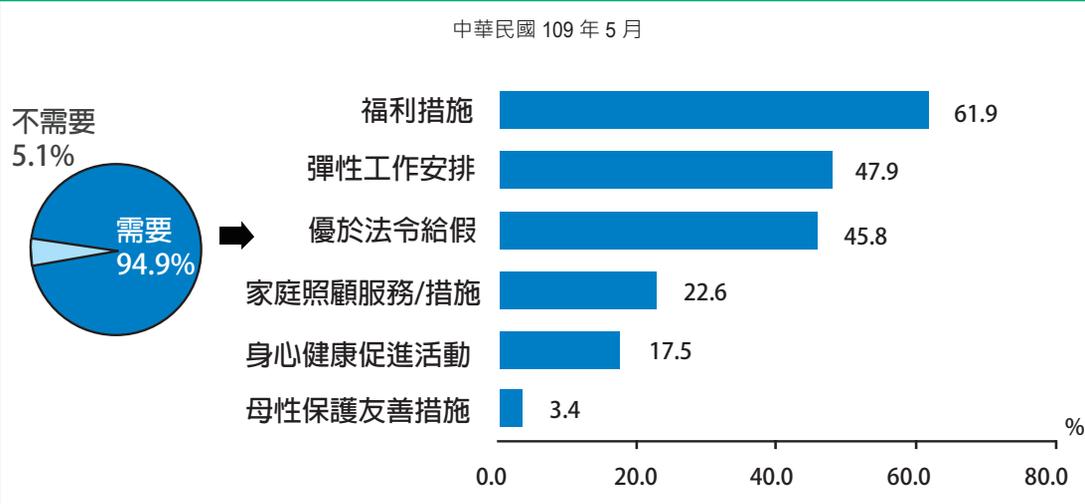


(二) 勞工需要服務單位提供工作與生活平衡措施者占 94.9%，希望之措施以「福利措施」最多，其次為「彈性工作安排」。

109 年勞工需要服務單位提供工作與生活平衡措施者占 94.9%，希望服務單位提供的

項目以「福利措施」（如：婚喪年節禮金、子女就學補助、文康活動、員工旅遊、團體保險等）占 61.9% 最高，其次為「彈性工作安排」占 47.9%。

圖 3 勞工希望服務單位提的措施 (可複選)



二、工作狀況

(一) 勞工有延長工時(加班)者占 43.8%，平均每月延長工時為 14.9 小時

109 年勞工有延長工時(加班)者占 43.8%，較 108 年下降 2.5 個百分點，其中有延長工時者之平均每月延長工時為 14.9 小時，較 108 年減少 1 小時。按行業別觀察，以出版/影音製作/傳播及資通訊服務業有延長工時者占 59.1% 最高，其次為專業/科學及技術服務業占 57.8%、電力及燃氣供應業占 57.3%。

(二) 勞工希望維持目前工作時數者占 81.5% 居多

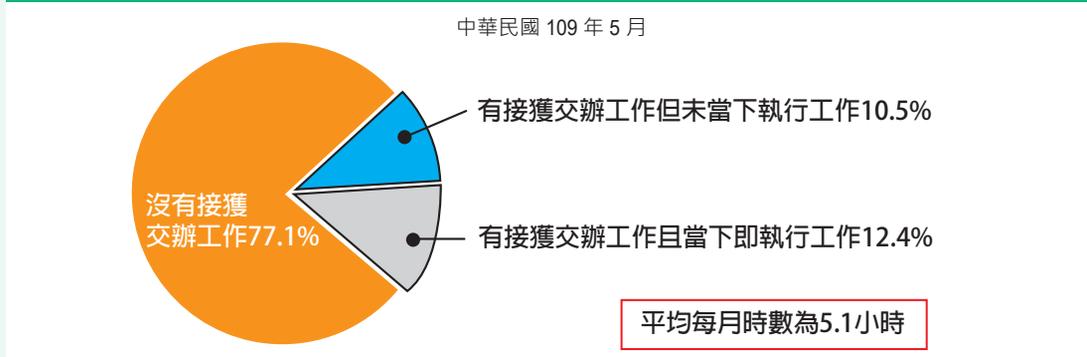
109 年勞工希望維持目前工作時數者占 81.5%，希望減少工作時數占 11.1%，而希望增加工作時數占 7.4%。希望增加工作時數的主要因為「希望增加薪水」；希望減少工作時數的主要原因以「更多自己的時間從事其他活動」最多。

表 2 勞工近一年延長工時(加班)情形

單位：%

項目別	總計	沒有延長工時	有延長工時	平均每月時數(小時)
108 年	100.0	53.7	46.3	15.9
109 年	100.0	56.2	43.8	14.9
農、林、漁、牧業	100.0	59.1	40.9	9.5
礦業及土石採取業	100.0	62.4	37.6	11.0
製造業	100.0	49.7	50.3	19.6
電力及燃氣供應業	100.0	42.7	57.3	14.6
用水供應及污染整治業	100.0	75.0	25.0	15.2
營建工程業	100.0	66.2	33.8	15.5
批發及零售業	100.0	62.1	37.9	12.4
運輸及倉儲業	100.0	50.8	49.2	16.7
住宿及餐飲業	100.0	62.7	37.3	11.0
出版/影音製作/傳播及資通訊服務業	100.0	40.9	59.1	14.3
金融及保險業	100.0	46.9	53.1	9.8
不動產業	100.0	66.4	33.6	12.6
專業、科學及技術服務業	100.0	42.2	57.8	11.3
支援服務業	100.0	67.1	32.9	13.0
公共行政及國防；強制性社會安全業	100.0	53.7	46.3	12.8
教育業	100.0	71.6	28.4	11.5
醫療保健及社會工作服務業	100.0	56.3	43.7	11.9
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	65.6	34.4	11.4
其他服務業	100.0	74.5	25.5	11.0

圖 4 勞工下班後接獲交辦工作情形



(三) 勞工曾在下班後接獲服務單位以通訊方式交辦且當下即執行工作占 12.4%，平均每月實際執行時數為 5.1 小時

109 年勞工曾在下班後接獲服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等通訊形式交辦工作占 22.9%，較 108 年增加 0.9 個百分點，當下即執行工作者占 12.4%，與 108 年持平，平均每月實際執行工作時數為 5.1 小時，則較 108 年減少 1.3 小時。

三、職涯規劃

(一) 勞工有至海外工作計畫者占 7.6%，希望前往地區以「美國、加拿大」占 3.1% 最高

109 年勞工有至海外工作計畫者占 7.6%，較 108 年下降 3.9 個百分點，希望前往地區以「美國、加拿大」占 3.1% 最高，其次為「大陸港澳」占 2.9%，「東北亞」占 2.7% 居第三。按年齡別觀察，年齡愈輕勞工有至海外工作計畫比率愈高，15~24 歲為 16.1%，45~64 歲則為 2.8%；希望前往地區，15~24 歲以「東北亞」居多，25~44 歲以「美國、加拿大」較多，45~64 歲以「大陸港澳」較多。

表 3 勞工至海外工作計畫情形

單位：%

項目別	總計	沒有至海外工作計畫	有至海外工作計畫 - 按地區分 (可複選 3 項)								
			大陸港澳	東北亞	東南亞	紐澳	美國、加拿大	歐洲	中南美洲	其他	
108 年	100.0	88.5	11.5	5.8	4.0	4.1	2.0	4.0	1.8	0.1	0.0
109 年	100.0	92.4	7.6	2.9	2.7	2.2	1.6	3.1	1.3	0.1	0.1
15~24 歲	100.0	83.9	16.1	4.3	8.3	1.6	4.6	5.7	2.3	0.4	0.4
25~44 歲	100.0	90.5	9.5	3.5	3.4	2.9	2.2	4.2	1.9	0.1	0.1
45~64 歲	100.0	97.2	2.8	1.5	0.4	1.2	0.1	0.5	0.2	-	0.1

說明：打算至海外工作地點可複選。

(二) 勞工預計退休年齡平均為 61.6 歲

109 年勞工預計退休年齡平均為 61.6 歲，較 108 年多 0.5 歲，其中預計 61 歲以上退休者占 54.1%，呈增加之勢。男性勞工預計退休年齡 62.1 歲，較女性 61.1 歲多 1 歲。

勞工規劃退休後之生活費用來源，以「自己儲蓄」占 78.4% 最多，其次為「新制勞工退休金」占 59%，「勞保老年給付」占 47.5% 居第三。



圖 5 勞工規劃退休後之生活費用來源 (可複選)

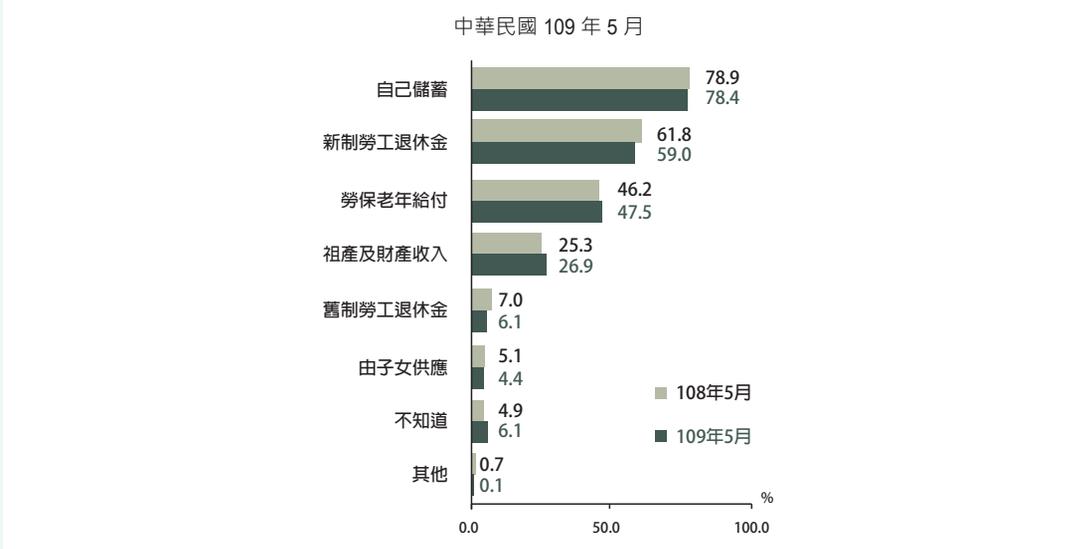


表 4 勞工預計退休年齡

單位：%

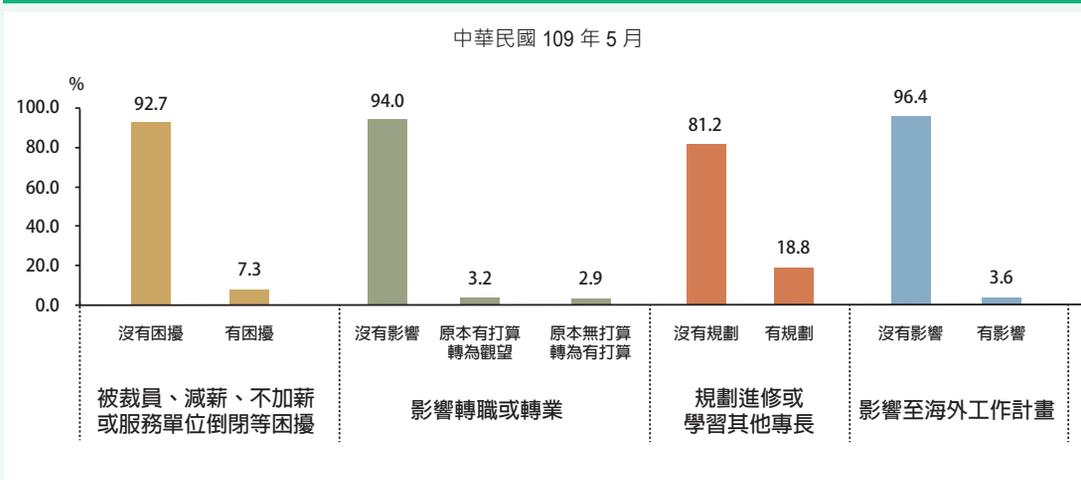
項目別	總計	未滿 50 歲	50 歲	51~54 歲	55 歲	56~60 歲	61 歲以上	平均年齡 (歲)
108 年	100.0	1.7	7.2	0.4	9.9	31.9	48.8	61.1
109 年	100.0	2.3	5.9	0.3	9.4	28.0	54.1	61.6
男	100.0	2.2	4.5	0.2	8.2	26.4	58.4	62.1
女	100.0	2.4	7.2	0.4	10.5	29.5	50.1	61.1

四、COVID-19 疫情對勞工影響之情形

109 年勞工因 COVID-19 疫情而有被裁員、減薪、不加薪或服務單位倒閉等困擾者占 7.3%；影響轉職或轉業者占 6.1%（「原本有打算轉為觀望者」占 3.2%、「原本無打算轉為有打算者」占 2.9%）；規劃進修或學習其他專長者占 18.8%；影響至海外工作計畫者占 3.6%。

原本有打算轉為觀望者」占 3.2%、「原本無打算轉為有打算者」占 2.9%）；規劃進修或學習其他專長者占 18.8%；影響至海外工作計畫者占 3.6%。

圖 6 COVID-19 疫情對勞工之影響



109 年移工管理及運用情形

勞動部統計處科長 蔡惠華
專員 曾立璋



為解決國內產業缺工及兼顧國人照護需求，我國開放引進移工，至 109 年底移工人數為 70.9 萬人，以製造業 43.9 萬人最多，占 62%，家庭看護工 23.4 萬人居次，占 33.1%。本文依據勞動部 109 年「移工管理及運用調查」報告摘述雇主對移工的管理運用與移工之工作概況，提供各界參考。

一、事業面（製造業及營建工程業）

（一）109 年 6 月事業面移工總薪資平均為 2 萬 8,583 元，總工時平均為 194.7 小時

109 年 6 月事業面移工總薪資平均為 2 萬 8,583 元（其中經常性薪資 2 萬 4,146 元，加班費 3,967 元），總薪資較 108 年 6 月減少 446 元，主要係加班費減少 1,001 元所致，經常性薪資則因基本工資調整，年增 632 元。總工時平均為 194.7 小時，年增 6.9 小時，其中正常工時為 167.9 小時，加班工時為 26.8 小時，各增 13.1 小時（主因國定假日減少 2 日）及減 6.2 小時。

(二) 109年6月製造業雇主有申請「外加就業安定費附加移工數額」者占38.5%，其中有20.5%未足額引進附加移工

自102年3月起製造業雇主若有非工資成本考量之實質缺工需求，可額外繳納就業安定費，增加移工配額。109年6月製造業雇

主有申請「外加就業安定費附加移工數額」者占38.5%，有申請附加移工者中，未足額引進者占20.5%，較108年6月增4.0個百分點；未足額引進之原因主要為「引進移工已符合人力需要」占60.2%，另因「疫情影響」占12.6%。

表 1 事業面移工薪資、工時及放假天數

單位：元；小時；天

項目別	薪資				工時			放假天數
	總薪資	經常性薪資	加班費	其他	總工時	正常工時	加班工時	
107年6月	27,788	22,597	4,684	508	195.3	161.1	34.1	9.9
108年6月	29,029	23,514	4,968	546	187.8	154.8	33.0	10.7
109年6月	28,583	24,146	3,967	471	194.7	167.9	26.8	9.1

說明：1.「其他」係指非每月給付受僱員工之工作報酬，包括年終獎金、非按月發放之工作獎金、員工紅利、節慶獎金及差旅費、誤餐費等。

2. 基本工資自109年1月由23,100元調整至23,800元。

3. 107年6月假日共計10天，108年6月假日共計11天，109年6月假日共計9天。

表 2 製造業雇主申請「外加就業安定費附加移工數額」情形

單位：%

項目別	107年6月	108年6月	109年6月
總計	100.0	100.0	100.0
沒有申請	61.5	61.7	61.5
有申請	38.5(100.0)	38.3(100.0)	38.5(100.0)
足額引進	(83.6)	(83.5)	(79.5)
未足額引進	(16.4)	(16.5)	(20.5)
未足額引進原因(可複選)			
引進移工已符合人力需要	58.7	61.0	60.2
訂單未符合預期增加	18.1	22.0	30.0
刻正辦理相關引進程序	18.3	18.1	16.6
疫情影響	-	-	12.6
已招募足額本國勞工	13.4	14.3	10.7
公司營運規模減縮	3.6	6.8	6.5
生產流程自動化已可降低人力	4.4	6.8	4.1
其他	1.8	2.5	2.2

說明：「疫情影響」為109年新增。

二、家庭面 (外籍家庭看護工)

(一) 109年6月外籍家庭看護工總薪資平均為1萬9,918元

109年6月外籍家庭看護工總薪資平均為1萬9,918元，其中經常性薪資1萬7,436元，加班費2,075元。外籍家庭看護工每日工作時間雇主沒有規定者占81.1%，另不論雇主有無規定每日工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約10.5小時。

(二) 109年6月外籍家庭看護工假日都有放假或部分放假者占57.3%

外籍家庭看護工假日都有放假或部分放假者合計占57.3%，較108年6月減8.3個百分點，主要受COVID-19疫情影響減少放假所致。假日都不放假原因以「外籍家庭看護工想賺取加班費」占86.6%最高，其次為「家中無替代照顧人力」占23%，「疫情影響」占18.5%居第3；惟外籍家庭看護工假日不放假，雇主有發給加班費者逾9成9。

表 3 外籍家庭看護工薪資、工時

單位：元；%；小時

年 月 別	總薪資	經常性薪資	加班費	其他	總計	每日工作時間約定情形							
						有規定			沒有規定				
						每日規定工時 ①	工作時間內休息時數 ②	實際工時 ① - ②	每日工時 ③	工作時間內休息時數 ④	實際工時 ③ - ④		
107年6月	19,927	17,765	1,919	244	100.0	22.0	13.0	2.7	10.3	78.0	13.1	2.9	10.2
108年6月	19,947	17,550	2,059	337	100.0	18.6	13.2	2.8	10.4	81.4	13.4	2.9	10.5
109年6月	19,918	17,436	2,075	408	100.0	18.9	13.1	3.0	10.1	81.1	13.3	2.8	10.5

說明：「其他」係指獎金、誤餐費及零用錢等。

表 4 外籍家庭看護工假日放假情形

單位：%

項目別	107年6月	108年6月	109年6月
假日放假情形	100.0	100.0	100.0
都有放假	11.2	11.4	6.6
部分放假	54.1	54.2	50.7
不放假時有給加班費占比	99.0	98.2	99.0
都不放假	34.7	34.4	42.7
不放假時有給加班費占比	99.8	99.2	99.6
假日都不放假原因(可複選)			
外籍家庭看護工想賺取加班費	-	86.5	86.6
家中無替代照顧人力	-	27.8	23.0
疫情影響	-	-	18.5
其他	-	5.5	4.0
COVID-19 防疫期間假日放假情形			100.0
沒有改變	-	-	66.5
減少假日放假	-	-	33.5

說明：都不放假原因為108年新增問項，其中「疫情影響」為109年新增。

(三) 如果未來外籍家庭看護工於假日休假，
雇主有替代方案者占 74%

如果未來外籍家庭看護工於假日休假（每 7 日休息 1 日），雇主有替代方案者占 74%，較 108 年 6 月增 2.6 個百分點，主要替代方案為「由家人照顧」占 84.9%。

政府推行補助替代照顧方案（補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假之本國替代照顧人力費用），雇主願意申請者占 37.8%，願意負擔之金額以「每日 500 元～未滿 1,200 元」占 67.3% 居多。

圖 1 如果未來外籍家庭看護工於假日休假，雇主之主要替代方案情形

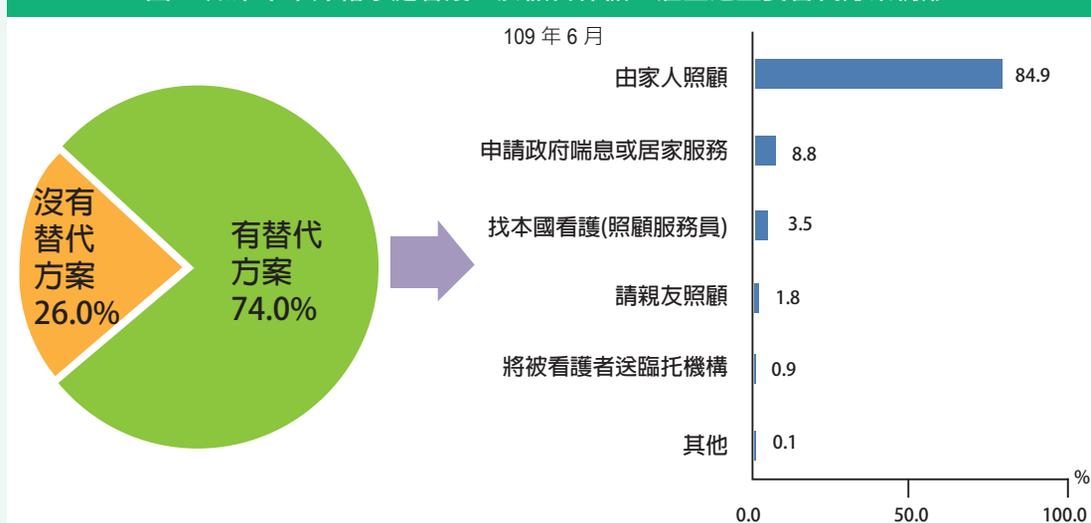
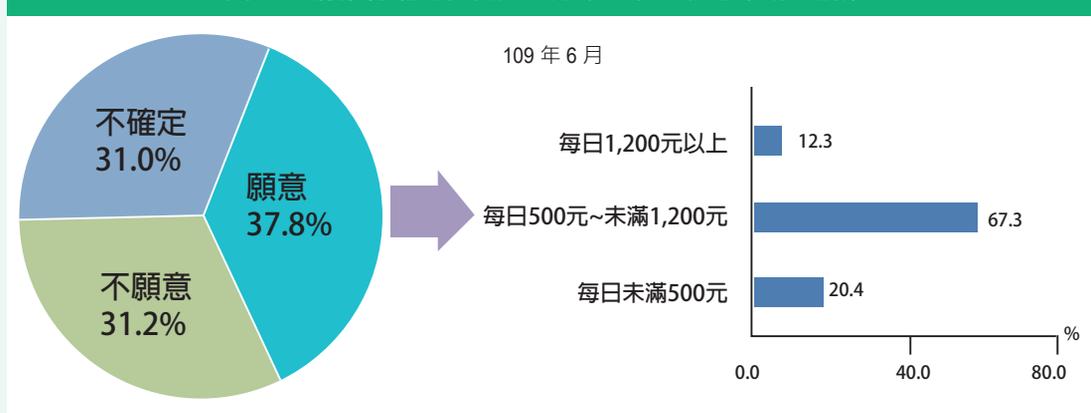


圖 2 政府推行補助替代照顧方案，雇主願意申請之情形



數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰

中正大學經濟策略與實證中心博士後研究員 陳鼎尹



壹、前言

在高齡少子化趨勢下，臺灣即將邁入超高齡社會並衝擊勞動市場，因此「中高齡者及高齡者就業促進」已為我國勞動政策施政重點。同時人工智慧、物聯網、5G 等數位科技驅動了市場運作及商業模式的改變，也帶來職業環境、人才培育的轉型機會與新工作模式，賦予中高齡及高齡者新的職涯可能。透過科技賦能等四個面向的探討，本文認為科技應用能力的持續學習是數位時代下保持個人競爭力最重要的前提，而政府與企業則應理解數位科技對於建構高齡友善就業環境的重要性與多元價值。然而正如不同產業有其自身的數位轉型命題，如何以新科技促進高齡就業，須依產業與職業特性策略調整。

根據國家發展委員會 2020 年發布的人口推估報告，臺灣 2025 年就會進入超高齡社會，首當其衝的就是勞動市場供給端。在人口年齡中位數持續走揚、50 歲以上勞動力卻參與率急遽下降，以及就學年齡延長、就業年齡延後因素加總下，「中高齡者及高齡者就業促進」已為我國勞動政策的施政重點¹。其中《中高齡者及高齡者就業促進法》專法已於 2020 年 12 月施行，目的是透過支持退休後再就業、開發就業機會、銀髮人才服務據點等方式建構高齡友善就業環境，活化其人力運用。另一方面，在人工智慧 (AI)、物聯網 (IoT)、5G 等數位科技驅動下，數位轉型、智慧化、智慧工廠等改變了市場運作及商業模式，對勞動市場需求及工作環境產生影響。

準此，數位轉型對於高齡及中高齡就業的挑戰與機會是什麼呢？首先，AI 將取代重複性高、專業度低的工作，將會使勞工的技能失去原有價值，若同時面臨身體老化，更會加速其失去工作、工作意願與動機。其次，企業可能因為對中高齡員工態度、體力與學習力較弱之顧慮，不願意在轉型過程中予與培訓或輔助，導致勞工生產力持續弱化的惡性循環。第三，除了 45 歲以上的勞工，工作 15 至 20 年之中壯年一樣面臨數位時代的工作衝擊。然而，智慧化轉型也帶來新的職涯可能：運用智慧科技優化職場環境，減少身體因素對中高齡者工作的影響；超越時間與空間的電傳勞動工作模式；學習科技應用能力以取得新工作，運用新興平臺經濟進行準創業；最後則是 AI 人力資源管理。以下依序介紹之。

貳、數位轉型賦予中高齡者及高齡者就業促進的四種可能

一、科技賦能

數位科技可以協助企業發展精簡人力的服務或生產模式，以及創造「不因受僱者體能而有差異」、「更加安全且具效率」的職場環境。亦即從科技賦能 (IT Enable) 的角度來擴大中高齡及高齡者的工作範疇與機會²。例如

智慧型安全系統與輔具可以透過多方與即時感測、監控、數據分析、人物整合來減少反應與解決問題的時間，而降低職災風險。外骨骼 (exoskeleton) 仿生裝或可穿戴式機器人可以提高勞工負重及相關工作能力。VR 體驗裝置則可用於促進中高齡者職業安全與流程學習效能。以裝置不同感測器及通訊技術 (WIFI 或 NB-IoT) 的智慧安全帽為例，照明、攝影、通訊、氣體偵測及勞工生理監測等功能可以依作業場需求調整，減少空間侷限性下空氣不能充分循環流通可能導致的缺氧、中毒、爆炸危害；無線網路傳輸可協助管理人員即時掌握現場人員生理狀況、作業環境、配戴情形，以利適時作出適當處置保護人員安全³。

第二是安全檢查。製造業傳統安全檢查是以人工查對、檢核、登錄機具設備，耗時、耗力、效果有限且年齡體力影響也明顯。智慧化使人員可運用手持式裝置 APP 系統進行資訊檢整回報，即時發現潛在職災事件；雲端後臺管理有利於提高現場員工、工安主管、環安衛檢查人員執行自主檢查計畫的效率；QR CODE 或 RFID TAG 則可落實導覽功能與機具檢查步驟，同步回報安全巡檢及現況予管理階層⁴。AI 應用於品質管制亦有類似的效果。第三是教育訓練。在一般動力

1. 崔曉倩、郝鳳鳴、藍科正 (2020)。中高齡者及高齡者就業促進影響因素蒐集與分析。新北市：勞動及職業安全衛生研究所。

2. 蔡義昌、楊智傑、楊欣燕、張韻潔 (2020)。數位轉型驅動超高齡社會下的就業與人力培育策略。國土及公共治理季刊，8，34-43。

3. 曹常成、范政揆 (2020)。產業用智慧型安全帽開發研究。臺北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

4. 沈育霖、黃家平 (2016)。製造業安全檢查智慧化系統應用模式先驅研究。臺北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

機械、電動工具、動力搬運機械之作業場景、作業前檢查與實際作業情形及工廠職災案例中，手及手指被夾、被捲、被刺割擦傷是最常發生的職業傷害類型。人機互動作業 VR 安全教育工具、沉浸式虛擬實境，可以強化勞工認知實際作業場所危害與安全體驗，進而透過矯正與改善不安全的態度、行為來預防職災⁵。

二、電傳勞動

因為 2020 年新冠肺炎 (Covid-19) 疫情全球延燒而加速與擴大發展的「電傳勞動」(或稱遠距工作) 工作模式⁶，是勞工持續或重返就業的另一種可能，定義為「利用現行電子科技技術，包括電腦軟體、網際網路等從事約定的工作，並利用電子科技回覆工作處理狀態」。電傳勞動使勞動者可以於自宅或分散式職場工作並有效傳輸勞動成果，突破時空限制同時也創造出新的勞動關係⁷。從企業的角度，則是節省人事成本、更加彈性運用勞動力的手段，可以因應勞工選擇時間自由、工作行程可自主且能適才運用專長工作方式的趨勢⁸。

對於中高齡及高齡就業者而言，突破時空限制所增加的彈性，相當於擴大了工作的可能與選擇。首先身體老化會影響駕駛能力⁹，因此距離勢必為自行駕車通勤者的考量因素，而其可以最小化交通風險。其次，該模式有助於抵抗力較弱的高齡者減少通勤及辦公室工作的人群接觸，降低如新冠肺炎等流行性疾病的傳染風險。第三，增加因家庭照顧或其他理由須在家者持續就業的可能。電傳勞動亦適用於育兒階段婦女、行動不便者甚至傷病的就業者。

電傳勞動是傳統工作型態替代方案，但也帶來不同挑戰。例如國際勞工組織 2017 年的報告就指出其帶來較高工作安排自主性與彈性、較佳工作與生活平衡、較少辦公空間與相關成本等優點，但實際取決於各個職務工作、地點和職業特徵，以及很可能模糊了工作與個人生活之間的界限¹⁰。此外，電傳勞動依賴網路與通訊科技提供的遠距服務，對於可能有數位落差的中高齡者及高齡者是挑戰；適用電傳勞動的工作有其侷限性（如知識密集型工作），之於尋求勞動或庶務型工作

5. 劉國青、陳維峰 (2020)。機械操作互動檢點與體感教具開發。臺北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

6. 電傳勞動英文為 Telework 或 Telecommuting。

7. 施懿修 (2003)。《電傳勞動工作形態對勞動條件影響之研究—對工作時間影響的探討》。臺北市：政治大學勞工關係研究所碩士論文。

8. 許健鈴 (2016)。《電傳勞動者勞動權益保障之研究—以在家電傳勞動為中心》。臺北市：臺北大學法律研究所碩士論文。

9. Guy Burdick (2019.10.15). The Workforce Is Aging—We Need to Keep It Healthy and Safe. From <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2019/10/the-workforce-is-aging-we-need-to-keep-it-healthy-and-safe/>

10. European Union (2017). ILO–Eurofound, Working anytime, anywhere- The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

的勞工則會是緣木求魚¹¹。

三、零工經濟與分享經濟

數位轉型、創新趨勢下興起的零工經濟與分享經濟，也成為中高齡者與高齡者彈性與多元化就業的可能。有學者認為此新經濟模式是中高齡者與婦女以非典型勞動力模式貢獻其能力於勞動市場，發展創意、創業型活動的好機會¹²。零工經濟 (gig economy) 係指獨立勞動者與企業組織簽訂短期合約，勞動者透過數位平臺在閒暇時提供服務、獲得報酬，例如線上英語一對一真人教學 Cambly、Engoo、即時外送平臺 Foodpanda、Uber Eats 等；共享經濟 (sharing economy) 則是個人與企業組織簽訂合約，透過數位平臺將個人閒置 / 剩餘資源價值最大化，例如汽車共享平臺 Uber、房源共享平臺 Airbnb。兩者皆具有不受時間 / 空間限制，並透過資通訊科技接收 / 傳遞勞務之特性，中高齡與高齡者可以依據自身稟賦與需求選擇適合的平臺及業務，創造第二春。

然而，此種擴大中的新興勞動型態局部替代了傳統上的「典型勞動關係」勞動型態，創造了就業機會卻也形成勞動保護體制的挑

戰¹³。零工經濟提供勞動者獲得多元化就業機會資訊，促使其可在符合自身需要的彈性工作時間下提供勞務、獲得報酬，但是同時也創造出一種「勞動力商品化的極致運用」新模式，迫使勞動者面臨了新的就業風險來源、並影響勞工勞動權益¹⁴。此外，對於被迫（無法找到全職工作）加入零工經濟的中高齡與高齡者而言，雖然擁有較為自由的工作與彈性收入，卻有可能因為處於勞動保護體制灰色地帶，加上本身條件不足、議價力低及身體老化等情況，反而面臨更高的職業風險。

四、AI 人力資源管理

AI 於人力資源管理上應用，可以提高管理者評估員工與求職者媒合工作效率，同樣適用於中高齡及高齡就業者。以日本高階人力銀行網站 BizReach 為例，他們與日本雅虎 (Yahoo)、美國 Salesforce 合作提供企業人資數據分析與預測服務。BizReach 透過大數據協助企業客戶蒐集員工從面試到就職期間工作評價，追蹤工作狀況並利用 AI 分析員工適合之工作場所和單位¹⁵。其次是人機互動、協作的人力資源管理模式，招募、考評、留才等行政流程由機器代勞，人資主管則聚焦解決策

11. 現行法規上限制及實務推動困難，臺灣在遠距工作的推動上，僅止於有限的幾種工作職務上。賴偉文（2020）。後疫情時代臺灣勞動市場工作型態的轉變與困難。臺灣勞工季刊，63，52-58。

12. 黃春長、蔡振義（2017）。中高齡與婦女勞動力再就業之研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

13. 李健鴻（2018）。「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？臺灣勞工季刊，53，4-19。

14. De Stefano (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». Geneva: International Labor Organization.

15. 李郁怡（2017.11.28），人工智慧衝擊人資管理，取自 https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0007589.html。

略性問題。第三，結合組織目標設定、員工發展回饋、績效管理創造「人力資源 AI 管理教練」，實現協助員工職涯發展目標¹⁶。

AI 有助於中高齡及高齡就業者更快速分析適合自己的工作、進行職涯（再就業或轉職）規劃，或依據過去工作紀錄與追蹤調查評估不同職涯選擇風險，及職場調適與發展策略最佳化。對企業而言，人資可以更有效率評估中高齡以上求職者能力、工作經驗及適合度。並從收到履歷之階段即開始收集數據，建立人員與工作評價之數據庫。就政府部門而言，AI 可以協助中高齡及高齡就業者持續就業、轉職與再就業數據數的分析，除了相關政策的擬定，亦可以與人力銀行合作建立相關的分析模型與演算法，提高媒合效率。而 AI 人資帶來的挑戰，首先是必須投資導入 AI 所必備的軟硬體設備，以及相應的組織調整、管理流程和方法¹⁷；其次是倫理的挑戰，採用 AI 技術會導致的道德困境或倫理問題，對於以人力資本管理和評價為中心的人資勢必會帶來更大的衝擊。

參、結語：為未來工作做準備

針對本文的討論的四種數位轉型對於促進中高齡者及高齡者就業之可能面向，歸納以下三點作為結語。首先，無論處於哪一個年齡

層，個人應認知到提升知識與科技應用能力的重要性。數位轉型對於產業經濟、勞動市場的影響只是開端，而過去 20、30 年在職場使用單一技能到退休的形式已不再，掌握科技應用能力與持續學習是保持個人職場競爭力的前提。透過各種類型的培訓課程加強 ICT 科技工具、APP 或雲端技術的學習與應用以縮短數位差距¹⁸，可以有效提高中高齡及高齡者持續參與「未來」勞動市場的可能，一併減緩高齡少子化帶來的勞動缺口問題。其次，政府與企業應理解到 AI、大數據等科技的多元價值。AI 革命與相關的應用不是只有市場競爭、產業化與商業面向，亦可以運用於社會福利、環境保護，實現發展的社會性、包容性與可持續性。企業在建構智慧工廠或商業平臺的過程中考量中高齡者及高齡者身體情況以 AI 打造高齡友善的職場環境、減低職災風險，也是企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 的展現。最後，正如不同產業有其自身的數位轉型命題，如何在新科技輔助下實現高齡友善職場環境、勞工持續工作，也因產業、職業、職位特性而有不同策略。期望本文對於轉型背景下中高齡者及高齡者就業促進與可能的探討，能夠提供相關就業促進政策、銀髮人才服務據點規劃一些思考。

¹⁶ 洪贊凱、李世樑（2019）。人工智慧、人力資源的創新思維：AI 管理教練與員工發展。教育研究月刊，307，66-84。

¹⁷ 李郁怡（2017.11.28），人工智慧衝擊人資管理，取自哈佛商業評論 <https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0007589.html>。

¹⁸ 黃春長、蔡振義（2017）。中高齡與婦女勞動力再就業之研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

投資青年就業方案

你！職得喝采~投資青年就業方案
為每種青年打造職力提升計畫



【在校讀書】的你 必修!「職涯規劃和就業準備」學分

各就業服務據點及**5**個青年職涯發展中心，助你做好就業準備
逐年擴大產學合作訓練，助你磨練職場技能

【失業6個月以上】的你 別氣餒

深度就業諮詢、職涯履歷表(工作卡)、尋職就業獎勵金**3**萬元
、「職場學習及再適應」工作，助你激發戰鬥力！

【首次找工作】的你 趕緊

重點產業人才訓練補助**10**萬元、「即將畢業在校生」就業
意向調查及專人主動關懷，助你手刀搶就業先機！

【派遣、非典型就業】的你 拼正職

補助企業最高**10.8**萬元提供先僱用後訓練的
就業機會，助你晉升正職！

【在職就業】的你 再精進

補助**3**年**7**萬元在職訓練費用、企業派青年參加
外部訓練課程補助費用70%，助你職力無極限！



更多方案內容可上台灣就業通網站方案專頁查詢
或撥打免費專線0800-777-888洽詢



在您的勞保裡，每一項都有嗎？

到職當日加保與投保薪資正確申報，
是雇主義務也是員工權益

- 勞(就)保的各項給付，都是依照**投保日數**與**投保薪資**為計算基礎，如果延遲投保或投保薪資低報，員工權益將受影響，雇主也須負賠償責任。
- 雇主於員工到職當日加保，且投保薪資正確申報，並按時繳納保費，當員工發生事故時，即可獲得應有的保障。
- 透過以下查詢管道，勞工朋友可以輕鬆掌握自己的權益：
 1. 勞保局e化服務系統及行動服務APP
 2. 勞動保障卡或郵政金融卡
 - 3 臨櫃查詢



勞動部勞工保險局服務電話：02-2396-1266

安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書



定價 NT \$ 180 元

廣告