



推動疫後改善缺工 擴大就業方案 紓緩缺工問題

徐誠佑 | 勞動部勞動力發展署 科長

◎ 壹、前言

我國少子化、高齡化使得工作年齡人口逐漸減少，又受疫情影響，於疫情期間部分產業因工作不穩定造成人員大量流失；加上零工經濟等多元就業型態發展，職業選擇偏好具自主性與工作彈性工時工作人口增加；以及離島偏遠地區招募不易等因素，使得疫後部分產業人力未及回流而形成缺工現象。

針對疫後缺工問題，勞動部規劃推動「疫後改善缺工擴大就業方案」（下稱疫後缺工方案），經 112 年 4 月 27 日行政院會議通過。相較以往針對產業缺工問題，偏

重於透過加強辦理專案媒合，擴大勞動力供給來源以協助雇主補實人力的做法；疫後缺工方案特別加強結合跨部會資源，同步針對勞工（勞動力供給端）及雇主（勞動力需求端）給予協助。勞工部分，由勞動部提供「專案擴大就業獎勵」、「先僱後訓產訓合作」、「參訓獎勵」等專案措施，以引導勞工投入缺工產業；雇主部分，則是優先由缺工產業中央目的事業主管機關推動「雇主補助」及「產業輔導」措施，輔導業者推動自動化、調整工作方法及改善工作環境，以減少人力需求及提升產業勞動條件。

► 貳、推動重點

一、聚焦於受疫情影響而缺工之產業

疫後缺工方案係針對受疫情影響造成疫後缺工影響產業營運之業別及職務，其中職務類別以基層體力工作為原則。

二、建立跨部會合作與會商機制

於疫後缺工方案推動過程中，缺工產業中央目的事業主管機關負責分析產業疫後缺工概況及成因、提供缺工事業單位協助資源或輔導措施，及彙蒐缺工事業單位職缺需求等相關任務。於評估業管產業確屬受疫情影響造成疫後缺工影響產業營運後，向勞動部提案會商。

勞動部於接獲中央目的事業主管機關會商提案後，邀集中目的事業主管機關及學者專家共同就以下事項進行會商討論，並評估是否將該行職類納入疫後缺工方案：

- (一) 專案職缺之行業與職類範圍。
- (二) 專案職缺合理經常性薪資。
- (三) 專案實施期間。

(四) 專案媒合辦理方式。

(五) 專案職缺所需訓練課程內容及期程，包含專案職缺相關職類之職前訓練及新進人員在職訓練之訓練課程內容與訓練期程。

(六) 偏遠（特定）地區：是否有因交通位置、區域生活機能等地域因素形成缺工之鄉鎮市區。

(七) 中央目的事業主管機關針對缺工產業所預定推動之雇主補助及產業輔導措施。

三、訂定專案職缺合理薪資條件

依行政院主計總處 111 年人力運用調查報告，失業者有工作機會但未就業之主因為「待遇不符期望」。為引導缺工產業提高薪資水準，及考量投入政府資源之合理性，疫後缺工方案規範中央目的事業主管機關須與勞動部共同會商訂定專案職缺合理薪資條件。缺工事業單位所提職缺須符合此薪資條件，始能納入疫後缺工方案專案職缺。



四、專案擴大就業獎勵

失業勞工經公立就業服務機構推介，願意投入專案職缺工作，且符合相關規定者，給予最長 12 個月就業獎勵（參見表 1，表 2）：

- (一) 一般失業勞工：每月給予新台幣（以下同）6 千元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 3 千元。
- (二) 失業連續達 14 日以上之特定對象：
1. 全時工作：每月給予 1 萬元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 3 千元。
 2. 部分工時工作：每月收入符合規定者，給予 5 千元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 1,500 元。

五、缺工工作先僱後訓

依專案職缺及其所需之訓練內容與時數，由企業以先僱後訓方式辦理工作崗位訓練，補助企業每人每月 1 萬 2 千元自訓指導費，並依經會商認定之訓練期程，最長補助 3 個月。另訓練地點位於偏遠（特定）地區者，補助企業每人每月 1 萬 5 千元自訓指導費。

六、缺工工作參訓獎勵

為鼓勵失業者學習專案職缺所需技能，依專案職缺範圍所辦理相關職類之職前專班訓練，一次性補助結訓學員每人 5 千元參訓獎勵金。另訓練地點位於偏遠（特定）地區者，一次性補助結訓學員每人 8 千元參訓獎勵金。

表 1 專案擴大就業獎勵各身分別獎勵額度

身分別	工作類型	一般地區 (每人/每月)	偏遠(特定)地區再加給 (每人/每月)
一般失業勞工	全時工作	6,000 元	3,000 元
失業連續達 14 日以上之特定對象	全時工作	10,000 元	3,000 元
	部分工時工作	5,000 元	1,500 元

表 2 專案擴大就業獎勵各身分別資格條件

身分別	符合下列情形之一
一般失業勞工	(一) 失業期間連續達 30 日以上。 (二) 非自願離職。 (三) 經公立就業服務機構評估。
失業連續達 14 日以上之特定對象	中高齡者、高齡者、二度就業婦女、獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、家庭暴力被害人、更生受保護人、15 歲以上未滿 18 歲之未就學未就業少年。

七、缺工事業單位應配合事項

缺工事業單位如具有下列情事之一，且經公立就業服務機構與事業單位協調仍未改善者，反映予中央目的事業主管機關協調溝通；溝通未果者，該事業單位職缺即不列為專案職缺，並暫停提供專案徵才服務，改為提供一般求才服務：

- (一) 事業單位於專案徵才同期間有減班休息之情形。
- (二) 屬無立即徵才需求、無法立即上工之預估缺。
- (三) 專案執行期間求才人數達5人（含）以上，無故不參加徵才活動（含單一、聯合徵才活動）達3次以上者。
- (四) 經推介應徵之求職者中，有逾50%求職者表示於投遞履歷後7日內未收到面試、錄取或不錄取通知，或面試後7日內未收到錄取或不錄取通知。
- (五) 職缺規格與工作能力要求不對等（如要求體力工英文聽說讀寫流利），或資格條件較高（如需5年以上工作經驗）但起薪低於當地同

類型職缺（職務內容與求職者應徵條件相似者）達10%以上。

參、執行現況

截至112年7月止，勞動部已陸續與交通部、經濟部完成會商程序，將旅宿業房務（含清潔）人員、航空站地勤業勤務及清艙人員、餐飲業內外場服務人員及廚務人員，納入疫後缺工方案專案職缺。透過辦理專案媒合，依職缺需求篩選推介合適人員，同時加強開發中高齡者及高齡者、二度就業者等潛在勞動力，增加人力供給，及運用相關獎補助（如職務再設計）提升媒合成效，以積極媒合改善產業缺工情形。

肆、結語

疫後缺工方案為期試辦1年，希冀透過此試辦過程建立產業缺工跨部會合作機制。其中就業獎勵為紓緩產業缺工問題之階段性措施，於我國工作年齡人口逐年減少趨勢下，中長期政策仍需借重中央目的事業主管機關輔導產業轉型，企業提高人力資源運用效率、減少人力需求，增加獲利並與勞工共享獲利成果，提高薪資待遇，才能留住人才，有效改善缺工問題。