附件二：「2024年全國工業總會白皮書」議題之部會辦理情形

四、勞資關係暨人力資源

| 議題 | 建議事項 | 延續議題 | 國發會綜整各主管單位意見 | 續提  與否 | 理由 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一、正視產業缺工問題，放寬引進移工限制** | 1. **建議政府取消移工在臺工作年限，同時積極與其他國家洽簽引進勞工協議，以解決我國產業面臨基層勞動力短缺問題。** | V | 勞動部說明如下：   1. 取消移工在臺工作年限，涉及在臺社會資源、福利政策分配、國人就業權益及整體移工聘僱管理等爭議，目前尚無社會共識。 2. 勞動部2022年推動「留用外國中階技術人力計畫」，一旦取得中階技術人力身分後，外國人無在臺工作年限之規範；且可銜接後續移民政策，申請永久居留及攜眷居留。 3. 勞動部持續透過外交管道，共同評估開發新來源國。目前臺印度已簽署MOU，將召開雙邊工作層級會議確認各項細節以利後續引進；再視試辦成效，逐步放寬行業別及檢討引進人數。 | □是  □否 |  |
| 1. **提升各產業移工核配比率並降低附加就業安定費**   1、建議以「3K程度」及「產業關聯程度」等指標重新檢視，提升各產業移工核配比例，取消核配比率最高40%之限制，才能真正緩解產業人力短缺問題，為臺灣經濟發展注入強勁動力。 | V | 現行製造業特定製程行業歸類及移工核配比率40%訂定，係由產業主管機關經濟部產業發展署依據產業關聯、自動化程度、缺工情形及規模大小等訂定，並得外加就業安定費提高比率，累計上限為40%。考量3K五級制及EXTRA制核配標準涉及中央目的事業主管機關經濟部產發署評估，後續由主管機關評估後，提案至跨國勞動力政策協商諮詢小組由勞資學政代表進行討論，凝聚共識。另政策小組第37次會議討論通過，國內承接增額5%不計入40%比率計算，後續將續辦理法規修正，以紓解產業人力短缺需求。 | □是  □否 |  |
| 2、建議政府體恤企業經營日益困難，適度調降增聘外勞之附加就業安定費金額。 | 依就業服務法第55條規定略以，雇主聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第10款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用；另依「雇主聘僱外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定之工作應繳納就業安定費數額表」規定，部分製造業雇主得透過每月附加新臺幣(以下同)9,000元至1萬1,000元不等之就業安定費數額，來提高聘僱外國人之比率。調降附加就業安定費數額，因涉及國家經濟發展、勞動供需、勞動條件與相關行業別性質綜合考量，應予審慎。 | □是  □否 |  |
| 1. **解決營造業缺工問題，建議開放移工外展，以資訊平臺建構市場調查和供需媒合的功能，允許具備條件進用移工的大型廠商釋放多餘的人力，由不具備條件的中小型廠商承接。** |  | 勞動部已於2023年6月15日修法開放綜合營造業、專業營造業及土木包工業等一般營造業得申請聘僱外籍營造工，至所承攬工程工地工作，試辦共1.5萬名，並於2023年10月13日修法增列一般營造業移工得轉任中階技術人力，以留用優秀移工在臺從事營造工作。勞動部將持續配合主管機關內政部國土署營造政策，透過勞資學政組成之政策小組檢討現行移工政策。 | □是  □否 |  |
| 1. **建議政府縮短產業移工遞補等待期限，修訂「就業服務法」第58條，當產業移工失聯，不可歸責於雇主原因者，產業移工遞補等待期縮短為1個月，以提升企業整體競爭力。** | V | 勞動部業於2023年5月12日修正發布就業服務法第58條，縮短產業雇主遞補新移工等待期為3個月，家庭看護工雇主遞補新移工等待期縮短為1個月。有關建議縮短產業移工遞補等待期縮短為1個月部分，考量如遞補等待期過短，雇主易疏於管理、降低法遵強度，道德風險增高，難以管控移工人數。建議業者於等待期間可運用僱用獎助、跨域就業補助等就業促進工具，協助補實人力。 | □是  □否 |  |
| **二、擴大吸引及留用外籍人才，以解決產業人才需求** | **建議修正「就業服務法」第51條條文，新增「在我國大學畢業，取得學士學位以上之外國留學生、僑生或其他華裔學生。前項第一款、第三款、第四款及第五款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可」，將對於我國產業人才缺口有正向助益。** | V | 勞動部已於2024年8月1日修正審查標準刪除僑外生評點配額上限。後續將修法朝開放僑外生個人式工作許可，以擴大留用攬才。 | □是  □否 |  |
| **三、積極推動技職教育，以培養優質專業技術人才** | 1. **建議增加對技職教育領域的經費投入，包括擴大高等技職院校的基礎設施建設和設備更新、加強師資實務經驗、優化獎助學金政策等，俾著力提升技職教育的整體實力和社會地位，為產業培養更多優質的專業技術人才。** |  | 教育部為強化技職校院技術人才培育，自2017年起陸續投入138億元經費補助學校與產企業、法人機構或地方政府合作設置實作場域、更新教學設備，推動相關計畫 如優化技職校院實作環境計畫（2017-2021年）、工具機產業人才培育暨振興計畫（2019-2021年）、建置區域產業人才及技術培育基地計畫（2022-2025年）等。另規劃於2025年至2028年投入32.5億元推動「實作場域設備精進計畫」補助技專校院升級現有場域及教學設備，包含結合AI、資通訊應用升級軟硬體資源，並擴大業師參與，引導學校培育重點產業人才。  依據技術及職業教育法第25條，技職校院專業科目或技術科目之教師，應具備1年以上與任教領域相關之業界實務工作經驗；爰技專校院師資基本業具備有助於任教領域教學之實務工作經驗。復依同法第26條第1項，技專校院專業科目或技術科目教師、專業及技術人員或專業及技術教師，每任教滿6年應至與技職校院合作機構或與任教領域有關之產業，進行與專業或技術有關之研習或研究至少半年；爰技專校院師資須與時俱進更新實務經驗。 | □是  □否 |  |
| 1. **建議政府應強化靈活多元的產學合作激勵機制，鼓勵企業全面參與技職院校的課程設計、教學重視實習就業等各環節，確保培養的技術人才真正滿足產業發展所需。** |  | 1. 勞動部    1. 勞動部已配合教育部整合推動「產學攜手合作計畫」，透過雙軌及產學訓二種模式，培育產業所需人才，提供實習機會，並由跨部會共同挹注資源，以鼓勵產、學、訓各方積極參與。    2. 勞動部勞動力發展署於2013年起建置iCAP職能導向課程品質認證機制，確保課程品質與學習成效，以符合產業人才需求。自2013年起至2024年9月底止，受理申請1,709門課程，其中984門課程通過認證(通過率57.6%)。    3. 勞動力發展署每年亦提供發展職能導向課程所需之諮詢、輔導及教育訓練等協助措施，協助產學訓單位發展職能導向課程，以確保培養產業發展所需之技術人才。    4. 勞動部每年皆會將教育部公告之「2024年各中央目的事業主管機關核發、委託、認證或認可證照一覽表」與職能發展應用(iCAP)平臺公告之「職能基準」進行對應關聯性比對，並將比對結果提供教育部轉知大專校院規劃課程參考。 2. 教育部    1. 企業參與技專校院課程設計層面   教育部、勞動部、經濟部自2021學年度起共同擴大推動「產學攜手合作計畫2.0」，結合技高、技專及產業界共同培育4至7年之技術人才，實施彈性學制與契合式課程，並依產業界需求協助培育技高畢業生成為企業正式員工，至技專校院在職進修，兼顧學生就學及就業。另推動「產業學院」計畫，鼓勵學校與企業共同辦理產業實務人才培育專班，產學雙方透過共同面試甄選學生、設計專業必修及認證課程，並結合業師協同教學及職場實習，讓學生提前瞭解並適應未來的工作環境，企業也能預聘人才。   * 1. 實習就業層面   教育部透過跨部會合作機制，請產企業目的事業主管機關協助鼓勵企業提供優質實習機會，再透過教育部轉請學校媒合，提升學生專業技術實作能力及就業力。 | □是   1. □否 |  |
| **四、鬆綁勞動法規，力求勞資平衡** | 1. **為有效提升企業人力使用效率，減少資源浪費，有關每7日中至少應有1日例假，建議得在不違反例假安排規定下，由勞資雙方自行協商例假日期調移，以因應各行業業態及非可預期或緊急性事件之需要，且不須限定指定行業，亦不須先經中央目的事業主管機關同意，但可保留如勞資雙方協商調整，須送請主管機關備查之規範。** | V | 2018年勞動基準法2次修法後，已給予例假調整彈性，至2024年10月已公告43行業可適用例假調整，大多屬製造業。爰各業如確有例假調整需求，亦可運用此一規定，經中央目的事業主管機關評估同意，再經勞動部指定適用，無須逐次申請。一旦適用後，勞動部亦已建置「例假調整線上備查系統」，可供事業單位逕行備查。如有需要申請例假調整之製造業，勞動部將給予協助。所提建議影響重大，且涉及修法，相關制度之改變，都必須在勞資雙方充分溝通之下，審慎評估。 | □是  □否 |  |
| 1. **考量中小企業實際運營情況，建議維持現行育嬰留職停薪制度，請假單位維持以「月」為申請單位。** | V | 勞動部採先訂定「彈性育嬰留職停薪試辦原則」之方式，自2024年5月9日至12月31日止，以不少於5日期間之育嬰留職停薪彈性進行試辦。本次試辦，係於現行法令規定未作修正之情況下，讓雇主衡酌各事業單位營運特性，自願性參與。勞動部將透過此次勞動實務現場之運作情形，務實瞭解問題所在，以作為未來政策之參考。 | □是  □否 |  |
| 1. **建議將「用電設備檢驗維護業」納入4週變形工時行業，確保能持續提供優質的服務，維護社會的用電安全。** |  | 現行「用電設備檢驗維護業」可適用2週彈性工時規定，「用電設備檢驗維護業」如屬製造業或營造業，由於製造業或營造業係「4週彈性工時」規定增訂前已適用勞動基準法(以下簡稱本法)之行業，依本法第30條之1第2項規定，無得適用上開4週彈性工時規定。惟對於因天災、事變或突發事件，技術人員須於假日及夜間緊急執行搶修等工作，現行可依本法第32條第4項及第40條規定實施特殊加班。該業如有假日出勤需求，可先透過輪(排)班工作方式因應，或透過申請適用本法第36條第4項之「例假例外規定」，可給予相當彈性，並兼顧勞雇雙方權益衡平。 | □是  □否 |  |
| 1. **建議「勞動基準法」第20條修正草案規定不應與「企業併購法」衝突**   「企業併購法」第16條第1項規定：「併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」、「勞動基準法」第20條修正草案規定：「事業單位併購、改組或轉讓時，勞工應全數留用」，且「企業併購法」第2條規定：「公司之併購，依本法之規定；本法未規定者，依公司法、證券交易法、公平交易法、勞動基準法、外國人投資條例及其他法律之規定」，如此一來則會產生企業併購時適用法規不一致的情況，爰建議修法應審慎考量。 |  | 1. 勞動部目前未針對勞動基準法第20條規定提出修正草案。至工總建議所提修正勞基法第20條規定，明定企業併購時勞工應全數留用等節，係立法委員提案，該部已與經濟部、金融監督管理委員會合作辦理工作坊、研商會議及蒐集勞、雇團體對修法之意見，勞動部並將持續與相關部會合作研議保障併購勞工勞動權益之相關行政作為。 2. 經濟部表示，有關企業併購時，是否應賦予新舊雇主商定留用勞工之權利，抑或應留用全數勞工一事：經濟部曾邀集勞動部、金融監督管理委員會、企業團體及專家學者開會研商，多數意見認為仍應維持商定留用權規定。現階段企業團體對於廢除商定留用規定尚有不同意見，倘勞動部評估修正勞動基準法第20條，要求企業併購時勞工應全數留用，經濟部建議多方斟酌各界意見，俾企業能更繁榮發展，也對勞工更有利。 | □是  □否 |  |
| 1. **勞保年金改革，應合理調整雇主負擔比例**   1、當勞保費率提高至12%時，應合理調整雇主負擔比例為六成。 | V | 有關調整雇主保費負擔比例之議題，涉及增加勞工保費負擔，或加重政府支出問題，影響層面甚廣，是否能再提高政府負擔比例，仍須審酌政府財政之可負擔性，以免排擠其他社會福利或國家重大政策經費，甚或以增稅方式予以因應，涉及範圍更廣。未來將就勞保制度調整狀況、各方保費負擔情形及國家整體財政狀況等通盤審慎評估。 | □是  □否 |  |
| 2、為提高勞保基金操作效益，政府應建立投報率5%以上之長期投資績效指標，以利挹注保險財務。 | 透過投資運用，勞保基金2024年1月至8月底止收益率為15.41%，近3年多來(2021~2024年8月)年化收益率為9.01%、近5年多來(2019~2024年8月)年化收益率為9.65%、近10年多來(2014~2024年8月)年化收益率為6.72%，成立至今(1995~2024年8月)年化收益率為5.25%，中、長期投資績效穩健，投資收益已全數挹注基金，未來仍將衡酌基金流動性，透過投資組合建構增加收益。 | □是  □否 |  |
| 3、政府即使每年撥補勞保基金，惟與潛藏負債相較，恐怕都是杯水車薪，政府應依基金財務缺口訂定明確的撥補計畫，且勞工保險條例應增列政府負最後支付責任條文，以安民心。 | 為維持勞保制度穩健運作，政府自2020年起，連續6年編列預算撥補勞工保險基金，總計編列金額達新臺幣3,870億元，近年在撥補及搭配多元投資運用下，勞保基金水位呈穩定成長趨勢，未來會賡續編列預算撥補，確保勞工保險給付權益。又過去政府所提修法草案均將最終支付責任及撥補入法，入法立場並未改變，未來會持續撥補，負穩定制度之責。 | □是  □否 |  |
| 4、現行勞工平均月領老年年金金額約新臺幣1.8萬元，尚不足以應付勞工退休後生活所需，應提高勞工退休金條例勞工自提比率至10%以上作為配套措施。 | 有關勞工自願提繳部分，不計入提繳年度薪資所得課稅。勞工領取退休金時，其退職所得尚得依所得稅法第14條第1項第9類規定，享有定額免稅優惠。故有關提高自願提繳比率至10%以上之建議，涉及國家整體租稅政策，須審慎評估。 | □是  □否 |  |
| 1. **建議政府優化中高齡失業者再就業補助雇主方案，延長補助時間至18個月或更長，並適度提高補助金額，賦予傳統產業新的活力動能，以突破當前的經營困境。** |  | 為鼓勵雇主僱用中高齡及高齡失業勞工，勞動部已提供雇主僱用獎助，補助期間最長12個月。基於政府資源有限及雇主仍應負擔營運成本之薪資給付義務，對於雇主獎助期限及補助金額仍宜適度規範，且補助金額已相較於其他身份別（如原住民、二度就業婦女等）為高。 | □是  □否 |  |
| **五、重新檢視集體勞動法規，以利產業發展** | 1. **檢討「勞資爭議處理法」罷工權相關規定**   1、建議修改「勞資爭議處理法」，健全罷工決策程序，明確要求罷工權應由企業全體員工參與投票表決罷工與否，同時，應限制外部工會對企業內部罷工行動的主導權，確保罷工訴求與企業及全體員工的利益相符。 | V | 勞動三法對不同類型工會(企業工會、產業工會及職業工會)，其行使協商權及爭議權相關程序及保障目的，皆無不同，基於平等原則，實不宜因工會類型不同而作差別對待。又現行法律已明定罷工程序之合法要件，如貿然修法，反而造成勞資關係權利義務失衡，爰應宜透過事前預防機制，如透過勞資會議或團體協約等，排除致企業發生不確定風險。若勞資雙方能事前透過工會協商方式簽訂團體協約等制度化方式處理幾乎不會發生極端案件。若有特殊個案，勞動部將提供相關協助。 | □是  □否 |  |
| 2、建議罷工除須符合罷工預告期等條件外，對於金融、交通、能源等涉及民生公共利益關鍵行業，應該明確規定不可罷工的核心業務範疇，確保業務正常運轉，以降低罷工造成對公眾利益的損害與不便。 | 現行勞資爭議處理法已基於人民受教權及國家安全等因素，限制教師、國防部(含所屬機關構、學校)之罷工權；另可能影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之自來水、電力、燃氣及金融資訊服務等業別，勞資雙方應約定必要服務條款工會始得宣告罷工，爰現行法制已有相關規範保障人民重大法益。至交通事業雖非屬限制罷工之業別，惟為避免損及消費者權益，勞動部已加強輔導事業單位勞資雙方簽訂團體協約，將罷工預告機制納入團體協約內容；現行法律已明定罷工程序之合法要件，如貿然修法，反造成勞資關係權利義務失衡，爰應宜透過事前預防機制，如透過勞資會議或團體協約等，排除致企業發生不確定風險。若有特殊個案，勞動部將提供相關協助。 | □是  □否 |  |
|  | 1. **建議修訂「團體協約法」第6條規定，企業工會會員須逾所僱用勞工人數二分之一，始具協商資格，確保工會具有足夠的代表性。** | V | 現行法尚無強制簽訂團體協約之規定，且各企業工會以組織一個為限，為確保企業工會團體協商權，尚不宜增加協商門檻規範；又依團體協約法第17條規定，團體協約係適用於工會會員，爰雇主於團體協商時，可就企業工會會員人數評估相關企業成本。 | □是  □否 |  |