

## 109 年公務人員普通考試試題

類 科： 勞工行政

科 目： 就業安全制度概要

一、在職業訓練過程中，「共通核心職能」是較難被具體建構出來的職能面向，請問何謂「共通核心職能」？以及其具體呈現所需訓練之內涵為何？（25 分）

**【解題關鍵】**

《考題難易》偏難：★★★★

《破題關鍵》本題考到職訓的具體細節，算是異常冷僻的題目，試著從職能基準方面下手來爭取分數

**【擬答】**

- (一)為提升勞工勞動技能並促進經濟發展，對於勞工的工作能力應建立核心知識職能與技能職能的概念，方能使職業訓練產生實益，故對於工作技能建立「共通核心職能」的概念。可分為三個面向：
1. 動機職能：指「認知」之訓練，建立「自我」條件。包括工作價值與願景、工作倫理、績效、專業精神的建立。
  2. 行為職能：指「認同」之訓練，建立「有他」條件。包括職場職務之認知、團隊溝通協調、夥伴關係管理、衝突管理等等。
  3. 知識職能：指「認識」之訓練，建立「客觀」條件。包括職場環境學習、成本意識、問題反應與解決。
- (二)共通核心職能訓練之目標在於建構國家職能標準化的基礎，並使得學校教育能與職場充分接軌，並建立職涯發展的最低基準。

二、國內針對身心障礙者之就業服務有其執行及資源配置之既定模式。請分析目前行之多年之「社區化就業服務模式」的特徵以及其推展方向為何？（25 分）

**【解題關鍵】**

《考題難易》難：★★★

《破題關鍵》很多考生可能會被「社區化就業服務模式」這個名詞嚇到，但實際上這個概念就是連結到身權法中的支持性就業

《使用法條》or《使用學說》身權法第 34 條

**【擬答】**

為保障身心障礙者生存權與工作權，並協助其融入社會，我國採用「社區化就業服務模式」，提供身心障礙者支持性就業，使身心障礙者逐漸適應工作，最終能在競爭性就業市場從事一般工作：

(一)採用「社區化就業服務模式」之目的

身心障礙者因為本身身心能力、就業歧視、汙名化等諸多之限制，難以在一般性就業環境下從事工作。早期對於身心障礙者就業多半以社福機構從事庇護性就業為主，就業環境採取隔離、限制的方式，雖然能提供身心障礙者工作，但無助於期融入社會，政府負擔亦較高；後續逐漸認為應嘗試讓身心障礙者在社區從事工作，提供其就業上的支持與協助以期使身心障礙者融入社會，同時也能降低政府的財政負擔。

(二)支持性就業

我國依據身心障礙者權益保障法第 34 條第 1 項規定：「各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。」其特徵說明如下：

## 公職王歷屆試題 (109 年普考)

### 1. 社區本位

社區化就業服務的終極目標無非是希望使身心障礙者融入社會，因此除了工作的面項之外也必須同時考量身心障礙者的日常社會生活。

### 2. 工作環境整合

身心障礙者的工作環境需與其工作能力配合，故除了對於身心障礙者進行個別化的適性分析之外，亦須要透過職務再設計等制度加以配合。

### 3. 公私協力

我國支持性就業採取公私協力，政府提供就業諮詢、開發工作機會與補助，而由雇主提供就業機會，兩者之間需互相配合，

三、國內新住民的人數已達 54 萬多人，目前新住民在國內的就業狀態亦是相當值得關注的勞動議題。請分析目前台灣新住民在就業上有那些相關的問題？以及可以進行那些相關的協助。(25 分)

#### 【解題關鍵】

《考題難易》難：★★★

《破題關鍵》考冷僻的新住民就業促進，但大致上可嘗試從新住民會遇到那些就業障礙來思考應該提供那些政策。

#### 【擬答】

試就新住民的就業問題分析如下：

##### (一) 新住民遭遇的就業障礙

新住民是指與本國人結婚，或在我國合法居留定居之外國人，其主要之就業障礙源自於文化差異以及缺少社會網絡的支持，因此除了容易遭受歧視之外，在職場適應方面亦存在許多障礙需要克服。

##### (二) 相關的就業協助

我國對於新住民之就業服務提供其與國民相同的就業服務，包括就業諮詢、職業訓練、創業資訊等等。另外，更應該依照新住民所遭遇到的特別問題提供協助：

1. 就業歧視禁止：我國就業服務法第 5 條第 1 項明文規定雇主不得以受僱者或求職者的種族與出生地進行差別待遇，新住民應可依此主張受就業歧視禁止規範之保護。
2. 僱用獎助：一般雇主對於僱用新住民意願普遍不高，對此，可運用「促進新住民就業補助作業要點」之僱用獎助，增進雇主僱用意願。
3. 職場再適應：新住民尚無法適應臺灣職場環境及就業技能不足，可運用「職場學習及再適應計畫」，提供新住民職場學習的工作經驗與技能之機會。

## 公職王歷屆試題 (109 年普考)

四、國內因新冠肺炎 (COVID-19) 的發展，在勞動市場中產生了許多因應彈性需求所衍生之新興工作型態。在平台經濟下所產生之零工經濟參與之模式，促使國內非典型就業比例逐漸增加。請分析產生了那些多樣化之工作模式，以及這些工作參與之背後所隱藏的勞動權益問題有那些？(25 分)

### 【解題關鍵】

《考題難易》容易:★

《破題關鍵》已經重複考了多次的問題，從僱傭關係的風險分攤加以著手即可。

### 【擬答】

- (一)平台經濟，是指透過平台業者搭設之平台，媒合勞務需求者與勞務提供者之間，由勞務需求者支付勞務費用給勞務提供者，而平台業者則從中收取仲介或服務費用；零工經濟則是指企業將工作切割為一個一個項目，而透過外包或是臨時工作者來完成工作。
- (二)上述經濟模式產生的問題無非是將企業本應承擔的經營風險與法定成本外部化給予勞動者加以承擔。現行勞動法制適用之前提為勞務提供者與需求者兩造之間具有從屬性而為僱傭關係，此時雇主須承擔經營風險與法定成本；然而，依據目前平台經濟之操作，兩造之間可能被認定屬於不具從屬性之承攬或委任，將無勞動法之適用，則由承攬者自行負擔風險。
- (三)針對上述問題，本文認為應該有下列因應方式：
1. 設計新制度規範平台業者  
平台經濟屬於新經濟的運作模式，本無法透過現行法制加以規範，因此有必要設計新法制來加以治理。其中關鍵之處無非是要求平台業者分攤一定程度勞務提供過程中產生之風險。
  2. 重新設計社會安全制度  
現行社會安全制度多半仍以典型僱傭關係為預設的保障對象，尤其是在就業保險相關給付方面，多半未保障自營作業之收入。在日後平台經濟擴大下，個人承攬者的所得安全保障勢有必要獲得相當重視。
  3. 推行籌組職業工會或產業工會  
雖然平台經濟中的勞動者有先天上組織工會的困難，然而，勞動權益的保障與提升，無法完全由法令來達成，而仍有必要仰賴勞動者的團結。則在平台經濟下，有辦法串聯平台勞務提供者的工會型態，仍以職業工會或產業工會為主，未來可透過工會與平台業者協商制定相關權益的保障，提升勞動權益。