

111 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等 別：四等考試

類 科：勞工行政

科 目：勞資關係概要

陸川老師

甲、申論題部分：

一、國內、外因應 AI 人工智能科技化的迅速發展，除了在職場產生高度的工作替代效應之外，對於勞資關係將產生那些重大的影響？對於上述所產生之影響或衝擊，其對應之思考方向為何？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★
2. 《破題關鍵》本題是近年的常見問題，實際上對於 AI 的影響大多都是過度擔憂而且天馬行空，因此以考試而言四平八穩地從就業市場的穩定切入論述即可，不應該過度發散。

【擬答】

試從就業市場穩定對人工智能科技化發展，分析如下：

(一)透過人工智能科技之引進，可以預期部分工作將會以人工智能取代勞工，產生高度的替代效應並導致技術性、結構性失業，從而致使就業市場之不穩定；更進一步，就業市場之不穩定將影響勞資關係，雇主嘗試用人工智能取代聘僱勞工，將有可能產生大量解僱等勞資糾紛。

(二)就上述影響，本文認為應採取下列對應措施：

1. 強化職業訓練與職業教育：針對技術型失業和結構型失業，應以強化在職勞工和求職者之就業能力為主要應對措施，人工智能之引入雖會導致部分職務消失，但也會創造新就業機會，則如何是勞工和求職者符合新職業需求，即為重要課題。
2. 強化社會安全制度：針對人工智能可能導致的大量失業問題，應針對我國就業安全制度，尤其面對大量失業的積極性勞動市場政策進行積極處理，使勞工不因就業市場變動導致適足生活權利受損。
3. 強化工會與勞資協商制度：就雇主引入人工智能，必然影響在職勞工權益，就此，應強化工會和雇主進行協商之功能，降低衝擊。

二、勞動者因工作型態轉變，導致工作與生活疆界日益產生模糊。面對上述現象的發展，在勞資關係層面上，如何建構兼顧企業經營管理與勞動者職場勞動權益之維護？(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★
2. 《破題關鍵》本題也算是疫情期間常見的議題，請注意不要只從工作時間和休息時間的角度切入。

【擬答】

(一)勞工與雇主締結勞動契約，將自身勞動力出賣予雇主將自身的勞動能力以時間為度量單位整合入雇主的生產體系，而雇主則給付勞工工資作為勞動能力之對價，因此，勞動關係係一工資和工時的交換關係。由於時間對所有人而言都是固定的，因此勞工工作越多，休息時間就越少，故如何對於工作與生活進行平衡一直為勞工政策的重要議題。

(二)法制上，工作時間和休息時間的區分界線為勞工是否從雇主的指揮監督下完全脫離，但隨

公職王歷屆試題 (111 地方特考)

著通訊科技的進步乃至後疫情期間對於在家工作和電傳勞動的普及，此等界線越來越難以區分，以至於勞資雙方權利義務不清。

(三)就此，以外國立法例而言，有制定離線權等規定雇主不得於工作時間以外聯繫勞工；惟本文認為，目前電傳勞動和在家工作的型態未必完全對於員工不利，乃至有疫情期間習慣在家工作之勞工。對此，本文認為宜由工會或勞資雙方議定雙方工時和休息之界線，以平衡勞資雙方之需求。

三、全球於 1930 年通過禁止強迫勞動公約。國內截至目前為止，依然有許多強迫勞動的具體事證被揭露。面對這樣的強迫勞動所產生之勞動剝削，其主要處理思維，在「實務」及「法令」層面各有何值得努力之空間？(25 分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》★★
- 2.《破題關鍵》強迫勞動為近兩年重要議題，請考生務必充分掌握。

【擬答】

- (一)國際勞工組織為了實現保障勞動者的普世價值，不斷地透過公約與建議書在建構國際勞動基準 (International Labor Standards)，其中有八個公約 ILO 在 1998 年的「工作基本原則與權利宣言」被列為基本核心公約，並形成四大基本權即結社自由、禁止童工、禁止強迫勞動和消除就業歧視四者。
- (二)根據 ILO 第 29 號強迫勞動公約，以及第 105 號廢止強迫勞動公約，政府應保障勞工在不受強制的狀況下工作，包含了在監獄之工作，以及例如奴隸等勞動形式。在 105 號公約中，ILO 賦予強迫勞動更為明確的範圍，包括做為政治壓迫或政治教育的工具，或是表達思想、政治意見懲罰；作為經濟發展所做的勞動者動員；作為管理勞動者紀律的工具；作為參與罷工的懲罰；作為種族、宗教等歧視的工具。
- (三)我國近年因遠洋漁業與家事移工等頻傳強迫勞動情事而遭國際組織關切，對此，本文認為法令上除了提高對於強迫勞動之處罰一途之外，更應強化移工轉換雇主之權利，以避免移工因為受聘資格之限制導致無從主張自身權益；實務上，則可強化雇主對於強迫勞動概念之認知，以及移工遭遇強迫勞動後的申訴救濟和收容等。

四、有關對於身心障礙者促進進用之策略上，從憲法、就業服務法到身心障礙者權益保障法皆有相關之規定。請分析有那些相關的法令規定及政策設計之方向及作為，可以具體協助身心障礙勞工在職場尋找到具有尊嚴及穩定性的勞動工作？(25 分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》★★
- 2.《破題關鍵》本題為弱勢族群促進就業之典型題型，只要能充分掌握身心障礙者的職場弱勢因素並提出解決方案即能解題。

【擬答】

依據憲法平等權之保障和增修條文中對於身心障礙者的權利保護，我國定有身心障者權益保障法等法令以保障身心障礙者之就業權益，試就題目分析如下：

- (一)由於身心障礙者之工作能力受限於身心能力，故其就業較常人困難，因而在政策作為上不僅要禁止其遭受歧視，更應積極扶助其就業，方能符合憲法平等權之誠命。
- (二)既有之法令規範和政策工具

1. 身心障礙歧視禁止：就業服務法第 5 條第 1 項將身心障礙歧視列為就業歧視之類型，受

僱者或求職者如受身心障礙歧視，得依法向主管機關進行申訴救濟。

2. 身心障礙者就業個案管理：即依據身心障礙者權益保障法規定，對於身心障礙者進行個人化評估以協助其順利進入職場。
3. 比例進用與代金制度：依據身心障礙者權益保障法規定，僱用規模達到法定人數之事業單位應進用一定比例之身心障礙者，如未聘僱足額，則需繳納代金。
4. 支持性就業和庇護性就業：對於具有就業能力和意願而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，或是具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，應分別提供支持性就業和庇護性就業。
5. 職務再設計：即透過工作環境、流程等改善，以達到事符合人之目的，改善工作並使身心障礙者能盡可能與常人相同工作。

公職

全方位 智能學習系統

虛實整合 引你入勝 考取生激推 立即體驗



勝 上課方式最多元

**多元學習
新型態** 突破傳統上課模式
學習不受環境影響

面授學習 在家學習 WiFi學習 直播學習 視訊學習

- 學習零時差 | 同類科各班別，皆可同步直播上課
- 服務零死角 | 服務緊貼需求，隨時掌握學習狀況

勝 考點掌握最全面

**考試關鍵
不漏接** 考前、考中及考後，皆享有
志光、保成、學儒專業服務

考前叮嚀影片 考前重點下載

線上即時解答 考後影音解題

依各區規劃為主，請洽全國門市