

第一週
社會法時事整理
20230824-20230830

內容

【老年經濟安全】	2
一、明年撥補勞保 1200 億 學者、勞團批：治標不治本.....	2
二、政府撥補勞保…考量長期債務.....	3
三、擔心老年貧窮 南韓工會要求延後退休年齡至 65 歲.....	4
【高齡就業、銀髮人才】	5
一、勞動部雲嘉南分署首與火鍋業合作 媒合助中高齡就業.....	5
二、大缺工時代！翰品酒店以「職務再設計」、「分割流程」運用銀髮人力....	6
三、中高齡轉職靠這招 遭裁員工程師參訓後重返職場.....	7
四、發現年長員工很重要 美國企業提供「祖父母假」	8
【勞動重要議題】	10
一、保障外送員權益 桃園草案遲未過.....	10
二、基本工資月、時薪調幅脫鉤 未來主戰場.....	11
三、勞動部高分署助企業人資增能 應對 AI 智能時代挑戰.....	13
四、職場霸凌有多嚴重？八成三上班族遇霸凌、女高於男.....	13
【經濟安全議題】	15
一、台中 3715 人無薪假 製造業最多.....	15
【照顧重要題】	16
一、照顧人力荒 一解方篇／照顧力匱乏 放寬移工仍難解.....	16
二、申請外籍看護鬆綁年齡限制？衛福部踢給勞動部.....	18
三、老後誰照顧？《遠見》最新調查：26.6%願住安養機構.....	19
四、不願出家門 獨老僅剩送餐員關心.....	20
五、放寬 80 歲以上可申請外籍看護？勞動部：蒐集各界意見.....	21

【老年經濟安全】

一、 明年撥補勞保 1200 億 學者、勞團批：治標不治本

2023-08-24 19:03 聯合報／ 記者葉冠妤／台北即時報導

行政院會拍板明年度中央政府總預算案，其中，明年將撥補 1200 億元給勞保基金，比行政院長陳建仁先前承諾的 1000 億還多。勞動部官員說，政府連年撥補，到明年累計挹注 2570 億，對勞保財務幫助很大，但學者、勞團顯然不埋單，直指撥補金額再高，也只是治標不治本，無助解決勞保財務問題。

他預料，綠營擔心影響明年總統大選選情，現在不敢正面處理勞保，明年選完一定會啟動，年改勢必發生，且降低給付水準無可避免，因此工鬥訴求向財團課稅，建立基礎年金，高達 6 成給付低於兩萬元的弱勢勞工才不會雪上加霜，由有資產的人回饋社會，保障弱勢勞工的老年經濟安全。工鬥將持續在選前監督各政黨總統參選人，要求提出勞保年改方案。

不過，勞動部勞動保險司司長陳美女說明，今年保費費率增至 11%，保費收入增加，加上基金投資效益，所以截至六月，勞保收支逆差為 191 億元，預估今年整年度逆差為 380 億元，跟精算報告估算有落差。

陳美女說，自 2020 年起，政府連年撥補勞保，對勞保財務幫助很大，除穩定水位、確保給付權益，對勞保基金投資運用也有增大效果，明年預算撥補 1200 億，再加上逐年撥入疫後特別預算，明年總共入帳 1300 億元，到明年底，撥補金額累計達 2570 億元。

但她也提及，截至今年 6 月，已經有 166.8 萬人請領老年年金，每月領走 314 億元，今年上半年，光是老年給付就支出 2293 億元。陳美女說，行政院、勞動部非常重視勞保財務問題，因此明年提高撥補金額，至於勞保年金改革，會持續溝通、搜集意見。

對於撥補金額提高，工鬥成員、雲縣產總秘書長吳嘉泓說，人口結構所致，領老年給付的人越來越多、繳保費的人卻越來越少，現在蔡政府提高撥補額度，只是短暫性的政治操作、安撫情緒，無助解決勞保財務問題，治標不治本。

他預料，綠營擔心影響明年總統大選選情，現在不敢正面處理勞保，明年選完一定會啟動，年改勢必發生，且降低給付水準無可避免，因此工鬥訴求向財團課稅，建立基礎年金，高達 6 成給付低於兩萬元的弱勢勞工才不會雪上加霜，由有資產的人回饋社會，保障弱勢勞工的老年經濟安全。工鬥將持續在選前監督各政黨總統參選人，要求提出勞保年改方案。

政大風險管理與保險學系特聘教授黃泓智則說，撥補金額提高是好事，代表政府認知到勞保問題的嚴重性，但即便每年撥補 1000 億元，也只是讓勞保基金用罄年限延後 3、4 年，對勞保改革沒有太大幫助，短期撥補效用有限，終究不是長治久安之道。他認為，撥補要非常高額才能達到效果，但撥補 1200 億對政府財政已到極限，很難再逐年加碼，「已經到了必須面對（年改）的時刻。」

二、 政府撥補勞保…考量長期債務

2023-08-28 03:03 經濟日報／ 記者江睿智／台北報導

勞保基金今年大賺，破產危機暫解。截至今年 6 月底止，勞保基金大賺 754.7 億元，收益率 10%，勞保基金水位上升 8,631 億元；預期 7 月勞保基金還會持續進帳逾 150 億元，水位還會再上升。

行政院拍板明年大力撥補勞保 1,300 億元，官員透露，除了考量長期債務之外，亦有短期賺取基金收益的考量。

根據勞保精算報告，勞保基金將在 2028 年破產，但近年政府積極撥補動作，加上勞保基金收益回升，勞保基金並無立即的破產壓力。但行政院 24 日拍板，明（2024）年政府撥補勞保 1,200 億元，加上疫後特別預算另編列 100 億

元，明年總共撥補 1,300 億元。

勞動部勞動保險司司長陳美女表示，政府加碼撥補勞保主要是考量勞保長期債務，在政府預算有盈餘時多撥補一點，不要等到沒錢時再撥補。此舉代表政府對勞保重視。

此外，政府大手筆撥補勞保，有助於勞保基金操作，亦有短期增加勞保基金收益效果，多少彌補勞保財務黑洞。

三、 擔心老年貧窮 南韓工會要求延後退休年齡至 65 歲

2023-08-29 17:33 聯合報／ 編譯陳曉慈／即時報導

數個南韓工會近來要求企業提高退休年齡，讓員工多工作幾年，否則員工退休後經常得從事較不穩定的工作，補貼微薄的退休金。南韓法定退休年齡為 60 歲以上，許多公司都定在最低標準 60 歲。然而，退休員工得等到 63 至 65 歲才能開始領「國民年金公團」(NPS) 退休金，且退休金所得替代率已逐漸下滑。

路透 29 日報導，南韓二大全國總工會之一「南韓勞總」(FKTU) 透過聲明表示：「許多人退休後不得不從事低品質工作，導致 60 多歲的人長期處於不穩定勞動狀態」。南韓勞總今年已向國會請願，要求將法定退休年齡延後至 65 歲。

由 1.1 萬人組成的浦項鋼鐵 (POSCO) 工會在上一次勞資談判中，要求公司提高目前為 60 歲的退休年齡；由 4.4 萬人組成的現代汽車 (Hyundai) 工會下周或將進行罷工，施壓公司把退休年齡從 60 歲提升至 64 歲。

反對者則認為，延後退休年齡會影響年輕人口就業，阻擾企業適應快速變動的環境。

南韓是全球高齡化速度最快的國家之一。據南韓企畫財政部統計廳，南韓 65 歲以上人口目前占總人口 18.4%，預計 2025 年超過 20%，邁入超高齡社會，並將於 2050 年超過 40%。

此外，南韓老年貧窮率是經濟合作暨發展組織（OECD）平均值的 3 倍。經合組織成員國 2018 年平均老年貧窮率為 13.1%，南韓為 43.4%。

1998 年，南韓勞工退休所得替代率為 70%，預計 2028 年降至 40%。相較之下，歐洲較富裕國家的退休金所得替代率通常為 60%至 70%。儘管南韓國民年金公團是全球第 3 大退休基金，但預計 2055 年就會用罄。

南韓勞總向國會請願時表示，必須「提高退休年齡，確保老年就業穩定領取適當薪資，預防老年貧窮」。

【高齡就業、銀髮人才】

一、 勞動部雲嘉南分署首與火鍋業合作 媒合助中高齡就業

2023-08-25 14:52 聯合報／ 記者周宗禎／台南即時報導

勞動部勞動力發展署雲嘉南分署今天與「石二鍋」火鍋合作，在台南永康中華店舉辦「銀髮人才職場重返及見習活動」，安排專業師資盤點參與者職能優勢，專人教授履歷撰寫、模擬面試及求職技巧，並進行一日店員體驗，協助中高齡待業者了解餐飲業所需具備職能及工作環境，讓參與民眾與業者面談、就業無縫接軌。

48 歲楊姓待業者表示，大學期間因母親生病休學在家照顧，隔年母親過世，他因過度想念母親而罹患憂鬱症，治療近 20 年，去年病情終於控制，他也開始進職場擔任照服員，因想多接觸人群，轉職餐飲業，參加這次見習活動，期待能應聘上「石二鍋」服務人員，開創新的職涯。

分署長劉邦棟指出，為協助失業者有機會重新回歸職場，分署積極推動各項就業促進措施。勞動力減少是現下各行各業都需面對課題，中高齡勞工也許體力不比以往，但良好的工作態度、穩定度、抗壓力、和豐富工

作經驗，都是雇主點評的重要優點，並能在職場上傳承工作經驗與青年合作，相信這群擁有戰鬥力的勞工將是企業人力缺口的好幫手。

他說，「銀髮人才職場重返及見習活動」專門為 45 歲以上的中高齡者免費設計客製化職涯探索、履歷撰寫、面試技巧課程及職場見習體驗，還有就業服務員專人陪伴面試，今年雲嘉南轄區已服務超過 200 人次，廣受中高齡求職者好評。

勞動部為鼓勵中高齡待業者投入住宿餐飲業，推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，雲嘉南轄區首波針對旅宿業房務人員、餐飲業儲備幹部、內外場服務人員和廚務人員，中高齡民眾只要經就業中心推介受雇於專案職缺，將發給每月 1 萬元獎勵金、最長可領 12 個月，相關訊息可洽詢雲嘉南分署轄區各就業中心或服務台。

二、大缺工時代！翰品酒店以「職務再設計」、「分割流程」運用銀髮人力

2023-08-29 13:10 經濟日報／記者江睿智／台北即時報導

「徵才廣告一直掛著，可是來應徵的真的是很少!」、「人真的很難請！」人口負成長加上年輕人流動率高，讓餐飲旅宿業成為疫後缺工下的用人重災區。高雄翰品酒店意識到少子化帶來的缺工問題，積極做好準備。對外採用多元人力招募，將工作流程進行切割，提供彈性工時和適當職務給銀髮族，解決旺季缺工問題。

勞動部勞動力發展署高分署持續推動友善職場，運用「企業輔導」與講座活動，輔導 4,000 多家在地廠商開立中高齡友善職缺，建立友善環境與作為。針對人力需求也推出多項補助如「疫後改善缺工擴大就業方案」、「職務再設計」、「繼續僱用」、「中高齡者退休後再就業準備協助」與「僱用退休中高齡者及高齡者傳承專業技術及經驗補助」等方案以支持中高齡就業。

高雄翰品酒店早在 6、7 年前就意識到少子化帶來的缺工問題以及老年化社會的來臨，積極做好準備。對外採用多元人力招募，解決旺季時人手不足問題，2019 年開始與高分署銀髮中心合作，提供彈性工時和適當職務，例如將工作性質用「勞力」與「技術程度」進行切割，飯店布巾室與制服間的工作，不需要太長工時也不會耗費太多勞力，正好適合銀髮員工。

同時，為留住中高齡員工，避免因老化挫折而離職，翰品酒店向高分署申請「職務再設計」服務，由具備職能治療和物理治療專業知識的委員進入工作現場，規劃護具與油壓升降車等適當輔具，降低彎腰提重物的重複傷害，並安排醫療諮詢人員定期指導預防職業傷害，還透過舉辦各類競賽、赴偏鄉義煮、鼓勵成立休閒健康社團等軟性活動，讓年輕員工和中高齡員工共同合作，增加互動機會，減少青銀共事代溝。

勞動部表示，這些細緻的軟硬體輔助讓中高齡及高齡員工安心就業，並使得翰品酒店高雄於 2020 年榮獲勞動部「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」，並獲得 2021 年「國家人才發展獎」，低員工離職率也傲視業界。林俊宇總經理呼籲，面對缺工缺才時代，友善的改變，中高齡員工會是企業穩定向前的力量、破解缺工問題的解方。

三、 中高齡轉職靠這招 遭裁員工程師參訓後重返職場

2023-08-29 13:51 聯合報／記者翁唯真／桃園即時報導

配合中高齡及高齡者就業促進法推動，勞動力發展署桃竹苗分署積極辦理各項職訓課程，致力提升中高齡者及高齡者的工作技能，希望減少結構性失業問題。

擁有逾 20 年家電製造業擔任硬體工程師經驗的 56 歲吳明晃，因公司人力緊縮，已屆中高齡的他也成了遭資遣的一員。為了重返職場，他嘗試投遞履歷，希望能找到合適的工作，但謀職的過程中，卻發現大部份招募職缺都要求須具備 C# 程式語言相關技能，只有 C/C++ 語言實作經驗的他，怕無法勝任遲

遲不敢就業。

吳明晃參加分署開辦「C#.NET Internet 程式設計班」，馬上報名參訓。原本就有 C/C++ 語言實作能力，重新學 C# 並沒有太大障礙，經過課程的培訓，很快融會貫通並學以致用。結訓後憑藉著過往的相關資歷及學到的 C# 語言專業技能，很快就在幼獅工業區找到專營半導體暨黃光設備製造的科技廠工作，擔任 PC 軟體工程師，負責撰寫機台設備軟體，透過職訓把技能往上提昇並重返職場。

桃竹苗分署長林淑媛表示，因應高齡化社會來臨，為能提升中高齡及高齡者的勞動參與率，分署除積極針對民眾及雇主提供各項就業獎助措施及補助計畫，鼓勵中高齡及高齡者投入就業市場，並透過辦理各項職業訓練，希望為中高齡勞工取得專業技能並創造重返勞動市場的就業空間。

林淑媛說，中高齡也應做好心理準備，唯有透過不斷學習進修，強化自我競爭力，讓自我具備多元技能，才能在職場中更具競爭優勢。目前，桃竹苗分署提供 43 班次共 1290 個職訓名額，課程種類包含有資訊類、商業類、美容美髮類、餐飲類及手工藝類等，課程補助全額，歡迎想要就業或補充技能的中高齡待業民眾踴躍報名。

四、發現年長員工很重要 美國企業提供「祖父母假」

2023-08-28 11:14 聯合新聞網／科技新報

人們壽命越來越長，退休年齡越來越晚，加上面臨少子化，勞動力短缺的時代，許多企業開始正視年長員工，重新欣賞老一輩的知識和工作價值觀。為了留住年長員工，美國有些企業開始重視長者福利，特別為年長員工提供「祖父母假」，盡可能讓他們工作愈久愈好。

現在為年長員工推出祖父母假的企業有思科、諮詢公司美世和招聘平台

HireVue、房利美、Booking.com 和 SentinelOne 等公司，讓員工在孫子出生或需要照顧時可以享受帶薪休假，休假時間可以從一天到幾週不等。

提供祖父母假的一個原因是老齡化的勞動力結構趨勢，如網路安全公司 SentinelOne 在疫情初期重新調整家庭休假政策，他們當時發現許多員工到了有孫輩的年紀仍然在職，雖然年長員工人數不多，但人數不是重點，而是企業遇見勞工結構轉變與重視年長員工的一種實際行動。

年長員工也非常感激這項政策，其中一名員工因為女兒緊急剖腹產，手術期間她需要幫忙照顧其他孫子，請了三週的祖父母假，如果沒有祖父母假，替代方案就是非常昂貴的托兒服務，每天大約 200 美元，他稱讚祖父母假是公司給員工最好的福利。

雙薪家庭育兒需求愈來愈高，美國有三分之二的六歲以下兒童生活在雙親家庭中，一項關於兒童保育費用的調查發現，到 2023 年，兒童保育支出就占家庭收入的 27%，有四成的父母依靠家庭成員來支援部分或全部兒童照顧工作。

很多祖父母工作同時還要照顧家庭成員

不僅勞動力在老齡化，美國和世界各地的總人口也在老齡化，醫療保健和生活條件使人們的壽命更長，對多代家庭照顧的需求可能會增加，現在已經有很多祖父母工作同時還要照顧家庭成員。

根據美國人口普查局數據，有超過 700 萬祖父母與 18 歲以下的孫子生活在一起，其中大約一半現在還在工作。日本也有四成的企業讓員工工作到 70 歲以上，是十年前的兩倍。台灣人口老化問題也不輸其他國家。

年長員工的工作價值觀也重新受到重視，因為代際差異已經讓許多企業受不了年輕員工。《華爾街日報》對美國人價值觀進行的一項調查中，65 歲及以上的人中有四分之三表示，努力工作對他們個人來說非常重要，而 18~29 歲只有六成的人認同此點。現在許多企業發現，與其想辦法讓 Z 世代員工有目標

感，幫助他們找到工作的意義，不如直接雇用天生就努力工作的人。

數據顯示，美國 50 歲以上的員工占勞動力的三分之一以上。根據美國政府預測，未來十年，75 歲或以上的勞動力人口預計將增加近一倍。人口戰略公司 The Super Age 執行長表示，過去從來沒有這麼多年長員工，現在企業正在想辦法如何善待老年員工，防止他們退休或跳巢。

【勞動重要議題】

一、保障外送員權益 桃園草案遲未過

2023-08-26 01:02 聯合報／記者陳俊智／桃園報導

餐點外送平台服務已融入民眾生活，但外送員權益仍有待改善。桃園雖在 2020 年就率六都之先，研議外送平台業者管理自治條例草案，但陸續被雙北、台中和台南超車，草案至今未通過，影響 2 千多名外送員權益，不僅桃園市審計處點名督促，外送員也盼多點保障；桃園市勞動檢查處表示，條例待議會審議通過，最快明年初實施。

桃園市網路平台外送員職業工會理事長石家穎表示，2019 年雙十連假 3 天發生 2 起外送員死亡車禍，社會開始重視外送員權益，桃園最早提案訂定自治條例的直轄市，但草案一直擱置，桃園與外送員相關的大小工會共 8 個，成員超過 2 千名，草案通過與否，牽動 2 千多人的工作權益。

桃園市勞檢處指出，職業安全衛生法雖然有指引，要求平台業者替外送員投保死亡 300 萬元的人身意外險，但不是硬性規定，沒有強制力，而且職業安全教育訓練只有規範雇傭關係，平台業者與外送員則比較偏向業務承攬關係，情況特殊，也不受職安法的約束，自治條例就是要彌補現行法規的不足。

勞檢處指出，草案主要規範外送平台業者要替外送員強制加保，提供合理

運送時間和天災停止服務，也要做好安全教育訓練和職災通報，違反規定將處3萬元到10萬元行政罰鍰。

審計處調查，桃園雖然很早研商草案，但因為勞動部修正外送平台相關指引，導致草案必須跟著修改，加上市府部分局處對草案內容仍有意見，所以遲遲未果。勞檢處表示，草案已提報市政會議通過，待12月議會審議過關就會報行政院備查及公布實施。

石家穎認為，自治條例在保險部分讓外送員多了一層保障，但其他方面對外送員增加不少約束，希望保障能再多一些，「至少提供暢通合理的申訴管道，不要讓業者因為客訴究動不動把外送員停權，影響靠外送維持生計的人」；桃園市議員牛煦庭和李宗豪都也都認為，自治條例對於外送員工作權益應多著墨。

二、基本工資月、時薪調幅脫鉤 未來主戰場

2023-08-28 06:13 聯合報／記者葉冠妤／台北報導

基本工資審議委員會九月八日登場，由於蔡政府任內年年調漲基本工資，加上明年逢總統大選，外界預料任期最後一年勢必「連八漲」；即使如此，幾乎確定蔡英文總統曾喊出的「月薪三萬元」恐是夢一場，且勞動政見之一的制定最低工資法，草案也躺在行政院，立法恐跳票。至於審議關鍵，因產業景氣外冷內溫，月薪、時薪調幅脫鉤將成主戰場。

依基本工資過去調整潛規則，「物價指數CPI足額反映，GDP經濟成長率勞資共享」，預料明年漲幅可能為百分之二點九四五，若取整數為百分之三，實際漲幅則視屆時審議結果。

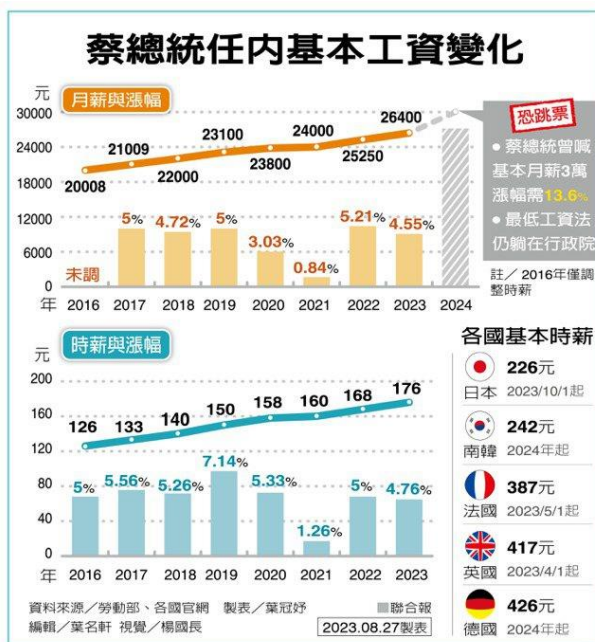
工商團體喊話，製造業景氣不佳，以時薪制居多的內需產業相對熱絡，時薪調幅應與月薪脫鉤，且月薪調幅應低於百分之二。一名基本工資審議委員受訪說，景氣外冷內溫，產業別差異大，時薪、月薪脫鉤確實是解決爭議的方法，因此審議重點除討論通膨如何反映在調幅，時薪、月薪調幅如何脫鉤將是另個關鍵。

全產總秘書長戴國榮說，時薪、月薪調幅過去早就脫鉤，但勞團反對，因當月薪跟時薪幅度拉大，除有道德風險，年輕人也會覺得做時薪工作就好，不僅非穩定雇傭關係，也無助年輕人職涯發展。

勞動部勞動條件司司長黃維琛說，二〇一六年曾因應法定工時縮短，先調升基本工資時薪、月薪凍漲，二〇一九年為照顧低薪打工族，時薪調幅高於月薪，其他近幾年都不算脫鉤。以去年為例，先決定月薪調幅，回推時薪後因尾數進位，調幅才略有差異。

至於蔡總統曾喊出月薪基本工資三萬元的「夢想價」，以目前月薪二萬六四〇〇元來看，這回要大漲百分之十三點六才能達標，簡直難如登天。蔡總統當初推動六大勞動政見之一的制定最低工資法，勞動部二〇一九年將草案送進行政院後，因勞資雙方對參採指標喬不攏而石沉大海。

鄰近的南韓、日本近期也陸續拍板基本工資，但漲幅兩樣情。南韓明年最低時薪約台幣二四二元（九八六〇韓元），調升百分之二點五創三年來最低；日本為了反映物價，時薪調升到約台幣二二六元（一〇〇二日圓），調漲百分之四點三，創一九九一年後最大漲幅。



三、 勞動部高分署助企業人資增能 應對 AI 智能時代挑戰

2023-08-29 13:37 聯合報／ 記者徐如宜／高雄即時報導

勞動部高屏澎東分署長引導企業培育所需人才，今天在高雄舉辦人資研習活動，以「ChatGPT 對於企業的影響及衝擊」和「如何運用 ChatGPT 全面升級人資工作流程」為主題，與轄區企業人資攜手面對 AI 浪潮帶來的新挑戰。

勞動部高屏澎東分署指出，近年隨著人工智慧 AI 技術蓬勃發展，ChatGPT 引領 AI 新浪潮，新科技促使產業快速轉型，人力需求上也有所改變。ChatGPT 在人力資源領域中應用多元，例如智能對話、文案生成、履歷篩選、培訓輔助等，適切運用可幫助人資人員提升工作效率、優化流程。勞動部希望透過研習活動，邀企業人資共同參與，關注科技應用的新趨勢，了解智能時代下，人才管理與人才培育的重要新知。

製造業人資張姓主管表示，業界相當關心發展趨勢，透過實際的操作和演練，體驗到新科技在人力資源領域帶來的便利性。服務業人資陳姓主管也表示，公司內部的職務職能，隨著新科技的影響有所改變，公司須針對員工的職能缺口進行培育，才能保持企業的競爭力。

高屏澎東分署在轄區企業推動多項企業在職員工訓練補助方案，如「企業人力資源提升計畫」、「小型企業人力提升計畫」、「充電起飛計畫」等，透過勞動部補助，企業可依需求規畫內部訓練課程，強化員工專業職能。今年截止目前為止，共核定 5 百多家企業，總核定補助金額超過 9 千萬元。

四、 職場霸凌有多嚴重？八成三上班族遇霸凌、女高於男

2023-08-29 11:11 經濟日報／ 記者葉卉軒／台北即時報導

「職場霸凌」情形有多嚴重？根據 1111 人力銀行今（29）日公布的最新調查發現，超過八成三的上班族在職場上遇過霸凌，而霸凌的加害者最常見的為直屬主管 44.1%、周遭同事 36.3%、老闆/老闆娘 16.8%。進一步從性別交叉分析發現，女性自認遇到職場霸凌的比例，明顯比男性高出 15 個百分點。

最常遇到的職場霸凌狀況包括：言語嘲諷貶低 56.9%、背後中傷散播謠言 49.9%、刻意排擠/孤立 49.3%、工作處處刁難 46.8%、工作上不給資源/支援 46.1%。

至於在職場上被霸凌時上班族會怎麼處理？調查發現最多上班族會採取吞忍/不想把事情鬧大 60.7%，其次才是提出離職/另謀高就 51.8%、先搜集證據備而不用 25.3%，如果被霸凌的是同事，調查中有六成上班族會選擇挺身而出，剩下四成則因為擔心自己也被霸凌、怕被貼標籤、與我何干、跟同事不熟等理由選擇袖手旁觀。

1111 人力銀行公關經理曾仲葳表示，職場霸凌指的是在工作場所發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、被羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。最常見的包括肢體暴力、心理暴力、言語暴力、性騷擾四類，這些行為在法律上都被視為不法侵害，雇主需要負擔預防責任，包括民法、職業安全衛生設施規則都有相應的條文，顯示雇主對於不法侵害責無旁貸，加害者更需要背負刑事責任。

曾仲葳表示，職場暴力除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事、客戶等，因為績效、生計掌握在對方手中，導致多數上班族選擇隱忍，調查顯示，上班族在受到霸凌的工作上平均會待 20.5 個月，也就是忍耐將近 2 年的時間，才會離開。而女性則更容易因為階級、體力及性別刻板印象遭受歧視、騷擾而成為職場霸凌的受害者。

事實上遇到霸凌對於身心的傷害巨大，因此《勞基法》第 14 條中，就列出勞工得不經預告終止勞動契約的條件。其中與霸凌相關的包括，第二款雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者、第三款契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者、第六款雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

曾仲葳建議，在實務上了勞工除了尋求其他同事的支持，還可以聯合霸凌者向工會、福委會、人力資源部門投訴，同時以錄音或錄影的方式記錄霸凌者的行為作為證據，選擇姑息養奸，只會讓霸凌的狀況越演越烈。

上述「職場霸凌大揭密調查」，是 1111 人力銀行針對求職會員進行隨機抽樣調查，調查期間自 2023 年 8 月 11 日至 8 月 25 日，有效樣本數 1,128 份，信心水準 95%，誤差值為正負 2.92 個百分點。

【經濟安全議題】

一、台中 3715 人無薪假 製造業最多

2023-08-26 02:32 聯合報／記者林敬家、趙容萱／連線報導

製造業景氣尚未復甦，全台無薪假破萬人，台中市目前通報 114 家事業單位、3715 人放無薪假，彰化縣本月統計有 124 家、1671 人放無薪假。台中市勞工局、彰化縣勞工處都表示，今年製造業通報無薪假人數有成長趨勢，台中以自行車、工具機產業占 65%，彰化以腳踏車零組件製造業、鞋業衝擊較大。

另外，彰化縣府表示，疫情期間勞動部提出紓困計畫，減班休息的事業單位較有意願通報，現在沒有相關誘因刺激通報意願，預估放無薪假的黑數可能更多。

勞動部公布俗稱「無薪假」的全國減班休息統計，共有 669 家企業、12105 人實施無薪假，其中製造業占最大宗，共有 10083 人，主要受到全球景氣影響，需求疲弱，影響訂單下訂數量。

台中市勞工局說明，自行車及工具機產業占減班休息的通報人數 65%，主因是目前接單不穩定、外銷訂單減少，去年同期通報 435 家、3308 人。另外，中部科學園區通報則有 2 家業者、145 人實施無薪假。

彰化縣勞工處長何俊昇說，彰化縣腳踏車零組件、鞋業受到的衝擊較大；減班休息得經過勞資雙方合意才成立，不管減多少工作時數，勞工薪資不能低

於本工資；如果通報無薪假後，勞工實際工作時數超過協議時數，仍要給付加班費。

有業者指出，全球通膨居高不下，消費者荷包大縮水，尤其像腳踏車最大市場集中在歐美，消費力下降，加上疫情期間庫存量高，終端零售商庫存塞爆，現在接單只剩1成。有放無薪假業者說，景氣去年就不好，這段時間是將原本外包的單收回自己做，才苦撐到現在。

有製鞋業者表示，2024年巴黎舉辦奧運會，原以為今年接單明年出貨，產業可逐漸活絡，但迄今也沒有明顯的訂單，只能寄望明年初急單可轉為大單，若烏俄戰爭能趨緩，應該就有希望。

【照顧重要題】

一、 照顧人力荒 一解方篇／照顧力匱乏 放寬移工仍難解

2023-08-26 04:21 聯合報／記者張瀟文／台北報導

照顧現場缺工實況，以住宿型的長照機構最為嚴重。長照2.0資源長期傾斜居家照顧，的確造福了許多家庭，但對於重度失能者，或是需要住宿機構照顧的家庭來說，反而稀釋了資源。住宿型機構的缺工困境如何解？移工開放、科技導入會是好的解方嗎？

回應照顧人力荒，勞動部在今年六月十七日放寬住宿式長照機構與護理之家移工聘任資格，預計全台可以增加一萬四千多位移工投入照顧行列。專家指出，此舉雖可暫時舒緩照顧人力荒，但並非長久之計，根本之道在於平衡各種照顧模式的資源投入，而且從培育與留用扎根，讓更多本國的勞動力也投入照顧產業中。

天主教失智老人基金會的社工主任陳俊佑分享，基金會營運的「聖若瑟失智老人養護中心」去年虧損近九百萬，還好轄下的居家服務有盈餘，就用以補

貼養護中心的虧損。

陳俊佑指出，長照二點○上路後，居家服務因為勞動條件好，又不用像住宿型機構輪三班，許多照服員跳槽到居家服務，全國的住宿型機構都面臨照服員人力不足的問題。即便加薪、自己辦訓培養照顧服務員，願意留在住宿型機構的還是很少。

例如聖若瑟滿床可以收六十二位，但照服員一直招不滿，目前只收了四十位，長時間有一百多位排隊等床位的民眾。

而這次放寬移工聘任資格，雖可暫時緩解多數住宿型機構的人力荒，「但是對像我們這樣服務失智者的單位沒差。」陳俊佑解釋，失智照護機構因為考量到失智者的精神狀況需要對其生命史的理解，照顧者需要有本土脈絡。

家庭照顧者關懷總會秘書長陳景寧指出，目前長照政策，的確帶給家有輕中度失能長者的家庭很大的幫助，但是對於重度失能者幫助有限，目前高度仰賴外籍看護或是住宿型機構，而機構每個月僅補助一萬元，對許多家庭來說是沉重負擔，即便負擔得起，也因為人力荒要排上好久的隊。使得整個照顧歷程的後段將面臨資源斷裂的困境。

陳景寧建議要通盤思考整個照顧歷程的需求，資源才不會過於傾斜某幾項照顧模式。陳俊佑也強調住宿型機構布建的重要性。

老人福利推動聯盟秘書長張淑卿指出，人力不足是全世界、多數產業都在面對的問題，而且會愈來愈嚴峻，對此國內還聚焦於中高齡再就業是不夠的，必須扎根學校培育。但培育之後，目前台灣年輕人多數不願意留在照顧產業，源於照顧工作的專業地位與工作條件都不高，年輕人即便念了相關科系，認同感也低。

她指出，人才的留用也需要制度的設計，例如護理人力荒，因為有公費護理人員培育、也有護理人員留任級輔導機制，但是照顧服務員並沒有。加上住宿型機構需要輪三班，整體薪資還不如居家服務員，要留住人更形困難。

張淑卿強調，國內照顧人力的品質與數量，如何培育與留用，是教育單位、勞動單位、衛生福利單位必須跨部會思考的議題。

二、申請外籍看護鬆綁年齡限制？衛福部踢給勞動部

2023-08-30 02:51 聯合報／記者許政榆／台北報導

國民黨總統參選人侯友宜昨提出「廢除八十歲以上巴氏量表，長者可直接申請看護移工」等四大長照政見。衛福部長薛瑞元表示，衛福部著重於失能族群，而申請外籍看護工屬於移工政策一部分，如果勞動部放寬到八十歲以上民眾皆可申請，衛福部也不反對。

前衛生署副署長張鴻仁說，侯陣營方向正確，「執政黨到現在還沒想清楚」。不過，家庭照顧者關懷總會則不認同以年齡做擴大標準。

「侯友宜用年齡區分的方向是對的。」張鴻仁認為，目前政府以巴氏量表限制人民權利，讓民眾和醫界爭議、打架，「侯已經提出解方，現在執政黨還沒想清楚」，長照模式多元，須有不同處理方式，當照護人力不足，就需外籍看護補足，不能以巴氏量表限制民眾權益。

張鴻仁說，我國照護人力不足，需要聘顧外籍看護，「不然，我們聘得到本國籍看護嗎？」執政黨一天到晚講預防失能，「卻逼人失能後才准許申請外籍看護工」；衛福部若堅持現有的看法，那就堅持，「讓民意評評理，決定誰比較對」。

家庭照顧者關懷總會秘書長陳景寧建議，巴氏量表應與長照評估量表合併，減少民眾奔波，但需以「失能程度」做為評估標準，因為同樣是八十歲長者，不見得都有長照需求，家總不支持任何以「年齡」作為擴大開放聘僱外籍看護工的政策。

三、 老後誰照顧？《遠見》最新調查：26.6%願住安養機構

2023-08-29 12:27 遠見／文·林讓均

依照國發會人口推估系統，2022 至 2027 年的高齡人口，整體將成長 73.27%，但百歲以上人數會翻漲 15 倍；然而，如果活得久卻不健康，長期照護將是沉重的財務負擔。

那麼，科技可以成為促進健康的解方嗎？《遠見》「台灣迎向超高齡社會大調查」發現，有 37.5% 民眾使用智慧穿戴裝置或 App，來追蹤卡路里消耗、運動表現、或各項健康指數（如：心率、血氧、睡眠等）。其中，50 歲以上族群約有 35% 使用智慧穿戴裝置。

在問到「養生保健、老後照護」相關知識，主要來自於哪些管道？前三名是社群（47.2%，如 LINE 與臉書）、健康專業媒體（44.4%，如健康遠見）與電視（35.5%）。有趣的是，50 歲以上族群更仰賴健康專業媒體，占比最高，達 50.7%；第二大管道是社群、48.5%，這兩項都比全體占比來得高，顯示對於養生照護知識的黏著度高，且多半來自網站社群。

若需要照護，未來誰會是自己的主要照顧者？全體 26.6% 選擇安養機構，占比最高，其次為配偶（21.3%）、外籍看護（13.1%）、本國看護（10%）、子孫（8.8%）。

長照平台「愛長照」營運總監紀鈞惟觀察，民眾對老後住安養機構的接受度逐漸提高，各年齡層都有超過兩成有意願；外籍與本國看護加起來，也有 23.1%。儘管仍約兩成寄望配偶，且男生比女生更依賴，但整體顯示出「老後不麻煩家人」的趨勢，這也跟小家庭、老後獨居的現象相呼應。

逾六成老後最想住自家，其次是銀髮住宅

談及理想中的老後住居，台灣民眾心中的排行榜？整體 45.8% 傾向住在目前自宅，其次為銀髮住宅（18.9%）、另覓可自住的便利住宅（17%）、青銀混居宅（9.7%）。

紀鈞惟指出，在健康活躍的前提下，整體 62.8%仍想住自己家，顯然不願跟既有的人際社群分開，在宅老化的需求和意願都高；而另覓老後便利宅、銀髮與青銀住宅各有擁護群，也指出通用式住宅與多元服務的超高齡商機。

從調查結果來看，五個面向的賦能程度分別為：社會賦能級別 B+、財務為 B-、職能 C+、科技 A、照護 B+。整體而言，職場對中高齡者最不友善，仍需更多政策配套來促進世代合作；而科技賦能的程度佳，可望是台灣社會因應超高齡的有效解方。

四、 不願出家門 獨老僅剩送餐員關心

2023-08-27 03:57 聯合報／ 記者許政榆／台北報導

長照鼓勵在地安老，希望民眾走出家門參與社區活動，但仍有一群困難案主走不出家門，長年透過送餐員關懷，才得以在生活中獲得一絲溫度。而專家提及，這些走不出家門的困難個案，大多是「失能」又「失去生活目標」，人生僅剩下「等吃、等睡、等死」三等人生。

六十六歲的王伯伯，當了四十多年的計程車司機，三年前中風後不良於行，原以為自己可開計程車開到七十歲，卻因病在六十三歲提前退休，中風後的日子沒錢、沒朋友也沒了生活目標，每天僅剩吃飯睡覺，符合低收入戶送餐資格的他，每天等著送餐員到府，只是內心的空虛，仍讓他過著「沒絕望、沒想不開」但每天等死的日子。

長照司期待更多民眾可以走出家門，與社會連結，但中華民國老人福利推動聯盟秘書長張淑卿說，長照社區據點多年發展下，會願意走出來的長輩，大多已經出來，不願走出來的，大多是「心靈匱乏」等課題，受困於家中，這恐是超高齡化社會，面臨更為嚴峻的議題。

據衛福部統計，去年台灣各年齡層自殺死亡率，六十五歲以上自殺死亡率為每十萬人口廿八點四人。根據研究，尤其老人自殺比例在失能後以男性居多，男性自殺比率為十萬分卅至四十人，女性則為十萬分之廿至卅人。

亞洲大學社會工作學系兼任教授黃松林表示，當長者失能達到一定等級時，多半會建議到住宿機構，但不少高齡男性拒絕住機構，認為自己失能會被看不起，演變成長照得生出更多資源，主動把服務送到府，並找出困難個案心理的結，才有可能改善現狀。

五、 放寬 80 歲以上可申請外籍看護？勞動部：蒐集各界意見

2023-08-30 11:35 聯合報／ 記者葉冠妤／台北即時報導

國民黨總統參選人侯友宜昨提出「廢除 80 歲以上巴氏量表，長者可直接申請看護移工」等四大長照政見。衛福部長薛瑞元表示，衛福部著重於失能族群，而申請外籍看護工屬移工政策，如果勞動部放寬到 80 歲以上民眾皆可申請，衛福部也不反對；勞動部則說，長照政策及看護移工政策相互關聯，不會是單一部會的事，將持續蒐集意見，並與衛福部商討。

勞動部表示，因應國內人口老化及失能者家庭反映照顧需求，勞動部持續檢討相關措施，包括下修重新聘僱家庭看護移工免經醫療團隊評估年齡及延長病症暨失能診斷證明書效期等作法。後續將協同衛福部長照政策規劃及我國失能者家庭照顧需求，減輕家庭照顧負擔，持續優化聘僱家庭看護工診斷證明書評估程序，並積極檢討擴大免經醫院評估的適用範圍，以讓有需要照顧的人，都能獲得更好的照顧。

勞動部表示，現行家庭看護移工引進政策，勞動部均會商衛福部意見，經跨部會及學者專家組成政策諮詢小組討論通過後制定。現行聘僱家庭看護移工，已考量被看護者病症、年齡及失能程度彈性規定，屬身心障礙重度以上特定病症 12 項目之一者免經評估，其餘不同年齡依輕中重度失能情形經評估後申請聘僱，如取得失智症者或 80 歲以上長者只需經病症暨失能診斷證明書(即俗稱巴氏量表)評估屬中度失能即得申請。

勞動部指，衛福部在今年 6 月 14 日召開會議，認為現行巴氏量表具高度信、效度，且為國際通用失能認定量表，因此維持現行經醫療團隊專業評估開

立作法，發展署也於 6 月 29 日召開簡化家庭看護工申請機制會議，針對 75 歲以上聘僱家庭看護移工，期滿重新申請續聘者得免經醫院評估逕行申請；簡化各地長照管理中心推介本國照顧服務員次數，由現行 14 天內 6 次改為 1 次；放寬申請外籍看護工「病症暨失能診斷證明書」效期為 1 年。

勞動部官員說，長照政策跟看護移工政策有相互關聯，不管哪一個年齡的失能者，只要符合失能、照顧需求，就可以申請看護移工，至於申請條件該怎樣調整，是否開放只要 80 歲以上就能申請看護移工，將持續搜集社會各界意見，並且與衛福部共同協議商討，政策貼合民眾的照顧需要，不會是單一部會的事。

勞動部強調，針對達一定年齡的被照顧者申請家庭看護移工得否免除巴氏量表評估，或採其他簡便可行的認定方式，勞動部會廣蒐各界意見、凝聚共識