

十、勞動部主管

就業安定基金

政府為促進國民就業，平衡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 款規定之工作所衍生之社會成本，及處理勞資爭議，保障勞工權益，依據就業服務法及勞資爭議處理法等規定，設立就業安定基金（含勞工權益基金 1 個分基金）。該基金 113 年度各項業務計畫及預算之執行等，經予書面審核，並派員就地抽查，茲將查核結果說明如次：

1. 業務計畫實施情形之查核

該基金主要業務係辦理促進國民就業、外國人聘僱管理及許可、提升勞工福祉及勞工權益扶助等。113 年度業務計畫 4 項，實施結果，實際數均較原預計減少，其執行情形列表如次：

項 目	單 位	預 計 數	實 際 數	比 較 增 減		
				增 減 數	%	原 因
促進國民就業計畫	千 元	23,412,511	18,925,272	- 4,487,238	- 19.17	受減班休息通報案量減少，及各業人力需求增加等因素影響，申請充電再出發訓練、初次尋職青年穩定就業等計畫案件較預計減少。
外國人聘僱管理及許可計畫	千 元	3,436,246	2,939,252	- 496,993	- 14.46	經濟弱勢雇主申請聘僱外籍家庭看護工薪資差額補助案件較預計減少。
提升勞工福祉計畫	千 元	1,043,405	944,352	- 99,052	- 9.49	申請失業勞工子女就學補助案件較預計減少。
勞工權益扶助計畫	千 元	76,739	53,842	- 22,896	- 29.84	勞資爭議申請訴訟扶助案件較預計減少。

有關該基金部分業務計畫執行率欠佳情形，本部已函請勞動部督促檢討改善，俾達成預計目標。

2. 預算執行情形之審核

113 年度決算審核結果，審定本期賸餘 50 億 915 萬餘元，較預算賸餘 3 億 2,087 萬餘元，增加 46 億 8,828 萬餘元，主要係受減班休息通報案量減少，及各業人力需求增加等因素影響，申請

充電再出發訓練、初次尋職青年穩定就業等計畫案件較預計減少。勞工權益分基金本期賸餘 69 萬餘元，主要係勞資爭議申請訴訟扶助案件較預計減少。

3. 餘絀之審定

113 年度決算經行政院核定賸餘 4,936,911,639 元，本部依法審核修正增列基金來源之其他收入 60,209,504 元，減列基金用途之促進國民就業、外國人聘僱管理及許可計畫等支出 12,036,750 元，主要係支出項目與就業安定基金設置目的及基金用途規定關聯性不高，綜計增列賸餘 72,246,254 元，審定本期賸餘 5,009,157,893 元。

4. 現金流量之查核

113 年度期初現金及約當現金 353 億 8,561 萬餘元，經業務、投資及籌資活動結果，現金及約當現金淨增 43 億 2,737 萬餘元，期末現金及約當現金為 397 億 1,299 萬餘元。

5. 重要審核意見

(1) 就業安定基金管理會及就業安定基金內部管控審核小組未充分發揮審議及考（審）核功能，另勞動力發展署未將就業安定基金經費支用情形納列風險項目並設立控管機制，衍生就業安定基金各項支用爭議，允宜研謀改善。

依據就業服務法第 55 條第 1 項規定，聘僱移工雇主繳納之就業安定費，應作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用。復依就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條第 1 項規定，就業安定基金用途包括：辦理職業訓練、就業安定、就業促進、創業貸款、提升勞工福祉及外國人聘僱管理等事項。勞動部為強化就業安定基金之管理，依據就業安定基金收支保管及運用辦法第 8 條規定，設有就業安定基金管理會，定期召開會議，審議基金收支、保管及運用、年度預（決）算及考核基金運用執行情形，另勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）訂有勞動部勞動力發展署就業安定基金內部管控審核作業要點（下稱管控審核作業要點），並成立就業安定基金內部管控審核小組，辦理重要計畫之管控及審核作業。經查就業安定基金管理會及就業安定基金內部管控審核小組之運作情形，核有下列事項：

A. 就業安定基金管理會法定任務之一，為審議基金收支、運用及考核基金運用執行情形，近 3 年雖已定期召開會議，討論基金總體收支及計畫目標情形等事項，惟有關會議均

未將基金計畫預算支用明細等事項列入議程，致無從審議相關支出與基金設立目的之關聯性，衍生基金遭不當使用情事，管理會顯未發揮審議及考核功能：依就業安定基金收支保管及運用辦法第 8 條規定，就業安定基金應設就業安定基金管理會。第 9 條規定，就業安定基金管理會任務，包括基金收支、保管及運用之審議；基金年度預算及決算之審議；基金運用執行情形之考核等。第 10 條規定，就業安定基金管理會置執行秘書 1 人，由勞動部指派人員兼任之，所需工作人員，由勞動部就勞動力發展署現職人員調兼之。第 11 條第 1 項規定，就業安定基金管理會每 3 個月舉行會議 1 次，必要時得召開臨時會議。經查，就業安定基金管理會 111 至 113 年度（截至 9 月底止），共計召開 11 次管理會會議（第 101 次至第 111 次）、111 及 112 年各召開 2 次臨時會議。經檢視歷次會議紀錄，幕僚單位提報之報告事項有關就業安定基金收支情形，僅簡略概述預算累計執行數及執行率未及 8 成原因等，致與會委員無從瞭解及審究基金實質收支運用內容，暨與基金用途之關聯性等，據以提出相關審議意見。另查，就業安定基金內部管控審核小組於就業安定基金管理會第 101 次、第 104 次、第 105 次、第 107 次、第 109 次、第 111 次等 6 次會議提報重要計畫內部管控審核報告案，僅載述各項重要計畫目標值達成情形及未達成原因說明與強化措施等資訊，未列示各計畫預算支用明細及管控審核情形，與會委員亦無從瞭解及審議重要計畫預算實際支用與基金用途暨與基金設立目的之契合情形，爰委員提出之審議意見，多侷限於重要計畫目標值執行狀況及達成情形等內容。復查，就業安定基金管理會第 101 次、第 102 次、第 104 次、第 105 次、第 106 次、第 108 次、第 109 次、第 110 次等 8 次會議，分別就基金年度預算、預算規劃重點、決算等案進行討論，除第 101 次會議、第 106 次會議，會中委員建議就業安定基金應有安全存量之規劃，及針對基金短絀情形請勞動力發展署說明等外，並未就基金預算支用是否符合基金設立目的與基金用途等面向，提出實質審議意見。又查，111 年至 113 年 9 月底止召開之 11 次管理會會議，暨 111 及 112 年各召開之 2 次臨時會議，扣除前開就業安定基金預（決）算、預算規劃重點之討論案外，其餘討論案內容及性質多屬年度新增個案計畫或方案等（舉如：營造業雇主申請外國人案件業務實施計畫、提供雇主薪資補貼相關措施、基本工資補貼方案等），提案內容及委員建議，多與計畫方案執行方向與目標有關，對於基金預算支用是否符合基金設立目的與基金用途等，並未提出實質審議意見。按勞動部依據就業安定基金收支保管及運用辦法設就業安定基金管理會，並由勞動部部長召集聘任之委員召開管理會會議及臨時會議，會議議程由勞動

力發展署人員（現職人員調兼之）彙總提報，並由管理會執行秘書（勞動力發展署署長兼任）覆核、召集人批核（勞動部部長兼任），惟其中報告事項有關就業安定基金收支情形、重要計畫內部管控審核報告等內容，均未載述基金收支及重要計畫預算支用明細及管控審核情形，致管理會委員無法發揮實質審議功能。又管理會委員囿於議程內容，對會議報告事項或討論案，僅侷限就重要計畫執行狀況及目標值達成情形，暨基金預（決）算、預算規劃重點等案所列之業務計畫執行方式、目標值等面向提出建議意見，明顯限縮審議功能，經函請勞動部督促勞動力發展署允依就業安定基金收支保管及運用辦法第 9 條規定賦予就業安定基金管理會之任務，提報完整之基金收支明細資料，供管理會委員審議，俾有效發揮管理審議功能，並研議定期或每季公布基金支出明細之可行性，以透過公開透明機制，進一步深化外部監督力道。據復：勞動部為強化就業安定基金管理會審議機制，已研擬精進作為：(A) 已修訂「就業安定基金管理會委員遴聘要點」，納入各界代表性、任期及迴避、出席率等規範；(B) 已針對就業安定基金管理會審議工作，訂定「就業安定基金審議要點」，規範應備適足時程之審議作業程序，俾使委員周全審查，強化審議效能；(C) 增列提送管理會審查年度預算之審議資料，包括增列說明計畫內容，及提供「行政管理」、「媒體政策及業務宣導費」、「推展費」等經費項目供委員審查；(D) 每季召開基金管理會會議時，將新增提報基金計畫科目支用明細，並將支用明細併同就業安定基金管理會會議資料、採購案決標資料、其他部會申請補助案件之成果報告等資料，定期公告於勞動力發展署網站，供外界檢視。

B. 勞動力發展署訂有就業安定基金內部管控審核作業要點，並成立就業安定基金內部管控審核小組，惟該小組管控及審核標的僅限預算金額 5 千萬元以上之計畫等，致近 3 年度實際管控及審核經費僅占基金年度預算 2 成餘，管控審核覆蓋率不足，又該小組針對納管重要計畫，僅就計畫目標達成情形進行管控，未涵蓋計畫預算支用之經濟性、與基金用途之關聯性等事項，管控審核功能未能有效發揮：勞動力發展署為建立就業安定基金內部管控審核機制，訂有管控審核作業要點，並依該要點第 3 點規定，成立就業安定基金內部管控審核小組，辦理重要計畫之管控及審核作業。另依該要點第 2 點規定，所稱重要計畫，指該署各單位於就業安定基金編列預算金額達 5 千萬元以上之計畫，或屬重大、社會關注之政策及計畫方案等，並經就業安定基金內部管控審核小組同意者。經查，就業安定基金內部管控審核小組 111 至 113 年度列管之重要

計畫，分別為 21 項、22 項、24 項，計畫預算金額介於 72 億餘元至 107 億餘元間，占同期間整體基金用途預算比率，僅 22.86% 至 38.09% 間（平均 27.75%；表 1），7 成餘之計畫預算未納列內部控管及審核機制。復查，依據管控審核作業要點第 5 點規定，各執行單位於每年 1 月底前提報重

要計畫項目，經就業安定基金內部管控審核小組審議確定後，由該等單位自行按月管控執行進度，並於每年 7 月底及次年 1 月底分別提出期中及期末查核情形表，提送就業安定基金內部管控審核小組彙列為「就業安定基金重要計畫查核重點與查核情形表」，提報就業安定基金管理會審議，惟查上開查核情形表，主要載列重要計畫名稱、查核重點（羅列目標值）、查核情形說明（含目標值達成率未達 9 成原因說明及強化措施）等，顯示各單位及就業安定基金內部管控審核小組多僅針對計畫目標值達成情形進行管控與審核，未就計畫經費支用情形、支用之經濟性、與基金用途關聯性等進行實質之管控審核，肇致部分支出項目與基金設置目的及用途規定關聯性不高，衍生經費支用疑義，經函請勞動部督促勞動力發展署研謀修正管控審核作業要點，調整擴大重大計畫項目內涵及管控審核範圍，以強化內部管控審核機制。據復：(A) 勞動部為強化就業安定基金內部管控審核機制，已修正「勞動部勞動力發展署就業安定基金內部管控審核作業要點」，擴大列管重大計畫範圍，由預算金額 5 千萬元以上調整為 2 千萬元以上；(B) 為提升就業安定基金執行效能，將研訂「就業安定基金預算支用原則」，規範就業安定基金不得支用於「與基金設置目的及用途無關」、「與業務無關」或「非公務用途」項目，各單位運用就業安定基金推動相關業務，須事先評估是否符合基金用途，並敘明經費支用目的、必要性、合理性、關聯性及預算計畫後，經簽奉核准後辦理。

C. 勞動力發展署依據行政院訂頒風險管理及危機處理作業原則等，逐年盤點及辨識署內各項業務風險，111 及 112 年度已將就業安定基金納入年度風險管理事項，惟 113 年度未持續納列，不利維持有效之風險管理架構，又基金風險管理事項，均為懸帳或債權之處理，並未涵蓋相關支出之法遵性，對於不符基金用途或不經濟支出事項，無法發揮風險管理功能：行政

表 1 就業安定基金列管重要計畫預算占整體基金用途預算情形

單位：項、新臺幣千元、%

年度	列管計畫		整體基金用途預算數 (B)	占比 (A/B×100)
	項數	預算數 (A)		
合計	67	26,405,812	95,142,541	27.75
111	21	7,246,954	31,703,353	22.86
112	22	8,431,131	35,272,655	23.90
113	24	10,727,727	28,166,533	38.09

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供之 111 至 113 年就業安定基金重要計畫查核與審核作業彙整表。

院為推動該院及所屬各機關（構）、公立學校（下統稱各機關）風險管理及內部控制等機制，合理確保施政目標之達成等，於 109 年 9 月 11 日發布行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則。國家發展委員會依據該作業原則第 4 點之授權，會同行政院主計總處於同年 9 月 28 日函頒「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業手冊」，引導各機關進行風險管理。經查，勞動力發展署依據上開規定，針對辨識出之各項風險訂有風險項目及相關控制機制，經檢視該署 111 至 113 年度風險評估及處理彙總表，各該年度分別列有 11 項、18 項及 15 項風險項目，並依各風險項目逐一羅列風險情境、控制機制等。其中有關就業安定基金風險管理及內部控制情形，111 及 112 年度風險評估及處理彙總表列有主動積極清理懸帳並持續追蹤列管之風險項目，並對應列示就業安定基金懸帳處理之控管機制，暨列有就業安定費逾期債權無法收回之風險項目，及對應列示每年清查法務部行政執行署退案及未行政執行案件等控制機制，至 113 年度之風險項目及控管機制，則未納列就業安定基金相關事項。按風險管理（含內部控制）之目的，在合理確保達成實現施政目標、遵循法令規定、保障資產安全等目標，並促成政府機關有效率使用資源，減少無謂浪費及避免貪瀆等。就業安定基金主要來源為雇主聘僱外國人所繳交之就業安定費（111 至 113 年度就業安定收入占同期整體基金來源約 78.16%至 80.30%間），其用途依就業安定基金收支保管及運用辦法規定，主要係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等事務，且 111 至 113 年度附屬單位預算執行要點第 26 點第 1 款已有規定政事基金用途之執行，不得支應與基金設置目的及基金用途無關之項目，爰就業安定基金經費支用之合規性及效益性，攸關基金設立目的之達成，係風險辨識及評估之重要項目，允應建立適當之內部控制機制，惟勞動力發展署 111 及 112 年度僅將就業安定費懸帳處理、逾期債權等列為風險項目及建立內控機制，113 年度則未將就業安定基金納入風險管理及內部控制作業，肇致部分與基金設置目的及用途規定關聯性不高之支出項目，無法藉由該署風險管理及內部控制機制及時偵測並阻絕，經函請勞動部督促勞動力發展署研謀檢討風險管理及內部控制機制，將就業安定基金經費支用情形納列風險項目並設立控管機制，俾杜絕類案再生。據復：(A) 勞動部將研訂「就業安定基金預算支用原則」，規範就業安定基金支用範圍，並規劃委託外部稽核團隊，針對「原未編列預算，於年度中臨時提報基金管理會審議同意執行計畫」、「宣導案」及「預算金額達 1 百萬元以上且執行率高於 120%計畫」等項目之執行情形進行稽核，按季出具稽核報告書提送基金管理會報告；(B) 勞動力發展署

已於 114 年度內部控制風險項目增列「就業安定基金經費支用情形」，勞動部將責請該署依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」，落實檢視內部控制機制及調整稽核方式，以發揮風險管理及內部控制功能。

(2) 勞動力發展署未明確劃分公務預算與就業安定基金預算之分攤基礎及範圍，該署及所屬 113 年度各項行政必要支出近 9 成由就業安定基金支應，另勞動部未審視業務需要覈實編列預算，長期勻用就業安定基金預算辦理各項宣導案，又宣導品領用管理及採購分送作業欠周，迭遭外界質疑就業安定基金經費支用之正當性，允宜研謀改善。

就業安定基金 111 及 112 年度決算分別審定為短絀 76 億餘元、11 億餘元；113 年度基金來源、用途預算數分別為 284 億餘元、281 億餘元，決算數分別為 280 億餘元、230 億餘元，本期賸餘 50 億餘元，基金餘額 435 億餘元。經查就業安定基金之預算編列、經費支用及宣導品管理等各項財務（物）經管情形，核有下列事項：

A. 勞動力發展署未落實依公務與基金預算業務劃分原則規定，明確劃分公務預算與就業安定基金預算之分攤基礎及範圍，該署及所屬機關 113 年度公務預算未及基金預算之 1 成，各項行政必要支出近 9 成由就業安定基金支應，迭遭外界質疑以就業安定基金支出之正當性，不利基金長期財務之健全：依據 113 年度中央政府總預算附屬單位預算編製辦法第 3 條第 3 項規定，特別收入基金預算之編製，應在法律或政府指定之財源範圍內，妥善規劃整體財務資源，並設法提升資源使用效率，以達成基金設立目的；第 8 條第 1 項規定，各基金主管機關對所屬基金業務計畫及預算，應切實詳盡審核。另依中央政府特種基金管理準則第 7 條第 2 項規定：「非營業特種基金……；其業務範圍應與公務預算明確劃分，符合基金設立目的及基金用途者，始得納入基金辦理。」又依勞動部及所屬各機關非營業特種基金與公務預算業務劃分原則（下稱基金與公務預算業務劃分原則）第 6 點規定：「本部及所屬各機關因業務實際規劃需求，同一業務計畫須分由不同非營業特種基金編列預算，或分由非營業特種基金預算與公務預算同時分攤編列時，應敘明分攤基礎及各該預算編列範圍，且非營業特種基金預算之編列與執行，並應符合基金設立目的與收支保管及運用辦法所定用途。」勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）依據勞動部勞動力發展署組織法第 2 條規定，掌理我國勞動力發展、就業服務、職業訓練、技能檢定及

跨國勞動力管理等事務，並負責執行就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條第 1 項規定之基金用途事項。該署為推動上開法定職責與業務，每年度均編列該署及所屬公務預算及就業安定基金預算，以 113 年度為例，該署及所屬公務預算編列「一般行政」、「勞動力發展業務（包含綜合規劃、訓練發展、就業服務及身心障礙者及特定對象業務等工作計畫）」、「分署管理」、「技能檢定中心管理」、「一般建築及設備」等業務計畫預算數 16 億餘元，另於就業安定基金預算編列「促進國民就業」、「外國人聘僱管理及許可」、「一

般行政管理」、「一般建築及設備」等計畫預算數 263 億餘元（表 2），占整體基金用途預算數 281 億餘

表 2 113 年度勞動力發展署編列就業安定基金用途及公務歲出預算情形

單位：新臺幣元

就業安定基金用途預算		公務歲出預算	
業務計畫	預算數	業務計畫	預算數
合計	26,388,816,000	合計	1,690,021,000
促進國民就業	22,756,635,000	一般行政	345,965,000
外國人聘僱管理及許可	3,434,549,000	勞動力發展業務	196,919,000
提升勞工福祉	—	分署管理	1,045,940,000
勞工權益扶助	—	技能檢定中心管理	97,456,000
一般行政管理	197,426,000	一般建築及設備	910,000
一般建築及設備	206,000	第一預備金	2,831,000

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

元之 93.69%〔其餘預算分由勞動部、勞動部勞工保險局（下稱勞工保險局）、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動及職業安全衛生研究所等機關編列執行〕。經查，勞動力發展署公務預算之各項業務計畫，與就業安定基金「促進國民就業」、「外國人聘僱管理及許可」、「一般行政管理」、「一般建築及設備」等計畫之業務範疇，均與促進國民就業及跨國勞動力管理等事務相關，內容互有涵蓋，惟該署編列上開計畫預算時，未落實依基金與公務預算業務劃分原則規定，明確劃分公務預算與基金預算之分攤基礎，及預算編列範圍，致公務與基金預算編列比例懸殊，以 113 年度為例（表 2），該署編列之公務預算未及基金預算之 1 成（6.40%），另就業安定基金收支保管及運用辦法規定之基金用途，雖包含管理及總務等支出，惟該署將執行各項法定職掌業務所需之必要行政支出，諸如水電費、郵電費、房屋修繕、交通及運輸設備、雜項設備、稅捐及規費等基本維運及修繕經費，多數編列於就業安定基金，經統計，113 年度各項行政支出編列於公務預算之占比介於 0.96%至 10.70%間（表 3），近 9 成編列於就業安定基金，各項必要之行政維運費用未有合理分攤機制，公務預算明顯短編，不符比例原則，以致外界觀感不佳，迭有質疑就業安定基金支出各項行政費用之正當性。按就業安定基金為特別收入基金，基金來源有其特定用途，為確保基金長期財務之健全，經函請勞動部督促妥謀改進措施，以強化基金財務資源之規劃與運用。據

表 3 113 年度勞動力發展署編列基金預算與公務預算相關支出用途情形

單位：新臺幣千元、%

基金預算		公務預算		占比	
科目名稱	預算數	科目名稱	預算數	基金預算	公務預算
水電費	66,793	水電費	8,004	89.30	10.70
郵電費	159,386	通訊費	3,189	98.04	1.96
土地改良物修護費	252,920	房屋建築養護費	2,448	99.04	0.96
一般房屋修護費					
宿舍修護費					
其他建築修護費					
購置交通及運輸設備	14,632	運輸設備費	910	94.14	5.86
購置雜項設備	69,512	雜項設備費	3,191	95.61	4.39
稅捐及規費（強制費）	6,017	稅捐及規費	308	95.13	4.87

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署及所屬 113 年度公務預算書及就業安定基金 113 年度預算書。

復：勞動部為健全就業安定基金之管理與運用，已研擬精進作為：(A) 針對機關基本行政管理費、正式編制職員人事費用、國外旅費、非直接服務據點之辦公處所修繕等行政費用，暨與就業安定基金用途無關之廣宣費用，將積極爭取足額公務預算，自 115 年起合理編列機關基本行政費用；(B) 將修正「就業安定基金收支保管及運用辦法」第 5 條有關基金用途規定，明確規範促進國民就業、提升勞工福祉及外國人聘僱管理等法定三大用途之辦理事項，以利業務計畫之預算編列有所依循，另明確規範「管理及總務」之支出項目應以基金管理及直接服務據點之行政管理費用為限，並明定編列額度之占比上限，暨刪除「其他有關支出」規定，以杜絕支用疑慮；(C) 為使就業安定基金支用範圍明確化，將訂定「就業安定基金預算支用原則」，規範就業安定基金不得支用於「與基金設置目的及用途無關」、「與業務無關」或「非公務用途」項目。

B. 勞動部未審視業務需要覈實編列預算，111 至 113 年度支用勞動力發展署編列之就業安定基金政宣費及推展費預算，辦理與就業安定基金設置目的及基金用途規定關聯性不高之宣導活動，另耗費鉅資製作之勞動政策及業務宣導影片，民眾觀看點擊次數偏低：依據 113 年度中央政府總預算附屬單位預算編製辦法第 3 條第 3 項規定，特別收入基金預算之編製，應在法律或政府指定之財源範圍內，妥善規劃整體財務資源，並設法提升資源使用效率，以達成基金設立目的；另依 113 年度附屬單位預算共同項目編列作業規範參、乙、四、(三) 規定，各基金辦理之宣導經費，均應依性質分別編列「媒體政策及業務宣導費（下稱政宣費）」或「推展費」；又依 113 年度附屬單位預算執行要點第 26 點第 6 款及第 7 款規定，政事基金依預算法第 62 條之 1 規定，於 4 大媒體辦理各項政策及業務宣導，應於「政宣費」法定預算總額內從嚴審核執行，主

管機關應就其執行情形加強管理。政事基金推展費之列支，原未編列預算或預算編列不足支應時，應專案報由主管機關核定後，始得辦理。經查，就業安定基金各執行機關為辦理促進國民就業及外國人聘僱管理等業務之宣導及推展，111 至 113 年度於就業安定基金編列「政宣費」及「推展費」預算 2.02 億元、2.65 億元、2.94 億元，呈逐年上升趨勢，惟勞動部以發揮宣導綜效為由，於 111 至 113 年度統籌該部（包含公務預算及就業安定基金預算）、勞工保險局（公務預算）及勞動力發展署編列之就業安定基金政宣費及推展費預算，於年初以開口契約方式，辦理各該年度文宣媒體通路採購案，暨勞動部臉書粉絲團經營及行銷案，其經費來源多來自勞動力發展署編列之就業安定基金預算，執行結果，111 至 113 年度（截至 11 月底止），勞動部及所屬各機關透過各該年度文宣媒體通路採購案共計執行宣導案 39 案、列支經費 8,405 萬餘元，其中由勞動部主導辦理者，包括「敬！前進的光 性別工作平等法 20 週年音樂會暨音樂影片」、各年度勞動節主題影片製作與媒體宣導等 19 案、列支經費 5,176 萬餘元（表 4），相關經費由勞動部公務預算及該部編列之就業安定基金預算支應者僅 168 萬餘元，占整體經費比率 3.25%，由勞工保險局公務預算支應者 42 萬餘元（0.81%），由勞動力發展署編列之就業安定基金「促進國民就業」及「外國人聘僱管理及許可」計畫之「政宣費」及「推展費」預算支應者，高達 4,966 萬餘元（95.93%）；另 111 至 113 年度（截至 11 月底止），勞動部臉書粉絲團經營及行銷案計列支 539 萬餘元，其中逾 8 成（88.13%）經費亦由勞動力發展署編列之就業安定基金預算支應，且前開由勞動部主導辦理之宣導案，或屬整體勞動政策宣導，或勞動節形象影片製作，或辦理勞動部喬遷活動、宣導品採購

表 4 勞動部主導辦理政宣採購案經費支用情形

單位：項、新臺幣元

宣 導 案 名	年 度	勞 動 部 主 辦 項 數	經 費 支 用 來 源				
			合 計	就 業 安 定 基 金		勞 動 部 公 務 預 算	勞 工 保 險 局 公 務 預 算
				勞 動 部	勞 動 力 發 展 署		
合 計		22	57,164,977	581,187	54,419,247	1,506,524	658,019
文 宣 媒 體 通 路 採 購 案	小 計	19	51,765,650	383,927	49,660,553	1,299,632	421,538
	111	7	19,079,991	383,927	17,895,741	378,785	421,538
	112	8	20,542,286	—	20,081,760	460,526	—
	113 (截至11月底)	4	12,143,373	—	11,683,052	460,321	—
	小 計	3	5,399,327	197,260	4,758,694	206,892	236,481
勞 動 部 臉 書 粉 絲 團 經 營 管 理 及 網 路 行 銷 案	111	1	2,160,000	197,260	1,834,521	49,315	78,904
	112	1	2,165,000	—	2,006,826	79,087	79,087
	113 (截至11月底)	1	1,074,327	—	917,347	78,490	78,490
	小 計	2	4,339,327	197,260	3,758,813	126,892	156,481

資料來源：整理自勞動部提供資料。

等，亦與就業安定基金促進國民就業及外國人聘僱管理等業務關聯性不高，相關預算編製及支用程序有待檢討。復查，勞動部 111 至 113 年度透過各年度文宣媒體通路採購案辦理「敬！前進的光 性別工作平等法 20 週年音樂會暨音樂影片（下稱音樂會）」、「《敬！她們給予的光》向旗津 25 守護星致敬音樂電影晚會（下稱電影晚會）」、「勞動部喬遷政策宣導影片」、各年度「勞動節主題影片製作與媒體宣導」等宣導案，共計列支 3,710 萬餘元、製作 18 部影片。經檢視其中舉辦音樂會、電影晚會及勞動部喬遷等活動製作之 12 部影片，於 111 至 112 年間在 YouTube 平台上架後，截至 113 年 10 月底止，各影片觀看次數僅介於 151 次至 2,848 次間；另 111 至 113 年度製作之勞動節主題影片（2,872 萬餘元；含託播經費）共計 6 部（各年度均為 1 部完整版、1 部 30 秒版），該部花費 866 萬餘元透過媒體託播（包含廣播、網路及電視）以期增加影片曝光度，提升影片觀看次數，惟其中網路託播（透過影片推薦、推播等方式）部分，各年度主題影片之網路託播觸及人次（曝光數）分別為 4,163 萬餘人次、1,902 萬餘人次及 631 萬餘人次，雖達預期效益目標，惟回饋於 YouTube 平台之觀看次數，截至 113 年 10 月底止，僅介於 13 萬餘次至 52 萬餘次間（完整版部分），顯示民眾網路觸及數尚無法轉化為實際觀看數，影片製作及網路託播效益不明，經函請勞動部嗣後應審視業務需要覈實編列預算，並通盤檢討影片製作及推廣成效。據復：(A) 各項經費均為業務推動所需，彼時評估符合「就業安定基金收支保管及運用辦法」規定，具預算執行效益，未來辦理各項採購作業，除應符合修正後「就業安定基金收支保管及運用辦法」所定用途範圍及「就業安定基金預算支用原則」外，將審慎評估各項支出之效益性及合理性，本擲節原則從嚴辦理，針對與基金用途直接關聯性不高之支出項目，將爭取編列公務預算支應；(B) 就業安定基金各年度媒體政策及業務宣導經費均依程序編列專項預算，個別計畫執行遇有經費不足時，則由其他計畫共同分攤列支，惟仍於專項經費預算額度內支用，嗣將要求各單位應確實依業務需求，覈實編列廣宣預算，執行遇有預算不足時，依個案性質流用，落實計畫預算與經費支用用途相符；(C) 為強化影片製作及託播效益，該部將持續加強宣導，並將影片置於「全民勞教 e 網」，提供民眾觀看或企業及工會團體教育訓練使用，嗣後亦將審慎評估規劃宣導方式，及依據宣導對象觀看網路影片習性，評估訂購「觀看數」之可行性，以達政策宣導目的。

C. 勞動部及北分署運用就業安定基金「推展費」採購宣導品（含三節禮品），發送相關業務合作夥伴，惟相關領用管理及採購分送作業欠周，間有分送紀錄未臻詳實、採購對

象未優先選擇就業安定基金計畫合作夥伴等情：依據 113 年度附屬單位預算共同項目編列作業規範參、乙、四、(二) 規定，特別收入基金具作業性質，促進產品或勞務業務量之推展，以及非透過平面媒體、廣播媒體、網路媒體及電視媒體辦理之政策宣導經費，如舉辦活動、說明會、園遊會或發放各項宣傳品等，應編列於「推展費」。復依「債務基金、特別收入基金及資本計畫基金用途別科目表」之「推展費」科目定義，凡不屬媒體政策及業務宣導，為產品示範、促銷、廣告及樣品贈送等費用屬之。經查，就業安定基金「推展費」預算由 111 年度之 8,292 萬餘元，逐年增加至 113 年度之 1 億 3,413 萬餘元，增幅高達 61.77%，惟勞動部未針對宣導品之採購分送及領用管理等，訂定相關規範，供該部及所屬遵循辦理，導致部分宣導品實際分送情形不明，引發外界質疑就業安定基金採購宣導品之合法性。本部經實地查證勞動部及勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署（下稱北分署）採購及分送宣導品情形，發現勞動部 112 年度為辦理辦公廳舍喬遷典禮及後續業務推展需要，共計列支 253 萬餘元，採購保溫瓶、手提袋及茶葉等宣導品 4,500 份，惟其中逾半數 2,275 份（50.56%）、價值 150 萬餘元宣導品，未留存分送名單；另抽查北分署 112 及 113 年度宣導品採購案 30 案、金額 128 萬餘元，共計採購宣導品 2,216 份（各品項單價介於 380 元至 1,900 元不等），其中已分送 1,762 份，惟有詳實記載分送對象或分送單位名稱者僅 1,119 份，餘 643 份僅記載「業務往來合作單位」、「講師」、「訓練班學員」、「分署長致贈貴賓」等文字，分送紀錄未臻詳實。復查，宣導品係為促進產品或勞務業務量之推展，爰應積極擴大行銷活動之目標受眾（對象）範圍，惟北分署以發送業務合作夥伴需要為由，自 112 年端午節迄至 113 年中秋節，計列支推展費 179 萬餘元，辦理 5 次三節禮品採購，共計採購 1,070 份禮品，惟其中 170 份（占整體採購數量之 15.89%），係分送予北分署及直屬暨所屬機關之現職與退休人員，另禮品分送對象中有 89 人於上開期間之 5 個節日均獲北分署致送禮品，宣導品分送對象有集中特定人士現象，均與宣導品用以業務行銷推廣及宣導之目的有間。又查，「推展費」之定義，係指為產品示範、促銷、廣告及樣品贈送等費用，其目的係為協助產品行銷推廣及宣導，以提升經營績效，經統計北分署 110 至 113 年度（截至 10 月底止），共計辦理宣導品小額採購 142 家、金額 614 萬餘元，惟採購對象屬北分署轄區之多元培力單位、庇護工場、創業鳳凰輔導廠商等計畫合作夥伴為 62 家、金額 226 萬餘元，採購家數及採購金額占比分別僅 43.66% 及 36.88%，北分署未優先採購計畫合作夥伴產品，恐無法有效發揮「推展費」行銷推廣之目的，經函請勞動部研議明確

規範宣導品採購及分送對象範圍，暨相關領用及管理程序，並督促妥善經管宣導品，以確實發揮推展費效益。據復：(A) 勞動部為強化宣導品管理機制，已訂定「宣導品採購及贈發管理原則」，律定宣導品價格、適用範圍、請購原則及相關管控作為；(B) 考量外界對採購年節禮品存有疑慮，將於「就業安定基金預算支用原則」明定不得辦理年節禮品採購，另將研議協助多元培力單位及創業鳳凰店家產品行銷作法，以持續支持其營運。

(3) 勞動部為利民眾瞭解政府推動勞動政策情形，近年均辦理文宣媒體通路採購案開口契約，委請廠商提供媒體通路及宣導資料製作等服務，惟其履約情形間有未對履約內容詳細約定，或實際委託項目與契約品項未盡相同等情事，致難以驗核履約結果之妥適性，允宜研謀改善。

政府為利民眾瞭解重大政策及各項施政業務推動情形，每年均編列預算辦理政策及業務宣導事宜，透過平面、廣播、網路（含社群）及電視等多元媒體進行宣導，將攸關民眾生活及權利事項，傳遞訊息給人民，以滿足民眾知的權利，並期透過有效之溝通宣導，讓民眾瞭解政府施政作為，進而提升政府治理成效。又為使廠商提供宣導通路及素材製作之彈性，部分機關辦理相關採購係採整合行銷或開口契約方式，於招標過程提供空白資源總表，請廠商提供新媒體、網路、平面、廣播、電視、戶外及宣導資料製作服務之項目及報價，再經由評選等過程決定得標廠商。經查，勞動部 110 至 113 年度運用就業安定基金及公務預算經費，辦理文宣媒體通路採購案開口契約執行情形，核有：A. 勞動部為表達重視勞工之立場，宣傳勞動權益，110 至 113 年度均配合五一勞動節節慶活動製作主題影片，透過電視、廣播或網路託播等方式進行宣傳，惟該部辦理製作勞動節主題影片之採購（開口契約訂購金額 2,622 萬餘元）均未另案辦理招標，而係以各該年度文宣媒體通路採購開口契約辦理，且實際委託辦理項目與開口契約品項內容未盡相同，所約定採購數量亦欠缺依據，致難以驗核履約結果與約定數量是否相符；B. 勞動部鑑於 111 年為性別工作平等法立法施行屆滿 20 週年，為運用多元管道讓各界瞭解性別工作平等法之內涵，逕洽該年度文宣媒體通路採購案開口契約廠商，辦理性別工作平等法 20 週年音樂會暨音樂影片宣導工作（開口契約訂購金額 368 萬餘元），期透過音樂會方式，宣導工作平等權益及消除職場性別歧視，惟該開口契約約定廠商辦理事項未包含音樂會，致難以事前審查其內容之妥適性及事後驗核是否達成宣導目標等情事，經函請勞動部研謀檢討改善。據復：A. 為嚴謹採購作業，爾後影片製作除採專

案簽辦採購，將於契約明定廠商提出工作計畫應包含辦理方式、工作細項及單價等項目，經使用單位審核通過後據以辦理驗收；B. 考量影片構思拍攝及公關活動，涉及創作設計等團隊討論，難以開口契約原訂項目執行，爰關於專案活動、專案設計、影片製作及文宣品製作等項目，將不再納入開口契約工作事項，改由使用單位依個別需求，專案簽辦採購事宜，以明確費用計算項目及方式。

(4) 勞動力發展署因應社會經濟情勢變化及民眾就業服務需求，長年以多元人力協助推動各項業務，不利公務經驗傳承與當責，及機關體制之穩定性，允宜通盤檢視業務需求，積極爭取預算員額編制，並加速補實缺額人力，俾利業務順遂推動。

勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）依據勞動部勞動力發展署組織法第 2 條規定，掌理我國勞動力發展、就業服務、職業訓練、技能檢定及跨國勞動力管理等事務，並負責執行就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條第 1 項規定之基金用途事項，包括加強實施就業安定及就業促進、辦理創業貸款、失業補助、提升勞工福祉等事項。經查，勞動力發展署於 70 年代內政部職業訓練局時期，主要任務係支援國家經濟建設計畫，推動職業訓練政策，嗣因應社會經濟情勢變化及民眾就業服務需求，陸續擴大業務範疇，包含：勞動力發展政策規劃與執行、外國人聘僱許可及管理、身心障礙者及特定對象就業促進、職能基準發展與應用等，另近年配合國家重大政策，新增辦理多項新興業務，包括：新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）疫情紓困及振興措施、中高齡者及高齡者就業促進、疫後產業缺工補實措施等，機關業務量日益擴增，該署囿於中央政府機關總員額法規定之機關員額高限，為因應業務推動需要，長年運用自僱約用人員（下稱約用人員；113 年 1 月 30 日前稱臨時人員）及勞務承攬人員等多元人力協助推動業務，據行政院人事行政總處統計，該署及所屬機關 113 年度預算員額與多元人力分別為 1,039 人、3,035 人（表 5），預算員額占整體人力比率僅 25.50%，該署自 100 年起雖多次向行政院請增員額，並於 107 及 111 年分別獲核增「職員」員額 22 人、50 人，惟上開獲增員額人數未及整體人力之 2%，對於改善人力結構之合理性成效有限，該署人力結構長期處於失衡狀態，不利公務經驗傳承與當責，及機關體制之穩定性，並致外界迭有批評，認為勞動部係勞動主管機關，卻大量進用非典型人力，嚴重影響勞工權益。復查，該署近年預算規模隨業務量增加大幅上升，據統計，該署及所屬機關執行

表 5 勞動力發展署及所屬機關預算規模及人力結構情形

單位：新臺幣千元、%、人

年度	預算規模			人力結構							
	(A)	自行執行 經費 (B)	占比 (B/A×100)		預算員額				多元人力		
					職員	聘僱 人員	事務性 人力		約用 人員	勞務承 攬人員	
109	16,445,691	7,270,988	44.21	3,819	1,037	764	199	74	2,782	1,149	1,633
110	30,788,593	9,723,197	31.58	4,157	1,031	765	198	68	3,126	1,143	1,983
111	30,494,387	10,492,013	34.41	4,220	1,033	775	196	62	3,187	1,123	2,064
112	34,012,209	14,854,807	43.67	4,259	1,041	792	195	54	3,218	1,084	2,134
113	26,924,194	16,264,474	60.41	4,074	1,039	797	194	48	3,035	1,096	1,939

註：1. 預算規模不含人事費；自行執行經費不含人事費、委辦費及獎補助費。

2. 預算員額為各年度平均預算員額；多元人力為各年度平均進用多元人力。

3. 資料來源：整理自行政院人事行政總處及勞動部勞動力發展署提供資料。

公務預算及就業安定基金預算規模（不含人事費），由 109 年度之 164 億餘元成長至 113 年度之 269 億餘元，其中自行執行經費規模（不含人事費、委辦費及獎補助費）由 109 年度之 72 億餘元攀升至 113 年度之 162 億餘元（表 5），該署雖於 107 及 111 年獲增「職員」員額 22 人、50 人，其中 107 年核增之 22 名員額，已調增至 108 年度預算員額，另 111 年核增之 50 名員額，該署自 111 年起，以約用人員每出缺 5 人調增職員預算員額 4 人之比例，進行人力轉換，近 3 年度共計調增職員員額 44 人（111 年度 20 人、112 年度 8 人、113 年度 16 人），惟上開員額調增後，該署及所屬機關均未能及時補實人力，據統計，111 至 113 年度該署及所屬機關預算員額平均缺額介於 91 人至 119 人間（表 6），其中逾 7 成缺額人力為「職員」，為推動業務之核心人力，恐加重現有人力之工作負荷。按勞動力發展署肩負我國勞動力發展政策規劃與執行、促進國民就業與維持社會安定、暨跨國勞動力管理等攸關勞工權益之重要事務，惟該署長年仰賴多元人力，不利機關體制之穩定性，加以近年該署職掌業務與經費規模與日俱增，現有人力工作負荷日益繁重，肇致官僚體系管理與公務員過勞等問題頻生，恐形成惡性循環並影響政府施政效能及品質。為有效改善該署人力結構失衡問題，並合理充實機關人力，提升行政效能，經函請勞動部督促該署通盤檢視業務需求及人力配置，針對多元人力執行涉及政策規劃及公權力業務者，積極向行政院爭取預算員額編制，並加速補實缺額人力，俾利業務順遂推動。據復：A. 勞動力發展署

表 6 勞動力發展署及所屬機關預算員額缺額情形

單位：人

年度	預算員額平均缺額			
	職員	聘僱人員 (聘用及 約僱)	事務性人力 (技工、駕駛及 工友)	
111	91	68	21	2
112	119	92	22	5
113	114	89	20	5

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

於前職業訓練局時期，即有職員不足現象，爰運用多元人力協助相關業務，該署 111 年度雖向行政院爭取增置職員員額 149 人（相對減列約用人員 186 人），惟僅獲核增 50 人（相對減列約用人員 63 人），人力結構失衡問題仍有改善空間；B. 該署缺額人力逾 7 成為職員，主要係人員異動頻繁，另近 3 年進行員額轉換作業，新置職缺外補不易，須俟考試分發始能補實，導致平均缺額率增加；C. 將持續進行業務四化檢討作業，將節餘人力優先調整至核心或新興業務，以提升行政效率，另將適時向行政院爭取核增人力，俾利業務順遂運作。

（5） 勞動力發展署配合「關鍵人才培育及延攬方案（110-113 年）」，透過企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫，協助企業辦理在職員工數位技能訓練，惟近 4 年度事業單位申請企業人力資源提升計畫辦理數位技能訓練課程家數及訓練人數僅微幅增加，而申請小型企業人力提升計畫則呈逐年下降趨勢，允宜積極引導企業投入辦理員工數位技能相關訓練課程，以提升員工數位能力，進而強化國家整體數位競爭力。

勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）為協助企業提升人力素質，累計國家人力資本，分別於 99 及 102 年提出「企業人力資源提升計畫（申請資格為受僱勞工參加就業保險人數於 51 人以上之企業；下稱大人提計畫）」及「小型企業人力提升計畫（申請資格為受僱勞工參加就業保險人數於 50 人以下之企業；下稱小人提計畫）」2 項計畫，補（協）助企業辦理在職員工進修訓練，並執行迄今。110 年起配合國家發展委員會「關鍵人才培育及延攬方案（110-113 年）」之「培育本土數位人才」策略，於「強化企業人力資本」面向，運用上開 2 項計畫，鼓勵企業為員工規劃辦理數位技能相關訓練課程，執行結果，110 至 113 年度推動企業辦理數位技能相關訓練課程共計 2,235 家次、38,874 人次，各年度辦訓情形均達預期目標（表 7）。

經查，勞動力發展署為鼓勵企業配合國家重點產業政策，規劃辦理相關政策性課程，雖於大人提計畫提高企業辦理政策性課程外部

表 7 勞動力發展署推動企業自主辦理員工數位技能相關訓練績效達成情形

單位：家次、人次

年度	預期績效目標		實際達成值	
	辦訓家數	訓練人數	辦訓家數	訓練人數
合計	1,685	27,590	2,235	38,874
110	377	6,350	560	9,613
111	405	6,710	561	8,896
112	436	7,080	582	10,117
113	467	7,450	532	10,248

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

訓練費用之補助比率，惟大、小人提計畫係由企業依據組織營運策略及產業發展趨勢，自行研提所需之訓練課程，除數位技能相關課程外，尚包含研發創新、經營管理、財務金融、關鍵就業力及共通核心職能等課程，據該署統計，事業單位近年申請小人提計畫辦理數位技能相關訓練課程之家數及訓練人數，呈逐年下降趨勢，由 110 年度之 282 家次、1,703 人次降至 113 年度之 231 家次、1,210 人次，降幅分別為 18.09%、28.95%，113 年度辦理數位技能相關訓練課程之家數及訓練人數，占整體訓練課程比率分別僅為 11.46%、3.19%；另申請大人提計畫辦理數位技能相關訓練課程之家數及訓練人數，雖微幅上升，由 110 年度之 278 家次、7,910 人次升至 113 年度之 301 家次、9,038 人次，惟占整體訓練課程比率，辦訓家數介於 23.98%至 28.18%之間，訓練人次介於 5.01%至 5.59%之間，未有顯著成長（表 8），顯示該署推動企業自主辦理數位技能相關

表 8 勞動力發展署推動企業自主辦理員工訓練情形

單位：家次、人次、%

年度	企業人力資源提升計畫						小型企業人力提升計畫					
	整體訓練課程		數位技能訓練課程				整體訓練課程		數位技能訓練課程			
	家數	人數	家數	人數		占比	家數	人數	家數	人數		占比
				占比	占比					占比	占比	
110	1,137	141,409	278	24.45	7,910	5.59	1,755	33,010	282	16.07	1,703	5.16
111	1,143	152,224	298	26.07	7,620	5.01	1,922	35,823	263	13.68	1,276	3.56
112	1,203	174,969	339	28.18	8,885	5.08	1,981	37,763	243	12.27	1,232	3.26
113	1,255	162,145	301	23.98	9,038	5.57	2,015	37,924	231	11.46	1,210	3.19

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

訓練之成效，容有提升空間。按因應數位科技時代來臨，AI、5G、物聯網及大數據等技術快速興起，數位人才已成為驅動產業轉型升級關鍵，據資誠聯合會計師事務所、財團法人資訊工業策進會、中華民國資訊軟體協會 2024 年「臺灣企業轉型現況及需求調查」報告，有 4 成企業（40.3%）認為推行數位轉型面臨之主要挑戰為數位人才，企業對於數位人才仍有高度需求；另歐盟（European Union）2020 年提出之「新產業戰略（A New Industrial Strategy for Europe）」報告指出，企業面臨數位轉型，員工技能優化與再培訓為推動產業轉型之 7 大基本要件之一，均凸顯培育數位人才之重要性。鑑於勞動力發展署每年運用大、小人提計畫補助企業辦理在職員工進修訓練花費約 4 至 5 億元，為有效協助企業補足員工數位技能缺口，經函請勞動部督促該署積極引導企業投入辦理數位技能相關訓練課程，以提升員工數位能力，進而強化國家整體數位競爭

力。據復：A. 勞動力發展署為鼓勵事業單位辦理數位技能課程訓練，自 114 年起，申請小人提計畫並接受提供訓練服務 4 年以上之事業單位，經核定 1 門以上人工智慧課程者，當年度訓練費用核定額度不受限制，另將持續滾動調整大人提計畫規定，以鼓勵事業單位辦理政策性課程；B. 為因應產業人才發展趨勢，勞動部透過公開徵求數位課程廠商，並邀集專家學者審查後，公告數位課程推薦清單，協助事業單位依需求選擇適合之數位課程，以提升員工數位能力，強化產業數位競爭力。

(6) 勞動力發展署配合交通部「運具電動化及無碳化」關鍵戰略行動計畫，辦理電動車產業人才投資方案訓練，鼓勵在職勞工參加電動車修護相關訓練課程，以協助人員技術升級轉型，各年度執行結果雖均達預期培訓人數，惟部分學員訓後未從事相關領域工作，另短期訓練課程恐限縮訓練成效，無法確保訓練人力供給契合產業發展轉型需求，允宜研謀改善。

行政院為呼應全球淨零趨勢，於 2022 年公布「2050 淨零排放政策路徑藍圖」，整合跨部會資源，規劃 12 項關鍵戰略，期透過能源轉型、產業轉型、生活轉型、社會轉型等 4 大轉型策略，實現 2050 年淨零排放之永續社會目標。其中交通部主政之「運具電動化及無碳化」關鍵戰略行動計畫（112 年 4 月核定），推動包括「提高電動運具數量」、「完善使用環境配套」、「產業技術升級轉型」3 大重點策略、10 項推動路徑，勞動部勞動力發展署（下稱勞動力發展署）配合該行動計畫，於「產業技術升級轉型」重點策略之「保養維修技術人員轉型」推動路徑下，辦理電動車產業人才投資方案訓練，結合民間訓練資源開辦電動車維修相關課程，並透過補助訓練費用，鼓勵在職勞工參訓，以協助保養維修技術人力升級轉型，據該署提報之預計訓練人數，111 至 114 年度每年預計訓練 100 人，115 至 119 年度每年預計訓練 120 人，合共 1,000 人，執行結果，111 至 113 年度共計開辦 36 班次、訓練 596 人、補助在職勞工參訓費用 570 萬餘元（表 9）。經

查，勞動力發展署 111 至 113 年度辦理電動車產業人才投資方案訓練，各年度訓練人數雖

表 9 勞動力發展署辦理電動車產業人才投資方案訓練情形

單位：班次、人、%、新臺幣元

年度	實際開辦 班數	預計訓練 人數 (A)	報名 人數	實際訓練 人數 (B)	達成率 (B/A×100)	補助參訓 費用
合計	36	300	919	596	198.67	5,707,250
111	15	100	386	269	269.00	2,533,394
112	10	100	233	145	145.00	1,385,084
113	11	100	300	182	182.00	1,788,772

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

均超逾預計目標（表 9），惟查該訓練係依循 97 年開辦迄今之「產業人才投資方案」訓練模式，鼓勵在職勞工自主學習，以提升專業職能或跨領域學習第二專長技能，爰學員之錄訓資格並未限制須從事相關領域之從業人員，或須具備相關技術知能，據該署統計 111 至 113 年度電動車產業人才投資方案訓練學員訓後動態調查結果，有 93.36% 參訓學員訓後 3 個月仍留任原公司，另學員訓後 3 個月工作內容與參訓課程相關或非常相關者占比為 60.93%（相關 34.43%、非常相關 26.50%），有近 4 成（尚可 26.11%、不相關 10.64%、非常不相關 2.32%）學員未直接從事相關領域工作，訓練成果恐無法轉化為產業之實質勞動力。復查，電動車之維修保養流程相較傳統燃油車繁複，維修技師除須熟悉機械等傳統燃油車相關知能外，尚須具備三電（電池、電控及電機）系統之檢修及維護能力，暨各項電子裝置（感測器、雷達、鏡頭等）設定、校準及定位等維修技術，屬高技術門檻工作，惟該署辦理之電動車產業人才投資方案訓練，屬在職勞工短期進修訓練，據統計，該署 111 至 113 年度開辦之 36 班次訓練課程，逾 9 成（33 班次；表 10）授課時

表 10 勞動力發展署辦理電動車產業人才投資方案訓練課程授課時數情形

單位：班次、%

年度	合計		未滿 30 小時		30 小時以上 未滿 40 小時		40 小時以上 未滿 50 小時		50 小時以上 未滿 60 小時		60 小時以上	
	班數	占比	班數	占比	班數	占比	班數	占比	班數	占比	班數	占比
合計	36	100.00	2	5.56	2	5.56	24	66.67	5	13.89	3	8.33
111	15	41.67	1	2.78	—	—	8	22.22	3	8.33	3	8.33
112	10	27.78	—	—	—	—	9	25.00	1	2.78	—	—
113	11	30.56	1	2.78	2	5.56	7	19.44	1	2.78	—	—

資料來源：整理自勞動部勞動力發展署提供資料。

數低於 60 小時，對於部分未具備相關專業知能或未曾從事相關領域工作之受訓學員，恐無法透過短期訓練完整獲得電動車保養維修之專業技術及知能，對於協助在職勞工調（轉）職或取得第二專長之成效有限。鑑於「運具電動化及無碳化」關鍵戰略行動計畫預計於 2030 年將市區公車及公務車全面電動化，並分別提升電動小客車及電動機車之市售比至 30%、35%，隨著電動運具之普及化，相關保養維修人力需求勢將隨之提升，為確實發揮訓練成效，以契合產業發展轉型需求，經函請勞動部督促該署配合交通部推動電動運具進程，精準掌握產業人力需求，並研謀調整訓練課程或訓練模式（如：規範學員錄訓資格、配合學員背景調整訓練時數等）之可行性，以確實達成從業人員技術之升級轉型，及協助有意願從事相關領域工作勞工投入相關產業服務，確保電動

運具維修產業人才供需無虞。據復：勞動力發展署將持續配合交通部盤點電動運具維修產業升級轉型之人力需求，辦理在職培訓課程，協助勞工累積並提升相關職能，另將督促訓練單位依據產業發展訓練需求、學者專家審查訓練計畫意見（包含：訓練時數、課程內容等項目）及學員訓練成效等，適時檢討調整訓練計畫內容，以持續優化辦訓成效。

6. 112 年度重要審核意見追蹤查核情形

本部於112年度審核報告非營業部分內列重要審核意見3項，經賡續追蹤查核實際辦理結果，均已研謀改善或依改善措施持續辦理（表11）。

表 11 112 年度審核報告非營業部分所列就業安定基金重要審核意見覆核辦理情形

重要審核意見標題	說明
已研謀改善或依改善措施持續辦理	
(1) 勞動部歷年運用就業安定基金推動各項促進國民就業及提升勞工福祉措施，已有效協助勞工穩定就業，並維持社會安定，惟近年因應新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）疫情，基金支出大幅增加，近3年度基金收支均為短絀，另基金歷年墊付失聯移工遣送及收容費用金額龐鉅，惟墊付款收回比率未及2成，又部分就業安定費欠費案件未按規定時程移送行政執行及廢止聘僱許可等，均待研謀檢討改善。	
(2) 勞動部整合跨部會及地方政府資源推動中高齡者及高齡者就業促進計畫，惟多數方案為中高齡專法通過前之既有措施，另補助地方政府建置銀髮人才服務據點，惟部分銀髮人口占比較高之縣市尚未設置據點，或設置地點非屬銀髮人口分布較多之行政區，且部分據點核心業務項目尚未設定績效指標或執行結果未達預定目標值，均待研謀檢討改進。	
(3) 勞動力發展署補助事業單位辦理職業訓練或提供僱用獎助，惟部分受補助事業單位常年違反勞動法令，該署仍持續給予補助，有違公平正義原則，允宜通盤檢視各補助規範之資格條件及認定情形，研議訂定「違反勞動法令情節重大」之認定基準，以敦促雇主恪守勞動法令，確保受僱勞工權益。	

該基金來源用途及餘絀之審定，餘絀審定後現金流量及資產負債狀況，暨所屬分預算來源用途及餘絀概況，詳戊、附表、壹、各基金附表〔請至審計部全球資訊網之總決算審核報告查詢平台 (<https://auditreport.audit.gov.tw/>) 查閱〕。