

109 年 15-29 歲青年勞工就業狀況

勞動部統計處科長 鄭雅慧
專員 王韻婷



隨社經環境變遷，少子女化、高等教育普及及產業結構改變等，均對青年就業造成影響。本文依據勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」摘述青年勞工就業現況、初入職場尋職歷程及初次工作經驗與職涯發展規劃等情形，提供各界參考。

壹、青年勞工就業現況

一、109 年青年就業者中，大學及以上程度占近 6 成

受少子女化趨勢與高等教育普及影響，109 年青年就業者 217.8 萬人，較 99 年 224.1 萬人減少 6.3 萬人，其中教育程度為

表 1 青年就業狀況

單位：千人、%

項目別	合計	占全體就業者比率	國中以下	高中(職)	專科	大學以上	占 15-29 歲就業者比率
101 年平均	2,194	20.2	116	699	260	1,119	51.0
103 年平均	2,099	18.9	98	610	193	1,197	57.0
105 年平均	2,119	18.8	86	631	167	1,235	58.3
107 年平均	2,191	19.2	82	659	166	1,283	58.6
108 年平均	2,206	19.2	91	664	155	1,297	58.8
109 年平均	2,178	18.9	89	653	158	1,279	58.7

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

大學以上者 127.9 萬人，占比 58.7%，較 99 年分別上升 27.3 萬人及 13.8 個百分點。

二、青年勞工踏入職場 4 成 6 不曾換過工作

青年勞工踏入職場後平均做過 2.1 個工作，

其中有 45.9% 不曾換過工作，換過 5 個以上工作則占 3.2%，現職 (109 年 10 月，以下同) 工作年資平均為 2.4 年，比每一工作平均時間 (工作總年資 / 工作個數) 1.9 年多 0.5 年，歷經就業市場磨合期後，工作穩定度隨之提升。

表 2 青年勞工工作經驗

單位：%、個、年

項目別	總計	不曾換過工作	曾換過工作 - 按轉換之工作個數分						平均做過幾個工作	平均做總年資	現職平均年資
			計	1 個	2 個	3 個	4 個	5 個以上			
99 年 10 月	100.0	41.3	58.7	27.5	18.2	7.2	3.4	2.4	2.1	3.9	2.4
101 年 10 月	100.0	38.1	61.9	28.2	16.7	8.5	3.9	4.7	2.3	3.1	1.6
103 年 10 月	100.0	41.3	58.7	27.9	17.8	7.5	3.1	2.4	2.1	3.3	2.0
105 年 10 月	100.0	41.0	59.0	32.5	13.7	6.4	3.7	2.6	2.1	3.2	1.9
107 年 10 月	100.0	45.8	54.2	25.5	16.6	6.3	3.4	2.4	2.0	3.2	2.0
108 年 10 月	100.0	42.4	57.6	26.0	18.1	6.2	4.3	3.0	2.2	3.7	2.3
109 年 10 月	100.0	45.9	54.1	25.3	15.6	6.3	3.6	3.2	2.1	3.9	2.4

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

三、青年勞工現職工作平均薪資為 3.2 萬元，超過 6 成曾獲加薪

109 年青年勞工現職工作平均薪資為 32,287 元，較 108 年增 684 元或 2.2%，較 101 年增 4,862 元或 17.7%，63.5% 曾獲加

薪，加薪原因以「個人在原職務表現良好」占 20.9% 最高，「個人服務年資增加」占 18.4% 次之。若與初次就業時相較，青年勞工薪資有增加者占 62.5%，平均增加 4,600 元。

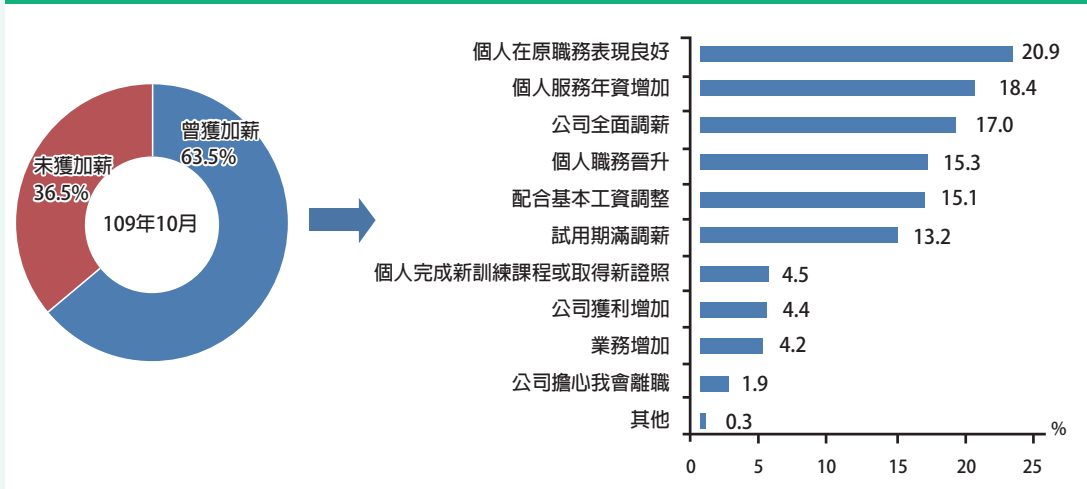
表 3 青年勞工現職工作與其初次就業薪資增減情形

單位：元、%

項目別	現職工作平均每人薪資	總計	較初次就業增減情形			
			增加	不變	減少	增減金額
101 年 10 月	27,425	100.0	51.7	37.5	10.8	3,441
103 年 10 月	28,925	100.0	55.2	34.2	10.6	3,419
105 年 10 月	29,427	100.0	58.9	28.3	12.8	3,887
107 年 10 月	30,607	100.0	62.6	26.2	11.2	4,555
108 年 10 月	31,603	100.0	60.7	29.4	9.9	4,905
109 年 10 月	32,287	100.0	62.5	28.8	8.6	4,600

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

圖 1 青年勞工現職工作曾獲加薪情形



資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

說明：曾獲加薪原因問項可複選。

貳、青年勞工初入職場尋職歷程及初次工作經驗

一、青年勞工初次就業年齡變動不大，尋職時間呈縮短趨勢

青年勞工初次就業年齡平均為 21.2

歲，平均尋職時間為 1.7 個月，尋職時間以「1 個月(含)以內」占 66.9% 為最高，其次「超過 1 個月-3 個月(含)」占 19.9%，二者合計占 86.8%。

表 4 青年勞工初次就業年齡及尋職時間

單位：%、月、歲

項目別	總計	1 個月(含)以內	超過 1 個月-3 個月(含)	超過 3 個月-6 個月(含)	超過 6 個月	平均尋職時間	平均年齡
99 年 10 月	100.0	56.7	27.6	10.6	5.0	2.3	21.2
101 年 10 月	100.0	35.0	40.6	13.8	10.7	2.1	21.2
103 年 10 月	100.0	30.4	46.5	13.7	9.4	2.1	21.7
105 年 10 月	100.0	59.8	23.8	10.8	5.7	2.0	21.7
107 年 10 月	100.0	68.5	19.0	7.3	5.1	1.8	21.4
108 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.8	1.8	21.3
109 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.7	1.7	21.2

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

二、青年勞工初次尋職以「薪資及福利」及「工作穩定性」為就業主要考量，超過半數之青年勞工初次尋職未遇困難

青年勞工初次就業考慮因素以「薪資及福利」及「工作穩定性」為主，分占 60.3% 及 59.8%，其餘「通勤方便」、「能學習

到知識技能」、「能學以致用」及「符合自己興趣」亦均在 4 成以上。青年勞工初次尋職未遭遇困難比率為 56.6%，有遭遇困難為 43.4%，所遭遇的困難以「經歷不足」占 25.4% 最高，其次是「不知道自己適合做哪方面工作」占 25.2%。

表 5 青年勞工初次尋職時選擇工作的考慮因素

單位：%

項目別	薪資及福利	工作穩定性	通勤方便	能學習到知識技能	能學以致用	符合自己興趣	有發展前景	有挑戰性	有升遷機會	工作負擔較輕	其他
99 年 10 月	51.6	54.5	42.1	49.0	44.2	44.7	35.2	22.6	21.9	7.8	2.5
101 年 10 月	61.1	58.5	48.8	47.6	38.3	42.1	32.6	18.2	20.9	10.9	0.5
103 年 10 月	60.8	59.3	50.7	48.0	40.8	44.3	37.7	24.7	25.1	10.1	0.4
105 年 10 月	61.5	63.2	51.1	49.0	42.4	44.3	38.1	21.4	23.1	9.4	-
107 年 10 月	57.6	55.8	47.8	45.8	42.7	40.6	31.6	19.2	20.3	10.1	0.5
108 年 10 月	59.1	58.9	48.0	47.4	42.9	40.7	34.6	20.7	20.6	9.5	0.5
109 年 10 月	60.3	59.8	48.3	43.1	42.6	41.3	34.2	19.5	18.7	10.1	0.9

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：本問項可複選。

表 6 青年勞工初次尋職遭遇的困難

單位：%

項目別	總計	有遇到困難 - 按遇到困難項目分 (可複選)										沒有遇到困難
		經歷不足	不知道自己適合做哪方面工作	技能不足	求職面試技巧不足或不會寫履歷	工作內容要求不了解	適合的職缺	學歷不足	求職管道不足	其他		
99 年 10 月	100.0	49.2	31.9	26.4	18.5	16.4	11.3	13.4	12.1	10.3	2.0	50.8
101 年 10 月	100.0	62.5	36.6	33.6	18.8	16.0	12.5	15.0	10.0	7.8	0.5	37.5
103 年 10 月	100.0	54.2	30.6	30.1	17.2	14.4	11.6	12.2	7.1	6.8	0.4	45.8
105 年 10 月	100.0	51.1	30.1	28.8	19.1	16.6	13.2	12.0	8.2	7.8	0.5	48.9
107 年 10 月	100.0	47.9	27.4	27.3	16.5	15.2	12.9	9.5	7.0	6.2	0.8	52.1
108 年 10 月	100.0	43.6	25.9	25.4	16.2	14.3	11.3	8.7	6.9	5.7	0.3	56.4
109 年 10 月	100.0	43.4	25.4	25.2	15.8	15.0	13.3	9.0	6.1	5.6	0.3	56.6

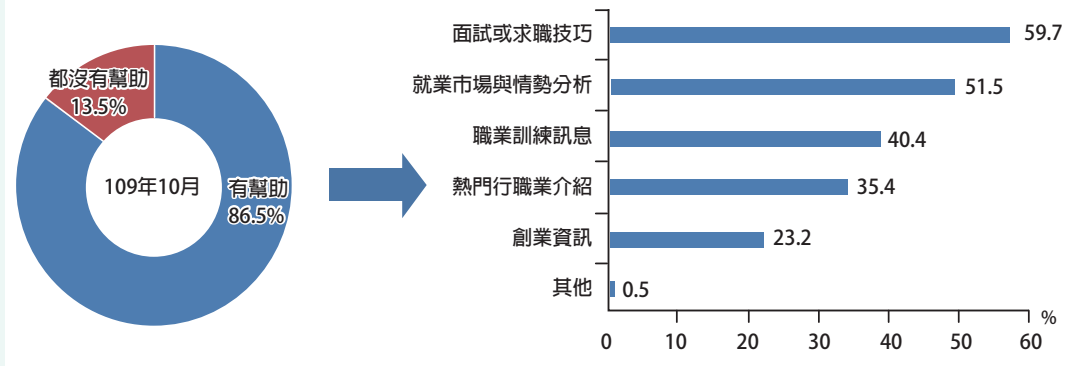
資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

三、超過 8 成之青年勞工認為就業資訊有助於尋職

青年勞工認為就業資訊有助於尋職之比率

為 86.5%，以「面試或求職技巧」占 59.7% 最高，「就業市場與情勢分析」占 51.5% 次之，「職業訓練訊息」亦占 40.4%。

圖 2 青年勞工認為對尋職有幫助之就業資訊



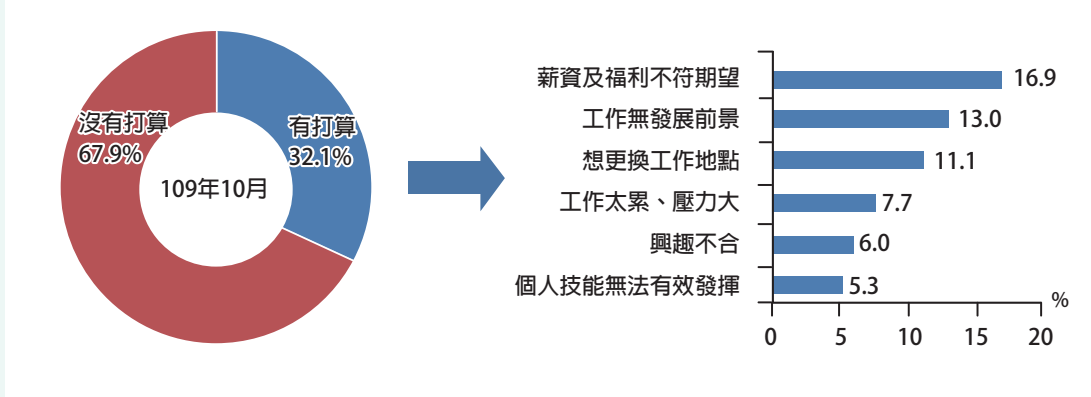
資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：對尋職有幫助之就業資訊問項可複選。

參、青年勞工職業生涯發展規劃

青年勞工有參加教育訓練者占 55.5%，以參加「專業技術訓練」占 34.8% 最高。目前無轉換工作打算者占 67.9%，想轉換者

占 32.1%，想轉換之最主要原因為「薪資及福利不符期望」占 16.9%，「工作無發展前景」占 13.0% 次之，「想更換工作地點」亦占 11.1%。

圖 3 青年勞工打算轉換工作情形



資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：打算轉換工作的原因可複選，並僅列出比率較高之項目。

臺澳／臺泰 MOU 換約暨國際論壇 開啟疫後技能提升新里程

勞動部勞動力發展署科長 黃哲上
助理研究員 陳厚任



勞動部次長林三貴(中)偕同與會貴賓合影

壹、前言

勞動力發展署為強化職訓國際合作，近來積極推動與歐洲及亞太區域各國雙邊國際職訓合作備忘錄 (Memorandum of Understanding, MOU) 簽署，以促進我國勞動政策接軌國際，同時汲取最新國際勞動力發展訊息與經驗，提升我國國際能見度並分享我國先進職訓經驗，打造區域技能發展聯盟。

受到新冠肺炎 (Covid-19) 疫情影響，全球經濟景氣急速惡化，連帶影響國際就業市場，職業訓練相關領域亦受到巨大衝擊。全球

因應疫情、避免人員實體接觸，訓練機構實施遠距施訓、遠距測驗等，增加辦訓難度與成本挑戰。另，疫情加速職場所需技能變遷速度與趨勢，工業 4.0、軟技能、物聯網 (Internet of Things)、數位系統整合以及人工智慧等，正以驚人的速度發展，對既有產業職缺造成衝擊，不過同時創造多元創新就業機會。

為持續深化我國與亞太區域國際職業訓練合作網絡，探討後疫情時期技能轉型創新策略，勞動力發展署於 2021 年 3 月 25 日辦理「臺澳／臺泰國際職訓合作備忘錄



ILO 官員專題演說

(MOU) 換約儀式暨後疫情時代技能轉型國際論壇」，並在勞動部常務次長林三貴、澳洲辦事處副代表劉溯源 (Michael Googan)、泰國貿易經濟辦事處副處長兼代理處長林淑櫻 (Varatsuda Saradatta) 三方共同見證下，由勞動力發展署署長施貞仰與澳洲技職教育聯盟 (TAFE Directors Australia: TDA) 執行長 Craig Robertson 及泰國工業部泰德學院 (Thai-German Institute: TGI) 院長 Somwang Boonrakcharoen 進行線上線下虛實整合「職業教育與訓練合作瞭解備忘錄 (MOU)」換約儀式。隨後以「後疫情時代技能轉型」為題，邀請國際勞工組織 (International Labor Organization: ILO) 官員 Hae Kyeong Chun、領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 以及澳洲、泰國、越南、比利時各國代表，針對疫情時代技能發展職訓再造，疫後人才所需新技能，以及各國於後疫情技能發展創新策略，包括數位訓練升級、數位人才培育等進行交流分享，開啟我國疫後國際職業訓練合作與技能提升新里程。

貳、活動重點紀要

一、臺澳泰三方出席見證簽署 MOU

活動由澳、泰及我國三方見證者致詞揭開序幕，首先常務次長林三貴肯定勞動力發展署推動亞太區域人力資源技能提升，積極

與各國洽簽 MOU，促進亞太區域產業人力交流，搭建國際合作平臺，並與國際組織如亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation: APEC)、國際技能組織 (World Skills International: WSI) 合作，於我國設立「亞太技能建構發展中心 (APEC Skills Development Capacity Building Alliance Institute: ASD-CBAI)」與「WSI 能力建構中心」，發展職能導向職業訓練課程，加強國際產業人才培訓，提升產業人才技能發展及競爭力，林常務次長期許未來臺灣在此基礎下，持續推動國際合作。

隨後，澳洲辦事處副代表以澳方見證人身分，首先讚許臺灣在面對 Covid-19 疫情的表現，但臺灣與澳洲的技職訓練同樣受到疫情的衝擊，也因為臺澳簽署合作備忘錄 (MOU)，雙方可以在此架構下，共同合作尋求解方。改善數位素養是當前職業訓練重要工作，數位技能在 APEC 亦是澳洲與臺灣之重要倡議，期待臺澳可透過「亞太技能建構發展中心 (ASD-CBAI)」將人才培訓成果拓展至更多亞太區域國家。

最後，泰國代表林淑櫻於見證時表示，泰國勞動力市場目前面臨疫情與數位轉型的雙面衝擊，但是挑戰亦是轉機，簽署合作備忘錄顯示雙方對技職教育與人才培訓之重視。臺灣在 WSI 的競賽上名列前茅，說明臺灣在技職教育人才培訓的投資成果，值得泰國借鏡，期待與臺灣於職訓領域合作，共同為兩國人才培訓創造更好的方案。

二、臺澳泰攜手推動疫後國際職訓合作

三方見證人應邀致詞結束後，續由三方簽署人致詞。首先，署長施貞仰表示，我國長期與澳、泰兩國合作推動產業人才訓練，現透過簽署 MOU，進一步建構國際技能合作平臺，持續深化三方合作。臺灣之前與澳洲合作密切，2018 年共同舉辦「APEC 會展產業國際專班」，2019 年續推「APEC 數位會展進階班」，導入澳洲師資與教材，安排實用、專業與系統化的職能導向課程品質 (iCAP) 認證課程，新增「運用科技執行會展專案職能課程」認證，對接並整合 APEC、東協、澳洲等評核標準和職能單元，擴大訓練效益國際採認；臺灣與泰國為長期亞太區域職業訓練合作夥伴，泰國曾多次派員來臺參與產業種子師資培訓計畫，為兩國技能發展建立基礎；現透過建立 MOU 合作架構，深化三方多元議題合作，更期許我國進一步搭建遍及歐洲、印太區域的職訓合作平臺。



與會貴賓針對疫後國際職訓合作最為關注之議題進行密切交流

接續，澳方簽署人澳洲技職教育聯盟 (TDA) 執行長 Craig Robertson 表示，推動技職培訓、訓練效益相互採認對於推動雙邊人才、技能移動及經濟發展至關重要，希望可以與臺灣積極推動技能相互採認機制；另外，泰方簽署人泰德學院 (TGI) 院長 Somwang Boonrakcharoen 則樂見臺泰密切職訓交流，並表示簽署 MOU 只是臺泰雙邊合作起點，期待未來建置雙邊互訪機制，並就雙方關注議題進一步推動實質合作。

三、專題演講

MOU 換約儀式完成後，勞動力發展署以「後疫情時代技能轉型」為題辦理國際論壇，邀請國際勞工組織 (ILO) 官員 Hae Kyeong Chun 與領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 擔任專題演講者分享。

(一) 疫情時代技能發展：職訓再造

國際勞工組織 (ILO) 就業政策部技能與就業力小組研究專員 Hae Kyeong Chun 首先說明 ILO 的針對疫情下勞動市場研究，新冠肺炎疫情對加深當前勞動市場的衝擊，技職教育亦受到疫情嚴重的衝擊，超過百國技職教育機構，因疫情關閉無法營運。另，疫情更加突顯數位基礎建設重要性，缺乏遠距教學設備使疫後職訓困難重重，學習機會成本增加，進而減低教學與受教意願。不過，疫情也促使訓練機構投入更多資源推動數位訓練，強化公私部門協力。



領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 演說

綜整而論，針對技職教育後疫情時代發展，Hae Kyeong Chun 提出四大建議：首先做好準備回應未來大規模傳染病，具體上可以加強課程回應新挑戰、師資培訓與虛實混合式教學；再者，重視弱勢勞動者問題，提升包容性為重要方向。第三，未來職業技能訓練可採公私合作模式，確保培訓符合市場需求。第四，ILO 提出「以人為本」的策略，重視勞動安全、衛生、數位、綠能等概念。

(二) 疫後成長：人才所需新技能

領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 從產業人才需求實務層面，分析預測勞動力發展之未來走向，表示因疫情所產生之遠端及跨國等已經成為工作模式的「新常態」，美國的科技業目前將此工作樣態作為員工可選擇之選項，此常態所需的工作技能也有所不同。當前職場變化及未來趨勢，首先，根據 2020 年世界經濟論壇報告 (2020

World Economic Forum Report) 中說明 2025 年 8,500 萬個工作即將消失，而將出現 9,700 萬個新工作，其源自科技技術的轉變，但因為疫情的因素，此項轉變將加速發生。第二，為彈性工作或遠端工作的需求增加，2016 年至今職缺敘述中提及彈性工作或遠端工作之比例增加 78%，疫情在此轉變也扮演推波助瀾的作用。2020 年 3 月在遠端工作的職缺增加 3 倍，在此演變下，時間管理、帶領虛擬團隊及團隊合作等能力更顯重要。最後由於核心人才招聘激烈，許多企業開始展開對內徵才，人才技能可塑性成為內部人才流動的重要觀察重點。

勞動力發展之走向，面對以上影響，Delora Yen 從目前資料分析，當前商業人才、銷售人才、資訊科技人才快速成長的職業技能，其中包含資料分析、顧客關係、顧客經驗、網路安全等技能。最後無論職業訓練機構或勞工需要

關注 2021 年 10 大最佳技能，分別為韌性及適應力、數位素養、團隊溝通力、情緒智商、跨部門合作、領導變革力、管理變革、壓力管理、時間管理能力、創造力。在地域別中，北美洲及歐洲地區重視韌性及適應力，印度及東南亞關注數位素養。但除數位素養外，大部分為軟性與人相處的能力。因此未來勞工應該以韌性及數位素養為基礎培養工作能力。

四、主題分享：各國針對疫情之回應

在兩場次專題演講後，勞動力發展署邀請臺灣、澳洲、比利時、泰國、越南代表，分享各國面臨疫情衝擊之相關因應措施及最佳範例。

(一) 臺灣

勞動力發展署科長黃哲上首先說明，本次 MOU 簽署有助於三方在因應勞工面臨疫情衝擊之相關措施，並在此基礎上各國可依國內環境進行調整。我國在 APEC 架構下建置「亞太技能建構發展中心 (ASD-CBAI)」，其目的係為透過該平臺與 APEC 各經濟體進行職業訓練交流合作，未來臺灣也會透過該平臺與各國持續進行交流合作。接著分享臺灣協助勞工面對疫情之相關措施，主要有三大部分，第一為補助措施、第二為職業轉型訓練、第三為強化青年就業協助。

補助措施目的係為安定勞工生活，主要政策為「安心即時上工計畫」。政府提供最高 80 小時之工作，另外政府亦提供勞工及創業者貸款優惠或延後償還措施；在職業轉型訓練部分，進行全面性職訓協助措施，主要有安全的

防疫環境、提供數位訓練課程，例如使用 AR 科技或模擬機；有關青年就業服務部分，係由政府提供免費職前訓練及青年就業獎勵。

除此之外，我國同時運用 APEC 國際組織平臺，引進國際資源，協助在職勞工進行數位轉型，如勞動力發展署透過 APEC 提案「女性賦能數位技能提升 (Women's Economic Empowering, New Media Digital Upskilling: WEDU)」計畫，促進政府、企業、勞工三方協力推動勞動力數位轉型。

(二) 澳洲

澳洲技職教育聯盟 (TDA) 執行長 Craig Robertson 優先簡介工業 4.0 重要工具，其中包含大數據、人工智慧、區塊鏈、物聯網等，而未來工作將受到自動化機械化的影響，並引用 2021 年亞洲投資銀行針對越南之研究說明，自動化對整體社會影響並不顯著。受衝擊勞工應該投資在工業 4.0 所需要的技能上，國家的職業訓練也應朝該方向前進。

(三) 比利時

比利時佛拉芒區就業及職訓總署企業支持零售暨資通訊處長 Ann VAN NOOTE 表示，協助勞工進行提升為當前重要工作，另外職訓中心的數位化轉型也是重要工作。疫情下，職訓中心開始借重數位工具，提供職訓者 chrome book 及利用數位教材。最後有關數位素養問題，教導職訓師及參訓學員如何利用數位工具完成職業訓練工作，成為職訓中心數位轉型的重要議題。



臺、澳、泰三方簽署與見證人合影

(四) 泰國

泰國泰德學院(TGI) Somwang Boonrakcharoen 院長分享泰國工業 4.0 主要目標，旨在透過職業訓練將國內勞動力轉型為符合工業 4.0 之人才。泰國在疫情下，許多產業也開始走向自動化轉型，而面對自動化的趨勢，院長提出學習技能的重要性。另外，政府與產業的合作在推動泰國 4.0 也扮演重要角色，泰國政府目前正透過補助中小企業方式推動相關工作。

(五) 越南

越南計畫投資部策略發展研究院潘美鳳 (Phan Ngoc Mai Phuong) 副院長分享疫情對越南勞動力市場影響，除失業率全面性上升，薪資也出現下降情形。越南勞動力目前面臨技術人才不足問題，使產業轉型面臨挑戰。在疫情下，此挑戰更為嚴峻，遠距工作、電子商務等使數位科技的運用更廣泛。再者，自動

化的發生使勞工的數位素養更為重要，故越南以推動公私協力、產學合作培訓及永續學習為當前目標，持續培養青年勞動力，提升勞工的數位能力與綠色技能。透過國際合作與已開發國家、國際組織合作，也是越南推動職訓重要工作。

參、結語

勞動力發展署本次活動採取線上線下、虛實整合辦理，透過網路線上視訊方式鏈結各地合作夥伴齊聚與會，因應疫後勞動力發展趨勢進行我國與澳洲、泰國之線上換約儀式，積極推動我國疫情與疫後國際職訓合作，未來規劃與澳洲、泰國於 MOU 架構下推展 (1) 共同舉辦論壇、研討會、訓練營等活動；(2) 建立高階官員互訪機制；(3) 推動雙方數位時代技能提升等，強化我國國際區域職訓夥伴關係，促進國內外訓練機構鏈結，以提升我國職訓產業國際競爭力。

臺歐盟漁工專家視訊會議 國際合作 提升外籍漁工勞動人權

勞動部綜合規劃司視察 李玟儀



臺歐盟漁工專家視訊會議集思廣益，期透過專案合作，為外籍漁工朋友謀求更好福祉

臺灣四面環海，是非常重視與依賴漁業的國家，然而由於國人投入漁業捕撈工作的意願較低，因此我國長期面臨國內漁業勞動力不足的問題，近半數以上的漁船都須仰賴外籍漁工來補充勞動力的缺口。目前我國漁船僱用從事沿近海或遠洋作業的外籍漁工約有 3 萬人，這些外籍漁工朋友對臺灣的漁業發展，具有很重要的貢獻，而近年來我國外籍漁工勞動人權議題，也日益受到歐盟、美國以及國內外非政

府組織關注，其中除了我國籍漁船外，也包括了由我國人投資經營的非本國籍漁船。

為了提供外籍漁工更友善的勞動環境，近年來行政院農業委員會（以下簡稱農委會）與勞動部持續透過修法、檢查及宣導方式，以及舉辦勞雇團體對話等多重管道，從法規架構與實務作業面向，致力提升外籍漁工的工作及生活條件。另為進一步使我國漁工勞動人權接軌

國際，我國目前正在推動國際勞工組織漁業工作公約（以下簡稱 ILO-C188）國內法化，然而海上作業的勞動型態與外籍漁工勞動權益保障問題具高度複雜性，除了須進行跨部會合作與協調外，更須借鏡國際經驗，讓我國在推動 ILO-C188 國內法化的過程中，能夠兼顧公約規範與實務作業需求。

歐盟與臺灣具有相同的人權理念及價值，近年持續透過人權諮商、非經貿議題諮商等雙邊會議，就外籍漁工勞動權益保障議題交換意見。為協助我國提升外籍漁工工作及生活條件，並順利推動 ILO-C188 國內法化，歐盟執委會社會、就業及融合總署（以下簡稱就業總署）與我國自 107 年開始合作執行「漁工工作及生活條件專案」3 階段計畫，其中包括第 1 階段—107 年於我國舉辦座談會、第 2 階段—108 年我國官員赴法國海洋事務局考察，第 3 階段—110 年專家視訊會議，雙方歷經兩年密切合作，於 110 年 3 月完成專案。

第 3 階段專家視訊會議甫於 110 年 3 月 22 日至 25 日辦理完竣，由就業總署、農委會漁業署以及勞動部共同辦理，開幕上歐方由就業總署副總署長 Andriana Sukova 與歐洲經貿辦事處處長 Filip Grzegorzewski 共同致詞，我方則由農委會副主任委員陳添壽與勞動部常務次長林三貴共同致詞並為會議揭開序幕，雙方均認同外籍漁工勞動人權議題的複雜度與國際合作的重要性，故盼透過專案合作，為外籍漁工朋友謀求更好的福祉。



為期 4 天的會議中，荷蘭漁業理事會代表 Ment van der Zwan、西班牙外交部資深顧問 Diego Herrero 以及法國海洋部海洋事務局政策官 Olivier Lebrun，與農委會漁業署及勞動部代表，分別就漁工工作與休息時間管理、遠洋與沿海漁船檢查、依 ILO-C188 第 41 條簽發有效文件、僱用外籍漁工工作協議之法規及實務，以及投資經營非本國籍漁船之管理等 5 大議題進行充分交流，其中也探討了政府與雇主在外籍漁工勞動權益保障應擔負的角色與責任，國際運輸工人聯盟 (ITF) 代表亦參與討論。歐方在瞭解我國為提升外籍漁工勞動人權所做的努力與面臨的問題後，也集思廣益對我國提出推動社會對話、與外籍漁工來源國簽定雙邊協議或社會夥伴協議等建議，會議中雙方交流熱烈，我方受益良多。

目前我國除了正在推動 ILO-C188 國內法化外，也已著手研議落實外籍漁工工時管理及薪資給付等問題，農委會漁業署近期已邀集勞動部等相關部會，研商我國「漁業與人權行動計畫」。雖然我國面臨外籍漁工語言與生活習慣的差異，以及國外仲介管理不易等困難，但是臺灣對於提升外籍漁工勞動人權的努力，不會因此而停下腳步。