



與每一位勞工做伙！ 勞動部 112 年全國模範勞工 表揚典禮

邱琮皓 | 採訪撰文

勞動部每年在勞動節前夕都會表揚全國模範勞工，今年以「有你做伙！共創台灣之最」為主題，盛大舉辦「112年全國模範勞工表揚典禮」，行政院長陳建仁親自頒獎肯定獲選的56位模範勞工與移工對於國家發展和社會經濟的努力與貢獻，期盼能持續攜手共同再創台灣新奇蹟。

112年全國模範勞工表揚典禮，獲獎的56位勞工來自各行各業，包括傳統製造業、高科技產業、交通運輸、醫療事業、民生服務業、媒體影視業從業勞工以及手工技藝、餐飲業及陶瓷彩繪等專精勞工，還有為勞工發聲的工會領袖與會務

人員，以及產業類與社福類移工等多元領域，展現出勞工朋友於不同行職業崗位中的專業貢獻與卓越表現。

建構安全 安穩勞動環境 勞工安心打拚

陳建仁於致詞時，首先向今年獲獎的全國模範勞工致賀，也感謝在模範勞工背後支持與付出的家人親友們；同時也肯定勞動部長許銘春堅定地帶領著勞動部團隊，為了提升勞工權益保障的付出。包括自112年1月1日起，勞動部依據「勞工職業災害保險及保護法」，設置「職業傷病診治專責醫院」及「職災職能復健專責



▲ 行政院長陳建仁（中）、行政院政務委員羅秉成（左）、勞動部長許銘春（右）對模範勞工與移工的貢獻讚揚肯定

醫院」，並持續推動「移工留才久用方案」及調漲基本工資，以及因應人口快速老化及少子女化造成的勞保年金財務問題，政府也積極編列相關預算，持續撥補挹注基金等，都是為了建構更安全、安穩的勞動環境，使勞工朋友們能安心的打拼。

許銘春在致詞時，表達勞動部一向將工作安全列為最重要的勞工政策之一，未來一定繼續督促企業落實安全健康管理，也呼籲所有企業與勞工將安全意識放在心中，才能開心的出門、安全的回家。許銘春並向全體模範勞工及眷屬表達謝意，肯定勞工在各自專業的領域中奉獻心力，也因為有勞工朋友們的精神與典範，才能造就國人同胞的福祉，讓社會更加向前邁進，更是從上任以來，一直把「安穩工作」、「安心職場」及「安全勞動」為政策目標並持續努力落實。

許銘春強調，「移工一站式服務中心」的成立，與「移工留才久用方案」的持續推動，都是為了讓來台灣工作的移工朋友們能夠安心的工作與生活。至於各界很關心的勞保議題，也會持續爭取預算撥補，明年更將提高撥補金額，目的即是要照顧所有勞工朋友的退休生活皆無後顧之憂，

並感謝陳院長的大力支持，更進一步保障勞工權益。

模範勞工職場發光 卓越事蹟再創奇蹟

「112年全國模範勞工表揚典禮」表揚的56位獲選模範勞工中，有許多值得國人肯定的卓越事蹟。例如臺灣菸酒公司的劉嘉琳，服務年資長達42年10個月，一路歷經基層人員至業務主管等職務歷練，深獲主管與同仁的喜愛與信賴；致力於電影聲音設計的影視職人周震，榮獲三次金鐘獎最佳音效及金馬獎最佳音效，其作品更是榮獲國內、國際影展多次入選及得獎肯定。

服務於臺北捷運公司的企業工會理事長簡宗宏，對於基層人員的權益努力發聲，舉凡人事升遷制度、員工酬勞加薪及各項獎金發放等，始終堅定捍衛會員權益；台北市營造業職業工會執行長邱祖賢，提倡工會會務運作資料電子化，建構工會會務管理整合系統，提升工會組織發展，達成會務革新。另外，來自越南的偉文四（VI VAN TU），在屏基護理之家擔任照服員，以友善溫柔的方式與長輩溝通互動，經常能觀察到長輩的需要與心情，在照顧上更得到家屬及長輩的信任與認同，是家屬及長輩的安心傘。



▲ 今年模範勞工與移工除獲得獎牌，也有一本「112年五一勞動節全國模範勞工得獎特輯」，做為紀念工作點滴的珍藏

台北市營造業職業工會 執行長

邱祖賢

在 COVID-19 疫情期間，身處疫情最嚴峻的萬華區，台北市營造業職業工會執行長邱祖賢與會務同仁們堅守崗位、完成各項不可能的任務。獲選為全國模範勞工，邱祖賢感到很榮幸，「這是一份對我在工作跟生活中努力的肯定，也是繼續努力的一種鞭策」，特別感謝同事與家人的支持，能鼓勵她更有動力繼續前進。



「國中畢業之後，我就是一個打工仔」邱祖賢笑說，從擺過夜市攤販、早餐店、賣場推銷、穿布偶裝、活動主持、拉保險、當保姆，在求學過程中沒有停止工作。她解釋，因為正職的工時沒有辦法配合學校課程，如果想要工作就只好用零碎時間來打工，這也讓穿梭在各行各業中的她看到各類工作的辛勞，在各種勞動樣態中見證不少勞工遇到雇主用「名義上」犧牲奉獻、共體時艱，卻實質進行壓榨的狀況。

高職期間獲啟蒙 點燃對勞動法令熱情

在高職時期，她看到海山高工老師黃耀南到處奔波，集結眾人之力籌組「台灣青年勞動九五聯盟」，力求推動每小時最低工資為 95 元。她說當時很多勞工的基本權益被枉顧，是因為不知情、不知道可以爭取，看著老師有為大眾受益的博愛精神，因此替大家奔走，也開始點燃她對於團體活動的熱情。

邱祖賢大學主修法律，發現很多社會活動跟權益事項其實緊扣著法源依據，但如果對現況有不滿，想要正義平反與改變就要從教育著手，因此她選擇就讀勞工研究所，希望彌補過去不熟稔勞動法令的無知，能將勞動知識宣揚出去。

從內部開始改變 用雙手反轉工會會務

進入職場後，她擔任金融業法務，在法務部門雖然見識到法律結合團結的力量之大，可以撼動僵局、改變現況，但在一場訴訟中，她看到工會與勞工的弱勢，也喚醒了內心埋藏已久的聲音，動搖了繼續與資方站在同一側的意念。

最後會加入營造工會，邱祖賢解釋，當時觀察到這工會內部急需改變，「如果沒有改變、可能會就此結束」。在考量收入等現實狀況後，她陷入猶豫，但想到親戚阿伯們做鐵工、捆鋼筋的辛苦身影，「我還年輕、還可以重新考進銀行，但這些就

是 60、70 歲的老師傅的往後餘生」，於是她決定給自己 2 年的時間改變，沒想到一待就是 8 年。

分析數據、上雲端 會務行政科技化

相較於其他工會，營造工會過去是較傳統的工會，會務人員的資料處理多為土法煉鋼，靠著雙手、紙筆進行。邱祖賢一手推動行政作業科技化，讓資料系統化、軟體化、雲端化，「一開始就知道推動時會窒礙難行，但參考其他同質性工會，對理監事會提出改變建議」，在任職第 1 年的下半年更換軟體系統，啟動會務行政運用科技工具新時代。

邱祖賢解釋，現在會務已經變成「單一窗口辦到好」，會員來到櫃檯前面，可透過整合資料，不僅可以查出每一筆申請或給付，甚至工會曾發出過哪些簡訊都一清二楚，而會務也從線下同步到線上，會員只要透過手機，就可以完成業務開辦、線上繳款，擴大會務的延展性。

提升水平、強化競爭力 職業訓練專業化

同時，邱祖賢也啟動了營造工會的職業訓練專業化，透過專業教學提升水平。她解釋，新的職訓打破傳統的單向教學，運用更多實作模擬的情境，透過實務分享進行互動教學，同時也將職安宣導、危害辨識等共同科目與「鷹架、泥水、漆、磚、打樁、鋼筋」等技術類課程分開，強化人才競爭力。

疫情期間見真情 繼續推動營造預防研究計畫

最重要的是，工會在課前取得會員授權同意共享聯絡資訊，集結這些無一定雇主、自營作業者的專業能力，互相組成更強大的工班，讓課程價值極大化。她也提到，在 COVID-19 疫情期間，這類資訊交流更為重要，因為結合實務對應，會員們之間互相交流工作資訊，讓大家可以真正共體時艱。

在工會 8 年的努力獲得全國模範勞工的肯定，邱祖賢坦言，在外界眼中，工會的任務可能較為單純，甚至有「都在辦公室吹冷氣」的誤解，但推動工會任務不容易，執行更加困難，在這次疫情期間看見了會務同仁的強大韌性，即便在台灣工會活動中，女性仍是少數，她仍期盼繼續運用會務數據為專案研究，推動營造工會職業災害研討、專利、策略的預防研究計畫，堅定地扭轉外界對工會的刻板印象。



▲ 邱祖賢於會議上講解勞動相關法令，讓大眾能更重視自己的權益

臺北大眾捷運企業工會 理事長

簡宗宏

臺北大眾捷運企業工會理事長簡宗宏6年前上任以來，積極實施勞動教育、爭取員工酬勞分紅，更協力推動夜點費納入經常性薪資內、成為公營事業的表率。簡宗宏感謝勞動部、勞動局長官的推舉與賞識，也感謝他身邊一群一起打拚的工會幹部與會員，「在我衝撞體制的過程中能支持我，這份獎項是屬於全部會員的」。



投入工會會務運作

簡宗宏為東南科技大學電機工程系畢業，1998年進入臺北大眾捷運公司，受公司栽培，一路從基層技術人員、工程員、股長升到副工程師，擔任主管後開始接觸人事工作，也因為他從基層做起，了解基層作業，更容易替基層人員發聲。

投入工會則是要從2010年擔任工會會員代表開始，簡宗宏細數，他2014年當選臺北捷運公司勞工董事，其後受到同仁們的激勵，2016年參與理事長的選舉順利當選，甚至在2020年順利連任至今。

積極辦理幹部勞動法令研習、成功爭取會員參加勞動教育

簡宗宏解釋，過去只有工會幹部才有勞動教育，他上任理事長之後，積極推動會員勞動教育訓練，剛好2017年遇到《勞動基準法》的「一例一休」修法，在評估工會組織功能跟價值的延伸後，認為配合勞動法令修正，勞動教育課程不只是工會

代表要知道，應該所有會員都要了解自己的權益，甚至也都要宣導就業歧視、性騷擾、職場不法侵害等預防類型的勞動教育給同仁瞭解。

不僅如此，從去年開始，簡宗宏也擴大勞動教育對象，當單位主管要進行勞資對話之前，也要先進行勞動教育，要有勞動基準法的基本概念才更容易在同一個觀念上進行勞資對話，「有時候是管理者不瞭解勞動法令才不小心讓員工受到不法侵害」，所以致力於推動勞動教育作為預防工作、改善同仁勞動權益。

分享成功爭取員工酬勞分紅 成為公營事業之首例的過程

臺北大眾捷運公司成為首家發放員工酬勞分紅的公營事業。簡宗宏回顧這段爭取歷程，他說，台北市前市長柯文哲上任後開始與市府各員工進行座談，當時他擔任勞工董事，「臺北大眾捷運公司要從100%官股民營化，就要提到員工分紅、



▲ 事業單位代表人及主管機關首長與幹部座談

公司利益與員工共享」，這樣才能更加激勵員工有向心力。

簡宗宏表示，當時工會爭取了近4年，在2019年時，遇上科技業背景的李文宗出任當時臺北大眾捷運公司董事長，「因為科技業多有這種分紅方式，所以李董事長很快就可以理解」，也讓工會順利爭取成功，同年順利領取員工分紅。他認為，雖然之後遇上疫情，導致捷運公司出現虧損，但相信在疫情趨緩、人流回來了之後，公司將會繼續發放分紅，與全體員工共榮共好。

聯合其他市府所屬機關工會 成功爭取夜點費納入經常性薪資

在行政院去年拍板定義之前，夜點費是否可以納入經常性薪資是國公營事業與其員工長年來的爭議。簡宗宏表示，包括環保局、工務局在內，市府所有10家工會聯合在領袖會議提案爭取夜點費納入經常性薪資，由於捷運公司有6,000多名員工、人數居冠，夜點費的發放也是捷運公司最多，所以就由他作為主要代表之一。



▲ 臺北大眾捷運企業工會定期辦理幹部勞動教育訓練

簡宗宏解釋，市營機構雖然是由地方政府主管，但很多相關規定都是參照國公營事業標準，考慮到國公營事業單位一直在爭執夜點費，甚至進入法院訴訟，「員工們當然是希望退休條件可以包含所有獎金，由於看到近年法院見解逐漸支持夜點費應該納入經常性薪資，就變成了很好的著力點」。雖然一開始人事單位、主計單位不認同，後來2019年最後一次會議上終於通過，對8萬個員工來說是很大的激勵，也成為了公營事業最好的典範。

台北市園藝花卉業職業工會 會員

古文旻

從技能競賽選手到自行創業，台北市園藝花卉業職業工會會員古文旻獲選今年模範勞工。古文旻相當謙虛，他認為剛創業、還在這職涯中努力能獲獎是一件很驚喜的事情，他也分享從技能競賽體悟到的安全觀念以及創業經驗，希望能鼓勵更多年輕人能安全工作與走出自己的路。



古文旻在松山工農就讀園藝科時開始接觸到花藝，從了解到喜歡，後來也因為全國技能競賽而投入花藝，再拿下全國第一之後，保送進雲林科技大學工業設計系，發現雖然都是設計、同樣是美學，但卻大不相同。他解釋，進入工業設計系之後，不斷努力學習與練習如何把不同的專業別融合起來，舉例來說，學習如何操作機具、透過基礎結構與花有更好的表現。

考慮職場安全 創業即加入工會投保

「學校有一個很完整的工廠，裡面有完整的產品製程原理、結構製成、基礎加工，所以更加了解這些製程」，他表示其實在進行這些操作的時候，也會意識到工業安全問題，因為過去學花藝，最嚴重的職業傷害可能只是剪刀剪到手，但開始操作木工大型機具，就會思考相關的危險性及安全問題，所以在創業自行成立工作室之後，第一件事情就是尋求投保勞工保

險的花藝工會（台北市園藝花卉業職業工會）。

會對職場有這麼高的安全意識，古文旻回憶說道，2011年時代表台灣出征國際技能競賽，當時前往倫敦參賽時，對賽事很期待與專注，但到賽事第三天竟出現水土不服症狀，像是重感冒似的不舒服。他說當天的題目是要把花藝結合玻璃裝飾做出一個懸吊造型，參賽當時非常投入，沒料到進行到一半時，玻璃懸吊半成品突然掉落，雖然後來重新完成作品，但虛驚事件也影響到他的身心，讓他印象非常深刻，領悟出「很專心投入作品時，背後隱藏的危險是很容易被忽略的」，這讓他未來不只是會記得投保勞保，同時也會另行加保意外險，以增加多一層保障。

找到商業模式 技術加值含金量

古文旻跟許多技能競賽選手一樣，對於是否能把成熟的技術轉變為「含金量」，成為進入職場的最大考驗。他坦言創業並



▲ 古文旻對於花藝有濃厚的興趣，因而自行創業，有自己的風格，走自己的路

不是一條簡單的路，在比賽時學習到的技術很難可以直接連結到創業模式，「我發現我喜歡的與花藝市場喜歡的不一樣，這時就要從中找出一條屬於我的商業模式」。

回憶遇到伯樂的第一個完整作品，他說當時一個民宿老闆在一個展演空間內看到他的作品，經詢問打聽到他還是學生身分後，原本以為就這樣不了了之，但這位民宿老闆竟然堅持要找他，因為想要透過年輕人的設計，傳達民宿年輕與好玩的形象，以注入不一樣的思維。這案子不僅激勵古文旻相信自己可以跳脫傳統與制式化，讓花藝展現出獨特的模樣，也是他開始尋找自己創業模式的重要轉折。

活用社群工具 疫情期間蓄積能量

創業 5 年，其中更有 3 年處在 COVID-19 疫情之下。古文旻解釋，工作室的創業模式不像其他花藝店是迅速、具

有季節或週期性的，工作室的案件或作品需要花 1 週至半個月才能完成，但這種結合裝置作品的擺設週期也比較長。他說在疫情期間展覽與活動，甚至商業空間佈置案子全都因此而暫停，但這樣也讓他有更多時間可以持續創作，累積更多符合自身風格的作品，「甚至在 IG 上用神秘箱的方式進行直播，重新回味過去競賽的過程」。

古文旻雖然還在努力開拓創業路，但他也分享經驗，建議後進如果要從選手轉入商業模式，一定要找到屬於自己的風格，並且有自己的操作流程，如果還沒有建立屬於自己的東西時，就先多花一些時間磨練自己，不要盲目的直接投入職場，避免一開始有很多衝擊，強調「還是要有自己的路、可以走比較遠」。



▲ 古文旻專心致力於花藝，將設計、美學整合後，激發出更具美感、創意之作品

彰化基督教醫療財團法人員林基督教醫院護理部
督導長

蔡 幸

去年獲選為彰化縣模範勞工，彰化基督教醫療財團法人員林基督教醫院護理部督導長蔡幸今年從全國模範勞工選拔中脫穎而出。她首先感激醫院的栽培，讓她在護理這條路上逐漸茁壯，成為可以獨當一面的主管，同時她也非常感謝家人們不僅支持她的輪班工作，更全力相挺她繼續進修，成為她兼顧工作與家庭的最好依靠。



回顧走上護理這一條路，蔡幸表示，當初會選擇護理，是因為覺得這是一個不錯的科系，在1995年從護理科系畢業後直接投身工作，當時主要臨床都是以內科為主，一直到遇到了台灣國內兩大事件，921大地震與SARS疫情。她說，這些重大事件都需要很多護理人員投入，當時因年紀輕，內心總是忐忑、害怕照顧不好，或是擔心身處危險，同時也看到很多需要被照顧的人，戰戰兢兢之下完成任務的過程中也體會到護理人員存在的價值。

護理不只是工作 也是助人事業

蔡幸說：「這不只是工作，也是可以幫助到別人，投入這樣的事業也可以啟發自己的熱情」，在2007年時，她更投入護理相關科系的研究所精進，她回憶起政府當時也正在啟動長照計畫，引發對長照的興趣，於是開始進入長照與教學領域直到現在。

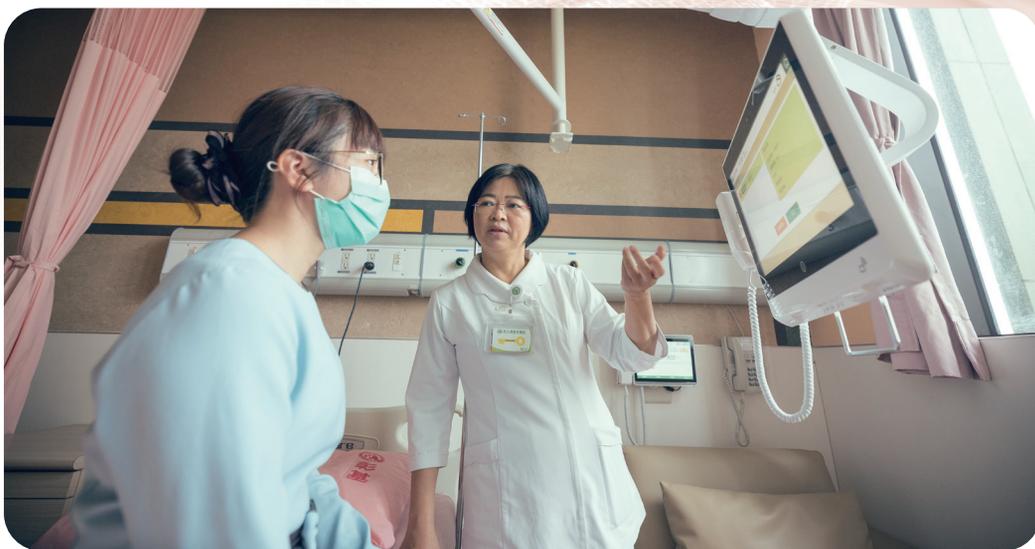
蔡幸2015年來到員林基督教醫院擔任督導長，談起最難忘的重大事件，就屬2020年洗腎室重大異常事件。她解釋，

洗腎病人對於水質要求非常嚴格，都一定要利用淨化後的RO水，因此醫院在洗腎室都有建立相關機制，若遇到水公司停水預告時都有相關的後送機制，但誰都沒想到竟然是因為洗水塔工程導致空氣阻塞水管，導致警報突然響起。

處變不驚 檢討重大事件建置 SOP

她說，停水警報響起時，洗腎室的病人們剛好進行到一半就被迫停止，當時一方面緊急找工務進行維修，另一方面尚未完成療程的病人就要評估可以先離開或者轉送，避免家人或復康巴士空等，同時也要緊急聯繫即將到來的洗腎病人，「由於洗腎病人的用餐時間要很精準，當時也立刻在現場判斷是否要供餐」。

事後檢討這項異常事件，蔡幸與團隊決定參考自衛消防機制，若再次遇上臨時停水的狀況時，如何聯繫相關支援部門、讓護理人員進行緊急工作分流等，並進行實際沙盤推演，「沒想到大概半年之後，遇到了自來水進水端水管破裂」。



▲ 蔡幸為病人講解醫療狀況

這次警報響起時，現場立刻啟動機制，通報現場停止洗腎、通知洗腎中心主任、護理部主管、工務人員等相關支援，而她則負責橫向聯繫，一邊掌握維修時程，一邊調度洗腎室現場情況，並且張羅現場病人的飲食，再次順利度過危機。

推動綠色隧道 跨團隊齊心消滅C肝

消滅C肝是衛福部近年的重要目標，觀察到不少C肝患者其實不知道自己生病，但C肝的治療率相當高，這也讓蔡幸與醫療團隊們決定結合健檢與門診，當健檢中心篩檢出C肝患者時，將會由肝膽腸胃門診來接手，並且定期召開會議討論治療計畫，以最簡便、迅速的方式給予患者治療，因此她也積極推動成立綠色隧道流程，主動對於潛在族群提供篩檢、並給予C肝患者治療，「病人只要回診，後續都已經有完整的配套」，也讓醫院對於C肝患者的治癒率達到100%。



▲ 蔡幸對於員工教導用心與細心，深得同仁愛戴

過去3年全台籠罩在COVID-19疫情之下，蔡幸笑說，當年SARS時雖然還是個小菜鳥，但對於當時的流程處置仍熟悉，因此負責住院病房的她也啟動了護理人員相關的感染控制機制、以及照護訓練。她表示，員林基督教醫院即便是地區中小型醫院，仍要啟動醫療降載、安排非必要的住院病人出院以及後續照護，讓醫療人力與病床可以作為疫情因應，並且淨空宿舍空房提供給專責病房支援人力使用，避免將病毒帶入社區，更重要的是她也能有效的管控相關防疫物資，成為全院最好的後盾。

耀華電子股份有限公司 作業員

范氏安

來台12年、正在申請「移工留才久用」方案的耀華電子作業員范氏安（PHAM THI YEN）獲選今年模範移工。為了能給家人更好的生活，范氏安非常努力學習中文、熟稔工廠內各項機械操作，她謙虛地說這一路上確實非常努力，但沒想到會獲得全國模範移工，「一路上受到很多人幫忙、鼓勵，才有今天」。



回顧來台工作的這段經歷，范氏安表示，當初就是想改善家境、給小孩更好的將來，所以背井離鄉來台灣工作，第一次來台的時候，女兒才2歲，工作2年半返回越南，在2016年兒子4歲多的時候再度來台打拚，此時就進入耀華電子工作。

背井離鄉來台打拚 為兒女戰勝思鄉

范氏安回憶，第二次來台的時候，中文已經忘得差不多，思念一雙兒女的情緒也讓她很難適應。她笑說，當時張開眼、閉上眼都是小孩子的畫面，沒有辦法專心投入工作，但她很幸運有一群好同事一直在她身邊鼓勵，不斷提醒她來台灣的初衷就是要為了要賺錢給小孩過更好的生活，范氏安也表示，思念小孩的情緒可轉變為她工作上的動力，因此隨時提醒自己：「要堅強與努力，想小孩時就打電話訴說思念，否則繼續低落的情緒造成不良影響，來台灣的一切努力都會白費」。

同時，范氏安也感謝她的組長。她說，組長看她下班後都躲起來哭著想家，就鼓

勵她多加班、多花時間學習機器，以熟悉工作，「能加班就可以多賺錢，如果組長都已經給我這個機會，我還不努力會很對不起他」，於是她暗自決定要振作起來。

主管與同事幫忙 專心學習中文

在職場遇到好主管與同事，范氏安打起精神的第一步就是好好學習中文，「這樣跟同事才可以有好的交流，讓工作更順利」。由於有同事的小孩正在唸國小，就帶著國小課本來分享，每天教注音符號，甚至還有同事帶著國語日報給她有更多學習的機會。她說在台灣很少出去玩，上班日常常會早起1至2個小時唸中文，連假日休息都在宿舍學中文，當同事發現她中文進步很多之後，就鼓勵她去唸國小補校。

奔波於工作與學習之間，范氏安說「半工半讀」的這段日子很辛苦，特別是遇到大雨或是寒流日子，靠著驚人的毅力唸完國小、今年也將完成國中學業，2017年拿下華語文能力測驗基礎級，2018年獲得進階級，今年更拿下高階級。

范氏安不好意思地說，學習更多中文就是為了可以學更多工作，有更多工作或加班機會，「組長也說過如果公司有什麼任務交給我就會很放心」，這句話也帶給她成就感，激勵她不斷學習，而且她也可以協助更多新來的同鄉，就像當初獲得幫助一樣，向他們伸出援手，得以度過一開始辛苦的適應期。

疫情期間伸出援手 協助同鄉預約疫苗

學習中文帶來的第二個好處，就是在 COVID-19 疫情期間可以協助同事們預約施打疫苗。范氏安表示，由於耀華電子的外籍移工人數很多，就算是公司的人資、仲介已經盡力投入，但大家還是很想快點打完疫苗，「那些外籍妹妹看不懂中文，要讓她們自己預約很困難，我放假休息就來幫忙」。她說，她們跟我一樣國外來的，可以幫忙就幫忙，對抗疫情是每個人的義務，不是誰的責任或是一定要誰去做的，



▲ 范氏安學習中文勤奮，順利於補校畢業

只要會中文的同事們有空大家就會一起幫忙預約疫苗。

范氏安已經來台工作 12 年，耀華電子已著手為她申請「移工留才久用」方案。面對未來的生活，她表示，女兒看到她這些年在台灣的生活，也想要來台留學，為了繼續留在台灣打拚賺錢，她期許將來可以把中文學得更好，而且她今年從 2 月底就開始教女兒中文，希望成為女兒的榜樣；同時，熱愛運動的她也給自己一個目標，希望能在台灣考取瑜伽教練的證照，未來有機會「斜槓」成為瑜伽教練。



▲ 范氏安於耀華電子股份有限公司久任，期間表現優良，獲獎為全國模範移工

屏基醫療財團法人附設屏基護理之家 看護工

偉文四

照顧服務工作繁重辛苦，又身在異鄉，屏基醫療財團法人附設屏基護理之家看護工偉文四（VI VAN TU）以樂觀、積極的正向態度面對工作，讓他獲選今年的模範移工。偉文四相當謙虛，他認為這是整個團隊都很優秀，自己運氣比較好一點才獲得個人表揚，「這不是我自己的努力，而是團隊一起都很努力」，他也希望可以繼續發揮影響力，讓整個團隊的照護工作經驗繼續延續。



偉文四來台灣工作邁入第9年，他說2013年的時候進入越南的護理學校，畢業後開始求職，受限於年齡遲遲找不到理想中的工作，於是他2014年決定跨海來到台灣投入機構看護工工作、擔任照顧服務員。剛來到屏基護理之家，他發現與所學相近，也很快地適應這份工作。

護理背景加分 協助夥伴渡過適應期

他說，雖然過去的護理背景主要是在診間跟診，與護理之家的照護有些差異，但照護工作需要時時刻刻注意長輩的生命徵象，對於接受過正統護理經驗的他很容易，很快就可以上手，加上初到台灣第1個月時，護理之家督導每日晚上帶著他與同梯的外籍人員一起練習中文，所以他在適應環境、重新學習中文之後，對來自同鄉的夥伴伸出援手，運用護理基礎來協助台灣護理師指導照護技術，與夥伴們共同渡過適應期難關，提升整體照護品質，他對外籍新進人員的指導更是有耐心，不厭其煩的用心指導，主動提供語言及文字翻

譯，幫助提升團隊服務一致化。

工作過程中發生難忘事件

談起來到台灣打拚的生活，偉文四內心充滿感謝，他首先謝謝在台灣這段時間護理之家的病人與家屬的肯定，「不只是肯定我的護理技術，還特別謝謝我們的付出」。他笑說，來台灣還牽起了他與太太的緣分，兩人雖然在越南就是舊識，但來台工作之後，才進一步結為連理，在台灣結婚時，同事們更熱情出席，讓他擁有一場難忘的異鄉婚禮。

照服員工作一向不容易，必須要肩負起管控病人的健康狀況、給予必要的照護服務，特別是在護理之家的照服員，還要面對數名病人的情況，沒有足夠的耐心與細心，將會很難勝任。偉文四有著過往多年工作經驗，個性與生命經歷成熟，經常能觀察到長輩的需要與心情，這也成為他在這份工作上的優勢。

偉文四坦言，有時候病人會比較躁動、無法控制自己的行為，還會不小心出



▲ 偉文四真心照顧長者，深得人心

手打到照服員，但這時候就要靜下心來安撫病人情緒，降低不安、持續關心需求、跟他溝通，等到病人恢復平靜就可以繼續完成照護工作。他並以成熟溫柔的方式與長輩互動與溝通，在照顧上更得到家屬及長輩的信任與認同，家屬很放心的把家人給他照顧，也是家屬長輩間頻頻對其豎起大拇指的照服員。

疫情期間 照護工作變得更加辛苦

COVID-19 疫情期間，中央流行疫情指揮中心針對護理之家等機構公布多項防疫指引，希望能嚴加控管來保護這些體弱、年長的族群，這些指引也讓照護工作變得更加辛苦。偉文四細數過去這段時間的各項作為，包括每天量體溫、外出回來後要填寫 TOCC、勤洗手、用漂白水消毒等，還有遵從相關訪客降載、動線分流等指示。

偉文四認為，這段時間雖然辛苦，但整個護理之家都很團結，像是護理之家的督導會安排他們跟長輩們一起施打疫



▲ 偉文四擁有正向、樂觀又謙虛的工作態度，在工作上得到公司讚許，獲得全國模範移工獎項

苗、定時定量發放口罩，偶爾買一些小點心跟這些外籍看護工分享，鼓舞大家的士氣，順利度過這段艱難的期間、迎向開放新生活。

照服工作雖辛苦，又尤其身在異鄉，即便偉文四在單位照服員中相當資深，仍每天以樂觀、積極的面對工作，屏基護理之家的同事們也認為，這是很好的正向態度，且當大家稱讚他時，他也總是謙虛的表示「這本來就是應該做的事」，從來不邀功，為同事夥伴間的正向影響力，更是主管的左右手，是家屬住民的安心傘，一位不可或缺的優秀照服員。