

台灣勞工

季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY
www.mol.gov.tw

中華民國 114 年 9 月

September 2025

NO.
83

外國勞動力政策 發展趨勢



樂說頭條

- 各國善用外國勞動力之發展趨勢——以日、韓為例
- 我國延攬外籍人才之挑戰與因應
- 從移民政策觀點探討我國移工政策的轉變
- 我國移工權益保障之探討

雇主聘用中階技術人力 可免繳就業安定費

勞動部自 2022 年 4 月 30 日起推動「移工留才久用方案」，雇主可將資深移工或畢業僑外學生申請留用為中階技術人力，還可免繳納就業安定費！移工轉任中階技術人力後，雇主的原名額也可再彈性運用！

符合以下條件均可辦理

移工

1. 在臺工作年資達連續 6 年。
2. 受聘僱於同一雇主累計滿 6 年。
3. 在臺工作累計滿 11 年 6 個月以上。

畢業僑外學生

在我國畢業取得副學士學位。



雇主聘用中階技術人力 **3** 大「好」康資訊報你哉

好放心

外國人在臺
工作無年限

好安心

留下
優秀人才

好寬心

勞雇
關係穩定

「移工留才久用服務中心」歡迎諮詢

想瞭解更多資訊嗎？

☎ 免付費專線

1955

(按 1 再按 4)

☎ 服務專線

(03) 659-1996

☎ 上網搜尋

<https://lrsc.wda.gov.tw>



勞動部勞動力發展署

※本項措施符合就業安定基金「外國人聘僱管理」用途。

廣告



編者手記

Editor's Introduction

全球少子化與高齡化趨勢，勞動力不足已成為世界各國與產業界目前亟需面對的重要課題，如何運用外籍勞動力來彌補本國勞動市場的人力缺口，是維繫各國產業發展動能的重要關鍵。本期《台灣勞工季刊》特別以「外國勞動力政策發展趨勢」為題，探討亞洲鄰近國家的相關政策發展趨勢，以及回顧我國在外國勞動力方面的政策發展方向，期望能為未來政策與制度提供借鏡與啟發。

在「樂說頭條」單元，首先透過《各國善用外國勞動力之發展趨勢－以日、韓為例》分析亞洲鄰近國家如何通過多元管道引進技術人力；《我國延攬外籍人才之挑戰與因應》則討論在勞動力短缺與結構性老化的雙重挑戰下，如何強化台灣在全球人才市場中的吸引力與戰略地位；我國引進外籍移工已35年，近年陸續面對不同的勞動環境變遷挑戰，《從移民政策觀點探討我國移工政策的轉變》一文探討了政策如何應對時代而改變，以及如何配合調整思維；《我國移工權益保障之探討》則是從法制建構、制度設計到執行機制，說明近年在移工政策與權益保障的各項精進作為。

「活用法規」主要針對近期國人關心的重要勞動法規、動態措施進行深度說明，《化學品灌注作業安全法規探討與職災案例研析》一文，提供事業單位實務建議，避免職業災害發生；《工作場所性騷擾之雇主防治責任及政府協助措施》則說明工作場所發生性騷擾事件後，提醒雇主應採取的必要責任與政府所提供的相關協助措施；開放「廢棄物及資源物回收處理」產業引進移工，《資源化產業聘僱移工新規定》介紹實務應遵循的相關規定，盼能補足基層人力缺口、協助產業穩定運作。

「第55屆全國技能競賽」於2025年7月16日至20日在台北南港展覽館1館及2館熱鬧登場，本期「勞工心聲」收錄四大職類的得獎選手與指導老師分享訓練過程的點點滴滴，展現年輕世代如何在專業、毅力與創新中發光發熱，從「展示設計」、「粉刷技術與乾牆系統」、「銲接」，及「CAD機械設計製圖」職類，一篇篇故事呈現的不只是台灣競技榮耀，更是台灣勞動力培育的希望與未來。

本期「動態瞭望」中，《與國際勞動趨勢接軌－洪申翰部長率團出席「第7屆人力資源發展部長會議」紀要》分享我國與APEC成員交流經驗；面對數位轉型，《從紙本到數位：一場職安衛電腦測驗制度的革新旅程》展示了從紙本走向數位化的制度革新工程；《2025年第三屆亞洲技能競賽在台灣》則分享2025年11月底，將在台灣舉辦的2025亞洲技能競賽盛會亮點；《台灣青年工會幹部的國際參與展望》探討了工會青年幹部在參與國際事務舞臺時，學習與實踐的經歷，展現新世代工會的力量。



封面故事 COVER STORY

如何吸引外籍勞動力，補實國內人力缺口，已成為各國當前重要課題。本期《台灣勞工季刊》以「外國勞動力政策發展趨勢」為題，借鏡亞洲鄰國政策經驗，探討我國招攬外籍人力所面對的挑戰，以及因應勞動環境變遷，移工政策如何調整方向並完善外籍勞工的權益保障。期盼台灣在面對勞動力結構轉型時，能兼顧產業發展與勞工福祉，打造更具韌性的勞動力結構。

發行人 | 洪申翰

總編輯 | 莊美娟

副總編輯 | 楊玫瑩

編輯委員 | 林永裕、許根魁、黃琴雀、邱倩莉、李怡萱、
林佳世、鄭雅慧、葉加榮、徐貴香、李麗霞、
于曉秋、張毅斌、潘致弘

執行編輯 | 易永嘉、蕭彩含

發行所 | 勞動部

地址 | 104472 台北市中山區松江路 207 號

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元化廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

著作人 | 勞動部

著作財產權人 | 勞動部

展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓
02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號
04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號
02-2361-7511

GPN : 2009501239



台灣勞工季刊
線上看



填問券
抽好禮

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）





CONTENTS 目次

樂說頭條

- 04 各國善用外國勞動力之發展趨勢－以日、韓為例
辛炳隆、劉濬誠
- 14 我國延攬外籍人才之挑戰與因應
陳昱銘
- 26 從移民政策觀點探討我國移工政策的轉變
成之約
- 36 我國移工權益保障之探討
張嘉宏、洪明陽

活用法規

- 44 化學品灌注作業安全法規探討與職災案例研析
林翊嘉
- 49 工作場所性騷擾之雇主防治責任及政府協助措施
吳思儀
- 52 資源化產業聘僱移工新規定
蕭玉青

勞工心聲

- 56 選手的極限不被定義 第 55 屆全國技能競賽圓滿落幕
展示設計 | 莊玉雪
粉刷技術與乾牆系統 | 鄭鼎倫
銲接 | 丁云淇
CAD 機械設計製圖 | 沈宜伶
洪維珣

動態瞭望

- 66 與國際勞動趨勢接軌－洪申翰部長率團出席「第 7 屆人力資源發展部長會議」紀要
李偉銘
- 71 從紙本到數位：一場職安衛電腦測驗制度的革新旅程
呂貞怡
- 76 2025 年第三屆亞洲技能競賽在台灣
陳麗如
- 78 台灣青年工會幹部的國際參與展望
張惟皓



各國善用外國勞動力之發展趨勢—以日、韓為例

辛炳隆 | 台灣大學國家發展研究所 兼任副教授

劉濬誠 | 社團法人勞動與發展協會 副研究員

► 壹、前言

近年來，隨著各國面臨少子化與高齡化帶來的勞動力不足問題，各國紛紛思考如何有效運用外國勞動力，以因應人口轉型帶來的挑戰。由於外國勞動力涵蓋從高階到基層等不同技術層級，如何運用不同層級的外國勞動力，其作法並不相同。其中在專業人才引進方面，各國大都是透過放寬申請入境工作與永居的門檻，以吸引高階外國人才（如新加坡的one-pass、日本的高度專門職），近期我國也同樣採用

類似的作法（如就業金卡）（辛炳隆、劉濬誠，2023）[1]，引進的管道也不外乎是直接引進高級人才，或透過高等教育延攬僑外生就學，並使其畢業後留下來工作。

反觀在運用外國中階技術人力與基層人力方面，各國近幾年來所採行的政策措施就有較明顯差異。以鄰近我國的日本為例，日本是以特定技能制度直接自海外引進中階技術人力，卻禁止引進基層移工，

而是開放外國人赴日實習，即一般所稱「技能實習生」。最近幾年日本基層人力嚴重短缺，再加上主管單位未嚴格把關，技能實習生之制度已變成「假實習，真打工」，而且越來越多實習生勞動權益未受保障，因失聯而衍生的社會問題也日益嚴重。迫使日本政府大幅調整基層移工政策，預計將於2027年廢除「技能實習生」，並推動「育成就勞」制度，藉此銜接日本的中階技術人力（特定技能）。

韓國對外籍中階技術人力的原有政策與我國移工留才久用方案類似，亦即由已經在韓國工作的資深移工轉任中階技術人力，並未直接開放引進。惟近年來有鑑於該制度會使中階技術人力來源，以及可以從事的行業受限，無法滿足國內產業發展所需，故已逐步轉向直接從海外引進中階技術人力，並配合在海外布設技能測驗據點，建立從海外引進之機制。在基層移工方面，韓國政府為避免仲介介入，除採國對國直接引進的模式之外，也在主要移工來源國設置據點，辦理移工引進相關業務，包含舉行語言測驗與基礎技能檢測。

相較於歐美國家，日韓二國的國情與我國較為相似，也都同樣面臨因人口結構轉型所帶來嚴重缺工與技術人力不足的問題，故日韓在相關政策的調整經驗非常值得我國借鏡。尤其為強化我國產業競爭力，並回應業者的人力需求，政府已開始思考直接引進外國中階技術人力的可行性，並可能仿效韓國採國對國直接引進方式。另

一方面，日本是我國在引進基層移工之主要競爭國，故「育成就勞」制度的推動是否會影響台日二國在吸引基層移工的相對優劣勢，亦值得關注。爰此，本文將以日本與韓國為例，梳理二國在引進外國中階技術人力的做法，並說明日本「育成就勞」的政策近況。最後，本文將歸納日本與韓國的經驗，並討論其對我國的啟示。

◎ 貳、日本經驗：特定技能、育成就勞

如前面所述，未來日本的基層移工政策將轉型為「育成就勞」，並藉此銜接特定技能（中階技術人力），以下分別說明其內容與做法：

一、育成就勞：日本未來基層移工政策的做法

2023年5月日本政府召開「技能實習制度及特定技能制度現況專家會議」進行檢討，歷經16次的會議，於同年11月30日提出最終報告書。該報告書提議廢止技能實習制度，並新增「育成就勞」在留資格，新制度強調人才留用與培育，以便後續銜接特定技能。

為落實育成就勞的制度設計，2024年3月15日內閣向國會提交《出入境管理及難民認定法》、《技能實習法》兩部法令的修正案¹，終於2024年5月21日經眾議院多數同意通過，6月14日獲參議院全體會議多數贊同表決通過，預計新制將於

1. 法案內容請參考：https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html。

2027 年前正式上路（日本法務部，2023）[2]。有關「育成就勞」制度重點，本文歸納如下：

（一）政策目標的變動：育成就勞制度目標是透過就業培訓達到人才培育與人才留用的結果，並建置移工長期在日本發展的途徑；技能實習制度的目標則是協助開發中國家發展，培育具國際貢獻能力的人才，最終技能實習生將回母國貢獻，與育成就勞強調外國人留於日本當地發展不同。

（二）在留資格變革：政策目標調整為留用與培育人力，故政策制度設計強調建立「明確的職涯發展路徑」，簡化整體程序以使「育成就勞」屆期後可轉為「特定技能」。具體如下：

1. 不同於技能實習生依在留年限與技能級別分別設有 1、2、3 號，實習生須經過個別的測驗，才能階梯式的向上轉換，且有個別效期（1 至 2 年），最長總共可以待 5 年；育成就勞則是直接提供 3 年效期的工作簽證。
2. 技能實習生的工作職種與內容規範相當細緻，至少有 80 個職種，雖然現行技能實習 2 號可直接轉任特定技能 1 號，但因為技能實習生可從事行業別、工作內容與特定技能 1 號不同，可能有無法直接對應，造成轉任上的問題。而育成就勞的業種分布預計將「對應特定技能所

開放的行業別設置」，以利取得育成就勞 3 年後便可轉任特定技能。

（三）其他配套措施：由於育成就勞制度推行後，育成就勞者可在 3 年後轉任特定技能 1 號及 2 號，且特定技能 2 號並無展延次數的限制，長期來看，移工可在轉任不同的在留資格後申請日本永久居留權（永駐權）。

二、特定技能

為有效補充國內產業人力缺口，日本於 2019 年 4 月實施「特定技能」制度。這項制度的目的是在確保勞動品質的同時，積極引進具備一定專業技能及日語能力的外國人力。本文認為日本的做法有可參考之處，值得我們觀察，茲將特定技能的運作重點歸納如下：

（一）特定技能制度介紹

「特定技能」分為「特定技能一號」和「特定技能二號」兩種在留資格。特定技能一號是指具有基礎日語能力及特定領域專業技能的外國人；居留期間最長為 5 年，不可攜帶家眷。在技能要求方面，須通過各特定領域所舉辦的「技能測驗」，並取得「日本語言能力測驗 N4」以上成績。如欲申請特定技能一號，可以在日本或海外參加由日本單位舉辦的技能及日語考試，合格後可向日本出入國在留管理局申請取得特定技能在留資格；如具備技能實習生身分，則可在從事技能實習生 3 年後轉任為特定技能一號。

特定技能二號則是為特定技能一號中，具有更高級別的技术能力與經驗的外國人所創設。申請人須具備特定技能一號資格，並通過「特定技能二號考試」始得轉任。特定技能二號並無居留期間上限，且允許攜帶配偶與子女赴日共同生活。

（二）特定技能開放行業別

特定技能一號及二號所開放的行業別是由內閣決議，目前特定技能一號共有 16 個領域別，包含：介護、清潔業、工業製品製造業、營造、造船／船用工業、汽車維修與保養、航空、住宿服務、汽車運輸

業、鐵路、農業、漁業、飲食料品製造業、餐飲業、林業、木材產業。其中，介護領域因可另行申請「介護」在留資格，已具備可於日本長期發展之管道，故未納入特定技能二號適用範圍。至於近期新納入特定技能一號的汽車運輸業、鐵路業、林業與木材產業，目前尚未開放申請特定技能二號（如表 1）。

（三）特定技能運作機制

如前提及，「特定技能一號」須通過日語考試與技能一號測驗，而「特定技能二號」則須通過技能二號測驗。首先，

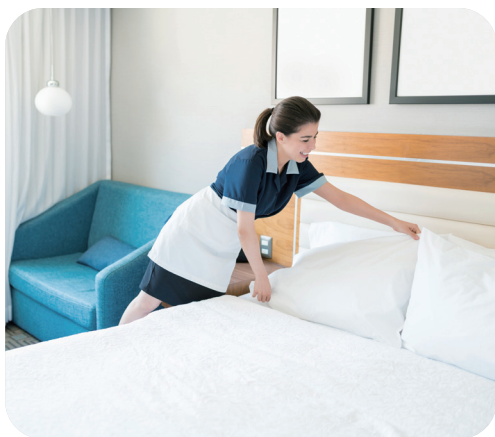
表 1 特定技能開放行業別

目前開放行業別	主管機關	在留資格		備註
		特定技能 1 號	特定技能 2 號	
介護	厚生勞動省	✓	✗	包含身體護理，但不包含上門護理服務
清潔業	厚生勞動省	✓	✓	限於建築物內清掃
工業品製造業	經濟產業省	✓	✓	包含：機械與金屬加工、電氣與電子設備組裝等
營造業	國土交通省	✓	✓	包含：土木工程、建築、基礎設施及裝備
造船／船用工業	國土交通省	✓	✓	包含：造船、船舶機械、船舶電氣及電子設備
汽車維修與保養	國土交通省	✓	✓	包含：汽車日常檢修與保養、定期檢修與保養、特定保養
航空業	國土交通省	✓	✓	包含：機場地勤、飛機維修與保養
住宿服務	國土交通省	✓	✓	包含前台接待、策劃／宣傳、接待服務、餐廳服務等
汽車運輸業	國土交通省	✓	✗	包含：卡車司機、計程車司機、巴士司機
鐵路	國土交通省	✓	✗	包含：軌道建設與保養、電氣設備的建設與保養、列車保養與檢修、列車製造與運輸工作人員
農業	農林水產省	✓	✓	包含：所有農耕業工種、所有畜牧業工種
漁業	農林水產省	✓	✓	包含：漁業、水產養殖業
食品飲料製造業	農林水產省	✓	✓	包含：所有食品與飲料製造工種
餐飲業	農林水產省	✓	✓	包含：所有餐飲行業工種
林業	農林水產省	✓	✗	包含：林業（造林、原木生產等）
木材產業	農林水產省	✓	✗	包含：鋸木行業、膠合板製造業等相關的木材加工等

資料來源：本研究自行整理。

在日語考試方面，主要以國際交流基金（Japan Foundation）負責舉辦的日本語基礎測驗（JFT-Basic）為日語能力衡量標準。

次之，在技能測驗方面，除了「介護」由厚生勞動省辦理之外，其他業別都是由各產業主管機關委託其他民間團體辦理。例如，營建業委由「社團法人建設技能人材機構（一般社團法人建設技能人材機構）」、住宿服務業則委由「住宿業技能試驗中心（宿泊業技能試験センター）」辦理；製造業目前則是委由「三菱調研公司（MURC）」辦理。這些單位負責邀集專家一同設計測驗考題，並布設考場辦理測驗。根據入出國及在留管理廳（2025）統計[3]，自2019年特定技能施行以來，截至2024年底，技能測驗共有584,820人報考，合格人數為414,860人，通過率70.9%，顯示日本的技能測驗有一定的審核機制。



值得注意的是，技能測驗涉及的各项行政事務，亦可經主管機關機關同意後，民間團體可再委由其他民間團體辦理。以製造業為例，在「製造分野特定技能評估試驗実施要領」中，即指出：「建置專屬網站以進行資訊公告與報名、當地宣傳、受理報名、考場安排等……得經由經濟產業省批准，將部分業務委託給其他民間業者」。據瞭解，實務上是委由國際測驗機構普麥翠克（Prometric）執行。

透過前述提及的公私協力合作機制，日語考試與技能測驗得以突破僅於日本國內設置考場的限制。自2019年制度上路以來，日本初期僅在六個海外國家設有考場，而後續逐步擴展至十二國，建立起穩定的海外考試據點（入出國及在留管理廳，2019）[4]²。此外，實際的考場設置會依據產業別、勞動力來源國，以及當地報考意願進行調整，例如，營造業是在十二個國家皆設考場；住宿服務業則在菲、越南、印度、印尼、尼泊爾、斯里蘭卡、緬甸及泰國等七個國家設立考場；製造業則在菲、印尼、尼泊爾、泰國共四個國家設立（入出國及在留管理廳，2025）[3]。

（四）目前特定技能的人數趨勢及產業分佈

自2019年政策推動以來，期間雖遇到疫情，成長幅度較為緩慢，但自2022年底起，總人數增長速度加快。從2022

2. 起初設立的六個海外考場，分別在菲律賓、柬埔寨、印尼、尼泊爾、蒙古、緬甸。目前的十二個考場則除前述六個國家之外，另新增泰國、越南、斯里蘭卡、印度、烏茲別克、孟加拉。

年底的130,923人（一號130,915人、二號僅8人）增加至2025年2月的294,359人（一號共293,008名、二號共1,351人）。在行業別方面，2025年2月特定技能一號前三大分別是「食品飲料製造業」（75,094人）、「介護」（47,063人）、工業製品製造業」（45,587人）；特定技能二號則以「食品飲料製造業」（310人）、「營造業」（290人）、「農業」（260人）為前三大。

◎參、韓國：E-7-3 及 E-7-4 的政策推行經驗

鑒於我國多數的研究只瞭解韓國在2017年推出的「熟練技術工人（E-7-4）」，認為韓國中階技術人力的作法與我國留用資深移工方式相同，而沒有注意到「一般技術工人（E-7-3）」制度。事實上，不同於E-7-4，E-7-3是直接從海外引進外國技術人力，值得關注。本文以下將梗概說明E-7-4的內容與運作方式，接著說明E-7-3的內容。

一、熟練技術工人（E-7-4, 숙련기능인력）的作法

韓國推動E-7-4制度最早可追溯至2017年，其是以積分制篩選資深移工，並有年度的總額控管。為因應中階技術人力的需求，2023年9月，韓國提出「中階技術人力創新擴張計劃（K-point E-7-4）」，將E-7-4簽證總額從2022年的2千名，大幅增加至3.5萬名；在留用資格上，則將評點制的衡量項目從原先的11項簡化為收入、韓國語能力與年齡等3項。由於韓國



的作法較為複雜，茲將目前韓國E-7-4的重點歸納如下：

（一）E-7-4 的資格：資深移工轉任

根據法務部的規定，若要申請成為E-7-4，必須符合以下資格：「居住在韓國且已登記的外國人，過去十年內在韓國擔任移工（指持E-9、E-10、H-2簽證者）達四年以上，且目前正在韓國就業者。惟若在首爾、仁川、京畿道以外的非首都圈居留滿三年以上，並獲得非首都圈地方政府推薦，則視為符合申請資格條件」。換句話說，若要成為韓國的中階技術人力（E-7-4），必須先曾經在韓國擔任移工滿四年，除有特殊情況，滿三年即符合資格，但整體而言，此作法與我國移工留才久用方案做法相同，皆是以留用資深移工為目標。

（二）其他資格門檻

除了須符合前述提及的資深移工資格之外，也必須符合一定的薪資門檻。農、畜、水產、海運業的E-7-4須達年薪2,500萬韓元，其餘製造業的薪資門檻2,600萬韓元。值得注意的是，E-7-4的資格門檻

並未包含「技術測驗」，而是「評點制」的方式計算。根據韓國學者Lee Kyu Yon（以下簡稱Dr. Lee）的觀察³，這是因為韓國認為移工在韓國四年所學習的技能，應已經達到一定程度的技能水準；另再以「評點制」評核，應可確保其技術能力。

評點制是由「基礎項目」（近二年平均所得、韓語能力、年齡）、「加分項目」（例如有無技能證照、工作年資是否滿三年）、「扣分項目」（例如曾在韓國違法）等三項目構成。此評點制的計算方式頗為複雜，首先，應在基本項目的平均收入與韓語能力至少獲得50點，也就是，平均收入2,500萬韓元以上、韓文檢定第二級。次之，則是合併基本項目、加分與扣分項目，總積分至少達300點以上。

此外，E-7-4在開放職業別也有限制，目前限於三項：根基產業熟練技工（S740）、一般製造業與建設業熟練技

工（S700）、農林畜產漁業熟練技術人力（S610）。

（三）運作機制

韓國特別之處是申請成為E-7-4分為不同的管道，易言之，可以由企業直接向法務部申請；或由企業、移工個人向特定部會申請推薦後，再由該部會向法務部申請。不過，這些管道可使用的總額，都必須受到韓國法務部的控管，根據法務部最新公告，2025年的年度總額是35,000名，而可經各部會申請推薦的配額如表2。

（四）近年E-7-4人數成長趨勢

根據韓國入出境管理局（2025）[6]統計，2018年底E-7-4總人數為811人，隨後其人數逐年增加，從2019年底1,799人至2022年底的5,219人。隨著2023年9月韓國提出中階技術人力創新擴張計劃後，2023年底E-7-4人數已達16,880人，2025年3月底則增加至33,168人。

表2 2025年E-7-4年度配額（各推薦管道）：

項目	總額	企業推薦	中央部會推薦							地方政府推薦	彈性配額
			雇傭勞動部/ 製造業	產業部/ 根基產業 ⁴	農林畜產食品部/ 農畜產業	產業通商資源部/ 造船業	海洋水產部/ 漁業・內航・商船	國土部/ 建設業	中小企業部/ 製造業		
配額	35,000	12,000	3,650	1,900	1,600	1,600	600	300	1,650	5,500	6,200
占比	100%	34%	32%							16%	18%
			10%	5%	5%	5%	2%	1%	4%		

資料來源：韓國法務部（2025）[5]。

3. 此為近期本研究團隊訪談韓國勞動研究院Lee Kyu Yon的發現。

4. 根基產業是指例如鑄造業、模具產業、熱處理、表面處理、塑膠加工、銲接、精密加工等。

二、一般技術工人 (E-7-3, 일반기능인력)

雖然E-7-3的設立早於E-7-4，並非完全新的制度，但近期韓國開始在積極透過E-7-3從海外引進技術工人的作法，值得進一步觀察。據韓國學者Dr. Lee表示，這是因為E-7-4的制度設計是以曾在韓國擔任的移工者為限，並無法從海外直接引進的技術工人。目前韓國政府為因應各類技術人力的需求，而開始著手調整E-7-3。根據韓國出入境管理局(2025)的統計[5]，2025年3月底共有12,084人，相較於2022年底1,014人，成長幅度可謂相當高。

所謂E-7-3是指相較於專業人士(E-7-1)、準專業人士(E-7-2)的「一般技術勞工」。根據目前的規定，E-7-3共開放九個職業，分別是：動物飼養員、養殖技術員、清真屠宰場技術員、樂器製作師及調音師、造船銲接工、船舶電源設備技術工、船舶油漆技術工、飛機維修技術員、飛機零組件製造及加工技術員、高壓輸電工程技術員。此外，為因應韓國技術工人的需求，2025年試辦四個職業別，包含：製造業銲接工、汽車零組件銲接工、汽車維修業技術工及特定技術的屠宰員。

由於E-7-3開放的職類別(含試辦)共13個，本文以「造船銲接工」為例進行說明。事實上，韓國造船業在全球具有領先地位，但近年面臨境內技術勞工招募

困難的問題，業者對於從海外引進具備銲接技能的外籍人力需求日益增加。根據目前規定，造船銲接工的資格如下⁵：

- (一) 原則應具備二年以上工作經驗
- (二) 通過由產業通商資源部指定機構(例如韓國造船海洋設備協會)辦理的海外技能鑑定。
- (三) 取得「中級以上船舶銲接工之資格證」(例如AWS、ASME、ISO、EN等受國際認可單位核發的證照，或韓國船廠普遍認可的銲接技術領域證照)。
- (四) 前三年年均薪資為2,500萬韓元；三年後年薪應達到前一年度國民總收入的80%。

在引進程序方面，此與韓國既有的基層移工以「國對國」方式引進不同。E-7-3



5. 詳細內容彙整自以下資料：<https://blog.naver.com/seol6403/223925700792>；<https://blog.naver.com/mhchoi2316/223318159706>。

簽證的引進程序採取「民間對民間」的模式，由海外公協會與韓國企業對接引進。此外，值得一提的是，根據韓國國民日報（국민일보）（2024）的報導[7]，2024年8月韓國產業通商資源部（산업통상자원부）與韓國造船海洋設備協會（한국조선해양플랜트협회）、印尼勞動部等單位合作，在印尼設立「海外造船人力中心」，導入「先培訓、後就業」模式。學員首先在該中心完成韓語課程及造船技術培訓，並通過銲接技術考試，隨後才得以E-7-3簽證進入韓國造船業工作。這顯示韓國政府逐步建構海外人才培訓基地，開始發展產業導向的技術人力引進制度，值得繼續關注。

► 肆、結語：日、韓經驗對我國的啟示

日本與韓國引進中階技術人力的趨勢皆採用從資深基層移工升任、或直接從海

外引進的雙軌制，而我國目前僅限於從國內資深基層移工升任與在台僑外生畢業後留任。為擴展外籍中階技術人力來源，建構多元延攬管道，日韓二國從海外直接引進，亦不失為一個可思索的政策方向。

在作法上，日韓二國都有設立海外據點，例如：日本特定技能利用海外測驗中心來執行技能評估；而韓國E-7-3簽證則透過公協會海外據點於當地進行技能鑑定，或是建立訓練中心，落實「先培訓後僱用」的機制。我國也可以參考此模式，在海外設立據點，在技術人力來台前進行技能評估與篩選。然而，設立據點所費不貲，因此，仍需要權衡移工來源國、國內企業對外國技術人力的接納程度、外交關係等條件進行規劃。此外，技能檢定的標準也不易建立，日本是委由專業民間團體進行技能測驗題目設計，我國也可借鏡此方法。例如，可以先與業者溝通後，釐清



業者對於中階技術人力技能的具體需求，再依循此需求委由民間團體設計測驗題目，以確保引進之人才符合產業期待。

最後，我國也可以考慮效仿韓國模式，在印尼等國家設立培訓中心，採取「先培訓後僱用」的方式引進技術人力。尤其在中美貿易戰後，我國半導體業者為分散供應鏈風險，已陸續在東南亞國家設廠。我國可選擇半導體產業做為試辦對象，評估當地半導體產業發展與技術人力需求，優先於具備潛力的國家設立培訓基地。受訓學員不僅可支援當地供應鏈業者的人力需求；另一方面，培訓合格者亦可作為具



備中階技術的外籍人力引進來台，強化我國產業技術基礎並提升國際人力布局的靈活性。

參考文獻

1. 辛炳隆、劉濬誠（2023）我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析。全國律師，27 卷，第 11 期，頁 6-24。
2. 日本法務部（2023）技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書概要。網址：<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai17/siryou1-1.pdf>。
3. 出入國及在留管理廳（2025）外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（令和 7 年 5 月）。網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>。
4. 出入國及在留管理廳（2019）特定技能制度について（令和元年 11 月）。網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004526.pdf>。
5. 韓國法務部（2025）2025 年就業簽證發放規模（2025 年 취업비자 발급규모 공표），網址：<https://reurl.cc/RkrZde>
6. 韓國入出境管理局（2025）韓國各地區外國人登記狀況（등록외국인 지역별 현황）。
7. 韓國國民日報（2024）「我們也需要一些外籍勞工…」工廠業羨慕造船業（우리도 외국인 인력 좀…」 조선업 부러운 플랜트 업계），網址：<https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0020405910>。

我國延攬外籍人才之挑戰與因應

陳昱銘 | 國家發展委員會 人力發展處 科員



壹、前言

在少子化與高齡化長期發展趨勢的影響下，我國未來勢必面臨勞動力短缺與結構性老化的雙重挑戰，因應人口結構變遷所帶來的挑戰，政府近年積極推動產業智慧轉型，提升勞動生產力，降低對勞動力的需求；此外，亦透過提升中高齡者、高齡者及婦女勞動參與率等政策措施，強化本國勞動力供給。

在政府積極提升國內勞動力供給並降低需求的政策推動下，我國勞動力仍有不足，國際人才則為填補產業所需人才的重

要角色，渠等可帶來「新知識」、「新觀念」，並可透過「技術外溢」的效果，加速國內產業轉型升級，且可透過渠等人脈網絡關係，串聯其母國與台灣合作，搭建與國際接軌之橋梁，為我國拓展國際市場，對我國經濟成長及國人就業均有相當助益。

隨著全球疫後經濟逐步復甦，國際間對技術與專業人才的競爭日益激烈，日本、韓國、新加坡紛紛推出新措施以延攬國際人才。面對此一趨勢，我國如欲在全球產業轉型與科技創新浪潮中穩固競爭

力，必須強化現行相關政策與配套措施，提升我國對國際人才的吸引力與留才誘因，讓更多國際優秀才能夠「進得來」、「留得住」。

為強化延攬國際人才，政府除優化外籍人才來台工作與居留制度外，亦應推動整體環境的國際化轉型，包括強化雙語環境建構、完善生活機能設施，並提升國際人才在台生活的便利性與舒適度，以吸引全球人才落地深耕。此外，政府亦應掌握鄰近國家攬才政策及做法，俾利我國攬才政策之擬定，優化法規及配套措施，提升攬才競爭力，從全球人才市場中搶占先機，確保我國在國際競才格局中維持長期優勢。

◎貳、我國 2018 年起推動之攬才政策與配套措施

一、2018 年起推動《外國專業人才延攬及僱用法》（2021 年全案修正）

為延攬外國專業人才來我國從事專業工作及生活，填補國內人才及技術缺口，並協助我國企業國際化布局，爰國家發展委員會（以下簡稱國發會）協同相關部會，於 2018 年推動《外國專業人才延攬及僱用法》（以下簡稱外國人才專法），藉以專法形式，一次性排除《就業服務法》、《入出國及移民法》、《所得稅法》、《全民健康保險法》等相關法規限制，放寬外國專業人才來台簽證、工作、居留相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇，以建構更友善之工作及居留環境，提高國際人才來台誘因。

為延攬外國特定專業人才，外國人才專法設立「就業金卡」制度。「就業金卡」為四證合一之個人工作許可准證，該卡包含工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可等，有效期為 1 至 3 年，並具租稅減免、尊親屬停留期放寬、機場快速通關等多種優惠及禮遇。

前述外國特定專業人才係指具特殊專長且符合一定資格條件者，專長領域包括經濟、科技、教育、金融、數位、文化藝術、建築設計、國防、法律、體育等十大領域，且為避免國際高階人才因非屬十大領域別範疇而被排除，設有「由主管機關會商認定」之規定。

考量台灣正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，且為掌握此一後疫情時代全球產業鏈重組之契機，須強化延攬及留用國際人才及國際優秀青年，爰國發會於 2021 年推動外國人才專法修法作業，修正案業於 2021 年 10 月施行，進一步鬆綁工作、居留等相關規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，進而完備我國攬才法規架構，建構更具吸引力之優質攬才、留才環境。

有關外國人才專法針對工作、居留、簽證、租稅優惠、社會保障及親屬優惠規定，重點簡述如下：

（一）工作

1. 外國特定專業人才可申請就業金卡，以利渠等自由尋職及轉換工作。

2. 外國特定專業人才如為受聘僱者，其聘僱許可期間由最長 3 年延長至 5 年。
3. 教育部公告世界頂尖大學（如 QS 世界大學排名、泰晤士高等教育世界大學排名、美國新聞與世界報導世界大學排名之排名前 500 名大學等）之畢業生在我國從事專門性或技術性工作無須具備 2 年工作經驗。
4. 外國藝術工作者得不經雇主申請，逕向勞動部申請工作許可。
5. 開放具專門知識或技術之外國教師於補習班授課。

（二）居留

1. 放寬申請永久居留規定，外國特定專業人才 3 年可取得永久居留，外國專業人才 5 年可取得永久居留，另取得我國碩、博士學位者可折抵 1 至 2 年。
2. 鬆綁取得永久居留者須每年在台居留 183 天以上之規定，改為出國 5 年以上未曾入國者，始廢止其永久居留許可。

（三）簽證

1. 開放符合以下條件之國際人才申請 3 個月尋職簽證，到期後可再續 3 個月：
 - （1）具工作經驗且近半年月平均薪資不低於中央主管機關規定數額，現為新台幣（以下同）4 萬 7,971 元。

（2）無工作經驗但為畢業 1 年內之全球前 500 大學畢業生。

2. 放寬以免簽或停簽入國者，免申請居留簽證，得逕申請居留證。

（四）租稅優惠及社會保障

1. 外國特定專業人才來台首 5 年，薪資所得超過 300 萬元部分，折半課稅。
2. 取得永久居留外國專業人才及外國特定專業人才得適用勞退新制。
3. 外國專業人才及外國特定專業人才屬公立學校教師及中央研究院等研究人員者，得支領月退休金。

（五）尊親屬、配偶及子女優惠規定

1. 取得永久居留之外國專業人才及外國特定專業人才之配偶、未成年子女及成年身心障礙子女得申請在台永久居留，免附財力證明。
2. 外國高級專業人才之配偶、未成年子女及成年身心障礙子女得隨同申請永久居留。
3. 外國專業人才及外國特定專業人才成年子女符合一定居留條件者，得逕向勞動部申請個人工作許可。
4. 外國特定專業人才直系尊親屬探親停留期限由最長 6 個月延長至 1 年。
5. 外國專業人才及外國特定專業人才歸化取得我國國籍者，其配偶及子女得準用有關永久居留、個人工作許可，以及尊親屬探親停留相關規定。

二、2020 年成立「台灣就業金卡辦公室」

為向國際宣導就業金卡制度，並將攬才觸角延伸至全球人才匯聚地，國發會於2020年成立「台灣就業金卡辦公室」，協助海外人才解決來（留）台之各項困難，並協助渠等在台建立連結、落地深耕，以驅動我國產業升級及轉型，該辦公室主要功能如下：

- （一）建置就業金卡專屬中文及英文網站：建置中文及英文網站，彙整就業金卡及政府攬才政策資訊、常見問答及提供即時互動客服。
- （二）鎖定關鍵人才，主動出擊延攬：針對外籍關鍵人才全球聚集區域建立國際人才海外延攬網絡、推動整合性國內外行銷工作。
- （三）提供從工作到生活全方位一條龍服務：提供國際人才申辦就業金卡諮詢服務，並協助就業金卡人解決在台遭遇的各種問題，包含職缺諮詢、創業、眷屬依親、租屋、銀行開戶、子女教育、勞健保等。



▲ 圖 1：Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心

- （四）深化就業金卡人與台灣社會之鏈結：透過輔導、陪同就業金卡人辦理各類申請案件，了解就業金卡人所遭遇問題，協助渠等與相關單位進行諮詢及接洽，並分析問題面向，提供初步解決對策。

三、2023 年成立「Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心」

為協助國際人才來台及在台深耕，國發會擴大「台灣就業金卡辦公室」服務對象範疇，由原就業金卡人，擴大至一般外國專業人才及其眷屬，並於2023年11月正式啟用「Talent Taiwan國際人才服務及延攬中心（下稱Talent Taiwan中心）」（如圖1），並於2025年10月成立Talent Taiwan中心南部據點。

該中心除推動全球攬才行動、架設Talent Taiwan專屬網站外，亦負責協助國際人才從來台申辦程序，到後續在台工作及生活之一條龍服務，以協助國際人才來台發展，打造台灣成為外國人才的第2個家，主要功能如下：

- （一）鎖定攬才目標對象，推動全球攬才行動：鎖定五大信賴等重點產業所需人才之全球聚集區域，透過1.建立國際人才海外延攬網絡；2.推動整合性行銷工作，打造國家品牌形象（製作/拍攝全面性及分眾式影片等）；3.辦理海外攬才活動、宣導會、座談會及交流活動等，精準進行全球攬才工作（如圖2）。

(二) 營運實體服務中心，提供專案諮詢服務：於國發會松江辦公室設置實體服務中心，以專人專案專責方式，提供國際人才來台申辦程序協助，以及後續各類生活諮詢（如：住房、銀行、子女教育等），同時與會計師及律師事務所合作，提供特定領域專業諮詢。

(三) 建置 Talent Taiwan 單一入口網：該網站整合各部會有關國際人才來台所需資訊，包括 1. 來台簽證「Getting a VISA」；2. 留台生活「Living in Taiwan」；3. 找工作「Finding a Job」；4. 雇主專區「For Employers」；5. 成功案例「Success Story」等。



▲ 圖 2：Talent Taiwan 為國際人才提供一站式諮詢服務，讓他們能順利安居台灣

參、因應少子女化及國際競爭激烈趨勢，打造具國際競爭力之攬才留才體制

透過推動外國人才專法及相關配套措施，我國於國際人才延攬上雖已獲致初步成果，然因應長期少子女及高齡化發展趨勢，以及政府當前刻正積極推動五大信賴產業、AI 新十大建設及淨零轉型等重點政策，產業升級發展所需的人力資源需求日益迫切，亟需延攬國際優秀人才參與，共同推動我國產業轉型與永續發展。

另全球各先進國家亦面臨人口結構趨勢及產業轉型發展趨勢，近年積極推出各項攬才措施，以延攬國家發展所需的人才，如日本、韓國、新加坡等國紛紛透過放寬簽證規範、提供優惠措施等，吸引優秀國際人才進駐，為瞭解國際攬才趨勢，國發會透過盤點近年亞鄰國家攬才政策，借鏡國際經驗，據以提出更具國際競爭力之攬才留才政策。

一、亞鄰國家近年攬才政策

(一) 日本

1. 特殊高技能人才制度 (Highly-Skilled Foreign Professionals Visa, J-Skip)

(1) 介紹：該制度是由原本「高度專門職 (Highly Skilled Professional)」簽證制度的延伸與優化，簡化高度專門職評分制度，僅須滿足特定條件即

可申請，並具備快速取得永久居留機會。

(2) 實施時間：2023 年 4 月。

(3) 條件：

A. 高度學術研究活動、高度專門/技術活動：擁有碩士以上學位或具有 10 年以上相關工作經驗，且年收入 2,000 萬日圓（約 400 萬元）以上者。

B. 高度經營/管理活動：具有 5 年以上相關工作經驗且年收入 4,000 萬日圓（約 800 萬元）以上者。

(4) 優惠待遇：

- A. 1 年後可申請永久居留。
- B. 配偶工作許可（部分工作限制）。
- C. 父母有條件居留：年收入 800 萬日圓（約 160 萬元）以上，且需要照顧未滿 7 歲孩子的情況下。
- D. 可聘僱 2 名傭人：年收入 1,000 萬日圓（約 198 萬元）以上，且傭人的月收入須 20 萬日圓（約 4 萬元）以上。
- E. 機場快速通關禮遇。

2. 未來創造人才制度（Japan System for Future Creation Individual Visa, J-Find）：

(1) 介紹：該制度係為吸引全球優秀大學畢業生赴日於一定期間內尋職或創業，且其家人可申請隨同居留。

(2) 實施時間：2023 年 4 月。

(3) 條件：

- A. 全球前 100 大大學學位以上畢業生。
- B. 自畢業日起 5 年內。
- C. 至少有 20 萬日圓（約 3 萬 9,600 元）的儲蓄，以支付申請人留日初期生活費用。

(4) 優惠待遇：

- A. 居留期間最長 2 年，可進行打工、就業、創業等多種活動，工作種類不限。
- B. 配偶及子女可隨同居留。

3. 數位遊牧簽證：

(1) 實施時間：2024 年 3 月。

(2) 條件：

- A. 受僱於非日本公司的遠端工作者。
- B. 年薪 1,000 萬日圓（約 200 萬元）以上。
- C. 必須持有私人醫療旅行保險，該保險涵蓋其逗留期間的死亡、傷害、疾病，且傷病醫療賠償金額必須為 1,000 萬日圓（約 200 萬元）以上。
- D. 申請者須來自與日本簽有租稅協定之免簽國家。

(3) 優惠待遇：

- A. 在日本停留 6 個月。
- B. 配偶及子女得隨同停留。

（二）韓國

1. 頂級簽證（Top Tier Visa）

（1）介紹：旨在吸引半導體和電動汽車電池等高科技領域頂尖人才赴韓。

（2）實施時間：2025 年 4 月。

（3）條件：

A. 全球前 100 所大學碩、博學位，並在全球前 500 大公司工作 3 年以上，且具備 8 年以上相關產業工作經驗。

B. 獲韓國公司聘僱且年薪為韓國人均所得之 3 倍以上（約 10 萬美元，新台幣 300 萬元）。

（4）優惠待遇：

A. 獲得 F-2 簽證（居留簽證）。

B. 在韓工作 3 年後得申請永久居留。

C. 最多 10 年所得稅減免 50%。

D. 允許子女以特殊名額就讀外國人學校。

E. 適用本國人全租型租房貸款條件與保證額度。

F. 提供金融、通訊等行政服務。

2. 數位遊牧簽證（Workation Visa）

（1）實施時間：2024 年 1 月。

（2）條件：

A. 受僱於非韓國公司的遠端工作者。

B. 年薪至少為韓國央行公佈的人均國民總收入（GNI）前一年 2 倍以上，2024 年為 6 萬 4,000 美元（約 188 萬元）。

C. 需持有至少 1 億韓元（約 218 萬元）之醫療保險。

（3）優惠待遇：

A. 得在韓國停留 1 年，並得續 1 年，最長停留 2 年。

B. 配偶及子女得隨同停留。

（三）新加坡：頂級專才簽證（Overseas Networks & Expertise Pass, ONE Pass）（如圖 3）

1. 介紹：針對具備卓越成就的頂尖人才設計。允許持有者在新加坡靈活工作、與不同雇主合作，甚至在新加坡創業。

2. 實施時間：2023 年 1 月。

3. 條件：過去 1 年月薪須達 3 萬星幣（約 68 萬元）或至新加坡賺取相同薪資，並曾在市值逾 5 億美元（約



▲ 圖 3：ONE Pass 頂級人才簽證

147 億元) 或年營收逾2 億美元(約59 億元) 企業擔任要職。(在文化藝術、體育、科技及學術等方面擁有卓越成就者，可不必符合該月薪門檻)。

4. 優惠待遇：

- (1) 效期5 年，並得續5 年，最長效期10 年。
- (2) 具備個人式工作許可性質，可同時經營及任職於數家企業。
- (3) 配偶工作許可。
- (4) 尊親屬可隨同居留。

二、借鏡國際經驗，推動各項攬才政策

(一) 2024 年推動「國家人才競爭力躍升方案」

為強化延攬國際人才，國發會參考近年國際攬才政策，協同相關部會推動「國家人才競爭力躍升方案」，並於 2024 年 9 月 27 日經行政院核定，透過國際攬才、建構完善留才生態系等兩大面向，著手建構完整攬才留才生態系，開展策略性國際攬才作為，主要做法如下：

1. 國際攬才

- (1) 鎖定重點產業，協助企業人才布局
 - A. 透過公民營人才資料庫、國內外人才社群、海內外人才交流活動等多管道方式，鎖定攬才目標對象、精準觸及。

- B. 盤點重點產業關鍵人才需求，運用大數據掌握台灣所需人才全球布局，鎖定美國、印度、歐洲、東南亞、紐澳等五大重點區域，透過 AI 工具進行線上、線下全面精準攬才。

- C. 鏈結駐外館處等我國海外據點，深入國際人才市場。

(2) 運用多元管道協助僑外生留台就業。

- A. 強化就業輔導機制，提高僑外生留台工作意願。

- B. 盤點、掌握企業端職缺需求，向企業端宣傳僑外生聘用管道、制度及產學合作計畫。

- C. 建立並維持僑外生、各國留台校友社群，主動推播台灣就業、生活等資訊，增加渠等留(回)台機會。

2. 建構完善留才生態系

(1) 優化外國人在台生活環境

- A. 成立海外人才子女教育專責小組，專人專責提供客製化服務。
 - B. 建置一站式金融服務示範銀行，並逐步拓展其他銀行。
 - C. 彙整具外語租屋服務之租賃住宅服務及仲介業者，並提供租賃契約檢視、糾紛協調等服務。

D. 建構雙語社會，強化觀光商圈、夜市、超商等地雙語標示，並提升計程車英語友善交通服務。

(2) 精進 Talent Taiwan 中心功能

A. 優化諮詢服務流程，協助國際人才解決在台遭遇問題。

B. 提供重量級VIP客製化服務，依需求提供金融、子女教育、租屋等一條龍專人專責服務。

C. 擴大 Talent Taiwan 中心服務範圍，於南部地區及重點區域建置國際人才一站式服務據點。

D. 於 Talent Taiwan 中心網站整合政府及民間部門就業媒合平台、資訊，協助國際人才對接國內企業。

(二) 2024 年推動「吸引數位遊牧人才推動計畫」

自新冠疫情後，遠端工作逐漸興起，如微軟、Google 等科技業積極推動遠端工作，且隨著數位科技快速發展，如資訊、軟體類等工作已可遠端進行，「數位遊牧 (Digital Nomad)」為此背景下的新人才來源，亞鄰國家如日本、韓國、泰國及印尼，近年亦相繼推出數位遊牧簽證，以吸引是類人才。

國發會爰參考亞鄰國家作法，協調相關部會推動「吸引數位遊牧人才推動計

畫」，並於 2024 年 11 月 12 日奉行政院核定，期提供數位工作人才來台管道，使其於工作同時促進我國觀光產業發展，並建立後續產業探索及企業對接機制，強化留住優秀人才，增進我國經濟產業發展，重點做法說明如下：

1. 核發數位遊牧簽證

(1) 訂定「外國人來台申請數位遊牧簽證資格審查處理要點」，並視辦理情形研議推動修法，延長停留期限。

(2) 建置線上申辦機制，提供數位遊牧人才申辦之便利性，提升申辦意願。

2. 建構友善數位遊牧人才環境，提升來台誘因

(1) 設立數位遊牧服務據點，評估進駐各試辦城市營運數位遊牧實體據點，於線上線下提供數位遊牧人才所需之度假體驗、產業探索、活動交流、特色民宿等諮詢服務。

(2) 建立特色民宿清單及研議優惠措施，透過彙整各類特色民宿清單，並評估針對符合一定條件之特色民宿，核發數位遊牧友善標章或雙語民宿認證等，以引導數位遊牧者入住。

3. 建置一站式資訊網，強化對外政策行銷

(1) 建置數位遊牧服務資訊網站，包含各縣市觀光體驗、產業探索資源、實體/線上諮詢服務、各類型住宿清單、租稅及醫療資源等資訊，以強化連結數位遊牧人才。

(2) 拍攝特色景點宣傳影片及廣告，結合我國觀光資源，對外精準推播及置於資訊網中播放，以強化我國政策曝光度，同時行銷我國觀光景點。

4. 規劃多元數位遊牧觀光體驗方案，增進與在地連結：結合我國觀光資源，與地方政府合作規劃各縣市適合數位遊牧人才進行度假體驗之方案，強化數位遊牧人才彼此及與在地之連結。

5. 提供產業探索機會，協助銜接我國就業市場

(1) 規劃產業探索活動，結合我國相關科學園區、產業園區資源，邀請數位遊牧人才參與相關交流活動。

(2) 協助數位遊牧人才銜接國內企業（如就業、創業、技術交流），提供對接國內企業或創業輔導等協助，以利渠等順利轉換身分（如改申請創業家簽證、就業金卡、工作許可），深耕台灣。

（三）2025 年推動外國人才專法修正

為應國際人才競逐激烈及國內產業發展需要，亟須延攬國家經濟發展所需之專業人才，進一步放寬外國專業人才來台工作、居留、永久居留、社會保障及退休等待遇，爰國發會於 2025 年推動外國人才專法修正案，修正草案於 2025 年 8 月 29 日經立法院三讀通過，待總統公布後正式施行，修正重點如下：

1. 鬆綁工作、尋職規定

(1) 放寬世界前 1,500 大（現為前 500 大）大學畢業生來台免 2 年工作經驗。

(2) 開放以下對象得在台自由工作，提升企業聘僱意願及外國專業人才來台誘因

A. 提供個人工作許可：世界前 200 大之畢業生、高級專業人才及特定專業人才配偶。

B. 不須申請工作許可：延長居留（尋職）期間之畢業僑外生。

(3) 延長數位遊牧簽證停留期限由 6 個月延長至最長 2 年。



- (4) 放寬無戶籍國民在台工作免許可由限於歸化者，擴及至海外僑民第二代。

2. 放寬停居留及永久居留規定

- (1) 放寬外國特定及高級專業人才直系尊親屬得不限期停留。
- (2) 鬆綁全球菁英、取得我國學位者可縮短申請永居年限（最快1年可申請永居）。

3. 優化社會保障權益，優化友善留台環境

- (1) 鬆綁勞退新制適用對象，由原限於取得永居之外國專業人才，擴大至未取得永居之外國專業人才。
- (2) 開放取得永居外國專業人才可申請就業保險。
- (3) 新增取得永居、居留10年並符合一定條件者，得享有部分身障及長照服務。

◎ 肆、延攬國際人才成效

透過推動國家人才競爭力方案，我國延攬國際人才已取得相當成果，截至2025年7月底，外國專業人才有效許可已達5萬7,537人次，外國特定專業人才累計許可亦已達1萬9,434人次（其中就業金卡1萬4,046人次），合計7萬6,971人次，成功延攬AI、半導體及數位產業等各領域

國際人才來台，以下針對各類國際人才延攬成果簡要說明如下：

（一）外國專業人才

截至2025年7月底，我國外國專業人才人數為5萬7,537人次，其中從事專門性或技術性工作人員3萬7,672人次，相較於國家人才競爭力方案實施前3萬2,722人次成長逾1成；另以國籍來看，外國專業人才以馬來西亞、日本及印尼人次最多，佔總數近4成，新南向國家（馬來西亞、越南、印尼、泰國）成長快速，顯見我國新南向策略有相當成效。

（二）外國特定專業人才

就業金卡核發數量成長快速，就業金卡核發張數從2023年底的8,962張成長至2025年7月底的1萬4,046張，成長逾5成，若以領域來看（如表1），經濟領域人數為最多6,256人次，占總核發數的44.54%；其次依序為科技領域2,609人（18.57%）、教育領域2,173人（15.47%）、數位領域917人（6.53%）、文化藝術領域856人（6.09%）、金融領域849人（6.04%）、專案會商245人（1.74%）、建築設計領域71人（0.51%）、國防領域26人（0.19%）、法律領域22人（0.16%）、體育領域22人（0.16%），成功延攬矽谷重量級新創人才及全球各領域高階專業人士。其中，2023年新增之數位領域成長快速，現已發放917張，排名第4，為我國延攬眾多軟體開發、程式設計等數位人才。

表1 就業金卡累積許可人次（按領域別分）

單位：人次

年月底	總計	經濟	科技	教育	數位	文化藝術	金融	專案會商	建築設計	國防	法律	體育
2023	8,962	4,370	1,751	1,158	216	617	605	169	47	11	12	6
2024	12,053	5,493	2,230	1,794	705	768	729	219	59	20	19	17
2025.7	14,046	6,256	2,609	2,173	917	856	849	245	71	26	22	22

資料來源：內政部移民署

另以國別來看，就業金卡持卡人中以美國人數最多3,432人次，占總核發數的24.43%；其次依序為香港1,578人次（11.23%）、日本1,061人次（7.55%）、印度954人次（6.79%）、英國826人次（5.88%）、新加坡724人次（5.15%）、加拿大564人次（4.02%）、馬來西亞534人次（3.80%）、韓國496人次（3.53%）、德國444人次（3.16%）及其他3,433人次（24.44%）。其中，值得注意的是印度人數成長顯著，2023年底僅為500人次（5%），現已成長至954人次（6.79%），主要因近年國發會鎖定高科技人才充沛國家（如美國及印度），積極與企業及學校合作推動攬才行動，前往當地建立人才網絡。

（三）數位游牧人才

自2025年1月1日起數位游牧簽證已正式上路，後續將透過修正外國人才專法延長數位游牧簽證停留期限；另國發會已陸續於台北、台南及台東設置「游牧台灣辦公室」，提供數位牧民相關諮詢服務、連結在地發展，積極建構在地數位游牧生態圈。另透過舉辦全球游牧誓師大會，廣邀國際牧民來台，體驗全台各地特色生活，並協助渠等鏈結國內創業資源。至今全球數位牧民在台人數已逾3,000名。

◎ 伍、結語

為滿足我國產業發展對人才及人力之需求，政府近年已推動許多攬才政策，包括施行外國人才專法、成立就業金卡辦公室、設置Talent Taiwan中心、推動國家人才競爭力躍升方案及吸引數位游牧人才推動計畫等，已延攬眾多我國重點產業所需各類國際人才來台。後續將持續透過優化「法規面」、「攬才面」及「環境面」等三面向，打造具國際競爭力之攬才留才體制，強化台灣在全球人才流動中的吸引力與戰略地位。

為提供國際人才良好的發展舞台，政府已積極推動「投資台灣三大方案」，並聚焦於人工智慧（AI）與半導體兩大核心產業的深化發展，藉此強化台灣在高科技領域的競爭優勢。未來亦將進一步打造以IC設計為首的「六大護國群山」戰略產業群，全面提升產業技術層次與創新能力。同時，透過推動「AI新十大建設」計畫，整合跨域資源與產業鏈，全面塑造台灣於全球經濟體系中更具關鍵性的地位與影響力，進而帶動高附加價值之就業機會，吸引更多國際人才來台發展與長期扎根。

從移民政策觀點探討我國移工政策的轉變

成之約 | 政治大學勞工研究所 名譽教授



◎ 壹、前言

為推動 14 項重大建設，我國自 1989 年正式引進外籍移工來臺工作。在考量市場的人力需求與勞動力不足的產業情況下，當時是以「專案方式」引進第一批外籍移工來臺從事營造業工作。

之後，由於重大工程與製造業勞動力不足現象越趨明顯，再加上家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越趨於普遍，我國於 1992 年通過與實施《就業服務法》，根據該法第五章外國人之聘僱與管理有關規定，基於「限業限量」的原則，允許民間產業引進外籍移工，並且逐次放寬引進

的行業種類。《就業服務法》不僅確立外籍移工引進的政策目標，成為外國人來臺工作的聘僱與管理法源外，於 1992 年陸續頒布的「外國人聘僱許可及管理辦法」、「私立就業服務機構許可及管理辦法」、「就業安定費繳納辦法」及「就業服務法施行細則」等規定，建構了我國完整地外籍移工引進的監管體系。

熟悉我國外籍移工政策演進過程者大多瞭解，在外籍移工引進的初期階段，除「限業限量」的要求外，還訂定有「短期性」與「補充性」的諸項原則，包括 [1]：

一、外籍移工是補充性勞動力，不得替代本國勞工。

二、外籍移工的引進與運用是短期性的，規定外籍移工的聘僱期間原則上為2年，期滿若表現良好，可再延長1年；聘僱期間最長為3年。

三、外籍移工不得攜家帶眷來臺。

四、外籍移工來臺後，必須在指定的產業、職業與雇主工作，非經許可不得更換工作。

然而，隨著高齡與少子女化對於勞動力供給所產生的影響，隨著外籍移工聘僱期間的不斷延長，再加上「移工留才久用方案」的實施，長期所秉持的外籍移工短期性和甚至補充性的引進原則似乎也不再堅持。儘管如此，在外籍移工政策改變與調整之際，在面臨亞洲鄰近國家更大幅度開放引進外籍移工的挑戰時，是否需要以更新與更長遠的視野來檢討我國外籍移工政策，為本文探討的主要重點與方向。

◎貳、我國移工政策的發展與轉變

為落實《就業服務法》第42條相關規定：為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，我國外籍移工政策至少在2000年以前，一直以「限業限量」、「短期性」和「補充性」做為政策的指導方針。然而，隨著時間的推移，在諸多因素，如少子女化、跨國勞動力市場

的主客易位和亞洲鄰國政策的調整等等，前述的政策指導方針實際上已經發生相當程度的調整與改變。

早期引進的外籍移工大都從事營造、紡織、家具製造等傳統產業，或經政府指定之勞動條件較差而本國勞工較不願從事的行職業，也就是俗稱的3K（Kitanai, Kiken & Kitsui）或3D（「骯髒（Dirty）」、「危險（Dangerous）」、「辛苦（Demanding）」的工作。之後，為協助高科技產業與新興產業發展，也期望藉由外籍看護工的引進減輕主要是婦女的家庭照顧的負荷，外籍移工引進的行業也隨之擴大，甚至擴及到農漁業和一般的營建業[2]。原本堅持不開放的服務行職業，例如旅宿業，也可能迫於勞動力不足，開始思考開放外國人力的可能性[3]。據此，無疑地，外籍移工的一旦開放引進就有如水銀瀉地般一去不復返，「限業」原則應該是即將不復存在。

其次就「限量」原則而言，直言之，隨著有關政策的不斷放寬，外籍移工引進人數確實是不斷的增長。根據表1所示，在2000年之前，勞動力短缺的原因主要是因為勞動力的供需失衡，基層勞動力的失業問題尚不嚴重，再加上主管機關有意為之，當時在臺外籍移工人數一直是控制在少於30萬以下的人數。不過，從2000年開始，外籍移工政策從所謂「保障本國人就業」調整為「協助傳統產業發展」和「引進外籍移工促進本國勞工就業」，不僅依製造業特定製程3K特性，實施3K 5級制（核

予各業聘僱移工核配比率為10%、15%、20%、25%、35%等5級制），更進一步於2013年開始實施所謂外加就業安定費附加

移工數額機制（雇主得額外增加就業安定費新臺幣（下同）3,000元、5,000元、7,000元、9,000元，分別提高移工核配比率5%、

表1 受聘僱外籍移工人數：按產業別

單位：人

年底別	總計	產業移工				社福移工		
		計	農林漁牧業	製造業	營建工程業	計	看護工	家庭幫傭
1994	151,989	138,531	1,044	109,170	28,317	13,458	4,257	9,201
1995	189,051	171,644	1,454	132,636	37,554	17,407	8,902	8,505
1996	236,555	206,300	1,384	162,482	42,434	30,255	16,308	13,947
1997	248,396	209,284	1,144	165,534	42,606	39,112	26,233	12,879
1098	270,620	217,252	1,109	168,197	47,946	53,368	41,844	11,524
1999	294,967	220,174	993	173,735	45,446	74,793	67,063	7,730
2000	326,515	220,184	1,185	181,998	37,001	106,331	98,508	7,823
2001	304,605	191,671	1,249	157,055	33,367	112,934	103,780	9,154
2002	303,684	182,973	2,935	156,697	23,341	120,711	113,755	6,956
2003	300,150	179,552	3,396	162,039	14,117	120,598	115,724	4,874
2004	314,034	182,967	3,089	167,694	12,184	131,067	128,223	2,844
2005	327,396	183,381	3,147	166,928	13,306	144,015	141,752	2,263
2006	338,755	184,970	3,322	169,903	11,745	153,785	151,391	2,394
2007	357,937	195,709	3,786	183,329	8,594	162,228	159,702	2,526
2008	365,060	196,633	4,865	185,624	6,144	168,427	165,898	2,529
2009	351,016	176,073	6,452	165,790	3,831	174,943	172,647	2,296
2010	379,653	193,545	7,745	182,192	3,608	186,108	183,826	2,282
2011	425,660	227,806	8,670	215,271	3,865	197,854	195,726	2,128
2012	445,579	242,885	9,313	230,604	2,968	202,694	200,530	2,164
2013	489,134	278,919	9,788	265,741	3,390	210,215	208,081	2,134
2014	551,596	331,585	10,316	316,409	4,860	220,011	217,858	2,153
2015	522,510	333,041	7,307	319,799	5,935	189,469	187,864	1,605
2016	552,790	351,963	7,439	339,033	5,491	200,827	199,348	1,479
2017	609,698	394,912	9,157	381,523	4,232	214,786	213,250	1,536
2018	642,410	419,857	9,570	406,928	3,359	222,553	221,042	1,511
2019	657,808	430,200	9,824	416,750	3,626	227,608	226,210	1,398
2020	638,890	422,370	8,936	408,054	5,380	216,520	215,251	1,269
2021	598,082	405,259	7,633	391,891	5,735	192,823	191,740	1,083
2022	640,428	455,197	10,522	431,776	12,899	185,231	184,125	1,106
2023	662,237	461,381	13,331	427,503	20,547	200,856	199,337	1,519
2024	722,949	508,435	18,919	457,563	31,953	214,514	212,652	1,862

資料來源：2024年勞動統計年報[5]。

備註：2014年以前產業移工及社福移工二項資料均包含受聘僱者、入境後尚未完成聘僱者，以及通報失聯後尚未出境者，2015年起依移工聘僱狀態編列統計，僅受聘僱者區分為產業移工及社福移工，其餘則不予區分。

10%、15%、20%，與3K5級制合計移工核配比率上限40%)；此外，陸續於2019年、2020年與2023年開放畜牧業、農業與營造業的移工引進，使得移工引進人數逐漸增長。現在在臺的外籍人數，相較於2000年以前，顯然增長一倍有餘[2、4]。

就「短期性」的原則而言，在不妨礙本國人就業的前提上，外籍移工來臺工作的期間最初是設定為「2+1」年。然而，

從表2資料可知，為留任表現優異的移工，我國對於外籍移工可以在臺工作年限不斷延長，也相對凸顯我國對於移工引進的依賴程度。

儘管外籍移工可以在臺工作年限不斷延長，實際上願意在臺工作達到最高年限12年或14年的產業移工和家庭看護移工人數卻不多。根據表3所示，多數移工在臺停留工作期間占比最高的是「3年以上

表2 「就業服務法」有關移工工作年限相關規定修法重點

年度	適用對象	工作年限及相關規定
1992	1. 家庭幫傭	1. 聘僱許可期間最長1年。
	2. 因應國家重要建設工程或社經發展需要，經中央主管機關指定之工作者	2. 雇主得申請展延1次為限，且不得超過1年。
1997		1. 聘僱許可期間最長2年。
		2. 雇主得申請展延1次，且不得超過1年；重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以6個月為限。
2002		1. 屆期應於出國40日後，始得再入國工作（2003年4月29日起實施）。
		2. 在臺工作期間累計不得逾6年。
2007	1. 海洋漁撈工作者	1. 屆期應出國1日後，始得再入國工作。
	2. 家庭幫傭	2. 在臺工作期間累計不得逾9年。
	3. 因應國家重要建設工程或社經發展需要，經中央主管機關指定之工作者	1. 聘僱許可期間最長3年。
2012		2. 有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之；屬重大工程之展延期間，最長以6個月為限。
		3. 在臺工作期間累計不得逾12年。
2015	外籍家庭看護工	經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格條件者，其在臺工作期間累計不得逾14年。
2016	同2002年	刪除強制出國1日後，始得再入國工作之規定。

資料來源：黃淑婷：「我國移工在臺工作年限政策檢討及未來政策方向初探」[6]。

表3 產業移工及社福移工在臺停留工作時間區間分布統計

單位：人

項目	產業移工	社福移工	小計	比率
未滿1年	38,133	14,339	52,472	7.99%
1年以上未滿3年	147,976	64,319	212,295	32.32%
3年以上未滿6年	152,453	69,536	221,989	33.64%
6年以上未滿9年	70,603	44,223	114,826	17.48%
9年以上未滿12年	25,127	22,209	47,336	7.21%
12年以上未滿14年	-	8,006	8,006	1.22%
總計	434,292	222,632	656,924	100%

說明：統計日期係截至2020年12月底；統計人數包含「已離臺又入境工作」，不含行蹤不明移工52,199人。

12年以上未滿14年的人數僅限家庭看護移工。

資料來源：整理自2022年監察院調查報告[7]。

未滿6年」(33.64%)，其次則是「1年以上未滿3年」(32.32%)，在臺停留工作期間6年以上者合計大約只占近26%(25.91%)。換言之，即便我國允許外籍移工可以在臺工作期間不斷延長，事實上，願意在臺工作超過6年及以上期間的移工相對占比偏低。無疑地，經過多年工作的移工未能繼續且長期的在臺工作，對於我國想要透過移工引進達到前述「協助傳統產業發展」和「引進外籍移工促進本國勞工就業」的政策目標顯然是不利的。再加上我國嚴重缺乏中階技術及熟練的照顧服務人力，移工政策的改弦更張似乎迫在眉睫。據此，於2022年實施的移工留才久用方案，可以說是我國移工政策調整的里程碑。

事實上，除延攬優秀移工能繼續我國所用之外，亞洲鄰近國家對於外籍勞動力引進政策的調整，也是促發我國調整移工政策很重要的影響因素。相較於日本、韓

國，我國是開放引進外籍移工較早的國家，然而，就某種程度而言，我國在政策上的鬆綁速度卻顯得較緩慢。

一般而言，亞洲國家包括新加坡、日本、韓國與我國移工政策的調整或許可以歸因於兩項主要因素，分別是人口結構不僅高齡化且人數開始減少，另一則是跨國勞動力移動市場結構的轉變。

就人口結構而言，新加坡、日本、韓國與我國多是已經或即將邁入超高齡社會的國家，對於勞動力引進的需求更加殷切。正因為對於勞動力引進的需求日增，進一步改變了勞動力跨國移動的市場結構；將由過往勞動力輸入國主導的市場已逐步改變為輸出國所主導。更甚者，在競爭逐下，輸入國不得不祭出更多有利於外籍移工長期工作的政策方案。

日本於2019年實施特定技能制度，開放引進具備特定技能的外國勞工，特定





技能1號，涵蓋介護、清潔業等12個行業，在日本居留可達5年；特定技能2號僅開放給營造業、造船/船用工業的監督職，可在日本無限期工作居留，也能攜眷來日本。後續日本政府進一步放寬特定技能1號認定領域，一共新增4項，包含汽車運輸業、鐵路、林業、木材產業；特定技能2號認定領域則新增9項，包含：清潔業、工業品製造業、汽車維修與保養、航空業、住宿服務、農業、漁業、食品飲料製造業、餐飲業[8]。

韓國於2017年起推動E-7-4簽證，提供在韓國從事製造業、營造業、農畜產漁業工作達五年以上的外籍移工申請。由於E-7-4簽證並無就業效期與展延次數上限，等同可以在韓國長期工作。2023年起，除將工作期間由5年縮減為4年外，並將評估項目從原先的11項簡化為3項，

以方便外籍移工可以申請E-7-4簽證。取得E-7-4簽證的外籍移工若後續在韓國工作居留5年以上，每月收入達一定標準，則可申請在韓國永久居留[9]。

直言之，日本與韓國外籍移工的開放引進較我國為晚，根據前述，日本與韓國將移工政策向移民政策方向的調整卻顯然早於我國，姑且不論成效如何，勢必會對其他勞動力輸入國家產生一定程度的壓力。

◎ 參、我國移工留才方案

無疑地，在勞動力不足和亞洲鄰近國家大幅調整移工政策方向等因素的影響下，我國於2022年4月實施所謂的「移工留才久用方案」；該方案的主要目的是期望留用移工在臺從事中階技術工作，而其重點規定包括[10]：

一、適用對象：

在臺工作滿 6 年以上的移工，及取得我國副學士（專科）以上學位的僑外生符合薪資或技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力留用。

二、薪資條件：

（一）產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元（僑外生首次聘僱 3 萬元，續聘回歸 3 萬 3 千元）。

（二）社福類：機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。

（三）技術條件：

1. 產業類或其他指定工作：符合勞動部彙整各部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾 3 萬 5 千元者，免技術條件。

2. 看護工作：應同時符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格條件。

（四）開放類別：

1. 產業類：製造業、營造業、農業（限外展、農糧）、海洋漁撈。
2. 社福類：機構看護工、家庭看護工。
3. 其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業。

（五）申請永久居留：

資深移工或僑外生從事中階技術工作满 5 年，符合《入出國及移民法》相關規定，每月總薪資逾 2 倍基本（最低）工資（即 5 萬 5,000 元）或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。

相較於日本與韓國模式，我國方案比較類似於韓國的作法，也就是在移工工作一定年限後，在符合薪資與技術條件後，可由雇主申請為中階技術人力留用。不過與韓國最大不同之處，韓國已經工作期間





縮減為 4 年，我國則是必須達 6 年。相較於日本有關特定技能 2 號的有關規定，顯然地，我國規定又相對保守許多，不盡然有利於吸引更多外籍移工來臺或在臺工作。

儘管我國移工留才方案的規定相對保守，卻也意味著我國移工政策開始朝向移民政策的方向調整，因為對於從事中階技術工作滿 5 年且每月總薪資逾 2 倍基本（最低）工資的移工而言，可以提出永久居留申請。這對於長期實施「移工（Migrant worker）」或「客工（Guest worker）」制度的我國而言，確實是相當幅度的調整與改變。

所謂「移工」或「客工」制度，簡言之，就是允許外籍移工暫時在勞動力輸入國居住和工作一定期間，聘僱期間屆滿後就必須返回母國。由於聘僱契約的定期性、短期性，「移工」或「客工」不會被視為

永久移民（Immigrant）。換言之，即便我國過往不斷延長外籍移工的工作年限，即便確實有相當比率的移工會工作到最長的工作年限，（如表 3）聘僱期間期滿，仍然無法繼續在臺工作。結果，對我國而言，確實因此而流失許多優秀的外籍移工，甚至為我國經濟競爭對手國家所運用。

然而，當我國移工政策開始進行方向上的調整或改變時，當移工成為中階技術人力甚至 5 年期滿申請永久居留時，在現階段或許應該從移民政策的角度來評析我國現行有關「移工留才久用方案」是否還有需要調整或預做規劃準備之處？

儘管當中階技術移工獲得永久居留身份並得以攜眷來臺時，從所謂「移民政策」角度言之，並不是僅僅需要考量到「家庭團聚（Family reunification）」這項因素而已，還需考量到諸多因素，包括中階技術移工的工作權益是否符合「國民

待遇」的精神與原則，以及移民融合政策（Immigrant integration policy）是否能夠到位足以協助中階技術移工及其眷屬適應與融入這個社會[11]。

就以「所得安全（Income security）」的保障而言，涉及到退休生活保障部分，固然現行勞工退休金條例已經將獲得永久居留且在臺工作的外國人納入適用，對一個從移工身份到申請獲得永久居留身份的外國人而言，除非他或她長期在一家企業或社福機構工作到退休，否則，他或她過往適用勞工退休金舊制長達 11 年的年資就面臨歸零的風險，顯然對於移工權益保障而言是有待商榷的。或許修法提供中階技術移工得以選擇適用勞工退休金新制的權力，不乏是吸引中階技術移工的一項誘因。

除退休生活保障外，外國人取得永久居留身分後，在勞動市場自由轉換工作過

程中勢必會面臨到非自願性失業的風險。然而，根據現行《就業保險法》的有關規定，似乎尚未將「申請獲得永久居留身份的外國人」納入適用與保障，著實需要未雨綢繆、預做規劃與準備。

前述所討論者多是目前受僱於企業或社福機構等法人的移工所可能遭遇到的困難，對這些受僱於自然人的家庭看護移工而言，「所得安全」等社會保障制度的強化，可能更是亟需要予以加強與努力之處。

至於移民融合政策規劃與實施，或許應該參考過往對於新住民有關政策規劃與實施的經驗，截長補短，在中階技術移工尚未申請永久居留身份前預做規劃與準備。否則，中階技術移工無法順利轉銜為移民，中階技術移工是否會久留，不無疑問？



► 肆、結論

我國外籍移工的開放引進已 35 年，在諸多外部與內部的因素影響下，如亞洲鄰近國家的競相開放以期引進更多的移工，以及勞動力不足的壓力下，傳統的移工或客工的政策思維與作法勢必無法迎合當前勞動環境的挑戰。

相較於日本與韓國的作法，儘管我國在延攬中階技術人力有關的政策方案相對保守，畢竟已經邁出向移民政策方向調整的一步。當務之急，應該更進一步思考與規劃有利於中階技術人力久留的誘因，否則，中階技術人力在未能繼續工作滿 5 年

之前就紛紛離職，移工留才久用方案是否能達成預期目的，不無疑問？

根據一項未發表的調查結果顯示，多數移工對於能夠成為中階技術人力主要是因為能夠「繼續在臺工作」和「增加收入」，至於是否是因為未來能夠申請永久居留的移工人數相對是非常少的 [12]。換言之，在中階技術人力留用階段，應該同時思考是如何為未來轉銜為移民的移工提供必要的支持、協助或甚至誘因，或許才能真正達到協助移工久任、我國留才的政策方案目標。

參考文獻

1. 吳惠林 (2007)，「鬆綁外勞政策活絡勞動市場」，就業安全半年刊，第 2 期。
2. 林國榮等 (2014)，未來十年我國外勞政策變革方向之研究，行政院國家發展委員會委託研究。
3. 葉冠妤、胡瑞玲 (2025)，評估旅宿移工、勞動部指不影響本勞就業，聯合新聞網 (6 月 4 日)，下載自：<https://udn.com/news/story/7314/8785865>。
4. 楊莉敏 (2023)，我國跨國勞動力運用問題之研析，下載自：<https://www.ly.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=46451>。
5. 勞動部 (2025)，2024 年勞動統計年報，下載自：<https://www.mol.gov.tw>。
6. 黃淑婷 (2022)，「我國移工在臺工作年限政策檢討及未來政策方向初探」，人力規劃及發展研究報告第 21 輯，臺北：國家發展委員會，頁 37~80。
7. 監察院 (2022)，調查報告，下載自：<https://www.cy.gov.tw/public/Data/111mo/111%AA%C0%BD%D50004.pdf>。
8. 日本外務省 (2024)，特定技能勞動者，下載自：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/us/overview/>。
9. 辛炳隆、劉濬誠 (2023)，我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析，全國律師，27 (11)：6~24。
10. 勞動部 (2022)，移工留才久用方案，下載自：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>。
11. Perez, Sofia A. (2015), Immigration Policy, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd Edition, available at: https://www.researchgate.net/profile/Sofia-Perez-6/publication/304193620_Immigration_Policy/links/5a3b51e20f7e9bbe9fe7d40/Immigration-Policy.pdf.
12. 中華民國中小企業總會 (2024)，移工留才久用服務方案研究調查，未發表報告。

我國移工權益保障之探討

張嘉宏 | 勞動部勞動力發展署 視察

洪明陽 | 勞動部勞動力發展署 科員



► 壹、前言

我國引進移工歷史，可追溯至1989年，當時為因應重大公共建設所需的人力資源，行政院核定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，開放讓14項重大工程的得標廠商在國內無法取得足夠人力時，得依規定引進移工。這項措施是我國首次以政策形式正式引進移工。當時，《就業服務法》尚在研議階段，相關制度與規範尚未健全，直到1992年《就業服務法》正式頒布，移工的引進與管理才納入法律體系中，確立了基本的法律依據與運作機制，為後續移工政策的推動與執行提供明確的法制基礎。

隨著時間推進，我國社會面臨日益嚴峻的少子女化與高齡化問題，造成勞動市場的結構性轉變。工作年齡人口逐年減少，導致整體勞動力供給趨於緊縮；同時，國內人口受教育程度提高與工作價值觀的轉變，使許多勞動條件較艱困或高強度的工作無人願意從事，進一步加劇了特定產業的人力短缺情形。特別是在製造業、營建業、農業與長照等領域，皆面臨長期且嚴重缺工，對移工的依賴程度也因此持續上升。

根據勞動部統計，截至2025年6月底，全國合法受聘僱移工總人數已達74

萬2,254人，其中，產業類移工高達52萬4,120人，占總數約70%，並集中於工廠、建築及農業現場等基層崗位；而社福類移工則有21萬8,134人，占約30%，主要從事家庭看護與照顧服務，協助家庭照護長者與失能者，彌補長照人力的不足，顯示移工已成為支撐我國經濟與社會運作的重要勞動力¹。移工在我國扮演的角色已不僅僅是補充勞力，更是維持社會穩定與經濟發展的關鍵一環。

我國移工制度從早期的臨時性政策措施，逐步發展成具規模與制度性的管理體系，而面對勞動市場持續變動與人口結構的長期挑戰，移工的角色只會越來越重要。未來，如何在滿足勞動市場需求的同時，提升移工權益保障、規範仲介制度，將是我國制定與調整移工政策時必須審慎考量的重要方向。

◎ 貳、我國現行移工權益保障相關制度

勞動部重視移工對台灣勞動市場的貢獻，理解他們在照護、製造、營建等領域扮演重要角色，為保障移工工作權益，勞動部已建置入國前、入國後及出國前之完整權益保護體系：

一、移工入國前之保護

為協助移工順利來台工作，我國設置「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘

中心），提供雇主以直接方式聘僱移工，並協助辦理申請文件轉寄、諮詢與查詢等服務，以簡化程序、提升行政效率。此外，依據《就業服務法》，雇主與移工應於聘僱前簽訂書面勞動契約，載明工資、工時與休假方式，雙方須依約履行權利與義務。另為落實資訊透明與費用管理，移工來台所需之費用，應詳實記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」，並由雇主、移工、國內及國外服務單位共同簽署，經來源國政府驗證後，作為主管機關入國後查核之依據。最後，為促進雙方對相關法令與生活環境之了解，首次聘僱家庭看護或幫傭之雇主須參加聘前講習，而移工則可於來源國參與職前課程，並透過影片方式認識在台生活須知與就業資訊，協助其順利適應。

二、移工入國後之保護

移工抵達台灣後，政府於桃園及高雄國際機場設有服務站，提供接機協助、法令宣導與諮詢服務。在工作期間，若移工遇有符合規定之情形，可經核准後申請轉換雇主，並透過官方資訊系統查詢接續聘僱機會。為強化保障，自2022年起，雇主需為家事移工加保勞工職業災害保險，以提供醫療與給付保障。勞動部另設有1955勞工諮詢申訴專線，提供全年無休之多語服務，並由地方主管機關設置諮詢服務據點，安排雙語人員提供法令說明、工作適應、心理支持等服務。另為確保聘僱

1. 資料來源：勞動部勞動統計查詢：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscia/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq64>。

關係的穩定與合法性，主管機關也定期進行訪查與輔導，並辦理法令宣導、文化交流與多語課程活動，增進雇主與移工之互動與理解。此外，政府透過多語手冊、外語網站及社群平台持續推動相關宣導，倘若移工因特定情形需協助轉換工作或安排臨時住宿，亦可由地方主管機關依照程序辦理協助。針對外籍漁工部分，我國已於2022年4月通過「漁業與人權行動計畫」，保障海上作業勞工權益（包含外籍漁工），勞動部持續就該計畫有關「強化生活條件與社會保障」、「強化仲介管理」等對應具體行動持續推動各項工作。此外，如外籍漁工有遭強迫勞動、人口販運等權益受損情事，均可透過勞動部1955專線進行申訴並請地方政府交查，如屬遠洋漁工案件，將請農業部進行查處。

三、移工出國前之保護

聘僱關係終止或期滿前，若雇主與移工雙方同意提前終止契約，應依規定至當地主管機關辦理解約驗證程序，以確認雙方意願並保障程序正當性。此外，移工於出境時如有相關問題或需提出申訴，亦可至機場服務站尋求協助，確保其權益在離境前獲得妥善處理。

參、其他權益保障精進措施

除前述勞動部對移工在入國前、入國後及出國前所建立相關保護措施外，為進一步強化對在台移工之保障，協助其順利適應我國生活環境，並兼顧移工個人權益

與雇主需求，勞動部積極推動多項政策與服務措施，期能建立更友善之工作與生活環境，說明如下：

一、家事移工權益保障強化：

- （一）成立移工一站式服務中心：為強化家事移工權益意識，勞動部自2023年1月1日開辦新聘家事移工入國講習服務，透過3天2夜之課程講習及案例宣導，提升移工對於自身權益認知及後續尋求協助管道，並簡化聘僱許可、居留證、生活照顧通報、職災保險及全民健保等法定文件申辦作業（如圖1）。



▲ 圖1：一站式服務介紹

- （二）喘息及短期照顧服務：為保障移工休假權益及兼顧被看護者照顧需求，勞動部自2018年12月1日起補助衛生福利部推動擴大外籍看護工家庭使用喘息服務，長照需要等級2至8級者，均可在家庭看護移

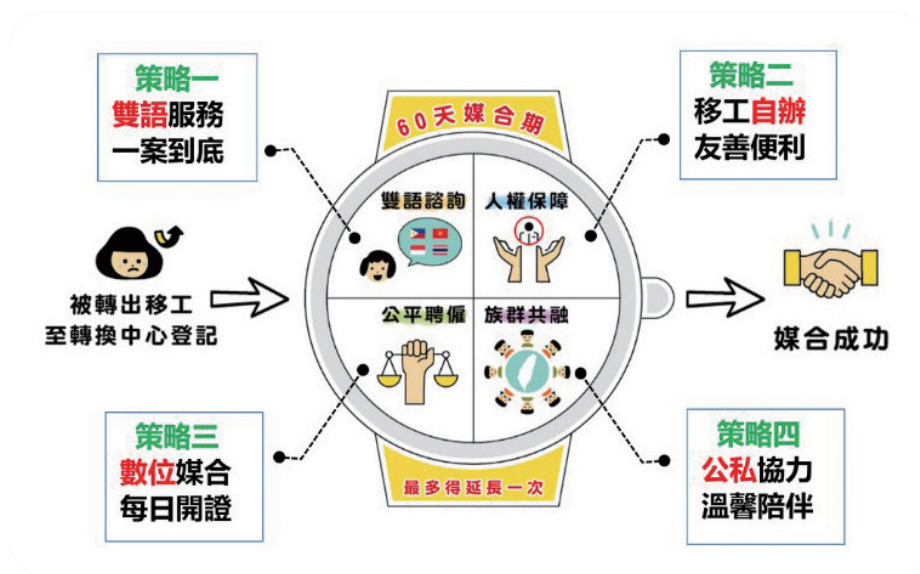
工休假時，申請喘息服務，以促進勞雇關係和諧。又勞動部於2023年1月1日再推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，雇主可以合計運用上開喘息服務及短照服務，兩者併計可達52日/年，以保障移工週休1日權益，並兼顧被照顧者照顧品質。2024年度喘息服務使用人數約114萬人次；短期照顧使用服務人數約55萬。

- (三) 家事移工調薪：家事移工（含家庭看護工及家庭幫傭）非適用我國《勞動基準法》規定，其薪資係與雇主約定並簽定書面契約，勞動部為合理改善家事移工薪資結構，已於2022年8月10日針對新引進或期滿續聘或轉聘之家事移工每月薪資，由1.7萬元調高至2萬元，同時提供聘僱看護移工的低收及中低

收入雇主薪資補助，每月補助3,000元，補助期間為3年。

二、穩定移工在台工作：

- (一) 設置移工轉換服務中心：為精進公立就業服務機構主動媒合雇主與移工之機制，提供雙語服務及轉換雇主資訊，解決因語言不通，資訊不完整之情形，勞動部勞動力發展署於2023年2月24日及9月1日分別於彰化及桃園設置「雇主聘僱移工轉換服務中心」，透過重新設計公立就業服務機構辦理移工轉換登記及承接服務流程，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等服務，促進移工順利轉換雇主或工作。(如圖2) 2024年度桃園及彰化雇主聘僱移工轉換服務中心提供移工轉換服務7,597人次，雙語諮詢服務3,000人次。



▲ 圖2：轉換中心服務概念圖

(二) 設置移工留才久用服務中心：為解決國內產業人才短缺，勞動部自2022年4月30日起推動「移工留才久用方案」，並於2023年12月6日成立「移工留才久用服務中心」。留才久用服務中心提供現場臨櫃諮詢服務，並主動諮詢有意願之雇主，實地入廠輔導，完整說明申辦規定相關注意事項；另針對未委任仲介申辦中階技術人力之雇主，協助轉介直聘中心，提供單一窗口專人專案一案到底服務。

三、鼓勵移工再學習：

(一) 移工數位學習平台：為使移工學習不受地域及時間限制，勞動部自2024年1月起辦理移工數位學習服務，針對在台之印尼、越南、菲律賓及泰國產業類及家事類移工，辦理越南、印尼、泰國及菲律賓（Tagalog）語版（下稱4國語版）線上數位華語教學，並成立4國語版線上華語學習社團，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力（如圖3）。

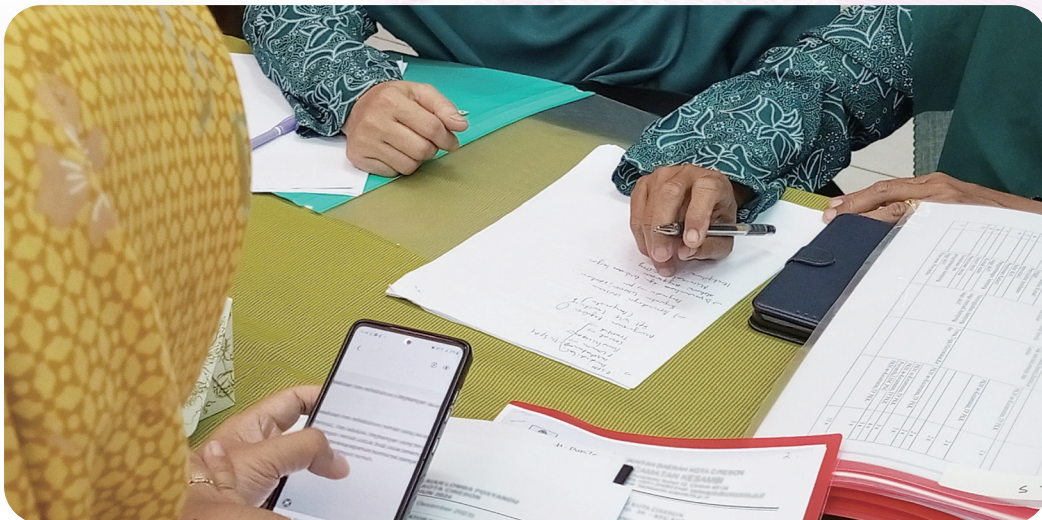


▲ 圖3：移工數位學習圖片，數位華語教學，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力。

(二) 家事移工補充教育訓練：依《長期照顧服務法》第64條及衛生福利部《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》規定，家庭看護移工受聘僱於長照服務對象，雇主可為其申請接受補充訓練。為提升家庭看護工照顧服務能力，勞動部配合衛生福利部辦理前開補充訓練之實體集中訓練與到宅訓練，倘民眾所聘僱之移工於入台後有訓練需求，勞動部於外國人勞動權益網提供實體補充訓練開班資訊，另為提供更多元及便利之訓練管道，勞動部自2017年起推動補充訓練數位學習課程，目前已有23類74門數位課程，課程內容包括照顧技巧及語言能力等，民眾可依自身需求建議移工參訓。

四、強化私立就業服務機構管理：

(一) 私立就業服務機構服務品質評鑑：為督促從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構注重經營管理及提升服務品質，維護入國工作之外國人力仲介市場秩序，並作為獎優汰劣及雇主或求職人選任參據，勞動部制定「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，並依評鑑指標之「品質管理」、「違規處分」、「顧客服務」及「其他事項」等四大類進行評鑑，評鑑內容包含要求私立就業服務機構需定期電話聯繫或親自訪視移工，並提供相關資訊，例如要提供移工防疫、職業安全、懷孕之權益事項、外籍看



護工入國後補充訓練課程之相關宣導資訊，及提供移工通曉其母語之相關勞動法令、申訴、反映問題及緊急連絡管道，並要求要建立處理機制。評鑑成績分為A、B、C三個等級，如私立就業服務機構評鑑成績連續2年為C級者，其許可證期屆滿後，勞動部將不予重新換發許可證。

- (二) 私立就業服務機構定期訪查及高風險專案查察：為保障雇主及移工權益，確保私立就業服務機構依規定辦理就業服務、收費及備置暨保存文件，勞動部已制定訪查計畫，要求地方政府依據私立就業服務機構評鑑成績，由地方政府定期訪查（90分以上1年1次；80分以上未滿90分6個月1次；70分以上未滿80分4個月1次；未滿70分3個月1次），以落實對私立就業服務

機構管理；此外，勞動部每年針對高風險之私立就業服務機構進行查察（例如：評鑑成績C級、拒絕評鑑或者是1955申訴專線接獲申訴之私立就業服務機構等），遏止私立就業服務機構違法之情事。

- (三) 外國人力仲介公司停權機制：為確保外國人力仲介公司善盡招募選任及關懷責任，保障移工權益，《私立就業服務機構許可及管理辦法》規定，勞動部定期於每年3、6、9、12月查核外國人力仲介公司，如經查核外國人力仲介公司輸出移工來台有行蹤不明比率過高情事，將通知外交部及駐外館處，暫停受理該外國人力仲介公司代辦移工簽證，暫停日數按情節，暫停7日至28日。2024年共查核9家行蹤不明比率過高之外國人力仲介公司，並已處停權處分。

► 肆、未來展望

我國近年在移工政策與權益保障方面已持續精進，從法制建構、制度設計到執行機制，逐步建立起以人權為本的管理模式。勞動部建立多項措施，包括前述有關直聘中心、入國職前講習、1955 申訴專線等，顯示我國對保障移工基本勞動條件與尊嚴的重視，後續將持續朝以下方向前進：

一、強化政府角色：

（一）強化「雇主聘僱移工轉換服務中心」服務效能：鑒於移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇程序未有雙語人員引導與協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，為強化政府於聘僱中的角色，將結合各地方政府移工諮詢服務中心，藉以整合雙語人力資源，提升公共服務品質，強化移工轉換雇主相關服務，保障移工工作權益。

（二）強化直聘中心服務效能：為提供雇主與移工就近使用直聘服務，初期規劃於中部及南部各設置 1 處分中心，並視分中心辦理情形，滾動檢討辦理成效，逐步增設直聘分中心，並規劃提供直聘雇主於辦理申請招募聘僱移工及聘僱期間應辦事項協辦服務，以完善直聘雇主服務。

二、生活適應與權益知能提升

文化差異與語言隔閡，經常使移工在遭遇權益侵害或勞資爭議時無法及時表達或了解自身處境。勞動部已製作多語版勞工手冊、推動職前講習、建置外國人勞動權益網、多語申訴平台（如 Line@ 移點通、1955 申訴專線），然為進一步提升移工對於法令及生活認知，勞動部將持續與地方團體及 NGO 合作，深入移工生活圈並推動法律宣導與生活課程，鼓勵移工主動尋求協助，並精進既有教材與宣導方



式，如使用圖像、影片與情境模擬方式進行說明，增進實際理解效果，強化宣導效果，協助移工了解自身權益。

三、對移工制度的社會觀感與人權期待

隨著國際對人權與企業責任重視提升，責任商業聯盟（RBA）明確要求企業保障勞工基本權益，特別強調移工不得負擔招募費用，以防止其陷入債務與遭受剝削。歐盟《企業永續盡職調查指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）亦規定，大型企業須對供應鏈中的人權風險負起法律責任，落實公平、透明的聘僱流程。

為呼應國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）提出的《公平招募原則》，勞動部設立「直聘中心」，與越南、泰國、菲律賓及印尼合作，協助製造業雇主直接選工，減輕移工來台成本與剝削風險。勞動部於2023年8月10日舉行的「第10屆台印勞工工作層級會議」中，勞動部與印尼已達成共識，將直聘專案的選工類別從製造業擴大至機構看護及農業，隨後在2024年8月14日舉行的「第9屆台菲勞工會議」中，亦與菲律賓協議



擴大類別至機構看護工。未來勞動部將持續與各來源國協商，鼓勵雇主多利用直聘制度，打造更公平、安全且符合國際標準的移工聘僱環境。

四、結論

我國在移工權益保障方面已有法制基礎與行政體系作為支撐，並透過各項政策與制度致力提升勞動條件與融入在台生活。未來，勞動部將持續透過強化政府角色功能，深化移工在台生活與權益知能提升、強化私立就業服務機構管理，並穩健接軌國際人權標準，促進我國勞動市場永續發展與社會整合，共同營造友善的勞動環境。



化學品灌注作業安全法規探討 與職災案例研析

林翊嘉 | 勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心 檢查員

► 壹、前言

近年台灣地區工業蓬勃發展，各類化學品被廣泛使用，已是不可或缺的物質，但任何化學品都具有兩面性，妥善運用能造福人群，倘若不當使用，反而會發生危害事故。依化學反應型態可分為單一化學品之自反應(self-reacting)，如分解、聚合或重組等反應，另一種屬多化學品間之化學交互反應(chemicals-interaction)。化學性危害是指直接或間接引起人員、財產或環境損傷之潛在且無法控制之化學反應，

其伴隨溫度或壓力提升、氣體或能量釋放，如不相容與失控反應。其中化學品不相容與失控反應事件，在國際上尤為著名乃印度於 1984 年所發生之波帕爾(Bhopal)事件，事故發生原因乃美國聯合碳化物公司(UCIL)於當地所設置異氰酸甲酯之工廠，由於某日夜間作業人員不當操作，致使與異氰酸甲酯不相容物質——水，遭誤輸送入異氰酸甲酯之儲槽，引發該化學品放熱且失控等異常化學反應，該化學品於儲槽內氣化，溫度與壓力急速上升，超過儲槽

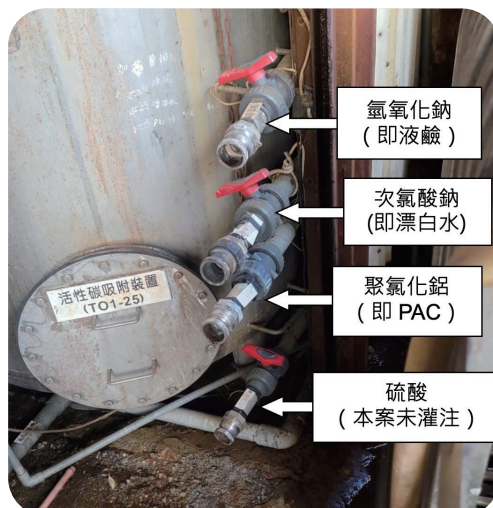
最高使用壓力，儲槽安全閥作動，將大量異氰酸甲酯排放之大氣中，異氰酸甲酯氣體隨風飄至鄰近之波帕爾城鎮，居民因沉睡中吸入該氣體且逃生不及，造成近 56 萬名當地居民死傷之嚴重事故。

◎ 貳、本案化學品事件

近日國內亦發生一件因人員不當操作導致不相容兩化學品誤接觸，發生異常化學反應產生毒性氣體，勞工暴露毒性氣體造成 1 死 2 傷事故，發生經過如下：2025 年 3 月 24 日 13 時許，台南市安定區某一金屬表面電鍍業者（以下簡稱 A 公司），因其製程產生廢水之處理藥劑用鑿（聚氯化鋁-簡稱 PAC、氫氧化鈉-俗稱液鹼、次氯酸鈉-俗稱漂白水等化學品之水溶液），A 公司勞工甲即通知廢水處理藥劑之供應商（以下簡稱 B 公司）到場補充前述化學品水溶液，B 公司指派勞工乙、丙兩員，駕駛積載型卡車載運前述化學品水溶液至 A 公司，乙、丙兩員到場後（如圖 1），以輸送軟管分別銜接至 A 公司一樓相對應管線接口（如圖 2），再以該卡車設置之泵浦為動力（如圖 3）將前述化學品水溶液分別灌注至 A 公司儲槽，由於 A 公司儲槽皆設置於二樓且未設有遠端液位儀控措施（如圖 4），開始作業後，勞工甲便於 A 公司二樓儲槽區儲槽旁觀察化學品水溶液灌注之液位狀態，待儲槽注滿後便以呼喊方式通知勞工乙、丙兩員關閉泵浦停止輸送化學品（如圖 5），該作業先後完成聚氯化鋁、氫氧化鈉等化學品水溶液之灌



▲ 圖 1：B 公司勞工駕駛積載型卡車載運聚氯化鋁（即 PAC）、氫氧化鈉（即液鹼）、次氯酸鈉（即漂白水）等水溶液之容器，皆未規定明顯標示危害圖示與其內容。



▲ 圖 2：A 公司一樓大門旁化學品管線接口設置情形，皆未依規定在管線接口處明顯標示危害圖示與其相關內容。

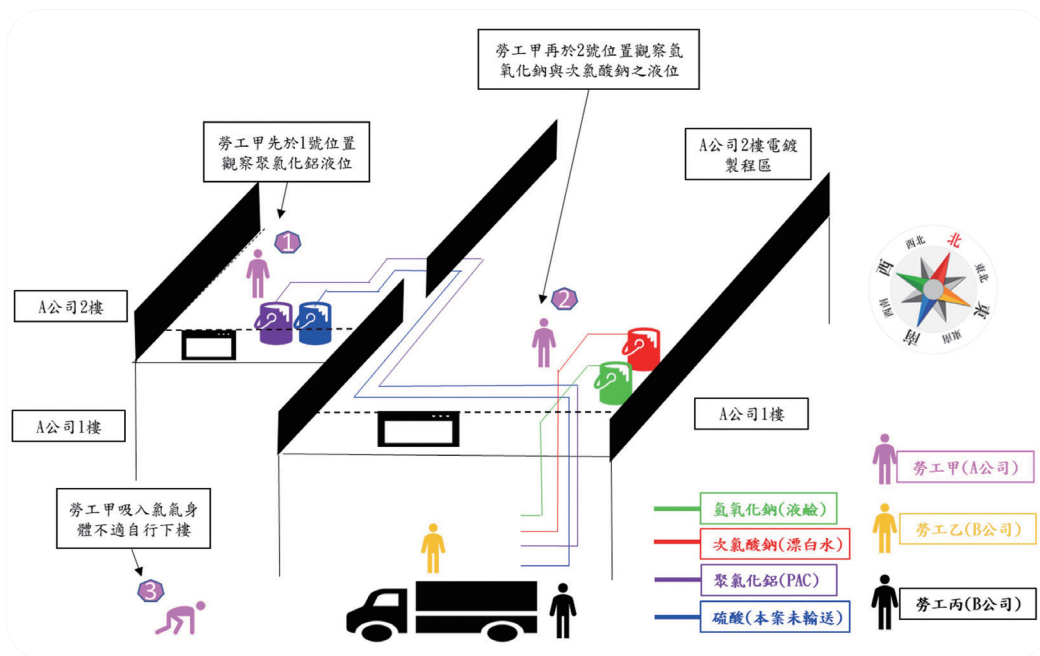


▲ 圖 3：B 公司積載型卡車所設泵浦與輸送軟管，皆未依規定明顯標示輸送物質名稱等資訊。



▲ 圖4：A公司二樓聚氯化鋁（即PAC）、氫氧化鈉（即液鹼）、次氯酸鈉（即漂白水）等化學品水溶液儲槽，皆未依規定於容器上明顯標示危害圖示與其相關內容。

注，當欲灌注次氯酸鈉水溶液時，因A公司一樓化學品管線接口之名稱標示污損不易辨識（如圖2），且B公司運送卡車上裝載本案化學品桶槽與輸送軟管，皆未明顯標示灌注化學品之危害圖示與其內容（如圖1、3），導致B公司勞工乙誤將輸送軟管銜接至A公司一樓聚氯化鋁水溶液管線接口並啟動泵浦，近1噸之次氯酸鈉水溶液被灌注至A公司已完成填充之聚氯化鋁水溶液儲槽，次氯酸鈉（ $\text{pH}=13$ ）與聚氯化鋁（ $\text{pH}=4$ ）等水溶液接觸發生酸鹼中和之化學反應，產生大量毒性氣體——氯氣（事發後現場量測工作場所空氣中氯氣濃度高達49.9 ppm，按勞工作業場所容許暴露標準規定，氯氣最高容許濃度（Ceiling）為0.5 ppm，如圖6），當時位處於A公司



▲ 圖5：A公司災害發生相對位置簡易示意圖。

二樓儲槽區儲槽旁觀察液位狀態之勞工甲因不慎吸入氯氣，導致身體不適並下樓避難，B公司勞工乙聞到工廠內傳來刺激性之異味，隨即關閉幫浦停止輸送次氯酸鈉水溶液，勞工丙則前往A公司二樓儲槽區查看現場狀況及確認其他人員是否已疏散，亦因吸入氯氣身體不適即返回至工廠外之大門口，勞工乙見狀即通知救護車前來救援，惟A公司勞工甲當日傷重不治，A、B兩公司有10名勞工送醫觀察或住院，該事故最終造成勞工共1死2傷之重大職業災害。



▲ 圖6：事發後A公司現場量測工作場所空氣中之氯氣濃度高達49.9 ppm。

參、災害發生原因

探討本案因誤接管線接口並灌注化學品產生氯氣，發生勞工中毒事故之原因有三：一、化學品標示：A公司之二樓儲槽與一樓管線接口，與B公司卡車上所載運之化學品桶槽與輸送軟管，皆未明顯標示危害圖示與內容等資訊，以協助作業人員辨識。二、作業監督：A公司僅派員於該公司二樓儲槽旁觀察液位，未派員於該公司一樓監督化學品管線接口與B公司輸送軟管銜接情形。三、危害告知與承攬管理：化學品之訂購、運送與交付乃A、B兩公司之買賣相關行為，惟管線接口之銜接與化學品之灌注儲槽等作業，仍屬A公司事業之一部分，本案交付予B公司執行，A公司未辦理危害告知與共同作業相關承攬管理等作為。綜合上述原因，本案事業單位未落實作業危害之辨識、危害性化學品之標示及交付事業之承攬管理。

肆、有關本案灌注化學品之職業安全衛生法令相關規定

鑑於本案災害發生之原因，化學品灌注作業仍有其安全規範可遵循。倘若事業單位訂購化學品，送達後由供應商實施灌注作業，由於化學品管線接口至儲槽間之傳輸，仍屬該事業單位之事業一部，故應負原事業單位之危害告知與承攬管理之責任，另就作業所使用之儲槽與管線等容器，也要詳予標示，減少人為失誤操作之風險，

相關灌注化學品之職業安全衛生法令如下表 1。

◎ 伍、結語

當事業單位製程之化學品用罄而向該供應商訂購，並由供應商載運化學品到場灌注至該事業單位儲槽，此類作業模式於國內不在少數，而供應商載運化學品到場後多半不熟悉事業單位工作場所環境，倘工作場所化學品標示管理未盡完善，並由

該供應商勞工自行作業而未指派專人從旁監督，且未落實危害告知與承攬管理等措施，相當容易再發生類似本案之事故，若僅為事業單位自行實施製程設備間化學品之灌注作業，仍具人員誤灌注化學品發生不相容事故之風險，故事業單位應落實工作場所化學品標示與勞工危害通識教育訓練，再輔以承攬管理與指派專人協助等互護作為，以避免發生化學品處置與使用不當之災害。

表 1 適用之職業安全衛生法令

適用法令規定	條文	重點規定
職業安全衛生法	第 26 條第 1 項	事業交付承攬時，應於事前告知工作環境、危害因素與有關安全衛生規定應採取之措施。
	第 27 條第 1 項	事業單位與承攬分別僱用勞工共同作業時，應採取下列必要措施： 一、設置協議組織，並指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作。 二、工作之連繫與調整。 三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助。 五、其他為防止職業災害之必要事項。
職業安全衛生法施行細則	第 31 條第 1、3、6 款	依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫之範疇：一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。……三、危害性化學品之分類、標示、通識及管理。……六、承攬管理。
職業安全衛生設施規則	第 178 條第 9 款	使用軟管以動力從事輸送對皮膚有腐蝕性之液體時，對該輸送設備，應依下列規定：……九、輸送腐蝕性物質管線，應標示該物質之名稱、輸送方向及閥之開閉狀態。
	第 184 條之 1 第 2 項	化學製程所使用之原、物料及其反應產物，應分析評估其危害及反應特性，並採取必要措施。
危害性化學品標示及通識規則	第 5 條第 1 項	對裝有危害性化學品之容器，應明顯標示下列事項： 一、危害圖式。二、內容：(一) 名稱。(二) 危害成分。(三) 警示語。(四) 危害警告訊息。(五) 危害防範措施。(六) 製造者、輸入者或供應者之名稱、地址及電話。

參考文獻

1. 職業安全衛生法
2. 職業安全衛生法施行細則
3. 職業安全衛生設施規則
4. 危害性化學品標示與通識規則

工作場所性騷擾之雇主防治責任及政府協助措施

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 專員



► 壹、前言

新修正《性別平等工作法》於113年3月8日全面施行，本次修法著重於強化雇主防治工作場所性騷擾責任、建立公權力介入的外部申訴管道以及完善被害人保護及扶助。規範地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理各項防治措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助。

► 貳、雇主知悉性騷擾情形時應採取之措施

修法前《性別平等工作法》第13條第2項原已規定雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施，本次修法進一步闡明雇主「因接獲被害人申訴」或「非因接獲被害人申訴」而知悉性騷擾之情形時，分別應採取「立即有效之糾正及補救措施」具體事項，使雇主更明確所應採取之行動，並能有效提供被害人協助及支持。

雇主於接獲性騷擾申訴時，應啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之程序，如性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，無論事業單位規模大小，均應依法辦理；考量事業單位規模及可運用資源之差異，《工作場所性騷擾防治措施準則》規範僱用受僱者 100 人以上之雇主，於調查性騷擾申訴案件時，應組成申訴調查小組調查之，其成員並應有具備性別意識之外部專業人士。

為提供事業單位調查工作場所性騷擾案件尋找外部專業人士之管道，勞動部已建置「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」系統¹，事業單位可依需求條件，逕洽登載於人才資料庫之外部專業人士協助。

此外，雇主知悉性騷擾之情形時，也應依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。另考量僱用受僱者 500 人以上之雇主，因較有能力負擔被害人之心裡諮商等需求，工作場所性騷擾防治措施準則



亦定明僱用受僱者 500 人以上之雇主，因被害人之請求，應提供至少 2 次之心理諮商協助。

參、政府提供之工作場所性騷擾協助措施

為協助直轄市及縣（市）主管機關（以下簡稱地方政府）規劃整合相關資源，推動工作場所性騷擾相關協助措施，以保障受僱者及求職者權益，勞動部編列經費補助地方政府提供事業單位及被害人相關協助，茲說明如下：

一、補助僱用受僱者未達 100 人之事業單位外聘專業人士調查工作場所性騷擾案件費用

現行法令對僱用受僱者未達 100 人之事業單位調查工作場所性騷擾案件，雖未有應洽外部專業人士協助調查之規範，考量小規模事業單位性騷擾防治資源較為缺乏，地方政府亦發現其處理性騷擾事件制度通常未臻完善，為提升調查性騷擾申訴案件之品質，前開小規模事業單位 114 年 4 月 1 日後接獲工作場所性騷擾申訴案件，如洽請勞動部「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」的調查專業人士協助調查，勞動部補助雇主部分調查案件費用，由地方政府受理申請。

補助範圍包括調查專業人士訪談性騷擾事件相關人員之訪談費，以及撰寫調查報告之稿費。僱用受僱者未達 30 人之雇

1. 勞動部「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」網址：<https://gepd.mol.gov.tw/>。

資源化產業聘僱移工新規定

蕭玉青 | 勞動部勞動力發展署 科員



► 壹、前言

根據勞動部統計，截至114年5月底為止，全台移工人數已達83萬餘人，其中仍以製造業進用移工的占比最高，達6成以上，作為台灣經濟核心的製造業，隨著社會高齡化及少子化的環境變遷，勞動力供需失衡情形始終為產業發展的一大課題。為因應台灣產業多元發展與缺工挑戰，勞動部持續檢討並調整移工相關政策，經多次跨部會研商產業缺工需求，於114年5月7日的法規修正中，除再放寬現行製造業、農業的部分行業限制外，新增開放「廢棄物及資源物回收處理工作」為可聘僱外國人從事之工作類別，透過放寬引進移工限制以填補資源化產業基礎人力之不足，完備產業基礎條件；同時本次開放亦回應行政院核定推動「五加二產業

創新計畫」之循環經濟推動方案，朝向節能減碳、循環利用、減少對原生資源依賴的目標邁進。

► 貳、資源化產業相關移工政策

本次法規修正前，依「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」規定，資源化產業即從事以可資源化廢棄物為原料，將其再利用為再生產品者，如果具有事業廢棄物再利用許可、通過公告再利用檢核者、公民營廢棄物處理機構、應回收廢棄物處理業、工業廢棄物共同處理機構等其中之一項資格，且已依《工廠管理輔導法》取得工廠登記，並經由經濟部產業發展署認定資格後，即可以依上開審查標準之製造工作相關規定，向勞動部申請聘僱移工。

然而，根據環境部意見，屬資源化產業之廢棄物及資源物回收處理業者，同樣有符合3K「危險（Kiken）」、「辛苦（Kitsui）」、「骯髒（Kitanai）」特性，部分業者雖然已取得環保主管機關核發之許可證或登記證，得以從事廢棄物回收或處理業務，卻因為不適用《工廠管理輔導法》、不須取得工廠登記身分或未列入製造業關聯行業列表定義等因素，導致不符合上開審查標準可以申請聘僱移工的條件，缺工問題始終無法獲得緩解。

針對上述問題，經勞動部與環境部等相關部會多次研商，最終於勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組第37次會議中達成共識，考量廢棄物及資源物回收處理製程3K特性相同，同意無須工廠登記證，但已依環保法規完成許可或登記之廢棄物

及資源物回收處理業者，得依法申請聘僱移工，以達公平原則及政策一致性。

參、開放廢棄物及資源物回收處理工作法規修正重點

對於開放廢棄物及資源物回收處理工作引進移工，本次「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」之修正重點，除新增工作類別與明確規範雇主資格條件外，亦參考既有行業制度，設立聘僱人數上限、比率限制與查核機制，以兼顧國內勞工就業權益與產業實際所需。另雇主亦可透過額外繳納就業安定費方式，提高聘僱外國人比率，使具人力需求之業者能有彈性運用空間（如圖1）。

114.5.9起新增

**開放雇主聘僱移工從事
廢棄物及資源物回收處理工作**

雇主應取得的證明文件

- 1**
環保主管機關所核發下列證明文件之一
 - 應回收廢棄物回收業登記證
 - 應回收廢棄物處理業登記證
 - 公民營廢棄物處理機構許可證
- 2**
環境部資格認定文件

依僱用員工人數核配比率**20%移工名額**，
可外加就業安定費提高至**40%**

● 本項措施符合就業安定基金用途

LINE @1955mw_tw

勞動部 Ministry of Labor

勞動部勞動力發展署 WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

▲ 圖1：開放雇主聘僱移工從事廢棄物及資源物回收處理工作

有關各項修正重點分述如下：

- 一、新增「廢棄物及資源物回收處理工作」：《就業服務法》第 46 條第 1 項第 10 款規定指定之工作，特增列本項工作類別，其工作內容為在廢棄物回收處理場（廠）區，從事廢棄物貯存、分類、拆解、分選、搬運、移動、裝卸、破碎、篩分或與其有關之體力工作。
- 二、雇主資格條件：聘僱外國人從事廢棄物及資源物回收處理工作之業者，如非屬《工廠管理輔導法》適用對象，且取得環境保護主管機關核發之「應回收廢棄物回收業登記證」、「應回收廢棄物處理業登記證」或「公民營廢棄物處理機構許可證」，並經過環境部審查認定符合資格，即可依規定申請聘僱外國人初次招募許可。但適用《工廠管理輔導法》，已取得工廠

登記之廢棄物及資源物回收處理業雇主，仍應依現行製造業申請聘僱外國人之規定辦理。

- 三、雇主申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數之比率：雇主依規定申請初次招募人數及所聘僱外國人人數，合計不得超過雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數之百分之二十。另外雇主同一勞工保險證號下所申請聘僱外國人之總人數，亦不得超過雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數之百分之五十。
- 四、外加就業安定費附加外國人數額機制：雇主申請初次招募人數及所聘僱外國人總人數之比率，得於額外繳納每人每月就業安定費之後，提高聘僱外國人比率，但核配比率合計不得超過雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數之百分之四十。





五、查核雇主聘僱外國人之比率：雇主聘僱外國人的人數，與雇主引進外國人的總人數，不得超過僱用員工人數之百分之二十，且每月至少聘僱本國勞工 1 人以上。另明訂定期查核計算方式及採認標準。

► 肆、結語

本次開放廢棄物及資源物回收處理工作引進移工，是我國回應產業實際需求與達成國家循環經濟計畫方案發展目標的重

要一步，期許藉由補足基層人力缺口、提升廢棄物處理效率，以協助資源化產業穩定運作與永續發展。未來，針對各產業面臨的缺工問題，勞動部將持續透過跨部會研商，就各產業實務上之人力需求及現行政策進行滾動式檢討，並透過強化現行法規、完備查核機制及加強本國人力培育等方式，建構更具包容性與永續性的勞動環境，維持整體勞動市場之穩定與促進我國經濟產業的競爭力。



選手的極限不被定義 第 55 屆全國技能競賽圓滿落幕

洪維珣 | 採訪撰文

「我的極限，不被定義」 選手展現無限潛能

台灣卓越技能持續閃耀！2025 年第 55 屆全國技能競賽（以下簡稱全國賽）於 7 月 16 日至 20 日在台北南港展覽館隆重登場，吸引全國 1,231 位優秀選手同場競技，成為國內外關注的焦點，本屆賽事以「我的極限，不被定義」為主題，期許選手們勇於突破，展現台灣職人的技術能量。

在 2024 年的第 47 屆國際技能競賽中，台灣代表團以 2 金、3 銀、10 銅及 28 優勝的亮眼成績榮登世界第 4 名，總獎牌數與得牌率均創下近三屆最佳紀錄。這份榮耀並非偶

然，而是源自於勞動部每年舉辦的全國賽，不僅為國家培育具備世界競爭力的人才，也讓台灣在世界技能領域中持續發光。

鼓勵技職發展 成就台灣「護國群山」

競賽期間，除了選手揮灑汗水、激烈角逐，7 月 18 日特別舉辦「贊助廠商感謝日」，由勞動部勞動力發展署長黃齡玉（以下簡稱黃署長）頒贈獎座，感謝近 200 家企業與單位投入命題支援與設備贊助，在背後支持技能競賽的進行。黃署長表示，全國賽不僅是選拔國際性技能競賽國手的重要平台，也是企業尋找與培育人才的關鍵舞台。2025 年的比賽更具承先啟後意義，將選出代表台灣

出征2025亞洲技能競賽與2026國際技能競賽的優秀選手。

在7月20日圓滿閉幕的頒獎典禮上，總統賴清德（以下簡稱賴總統）親臨現場，肯定選手不懼挑戰、突破極限的精神。賴總統表示，台灣能躍升世界第21大經濟體，關鍵就在專業技術人才，技職人才為國家競爭力的根本，政府持續擴大投資技職教育，全面厚植產業實力，期許各行各業人才茁壯，成為「護國群山」，同時勉勵選手把握機會、捍衛主場、全力以赴，把最好成績留在台灣。

勞動部長洪申翰也說，不論是否奪牌，參賽本身就是勝利，投入技能領域將為未來職涯與社會創造巨大價值。勞動部每年舉辦技能競賽，目的在於發掘與培育技術人才，未來也將致力提升技職人才的就業待遇與勞動條件，真正實現技能價值的被尊重與被肯定。

再創佳績 各分署展現訓練成果

在此次比賽中，勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署（以下簡稱北分署）共培訓58位選手，參與18項職類，最終勇奪3金、7銀、5銅共15面獎牌。北分署表示，這次經歷對青年選手而言，是鍛鍊自我的重要契機，有助於未來在職涯道路上取得更大成就，唯有勇於嘗試、持續精進，方能直面更多元的未來挑戰。

勞動部勞動力發展署中彰投分署（以下簡稱中分署）這次共角逐29項職類，成績亮眼，奪14金、10銀、13銅及20項優勝。其中，機器人系統整合與模具職類包辦金銀雙料，工業4.0與外觀模型創作更囊括前三名。分署長劉秀貞指出，中分署持續更新設備與師資，自2022年起打造智慧製造場域

與機器人整合教室，結合工業手臂應用與機電課程，培訓自動化能力，已連續三屆奪金，驗證訓練成效。

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署（以下簡稱高分署）則培訓46名選手，勇奪4金、3銀、3銅及多項佳作，共計18面獎牌，展現技職訓練成果。分署長郭耿華指出，技能人才是國家發展的關鍵競爭力。高分署多年來積極與學校合作，導入專業資源與實作經驗，並持續引進新式設備與AI技術，協助青年累積技術與實戰力，為職涯發展奠定基礎。

凝聚各方支持 成就新世代夢想

第55屆全國賽的舉辦，不僅是技職教育深耕與突破的展現，更是凝聚社會力量、成就青年夢想的重要舞台。背後離不開政府、企業與社會的共同支持，讓台灣在世界技能舞台上持續閃耀，寫下屬於新世代的榮耀篇章。

這一期台灣勞工季刊邀請「展示設計」職類金牌莊玉雪與指導老師林裕強、「粉刷技術與乾牆系統」職類金牌鄭鼎倫與指導老師林瑒璜、「銲接」職類銀牌丁云淇與指導老師翁敏富、「CAD機械設計製圖」職類金牌沈宜伶與指導老師林似諭等4組全國賽的奪牌師生搭擋，分享在全國賽的甘苦。



▲ 賴總統鼓勵選手全力以赴，將最好的成績留在台灣，也呼籲全民關注2025年11月在台灣舉辦的亞洲技能競賽。

堅持自己的路 「展示設計」職類金牌莊玉雪

從小就喜歡動手實作，展示設計職類選手莊玉雪二度挑戰全國技能競賽（以下簡稱全國賽），過去一年她順利挺過轉換職類的難關，調整好心境、整裝再出發，充分發揮細心與技巧的優勢，帶著老師與家人的支持與祝福，拿下第55屆全國賽金牌。



從漆作裝潢轉行，在展示設計重新出發

回顧踏入技職體系的起點，莊玉雪笑說：「我從國中開始就不喜歡讀書，反而比較喜歡動手做」，她在國三時說服家人，選擇技藝班，開始投入技能訓練，越練越有心得，進入國立二林高級工商職業學校（以下簡稱二林工商）之後，正式展開她的選手之路。

莊玉雪在一年級時投入「漆作裝潢」職類，這是一個非常講究技術展現的職類，她在不斷磨練技術的過程中感覺到有點「疲乏」，突然想起過去曾接觸過的「展示設計」職類，便開始猶豫是否該「轉行」，但當時已備賽全國賽約三個月，便決定先完成賽事，賽後與職訓師討論，便勇敢地轉向「展示設計」發展。

惡補設計能力，發揮技術優勢

在「轉行」後，她坦言，原本以為展示設計僅需動手實作，但實際投入後才

發現必須學習電腦繪圖，尤其是 Adobe Illustrator（AI）。由於高一課程並未接觸相關軟體，她必須在3、4個月內追上大家的進度。回想那段時間，極大的壓力也讓她一度非常排斥設計，但在老師的要求與督促下，她每天花數小時觀看作品、蒐集資料，逐步建立設計基礎。

勞動部勞動力發展署雲嘉南分署職訓師林裕強（以下簡稱林老師）表示，「展示設計」首重設計，選手需具備現場發想，且能將創意轉化為實際設計圖的能力，並對設計領域保持高度興趣，具備平面設計背景的選手，較能在發想與繪圖方面展現優勢。在實作層面，展示設計結合設計、木工與油漆三大部分，比賽過程中需運用電動工具與打磨器材，考驗選手對材料處理的熟練度與精準度。

他解釋，莊玉雪有漆作裝潢的背景，具備所需技術的專業基礎，在製作道具時往往能更有效率，印象很深刻的是，在訓練中曾經看到她以珍珠板製作仙人掌

時，細緻切割出數十根尖刺，展現出高度專注與精巧工藝，讓她覺得莊玉雪非常適合展示設計這個職類。

二度挑戰全國賽，莊玉雪認為比賽最困難之處，在於設計時間只有二小時，需要快速構思並完成排版、展示方式與道具製作。她笑說：「設計有一半靠運氣，看當天題目合不合拍。」然而，隨著不斷練習，她也逐漸掌握到找靈感的方法，例如透過觀察海報的配色與排版來激發創意。在2025年「綠色生活」主題下，她將森林氛圍與水元素結合，創造出「溪邊森林」的意境，最終獲得全國賽金牌。

備戰國際技能競賽，感謝親友師長的支援

莊玉雪表示，金牌對她來說是一項莫大的肯定，身為技職選手的她已設定要透過「技優保送」方式升學，因此全國賽的名次對她來說意義重大，未來她才可以按規劃走設計相關科系。對下次國際技能競賽的挑戰，莊玉雪認為需要加強「卡點」與「繃布」技巧，尤其繃布，參考過去選手的參賽經驗，國際比賽要求正反兩面都必須完美平整，與以往只注重正面大不相同，這也是她必須克服的難題。

從不愛讀書的孩子到全國賽奪金選手，莊玉雪用實際行動證明了另一條學習路徑的可能性，也為未來的發展奠定了穩固的基礎。她特別感謝指導老師與家人，包括二林工商室內設計科老師張懿尹，在設計過程與軟體操作上給予許多實用建議，特別是在她卡關時，總能點出關鍵，

另一位則是林老師，支持她轉型，並在各種實作上提供專業指導。同時，她也感謝父親的陪伴，雖然有時候訓練到很晚讓父親擔心，但父親始終在背後支持，甚至在比賽前不斷鼓勵，「要認真比，堅持自己選的路」。

結合實作與設計，展示設計考驗綜合能力

展示設計是近年商業設計熱門項目之一，林老師表示，選手若是有漆作裝潢的經驗，在油漆與製作環節會更有效率，如有木工專業則能更好的加工與處理材料，而設計基礎會帶來更多創意與構圖能力，這些不同專長相互結合時，才能展現選手在細節處理上的卓越水準。

總結來說，他認為，展示設計是一項考驗綜合實力的比賽，強調從無到有的完整實現過程。跨領域經驗的融合，使選手能在創意與技術間取得平衡，並在競賽舞台上脫穎而出。



▲ 從漆作裝潢轉行展示設計的莊玉雪，擁有優秀的動手作能力，能更好地將設計構思轉化為實物。

從猶豫到專注

「粉刷技術與乾牆系統」職類金牌鄭鼎倫

「粉刷技術與乾牆系統」職類選手鄭鼎倫三度叩關全國技能競賽（以下簡稱全國賽），憑著不斷練習與持續修正、逐漸找到自信與樂趣，憑著努力往前的信念，把每一次練習都當作正式比賽，運用技巧與參考前人經驗，終於突破自我，拿下第55屆全國賽金牌、替自己過去的努力鍍金。



從迷惘和猶豫中走出 逐步建立自信

對鄭鼎倫而言，選擇投入「粉刷技術與乾牆系統」職類並非一開始的志願，而是出於一次契機。他說，老師在挑選比賽選手時，認為他身材較為壯碩，便主動詢問是否願意參加粉刷職類，他原本有意選擇其他職類，但因老師的建議，最終接受挑戰。

他回想，初期在學校的練習並未帶來太多吸引力，因練習條件較為不足，使得訓練效果有限，也一度出現猶豫和迷惘，但真正讓他開始產生興趣的轉捩點，是在一年級參加初賽晉級全國賽之後。那時他已逐漸掌握到技巧，發現自己能將牆體處理得更平整、美觀時，心中萌生了「好像也是可以做到」的自信心。

家學淵源外加專業指導 勤能補拙精進技能水平

鄭鼎倫在高中就讀室內空間設計科，課堂中涵蓋繪圖與相關技能，使他在設計

美感上有基礎優勢。而他的空間美感與異材質整合能力，則得益於家庭環境的影響，由於家中從事室內設計相關工作，他自小耳濡目染，對空間應用與不同材質的搭配有更多概念。除此之外，他也善於透過社群媒體與網路資源學習，關注設計趨勢、觀察大眾喜好與不同時代的變化。他說，設計需求不會消失，因此必須持續吸收新知，他也透過大量的影片來學習異材質整合，看過別人的做法後再親手嘗試，展現靈活應用的能力。

在施工技術方面，他的進步主要來自大量練習與專業指導。他說，從一年級到二年級，在牆面批土與打底的練習都未有顯著進步，直到嘗試調整石膏濃稠度，並不斷練習如何控制刮刀，使石膏平整附著於凹凸牆面，才逐漸找到訣竅。他形容這段過程完全依靠「勤能補拙」，並且積極向身邊的國手學長請教，最終在最後一次初賽前抓到打底的「感覺」，能讓牆面表現更為平整。

組裝技術的提升同樣經歷挫折與突破。起初，他在組裝時只求完成，未特別注意垂直與水平，導致作品不夠精準，直到初賽前得知比賽將測量細節，他才意識到問題所在，但仍卡關在大型牆面仍常無法垂直的問題，後來在一位拿過金牌的學長指導下，他學會正確操作方法、需要注意的細節以及如何處理接縫，使作品更為細緻完整。

走出挫敗、穩定發揮 感謝師長前輩用心指導

鄭鼎倫過去曾因過於自信、不夠積極，二度鎩羽而歸，這次分區初賽也僅拿下銅牌，獲得全國賽門票後，他調整心態、改變練習態度，把每一場模擬賽當作實戰，習慣比賽節奏和細節，在練習時就全力以赴，要求同時兼具速度與精準度。他更參考學長經驗，事先規劃好比賽各階段的時間，並預留約30分鐘緩衝時間，以應對可能發生的失誤或延誤，精準的時間管理與容錯空間，有助於他在臨場狀況下保持穩定表現。



▲ 鄭鼎倫參考前人經驗，掌控比賽節奏，讓他在高強度的比賽環境中穩定發揮。

能拿下金牌，鄭鼎倫想感謝父母一直無條件的支持，以及勞動部勞動力發展署雲嘉南分署職訓師林瑒璜（以下簡稱林老師）、第50屆全國技能競賽石膏技術與乾牆系統（粉刷）金牌學長林曉宸時常的關心與用心教導。他現在也全心準備國際技能競賽，在老師與學長們的指導下，每天檢視作品、調整手法，彙整大家的經驗，讓他在比賽中能夠展現更好的成果。

熱愛石膏創作，成就粉刷技藝之路

林老師說，鄭鼎倫技能養成主要來自雲嘉南分署的集訓，第一年勉強進入全國賽，但第二年分區賽中未能注意到精度的重要性，雖然完成作品但仍慘遭淘汰，2025年是第三度挑戰，在累積3年的技能及競賽經驗後一舉奪冠，其中的關鍵在於，他決定參賽後，始終努力往前，且在掌握職類技能及競賽重點後，能把握得分要項，減少失誤。

林老師認為，「粉刷技術與乾牆系統」是個結合體力、專注力及美感綜合的工程施工領域，主要分成4個模組來完成作業，包含講究精度的輕鋼架隔間工程組裝、4種等級的以鏟刀進行石膏漿打底粉刷作業、在搶快壓力下兼顧精度和品質的競速模組，以及由參賽選手依石膏材料及石膏施工技能所完成的自由創作模組。

他強調，選手的身高、體力、規劃力、執行力、反應力、敏捷力、藝術表現等都是選才重點，但最重要的是要有一顆熱愛石膏創作的心，才能驅使選手在這辛苦的訓練之路勇往直前。

打破性別舊觀念 「銲接」職類銀牌丁云淇

「銲接」職類因為作業特性，過去多為男性選手參與，2025 年第 55 屆全國技能競賽（以下簡稱全國賽）銀牌得主則是少見的「女銲將」丁云淇。她起步雖然較晚，但憑著耐心、細心，以及高度的抗壓性，以感恩的心紮實向前，打破性別的生理限制、拚出一片天。



機緣巧合 因選修課產生興趣

與大部分選手不同，丁云淇較晚找到「命中註定」的職類。她在就讀國立台北科技大學（以下簡稱北科大）工業設計系一年級時，因選修模型製作課而首次接觸銲接。她說，當時僅是基礎技巧的體驗，卻讓她覺得「蠻好玩」，進而在校內尋找更多相關課程。

她後來選修技專班的「銲接技術」課，沒想到因人數眾多難以排到機器操作，但仍然選擇利用課餘時間額外練習，這份投入被老師看見，因此獲得參賽的機會。她起初因擔心影響學業成績而猶豫，但家人鼓勵她把握「過了年紀就沒有的機會」，最終讓她踏上技能競賽之路。

克服體能與身高劣勢 享受參賽過程

身為銲接職類中少數的女性，在備戰過程中，丁云淇面臨了體能與身高的挑戰，因為銲接材料如鐵板與需灌水壓的模組重量常達十幾公斤，一開始她難以搬

動，只能依靠同學幫忙，但隨著訓練增加，她逐漸能獨立完成搬運。面對身高不足的劣勢，她常需墊凳子或調整工作台面高度來操作，即便遇到困難，也能找到方法解決。

丁云淇堅定的心理素質，也是選手中少見的。她說，賽前練習時她始終未能完全突破鋁合金銲接的項目，眼看就要比賽，心裡非常焦急，但她突然轉念，認為比賽應該是一段學習與體驗的過程，而非單純追求名次或國手資格，於是抱持著「比賽就讓它自然發揮」的想法，放下執著、從容迎戰、享受比賽的過程，因此在高壓環境下仍能維持穩定表現，最終取得佳績。

丁云淇自我要求甚高，常覺得比賽表現不如練習，但她的抗壓性極強，能迅速調適心情，不會被失誤打擊。她也觀察到，身為少數女性選手，裁判與同儕往往更願意與她交流，這在男性居多的領域，反而成了一種獨特優勢。

從家長到師長 感謝每一份支持的力量

家人的支持是丁云淇的重要後盾。她說，因為銲接過程存在職業傷害風險，在練習的時候就看過學長因為保護措施不足，被高溫的火星或噴濺物燙傷，她自己也在第一次全國賽時因大意而導致左手背燙傷，留下水泡痕跡，「父親看了也都不好心疼，一直說不要再比了」。甚至叮囑她「比完就不要再參加」，但仍尊重她的選擇；母親雖不熟悉銲接，卻總鼓勵她「沒關係啊，那就加油」，為她一路走來更添勇氣。

回顧參加全國賽的過程，丁云淇感謝一路支持她的師長、同學。北科大工業設計系場長吳明曄是她的啟蒙者，讓她對銲接產生濃厚興趣，還在初賽時提供校內工廠作為練習場地，也常關心她練習、給予建議；北科大機械系老師尤尚邦則是她的「伯樂」，主動邀請她參賽，還積極找來資源與技優專班同學協助，成為她邁向比賽的重要推手；勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署職訓師翁敏富（以下簡稱翁老師）提供場地、材料，並邀請其他師長傳授經驗給她。還有許多好夥伴們在練習的過程中分享自己過去的經驗或做法，互相切磋技術，「因為有大家的支持，我才能順利完成比賽，也學到許多寶貴經驗」。

專注、耐心與堅持 銲接領域核心關鍵

在銲接領域深耕多年的翁老師認為，適合學習銲接的學生，必須具備高度專注



▲ 丁云淇克服生理限制，勤勉練習，終在銲接領域獲得成果。

力與吃苦耐勞的精神，不怕炎熱、不懼流汗，因為銲接環境通常悶熱且無法開冷氣，而自律能力同樣關鍵，學生需要學會自主分配時間，從材料準備、練習到切割操作，都必須自行掌握，不可能仰賴老師時時在旁叮嚀。對於喜歡動手實作、不怕辛苦的學生而言，銲接更能發揮所長。

翁老師指出，丁云淇習慣將課程重點與老師的補充解釋仔細整理成圖文並茂的筆記，她的細膩與耐心，是在銲接細節處理上極為珍貴的能力。同時，身形較小也有助於在狹窄空間中操作，而體能透過後天訓練亦可彌補，更何況現今工廠大多有天車與機械輔助，銲接工作著重的仍是「實銲」技術。

翁老師強調，銲接教育的核心，不僅是技術傳承，更是品格與態度的培養。他相信只要具備專注、耐心與堅持，無論性別，都能在這個領域中展現卓越的實力。

從興趣到專業

「CAD 機械設計製圖」職類金牌沈宜伶

受到家人啟發，「CAD 機械設計製圖」職類選手沈宜伶走上技能競賽之路，雖是比賽的常勝軍，但她不以此自滿，在漫長的練習中不斷成長、磨練心志，逐漸發展出屬於自己的專業與熱情，拿下第55屆全國技能競賽（以下簡稱全國賽）金牌。



從好奇到熱愛 投入專業競賽路

沈宜伶國中就開始接觸「CAD 機械設計製圖」。她回憶，最初是因為哥哥參與這項職類的比賽，她常常在旁觀看哥哥練習，因此對CAD機械設計製圖產生濃厚興趣，並覺得這項技能「很酷」，抱著這份好奇與嚮往，促使她在國二時開始嘗試，兩人都成為CAD機械設計製圖青少年組選手。

隨著時間推進與不斷的磨練，她不僅愈來愈熟悉相關技術，也發現自己真心喜愛這塊領域，接連在第52屆中區分區賽、全國賽拿下青少年組金牌，升上高中後，她更進一步選擇就讀相關科系，讓專業學習與比賽訓練能夠並行發展。

沈宜伶在外人眼中是競賽常勝軍，但一路走來，她認為自己並非總是一帆風順。她坦言，在初期訓練時，因為缺乏自信，常常對圖像顯示理解不夠快，或是反應不如預期而感到挫折，甚至一度想過放棄，例如3D列印模組是她遇過最大的挑戰之一，由於接觸到不同機器時，需要嘗

試許多次才能找到機器與圖面的公差，這讓她常常適應不良。面對困難，她選擇積極尋求師長的建議，並反覆嘗試與調整。正因為這樣，她逐漸培養出面對挑戰所需的耐心與毅力。

跨越挫折，學會放下與調整心態

在全國賽比賽現場，每個選手都會面臨時間與試題的雙重壓力。沈宜伶說，在練習的時候，有時無法在有限時間內完成所有內容，焦慮感襲上心頭，甚至可能會影響表現。這時候，老師們就會指點她「先挑會做的，把它做完，剩下的再慢慢思考」，在這樣的策略下，讓她逐漸懂得如何有效分配時間，也減輕了焦慮感。

沈宜伶說，全國賽第一天上午在3D列印模組就出現失誤，導致成果不如自己預期，但並未因此陷入低潮，而是遵循老師的提醒，在中午調整心態，告訴自己「上午比賽已經結束了，不要再想」，結果她下午的作業中有更穩定的發揮，並將狀態延續到後續賽程。

她說，比賽的關鍵在於抗壓，老師也會提醒她「你做不出來不代表別人做得出來」，這句話成為她抗壓金句，遇到挫折時就會提醒自己「最終成品必須完成」。她強調，唯有放下得失心，享受比賽過程，才能在壓力下保持專注，這樣的高度抗壓性也讓她總是在賽場上過關斬將。

邁向國際賽，積極學習充實自身能力

沈宜伶對自己的職涯已有明確規劃，她期望能持續挑戰自我，爭取國際賽的國手資格，因為青年組的挑戰與青少年組截然不同，她希望能藉此學到更多新知識與技巧。同時，她也規劃在大學畢業後正式投入相關產業的職場工作，把多年的學習與訓練轉化為專業實務的展現。

回顧這段旅程，沈宜伶非常感謝家人，以及一路指導的師長，包括勞動部勞動力發展署中分署職訓師林似諭（以下簡稱林老師）、國立秀水高工製圖科蔡銘珣老師、黃鴻源老師、陳昱婷老師、賴建志老師，以及成大南工製圖科張士元老師、木柵高工機械科黃俊榮老師等，讓她可以接觸到各種不同的器材與技術。

結合動手與動腦，CAD 製圖四大核心特質

在林老師眼中，沈宜伶「耐壓力跟抗壓力都蠻強的」，從旁觀察時發現她總是記得老師的耳提面命，能克服挫折並堅持完成任務。談到「CAD 機械設計製圖」，他認為有動手做與邏輯推理能力、對「機構」的興趣與熱情、廣泛的興趣與整合能

力、解決問題與設計創新能力等四種特質與能力的學生，很適合投入這塊領域。

他說，學生需要具備動手實作（Hands-on）的能力以及邏輯推理能力，對空間感和物件機構的邏輯原理有好的理解，如果學生喜歡樂高玩具，特別是樂高中與機構相關的，或是喜歡拼裝組合的方式，對於能讓「機構動起來」感到興趣，這會是很好的基礎，也就是要能將實際的物體轉化為圖面或電腦化的模型。

除此之外，學生還需要興趣廣泛，並且能夠將動手與動腦的能力結合起來，因為學生必須了解設計不僅是繪圖，還要考慮到「畫出來的東西能夠被製造出來」，因此需要具備設計和加工的概念。再加上由於競賽中可能會有移除部分元件，要求選手自行設計替代方案並列印出來組裝的環節，學生必須具備邏輯能力，去設計出能夠正常運作的元件，才能挑戰多變的題型，在這職類中脫穎而出。



▲ 沈宜伶享受比賽過程，在高度壓力下保持專注，讓她得以在賽場上獲得好成績。

與國際勞動趨勢接軌—洪申翰部長率團出席「第7屆人力資源發展部長會議」紀要

李偉銘 | 勞動部綜合規劃司 視察



▲ 勞動部長洪申翰（左）與韓國僱用勞動部代理部長 KIM Min Suk（右）

► 壹、前言

韓國擔任 2025 年 APEC 經濟領袖會議主辦經濟體，並由韓國僱用勞動部主辦人力資源發展系列會議。本屆人力資源發展部長會議（以下簡稱 HRDMM 會議）於 2025 年 5 月 12 日假韓國濟州島召開，係 11 年來首次召開，對人力資源發展工作小組成員經濟體具特殊意涵。過去 11 年來，全球勞動市場經歷巨大變遷，例如氣候變遷加劇、低出生率、人口高齡化、人工智慧崛起等，凸顯成員經濟體探討如何為永續成長創造更優質的工作與勞動市場之重要性，爰此，韓國透過 2025 年 HRDMM 會議，作為進行討論上開議題之重要交流平台。

本屆 HRDMM 主題為「為全體人民之永續工作與勞動市場：改革與包容性（Sustainable Jobs and Labor Market for All: Reform and Inclusion）」，並訂定「具彈性及活力之勞動市場（Flexible and Vibrant Labor Market）」及「未來工作與積極勞動市場政策（Responding to Future Works and Active Labor Market Policies）」兩項子題。

為表示我國對此會議重視，我國由勞動部長洪申翰（以下簡稱洪部長）親自率團出席 HRDMM，並於會中就上述子題，分享我國勞動政策現況。同時藉由本次參與，可深化我國與 APEC 成員經濟體合作，讓

台灣的勞動與人力資源政策，更大程度接軌國際進步經驗，打開改革的契機。

◎ 貳、會議過程

本屆HRDMM會議內容包括開（閉）幕式、各經濟體針對APEC優先領域發言、APEC大會通過人力資源發展部長會議聯合聲明，以及韓國僱用勞動部舉辦政策展覽等，內容謹說明如下：

一、開幕式

本屆HRDMM會議與會經濟體包括澳洲、汶萊、加拿大、智利、中國大陸、香港、日本、韓國、馬來西亞、紐西蘭、巴布紐亞新幾內亞、秘魯、菲律賓、俄羅斯、新加坡、我國、泰國、美國及越南計19個成員。韓國僱用勞動部代理部長KIM Min-Suk（以下簡稱KIM代理部長）為本屆HRDMM會議主席，其於開場致詞中指出，當前亞太地區面臨快速的技術變革與人口結構轉變，擴大勞動市場並創造更多高品質就業機會已成為各國共同的任務。KIM代理部長強調，不僅要增加就業機會，更應重視工作的品質與永續性。並闡明應積極促進更廣泛的勞動參與，尤其是婦女、青年及其他弱勢群體，讓這些群體能夠有機會參與正式經濟活動，實現經濟上的自立與社會整合。KIM代理部長也提到，隨著人工智慧和數位技術的迅速導入，勞工若要在未來的就業市場中保持競爭力，勢必需要持續進行技能提升與再訓練。政府、企業與教育機構應攜手合作，提供可近性高且符合市場需求的技能訓練課程，協助勞工順利轉型。最後，KIM代理部長呼籲與會各方持續透過APEC交換經驗與最佳

實踐，共同打造具包容性與韌性的區域勞動市場。

國際勞工組織（International Labour Organization，以下簡稱ILO）幹事長Gilbert F. Houngbo（以下簡稱H幹事長）透過預錄影片指出，健全的勞動政策並非僅由單一部門或利害關係人制定，而是需要政府、雇主與勞工三方攜手合作，以社會對話機制為基礎共同設計。H幹事長強調，唯有透過協商制定出的政策，才能真正兼顧勞工權益與產業競爭力，並符合ILO所倡導的國際勞動基準，如自由選擇職業、公平報酬、安全工作環境及免於歧視的平等機會。面對數位化與氣候轉型帶來的深刻衝擊，各經濟體應加強三方對話，發展出具前瞻性且可操作的政策工具，實現社會正義與包容性發展。

經濟合作與發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）秘書長Mathias Cormann透過預錄影片致詞，指出數位科技與綠色轉型雖帶來眾多新興產業與創新職位，但也對傳統產業結構及現有勞工帶來衝擊。許多既有職業將因自動化與減碳政策逐步萎縮，導致特定技能落後的勞工面臨轉職壓力。呼籲各經濟體應超前部署，制定人力資源發展的配套政策，包括提升全民的終身學習能力、投資在職訓練與再培訓系統、強化教育與勞動市場的銜接，並優先支持弱勢群體與中高齡勞工參與技能提升。只有建立持續學習的文化，才能讓勞工在快速變遷的勞動市場中保持競爭力，同時讓整體社會順利轉型並實現綠色與數位雙軌成長。

二、2025 年 APEC 優先領域

（一）優先領域一：具彈性及活力之勞動市場

隨著低出生率、人口高齡化、持續擴大的勞動供需錯置造成之勞動力萎縮，如何透過有效運用人力資源以改善勞動生產力之重要性與日俱增。此優先領域係尋求政策制定者與利害關係人共同參與，並探討如何提升勞動生產力。此外，隨著工作方式、工作環境改變，以及新型態工作者之出現，APEC 經濟體必須展開新型態的社會保障與社會安全網。因此，韓國將尋求分析新興就業樣態（**new forms of employment**）所面臨之機會與挑戰，並分享成員經濟體作為保護此類工作者所扮演角色之觀點。

本項優先領域議題發言經濟體包括加拿大、智利、香港、日本、韓國、紐西蘭、巴布亞紐幾內亞、秘魯、菲律賓、俄羅斯、新加坡、我國及美國，發言內容包括：包容性勞動市場、因應產業變革與數位化趨勢、強化社會安全網、彈性勞動制度、改善社會對話，以及支持青年就業與創業。

洪部長於此優先領域指出，人工智慧、數位化與自動化正改寫工作的基本型態，也使非典型工作、零工經濟平台迅速興起。面對勞動彈性化趨勢，相關勞動保障與職場安全制度的不足，政府必須以政策跟制度，在彈性與安全之間尋求不偏廢的兼顧，更具包容性與韌性的安全勞動市場。

（二）優先領域二：未來工作與積極勞動市場政策

數位轉型與 AI 崛起為亞太地區帶來戲劇性的產業轉變，使勞動市場供給與需求之技能落差逐漸擴大。在此第二優先領域，韓國聚焦於討論協助勞工技能發展以因應新產業需求之方式。同時，韓國也將尋求分享相關最佳範例與政策，特別是聚焦於強化積極勞動市場政策，以支持女性、青年、身心障礙者與高齡者等未開發經濟潛能群體，進入勞動市場與技能再造方法，以及在新勞動環境中維持與創造永續優質工作之措施。

本項優先領域議題發言經濟體包括澳洲、汶萊、加拿大、智利、中國大陸、香港、日本、韓國、馬來西亞、巴布亞紐幾內亞、秘魯、菲律賓、俄羅斯、新加坡、我國及泰國，發言內容包括：技能提升與終身學習、包容性勞動市場與社會保障、促進勞動彈性與新型工作模式法制、推動綠色經濟與創新就業、數位化、促進性別平等，以及支持青年與弱勢族群。

洪部長於此優先領域指出，少子女化、高齡化與性別偏見正加劇推動勞動政策的挑戰，尤其在未來充滿不確定性的國際貿易環境中，女性與中高齡勞工在就業市場必然越來越重要。因此，更具彈性與包容性的制度，打造女性與中高齡勞工友善的工作職場，勢必會是未來挑戰的關鍵解決方案之一。

三、APEC 大會通過 HRDMM 聯合聲明摘要

本次會議產出第 7 屆 APEC 人力資源發展部長會議聯合聲明（Joint

Statement of the 7th Human Resources Development Ministerial Meeting)，為未來APEC推動區域人力資源發展工作設定明確方針，內容謹摘述如下：

（一）本屆HRDMM會議以「永續勞動市場與未來工作」為主題，呼應APEC 2025年的主軸「打造永續明天：連結、創新、繁榮」，並聚焦討論兩大關鍵主題：第一，具彈性及活力之勞動市場；第二，未來工作與積極勞動市場政策。

（二）具彈性及活力之勞動市場：越來越多勞工處於新型態就業，且無法取得社會與就業保障，為將這些挑戰轉化為機會，需實施以人為中心的政策，以促進勞動市場的彈性與活力，並強化法律的有效實施，為所有勞工提供穩固的保障。

（三）未來工作與積極性勞動市場政策：未來的就業情勢正因數位化、人工智慧與自動化而不斷演變，以及APEC區域正面臨人口結構轉變，如出生率下降與人口高齡化，導致勞動力減少。為主動因應這些轉變中的勞動市場挑戰，我們應加強積極性勞動市場政策、現代化人力資源發展，並促進優質就業機會。

（四）重申透過實施《奧特亞羅瓦行動計畫》以實踐《2040年太子城願景》之承諾。並注意到《促進轉型至正式及全球經濟之利馬路徑圖》（2025–2040），以及人力資源發展工作小組（HRDWG）及其分組對

APEC成員經濟體人力資源發展之貢獻與成果，包括2023年《底特律無約束力準則與建議》及2024年《阿雷基帕目標》。

（五）我們致力於為勞工與企業創造繁榮的經濟未來，並呼籲APEC成員經濟體持續合作，以培養強韌、包容並具備未來就業技能之勞動力。

四、閉幕致詞

KIM 代理部長於閉幕致詞表示，在「永續勞動市場與未來就業機會」的主題下，從數位轉型到人口結構變動，今日的討論重申我們的集體承諾，並為未來合作奠定明確方向。部長們認同建構彈性且有活力的勞動市場的必要性，並提出共同願景。會員經濟體認識到需積極回應勞動市場結構變革，避免失業或工作極化加劇，這需要改革僵化的勞動制度，並擴充就業安全網，讓勞動市場能更具韌性地應對變化。主動性勞動市場政策對未來工作的關鍵角色，並為APEC經濟體間的政策合作奠定基礎。各成員經濟體也一致認同，應



▲ APEC 各成員經濟體一致認同，強化職業訓練體系，縮小數位落差，能讓勞動市場能更具韌性地應對變化。

提升未來就業力，包括推動教育與訓練的可近性，並強化職業訓練體系，縮小數位落差。

五、韓國僱用勞動部政策展覽

韓國僱用勞動部於HRDMM結束時，於場邊舉辦政策展覽活動，並介紹婦女就業政策（Women's Employment Policies）、中高齡就業政策（Elderly Employment Policies）及數位就業平台（Employment24）等，內容謹說明如下：

（一）婦女就業政策：韓國僱用勞動部婦女就業政策以法律保障為基礎，結合職業培訓、性別平等推動及彈性就業措施，形成多層次、多面向的婦女就業促進體系，並積極應對少子女化與高齡化帶來的勞動力挑戰。政策內容包括懷孕工作者的福祉保障、育兒家庭就業支援及中小企業女性員工的育嬰津貼。

（二）中高齡就業政策（Elderly Employment Policies）：韓國僱用勞動部針對中高齡及高齡者就業，制定整體政策方針，旨在提升中高齡勞動參與率，促進多世代勞動市場融合，並應對快速高齡化社會帶來的勞動力挑戰，為2030年超高齡社會做好準備，並在勞動市場中推動高齡者與年輕世代共融發展。政策內容包括退休後職涯轉銜支援、中高齡就業未來中心及持續就業支援。

（三）數位就業平台（Employment24）：

韓國僱用勞動部推動整合型就業平台「Employment24」由韓國就業服務機構（KEIS）負責運營，旨在透過數位化與人工智慧技術，提供國民職涯發展與就業媒合服務。該平台整合勞動市場資訊、就業數據、職業訓練資源及政策諮詢，形成多功能的就業服務生態系統，方便求職者、雇主及政府部門即時取得勞動市場動態與職涯相關資訊。Employment24不僅提供線上職缺搜尋與推薦，還連結韓國多個就業服務中心與培訓機構，支持終身職涯發展與技能提升，並透過24小時客服中心提供即時諮詢服務。

參、結論

本屆APEC HRDMM在「具彈性及活力之勞動市場」的主題下，回應目前全球在技術創新與人口結構變遷下的挑戰。鑑於APEC各經濟體在勞動市場上日益面臨就業形式多元、非典型就業增加及數位技能缺口等問題，各經濟體應持續推動跨部門合作，例如教育、勞工、經濟等領域，共同研擬具前瞻性的職業教育訓練與技能策略，並引導產業參與人才培育，以強化勞工的就業韌性與可轉移能力，實現包容且可持續的經濟成長。勞動部將廣續參與APEC HRDMM相關會議，並秉持與時俱進的態度，積極因應新興工作型態與就業模式的變革，致力於打造更穩定、具競爭

從紙本到數位：一場職安衛電腦測驗制度的革新旅程

呂貞怡 | 勞動部職業安全衛生署 技士



►壹、前言

隨著數位科技快速發展，各行各業紛紛投入數位轉型的浪潮，職業安全衛生教育訓練當然也不能缺席。過去，我國的職安衛訓練測驗大多由訓練單位自行辦理紙本筆試，致使測驗品質不一，某些不肖單位甚至出現「假訓練、真發證」情形，嚴重影響訓練制度的公信力與社會信任。為解決上述問題、強化訓練品質並落實考考分離原則，前行政院勞工委員會（於2014年改制為勞動部，以下簡稱勞委會）自2007年起推動制度改革，啟動自紙本走向數位化的制度革新工程。

►貳、制度改革：從問題意識到行動起點

配合《勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法》（2014年6月26日修正名為《職業安全衛生管理辦法》）修正，自1992年6月29日起，「職業（勞工）安全管理師」、「職業（勞工）衛生管理師」及「職業（勞工）安全衛生管理員」等關鍵管理職類之安全衛生教育訓練結訓測驗，正式導入技術士技能檢定（以下簡稱技能檢定）制度，實施訓練與測驗分離之機制，成效良好。有鑑於此，勞委會於2009年成立「『勞工安全衛生教育訓練與技能檢定

結合相關事宜』推動小組」，由所屬勞工安全衛生處（現已改制整併納入職業安全衛生署）及中部辦公室（現已改制為勞動力發展署技能檢定中心）共同組成，研商未來安全衛生教育訓練結訓測驗之轉型方向[1]。

一、制度結合：邁出關鍵改革第一步

隨後，配合法規調整，並經多次內部橫向溝通與政策研議，勞委會決定將部分技術性職類之安全衛生教育訓練結訓測驗，亦納入技能檢定制度（包括「吊升荷重在3公噸以上之固定式起重機或吊升荷重在1公噸以上之斯達卡式起重機操作人員」、「吊升荷重在3公噸以上之移動式起重機操作人員」、「鍋爐操作人員」、「第一種壓力容器操作人員」及「荷重在1公噸以上之堆高機操作人員」），至於其他非採技能檢定制度的管理職類訓練，則參考技能檢定學科測試流程，推動「即測即評」電腦化測驗模式，並由勞委會委託專業外部單位建置統一電腦測驗系統及辦理測驗試場認可作業，避免訓練單位同時負責辦訓、命題及測驗等業務，減少「一條龍」作業模式所可能衍生之公正性與公平性疑慮。

二、法制奠基：電腦測驗制度正式入法

2008年1月8日，勞委會完成《勞工安全衛生教育訓練規則》第9次修正（2014年7月3日修正名為《職業安全衛生教育訓練規則》），奠定電腦測驗制度法制基礎[2]，明定中央主管機關可公告部分職類訓練結訓測驗應於電腦測驗試場辦

理，而訓練單位於學員完成訓練課程後，應發給「訓練期滿證明」，待學員通過統一電腦測驗後，再核發「結業證書」，取代以往學員於訓練單位上課、考試後即核發結業證書之機制。該規則修正重點包括以下三大核心方向：

- （一）訓考分離入法：中央主管機關可公告採用電腦測驗由認可試場辦理，訓練單位不得自行考試。
- （二）發證流程簡化：測驗合格後，成績立即上傳、當場製證，提高效率。
- （三）攜帶更方便：將原本A4紙本改為卡片大小，方便查驗與使用。

為使制度順利推動，勞委會於2012年發布《勞工安全衛生教育訓練管理職類結訓電腦測驗實施要點》（現為《職業安全衛生教育訓練管理職類結訓測驗試場認可及管理作業要點》），明定試務管理機構、測驗試場與訓練單位的職責分工、遴選程序、測驗流程、監場規範及成績處理等事項，確保測驗公平、公正及有效執行。



三、全面擴展：打造標準化測驗新常態

隨著制度基礎逐步穩固，從2012年起，勞委會（勞動部）進一步推動電腦測驗全面落實。首波實施對象，便是事業單位推動安衛制度的要角、雇主的職安衛專業幕僚——「甲種職業安全衛生業務主管」及「營造業甲種職業安全衛生業務主管」，安衛訓練電腦測驗制度以這兩種核心職類為首，自2013年元旦起正式邁步向前，隔年再納入乙種職業安全衛生業務主管（含營造業）。2017年與2018年，丙種職業安全衛生業務主管、有機溶劑與

缺氧作業主管等也陸續加入。隨後，粉塵、施工架、露天開挖、模板支撐、鋼構組配、高壓氣體作業、隧道挖掘等與工地實務密切相關的訓練職類，也於2020年起逐步實施電腦測驗[3]。

截至2025年7月，已有25種訓練全面採行電腦測驗（如表1），涵蓋大多數事業單位須設置之作業主管、專業職務及職業安全衛生業務主管等重要角色，成功達成測驗制度標準化與數位化的重要階段性成果。

表1 職安衛訓練電腦測驗實施日期

序	訓練種類	生效日期
1	甲種職業安全衛生業務主管[3]	2013年1月1日
2	營造業甲種職業安全衛生業務主管[3]	2013年1月1日
3	乙種職業安全衛生業務主管[4]	2014年1月1日
4	營造業乙種職業安全衛生業務主管[4]	2014年1月1日
5	丙種職業安全衛生業務主管[5]	2017年1月1日
6	營造業丙種職業安全衛生業務主管[5]	2017年1月1日
7	有機溶劑作業主管[6]	2018年1月1日
8	缺氧作業主管[6]	2018年1月1日
9	特定化學物質作業主管[7]	2019年7月1日
10	屋頂作業主管[8]	2020年7月1日
11	粉塵作業主管[8]	2020年7月1日
12	露天開挖作業主管[9]	2021年7月1日
13	施工架組配作業主管[9]	2021年7月1日
14	丁種職業安全衛生業務主管[10]	2022年1月7日
15	擋土支撐作業主管[11]	2022年7月1日
16	勞工健康服務護理人員及勞工健康服務相關人員[12]	2023年1月1日
17	高壓氣體供應及消費作業主管[13]	2023年9月1日
18	模板支撐作業主管[13]	2023年9月1日
19	鋼構組配作業主管[13]	2023年9月1日
20	高壓氣體製造安全作業主管[14]	2024年7月1日
21	隧道等挖掘作業主管[14]	2024年7月1日
22	鉛作業主管[14]	2024年7月1日
23	高壓氣體製造安全主任[15]	2025年7月1日
24	隧道等襯砌作業主管[15]	2025年7月1日
25	潛水作業主管[15]	2025年7月1日

備註：2013年至2025年間，各項安全衛生教育訓練類陸續納入電腦測驗制度。

為提升測驗內容品質，電腦測驗制度採集中命題、統一出題的方式進行管理。所有測驗題目皆由專業領域人員、學者、資深講師命製，並經過多階段的校對與試題難度分析，確保內容合理、題型多元且具備實務導向。題庫涵蓋通識法規、實務運用等，逐步朝向貼近實際工作場域的方向發展，讓電腦測驗更能與現場安全需求相呼應。

在技術層面，電腦測驗系統具備即測即評、當場製證功能，學員測驗結束後即時取得成績，系統同步自動產出結業證書資訊，簡化紙本作業，大幅提高作業效率，也減少行政人力負擔。更重要的是，系統也同時具備完整的資料留存與查核功能，確保訓練與測驗資訊具備可溯性。

四、防偽升級：一掃就驗真，把關再進化

為提升電腦測驗結業證書的防偽安全性與查驗便利性，自2025年1月1日起，勞動部全面推出新版安全衛生教育訓練結業證書（如圖1），導入多項防偽設計與數位化管理措施，讓證書更安全、也更容易查驗，減少主管機關、事業單位負擔，形成雙贏。新版證書包含以下五大特色：



▲ 圖1、安全衛生教育電腦測驗新版結業證書 [16]

備註：新版電腦測驗結業證書調整重點為右下角的二維條碼。

- （一）個人頭像合併列印：取代傳統黏貼照片方式，於證書正面印製學員照片，便於現場與本人比對辨識。
- （二）專屬QR Code：每張證書皆對應唯一行動條碼，掃描後即可連結勞動部網站查核持證人資訊。
- （三）雷射標籤與背景浮水印：採用具變色與透光效果的標籤與背景浮水印，可防偽識別並避免影印仿冒。
- （四）網站輔助查詢：事業單位或主管機關可透過網站輸入證書編號，查詢受訓紀錄，快速確認證書是否有效。
- （五）防偽製作一體化：新版證書由測驗系統整合所有資訊自動印製，資料無法任意修改，避免證書被偽造或私自變造。

此外，持有舊版本的電腦測驗證書仍具法律效力，無須重新受訓或換證。如有遺失、毀損或個人資料變更，也可向原訓練單位或測驗試場申請補、換發新版證書，程序簡便，服務更貼心。

五、試場布局：建立全國網絡，測驗不中斷

為提供穩定測驗資源，勞動部亦積極輔導電腦測驗試場設置，2002年，全國認可測驗試場共23所，截至2024年底，已大幅增加至62所，幾乎各縣市均可報考[17]，提供民眾就近應試的便利服務。勞動部每年進行測驗試場品質管理，辦理新增認可、屆期展延及實地稽查作業，確保試場設備、環境、試務人員操作及資安防護皆符合法定標準，如系統加密、防止資

料外洩等措施，讓制度能在穩定基礎上擴展運作。

►參、結語

職業安全衛生教育訓練，是守護勞工生命安全與健康的第一道防線，而制度化、標準化的訓練與測驗流程，正是打造安全職場的核心工程。結訓不只是過程的終點，結業證書更是每位受訓者已具備基本安全意識與防災知識的具體證明，也象徵職場風險控管再向前一步。

從早期的紙本筆試，到今日電腦化測驗與防偽證書的全面導入，這套「標準化、數位化、制度化」制度的推動歷經多年改革、法制建立與技術累積，逐步建構出具備公信力與效率的現代化測驗系統。未來，勞動部將持續精進測驗制度與試場管理，深化數位應用，讓每一次訓練、每一張證書，都是提升職場安全文化的實質力量，強化職場安全信任基礎，實踐「勞工安心、雇主放心」之願景，全面守護我國勞動現場每一個角落。

參考文獻

1. 「『勞工安全衛生教育訓練與技能檢定結合相關事宜』推動小組」98年至103年間歷次會議紀錄。
2. 前行政院勞工委員會(2008)，〈勞工安全衛生教育訓練規則〉，前行政院勞工委員會勞安1字第0970145012號令。
3. 前行政院勞工委員會勞安1字第1010146433號公告。
4. 前行政院勞工委員會勞安1字第1020146447號公告。
5. 勞動部勞職授字第10502017201號公告。
6. 勞動部勞職授字第10602044851號公告。
7. 勞動部勞職授字第10802010511號公告。
8. 勞動部勞職授字第1090200167號公告。
9. 勞動部勞職授字第1100200081號公告。
10. 勞動部勞職授字第11002056361號公告。
11. 勞動部勞職授字第1110200761號公告。
12. 勞動部勞職授字第1110204048號公告。
13. 勞動部勞職授字第1120202548號公告。
14. 勞動部勞職授字第1130202508號公告。
15. 勞動部勞職授字第1140202080號公告。
16. 財團法人中華民國電腦技能基金會(2024)，〈113年職業安全衛生教育訓練品質提升暨科技智慧管理計畫期末報告〉，勞動部職業安全衛生署勞務採購案期末報告，新北市：勞動部職業安全衛生署。
17. 勞動部職業安全衛生署職業安全衛生教育訓練暨電腦測驗資訊網 (<https://trains.osha.gov.tw/>)，2025年6月查閱。

2025 年第三屆亞洲技能競賽在台灣

陳麗如 | 勞動部勞動力發展署 專員



► 壹、前言

亞洲技能競賽（WorldSkills Asia Competition）是2018年由阿拉伯聯合大公國，所發起成立的國際技能組織亞洲分會（WorldSkills Asia, WSA）每兩年舉辦一次的大型國際技能競賽。透過定期辦理亞洲技能競賽，團結所有亞洲國家，以共同推動技能教育培訓及國際交流合作，促進亞洲地區專業技能人才的發展。

台灣是WSA的創始會員國之一，長期積極參與並推動技能的培育與發展，於2022年獲WSA各會員國的肯定，取得2025年第三屆亞洲技能競賽之主辦權，這是台灣繼1993年舉辦第三十二屆國際技能競賽後，相隔30年再次取得國際性技能賽事的主辦權，勞動部將結合政府、企業、學校各方力量積極籌備，期望藉由這一次的亞洲技能競賽，推廣

技職教育、職業訓練與技能培訓的重要，讓台灣青年有機會可以與國際接軌，在舞台上發光發熱。

► 貳、台灣歷屆亞洲技能競賽成績卓著，第三屆亞洲技能競賽將於11月盛大登場

我國選手於歷屆亞洲技能競賽表現優異，成績斐然。2018年首屆賽事青年組及青少年組合計共獲5金5銀3銅，在參賽國家當中排名第二。2023年第二屆賽事再創佳績，青年組及青少年組總計獲得12金6銀4銅3優勝，榮獲參賽國家總冠軍。

台灣雖缺乏天然礦產，卻蘊藏著豐沛的人才與無限產業創新潛力，在國際舞台上更展現出不容小覷的技能實力。2025年，第三屆亞洲技能競賽將首度由台灣主辦，對我國

而言不僅是一次展現實力的重要機會，更是期盼青年國手能在家鄉土地上再度締造佳績的重要時刻，讓世界看見台灣技能實戰力。

本次競賽將於2025年11月27日至29日在台灣規模最大的展覽場館——南港展覽館舉行，預計辦理六大類群共36項青年組與5項青少年組之職類競賽，及3項職類表演賽（如表1）。除了競賽本身，賽事期間也將安排多項周邊活動，如技能展示體驗、國際會議等，藉此促進跨國專業交流與技術對話。

▶參、2025 亞洲技能競賽亮點搶先看

2025年我國作為亞洲技能競賽主辦國，特別規劃了富有創意與深度的主題展示區，以「FORMOSA 科技之島」為設計主軸，彰顯台灣在全球科技領域的卓越成績。展示內容將依據技職六大類群進行規劃，具體展現技能與產業的緊密連結，突顯技職教育如何有效對接產業需求，並在國際市場中穩固自身技術實力的關鍵地位。

為提升參觀者參與感，本次競賽設計互動體驗區，讓民眾能親身感受科技應用與創新技能的魅力。展覽內容也融入本土文化，

呈現台灣多元文化與創新思維，強化國際觀眾對台灣的印象與認同。

此外，為促進國際技職教育交流，特別規劃專題演講暨國際研討會，以「打造技能教育訓練的未來藍圖」為主題，邀請國內外專家學者從產業創新、人才培養、生產力提升及教育趨勢多角度進行深入探討，期盼為未來技能培育與產業人才需求發展提供策略方向。

▶肆、結語

2025第三屆亞洲技能競賽訂於2025年11月27日至11月29日在南港展覽館隆重舉行，屆時將會有超過20個國家、近千名各國代表團參與，歡迎各界一同共襄盛舉，為台灣選手加油打氣，讓選手感受在自己主場比賽的熱情。

勞動部期待可以持續與WSA共同推動亞洲技能教育的成長與發展，希望能激發更多青年、民眾、企業、教育單位共同投入技職領域的學習與成長，提升整體技職教育的品質，培育符合產業需求的人才，為台灣贏得更多的國際榮耀，讓世界見證台灣的技術底蘊。

表1 2025 亞洲技能競賽開辦職類

類群	青年組	青少年組
製造工程技術	機電整合、CAD機械設計製圖、CNC車床、CNC銑床、銲接、電子、工業控制、自主移動機器人、工業設計技術、機器人系統整合	電子、自主移動機器人
營建技術	電氣裝配、砌磚、粉刷技術與乾牆系統、家具木工、門窗木工、冷凍空調、數位建設BIM	電氣裝配
資訊與通訊技術	資訊網路布建、行動應用開發、商務軟體設計、網頁技術、資訊與網路技術、雲端計算、網路安全	網頁技術
運輸與物流	汽車板金、汽車技術、汽車噴漆	
社會與個人服務	美髮、美容、西餐烹飪、餐飲服務、健康照顧	
藝術與時尚	花藝、服裝創作、平面設計技術、3D數位遊戲藝術	平面設計技術
類群	青年組表演賽	青少年組表演賽
營建技術	建築鋪面、漆作裝潢	漆作裝潢

台灣青年工會幹部的國際參與展望

張惟皓 | 中華民國全國總工會 副理事長



▲ 2022 年出席國際工會聯合會 ITUC 第 5 屆世界會員大會。

扎根工會、薪火相傳，工運精神是張惟皓對社會的責任與使命。現任中華民國全國總工會（以下簡稱全國總工會）副理事長、國際工會聯合會亞太區（International Trade Union Confederation Asia Pacific, ITUC-AP）青年委員，親歷國際勞工運動，體會台灣工會在世代交替與國際參與中的挑戰與轉型。以青年視野出發，見證全國總工會秉持國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）百年倡議精神，持續捍衛尊嚴勞動、推動世代培力與深化國際交流，期盼激勵更多台灣青年投入勞工運動，共築前瞻且堅韌的工會組織。

壹、全國總工會的歷史定位：從創立走向國際

ILO 於 1919 年依據凡爾賽條約設立，是聯合國轄下最早成立的專門機構之一，致力推動體面勞動與社會正義，並採取政府、雇主與工會三方治理架構。每年 6 月召開的「國際勞工大會（International Labour Conference, ILC）」是全球最高層級的勞動政策協商與標準制定平台，三方代表齊聚一堂，依據普世性原則與三方治理架構，共同討論勞動與社會議題、審議年度計畫與預算，並議決國際公約與建議書。ITUC 是具 ILO 諮詢地位之國際非政府組織，也是 ILC 勞工組的幕僚單位，該組織為全球唯一具普遍性與代

表性的總工會聯盟，涵蓋163個國家與地區、332個會員工會及逾2億勞工。ITUC代表團在ILC深度參與標準、技術與協商委員會，主導政策草擬、條文修訂並監督各國落實核心勞動公約，其組織力與動員能力對全球勞動政策走向具關鍵影響力。

自1948年創立以來，全國總工會始終堅守「勞工權益無國界」的信念，1949年即參與創建（International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU）（ITUC前身），並長期於ITUC體系中擔任理事、ITUC-AP執委、婦女與青年委員等職，為台灣唯一具完整會員資格與政策參與權的全國性工會。雖自1971年起台灣在國際場域受限，全國總工會仍積極參與國際勞工會議，推動勞動法制與人權公約實踐，透過ITUC平台與ILO互動，強化普世價值與三方治理法理，持續扮演台灣與國際勞動標準接軌的重要橋梁。

◎貳、國際實踐：勞動外交與政策倡議的觀察與行動

自2022年起，我擔任台北市工人總工會理事長，並加入全國總工會國際事務團隊，四年來參與多場國際會議，包括ITUC-AP青年領導力課程、日本國際勞動財團訓練（Japan International Labour Foundation, JILAF）、國際勞工組織訓練中心（International Training Centre of the ILO, ITCILO）、ILC國勞大會及APEC工作坊等。從觀察與學習起步，至今已投入青年培訓、協助論述撰稿與雙邊會談，深刻體會青年不只是工會未來，更是當下推動改變的力量。

全國總工會每年參與ILC及ITUC各類會議，已與泛歐、亞太、美洲、非洲區工會建

立穩定聯繫，定期舉行雙邊會談，交流政策經驗，深化合作。我們亦藉由ITUC平台獲取APEC、G20、WTO、IMF等國際經貿與產業組織議題，積極倡議在貿易政策中納入勞工權益保障，並呼籲各會員國支持「以人為本」的全球貿易架構，提升台灣工會的能見度與政策影響力。

近年，全國總工會赴澳洲參與ITUC第5屆世界會員大會，就響應C190倡議提出《新社會契約運動》報告；並在ITUC-AP第五屆大會中成功為台灣爭取擔任執行委員、理事、青年與女性委員等全面代表席次，持續在國際發聲。

2025年出席113屆國際勞工大會，聚焦三大核心議題：《防範工作環境中生物性危害》、《平台經濟中的尊嚴勞動》、以及《促進非正規就業向正規轉型》。並在ITUC-AP推薦下，正式向平台經濟中的尊嚴勞動標準制定委員會（勞工）提交該議題國際勞工標準的修正案說明，分享台灣在自營作業保障、工會協商與社會保險之政策經驗，獲得與會代表高度肯定（如圖1）。另與ILO勞工事務局（Bureau for Workers' Activities, ACTRAV）、駐歐洲國際勞工組織「全球產業總工會（IndustriALL Global Union, IndustriALL）、國際運輸工人聯盟（International Transport Workers' Federation, ITF）、國際公務公用事業勞聯（Global Union Federation of Workers in Public Services, PSI）及國際網絡工會（Union Network International, UNI）」等交流歐洲AI立法經驗，深入探討歐盟《人工智慧法》的立法歷程與執行機制，推動以人為本的倫理規範，強化工會於人工智慧時代勞資

關係中的制度角色與法律地位，並確保勞工在新型態工作場域中維持尊嚴與權益，積極因應AI帶來的勞動衝擊。



▲ 圖 1：2025 年出席國際勞工大會 ILC 第 113 屆年會，與 ITUC 亞太區秘書長 Shoya Yoshida 交流。

► 參、國際事務的舞台：台灣工會青年鼓勵與勉勵

自 ILO 百年倡議以來，全國總工會循序漸進，強化代表團專業性，建立遴選與培訓制度。2025 年 ILC 代表團更與各國及國際組織進行密集雙邊會談，並英文發表學界政策論述雙語刊物，提升台灣在國際會議上的倡議貢獻。

我們亦推動性別比例保障、導入 AI 應用提升效能，並鼓勵青年參與投入 ITUC、IndustriALL、ITF、PSI、UNI 等國際組織，制度化培育新世代工會領導人。回顧中華民國常駐世界貿易組織代表團常任代表羅昌發教授對於 ILC 代表團的勉勵：當前 WTO 與勞工、人權、氣候等議題日益交織，台灣若缺乏長期參與，恐於多邊談判中失語。他以《菸草控制框架公約》為例，鼓勵民間角色推動

政策與國際接軌的重要性，並呼籲台灣青年勇於投入國際事務。

全國總工會強調工會幹部不只是象徵性的出席者，更應是實質的倡議者與連結者。近年我們從日內瓦到澳洲、新加坡、日本、泰國等，透過雙邊交流逐步深化我國工會的國際網絡。全國總工會亦啟動「青年工會國際人才培育計畫」，與國內大學合作吸引更多熱情青年投入國際事務，持續培訓青年幹部赴杜林 ITCILO 訓練中心、新加坡 ITUC-AP 與日本 JILAF 等機構研修，補強台灣工會在語言與政策層面的國際實力（如圖 2）。



▲ 圖 2：2025 年赴 ITCILO 訓練中心。

► 肆、結語：行動，讓未來不同

青年幹部不僅承接前輩奠定的民主基礎，更迎向數位轉型與社會碎片化挑戰。工會不只是抗爭者，更是共構未來政策的行動力量。全國總工會將持續捍衛尊嚴勞動、鼓勵青年參與國際合作，盼更多台灣青年走進工會，從日常到國際，共同實踐勞動尊嚴與社會正義。

反詐與消保諮詢專線 您知道嗎!

☎如遇詐騙→ 165反詐騙專線

☎如有消費問題→ 1950全國消費者服務專線

☎消費申訴管道：

- 1 企業經營者
- 2 行政院消保會網站「線上申訴系統」專區
- 3 各縣市政府消費者服務中心
- 4 消費者保護團體

常見六大詐欺手法：

- 1、網路購物詐騙
- 2、假投資詐騙
- 3、解除分期付款詐騙
- 4、網路交友詐騙
- 5、猜猜我是誰
- 6、假檢警詐騙



常見六大詐欺手法



消費諮詢



申訴管道與機制



特別加保真便利， 臨時上工有保障！

因應勞動型態日益多元，為提供非典型工作者參加職災保險之管道，《勞工職業災害保險及保護法》訂有特別加保制度，以維護勞工的工作生活安全。



特別加保制度適用對象分為 3 類



實際從事勞動之人員，如平台外送員。



自然人雇主及其僱用之員工，如營建工程業之工頭及其僱用之點工。



符合勞動基準法第 45 條第 4 項規定提供勞務(非受僱)之童工，如拍攝廣告之童星等。

上述工作者可於工作前，透過勞保局提供的 3 種簡便加保管道，即統一超商 ibon 機台、勞保局官網或官網公布之職業工會，擇一管道申報參加職災保險。



勞保局官網

勞動部的小叮嚀

- 1 特別加保之保險效力自保險費繳納完成之實際時間起算，自然人雇主或勞工在工作前，務必完成特別加保申報作業並繳納保險費，以即時取得職災保險的保障。
- 2 如已預先知道工作日期，也可提前 10 日透過特別加保管道預約加保，保險效力於保險費繳納後，自其向後指定日期生效。



台灣勞工季刊



勞動部



定價 NT \$ 180 元

廣告