

參加 第102屆國際勞工大會

中華民國全國總工會常務理事 謝秀櫻

有感

3
TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



勞工
心聲

我有幸透過國際工聯(ITUC)報名參加國際勞工組織(ILO)於6月初在瑞士日內瓦舉辦的第102屆國際勞工大會(ILC, International Labor Conference),參與大會中勞工組的討論,聽取來自世界各地工會代表的意見,瞭解國際勞動趨勢,也藉此機會認識來自歐洲、日本、韓國等地的工會朋友,甚覺難得。此行收穫豐富,因此提筆為文,簡要介紹本次國際勞工大會的討論重點,分享我的所見所聞及感想。





勞動者雕像

概述

ILO自102年6月5日至20日召開年度大會，計有4,718多位政府、勞工、雇主、非政府組織代表等報名參與，其中包括156位部長，開會地點於萬國宮或ILO總部。其實，國際間甚少有如此長期間的會議，其原因即在於ILO獨有的三方機制，有工會、雇主、政府的參與，在議題討論上，三方均需各自討論其意見，再由三方委員會磨合出結論，因此費時較久；且由於大會來自各大洲，語系各有不同，因此大會每個座位均設有翻譯耳機，有英文、法文、西文、中文等，與會者可自由選擇熟悉的語言，有助迅速及時溝通意見。

本次大會主題是「建構一個尊嚴勞動的未來」，議題主要有3項，包括：(1)在新人口結構下之就業與社會保障、(2)永續發展、尊嚴勞動與綠領工作、(3)針對社會對話策略目標之討論，本項係2008年公平全球化社會公義宣言之後續

行動。以上主題，分成多天、多次，不同組別討論(政府組、雇主組、勞工組各自分開)，討論出的總結再與他組做意見交流，得出共識，故雖然每日討論的主題都相同，卻有慢慢往前進展之感。

開幕式

我除了選擇性參與各議題之勞工組會議，也參加了開幕式—主要為推選大會主席、副主席及各委員會主席，以及聽取國勞局長Guy Ryder發表聲明及理事會主席簡要報告。本屆大會由政府組推派約旦勞工部長Dr. Nidal Katamine為大會主席，他表示，今年的大會主題為就業與社會保障，並延續ILO之改革，除明確界定ILO在哪些領域中聚焦工作重點，並不遺餘力地在相關公約上作討論，透過對話解決問題；為實現社會公義，ILO在勞動世界需要大會中每個人的努力，也感謝被推選為主席。

國際勞工局長表示，本屆大會主題包括低碳經濟、轉型發展、人口結構變化對社會保障制度之影響、社會對話等，他認為ILO應更好地協助會員走出危機，集中力量與資源，以建設性地討論、提出解決方案，突顯ILO更積極的功能，在全球化引發大量失業所致之相關問題上，發揮強大的功能。ILO在9個月之前推動改革，期使ILO更有效率，展現專業性。局長亦認為ILO應強調研究之重要性，並蒐集人口、社會背景等資料，以有效推動未來方案，增進ILO之效能，以因應今日的挑戰，例如各區域間不平衡、復甦過於緩慢、貧窮問題等，這些問題對尊嚴勞動均是挑戰，目前尚無合適工具來因應，所以需要更精確地透過研究來確認問題，以進一步解決問題。局長亦希望能以戰略性倡議實現ILO之百年復興，例如在治理方面、理事會改革、地區會議之改革、社會公義之影響評估、涉及標準之倡議等。另外，他也希望三方機制有更好的運作，找到永續發展之策略作法，ILO也應在此方面提出

更多倡議，並持續提出減貧、婦女、性別平等倡議。在勞動世界中，全球均有危機，但勞動世界也充滿活力，各地面臨之挑戰不同，ILO有責任創造人性化、公平、公正之勞動世界，也需要提高會員之參與意願，透過對話機制來推動，實現ILO未來展望。

理事會主席表示，國勞局長帶來一種精神與氣氛，不管對工作人員或對話夥伴均互尊重，並認為大會主席、副主席、國勞局長、理事會主席就如同樂隊之五重奏，須互相搭配以演奏好樂章。三方也透過互信、集體與長期利益，朝共同目標前進，在三方基礎下推動ILO的工作。

勞工組分組議題之I

在新人口結構下之就業與社會保障

勞工組在此議題下的討論，主要在探討新人口趨勢下勞動市場的多元面向、對經濟社會衝擊、政府對人口趨勢變遷的政策回應，以及未來因應人口趨勢挑戰待探討的議題。例如探討已開發國家和開發中國家各自面臨的主要挑戰--什麼樣的社會、勞動市場和經濟政策的組合能確保更高的就業、收入安全和





性別平等？應實施何種政策措施來消弭年齡歧視？如何創造適當的工作環境、勞動條件和工作時間？如何促進並維持照顧服務產業？三方如何組織及強化社會夥伴關係？為尋求解決這些問題，大會特別設定本議題進行討論。

ILO預估，在2050年時，每4個勞動人口就要撫養1個65歲以上人口，也就是撫養比是4：1（2000年的撫養比是9：1），因此建立各世代合宜的工作願景和收入規劃，因應人口高齡少子化趨勢是非常迫切的。勞工組在這次大會討論政策因應措施，建議各國應採取靈活的就業政策，例如：發展青年職能和創造工作機會，避免技能錯置和短缺；使就業者有公平的工作條件和薪資；確保未就業者 and 次世代獲得足夠和永續的社會保障；對中高齡屆退者推動漸進式的退休措施、部分時間工作及工作分享；對延後退休者，則透過立法或行政措施防制年齡歧視；在發展照顧服務產業方面，應著重質量兼具，除使照顧服務多樣化，也應該滿足各族群和年齡層的需求，擴大照顧服務的覆蓋率，另外，對照顧服務工作者，除了增進照顧服務技能，也應提升其勞動權益，尤其避免性別區隔和歧視；並強化稅收制度，確保各種社會保障措施的財源無虞。

勞工組分組議題之2

永續發展、尊嚴勞動與綠領工作

ILO預估，轉移至綠色經濟能有助實現未來20~30年之社會目標，包括創造額外的1.5~6百萬尊嚴工作，對抵抗全球失業有實質的貢獻。綠化經濟不僅能創造更多尊嚴工作，也可提升所得，尤其是在農業、建築、回收與旅館等行業。不論在開發中或已開發經濟體，綠色經濟有潛力成為成長的火車頭，且衍生的綠色尊嚴工作，有助根除貧窮與社會融合。

勞工組在這次大會討論的因應措施，包括各國需因地制宜地增進社會對話、採取協調政策、關注勞動基準、產業政策，並支持微型及中小企業；強調勞動世界與教育、訓練、職業安全衛生之實施、廣泛及永續之社會保障制度相連結；在轉換至綠色經濟也需特別針對某些特定群體、地區與產業之協助。

勞工組分組議題之3

社會對話

國際勞工組織於其章程或相關規定，應強化社會對話之機制及其過程，並要求理事會予以支持。

國際勞工組織應積極宣揚社會對話，並加強與其他國際性組織，例如

國際貨幣基金（IMF）、世界銀行（World Bank）、國際貿易組織（WTO）等之政策整合，提升尊嚴勞動工作之進展、宣揚國際勞工組織之標準及理念。

本次會議之社會對話委員會重申，社會對話在社會與經濟改革進程中之重要性，係相關決策過程中，意見表達及落實民主之具體實踐。例如全球化的影響、全球供應鏈所生的挑戰等，應建立及加強跨境的社會對話，始足以保障勞工之權益及利益。

勞工行政部門應強化勞動法令及勞動檢查之執行及管理效率。

有關國際勞工組織拓展中之預防勞資爭議及建構勞資爭議調處機制之援助，應組成跨部門之專家會議進行社會對話。

結語

在現今世界各國所面臨的問題大多大同小異，但聚焦的點則各有不同。會議上，歐美及非洲國家比較踴躍發表意見，亞洲國家比較傾向於旁聽。此次在勞工組的討論中也觀察到，許多國家的代表彼此互相認識，可說是該國勞工領域的代表性人物，長期參與國際勞工組織運作與討論，也順勢領導了國際勞工事務的走向，姑且不論台灣在現勢下無法深耕此區域，亞洲國家也常處於旁聽及被動地位。

或許因為國家進步程度不同，造成勞工權益政策發展的速度有落差，在討論主要議題上，諸如識字率、衛生條件、醫療照護等，很難整合出適用於所有國家的統一方向；又由於各國有各自的制度文化，語言也有所差異，經常發生重複確認使用辭意與計較字眼等情形，因此大會在統合上做了不少努力。

會議所做出的結論，只能指出大方向，並不能適用於所有情況。台灣經常以國際組織之意見為參考，以他國制度為借鑑，但也應考慮我國國情與他國的不同，可參考但不能一味追求他國作法。☉





玩皮高手玩出自信樂觀的人生。

身障人士用皮雕走出一片藍天

自創品牌「玩皮高手」

採訪撰文 李佩文

復健會是由一群肢障朋友組成的團體，第一個10年他們訓練肢障朋友獨立生活，第二個10年他們媒介工作給肢障朋友，第三個10年勞工局的職訓單位讓他們學習一技之長，也因勞委會的多元就業方案，讓身心障礙的朋友將皮雕工藝成為復健會的產業，更自創品牌「玩皮高手」，未來的10年他們要將皮雕發揚光大，引領更多身障人士走出陰霾迎向陽光。

台南市復健青年勵進會(簡稱復健會)，是由縣內肢障朋友所組成的團體，在就業方面由於社會變遷及缺乏競爭力，大部份

的身心障礙朋友都無法就業，所以提供了職訓課程和媒介工作的服務。

協會中有個靈魂人物林鏽玲經理，她在民國89年就接觸這個協會，當時她是某電腦公司的經理，得知復健會要有電腦職訓課時，她負責整個課程的規劃，提供場所、師資開始了與復健會的緣分。

「勞工局當時有補助職訓課程，而我們公司正好跟復健會配合，雖然我已經知道是身障者，但當時沒有太多的想法，只是想把課程規劃好，讓這個電腦職訓課程能夠對他們求職有所幫助。」

找出復健會的核心價值

林銹玲經歷了一批又一批的學員，發現近六百位學員，絕大部份是中高齡低學歷，這個電腦課程吸引的仍是原本就在職場的少數人，其餘的學員很恐懼上電腦課，甚至不願意接觸，她心想如果只是為了求財，那又何必多話？

「看到了問題我應該要說出來，所以我和復健會理事長深談，由我的角度看來，這些身障者就算增加電腦技能，也無法去社會工作，所以這個協會除了電腦職訓課之外，更重要是發展出屬於復健會的主軸核心價值，也就是經濟創造。」

當然，這個建議說的容易，真要落實還不知從何著手。直到民國94年林銹玲被復健會的理事長邀請到協會擔任專案經理，她毫不猶豫接下這份工作，並且負責多元就業的經濟型開發專案，一投入就是八年，林銹玲成功的將協會帶入經濟創造，藉由多元就業的補助方案，復健會培養了許多皮雕人材，更成立了自我品牌「玩皮高手」，但這背後還有另一位功臣，皮雕老師 - 劉淑芬。

「劉老師是協會聘雇的皮雕老師，她看到這些身障人士在社會上難有立足之地，所以老師用無私的心，完全傳授皮雕這門技藝，培養了許多皮雕技工，從設計到製作，身障朋友一學就是好幾年，但復健會在皮雕的市場並無知名度，也接不到

訂單，老師就在自己客戶下單的時候，把代工部分交給協會的技師。一直到老師去經營民宿時，復健會才開始創立自己的品牌，這也是對老師的一種感恩。」

幫助身障朋友的使命感

林銹玲每天一早到協會的工作就是幫身障朋友備料，以方便他們進行皮雕製作，在假日她還開車帶著會員去擺攤，很多人納悶她為何放棄之前那麼好的工作，選擇過這樣沒有品質的生活？

「我想是使命感吧！我當時也不知道多元就業計畫的行銷推廣有這麼忙碌，那時我還懷孕ㄟ！理事長跟我說就是勞委會的多元就業經濟型計劃和落實，至於擺攤我只要督導就好，可是我看到身障朋友為了一份工作，這麼努力，載他們到攤位，他們撐著拐杖坐著輪椅，還很努力的拉桌



專注手工雕刻。



雖然手持雙拐仍努力珍惜得來的工作。

子擺設東西，我四肢健全，只不過大個肚子，出這點力又有甚麼難的？」

林銹玲曾經帶著三位身障朋友要上臺北領獎，但接連攔了4台計程車都不載客，因為要計程車司機下車打開行李箱放輪椅，這個動作讓司機覺得很麻煩，所以都不願意讓她們搭乘，「我相信這是司機考量過的經濟效益，畢竟讓身障人士上車，就要花時間打開後車廂放輪椅，下車又要重複這樣的動作，可是，就是因為這些人的不友善，更讓我想要幫助這些身障朋友。」

林銹玲表示復健會正好經歷了勞工局的職訓補助，又碰到勞委會的多元就業方案，而在這10年的努力，復健會也因皮雕成立了自我品牌，更創造了經濟收益，讓協會也有能力自聘人力，這些都是勞委會多元就業的美意。

多元就業培養了一名講師

「我們協會有個會員是重度肢體障礙者，必須坐輪椅，他16歲從南部到北部工作，那時很多肢障者都是在眼鏡工廠工作，但隨著產業的轉型，眼鏡工廠紛紛倒閉，他也跟著失業，後來他的工作都不

順利，就來我們協會上皮雕課，他個性開朗又好學，皮雕老師一直跟我們說他有天分，我也覺得他有能力可以接受培訓，成為我們的種子老師。」

這是林銹玲碰過最難處理的案例，因為這名學員具有低收入戶資格，如果要參加多元就業，先要放棄低收入戶資格，但又不能保證他未來培訓後一定能當講師，所以她陷入了很長的思考，在衡量這位學員的得失之後，她鼓起勇氣向他提出這個大膽的建議，沒想到他一口就答應。

小胖（化名）除了學習皮雕的技術外，他也跟著協會的人去擺攤，藉此訓練行銷能力，與口語教學的勇氣，後期更讓他在現場跟客人互動，拿著空白皮革當場教民眾DIY皮革雕刻。

第二年積極培訓他去社區教學，協會接進來的社區教學課程，派他去當講師，更全程搭配一名助教，讓他只專注於教學上。三年後他在多元就業正式訓練完畢，協會自聘他為講師，現在的他已經獨當一面，承接職訓局的課程，成為職訓局的講師。

今（102）年勞委會提供培力計畫，繼多元就業計畫後，這個專案是幫助組織的經營，「為了增加我們『玩皮高手』的生產量與行銷，我們需要不同的人力來投入協會營運，而勞委會在我們提出完整的計畫內，將提供協會需要的人材，在未來的十年我們期許身障朋友能藉由皮雕工藝，獲得社會大眾的認同與支持。」



金旭獎得主孫育萍 人生一頁精采

採訪撰文 李佩文

安身門諾基金會 輔具維修巧手奇蹟

榮獲2012年「多元就業金旭獎」的孫育萍先生，屬於中高齡失業的弱勢族群，經由多元就業方案順利找到工作，目前在門諾基金會輔助部工作的他，透過技師學得輔具維修的技術，並進而發展輔具再造的技藝，從不因為高齡而停止學習的他，更成為多元最佳進用人員的模範。

財團法人門諾社會福利慈善事業基金會於民國九十六年接受花蓮縣政府委託辦理「花蓮縣輔具資源中心」，期望藉由專業化輔具服務，輔具改良，提升服務對象生活品質與獨立生活能力，並減輕家庭照顧者負擔。

花蓮縣輔具資源中心接受縣政府委託為花蓮領有身心障礙手冊人士服務，每年服務案上千件，然輔助類維修只有一位技師，加上一名多元就業服務的進用人員。

今年五十一歲的孫育萍先生已在門諾輔具類部門服務二年，在民國一百年時他透過朋友得知多元就業的訊息，便前往花蓮市就業站登記，因符合多元就業的資格，電腦隨機抽樣，將他推薦給了門諾慈善基金會輔具類部，他通過面試成功拿下這份工作。

更在行政院勞委會2012年辦理的「多元就業金旭獎」，獲得「最佳進用人員獎」這份殊榮，成為本年度「多元就業開發方案」學習楷模。



投入輔具維修學習

孫育萍先生少年時期跟著水電師傅當學徒，從學徒到出師，他從未想過要自己創業，也因此當水電這個行業沒落時，他也跟著失業，之後他去夜市擺攤，生意也不好，還有囤貨的壓力，他只有認賠了事，開始看報求職。

「我的學歷不高，擁有的技術對我找工作一點幫助都沒有，只能打零工，但這樣的收入並沒有辦法生活，我的年紀也近半百，體力活人家不要用我，直到一位透過多元就業找到工作的朋友告訴我，我才去花蓮就業站登記多元就業方案，三個月後就通知我到門諾基金會面試。」

當時門諾慈善基金會的輔助類部門剛好缺人，在單位主管跟技師面試後，



輔具展示區。

覺得他擁有維修水電的技術，應該可以支援基金會水電這個區塊，至於輔助類可以先從清潔開始，之後再慢慢學習。

「我曾經學過機械，所以對輔具維修很有興趣，技師也很願意教我，從認識輔具類品名和零件尺寸開始學習，第一年過後，技師和單位主管就問我有沒有留任的意願？我當然說好，但這個多元就業方案一次是三年，因為門諾是一百年申請，我之前那位進用人員沒被留任，我才有機會進來，但今年底這個多元計畫剛好期滿，因此要等門諾向勞委會提的企劃通過，我才有機會繼續留任。」

勞委會的多元就業方案有三種：企業型、經濟型、社會型。然而門諾使用的是社會型，這個方案除了每三年可提出人力補助之外，申請的民間機構沒有義務自聘多元就業派來的人員，也因如此，多元就業社會型方案，對一般進用人員比較沒保障。

因多元就業獲得新生

對於勞委會的多元就業方案，專門協助弱勢族群重返職場，這點讓孫育萍非常感恩，「我很謝謝勞委會能為弱勢的族群著想，如果沒有這個多元方案，我肯定找不到工作，並且我也頭一次有了勞保，這是勞委會出錢由服務單位幫我投保，讓我在職場上也有最基本的保險。」

多元專管員永續勞委會之關懷

聽到孫育萍如此的稱讚自己，身為門諾慈善基金會的多元專管員－洪希錚小姐笑得很燦爛，「這都是小事啦！其實孫育萍先生真的是個很優秀的人材，得獎真是實至名歸，他對於輔具類的維修，早已獨當一面，我能幫忙的地方有限，大部分的多元人員來了不見得喜歡這裡的工作，因為除了孫育萍先生屬於技術類，其餘都是安養照護的工作居多，這種工作吃力不討好，沒有相當的耐心是無法待得下來。」

洪希錚專管員更進一步表示，「勞委會也有提供許多職訓，協助多元就業人員考取證照，只要跟你的工作有相關性，例如照護執照，勞委會是留職給新的補助全額，個人只需負擔報名費而已，我協助過許多考證照的朋友，在多元就業方案三年期滿時，都能因證照找到自己擅長的工作。」畢竟多元就業－社會型的補助只有三年，若能利用這三年考取證照，似乎才是永續工作的最佳方式。☺



孫育萍季考核優異。

多元就業方案中，每個民間團體只要計畫書需要的人力達到十位，就可申請一位多元專管員，而這個職缺並不限定弱勢族群，一般人也可去就服站登記多元專管人員，而專管人的職責是持續勞委會的關懷、協助多元就業人員職場工作平等、定期提供職訓局的相關證照考取資訊、及照護多元就業者的職場安全等。

「我的工作為輔具維修再造，多元專管員怕我手受傷，就去幫我買工作用的手套，因為擔心我們工作環境容易有細菌，她也會定期買漂白水給其他多元人員作環境消毒，我們這裡有一位多元聽障者，他的工作需要幫癱瘓的患者餵食，我們的多元專管員還去買圍兜，這些費用都是跟勞委會申請的，所以我有任何問題都會跟她請教，她是個非常好的人。」

