



樂說頭條

臺灣地區中高齡者人力運用之新作法及展望



活用法規

職業安全衛生法於化學品危害預防管理之策略



動態瞭望

臺紐經濟合作協定簡介

35
NO.

台灣勞工

TAIWAN LABOR QUARTERLY
中華民國102年9月 | SEPTEMBER 2013 |

季刊



攜手
邁向卓越未來
建立具發展性的
的勞動市場

行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN



重大失能變故別煩惱

百分之七十以上，且無法返回職場者，亦可申請給付。

定，凡失能狀態經個別化之專業評估，其工作能力減損達

勞保失能年金請領資格，自102年8月13日起放寬認

相關新制法規內容，請至勞工保險局全球資訊網(www.bli.gov.tw)查詢



自主·公平·發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan



[編輯手記] Editor's Introduction

有句名言說：「懂得享受工作的愉悅，成功已在其中。」如今，由於大環境的變動，勞工面臨的挑戰增加。如何讓全體勞工皆能享受「工作的愉悅」，進而活出個人價值，從而帶動國家產值產能，一直是政府努力的目標。

本期的「樂說頭條」，因應高齡化社會，提出調整勞工制度作法，以促進中高齡勞工力的參與。針對社會青年，進行職涯發展之研究，顯示青年在職場上累積的人脈資源，為轉職或轉業的基礎，並且進一步思考如何協助青年就職、轉業，創立有效之平台。此外，政府還推動「職能基準」技能認證與職業訓練等服務，結合產業發展的需求與人才供給素質，盼望提升勞工在就業市場的競爭力。

工作，不但要做得開心，更要做得安心！有鑒於我國產業結構改變，職業安全衛生亦產生新的需求，勞委會於95年即積極展開勞安法修法作業，包含減少化學與機械危害、營造友善工作環境、促進勞工身心健康、加強職業安全衛生文化等面向，致力創造優質、安心的工作環境，使我國在保障勞動基本人權更加完善。本期「活用法規」針對勞工安全衛生法修法前後進行比較，並特別討論化學危害之課題，讓勞工更清楚自身工作權益。

無論在哪個體系、環境中，身障人士、弱勢族群往往處於就業的邊緣地位，勞委會十餘年來開辦的「多元就業開發方案」，有效地為弱勢團體提供就業機會，提升勞工尊嚴，更於今年參與國際培訓總會的競賽中，榮獲「改善工作生活品質」類首獎，印證了我國在勞動力發展上獲得國際肯定。本期的「勞工心聲」分享我國與各國多元就業方案的案例，使我們看見政府與民間合作出一篇篇職涯新藍圖。

「動態瞭望」進一步將觸角伸至國際，介紹近期韓國與新加坡的勞動規劃與組織運作，以及我國參與102屆國際勞工大會的紀錄，作為我國借鏡與省思。而臺灣與紐西蘭在WTO架構下，於102年7月10日簽署「紐西蘭與臺澎金馬個別關稅領域經濟合作協定」，實為我國邁向全球重要的一步。值得慶賀的是，臺灣於第42屆國際技能競賽表現亮眼，總獎牌數名列參賽國第八名，為各界與勞工共同努力的成果。

「哪兒有勤奮，哪兒就有成功。」本期「人物好誌」，介紹幾個認真打拼，持續不懈的奮鬥故事，期望透過這些模範，激勵我國每位勞工，樂於工作，享受工作，在自己的位子發光發熱，一同攜手邁向未來，推動具發展性的勞動市場！

樂

說頭條

推動「職能基準」技能認證 人力運用職涯新展望

- 6 發展的勞動市場 - 勞動者就業與職涯發展
藍科正
- 14 臺灣地區中高齡者人力運用之新作法及展望
郭振昌
- 22 推動「職能基準」發展與應用
賴昶樺
- 31 因應貿易自由化影響及衝擊之職業訓練服務措施
丁語璇
- 39 淺談技能職類測驗能力認證制度
陳景德

活

用法規

- 46 勞工安全衛生法修法前後之差異比較
林毓堂
- 56 職業安全衛生法於化學品危害預防管理之策略
林清源

勞

工心聲

- 63 參加第 102 屆國際勞工大會有感
謝秀櫻

- 68 身障人士用皮雕走出一片藍天
李佩文
- 71 金旭獎得主孫育萍人生一頁精采
李佩文

動 態瞭望

- 74 初探 2010 年韓國工會與勞動關係調整法之修正
張義德
- 88 臺紐經濟合作協定簡介
周宣岑
- 93 新加坡勞動力規劃政策形成之組織運作及
政策簡介
蔡宜倩
- 103 第 42 屆國際技能競賽成績揭曉，我國選手
再創佳績
中部辦公室
- 107 我國推動社會企業實務 - 「多元就業開發方案」
國際分享會暨參訪實錄
謝妮珊

人 物好誌

- 113 攜手打造世界級學士黑手搖籃
張雅鈴
- 119 王聰瑜咬牙練習 終成新台灣之光
陳文瀾
- 122 林汶葦鑽研粉刷 突破逆境獲新生
陳文瀾
- 125 忍受過敏與足疾 沈志叡圓奪金夢
陳文瀾
- 128 傅美慧逆光女孩 奮力向前不怕難
李佩文
- 131 冀士璋努力不懈 學技藝也學態度
陳婉箐
- 134 板金達人高正嘉 一舉奪下雙金牌
蔡嘉璋

著作權利管理資訊

勞委會保留對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，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞委會綜規處，電話：85902862 - 4）

封面故事

勞委會為了協助經濟弱勢族群開創就業機會，而結合民間團體、政府部門與企業單位之人力資源，共同發展在地特色產業與社會經濟事業，開創各種可能之就業機會，使勞工有學習與發展的管道，提高勞工尊嚴並且穩定個人與社會之經濟。



台灣勞工季刊 第 35 期

發行人	潘世偉
總編輯	鍾琳惠
副總編輯	王厚誠
編輯	徐嘉璐 紅連煌 陳慧敬 張惠鈴 洪根強 李仲辰 王志銘 何俊傑 郭文玲 陳忠良 廖清輝 陳或夫
執行編輯	林永裕
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.cla.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2F
電話	02-27810111
著作人	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL : 02-25180207 五南文化廣場 台中市區中山路 6 號 TEL : 04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL : 02-23617511

GPN : 2009501239



推動「職能基準」技能認證 人力運用職涯新展望

臺灣經濟大環境長年動能不足，就業機會減少與無薪假衝擊下的後遺症，導致中高齡族群失業人口急遽增加，缺少一技之長的年輕族群身陷低薪噩夢。如何充分再運用中高齡者勞動力，預防事業機構對中高齡勞工的裁減，強化高齡者在職第二專長的養成，及就業市場的平等，勞委會近年積極因應現況發展許多相關就業計畫。

更鑒於臺灣有證照卻找不到工作的窘境，政府為了改善現狀，積極研發「證能合一」的專業證照，結合教、考、訓、用，先訂出各產業的職能基準，以此設計專業證照，再由學校針對考照需求設計有關課程。

今年起教育部和行政院勞工委員會合作，推出各產業的職能基準，將技能與證照結合，讓勞工在就業市場更具競爭力。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



樂說頭條

發展的勞動市場 勞動者就業 與職涯發展

國立中正大學勞工關係學系副教授 藍科正

一、勞動市場發展的挑戰

勞動力是我國最重要的資源，它的有效發展可以讓自然資源不多的我國展現倍數的國力。例如，2013年時，瑞士洛桑國際管理學院（International Institute for Management Development at Lausanne）的世界競爭力年報（World Competitiveness Yearbook）所評比的60個經濟體中，我國的總排名居第11；世界經濟論壇（World Economic Forum）的全球競爭力排名（Global Competitiveness Index）所評比的約140個經濟體中，我國2010-2012年都排名第13。而勞委會也以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境、建立具有發展性的勞動市場為基礎，來推動各項勞動政策，從而促進「尊嚴勞動」。



勞動市場的發展以勞動供需為基礎，而以勞動就業與職涯發展為目標。從勞動供給面來看，勞動力的擇業有偏好，體現於規模別（優先應徵大企業職缺）、工作型態（喜典型工作）、地點（喜在地化，科學園區優於工業區）、勞動條件（貨幣報酬）高低、福利（非貨幣報酬，含工時／退休福利）高低（希週休二日，因為重視休閒）；亦期望尊嚴勞動和就業安全，包括人性化管理、合理工資，合理工時／休假、工作有保障、可期待適當的職涯發展路徑／有內部創業機會、失業期間有補償、失業後可以很快再就業、退休金有一定水準等。

從勞動需求面來看，雇主一般期望具有高度的僱用彈性。我國以中小企業為主（98%），就業結構以服務業為主（占 58%，工業占 37%），製造業以代工為主，毛利率低，創新加值的程度較

低，跨國投資以中國為主；當面對全球競爭、經濟前景不確定性、非工資人事成本¹提高等環境，雇主普遍採取節約用人、僱用非典型勞工（外籍勞工和派遣勞工為多）、薪資紅利化等措施。而當雇主欲僱用時，希望得以立即僱用到適當素質的勞工，較不願等待培訓。

勞動供需互動下，形成我國目前高階與基層人力短缺、失業率仍高於 4%（2012 年是 4.24%），面對產業變遷，適應變遷能力、移動就業能力較佳的勞動者較易就業，但失業者不一定能完全對應職缺；我國工作年齡人口的勞動參與率約為 58%，男性趨降，女性趨增，其水準低於 OECD 國家的平均值（整體勞參率約為 71%，女性約為 62%）；而部分基層工作新進人員工資偏低等現象。故人才政策與人力運用實可檢討改善。

1. 包括勞就健保的雇主負擔、勞工退休金提繳、積欠工資墊償基金費率、資遣費、解僱前事先通報規範、性別平權、其他公平就業、職業安全衛生規範、勞基法的職災雇主補償責任、招募成本、教育訓練費用等。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

二、人才政策的挑戰

我國人才政策面臨以下的挑戰：

(一) 失業與人力短缺併存

為因應本國勞動力供給可能減少的趨勢，我國長期以來，努力促進女性勞參率、放寬補充性的（藍領）外籍勞工引進人數、包容大量新移民引進、積極吸引白領外籍勞工來台、鼓勵高齡者的勞動參與等。然而，當景氣復甦或有重大投資時，儘管失業率仍高於 4%，企業仍面臨人力短缺的問題，特別是傳統產業的基層職缺仍不易找到勞工。

(二) 人才開發不易

長期以來，我國一直試圖提高女性的勞參率（包括促進職場性別平權、鼓勵提供嬰幼兒的照顧措施、家庭外籍看護工的引進無人數上限等），但目前僅略微超過 50%，仍有提高的空間。身心障礙者的勞參率較社會整體為低、失業率較社會整體為高，其從事部分時間工

作者的比率較社會整體為高，其從事自營作業的比率較社會整體為高，乃與供給面和需求面都有關係；男性 45-64 歲者的勞參率趨降²，殆係提前退休之故；65 歲以上高齡者的勞參率仍偏低³，乃與強制退休和社會保險規範有關係。新移民絕大多數是女性，其勞參意願高，但亦面臨需要兼顧工作與生活的問題；且因雇主不一定承認其國外的學歷與證照，故可選擇的職業較受限制。

(三) 外籍勞工的引進面臨他國競爭

外籍勞工的引進原可彌補國內人才的不足，但在他國競相爭取下，我國部分專技人才（白領）赴海外就業⁴，而我國吸引外國白領人才來臺不易⁵；而（藍領）外籍勞工的引進面臨韓國以較高工資吸引的競爭，部分來源國也準備在數年後，禁止其勞工輸出，這些也造成我國吸引外籍勞工的挑戰。

(四) 人才素質提升的挑戰

勞委會提升人才素質的措施相當多

2. 男性 45-64 歲者的勞參率 2012 年是 66.83%，2002 年是 68.22%；女性 45-64 歲者的勞參率 2012 年是 50.19%，2002 年是 46.59%。

3. 2012 年為 8.10%，相對於 60-64 歲者的 60.48%，屬陡降。

4. 例如，學者推估，國人到中國就業者有 60-100 萬人（辛炳隆、吳秀玲、李健鴻，2011，因應貿易自由化兩岸勞動市場變遷之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，臺北市）。

5. 多年來，其人數維持在三萬人左右。

6. 措施包括提升職業訓練品質效能、強化在職勞工進修訓練、增進失業者再就業技能、推動技能檢定制，以及針對青年的青年人才培訓深耕方案、雙軌訓練旗艦計畫、補助大專院校辦理就業學程計畫、青年就業旗艦計畫、產學訓合作訓練、青年就業讚計畫等，參潘世偉（2013），〈行政院勞委會業務概況及立法計畫〉，4 月 25 日，立法院第 8 屆第 3 會期社福及衛環委員會會議資料，臺北市。

元⁶，目的都希望促進穩定就業，提高勞動條件。而政府相關作為所面臨的問題，主要是勞動者的職涯發展能否更佳、能否促進勞動者和雇主自主學習培訓⁷、能否提高勞動者的市場價值等。

我國現行人才培訓作法，一種是透過產學合作，也就是與學校合作，例如建教合作或是三明治模式；另外一種是，職訓中心透過自辦或是找學校或公協會來代訓，針對要轉換專長的人進行培訓。觀察政府所執行委託（補助）民間訓練機構辦理職業訓練課程之方式多採單班委託或單班補助方式辦理，無法將訓練計畫與課程之效益有效連貫，且民間訓練機構也因委託作業頻仍、開班確定性無法掌控，直接影響其訓練設備投資意願，亦無法發揮其專長領域之專業訓練能力與資源建置。

三、人力運用的挑戰

我國人力運用的作法包括開拓私部門的就業機會、提供公部門的短期就業機會、增創第三部門的就業機會、協助創業等，其面臨的問題包括：



（一）就業協助不易

在全球化程度日深的影響下，就業機會在區域間的分布不均衡，部分勞動者無法順利轉業進入服務業、偏好在本地就業、移動就業力不足，失業率不易降低、青年失業率較高、高學歷高失業現象再現⁸，特定對象⁹、經常性失業者、海外失業者（如所謂「台流」）的協助不易等問題。

就特定對象來說，其移動就業能力較為不足；部分特定對象是在非勞動力和勞動力之間進出，也較偏好在本地就業機會，致選擇較受限；而以身分別認定特定對象，實務上易操作，但真正的弱勢者並非體現於身分別，且特定對象身分可能多重，故服務流程上宜有共同性與差異性。

7. 沒有時間或機會參加技能發展者，需透過自我終身學習，掌握產業發展態勢，落實勞動者的創新加值，較有機會持續改善勞動條件；但自我終身學習的狀況不一，致勞動者提升程度有別。
8. 2012年時，大專及以上者的失業率居各教育程度別中之最高（4.41%）。
9. 就業服務法第二十四條界定的特定對象包括：獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人（易服社會勞動役執行當中者非屬更生受保護人）、長期失業者等。新移民、家暴受害者、性侵受害者、弱勢青少年、遭裁減資遣勞工等，尚未增列為第二十四條第一項的特定對象，但實務上給與特別協助。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



（二）職涯發展的諮詢可強化

強化職涯發展諮詢可改善人力運用，我國係透過就業諮詢來提供職涯發展服務；就業諮詢有三種樣態，一是結構化服務項目，二是就業服務人員引導服務項目，三是顧客建議服務項目；第一種樣態最優，但若就業服務人員缺少或不敢使用權力，有可能產生第三種樣態¹⁰。我國在就業服務人員不足和客觀條件的限制下，就業諮詢係以第三種和第二種樣態為主，未來仍可強化第一種樣態的服務。再者，我國的就業諮詢侷限於國內市場資訊，較未能因應願意赴海外就業者的需求；而協助青年就業宜於畢業前就提供就業諮詢，目前尚未普遍實施，未來都可考慮擴大提供服務。

（三）社會企業的發展可強化

我國透過多元就業開發方案、培力計畫、庇護工場、特例子公司（身心障礙者權益保障法第 38 條之一）等，促進社會企業的發展；社會企業的發展可落實全球化與在地化的整合，亦促進可觀的特定對象人數之就業（以及工作技能提升，特別是培訓就業型）。不過，我國尚未訂定促進社會企業發展的專法（韓國 2007 年已有專法），政府的協助措施較不穩定，絕大多數社會企業尚無法自給自足。

四、發展的勞動市場

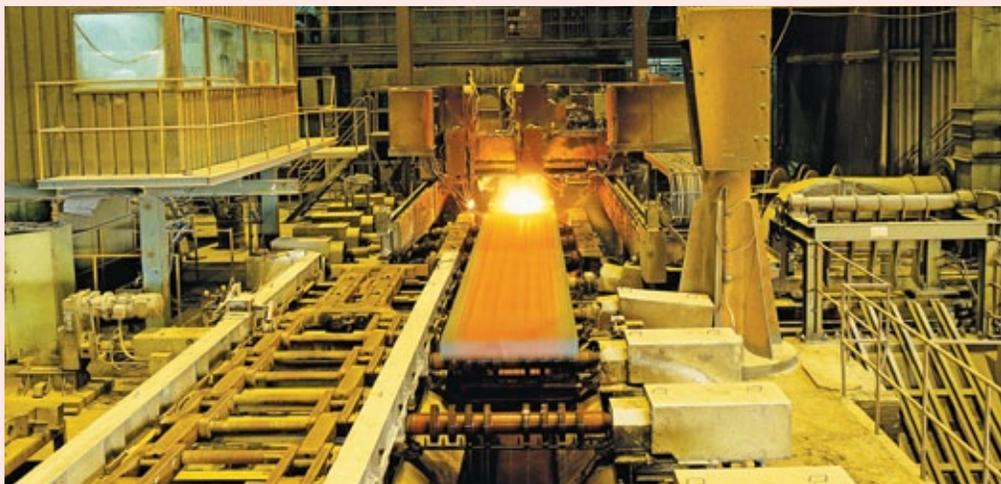
針對勞動者就業和勞動者職涯發展，謹提出一些建議：

（一）有關勞動者就業

1、開發潛在勞動力，提升特定對象就業率

若能規劃提供多元彈性的就業機會（受僱之外，如短期工作、部分工時工作、在宅工作、自營作業工作等），拓展公共托育托幼便利程度，育嬰留職停薪津貼改為允許不離開職場的「育嬰留

10. 參見 Decker, Paul T. and Jillian A. Berk (2011) “Ten Years of the Workforce Investment Act (WIA): Interpreting the Research on WIA and Related Programs,” *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(4), 906–926。



職減 / 停薪津貼」¹¹，允許部分退休制度¹²，擴大社會保險的適用範圍等，可促進工作與生活的平衡，將有利特定對象的勞動參與及就業。

亦應改善不利勞動參與的社會福利政策，藉以促進勞動參與，落實「工作福利」的理念，此亦需縣市政府的落實執行來配合，例如，低收入戶的社會福利津貼設計、身心障礙者的社會福利津貼設計、其他社會福利法規的檢討與改善。另可檢討特定對象的認定標準，例如，歸納不易穩定就業者的特徵，對照現行以身分別界定的特定對象認定標準 / 分類，重新思考特定對象的認定標準及範圍。

2、善用各項就業促進工具，協助弱勢族群順利就業

弱勢族群對象包括：特定對象、新移民、弱勢青年等。就業促進工具包括：僱用獎補助、職訓生活津貼、失業給付、就業促進研習、求職津貼、缺工就業獎勵等。就業促進工具的執行可考慮以下項目的改良：（1）免除就業諮詢服務人員兼作行政處分之負擔，使之全力用於就業諮詢專業。（2）改善就業諮詢服務之操作，對需要深度諮詢者，提供個別化的協助；促進積極求職的行為，如每月的求職次數、就業行動計畫之研擬與執行；冀望服務樣態得以從顧客建議服務項目，提升到就服人員引導服務項目，再提升到結構化服務項目。（3）分析參

11. 此可改善離開職場對請領育嬰留職停薪津貼者的不利影響，如與職場連結中斷、回到職場需要再適應的時間等。

12. 領取部分退休金，改擔任部分工時工作，此可延後完全退休年齡。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



與各項就業促進工具的雇主特徵（如行業、規模、參與動機、後續留用情形等）和勞動者特徵（如參與動機、原先的勞動力樣態、尋職的積極程度、勞動力樣態的變化、週工時、工作收入等），俾動態改良工具內容。

3、確保以補充性功能，引進優質藍領外籍勞工

政府應精準估算國內對藍領外籍勞工的需求數量，適量引進藍領外籍勞工，勿發生替代本國勞動者就業機會或壓低本國勞動者工資成長的結果；開發藍領外籍勞工的來源國，以確保優質的藍領外籍勞工；降低外勞逃逸情形，以避免引進人數的估算失真；改善藍領外籍勞工合法權益的保障，含訂定「家事勞工權益保障法」（草案）。

4、推動社會企業的發展

社會企業可同時提供社會公益及在地就業，若社會企業得以產業化，會促進社會企業的競爭力，也會提升第三部門創造在地就業機會的功能，且可作為勞委會與經建部門（為勞工）創造就業區隔著力點。未來可考慮訂定專法，明確社會企業的定義、投資者、租稅減免、利潤運用等，應有促進社會企業發展的效果。

（二）有關勞動者職涯發展

1、推廣職涯規劃，促進職涯發展與職缺需求間的連結

政府需強化職涯諮商，不只欲促進勞工一時的就業，更欲促進其一生的職涯發展。此過程中，產業環境變化快，職業也有消長。政府與勞工都必須掌握就業市場產職業變動趨勢，及時因應調整。政府亦宜強化宣導產業職場環境，勞工若對產業職場環境有較完整的認識，可較清楚自己的職涯偏好。

2、優化技能發展服務體系，奠定產業化基礎

為利發揮培訓的效能，促進職訓中心人才培訓的供給鏈或供應鏈更加堅實、壯大，政府有必要思考建置產業人才培訓據點，藉由長期委託之方式，提升其對於該特定領域訓練設備之投資意願，並借重其訓練資源整合能力，以提供專業性與專精性之訓練課程。

再者，政府宜推動國家職能標準制度，以利職能發展，促進證照與學歷間的轉銜及證照的市場價值。職能系統可透過建立系統化、規範化的流程，來評估、培訓和發展組織內部有潛力的員工，以獲得目前和未來所需的核職能。

3、強化對勞工和雇主的服務，發揮單一窗口整合服務功能

針對單一窗口整合服務功能，包括：強化就業服務站終身職涯服務（CDC）的功能、提早對在學生提供職涯諮商服務、提供國內與國外職場體驗（可部分收費）；擴大對中小企業和第三部門雇主的客製化服務；整合就業服務與技能

發展（職業訓練）的服務。更廣泛的整合服務的內包括：組織（如勞動力發展署的改制過程中，服務無縫接軌）、業務機能（如資訊系統的整合）、計畫、資源（如整合該區產官學研資源來策進勞動力發展）的整合；勞委會與民間相關服務的整合（例如，求職者／求才者等資訊的分享，人力資源的分享）；跨部會相關服務的整合。亦宜思考提供赴海外就業之協助（含渡假打工者），如就業諮詢、職涯規劃、就業服務、工作適應、技能發展、生活適應、爭議處理、緊急狀況、返國就業等之協助。☉





1 TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

臺灣地區中高齡者

人力運用之新作法及展望

台北海洋技術學院健康照顧社會工作系副教授
郭振昌



壹、問題界定—臺灣地區 高齡化速度快但中高 齡者勞參率偏低

臺灣人口老化持續創新高，內政部 2013 年 1 月 26 日公布最新統計數據顯示，截至民國 2012 年底，臺灣地區 65 歲以上老人所占比率，達到 11.2%，老化指數（Aging Index）更高達 76.2%，近十年來，足足增加了 32 個百分點。再與亞洲國家相比，我國臺灣地區人口老化指數僅次於日本，比南韓、中國大陸和新加坡都高（內政部，2013）。另根據聯合國世界衛生組織的定義，65 歲以上老年人口占總人口的比例達 7%，稱為「高齡化社會」（Ageing Society）；達 14% 稱為「高齡社會」（Aged Society）；達 20% 稱為「超高齡社會」（Super Aged Society）。我國於 1993 年成為高齡化社會，依據行政院經濟建設委員會公布 2012 年至 2060 年臺灣人口推計資料顯示，預估於 2018 年正式進入高齡社會，2025 年進入超高齡社會，15 至 64 歲工作年齡人口數將於 2015 年達最高峰，之後將持續下降。工作年齡人口占總人口比率則將由 2012 年之 74.2% 最高峰，持續下降至 2060 年之 50.7%。若以 10 歲年齡組區分，2012 年以 25 至 34 歲年齡組人數最多，至 2060 年將延後為以 55 至 64 歲年齡組人數最多（如表一）。



人口少子女化及高齡化會導致年輕階層勞動力萎減、扶養負擔加重，且家庭結構轉型成員數減少，老年人口的照顧及扶養，已難全然由家庭承擔，進而影響國家經濟成長動力及加重社會安全經費之負擔。依照我國人口老化的速度，勞動人口增加的速度似乎不足以解決高齡社會所帶來勞動力短缺的問題。中高齡者的人力再運用隨著高齡社會的來臨日趨重要。

爰此，我國人口高齡化及少子女化，造成未來勞動力短缺，如何充分再運用中高齡者勞動力，以及如何強化事業單位因應貿易自由化對中高齡在職勞工造成的衝擊，提前預防其裁減員工，並協助中高齡在職勞工改善就業環境、減緩工作障礙，以及提升工作效能，協助適性及穩定就業，亟需予以重視與採取適當對策。



表一、臺灣地區工作年齡人口（中推計結果）

年別	總人口 (萬人)	15-64 歲工作年齡人口 (萬人)					
		合計	15-24 歲	25-34 歲	35-44 歲	45-54 歲	55-64 歲
2010	2,316.5	1,704.6	319.6	391.7	365.0	368.3	259.9
2020	2,343.7	1,689.8	265.3	327.3	391.6	355.1	350.5
2030	2,330.1	1,511.5	186.9	273.4	328.7	382.3	340.3
2060	1,883.8	921.9	130.8	161.7	176.8	192.4	260.2
年別	15-64 歲人口占總 人口比率 (%)	占 15-64 歲工作年齡人口比率 (%)					
2010	73.6	100.0	18.8	23.0	21.4	21.6	15.2
2020	72.1	100.0	15.7	19.4	23.2	21.0	20.7
2030	64.9	100.0	12.4	18.1	21.7	25.3	22.5
2060	48.9	100.0	14.2	17.5	19.2	20.9	28.2

- 15-64 歲工作年齡人口占總人口比率將由 2010 年 73.6% 增加至 2015 年達最高峰 74.4% 後，轉趨遞減，2060 年降為 48.9%。
- 工作年齡人口結構亦將趨高齡化，2010 年工作年齡人口中，以 25-34 歲占 23.0% 最多，而 2060 年則以 55-64 歲占 28.2% 最多。

資料來源：行政院經濟建設委員會（2012）

空缺率及失業率向為解釋勞動市場變遷之指標，缺工表示勞動供給不足，失業表示勞動供過於求，兩者大致呈現反向，景氣熱絡時，失業率下降，空缺率上升，反之則失業率上升，空缺率下降。缺工及失業皆係勞動市場未達供需條件平衡之結果，並於實際經濟社會中同時發生，表示廠商空缺之職位與失業者存在職類、教育程度、薪資、年齡或訊息、地域上之差距，此外，廠商缺工亦與經濟景氣波動、產業結構改變、就業媒合問題、員工流動情形等因素息息相關。依最新的 2012 年事業人力僱用

狀況調查結果綜合分析，按部門別觀察，2012 年 8 月工業部門空缺人數 80,983 人或占 46.1%，服務業部門空缺人數 94,862 人或占 53.9%，與工業及服務業部門受僱員工結構 45.6% 與 54.4% 相近。各大行業中，空缺人數以製造業之 69,739 人或占 39.7% 最多，批發及零售業 34,330 人或占 19.5% 居次，而住宿及餐飲業因受餐飲服務人員需求較多之影響，空缺人數 12,591 人或占 7.2% 再次，三者合占整體工業及服務業空缺人數比率 66.3%，與三者受僱員工數占整體之比率 64.6% 相當；若按空缺率觀察，

2012年8月工業及服務業受僱員工空缺率為2.47%，其中工業部門空缺率為2.49%，以用水供應及污染整治業空缺率2.66%為最高，服務業部門空缺率為2.45%，排除不明確的其他服務業，以住宿及餐飲業空缺率達3.96%最高（行

政院主計總處，2012）。但2011年臺灣地區中高齡者（指年滿45歲至64歲之國民）平均勞參率約57%，遠低於日本的77%、德國的76%、英國73%、美國與新加坡的72%、南韓的71%（如表二），顯然有待努力開發與充分運用。

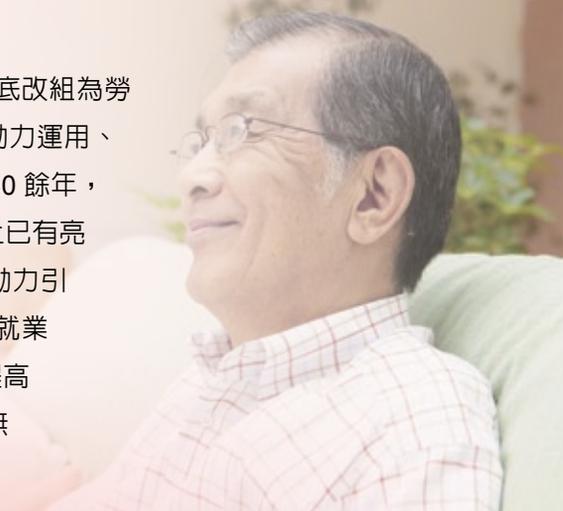
表二、2011年主要國家年齡別勞動力參與率

(%)

年齡別	中華民國	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國
總計	58.2	61.1	66.1	60.1	59.3	64.1	66.8	56.5	60.2	48.4	63.1
15~19歲	8.7	7.6	12.3	9.5	14.5	34.1	51.2	15.0	30.6	7.8	46.8
20~24歲	50.3	48.0	62.8	61.6	68.5	71.3	76.8	60.8	71.1	45.7	74.0
25~29歲	89.4	74.6	89.2	90.2	85.6	81.1	85.1	87.0	83.2	68.7	85.0
30~34歲	85.9	73.9	88.6	86.7	82.0	81.9	86.7	87.8	87.0	78.3	85.6
35~39歲	84.1	75.4	87.3	83.1	82.0	82.5	87.1	89.6	88.1	80.3	84.4
40~44歲	82.9	80.2	84.9	81.9	84.0	82.9	87.9	90.5	90.2	79.6	86.4
45~49歲	77.8	80.1	83.7	80.2	86.1	82.2	87.3	90.0	89.5	77.8	86.6
50~54歲	67.1	76.4	79.7	74.2	83.9	79.2	84.3	85.7	86.5	74.1	83.6
55~59歲	51.7	68.9	70.2	60.2	78.1	72.8	73.0	68.7	78.9	57.5	73.5
60~64歲	32.0	56.9	54.7	35.7	60.4	54.5	51.1	19.8	47.3	21.7	46.3
65歲以上	7.9	29.5	20.4	6.2	19.7	17.9	11.9	2.0	4.6	3.2	9.0

資料來源：行政院勞工委員會(2013)

勞委會職訓局預計今(2013)年底改組為勞動力發展署後，施政策略定位於勞動力運用、勞動力提升，及勞動力開發。過去30餘年，職訓局在勞動力運用與勞動力提升上已有亮麗績效，勞動力開發上除了外籍勞動力引進、女性勞參率提升及身心障礙者就業促進外，中高齡以上年齡者勞參率提高及加強渠等人力有效及充分運用，無異是未來宜加強努力的重點。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

貳、勞委會對臺灣地區中高齡者勞參率偏低原因分析

勞委會每年定期公布中高齡勞動力狀況，最近公布的 2012 年中高齡勞動力分析顯示，中高齡勞動人口為 394.5 萬人，較前一年增加 11.2 萬人，其中男性 242.3 萬人，女性 152.3 萬人。十年來，因為國人平均壽命延長，以及戰後嬰兒潮世代成長，中高齡勞動力增加 124 萬人，增幅 45.85%。值得注意的是，隨著女性二度就業機會及意願增加，中高齡女性勞動力十年來增幅高達 65.76%，遠較男性的 35.61% 高。

依據經濟合作暨發展組織 (OECD) 「2012 年退休金展望報告 (Pensions Outlook 2012)」指出：最近的養老金改革為了後代的退休人員，將導致較低的公共養老金替代率，約 20 至 25% 的平均水平。各國應集中在兩個主要的政策，以滿足不斷增長的養老金缺口：延遲退休和擴大私人養老金的覆蓋範圍 (OECD, 2012)。在平均壽命提高的趨勢下，各國需逐步延長勞工退休年齡。顯然當前延後退休是世界潮流，但臺灣地區中高齡勞參率偏低，中高齡勞動人口中，60-64 歲的勞參率卻反而減少，勞委會分析，應與許多事業單位 (尤其是國營事業) 辦理優退有關，另外也與



中高齡轉業困難有關，顯示臺灣地區就業市場仍明顯對高齡勞工不友善。

臺灣地區中高齡勞動參與率偏低的另一個警訊，是教育程度愈高，早退情形愈嚴重。雖然調查顯示，中高齡的勞參率隨著教育程度提升而增加，國中及以下、高中 (職)、大專及以上分別是 54.24%、64.60%、65.76%，但若以近十年變化觀察，則發現教育程度愈高，勞參率反而逐年下降，大專及以上減少最多，十年來減少 9 個百分點，高中職以上學歷才減少 2.81 個百分點。

對於教育程度愈高，早退情形愈嚴重，勞委會分析原因可能包括：教育程度高者，較早存到退休金；軍公教近幾年來提早退休人數逐年增加；經濟不景氣，關廠歇業時，中高齡工可能成為首要資遣對象等有關。(引自陳素玲，2013)

參、臺灣地區中高齡者人力運用之新做法芻議

從以上的分析可歸納臺灣地區中高齡者勞動力參與率偏低只要為太早退休與缺乏適當友善工作環境，針對該等問題，擬議如下：

一、漸進退休年金結合部分時間工作

現在歐洲國家中，德國企業如 BMW 的人力運用模式值得參考 -- 中高齡員工領取部分退休金，仍從事部分時間工作或壓力較輕工作，避免退休金沉重負擔，高齡化的勞動力和人才供應減少，企業可能會更看重資深員工。2011 年 5 月美國華府智庫研究也指出：充分就業時期，因有就業機會，可推丹麥模式—彈性安全結合積極勞動市場政策與優惠失業給付；不景氣時則宜推德國模式—不解僱，代之以縮短工時，減少薪資，再以部分失業給付來彌補減少的薪資。

臺灣地區 2012 年 10 月以來，一份退休金的精算報告，原本是要對政府、民眾、雇主預警，卻演變成社會恐慌與對立的源頭，爭論誰拿得多、誰拿得少。勞工保險、軍公教人員的退休撫恤，甚至 2008 年開辦的國民年金，合計 1,400 多萬人參加的退休養老年金保險，如果

不改革，從六年後開始，將陸續入不敷出，付不出當年退休的年金，最後，終將面臨破產。OECD 在第四期養老金概覽（Pensions at a Glance 2011）提出養老金制度改革政策組合中，調整激勵措施都是在鼓勵繼續工作而不是鼓勵退休，但如何保障老年人能有充分就業崗位仍然是個挑戰（OECD，2011）。而 OECD 2012 年年金展望（OECD Pensions Outlook 2012）也指出：最近的養老金改革為了後代的退休人員，將導致較低的公共養老金替代率，約 20 至 25% 的平均水平。各國應集中在兩個主要的政策，以滿足不斷增長的養老金缺口：延遲退休和擴大私人養老金的覆蓋範圍。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTLY

樂說頭條

國內在退休金議題上，除了爭辯誰該領多少與可能破產危機之外，配合臺灣地區高齡化趨勢與可能的新生勞動力不足的狀況，該進一步思考：臺灣地區中高齡者彈性退休所得安全與就業政策結合，部分年金與部分時間工作模式的建制。行政院經濟建設委員會於2008年曾認為，先進國家彈性退休政策可供我國參考，無論是基於個人的老年經濟安全保障，或是增加國家整體經濟生產力的考量，都應鼓勵年長者參與勞動市場，延後退休將使退休者之生活水準不至大幅下降，亦可舒緩社會安全制度的財務問題。推動部分退休和部分年金制度，除可促使勞動市場及勞動參與更具彈性外，亦可讓有經驗、有智慧的老人繼續貢獻其專長、經驗，增加生產力及老年經濟安全保障（行政院經濟建設委

員會，2008）。但迄今，除了如勞保年金化的減額或展延年金的彈性設計外，國內缺乏中高齡者彈性退休所得安全與就業政策結合，部分年金與部分時間工作模式的具體研究與規劃，如回答：如何將可鼓勵人們工作更長的時間和提高充足性和可持續性的漸進式退休年金？雇主與勞工的意願如何？採取這些政策措施的主要障礙是什麼？又該如何因應等？企業界宜試圖結合退休年金改革與中高齡者人力運用議題，在當前退休年金改革呼聲與依行政院經建會估計，臺灣將於2018年成為高齡社會、在2025年將成為超高齡社會，為確保持續的經濟成長和企業員工的需求，臺灣需要保有中高齡勞動力等背景下，中高齡員工漸進退休與部分時間工作計畫的重要性則是不言可喻。



二、試辦獎助代際雙贏策略

對政府為因應高齡化而延後退休年齡等政策，部分學者也批操之過急，尤其目前年輕人失業問題仍在，解決順序錯置，「老人不退，年輕人工作機會就減少」的論調是否一定存在？不少國際相關的研究文獻（Gruber, et al., 2009；Kalwij et al., 1999；Munnell, et al., 2012；OECD, 2005）發現，實證分析並不支持青年和中高齡者就業的替代性這一假設，反而發現具有些微的互補性。我國研考會委託楊靜利等研究指出：臺灣地區近十年來顯示青年與中高齡者二者就業的相關係數為正相關高達 0.8211，與國際研究的情況一樣，甚至於相關係數比其他國家更高，也直接顯示 45-64 歲的就業率變化沒有增加 15-24 歲者的失業率（楊靜利等，2013）。勞動市場是開放性的，不是盒裝的經濟命題（Boxed Economy Proposition）；而且一次性的勞動價值理論（The Lump-of-Labor Theory）亦不合理，因要讓退休後更具生活保障，即須各憑本事持續勞動，中高齡者與青年的就業可設計互補搭配，而非競合。如南韓支持加強中高齡者與青年之間的代際雙贏工作（an Intergenerational Win-Win），從 2012 年開始，在 300

家中小型企業，熟練的中老年退休者，將作為年輕員工導師和教練（Mentors and Instructors），1,600 退休專家，如工匠大師和工匠將促成「現場教授」（On-Site Professors）。另有工作分享計畫（The Job-Sharing Program），該計畫每年提供 720 萬韓圓的補貼給雇主，作為僱用青少年填補中高齡者工作時間較短，或受訓期間出現的空缺之經費。此外，成立代際雙贏委員會（an Intergenerational Win-Win Committee）將根據經濟和社會發展委員會（The Economic and Social Development Commission），討論如何結合中高齡者的資產和經驗與年輕人的激情；實施年齡管理措施，包括工資、工時及僱用系統，使代際雙贏（Ministry of Employment and Labor, Republic of Korea, 2012），而臺灣地區政府與企業似可參考辦理，不必拘泥於僅辦理如今（2013）年 9 月小規模（250 名師傅、500 名徒弟）的「嚴師高徒」計畫。☉





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



推動「職能基準」 發展與應用

工業技術研究院產業學院專案副總監 賴昶樺

99年5月政府制定公布的「產業創新條例」第十八條明訂「除法律另有規定外，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，並促進國際相互承認。」100年9月勞委會修正通過「職業訓練法」第4條之1：「中央主管機關應協調整合中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與其辦理職業訓練相關服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。」故自101年起，勞委會職訓局依法著手擬定職能基準相關推動政策與方案，並逐步開始與其他現有方案配套推動。由於事涉各中央目的事業主管機關與職業訓練相關的公私部門業務，一時間，「職能」成為與人才發展與培育相關單位與從業人員，最常提及的名詞。然而，每個人心中對「職能」的認知理解與期待，是否都一致，是否都合理，就有待探究。首先，得從名詞的認知談起。

甚麼是「職能」與「職能基準」？

國內外針對「職能」的定義與內涵，不同學者有不同的定義。綜合而言，「職能」指的是完成某項工作任務或為提高個人與組織現在及未來績效所應具備之知識、技術、態度或其他特質之能力組合。「職能」的類型包括：核心職能、專業職能以及管理職能。

國內近十多年來，為了提升員工及勞工的能力素質，「職能」在個別企業的導入，與在整體產業國家層次的發展應用，都漸漸受到重視。企業的導入源於民間顧問公司的引進推廣，企業所建立的多稱為「職能模型」或「職能模式」，主要運用在個別企業的選聘用留的人資制度，例如在招募時運用職能面談技巧，成為經常運用的手法。多數的企業顧問較著重在協助企業建立符合企業文化價值的「核心職能」和「管理職能」，至於專業職能部分，則是偏向找出從事這個專業要具備哪些一般性能力（有人稱 Soft Skills）或特質，而非真正的「專業職能」內涵。

在產業國家層次的推動，早期有學界因應人才培育需要，倡導國內應發展類似國家的國家資歷架構。政府機構約莫於 94 年經建會曾討論過國家職能標

準議題。然真正開始持續性的推動是經濟部內為協助產業專業人才的發展推動建置產業職能基準及將其應用於能力鑑定，此為「職能基準」一詞的正式使用。「產業創新條例」的公布，說明了未來因應產業需要之職能基準建置工作，將成為協助提升產業人才能力素質的重要參考。「職業訓練法」第 4 條之 1 的增訂也說明了職能基準對國民就業所需之職業訓練及能力鑑定，是有相當影響。

為了有利於後續政策溝通推動，及避免名詞的誤用，勞委會職訓局針對「職能基準」做了定義，乃指由各中央目的事業主管機關或勞委會職訓局所發展，為完成特定職業或職類工作任務，所應具備之能力組合，包括該特定職業或職類之各主要工作任務、對應行為指標、工作產出、知識、技能、態度等職能內涵。





綜上所述，「職能基準」在國內職能推動政策下，是有明確所指，以層次而言，是指在產業層次跨不同組織企業共通的能力組合，非指特定組織或企業的「職能模型」；以類型而言，「產業創新條例」所指之產業職能基準，主要標的為產業特定職業或職類所需之「專業職能」。因「管理職能」與「核心職能」會因不同組織而有不同之需要與定義，且民間發展已較成熟，相對需要政府資源投入之需要較低。「核心職能」若擴大衍伸指職場所需之共通職能，也非以特定職業或職類為標的，而是以整體勞動力發展提升所需的角度思考；以效用而言，產業職能基準與國家級考試所對應的標準規範有效力上的差異。職能基準要因應產業發展需要，而產業變化快

速，加以國內企業以中小企業為主體，所以職能基準也需要跟隨實際需要與變化彈性調整，與國家級考試及相關檢定，是從公共事務或人民生命財產安全把關之出發點且具法令效力，是有強制性上的差異。

「職能基準」的應用

產業快速發展的背後，人才難尋是所有企業共同面對的問題。萬寶華管顧公司 2013 人才短缺調查結果，46% 的台灣雇主表示徵才困難，高達 50% 的受訪雇主表示求職者職場技能或軟技能不足仍是造成徵才困難的首要原因。依據 101 年行政院主計處人力運用調查結果，15 至 29 歲失業者尋職過程中，遭遇之主要困難為技術不合者占 45%，與工作



性質與期望不合者 49%。而企業不太願意用新鮮人主因中有 56% 是覺得專業能力不足，其中 25 至 29 歲失業者因技術不合而尋職困難，高達 58%，以學歷而言，大學及以上失業者因技術不合而尋職困難也高達 51%。企業通常不願意雇用經驗較為欠缺的青年，因為即使學歷提高，多數新鮮人卻針對應徵職務的產業特性和工作職務，缺乏相對的認識。

失業與缺工共存的現象，根本溯源在於人力的供給與需求間存在落差。量的落差多存在於最基層勞動力；質的落差就源自於人才供給端及需求端的連結問題。供給端包含學校及職業訓練與培訓機構，所謂質的落差，換句話說，就是培育與訓練需求的掌握不足。若無法具體掌握當下及未來的訓練需求，則所提供的訓練課程即使再叫座，也無法培訓出產業所需要具有競爭力的人才。

個別企業的訓練需求相對容易掌握，勞委會職訓局所推動的 TTQS 訓練品質系統，提供了清楚具體的指引，即訓練需求來自於企業策略目標與員工現有職能的落差，然對於中小企業而言，要自行進行職能的盤點或建立導入，仍然有其難度。而對於具公共性的職業訓練與培訓機構甚至學校而言，如何在持續變動且潛在對象需求各異的情況下，找出產業共通性的訓練需求及培育的重點內涵，尤其是在專業職能的部分，就得更

費苦心。

筆者所服務的工研院產業學院自 95 年起，協助經濟部推動重點產業之職能基準與能力鑑定建置工作，累積輔導 20 個以上研究機構、公協會及企業，發展建置專業人才之職能基準。所建置的職能基準除推廣至相關企業，使其著重在連結企業策略目標的角度落實職能應用；也推廣至各大專相關係所，參考應用職能於課程規劃及輔導學生就業；另也應用於發展專業人才的能力鑑定，提供除了學歷之外，企業可用於評估人才的客觀管道。這樣的發展模式，促使供需兩端以相同標準培育及發展人才，期望能縮減學用落差，形成正向循環。推動的產業領域包含機械產業、智慧財產、LED 及保健食品產業等。此外，也於 98 年協助教育部發展建置「大專校院就業職能平台 UCAN」，運用職能的概念拉近教育與產業需求的距離。學校可參考平台上各職類的職能，訂出各學系核心能力；老師的課程設計與教學可注入 UCAN 職能的思維；學生可透過職業查詢了解各種職業的條件與能力需求，並自我診斷，提早進行職場所需能力的養成。

簡單而言，「職能基準」可以作為職場與教育體系對於能力規格的介面。它可以協助教育體系了解產業所需能力，納入教學考量；它也可以讓無力從零開始發展專業職能的企業參考，較有效率



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



的導入企業職能模型。

其他國家推動職能的模式

先進國家為使人才培訓符合產業用人需求，政府不但重視職業訓練的投資，也透過建立產業職能或技能標準的方式，作為暢通人力供需兩端的連結機制，揭示產業發展及擔任特定職業所需具備的能力要求，以規劃相對應的訓練及培育課程。透過其他國家的經驗來看，上述推動職能基準發展與應用的方式，確實對協助國家及產業所需的人才培育方向，是有正面意義，然而不同國家因其背景及需要，各有其不同的推動方式。

以運用職能標準成熟度最高的國家－澳洲為例，澳洲國家訓練體系的建立源於政府遭遇國內的職訓規劃未能配合產業發展所需；此外，因 1987 年啟動的「訓練改革方案」提供開放且競爭的

訓練市場，雖有更多元的訓練管道，但卻導致訓練合格證書紛亂核發的問題。澳洲聯邦政府於 1995 年結合各級政府共同召開「教育、就業、訓練及青年事務部長會議」，會後達成「澳洲資歷架構協定」，確認以職能為本位的職業教育與訓練方向，發展具體化、結構性與標準化的課程，有效將職能標準與訓練課程、評估指引及資歷證明整合成澳洲國家訓練體系。其體系以澳洲資歷架構（Australian Qualifications Framework, AQF）為基礎，使學校教育、職業訓練及高等教育之間具有銜接通路，讓教育、訓練和就業之間有一致性的無縫接軌；再以訓練套件（Training Packages）規範職業的教育及訓練課程內容，包括工作之職能單元、對照的資歷層次、產業導向的評量指引等；最後，以澳洲品質訓練架構（Australian Quality Training

Framework, AQTF) 確保訓練套件的實施具有品質水準。其訓練套件，就是以產業界的技能需求出發，由產業技能委員會所發展出來的「職能標準」，供全國已立案的職業教育與訓練機構據以提供教育與訓練課程。澳洲的做法是以政府的角色由上而下系統性的推動職能標準連結教育與職業訓練體系。

另外以美國為例，美國政府在 1994 年通過《國家技能標準法案》(National Skills Standards Act)，成立 NSSB，負責推動整合各州各行業不同的技能標準，促使培訓目標、課程規劃、能力認證趨於一致，以利改善勞動力的能力水準及流動難度。然運作至 2003 年時，政府發現技能標準發展情況與 NSSB 設立精神有所差異，而宣布終止運作。同時勞工部就業與訓練局 (Employment and Training Administration, ETA) 為調整已使用 70 年的職業字典 (Dictionary of Occupation, DOT)，於 1991 年建置職業資訊網 O*NET，提供各種職業的技能標準及職業資訊，包括工作職責、所需知識、所需技術、教育程度等資訊。其功能除提供州政府作為求職者分類與媒合決策、就業服務機構所需職業資訊，及求職者尋找工作所用外，並與相關勞動統計及就業服務系統相連結。此外，在 2003 年美國推動「高成長工

作訓練計畫 (High Growth Job Training Initiative)」，企圖強化國內勞動力投入美國高成長但面臨人才短缺之重點產業。而 ETA 因應高成長產業變化快速的特性，試圖以職能發展的概念，培養勞工具備足夠的技術競爭力，因而與不同產業的公協會合作，邀集產業領導者推動產業職能模型的建置。其結合 O*NET 的職業資訊，建立產業的職能架構，並容許各種不同的利害關係人如企業、培訓機構、學校、政府依特定需求自行調整模型內容，據此發展以職能為基礎的訓練課程模組、績效指標、技能標準與認證制度。於是 2003 年 NSSB 終止運作後，即由 O*NET 及產業職能模型持續扮演國家職能推動的角色。自此，美國政





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

府從為特定工作場所或產業量身訂做的技術標準建置，轉向扮演產業職能訊息交換、提供輔助工具與職能模型建置的協助角色，目前已建置能源環境與污染管理、製造安裝與維修、銷售不動產與個人服務等 21 個產業職能模型。美國的做法從以政府的角色由上而下，轉變為結合產業端推動職能模型的發展與推廣各界廣泛性的運用。

我國「職能基準」的推動與期待

從上述不同國家由上而下，及以產業需求為主由下而上的不同發展型態，反觀國內，雖然國內公部門開始重視「職能」，並有相關法令作為依據，但在談到國家職能推動的模式時，不同學者專家各有不同角度的意見，其他國家的推動模式雖可作為參考，但畢竟背景及需求不盡相同，也

無法全數複製引進。雖然職能基準若能落實應用所產生的效益可以協助改善部分人才與勞動力問題，但以國家的層次要系統性全面的推動，確實是扎根且辛苦的任务，也是龐大的工程。以務實的角度來看，應該要考量的是在政府資源有限的情況下，國內的背景與需求目的為何，如何在兼顧多變的產業趨勢、中小企業為主的產業結構、以及國內大學學歷的普及程度，等等因素，來思考最有效益的推動方式。

目前勞委會職訓局在職能基準發展應用推動政策上的角色，除協調各目的事業主管機關依產業創新條例建置產業職能基準，並整合公布給各界參考運用之外，為加速發展應用也將鼓勵從產業端推動，透過補助與輔導措施，結合民間能量發展產業所需「職能基準」，與運用職能基準發展「職能導向課程」。在整合資源加速推動的過程中，最重要的是對於擴散成果的





品質掌控，因此也參考澳洲推動的概念，規畫了職能基準與職能導向課程的品質認證機制，以提供各界具公信力可信賴的職能資源與相關資訊。這樣的推動方向可說是兼顧政府資源需關鍵聚焦，並考量國內產業環境的彈性所需之下，較為可行的方式。然而，從近年參與的職能推動相關工作中，筆者認為國內未來若要系統化有效的持續推動，有許多問題還有待各界努力。

一、結合產業更積極投入職能基準的發展

職能基準的發展目的在於協助產業將專業人員所需的能力規格顯性化，也需考量對各不同企業有某種程度的共通性，因此非常需要不同代表性的企業及利害關係人的投入。目前職訓局鎖定積極邀集參與的產業代表為依法設立之工

業團體與商業團體，以產業發展角度而言，是具代表性的單位，然如何讓關係人理解這件事對整體產業發展與人才培育的意義，則需要更多的宣導及溝通，並且透過配套措施，方能畢其功。

二、確保職能導向課程的學習成果與職能需求一致

職能基準最廣泛的應用－也就是教育與訓練，而「職能導向課程」的規劃及實施，是否能確保品質，會是職能應用能否展現成效的最終關鍵。這就牽涉到教學設計中學習成效的幾個重點，也是未來在檢視職能導向課程品質的重點所在。一是課程目標的適切性，也就是教學的目標是否與職能一致，所呈現的能力內涵與程度，是否與欲養成的職能所展現的行為指標有具體的相關對應；



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

二是配合教學目標所展開的內涵是否與職能所涵蓋的知識技能一致，尤其是所運用的師資與教學策略是否能達到傳達這些內涵的目的；三也是最重要的學習成果評量，是否能確實檢視是否符合職能所對應的行為指標。上述環節若都能在教學與訓練的過程中，確實檢視其一致性 (Alignment)，則職能導向課程的價值與成效才能真正彰顯。

三、落實應用擴大職能基準效益

過往各部會受限於資源，較單點的只針對重點關鍵專業人才發展職能與應用。若要有效的擴散與落實推動應用於教育與職訓體系，就需要透過跨部會跨單位的合作，規劃配套方式，運用既有網絡與方案措施，形成綜效。

此外，職能概念導入教育體系也是另一個有待努力的方向。許多老師認為不該把大學變成「職業訓練所」，但職能的養成不應該被窄化成等同於職業訓練。所有學生甚至碩博士生步出校門都要面對職場，提早協助學生認識並養成相關能力，並不意味著大學四年都只針對特定職業所需學習特定技能。況且，職能的組成包含職業或職類所需的知識、技術與態度，且涵蓋不同層次的能力，在校期間可著重於基礎廣泛性能力及專業知識與應用能力的養成，並培養正確



的態度，未來出校門以此帶的走的能力為基礎，就能進一步針對特定專業的需要，接受更深入的職前或在職培訓。因此，若學校能以正面的態度看待職能基準，並且適度導入到課程設計及系所能力指標的要求，應該能逐步改善社會新鮮人對職場認識不足，及能力落差的狀況，對學生求職及產業徵才都有正面的幫助。

職能基準的發展與應用推動，未來若能落實透過跨部會的協調整合及民間能量的運用，有效鏈結產業發展的需求端與人才培育體系的供給端，充分運用職能本質的「能」，克服過去推動的「不能」，實為未來眾多勞工與產業之福，也期待因此可提升培訓產業的專業與能量，逐步朝向提升勞動力的最終目的，達到厚植國家人力資本，以符合產業發展需要。🌱

因應貿易自由化 影響及衝擊 之職業訓練服務措施

職訓局訓練發展組業務促進員 丁語璇





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

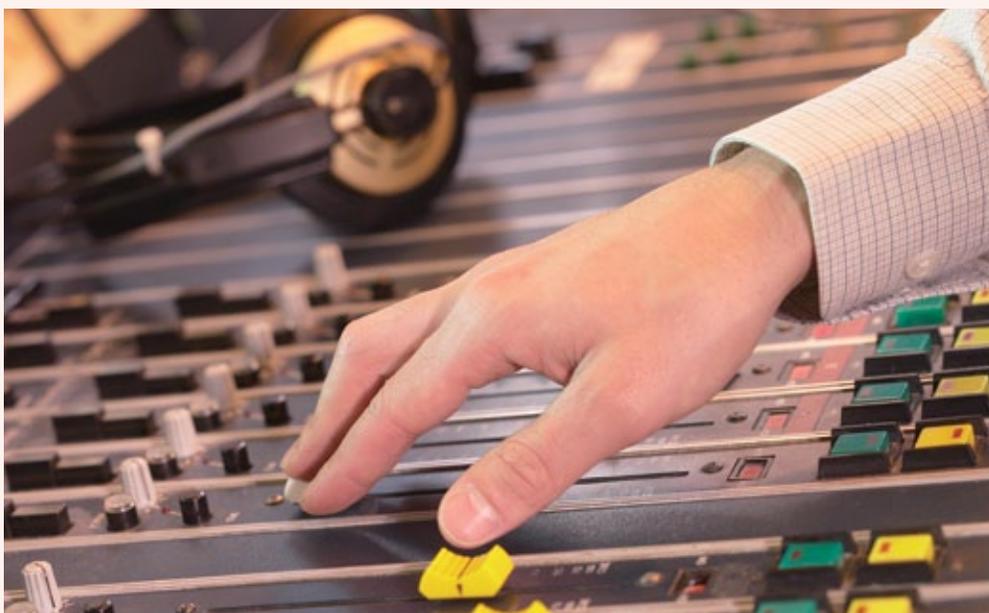
樂說頭條

臺灣內需規模較小，一向致力於對外貿易網絡，「與世界連接，參與全球經濟整合活動」一直是政府對外經貿政策之主軸。近年來各國間多簽署自由化貿易協定(簡稱 FTA)或區域貿易協定(簡稱 RTA)，我國亦積極推動與主要貿易伙伴國洽簽經濟合作協議，其中「兩岸經濟合作架構協議」(以下稱 ECFA)已於 99 年 6 月 29 日完成簽署，藉以解決兩岸間重要經貿議題，強化我國經濟動能。

我國與陸方簽署之協議中，陸方對我國之開放內容大部分優於對其他國家之待遇，故可較早取得進入大陸市場之優勢，利於產業整體供應鍊根留臺灣；其次，在各項優惠待遇及地理位置之優勢下，有助於其他外國企業優先選擇臺灣作為進入大陸市場之門戶，而外國企

業若選擇來臺作為進入大陸市場之門戶，須在臺實質經營滿 3 年或 5 年以上，於取得臺灣服務提供者身分後，方享有協議之優惠待遇進軍大陸市場，故有利於我國經濟結構發展。

與他國或地區簽署經濟合作協議，整體而言雖可帶動我國經濟繁榮，但也可能影響部分產業或族群，因此行政院訂定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(以下稱調整支援方案)，針對「加強輔導型產業」、「受衝擊產業」、「受損產業」及「可能受貿易自由化影響之產業」等產業類型，分別採取「振興輔導」、「體質調整」及「損害救濟」等調整支援措施(如表一所示)，以協助受影響產業及其勞工。



表一 調整支援措施之具體作法

調整支援措施	產業類型	具體作法	主辦單位
振興輔導	<ul style="list-style-type: none"> • 加強輔導型產業 • 可能受貿易自由化影響之產業 	產業升級轉型輔導	經濟部
		產業技術升級	經濟部
		提供中小企業融資信用保證	經濟部
		協助中小企業升級轉型輔導	經濟部
		協助拓展外銷市場	經濟部
		衛生醫療相關服務產業輔導措施	衛生福利部
		文化相關服務產業輔導措施	文化部
		提供產業振興輔導低利融資	經濟部 行政院國發基金
		勞工就業相關服務	行政院勞委會
體質調整	已增加進口，但尚無顯著受損之衝擊產業及勞工	衝擊產業個別調整輔導	經濟部
		就業安定及轉業再就業協助	行政院勞委會
損害救濟	已顯著受損之產業、企業、勞工	協助業者轉換業種與產品融資	經濟部
		提供就業相關服務、就業安定及轉業再就業協助	行政院勞委會

行政院勞工委員會為因應貿易自由化之發展對各產業之民營事業機構、非營利法人或團體（以下統稱事業單位）及勞工均會產生不同程度之影響，又因職業訓練措施具有積極性預防失業及提升勞工職業競爭力之效果，爰提供多元化的職業訓練措施，一方面積極「防禦」，

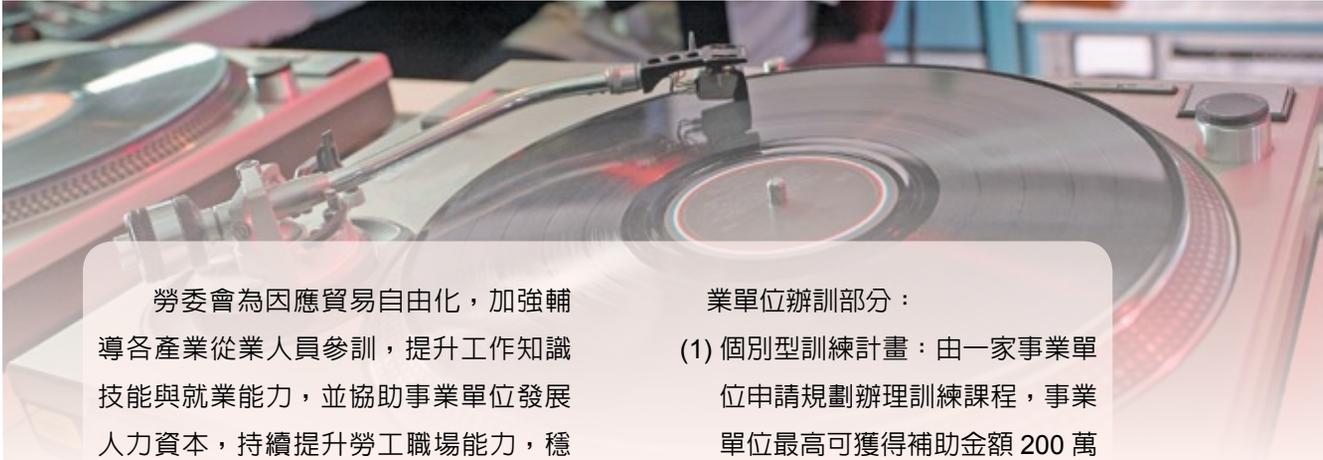
提升勞工技能及職業競爭力，避免未來因開放市場而受衝擊；另一方面主動「進攻」，期透過我國產業彼此良性競爭，更可鼓勵企業將勞工視為重要資產，大量投入人才培訓工作，提升我國競爭力，並吸引跨國企業僱用我國勞工或來臺與我國產業合作。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



勞委會為因應貿易自由化，加強輔導各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業及促進再就業，特訂定「充電起飛計畫」。針對調整支援方案適用工業部門產業之事業單位及其勞工，提供相關職業訓練服務措施，主要訓練服務對象可分為在職勞工與待業勞工兩大部分，詳細說明如下：

一、「充電起飛計畫」協助在職勞工之訓練措施包含：

(一) 適用對象：符合「因應貿易自由化產業調整支援方案」適用對象且年滿 15 歲以上具就業保險、勞工保險、農民保險被保險人身分之在職勞工或領有設立登記證明之就業保險民間投保單位。

(二) 補助標準：

1. 補助受貿易自由化影響產業之在職勞工赴外參訓部分：以訓練單位辦理訓練收費標準，補助每一學員全額訓練費用，每名勞工 3 年內最高補助金額為新臺幣（以下同）7 萬元。
2. 協助受貿易自由化影響產業之事

業單位辦訓部分：

- (1) 個別型訓練計畫：由一家事業單位申請規劃辦理訓練課程，事業單位最高可獲得補助金額 200 萬元。
- (2) 聯合型訓練計畫：由一家具備訓練規劃執行經驗之事業單位申請辦理聯合訓練，並結合一家以上具產業或區域發展關聯性之事業單位參加，由申請聯合訓練之事業單位主責相關行政連繫協調作業，事業單位最高可獲得補助金額 300 萬元。
- (3) 事業單位如屬行政院因應貿易自由化產業調整支援方案「加強輔導型產業」、「受衝擊產業」或「受損產業」者，最高可獲得補助金額 350 萬元。

(三) 執行成效：充電起飛計畫除加強輔導受貿易自由化影響之各產業從業人員參訓，補助全額訓練費用，以提升勞工知識技能與就業能力外，另協助受貿易自由化影響之事業單位持續發展人力資本，補助訓練費用，協助勞工穩定就業及促進再就業，效益分述如下：

1. 協助可能受貿易自由化影響產業之勞工依生涯發展需求，參加所需之訓練課程，以因應未來可能就業環境之變化。100 年及 101 年度在職勞工赴外參訓分別計訓練 6,787 人、18,998 人，參訓勞工滿意度達 96.88%、95.57%。
2. 鼓勵可能受貿易自由化影響產業之事業單位，為所屬員工規劃訓練課程，提升工作技能，以因應未來企業發展或轉型之需求。100 年及 101 年度事業單位辦理員工訓練核定分別計 217 案、376 案，分別計訓練 14,455 人、39,777 人，參訓勞工滿意度達 91.13%、92.05%。



二、針對待業勞工方面，「充電起飛計畫」亦協助待業勞工個人參訓：

- (一) 協助目的：勞委會職業訓練局所屬各職業訓練中心依轄區內的產業發展及就業市場人才需求，運用中心自有設施及委託民間訓練單位，針對新興產業、重點服務業及區域特色產業等，加強辦理多元化之職前訓練課程，提供待業勞工多元參訓選擇，以利提升其職場技能及競爭力，協助其轉業或再就業；另於學員結訓前結合產業廠商、事業單位或團體等提供職缺，辦理就業媒合，於訓後三個月內持續輔導就業，以協助待業勞工儘速重返職場。
- (二) 適用對象：失業勞工年滿 15 歲以上，且最近一次任職之事業單位被認定為調整支援方案適用對象後之離職者，或被認定前 183 日內之離職者。
- (三) 補助標準：補助 100% 訓練費用。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

另參加充電起飛計畫全日制訓練之學員，符合就業促進津貼實施辦法所列之特定對象失業者，或最近一次受僱之事業單位屬勞委會「因應貿易自由化產業調整支援方案就業發展及協助申請案件審會」認定之適用對象，並符合計畫規定條件之失業者，可依相關規定申請職業訓練生活津貼，以降低其經濟負擔、排除參訓障礙，並保障訓練期間之基本生活。

(四) 執行成效：

	自辦訓練			委外辦訓			小計			職訓生活津貼補助人數
	參訓人數	就業人數	就業率	參訓人數	就業人數	就業率	參訓人數	就業人數	就業率	
101年	463人	249人	83%	734人	390人	64%	1,197人	639人	69.53%	210人
100年	192人	104人	59.77%	411人	277人	70.48%	603人	381人	67.2%	122人

另外，為強化職業訓練資源之連結，勞委會亦訂定「因應貿易自由化在地訓練服務計畫」，透過蒐集在地訓練需求、整合訓練資源並連結政府相關職業訓練業務計畫等方式，以完備訓練服務措施。

一、計畫目的：

職訓局所屬各職訓中心結合民間單位，透過訪查、蒐集轄區內的產業情勢及勞工訓練需求，並整合中心內、外部資源，就近提供受貿易自由化影響產業及其勞工所需訓練資訊、課程規劃及專案訓練模式之諮詢及輔導服務。

二、協助措施：

- (一) 訪問事業單位、勞工：透過各種訪談方式，瞭解事業單位或勞工實際職訓需求，並建立彼此良好關係。
- (二) 提供職訓諮詢服務：診斷事業單位、勞工之職訓需求，提供職訓資源，並協助其瞭解可如何運用職訓資源。
- (三) 職訓課程規劃輔導：依事業單位轉型或技術提升之需求，提供訓練課程規劃輔導服務。
- (四) 轉介、連結服務：將缺工需求轉介就業服務站，或連結至適合的職業訓練計畫。



三、計畫成效：

(一) 101 年成效：於新北市鶯歌區、桃園市、新竹市、苗栗縣、彰化市、南投市、雲林縣斗六市、嘉義市、高雄市燕巢區、屏東市、花蓮縣設置服務據點共計 11 處，協助陶瓷、織襪、水五金、木竹、毛巾、食品製造業、金屬製品、石材產業等受貿易自由化影響，或精緻農業、觀光旅遊業等六大新興產業，或地方特色餐飲、樂活農業等具有區域特色之在地產業。訪問事業單位或人員共 40,812 次，提供職訓諮詢服

務次數共 14,880 次，職訓課程規劃輔導次數共 6,985 次。

(二) 100 年成效：於新北市鶯歌區、新竹市、彰化縣員林鎮、雲林縣斗六市、高雄市燕巢區設置服務據點共計 5 處，協助鶯歌陶瓷產業聚落、新竹傳統內需型產業、員林織襪、製鞋、水五金產業、雲林毛巾產業、高雄金屬製品業等區域傳統產業。訪問事業單位或人員共 16,821 次，提供職訓諮詢服務次數共 3,202 次，職訓課程規劃輔導次數共 459 次。

臺灣內需市場狹小，又可預期少子化之趨勢可能衝擊我國產業，尤其是服務業產業，因此政府積極簽訂各經濟貿易合作協議，拓展我國海外貿易之動能。政府自 99 年 9 月起，即依據「利益極大化、衝擊極小化」

之原則，與陸方展開一連串之協商溝通，並於 102 年 6 月 21 日兩岸兩會第 9 次高層會談正式簽署「海峽兩岸服務貿易協議」(以下稱服貿協議，本文刊登時，本協議尚待完成相關程序後生效)。

服貿協議是 ECFA 完整版圖中之一部分，簽署目的是為了減少兩岸服務貿易之限制性措施，擴大兩岸服務業者之交流合作與市場經營規模。服貿協議之開放內容不包含開放大陸勞工來臺工作，因此大陸企業僅可僱用我國勞工工作，開放少數大陸企業白領管理人員來臺，卻可帶動我國勞工之就業機會；另外，臺灣業者亦可利用各項優惠待遇，以較

佳的條件進入大陸市場，不僅掌握優勢，更可擴大經營之規模和範圍。

勞委會為提供服務業所需人才及因應服貿協議簽署對服務業從業人員之影響，將調整相關資源，推出服務業從業人員技能提升之相關職業訓練措施，加強其職場技能與就業能力，以提升產業競爭力及協助服務業從業人員提早因應貿易自由化之來臨，預定規劃如下：



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

一、適用對象：

屬適用調整支援方案「加強輔導型及可能受貿易自由化影響之服務業」與「受衝擊及受損服務業」之事業單位(含微型企業主)、在職勞工(含自營作業者)及失業勞工。

二、認定方式：

由服務業中央目的事業主管機關研提之服務業，經跨部會「因應貿易自由化產業輔導專案小組」審議通過後，得提供相關訓練措施。

三、措施項目：

- (一) 全額補助服務業個別在職勞工及自營作業者參訓單位所辦理之訓練課程。
- (二) 輔導小型服務業事業單位辦訓及提供訓練服務。

- (三) 補助服務業民營事業單位、非營利法人或團體辦理員工訓練課程。

- (四) 協助服務業失業勞工及自營作業業者，免費參加職訓中心自辦或委辦之訓練課程。

我國服務業主要是內需導向，出口能力相對薄弱，國際競爭力不足，鑒於貿易自由化為當前國際經濟趨勢，勞委會將持續加強辦理因應貿易自由化相關業務，使勞工能與經濟開放同步受益，並期可透過本次簽署服貿協議之機會，促進我國服務業產業加強人才培訓，帶動其他產業跟進投入人才培訓，提升我國整體產業實力，使全世界看到我國產業之成長，進一步邁向國際化，為臺灣注入新氣象。🌟



淺談 技能職類 測驗能力認證制度

勞委會中部辦公室技正 陳景德





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

立法背景

因應相關團體建議政府開放參與技能檢定及職業證照認證工作，勞委會自98年即著手研議技能測驗認證相關制度，歷經近3年立法程序，始於100年10月25日經立法院三讀通過「職業訓練法」新增31條之1、31條之2、39條之1及39條之2之「技能職類測驗能力認證」相關條文規定，同年11月9日由總統公告，並於公告後1年施行，期未來有效整合民間資源，使全國性專業團體在其專業領域發揮團體功能，建置其相關產業專業證照制度。

法規簡析

職業訓練法第31條之1規定：「技能職類測驗能力認證之申請資格條件、審查程序、審查費數額、認證職類、等級與期間、終止委託及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。」，勞委會依上開規定邀集各中央目的事業主管機關、全國性專業團體、專業認證機構等單位專家學者代表，共同研議技能職類測驗能力認證相關管理法規，歷經多次會議，始凝聚法規條文共識，並依法制作業程序完成法規訂定事宜，在101年7月12日訂定發布「技能職類測驗能力認證及管理辦法」及「技能職類測驗發證及管理辦法」，同年12月3日公告

訂定「技能職類測驗能力認證審查費收費辦法」，茲就該等法規管理重點及立法緣由分述如後：

(一) 申請認證單位資格

職業訓練法第31條之1規定：「中央目的事業主管機關或依法設立非以營利為目的之全國性專業團體，得向中央主管機關申請技能職類測驗能力之認證。」，

各中央目的事業主管機關基於業管職權，對所轄行業訂定從業人員資格，其相關從業人員資格證明，得自行規劃辦理或向勞委會申請技能職類測驗能力認證。另全國性專業團體具專業技能，為使其發揮其專業團體功能，提升國人專業技能，依法設立非以營利為目的之全國性專業團體亦得申請技能職類測驗能力之認證；另依職業訓練法授權訂定之技能職類測驗能力認證及管理辦法（以下簡稱本辦法）第3條第1項第2款規定，非以營利為目的之全國性專業團體，其申請認證之技能職類應與其會員從業之技能相關，係考量其申請職類應符合其專業技能。

(二) 申請認證職類限制

本辦法第4條規定不得為技能職類測驗能力認證之職類包含：一、技術上與公共安全有關之職類。二、納入專門職業及技術人員考試種類。三、納入技

能檢定之職類。」，係因涉及公共安全之職類，影響民衆公共安全，應由政府辦理；納入專門職業及技術人員考試種類之考試權屬考試院，無法納入認證職類；至技能檢定職類目前由政府部門辦理，基於資源不重疊及避免民衆產生混淆影響權益，故不開放民間採認證方式辦理。

(三) 認證職類等級分類

本辦法第 5 條規定：「認證之職類，依技能範圍及專精程度，分為高、中、初三級；不宜分為三級者，定為不分級。技能職類測驗有分級者，辦理中級，應具辦理初級三年以上經驗；辦理高級，應具辦理中級三年以上經驗。但職類技能無法分級經中央主管機關核定者，不在此限。」，係職業訓練法第 31 之 2 條明文規定技能職類證書之等級比照技術士證級別規定辦理，惟考量其等級應與技能檢定級別有所區隔，爰規定技能職類證書等級分高、中、初三級；不宜分為三級者，定為不分級。另為使申請單

位能進階辦理分級測驗，乃規定技能職類測驗應先由初級辦理，具辦理初級三年以上經驗，始得申請辦理中級，具辦理中級三年以上經驗，始得申請辦理高級，但無法分級經中央主管機關核定者，不受限制。

(四) 認證申請要件、審查標準、審查程序

本辦法第 6 條規定認證申請應檢附文件及資料，其中設立證明文件、會務運作及財務狀況資料、組織章程等相關資料係針對「全國性專業團體」資格認定證明文件，中央目的事業主管機關提出申請時免附。

鑒於技能職類證書效力比照技術士證，為確保經認證單位所建置之技能職類測驗規範、題庫命製作業、評審方式、及格標準、術科測驗場地機具設備、參加測驗資格及收費標準等內容符合技能檢定相關法規規定，有關技能職類測驗計畫書內容應依「技能職類測驗能力認證及管理辦法」第 6 條規定辦理，至於



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

主管機關審查該計畫書則須依「技術士技能檢定發證及管理辦理」及「技術士技能檢定作業及試場規則」相關規定辦理（本辦法第 7 條規定）。

考量技能職類測驗能力認證審查作業具高度專業性，為完備審查程序，確保認證結果具高度公信力，本辦法第 8 條規定，認證機關（構）聘請不具利害關係之專業機關（構）、團體、專家、學者代表五人至七人組成審查小組，辦理初審、召開書面審查會議、辦理實地評鑑及召開評鑑結果審議會等作業。另其中實地評鑑作業，申請認證之單位應配合舉行學科及術科模擬測驗，係為確認申請認證單位所建置之技能職類測驗制度運作是否順遂，以確保未來經認證單位能順利推動技能職類測驗相關事宜。

本辦法第 9 條第 2 項規定技能職類測驗能力認證合格證書效期，自發證之日起算三年，係考量各職類技術變動，隨科技發展、機具設備改良等，認每三年檢視調整為必要，爰訂定其效期為三年。

（五）重新評鑑

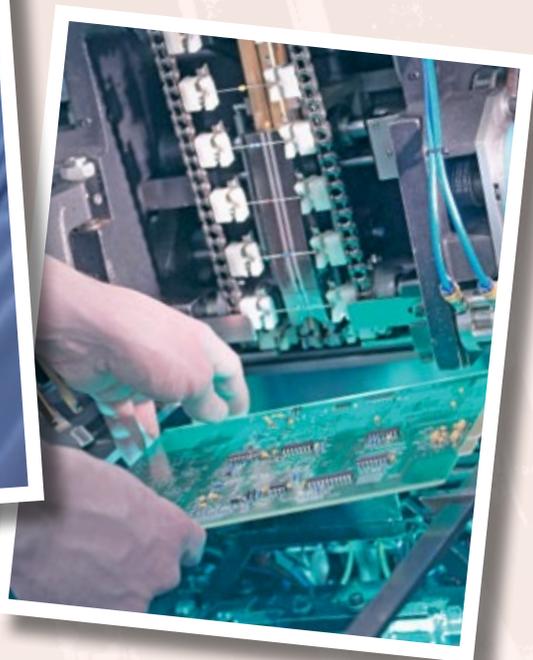
為使經認證單位認證期間得接續，另考量重新評鑑之作業時間，本辦法第 10 條規定經認證單位應於證書有效期限屆滿三個月前，重新申請技能職類測驗能力認證（如證書效期於 105 年 1 月 1

日屆期者，應於 104 年 10 月 1 日前提出）。

本辦法第 11 條規定：「經認證單位於認證有效期間變更第六條第一項第二款、第四款、第五款或第六款內容者，應報請認證機關（構）核定。」，係為避免經認證單位因組織章程、會務運作、財務報表、場地使用權限或測驗規範等內容變更，影響參加測驗者之權益，爰規定其所送原始資料內容如有調整者，應報請認證機關（構）核定。惟經審查結果如發現上述變更內容致影響技能職類測驗之辦理者，勞委會將通知該經認證單位立即停止辦理測驗，並廢止其認證合格處分，註銷合格證書及通知繳回。至原計畫書變更內容有違反測驗公平原則或影響參加測驗者權益者，勞委會將通知該經認證單位立即停止辦理測驗，並限期改善；屆期未改善者，廢止其認證合格處分，並註銷合格證書及通知繳回。

（六）追蹤查驗及複驗經認證單位

本辦法第 12 條規定：「認證機關（構）得不定期追蹤查驗經認證單位。經認證單位受通知限期改善者，應於期限內提出改善方案送認證機關（構）。必要時，認證機關（構）得辦理複驗。經認證單位對於追蹤查驗或複驗作業，不得規避、妨礙或拒絕，並應配合提出說明或提供



相關資料。」，主要在監督、管理經認證單位辦理技能職類測驗過程確實符合公平、公正原則，且其測驗內容具有信度、效度及鑑別度，保障參加測驗人員之權益。

(七) 技能職類測驗試務事項

本辦法第 16 條規定：「經認證單位辦理技能職類測驗，應於每年十月前，公告次年度辦理測驗日期表。測驗日期有調整者，應於原報名期間起始日三十日前，公告測驗日期調整前後日期表及敘明調整理由。遇有天災、事變或其他重大事故，致不能如期辦理測驗者，應即公告測驗調整之訊息。」。現行技能檢定作業，除按時發送簡章並公告測試

日程表外，為保障應檢人知的權利，並協助應檢人參加檢定前已具備相關應檢知識與技能，勞委會中部辦公室網站同時公告各職類測驗規範、測試參考資料、歷屆考題、術科測試場地機具設備自評表、各職類級別收費標準、測試期程異動公告、成績複查作業流程及相關資訊及法規資料等供民衆查詢，未來經認證單位辦理技能職類測驗，應比照技能檢定方式辦理。

(八) 認證業務委託

職業訓練法第 31 條之 1 第 2 項規定：「認證業務，中央主管機關得委託非以營利為目的之專業認證機構辦理。」，係考量在不增加行政部門人力下，藉由



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



認證專業機構協助政府辦理認證事務業務。惟基於技能職類測驗能力認證係屬新創業務，目前仍由政府部門推動辦理，待相關制度更臻完備及認證業務累積一定數量，再考慮是否委由專業認證機構協助辦理認證相關事務業務。

本辦法第 19 條規定：「專業認證機構，應具備下列資格之一：一、相關國際認證組織會員。二、具十年以上辦理技能職類測驗或技能職類測驗相關基準建立事項之經驗。三、具十年以上辦理高中（職）以上聯合招生（考試）之經驗。」，乃基於認證業務高度專業性，受委託辦理技能職類測驗能力認證之專業認證機構，應對該認證業務相關作業流程及規範內容具備專業知識與實務經驗，方可勝任。另為杜絕外界質疑受委託辦理認證事務業務之專業認證機構有球員兼裁判之嫌，技能職類測驗能力認證及管理辦法第 3 條明定：「受委託之

專業認證機構不得為申請認證之機關或團體。」

（九）認證審查收費標準

技能職類測驗能力認證係屬申請制，凡符合資格條件之全國性專業團體均得依其需求提出認證申請；基於使用者付費原則，職業訓練法第 31 條 1 第 3 項授權中央主管機關（勞委會）訂定認證審查費收費標準。

現行所公告技能職類測驗能力認證審查收費項目及其標準如下：

- 一、申請及資格審查費：
新台幣六千二百元。
- 二、書面實質審查費：
新台幣二萬二千元。
- 三、實地評鑑費：
新台幣二萬七千元。
- 四、評鑑結果審議費：
新台幣二萬二千元。
- 五、證書費計新台幣幣：
四百元。



為鼓勵全國性專業團體申請技能職類測驗能力認證，有關上述收費項目及標準，僅就辦理認證審查作業所需專家學者出席費、差旅費及必要行政費用進行提列，至認證業務相關追蹤查驗、審查小組成員培訓、爭議案件處理及資訊系統建置等費用則由政府部門吸收，以輔導協助未來經認證單位能確實發揮全國性專業團體功能，建置具有市場效用之專業證照制度。

目前推動情形

鑒於技能職類測驗能力認證計畫書之審查標準均依「技術士技能檢定及發證辦法」及「技術士技能檢定作業及試場規則」相關規定辦理，具高度專業性及完整之程序規定，全國性專業團體於勞委會 101 年 10 月舉辦相關管理法規宣導時紛紛表達：希望勞委會提供必要協助與輔導，俾其建置完善之技能職類測

驗制度。勞委會遂於 101 年 11 月公告「技能職類測驗能力認證輔導計畫」，目前完成第一階段輔導共計 16 個單位，未來將視接受輔導之全國性專業團體需求，持續給予必要之協助與輔導。又近來復有全國性專業團體提出輔導需求，勞委會已因應另案公告技能職類測驗能力認證輔導計畫（受理期間：102 年 6 月 1 日至 7 月 31 日），歡迎資格符合且有意願辦理技能職類測驗之全國性專業團體，提出認證輔導申請。

結語

面對全球化的挑戰，並配合國家經濟發展及國家競爭力提升的願景，勞委會期待經由職業訓練法新增「技能職類測驗能力認證制度」，整合民間資源共同推動具市場效用之專業證照，厚植國家軟實力，為再次開創台灣經濟奇蹟，打造最堅實勞動力的根基。🌱

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用
法規

勞工 安全衛生法 修法前後之差異比較

勞委會勞工安全衛生處科長 林毓堂



前言

勞工安全衛生法（以下簡稱勞安法）為我國落實保障工作者安全及健康，預防職業災害發生的重要基石，自民國 63 年公布施行後，除於 80 年間部分修正外，即未有大幅修正。鑒於我國產業結構改變，勞工已面臨過勞、精神壓力及肌肉骨骼疾病等新興疾病的危害，且隨著新材料、新物質及新科技的發展，勞工也暴露於新風險，職業安全衛生因此遭逢新挑戰；此外，國際上對於化學品安全管理、機械、設備或器具的本質安全設計、以及勞工健康管理等議題也有長足的進步，值得效仿。顯然，現行勞安法已難滿足目前時空環境的變遷所需。

為防止職業災害，保障工作者安全及健康，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）自 95 年即積極展開勞安法修法作業，考量國內環境情勢、職場安全衛生環境多元性、勞

工安全衛生既有基礎、政府執行能力及勞工權保障等，並參酌國際公約及歐、美、日等國的立法經驗與發展趨勢，於召開 30 餘場次內、外部研商、專家諮詢及公聽會議，廣泛蒐集意見後方完成修正草案，於 100 年 3 月及 9 月分別送請行政院及立法院審議，但因部分條文未獲社會共識，以致於在立法院上會期未能順利完成三讀。全案經過勞委會重新檢討，並舉辦 13 場次座談與說明會，充分與有關機關、學者專家、業界及勞雇團體等進行溝通化解疑慮，且收納各界意見修正部分爭議性條文後，於 101 年 6 月及 11 月再送請行政院及立法院審議，復歷經多次折衝協商與努力之下，終於獲得立法院朝野黨團最大修法共識，於今（102）年 6 月 18 日完成三讀程序，更名為「職業安全衛生法」，並於 7 月 3 日經總統令公布。



勞安法修法前後之比較

綜觀勞安法本次修法，為近 22 年來最大幅度之修正，除將適用範圍擴大，涵蓋各業所有工作者，並包括源頭消滅機械或化學品危害、營造友善工作環境、促進勞工身心健康、強化母性與少年勞工保護、保障勞工之安全衛生基本權限及促進職業安全衛生文化等面向，對於

我國在保障勞動基本人權、創造公平正義的勞動環境與提升優質勞動的產業競爭力，將更為周延完善，也使我國職業安全衛生的發展邁入新紀元。勞安法修正為職安法後，條文總計 55 條，其中包括內容修正 32 條、新增條文 15 條、刪除條文 2 條及內容未修正 8 條。以下謹就該法修法前後之差異重點及其對應條次予以列表說明，以利相互對應比較：

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
立法目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為防止職業災害，保障勞工安全與健康。 2. 本法未規定者，適用其他有關法律之規定。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為防止職業災害，保障工作者安全及健康。 2. 其他法律有特別規定者，從其規定。 	§ 1
保障對象	受僱勞工。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受僱勞工。 2. 自營作業者。 3. 受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員（如派遣工、職業訓練機構學員）等工作人員。 	§ 2
適用範圍	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適用於營造業、製造業等 14 業。 2. 其他經中央主管機關指定之事業或部分工作場所。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一體適用於各業。 2. 如因事業規模、性質及風險等特殊因素，中央主管機關得指定其僅適用本法之部分規定。 	§ 4
義務主體	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主。 2. 代行檢查機構、訓練單位。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主。 2. 自營作業者（如獨立從事勞動，且未僱用勞工者，仍準用一般責任、置備必要安全衛生設施、機械設備應符合安全標準、化學品應依規定標示、許可與通報、危險性機械設備應經檢查合格及其操作人員應經訓練合格等義務及罰則等規定）。 3. 機械、設備、器具之製造、輸入或供應者。 	§ 5 – § 49、 § 51

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
		4.化學品之製造、輸入或供應者。 5.驗證機構、監測機構、醫療機構、顧問服務機構、代行檢查機構及訓練單位。	
一般責任	無	1.僱主：使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。 2.機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者：應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，防止該等物件於使用或工程施工時，發生職業災害	§ 5
身心健康保護	無	增訂異常工作負荷促發疾病、身體或精神遭受不法侵害、重複性作業促發肌肉骨骼疾病等之預防及其他身心健康保護之規定	§ 6
機械、設備及器具安全管理	僱主端： 1.不得設置不符防護標準之機械、器具，供勞工使用。 2.上述機械、器具於使用前，中央主管機關得委託適當機構實施型式檢定。	製造、輸入、供應及僱主端： 1.經指定之產品，其構造、性能及防護需符合安全標準。 2.經公告列入型式驗證之產品，需強制型式驗證合格。 3.經指定之產品符合安全標準者，應自我宣告及標示。 4.經型式驗證合格之產品，方得使用驗證合格標章。	§ 7 - § 9
化學品安全管理	僱主端： 對危險物及有害物應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項。	製造、輸入、供應及使用端： 1.對於新化學物質，應繳交化學物質安全評估報告，並經核准登記。 2.對於經指定之管制性化學品，禁止處置或使用。但經許可者，不在此限。 3.對於經指定之優先管理化學品，應將相關運作資料通報中央主管機關。 4.與僱主負化學品標示及安全資料表之共同義務。 5.僱主對於危害性化學品，應依其健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，並採取分級管理。	§ 10、 § 11、 § 13、 § 14



修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
作業環境監測	雇主對於經指定之作業場所應依規定實施作業環境測定。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主對於定有容許暴露標準之作業場所，應確保勞工之危害暴露低於標準值。 2. 雇主對於經指定之作業場所，應訂定作業環境監測計畫，並由經認可之作業環境監測機構實施監測。 3. 雇主對於作業環境監測計畫及監測結果，應公開揭示，並通報中央主管機關。 4. 明定作業環境監測機構資格及管理之法源。 	§ 12
危險工作場所風險管理	無	<p>從事石油裂解之石化工業及從事製造、處置或使用危害性之化學品數量達中央主管機關規定量以上之工作場所：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 應定期實施製程安全評估，並製作製程安全評估報告，報請勞動檢查機構備查。 2. 應建置職業安全衛生管理系統。 	§ 15、 § 23
勞工健康檢查與健康管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查；對在職勞工應施行定期健康檢查；對於從事特別危害健康之作業者，應定期施行特定項目之健康檢查。 2. 雇主應建立健康檢查手冊，發給勞工。 3. 上述健康檢查應由醫療機構或本事業單位設置之醫療衛生單位之醫師為之。 4. 檢查紀錄應予保存。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增訂經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查為雇主對於在職勞工健康檢查明定體格檢查及健康檢查應由認可醫療機構之醫師為之；並明定認可醫療機構、醫師資格與管理之法源。 2. 增訂醫療機構對於健康檢查之結果，應通報中央主管機關備查，以作為工作相關疾病預防之必要應用。 3. 增訂健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。 4. 增訂雇主對於健康檢查結果，不得作為健康管理目的以外之用途。 	§ 20、 § 21

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
勞工健康服務	無	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工人數達一定規模以上經公告適用之事業單位，應僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。 2. 前項職業病預防事項應配合勞工安全衛生人員辦理之。 3. 上述事業單位之適用期程，中央主管機關得依規模、性質分階段公告。 	§ 22
少年勞工保護	童工（15-16歲）禁止從事危險性或有害性工作。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「童工」修正為未滿 18 歲者。 2. 增訂未滿 18 歲者從事危險性或有害性工作以外之工作，經具資格之醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。 	§ 29
女性勞工保護	一般女性勞工不得從事坑內、有害物散布場所等危險性或有害性工作。	刪除。	—
	妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，亦不得從事起重機、捲揚機之運轉等危險性或有害性工作。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對妊娠中之女性勞工，依醫學及科技之發展，刪除禁止從事銻、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作，但增列不得從事危險性或有害性工作： <ol style="list-style-type: none"> (1) 異常氣壓及處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。 (2) 處理或暴露於致病或致死風險之感染性微生物之工作。 (3) 二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷等具生殖毒性一級或致基因突變性一級或具直接、間接影響哺乳功能之危害性化學品之工作。 2. 分娩後未滿一年之女性勞工： <ol style="list-style-type: none"> (1) 刪除原規定不得從事危險性或有害性工作之規定。 (2) 但仍不得從事礦坑、鉛、一定重量以上之重物處理、鑿岩機及其他有顯著振動等對產後母體恢復有影響之工作。 3. 增訂雇主依規定採取母性健康保護措施，並經當事人書面同意者，從事上述部分禁止工作，得不受限制。 	§ 30、 § 31



修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
釐清地方主管機關檢查權爭議	主管機關及檢查機構對事業單位工作場所得實施檢查。	4. 中央主管機關及勞動檢查機構對事業單位勞動場所得實施檢查（即回歸勞動檢查法第 5 條規定）。	§ 36
重大職業災害通報	<p>1. 事業單位工作場所發生下列職業災害時，應於 24 小時內報告檢查機構：</p> <p>(1) 發生死亡災害者。</p> <p>(2) 發生災害之罹災人數在 3 人以上者。</p> <p>(3) 其他經中央主管機關指定公告之災害。</p> <p>2. 檢查機構接獲前項報告後，應即派員檢查。</p>	<p>1. 應通報之職業災害由「工作場所」擴大為「勞動場所」</p> <p>2. 通報期限由「24 小時」修正為「8 小時」。</p> <p>3. 應通報之職業災害除死亡及罹災人數在 3 人以上者外，增列罹災人數在 1 人以上，且需住院治療者。</p> <p>4. 勞動檢查機構接獲報告後，僅就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。</p>	§ 37
工作者安全衛生基本權	<p>知道的權利</p> <p>1. 接受安全衛生教育訓練。</p> <p>2. 經由宣導，知道本法及安全衛生相關規定。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>1. 藉由安全標示或驗證合格標章，得知廠場機械、設備或器具是否符合安全規定。</p> <p>2. 藉由標示、清單及安全資料表，得知廠場之化學品危害性。</p> <p>3. 藉由雇主公布之職業災害內容及統計，得知事業單位每月職業災害發生情形。</p>	§ 7、 § 10、 § 32、 § 33、 § 38
	<p>參與的權利：</p> <p>1. 參與訂定安全衛生工作守則。</p> <p>2. 參與勞工安全衛生委員會。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>1. 參與事業單位之職業災害調查。</p> <p>2. 參與政府申訴案或職業病調查。</p> <p>3. 參與政府職業安全衛生諮詢會。</p>	§ 23、 § 34、 § 35、 § 37
	<p>其他權利：</p> <p>定期接受健康檢查。</p>	<p>除左列外，增訂：</p> <p>立即危險停止作業的權利。</p>	§ 18、 § 20

修正重點	勞工安全衛生法	職業安全衛生法	條次
促進職場安全衛生文化之發展	中央主管機關得訂定獎勵辦法，輔導事業單位及有關團體辦理之，以有效防止職業災害，促進勞工安全衛生。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中央主管機關得訂定獎勵或補助辦法，鼓勵事業單位及有關團體辦理之，以為提升雇主及工作者之職業安全衛生知識，促進職業安全衛生文化之發展。 2. 增訂直轄市與縣（市）主管機關及各目的事業主管機關應積極推動職業安全衛生業務；中央主管機關得訂定績效評核及獎勵辦法。 	§ 50
促進安全衛生相關產業之發展	無	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業單位對於經檢查通知之改善，於必要時，得請中央主管機關協助或洽請認可之顧問服務機構提供專業技術輔導。 2. 有關驗證機構、作業環境監測機構、健檢醫療機構、訓練單位之管理、新化學物質之登記、健康檢查結果之通報、職業安全衛生管理系統之訪查與績效認可等業務，中央主管機關得委託相關專業團體辦理。 	§ 36、 § 52

結語

建構安全衛生的工作環境，不僅是維護勞動基本人權，國家發展進步的指標，更是勞工生存權與工作權的保障，同時也維繫著人力資源的穩定、社會的安定及經濟的發展。勞安法修法通過不僅是職業安全衛生發展的新里程碑，也是一個開端，未來在該法相關附屬法規的研訂及落實執行層面等仍有賴各界共同努力，凝聚共識，並克服困難，方能強化職業災害預防機制，有效保障所有工作者的安全與健康。





附錄

Q1：勞工如因過勞致死，是否可依職安法課予雇主刑責？

勞工過勞主要源於超時工作，其預防對策仍在於落實勞動基準法工時規定，而職安法之「預防」，係以「高風險群」勞工之健康管理為主，課以罰鍰，較為合理，且實務上過勞疾病多為個人原因及職業原因等多重因素所致，職業因素僅為「促發」（非引起）原因之一。惟為強化雇主預防勞工過勞之責任，遏止雇主不當以責任制為由，致勞工因工作負荷過重促發腦心血管疾病，未來對於過度工作負荷之勞工，如已提出醫師預防過勞之醫囑或評估報告，雇主仍不當指派其從事工作導致勞工過勞死者，除將依職安法處分外，如有應注意，並能注意，而疏於注意之情事者，仍得視其情節，依涉嫌刑法第276條業務過失，移送司法機關偵辦。

Q2：職安法通過後，勞動檢查執行人力是否不足？適用各業未來如何執行？

因應職安法擴大適用範圍後所需監督檢查人力，勞委會除將積極向行政院爭取外，另針對中小企業或微型事業，則將優先採取宣導、輔導及補助措施，以協助其推動安全衛生工作。

Q3：職安法何時會正式施行？

依該法第55條規定，施行日期是由行政院定之。但為使該法案公布後能及早順利推動，讓勞動檢查機構及事業單位等得以遵循，促使修法前後接軌無礙，勞委會已積極展開多達58種附屬法規之研修工作（包括須新增或大幅修正者28種，須配合修正部分內容者30種），法制作業雖極為繁重，且深具挑戰，仍將盡最大努力達到立法院所要求之1年內完成為目標。

Q4：職安法擴大適用後與其他相關法律是否競合？

1. 為釐清職安法與其他法律之關係，本次修法於第1條已明定「其他法律有特別規定者，從其規定」，亦即如公務人員保障法、礦場安全法、消防法、道路交通管理處罰條例、船舶法、游離輻射防護法、毒性化學物質管理法及爆竹煙火管理條例等就安全衛生事項有特別規定，應優先適用各該法律之規定，尚不致產生競合。
2. 該法也特別規定，各地方主管機關及目的事業主管機關仍應依其業管權責，積極推動職業安全衛生業務，俾與職安法相輔相成，共同促進職業安全衛生文化之發展。

Q5：未來派遣勞工是否也適用職安法規定？

職安法適用所有行業，因此於該法施行後，派遣公司本應負保障派遣勞工安全與健康之雇主責任；此外，對於受要派公司工作場所負責人指揮或監督之派遣勞工，該法已明訂於該事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用該法之規定。

Q6：雇主應如何依規定為在家工作者提供必要之安全衛生設施及措施？

職安法已考量部分因經營型態、管理制度及工作特性等適用該法確有困難，故明定因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定，勞委會未來於相關附屬法規研訂時，將廣徵各界意見，再納入規定，以符合各行業需求。

Q7：未來對於勞工過勞等導致相關疾病害之因果關係認定將有困難？

1. 職安法規定有關長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病等預防措施，旨在要求雇主實施高風險群健康管理及工作條件調整，並無涉因果關係認定。此外，勞委會也將研議訂定相關附屬規章或實務指引，以提供業者採行事前預防措施之參據。
2. 至於危害暴露與罹患職業疾病因果關係之認定，勞委會已訂有「職業促發腦血管及心臟疾病認定參考指引」、「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」及各則職業性肌肉骨骼傷病之認定參考指引等。🌀





職業安全衛生法

於化學品危害預防管理

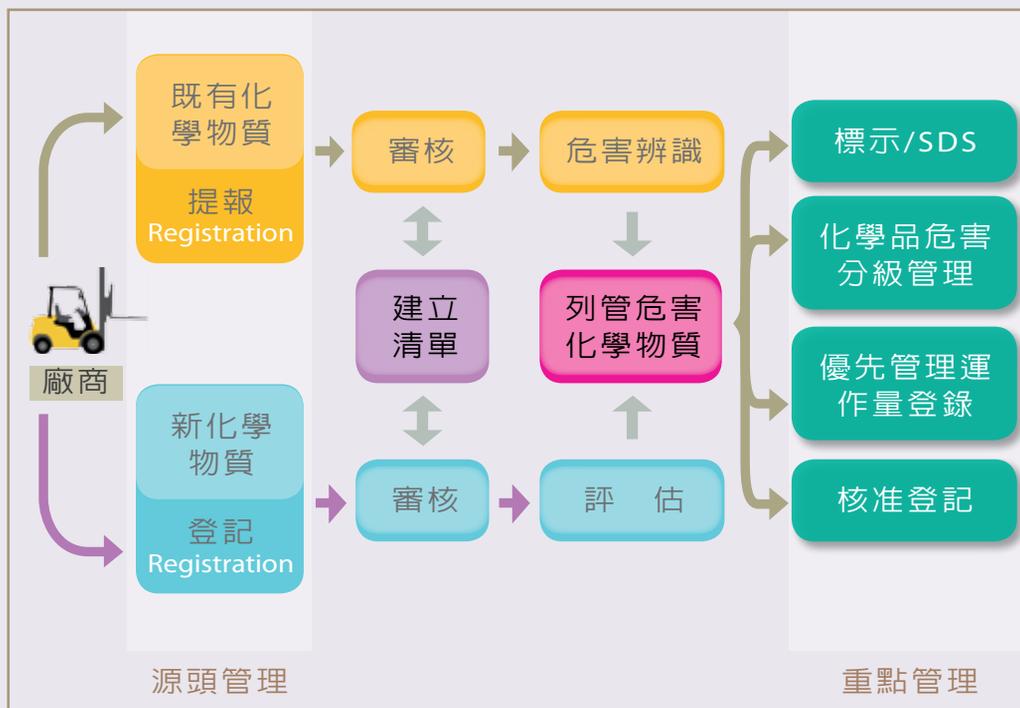
之策略

勞委會勞工安全衛生處技士 林清源

背景說明

化學物質之研發、製造和應用，造就了經濟發展與人類福祉之增進，然而化學物質對人類健康之潛在危害卻是不可輕忽，依 ILO 推估，60% 之職業病及 4% 之職業癌症與化學品危害相關，例如已確認暴露於一些化學物質如石棉、苯、甲醛、戴奧辛、多環芳香烴族等都可能引發癌症；此外，為數眾多之化學品，常因危害特性辨識不明，設施不足或處理不當，導致發生火災、爆炸、洩漏、中毒等重大災害，亦造成人員生命財產損失。

為有效加強化學品危害預防管理，勞委會本次修正勞工安全衛生法為職業安全衛生法（以下簡稱職安法）主要以兩大策略著手，即化學品之源頭管理及重點管理。化學品源頭管理參考歐盟化學物質註冊、評估、授權與限制法案（Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, REACH）等法規，透過廠商提報或核准登記之審核及評估機制，掌握其危害特性，後續再依勞工之暴露風險程度，採取不同之重點管理策略（示意圖如圖一），以下就該法相關規定簡述政策推展方向與作法。



圖一：勞委會化學品危害預防管理推動策略



化學品危害預防策略

一、推動化學品源頭管理制度 (職安法第 13 條)

參考國際組織與領先國家作法，勞委會化學品源頭管理將化學物質區分為既有化學物質 (existing chemical substances) 及新化學物質 (new chemical substances) (於中央主管機關公告之化學物質清單 (既有化學物質) 以外之化學物質稱為新化學物質)。新化學物質透過核准登記 (notification) 程序，要求廠商進行必要之危害特性測試，進而運用危害辨識資訊及風險評估制定管制策略。

另既有化學物質之管理，勞委會於 98-100 年執行跨部會「國家化學物質登錄管理與資訊應用機制推動方案」，完成我國首次建立之本土化既有化學物質清單 (草案) 79,000 種，初步掌握化學物質上游製造及輸入廠商之資料，該清單將成為勞委會未來進行篩選重點管理化學物質 (優先管理及管制性化學品) 之重要資料庫。透過既有化學物質的清單建置與危害評估，配合未來新化學物質核准登記制度，才能對所有危害化學物質制定合理之管控機制。

職安法對於新化學物質管理類似 REACH 之精神，均是利用源頭申報核准登記制度掌握化學物質危害及分類、

作業場所使用狀況及暴露評估、危害預防措施等資訊。運作新化學物質之廠商，未向中央主管機關繳交化學物質安全評估報告，並經核准登記前，含有該物質之化學品 (包括物質、混合物、物品)，不得有製造、輸入之行為，以確保工作者能在適當之安全衛生設備及防護措施下從事工作。

二、推動化學品重點管理制度 (職安法第 14 條)

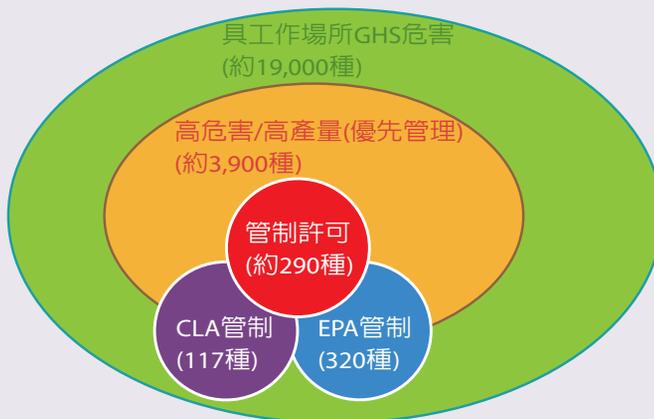
鑑於化學品種類繁多，如何有效管理乃各國相關政策關注重點。國際上普遍將高暴露風險或高產量之危害物質，列為優先管理之對象，例如易致火災、爆炸、易燃、急毒、致癌、致突變及生殖毒性等化學品。未來經勞委會指定之優先管理化學品，將要求廠商須定期申報運作資料 (包括廠商基本資料、化學品基本資料、製造、輸入、處置、使用等數量及可能暴露人數等)，以掌握全國運作此等危害性化學品流布狀況，並透過危害及風險評估之篩選機制，據以訂定後續必要之管控措施，依目前掌握之既有化學物質清單 (約 79,000 種)，優先管理物質經篩選約有 3,900 種。

另勞委會參考日、韓、澳、歐盟等國作法，針對致癌、致突變和生殖毒性物質 (carcinogenic, mutagenic or toxic for reproduction, CMR) 等高

度關注物質 (substance of very high concern, SVHC)，並具有高暴露風險者，將評估指定為管制性化學品，除經許可外，製造者、輸入者、供應者或

雇主不得製造、輸入、供應或供工作者處置、使用，前述優先管理物質中，約有 290 種屬管制性化學品 (示意圖如圖二)。

廠商提報既有化學物質 (約 79,000 種)



圖二：我國既有化學物質清單初步篩選結果



圖三：優先管理及管制性化學品篩選步驟



三、落實勞工對於化學品危害知的權利 (職安法第 10 條)

為使勞工藉由對危害性化學物質之分類標示及揭示安全資料表，知悉製造、處置或使用之危害物質之安全衛生資訊，保障勞工知的基本權利，97 年 12 月 31 日起勞委會於工作場所實施「化學品全球分類與標示調和制度 (GHS)」，以分二階段公告適用之方式，計公告 2,151 種適用之危害物質，未來將配合國際 GHS 推動期程，公告後續適用及全面實施之期程，防止勞工因未確實知悉危害物質資訊



所引起之職業災害。

GHS 之危害分類目前有 27 種分類，包括物理性危害、健康危害，以及環境危害，GHS 制度之標示主要以紅框白底搭配九種不同的黑色象徵符號的圖式為主，並包括有警示語、危害警告訊息、危害防範措施等要項；安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS) 則詳細描述該物質或混合物之相關物化、毒理及防護資訊等。

本次職安法修法，勞委會參考國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 之化學品公約及美、加、歐盟、日、韓等國作法，明定除標示外，雇主應製備清單、揭示安全資料表，並採取必要之通識措施等規定；另為強化化學品源頭管理，增列化學品於製造、輸入、供應與事業單位或自營作業前，應依規定標示並提供安全資料表。

四、推動化學品危害分級管理制度 (職安法第 11 條)

勞委會建置之國家既有化學物質清單 (草案) 中，具有 GHS 危害者高達 19,000 種，惟現行環保署及勞委會管制之化學品僅數百種，顯示現行管理策略已明顯不足，對化學品危害之管理實務需求，有必要參考國際之解決方法及相關管理工具之應用，以強化化學品危害預防措施。

ILO 已於 2006 年提出一套簡易而實用之國際化學品分級管理 (Chemicals Control Banding, CCB) 工具指引, 其風險評估方法係先依 GHS 化學品之健康危害分類決定其危害群組, 次以化學品使用量、粉塵度 (或揮發度) 決定風險等級, 最後再依風險等級低至高選擇對應之管理方法 (大致分為整體換氣、工程控制、隔離及特殊規定 4 類, 示意圖如圖四)。

化學品分級管理整套評估流程清晰, 雇主、專責人員及勞工容易理解, 使此流程易在工作廠場中執行, 與其他複雜之健康風險評估程序相比, 分級管理工具雖有其使用限制, 但其經濟簡便之特性, 非常適合我國以中小企業為主之事業單位, 並可作為大型企業實施風險初步篩選之工具, 可保護多數勞工之安全與健康。



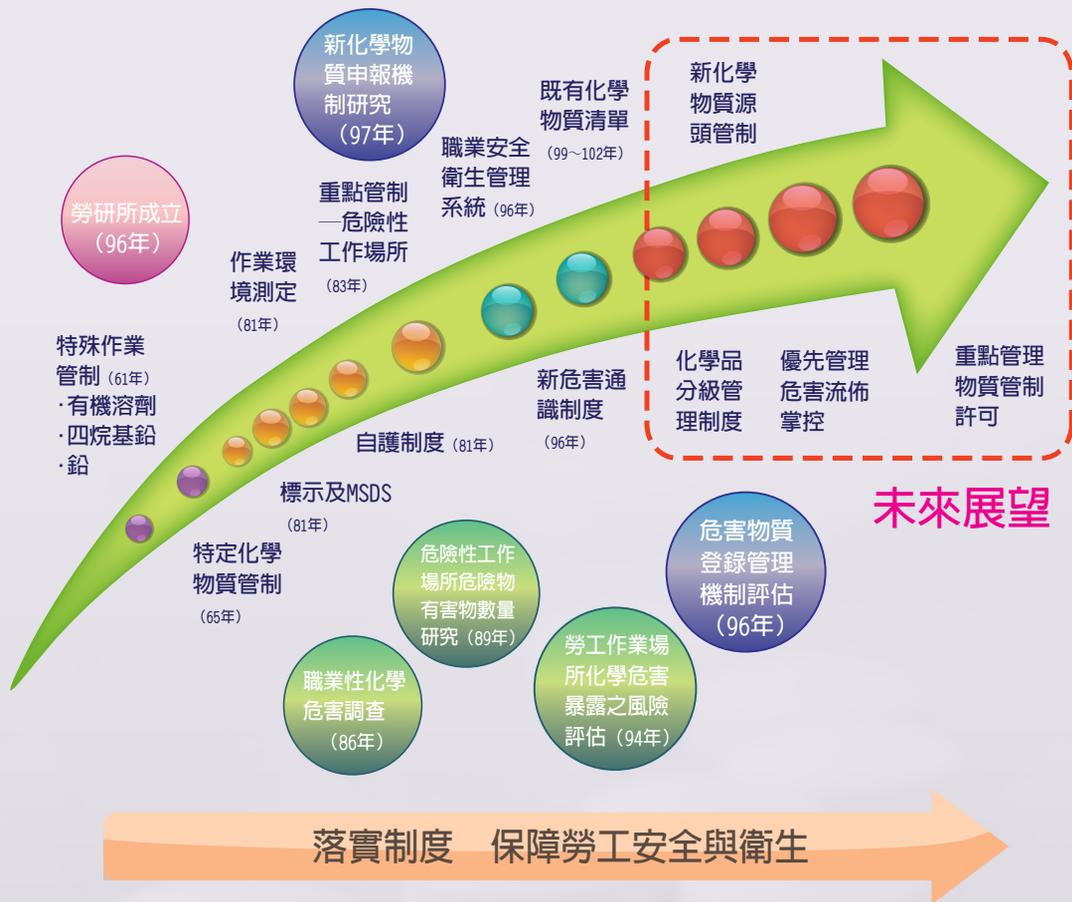
圖四：化學品分級管理步驟



未來展望

勞委會經過近年之努力與跨部會合作，已建立我國本土流通之化學物質清單(草案)，職安法公布後，將積極研訂相關附屬法規，完備新化學物質核准登

記、優先管理與管制性化學品之指定、許可及分級管理機制，並發展相關配套措施及管理工具等。如何落實化學品源頭登錄管理，並建立以風險為基礎之重點管理制度，將是勞委會下一階段努力之目標。



圖五：化學品管理制度進展與未來展望

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。

「我的工作是在輔具維修再造，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。」



4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

動態瞭望

初探2010年 韓國工會與勞動關係調整法之修正

國立政治大學法律學系博士生 張義德

2008年1月修正通過並於2011年5月開始施行之我國團體協約法修正條文第6條第1項的立法理由謂之：「參酌美、日、『韓』三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。」是以，姑且不論韓國勞動法制對於我國之影響程度，韓國之立法例對於我國而言，應有一定之參考價值。

在經過了激烈的討論後，韓國的國會於2010年1月1日通過修正了「工會與勞動關係調整法」部分條文。在此次的修正中，除了延續於1997年的修正中所導入的禁止雇主對於專職會務人員給付工資外，因考慮到在勞資間對於會務人員給付工資的習慣行之已久之事實而新設了「工作時間免除制度」，同時又將自1963年的工會法修正所導入之複數工會禁止規定進行實質解禁，並新設了引人注目的「協商窗口單一化制度」與「公正代表義務」之規定。

鑑於目前國內研究韓國勞動法之文獻並不多見且未觸及此次修正，本文乃擬先就修正之背景作一簡單的介紹，而後就上述三制度進行說明，以使讀者對於韓國集體勞動法制的最新發展有所認識。最後，將韓國之制度與我國之現行規範進行初步之比較分析，期盼能作為我國未來相關制度運作之參考。



2010年工會與勞動關係調整法修正之背景

韓國現代化的勞動立法可追溯至1953年於韓戰末期所制定的「勞動四法」（勤勞基準法、工會法、勞動爭議調整法、勞動委員會法）。其後，經過了數次的修正，於1997年將「工會法」與「勞動爭議調整法」修正合併為「工會與勞動關係調整法」¹（以下略稱為「勞動關係法」）並維持其基本架構至2010年之修正前。

1997年修正的焦點之一為明文禁止雇主對於專職會務人員給付工資。詳言之，在過去韓國大多數的工會對於其專

職會務人員的工資乃依賴雇主之給付，雇主對此也未採取抗拒的態度。不過，在1987年當時執行黨的代表委員盧泰愚提出「民主化宣言」並修正勞動法制後，工會運動變得活躍，以雇主對於專職會務人員之給付為前提之專職人員人數問題乃成為勞資紛爭的主要原因之一²。為了消弭紛爭乃於1997年制定勞動關係法時新增了第24條關於專職會務人員之規定，而於同條第1項規定在依據團體協約之約定或有雇主同意時，勞工得不提供勞動契約上所定之勞動而專職從事工會之業務的同時，又於同條第2項規定：「因第1項之規定僅從事工會會務者在其專任期間不得取得雇主之任何給

1. 關於1997年之工會與勞動關係調整法的修正背景與經過，得參見：宋剛直，「韓國勞動關係法の改正をめぐる諸問題」，比較法学31卷2号(1998年1月)，6-7頁；日本労働研究機構編，『韓國の労働法改革と労使関係』（日本労働研究機構，2001年3月），15-17頁（林和彦執筆）；金裕盛，『韓國労働法の展開 - 経済的効率化・政治的民主化・社会的衡平化 -』（信山社，2001年10月），180-199頁。程度有別。

2. 日本労働研究機構編，前掲註，57-58頁（西澤弘執筆）。



付。」此外，為了對應第24條之修正，乃於第81條第4款將「對於專職會務人員給付工資」作為不當勞動行為的態樣之一，對於違反該規定之雇主乃以有期徒刑或罰金相繩。

不過，對於財政基礎較弱的中小企業工會來說，禁止雇主支付專職會務人員工資的立法措施將可能使其消滅，因此採取強烈反對的態度而要求政府放寬相關之規定³。為了消弭工會的反對聲浪，乃於同法附則第6條第1項規定對於在該法施行時於雇主已支援專職會務人員之工資的事業或事業單位中，在2001年12月31日前不適用前述規定，其後又延長至2006年12月31日止。不過，因對於該制度之實施仍有所疑慮，於2006年12月30日又將施行日期延後到2009年12月31日之前。

除了上述的禁止對於專職會務人員給付工資外，在1997年的修正中最受注目的焦點乃刪除自1963年舊工會法修正以來之禁止複數工會規定而在法律上承認複數工會之設立與存在。詳言之，1963年新增舊工會法第3條第5款規定「在組織以妨害既存工會之正常運作為目的時」，構成工會之不適格事由；在1987年的修正中又增加了「與既存之工會及組織對象相同時」之文句而強化了禁止複數工會規定。



對於複數工會禁止規定早就有違反工會自由設立主義原則之批判，特別是在1991年韓國加入ILO後成為勞方所提出修正勞動關係法之最大爭點。對此，1997年的修正刪除了禁止設立複數工會之規定，除了公務員或教師外，均得自由設立工會。不過，因考量到勞資對於複數工會之實施意見並不一致，以及在一個企業之中若突然存在著複數工會可能會因勞資紛爭或勞勞紛爭的頻發而有致使勞資關係不安定之虞，因此在同法的附則中亦與前述之「禁止對於專職會務人員給付工資」規定同樣地設有延後施行之規定⁴。亦即，雖然承認工會之聯合體及全國中央組織，但對於在企業或事業單位中由個別勞工為成員所組織

3. 李鋌，「現行韓国労働法の完成とその特徴」，法政研究 68 卷 4 号（2002 年 3 月），56-57 頁。

4. 李鋌，「韓國の最近における労働立法の動向について—非正規職保護立法と複数組合問題を中心に」，季刊労働法 223 号（2008 年 12 月），149 頁。

「單位工會」則在附則第5條第1項規定於2002年始承認之。雖然學界認為因延後措施違反了勞動關係法第5條所規定之勞工得自由組織及加入工會與憲法第33條之保障團結自由規定而予以嚴厲的批判⁵。然而，該規定仍被二度延長，終於在2010年1月1日的修正及附則中承認複數工會之成立並導入協商窗口單一化制度，且於2011年7月1日開始施行。

2010年工會與勞動關係調整法修正之內容

因「對於專職會務人員給付之禁止」及「企業內複數工會之承認」等規定的施行猶豫期限均到2009年的年底為止，雖然在當時各界對於工會與勞動關係調整法之修正進行激烈的討論⁶，但因執政黨與在野黨的嚴重對立而遲遲無法完成相關配對措施的立法及修法，直到2010年1月1日凌晨2點才戲劇性地通過修正案。在此次的修正中，最受矚目的焦點是自2010年7月1日開始實施的「工

作時間免除制度」及自2011年7月1日開始實施的「協商窗口單一化制度」與「公正代表義務」，以下乃就其內容分述之⁷。

(一) 工作時間免除制度

1、工作時間免除制度之內容

於2010年修正勞動關係法時，除了於第24條第2項維持1997年修正時所為之禁止對於專職會務人員給付工資外，又於第24條第4項新增了「工作時間免除制度」作為其配套措施。亦即，僅從事工會之業務者在其專任期間，雖然不得取得任何由雇主所為之給付，但在有團體協約或雇主同意的情形之下，於一定的時間限度內，對於在進行①協議、協商、苦情處理、產業安全等與勞資共同利害關係相關之活動或②為發展健全勞資關係所進行之工會維持、管理業務活動範圍內，承認其工資得由雇主支付。

又，為決定免除工作時間之限度乃於同法第24條之2第1項規定於勞動部設置「工作時間免除審議委員會」。

5. 崔碩桓，「韓国における労働組合・従業員代表制度の新展開—課題に直面する企業別組織と中央集権化への動き」，日本労働研究雑誌 555 号（2006 年 10 月），67 頁。

6. 為了討論複數工會之保障及對於專職會務人員的給付問題而根據 2008 年 10 月 29 日勞資政委員會之決議於該委員會之下設立「勞資關係先進化委員會」，自同年 11 月 13 日開始運作，並於 2009 年 7 月 20 日作出了對於複數工會保障與協商窗口單一化的公益版草案。詳見：文武基，「韓国における交渉代表労働組合等の公正代表義務」，労働法律旬報 1727 号（2010 年 9 月），35 頁之註 8。

7. 上述制度之相關條文的中譯，請參照文末之附錄。



依同條第2項之規定，勞動部長該依該委員會之審議、議決而公告工作時間免除制度，且每三年得再審議其適當性之有無而決定之。依同條第3項及第4項之規定，該委員會的組成乃以勞動界與經營界所推薦之委員各五人及政府所推薦之公益委員五人共十五人所組成，主任委員乃由委員會

由公益委員中選出。至於委員會的運作方式，依同條第5項，乃由在籍委員過半數之出席及出席委員過半數之同意而進行決議。

依上述第2項之規定，工作時間免除審議委員會於2010年5月1日決定免除工作時間之額度，勞動部並於同月14日公告該決議，其內容乃如以下圖表所示。

圖表 1 – 勞動時間免除額度告示

會員人數之規模	時間限度 (每年)	得使用之人數
未滿 50 人	最高 1,000 小時以內	<ul style="list-style-type: none"> 會員人數未滿三百人：在使用兼職者之情形，其人數不得超過以全職者人數之3倍。 會員人數超過三百人：在使用兼職者之情形，其人數不得超過以全職者人數之2倍。
50 人 ~99 人	最高 2,000 小時以內	
100 人 ~199 人	最高 3,000 小時以內	
200 人 ~299 人	最高 4,000 小時以內	
300 人 ~499 人	最高 5,000 小時以內	
500 人 ~999 人	最高 6,000 小時以內	
1,000 人 ~2,999 人	最高 10,000 小時以內	
3,000 人 ~4,999 人	最高 14,000 小時以內	
5,000 人 ~9,999 人	最高 22,000 小時以內	
10,000 人 ~14,999 人	最高 28,000 小時以內	
15,000 人以上	2012 年 6 月 30 日之前： 28,000 小時 + 每 3,000 名各追加 2,000 小時以內	
	2012 年 7 月 1 日之後： 最高 36,000 小時以內	

(注) 會員規模係指事業或事業單位之全體工會會員人數。

2、工作時間免除制度之最新發展

工作時間免除制度自2010年7月1日開始實施後，迄今已滿3年。依勞動關係法第24條之2第2項之規定，得進行審議及修正。因此，工作時間免除審議委員會乃今年（2013年）6月13日通過工作時間免除制度上限時間修正案，勞動部並據此修正相關公告而於今年7月1日起施行。

在修正之前，第一級距之會員人數1人~49人規模之工會的最高工作時間免除額度為每年1000小時以內，第二級距之規模達50人~99人之工會的最高工作時間免除額度則為每年2000小時以內。然而，考量到會員未滿50人之工會的活動時間因工作時間免除制度的導入而較導入前大幅地縮減，從而新制度乃將原來第一級距之最高工作時間免除額度由1000小時增加為2000小時，而與原來之第二級距相同。因2012年韓國的平均年總工時為2092小時，基於工作時間免除審議委員會之決議，即使是會員未達50人的小規模事業單位也能有1人之專職會務人員⁸。

此外，對於工會會員數達千人以上而事務所分散於全國各地的工會，根據其會員分布的程度及進行工會活動所必要之時間，於既存之最高工作時間免除額度外，另外又加給了10%~30%。亦即，依全體工會會員之5%以上的工作所在都會區數目而計算，2~5個地區加給10%，6~9個地區加給20%，10個地區以上則加給30%⁹。對於此次之修正，工作時間免除委員會のキム・ドンウォン主任委員表示：「希望委員會的決定可以保障合理的工會活動，並有助於構築雙贏的勞資關係。」不過，其成效仍有待觀察。

（二）協商窗口單一化制度

在1997年修正勞動關係法後，雖然承認了複數工會之成立，但當時對於該制度有各種的論議。從而，在完成立法後的第二屆勞動關係改革委員會與勞資政委員會員中均對於協商窗口單一化之方法進行激烈的討論與檢討¹⁰，最後終於在2010年的修正中完成了立法。對於作為協商窗口單一化組織之協商代表工會的產生過程，

8. 独立行政法人労働政策研究・研修機構，「労組専従者の勤労免除上限時間の見直し」，載於：労働政策研究・研修機構網頁（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_8/korea_01.htm），最後瀏覽日期：2013年8月8日。

9. 独立行政法人労働政策研究・研修機構，前掲註，最後瀏覽日期：2013年8月8日。

10. 關於在第二屆勞動關係改革委員會與勞資政委員會員中均對於協商窗口單一化之方法所進行的討論與方案，詳見：金裕盛，前掲註1，246-249頁。



可以區分為「參與協商工會之確定程序」、「協商代表之確定程序」與「協商單位之分割」等程序，以下乃簡單地加以介紹。

1、參與協商工會之確定程序

為選出團體協商代表，首先必須確定參加團體協商之工會。依勞動關係法施行令第14條之2第1項，在一事業或事業單位中，無關組織形態而由勞工所設立或加入之工會有二個時，欲進行團體協商之工會得自團體協約屆滿之日的三個月前對雇主要求進行團體協商。被要求進行團體協商之雇主依同施行令第14條之3第1項，必須在七日內公告勞動部令所定之有關要求協商事實之事項。在於公告期間內欲與雇主進行團體協商之其他工會提出協商之要求時，依同施行令第14條之5第1項之規定，雇主必須在公告期間屆滿後之五日內確定及通知要求協商之工會。對於公告沒有異議時，才最終確定參加團體協商之工會。

2、協商代表之確定程序

依勞動關係法第29條之2第1項之規定，在一事業或事業單位中，無關組織形態而由勞工所設立或加入之工會有二個以上時，工會必須決定協商代表工會以要求團體協商。因此，在確定了參與協商的工會之後，必須再確定協商代表工會。



首先，依同法第29條之2第1項但書之規定，在自主決定協商代表工會之期限內，雇主同意不經本條所定之協商窗口單一化程序時，則不在此限。亦即，雇主若同意得不經協商窗口單一化程序時，則免除了工會之協商窗口單一化義務，各工會得與雇主進行自主協商。

在同法第29條之2第2項所定之期限內雇主未同意團體協商之進行得不經協商窗口單一化程序時，所有參加協商窗口單一化程序之工會應在總統令所定之期限內自主地決定協商代表工會。又，依同法施行令第14條之6，自主代表工會之決定必須在前述「參與協商工會之確定程序」公告期間屆滿後的十四日內為之。

在雇主不同意得不經協商窗口單一化之程序且各工會無法自主決定代表工會

之情形，則依同法第29條之2第3項，以參加協商窗口單一程序之工會的全體會員之過半數所組織的工會為協商代表工會，此過半數工會包含了二個以上之工會以委任或聯合等方法達到參加協商窗口單一化程序的工會全體會員過半數之情形。

在無法達成自主協商、各工會無法依前述之方式決定協商代表工會且沒有過半數工會的情形，則要求團體協商之工會必須組成「共同協商代表團」與雇主進行團體協商。依同法第29條之2第4項，得參加共同協商代表團之工會為其會員數達參加協商窗口單一化程序之工會的全體會員百分之十以上的工會。雖然共同協商代表團之構成係由有資格參與的工會自律決定，但在各工會無法達成合意時，依同法第29條之2第5項，勞動委員會得基於工會之申請而考量會員的比例以定之。

3、協商單位之分割

依勞動關係法第29條之3第1項之規定，必須決定協商代表工會之單位為一個事業或事業單位；但考量到在一個事業或事業單位之中因勞動條件的極度差異、僱用型態、協商習慣等而認為有分割之必要時，勞動委員會於收到勞動關係當事人雙方或任一方之申請後必須在三十日內決定協商單位之分割。又依勞動關係法施行令第14條之11第5項之規定，工會在勞動委員會作出決定前要求協商時，在作出決定之前，協商窗口單一化程序乃被停止進行。

(三) 公正代表義務

於2010年修正勞動關係法時，除了前述之「工作時間免除制度」及「協商窗口單一化制度」外，並於第29條之4規定了「公正代表義務」作為實施「協商窗口單一化制度」之配套措施。

依同法第29條之4第1項之規定，協商代表工會及雇主不得無正當理由對於參加協商窗口單一化之工會及其會員為差別待遇。

在協商代表工會及雇主違反前項之公正代表義務時，工會依同條第2項之規定自有該行為之日起（團體協約內容之一部或全部違反第1項時，乃自團體協約締結日起）三個月內得依總統令所定之方法及程序要求勞動委員會糾正





該行為。又，依同法施行令第14條之12第1項之規定，工會得依勞動部令之規定向勞動委員會申請糾正公正代表義務之違反。因此，得以協商代表工會及雇主違反公正代表義務而向勞動委員會請求救濟者，僅限於工會而不包括個別之工會會員。

對於工會所提出之糾正申請，依同條第3項之規定，勞動委員會認為係無合理理由之差別待遇時，必須為糾正該差別待遇所必要之命令。在同法施行細則第14條之12對於勞動委員會之處理程序設有詳細之規定。依該條第2項，勞動委員會受到糾正違反公正代表義務之申請時，須立即為必要之調查與對於當事人之審問。在審問的過程中，依第3項得根據相關當事人之申請或以職權使證人出證並對其詢問必要之事項。又，依第4項之規定，勞動委員會在詢問的過程中，須對於相關當事人提示證據及給予向證人為反對訊問之機會。至於對於申請之命令或救濟方式，依第5項之規定，須以書面為之，且該書面必須通知協商代表工會、雇主及申請救濟之工會。此外，作為概括規定，於第6項規定勞動委員會對於違反公正

代表義務之糾正申請的調查與詢問程序乃依中央勞動委員會之規定。

至於對於勞動委員會之命令或決定不服時，依勞動關係法第29條之4第4項之規定得準用同法第85條而向中央勞動委員會提起再審並得對中央勞動委員會之再審判定提起行政訴訟。在提起再審申請或行政訴訟時，依同法第86條之規定，勞動委員之救濟命令、駁回決定或再審判定的效力並未停止。

此外，為了確保救濟命令之實效性，對於違反確定之救濟命令，依同法第89條第2款之規定，得處理三年以下之有期徒刑或三千萬韓圓之罰金。不過，對於公正代表義務之違反或差別待遇行為本身並未科以刑罰。

結語

我國與韓國自1950年代中期以後同樣地經歷經濟起飛的時期，而各以「台灣奇蹟」與「漢江奇蹟」著稱於世。然而，作為經濟成長的代價之一，在「開發獨裁」的體制之下，二國的勞動法制

11. 關於台灣集體勞動法制之發展，得參照：劉志鵬，「新時代的舊法制—台灣勞動法制的困境」，台灣法學會報 21 期（2000 年 11 月），143 頁以下；王能君，「台灣勞動法制的形成與展開過程初探」，思與言 40 卷 1 期（2002 年 3 月），11 頁以下。



也經歷了相同的困境。亦即，相對於個別勞動法的蓬勃發展，集體勞動法卻淪為「工會管理法」或「工會監督法」而顯得了無生氣¹¹。不過，在1987年，二國也各自經歷了「解嚴」與「民主化宣言」之政治鬆綁而使得集體勞動法制有了發展的契機。

相對於我國對於集體勞動法採取了從長計議的修正步調，因為未獲朝野之共識而分別直到2007年、2009年與2010年始經立法院三讀通過團體協約法、勞資爭議處理法與工會法之修正草案並自2011年5月施行，韓國乃於1997年將「工會法」與「勞動爭議調整法」修正合併為「工會與勞動關係調整法」並使集體勞動法制脫胎換骨。不過，在當時雖然完成了立法，但因修正條文不符既有之勞動習慣且勞資雙方並未充分的達成共識，以致對於「禁止對於專職會務人員給付工資」、「複數工會之成立」等爭議條文之適用一再地延後，總算在分別在2010年實施「工作時間免除

制度」及於2011年實施「協商窗口單一化」制度與「公正代表義務」規定。

我國工會法第36條對於會務假僅規定工會之理事、監事得與雇主約定由雇主給予一定時數之公假以辦理會務，以及企業工會無上述約定時，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內請公假辦理會務。相對於此，韓國之勞動關係法則有較為細緻之依會員人數決定會務假長短之規定及對於跨企業或廠場之工會另外加給了10%~30%之時間，此種立法方式或許可以作為我國未來修法時的參考（當然，會務假時間的多寡及是否加給乃有討論的空間）。

此外，就「協商窗口單一化制度」以言之，我國團體協約法第6條第4項所規定之「比例協商代表」之產生方式乃與該制度中之由勞動委員會決定「協商代表團」之程序相類似。不過，相對於韓國將此作為決定協商窗口單一化程序之最後方法，我國則逕行採取了依會



員人數決比例決定協商代表之分配。對於韓國之協商窗口單一化制度，有日本學者認為若在大多數之情形以由過半數會員所組織之工會為協商代表，則「自主決定代表」之程序與組成「協商代表團」之程序將淪為裝飾品而有違反韓國憲法第33條保障勞動三權之虞¹²。至於對於我國之「比例協商代表」制度，有論者認為我國迄今之團體協商乃以企業別團體協商為主，尚未有發生多數協商主體之前例，因而值得關注未來該制度之運作¹³。我國之不當勞動行為制度與裁決制度開始施行後迄今業已二年有餘，仍未出現涉及團體協約法第6條第4項之爭議案例，但因依工會法第6條之規定，企業工會可能有結合「同一廠場」、「同一事業單位」、「依公司法所定具有控制從屬關係之企業」或「依金融控股公

司法所定金融控股公司與子公司」內之勞工而加以組織之型態。因此，即使未來團體協商仍以企業別團體協商為主，但因在一關係企業或企業中有可能產生併存上述工會，從而也必然會產生團體協約法第6條第4項所欲規範之情形，將來該條文之適用可能性不低，其發展的確值得觀察。

最後，就作為協商窗口單一化制度配套措施之「公正代表義務」以言之，雖我國之團體協約法並未有相關之明文規定，但是否能從團體協約法第6條第1項之「勞」資雙方應本誠實信用原則進行團體協約之協商的文句中導出？抑或是於將來修法之際予以明文之規定？此乃有待將來相關判決或裁決所為之法律解釋或立法政策之決定。

12. 西谷敏，「日本における団体交渉権の性格と交渉代表制」，労働法律旬報 1727 号（2010 年 9 月），44 頁。

13. 劉志鵬，「團體協商義務與誠實協商義務」，全國律師 15 卷 6 號（2011 年 6 月），6 頁。



附錄：韓國工會與勞動關係調整法部分條文摘譯¹⁴

第24條（工會之專職人員）

- ① 根據團體協約之約定或有雇主之同意時，勞工得不提供勞動契約所定之勞務而僅從事工會之業務。
- ② 根據第1項之規定而僅從事工會之業務者（以下稱為「專任者」）在其專任期間不得取得雇主之任何給付。
- ③ 雇主不得限制專任者之正當工會活動。
- ④ 即使有第2項之規定，但在以團體協約之約定或有雇主之同意時，考量各事業或事業單位工會會員之人數，在不超過根據第24條之2所定之工作時間免除限度（以下稱為「工作時間免除限度」）之範圍內勞工

得不喪失工資地與進行雇主協議、協商、苦情處理、產業安全活動等本法或其他法律所定之業務及以健全的勞資關係發展為目的之工會維持、管理業務。

- ⑤ 工會不得以要求違反第2項及第4項之給付的提供及以貫徹此要求為目的進行爭議行為。

第24條之2（工作時間免除審議委員會）

- ① 為決定工作時間免除限度，於勞動部置工作時間免除審議委員會（以下本條稱為「委員會」）。
- ② 工作時間免除限度係勞動部長依據委員會之審議、議決而公告，每三年得對其適當性之有無進行再審議而決定之。

14. 2010年修正後之韓國工會與勞動關係調整法全文之日譯可參照：脇田滋譯，「労働組合および労働関係調整法（韓国）」，労働法律旬報1727号（2010年9月），70-84頁。



- ③ 委員會乃以勞動界與經營界所推薦之委員各五人及政府所推薦之公益委員五人所組成。
- ④ 委員長由委員會由公益委員中選出。
- ⑤ 委員會之表決乃由在籍委員過半數之出席與出席委員過半數之贊成進行之。
- ⑥ 委員之資格、委任及委員會之運作等必要事項以總統令定之。

第29條之2（協商窗口單一化程序）

- ① 在一事業或事業單位中，無關組織形態而由勞工所設立或加入之工會有二個時，工會必須決定協商代表工會（包括以二個以上之工會的會員作為成員的協商代表機構，以下同）以要求團體協商。但在依第2項自主決定協商代表工會的期限內，雇主同意不履行本條所定之協商窗口單一化程序的情形不在此限。
- ② 所有參加協商代表工會決定程序（以下稱為「協商窗口單一化程序」）之工會應在總統令所定之期間內決定協商代表工會。
- ③ 無法在第2項所定之期限內決定協商代表工會，亦無法依第1項但書得到雇主之同意時，以參加協商窗口單一化程序之工會的全體會員過半數所組織之工會（包含二個以上



之工會以委任或聯合等方法而達到參加協商窗口單一化程序之工會的全體會員過半數之情形）為協商代表工會。

- ④ 無法以第2項及第3項決定協商代表工會時，所有參加協商窗口單一化程序之工會必須共同組成協商代表團（以下本條稱為「共同協商代表團」）與雇主進行協商。此際，得參加共同協商代表團之工會為其會員數達到參加協商窗口單一化程序之工會的全體會員百分之十以上之工會。
- ⑤ 在無法依第4項組成共同協商代表團之情形，勞動委員會得依該工會之申請考量工會會員之比例以定之。
- ⑥ 關於依第1項至第4項之規定而決定協商代表工會，就協商要求事項、會員數等有異議時，勞動委員會得

依總統令之規定受理工會之申請而對其異議作出決定。

- ⑦ 對於勞動委員會依第5項及第6項所為之決定的不服程序及效力準用第69條及第70條第2項。
- ⑧ 以總統令規定工會之協商要求與參加方式、決定協商代表工會之會員數計算基準等協商窗口單一化程序及防止協商費用之增加等必要事項。

第29條之3（協商單位之決定）

- ① 必須依第29條之2決定協商代表工會之單位（以下稱為「協商單位」）者為一事業或事業單位。
- ② 雖有第1項之規定，但考量在一事業或事業單位中有勞動條件有極大之差異、僱用形態或協商習慣等而認為有分割協商單位之必要時，勞動委員會得受勞動關係當事人雙方或任一方式申請而決定分割協商單位。
- ③ 對於勞動委員會依第2項所為決定之不服程序及效力準用第69條與第70條第2項。

- ④ 協商單位之分割申請及勞動委員會之決定基準、程序等之必要事項，以總統令定之。

第29條之4（公正代表義務等）

- ① 協商代表工會及雇主不得在參加協商窗口單一化之工會及其會員間無合理之理由為差別待遇。
- ② 在協商代表工會及雇主違反第1項而為差別待遇時，工會得自有該行為之日起（團體協約內容之一部或全部違反第1項時，乃自團體協約締結日起）三個月內依以總統令所定之方法及程序向勞動委員會申請糾正。
- ③ 勞動委員會對於依第2項所為之申請認為係無合理理由之差別待遇時，必須對於其糾正為必要之命令。
- ④ 對於勞動委員會依第3項所為之命令或決定的不服程序等準用第85條及第86條。☹





臺紐經濟合作協定

簡介

勞委會綜合規劃處專員 周宣岑

前言

臺灣與紐西蘭在WTO架構下，以會員身分締約，雙方於102年7月10日簽署「紐西蘭與臺澎金馬個別關稅領域經濟合作協定」(Agreement between New Zealand and the Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen, and Matsu on Economic Cooperation, 簡稱ANZTEC)。

ANZTEC協定共計25章，包括貨品貿易、原產地規則、關稅程序與合作、跨境服務貿易、投資、政府採購、爭端解決、技術性貿易障礙、衛生檢驗與動植物防疫檢疫、電子商務、競爭政策、智慧財產權、商務人士短期入境、體制性安排及一般共通議題(前言、總則、定義、一般例外、透明化)，以及勞工、環境、原住民、影視共同製作等合作議題。



重要性

- ◎ 紐西蘭為我國第39大出口市場，第39大進口來源，雙邊貿易額約達12.07億美元。
- ◎ 我國與已開發國家洽簽經濟合作協定努力之重要突破。
- ◎ 象徵我國朝向融入區域整合、連結亞太、布局全球的政策目標，跨出重要的一步。

特性

- 一、涵蓋廣泛的議題，包括WTO尚未涵蓋的投資、空運、環境、勞工、原住民、影視共同製作等章節。

- 二、全面市場開放：貨品貿易部分，我方自由化範圍達稅則項目之99.88%，紐方則達100%。除部分保留項目外，全面開放服務業與投資市場。
- 三、就非關稅障礙、服務業合作以及智慧財產權保護等，建立法規調和與合作機制，持續深化雙方經貿合作。

臺紐洽簽經濟合作協定大事紀

- 一、2011年10月25日駐紐西蘭臺北經濟文化代表處及紐西蘭商工辦事處共同發布新聞，同意雙方簽署經濟合作協定進行個別可行性研究。
- 二、2011年12月15日雙方駐處續聯合發表新聞，宣佈完成個別研究，將展開共同研究。
- 三、2012年5月18日臺紐雙方同步透過彼此駐處發布新聞展開臺紐經濟合作協定談判。
- 四、2013年7月10日簽署協定。

臺紐經濟合作協定有關自然人移動及勞工主要章節

一、第14章「商務人士短期入境」：

本章計8條，分別為目標、適用範圍、定義、加速申請程序、短期進入之核准、資訊提供、聯絡點及爭端解決。

- (一)本章目標係為便利商務人士在締約雙方間移動從事貿易與投資，並對締約他方之商務人士建立簡化及透明之入境申請程序，以邁向漸進自由化，且同時承認締約任一方為確保安全以及保障國內勞動力與就業之需要。
- (二)此章節主要適用範圍為影響締約一方之商務人士短期進入他方境內與停留之措施，惟不適用於自然人尋求進入締約他方之勞動市場之相關措施，也不適用於與永久居留、永久僱用有關之相關措施。
- (三)在商務人士定義部分，包括商業訪客、企業內部人員調動、安裝及服務人員，以及獨立專業人士，係指締約一方從事貨品貿易、提供服務、或進行投資之自然人。
- (四)在加速申請程序上，當締約一方要求需提出入境手續之申請時，該締約方應迅速處理締約他方商務人士所提出內容齊備之入境手續或延長停留之申請，並在申請人要求下，於收到齊備之短期入境申請後，締約一方應提供該申請案狀態之相關資訊，不得有不當之遲延。
- (五)在短期入境之核准部份，締約雙方應對個別商務人士類別入境與短期停留之條件與限制作出承諾，包含停留之要件與期間，且如遵循其所欲辦理之入境手續所定申請程序，



且符合締約一方關於入境之所有合格要件，應提供入境或短期停留期間之展延，且任何關於處理入境手續所需之費用應為合理。

(六)在資訊提供上，締約方應立即將以下資訊在網路上公布，如不可行，至少使公眾可得而知短期入境之要求，包括可使他方商務人士知悉這些要求之附註性解釋和相關表格與文件，及其修正與修改，和適用之所有相關入出境手續其附註性解釋。

(七)在連絡點部分，每一締約方應指定一聯絡點以促進溝通及其有效適用，並對他方所提出影響商務人士在雙方間短期移動之法規及涵蓋議題之要求作出回應，且應提供他方此聯絡點之細節，且締約方應立即將任何與其聯絡點有關細節之修正通知他方。

(八)有關爭端解決上，締約方應致力

於透過諮商或協商程序，友好解決因適用本章而產生之歧異或爭端，除牽涉一種慣行、以及受影響之商務人士對此案已用盡所有國內可能救濟途徑，一方不得將拒絕給予短期進入之案件訴諸爭端解決。

二、第16章「貿易與勞工章」：

本章計5條，分別為目標、主要承諾、制度安排、合作及諮商。

(一)本章的目標在台紐雙邊自由貿易與投資之下，創造勞工的就業機會與尊嚴勞動，並在遵守國際認可的基本勞動原則與權利，透過合作與對話瞭解雙方勞動制度與政策，並改進雙方處理勞動議題的能力，以達到雙方貿易與投資的願景。

(二)主要承諾包括台紐互相尊重各自的勞動法制，促進並承認國際認可的基本勞動原則與權利，且不會為了促進貿易或投資，降低勞動法制的實施，或透過實施勞動法規達到貿易保護目的，也會強化大眾對相關法令的認知。

(三)在制度安排的部分，包括雙方設置聯絡窗口、召開雙邊勞動會議，就共同關注的勞動議題合作與對話，並廣徵各界意見，提升公眾參與。

(四)在勞動合作議題上，台紐同意在雙方共同關注的勞動議題上，不僅透過政府，也藉由產業、教育與研



究機構、工會等進行合作，模式也非常多元，包括學術訪問、技術交流、資訊交換、舉辦研討會，召開研究會議，研習會，辦理訓練教育課程等。

- (五)在諮商方面，可以透過聯絡窗口的機制，提出諮商要求，聯絡窗口提供專責單位或負責官員相關資料，並協助促進雙方必要的聯繫，如果仍無法藉由諮商解決問題，可以召開雙方聯合會議，該會議應提出結論與建議，交雙方切實履行。如在履行上有疑慮，相關議題可以向經濟合作協定聯合委員會提出，做最後的考量與解決；但雙方無法依本章所達成的協議取得爭端解決的協助。

臺紐經濟合作協定有關本會主管主要章節帶給我國的好處

一、第14章「商務人士短期入境」：

- (一)有鑑於各國積極簽署雙邊或多邊之自由貿易協定(FTA)趨勢下，我國可在臺紐經濟合作協定的基礎下，迅速啟動與其它主要經濟夥伴協商，作好全球化的因應，避免臺灣經濟邊緣化的可能性。
- (二)在簽署商務人士短期進入章之主要目的，本為便利商務人士在締約雙

方間移動從事貿易與投資，其承諾商業訪客、企業內部人員調動、安裝及服務人員，以及獨立專業人士等短期進入來臺等，開放類型十分多元化。

- (三)且本次簽署臺紐經濟合作協定之商務人士開放類型，將突破以往僅限於「聘僱」型態，新增開放「自僱」型態之獨立專業外國人以「委任」或「承攬」來臺提供服務，藉此可引進更多專業人員，此不僅可補充國內專業人員之專業技能不足，亦可提升國內產業競爭力，進而擴大我國相關專業服務人士之就業機會。
- (四)簽訂「商務人士短期進入」章，最大的特點是就雙方承諾開放之商務人士，明訂申請程序、資訊提供、聯絡點以及透過諮商或協商程序，友好解決產生之歧異或爭端，以保障雙方於締約國提供服務之商務人士，故未來可將透過兩國協商合作，以建置商務人士短期進入章之健全保護機制。

二、第16章「貿易與勞工章」：

- (一)有鑑於經濟合作協議(FTA/ECA)的簽訂，不僅為拓展海外市場，強化經濟成長動能，最終目標還是要提升國人的福祉，因此，在國際貿易與投資的同時，健全勞動市場，



保障勞工合適的就業權利，相形重要，未來將透過兩國的合作與諮商，進行交流，活化勞動市場，健全勞動保護體制。

(二)我國從1971年喪失國際勞工組織(ILO)會籍後，政府即無法以會員身分再參與ILO事務；因此設法在ILO場域外，積極與各國推動勞動事務合作交流，除了與美、歐、澳、星等交流之外，我國也藉由簽署自由貿易之勞工專章，強化與簽署國的勞動事務交流。簽署台紐經濟合作協議「貿易與勞工」專章，是我國繼簽署台尼(加拉瓜)自由貿易協定(FTA)後，與其他國家簽署的第2個勞工專章。

(三)簽訂本章之主要目的，在於推動貿易自由化的同時，也能兼顧勞動者權益的保障—簽署國絕不讓過低的勞動法規或措施變成貿易保護的手段，也絕不會為提振貿易而損害勞動者權益。堅持所有僱用條款必須在國際認可的基本勞動原則及權利下訂定，並致力於創造勞工的就業機會，獲得有尊嚴合適的工作。另外愈來愈多的國外企業重視其合作企業有無符合國內勞動法令或國際勞動人權指標，因此，如締約國雙方可促進彼此遵守國際公約，將有助於國內企業獲取國外訂單。

(四)「貿易與勞工」專章的簽訂，最大的特點是透過兩國勞動合作、強調公眾參與及對話諮商機制，把勞工、工會、相關利益關係人及專家學者等，均納入雙邊合作對象；合作事項包括：法規制度、勞動協商、爭議處理機制、職業安全、人力資源、職業訓練等；另外，合作方式包含：訪問交流、資訊交換、研討訓練、共同研究等，換言之，合作對象、事項及方式均十分多元化，勞雇團體均可以參與。

(五)貿易自由化可能對台灣某些產業或勞工產生影響，而「貿易與勞工」專章，可以確保基本勞動權利不因經濟合作協議之訂定而降低；相關工會、利益關係人也可以透過本章機制進行合作活動，無形中在ILO場域外，增加一個與ILO會員國共同推動勞動合作議題的機會。

結語

ANZTEC係一高品質、高標準之協定，顯示出我國推動自由化的決心，對我國推動與其他國家簽署經濟合作協定或參與區域貿易協定深具正面意義。此外，貿易與勞工章建立兩國勞工議題的合作模式與交流平台，對於未來我國推動勞工事務的國際交流實具意義。🌐



新加坡勞動力規劃 政策形成之組織運作及政策簡介

勞委會綜合規劃處科員 蔡宜倩

新加坡人力部之願景、使命與核心價值

新加坡人力部(Ministry of Manpower, MOM)綜理新加坡全國勞動力相關事務，以「建置優秀的勞動力與良好的工作環境(A Great Workforce A Great Workplace)」為願景，以「發

展具生產的勞動力與良好的工作場所，使所有國人有優質的工作機會及退休的安全保障」為使命，並以「人民為中心(People Centredness)」、「專業化(Professionalism)」、「團隊合作(Teamwork)」及「進步的熱忱(Passion for Progress)」為人力部共享的核心價值。



新加坡勞動力規劃相關單位及架構

目前人力部(MOM)轄下共有13個司處單位，包含勞動力規劃及政策司(Manpower Planning and Policy Division, MPPD)、外籍勞動力管理司(Foreign Manpower Management Division, FMMD)、所得安全政策司(Income Security Policy Division)、勞資關係與職場司(Labour Relations and Workplaces Division)、職業安全衛生司(Occupational Safety and Health Division)、國家人力資源司(National Human Resources Division, NHRD)、工作許可司(Work Pass Division)、職場政策與策略司(Workplace Policy and Strategy Division)、勞動力研究與統計處(Manpower Research and Statistics Department, MRSD)、綜合交流廣宣處(Corporate Communications Department)、綜合企劃處(Corporate Planning Department)、顧客回應處(Customer Responsiveness Department)及法律服務處(Legal Services Department)。此外，中央公基金部(Central Provident Fund Board)、新加坡勞動基金會(Singapore Labour Foundation, SLF)、新加坡勞動力發展署(Singapore Workforce Development

Agency, WDA)為人力部(MOM)之法定機構。

前述單位中以勞動力規劃及政策司(MPPD)、國家人力資源司(NHRD)、外籍勞動力管理司(FMMD)、勞動力研究與統計處(MRSD)、勞動力發展署(WDA)等部門之職掌與勞動力發展政策最為密切相關，以下分別就其功能與任務概述之。

(一) 勞動力規劃及政策司(Manpower Planning and Policy Division, MPPD)

勞動力規劃及政策司(MPPD)負責分析新加坡的人力趨勢，規劃適當的人力策略以因應可能之挑戰，其宗旨在透過勞動力供給及有效且具有彈性的勞動市場之平衡，發展符合產業需求且具全球競爭力的勞動力，同時提升整體勞動力之素質。其主要任務如下：

1. **勞動力規劃**：檢視並協調整體勞動力規劃之架構，包含職前訓練(Pre-Employment Training)與繼續教育訓練(Continuing Education and Training, CET)方案之協調，以及人力部(MOM)、勞動力發展署(WDA)與其他機關間的協調運作，以界定關鍵的人力需求，並確保新加坡的勞動力能具備當前及未來所需之相關技

能，以維持國家競爭力。

2. 外籍勞動力政策：除了檢視薪資結構之調整外，勞動力規劃及政策司(MPPD)亦負責進行外籍勞動力政策架構之檢視，包括外籍工作者如何補充本國勞動力，以及如何修正政策以管理外籍勞動力的成長，同時提升整體勞動力素質，以促進具彈性及回應性的勞動市場。此外，該單位在確保新加坡自由貿易協定的自然人移動及其他國際性協議政策之一致性上亦扮演重要角色。

3. 經濟研究：勞動力規劃及政策司(MPPD)同時也擔任人力部(MOM)的研究機構，目標在提升大眾對於新加坡勞動市場的政策形成及資訊傳播的理解與認知。透過嚴謹的經濟研究，並由經濟理論之應用與實踐以切合勞動市場需求。

(二) 國家人力資源司(National Human Resources Division, NHRD)

國家人力資源司(NHRD)是監督人力部(MOM)內各項人力資源政策的單位，國家人力資本辦公室(National Human-Capital Office, NHO)為其附屬單位，致力與各界合作，透過建置有經驗及受高度肯定的人力資源領導、實踐者之溝通管道，使企業

的人力資源能量與運作實務得以發揮功能，進而補強勞動力規劃及政策司(MPPD)及勞動力發展署(WDA)的角色功能，並發展新加坡成為亞洲地區的人力資源樞紐，使其成為亞洲地區人力資源管理的模範，以引領區域性的發展。

(三) 外籍勞動力管理司(Foreign Manpower Management Division, FMMD)

外籍勞動力管理司(FMMD)以促進外籍工作者之工作福利而設置，並與職場政策與策略司(Workplace Policy and Strategy Division)、工作許可司(Work Pass Division)、職業安全衛生司(Occupational Safety and Health Division)、勞資關係及職場司(Labour Relations & Workplaces Division)等部門密切合作，以促進外籍工作者的工作環境及相關政策之落實。另該單位下設就業督察處(Employment Inspectorate Department)、福祉處(Well-Being Department)、規劃與組織發展處(Planning & Organisation Development Department)、法人管理處(Corporate Management Department)等四個部門。

外籍勞動力管理司(FMMD)主要任



務與核心功能如下：

1. 管理並保障外籍工作者就業條件：

特別著重於非法僱用、調職、住宿、僱用環境、生理健康、逃逸等領域。

2. 人力仲介業(Employment Agency, EA)之管理：掌管人力仲介業者之證照規範並執行相關法規。

3. 強化執法能力：精簡檢察起訴和執法的作業流程，對於人力仲介業者及僱用持有工作許可者進行稽核。

(四) 勞動力研究及統計司(Manpower Research and Statistics Department, MRSD)

勞動力研究及統計司(MRSD)旨在提供即時正確的國家勞動市場統計資料，以促進政府和社會大眾的決策。該司提供新加坡勞動力與勞動市場現況的廣泛性統計分析，並供各界於線上檢視及下載，協助政府擬訂勞動力政策及方案，並作為雇主、勞工和求職者決策時之參考。

(五) 勞動力發展署(Workforce Development Agency, WDA)

勞動力發展署(WDA)設立之願景為強化國家勞動力的就業力和競爭力，打造具競爭力的勞動力，使勞工皆能終身學習並提升技能，當前

的目標是藉由推動繼續教育與訓練(CET)方案為永續性及生產力驅動的成長提供動能，該單位在推動包容性(inclusive)的成長同時，持續協助低薪工作者適應快速變動的經濟，同時也將其服務範圍擴大至專業人士、經理人及高階管理者(PMEs)等專業工作者。其任務如下：

1. 支持高階專業工作者(PMEs)，使其更具適應能力

透過技能訓練卓越方案(Skills Training for Excellence Programme, STEP)使高階專業工作者(PMEs)跨足所有的職務技能，以強化其專業能力、領導力與商務操作技能，並使其得以切合最新的產業發展需求。

2. 強化並深化專業技能

除了協助建立基本的產業技能外，勞動力發展署(WDA)持續提供支援並透過專業技能的訓練，使工作者得以在其領域成為專家。為了達此目標，該單位提供較高等級的勞動力技能認證(Workforce Skills Qualifications, WSQ)訓練，除短期的管理行政、碩士學程認證外，也提供業界獎學金。

3. 促進企業生產力改善

為幫助企業實踐改善生產力的誘因，勞動力發展署(WDA)在服

務業及製造業生產力促發計畫(Productivity Initiatives in Services & Manufacturing, PRISM)中提供系列論壇、計畫及碩士學程。

4. 協助低薪勞工

勞動力發展署(WDA)透過工作訓練支援方案(Workfare Training Support, WTS)對低薪勞工提供特別協助，幫助其技能進階，以取得較高薪的職務，如加強提供低薪勞工95%訓練費用的補助、辦理激勵工作坊(motivational workshops)及讀寫能力的基礎訓練，以提升此類對象的信心及進入勞動市場的準備。

5. 提供持續教育與訓練(CET)系統的品質

設立於勞動力發展署(WDA)下的成人學習中心(Institute for Adult Learning, IAL)負責經營繼續教育訓練(CET)部門以界定並發展全面性職能體系，以符合訓練者的專業需求，其提供成人受訓者職涯發展的訓練歷程，由訓練評估的進階認證(Advanced Certificate in Training and Assessment)到進階學位學程如終身學習的碩士學位等。

6. 世界級繼續教育訓練(CET)基礎設施的發展

新加坡將於2013年成立兩座國家繼

續教育訓練(CET)校區，提供勞雇雙方技能訓練和職涯機會的單一服務據點。

勞動力政策之形成及跨部門合作機制

在勞動力規劃及勞動力發展政策形成過程中，勞動力規劃及政策司(MPPD)、國家人力資源司(NHRD)、勞動力發展署(WDA)扮演關鍵性的角色，其中又以勞動力規劃及政策司(MPPD)和勞動力發展署(WDA)的合作關係最為密切。

在政策規劃過程中，勞動力規劃及政策司(MPPD)負責分析新加坡的人力趨勢，規劃適當的人力策略以因應可能挑戰，界定關鍵的人力需求並確保新加坡的勞動力能具備所需技能與競爭力。為使政策獲得全面性檢視，該單位亦與教育部(Ministry of Education, MOE)等不同的機關合作，以便納入跨部門之考量。

勞動力規劃及政策司(MPPD)特別與勞動力發展署(WDA)密切合作，以加強新加坡勞動力的就業能力及競爭力。勞動力發展署(WDA)目標在幫助勞工透過開發和強化技能基礎訓練以進階生涯和生活，其與雇主、產業公會、工會以及訓練機構等不同的夥伴合作，以開發所有勞動者，無論是一般職員或專業人士、高階管理者皆能參與的技能基礎訓練方案。



新加坡人力部(MOM)與支持重點產業的經濟發展局(Economic Development Board, EDB)及教育部(MOE)等政府機構密切合作，透過深度諮詢進而界定並提出關鍵的人力及技能需求，以分析勞動市場和人口變化趨勢並形成適當的勞動力政策。

為發展具國際競爭力的勞動力，新加坡人力部(MOM)採取職前訓練(PET)以開發國內勞動力，以繼續教育訓練(CET)確保勞動力的競爭力與相關性，並透過適當的外籍勞工政策以強化本國勞動力。如每年設定大專教育機構(PSEIs)的PET量化目標，以確保技能勞動力符合產業需求，同時鼓勵勞工持續提升技能並提供獎勵等工作項目。

新加坡當前勞動力規劃政策發展政策要點

新加坡當前之施政著重於透過持續改善勞動生產力並建立公平、包容性的社會，以驅動經濟性成長。該國政府於近期公布多項人力措施以支持不同族群的勞工，包括於就業法(Employment Act)中擴大更多專業工作者、經理人及高階管理者(PMEs)之福利，同時強化對於老年人、低薪工作者的工作收入補助(workfare income supplement, WIS)及工作福利培訓支持(Workfare Training Support, WTS)方案。

依據人力部概算委員會(Committee of Supply, COS)之簡述，新加坡今(2013)年度勞動力工作重點如下：

(一) 創造優質的勞動力樣貌：

1. **優質勞動力**：強化繼續教育訓練(CET)的架構並投資勞動力，以提高生產力，發展勞動力經濟，提升技能並提高低薪勞工之薪資。
2. **平等、包容性的工作環境**：強化就業法中對於更多勞工的保障，並以工作專業(WorkPro)方案建置更好的工作環境，確保全體勞工之公平就業，加強勞動安全與健康。

(二) 持續為工作者建立更優質進步的工作環境：

1. 就業法中提供更多勞動者優質的勞動保障，近期修法之內容使更多勞動者符合加班費請領資格，並強制雇主對



全體勞動者提供薪資單，同時加強對違反就業法者之執法及罰鍰。

2. 採取技能開發及留任本國勞工等措施，打造新加坡核心勞動者之公平就業，對於未能遵循公平就業實務(Fair Employment Practices)三方指引(Tripartite Guidelines)的雇主，則縮短其就業許可的期限。
3. 修訂加強對於高空作業及石綿工作者之職業安全與健康規範。
4. 國人終身學習歷程之授權：三年內開發勞動者個人教育、訓練、技能、工作成就的學習檔案與資料庫紀錄，並提供線上自學工具以及勞動市場、訓練和職涯選擇等資訊之連結。
5. 提升工作環境和勞動生產力的工作專業方案(WorkPro)：雇主可透過工作專業方案，以建立進步和包容性的工作環境，促進受僱者的工作及生活平衡，並對二度就業女性及高齡者提供更多工作機會

(三) 照顧專業人士、經理人、高階管理者(PMEs)：

1. **透過就業法提供更好的保障**：超過30萬專業人士、經理人、高階管理者得免於不當解僱的保障，並使收入超過4,500元(約新台幣

108,000元)的專業工作者能得到更佳的保障。

2. **提供更多專業工作者的繼續教育訓練(CET)方案**：包括產業診斷研討會、碩士課程及工作坊、技能移轉與研究、師徒方案等。
3. **提供更多提升的管道**：相當於適用的學位管道，並使受訓者能自受產業認定的勞動力技能認證(WSQ)模式中受益。
4. **現有針對專業工作者的方案**：專業工作者協助方案、促發服務業及製造業生產力方案。

(四) 照顧弱勢勞工：

相關措施包括提高工作收入補助方案(WIS)、支持政府最佳採購、工作訓練支援(WTS)方案、提高低薪工作者的中央公基金提撥率，對清潔公司之強制認證，提高保全人員薪資措施等。

(五) 降低對外籍勞動力之依賴：

為逐步降低各產業對於外籍勞動力之依賴，新加坡政府規劃自2013年7月起至2018年1月，分別對現有聘僱外籍勞工者及新申請外籍勞工者分階段採取不同措施，期間政府並提供引導時間使企業得以調整適應新措施(詳下表)。



降低外籍勞動力依賴措施時程表

時程	現有聘僱外籍勞工者	新申請外籍勞工者
2013 年 7 月	將全時就業者的薪資門檻由 850 元 (約新台幣 20,400 元) 提升至 1,000(約新台幣 24,000 元) 元	
	訂定服務業工作證持有者的職場基準技能架構	
	階段性提高 S PASS ¹ 和工作證持有者的徵費	
		核發 S PASS 的薪資資格要件由 2,000 元 (約新台幣 48,000 元) 提升至 2,200(約新台幣 52,800 元) 元
		現行服務業整體外勞聘僱比例上限 (DRC) 為 40%，S PASS 持有者的附加外勞聘僱比例上限為 15%
2013 年 7 月至 12 月	依 2013 年 7 月前的 S PASS 核發資格，S PASS 在此期間屆滿者，得延長期限一次至一年	
2014 年 1 月	自 2014 年 1 月起適用新的 S PASS 核發資格	
2014 年 7 月	限制服務業整體外勞聘僱比例之上限為 45%，S PASS 持有者的附加外勞聘僱比例上限為 20%	
2014 年 7 月至 2015 年 7 月	階段性提高 S PASS 和工作證持有者的徵費	
2015 年 7 月	服務業整體外勞聘僱比例上限為 40%，S PASS 持有者的附加外勞聘僱比例上限為 15%	
2016 年 1 月	航運業外勞聘僱比例上限將由現行 1 位本國人對 5 位外籍勞工調降至 1 比 4.5	
2018 年 1 月	航運業外勞聘僱比例上限將更進一步由 1 位本國人對 4.5 位外籍勞工調降至 1 比 3.5	

1.S Pass為新加坡針對中階技術外籍人士核發之工作簽證，其申請者將由採用多項標準的積分制度評核，並以申請者符合標準之程度累計積分：1.最低固定月薪2,000元(約新台幣48,000元)；2.教育條件：學位、技能認證；3.職業種類(如專業技術人士)；4.從事相關工作經驗之年數。



(六) 支持國內事業單位：

人力部(MOM)及勞動力發展署(WDA)與業界密切合作，以發展長期的生產力提升計畫。

1. 工作專業化方案(WorkPro)：

- (1) 補助企業辦理職務再設計、在職訓練、員工招募及留任，以支持其高齡及跨世代勞動力，並協助其任用二度就業本國人。
- (2) 工作生活津貼：協助雇主支付其採取彈性工作安排及其他工作生活平衡措施之成本，並提供更多雇主支持勞工參與彈性工作安排的激勵誘因。
- (3) 全額補助參加就業準備工作坊者，以支持二度就業之本國人。

2. 安置與訓練(Place-and-Train, PnT)：受僱後再進行職

務所需相關訓練，受訓期間之薪資和訓練費用由勞動力發展署(WDA)共同資助。

3. 勞動力發展署(WDA)之企業訓練支持方案(Enterprise Training Support, ETS)。

4. 強化對中小企業的訓練支持。

5. 提供提升生產力的誘因：

- (1) 未來三年政府將共同資助受僱者40%的薪資成長，使企業與勞工共享生產獲益。
- (2) 生產力與創新投資信貸(Productivity and Innovation Credit, PIC)：每年投資最低5,000元(約新台幣120,000元)於評估生產力與創新投資信貸(PIC)資格展期的企業，可獲得等額現金補助。

對我之啓示與建議

藉由檢視新加坡人力部(MOM)及相關單位運作機制，該國勞動相關政策之工作重點，確有諸多可供我國未來規劃勞動力政策借鑑之處：

- (一) 強化高階專業工作者(PMEs)之工作福利：有別於我國勞動政策施政重點皆著眼於弱勢勞工之保障，新加坡政府對於提升高階專業工作者



之工作福利亦多所著墨，積極透過修訂法規及訂定技能訓練卓越方案(STEP)等繼續教育訓練方案，強化高階專業工作者之職能，持續提升國家整體人力素質，相關措施值得我國參考。

(二) 降低對於外籍勞動力之依賴：新加坡為降低業界對外籍勞動力之依賴，已規劃自2013年至2018年之明確時程表，分階段逐步採行外勞緊縮政策，勢必面臨業界反彈與市場挑戰，但長期而言，此舉對於協助過度仰賴廉價勞動力之企業轉型及調整經營方式，並促進國人就業機會，以提升國家整體競爭力而言，是一健康的政策趨勢，足供我國省思產業長期

仰賴廉價外籍勞動力以及近年外籍勞工人數屢創新高之現象。

(三) 改善低薪勞工之勞動條件：新加坡政府對於低薪勞工勞動條件之關注，鎖定於加強改善特定族群，並提升如清潔及保全人員的薪資水準做法，亦可供我國未來加強保障弱勢勞工之政策參考。

(四) 提供企業提升生產力之誘因：為促進企業提升生產力，新加坡政府對於積極追求生產力創新之企業提供現金補助外，亦透過與企業共同資助受僱者之部分薪資成長，對於鼓勵企業與勞工共享生產獲益及提升生產力之正面效益應有可取之處。🌐

第42屆國際技能競賽成績揭曉 我國選手再創佳績

中部辦公室

「臺灣之光」再次顯現璀璨的光芒！第42屆國際技能競賽 (WorldSkills Competition) 今(8)日甫於德國萊比錫結束比賽活動，代表我國參賽的選手表現出眾，在39項競賽項目中，總共奪下了6面金牌、4面銀牌、8面銅牌和13項優勝獎，總獎牌數創下歷來參賽最佳紀錄。馬總統、吳副總統今早欣聞此一佳績，特別致電申賀。

我國代表團領隊、行政院勞工委員會主委潘世偉表示，我國選手共有44人參賽，與來自其他53個國家和地區的逾千名選手同場競技。這次我國的團隊成績在53個參賽國中名列第三，僅次於南韓和瑞士，創下歷屆參賽的最佳紀錄；他並感謝我國駐德代表處陳代表華玉與所有同仁的協助與支持，讓代表團選手們在競賽期間能全心投入競技而獲得佳績。





獲得金牌的6個職類項目分別是電子、板金、美容、花藝、外觀模型製作和粉；期中，美容職類選手傅美慧拿下的金牌，是我國參加美容職類有史以來的第一面金牌。其次，獲得銀牌的4個項目是機電整合、汽車板金、門窗木工和餐飲服務；而得到銅牌獎的8個項目是資訊與網路技術、圖文傳播設計技術、冷凍空調、西餐烹飪、服裝製作、西點製作、油漆裝潢和塑膠模具。

此外，CAD機械製圖、家具木工、建築鋪面、CNC車床、資訊技術、銲接、砌磚、電氣裝配、美髮、珠寶金銀細工、CNC銑床、汽車技術和機器人類別，則獲得了優勝獎。

勞委會為獎勵參賽選手，今年起特別提高獎勵，金牌獎金自50萬元提高至100萬元；銀牌獎金自40萬元提高至50萬元，另則提高至銅牌30萬元、優勝獎則是5萬元。

「國際技能競賽」於1950年由西班牙發起舉辦，原組織名為

「IVTO」(International Vocational Training Organization)，2001年改稱為「WorldSkills Competition」，目前該組織之會員國計有67個國家(地區)，秘書處設於荷蘭。我國自1970年起參加該組織，並從第20屆起每屆皆遴選國手參賽，歷屆成績表現優異，深獲國際間重視，故而也曾於1993年主辦第32屆國際技能競賽。「國際技能競賽」每2年舉辦一次，由各會員國申請主辦，列入正式競賽的職類有46個，包括了建築技術、創意藝術和時尚、資訊和傳播技術、製造和工程技術、社會服務及交通運輸等6大類別。

今年我國代表隊總共奪下了6面金牌、4面銀牌、8面銅牌和13項優勝獎，團隊成績勝過了2011在英國倫敦舉行的第41屆國際技能競賽；當年，我國有38位選手參加43個職類競賽，獲得1面金牌、4面銀牌、3面銅牌及15項優勝獎，總獎牌數名列參賽國第八名。(※獲獎選手名單如附件)

得獎名單			得獎名單		
職類名稱	選手	得獎成績	職類名稱	選手	得獎成績
電子(工業電子)	王聰瑜	金牌	門窗木工	李昊哲	銀牌
粉刷	林汶章	金牌	餐飲服務	顏綾絹	銀牌
花藝	沈志勳	金牌	油漆裝潢(油漆)	沈秉豪	銅牌
美容	傅美慧	金牌	服裝創作	林盈孜	銅牌
板金	高正嘉	金牌	西點製作	劉逸群	銅牌
外觀模型製作	龔士璋	金牌	西餐烹飪	簡勝男	銅牌
機電整合	王冠富 彭孝威	銀牌	冷凍空調	謝易展	銅牌
汽車板金(打型板金)	紀凱倫	銀牌	資訊與網路技術	劉會中	銅牌
			圖文傳播設計技術	蕭巧茹	銅牌

得獎名單			得獎名單		
職類名稱	選手	得獎成績	職類名稱	選手	得獎成績
塑膠模具	洪敏軒	銅牌	砌磚	許雍	優勝
CAD 機械製圖	李承達	優勝	機器人	連庭葳	優勝
CNC 車床	楊錦豪	優勝		蘇文洋	
CNC 銑床	黃奎統	優勝	家具木工	呂岳軒	優勝
資訊技術	李柏鎰	優勝	珠寶金銀細工	蔡元鈞	優勝
銲接	吳政威	優勝	美髮(男女美髮)	廖裔忻	優勝
建築鋪面	廖俊宏	優勝	汽車技術	粘書豪	優勝
電器裝配(室內配線)	李卓翰	優勝			

附件—近 10 年我國參加國際技能競賽得獎統計表

職類	屆別 地點 年	38 屆	39 屆	40 屆	41 屆	42 屆	職類獲 獎數	職類獲獎 率(%)
		芬蘭 赫爾辛基	日本 靜岡	加拿大 卡爾加利	英國 倫敦	德國 來比錫		
		2005	2007	2009	2011	2013		
獲獎數		17	29	29	23	31	129	71
參加職類數		31	40	37	38	39		
獲獎率(%)		55	73	78	60	79		
獎牌數		1金2銀4 銅10優勝	5銀5銅 19優勝	4金8銅 17優勝	1金4銀3 銅15優勝	6金4銀8 銅13優勝		
鉗工(機具控制)			銅				1	100
模具(塑膠模具)			優	優	銅	銅	4	100
CAD 機械製圖		銅	優	優	○	優	4	80
CNC 車床			優	優	優	優	4	100
CNC 銑床			優	優	優	優	4	100
冷作			○	銅	○	○	1	25
木模(外觀模型創作)			○			金	1	50
汽車板金		○	優	○	銀	銀	3	60
板金			銅	金	金	金	4	100
配管(配管與暖氣)		○	○		○	○	0	0
工業電子(電子)		銅	銀	金	銀	金	5	100
室內配線(電氣裝配)		優	優	○	優	優	4	80
工業配線(工業控制)		○		○	優	○	1	25
砌磚		優	優	○	○	優	3	60

備註：1. 本統計係以近 10 年資料為母體。

2. 「○」表示參加未獲獎；空白表示未參加。



職類	屆別	38 屆	39 屆	40 屆	41 屆	42 屆	職類獲獎數	職類獲獎率 (%)
	地點	芬蘭 赫爾辛基	日本 靜岡	加拿大 卡爾加利	英國 倫敦	德國 來比錫		
	年	2005	2007	2009	2011	2013		
油漆		優	○	優	銅	銅	4	80
粉刷			○	○	優	金	2	50
家具木工		○	○	金	優	優	3	60
門窗木工		優	優	○	優	銀	4	80
美髮 (男女美髮)		○	優	優	優	優	4	80
美容		○	○	○	○	金	1	20
女裝 (服裝創作)		銅	優	銅	銀	銅	5	100
汽車修護 (汽車技術)		○	優	優	優	優	4	80
西餐烹飪		優	優	銅	優	銅	5	100
餐飲服務		○	銅	優	○	銀	3	60
廣告設計 (圖文傳播 設計技術)		○	優	優	○	銅	3	60
珠寶金銀細工		優	銅	優	○	優	4	80
建築鋪面		優	○	優	優	優	4	80
機電整合		○	優	優	優	銀	4	80
資訊技術		銀	銀	銅	○	優	4	80
銲接		優	優	優	優	優	5	100
西點製作		○	○	優	優	銅	3	60
汽車噴漆		優	優	優	○	○	3	60
冷凍空調		優	優	銅	銅	銅	5	100
綜合機械		銀	銅	金	○	○	3	60
集體創作		○	○	銅	○	○	1	20
CNC 機械加工		銅					1	100
網頁設計		○	優	優	優	○	3	60
資訊與網路技術		○	優	優	○	銅	3	60
鋼結構工		金					1	100
麵包製作			銀				1	100
機器人			銀	銅	○	優	3	75
花藝			○	銅	銀	金	3	75
造園景觀				○	○	○	0	0
電訊布建			銀				1	100

備註：1. 本統計係以近 10 年資料為母體。
2. 「○」表示參加未獲獎；空白表示未參加。

我國推動社會企業實務

「多元就業開發方案」

國際分享會暨參訪實錄

職訓局綜合規劃組科員 謝妮珊



「多元就業開發方案」國際分享會暨參訪活動「1st MEPP Interaction Workshop」於102年8月12日上午9時在張榮發基金會國際會議中心揭開序幕，勞委會特別邀請包括世界公共就業服務協會(WAPES)會長Dr. Angeles Bermudez-Svankvist與祕書長 Ms.Lenka Kint、世界技能競賽組織(WSI)執行長David Hoey、歐洲技能競賽組織(WorldSkills Europe)會長Jos de Goey、國際培訓總會(IFTD)祕書長Dr.Uddesh Kohli、亞太經濟合作會議(APEC)主事國金榮桓博士及歐洲改善生活與工作條件基金會(EUROFOUND)、瑞典就業服務署及多明尼加就業服務局長等9國17位國際就業服務、技能競賽及社會企業組織重要成員、政府代表來臺，藉由分享會、專題演講及實地參訪的方式，讓國外該領域的專家代表與我國政府及第三部門學者專家對談，擴大多元就業及社會企業推動的經驗分享。



「多元就業開發方案」國際分享會

勞委會職訓局今(102)年以「多元就業開發方案」參與國際培訓總會(International Federation of Training and Development Organization, 簡稱IFTDO)「全球人力資源發展獎」競賽，並於全球25件參賽計畫中脫穎而出，榮獲「改善工作生活品質」類首獎，此項殊榮也印證了我國在勞動力發展上獲得國際肯定。職訓局局長林三貴表示，勞委會自91年開辦「多元就業開發方案」至今，已超過8,300個案例，並協助逾12萬名失業者重建工作自信心及培養再就業的能力，更透過民間團體多元化與創意發想，為臺灣社會各個角落注入了豐沛的活力。為推展本局國際

業務，並提升國際能見度，故舉辦此次「多元就業開發方案(MEPP)」國際分享會暨參訪活動。

分享會由勞委會主委潘世偉親自主持開幕式，並由國際培訓總會秘書長Dr. Uddesh Kohli手中頒領「全球人力資源發展獎」之獎狀及獎盃。會中林三貴局長介紹該局「多元就業開發方案」辦理成效，接著由台北市視障者家長協會及阿蘭城新風貌促進會等多元就業開發方案計畫執行單位進行案例分享；為集思廣義，本次分享會也邀請社會經濟發展委員會區域協調人Patrick Piche及澳洲就業通Jobs Australia副執行長Dr. Maylyn Lam分享加拿大及澳洲社會企業的作法，並進行綜合座談，透過各國專家意見交流，提供我國社會企業未來發展方向及經營模式的參考。

此次分享會，國內外共有4場案例分享，以下分別介紹。

無字天書與聲音精靈的故事

台北市視障者家長協會，是一群由關愛視障子女的家長組成的社福團體，一般人對視障者的就業印象，往往是按摩工作，而台北市視障者家長協會，進一步尋求按摩之外的新職種，思考視障者的優勢能力，注意特教市場需求。該協會自民國90年申請勞委會職訓局「永續就業工程」以及後續的「多元就業方案」，產生「點字轉換暨文書處理、觸摸式教具製作」與「鋼琴調音就業輔導與訓練、開拓視障者就業機會」兩大方案，從93年起至102年創造34個就業機會，其中有3位視障者考取鋼琴調音師證照，現有一位視障鋼琴調音師為學校進額錄用。該協會提供職業、生活、心理三大重建服務內容，除了發展一技之長、穩定收入來源，並重建其勞動尊嚴，使其樂在工作，享受生命。

阿蘭城新風貌

出身清寒的秀玉，在43歲時先生不幸罹患罕見疾病，同時又面臨中年轉業危機，這時她的社區阿蘭城參與經濟型多元就業的方案，在理事長的勸勵下，她也進入多元方案的領域。自認學歷、專業不足的她，透過勞委會3年7萬

在職進修方案等資源，至今考取4張丙級證照與40多張結業證書；其間研發多樣食品，其中「用米與在地水果結合」的心型米果，更在競賽裡獲得佳績，成為熱銷食品。秀玉感謝勞委會與各方專家學者的輔導，使她們的社區從默默無聞，發展至今日規模。阿蘭城的案例可見「多元就業開發方案」扶持中高齡者、偏鄉居民與負擔家計婦女，為其生活帶出機會與希望。

加拿大社會企業分享作法

來自加拿大的發展局區域協調人派垂克畢雪派定義「社會經濟」為：「提供產品與服務的非營利或合作性質的法人實體，為其成員服務，而非僅為獲利，具有獨立於政府的自治權，將人與就業列為優先要務，建立在參與性的原則上，執行個別與集體的責任。」

派垂克畢雪肯定社會企業化較傳統資本主義更能解決社會需求。他指出目前加拿大必須處理人口老化、都市與城鄉貧窮、移民、地方性失業等等問題，針對不同的情況，當地發展出不同的社會經濟型態。他列舉當地經濟企業的例子，如Certex Canada僱用超過125位身心障礙者，進行紡織品的分類與回收，並且針對某些員工進行輔導與監督，確保勞動的長期性，過程中向政府單位申



請，鼓勵身心障礙者積極參與工作，擁有財務的自主權與尊嚴。

另一種類型的社會型企業，專僱用對象為中輟生、有行為問題者，僱用期間最多半年，於就業期間協助其發展新的職能，協助其尋找工作。此外，當地亦發展出針對人口老化問題的家庭看護社會經濟企業，以及由小型社區發起的日間托育中心，幫助學齡孩童成長，有助於婦女就業並提高其在職場中的地位。派垂克畢雪強調，社會經濟企業的成功與否，關鍵在於政府與民間社會的合作與共識。

澳洲社會企業作法分享

澳洲就業通副執行長梅蘭博士肯定台灣的成就，其就職單位屬「第三部門」，係提供服務給弱勢、失業族群，如政府的中介機構，幫助勞工獲得政府補助，並向政府反映當地須改善的就業問題。

梅蘭博士表示，臺灣與澳洲人口差不多，

但澳洲的幅員遼闊，反而在協助就業造成困難，目前澳洲聯邦政府成立了三個就業服務站，分別是澳洲就業服務（JSA）、身障人士就業服務（DES）與偏遠工作及社區計畫（RJCP），提供就業服務包含：技術訓練；幫助就業之經費如工作服飾、面談的交通費用；對雇主提供招聘服務及工資補貼等。就業服務單位協助的就業者，如能邁向職場超過 13 週，政府將提供更多的費用，第 26 週者將有額外的補貼。梅蘭博士列舉當地資源回收與清潔服務案例，對於失業者、更生人、原住民和精神疾病患者，提供工作技術、經驗和師徒制度。透過系統的運作，有效處理勞工就業問題。

參訪多元就業開發執行單位

為使國外代表深入了解我國多元就業辦理情形及提供相關建議，本次活動也安排參訪台北、花蓮、臺東、高雄等地的多元就業開發方案計畫執行單位、非營利組織，進行為期4天的實地訪視，以增進彼此在社會企業推動上的互動與交流。

首先，於研討會結束當天下午，外賓一行20餘人前往「育成蕃薯藤有機庇護工場」參訪，育成集賢庇護工場係教導中、輕度心智障礙的孩子製作天然食品，97年「多元就業開發方案」輔導其以提升庇護性員工工作職能與直接進入市場建立通路



現場開放發問，討論熱烈。

的策略，進軍大型生機產品門市，同時也將他們的原創品牌商品推廣到全國。102年成立育成蕃薯藤有機商品與餐飲的複合門市，提供農場直送有機蔬果、有機窯烤麵包糕點、有機環保雜貨等多項服務。基金會藉由「多元就業開發方案」拓展通路並累積行銷經驗，推出客製化產品服務及發展觀光工場，邀請企業團體至庇護工場體驗，開創後續企業合作行銷機會等，為庇護性工場學員取得更高的所得、提升其專業技能。

接著，於8月13日在北基宜花金馬區就業服務中心主任蕭宗慶陪同下，抵達位於花蓮縣壽豐鄉的「花蓮縣棲地保育學會」。學會現階段以營造一個推行環境教育學習型的綠色消費園區、建構人與自然和諧相處的環境學習中心、創造在地綠色產業永續經營商機及培訓更多的導覽及自然保育人員為發展目標，參訪過程中外賓與學會彼此間互動熱絡，並交換許多想法及意見。理事長傅元陽表示，期望藉由此次活動讓世界更多人看到台灣自然資源的美好，以及許多人為這塊土地默默耕耘及努力。外賓們對學會透過「多元就業開發方案」培訓許多在地生態保育人才及提供在地弱勢族群的就業機會，增進社會公益及對整個環境保護創造一個回饋機制，表示非常肯定，並期許其未來對社會與自然環境都能有著永續的貢獻。

另外，這些外賓於8月14日在高屏澎東區就業服務中心主任柯秀燕陪同下，參訪位於太麻里多良國小舊址的「原愛工場」，該工場結合就業機會、文化保存、技藝培訓及產業重建等多面向涵意，讓國際人士實際感受「多元及培力就業」的魅力，為政府締造成功的國際經驗交流。外賓對於雕工精細兼具工藝及美學設計的漂流木家具、藝品、生活用品，感到讚嘆，很難相信這些作品是由一群原鄉失業的門外漢，僅經過1、2年訓練學習後的成果，美感及工藝技術非常具有專業水準。布藝人員的作品也相當引人注目，融入原住民手工藝十字繡圖騰作為亮點，各式布包既精緻又有特色，深具設計感，得知是由部落媽媽一手設計生產，這群國際貴賓更加肯定培力計畫結合在地就業與部落文化的成效。

其後，於8月15日在林三貴局長陪同下，參訪位於大樹區竹寮村的舊鐵橋



林三貴局長主持綜合座談。



WAPES會長Dr. Angeles Bermudez-Svankvist偕瑞典就業服務署參訪三和瓦窯。

協會與三和瓦窯。舊鐵橋協會執行總監林立輝表示，協會原為一群關心地方發展的志工所組成，透過勞委會長達5年的多元就業方案協助，目前志工已超過200人，不但創造在地就業的機會，也讓大樹區舊鐵橋在大批志工與當地居民努力下從一片廢棄地蛻變成知名的濕地公園景點，並積極保護水資源免於少數業者排放工業廢水污染河川。協會與在地文化、產業進行策略聯盟，成功結合周邊旅遊點、農特產品與文化特色等，為大樹區鐵橋創造出新的價值。

參訪的國際人士再轉往三和瓦窯參訪，這座已有百年歷史的瓦窯工廠，到處可見到代代相傳的窯場風貌；於98年接受勞委會多元就業計畫的幫助，3年來培養了不少文化商品創作高手，三和瓦窯也進行了產業轉型，近年更開始朝向

觀光，過去的舊式瓦窯場工廠改建為藝品區、DIY區，讓參訪的國際人士表示彷彿走進時光隧道。

職訓局局長林三貴表示，勞委會職訓局多元就業計畫方案，協助舊鐵橋協會與三和瓦窯培訓近20位多元人力，除了協助地方活化文化產業，創造在地就業機會外，舊鐵橋協會與三和瓦窯已朝向自力更生發展，成為多元就業計畫的典範，讓國際人士留下深刻的印象。

結語

國際組織訪賓於8月16日在潘世偉主委陪同下，晉見副總統吳敦義，針對多元就業開發方案、職業訓練、就業服務與職能建構等重要議題進行會談交流。吳副總統表示，我國致力提升與深耕國民的就業職能水準，期盼各國際組織與其所代表的國家也樂意分享經驗，共同提升臺灣勞工的就業職能與技術。台灣現在的勞工問題錯綜複雜，在供給面有太多的大學與受過高等教育者，如同軍隊只有軍官卻沒有最骨幹的士官；在需求面上，廠商卻找不到所需要的技術工人，以致勞動力出現技術落差。我國將推出一系列政策來培育士官型的骨幹勞動力，並結合職業訓練、技能競賽與就業服務等勞動力發展措施，追求安定、促進充分就業與積極發展經濟的社會。🌱

5

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

人物好誌

攜手打造世界級 學士黑手

搖籃

全球性經濟時代下的「尊嚴勞動」

蛻變成型

撰文攝影 張雅鈴



在今年盛夏，7月30日的上午，行政院勞工委員會與聯合報合作，於財團法人張榮發基金會大樓11樓國際會議中心，舉行「技職尊榮——從國際技能競賽談技職、技能與技檢」座談會。

由主任委員潘世偉親自主持，聯合報執行副總編輯謝邦振擔任引言人，包括福容大飯店行政總主廚阿基師鄭衍基、台北科技大學校長姚立德，以及第42屆「國際技能競賽」(WorldSkills Competition) 裁判長召集人侯世光與參賽第42屆國際技能競賽奪下金牌殊榮的6位同學：王聰瑜、沈志叡、林汶葦、高正嘉、傅美慧、龔世偉，都熱情出席，以正站在現技職、技能與技檢相關第一線的產、官、學、訓及競賽、媒體界的各方身分，為國內就業環境能擁有更好的未來，共聚一堂討論！

座談會一開始，潘世偉主委便率先拋出他的兩項觀察與看法，以經典庶民美食「炒飯」為題，他詢問大

2013年
第42屆
國際技能競賽
冠軍



家，為何一道工序簡單的家常料理，會有分阿基師頂尖美味水準與好吃、不好吃的差別？又為什麼今年嘉義會出現一家女性頭家的鑄造廠，而她顛覆了我們習以為常的，台語叫作「翻沙」、日語習稱kitsui(辛苦)、kitanai(汙穢)、kiken(危險)的「3K產業」印象，把廠房搖身一變成能吸引女性員工加入的工作環境，還企圖在將來使它能成為全台灣最乾淨的工廠。

他認為關鍵就在於，這些領先者都確實認知到，在如今已然是全球化的國際經濟環境中，必須要開始去思

考，做好最佳的準備，讓產業的生命或自己的技能，即使在遇到最低迷的局勢，還能屹立不搖，仍然保有強勁的競爭力！

尤其當德國、日本、韓國等國家的企業主，均已早一步花心思改良他們的廠房設備與工作流程的時候，就譬如他這次隨「國際技能競賽」代表團出賽德國期間，驚艷發現德國工商總會居然是其國內設立全國性「職能標準」工作的主要執行者！由於其帶領投入及花費近半的經費去支持該項整合工程，而使其國家的產、學、訓各單位，從此都能便利去深入探索人才效率培養、人力妥善

運用的事宜，使國家的世界競爭力水準再次提升。這項成就使他深受觸動，回國以後也希望我們國內，能盡快趕上這股競爭力開發新趨勢。

「職能標準」與「尊嚴勞動」的落實意義

回應有潘主委提到的重視專業技能、優化工作環境、設立「職能標準」等相關「尊嚴勞動」意涵的變革想法，承辦此次座談會的聯合報謝副總編輯，在接下來的引言中亦表示，該報在今年特別製作一系列對照國內外情況的願景工程報導時，目的便是希望透過媒體的力量，加速改變社會大眾對於技職教育的扭曲觀念，使高等教育空間，不再只有「大學」這唯一選擇。

而作為第三方的學界代表，台北科技大學姚校長則說道，他發現有同學會在得獎以後，就先暫停學業，或甚至放棄學位，以空出更多時間練習技能，然而他卻認為這種放棄知識權益的決定非常可惜！相對於瑞士、德國、奧地利的產業人才培育模式，他殷切期盼國內能夠取鏡，廣設產學訓專班，從中等教育開始，一路到高等教育，統一作完整而漸進的教育規劃，讓理論與技術兼具的「世界級的學士黑手」得以在台灣紮根。而為了促成國內盡快實現這個

願景，他強調除已在台北科大透過師資調整開始實驗推行之外，也欣喜能藉此座談機會向潘主委呼籲以下4個請項：
1.由政府提供稅務等優惠吸引產業提供資源予技職校園；2.設立非常清楚又能隨產業發展與時俱進的「職能標準」；3.將證照全面法治化，以使從技術勞動者有一定程度的經濟保障；4.強化扭轉技職教育為退而求其次的就學選擇之觀念宣導工作。

針對姚校長所給予的建言，潘主委坦言要完成「職能標準」這件事情，如他之前所說，他認為必須像德國以產業界擔任主力運作者，才能真正有辦法貼近實際情況。而在證照全面法治化這項建議上，他指出目前只強制實施在醫療護理類等證照，是有保障就業自由度的考量，同時他也認為這部分比較屬於業界自我要求，與「職能標準」相關；最後在有關觀念突破部分，他指出近年來的確有產生一個奇怪的現象，許多碩博士生在拿到學位以後，卻到職訓中心再進修以取得一技之長。而這應該使國人警醒，從國小、國中教育著手改變觀念，教導孩子從小就體認到「有技在身」是很重要的事情。他強調，看重「尊嚴勞動」倫理才是社會能長久富麗的基礎。

而今年喜迎60歲，嚐透人生一甲子酸甜苦辣滋味的阿基師，在此座談會



中，也以投入廚藝領域45個年頭的過來人經驗發言，他自認儘管已經榮獲過17面金牌的肯定，還是審慎地保有最強烈的危機意識，不以得獎為終點。因此就算是最專業在中餐領域，他仍會盡量找時間接觸西餐或和式料理領域；就算看不懂原文書，也會請自己孩子幫忙翻譯，積極吸收國外最新技術資訊。他以為努力是一定會成功的道理，只要有方向，不放棄自己，成功只是早與晚的問題！他並且舉自己曾與法國米其林三星大廚，同台進行廚藝交流的小故事，告訴國人對於自己與我們的產物，千萬不要妄自菲薄！要相信阿里山高冷香菇比上法國松露，其實正港有得比！整場座談中，阿基師頻頻以這些幽默淺顯的小道理，鼓勵台上台下青年，努力向前走就是。

產官學訓同步到位才能拼出「真」實力

在培育技能競賽選手領域扮演最重要的推手——現中國科技大學教授兼

「國際技能競賽」家具木工職類國際裁判的侯裁判長，則藉此次座談會機會，向上台台下分享，他所觀察到的本屆代表團參加「國際技能競賽」，之所以能榮獲6金、4銀、8銅、13優勝佳績的背後因素；同時感謝曾參與此代表團培訓與比賽等相關工作的3500多名人士，與近1000名的志工。

面對今年我國到德國萊比錫參賽，寫下總獎牌數為所有參賽國家第三名的歷史性紀錄，侯裁判長分析以為，一方面是本屆賽前準備，有因應到該競賽變動競賽規則與採資訊更加公開方式，將使賽況更激烈的情況，事先完成了一些制度面的改革，譬如要求各裁判長在國際賽表現上，若有兩次沒有拿到優勝以上的成績，就必須撰寫檢討報告，並接受是否適任的評議；另一方面在選手部分，為他們提高獲獎獎金，果然重賞之下必有勇夫，成績大幅提升！

然而從其本身多年從事培訓選手的經驗來說，侯裁判長覺得仍有以下幾點建議，希望各界能參考注意！首先，他認為我們的選手之所以在培訓中，面對不足處會發生怎麼練習都無法即時改善的情況，顯然是因為之前的基礎設備訓練，不夠紮實的原因！因此，他希望我們的技職學院能強化這方面的課程！還有關於語文能力的培養，他建議不只選手，裁判與指導老師也應該具有一定的





溝通表達能力，將更有助於臨場反應。其次，他認為這屆韓國三星企業包場式的廣告，給予所有參賽者及相關協力人員都很深刻的印象，而儘管上屆於英國倫敦的比賽會場上，我們的Acer品牌也曾在開幕式與閉幕式露出大螢幕看板，帶給代表團很大的榮耀，但平均而言，他指出國內企業在投入技能競賽廣告預算部分，終究是少量而且被動。而他最期盼的能立即獲得改善的事情，是希望國內能馬上設立專屬的國際競賽培訓基地，他建議即採類別分區方式，藉由整合各地職訓中心來組設。至於技能檢定部分，他則提醒要更精準配合產業變動，適度地調整。最後，他勉勵所有有心成為技能工作者的青年，一定要從興趣下手，如此才能真正長久地投入，並且會想要主動在安定中求變革，永遠樂在其中。

對於侯裁判長的發言，潘主委深表贊同企業應注重在國際競賽多投入廣告預算的建議。他說道，企業應該趕快體認到「國際技能競賽」，就猶如是職能界的奧林匹克賽，企業應該藉此機會向國際發聲，宣傳產品。而且他認為除了政府與學校的投入，企業若能從一開始

就贊助學校設備又或者認養選手，絕對也是項很不錯的雙贏策略。他舉中區職訓中心常有沙烏地阿拉伯等友邦技師來受訓為例，他觀察這些來受訓的人員在回國以後，往往因為已經習慣我們的設備，會立即下單來採購。他補充表示，當然這部分將由政府單位先予以規劃整體落實辦法，而在籌議期間會邀請企業界來擔任顧問。

鼓動未來！技職青年的斬新一片天

在這次座談會裡，另一關鍵團體，亦是青青學子的代表，就是此次參加第42屆「國際技能競賽」榮獲金牌的6位同學，在經歷過辛苦的練習與獲得令人喜悅的比賽成績以後，他們都有一些話想要向政府、企業以及之後的代表團選手分享。

首先，在參賽態度方面，工業電子金牌得主王聰瑜同學，分享他是歷經四次國手賽才終於拿回金牌成績的經驗，勉勵有心精進的同學，要將每一次練習都視同正式比賽，而在比賽中則是要把大題目模組化，並且設立停損點。花藝金牌得主沈志叡同學，則分享他擁有突破性思考很重



要，他在這屆比賽前就是因為不侷限學習，有認識到包裝素材的種種特性，所以能掌握好作品呈現情況。

在培訓資源方面，粉刷金牌得主林汶蓁同學則建言，由於目前建築類群尚為歐洲國家的強項，因此他認為若能平時就有一管道，能使國內學子最快接觸到這些國家的新工具與新工法資訊，相信將使選手出席國際競賽時，能更有信心去爭冠。而此次為國人抱回首座美容類金牌的傅美慧同學，以賽前去新加坡觀摩，進而發現他們基礎技能教育發展，著實超前國內許多的經驗，深感惕勵！建言是否多提供選手出國增廣見聞的機會！板金金牌得主高正嘉同學則強調邀請曾有比賽經驗的國手、選手回去校園向新人傳承經驗的重要性。

還有，關於如何安排獲獎優秀人才後續發展方面，外觀模型金牌得主龔士偉同學與美容類金牌的傅美慧同學，都希望政府機關能提供一些協助措施。由於選手們都尚處於在校學習的年齡，潘主委先邀請姚校長回答。姚校長則呼籲所有獲得殊榮的同學務必要完成學業，如此才能把技藝練嫻熟，並且透徹理解相關理論，若之後對於教學產生興趣，便就可以順利在技職學院或有關企業，成為優秀的教師人才。另外，他補充他所觀察到的一件事情，他發現對岸近年來挖腳了許多職訓中心的退休老師，他

認為這些職訓師亦應該是國內技職教育機構要重視延攬的人才。

針對以上，潘主委先回應關於職訓師出走問題，已向行政院爭取到從原有的全面採取聘用方式，改成可正式「聘任」45%人員的制度，使他們能在較有保障的情況之下，安心去作育人才。而對於優秀選手如何給予職涯支持部分，他表示政府機關都有提供一些相關的工作機會，但他更期待選手們能作為種子，散發到各產業裡頭去發光、發亮。

最後，由謝副總編輯代作本次座談會結語，他以自身就學歷程為例，再予勉勵青青學子。坦言自己就是那種一路按照考試成績不曾主動思考的人，因此不像國中畢業後就讀技職體系的同學們，很早就開始摸索自己的職涯方向，因此也曾經在出社會後，有過一陣遲來的迷惘，但他相信無論選擇了那條路，無論是否找到夢想，不斷的學習都是最適切的法則！

此外，設計出不下一千多道菜餚，現掌管13家五星級飯店又兼任三所大學教職的阿基師，也在座談會的最後，再分享一項法寶，他指出廣加涉獵相關領域以及管理、法律等的知識，在現在消費者意識高貴的社會中，這些進修絕對有助於提升專業服務品質，並將避免很多溝通誤會。🍷



國際技能競賽 工業電子類競賽冠軍

王聰瑜咬牙練習 終成新台灣之光

採訪撰文 陳文瀾

2013年7月上旬，於德國萊比錫所舉辦的第42屆國際技能競賽（World Skills Competition），台灣參賽選手成績頗為亮眼；在39項競賽項目中，共奪下6面金牌、4面銀牌、8面銅牌，與13項優勝獎，總得牌數創歷年新高。

其中，剛升上台灣科技大學電子工程系4年級的王聰瑜，奪得國際技能競賽工業電子類金牌；在工業電子類競賽，台灣雖是常勝軍，但上屆僅奪得銀牌，本屆終於再度令群雄伏首，重新擦亮台灣「台灣電子王國」的招牌。

修電腦自學電子電路

1991年出生的王聰瑜，自幼成長彰化縣；高中之前，家中經濟並不寬裕，無法為他添置新電腦，只能將就使用親戚所贈的二手電腦。然而，這台二手電腦實在太過老舊，不斷地反覆故障、停擺；但這卻並未澆熄王聰瑜對電腦的熱情，反而激起其電子電路的好奇。

母親雖是家庭主婦，但也是電子科的畢業生；在母親的啓蒙、調教下，王聰瑜認識了充滿玄奧的電子電路世界，也決定就讀電子科系。國中畢業後，他如願進入彰師附工電子科；多年來，彰師附工一直鼓勵學生踴躍參加國內、國際技能競賽，成績也相當理想。



「當時，彰師附工的學長徐小強活躍於各項技能競賽，是學校的風雲人物，也是我的偶像。」王聰瑜略帶靦腆地說，起初他並無信心，也可如徐小強一般在技能競賽中得名，但在同學邀請下，參加了全國技能競賽的校內選拔，更喜出望外地獲選為學校代表。

不過，王聰瑜坦承，雖幸運地成為學校代表，但基礎技能並不紮實；幸而在培訓過程中，獲得彰師附工蔡文欽與林全財兩位老師悉心、無私地指導，讓他得以深入鑽研銲接、電路設計、軟體設計等技術，為在國內、國際技能競賽奪得佳績，奠定深厚的基礎。

4次參賽、終成國手

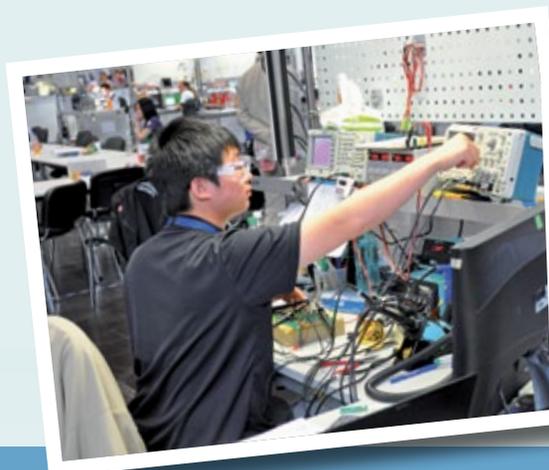
只是，王聰瑜的參賽歷程，並非一帆風順，而是屢敗屢戰，從高中一路奮戰至大學；前3次參加全國技能競賽，他因為過於緊張，無法在比賽結束前完成作品，因而鎊羽而歸。一直到了第4次參

賽，終於脫穎而出，獲選為參加國際技能競賽的國手；但首次參加國際技能競賽，王聰瑜便勇奪金牌。

取得國際技能競賽國手資格時，王聰瑜已是台灣科技大學電子系三年級學生，由於課業相當繁忙，他只能將所有課餘時間，皆用於國手集訓。幸而，培訓基地位於台灣科技大學與彰師附工，正是他最熟悉的兩間學校，使其不必像若干國手般，必須休學1年準備比賽，得以兼顧學業與比賽。

在培訓時期，王聰瑜可說蠟燭兩頭燒，除了在學校上課，便是台北、彰化兩地奔波，接受嚴格且緊密的訓練，幾乎沒有任何玩樂時間；為了快速提升實力，他常常在學校練習至深夜，甚至錯過最末班公車，只得向其他同學借腳踏車，才免於花錢坐計程車回家。

由於幾乎沒有休息時間，王聰瑜難免精神不濟，練習時常因不小心而受傷。但為了迎戰世界強豪，他仍



一刻都不敢鬆懈，強打精神、拚命練習，並不斷提醒自己，練習時得更加聚精會神，不讓父母、師長、親友操心；為了鍛鍊恆心、毅力、專注力，他每天仍擠出時間運動，不讓自己因體力不濟而功敗垂成。

家人、師長鼎力相助

他也坦承，由於國際技能競賽每項比賽，各國皆派1名選手參賽，沒有同伴一起受訓、練習，培訓過程相當寂寞、孤單，當練習不順遂時，便會覺得沮喪，甚至一度想放棄；此時，來自台科大實驗室學長的鼓勵、安慰，讓他備感溫馨，得以振作精神、繼續備戰。

「更要感謝爸媽、家人的全力支

持，尤其是二姊。」王聰瑜感謝地說，在搭機到德國參加國際技能競賽比賽前，幸得二姊四處詢問，才湊齊比賽的所有工具，而台灣裁判長林淵翔的耳提面命，更使其消除畏懼感，「前輩國手楊仕凡、葉俊邑、徐小強的指導與經驗分享，協助我快速融入比賽，對我助益極大！」

在國際技能競賽工業電子類競賽，除了台灣，瑞士、日本皆是傳統強國，其他國家也積極急起直追；王聰瑜強調，參賽者皆是各國菁英，觀摩其他各國選手的作品，不僅可開展國際觀，還可增益自己所不足的面向，「台灣的優勢在於支援系統經驗豐富，但國外學生自主學習力強，值得參考、借鏡！」

未來，王聰瑜希望將自己的經驗傳承下去，為台灣爭取更多榮耀，也建議有志參賽的後進，應努力吸取新知，遇到不懂的知識、技術，則立即詢問師長，不可藏在心中，或心存僥倖忽視之，且需多方嘗試，不可故步自封，才能不斷追求進步！





國際技能競賽 粉刷類競賽冠軍

林汶葦鑽研粉刷 突破逆境獲新生



採訪撰文 陳文瀾

甫於第42屆國際技能競賽（World Skills Competition）奪得粉刷類冠軍的林汶葦，在國中畢業時，基測只考了200多分，但就讀高職時，發現自己對、砌磚粉刷的興趣，靠著持續參賽，不僅得以成為台灣科技大學的新生，更在國際舞台上發光發熱。

出生於1994年的林汶葦，成長於南投縣集集鎮，從小便熱愛把玩模型，但在幼兒學習才藝的風潮下，也被父母要求學習鋼琴、小提琴；由於自幼學習音樂，國中時順理成章就讀音樂班。但隨著年歲增長，林汶葦醒悟志不在音樂，興趣日益降低，由於得不到成就感，成績也跟著一落千丈。

人生轉彎後柳暗花明

因為課業成績不理想，加上時常被老師、同學冷嘲熱諷，林汶葦變得更討厭讀書；幾乎每一堂課，老師在講台上講課，他便拿起講義摺紙飛機、機器人，每天都過得極為空虛。一直到了國中三年級下學期，國文老師黃惠秋引導他到實用技能班（技職教育學程）學習技能，就此改變他的命運，堪稱人生第一位貴人。

不過，由於國中無心課業，基測成績相當不理想，林汶葦與父親商議後，前往台中高工附設進修學校報到，選讀土木建築群。因為就讀進修

學校，每周一到周五，他早上7點便隨著父親上山務農，晚上再趕至學校上課，比一般學生更加辛苦，但卻激發他立志一定要拚上國立科技大學，再辛苦也願意忍耐。

高一上學期時，林汶葦得知若能在全國技能競賽得名，便可大幅提升進入國立科技大學的機率。在觀摩學長參與第39屆全國技能競賽後，他決定見賢思齊，並專攻砌磚；於是，為了參加全國技能競賽，他利用課餘努力練習，每天都搭最後一班公車回家，日復一日，從未想過放棄。

為了爭取更多練習時間，在取得家人的認可後，在高一下學期時，林汶葦申請入住學校宿舍；如此，每天便可從清晨練習到傍晚，如遇技術瓶頸或不懂的問題，晚上上課時，便可直接請教老師。而學校為學生所進行的模擬賽，他都將其當成正式比賽來準備，希望藉此降低比賽時的緊張感！

初次參賽便奪得銀牌

第一次參加全國技能競賽，林汶葦力求穩紮穩打，每個細節都力求精確、完美，但也因為過於謹慎，差點無法在規定時間內完成作品；幸而，他在最後一刻及時交件，沒讓他的辛苦付諸流



水，更一舉奪得銀牌，讓他重拾信心，對學習技能也更加投入、用心。

在此次比賽之後，林汶葦開始接觸粉刷，也在全國技能競賽分區賽中拿下銀牌；但他被接連的勝利沖昏了頭，每次練習都以為自己的作品無懈可擊，不知天外有天、人外有人。在全國決賽的第一天賽程，他還相信作品可獲得評審一致讚賞，沒想到成績卻落後其他選手一大截，讓他登時慌了手腳。

「第二天報到時，我的牆面被評審劃滿了大大小小的紅圈，簡直如青天霹靂。」林汶葦試圖振作，沒想到適得其反，比賽結束時，作品就在他眼前掉落在地上，彷彿胸口再次受到重擊，「但也得感謝這次的失敗、挫折，讓我反省學習態度，重新再出發！」



在慘跌一跤後，林汶葦不再自滿、輕忽，每天白天練習砌磚，下課後練習手繪，回到宿舍後再精讀相關書籍。之後，他又參加全國高中職工科技藝競賽，不敢有絲毫的馬虎、鬆懈，用心面對每個細節，終於如願拿下砌磚冠軍，深刻體會「勝不能驕、敗不可餒」的道理。

休學一年備戰國際賽

「在拿下全國冠軍後，我有了更大的夢想，那就是踏上國際技能競賽的舞台，與各國好手相互競爭，觀摩、學習其優點。」林汶葦於2012年9月取得國手資格後，毅然決然休學一年，參加在

台南職訓中心、台中高工的培訓，「為了爭取練習時間，我連假日都留下來訓練，但甘之如飴，一點也不覺得累！」

遠赴德國萊比錫參加國際技能競賽，林汶葦既興奮又緊張，導致第一天賽程狀況連連，手指還被輕鋼架割傷，成績不甚理想，一度讓他想中途而廢。但在指導老師與其他隊友的鼓勵下，讓他打起精神再戰，聚精會神、心無旁鶩，終於漸入佳境，總成績終於後來居上，贏得最後的勝利。

「粉刷讓我原本只有黑白的人生，增添了許多不同的色彩。」林汶葦充滿感謝地說，他也建議後進，應多參考歐洲、日本、韓國的粉刷作品，當可開拓更開闊的視野，「台灣選手的優點在於訓練紮實，但美感卻不如歐洲選手；想要持續突破，就得不斷地嘗試，不可劃地自限！」🇹🇼





國際技能競賽 花藝類競賽冠軍

忍受過敏與足疾 沈志叡圓奪金夢



採訪撰文 陳文瀾

在今日，詩花弄草已非女生的專利，奪得第42屆國際技能競賽花藝類冠軍的沈志叡，不僅是個大男生，皮膚還對花粉過敏，雙腳也因靜脈血液易回流而無法久站，必須忍受身體不適，進行練習、比賽。但他靠著過人的毅力、創意與精湛技藝，終於成為台灣在該項比賽奪冠的第一人。

出生於1993年，現在就讀於台南應用科技大學生活服務產業系的沈志叡，家中在台南市中華路經營花店，從小便看著媽媽與親友們插花，耳濡目染之下，也讓他喜歡上花藝。許多男生學習花藝，最大的難關便是克服家人的反對；但沈志叡的媽媽，卻是他學習花藝的最大後盾。

媽媽帶著他拜師學藝

國中畢業後，媽媽自覺無法再教給沈志叡更高深的花藝知識、技術，於是帶著他向花藝名師李嘉偉拜師、學藝。在李嘉偉的嚴格調教下，舉凡捧花、花束、吊飾、壁飾、人體裝飾等項目，皆是沈志叡的強項；就讀崑山高中時，沈志叡每周練習花藝6天，每天練習10個小時，晚上還大量閱讀相關書籍，犧牲玩樂、交友的時間，3年從不間斷，終於練就了超越同儕的頂尖花藝。

而在花藝老師的引導下，沈志叡開始參加全國技能競賽，經過長達5年的努力不懈，終於取得參加國際技能



競賽的國手資格；為了準備在德國萊比錫進行的國際技能競賽，他決定從學校休學1年，全心密集培訓、準備比賽，並將身體調養至最佳狀態。

「數次參加全國技能競賽，不僅讓我看到各式各樣的花藝作品，也讓我結交了許多好朋友，相互交流花藝知識、技術，樂趣無窮。」沈志叡強調，其他職類的技能競賽也讓他大開眼界，讓他對美學有更多元、廣闊的認識，也學習到許多花藝以外的知識，成為精進花藝的養分。

為了準備4天的國際技能競賽，沈志叡整整準備、練習了1年。培訓過程一點也不輕鬆，沈志叡每天早上約7點就得起床，一直不斷地反覆練習，晚上約莫11點才能回到家休息，還得往返台中、台南兩地，接受不同老師的訓練。對他而言，練習花藝固然疲累，最大的難題則是，因對花材過敏，異位性皮膚炎久久無法痊癒，雙腳更因關節龜裂而流血；雖苦不堪言，但他從不言退。



花藝競賽台灣第一冠

除了練習花藝，沈志叡每天還抽空到健身房，進行1小時的體能訓練，尤其重視雙手的重量訓練；他微笑地說，花藝雖然優美，但體力、精神耗損相當驚人，唯有擁有頂體育選手般的充沛體能，才能面對長達4天的國際技能競賽，不會因體力耗損而失常。

國際技能競賽花藝類競賽難度極高，其從捧花、花束、吊飾、壁飾、禮花、盆栽、人體裝飾等17個項目，隨機抽選出10項進行評比；想要擊退列國好手，就得同時精熟17項花藝，只要1項略差，便可能敗北。過去，台灣選手在該項比賽最佳成績為第2名，沈志叡則圓了國人奪冠的夢想。





「花藝與插花不同在於，後者較接近工藝，有固定的流派、格式，前者須有較高的創意、藝術成分，更強調個人的創意。」沈志叡分析，歐洲國家重視藝術教育，選手大都從幼稚園、國小起學習花藝，基礎相當紮實，「台灣選手接觸花藝的年齡，大多在國中、高中，甚至更晚，想與其他國家選手一爭高下，就得強化創意！」

歐洲花藝強國包括「鬱金香王國」荷蘭，還有北歐的芬蘭；在亞洲，韓國、日本也都是台灣強勁的對手。沈志

叡解釋，歐洲所產的花卉品種並不多，但卻從世界各地進口各種花卉，許多家庭都將鮮花當裝飾品；台灣雖四季如春、花卉種類繁多，但多屬熱帶、亞熱帶花種，世界上還有許多溫帶花卉，在國內罕有機會看到。

家庭支持是最大關鍵

「然而，國際性的花藝比賽，不會只比台灣選手熟悉的花種，甚麼花種都可能成為素材。」沈志叡建議後進，應多認識國際主流花藝趨勢，更應嘗試使用不同花材，免得在競賽時，遇到不熟悉或完全沒見過的花種，手足無措、驚恐慌張，甚至頭腦完全停擺，「看得愈多、練習得愈多，愈懂得如何臨場應變！」

對於想學習花藝的後進，沈志叡割切地說，因為其練習相當耗時、耗力，購花費用相當可觀，學習技藝之路也非常孤獨，如果沒有家庭全力支持，很難長久撐持下去，並採收豐碩的果實！🍎





國際技能競賽 美容類競賽冠軍

傅美慧 逆光女孩 奮力向前不畏艱難

採訪撰文 李佩文

傅美慧從小過著清苦的生活，卻從未埋怨；在別人安逸的求學時，她卻必須為了生活而打工；在別人嘻笑玩耍時，她正努力為了比賽而練習。遠赴德國參賽得獎，她開心之餘更多的是感恩，未來她會更努力精進自己，來回報這一路上所有幫助過她的恩人。

小學三年級算是傅美慧人生的驟變，因為突然搬離了阿嬤家，爸媽決定從大家庭離開，帶著三個女兒開始屬於自己的家庭生活，但經營家庭畢竟不是這麼容易，正所謂貧賤夫妻百事哀，所以傅美慧從小就過著極為清苦的生活。

「我那時除了搬家還轉學，所以一切都是重新開始，除了適應上的困難，我每天下課都和媽媽去發傳單，也包括姊姊和妹妹，其實離開阿嬤家是媽媽受不了在大家庭生活的壓力，而阿嬤經濟也不寬裕，雖然媽媽沒多說，但印象中生活在大家庭的媽媽過的並不快樂。」

雖然日子過得辛苦，但全家人和樂融融的聚在家裡是傅美慧最美麗的回憶。「我的家庭雖然沒有錢，但是當爸爸不喝酒時，家裡的氣氛是很和樂的，爸爸對我們三姊



妹都很好，媽媽最大的煩惱就是爸爸酗酒，所以爸爸清醒的待在家裡，就是我們最開心的時候。」

父親病逝草率安葬成遺憾

傅美慧的父親有酗酒的習慣，加上抽菸吃檳榔，所以很年輕就失去健康，經常在醫院和家庭往返，在困頓的生活中無疑是雪上加霜，母親為了增加收入，只有增加工作時數、兼差，而父親也在美慧國二的時候因肝癌往生。

「爸爸往生時，三天就火化，後事辦的很潦草，因為我們沒有錢，連頭七都拖不到，親朋好友卻都上門來要債，媽媽只有一肩扛起爸爸所積欠的醫藥費和債務。」傅美慧淡淡的訴說當時的遺憾，畢竟連頭七都等不及就辦完喪事，不知爸爸能不能回家？「媽媽是個很堅強的女人，她從不埋怨，甚至她常說擁有我們三個女兒是她活著的動力，我也

因為爸爸過世，開始了我的打工生涯。」

傅美慧當年只有十四歲，就跑去飲料店應徵，因為自認長得成熟，所以就跟老闆娘謊稱自己十六歲，等工作一陣子老闆娘發現了美慧真實的年齡，美慧當場向老闆娘求情，解釋自己非常需要這份工作，因為小小年紀的她為了生活必須幫忙分擔家計。

彩妝雜誌訂定美容志向

「老闆娘人很好，她看我工作很認真，並且需要這份薪水，她沒有追究，之後待我如同女兒般，一直到現在我們都有保持聯絡。」

也許是因為很早就接觸社會，傅美慧發現自己不可能只靠搖飲料賺錢，她開始聽了許多年長人的意見，覺得未來在高職應該學有一技之長，而當時她非常沉迷於女性雜誌，對於彩妝服裝的搭配，她覺得新奇又有趣，所以她選擇了自己最喜歡的美容科。

無奈國中的她成績並不理想，只能考上高職服裝科，但她決定插考美容科，經過一學期的努力她順利考上自己最愛的美容科。因為比別同學晚了一個學期接觸美容科，美慧為了更接近同學的程度，她廢寢忘食，上課之餘的時間她通通拿來做練習。



也因為這種阿甘精神，她在高二時被校內評委老師選為班選手，並有機會在高三畢業前參加全國技能大賽，但是學校代表只有一位，有二年的時間美慧在三十幾個班選手的競爭下，爭取到了這個終極名額—校代表。很幸運地參加全國技能競賽榮獲全國第二名及金手獎並且保送國立屏東科技大學。

今年（2013）更代表臺灣前往德國參予worldskills世界技能競賽，榮獲美容類有史以來的第一面金牌！

感恩度日虛心受教

傅美慧目前就讀於國立屏東科技大學時尚設計與管理學系四年級，培訓地點為高雄市樹德家商，從去年大三被選為校代表參加國際技能賽，從臺灣北、中、南的初選到決選，傅美慧受訓了整整十個月。其中她也特別學了英文會話，因為站在國際舞臺，模特兒都是外國人，語言溝通是非常重要的環節。



「在臺灣的西方人並不多，願意讓我練習的人相對不多，相較於西方國家選手來說我很吃虧，又加上環境不同語言也不相同，讓我在練習時遭受到挫折。」

但美慧的團隊老師仍然不放棄的找尋高雄各地的語言學校、交換學生、國小英文老師、大學老師等相關西方臉孔的模特兒，雖然不是每天都有，但足以讓美慧反覆練習。

「能有今日不僅是屏科大與樹德家商所有師生的功勞，包含裁判長謝韻婷，指導老師丁月娟、丁珮瑜、江巧智、鄭嘉薇，以及幫助過我的張榮發基金會與所有家人朋友。」

回首這幾年的點點滴滴，美慧最難忘的是母親在她高三時曾說的一句話，「妳有沒有覺得生為我女兒很丟臉？很衰？」當時美慧除了錯愕外，內心所有的怨都隨著母親的這句話獲得釋放，看著母親長年做水泥工傷痕累累的雙手，她難過又心痛，「媽，不會，身為妳的女兒我很幸運。」這個回答讓母親開懷的笑了。

現階段的今天對美慧只是個開始，未來她要學習更多的技術，爭取好的工作機會，並在工作中精進自己；憑藉專業謀生是她十五歲定下的志向，美容是她的最愛，也是豐富她生命的色彩，讓我們一起為這個逆光女孩加油吧！🙌



今年八月間在德國萊比錫舉行的第四十二屆國際技能競賽，首度將「外觀模具製作」列入正式比賽項目，臺灣年輕選手冀士瑋初次參賽一舉奪下金牌，他謙虛地表示，得獎很幸運，相當感謝勞委會職訓局臺南職訓中心的老師們，在集訓期間給予的指導。

國際技能競賽 外觀模型製作類競賽冠軍

冀士瑋努力不懈 學技藝也學態度

採訪撰文 陳婉箏

笨沒有關係，但態度最重要！

畢業自高雄市中山工商的冀士瑋，高二時在啓蒙老師許文堂引進門後，開始接觸木模這項職類，學習利用工具機製作出各式形狀的木製模具，原本只抱著好玩的心態，沒想到愈玩愈有心得，接連在全國技能競賽南區初賽拿下木模第一名，以及第四十二屆全國技能競賽木模第三名，取得國手資格。

冀士瑋透露，當時面臨升學歷力，從事電腦維修的父親與擔任金融保險員的母親，其實希望他能專心準備考大學，放棄國手資格。但他自覺學科分數不佳，決定放手一搏，盼能在國際技能競賽獲得佳績，申請進入心目中理想的大學，於是到臺南職訓中心參與集訓。



「笨沒有關係，但態度最重要！」冀士瑋說，這是到臺南職訓中心第一天，指導老師陳建男所說的一句話，深深烙印在他腦海裡，每回遇到挫折，就會回想起這句話，激勵自己克服難關繼續向前。

一遍又一遍地反覆練習 只想做到最好

在臺南職訓中心，冀士瑋與不同職業類的選手一起接受特訓，此外，也有參加一般職業訓練的學員。由於大家年齡相仿，且都志在精進技藝，即使項目不盡相同，但凝聚的力量無形之中，讓大



家都想努力學習。「在臺南職訓中心，我不只學技術，也學到團隊精神，並懂得尊重他人。」冀士瑋非常喜歡和學員們一起切磋技藝的氛圍，「大家都那麼認真，我也不能偷懶。」

一九九四年次的冀士瑋，有著比同輩更沉穩的專注力，耐著性子一遍又一遍地反覆練習，做出精準的模具。木模職類涵蓋機械、木工、繪圖與測量等複雜領域，他說，設計木模最困難之處是，看到平面圖時，腦海中就要轉化成立體形狀，製作過程中，如果加工方向不正確，容易導致工件毀壞，或在木頭表面留下傷痕，就得重新製作。

自知不是天才型的選手，冀士瑋在集訓期間加倍苦練，每天從早上八點進工廠，晚上九點才收工，國際技能競賽舉辦前練習到更晚，而老師們總會陪選手待到最後一刻，並一一檢視作品、給予意見。「老師把選手們當成自己的孩子，提供改善的方法，甚至還帶我們回家吃消夜！」冀士瑋相當感謝職訓中心老師們的諄諄教誨，當他碰到瓶頸時，總有人能為他解惑。

到德國參加國際技能競賽，其實是冀士瑋生平頭一回出國，但他當時一心一意只想著比賽，雖然出國很新奇，卻幾乎沒什麼遊興。他參賽的外觀模具製作組，除了臺灣之外，尚有德國、日



本、瑞士、印尼、泰國和新加坡六國選手，都是箇中高手，加上這是全新項目，毫無前例可循，更無學長姊可傳授經驗，「當時背負的壓力真的很大！」冀士瑋記憶猶新。

四天19個小時的耐力賽

這場賽事分四天進行，需在19個小時之內，完成指定作品，冀士瑋抽中的是日本出的試題，必須完成投影機與手機模型兩樣作品。個性木訥的他，首日到會場，一見各國高手，就有些緊張怯場，手忙腳亂地才把工具布置妥當，將試題轉化為電腦繪圖，原先只要一個多小時，結果花了三小時才完成；第二

天，製作模型時，竟一時閃神算錯尺寸，兜攏不起來，多花一倍時間，才完成模型。種種不順利的狀況，讓他賽後輾轉反側，經指導老師開導，才穩定心情，回復應有的水準。

第三天工具機操作，冀士瑋表現優於其他選手，卻因拆卸工具莫名地被裁判扣時間，感到不平；賽事最後一日，自我要求極高的他交出作品後，自認仍有瑕疵，心想這回可能奪獎無望，因此當得獎名單公布時，他看著銀幕上打出自己大大的名字，腦中竟一片空白，經一旁雀躍不已的團員提醒，才會意過來，「真正走上臺時，我才知道自己拿到金牌了！」

上臺領獎時，冀士瑋激動地揮舞著臺灣代表團的旗幟，能在激烈競爭中脫穎而出，擊退奪金大熱門的德國和日本選手，絕對不是他自己所說的「幸運」，而是日月苦練積累出來的實力，因而得以收割下甜美果實。

冀士瑋奪金之後，原先心疼他辛苦參賽的爸媽，表現得比他更為興奮，而他也順利進入第一志願，成為國立臺北科技大學的新鮮人，主修機械系。未來四年，冀士瑋將繼續探索機械領域，增加學術知識，也精進技能工藝，更盼進一步考取研究所，在進入職場前厚植自己的競爭力。☺



國際技能競賽 板金類競賽冠軍

板金達人高正嘉 一舉奪下雙金牌

採訪撰文 蔡嘉璋



對大部分的人而言，最常聽到「板金」這個詞，通常是與汽車相關，車子被輕撞凹陷，要讓凹陷的外觀恢復原狀，大多都要求助專家。但對於高正嘉來說，板金不僅是他學有專精的專業，更是他的生活全部。從台灣到德國，拿下不少板金比賽的獎章，是什麼樣的堅持，讓他一路走來，不畏艱難地堅持至此呢？

父親從事板金加工 從小耳濡目染

出生於台南淳樸小鎮的高正嘉，家中正是從事板金工廠，從小不太喜歡讀書的他，總是在父親經營的工廠裡跑來跑去，板金工廠正如一座鋼鐵森林，陳列著各式各樣的車床、器具、材料，這些冷硬的金屬，就像是他的玩具，小小高正嘉便是在這樣的環境下長大。

小學畢業後，高正嘉得到父親的允許，開始協助家裡板金事業。剛開始的時候，高正嘉僅是父親的小助理，負責的事務只有幫忙傳遞各式工

具。但跟隨著父親在外上山下海，看著父親實際操作，漸漸地，他學習到了不少板金相關知識。高正嘉說：「小時候讀書背書沒半撇，記憶這些工具的使用方式倒是蠻快的。看著爸爸拿著不同的器具使用在不同的時機點上，也慢慢學會一些技巧，什麼時候該用鎚子敲打、敲打的力道如何、怎麼樣把平整的板金剪成圓弧形，對我來說，這些都比電動還來的有趣多了。」

板金，簡單來說，即是「板狀金屬」(Sheet Metal)的加工，意思是將各類金屬板做下樣、剪切、彎曲、成型，攻牙、銲接、裝配、塗裝等加工方式，主要應用於：汽車板金、家電機殼、航太科技、運動器材、辦公室鐵櫃、電腦儀器硬體設備、機械設備外殼、空調風管系統等等。日常生活中常見的汽車、瓦斯爐、廣告看板、金屬器皿、廚房櫃具、建築鐵門窗、配電箱體等，都是屬於板金的應用範圍。板金充斥在我們生活中，但其中的技術卻是少有人著墨。或許是從小的耳濡目染，高正嘉對這一

個冷硬的金屬特別有興趣，在書本上找不到的成就感，卻在板金中尋獲了。

選手之路，吃苦當吃補

奠定高正嘉板金領域的基礎，是在進入國立臺南高級工業職業學校板金科之後。專科一年級的選手比賽，高正嘉不幸落選，這對從小嫻熟板金技術的他，在專一的選秀後，更是用心練習每一種板金技巧。高正嘉說：「我覺得我很幸運，受到敖克定老師的教導，在專二下學期比賽前夕，老師問了我要不要加入學校的選手代表參加國手選拔比賽，長期在板金領域花了很多時間和心血，終於有機會可以站在更高的舞台上表現！」台灣的板金區競賽通常是九月舉辦，學校會在上學期的五、六月遴選培訓選手，經兩個月的培訓後才參賽。但高正嘉僅在比賽前的短短幾天練習，初試啼聲便一舉拿下全國第五名，但他卻不以這樣的成績自滿，仍是不斷練習各種最新最快的方式，更企圖在下一個比賽中，拿到更好的成績。





板金比賽的選手練習不像其他比賽類型，他們的練習環境非常嚴苛，在一個鐵皮加蓋的屋內，外加發出高熱的車床與大型機具，空氣悶熱不通風，尤其是暑熱難耐的夏天，訓練場的氣溫更是讓人受不了，對一個板金選手而言，在這樣的場地待上8至10個小時，是稀鬆平常的事。高正嘉說：「尤其是快要比賽之前，幾乎每天大多數的時間都待在裡面，其他的朋友夏天吃冰吹冷氣，我們卻要忍受高溫，汗流滿身仍是不停練習，在當下，真的很想放棄。」小小年紀的高正嘉，從一次又一次板金訓練的日子，將各種技術訓練地爐火純青，更培養出堅強的意志力。

國際賽事挑戰，更上一層樓

對今年僅20歲的高正嘉而言，今年的德國國際技能賽事賽事的挑戰是他人生重要的里程碑，也是對長期在板金領域耕耘的他，一項重大且確實的肯定。談起這次的比賽，高正嘉說：「國際賽事和台灣比賽最大的不同是，大部分皆要使用機械來做各式各樣的加工步驟，這對常以手工敲製焊接的台灣選手，無疑是一大挑戰。」因此，高正嘉以及其他選手，必須在參加比賽前重新學習以機械代手的各種焊接與操作方式，許多像是彎曲、折摺、衝壓、剪切、展縮的手工步驟，變成用各種機械車床取代，

高正嘉說，這就像是武功打廢重練，但比賽迫在眉睫，不得不花比平常更多的時間鑽研新技術的使用。

此次國際技能競賽的題目為「鸞仔雞桶」，來自各國參賽的選手們必須在18個小時內將平面圖所呈現的模組做出成品。這個題目最難的地方在於，從上而下，三個不同形狀的模組必須要完美的鑲嵌在一起，尤其是最上頭圓弧形的八角圓錐，必須套在下頭的孔隙之中，套入後，還必須能流順地旋轉。在比賽過程中，高正嘉以平常訓練出來的功夫精密計算每個步驟，加上他細心專注在每一個焊接切割削磨的技巧，才可以做出符合評審標準的完美作品。最後，高正嘉以85分的高分，贏過該職類第二名七分有餘，一舉拿下板金類個人金牌獎與團體金牌獎，為台灣爭光。

甫拿下德國技能競賽板金類金牌的高正嘉，現在是台北科技大學工業設計科的新鮮人，談到未來，高正嘉有自己的規劃：「爸爸對於我走向板金這個行業其實不太贊成，以這個為行業的他，真的覺得太辛苦太難熬了。但是他很鼓勵我，可以往金屬設計、金屬藝術這方面去走，這也是我選擇工設系的原因。」在台科大的校園裡，高正嘉開心的說，人生夢想的道路似乎現在才開始展開，過去十多年紮實的板金技巧，與國內外比賽的經驗，相信對於要走上金屬設計領域的他，更是逐夢踏實。🌀

預防狂犬病

多警覺 多安心

● 被動物抓、咬傷，記得四步驟：

1記

保持冷靜、
記住動物特徵



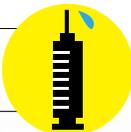
2沖

大量清水及肥皂
沖洗傷口15分鐘



3送

儘速送醫評估
是否打疫苗



查詢疫苗儲備醫院請撥  1922



4觀

盡可能留置動物
觀察十天



● 預防狂犬病：

1. 不碰觸、獵捕或飼養野生動物
2. 不用手撿拾生病的野生動物
3. 寵物打疫苗、不棄養



防疫大使：



自主 · 公平 · 發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

職能培養多技在身 無限發展希望無窮



從基礎觀念到技術應用，隨時隨地自在充電職能新知，
快至勞動力發展數位平台 (<http://www.vtu.nat.gov.tw>)
與勞動力發展行動服務平台 (<http://twtalent.tsvtc.gov.tw>)，展望寬廣新未來！



自主·公平·發展

行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

ISSN 1991158-0



9 1771991 158001

定價 NT \$ 180 元