

# 台灣勞工

季刊

中華民國 103 年 12 月  
DECEMBER 2014

NO.

40

## 樂頭說

勞動政策  
合作、安全、發展的

## 活法用

產假規定之研議方向  
當前勞動基準法有關

## 動瞭望

我國中高齡女性勞動參與初探  
≡ 趨勢不在 ≡



# 發展的勞動市場

## 勞動力的開發與運用

# 在您的勞保裡，每一項都有嗎？

到職當日加保與投保薪資正確申報，  
是雇主義務也是員工權益。

- 勞(就)保的各項給付及退休金，都是依照投保日與投保薪資為計算基礎，如果延遲投保或投保薪資低報，員工權益將被影響，雇主也會遭受損失。
- 故到職日當日加保，且投保薪資正確申報，發生事故時，雇主和員工都能獲得應有的保障。
- 透過以下查詢管道，勞工朋友可以輕鬆掌握自己的權益：勞動保障卡或郵政金融卡、自然人憑証、勞保局行動服務APP、臨櫃、電話、及書面來函查詢等方式。

[ 勞動部勞工保險局服務電話：02-23961266 ]

到職加保



投保薪資正確



雇主如期繳費



勞動部



勞動部勞工保險局

網址：[www.bli.gov.tw](http://www.bli.gov.tw)

# [ 編輯手記 ] Editor's Introduction

近年來我國勞動力發展趨勢有著急遽改變，以人口結構來說，除了廣為人知的高齡化、少子化，還包括「晚進早出」（勞動力參與年齡延後、退休年齡提早）、「高出低進」（白領人才外移、藍領人才移入）的狀況；而以產業結構來說，由於全球化發展，導致產業外移，雖然海外就業機會增加了，卻也造成人才外流、國內技術人才不足的窘境，不但使國內失業人口提升，也讓初入社會的年輕人必須面對基層人員低薪化的現象。一個國家的勞動力，可以說是國家經濟成長的重要命脈，因此本期勞工季刊將從多元角度探討，希望藉此全面提升國內勞動力素質，也改善目前國內勞動人口所面臨的處境。

政府深知勞動者是國家發展的首要功臣，因此在本期的「樂說頭條」中，清楚說明政府如何替勞動者營造一個合作、安全、發展的勞動環境，提升勞動品質，也讓勞工能享有經濟發展下的成果。而對於全球化的衝擊，勞動部也藉由國外對此議題所產生的因應對策，以及各個區域經濟發展趨勢去做省思、整合，順應全球各國的經濟動向，去做對我國最有助益的改變。另外，由於目前我國勞動人口面臨短缺現象，因此勞動部也希望藉由政府的協助，從技能檢定制、重塑技職尊榮等方面著手，讓青年可以用政府認證的專業，自信地進入職場，也成功與職場接軌。

而除了我國勞動者之外，勞動部也依照目前外籍勞工在我國所面臨到的困境，適時修改相關條文，給予外籍勞工最適當的協助，在本期的「活用法規」中，就詳細說明了外籍勞工在轉換雇主時的條文修訂，保障外籍勞工的工作及身心權益，讓他們可以在一個公平、正義的環境下打拚。而在「勞工心聲」中，特地採訪兩位曾到外地闖蕩的年輕人，透過他們講述在國外工作、學習、遊覽的心酸與美好，瞭解現在年輕人並非外界俗稱的爛草莓，他們勇敢、肯學、吃苦耐勞、充滿好奇。因此，只要政府能夠建造一個既健全又人性化的工作環境，相信就可以留下這些具有專業及年輕活力的年輕人，為國家整體競爭力貢獻一己之力。

在「動態瞭望」中，則探討了國內女性勞動力的狀況，發現雖然目前女性進入職場的比例提升了，但也由於結婚生子的關係，使得中高齡女性再重返職場的意願大不如前，除此之外，也探討了全體國人退休年齡逐漸下滑的狀態。而在「人物好誌」中，本刊將介紹在「103 年全國職場達人盃技能競賽」中的四組參賽者，透過採訪，瞭解這些在職場默默耕耘的勞工朋友，也能靠著互相觀摩、學習的方式，提升我國勞工的全體素質與競爭力。

有鑑於勞動力和國家經濟發展息息相關，因此勞動部一直都將我國勞動力的開發與運用視為首要議題，期盼在勞動部的努力之下，能替台灣勞動力打造出美好願景，也讓台灣的整體發展有了前進動力，進而再創台灣經濟高峰。



#### 說頭條

### 建立具有發展性的勞動市場

- 04 合作、安全、發展的勞動政策  
勞動部綜合規劃司
- 12 全球勞動力發展之趨勢、挑戰與對策  
藍科正、吳啓新、林志興
- 20 青年與職場接軌  
馬財專
- 30 重塑技職尊榮  
倪仁禧
- 35 談兩岸的技能檢定制度  
林玉梅
- 44 勞動基金推動社會責任投資現況與展望  
吳英傑
- 52 促進就業及增加所得之企業社會責任  
與租稅減免制度之利用  
蔡孟彥
- 58 多元就業方案與 NPO 團體合作  
以活絡社區職場與創造在地工作機會  
邱榮漢

著作權利管理資訊

勞動部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（請洽勞動部綜規司，電話：85902862 - 4）

## 活 用法規

- 65 外勞接續申請更簡便  
勞動部修正外籍勞工轉換僱主準則  
黃偉誠
- 67 當前勞動基準法有關產假規定之研議方向  
蔡瑩潔

## 勞 工心聲

- 70 享受工作、享受生活  
林筱婷
- 75 澳洲的背包生活  
蔡曉薇

## 動 態瞭望

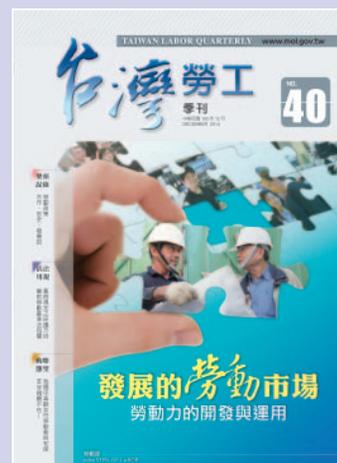
- 80 M 字趨勢不在 -  
我國中高齡女性勞動參與初探  
蕭彩倉
- 90 我國尊嚴勞動指標初探  
田玉霞

## 人 物好誌

- 105 差 22 歲師徒檔 奪塑膠模具創作金牌  
高永謀
- 108 比賽才首次見面 拿下泥作創意獎冠軍  
高永謀
- 111 老闆夥伴聯手 稱霸造園創作  
高永謀
- 114 學長學弟搭檔 獲西餐技藝首獎  
高永謀

### 封面故事

國家勞動力影響著其經濟及未來發展，在面對全球化的衝擊，以及人口結構改變、產業轉型的情況之下，台灣勢必得重新省思目前我國勞動力的開發與運用，讓各個年齡層的勞動者，都能在政府打造的安心環境下，一同為台灣開創新契機。



### 台灣勞工季刊 第 40 期

發行人	陳雄文
總編輯	王厚斌
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟 黃維琛 白麗真 張惠鈴 李仲辰 尤舜仁 張國明 曹常成 郭文玲 陳忠良 陳彥夫 陳文宗
執行編輯	易永嘉
發行所	勞動部
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2858
網址	www.mol.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	勞動部
著作財產權人	勞動部
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL : 02-25180207 五南文化廣場 台中市中國區中山路 6 號 TEL : 04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL : 02-23617511

# 1



TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

# 合作、安全、發展 的勞動政策

樂說頭條

勞動部綜合規劃司



勞動者是國家發展的重要功臣，勞動力則是經濟發展的重要因素，面對經濟全球化以及國內外經社環境快速轉變的挑戰，如何藉由政府的協助，營造更公平合理的勞動環境，在追求經濟發展的同時，讓勞工能共享經濟發展的成果。勞動部秉持「以人為本」的精神，站在勞工的立場，推動利於國家整體社會經濟永續發展的勞動政策，而能提升勞動生活福祉。

## 壹、當前勞動情勢發展

根據統計 15 歲至 64 歲工作年齡的人口占總人口比率已於 101 年達最高峰 74.2% 開始下降，人數亦將於 105 年達 1,730 萬人開始遞減。台灣青年人因受教年數的增加，晚進入勞動市場，並且年輕人在學率很高，但勞參率很低，比如在 103 年 1-9 月平均，15-24 歲青年人勞參率僅 29.22%，較亞洲鄰近國家日本、新加坡等為低，至於 45-64 歲以上中高齡者則呈現較早退出勞動市場的現象，雖然我國勞動基準法已將強制退休年齡由 60 歲延長至 65 歲，但 102 年受僱員工平均退休年齡為 57.4 歲，明顯較早退離勞動市場，另我國女性勞參率雖已突破 50%，但因婚育等因素，勞動參與成長緩慢，且與歐美多數國家相較，婦女勞動參與率仍屬偏低。

因此，面臨這些勞動市場的結構轉型以及人力運用問題，勞動部將持續建構合宜勞動環境，提升青年、婦女及中高齡的勞參率，強化勞動者專業技術能力以提供穩定的勞動力人口，讓企業能找到所需人才，繼續維持競爭力，並能與政府協力建構一個具正向支持的工作環境，照顧勞工及其家庭，進而提升勞工對企業的向心力與生產效益，達到勞資一心共創雙贏的目標。

## 貳、施政重點及立法計畫

### 一、合作：強化勞資對話，促進合作關係

#### (一) 推動工會組織運作發展

「工會法」自修正公布施行以來，各界仍有不同意見，為使其更為周延，針對工會較為關切議題，包括工會組織類型、區域型工會組織之籌組門檻、強制入會、工會理事長任期、基層工會加入各級聯合組織及工會幹部會務假等議題，未來將本於保障工會自主精神進行研修，現階段除廣泛蒐集勞僱團體意見外，並已完成修正「工會法施行細則」法制作業程序，健全工會組織運作。另為提升工會能力，廣續辦理及補助各種工會幹部知能培訓，以強化工會與僱主協商對話能力。

#### (二) 強化社會對話機制

鑑於先進國家推動社會對話確能加強勞資合作，且透過勞資政三方對話所取得之共識，為政府擬定相關政策重要參考。從而為達到勞資雙方以良好溝通，取代彼此間之衝突關係，勞動部持續推動社會對話機制，已依據「102 年至 105 年推動社會對話機制實施計畫」，於 103 年協助有意願對話之勞資雙方進行全國性、產業別及區域性對話會議。104 年



亦將廣續就勞資政三方關切之議題推動對話機制，促進各方凝聚共識。

### (三) 營造勞資自主協商環境

為營造有利於勞僱雙方團體協商之法制環境，積極檢討「團體協約法」，針對誠信協商門檻限制等各項議題進行研修，以促進公、私部門集體勞動關係之發展，並確保勞僱雙方透過自主協商締結團體協約，以穩定勞資關係，創造勞資雙贏。另為落實協商權，廣續辦理團體協約法制宣導、集體協商人才培訓活動、勞資雙方簽訂團體協約表揚及入廠輔導簽訂團體協約方案等相關措施，以增進勞僱雙方對團體協商知能，進而提升簽訂團體協約之意願。

### (四) 提升勞資爭議解決效能

研修「勞資爭議處理法」，包括小額權利事項勞資爭議，得由爭議當事人之一方申請交付仲裁之機制、工會幹部被解僱並經裁決決定為不當勞動行為者，暫時回復身分等事項，以期完善勞工權利。另為落實有效解決勞資爭議，除協助企業自主建立企業內紛爭處理機制外，並強化爭議調解人及仲裁人專業訓練，提升整體爭議處理機制之效能。另為健全不當勞動行為裁決機制，研議強化裁決決定之拘束力，及加強與司法機關意見溝通，以縮減民事法院及行政法院對勞動部裁決決定見解之歧異。

## 二、安全：建構友善環境，維護身心健康

### (一) 保障派遣勞動權益

為保障派遣勞工就業安全與兼顧產業人力運用合理彈性空間，已於 103 年 2 月 12 日完成研訂「派遣勞工保護法」草案，送行政院審查中，目前除派遣總額上限條文保留外，其餘條文皆已審查完竣。由於勞僱團體針對派遣總額上限存有不同意見，勞動部將持續並積極與勞僱團體溝通，期取得立法共識。於完成立法前，為落實保障派遣勞工權益，已與行政院人事行政總處及行政院公共工程委員會組成工作小組，檢討公部門派遣勞工權益，並廣續辦理派遣專案檢查及相關宣導活動。

### (二) 推動縮減法定正常工時

鑑於工作與家庭生活平衡已成為重要國際勞動趨勢，積極研議推動縮減法定正常工時。103 年已密集與勞僱團體辦理座談會，就工時調整方向及相關配套措施進行溝通，並檢討「勞動基準法」工時相關規定。

### (三) 確保勞工退休金及資遣費權益

#### 1. 研修勞動基準法退休、資遣保障規定

為加強勞工退休金及資遣費之保障，已於 102 年 12 月 19 日研提「勞動基準法」部分條文修正草案報請行政院審查，

提高勞工退休金及資遣費之債權受償順位；另增訂勞工退休準備金專戶，應於規定期限內足額提撥、未依法給付勞工退休金或資遣費課予刑責等規定，該草案刻正於行政院審查中。另並研議適度擴大墊償範圍納入新、舊制資遣費及舊制退休金之方案，以保障勞工權益。

## 2. 廣續推動勞工退休金自選投資方案

為鼓勵勞工積極參與勞退制度，引導勞工在稅賦優惠下及早進行退休儲蓄，增進勞工退休生活保障，規劃勞工退休金自選投資方案，前已邀集勞、僱團體、金融業者、財政部與金融監督管理委員會等共同研商，並研議強化審查自選投資標的、金融機構資格等規範，以保障勞工投資安全。

### (四) 調整性別工作平等措施

為因應我國少子女化現象，鼓勵女性受僱者生育，強化母性保護，擬參考國際公約及各國規範，檢討勞工產假相關規定，及研議修正「性別工作平等法」放寬受僱者申請育嬰留職停薪之工作年資限制，以建構友善懷孕受僱者之工作職場。

### (五) 健全職災勞工權益保障法制

#### 1. 廣續推動職業災害勞工保護法修法

為加強照護職災勞工，持續推動「職業災害勞工保護法」修法工作，將職業

災害勞工重建工作納入法源；加強職業傷、病通報制度；擴大職業災害勞工保障；規範僱主參與職災勞工重建之責任及獎勵；擴大職災保護專款運用之範圍等。

#### 2. 推動職業災害保險單獨立法

為提供職災勞工及其家屬之基本生活保障，推動職業災害保險單獨立法，擬具「勞工職業災害保險法」草案，於103年4月2日送行政院審議中，將配合該草案及相關配套法規之審議期程，廣續辦理法制作業，後續亦將積極與勞資各界與朝野黨團溝通協調，凝聚共識，俾儘速完成立法，保障職災勞工及其家屬之生活安全。

### (六) 推動勞動安全與健康措施

#### 1. 推動職業安全衛生法第二階段施行

「職業安全衛生法」部分條文將於104年1月1日第二階段施行，刻正積極展開包括機械、設備、器具及化學品源頭管理與高風險事業之定期製程安全評估監督機制等新增制度19種附屬法規之訂定，以期在施行前完成法制程序。

#### 2. 擴大化學品管理跨部會合作機制

已建立國內流通之化學物質基本資料庫及跨部會資訊平臺基礎，結合各部會依權責建立之相關化學品管理資訊，建立資訊分享、互相勾稽之平臺，並將轉移行政院環境保護署，以擴大「化學



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

雲」之資訊應用功能，協助相關部會對於危害化學品之監督管理。

### 3. 建置勞工健康服務網絡

推動北、中、南及東區勞工健康服務中心暨網絡體系之建置，透過持續開發各類工具指引、廠場輔導、示範觀摩及相關補助措施，強化企業對職場工作環境與勞工健康服務之重視，促進勞動者身心健康。103 年度已推動北部地區勞工健康服務中心試辦計畫，未來將逐步建置各區之服務中心，使健康服務擴及所有勞工。

### 4. 輔導中小型傳統產業改善工作環境

為協助 3K 產業改善工作環境結合製程轉型升級，促進國人就業，已選定鑄造業試辦，參考產業轉型成功案例，訂定「3C 鑄造計畫」，將透過跨部會整合相關資源，推動輔導鑄造廠改善粉塵及噪音等安全衛生工作環境、協助成立鑄造業產業發展平臺、輔導製程轉型升級、培訓鑄造人力等措施，以提升國人就業意願。

### 5. 加強勞動條件檢查促進勞工身心健康

補助地方主管機關約用勞動條件檢查人員，提升勞動條件檢查能量，以營造友善勞動環境。



## 三、發展：加強人力運用，提升勞動品質

### (一) 推動職能基準及職業訓練

#### 1. 推動職能基準發展與應用

訂定職能基準發展與應用方案，跨部會推動建置職能基準；輔導民間單位發展職能導向訓練課程，辦理技能檢定與技能職類測驗能力認證；擴大訓練品質管理系統應用範圍，以提升訓練品質管理效能，推升訓練產業發展，厚植國家人力資本。

#### 2. 強化勞工職能

##### (1) 提升在職勞工職場競爭力

加強拓展民間優質訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程，保障勞工參訓品質，及透過輔導辦訓補助訓練費用等方式，激勵事業單位持續投資員工之能力與意願，促進員工專業知能與技能提升。

##### (2) 強化失業勞工就業技能

依據國家產業政策發展進程及各區域產業特性，適時調整或新增職前訓練課程

內容及職類，並視需要輔以職訓諮詢、職業訓練生活津貼，以及就業推介等措施，強化失業勞工就業技能，契合產業需求，促進就業。

## (二) 促進青年就業

### 1. 成立跨部會促進青年就業平臺

為使青年人口能順利進入勞動市場，已整合經濟部、教育部等 11 個機關(單位)，提出跨部會促進青年就業策略及具體措施，除推動促進青年就業方案、辦理青年圓夢計畫 - 攜手飛 young 就業博覽會、協助職涯探索，強化青年就業服務、與教育部合作，辦理大專應屆畢業生就業狀況追蹤，以協助青年於學校與職場間之轉換，促進社會新鮮人就業等外，並廣續推動各項青年專案訓練計畫，針對青年不同階段之發展需求，提供務實致用之職業訓練，並擴大產學訓合作訓練資源，加強青年就業技能，培訓出理論與實務兼備及契合勞動市場需求之專業技術人力，促進青年就業。

### 2. 提供青年創業貸款及諮詢服務

配合行政院核定之「青年創業專案」，辦理「創業諮詢輔導服務計畫」及「微型創業鳳凰貸款」，提供青年創業輔導協助措施，包含創業諮詢輔導及適性分析，辦理創業研習課程，亦設有專業創業顧問提供諮詢輔導服務。

### 3. 推動社會企業行動方案

另考量青年對社會議題之關懷與使命，可運用社會企業之模式來實踐，配合行政院核定之「社會企業行動方案」持續倡議社會企業概念，辦理相關宣導活動、講座及論壇，邀請青年參與，以啟發青年創新思維投入社會企業，及建立社會企業網絡連結，運用社會企業諮詢輔導計畫，以積極協助創新創業。

## (三) 提升婦女勞動參與率

### 1. 鼓勵企業推動工作生活平衡

積極鼓勵企業推動「工作與生活平衡」，使兩性兼顧工作與家庭照顧壓力，透過辦理宣導暨觀摩、建置網站平臺及編印服務推動手冊等，推廣理念與內涵，並透過專家入場輔導，協助企業規劃工作生活平衡措施，及提供企業入場輔導諮詢。另於 103 年 7 月 2 日公告發布「推動工作生活平衡補助計畫」，補助僱主辦理教育訓練、活動、設施及宣導，支持企業建構友善家庭職場。此外，推動企業辦理員工托兒服務，不限事業單位規模大小，每年提供托兒設施或措施經費補助，另辦理企業托兒宣導會及提供專家諮詢輔導服務等。另，為廣徵與推廣企業推動「工作生活平衡」創意措施，將定期辦理「工作生活平衡獎」，藉以帶動企業推動風氣。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 2. 補助一般失業及弱勢婦女訓練費用

以自辦、委辦或補助方式，結合民間訓練資源，辦理多元化職前訓練課程，一般失業婦女補助 80% 訓練費用，另具就業保險被保險人身分或弱勢對象身分（如獨力負擔家計者、中高齡者、原住民、外籍配偶及大陸地區配偶等）之失業婦女，則補助全額職前訓練費用；並提供職業訓練生活津貼，以協助特定對象失業者參加職業訓練，安心學習工作技能，降低其經濟負擔，排除參訓障礙並保障訓練期間基本生活。

### （四）活化中高齡及高齡勞動力

#### 1. 規劃辦理「延後退休制度可行性方案」研究

因應人口老化，並為吸引中高齡勞工持續留在職場及鼓勵僱主僱用中高齡勞工，規劃辦理「延後退休制度可行性方案」研究，以兼顧中高齡勞工退休權益及勞動力之運用。

#### 2. 鼓勵企業營造友善中高齡及高齡職場

將「促進中高齡員工工作適應」納為員工協助方案教育訓練課程內涵，並邀請專家撰寫「企業維護中高齡員工身心健康」專文，提供企業作為推動參考。此外，為肯定企業重視中高齡員工身心福祉，將規劃「友善中高齡員工之身心

健康與安全」列為「工作生活平衡獎」選拔表揚指標之一，持續鼓勵企業營造友善中高齡者工作環境。

#### 3. 開發就業機會

為排除中高齡者及高齡者就業障礙及消除僱主疑慮，協助中高齡及高齡者就業，公立就業服務機構依中高齡及高齡者之就業需求，提供個別化之就業諮詢、推介及媒合服務，並提供就業、職訓與創業等資訊，開發中高齡及高齡者就業機會，運用「就業保險促進就業實施辦法」僱用獎助措施及「職場學習及再適應計畫」，增加僱主僱用之誘因。

#### 4. 提供職務再設計

為改善在職中高齡及高齡者勞工就業環境、減緩工作障礙，提供改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件及調整工作方法及流程等職務再設計項目，協助中高齡及高齡者勞工突破生理及心理上之限制，以提升工作效能及協助穩定就業。

#### 5. 持續推動「銀髮人才就業資源中心」

推動發展適合 55 歲以上及高齡就業之服務模式，提供專屬求才、求職服務與就業、創業諮詢，以媒合高齡人才就業及廠商徵才為核心，並倡議銀髮人力

再運用觀念，未來將持續推動，讓銀髮族、企業及民間團體等，透過該中心推廣及行銷活動，建構資源交換之平臺。

### （五）協助弱勢者就業

加強提供職業重建個案管理服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業服務；廣續加強推動就業融合計畫，提供特定對象及就業弱勢者個別化就業服務，適時運用相關就業促進工具，並透過職務再設計提供輔具、調整工作等方式，協助排除參訓及就業之障礙，以提升身心障礙者及特定對象勞動參與。

### （六）確保跨國勞動力權益

#### 1. 定期檢討外國人引進政策

為研擬妥善之跨國勞動力政策，透過勞資學政代表組成「跨國勞動力政策協商諮詢小組」，參考失業情勢、就業人數變化及國內經濟發展與人力需求，定期研商跨國勞動力相關政策。

#### 2. 加強聘僱外籍勞工管理機制

透過每年辦理仲介評鑑及表揚等獎優汰劣機制，強化仲介管理，並持續推動入出國機場服務、1955 專線及加強宣導外勞權益等措施，落實外勞入國後之權益保障。

## 參、結語

我國勞動環境正面臨青年失業率偏高、勞動市場彈性化需求增加、國人赴海外就業盛行、少子女及高齡化趨勢日趨明顯等問題，為因應勞動環境之影響與挑戰，如何強化勞動力開發與運用，促進勞動力永續發展，並保障勞動權益、營造安全健康職場，及建構兼顧工作與生活的友善勞動環境等，皆為當前重要勞動施政議題。

目前正值景氣復甦，勞動部將更積極推動各項施政，並盼結合跨部會支持，落實各項職能提升機制、推動縮短工時、保障派遣勞工權益、確保勞動債權等措施，以促進勞動力永續發展，增進勞動生活福祉，進而提升勞工、企業及國家整體競爭力。📍





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



# 全球勞動力發展之 趨勢、挑戰與對策

國立中正大學勞工關係學系副教授 藍科正  
國立中正大學勞工關係學系助理教授 吳啓新  
勞動部勞動力發展署綜合規劃組視察 林志興

## 全球勞動力發展之趨勢

英國 2030 年會面對企業與經濟、資源與環境、法律與政治、社會與個人、技術與創新等構面的 13 個趨勢：經濟波動提高（源自全球化）、重心轉移至亞洲、微型企業增加、資源變稀少而生態惡化、政治行動範圍縮小（源自財政壓力，故勞動力發展資源減少）、人口結構變遷（特別是高齡化）、勞動力多元化（源自多元化移民）、家戶所得不確定性提高而不均度也提高、改善工作與生活平衡的需求提高、職場環境改變（源自 ICT 的發展、外包、全球化致僱主的彈性需求提高）、技術收斂和跨領域技能提高（如生技、資訊、認知科學）、數位化生產、巨量資料和處理技術需求增加（源自 ICT 的發展，如醫療照護、零售業的消費行為分析）等。<sup>1</sup>

我國目前有「晚進早出」（勞動參與的年齡延後、退休年齡提前）、「高出低進」（白領人才外移、藍領人才移入）、

高齡化、少子化、新進基層人員低薪化、海外就業增加等現象。例如，我國勞動參與率自 2003 年起呈逐年緩步上升，2013 年為 58.4%，但仍低於日本 59.3%、香港 61.2%、韓國 61.5%、美國 63.2% 及新加坡 66.7%<sup>2</sup>；學者推估，2009 年時，國人赴中國工作的人數介於 60 萬至 110 萬人<sup>3</sup>；2011 年時，國人赴中國以外的海外地區工作（包括調職派駐、離職派駐、每次三個月以內的長期出差）的人數有 60 萬人<sup>4</sup>；根據國家發展委員會<sup>5</sup>的推估，2050 年我國老年人口將達 766 萬人，占總人口之 36.5%；若維持目前的人口自然成長趨勢，2022 年我國人口自然成長將出現零成長。

影響臺灣 2025 年圖像的十大重要趨勢包括：1. 中國發展持續移動全球經濟重心、2. 重視區域貿易與經濟合作、3. 網路社群改變互動模式與創造新服務商機、4. 高齡化社會需求與挑戰持續、5. 運用創新政策與開放系統發展提升競爭力、6. 行動通訊設備的多元化發展、7. 能源供給與

<sup>1</sup> 參 Stormer, Eckhard, Cornelius Patscha, Jessica Prendergast and Cornelia Daheim (2014). "The Future of Work: Jobs and Skills in 2030," Evidence Report 84, UK Commission for Employment and Skills。

<sup>2</sup> 參勞動部（2013）。國際勞動統計，臺北市。

<sup>3</sup> 參辛炳隆、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，行政院勞委會委託研究報告，臺北市。

<sup>4</sup> 參劉黃麗娟、辛炳隆（2012），〈因應貿易自由化探討跨國勞動保障研究〉，行政院勞委會勞工安全衛生研究所委託研究報告，臺北市。

<sup>5</sup> 國家發展委員會（2014）。中華民國人口推計（103 至 150 年），臺北市。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

需求均強調節能與再利用、8. 大量網路數據資料引導新型態服務、9. 先進國家持續再工業化、10. 南方國家經濟圈崛起等。<sup>6</sup> 依此，全球勞動力發展趨勢的重要因素特色可歸納如下：

1. 區域經濟發展趨勢：例如，NAFTA、歐盟、東亞、東協、TPP 等的區域經濟發展。區域經濟發展是全球化的一環，全球化會導致經濟波動程度提高。
2. 企業經營趨勢：例如，技術收斂和跨領域技能需求提高；數位化生產更普遍；創新服務需求持續擴大；行職業會有消長；微型企業會增加。
3. 科技發展趨勢：例如，行動資訊、數位技術、機器人等的發展；網路購物、口袋購物興起；社群網路發展。
4. 能源供需有稀少化的趨勢：儘管近年因美國油頁岩的開發技術精進，造成石油價格下跌，但未來全球仍有能源供需不平衡的威脅；故先進國家多注重綠能產業的發展。
5. 巨量資料和處理技術需求增加：隨著雲端技術的發展，巨量資料庫建立的



可行性提高，而統計分析技術需求會增加。

6. 社會與個人：人口走向高齡化；勞動力多元化；職場環境改變（源自 ICT 的發展、全球化致僱主的彈性需求提高）；家戶所得不確定性提高而不均度也提高；改善工作與生活平衡的需求提高。這些轉變的適應挑戰難免出現反全球化訴求。<sup>7</sup>
7. 政治層面：例如，政府財政壓力增加，故來自政府的勞動力發展資源會減少；主政者的替換會轉變政策。

## 全球勞動力發展之挑戰

全球勞動力發展未來可能面臨的挑戰包括：

<sup>6</sup> 參董正玫（2013）。前瞻大未來：2025 重要趨勢展望與議題，2025 臺灣前瞻產業研究成果發表會 ppt，2013 年 12 月 12-13 日經濟部技術處主辦，臺北市：福華國際文教會館。

<sup>7</sup> 例如，我國「兩岸服務貿易協議」引發 2014 年 3 月「太陽花學運」的反彈，「自由經濟示範區」的研議也引起社會關注。

## 一、勞動力發展趨勢下的意涵

1. 勞動力跨國就業日漸成為常態，勞動力發展更需提高全球競爭力，否則將較難就業、工資將較低。
2. 跨領域技能需求提高，行職業會有消長，勞動力發展必須敏感地體察產業對跨領域技能的需求和行職業的消長變化。
3. 科技發展創造出許多新的就業機會，會促成職類別就業機會的消長，但資訊的過濾技巧和人際互動的技能變得日益重要、合作的必要性提高、勞工團結是挑戰（若可運用科技，則有發展的新機會），而勞動力本身也需持續創新服務。
4. 能源稀少化的趨勢，促進各國需更注重綠能產業的發展，



展，勞動力發展需在每一環節納入綠能的概念。

5. 巨量資料和處理技術需求增加，故維護、資安、統計、解讀分析等相關職位會增加。
6. 迫切需要改善的社會議題包括：多元化勞動力的發展、高齡化勞動力的發展、所得不確定性和不均度的改善（社會和職場兩極化會日益明顯）、讓全球化下的受害者危機變轉機、促進工作與生活的平衡（工作與生活將更難以區隔）等。
7. 由於來自政府的勞動力發展資源減少，故未來勞動力發展須善用民間活力，但政府要引導因應多元化的需求（如教育和訓練政策更整合、勞動供需平衡、兼顧彈性與安全），僱主的人力資源管理（含勞動力發展）要精進，教育和訓練的提供者要體察環境變遷的趨勢，勞動力本身的責任（如終身學習 / u-learning）也日益重要。

## 二、勞動力發展思維的轉移

面對迄今歷史的產業典範轉移，例如，從電腦主機、到個人電腦、到網路企

<sup>8</sup> 參詹文男（2013）。2025 願景：台灣產業大未來，2025 臺灣前瞻產業研究成果發表會 ppt，2013 年 12 月 12-13 日經濟部技術處主辦，臺北市：福華國際文教會館。

<sup>9</sup> 參 Singapore WDA (2011). The Measure of Competitiveness, WDA Annual Report 2011/12。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



業、到行動 / 雲端計算，製造模式從整廠、到 EMS / OEM / ODM、到垂直整合 / 水平分工併行模式<sup>8</sup>；人力資源典範從運用，轉移到發展。勞動力發展的哲學思維也需有所轉移。

新加坡人力部勞動力發展署 (WDA) 是以「具競爭力的勞動力 (competitive workforce)」為願景，要透過終身學習和不斷提升工作技能，來提高新加坡勞動力的就業力 (employability) 和競爭力 (competitiveness)<sup>9</sup>。新加坡勞動力發展的治理強調原創思維的能力、追求卓越企圖心、績效目標明確可衡量、實用主義至上 (有工作才有福利)、掌握發展脈絡、重視文化價值觀、提升視野與專業、前瞻思考的動態治理能力等。<sup>10</sup>

瑞士勞動力發展的思維強調創新競爭力、科學與數學普及教育、雙軌人才培育、提供科研經費、保持市場開放、國際網絡的鏈接、追求行動自由、多元民主俾政策穩定等。韓國勞動力發展的思維從

中央治理改為區域治理，以因應地方差異化；強調彈性生產，已運用知識工作者；推動區域整合與社會發展的夥伴關係；建立海外就業支援業務的產業人力公團，整合各政府部門的就業服務措施，擴展全球就業機會；建立專責單位，統合辦理或督導各項勞動力發展、分析業務；制訂「培養十萬名國際青年人才計畫」等。澳洲勞動力發展的思維包括：政府部門整合產業、科學研究、高等教育、技術研發、職能認證、創新、及中小企業需求，強調勞動力發展政策對經濟發展與創造就業的策略角色，策略性連結勞動市場的利害關係人，建立高品質、產業界認定的職能認證系統，規範勞動力發展服務提供者的智慧資訊系統及創新能力，整合勞動力分析與規劃及能力開發業務等。<sup>11</sup>

### 三、因應和整合的問題

勞動力發展要鼓勵創新、創業家精神、社會融合等；因為各地勞動市場面對的問題不一，包括吸引人才、留住人才、

<sup>10</sup> 參林志興 (2014)。103 年勞動力政策規劃與國際勞動力市場情式資訊參考，ppt，勞動部勞動力發展署委託研究期末報告，臺北市。

<sup>11</sup> 參林志興 (2014)，上引文。

整合移民、納容弱勢者進入訓練和就業、改善勞動力品質、提升當地企業的競爭力等，不宜侷限於就業媒合和基本技能的訓練，而需體察全球化的衝擊；其困難包括當地的教育和訓練能否快速因應企業需求、如何整合不同族群勞動力、如何整合中央與地方的政策等。<sup>12</sup>

英國 2030 年會被迫（工作）彈性，低階者的就業機會和就業安全會下降；政府主導的技能提升，俾提高勞動力就業力，日益必要；社會和職場兩極化會日益明顯；創新（ICT）的適應需求會提高。因此，該文指出，技術提升和擴張要面對（工作與生活將更難以區隔）、合作的必要性提高、勞工團結是挑戰（因為職場會是四個世代併存、零工時契約和其他彈性安排會是常態）、政府要引導因應多元化的需求（如教育和訓練政策更需整合、勞動供需平衡和兼顧彈性與安全更是挑戰）、僱主的人力資源管理（含勞動力發展）要精進、教育和訓練的提供者要體察環境變遷的趨勢、個人的責任要提高（如終身學習 / u-learning 更重要）等。<sup>13</sup>

## 我國勞動力發展之對策

從全球勞動力發展之趨勢與挑戰，提出我國勞動力未來發展對策之一些建議：

### 一、有關勞動力發展的勞動哲學思維

面對未來勞動力發展趨勢的挑戰，勞動力發展的哲學思維需涵括以下項目：從技術製造型轉為知識服務型，從解決失業問題轉為創造就業機會、提高工資，從中央治理主導轉為賦權、分工、區域運籌，從短期措施轉為兼顧中、長期發展，從人力供給導向轉為提升社會經濟，從重視失業率指標轉重視就業率、永續力、幸福力指標，從職訓轉為終身學習，從技術轉為兼顧技術、知識和社會創業精神，從技能檢定轉為兼顧技能檢定和職能基準，從就



<sup>12</sup> 參 Giguere, Sylvain, ed. (2008). More than Just Jobs: Workforce Development in a Skills-based Economy, OECD。

<sup>13</sup> 參 Stormer, Eckhard, Cornelius Patscha, Jessica Prendergast and Cornelia Daheim (2014), ibid.。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



業服務轉為兼顧勞動力規劃、開發、運用和提升；勞動力發展機制應具有協同參與、永續增長、賦權整合、共創價值、科技加速、企業需求、專業專家、終身學習、能力認證、誘因機制等特徵，以因應未來知識經濟、綠色經濟、數位經濟、創意經濟、社群經濟等走向，以及設計力、生態力、整合力、想像力、策展力等職能的勞動需求。<sup>14</sup>

## 二、「3A」作為

我國必須強化勞動力 / 勞工對勞動力發展的認知、態度與行動；也必須強化對中小企業、微型企業和社會企業僱主的人力資源管理協助，改善它們對勞動力發展的認知、態度與行動；認知、態度與行動可稱為「3A」（awareness, attitude, action）作為。

## 三、強化全球鍊結

臺外聯姻的包容性可以思考如何轉化為全球化的工作態度；海外打工意願可以如何轉化為海外留學、可以如何提高國人的企圖心；如何從兩岸交流中國化的趨勢提升為全球化；海外就業可以學韓國的 Korea Move，採取 Taiwan Move；主動獵才可以學新加坡，以有效吸引白領外勞。另外，可以從國人到海外就業，提升至建立海外人才培訓 / 教育中心，以及到海外建立培訓 / 教育中心。

## 四、巨量資料庫建立與分析

針對勞動部擁有的資訊來說，整合運用勞保、就保、農保、國保、勞工退休金、就服、職訓、技能檢定、外勞等的巨量資料庫，來分析勞動力發展趨勢，有其無可替代的價值，也具可行性。

## 五、組織

基於人力資源發展的概念，勞動力發展署的定位宜強調為「每一位國民的就業後盾」，不只要服務勞動力（就業者、轉業者和失業者），也要服務非勞動力，讓非勞動力轉成勞動力並順利就業。

<sup>14</sup> 參林志興（2014），上引文。

在整合勞動部內與部外的資源方面，可仿效新加坡的勞動力政策發展之架構。我國的勞動力發展署或勞動部可成立專屬研究勞動市場統計與預測單位，或由目前的勞動及職業安全衛生研究所逐步擴充，分析臺灣的人力供需趨勢，並且提出臺灣勞動市場的未來走向的具體數據與可行性政策。應具體包含 1. 未來三年的就業與失業之預測；2. 各產業間的就業人數統計預測；3. 各縣市間的就業人數統計預測；4. 各產業預期就業人數之推估。根據以上資料，可提早掌握勞動市場的變動，針對勞動供給人數不足之新興產業制訂職訓課程；亦可仿照新加坡的措施，針對人力資源過剩的產業（或科系）進行新職能的開發與培訓；達成透過職訓來促進工作收入提高的效益。

再者，勞動部應與國發會、經濟部、教育部、內政部等機關加強協調合作，以便建立有關勞動力發展的跨部會之整合機制，俾發揮資源整合的綜效。中央與地方

政府之間，中央與區域運籌機關之間，也要適度賦權，俾得以獲得因地制宜的彈性空間。而各級政府應有效運用民間活力，鼓勵企業、僱主團體、勞工團體、學校、非政府組織的參與，共同研擬與執行前瞻性的勞動力發展之各項策略，也可減輕政府部門的人力負擔。

政府部門勞動力發展的人員應具有對（產業和勞動）市場與服務對象的敏感度、確認 / 分析 / 解決問題的能力、蒐集資訊的技巧、資訊分析的技巧、法令和政策執行能力、策略研擬、團隊合作、媒體 / 公關 / 行銷能力、績效評估、動態檢討、服務創新、積極主動態度、終身學習的態度、兼顧組織和個人職涯目標、外語能力、數位能力、人力資源管理諮詢輔導、紓壓技巧等職能。📍





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 青年與職場接軌

國立中正大學勞工關係學系教授兼系主任 馬財專



## 壹、現今青年失業與就業情勢及概況

全球化發展過程中，促發了各國漸趨嚴重的青年失業高漲，以及就業參與的遲緩，此已儼然成為全球普遍發展的共同趨向。目前各國嚴重青年的現象，如歐盟統計局（2014）年中統計資料持續指出，失業情況最嚴重的族群是廿五歲以下年輕人，失業率高達 22.2%，其中希臘青年的失業率高達 57.7%，西班牙也高達 54%，顯示全球化下青年就業情況持續未見改善。目前各國青年失業率皆然，多數國家已嚴重到超過成年人失業的三倍，從下表一更得以看出青年高度失業已然成為全球各個國家所必須積極面對的問題。

根據 ILO（2013）的估計指出，全球 2.02 億人的總失業人口中，有超過 7450 萬人是 25 歲以下的青年族群；其會員國

15 歲至 24 歲青年失業率為 16.0%，其中歐元區的青年失業率更高達 23.7%。也因而近幾年來世界各國在處理勞動失業議題時，都將青年就業問題列為政府施政的優先議題。國際勞工組織的資深顧問 O' Higgins（1997）認為，已開發國家中 15-24 歲青年的失業率是成年人的 2 倍，而開發中國家的青年失業率則是成年人的 1.5 倍，O' Higgins 強調，雖然青年失業在青年群體內部並不是平均分布的現象，何種青年次群體會面臨高失業的風險，往往會受到環境的影響而有所變動，但整體而言，青年明顯身處在比成年人更高風險的就業結構之中在全球各國皆是無庸置疑的現象。

近期的「經濟學人」（2013）的調查指出，全球化下青年的勞動失業情況日益嚴重，整體青年失業人數之巨，逐漸衍生出「失業世代」（generation jobless）

表 1

2012 年 15 歲~ 24 歲青年失業率之國際比較（單位：%；倍數）

國家別	中華民國	日本	韓國	澳洲	美國	加拿大
全體國民（%）	4.24	4.35	3.25	5.23	8.07	7.24
15-24 歲（%）	12.66	8.12	8.99	11.71	16.18	14.28
差距倍數（倍）	2.98	1.86	2.76	2.24	2.05	1.97



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

的話題。報告並指出，全球年輕人失業情況嚴重的主要肇因，一為西方國家職場工作機會未被創造與中高齡者延後退休效應，促使青年就業參與空間更為嚴峻。其二為各國在勞工市場功能不彰的效應下，缺乏提供工作機會補充至勞動市場的量能，致使諸多國家職場產生逐漸萎縮之疲態與現象。隨著各國青年勞動失業現象的加遽，多數福利國家皆認為解決青年失業問題的良方，便是持續經濟創發與成長與就業機會之創造。由此觀之，不管是在經濟創發成長或職場工作機會創造上，都是現階段臺灣所需努力的方向。

OECD(2012) 的調查研究指出，青年高失業率的主因為青年對就業市場不熟悉、就業準備不夠及產業結構與人力供給之間有落差等因素。而各國行政部門為補足學校與職場落差與不足之處，無不針對青年就業的弱勢特質與問題，陸續推出協助青年從校園接軌至職場為主軸之計畫方案。馬財專(2013) 指出從職場青年就業問題的歸納上，經常包括學用落差、對就業市場迷思、工作態度不夠積極、工作經驗不足、就業力薄弱等因素，進而影響到其職場參與之穩定性。

除就業參與困境之外，青年的低薪化現象亦成為伴隨而致的重大爭議與議題。



而結構化的低薪現象促使青年在職場中的就業穩定性面臨更為嚴格的挑戰。根據勞動部(2013) 調查資料指出，臺灣 15 到 29 歲青年勞工平均薪資僅 27425 元，較 7 年前首次調查時反而縮水 1931 元，減幅更高達 6.6%，創歷年調查新低。其中有近 64% 約 109 萬名青年月薪未達 3 萬元，使得「青貧族」比率劇增；更令人扼腕的是，7 年來的消費者物價漲幅卻高達 9%。低薪化的現象主要源自，青年就學比率偏高，故從事非典型工作如部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率逐年增高。由於非典型勞動參與脈絡中，最嚴重的特質便是參與的不穩定性增加。若從青年在勞動市場的就業區隔來觀察，由於青年尚未承載負擔家計的責任，較容易因興趣不符或工作不滿產生自願離職的現象。

上述的因素都是促使青年的失業率偏高，然因青年雖易在職場失業，卻也較易重新就業，使得青年「高失業率、高就業率」成為在職場中相當特殊的現象。

在青年失業的特質分析上，從勞動力發展署（2013）的調查指出，青年失業的原因以非初次尋職者較多，25歲至29歲平均失業週數高於全體平均週數。失業週期延長，促使就業等待期徒長，與勞動市場的長期區隔，亦將直接影響就業穩定性。台灣青年世代在勞動市場中的就業不穩定，其實源自青年不僅需面臨非典化導引、高失業及重複失業之風險威脅外；青



年失業者淪為長期失業者之比率亦逐年攀升。然至今政府部門對於青年在職場邊陲化困境之輕忽與解讀，皆可能促使政府部門之政策方案與導入之資源產生嚴重錯置與流失，此將造成青年高失業率現象之延續。在國內，政府部門在近幾年來面對青年如何勞動市場產生無縫接軌，導入了相當多積極性勞動政策屬性之促進就業方案，不管是從僱主之「僱用獎助」亦或是從青年的「薪資補貼」政策方案，都直接或間接的對於青年與職場接軌承載著多元的影響關係。以下便從政府部門針對青年職場接軌的相關措施與方案進行說明與討論。

## 貳、青年如何與職場接軌

在青年失業率高漲的年代，其失業狀態在勞動職場參與之研究上，李易駿、古允文（2007）的研究便指出，西方先進國家自1980年代初開始出現青年失業議題，到了1990年代，隨著勞動去管制化及非典型化發展，就業與失業間的界線日益模糊，青年就業型式也趨多樣化；又因就業與就學間的界線亦同時變為模糊，在二者共同作用下，青年轉銜（youth transition）歷程乃因具有可回復性，而變為更多樣性與複雜化，上述現象促使青年延遲就業及找到穩定工



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



作之比例逐年下降。面對勞動市場對於不同勞動族群所引發的挑戰中，陳冠廷（2009）認為青年的失業重新讓我們必須更加正視：（一）應重視技職教育的發展，擴大投資技職教育；（二）提升正式教育過程中的就業力養成教育，並增加青年體驗職場的機會；（三）加強職業指導，培養正確的就業價值觀；（四）積極的消極勞動市場政策；（五）提供青年個人化的深度就業諮詢輔導服務，多關注弱勢青年；（六）建立職業訓練評估制度，完善規劃訓練課程以符合市場需求；（七）整合相關部會，制訂一套完整、長期性、針對性的青年就業促進方案。透過上述的目標，在就業安全體系輔助體系的運作之下，透過完善的體系運作得以逐步減緩青年失業率之高漲。

詹火生、林昭禎（2012）檢視了現行青年就業促進方案，從校園到職場，不論是在職、失業或創業各個歷程均有多樣化的協助，但較偏向供給面的介入，諸如傾向於以就業媒合、職場體驗措施解決問題，且欠缺初次尋職青年失業保險。使得年輕人在好工作難尋的情況下，改以職場液態族的形態調升所得及福利，要不就是到海外任職或是待在家中等機會。為避免現在青年成為尼特族與「失落的一代」，該文建議對於待業超過一年的青年，可仿國外初次尋職失業津貼的作法。針對未曾繳納就業保險費的年輕人，以平均失業給付金額減半，最長發給 6 個月的方式，並要求請領者必須接受就業媒合或職業訓練，讓原本是消極性的社會福利措施，轉變成為積極性的勞動措施與策略。基本上，透過工作福利（workfare）概念導入

所產生的思考向度，是以促使人們工作或接受訓練，以做為領用福利給付方案之前提要件。對於許多尋職者而言，「工作福利」意指要求福利領受者為領取福利給付而在政府所指定的職業中工作；然近來部分國家設計讓福利領受者能有較充分的選擇：包括可採取求職、上學，或參加求職課程等多種方式，以做為申領福利給付之回報。此彈性措施逐漸轉化成為許多社會福利行政人員較喜歡採用「福利就業」(welfare employment)。

此外，若從積極性勞動政策之促進就業方案之執行層面檢視青年就業，辛炳隆(2001, 2003)及李易駿(2005)之研究皆指出歐美國家的經驗來看，失業問題由來已久，也早有因應方式，例如採取失業保險藉以因應工業化社會可能面臨的失業問題。此外，亦採用失業救助、提早

退休津貼等措施來維持失業者的所得；這些措施通常被視為消極性勞動市場政策(passive labor market policies)。然而，隨著失業保險給付支出的增加與福利依賴現象的出現，以「所得維持」為中心的消極性勞動市場政策，逐漸轉移為以「促進就業」為中心的積極性勞動市場政策(active labor market policies 以下簡稱為ALMPs)，並積極整合經濟政策、勞動政策、與福利政策。然而積極性勞動政策在各國被認為是解決弱勢勞動族群就業的重要策略與方法，但在各國的運用與執行過程亦產生了不同成效，也相對存在成效不彰的困境。國內近幾年為因應青年日益嚴重的失業問題，在勞動政策的推展上，除慣常性就業安全體系的運作之外，亦積極強化積極性勞動政策與方案之推展，歷來透過永續就業希望工程、擴大公共就業





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

服務計畫及尚在持續推動的多元就業開發方案等公共就業促進措施與方案；並持續透過增加公共職業訓練的容量來提升青年的人力資本。

上述公共計畫促進就業促進方案，突顯出建構有關青年的工作機會減少及青年的勞動薪資低落現象之配套方案與措施之重要性；此外，在勞動職場中，部分事業單位缺乏社會責任 (CSR)，不願意提供畢業新鮮人工作及訓練機會，亦突顯出必須強化青年的工作技能與核心職能之培育，藉以彌補學用落差間距之重要性。針對上述的青年就業，不管是從個人、學校及專業技能的諸多層面，多存在急需迅速跨越的過程，而此過程更有賴於政府部門是否有搭建良適的就業橋梁。近年來勞動部勞動力發展署針對事業單位及學校所提出的就業促進方案與計畫：（一）補助大專校院辦理就業學程計畫：針對畢業前 2 年在

校生，引進業界資源開設業界實務課程、辦理職場體驗及共通核心職能課程，彌補青年學用落差；（二）雙軌訓練旗艦計畫：結合學校學制與產業用人需求，辦理學科教育與工作崗位之雙軌訓練，培訓理論與實務兼備之專業技術人力；（三）產學訓合作訓練：由職訓中心提供技術養成訓練，結合學校學科教育與安排於日間至事業單位實習，強化青年專業技能；（四）青年就業旗艦計畫：師法德國，針對 15 歲至 29 歲缺乏工作經驗或專業技能之離校青年，以先用後訓模式提供實體專班及工作崗位訓練，提升事業單位僱用意願，增加青年就業機會。此外，針對以青年作為補助對象以職訓強化就業技能為主的計畫方案：（一）勞工在職進修計畫：目的在於激發在職勞工，包括青年之自主學習，鼓勵參加在職訓練，藉以提昇知識、技能與青年最為企業所詬病的工作態度，累進個人化之人力資本；（二）充電起飛



計畫：透過在職勞工及自營業者參訓之補助，強化勞工之自主學習，對於青年更為重要；（三）青年就業讚計畫：鼓勵未就業之青年強化技能及提升就業能力以促進就業，並提供未就業青年訓練學習自付額補助，協助其順利就業。上述的促進青年就業方案，透過不同的補助對象試圖提供與建構更為完整及穩健的青年就業參與途徑。然而這些計畫方案之推動，亦須持續關注青年就業族群與其他就業族群所存在的競合關係，以強化各族群之勞動力開發為重要之思考方向。

## 參、如何協助青年的職場轉銜

面對青年勞動就業與職場轉銜及接軌上的困境，從上述強化訓練以促進就業

與預防失業，及獲取實務職場經驗為主，藉以持續協助青年順利與職場接軌。本文立足於馬財專（2013）針對青年就業之建議下列幾點改進方向：

### （一）儘速彌補青年學用落差的現象：

顯示青少年求職者擁有之技能與就業市場需求面之期待有所落差。因此減低供需雙方對就業能力認知的落差將更為重

要。為縮短學用落差，讓學生提前熟悉職場，各大學透過實習計畫與職場接軌，便是體認到大專青年在職場參與困境所提供的落差橋接。並在學校增進工作技能與共通核心職能，強化跨域職能轉換能力，以強化其尋職之就業選擇空間。

### （二）強化與職場的橋接：

例如從澳洲對於青年的橋接計畫指出，青年明顯與職場當中的連結相當不足；因此，政府應提升職業與技術教育，並加強學校與企業之間的關係。如師法德國推動技職 / 學徒制之雙軌，強化雙軌旗艦計畫之執行與制度連結機制，提升青年與職場之間的橋接成效。有效協助青年積極參與職場體驗，增進就業媒合之工作機會。

### （三）強化青年對職場的就業資訊之瞭解

在避免因工作內容之誤解所造成問題上，得以透過青年之職場體驗經驗，瞭解自我興趣及工作內容。並期待得以減低青年受到退休年齡延後的衝擊，迅速在職場中產生良善的就業轉銜過程。並透過微型創業之輔助協助有意創業之青年，建構青年創意及創業之行動輔助機制及平臺，實踐青年創業之夢想。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

#### (四) 減緩青年易落入非典型勞動參與：

避免青年落入薪資低落化，進而產生工作貧窮的現象；政府更應從宏觀視野逐步引導產業進行轉型，改變低薪化的結構困境。並應於轉型陣痛期間，透過積極產業結構調整之協助，改善供需落差來帶動薪資調整。

#### (五) 減少青年就業穩定性低及高度流動之現象：

以減少青年族群成為怯志勞動者及長期失業之困境。協助青年擺脫「22K」的流沙效應，在競爭職場中展現其個人的勞動價值。並且得以透過產業結構調整或地方產業之促進發展，促進青年的就業空間與機會。

#### (六) 重新調整國內高教政策，避免高學歷低就現象：

根據教育部（2014）資料顯示臺灣1993年到2013年20年間，大學間數從125所激增至161所，其所培育之大學、碩士及博士高教文憑的人數亦相對激增。上述激增的高教畢業生在初次尋職過程倍受磨難，更有投遞履歷百封，卻未受任何青睞的案例。因此尋職過程，除需注重專業化養成之外，更應注意教育內容是否

符合勞動市場之需求，以及未來勞動市場對相關類別是否得以創造出更多的工作機會。

#### (七) 建構青年返鄉：

從農委會建制之飄鳥計畫的開展過程，透過仿造德國針對青年的飄鳥運動，計畫希望讓各行各業不同領域的青年在共同參與下，透過鼓勵青年人走入農業及鄉村，重新創造青年的價值觀，同時創造鄉村產業人力，其中相當重要的精神是協助年輕人在鄉村及農業中找到新的工作契機。此外，例如勞動部10幾年來透過多元就業方案，不管是在社會型或經濟型的列管計畫中，都持續提供並加強青年在地紮根所提供的在地工作機會。面對農委會所提之農業外勞引入政策，宜應再重新思考其需求，避免因一時所需，而斬斷了青年未來返鄉就業之路。

全球各國的大學都是朝向菁英教育來進行制度設計，在我國多數青年既已進入到大學殿堂，不管是在一般綜合大學，或是在技職體系院校，因就業機會並未擴張，促使漸增的大學畢業生在初次尋職上倍受磨難，更有投遞履歷百封，卻未曾受到任何青睞的案例。其實在西方社會，例如英國和美國便有許多攻讀藝術學位的

學生，畢業後在職場仍然找不到工作，所以尋職重點，除了要注重專業化的養成之外，更需要注意教育內容是否得以符合勞動市場深化之需求。如「經濟學人」(2013)所指出的論點，政府的角色是應提升職業與技術教育，並加強學校與企業之間的關係。如德國推動的技職訓練與學徒制之雙軌，在我國被引用作為雙軌旗艦計畫之建制基礎，強化制度連結的關係，逐步銜接青年與職場之間的橋接。近來不管是在綜合或技職大學，皆成為良好的就業轉銜機制，也逐漸產生其計畫方案推動之成效。

最後，本文透過 Kieselbach & Traiser(2002) 對歐陸長期失業青年的研究指出，長期失業青年位處於市場彈性化的發展脈絡下，勞動市場所出現的新工作機會，往往多數是地下經濟 (submerged economy) 體制中低薪低保障的邊際性勞動工作，多非正職的勞動工作。因此，各國的長期失業青年若想維持其生活，往往必須面臨是否從事低薪低保障、但高風險工作的邊際化勞動選擇。而目前我國約有近 3 成的學生來自低收及中低收入戶之貧困家庭，學生就學過程必須仰賴就學貸款及打工來維繫其所需之費用。使其尚未步入職場，已然便背負許多債務，為儘速

取得工作機會及賺取薪資，亦對其就業選擇空間與時間產生了高度的擠壓效應。面對我國青年的勞參普遍存在著工作所得低落、環境不佳及缺乏保障等高風險；為規避上述風險，更應創造多元工作機會之選擇，藉以穩健青年職場參與的步伐，強化其就業力與厚植人力資本，這些將是青年穩定就業未來重要之思考與出路。☉





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條



# 重塑技職尊榮

德明財經科技大學副教授 倪仁禧

技術人力是企業生產要素，也是促進國家現代化的主力。過去五十餘年來，臺灣在有限的天然資源下，仍能創造經濟、社會各方面輝煌成就，與人力素質的提升及運用，有極密切之關係。而技術職業教育正是培育技術人力的搖籃，其涵蓋職業學校、專科學校、技術學院及科技大學四個層次，形成一貫技職教育體系，與普通教育並立為教育制度的二大進路。



## 技職教育體系的建立

臺灣在 1950 年代，國內產業結構尚處於勞動密集的產業階段，技職教育發展著重於工、農職教育的改革與擴充，以招收國小畢業生之初職為主，充分供應基層勞動人力；1960 年代，鑒於國內產業結構逐漸轉向勞力密集之需要，為提高人力素質，配合國民義務教育實施，遂停辦初職，全力發展高職教育，並普遍興辦專科學校，培育中級實用專業管理與技術人才；1970 年代，又鑑於我國技術密集已轉型成功，正邁向資本密集之型態，為培育高級領導及管理規劃人才，及提供高職與專科畢業生再進修的機會，遂成立技術學院，至此建立技職教育一貫與完整體系。

我國技職教育在二十世紀後半段所謂的「臺灣經濟奇蹟」中扮演著人才養成的重要角色，其成就與貢獻有目共睹，然而，由於科技的進步、政治民主化、社會多元化的發展、經濟、產業及人力結構的改變、教育改革的推動，以及臺灣正式加入 WTO 世界貿易組織 等因素影響，我國技職教育正面臨著前所未有的衝擊，同時臺灣近二十年來新生兒出生人數的減少，更使技職教育面臨另一層新的挑戰，

隨著出生人口逐年遞減，2013 年起後期中等教育生源將銳減，2016 年起將影響至高等教育階段。學校在面臨少子女化問題之際，紛紛視招生為最重要之校務工作，在招生競爭壓力下，恐影響普通教育及技職教育之定位與發展，不僅普通教育有技職化現象，技職教育亦有學術化傾向。然而技職教育最大特色在於強調「務實致用」，應與普通教育重視學術研究有明顯區隔，面臨日益嚴重少子女化現象衝擊，技職教育應有穩定的定位發展，期使我國技職教育體系具有務實特色之人才培育功能。

## 技職校院的蓬勃發展

近十年來，技職教育為配合政府提升國家競爭力，績優專科學校改制技術學院，績優技術學院改名科技大學，造就了技職校院的蓬勃發展；至 2013 年底止，我國高等技職校院計有 91 所，包含 14 所專科學校、24 所技術學院及 53 所科技大學。可惜的是，此舉對產業所需技能及人力品質並無明顯提升，加上因學校普設，技職校院師資大多來自一般大學，未



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

具業界實務經驗，技職教育在落實實務教學的配套措施上顯有不足，課程重理論、產學連結不夠深化，高職學生以升學為導向，技職教育學術化，引發技職教育定位不明、學用落差的批評聲浪，技職教育應隨著國際趨勢及臺灣整體環境與社會需求變化，快速因應調整，再現臺灣技職教育榮景。

為重振技職榮景，拉近學用落差，教育部自 2010 年至 2012 年推動「技職教育再造方案」，積極導引技職校院在師資、課程、人才培育及產學研發等各項制度面，逐漸回歸技職教育強調務實致用之正軌，近年高等技職教育推動成果卓著，與勞動部勞動力發展署職業訓練相輔相成下，學生屢次於國際各項競賽上獲得亮眼成績與表現。

2009 年 9 月在加拿大卡爾加利舉行第 40 屆國際技能競賽，我國遴派 42 位選手參加 37 個職類競賽，計獲得 4 面金

牌、8 面銅牌及 17 個優勝獎，前 3 名總獎牌數名列參賽國第 4 名；2011 年 10 月在英國倫敦舉行第 41 屆國際技能競賽，我國遴派 43 位選手參加 38 個職類競賽，計獲得 1 面金牌、4 面銀牌、3 面銅牌及 15 個優勝獎，前 3 名總獎牌數名列參賽國第 8 名；2013 年 7 月在德國舉辦第 42 屆國際技能競賽，我國與來自美、日、英、法、德、韓等 52 個國家好手同臺競爭，不但勇奪 6 面金牌、4 面銀牌、8 面銅牌、13 面優勝，而且總獎牌數在團體組中排名世界第 3。

連續三屆的國際技能競賽獲得優異成果，吸引鄰近東南亞國家如越南、泰國、印尼及印度等國，亦規劃選派教師來臺灣從事技職領域的研究，顯現我國目前技職教育對於國家產業發展之助益極具國際優勢，因而隨著國際交流合作之推廣，我國技職教育需挹注更多資源，協助技職體系學校持續精進，擴大對產業發展之助益。



## 職業證照的法制化

另外為解決學習與實用的落差問題，政府推動建立「職能標準」，由於不同產業職能標準不同，且業界最清楚產業技術的變動，故由業界參與建立，如此才能建構完整且適合的職能標準。此外，政府也透過相關機制鼓勵企業界多採用證照，強調證照應著重效用化，雖有部分證照屬於強制要求，但部分必須由業界自行採認。如此，證照的效用既能提升又具有權威性，方能符合產業界期待，以及保障技職人才順利就業，透過立法方式，推動職業證照法制化，相關措施包括建立產、官、學、訓資訊連繫平臺，並有效的建立職業分類、就業需求、專業證照之關聯性；推動民間能力鑑定證明採認制度，將國內民間頒發之職業能力證明有效統合，以擴大職業證照之含括範圍，擴充國內各行職業持有職業證照人數，為落實證照法制化奠定其基礎；推動國際證照互相採認工作，有效提升我國證照效力，提升專業技術人力的社會地位與就業尊榮。

## 擁抱技職教育，創造無限可能

除此之外，努力的「改變社會對技職教育的觀點」，讓越來越多的學生與家

長，主動擁抱技職體系，因為技職是擁有「學力」和「學歷」的重要職涯選項，我們從最近英國高等教育調查公司 QS 公布 2014「全球大學學科前兩百大排行榜」，臺灣共 16 所大學科系進入前二百大，臺灣科技大學就有 7 個領域上榜，整體排名而言，居全國第六；又據《Cheers 最佳大學指南》2014 年「企業最愛大學生」調查結果，臺灣科技大學排名前五名。近年來國際競賽得獎的臺灣之光，有九成以上都是來自技職校院的學生；此外，屢次在國際發明展上臺灣代表團獲得多項金牌的捷報，絕大多數都是來自技職校院的成果。在實務動手作與產業連結上，技職體系備受社會肯定，技職教育提供學生在專業領域盡情發揮的舞臺，無論是考取證照、競賽獲獎，或是在職場上發光發熱，無論高職、專科、技術學院畢業生都具有立即就業的能力，這就是技職教育有別於普通教育之處，在於強調實務技能的傳承，及供應各級技術人力之需求，此為重振技職尊榮的先決條件。

其次，技職體系強調產學合作，注重學生的養成教育與業界之需求配合，藉由完整的產學合作機制，推動「最後一哩」、「雙軌訓練旗艦計畫」、「產學攜手合作」、「產學碩士專班」、「高職實用技能學程」、「高職建教合作班」等產



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

學人才培育專班，積極推動產業園區產學合作等多項計畫，鼓勵教師與業界配合，進行研發創新，達到教學實務致用與提高產業競爭力的雙贏效果。近期更推出典範科技大學計畫，全面推動產學合作及智財管理，並將研發成果導入教學，朝向以「產學人才培育、務實教學」為主的發展方向。

## 結語

近年來技職校院師生在各大國際競賽與發明展，摘金鍍銀，讓全世界看到我國技職教育綻放耀眼的光芒。技職校院學生有更多元發展空間與機會，實宜鼓勵更多學子適性發展，加入技職教育體系築夢踏實，為臺灣爭光。當大學教育普及，產生

「學歷通膨」現象時，技職教育「務實教學」的特色可創造學歷之外的有形價值，才是學生的優先選擇。培育進入職場就業或創業所需的能力，是技職教育的主要目標，而具公信力的證照及國家專技考試及格證書，是對技術與專業能力的肯定與證明，也是就業的有利甚至必要條件，其價值是很明顯的。技職體系建立教育、訓練、證照、就業結合的制度，習得實用的能力，於畢業時取得必要證照，具備職場發展的競爭力，成為企業歡迎的人才，畢業與就業無縫接軌，以「無論高職、專科、技術校院畢業生都具有立即就業能力」、「充分提供產發展所需優質技術人力」及「改變社會對技職教育的觀點」來重振技職尊榮！🙌





# 談兩岸的 技能檢定制

勞動部勞動力發展署技能檢定中心科長 林玉梅

在國家經濟成長過程中，技術人員的知識和技能扮演舉足輕重的地位，而技能檢定旨在提升從業人員技術水準，因此工業先進國家大多開辦技能檢定。我國為提升勞工技能水準，從民國 63 年積極推行技能檢定，落實職業證照制度，40 多年來為促進產業技術升級、提昇國家競爭力，奠定良好的基礎。

中國大陸於 1994 年頒佈「勞動法」第 69 條規定，國家確定職業分類，對規定職業制定職業技能標準，實施職業資格證書制度，由經過政府批准的考核鑒定機構，負責對勞動者實施技能考核鑒定。使得「中國大陸職業技能鑒定制度」從此獲得重視。隨著社會體制改革與經濟蓬勃發展，90 年代更進一步進入轉軌階段。

近年來隨著我國產業結構急遽改變，傳統產業外移，造成技術人才不足、失業人口普遍增加的現況，為提昇國家的技術人力素質，再創經濟的高峰，重塑技職尊榮，特撰文闡述現行兩岸技能檢定制現況，俾供技能檢定政策規劃之參考。



## 我國技能檢定制度的概述

「技能檢定」乃指由政府或政府所委託的單位，以公平、公正、公開的評鑑過程，依一定的檢定規範標準，使應檢者透過學科測試和術科現場實作技能測試，理論與實務並重，對應檢者所具有之專業知識和專業技能之水準加以比較，合於或超過此一規範標準而學術科測試合格者，授予對應程度之技術士證，以證明其專業技能，並依此作為個人就業、升遷及執業的依據。因此技能檢定並非把受測者彼此相互比較，而是和一定技能標準比較，故是一種效標參照評量 (criterion-Referenced Evaluation)，受測者彼此間並無排他性，當然也無及格率高低的問題。

世界各國技能檢定實施的方式可分為三種，第一種屬德國式，利用受訓結束時，對受訓者施予考試，通過者頒發技能證書；第二種屬澳洲式，採用學習歷程檔案，受訓者在受訓過程收集符合各職類歷程的工作能力證明，若職類內各項工作能力獲得證明，受訓者可向州申請技術士證；第三種為亞洲式，亞洲各國所辦理的技能檢定方式，由政府機構來辦理，我國與日本、韓國、中國大陸皆屬此種方式。

## 我國技能檢定的歷史發展與組織職掌

我國技術士技能檢定構想萌芽於民國42年，在考慮發展職類時，經和考試院

分工，考試院辦理與人民生活或與公共安全有關，且屬於專業技術者像律師、會計師、醫師等，暨「師級」的專門技術人員部分；至於勞委會則辦理屬於勞工的技能測驗。民國62年7月公布第一個「冷凍空調裝修」職類技能檢定規範，並於63年正式舉辦我國第一次技能檢定，迄今已逾40年。其法源依據為民國72年12月實施之職業訓練法第31條規定，為提高技能水準，建立證照制度，應由中央主管機關辦理技能檢定，前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託或委辦有關機關〈構〉、團體辦理。並依據該法第33條法規授權，陸續訂定「技術士技能檢定及發證辦法」與「技術士技能檢定作業及試場規則」。

民國103年2月17日配合勞動部改制，技能檢定之中央主管機關為勞動部勞動力發展署，內部單位設職能標準與技能檢定組，負責職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協調。業務職掌包括：

1. 技能檢定法規之訂定、修正及解釋。
2. 技能檢學科、術科收費標準之審定及支出規定。
3. 全國技能檢定計畫之訂定、公告及辦理。
4. 技術士證照效用之協調推動。
5. 其他技能檢定業務之推動、督導及協調。

勞動部勞動力發展署下設技能檢定中心負責技能檢定、技能競賽與認證業務之執行。業務掌理事項包括：

1. 技能檢定學科、術科題庫之建立。
2. 技能檢定監評人員資格甄審、訓練、考核及發證。
3. 技能檢定術科測試場地及機具設備之評鑑及發證。
4. 技能檢定之專案辦理及委託辦理。
5. 技術士證與證書之核發及管理。
6. 辦理技能檢定優良單位及人員之獎勵。
7. 技能職類測驗能力認證業務之執行。
8. 技能競賽業務之執行。
9. 其他技能檢定業務之辦理、稽核及考評等。

## 我國技能檢定分級與現況

依職業訓練法第 32 條及技術士技能檢定及發證辦法第 5 條規定，辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分為甲、乙、丙三級；不宜分三級者，定為單一級。(一) 丙級 (Skill worker)：須具備該職類之基礎知識及基本作業能力，能獨立依規定完成工作。(二) 乙級 (Technician)：須具備該職類相關知識、精熟作業及有指導能力。(三) 甲級 (Technologist)：須具該職類相關知識、精熟作業、技能指導、計劃設計與創意能力 (胡瑕玉，1999)。另依技術士技能檢定及發證辦法第 10 條及第 47 條規定，同一職類級別之技能檢定學科測試成績與

術科測試成績均及格者，稱為檢定合格。技能檢定合格者由中央主管機關發給技術士證，並得應技能檢定合格者之申請，發給技術士證書。

我國技能檢定制度，從民國 62 年月制訂定第一種技能檢定規範「冷凍空調裝修技能檢定規範」，於 63 年開始辦理技能檢定，截至 103 年 10 月底止，已公告開發 215 種以上檢定職類，每年約開辦 130 個職類。檢定的職種隨著產業所需人才的變化，也不斷適時的調整修正，以因應國家產業需求變化。依技術士技能檢定及發證辦法第 12 條及第 15 到 17 條規定，技能檢定依其報檢對象，可分為非特定對象所辦理之全國性技能檢定 (含定期全國檢定及即測即評及發證檢定)，與為特定對象或目的所辦理之專案技能檢定 (包括政府機關設立之職業訓練機關 (構) 自行辦理受訓學員檢定、法務部所屬矯正機關附設職業訓練單位辦理收容人檢定、事業機構辦理在職員工檢定、國防部所屬機關 (構) 辦理國軍人員檢定、教育部辦理在校學生檢定等)。歷年報名技能檢定人數已從 94 年 50 幾萬人增加至 102 年 75 萬多人，詳如圖一。技能檢定報檢人次統計圖。顯示技能檢定經過多年的推廣，專業技能證照已在社會獲得普遍認同，故報名人數逐年增加，而學術科測試及格取得技術士證者亦逐年增加。

取得各級技術士證之技術士，其效



用依職業訓練法第 34 條規定：「進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照專科學校畢業程度選用；取得甲級技術士證者，得比照大專校院以上畢業程度選用」，另同法第 35 條規定：「技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士，其業別及比率由行政院定之」。另各部會之從業人員法規，部分亦以取得技術士證作為其從業人員資格，以上規定不但確定了技術士證的價值，也提高了技術人員的法定地位與保障。目前約有 66 種技能檢定職類具相關法規效用。截至 102 年底止，歷年核發之技術士證總數已逾 600 萬張，每年約核發近 40 萬張之技術士證，詳如圖二。開辦職類數發證圖。

截至 102 年底止，綜整取得甲級技術士證者約佔技術士之 0.25%，取得乙級技術士證者佔 9.96%，取得丙級技術士證者佔 86.44%，單一級技術士證者約佔 3.35%。由技術士證照等級人數分

佈，可看出因部分職種辦理已屆成熟階段，故逐步增開辦甲、乙級別技能檢定，使甲級和乙級證照之合格人數已達相當比例。詳如圖三：63 年迄 102 年底止發證數 (按級別) 圖

## 中國大陸職業技能鑒定與職業資格證書制度

### 職業技能鑒定的發展歷程與制度

中國大陸職業技能鑒定制度發展歷程，起源於 50 年代工人技術等級考核制度，歷經建立階段〈20 世紀 50-70 年代〉、恢復階段〈20 世紀 70-80 年代〉、調整階段〈20 世紀 80-90 年代〉與轉軌階段〈20 世紀 90 年代迄今〉等四個階段。1994 年中國大陸頒佈《勞動法》第 8 章第 69 條規定：「國家確定職業分類，對規定的職業制定職業技能標準，實行職業資格證書制度，由經過政府批准的考核鑒定機構，負責對勞動者實施職業技能考核鑒定。」中



資料來源：勞動部勞動力發展署技能檢定中心



資料來源：勞動部勞動力發展署技能檢定中心

國大陸《職業教育法》第 1 章第 8 條明確指出：「實施職業教育應當根據實際需要，同國家制定的職業分類和職業等級標準相適應，實行學歷文憑、培訓證書和職業資格證書制度。」這些法規確定了中國大陸推行職業資格證書制度和開展職業技能鑒定的法律依據，對於提高勞動者素質，促進勞動力市場的建設，以及深化其國有企業改革，促進經濟發展都具有重要意義。

中國大陸為適應市場經濟的發展，對市場經濟責任重大、關係公共利益的領域，推行執業准入制度，1994 年 2 月頒布「職業資格證書規定」，引進了職業資格考試的概念。1995 年 1 月中國大陸頒布了「職業資格證書制度暫行辦法」，對某些責任較大，社會通用性強，關係公共利益的專業技術工作實行准入控制。所謂就業准入是指根據中國大陸《勞動法》和《職業教育法》的有關規定，針對從事技術複雜、通用性廣、涉及到國家財產、人民生命安全和消費者利益的職業（工種）

的勞動者，必須經過培訓，並取得中國大陸證照（職業資格證書）後，方可就業上崗。實行就業准入的職業範圍由勞動和社會保障部確定（現今稱人力資源和社會保障部簡稱人社部）並向社會發佈。職業介紹機構要在顯著位置公告實行就業准入的職業範圍；各地印製的求職登記表中要有登記職業資格證書的欄目；用人單位招聘廣告欄中也應有相對應職業資格要求。職業介紹機構的工作人員在工作過程中，對國家規定實行就業准入的職業，應要求求職者出示職業資格證書並進行查驗，憑證推薦就業；用人單位要憑證招聘用工。

從事就業准入職業的新生勞動力，就業前必須經過一到三年的職業培訓，並取得職業資格證書；對招收未取得相應職業資格證書人員的用人單位，勞動監察機構應依法查處，並責令其改正；對從事個體工商經營的人員，要取得職業資格證書後，工商部門才辦理開業手續。故職業資格證書制度是中國大陸勞動就業的一種特



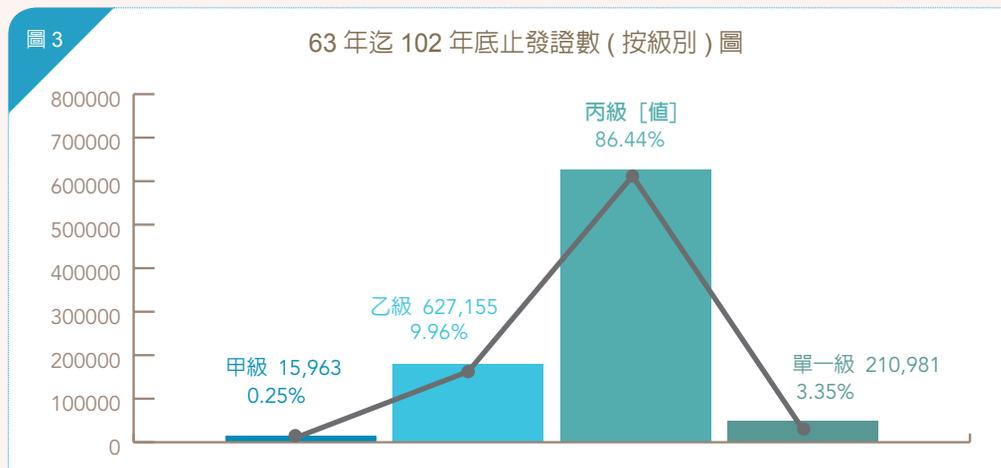
殊形式的國家證照考試制度，它是勞動者求職、任職、開業的資格證書，也是用人單位招聘、錄用勞動者的主要依據，同時也是境外就業、對外勞務合作人員辦理技能水平公證的國際證照。中國職業資格證書與職業勞動活動密切相聯，反映特定職業的實際工作標準和規範。

同時 1993 年 7 月，中國大陸頒布「職業技能鑑定規定」規定對勞工的技能水準或職業資格評定和管理辦法，職業技能鑑定是由「人社部」授權的考試考核機構，對申報人從事某種職業所應掌握的技術理論知識和實際操作能力，進行客觀的測量和評價。而勞工的職業資格證書等級分為五級：國家職業資格五級〈初級〉、國家職業資格四級〈中級〉、國家職業資格三級〈高級〉、國家職業資格二級〈技師〉和國家職業資格一級〈高級技師〉。

綜言之，中國大陸為適應市場經濟的

發展與國際慣例接軌，提高專技人員管理的市場化程度，90 年代中期建立了職業資格證書制度，確立了中國大陸專技考試制度，但與臺灣略有不同的是，其執業資格考試與我國考選部辦理之專門技術人員考試大體相當。惟我國考選部辦理之技師高考，在中國大陸屬於職業技能鑑定。有關中國大陸職業資格證書制度和我國制度比較詳如表一：中國大陸職業資格證書制度涵蓋範圍與我國制度差別

截至 2013 年底止，中國大陸已發展 3559 個職業〈工種〉的職業技能鑑定。自 1996 年中國大陸推行職業證照制度，其每年參加技能鑑定人數從 1996 年之 268 萬 5695 人次，逐漸增加至 2013 年達 1838 萬 5700 人次，獲得職業資格證書人次亦從 1996 年之 214 萬 6895 人次，增加至 2013 年的 1536 萬 6700 人次，發證率為 83.6%。而 2013 年各級發證人員之等級分布詳如附圖其中 5 級〈初級〉佔



44.03%，4級〈中級〉佔34.96%，3級〈高級〉佔17.76%，2級〈技師〉佔2.45%，1級〈高級技師〉佔0.81%。

## 中國大陸職業技能鑒定組織分工現況

近年中國大陸著力行政體制改革，行政機關亦隨之重組更迭。1998年「勞動部」改名為「勞動和社會保障部」（以下簡稱「勞動部」其職能與我國「勞動部」類似），職掌勞工的職業技能鑒定，包涵技師之考試類項。2008年3月，中國大陸將「人事部」與「勞動部」合併成立「人力資源和社會保障部」（以下簡稱「人社部」），將職業資格證書制度劃歸「人社部」統一職掌。2008年「人社部」成立後，職稱考試和職業資格考試的行政管理職能劃歸「人社部專業技術人員管理司」，考試實施工作由「人社部人事考試中心」負責，二者職掌與我國「考選部專技考試司」類似。職業技能鑒定的行政管理職能劃歸「人社部職業能力建設司」和「人社部職業技能鑒定中心」（又稱為「中國就



業培訓技術指導中心」)負責職業技能鑒定的實施，二者職掌與我國「勞動部勞動力發展署、勞動力發展署技能檢定中心」相似。詳如圖四：中國大陸職業技能鑒定組織體系圖

在職能分工上，中國大陸中央行政管理機構 -- 人力資源和社會保障部負責：

表 1

中國大陸職業資格證書制度涵蓋範圍與我國制度差別

	職業資格考試		職稱考試 (專業技術資格考試)	職業技能鑒定
	從業資格考試	執業資格考試		
中國大陸	○	○	○	○
我國		○ (考選部辦理專技人員考試)		○ (考選部辦理技師高考) (勞動部辦理技能檢定)

資料來源：陳栗，中國大陸專門職業及技術人員考試綜述



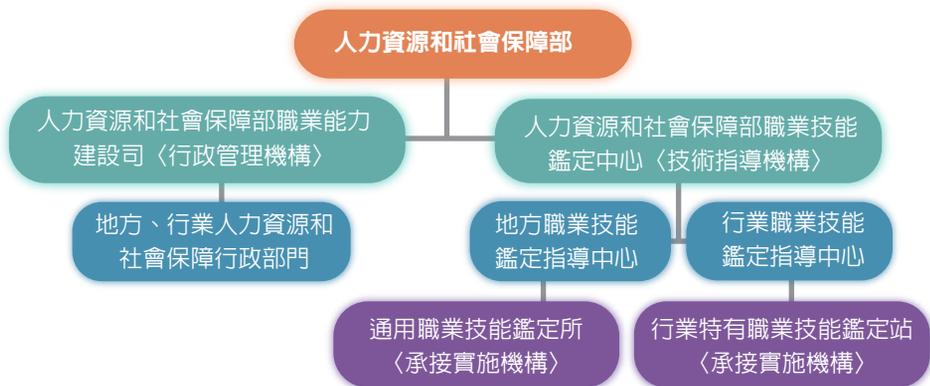
1. 綜合管理、統籌規劃〈大陸、省市、行業〉職業技能鑒定工作。制定〈大陸、省市、行業〉職業技能鑒定規劃與法規政策，組織實施和監督檢查〈大陸、省市、行業〉。
2. 組織制訂大陸地區〈行業〉職業分類和職業技能標準。
3. 批准行業鑒定指導機構、行業特有職業鑒定執業範圍、鑒定站。
4. 指導協調大陸地區〈省市、行業〉鑒定工作。
5. 核准大陸地區統一鑒定的職業。
6. 統一規定大陸地區職業資格證書、鑒定許可證，鑒定所〈站〉標牌。

地方人力資源社會保障部門負責：審批和管理所轄地方鑒定所〈站〉、核發職業資格證書與受託審查行業特有職業鑒定的建站，和核發行業特有職業資格證書。

中央技術指導機構 -- 人社部職業技能鑒定中心負責：

1. 執行大陸〈行業、地方〉職業技能鑒定計畫、政策、組織實施、指導協調職業技能鑒定工作、推行職業資格證書制度。
2. 參與擬訂大陸〈行業、地方〉職業分類、職業標準、制定技術規範和規章。
3. 組織建立大陸〈行業、地方〉試題題庫。
4. 承擔大陸〈行業、地方〉職業技能競賽、世界技能大賽的組織工作。
5. 組織心執業的職業資格示範性的大陸統一鑒定工作。
6. 地方〈行業〉考評員隊伍的認證與管理。
7. 大陸〈行業、地方〉職業技能鑒定的信息化建設。

圖四：中國大陸職業技能鑒定組織體系圖



資料來源：014 技職教育與測驗交流會會議實錄

#### 8. 〈行業、地方〉職業資格證書的核發。

至於承接實施機構〈鑒定所〈通用工種〉〉、鑒定站〈行業特有工種〉負責：

1. 受理鑒定申請、資格審查和核發准考證。
2. 組織申報人員按規定的時間、地點和方式併行考試或考核。
3. 彙總鑒定成績、報鑒定指導中心。
4. 協助辦理並發放證書。

目前中國大陸計有 32 個省級地方職業技能鑒定〈指導〉中心，332 個地方級地方職業技能鑒定中心。52 個行業職業技能鑒定〈指導〉中心，19 家央企與 9865 家鑒定所〈站〉。

#### 未來中國大陸之改革趨勢展望為：

1. 清理技能鑒定規範的職業範圍。
2. 有效發揮行業的獨特作用
3. 加強技能鑒定的規範管理。

#### 4. 強化技能鑒定的技術服務。

### 結語

從中國大陸的職業資格證書與技能鑒定制度，由於其職業工種的發展，係確定其職業範圍，並對應其職業分類，故對某些責任較大，社會通用性強，關係公共利益的專業技術工作可實行准入控制，必須取得中國大陸證照（職業資格證書）後，方可持證上崗就業。而我國技能檢定制度的發展，部分職類係配合教育部升學加分或滿足個人自我專業技能提升，在重塑技職尊榮上，我國技能檢定制度的法規效用仍需積極推廣，使技術士證普遍成為事業機構用人優先之考慮條件，或做為事業機構調整待遇及晉升之依據。同時亟待各中央目的事業主管機關，逐步研議訂定相關證照制度法令規定，並協調各目的事業主管機關、同業工會、職業工會等，研議取得技術士證後之各種教育訓練與管理制度，以為證照制度實施的依據，俾使技能檢定制度的配合產業發展需求與變動，真正發揮提升勞工技能水準之功能。☺





1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

# 勞動基金推動社會責任 投資現況與展望

勞動部勞動基金運用局國內投資組視察 吳英傑

資訊科技的進步加速了全球化的發展，企業在全球化的引領下日益壯大，不僅對全球經濟產生結構性的影響，亦直接、間接衍生出勞動人權、氣候變遷、環境污染及能源供需等問題，威脅全球存續與發展，迫使社會、政府組織及企業重新省思，企業不應只是單純以獲利為目的，亦應負起社會公民之責任，因而發展出企業社會責任之概念。

企業社會責任 (corporate social responsibility, 簡稱 CSR) 的定義，廣義而言，係指企業對社會做出符合道德的行為，特別是指企業在經營上須對所有的利害關係人 (stakeholders) 負責，而不只是對股東 (stockholders) 負責。根據世界企業永續發展協會 (World Business Council for Sustainability and Development, 簡稱 WBCSD) 的定義，所謂的企業社會責任係指：

「企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質。」

在前述觀念的驅動下，近年來在國際金融投資的領域興起所謂永續經營與社會責任型投資 (Sustainable & Responsible Investment 或 Socially Responsible Investment, 簡稱 SRI) 的觀念，藉由投資過程中對於社會及環境的考量，除可因投資報酬受惠外，亦使社會、環境與經濟領域皆得受益。

社會責任型投資的觀念最早始於十九世紀初，當時美國衛理教派開創退休養老基金時，就排除煙草、酒類、武器的製造、經營或販賣或博奕等從事不道德業務的公司。而現今在歐美地區等已開發國家，企業對於永續發展理念的倡議與落實，帶動社會責任投資的發展一日千里。

## 國內外之相關規範與準則

關於企業社會責任之倡議、規範或準則不可勝數，包括就企業社會責任內容之規範及社會責任投資有關之規範及原則等，其多屬非強制而為自願性之規範。以下就較為人所提及者摘述如下：

### 一、聯合國全球盟約 (The UN Global Compact)

1999年1月31日，聯合國秘書長科菲·安南 (Kofi Anan) 在世界經濟論壇中首次提出全球盟約 (Global Compact)。此盟約主要是讓企業與聯合國機構、勞工和民間社會聯合起來，共同支持人權、勞工、環境和反貪腐的 10 項普遍原則，茲將其內容摘述如表 1：

### 二、聯合國責任投資原則 (The Principles for Responsible Investment, 簡稱 PRI)

2005年聯合國邀請全球大型機構投資人參與制定並簽署責任投資原則，將環境、社會與公司治理 (environmental,

表 1：支持人權、勞工、環境和反貪腐的 10 項普遍原則

範圍	原則
人權	1. 在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權
	2. 企業應確保公司內不違反人權
勞工	3. 保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權力
	4. 消弭所有型式之強迫性勞動
	5. 有效廢除童工
	6. 消弭僱用及職業上的歧視
環境	7. 支持對環境挑戰採取預防性措施
	8. 採取善盡更多的企業環境責任之做法
	9. 鼓勵研發及擴散環保化的科技
反貪腐	10. 企業應反對敲詐與賄賂等任何型態之貪腐

資料來源：經濟部投資業務處台灣企業社會責任網站、聯合國全球盟約網站

<sup>1</sup> 資料來源：經濟部投資業務處台灣企業社會責任網站與聯合國責任投資網站。



# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

social and corporate governance, 簡稱 ESG) 之永續議題整合到投資策略中，其中「ESG」由於涵蓋企業社會責任之主要面向，儼然已成為探討企業社會責任議題時所慣用之代名詞。參與簽署該原則之對象包括資產擁有者、投資管理者及專業服務提供者，該原則共計有六大項<sup>1</sup>：

1. 將 ESG 議題納入投資分析及決策制定過程。
2. 積極所有權的行使，將 ESG 議題整合至所有權政策與實務。
3. 要求所投資之企業適當揭露 ESG。
4. 促進投資業界接受及執行 PRI 原則。
5. 建立合作機制強化 PRI 執行之效能。
6. 報告執行 PRI 之活動與進度。

### 三、有關國內企業之社會責任規範：

證交所與櫃買中心分別於 99 年 2 月及 99 年 9 月共同訂定上市上櫃公司企業社會責任實務守則及上市上櫃公司誠信經營守則，係為鼓勵上市上櫃公司參照訂定自身守則，該綱領考量面向如表 2：

表 2：上市上櫃公司企業社會責任實務守則及上市上櫃公司誠信經營守則

資料來源：臺灣證券交易所、財團法人櫃檯買賣中心

上市上櫃公司企業社會責任實務守則	上市上櫃公司誠信經營守則
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落實推動公司治理</li> <li>2. 發展永續環境</li> <li>3. 維護社會公益</li> <li>4. 加強企業社會責任資訊揭露</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司應明示誠信經營之政策</li> <li>2. 避免與具不誠信行為紀錄者進行交易</li> <li>3. 禁止行賄及收賄、收受不正當利益</li> <li>4. 董事、監察人及經理人等應遵循事項</li> <li>5. 公司應定期舉辦教育訓練及宣導</li> </ol>

資料來源：Bloomberg

## 國際社會責任投資之發展

近年來，社會責任投資之觀念在國內雖尚處萌芽階段，惟在國際上已日受重視，除國際指數公司已編製相關社會責任或永續等股價指數供投資人使用外，簽署聯合國責任投資原則機構家數與所管理資產規模，亦有長足之進展。

### 一、簽署聯合國責任投資原則機構日增

迄 2014 年 4 月，聯合國責任投資原則已有超過 1,260 個簽署機構，共管理超過 45 兆美金的資產（如圖 1）。

### 二、相關全球性股價指數：

國際上有關之企業社會責任指數較知名者如道瓊指數公司永續指數系列（Dow Jones Sustainability Index Family）及富時指數公司永續指數系列（FTSE4GOOD Index Series）等：

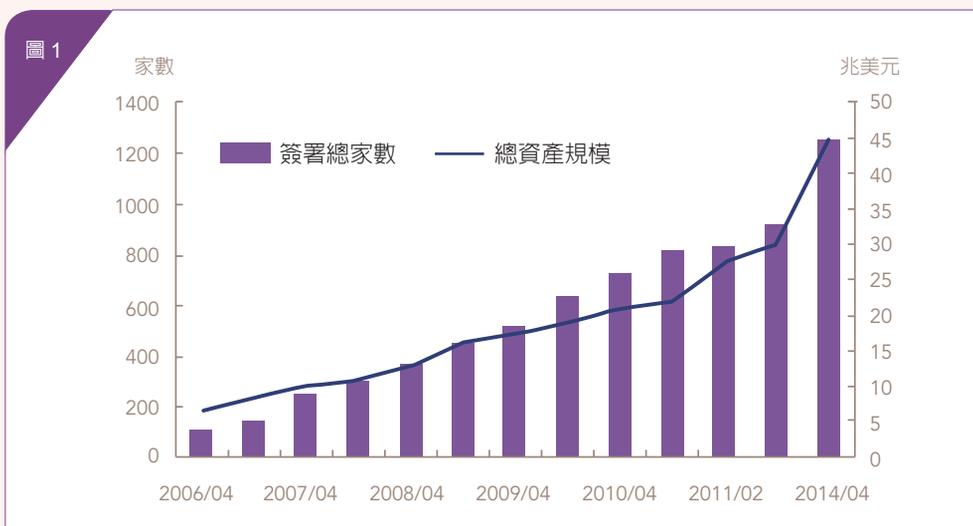
1. 道瓊永續指數系列 (Dow Jones Sustainability Index Family)：由道瓊指數編製公司與瑞士蘇黎世永續

資產管理公司 (SAM) 於 1999 年 9 月合作創立之全球第一個永續性指數系列，以經濟 (Economic)、環境 (Environment) 及社會 (Social) 三個面向為篩選成份股之標準，並就各項標準依據各產業之特殊性設計不同之權重。篩選標準包含公司治理、財務狀況、環境管理、績效、人權、供應鏈管理、風險管理及勞工實務。並另就各產業於經濟、環境及社會三

個面向之永續性發展趨勢設計不同標準。該指數自編製以來迄今，其績效表現略落後一般性指數 MSCI 世界指數 (如圖 2)。

## 2. 富時永續指數系列 (FTSE4GOOD Index Series) :

由富時指數公司於 2001 年 7 月開始編製，該指數編製目的係希望成為社會責任型投資商品的基礎，及追蹤社



資料來源：Principles for Responsible Investment, UN



資料來源：Bloomberg



資料來源：Bloomberg

會責任型投資商品績效之標竿指數，同時激勵並促使企業揭露更多攸關資訊。該指數係將從事煙草、武器、核能電廠及鈾礦開採等企業予以排除後，依據環境、社會及利害關係人與人權三項準則進行成分股篩選。該指數自編製以來迄今，其績效表現略優於一般性指數MSCI世界指數（如圖3）。

理應納入考量。另勞動基金運用局前身勞工退休基金監理會於97年即參酌國際相關實務，訂定「社會責任投資策略」，於不影響基金收益之前提下，視國內社會責任投資發展狀況，逐步採行相關措施。此外，勞退、勞保及國保等基金均將社會責任投資納入投資政策書(Investment Policy Statement)中，作為基金投資基本原則。

## 勞動基金社會責任投資策略與行動

勞動基金係取之於社會，而基金之收益直接攸關勞工權益，故勞動基金運用局自前身勞工退休基金監理會起，即致力於社會責任投資，期於獲取穩健收益前提下，透過資本市場力量，導引企業致力於社會責任之履行，進而使整體社會受益，朝向互利共贏的境界邁進。

### 一、訂定投資規範與策略

勞動基金運用作業要點載明兼顧基金收益性下，投資標的之企業社會責任與倫

### 二、將社會責任投資導入委託經營

由於委託經營占勞動基金運用局經管基金相當大比例（103年10月底勞動基金運用局經管基金國內權益證券自營與委外配置比例分別為9%、16%），故要求國內代操業者於經營計畫建議書中敘明如何將社會責任投資理念納入選股，以作為遴選之重要考量。另於每季辦理委託經營績效檢討時，亦將各代操業者之社會責任投資執行情形納為檢討項目。於日常監控時，倘代操業者之投資標的疑有重大違背企業社會責任情形者，則要求其說明投資之適當性並追蹤後續處理情形。除確保代操業

者之投資哲學符合勞動基金運用局社會責任投資理念外，亦希望藉此將社會責任投資觀念，推廣至投信業者。

### 三、將社會責任投資落實於國內自營選股

國內自營於進行個股評估時，業將公司之社會責任表現納入考量，包括是否獲得相關評選獎項及是否編製企業社會責任報告書等。當公司發生重大社會責任負面事件，則由個股研究員與公司相關人員進行訪談，持續關注投資標的負面事件後續改善情形，並於必要時在不影響基金利益下進行調節。此外，公司發生大量解僱勞工保護法第 12 條規定之情事，於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，經勞動部函請相關單位將負責人限制出境者，基金自行投資部分即停止買入該公司所發行之證券。

### 四、發揮股東行動主義

股東參與 (Shareholder Engagement) 或股東行動主義係指以股東身份，透過對話、施加壓力、支持負責任的管理者或在股東大會行使股東權利，以督促公司對企業社會責任之履行。勞動基金運用局配合勞動部政策，自 100 年 11 月起，陸續以股東身分函請前 10 大未足額進用身心障礙者企業增加進用，迄今共發函台積電等 15 家上市櫃公司，該等企業於發函後進用身心障礙者總數約增加 533 人，增幅達 85%。其中包括台積電、友達及仁寶等指標企業，目前皆已足額進用身心障礙者，足為產業之表率。

### 五、積極投資於國內相關 CSR 績優企業

企業社會責任涵蓋多重構面，故須有一綜合性評選以作為投資參考，在國內尚無全面性之綜合評鑑前，於投資上係參考包括天下雜誌企業公民獎、遠見雜誌企業社會責任獎、證基會資訊揭露評鑑 A 以上、公司治理協會之公司治理制度評量認證、臺灣就業 99 指數成分股及證交所之企業社會責任報告書揭露優良獎等。迄 103 年 10 月底，勞動基金運用局經管基金投資於該等社會責任相關評選優良企業金額達 4,896 億，占國內股票部位比例 95%。

### 六、以臺灣就業 99 指數為委外指標

證交所於 99 年 12 月發布「臺灣就業 99 指數」，該指數由證交所與國際專業指數公司銳聯資產管理公司 (Research Affiliates) 合作編製，為全球首創將員工人數納入權重計算之指數。該指數係取上市公司近 5 年員工平均淨利為正數者並剔除排名最後 10% 後，再選取僱用員工人數最多之前 99 家公司為成分股，且員工人數越多的成分股在該指數中的權重越大，該指數具有鼓勵上市公司多僱用員工並善盡企業社會責任之綜效。勞退基金於 100 年國內委託經營即以該指數為投資指標，以鼓勵上市公司多僱用員工，有助於促進就業。目前該指數之委託代操金額約 333 億元，該指數自發佈以來績效領先大盤指數約 5% (如圖 4)，兼具創造收益與鼓勵企業多僱用員工。



## 七、以高薪 100 指數為委外指標

證交所於今（103）年 8 月公布與國際專業指數公司銳聯資產管理公司合作編製之「高薪 100 指數」，該指數係以企業獲利、員工薪酬與福利以及調薪幅度等為篩選條件，並據以計算指數權重。該指數在研議期間，證交所針對篩選條件及編製原則等，均與勞動基金運用局密切保持聯繫，以使該指數符合可投資性。由於該指數具有鼓勵企業加薪、獲利回饋員工之效果，與勞動部推動提升勞動所得之方向相符，且依證交所資料，該指數過去回測績效優於加權指數與台灣 50 指數（如圖 5），勞動基金爰以該指數作為委任指標，辦理 300 億元委外代操。

## 未來展望

社會責任投資之觀念在國內已逐漸萌芽，並逐漸受社會大眾所重視，包括證交所陸續推出相關指數，金管會亦將辦理公司治理評鑑並編製公司治理指數，未來勞動基金運用局仍將一本初衷，視

國內市場發展狀況廣續推動社會責任投資。

## 一、推動並協助 CSR 指數編製

CSR 涵蓋構面眾多且分屬不同專業領域，故由專業機構依 CSR 構面進行股價指數編製，可作為社會責任投資明確可行之標準，進而有利於社會責任投資之推展。新制勞退基金採用就業 99 指數以來，國內已陸續推出相關指數，並引起投資人及上市、櫃公司之關注，勞動基金運用局未來將擴大採用相關指數，以促進 CSR 指數之發展。指數是否具可投資性，攸關指數成功與否，勞動基金運用局累積豐富之國內外指數投資實際經驗，已分別對證交所、櫃買中心指數編製提供實務意見。未來仍將持續加強國內外指數公司交流，以協助國內相關指數編製。

## 二、參採金管會公司治理評鑑與指數：

金管會為有效提升我國公司治理水平，於民國 102 年發布「2013 強化





資料來源：臺灣證券交易所，回測期間為 2009/6 ~2014/5

我國公司治理藍圖」，其中將辦理公司治理評鑑列為 103 年的重點工作項目，以協助投資人及企業瞭解公司治理實施成效，進一步形塑企業主動改善公司治理的文化。第一屆評鑑結果預計於明年（104）年 4 月公布排名前 20% 之公司，並將於明年編製公司治理指數。由於公司治理為企業社會責任重要構面，勞動基金運用局未來將參採該評鑑或指數作為投資參考。

### 三、發揮對金融機構之影響力：

由於勞動基金運用局經管基金規模龐大，且與國內金融機構往來密切，因有較高議價能力而在利率或費率上取得優惠。為進一步發揮對金融機構之影響力進而協助保障勞工權益，未來勞動基金運用局對於持股較高之金融股，將積極參與其股東會，藉此發揮影響力，在不影響基金收益之前提下，協助保障勞工權益，並配合勞

動部就勞工議題與金融機構進行溝通，以共創雙贏局面。

### 結語

近年來國內陸續發生工安、環保、食安等重大事件，除強化相關法規訂定與執行之外在力量外，社會各界再度省思企業社會責任之重要性，因為唯有企業內部自省、強化其社會責任觀念，才是解決問題的根本之道。金管會日前亦表示，明年開始將強制食品工業、金融業、化學工業，以及實收資本額達到新台幣 100 億元以上的上市、櫃公司編製企業社會責任報告書，此將有助於企業自身及相關利害關係人檢視企業對於社會責任之履行，進而制定相關決策。勞動基金運用局經管龐大基金，為國內主要機構投資人之一，除創造基金收益外，期盼透過致力於社會責任投資，將此觀念導入國內資本市場，以引領企業善盡社會責任。



# 促進就業及增加所得之 企業社會責任 與租稅減免制度之利用

台北商業大學財政稅務系兼任講師 蔡孟彥

## 企業社會責任之內涵

雖然說企業乃是以營利為目的之組織體，無論是公司型態或是非公司型態之獨資或合夥者亦同。但就企業而言，營利之目的並非是企業活動目的之全部，畢竟企業之成長與茁壯亦須仰賴健全之市場，企業活動之基礎與社會密不可分，因此企業活動之目的不可能僅著眼於企業利潤之最大化以及股東之利益，身為社會一分子之企業仍有其所需盡之責任。企業不應該只是追求利益，只專注於本身獲利而無視其他之企業，將無法為現今社會所接納，企業就自身經濟活動對社會所造成之影響，亦需要負起責任，但此處所稱之社會責任並不以企業應提供品質優良之商品為限，我國最近所發生之食安問題，正是凸顯我國企業對於自身所應承擔社會責任之認識不足所致。除了需重視產品之品質與安全外，企業尚須考量到受其經濟活動所影響之社會各層面，例如企業之從業員工等，在企業有所獲利之情形下，企業主亦應了解到該利潤乃是來自於員工之協力與付出，因此，企業不得僅將該獲利視為經營者或股東所得享有，而忽視員工亦應屬夥伴關係，有獲利亦應與員工分享。一個維持高獲利高成長之企業，也應該將經營成果與員工分享，進一步凝聚員工對公司之向心力。

<sup>1</sup>是以所謂的企業之社會責任 (CSR) 應理解成為達成社會之持續發展，不僅須靠行政機關、民間與非營利組織之力量，就算是企業也不能只考量到經濟因素，企業亦應該對社會與環境貢獻一份心力，除追求自身之永續發展外，亦應注重其對於社會所造成之影響與該盡之責任。

## 企業社會責任發展之外國經驗

不過，所謂的企業之社會責任並無固定之涵義，而是依論述者所處環境之不同而有不同面向之強調，其適足以反映該國之文化與區域價值觀。有強調僱用關係之國家，有強調法令遵守之國家，亦有強調環境保護與公益之國家。<sup>2</sup>以日本為例，日本對於企業之社會責任所著重之面向與歐美不同，其乃是自 1970 年代之後開始使用企業之社會責任之名詞，而其契機則是因為當時發生八幡製鐵政治獻金事件。這是因為該製鐵公司對於特定政黨為政治獻金之捐助，被股東以逾越權利能力（非章程所規定之事項）以及違反董事之忠實義務與善良管理人注意義務而提起代表訴訟，然而針對股東之提訴，最高法院則是認為對於政黨為政治獻金之捐贈，若客觀觀察其亦屬履行公司之社會責任時，則須考慮公司之規模、經營業績與受贈者之各種因素，於合理之範圍內，董事並未違反其對於公司之忠實義務。<sup>3</sup>雖然，該公司所為之捐贈行為是否已超出公司做為營利事業

所應從事行為之界限，但最高法院之多數意見則是認為，雖然一般人會認為該公司所從事者乃是對於公司無所益處之行為。不過，如果從公司得以順利經營之角度觀察，此舉對於公司並非無所意義存在，反倒是其亦可間接幫助公司達成順利經營之目的，但如果公司所為捐贈之行為已為其章程所允許者，則該等行為本即在公司之權利能力範圍內。<sup>4</sup>

由於日本之前對於企業之社會責任之重心置於企業之永續發展，所以多著眼於提升企業形象或強調企業對於社會之貢獻。不過，這些活動基本上是被理解為當企業有所獲利時方始為之的行為。但之後則是跟隨潮流關心所為之環境問題，認為企業必須在不破壞環境之前提下發展。現今多數的日本企每年都會做成企業社會責任（CSR）報告書・環境報告書，並公布於企業官網上說明該企業就環境維護方面所投入之努力。除此之外，企業之社會責任所關心之面向又擴張至勞動安全、勞動人權（例如，厚生勞動省亦發布『勞資關係促進研究會報告書』（目前最新版本為

<sup>1</sup> 法國經濟學者皮凱提認為我國在維持一定經濟成長之情形下，員工卻仍普遍領取低薪之現狀乃屬不可思議之現象，這意味著經營者似乎是將獲利給隱藏起來。參見，風傳媒，「專訪》被台灣低薪嚇一跳 皮凱提：GDP 跑哪去了？」，2014 年 11 月 18 日。資料來源：<http://www.stormmediagroup.com/opencms/news/detail/1ad816f9-6ee6-11e4-a4f5-ef2804cba5a1/?uuiid=1ad816f9-6ee6-11e4-a4f5-ef2804cba5a1>，瀏覽日期：2014 年 11 月 19 日。

<sup>2</sup> 例如，歐盟與美國對於企業社會責任則有不同之重點。前者強調「確保較多僱用與較強有力社會結合、達成經濟持續發展之可能，建立世界最強競爭力與知識經濟」區域之戰略目標，之所以有此一目標之確立，乃是因為歐盟擔心其加盟國間會因為財政之問題，而無法創造工作機會，但失業問題往往又是影響一國治安的最大隱憂，也會導致經濟停滯不前。而在美國，企業社會責任並非是由政府所推動，而是民間團體自發性思考下所形成之議題，其內容也隨著時間之不同而有所差異。1970 年代左右起因於反對參與越戰以及環境保護運動興起之背景，當時的企業社會責任比較像是對涉及越戰與破壞環境之企業所做之抗議，具有社會運動之色彩。但在 1990 年代之後則是與企業投資活動息息相關。關於歐盟部分可參考，荻原愛一，「企業の社会的責任（CSR）—背景と取り組み—」，調査と情報第 476 號，2005 年 3 月，頁 4 以下。美國部分可參考，邵慶平，「從權力到責任－蓋茲、尤努斯與公司社會責任之發展」，萬國法律第 164 號，2009 年 4 月，頁 3-4。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

2008 年所發布)<sup>5</sup>說明當時之勞資關係與為促進勞資關係所研擬之政策介紹..等)、對區域之僱用機會創造以及對於消費者之權益保護..等。最近,則是因為發生一連串之企業醜聞,所以企業之社會責任所關心之面向又集中於公司治理與法令遵守之議題,而其中由企業或經濟團體所主導之運動,包括經團連之「企業行動憲章」<sup>6</sup>、經濟同友會之「自我評價機制」<sup>7</sup>等,且在證券市場與信評機關之評價標準上,亦將企業之社會責任列入。<sup>8,9</sup>

至於企業所提出之企業之社會責任報告書,並非是法定之義務,有些是來自於法律之訓示規定,希望企業能致力於企業之社會責任報告書之提出,但對於未提出者並未加以處罰,例如,「環境配慮促進法」即以期望而非強制之方式,建議企業提出環境報告書。而在經濟產業省之「企業之社會責任(CSR)懇談會中間報告書」中,亦寄望企業於追求永續發展之同時,亦可以對於社

會之健全發展有所助益,而其實踐除了遵守法律之規定以外,就與其企業有密切關係之產品、安全服務之確保、環保、勞動條件之改善、人權保障以及消費者權益之保護..等等面向,亦應加以注意。除此之外,由於近年來,日本社會各界對於企業之社會責任之關心程度升高,對於企業之社會責任亦寄予更高之期望。

除了希望企業善盡其社會責任外,政府亦相對應提出因應之鼓勵措施,以增加僱用機會與提高勞動者之薪資為例,日本政府即有如下之政策推行:

由於日本中小企業之僱用人數向來維持在 6-7 成之間,<sup>10</sup>2006 年僱用人數占全體企業僱用人數之 69%,到 2009 年則為 66%,<sup>11</sup>而其產值,以製造業為例,中小企業之產值占全體製造業產值之 50% 左右。從以上之統計資料可知,中小企業在日本產業之重要性不言可喻。因此為提高中小

<sup>3</sup> 相關說明,參見,道野真弘,「營利企業たる会社は,『非営利の』行為としての社会的責任を負担しうるか」,立命館法学 2005 年第 2・3 號,頁 501 以下。

<sup>4</sup> 參見,阿多博文,「企業の社会的責任と会社法」,関西大学経済・政治研究所第 176 回産業セミナー,2007 年,頁 78-79。

<sup>5</sup> 該報告書之作成,乃是有鑑於近年來於企業內長時間勞動與壓力之增加等因素,勞動方是否得以在此情形下持續性提供服務受到關注,因而強調企業此面向之社會責任乃成為主要潮流。此處所稱之企業社會責任,乃是希望於企業活動內亦會考量到社會公正與環境等因素,對於員工、投資人與當地社會等利害關係人負起責任並採取行動,同時亦應盡到企業之說明義務。參見,厚生勞動省網頁有關「CSR(企業の社会的責任)」之說明。資料來源:<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/csr.html>。瀏覽日期:2014 年 11 月 18 日。

<sup>6</sup> 該憲章乃是基於如下之目的所做成:企業在肩負以公平競爭創造附加價值、促進僱用機會等有關經濟社會發展之義務時,亦應從事有助於社會各界之活動。參見,經團連網站:<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2010.html>。瀏覽日期:2014 年 11 月 18 日。

## 我國關於促進就業與增加所得之企業社會責任進展

從我國目前的現狀來看，台灣的產業主力乃是建立於為數龐大的中小企業上，以 2012 年為例，中小企業之家數已達 1,279,784 家，其在產業結構中亦佔 97.63% 之高比例，產值為 11 兆 3818 億元，占全部企業產值之 30.23%，僱用人數則是占全國就業人口的 78.12%。<sup>15</sup> 為促進我國中小企業事業主增僱員工之意願，立法院於 103 年 5 月 20 日三讀通過中小企業發展條例修正條文，其中第 36 條之 2 乃是關於增聘員工之租稅優惠，其內容如下：

(一) 為因應國際經濟情勢變化，促進國內中小企業投資意願及提升國內就業率，經濟景氣指數達一定情形下，新投資創立或增資擴展之中小企業達一定投資額，增僱一定人數之員工且提高該企業整體薪資給付總額時，得就

企業僱主增加僱用員工之意願，日本推出增加僱用員工即可以抵稅之措施，但適用對象為中小企業。即若中小企業增加 10% 以上或 2 人以上就業員工時，每增加一名員工即可以主張 40 萬日圓之稅額扣除，而此一制度目前暫定適用至 2015 年年底（個人事業主則是自 2015 年起適用至 2016 年年底）。於 2013 年間利用此一制度之中小企業增僱 54538 人，<sup>12</sup> 2012 年則是增僱 79279 人。<sup>13</sup> 而有關於提高勞動者薪資之作法，日本法制亦有關於加薪減稅之設計。其乃是為使個人所得水準提升，企業於加薪時就所增加之部分，在稅法上給予 10% 稅額扣除（中小企業為 20%），適用到 2018 年。得主張此一稅制優惠之企業須滿足下列三要件：<sup>14</sup>

1. 薪資增加數額與基準事業年度（2012 年）之薪資比較增加 5% 以上（指加薪對象）。
2. 薪資等支出數額不低於前事業年度之數額（指全體薪資水準）。
3. 平均薪資數額不低於前事業年度平均數額。

<sup>7</sup> 自我評價機制之建立即是希望在企業內可以建立難以產生弊端之組織，並讓此等組織得以在「品質・安全性」、「事故・紛爭處理」、「公平交易・貫徹競爭」以及「個人資料保護」等面向發揮功能。參見，經濟同友會，『日本企業のCSR：進捗と展望——自己評価レポート 2006』，2006 年 5 月，頁 2。

<sup>8</sup> 參考，荻原愛一，「企業の社会的責任（CSR）—背景と取り組み—」，調査と情報第 476 號，2005 年 3 月，頁 1。

<sup>9</sup> 我國證交所為因應國際間積極提倡企業社會責任之趨勢，並促使上市公司重視企業社會責任報告書之編製，亦曾委外評選企業社會責任揭露表現優良之上市公司。參見，台灣證券交易所網站：[http://www.twse.com.tw/CSR/page\\_3\\_1.php](http://www.twse.com.tw/CSR/page_3_1.php)。瀏覽日期：2014 年 11 月 18 日。

<sup>10</sup> 日本中小企業廳調查資料，資料來源，中小企業網站：<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyousentai9wari.pdf>，瀏覽日期：2014 年 11 月 5 日。

<sup>11</sup> 日本中小企業廳，『2012 年中小企業白書』，2013 年，頁 160。資料來源，日本中小企業廳網站：[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/Hakusyo\\_part3\\_chap2\\_web.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/Hakusyo_part3_chap2_web.pdf)，瀏覽日期：2014 年 11 月 5 日。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

其每年增僱本國籍員工所支付薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增僱當年度營利事業所得額中減除。

(二) 中小企業於本條適用期間，不符合前項要件，自不符合要件之年度起，依所得稅法規定計算其營利事業所得額及應納稅額。

(三) 第一項經濟景氣指數達一定情形、適用期間、投資額、增僱員工之對象及人數、企業整體薪資給付總額、核定機關、申請期限、申請程序及其他相關事項，由行政院定之。<sup>16</sup>

本條之增訂乃是為因應嚴峻之國際經濟情勢，增加投資、創造就業，立即加強經濟成長之動力並吸引外資來台，爰訂定本條文。如新投資創立或增資擴展中小企業達一定金額且增僱一定人數之本國籍之員工得享有稅抵減優惠。僱主可於「中小企業增僱員工薪資費用加成減除辦法」之施行後，

依據該法之規定申請增僱員工薪資費用之加成減除，除了可以增僱新進員工擴大經營規模，又善盡促進就業之社會責任外，亦可以主張中小企業發展條例第 36 條之 2 所規定之稅優惠，此制度應該視為有意增僱員工之中小企業所重視。

但在此一制度之適用上須注意增加僱用抵稅之配套，應注意適用此制度所僱用之人應與僱用者無一定之關係，以避免舞弊。再者，若所僱用之員工因為一定因素（例如：被僱者自願離職）而離職時，被僱者不應被視為條件不具備（參見，「中小企業增僱員工薪資費用加成減除辦法」草案第 5 條）。此外，並非有此一修正條文之制定，即代表企業得以任意僱用員工，於稅務稽徵實務中關於營業費用之認列經常出現有關：「費用支出真實性」之證明、「費用支出必要性」之證明與「費用支出合理性」之證明，依據行政法院之見解，前 2 種待證事實之舉證責任，應由納稅義務人負擔，但「費用合理性」待

<sup>12</sup> 參見，厚生勞動省，「平成 25 年度僱用促進計畫の達成狀況報告件数」，資料來源：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/koyousokusinzeisei261031H25.pdf>。瀏覽日期：2014 年 11 月 5 日。

<sup>13</sup> 參見，厚生勞動省，「平成 24 年度僱用促進計畫の達成狀況報告件数」，資料來源：[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoseisaku/dl/koyousokushinzei\\_03\\_leaf.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoseisaku/dl/koyousokushinzei_03_leaf.pdf)。瀏覽日期：2014 年 11 月 5 日。

<sup>14</sup> 在此制度之適用上需注意以下 3 個重點：

- A. 此處受加薪者須為於日本國內提供勞務者（不包括董事，監察人與會計主管，以及與前述人士有關係者）。
- B. 前述薪資等支出數額指各事業年度所得金額計算上做為費用減除之部分。
- C. 另設有緩和加薪幅度之作法，只要第一年加薪幅度在 2% 以上，且滿足本文中 2. 薪資等支出數額不低於前事業年度之數額（指全體薪資水準）與 3. 平均薪資數額不低於前事業年度平均數額之要件者，亦可適用之。

證事實舉證責任之客觀配置，則無通案標準，往往由規範制定者衡量事務本質之資訊配置，透過實證法之規範結構予以規劃，任意增僱員工者其費用仍有可能遭到剔除。再者，就薪資給付之上限，亦應注意營利事業所得稅查核準則第 71 條第 3 點所規定：「合夥及獨資組織 其他職工之薪資，不論盈虧必須支付並以不超過規定之通常水準為限。其超過部分，應不予認定。上述薪資通常水準，由財政部各地區國稅局於會計年度開始二個月前調查擬訂，報請財政部核定之」。而依據目前財政部所頒布「核定一百零三年度營利事業借款利率最高標準及員工薪資通常水準」之規定，獨資或合夥事業之高級職員（副理、單位主管、秘書、工程師、技師等）月薪最高以新臺幣 82,000 元為限，一般職工以新臺幣 50,000 元為限，超過部分不予認定。這是中小企業於支付員工薪資時所需要注意之法制「陷阱」。

關於增聘員工之鼓勵，在其他國家（如前述所提及之日本）亦有同時採行對員工加薪亦可抵減稅額之作法，而在本次修正中小企業條例後，行政院又於 103 年 9 月提出中小企業發展條例第 36 條之

2 修正草案，於原規範中加入所謂的「加薪抵稅條款」。其修正目的乃是基於中小企業相對大企業而言，因其經營規模與特性，較無法享受政府相關租稅優惠措施，基於改善就業率與提高薪資水準同為當前社會關切課題，且現行條文第三十六條之二第一項所規範之促進企業增僱員工仍屬間接誘因，為鼓勵中小企業積極調高本國籍現職基層員工薪資水準，故而研擬「中小企業發展條例」第三十六條之二修正草案，增訂第二項，就中小企業提高基層員工薪資給付水準所增加之支出部分，亦列為租稅優惠範圍。其草案內容為：「中小企業於經濟景氣指數達一定情形下，調高基層員工之平均薪資給付水準時，得就每年非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增加薪資當年度營利事業所得額中減除。但因增僱員工所致增加之薪資給付金額已適用前項規定者，不得重複計入。」此一草案已於 10 月 6 日一讀通過，其後續之發展值得中小企業重視，也希望有意願擴大經營規模與願意與員工分享經營成果之企業，可以多加善用政府為照顧勞工所增設之租稅減免措施，有利企業也有益於勞工。☺

<sup>15</sup> 參見，經濟部中小企業處，「2013 年中小企業白皮書」，2013 年 8 月，頁 2 部長序言。

<sup>16</sup> 關於子法目前已有「中小企業增僱員工薪資費用加成減除辦法」之預告，其內容可參見行政院公報資訊網：[http://gazette.nat.gov.tw/EG\\_FileManager/eguploadpub/eg020205/ch04/type3/gov31/num11/Eg.htm](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg020205/ch04/type3/gov31/num11/Eg.htm)。瀏覽日期：2014 年 11 月 10 日。



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條



和作農社發起人 邱榮漢

# 多元就業方案與

# NPO 團體合作

# 以活絡社區職場與創造 在地工作機會

和作農社發起人 邱榮漢

## 前言

自 2002 年起至今，勞動部推動多元就業開發方案（以下稱為方案）已然邁入第 13 年，其目的、任務與計畫內容等就不在此贅述，網路上已有汗牛充棟的闡述可供查閱，在方案推動的 13 年來補助方針因應環境時空不同而時有修正，但唯一不變的是計畫主軸，也就是「建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會」的目標方向，這樣的主軸可分為二個部分來談，一部分是：「政府計畫與 NPO 團隊如何形成夥伴關係」；另一部分則是：「在地性失業結構如何克服與轉化」。唯有這二部分同時成長、精進本方案所投入於社會的經費才能發揮到最大效益。

## 政府計畫與 NPO 團隊如何形成夥伴關係

當多元就業開發方案開始作為政府提升就業人口重要政策的那一刻起，它就是一個實質性的社會投資政策，出發點是良善的、關照的層面是多元的、編列足夠的支持經費、動用上千的公部門體系人員參與規劃執行，也許有人會提出許多執行後的瑕疵或個案來反駁這樣的說法，但筆者認為，再好的政策都有遇到困難與瓶頸的時候，不斷修正才能磨出成功的政策，

既然，經費與資源是中性的，那要往正向走或是往反向走皆始作於人（參與方案的各類人員，署、分署、輔導團、NPO 團體、進用人員...）。因此，要使方案活用於提案計畫、落實計畫內容、真正幫助就業人員重新回到職場並養成再就能力，其首要在於擁有重視團隊合作、互助信任的政府執行部門與 NPO 團體二方；我們以 Gidron, Kramer and Salamon (eds.), 1992, 理論中所區分之政府部門與非營利組織關係的四種關係模式（政府主導模式 (Government-Dominant Model)、非營利組織主導模式 (Third-Sector Dominant Model)、雙元模式 (Dual Model)、合作模式、) 做為基礎來對應多元就業方案政策與 NPO 團體時，其合作夥伴關係趨近於雙元模式與合作模式的綜合性關係，其具備雙元模式裡（魏大統，2002）「非營利組織與政府同時扮演經費提供及公共服務執行的角色，兩者相互獨立不





# 1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

## 樂說頭條

相限制且有各自的提供領域。在此種情形下，非營利組織與政府處於平行的競爭狀態，由福利消費者自行選擇向誰取得福利，但平行的競爭卻可達到相互互補的合作效果，兩者藉由不同領域的服務使大眾的每個需求面都獲得滿足。」及合作模式（魏大統，2002）「此模式在基本情形下，由政府提供經費，由非營利組織負責執行公共服務的提供，然而，相反的情形亦有之。重點在於兩者在公共服務流程中具有合作且緊密的關係。」由上述可知政府與 NPO 團隊之間良好的合作分工以達成社會目的的過程，決不是只限於在計畫契約中的擬定，雙方仍需時時溝通、相互檢討與陪伴方能完成政策使命，筆者曾多年參與計畫審查工作並在國內 NGO 與 NPO 任職經驗，許多單位常年重複性提案、累積申請經費多達上千萬卻無法達成績效者不在數少，在執行效率不佳的情形下反將問題指向方案本身也大有人在，如此一來，反使原本立意良善的計畫初衷變調，因此，提醒提案單位也需保有以下幾點思維，

一、不應以政府政策為主體；二、敵對性關係的形成將阻礙溝通管道；三、衡量組織執行計畫的承載能力；四、從政府協力的角度來尋求資源合作

## 活絡社區職場從開放的經營態度開始

社區的定義，係指一群人在同一塊土地上生活，有供給與需求的交換行為並進而產生相互依存穩定的社會、經濟、文化...等關係的構成方式。因環境條件差異形成不同的社區共生結構型態，這種有機系統具有不可取代性，大到城市鄉鎮，小到同一個地區所毗鄰的二個聚落皆有各自的政治、經濟、文化、管理功能與特性，從上述的釋義，不難看出活絡社區產業與職場在於豐富生活上的交換行為，當不同產業間的鏈結變多了，自然經濟、文化等層面也隨之增進，然而，現今許多社區因人口外移、傳統產業沒落...等逐漸衰弱，愈是衰弱，則人才、產業外流情形愈是嚴重，最後形成惡性循環，如何能留住人才與發展優質產業，從社區產業以往的內部供需關係轉而向外部引取資源的開放經營態度遂成關鍵。





多元就業方案前後在台灣各地方培植 4 千多個計畫，各單位在自己的社區（社群）場域裡與內部社區內部結構緊密扣合，其中不乏經營出色、且具有相當能量的單位，這些執行單位跳脫傳統封閉的經營型態，發揮在地特色並積極向社區以外的地區發動鏈結，運用外在力量推動在地產業，台灣智庫 2011,11 於《台灣在地經濟的理論與實踐》一文中分析到：「在地經濟可粗分為兩類，一是以當地需求為主要基礎，一是以當地的特色或特有資源為基礎。好好發展這類產業不只可以確保很多人的就業，也可形成一個基本的市場做為當地進一步發展的基礎。」以這樣的想法為根基向外發展良好的多元執行單位，如：桃園 - 木匠的家關懷協會，透過二手回收物品加以整理販售兼具環保與照顧弱勢的耐心，在今年（2014）年平均每月營收已超過七十萬餘元，足以自主運作；新竹 - 九讚頭文化協會（台灣水色靚布工作坊），一群青年的生活設計師來自不同地

方因熱愛內灣而齊聚一堂，為九讚頭當地失業婦女設計出在地情感的拼布作品，在網路熱銷也進軍誠品等通路；苗栗 - 苑裡沖積扇平原生態人文發展協會（鴨耕米），來自苑裡沖積扇平原的農村，營造自然共生的有機耕作環境，所生產的鴨耕米不但在連鎖有機通路上架，連協助耕作的鴨子也榮膺五星級餐廳的高等食材、高雄 - 紅毛港拼貼藝術更是台灣拼貼藝術界的傳奇產業 .... 等，另外培力就業計畫裡也有二個備受注目的單位，南投 - 竹文化協會（小鎮文創）與台南 - 土溝村文化營造協會（土溝農村美術館），雖然培力就業方案與多元就業方案，計畫內容不同但屬性相同，這些單位深入在地社區結構與地方形成共生關係，且因採取開放的經營管理策略而得以將原本沒落的地方重新活化。依據上述經營績效優越的個案經驗觀察，筆者也大膽建議多元就業方案未來可望調整幾項計畫措施：



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

## 一、放寬中高齡優先任用限制，提高青年參與率

現今青年失業與中高齡失業問題一樣值得重視，遍觀各項產業的就業形態裡鮮少是中高年齡從業比例如此之高，雖然是成全了照顧中高齡及弱勢的美意，但另一方面卻也讓單位缺乏年輕新血的溢注，年青人能說、能唱、能寫、有勇氣與一股滿腔熱血，也許放寬中高齡任用限制，提高青年加入多元就業方案的比例，能帶來另一股正向力量。

## 二、開放區域內任用規範

如人力銀行般的全省開放徵才，放寬年齡限制之後的後續措施，沒有地域限制，這樣做的主要用意就是將對的人放在對的位置，如同好茶還需配得好器皿才能相得益彰，台灣不算大，優質有潛力的單位應該向全台徵才，找到相輔相成，才能長期留用的中堅人才。

## 三、鼓勵單位多元跨產業鏈結合作

多元就業方案的所涵蓋的產業類型種類眾多，包括：教育與學術研究、醫療、文化與休閒、工商團體和專業組織、社會服務、公民倡議議題、環保、國際事務、慈善、宗教和其他更多細項分類，本方案自從 2002 年至今已投入 152 億經費，申請 5814 案件，通過補助 4271 件就業計畫，以產業結盟的角度來看在產銷層面相

互連結足以成為一個龐大的供銷體系，許多資源在不需所費的互利情形下作用，即能產生倍增效果，例如：苗栗鴨耕米的相關產品能否提供給彰化喜樂小兒麻痺基金會作為水餃原料？苗栗視障協會的樂團有可能透過各地的多元單位協助舉辦一場全台義賣的巡迴演唱會嗎？或者是全國的就業服務站都能成為台東自然生態學會所推辦“蟹蟹你的愛”裡收集寄居蟹殼的回收站？以下還有很多可能性，讓全國有興趣回應想法的諸位填寫\_\_\_\_\_。

## 四、加入微型創業人力

提案單位以 NPO 組織為主的資格門檻能放寬至資深經理人欲創業的微型公司行號也能來申請必能創造更多就業的成功率，當然，以不違多元就業方案的本質精神為主，甚至能以弱勢人力為主的綜合型態，是經濟型與社會型精神合一的開放式類型。



目前多元就業方案仍帶著一層社會救助的意涵在執行，在未來，政府期待對 NPO 團體的補助計畫從助它轉成它助，如社會企業一般的成為永續性社會資產，那麼，英國政府對社會企業政策上開放的態度與精神值得我們參考，劉子琦（亞洲大學國際企業學系）就在《參與及納入－英國政府發展社會企業的政策觀察》文中提及：「英國的社會企業體制的完整來自逐步配速調整的制度設計。制定寬鬆的社會企業政策定義以吸引各界多方投入發展社會企業組織；鼓勵慈善企業以事業取向來營運社會事業；發揮行政改造；制定適合社會投資市場的制度結構，讓社會企業成為改變社會的創新動力。」

## 提升競爭力才能創造在地工作機會

近年來許多學者專家為使多元就業方案能愈做愈好，相繼提出分析、檢討與建言，同為參與多元就業方案多年的評審委員劉麗娟在《多元就業開發方案輔導機制之建構與探討》文中歸整多位學者論述提及：「許多研究顯示在執行過程中出現若干盲點與不足之處，例如大部分計畫不具發展遠景，且獲利能力低，工作人員很難獲得留用，同時也因計畫缺乏專業性，使培訓的工作技能並不符合市場需求。其次，由於計畫的專業特殊性、再加上訓練過程及其所培訓的工作技能未能符合市場



所需，因此也難輔導其重回就業市場，因此大多數計畫在就業促進的目標上，並未達到政策原初所預期之目標」，從上述歸結裡不難發現許多計畫執行困難的關鍵詞彙，如：計畫不具發展遠景、獲利能力低、人員難留用、缺乏專業性最後未能符合市場需求、重回就業市場困難...等，其背後所透露就是單位競爭力不足的問題，反觀一個有競爭力的單位應不致於有上述諸多問題，因此，唯有提升單位競爭力才能創造更多更穩定的在地工作機會，而提升競爭力 NPO 團體就必需有創造核心價值的能力，無論是經濟型或社會型單位面對市場競爭與未來發展，同樣需要發展出自我的特殊性存在價值，而多元就業方案可



1

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

樂說頭條

視為來協助、補足 NPO 組織先天上某種創造核心能力的不足，促其擁有與眾不同內、外部資源的整合能力，NPO 組織需要運用這些資源構建自己的特有的能力體系(包括：人力資源運用、財務資源規畫、品牌文化創建、教育訓練強化 .... 等)，以實現組織的發展優勢。有關如何建構核心能力等方法論，族繁不及備載。此段所要強調的是建構單位自身的核心價值提升競爭優勢才與創造在地工作機會互為因果關係，未來 NPO 或 NGO 團體勢必要兼顧到市場需求與非營利事業兩全的作法，以非營利組織的服務社會專業為出發，著重於經營管理才是策應未來的最佳準備。

## 多元就業方案引領各地形塑不同的就業契機

在全球在地化的思潮下，在地經濟已然成為主流，這也關係到生活在每個國家不同角落民衆的就業模式，台灣具有多元的文化及生活經驗政府應發揮領頭羊的功能，筆者相信，從中央到地方台灣積累 13 年的多元就業方案施政經驗，應有足夠能量提供更多”創造性就業資源”，各地方 NPO 組織都會知道自身使命與自身所在地方擁有的差異性，因而能創造出更具競爭力的計畫，也懂得保有主體性的審慎提案並將組織內、外所遇到的特殊問題化為特殊資源加以運用才能活化社區經濟創造更多在地就業機會。

## 國人追求失業率的迷思

為降低失業人口而起的國家政策每年耗費甚鉅，我們不免要問降低失業率真的如此重要嗎？失業率低到多少百分比才能顯示國家沒有太多的閒置人力資源？失業率與國家競爭力可否能成正比？提供一份取自維基百科的各國失業率的數字比較，在多數人所認知的先進國家裡，如：德國的失業率是 6.8%、英國 7.8%、瑞典 8.5%、愛爾蘭 13.9%；反觀，台灣多數人所認為的開發中國家，如：越南 2.9%、泰國 1.2%、全世界最幸福的國家不丹則在 4.0% 以上，這是自 2005~2010 年各國所提報的官方數據，而台灣在主計處 2014 年 9 月的統計資料，台灣失業率是 3.96%，筆者所要表達的是失業率在國人心中佔有如此大的重要性！是長期意識形態迫使，還是其他先進國家失業率應該都很低的假象所致？即然，失業率不等於生活幸福程度(不丹)也不等同於先進國家的高競爭力(德、英、瑞典)，那麼，我們是否可以重新換個角度來看失業率，其實失業並不可怕，可怕的是沒有想法的工作，在沒有興趣、找不到工作熱忱與缺乏學習內容的職務工作，假設，我們看的是適才適所的從業率呢？這個社會的就業形態會不會因此改變？讓每個有夢想的人，都能勇敢逐夢才是降低失業率政策背後的推動力吧。☺

2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



活用法規

# 外勞接續申請更簡便

## 勞動部修正外籍勞工轉換僱主準則

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組視察 黃偉誠



勞動部於 103 年 10 月 17 日修正發布外籍勞工轉換僱主準則，配合網頁化資料系統的建置完成，減省相關文件的檢附，使程序更為簡化。另明定遭受人身侵害或人口販運等特殊情事的外勞，可以跨不同的工作業別轉換僱主，以保障外勞的工作權益。同時並規範雙方合意接續聘僱期間內應辦事項之期限規定等，以強化外籍勞工轉換僱主的措施。

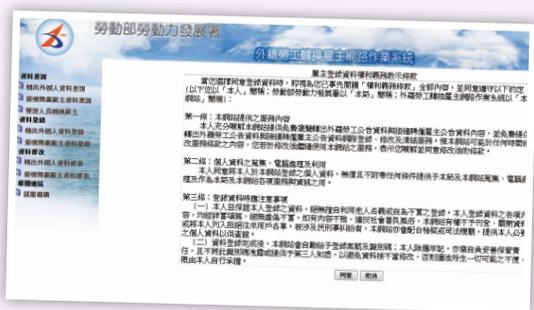
勞動部已於日前建置完成網頁化資料系統及修訂申請書表，僱主向勞動部申請聘僱外勞時，於申請書表中填寫相關證明文號或序號資料，勞動部即可透過系統連線到中華郵政公司、勞工保險局、各地公立就業服務機構、縣市政府等單位存取所需要的部分申請資料，減省僱主申請外勞所需提供接續聘僱的申請文件，預估每年約有 5 萬名申請接續聘僱外勞的僱主受惠。

依照現行外勞轉換僱主的規定，外勞在國內工作以從事原行業的同一個工作業別為原則，例如：外勞受聘僱在國內從事家庭類的工作，如果轉換到不同

的僱主處繼續工作，仍只能從事家庭類的工作。為了保障外勞在國內的工作權益，對於遭受到性侵害、性騷擾、暴力毆打或人口販運等形式問題的外勞，特別考量他們的心境，在外勞轉換僱主準則中增訂，讓他們可以跨不同的工作業別轉換到不同的僱主處工作。

另外，針對新僱主與轉出外勞以雙方合意接續聘僱申請期間的規定，勞動部在此次修正中也明確規範，外勞經勞動部核准轉換僱主的 60 日內，如果新僱主透過公立就業就業服務機構，或是新僱主和外勞以雙方合意接續聘僱等方式承接外勞，都應該在承接外勞後 3 日內，向工作所在地的縣市政府辦理接續聘僱通報，並在 15 日內向勞動部申請接續聘僱許可。

過去勞動部對於申請外勞的僱主，如果申請資料不齊全，要求僱主補正而無法補正時，依照規定，會核發僱主該補正期間聘僱外勞的聘僱許可並收取就業安定費，造成部分僱主利用此短暫聘僱機會來試用外勞。勞動部為加強外勞聘僱管理，本次也修正規定，經發現此種不具申請外勞資格的僱主，如有前述的這種情形，將不予核發接續聘僱許可，又如有非法容留或聘僱未經許可外勞的情形，將依就業服務法相關規定裁處。



# 當前勞動基準法有關 產假規定之研議方向

勞動部勞動條件及就業平等司視察 蔡瑩潔



臺灣近年來生育率偏低，長遠而言將造成國內勞動力與生產力不足，進而影響國家整體競爭力。勞動部為提供勞工友善的工作環境，使受僱者能兼顧工作與生活平衡，積極思考如何強化落實憲法性別平等之精神。

我國 8 週給薪產假源自於 20 年 8 月 1 日施行之工廠法，實施迄今已 83 年之久。現行有關產假之規定，查勞動基準法第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」性別工作平等法第 15 條亦有相類規定。



依國際勞工組織 ILO 第 183 號母性保護公約第 4 條及第 6 條規定，女性勞工至少應享有不少於 14 週之產假；產假應包括分娩後 6 週之強迫假期。因產假而缺勤之婦女，應依據國家法律、規章、或任何符合本國習慣之其他方式給予現金給付。又現金給付之金額應足以維持其本人及其嬰兒之健康與適當之生活水準。

因此，值得我國思考之主要方向有二：第一，現行之產假日數是否足夠？第二，產假期間之經濟保障是否足夠？茲先從國際比較觀點分述如下：

## 現行產假日數是否足夠？

除國際勞工公約對於產假之規範為不少於 14 週外；經參考其他國家制度，歐洲地區有 98% 的國家提供 14 週以上之產假、美洲及加勒比海地區有 94% 的國家提供 12 週以上之產假；非洲地區有 80% 的國家提供 12 到 17 週之產假；至於亞洲地區，則有 82% 的國家提供 12 到 18 週之產假<sup>1</sup>。我國現行 8 週產假期間，從數字上看，相較於世界各國規定，數字上偏低。

但國際勞工公約所稱產假（maternity leave），其實質內涵係包含適當保護母親及嬰兒健康之混合目的。部分國家甚至將產後母體恢復假期與照顧年幼子女目的

之育嬰假整合統稱為產假。然而我國產假規定原始目的在提供母體產後恢復及休養之用。

## 產假期間之經濟保障是否足夠？

依國際勞工組織 ILO 第 183 號母性保護公約第 6 條第 3 項規定，現金給付依國家法律或習慣係以先前之收入為計算基礎者，此項給付之金額不得低於各該婦女先前收入 2/3。另查歐洲地區有 94% 的國家提供至少 14 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上、美洲及加勒比海地區有 55% 的國家提供 12 到 13 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上；至於亞洲地區，有 46% 的國家規定給予 12 到 14 週之薪資且其金額高於產前薪資 2/3 以上，有 32% 的國家依法提供 12 到 13 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上，有 21% 的國家提供 14 週以上相當於產前薪資之現金給付，另有 4% 國家未提供任何給付<sup>2</sup>。

我國除勞動基準法 8 週產假期間課僱主工資應予照給之規定外，勞工保險條例已修正生育給付規定，按其平均月投保薪資一次給與生育補助費 60 日。爰受僱主僱用工作 6 個月以上之女性勞工，實質上合計有 16 週以上之經濟保障，產假期間薪資替代率粗估約達 200%；受僱未

滿 6 個月之女工，其薪資替代率亦約有 150%，已較大部分國家為高。

與國際勞工公約及世界各國制度相較，我國產假期間之經濟保障似屬足夠，但產假期間確實較短。惟近年來，性別工作平等法（原兩性工作平等法）考量受僱者親自養育幼小子女之需求，已訂定育嬰留職停薪規定。另，為積極促進受僱者工作與生活平衡，鼓勵生育並建構友善懷孕受僱者及其配偶之工作職場，該法施行以來已歷經 5 次修正，近日並增訂有薪產檢假 5 日、延長有薪陪產假至 5 日、放寬受僱者可依法申請育嬰留職停薪條件等規定（立法院於 103 年 11 月 21 日三讀通過），相關法制，併同補充廣義的產假需求。

又參考其他先進國家產假制度，總給假日數可區分為強制休假及非強制休假，強制休假之週數僱主應工資照給，至於非強制休假之週數則不強制僱主給薪，可由受僱者自由決定是否返回職場。例如日本產假為 14 週，其中 6 週為強制休假；南韓產假為 90 日，其中 45 日為強制休假；

法國產假為 16 週，其中 8 週為強制休假；德國一般產假為 14 週，其中 8 週為強制休假<sup>3</sup>。

此外，我國勞動基準法產假期間薪資給付責任係完全由僱主負擔，與多數國家主要係採取社會保險或公共基金來補助產假期間的工資有所差異，有學者即認為，勞動基準法產假薪資規定不符合國際社會的主流作法<sup>4</sup>。綜上，似可參考其他先進國家之作法，朝向延長產假期間，但延長部分之天數不課僱主強制給薪之方向，研議其可行性。

產假規定之修正將直接影響勞僱權益重大，並須考量包括延長產假期間是否增加社會保險支應，以及現行勞動法令相關請假規定是否整併等相關配套措施。有關調整方向未來仍須持續研議，整體規劃，並須邀集勞僱團體及相關部會研商，凝聚社會共識，於兼顧我國國情下，力求我國產假規定符合國際規範並趨近於世界先進國家制度。☺

<sup>1</sup>Working Conditions Laws Report 2012 –A Global review，International Labour Office，Geneva。

<sup>2</sup>出處同上。

<sup>3</sup>2013 Employment Terms and Conditions Report-Asia Pacific、Western Europe，Towers Watson Data Services。

<sup>4</sup>劉梅君教授，產假薪資的修法期待，收錄於 103 年 3 月 8 日女性新視界婦女權益願景前瞻會議資料。

3

來去日本 Working Holiday!



TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

# 享受工作 享受生活

撰文 林筱婷

勞工  
心聲





離開習以為常的生活環境，需要莫大的決心與勇氣，還需要內心深處最真實的自己；一旦跨出了這一步，請相信自己所選擇的道路，這往後的一切，將成為無可替代的人生經歷。

## 契機：別人的勇氣，化為自己的力量。

徘徊流連於書店中，企圖尋找一點人生動力時，我偶然買下了一本書，書籍簡介提到「她的故事，讓每個人都想出發尋找自己的幸福！」，在讀完整本書之後，我的內心也確實強烈地呼應著這句話。

那時的我，早已對當下的工作與生活方式感到厭倦，不斷思索著理想中的未來到底是什麼模樣？我適合做什麼工作、過什麼樣的生活？是否該與現實妥協，繼續汲汲營營只為求溫飽？是不是就這樣一輩子滿足於所謂的小確幸中，而非放膽追夢？腦海裡不斷浮現的問題，全都因為讀了那本書而豁然開朗，開啓了我人生裡一扇關鍵的大門。

到國外生活一陣子吧！離開台灣、離開我所熟悉的一切，到別的國家體驗



不一樣的生活方式、嘗試各種類型的工作、使用不同的語言、認識其他文化背景的人、欣賞更多這個世界的自然風貌。試著去了解，在離開舒適圈後的自己，能達到多大的極限；試著去發掘，內心最真切的渴望。

## 啓程：來去日本 Working Holiday!

在出發之前，需先瞭解可以長期體驗當地生活、文化的制度，除了一般所熟知的留學及當地就業外，尚有政府與各國簽署的打工度假協定。相較於前面兩項，打工度假制度可提供為期一年體驗在地生活、文化的機會，但門檻相對



較低，而其宗旨在於「促進我國與其他國家間青年之互動交流與瞭解，打工係為使度假展期而附帶賺取旅遊生活費」。在考量自身條件與目的後，我選擇以打工度假的方式到日本生活一年。

為符合當初決定要到國外生活一段時間的初衷，我給自己訂下兩大原則：「不做辦公室工作」及「不過都市生活」，藉此讓自己能身心靈充分投入在深刻體驗異國生活、回歸自然的主要目標上，並全程以 WWOOF、Voluubeit、Helper、等打工換取食宿的方式進行。

## 過程：體驗生活，成就自我。

我的旅程從日本最南端的沖繩開始，在一個專門收容流浪貓狗、兼營動物醫院和貓咪咖啡廳的 NPO 組織，成為每天要照顧上百隻貓的超級貓保母。對從小

就喜愛動物，卻因故無法飼養貓狗的我來說，既是美夢成真也是一大挑戰。由於貓咪咖啡廳裡的貓數量龐大，除了基本的餵食外，往往一天六小時的工作時間都在不斷清潔籠子及飼料碗，不時還會有被貓抓傷的風險。然而，透過每天與這些可愛、逗趣的貓咪互動，讓我即便是再辛苦、再難過，也能因此獲得療癒。起初做起事來不太靈活順暢，但藉由當地員工的耐心教導與彼此交流後，也慢慢學習到貓的習性、疾病的種類與預防治療、飼料的調配、清潔與照護等知識。

離開沖繩，我來到日本最北端的北海道，開啓長達 7 個多月的鄉村生活，接著到櫻桃小丸子的故鄉靜岡縣、歷史古城京都，最後又回到最南端的沖繩。這段期間，我曾是餐廳服務生、採莓工、Housekeeper、農夫、肉品加工員；待



過田園餐廳、民宿、Guesthouse、養雞農家、蔬菜農場、溫泉旅館、火腿專賣店。

當我進行著艱辛的農場作業，如跪在地上拔一望無際的蘿蔔田、用布擦拭再秤重近千顆大南瓜、篩選裝箱數以萬計的馬鈴薯、小心翼翼摘下鮮嫩的莓果、努力除盡隔天又會冒出頭的雜草、想辦法在不被母雞啄傷的情況下迅速撿起雞蛋等，我同時也了解到如何去養育、收成這些農產品。操著還不太流利的日文幫客人點餐、向客人介紹餐點、一手撐起疊滿餐具的托盤一手整理桌面、趕在客人入住前打掃完十幾個房間、用菜瓜布和抹布清潔馬桶便斗，這些餐飲旅宿業的工作，讓我深刻學習到日本的服務精神。另外像是爬上屋頂除雪、把絞肉

灌進腸膜裡做成香腸、帶客人去摘莓果等等，也都是我從來不曾接觸過的工作。在這些地方，我不僅學習到各式各樣的工作技能，更實際體認到原來以往那舒適便利的生活，是經過多少人的辛苦與用心所累積而成的。

## 收穫：用專業的精神，過專注的生活。

盡心照顧每隻貓咪好讓牠們能盡早被認養、堅持自然農法只為種出最營養美味的農作物、手工燻製各種肉品不忘結合在地特色、設身處地為客人著想使其有賓至如歸之感、一塵不染以示對客人的尊重，在日本的365天，我見識到日本的職人精神以及備受稱揚的服務態度，只不過這次我不僅僅是個旅人，

更是努力學習與實踐這些精神態度的勞動者。

這一年所做的工作固然辛苦，甚至體力上的耗損有時很驚人，但卻不似在台灣般，讓人覺得工作就單純是在「工作」，與個人生活分開。儘管他們工作時很嚴謹，但卻樂在其中、享受工作，同時他們也很懂得生活；幾乎每個人都有許多本職以外的技能或興趣，如田園咖啡廳的男主人自學木工蓋了餐廳和員工宿舍，民宿的老奶奶擅長織布畫、園藝，溫泉旅館的社長曾是滑雪選手、還會木工裝潢，靜岡民宿的女主人有和服老師資格、收藏了許多和服，養雞農家的媽媽會說義大利文、製作各種果醬。

每日工作之餘，或許是帶著釣竿到屋後河邊釣魚、上山採野菜，或許是靜靜坐在搖椅上看一本書，或許是躺在馬路上看著滿天星星，或許是彈著吉他與客人一起唱歌；工作的疲憊、挫折、甚至不滿，都能因為種種生活中的感動而煙消雲散。

除了那極盡專業的精神外，我還體悟到何謂在工作中享受生活，在生活中體現生命。☺



# 澳洲的背包生活

撰文 蔡曉薇





2012年九月，我開啓旅澳的背包客生活，出乎意料的兩年，走了六大洲、八大城市、無數個小鎮，把國民外交的自我使命留在兩個食宿交換家庭，青春的汗水則揮灑在六個農場、一個包裝工廠、一個血腥的羊肉場；而現在，我滿載快樂、祝福與希望回到家鄉。



## 農工初體驗

風情萬千、適合情侶在街道上散步的 Melbourne 是我的第一站，熱情的人們與昂貴的浪漫是我對這城市的註解，身為背包客不能亂花錢的強烈想法，讓我成為 35 號電車的常客，外加一張如捷運悠遊卡的 MyKey，我參加了免費的殭屍節遊行、夜守海灘等待小企鵝回游上岸、去了很殺底片的彩虹小屋，一直到前往 Rochester 蕃茄農業重鎮之前，一切都是孤單的美好。

搭上州際鐵路來到 Rochester，開始展開我「Working Holiday」的生活，與馬來西亞工頭（仲介）聯繫上之後，住在沒甚麼網路訊號的露營場地中的一間平房，認識第一批台灣人，有工作的時

候每天都三點起床四點上工，下午兩、三點下班，在早晚溫差極大的農地，有時候頂著幾近 40 度的高溫在蕃茄車上丟苗、走在葡萄園裡剪枝，看著海市蜃樓的幻像，想著晚餐該煮些甚麼，有時候穿了保暖衣、厚重的外套，還是敵不過低溫下碰冰水的痛楚，敵不過其他勞工的偷懶，最後只有好好洗個熱水澡的心願支撐著，偏偏露營場地的淋浴間在房子之外，我們必須穿著滿佈泥濘的雨鞋，帶著大包小包的換洗衣物加吹風機（我是女生所以比較多東西）完成這在台灣非常簡單的例行公事；沒工作的時候大家就窩在家裡看影集、聊天、做甜點並研發新料理，看似愜意的生活底下，其實大家都有自己的擔憂，因為農場工作是季節性、看天吃飯，不穩定且存不到錢，每個人都煩惱著下一站去哪？

第一次體會到「天下無不散的宴席」，就是我們之中有人離開，同住在一起三個月，從客套的打招呼到宛如家人般的情感，有人哭著相送，有人笑著祝福，而這也是我學習以「擁抱」代替語言的開始、在失與得之間學習自我平衡。

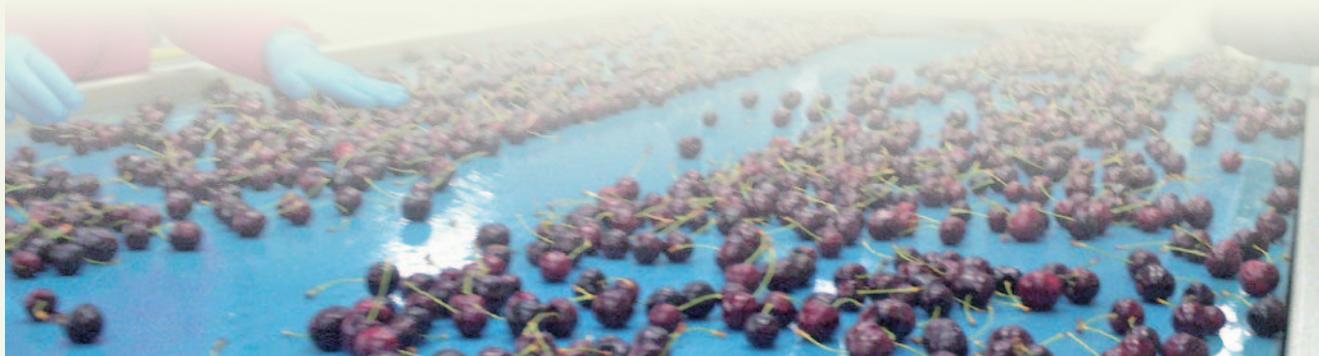
## 吃遍 Tasmania 水果

拜網路之賜，得知 12 月適逢 Tasmania 櫻桃季的時節，買了機票推著行李箱再次出發去新地方，有「澳洲紐西蘭之稱」的塔斯馬尼亞是一個鳥瞰之下為心型的島嶼，土地面積比台灣大 2 倍，以生態物種豐富與國家公園密度最高為名。

資訊流通發達的 21 世紀，真的不用害怕找不到地方住、找不到工作，只有好與壞之差，拜臉書社團之功力，順利的讓我與朋友在背包客棧住一個半月後，搬到 sharehouse，這是一個集香港人、中國留學生、台灣人一起的房子，在這裡，我吃到最多樣化的亞洲料理、聽到

最多的方言、感受到「出門靠朋友的」甘心，地方之大沒車等同沒腳，靠著朋友開車一間間農場去問工作、留資料，終於在櫻桃開季之前得到錄取揀選櫻桃的好消息；採兩班制的櫻桃工廠，下午兩點上到晚上十點，與蕃茄農場不同的是櫻桃廠永遠處在低溫狀態，手腳永遠冰冷，戴上頭套與手套，藉由好的眼力在濕濕冷冷的櫻桃上分級次挑選出來裝箱，也因為一整間房子的人都在做櫻桃，永遠有吃不完的櫻桃，我們做了醬、派、蛋糕，一顆顆飽滿的櫻桃增添小島風光。

屬於冬天產物的櫻桃就在 2 月份結束，再次陷入找工作的煩惱之中，為了不再這方面花費太多心力，我選擇入住「工作旅社」，一種用昂貴的住宿費換取工作的背包客棧；在這耐心等了一個半月才得到摘蘋果的工作，等待是值得的，因為入住的都是外國背包客與少數的亞洲人，二十四小時生活在一起，絕大部分只用英文溝通，讓我在英文對話上有很大的進步。





有別於室內的工作，蘋果農場佔地很大，基於品種和用途的不同，有的蘋果樹很高且分支眾多，平均都有 200 公分，以計件來算薪水的蘋果，對女生來說就是一份很吃力的工作，扛著梯子且爬上梯子摘蘋果，下雨時更要注意梯子穩固性，而胸前還背著袋鼠袋（放蘋果的大布袋），強壯的手臂與寬大的肩膀指日可見：

Eat apple a day keep doctor away！一天吃七顆蘋果是我最自豪的事情，假日做蘋果派變成打發時間的樂趣，之後更為了想吃遍澳洲水果的動機，接下草莓、杏桃、西洋梨的農場工，每一份都很累且賺不到錢，我卻覺得心靈更富有，擁有文化差異下的同理心、深刻感受世界大不同的驚奇與快樂，換來更多地球村的朋友。

## 雪梨不怎樣

透過朋友介紹鹽巴包裝工廠，我來到 Sydney，參觀建築史上的奇觀 - 雪梨



歌劇院，走在可以承載電車、公車、汽車、自行車的雪梨大橋，感受這個美麗的城市；鹽巴工廠是我做過最無趣的工作，半人力半機器的包裝制度，工作時數依照訂單量多寡而不穩定，伊朗籍的老闆愛用韓國背包客與印尼留學生。凡事總有意外發生，不到三個月工廠因為訂單不夠多大量裁員，而我是其中一位，提早為雪梨之旅，畫下句號。

## 肉場我也來

毫無預警被裁員並沒有打消我繼續旅行的念頭，這一站我來到高原小鎮 - Wallangarra，羊肉屠宰場，屠宰場必定血腥，但卻也是薪水最好的一份工作，廠內百分之八十都是亞洲人，絕大部分都是台灣人，來到這裡像回到家鄉一樣的親切，僧多粥少的工作環境，導致每個新人都要在工廠規畫「等工區」的區域等待，有點像台灣設置的吸菸區，

不論天氣好壞，有去等就有希望是當時大家互相勉勵的話，男生又比女生容易等到工作，因為需要壯丁趕羊、推羊、扒羊皮，吸羊毛、修肉、切腿等等，女生則是包裝居多，幸運的我在一個月後進到冷凍庫工作，處理出貨的業務。

每天都在 -2 度溫度下工作的我，穿上七件衣服、兩件長褲、兩雙厚襪都還會手腳冰冷，很多時候連寫字都要忍耐手指頭的痛與麻，如果不小心很容易被重達 25 公斤的羊肉砸到腳，更由於長期待在低溫場所，關節都會酸酸的，一碰就痛，只能晚上入睡前泡熱水減輕疼痛感，迎接新的一天工作日，雖然羊肉廠造成身體某些不適甚至傷害，我卻慶幸待過這裡，看到在合理的薪資之下員工只會更努力工作的景況，縱使在些許抱

怨之後，大家也都還是回到崗位上繼續當小小螺絲釘。

## 歸來

兩年的旅澳生活在搭上廉價飛機回台的那一刻，讓我找到心中盤旋已久的答案，每個人選擇當背包客的動機不同，但都代表願意為自己的人生做改變，不斷的努力嘗試，這是一種正向的力量。當有些人問我，青春歲月中的兩年你只是在國外當勞工不覺得浪費嗎？我現在可以回答了：一點也不浪費，給我祝福的人讓我更感恩所有，與我同行的人給了我更多勇氣，縱使人生方向一樣不明確，但我清楚的知道我會一直走下去，走的更自信與快樂。☺



4

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



動態瞭望



M字趨勢不在

# 我國中高齡女性 勞動參與初探

勞動部綜合規劃司科員 蕭彩含

## 壹、現況分析

### 一、M 字型的勞動力參與率變化 (國際比較)

早期我國女性勞動力參與率趨勢，在離開學校踏入職場後，約 20 至 30 歲之間達到女性勞動力參與率高峰，後因結婚、育兒的因素而離開職場，等下一代逐漸長大，減輕女性照顧責任後，再返回職場，所以女性勞動力參與率呈現雙峰型態的 M 字型。近年來雖女性整體勞動力參與率從 82 年的 47.1% 提升為 102 年的 50.5%，但中高齡女性重返職場的趨勢卻不明顯，勞動力參與率趨勢逐漸呈現倒 V 字型。(圖 1)

M 字型的女性勞動力參與率趨勢的消失，是國際趨勢，還是我國正面臨的現象？從相關資料分析，我國整體女性勞動力參與率於 2012 年為 50.2%，已高於日、

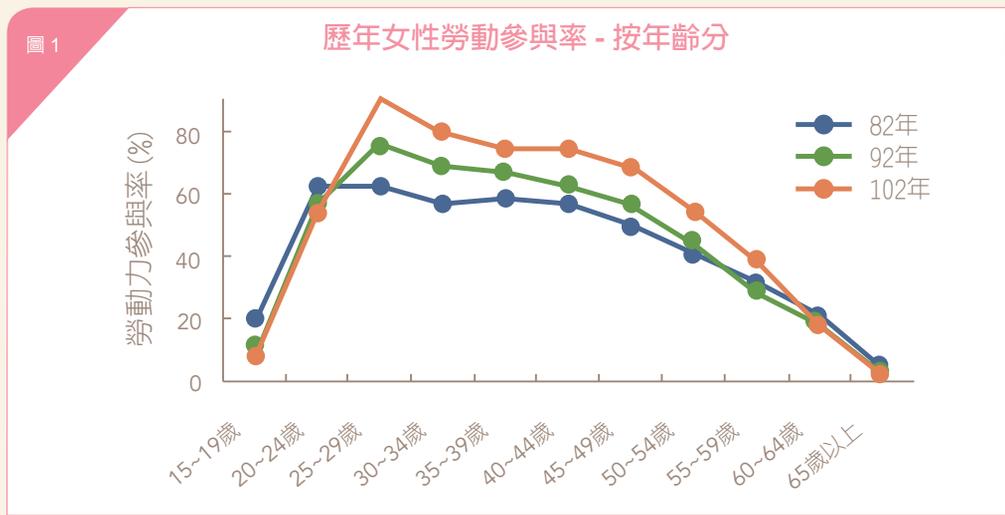
韓。分年齡層觀之，我國女性約 25 歲之後開始進入職場，因結婚、育兒等家庭照顧因素略微降低勞動力參與率，但仍維持在穩定的高比率，國際間趨勢大致相同。但 40 或 45 歲之後，在其他國家中高齡女性重返勞動力市場之際，我國中高齡女性卻未如他國趨勢呈現上揚的 M 字型勞動力參與率，反而急速下降，顯示我國中高齡女性人力資源運用仍待提昇。(表 1、圖 2)

### 二、中高齡女性現況分析

#### (一) 勞動力

#### 1. 我國近十年來中高齡女性勞動力參與率增加 5.8 個百分點

我國近十年來女性勞動力參與率由 92 年 47.1% 上升至 102 年 50.5%，其中 24-44 歲女性勞動力參與率快速成長 11.5



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

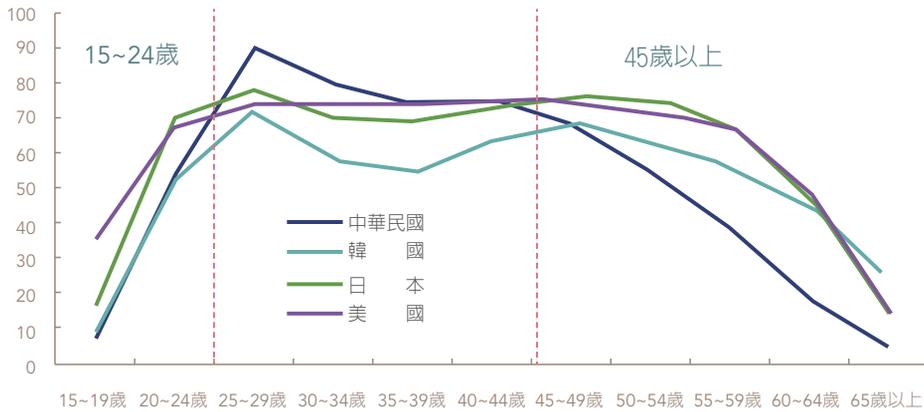


2012 年各國不同年齡組女性勞動力參與率

圖 2

年齡別	瑞典	法國	德國	英國	美國	新加坡	臺灣	日本	韓國
女性	60.2	50.9	53.5	55.7	56.8	59.0	50.2	48.1	49.9
15-19	35.4	11.6	25.9	48.9	34.6	10.9	8.2	14.6	9.1
20-24	69.0	55.8	66.8	68.4	67.4	62.6	54.7	68.4	53.5
25-29	81.4	80.4	78.9	75.8	74.4	86.8	89.2	77.6	71.6
30-34	86.2	82.1	79.7	77.8	73.7	83.3	78.1	68.6	56.4
35-39	89.0	84.3	80.9	77.5	73.7	78.9	74.0	67.7	55.5
40-44	90.6	86.3	84.9	80.7	75.8	74.8	73.2	71.9	64.3
45-49	89.7	85.2	85.3	81.7	75.6	73.4	66.1	75.7	67.7
50-54	87.8	81.9	81.8	80.0	73.7	65.6	52.9	73.4	62.5
55-59	83.3	68.3	73.3	69.2	67.3	56.2	36.4	64.4	54.8
60-64	63.3	21.2	41.1	37.0	50.4	41.7	18.7	46.0	43.9

各國不同年齡組女性勞動力參與率



個百分點，45-64 歲女性勞動力參與率雖亦逐年增加，微幅上升 5.8 個百分點。

(圖 3)

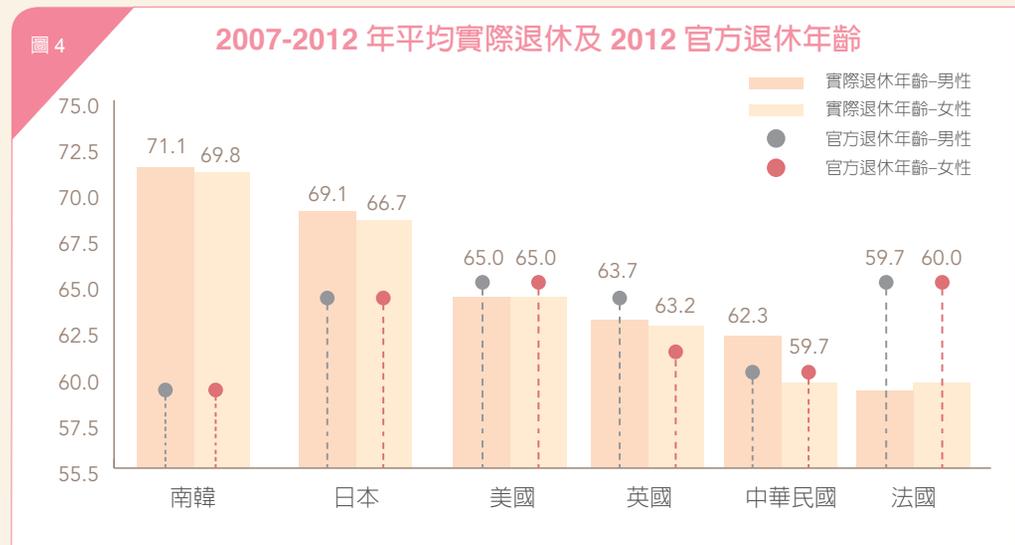
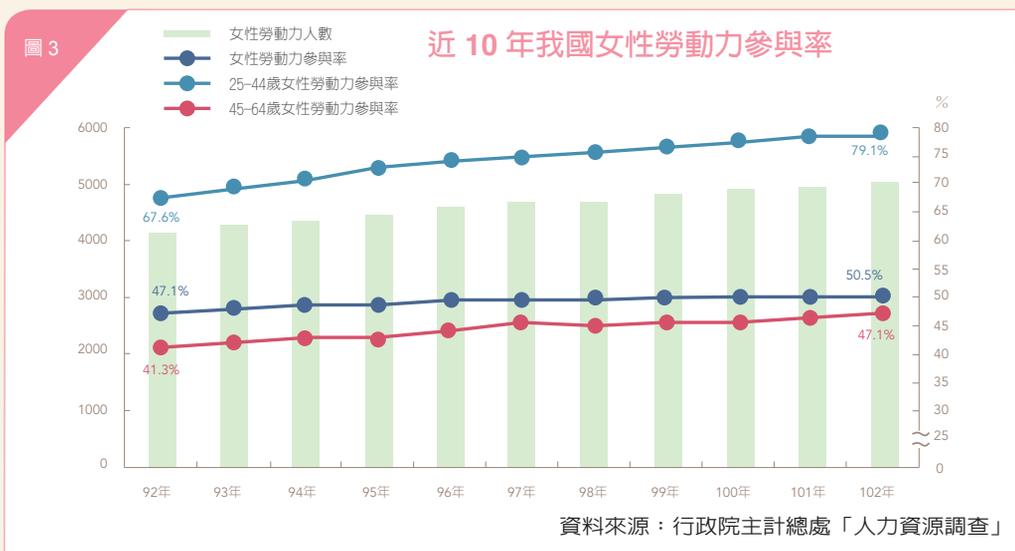
2. 我國勞動力退出勞動力市場參與率較各國早

另依主計總處公布 102 年受僱員工動向調查統計結果顯示，員工平均退休年齡為 57.4 歲，且依據勞動部統計調查，我國 2007-2012 年女性平均實際退休年齡為 59.7 歲，與日韓鄰近國家相比，我

國勞動力亦明顯呈現較早退出勞動力市場現象。(圖 4)

3. 中高齡 45 歲以上女性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率略高於男性

100 年 10 月 45 歲以上從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 26 萬人，其中男性 13 萬 9 千人，女性 12 萬 1 千人，分占兩性該年齡組就業者之 5.71% 與 7.90%，女性較男性高出 2.19 個百分點。



就年齡與教育程度別觀察，兩性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作比率均以 60 至 64 歲與國中及以下程度者較高；就從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之行業別觀察，男性以營造業較多，女性則以住宿及餐飲業較多；至從事之職業別，兩性均以生產操作及勞力工較多。(表 2)

#### 4. 擔心失業的中高齡女性，主要擔心工作場所可能緊縮業務或歇業

100 年 10 月有 26.51% 之 45 歲以上女性想繼續從事目前主要工作就業者會擔心失業，較 97 年 10 月之 29.85%，降低 3.34 個百分點，兩年擔心失業最主要原因均為工作場所可能緊縮業務或歇業，分別占 18.09%、24.29%。



表 2

45 歲以上就業工作者之工作類型

項目別	總計		有從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率		未從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率	
	男	女	男	女	男	女
總計	100.00	100.00	5.71	7.90	94.29	92.10
年齡						
45~64 歲	100.00	100.00	5.73	7.81	94.27	92.19
45~49 歲	100.00	100.00	5.45	6.06	94.55	93.94
50~54 歲	100.00	100.00	5.88	7.87	94.12	92.13
55~59 歲	100.00	100.00	5.28	9.79	94.72	90.21
60~64 歲	100.00	100.00	7.15	12.05	92.85	87.95
65 歲以上	100.00	100.00	5.47	10.33	94.53	89.67
教育程度						
國中及以下	100.00	100.00	8.77	11.68	91.23	88.32
高中(職)	100.00	100.00	4.23	6.25	95.77	93.75
大專及以上	100.00	100.00	2.58	4.15	97.42	95.85

資料來源：行政院主計總處「中老年就業狀況調整」

5. 約有 6 成 1 中高齡勞工希望服務單位辦理員工協助方案措施

近 3 年均有 6 成 45-64 歲中高齡勞工希望服務單位辦理員工協助方案措施，其中 102 年希望辦理的項目前三名分別為：健康醫療諮詢 / 課程、溝通管理諮詢 / 課程、壓力管理服務 / 課程。

(二) 非勞動力

1. 中高齡女性有工作能力之非勞動力有就業意願僅占 2.21%

102 年 5 月 45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力有就業意願者僅占 2.21%；其中希望之工作時間以全日時間工作占 1.71% 為多數，其餘 0.49% 希望從事部分工時工作；希望之工作型態，有

1.72% 希望從事非臨時性或人力派遣工作，僅 0.48% 希望從事臨時性或人力派遣工作。

就業意願雖逐年下降，但部分工作時間及臨時性或人力派遣工作下降的幅度小於全日工作及非臨時性或人力派遣工作，顯示彈性工作型態維持穩定的需求。(表 3)

2. 中高齡女性有工作能力之非勞動力不願意就業之主因以需要照顧家人最多，其次為家庭經濟尚可，不需外出工作。

102 年 5 月 45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力不願意就業的原因以需要照顧家人為最多占 48.18%，其次為家庭經濟尚可，不需外出工作占 45.84%，

表 3

45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力就業意願

年別	總計	無就業意願		有就業意願			
				希望之工作時間		希望之工作型態	
				全日時間 工作	部分時間 工作	臨時性或人 力派遣工作	臨時性或人 力派遣工作
97年5月	100.00	96.86	3.14	2.60	0.54	0.48	2.66
98年5月	100.00	95.92	4.08	3.21	0.87	0.72	3.36
99年5月	100.00	96.96	3.04	2.45	0.59	0.51	2.54
100年5月	100.00	97.26	2.74	2.21	0.53	0.41	2.32
101年5月	100.00	97.31	2.69	2.17	0.52	0.42	2.27
102年5月	100.00	97.79	2.21	1.71	0.49	0.48	1.72

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：有工作能力之非勞動力係指不含高齡、身心障礙者之非勞動力。

可協助需要照顧家人之中高齡女性，以提升其勞動力參與意願。(表 4)

3. 非勞動力的中高齡女性未來可能會找工作者中，想接受職業訓練者占 43.2%，其中職業訓練類型以電腦相關課程最多

100 年 10 月非勞動力的中高齡女性，在未來可能會找工作者中，會想接受職業訓練者占 43.2%，接受職業訓練的課程類型前三名為：電腦相關課程、銷售或顧客服務訓練、一般行政事務。

中高齡勞工在電腦相關科技使用上有數位落差，反映在想接受訓練的課程上，加強數位使用能力，可以增加他們就業機會。

4. 非勞動力的中高齡女性未來可能會找

工作者有 86.20% 可接受從事部分時間、臨時性或人力派遣工作

非勞動力的中高齡女性未來可能會找工作者，可接受從事部分時間、臨時性或人力派遣工作的比率，一直維持在穩定的比例。除了前述分析已就業的中高齡女性，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作彈性工作型態的比率高於男性外，在已退出勞動力市場的中高齡女性多數也選擇相同的工作型態，顯示彈性的工作型態較符合中高齡女性兼顧照顧家庭及就業的需求。

## 貳、簡介我國現行作法

鑒於我國 45-64 歲的女性勞動力參與率僅 47.1%，與國際比較明顯偏低，且女性勞工平均實際退休年齡為 59.7 歲(男



表 4

45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力無就業意願原因

年別	家庭經濟尚可 不需外出工作	需要照顧 家人	健康不良 或傷病	求學及升 學準備	在自家事 業幫忙	其他
100 年	56.69	33.26	9.93	-	0.02	0.10
101 年	55.78	33.99	10.02	-	0.04	0.16
102 年	52.25	36.47	9.78	0.13	0.12	1.25
男性	68.36	7.01	21.37	0.25	0.08	2.92
女性	45.84	48.18	5.17	0.09	0.13	0.59

資料來源：行政院主計總處，100 年至 102 年人力運用調查，勞動部整理。  
註：有工作能力之非勞動力係指不含高齡、身心障礙者之非勞動力。

性為 62.3 歲)，相較於各國亦有提早退休的現象，顯示中高齡女性人力資源運用仍待提昇。基上，勞動部針對 45-64 歲之中高齡女性勞動者提出「在職延長 - 營造友善職場，穩定在職之中高齡女性就業」及「活化中高齡女性勞動力，鼓勵投入勞動市場」兩策略目標及十一項推動重點，分別說明如下：

### 策略一、在職延長—營造友善職場，穩定在職之中高齡女性就業

為排除中高齡者留在職場繼續工作的障礙，強化女性勞動參與，勞動部研提「推動職務再設計」、「營造健康工作環境」、「運用員工協助方案協助中高齡女性勞工工作適應」、「漸進式及延後退

休制度之評估」、「推動社會對話中高齡就業議題」等五項推動重點，分別強化事業單位對職務再設計之認識並推廣中高齡者職務再設計觀念、修正勞工健康保護規則等相關法規及開發各項勞工健康服務工具、將促進中高齡員工工作適應納為員工協助教育訓練課程及蒐集相關實務經驗彙編成冊、研議延後退休對勞工給付權益影響、推動勞資以「僱用中高齡勞動力」為議題進行社會對話，以穩定中高齡女性勞動力。

#### 一、推動職務再設計

- (一) 提供職務再設計諮詢服務，強化事業單位對職務再設計之認識。
- (二) 透過多元通路推廣中高齡者職務再設計觀念。



- (三) 提供可能受貿易自由化影響產業或受貿易自由化影響產業事業單位之在職中高齡勞工職務再設計之補助措施，協助事業單位改善職場環境、提供就業輔具，協助中高齡及高齡者排除就業障礙，免於提早退出職場，並規劃自 104 年擴大辦理補助一般產業之事業單位。

## 二、營造健康工作環境

- (一) 修正勞工健康保護規則等相關法規，擴大事業單位僱用或特約醫護人員。
- (二) 開發各項勞工健康服務工具及培育勞工健康服務專業人才。
- (三) 建構全國勞工健康網，提升勞工健康服務率，勞動部本 (103) 年試辦勞工健康服務中心，提供勞工個人與企業到廠之適性工作輔導、母性保護、工作能力提升、肌肉骨骼疾

病預防及工作環境改善等服務。未來將整合健康照護體系，建構服務網絡，提供勞工與企業專業且親近性服務。

## 三、運用員工協助方案協助中高齡女性勞工工作適應

- (一) 運用「員工協助方案」將「促進中高齡員工工作適應」納為員工協助教育訓練課程，鼓勵企業營造友善中高齡勞工之優質職場。
- (二) 蒐集企業運用員工協助方案「促進中高齡員工工作適應」之實務作法，並彙編成冊，增進企業推動專業知能。
- (三) 將「企業促進中高齡及高齡勞工工作適應」列為「工作生活平衡獎」評選指標。

## 四、漸進式及延後退休制度之評估

為因應勞動人口年齡延後趨勢，我國勞動基準法強制退休年齡及勞工保險條例強制加保年齡已由原規定 60 歲提高至 65 歲，又依勞工保險條例規定，勞工年滿 60 歲，年資滿 15 年，可請領全額老年年金，未達 60 歲，可提前 5 年請領減額年金；請領年齡並採逐步提高機制至 65 歲為限。勞工得依規定請領全額年金或減額年金，如嗣後再進入職場，其年金仍繼續發給，不會因另有工作收入而扣減年金，



對其經濟生活更有保障。另外，對於漸進式退休之不同類型（如勞工並未退職仍得領取工資及部分年金），因涉及勞保財務負擔、後段年資是否併入保險年資或平均投保薪資之計算、對勞工給付權益影響等面向，勞動部將賡續規劃研議，俾保障勞工權益。

## 五、推動社會對話中高齡就業議題

勞動部於 103 年召開全國社會對話及區域性與產業別社會對話工作會議時，對話議題除由勞資雙方自由議訂外，配合推動因應人口結構變遷之就業政策，勞動部於勞資雙方擬訂議題時併同建議可朝向「僱用中高齡勞動力」為議題進行討論。未來將另建議勞僱雙方可朝「提升中高齡女性勞動參與」為議題方向進行討論，除勞資雙方可就此議題有更深入之認識與瞭解外，另可期勞僱雙方達成優先僱用中高齡女性之共識，以提升其勞動力參與率。

### 策略二、活化中高齡女性勞動力，鼓勵投入勞動市場

為因應中高齡女性之就業意願、就業及訓練需求，開發中高齡女性之就業機會，勞動部研提「推動銀髮人才就業資源中心」、「鼓勵企業僱用中高齡女性」、「營造對中高齡女性平等之求職環境」、「提供多元、實務導向之職業訓練」、「協助女性及中高齡者創業及就業」、「研議已領取各社會保險老年給付之中高齡勞工

再就業，得參加職災保險」等六項推動重點，提供中高齡勞動者專屬求才（職）與就（創）業服務、提供企業僱用獎勵、營造合理及平等之求職環境、提升勞動者技能及態度、運用微型創業鳳凰貸款及多元創業課程協助中高齡女性創業、保障中高齡勞工再就業之工作安全，以活化中高齡女性勞動力及鼓勵投入勞動力市場。

#### 一、推動銀髮人才就業資源中心

銀髮人才就業資源中心於 103 年 10 月 2 日啓用，開發適合高齡者就業機會及建立人才庫，研究發展適合 55 歲以上就業之服務模式，並倡議銀髮人力再運用觀念、建構資源交換之平臺，進而兼顧中高齡勞工退休權益及勞動力之運用。

#### 二、鼓勵企業僱用中高齡女性

運用「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施，依僱用人數每人每月發給僱主新臺幣 1 萬 2,000 元或每人每小時 65 元，最長以 12 個月為限，增加僱主僱用之誘因，協助中高齡者順利就業。

#### 三、營造對中高齡女性平等之求職環境

為避免求職者因性別、年齡等因素遭遇就業歧視之情形，勞動部持續舉辦防制就業歧視業務研討會，並每年度委託編印「僱主防制就業歧視指引手冊」、「防制就業歧視指導原則手冊」，輔導僱主積極

落實就業服務法中有關禁止僱主對求職人所僱用員工以性別及年齡等理由予以歧視等規定，營造合理及平等之求職環境。

#### 四、提供多元、實務導向之職業訓練

(一) 由公立就業服務機構為中高齡及高齡失業者提供職業訓練諮詢服務，並結合民間訓練單位資源及補助地方政府，開辦職業訓練。

(二) 中高齡女性在職勞工並補助 100% 訓練費用，以鼓勵其自主學習，增加職場競爭力；中高齡失業者參加職前訓練，免負擔訓練費用，且提供職業訓練生活津貼。

#### 五、協助女性及中高齡者創業

(一) 運用微型創業鳳凰貸款提供低利率微型創業鳳凰貸款，貸款額度最高

100 萬元，並設有免保證人、免擔保品及前 2 年免息之措施。

(二) 為協助創業者降低創業期間之風險，辦理多元化創業課程、提供創業見習及企業觀摩機會，提升民衆創業知能，並聘請 113 位專業創業顧問提供諮詢輔導服務。

#### 六、研議已領取各社會保險老年給付之中高齡勞工再就業，得參加職災保險

為因應人口結構改變，規劃推動職業災害保險單獨立法，研議已領取各社會保險老年給付後再就業者，得參加職災保險，俾促進中高齡勞工再就業，並保障渠等工作安全。🙏





## 我國尊嚴勞動 指標初探

勞動部統計處專門委員 田玉霞

### 壹、前言

全球化的結果帶來經濟發展加速、文化交流頻繁、科技發展和全球網路化等優點。但在勞動市場裡也因為全球市場競爭、產業結構轉移、廉價原料及成品大量傾銷、人力成本壓縮，使部分勞工面臨薪資所得下降、勞動保障不足、移民問題、高失業率、工作與家庭生活失衡及衍生貧富差距逐漸拉大等困境。這些困境可能引起社會失序及經濟負向循環等問題；因此如何將全球化的利益最大化並將風險最小化，達到最好的平衡並因應變化，研擬合理的勞動政策是重要的課題。

因應勞動市場全球化的困境，國際勞工局局長 Juan Somavia 於 1999 年首次向國際勞工大會（International Labor Conference）提出尊嚴勞動的概念，最初的定義是：「兩性在自由、平等、安全與人性尊嚴的條件下，獲得有尊嚴及生產性的工作機會。」，其所提尊嚴勞動內涵及意義，均涵蓋在聯合國「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」（以下合稱兩公約，全球百分之八十以上國家皆為兩公約的締約國家，可謂為普世遵循之人權規範）所規範之範圍，在隨後的國際勞工組織相關文件中，把尊嚴勞動的原始概念與該組織 2000 - 2001 年度計畫方案結合，提出「保障工作權利」、「促進就業」、「社會安全保障」及「社會對話」四大策略目標。

我國雖非聯合國會員國，惟為落實推動人權保障意旨，於 2009 年發布兩公約施行法，其所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。故尊嚴勞動在我國已納入法律規定，在依法行政原則下，政府於相關勞動政策、技術及職業教育訓練等政策，實有必要將尊嚴勞動納入規範並積極推動。

國際勞工組織提出尊嚴勞動的理念後，近十五年間一直致力於建立並推動尊嚴勞動指標落實到各國的統計評量中（詳如附表整理）；評價一個國家尊嚴勞動的實踐情形，首先必須依賴有關於尊嚴勞動衡量指標的蒐集及整理，其次是賦與這些數據所能呈現面貌的詮釋，以作為該指標與經濟及社會因素的關聯性，進而讓指標成為勞資關係進步的促進工具。

## 貳、尊嚴勞動策略目標

為進一步了解尊嚴勞動策略目標內涵，僅先就尊嚴勞動的四個策略目標意義分述如下：

### 一、保障工作權利

勞工於勞動過程當中應享有職場的各項權益，無論其勞動的型態、時間、地點、方式等均應受到普遍性的權利保障，因此，修訂勞動法規、禁止強迫勞動、消

除就業歧視、結社自由及保護措施，多屬勞工工作時需受到保護的內涵。

### 二、促進就業

就業的目的在於提供勞務後獲得報酬，為個人及家庭帶來經濟效益，進而由工作感受存在價值及達成自我實現的理想，面對全球化競爭環境，惟有在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，提供所有人獲得充分的、具生產性且符合尊嚴勞動的就業機會，才能解決工作貧窮及貧富不均的難題。

### 三、社會安全保障

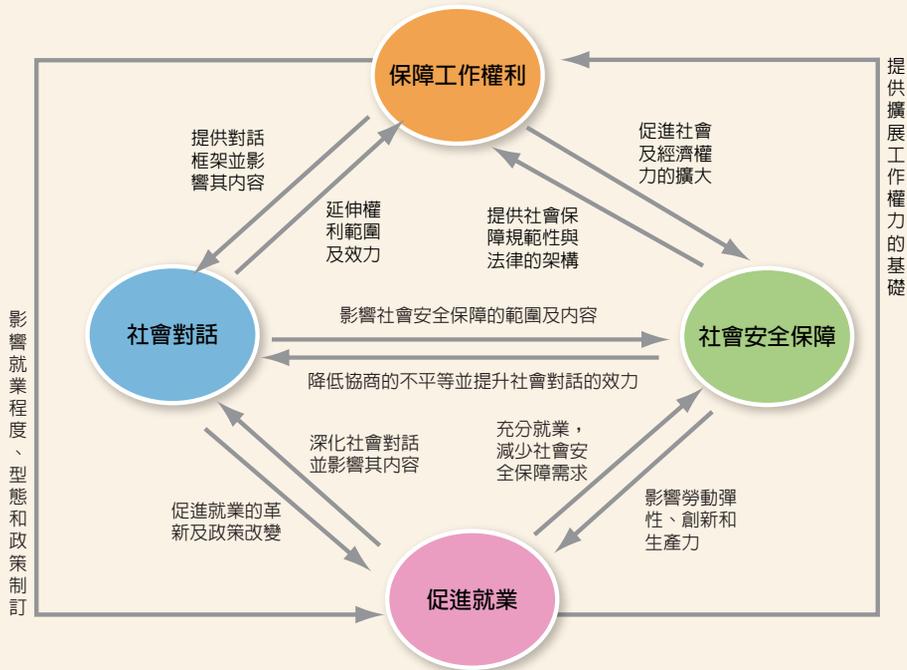
人從出生到老年會遭遇許多風險，諸如失業、職業災害、老年等問題，建構良好的社會保障制度，係保障個人面對失業、老年、殘障、意外事故等社會風險時，給予資源與協助，免於落入貧窮困境的社會安全網。因此透過勞工保險、就業保險、職業災害勞工保護的開辦與運用，強化勞工的社會保障功能，建構優質的生活。

### 四、社會對話

在勞動領域中，社會對話特指勞方、資方與政府在國家經濟及社會政策上的協力關係，包含協商、磋商與資訊互換，使社會各界能透過對話與討論得出最後的共



圖 1 尊嚴勞動各項策略目標依存情形



識，達成社會穩定的效果，共識結果更進一步成為未來政策發展的方向。

此四大尊嚴勞動策略目標彼此影響（圖 1），以「促進就業」策略來說，此項目標提升可減少社會安全保障的需求，影響社會對話的內容，並擴大獲得更佳工作權利的基礎；而其他策略目標也有類似的依存情形。

## 參、指標建構與分析

### 一、方法論

根據國際勞工組織三方會議對尊嚴勞動指標的建議，應包括「就業機會」、「足夠的工作收入與生產性工作」、「合宜的勞動時間」、「兼顧工作、家庭與個人生活

」、「應摒棄的工作」、「工作的穩定性與安定性」、「就業中機會與待遇的均等」、「安全工作環境」、「社會保障」、「社會對話及工人與僱主代表權」及「尊嚴勞動的經濟與社會環境」等十一項實質要素。

欲衡量尊嚴勞動落實，各國所需具備之經濟及社會脈絡為其重要關鍵因素，且統計指標定義是否與國際有一致性作法，皆會侷限跨國之間的比較，因此本文除參酌上述實質要素、依循國際勞工組織統計定義標準，並參採 Decent work : Concept and indicator (International Labor Review, Vol.142(2003),No.2,Dharam GHAI\*) 作

法，建構在不同的經濟和體制結構下，根據各種客觀指標進行評比，以了解我國與 OECD 的國家在尊嚴勞動的四個主要策略目標體現狀況。

目前 OECD 會員國家共計 34 個，由於澳大利亞、加拿大、智利、墨西哥、紐西蘭及以色列缺少女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」資料，故以 28 個 OECD 國家加上我國（非 OECD 會員國家）進行各項評比排名，並依每一指標特性按各國之數值進行排序，從 1 到 29，其中排名第 1 者代表最佳的表現，依此類推。凡單一項策略目標有一個以上之衡量指標時，則依各項衡量指標之排序結果加以平均，以獲得單一項策略目標排名，亦即賦予每個衡量指標相同的權重。同樣，將各個項策略目標的排名進行平均，每個策略目標視為相同的權重，得出尊嚴勞動的整體排名；對於經濟表現及整體（包含經濟表現及尊嚴勞動表現）部分，亦以上述方法進行評比。

有關保障工作權利策略，其三大核心權利包含童工及強迫勞動（屬於應摒棄的工作）、集會結社和集體談判的自由，在這些 OECD 國家有很大程度的差異且目前我國亦無相關統計資料可以評量，因此，本項策略重點放在有關工作中的歧視指標。歧視部分又以性別和種族特別重要，但在種族歧視部分沒有足夠的

數據可能證明其受歧視的情形，至於性別部分，有三項衡量指標可以衡量分別為：「女性勞動力參與率」、「女性失業率相對男性失業率之比值」、女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」的比率；雖然有相關論述提及工資差距衡量指標，但這項指標尚未適用於所有 OECD 國家，因此本分析未列入衡量。

關於促進就業策略，使用四項衡量指標：「勞動力參與率」、「失業率」、「就業率」與「Gini 係數」。對於前三項衡量指標以衡量 15 歲以上民間人口的就業機會，而第四項指標為可支配收入和報酬是否充足的指標。雖另一項替代指標是貧窮率，但這項指標並非所有的 OECD 國家有足夠資訊可進行比較，因此本分析亦未列入衡量。

對於社會安全保障策略，使用二項衡量指標：「公共社會支出占 GDP 的比率」及「長期失業者占失業者的比率」（長期失業者指失業達一年及以上者）。





指標中所稱公共社會支出（Public Social Spending），即不含私人企業的自發性社會支出，也不考慮租稅制度對社會給付的影響；具體範圍包含提供全民享有健康、基礎教育及最低限度的生活保障，而最低限度的生活保障包括減輕家庭或個人承受高齡、遺族、殘廢、疾病、生育、失業、住宅及貧窮等風險或負擔，在無互惠或個別安排下之介入措施。

對於社會對話策略，以「工會成員占全體員工的比率」及「受僱者工時過長比率」二項衡量指標；至於經濟表現方面所採用的指標包括「平均每人國內生產毛額成長率」及「物價上漲率」，本二項經濟面指標用近 10 年資料成長率之幾何平均值來表示，以減少週期性波動或緩和經濟風暴因素的影響。

## 二、未列入評比項目

### （一）工作的穩定性與安定性

「非典型工作」可以做為工作的穩定性與安定性之衡量指標，我國非典型工作者（從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者）102 年 5 月計 72.5 萬人，占全體就業者之 6.9%，且從事非典型工作者多為女性及青少年，非典型工作除了提供女性再進入職場或兼顧家庭照顧責任之工作機會，也是青少年汲取工作經驗之管道。其中近 7 成 5 非典型就業者目前沒有轉

業或增加工作的打算，顯示出非典型就業者的薪資和工作內容、環境尚符合就業者目前所需；因我國非典型工作者比率遠低於亞洲及歐洲各國，且各國國情及制度不同，影響國際間資料之可比較性，故不列入比較。

### （二）安全工作環境

「工作意外」可為安全的工作環境的衡量指標，包括致命及非致命的工作意外，此項指標由於各國資料來源分歧，包括公務登記、調查或保險賠償記錄等，加上部分國家相關保險費或社會安全捐與工作意外發生頻率有連動關係，僱主可能未確實通報，亦不列入比較。

## 三、評比結果

### （一）保障工作權利

保障工作權利以「女性勞動力參與率」、女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」的比率及「女性失業率占男性失業率的比值」三項指標衡量，前五名國家依次為，冰島、愛沙尼亞、美國、挪威及瑞典，我國保障工作權利排名 19 名，高於同屬亞洲的南韓第 20 名及日本第 21 名，但明顯較大多數 OECD 國家表現遜色，主要原因在於女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」比率及「女性勞動力參與率」偏低，相對

表 1 保障工作權利排名

國別	女性勞動參與率 (%)		民意代表主管及經理人員女性比率 (%)		專技人員女性比率 (%)		平均女性擔任前二項職類比率 (%)		女性失業率占男性失業率之比率 (%)		平均序位	保障工作權利排名
	2012年	排序	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	排序		
冰島	70.6	1	40.0	57.7	48.8	2	0.90	8	3.7	1		
愛沙尼亞	56.0	8	32.7	63.9	48.3	4	0.84	3	5.0	2		
美國	56.8	7	43.7	57.2	50.5	1	0.95	10	6.0	3		
挪威	61.5	2	32.2	48.2	40.2	16	0.78	2	6.7	4		
瑞典	60.2	4	35.5	52.0	43.8	8	0.95	10	7.3	5		
愛爾蘭	52.7	13	32.6	52.5	42.5	11	0.62	1	8.3	6		
芬蘭	56.0	8	29.7	51.9	40.8	14	0.86	5	9.0	7		
英國	55.7	9	34.2	48.8	41.5	12	0.88	7	9.3	8		
葡萄牙	55.4	10	34.6	51.8	43.2	10	0.99	13	11.0	9		
丹麥	59.1	5	28.4	51.5	39.9	17	1.00	14	12.0	10		
德國	53.5	12	31.1	49.4	40.3	15	0.93	9	12.0	10		
匈牙利	44.7	25	38.6	58.1	48.4	3	0.95	10	12.7	11		
荷蘭	58.7	6	29.0	47.5	38.3	21	0.98	12	13.0	12		
斯洛維尼亞	52.3	15	39.0	56.6	47.8	6	1.13	18	13.0	12		
斯洛伐克	51.0	16	33.2	56.5	44.8	7	1.07	17	13.3	13		
瑞士	61.2	3	33.2	46.4	39.8	18	1.15	19	13.3	13		
法國	50.9	17	39.4	47.5	43.4	9	1.02	15	13.7	14		
奧地利	54.6	11	30.0	47.1	38.6	20	1.00	14	15.0	15		
波蘭	48.9	22	37.8	58.4	48.1	5	1.16	20	15.7	16		
比利時	46.9	24	32.4	49.8	41.1	13	0.96	11	16.0	17		
西班牙	52.6	14	30.0	48.6	39.3	19	1.03	16	16.3	18		
中華民國	50.2	19	23.2	47.7	35.5	25	0.87	6	16.7	19		
南韓	49.9	21	11.0	45.3	28.2	28	0.85	4	17.7	20		
日本	48.1	23	11.1	46.2	28.7	27	0.87	6	18.7	21		
捷克	50.1	20	26.2	48.6	37.4	23	1.37	24	22.3	22		
盧森堡	50.7	18	18.5	46.1	32.3	26	1.31	23	22.3	22		
希臘	44.2	26	25.1	49.9	37.5	22	1.31	23	23.7	23		
義大利	39.4	27	25.9	45.7	35.8	24	1.20	21	24.0	24		
土耳其	29.4	28	12.1	36.9	24.5	29	1.24	22	26.3	25		

資料來源：各國為 ILO 資料庫；中華民國為行政院主計總處人力資源調查統計年報。

於共同參與評比的國家，表現屬於中後段（詳表 1）

## （二）促進就業

促進就業策略涵蓋「勞動力參與率」、「失業率」、「Gini 係數」及「就業率」四項衡量指標，前五名國家依次

為，挪威、冰島、瑞士、荷蘭及瑞典，我國促進就業排名 10 名，低於南韓第 9 名，高於日本第 16 名，表現屬於中段；主要在「勞動力參與率」方面表現較不理想，受高等教育普及年輕人延後進入勞動市場、女性因婚育退出勞動市場復出比率不高、以及退休年齡較低等因素影響，勞動力參與率較先進國家明顯偏低（詳表 2）。



### (三) 社會安全保障

社會安全保障策略以「社會安全支出占 GDP 比率」及「長期失業者占失業者比率」為衡量指標，名列前茅的國家依次為，芬蘭、瑞典、丹麥、奧地利、法國及挪威，我國社會安全保障指標排名

與日本同列第 10 名，低於南韓第 9 名，受限於我國「社會安全支出占 GDP 比率」目前僅統計至 2009 年，其比率僅為 10.60%，排名 28 名，明顯低於共同參與評比的國家（由於我國 2008 年起有多項重大社會保險制度的實施與變革，例如 2008 年 10 月 1 日開辦國民年金的社會

表 2 促進就業排名

國別	勞動力參與率 (%) 2012 年		失業率 (%) 2012 年		資料時間 (年)	Gini 係數		就業率 (%) 2013 年		平均序位	促進就業排名
	排序	排序	排序	排序		係數	排序	排序	排序		
挪威	65.5	3	3.2	1	2011	0.250	2	68.7	2	2.0	1
冰島	74.0	1	6.0	7	2011	0.251	3	77.0	1	3.0	2
瑞士	68.1	2	4.2	2	2011	0.289	13	65.3	4	5.0	3
荷蘭	64.7	4	5.3	5	2012	0.278	10	60.8	6	6.3	4
瑞典	64.1	5	8.0	12	2011	0.273	8	65.7	3	7.0	5
丹麥	63.3	6	7.5	9	2011	0.253	4	58.0	12	7.8	6
奧地利	60.9	11	4.3	3	2011	0.282	11	58.5	10	8.8	7
芬蘭	60.1	14	7.6	10	2012	0.261	6	60.1	7	9.3	8
南韓	60.8	12	3.2	1	2012	0.307	18	59.5	8	9.5	9
<b>中華民國</b>	<b>58.4</b>	<b>20</b>	<b>4.2</b>	<b>2</b>	<b>2013</b>	<b>0.273</b>	<b>8</b>	<b>56.0</b>	<b>15</b>	<b>11.3</b>	<b>10</b>
德國	59.8	15	5.4	6	2011	0.293	14	57.1	13	12.0	11
捷克	58.8	19	7.0	8	2011	0.256	5	55.2	17	12.3	12
愛沙尼亞	61.8	9	10.1	17	2011	0.323	20	62.4	5	12.8	13
盧森堡	57.7	22	5.1	4	2011	0.276	9	55.9	16	12.8	13
英國	62.1	8	7.9	11	2011	0.344	23	58.4	11	13.3	14
美國	62.9	7	8.1	13	2012	0.389	24	58.6	9	13.3	14
斯洛維尼亞	57.8	21	8.8	14	2011	0.245	1	51.5	20	14.0	15
日本	58.9	18	4.3	3	2010	0.396	25	56.9	14	15.0	16
斯洛伐克	59.5	16	13.9	20	2011	0.261	6	50.9	21	15.8	17
比利時	53.0	26	7.5	9	2010	0.264	7	49.0	24	16.5	18
愛爾蘭	60.2	13	14.7	21	2011	0.302	15	52.1	18	16.8	19
葡萄牙	61.1	10	15.6	22	2011	0.341	22	49.7	23	19.3	20
匈牙利	51.8	27	10.9	19	2012	0.290	13	51.6	19	19.5	21
波蘭	56.5	23	10.1	17	2011	0.304	16	50.2	22	19.5	21
法國	56.1	24	9.9	16	2011	0.309	18	50.9	21	19.8	22
西班牙	59.4	17	25.2	24	2011	0.344	23	44.4	26	22.5	23
義大利	49.0	29	10.7	18	2011	0.321	19	43.5	27	23.3	24
土耳其	49.4	28	9.2	15	2011	0.412	26	45.9	25	23.5	25
希臘	53.2	25	24.2	23	2011	0.335	21	38.4	28	24.3	26

資料來源：

1. 各國資料除 Gini 係數及就業率為 OECD 資料庫外，其餘資料為 ILO 資料庫。
2. 中華民國 Gini 係數為行政院主計總處家庭收支調查報告。(http://win.dgbas.gov.tw/fies/doc/result/102/a11/Year05.xls)、其餘資料為人力資源調查統計年報。

說明：就業率 = 就業者 / 15 歲以上民間人口 \* 100%。

表 3 社會安全保障排名

國別	社會安全支出			長期失業者			平均序位	社會安全保障排名
	資料時間(年)	占 GDP 比率 (%)	排序	資料時間(年)	占失業者比率 (%)	排序		
芬蘭	2013	30.53	4	2012	21.4	5	4.5	1
瑞典	2013	28.64	5	2012	15.9	4	4.5	1
丹麥	2013	30.79	2	2012	28.0	9	5.5	2
奧地利	2013	28.29	7	2012	24.8	6	6.5	3
法國	2013	33.02	1	2012	39.9	16	8.5	4
挪威	2013	22.88	15	2012	8.1	2	8.5	4
比利時	2013	30.73	3	2012	44.6	19	11.0	5
荷蘭	2013	24.30	11	2012	33.1	12	11.5	6
盧森堡	2013	23.38	14	2012	30.3	11	12.5	7
西班牙	2013	27.43	8	2012	44.5	18	13.0	8
英國	2013	23.77	13	2012	34.7	13	13.0	8
德國	2013	26.18	10	2012	45.2	20	15.0	9
義大利	2013	28.44	6	2012	52.4	24	15.0	9
南韓	2012	9.30	29	2012	0.3	1	15.0	9
日本	2010	22.30	16	2012	38.5	15	15.5	10
中華民國	2009	10.60	28	2013	15.7	3	15.5	10
葡萄牙	2013	26.38	9	2012	48.7	23	16.0	11
美國	2013	20.03	22	2012	29.3	10	16.0	11
冰島	2013	17.22	26	2012	25.4	8	17.0	12
斯洛維尼亞	2013	23.78	12	2012	47.9	22	17.0	12
土耳其	2009	12.80	27	2012	24.9	7	17.0	12
捷克	2013	21.77	18	2012	43.4	17	17.5	13
波蘭	2013	20.94	21	2012	34.8	14	17.5	13
瑞士	2013	19.10	23	2012	34.7	13	18.0	14
匈牙利	2013	21.56	20	2012	46.3	21	20.5	15
希臘	2013	22.00	17	2012	59.3	26	21.5	16
愛爾蘭	2013	21.59	19	2012	61.2	27	23.0	17
愛沙尼亞	2013	17.74	25	2012	54.1	25	25.0	18
斯洛伐克	2013	17.95	24	2012	63.7	28	26.0	19

資料來源：

1. 社會安全支出占 GDP 比率：各國為 OECD 資料庫；中華民國為行政院主計總處社會指標－社會安全統計專區 2009 年社會安全總表（因行政院主計總處社會安全支出僅統計至 2009 年）。
2. 長期失業者占失業者比率：各國為 ILO 資料庫；中華民國為行政院主計總處人力資源調查統計年報。

保險制度，2009 年 1 月 1 日實施勞工保險年金制度，使台灣的社會安全制度更臻健全，因社會安全支出占 GDP 比率 2009 年後未繼續編算，故與各國評比恐有偏低之虞），僅略高於韓國的 9.30%；惟「長期失業者占失業者比率」我國表現不俗，故提升整體社會安全保障排名（詳表 3）。

#### （四）社會對話

社會對話策略涵蓋「受僱者工時過長比率」及「工會組織率」二項指標，前五名國家依次為，丹麥、瑞典、芬蘭、挪威、盧森堡及荷蘭，我國在此二項指標表現皆不理想，整體社會對話表現與南韓同列第



### 表 4 社會對話排名

國別	受僱者工時過長 比率 (%) 2013 年	工會組織率				平均 序位	社會 對話 排名
		排序	資料時間 (年)	組織率 (%)	排序		
丹麥	1.97	3	2010	68.51	3	3.0	1
瑞典	1.23	2	2012	67.51	4	3.0	1
芬蘭	3.89	7	2011	69.05	2	4.5	2
挪威	2.83	5	2012	54.71	5	5.0	3
盧森堡	2.62	4	2008	37.34	7	5.5	4
荷蘭	0.66	1	2011	18.16	15	8.0	5
比利時	4.43	11	2011	50.37	6	8.5	6
愛爾蘭	3.94	8	2012	31.23	9	8.5	6
義大利	4.07	9	2011	35.61	8	8.5	6
希臘	5.23	12	2011	25.43	12	12.0	7
匈牙利	3.10	6	2008	16.81	20	13.0	8
冰島	13.45	26	2008	79.31	1	13.5	9
斯洛維尼亞	5.55	14	2011	24.40	13	13.5	9
德國	5.41	13	2011	18.05	16	14.5	10
奧地利	8.76	21	2011	27.77	10	15.5	11
葡萄牙	8.50	20	2010	19.34	14	17.0	12
瑞士	5.87	15	2010	17.13	19	17.0	12
愛沙尼亞	4.10	10	2010	8.07	26	18.0	13
英國	12.06	25	2012	25.84	11	18.0	13
捷克	7.58	19	2009	17.34	18	18.5	14
斯洛伐克	6.38	17	2011	16.69	21	19.0	15
西班牙	6.34	16	2010	15.56	22	19.0	15
波蘭	7.24	18	2010	14.58	23	20.5	16
日本	31.70	28	2012	17.97	17	22.5	17
美國	11.13	23	2012	11.08	24	23.5	18
法國	8.96	22	2010	7.84	27	24.5	19
南韓	27.66	27	2011	9.89	25	26.0	20
中華民國	11.92	24	2012	7.10	28	26.0	20
土耳其	46.13	29	2011	5.39	29	29.0	21

資料來源：

各國資料為 OECD 資料庫；中華民國受僱者工時過長的比率為行政院主計總處人力運用調查報告；工會組織率為勞動部國際勞動統計報告。

說明：中華民國 2011 年修訂工會法，自 2011 年起，工會組織率 = ((企業工會會員人數 + 產業工會會員人數) / (受僱者 - 經銓敘之公務人員 - 約聘僱人員)) \* 100%。

20 名，低於日本第 17 名；在「受僱者工時過長比率」我國為 11.9%，較日本、南韓的 31.7% 及 27.7%，相對日、韓二國較為合宜，而「工會組織率」僅 7.1% 排名倒數第二，明顯較共同評比國家表現遜色（詳表 4）。

#### (五) 經濟表現

在經濟表現方面，表現最佳的前 5 個國家為瑞士、挪威、瑞典、我國及德國；此 5 個國家皆因近 10 年平均每人國內生產毛額成長率正成長及物價上漲率相對平

表 5 經濟表現、尊嚴勞動指標及整體排名

國家	經濟表現						整體		
	平均每人國內生產毛額 成長率		物價上漲率		平均 序位	經濟 表現 指標 排名	尊嚴勞動 指標排名	經濟表現及 尊嚴勞動指 標 平均排名	整體 排名
	2003 - 2013 年平均 (%)	排序	2003 - 2013 年平均 (%)	排序					
挪威	7.39	5	1.75	6	5.5	2	1	1.5	1
瑞典	5.15	10	1.22	3	6.5	3	1	2.0	2
瑞士	5.92	8	0.57	2	5.0	1	8	4.5	3
丹麥	4.13	17	1.95	9	13.0	9	3	6.0	4
德國	4.34	14	1.81	7	10.5	5	7	6.0	4
芬蘭	4.10	18	1.96	10	14.0	11	2	6.5	5
奧地利	4.56	12	2.15	12	12.0	7	6	6.5	5
荷蘭	3.66	20	1.81	7	13.5	10	5	7.5	6
中華民國	4.29	15	1.40	5	10.0	4	15	9.5	7
愛沙尼亞	10.10	2	4.44	25	13.5	10	10	10.0	8
捷克	7.27	6	2.54	16	11.0	6	16	11.0	9
比利時	4.17	16	2.25	14	15.0	13	10	11.5	10
盧森堡	5.51	9	2.78	21	15.0	13	10	11.5	10
冰島	1.82	27	6.15	27	27.0	21	4	12.5	11
法國	3.71	19	1.82	8	13.5	10	15	12.5	11
愛爾蘭	1.33	28	1.34	4	16.0	15	11	13.0	12
斯洛維尼亞	4.52	13	2.65	19	16.0	15	11	13.0	12
斯洛伐克	11.09	1	3.11	24	12.5	8	18	13.0	12
美國	2.98	22	2.39	15	18.5	17	10	13.5	13
南韓	6.11	7	2.90	23	15.0	13	14	13.5	13
葡萄牙	2.92	23	1.99	11	17.0	16	12	14.0	14
波蘭	8.97	4	2.82	22	13.0	9	19	14.0	14
英國	2.30	25	2.69	20	22.5	20	9	14.5	15
匈牙利	4.99	11	4.86	26	18.5	17	13	15.0	16
日本	1.33	28	-0.07	1	14.5	12	18	15.0	16
義大利	2.71	24	2.21	13	18.5	17	17	17.0	17
土耳其	9.09	3	8.32	28	15.5	14	21	17.5	18
西班牙	3.34	21	2.57	17	19.0	18	18	18.0	19
希臘	2.12	26	2.64	18	22.0	19	20	19.5	20

資料來源：平均每人國內生產毛額成長率及物價上漲率 IMF, World Economic outlook Database。

說明：尊嚴勞動指標由「保障工作權利」、「促進就業」、「社會安全保障」、「社會對話」之排名加總平均後排序產生。

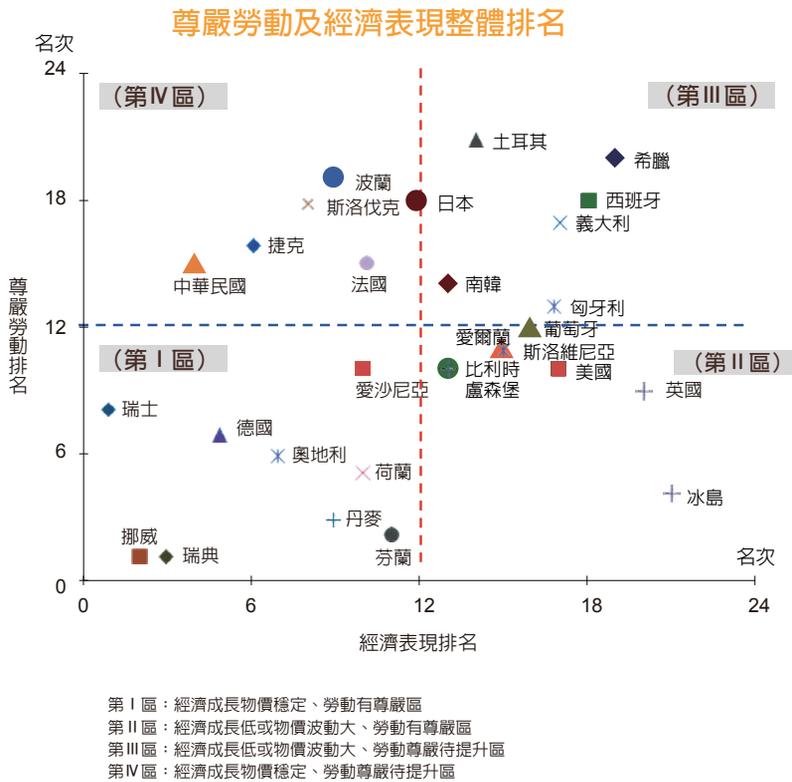
穩，居於鰲頭地位；排名最差的國家依次為冰島、英國、希臘及西班牙，主因為前述國家近 10 年平均每人國內生產毛額成長率偏低及物價上漲率相對較高所致（詳表 5）。

#### （六）尊嚴勞動及經濟綜合表現

當整體尊嚴勞動指標和經濟表現指標的排名相結合後，觀察共同參與評比的 29 個國家，分四區觀察（詳圖 2）以第 I 區為整體表現最佳，該區屬於「經濟成長



圖 2

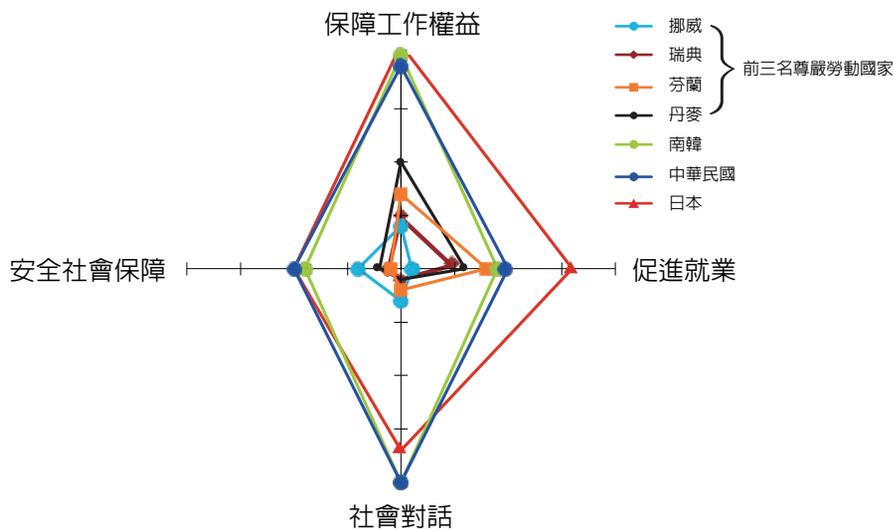


物價平穩、勞動有尊嚴」的國家，依次為挪威、瑞典、瑞士、丹麥及德國等國，其中挪威、瑞典及丹麥為北歐國家，由於北歐各國是典型的社會福利國家，高所得及政府建立了殷實的社會安全網，照料每位國民從搖籃到墳墓的過程，且有完善勞動法規及健全的工會制度為後盾，因此各種國際評比排行榜，無不輪番掄元、名列前茅；整體表現最差的國家，屬於「經濟成長低或物價波動大、尊嚴勞動待提升」的國家，以希臘、西班牙、土耳其及義大利情況最不理想。

我國屬於「經濟成長物價平穩、勞動尊嚴待提升」區此兩項指標平均後的排名為第 7 名，高於同為亞洲的日本第 16 名及南韓第 13 名，我國在尊嚴勞動指標排名 15 名，優於日本第 18 名，日本在經濟方面近 10 年物價平穩，惟平均每人國內生產毛額成長率偏低；而南韓在尊嚴勞動指標排名第 14 名略優於我國，其經濟方面近 10 年平均每人國內生產毛額成長率表現亮眼，惟物價上漲率較共同參與評比的國家明顯偏高，故影響整體排名。

圖 3

我國、日本及南韓與前三名尊嚴勞動國家各項指標排名概況



## 肆、結論

目前所蒐集文獻資料中各研究者對尊嚴勞動四大策略有一致性的共識，但對於各項策略運用何種衡量指標及各項衡量指標究竟運用在單一策略或多項策略進行評比尚有歧見，且因各國國情、經濟差異及統計方法的不一致，限縮可評比的國家數，是建構尊嚴勞動指標困難所在；本文首次建構我國尊嚴勞動指標屬試驗性質，僅能以國際勞工組織有一致性的統計指標、指標本身為客觀屬性及每一項策略至少含二項以上之正負向衡量指標進行評比，未來將持續精進與檢討修正，讓評量指標更具完整性及可比較性。

我國在尊嚴勞動各項表現還有相當大的努力空間（詳圖 3），尤其在社會對話及保障工作權利部分，落後先進國家甚多；近年來，勞動部陸續完成包括勞動三法（《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》此三款法條，為勞資關係運作上的重要法律）、勞保年金、育嬰留職停薪津貼、設置勞工權益基金及協助勞動權益之提升等法案修訂及措施推動。希望透過「尊嚴勞動」的政策主張，提升自主的勞資關係、創造公平正義的勞動環境，建立具有發展性的勞動市場。☉



附表 2008 年國際勞工組織針對亞洲及泛太平洋地區國家提出之尊嚴勞動指標項目

指標項目	我國是否有相關統計資料
<b>1.child labour 童工</b>	
1a. Economically active children aged 10-14 10-14 歲從事經濟活動兒童	無，可用衛福部兒童及少年生活狀況調查少年打工資料或行政院主計總處人力資源調查 15-16 歲就業者資料替代。
1b. Child school non-enrolment rate 5-14 years (from UNESCO) 5-14 歲兒童未在學率	目前教育部僅有 6 ~ 11 歲, 12 ~ 14 歲淨在學率。
<b>2. Women in the workplace 職場女性</b>	
2a. Female share of employment by 1-digit ISCO 各職業女性就業人口比例	有，惟國內分類與 ILO 定義不完全相同
2b. Female share of employment by 1-digit ISIC 各行業女性就業人口比例	有，惟國內分類與 ILO 定義不完全相同
2c. Gap between female and male labour force participation rates 兩性勞動力參與率差距	有
3.Complaints/cases brought to labour courts or ILO 勞動法庭或 ILO 申訴案件	可用司法院統計年報地方法院勞資爭議訴訟案件數替代。
4. Labour force participation rate 勞動力參與率	有
5. Employment-to-population ratio 就業率	有
6. The working poor 工作貧窮人口	無，可用以下方式替代： 1. 聯合國貧窮指數 HPI-2 方式，即採「60 歲以前死亡之機率」、「成人缺乏功能性識字技能比率」、「長期失業率」等比率。 2. 貧窮線以「家戶可支配所得中位數的百分之五十」或「每個人一天 11 美元」計算。
<b>7. Wages 薪資</b>	
7a. Number and wages of casual/daily workers 臨時工人數與薪資	
number of casual/daily workers 臨時工人數	有
wages of casual/daily workers 臨時工薪資	無
7b. Manufacturing wage indices 製造業薪資指數	有
<b>8. Unemployment 失業</b>	
8a. Total unemployment rate 整體失業率	有
8b. Unemployment by level of education 各教育程度失業人數	有
<b>9. Youth unemployment 青年失業</b>	
9a.youth unemployment rate 青年失業率	有
9b.ratio of the youth unemployment rate to the adult unemployment rate 青年失業率為成人失業率之比	有
9c.youth unemployment as a proportion of total unemployment 青年失業者占整體失業者之比例	有
9d.youth unemployment as a proportion of the youth population 青年失業者占青年人口之比例	有

<b>10. Youth inactivity 青年閒置人口</b>	
10a. Youth inactivity rate 青年人口閒置率	有
10b. Youth not in education and not in employment 未在學未就業的青年人口	有
<b>11. Time-related underemployment 時間相關的低度就業</b>	
<b>12. Employment by status of employment and branch of economic activity 就業人數的就業狀況和經濟活動部門</b>	
12. Employment by status of employment and branch of economic activity	有
13. Labour productivity 勞動生產力	有
14. Real per capita earnings (from national accounts) 平均每人實質收入	可用平均每人國民生產毛額及平均國民所得替代。
<b>15. Informality and social protection 非正式部門就業人數及社會保障覆蓋面</b>	
15a. Informal employment 非正式部門就業人數	無，可用人力資源調查自營作業者及無酬家屬工作者人數替代。
15b. Social security coverage(for wage and salary earners) 社會保障覆蓋面	無
<b>16. Rates of occupational injuries (fatal/ non-fatal) 職業災害比率</b>	
16a.frequency rate( fatal and non-fatal injuries) 職業災害頻率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害頻率
16b.incidence rate( fatal and non-fatal injuries) 職業災害傷害 / 失能死亡千人率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害傷害 / 失能死亡千人率
16c. severity rate 職業災害失能傷害嚴重率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害失能傷害嚴重率
16d.average days lost 職業災害平均損失工作天數	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害損失工作天數
<b>17. Hours of work 工時</b>	
17a. Usual hours of work (in standardized hour bands) 平日工作時數	有
17b. Annual hours worked per person 業者平均每年工時	有
<b>18. Trade union membership rate 工會會員人數及組織率</b>	
18. Trade union membership rate 工會會員人數及組織率	有
<b>19. Number of enterprises belonging to employer organizations 參與資方公會組織的企業家數</b>	
19. Number of enterprises belonging to employer organizations	無
<b>20. Collective bargaining coverage rate 團體協商覆蓋率</b>	
20. Collective bargaining coverage rate 團體協商覆蓋率	僅有團體協商企業家數
<b>21. Strikes and lockouts: Rate of days not worked(Number of strikes, workers involved, days lost, and rate of days lost) 罷工及停工：損失日數率</b>	
21. Strikes and lockouts: Rate of days not worked(Number of strikes, workers involved, days lost, and rate of days lost)	僅有罷工及停工資料，無損失日數率

資料來源 :Regional Office for Asia and the Pacific<Decent Work Indicators for Asia and the Pacific>A Guidebook for Policy-makers and Researchers

# 5

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

人物好誌



## 103 年全國職場達人盃 技能競賽

技能競賽辦理目的是希望給在工作職場默默貢獻的勞工朋友，一個展現技術本位的機會，透過比賽的相互觀摩，藉以提升技能水平。尤其本項競賽均以雙人組成方式進行，強調團隊互助精神，發揮默契、合作無間，才能爭取最高榮譽。

從競賽過程可看出，職場上平日默默辛勤的工作者，不論出身背景、不分年齡、性別，只要把握專業，堅持心中的夢想前進，都可創造出屬於自己的一片天。

塑膠模具創作  
金牌

# 差 22 歲師徒檔 奪塑膠模具創作金牌

塑膠模具創作 · 鄧博仁 莊士緯

採訪撰文 高永謀



年紀雖相差 22 歲，但職訓教師鄧博仁、莊士緯沒有代溝，兩人攜手參加全國職場達人盃技能競賽，以絕佳默契一舉奪得塑膠模具創作職類金牌，而且獎金全數用在充實專業知識，行逕成為學員最好的學習榜樣。

鄧博仁、莊士緯是勞動部勞動力發展署雲嘉南分署機械館的職訓教師，年紀較長的鄧博仁有三十年的 CNC 加工經驗，莊士緯則專精 3D 繪圖，由於課堂繁忙，只能利用午餐討論，下班抽空試作。

值得一提的是，比賽原訂 13 個小時內，要完成 3D 圖面、模具設計、CNC 加工、模具組裝及拋光等程序，但兩人合作無間，莊士緯僅花半小時繪好開模圖面，鄧博仁再用六小時完成作品，好默契讓他們順利奪金。

## 高職一頭栽入選手生涯 盼在模具世界闖出一片天

「我從高職當選手到現在，一直玩模具，玩出興趣來了。」莊士緯表示，

就讀新營高工時曾參加工科類學生技藝競賽只拿第六名，他語重心長說，學校教的，沒有外面打工學得多，現在一身技能，幾乎都是暑假打工，從師傅那邊學來。

「你想想就明白，外面是真刀真槍，拿人工資就得把事做好，有壓力成長快。」莊士緯坦承，學校給不了的鬥志，在職場裡油然而生，迫使他技術精進，學習動力和心情，跟課堂完全不一樣。

後來因緣際會，原本打算放棄升學的莊士緯，選擇到職訓局接受 3D 電腦輔助模具設計與製造訓練，同時一邊準備重考，沒想冠軍來向他敲門，隔年他以南區第二成績晉級，更在第 37 屆全國技能競賽，拿下模具職類全國第一。

當時，莊士緯已經返回校園，就讀南台科技大學夜間部，在國立大學重頭開始或選擇繼續南台學業，猶豫兩年讓他錯過申請期限，南台畢業後，留在職訓局兼職打工，今年考進職訓局擔任教師，沒想一場全國職場達人盃技能競賽，再度將他的技職生涯推向另一高峰。

談到找鄧博仁搭檔的機緣，莊士緯笑說，比賽當然要找最強的人來幫手，「在業界提到鄧博仁三個字，如果你不認識他，我敢肯定你一定不會 CNC



（電腦數值控制 Computer Numerical Control）」言語中，莊士緯透露對鄧博仁技術能力的尊崇。

「他是主將，我是小螺絲。」莊士緯謙虛說，雖然彼此都有帶選手參賽經驗，也很清楚比賽規則是什麼，所以彼此僅能用午餐或課餘時間練習，但基本默契都有，談好分工合作方式，就各自努力，把負責的部分表現到最好。

從日本參訪機械展回來後，莊士緯說，自己的學到很多，開了不少眼界，但對已經常在世界各國飽覽知識和技術的鄧老師，大概不像他，有如劉佬佬逛大觀園的興奮。「模具是越玩越覺得知識深奧，絕非光靠一個人就能搞定一切。」他說。

談到參賽過程自己的收穫，莊士緯認為比賽累積更多經驗，也體會學而後知不足的道理，不過都沒有從鄧老師身上學做人做事道理來得讓人深刻，「他就像的長輩一樣，會指點我技術以外，沒有留意到的人際關係，更快融入工作環境。」

「我還要繼續念研究所。」莊士緯坦承，職訓局臥虎藏龍，相形之下，深感所學不足，原本兼職的他，正巧有老師退休，今年才有機會轉為正式教師，進來之後，才發現工作伙伴，個個技術好學歷高，無形中激勵自己向上之心。

對於未來，莊士緯有很遠大的志向，他不想自己僅停留在技術業師的階段，希望更精進自己，能夠找到一群志同道合的伙伴，去創新、去設計，把所學應用在可以改善生活，甚至改變世界的模具設計，就像蘋果電腦設計出 iPad 一樣。

## 老技師首拿全國冠軍 淡看名次心態豁達

「我參加比賽就是想賺點獎金，請朋友喝咖啡。」鄧博仁語調輕鬆說，雖然這是他生平拿到的第一個全國冠軍，但自謙年紀大了，對名次的動機沒有年輕人強烈。反倒是在職訓局幫助生命遇到困境年輕孩子，學得一技之長，在未來找到好出路，更讓鄧博仁覺得有成就感。

談到與莊士緯合作感想，鄧博仁透露，其實莊士緯不找他搭檔，他也準備邀他參賽，因為他很會畫 3D 圖，屬於前端設計，自己的強項在後端製作模具，只要兩人默契好，基本就沒有問題。「重要的是心態，該由前端指揮，後端就聽指令行事，不能因為自己年長就倚老賣

老，反而會搞砸默契。」

鄧博仁又說，使用的工具較好較新，也是致勝關鍵。他指出，「工欲善其事必先利其器」這句話是有道理的，也很感謝長官的支持，肯讓他們帶著好工具參賽，這也是為什麼能夠用較少時間，完成比賽作品的原因。

鄧博仁求學和就業過程平順，高職學的是車床、銑床之類技術，畢業後工作 2 年，再到南台科大升學，之後在業界打滾 10 年，才考進職訓局擔任教師，這時他曾參加類似達人盃的全國車床類競賽，拿到第二名。

「CNC 是在工作時學會的，技術沒有莊士緯說的那麼厲害啦！」鄧博仁笑說，其實這次與莊士緯一起去日本看展，目的也是希望他瞭解一山還有一山高，跟德國、日本相比，台灣在技術和設備還有很大的成長空間，「千萬不能因為得獎而自滿，要懂得看到自己的不足。」他強調。

鄧博仁指出，職訓局師資其實也有斷層問題，過去師徒制有老手會帶新手教師進入狀況，現在老師傅多，年輕人少，中間少了人帶，總要摸索一段時間，「我把經驗分享給莊士緯，幫助他縮短適應期，長遠來看，對職訓局和學生都有助益。」☺



# 比賽才首次見面 拿下泥作創意獎冠軍

泥作創意 · 傅榮良 黃春壽

採訪撰文 高永謀



一位從未見過的合作夥伴，一張從未試過的設計圖，勞工局的「全國職場達人比賽」就這樣開始了，比賽水泥創作要求在牆面上做出一個 101 大樓半立體圖案，以及全用磁磚組合而成的勞工安全圖案，這對參賽搭檔黃春壽、傅榮良來說，都是一場臨時的考試，更何況，他們兩個人在這次比賽才第一次見面。

兩個比賽項目，一個浮刻在牆面上帶著碎石面組成的 101 大樓圖案，已經一個由磁磚面構成的工安工人圖案，黃色的安全帽、綠色的十字、藍色的齒輪圖，都不是容易完成的題目。但黃春壽、傅榮良各有所長，一拿到設計圖就知道成品的關鍵在哪些步驟，兩個人分工，拿下全國第一。

「我們兩個人第一次見面、第一次合作，在 12 個小時內完成，拿到了泥作創意獎第一名。」黃春壽是兩個人中年級較長者，今年已經 55 歲了，入行已經三十幾年。面對這個比賽，他不敢馬虎，例如要求用磁磚貼出一個公安標章，裡面齒輪的圖案是藍色，要把藍色磁磚切成半圓形等多種形狀，工人的嘴巴是新月型狀，由黃色瓷磚切出，連外行人一看都知道這個不好做。

其實，水泥工匠創作最容易讓人忽略的價值在於，它把不同的堅硬元素，結合在一起，變成了令人感到溫暖的牆壁、磁磚、浴缸，馬賽克的牆面，偉大如一副畢卡索的畫，然而不論是奔放的西班牙風情、還是理性的芝加哥風格，都是從最基本的水泥工開始。這樣的基本功，黃春壽在三十幾年前就開始學了。

## 黃春壽 16 歲就當水泥工

「我十六歲開始做水泥工，那時候一天的工資是 80 元。」黃春壽出身自台南南化的農村，自小務農，國中畢業後就跟著舅舅一起做水泥工，從學徒做起，眼明手快的他，學得很快，一年半後，發生了讓他難忘的賽洛瑪颱風（民國 66 年），新營的工地需要人，他也順勢升上師傅等級，一天領 300 元台幣。

等到他去當兵的時候，工資已經漲到一天 500 元了，「我遇到放假回來，

都在打工，放四天假，扣掉坐船兩天，就到工地做兩天。」黃春壽技藝了得，在他退伍之後，還收到一個意外的驚喜。

「我在金門做的廁所，得獎了，被司令部選為最佳作品。」消息是和黃春壽一起施工的其他阿兵哥告訴他的，因為他退伍的時候，還沒有驗收，來不及趕上盛宴。他得意地說「金門在做水庫的時候，我也被叫去幫忙。」

顯然他是帶點天分的工匠，黃春壽突然想起小時候在放牛，遇到下雨，他趕緊牽著牛在樹林之間，找尋適合躲雨地方，用樹枝、樹葉就搭起一個棚子，每次都在研究怎麼搭起來不會淋到雨，他笑著說「從選地、到搭建都一手包辦，或許是因為我從小就想要蓋房子吧。」

黃春壽回憶起學習水泥的過程，自己成了非常注重細節的人「有些住家磁磚沒幾年就裂開、膨脹有沒有，可能是當初在弄得時候水分沒控制好，或者用了不好的黏著劑，像更早以前還有用海菜粉來黏著的，現在都差不多裂開來了。」

他也談起水泥匠的工資，在台南建設成功大學的時候，飆漲最快，「天天缺水泥師傅。」數十年來用心的經營，也讓他在偶然的機會下，接下別人的公司，自己當了老闆，現在他擁有自己的工程行，若再加上配合的下包廠商，他可以調動的水泥師傅多達二、三十人。一個



國中畢業的工匠，和黏著磁磚一樣，經過數十年層層的洗鍊，已經當上老闆了。

## 傅榮良跟長輩踏入工地

另一位搭檔，較年輕的傅榮良則是晚幾年出道，在當兵前，他只在工廠實習幾個月而已，民國 83 年他退伍之後，正在考慮要考大學、還是去找工作？都已經 23 歲了「同一個村的阿伯建議，叫我到工地去，賺得錢比多。」內心掙扎了許久，想到念完大學拿到的薪水也不見得豐厚，就毅然地跟著這位長輩踏進工地「那天我記得很清楚，11 月 1 日，我開始上班。」

在工地裡，比的是誰的動作快、學習快，傅榮良要從抹刀、推刀等工具熟悉起來，然後對整個鋪設磁磚的流程要記清楚「中午我都不敢休息，趕快學。」這位長輩等於是他的啟蒙老師，沒多久，第二份工作就找上門來。

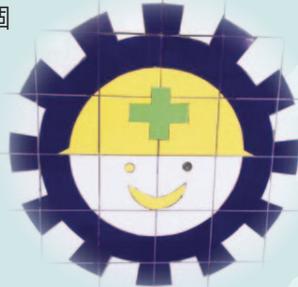
「我進入水泥這行，有人帶、有人肯教我，才學得快。」這時傅榮良遠房親戚有個改建案，他就大膽的一個人做起完整的流程，越做越順手，半年之內就兩個案子。接著又有大型工地需要人，讓他去操作噴漿機，一做就是三年。傅榮良已經不知不覺的變成了師傅等級。

做水泥這行二十多年來，令他最難忘的是九二一大地震之後，那三年的工地生涯。「那個案子和地震無關拉，只不過是剛好在九二一發生之後，工作的地點在台中大甲、后里一帶，我離家北上去住工寮。」

那時傅榮良才新婚沒多久，接了這份工作，一個月只休假兩個星期六、日，「周六下午放假，從工地離開，馬上開車上高速公路，直奔台南老家。」在家裡住到星期一，凌晨四點，又趕緊出發回台中，他說這種感覺很像在當兵的時候，放假么八兩么的感覺。

「在工地感覺很孤獨，沒有家人陪伴，小孩子又剛出生，為了生活，就在台中工寮裡面住了三年，有時候沒有假可以放，就一個人在工地裡面做一些前置作業。」那三年的生活，讓傅榮良學了不少技術，但也讓他下定決心，留在家人身邊，當一個陪著小孩長大的父親。

做工匠的精神，讓傅榮良一直穩扎穩打，即使到現在，他向客戶報價，運用哪種工法都寫得一清二楚「讓客戶知道，他花這個預算的價值在哪裡，為什麼我要收這樣的金額。」而且傅榮良還敢開給客戶保固期限，以示負責，這種腳踏實地的精神，是傅榮良認為做一個工匠必須具備的態度。☺



# 老闆夥伴聯手 稱霸造園創作



## 造園景觀創作 · 黃建樺 楊曙旭

採訪撰文 高永謀



勞動部今年舉辦「103年全國職場達人盃技能競賽活動」，其中，造園創作組競爭異常激烈，有十一組報名參賽，創下歷屆比賽人數最高紀錄。而第一次參賽就摘下冠軍的儷景園藝，是一家成立僅八年的年輕公司，三十五歲的負責人黃建樺帶領團隊憑藉扎實的基本功與創新的資材運用，獲得評審一致高度讚賞。

「參賽是為了證明存在的價值。」近年四處征戰國內景觀園藝競賽的黃建樺說，園藝界是一個講究經驗與人脈的行業，透過競賽是證明實力最好的一種方式，所以早在2010年他即帶領團隊參加台北花博花園競賽，也幸運地獲得造園景觀藝術類冠軍。

當時，他們以桂竹林、石牆及潺潺流水營造出「流泉竹影的美麗時光」，透過純熟的造園技術打造出令人驚豔不已的景觀作品，最後打敗來自全國各地的園藝高手，讓剛成立不久的儷景在業界開始竄紅。



黃建樺說，此次參加勞動部比賽，依規定必須在十一個小時內，完成一個二~七坪的主題性小型庭園，他坦言挑戰不小，不只要有新穎的設計能力，也考驗泥作實務經驗，為了在極短的時間內完工，他與夥伴楊曙旭在參賽前三個禮拜，除了發想設定主題，就不斷在公司內以比賽所指定的「灰泥」提前模擬試作圓形拱橋，才克服了溫度與空間的限制勝出。

## 高中便立志進入園藝界

屏科大農園生產科技系畢業後就踏入園藝界的黃建樺，就讀桃園農工農場經營科時，就已立定向朝景觀業發展，由於父親務農，他個人也在讀高職期間利用暑假在園藝公司工作，讓他有機會將興趣與工作結合。

比較特別的是，黃建樺出社會的第一份工作雖然是在園藝公司，但他卻選擇投入景觀工程現場磨練基本功，「可能因為工地都要曬太陽很辛苦，大家不喜歡去，我又不喜歡一窩蜂朝人多的地方去，那段時間影響我很深。」

他說，園藝工地現場就好像是小型的建築工程，要付出很多勞力，包括泥作基礎、排水系統都需要了解，說不辛苦是騙人的，但也因為那段時期跟著師父從頭開始學習，讓他養成扎實的技術底子，成為日後自行創業的重要基礎。

2006年，黃建樺與合夥人共同在三峽成立了儷景園藝，讓他終於有機會可以發揮理想，在園藝界闖出一片天。





黃建樺表示，雖然園藝業講求美感設計，但實務需要時間累積，因此業界經常形容，「現場人員是最難培養的」，他謙虛地認為，此次他們可以贏得第一名殊榮，或許是因為他非常重視理論與實務的結合。

## 中文系畢業的花藝高手

事實上，與黃建樺一同參賽的楊曙旭，原本是一位景觀門外漢，他大學唸的是中文系，因為在花店工作才因緣際會踏入景觀業，2008年，他從花藝資材公司轉入儷景，沒想到文學院的背景，卻讓他與黃建樺互補，成為公司內企劃主題的得力幫手。

楊曙旭說，景觀業範圍廣泛，牽涉到木工、佈置與美學，因此他平時會大量閱讀外國雜誌，掌握最新園藝界的資訊；此外，只要有工具展、水族展、家具展或照明展他都不會缺席，就是希望可以從中獲取設計靈感來源，甚至要花心思研究同樣一種材料，如果運用在園

藝業會產生哪些特殊的效果，才能提供給客戶更具有價值的服務。

「創作，是一種發現不同組合的過程。」楊曙旭表示，儷景最擅長的是運用大量純手工人造石材，再以人工施作，營造出五感氛圍，例如在花博比賽他們就用一顆顆人造石嵌入牆面，營造出寧靜的空間。

他指出，景觀業進入門檻不高，相關從業人員也很多，想要勝出就必須鑽研一些新的工法或技術，例如目前社區景觀工程都不喜歡噴灑農藥，儷景團隊也會去農改場進修病蟲害相關課程，甚至要了解土壤改良的專業，進入這行之後他才發現學問非常多。

「做好一件事沒有最完美的方法，但一定要很專注才能成功。」對黃建樺來說，造園創作的作品，是利用工藝技術來表現藝術意涵的一種動作，要有渲染力，要讓人能感動，因此，工藝技巧是過程，藝術的表達才是結果，應該更重視設計理念與作品的關係。

他認為，造園創作是在說好一個故事，實現一個夢，而他也以此次參加勞動部競賽的主題「初衷」勉勵自己，千萬不要忘記當年創業的熱情與堅持，而他也正用一步一腳印的精神，逐步實現自己的夢想。☺



# 學長學弟搭檔 獲西餐技藝首獎



西餐技藝 · 王一昌 黃宏仁

採訪撰文 高永謀



一隻巴掌大小的春雞，能做出怎樣的料理？大部分的人都是烤春雞，但同樣是炸雞，經過王一昌的巧手，把融入香料的雞肉泥，填入春雞的腿肉中，兩種層次的口感，讓他的炸春雞拿下全國職場達人盃技能競賽西餐技藝第一名，擊敗各大飯店團隊。



考試總共兩道菜，一道甜點，王一昌負責西餐，與他多次搭檔參賽的黃宏仁則負責拿手的甜點，兩個人都是高雄餐旅大學的老師，得獎這年王一昌才三十六歲、黃宏仁大他一歲而已，都是年輕一代的廚師。

第一道菜是烤春雞，許多參賽者照著傳統的作法，用炸的、烤的，王一昌則是堅持多費點心思，讓主考官吃到兩種口感的雞肉，一個是軟的、香的、細緻的，外層就是被烤香的雞腿肉，是粗曠的、直接的，一舉擄獲裁判的心。

第二道推出的菜是高檔食材的鸚哥魚，每組參賽者拿到一條一公斤左右的



鸚哥魚，市價都上千元，等級和紅猴差不多。由於鸚哥魚肉質軟，料理過程中容易散開、掉落，因此傳統煮法多用清蒸，但王一昌冒著魚肉脫落的風險，採用干煎，「而且用煎的，兩邊容易翹起來，是屬於比較難的作法。」他再度用非傳統的料理方式，贏得評審的青睞。

## 王一昌靠外語晉升主廚

說起做廚師這條路，王一昌只是單純的想法「我看到做廚師的人都可以四處旅遊，又可以吃美食，就想學。」他進入高雄餐旅管理專科學校學西餐，畢業後也是從學徒做起，他經歷高雄國賓飯店、台北福華飯店、君悅飯店等多家飯店，還在墾丁H會館當到主廚。

「我升主廚升得比別人快，除了勤奮以外，還有一項意外的能力。」王一昌笑著說「就是比其他本土廚師好一點的外語。」原來，當年在學校教西餐的是來自法國的老師，只能用英文跟學生上課，出考題也是用英文，因此王一昌為了學好西餐，每天回宿舍都對英文下苦功，造就好的底子。這種西方餐飲的基本功，讓他在本土餐廳做事的時候，遇上了升遷的機會。

「烹調機械廠商會派外籍廚師來示範，或者交流，傳統大飯店裡面很多廚師不太敢講英文，誤打誤撞就派我上去做翻譯，公司就注意到我這個人，很快地就有升遷的機會。」王一昌回憶說。

作為一個西餐廚師，王一昌的成長並沒有停留在大飯店的廚房裡，他也有自己的成長方式。「到各國參加比賽，和國外廚師交流，最遠跑到西班牙去學做菜。」一年參加四到六場大型國際比賽，累計到現在已經十二場經驗，這種邊比賽邊學技術的方法，成為他技能的核心。

他也鼓勵想成為廚師的年輕學子說「當廚師最重要的是態度，現在很多學徒上班還會遲到，問他們的理由竟是“早就到了，只是在換衣服”，各種鬆懈的態度，不容易讓你在這行出人頭地。」

王一昌也分享了在國內傳統大飯店廚房與外資五星級飯店廚房的的不同，「本土飯店做西餐，有時候比較不講究，像調那個白醬，有些老師傅就用麵粉參水調一調就上桌了，在外資飯店，像我做過的君悅，白醬就是白醬，不能馬虎，連擺盤也很注重。」

若比較學習環境，王一昌還是鼓勵年輕人往外國大飯店走，「西方廚師用英文溝通，你得強迫自己國際化，還有



他們教你東西不會留一手，你肯學的話，機會很多。」

## 黃宏仁因落榜而當廚師

這次比賽中負責甜點的黃宏仁和王一昌畢業自同一所學校，是王一昌的學長，他精細製作的「夏日鳳梨布里歐」有著突破傳統的鳳梨點心做法。黃宏仁表示，用鳳梨當點心，最需要注意的是它的纖維，太硬的話會刮傷客人的嘴巴，味道也不能太酸。「這次比賽則是將一般師傅不用的鳳梨心切成細條，再用糖和酒熬了兩個小時。」他指出困難所在「把糖拿去煮，就有燒焦的風險，但用細火慢熬，就能避免這個問題、也不會過酸，煮出來才會透明、透明金黃金黃，色香味俱全。」這道菜成功擄獲評審的胃。

餐飲有中餐、西餐和點心幾大分類，黃宏仁為什麼會選上點心這條路呢？「說起來也好笑，是因為國中畢業後，高中也沒考上、專科也沒考上、高職也沒考上。」那怎麼辦呢？「我家隔壁有個岡山農工食品建教班，不用考試，就學做罐頭、魚丸、蘿蔔糕，就只有做到點心的時候，我吃下去會笑，心裡就覺得這個一定要學。」黃宏仁喜歡做點心，他的太太也是學餐飲，「在追她的時候，都會送她吃我做的點心，起士蛋糕、水果塔等等。」

一轉眼十八年過去了，黃宏仁待過觀光飯店如花蓮美崙飯店，也待過圓山飯店，更是高雄大型連鎖咖啡店金礦咖啡第一代蛋糕設計廚師，他也發現，台灣的點心水準不斷在進步。「十幾年前，你做個甜甜圈、布丁就算很好的點心了，比較粗糙，後來進入到 85 度 c 的水準，精緻又亮麗，現在又進入養生時代，吃甜點又不希望熱量太高，養生的、有機的食材開始流行。」

不要小看點心，點心的好壞，可以看出一個國家進步的程度，像越南的西點水準，還停留在早期的階段，有些是中看不中用，黃宏仁說「以前有統一低筋麵粉、高筋麵粉就很好用了，現在都要用到法國粉、美國粉。」

國內點心主流是日本派，精緻外表，讓人捨不得吃下去，法國的點心比較粗曠，吃下去比較重口味。黃宏仁為了保持進步，每年都和幾位廚師好友一起出國，吃片各大飯店的點心「一般人吃點心都是整口吃下去，我們是切開來一層一層的吃，看看他用什麼食材、設計成什麼元素、用什麼工法去做出來。」

到今日，黃宏仁仍然堅持做點心的初衷「一個好的點心，外表要好看，吃起來也要好吃，但講到最後，還是當初我在建教班的感覺，就是吃下去會讓人笑出來。」

# 尊嚴勞動 就業無礙

用心、愛心、關心與重視身心障礙者就業權益



合作 · 安全 · 發展



# 懷孕婦女 不得搬重超過

## 6公斤！



《職業安全衛生法》規定所有懷孕或產後1年內的女性勞工，不能從事礦坑、提取超過一定重量重物等工作。

明年起也將實施

《女性勞工母性健康保護實施辦法》

凡員工規模達300人以上企業，須對懷孕中、或分娩未滿1年的女性勞工做風險評估，對高風險工作給予調整。

合作 · 安全 · 發展



ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元