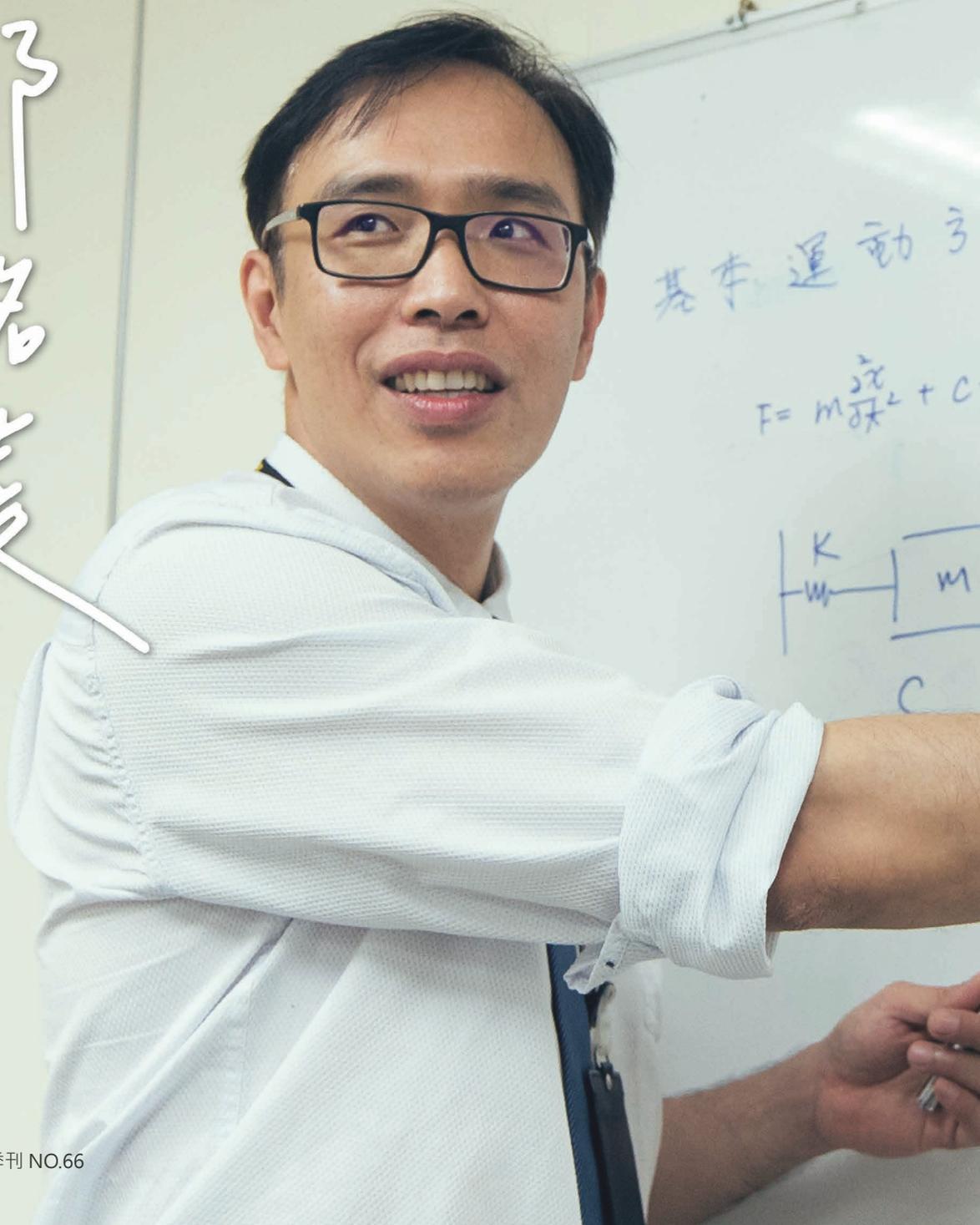


110 年度全國模範勞工 兼具專業與人文關懷 保家衛國最佳表率 企(產)業勞工組 - 國家中山科學研究院 工程師邱銘漢

採訪撰文/黃敏惠

邱銘漢



邱銘漢進入國家中山科學研究院工作迄今已 22 年，同時身為中華民國火藥學會工程師，憑著優秀的專業能力，帶領團隊完成國防科研與量產計畫，全心投入實現臺灣國防自主。去 (109) 年他配合國家政策完成高級教練機零組件防爆測試，不受 Covid-19 疫情影響，順利完成首飛。另外，邱銘漢深研應用力學專業與研發團隊跨業技術領域，以橡(塑)膠領域之卓越研發成果及軌道工業民用技術服務，榮獲臺灣化學產業協會 (TCIA) 「2020 年化學產業菁英獎」。他也利用自身火藥專長與職業安全結合，身兼職業安全衛生委員之外，同時擁有美國彈藥技術協會炸藥安全證照及火藥爆破作業人員特殊安全衛生、甲種勞工安全等證書，不僅守護同事的安全，也保護社會大眾，避免因火藥造成的危害及恐慌，其對專業的追求及人文關懷，足堪表率。

轟隆隆的巨響敲開夢想大門 國防自主勢在必行

民國 66 年正值太空時代揭起帷幕時期，當時美國發射航海家 1 號探測太空船航向太空，年幼懂懂的他覺得火箭充滿力量拔地而

起的景象非常壯觀，熊熊噴焰與轟隆隆巨響震撼了他的心，也因此對於航太相關事物充滿興趣。而邱銘漢碩士畢業時，臺灣正開始發展半導體產業，當時股市正值上萬點，大學同學紛紛進入科學園區從事科技業，例如晶圓、面板或資訊業等。但夢想趨使著邱銘漢，他在考取預官後轉服國防役，進入中科院，期滿續留轉為一般工程師，從事國防科技研發，一路至今不曾改變。

邱銘漢專業技術卓越，於 97 年獲頒中華民國火藥學會優秀工程師，帶領研究團隊獲得 106 年中科院研製計畫關鍵技術重大突破優等獎，108 年與 109 年連續 2 年獲得中科院技術創新執行成效評量佳作，去 (109) 年更以應用力學專長任職於化學所，榮獲財團法人全國認證基金會 (Taiwan Accreditation Foundation, TAF) 實驗室精密量測小組之認證，與研發團隊共同努力，以橡(塑)膠領域之卓越研發成果及跨業於民用技術服務，獲臺灣化學產業協會 (TCIA) 「2020 年化學產業菁英獎」卓越研發獎之榮譽。

他以西方兵聖 - 卡爾·馮·克勞塞維茲提出的《戰爭論》為例，認為戰爭是最終極的暴力，最激烈的政治手段，為了求勝，國防科技是賽局中的關鍵因素之一，因此，國防

自主成為各國鞏固國權的必要手段，亦對我國的安全與產業意義重大。他並表示國防科技的至要關鍵技術，須仰賴國人自己努力研發，然而科研工作如同走迷宮或拼拼圖，往往花了許多力氣，卻徒勞無功，期間須經過許多的失敗，從錯誤中梳理出方向，淬鍊出真正的解答。無論是商用或軍用產品的孕育須依循相關規範，邱銘漢從模擬、分析、設計到製造出實驗室等級零件，接著千百項零件組成產品後經歷性能測試，再經歷環境試驗的考驗。當確認了技術上的「能力」，接下來透過小批量生產，驗證生產數量多時的

材料、機器與檢驗等流程後，才能擴大「量產」，上下游的「能力」與「量產」構成產業的「能量」。

過去臺灣研製航電設備之防爆測試須送至國外執行，因國內製造高級教練機乙案，計畫單位希望上下游供應鍵可以密切串接，進而尋求中科院化學所進行「大氣爆炸艙」關鍵防爆檢測裝備的研發，當裝備完成時，恰好碰上 Covid-19 疫情肆虐，國際大廠產線均被迫按下暫停鍵。此時，邱銘漢研發團隊為高級教練機完成了最後一塊拼圖，歷經測



行政院長蘇貞昌（左）與榮獲全國模範勞工企（產）業勞工組 - 工程師邱銘漢（右）合影

試後順利首飛，他從電視轉播看到飛機起飛時熱淚盈眶，彷彿回到小時候，看到火箭升空一樣的感動不已。計畫順利完成，計畫單位特別來到中科院化學所向所長余鳳兒博士致謝，因為研發的關鍵裝備可以讓臺灣航電產品提升「價格」、創造「價值」，且不再受制於國外技術，邱銘漢感到非常有成就感。

另外，於 106 年 8 月臺北市辦理世界大學運動會時，當時國內反恐單位希望獲得可以破壞土製炸彈堅固結構以利後續搜證的危害降階擊解裝置，經相關單位轉介中科院化學所研製，邱銘漢與研究團隊迅速展開設計、製造與測試後服役，之後也順利取得多國專利，並參加國際航展，獲得其他國家反恐單位許多正面評價，堪稱臺灣之光。

凡事戒慎恐懼 落實職業安全衛生責無旁貸

處理逾限彈藥屬於國際人道作業之一，國內許多汰除的彈藥處理廠房，因土地開發活化再利用之要求而被拆除，因此尋求中科院化學所協助。由於此類拆廠技術資料鮮少，邱銘漢遍尋國內外資料未果，因此著手研究相關炸藥減敏方法，並參考石油燃氣業管線的無火花切管技術，確認相關技術工法後，歷經數年時間，完成臺灣本島與外島的拆除任務，邱銘漢在這段期間戒慎恐懼，夜不成眠，雖然技術上是可行的，仍須落實職業安

全衛生工作才能避免意外發生。讓他印象最為深刻的是，有位弟兄提及休假時要回部落參加豐年祭，他當時心想研究過程雖然很辛苦，但研究成果及落實有效的職業安全衛生管理，可以讓弟兄們平安完成任務，就算再累，一切都非常值得。

科技日新月異，化學研究所的工作不單只是化學，如今已是跨領域整合，然而，試驗失敗必定面臨時程與預算的壓力，後續工程除錯過程則需要抗壓心理素質的精進，邱銘漢需要大量的研讀資料與實作，常出差不在家或是加班晚歸，他很感謝家人們的支持，幫忙照顧小孩，同時也非常感謝中科院團隊在院長張忠誠領導下的強力協助，讓他能堅持信念，無懼面對失敗與挫折。

邱銘漢表示個性決定命運，夢想牽絆理想，若人生可以再重新選擇，他仍會義不容辭選擇現在的工作。並建議想從事這行的人，除了專業之外，更須具有團隊合作精神，同時也願意受到工安、資安、人安、物安等相關法令的管理與約束。他認為人生難免面臨「取捨」，但要堅定的「取」，果斷的「捨」，才能順利找到志業成就事業，共創雙贏。

110 年度全國模範勞工

專注往心之所向 打開自己的各種可能性

職業勞工組 - 導演李念修

採訪撰文/黃敏惠

李念修

李念修，從事影像工作十餘年，剪輯經驗豐富，曾被媒體譽為「電影圈的神剪手」，擅長以有限的影像素材，在作品完成之前的最後關卡「修」劇本，擁有《奇蹟的夏天》、《不老騎士》及《共犯》等多部膾炙人口的優質作品，曾以《街舞狂潮》入圍第 47 屆金馬獎最佳剪輯，是跨類型全能剪接師。她更跨足編劇及導演工作，首部編劇作品《逆光飛翔》，廣獲好評，擔綱導演的紀錄長片《河北·臺北》更一舉拿下 107 年第 18 屆「臺北電影節」最佳紀錄片獎，並入圍日本山形國際紀錄片影展國際競賽。從剪輯、編劇到導演，李念修多方嘗試影視產業中的不同角色，把握每一次機會學習和嘗試，不斷拓展自身的可能性，同時也致力於臺灣影視產業之教育與推廣。李念修作為一個勇於挑戰自己，長期耕耘影像產業之工作者，努力不斷精進自我，以及本業上的卓越表現，足以成為全國勞工們的表率。

堅持做自己 不輕言放棄

出身眷村的李念修，畢業於崑山科技大學視訊傳播設計系，大學時期就開始投入許多時間學習剪輯。畢業後她以剪接師身分進入影像產業，參與過多部紀錄片及劇情片剪輯。自 89 年起擔綱導演開始長達 15 年的拍攝，於 99 年以《街舞狂潮》入圍第 47 屆金馬獎最佳剪輯，更於 104 年完成追溯父親身世的紀錄長片《河北·臺北》，一舉拿下第

18 屆臺北電影節最佳紀錄片獎，並以同片入圍日本山形紀錄片影展國際競賽。

過去十幾年的剪輯成績廣為人知，近年李念修則將觸角延伸到編劇及導演工作，首部編劇作品《逆光飛翔》廣獲好評，故事勵志溫暖許多人心，票房即是最佳肯定，自此開啟了兩岸三地及國際平臺的編劇邀約。當她移轉重心至編劇身分，回到創作最前端，以俐落精準的筆觸，靈活創造故事架構，迅速累積劇情片、紀錄片、微電影等不同類型規格之作，成為兩岸炙手可熱的編劇，108 年更完成與騰訊合作的網劇《與你同行》，首播當天即登上熱搜話題，更創下零負評佳績。

剪輯師是隱藏在故事背後的藏鏡人，他們協助導演重新梳理故事的脈絡，找到最好的方法來呈現拍攝素材，帶觀眾進入故事，彰顯影片的核心意涵。但往往一部成功的作品，人們往往只會記住導演及演員的姓名，並不會特別強調剪輯師的付出。李念修埋首工作這麼多年，家人卻還是不清楚她到底在做些什麼，她表示：「應該說我壓根兒不把它視為工作，這是我的興趣，既然做的開心，這輩子就要持續做，並不會想太多，一旦想得太多就無法開始了，任何事都一樣。」

與時間賽跑 熱情是必要的補充劑

近年來，自媒體工作逐漸成為現下潮流的一種新興工作型態，表面看似光鮮亮麗，吸引許多人紛紛投身於其中。然而影音剪輯是目前創作者不可或缺的能力，無論影像或音

源的剪輯都需要專業的技術與軟體才能呈現完美結果。許多人在剛入行時難免會犯一些錯誤，不知不覺中浪費了許多時間，導致工作效率低落，然而在經歷了背後不為人知的單調和艱辛後，堅持不了的人便放棄轉行。但創作卻喚醒了李念修的潛能與熱情，在求學時期，她養成了專注找方法的工作態度，她很享受並沉浸在這樣的工作節奏。整理素材是剪輯最重要的一步，李念修深知前期工作的重要性，一旦做到位，不僅能夠縮短後期製作時間與成本，還能夠提高影片質量，因此她選擇耐心蹲點。李念修表示：「我認為人專注做一件事，10年之後，才能算得上入行，而且我喜歡挑戰，東西不好，就想辦法讓它變好。」

在剪輯時，她將大量時間都花在整理素材，反覆檢視素材，逐一進行分類，再按照自己的思路，快速梳理故事線進而完成剪輯。如此專業能力，讓她在業界享有「剪接快手」之美譽。以《不老騎士——歐兜邁環臺日記》為例，李念修足足花了3個月，看完超過300個小時的素材，過程中撰寫聽打稿，列出事件表後再與導演討論影片結構，接著正式整理素材進行剪輯，如果沒有事前的精準規劃，冗長的紀錄片根本無法結尾。

李念修認為影片最重要的是整體，完成一個階段就要往下一個目標走，有些人會不停回頭看，耗費太多心力。她表示：「凡事要按表操課才可以做完，全部剪完再回頭檢視才準確。」剪紀錄片很瑣碎、歷時很長，必須要精細規劃進度才可以完成任務，一定



行政院長蘇貞昌(左)與榮獲全國模範勞工職業勞工組 - 導演李念修(右)合影

要讓自己看的到盡頭，否則事情會永遠做不完。如此投入大半人生努力，李念修仍樂此不疲，因為滿足而快樂，維持熱情並專注往心之所向，是不可或缺的重要關鍵。

成功向來沒有標準的模樣，也不是複製了公式就能貼近，當剪輯時要有異於常人的耐心，當編劇時要被磨練心志，當導演則在商業與藝術之間快速做決策，作品從創作初期到成型，無時無刻都會被製作人與廣大觀眾群放大檢視，這些心理壓力都是非常巨大。因此李念修養成走哪寫到哪的習慣，無論何時何地，當靈感一來，就算時間再短也要將它記錄下來，作為下一次創作的養分。

戲劇、電影沒有唯一的標準拍法，每一次都像一個創新、發明的過程，每個畫面從不同視角出發，其結局卻不盡相同，如同現實人生一般。因此，對於有心從事剪接或編劇工作的後進，李念修表示：「即使觀眾只有1秒被影片感動也無所謂，因為你完成了使命，心裡會很踏實。」，更鼓勵大家要把握每一次學習機會不停嘗試，打開自己的各種可能性。

110 年度全國模範勞工

服眾人之務造眾人之福
工會運作不可或缺的螺絲

會務人員組 - 高雄市機械總工會秘書粘茜艷

採訪撰文/黃敏惠

粘
茜
艷



粘茜艷，從來沒想過自己會踏入工會團體領域，一轉眼 20 年過去了，她憑藉著熱忱的服務態度，堅持盡忠職守的精神，如今成為工會運作不可或缺的螺絲，用盡心力兼顧各個會員工會的需求，是發展工會的最佳助手。除了積極參與勞工教育訓練提升會務工作能力，她用心協助各基層工會獲得績優工會、辦理勞工教育、協助政府或民間推動政令宣導、活動策劃辦理之外，也提出多項工會會務改善方案，有效提升工會辦事效率，讓工會更加茁壯。平時有空之餘也會參加志工活動，盡一己之力讓社會變得更好，堪稱會務人員之表率。

毫不起眼的小螺絲釘 工會整體運作的重要關鍵

粘茜艷畢業於臺中技術學院企業管理系，初出社會時，只有打工的經驗，對於工會會務更是完全不熟悉，懵懂的她投遞了履歷表，面試時被要求使用 PE2 編輯器軟體撰擬公文，她心想現在都已經是 Windows 時代了，工會居然還在使用 DOS 系統。幸好在求學時有認真學過，粘茜艷順利完成面試並接到錄取通知。到工會上班的第一天，她才得知原來會務人員的編制只有 1 名，因此沒人與她進行工作交接，她自發性地開始摸索職場，若有不懂就向主管機關或工會前輩請益，或是翻閱舊檔案參考。

看起來毫不起眼的小螺絲釘，卻是工會運作不可或缺的關鍵。

由於粘茜艷在工會服務期間，經歷高雄縣市行政區域合併時期，眾工會針對縣市合併工會組織適法性，紛紛有其立場與意見，粘茜艷投入相當多精力協助長官溝通協調，修改章程，最終順利通過，將原有高雄市機械業產業工會聯合會晉升為高雄市機械總工會，同時也協助會員工會簽訂團體協約，妥善處理勞資協商事宜，或是走上街頭為勞工朋友爭取勞動權益，過程中點滴滋養著她成長。

粘茜艷深知工會運作非易事，喜歡接觸大自然的她熱愛登山健行，除了可以紓壓放鬆、健身，更能訓練自己克服心中的恐懼，她不時提醒著自己，遇到困難不要輕言放棄，要勇敢向前行才能解決問題。在職場上也是如此，天生的責任感驅策著粘茜艷不斷學習，她擁有同理心並學會換位思考，盡心盡力服務會員，因而認識許多勞工朋友，她在每個人的身上發掘優點，保持良性互動利人又利己。

從心感動 用愛成就更多人 不斷精進 用心服務更多人

在推動會務時，讓粘茜艷印象最深刻的是當時臺南民宅發生大火，現場有 3 人不幸罹難，後來得知是友好工會的會員家中

發生憾事，對方除了要面對家人身後事與房屋重建的種種，還得賠償鄰居損失等問題，帶給粘茜艷心中不小衝擊及不捨，她發起「有一種愛叫做我不認識你，但我願意陪你一起承擔」樂捐活動，並邀請理事長賴志民與監事會召集人謝旻榮優先拋磚引玉，期望能略盡棉薄之力，她由衷感謝理事長與會員們能支持樂捐活動，帶給大家溫暖，助他們渡過難關。

如果人生可以重新選擇，粘茜艷毫不猶豫地選擇從事現在的工作，向來她都很相信緣分，即使工會事務多如牛毛，一切皆都值得去學習與珍惜，她重視過程中所學到的種種，而不是失去了什麼。她甘之如飴地全心投入會務工作，舉凡優秀會員表揚、旅遊活動、勞工教育訓練研習會等，期望能規劃出讓工會幹部感到真正受用，又不會枯燥乏味的課程，達到人際關係更圓融、職場學以致用的最佳效果，與會員們一起共好共榮。

粘茜艷謙虛表示自己能力尚有不足，期望自己能不斷精進，對於工會前輩的經驗與傳承，她虛心受教，也會主動參加勞工教育訓練課程、社團活動、公益活動，參與福智團體廣論研討班，她懂得待人著想、發揮互助合作精神。如今，粘茜艷無論遇到何種問題，都難不倒她，因此她非常感謝高雄市機械總工會的用心培育，才能順勢成就自己的理念，更用心推動工會的各項事務。即使工會每4年改選1次，組織異動為常事，每



行政院長蘇貞昌（左）與榮獲全國模範勞工會務人員組 - 秘書粘茜艷（右）合影

當面臨與新長官的磨合期，粘茜艷認為「心轉，念也轉」與「有效的良性溝通」是一門很重要的人際關係課程，她表示擔任工會最佳助手的重要關鍵，就是要懂得溝通協調，抱持著虛心學習的態度，堅守自己的崗位，才能讓新長官認同與信任，不僅可順利推動會務，更能帶來良好成效。粘茜艷能獲得今(110)年全國模範勞工殊榮及肯定，她非常感謝家人支持及長官栽培，也常用國父語錄「無聰明才力者，應該盡一己之能力，以服一人之務，造一人之福。」鞭策著自己莫忘初衷堅定信念，才能服務更多會員。

110 年度全國模範勞工

五度續簽團體協約 員工福祉全國最棒

工會領袖組 - 中國鋼鐵股份有限公司企業工會
理事長陳春生

採訪撰文/黃敏惠

陳春生



中國鋼鐵股份有限公司企業工會為全國最大單一廠場工會，自民國 91 年起，理事長均由會員直接投票選任。106 年 11 月，陳春生在 4 位候選人中脫穎而出，獲得 4,098 票，占會員總人數 40.24%，順利當選中鋼工會第 13 屆理事長。理事長陳春生表示，中鋼工會已成立 40 年，為全員入會，會員人數 1 萬餘人，最能代表中鋼員工的心聲，工會長期秉持理性溝通共創雙贏，提升會員勞動權益與工作條件，已經連續 3 年累計幫會員爭取 10% 調薪，並續與中鋼公司簽定第 5 次團體協約，為了呼應政府鼓勵生育政策，雙方更協議員工的主婚假、婚假及產檢假各增加 1 天，其中婚假自 8 天增至 9 天，產檢假自 5 天增至 6 天，皆分別優於勞動基準法、勞工請假規則及性別工作平等法，並爭取提高會員退休金，這些都有賴勞資彼此尊重，也是董事長照顧員工的體現。

工會領袖出身基層 身先士卒為會員權益發聲

理事長陳春生於 74 年 7 月進入中鋼公司服務，自 84 年起開始擔任工會基層幹部至今已 26 年。他對工會事務充滿熱誠，在工會曾擔任會員代表、理事、常務理事、勞資會議代表與團體協約協商代表。除了平日熱心協助會員排解糾紛，對外也常協助公司化解來自外部的挑戰。他身先士卒與親力親

為的獨特領導風範，深受會員和各界人士肯定。

正因陳春生出身於基層，他認為幫會員爭取更好的勞動條件，是工會應盡的天職，更是他的責任。所謂的勞資和諧絕非建構於犧牲會員權益之上，而是勞資關係正常發展，雙方共同為公司打拚，公司營運績效良好，工會才能有更大的空間為會員謀求福利，爭取更好的勞動條件與福祉。他也多次規劃青年成長營，幫助新進會員深入了解工會，讓年輕世代的會員也能認同工會的核心價值文化，並為工會幹部的世代傳承做好準備。陳春生始終秉持兢兢業業、克盡本分的精神，持續為會員爭取權利及傳承工會文化，足堪表率。

遭遇挑戰 積極協商陳情 突破艱困連續 3 年調薪 全員雨露均霑

工會近萬名會員均在小港廠內工作，但因工作型態、工作內容、負責項目與作業時間不盡相同，偶因為改善大部分會員面臨之議題，而影響到少部分會員之現狀，無法令全部會員都能接受改變時，陳春生內心其實會有所挫折，此時也只能以「豈能盡如人意、但求無愧我心」的信條，自我慰藉。

陳春生於 107 年 1 月上任時，隨即面臨勞動基準法二度修法，將適用輪班工作同仁之輪班間隔休息時間規定，修改為強制輪班間隔休息 11 小時以上。該規定自 107 年 3 月實施後，陳春生便接獲諸多同仁抱怨，紛

紛表示修法前輪班人員可自由調班，修法後卻大受限制，原以為勞動基準法在修法後，對於提升勞工權益有所助益，不料，反而引起會員諸多反彈。面對上任後的第一個大挑戰，陳春生努力接洽公司長官、民意代表共同協商，並多次向勞動部陳情，亦適時掌握機會向總統蔡英文表達希望適度放寬輪班人員間隔休息之彈性。歷經1年多的協商陳情，終於在108年4月10日獲得勞動部同意，中鋼公司的輪班人員列屬於放寬適用範圍之內，勞資問題終獲解決。

貢獻不僅於此，陳春生積極為員工爭取權益，於107年為全體會員爭取員工平均調薪3.5%、108年員工平均調薪3.5%，109年員工平均調薪3%，連續3年累計調薪幅度已達10%，全體會員雨露均霑，實現公司經營績效優異，並與員工共享成果。尤其在109年因疫情影響，全球景氣受滯，國內各企業營運狀況均大幅下挫，而中鋼工會能在此艱困環境下，努力不懈地與資方協談出3%的調薪結果，無不讓會員喜出望外，更讓他感到無比欣慰。

培植新血刻不容緩 延續更美好的未來

目前中鋼公司正面臨人力斷層之際，工會的中高階幹部亦是如此，陳春生認為在經驗傳承方面，務必加速培植新血，期望能培育出勞資協商與熟稔會務運作的接班人才，藉此因應日新月異的環境與國際局勢所衍生之議題，正是工會當前刻不容緩的任務。他為



行政院長蘇貞昌(左)與榮獲全國模範勞工工會領袖組 - 理事長陳春生(右)合影

精進工會幹部與會員的協調與溝通能力，不遺餘力辦理各類型講習訓練課程，例如每年平均超過850人次的小組長講習、每年辦理法律研習班，以增進會員勞動與法令知能，平均每年有360位會員利用公餘時間自願參加研習，另外也為新進人員且年資在12年以內的會員開辦青年成長營，鼓勵會員主動參加工會組織課程與幹部分享心得，平均每年有300餘位新進同仁參加，讓新進會員得以認識工會，並鼓勵他們多多參加工會活動，傳承工會文化。另外，針對有志投入工會活動之會員，開辦青年成長營進階班，以過往勞資協商重大案例，例如調薪、技師升遷案、維持官股持股比例等議題，讓學員以個案研討方式，並置入角色扮演，真實體驗勞資協商情境，深化會員了解工會對爭取勞動條件面臨之挑戰。

陳春生對於工會最大的期望，就是希望年輕的會員，都能拋開自掃門前雪的心態，展現出為同仁服務的熱情，與公司共存共榮一起打拼的決心，一起參與工會運作，消弭各項層出不窮的困境，讓現在與未來的所有會員，都能在中鋼「企業模範生」的名銜下挺胸傲然而立。

110 年度全國模範勞工

視長者如親無微不至 個別化服務專業呵護

移工組 - 長生老人長期照顧中心越南籍照服員

楊氏金鷹 (Duong Thikimoanh)

採訪撰文/黃敏惠



*Duong
Thikimoanh*

照顧服務員的工作確實辛苦，面對背景不一的住民及家屬，往往碰到的狀況很多，有時也會讓人措手不及，尤其是心智功能退化的住民，可能出現干擾行為、個性改變、妄想或幻覺等症狀，在照顧上更要多用點心思。除了取得住民信任，更要對疾病症狀有一定的認知與了解，在心理層面則要採取包容、同理和接受的態度去面對。楊氏金鷹來臺前，沒有任何工作經驗，至今任職 6 年半，對於住民日常生活照顧技術正確、純熟，具耐心、愛心，對特殊（如失智）個案能提出妥適之個別化照顧策略，了解其需求予以回應。同時在遇到挫折時，她能用正面愉快的心情思考與應對，在服務住民的過程中，為彼此帶來許多良好的互動與成長，除了熱愛這份工作，她深刻體悟與住民相處，也是自我成長的一環。

從零開始 愛是唯一的動力來源

來自越南榮福省的楊氏金鷹，來臺前沒有任何工作經驗，除了照顧小孩、忙家務，還要下田幫忙農耕。為了讓孩子有更好的生活和學習機會，103 年 12 月她毅然決然來到臺灣擔任看護工，因先前所任職的機構結束營業，前雇主推薦楊氏金鷹轉至屏東縣私立長生老人長期照顧中心任職。她回憶剛到臺灣因為語言不通，未曾受過專業照顧服務訓練，因此吃了不少苦，期間經常受到挫折。幸好越南文化與臺灣文化非常相近，所以融

入生活並不困難，也因為在屏東工作，楊氏金鷹覺得臺灣的水果好吃又香甜，而且治安與醫療品質都比越南好，尤其是健保制度和防疫措施，相較於其他國家，臺灣能提供完善又嚴謹的政策管理，是能穩定發展的好國家，因此她格外珍惜在臺灣的工作機會。

長生老人長期照顧中心倡導自主管理，導入「自立支援」生活照顧模式，主任陳玉枝認為楊氏金鷹學習能力好，工作態度認真又負責，因此安排她擔任種子訓練員執行計畫。楊氏金鷹也不負眾望，不僅能了解長者的需求，並將自立支援理念融入於日常生活，透過飲食照顧及陪同復健，幫助失能長輩善用自身能力恢復自主生活，自力完成日常生活大小事。

楊氏金鷹表示因為長期在臺工作，與住民相處過程中，有如與自己的親人一起生活，雖然有些長輩翻臉與翻書一樣的快，但情緒過了之後，又回到慈祥的長輩身分，對她噓寒問暖。對於長輩及家屬的無理要求或對她發脾氣時，楊氏金鷹總是笑咪咪地客氣應對，是機構內的好脾氣代言人。雖然在這個工作環境裡，每天都要隨機應變各種狀況，她告訴自己，將長者視為自己的家人用心愛護，他們自然會展現愉悅的心情，當阿公阿嬤的活動力和食慾有明顯改善時，並能自主生活，所得到的成就感非筆墨能形容的。



行政院長蘇貞昌(左)與榮獲全國模範勞工移工組 - 外籍照服員楊氏金鷹 Duong Thikimoanh(右)合影

虛心受教 認真善待每一個寶貴生命

回想起剛到長生任職時，楊氏金鷹因缺乏照顧技巧，在工作上頻頻受挫，她抱著虛心受教的態度，學習前輩分享的照顧方式與經驗，將長者視為自己的家人，認真投入照顧工作，對於機構每個月的訓練考核，均踴躍參與積極認真學習。機構每年會安排至美和科技大學參加院外在職教育，她陸續完成學習 CPR、感染控制等多項專業訓練課程，並落實運用在工作上。

108 年 12 月底，當天天氣較寒冷，一早家屬來訪視有心臟病史的住民，當推至戶外散步時，住民突然呼吸急促喘不過氣，臉色蒼白冒冷汗，家屬緊張呼救，楊氏金鷹在第一時間衝到現場，快速將住民推回寢室協助上床休息，並立即通知護理人員，當下她果斷評估住民意識變差，即時為意識不清的住民施行熟練的 CPR 急救，後來護理人員到場接手處理，救護車即時到達並轉送醫院，這才挽回住民寶貴的生命。

如此優秀的表現，去 (109) 年屏東縣政府進行優秀移工選拔，楊氏金鷹榮獲優秀機構看護工獎，今 (110) 年由屏東縣政府勞動暨青年發展處推薦參加 110 年勞動部全國模範移工選拔，順利獲選模範移工(社福類移工)肯定。

想家時 就用家鄉菜餚解鄉愁

楊氏金鷹 103 年 12 月來臺時，越南的家是租賃的，當時沒有餘力可以蓋自己的房子，來臺後她認真工作，把大部分薪水都寄回家，如今越南的家已經蓋好了，老大也大學畢業出社會工作，她表示還要再繼續工作 6 年，讓老二、老三也能順利完成學業。長期在臺工作，楊氏金鷹有時也會想念家人，幸好她熱愛烹飪，會利用休假時間發揮好手藝，像是拿手的越南炸春捲、涼拌青木瓜絲、蒸青香蕉、越南粽等各式越南小吃，除了與住民、同事分享美食，也能稍稍紓解想念家的心情。

楊氏金鷹表示從事照顧服務員的工作並不輕鬆，常面對失能及失智老人，照顧長輩更需要考量每位長者的差異性，住民的需求及個性，給予個別化的服務，需要極大的愛心和耐心及同理心。但若讓她再重新選擇工作，楊氏金鷹認為還是會選擇擔任照顧服務員。她表示站在第一線服務，有些長者能夠侃侃而談自己生命故事，有些則喪失理性思考、與社會互動的能力，面對形形色色的長者，應對的方式就是秉持一顆「尊重」的心，珍惜此時此刻與長者相識的緣分，希望帶給他們更好的生活，讓自己的付出是有意義的，這也是自我成長的一環。

109 年 15-29 歲青年勞工就業狀況

勞動部統計處科長 鄭雅慧
專員 王韻婷



隨社經環境變遷，少子女化、高等教育普及及產業結構改變等，均對青年就業造成影響。本文依據勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告」摘述青年勞工就業現況、初入職場尋職歷程及初次工作經驗與職涯發展規劃等情形，提供各界參考。

壹、青年勞工就業現況

一、109 年青年就業者中，大學及以上程度占近 6 成

受少子女化趨勢與高等教育普及影響，109 年青年就業者 217.8 萬人，較 99 年 224.1 萬人減少 6.3 萬人，其中教育程度為

表 1 青年就業狀況

單位：千人、%

項目別	合計	占全體就業者比率	國中以下	高中(職)	專科	大學以上	占 15-29 歲就業者比率
101 年平均	2,194	20.2	116	699	260	1,119	51.0
103 年平均	2,099	18.9	98	610	193	1,197	57.0
105 年平均	2,119	18.8	86	631	167	1,235	58.3
107 年平均	2,191	19.2	82	659	166	1,283	58.6
108 年平均	2,206	19.2	91	664	155	1,297	58.8
109 年平均	2,178	18.9	89	653	158	1,279	58.7

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

大學以上者 127.9 萬人，占比 58.7%，較 99 年分別上升 27.3 萬人及 13.8 個百分點。

二、青年勞工踏入職場 4 成 6 不曾換過工作

青年勞工踏入職場後平均做過 2.1 個工作，

其中有 45.9% 不曾換過工作，換過 5 個以上工作則占 3.2%，現職 (109 年 10 月，以下同) 工作年資平均為 2.4 年，比每一工作平均時間 (工作總年資 / 工作個數) 1.9 年多 0.5 年，歷經就業市場磨合期後，工作穩定度隨之提升。

表 2 青年勞工工作經驗

單位：%、個、年

項目別	總計	不曾換過工作	曾換過工作 - 按轉換之工作個數分						平均做過幾個工作	平均做總年資	現職平均年資
			計	1 個	2 個	3 個	4 個	5 個以上			
99 年 10 月	100.0	41.3	58.7	27.5	18.2	7.2	3.4	2.4	2.1	3.9	2.4
101 年 10 月	100.0	38.1	61.9	28.2	16.7	8.5	3.9	4.7	2.3	3.1	1.6
103 年 10 月	100.0	41.3	58.7	27.9	17.8	7.5	3.1	2.4	2.1	3.3	2.0
105 年 10 月	100.0	41.0	59.0	32.5	13.7	6.4	3.7	2.6	2.1	3.2	1.9
107 年 10 月	100.0	45.8	54.2	25.5	16.6	6.3	3.4	2.4	2.0	3.2	2.0
108 年 10 月	100.0	42.4	57.6	26.0	18.1	6.2	4.3	3.0	2.2	3.7	2.3
109 年 10 月	100.0	45.9	54.1	25.3	15.6	6.3	3.6	3.2	2.1	3.9	2.4

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

三、青年勞工現職工作平均薪資為 3.2 萬元，超過 6 成曾獲加薪

109 年青年勞工現職工作平均薪資為 32,287 元，較 108 年增 684 元或 2.2%，較 101 年增 4,862 元或 17.7%，63.5% 曾獲加

薪，加薪原因以「個人在原職務表現良好」占 20.9% 最高，「個人服務年資增加」占 18.4% 次之。若與初次就業時相較，青年勞工薪資有增加者占 62.5%，平均增加 4,600 元。

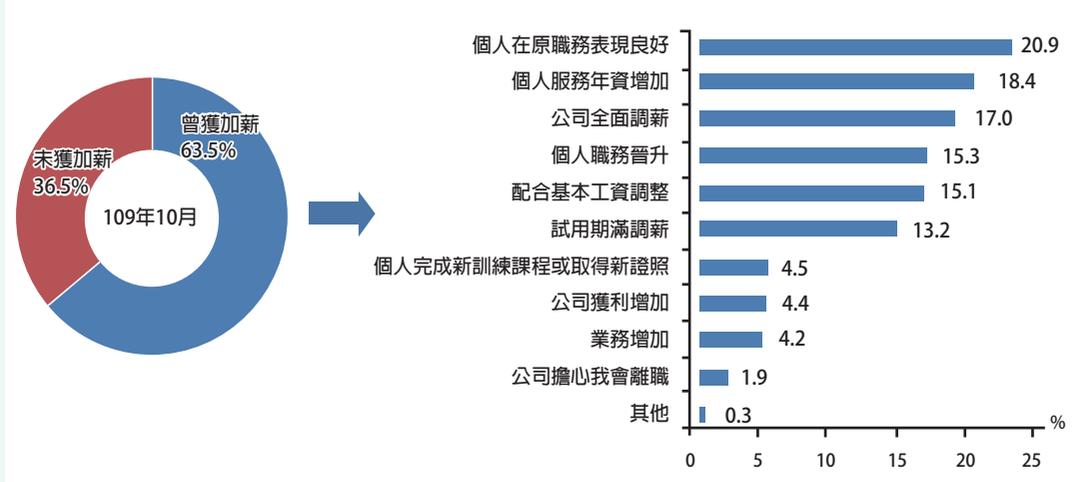
表 3 青年勞工現職工作與其初次就業薪資增減情形

單位：元、%

項目別	現職工作平均每人薪資	總計	較初次就業增減情形			
			增加	不變	減少	增減金額
101 年 10 月	27,425	100.0	51.7	37.5	10.8	3,441
103 年 10 月	28,925	100.0	55.2	34.2	10.6	3,419
105 年 10 月	29,427	100.0	58.9	28.3	12.8	3,887
107 年 10 月	30,607	100.0	62.6	26.2	11.2	4,555
108 年 10 月	31,603	100.0	60.7	29.4	9.9	4,905
109 年 10 月	32,287	100.0	62.5	28.8	8.6	4,600

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

圖 1 青年勞工現職工作曾獲加薪情形



資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

說明：曾獲加薪原因問項可複選。

貳、青年勞工初入職場尋職歷程及初次工作經驗

一、青年勞工初次就業年齡變動不大，尋職時間呈縮短趨勢

青年勞工初次就業年齡平均為 21.2

歲，平均尋職時間為 1.7 個月，尋職時間以「1 個月(含)以內」占 66.9% 為最高，其次「超過 1 個月-3 個月(含)」占 19.9%，二者合計占 86.8%。

表 4 青年勞工初次就業年齡及尋職時間

單位：%、月、歲

項目別	總計	1 個月(含)以內	超過 1 個月-3 個月(含)	超過 3 個月-6 個月(含)	超過 6 個月	平均尋職時間	平均年齡
99 年 10 月	100.0	56.7	27.6	10.6	5.0	2.3	21.2
101 年 10 月	100.0	35.0	40.6	13.8	10.7	2.1	21.2
103 年 10 月	100.0	30.4	46.5	13.7	9.4	2.1	21.7
105 年 10 月	100.0	59.8	23.8	10.8	5.7	2.0	21.7
107 年 10 月	100.0	68.5	19.0	7.3	5.1	1.8	21.4
108 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.8	1.8	21.3
109 年 10 月	100.0	66.9	19.9	7.5	5.7	1.7	21.2

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

二、青年勞工初次尋職以「薪資及福利」及「工作穩定性」為就業主要考量，超過半數之青年勞工初次尋職未遇困難

青年勞工初次就業考慮因素以「薪資及福利」及「工作穩定性」為主，分占 60.3% 及 59.8%，其餘「通勤方便」、「能學習

到知識技能」、「能學以致用」及「符合自己興趣」亦均在 4 成以上。青年勞工初次尋職未遭遇困難比率為 56.6%，有遭遇困難為 43.4%，所遭遇的困難以「經歷不足」占 25.4% 最高，其次是「不知道自己適合做哪方面工作」占 25.2%。

表 5 青年勞工初次尋職時選擇工作的考慮因素

單位：%

項目別	薪資及福利	工作穩定性	通勤方便	能學習到知識技能	能學以致用	符合自己興趣	有發展前景	有挑戰性	有升遷機會	工作負擔較輕	其他
99 年 10 月	51.6	54.5	42.1	49.0	44.2	44.7	35.2	22.6	21.9	7.8	2.5
101 年 10 月	61.1	58.5	48.8	47.6	38.3	42.1	32.6	18.2	20.9	10.9	0.5
103 年 10 月	60.8	59.3	50.7	48.0	40.8	44.3	37.7	24.7	25.1	10.1	0.4
105 年 10 月	61.5	63.2	51.1	49.0	42.4	44.3	38.1	21.4	23.1	9.4	-
107 年 10 月	57.6	55.8	47.8	45.8	42.7	40.6	31.6	19.2	20.3	10.1	0.5
108 年 10 月	59.1	58.9	48.0	47.4	42.9	40.7	34.6	20.7	20.6	9.5	0.5
109 年 10 月	60.3	59.8	48.3	43.1	42.6	41.3	34.2	19.5	18.7	10.1	0.9

資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：本問項可複選。

表 6 青年勞工初次尋職遭遇的困難

單位：%

項目別	總計	有遇到困難 - 按遇到困難項目分 (可複選)										沒有遇到困難
		經歷不足	不知道自己適合做哪方面工作	技能不足	求職面試技巧不足或不會寫履歷	工作內容要求不了解	適合的職缺	學歷不足	求職管道不足	其他		
99 年 10 月	100.0	49.2	31.9	26.4	18.5	16.4	11.3	13.4	12.1	10.3	2.0	50.8
101 年 10 月	100.0	62.5	36.6	33.6	18.8	16.0	12.5	15.0	10.0	7.8	0.5	37.5
103 年 10 月	100.0	54.2	30.6	30.1	17.2	14.4	11.6	12.2	7.1	6.8	0.4	45.8
105 年 10 月	100.0	51.1	30.1	28.8	19.1	16.6	13.2	12.0	8.2	7.8	0.5	48.9
107 年 10 月	100.0	47.9	27.4	27.3	16.5	15.2	12.9	9.5	7.0	6.2	0.8	52.1
108 年 10 月	100.0	43.6	25.9	25.4	16.2	14.3	11.3	8.7	6.9	5.7	0.3	56.4
109 年 10 月	100.0	43.4	25.4	25.2	15.8	15.0	13.3	9.0	6.1	5.6	0.3	56.6

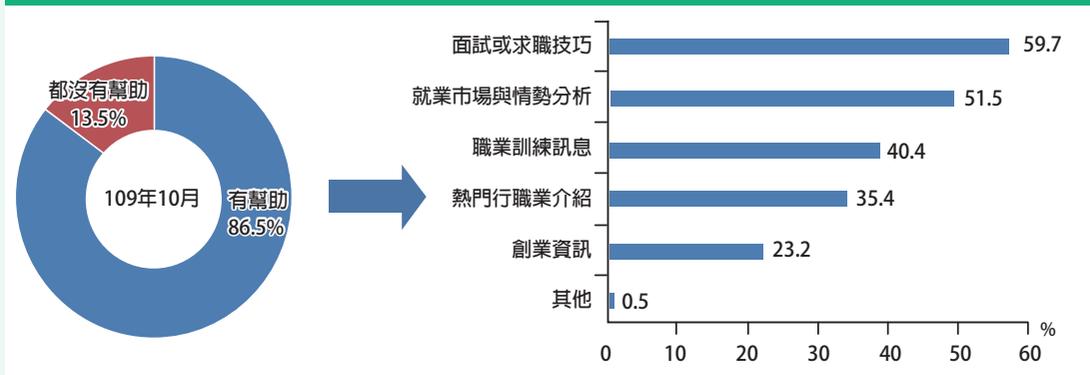
資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。

三、超過 8 成之青年勞工認為就業資訊有助於尋職

青年勞工認為就業資訊有助於尋職之比率

為 86.5%，以「面試或求職技巧」占 59.7% 最高，「就業市場與情勢分析」占 51.5% 次之，「職業訓練訊息」亦占 40.4%。

圖 2 青年勞工認為對尋職有幫助之就業資訊



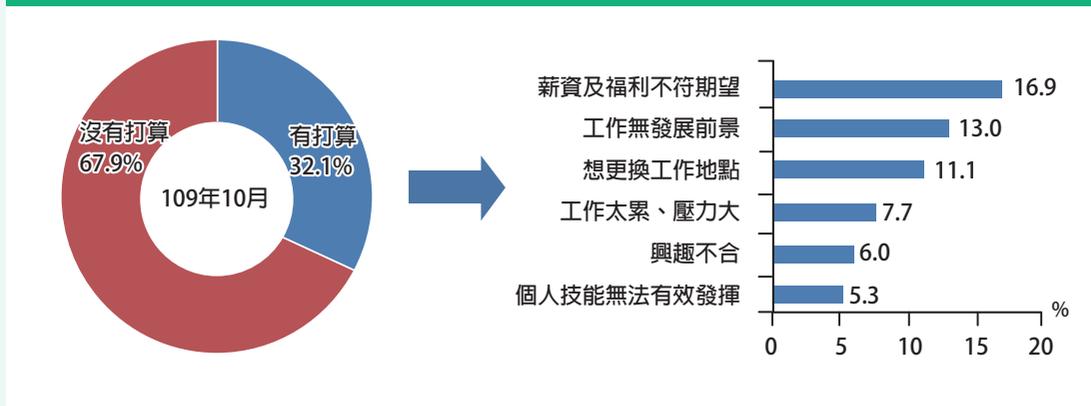
資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：對尋職有幫助之就業資訊問項可複選。

參、青年勞工職業生涯發展規劃

青年勞工有參加教育訓練者占 55.5%，以參加「專業技術訓練」占 34.8% 最高。目前無轉換工作打算者占 67.9%，想轉換者

占 32.1%，想轉換之最主要原因為「薪資及福利不符期望」占 16.9%，「工作無發展前景」占 13% 次之，「想更換工作地點」亦占 11.1%。

圖 3 青年勞工打算轉換工作情形



資料來源：勞動部 109 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」。
說明：打算轉換工作的原因可複選，並僅列出比率較高之項目。

臺澳／臺泰 MOU 換約暨國際論壇 開啟疫後技能提升新里程

勞動部勞動力發展署科長 黃哲上
助理研究員 陳厚任



勞動部次長林三貴(中)偕同與會貴賓合影

壹、前言

勞動力發展署為強化職訓國際合作，近來積極推動與歐洲及亞太區域各國雙邊國際職訓合作備忘錄 (Memorandum of Understanding, MOU) 簽署，以促進我國勞動政策接軌國際，同時汲取最新國際勞動力發展訊息與經驗，提升我國國際能見度並分享我國先進職訓經驗，打造區域技能發展聯盟。

受到新冠肺炎 (Covid-19) 疫情影響，全球經濟景氣急速惡化，連帶影響國際就業市場，職業訓練相關領域亦受到巨大衝擊。全球

因應疫情、避免人員實體接觸，訓練機構實施遠距施訓、遠距測驗等，增加辦訓難度與成本挑戰。另，疫情加速職場所需技能變遷速度與趨勢，工業 4.0、軟技能、物聯網 (Internet of Things)、數位系統整合以及人工智慧等，正以驚人的速度發展，對既有產業職缺造成衝擊，不過同時創造多元創新就業機會。

為持續深化我國與亞太區域國際職業訓練合作網絡，探討後疫情時期技能轉型創新策略，勞動力發展署於 2021 年 3 月 25 日辦理「臺澳／臺泰國際職訓合作備忘錄



ILO 官員專題演說

(MOU) 換約儀式暨後疫情時代技能轉型國際論壇」，並在勞動部常務次長林三貴、澳洲辦事處副代表劉溯源 (Michael Googan)、泰國貿易經濟辦事處副處長兼代理處長林淑櫻 (Varatsuda Saradatta) 三方共同見證下，由勞動力發展署署長施貞仰與澳洲技職教育聯盟 (TAFE Directors Australia: TDA) 執行長 Craig Robertson 及泰國工業部泰德學院 (Thai-German Institute: TGI) 院長 Somwang Boonrakcharoen 進行線上線下虛實整合「職業教育與訓練合作瞭解備忘錄 (MOU)」換約儀式。隨後以「後疫情時代技能轉型」為題，邀請國際勞工組織 (International Labor Organization: ILO) 官員 Hae Kyeong Chun、領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 以及澳洲、泰國、越南、比利時各國代表，針對疫情時代技能發展職訓再造，疫後人才所需新技能，以及各國於後疫情技能發展創新策略，包括數位訓練升級、數位人才培育等進行交流分享，開啟我國疫後國際職業訓練合作與技能提升新里程。

貳、活動重點紀要

一、臺澳泰三方出席見證簽署 MOU

活動由澳、泰及我國三方見證者致詞揭開序幕，首先常務次長林三貴肯定勞動力發展署推動亞太區域人力資源技能提升，積極

與各國洽簽 MOU，促進亞太區域產業人力交流，搭建國際合作平臺，並與國際組織如亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation: APEC)、國際技能組織 (World Skills International: WSI) 合作，於我國設立「亞太技能建構發展中心 (APEC Skills Development Capacity Building Alliance Institute: ASD-CBAI)」與「WSI 能力建構中心」，發展職能導向職業訓練課程，加強國際產業人才培訓，提升產業人才技能發展及競爭力，林常務次長期許未來臺灣在此基礎下，持續推動國際合作。

隨後，澳洲辦事處副代表以澳方見證人身分，首先讚許臺灣在面對 Covid-19 疫情的表現，但臺灣與澳洲的技職訓練同樣受到疫情的衝擊，也因為臺澳簽署合作備忘錄 (MOU)，雙方可以在此架構下，共同合作尋求解方。改善數位素養是當前職業訓練重要工作，數位技能在 APEC 亦是澳洲與臺灣之重要倡議，期待臺澳可透過「亞太技能建構發展中心 (ASD-CBAI)」將人才培訓成果拓展至更多亞太區域國家。

最後，泰國代表林淑櫻於見證時表示，泰國勞動力市場目前面臨疫情與數位轉型的雙面衝擊，但是挑戰亦是轉機，簽署合作備忘錄顯示雙方對技職教育與人才培訓之重視。臺灣在 WSI 的競賽上名列前茅，說明臺灣在技職教育人才培訓的投資成果，值得泰國借鏡，期待與臺灣於職訓領域合作，共同為兩國人才培訓創造更好的方案。

二、臺澳泰攜手推動疫後國際職訓合作

三方見證人應邀致詞結束後，續由三方簽署人致詞。首先，署長施貞仰表示，我國長期與澳、泰兩國合作推動產業人才訓練，現透過簽署 MOU，進一步建構國際技能合作平臺，持續深化三方合作。臺灣之前與澳洲合作密切，2018 年共同舉辦「APEC 會展產業國際專班」，2019 年續推「APEC 數位會展進階班」，導入澳洲師資與教材，安排實用、專業與系統化的職能導向課程品質 (iCAP) 認證課程，新增「運用科技執行會展專案職能課程」認證，對接並整合 APEC、東協、澳洲等評核標準和職能單元，擴大訓練效益國際採認；臺灣與泰國為長期亞太區域職業訓練合作夥伴，泰國曾多次派員來臺參與產業種子師資培訓計畫，為兩國技能發展建立基礎；現透過建立 MOU 合作架構，深化三方多元議題合作，更期許我國進一步搭建遍及歐洲、印太區域的職訓合作平臺。



與會貴賓針對疫後國際職訓合作最為關注之議題進行密切交流

接續，澳方簽署人澳洲技職教育聯盟 (TDA) 執行長 Craig Robertson 表示，推動技職培訓、訓練效益相互採認對於推動雙邊人才、技能移動及經濟發展至關重要，希望可以與臺灣積極推動技能相互採認機制；另外，泰方簽署人泰德學院 (TGI) 院長 Somwang Boonrakcharoen 則樂見臺泰密切職訓交流，並表示簽署 MOU 只是臺泰雙邊合作起點，期待未來建置雙邊互訪機制，並就雙方關注議題進一步推動實質合作。

三、專題演講

MOU 換約儀式完成後，勞動力發展署以「後疫情時代技能轉型」為題辦理國際論壇，邀請國際勞工組織 (ILO) 官員 Hae Kyeong Chun 與領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 擔任專題演講者分享。

(一) 疫情時代技能發展：職訓再造

國際勞工組織 (ILO) 就業政策部技能與就業力小組研究專員 Hae Kyeong Chun 首先說明 ILO 的針對疫情下勞動市場研究，新冠肺炎疫情對加深當前勞動市場的衝擊，技職教育亦受到疫情嚴重的衝擊，超過百國技職教育機構，因疫情關閉無法營運。另，疫情更加突顯數位基礎建設重要性，缺乏遠距教學設備使疫後職訓困難重重，學習機會成本增加，進而減低教學與受教意願。不過，疫情也促使訓練機構投入更多資源推動數位訓練，強化公私部門協力。



領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 演說

綜整而論，針對技職教育後疫情時代發展，Hae Kyeong Chun 提出四大建議：首先做好準備回應未來大規模傳染病，具體上可以加強課程回應新挑戰、師資培訓與虛實混合式教學；再者，重視弱勢勞動者問題，提升包容性為重要方向。第三，未來職業技能訓練可採公私合作模式，確保培訓符合市場需求。第四，ILO 提出「以人為本」的策略，重視勞動安全、衛生、數位、綠能等概念。

(二) 疫後成長：人才所需新技能

領英 (LinkedIn) 臺灣區資深客戶經理 Delora Yen 從產業人才需求實務層面，分析預測勞動力發展之未來走向，表示因疫情所產生之遠端及跨國等已經成為工作模式的「新常態」，美國的科技業目前將此工作樣態作為員工可選擇之選項，此常態所需的工作技能也有所不同。當前職場變化及未來趨勢，首先，根據 2020 年世界經濟論壇報告 (2020

World Economic Forum Report) 中說明 2025 年 8,500 萬個工作即將消失，而將出現 9,700 萬個新工作，其源自科技技術的轉變，但因為疫情的因素，此項轉變將加速發生。第二，為彈性工作或遠端工作的需求增加，2016 年至今職缺敘述中提及彈性工作或遠端工作之比例增加 78%，疫情在此轉變也扮演推波助瀾的作用。2020 年 3 月在遠端工作的職缺增加 3 倍，在此演變下，時間管理、帶領虛擬團隊及團隊合作等能力更顯重要。最後由於核心人才招聘激烈，許多企業開始展開對內徵才，人才技能可塑性成為內部人才流動的重要觀察重點。

勞動力發展之走向，面對以上影響，Delora Yen 從目前資料分析，當前商業人才、銷售人才、資訊科技人才快速成長的職業技能，其中包含資料分析、顧客關係、顧客經驗、網路安全等技能。最後無論職業訓練機構或勞工需要

關注 2021 年 10 大最佳技能，分別為韌性及適應力、數位素養、團隊溝通力、情緒智商、跨部門合作、領導變革力、管理變革、壓力管理、時間管理能力、創造力。在地域別中，北美洲及歐洲地區重視韌性及適應力，印度及東南亞關注數位素養。但除數位素養外，大部分為軟性與人相處的能力。因此未來勞工應該以韌性及數位素養為基礎培養工作能力。

四、主題分享：各國針對疫情之回應

在兩場次專題演講後，勞動力發展署邀請臺灣、澳洲、比利時、泰國、越南代表，分享各國面臨疫情衝擊之相關因應措施及最佳範例。

(一) 臺灣

勞動力發展署科長黃哲上首先說明，本次 MOU 簽署有助於三方在因應勞工面臨疫情衝擊之相關措施，並在此基礎上各國可依國內環境進行調整。我國在 APEC 架構下建置「亞太技能建構發展中心 (ASD-CBAI)」，其目的係為透過該平臺與 APEC 各經濟體進行職業訓練交流合作，未來臺灣也會透過該平臺與各國持續進行交流合作。接著分享臺灣協助勞工面對疫情之相關措施，主要有三大部分，第一為補助措施、第二為職業轉型訓練、第三為強化青年就業協助。

補助措施目的係為安定勞工生活，主要政策為「安心即時上工計畫」。政府提供最高 80 小時之工作，另外政府亦提供勞工及創業者貸款優惠或延後償還措施；在職業轉型訓練部分，進行全面性職訓協助措施，主要有安全的

防疫環境、提供數位訓練課程，例如使用 AR 科技或模擬機；有關青年就業服務部分，係由政府提供免費職前訓練及青年就業獎勵。

除此之外，我國同時運用 APEC 國際組織平臺，引進國際資源，協助在職勞工進行數位轉型，如勞動力發展署透過 APEC 提案「女性賦能數位技能提升 (Women's Economic Empowering, New Media Digital Upskilling: WEDU)」計畫，促進政府、企業、勞工三方協力推動勞動力數位轉型。

(二) 澳洲

澳洲技職教育聯盟 (TDA) 執行長 Craig Robertson 優先簡介工業 4.0 重要工具，其中包含大數據、人工智慧、區塊鏈、物聯網等，而未來工作將受到自動化機械化的影響，並引用 2021 年亞洲投資銀行針對越南之研究說明，自動化對整體社會影響並不顯著。受衝擊勞工應該投資在工業 4.0 所需要的技能上，國家的職業訓練也應朝該方向前進。

(三) 比利時

比利時佛拉芒區就業及職訓總署企業支持零售暨資通訊處長 Ann VAN NOOTE 表示，協助勞工進行提升為當前重要工作，另外職訓中心的數位化轉型也是重要工作。疫情下，職訓中心開始借重數位工具，提供職訓者 chrome book 及利用數位教材。最後有關數位素養問題，教導職訓師及參訓學員如何利用數位工具完成職業訓練工作，成為職訓中心數位轉型的重要議題。



臺、澳、泰三方簽署與見證人合影

(四) 泰國

泰國泰德學院(TGI) Somwang Boonrakcharoen 院長分享泰國工業 4.0 主要目標，旨在透過職業訓練將國內勞動力轉型為符合工業 4.0 之人才。泰國在疫情下，許多產業也開始走向自動化轉型，而面對自動化的趨勢，院長提出學習技能的重要性。另外，政府與產業的合作在推動泰國 4.0 也扮演重要角色，泰國政府目前正透過補助中小企業方式推動相關工作。

(五) 越南

越南計畫投資部策略發展研究院潘美鳳 (Phan Ngoc Mai Phuong) 副院長分享疫情對越南勞動力市場影響，除失業率全面性上升，薪資也出現下降情形。越南勞動力目前面臨技術人才不足問題，使產業轉型面臨挑戰。在疫情下，此挑戰更為嚴峻，遠距工作、電子商務等使數位科技的運用更廣泛。再者，自動

化的發生使勞工的數位素養更為重要，故越南以推動公私協力、產學合作培訓及永續學習為當前目標，持續培養青年勞動力，提升勞工的數位能力與綠色技能。透過國際合作與已開發國家、國際組織合作，也是越南推動職訓重要工作。

參、結語

勞動力發展署本次活動採取線上線下、虛實整合辦理，透過網路線上視訊方式鏈結各地合作夥伴齊聚與會，因應疫後勞動力發展趨勢進行我國與澳洲、泰國之線上換約儀式，積極推動我國疫情與疫後國際職訓合作，未來規劃與澳洲、泰國於 MOU 架構下推展 (1) 共同舉辦論壇、研討會、訓練營等活動；(2) 建立高階官員互訪機制；(3) 推動雙方數位時代技能提升等，強化我國國際區域職訓夥伴關係，促進國內外訓練機構鏈結，以提升我國職訓產業國際競爭力。

臺歐盟漁工專家視訊會議 國際合作 提升外籍漁工勞動人權

勞動部綜合規劃司視察 李玟儀



臺歐盟漁工專家視訊會議集思廣益，期透過專案合作，為外籍漁工朋友謀求更好福祉

臺灣四面環海，是非常重視與依賴漁業的國家，然而由於國人投入漁業捕撈工作的意願較低，因此我國長期面臨國內漁業勞動力不足的問題，近半數以上的漁船都須仰賴外籍漁工來補充勞動力的缺口。目前我國漁船僱用從事沿近海或遠洋作業的外籍漁工約有 3 萬人，這些外籍漁工朋友對臺灣的漁業發展，具有很重要的貢獻，而近年來我國外籍漁工勞動人權議題，也日益受到歐盟、美國以及國內外非政

府組織關注，其中除了我國籍漁船外，也包括了由我國人投資經營的非本國籍漁船。

為了提供外籍漁工更友善的勞動環境，近年來行政院農業委員會（以下簡稱農委會）與勞動部持續透過修法、檢查及宣導方式，以及舉辦勞雇團體對話等多重管道，從法規架構與實務作業面向，致力提升外籍漁工的工作及生活條件。另為進一步使我國漁工勞動人權接軌

國際，我國目前正在推動國際勞工組織漁業工作公約（以下簡稱 ILO-C188）國內法化，然而海上作業的勞動型態與外籍漁工勞動權益保障問題具高度複雜性，除了須進行跨部會合作與協調外，更須借鏡國際經驗，讓我國在推動 ILO-C188 國內法化的過程中，能夠兼顧公約規範與實務作業需求。

歐盟與臺灣具有相同的人權理念及價值，近年持續透過人權諮商、非經貿議題諮商等雙邊會議，就外籍漁工勞動權益保障議題交換意見。為協助我國提升外籍漁工工作及生活條件，並順利推動 ILO-C188 國內法化，歐盟執委會社會、就業及融合總署（以下簡稱就業總署）與我國自 107 年開始合作執行「漁工工作及生活條件專案」3 階段計畫，其中包括第 1 階段—107 年於我國舉辦座談會、第 2 階段—108 年我國官員赴法國海洋事務局考察，第 3 階段—110 年專家視訊會議，雙方歷經兩年密切合作，於 110 年 3 月完成專案。

第 3 階段專家視訊會議甫於 110 年 3 月 22 日至 25 日辦理完竣，由就業總署、農委會漁業署以及勞動部共同辦理，開幕上歐方由就業總署副總署長 Andriana Sukova 與歐洲經貿辦事處處長 Filip Grzegorzewski 共同致詞，我方則由農委會副主任委員陳添壽與勞動部常務次長林三貴共同致詞並為會議揭開序幕，雙方均認同外籍漁工勞動人權議題的複雜度與國際合作的重要性，故盼透過專案合作，為外籍漁工朋友謀求更好的福祉。



為期 4 天的會議中，荷蘭漁業理事會代表 Ment van der Zwan、西班牙外交部資深顧問 Diego Herrero 以及法國海洋部海洋事務局政策官 Olivier Lebrun，與農委會漁業署及勞動部代表，分別就漁工工作與休息時間管理、遠洋與沿海漁船檢查、依 ILO-C188 第 41 條簽發有效文件、僱用外籍漁工工作協議之法規及實務，以及投資經營非本國籍漁船之管理等 5 大議題進行充分交流，其中也探討了政府與雇主在外籍漁工勞動權益保障應擔負的角色與責任，國際運輸工人聯盟 (ITF) 代表亦參與討論。歐方在瞭解我國為提升外籍漁工勞動人權所做的努力與面臨的問題後，也集思廣益對我國提出推動社會對話、與外籍漁工來源國簽定雙邊協議或社會夥伴協議等建議，會議中雙方交流熱烈，我方受益良多。

目前我國除了正在推動 ILO-C188 國內法化外，也已著手研議落實外籍漁工工時管理及薪資給付等問題，農委會漁業署近期已邀集勞動部等相關部會，研商我國「漁業與人權行動計畫」。雖然我國面臨外籍漁工語言與生活習慣的差異，以及國外仲介管理不易等困難，但是臺灣對於提升外籍漁工勞動人權的努力，不會因此而停下腳步。

勞工職業災害保險及保護法

3保1完善



擴大納保，職災給付有**保證**
提升給付，勞工生活有**保護**
銅板保費，雇主勞工大**保障**
預防重建，整合體系更**完善**



現在 新法實施前

未來 新法實施後

4人以下事業單位
未強制納保

受僱事業單位勞工
全部強制納保
到職就有保障

受僱自然人雇主勞工
或實際從事勞動者
得簡便加保

沒加保
領不到保險給付

72,800
↑ 投保薪資上限
45,800

24,000
投保薪資下限 ↑
11,100

打工族
新鮮人
保險年資短
年金給付少

100%
傷病給付前2個月
之後70% ↑

整合職災預防
與重建

缺乏參與
職能重建誘因

失能年金按失能程度
發給
70% 50% 20%

職能復健津貼最長
可請領
180天

遺屬年金發給
50%

提供
照護補助及
器具補助



更多內容可詳閱



勞工職業災害保險及保護法

預防墜落災害

保護作業安全



適當作為



架設臨時性水平母索



使用高空工作車



使用個人擒墜裝備，
如全身背負式安全帶



架設安全網



勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書



定價 NT \$ 180 元

廣告