

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望

初探2010年 韓國工會與勞動關係調整法之修正

國立政治大學法律學系博士生 張義德

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

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

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



2010年工會與勞動關係調整法修正之背景

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

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

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

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

2. 日本労働研究機構編，前掲註，57-58頁（西澤弘執筆）。



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

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

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



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

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

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

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

2010年工會與勞動關係調整法修正之內容

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

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

(一) 工作時間免除制度

1、工作時間免除制度之內容

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

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

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

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

7. 上述制度之相關條文的中譯，請參照文末之附錄。



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

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

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

圖表 1 – 勞動時間免除額度告示

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

(注) 會員規模係指事業或事業單位之全體工會會員人數。

2、工作時間免除制度之最新發展

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

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

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

（二）協商窗口單一化制度

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

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

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

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



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

1、參與協商工會之確定程序

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

2、協商代表之確定程序

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



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

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

在雇主不同意得不經協商窗口單一化之程序且各工會無法自主決定代表工會

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

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

3、協商單位之分割

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

(三) 公正代表義務

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

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

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





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

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

代表義務之糾正申請的調查與詢問程序乃依中央勞動委員會之規定。


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

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

結語

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

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



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

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

制度」及於2011年實施「協商窗口單一化」制度與「公正代表義務」規定。

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

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



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

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

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

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

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



附錄：韓國工會與勞動關係調整法部分條文摘譯¹⁴

第24條（工會之專職人員）

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

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

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

第24條之2（工作時間免除審議委員會）

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

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



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

第29條之2（協商窗口單一化程序）

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



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

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

依總統令之規定受理工會之申請而對其異議作出決定。

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

第29條之3（協商單位之決定）

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

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

第29條之4（公正代表義務等）

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





臺紐經濟合作協定

簡介

勞委會綜合規劃處專員 周宣岑

前言

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

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



重要性

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

特性

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

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

臺紐洽簽經濟合作協定大事紀

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

臺紐經濟合作協定有關自然人移動及勞工主要章節

一、第14章「商務人士短期入境」：

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

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



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

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

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

(八)有關爭端解決上，締約方應致力

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

二、第16章「貿易與勞工章」：

本章計5條，分別為目標、主要承諾、制度安排、合作及諮商。

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

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

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

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



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

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

臺紐經濟合作協定有關本會主管主要章節帶給我國的好處

一、第14章「商務人士短期入境」：

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

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

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

二、第16章「貿易與勞工章」：

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



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

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

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

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

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

結語

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



新加坡勞動力規劃 政策形成之組織運作及政策簡介

勞委會綜合規劃處科員 蔡宜倩

新加坡人力部之願景、使命與核心價值

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

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



新加坡勞動力規劃相關單位及架構

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

Agency, WDA)為人力部(MOM)之法定機構。

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

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

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

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

能，以維持國家競爭力。

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

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

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

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

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

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

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

外籍勞動力管理司(FMMD)主要任



務與核心功能如下：

1. 管理並保障外籍工作者就業條件：

特別著重於非法僱用、調職、住宿、僱用環境、生理健康、逃逸等領域。

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

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

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

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

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

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

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

1. 支持高階專業工作者(PMEs)，使其更具適應能力

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

2. 強化並深化專業技能

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

3. 促進企業生產力改善

為幫助企業實踐改善生產力的誘因，勞動力發展署(WDA)在服

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

4. 協助低薪勞工

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

5. 提供持續教育與訓練(CET)系統的品質

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

6. 世界級繼續教育訓練(CET)基礎設施的發展

新加坡將於2013年成立兩座國家繼

續教育訓練(CET)校區，提供勞雇雙方技能訓練和職涯機會的單一服務據點。

勞動力政策之形成及跨部門合作機制

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

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

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



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

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

新加坡當前勞動力規劃政策發展政策要點

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

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

(一) 創造優質的勞動力樣貌：

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

(二) 持續為工作者建立更優質進步的工作環境：

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



全體勞動者提供薪資單，同時加強對違反就業法者之執法及罰鍰。

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

(三) 照顧專業人士、經理人、高階管理者(PMEs)：

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

108,000元)的專業工作者能得到更佳的保障。

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

(四) 照顧弱勢勞工：

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

(五) 降低對外籍勞動力之依賴：

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



降低外籍勞動力依賴措施時程表

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

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



(六) 支持國內事業單位：

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

1. 工作專業化方案(WorkPro)：

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

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

務所需相關訓練，受訓期間之薪資和訓練費用由勞動力發展署(WDA)共同資助。

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

4. 強化對中小企業的訓練支持。

5. 提供提升生產力的誘因：

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

對我之啓示與建議

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

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



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

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

仰賴廉價外籍勞動力以及近年外籍勞工人數屢創新高之現象。

- (三) 改善低薪勞工之勞動條件：新加坡政府對於低薪勞工勞動條件之關注，鎖定於加強改善特定族群，並提升如清潔及保全人員的薪資水準做法，亦可供我國未來加強保障弱勢勞工之政策參考。
- (四) 提供企業提升生產力之誘因：為促進企業提升生產力，新加坡政府對於積極追求生產力創新之企業提供現金補助外，亦透過與企業共同資助受僱者之部分薪資成長，對於鼓勵企業與勞工共享生產獲益及提升生產力之正面效益應有可取之處。🌱

第42屆國際技能競賽成績揭曉 我國選手再創佳績

中部辦公室

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

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





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

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

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

「國際技能競賽」於1950年由西班牙發起舉辦，原組織名為

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

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

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

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

附件—近 10 年我國參加國際技能競賽得獎統計表

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

備註：1. 本統計係以近 10 年資料為母體。

2. 「○」表示參加未獲獎；空白表示未參加。



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

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

我國推動社會企業實務

「多元就業開發方案」

國際分享會暨參訪實錄

職訓局綜合規劃組科員 謝妮珊



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



「多元就業開發方案」國際分享會

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

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

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

此次分享會，國內外共有4場案例分享，以下分別介紹。

無字天書與聲音精靈的故事

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

阿蘭城新風貌

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

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

加拿大社會企業分享作法

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

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



請，鼓勵身心障礙者積極參與工作，擁有財務的自主權與尊嚴。

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

澳洲社會企業作法分享

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

梅蘭博士表示，臺灣與澳洲人口差不多，

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

參訪多元就業開發執行單位

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

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



現場開放發問，討論熱烈。

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

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

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

其後，於8月15日在林三貴局長陪同下，參訪位於大樹區竹寮村的舊鐵橋



林三貴局長主持綜合座談。



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

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

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

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

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

結語

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