GRB 系統編號：PG10707-0091

機關計畫編號：20180716154555349

「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」

期末報告

勞動部勞動力發展署委託研究報告

中華民國　107　年 11 月

勞動部勞動力發展署 107 年度委託研究計畫

GRB 系統編號：PG10707-0091
機關計畫編號：20180716154555349

「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」

結案報告

委託機關：勞動部勞動力發展署

計畫主持人：徐秀燕博士

計畫研究單位：創慧國際諮詢有限公司

印製日期：中華民國　107　年 11 月

※本研究報告僅供參考，不代表本部意見。

勞動部編印

摘要

本研究為深入了解「因應貿易自由化產業調整支援方案」執行之優劣缺失，及「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」中，個別勞工申請受損認定機制的合宜性，本研究提出相關的研究規劃，目的為透過多元化資料精確了解計畫執行結果，並提出改善建議，促使計畫執行更加圓滿。研究執行方式為：1.國內外文獻分析：藉由國內外相關文獻，以及近年勞動力發展署執行計畫的資料等，進一步分析以有效瞭解我國在「因應貿易自由化與勞工協助措施」的執行現況，及他國如美國、韓國、歐盟、日本及澳洲等國家，因應貿易自由化帶來的勞工權益損害之認定標準，及其對應的救濟方案與成效；2.問卷調查：調查對象為勞動部勞動力發展署提供民國 104 年度至 106 年度期間參與充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助的勞工及企業名單。有效回收勞工 429 份及企業 121 份，總計 550 份。分析勞工及企業對參與計畫滿意度、措施對勞工整體能力之影響、未來參與措施的意願及建議等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以計畫滿意度之交叉性分析以深入瞭解執行情況，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述；3.辦理 5 場次座談會，透過勞動力發展署五個轄區內邀請曾參與因應貿易自由化協助措施之企業(2 名)及勞工(3 名)、以及 3 位專家學者參與座談會，探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。最後，本研究依據上述三項研究成果，提出對「因應貿易自由化與勞工協助措施」具體回饋意見、現行可實施政策及中長期政策的建議。

目　錄

第一章 緒論 1
第一節 研究緣起及目的 1
一、緣起 1
二、研究主旨 2
第二節 研究方法 4
一、國內外文獻次級資料蒐集 6
二、深度訪談 7
三、問卷內容規劃 10
四、問卷調查實施方式 11
五、座談會 12
第三節 小結 14
第二章 國內文獻資料蒐集與分析 16
第一節 整體背景 16
一、國際貿易與就業機會 16
二、協助方案與措施 17
第二節 充電起飛計畫 19
一、計畫簡介 19
二、計畫效益 20
第三節 因應貿易自由化在地訓練服務計畫 24
一、計畫簡介及成效 24
二、訓練需求與課程規劃 25
三、區域產業特性與訓練服務供應體系 26
四、全面性與制度性處理機制 27
第四節 職務再設計補助 27
一、計畫簡介 28
二、計畫效益 29

第五節 協助取得技術士證 30
第六節 因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法 31
一、適用對象 32
二、受損勞工申請條件 32
三、受損勞工之認定基準 33
四、執行方式 33
五、受損勞工認定申請受理流程 34
第七節 小結 36
第三章 國外文獻資料蒐集與分析 38
第一節 美國 38
一、實施概況 39
二、措施成效檢討 46
第二節 韓國 48
一、實施概況 48
二、措施成效檢討 52
第三節 歐盟 53
一、歐盟簡介 54
二、實施概況 54
三、措施成效檢討 56
第四節 日本 58
一、實施概況 58
二、措施成效檢討 61
第五節 澳洲 62
一、實施概況 63
二、措施成效檢討 66
第六節 小結 69
第四章 專家及參與勞工及企業代表之座談分析 78
第一節 座談目的及討論議題 78
一、會議時間及地點 79

二、與會人員 79
三、討論主題 79
第二節 執行方式.....81
一、參與座談會代表 81
二、實施方式 83
第三節 質性歸納分析 84
第四節 小結 98
第五章 參與之勞工與企業之意見調查分析 104
第一節 研究設計 104
第二節 勞工代表問卷分析 109
第三節 企業代表問卷分析 128
第四節 小結 143
第六章 結論與建議.....148
第一節 結論 148
第二節 政策建議.....154
第三節 研究限制 158
參考文獻 160
附錄一 訪談邀請函.....166
附錄二 訪談紀錄.....170
附錄三 企業代表問卷.....194
附錄四 勞工代表問卷.....197
附錄五 期中審查意見及回覆表.....199
附錄六 座談會邀請函（五場）.....20807
附錄七 受損勞工認定申請表(草案).....21817
附錄八 座談會會議記錄（五場）.....2210
附錄九 期末審查意見及報告對照表 24746

圖目錄

圖 1-2-1 研究流程 5
圖 1-2-2 勞工評估架構 6
圖 1-2-3 企業評估架構 6
圖 2-6-1 受損勞工認定申請受理流程（草案） 35
圖 3-1-1 美國貿易調整協助計畫(TAA)之體系架構圖 39
圖 3-2-1 韓國「貿易調整支援法」實施體系架構圖 49
圖 3-2-2 韓國企業申請貿易調整支援之程序 50
圖 3-2-3 韓國勞工申請貿易調整支援之程序 51
圖 3-4-1 申請僱用調整助成金給付手續流程圖示 60
圖 5-1-1 勞工問卷分析架構 105
圖 5-1-2 企業問卷分析架構 105

表目錄

表 3-1-1 美國企業貿易調整協助方案勞工申請情況 47
表 3-2-1 歷年申請 TAA 協助的數量 53
表 3-4-1 日本僱用調整助成金申請統計 61
表 3-5-1 BlueScope Steel 公司案例 64
表 3-5-2 2015 年藍思普鋼鐵公司-結構調整計畫申請流程及注意事項 64
表 3-6-1 受貿易自由化影響各國勞工申請措施比較表 71
表 4-3-1 座談會出席名單 81
表 5-2-1 受訪勞工性別統計表 109
表 5-2-2 受訪勞工年齡統計表 110
表 5-2-3 受訪勞工教育程度統計表 110
表 5-2-4 受訪勞工企業所在地統計表 111
表 5-2-5 受訪勞工服務部門統計表 111
表 5-2-6 受訪勞工職位統計表 112
表 5-2-7 受訪勞工工作年資統計表 112
表 5-2-8 受訪勞工行業別 113
表 5-2-9 勞工申請方式 114
表 5-2-10 勞工再次參加意願 114
表 5-2-11 勞工薪資調整幅度 115
表 5-2-12 參與勞工職位有無升遷狀況 115
表 5-2-13 勞工參加過下列哪些計畫 116
表 5-2-14 充電起飛計畫滿意度 116
表 5-2-15 充電起飛計畫對於自身整體能力影響 117
表 5-2-16 職務再設計補助計畫滿意度 117
表 5-2-17 職務再設計計畫對於自身整體能力影響 118
表 5-2-18 技能檢定補助計畫滿意度 118
表 5-2-19 技能檢定補助計畫對於自身整體能力影響 119
表 5-2-20 整體計畫滿意度 119
表 5-2-21 未來希望的協助措施 120
表 5-2-22 勞工性別對未來如有新增或調整措施意願交叉表 121
表 5-2-23 勞工學歷對未來如有新增或調整措施意願交叉表 121
表 5-2-24 勞工職位對未來如有新增或調整措施意願交叉表 122
表 5-2-25 勞工工作年資對未來如有新增或調整措施意願交叉表 122
表 5-2-26 勞工工作行業對未來如有新增或調整措施意願交叉表 123
表 5-2-27 勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後薪資的調整幅度與我參與措施後有助增強求職優勢交叉表 124

表 5-2-28 勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後職位是與我參與措施後有助增強求職優勢整體提升 交叉表 125
表 5-2-29 勞工問卷信度分析 125
表 5-2-30 勞工計畫滿意度與自身能力影響相關性 127
表 5-3-1 受訪企業單位的行業別統計表 128
表 5-3-2 受訪企業所在地統計表 129
表 5-3-3 受訪企業員工人數區間統計表 129
表 5-3-4 受訪企業填寫人職別間統計表 130
表 5-3-5 受訪公司受貿易自由化影響程度 130
表 5-3-6 企業申請方式 131
表 5-3-7 企業再次參加意願 131
表 5-3-8 企業申請計畫 132
表 5-3-9 充電起飛計畫滿意度 132
表 5-3-10 充電起飛計畫對員工的影響 133
表 5-3-11 在地訓練服務計畫滿意度 133
表 5-3-12 在地訓練服務計畫對員工的影響 134
表 5-3-13 職務再設計補助計畫滿意度 134
表 5-3-14 職務再設計補助計畫對員工的影響 135
表 5-3-15 技能檢定補助計畫滿意度 135
表 5-3-16 技能檢定補助計畫對員工的影響 136
表 5-3-17 整體計畫滿意度 136
表 5-3-18 未來希望的協助措施 137
表 5-3-19 企業所在行業與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表 138
表 5-3-20 企業員工人數與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表 139
表 5-3-21 受貿易自由化影響的程度與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表 140
表 5-3-22 企業問卷信度分析 140
表 5-3-23 企業計畫滿意度與整體能力改善相關性 142

第一章 緒論

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施及因應貿易自由化帶來之衝擊與損害。同時，勞動部已依「因應貿易自由化調整支援條例」之規定，於 105 年 12 月 20 日彙總該方案相關措施據以訂定「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」，並增訂個別勞工申請受損認定機制，此一機制係補充勞工所屬受損企業未申請受損認定之作為，雖大致運作程序已明定，惟細部操作面仍需研議。為瞭解因應貿易自由化勞工協助措施之合宜性及個別勞工申請受損認定程序，故辦理本研究，將藉由國內外文獻調查、座談會、問卷調查等研究方法，提出措施之回饋意見及政策建議。

第一節 研究緣起及目的

一、緣起

為因應貿易自由化與兩岸簽署經濟合作架構協議(ECFA)，政府基於「預防勝於治療」的概念規劃相關的配套方案，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」，適用對象包括工業部門、服務業部門等產業對象及個別提出受損認定申請之企業及勞工。此方案依產業受影響情形提供振興輔導、體質調整、損害救濟等不同階段之調整支援措施；振興輔導階段係針對可能受貿易自由化影響或內需型、競爭力較弱、易受貿易自由化影響之加強輔導型產業，進行一系列的加強措施，體質調整及損害救濟階段則再進一步提供額外之支援措施，以強化其因應貿易自由化之能力並協助產業及勞工提升競爭力。

(一) 振興輔導策略：建立就業服務單一窗口提供就業服務諮詢、職訓訊息及推介就業等。另辦理勞工技能提升、協助取得技術士證、提供勞工免費

心理諮詢支持服務、提供創業技能及經營管理培訓、職務再設計補助、穩定勞資關係等措施。

(二) 體質調整及損害救濟策略：對於經跨部會「因應貿易自由化產業輔導專案小組」審議通過產業之所屬事業單位勞工，除提供「振興輔導」之相關協助措施外，並於 100 年 4 月 6 日訂定受貿易自由化影響勞工創業貸款利息補貼要點，提供創業貸款利息補貼等創業協助事項。亦於 100 年 6 月 10 日訂定「因應貿易自由化就業協助措施補助要點」，提供就業安定協助及轉業再就業協助，包括受影響事業單位在職勞工薪資補貼、職務再設計補助、失業勞工求職交通補助金、失業勞工搬遷補助金、失業勞工租屋補助金、雇主僱用失業勞工獎助、臨時工作津貼、多元就業開發方案工作津貼、職場學習津貼、非自願離職失業勞工待業生活津貼等。

勞動部為完善政府協助企業及勞工因應貿易自由化之保障，依「因應貿易自由化調整支援條例」之規定，於 105 年 12 月 20 日發布「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」，除明定協助企業與勞工之各項調整支援措施內容外，並增訂個別勞工申請受損認定機制。此機制的制定，促進貿易自由化影響產業申請流程從單軌(企業)改為雙軌制(企業與勞工)，凸顯政府重視勞工的權益及人力資本的調整。

上述機制係補充勞工所屬受損企業未申請受損認定之作為，雖大致運作程序已明定，惟細部操作面仍需研議，如個別勞工相對於企業，較無法掌握企業實際營運情形及資料，至由勞工自行提供佐證資料不易，不利其受損認定之申請，以及如何認定勞工受損情形確實係受到貿易自由化影響等。

二、研究主旨

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」，本方案尚在執行中(為期到 108 年)，為配合方案之推動，勞動部推出充電起飛、職

務再設計等多項計畫(分散訂定)。目前所執行之計畫均屬振興輔導階段，相關協助措施多係運用現行措施，並多比照對待特定對象方式給予補助或從優給付，惟是否符合受貿易自由化影響勞工之需求，得以儘速協助其穩定就業或轉業及再就業，需予評估。另勞動部已依「因應貿易自由化調整支援條例」之規定，訂定「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」，並增訂個別勞工申請受損認定機制，此一機制之實務面如何操作需進一部研議。

本研究透過多元化資料精確了解各項計畫執行結果，並提出改善建議，促使計畫執行更加圓滿。研究執行策略為：本研究透過多元化資料精確了解各項計畫執行結果，並提出改善建議，促使計畫執行更加圓滿。研究執行策略為:

(一)國內外文獻及次級資料分析:從相關的統計資料發現，台灣推動貿易自由化後國內產業的整體產值有明顯提升，但無形中卻衝擊了體質較弱的本土產業，2009 年由經濟部工業局擬定輔導產業輔導清單，並藉由勞動部勞動力發展署大力推動協助措施，預防事業單位受貿易自由化衝擊。因台灣仍屬於貿易自由化中的新興國家，對於實施貿易自由化會帶來哪些的優點與缺失，得透過其他先進國家過去的相關經驗，才能進行預防的工作規劃。故須藉由國內外相關文獻，以及近年勞動力發展署所蒐集的次級資料等，進一步分析以瞭解我國執行現況及他國的執行工作規劃。

(二)問卷調查: 針對曾經參與勞動部因應貿易自由化各項協助措施(如充電起飛計畫、職務再設計等)之企業及勞工(含在職及失業勞工)，需有效回收 500 份以上（含企業代表 100 份，勞工身份者 400 份）之調查分析。為能建立問卷的有效性，本研究於問卷發展前先執行個案訪談，蒐集相關訊息以確認問卷的測量面向，問卷發展完成後由專家審查，最後執行正式施測以瞭解各項協助措施是否達成預期效果。

(三)辦理 5 場次座談會:透過勞動力發展署五個轄區內邀請曾參與本部因應

貿易自由化各項協助措施(如充電起飛計畫、職務再設計等)之企業(2 名)及勞工(3 名)、以及 3 位專家學者參與座談會，探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

第二節 研究方法

本研究參考相關政策評估理論基礎，針對因應貿易自由化勞工協助措施的執行成果進行檢討，及個別勞工申請受損認定程序的評估，本計畫研究方法，首先探討政策評估理論及依據其概念設計評估架構，蒐集貿易自由化勞工協助措施相關文獻，設計質化深度訪談，以瞭解貿易自由化勞工協助措施之流程與方式，除彙編訪談與問卷內容外，依結果分析貿易自由化勞工協助措施辦理之成效，並透過座談模式和參與者及專家的對話，發展合理的結論與建議。根據上述，有關研究流程如圖 1-2-1 所示：

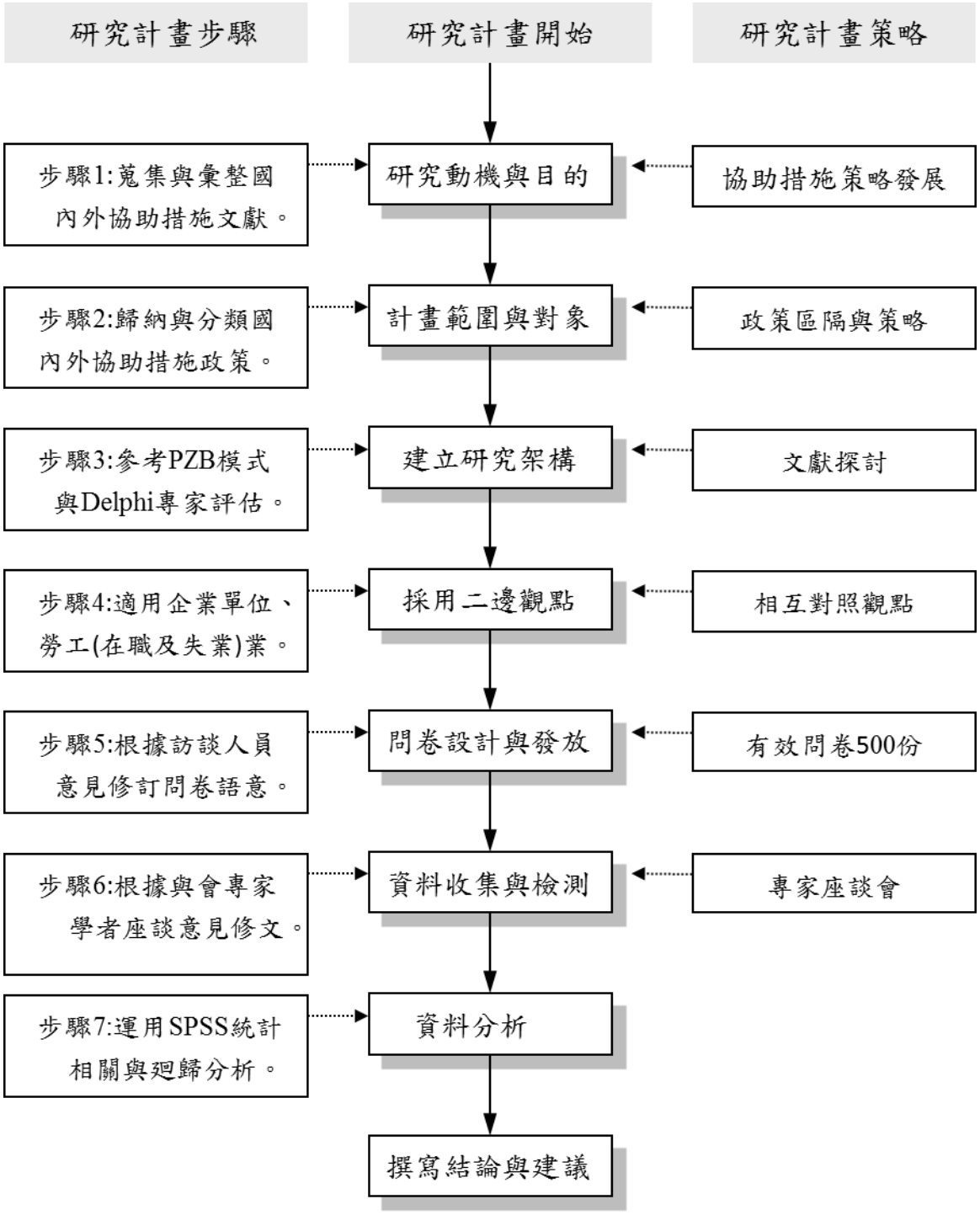

圖 1-2-1 研究流程

本計畫評估架構如圖 1-2-2 與圖 1-2-3 所示，分為企業與勞工端分別瞭解參與狀況以做交叉探討成效。從中，我們將透過描繪勞工以及企業的人口統計與特質以分析「因應貿易自由化勞工協助措施」實施成效，成效方面，對於勞工端首要在於探討其對於措施的滿意度以及措施帶給其就業能力的

提升。而對於企業端，則主要瞭解如此措施內容帶給企業的未來參與意願，以及帶給企業內部員工能力的提升。

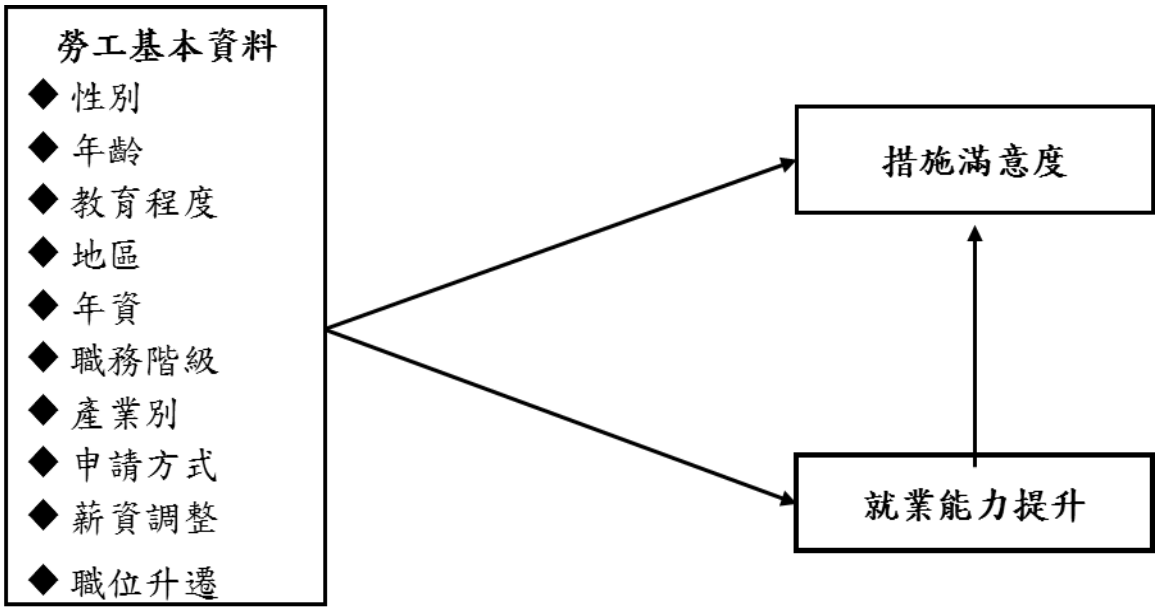

圖 1-2-2 勞工評估架構

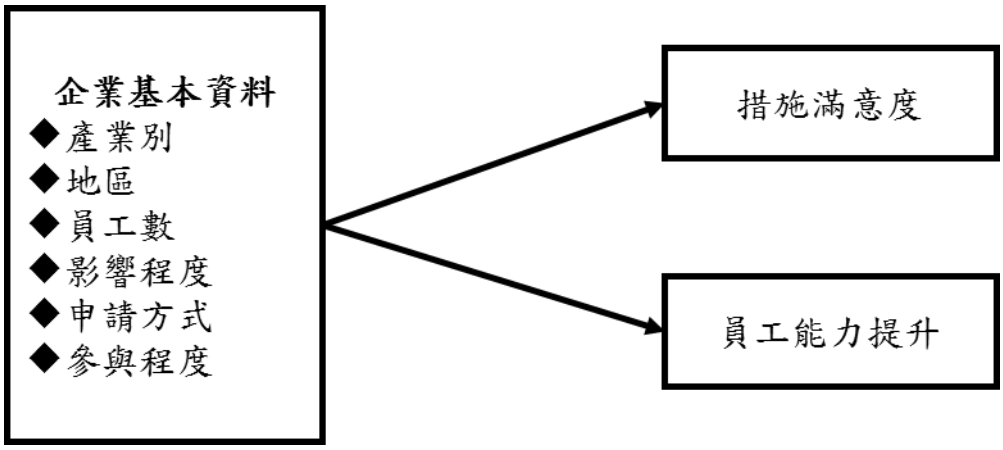

圖 1-2-3 企業評估架構

一、國內外文獻次級資料蒐集

本研究將以「文獻分析法」，蒐集、整理、歸納、分析相關文獻和次級

資料，以系統性方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。為協助受貿易自由化影響的企業及勞工，本研究將針對因應貿易自由化勞工協助措施之政策措施緣由、計畫的內容、績效指標、及計畫的管理等，透過國內相關的期刊、書籍、論文、研究報告、政治出版品、以及相關統計資料，進行比較分析。針對個別勞工申請受損認定程序之做法，將蒐集各先進國家或區域如美國、歐盟、澳洲及鄰近國家如韓國、日本，對於推動相關政策之內涵，進行分析比較各國協助勞工及個別勞工申請受損認定程序之規劃與執行建議，以作為未來政策修正之參考依據。

二、深度訪談

(一)訪談流程

為瞭解「因應貿易自由化勞工協助措施」執行狀況、實施助益、參與方案之勞工及企業代表對本方案之評價，及措施在推動中所遭遇之困難，本計畫將辦理北中南轄區參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工及企業代表進行深度訪談。訪談流程分為幾個步驟，如下：

1. 訪談前的聯繫及邀請：本計畫先行擬定訪談名單後，再透過電話及邀請函(附錄一)的發送，邀請企業及勞工代表參與訪談活動。若願意參與訪談，則以參與者的便利性為主，安排時間及地點進行深度訪談或是電話訪談。
2. 正式訪談：訪問前再次說明訪談的主題與目的，並提醒訪談過程中會全程錄音，訪談資料僅做為整體分析不做個案探討。進入正式訪談後，依據訪談大綱依序詢問，過程中若不清楚受訪者所表達之內容，訪員可針對該內容進行追問。若企業及勞工代表另有想補充的議題，可於回答完訪談大綱題項後進行補充。訪談時間約 30 至 50 分鐘。
3. 資料處理：資料蒐集後，訪員針對企業及勞工代表回答的內容進行各題項的摘要整理，訪談資料的彙整做為後續問卷發展、專家座談以及「因應貿易自由化勞工協助措施」的整體檢討與改善建議。

(二)訪談樣本

抽樣方式是透過勞動力發展署所提供之 106 年以前(含 106 年)參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之企業及勞工代表之參與名冊。勞動力發展署五分署轄區，每區抽取企業單位代表 1 名及勞工代表 2 名參加訪談，以符合本計畫實施目的。訪談的時間、地點及訪談方式(面訪或電訪)以參與者便利性為主。

(三)訪談大綱

訪談內容採開放性題綱，瞭解五分署轄區內的企業及勞工代表對於「因應貿易自由化勞工協助措施」執行的相關看法。主要目的為深入瞭解措施參與者之參與目的、參與經驗、以及改善建議等的提出。訪談大綱分為企業及勞工代表等 2 個版本，詳列如下：

1.企業代表

(1) 請問貴單位對於曾使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工之工作表現情形為何？

(2) 請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

(3) 參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

(4) 請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

(5) 您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

(6) 請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

(7) 整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

2.勞工代表

(1)基本資料（性別、教育程度）。

(2)請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

(3)請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

(4)請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

(5)請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

(6)請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

(7)整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

(四)訪談結果

總計訪談 17 位，企業代表 6 位，勞工代表 11 位。訪談記錄詳如附錄二。依據對象不同，總結歸納其訪談結果。

1. 企業代表訪談內容歸納

(1) 對措施了解程度：初次訪談時，企業代表對「因應貿易自由化勞工協助措施」，並不是很了解，經解釋為其為各項計畫的總稱，再針對其參與的計畫，做進一步的深入訪談。企業代表反映其企業是否受貿易自由化的影響並不是很確定。參與此措施大部分是就服中心及計畫執行單位告知。但是瞭解其企業因是貿易自由化影響的企業，其經費的補助較一般企業較高。

(2) 措施執行成效：在提升勞工的技能及知識有顯著的提升，且對企業的產能及良率都提高，特別是充飛計畫及職務再設計計畫。因此，企業整體滿意度都很好。

(3) 對措施的建議：充飛計畫申請時間每年都在 5 月以後，建議能在前一年年底即可進行申請。申請的程序若簡化更好，另外補助的經費並不高，但是，約束的條件很多，並不便民。希冀能補助外籍勞工參加訓練，特別是內訓，以利產線人力素質均衡。依照產業特性給予不同比例之補助，以幫助產業提升能力。

2. 勞工代表訪談內容歸納

(1) 對措施了解程度：初次訪談時，勞工代表對「因應貿易自由化勞工協助措施」，並不是很了解，經解釋為其為各項計畫的總稱，再針對其參與的計畫，做進一步的深入訪談。勞工對措施的整體內容並不是很了解，只知道參加其一該措施可以獲得學費或檢定的經費補助。

(2) 措施執行成效：訓練課程對工作技能及知識都有提升，且對穩定就業的幫助很大。職務再設計為輔具的提供，其效益為立即反應在工作效率的提高。至於薪資的提高，因課程內容及專業度不一樣，調薪的幅度亦不一樣。有學員利用此措施，作為轉業前的訓練。

(3) 對措施的建議：

勞工對目前各措施申請程序，都表示滿意，並無太多的建議。因為案件的申請有的是公司完成，有的是公協會協助處理。自己申請的並不多。因此，其程序大部分都可以接受。

三、問卷內容規劃

蒐集與研讀國內外針對因應貿易自由化勞工協助措施之相關文獻，及分析深度訪談等資料，依據對象來源包括參與措施之企業及勞工，具體設計 2 份問卷。問卷版本分為：勞工代表問卷及企業代表問卷。其相關之問卷內容如下：

針對勞工代表的問卷內容（附錄三），自變項包括勞工本身的性別、年齡、教育程度、地區、工作性質、職務階級、產業別、年資、工作狀態、薪資調幅、職位升遷等。依變項則包括勞工對於相關措施的參與滿意度以

及勞工自覺措施所帶來的就業能力之提升成效，並據此架構進行後續勞工成效評估分析。

另外，在針對企業代表的問卷內容（附錄四），自變項包括企業的所屬產業別、員工數、地區、受到貿易自由化的影響程度以及對於相關措施的參與程度等基本資料。依變項則包括企業對於未來相關措施的參與意願以及企業內部員工是否因應措施而得到能力的提升等，並據此架構進行後續勞工成效評估分析。

四、問卷調查實施方式

本研究採用線上問卷調查系統，依據勞動力發展署提供 106 年前參與辦理因應貿易自由化勞工協助措施之成員相關資料進行抽樣後，使用封閉式調查法將問卷 Email 給抽樣名單上之受訪者進行填答，並以電話、傳真等催收方式輔助調查，確保樣本的回收率及代表性。在正式調查前，由本團隊研究員擔任輔導員，根據線上作業建置程序進行網路調查及訪查，解決相關疑難以提升調查品質，並於問卷回收後負責問卷的審核、譯碼、除錯。

(一)調查對象

針對曾經參與勞動部因應貿易自由化各項協助措施(在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定等)之企業代表及勞工(含在職及失業勞工)代表，需有效回收 500 份以上（含企業代表 100 份，勞工身份者 400 份）之調查分析。

(二)抽樣規劃方式

針對企業代表的抽樣調查，根據全台實施因應貿易自由化勞工協助措施的執行單位，包含北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署，勞工的有效份數需至少 400 份，企業代表的有效份數需至少為 100 份，樣本數以分層隨機抽樣法設定母體各區域別之比例原則進行樣本配置以進行取樣。

(三)抽樣執行說明

本研究以分層隨機之比例配置法，進行有效樣本選取，選取方式依照需求書規定之企業及勞工兩群樣本，按區域別劃分：分為北基宜花金馬區、桃竹苗區、中彰投區、雲嘉南區、高屏澎東區等。其分層比例抽樣步驟為：

1.將調查總體按一定的標的分層。

2.計算各層的樣本數目。

公式：$n_i = n\frac{n_i}{N}$

公式中：

N：總體單位數目

N_i：第 i 層單位數目

n：樣本總數

n_i：第 i 層樣本數目

3.按各層樣本數目從各層中隨機抽取樣本單位調查。

(四)問卷量化分析

首先建立問卷的建構效度，進行項目分析、因素分析及信度分析（採 Cronbach's α 法）等，其主要檢測問卷題項的有效性；其次進行受試樣本的基本資料及各題項之敘述性統計分析及相關性分析，主要瞭解不同區域及不同背景資料的企業及勞工代表，其參與措施後成效的現況；接著再利用受試樣本的背景資料與反應題項進行交叉分析及差異分析，以瞭解不同背景之受試者的參與措施成效是否有差異；最後依據調查結果與相關文獻提出相關建議。

五、座談會

透過文獻、深度訪談、問卷調查之分析結果，於北中南之 5 轄區（如北基宜花金馬區、桃竹苗區、中彰投區、雲嘉南區、高屏澎東區）辦理至少 1 場次的座談會，總計辦理 5 場。邀請對象為各分署之主管或代表、2

家企業代表、3 位勞工代表及 3 位的專家學者參與會議。透過論壇的主持人引導參與者孕育構想，期有助於達到進一步作決策的目標。本研究先行設計好所要深入討論的焦點－主題，將參與者的想像與主題進行連結，並針對他人的意見相互提出評論，俾能激發團體的創意，藉此瞭解計畫的規劃面、實施面及供給面是否符合企業及勞工之需求，並藉由座談會萃取出計畫實施的缺失，以利檢討與改進。聚焦於最後的結論，並具體提出政策建議。討論大綱依參加的對象不同，設計不同的題目，建議如下：

(一)企業代表：

請簡要介紹公司的背景資訊與狀況後(如:業務範圍、主要產品、參加的措施概況)，請分享以下問題。

1. 貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?
2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？
3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?
4. 如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

(二)勞工代表：

請簡要介紹個人背景資料與過去參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後(如：服務於哪家公司、職務、參加過哪些措施…)，請分享下問題。

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等)?請舉例分享。

2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？
3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?
4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

(三)專家學者代表：

1. 國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?
2. 「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?
3. 請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。
4. 分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

第三節小結

為深入了解「因應貿易自由化產業調整支援方案」執行之優劣缺失，及「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」中，個別勞工申請受損認定機制的合宜性，本研究提出相關的研究規劃，目的為透過多元化資料精確了解計畫執行結果，並提出改善建議，促使計畫執行更加圓滿。

研究執行方式為藉由國內外相關文獻，以及近年勞動力發展署所蒐集的次級資料等，進一步分析以有效瞭解他國的執行工作規劃及我國執行現況。並採用問卷調查，針對曾經參與勞動部因應貿易自由化各項協助措施

(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)之企業及勞工(含在職及失業勞工)，至少需有效回收 500 份以上之調查分析。同時辦理 5 場次座談會，透過勞動力發展署五個轄區內邀請曾參與本部因應貿易自由化各項協助措施之企業(2 名)及勞工(3 名)、以及 3 位專家學者參與座談會，探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

第二章 國內文獻資料蒐集與分析

在經濟全球化時代，各國經濟表現及就業機會，深受國際貿易及跨國投資的影響。因此勞動部依行政院核定之「因應貿易自由化產業調整支援方案」，依勞工受影響情形並分別提供振興輔導、體質調整及損害救濟等 3 種策略之協助措施，辦理「協助勞工穩定就業」及「協助勞工轉業及再就業」等相關服務。本章先說明整體背景，依序介紹目前已辦理之各個計畫，如充電起飛、在地訓練服務、職務再設計補助、協助取得技術士證等計畫重點內容與執行狀況，以及 105 年訂定之「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」。

第一節 整體背景

一般而言，國際貿易將直接影響該國國境（輸入國）內的生產活動，輸入國將因外國產品的大量輸入而製造產業受到影響及對就業機會有所影響。甚至在國際投資的情況下，即使發生在某一國境內的生產活動，其利潤將歸屬於國外的投資者。全球化也可能造成他國就業機會對本國開放(如臺商)，或本國就業機會開放予他國國民（如外籍勞工）(古允文，2015)。

一、國際貿易與就業機會

全球化對就業所造成的效果與影響並非單向、也不易用少數向度呈現。全球化的意義不限於移動或流動、移出或移入，而是快速變動。相較其他工業先進國家，臺灣是一個高度全球化的國家，對外貿易對臺灣的重要性是絕對的，外貿依存度（進口與出口總值佔 GDP 的比例），自 70 年代起即維持在 75%以上，93 年以後更超過 100%。臺灣對外貿易、對外投資與國際間的勞動力移動，又呈現高度區域集中特性，尤其集中於美國與中國。中國大陸成為「世界工廠」之際，臺灣也同時出現企業結束臺灣的工廠而出走中國，造成兩地就業機會的實質改變(古允文, 2015)。高度全球化對臺灣境內經濟

活動及就業機會的影響效果，涵蓋產業變遷和勞動市場結構轉變的問題，需要逐步增強我國的人力資本。

為增益臺灣之全球競爭，提升勞動力素質，加速產業經濟動能，鼓勵廠商重整產業全球布局，推動措施或宜考量強化國內研發設計、產品行銷人才需求，催生領導型產業；以及提升工業技術職能，包括既有產業人力固本，透過整體或群聚型的輔導，強化產業勞動力的技術能力，輔導勞動力轉型；怎樣擴大對低階技術勞動力較多的產業(如農漁牧、皮革和鞋類、木材、木製品及軟木、紙漿、造紙、印說和出版等)進行整體或群聚型的輔導，以強化其產業勞動力的技術能力及其勞動力轉型(彭素玲、陳筆、黃春長，2016)，或為重要議題。另就業機會直接影響包括青年、中高齡等對象的就業機會。臺灣就業機會從工業轉向服務業的趨勢相當明顯。服務部門的就業職位未必不佳，但較佳位置的服務行業工作，往往需具備若干證照與實務服務經驗（如專技人員與保險財務經理人、圓融的人際互動經驗等），全球化對就業造成多向效果與影響(古允文，2015) 。

二、協助方案與措施

高度全球化對臺灣境內經濟活動及就業機會的影響效果，如何借鏡先進國家經驗，參照國內經濟活動，透過整體或群聚型的輔導，強化產業勞動力的技術能力，輔導勞動力轉型；並兼顧活化中高齡勞動力；因此簽訂兩岸經濟協議對臺灣產業影響各異，例如對電機與電子產品業等產業助益不大，再者，伴隨區域貿易協議內容，對多數優勢產業產品出口有更大助益，但部分內需、競爭力較弱的產業產品、事業單位與其僱用的勞工，不免有直接或間接的影響（勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署，2017)（以下簡稱北基宜花金馬分署）。

行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」（以下簡稱支援方案），勞動部於 100-106 年共編列經費 45.3 億元，依不同產業分為可能受貿易自由化影響、加強輔導型、受衝擊及受損 4 項產業，並

分別提供振興輔導、體質調整及損害救濟等 3 種策略之協助措施，辦理「協助勞工穩定就業」及「協助勞工轉業及再就業」等相關服務。

勞動部自 100 年起推動支援方案，協助受損或受影響產業，同時提高勞工朋友各項就業促進、職業訓練與勞工支持服務。整體措施除辦理因應貿易自由化之政策規劃宣導與國際交流溝通，以適時掌握國際、在地措施與需求動態，供政策參採之外，相關措施包括：

1.102 年至 104 年建置及維護「大陸地區勞動法令及實務案例」網站，提供國人赴大陸就業之主要地區勞工法令及勞動資訊。

2.與縣市總工會及雇主團體配合辦理區域貿易整合與勞工政策相關說明會活動，共辦理 84 場次，計有 10,023 人次參與。

3.105 年針對 TiSA 談判、TPP 關切議題辦理專家諮詢會議，邀請國外實務專家或官員來臺辦理專題講座。

4.辦理「2016 年貿易調整協助措施」工作坊。

其他振興輔導重要措施尚包括充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、因應貿易自由化就業協助措施補助要點—職務再設計補助、協助取得技術士證等項。

另外為擴大協助勞工，並完善保障機制，支援方案第 4 版(104 年 8 月 21 日修正)增列受貿易自由化影響之個別勞工可主動申請受損認定機制，以確保勞工所屬之事業單位因故未主動申請受損企業認定時，受損勞工得自行向勞動部申請受損認定，政府為完善對產業、企業及勞工因應貿易自由化的協助，於 104 年 12 月 30 日由總統公布因應貿易自由化調整支援條例，勞動部依該條例規定，於 105 年訂定因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法，但目前配合經濟部相關辦法之期程，尚待啟動，目前依支援方案推動相關措施。

本研究考量相關計畫之經費規模、參與企業數及勞工數、活化勞動力、訓練連結能力檢定、即時協助受損勞工等因素，以下分別說明振興輔導重要措施，包括充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、因應貿易自由化就業協助措施補助要點—職務再設計補助、協助取得技術士證照及因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法。

第二節 充電起飛計畫

勞動部為因應貿易自由化，加強輔導各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業及促進再就業，特訂定充電起飛計畫。

一、計畫簡介

(一)計畫措施

為強化勞工職場能力，提升其知識及技能，本計畫辦理措施如下：

1.在職訓練：補助個別在職勞工及自營作業者參加訓練單位所辦 理之訓練課程；或補助民營事業機構、非營利法人或團體辦理員工訓練課程，或提供訓練輔導服務。

2.職前訓練：協助失業勞工參加分署自辦或委辦之訓練課程。

(二)適用對象

勞工適用對象資格，為失業勞工年滿十五歲以上，且最近一次受僱事業單位為支援方案適用對象，並符合以下情形之一者：

1.在職勞工及自營作業者年滿十五歲以上，且所加保之就業保險、勞工保險或農民健康保險投保單位為行政院因應貿易自由化產業調整支援方案(以下簡稱為調整支援方案）適用對象者。

2.失業勞工年滿十五歲以上，且最近一次受僱事業單位為調整支援方案適用對象，並符合下列情形之一：

(1)於調整支援方案適用對象被認定後失業。

(2)於調整支援方案適用對象被認定前一百八十三日內失業

3.就業保險民間投保單位領有設立登記證明，且為調整支援方案適用對象。

事業單位辦理在職訓練的適用資格，事業單位參加就業保險之受僱勞工人數未滿五十一人且具備下列條件之一，或達五十一人以上者，得申請本計畫之訓練輔導或辦理訓練計畫：

(1)具有效之 TTQS 企業機構版評核結果為通過以上或辦訓能力檢核表為合格。

(2)曾獲得國家人力創新獎、國家訓練品質獎或國家人才發展獎。

(3)申請小型企業人力提升計畫，經分署認定已具有辦訓能力而不予提供後續訓練課程辦理事宜服務。

二、計畫效益

(一)100 年至 106 年辦理成效，總計主動訪視 30,722 家事業單位，以瞭解事業單位及勞工需求。協助 1,733 家事業單位辦理員工訓練共計訓練 164,044 人。協助在職勞工赴外參訓，計 128,429 人，合計 292,473 人。辦理失業者職業訓練，計培訓 5,934 人。107 年 1-6 月協助在職勞工及自營作業者，參訓勞工共計 2,370 人，其中男性 720 人(30.38%)，女性 1,650 人(69.62%)。

(二)另 107 年 1-6 月提供職前訓練協助措施方面，符合因應貿易自由化產業調整支援方案之已離職待業中勞工參訓共計 409 人，其中男性 243 人(59.41%)，女性 166 人(40.59%)。

(三)接著由目前收集的文獻，按照申請業別屬性、申請業別、辦理課程領域、相關就業指標分別說明如下：

1. 申請業別屬性依據 106 在充電起飛計畫之補助在職勞工自主參訓，以北基宜花區為例，申請的 26 案，大型企業申請家數計 17 家，佔總申請的 65.4%，中小型企業申請家數為 9 家，佔總申請的 34.6%；在充電起飛計畫申請補助經費方面，大型企業佔 78.2%，中小型企業佔 21.8%，其申請單位皆屬製造業，可能受貿易自由化影響產業 19 家，餘為加強輔導型產業。其中大型企業居多，105 及 106 年度連續申請本計畫者共 23 家(88.5%)，新單位有 3 家(11.5%)，表示本計畫將近 9 成皆為連續申請單位，充電起飛計畫企業需符合主管機關認定之可能受貿易自由化影響產業或加強輔導型產業資格，在此背景，可推動宣導之對象將比人提計畫更為限縮，然參與企業具備計畫申請、執行經驗者比重亦較高，持續連繫與宣導下，106 年度申請家數僅略低於 105 年（中華民國中小企業總會，2017）。

2. 各區申請業別，例如高屏澎東區 105 年度 36 家申請企業，統計有 30 個行業別，分別有「被動電子元件製造業」、「未分類其他金屬製品製造業」、「螺絲、螺帽及鉚釘製造業」、「汽車零件製造業」、「金屬模具製造業」、「基本化學材料製造業」、「機車零件製造業」、「鋼鐵軋延及擠型業」、「視聽電子產品製造業」、「體育用品製造業」等項目，前五大依序為「螺絲、螺帽及鉚釘製造業」佔全體行業的 8.11%，「被動電子元件製造業」、「金屬模具製造業」、「汽車零件製造業」、「體育用品製造業」則為 5.41%。（中華民國中小企業總會，2017）

3. 辦理課程領域

本計畫課程概分為六類

(1) 研發及創新能力。

(2) 資訊運用及技術提升能力。

(3) 提升作業系統及生產專業技能、證照認證。

(4) 經營管理、專業語文。

(5) 企業內部講師訓練課程或數位教材製作訓練課程。

(6) 共通核心職能課程。

申請單位例如高屏澎東區對於提升作業系統、生產專業技能、證照認證與經營管理專業語文等相關領域的專業技能較感興趣（高屏澎東分署，2016）。相較 104 年度執行，以「內訓為主、外訓為輔」之課程規劃為重點。辦理課程仍然以第三大類（提升作業系統及生產專業技能、證照認證），第四大類（經營管理、專業語文）為主軸（高屏澎東分署，2015）。

觀察北基宜花區，106 年度核定課程中不論內外訓皆以第二大類經費占比最高，第三大類次之，其中外訓第二大類佔比同時為全年度經費占比最高者，此現象除因企業對第二大類課程需求較明顯外，另一重要因素是資訊類課程多必需有特定軟體或設備支援授課，且外訓場地較可能滿足此要件，故相關課程多採外訓辦理。相較之下，第六大類共通核心職能則因為皆屬通識課程，故企業傾向內訓之比重便高於外訓，其目的在使更多員工能現場參訓以強化課程訓練成效（中華民國中小企業總會，2017）。

（四）相關就業指標

為了解事業單位參與本計畫後之實際進步幅度，透過變動差異，由 106 年度數據值減去 105 年度的數據值。同時為免因個別事業單位對名詞定義不明或誤植情況，而讓個別過度不合理之數據混淆整體數據的可信度，捨去整體數據的極端值（outlier），包含最大與最小值的 3%，取截尾平均值（trimmed mean），以了解事業單位執行現況與各指標增加幅度。

就業指標包括「員工流動率」、「員工加薪率」、「員工增聘率」及「員工晉升率」等項，各事業單位在 106 年共計增聘員工 35,595 人，職缺增加數為 14,717 個，員工晉升人數為 16,881 人，加薪員工人數為 127,216 人，以及證照增加數為 12,526 張相關就業指標包括「員工流動率」、「員工加薪率」、「員工增聘率」及「員工晉升率」等項，各事業單位在 106 年共計增聘員工

35,595 人，職缺增加數為 14,717 個，員工晉升人數為 16,881 人，加薪員工人數為 127,216 人，以及證照增加數為 12,526 張。

各項相關就業指標，以「員工流動率」指標的選填比率最高，達 89.24%，其次為「員工晉升率」指標有 77.85%事業單位填列，再其次為「員工增聘率」指標 75.32%，其次依序為「員工加薪率」指標 74.68%、「職缺增加率」72.15%、「證照增加率」62.66%；另增 188 個智慧財產權，平均每個事業單位新增 6.87 個智慧財產權。整體計畫直接使可能受貿易自由化影響及加強輔導型的產業，逐漸提升產業競爭力（中華民國中小企業總會，2017）。

（五）多面向評估指標

整體而言，充電起飛的訓練計畫成效評估主要有「量」及「質」的評估。在「量」評估方面主要使用參與人數、開班率、結訓率及就業率等指標。量化指標可能不易反映外在時空影響因素，例如觀察開班率，執行中部分單位皆有外訓課程無法開課情形，了解後，發現外部訓練單位因報名人數不足，導致課程無限期延後（高屏澎東分署、雲嘉南分署，2015；2016）(北基宜花金馬分署，2016)。

另「就業率」已成為各國家評估訓練成效的主要指標。「就業率」雖然在成效評估中可提出具體的參考數字，但就業率的計算方法卻有討論空間。我國使用訓後三個月內就業作為學員是否就業的指標，但卻未如同美國整體考量就業穩定度及薪資長期變動等層面。在「質」方面的評估多使用訓練滿意度、訓後能力提升評估等，瞭解學員主觀知覺參訓後自我能力表現的狀況。雖然多數訓練評估測驗所得結果皆持正向肯定的反應，但關於訓練規劃、訓練評估等面向，仍待深入著墨（中華民國中小企業總會，2017）。

相較其他區評估指標，高屏澎東區考量「質」的不同評估面向，例如申請單位評價最高選項為：「與訓練主題切合性、教材內容與訓練及實務需求符合度」；於講師授課品質相關選項評價最高為：「具相關專業知識、靈活運用各種教學方法」；於計畫成效應用相關選項為：「了解訓練課程內容、訓練

內容能應用於未來實際工作」。整體而言，分析數據後顯示，申請單位對於講師專業性及訓後應用之成效，顯示高度的評價與肯定（高屏澎東分署、北基宜花金馬分署，2016）

第三節 因應貿易自由化在地訓練服務計畫

一、計畫簡介及成效

勞發署於 100 年訂定因應貿易自由化在地訓練服務計畫結合民間單位協助受貿易自由化影響產業及其勞工之技術或技能提升需求，運用相關訓練資源提供輔導協助措施。計畫內容包括：

(一) 訪查、蒐集轄區內受貿易自由化影響之各該產業情勢與在職、失業勞工轉業、準備轉業及技能提升之訓練需求。

(二) 提供轄區內受貿易自由化影響之各該產業之事業單位、勞工有關訓練資訊、訓練課程規劃及專案訓練模式之諮詢服務。

(三) 配合受貿易自由化影響之事業單位轉型或技術提升之需求，提供訓練課程規劃輔導服務。其目的主要為主動提供在地產業轉型、蓬勃發展而擴增的訓練需求，期跳脫傳統既有訓練模式，發展區域在地訓練資源與提供即時訓練服務，從「在地產業、在地訓練、在地就業」角度，透過各項訓練措施，協助勞工充實自身職能，使其盡速重返職場、精進本業或轉換就業方向，同時提供事業單位充足的人力資本，協助產業升級轉型並邁向創新發展。

勞發署自 100 年至 103 年起於臺北市、宜蘭縣、桃園市、新竹市、苗栗縣、彰化市、南投縣、臺中市、雲林縣、嘉義市、臺南市、高雄市、屏東縣設置服務據點共 13 處。104-106 年提供事業單位訓練諮詢服務共 20,076 家次、提供勞工訓練諮詢服務共 3,689 人次、依事業單位及培訓單位需求提供職訓或管理等相關協助，共輔導 3,671 家，6,310 次。

104 年起為加強結合所屬據點服務網絡，並強化分署區域運籌功能，由各分署所轄就業中心為服務據點，透過專家諮詢輔導，協助企業全面盤點資源，並運用政府補助計畫，協助提升人力素質、促進產業升級或轉型，解決企業面臨的人才困境。104-106 年共計協助 69,580 名失業勞工，計有 55,855 人推介就業成功。計畫執行整體過程，分別說明訓練需求與課程規劃、區域產業特性與訓練服務供應體系、全面性與制度性處理機制。

二、訓練需求與課程規劃

勞發署推動本項計畫時，多遭遇企業運作（尤其人力資源管理）、年輕族群就業意願、人力需求及訓練與發展等共同問題。例如許多事業單位忽視人力資源為重要資產，更遑論進行人才培育與管理。多數企業在技術領域皆擁有專精的能力，惟對經營管理制度、人力資源管理制度，較缺乏完整的觀念與規劃；另因全球化市場變化，許多事業單位產生行銷的需求，更希望以臺灣品牌走向國際，但品牌的生成與發展需要長遠規劃與調整，也需要大量經費，因此中小企業負擔沉重，目前僅提供部分地區產業品牌發展補助資源，且培訓單位雖然開辦很多網路行銷課程，但所學與實際應用存有落差，因此未來可考量規劃品牌發展計畫，此外，行銷課程規劃如何針對產業特性規劃實作課程，降低課程與實際執行之落差，推動相關協助政策措施時，或值深入思考（北基宜花金馬分署，2017)。

企業原先不太知道職訓資源的資訊，也不清楚如何使用，透過勞發署這幾年的推廣，越來越多的事業單位懂得如何運用職訓資源，並肯定職訓資源能夠幫助事業單位提升勞工職能(北基宜花金馬分署，2017)。另如雲嘉南區食品產業訓練體系完整，大專院校食品生物相關科系，與研發單位能量可整合職能導向課程，因應食品安全主軸，訓練食品安全有關的重要職業(職類)，例如檢驗、品質管制人員，讓學校與職能導向課程發揮效益，培育更多產業需要的人力；而其他傳統產業更須結合資源，規劃、培育研發與國際行銷人才(雲嘉南分署，2017)。

大部份的事業單位認為貿易自由化的衝擊趨緩，反倒其他環境因素、趨勢因素對產業較具影響性，如食品加工產業面臨食安風暴、印刷產業面臨電子化趨勢、觀光休閒產業面臨陸客縮減等，另時代大數據、智慧工廠之趨勢，也是事業單位關切的議題。因此針對產業及時代趨勢等主要影響產業之關鍵因素，進一步提供職訓輔導建議與協助，或為待思考、解決之議題(北基宜花金馬分署，2017)。

三、區域產業特性與訓練服務供應體系

在地計畫逐步因應區域產業特性與差異，精準分析在地產業人才缺口、尋找人才需求急迫點，建立完整訓練服務供應體系，為面對全球貿易變動，提供相關協助與認定政策措施之重要精神(中華民國中小企業總會，2017)。

例如頂番婆地區之衛浴五金產業，中彰投分署擇定次產業細項深入分析，界定衛浴五金與金屬五金之差異，使兩者規劃更精準、細緻的課程，並持續檢視相互之變動需求，有效整合訓練資源，培育衛浴五金產業需求人才(中彰投分署，2017)。例如衛浴五金 CNC 車銑床、國貿會展行銷、創意設計、品管與生管人才；並兼顧課程深度廣度與時數、由基礎到中高階課程規劃、推動產業結盟活動以拓展經營視野(例如技職大學與水五金產業發展協會合辦聯合人才培養班、經濟部工業局與勞動部勞動力發展署中彰投分署共同推動水五金精品館，衍生精品聚落與行銷)（中彰投分署，2017）。

雲嘉南區近年來在地訓練計畫的調查看產業概況，餐飲業仍以 50 人以下的小型企業為主力，同時運用雲嘉南地區豐富的農特產品與食材，讓南部餐飲業持續創新，而飯店業因看好台南的觀光資源，有多家大型飯店與新型商務或文化旅館進駐，旅館市場也進入戰國時代。以人力資源方面，第一線員工如櫃檯、房務、餐飲服務、門市服務仍有流動率高、年輕化的狀況，而且企業主也希望補足行銷、餐飲類別的人力缺口，然而低薪、工時長、產業競爭壓力大也是讓人力流動率高的原因，同時也使得新進人力難以安排訓練時間，企業也透過產學合作與實習機會讓更多學生提早接觸職場生態；另

外，在經理級的中、高階人員，也有相當人力需求，內部輪調與培訓自家優秀員工或從外部招聘，在企業文化的適應與訓練成本的衡量也是關鍵（雲嘉南分署，2017）。

調查顯示，近半數員工希望透過工作中訓練所需的專業技能，除了中大型飯店有能力透過自家企業集團資源來自主辦訓，中小型餐飲與住宿業在教育訓練的人才與資源不足，也可藉公部門資源協助或是地區性協會串聯資源整合平台，有助觀光產業的持續人才需求（雲嘉南分署，2017）。

四、全面性與制度性處理機制

勞發署在地訓練服務計畫，目前政策雖面臨調整變動階段，但執行期間，對偏遠區域之中小企業，面對全球貿易變動，協助提升勞動力素質，深具效益，且各區域分署，迅速提供所需後勤資訊與訓練資源，有效解決服務落差，業界更有感受(中彰投分署，2017)。尤其中小規模企業在教育訓練的人才與資源不足，藉由公部門資源協助、串聯整合服務網絡，有利相關產業持續培育人才（雲嘉南分署，2017）。

第四節 職務再設計補助

兩岸簽訂經濟合作架構協議等貿易自由化政策，恐對於我國內需型、競爭力較弱、易受貿易自由化影響產業之事業單位及其僱用勞工產生負面衝擊。因開放或調降關稅讓大陸物品進口，國內該等產業之事業單位倘無法事先順利轉型升級及提高競爭力，導致關廠歇業或實施裁員，首當其衝的就是勞工能否穩定就業。

勞工穩定就業議題是全球共同面對的社會難題與重要研究面向。雖為全球共通現象與關注議題，但臺灣的勞動力參與率更有其獨特性。比較國際情況，勞動力參與率偏低的現象，及重返職場的動能及動機不足，從國家生產力提升角度，相關政策如何引導勞動人口重返職場，提升臺灣勞動力參與

率，確有其急迫性。其次，從個人層次分析，在職或失業勞工多屬家庭收入主要來源者，因主動或因被動原因離開職場，其影響層面不僅是經濟面，也包含社會層面(黃春長、蔡振義，2017)。尤其面對貿易自由化衝擊勞工能否穩定就業，影響更是深廣。

勞動部於 100 年 6 月 10 日訂定因應貿易自由化就業協助措施補助要點，協助在職勞工(受僱於加強輔導、可能受影響或受影響事業單位之本國籍勞工、依法取得工作權之外籍配偶或大陸地區配偶勞工)穩定就業及失業勞工(曾受僱於受影響事業單位，且最近一次係自該單位受影響期間離職之本國籍勞工、依法取得工作權之外籍配偶或大陸地區配偶勞工)儘速重返職場。其中公立就業服務機構在協助失業勞工方面，有求職交通補助金、僱用失業勞工獎助等補助；另得發給受影響事業單位在職勞工薪資補貼、職務再設計補助，以期充分運用勞動力，強化事業單位因應貿易自由化對勞工造成的衝擊，提前預防其裁減員工，並協助勞工改善就業環境、減緩工作障礙，及提升工作效能，協助其適性及穩定就業(勞動部，2014)。

一、計畫簡介

勞動部依據因應貿易自由化就業協助措施補助要點，補助對象為依經濟部「因應貿易自由化產業調整支援方案」認定加強輔導型產業、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勞工經公立就業服務機構評估後，認定需要協助者（以下簡稱個案）。由勞發署所屬各分署主動拜訪事業單位並積極宣導職務再設計觀念，以及協助事業單位為在職員工申請補助等方式，以強化事業單位對個案職務再設計之觀念，提供職務再設計專業諮詢服務以及提高事業單位為有需求之個案進行職務再設計之意願，以協助個案穩定就業(勞動部，2015)。

職務再設計主要措施包括（一）改善工作設備或機具：促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善。（二）提供就業輔具：排除勞工工作障礙，增加、維持、改善勞工就業能力之輔助器具。（三）改善工作條件：指

為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等。(四)調整工作方法：依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法。(五) 改善職場工作環境：為穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善。雇主提出每一申請案，依雇主將進用或已僱用之勞工，每人每年補助金額最高以新臺幣十萬元為限。但有特殊需求，經公立就業服務機構專案評估核准者，不在此限。

二、計畫效益

職務再設計補助措施於 100 至 106 年計訪視 18,766 家事業單位，補助 703 家事業單位申請職務再設計，加強輔導型產業、可能受貿易自由化影響產業之勞工計 3,854 個案。另 107 年 1-6 月：訪視 994 家事業單位；共計協助 72 家事業單位、422 個案提出申請職務再設計；補助 16 家事業單位、116 個案職務再設計，其中男性 58 人(50.00%)、女性 58 人(50.00%)。

由目前蒐集的「職務再設計補助」成果報告觀察，多為提供就業輔具，減輕個案身心負荷，提升工作環境與效率。如某公司現場生產線，其中 7 位員工 (男性 5 人，女性 2 人)，個案的工作內容，包括車好的組合焊接零件，於工作臺清理顆粒、搬運組裝完成的機具至定點，員工重量負擔極大，經輔導委員評估，補助油壓升降台車後，減少員工搬運頻率及負重壓力，同時提升工作效能。(桃竹苗分署，2016)。

另一精密工具公司的 11 位員工(男性 9 人，女性 2 人)，個案工作分別為廠區各部門維修機具、產品終端檢測、搬運成品、處理及搬運噴砂產品、捶打鑽頭、擦拭地板油漬，致個案經常耗損體力及眼力、腰部及手肘密集重複動作。經評估後補助輔具，包括部門工具櫃、高倍率放大鏡、升降台車、拖板車、高腳椅、省力吸塵器等，不但大幅減少耗費的工時，更降低個案身體負荷，同時增加產能。(桃竹苗分署，2017)。

另如高屏澎東區從事扣件產業的毅O企業，運用「職務再設計補助」，為公司 4 成資深員工，共申請 25 項就業輔具，包括液晶顯示的電子游標卡尺、磁吸式工作檯燈、油壓升降台、人體工學椅及帶有輪子的板凳椅等，讓

跟著公司超過 10 年以上的員工(個案在生產線常常得處理重達 20 公斤左右的客製化螺絲螺帽，不論生產、搬運或包裝都是很大的體能負荷)，現在工作省力又順手，視力、照明及搬運重物都大有改善(中國時報，2016.03.19)。

第五節　協助取得技術士證

技術士技能檢定自 63 年開辦迄今已開發 216 職類，其中 71 職類具相關部會法規效用。截至 107 年 6 月底止，共計核發 809 萬餘張技術士證。其中 66 職類係相關部會法規所訂之從業人員資格，可協助持有該技術士證者優先進入企業工作。為因應貿易自由化，勞動部依據因應貿易自由化產業調整支援方案，於 100 年 5 月 20 日勞中一字第 1000100063 號公告，協助受貿易自由化衝擊產業之勞工，參加勞發署自辦、委託或補助辦理之勞工相關職業訓練後，持有受訓證明資料報名技術士技能檢定時，得申請給予一次學科測試費、術科測試費、報名資格審查費及證照費全額補助(但氬氣鎢極電銲、一般手工電銲、半自動手工電銲、氣銲四類術科測試費，僅限補助單件費用；目前氣銲職類已停辦)，俾提升其專業水準及增加競爭力。

辦理方式分別採專案檢定與全國檢定、即測即評及發證檢定。專案檢定適用振興輔導策略協助措施產業之事業單位，經勞動力發展署委託或補助辦理勞工相關職業訓練，得就現有開辦之檢定職類，配合由各分署申辦專案檢定。同時結合勞動力發展署各分署，就其轄區內加強輔導型及可能受影響產業之事業單位需要及失業勞工參訓需求，所規劃辦理相關職業訓練，結訓後配合由該分署申辦專案檢定。

另全國檢定、即測即評及發證檢定，則於全國技能檢定各梯次適時檢討增辦所需之檢定職類，必要時得增辦梯次。即測即評及發證技能檢定同時依隨市場及勞工需求，機動增辦所需之檢定職類，及協請即測即評及發證承辦單位增辦梯次。至 106 年已受理符合「加強輔導型」及「可能受貿易自由化影響」產業之受訓勞工申請補助 3,507 人，男性為 3011 人，女性為 496 人

（勞發署技能檢定中心，2018）。其中檢定職類合格人數前三位分別是固定式起重機操作－架空式、堆高機操作、中餐烹調－葷食。其他合格人數較多職類為勞工安全衛生管理、半自動電銲、鍋爐操作、氣壓、烘焙食品－麵包、飲料調製。觀察 104 年各級別合格數及合格率，均以年滿 15 歲或國中畢業即可參加之丙級最高；各級別最熱門之檢定職類：甲級「職業安全管理」，乙級「電腦軟體應用」，丙級「中餐烹調」，單一級「堆高機操作」；甲級及單一級男性所占比率均達 7 成 4，明顯多於女性，丙級則以女性占 50.05％略高於男性之 49.95％；技職學校在校生畢業前大多會通過丙級檢定，作為升學時加分優待或求職時具備專業能力之證明，故取得技術士證者以「20 歲及以下」為主，達 65.25％，「21~30 歲」占 14.73％居次，隨年齡遞增而減少，「51 歲及以上」僅占 3.15％ (勞動部，2016) 。

第六節 因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法

為完善協助企業及勞工因應貿易自由化之保障，支援方案第 4 版增列受貿易自由化影響之個別勞工可主動申請受損認定機制，以確保勞工所屬之事業單位因故未主動申請受損企業認定時，受損勞工得自行向勞動部申請受損認定。政府為強化對產業、企業、勞工因應貿易自由化之協助，總統於 104 年 12 月 30 日公布「因應貿易自由化調整支援條例」，依該條例第十二條規定，勞動部應提供須預為輔導及加強輔導產業、受損企業之所屬勞工適當調整支援措施，並訂定勞工申請受損認定之資格、應備文件、申請流程、認定基準及其他相關事項之辦法，因此勞動部納入因應貿易自由化協助勞工就業相關補助要點及執行計畫，據以訂定「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」。

經濟部依條例規定申請設置調整支援基金，但目前尚未完成設立，故受損企業相關辦法尚未施行，由於受損勞工來自受損企業，勞動部訂定之因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法亦尚未實施，故相關措施係依

支援方案持續辦理，不受因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法尚未施行而受影響，另將配合經濟部訂定實施日期。以下僅就辦法分別說明其適用對象、受損勞工申請條件、執行方式、受損勞工認定申請受理流程。

一、適用對象

該辦法並參酌現行就業服務法、職業訓練法及就業保險法之適用對象相關規範，界定適用該辦法之勞工包括：

(一)我國與他國簽訂經貿協定（議）前，由中央目的事業主管機關依觀測情形指定需預為輔導產業之企業勞工。

(二)我國與他國簽訂經貿協定（議）後，由中央目的事業主管機關依觀測情形指定需加強輔導產業之企業勞工。

(三)經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務，受影響達一定程度，且經經濟部認定為受損企業之勞工。

(四)經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務之企業未經認定為受損企業，其勞工經該辦法第九條認定之受損勞工。

二、受損勞工申請條件

考量企業經營具有季節性因素，需對照同期前後年度之差異，以確認其業務緊縮係受到貿易自由化影響；另未經指定適用勞動基準法之企業勞工，如所屬企業因貿易自由化影響而關廠、歇業、解散、破產宣告致其失業，或適用勞動基準法之企業勞工，遭雇主以個人因素外之事由解僱者，均得提出受損認定申請。應符合條件包括：

(一)所屬企業登記設立滿二年。

(二)所屬企業經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務，且未經認定為受損企業者。

(三)勞工於申請日前六個月內，有下列情事之一者：

1.業有減少勞工薪資，致其月投保薪資連續縮減二個月以上，縮減後之月投保薪資較縮減前三個月之平均月投保薪資減少百分之二十以上。

2.企業有關廠、歇業、解散、破產宣告致勞工失業，或依勞動基準法第十一條第一款至第四款規定終止勞動契約。

3.依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約。

三、受損勞工之認定基準

有鑑於勞工係受僱於企業，勞動部參照經濟部發布之「因應貿易自由化受損企業認定及補助辦法」第四條受損企業認定基準，訂定受損勞工之認定基準：

(一)所屬企業於申請日前六個月之每月國內營業額與上一年度同期之營業額相較出現絕對衰退，且申請日前六個月之平均營業額較過去十八個月之平均營業額相對衰退達百分之十以上。

(二)前款所屬企業營業額之衰退與市場開放間具有下列情形之一：

1. 所屬企業為製造業者，因締約國進口產品增加或單價下降，造成其在國內營業額下降。

2. 所屬企業為服務業者，因締約國企業在我國提供服務量增加或服務價格下降，造成其在國內營業額下降。

(三)其他因市場開放致所屬企業營業額衰退，而使勞工受損之情事。

四、執行方式

由勞動部邀集經濟部、財政部及勞工所屬企業之中央目的事業主管機關、相關雇主團體及勞工團體、專家學者等代表組成審查會審議。並應於二個月內作成決定，同時核發勞工受損認定結果通知書。

經認定為受損勞工，由公立就業服務機構依個案需求協助申請各項調整支援措施，包括 1.補助參加職業訓練(含在職勞工參加職業訓練、企業辦

理勞工進修訓練、失業者參加職業訓練)。2.補助參加技術士技能檢定費用。3.參加心理健康講座等勞工支持服務。4.參加創業技能及經營管理培訓。5.協助建立勞資自治協商機制。6.其他經勞動部公告之調整支援措施。其他協助內容尚包括失業後之就業協助、待業生活及創業等協助，以幫助勞工順利轉業及再就業。公立就業服務機構並得依勞工特性，運用各項促進就業工具，協助失業勞工再就業，例如參加職場學習、推介勞工從事臨時工作、推介勞工參加多元就業開發方案等。

五、受損勞工認定申請受理流程

受損勞工之認定流程(草案)，包括書面審查、資料蒐集、核定三階段（如圖 2-6-1）。

因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法
受損勞工認定申請受理流程圖

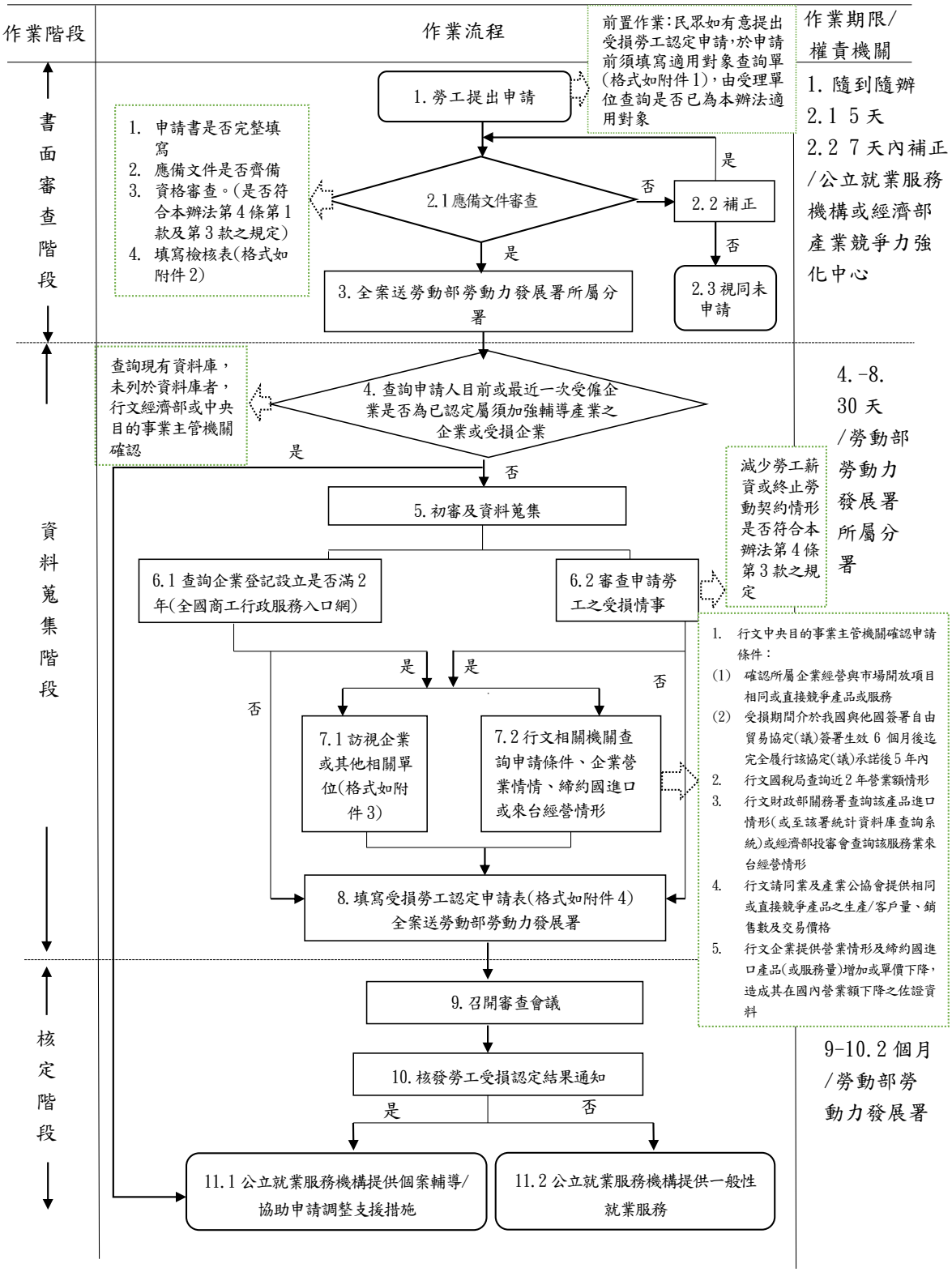

圖 2-6-1 受損勞工認定申請受理流程圖（草案）

依勞發署規劃，民眾如有意提出受損勞工認定申請，於申請前須填寫適用對象查詢單，書面審查申請勞工資格(是否符合該辦法第 4 條 1 款及 3 款規定，包括：所屬企業登記設立滿二年。未經指定適用勞動基準法之企業勞工，如所屬企業因貿易自由化影響而關廠、歇業、解散、破產宣告致其失業；或適用勞動基準法之企業勞工，遭雇主以個人因素外之事由解僱者，均得提出受損認定申請。

初審及資料蒐集階段由分署查詢是否已為本辦法適用對象；查詢現有資料庫，如未列於資料庫者，行文經濟部或中央目的事業主管機關確認(行文中央目的事業主管機關確認申請條件：1.確認所屬企業經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務 2.受損期間介於我國與他國簽署自由貿易協定(議)簽署生效 6 個月後迄完全履行該協定(議)承諾後 5 年內。行文國稅局查詢近 2 年營業額情形。行文財政部關務署查詢該產品進口情形(或至該署統計資料庫系統查詢)或經濟部投審會查詢該服務業來台經營情形。行文請同業及產業公協會提供相同或直接競爭產品之生產/客戶量、銷售數及交易價格。行文企業提供營業情形及締約國進口產品(或服務量)增加或單價下降，造成其在國內營業額下降之佐證)，並按個案實際狀況進行訪視；最後由勞動力發展署召開審查會議，核定是否提供個案調整支援措施或進入一般就業服務措施。

依據勞發署所屬分署地區就業中心業務窗口依以往相關業務觀察，將來配合經濟部啟動辦法時，民眾可能受限於普遍認知程度、或申請流程不易了解、受理窗口進行查證、或自備佐證資料等因素，該辦法宜再整體檢視相關流程及宣導措施，以期順利推動。

第七節 小結

勞動部依行政院核定之「因應貿易自由化產業調整支援方案」於 100-106 年共編列經費 45.3 億元，依不同產業分為可能受貿易自由化影響、加

強輔導型、受衝擊及受損 4 項產業，並分別提供振興輔導、體質調整及損害救濟等 3 種策略之協助措施，以協助勞工穩定就業及協助勞工轉業及再就業。

勞動部依因應貿易自由化調整支援條例，於 105 年訂定因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法，推動受理受損勞工認定申請，以完善勞工保障。但因受損企業相關辦法尚未施行，由於受損勞工來自受損企業，勞動部相關措施之推動仍依「因應貿易自由化產業調整支援方案」持續辦理，不受因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法尚未施行而受影響。相關計畫或措施實施多年，爰透過本研究檢視措施的合宜性。

未來為持續靈活因應貿易自由化以及後續與各國簽訂 FTA 的衝擊，台灣對於進口貿易損害救濟相關協助措施，或宜參採先進國家作法，進一步規劃、調整全面與制度性的法定處理機制、多管道申請措施等，以即時協助受影響企業之勞工。

第三章 國外文獻資料蒐集與分析

從過去七十年歷史，世界上沒有一個地區比亞太地區更能從國際貿易中獲益。隨著亞洲經濟的快速崛起，貿易刺激經濟增長，創造就業機會，並協助億萬人民從貧困中脫貧。然而，亞太地區 "經濟奇蹟"涉及經濟轉型，也使太平洋兩岸的某些勞工被企業解雇 (Cutler & Bell，2018)。因此，自由貿易固然給全球帶來經濟成長、高品質及低價的貨物和服務的好處，提升國民生活水準，但也衍生生產力高度的競爭，勞工因科技、創新、及貿易自由化帶來的權益損害，各國政府莫不依循其既有的國情、工作文化、社會保險政策等制定有關貿易調整措施。

基於各國國情，工作文化、社會發展及社會保險等之差異，世界貿易組織將美國、南韓及歐盟的貿易調整協助方案，歸類為制定特別法(Specific adjustment programmes)；而將，加拿大、日本及澳洲的貿易調整協助歸類為普通調整措施(General adjustment programmes) (WTO, 2017)。本研究根據上述原因，特挑選亞太會員國中的美國、韓國、澳洲和日本，以及制訂特別法中的歐盟，作為本研究參考的國家及區域。並依序探討美國、韓國、歐盟、日本及澳洲等國家因應貿易自由化帶來的勞工權益損害之認定標準及其對應的救濟方案與成效。

第一節 美國

《貿易調整協助方案》內容是美國勞工部現階段提供失業勞工職業訓練、就業服務暨失業保險的重要施政依據，以下介紹該方案相關法令沿革、重要內容及發展方向。

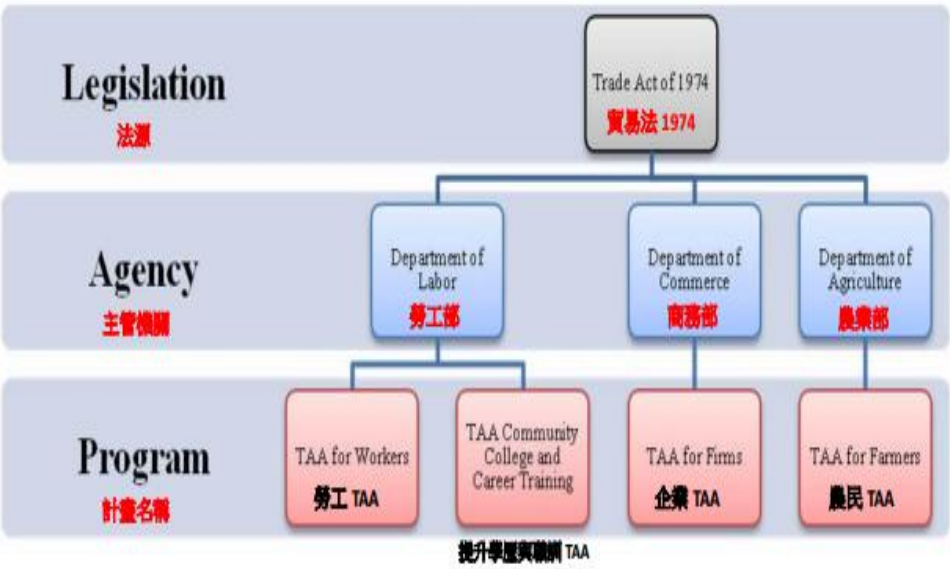

圖 3-1-1　美國貿易調整協助計畫(TAA)之體系架構圖

資料來源：國際貿易局 (2015)

美國 TAA 計畫於 1962 年推出，已經多次修訂，也相對成功，其體系架構圖如圖 3-1-1。

一、實施概況

美國為了協助受到國際貿易衝擊而失業的國內勞工，美國國會首先於《1962 年貿易拓展法》(the Trade Expansion Act of 1962）中列有貿易調整協助專章，授權勞工部提供該類失業勞工相關支持與給付措施 (李仲辰，2009)，美國的主要關注點在於支援面臨失業或是將來有失業危險的勞工，該計畫以勞工為導向也就是大部分預算撥款用於改善受影響勞工的福利，而對企業的財政援助相較而言比較沒有那麼大的助益。最近的展延授權原應於 2007 年年底截止，然而國會為了提升美國勞工面對經濟全球化之挑戰，讓勞工部能依法繼續編列協助勞工最重要的《貿易調整協助方案》(Trade Adjustment Assistance，TAA）相關預算，2007 年 10 月由眾議院負責勞工提案之歲計委員會（House Committee on Ways and Means），提出《2007 年貿易與全球化法》(Trade and Globalization Act of 2007，TGA）修正草案，

內容除了擴大勞工適用範圍外，同時將該法案的適用期延長至 2012 年 9 月 30 日。然而該修正案送至參議院財政委員會討論後，因美國總統大選等相關因素無法獲得共識，遂於 2008 年 9 月先以繼續決議案（continuing resolution，CR）方式，通過將該方案暫時延長至 2009 年 3 月 (李仲辰，2009) 。

美國政府之貿易調整協助計畫(Trade Adjustment Assistance Program, TAA)乃是用以協助因進口增加導致受損害之產業及勞工進行調整，提供技術協助或輔導勞工轉業至其他具比較利益的產業 (李正文，2003)。

為支援因進口增加而失業的勞工，在失業期間依然維持一定的所得水準，可向 TAA 申請失業救濟金及其他津貼，包括：(A)貿易再調整津貼（trade readjustment allowance），(B)求職津貼（job-search allowance），(C)轉業津貼（reallocation allowance）(國際貿易局，2015) 。

美國 TAA 計畫曾有納入服務業企業與勞工，但自 2014 年 1 月 1 日起已將服務業企業與勞工排除適用。美國的 TAA 範圍較我國與韓國廣，韓國與我國僅針對簽屬自由貿易協定/經濟合作協議 (FTA/ECA)受損者。美國僅規定勞工自行申請時，須以 3 人以上之團體形式向勞工部貿易調整協助辦公室 (Office of Trade Adjustment Assistance, OTAA)提出申請(Collins, 2015)。

(一)企業受損申請程序及認定標準

美國企業若受到貿易自由化的衝擊則必須先洽詢所屬地區的貿易調整協助中心，提供銷售、財務、員工聘用、生產情況、客戶資訊等基本資料，貿易調整協助中心會先行判斷以協助企業找出其他潛在證據以證明企業確實受到貿易自由化衝擊之影響。隨後，協助企業填寫申請資料，並代替企業向美國商務部經濟發展局提出申請，最後由美國商務部核定資格。

資格審定符合後，貿易調整協助中心會進入企業深入了解企業體質，為企業量身打造調整計畫，調整計畫通常針對財務面、管理面、行銷與銷售面、

生產面、支援系統面等五個面向制定，並設定時程與達成目標，調整計畫必須在獲得援助資格後 2 年內制定完成，並再次回到美國商務部審核，但在這個階段，企業本身也必須承擔部分風險，換言之，必須負擔 25%費用。在執行階段，貿易調整協助中心會聘請顧問以及產業專家協助企業拓展市場進而加強企業營運管理。

美國企業貿易調整協助計畫（Trade Adjustment Assistance program for firms）申請流程共可分為三個階段，分別為申請認證、回復計畫以及貿易調整計畫 (勞動部，2014)。在申請認證部分，相關程序如下：

1. 企業向經濟發展局 (Economic Development Administration, EDA)申請認證為受貿易影響之企業，貿易調整協助中心(Trade Adjustment Assistance Center, TAAC)可提供免費諮詢。
2. EDA 需於收件後 60 天內做出結論。
3. 企業需符合下列 3 要件始能獲得認證：該企業有顯著數量或比例的員工受到進口競爭威脅；全部產品之銷售或生產絕對性下降，或占總生產 25％的產品/服務之銷售或生產絕對性下降，或該企業銷售最近 12 個月內絕對性下降；相關進口貨品之增加，係造成前述之裁員或衰退情況之重要原因。

在回復計畫部分，相關程序如下：

1. 獲認證之企業與 TAAC 合作擬出對該企業的貿易調整計畫（Adjustment Proposal，AP）後，提請 EDA 核准(國際貿易局，2015)。
2. EDA 需於收件後 60 天內做出結論。

在貿易調整計畫部分，相關程序如下：

1. 獲認證企業執行 AP：AP 執行經費在 3 萬美元以下者，政府最高補助 75％（其餘由該企業支付）；經費介於 3 萬～7.5 萬美元者，政府最高補助

50%（其餘由該企業支付）。倘 AP 由第三方執行，政府負擔以 7.5 萬美金為限。

2. 企業執行 AP 期限以 5 年為限(自計畫核准日起算)，需獲 EDA 許可方得延長(國際貿易局，2015)。

換言之，美國的企業貿易調整協助方案適用於製造業的企業，這些企業必須符合 3 項條件：受到國外進口產品顯著競爭、近期銷售量或生產量下滑，以及勞動力僱用減少(或是預期未來即將減少)。主要認定的基準在於企業最近 12 個月的主要商品之銷售量是否較前 12 個月有明顯下滑至少 5%，若無則拉長回溯至前 24-36 個月。而針對勞動力部分，則認定標準在於產線員工(占整體員工人數 5%以上)的工作時數或薪資是否下降 20%。

(二)勞工受損申請程序及認定標準

勞工在提出 TAA 申請後，OTAA 調查員將蒐集資料，確定是否符合資格要件。可提出申請者為 3 人以上勞工團體，3 人以上勞工之雇主，工會、州立勞動中心，美國就業中心或其他合法委任代表。

申請流程如下所述：OTAA 收到申請後展開調查，審查標準：勞工必須至少在申請的日期之前的 12 個月被資遣或有資遣的威脅(50 人以下公司至少有 3 名工作者或 50 人以上公司至少 5%)。欲獲得補助，申請之勞工必須被資遣或工時降低（工時降低 80%或低於平均週工時，且工資降低 80%或低於平均週工資），且前述情形係發生於（被進口影響之）衝擊時或之後，並在獲得認證之前。針對 50 歲以上的勞工，因受貿易影響其就業收入，設立再就業貿易調整協助(Readjustment Trade Adjustment Allowance, RTAA)，以提供薪資補充。勞工認證的獲得需其所附屬的僱用企業符合下列 3 要件：

1. 該企業有顯著數量或比例的員工受到（進口）競爭威脅。

2. 全部產品之銷售或生產絕對性下降（decreased absolutely），或占總生產25%的產品/服務之銷售或生產絕對性下降，或該企業銷售最近 12 個月內絕對性下降。

3. 相關進口貨品之增加，係造成前述之裁員或衰退情況之重要原因。

獲得認證後，該申請團體的每一位勞工必須個別至當地美國就業中心申請補助，由該中心審查個別勞工可獲得之補助額度包括就業輔導、職業訓練、搬遷津貼、待業津貼、貿易調整補助津貼、健保免稅額等。詳細內容說明如下(Collins, 2015)：

1. 就業輔導：各地就業服務中心（One-Stop Career Centers）提供失業勞工諮商、尋職技巧、生涯發展等再就業相關協助。

2. 職業訓練：勞工最高可獲得 104 週經認可的職業技能訓練，方式包括課堂上課、在職訓練、雇主需求特別訂製訓練、及識字或英文第二外語的基本或補救教育訓練。勞工可參與經認可的全時或部分工時的職業技能訓練，但全時訓練才可申請貿易再調整津貼（Trade Readjustment Allowances，TRA）。勞工若已領完其規定的失業保險給付與延長失業給付，可再領取 130 週的 TRA；如勞工參加識字或英文第二外語的基本或補救教育訓練，則 TRA 總計每人最高可領至 156 週。

3. 搬遷津貼：支付成功轉換至其它地區就業勞工合理搬遷安置費用 90%之津貼，支付標準為其平均週薪的 3 倍，或不超過 1, 250 美元上限的搬遷津貼。

4. 尋職津貼：支付失業勞工前往居住地區以外尋職 90%費用，或最高不超過 1,250 美元上限的尋職津貼。

5. 健保免稅額：符合申請 TAA 協助條件之失業勞工，每人可獲得最高 75%的健康保險稅負減免額。

6. 再就業貿易調整協助（Reemployment Trade Adjustment Assistance，RTAA）的薪資補助適用 50 歲或以上年齡之勞工。其規定如下：

(1) 不需經不同適用單位認定。

(2) 勞工可參加 TAA 相關訓練。

(3) 除每週工作 20 小時以上並登記接受 TAA 訓練勞工外，需有全職工作(每週 35 小時以上)，但並未設定再就業最後期限。

(4) 僅適用再就業薪資低於 5 萬年薪之勞工。

(5) 補助再就業薪資差額 50%，最高給付 1 萬美元，並以 2 年為限。

(6) 參與方案者適用健康保險稅負減免。

根據貿易調整協助計畫規定，各州政府的失業保險局負責發放貿易再調整津貼（TRA），但其經費來自聯邦政府。地方政府的就業服務辦公室負責職業訓練及職業介紹，其所需經費早期是由各州政府自行負擔。

(三)農民受損申請程序及認定標準

美國農業以農場為主，包括各類家庭農場、合夥農場及公司農場，由於合夥農場和公司農場也基本上依託於家庭農場，因此美國農場幾乎都是家庭農場，美國農業是在家庭農場經營基礎上發展。依據世界銀行統計，自 2001 年開始至今，美國農業產值一直占美國整體國民產值 1%左右，農業產值占全國總產值貢獻度與一般已發展經濟體類似。

農業補貼給付係指一種官方針對農業進行的介入補助，目的在保障農民生計以確保國內農產品供應穩定。由於農業對一個國家或經濟體的發展十分重要，其食物供需的穩定性將對其境內相關產業發展與勞動力供應帶來一定程度的影響。美國農業產值雖僅占全國 GDP 的 1%，但隨著自由貿易的開放，農業出口淨值逐年提升。可見，貿易的開放以及關稅、交通等貿易障礙逐步消除帶動美國農業出口的生產。美國政府在貿易政策上，多應用多邊貿易談判、自由貿易協定、貿易報復制裁等措施，以維護本國經貿利益。整體來看，美國農產品貿易政策對外偏向採取 WTO 多邊協商方式，在完

備的國際執法與監督機制下，維護其農業協議的成果。在國內，聯邦政府每 5 年就提出新的農業法案及農業計畫政策，以確保農民所得水準及其農產品的國際競爭力。

由於進口農產品增加，會對於國內消費者在國產品的購買需求上，產生可能的排擠效果，如果不予妥適管理，價廉的農產品大量進口，勢必造成國內相關農業生產業者面臨市場萎縮的巨大壓力 (簡立賢、鄭美孌、黃琮琪，2008)。美國針對農民自由貿易化受損申請主要由農業部為主管機關，旨在為受外國農產品進口沖擊的農民提供技術支持、現金津貼與培訓費用 (陳利強，2010)；相關政策則透過貿易代表辦公室與農業部共同協調。《農業協定》專門針對農業領域的補貼問題做了特殊安排，將補貼分成出口補貼和國內支持兩種類型 (彭岳，2007)[1]。

美國雖是世界主要農產品出口國，但其農產品貿易政策上，卻常被國際貿易夥伴質疑採用價格補貼方式，增加競爭力，進而對於市場產生干擾與扭曲。而相關數據更顯示此一問題的嚴重性。

美國針對農民補貼的標準與認定分為幾種方式，分別為：一般資助、目標價格以及價格支持。在一般資助方面，農民可因為種植某類特定的產品或使用某個指定的耕作方式而獲資助。資助的計算方式可按土地面積或生產量計算。為了鼓勵有機耕作，國家部門或環保團體會向剛剛使用那些方法的農民提供補助。

在目標價格方面，當農產品的實際價格低於政府定下的目標價格，政府便向農民發放補貼，確保農民每單位的出售的農產品的收入都在一定水平。又稱之為美國反循環補貼 - 付與農民的農產品價差補貼，以補償農民損失。根據美國 2002 新農業法案的《直接給付及反循環給付法案》，反循環補貼是當農產品運銷年度內，法案內包括的產品平均價格低於目標價格時，政府直接提供給參與業者的補助資金。補貼金額是補貼英畝（基本英

[1]彭岳：《贸易补贴的法律规制》，法律出版社，2007 年版，第 156 页。

畝的 85%）乘以補貼率（目標價格減去市場價格，除了當目標價格與國內貸款率和直接給付率總和的相差超出補貼率）。

最後，在價格支持方面，當國內產量過多時，購入多餘生產的產品，增加整體需求，以確保均衡價格不低於一個指定水平。該等多餘的農產品可能由政府負責銷售到外地，或因人道或政治理由免費提供給外國。例：美國農業部的商品信用融資公司。而國內產量不足時，對進口產品徵收關稅或限額，以確保均衡價格不低於一定水平。

總而言之，美國相關措施自 1962 年首次推出以來，美國 TAA 計畫為受貿易自由化政策影響的企業和員工提供了重要的支持機制。向員工提供的財務和職業支持不僅提供了社會福利淨收益，而且還提供了一個重要的討價還價工具，可以減輕抗議團體構成的威脅。這些影響無疑有助於美國建立更加開放的市場貿易政策平台 (Hornbeck , 2013)。

二、措施成效檢討

(一)企業措施成效

在執行成效方面，以 2014 及 2015 年為例，2014 年共有 919 家廠商獲得 AP 的協助，中小企業的家數為 107 家，其中製造業是 103 家（96%），4 家(4%)是從事批發貿易、運輸和倉儲或技術服務(Bolle, 2015)。2015 年共有 729 家廠商獲得 AP 的協助，在經費的協助上 2015 年，39%集中在於改善銷售，26%側重於生產，21% 集中用於加強管理和支援系統，4% 側重在財務系統。其中中小企業的家數為 120 家，100%為製造業(Fefer, 2017)。

對於美國而言，企業完成援助 1 年後，往往平均銷售額以及平均生產力會有所增加，除此之外，也幫助企業在行銷、銷售以及生產力提升許多。此外，也發現過程中，企業初始可能因為產線自動化或企業轉型而減少勞力使用，甚至產生失業勞工，但勞工貿易調整協助方案會提供失業勞工再就業與培訓等服務 (蘇筑瑄，2017)。而企業若能成功轉型並擴張營運規模，則可以創造更多新職缺，所需要的勞動力便是受過再訓練的一群，以雙贏角度來說，再訓練的勞工以及改造後的企業能夠達到完美的媒合，進而提高生產力

以及薪資水準，最終提升整體美國產業發展以及人民生活水平。

(二)勞工措施成效

根據美國勞動部 2016 年的報告顯示(U.S. Department of Labor, 2018)，估計有 126,844 名勞工有資格獲得 TAA 的補助。34%勞工是來自非製造的工業部門。其中 TAA 補助者超過 53%的人參與培訓，93%的人取得結業證書。取得結業證書者，79%是在離職後 6 個月內被僱用。結訓後 6 個月內的就業率為 76%。

以 2016 年為例，總計有 1762 件申請書。其中通過核定的申請案為 1192 件，核准率為 67.7%，涵蓋約 126,844 名勞工。如下表 3-1-1 所示，2016 年在過去五年中，其核准的勞工人數量最多。與上一年相比，2016 年度的核准勞工數是去年的 2.2 倍。

表 3-1-1 美國企業貿易調整協助方案勞工申請情況

年度	核准率	核准勞工數	拒絕率	拒絕勞工數
2012	86.5%	82,831	13.5%	21,715
2013	79.3%	106,220	20.7%	22,630
2014	86.9%	70,225	13.1%	8,158
2015	99.8%	58,337	0.2%	434
2016	67.7%	126,844	32.3%	60,871

資料來源：美國勞動部 (2018)

(三)農民措施成效

近日(2018 年)，因應中美貿易戰的開打，大為衝擊著美國當地的農民。美國總統川普即緊急援助受貿易戰影響的美國農民，農業部從應對經濟大衰退的基金中撥出款項，不須獲得國會批准。其中，70 至 80 億美元現金會直接發放予農民，收購過剩的水果、米、奶製品及肉類等，但用於拓展出口市場的款項只有 2 億美元。而農民必須要提供當下種植農作物的數據以確認其為援助範圍的農民 (中央社，2018)。

第二節 韓國

韓國的職業訓練是由就業勞動部所執行，其中關於受自由貿易所產生訓練方案則是 2007 年 9 月所研訂的「貿易調整綜合支援對策 (Trade Adjustment Assistance Program, TAA)」，是韓國政府爲了因應美韓自由貿易協定(Free Trade Agreement, FTA)所簽署的（黃筑婕，2010），其主要適用的對象為受僱於經韓國就業勞動部認可企業之勞工，勞工代表或企業主均可申請。除此之外，此對策也適用於一般中小企業勞工及長期失業勞工。

一、 實施概況

韓國貿易調整綜合支援對策乃一為工業政策，目的為加強製造業及相關產業生產、擴大對於中小型企業的支持以及盡可能減少貿易帶來的就業衝擊，對韓國政府而言相當重要的政策，不僅使得貿易協定順利進行更能促進內部的談判。該策略透過提供充分的補償給予受貿易自由化影響的產業，以尋求產業結構調整，並根據企業界的意見反饋設計與執行相對應的措施 (國際貿易局，2015) 。

TAA 的委員主要是負責調整政策，如：審議、決議和發展 TAA 相關的活動。其實施架構體系圖如下(圖 3-2-1)。

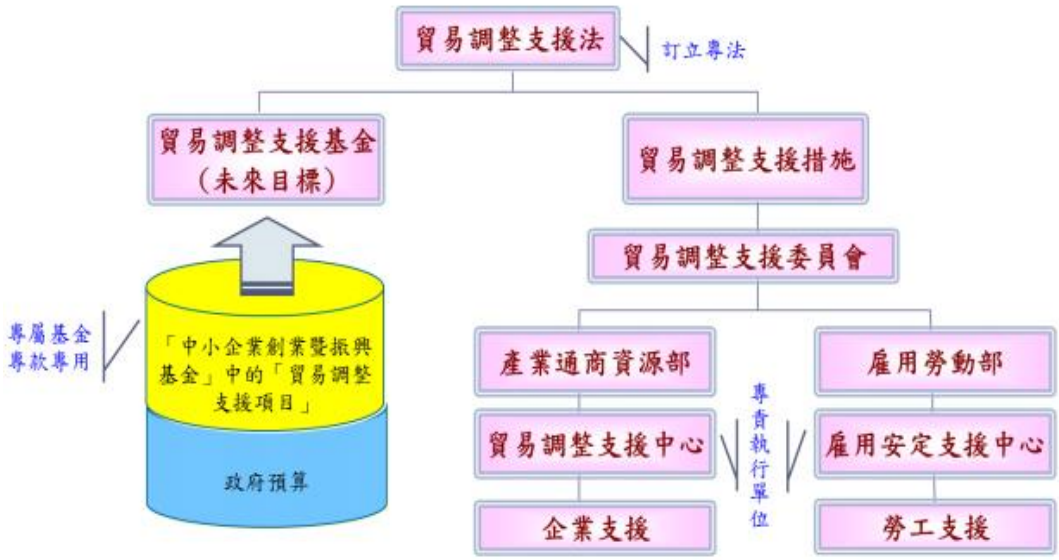

圖 3-2-1　韓國「貿易調整支援法」實施體系架構圖

資料來源：國際貿易局 (2015)

(一)企業受損申請程序及認定標準

韓國TAA計畫主要為與製造業相關的企業與勞工，同時也設計跨部會委員會，也就是貿易調整支援委員會，並規定須由被產業通商資源部判定為貿易調整支援對象之勞工代表方得提出申請。申請門檻必須是因FTA導致進口增加，造成連續六個月產品的銷售或生產量較過去減少10%者才得以申請，於2012年之前為20%，2012年修正為10% (Kim et al., 2016)。

可申請之產業別包括製造業、服務業，由企業個別提出救濟申請；而根據「韓國貿易調整支援企業之貿易損害審議法規」之規範，企業受損之認定標準及條件為：(1)產業進口金額／數量、國內企業生產或服務費用或數量增加之情況說明；(2)針對服務業之企業，可參考其營業利潤、僱用情況、市場占有率、服務交易數量減少等情況說明；(3)追溯企業以往經營狀況，但需排除受國內消費減少、消費者偏好變化、原物料價格變動、國內產業結構調整、技術開發、氣候變化、政府政策變化等因素影響。經30天審核通過後，後續再進行企業輔導支援服務，其輔導的項目包括：經營輔導、融資貸款(設備、營運資金)、海外拓展、諮詢、資訊提供、研發支援、設備買賣仲介、僱用支援、稅制、薪資補貼等。

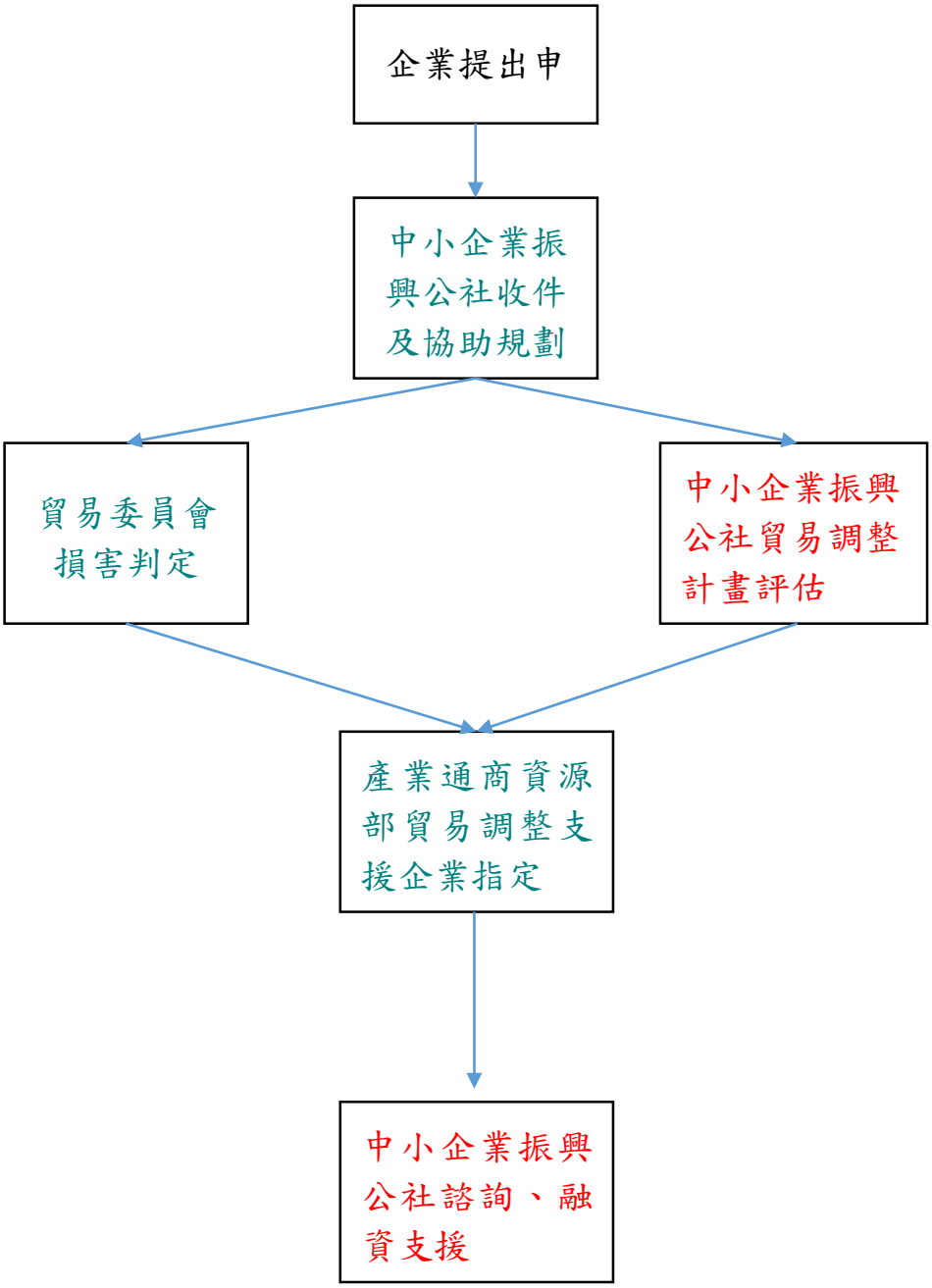

圖 3-2-2　韓國企業申請貿易調整支援之程序

資料來源：國際貿易局 (2015)

韓國政府對因自由貿易協定之履行而遭受損害或確有可能遭受損害之企業，提供企業輔導、融資、情報及其他支援措施，以期恢復該等企業之競爭力、提高企業之生產力並調整企業之結構。得向韓國政府申請貿易調整支

援之企業，包含因貿易自由化之實施，已經於申請貿易調整支援之前 2 年內實際遭受損害之企業，以及因貿易自由化之實施，可能將於申請貿易調整支援後 1 年內遭受損害之企業。

(二)勞工受損申請程序及認定標準

就業勞動部負責調查和認證工人的申請書。就業勞動部通過當地的勞動局協助勞工申請事宜。勞工代表或雇主可向勞動部提交TAA申請表。其申請程序如圖3-2-3。

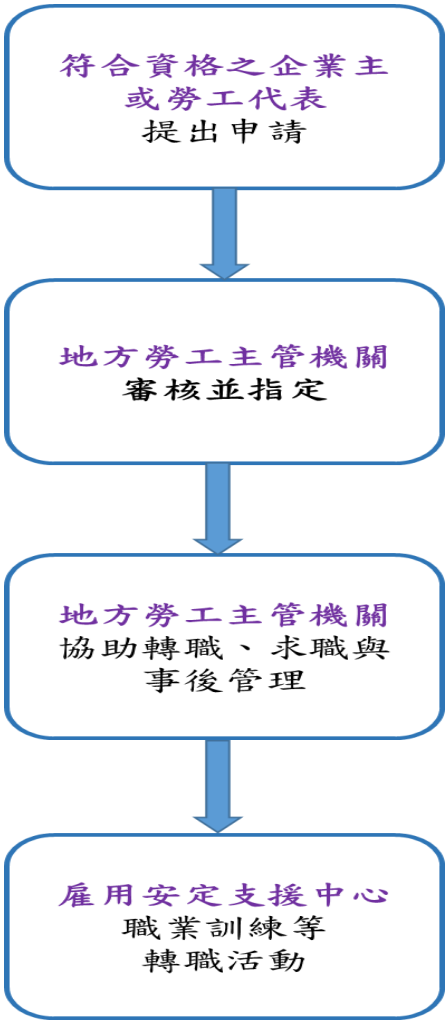

圖 3-2-3　韓國勞工申請貿易調整支援之程序

資料來源：國際貿易局 (2015)

勞工申請的認定標準及條件如下(Heo, 2012):

1.目前被資遣，或有很高可能被解雇，或目前最近兩個月或未來將有工作時間少於每週工作時間 70%小時的勞工

2.屬於以下任一類別的公司之勞工 (包括失業勞工):

(1)勞工任職於 TAA 認定的公司。

(2)勞工原任職於上游供應商或下游生產者，但轉任到初級 TAA 的公司。上游供應商是直接向 TAA 公司生產和供應零部件的公司，下游生產者直接為公司執行附加的增值生產過程，為認證的基礎文章，包括最終組裝、整理或包裝。

(3)勞工任職的公司，是因自由貿易區增加進口，而轉移了其在國外的生產設施，並製造了與進口貨物直接競爭的同類產品或產品。

(4)勞工屬於 1.和 2.類，但該公司沒有提出作為 TAA 公司認證的請願書，或提交的調整計畫沒有得到董事會的批准。

韓國就業勞動部為 TAA 的勞工提供行業趨勢、工作力需求、職業教育。並提供再就業和就業轉移方面的諮詢援助。也提供了對工作轉移、就業、再就業和延長培訓津貼的經費補助。

二、措施成效檢討

韓國的 TAA 自第一次實施以來，經歷了相對不斷的變化，最顯著的是在 2012 年，當時作出了一些修訂，以加強其範圍，使 TAA 更有利於企業使用。同時放寬了資格要求，並提供了包括獨資經營者在內的附加服務條款，還精簡了官方需求的文件。這些改變對申請 TAA 產生了積極的影響。從表 3-2-1 可以看出從 2007 年至 2016 年之間的變化，特別是 2012 年以後，申請家數顯著增加。雖然在 2012 年將條件放寬，申請案件數仍遠低於預期的平均每年將有 192 個企業需要 TAA 予以協助，主要是當時已生效的 FTA 自由化程度相對較低，以及 TAA 的救助門檻設定值偏高所致 (Pyoet al., 2016)。

表 3-2-1 歷年申請 TAA 協助的數量

分類	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	總計
申請單位	0	3	3	2	0	13	31	28	22	9	105
受損家數	0	2	3	2	0	8	24	25	17	16	82
未受損家數	0	1	0	0	0	2	4	1	1	3	9
撤銷/退件	0	0	0	0	0	3	3	2	4	1	12

資料來源: https://www.ktc.go.kr:20443/statsTotal.do.

成立以來，TAA一直努力支援受到韓國貿易自由化負面影響的企業和勞工。迄今為止，TAA旨在鞏固製造業和相關行業的能力， 並擴大中小企業所需的財政和技術支援類型。並在結構上對無競爭力的企業進行改造，但相對提高業務績效的影響不大。例如融資貸款，在利率已經處於歷史低位的現代，用於為企業經營融資的低利率貸款似乎效率更低。另，TAA的內容非常類似韓國現有的旨在支援中小型企業的補救措施(Pyo et al., 2016)。

TAA儘管對其功能進行了改進, 但大多數從業人員和學術專家認為TAA的倡議未能提供企業和員工所需的支援。從TAA過去的成就進行客觀評價，證明它無法實現其主要目標。它也不能成為加強韓國自由貿易協定談判的適當工具(Pyo et al., 2016)。由於歷史業績不佳，即使TAA系統繼續存在，也應該轉化為以員工為中心的計畫，而不是以企業為中心的計畫(Heo, 2013)。若跟美國TAA比較，美國TAA更注重諮詢、培訓和教育問題，而提供勞工和企業在財政援助相對較少。但韓國TAA比較以企業為導向的計畫，並不是以勞工為主體的計畫，因此TAA需要更加重視培訓、諮詢和教育領域(Pyo et al., 2016)。

第三節 歐盟

為因應貿易自由化影響，歐盟會員國皆使用歐洲全球化調整救濟基金(European Globalization Adjustment Fund,簡稱 EGF)，EGF 成立於 2006 年

底，主要的目是提供會員國財政支助，針對因全球化而遭受影響的歐盟勞工加以救濟，並輔導轉業。EGF 的成立是借鏡美國貿易調整協助方案(TAA)，用來協助因進口增加而蒙受傷害的廠商及勞工進行產業調整，並提供技術協助或輔導勞工轉業等政策措施。

一、歐盟簡介

歐洲聯盟 European Union(簡稱歐盟)的創始可追溯至 1950 年 5 月 9 日，法國外長舒曼 (Robert SCHUMAN)發表聲明，建議法德兩國建立煤鋼共同體開始。2007 年 12 月簽署「里斯本條約」， 2009 年 12 月 1 日生效，賦予歐盟單一國際法人資格，可對外簽署國際條約並加入國際組織。歐盟整合成就顯著，現擁有 27 個成員國(英國已於 2017 年 3 月 30 日正式遞交脫歐申請)，正式官方語言有 24 種，經濟上逐步完成自由貿易區、關稅同盟、單一市場、貨幣聯盟等工作，並於 2002 年完成貨幣整合（歐元）。

歐盟執委會（European Commission）是歐盟下轄的一個行政機關，歐盟執委會的成員是「執委」(Commissioner)，係由各歐盟成員國政府提名，經歐洲議會行使人事同意權後方得成為執委。歐盟執委會下轄 33 個政務總署(Directorates-General)、10 個事務總署(Service)及中央圖書館。就業與社會融合與保障總署主要職責，係在提出歐盟區總體就業政策指導之方向及架構，做為會員國間制訂國內政策的參考，並督促各會員國落實就業政策步調一致，例如跨境就業制度與服務、技能發展與職業訓練方案、處理社會融合議題與全球化勞動市場變遷的挑戰等。EGF 即為就業與社會融合與保障總署項下的一個勞動力調整援助政策(European Union, 2018)。

二、實施概況

歐洲全球化調整救濟基金是歐盟的一種獨特政策工具，共同為積極性勞動市場政策提供資金，同時亦借鏡美國貿易調整援助方案(TAA)的經驗，

針對會員國因全球化導致貿易結構調整，提供會員國因進口衝擊、資本外流而面臨的集體性失業勞工，提供一次性資金補助。EGF最初成立於2006年，2007年1月開始實施，2009年修訂成為歐洲經濟復甦計畫的一部分，於2013年7月修訂成為2014-2020年預算方案 (European Commission, 2018 August 10)。EGF在全球金融危機中協助被資遣的勞工，並發揮積極作用，成為繼歐洲社會基金（European Social Fund, ESF）、歐洲地區發展基金（European Regional Development Fund, ERDF）和凝聚基金（Cohesion Fund）之後，歐盟又一項重要的社會和地區政策工具(張斌，2013)

(一) 補助條件

1.會員國內任一企業在4個月內至少有500人失業或自營作業者的經營活動停止，亦可包括該企業上下游的勞工。

2.會員國在一地區或相鄰兩地區內，9個月內至少有500人失業或自營作業者的經營活動停止，特別是中小企業。

3.對中小企業或特殊情形，即使上述任一條件未完全滿足，但若失業對就業和當地經濟產生嚴重影響，有充分證據的補助申請也列入考慮，但此類補助金總額不超過年度基金預算額的15% (European Commission, 2018 June 10)。

(二) 補助措施

EGF 的補助措施為協助因貿易自由化而被資遣的勞工能迅速再就業，其提供協助項目僅限於積極性勞動市場政策工具，包括尋職協助、職業諮詢、職業訓練、創業輔導，並提供尋職津貼、訓練津貼、調動/搬遷津貼、生活津貼等補助。但是不補助社會保護措施，如養老金或失業救濟金(European Commission, 2018 June 9)。

(三) 申請程序

EGF的申請程序分為4個階段：申請文件的準備與送件、資料審查與核定、專案執行、總結報告與結案。

1. 申請文件的準備與送件

凡是會員國符合補助條件的失業勞工，一般通過企業、工會、行業組織、當地勞動力市場機構向該國政府主管機構提出申請。在申請文件的準備期間，會員國應儘早通知歐盟執委會，以獲得諮詢服務、完備申請文件、減少審核時間。申請文件的準備通常需要12週，電子版申請書提交歐盟執委會之日為正式申請日。

2.資料審查與核定

歐盟執委會首先對申請者進行審核，審核期間可要求申請國政府提供補充資料，並與之進行磋商，EGF補助每案最高達60%的經費，另40%的經費由該國的政府資助。歐盟執委會在通過審核後，向由歐洲議會和理事會組成的預算機構提交撥款提案。從申請送件到預算機構作出決定通常需12週或6個月。方案獲准後15天內，歐盟執委會向申請國一次性撥付補助金。

3.專案執行、總結報告與結案

專案執行時間最長為24個月，其起始時間通常為申請送件日，也是會員國申請中規定的補助措施啟動日。由於EGF審查時間較長，因此會員國的補助措施可在申請核定時，甚至提出前啟動，一旦獲EGF補助，該國支出即可與之並行，從而使補助更及時、時間更充裕。但會員國也因此承擔風險，即若申請未獲核准，補助計畫或面臨刪減，則所有支出由會員國承擔。

4.總結報告與結案

專案執行時間不得延長，EGF僅分擔專案執行時間內所發生的補助費用，且須在提交結案報告前核銷所有的費用。補助措施執行期滿後6個月內，會員國須向歐盟執委會提交總結報告，對EGF的實施效率和效果進行評估(European Commission, 2018 June 10)。

三、措施成效檢討

根據歐盟 2018 年的資料顯示 (European Commission, 2018 August 11)，歐盟在 2007-2017 年期間年收到 168 案的申請，118 案已經結案，在最後進

行結案報告中，25 案正在執行中，7 案正在評估中，18 案被撤回或拒絕中(只有 1 案被拒絕)。10 年來投入的總經費為 606.2 億歐元，總計 148,336 位被資遣的勞工獲得補助。平均而言，每個 EGF 受益勞工得到的補助約為 4000 歐元。值得一提的是，在 2009-2011 年期間案件申請較多，申請的主要理由是因全球化企業增加進口、外移或減少市場佔有率。以經費的動支而言，以 2014-2020 年期間為例，EGF 的年度預算最高為 1.5 億歐元。EGF 自成立以來，每年度的預算從未充分利用，只有在 2009-2010 年的危機時期才達到 1.2 億歐元，其餘平均每年 EGF 的動支約為 4 千萬歐元，比可以運用經費的 1/3 還少。

EGF 補助的勞工因被解僱的經驗，造成很多會轉換他們的工作部門。例如紡織和製造部門的勞工會轉換服務部門求職。此外，占多數的勞工會找到其他部門的工作崗位，如銷售、施工和管理部門的就業機會。但過去的職位和新的崗位都存有很多的共同點，參與社會和保健部門再培訓的員工都比較能成功地找到固定的職業。除此之外，申請 EGF 的勞工比較有信心，提升他們求職的技巧以及增強自己的技術和能力，以致於他們更容易找到新的工作。EGF 的措施能協助他們在未來的日子裡，找到比較長期的工作。除了對勞工的影響，也可以減少社會保障的成本，並加強社會效益給勞工的家庭和當地社區(European Commission, 2018 August 10)。

對於下一個長期的 EGF 預算，歐盟執委會建議進一步加強歐盟的社會結構，和更有效的運用 EGF。EGF 在 2021-2027 年期間的預算調整為 16 億歐元，並修訂補助內容，以更有效地支援失業勞工。現行的補助範圍為因貿易模式的改變或經濟危機的效應，勞工可以獲得 EGF 的補助。但新的規定，因勞動力市場面臨新的挑戰，諸如自動化、數位化等其他經營結構調整，皆可以獲得補助，並降低資遣的門檻如有資格申請的失業人數從 500 人降至 250 人，將使更多的勞工得到援助(European Commission, 2018 June 20)。

第四節 日本

日本政府因應自由貿易調整並未制訂的特定因應措施，而是提供僱用調整助成金(Employment Adjustment Subsidy，簡稱 EAS)與就業保障法(Employment Protection Legislation，簡稱 EPL)，以因應受經濟結構轉型或科技因素影響的非自願性離職勞工，作為早期介入措施以穩定勞工就業，而將勞工非自願離職視為最後的手段(Cutler & Bell, 2018)。

EAS 係因景氣之變動，產業結構之變化及其他經濟上之理由，致使事業活動不得已被縮小後，使勞動者休假，或使勞動者接受有關職業教育訓練之企業主，及其他為謀求勞動者僱用之安定，協助企業主採取必要措施及辦理必要之補助及援助。

一、實施概況

日本目前勞工的津貼補助及就業服務可以追溯到 1980 年代末期的政策，為實現預防失業的目標，日本政府直接補貼企業以支付可能被裁員的勞工之工資金額，同時還提供有可能被裁員的勞工培訓補貼，協助勞工可因應市場需求而移動。根據厚生勞動省的資料顯示，為就業調整和發展指定求職者補貼的特別預算撥款可追溯到 1998 年 4 月。對於因受經濟和貿易衝擊的企業而符合申請資格的條件是相當有彈性的，通常須在某一企業任職工作至少有六個月的勞工。

日本以 EAS 為特定的基礎，作為核心的勞工調整方案，為了確定符合適用就業調整補助資格，厚生勞動省分析工業部門結構的生產趨勢和變化，例如從國際貿易上的進口競爭，且補助產業主要集中在製造業，尤其是鋼鐵行業。EAS 涵蓋雇主的部分費用，以繼續支付勞工沒有工作期間的薪資，補貼大企業的 1/2 費用比例，中小企業補助達費用的 2/3。對於與企業生產需求相關的勞工培訓，補貼每名勞工每日 11 美元(Cutler & Bell，2018)。

根據日本厚生勞動省網站(Japan Government, 2018 August 8)資訊顯示，EAS 補助資格條件，近年似趨於嚴謹，與為因應 2008-2009 年金融危機時之規定，略有差異。但是，補助中小企業及中小企業以外之教育訓練金額規定一致，皆是 1,200 日元。主要內容如下:

(一) 適用條件

1.符合就業保險法的適用雇主。

2.企業業務活動，如銷售或生產量在過去三個月的月平均值比去年同期已經減少 10%以上。

3.就業保險投保人數和勞動者派遣數量指標，相較去年同期的最近三個月的月平均值的投保人數，在中小型企業超過 10%且 4 人以上、大企業超過 5%且 6 人以上。

4.符合以下實施僱用調整特定標準：

(1)在歇業時，透過勞資雙方協議，在規定的工作日整天進行，企業員工(被保險人)在同一時間全部實施才可以。

(2)在教育和培訓的情況下，除了(1)相同的標準外，教育和培訓的內容，是用於符合企業經營目標，並與職業知識、技能和技術改進相關的學習，參訓者結訓之後須提出心得報告。

(3)在外調的情況下，3 個月以上到一年之內，結束後需回到原來的工作崗位。

5.過去申請 EAS 和中小企業僱用安定助成金者，須超過一年之後才能再申請。

(二)申請給付金額

給付金額是雇主給付給勞工的金額，相當於工資負擔的金額乘以（1）在歇業期間實施教育和培訓的補貼率。若參加教育和培訓，將會增加（2）的金額，但每人每日最高以 8,205 日元計算。在歇業或教育和培訓的情況下，可以在第一天起的一年內收到最多 100 天給付，3 年內最多收到 150 天給付(Japan Government, 2018 August 8)。

補助金內容及金額	中小企業	中小企業以外
(1)歇業津貼或教育和培訓時對薪資的補貼 ※補助每 1 位勞工以 8,250 日元為上限。	2/3	1/2
(2)增加教育培訓金額	1,200 日元（1 人每 1 日）	

資料來源：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

(三)申請程序

日本負責企業單位申請 EAS 的主管機關為厚生勞動省(Japan Government, 2018 August 9)，其申請程序如圖 3-4-1。

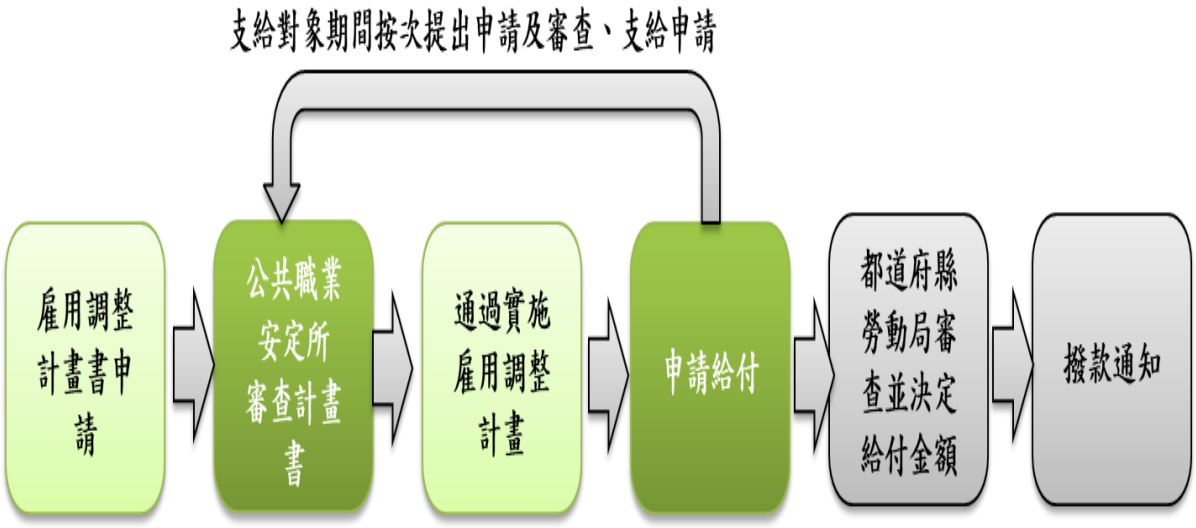

圖 3-4-1　申請僱用調整助成金給付手續流程圖示

資料來源:https://www.mhlw.go.jp/content/000340444.pdf

鑒於僱用調整助成金的主要目的是協助企業維持在職員工穩定就業，因此僅能由企業雇主申請 EAS，其程序如下:

1.提交具體僱用調整計畫書內容(包括:歇業、教育訓練及外調)。

2.僱用調整計畫書審查。

3.依據僱用調整計畫書實施僱用調整。

4.依據僱用調整實績效，申請給付。

5.給付申請由勞動局審查及核定。

6.核定金額匯入帳戶。

二、措施成效檢討

日本近年因應產業結構調整因素影響，申請僱用調整助成金家數及申請人數統計如表 3-4-1 指出，從 2013 年申請企業家數 17 萬 2 千件、申請人數 319 萬 7 千人，迄 2016 年申請家數遞減為 2 萬件、受理人數 37 萬 3 千人，顯示採行僱用調整助成金對於維持員工僱用，發揮積極勞動市場的穩定效益 (Japan Government, 2018 August 10)。

表 3-4-1 日本僱用調整助成金申請統計

		2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
休業等實施計畫受理狀況	計畫申請企業家數(萬件)	17.2	2.4	2.3	2.0
	申請人數(萬人)	319.7	36.4	41.3	37.3

資料來源:

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000067862.pdf

雖然日本在運用僱用調整助成金與就業保障法，對早期防止非自願性離職勞工發生的成效，獲得國際上的肯定。但 OECD 研究指出，必須謹慎

使用上述措施，因為過度利用可能會成為增長強化勞工移動及普遍性多元經濟活力的主要障礙 (OECD，2015)。

日本在預防和早期干預政策特別完善的原因，為僱主普遍傾向於對全職勞工的解僱視為最後手段。企業界也已制定了大量的人力資源管理實務作法，以降低對正式勞工的換置人數。特別是大企業，在不能避免解僱勞工的情況下，雇主通常會作出相當大的努力，將勞工直接轉移到其他公司，或給勞工提供個人再就業的服務。當然，並非所有勞工都能從這些類型的保護中受益，至少在一定程度上由公共就業措施填補了空白。總就業人數約 1/3 的非正式勞工，將無法從這類措施中受益 (OECD , 2015)。

第五節 澳洲

澳洲政府所實施的貿易調整方案(Structural Adjustment Programs)，涵蓋對產業結構的調整、受損企業的協助及勞動市場的協助等三項內容。而協助勞動市場計畫是澳洲和其他國家結構調整措施的一個特別組成部分。勞動市場計畫通常是為了協助因工廠關閉或類似經濟衝擊而解僱的勞工。共同的特點包括：通過澳洲政府的就業網路，迅速獲得最高等級的支援和協助、培訓補助；創立小型企業的建議；就業博覽會；就業機會的諮詢與討論；協助和建議撰寫求職申請，並編寫一份就業簡歷；承認以前的學習歷程 (Australian Government, 2018 June15)。

澳洲歷來運用貿易調整方案的援助對象，為因自由貿易增加進口而受影響的勞工。然而，它目前正從更廣泛的角度看待貿易調整，並採用旨在支援某些經濟活動受阻的特定行業的方案，包括在固定時期內的貿易。1977 年以來，澳洲政府採取了較為狹隘的做法，並執行了一些旨在對貿易自由化不利影響的特定行業的調整援助方案。從 1980 年代中期，澳洲進行工業政策改革，以提供支持工業面臨的長期變革，同時繼續逐步降低國

家的關稅，移除關稅的保護，對鋼鐵企業、汽車紡織品、服裝和鞋類等行業，採取直接補貼的保護措施 (Cutler & Bell, 2018)。

一、實施概況

在 2000 至 2012 年期間，澳洲實施了 135 項結構調整方案，其中大部分集中在 2004 年製造業部門，同時建立針對糖業勞工、汽車零件部、紡織、服裝和鞋類等部門的新專案。這些專案聚焦協助非自願離職勞工獲得再就業技能，以提高勞動市場效率，並將勞工轉移到成長的部門。其內容包括如下：

(一)2004 年制訂一項調整計畫，通過提供非自願離職勞工多達兩年的工作再培訓和語言技能訓練。

(二)2004 年糖業改革方案為國內糖業生產者提供了援助，這些產品在當時的全球低糖價和澳洲聯盟國家自由貿易協定中，被排除糖的情況下受到損害。對生產廠商提供的好處包括現金福利，以紓緩他們的直接經濟壓力，以及危機諮詢和家庭支援服務。政府還向生產者發放贈款，協助廠商制定新的、更具競爭性的商業計畫。

(三)在 2014 年，澳洲推出了 1200 萬美元的汽車工業結構調整計畫，協助多餘的勞工找到新的工作並展延至 2017 年，延長的計畫是通過政府與兩家汽車公司的夥伴關係提供資金的，向每名符合資格的勞工提供約 1100 美元的補助。

(四)澳洲有時採用對區域特定的調整方案。然而在運用範圍上通常是適度的。例如，2015 年，澳洲政府向南沿海地區的上斯賓塞灣提供了大約 1700 萬美元的調整援助，其中包括對就業再培訓、公司和社區服務的支援 (Cutler & Bell, 2018)。

依據澳洲政府 2016 年就業部門年度報告(Australian Government, 2018 June 15)指出:為因應汽車、林木、及煤礦業等產業結構變革的競爭壓力，就

業部門量身制訂客製化的結構調整方案提供被解雇勞工能迅速找到新工作機會，在 2015-16 年度，針對汽車產業、林木產業實施 5 項結構調整計畫包括：(1)Alinta Energy、(2)Arrium、(3)BlueScope Steel、(4)Caterpillar 及 (5)Queensland Nickel 等企業組織。以 BlueScope Steel 為例，首先由就業部門公告 BlueScope Steel 的服務事實，以為該公司雇主、被裁員工、及就業服務中心提供服務之依據如下:

表 3-5-1 BlueScope Steel 公司案例

服務項目	主要內容	備註
向就業服務中心申請就業服務登記	就業服務登記	
對 BlueScope 鋼鐵員工協助事項	協助履歷撰寫、就業諮商、提供職業訓練資訊、協助取得技能證照等服務	
職缺搜尋服務	提供就業機會搜尋服務	
就業歷程計畫	提供個人客製化的就業服務計畫，協助求職者建立職業目標，並且記錄求職者在完成職業目標過程中所採取的活動點滴	
就業歷程基金	符合申請資格的 BlueScope 鋼鐵員工可在$2,880 元的就業服務額度內，以找到新工作機會	
協助財務管理	財務管理協助	
	房貸減輕及財務運用	

資料來源：

https://docs.jobs.gov.au/system/files/doc/other/bluescope_steel_factsheet_2.0.pdf

並公告 2015 年藍思普鋼鐵公司-結構調整計畫申請流程及注意事項如下:

表 3-5-2 2015 年藍思普鋼鐵公司-結構調整計畫申請流程及注意事項

流程	規定事項	備註
申請工作尋職資格 （Job seeker eligbility）	1) 須是 BlueScope 鋼鐵公司被解雇或冗餘的員工 2) 被裁員工須取得公司證明並註明離職日期 3) 被裁員六個月內須向就業服務登記	裁員的證據可包括裁員通知書、離職證明書或其他雇主認可的裁員名單。
就業服務條款 104 （Stream Deed Clause reference : Clause 104）	符合條件的求職者可即時獲得 B 級通路協助，除非就業服務評估顯示該服務水準為 C 級。	
就業基金條款 88 (Employment Fund Deed clause reference : Clause 88)	在結構調整計畫(BSI5SAP)規定下，就業基金補助總額 $2000(澳元)，包括一般的通路級數 B 之開始帳戶$850(澳元)，及額外附加結調整計畫(SAP)就業基金額度$1150（澳元）	額外的(SAP)額度只允許被確定為有資格在任何SAP下獲得額外支援的

		求職者使用。
直接登記條款 78 (Direct Registration Deed clause reference : Clause78)	有資格參加該計畫的求職者可直接向就業服務提供廠商登記，或可從人事服務部轉介。有關詳細資訊，請參閱直接註冊指南(the Direct Registration Guideline)。	
特定安置指標 (Special Placement Indicator)	申請者為特定類型求職者適用	
實施期間 (Duration of programme)	BSI5SAP 截止登記：2017 年 6 月 30 日	

資料來源：https://docs.jobs.gov.au/documents/bluescope-steel-2015-structural-adjustment-programme-guideline

二、措施成效檢討

非自願性失業勞工失去工作時所面臨的生活壓力包括經濟與非經濟成本。平均而言，澳洲每年約有任職一年經驗的勞工因為公司裁員或公司倒閉而失業，約佔全體勞工人數的 2.3%。在國際比較中，澳洲政府提供新就業機會的就業服務措施成效佳，約 70%的非自願失業勞工可以在一年內重新就業，而約 80%的非自願失業勞工可以在兩年內重新就業，雖然有些新工作的品質沒那麼有吸引力 (OECD, 2016)。

這一部分歸功於澳洲彈性的勞動市場使企業雇主能輕易地僱用和解雇勞工，以支撐高程度的活絡經濟，同時也使大多數因受經濟條件改變的被解僱勞工可以迅速地找到新工作機會。按照這一做法，澳洲並未有特別的政策，針對因應景氣衰退制定短期工作計畫以防止大量解雇勞工，且僅相當少的收入補助及再就業協助；對大部分的非自願性失業勞工提供一般的

勞動市場方案和社會安全網。而有一些非自願性失業勞工可立即申請結構調整方案以獲得更好的再就業協助，或由於其所處地理位置或缺乏識字能力和數位技能而處於不利地位者，但這一比例不多。

在過去幾十年這種途徑似乎運作相當成功，但在未來如果勞動市場失去活力就可能運作不如理想，就像現況，可能會阻礙一些自願性失業勞工尋找有一定品質的可持續就業機會。因此，現正適時考慮採取額外措施，防止過度裁員或擴大和改善受裁員影響的勞工的再就業協助。

因此，澳洲政府評估因受全球化自由貿易與科技變革影響之非自願性勞工再就業檢討改善措施如下:

(一)提早介入以防止工作流失

1. 在區域開發預期性工具包括經濟預測和風險分析，這有助於確保更有效地利用投資措施，在企業縮編或關閉之前協助支援當地經濟發展。藉此說明防止裁員，或確保更早地干預對非自願性失業勞工的再就業援助形式。
2. 考慮引入一種機制，鼓勵和公開支援企業因臨時業務緊縮，使勞工可在短時間內再投入職場，例如以政府經費補助培訓場所，或臨時補貼/低息貸款的形式分擔費用，透過政府、雇主和勞工的合作，有助於防止在業務衰退期間造成過度解雇勞工的情形。
3. 加強雇主對解雇勞工時應負的責任，包括:

(1)執行集體解雇需有較長的通知時間，並強制通知就業中心連結，以利政府及早作出反應。

(2)加強執行雇主與工會或勞工代表的(強制性)協商，對不遵約單位實行制裁；為雇主提供一項新的義務，須保存勞工培訓記錄，以利承認勞工在解雇時對以前的(在職的)學習成效。

(二)非自願性離職失業勞工的再就業服務措施

進一步移除對非自願性離職勞工的特別援助方案所採取單一部門的做法，改而採取一種涵蓋經濟所有部門的大規模裁員辦法。少數幾個區域推動

試驗計畫，以測試各項服務是否合適提供廠商，如面臨調整困難的非自願性離職勞工提供密集和適當的就業服務，以便在訂定工作啟動契約時更新涵蓋的服務 (OECD, 2016)。

第六節 小結

本章節已依序探討分析如前述，雖然將美國、南韓及歐盟強調為貿易調整方案制訂特別法規，以因應長期及廣泛適用的政策需求，並區別日本及澳洲為非特別制訂法規，適用於短期、特定產業及勞工為範圍。針對各國受貿易自由化影響勞工申請措施，分析如下表 3-6。

美國勞工協助措施的優點是適用範圍大，申請程序相對是複雜，涉及多個步驟、許多因素和特定的截止時間。因 TAA 計畫的覆蓋面很大，但是經費經常不足，只有一半的勞工獲得補助。根據資料顯示相關協助勞工的總經費相當少僅佔 0.11 的 GDP，對比南韓也有 0.45 的 GDP (Cutler & Bell, 2018)。

韓國 TAA 計畫限定為與製造業有關的企業與勞工，同時也設計跨部會委員會(貿易調整支援委員會) ，並規定須由被(產業通商資源部)判定為貿易調整支援對象之勞工代表方得提出申請。因此，概括而言，韓國協助對象是以企業為主，且其申請門檻必須是因 FTA 導致進口增加，造成連續六個月產品的銷售或生產量較過去減少 10%者才得以申請。

歐盟針對會員國因全球化導致貿易結構調整，提供會員國因進口衝擊、資本外流而面臨的集體性失業勞工，提供一次性資金補助。補助範圍為因貿易模式的改變或經濟危機的效應。提供勞工相關的訓練資源及就業訊息，讓勞工能夠盡速的回到就業市場中。此救濟基金主要的目的是為了促進勞工新知、技術及可持續的強化國家經濟。

雖然日本在運用僱用調整補助(EAS)與就業保障法(EPL)，對早期防止非自願性離職勞工發生的成效，獲得國際上的肯定，但 OECD 研究指出，必須謹慎使用上述措施，因為過度利用可能會成為增長強化勞工移動及普遍性多元經濟活力的主要障礙。

澳洲政府所實施的貿易調整方案，涵蓋對產業結構的調整、受損企業的協助及勞動市場的協助等三項計畫。勞動市場的協助計畫通常是為協助因工廠關閉或類似經濟衝擊而解僱的勞工。其特點包括：通過澳洲政府的就業網路，迅速獲得最高等級的支援和協助、培訓補助；創立小型企業的建議；就業博覽會；就業機會的諮詢與討論；協助和建議撰寫求職申請，並編寫一份就業簡歷；承認以前的學習歷程。

我國的措施在申請對象、申請程序及申請窗口，與各國皆有許多類似之處。如受損企業為 TAA 認定的公司，勞工不需提供任何佐證資料，即可向當地的勞工主管機關申請，至於我國在勞工認定受損企業，如同美國及韓國的作法。但是，申請條件美國及韓國以勞工的每週工時減少作為申請的條件，我國則以月投保薪資減少作為依據。另我國為因應貿易自由化以及後續與各國簽訂 FTA 的衝擊，對於進口貿易損害救濟，宜有一全面與制度性的法定處理機制、多管道申請措施等。仿效美國以立法方式進行，該專法至少應包括：協議談判前對於可能受影響產業與勞工的「調查評估」、協議談判過程中政府與受影響產業與勞工的「溝通協調」、協助受衝擊勞工之認定標準、各項協助勞工之措施、專責協助勞工之行政部門組織，並有多管道申請措施有利勞工方便申請、釐清個案需求差異、即時協助。

表 3-6-1 受貿易自由化影響各國勞工（企業）申請措施比較表

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
1.方案名稱	貿易調整協助方案	貿易調整綜合支援對策	歐洲全球化調整救濟基金	僱用調整補助金	結構調整方案	因應貿易自由化產業調整支援方案及勞工就業調整支援措施實施辦法
2.成立時間	自 1962 年開始施行	自 2007 年 9 月	自 2006 年開始施行	自 1974 年開始施行	自 1977 年開始施行	方案：2010 年開始施行 於 2016 年 12 月 20 日訂定
3.申請對象	因進口增加導致受損害之勞工。	為受僱於經韓國就業勞動部認可企業之勞工，勞工代表或企業主均可申請。除此之外，也適用於一般中小企業勞工及長期失業勞工。	以企業申請為主。受貿易自由化影響而失業的勞工。	以企業申請為主。主要係針對因景氣變動、產業結構變化等經濟上的理由，對於不得不縮小事業活動、休業等（休業與教育訓練）或進行派赴的事業主，補助休業津貼、薪資，或一部分派	以企業申請為主。協助因工廠關閉或類似經濟衝擊而解僱的勞工。	經中央目的事業主管機關指定產業之企業及其勞工。

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
				赴勞動者的薪資負擔金額，以預防失業為目的。		
4.申請條件	申請之勞工必須被資遣或工時降低（工時降低 80%或低於平均週工時，且工資降低 80%或低於平均週工資），且前述情形係發生於（被進口影響之）衝擊時或之後，並在獲得認證之前。	1.目前被資遣，或有很高可能被解雇，或目前最近兩個月或未來將有工作時間少於每週工作時間 70%小時的勞工 2.屬於以下任一類別的公司之勞工 (包括失業勞工): (1)勞工任職於 TAA 認定的公司。 (2)勞工原任職於上游供應商或下游生產	1.會員國內任一企業在 4 個月內至少有 500 人失業或自營作業者的經營活動停止，亦可包括該企業上下游的勞工。 2.會員國在一地區或相鄰兩地區內，9 個月內至少有 500 人失業或自營作業者的經營活動停止，特別是中小企業。 3.對中小企業	受僱於企業僱用期間滿 6 個月以上，企業申報為僱用保險被保險人之員工。(因應 2008 年經濟危機，擴大適用範圍包括僱用期間未滿 6 個月之非正式勞工、定期契約期滿之勞工以及派遣勞工中途解除契約者。)	特定企業經認定為適用結構調整計畫之被裁員工，並須取得公司證明並註明離職日期。	1.主管機關指定之產業所屬企業及勞工：符合資格者即可適用相關協助措施。 2.個別人勞工審受損認定： (1)所屬企業登記設立滿二年。 (2)所屬企業經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務，且未經認定為受損企業者。 (3)勞工於申請日前六個月內，有下列情事之一者： A.所屬企業有減少勞工薪資，致其月投保

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
		者，但轉任到初級 TAA 的公司。上游供應商是直接向 TAA 公司生產和供應零部件的公司，下游生產者直接為公司執行附加的增值生產過程，為認證的基礎文章，包括最終組裝、整理或包裝。 (3)勞工任職的公司，是因自由貿易區增加進口，而轉移了其在國外的生產設施，並製造了與進口	或特殊情形，即使上述任一條件未完全滿足，但若失業對就業和當地經濟產生嚴重影響，有充分證據的補助申請也列入考慮，但此類補助金總額不超過年度基金預算額的 15%。			薪資連續縮減二個月以上，縮減後之月投保薪資較縮減前三個月之平均月投保薪資減少百分之二十以上。 B.企業有關廠、歇業、解散、破產宣告致勞工失業，或依勞動基準法第十一條第一款至第四款規定終止勞動契約。 C.依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約。

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
		貨物直接競爭的同類產品或產品。 (4)勞工屬於 1.和 2.類, 但該公司沒有提出作為 TAA 公司認證的請願書，或提交的調整計畫沒有得到董事會的批准。				
5.申請窗口	美國當地就業中心申請補助。	地方勞工主管機關。	向國家或區域當局管理登記並執行。	向職業安定所提出申請，職業安定所再交由厚生勞動省在各都道府縣的地方勞動局進行審核。	向公立就業服務機構登記。	公立就業服務機構或經濟部產業競爭力強化中心。
6.申請程序	分為三個階段，分別為申請認證、回復計畫以及貿易	分為申請、審核、協助轉職及求職與事後管理、職業訓	資料查核、申請、審核、預算核定。	得分段、多次提出申請。	被裁員工於六個月內須向就業服務機構登記。	1. 主管機關指定之產業所屬企業及勞工，依所申請使用

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
	調整計畫。	練。				之措施不同而有不同之程序。 2. 個別勞工申請受損認定：分為書面審查、資料蒐集、核定三個階段。
7.措施提供補助項目	就業輔導、職業訓練、搬遷津貼、待業津貼、貿易調整補助津貼、健保免稅額等。	1.提供行業趨勢、工作力需求、職業教育。 2.再就業和就業轉移的諮詢援助。 3.對工作轉移、就業、再就業和延長培訓津貼的經費補助。	協助尋找工作，職業諮詢，教育、培訓和再培訓，指導和教練，經營和創業和商業創造，提供培訓津貼、調動/搬遷津貼、生活津貼等補助。	1.擴充僱用調整補助金 2.協助再就業及能力開發對策 3.創造就業機會對策 4.派遣勞動者保護對策、內定取消對策及協助外籍勞動者等 5.住宅及生活支援等	1.就業服務 2.工作搜尋設施 3.就業途徑計畫(職業訓練) 4.就業途徑基金補助 5.協助財務管理(減輕房貸壓力)	1.預防性之協助措施包括：補助參加職業訓練、補助參加技術士技能檢定費用、3.參加心理健康講座等勞工支持服務、參加創業技能及經營管理培訓及協助建立勞資自治協商機制等。 2.受影響後之協助措施：求職交通補助、搬遷及租屋補助、在職勞工薪資補貼、僱用獎助、職場學習及再適應津貼、臨時工作津貼、多元就業開

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
						發方案工作津貼、待業生活津貼、就業獎助津貼、創業貸款利息補貼、職業訓練生活津貼等。
8.優缺點	優點：美國TAA計畫向勞工提供的財務和職業支持，不僅提供了社會福利淨收益，而且還提供了一個重要的討價還價工具，可以減輕抗議團體構成的威脅。 缺點：申請程序相對是複雜，涉及多個步驟、許多因素和特定的截	優點：韓國的TAA自第一次實施以來不斷的變化，2012年修訂加強範圍，使TAA更有利於企業使用。同時放寬了資格要求。 缺點：TAA的內容非常類似韓國現有的旨在支援中小型企業的補救措施。由於這些問題和整體缺	優點：歐盟體系統一方案措施處理。 缺點：因體系龐大，目前調整基金仍在修訂中，貿易模式的改變或金融和經濟危機的後果，勞工只能得到基金的支援	優點:穩定在職勞工就業，降低勞工失業率，將勞工非自願性離職視為最後的手段。 缺點:可能阻礙多元經濟活力發展，並影響員工未來企業間的移動能力。	優點:針對符合結構調整計畫之企業員工，提供量身訂製的就業服務與職業訓練等措施，可提升勞工就業能力。 缺點:受雇少於15人之中小企業員工，及臨時派遣勞工，未能適用本項協助計畫。	優點: 1.已實施的相關協助措施，除職業訓練、技能檢定外，尚包括心理健康、創業及經營管理培訓、建立勞資自治協商等，完善協助企業及勞工因應貿易自由化之影響， 2.辦法已考量企業經營季節性因素，對照同期前後年度之差異，以確認其業務緊縮係受到貿易自由化影響。 (因經濟部受損企業相關辦法尚未施行，

國家 項目	美國	韓國	歐盟	日本	澳洲	台灣
	止時間。因 TAA 計畫的覆蓋面很大，但是經費經常不足，只有一半的勞工獲得補助。	乏有效性，造成韓國的 TAA 未能作為一種補救措施。				由於受損勞工來自受損企業，勞動部訂定之因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法尚待配合經濟部法規時程。但相關措施仍依方案持續辦理。) 缺點：對於進口貿易損害救濟，或宜建立全面與制度性的法定處理機制及多管道申請措施。

第四章 專家及參與勞工及企業代表之座談分析

本章節首先說明專家座談會舉辦之目的及會中討論議題，接著簡述本研究遴選與會者和規劃執行座談會之方式。後續以質性方法歸納分析5場次座談會之結論與重點，並分別以不同與會對象之角度進行評估。最後則統整摘述座談會之整體結論。

第一節 座談目的及討論議題

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於99年2月22日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第4版)，勞動部配合前開方案，並依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。再則，另依「因應貿易自由化調整支援條例」之規定，於105年12月20日訂定「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」，並增訂個別勞工申請受損認定機制，此一機制係補充勞工所屬受損企業未申請受損認定之作為，其運作程序已大致明定，亟待研議細部操作之實務面，更加完備因應貿易自由化勞工協助措施之合宜性及個別勞工申請受損認定程序，俾據以實施。

據此，本研究辦理專家座談會，爰邀請勞動力發展署、勞動力發展署各分署、各界學者專家、企業代表與勞工代表，共同討論相關主題。首先針對本研究研提設計的題綱進行討論，連結參與者的想法意見與主題探討，並針對他人的意見相互提出評論，俾能激發團體的創意，藉此剖析我國勞工申請受損認定程序之要件，實務操作構面之合適度，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響之後，並經由座談會萃取出建議，提供主管機關參酌。

一、　會議時間及地點

1. 107 年 9 月 27 日（週四）下午 14 時 30 分，會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓 401 會議室(臺中市西屯區工業區一路 100 號)。

2. 107 年 10 月 4 日（週四）上午 10 時 00 分，會議地點：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署-台南就業中心會議室（臺南市衛民街 19 號)。

3. 107 年 10 月 4 日（週四）下午 14 時 30 分，會議地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署視聽大樓 1 樓 B101 會議室(高雄市前鎮區凱旋四路 105 號)。

4. 107 年 10 月 12 日（週五）上午 10 時 00 分，會議地點：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署行政大樓 401 會議室（新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓)。

5. 107 年 10 月 12 日（週五）下午 14 時 30 分，會議地點：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 301 會議室（桃園市楊梅區秀才路 851 號)。

二、　與會人員

勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、學者專家、企業代表及勞工代表。

三、　討論主題

（一）下列問題將邀請專家學者提供意見

1.國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸？如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升？

2.「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足？該如何調整會更

加完善呢？

3.請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分？例如如何克服勞發署難以取得企業營業資訊問題。

4.分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習？該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎？

（二）下列問題將邀請勞工代表提供意見

1.您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等) ？請舉例分享。

2.參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程) ？您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？

3.針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分？

4.整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何？對未來的相關措施有何期待？

（三）下列問題將邀請企業代表提供意見

1.貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何？員工的產出及學習動機如何？對於公司的營運是否有幫助？

2.公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難？您認為如何改善會更貼近企業需求？

3.整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何？對政府未來的相關措施有何期待？

4.如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

第二節 執行方式

一、 參與座談會代表

本研究承辦專家座談會安排於全國 5 分署轄區，地點分別為勞動部勞動力發展署－北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等共 5 場次，每場次座談會邀請勞動力發展署、勞動力發展署各分署、各界學者專家、企業代表與勞工代表出席。

有關參與座談會之各界學者專家：係於各轄區內曾參與過政府訓練計畫，或勞動力發展政策、職業訓練作法等相關議題有深入研究者 3 位；企業代表：係為受到貿易自由化衝擊，曾獲得或參與勞動部因應貿易自由化協助措施（如充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助及技能檢定補助等）之企業代表 2 位及勞工代表 3 位。本座談會出席名單，詳如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 座談會出席名單

專家	姓名	職稱	單位
1	廖〇志	教授	台灣科技大學
2	藍〇正	教授	中正大學
3	陳〇勝	教授	朝陽大學
4	馬〇財	教授	中正大學
5	許〇典	教授	成功大學
6	王〇切	教授	嘉南藥理科技大學
7	李〇林	教授	高雄大學
8	龔〇陽	教授	屏東科技大學
9	謝〇蔓	教授	文藻外語大學
10	林〇山	社長	經濟研究社
11	黃〇勝	教授	台北城市科技大學

專家	姓名	職稱	單位
12	郭〇昌	教授	台北海洋技術學院
13	李〇文	教授	中原大學
14	戴〇洋	顧問	現代財經基金會
15	廖〇淼	教授	雲林科技大學
16	吳〇華	專門委員	勞動部勞動力發展署
17	黃〇鈴	科長	勞動部勞動力發展署
18	楊〇婷	業務輔導員	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署
19	王〇美	業務輔導員	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署

企業	姓名	職稱	單位
1	余〇青	特助	泰〇機器工業
2	王〇忠	協理	盈〇精密工業
3	洪〇如	經理	多〇諾自動化科技
4	黃〇姬	董事長	戴〇工業
5	曠〇怡	專員	明〇工業
6	王〇揚	副理	春〇鋼鐵工業
7	傅〇書	副總經理	鴻〇彩藝印刷
8	曾〇輝	經理	全〇傳動科技
9	周〇敏	董事長	振〇機器廠
10	張〇壽	廠長	台灣〇肯特

勞工	姓名	職稱	單位
1	葉〇滿	小姐	金〇興銅鍛造
2	廖〇宏	先生	慶〇科技
3	劉〇智	先生	韋〇企業
4	洪〇茹	小姐	棠〇實業

5	陳〇妤	小姐	至〇實業
6	王〇烱	先生	大〇塑膠工業
7	宋〇易	小姐	湯〇電池
8	吳〇欣	小姐	柏〇服裝
9	張〇柔	小姐	全〇企業
10	楊〇涵	專員	裕〇企業
11	王〇婷	小姐	懷〇電子
12	李〇菁	小姐	華〇新技
13	林〇安	先生	穎〇企業
14	何〇民	先生	和〇欣業
15	許〇紋	小姐	豪〇纖維科技

二、 實施方式

（一）會前聯繫

首先聯繫各分署場地借用及日期確認，隨後遞送邀請函為核定名冊之專家學者及企業代表。由於座談會日期擇於上班日舉辦，曾參與本計畫之企業代表、勞工代表大多表示因業務繁忙不適合請假，因而影響出席會議意願，執行團隊為舉辦座談會達到規定出席人數標準，除了在核定名冊外，並參與因應貿易自由化協助措施的名單中，採取重新隨機取樣與聯繫。每場會議前寄送會議資料給所有與會者，包括計畫執行摘要簡報、「受損勞工認定申請受理流程圖(草案)」(如圖 2-1)及「受損勞工認定申請表(草案)」(如附錄八)，以利與會者能了解會議的目的及進行方式。

（二）會議進行方式

5場次專家座談會議，由本研究計畫主持人擔任主席，座談會開始前，由執行團隊先行簡報說明計畫執行摘要說明，簡報結束後，隨即進行議題

討論，分別由各界專家學者、產業代表、勞工代表針對議題發表意見，執行團隊則記錄會議討論結果，並於會後彙整併入結案報告。

第三節 質性歸納分析

依據 5 場次專家座談會之討論內容、會議紀錄等文字質性資料，對應本研究目的匯聚的焦點問題，從中體現：一、「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施成效評價與建議改善意見，二、「個別勞工申請受損認定程序」需要改善或加強的部分，三、「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」國外典範的借鏡等三項關鍵重點，除分別摘列與會專家學者、企業代表、勞工代表提供意見外，進而據以淬取統整歸納分析，誠如受損企業認定及個別勞工申請受損認定程序兩者需要的改善或加強，莫過於逐次融合「受損企業的認定範疇」、「個別勞工申請受損認定之資格條件」、「企業所屬勞工申請受損認定配合提供近二年營業額衰退佐證資料」、「個別勞工申請受損認定機關」、「個別勞工申請受損認定程序」、「個別勞工申請受損認定表件」等六個層面，並獲致結論，冀望對未來「因應自由貿易化個別勞工申請受損認定程序」付諸實施之調適方向提出建議。

一、「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施成效評價與建議改善意見

（一）專家學者提供意見

1. 企業在人才發展面臨之瓶頸

(1)執行貿易自由化衝擊所致的補助，以需求面代替供給面；勞動部協助勞工的救濟，整體以製造業為主，但因應產業智能化發展，服務業未來更需要被協助；此措施雖由勞動部辦理，但其他部會也有相關計畫，應該推動橫向聯繫。

(2)企業發展面臨瓶頸，不論是否因 ECFA 衝擊，都面臨企業轉型或產業升級的挑戰，若要協助受損產業進行人才技能提升，應該連結到職能

提升；政府的補助措施，若對象選擇為企業或勞工時，就技能的提升部分，就要直接補助勞工，不是救濟，應是協助其能力提升，例如轉業再就業能否連結到現在推的職能課程或未來的工作方向。

2. 協助受損或可能受影響企業進行員工技能提升

(1)充電起飛計畫

- 充電起飛計畫是呼應 ECFA 對受損企業的協助，需經過認定程序符合資格才能申請，目的希望員工提升技能；企業可自行提出課程需求，經過審查後，即由企業單位可以自行代訓，計畫立意良善；在前端輔導階段，不同企業根據需求自行規劃。

(2)中高齡勞工職務再設計計畫

- 針對職務再設計補助，中高齡勞工是否能順利就業，尚有疑義。

3. 建議改善意見

(1)充電起飛計畫

- 充電起飛計畫著重於訓練，建議應協助轉業與進行效益追蹤，掌握轉業人數、比例、產業別，維持多少薪資水準，了解就業是否穩定，可以看出受損勞工流動的狀況。
- 技能培育區塊，針對自由貿易化造成的結構性失業人口提供技職轉移，應以專門配套措施來專案處理，協助勞工快速再就業。
- 科技產業受損勞工技能再培育部分，建議應朝智能產業技能提升調整，勞動部可以跟科技部等幾個單位合作。
- 受貿易自由化衝擊，產業結構要轉型，課程訓練無法短期達到成效，建議課程訓練要拉長、課程安排要延續性。

(2)其他

- 各項補助措施是否達到協助勞工轉業、再就業的目的，應該加以追蹤檢討改善，政策重點應放在如何幫助企業提升競爭力目前各項補助措施是否達到協助勞工轉業、再就業的目的，應該加以追蹤檢討改善，

政策重點應放在如何幫助企業提升競爭力。除了職務再造計畫，還可進一步擴張為協助企業力增加創新能力的方向。

- 對於直接與間接受損的產業，勞工轉業或者在現職上面臨產業發展願景的思考，各地就服中心應向勞工提供相應的資訊與職業訓練。另要關注的是，受損勞工除了失業，也產生工時減少的挑戰，因此政府的協助不限於提供就業機會，還要提出協助勞工提高工資的策略。
- 政府雖然陸續推出因應計畫，但缺乏整體性的策略，應修正勞動力發展署內推動的勞工訓練服務計畫方向，朝提升趨勢性職業技能方向做調整，鼓勵勞工投入加強現有能力、建立第二專長、提升產業趨勢發展適應力的學習。
- 勞動力發展署執行此計畫的預算，用於勞工的標準是否有偏嚴現象，很多人無法適用，建議應檢討各方案執行的效能，依效益高低排序，調整出因應的預算，有限資源要發揮最大效果。項目上是否缺乏創新的做法，建議可加以動態做調整。
- 協助措施的目標，應先釐清是為協助勞工轉業還是提升技能、增加工資，目標釐清才能進行效能評估及檢驗達成與否。
- 政府目前推出的政策方案皆屬既有之措施，並非因應自貿協議衝擊而生，應該專案專法處置。
- 失業勞工的就業轉型，政府應加強協助失業勞工快速找到工作。

（二）企業代表提供意見

1. 協助受損或可能受影響企業進行員工技能提升措施的成效評價

(1)充電起飛計畫

- 肯定政府推動充電起飛計畫的目的，但發現補助項目有縮減，計畫審查時間延後，講師鐘點費也縮減，環境安全衛生課程也被排除。系統上傳作業變得更複雜，憑證核銷日期也提前，對企業不夠便利。
- 公司申請充電起飛計畫 3 年，訓練時間集中 4 月到 11 月，從培育勞工角度而言，六個月的成效為何還有待觀察。
- 申請大人提計畫，書面資料太過繁瑣。

- 小人提訓練，各行業需求不一樣，公司遇到問題是訓練出席時數不足的問題，勞工可能面臨受訓時間與外出服務客戶相衝突的難題。

(2)協助取得技術士證照

- 協助取得技術士證照對中小企業很重要，但訓練地點對員工造成不便，於是聯合附近的小公司一起包班，由公司提供場地，請勞工教育協進會老師來上課，學員達二十人可分攤講師費，師資是經過認證，且證書由協進會核發，公司還有設備可以供實地測試，訓練也得以獲得補助，希望類似這樣的做法，政府應該要繼續保持。
- 公司人員專業證照涵蓋面向多，皆會按照基本專長安排受訓，部分員工受訓有獲得補助，竹北就業服務站很主動提供相關資訊，我們也很積極爭取。

(3)職務再設計計畫

- 政府給予公司很大的幫助，針對中高齡職務再設計補助，沙鹿就服站與工業局給予輔導。
- 感謝就服單位的協助，給予職務再設計的補助，對公司幫助很大。
- 申請職務再造，確實改善公司工作狀況，但無法改善現實的外在環境，這是很現實的問題。職務再造部份，公司近兩年的申請補助，核可的都是現場人員、勞力人員。
- 傳統產業有很多高齡勞工，工作確實對他們造成負擔，職務再造實質幫助勞工降低工作難度。
- 在職訓練提供輔具補助，對於中高齡勞工的現場操作確實很有幫助，產能與生產效率比較好。

2. 建議改善意見

(1)充電起飛計畫

- 振興產業計畫與充電起飛計畫內容相互衝突，業者面臨守住沒落產業或培養第二專長的矛盾，建議預算應該區隔。勞動部 107 年進行人力

精簡，造成充電起飛計畫訓練班數縮減現象、工會也面臨訓練場地入不敷出的難題。

- 建議每年 11 月企業都要編列預算，若政府政策時間可以配合，可相互結合，對企業更有幫助。企業進行產學合作計畫，但政策不補助，如學生有勞保，希望未來能夠給予放寬。企業提出課程需求是為呼應數位化趨勢，建議審查課程能否更多元。
- 公司只有四十幾位員工，從小人提訓練進入大人提訓練，六大訓練構面都要平均分配安排課程，才能獲得補助，但是如果公司員工都投入訓練，便缺乏人力投入生產。是否放寬六個訓練範圍都要平均的規定，給予企業經營方向與訓練構面的彈性調配空間。
- 勞動部的顧問對印刷產業並不清楚，建議能否用公司既定的計畫進行審查給予補助。建議政府能對企業加強宣傳計畫內容。

(2)協助取得技術士證照

- 勞動部推動技能檢定應擴大到各部會，以涵蓋各行業，不要只有單一行業。應該推出、公布各行業證照推動時間表，以免民眾浪費準備的時間。

(3)職務再設計計畫

- 辦公室人員職務再設計計畫，例如製圖人員所需的螢幕卻沒通過申請，對友善的工作環境並沒有助益。

(4)其他

- 針對聘用 40 歲以上勞工，政府提供 3 個月基本薪資的補助，沒有人員額度的限制；因應全球貿易化等衝擊，從勞工角度，光等理賠 40 天就放棄，寧願取尋求簡單的失業救濟就可以。
- 針對待業者提供百分之二十的全額補助(職前訓練)，誘因不足，因為目前只要符合民國八十八年之後加入勞保的民眾，就有全額補助資格，反而不需要取得認定才符合資格，對於民國八十八年之後沒有加入勞

保、應屆畢業生參加職前訓練，是否可針對這類受損勞工特別方法提供職業訓練生活津貼，給予實質幫助。

（三）勞工代表提供意見

1. 協助受損或可能受影響企業進行員工技能提升措施的成效評價

(1)充電起飛計畫

- 公司進行充電起飛計畫已進行多年，對公司的成效蠻多，因此願意花更多資源投入，公司目前導入自動化技術，也會引用此項資源，但今年管理類與語言類相關課程補助很少，對企業有影響。
- 從勞工角度來看，公司申請充電起飛計畫約 3 年前，自身因承辦這項教育訓練才能接觸並了解到計畫內容，一般勞工更不知悉有這些補助措施、何時申請、如何申請與給予協助內容；現在公司提供給勞工的教育訓練課程，是以因應貿易自由化衝擊或公司發展為考量，對勞工本身的興趣或職涯規劃的幫助沒那麼顯著，亦有侷限範圍問題。
- 產投計畫與小人提計畫確實提升員工能力。

(2)協助取得技術士證照

- 通過檢定取得證照是否就能獲得升遷或加薪，也得視個別公司而定。

2. 建議改善意見

(1)充電起飛計畫

- 建議針對失業勞工的就業訓練課程，可提供參照應徵的產業、職業別，讓失業勞工謀職方向較為明確。

(2)協助取得技術士證照

- 很多勞工並不知道自己符合適用條件，若能夠透過電腦勾稽出受損企業勞工，可鼓勵他們參加技能檢定。每年一月技能檢定都會舉辦說明會，建議可透過說明會廣為宣導補助，並透過辦訓單位規劃，可以提高技能檢定計畫的效能。

二、 「受損勞工認定申請受理流程圖(草案)」及「受損勞工認定申請表(草案)」需要改善或加強的部分

（一）貿易自由化受損企業的認定範疇

1. 各界專家學者提供意見

(1)經濟部有企業名單，應該可以主動向可能是自由貿易化受損企業發文，提供可補助的各項資源，供企業選擇，取代向企業主動拜訪。

(2)貿易自由化對台灣哪些產業造成影響，如何進行受損的事實與程度的認定，應當釐清，如何為有受損可能性的產業提供協助。

(3)貿易自由化造成產業的衝擊並非僅限於固定，會隨時變動，建議建立動態且持續的查核機制。

(4)受損產業的認定應該由經濟部來做，比較方便，若經濟部不認定，勞動部則就依據一般失業方式來處理。

(5)應該建立自由貿易化影響受損產業的跨部會資料庫，有助於申請者準備資料可化繁為簡。

(6)貿易自由化受損產業之行業別進行風險評估模型，建立前瞻性規劃，提供技職教育學校與勞力培訓之方向，提供預防性措施，如為未來受損產業，企業可預先進行在職訓練預做轉型準備。

(7)資訊科技產業，若營業額在半年內沒有達到目標，就會裁員，勞動部針對科技產業的受損企業，掌握速度必須很快、要留意即時性。

(8)受損產業的認定，因應時間變化對產業影響具不固定性，不應侷限某些產業及產品，建議應該有因地制宜的方法。

2. 企業代表提供意見

(1)產業工會受損認定，建議由勞保局提供十年、二十年勞保加保人數之增減變化，做為認定參考。

（二）個別勞工申請受損認定之資格條件

1. 各界專家學者提供意見

(1)公部門應以主動取代被動，向勞動者說明補助措施與配套方案，主動提供機制的說明與資訊，而不是被動等待勞工來申請。

(2)受損勞工申請表，認定申請條件欄位的第二個選項，若勞工屬於經已認定為受損企業者，則無法勾選，是否資格就遭到排除，請能再釐清。

(3)受損勞工的認定要從嚴審核，從寬補助，政府應給予最大化的協助；受衝擊的勞工實際數據應該釐清，建立數據庫，了解哪些職種易受損，哪些職種再就業機率高、薪資水準高，協助政策往正確方向推進。

(4)近年政府從事大數據分析，可從勞保資料庫做分析，根據薪資等級來做驗證，也可以從年齡別、進出，了解受損勞工的生涯路徑。

(5)受損勞工認定，當到達申請條件 3-1 的平均月投保薪資減少百分之 20 或 3-2 的因所屬企業事由或勞工事由而終止勞動契約之情況，要認定與貿易自由化有無因果關係，是難有具體量化指標去認定，建議認定不要太嚴苛。

2. 企業代表提供意見

(1)受損勞工認定的申請文件，企業多數是以勞基法第 11 條第 5 款規定裁員，會導致勞工失去認定資格，如果企業以第 11 條第 1 款至第 4 款規定終止勞動契約，則怕影響公司各方面的經營；建議增加其他選項，以備註方式加以說明，降低對企業的影響。

(2)如以工時變動做為認定標準，企業回報勞檢單位的工時數據是否具參考價值？建議以勞保局的投保薪資為認定，因已與國稅局與健保連結掛勾一起，可以處理中大企業狀況，但小企業認定可能有難度。

(3)受損勞工的認定可採用工時減少方式來認定，服務業採取時薪制方式。

(4)影響企業受損因素太過複雜，也導致受損勞工認定流程太過複雜，建議只要勞工的薪資受到減損或被迫離職，就回歸到失業給付來從寬認

定，協助勞工培育第二專長。

3. 勞工代表提供意見

(1)基層勞工如何能得知自己符合受損申請條件、是否適用此措施，若勞工都不知悉，是否會有濫用申請的情形。勞工自認為符合受損，但是否真的適用？若屬於間接受損公司之勞工，是否有適用遺漏的問題。

(2)受損勞工認定申請條件，第一項可由受理單位查詢經濟部工商業系統得知所屬企業登記設立滿兩年的資訊，不須再由勞工提出，第二項條件，如果有平台可以提供查詢，也可減少勞工填寫的負擔。第三項的3-2、3-3 屬於勞工非自願性離職，勞工局應該可以查出資料。3-1 申請資料取得比較困難，建議調勞保局的資料就很明確，但先決條件是沒有以多報少的狀況資，當勞工提出申請時不會反映出真實狀況。

(3)受損勞工認定申請條件 3-1、3-2 要件很清楚，若被資遣員工符合要件，建議可讓企業蓋大小章，直接申請失業給付；以 3-2 為例，公司終止勞動契約多數是依勞基法第 11 條第 5 款，反而不是第 1 款到第 4 款。

（三）企業所屬勞工申請受損認定配合提供近二年營業額衰退佐證資料

1. 各界專家學者提供意見

(1)表件設計應簡易化易於填寫，如可由企業提供或屬經濟部管轄的資料，就由企業或經濟部提供，不需由勞工提供；應該建置資訊系統，向勞工提供試算結果，提供離職或轉業與再訓練的評估時間，以及未來半年內能得到的政府救濟資訊。上述資訊系統必須彙整經濟部、財政部兩部門資訊，可大幅縮短認定查核時間，提供勞工更精準的協助。

(2)受損勞工如何認定，建議讓廠商自己提證明，從哪一年受到自由貿易化影響，進出口金額低於平均值，或者由供應鏈上下游某一廠商證明受損，就能舉證。

(3)針對勞工受損認定，不外出工作報酬減少、被資遣、公司盈餘下降的

工時減少，這部分可經由繳稅資料做判斷。

(4)受損勞工申請認定程序，難以取得企業營業資訊的問題，在「因應貿易自由化受損產業及勞工認定資料與提供協助事項實施辦法」中，可請產業工會、同業公會說明產業受損情形，讓勞發署在審查資料上可做補充。

(5)受損勞工個人申請的認定文件，建議政府可由勞保資料或稅務單位取得資料，取代由勞工向公司索取，簡化流程。

(6)受損勞工申請認定程序，勞動部很難拿到企業營業資料，建議協商經濟部來協助提供，若由勞檢單位提供比較理想。

2. 企業代表提供意見

(1)所屬員工如申請受損認定，如沒有不當目的，願意提供近兩年營業額衰退佐證資料，但如能由企業代勞工申請與舉證，意願會更大。

(2)針對企業配合近兩年營業額衰退佐證資料之規定，是否有法源依據，若沒有，則缺乏強制性，企業基於保護機密資料外洩，會採取不義務提供的決定。

(3)企業的營業額資料，可由國稅局提供，如要勞工向公司申請，對勞資雙方皆不友善。

(4)當企業雖為受損產業但未提出申請，勞工以個人身分申請時，雖然可走草案流程，但應該都是少數，建議可由政府出函，由企業回覆是否為受損企業，相關資料政府有能力向企業索取，只要政府不對員工洩漏即可；勞檢單位是可以清查調閱相關資料。

(5)勞工受損離職，要回原公司取得申請資料，有困難度。

3. 勞工代表提供意見

(1)受損勞工申請表格的相關資料提供來源，可採由政府網站提供，或由公正第三方提供。

(2)受損勞工申請部分，勞工個人向企業申請資料受損營業額資料，應該有難度，能否有好的機制，讓可以統一做辦理，且易於勞工申請。

(3)受損勞工認定基準中，於申請日前六個月內，企業每個月營業額與上個年度的月營業額出現絕對的衰退，這項資料稅捐機關可提供勾稽的機制，因為企業沒有義務提供非稅捐機關資料，而勞工取得也有困難。

（四）個別勞工申請受損認定機關

1. 各界專家學者提供意見

(1)政府有大量被解僱勞工通報數字，但現在計畫是由勞工主動提出申請，這是不同區塊，應該畫出地圖。

(2)建議應該專責專法處理，讓民眾可以信服，符合實際所需。

(3)受損勞工如何定義，勞工身分、職務、工作機會、薪酬待遇等要件要定義清楚、受損程度為何，應制定下限，若受損程序沒有過濾條款，將來會治絲益棼。

(4)受損勞工認定申請受理流程圖，由經濟部貿易調查委員會判定是否為受損企業，勞動部不需要主動去查，也能免去企業提供資料的程序。

(5)建議資訊系統上應該設立救濟之申覆機制，讓不在受惠名單但有具體受損之產業可以提出申覆。

（五）個別勞工申請受損認定程序

1. 各界專家學者提供意見

(1)受損勞工的申請與查核時間過長，是否適度縮短查核時間點與支援導入時間點，以更加快速的方式處理。

(2)申請作業應該網路系統化，將申請表格與流程圖放上網路，簡化申請表的點選項目，提供友善化的申請方式。

(3)申請流程圖，針對資料蒐集階段，如遇到單一勞工提出申請時，勞動部是否有充足人力進行訪視，結果是否會影響審查結果？仍有疑義。

2. 企業代表提供意見

(1)申請流程太過複雜。

(2)若企業沒有申請受損，而由勞工提出申請，他會面臨接受政府補助與可能失去工作權的得失權衡問題，建議政府加以思考。

3. 勞工代表提供意見

(1)受損勞工提出申請的流程圖與資料過於繁瑣，有些資料未必是公司既有，甚至要新做，困難度蠻高或需要外部單位來提供，技術上有困難。

(2)受損勞工認定的申請時間為 1 個月，但公司是否願意提供薪資減損的證明，因公司也會擔心是否對勞動部相關政策產生負面影響。如用工時減少做認定，某些公司並未採取打卡制度，認定有困難，用投保薪資來做認定，恐有問題。

（六）個別勞工申請受損認定表件

1. 各界專家學者提供意見

(1)目前補助措施有很多要件與申請，建議要加以視覺化說明，易於推動。

(2)個別勞工受損申請表格要明列清楚申請要件資格，讓一般勞工在受損狀態下知悉運用；在勞動部資訊系統下，能否設定符合某種條件即可直接適用受損申請要件，建議可設定符合特定條件的適用規定，以啟動大量的自動檢測機制。

(3)協助自由貿易化受損勞工的給付行政類型，申請法律要件必須非常明確且清楚。表格設計要更貼近勞工便利性，申請要件與類型化要很明確，便於清楚判斷。

(4)「受損勞工認定申請表(草案)」第 2 頁倒數 3 到 5 的提問，勞工可能根據自己的認定填寫，未必正確、倒數第二個題目有必要性嗎？或者提供選項讓勞工勾選。

(5)流程圖認定手續繁瑣，行文要蒐集的資料很多，但審查會議是否全用

得到？建議進一步歸納出重要指標。流程八步驟，由誰來填寫受損勞工認定申請表，流程圖未說明清楚。如申請表要勞工說明，這部分能否調整為易操作的方式。

(6)受損勞工認定申請表格盡量以勾選方式，降低申請難度。描述工作內容，可參考主計處表格、近 6 個月您生產之產品…項目，可用勾選可用百分比方式設定勾選。何時開始停止營運則設定一個月、兩個月、三個月前等。申請表第 2 頁最後第二項，勞工不易填寫，宜設定勾選項目。

(7)根據中小企業處調查，國內中小企業營運不到一年比例達 23%，建議受損勞工認定申請表的認定申請條件選項一（所屬企業登記設立滿二年）應調整為一年。

2. 企業代表提供意見

(1)申請表文件對勞工而言具填寫難度。

(2)建議勞工受損申請表應越簡單越好，由專責單位自動執行，主動協助獲得補助企業的勞工，完成申請作業。

(3)受損申請表格要簡易，制定的文字應考慮中低學歷的勞工狀況，建議可邀請填寫測試，取得修正。

(4)受損勞工申請表格的認定資格勾選，勞工缺乏判斷資訊正確填答。文字敘述填答，能否改成選項式。

3. 勞工代表提供意見

(1)部分題目設定與申請目的沒有連結。

(2)受損申請表，第 2 頁最後 4 個項目對勞工而言填寫很困難，主要是因為勞工不清楚公司真實營運狀況。

三、「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」國外典範的借鏡

（一）各界專家學者提供意見

1.國外相關措施或程序值得台灣學習部分

(1)津貼補助區塊，以美國為例，經查核確實受損的勞工，會提供高額補助，建議台灣應該提供適度補助額度協助勞工。

(2)建議思考能夠給予受損勞工的實質幫助成效？或回歸到就業保險法，建議參考美國 TAA 對企業與勞工幫助的程度為何；對受損企業與勞工的補助措施，應以提升公司與勞工競爭力，取代救濟目的，對勞工、產業、國家才有幫助。

(3)美韓的做法，從申請制度到流程設定都很明確，重點在後端處理包含就業輔導、職業訓練、津貼支援、甚至包含了貿易調整補助津貼等經濟角度，計畫非常完整且多元；建議應側重於，勞工於進入申請系統到後續處理方案與應對方式，到底有哪些精實措施可以實質協助受損產業與勞工。

(4)以日本為例，申請 1 個月，核定不超過 2 個月，但因為日本沒有訂定特別法，而是以一般程序進行，流程上少了審查認定階段，對比台灣要 4 個月，時間是否太長？

2. 個別勞工申請資格條件與提供認定資料

(1)受損勞工認定申請條件 3-1 條，因月投保薪資有上限規定，以此做為認定條件是否適切？以美國為例，也包含工時減少的審查標準，請研究團隊再考慮。

(2)以美國的規定，申請者須三人以上勞工團體始符合資格，建議研究團隊了解勞工個人申請與勞工團體申請的差異性為何。

(3)建議研究團隊應對美國、韓國的審查認定標準，進行背景與目的的了

解，政策推動才具說服力。

(4)受損勞工審查是否包含勞工服務年資限制，以日本而言，包含特定時間內有不確定性就職紀錄的相關限制，台灣部分如何？建議可以納入考慮。

3.個別勞工申請受損認定機關

(1)針對需協助的個別勞工申請受損的集中範疇為何。個別勞工申請受損認定程序的部分，應思考台灣的認定機構為何。經濟部是否有類似韓國 TAA 的機構，或者是否以跨部會方式組成專責機構。

(2)個別勞工申請受損認定程序的部分，可參考美國認定審查標準，且有類似韓國 TAA 機構協助認定；若無專責機構而是由勞動部認定，則主張對勞工採取從寬認定給予提升能力的協助。

(3)就美韓例子來看，台灣可以成立綜合式跨部會機制，共同提出對應政策，達到討論整合的效果。

(4)美國與韓國的作法，值得台灣參考，評估其他國家做法，必須了解該國實施的條件背景、實施過程與執行方案是否有相關的效應影響，可供台灣參考評估。

第四節 小結

基於「因應貿易自由化產業調整支援方案」，自實施迄今已 6 年，亟需檢視探討受損企業對員工的表現、實質幫助、產出與學習動機與增加營運程度，以及協助受損勞工就業、能力提升、加薪、升遷等成效的整體評價與不足之處，並發掘所面臨問題與困難，政府將加以詳實調整，更加完善、更貼近企業與員工的實際需求。甚者，甫於 105 年頒行的「因應貿易自由化受損企業及受損勞工認定資料提供與協助事項實施辦法」，有關個別勞工申請受損認定程序，迄未付諸實施，尚待多方徵詢各界專家學者、產業代表與勞工代表提供意見，確認受損勞工個別申請程序最困難的部

分；乃至企業所屬勞工申請受損認定，企業配合提供近二年營業額衰退等佐證資料之做法，助益所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。此外，藉此分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關典範，並評估適合國內企業運作及勞工需求之精華，彙整值得台灣借鏡學習的部分，從而提出調適改善方向之建議。

一、「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施成效評價與建議改善意見

(一)「企業在人才發展面臨之瓶頸」：藉此推動工業 4.0 之際，亟需盤點大型產業聚落、所需勞工類型及培訓人才；期待勞動部建立資源訓練大數據，提出國家需培植的人才與誘因，讓受損企業與勞工願意轉型，誠如科技化與數位化產業及製造業與智能化服務業皆能兼籌並顧，且宜與其他部會橫向聯繫；企業發展面臨瓶頸、轉型或升級的挑戰，協助受損產業提升人才技能，最好能連結到職能構面。

(二)「協助受損或可能受影響企業進行員工技能提升」：充電起飛計畫方面，肯定政府推動計畫之目的，對公司的成效甚多，亦投入自動化技術，審查時間延後、管理與語言類課程補助、講師鐘點費縮減、排除環安衛課程、上傳作業變得複雜，提前憑證核銷日期等，皆須納入改善；企業人力提升計畫方面，申請書面資料太過繁瑣；產投計畫與小人提計畫確實提升員工能力；協助取得技術士證照方面，中小企業聯合附近小型公司包班，提供場地、實地測試設備與訓練補助，企盼繼續保持，取得技檢證照而獲得升遷或加薪，得視個別公司而定；中高齡職務再設計計畫方面，對友善的工作環境，誠屬有相當助益，諸如改善工作狀況、輔具補助、現場操作、降低工作難度及提升產能與生產效率。

(三)「協助受損或可能受影響企業進行員工技能提升，措施的建議改善意見」：充電起飛計畫方面，著重協助轉業、薪資水準、就業穩定與勞

工流動等效應追蹤，且能量身訂製，每年 11 月企業編列預算時程，勞動部政策時間如能配合，將更有幫助，針對失業勞工的就業訓練課程，可提供參照應徵的產業、職業別與謀職方向；企業人力提升計畫方面，結構性失業人口提供技職轉移、快速再就業及配套措施，至望專案專業處理，科技產業受損勞工則朝智能化提升，勞動部能與科技部等單位合作；小型企業人力提升計畫方面，放寬六個訓練範圍的彈性調配空間；協助取得技術士證照方面，勞動部推動技能檢定期能擴大到各部會主管的各行業，不宜限於單一行業，若透過電腦可以勾稽受損勞工參檢，將可提高計畫的效能。

二、針對「受損勞工認定申請受理流程圖(草案)」(如圖 2-1)及「受損勞工認定申請表(草案)」(如附錄八)需要改善或加強的部分

(一)「貿易自由化受損企業的認定範疇」：經濟部建有受損企業名單，主動函知選擇可協助的各項資源，且亟需建立動態而持續的查核機制，由經濟部做認定，否則，勞動部則依失業方式處理，期待建立跨部會資料庫，有助於化繁為簡、因地制宜及協助受損資訊科技產業的時效性；產業工會受損認定，由勞保局提供十年、二十年勞保加保人數之增減變化；尤須進行前瞻規劃建立風險評估模型，提供未來受損產業的預防性措施。

(二)「個別勞工申請受損認定之資格條件」：公部門主動向受損勞工說明補助措施、配套方案與資訊機制等最大化協助；並建立數據庫進行大數據分析，指引易受損、再就業機率高與薪資水準高的職種，亦可從勞保資料庫，驗證投保薪資等級；如屬裁員或終止勞動契約，唯恐波及公司經營，除採工時變動、減少工時及服務業時薪制之認定方式外，若能增加其他選項，就可降低對企業的影響；申請條件第一項〔設立滿二年〕，可由受理單位查詢經濟部工商業系統得知，不須再由勞工

提出，第二項〔未經認定為受損企業者〕條件，如有平台可查詢，得以減少勞工填寫，第三項〔失業、終止勞動契約〕屬於勞工非自願性離職，勞工局即可查證，3-1〔投保薪資減少〕資料較不易取得，可由勞動力發展署所轄分署或就業中心至勞保閘門查詢即可，3-1、3-2資遣員工直接申請失業給付。

(三)「企業所屬勞工申請受損認定配合提供近二年營業額衰退佐證資料」：如屬企業或經濟部管轄的資料，就直接提供，不需再責成勞工；針對勞工報酬減少、被資遣、公司盈餘下降或工時減少等受損，可經由繳稅、勞保資料或勞檢單位認定，或協商經濟部協助提供，取代由勞工逕向公司索取；甚者，企業基於保護營業機密的財務狀況，如無法源依據，則缺乏強制性，就會決定不義務提供，而孳生資料外流的負面影響；尤其是勞工受損離職，返回原公司取得申請資料，實有困難度；稅捐機關可提供勾稽機制，或由政府網站、公正第三方提供，就能舉證；另外，期望勞動部會同經濟部、財政部建置資訊系統，向受損勞工提供離職、轉業或再訓練更精準的試算結果，大幅縮短查核認定時間。

(四)「個別勞工申請受損認定機關」：政府已掌握大量被解僱勞工通報數字，受損企業由經濟部貿易調查委員會認定，勞動部毋須主動查證，也能免除企業提供資料的程序；而法規程序的流程圖，明定需要勞工主動提出申請，期能調整為專責專法處理，贏得勞工的信服；同時，資訊系統增置設立救濟之申覆機制，使有具體受損之產業提出申覆的機會。

(五)「受損勞工認定申請受理流程圖(草案)」：有鑒於受損勞工認為申請程序、流程圖太過複雜、查核時間冗長及認定手續繁瑣等問題，或由個別勞工逕行申請，將會牽涉接受政府補助與可能失去工作權的得失

權衡疑義，甚至對勞動部相關政策產生負面影響；為此，期待申請表格與作業流程網路系統化與友善化的點選項目，簡化縮短申請表的流程，加快處理查核與認定程序。

(六)「受損勞工認定申請表(草案)」：補助措施、申請要件與表件設計盡量簡易化，提供視覺化與類型化說明及簡易操作方式，申請表越簡單越好，或由專責單位自動執行協助獲得補助企業的勞工；如須由受損勞工填寫申請表，宜設定為勾選項目，文字敘述填答亦改成選項式，設法降低申請難度；表列文字亦須考慮中低學歷的勞工狀況；此外，勞動部資訊系統如能增置符合某種特定條件，即可直接適用，以啟動大量的自動檢測機制。

三、「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」國外典範的借鏡

(一)「國外相關措施或程序值得台灣學習部分」：檢視美國 TAA 對經查核確實受損企業與勞工之津貼補助，就會提供高額補助，台灣或可參酌其成效程度，加以援引適度實質的補助額度；美韓的申請制度、流程設定至後端就業輔導、職業訓練、支援補助津貼等完整且多元的全程措施，為期 4 個月完成；反觀日本現行制度，申請 1 個月及核定不超過 2 個月，或因未訂特別法，而以一般程序進行，流程上減少審查認定階段，對照台灣的申請、審查與認定程序需要 4 個月，至望納入調適改善方向。

(二)「個別勞工申請資格條件與提供認定資料」：美國的做法，除受損勞工提出薪資縮減條件外，兼採工時減少及規定申請者須三人以上勞工團體等審查標準，尚需對美國、韓國的審查認定標準，進行目的與背景之了解，並評估勞工個別申請與勞工團體申請的差異性；日本另有特定時間內有不確定性就職紀錄的相關限制，台灣或可將勞工服

務年資限制一併考慮。

(三)「個別勞工申請受損認定機關」：就美韓的體制觀之，設置 TAA 專責機構協助個別勞工受損之認定，值得台灣借鏡學習，由勞動部設立類似美韓 TAA 的機構，專責掌管執行，或以跨部會方式任務編組的專責機構，共同提出對應政策及達成整合效果；職是之故，在借鏡學習國外經驗的同時，持續評估國外機制的條件背景、實施過程與協助措施等關聯性效應影響，誠屬刻不容緩的當務之急。

第五章 參與之勞工與企業之意見調查分析

本章節以两份問卷調查結果為依據，簡述問卷之分析目的與分析方法後，即介紹本研究所採用之两份問卷內容，並描述抽樣與樣本回收情況。接著依序摘述两份問卷之描述性、交叉性分析，最後進行两種調查對象對本計畫之滿意度與相關分析。

第一節 研究設計

一、評估目的

根據勞動部勞動力發展署提供 104 年至 106 年度參與「因應貿易自由化勞工協助措施」（如充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助及技能檢定補助等）的勞工與企業，透過問卷調查結果瞭解相關人員參與方案之執行成效。於勞工端，主要在於探討勞工對於措施的滿意度，以及措施帶給其就業能力的提升。於企業端，則主要瞭解措施的滿意度，以及措施帶給企業內部員工能力的提升，通過分析使政府推動相關措施更能符合社會需求。

二、評估方法

本研究採用 IBM SPSS 25 版進行敘述性分析、交叉性分析、問卷的信度分析（採 Cronbach’s α 法），以及相關性分析。首先根據勞工與企業的基本資料，以及各題項進行敘述性分析，主要了解不同產業及不同背景的勞工與企業對於「因應貿易自由化勞工協助措施」的了解程度及滿意度分佈，接著再利用勞工與企業的背景資料與未來參與意願進行交叉分析及相關性分析，以了解不同產業、不同背景的勞工或企業是否有差異。本研究提出企業以及勞工問卷的分析架構如下：

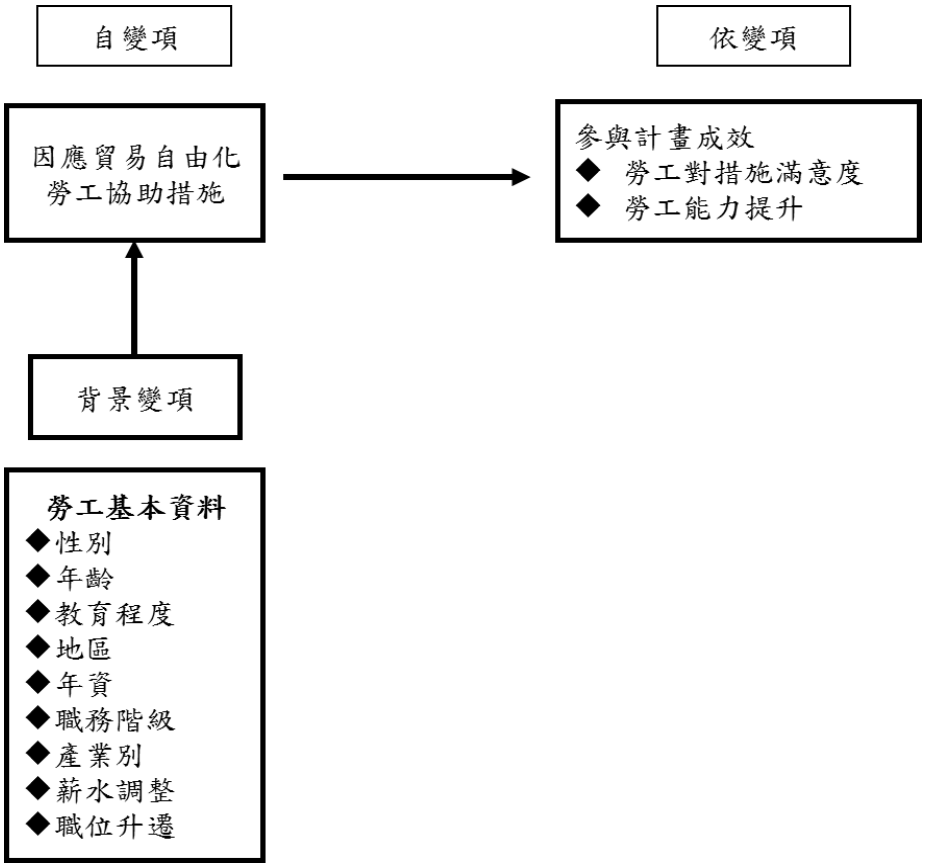

圖 5-1-1 勞工問卷分析架構

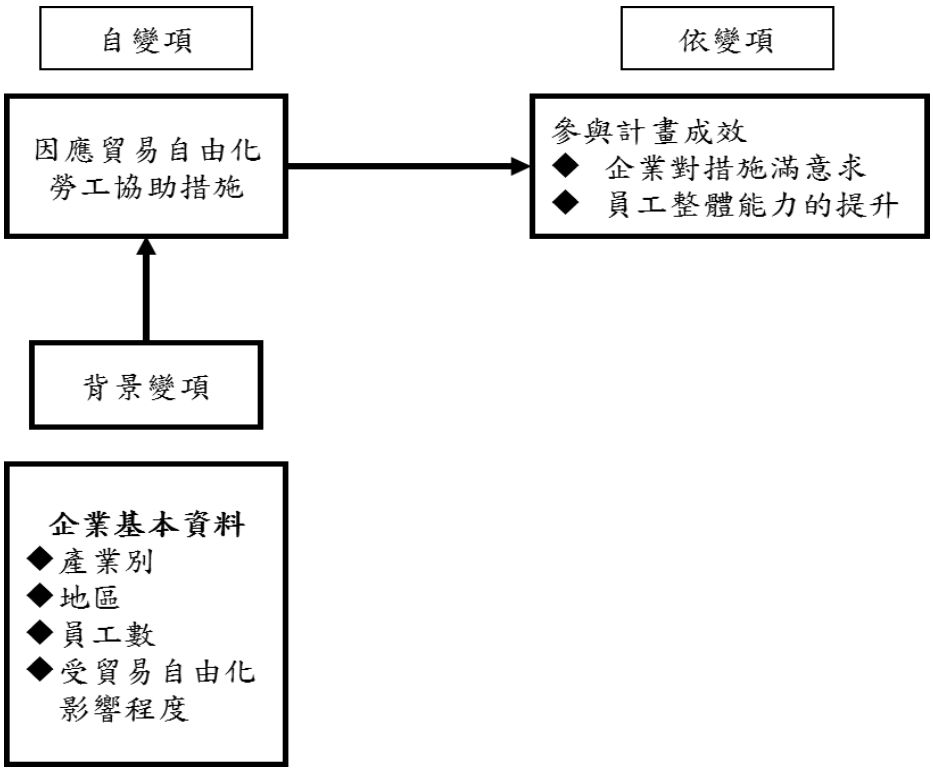

圖 5-1-2 企業問卷分析架構

三、執行成效分析：描述性以及交叉性

（一）「勞工」問卷：依據調查結果，對參與本計畫勞工之基本資料、計畫滿意度、自身整體能力之影響、未來參與意願及建議等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以計畫滿意度之交叉性分析以深入瞭解執行情況，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述。

（二）「企業」問卷：依據調查結果，對參與本計畫企業之基本資料、計畫滿意度、措施對於員工整體能力的影響、未來參與意願及建議等項，進行各題項之描述性統計，部份題項輔以計畫滿意度之交叉性分析以深入瞭解執行情況，亦針對文字填答之題項加以摘要簡述。

四、信度以及相關性分析

本研究將依據分析架構所示（參見圖 5-1-1、5-1-2），針對「勞工版」以及「企業版」問卷之量化題項進行信度分析，以建立問卷之有效性。之後再針對各問卷進行各題項間之相關性分析，以瞭解本計畫各變項的關聯性。

五、調查工具

（一）「勞工」問卷

為調查「因應貿易自由化勞工協助措施」相關計畫執行成效一案，問卷內容分為四部份：

1.基本資料：題項包括性別、年齡、學歷、企業單位所在地、服務部門、職位、總工作年資、勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」時，任職的企業單位的行業別、勞工參與過哪些「因應貿易自由化勞工協助措施」、勞工如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」、未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」，勞工是否願意參加、勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，薪資的調整幅

度、勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，職位是否有升遷，共計 13 題，題項屬性為類別變項。

2.勞工參與充電起飛計畫、職務再設計補助、技能檢定補助計畫之滿意度，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項共 5 題，最後並給予開放式文字敘述之建議。

3.勞工參與的計畫後，對於自身整體能力之影響，題項設計為五點式量表，針對不同計劃給予不同問題敘述，題項屬性為量化變項，總計 8 題，最後並給予開放式文字敘述之建議。

4.如果未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之勞工提供下列協助措施，勞工認為哪些措施符合他們需求，題項屬性為類別變項，總共有 14 個選項，最後並給予開放式文字敘述之建議，如附錄三。

（二）「企業」問卷

為調查因應貿易自由化與勞工協助措施計畫執行成效一案，問卷內容分為四部份：

1.基本資料：題項包括行業、企業所在地、填寫人職別、員工人數、企業受貿易自由化影響的程度、企業如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」、未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」，企業是否願意參加、企業申請哪一項「因應貿易自由化勞工協助措施」的計畫，共計 8 題，題項屬性為類別變項。

2.企業參與充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助計畫之滿意度，題項設計為五點式量表，題項屬性為量化變項共 5 題，最後並給予開放式文字敘述之建議。

3.企業認為政府因應貿易自由化勞工協助措施對於員工整體能力的影響，題項設計為五點式量表，針對不同計劃給予不同問題敘述，題項屬性為量化變項，總計 11 題，最後並給予開放式文字敘述之建議。

4.未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之企業提供下列協助措施，請問哪些可符合企業的需求，題項屬性為類別變項，總共有 5 個選項，最後並給予開放式文字敘述之建議，如附錄四。

六、 抽樣與樣本回收

問卷調查對象，根據勞動部勞動力發展署提供民國 104 年度至 106 年度期間參與充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助的勞工及企業名單。有關問卷抽樣分配按轄區採全數投入調查，抽樣轄區分為北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署等五區，透過網路發放問卷並輔以電話催收，以增加有效問卷之填答率及回收率，集中在 107 年 9 月 12 日至 10 月 21 日發放及回收。

(一)勞工：以網路問卷發放

依據本計畫需求書要求，本次調查配置至少須完成 400 份有效樣本數。網路回收有 467 份，其中有諸多未填完整的問卷，總計有效問卷為 429 份。

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
418	女	26~35歲	大學(專)	桃竹苗區	財務/會計		一般員工	6~10年	化學製品製造業		1	0	0
419	女	36~45歲	大學(專)	桃竹苗區	人力資源		一般員工	5年以下	電力設備製造業		1	0	0
420	女	56~65歲	高中職(含	中彰投區	研發		高階主管	20年以上	成衣及服飾品製造		1	0	0
421	男	36~45歲	研究所(含	桃竹苗區	人力資源		中階主管	11~15年	電腦、電子產品及		1	0	0
422	男	46~55歲	研究所(含	中彰投區	生產/服務/作業		高階主管	11~15年	金屬製品製造業		1	0	0
423	男	26~35歲	大學(專)	北基宜花	研發		一般員工	6~10年	其他製造業		1	0	0
424	女	26~35歲	研究所(含	桃竹苗區	品質管理/資材/倉管		一般員工	6~10年	電腦、電子產品及		1	0	0
425	男	36~45歲	大學(專)	北基宜花	生產/服務/作業		一般員工	6~10年	金屬製品製造業		1	0	0
426	女	36~45歲	大學(專)	中彰投區	人力資源		一般員工	6~10年	其他運輸工具及其		1	0	0
427	女	46~55歲	高中職(含	中彰投區	人力資源		一般員工	6~10年	產業用機械設備維		1	0	0
428	男	46~55歲	研究所(含	中彰投區	研發		高階主管	20年以上	其他製造業		0	0	1
429	男	36~45歲	大學(專)	雲嘉南區	品質管理/資材/倉管		基層主管	16~20年	電腦、電子產品及		1	0	1
430	男	36~45歲	大學(專)	桃竹苗區	生產/服務/作業		基層主管	11~15年	汽車及其零件製造		1	0	0
431	女	36~45歲	大學(專)	桃竹苗區	品質管理/資材/倉管		一般員工	5年以下	電腦、電子產品及		0	0	1

(二) 企業：網路問卷發放，佐以電話訪談。

依據本計畫需求書要求，本次調查配置至少須完成 100 份有效樣本數。網路回收有 151 份，其中有諸多未填完整的問卷，總計有效問卷為 121 份。

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
109	機械設備製造業		北基宜花	企業高階主管		500人以上		無影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	同意	普通	普通
110	其他製造業		北基宜花	其他		其他		影響相當	自行申請		不一定，	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
111	電子零組件製造業		北基宜花	企業中階主管		51-200人		無感覺/不	自行申請		不一定，	1	0	0	0	同意	同意	普通	同意
112	電子零組件製造業		北基宜花	其他		51-200人		有影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
113	非金屬礦物製品製		北基宜花	其他		51-200人		影響相當	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	普通	同意
114	電腦、電子產品及		北基宜花	其他		51-200人		稍微影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
115	電力設備製造業		北基宜花	其他		其他		有影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
116	木竹製品製造業		北基宜花	其他		500人以上		無感覺/不	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
117	機械設備製造業		北基宜花	企業基層主管		51-200人		有影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
118	其他製造業		北基宜花	其他		201-500人		稍微影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
119	其他製造業		北基宜花	其他		51-200人		無感覺/不	自行申請		不一定，	1	0	0	0	普通	普通	普通	普通
120	其他製造業		北基宜花	其他		201-500人		無感覺/不	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
121	塑膠製品製造業		北基宜花	企業基層主管		201-500人		有影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
122	食品製造業		北基宜花	其他		500人以上		稍微影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
123	化學製品製造業		桃竹苗區	企業中階主管		201-500人		稍微影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意
124	其他製造業		桃竹苗區	企業中階主管		201-500人		稍微影響	自行申請		會	1	0	0	0	同意	普通	同意	同意

第二節 勞工代表問卷分析

一、描述性分析

(一)基本資料

本次調查於 2018 年 09 月 12 日至 10 月 12 日進行，共成功訪問 429 份有效樣本。表 5-2-1 為受訪勞工性別統計表，可看出參與調查的勞工以女性為多數，占 52.2%，男性較少，占 47.8%。

表 5-2-1 受訪勞工性別統計表

性別	人數	百分比
女	224	52.2%
男	205	47.8%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

年齡方面，由表 5-2-2 為受訪勞工年齡統計表，可以得知參與調查的勞工以 36～45 歲最多，占 38.5%，26～35 歲次之，占 30.1%，46～55 歲再次之，占 25.6%，25 歲以下和 56～65 歲分別占 1.4%和 4.4%，無 65 歲以上勞工填答。

表 5-2-2 受訪勞工年齡統計表

年齡	人數	百分比
36～45 歲	165	38.5%
26～35 歲	129	30.1%
46～55 歲	110	25.6%
56～65 歲	19	4.4%
25 歲以下	6	1.4%
65 歲以上	0	0%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

學歷方面，由表 5-2-3 為受訪勞工教育程度統計表，可以得知大學（專）學歷最多，占 67.6%，研究所（含以上）學歷次之，占 24.2%，高中職（含以下）最少，占 8.2%。

表 5-2-3 受訪勞工教育程度統計表

教育程度	人數	百分比
高中職（含以下）	35	8.2%
大學（專）	290	67.6%
研究所（含以上）	104	24.2%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

地區，由表 5-2-4 為受訪勞工企業所在地統計表，可以得知以桃竹苗區為最多，占 40.1%，北基宜花金馬區次之，占 30.1%，中彰投區、南屏澎東區與雲嘉南區分別占 14.9%、9.1%和 5.8%。

表 5-2-4 受訪勞工企業所在地統計表

企業所在地分佈	人數	百分比
桃竹苗區	172	40.1%
北基宜花金馬區	129	30.1%
中彰投區	64	14.9%
高屏澎東區	39	9.1%
雲嘉南區	25	5.8%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

部門別方面，由表 5-2-5 為受訪勞工服務部門統計表，可以得知在生產/服務/作業部門的勞工最多，占 24.7%，研發部門占 14.5%，人力資源部門占 12.6%，品質管理/資材/倉管部門占 10.7%，行銷/業務部門占 9.3%，財務會計部門占 9.1%，其餘部門占 19.1%。

表 5-2-5 受訪勞工服務部門統計表

勞工服務部門	人數	百分比
生產/服務/作業	106	24.7%
研發	62	14.5%
人力資源	54	12.6%
品質管理/資材/倉管	46	10.7%
行銷/業務	40	9.3%
財務/會計	39	9.1%
其他	32	7.5%
總務/管理	29	6.8%
資訊	21	4.9%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

職位面向，由表 5-2-6 為受訪勞工服務部門統計表，可以得知一般員工最多，占 57.6%，其次為基層主管，占 24%，中層主管占 12.8%，高階主管和臨時工占 4%和 1.6%。

表 5-2-6 受訪勞工職位統計表

勞工職位	人數	百分比
一般員工	247	57.6%
基層主管	103	24.0%
中階主管	55	12.8%
高階主管	17	4.0%
臨時工/約聘人員	7	1.6%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

年資面向，由表 5-2-7 為受訪勞工工作年資統計表，可以得知以 6～10 年最多，占 27.7%，年資 20 年以上次之，占 26.3%，11～15 年、5 年以下和 16～20 年分別占 17.7%、15.6%和 12.6%。

表 5-2-7 受訪勞工工作年資統計表

勞工工作年資	**人數**	**百分比**
6～10 年	119	27.7%
20 年以上	113	26.3%
11～15 年	76	17.7%
5 年以下	67	15.6%
16～20 年	54	12.6%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

如表 5-2-8 為勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」時任職的企業單位的行業別，可看出勞工參與調查在電腦、電子產品及光學製品製造業最多，占 14.2%，其他製造業和電子零組件製造業次之，各占 9.1%，這三個產業占全部產業的 32.4%，接近 1/3 的勞工在這三個產業任職。

表 5-2-8 受訪勞工行業別

企業單位的行業別	人數	百分比(%)
電腦、電子產品及光學製品製造業	61	14.2%
電子零組件製造業	39	9.1%
其他製造業	39	9.1%
金屬製品製造業	31	7.2%
機械設備製造業	30	7.0%
其他	28	6.5%
塑膠製品製造業	25	5.8%
食品製造業	24	5.6%
汽車及其零件製造業	20	4.7%
化學製品製造業	19	4.4%
藥品及醫用化學製品製造業	18	4.2%
紡織業	17	4.0%
基本金屬製造業	14	3.3%
化學材料製造業	12	2.8%
電力設備製造業	11	2.6%
其他運輸工具及其零件製造業	9	2.1%
非金屬礦物製品製造業	7	1.6%
產業用機械設備維修及安裝業	7	1.6%
石油及煤製品製造業	4	0.9%
成衣及服飾品牌製造業	4	0.9%
印刷及資料儲存媒體複製業	3	0.7%
橡膠製品製造業	2	0.5%
紙漿、紙及紙製品製造業	2	0.5%
飲料及菸草製造業	1	0.2%
皮革、毛皮及其製品製造業	1	0.2%
木竹製品製造業	1	0.2%

資料來源：本研究整理　　樣本數=429

(二)申請方式及參加意願

由表 5-2-9 為勞工如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」，可看出參與調查的勞工自行申請的最多，占 59.2%，企業申請的占 29.4%，其他單位協助申請的為 11.4%。其他單位協助申請大都為 HR 部門協助申請。

表 5-2-9 勞工申請方式

申請方式	人數	百分比(%)
自行申請	254	59.2%
企業申請	126	29.4%
其他單位協助	49	11.4%

資料來源：本研究整理　　樣本數：429

由表 5-2-10 可看出參與調查的勞工在未來是否願意參加新增或調整的協助措施中，會參與的勞工占 61.1%，不一定會但是會支持政府推動的勞工占 35.9%，不會參與的占 3%。不一定或不會參加的主要原因包括開課時間都集中在下半年，政府審核慢所以需要勞工自行墊款，以及宣傳不足導致勞工不清楚具體細節措施。

表 5-2-10 勞工再次參加意願

未來如有新增或調整措施，您是否願意參加？	人數	百分比(%)
會	262	61.1%
不一定，但會支持政府推動	154	35.9%
不會參加	13	3.0%

資料來源：本研究整理　　樣本數：429

(三) 滿意度及成效調查

由表 5-2-11 可看出參與調查的勞工在參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，薪資不變的最多，占 80%，提高 1～5%的勞工占 16.1%，減薪的占 1.9%，提高 10%以上和提高 6～10%分別占 1.2%和 0.9%。

表 5-2-11 勞工薪資調整幅度

參加措施後，薪資調整幅度？	人數	百分比
不變	343	80.0%
提高 1～5%	69	16.1%
減薪	8	1.9%
提高 10%以上	5	1.2%
提高 6～10%	4	0.9%

資料來源：本研究整理　　樣本數：429

由表 5-2-12 可看出參與調查的勞工在參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，職位有升遷的占 9.3%，無升遷的占 90.7%，代表措施對職位升遷並沒有造成改變。

表 5-2-12 參與勞工職位有無升遷狀況

參加措施後，您的職位是否有升遷?	人數	百分比
無	389	90.7%
有	40	9.3%

資料來源：本研究整理　　樣本數：429

勞工「因應貿易自由化勞工協助措施」滿意度與能力提升分析由表 5-2-13 為勞工在「因應貿易自由化勞工協助措施」參與哪些計畫人數比例，因為該題為複選題，所以參與總人數最超過填寫問卷人數。從充電起飛計畫、職務再設計和技能檢定補助的比例可以得知，充電計畫是最多勞工參與過的，高達 293 人體驗過，佔總人數 68.3%。

表 5-2-13 勞工參加過下列哪些計畫

參與計畫	人數	比例
充電起飛計畫	293	68.3%
技能檢定補助	123	28.7%
職務再設計	64	14.9%

資料來源：本研究整理樣本數：429

1.充電起飛計畫

由表 5-2-14 可看出在充電起飛計畫中，參與人數為 293 人，勞工對措施佐證資料要求合理和整體計畫滿意度分數最高，分別為 3.62 與 3.61。勞工對計畫了解的分數 3.49 為最低，勞工填答建議欄寫其原因為：(1)政府補助審核過慢，常見課程已經開案但補助尚未通過，勞工只好自行墊款來進行課程的狀況。(2)勞工對於開放申請時間之不確定性，影響自身規劃。(3)申請流程及內容太過複雜或過程不清楚，希望可以貼近實務需求，請專業的人審核。(4)企業有可能申請受貿易衝擊相關的補助或減稅，但勞工不知道可以申請該項補助計畫。(5)部分課程排太滿，導致勞工學習效果不佳。

表 5-2-14 充電起飛計畫滿意度

單位：5 分

充電起飛計畫滿意度	均值
我對措施非常了解	3.49
我對措施申請時間可以滿足我的需求	3.52
我認為措施的申請流程順暢	3.57
我對措施的佐證資料要求合理	3.62
整體來說，我對於政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.61

資料來源：本研究整理　　樣本數：293

如表 5-2-15 可看出充電起飛計畫中，參與人數為 293 人，參與勞工認為學到新知識與技能得分最高，為 3.98 分，提升個人專業知識次之，為 3.92 分，加強個人工作能力再次之，為 3.84 分，且普遍分數偏高。

表 5-2-15 充電起飛計畫對於自身整體能力影響

單位：5 分

充電起飛計畫自身整體能力	均值
我學習到新知識與技能	3.98
我提升個人的專業知識	3.92
我加強個人的工作能力	3.84

資料來源：本研究整理　　樣本數：293

2.職務再設計補助計畫

由表 5-2-16 可看出在職務再設計補助計畫中，參與人數為 64 人，勞工對措施佐證資料認為要求合理，為 3.47 分，整體計畫滿意度分數為 3.45 分。勞工對計畫了解的分數最低，為 3.3 分，勞工填答建議欄寫其原因為：一、有勞工提出課程審核過程不清楚，希望可以貼近實務需求，請專業的人審核，因為有些課程排太滿，學習效果不佳。

表 5-2-16 職務再設計補助計畫滿意度

單位：5 分

職務再設計補助計畫滿意度	均值
我對措施非常了解	3.30
我對措施申請時間可以滿足我的需求	3.39
我認為措施的申請流程順暢	3.42
我對措施的佐證資料要求合理	3.47
整體來說，我對於政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.45

資料來源：本研究整理　　樣本數：64

如表 5-2-17 可看出職務再設計計畫中，參加勞工認為能夠改善就業能力分數最高，為 3.67，改善工作方法其次，為 3.66，提高生產力再次之為 3.61，但彼此分數差不多。

表 5-2-17 職務再設計計畫對於自身整體能力影響

單位：5 分

職務再設計計畫自身整體能力	均值
提高我的生產力	3.61
改善我的就業能力	3.67
改善我的工作方法	3.66

資料來源：本研究整理　　樣本數：64

3.技能檢定補助計畫

由表 5-2-18 可看出在技能檢定補助計畫中，參與人數為 123 人，勞工對措施佐證資料認為要求合理，為 3.68 分，申請流程滿意度和整體計畫滿意度分數都為 3.63 分，說明勞工對於職務再設計計畫的申請流程和整體計畫都為滿意。勞工對計畫了解的分數最低，為 3.58 分，勞工填答建議欄寫其原因：(1)有勞工不清楚申請對象的條件，或是選人機制。(2)希望能補助傳統技藝傳承課程，這種冷門卻強烈需要技能的課程。

表 5-2-18 技能檢定補助計畫滿意度

單位：5 分

技能檢定補助計畫滿意度	均值
我對措施非常了解	3.58
我對措施申請時間可以滿足我的需求	3.59
我認為措施的申請流程順暢	3.63
我對措施的佐證資料要求合理	3.68
整體來說，我對於政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.63

資料來源：本研究整理　　樣本數：123

如表 5-2-19 可看出在技能檢定補助中，勞工的訓練成效證明對勞工能力影響最高，為 3.9，提升專業水準為 3.87。三個計畫的總參與人數為 429 人，整體來說參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後有助增強求職優勢的滿意度為 3.74，說明勞工普遍認為參與該協助措施能夠增加求職優勢。

表 5-2-19 技能檢定補助計畫對於自身整體能力影響

單位：5 分

技能檢定補助計畫自身整體能力	均值
提升我的專業水準	3.87
我的訓練成效證明	3.90
整體來說，我參與措施後有助增強求職優勢	3.74

資料來源：本研究整理　　樣本數：123

由表 5-2-20 可看出整體計畫滿意度中，參與人數為 429 人，勞工對技能檢定補助計畫最高，為 3.68 分；勞工對職務再設計計畫分數最低，為 3.45 分。勞工對於這三種計畫滿意度的分數為 3.56，分數為中上。

表 5-2-20 整體計畫滿意度

單位：5 分

計畫名稱	滿意度均值
充電起飛計畫	3.61
職務再設計計畫	3.45
技能檢定補助計畫	3.63
整體計畫滿意度	3.56

資料來源：本研究整理　　樣本數：429

(四)未來希望的協助措施

如表 5-2-21 為未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之企業提供下列協助措施，勞工覺得哪些可符合公司的需求,可看出勞工希望參與全額補助參加職業訓練措施最多,占 87.6%;補助參加技術式技能檢定費用其次，占 54.1%，可從前面分析得知，勞工對於技能檢定滿意度中，訓練成效證明有 3.9 分的滿意度，故補助檢定費用讓勞工有取得證書有很大的吸引力；其後，參加職業訓練生活津貼為 42.4%。可以發現勞工對於措施費用支出非常在意，也希望政府能幫忙補助。

表 5-2-21 未來希望的協助措施

措施名稱	人數	百分比
全額補助參加職業訓練	376	87.6%
補助參加技術士技能檢定費用	232	54.1%
參加創業技能及經營管理培訓	201	46.9%
職業訓練生活津貼	182	42.4%
待業生活津貼(未能領取失業給付或領取失業給付期限屆滿，仍未能就業，申請最長三個月待業生活津貼)	146	34.0%
就業獎助津貼（待業生活津貼請領期限屆滿前受僱工作滿 30 日可領取之）	125	29.1%
創業貸款利息補貼	115	26.8%
求職交通補助金、受理異地交通補助金、搬遷補助金及租屋補助金	111	25.9%
協助建立勞資自治協商機制	78	18.2%
參加心理健康講座等勞工支持服務	77	17.9%
參加公立就業服務機構推介之臨時工作，給予工作津貼	69	16.1%

二、交叉分析

由表5-2-22可以看出勞工性別對未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」意願交叉表，可看出男性與女性的參與意願相差不大，但是一定不參與意願男性高於女性。

表 5-2-22 勞工性別對未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會		不一定，但會支持政府推動		不會		總計
性別	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
男	124	60.5%	72	35.1%	9	4.4%	205
女	138	61.6%	82	36.6%	4	1.8%	224

資料來源：本研究整理

由表5-2-23可以看出勞工學歷對未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」意願交叉表，明顯看出大學(專)及研究所以上的學歷再參與意願較高。

表 5-2-23 勞工學歷對未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會		不一定，但會支持政府推動		不會		總計
學歷	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
高中職(含以下)	13	37.1%	21	60.0%	1	2.9%	35
大學(專)	180	62.0%	102	35.2%	8	2.8%	290
研究所(含以上)	69	66.3%	31	29.8%	4	3.9%	104

資料來源：本研究整理

由表5-2-24可以看出勞工職位對未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」意願交叉表，明顯看出臨時工、約聘人員是強烈支持的，其百分比85.7%，7個人中有6個人會支持。可能是他們期待參與後職位有明

顯改變。

表 5-2-24 勞工職位對未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會		不一定，但會支持政府推動		不會		總計
職位	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
臨時工/約聘人員	6	85.7%	1	14.3%	0	0%	7
一般員工	140	56.7%	97	39.3%	10	4.0%	247
基層主管	68	66.0%	33	32%	2	2.0%	103
中階主管	37	67.3%	17	30.9%	1	1.8%	55
高階主管	11	64.7%	6	35.3%	0	0.0%	17

資料來源：本研究整理

由表 5-2-25 可以看出勞工工作年資對未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」意願交叉表，可看出年資在 20 年以上的勞工最有意願參加協助措施，約有 69%，在 113 人中 78 人表達會支持，代表年資越大的，可能經歷過幾次措施，且成效不錯，才願意繼續支持。

表 5-2-25 勞工工作年資對未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會		不一定，但會支持政府推動		不會		總計
年資	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
5年以下	38	56.7%	27	40.3%	2	3.0%	67
6～10年	59	49.6%	53	44.5%	7	5.9%	119
11～15年	50	65.8%	25	32.9%	1	1.3%	76
16～20年	37	68.5%	16	29.6%	1	1.9%	54
20年以上	78	69.0%	33	29.2%	2	1.8%	113

資料來源：本研究整理

由表 5-2-26 可以看出勞工工作行業對未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」意願交叉表，可看出電子、電腦相關產業的勞工再參加意願較高，傳統產業勞工在參加意願較低。

表 5-2-26 勞工工作行業對未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會		不一定，但會支持政府推動		不會		總計
行業	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
食品製造業	17	70.8%	7	29.2%	0	0.0%	24
飲料及菸草製造業	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
紡織業	9	52.9%	7	41.2%	1	5.9%	17
成衣及服飾品牌製造業	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	4
皮革、毛皮及其製品製造業	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
木竹製品製造業	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
紙漿、紙及紙製品製造業	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2
印刷及資料儲存媒體複製業	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3
石油及煤製品製造業	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%	4
化學材料製造業	8	66.7%	4	33.3%	0	0.0%	12
化學製品製造業	13	68.4%	5	26.3%	1	5.3%	19
藥品及醫用化學製品製造業	15	83.3%	2	11.1%	1	5.6%	18
橡膠製品製造業	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	2
塑膠製品製造業	11	44.0%	13	52.0%	1	4.0%	25
非金屬礦物製品製造業	4	57.1%	3	42.9%	0	0.0%	7
基本金屬製造業	6	42.9%	8	57.1%	0	0.0%	14
金屬製品製造業	21	67.7%	10	32.3%	0	0.0%	31
電子零組件製造業	23	59.0%	13	33.3%	3	7.7%	39

電腦、電子產品及光學製品製造業	38	62.3%	22	36.1%	1	1.6%	61
電力設備製造業	6	54.5%	5	45.5%	0	0.0%	11
機械設備製造業	18	60.0%	12	40.0%	0	0.0%	30
汽車及其零件製造業	17	85.0%	3	15.0%	0	0.0%	20
其他運輸工具及其零件製造業	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%	9
其他製造業	22	56.4%	15	38.5%	2	5.1%	39
產業用機械設備維修及安裝業	4	57.1%	3	42.9%	0	0.0%	7
其他	15	53.6%	11	39.3%	2	7.1%	28

資料來源：本研究整理

由表 5-2-27 可以看出勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後薪資的調整幅度與整體來說，我參與措施後有助增強求職優勢，交叉表，可看出薪資不變人數最多，且勞工對於整體提升滿意度有 4 分有 162 人將近 47.2%；其次薪資 1~5%調整有 69 人，勞工對於整體提升滿意度有 4 分有 36 人將近 52.2%。所以可推論勞工對於參與計畫會讓勞工感受到直接的技能提升，但薪水的改變沒辦法完全直接顯現。

表 5-2-27 勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後薪資的調整幅度與我參與措施後有助增強求職優勢交叉表

項目	1 分		2 分		3 分		4 分		5 分		總計
薪資調整幅度	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
減薪	5	62.5%	2	25%	0	0%	1	12.5%	0	0%	8
不變	10	2.9%	10	2.9%	108	31.5%	162	47.2%	53	15.5%	343
提高 1～5%	1	1.4%	1	1.4%	7	10.2%	36	52.2%	24	34.8%	69

提高 6～10%	0	0%	0	0%	0	0%	2	50%	2	50%	4
提高 10%以上	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	5

資料來源：本研究整理

由表 5-2-28 可以看出勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後職位是與整體來說，我參與措施後有助增強求職優勢，交叉表，可看出職務沒有提升的人數最多，且勞工對於整體提升滿意度有 4 分將近 47.8%。所以職位變動與滿意度並沒有完全的正向關係，只能說參與計畫會讓勞工感受到直接的技能提升而滿意度高，但勞工要升遷要牽扯的原因很多，像是年資、績效等。

表 5-2-28 勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後職位是與我參與措施後有助增強求職優勢整體提升 交叉表

項目	1 分		2 分		3 分		4 分		5 分		總計
職位提升	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
有	2	5%	1	2.5%	4	10%	16	40%	17	42.5%	40
無	14	3.6%	12	3.1%	113	29.0%	186	47.8%	64	16.5%	389

資料來源：本研究整理

三、信度以及相關性分析

本研究挑選勞工問卷中量化變項部份，進行信度分析，以建立本問卷之有效性，如表 5-2-29 所示。信度分析顯示 Cronbach’s α 信度係數皆在.90 以上，顯示本問卷具有非常好之內部一致性。

表 5-2-29 勞工問卷信度分析

測量構面	題數	Cronbach's alpha
充電起飛計畫滿意度	5	.950
職務再設計補助計畫滿意度	5	.962
技能檢定補助計畫滿意度	5	.956
充電起飛計畫對勞工能力的影響	3	.949
職務再設計補助計畫對勞工能力的影響	3	.917
技能檢定補助計畫對勞工能力的影響	2	.954

資料來源：本研究整理

由表 5-2-30 可看出，本問卷所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著。進步觀察可發現，參與充電計畫的滿意度與自身能力的提升有強烈正相關(0.692**)；參與職務再設計補助計畫的滿意度與自身能力的提升有強烈正相關(0.651**)；參與技能檢定補助計畫滿意度與自身能力提升有強烈正相關(0.687**)代表滿意度越高，相對能力也會有所提升。

表 5-2-30 勞工對計畫滿意度與自身能力影響相關性

Measure	1	2	3	4	5	6	7
1.參與充電起飛計畫的滿意度	--						
2.參與職務再設計補助計畫的滿意度	.652**	--					
3.參與技能檢定補助計畫的滿意度	.909**	.955**	--				
4.充電起飛計畫對自身能力影響	.692**	.333	.645**	--			
5. 職務再設計計畫對自身能力影響	.521*	.651**	.903**	.875**	--		
6.技能檢定補助計畫對自身能力影響	.601**	.928**	.687**	.852**	.990**	--	
7.參與以上的計畫後有助增強求職優勢	.623**	.633**	.740**	.777**	.811**	.808**	--

附註：** 在 0.01 級別（雙尾），相關並顯著。

* 在 0.05 級別（双尾），相關並顯著。

資料來源：本研究整理

第三節 企業代表問卷分析

一、描述性分析

（一） 基本資料

由表 5-3-1 可看出參與調查的企業所屬行業機械設備製造業最多，占 14.9%，金屬製品製造業和其他製造業其次，各占 14%，電子零組件製造業再次之，占 9.1%。無飲料及煙草製造業、傢俱製造業、皮革毛皮及其製品製造業、石油及煤製品製造業與紙漿、紙及紙製品製造業。

表 5-3-1 受訪企業單位的行業別統計表

企業單位的行業別	人數	百分比
機械設備製造業	18	14.9%
金屬製品製造業	17	14.0%
其他製造業	17	14.0%
電子零組件製造業	11	9.1%
食品製造業	9	7.4%
塑膠製品製造業	7	5.8%
電腦、電子產品及光學製品製造業	7	5.8%
汽車及其零件製造業	6	5.0%
基本金屬製造業	4	3.3%
電力設備製造業	4	3.3%
紡織業	3	2.5%
化學製品製造業	3	2.5%
非金屬礦物製品製造業	3	2.5%
其他	3	2.5%
藥品及醫用化學製品製造業	2	1.7%
橡膠製品製造業	2	1.7%
木竹製品製造業	1	0.8%
印刷及資料儲存媒體複製業	1	0.8%
其他運輸工具及其零件製造業	1	0.8%
化學材料製造業	1	0.8%

紙漿、紙及紙製品製造業	0	0.0%
產業用機械設備維修及安裝業	1	0.8%
成衣及服飾品牌製造業	0	0.0%
皮革、毛皮及其製品製造業	0	0.0%
石油及煤製品製造業	0	0.0%
家具製造業	0	0.0%
飲料及菸草製造業	0	0.0%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

由表 5-3-2 可看出參與調查的企業主要在高屏澎東區，占 30.6%，其次為北基宜花金馬區，占 21.5%，桃竹苗區再次之，占 20.7%，中彰投區與雲嘉南區各占 14%和 13.2%。

表 5-3-2 受訪企業所在地統計表

所在地	人數	百分比
高屏澎東區	37	30.6%
北基宜花金馬區	26	21.5%
桃竹苗區	25	20.7%
中彰投區	17	14.0%
雲嘉南區	16	13.2%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

由表 5-3-3 可看出參與調查的企業員工人數，主要 0-50 人、51-200 各占 33.1%，共占整體比例 66.2%為小型企業居多，其次為 500 人以上，占 16.5%。

表 5-3-3 受訪企業員工人數區間統計表

員工人數區間	人數	百分比
0-50 人	40	33.1%
51-200 人	40	33.1%
201-500 人	19	15.7%
500 人以上	20	16.5%

其他	2	1.7%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

由表 5-3-4 可看出代表填寫企業問卷的人職別主要為 HR 人員與其他部門人員，占 45.5%，其次為企業中階主管，占 24.8%，企業基層主管與企業高階主管分別為 17.4%和 12.4%。

表 5-3-4 受訪企業填寫人職別間統計表

填寫人職別	人數	百分比
HR 人員與其他	55	45.5%
企業中階主管	30	24.8%
企業基層主管	21	17.4%
企業高階主管	15	12.4%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

（二）　影響程度與參與意願

由表 5-3-5 可看出受訪企業認為受貿易自由化影響程度，最高比例為稍微影響 33.1%，次要為有影響 30.6%。影響敘述為「影響相當大、有影響、稍微影響」共佔 74.4%，比例非常高，代表大部分公司業務一定程度受貿易自由化。

表 5-3-5 受訪公司受貿易自由化影響程度

受貿易自由化影響的程度	人數	百分比
稍微影響	40	33.1%
有影響	37	30.6%
無感覺/不清楚	16	13.2%
無影響	15	12.4%
影響相當大	13	10.7%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

由表 5-3-6 為企業如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」，可看出參與調查的企業以自行申請的最多，占 66.1%，其他單位協助申請的為 33.9%。

表 5-3-6 企業申請方式

申請方式	人數	百分比
自行申請	80	66.1%
其他單位協助	41	33.9%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

由表 5-3-7 可看出參與調查的企業在未來是否願意參加貿易自由化協助措施，會參與的企業占 52.9%，不一定會但是會支持政府推動的企業占 43.8%，不會參與的占 3.3%。

表 5-3-7 企業再次參加意願

未來是否願意參加貿易自由化協助措施	人數	百分比
會	64	52.9%
不一定，但會支持政府推動	53	43.8%
不會參加	4	3.3%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

(三) 滿意度及成效調查

由表 5-3-8 為企業在申請過哪些「因應貿易自由化勞工協助措施」的計畫人數比例，因為該題為複選題，所以參與總人數最超過填寫問卷人數。從充電起飛計畫、職務再設計和技能檢定補助的比例可以得知，充電計畫是最多公司參與過的，高達 71 家體驗過，佔總人數 58.7%，其次為職業再設計補助為 31.4%。技能檢定補助最少只有 7 家，是因為委託單位只有勞工的連絡資訊，並無企業在此的資料，所以造成回收率低。

表 5-3-8 企業申請計畫

項目	人數	比例
充電起飛	71	58.7%
職務再設計補助	38	31.4%
在地訓練服務計畫	36	29.8%
技能檢定補助	7	5.8%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

1. 充電起飛計畫

由表 5-3-9 可看出在充電起飛計畫中，企業人數為 71 人，企業對措施佐證資料認為要求合理，為 3.92 分，對措施申請時間可以滿足企業的需求分數為 3.20 分，企業負責人填答建議欄寫其原因：(1)與前幾年申請不同，前幾年固定為 2 月~11 月，今年度開始延遲到 7 月才開始，嚴重影響公司申請時間。(2)由於「充電起飛計畫」開放申請之時間較晚及不確定性，相關申請文件取得較費時，亦影響整體辦訓日期之安排。(3)希望在五月之前就可申請，如此就可以公司的年度訓練計畫。

表 5-3-9 充電起飛計畫滿意度

單位：5 分

充電起飛計畫滿意度	均值
對措施非常了解	3.92
對措施申請時間可以滿足企業的需求	3.20
對措施的申請流程順暢	3.77
對措施的佐證資料要求合理	3.77
整體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.77

資料來源：本研究整理　　樣本數：71

如表 5-3-10 可看出在充電起飛計畫中，企業認為對於員工影響最大是學習到新知識與技能為 4.0 分，其次是提升個人的專業知識為 3.99，且影響分數都偏高，代表企業對充電起飛計畫給予高度滿意。

表 5-3-10 充電起飛計畫對員工的影響

單位：5 分

充電起飛計畫對員工的影響	均值
學習到新知識與技能	4.00
提升個人的專業知識	3.99
加強個人的工作能力	3.93

資料來源：本研究整理　　樣本數：71

2. 在地訓練服務計畫

由表 5-3-11 可看出在地訓練服務計畫中，企業人數為 36 人，最高分為體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度為 3.89 分，且每一個敘述分數差不多，代表普遍滿意度中上程度，企業負責人填答建議欄寫其原因：(1)課程提供多元化以提升員工的能力及企業的競爭力。(2)105 及 106 年輔導不錯，不過從 107 年輔導是從人力資源切入，比較不能打動高階主管的想法，效果較不好。

表 5-3-11 在地訓練服務計畫滿意度

單位 5 分

在地訓練服務計畫滿意度	均值
對措施非常了解	3.81
對措施申請時間可以滿足企業的需求	3.81
對措施的申請流程順暢	3.86
對措施的佐證資料要求合理	3.83
整體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.89

資料來源：本研究整理　　樣本數：36

如表 5-3-12 可看出在地訓練服務計畫中，企業認為對於員工影響增進辦理訓練能力、提供訓練實務操作、提供管理事務諮詢分數皆為 3.83 分，代表企業對計畫給予高度肯定。

表 5-3-12 在地訓練服務計畫對員工的影響

單位：5 分

在地訓練服務計畫對員工的影響	均值
增進辦理訓練能力	3.83
提供訓練實務操作	3.83
提供管理事務諮詢	3.83

資料來源：本研究整理　　樣本數：36

3. 職務再設計補助計畫

由表 5-3-13 可看出在職務再設計補助計畫中，參與企業為 38 人，企業整體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度為 3.82 和對措施的佐證資料要求合理同分，然而對措施申請時間可以滿足企業的需求分數為 3.68 分，企業代表填答建議欄寫其原因：(1)希望可以增加補助或是補助設備。(2)希望能提供介紹器材和輔具廠家。(3)能提前申請計畫，也提早公布時間，好讓企業有時間做準備。

表 5-3-13 職務再設計補助計畫滿意度

單位：5 分

職務再設計補助計畫滿意度	均值
對措施非常了解	3.79
對措施申請時間可以滿足企業的需求	3.68
對措施的申請流程順暢	3.79

對措施的佐證資料要求合理	3.82
整體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.82

資料來源：本研究整理　　樣本數：38

如表 5-3-14 可看出職務再設計補助計畫中，企業認為對於員工影響最大為改善工作條件為 3.92 分，其餘分數皆為 3.89 分，代表企業對計畫給予高度肯定。

表 5-3-14 職務再設計補助計畫對員工的影響

單位：5 分

職務再設計補助計畫對員工的影響	均值
促進勞工提高生產力	3.89
改善勞工就業能力	3.89
改善工作條件	3.92

資料來源：本研究整理　　樣本數：38

4. 技能檢定補助計畫

由表 5-3-15 可看出在技能檢定補助中，參與企業為 7 人，企業對措施非常了解最低為 3.57，不過沒有說明原因。其餘滿意度皆為 3.71。

表 5-3-15 技能檢定補助計畫滿意度

單位：5 分

在地訓練服務計畫滿意度	均值
對措施非常了解	3.57
對措施申請時間可以滿足企業的需求	3.71
對措施的申請流程順暢	3.71
對措施的佐證資料要求合理	3.71
整體來說，對政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度	3.71

資料來源：本研究整理　　樣本數：7

如表 5-3-16 可看出在技能檢定補助計畫中，企業認為員工影響提升勞工的專業水準、促進訓練成效的檢核皆為 3.86 分，普遍分數偏高代表企業對計畫給予高度肯定。

表 5-3-16 技能檢定補助計畫對員工的影響

單位：5 分

技能檢定補助計畫對員工的影響	均值
提升勞工的專業水準	3.86
促進訓練成效的檢核	3.86

資料來源：本研究整理　　樣本數：7

由表 5-3-17 可看出整體計畫滿意度中，參與人數為 121 人，企業對在地訓練服務計畫最高，為 3.89 分；技能檢定補助計計畫分數最低，為 3.71 分。企業對於這四種計畫滿意度的分數為 3.80，分數為中上，代表企業對於計畫給予一定程度的肯定。

表 5-3-17 整體計畫滿意度

單位：5 分

計畫名稱	滿意度均值
充電起飛計畫	3.77
在地訓練服務計畫	3.89
職務再設計計畫	3.82
技能檢定補助計畫	3.71
整體計畫滿意度	3.80

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

(四) 未來希望的協助措施

如表 5-3-8 為未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之企業提供下列協助措施，該題項為複選題，可看出希望補助企業辦理勞工進修訓練最多占 84.3%，在職勞工薪資補貼其次占 72.7%，職務再設計補助列居第三為 46.3 其後。可以發現公司對於員工訓練及員工能力提升認為是重要的，當然有活動或是課程能得到政府幫忙補助是最好的。

表 5-3-18 未來希望的協助措施

措施名稱	人數	百分比
補助企業辦理勞工進修訓練	102	84.3%
在職勞工薪資補貼	88	72.7%
職務再設計補助	56	46.3%
僱用失業勞工獎助	19	15.7%
協助建立勞資自治協商機制	18	14.9%
其他	2	1.7%

資料來源：本研究整理　　樣本數：121

二、交叉分析

表 5-3-19 列出企業所在行業與未來參加意願之交叉分析，52.9%的企業有意願再次參加政府未來推行的因應措施，43.8%的企業不一定會參加，但是會支持政府推動，3.3%的企業不會參加。食品製造業、機械設備製造業及其他製造業參與意願較高，化學製品製造業、非金屬礦物製品製造業參與意願較低。

表 5-3-19 企業所在行業與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表

行業	會	百分比	不一定，但會支持政府推動	百分比	不會	百分比	總計
食品製造業	7	77.8%	2	22.2%	0	0%	9
紡織業	2	66.7%	1	33.3%	0	0%	3
木竹製造業	1	100%	0	0%	0	0%	1
印刷及資料儲存媒體複製業	1	100%	0	0%	0	0%	1
化學材料製造業	1	100%	0	0%	0	0%	1
化學製品製造業	2	66.7%	0	0%	1	33.3%	3
藥品記憶用化學製品製造業	1	50%	1	50%	0	0%	2
橡膠製品製造業	0	0%	2	100%	0	0%	2
塑膠製品製造業	2	28.6%	4	57.2%	1	14.2%	7
非金屬礦物製品製造業	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	3
基本金屬製造業	3	75%	1	25%	0	0%	4
金屬製品製造業	8	47.1%	9	52.9%	0	0%	17
電子零組件製造業	3	27.3%	8	72.7%	0	0%	11
電腦、電子產品及光學製品製造業	3	42.9%	4	50.1%	0	0%	7

電力設備製造業	3	75%	1	25%	0	0%	4
機械設備製造業	11	61.1%	6	33.3%	1	5.6%	18
汽車及其零件製造業	4	66.7%	2	33.3%	0	0%	6
其他運輸工具及其零件製造業	1	100%	0	0%	0	0%	1
其他製造業	7	41.1%	10	58.9%	0	0%	17
產業用機械設備維修及安裝業	1	100%	0	0%	0	0%	1
其他	2	66.7%	1	33.3%	0	0%	3
總計	64	52.9%	53	43.8%	4	3.3%	121

表 5-3-20 列出企業員工人數與參加未來如有新增或調整措施意願之交叉分析，參與調查之企業 200 人以下占全部樣本 66.1%，可看出企業員工人數在 200 人以下的參與意願低於 200 人以上之企業。

表 5-3-20 企業員工人數與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表

員工人數	會	百分比	不一定，但會支持政府推動	百分比	不會	百分比	總計
0-50 人	23	57.5%	16	40%	1	2.5%	40
51-200 人	20	50%	17	42.5%	3	7.5%	40
201-500 人	11	57.9%	8	42.1%	0	0%	19
500 人以上	9	45%	11	55%	0	0%	20
其他	1	50%	1	50%	0	0%	2
總計	64	52.9%	53	43.8%	4	3.3%	121

資料來源：本研究整理

表 5-3-21 列出受貿易自由化影響的程度與參加未來如有新增或調整措施意願交叉分析，可看出受貿易自由化影響相當大的企業 76.9%具有再次參加的意願，23.1%不一定，但會支持政府推動。受貿易自由化影響的企業再參與意願為 59.5%，不一定，但會支持政府推動為 40.5%。可以看出受貿易自由化影響的企業參與意願高，支持政府推動相關措施意願也高。

表 5-3-21 受貿易自由化影響的程度與參加未來如有新增或調整措施意願交叉表

項目	會	百分比	不一定，但會支持政府推動	百分比	不會	百分比	總計
影響相當大	10	76.9%	3	23.1%	0	0%	13
有影響	22	59.5%	15	40.5%	0	0%	37
稍微影響	19	47.5%	19	47.5%	2	5%	40
無影響	9	60%	5	33.3%	1	6.7%	15
無感覺/不清楚	4	25%	11	68.75%	1	6.25%	16
總計	64	52.9%	53	43.8%	4	3.3%	121

資料來源：本研究整理

三、相關性分析

本研究挑選企業問卷中量化變項部份，進行信度分析，以建立本問卷之有效性，如表 5-3-22 所示。信度分析顯示 Cronbach’s α 信度係數皆在 0.80 以上，顯示本問卷具有較好之內部一致性。

表 5-3-22 企業問卷信度分析

測量構面	題數	Cronbach's alpha

充電起飛計畫滿意度	5	0.820
在地訓練服務計畫滿意度	5	0.940
職務再設計補助計畫滿意度	5	0.872
技能檢定計畫滿意度	5	0.975
充電起飛計畫對勞工能力的影響	3	0.959
在地訓練服務計畫對勞工能力的影響	3	1.00
職務再設計補助計畫對勞工能力的影響	3	0.938
技能檢定補助計畫對勞工能力的影響	2	1.00

資料來源：本研究整理

由表 5-3-23 可看出，本問卷所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著。進一步觀察可發現，參與充電計畫的滿意度與整體能力改善有中度正相關(0.442**)；在地訓練服務計畫的滿意度與整體能力改善有中度正相關(0.493**)；職務再設計補助計畫滿意度與整體能力改善有負相關(-0.021)代表公司對此計畫滿意度高，但實施後整體能力卻沒有提升。技能檢定補助計畫的滿意度與整體能力改善沒有顯著(0.638)。

表 5-3-23 企業對計畫滿意度與整體能力改善相關性

Measure	1	2	3	4	5	6	7	8
1.充電起飛計畫的滿意度平均	--							
2.在地訓練服務計畫滿意度平均	.845**	--						
3.職務再設計補助計畫滿意度平均	.938**	.912**	--					
4.技能檢定補助計畫滿意度平均	.968**	1.000**	1.00**	--				
5. 充電起飛計畫整體能力改善	.442**	.980**	.523	.980**	--			
6. 在地訓練服務計畫整體能力改善	.661*	.493**	.917*	.577	.674*	--		
7.職務再設計補助計畫整體能力改善	.743*	.547	-.021	1.00**	.604	.612	--	
8.技能檢定補助計畫整體能力改善	.917*	.577	1.00**	.638	1.00**	1.00**	1.00**	--

附註：** 在 0.01 級別（雙尾），相關並顯著。
* 在 0.05 級別（双尾），相關並顯著。

資料來源：本研究整理

第四節 小結

根據問卷調查結果可知，本問卷之抽樣調查結果，與勞動部勞動力發展署所提供問卷名單，因此可推論本問卷之調查結果具有代表性。勞工版部分，配置至少須完成 400 份有效樣本數，實際完成 429 份有效樣本數。企業版部分，配置至少須完成 100 份有效樣本數，實際完成 121 份有效樣本數。

一、勞工代表

(一)基本資料

本次參與調查之勞工以女性勞工略多於男性勞工，年齡大部分集中在 26 歲～45 歲，為青年及中年勞工。參與調查之勞工學歷以大學（專）占最多，超過 2/3 的勞工為大學（專）學歷。受訪勞工企業所在地以桃竹苗區與北基宜花金馬區為主，超過 70%的受訪勞工企業在北部，受訪勞工所在部門以生產/服務/作業部門、研發部門及人力資源部門占多數，共計 51.8%。受訪之勞工以一般員工占多數，其次為基層主管，中、高層主管較少。受訪勞工的年資大多為 6～10 年及 20 年以上，都具備較豐富的工作經驗，但是其職位大多為一般員工。勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」時任職的企業接近 1/3 為電腦、電子產品及光學製品製造業、其他製造業和電子零組件製造業。

(二)參與意願

根據勞工申請「因應貿易自由化勞工協助措施」的方式可看出 59.2%的勞工為自行申請，說明勞工具有申請動機，並且勞工在未來再參與政府推動的計畫意願有 61.1%的勞工會繼續參加，不一定或者不會參加的原因主要為開課時間集中在下半年，政府審核較慢所以需要勞工自行墊款及相關宣傳不足。

根據交叉分析可看出勞工性別對參與意願影響不大，大學（專）及研

究所以上學歷再參與意願較高，勞工職位對於再參與意願為臨時工、約聘人員強烈支持，其原因可能為參與補助計畫能夠提升自身能力，有助於增加求職優勢與職位晉升。勞工年資在 20 年以上的勞工再參與意願最高，其原因可能為經歷過數次政府補助計畫，成效顯著願意繼續支持。傳統產業之勞工再參與意願較高，其原因可能為貿易自由化對於傳統產業衝擊較大。

對於未來政府可以提供措施的選項，勞工希望參與全額補助參加職業訓練措施最多，占 87.6%；補助參加技術式技能檢定費用其次，占 54.1%，參加創業技能及經營管理培訓與職業訓練生活津貼為 46.9%。從勞工列出的再參與意願較高之計畫，可看出勞工傾向於參與能夠增加勞工求職優勢的補助措施。

(三)參與滿意度

勞工參與充電起飛計畫最多人次，受訪勞工中有 68.3%參與，參與職務再設計計畫最少，僅占 14.9%。本研究自編問卷之五點式量表有良好的內部一致性，且滿分 5 分的「勞工」滿意度平均對於充電起飛計畫、職務再設計補助計畫與技能檢定補助計畫幾乎呈現 3.5 分以上，除了勞工對職務在設計計畫了解程度只有 3.3 分和充電起飛計畫了解的分數為 3.49 分。在整體計畫滿意度中，勞工對技能檢定補助計畫最高，為 3.68 分；勞工對職務再設計計畫分數最低，為 3.45 分。探究其原因為：1.政府補助審核過慢，常見課程已經開案但補助尚未通過，勞工只好自行墊款來進行課程的狀況。2.勞工對於開放申請時間之不確定性，影響自身規劃。3.申請流程及內容太過複雜，勞工很常因為不瞭解而放棄學習機會。4.企業有可能申請受貿易衝擊相關的補助或減稅，但勞工不知道可以申請該項補助計畫。

(四)參與成效

本次參與調查的對象中，在薪資調整方面，勞工參加「因應貿易自由化勞工協助措施」，薪資不變的占 80%，提高 1～5%的勞工占 16.1%。職

位晉升部分，職位有升遷的占 9.3%，無升遷的占 90.7%，代表措施對職位升遷並沒有造成改變。

針對參與計畫之勞工整體能力有提升，本研究自編問卷之五點式量表有良好的內部一致性，滿分 5 分。在充電起飛計畫中，參與勞工認為學到新知識與技能得分最高，為 3.98 分，提升個人專業知識次之，為 3.92 分，加強個人工作能力再次之，為 3.84 分，且普遍分數偏高。職務再設計計畫中，參加勞工認為能夠改善就業能力分數最高，為 3.67，改善工作方法其次，為 3.66，提高生產力再次之為 3.61，但彼此分數差不多。技能檢定補助中，勞工的訓練成效證明對勞工能力影響最高，為 3.9，提升專業水準為 3.87。整體來說參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後有助增強求職優勢的滿意度為 3.74，說明勞工普遍認為參與該協助措施能夠增加求職優勢。勞工對於這四種計畫滿意度的分數為 3.56。本問卷所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著，進一步觀察可發現，充電計畫、職務再設計補助計畫，及技能檢定補助計畫的參與滿意度與自身能力提升有強烈正相關。

二、企業代表

(一)基本資料

參與調查之企業主要為機械設備製造業、金屬製品製造業及其他製造業，電子零組件製造業再次之，占 38%。並且企業所在地主要在高屏澎東區及北基宜花金馬區，占 52.1%。，參與調查的企業規模主要為 0～200 人，共占整體比例 66.2%，屬於中小型企業。受訪企業填寫人主要是企業 HR 部門或其他部門。

(二)企業影響程度及參與意願

企業受貿易自由化影響程度為稍微影響和有影響占 63.7%，影響相當大與無影響較少。企業申請「因應貿易自由化勞工協助措施」，以自行申請的最多，占 66.1%，其他單位協助申請的為 33.9%。並且再參與意願為 52.9%。

根據交叉分析可看出食品製造業、機械設備製造業及其他製造業參與意願較高，化學製品製造業、非金屬礦物製品製造業參與意願較低，員工人數在 200 人以下的中小型企業參與意願低於 200 人以上之企業。企業受貿易自由化影響的程度與參加未來如有新增或調整措施意願交叉分析，當受貿易自由化影響相當大的企業 76.9%具有再次參加的意願，可以看出受貿易自由化影響的企業參與意願高，支持政府推動相關措施意願也高。

企業對於未來政府可以提供措施的選項，比例最高為補助企業辦理勞工進修訓練占 84.3%，在職勞工薪資補貼其次占 72.7%，職務再設計補助列居第三為 46.3 其後。可以看出企業希望參與以減少企業成本的相關計畫。

(三)參與滿意度

根據滿意度調查分析可看出參與充電起飛計畫企業數最多，占 58.7%，參加技能檢定補助數量最少，占 5.8%。研究自編問卷之五點式量表有良好的內部一致性，滿分 5 分的滿意度，「企業」對於充電起飛計畫、在地訓練服務、職務再設計補助計畫和技能檢定補助計畫都呈現 3.7 分以上。除了充電起飛計畫及職務再設計中，對措施申請時間可以滿足企業的需求分數為低於 3.7 分，其原因為：1.與前幾年申請不同，前幾年固定為 2 月~11 月，今年度開始延遲到 7 月才開始，嚴重影響公司申請時間。2.由於計畫開放申請之時間較晚及不確定性，相關申請文件取得較費時，亦影響整體辦訓日期之安排。3.計畫日程應於五月之前就可申請，如此就可以公司的年度訓練計畫辦理。4.申請程序較為繁瑣，並且核准率較低，缺乏詳細的說明，導致企業對於申請規則缺乏了解。

(四)參與成效

研究自編問卷之五點式量表有良好的內部一致性，滿分 5 分的滿意度。充電起飛計畫中，企業認為對於員工影響最大是學習到新知識與技能為 4.0 分，其次是提升個人的專業知識為 3.99，加強個人的工作能力為

3.93；地訓練服務計畫中，企業認為對於員工影響增進辦理訓練能力、提供訓練實務操作、提供管理事務諮詢分數皆為 3.83 分；職務再設計補助計畫中，企業認為對於員工影響最大為改善工作條件為 3.92 分，改善勞工就業能力及改善工作條件皆為 3.89 分；技能檢定補助計畫中，企業認為員工影響提升勞工的專業水準、促進訓練成效的檢核皆為 3.86 分，顯示企業對四項計畫的高度肯定。整體計畫滿意度中，企業對在地訓練服務計畫最高，為 3.89 分；技能檢定補助計計畫分數最低，為 3.71 分。企業對於這四種計畫滿意度的分數為 3.80，代表企業對於計畫給予一定程度的肯定。

本問卷所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著，進一步觀察可發現，充電計畫及在地訓練服務計畫的滿意度與整體能力改善有中度正相關，職務再設計補助計畫滿意度與整體能力改善有負相關，代表企業對此計畫滿意度高，但實施後整體能力卻沒有提升。技能檢定補助計畫的滿意度與整體能力改善沒有顯著相關。但是，勞工代表所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著，充電計畫、職務再設計補助計畫，及技能檢定補助計畫的參與滿意度與自身能力提升有強烈正相關。分析其原因為：

1.勞工對自身能力的提升感知具有主觀性，其能力提升程度與企業實際所需能力程度之間具有落差。
2.參與協助措施計畫之勞工年資 27.7%為 6～10 年、26.3%為 20 年以上，勞工所在職位 57.6%為一般勞工，並非是基層主管或中高層主管。因此，這些勞工在企業中屬於競爭力較弱的勞工，雖然工作年資久但是都處於一般勞工職位，其自身能力與企業所需能力造成落差。
3.勞工能力之提升並未表現在生產力的提升上，所以企業對勞工能力之提升無從評判。
4.企業樣本數較少。

第六章 結論與建議

本計畫目的是檢討因應貿易自由化勞工協助措施及檢視個別勞工申請受損認定之作法。藉由國內外文獻回顧，探討各國實施貿易自由化的成效，以及該措施的申請受損程序，以做為未來方案規劃、執行及評估之參考。其次，透過座談會，聆聽企業、勞工及專家學者代表之建議回饋。最後，為有效瞭解貿易自由化勞工協助措施之合宜性，輔以量化調查研究，調查對象為民國 104 年度至 106 年度期間參與充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助的勞工及企業代表，回收有效問卷數為 550 份。除了將執行結果做一個綜合性的討論，並提出適當的政策建議。

第一節 結論

一、貿易自由化勞工協助措施之檢討分析

(一)貿易自由化勞工協助措施的實施狀況

行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」，勞動部於 100-106 年共編列經費 45.3 億元，分別提供振興輔導、體質調整及損害救濟等 3 種策略之協助措施，辦理「協助勞工穩定就業」及「協助勞工轉業及再就業」等相關服務。考量相關計畫之經費規模、參與企業數及勞工數、活化勞動力、訓練連結能力檢定、即時協助受損勞工等因素，以下分別說明振興輔導重要措施，包括充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、及協助取得技術士證照，說明其執行成效。

充電起飛計畫為因應貿易自由化，加強輔導各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業及促進再就業。100 年至 106 年辦理成效，協助

1,733 家事業單位辦理員工訓練共計訓練 164,044 人。協助在職勞工赴外參訓，計 128,429 人。辦理失業職業訓練，計培訓 5,934 人。

在地訓練服務計畫結合民間單位協助受貿易自由化影響產業及其勞工之技術或技能提升需求，運用相關訓練資源提供輔導協助措施。104-106 年提供事業單位訓練諮詢服務共 20,076 家次、提供勞工訓練諮詢服務共 3,689 人次、依事業單位及培訓單位需求提供職訓或管理等相關協助，共輔導 3,671 家，6,310 次。

職務再設計補助以協助事業單位為在職員工申請補助等方式，強化事業單位對個案職務再設計之觀念，提供職務再設計專業諮詢服務以及提高事業單位為有需求之個案進行職務再設計之意願，以協助個案穩定就業。100 至 106 年計訪視 18,766 家事業單位，補助 703 家事業單位申請職務再設計，加強輔導型產業、可能受貿易自由化影響產業之勞工計 3,854 個案。

技能檢定補助協助受貿易自由化衝擊產業之勞工，參加勞發署自辦、委託或補助辦理之勞工相關職業訓練後，持有受訓證明資料報名技術士技能檢定時，得申請給予一次學科測試費、術科測試費、報名資格審查費及證照費全額補助，俾提升其專業水準及增加競爭力。至 106 年已受理符合「加強輔導型」及「可能受貿易自由化影響」產業之受訓勞工申請補助 3,507 人。

(二)貿易自由化勞工協助措施的申請狀況

根據問卷調查，申請「因應貿易自由化勞工協助措施」的方式，勞工代表及企業代表都是自行申請較多約 60%，在未來再參與政府推動的計畫意願有 61.1%的勞工會繼續參加，企業則為 52.9%。

勞工代表對於充電起飛計畫、職務再設計補助計畫與技能檢定補助計畫的滿意度平均呈現 3.5 分以上，除了勞工對職務在設計計畫了解程度

只有 3.3 分和充電起飛計畫了解的分數為 3.49 分。在整體計畫滿意度中，勞工對技能檢定補助計畫最高，為 3.68 分；勞工對職務再設計計畫分數最低，為 3.45 分。企業代表對於充電起飛計畫、在地訓練服務、職務再設計補助計畫和技能檢定補助計畫的滿意度平均都呈現 3.7 分以上。除了充電起飛計畫及職務再設計中，對措施申請時間可以滿足企業的需求分數為低於 3.7 分，探究其原因為：1.政府補助審核過慢，常見課程已經開案但補助尚未通過，勞工只好自行墊款來進行課程的狀況。2.對於開放申請時間之不確定性，影響自身及企業規劃。3.申請流程及內容太過複雜，很常因為不瞭解而放棄申請機會。4.企業有可能申請受貿易衝擊相關的補助或減稅，但勞工不知道可以申請該項補助計畫。

根據交叉分析可看出大學（專）及研究所以上學歷再參與意願較高，勞工職位對於再參與意願為臨時工、約聘人員強烈支持，其原因可能為參與補助計畫能夠提升自身能力，有助於增加求職優勢與職位晉升。勞工年資在 20 年以上的勞工再參與意願最高，其原因可能為經歷過數次政府補助計畫，成效顯著願意繼續支持。傳統產業之勞工再參與意願較高，其原因可能為貿易自由化對於傳統產業衝擊較大。

對於未來政府可以提供措施的選項，勞工希望參與全額補助參加職業訓練措施最多，占 87.6%；補助參加技術士技能檢定費用其次，占 54.1%，參加創業技能及經營管理培訓為 46.9%。顯示勞工傾向於參與能夠增加勞工求職優勢的補助措施。企業對於未來政府可以提供措施的選項，比例最高為補助企業辦理勞工進修訓練占 84.3%，在職勞工薪資補貼其次占 72.7%，職務再設計補助列居第三為 46.3%其後。顯示企業希望參與以減少企業成本的相關計畫。

(三) 貿易自由化勞工協助措施的實施成效

本研究參與調查的勞工代表反映，在薪資調整方面，勞工參加「因應

貿易自由化勞工協助措施」，薪資不變的占 80%，提高 1～5%的勞工占 16.1%。職位晉升部分，職位有升遷的占 9.3%，無升遷的占 90.7%，代表措施對職位升遷並沒有造成改變。勞工參與計畫，讓他們感受直接的技能提升，但職位的提升和薪資的改變並沒有完顯現，是因為這些改變需要有客觀的檢驗，例如：年資、績效明顯提升，才會提升職位或是薪水。同時影響因素可能尚包括景氣變動、訂單增減、同業競爭等項。

針對參與計畫之勞工整體能力有提升，在充電起飛計畫，勞工代表及企業代表都非常認同對勞工整能力的提升，各項分數都超過 3.8 分；職務再設計計畫，企業代表對勞工能力提升為 3.89 分以上，勞工代表對勞工能力提升相對低，只有 3.61 分以上。技能檢定補助中，企業代表及勞工代表的看法一致，兩者的分數在 3.86 以上。地訓練服務計畫中，企業代表認為對於員工影響增進辦理訓練能力、提供訓練實務操作、提供管理事務諮詢分數皆為 3.83 分。

勞工代表對於這四種計畫滿意度的分數為 3.56，企業代表對於這四種計畫滿意度的分數為 3.80，顯示企業代表對於計畫給予一定程度的肯定。本問卷所有測量構面間的相關性幾乎有達到顯著，勞工代表反映，充電計畫、職務再設計補助計畫及技能檢定補助計畫的參與滿意度與自身能力提升有強烈正相關。企業代表則對充電計畫及在地訓練服務計畫的滿意度與整體能力改善有中度正相關，充電計畫及在地訓練服務計畫的滿意度與整體能力改善有中度正相關，但是職務再設計補助計畫滿意度與整體能力改善有負相關，代表企業對此計畫滿意度高，但實施後整體能力卻沒有提升。技能檢定補助計畫的滿意度與整體能力改善沒有顯著。分析其原因為：

1.勞工與企業針對因應貿易自由化勞工協助措施對勞工能力提升有不同的顯著程度，其可能原因為勞工對自身能力的提升感知具有主觀性，其

能力提升程度與企業實際所需能力程度之間具有落差。

2.參與協助措施計畫之勞工年資 27.7%為 6～10 年、26.3%為 20 年以上，勞工所在職位 57.6%為一般勞工，並非是基層主管或中高層主管。因此，這些勞工在企業中屬於競爭力較弱的勞工，雖然工作年資久但是都處於一般勞工職位，其自身能力與企業所需能力造成落差。

3.勞工能力之提升並未表現在生產力的提升上，所以企業對勞工能力之提升無從評判。

二、國外勞工申請受損認定程序的作法

美國、南韓及歐盟強調為貿易調整方案制訂特別法規，以因應長期及廣泛適用的政策需求，日本及澳洲為非特別制訂法規，適用於短期、特定產業及勞工為範圍。我國亦於 2016 年訂定因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法。

我國的措施在申請對象、申請程序及申請窗口，與各國皆有許多類似之處。如受損企業為 TAA 認定的公司，勞工不需提供任何佐證資料，即可向當地的勞工主管機關申請。至於我國在勞工認定受損企業，分為書面審查、資料蒐集、核定三個階段，如同美國及韓國的作法。但是，在申請條件各國不盡相同，詳細如下：

(一)美國申請條件：

1.申請者為 3 人以上勞工團體。

2.審查標準：勞工必須至少在申請的日期之前的 12 個月被資遣或有資遣的威脅(50 人以下公司至少有 3 名工作者或 50 人以上公司至少 5%)。欲獲得補助，申請之勞工必須被資遣或工時降低（工時降低 80％或低於平均週工時，且工資降低 80％或低於平均週工資），且前述情形係發生於（被進口影響之）衝擊時或之後，並在獲得認證之前。

3.勞工認證的獲得需其所附屬的僱用企業符合下列 3 要件：

(1)該企業有顯著數量或比例的員工受到（進口）競爭威脅。

(2)全部產品之銷售或生產絕對性下降，或占總生產 25%的產品/服務之銷售或生產絕對性下降，或該企業銷售最近 12 個月內絕對性下降。

(3)相關進口貨品之增加，係造成前述之裁員或衰退情況之重要原因。

(二)韓國申請條件：

1.目前被資遣，或有很高可能被解雇，或目前最近兩個月或未來將有工作時間少於每週工作時間 70%小時的勞工

2.屬於以下任一類別的公司之勞工 (包括失業勞工):

(1)勞工任職於 TAA 認定的公司。

(2)勞工原任職於上游供應商或下游生產者，但轉任到初級 TAA 的公司。上游供應商是直接向 TAA 公司生產和供應零部件的公司，下游生產者直接為公司執行附加的增值生產過程，為認證的基礎文章，包括最終組裝、整理或包裝。

(3)勞工任職的公司，是因自由貿易區增加進口，而轉移了其在國外的生產設施，並製造了與進口貨物直接競爭的同類產品或產品。

(4)勞工屬於 1.和 2.類，但該公司沒有提出作為 TAA 公司認證的請願書，或提交的調整計畫沒有得到董事會的批准。

(三)歐盟申請條件：

1.會員國內任一企業在 4 個月內至少有 500 人失業或自營作業者的經營活動停止，亦可包括該企業上下游的勞工。

2.會員國在一地區或相鄰兩地區內，9 個月內至少有 500 人失業或自營作業者的經營活動停止，特別是中小企業。

3.對中小企業或特殊情形，即使上述任一條件未完全滿足，但若失業對就業和當地經濟產生嚴重影響，有充分證據的補助申請也列入考慮，但此類補助金總額不超過年度基金預算額的 15%。

(三)我國申請條件：

1.所屬企業登記設立滿二年。

2.所屬企業經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務，且未經認定為受損企業者。

3.勞工於申請日前六個月內，有下列情事之一者：

(1)業有減少勞工薪資，致其月投保薪資連續縮減二個月以上，縮減後之月投保薪資較縮減前三個月之平均月投保薪資減少 20%以上。

(2)企業有關廠、歇業、解散、破產宣告致勞工失業，或依勞動基準法第十一條第一款至第四款規定終止勞動契約。

(3)依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動契約。

至於從申請至核定的時間，美國申請需 60 天，核定需 60 天，總計 120 天。我國現在提的草案前後總計需 4 個月。

第二節 政策建議

一、現行可實施建議

(一) 推廣因應貿易自由化協助措施

本研究透過深度訪談、問卷調查及座談會進行意見之蒐集，發現勞工及企業代表對「貿易自由化協助措施」這幾個字非常陌生，但是對各個計畫的名稱如充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助，卻都耳熟能詳。雖然「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」，其補助方式與過去並無兩樣，只是申請的程序不同，並提供勞工自行申請的管道。因此，宣傳推廣將顯得更重要，除了正名之外，並協助企業及勞工解決問題，並增強其競爭力。

(二)計畫辦法申請時程的修正

貿易自由化協助措施中最大宗的補助項目，為補助勞工參加訓練及企業辦訓。但企業及勞工皆反映各項補助計畫，申請計畫的時間逐年延

後，造成無法參加訓練課程、或是企業的年度計畫無法獲得補助。建議勞動部在規劃時能將計畫申請時程列入重要的指標，或採隨到隨審方式，以嘉惠更多勞工及企業。

(三)訓練目標及訓練方式的改變

本次研究大多數的勞工及企業對「貿易自由化協助措施」都持正面的肯定，但是在調薪及晉升的部分，所佔的比例約 20%及 10%，此部分與訓練目標及訓練方式有關。

以目前充飛計畫項下的人提計畫及產投計畫，因訓練時數較短，在績效評估方面，較不容易顯著。「貿易自由化協助措施」是具預防性、前瞻性，除了針對受損產業提供損害救濟之外，最重要是如何為有受損可能性的產業提供協助。因國內實施貿易自由化協助措施後，企業在人才發展部分面臨了競爭力下降的瓶頸，特別是附加價值低的產業面臨產業升級的挑戰，尤其是國內中小企業及小型企業缺乏自力完成產品跟技術提升的能力。面對此一挑戰，應修正補助訓練計畫的訓練內容，朝提升趨勢性職業技能方向做調整，鼓勵勞工投入加強現有能力、建立第二專長、提升產業趨勢發展適應力的學習，並以較長的訓練時數為主。建議針對不同訓練目標的補助案應有不同的績效評估方式。

(四)「受損勞工認定申請表(草案)」(附錄八)建議修改及說明：

1.離職或資遣勞工改用選項式。

說明：就職狀況，「(擇一填報)」修改為「(擇一填選/寫)」；表內配合修改「1.被資遣或離職原因：□關廠□單位裁撤□人力精簡□廠商外移□減薪□工時減少□個人因素□其他」，「2.被資遣或離職時間：年月日」。其原因是表格設計要更貼近勞工便利性、提供選項讓勞工勾選、降低申請難度、減少文字敘述填答改成選項式。

2.受損勞工認定申請條件，「1.□所屬企業登記設立滿二年。」建請刪除。

說明：貿易自由化受損企業的認定範疇，勞動部應該可以主動向經濟部尋求認定。

3.「近 6 個月您生產之產品或服務項目是否有全部或部份停止營運? 何時開始停止營運? 」,「請說明您認為是政府與他國簽訂經貿協定(議)開放進口導致您所屬之企業縮減工資或資遣員工的理由? 」,「請推薦同一企業內清楚知道申請人被減薪或資遣的受訪人 2 位以上」建請採用選項式。

說明：申請表格盡量以勾選方式，降低申請難度，將文字敘述填答，改成選項式。

(五)「受損勞工認定申請受理流程圖(草案)」(圖 2-1)建議修改及說明：

說明：我國對因應貿易自由化協助措施在申請對象、申請程序及申請窗口，與各國皆有許多類似之處。目前流程圖呈現方式過於複雜，建議能簡化之。各國對於申請、審查及核定所需的時間皆不同，如美國需為期 4 個月才能完成，反觀日本的現行制度，申請 1 個月及核定不超過 2 個月。或因日本未訂特別法，而以一般程序進行，流程上減少審查認定階段，對照台灣的申請、審查與認定程序需要 4 個月。

建請將「書面審查階段：申請階段 30 天隨到隨辦 15 天及 27 天內補正，並在 40 天內彙整完成；資料蒐集階段：30 天，核定階段：2 個月」，期程調整為日曆天，並運用電子資料庫檢視與在地訪視，酌予簡化書面資格條件審查與訪視時程，核定階段包括就業輔導、職業訓練、津貼支援等後端處理，全程縮短為 90 天，亦即修改為「書面審查階段：申請階段 30 天隨到隨辦及書面補正，並在 40 天內彙整完成；資料蒐集階段：20 天，核定階段：30 天」。

二、中長期政策建議

(一)建立勞工申請受損的資訊化系統

為即時協助個別勞工申請受損的補助措施，建議適度縮短查核時間點與支援導入時間點，以更加快速的方式處理。最便利的方法是申請作業網路系統化，將申請表格與流程圖放上網路，簡化申請表的點選項目，提供友善化的申請方式。同時佐以單一受理窗口方式，由單一窗口(如地區就業中心)直接審查、蒐集、核定，勞工不再承擔舉證責任，受理窗口也不須向勞工所屬企業洽取資料。但須賦予受理窗口權限，由資訊系統蒐集勞工所屬企業之經營影響狀況，以縮短查核時間，加速協助勞工。

(二)科技化及數位化趨勢導致產業受到衝擊者納入補助範圍

因勞動力市場面臨新的挑戰，諸如自動化、數位化等其他經營結構調整，導致企業的裁員或資遣。歐盟執委會建議加強歐盟的社會結構和更有效的運用 EGF。EGF 在 2021-2027 年期間的預算調整為 16 億歐元，並修訂補助內容，以更有效地支援失業勞工。新的規定諸如自動化、數位化等其他經營結構調整，皆可以獲得補助，並降低資遣的門檻如有資格申請的失業人數從 500 人降至 250 人，將使更多的勞工得到援助。

未來，建議將自動化、數位化所造成的組織及經營結構調整(如供應鏈縮減、終端需求起伏)，導致勞工技術、工時、薪資、或工作機會等變動，列入貿易自由化協助措施的範圍。

(三)成立辦理「因應貿易自由化協助措施」之專責機構：

以美、韓及歐盟的體制觀之，設置「因應貿易自由化協助措施」專責機構協助勞工受損之認定，專責掌管執行，或以跨部會方式任務編組的專責機構，共同提出對應政策及達成整合效果。我國的措施在申請對象、申請程序及申請窗口，與各國皆有許多類似之處。如受損企業為因應貿易自由化影響之認定的公司，勞工不需提供任何佐證資料，即可向當地的勞工主管機關申請，如同美國及韓國的作法。我國為因應貿易自由化以及後續與各國簽訂 FTA 的衝擊，對於進口貿易損害救濟，宜有一

專責協助勞工之行政部門組織，採取全面與制度性的法定處理機制、多管道申請措施、運用社區與社群媒體宣導等，以多管道措施有利勞工方便申請、釐清個案需求差異、即時協助。

(四)透過大數據的分析，促進申請的簡化及成效

「貿易自由化協助措」實施已多年。勞動部可主動向受損勞工說明補助措施、配套方案與審核機制等最大化協助，並依過去的歷史資料，建立數據庫進行大數據分析，由跨政策部門資訊系統(包括勞健保、台灣就業通、工商登記、稅捐申報等)，直接蒐集、比對勞工就業移動、參加訓練及所屬企業之經營變動等狀況。指引易受損勞工透過各種協助措施，投入再就業機率高與薪資水準高的職種，並從勞保資料庫，驗證投保薪資等級，如屬裁員或終止勞動契約，唯恐波及公司經營，企業除採降薪，工時變動、減少工時之認定方式外，若能透過大數據的分析，找出其他選項，以了解勞工受損情況，並輔以合適措施，增強其就業能力。

第三節 研究限制

一、勞工出席座談會意願

本研究的執行項目之一「座談會」除了專家學者外，另邀企業代表及勞工代表出席座談。過程中勞工代表的邀請難度極高，多數礙於上班原因謝絕出席座談。研究團隊亦透過各勞動力發展署的各分署協助推薦企業及勞工，請事業單位通融讓勞工以公假出席座談會，但因涉及占用較多的工時及生產線運作，無法提高勞工出席座談的動機。研究團隊須透過地毯式的搜尋，才能找到願意出席座談會之勞工。建議未來在勞工代表的意見徵詢，可採用深度訪談的方式取代，以利意見之蒐集。

二、問卷調查抽樣

量化調查樣本主要透過勞動力發展署所提供的名冊進行樣本群的篩選，由於技能檢定補助計畫僅有勞工的聯絡資料，無企業的聯絡資料。研究團隊需透過勞工告知企業代表的連絡資料，或是請勞工轉寄問卷給企業代表，因此造成企業在此部分的回收率低。調查數據難以完全反映企業的意見。建議，未來可建置參與勞工其所屬之企業單位的連絡資料，此資料有利於未來進行成效追蹤之用。

參考文獻

(一)中文文獻

1. 中央社 (2018)。川普農業補助效果恐有限，還帶副作用。瀏覽日期：2018 年 8 月 18 日。http://www.cna.com.tw/news/afe/201807290147-1.aspx
2. 中華民國中小企業總會(2017)。106 年因應貿易自由化在地訓練服務計畫暨充電起飛計畫彙管作業服務期末報告。
3. 古允文 (2015)。全球化下的青年發展：趨勢與挑戰。就業安全半年刊，*14*(1)。
4. 李正文 (2003)。中日貿易救濟協調機制之個案實證研究。第四屆全國實證經濟學論文研討會。
5. 李仲辰(2009)。從貿易調整協助方案看美國如何協助勞工因應國際貿易影響。臺灣勞工季刊，20，78-87。
6. 行政院勞工委員會職業訓練局(2012)。中高齡職務再設計中程計畫。
7. 行政院及所屬各機關出國報告(2009)。日本就業政策及補助金制度研修報告。
8. 步娜 (2006)。循環經濟運行模式-可持續貿易發展實現的有效途徑。中國海洋大學，15，66-67。
9. 林淑慧、馬財專 (2017)。中彰投區中高齡及高齡者就業市場供需現況。勞動部勞動力發展署中彰投分署委託研究，未出版。
10. 勞動部 (2014)。充電起飛計畫執行成效評估。網址：http://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L1JlbEZpbGUvODc3NC80MDk3LzIwMTUwMjEwMTA0NDU3MC5wZGY%3D&n=MjAxNTAyMTAxMDQ0NTcwLnBkZg%3D%3D
11. 勞動部 (2014)。因應貿易自由化就業協助措施補助要點。
12. 勞動部勞動力發展署 (2015)。推動職務再設計計畫。

13.勞動部勞動力發展署中彰投分署 (2017)。106 年因應貿易自由化在地訓練計促進青年就業等職訓業務彙管服務期末作業績效執行報告。台中縣工業會承辦。
14.勞動部勞動力發展署雲嘉南分署(2017)。雲嘉南在地訓練服務計畫「產業調查報告」。德鍵企業有限公司承辦。
15.勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署(2017)。106 年度在地訓練服務計畫-彙管作業服務期末報告。中華職能開發策進會承辦。
16.勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署(2016)。105 年度企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫暨充電起飛計畫彙管作業服務期末報告。中華民國中小企業總會承辦。
17.勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 (2015)。104 年度小型企業人力提升計畫、企業人力資源提升計畫暨充電起飛計畫委託彙管作業服務-壹零壹科技管理顧問股份有限公司承辦。
18.勞動部勞動力發展署高屏澎東分署(2016)。充電起飛計畫- 協助事業單位辦理在職訓練結案報告，中國生產力中心承辦。
19.勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署(2017)。106 年度企業人力資源提升計畫及小型企業人力提升計畫暨充電起飛計畫彙管作業服務期末報告。中華民國中小企業總會承辦。
20.勞動部勞動力發展署桃竹苗分署(2018)。「因應貿易自由化就業協助措施-加強輔導型、可能受影響或受影響事業單位職務再設計補助」成果報告。
21.勞動部(2016)。勞動統計通報。
22.勞動力發展署技能檢定中心（2018）。因應貿易自由化協助取得技術士證統計表。
23.張斌 (2013)。歐洲全球化調整基金：制度演變與實施績效。國際商務研究，*34*(189)，16-26。

24.陳世昌、張惠雁 (2009)。日本擴充在職勞工職業能力支援措施簡介。就業安全半年刊，98(2)。
25.黃春長、蔡振義 (2017)。中高齡與婦女勞動力再就業之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究，未出版。
26.黃筑婕 (2010)。由職業訓練談因應貿易自由化就業及協助方案。台灣勞工季刊，*23*，21-25。
27.趙超 (2011)。歐盟貿易自由化補償機制。大眾商務，11，126。
28.彭岳 (2007)。貿易補貼的法律規制。法律出版社。
29.彭素玲、陳筆、黃春長 (2016)。全球供應鏈、網際網路科技發展趨勢對勞動市場影響與因應分析。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究，未出版。
30.國際貿易局 (2015)。美、韓與我國貿易調整協助措施比較一覽。網址：http://cptpp.trade.gov.tw/db/pictures/AdminModules/PDT/PDT090410001/201511251712828957.pdf
31.藍科正、吳啟新、林志興（2014）。全球勞動力發展之趨勢、挑戰與對策。台灣勞工季刊，40。
32.謝青雲 (2014)。從歐洲高齡勞動政策初探臺灣未來中高齡勞動力之運用。就業安全半年刊，13(2)。
33.蘇筑瑄 (2017)。美國企業貿易調整協助方案對臺灣之啟示。經濟前瞻，*173*，111 - 117.
34.勞動部「職務再設計」員工省力又順手，中國時報，生活版，2016.03.19。

(二)英文文獻

1. Aither (2014). Structural Adjustment in Regional Australia Learning from Experience, Improving Future Responses. Rural Industries Research and Development Corporation：Canberra.

2. Australian Government. (2018, June 15). S*tructural Adjustment Programs.* Retrieved from https://www.jobs.gov.au/annual-report-2016/structural-adjustment-programs
3. Australian Government. (2018, June 23). *Department of Employment Annual Reports.* Retrieved from https://docs.jobs.gov.au/collections/department-employment-annual-reports
4. Bolle, M. J. (2015). *Trade Adjustment Assistance for Firms: Economic, Program, and Policy Issues.* USA：Congressional Research Service Report, Washington.
5. Cutler, W. & Bell, J. (2018). *Adjusting to Trade: Asia-Pacific Approaches to Assisting Displaced Workers.*Retrieved from https://asiasociety.org/sites/default/files/2018-04/Trade%20Adjustment%20Paper%20FINAL.pdf
6. Collins, B. (2015) *Trade Adjustment Assistance for Workers and the TAA Reauthorization Act of 2015*(CRS Report R44153). Washington, DC：Congressional Research Service.
7. European Commission. (2018, June 9).*European Globalisation Adjustment Fund*. Retrieved from http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en
8. European Commission. (2018, June 10). *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Globalisation Adjustment Fund (egf)*. Brussels, 30.5.2018 COM (2018) 380 final.
9. European Commission. (2018, June 20) European Commission's DG for Employment, Social Affairs &Inclusion. Retrieved fromhttp://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=326&newsId=9114&furtherNews=yes&furtherNews=yes

10. European Commission. (2018, August 10). Trade and Labour Adjustment in Europe: What Role for the European Globalization Adjustment Fund? Retrieved from http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/may/tradoc_155512.pdf
11. European Commission. (2018, August 11). Summary of EGF Applications- 2007 to Date (Monthly Update). Retrieved from file:///C:/Users/USER/Downloads/180126_Summary_from_DB.pdf
12. European Union. (2018) About the EU. Retrieved from https://europa.eu/european-union/about-eu_en
13. Fefer, R. F. (2017). Trade Adjustment Assistance for Firms. Retrieved from https://fas.org/sgp/crs/misc/RS20210.pdf
14. August 30, 2017 Heo, Y. (2012). Institutional arrangement for FTA implementation： Trade adjustment assistance (TAA) in Korea. Sogang IIAS Research Series on International Affairs, 12, 81-98.
15. Heo, Y. (2013). *Assisting Trade Adjustment in Korea: Is it a facilitating device for FTA Implementation?* Journal of International Logistics and Trade, *11*, 87-98.
16. Hornbeck, J. F. (2013). *Trade Adjustment Assistance for Firms: Economic, Program, and Policy Issues*. Congressional Research Service Report, Washington.
17. Japan Government. (2018, August 8). *Ministry of Health, Labour and Welfare*. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
18. Japan Government. (2018 August 9). *Ministry of Health, Labour and Welfare*. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/content/000340444.pdf

19. Japan Government. (2018 August 10). *Ministry of Health, Labour and Welfare*. Retrieved fromhttps://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000067862.pdf
20. Jeon, J. & Cheong, I. (2010). An empirical study on the application of Korea's trade adjustment assistance program, Korea Trade Review 35, 1-22.
21. Kim, J.S., Ko, B., Heo, Y., & Lee, J.H. (2016). *Reshaping institutional arrangements for TPP ratification in Korea.* Journal of Korea Trade *20,* 167-185.
22. OECD. (2015). *Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Back to Work, OECD Publishing: Paris.
23. OECD. (2016). *Back to Work: Australia: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers,* Back to Work, OECD Publishing, Paris.
24. Pyo, I., Wood, J., & Kim, J. (2016) *An evaluation of the Korean Trade Adjustment Assistance (TAA) program.* Journal of International Logistics and Trade, *14* (3). pp. 219-229.
25. U.S. Department of Labor. (2018). *Trade Adjustment Assistance for Workers Program Fiscal Year 2016.*Retrieved from https://www.doleta.gov/tradeact/docs/AnnualReport16.pdf
26. WTO. (2017). Policy responses to labour market adjustment and distributional changes. Retrieved from https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-5_e.pdf

附錄一 訪談邀請函

企業代表訪談邀請函

各位先進，您好:

創慧國際諮詢有限公司接受勞動力發展署之委託，執行「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」，計畫目的為瞭解因應貿易自由化勞工協助措施之執行成效。本計畫先透過深度訪談來瞭解就企業代表及勞工參與因應貿易自由化勞工協助措施的相關經驗及建議，修正：接著再透過問卷調查釐清因應貿易自由化勞工協助措施的執行成效，以及相關的檢討要項。希望您能參與本研究的訪談，並提供有益的想法及經驗協助計畫進行，此調查結果有利於做為政府單位未來計畫調整之參考。

訪談時間約需 30~50 分鐘。同時為了資料的整理與分析的便利性，於訪談的過程中我們會全程錄音，錄音的內容僅作為研究者分析資料、編碼及因素歸類之用。基於保護受訪者的緣故，您的姓名及服務單位於資料分析中一律隱匿，而以編碼取代之。因此，希望您能提供真實的寶貴意見，以增加研究資料的正確性。

本研究的訪談提綱:

1.請問貴單位對於「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工表現情形為何？

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

5.您認為本項方案可以如何調整，以提升勞工工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

創慧國際諮詢
有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：
0928203234
Email: hcho922@gmail.com

勞工代表訪談邀請函

各位先進，您好:

創慧國際諮詢有限公司接受勞動力發展署之委託，執行「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」，計畫目的為瞭解因應貿易自由化勞工協助措施之執行成效。本計畫先透過深度訪談來瞭解就企業代表及勞工參與因應貿易自由化勞工協助措施的相關經驗及建議，修正：接著再透過問卷調查釐清因應貿易自由化勞工協助措施的執行成效，以及相關的檢討要項。希望您能參與本研究的訪談，並提供有益的想法及經驗協助計畫進行，此調查結果有利於做為政府單位未來計畫調整之參考。

訪談時間約需 30~50 分鐘。同時為了資料的整理與分析的便利性，於訪談的過程中我們會全程錄音，錄音的內容僅作為研究者分析資料、編碼及因素歸類之用。基於保護受訪者的緣故，您的姓名及服務單位於資料分析中一律隱匿，而以編碼取代之。因此，希望您能提供真實的寶貴意見，以增加研究資料的正確性。

本研究的訪談提綱:

1.基本資料（性別、教育程度）。

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

附錄二 訪談紀錄

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 在地服務企業代表訪談紀錄

單位名稱: 鴻嘉彩藝印刷股份有限公司

職稱:副總經理

區域:北基宜

1.請問貴單位對於使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：該計畫是針對企業主，對勞工沒有顯著影響。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要辦理輔導諮詢，協助企業自我檢討及找出未來的路，並提供政府資源解決現在的困境。非常有幫助，但是無法量化舉證其效益。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：純粹提供諮詢。未辦理訓練，故無法比較。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：充電計畫每年申請的時間都太晚了，額度有限。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：建議可以繼續辦理，但是輔導顧問建議能了解其產業的特性較佳。

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：對員工的幫助不大，但是對企業主的理念及想法，並提供許多政府資源，幫助很大。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：申請時間提早，單一窗口，程序盡量簡化。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充電起飛
企業代表訪談紀錄

單位名稱: 歐萊德國際股份有限公司

職稱:副理

區域:桃竹苗

1.請問貴單位對使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：勞工的表現都很正常，沒有顯著影響。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要辦理的課程為通識及專業課程，配合公司需求，因此都能滿足工作之需。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：有。提高工作效率。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：充電計畫每年申請的時間都太晚了，無法滿足企業的需求。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：建議可以在去年年底時公告實施辦法，讓企業申請並進行審查，以配合企業教育訓練之安排。

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：幫助很大，對招聘及工作績效改善許多。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：沒有任何建議。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充電起飛
企業代表訪談紀錄- 充電起飛

單位名稱: 光榮工業股份有限公司

職稱: 課長

區域:中彰投

1.請問貴單位對於使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：勞工的表現都很正常，沒有顯著影響。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要辦理的課程為通識及專業課程，配合公司需求，因此都能滿足工作之需。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：有。提高工作效率、創新能力，勇於改變的能力及標準作業方式。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：充電計畫每年申請的時間都太晚了，無法滿足企業的需求，未能補助外籍勞工，造成產線人力不均衡。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：建議可以在去年年底時公告實施辦法，讓企業申請並進行審查，以配合企業教育訓練之安排。依照產業特性給予不同比例之補助，以幫助產業提升能力

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：幫助很大，對工作績效如不良率降低及產能提高。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：申請的經費，約束很多，目前公司已經兩年未申請了。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 職務再設計
企業代表訪談紀錄

單位名稱: 三星精密製刀工業有限公司

職稱:董事長

區域:雲嘉南

1.請問貴單位對於使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：勞工的表現都很正常，沒有特殊狀況的情形發生。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要是申請電子式的游標卡尺及分離卡，增加工作的精準度，減少錯誤率。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：提高中高齡的工作力，讓其表現與一般員工一樣。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：本案是就業中心推介。提高員工的生產力，申請程序算是簡便。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：因額度有限，本公司只有申請 5 位，故無法增加申請數量。

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：幫助很大，對工作績效改善許多。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：沒有任何建議。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充電起飛
企業代表訪談紀錄

單位名稱: 永大食品原料有限公司

職稱:經理

區域:高高屏

1.請問貴單位對於使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：勞工的表現都很正常，沒有顯著影響。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要辦理的課程為管理課程，配合公司需求，因此都能滿足工作之需。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：有。經過訓練後，短期課程較難有差異，長期課程，表現較優。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：充電計畫每年申請的時間都太晚了，無法滿足企業的需求。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：建議可以提早辦理，讓企業申請，以配合企業內教育訓練之安排。

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：幫助很大，對招聘及工作績效改善許多。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：申請時間提早，程序盡量簡化。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 在地訓練服務計畫
企業代表訪談紀錄

單位名稱: 承昌鎢鋼製品有限公司

職稱: 課長

區域:高高屏

1.請問貴單位對於使用過「因應貿易自由化勞工協助措施」之勞工的表現情形為何？

A：勞工的表現都很正常，沒有顯著影響。

2.請問貴單位對於勞工運用「因應貿易自由化勞工協助措施」後，其知識及技能是否符合工作崗位之需?

A：主要輔導導入人事制度，配合公司需求，因此都能滿足企業主之需。

3.參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工表現與一般進用之員工有無差異？如有，差異為何？

A：有。提高工作效率。

4.請問貴單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」的設計制度是否有其他看法或建議。

A：該計畫有相關單位協助申請，減輕企業很大的負擔，若沒有單位協助，參加的意願並不高。

5.您認為本項措施可以如何調整，以提升受雇者工作動力(包括準備與適應)與工作績效？

A：目前的實施狀況還可以接受。

6.請問貴單位對參與「因應貿易自由化勞工協助措施」之員工於組織績效是否有幫助。

A：幫助很大，因此企業還持續使用其他計畫。

7.整體而言，您對於「因應貿易自由化勞工協助措施」有任何其他建議嗎?

A：只要申請程序簡單便民即可。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充飛計畫
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：北基宜區，女性、專科

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。8-9 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：由老闆告知，並未了解全貌。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加工作的效率及顧客滿意度，可以延長工作的年限。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：課程分內訓及外訓，因內訓學員的程度及年齡差異很大，效果不佳。但是，外訓效果較好。上過客戶關係及團隊建立之課程，提升工作技能。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：很好。因辦理單位會協助申請事宜，並不是太困難。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充飛計畫
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：北基宜區，女性、大學

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。3 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：完全不清楚，報名課程後，主辦課程的單位告知可以申請補助。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：參加攝影課程，只為了興趣。對工作並無實質幫助。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：參加產投課程-攝影技術。個人自行報名，並未告知公司。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：很好。因辦理單位會協助申請事宜，並不是太困難。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-充電起飛
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：桃竹苗區，女性、碩士

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的，服務 5 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：並不是很了解。由公司的人資告知，費用全免。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加很大。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：上的課程是 HACCP 食品驗證標準。就業穩定很有幫助。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：薪資提高 5%。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：對措施完全不了解，上課的費用獲得補助，都是公司申請，告知補助事項。故其流程完全不知曉。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-充電起飛
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：桃竹苗區，女性、大學

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的，服務 3 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：並不是很了解。由辦理申請的單位告知，費用全免。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加很大。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：上的課程是 TTQS 課程。就業穩定很有幫助。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：對措施完全不了解，上課的費用獲得全額補助，都是公司申請，告知補助事項。故其流程完全不知曉，希望佐證文件能愈少愈好。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-技能檢定
勞工代表訪談紀錄

1. 基本資料（性別、教育程度）。

A：中彰投區，女性、專科

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：沒有在原單位任職。有就業。在科技公司擔任行政助理。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：完全不了解。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加學習及工作的機會。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：參加美容課程及丙級檢定，費用及檢定完全政府負擔。也順利找到工作，但是薪資不高，跟以前的一樣，且工時長。故又回到本業，擔任行政助理的工作。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：對措施完全不了解，上課及檢定的費用獲得補助，都是協會在最後完成申請後，才告知補助事項。故其流程完全不知曉。原來公司的同事亦不知有此措施。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-技能檢定
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：中彰投區，女性、大學

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。3 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：略知一二。技能檢定只有一次免費。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：我參加的是國際貿易丙級檢定。不確定對未來的就業是否有幫助。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：可以增加知識及技能。因此現在還有再繼續參加其他類的課程，如手工藝的課程。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：對措施不是很了解，只知道技能檢定補助一次，課程也有補助。但是，課程只有補助 3 年七萬。不知課程是否可以補助更高?本措施是同事告知，申請都是自己完成申請程序，公司也不知道。程序還算簡單。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-技能檢定
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：中彰投區，男性、專科

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的，5 年

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：略知。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：有，幫助很大，未來找其他的工作亦較容易。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：因每家公司皆須倉儲，也需要有堆高機的人員及證照。我是堆高機乙級證照。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：有。約 5%。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：上課及檢定的費用獲得補助，都是公司在作業。故其流程完全不知曉。公司的同事亦知有此措施。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-職務再設計
勞工代表訪談紀錄

1. 基本資料（性別、教育程度）。

A：雲嘉南區，女性、國中，年紀 45 歲

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。15 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：由就業服務中心告知，並未了解全貌。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加工作的效率及減輕工作負擔。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：增加工作方便性，容易看懂數據，提升工作技能。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：很棒。申請也很方便，只需簽名即可。

「因應貿易自由化勞工協助措施」-職務再設計
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：雲嘉南區，男性、國中，年紀 50 歲

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。20 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：由老闆告知，並未了解全貌。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：增加工作的效率及減輕工作負擔，可以延長工作的年限。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：增加工作方便性，容易看懂數據，更精準地測量，提升工作技能，保障就業。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：沒有。申請也很方便，只需簽名即可。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充飛計畫
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：高高屏區，女性、大學

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。10 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：略知一二，並未了解全貌，補助 70%經費。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：有增加就業機會。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：增加工作效率，提升工作技能。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：沒有。都是公司負責，只需簽名即可。

「因應貿易自由化勞工協助措施」- 充飛計畫
勞工代表訪談紀錄

1.基本資料（性別、教育程度）。

A：高高屏區，女性、高中，年紀 50 歲

2.請問您仍在原進用單位服務嗎？若是，已服務多久？若否，請問是否有繼續就業？在哪個單位服務?或者沒有繼續就業的原因?

A：是的。15 年。

3.請問您對政府推動之「因應貿易自由化勞工協助措施」的瞭解程度。

A：由工會告知，參加是產投計畫，並未了解全貌，有補助經費。

4.請問您覺得「因應貿易自由化勞工協助措施」有增加您就業機會嗎？

A：與自己的興趣配合，希望未來能轉業。

5.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，在工作中習得的知識、技能或態度，是否能幫助您穩定就業或未來順利就業?請舉例說明。

A：園藝課程，提升工作技能，保障就業。

6.請問參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資是否提高？

A：無。

7.整體而言，您對這項措施的滿意程度為何？(哪方面滿意，哪方面不滿意)或者對申請流程、佐證資料等項有任何建議，請不吝指教。

A：沒有。申請也很方便，工會提供協助，只需簽名即可。

訪談結論

1.企業代表訪談內容歸納

(1)對措施了解程度：企業代表反映其企業是否受貿易自由化的影響並不是很確定。參與此措施大部分是就服中心及計畫執行單位告知。但是瞭解其企業因是貿易自由化影響的企業，其經費的補助較一班企業較高。

(2)措施執行成效：在提升勞工的技能及知識有顯著的提升，且對企業的產能及良率都提高，特別是充飛計畫及職務再設計計畫。因此，企業整體滿意度都很好。

(3)對措施的建議：充飛計畫申請時間每年都在 5 月以後，建議能在前一年年底即可進行申請。申請的程序若簡化更好，另外補助的經費並不高，但是，約束的條件很多，並不便民。希冀能補助外籍勞工參加訓練，特別是內訓，以利產線人力素質均衡。依照產業特性給予不同比例之補助，以幫助產業提升能力

2.勞工代表訪談內容歸納

(1)對措施了解程度：勞工對措施的整體內容並不是很了解，只知道參加其一該措施可以獲得學費或檢定的經費補助。

(2)措施執行成效：訓練課程對工作技能及知識都有提升，且對穩定就業的幫助很大。職務再設計為輔具的提供，其效益為立即反應在工作效率的提高。至於薪資的提高，因課程內容及專業度不一樣，調薪的幅度亦不一樣。有學員利用此措施，作為轉業前的訓練

(3)對措施的建議：勞工對目前各措施申請程序，都表示滿意，並無太多的建議。因為案件的申請有的是公司完成，有的是公協會協助處理。自己辦理申請的並不多。因此，其程序大部分都可以接受。

附錄三 企業代表問卷

企業代表問卷

敬啟者：

本問卷目的調查企業單位對「因應貿易自由化勞工協助措施」（如充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助及技能檢定補助等）的看法及意見，為使政府推動相關措施更能符合社會需求。希冀您能撥空填寫資料，您的協助將對本研究有莫大助益，此外，您的個人資料及意見會獲得絕對的保密，絕不移作他用，請您安心作答。

勞動部勞動力發展署

敬啟

第一部份、基本資料：

(一) 貴單位行業別為?

1.□食品製造業 2.□飲料及菸草製造業 3.□紡織業 4.□成衣及服飾品製造業 5.□皮革、毛皮及其製品製造業 6.□木竹製品製造業 7.□紙漿、紙及紙製品製造業 8.□印刷及資料儲存媒體複製業 9.□石油及媒製品製造業 10.□化學材料製造業 11.□化學製品製造業 12.□藥品及醫用化學製品製造業 13.□橡膠製品製造業 14.□塑膠製品製造業 15.□非金屬礦物製品製造業 16.□基本金屬製造業 17.□金屬製品製造業 18□電子零組件製造業 19.□電腦、電子產品及光學製品製造業 20.□電力設備製造業 21.□機械設備製造業 22.□汽車及其零件製造業 23.□其他運輸工具及其零件製造業 24.□家具製造業 25.□其他製造業 26.□產業用機械設備維修及安裝業 27.□其他

(二) 貴單位所在地：

□北基宜花金馬區□桃竹苗區□中彰投區□雲嘉南區□高屏澎東區

(三) 填寫人職別：□企業高階主管□企業中階主管□企業基層主管□其他

(四) 員工人數：□0-50 人□51-200 人□201-500 人□500 人以上

(五) 貴單位受貿易自由化影響的程度為?

1.□影響相當大 2.□有影響 3.□稍微影響 4.□無影響 5.□無感覺/不清楚

(六) 貴單位如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」？

□自行申請□其他單位協助 (_____)

(七) 未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」，貴單位是否願意參加？

□會 □不一定，但會支持政府推動 □不會參加

(八) 貴單位申請「因應貿易自由化勞工協助措施」的計畫是(可複選)?

□充電起飛計畫□在地訓練服務計畫□職務再設計補助□技能檢定補助

請依貴單位參與的計畫填答第三部份的問題

第二部份、貴單位參與□充電起飛計畫□在地訓練服務計畫□職務再設計補助□技能檢定補助的滿意度：

填答說明：請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
(一) 對措施非常了解	1	2	3	4	5
(二) 對措施申請時間可以滿足企業的需求	1	2	3	4	5
(三) 對措施的申請流程順暢	1	2	3	4	5
(四) 對措施的佐證資料要求合理	1	2	3	4	5
(五) 整體來說，對於政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度？	1	2	3	4	5

其他建議：_____

第三部份、貴單位認為政府因應貿易自由化勞工協助措施對於員工整體能力的影響：

填答說明： 請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
充電起飛計畫					
(一) 學習到新知識與技能。	1	2	3	4	5
(二) 提升個人的專業知識。	1	2	3	4	5
(三) 加強個人的工作能力。	1	2	3	4	5
在地訓練服務計畫					
(一) 增進辦理訓練能力。	1	2	3	4	5
(二) 提供訓練實務操作。	1	2	3	4	5
(三) 提供管理實務諮詢。	1	2	3	4	5
職務再設計補助					
(一) 促進勞工提高生產力。	1	2	3	4	5
(二) 改善勞工就業能力。	1	2	3	4	5
(三) 改善工作條件。	1	2	3	4	5

技能檢定補助

(一) 提升勞工的專業水準	1	2	3	4	5
(二) 促進訓練成效的檢核	1	2	3	4	5
整體來說，員工參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後有助於增強工作能力，提高生產力。	1	2	3	4	5

其他建議：

第四部份、未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之企業提供下列協助措施，請問哪些可符合貴單位的需求(可複選)?

☐ 補助企業辦理勞工進修訓練

☐ 職務再設計補助

☐ 協助建立勞資自治協商機制

☐ 在職勞工薪資補貼

☐ 僱用失業勞工獎助

☐ 其他建議：_____

《本問卷到此結束，感謝您的填寫》

附錄四 勞工代表問卷

勞工代表問卷

敬啟者：

本問卷的目的調查勞工對於「因應貿易自由化勞工協助措施」（如充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助及技能檢定補助等）的看法及意見，為使政府推動相關措施更能符合社會需求。希冀您能撥空填寫資料，您的協助將對本研究有莫大助益，此外，您的個人資料及意見會獲得絕對的保密，絕不移作他用，請您安心作答。

勞動部勞動力發展署

敬啟

第一部份、基本資料：

(一) 性別：□男　□女

(二) 年齡：□25 歲以下□26~35 歲□36~45 歲□46~55 歲□56~65 歲□65 歲以上

(三) 學歷：□高中職(含以下) □大學(專) □研究所(含以上)

(四) 企業單位所在地：

□北基宜花金馬區□桃竹苗區□中彰投區□雲嘉南區□高屏澎東區

(五) 服務部門：□人力資源□行銷/業務□生產/服務/作業□財務/會計□資訊研發□總務/管理□品質管理/資材/倉管□其他_____

(六) 職位：□臨時工/約聘人員□一般員工□基層主管□中階主管□高階主管

(七) 總工作年資：□5 年以下□6~10 年□11~15 年□16~20 年□20 年以上

(八) 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」時，任職的企業單位的行業別為?

□食品製造業□飲料及菸草製造業□紡織業□成衣及服飾品製造業□皮革、毛皮及其製品製造業□木竹製品製造業□紙漿、紙及紙製品製造業□印刷及資料儲存媒體複製業□石油及媒製品製造業□化學材料製造業□化學製品製造業□藥品及醫用化學製品製造業□橡膠製品製造業□塑膠製品製造業□非金屬礦物製品製造業□基本金屬製造業□金屬製品製造業□電子零組件製造業□電腦、電子產品及光學製品製造業□電力設備製造業□機械設備製造業□汽車及其零件製造業□其他運輸工具及其零件製造業□家具製造業□其他製造業□產業用機械設備維修及安裝業□其他

(九) 您參加過「因應貿易自由化勞工協助措施」的下列哪些計畫(可複選)？

□充電起飛計畫□職務再設計補助□技能檢定補助

(十) 您如何申請「因應貿易自由化勞工協助措施」？

□自行申請□企業申請□其他單位協助 (_____)

(十一)　未來如有新增或調整「因應貿易自由化協助措施」，您是否願意參加？
□會　□不一定，但會支持政府推動　□不會參加

(十二)　參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的薪資的調整幅度？
□減薪□不變□提高 1-5% □提高 6-10%□提高 10%以上

(十三)　參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，您的職位是否有升遷? 1.□有 2.□無

第二部份、參與□充電起飛計畫□職務再設計補助□技能檢定補助的滿意度：

填答說明：請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
(一) 我對措施非常了解	1	2	3	4	5
(二) 我對措施申請時間可以滿足我的需求	1	2	3	4	5
(三) 我認為措施的申請流程順暢	1	2	3	4	5
(四) 我對措施的佐證資料要求合理	1	2	3	4	5
(五) 整體來說，我對於政府所提供的「因應貿易自由化勞工協助措施」的滿意程度？	1	2	3	4	5

其他建議：_____

第三部份、請依您參與的計畫，對於自身整體能力之影響：

填答說明： 請從下列題項中圈選一個您認為最適當的選項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
充電起飛計畫					
(一) 我學習到新知識與技能。	1	2	3	4	5
(二) 我提升個人的專業知識。	1	2	3	4	5
(三) 我加強個人的工作能力。	1	2	3	4	5
職務再設計補助					
(一) 提高我的生產力。	1	2	3	4	5
(二) 改善我的就業能力。	1	2	3	4	5

(三) 改善我的工作方法。	1	2	3	4	5
技能檢定補助					
(一) 提升我的專業水準。	1	2	3	4	5
(二) 我的訓練成效證明。	1	2	3	4	5
整體來說，我參與「因應貿易自由化勞工協助措施」後有助於增強求職優勢。	1	2	3	4	5

其他建議：_____

第四部份、未來企業如受到貿易自由化之實質衝擊與影響，勞動部將針對符合資格之勞工提供下列協助措施，您認為哪些措施符合您的需求？（可複選）

- ☐ 全額補助參加職業訓練
- ☐ 補助參加技術士技能檢定費用
- ☐ 參加心理健康講座等勞工支持服務
- ☐ 參加創業技能及經營管理培訓
- ☐ 協助建立勞資自治協商機制
- ☐ 經參加公立就業服務機構推介之臨時工作，給予工作津貼
  - ☐ 職場學習及再適應津貼
  - ☐ 臨時工作津貼
  - ☐ 多元就業開發方案工作津貼
- ☐ 求職交通補助金、受理異地交通補助金、搬遷補助金及租屋補助金
- ☐ 待業生活津貼(未能領取失業給付或領取失業給付期限屆滿，仍未能就業，申請最長三個月待業生活津貼)
- ☐ 就業獎助津貼（待業生活津貼請領期限屆滿前受僱工作滿30日可領取之）
- ☐ 創業貸款利息補貼
- ☐ 職業訓練生活津貼
- ☐ 其他建議：_____

《本問卷到此結束，感謝您的填寫》

附錄五 期中審查意見及回覆表

「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」委託研究案
期中審查意見及報告對照表

郭振昌委員

項次	建議項目	報告內容說明
1	研究主題其一為因應貿易自由化勞工協助措施之檢討，期中報告針對此部分琢磨較少。	“因應貿易自由化勞工協助措施之檢討”，將透過問卷調查的方式完成。
2	各國因應貿易自由化勞工協助措施與我國相關措施進行比較分析後，建議團隊提出如何精進改善我國現有措施之作法，若我國尚未有相關措施，則提出是否值得參採之建議。	“如何精進改善我國現有措施之作法，若我國尚未有相關措施，則提出是否值得參採之建議”。此部分將於期末報告一併說明及分析。
3	期中報告所提訓練後之效益均屬主觀看法，待遇是否提升待客觀效益評估，建議可進一步說明。	待遇是否提升?已列入問項中，請參閱 P.105
4	有關國外文獻部分，德國係以歐盟全球化調整救濟基金(EGF)呈現，惟該基金係為歐盟整體之基金，德國是否有其他特別作法。	原期中報告以德國為主體，採用歐盟全球化調整救濟基金(EGF)為案例。現已修正以歐盟全球化調整救濟基金(EGF)為主體，詳閱 P.55-59.
5	期中報告所呈現之部份圖表未提資料來源，建議補上。	圖表未提資料來源，已全數補上。
6	第 54 頁提及貿易調整津貼	已進一步深入說明，請參閱

	(TRA)及再就業貿易調整援助(RTAA)，建議可進一步深入說明。	P44-45.
7.	第 55 頁所提韓國之職業訓練是由勞工部執行，建議將勞工部修正為就業勞動部。	已將勞工部修改為就業勞動部，請參閱 P48。
8	第 67 頁及第 78 頁所提資料均過舊，建議更新資料。	日本的資料已更新為 2018 年的版本，請參閱 P.60-62
9	第 115 頁問卷問項有關行業別部分，建議以經濟部目前所指定之加強輔導型產業及可能受貿易自由化影響產業類別為選項。	目前使用皆是經濟部目前所指定之加強輔導型產業及可能受貿易自由化影響產業類別。
10	第 116 頁及第 118 頁措施部分僅提及職業訓練，其餘相關措施則未提到(如職務再設計、勞資協商、技能檢定、心理健康課程、創業課程等),建議亦可以列入問卷內。	修正為以在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定的評估為主。
11	問卷對象係針對曾使用本署資源之企業及勞工，如問題要包括尚未執行之體質調整及損害救濟措施，因渠等企業及勞工較不清楚措施內容，較難提供建議。	同意。尚未執行之體質調整及損害救濟措施，不列入問卷調查的項目。

林佳和委員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	勞動部編列許多預算推動因應貿易自由化相關業務，所推動之措施係為既有或新增措施，建議團隊於探討國內相關制度時，可進	已進一步區分說明。 請詳閱 P.17、P.27-28、P.32、P.37。

	一步區分說明。	
2.	期中報告提及世界貿易組織論述部份，多無註釋，無法得知資料來源，建議團隊補列註釋，如報告第47頁提及美國、南韓及德國之貿易調整協助方案歸類為特別法，日本及澳大利亞之貿易調整協助則歸類為普通調整措施。另德國所列之措施為歐洲全球化調整救濟基金(EGF)，該基金為歐盟設置之基金，非德國訂定之特別法。	已補上文獻來源。並修正內容，請詳閱 P.40.
3.	有關國外文獻資料蒐集部分，許多資料係參考傳單，惟傳單內容較為模糊，恐不合適，另文字翻譯建議應再精準，並重新校對。舉例如下： (1) 第 61 頁所提資助 60%的專案成本應是指各國政府支付至 40%、每家事業單位至少 500 名勞工受惠應是指 500 名勞工以上事業單位才可使用此措施、自僱勞工應是指自營作業者、每個專案執行期間為 2 年應是指最高 2 年。 (2) 第 62 頁所提 EGF 所支持的措施不應被其他社會保障措施所替代之文字，不易使讀者理解，意思應是指德國既有之各項勞動社會給付可持續辦理，EGF 僅是錦上添花。 (3) 第 62 頁末段所提個別化的服	原期中報告以德國為主體，採用歐盟全球化調整救濟基金(EGF)為案例。現已修正以歐盟全球化調整救濟基金(EGF)為主體，詳閱 P. 55-59.

	務方案應經由特定的勞工、其他代表或社會夥伴磋商而制定之文字、第 64 頁所提合約性工作機會之文字、第 65 頁所提參與社會和保健部門再培訓員工之文字，均無法理解其意涵。	
4.	第 63 頁措施成效檢討部分，建議資料可再更新。	德國的資料完全刪除，以歐盟的資料為主，故成效檢討已更新。
5	本研究係希望能對受損勞工認定程序有所建議，建議團隊資料蒐集應提供精準程序及要件。	將於文獻探討更深入蒐集、分析；同時於專家座談及問卷蒐集意見，以交叉比對，期提供精準程序及相關要件。
6	第 71 頁提及日本政府在 2013 年 6 月宣布重大改革，目的是移除過度工作保護，促進勞工移動一節，因無註釋，無法得知資料來源。惟經查日本政府在 2013 年之重大改革係針對外籍勞工，包括準備大量引進長照外勞及減少外國人至日本實習之保護，與所提論述似不相同，亦與貿易自由化無關係。	已刪除該段文字內容。
7	有關韓國文獻部分，第 56 頁提及貿易調整支援對象勞工代表方得申請，協助對象以企業為主之文字，補助對象係勞工或企業提出申請，建議團隊進一步說明。	已進一步深入說明，請參閱 P48-54.

林國榮委員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	需求書工作項目資料蒐集與分析部分，包括蒐集並探討 3 至 5 個適合我國參考之先進或鄰近國家(或地區)，推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法及績效，並與我國進行比較分析，以及探討相關個案國家就勞工申請受損認定方式。惟期中報告未說明所選 5 個國家適合我國參考之原因及其推動因應貿易自由化勞工協助措施績效分析，且亦未探討相關個案國家就勞工申請受損認定方式。	本研究特挑選亞太會員國中的美國、韓國、澳洲和日本，以及制訂特別法中的歐盟，作為本研究參考的國家及區域。詳閱 P.40
2.	期中報告有許多錯漏字，且引用文獻未註明出處或過度引用、辭不達意及排版雜亂，建議團隊重新檢視。	已根據委員的意見，修正及重新排版。
3.	需求書為每場座談會應邀請曾參與勞動部因應貿易自由化協助措施之企業 2 名、勞工 3 名，以及專家學者 3 名，惟團隊所提座談會建議邀集名冊僅有學者名單，未提企業及勞工名單。	企業及勞工名單須由主辦單位提供，再進行邀請。
4.	座談會目的應為透過利害關係人不同意見之表述凝聚共識，惟第 18 頁所提座談會大綱係針對不同對象各有 1 份題目，似無法透過	因利害關係人代表的面向不同，請其發表其專精的問題，會議進行中，再作整合性的討論，以達到座談會的

	腦力激盪達成委辦單位期望之研究成果。	目的。
5.	團隊規劃深度訪談每個個案訪談時間為 30 至 50 分，惟所附訪談資料每個個案多僅以 1 頁呈現，且陳述內容精簡，恐難達成深度訪談之目的。	深度訪談的對象皆為過去三年參加計畫的企業及勞工，礙於時間及內容，訪談對象配合的意願低，故僅能就關鍵問題作訪談。
6	本研究目的係期望就現行推動因應貿易自由化勞工協助措施之合宜性及勞工申請受損認定之作法提出具體建議，惟報告所規劃問卷調查內容(第 115 至 118 頁)似無法回應研究目的。	因應貿易自由化勞工協助措施之合宜性，修正為以在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定的評估為主。至於勞工申請受損認定之作法，已列入座談會中進行之。
7	華文論文所有規範參考文獻均為先放置中文文獻、再提英文文獻，惟期中報告第 81 頁參考文獻放置順序顛倒，建議調整。	已修正，請參閱 P.71-76。
8	因受限於經費，問卷份數規劃為曾參與勞動部因應貿易自由化各項協助措施之企業 100 份及勞工 400 份，如再細分就 4 項計畫設計個別問卷，代表性可能受到挑戰。	修正為以在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定的評估為主。但是問卷對象以參與此 4 項計畫的對象為優先。

訓練發展組周素蘭科長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	建議團隊重新檢視期中報告所提措施名稱及內容之正確性及用詞是否相符。	已進一步調整。 請詳閱 P.17、P.27-28、P.32、P.37。

2.	期中報告計畫介紹及成效部分，團隊除就計畫執行進行說明，亦加入其他報告內容，尚無法瞭解所要表達之意涵或主軸，建議團隊清楚說明。	主要考量能更周全探討各計畫執行效益，逐步在執行過程收斂，以提出較精準建議方向。 已濃縮、調整。

身心障礙者及特定對象就業組黃靜怡聘用副研究員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	有關職務再設計內容之依據係為「因應貿易自由化就業協助措施補助要點」，標題提及協助特定對象計畫-中高齡之文字應有誤解，建議刪除。	已調整。 請詳閱 P.28、P.32。

職能標準及技能檢定組劉惠萍助理研究員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	因應貿易自由化勞工協助措施包括補助參加技術士技能檢定費用措施，深度訪談亦有就相關個案進行訪談，惟期中報告內之分析及問卷規劃均未納入該措施，請團隊補充。	修正為以在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定評估等。並補充於報告內之分析及問卷規劃。

勞動力發展創新中心李桂香聘用人員

項次	建議項目	報告內容說明

1.	期中報告多聚焦於職業訓練及職務再設計措施，建議團隊加強說明著重於渠等措施之原因。	修正並補充原因，以在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計，及技能檢定的評估為主。 請詳閱 P.17。

綜合規劃組黃資芸科員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	期中報告第 43 頁及第 45 頁提及本部「因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法」尚未施行主係因民眾未有普遍認知一節，團隊應有誤解，該辦法目前尚未實施主係因經濟部尚未成立調整支援基金，故受損企業相關辦法未能施行，本部考量受損勞工來自受損企業，爰配合該部將實施日期另定之。	已調整。 請詳閱 P.17、P.27-28、P.32、P.37。
2.	期中報告第 42 至 44 頁受損勞工認定申請受理流程尚屬草案階段，建議團隊註明清楚。	已調整。
3	本委託研究重點之一為個別勞工受損認定程序之研究，包括如何認定勞工之受損情形係受到貿易化影響等，惟期中報告針對此部分內容較為缺乏。	將於文獻探討更深入蒐集、分析；同時於專家座談及問卷蒐集意見，以交叉比對，期提供精準程序及相關要件。
4	期中報告多處格式或文字有誤，本組會後會提供意見供團隊修正。	已根據提供之建議做修正。

附錄六 座談會邀請函 (五場)

勞動部勞動力發展署委託辦理
「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。本研究特辦理座談會，目的探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

一、會議時間：107 年 9 月 27 日（週四）下午 14 時 30 分

二、會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓 401 會議室(臺中市西屯區工業區一路 100 號

三、與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、各界學者專家、企業代表及勞工代表

四、討論主題：

下列問題將邀請專家學者提供意見

1.自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?

2.應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?

3.「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。

4.國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

下列問題將邀請企業代表提供意見

1.貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?

2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？

3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?

4.如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

下列問題將邀請勞工代表提供意見

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷...等)?請舉例分享。

2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？

3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?

4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

五、會議議程：

時間	議題
14:30-14:50	計畫執行摘要說明
14:50-16:20	綜合討論
16:20-16:30	結論

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

勞動部勞動力發展署委託辦理
「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。本研究特辦理座談會，目的探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

一、會議時間：107 年 10 月 04 日（週四）上午 10 時 00 分

二、會議地點：勞動部勞動力發展署南分署永康就業中心會議室(台南市永康區中山北路 147 號)

三、與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、各界學者專家、企業代表及勞工代表

四、討論主題：

下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?
2. 「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?
3. 請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。
4. 分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

下列問題將邀請企業代表提供意見

1. 貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?
2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？

3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?

4. 如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

下列問題將邀請勞工代表提供意見

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等)?請舉例分享。
2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？
3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?
4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

五、會議議程：

時間	議題
10:00-10:20	計畫執行摘要說明
10:20-11:50	綜合討論
11:50-12:00	結論

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

勞動部勞動力發展署委託辦理
「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。本研究特辦理座談會，目的探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

一、會議時間：107 年 10 月 04 日（週四）下午 14 時 30 分

二、會議地點：勞動部勞動力發展署高分署視聽大樓 1 樓 B101 會議室(高雄市前鎮區凱旋四路 105 號)

三、與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、各界學者專家、企業代表及勞工代表

四、討論主題：

下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?
2. 「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?
3. 請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。
4. 分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

下列問題將邀請企業代表提供意見

1. 貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?
2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？

3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?
4. 如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

下列問題將邀請勞工代表提供意見

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等)?請舉例分享。
2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？
3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?
4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

五、會議議程：

時間	議題
14:30-14:50	計畫執行摘要說明
14:50-16:20	綜合討論
16:20-16:30	結論

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

勞動部勞動力發展署委託辦理
「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。本研究特辦理座談會，目的探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

一、會議時間：107 年 10 月 12 日（週五）上午 10 時 00 分

二、會議地點：勞動部勞動力發展署 401 會議室(新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓)

三、與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、各界學者專家、企業代表及勞工代表

四、討論主題：

下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?
2. 「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?
3. 請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。
4. 分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

下列問題將邀請企業代表提供意見

1. 貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?
2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？

3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?
4. 如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

下列問題將邀請勞工代表提供意見

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等)?請舉例分享。
2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？
3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?
4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

五、會議議程：

時間	議題
10:00-10:20	計畫執行摘要說明
10:20-11:50	綜合討論
11:50-12:00	結論

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

勞動部勞動力發展署委託辦理
「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會

為協助國內弱勢敏感傳統產業及中小企業因應貿易自由化衝擊，行政院於 99 年 2 月 22 日核定「因應貿易自由化產業調整支援方案」(現為第 4 版)，勞動部配合前開方案依勞工受影響情形提供預防性輔導措施(如在地訓練與服務計畫、充電起飛計畫、職務再設計及技能檢定等)。本研究特辦理座談會，目的探討各國推動因應貿易自由化勞工協助措施之做法，研析我國現行相關協助措施之合宜性及在現行我國勞工申請受損認定程序之下，實務上如何操作，以助於認定勞工之受損係受到貿易自由化影響等提出建議。

一、會議時間：107 年 10 月 12 日（週五）下午 14 時 30 分
二、會議地點：勞動部勞動力發展署桃分署行政大樓 301 會議室(桃園市楊梅區秀才路 851 號)
三、與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展分署、各界學者專家、企業代表及勞工代表
四、討論主題：

下列問題將邀請專家學者提供意見

1. 國內實施貿易自由化後，企業在人才發展面臨哪些瓶頸?如何協助受損或可能受影響企業進行員工的技能提升?
2. 「因應貿易自由化勞工協助措施」的實施有哪些不足?該如何調整會更加完善呢?
3. 請問「個別勞工申請受損認定程序」有哪些需要改善或加強的部分?例如如何克服本署難以取得企業營業資訊問題。
4. 分享國外「因應貿易自由化勞工協助措施及個別勞工申請受損認定程序」的相關措施典範，該措施或程序哪些部份值得台灣學習?該措施適合台灣企業運作及勞工需求嗎?

下列問題將邀請企業代表提供意見

1. 貴公司申請「因應貿易自由化勞工協助措施」後，對員工的表現成效如何?員工的產出及學習動機如何? 對於公司的營運是否有幫助?

2. 公司實施「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，是否有面臨問題與困難?您認為如何改善會更貼近企業需求？
3. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對政府未來的相關措施有何期待?
4. 如果企業所屬勞工申請受損認定，企業可否配合提供近二年營業額衰退等佐證資料，以助所屬勞工可獲得勞動部之相關協助。

下列問題將邀請勞工代表提供意見

1. 您參加「因應貿易自由化勞工協助措施」後，該措施對個人的實質幫助為何(如:就業機會、能力提升、加薪、升遷…等)?請舉例分享。
2. 參加「因應貿易自由化勞工協助措施」的過程中，有遇到哪些問題或困難嗎(如:無法選擇個人有興趣的課程)?您認為如何改善會更貼近學員實際的需求？
3. 針對「個別勞工申請受損認定程序」，您認為申請程序中對您而言，最困難的部分?
4. 整體上，您對「因應貿易自由化勞工協助措施」的評價為何?對未來的相關措施有何期待?

五、會議議程：

時間	議題
14:30-14:50	計畫執行摘要說明
14:50-16:20	綜合討論
16:20-16:30	結論

創慧國際諮詢有限公司敬邀
聯絡人：何慧珍小姐
聯絡電話：0928203234
Email: hcho922@gmail.com

附錄七 受損勞工認定申請表(草案)

因應貿易自由化勞工就業調整支援措施實施辦法
受損勞工認定申請表(草案)

填表日期　　年　月　日

<table>
<tr><td rowspan="5">申請人資料</td><td>姓名</td><td></td><td>生日</td><td>年　月　日</td></tr>
<tr><td>身分證字號</td><td></td><td>聯絡電話</td><td>市話：
手機：</td></tr>
<tr><td>戶籍地址</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>就職狀況
(擇一填報)</td><td colspan="3">□在職勞工(請附在職證明文件)
□被資遣或離職勞工(請附離職證明文件)
1.被資遣或離職原因：
2.被資遣或離職時間：</td></tr>
<tr><td>受損勞工認定
申請條件</td><td colspan="3">申請受損認定，應符合下列條件：(註：下列1.2.3項皆須符合)
1.□所屬企業登記設立滿二年。
2.□所屬企業經營與市場開放項目相同或直接競爭產品或服務，且未經認定為受損企業者。
3.□於申請日前6個月內，有下列情事之一者：
3-1□所屬企業有減少勞工薪資，致其月投保薪資連續縮減2個月以上，縮減後之月投保薪資較縮減前3個月之平均月投保薪資減少百分之20以上。
3-2□所屬企業有關廠、歇業、解散、破產宣告致勞工失業，或依勞動基準法第11條第1款至第4款規定終止勞動契約。
3-3□依勞動基準法第14條第1項第5款或第6款規定終止勞動契約。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">企業基本資料</td><td>企業名稱</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>統一編號</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>地址</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

	電話	
	工作廠場名稱、地址及連絡電話 【若工作廠場不同於受僱企業營運總部（或總管理處）者請填報】	工作廠場名稱： 工作廠場地址： 工作廠場連絡電話：
	企業或工作廠場主要生產的產品或服務項目	【若工作廠場不同於受僱企業營運總部（或總管理處）者，請填報工作廠場主要生產的產品或服務項目】
請描述您的工作內容		
近6個月您生產之產品或服務項目是否有全部或部份停止營運?何時開始停止營運?		
近6個月所屬企業或工作廠場已資遣或未來半年內可能資遣之員工人數		□5人以下 □6人以上，10人以下 □11人以上，15人以下 □16人以上，20人以下 □21人以上(人) □不清楚
請說明您認為是政府與他國簽訂經貿協定(議)開放進口導致您所屬之企業縮減工資或資遣員工的理由?		（如您有書面文件，請隨申請書一併檢附）

請推薦同一企業內清楚知道申請人被減薪或資遣的受訪人2位以上	(請填寫受推薦人之姓名、職稱及電話) 1.主管： 2.同事：
應備文件	□本申請表。 □身分證明文件。 □勞工保險被保險人投保資料表，或同意受理單位代查之聲明。 □在職或離職證明文件正本。 □本人未能親自申請者，應另附委託書(如附件)
同意聲明	□如未自行檢附勞工保險資料者，同意由受理單位代查。

您在本申請書所提供之資訊將被用於決定上列企業是否受市場開放影響之重要參考依據。簽名代表您及受委託人同意以下聲明：

本人保證上述所填各項資料及所附文件均屬實，如有資料填寫不實之情形，願負一切法律責任。

簽章 _____日期_____

附錄八 座談會會議紀錄 (五場)

勞動部勞動力發展署委託辦理

「因應自由貿易化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會北基宜花金馬分署會議紀錄

開會時間：107年10月12日（星期五）上午10時00分

開會地點：勞動部勞動力發展署401會議室

主持人：徐秀燕博士

記錄：何慧珍

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）環球經濟研究社林〇山社長

1. 受損勞工如何定義，勞工身分、職務、工作機會、薪酬待遇等要件要定義清楚、受損程度為何應制定下限，若受損程序沒有過濾條款，將來會治絲益棼。
2. 受損勞工認定申請受理流程圖，建議第四程序往上調整到第二程序，由經濟部貿易調查委員會判定是否為受損企業，勞動部不需要主動去查，也能免去企業提供資料的程序。
3. 建議思考該案給予受損勞工的實質幫助成效？建議回歸到就業保險法，建議參考美國TAA對企業與勞工幫助的程度為何。
4. 對受損企業與勞工的補助措施，應以提升公司與勞工競爭力，取代救濟目的，對勞工、產業、國家才有幫助。

（二）台北城市科技大學黃〇勝教授

1. 因應貿易自由化程度不同，對企業影響不同，觀察本計畫定位在高度貿易自由化影響產業出走空洞化的因應政策，勞動部提出的政策應該相應、調整資源。
2. 受損勞工認定，當到達申請條件3-1的平均月投保薪資減少百分之20或3-2的因所屬企業事由或勞工事由而終止勞動契約之情況，要認定與貿易自由化有無因果關係，是難有具體量化指標去認定，建議認定不要太嚴苛。
3. 流程圖認定手續繁瑣，行文要蒐集的資料很多，但審查會議是否全用得到？建議進一步歸納出重要指標。
4. 流程八步驟，由誰來填寫受損勞工認定申請表，流程圖未說明清楚。如申請表要勞工說明，這部分能否調整為易操作的方式。
5. 目前各項補助措施是否達到協助勞工轉業、再就業的目的，應該加以追蹤檢討改善，政策重點應放在如何幫助企業提升競爭力。除了職務再造計畫，還可進一步擴張為協助企業力增加創新能力的方向。

（三）台北海洋技術學院郭〇昌教授

1. 政府這項補助計畫是專案屬於補充性質，之所以設計上會有待業生活津貼，原因在於就業保險的失業補助對象限於65歲以下民眾，這樣的適用對象受到限定，加上當領完失業補助津貼之後還是失業時，就需要待業生活津貼的協助，但這限於收到貿易自由化影響的產業，因此還是會跟一般的失業津貼有所區隔。
2. 受貿易自由化衝擊，產業結構要轉型，課程訓練無法短期達到成效，建議課程訓練要拉長、課程安排要延續性。
3. 受損勞工申請認定程序，勞動部很難拿到企業營業資料；以美國

而為例，所成立的組織其人員一半以上是調查官，一個申請案所用的調查時間需要四十天以上，時間上更緩不濟急，因此我傾向不建議勞動部自己進行調查，而是協商經濟部來協助，若由勞檢單位提供會比較理想。

4. 我們會設計讓勞工可以自行申請，理由在於有些企業不願意向勞工提出相關證明文件，或者已經屬於關廠企業，因此若企業不願提供給勞工非自願離職的證明時，勞工可以自行提出。

二、企業代表

（一） 春〇鋼鐵工業王〇揚副理

1. 受損勞工認定申請條件的3-1、3-2要件很清楚，若被資遣員工符合要件，建議可讓企業蓋大小章，直接申請失業給付。以3-2為例，公司終止勞動契約多數是依勞基法第11條第5款，反而不是第1款到第4款。申請流程太過複雜。
2. 肯定政府推動充電起飛計畫的目的，但發現補助項目有縮減，計畫審查時間延後，講師鐘點費也縮減，環境安全衛生課程也被排除，既然是受損企業，為何大人提計畫補助金額沒有優於未受損企業。
3. 系統上傳作業變得更複雜，憑證核銷日期也提前，對企業不夠便利。

（二）鴻〇彩藝印刷傅〇書副總經理

1. 公司在上海設廠來回台灣，經營7年期間並未裁員。我們公司比較看重人才培訓，從大學培育人才到青年就業投入印刷產業已越來越少。
2. 公司參加在地計畫的輔導，顧問來輔導但彼此都在相互了解。申

請大能提計畫，書面資料太過繁瑣，我們也不太會寫。在我們提出申請的那一年，是將物流業與印刷業結合進行輔導，但不懂為何做這樣的設計與安排。勞動部的顧問對印刷產業並不清楚，雖然給予我們建議，但最後並沒有拿去遞案。我們很樂意去申請政府輔助計畫，但不知道該如何有效地進行申請，而其他的計畫很好但不適合我們印刷業，建議能否用公司既定的計畫來進行審查給予補助。

3. 此外，建議政府能對企業加強宣傳計畫內容，讓多數企業了解與善用企業間也能相互交流。

三、勞工代表

（一）湯〇電池宋〇易小姐

1. 面對自由貿易化的衝擊，公司有很多策略，教育訓練只是其中的一項。公司進行充電起飛計畫已進行10年，對勞工的成效蠻多，因此願意花更多資源投入，公司目前導入自動化技術，也會引用此項資源。
2. 受損勞工提出申請的流程圖與資料過於繁瑣，有些資料未必是公司既有，甚至要新做，困難度蠻高或需要外部單位來提供，技術上有困難。

（二）柏〇服裝吳〇欣小姐

1. 從勞工角度來看，公司申請充電起飛計畫約3年前，自身因承辦這項教育訓練才能接觸並了解到計畫內容，因此一般勞工更不知悉有這些補助措施、何時申請、如何申請與給予的協助內容。
2. 現在，公司提供給勞工的教育訓練課程，是以因應貿易自由化衝擊或公司發展為考量，對勞工本身的興趣或職涯規劃的幫助沒那麼顯著，因此有侷限範圍問題。

3. 受損勞工認定的申請時間為1個月，但公司是否願意提供薪資減損的證明，因公司也會擔心是否對勞動部相關政策產生負面影響。

4. 如用工時減少做認定，某些公司並未採取打卡制度，認定有困難，用投保薪資來做認定，恐有問題。

5. 受損申請表，第2頁最後4個項目對勞工而言填寫很困難，主要是因為勞工不清楚公司真實地營運狀況。

(三)大〇塑膠工業　王〇烱先生

1. 申請的程序圖非常複雜，可能會造成勞工申請者的意願。申請表中有多項資料須企業提供，若是離職了，企業未必願意提供。多項如財務資料，請政府向相關部門調閱，若是由勞工提供也未必正確。

肆、散會：12時15分。

勞動部勞動力發展署委託辦理

「因應自由貿易化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會桃竹苗分署會議紀錄

開會時間：107年10月12日（星期五）下午14時30分

開會地點：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署301會議室

主持人：徐秀燕博士

記錄：何慧珍

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）中原大學李〇文教授

1. 以日本為例，申請1個月，核定不超過2個月，但因為日本沒有訂定特別法，而是以一般程序進行，流程上少了審查認定階段，對比台灣要4個月，時間是否太長？
2. 受損勞工審查是否包含勞工服務年資限制，以日本而言，包含特定時間內有不確定性就職紀錄的相關限制，台灣部分如何？建議可以納入考慮。
3. 受損勞工認定申請表格盡量以勾選方式填答，降低申請難度。描述工作內容，可參考主計處表格、近6個月您生產之產品……項目，可用勾選可用百分比方式設定勾選。何時開始停止營運則設定一個月、兩個月、三個月前等。申請表最後第二項，勞工不易填寫，宜設定勾選項目。

4. 申請流程圖，針對資料蒐集階段，如遇到單一勞工提出申請時，勞動部是否有充足人力進行訪視，結果是否會影響審查結果？有疑義。

（二）現代財經基金會戴○洋顧問

1. 建議政策方向，應該以全球產業變化衝擊工作型態的受損勞工補助，替代目前執行貿易自由化衝擊所致的補助，以需求面代替供給面。勞動部協助勞工的救濟，整體以製造業為主，但因應產業智能化發展，服務業未來更需要被協助。此案雖由勞動部辦理，但其他部會也有相關計畫，建議應該推動橫向聯繫。
2. 勞動部實施補助計畫七、八年，雖然有補助數據統計，但實質的成效並不清楚，建議訪談了解成效。
3. 受損產業的認定，因應時間變化對產業影響具不固定性，不應侷限某些產業及產品，建議應該有因地制宜的方法。
4. 受損勞工個人申請的認定文件，建議政府可由勞保資料或稅務單位取得資料，取代由勞工向公司索取，簡化流程。
5. 根據中小企業處調查，國內中小企業營運不到一年比例達23%，建議受損勞工認定申請表的認定申請條件選項一（所屬企業登記設立滿二年）應調整為一年。

（三）雲林科技大學廖○淼教授

1. 受損勞工申請表，認定申請條件欄位的第二個選項，若勞工屬於經已認定為受損企業者，則無法勾選，是否資格就遭到排除，請對此再釐清。
2. 受損勞工認定申請條件3-1條，因月投保薪資有上限規定，以此做為認定條件是否適切？以美國為例，也包含工時減少的審查標準，請研究團隊再考慮。

3. 表件設計應簡易化易於填寫，如可由企業提供或屬經濟部管轄的資料，就由企業或經濟部提供，不需由勞工提供。
4. 應該建置資訊系統，向勞工提供試算結果，提供離職或轉業與再訓練的評估時間，以及未來半年內能得到的政府救濟資訊。
5. 上述資訊系統必須彙整經濟部、財政部兩部門資訊，可大幅縮短認定查核時間，提供勞工更精準的協助。
6. 應針對貿易自由化受損產業之行業別進行風險評估模型，建立前瞻性規畫，提供技職教育學校與勞力培訓之方向，提供預防性措施，如為未來受損產業，企業可預先進行在職訓練預做轉型準備。
7. 受損勞工的認定要從嚴審核，從寬補助，政府應給予最大化的協助。
8. 受衝擊的勞工實際數據應該釐清，建立數據庫，了解哪些職種易受損，哪些職種再就業機率高、薪資水準高，協助政策往正確方向推進。
9. 建議研究團隊應對美國、韓國的審查認定標準進行背景與目的的了解，政策推動才具說服力。

二、企業代表

（一）全〇傳動科技曾〇輝經理

1. 企業角度，如何因應全球貿易化等衝擊，自立自強才是根本之道。從勞工角度，光等理賠40天就放棄，勞工標榜有感，他寧願取尋求簡單的失業救濟就可以，但就失去政府美意。
2. 影響企業受損因素太過複雜，也導致受損認定流程太過複雜，建議只要勞工的薪資受到減損或被迫離職，就回歸到失業給付來從寬認定，協助勞工培育第二專長。

3. 當企業雖為受損產業但未提出申請，勞工以個人身分申請時，雖然可走草案流程，但應該都是少數，建議可由政府出函，由企業回覆是否為受損企業，相關資料政府有能力向企業索取，只要政府不對員工洩漏即可。勞檢單位是可以清查調閱相關資料。
4. 公司申請充電起飛計畫3年，訓練時間集中4月到11月，從培育勞工角度而言，六個月的成效為何還有待觀察。
5. 建議，每年11月企業都要編列預算，若政府政策時間可以配合，可相互結合，對企業更有幫助。企業進行產學合作計畫，但政策不補助，如學生有勞保，希望未來能夠給予放寬。企業提出課程需求是為呼應數位化趨勢，建議審查課程能否更多元。
6. 如以工時變動做為認定標準，企業回報勞檢單位的工時數據是否具參考價值？建議以勞保局的投保薪資為認定，因已與國稅局與健保掛勾一起與健保連結一起，可以處理中大企業狀況，但小企業認定可能有難度。
7. 若企業沒有申請受損，而由勞工提出申請，他會面臨接受政府補助與可能失去工作權的得失權衡問題，建議政府加以思考。

（二）台灣〇肯特張〇壽廠長

1. 我們公司是傳統化工設備製造廠，近年來一直與竹北就業服務站緊密聯繫，桃竹苗分署與竹北就業服務站很積極提供職務再造計畫補助方案，去年首度送審沒過，隔年第二次審查通過，到申請到核准與核銷時間約2個月左右。
2. 勞工受損離職，要回原公司取得申請資料，有困難度。
3. 我們面臨缺工的影響，針對聘用40歲以上勞工，政府提供3個月基本薪資的補助，沒有人員額度的限制。公司人員專業證照涵蓋面向多，皆會按照基本專長安排受訓，部分員工受訓有獲得補助，

竹北就業服務站很主動提供相關資訊，我們也很積極爭取。

4. 在職訓練提供輔具補助，對於中高齡勞工的現場操作確實很有幫助，產能與生產效率比較好。

5. 受損勞工的認定可採用工時減少方式來認定，服務業採取時薪制方式。

三、勞工代表

（一）和○欣業何○民先生

1. 我們參加的應是屬於中高齡的職務再設計，企業鼓勵員工參加取得相關檢定有一定的調薪，相對的職場能力也有提升。

2. 目前政府所推行的這些計畫，表面上看或許是有助益的，但是實際申請後卻不如所想，例如所需條件逐年變為嚴苛，補助項目也變少了。

3. 這個問題並不是非常了解，無法回答。

4. 這些計畫對勞工或多或少是有幫助的，但是能否請相關單位部門能更貼切的去了解勞工的需求，再去制定相關的辦法，或是請勞工與制定這些辦法的部門提出需求再加以改進，或許更有效益。

（二）全○企業張○柔小姐

1.對於政府所推行的這些計畫，參加後本對工作上有所幫助，技能也有所提升，但是否會升職，是由公司決定。

2.參與的員工對於可選擇的補助項目不夠完善，是否應調查需求再去制定補助項目，或許更為有效。

3.本人是由企業協助勞工申請相關的補助，補助的辦法過於細瑣，若本人申請較為困難，是否能改善?

4.政府願意為勞工受損補助是美意，但過於複雜繁瑣便失了此美意了。

(三)豪〇纖維科技許〇紋小姐

1. 產投計畫確實可以提升我們的專業能力，目前申請的程序是可以接受。未來若讓勞工自行申請，申請表中所需的文件，若是我還在職，公司應該部會提供，但是，我若被資遣而離職，只能提供自己的部門的資訊，應該也無法完整提供全公司的資訊。

2.關於充飛計畫與技能檢定的補助費用是需否綁在一起?若是以企業的態度應該會希望兩者綁在一起，因為訓練需要成效。但是，個人的態度，希望兩個補助是個別獨立，對勞工的協助較大。

肆、散會：16時05分。

勞動部勞動力發展署委託辦理

「因應自由貿易化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會中彰投分署會議紀錄

開會時間：107年9月27日（星期四）下午14時30分

開會地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓401會議室

主持人：徐秀燕博士

記錄：何慧珍

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）台灣科技大學廖〇志教授

1. 應先釐清貿易自由化對台灣哪些產業造成影響，事前完成相關資料來佐證，以了解需協助的個別勞工申請受損的集中範疇為何。個別勞工申請受損認定程序的部分，應思考台灣的認定機構為何，經濟部是否有類似韓國TAA的機構，或者是否以跨部會方式組成專責機構。因應台灣工業體系上下游供應關係的複雜性，業者產品供應內銷也對外出口，如何進行受損的事實與程度的認定，應當釐清。受損認定的可行方式為，以最終端商品的受損做為認定，可舉與在地最終商品供應商之間的關聯性，來做間接證明。

2. 本項計畫具預防性、前瞻性，除了針對受損產業提供損害救濟之外，最重要是如何為有受損可能性的產業提供協助。首先，國內

實施貿易自由化後，企業在人才發展部分面臨了競爭力下降的瓶頸，特別是附加價值低的產業面臨產業升級的挑戰，但國內中小企業、小型企業缺乏自力完成產品跟技術提升的能力。面對此一挑戰，政府雖然陸續推出因應計畫，但缺乏整體性的策略，應修正署內推動的勞工訓練服務計畫方向，朝提升趨勢性職業技能方向做調整，鼓勵勞工投入加強現有能力、建立第二專長、提升產業趨勢發展適應力的學習。

3. 個別勞工申請受損認定程序的部分，可參考美國認定審查標準，且有類似韓國TAA機構協助認定，若無專責機構而是由勞動部認定，則主張對勞工採取從寬認定給予提升能力的協助。

4. 政府有大量被解雇勞工通報數字，但現在計畫是由勞工主動提出申請，這是不同區塊，應該畫出地圖。目前補助措施有很多要件與申請，建議要加以視覺化說明，易於推動。

（二）中正大學藍〇正教授

1. 受損產業的認定應該由經濟部來做，比較方便，若經濟部不認定，勞動部則就依據一般失業方式來處理。長久而言，應該建立自由貿易化影響受損產業的跨部會資料庫，有助於申請者準備資料可化繁為簡。另外，個別勞工受損申請表格要明列清楚申請要件資格，讓一般勞工在受損狀態下知悉運用。勞動部系統下，能否設定符合某種條件即可直接適用受損申請要件，建議可設定符合特定條件的適用規定，以啟動大量的自動檢測機制。

2. 對於直接與間接受損的產業，勞工轉業或者在現職上面臨產業發展願景的思考，各地就服中心應向勞工提供相應的資訊與職業訓練。另，要關注的是，受損勞工除了失業，也產生工時減少的挑戰，因此政府的協助不限於提供就業機會，還要提出協助勞工提

高工資的策略。若納入保護主義的認定，程序恐太過麻煩，只要符合勞動部認定的失業且符合受損產業資格，就核可認定。

3. 勞動部執行此計畫的預算，用於勞工的標準是否有偏嚴現象，所以很多人無法適用，建議應檢討各方案執行的效能，依效益高低排序，調整出因應的預算，有限資源要發揮最大效果。項目上是否缺乏創新的做法，建議可動態做調整。
4. 美國與韓國的作法，值得台灣參考，評估其他國家做法，必須了解該國實施的條件背景、實施過程與執行方案是否有相關的效應影響，可供台灣參考評估。
5. 本措施的目標應先釐清是為協助勞工轉業還是提升技能、增加工資，目標釐清才能進行效能評估，檢驗達成與否。
6. 我們有沒有申覆機制，系統上應該設立救濟機制，讓不在受惠名單但有具體受損之產業可以提出申覆，例如繞線機產業，勞動部就可以直接認定。

（三）朝陽科技大學陳〇勝教授

1. 經濟部有企業名單，應該可以主動向可能是自由貿易化受損企業發文，提供可補助的各項資源，供企業選擇，取代向企業主動拜訪。
2. 建議檢視問卷訊息，也就是本計畫執行七、八年來，被資遣勞工的訴訟或者抗議件數是否相對減少？若有，則表示績效有效，就可加碼執行，問題就可慢慢克服。
3. 因受損產業個別申請訓練補助，力量可能略顯單薄，若企業人數夠多時，能否建立特案，協助企業勞工集體訓練取得技能檢定，讓企業持續經營；若能結合協會，也是好的功能發揮。

二、企業代表

（一）泰〇機器工業余〇青特助

1. 我們是人數不到五十人的中小企業、台灣僅存經營紡織類繞線機製造商，今年剛滿五十年，面對自由貿易化考驗，紡織業雖能在技術上領先、持續成長，但若仍從事傳統機械，必然會沒落。科技化紡織品製作技術上，繞線機具重要性。
2. 當ECFA通過時，以為公司屬於關稅降低的受惠產業之一，產品出口到中國大陸後，三個月就收到經濟部的大罰單。因為公布的紡織業受惠產業有織布機、紡紗機等，卻沒有繞線機，因此去申請關稅減免，雖然公司是受損產業，但求救相關部門或學者，得到的答案是，公司規模太小，全台僅有兩家製造商，何來的受害情況，沒有聽見我們的聲音，但我們沒有就此放棄。
3. 公司只有四十幾位員工，從小人提訓練進入大人提訓練，六大訓練構面都要平均分配安排課程，才能獲得補助，但是如果公司員工都投入訓練，便缺乏人力投入生產。是否放寬六個訓練範圍都要平均的規定，給予企業經營方向與訓練構面的彈性調配空間，即使補助未達全額也無礙。感謝政府給予公司很大的幫助，針對中高齡職務再設計補助，沙鹿就服站與工業局給予輔導。
4. 協助取得技術士證照對中小企業很重要，但訓練地點對員工造成不便，我們的解決方式是聯合附近的小公司一起包班，由公司提供場地，請勞工教育協進會老師來上課，學員達二十人可分攤講師費，師資是經過認證，且證書由協進會核發，公司還有設備可以供實地測試，訓練也得以獲得補助，希望類似這樣的做法，政府應該要繼續保持。

（二）盈〇精密工業王〇忠協理

1. 首先感謝就服單位的協助，給予職務再設計的補助，對公司幫助很大。目前並不知悉政府推動充電起飛計畫的實際內容，會再行了解。
2. 所屬員工如申請受損認定，如沒有不當目的，願意提供近兩年營業額衰退佐證資料，但如能由企業代勞工申請與舉證，意願會更大。

三、勞工代表

（一）財團法人中華職業教育協會陳〇隆執行長

1. 針對企業配合近兩年營業額衰退佐證資料之規定，是否有法源依據，若沒有，則缺乏強制性，企業基於保護機密資料外洩，會採取不義務提供的決定。
2. 針對待業者提供百分之二十的全額補助(職前訓練)，誘因不足，因為目前只要符合民國八十八年之後加入勞保的民眾，就有全額補助資格，反而不需要取得認定才符合資格，除非為民國八十八年之後沒有加入勞保、應屆畢業生。因此，是否可針對這類受損勞工特別方法提供職業訓練生活津貼，給予實質幫助。

（二）韋〇企業劉〇智先生

1. 如果我是基層勞工，如何能得知自己符合受損申請條件、是否適用這個措施，若勞工都不知悉，是否會有濫用申請的情形。勞工自認為符合受損，但是否真的適用申請？若屬於間接受損公司之勞工，是否有適用遺漏的問題。

（三）棠〇企業洪〇茹小姐

1. 針對技能檢定部分，很多勞工並不知道自己符合適用條件，若能夠透過電腦勾稽出受損企業勞工，可鼓勵他們參加技能檢定。每年一月技能檢定都會舉辦說明會，建議可透過說明會廣為宣導補

助，並透過辦訓單位規劃，可以提高技能檢定計畫的效能。

（四）金〇興銅鍛造葉〇滿小姐

1. 人提及產投計畫對個人的能力提升有相當的幫助，但是未必能提高薪資，因升遷及薪資的提升，有許多的因素。目前申請計畫的程序我個人是可以接受。建議未來若讓勞工自行申請因應貿易自由化的措施。因為經常處理這樣的事務，是完全沒有問題。但是，特別是基層勞工，程序請盡量簡化，否則，須請就服站的人來協助申請。關於公司的財務或資遣訊息，因涉及企業機密，企業不論員工是否在職或離職都不會提供，建議勞動部透過第三方取得。

2.關於充飛計畫與技能檢定的補助費用是需否綁在一起?因為上課的時間與考照時間不一定是連續性，建議兩者可以單獨申請，彈性較大。

肆、散會：16時30分。

勞動部勞動力發展署委託辦理

「因應自由貿易化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會雲嘉南分署會議紀錄

開會時間：107年10月4日（星期四）上午10時00分

開會地點：勞動部勞動力發展署南分署永康就業中心會議室

主持人：徐秀燕博士

記錄：何慧珍

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）國立中正大學馬〇專教授

1. 貿易自由化造成產業的衝擊並非僅限於固定，會隨時變動，建議建立動態且持續的查核機制。公部門應以主動取代被動，向勞動者說明補助措施與配套方案，主動提供機制的說明與資訊，而不是被動等待勞工來申請。
2. 美韓例子來看，台灣可以成立綜合式跨部會機制，共同提出對應政策，達到討論整合的效果。
3. 受損產業在衝擊下勢必面臨營運挑戰、在不同時間因政府相關規範而釋出失業勞工人口，然政府目前推出的政策方案皆屬既有之措施，並非因應自貿協議衝擊而生，應該專案專法處置。
4. 協助失業勞工就業安定分三區塊進行，首先技能培育區塊，針對自由貿易化造成的結構性失業人口提供技職轉移，應以專門配套

措施來專案處理，協助勞工快速再就業。第二，失業勞工的就業轉型，政府應加強協助失業勞工快速找到工作。第三，津貼補助區塊，以美國為例，經查核確實受損的勞工，會提供高額補助，建議台灣應該提供適度補助額度協助勞工。

5. 受損勞工的申請與查核時間過長，是否適度縮短查核時間點與支援導入時間點，以更加快速的方式處理。

6. 美韓的做法，從申請制度到流程設定都很明確，重點在後端處理包含就業輔導、職業訓練、津貼支援、甚至包含了貿易調整補助津貼等經濟角度，計畫非常完整且多元。建議應側重於，勞工於進入申請系統到後續處理方案與應對方式，到底有哪些精實措施可以實質協助受損產業與勞工。

（二）成功大學許○典教授

1. 從法律角度來看，不管是條例或者實施辦法，目的是為協助自由貿易化受損勞工的給付行政類型，申請法律要件必須非常明確且清楚。以美國的規定，申請者須三人以上勞工團體始符合資格，建議研究團隊了解勞工個人申請與勞工團體申請的差異性為何。表格設計要更貼近勞工便利性，申請要件與類型化要很明確，便於清楚判斷，以免德政變擾民，失去立意。

（三）嘉南藥理大學王○切教授

1. 建議應該專責專法處理，讓民眾可以信服，符合實際所需。

2. 申請作業應該網路系統化，將申請表格與流程圖放上網路，簡化申請表的點選項目，提供友善化的申請方式。

3. 建議釐清哪些產業應列為重點培訓對象，討論時才能產生具體想法。技能培訓方面應該專案專業處理。

二、企業代表

（一）多〇諾自動化科技洪〇如經理

1. 小能提訓練，各行業需求不一樣，公司遇到問題是訓練出席時數不足的問題，勞工可能面臨受訓時間與外出服務客戶相衝突的難題。
2. 申請職務再造，確實改善公司工作狀況，但無法改善現實的外在環境，這是很現實的問題。
3. 職業再造部份，公司近兩年的申請補助，核可的都是現場人員、勞力人員，反而不是辦公室人員，例如製圖人員所需的螢幕卻沒通過申請，對友善的工作環境並沒有助益。
4. 企業的營業額資料，可由國稅局提供，如要勞工向公司申請，對勞資雙方皆不友善。

（二）戴〇工業黃〇姬董事長

1. 傳統產業有很多高齡勞工，工作與輔具確實對他們造成負擔，職業再造實質幫助勞工降低工作難度。
2. 受損申請表格要簡易，制定的文字應考慮中低學歷的勞工狀況，建議可邀請勞工填寫進行測試，根據結果來進行修正。

三、勞工代表

（一）穎〇企業林〇安先生

1. 產投計畫與小能提計畫確實提升員工能力，但通過檢定取得證照是否就能獲得升遷或加薪，也得視個別公司而定。
2. 建議針對失業勞工的就業訓練課程，可提供參照應徵的產業、職業別，讓失業勞工謀職方向較為明確。
3. 受損勞工申請表格的相關資料提供來源，可採由政府網站提供，或由公正第三方提供，相關的設計應該多加著墨。

(二) 懷〇電子股份有限公司王〇婷小姐

1.參與人提計畫可以增加自身的技能，但是公司排課，碰到出貨或旺季也經常無法參加。產投計畫其申請程序是可以接受，但是有需多課程經常秒殺，無法報名參加，建議是否可以改善。

2. 補助措施立意良好，但目前提供的流程圖很複雜，若能簡化，申請的意願會提高，並由專責單位執行，協助獲得補助企業的勞工，完成申請作業。

(三) 華〇新技股份有限公司李〇菁小姐

1. 公司辦理人提計畫已多年，今年特別辦理大數據的課程，滿意度都很高。大致上公司非常認同此計畫，唯一的缺點是補助費用愈來愈少，如內部講師費從800元降為400元。雖然申請計畫已全面上系統，但是核銷繁複，且需大量的紙張印刷，非常浪費。

2.若未來受損勞工自行申請，除非程序簡單，否則再申請或核銷，需補件或退件，將造成勞工很大的困擾。

3.關於充飛計畫與技能檢定的補助費用是需否綁在一起?以企業的觀點應該會希望兩者綁在一起，因為安排訓練需要完整性。但是，勞工個人的觀點，希望兩個補助是個別獨立，給勞工時間上的彈性較大。

肆、散會：12時15分。

勞動部勞動力發展署委託辦理

「因應自由貿易化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會高屏澎東分署會議紀錄

開會時間：107年10月04日（星期四）下午14時30分

開會地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署視聽大樓1樓B101會議室

主持人：徐秀燕博士

記錄：何慧珍

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、計畫執行摘要說明：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

（一）高雄大學李〇林教授

1. 充電計畫著重於訪視與訓練，建議應協助轉業與進行效應追蹤，掌握轉業人數、比例、產業別，維持多少薪資水準，了解就業是否穩定。
2. 勞動部對於人的掌握上應該要更精準。建議可從勞保局、入出境管理局取得資料，假設勞工退休了，是否出境到大陸；假設失業，從失業到轉職，可以找出空窗期，依個別人的失業空窗期，或者某段期間有多少人的兩種分析數據，兩個單位資料進行交叉比對，可以看出受損勞工流動的狀況。
3. 針對職業再設計補助，中高齡勞工是否能順利就業，有疑義。
4. 國家在推工業4.0，建議政府應該盤點大的產業聚落，詢問需要哪一類型勞工，培訓需要的人才。

5. 受損勞工如何認定，建議讓廠商自己提證明，從哪一年受到自由貿易化影響，進出口金額低於平均值，或者由供應鏈上下游某一廠商證明受損，就能舉證。

（二）屏東科技大學龔○陽教授

1. 針對勞工受損認定，不外出工作報酬減少、被資遣、公司盈餘下降的工時減少，這部分可經由繳稅資料做判斷。
2. 資訊科技產業，若營業額在半年內沒有達到目標，就會裁員，勞動部針對科技產業的受損企業，掌握速度必須很快要、留意即時性。
3. 科技產業受損勞工技能再培育部分，建議應朝智能產業技能提升調整，勞動部可以跟科技部等幾個單位合作。
4. 若要補助受損產業跟勞工，政府必須要有宏觀的盤點，朝未來產業投入方向去走，才有價值而言。
5. 勞動部應建立資源訓練大數據，屬於國家應培植的訓練應該要提出，提供企業誘因，讓企業與人才願意做轉型。

（三）文藻外語大學謝○蔓教授

1. 企業發展面臨瓶頸，不論是否因ECFA衝擊，都面臨企業轉型或者產業升級的挑戰，若要協助受損產業進行人才技能提升，應該鏈結到職能提升。
2. 政府的補助措施，若對象選擇為企業或勞工時，就技能的提升部分，我的建議是直接補助勞工，不是救濟，應是協助其能力提升，例如轉業再就業能否連結到現在推的職能課程或未來的工作方向。
3. 受損勞工申請認定程序，勞動力發展署難以取得企業營業資訊的問題，在「因應貿易自由化受損產業及勞工認定資料與提供

協助事項實施辦法」中，可依請產業工會、同業公會說明產業受損情形，讓勞發署在審查資料上可做補充。

4. 受損勞工申請表倒數三到五的提問，勞工可能根據自己的認定填寫，未必正確、倒數第二個題目有必要性嗎？或者提供選項讓勞工勾選。

5. 近年政府從事大數據分析，可從勞保資料庫做分析，看他薪資等級來做驗證，也可以從年齡別、進出看出受損勞工的生涯路徑。

（四）勞動部高屏澎東分署業務輔導員王〇美

1. 充電起飛計畫是呼應ECFA對受損企業的協助，需經過認定程序符合資格才能申請，目的希望員工提升技能。

2. 企業可自行提出課程需求，經過委員審查，由企業單位可以自行代訓，計畫立意良善。在前端輔導階段，我們也會建議不用企業不須對外尋找企管管理顧問公司，而是根據企業需求自行訂定訓練計畫。

3. 目前我們有做成效追蹤，但時間不長，因此目前精準度不夠，需要一些時間的追蹤。

二、企業代表

（一）明〇工業股份有限公司　曠〇怡　專員

1. 受損勞工申請表格的認定資格勾選，勞工缺乏判斷資訊正確填答。文字敘述填答，能否改成選項式。部分題目設定與申請目的沒有連結，建議考慮適切性。

2. 因應貿易自由化勞工協助措施對企業的協助非常大，但是申請的時間愈來愈晚，造成企業很大的困擾。若程序可以更簡化或是申請的經費可以提高，亦能造福更多企業。

（二）振豐機器廠周〇敏董事長

1. 感謝就服單位的協助，給予職務再設計計畫的補助，對公司幫助很大。目前並不知悉政府推動充電起飛計畫的實際內容，會再行了解。

2.所屬員工如申請受損認定，如沒有不當目的，願意提供近兩年營業額衰退佐證資料，但如能由企業代替勞工申請與舉證，意願會更大。

三、勞工代表

(一）慶〇科技廖〇宏　先生

1. 辦理人提計畫多年，今年有多位學員因去年上課而升遷。公司非常鼓勵進修，例如公司有許多員工自行報名參加產投計畫。今年非常遺憾，內部講師鐘點費由800元降為400元，希望能恢復，因公司的內部講師皆為未來主管的培訓。申請時間太晚，可否提早在過完農曆年後即可申請。電腦系統因換新的系統，歷史的學員資料須一筆一筆輸入，不可以整筆倒入，造成工時的浪費。

2.勞工申請表中的資料須企業提供的資料，企業未必願意提供，將造成申請的難度，請考慮刪除，可採由政府網站提供。

（二）裕〇企業楊〇涵專員

1. 受損勞工申請部分，勞工個人向企業申請資料受損營業額資料，應該有難度，能否有好的機制，可以統一做辦理，且易於勞工申請。

2. 紡織業中上游供應鏈很多，可能某一小單位受損，希望有個機制來進行認定。

(三)至〇實業股份有限公司　陳〇妤　小姐

1. 公司今年因政策改變，故未申請充飛計畫。歷年公司申請充飛計

畫帶給勞工不少好處，如技能及知識提升，特別是管理能力的提升。過去公司申請充飛計畫，是由管顧公司協助申請。今年申請的時間較晚，建議未來每年申請的時間可以一致性，如固定在某個時間，以利企業配合規劃。

2. 關於充飛計畫與技能檢定的補助費用是需否綁在一起?建議還是綁在一起較完整，這樣可以確定訓練的有效性。

(四)高雄市工業會蕭〇育組長

1. 受損勞工認定基準中，於申請日前六個月內，企業每個月營業額與上個年度的月營業額出現絕對的衰退，這項資料稅捐機關可提供勾稽的機制，因為企業沒有義務提供非稅捐機關資料，而勞工取得也有困難。

2.申請條件，第一項可由受理單位查詢經濟部工商業系統得知所屬企業登記設立滿兩年的資訊，不須再由勞工提出，第二項條件，如果有平台可以提供查詢，也可減少勞工填寫的負擔。第三項的3-2、3-3屬於勞工非自願性離職，勞工局應該可以查出資料。3-1申請資料取得比較困難之處在於，傳產勞工對於自己投保的薪資較不清楚，建議調勞保局的資料就很明確，但先決條件是沒有以多報少的狀況。

3. 若投保最高等級，但實際薪水卻更高，如何證明受損；企業不一定會立即反映薪資下降調整申報投保薪資，因此當勞工提出申請時不會反映出真實狀況。

肆、散會：16時30分。

附錄九　期末審查意見及報告對照表

「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」委託研究案
期末審查意見及報告對照表

成之約 委員

項次	建議項目	報告內容說明
1	在第二章,除說明各項協助措施或方案內容和成效外,建議多加描述所遭遇的問題,作為強化討論或評估的基礎。	感謝委員指教。 已整理陳現如 P.23、25、26、27。
2	在美國文獻中，討論到農民部分，與本研究重點無關聯，建議刪除；日本和澳洲文獻，建議補充勞工的申請資格或條件。	日本和澳洲的申請對象以企業為主。
3	在整理座談會的資料時,建議能以代號註明是引用哪位出席人員意見，避免產生張冠李戴、斷章取義情形。此外，邀請參與座談人員對於有關議題是否瞭解，也值得探究？例如,有來賓表示職務再設計是否有助於勞工順利就業,若瞭解職務再設計方案者,應瞭解職務再設計目的是在穩定就業。同時，要擴大職務再設計方案,以有助於企業創新能力,可能不盡然符合職務再設計	五場座談會皆有出席人員的發言紀錄(如附錄八)，依據發言的內容，進而據以淬取統整歸納分析。 例如「針對職業再設計補助，中高齡勞工是否能順利就業，有疑義。」為高雄大學李亭林教授所提出(P.250)。 「達到協助勞工轉業、再就業的目的，、、、。除了職務再造計畫，還可進一步擴張為協助企業力增加創新能力的方向。」為台北城市科技大學黃惇勝教授提出(P.230)。

	目的。(第 82 至 83 頁)	座談會資料部分修正，請參閱 P.83。
4	(1)透過網路進行問卷調查，問卷回收應與母體對照、比較，有無過度集中? (2)期中報告所呈現之部分圖表未提資料來源，建議予以說明和分析。 (3)另問卷題項只提是否滿意，惟不滿意原因未進一步探詢，無法瞭解協助措施或方案執行面情形。	(1)勞動力發展署提供的名單，部分計畫的名單不完整，造成研究上的限制。 (2)期中報告所呈現之部分圖表未提資料來源，已全數補上說明及分析。 (3)問卷採用為五點式量表，最後並給予開放式文字敘述之建議。另亦透過座談會了解不滿意之處。
5	就勞工回答有關職務再設計有關問項,這些勞工是屬於方案協助的資格或條件嗎？若是,建議補充說明。	座談會及問卷調查的名單皆是 104-106 年參與各項計畫的勞工代表。
6	建議問卷分析宜以計畫別為分析主軸,以進一步瞭解各計畫或方案執行情形。	各計畫的執行情形已分析呈現在 P.114-117 及 P.129-134。
7.	在建議部分，團隊建議由企業為在職勞工提出申請，是否與政策目標相左，請再評估？之所以要由勞工提出申請，當然是希望由勞工掌握主導或主控權。	已修正，請參閱 P.154。

張其恆委員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	各國關心受貿易自由化影響產	問卷調查是需求書範疇，針

	業，通常會找 1 個特定案例進行深入分析。運用問卷調查，會看不到關鍵因素而影響結論。本案有作比較研究與蒐集意見，可再作批判性的思考，別的國家如何解決此問題，請在結論與建議中說明。	對各國的作法已詳述在結論與建議，請參考 P.151-152，155，156。
2.	後續研究可建議勞動部勞動及職業安全衛生研究所進行，以累積企業重大裁員、無薪假及工時縮短、購併等個案，並建立資料庫，做為經常性評估基礎。	礙於時間及經費，建議留待後續相關計畫進行。
3.	貿易自由化影響產業問題出現後，進行救濟，主要以穩定就業及協助轉業再就業為主，請再補充政府所扮演角色為何？	同意，已在第六章中長期政策建議中說明，請參考 P.156。

李健鴻委員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	請補充貿易自由化影響產業申請流程從單軌改為雙軌制之重大變革及效果。	已說明，請參閱 P.2。 此變革及效果，於本案需求書並未列入，建議列入後續計畫之進行。
2.	勞工調查之抽樣問題 (1)受訪勞工教育程度大學以上程度占 9 成以上，受訪企業有 7 成以上集中於北分署與桃分署，能否回應母體(第 108、109 頁)。 (2)未針對參與在地訓練服務計畫	(1)問卷調查對象，根據勞動部勞動力發展署提供民國 104 年度至 106 年度期間參與充電起飛計畫、職務再設計補助、技能檢定補助的勞工名單。有關問卷抽樣分配按轄

	之勞工進行調查(第 114 頁)。	區採全數投入調查。 (2)勞動力發展署提供的問卷調查名冊，並無在地訓練服務計畫之勞工名冊，故無法調查其意見。
3.	企業調查之抽樣問題：受訪企業中有 13.2%表示「無感覺或不清楚」、有 12.4%表示「無影響」，合計達 25.6%，既然表示「無感覺或不清楚」、「無影響」，則顯然並非適當之調查對象。	問卷調查對象，根據勞動部勞動力發展署提供民國 104 年度至 106 年度期間參與充電起飛計畫、在地訓練服務計畫、職務再設計補助、技能檢定補助的勞工及企業名單。
4.	研究架構之問題（第 103 頁）： (1)基本資料不宜列為自變項，應列為「背景變項」。 (2)薪資調整與職位升遷，為勞工參與計畫之就業成效，應列為「依變項」。 (3)研究架構內未列入各項計畫，應將各項計畫列為「自變項」。	已修正，請參閱 P.103。
5.	勞工調查結果之問題 (1)報告指出「電子、電腦相關產業之勞工再參與意願較低」，但是表 5-2-26 內的數據「電腦、電子產品及光學製品製造業之勞工再參加率為 62.3%」，文字與數據不一致。(第 121 頁) (2)報告中第 124 頁指出參與充電計畫、職務再設計補助計畫、技能檢定計畫等三項計畫的受訪勞工認為，其滿意度與提高自身能力，	(1)已修正，請參閱 P.121。 (2)已修正，請參閱 P.150-151。

	都有達到顯著程度的正相關，但是第 139 頁卻指出受訪企業認為職務再設計補助計畫的滿意度與整體能力改善有負相關、技能檢定計畫的滿意度與整體能力改善沒有達到顯著程度，二項調查結果不一致，應說明不一致的可能原因。	
6	關於部分問卷代表性不足、嚴重偏離之個案，可作樣本數的調整，如加權處理等，供團隊調整參考。	除了充電起飛計畫，其他計畫之勞工及企業代表的名冊皆不完整，造成研究上的限制。
7	有關受損勞工之認定建議在職勞工由企業協助申請，此建議違反因應貿易自由化調整支援條例之規定，且過去經驗，有很多企業未提申請，才改以雙軌制推動。	已修正，請參閱 P.154。

訓練發展組 周素蘭 科長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	第 19 至 26 頁建議各計畫應結構化呈現資料,如計畫介紹、文獻探討、效益分析等方式撰擬。	因各計畫所涵蓋內容不盡相同，故以計畫主體的內容呈現之。
2.	第 19 至 20 頁內容未按充電起飛計畫介紹，請參考該計畫第 6 點及 33 點及其附件修正。	已修正，請參閱 P.19-20。
3.	附錄五專家學者及企業代表名單「因應貿易自由化勞工協助措施之檢討及個別勞工申請受損認定程序之研究」座談會專家學者名冊(建議),建議修正為實際參與名冊。(第 198 頁)	刪除附錄五專家學者及企業代表建議名單。實際參與名冊已呈現在 P.79-81。

身心障礙者及特定對象就業組 黃靜怡 聘用副研究員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	研究報告部分內容有誤植狀況，即標題為職務再設計，但內容所述非職務再設計內容，如第 115、132、133 頁等，請重新檢視及調整。	已修正，請參閱 P.115、132。

職能標準及技能檢定組 蔡孟棻 技正

項次	建議項目	報告內容說明

1.	有關技能檢定部分資料內容可再更新數據，如技能檢定目前已開發 216 職類，其中 71 職類具相關部會法規效用(第 30 頁)。另外，針對參加本署自辦、委託或補助辦理之勞工相關職業訓練後，持有受訓證明資料報名技術士技能檢定時，得給予一次相關費用補助部分，因目前氣銲職類已停辦，請予修正。	已修正，請參閱 P.30。
2.	第 30 頁末段至第 31 頁前段所述相關統計檢定數據係指整體檢定概況數據，抑或其數據統計範圍僅限於參加 106 年度「加強輔導型」及「可能受貿易自由化影響」產業之受訓之勞工，請予以註明。如需參考技能檢定相關數據，可至本署技能檢定中心網頁查詢。	數據統計範圍僅限於參加 106 年度「加強輔導型」及「可能受貿易自由化影響」產業之受訓之勞工。
3.	有關期末報告內提及「技能檢定補助計畫」名稱，因本署目前並無辦理上開計畫，且因應受貿易自由化衝擊產業勞工之技能檢定相關費用補助係依據「本部(改制前為行政院勞工委員會)100 年 5 月 20 日勞中一字第 1000100063 號公告」辦理，爰相關內容請調整。	已修正，請參閱 P.30。

勞動力發展創新中心 李桂香 聘用人員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	第 2 頁第 3 行，請修正為「……諮詢支持服務、提供創業技能及經營管理培訓」。	已修正，請參閱 P.2。
2.	第 2 頁第(二)第 8 行請增列「100 年 4 月 6 日訂定受貿易自由化影響勞工創業貸款利息補貼要點，提供創業貸款利息補貼等創業協助事項」。	已修正，請參閱 P.2。
3.	簡報第 20 頁提及「由勞保局資料驗證」，建議修正由本署所轄分署或就業中心至勞保閘門查詢即可。	已修正，請參閱 P.99。

綜合規劃組 蕭惠文 副組長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	本計畫課程依屬性內涵之不同共可區分為六大類，請再補充。(第 22 頁)	已修正，請參閱 P.22。
2.	第 23、24 頁應介紹因應貿易自由化在地訓練服務計畫內容而非各分署業務。	已修正，請參閱 P.24。
3	依本報告文章結構，深度訪談資料應往後移。	從深度訪談的結果，並參考國內外相關文獻，具體設計兩份問卷。故維持原來之架構。

綜合規劃組 黃雅鈴 科長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	充電起飛計畫提及相關就業指標，請補充說明指標來源及如何操作，以利理解內容。另請於參考書目補充此筆(勞發署，2017)文獻。(第 22 頁)	已修正，請參閱 P.22。
2.	在地訓練計畫第 24 頁提到績效，請補充績效起迄時間。	已修正，請參閱 P.25。
3	美國美國貿易調整協助計畫（下稱：TAA）的企業貿易調整協助計畫，流程分三階段，申請認證、回復計畫，及貿易調整計畫(第 39 頁)。第 46 頁企業措施成效數據中，提及 2014 年共有 105 家獲得認證、120 家獲得協助研擬 AP，919 家獲得經費執行計畫，相關數據請再確認。	已修正，請參閱 P.46。
4.	韓國文獻 (1)第 51 頁有勞工申請貿易調整支援的程序，主管機關是就業勞動部，程序圖是地方政府，請協助確認中央與地方之分工。另申請人為勞工代表，請補充勞工代表的定義。另第 69 頁各國比較表中韓國的申請對象有勞工，勞工代表，請確認勞工可否自行申請。 (2)第 53 頁有企業申請 TAA 的數量，請補充勞工申請之績效。	(1)已修正，請參閱 P.51。 (2)並未搜尋到相關文獻，此部份資料可能並未翻譯成英文。 (3)已修正，請參閱 P.53。

	(3)第 53 頁韓國文獻末段提及 TAA 倡議未能提供所需的必要援助，對企業改造產生些微影響，TAA 的內容類似支援中小企業的補救措施，這些問題和整體缺乏有效性，造成韓國的 TAA 未能作為一種補救措施。此段文意是否指成效不佳，為何績效不彰，請再陳述清楚，以作為我國借鏡。	
5.	歐盟 (1)歐盟實施概況之補助條件提及任一企業在個月內有 500 人失業或自營作業者經營活動停止，前者要 500 人，後者可能是 1 人，落差甚大，請再確認是任一企業或產業。(第 54 頁) (2)申請程序中，會員國符合補助條件的失業勞工是透過企業、工會、行業組織等單位提出申請，第 69 頁之申請對象卻為勞工，請再釐清。(第 55 頁)	(1)歐盟的申請對象以企業為主。 (2)修正為企業，P.70。
6.	日本文獻實施概況(第 58 頁)申請資格條件為在某企業任職工作至少有 6 個月以上，但在第 70 頁之申請條件為未滿 6 個月，請確認相關條件。	已修正，請參閱 P. 70、71。
7.	澳洲第 63、64 頁申請對象及案例都是公司，第 69 頁為勞工申請，請再釐清。	澳洲申請對象以企業為主。
8.	關於跨國比較表中台灣之措施名稱建議補列支援方案，才是目前	已修正，請參閱 P70-75。

	實際運作的內涵，即經經濟部等機關認定之產業所屬企業及勞工即可直接適用相關措施(申請條件)，目前台灣的申請對象限縮在個別勞工申請受損認定，受損勞工僅是適用措施之來源的一部分。	

綜合規劃組 劉公君 視察

項次	建議項目	報告內容說明
1.	請將第 16 頁外貿依存度「入口」與出口總值佔 GDP 的比例修正為「進口」與出口總值佔 GDP 的比例。	已修正，請參閱 P.16。
2.	第 84 頁職務再造部分，公司近兩年的申請補助，核可的都是「現場人員、勞力人員」，請再解釋清楚。	現場人員、勞力人員皆為企業代表於座談會所陳述的事實，意旨藍領階級的勞工。
3	「受損勞工認定申請表(草案)」(附錄九)應為附錄八。(第 153 頁)	已修正，請參閱 P.153。