

行政院及所屬各機關出國報告(出國類別:考察)

赴美考察工會辦理職業訓練模式 計畫

服務機關：勞動部勞動力發展署

姓名職稱：賴副署長樹立

魏科長姿琦

派赴國家：美國（奧勒岡州波特蘭市）

出國期間：103年8月3日至8月10日

報告日期：103年10月23日

摘要

本署自 102 年開始推動明師高徒訓練計畫，將民間師徒技藝傳承之做法予以制度化，初步實施尚有需調整修正之處。美國近年成立 The Office of Apprenticeship (OA) 學徒培訓組織，係針對傳統技能及新興產業，包括汽車技術、糕點師傅、木工、電工、醫療照護、資訊技術、地理資訊技術、先進製造以及海事等廣泛業別，藉由學徒訓練的擴大實施，滿足國家的技術人力需求，並實質提升受訓者薪資，對於人力培植頗具成效。美國學徒制主要是透過政府、工會、企業及勞工所建立之平台共同推動，其中，工會團體角色及其相關運作經驗，對於本署連結工會推動辦理訓練甚具參考價值。爰此，特規劃由本署賴副署長樹立率我國工會團體幹部赴美國考察，以做為未來推動師徒制等相關訓練措施之借鏡。

目次

壹、前言	4
貳、考察目的.....	5
參、美國學徒制相關作法.....	6
一、政府的功能.....	6
二、計畫說明.....	6
三、執行地點.....	6
四、計畫職類.....	6
五、訓練期程.....	7
六、學徒計畫的內容設計.....	7
七、參與計畫之學徒資格.....	7
八、參與執行者.....	8
九、申請程序.....	8
十、參與計畫之徒弟的薪資.....	8
十、參與計畫之優點.....	8
肆、參訪實錄.....	10
一、考察團成員.....	10
二、考察單位簡介.....	11
三、考察行程.....	13
四、參訪紀實.....	14
伍、考察心得與建議	28
一、考察心得.....	28
二、我國與美國工會辦理學徒制相關訓練之比較.....	29
三、政策建議.....	34
附錄一、照片紀實	38
附錄二、工會團員考察心得	42
一、中華民國模板業總工會.....	42
二、台南市木工業職業工會.....	52
三、台北市電氣裝置業職業工會.....	55
四、中華民國營造業總工會.....	57
五、台北市餐飲業職業工會.....	60

壹、前言

高學歷時代來臨，多數青年於學業完成後進入職場，卻經常面臨學用落差問題，因經驗缺乏、技能不足而導致就業狀況不甚理想，如何有效協助青年於離開校園後即時順利接軌職場，並穩定就業，一直是政府關注的議題。

師徒制是幫助青年職涯發展的策略之一，為協助待業青年具備更豐富多元之職涯適應能力，本署於 102 年 10 月起特推動明師高徒計畫，運用訓練自主化、彈性化、個別化及長期訓練機制等特色，將隱藏於民間之師徒教導學習管道予以制度化，並跳脫正規教育方式，透過嚴謹之適訓評估，引導青年釐定職涯發展興趣，提供客製化之訓練，由師徒間自主議定訓練內容，做為技術與經驗傳承之訓練管道，讓青年，親身體驗的學習，深化技術能力、工作訣竅及臨場經驗。

明師高徒計畫是一高度屬人性之計畫，強調個別化及彈性化。如何於公部門層層行政程序關卡的架構下，仍具有彈性且有效實益訓練，對於公部門而言實是相當大的挑戰，再者政府資源有限，在有限資源下如何將本制度順利擴散亦是重要。

綜上，基於政府架構及有限資源，如能將師徒制度完整制度化且順利與我國工會團體辦理職業訓練環節結合，將可提升師徒制辦理績效，且有效達到擴散效益。

貳、考察目的

經查美國近年成立 The Office of Apprenticeship (OA) 學徒培訓組織，係針對新興產業，包括醫療照護、資訊技術、地理資訊技術、先進製造以及海事等職業，藉由學徒訓練的擴大實施以滿足國家的技能需求，並實質提升受訓者收入。另美國國家學徒制之實施，多與美國工會結合，由工會與雇主或雇主團體簽訂團體協約，共同合作培訓雇主所需之技術勞工，受訓學員在實習單位提供勞務且能獲得報酬，另於適當時間至職訓中心上課，結訓後可在實習單位繼續工作，有些訓練方案也結合證照制度，結訓後發給相關技能證書。工會團體於其所扮演角色功能及其相關運作經驗，對於協助我國工會建立培訓制度及本署結合工會團體各項訓練之措施均有所助益。爰此，為汲取美國工會團體訓練運作經驗，協同我國工會代表一起赴美，當有助我國工會參與師徒制等訓練之精進，且可藉此提昇我國國際能見度並形構我國工會回國擴大辦理職業訓練之正面效益。

參、美國學徒制相關作法

一、政府的功能

- (一) 監督法規並維護學徒權益。
- (二) 確保學徒計畫之訓練品質。
- (三) 鼓勵事業單位參與，提供綜合就業和培訓相關訊息予參與的事業單位及各地就業和訓練單位。

二、計畫說明

自 1973 年起，學徒計畫為美國產業界提供了數以百萬計的專業人力，包含傳統產業及新興產業，如空調、發電機械、水管工、電腦程式編寫、環境分析師等，就業範圍甚為廣泛，其重點職類並因應各州當地產業需求而有不同。學徒計畫為求職者提供新技術的學習來滿足雇主對所需人才的要求，並為雙方帶來競爭優勢。

三、執行地點

註冊學徒訓練計畫全國辦公室設在華盛頓哥倫比亞特區，實施區域則遍及美國 50 個州和部分領土。

四、計畫職類

美國全境註冊學徒訓練計畫高達 1,000 多個職業，此一數字仍持續攀升中。其訓練職類包括傳統技能的職業，如汽車技術人員、糕點師傅、瓦磚工、木工、電工、鉗工、維修技師、作業工程師、油漆、屋頂工、鈹金工、鋼結構工人及工具和模具的製造商。然而，新興行業職業也積極參與此項計畫，例如電腦程式編寫、電腦維修、乳品技術專家、牙醫助理、電子技術員、環境分析師、消防員、園藝學家、保險理賠、實驗室技術員、光學技術員、廢水處理廠操作員、廚師等。

五、訓練期程

學徒訓練計畫的期程長短依職業別及計畫類型（如時間、能力基礎）而異，一般而言，訓練時間從1年到6年，但大多數是3至5年，以4年最為普遍。

六、學徒計畫的內容設計

（一）訓練時間

學徒計畫期間，每位學徒每年平均可有2,000小時的實際技能訓練（包含與職業相關的具體工作流程和個人獨立的工作流程），每年須回訓練中心接受145小時的訓練，且必須參加約144小時的學校課程，而在一般學年中，每週在學校上課3至4小時。此外，學徒於完成訓練計畫後，上課時數得換取社區學院副學士的學分。

（二）訓練技能要求

學徒計畫係強調習得可證明、可測驗、可衡量的技能證明，而不是以訓練時間長短為前提的工作體驗和在職學習措施。因此，本計畫雖須達到基本的訓練及學習時間之規定，但並非達到訓練時數及學習時數即得獲得認可。

（三）計畫特性

1. 係結合在職訓練與課堂教學的培訓方式，由工會、學徒及事業單位共同協定訓練內容及訓練期程。
2. 所達成的技術能力是可預測、可重複且可預先協定。
3. 需通過與職業有關的工作能力證明和考核，完訓後可取得全國認可的證書。
4. 訓練經費由雇主負擔，勞資雙方可透過協商設定基金帳戶共同提撥，以支付講師費、訓練費及訓練中心營運費用。

七、參與計畫之學徒資格

參與計畫的贊助者可對學徒資格提出一些基本的條件，例如：教育程度的要求，實際執行與工作有關的技能能力，年紀的證明等。各行業對學徒最低年齡要

求必須年滿 16 歲，一些較為危險的職業則須年滿 18 歲。此外，大多數學徒計畫要求申請者需具備高中文憑或同等學歷證書，有些職業則會指定特定科目，如代數、閱讀或相關工廠經驗。所有的申請者必須符合基本的資格要求才可參與計畫，基此，申請者或許會被要求通過測驗，面試，以及提出學歷及工作經驗等證明。

八、參與執行者

此計畫的贊助者（雇主，雇主協會和勞動管理組織），小從民營企業，大到全國雇主及工業協會等。迄今，有將近 29,000 個贊助商超過 250,000 雇主代表，包括 UPS、美國軍事學徒訓練計畫、Werner 企業、CVS 藥房和許多其他的企業。

九、申請程序

有意參加學徒制者提出申請後，依業別不同，等待時間可能從 2 週至 2 年不等。由學徒審查委員會經審查程序確保申請人符合基本資格後安排面試或考試。經遴選之申請人，將納入合格名單，雇主有需求時則按該候用名單填報申請表件申請學徒空缺進行培訓。

十、參與計畫之徒弟的薪資

雖按行業不同有所差異，學徒的平均起薪是師傅工資的 50%，倘其在職培訓和課程學習合格，雇主每半年會予以加薪 5%。因此，學徒收到的第一份薪水便能保證將隨著其培訓階段而增加。此外，如果學徒完成特定行業課堂教育和實際操作的職業訓練，便能獲得被全國性認可的認證組合，亦有助於其獲取最佳的薪資條件。完成學徒計畫後的平均每小時工資是 23.94 美元，年所得約 5 萬美元，與未參與過學徒計畫者相較，終其一生將高出 30 萬美元的薪資。

十、參與計畫之優點

- (一) 保證收入，且學徒受訓期間的工作保障與一般勞工相同，雇主裁員時亦應支給學徒資遣費，因此，雇主會盡力維持學徒的工作穩定性。
- (二) 提供實際工作技能的訓練。

- (三) 接受與工作相關的學科教育並得到學位的認可
- (四) 完成學徒訓練後，可順利接軌職場。
- (五) 當完成技能及知識的培訓並獲得證書後，可在美國境內的職場得到認可找尋工作。
- (六) 美國許多國內大型企業都有參與此項計畫。

肆、參訪實錄

一、考察團成員

單位 Organization	職稱 Title	姓名 Name	備註 Comments
勞動部勞動力發展署	副署長 Deputy Director General	賴樹立 Shu-Li Lai	團長 Head of Delegation
	科長 Section Chief	魏姿琦 Tzu-Chi Wei	
駐美國代表處 Taipei Economic and Cultural Representative Office in the U.S.	勞工秘書 Senior Officer (Labor Affairs)	黃耀滄 Yao-Tsang Huang	
高雄市餐飲職業工會附設職業訓練中心 Kaohsiung Vocational Training Center of Dining	副主任 Vice Director	谷世華 Shih-Hua Ku	
中華民國模板業總工會 National Federation of Chinese Architect Guide Template Workers Union	秘書長 General Secretary	柳春夏 Chun-Hsia Liu	
台北市水管裝置業職業工會 Taipei Water Pipe Equipment Labour Association	常務理事 Executive Council Member	蔡欣岳 Hsin-Yueh Tsai	
中華民國營造業總工會 National Federation of Chinese Construction Workers' Union	理事長 President	王英吉 Ying-Chi Wang	
台南市木工業職業工會 Tainan Carpenter Union	理事 Council Member	黃明華 Ming-Hua Huang	
台北市餐飲業職業工會 Taipei Food and Beverage Labor Union	總幹事 General Secretary	呂美惠 Mei-Hui Lu	
嘉義市餐飲業職業工會附設職業訓練中 心 Chiayi Vocational Training Center of Dining	組長 Director	黃盈嘉 Ying-Jia Huang	
台北市電氣裝置業職業工會 Taipei Electric Workers Union	監事 Member of Board of Supervisors	古富勇 Fu-Yong Ku	

單位 Organization	職稱 Title	姓名 Name	備註 Comments
宜蘭縣木工業職業工會 Yilan Carpenters Union	理事長 President	林榮一 Zong-Yi Lin	

二、考察單位簡介

單位名稱	簡介
奧勒岡州勞工廳 (Bureau of Labor Industries, BOLI)	奧勒岡州勞工行政單位，其任務為保護就業權利、促進就業機會、居住平等、禁止歧視；其職責為保護勞動者、公民工作權益，及反歧視法律的執行、鼓勵和強制遵守工資、工時等相關法律、教育雇主了解並遵守雙方工資和工時和公民權利的法律及推動學徒計畫。現任廳長：Brad Avakian。
學徒及訓練局 (BOLI-Apprenticeship and Training Division)	推廣學徒計畫，制定關標準及規範，與企業，勞工，政府和教育機構合作，提高學徒的職業培訓和就業機會。
美國勞工聯盟奧勒岡州總工會 (AFL-CIO Oregon)	俄勒岡 AFL-CIO 是工會在俄勒岡州的聯盟，為 51 個國家級聯合會負責協調下屬工會中工作之一。俄勒岡 AFL-CIO 從事協助工會組織，政治教育活動，推動立法，建立勞動社區合作，教育和培訓。所涉領域包括：創造可在家工作的工作、工人權利、經濟發展、社會參與、維權培訓和勞動教育。
美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 職業訓練中心 (Tongue Point Job Corps Center)	為美國勞工部所屬辦理教育及職業技術培訓課程單位，主要協助 16 歲至 24 歲之青少年通過職業訓練和學術訓練，獲得就業和獨立的技能，以促進就業並實質改善他們的生活。
國際電機工人工會 (International Brotherhood of Electrical Workers)	所屬會員達 75 萬人，係電氣相關職業勞工所組成之工會，範圍擴及美國、加拿大等國家，所涉領域包含公用事業、建築、電信、鐵路製造等

單位名稱	簡介
國際鋼板工人工會 (Sheet Metal Workers International Association)	其會員遍佈美國、加拿大和波多黎各，逾 150,000 名，應用於建築，製造，服務，鐵路和造船等行業。
西北太平洋木工訓練中心 (Willamette Carpenter Training Center, Pacific Northwest Carpenters Institute, PNCI)	提供許多建築行業之學徒和工人技能發展培訓，包含木工、打樁機工人、裝潢內部/外部專家、會長場展覽裝潢工人等訓練項目。
國際鍋爐製作、船舶製造、鐵匠、與鍛造工會 (International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers)	鍋爐的國際團體，鐵船建設者，鐵匠，鍛工和助手，AFL-CIO (IBB)，通常簡稱為鍋爐的聯盟，代表工人在美國和加拿大在建築，維修，保養，生產製造，專業應急醫療服務，以及相關行業。
國際機械師及航太工人工會 (International Association of Machinists and Aerospace Workers, IAM)	其聚集航空運輸及其製造產業之從業者，包括飛機、汽車配件、航空電子輕型和重型機械等，其北美成員約 600,000 人。

三、考察行程

103 年 8 月 03 日(星期日)			
時間	行 程	地點	備註
21:16	抵達波特蘭國際機場(Portland International Airport)	PDX	Alaska Airlines 567L
103 年 8 月 04 日(星期一)			
時間	行 程	地點	備註
09:00-11:30	拜會奧勒岡州勞工廳(Bureau of Labor Industries, BOLI)暨 BOLI 學徒暨訓練局(BOLI-Apprenticeship and Training Division)	800 NE Oregon St., Suite 1045, Portland 97232 (971) 673-0761	
14:00-15:00	拜會國際電機工人工會第 48 分會(International Brotherhood of Electrical Workers Local 48, IBEW Local 48)	15937 NE Airport Way, Portland, Oregon 97230 (503) 256-4848	
15:00-16:00	參訪 NECA-IBEW 波特蘭職業訓練中心(NECA-IBEW Electrical Training Center)	16021 NE Airport Way Portland, Oregon 97230 (503) 262-9991	
102 年 8 月 05 日(星期二)			
時間	行 程	地點	備註
09:00-11:30	拜會暨參訪西北太平洋木工學院 Willamette 木工訓練中心(Willamette Carpenter Training Center, Pacific Northwest Carpenters Institute, PNCI)	4222 NE 158th Ave, Portland, OR 97230 (503) 287-3708	
14:00-16:00	參訪波特蘭就業服務中心(Portland WorkSource Center)	19421 SE Stark St., Portland, OR 97233 (503) 669-7112	
103 年 8 月 06 日(星期三)			
時間	行 程	地點	備註
10:00-12:00	拜會美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 職業訓練中心 (Tongue Point Job Corps Center) 合作單位 Management and Training Corporation 及 Inland boatmen's Union 等	37573 Old Highway 30, Astoria, OR 97103 (503) 325-2131	
13:00-14:00	參訪 Tongue Point 職業訓練中心相關設施及訓練情況	37573 Old Highway 30, Astoria, OR 97103 (503) 325-2131	
103 年 8 月 07 日(星期四)			

10:00-12:00	拜會美國勞工聯盟奧勒岡州總工會 (AFL-CIO Oregon)	3645 SE 32nd Ave, Portland, OR 92102 (503)232-1195 ext.318	
14:00-15:00	拜會國際鋼板工人工會第 16 分會(Sheet Metal Workers International Association Local 16, SMW Local 16)	2379 NE 178th Ave Portland OR 97230 (503) 257-1023	
15:00-16:00	參訪波特蘭鋼板工人職業訓練中心(Sheet Metal Institute)	2379 NE 178th Ave Portland OR 97230 (503) 257-1022	
103 年 8 月 08 日(星期五)			
時間	行 程	地點	備註
09:30-10:30	拜會國際機械師及航太工人工會 (International Association of Machinists and Aerospace Workers, IAM) Local W24 工會	6936 N. Fathom, Portland, Oregon 97217	
10:30-11:30	參觀波特蘭「西星(Western Star)」卡車製造工廠生產線暨勞工工作情形	6936 N. Fathom, Portland, Oregon 97217	
14:00-16:30	工作會議暨整理考察資料		
103 年 8 月 9 日(星期六)			
時間	行 程	地點	備註
11:00	波特蘭國際機場(Portland International Airport)搭機返國	PDX	Alaska Airlines 564Q

四、參訪紀實

(一)奧勒岡州勞工廳(Bureau of Labor Industries, BOLI)學徒暨訓練局 (BOLI-Apprenticeship and Training Division)

時間：2014 年 8 月 4 日(星期一)

地點：800 NE Oregon St., Suite 1045, Portland 97232

會晤對象：勞工廳長 Brad Avakian、勞工廳副廳長 Christine Hammond、學徒暨訓練局局長 Stephen Simms

考察重點：

Avakian 廳長首先代表 BOLI 歡迎訪團到訪，並於致詞時表示渠曾於 2010 年

參與本處籌組之勞工行政首長訪華團訪問我國，對於訪華期間所見我國勞工與經濟建設的良好印象極為深刻，也到訪金門參觀酒廠、刀廠，且高雄市與波特蘭市為姐妹市，故盼本次訪團在美期間亦能與相關單位充分交流，維繫雙方良好關係。其後由 Simms 局長簡報說明 Oregon 職業訓練制度與學徒制度與辦理情形，以及勞工行政部門於學徒制度中之制度設計與監督者的角色，雙方於簡報結束後就相關議題充分交換意見。

BOLI 以學徒訓練、工資、工時、勞動人權保障為重點任務

BOLI 是 Oregon 研擬及推動勞工政策的最高決策機關，其施政任務旨在透過政府、勞工、企業和教育機構的夥伴關係發展，保護州內勞工的平等權，避免歧視待遇，以保障工資、工時和雇用條件，提高勞工工作滿意度，達到工作與家庭平衡的生活。BOLI 下設 3 局，包括人權保障局、工資工時局、學徒及訓練局，主要業務包括職業訓練、就業服務、保障勞工權益及維護人權等。BOLI 是獨立機關，廳長係民選產生，每四年改選一次，為 Oregon 最高勞工首長，勞工廳雖轄屬於州政府，但可獨立運作，在配合州政府整體政策之下，仍具相當程度的施政彈性。

BOLI 工資工時局的任務旨在保障勞工的工資條件及工時，舉例而言，營建業的工資核給基準即高於基本工資，Oregon 建築工人的最低基本薪資為每小時美金 9 元 1 分，係全美國第二高，即是協商爭取的成果，目前仍持續協商再予調高中。另，關於工資工時案件調查方面 1 年約有 2,500 件，諮詢電話逾 6 萬通，BOLI 設置專屬部門處理就業歧視調查案件，每年約 2,000~3,000 件的案量。除就業歧視外，BOLI 在許多與勞工就業相關的領域亦設有申訴委員會、專職調查人員，申訴管道包含勞工自行提出、透過工會代為申訴、BOLI 依職權主動調查。該委員會係獨立於司法系統之外的起訴制度，且判決結果對勞資雙方皆具有約束力，過去 5 年已協助勞工爭取積欠薪資約 2,000 萬美元。

此外，BOLI 積極推動雇主合作業務，促進雇主瞭解 Oregon 相關法律規定或規範，每年有 2 萬~3 萬通雇主諮詢電話。此外，A 廳長也提到目前該州採病假無

薪制，BOLI 有意參考我國制度規定推動帶薪病假。

美國青年就業現況及學徒制度措施

美國目前在推行職訓上之困難和台灣非常相似，大部分學生都選擇就讀大學，不願意參加技能訓練，20 年前的美國，學生在 13、14 歲即有機會接觸職業教育，學校也會安排技術訓練課程。但近 20 年來，普遍重視學歷，職業學校少之又少。此外，工會從業人員年齡有老化現象，因此，電機工人工會已 15 歲至 16 歲學生為訓練主體，希望能解決從業人員年齡上升之問題。

BOLI 約 2 年多前開始與學校協商，希望將就業及職業觀念重新導入學校教育，以協助青年職涯發展。過去 2 年，有 200 餘所學校已將相關知能納入課程設計。未來，BOLI 將持續推廣此概念，引導學校教育除了傳授知識外，也要給予學生生存技能，以及藝術、音樂等涵養，以提升州民勞工素質。另一方面，也透過技術人才之養成，將製造業留在 Oregon。BOLI 推估，未來有 45%的工作只需要 2 年的技能訓練即可從業。

Oregon 的面積是美國第 8 大州，人口約 400 萬人，在美國排名第 35，卻非常重視推動學徒方案，其執行規模居全國第 9 大，目前有 119 種職業是透過學徒制培訓從業人員。學徒方案係由公部門、工會及雇主共同推動，透過協商設定標準與規範，三方共同遵守。參加方案的學徒由雇主給付薪水，由指導人員帶領學徒邊做邊學，受訓期間薪資為師父的一半，逐年上調，訓練期為 1~6 年，但一般大約 3~5 年以上。學徒每年需回職訓中心接受 145 小時訓練，結訓後可獲得合格證書，其效力是全國所認可。

自 2009 年 9 月迄今，Oregon 已經有 6,946 位學徒註冊，超過 5.3%的學徒是女性，且有 13.9%的學徒是少數族群。目前在學中的學徒約 6,000 多人，其規模會受景氣因素影響，景氣好時參加人數會增加，景氣差時參加人數則會減少。學徒平均年齡 28 歲，BOLI 表示，學徒應該在 20 歲至 21 歲進入學徒方案為優。目前，BOLI 正與教育廳協商將職業教育導入高中課程，讓年輕人及早接觸技職教育，並向學校教師教育技職概念，激勵雇主投入基金及方案，以訓練所需人才。

此外，BOLI 透過網路科技行銷，讓更多的學生知道學徒方案，提高參與率。美國學徒制的離訓率為 49%，離訓時間多集中於受訓前半年，主要原因為對訓練內容不清楚，而 BOLI 認為這是青年職涯探索的正常現象，係屬學徒個人決定，並非本方案制度上的問題。參與者除學徒關係，也營造像家庭一樣的氛圍，關懷學徒生活，舉辦技能競賽，使雙方關係更為緊密。

綜上，BOLI 推動學徒制主要扮演監督、鼓勵雇主參與、執行工資工時等法律規定，工會則擔負遊說雇主、促成勞資雙方協商並簽訂團體協約，使學徒制成為美國養成技術人力的主重要措施。

(二)國際電機工人工會第 48 分會(International Brotherhood of Electrical Workers Local 48, IBEW Local 48) (AIT/W) 暨參訪 NECA-IBEW 波特蘭職業訓練中心

時間：2014 年 8 月 4 日(星期一)

地點：16021 NE Airport Way, Portland, Oregon 97230

會晤對象：理事長 Gary Young、職訓中心主任 Robin Rabihoff、資方代表 Mike Bridges、學徒方案主任 Dave Johnston

考察重點：

首先由 R 主任指派專人導覽職訓中心軟硬體設施，職訓中心的訓練師係自會員中甄選，為確保訓練師素質，中心會薦送訓練師至外部單位受訓。目前有數百名學生於該中心參與學徒訓練制度，學生受訓期間約 5 年，每週有一天在職訓中心上課，在職訓中心的訓練費用由雇主負擔。參訓學生起薪為合格電機工人之一半，並可於受訓期間視訓練進度往上調整，結訓後學生由工會協助繼續就業，約 90%留任原事業單位，並享有健康保險、退休金等福利。IBEW 總會所屬會員達 75 萬人，工會除透過團體協約協助會員取得良好勞動條件及福利，同時協助解決勞資雙方爭議，會員相當支持工會運作與發展，亦同意繳納高額會費。工會多次強調終身學習的重要，除了辦理學徒訓練，也同時辦理不同領域的在職專業訓

練，協助在職勞工能精進技術。由該中心之辦理成果可知電機工人勞資雙方已建立良好互信基礎與合作關係，惟工會表示仍有部分雇主對簽訂團體協約仍有疑義，故如何加強勞資雙方合作，共同解決勞資雙方問題，為未來推動工會發展之重要工作。另美國大學教育費用高昂，工會亦可藉由提供此免費且實用之技能訓練課程，吸引高中畢業之青年人參與訓練並加入工會，投入相關產業工作，工會亦積極要求雇主提供較佳之勞動條件，降低技術勞工流動率，維持企業之穩定。

(三)西北太平洋木工學院 Willamette 木工訓練中心 (Willamette Carpenter Training Center, Pacific Northwest Carpenters Institute, PNCI)

時間：2014 年 8 月 5 日(星期二)

地點：4222 NE 158th Ave, Portland, OR 97230

會晤對象：訓練中心副主任 Bob Calwhite、學徒方案主任 John J. Schraner、公關處處長 Ben Basom

考察重點：

中心副主任 Bob Calwhite 親自率相關工作人員於中心辦公大樓大廳迎接訪團，隨後由學徒方案主任 John J. Schraner 進行簡報，向訪團說明奧勒岡州木工工會概況及 PNCI、Willamette 木工訓練中心運作情形。該工會理事長由 6 州選出，目前有 13 個基層工會，每一個基層工會選出理事成立聯合會參與會務，理事長由各基層代表直選，每一任期 4 年，得連選連任，並無上限。工會涉及的勞工事務為訓練基金、健保基金、勞退基金，加強對會員及雇主之服務，以擴大工會規模。

該中心訓練領域除一般室內裝潢、家俱製作等工藝技術外，亦針對工程用木工(例如橋樑工程)及特殊房舍(例如醫療建築)提供專業訓練，訓練內容較我國傳統木工職業工會會員工藝範圍更為廣闊，相當值得我國工會參考。其會員從業範圍甚廣，舉凡造橋、吊車、吊橋、外牆塗抹、鷹架、輕隔間等 21 項訓練內容，訓練經費為勞資共同基金，設有基金管理員規劃訓練基金運用，學徒訓練內容亦

由勞資雙方議定，由工會執行訓練工作。中心訓練師資除聘請專業技術人員擔任外，同時洽請經驗豐富之已退休工會會員擔任訓練人員，傳承實務工作經驗，訓練課程極受當地勞工歡迎，每期課程報名後補人員(Waiting List)高達數百名，合格結訓者可由工會協助就業，雇主與工會共同辦理就業媒合與面試工作。

學徒在中心訓練時數為 640 小時，且需至事業單位接受 750 小時的分階段工作訓練，轉換雇主時其訓練時數得以累計。學徒訓練課程由 JATC 聯合委員會規畫，該委員會係由工會、資方各三人組成，針對 4 年訓練期間的訓練課程進行設計，不同工種、不同階段皆有不同的要求，訂有固定的標準，提供有意參訓的青年了解。值得一提的是，學院內置有雇主端的管理人員，協助工會掌握產業最新需求及技術，二者之間具相當的信任基礎，關係密切。學徒起薪亦為師傅薪水的一半，依標準要求逐漸調整，薪資透過團體協約制定標準，受訓學徒需先加入工會，並繳交訓練基金、健保基金及退休基金，目前訓後就業比例為 60%。

PNCI 亦面臨組織率下降的挑戰，工會主要透過會員服務、公關交流、招募新的雇主及整合雇主的需求、安排雇主的管理人員到學校宣導、招募弱勢勞工及女性勞工、積極行銷及運用媒體廣告等做法提高會員數。

(四)波特蘭就業服務中心(Portland WorkSource Center)

時間：2014 年 8 月 5 日(星期二)

地點：19421 SE Stark St., Portland, OR 97233

會晤對象：中心主任 Robert Brown

考察重點：

中心主任 Robert Brown 親自於中心一樓服務櫃檯迎接訪團，隨即帶領訪團逐一參觀中心設施與提供勞工相關服務之情形，該中心設有報到區、一對一諮商區、線上資訊區及訓練教室等設施，亦為 One Stop 模式之就業服務中心。該中心經費由聯邦政府支應，隸屬於州政府勞工廳管理，大約服務 5 萬人勞工。波特蘭目前設有 5 個就服中心，主要任務包含開辦訓練課程、職涯諮詢、教導求職者如何

寫履歷、職場倫理、媒體工具、語言等基本技能、面試技巧等，其所建立的勞工廳州立就服中心建立人才庫範疇以 Oregon 為主，如有其他州州民有需求，也會提供服務。

Oregon 實施奧勒岡國家職能證書 (NCRC)，此為認可勞工具備基本競爭力及合乎雇主要求技能證明書，只要幾個簡單步驟就能取得證書。

甲、詢問奧勒岡就業中心如何取得國家職能證書。

乙、討論你適合那種檢定及是否須再加強那些技能。

丙、接受檢定。

民眾收到證書即可更新履歷表加入國家職能證書，同時雇主可從 www.nationalcareerreadiness.org 確認勞工的個人證書號碼。Oregon 鼓勵民眾取得增進合格技能及更具競爭力的證書，國家職能證書如同所有證書跟文憑，代表：

1. 未來的投資：當取得證書表示有意願及有能力進入職場。
2. 有資格就業的確認：國家職能證書在民眾申請工作時，如同其他重要成績單可納入履歷表。

目前，有 88% 企業肯定證書可增加雇用的成效，83% 企業用國家職能證書報告去契合其組織目標，72% 企業認為國家職能認證系統幫他們與其他企業做區隔，67% 企業認為國家職能認證系統降低組織員工流動率。國家職能證書具有以下優點：

1. 建立有公信力的技能水準。
3. 雇主在實務聘用員工時，更具競爭優勢。
4. 全國公認的證書。
5. 向雇主顯示個人努力取得有價值技能的努力。
6. 免費取得證書。

國家職能證書可證明個人的技能可勝任職場大多數工作所需的三個領域能力，茲就其領域能力及證書等級說明如下：

1. 運用數學：有能力在相關領域運用數學推理、評論性想法及解決問題。

2. 讀訊息：有能力讀取文件去做好工作，包括信件、說明書、符號、告示、辦法及規定。
3. 搜取資訊：有能力從圖表、曲線圖和數據表格取得所需的資訊

證書別	分數	顯示勝任工作能力的程度	舉例之相關性職業
鉑金證書	Level 6	99%	會計師 產品技術文件工程師 銷售經理 註冊醫護經理 電梯安裝與維修業者
金質證書	Level 5	93%	學校輔導員 藥劑技術員 半導體製程工程師 商業執行長 電工
銀質證書	Level 4	67%	行政經理 主廚 醫療助理 工程技術員 機械師
銅質證書	Level 3	16%	汽車車身修理技師 獸醫助理 清潔衛生主管 石膏板安裝員 藥房助理

整體而言，美國與我國在公部門就業服務方面並無太大差異，服務內容包括求職求才、就業諮詢及職涯輔導，並依不同對象及政策目的提出相關促進就業方案，但與我國就業服務體系相較，我國在地方的服務據點更為綿密，於各縣市設有就業中心，服務觸角更深入各鄉鎮就業服務平台，甚至提供主動、彈性之走動式服務。此外，在我國實施之一案到底服務流程後，更能兼顧服務過程的多元性及服務深度，提高民眾滿意度。

(五)美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 職業訓練中心 (Tongue Point Job Corps Center)

時間：2014 年 8 月 6 日(星期三)

地點：37573 Old Highway 30, Astoria, OR 97103

會晤對象：Tongue Point 職業訓練中心主任 Shillinger Kim、公關主任 Tita Montero、
聯絡官員 Ryder, Les

考察重點：

8 月 6 日上午安排參訪美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 職業訓練中心 (Tongue Point Job Corps Center)，該中心主任 Shillinger Kim、公關主任 Tita Montero、聯絡官員 Ryder Les 及各部門主管於中心大門接待室迎接訪團，並熱情貼心地以中文字「歡迎光臨」迎接訪團。K 主任首先就該中心職業訓練課程與內容、職業訓練機構運作情形及學員生活管理、受訓學員招收對象及就業情形等相關議題進行簡報，隨後實地參觀中心硬體設施及教學情形。該中心當日安排訪團於中心餐廳享用訓練師及學員親自烹調的午餐並由學員提供餐桌服務，實際見證訓練成果。訪團參訪期間，當地新聞媒體 The Daily Astorian 特別派員採訪，分別訪問賴副署長及中華民國營造業總工會理事長王英吉，報導內容亦可參閱該媒體網站 (http://www.dailyastorian.com/Local_News/20140807/taiwanese-delegates-examine-job-corps#.U-p0T7cg8dU)，本項報導對於推動台美勞工事務外交亦有所助益。

Tongue Point 職業訓練中心係美國勞工部(US Department of Labor, USDOL)所轄訓練機構，透過招標方式委由私人單位經營，提供當地和非當地經審查通過之 18 歲至 25 歲青年基本職業技能(Essential Career Skills)訓練，協助學員獲得職場所需基本技能。該中心訓練模式與學徒制不同，係屬學徒制前置階段的基礎訓練，參加過此項訓練者可獲得優先錄訓學徒制的機會，在美國有 125 個類此職業訓練中心。該中心曾為海軍軍事基地，後因沒有軍事用途而由政府移撥作訓練中心迄今已有 40 年。該中心所提供之職業技能領域訓練課程(Career Training)包括木工(Carpentry)、水泥砌體(Cement Masonry)、電腦維修技術員(Computer Service

Technician)、廚藝(Culinary Arts)、牙醫助理(Dental Assistant)、電工(Electrician)、設施維護(Facilities Maintenance)、玻璃(Glazing)、家庭健康助理(Home Health Aide)、園藝技術員(Landscape Technician)、醫療助理(Medical Assistant)、辦公室技術(Office Technology)、油漆(Painting)、航海技術(Seamanship)及焊接(Welding)等，訓練期間為 6~12 個月不等。新進學員將進行為期 4 週的基礎訓練，而後始選擇職類參訓。訓練期間由中心提供訓練津貼及免費住宿與膳食，並可同時參加高中同等學歷(General Educational Development, GED)測驗課程。學員經過 2 年訓練後即可取得高中學歷，中心並與社區大學合作，會依學員意願安排至社區大學就讀，中途退訓不需要繳交訓練費用。其中木工、電工、油漆、航海技術等職類之訓練，係由該中心與相關工會合作辦訓，可作為工會學徒訓練方案的預備訓練，學生結訓後可優先申請參加工會學徒訓練方案，約有 30%的學員結訓後會進入工會繼續進階訓練，對於推動年輕人參與工會相當有助益。

中心受訓學員平均年齡約 16 歲，多數來自弱勢家庭，目前參訓人數為約 450 人，由中心提供膳宿、健保、牙保，設有保健中心提供基礎醫療服務。

(六)美國勞工聯盟奧勒岡州總工會(AFL-CIO Oregon)

時間：2014 年 8 月 7 日(星期四)

地點：3645 SE 32nd Ave, Portland, OR 97102

會晤對象：AFL-CIO Oregon 理事長 Tom Chamberlain、法務處長 Elana Pirtle-guiney、IAM Local 24 理事長 Jerald Chip Elliott、聯邦參議員 Jeff Merkley 助理 Edward D. Hall、Ironworkers Local 29 理事長 Kevin Jensen、AFSCME 副理事長 Ken Allen

考察重點：

理事長 Tom Chamberlain 表示對我國工會領袖訪問波特蘭一事極為重視，以舉辦座談會的方式與訪團進行交流，特別邀請當地教師工會、鋼鐵工人工會、鋼板工人工會、服務業僱員工會、州郡市政府僱員工會、聯邦參議員 Jeff Merkley

助理 Edward D. Hall 及總工會相關主管共同參與，針對雙方勞工運動之發展與挑戰交換意見。工會目前有領導人高齡化之趨勢，因此，AFL-CIO 投注相當資源培養年輕的幹部。與會者對於工會組織率下降、新世代對於工會參與意願不高、加強與工會以外之團體合作、強化招募會員工作等均充分表達看法，兩國工會發展過程亦有類似之處，未來實有持續加強互動與合作之空間。

AFL-CIO 現有會員 100 萬人，非全職工作者約 200 萬人，合計 300 萬人。主要服務宗旨為會員爭取權益及為會員爭取福利。AFL-CIO 目前亦和我國依樣遭遇組織會員流失的窘境，1970 年，Oregon 的工會組織率為 35%，目前降至 15%，尚列全美國前十大，但其中 70%是公部門工會，私部門僅占 9%。為了增加會員人數，一直在思考營運策略，例如政黨捐獻，2010 年最高法院判決工會政治獻金應有所限制，因此，AFL-CIO 對政策的影響力稍有削減，但 AFL-CIO 仍積極與州議員建立良好關係，藉此提供政策建議。

公部門參加工會的比例愈來愈高，對選舉的影響力漸增，其所支持的候選人往往都會當選。對於公部門工會而言，協助所支持的候選人勝選與協商之重要程度相當，甚至在支持候選人競選的過程即已展開協商。公部門工會包含公務員、消防員、醫生，工會會分別與州政府、市政府協商，先透過和平的抗議與市長或是議員當面溝通，協調未果才會進入罷工階段。

AFL-CIO 成功原因在於組織能力，以合作的角度與外界協商，強化社區連結，與社區建立關係，提高凝聚力與社區溝通，進而獲致共識。針對特定的議題尋求與特定團體例如學生或勞工團體合作，並長期經營。不可諱言地，AFL-CIO 與部分團體的初始關係並不好，此時，AFL-CIO 的社區管理師即須了解問題，擔任溝通的橋樑，改善彼此的領導人之間的關係，促進協議及建立多元的聯繫管道。為了解不同團體的思維與做法，AFL-CIO 會與社區團體(非工會團體)針對特定議題(例如會員工資工時條件)和非營利組織互相交流拜訪，共同向政府及雇主爭取較優惠的條件。

AFL-CIO 強調重視基層工會進而推展到全國性，加強提升年經人參與工會的

比例，強化與社區合作，進而鞏固工會協商實力。有關招募新會員之具體做法，透過一對一拜訪工廠、家庭，促進其了解工會的功能，並研究特定區域的勞工需求，例如對於餐飲服務較低技能的工作者，即需要協助提升工資，當勞工工作條件獲得改善，也會提高渠加入工會的意願。為加強學生及年輕人參與工會，則結合 35 歲以下的年輕會員成立委員會進行政策建言，使年輕人感受到影響力，甚至透過年輕會員擴大影響其週邊的年輕友人。綜上而言，AFL-CIO 扮演改善社會和年輕人未來的角色，未來將投注更多資源經營小型工會及私部門工會，以整體提升總工會組織績效。

(七)國際鋼板工人工會第 16 分會(Sheet Metal Workers International Association Local 16, SMW Local 16) 暨參訪波特蘭鋼板工人職業訓練中心(Sheet Metal Institute)

時間：2014 年 8 月 7 日(星期四)

地點：3645 SE 32nd Ave, Portland, OR 92102

會晤對象：SMW Local 16 理事長 John Candioto、組織處處長 Vanessa Steward、工會代表 Russ Benton、學徒訓練方案主任 Kevin Roth

考察重點：

SMW Local 16 工會成立已有 124 年歷史，1970 年是全盛時期，而後因為諸多罷工及抗議事件，嚴重損害工會形象，為求良性發展，目前工會係以「合作」與「夥伴關係」取代「罷工」及「抗爭」。SMW Local 16 工會與 Sheet Metal Institute 位於同棟建築，訪團首先與理事長 John Candioto 及相關主管進行座談，交換雙方勞資關係制度及工會運作現況，C 理事長對我國工會發展現況及所遭遇之困境與挑戰，均表感同深受。SMW 係透過與工程承攬廠商之團體協商，要求簽訂「工會工廠(Union Shop)」條款，由資方投入相關訓練經費並由工會經營管理，提供訓練費用與津貼，培訓相關廠商及產業所需之專業鋼板技術及水電工程技術工人，所有訓練以免費為原則，針對工會會員提供訓練與就業服務。該中心訓練設施包

括多種鋼板技術訓練設備、水電工程技術訓練設備、學科訓練教室、學員諮詢中心及會議室等。訓練中心建築符合「綠色建築(Green building)」規範，中心之空間運用效率、水資源運用效率、能源運用效率、室內環境品質等均透過相關訓練設備運作與維護，展現訓練中心建築與學員訓練成果之良好結合。

本職訓中心的學徒制為 5 年制，學徒必須在職訓中心接受 800 小時訓練，並制事業單位與師傅一起工作 8,000 小時，參訓時尚不需參加工會，但結訓後則需城成為會員，工會才會提供就業輔導。目前有 150 個學徒制學員，訓練經費由工會透過團體協約，訓練經費由雇主、學員薪資及工會會費共同支應，已雇主支應大部分費用，每 3 年及進行一次團體協約協商。學員參訓時須簽定契約，中途退訓須賠償訓練經費。參訓期間依協約進行職場輪調，結訓後約 75% 受僱於營建相關行業。

SMW 藉由各種管道宣導及推廣學徒制，例如與學校合作導入職業訓練課程，舉辦職涯博覽會，和大學合作進行宣導等，並開放學生到 SMW 體驗以了解工作內容及薪資待遇，此外，工會建有人才庫提供求職求才服務。會員失業時，仍得依團體協約享有健保等相關保障，會員健保保費目前 85% 由工會支付，另 15% 由會員自行負擔。

(八)國際機械師及航太工人工會(International Association of Machinists and Aerospace Workers, IAM) Local W24 工會暨參觀波特蘭「西星(Western Star)」卡車製造工廠生產線暨勞工工作情形

時間：2014 年 8 月 8 日(星期五)

地點：6936 N. Fathom, Portland, Oregon 97217

會晤對象：組織處處長 Joe Kear 及其他工會幹部

考察重點：

訪團首先參觀生產線勞工工作情形，實地瞭解廠內生產規劃及勞工安全衛生設施，後由雙方透過座談交換勞資關係制度與現況等相關意見。該廠勞資關係目

前尚為良好，資方亦陪同該廠工會代表與訪團會面，工會雖於 1997 年及 2013 年因集體協商破裂而進行罷工，惟經多次協商後勞資雙方已在大多數議題取得共識，工會亦可隨時就廠內可改進事項向資方提出建議與改善方案。

西星卡車公司主要產品為大型商用及工程用卡車，產品行銷美國、澳州、紐西蘭、南非及全球各地。該廠員工約 800 人以上，分別由 IAM、國際駕駛員工會(International Brotherhood of Teamsters, IBT)、國際服務業僱員工會(Service Employees International Union, SEIU)及國際油漆工人工會(International Union of Painters and Allied Trades, IUPAT)等 4 個不同工會代表，雇主針對不同議題與各工會同時協商，並分別與各工會訂定團體協約，廠區 4 大工會能夠充分合作，共同制訂策略與雇主協商，可作為我國工會進行集體協商之良好範例。

伍、考察心得與建議

一、考察心得

此次考察過程，著重在美國公部門推動學徒制的政策脈絡與規劃，以及民間工會的實際辦訓規劃及流程等措施，歸納有以下觀察：

(一)以政府積極引導的方式推動學徒制

有關青年就業議題，美國也同樣面臨高學歷需求、技職教育斷層、學用落差、青年職涯目標未定等問題，如何協助青年順利與就業職場接軌亦為美國施政重點。此次考察，充分感受到美國政府與產業界對於學徒制的發展與提升不僅方向一致，且在制度的有效引導下促成產官學三方通力合作，共同打造職業技術人才培訓的完整體系。

(二)以市場導向形構學徒制訓練的產業鏈

美國學徒制雖係以政府主導的學徒方案架構為框架，結合學校、工會、事業單位資源共同推動，但工會在其中扮演相當關鍵的角色。美國工會發展成熟，具協商能力，設有職訓中心，能主動掌握雇主人力需求及對人才專業的要求，對雇主而言，工會能即時有效協助培訓事業符合業界專業的人力，因此，雇主願意挹注資金提供工會訓練設備及師資，對學徒而言，工會提供的訓練場域及後續就業推介機制已完整提供其進入職場的上下游服務，故而爭相註冊為學徒。在供需端充分整合之下，屬於美國學徒制的訓練產業儼然形成，因此即便抽離政府角色，該制度也能已依市場供需法則自然運作。

(三)以開放角度，提供青年職涯探索機會

美國政府對於學徒方案高達 49% 的離訓率視之平常，認為這是青年職涯探索的必經階段，而非歸咎於制度瑕疵，政府這樣的施政態度，真正接納青年面對職涯目標釐定時之求新求變的特質，更能有效規畫貼近青年實際需求的就業訓練政策。反觀我國青年就業政策，經常得面臨各界對於結訓率、訓後就業率、就業穩定、訓後就業薪資等各式各樣數據的放大檢視，甚而抨擊政府施政不力、政策

不周或罔顧青年權益，倘我國能學習美國對於青年職涯發展階段之接納開放的態度，對於未來制定青年就業政策或許會激盪出創新思維，更能吸引青年願意善用政府資源，協助其順利發展。

(四)落實勞工權益保障法規，強化社會氛圍

儘管美國政府在學徒方案扮演上位之規劃督導及支持協助角色，並未設計太多實施細節規定限制學徒制的發展或阻礙其創新，然而，有關工資、工時、能力認證等事項，該國政府仍甚為重視，並執行相關檢調作為。此舉除能保障學徒之權益，透過相關法規律定，更能凝聚社會意識，建立學徒與家長對學徒方案的信任基礎，引導該方案正向發展，從而成為美國產業界培訓技術人才的首選措施。

二、我國與美國工會辦理學徒制相關訓練之比較

我國從 2003 年引進德國雙軌制，由本部、教育部、德國經濟辦事處共同組成專案小組，規劃推動台德合作「新模式職業訓練與職業教育菁英計畫(簡稱台德菁英計畫)」。而後為使雙軌制職業訓練制度本土化，貼近國內產業發展及勞動市場需求，自 2009 年起進行計畫再造，並更名為「雙軌訓練旗艦計畫」，整合事業單位及技職體系資源，學生每週分別在業界實習至少 3 日、學校上課 2 至 3 日，降低學校教育與職場技能的落差，惟本計畫係與學制結合，其擴大推動能量有限。復於 2013 年推動明師高徒計畫，擇定以就業或創業機會明確，需長期學習養成，並具有勞動市場價值者為訓練職類，結合資深師傅帶領參訓青年，透過個別化、長期密集教導之訓練型態，傳承實務工作技能及經驗，協助徒弟於實務訓練環境建構職涯發展及就業能力。

上開計畫共同特點皆以師徒互動教學模式施訓，並強調工作崗位訓練等實務歷練，與美國學徒制有異曲同工之處，茲就其實施內涵分析如下表：

雙軌訓練旗艦計畫、美國學徒制度與明師高徒計畫之比較

	雙軌訓練旗艦計畫 我國 2003 年引進德國 二元制雙軌訓練業務	明師高徒計畫 2013 年 10 月	美國註冊制學徒制度 1973 年執行 產訓合作
主管 (辦) 機關 任務	勞動部勞動力發展署、各分署及教育部提供補助資源，搭建媒合平台、協助學校、事業單位，共同執行訓練品質及訪查。	勞動部勞動力發展署及各分署提供補助資源、管控計畫執行，維護師徒權益。	美國勞工部：(僅訂原則性規範) 一、維護學徒的福利 二、保證學徒計畫的品質及訪查 三、提供綜合就業和培訓信息給參與的事業單位及各地的就業和培訓單位。
目的	為提升青年之就業能力，結合產、學、訓之資源，提供青年務實致用之就業訓練，並協助企業培育符合所需之專業技術人才。	提升青年專業技術能力，透過師徒教導之訓練(稱師徒制)傳承工作技能及經驗，促進其就業。	為求職者提供新技術的學習來滿足雇主對所需人才的要求，並為雙方帶來競爭的優勢。
執行 地點	我國全國。	我國全國。	美國 50 個州和一些領土。
計畫 職類	103 年雙軌訓練旗艦計畫公告職類(68 種) 高職： 餐飲服務、銷售服務、烘焙技術、餐飲料理(廚師)、美髮助理、時尚設計與製作(服裝領域)、智慧電動車組裝與維修等 7 項。 二專： 微科技、工業機械、汽車製造維修、紡織機械、機電整合、資訊電子、食品專業、科技繪圖、電氣設備、系統支援、生物實驗室、資源	手工藝品工作人員、傳統技藝工作人員、插畫漫畫工作人員、裝潢木工、廚師、機動車輛維修人員、麵包點心及糖果製造人員、水電工、混凝土工、成衣服飾加工人員、縫紉、刺繡及有關工作人員、鐘錶眼鏡專業員、視覺藝術創作人員、皮革製品及有關工作人員、模板工、會展人員、新娘婚紗造型及婚禮策劃人員、精密機械、冷凍空調、金屬砂模製造及金屬表面	全國有註冊學徒訓練計畫計有逾 1000 以上之職業，包含： 一、傳統技能的職業：汽車技術人員，糕點師傅，瓦磚工，木工，電工，鉗工，維修技師，作業工程師，油漆，屋頂工，鈹金工，鋼結構工人及工具和模具的製造商等。 二、新興行業：電腦程式編寫，電腦維修，乳品技術專家，牙醫助理，電

	雙軌訓練旗艦計畫 我國 2003 年引進德國 二元制雙軌訓練業務	明師高徒計畫 2013 年 10 月	美國註冊制學徒制度 1973 年執行 產訓合作
	<p>再生與廢棄物管理、尖端材料檢測、餐飲專業、美髮設計、旅遊從業、藥妝保健、媒體及資訊服務、多媒體設計、動物看護、航空旅運行銷、物流及大賣場(批發業)管理、商務行政、活動專案管理、飯店管理、工商管理、連鎖店管理、餐飲管理、資訊管理、投資基金管理、出版業銷售管理、銀行業務管理、智慧電動車組裝與維修、商品設計等 34 項。</p> <p>二技： 機械與驅動科技電子(高級技術員)、電子設備及系統(高級技術員)、汽車機電整合(高級技術員)、系統資訊(高級技術員)、機電整合(高級技術員)、工業電子科技(高級技術員)、無塵室設備、自動化電子科技(高級技術員)、化學實驗室(高級技術員) 、紡織品設計(高級技術員)、工商企管高級管理、餐飲經營實務、智慧電動車組裝與維修、商品設計等 14 項。</p> <p>四年制：</p>	<p>處理人員、珠寶及貴金屬製作人員、紡織及針織機械操作人員、農、林、漁、牧業專業人員、板金工、寵物美容師等計有 25 項。</p>	<p>子技術員、環境分析師、消防員、園藝學家、保險理賠、實驗室技術員、光學技術員、廢水處理廠操作員、廚師等。</p>

	雙軌訓練旗艦計畫 我國 2003 年引進德國 二元制雙軌訓練業務	明師高徒計畫 2013 年 10 月	美國註冊制學徒制度 1973 年執行 產訓合作
	機電整合(高級技術員)、微科技(高級技術員) 、冷凍空調、國際觀光會展服務、客戶關係管理與行銷、烘培食品專業、餐飲門市管理、農場經營管理、農業生物技術、時尚設計與製作(服裝領域) 、工商管理、智慧電動車組裝與維修、商品設計等 13 項。		
訓練時間	一、配合合作事業單位實務需求，循校內程序，發展課程，並依技職教育法及其相關規定辦理。 二、實施方式包括工作崗位訓練及學科教育。工作崗位訓練每日時數以不超過 8 小時為原則，期間以 2 至 4 年，並依下列規定辦理： (一)高職：每週上課 3 天、實習 3 天。 (二)技專校院：每週規劃上課 2 天、實習至少 3 天。	一、訓練期間由師徒雙方依訓練職類、學習歷程等條件議定，且每月訓練時數應達 100 小時以上。 二、訓練期間內最長補助一年。但經分署評估技術養成需延長訓練者，最多得延長一年。	一、學徒訓練時間的長度由職業及計畫，如時間及能力基礎的類型決定其訓練期間，預計 1 到 6 年，以 4 年為最多。 二、每位學徒平均實際技能訓練時數 8,000 小時（包含與職業有關的具體工作流程和個人獨立的工作流程），及建議 144 小時有關技能的課堂學習。
計畫特性	雙軌制職業訓練模式，訓練生每週在業界實習 3 至 4 天，學校上課 2	為國內首創將師徒教導學習管道予以制度化，為青年提供另一	一、可自定進入及完成計畫的進度。 二、能力實現是可預先

	雙軌訓練旗艦計畫 我國 2003 年引進德國二元制雙軌訓練業務	明師高徒計畫 2013 年 10 月	美國註冊制學徒制度 1973 年執行 產訓合作
	至 3 天，由學校進行訓練生學科教育，事業單位負責訓練實務部分，俾達到理論實務即刻互相印證效果。	項學習就業技能的選擇，並以具有訓練自主化、彈性化、個別化及長期訓練機制等特色，透過適訓評估，提供客製化的訓練。	觀察，可重複和預先商定。 三、需通過與職業有關的工作能力證明和考核。
資格要求	國中畢業以上之青年（15 歲至 29 歲），參加學校辦理的獨立招生作業，報名的考生經測驗合格並通過職場體驗者，由各校公告錄取名單，錄取之訓練生再至各校辦理註冊。	國內年滿 15 歲至 29 歲非在學之未就業青年，可至師徒交流平台網站報名參訓，經分署辦理適訓評估，通過者，可由所選擇之師傅遴選並配對成功，始進入訓練階段。	一、年滿 16 歲。 二、較為危險的職業則需年滿 18 歲。 三、部分職業須提出教育程度證明、實際執行與工作有關的技能能力及年紀的證明，且須通過測驗及面試等附加條件。 四、設有回流訓練制度。
參與執行者	一、學校：經教育部立案之國內各公私立高中（職）或大專校院。 二、合作廠商：負責工作崗位訓練，培訓契合企業需求之優質專業技術人力。	師傅：十人以下事業單位之雇主、受僱勞工或自營作業者，且具實際工作五年以上及具有與專業領域相關專業或技術等相關證明文件。向主要訓練地點所在地之分署檢附前述應備文件提出申請，經分署組成專家遴選小組進行資格審查，審查通過後，完成本計畫相關教育訓練，將其資訊登入本計畫交流平台。	計畫的贊助者（包含雇主，雇主協會和勞動管理組織），從規模較小的民營企業，到規模較大的全國雇主及工業協會等，目前已有將近 2 萬 9,000 個贊助商超過 25 萬個雇主代表、包括 UPS、美國軍事學徒訓練計畫、Werner 企業、CVS/藥房和許多其他的企業。
徒弟的薪資	補助訓練生： 一、一般生：高職學制補助 80%學費，其	訓練津貼： 每月補助一萬元。 訓後薪資： 撰寫本報告	學徒受訓時薪係師傅薪資的 50%，完成學徒計畫後能獲得被全國性認

	雙軌訓練旗艦計畫 我國 2003 年引進德國 二元制雙軌訓練業務	明師高徒計畫 2013 年 10 月	美國註冊制學徒制度 1973 年執行 產訓合作
	<p>餘學制補助 50%學費。</p> <p>二、特殊身分生：符合本署補助要點訓練費用全額補助身分者，補助全額學雜費。</p> <p>訓後薪資：依從業業別而異。</p>	時，尚無結訓學員。	可的認證組合，及平均每小時工資是 \$23.94，等同年收入為 \$49,795 美元。
參與計畫之優點	理論實務兼備，可取得高職、二專、二技或四年制學制文憑，並可豐富工作經驗，提升其就業能力。	<p>青年：</p> <p>(一) 增進知識和技能。</p> <p>(二) 得到教練、忠告、引導及支持。</p> <p>(三) 及早融入產業的環境、文化及制度。</p> <p>(四) 增加新機會及人脈接觸。</p> <p>(五) 釐訂職涯目標並循序漸進。</p> <p>師傅：</p> <p>(一) 學習較多元的觀點。</p> <p>(二) 自我證明及自我增強。</p>	<p>一、保證收入</p> <p>二、實際工作技能的訓練，例如看護，建築工地，IT 等職業</p> <p>三、接受與工作相關知識教育並得到學位的認可</p> <p>四、完成學徒計畫後，具備條件開啟職涯</p> <p>五、當完成技能及知識的培訓並獲得證書後，可在美國境內的職場得到認可找尋工作。</p> <p>六、許多國內大型企業都有參與此項計畫，例如連鎖藥局，及貨運公司</p>

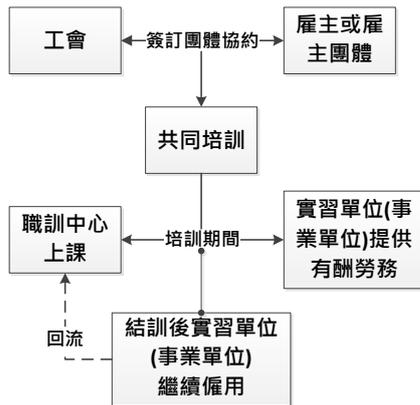
三、政策建議

(一)結合工會資源，推動產訓合作訓練新模式

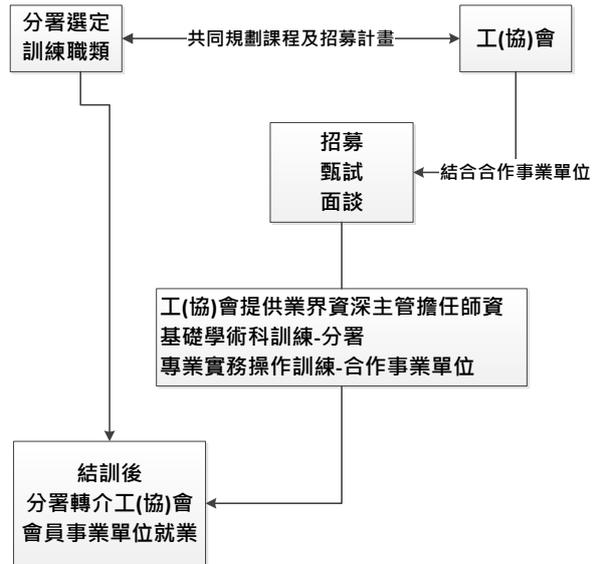
我國工會團體長期致力於勞工權益促進，貢獻卓著，然其會務及組織效能尚有擴大空間。可參考美國學徒制由工會主動結合事業單位職缺辦理工作崗位訓練

之做法，鼓勵工會主動盤點所轄會員雇主之用人需求並規畫產訓合作訓練課程，精準培訓產業所需人才。為評估可行性，可研議以本次共同出訪考察之工會先行試辦。建議合作流程示意如下：

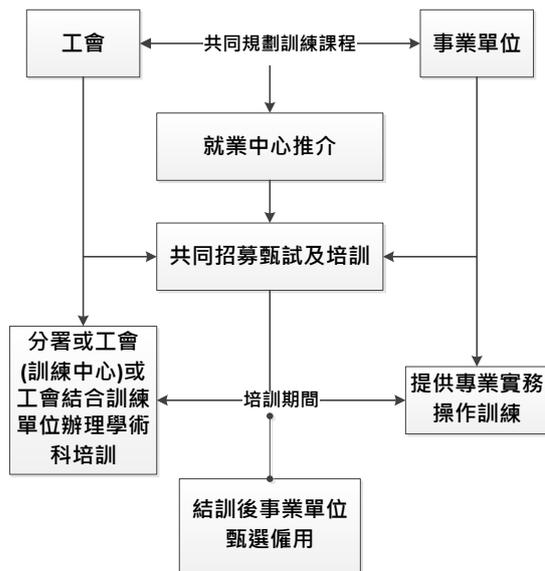
美國工會辦理產訓合作訓練架構圖



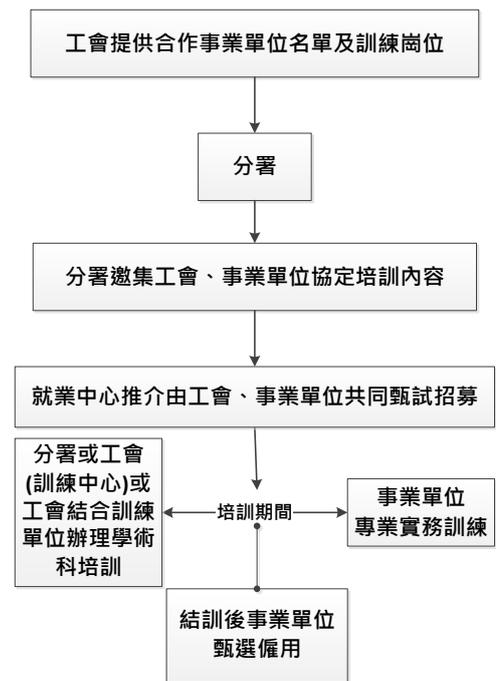
現行國內工(協)會辦理產訓合作訓練案例架構圖



建議國內工會結合事業單位辦理產訓合作訓練架構圖-1



建議國內工會結合事業單位辦理產訓合作訓練架構圖-2



(二)建構師徒制訓練職類之課程大綱

美國學徒方案已依職類訂出不同的訓練時數及相關訓練課程參考架構，我國明師高徒計畫累積足夠訓練個案後，亦可參照訂定各職類之訓練時數及課程大綱，透過滾動檢討調整，作為爾後師徒間議定訓練課程之實施基準，同時有助青年於參訓前先行了解訓練內容，勾勒訓練藍圖及願景，提高訓練成效。

(三)強化由產業主導的人才培訓機制

本署在人才培訓領域的相關發展已漸趨完整，包括建立職能基準發展規範、實施多元彈性的訓練模式、針對特定對象的訓練服務、實施技能檢定、推動訓練品質評核管理機制等。未來，宜倡議並賦予產業在人才培訓方面更多的責任，其角色應由被動的參與者轉為主動的訓練計畫規劃者與執行者，引導產業將資源用於教育訓練之基礎建設，例如設計訓練課程、發展訓練效益評估指標等，以加強需求導向的訓練模式，甚而可立法強化產業界對人才培訓政策之參與程度。

(四)輔導工會協商能力，強化師徒制薪資議定機制

工會者，乃勞動者為維持或改善其勞動與生活狀況，亦即勞動條件，自主成立的持續性團體，我國亦於工會法內明定賦予工會組職各項任務，惟囿於我國社會觀念、勞資關係緊張等問題，相關功能尚未提升。然此次參訪美國工會運作模式，美國工會本身具有相當優勢，其掌握訓練優勢，同時帶動學徒訓後就業之契機，繼而可據以為學徒謀求更好的雇用薪資。未來，政府相關單位宜加強輔導工會協商能力，並可考量藉由明師高徒計畫與我國工會結合出發，主動整合工會資源，由工會出面與會員雇主協商學徒訓後就業薪資之議定，以保障學徒勞動條件，提高訓練成效。

(五)建立連繫平台，循環修正政策方向

政策的制定與各項計畫的推動後之評估考核為息息相關，如何使推動計畫與國家未來發展相契合，或是藉由計畫功能協助解決社會經濟相關議題，更是重要，而計畫執行的績效評估是一項集體互動的動態過程，進一步建立適合平台，蒐集彙整各項執行結果及意見，以未來發展觀點出發，適時為執行之計畫提供修

正方向，並採取彈性的修正方式，以契合訓練發展方向，達到訓以致用之目的。

附錄一、照片紀實

8/4 參訪奧勒岡州勞工廳(Bureau of Labor Industries, BOLI)及學徒及訓練局

(BOLI-Apprenticeship and Training Division)



團長賴副署長樹立(前排左四)率團員與勞工廳長 Brad Avakian(前排左五)、勞工廳副廳長 Christine Hammond(前排右四)、學徒暨訓練局局長 Stephen Simms(後排右三)合影。

8/4 參訪國際電機工人工會(International Brotherhood of Electrical Workers)



職訓中心主任 Robin Rabirotff 向團員解說 IBEW 訓練機具設備。

8/5 西北太平洋木工學院木工訓練中心(Willamette Carpenter Training Center, Pacific Northwest Carpenters Institute, PNCI)



賴副署長致贈紀念品予 PNCI 訓練中心副主任 Bob Calwhite

8/5 波特蘭就業服務中心(Portland WorkSource Center)



Portland WorkSource Center 外觀

8/6 美國勞工部奧勒岡州Tongue Point 職業訓練中心(Tongue Point Job Corps Center)



職業訓練中心
公關主任 Tita
Montero(左二)
帶團員參訪各
訓練場館。

8/7 美國勞工聯盟奧勒岡州總工會(AFL-CIO Oregon)



AFL-CIO
Oregon 理事長
Tom
Chamberlain(
前中)率工會
幹部與團員研
討交流。

8/7 國際鋼板工人工會(Sheet Metal Workers International Association)



SMW Local 16
理事長 John
Candioto(前排
右四)與團員
合影。

8/8 國際機械師及航太工人工會(International Association of Machinists and Aerospace
Workers, IAM)暨波特蘭西星(Western Star)卡車製造工廠



團員著護目
鏡等安全配
備於西星
(Western Star)
卡車製造工
廠前合影。

附錄二、工會團員考察心得

一、中華民國模板業總工會

報告人：中華民國模板業總工會秘書長 柳春夏

嘉義市模板業職業工會秘書

壹、前言

依我國工會法第五條工會之任務：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、會員就業輔導。....六、勞工教育及托兒所之舉辦。又職業訓練法第十五條(進修訓練之意義)進修訓練，係為增加在職技術員專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。第十六條(進修訓練方式)進修訓練，由事業機構自行辦理、委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。筆者長期積極投入參與辦理提升會員專業技能之職業訓外，亦也輔導會員考取技術士專業證照人數約為 350 人。

勞動部於 102 年 10 月 2 日推出「明師高徒」計畫：旨在為提升青年專業技術能力，透過師徒教導之訓練傳承工作技能及經驗，促進其就業。內容如下：

1. 師傅資格：從業年資 5 年以上，任職於「10 人以下公司」或「自營作業者」，有意願帶領徒弟學習（徒弟另由就服機構推薦待業中之 18-29 歲青年）僅需檢附從業年資證明及專業證明文件。

2. 從業職類：手工藝、傳統技藝、插畫漫畫、裝潢木工、廚師、機動車輛維修、麵包點心及糖果製造、水電工、混擬土工、縫紉刺繡、板金工、寵物美容師、模板等 25 項職類。

3. 補助方式：徒弟每月補助 10,000 元，師傅每月補助 5,000 元，每名師傅最多招收 2 名徒弟，師傅進行訓練時數每月最少 100 小時，訓練期間的補助（最長補助 1 年）。

勞動部為提升師徒制辦訓績效，以「他山之石」想法，參考國際經驗，經查美國工會辦理之職業訓練，多與「學徒制度(Apprentice)」結合，係由美國工會與

雇主或雇主團體簽訂團體協約，共同合作培訓雇主所需之技術勞工，受訓學員在實習單位提供勞務(有酬)，並於適當的時間到職訓中心上課。且部分訓練結合證照及學歷，讓受訓者學了技術外，馬上進入職場，縮短學訓用落差情形，值得本國推動訓用合一之參考及依據。

貳、參訪行程及內容

在勞動力發展署賴副署長樹立及魏姿琦科長帶領著工會領袖幹部 9 人(營造、餐飲、木工、電器、水管及模板等行業)，合計 11 人，浩浩蕩蕩從桃園機場第二航廈搭乘華航飛機，飛行了約 15 小時，前往美國奧勒岡州的波特蘭(Portland)參訪。在勞動部駐華盛頓黃耀昌秘書熱情接待及擔任全程無縫接軌及完美的翻譯，縮短了工會幹部於語言上得隔閡，進而提升了參訪成效。

第一站：拜會奧勒岡州勞工廳(BOLI)由 Brad 廳長率局長接見，Brad 廳長三年前曾經參訪我國的職訓中心及就服中心，並到過金門酒廠及菜刀館，也見證台灣選舉文化，留下很新鮮及很好的印象。

奧勒岡州勞工廳長係採民選，每四年改選一次，Brad 廳長目前已上任 6 年有擔任過議員及律師之背景。重點工作為(學徒、工資、工時及勞動人權)等四項，提到建築工人最低基本薪資為每小時美金 9 元 1 分，為新台幣約 273 元左右，係全美國第二高，這都是他們去協商爭取的結果。

關於工資工時案件調查方面 1 年約有 250 件，詢問電話達 6 萬通，重視民眾基本權力如歧視(年齡、性別)1 年約 2-3,000 件左右，廳裡設申訴委員會、專職調查人員及起訴制度(不在法院系統)，但判決結果勞資雙方均會接受及遵守。過去 5 年協助勞工爭取積欠薪資約 2,000 萬美元。

另一部分和雇主合作業務，是讓雇主瞭解州的相關法律規定或規範，每年有 2-3 萬通電話是雇主來諮詢的，輔導雇主遵守法令，也是勞工廳重要的工作。也提到目前該州採病假無薪制，想研究及參考我國目前病假 30 日內給半薪制度。

目前在推行職訓上之困難和台灣非常相似，大部分學生都去讀大學，不願意參加技訓，工會從業人員年齡有老化現象。接下來由 Stephen 局長介紹該州「師

徒制」訓練，奧勒岡州人口約 400 萬人，非常重視推動學徒方案，目前為全國第 9 大。學徒方案為 (公部門、工會及雇主)，透過協商設定標準，共同遵守。參加方案學徒由雇主給付薪水，一邊工作一邊學，受訓期間薪資為師父的一半，會逐步得調整，訓練期為 1-6 年，但一般大約 3.5 年以上。職訓中心提供 140 小時上課，拿到受訓合格證書全國各地均會認可其資格。

中心訓練基金由雇主及工會提撥，目前在學有 6 千多人加入學徒方案，學徒平均年齡 28 歲，對他們來說年齡太高，應該在 21 歲左右最為適當。故因應策略方案為：1.勞工廳想和教育廳協商，將職訓加入高中課程，讓年輕人早一點接觸技職教育，不要再浪費 7-8 年時間。2.教育學校老師要有技職概念，因為他們都是研究所畢業，沒有接觸相關技職課程。3.鼓勵雇主投入基金及方案，因為訓練人才可以使用，雇主也是受益者。4.透過網路科技行銷，讓更多的學生知道學徒方案，進而加入方案。另也提到國內經濟狀況亦會影響參加受訓人數，景氣好會上升，景氣不好參與人數就下降。目前離訓率為 49%，大部分在受訓前半年離開，主要原因為對訓練內容不清楚。綜上在美國說服雇主加入學徒制及簽訂團體協約是工會重要的工作之一。

在互動時候賴副署長特提到勞工廳在師徒制上扮演的角色？勞工廳回覆為：1、監督者(多方符合規定)。2、鼓勵雇主加入。3、工資工時有法律規定。

第二站：拜會國際電機工人工會第 48 分會，總會所屬會員達 75 萬人，分會代表先帶領全體人員一一參訪寬敞且舒適的訓練場所，並詳細介紹學術科教室及軟硬體設備。

分會職業訓練講師由會員中甄選，講師素質很重要，會送到外面受訓，沒有證照要求。工會與雇主團體友好，這樣訓練人才，才能符合雇主的需求，與各雇主簽訂團體協約有一年也有三年。工會現有發展策略為：1.工會保障，保障收入。2.招募說明會，發展方案為導入高中課程。3.開放參訪，帶人參觀，招收年輕人加入。

參訪後分會特別送了很多的貼紙及一件印有代表及傳說電氣圖騰充滿電的

大猩猩怪獸的外套，讓我們留下非常深刻的印象。

第三站：拜會參訪西北太平洋木工學院及職訓中心 PNCI，(組織範圍含美國及加拿大)由 Tweedy 理事長、Basom 主任率理監事代表接見，詳細介紹其學院訓練會員為從事造橋、吊車、吊橋(木工業、外牆塗抹)、鷹架、強化板(清隔間)等 21 種訓練內容。訓練經費為勞資雙方基金，設有基金管理員來運用訓練基金，學徒訓練由勞資雙方議定，由工會負責訓練工作。

理事長由 6 州選出，有 23 個基層工會，每一個基層工會選出理事參與會務，理事長採由各基層代表直選，每一任期 4 年，目前理事長已擔任 10 年，故沒有任期限制。州裡有數百個雇主，都是工會負責協商重要工作。勞工事務上有(訓練基金、健保基金、勞退基金)服務範圍很大。重點工作為：1.促進工會成長。2.吸引雇主和勞工參與。3.加強對會員及雇主之服務。

中心主任特別介紹師徒制內容，參與制度學員在中心訓練時數為 640 小時(4 年內不同學程)，除了訓練外需到雇主哪裡實習邊做邊學，在雇主哪裡工作時數為 750 小時(8 個不同工作的階段)。一樣的是剛學時是師傅薪水的一半，依標準要求逐漸調整；如果雇主滿意學員表現要多加薪水都可以。薪資透過團體協約制定標準，受訓學徒需先加入工會，並繳交訓練基金、健保基金及退休基金，目前就業比例為 60%。

訓練課程由 JATC 聯合委員會(工會、資方各三人)規畫，受訓 4 年期間上課或工作均規畫好，每一個不同的工作有不同的要求，是固定的標準。為取得雇主的信任，學院內設有雇主的管理人員，可了解雇主的需求，且已經在工作的學員也會回來受訓。目前工會亦也遭遇到組織率下降的情形，工會因應對策為：1.主要透過會員服務。2.公關交流作招募。3.招募新的雇主及整合雇主的需求(雇主的管理人員去學校宣導)。4.招募弱勢勞工及女性勞工。5.積極行銷及運用媒體廣告。

第四站：參訪及拜會州立就業服務中心由中心主任及專案教授接待，中心會開立電腦基礎訓練課程、教導求職者如何寫履歷、如何與別人相處(職場倫理)、

了解媒體、FB、基本技能(如英文)、求職者如何面試儀容及求職技巧等，其實和我國就服中心服務項目差不多的。

中心提供訓練有工作，但雇主認為有需要提升專業技能 cap 部分作課程補充。另因有多國人在波特蘭，有提供不同的語言課程，並針對 50 歲中高年齡另有設計課程提供。

勞工廳州立就服中心建立人才庫、相關技能及學員上課資料建檔等，回應相關問題：1.人才庫以奧勒岡州為主，其他州也服務。2.中心經費由聯邦政府(州政府勞工廳管理)。3.大約服務 5 萬人勞工。目前波特蘭設有 5 個就服中心，在參訪後報告人特與我國就服中心作比較，覺得本國就服工作除了各縣市設站外，服務觸角更深入各鄉鎮所就業服務平台，所以在就業服務方面，我國是更勝一籌。

第五站：拜會美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 青年職業訓練中心，由於位於海邊離住宿飯店遠了一點，車程約 1 個半小時才到達目的地，在大門口看板看到偌大四個中文字“歡迎光臨”頓時覺的非常親切，也看出接待單位的用心。

這個職訓中心為過去的海軍軍事基地，因沒有軍事用途故由政府移撥作訓練中心已有 40 年了。訓練中心 King 主任特別介紹中心接待人員及訓練內容，在這裡受訓學員為 16 歲來自較弱勢之家庭成員為主，目前參訓人數為約 450 人，吃住均在這裡，在這裡學技術及課程後將取的高中學歷，如想進修另會安排就讀社區大學，中途退訓不需要繳交訓練費用。

中心和工會合作訓練案有電氣、水管、營建、油漆、園藝造景、橋梁、造船業及海事課程等。中心及工會會協助尋找雇主，提供工作機會，訓練場地由工會規畫師資及課程。工作人員一一引導我們入各場地參觀(有油漆、營建、泥作、玻璃、園藝)，並由各負責工會介紹訓練內容。最特別的是中午午餐由其中心學員親自作海鮮濃湯及主菜魚料理，真是美味又可口且服務優質，看得出來是有接受訓練的。

飯後再安排到海邊走走參訪的海事課程學員上課情形，也安排登船介紹，高雄市餐飲工會谷副主任曾有海事及船務經驗，在他的補充說明下，讓工會幹部較

容易了解部分海事課程。

第六站：拜會奧勒岡總工會，奧勒岡 AFL-CIO 是工會在州聯盟，這是 51 個國家級聯合會負責協調下屬工會之一。由 Tom 理事長率所屬部門及會員工會理事長接待，總工會會員 100 萬人，另不是全職工作者約 200 萬人，合計 300 萬人。總工會主要服務宗旨為會員爭取權益及為會員爭取福利，特邀請重要幹部與會；包括財務長、州議員助理、公務人員工會、教師工會、餐飲服務工會及各部門負責協商的主管(政治、法律、組織)。理事長開頭即表示總工會的任務為會員爭取餐桌上的食物，就是豐衣足食的意思。總工會目前亦和我國依樣遭遇組織會員流失的窘境，公部門加入 70%，私部門只有 9%，為了增加會員人數，一直在思考策略和方向。工會作了很多事，以會員人數多，爭取政黨的捐獻與援外，於選舉時會支持特定對象均順利當選。關於公部門參加人數較多，也提起成員還包括醫生及消防員均是總工會會員。在於爭取會員勞動條件服務協商不成時，先不罷工！持續不斷的協商。

會採較軟性的訴求譬如同一天穿同顏色的衣服的和平抗議手段，再當面作溝通協調。工會目前領導人高齡化，因應對策為針對 35 歲以下的會員訓練提拔參與活動，所以也花了很大的資源來栽培年輕的幹部。國際機械太空工會理事長也提到該會目前困境為 1.會員人數下降。2.高齡化問題。這個工會比較特別為基層工會，協商由聯合會處理各工會團體協約。也提到現在年輕代表想法和資深會員想法不同，隔天將安排參訪卡車製造工廠，有二次前有罷工經驗，還有多久可以組立一台卡車？等有趣的問題。鋼板工人工會目前會員人數有 2 萬 5 千人，會員和雇主有訓練方案，一方面工作，一方面會費投入工會。工會有很強的協商能力，透過訓練方案來與雇主談勞動條件，當然會員會成長。提出應與政府多合作，多參與政府的投資方案，讓更多會員可以參與工作。呼籲希望透過政治將高中職職能課程納入技職教育。

餐飲服務代表特出席說明會員人數有 25 萬人，有移民、拉丁美洲勞工等目前在波特蘭有 1,000 人，華盛頓西北有 6,000 人，會員包括知名酒店員工，工會

會結合各州飯店勞工和公司談團體協約。經過了 5 年的努力不斷的與雇主談，工會會員工作條件放寬了。另機場服務人員也是該會的會員，也提到美國勞動法令規定比較少，均需靠協商，所以那些會員更需要工會的幫忙及協助；由此顯見工會的影響力。

教師工會成員有中小學、大學教師及教職員均是，和州政府一樣，需要政治影響力，現在有越來越多的大學教授，在工會一一的拜訪後加入工會。

州議員助理民意代表表示是消防員退休和工會關係良好，不是每個代表會處理勞工事務，但他們家州議員非常了解及支持工會，在勞動條件、勞工安全退休安全等對社會是有好處。個別勞工需求是州議員協商，而工會是集體的聲音當然更要協助及幫忙。

接下來又組織部門作簡報報告；奧勒岡總工會成功的凝聚力與社區溝通，以合作及夥伴的角度去談，強化社區的連結。特定的議題找特定團體如學生，和不同的勞工團體合作，有些團體關係起初關係不好，會擔任溝通的橋樑，改善彼此的領導人之間的關係，會促進協議及建立多元的聯繫管道。

針對會員工資工時條件，和非營利組織互相交流拜訪，共同向政府和雇主爭取較優惠的條件。與參議員推動政策時及訓練工資，雇主團體有不同的意見，一定不要針鋒相對。

Tom 理事長更強調重視基層工會進而到全國性，對於提升年經人參與工會的策略，應從社區上著力，進而鞏固工會實力。於招募新會員部分，需各工會領導人支持才能去作，由總工會超過 50 個工會來協助招募，是非常的挑戰任務。實際招募會員方式由一一拜訪家庭，讓其瞭解工會的功能。尤其是餐飲服務較低技能的工作者，更需要協助提升工資，也比較有意願加入工會。

最後理事長亦表示加強學生及年輕人參與工會，是改善社會和年輕人未來的一個方向，鞏固工會實力為：工會角色(政治)、協商能力(人力和社區連結)、公務部門加入工會人數提升(薪資固定)。

第七站：拜會國際鋼板工人工會第 16 分會及其工會職業訓練中心，工會成

立已有 124 年歷史，進入訓練中心窗明几淨，看起來很像是大型的企業工廠，工會和訓練中心服務對象為學徒、會員。參訪過程教大家鋼鐵和鋼板製作差異性，介紹師徒制：5 年 800 小時訓練，和師傅一起工作 8,000 小時為主，工作時雇主方面工會會協助找及媒合，75%為作工程的(有雇主)，25%為自營作業者。進入受訓不用參加工會，但學成技藝後需加入工會成會員機制。

目前有 150 個學員，訓練經費由工會透過團體協約，雇主支付一部分，學員工作薪資一部分及工會會費，和雇主每三年作團體協約協商，學員中途退訓須賠償訓練經費。

於青年訓練策略作法，透過各種管道宣導及推廣，如與其他工會投入高中學校，讓他們了解工會職訓，辦理職涯博覽課程(宣導會)，師徒訓練(和大學合作進行宣導)。於會員失業時，工會備有人才庫提供雇主查詢求才之用，會員薪資及健保保障都是透過團體協約訂定，健保保費目前 85%由工會支付，另 15%由會員自行負擔。

工會成立至今於 1970 年代最強勢，但歷經太多罷工事件，組織會員一直下降趨勢。現認知團結、結合聯合(透過合併)，工會成長不再是抗爭，而是合作角度，結成夥伴關係共同合作解決問題。

第八站：參觀波特蘭「西星(Western Star)」卡車製造工廠生產線及工作情形，再進入工廠時以護照換取參觀證，且須著反光安全背心及塞住耳朵防護噪音等防護用具始可進入。

從沒有看過一台卡車由車門開始及零件一一組合完成，筆者就像劉姥姥進大觀園般的好奇。引導員一一介紹整個組合流程，有一些悍接及負重工作由機械手臂完成，但大部分都還是人工作業，均以輸送帶方式控管時間及流程為主。補給材料及零件方面，係參考豐田汽車組立方式作法。目前一天約組立 24 台卡車，於 1990 年全盛時期曾達 100 多台左右。

工廠內員工 800 人，內有汽車駕駛員、油漆、機械及服務等 4 個工會，

人資部門表示與工會友好，工會和公司關係有時合作、有時衝突，非常錯綜

複雜。曾經兩次罷工經驗，主要的訴求為薪資及退休後健保保障(目前退休後健保仍由公司支付)，罷工後協商結果工會尚滿意，因為大家都回到工作崗位上，公司不會報復工會幹部，這是我國資方宜參考方式。

機械工會代表 Joe Kear 提出 2010 年公司計畫關廠歇業，在那時候勞資關係非常緊張，但會員知道後，不再抗爭及罷工！因擁有很好的技術，會員們團結認真在工作崗位上，進而公司提升產量及品質，公司才打消關廠念頭。代表也提到在工廠作了 30 年工作，看到了產品的變化，曾經參訪豐田汽車作業方式，提出對公司作業流程改進參考。

參訪發現現場員工以男性工作較多，女性工作者較少，代表告知員工平均年齡 50 歲以上，女性工作者少的原因為公司裁員以年資少優先，因女性工作者年資淺關係，公司還是以先照顧年資長的員工為前提。

叁、結語及建議

在歷經八天緊湊參訪行程後，看到了美國工會職訓中心或與政府配合職訓中心非常寬敞、舒適及軟硬體設備完整，辦理課程規畫及制度優點是我國各級工會學習對象。綜上彙整美國工會職訓中心發展策略可提供我國工會辦理職訓之參考如下：

1.積極說服雇主加入職訓方案：工會幹部要具有很強的協商能力，提升工會幹部說服能力很重要，且工會與雇主團體一定要友好，雇主訓練經費才可能投入，除了有助於訓練外，訓練之人才能符合雇主的需求。

2.工會與雇主簽訂團體協約來制定訓練方案：工資、工時、薪資、保險透過雙方協商制定標準，共同遵守及依據，比較不會產生紛爭，有助於提升辦訓完整度。

3.招募青年人加入提升組織率：和進高中職及大學合作作招募說明會，將職訓課程導入高中職及大學課程，讓青年學子早一點接觸及了解工會的功能及角色。如積極行銷工會師徒制及社會責任形象，利用媒體廣告及辦理職涯博覽會方式。

4.工會團結化：透過同業或異業結合及合併，強化工會團結的力量，才能影響政府政策制定及提升與雇主團體協約制定之標準。

參訪後想向政府建言：

1.政府與工會配合辦理專技職業訓練：職業工會早期是擔任社會保險的角色，因政府政策影響(如健保開辦、勞保年金)，及媒體稱勞保即將破產等等因素，職業工會會員組織人數有下降趨勢。現是職業工會轉型的時機，辦理職業訓練是職業工會的強項，因工會幹部及會員擁有成熟及專精的技術，將是政府最佳的訓練師。

2.縮短青年學訓用落差：勞動部、教育部及職業工會宜三方對話及協商，於青年職涯規畫方面共同努力，實務專業技能方面宜與參考美國政府與職業工會配合實施專職職業訓練方式，因為職業工會會員為實際從業人員，了解雇主於勞動市場人才技藝要求，由職業工會訓練出的人才，將會縮短學訓用落差。

最後我要感謝賴副署長、魏科長、隨行的工會領袖及黃耀昌秘書，因有你們的溫暖的陪伴及在行程中悉心叮嚀的照顧，靜怡於出發前耐心的聯繫及假日送機，讓此參訪活動能順利圓滿完成。

二、台南市木工業職業工會

報告人：台南市木工業職業工會理事 黃明華

勞動部自 102 年 10 月 2 日起推出「明師高徒」計畫：為提升青年專業技術能力，透過師徒教導之訓練傳承工作技能及經驗，促進其就業實有相當助益，本會在方理事長的帶領下亦積極配合推動此項計畫，為提升師徒制辦訓績效，在勞動力發展署賴副署長樹立及魏姿琦科長帶領著工會領袖幹部 9 人，前往美國奧勒岡州的波特蘭參訪。並在勞動部駐華盛頓黃耀昌秘書熱情接待及擔任全程的翻譯，縮短了工會幹部於語言上得隔閡提升了參訪成效，本人榮幸能夠參與此次的觀摩，經由參考國際經驗而能減少學訓用落差的情形進而提升辦訓績效。

我們第一站到達奧勒岡州勞工廳：由 Brad 廳長率局長接見，Brad 廳長將學徒、工資、工時及勞動人權列為重點工作並有卓越的成效，在推行職訓上之困難也和台灣非常相似，大部分學生都去讀大學不願意參加技訓，工會從業人員年齡有老化現象，也提到國內經濟狀況亦會影響參加受訓人數，景氣好會上升，景氣不好參與人數就下降，大部分受訓前半年離開，主要因為對訓練內容不瞭解，因此輔導雇主遵守法令說服雇主加入學徒制及簽訂團體協約是工會重要的工作之一。

第二站國際電機工人工會第 48 分會：總會所屬會員達 75 萬人，分會代表先帶領全體人員一一參訪寬敞且舒適的訓練場所，並詳細介紹學術科教室及軟硬體設備。工會現有發展策略為：1.工會保障，保障收入。2.招募說明會，發展方案為導入高中課程。3.開放參訪，帶人參觀，招收年輕人加入。

第三站拜會參訪西北太平洋木工學院及職訓中心：由 Tweedy 理事長、Basom 主任率理監事代表接見，詳細介紹其學院訓練會員為從事造橋、吊車、吊橋、鷹架、強化板等 21 種訓練內容。訓練經費為勞資雙方基金，設有基金管理員來運用訓練基金，學徒訓練由勞資雙方議定，由工會負責訓練工作。重點工作為：促進工會成長、如何吸引雇主和勞工參與及加強對會員及雇主之服務。

第四站州立就業服務中心：由中心主任及專案教授接待，中心會開立電腦基礎訓練課程、教導求職者如何寫履歷、如何與別人相處(職場倫理)、了解媒體、FB、基本技能 求職者如何面試儀容及求職技巧等，其實和我們就服中心服務項目差不多的。

第五站美國勞工部奧勒岡州 Tongue Point 青年職業訓練中心：這個職訓中心為過去的海軍軍事基地，因沒有軍事用途故由政府移撥作訓練中心。訓練中心 King 主任特別介紹中心接待人員及訓練內容，在這裡受訓學員為 16 歲來自較弱勢之家庭成員為主，在這裡學技術及課程後將取得高中學歷，如想進修另會安排就讀社區大學，中途退訓不需要繳交訓練費用。工作人員一一引導我們入各場地參觀(有油漆、營建、泥作、玻璃、園藝)，並由各負責工會介紹訓練內容。另安排登船參訪海事課程學員的上課情形，實為難得之經驗。

第六站拜會奧勒岡總工會，由 Tom 理事長率所屬部門及會員工會理事長接待，理事長開頭即表示總工會的任務為會員爭取餐桌上的食物，就是豐衣足食的意思。因此 Tom 理事長強調重視基層工會進而到全國性，由於工會目前領導人禍齡化因此花很多的資源栽培年輕的幹部並希望透過政治將高中職職能課程納入技職教育進而提升年經人參與工會進而鞏固工會實力。深刻讓我了解如何解決如何招募新會員?工會的遠景、方針該如何定位?才能讓工會永續經營。

第七站我們來到國際鋼板工人工會第 16 分會及其工會職業訓練中心，工會成立已有 124 年歷史，工會和訓練中心服務對象為學徒、會員。進入受訓不用參加工會，但學成技藝後需加入工會成會員機制。

目前有 150 個學員，訓練經費由工會透過團體協約，雇主支付一部分，學員工作薪資一部分及工會會費，和雇主每三年作團體協約協商，

學員中途退訓則須賠償訓練經費，並透過各種管道宣導及推廣，讓青年了解工會職訓，辦理職涯博覽課程、師徒訓練於會員失業時，工會備有人才庫提供雇主查詢求才之用，認知團結合作結成夥伴關係才能有利於工會成長。

第八站我們參觀波特蘭「西星(Western Star)」卡車製造工廠生產線及工作情

形，引導員一一介紹整個組合流程，一輛卡車由車門開始及零件一一組合完成，有一些焊接及負重工作由機械手臂完成，但大部分都還是人工作業，均以輸送帶方式控管時間及流程為主，。廠內員工 800 人，內有汽車駕駛員、油漆、機械及服務等 4 個工會，工會和公司關係有時合作、有時衝突，非常錯綜複雜。曾經兩次罷工經驗，主要的訴求為薪資及退休後健保保障(目前退休後健保仍由公司支付)，罷工後協商結果工會尚滿意，因為大家都回到工作崗位上，公司不會報復工會幹部，這是我國資方宜參考方式。

在歷經八天緊湊參訪行程後，看到了美國工會職訓中心或與政府配合職訓中心舒適、寬敞及軟硬體設備完整，辦理課程規畫及制度優點實為我國各級工會學習對象，唯有提升工會幹部協商能力使工會與雇主團體保持友好關係，雇主訓練經費才可能投入，除了有助於訓練外，訓練之人才符合雇主的需求，透過雙方協商制定工資、工時、薪資、保險標準並共同遵守更有助於提升辦訓完整度，讓青年學子提早認識

工會的功能及角色為工會注入新血健全工會組織，結合同業或異業合作強化工會團結的力量實為現今努力的方向。

三、台北市電氣裝置業職業工會

報告人:台北市電氣裝置業職業工會監事 古富勇

美國工會是雇主與會員的橋樑，團結會員力量與雇主協商，如有協商不成可行使勞工的權力，如罷工、抗爭。但絕大部分是正面的事務，如透過職業訓練來提高就業率，提升技能，增進工作安全，與雇主間團體合約的訂定等等。

奧勒岡州勞工廳廳長是民選產生，任期四年，負責勞工事務及監督工會的運作。基本工資時薪 9。1 美元。

美國工會職業訓練模式中的師徒制是雇主團體透過工會與勞工訂定團體合約（勞工廳監督），遴選或招募有意願的勞工參加。大部分工會是先加入會員才可參加職訓（有收入再繳會費），有的可以參加職訓後再加入會員，人數由雇主與工會約定。參加師徒制的學徒薪資是師傅的一半，漸漸提高，時間 3－5 年，需 1 年 1 4 0 小時以上回職訓中心上課，半訓練半工作，取得的證照國家認可，訓練經費由雇主與工會共同分擔，師傅不固定，不同領域有不同的師傅。

電機工人工會並將訓練置入學校課程中，學生提早學習及了解，受過專業職訓的勞工一輩子可增加參拾萬美金的收入，訓練分成短期進階及高科技，成就優質勞動力使製造業留在本地。

各工會都面對同樣的問題－會員年齡漸高及人數減少，需要有效的行銷讓更多人了解並加入工會，尤其是年輕人。本國的工會組織型態及相關法令與美國不盡相同，師徒制也是一樣，積極辦理職業訓練，吸引更多勞工加入工會，提升會員的職業技能使工會精實壯大是同樣重要的。

參觀西星卡車工廠，除了參觀製造流程，更了解工會，在與公司協調的過程除了維護會員權益，透過正面思考來提升品質、增加產能來避免關廠的命運（2010）。

此次參訪了解到美國工會的職訓模式，其中學徒制度是很好的訓練模式，相信經過是當的改良後定有助於提升師徒制辦訓績效。

參訪工會後發現美國的工會能有強大的運作能力就是團結，團結各工會的力量爭取會員權益，獲得政府重視及強化會員專業技能。

四、中華民國營造業總工會

報告人：中華民國營造業總工會理事長 王英吉

一、參訪目的：

因美國的職業訓練多與「學徒制度」結合，故為提升勞動力發展署「明師高徒計畫」（師徒制）的辦理積效，勞動部特安排工會幹部去了解與學習其成功的經驗，並做為我國職業訓練的修正之方向，以求職業訓練落實並確實幫助雇主與受訓學員，達到企業不缺工、勞工不失業的目標。

二、參訪行程：

拜會奧勒岡州勞工廳及學徒訓練局

國際電機工人工會第 48 分局

波特蘭職業訓練中心

西北太平洋木工學院

美國勞工部奧勒岡州 TONGUE POINT 職業訓練中心

美國勞工聯盟奧勒岡州總工會

國際機械師及航太工人工會

三、參訪內容：

- (1)、美國工會辦理之職業訓練，係由美國工會與雇主或雇主團體簽訂團體協約，共同合作培訓雇主所需之技術勞工，受訓學員在實習單位提供勞務（有酬且並不是津貼性質，薪資約正式員工的一半），並於適當時間至職訓中心上課並接受評核，進而取得技術士證照，且學員以加入工會為榮，結訓後可在實習單位繼續工作。
- (2)、美國工會的實力堅強且經費充裕，故其與雇主或雇主團體有很大的談判籌碼，（美國工會近年來不以罷工的手段來逼迫資方接受勞工之條件，而採用勞資雙方都有利或都可以接受的方式，進行勞資協商），因工會會員的工作權及相關權益都能受到工會的重視及保障，雖然其會費相當

高，但不影響勞工加入工會的意願，且以能成為工會的一份子為榮。

- (3)、位在奧勒岡州的 TONGUE POINT 職業訓練中心其經營模式類似台灣的技職學校，根據其發言人說明：其成立宗旨是為幫助單親或弱勢家庭年齡 16~24 歲的青少年通過職業技術和學術培訓提高他們的生活質量。職訓中心除了職業培訓外，還提供學術訓練，包括基本的閱讀和數學。在獨立生活，就業技能和社交技能課程，提供學員進入職場的相關訓練。且中心也有一些學術課程，以幫助學員充分發揮其潛力，並確保每一個符合資格的學員獲得高中畢業證書。

該職訓中心有十六個職業工種的職業技能培訓：木工、泥水工、電腦維修技術員、餐飲、牙醫助理、水電工、航海技術員、焊接工等等。參訪當天中午，就在該中心享用由正在學習餐飲的學員們精心準備的當地石斑魚和珍寶蟹。

四、建議：

- (1)、美國的職業訓練模式與我們有很大的差別，美國企業主出錢讓所屬勞工接受職訓，可能是因為美國企業大多為大型企業，其人力需求大且為怕技術斷層，而提供訓練經費委由工會職訓中心代訓並評核其技術水準。而台灣的企業主則不願支出技術人力的訓練成本，只想聘僱有實務經驗的勞工，但因為參加職訓的學員結訓後不確定有企業(雇主)可以僱用，影響職訓的成效，故台灣的職業訓練往往淪為不肖者為領取職訓津貼而成為職業受訓學員的管道，透過這次的參訪，希望政府相關部門能針對現行職訓制度提出修正方案，讓政府公共工程的得標廠商評估所需人力職類並提供相關職訓經費，且職訓合格後由得標廠商僱用，不要讓廠商以招募不到本國勞工而聘僱外籍勞工，且壓低本國勞工的薪資水平，影響本國勞工的就業機會。
- (2)、台灣職業工會成立的原由：是為讓無一定雇主的勞工有單位為其參加勞保、健保，故台灣勞工參加工會的意願不高，且每個職業工種都成立職

業工會，以致每個職業工會會員人數不多且可運用的經費不足，難以發揮類似美國工會的勞資協商的能力。故政府應協商全國性總工會結盟以增加談判及協商籌碼，以保障勞工相關權益。

- (3)、因為台灣人（中華民族）「萬般皆下品,唯有讀書高」根深蒂固的觀念，認為那些勞動者是黑手，身份地位很低，工作辛苦及薪水偏低，影響現在年輕人不願從事或父母親也不希望子女去從事三 k 行業。政府大量開放大學的成立讓這些現象更加嚴重，大學錄取率超過 95%的時代，會有多少人願意去從事粗重工作?現在政府該要思考如何推動技職教育或產學合作。技職學校曾經是培養台灣產業骨幹的人才搖籃，但隨著廣設大學，有些學生的心態上認為畢業後應該從事白領的工作，以致現在少子化的關係，學生人數減少，學生優先選填大學，技職或科大招不到的學生的問題將更嚴重，產業界實作人才荒也將更嚴重。廣設大學的後果是每年有近廿三萬的大學畢業生，且現今大學大多理論式的教學，學校與企業間存在「學訓落差」，無怪呼大學畢業生的失業率居高不下，政府可以參考美國 TONGUE POINT 職業訓練中心的運作模式，透過老師父實務的實作訓練，可以提升學員實務知能及符合產業界的人才需求，讓受訓學員得到最實際的職業訓練，達到與產業接軌和學用合一的目標，且一離開學校就已具備就業能力，來擺脫文憑主義的枷鎖。
- (4)、勞動部勞動力發展署積極推動的「明師高徒計畫-師徒制」，是由本會向有關單位建議實施的，期許該計畫能擺脫人力斷層及阻止企業引進外勞，保障本國勞工的就業機會。

五、台北市餐飲業職業工會

報告人:台北市餐飲業職業工會總幹事呂美惠

美國工會職業訓練模式師徒制是雇主團體透過工會與勞工訂定團體合約(勞工廳監督),遴選或招募有意願的勞工參加。部分工會是先加入會員才可參加職訓(有收入再繳會費),亦可參加職訓後再加入會員,由雇主與工會約定需求人數。剛加入師徒制的薪資是師傅的一半。時間3至5年,1年140小時以上職訓中心上課,半訓練半工作,取得的證照後國家認可,訓練經費由雇主與工會共同分擔。社會保險福利也由工會代為收付,保障會員的權益。

工會是雇主與會員的橋樑,團結會員力量與雇主協商,如有協商不成可行使勞工的權力,如罷工、抗爭。但絕大部分是正面的事務,如透過職業訓練來提高就業率,提升技能,增進工作安全,與雇主間團體合約的訂定等等。

奧勒岡州勞工廳廳長為民選產生,任期四年,負責勞工事務及監督工會的運作且工會可以與政府進行律法的制定。這點與台灣目前機制不同,民選幹部感同身受勞工與雇主之間的差異性,雇主不得任工會幹部,這也是與目前台灣的職業工會性質有所不同。

將訓練置入學校課程中,使學生提早學習及了解,受過專業職訓的學生薪資為一般人好幾倍,可增加收入,訓練分成短期進階及高科技,成就優質勞動力使製造業留在本地。

中外工會都面對同樣的問題—會員年齡漸高及人數減少,需要有效的行銷讓更多人了解並加入工會,尤其是年輕學子。本國的工會組織型態及相關法令與美國不盡相同,師徒制也是一樣積極辦理職業訓練,吸引更多勞工加入工會,提升會員的職業技能使工會精實壯大是同樣重要的。

在西星卡車工廠,除了了解製造流程,更明白在與公司協調的過程除了維護會員權益外,透過正面思考來提升品質、增加產能來避免關廠的命運。

此次參訪了解到美國工會的職訓模式,其中學徒制度是很好的訓練模式,相

信經過是當的改良後定有助於提升師徒制辦訓績效。

台灣美髮業的師徒職訓模式就辦理的不錯，但較弱的是工會無權介入薪資談判。

參訪後發現美國的工會能有強大的運作能力就是團結，團結各工會的力量爭取會員權益，工會之間異業結合訓練，一條龍服務政策，獲得政府重視及強化會員專業技能。