

(出國類別：出席國際會議)

出席 OECD LEED 與澳洲 NESAI 合辦之
「第 2 屆工作社群國際研討會」

服務機關：行政院勞工委員會

出國人職稱與姓名：陳專員湘芬

派赴國家：澳洲

出國期間：99 年 3 月 23 至 3 月 27 日

報告日期：99 年 6 月 24 日

摘要

本研討會之辦理目的主要是為創造活力與永續的工作社群，主題分為 4 大項，包括「就業與技能發展之治理」、「競爭力與綠領工作的技能」、「增進原住民與原住民社區之就業成果」、「社會與經濟融入之革新」。

本報告整理了研討會中專題演講及分組討論的議題摘要，包括綠領工作、工作與家庭、澳洲原住民的就業與社會融入、機器人與社會融入、就業服務是社會融入之支柱、理想的工作社群、澳洲社會企業等。

本次研討會對於工作社群相關夥伴關係、就業服務提供的實務經驗與案例、社會企業的推廣等議題討論熱烈，值得我國借鏡者包括強化工作社群相關團體的對話、社會企業的推廣及協助、跨部會推動原住民文化型就業等。

目次

壹、出國目的.....	3
貳、會議行程.....	3
參、會議研討內容.....	5
肆、心得與建議事項.....	14
伍、附件.....	16

壹、出國目的

本研討會係經濟合作暨發展組織(OECD)地方就業與經濟發展小組(Local Employment and Economic Development, LEED)邀請我國派員出席，研討會為 OECD LEED 與澳洲國立就業服務協會(National Employment Services Association, NESAs)共同舉辦，會議目的係為創造健康、活躍、永續的工作社群，邀集各國專家分享經驗與策略，以擴大視野、挑戰思惟與激勵創新。討論議題內容分為「就業與技能發展之治理」、「競爭力與綠領工作之技能」、「增進原住民與原住民社群之就業成果」、「社會與經濟融入之革新」等 4 項領域之政策、策略分享與討論。

本研討會之議題涉及就業與增進勞動競爭力之政策經驗分享、政策革新與策略規劃，實際參與分組討論，能藉此增進與 OECD LEED 以及與會之澳洲、美國、英國、荷蘭等國代表對就業策略之實質交流，並與 OECD LEED 建立長遠合作關係。

貳、會議行程 (詳細議程與分組會議主題詳如附件)

日期	地點	會議/活動
3 月 23 日 (二)	抵墨爾本	
3 月 24 日 (三)	大會地點： Grand Hyatt Melbourne 123 Collins Street Melbourne VIC 3000	出席「第 2 屆工作社群國際研討會(The 2nd Working Communities International Congress)」 9.00 - 9.30 Introducing Melbourne 9.30 - 10.00 Welcome Addresses 10.00 - 10.30 Official Opening 11.00 - 11.45 PLENARY 11.45 - 1.15 PANEL: 有效之工作與家庭制度將有助提升社會平等與造就良好家庭成員與有生產力的勞工(An

		<p>effective work and family regime will promote social equity and enhance people' s capacities to be both good family members and productive workers)</p> <p>2.15 - 4.15 CONCURRENT WORKSHOP SESSIONS</p> <p>4.45 - 5.15 Special Presentation "Journey into the Dreamtime with Didgeridoo Healing"</p> <p>6.00 - 8.00 pm SOCIAL EVENT: The Welcome Reception</p>
3 月 25 日 (四)	地點：Grand Hyatt Melbourne	<p>出席「第 2 屆工作社群國際研討會(The 2nd Working Communities International Congress)」</p> <p>9.00 - 9.15 Moving Forward</p> <p>9.15 - 10.00 PLENARY</p> <p>Colin Carter- Government Ambassador for Business Action</p> <p>10.00 - 10.45 PLENARY</p> <p>Professor Kevin Warwick- Professor of Cybernetics, University of Reading, England</p> <p>11.15 - 12.30 PANEL: 就業服務為社會融合之支柱：澳洲、英國與荷蘭經驗 (Employment Services as a pillar of social inclusion: lessons from Australia, the UK and the Netherlands)</p> <p>1.30 - 3.30 CONCURRENT WORKSHOP</p>

		SESSIONS 4.00 - 5.15 PLENARY 7.00 pm: Congress Dinner
3 月 26 日 (五)	地點：Grand Hyatt Melbourne	出席「第 2 屆工作社群國際研討會(The 2nd Working Communities International Congress)」 9:00 - 9.15 Moving Forward 9.15 - 9.45 The Hon. Jason Clare MP 9.45 - 10.30 PLENARY: 成功的教育 (An education that works) 11.00 - 12.30 理想的工作社群(The Ideal Working Community) 12.30 - 12.45 WRAPPING IT UP 12.45 - 1.00 The Final Curtain
3 月 27 日 (六)		返程

參、會議研討內容

一、大會主題：

主辦單位所設定之大會主題，分為 4 大項：

(一) 就業與技能發展之治理

就業服務如何對就業、技能與社會排除等議題採取更有策略的方法？策略夥伴可以建立於現有的系統嗎？還是以更有效的方式，聯結其他利益關係人，建立地區情報基礎，並讓決策者知道？

(二) 競爭力與綠領工作的技能

什麼是受雇者提高勞動與技能要求的機會，從而同時增進地區性的生產力與技能？就業服務如何能扮演重要角色，以幫助地區從低技能、低生產力轉移至高技能、高生產力的均勢？地區如何在綠領工作上作最佳投資，並將此當作永續經濟發展的機制？公、私部門如何藉由創造聚落（clusters）與生涯階梯（career ladders）共同為低技術勞工的生涯發展創造機會？

什麼是綠領經濟所須的新技能？當擴大工作創造與生涯發展的機會時，地方社群如何有效地滿足這些需求？

(三) 增進原住民與原住民社區之就業成果

就業服務在世界上幫助原住民及原住民社群長期就業扮演什麼角色？就業服務與職業訓練如何聯結以倍增政策效果？地區性政策規劃又扮演什麼角色？雇主要如何投入？

(四) 社會與經濟融入之革新

世界各國的案例研析；服務提供的創新範例；幫助面臨就業障礙者所提供的創新策略與模式，例如身心障礙者、無家可歸者、原住民、新生人或青年；公平交易與公平交易聯盟；技術革新與新技術的角色；將全球金融危機當作是創新催化劑；綠領工作創新與綠領勞動力發展；對抗社會排除的卓著計畫等。

二、專題演講

(一) 綠領工作

來自美國的 Cecilia V. Estolano 在 2009 年成為「Green for All」的策略主管，Green for All 是一個倡議清淨能源的全國組織，Ms. Estolano 的工作就是結合公私部門夥伴，包括企業、勞工、政府與民間社區，增加美國境內的綠領工作，尤其是未受到政府足夠關心的社區 (under-served communities)，她也推廣支持綠建築 (green-construction) 與清淨科技製造業工作之策略與實踐，創造綠色產業中有品質的工作機會。

地方上如何投資在綠領工作上以達到永續經濟發展呢？Ms. Estolano 強調「永續即是可生存、可居住」的概念，她提倡「可負擔的住房」，並實際推廣，在洛杉磯商業區建立「清淨科技走廊 (Clean Tech corridor)」，結合綠建築與綠領工作，運用商業系統 (Business System) 作法，提供綠領工作訓練、促進工作復甦 (job recovery)，並運用城市規模能源效率方案 (city-scaled energy efficiency program) 評估效果、利用保全房屋方案 (home saver program) 提升效能，勞工亦能藉此提升技能，確保工作品質與居住品質，讓地區永續發展，締造美國推廣綠領工作的成功實例。

Estolano 也分享她對綠領工作的概念，綠領雖代表「清淨」，但並不代表

「很乾淨」，一些蒐集廢棄垃圾，運用再生技術，將垃圾轉化為黃金(turn brown industry green)，也是綠領工作的一環。

(二)工作與家庭

雪梨大學工作場所研究中心(Workplace Research Centre)主任 Dr. John Buchanan 先從供需角度來看勞動市場，從供給面看，澳洲部份人士(例如部分身處澳洲西部的原住民)現仍被排除於就業服務及職業訓練體系之外，因此政府仍需在考量現實下採用創造性及縝密的策略作法來解決；從需求面看，澳洲需要的是永續技能發展的系統，由於澳洲已有 NGO 性質的集團公司，對提升地方就業與技能發展有數年成果斐然的實踐，也能藉本次工作社群研討會¹，提供給其他澳洲團體可學習的經驗。Dr. Buchanan 認為，在往前進的路上，應探討工資與 GDP 的比例，從統計資料顯示，澳洲從 1978 年至 2008 年，此比例呈雙峰型，且在近年呈下降狀態，考量此現勢，以及其對勞動契約、工作生涯轉換與工作場所發展動能等之評估研究，渠致力推動「複合雇主合作的新形式」(New forms of multi-employer co-ordination)，以促進勞動市場的效率與公平性。

南澳洲大學 Hawke 永續社會研究協會工作與生活中心(The centre for work + life at the Hawke Research Institute for Sustainable Societies)主任 Professor Barbara Pocock 則認為，工作具有社會聯結的功能，尤其對弱勢族群而言，工作對他們的意義不僅只是工作而已，還包括生活或人際的拓展，相較普通勞工而言更具寄託的意義。就單親母親家庭而言，一份合宜工作可以為她帶來收入，得以照顧幼兒，增進與外界聯結，心理上獲得舒緩；但如果她生的嬰兒是早產兒，也應有妥善照顧機制，讓母親可以從事全職或兼職工作，因此澳洲不僅要注重「創造工作機會」，也要重視「創造合宜工作」(create reasonable jobs)，並有照顧服務的支持，這亦是尊嚴勞動(decent work)之具體實踐。另外，她認為照顧身心障礙者屬於社會安全的範疇，需要政府的支持，但雇主亦有社會責任，在僱用身心障礙者時給予合宜輔助，促

¹ 本次工作社群國際研討會是第 2 次舉行，在各次國際研討會之間，澳洲國立就業服務協會不定期舉辦工作會議，邀請工作社群相關團體、學者專家等參加，藉由分享、討論實踐案例，獲致學習擴散效果。

進社區中弱勢族群的就業。

Elleni Bereded-Samuel 現任維多利亞大學社區雇用顧問與協調者(the Community Engagement Advisor and Coordinator)並兼任澳洲政府社會融入委員會(the Australia Government's Social Inclusion Board)委員，她認為政府沒有做好社會融入必定會讓社會排除(Social exclusion)情況愈發嚴重，在澳洲造成社會排除有許多風險因素，其中最主要的原因就是「失業家庭」「Jobless families」，其比例也最高，而且目前仍有一些弱勢失業者仍在與社會排除奮戰中。她參與澳洲政府「強化社區、支持家庭與社會融入」(Strengthening communities, supporting families and social inclusion)小組，採用的積極作法即是「打破弱勢者的循環」(breaking the cycle of the disadvantaged)，藉由中央與地方政府的合作，讓失業家庭、弱勢失業者能一步步透過教育與訓練，增進社會參與，雖然成本昂貴，但絕對值得去做，這也是澳洲政府目前在社會融合政策的基本方針。

(三)澳洲原住民的就業與社會融入

Colin Carter 是澳洲職業活動政府代表(Government Ambassador for Business Action)，他也是原住民企業夥伴理事會(the Board of Indigenous Enterprise Partnerships)的一員；目前其主要工作是促進私部門扮演原住民就業之積極角色。渠表示，澳洲原住民於 1970 年代早期開始爭取民主化²，澳洲聯邦政府推動之「自決」政策，讓原住民能自行決定自身權益相關的政策，並在經濟社會事務上獲得較為平等的機會，雖情況已漸改善，但從近年統計數字上來看，澳洲原住民失業比率仍較平均值高出數倍，薪資也相對較少。

就其原因，其一為原住民家庭生活型態、語言文化等，影響原住民對學校、工作的選擇，其二是部分原住民對福利制度的依賴，另外，部分私部門具有「原住民是否有益於商業」的懷疑，亦讓原住民不易進入就業市場，這也是雇主必須先予打破的迷思。要處理這些問題，Mr. Carter 認為長期投資於教育、訓練是主要途徑，另外透過原住民領袖，尤其是商業領袖的視野來

² 1967 年前，澳洲原住民無國民身份，亦無投票權。

發揮對原住民的正面影響力，也是良方。他也堅信，澳洲現行關注原住民及移民的政策，讓該國成為文化大熔爐，將有利澳洲經濟社會文化的發展。

(四) 機器人與社會融入

本大會主辦單位特別邀請英國Reading大學人工腦學(Cybernetics)教授Kevin Warwick 至澳洲專題演講，Professor Warwick 專研於人工智慧，渠運用晶片技術仿照腦部運作製作小機器人(baby robot)，讓它在四周有圍繩的長方形台面行走(類似拳擊場的裝置)，結果發現小機器人約經過 2 星期的跌倒學習過程，即能夠自動不撞到台面周圍的圍繩。他也對小機器人施以獎賞與處罰機制，發現獎賞機制對小機器人的「熟成」較有幫助。

Professor Warwick 期望將這種技術用在帕金森氏症(Parkinson Disease)病患身上，運用神經傳導技術，在顫抖發生前能預知以阻止患者打顫。他首先以身試行，利用手術將晶片裝入自己的手臂中，經過 3 個月的神經成長時間，便可透過妻子的電子戴帽式裝置，聯結妻子的意志到人工手臂上以產生動作，這也是讓不同兩個人的神經系統得以聯結傳導的先例。

Professor Warwick 現身說法，傳達新科技(人工智慧)也能有助於帕金森氏症或其他身心障礙者，幫助他們有機會能適應、溝通、融入社會。

(五) 就業服務是社會融入之支柱

澳洲學者 Professor Mark Considine 的研究發現，要解決失業問題，要先定義問題，他認為問題癥結在於「移除障礙，讓失業者重回就業市場」(Remove barriers to employment market)。澳洲以往在就業服務常發生服務係提供給不管如何最後都會找到工作的人，而非那些缺乏技能、經驗、身心障礙者、受歧視者、長期無工作者(long-term isolation from work)，澳洲在就業服務系統之主要進步即是不同的就業服務提供者，包含非政府組織或政府相關單位，共同合作貢獻實務上的優良實踐與分享創新作法。在衡量給予就業服務機構之資源/財務分配時，基準也從少數個人獲利之數量，轉變為機構本身之整體表現。

英國學者 Professor Dan Finn 認為該國這十年來就業服務政策之重大轉變即是「彈性化」政策，也就是兼顧彈性與安全的勞動政策。英國就業服務

系統在就業協助機制上，採取提醒失業者的尋職責任，以及鼓勵失業勞工尋求且接受非津貼的工作(unsubsidised jobs/make work pay)。英國積極性的就業協助，運用個案管理人、個人顧問，視個案情況複雜程度，設定合適的輔助期間，把目標放在以就業為重心的活動，在協助尋職者獲得有薪工作上頗具成效。

荷蘭學者 Assoc. Professor Els Sol 表示，該國將大部分的公共就業服務契約外包給私部門，公私部門間因此有外包與合作的關係，藉以活化其就業服務。荷蘭在協助長期失業者或失業者之策略，除就業服務系統外，也重視渠等之教育與職業訓練(例如協助青少年以結合教育與學徒制增進其技能，政府大量投資於職業訓練與技能提升計畫)，並企圖將教育與職業訓練與勞動市場需求作結合，畢竟不論失業者的情況如何，必須有技能，才有重新獲得就業的機會。

(六) 理想的工作社群

在會議最後一日，主辦單位安排的特別活動—「理想的工作社群」，其實並不算是專題演講，而是由抽籤選上講台的學者、NGOs 代表、公私立就業服務代表、議員、中央與地方政府官員，藉著主持人詢問的假想題，例如「假如你是議員，你會怎麼做？」、「假如你是私立就業服務單位的一員，你會希望政府單位怎麼幫你？」這形成了相關夥伴與團體一個絕佳平台，可以面對面陳述想法、腦力激盪、激發創意想法。雖然這個活動並無結論，卻帶給與會者參與感與新鮮感，以及提醒大家設身處地為人設想的同理心，這也是從事就業服務的相關人員所需具備的基本態度。

三、分組討論

專題演說之外，本研討會亦含分組演講與討論。小組演講係主辦單位邀請澳洲與國際學者、研究員等提出案例研究、創新的最佳實踐或主要研究等。

(一) 澳洲社會企業—為精神病患受雇者建立支持性的工作場所(Social Firms Australia, SoFA - Building Supportive Workplaces for Employees with a Mental Illness)

精神疾病其實遠比先前所知還要普遍，而且精神病患的失業率非常高，就業是社會融入中一項重要的構成要素，透過就業提供精神病患受雇者一個組織、目標、認知感與所得。雇主對精神病患提供一些調整是必要的，例如澳洲 SoFA 的設立與其所支持社會企業——甚至有精神疾病患者僱用比例達 50% 之非營利組織，結果使許多有精神疾病者，能得到且保有一份工作，且這個支持性策略也在澳洲其他工作場所逐漸發展運用。



(上方與右方圖片資料來源: <http://www.sashieda.com.au/>)

澳洲為精神病患設立的社會企業，成效最佳的是盆栽公司，由於有研究顯示，親近泥土、自然可讓人放鬆，穩定心神，讓精神病患照顧盆栽，除了可安神，免除與顧客直接應對可能產生的情緒波動，讓他們能憑己力賺取薪資，也不致與社會脫節，盆栽公司也訓練工作人員認識精神疾病，讓公司內部人員都能瞭解與善待精神疾患。



(三) 澳洲社會企業之就業創造 (Social enterprises for employment creation in Australia)

在非營利部門，對社會企業總有特殊的關注，因為社會企業可為需要支持性工作環境的勞工創造就業與訓練機會，或轉換至主流就業之跑道。目前澳洲政府的社會融合政策與社區工作基金與澳洲教育、就業與工作場所關係部 (Department of Education, Employment and Workplace Relations, DEEWR) 創新基金所創造的機會，幫助 2009 年間新創或栽培的許多社會企業。

(二) 為真實的人創造真正的工作 (Real Work for Real People)

John Perry 是 BoysTown 就業教育與訓練公司總經理，渠概要介紹在 BoysTown 的弱勢青年、BoysTown 就業教育與訓練公司與其推動的成果。該公司係於 10 年期間為弱勢者提供就業機會的社會企業，深知社會企業永續經營的困難與隱藏的危險。依 BoysTown 的經驗，弱勢青年的有薪工作帶來許多益處 (當然說說是比做到要容易得多)。BoysTown 的觀點是「機會必需要真實、

相關且主流」才能成功，故其務實與相關社會夥伴建立強大聯繫網絡，包括與相關政府單位、地方政府與 NGOs 簽署合作備忘錄(MOU)，也務實推動主流產業相關的教育訓練、在職訓練，讓弱勢青年或在弱勢家庭成長的孩子，能有機會獲得「真實的工作」，亦即有給薪的工作，而非補助、救助性質或短期的就業機會，也避免補助資金缺乏或計畫終了就等於其就業生涯劃上句點，而真實的工作也應是持續性，也讓青年有足夠所得以獲得尊嚴生活。

雖然 BoysTown 推動弱勢青年就業有許多成功案例，但 Mr. Perry 也不諱言，在推廣策略的外部學習模式仍有諸多需克服的困難，另外，公司預算總是不足，這也是多數社會企業面臨的困境。

- (三) 地方夥伴關係(local partnerships)- 鄉村產業勞動力計畫與行動一起始於乳品業之地方層級集體行動架構(Rural Industry Workforce Planning and Action - A Framework for Local-level Collective Action from the Dairy Industry)

澳洲鄉村產業所面臨的共同議題即是如何針對能力與勞動力發展作集體計畫與行動，因為鄉村產業係由非常多的小型至中型的事業所構成，這些事業單位是自主的、分散的團體，所以對就業或經濟發展服務業之「勞動力大小」完全沒有自己的聲音。

透過「澳洲勞動力計畫與行動架構」支持地區產業團體與相關利益關係人，能有效溝通其勞動力需求，按優先順序處理與設計活動，藉地方夥伴的對話溝通，共同合作找到合適的產業勞動力計畫，以兼顧地方性商業發展及人力資源配置。

- (四) 分享昌隆—昆士蘭增進社會融入的計畫(“Participate in Prosperity”，PiP: A Program Response to Enhancing Social Inclusion in Queensland)

澳洲昆士蘭就業、經濟發展與創新部首席經濟學者 Kerry Stephen 介紹澳洲昆士蘭現行的社會融入計畫。

「分享昌隆(Participate in Prosperity, PiP)」策略所代表的是從傳統立基於提供資金予特定議題，轉移至更加彈性的模式—當地社區可確認顧客多方面需求之服務缺口，這種全面性觀點塑造了「分享昌隆策略」的

施行方式。這個策略著重於「可雇用性之障礙」上，「可雇用性」包括可獲得社會福利、一般生活與識字能力、克服身心健康問題、濫用藥物與社會問題、克服與非傳統員工有關聯的刻板印象、增加雇主的支持、得以進入就業市場之可利用性等。

(五) 為原住民永續就業之三柱法(The Three Pillars Approach to Sustainable Employment Outcomes for Indigenous People)

廣泛而言，澳洲原住民社區係居弱勢團體，因此「重播團體(Replay Group)」設計一套新的學習模式，將原住民社區的教育與社會需求納入考量，在就業與世代間之展望已具卓越的成果。透過這個學習模式，調查其中 500 位原住民大學畢業生，他們成功地獲得結業證書，也獲得在勞動市場永續就業的機會。

(六) 前途咖啡館—發掘融入、沒有排除(Futures Coffeehouse - Finding Inclusion without Exclusion)

澳洲前途咖啡館證明了社區環境如提供合宜設備、資源與陳列展示空間，給予就業與訓練設備，突顯身心障礙者的創造力，也能成功為身心障礙青年打造「新前途」。

四、會議結論

去(98)年發生的金融風暴，影響許多國家，OECD 官員 Dr. Sylvain Giguère 即強調技能提升為人力資源之關鍵要素，而人力資源發展則能降低全球經濟的負面影響。從地區層級來看，地區經濟也應回歸至地區需求，也就是勞工技能也反應地區需求，這就是所謂的 Skills Ecosystems，在地區型的中小企業之訓練與技能發展，以及具競爭力的技能，能適切回應地區需求，將有助地方就業及地區經濟發展。

澳洲國立就業服務協會總會長 Sally Sinclair 認為對抗長期失業是澳洲政府的優先政策之一，因為一旦未妥善處理，這些人可能就會落入「非常長期失業」，造成「社會排除」，以及被邊緣化的現象。澳洲除強調教育的重要性，也同時考量國家層級和地方層級所推動之計畫或方案，建立相關團體與關係人之網絡，例如原住民、社區、地區中小企業、非政府組織

與相關政府單位等。要獲致社會融合、對抗長期失業需要社會集結的力量，仍有很長的路要走。

肆、心得與建議事項

為期 3 日的「工作社群國際研討會」討論的議題廣泛，甚至有「機器人與社會融入」之專題演講，讓與會者大開眼界—新科技也能造福身心障礙者，幫助其社會融入和就業！甚至其中一特別場次邀請作家兼表演家 Amanda Gore 又說又唱又跳，就是要宣揚觀念、看法的轉變，可以影響感覺與行為，讓人充滿活力、信心，不管在家庭、工作、社區…，這樣的觀念轉變都有正向的力量，幫助人面對與解決難題。足見在議題設計上，主辦單位希望讓工作社群相關團體在交換促進就業相關意見之際，也能吸收新知，增進創新想法，用心程度可見一斑。

本次研討會對於工作社群相關夥伴關係、就業服務提供的實務經驗與案例、社會企業的推廣等議題討論熱烈，其中值得我國借鏡之建議事項臚陳如下：

- 一、強化工作社群相關團體的對話：澳洲國立就業服務協會為增進工作社群的互動與瞭解，除了舉辦工作社群國際研討會，邀請國際學者專家分享新趨勢之外，每年均不定期舉辦工作會議，邀請工作社群相關團體、學者專家等參加，甚至在國際研討會場地旁設點心區，四周則為主辦、協辦單位及 NGOs 的攤位，攤位擺放推廣小冊並有專人進駐，因此有興趣的與會者便可藉中場休息時間造訪，以閒談方式獲得政府與非政府組織推廣地方就業之資訊，藉由分享、討論實踐案例，獲致學習擴散效果。學者可建議政策改革的方向，協助檢視現行機制；政府單位認為此作法有助於說明政策方向、建立互信；NGOs 也認為可以藉此機會與政府代表及其他 NGOs 提供建言或分享工作上的心得。從對話獲致的政策建議，因為通過多方的討論，在推動上也通常較順利可行。
- 二、社會企業的推廣及協助：本次研討會對社會企業相關議題有頗多討論，社會企業與一般企業的不同在於除了追求經濟利益之外，更重視社會公益，因此採用商業運作模式，納入弱勢受雇者之需求，為可能遭受「社會排除」的人，提供一個真實的工作環境，可以獲得真實收入，至公益的關注主題也非常多

元，包含環保、勞動或文化創意。澳洲對理想社會企業的定義，是企業僱用員工中有 25%~50%係弱勢勞工或身心障礙者，除澳洲外，英國是最早推動社會企業的國家，另外像美國、日本等國推動社會企業也行之有年，社會企業已成為國際趨勢。本會推動多元就業開發方案已多年，目前亦將社會企業列入多元就業方案之重點工作，這對身心障礙者、新生人、馨生人、單親家庭父母等是一份契機，非常值得持續推廣。在推動的注意事項上，澳洲的經驗是選擇合宜的工作選項，讓弱勢者有能力與機會參與工作，例如透過盆栽培養、清潔工作等；另外，「社會企業永續經營」也是關注重點，由於社會企業以公益為前提，在營運上常易落入財務資源有限的困境，因此除了政府協助之外，社會企業也應投注心力於如何行銷(marketing)，爭取地區或地方的支持，地方義工、志工的協助，地區居民的認同感，另外社會夥伴間的交流學習，也能有助社會企業長長久久。

三、跨部會推動原住民文化型就業：我國原住民較澳洲原住民相較幸運得多，因為我們有較平等的觀念，也較尊重原住民，澳洲原住民是 1970 年代才開始享有民主自由，該國的原住民才漸受重視，相關的特殊文化才得以宣揚，例如迪吉里杜管(didgeridoo)的樂器吹奏，或將原住民圖騰畫作飾紋轉印於辦公或家居用品等，澳洲開始從在地保存原住民文化的角度來促進原住民就業，或可稱之為「文化型就業」。我國原住民也具獨特的文化，值得與原民會、文建會等部會共同合作推廣，藉由原住民聚落環境保護、習俗慶典、飲食、衣著、飾件、繪畫、雕刻、音樂等保存與傳承，增進原住民在地/地區的文化型就業機會與社區改造。

伍、附件

- 一、 大會手冊(包括議程)
- 二、 大會分組討論部分紀錄(資料來源：大會網站
<http://www.working-communities.com/>)
- 三、 與會名單(資料來源：主辦單位電子郵件)
- 四、 參與研討會相關照片

附件 4 「參與研討會相關照片」



與大會主辦人 Sally Sinclair (NESA CEO)合影(資料來源: <http://www.working-communities.com/>)



與 Chandler Macleod 集團的 Ms. Rees 討論澳洲與台灣的促進就業措施(資料來源: <http://www.working-communities.com/>)



鐘副處長琳惠與澳洲教育就業與工作環境關係部 (Department of Education, Employment and Workplace Relations, DEEWR) 官員 Alexander (左一)與 OECD LEED 主任 Dr. Sylvain Giguère(右二)合影



與 DEEWR 官員 Alexander 合影



與澳洲就業、經濟發展與創新—就業與原住民倡議部 (Employment and Indigenous Initiatives Department of Employment, Economic Development and Innovation) 首席經濟學者 Kerry Stephen 合影



研討會會場一景



與墨爾本大學鄉村改革研究團隊(Rural Innovation Research Group)主任 Dr. Ruth Nettle(左一)合影 與來自 Key Employment 的 Worboys 夫婦合影

備註：本會綜合規劃處鐘副處長琳惠通過澳洲獎學金之評選，於本(99)年 3 月下旬赴澳進行「澳洲職業訓練及資歷架構制度」專題研究，研究期間同時也獲 OECD LEED 邀請與會。