

合法制度下的落差

3+4 僑生產學專班學生的勞動處境與職業傷病認知

Legal but Unprotected: Working Conditions and Occupational Injury Awareness among Students in Taiwan’s “3+4” Industry- Academia Collaboration Program for Overseas Compatriot Students



實習單位：社團法人台灣職業安全健康連線

實習學生：楊清慧

指導老師：林亮瑜 老師

單位指導：鄭筑羚 主任

這是什麼制度？

「3+4 僑生產學專班」由僑務委員會自 103 學年度起辦理，沿用教育部原本針對本地學生的產學攜手合作計畫。

對象	東南亞僑生
學制	3年技術型高中(建教階段) + 4年技專校院(技專階段)
形式	一邊上課，一邊到合作廠商實習（技能訓練）；訴求「務實致用、學用合一」

問題意識及調查設計

七年之間，學生實習時的法律身分中途轉變：高中三年適用建教專法，大學四年轉適用勞基法，制度卻無環節告知學生。專班標榜「務實致用、學用合一」，但實務上：無論算作實習、加班或工讀，做的都是同一件事。此外，學生對職業危害的認知與防護落實情形也普遍不足。本調查採橫斷性問卷，以薪資單佐證，訪談3wei高雄科大一年級、傳統製造業實習之印尼籍專班學生 3 人（20-22 歲）。

制度效果遞減：註冊率連年下滑，七年畢業率不足四成，現場實際遇到什麼？

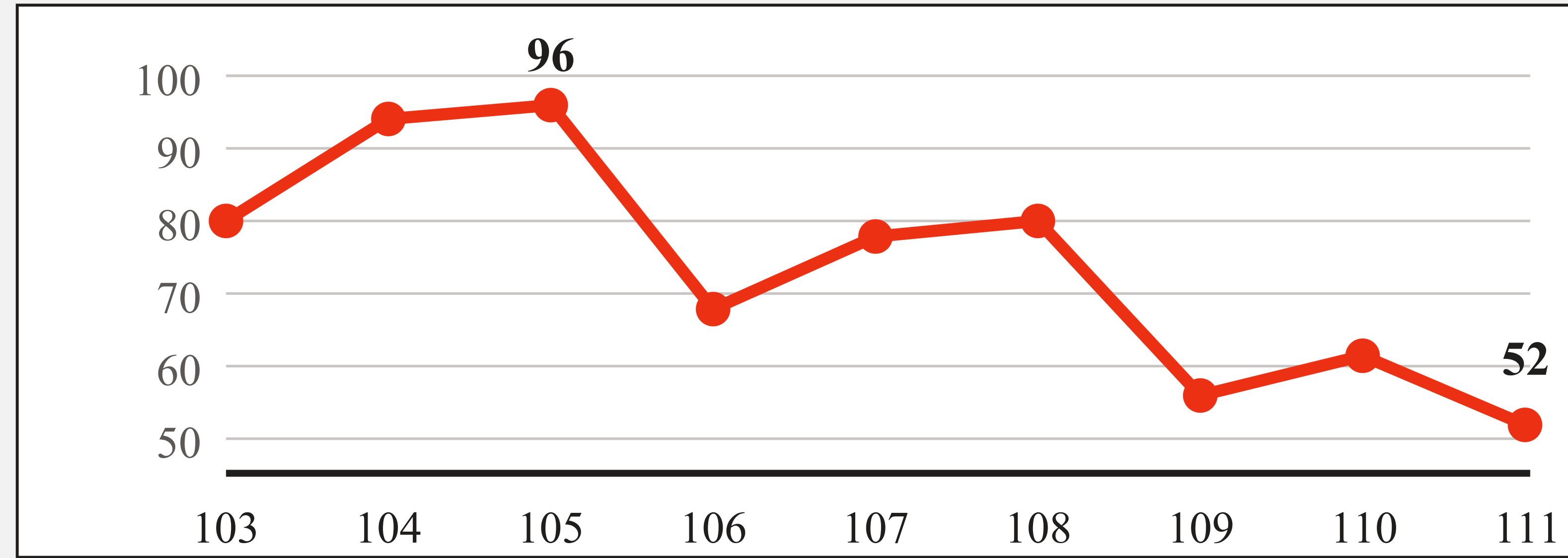


圖 1 專班註冊率（%）自 105 學年度的 96% 降至 111 學年度約 52%。

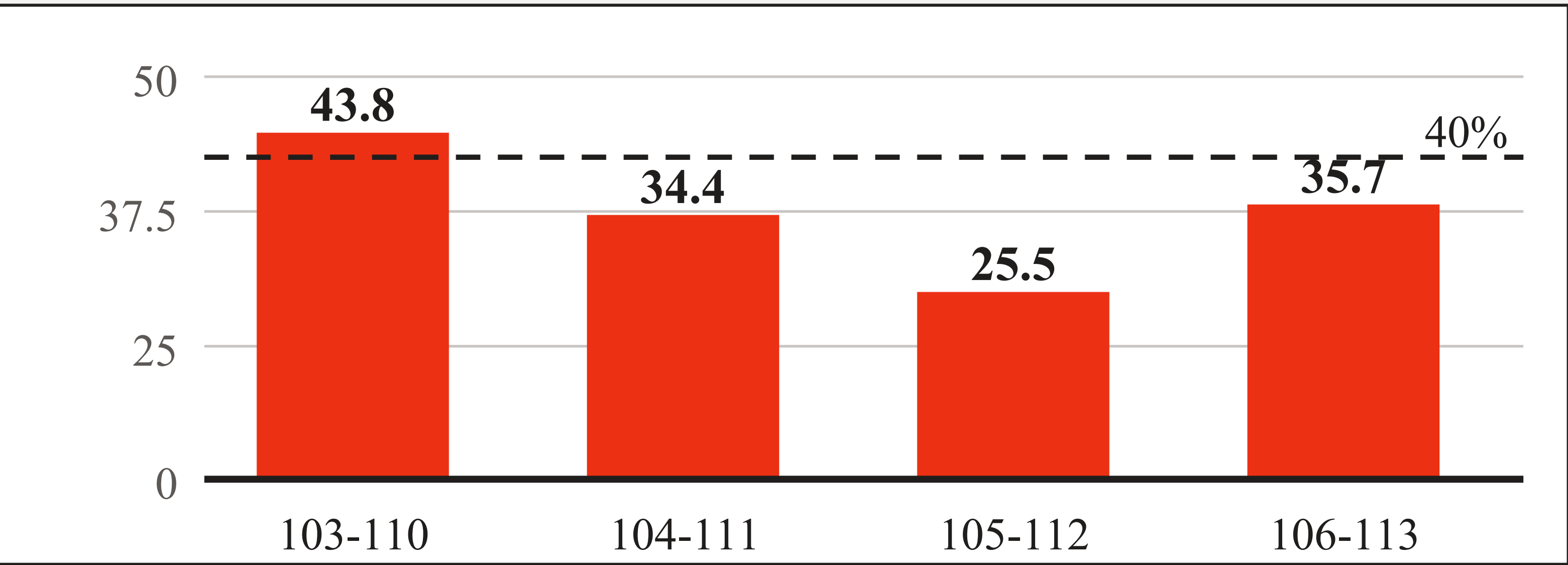


圖 2 四個世代的七年畢業率（%）皆不足五成。

調查發現一：七年之間，身分中途改變

比較項目	高中三年（技高端）	大學四年（技專端）
適用法規	建教生權益保障法	勞動基準法
身分	非勞工	勞工
報酬名目	生活津貼（免稅）	工資（應課稅）
延長工時機制	無，每日 8 小時為絕對上限	有，勞基法第 32 條

兩階段皆為職災保險的強制納保對象。但三位受訪者都不知道「建教生」，也不知道兩階段適用不同法律；七年對他們而言是連續而同質的「一邊上課、一邊上班」。

調查發現二：計酬與計責，各用一套算法

(a) 2025/08 建教階段		(b) 2026/06 技專階段	
1.34 倍時數	46.0	1.34 倍時數	24.0
1.67 倍時數	62.0	1.67 倍時數	35.5
2.67 倍時數	15.5	2.67 倍時數	10.0
合計	123.5 小時	合計	69.5 小時

圖 3 同一位受訪者兩個階段的加班時數（受訪者提供，經去識別化重製）。

這三種倍率是《勞動基準法》第 24 條延長工時工資的標準，前提是當天工作已超過 8 小時。但建教專法未設延長訓練時間的授權，超出的部分在法律上是另一段「工讀」；既然是獨立的工讀，當天時數不到 8 小時，就不該有倍率。發錢時把一天視為連續工時，算責任時又把同一天切成兩段。

調查發現三：三個層次的脆弱性同時存在

脆弱性層次	Sargeant & Tucker 的指標	受訪者的情形	對職業安全的影響
一、遷移因素 Migration Factors	工作許可的條件、對雇主的依賴程度	工作許可綁定簽約廠商；收入須支應房租、學雜費與伙食，部分人另須匯款回家	難以拒絕額外工作，傾向主動延長工時
二、個人及來源國特徵 Characteristics of Migrants	語言能力、技能水準、對自身權利的認識	全外籍生班級，中文能力未隨在台時間提升；實習為重複性作業；契約在讀不懂下簽署	難以理解作業指示與警告標示、難以反映疑慮；出事時不知該找誰
三、接收國條件與環境 Receiving Country Conditions	產業的危害程度、能否實際取得法律保護	刀具作業，戴手套僅為口頭要求，未戴無罰則；每日工時被分記為「實習」與「工讀」	防護未落實；每日 8 小時訓練上限被名目切割所規避

表 1 架構引自 Sargeant & Tucker（2010）。三位受訪者均未發生職災事故，本表為其尚未出事時的處境。

「學用合一」在現場落空

實習內容多為抽樣測試、黏貼板子與包裝，受訪者表示需要的是細心與耐心，且技能訓練實習與工讀的內容完全相同。他們對自身的法律身分與權利幾乎一無所知，也沒有人關心他們畢業後的就業；受訪者表示，比起當學生，他們更覺得自己是來工作的。

改善建議

- 招生與宣導端 | 說明須包含勞動面資訊、收入結構試算與實際的實習內容。
- 主管機關端 | 核定名額時實質審核實習內容與科系是否相符；簡化至非簽約廠商工讀的許可申請；以函釋明確跨階段的工時認定與計酬標準。
- 學校端 | 在入學與升科大兩個時點說明身分與法律的改變；簽約時提供母語版契約與具勞動法令知識的通譯。
- 實習機構端 | 訂出分階段訓練內容，讓技能累積路徑看得見；優先進行工程改善；以母語實施職安衛訓練；將防護具配戴列入稽核。

結論

三位受訪者都待在合法的制度裡，問題出在「合法」之後就沒有人再往下看。技能訓練實習與工讀做的是同一件事，沒有任何機制在確認學習有沒有真的發生；學生不知道自己換過身分，經濟壓力又讓他們很難拒絕延長工時，三個層次疊在一起，使學生處在一個不容易開口的位置。最低限度要做到：把跨階段的工時認定與計酬標準講清楚，訂出分階段訓練內容，讓學生可以累積技能與經驗

致謝 感謝實習單位鄭筑羚主任的一路指導、林亮瑜老師在專題與海報上的悉心建議，以及三位受訪同學願意分享處境。