

淺談淨零排放下的公正轉型

柯世彥 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 助理研究員



壹、前言

什麼是淨零排放（Net Zero Emissions）？什麼是公正轉型（Just Transition）？一般大眾對於這兩個名詞可能有聽過，但同時也有點陌生，尤其是公正轉型。首先，淨零排放的概念是指一個國家或企業將溫室氣體的淨排放量減少到零，即達到排放與吸收的平衡狀態，而為達到此一目的，通常需要大規模的經濟結構轉型，尤其是對依賴高碳排放產業的國家和地區，可能面臨減產、轉型，甚至可能引發失業和經濟衰退。

而國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）將公正轉型定義為透過盡量公平和包容的方式對待利害關係人，以實現綠色經濟，並創造具尊嚴性質的工作機會，避免拋下任何人¹，因此「淨零排放下的公正轉型」的目的在於打造一個「不遺落任何人」的淨零未來。

貳、我國政府淨零排放與公正轉型政策

我國已制定《氣候變遷因應法》以執行氣候變遷之相關調適策略，另外，我國

1. International Labor Organization, Climate change and financing a just transition, INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, July 9, 2024, <https://www.ilo.org/resource/other/climate-change-and-financing-just-transition>.

行政院國家發展委員會、環境部、經濟部、國家科學及技術委員會、交通部、內政部、農業部與金融監督管理委員會共同發布《臺灣2050淨零排放路徑及策略總說明》，以科技研發與氣候法治為基礎，透過對能源、產業、生活、社會四大面向推動轉型策略，來達成於2050年所設定之淨零排放目標。

我國目前將公正轉型列為臺灣2050年淨零轉型之12項關鍵策略，並同時將其列入《氣候變遷因應法》之重要原則。根據該法第3條將公正轉型定義為「在尊重人權及尊嚴勞動之原則下，向所有因應淨零排放轉型受影響之社群進行諮詢，並協助產業、地區、勞工、消費者及原住民族穩定轉型」，並於第6條第1項第3款中提及，因應氣候變遷之相關政策與法案，需「積極採取預防措施，進行預測、避免或減少引起氣候變遷之肇因，以緩解其不利影響，並協助公正轉型。」而我國國家發展委員會等部門執行公正轉型之目標為「盡可能不遺落任何人」，且政策目標之平衡、社會分配之公正、對利害關係之包容應在執行過程中的盡全力達成，並達到以下效益：確保受淨零轉型影響之勞工就業權益、協助國內企業生產模式低碳轉型、保障地方族群及區域發展的多樣性、避免淨零轉型增加人民額外的生活成本、促成有意義的公司對話與合作，以及有效減少推動過程中遭遇的阻力。

而《氣候變遷因應法》中亦提及公正轉型之相關內容：第8條第2項第18款提

及有關公正轉型之推動事項，由國家發展委員會主辦，並由各中央目的事業主管機關協辦；第33條第1項第12款說明溫室氣體管理基金可由中央目的事業主管機關運用於執行公正轉型相關工作內容，另總統府「國家氣候變遷對策委員會」亦將公正轉型納入委員會討論的七大主軸之一。

◎ 參、我國企業淨零排放與公正轉型推動概況

我國勞動部勞動及職業安全衛生研究所針對國內企業淨零排放政策規劃與推動概況及其利害關係人之參與和對話情況，採網路問卷調查之形式規劃設計，以調查1,813家上市（櫃）企業（截至2023年底止）之企業經營者，收到有效樣本數162份，整理摘要說明如下：

- 一、公司規模差異對淨零轉型之落實有差異：公司規模的差異會影響到公司在淨零排放的轉型腳步，在差異性分析中，公司規模別在淨零排放的規劃及執行上有顯著差異，可能原因在於中



小企業通常缺乏專業人員，無法迅速跟上政策的要求。此外，中小企業的資金相對有限，無法支撐大量的設備更新、技術研發以及人員培訓，使得其在策略執行上步伐較慢。

二、利害關係人：從調查結果看出，勞工或工會被認為是最重要的溝通對象，企業重視內部利益相關者在永續策略中的參與。其次，供應商與客戶在第二和第三順位中占重要位置，反映企業需整合上下游的資源以確保政策的順利執行，政府組織也多次出現，顯示政策推動過程中需要公私協作，整體而言，這些排序顯示企業在淨零排放策略的實施中需與多方保持密切溝通。

三、公正轉型進度：整體來看，企業在公正轉型的規劃階段已有部分進展，但實際執行階段的落實比例相對較低。這可能反映出企業在執行公正轉型時面臨實際的資源、技術或管理挑戰。為促進更多企業從規劃階段順利過渡到執行階段，政府或相關機構可能需要提供更明確的指導和支持，以幫助企業克服執行過程中的障礙，進而加速整體產業的公正轉型。

四、對勞工預期影響：根據調查，目前絕大多數的公司（99.38%）選擇不進行人員裁撤，預期未來也不會有資遣的情形，而是以人員的調動，或對勞工規劃或實施教育訓練以適應新策略，甚至近一年內為了應對淨零排放策略，超過三成的上市櫃公

司（30.25%）具體進行了新勞工的招募。其中，14.20%的公司招募了1人，13.58%的公司招募了2至3人，並且有2.46%的公司招募了4人以上。但要注意的是，根據問卷調查結果，公司在公正轉型的執行比例還不多，因此有可能是這些企業對於淨零轉型的需求尚未達到需要增減聘勞工的階段。

五、利害關係人是否有參與決策：企業較重視策略執行階段時與勞工的溝通和參與，這可能是因為企業認為，在執行階段，勞工的理解和支持直接關係到策略是否能夠順利落地，相較之下，雖然規劃階段的溝通和參與能夠幫助企業完善策略，但其重要性被認為不及執行階段，因為規劃階段的決策主要由高層制定，勞工的參與多數是提供意見，而非直接影響策略的實施結果。

六、企業對工會的角色未定：大多數公司尚未成立企業工會，顯示工會在台灣



企業內的普及程度仍不高，然而，工會的設立對於勞資溝通與協商具有重要作用，特別是在面對淨零排放轉型時，工會能提供的支持與協助可能有助於促進政策的落實。

七、困難與政府協助：在調查中，「缺乏專業人員」是企業最常面對的困難，佔所有回答的27.53%。其次為「缺乏資金」（21.04%）以及「缺乏有利於永續經營的環境」（17.40%）。這表明企業在推動永續目標的過程中，面臨人力資源和資金上的雙重限制。此外，「缺乏相關知識與技術」和「缺乏政府建議管道」也顯示出需要更好的政府支援和教育。

► 肆、以勞工為核心之利害關係人為例

公正轉型的目的是「不遺落任何人」，因此，如何辨別所有利害關係人是開始的關鍵，再來是利害關係人之間的衝突是什麼，該如何解決衝突。以企業與勞工為例，從問卷的結果得知，企業在面對淨零排放的過程中，面臨缺乏專業人員、資金及相關知識及技術等困難，相較於大企業，中小企業更受限於資金與技術能力，在調整內部人力和技能培訓方面也面臨較大的轉型壓力，往往無法像大型企業那樣設立專門的部門來推動淨零排放，尤其是高碳排放密集型產業中的中小型企业，這些企業可能會選擇透過人力調整來降低運營負擔，將加劇勞工的不安與職業穩定性的挑戰。

儘管從調查結果來看，企業目前大多選擇以人員調動或技能提升的方式來應對轉型挑戰，並未普遍出現大規模裁員的情況，甚至部分企業在調查表示有招募新勞工以因應轉型的過程，這顯示出企業在實施公正轉型過程中，仍然有意願維護勞工的基本利益，儘量減少因環境政策而導致的失業風險，然而，儘管企業努力避免裁員，但隨著淨零轉型過程的深化與壓力，勞工仍就面臨著調動，或對勞工規劃或實施教育訓練以適應新策略等風險。

因此，為實現公正轉型的目的，保障勞工的權益，企業必須加強與勞工的溝通，並為勞工提供必要的教育訓練與支持，幫助他們適應新的工作環境和技能要求，透明化的轉型計劃與穩定的勞資關係將是推動公正轉型成功的關鍵因素之一。

► 伍、未來展望

為了達成公正轉型，除了上述提到的企業及勞工外，公正轉型的成功更需要廣泛納入多方利害關係人，像是地方社區、企業界、教育機構及地方政府等群體共同參與。在這樣的框架下，政府應該扮演促進合作與協調的角色，設立有效的對話平台並提供適當的誘因，鼓勵不同群體積極參與，這些誘因不僅可以是政策支持、資金補助，也可以是技術協助或培訓資源等，從而降低各方參與的門檻，促成各利害關係人的合作意願，未來推動展望說明如下：

一、建置對話溝通平台

社會對話機制是淨零公正轉型成功的重要因素，根據國際勞工組織（ILO）對社會對話的定義，是指勞、資、政任何兩方或三方，就他們間共同利益的經濟及社會政策議題，進行各種形式的協商，諮詢或資訊交換，因此建立一個良好的溝通平台尤為重要，而根據文獻中的各國制度及國際成功案例，溝通平台應包含幾個面向，分別為利害關係人參與機制、資訊透明度及政策反饋機制等。

二、強化勞工參與機制

- （一）對勞工的教育與訓練應包括設計基礎課程，介紹淨零排放的概念及個人如何參與其中，並提供進階技能訓練，幫助專業人士掌握減碳技術和數據分析，提升企業內部減排能力，為進一步保障勞工的參與權益，建議立法明確規範企業需向勞工披露相關政策資訊，並提供充分的參與機會，同時，應設立勞工參與指標，評估企業在推動淨零轉型過程中的勞工參與成效。
- （二）強化工會的角色，幫助工會成員理解淨零排放政策及其對勞工的影響，並提供專項補助支持工會在政策執行中的角色，如協助勞工轉型和提供技能再培訓，尤其是在工會

影響力較弱的中小企業，由於台灣企業中工會覆蓋率較低，應積極推動工會的建立和促進企業與工會簽訂團體協約、綠色團體協約等，以應對轉型過程中的社會衝突。

三、研議公正轉型之補助激勵政策

- （一）對企業的激勵政策：對企業的激勵政策包括稅務優惠、財政補助、綠色金融支持與市場激勵，具體而言，企業可享有基於減排績效的碳稅減免、技術轉型補助、低碳金融貸款及政府採購優先權等措施，此外，政府可提供專項補助以支持企業聘用受轉型影響的勞工，並支援企業內部設置專屬的公正轉型執行小組。
- （二）對勞工的激勵政策：對勞工的激勵政策則包括免費技能培訓、再就業支持及勞工參與獎勵，政府可提供職業技能提升課程、再就業補助、勞工參與政策的津貼，並設立專屬勞工獎項以表彰積極參與的勞工。
- （三）對工會與勞工組織的激勵政策：對工會的激勵政策則聚焦於工會能力建設與對話平台支持，提供資金支持工會宣導、技術培訓及勞資對話機制，並鼓勵工會參與政策設計及國家級會議，提升其參與度和影響力。

擴大補助特定製程產業改善工作環境 提升健康勞動力永續發展

曾薇 | 職業安全衛生署 科長



國內特定製程產業俗稱「3K」，即辛苦（kitsui）、骯髒（kitanai）及危險（kiken）之特性，大多屬中小企業，因其製程或作業性質特殊，諸如鑄造、表面處理、印染整理等產業，工作環境多存在高溫、粉塵、高噪音、高污染或化學異味等危害因素，導致國人多不願從事3K產業工作，形成產業面臨長期缺工、人才斷層及年齡老化等問題，雖然大部分業者想要改善工作環境及提升製程，政府部門也有協助措施，但因缺少相關資源整合、部分業者專業知能與技術不足，造成雇主實際改善行動力低落。有鑑於此，勞動部職

業安全衛生署自2014年起，採取逐年協助單一重點產業的作法，選定鑄造業、表面處理業、印染整理業、橡膠製造業及塑膠製品相關產業為重點輔導產業，歷經10年挹注輔導補助資源，透過雇主投資改善、跨部會資源整合及學者專家技術支援等共同努力，累計訪視及輔導事業單位逾1,400家次，補助349家事業單位成功改善工作環境，促進事業單位投入改善工作環境之金額達33.5億元，政府補助近3.6億元，此外，改善工作環境，新增本國勞工就業人數近6,200人，涵蓋受惠勞工近56,000人，提升工作環境健康及安全、

促進並穩定就業，持續朝向提升企業競爭力及健康勞動力永續發展之目標。

特定製程產業改善工作環境補助計畫，每年依據產業需求進行滾動調整，現行補助項目包括3大類：

- 一、新設置或汰換減少危害暴露之全新控制設備及工程，如局部排氣裝置、整體換氣裝置、噪音控制工程、熱阻隔工程或裝置及人因工程改善設備等。
- 二、新設置或汰換具安全衛生效能之製程機械設備之改善。
- 三、整體廠房工作環境之改善，如整體廠房之照明改善、地板整平工程等。

因應近年產業多元發展、技術進步和社會變革的動態趨勢變化，補助計畫自2024年起，作出重大變革，有以下特點：

壹、補助對象、範圍逐年擴大：

無論是傳統產業工作環境優化，或對於導入先進製程工程或技術作為標竿示範等，均納入補助範疇，以貼近業界之需求，說明如下：

- 一、依《就業服務法》第46條所訂特定製程行業，除D級高科技製造業外，A+至C級產業均納入輔導及補助對象，從原先A+至B級擴充至C級，擴大近數十類產業，舉凡民生必需品相關製造業，如乳品、飲料、汽車、紙製品、化妝品、蔬果加工、清潔與育樂用品及醫療器材與用品等製造業，均屬補助對象範疇（見圖1）。
- 二、為鼓勵事業單位引入先進製程技術或工程，對於整體有效改善工作環境，促進勞工健康安全的業者，每案最高

特定製程事業單位-資格對象(補助計畫第二條)

確認工廠登記產業類別

特定製程產業請參考：
「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準附表五特定製程行業所屬級別為A+至C級者附表五」



附表五詳細內容請掃描 QR Code

參考工廠登記產業類別，確認是否符合產業等級、行業別及定義內容

行業所屬級別	A+	A	B	C
專業金屬業	鑄造業	水產加工及保藏業	金屬製品製造業	肉類其他加工及保藏業 耐火材料製造業
專業金屬基本工業鑄造業	紡織品製造業	蔬果加工及保藏業	家用電器製造業	蔬果加工及保藏業 其他陶瓷製品製造業
專業金屬鑄造業	紙類製造業	紡紗業	機械設備製造業	動植物油脂製造業 摻拌混凝土製造業
專業金屬表面處理及熱處理業	鞋類製造業	織布業	汽車零件製造業	乳品製造業 其他非金屬礦物製品製造業
	塑膠原料及接著劑製造業	不織布業	機車零件製造業	礦砂、廢物及廢物製品製造業 視聽電子產品製造業
	橡膠製造業	紡織品製造業	家具製造業	動物製品製造業 罐頭製造業
	石材製品製造業	皮革、毛皮製業	資源化產業	其他食品製造業 輻射及電子醫務設備製造業
	鋼鐵冶煉業	木竹製品製造業	其他未分類製造業	飲料製造業 電力設備及配備製造業
	鋼鐵、鋁材、銅材軋延及伸縮業	製糖及環境用藥製造業	其他運輸工具製造業	毛皮帽、皮帶及皮手套製造業 汽車製造業
	未分類其他基本金屬製造業	塗料、染料及顏料製造業	自行車零件製造業	其他皮革毛皮製品製造業 其他運輸工具製造業
	肉類其他加工及保藏業	塑膠製品製造業		紙張、紙及紙製品製造業 百貨用品製造業
	成衣及服飾品製造業	玻璃及其製品製造業		印刷及其輔助業 醫療器材及用品製造業
	行李箱及手提袋製造業	黏土建築材料製造業		化學原料材料製造業 其他未分類製造業
	黏土建築材料製造業	水泥及混凝土製品製造業		肥料及氮化合物製造業 清潔用品及化粧品製造業
		鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業		人造纖維製造業 電子零件製造業
		橡膠及塑膠業		原料藥、西藥及中藥製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業
				黏性膠帶製造業 非食用冰塊製造業

▲ 圖1 擴大「特定製程產業改善工作環境補助計畫補助計畫」業別
圖片來源：輔導特定製程產業資訊整合網 / 輔導補助 / 常見 Q&A

補助350萬元（見圖2），期帶動企業導入先進製程工程及技術，強化對勞工之健康保護，並加速產業轉型升級。

◎貳、補助項目趨於多元化：

為使工作環境之整體改善更具效益，將新設置或汰換減少危害暴露之全新控制設備及工程為優先重點項目，例如密閉設備、局部排氣裝置及自動化設備（系統）方式輸送製程原料、半成品或成品，以大幅減少人員有害化學氣體、蒸氣或粉塵暴露等。此外，有鑑於中高齡工作者人口逐漸成長，肌肉骨骼疾病為中高齡工作者勞工保險職業病給付之首，盛行率高且病期長，經常造成勞工長期請病假、工作能力下降，也是中高齡勞動者工作能力下降及

提早退休的顯著影響因子，對於勞動力之負面影響不容忽視。由於多數傳統產業之勞工從事物料搬運作業，爰新增補助人因危害工程或設備改善項目（見圖3-4），期能在搬運、倒料及卸料過程中，降低發生人因危害之風險，強化職業病預防及勞工身心健康保護。

◎參、結合產業公會資源，共同提升職業安全衛生水準：

特定製程產業所屬之工業同業公會每年度於補助計畫啟動時，除通知所屬會員廠參加輔導並響應工作環境改善外，並將會員廠優良改善案例提供其他會員複製成功經驗（見圖5）。爰自2024年起，與4家同業公會簽署合作備忘錄，透過同業公

補助分類與基準

補助比例 (上限)	對象分類	最高補助金額		
		A	B	C
非合作公會會員 40% 合作公會會員 50%	甲 勞工人數在299人以下，且接受本署委託機構訪視輔導者。 乙 勞工人數300人以上，經本署委託機構或其他相關計畫輔導，且積極具體配合本計畫作為示範企業，並報經本署核定者。	150 萬元	50 萬元	50 萬元
50%	丙 以先進製程技術或方法(如 AI、智慧化製程或管理)改善安全衛生工作環境，為同業標竿學習或為表率，經本署核定者。	200 萬元	100 萬元	100 萬元
非合作公會會員 40% 合作公會會員 50%	丁 製造、處置或使用含結晶型游離二氧化矽物質(包括但不限於人造石之加工或製造業、鑄造業、陶瓷製品製造業、玻璃及其製品製造業)，經本署委託機構訪視輔導，且申請補助項目應包含改善空氣中結晶型游離二氧化矽濃度之控制設備或工程者。	250 萬元	50 萬元	50 萬元

A 全新控制設備及工程(含先進製程)

B 全新製程機械設備

C 整體廠房工作環境之改善

▲ 圖2、「特定製程產業改善工作環境補助計畫補助計畫」對象分類及補助額度
圖片來源：勞動部 Facebook（2025.5.1 貼文）



▲ 圖 3、使用客製化鈎具搬運時同時翻轉工件，避免勞工長期搬運之人因風險



▲ 圖 4、手工研磨區加設個人工作桌及包圍式氣罩，避免勞工暴露化學品

會凝聚、整合會員廠之資源，推動自主管理機制，與會各產業同業公會均具體承諾成立職業安全衛生推動小組，致力改善產業製程設施與工作環境、預防職災及提升勞工身心健康等核心議題，開發安全衛生技術文件或工作環境改善例等，供同業參考學習，進而複製改善成功經驗，並運用同業公會對其會員廠之號召力，舉辦相關推廣活動。透過多元、務實的作法，帶動業界整體提升職業安全衛生水準，合作公會將自主推動職業安全衛生相關活動，如召開職業安全衛生推動小組會議、辦理勞工健康及安全衛生之交流觀摩活動與教育

訓練，及發展職業安全衛生技術文件等。該年度總計辦理職業安全衛生推動小組會議8場次，同業交流觀摩活動2場次、教育訓練2場次，發展職業安全衛生技術文件計17件，補助金額近44萬元，公會及業者反應成效良好，為使成功精研繼續擴散，提高事業單位投入、參與合作公會辦理之相關活動，對於合作公會之會員廠，補助比例由40%調高至50%，並於2025年新增1家同業公會之合作，共同宣示齊力合作致力於促進產業轉型、降低職業災害及增進勞工身心健康，並以達成吸引本國勞工就業及企業永續發展為願景目標。

肆、針對人造石等相關產業提高補助額度：

由於結晶型游離二氧化矽為國際癌症研究中心分類之一級致癌物，切割及研磨產生粉塵吸入造成矽肺長期職業暴露可能引發肺部纖維化和癌症等職業病。因其潛伏期長，容易忽視相關症狀，為保護可能暴露該物質的產業勞工，2025年特別將製造、處置或使用含結晶型游離二氧化矽物質（包括但不限於人造石之加工或製造業、鑄造業、陶瓷製品製造業、玻璃及其製品製造業），將此類產業的補助額度提高為350萬元，為期2年。鼓勵業者及早實施改善，如生產線密閉及自動化、於粉塵產生處採濕式作業與局部排氣通風，並定期環境監測確保粉塵濃度不致超標。

因應我國步入少子化及高齡化社會，更突顯健康勞動力永續發展之價值，勞動

部職安署為輔導3K傳統產業改善安全衛生工作環境，促進國人就業，透過產、官、學界通力合作，以工程控制及廠房整體改善轉型，顛覆以往傳產工廠潮濕昏暗、高溫悶熱、噪音粉塵及化學品異味充斥的刻板印象，輔導事業單位從規劃設計、施工至完工由專家團隊全方位提供支援，許多個案經改善後整體廠房煥然一新，舒適的工作環境深獲內部員工肯定，更顛覆年輕人以往對於傳統產業的刻板印象，吸引年輕技術專業勞工投入就業，也刺激同業競相複製成功模式，帶動業界整體提升職業安全衛生水準，未來將持續朝向將傳統3K產業翻轉成為新「3K」產業（「知識（knowledge）」、「關懷（kindness）」、「關鍵（key-point）」）轉型升級之目標努力，提升健康勞動力永續發展。

TCIA 台灣鑄造品工業同業公會

鑄造業 加工噴塗作業安全衛生管制點

部門	安全帽	護目鏡	呼吸防護具 (R型)	防毒面具 (有機溶劑)	工作用圍裙	泡油手套	安全帽	棉紗手套	安全鞋
加工生產車間		●	●		●	●			●
加工噴塗車間		●	●	●	●	●			●
加工組裝車間			●					●	●
加工清洗線			●		●				●
加工品保		●	●					●	●
加工堆高機駕駛	●		●						●
加工工務	●		●						●

護具種類										
	棉紗手套	護目鏡	面罩	安全鞋	工作用圍裙	泡油手套	安全帽	耳罩	耳塞	呼吸防護具

區域風險警示標示								
	小心吊物 CAUTION OVERHEAD	小心夾手 CAUTION HANDS	注意防塵 CAUTION DUST	小心飛濺 CAUTION SPLASH	小心噪音 CAUTION NOISE	小心感電 CAUTION ELECTRIC SHOCK	禁止吸菸 NO SMOKING	禁止飲食 NO FOOD & DRINK

職業危害警示標示								
	配戴防塵口罩 WEAR MASKS	穿戴安全鞋 WEAR SAFETY SHOES	配戴防毒口罩 WEAR RESPIRATOR	配戴手套 WEAR GLOVES	配戴安全眼鏡 EYE PROTECTION REQUIRED	配戴安全帽 WEAR HARD HAT	配戴安全面罩 WEAR FACE SHIELD	正確的搬運 LIFT CORRECTLY



提醒：「本個人防護具的穿戴建議應依實際工作環境與需求進行調整，以確保安全防護效果。」

▲ 圖5、補助鑄造公會製作安全衛生圖說——加工噴塗作業安全衛生管制點圖說
 圖片來源：輔導特定製程產業資訊整合網 / 合作公會 / 113年度鑄造公會

大專青年預聘計畫之調查分析

李怡穎 | 東海大學國際經營與貿易學系 專案副教授



壹、前言

為回應國家產業轉型與人口結構變遷帶來之就業挑戰，並積極強化青年勞動力市場參與，勞動部自2019年起推動「投資青年就業方案」，並於2023年啟動第二期計畫（2023至2026年）。根據2022年與2025年公布之15至29歲青年勞工就業狀況調查結果，青年對政府所提供服務之期待前兩項均為「就業服務與資訊」、「專業技能訓練」，此一趨勢顯示青年對於職場銜接與能力提升具有高度需求。

為強化青年職涯發展與產業對接能力，勞動力發展署於2023年首度推動之「大專青年預聘計畫」，係為回應重點產業人才需求與促進「畢業即就業」所設計之

創新型實務培訓政策。該計畫鼓勵企業提前於學生畢業前一年進行聘僱及安排工作崗位訓練，並與「補助大專校院辦理就業學程計畫」及教育部核定之校外實習制度相互配合，以強化青年專業知能與職場實務能力。

鑒於該計畫目前尚處推展初期，本研究針對參與「大專青年預聘計畫」之三方角色，包含青年學員、工作崗位訓練單位與學校單位進行調查，採量化問卷與質性訪談並行的混合研究設計，全面蒐集其對計畫執行經驗、參與動機、挑戰因素、宣導成效及發展建議之回饋，為「大專青年預聘計畫」之政策調整與制度優化提供具體實證依據與策略建議，建構更具延展性與永續性的青年就業支持系統。

◎貳、研究目的、研究架構、對象與方法

一、研究目的

本研究旨在瞭解並分析「大專青年預聘計畫」的實施現況與成效，聚焦於計畫推廣、執行與成果三階段所遭遇的困難、解決策略與建議。同時探討事業單位、學校與學員等三方對計畫的參與動機、內容認知與資訊獲取管道，並分析其執行經驗與面臨挑戰，彙整具體精進作法。研究亦關注參與者對政策目標達成與實質效益的評估及後續參與意願，最終提出綜整性政策建議，作為未來推動計畫之參考。

二、研究架構

本研究分析架構區分為「計畫認知推廣」、「計畫執行經驗」與「計畫結果助益」三大主軸進行調查分析。首先，調查參與者對計畫補助機制、資訊來源、企業與學校媒合方式之認知，並了解對產業限定是否造成資源排擠的觀點。其次，分析事業單位、學校與學員在計畫執行中的認同感、互動經驗與挑戰，並彙整成功因素與亮點實例。最後，評估參與者對政策目標與實質效益的感受，探討後續參與意願與原因，並透過深度訪談呈現企業留用與學員就業情形背後的考量。

三、研究對象與研究方法

本研究採用質性與量化並行設計，以全面掌握「大專青年預聘計畫」之執行現況與實務意見，資料收集包含問卷調查、深度訪談、計畫執行交流會議與專家諮詢會議等多元方式。

問卷調查以網路發送方式進行，回收有效樣本數如表1所示。其次，深度訪談針對三類參與角色（學校3位、企業4位、學員3位），由分署推薦具代表性之個案共10位，透過非結構化訪談綱要與專業訪談人員進行實地訪談。

◎參、結論與建議

一、綜合結論與討論

（一）學校、企業與學員參與動機契合，構築三方合作基礎

調查結果顯示，三方參與者對計畫之參與動機高度契合，需求亦能相互滿足。學校參與計畫，主要著眼於提供學生更多實務經驗及職涯探索機會，藉此強化學生就業能力與職場競爭力。同時學校亦可擴大與企業的合作管道，深化產學連結，並優化課程與學程設計，以更貼近實務需求。

企業方面表示參與此計畫有助於因應人力短缺問題，透過預聘制度提前甄選與培

表1 量化問卷調查發放對象及有效樣本回收百分比分析表

	事業單位	參訓學員	學校單位 (學程數)	合計
完訓家數、學程數及人數	134	418	64	616
發放問卷數	85	418	63	566
回收有效樣本	51	132	44	227

育符合職務需求之潛力青年。企業可在訓練過程中觀察學員適配度，有效降低招募風險與培訓成本，同時達成促進產學創新合作等多元效益。

學員層面則表示參與預聘計畫有助於在學期間獲得職場實務歷練與薪資，並享有勞保與就保等保障措施，有效減少學用落差與初入職場的不確定性。此外，透過在企業端的學習與職場導師輔導機制，亦有助於學生提早接觸職場、累積經驗，更清晰地認識產業趨勢與個人職涯定位。

（二）學校作為計畫推動樞紐，強化校企媒合功能

多數學校對於計畫補助架構、產業類別、經費核銷與參與流程具高度掌握，惟企業與學員多僅熟悉與自身權益直接相關補助內容，對整體制度性設計與激勵機制的了解相對有限，可能影響其參與意願與制度信任程度。

從訊息獲得管道分析來看，學校多經由分署通知，企業則主要由合作學校或分署告知；學員多仰賴教師介紹、職涯輔導單位、校園徵才活動與學長姊經驗分享獲取資訊。因此，學校在推動與串聯上扮演承前啟後的重要角色，是計畫申請、推廣與媒合之關鍵樞紐。

（三）計畫執行成效穩定，三方角色參與體驗可再精進

整體而言，學校、企業與學員對計畫整體執行經驗普遍持正面評價，尤以學校最為肯定。然而，企業回應在計畫申請至經費核銷的行政流程中，「補貼額度是否適當」與「撥款速度是否快速」兩項指標未達平均水

準，反映其對現行補助金額與撥款時效仍有更高期待。

然而，三類角色在實際參與歷程中仍各自面臨不同挑戰。學校方面反映，計畫行政程序複雜、配合就業學程所衍生之作業負擔沉重，加上工作崗位訓練單位媒合不易與學生留任意願偏低，均為當前推動過程中最常遭遇之困境。企業端則指出，計畫行政流程繁瑣、計畫獎勵及補助措施誘因不足以及學員訓後留任意願不高，導致企業在參與動機與人力規劃上較持保留態度。至於學員則反映工作崗位訓練內容難度超出個人能力、工作職場人際關係適應困難，亦或職涯發展目標與工作期待不符等問題，顯示在學生進入職場階段，尚需更多支持系統以協助其平穩過渡。

值得肯定的是，各分署在計畫執行過程中所提供之行政服務普遍獲得企業與學校的肯定。整體而言，計畫在推動過程中展現良好成效，參與各方普遍給予高度肯定。行政服務運作漸趨成熟，角色互動機制亦已建立穩固基礎。展望未來，若能進一步強化行政流程的便捷性、完善校企媒合機制，並強化對學員的支持與輔導系統，將有助於提升參與者整體體驗，並促進計畫效益持續擴展與深化，朝向永續推動與制度優化之方向邁進。

（四）效益認知與再參與意願形成正向循環

學校與企業對於計畫之政策目標展現高度共識。多數學校與企業一致認為，該計畫有助於解決青年缺乏實務經驗與求職困難之問題，並能有效強化青年職場實務技術職能，協助其順利實現「畢業即就業」。就學員觀

點而言，最關注的則是能否順利銜接職場，充分反映其對進入職場的期待與重視。

在實質效益層面，各參與角色對計畫帶來的貢獻展現出多元但具交集的認知。學校普遍認為，計畫有助於實務課程的規劃與執行、促進與產業及政府資源的連結，並能協助企業提早招募適才適所之青年人才。企業方面則強調預聘機制有利於提前甄選潛力人才、協助學生累積職場經驗，並建立穩定之產學合作關係。學員則重視能否透過參與計畫實質累積實務歷練、減少學用落差並提升職場適應能力。整體而言，三方雖著眼重點略有差異，但皆圍繞於「校企協作」、「實務訓練」與「職能銜接」三大核心價值，反映計畫政策設計已具備高度共識基礎。

在執行面向，學校重視如何透過計畫提供學生明確的職涯進路、強化產業導向的實務能力並提升就業機會；企業聚焦於深化產學合作關係、善盡社會責任以及儲備具潛力的青年人才；學員則特別看重提前獲得聘用機會、累積實務經驗、縮短職場適應期與專業職能發展，展現出對個人成長與職涯歷練的高度關注。

調查亦顯示，學校與企業對於再次申請預聘計畫的意願普遍偏高，學員亦多數表示願意推薦學弟妹參與此計畫。然而，亦有部分單位因行政負擔沉重、產業需求與配對困難、學生參與意願不足等因素，對是否持續參與持保留態度，突顯制度執行層面仍有優化空間。

此外，若學校能與具備長期產學合作經驗之企業建立穩定夥伴關係，將有助於提升學員訓後留任率與計畫整體效益之永續性。

為深化產業鏈結與課程實務化，建議推動企業進入校園，擔任課程講師或擔綱課程諮詢委員，協助學校優化產業導向課程設計與職場實務銜接，實現「學用合一」之政策願景。

二、政策建議與推動方向

（一）提升薪資與福利競爭力，強化青年留任誘因

由學校單位及參訓學員調查意見回饋，學生不願意留任原因，除學員個人職涯規劃與選擇因素外，事業單位所提供的薪資福利是學員考量留任與否的主因之一。因此，為提升青年參與預聘計畫之動機並穩定訓後留任效益，建議持續強化對企業端的引導措施，鼓勵其提供具競爭力之薪資與福利制度。未來可將企業提供「具吸引力之薪資結構」項目納入徵件審查之加分指標，以制度性誘因激勵企業長期投入青年人才培育與留任，進而提升整體計畫成效與永續推動基礎。

（二）強化分署即時協助機制，幫助單位提升執行效能

部分首次參與本計畫之事業單位與學校反映，因對相關申請與核銷流程尚不熟



悉，導致初期執行負擔較重，亦影響後續參與意願。為協助各單位順利銜接計畫執行，建議各分署強化第一線輔導功能，持續蒐集事業單位及學校意見，各分署透過媒合說明會，協助降低事業單位及學校單位執行障礙，再行檢視申請和核銷流程是否確有簡化空間，以利提升計畫執行效率。未來持續觀察參訓學員、學校單位及企業用人單位需求及意見，滾動調查各界需求，以擴大計畫研究效果。

（三）強化學員支持系統，提升適應力與參與體驗

分析指出，學員在參與預聘計畫期間，最常面臨的困難項目為「工作職場訓練難度高」、「人際適應挑戰」以及職涯方向不明等問題，顯示除基本職能培養外，學員亦極需情緒支持與職涯引導。建議校方可參考學員對計畫負責教師所提供輔導措施感受度，設計具體輔導方案，包括：媒合的工作崗位訓練單位是否契合系所培育方向、負責教師是否定期關心學生的訓練情形、是否適時提供問題協助與實地訪視，是否能提供多元就業資訊與職涯輔導活動，協助學生釐清職涯目標。同時，也可鼓勵學長姊分享經驗，提升學員對計畫的認同感。

此外，建議後續可從學校與企業兩個層面強化職場適應相關支持措施。在學校端，建議開設以職場適應為核心的專業課程，例如「關鍵就業力」課程，協助學生在進入職場前建立正向工作態度，並提升問題解決與溝通協調等關鍵職能，增強學員進入實際工作場域的心理準備與適應能力。

在企業端，鼓勵具帶領經驗之職場導師及員工分享實務經驗與培訓心得，以促進經驗傳承與教導品質提升。對於職場人際適應議題，企業於入職初期明確說明組織文化、溝通模式及申訴管道，協助學員認識組織運作邏輯與互動規範，降低其文化衝擊與溝通誤解的可能性。相信透過校方課程介入與企業職場導師制度優化，搭配完善的新進培訓與人際適應引導，有助於協助學員順利跨越學用落差，提升預聘計畫的整體留任成效與參與體驗。

整體而言，未來大專青年預聘計畫可朝向制度化、多元化與永續化方向發展，透過強化制度誘因、深化產學合作機制，並建構更完善的支持與評估體系，以實現「畢業即就業」的政策目標，全面促進青年就業與產業人力提升之正向發展。

參考文獻

1. 國家發展委員會 (2024 年 9 月)。協助青年職涯發展，帶您看投資青年就業方案 (第二期)。我的 e 政府平台。https://www.gov.tw/News_Content_26_682123。
2. 勞動部勞動力發展署 (2022 年 12 月)。111 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查。勞動部。<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1111menu.htm>。
3. 勞動部勞動力發展署 (2025 年 3 月)。113 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查。
4. 台灣就業通 (n.d.)。青年職業訓練網。<https://tms.etraining.gov.tw/eYVTR/Main/Index8>。
5. 劉宜君、辛炳隆、馬財專 (2011)。促進就業計畫效益評估。行政院研究發展考核委員會。