

推動職場「星光幫」—— 青年職場「心」體驗計畫

職業訓練局

壹、前言

青年是社會進步的原動力，未來國家社會希望之所在，是國家最寶貴的資源，亦為實踐公民社會的新動能。惟面對激烈的全球競爭、不斷進步的技術、快速變遷的經濟結構，我國的青年與許多先進國家一樣，在知識經濟的潮流脈動下，選擇繼續升學的比例大幅提升，因而延緩進入職場的時間；另產業結構的變化、技術的革新、學歷社會的價值觀等種種因素，致渠等選擇延遲畢業、或未能「畢業就有工作」的順利投入勞動市場。此現象，不僅影響青年未來發展，對國家整體競爭力亦造成影響。但青年就業問題涉及廣泛層面，非僅於課程活動，灌輸理論知識或建立價值觀念等方式，即可協助順利推介就業。希由培養青年正確職業觀念，及早建構實際環境體認，藉由提供多面向職場見習及體驗，落實實務操作機會，以協助青年建立正確職業態度並提升就業能力，俾以協助順利穩定就業。

青輔會自93年起至95年辦理青年職場體驗，共提供9,680名青年職場體驗機會，讓青年親身體驗勞動的價值觀、及認知、習得工作職場應具備的相關知能，成效卓著。為擴大辦理規模，勞委會基於就業輔導服務、青



少年職能培訓等業務的推動，自96年6月起加入上述計畫並投注經費，將名額擴大至15,000名，強化青年促進就業服務脈絡，提供實際體驗操作機會，奠定有準備的勞動力，以協助更多青年就業及職涯的發展。

貳、背景分析

一、青年勞動力參與率及失業情形

依據行政院主計處統計資料顯示，95年15-24歲平均失業率達10.31%，為所有年齡層之冠。另依據行政院勞工委員會資料顯示，我國青年就業呈現低勞參率、高失業率之現況。近年高等教育普及，青年學子就業年限延長，其中15-24歲多處求學階段，其勞參率偏低；但25-29歲青年則有八成以上踏入職場，勞參率則大幅上升。如與各國比較，歐美國家因打工風氣較盛或因非典型工作型態的發展或且先



工作再求學者亦甚普遍，致青年勞參率高於我國。

對於甫踏出校園的社會新鮮人，面臨校園與職場二者環境不同、競爭的就業環境及適應不同的

工作要求等，處於人生週期轉銜期間，轉換工作的比率高於其他年齡層，失業比率亦高於整體之失業率，相較於其他各國，亦呈現相同之狀況。

表一 我國近10年勞參率及失業率

單位：%

項目別	整體		15-29歲			
	勞參率	失業率	勞參率	失業率		
				15-29歲	15-24歲	25-29歲
86年	58.3	32.72	51.47	5.24	6.92	3.68
87年	58.04	2.69	50.97	5.35	7.32	3.61
88年	57.93	2.92	51.35	5.50	7.34	3.82
89年	57.68	2.99	51.16	5.47	7.36	3.77
90年	57.23	4.57	50.56	7.78	10.44	5.46
91年	57.34	5.17	51.01	8.96	11.91	6.46
92年	57.34	4.99	50.58	8.53	11.44	6.26
93年	57.66	4.44	51.20	7.82	10.85	5.69
94年	57.78	4.13	51.47	7.70	10.59	5.75
95年	57.92	3.91	51.48	7.61	10.31	5.92

資料來源：行政院主計處人力資源調查

表二 15-29歲勞參率國際比較

單位：%

項目別	中華民國	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	英國
年份	2005	2005	2005	2004	2005	2005	2004	2004	2004	2004
15-19歲	10.5	9.1	14.3	16.0	16.3	43.7	54.5	11.6	28.7	58.1
20-24歲	53.3	57.2	72.4	72.4	69.3	74.6	79.0	56.5	69.0	75.3
25-29歲	83.4	73.6	90.3	90.8	84.4	82.4	86.1	84.4	79.2	83.2

附註：美國及英國係指16-19歲之勞動力參與率

表三 15-29歲失業率國際比較

單位：%

項目別	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
中華民國	5.47	7.78	8.96	8.53	7.82	7.70
日本	7.62	8.03	8.40	8.47	7.85	7.38
韓國	8.00	8.24	8.01	7.01	7.90	8.10
美國	7.19	8.28	9.75	10.05	9.50	9.01

資料來源：行政院勞工委員會「國際勞動統計」

二、有六成八的青年勞工初次尋職時曾遭遇困難，其中以「不知道自己適合做哪方面工作」為最多

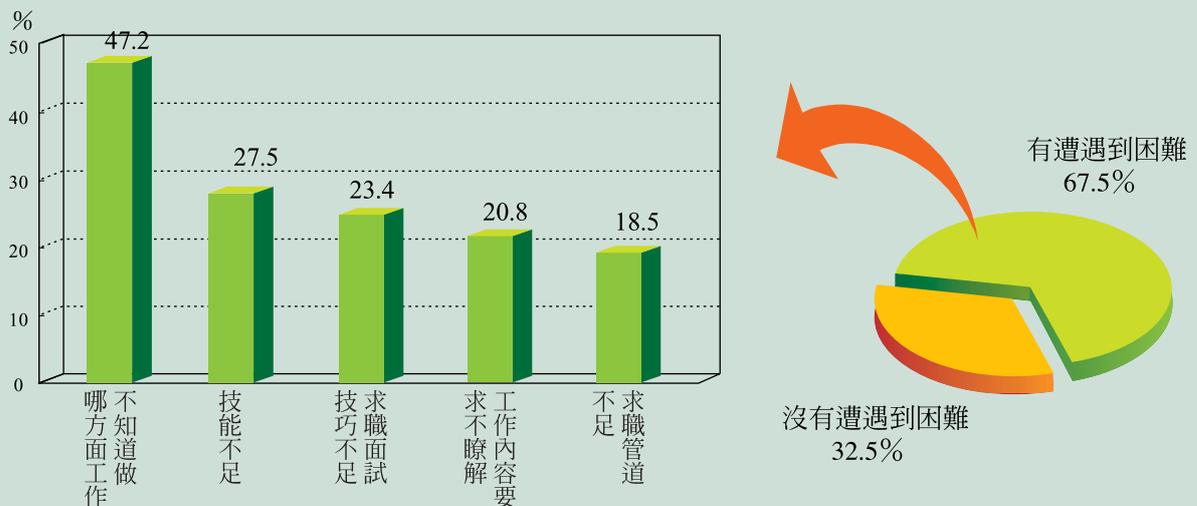
有67.5%青年勞工初次尋職遭遇困難，主要遭遇之尋職困難為「不知道自己適合做哪方面工作」佔47.2%，其次為「技能不足」佔27.5%，「求職面試技巧不足或不會寫履歷」、「工作內容要求不瞭解」分別佔23.4%及20.8%，另有18.5%表示「求職管道不足」（如圖一）。足見青年勞工對職業世界的體認，實有明顯落差。

按年齡別觀察，「20~24歲」初次求職曾遇到困難者占68.5%，「25~29歲」有遇到困難者占67.5%，「15~19歲」有遇到困難者占60.2%較低，遇到的困難都是以「不知道自己適合做哪方面工作」比率最高。

三、有近四成的青年勞工失業原因為初次尋職，而非初次尋職者則對原有工作不滿意而轉換工作為主

有近四成的青年勞工失業原因為初次尋職（75,072人）。而非初次尋職者方面，係以對原有工作不滿意（79,193人）為主。

圖一 青年勞工求職遇到困難情形



表四 95年度失業者按年齡與失業原因

單位：人

項目別	總計	初次尋職者	非初次尋職者								
			計	工作場所歇業或業務緊縮	對原有工作不滿意	健康不良	季節性或臨時性工作結束	女性結婚或生育	退休	家務太忙	其他
總計	410982	81934	329048	117398	141456	8972	43585	3455	3227	2092	8864
15-29歲	200457	75072	125387	26220	79193	2494	10782	1207	-	588	4904
15-19歲	17644	9006	8639	1074	6556	29	584	-	-	-	397
20-24歲	85967	42881	43086	8019	27113	1101	4222	271	-	205	2155
25-29歲	96846	2318	73662	17127	45524	1364	5976	936	-	383	2352

資料來源：行政院主計處人力資源調查

四、部分企業先不考慮進用職場新鮮人，其最主要原因是經驗值不足或沒有適合職缺。

依據勞委會職訓局全國就業e網96年3月進行「2007職場競爭優勢大調查」結果顯示，有13%的受訪企業表示先不考慮進用職場新鮮人，最主要原因是經驗值不足(64%)或沒有適合職缺(27%)。

參、青年職場「心」體驗計畫內容：

本項計畫實施策略計有二：一為建置學校與產業界合作機制，縮短學校至職場間之轉銜落差，導引青年順利就業。另一為提供失業青年職場體驗實習機會，提升就業適應能力及就業穩定度。因此，為增加大學畢業生對於就業環境的體認，減少青年朋友在學業及就業之間的轉銜造成落差，整合了相關部會的資源，由勞委會及青輔會齊心戮力，擴大辦理各種青少年職場體驗計畫，對於大學應屆畢業生及已畢業29歲以下的青年，將提供最長六個月的職場體驗，辦理期程自96年6月1日至97年12月31日，預定將投入2億5千8百多萬元的經費，與1,424家的企業合作，提供15,000名青年職場體驗的機會。

在具體措施上，依各部會辦理計畫之屬性、內容，相關措施說明如下：

一、與企業合作辦訓：

包含青年職涯啟動計畫及推動與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫等二項子計畫，分別說明如下：

1. 青年職涯啟動計畫：

勞委會職業訓練局為建構青年與民間企業(機構)的銜接管道，採用工作崗位訓練模式推動「青年職涯啟動計畫」，提供大學(含)以上畢業青年「從做中學」(learning by doing)的訓



練機會，並使事業單位可以藉由訓練過程發掘優質青年人力。

參與本計畫青年由民間企業(機構)提供青年3個月工作崗位訓練，並給予每月12,096元訓練津貼，青年可藉此訓練機會，精進職場技能並體驗工作氣氛，確認自己的職涯方向。參與民間企業(機構)可獲補助費用每名青年每月8000元及勞保費用，並可由公立就服機構協助推介優質青年人才，在訓練中獲得需用的大學青年人才，進而正式進用。本計畫提供失業青年職場體驗實習機會，藉由參與職場之實戰經驗達成順利接軌及穩定就業之目標。

2. 推動與事業單位合作辦理失業者職前訓練計畫：

由勞委會職業訓練局所屬各職業訓練中心主動與公立就業服務機構、地方政府、公(工)會團體等單位聯繫，並主動與求才網站、求才廣告等有求才需求單位聯繫，並辦理招商說明會，以掌握事業單位用人需求。再由職業訓練中心與事業單位，共同針對計畫訂定招募條件、規劃訓練課程，並共同招生培訓。

青年訓練後成績合格，由事業單位正式僱用，落實訓用合一。合作事業單位辦理本計畫，可補助訓練費用，單一事業單位每年最高可補助新台幣100萬元。

二、大專就業學程計畫：

勞委會職業訓練局提供青年在學習與訓練過程中之職場體驗實習機會，引進業界資源，強化職場轉銜機制，降低學校及職場落差，達成學以致用之功能，辦理大專就業學程計畫。

針對應屆畢業生，該計畫運用產學合作機制，透過補助大專校院引進企業講師、教授職涯相關通識教育，並結合企業提供160小時職場體驗工作崗位等方式，導引企業資源進入校園，整合原有專業課程。其申請係由大專校院及事業單位共同提出「大專就業學程計畫」，經審查核定後實施，本(96)年度已核定260項就學程計畫，即將於9月起在65所大專校院展開實施，將結合「流通」、「觀光」、「醫療保健與照顧服務」、「財務金融」、「經營管理」、「數位內容」、「人文社會與教育」、「電子科技」、「資訊系統應用管理」、「金屬電機」等十大領域產業事業單位提供大專校院學生，每人1個月期程的職場體驗。受補助校院之日間部大專生，可透過校內選課系統或學生甄選機制參與大專就業學程計畫。

三、青年職場體驗計畫：

青輔會之青年職場體驗計畫，係針對



18-29歲、高中職以上畢業的青年，由事業單位提供三個月見習訓練機會，政府按月補貼青年見習訓練津貼與勞保費用，作為青年從學校到職場的轉銜機制。一方面鼓勵事業單位自行培訓儲備所需人才，另一方面給青年朋友「從做中學」的機會，促其在職場體驗中學習成長，以增進就業能力。事業單位必須提出詳盡的見習訓練計畫，青年朋友則選擇見習機會並填寫履歷，由網路媒合雙方供需。

肆、結語

職場「星光幫」—青年職場「心」體驗計畫是以提升青年就業力為出發點，對於已畢業離校的青年，提供實際職場體驗的機會，同時加強就業前之各項就業知能準備，勞委會及青輔會將配合各項廣宣活動，吸引更多青年參與此計畫，以提高渠等職場競爭力，進而穩定就業。因此，職場體驗計畫，將為強化企業招募人才的管道之一，透過「見習」後，近水樓台成為「正職員工」，對於沒有工作經驗的青少年是有極大的幫助。

另為檢視委訓練單位辦理績效與組織能力，了解各項訓練服務措施參訓學員學習成效，以確保訓練品質，有必要建立青少年職業訓練評鑑制度，進行成效追蹤。勞委會將辦理「青少年職業訓練評鑑建立與成效評估」，提出政策建議，供未來辦理青少年職業訓練之參考。勞委會將秉持職責，協調相關部會，充分結合政府的訓練及就業資源，提供職涯規劃與訓練服務，有效提升青少年就業意願及就業技能，達到預防失業及促進就業的雙重效益。🌿