



青年開創力 建構大未來

拒當「青貧族」 青年就業新挑戰

由於國內高等教育普及化，許多年輕人為培養更高的人力資本，繼續升學延遲進入就業市場，然而花了許多時間與成本培養的人力資本，卻無實質反應在報酬上，未滿三十歲的所得收入創下近十七年來新低，台灣年輕人所得收入大倒退，「青貧族」的時代儼然來臨。

青年就業問題不僅是臺灣現象，更是全球所必須面臨的問題，面對此一衝擊，本期將邀請學界代表與政府相關部門撰文建議，從制度面與環境面作論述，讓就業前的學子與初入職場的青年世代能在閱讀後有所收穫，進而培養專長，增加抗壓力，同時建立正確的職場觀念與態度，並規劃適切的職涯發展，創造屬於自己的就業利基點。





青年就業政策與作為

勞委會職訓局就業服務組組長 黃孟儒



前言

青年失業問題為各國普遍關切，國際勞工組織2012年發表「全球就業趨勢報告」(Global Employment Trend)，特別指出全球就業惡化趨勢，嚴重影響青年族群，2011年全球青年(15-24歲)平均失業率為12.7%，達7480萬人，增加的速度是成年人的3倍。國際勞工組織並呼籲各國當以經濟成長、就業前景、鞏固財政為指導原則，且以具社會責任(socially responsible)的方式實踐(李健鴻，2012)。

由行政院主計處2011年人力資源統計資料，發現青年就業整體相關問題包括：

1. 勞動力參與率為50.27%，低於全體平均勞動參與率58.17%。
2. 就業者以大專及以上教育程度者為最多，平均教育程度高於全體就業者。
3. 就業者以行職業及從業身分區分，以服務業、生產有關工人機械設備操作工及體力工、受僱者為主。
4. 15至24歲平均失業率12.47%，較全體平均失業率4.39%偏高。
5. 失業者以大專及以上程度者為最多。
6. 失業原因以非初次尋職者較多，但失業週數較全體平均週數為少。
7. 長期失業者以大專以上程度者為主。

另依據2010年行政院「協助青年就業接軌方案」指出，青年就業不易的原因為：（1）人力供給供過於求；（2）人力供給與產業需求有落差；（3）在學期間對生涯規劃不夠清楚、不夠積極；（4）長期失業青年喪失自信，更難找到工作。其中必須正視的事實有：理工科技人才不足、人文領域過剩、青年勞動力減少但失業率攀高、跨領域整合人才缺乏、無法即時培養產業發展所需新興人才，其中又以重點產業、地方特色產業缺乏適用人才最須關切（陳惠邦，2012,06）。

就業市場失衡，原因不一。高等

教育的學用落差、與產業人才需求脫節常為主因之一。例如臺灣擁有豐富創意思維，但文化创意產業缺乏經紀、行銷（陳惠邦，2012,06）、專案管理、文史素養、ICT運用、外語能力等人才，因此大為限縮發展可能性。

青年失業問題省思

從上述資料，概略顯示青年就業現況含括高等教育供過於求、無法契合產業需求等問題，學者辛炳隆（2011）即指出「國內大學畢業生的就業狀況反而愈趨惡化，其可能原因之一是部分高等教育內涵無法契合產業需要。」另依專業觀察（曾碧淵，2009）：「八成以上雇主僱用大專畢業青年時，比較重視其能力而非學歷，另認為應徵青年僅有6%具備足夠的就業力，青年除了『電腦應用基礎技能』準備較充分（占86%）外，其他職場核心能力，如良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、學習意願與可塑性等準備不夠（均在57%以下）。」再依行政院勞工委員會職業訓練局「全國就業e網」調查（2011,12），企業認為七年級生最待改進的部分，包括工作表現「抗壓性不足」、「敬業精神不夠」，工作態度「穩定性低」與「欠缺責任感」等，兩者結果若相契合。

另產業人才需求部分，主要問題



為無法即時培養產業發展所需新興人才（包括跨領域、加值整合、全球運籌、服務創新、結合生活型態等），其中又以重點產業、地方特色產業，缺乏適用人才最須留意（陳惠邦，2012,06）。而產業環境與產業結構，也是影響人才與就業問題的重要因素，例如「三業四化」政策輔導紡織業走向創新時尚紡織，可能需要發展品牌、通路、掌握區域消費需求等等，紡織業就不再只是工業屬性，可能同時具服務業、時尚業屬性，需要現場技術人員、行銷人、設計師、科技研發及全球運籌管理團隊（黃重球，2009）。

此時，即須重新思考、推動相關人才教育、訓練發展及職涯諮詢等相關作為。觀察第42屆全國技能競賽「集體創作」入圍國手的3人團隊，專業背景分別為精密機械與電機領域，必須做出自動分類寶特瓶的垃圾筒，3人來自機械、

配電、組裝控制不同領域，挑戰團隊默契與協調、創作能力，歷經反覆測試、練習，終以最少預算成本、最簡單的材料，作出功能最完整、辨識率高的自動分類垃圾筒。又某國中同學，工專畢業進入核電廠工作，當年一個小組赴日本考察，返國後，組員自己繪圖、組裝完成機臺，為公司節省數百萬元新臺幣；而今手下不乏國內名校機械研究所碩博士，無奈卻不會看圖、繪圖。

試問在教育銜接職場的過程，該有哪些提昇和轉換的機制呢？或校園內，可以如何儘早調整相關作為呢？

青年就業作為

綜觀前述青年就業問題，除高等教育發展供過於求，需調整教育政策外，行政院相關部會針對青年與產業供需落差及青年欠缺職涯規劃等問題，已初步提供相關協助就業措施，接著依協助職涯規劃及就業適應、減少學用落差及增加媒合效率三個面向，說明如下：

一、協助職涯規劃及就業適應

為協助青年校園與職場適應接軌，各部會辦理職涯輔導、個別化服務、講座、補助實習計畫等服務，協助青年及早熟悉職場環境，增進就業自信心及就業力，促進其適性就業，提供重要措施說明如下：

- (一) 協助在校期間職涯規劃：與各級學校合作辦理青年就業講座、面試技巧、職涯探索、產業趨勢講座、企業參訪、職涯扎根活動等活動，使青年提早認識職場環境，協助青年於在學期間做好職涯規劃，建立正確職場價值觀，提升就業準備力。
- (二) 整合各項服務設置「青年專櫃」：於各就業服務站設立「青年專櫃」提供單一窗口服務，提供專屬青年之就業諮詢、職業心理測驗、協助釐清就業方向及推介媒合等服務，以提升青年就業媒合率，促進青年適性就業。
- (三) 個別化服務推動青年適性就業：依據青年就業能力、就業技能或求職技巧等所需技能，提供個別化的個案管理就業服務、協助擬定就業協助行動計畫、安排職業訓練或就業促進研習活動等措施，加強推介就業，提高適性就業比率。
- (四) 心理測驗協助釐清職涯方向：勞工委員會全國就業 e 網設置職能探索測驗專區，教育部推出「大專校院就業職能平臺 -UCAN」，青輔會結合大專校院生涯輔導人員運用「青年工作價值觀量表」及「青年生活適應量表」，協助學生職涯探索，提供職業興趣探索及職能診斷，增加

學生對自我及職場的瞭解，並透過職能自我評估，規劃自我能力養成計畫，以具備正確的職場職能，提高個人職場競爭力。

- (五) 職場實習強化就業適應：補助技專校院開設校外實習課程，提供學生職場學習之機會，以促使青年及早了解職場所需知識及能力，強化其就業適應及就業準備，協助穩定就業。



二、減少學用落差

針對青年於學校所學與企業人才需求落差部分，提供下列多項訓練資源，培訓青年建立市場所需專業能力，促進就業：

- (一) 雙軌訓練旗艦計畫：由學校進行學科教育，事業單位負責工作崗位訓練，學校與事業單位雙方合作，培訓契合企業需求之優質專業技術人力，提供訓練崗位供青年參與。



(二) 產學訓合作訓練：由職訓中心提供專業技術養成訓練讓青年參訓，學員於日間、夜間或例假日持續接受一般學科教育，並安排日間至事業單位實習，以協助學生提早進入職場。

(三) 青年就業旗艦計畫：結合產學訓資源，提升事業單位僱用青年之意願，增加 15 至 29 歲青年就業機會。

(四) 青年就業讚計畫：提供 18 至 29 歲之初次尋職或連續失業 6 個月以上青年 2 年 12 萬元之訓練學習自付額補助，以全程職涯導引、自主學習的精神及架構，協助青年補強職場所需技能，促進就業。

(五) 提升產業競爭力：例如設立農民學院，結合研究、教育、推廣資源，運用農委會各試驗改良場所之在地及專業優勢，建立完整的農業訓練制度，培育優質農業人才，提升農業競爭力。



三、提升媒合效率

為降低求職與求才資訊落差，政府部門除主動開發工作機會，並與相關單位合作，整合網路、電話及實體等多元通路，提供青年查詢就業、訓練等訊息，強化就業媒合率，提供服務如下：

(一) 辦理資料介接追蹤、輔導青年就業情形：透由與各大專院校合作，將大專畢業生資料與軍保、公保、勞保資料勾稽後，產出就業相關數據，協助公立就業服務機構掌握就業需求並提供後續就業協助。

(二) 開發工作機會促進青年順利就業：透過就業服務外展人員，訪視轄區廠商開發工作職缺，積極開拓就業機會。

(三) 舉辦徵才活動加強媒合效率：各就業中心除辦理就業博覽會及徵才活動外，並與青輔會、退輔會合作辦理大部隊營區徵才活動、小部隊就業巡迴座談及志願役官兵退役前就業服務，以提高媒合率。

(四) 盤點政府就業資源，提供單一入口網頁：盤點及整理各部會對青年相關的計畫內容與聯絡資訊，彙整成「青年就業尋寶圖」，設置於全國就業 e 網及青輔會 RICH 職場體驗網，青年由單一網頁入口，即可獲



免付費就業服務專線
0800-77788

得職涯、求職、職訓、創業及技能檢定相關資源。

(五) 整合虛實就業通路協助就業：建置全國就業 e 網網頁 (www.ejob.gov.tw)、設立 24 小時免付費就業服務專線 0800-77788、設置 356 個就業服務據點，並與 7-11 合作，於全臺 i-bon 據點即可查詢最新職缺與職訓課程，提供青年就近獲得各項就業機會及職訓之資訊，便利青年求職。

未來青年就業政策

因應行政院組織改造，各部會皆將整合業管服務，提升服務品質。勞工委

員會職業訓練局亦將整合求職求才、促進身心障礙者及特定對象就業、職業訓練、建構職能標準及辦理技能檢定等業務項目，2013年將改制為「勞動力發展署」，並整併職訓、就服中心成立5區勞動力發展分署，在區域運籌的概念下，建置就業服務、職業訓練、技能檢定及創業等多合一之服務架構，以整合性服務概念提供相關措施。

針對青年就業、職涯輔導之需求，各分署未來將整合青年就業、職訓、創業、職涯規劃等內涵，並因應青年具豐富創意及想法之特質，成立「青年職涯發展中心」，提供青年就業、創業的多元服務空間，協助青年釐清職業性向，掌握就業、創業相關資訊，促使



其適性、穩定就業。從而可能須著墨相關措施:密集的就業支持與職涯諮詢 (Intensive job support) ; 依人格特質與所需職能, 挑選適當人員擔任專業諮詢人員; 並持續培養諮詢人員期提昇專業素養, 以系統化掌握各種職業發展與勞動市場雇用趨勢; 同時對學校教師及家長, 系統化介紹職業世界、並由職業專業團體全程參與; 參考德國經驗推動兼具職前訓練與職業繼續教育功能的訓練計畫 (業師參與、企業實務訓練), 由學校與產業建立訓練聯盟 (畢業生前半年為實習訓練、後半年為在職進修訓練)、另擇大企業 (較有餘力採行, 以期發揮帶動效果), 並自大學一年級或高職推動此模式 (黃孟儒, 2012)。

另須長期規劃、推動、建置職業與生涯訊息資訊系統, 其架構涵蓋職類概觀 (職業分類典、職業指南)、勞動市

場訊息 (從業人口薪資/新進薪資職缺數/率等)、職能基準 (知識、技術、檢定訊息等)、職涯特質 (性向能力、價值觀等)、職場環境 (物理性、社會性、工作特性) 等, 進而兼顧教育方案串接、職訓/職缺串接, 讓求職者運用職業與生涯訊息資訊系統, 瞭解各職業內容與其適配性, 以協助個人, 不論職涯水平或垂直移動, 都能穩定就業、發展職能。

面對區域產業特性、人口結構、在地夥伴等議題, OECD建議結合各項勞動市場供需方案的全面性服務方案, 較單一方案更具成效。此外, 勞工團體、雇主團體等地區社會夥伴, 共同面對地區發展與青年就業議題, 參與規劃及推動相關方案, 將有助提升方案的成效, 並協助青年更能連結就業市場 (OECD, 2011)。行政院勞工委員會

職業訓練局因應2013年組織改造，針對未來各分署之區域運籌，將試行運作區域勞動力發展策進諮詢委員會議，邀請區域產官學研及勞工團體代表參與，運作過程或宜加強建立社會對話或創意匯談機制，建立社群平臺，以收擴散、分享、帶動之效果；結合夥伴，就區域產業趨勢及人口結構，建立勞動市場資訊網（如盤點區域產業勞動力供需質量；就業媒合新機制，以面對結構性失業；建立監控指標與分析指標等），掌握環境變動訊息，以即時同步回饋處理，提出優先議題整合性解決方案及區域預應行動（黃孟儒，2012）。另可能須包括區域跨部門協調合作之建議。

例如中彰投與雲嘉南地區分別有在地社區、團體提出農業青壯人力流失、農忙季節人力不足、精緻農業需要多種人才等問題；又如根據萬寶華人力《2012年人才短缺調查》顯示，人才需求的職缺類別，包括臺灣在內的亞太地區國家，對具備專業技能人才的需求最高，同時卻也是最難招募的人才。各類職缺中，業務代表、工程師分居最難招募人才的一、二名，與國內各區域業界需求及各就服機構觀察趨向一致。未來的分署或可邀區域產官學研及勞工團體代表，兼採社群及對話機制，研提整合性解決方案及區域預應行動；例如針對農業人力議題，或可就創新中心規劃

之「雙軌訓練新職類之推廣計畫-農業類」，依試辦效益評估，進一步研討、試行推動。

未來青年就業政策，宜考量青年人口因素、青年特質、區域產業變動、在地生活型態、產業全球布局、能力層次，等項參考先進國家經驗，或宜致力跨域合作、在地夥伴聯結、密集精致的職涯諮詢、教育銜接職場，才能使青年得到整體職涯進程的成長機會。正如經濟合作暨發展組織（OECD）許多會員國及歐盟國家，將支持青年就業提昇為重要國家政策重點之一，著重聯結在地部門（包括各級學校、訓練及就業服務機構、人民團體、雇主、地方專業人士等），採取因地制宜措施及跨部門合作，更能有效執行青年政策，協助青年釐清職業方向、做好就業準備、培育專業能力，使青年從學校銜接職場，提昇、轉換相關能力，穩健邁入整體職涯進程（黃孟儒，2012）。☺





頭條大話題
HEADLINE

職業訓練與 提升青年就業力

中央大學經濟學系教授 邱俊榮

青年就業問題已是全球化趨勢，各國為此莫不審慎以對。提升青年就業力是各國因應青年就業問題最重要的對策，職業訓練系統對此當然也肩負著無可迴避的重任。因此，本文將試圖探討青年就業問題的產生、提升青年就業力的重要性，並提出職業訓練系統所能扮演的角色。

全球青年就業問題急遽惡化

青年失業問題並非始於今日，也並非我國特有的狀況。青年失業問題的產生，有其外在與內在因素。

就外在環境因素而言，早在上個世紀末葉，歐美等先進國家在面對國內勞動薪資水準因經濟成長而不斷提高，導致眾多企業外移至後進國家時，這些先進國家即開始面對嚴重的青年失業問題。因此，並非只有臺灣面對這種困境，許多先進國家在面對生產與服務活動及就業機會被開發中國家大量取代的全球化趨勢時，也面臨一樣的困境。我們可以說，在經濟快速變遷的時代中，這一代的青年實遭遇到較上一代更嚴峻的挑戰、面對更艱辛的環境、承受更巨大的壓力。

就內在因素而言，目前為人父母的中壯年這一代，歷經物資較為匱乏的經濟起飛階段，少有家庭經濟的奧援，因此通常在完成學業後，就必須積極投



入職場，以便獲得收入來負擔家計、開展人生，也因此，不工作的代價是很高的。然而，現階段的青年通常成長於較不匱乏的環境，家庭經濟可以提供許多奧援，使得青年沒有投入職場工作的積極感與迫切感，也就是不工作的「機會成本」並不高。這造成青年不急於投入職場，或是對工作的選擇顯得「很挑剔」，甚至引來許多諸如「草莓族」、「櫻桃族」、「啃老族」、「態度不佳」、「缺乏工作熱忱」等批評。這種情形，同樣是不僅止於臺灣，也是許多國家所共有的現狀。

當前述外在與內在原因交雜之下，所顯現出的徵兆就是：許多企業抱怨找不到合適的人才或人力，而青年們則抱怨難有讓他們可良好發展的職場環境。

在正歷經全球經濟衰退的當前，上述徵兆更被突顯出來。歐洲許多國家正面對較以往更為嚴重的青年失業



問題，西班牙的失業率甚至已高達百分之五十。我國的青年失業問題也較以往更為嚴重，目前我國整體失業率4.31%（2012年七月），不但是鄰近國家最高，其中十五到二十四歲青年失業率高達13%，已是整體失業率的三倍，甚至比高失業率的經濟合作暨發展組織（OECD）國家嚴重。雖說青年因初入職場，較缺乏工作經驗而導致尋職不易，但OECD國家通常認為青年失業率若能維持在整體失業率兩倍以內，是較為合理的數字，如今青年失業率已高達整體失業率的三倍，可見青年失業問題的解決，相較於以往，已變得更為迫切。

再者，高學歷失業則是另一個明顯

的特徵，這代表了學用落差的情形明顯，高等教育的內涵與職場難以銜接。此外，青年就業的另一個難題，是實質薪資的倒退。薪資倒退的原因固然很多，但對於正面臨人生起步，面對成家立業目標的青年而言，實承受莫大的壓力，也造成部分青年對職場與企業主的敵意，使得青年就業問題治絲益棼。

青年就業力與職業訓練的重要性

事實上，當歐美先進國家開始面對日益嚴重的青年就業問題時，即已致力尋求解決之道。由於先進國家普遍面對全球化與知識經濟的嚴重衝擊，因此聯合國在本世紀初就開始關心並提出青年就業政策





的重要性。2003年的第四屆世界青年日大會即以「青年就業」為主題，聯合國前秘書長安南 (Kofi Annan) 提出應協助青年發展「4E」能力，以因應全球化經濟的挑戰。「4E」即：促進青年「就業力」(Employability)、提供青年「平等機會」(Equal Opportunities)、培養青年「創業家精神」(Entrepreneurship)、及「創造就業機會」(Employment Creation)。

在聯合國所定義的4E中，世界各國多以提升就業力為青年就業政策之核心。根據《維基百科全書》(Wikipedia)的定義，就業力是「獲得初始就業、保持就業、及獲得必要的新就業的能力」。簡單來說，就業力就是「獲得及持續完成工作的能力」。就積極意涵而言，就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。對個人而言，就業力有賴於他所擁有的知識、技能與態度，以及使用這些資產的方式，以及謀職時如何對雇主呈現這些內容。

青年就業力之所以成為當前聯合國與許多國家青年政策中的重要議題，有以下三個原因。

首先，是知識經濟與全球化提高了對青年就業的能力要求。由於知識經濟與全球化的衝擊，這一代年輕人在就業時面對激烈的全球競爭、快速變遷的技術及產業結構。在全球化競爭中，單只依靠勤勞已不再是青年就業成功的保證，而在知識經濟時代，青年初次與持續就業所需的能力門檻更是逐年提高。OECD (2001) 的研究報告指出，要勝任知識經濟的工作要求，受雇者必須能展現以下能力：團隊合作、能在不明確的環境中進行協作、問題解決、能處理非例行政程序、能擔負決策責任、溝通技能、以及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。從企業發展的角度而言，也必須具有高適應力、能持續學習、有創新能力的年輕勞動力，才能在知識經濟與全球化的衝擊下維持高生產力與國際競爭力。

其次，是勞動市場劇烈變化，職涯發展型態越來越呈現多元化、彈性化。全球競爭與資訊科技革命造成過去十幾年間勞動市場的劇烈改變，許多企業都經歷委外化、去層級化、精簡化的調整。因此，現在進入職場的青年，除了工作內容及所需知識可能隨著產業結構變遷而迅速改變以外，還會發現過去直



線式的職涯發展型態已經消褪，而必須強化核心就業力，才能適應多元與彈性的職涯發展型態。

再者，是為了擴大「贏者圈」，縮小所得差距。知識經濟與全球化造成「贏者圈效應」，也就是有能力勝任知識經濟及全球競爭要求的勞工與缺乏相關能力的勞工之間的所得差距會日趨擴大。因此，許多國家都體認到，必須廣泛提升青年就業力，使其有能力經由主動施為、積極就業發展來改善自身經濟狀況，進入贏者圈，才能創造兼顧「經濟成長」與「所得平等」的社會。

基於以上原因，美國、英國、加拿大、澳洲、紐西蘭等國家，以及歐盟、聯合國等國際組織，自1990年代開始，都將提升青年就業力視為重要政策議題。聯合國 (United Nations, 2003) 也指出，為了有效促進青年就業，青年都需要一組核心工作技能——例如溝通、問題解決與團隊合作技能——來發展其就業力，並有充足準備，以勝任一個「知識、技術型社會」的工作要求。同時聯合國認為，所有國家都應當檢視、重新思考與重新導向它們的教育、職業訓練與勞動市場政策，使學校教育與職場工作能順利接軌，並且讓青年能在職涯發展上有一個好的開始。這清楚說明了職業訓練在提升青年就業力任務中的重要性。

未來職業訓練的展望與青年就業力的提升

我國勞委會職訓局辦理職業訓練的歷史悠久，長久以來也為業界及經濟成長帶來卓越的貢獻。雖然如此，面對現今劇變的經濟發展態勢，職業訓練的內涵與規劃也到了必須有更長遠思考的關鍵時刻。尤其是面對日益險峻的青年就業問題，如何透過職業訓練來增強青年面對職場的就業力，更是特別重要的課題。

以下幾點，是我認為在思考提升青年就業力時，職業訓練必須顧及的重點。

(一) 配合高等教育對就業力的重視及技職教育的重建，重構職業訓練內涵

高等教育與職場需求脫鉤的情形由來已久，近年來技職教育也逐漸失去特色，這兩者都使得青年畢業生難以藉由學校所學順利進入職場，或進入職場後難以有適才適所的發展。在過去就業機會不虞匱乏的情形下，這個問題並不會特別突顯，但是在就業機會漸趨減少的今日，這種學用間的落差問題就變得格外嚴重。

事實上，過去勞委會或民間的職業訓練系統，扮演了非常重要的縮短學用落差的角色，也成功媒合了勞動市場的供需，對於青年畢業生、企業界及國家

經濟成長都有很大的貢獻。

雖然學用落差問題日益嚴重，有幸的是，近幾年在社會輿論的批判下，教育部也發現並願意面對此一問題。一來目前各大專校院都日益重視畢業生的就業力提升與畢業後的就業率。我們看到與各種就業力相結合的「課程地圖」、協助學生規劃生涯發展的「學習或生涯歷程檔案」都日漸普遍，對畢業生就業情形的追蹤也成為校務重點，這些都是過去未有的最新發展。二來，對於「技職教育重建」、「重拾技職精神」的社會輿論日益強烈，教育部也著手採行「典範科大」計畫，我們可以預見技職再造將大步邁進，重回過去充分提供業界人才的角色。

在此發展趨勢下，職業訓練系統應該積極與學校體系整合銜接，避免資源重複投資的浪費。勞委會或可透過部會協商，將職業訓練系統導入學校，適當融入學校課程的整體規劃之中，這將對學生提早認識職場、建立正確態度有很大的助益。

雖然過去職訓系統也透過像是「大專就業學程」或「雙軌訓練計畫」，試圖達到縮短

學用落差的目標，但是一來僅是輔助性質，不易融入學校既有教學體制，二來參與的學生或教師都很有限，難以全面解決問題。如果能在學校日漸重視青年就業力的趨勢下，將職業訓練系統與學校課程整合銜接，則職訓所能發揮的效果當會非常顯著。

（二）要能因應經濟與產業環境及政策的變化，重視多元能力的培養

當前全球經濟發展最重要的特徵便是產業變遷的快速，舊產品的淘汰與新產品的出現都極為迅速。產品的生命週期縮短導致產業快速變遷，對於就業與維持工作的挑戰也日益加劇。

以我國而言，過去所最依賴的資通訊產業正是變化最快速的產業，無論是產業的外移或是產業的衰退都對就業帶



圖：一名工人正在操作大型工業機器。



來很大的衝擊。這由2008年全球金融海嘯所引發的無薪假風潮與近期許多科技大廠隱隱展開的裁員潮可見一斑。更嚴重的是，舊產業的衰退明顯，新產業的出現與發展卻不如預期。此一趨勢正在持續，當然值得關注。

除了經濟與產業環境的快速變化之外，政府產業政策的變化也十分快速。過去政府常靠策略性產業來帶動經濟成長，過去的石化業、電子產業以及先前的六大新興產業、四大智慧型產業、十大服務業皆是如此。但是政府也逐漸體認到長期經濟成長應是追求產業的全面發展，不但開始思考放棄明星策略性產業的政策，也提出「傳產維新」、「三業四化」等更全方位的產業發展策略。

無論產業環境或產業政策的快速變遷，對於青年而言，都需要有更高的就業力來因應，當然，對職業訓練系統也會帶來衝擊。

未來的職訓系統，必須因應產業的快速轉變，就訓練內容的規劃作更快速而有效、能符合產業需求的調整。更重要的是，當我們的目標係在於產業的全方位提升時，就業者就必須有更高、更多元的就業力。

以中小企業為例，我國的中小企業向來支撐絕大部分的就業，因此中小企業的發展攸關就業市場的興衰。事實上，我國的中小企業除了大家熟知的充滿活力、認真勤奮之外，更蘊藏了許多充滿創意設計、品質精良的好商品。這些商品許多沒有出現在國際商品展、沒有MIT認證、沒有品牌、沒有行銷通路，自然難以在國際市場為臺灣的經濟帶來顯著的貢獻。中小企業的老闆們很急，因為規模小，產品易被仿冒卻無力申請多國專利，也無法到處監視仿冒或打國際官司；因為擔心利潤不足，不敢花錢委託出口代理商找客戶；因為資訊管道與能力不足，難以到國外參展行銷。所以，中小企業的發展，不只需要製造、研發人才，還需要貿易、行銷、法律人才。

產業的發展越來越需要多元的職能，職業訓練當然也必須更加重視青年多元職能的培養。這不但對青年的就業力有所助益，唯有如此，也才能對國家的經濟成長有所貢獻。

（三）提升青年就業力應以創造高價值勞動為積極目標，強化共通核心職能

如前所述，我國的青年就業問題，除了高失業率之外，實質薪資的倒退是另一個亟待解決的問題。

事實上，經建會早於2005年即提出「重點人才整體培育及運用規劃」，說明政府提升大專畢業生就業力之政策理念及規劃架構，並指出：面對全球化及知識經濟趨勢，要提升國家競爭力，必須將產業定位於發展高附加價值產業，而要達到此一目標，高等教育不只必須在人才供給的「量」方面進行調整，以配合產業結構轉型，也必須在人才供給的「質」上面予以提升，才能滿足產業升級需求。而針對「質」上面的需求，經建會提出應當提升大專畢業生的五種能力，包括：跨領域能力、獨立思考及創新能力、國際溝通能力、吸收新知與技術能力、具備人文關懷素養。基本上，這些也就是大專畢業生在全球化的知識經濟中應當具有的重要就業力。

上述的五種能力，都是前文提及的核心就業力，而這些核心就業力，青年們似乎多仍尚未具備。此外，一般輿論仍對於青年就業與面對職場的「態度」多所批評，而

「態度」也是核心就業力重要的一環。

既然我國的產業必須發展高附加價值，進而才能有高價值的勞動，而高附加價值產業需要具備高度核心就業力的就業者，因此，職業訓練系統如何使青年具備高度核心就業力，當然就是非常重要的課題。

勞委會的職業訓練系統，近年來已導入共通核心職能的訓練課程，這是一個好的發展。但是現行的核心職能課程，多是透過講師講授。在系統性和強度上仍然頗有不足。許多青年職場體驗的規劃，雖然也可提升青年的核心就業力，但也有類似的問題。而這兩者的普遍性也不足夠，難以全面提升青年的共通核心職能。

未來的職業訓練系統，應該思考與學校教育結合，規劃更全面性、更高強度的共通核心能力培養，才有可能達到產業與勞動高值化的互利結果。☺





對於協助青年就業的期待

行政院青年輔導委員會主任委員 陳以真

自從擔任青輔會主委後，我特別重視「青年主體性」，希望確實瞭解青年的需要。在我下鄉和青年互動時，充分感受到台灣青年的創意與活力，認真刻苦的精神從未從年輕人身上消失，青年絕對不是「草莓族」更不是「靠爸族」或「啃老族」。

例如，有幾位今年參加青輔會青年暑期社區工讀計畫的學生，在雲林縣婦女保護會為協助弱勢學童及婦女設立的早餐店工作。該店提供單親弱勢家庭學童免費的活力早餐，但是來客數一直有限，在這些青年運用所學的行銷設計專長，重新裝潢店內、進行宣傳行銷活動後，讓早餐店的業績提升了一倍以上。

這些青年透過自己的努力，幫助公益團體及更多弱勢兒童、婦女，是極有意義的工作。他們也承諾工讀結束後，要成為早餐店的志工，繼續協助宣傳，讓我非常的感動。

此外，青年雖然有創意、有拼勁，但也往往因為資訊不足，找不到管道協助自己，以致於在職場上無法保護自己。例如參加本會少年On Light計畫的學生，一位16歲的少女就跟我說，在參加計畫之前，他曾經在餐廳洗碗洗了3個月卻沒有拿到薪水，也不知道該怎麼辦。這讓我想到維護青年勞動權益，讓青年工作得有尊嚴，並協助青年尋找正確求助管道，也是青輔會責無旁貸的任務。



協助青年自我能力提升

為了協助青年就業，青輔會與勞委會已合作完成「青年就業資源地圖」，將各部會所提供的青年就業計畫或措施共計46項彙集在一起，放置於青輔會官網及勞委會全國就業e網。此外青輔會及勞委會共同推出24小時免付費專線0800-777888，提供青年朋友各項就業資訊。在跨部會的合作下，青輔會和勞委會共同為青年打拼，不過青輔會與勞委會的服務對象仍有區隔，青輔會主要是服務青年就業的「前端」，在青年進入職場前，協助其做好準備，提升青年就業力，讓青年朋友在機會來臨時，完美的登上舞台。

由於許多青年在念大學時，仍然不清楚自己的志向，就讀之後才發現所學與想像的不符，或是讀到大三、大四才發現自己對這科系沒興趣，要轉系也轉不了，最後更造成延畢的窘境。也有許多學生大學念了四年卻很茫然，等到畢業時才發現自己缺乏專業技能，也缺乏職場應有的軟實力。再加上對產業的不了解，對於自己未來想從事的行業有著錯誤的想像，以至於真的進入該行業後，才發現幻想破滅，想要重來又得繞一大段路，重新培養專業能力。

因此為了協助青年及早了解自我，提早思考未來布局，並充分在出社會前做好準備，累積工作經驗，青輔會積極

推動各項提升青年就業力及職場體驗相關計畫。青輔會「協助大專校院提升青年就業力計畫」，就是希望提升學校職涯輔導功能，促使學生對職涯規劃的重視與實踐，讓學生及早自我探索，並經由與職涯老師討論的過程，了解自己的性向及未來就業方向，若發現不足，可透過輔系、雙主修、就業學程等進行補強。曾有大學公共行政系畢業的青年，毅然走上自己喜愛的舞蹈之路，展開追夢人生，就是因為在大四的時候，發覺要在所學及所愛兩者間做抉擇相當困難，因為往舞蹈方面發展，和家人的期待完全背道而馳，讓她相當徬徨。就在很茫然徬徨的時候，偶然收到學校寄來的mail，做了性向測驗，之後又與職涯中心輔導人員進行諮詢，輔導老師就是青輔會「提升青年就業力」的諮詢老師，輔導老師支持她，認為她志向明確，鼓勵她完成學業追求夢想，也堅定了她的信心。現在這位青年一邊教舞，一邊接活動，工作已逐漸穩定。

除了協助青年了解自我外，100年青輔會「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」發現，企業界高度重視但大專畢業生具備不足的能力包括：良好的工作態度、發掘及解決問題能力以及穩定性、抗壓性等。至於如何有效提升這些就業能力？調查也發現，無論在校生（80.5%）、畢業生



(79.1%)、職輔人員(80.3%)或企業雇主(67.7%)，一致認為「工讀、實習或見習」為最有效的方式。因此，青輔會特別辦理一系列職場體驗計畫，例如經濟弱勢青年工讀計畫、一般工讀計畫、大專生公部門見習推動計畫、青年暑期社區工讀計畫、青年職場體驗計畫等，提供大專青年多元的管道參與工讀與實習，建構教育與職場銜接機制，藉由相關活動的體驗培育企業雇主重視的軟實力，使大專生畢業前及早累積實務經驗，提升就業職能，順利與職場接軌。

保障青年勞動權益

在鼓勵青年了解自我，體驗職場下，我們也要呼籲青年朋友善用政府管道，瞭解自身勞動權益的維護。尤其青輔會主要服務的對象為在學青年，學生工讀應注意自身安全及權益保障，可上青輔會RICH職場體驗網：<http://rich.nyc.gov.tw/richCandidate/index.jsp>查詢工讀權益專區。

青年朋友如有求職需求，可至全國就業E網(<http://www.ejob.gov.tw>)查詢工作職缺，或逕至各地區之公立就業服務機構洽詢。

此外，青年朋友若經雇主僱用上工，雇主即應於當日為其申辦勞工保險及全民健康保險。有關職場勞動條件

及相關權益問題，可上行政院勞工委員會網站查詢(<http://www.cla.gov.tw/>)，或逕洽各縣市政府勞工主管機關服務窗口尋求專業協助；至於勞工保險及全民健保相關規定，請至勞工保險局網站(<http://www.bli.gov.tw/>)，以及行政院衛生署中央健康保險局(<http://www.nhi.gov.tw/>)查詢。

協助青年整體生涯規劃


青輔會目前有4個業務處，第一處主管青年創業輔導與創業理念培育，第二處主管青年就業力提升及就業接軌服務，第三處主管促進青年參與公共事務與志工服務，第四處主管青年國際參與與青年壯遊。4個處室業務看似分立，其實整體來說，都是在協助青年做好生涯規劃、提升自我能力。

例如青年在從事志願服務時，除了可以發展服務精神外，其實也是一種提升自我能力，促進思考生涯規劃的過程。曾有青年提到因為在醫院做志工，從病房到急診室看過許多生、老、病、死的人生悲喜。並在服務群眾的過程中體悟到生命及孝順的重要性，感觸良多。因此更欽佩醫護工作，也對醫護職業產生了高度興趣，進而積極參與醫院舉辦的相關訓練，並希望有朝一日能貢獻一己心力。

當然，青年還可以有創業的選擇，但要創業與就業是不同的。青年有創意和熱情的基本配備，但資金的缺乏正是青年創業最困難的地方。因此今年青輔會和經濟部共同推出的「青年創業啟動金」提供青年創業第一桶金。事實上「青年創業啟動金」的構想就是我們下鄉與青年面對面溝通時獲得的寶貴建議。我們發現許多青年有一技之長和創業抱負，卻因存款不足、沒有信用紀錄等原因，難以申請到貸款。在瞭解這些需求後，青輔會聯繫了18家金融機構，提供專案貸款，在青年尚未成立事業前就可憑創業計畫向銀行提出貸款的申請，讓青年在衝刺事業前先吃顆定心丸，並在完成事業登記後即可獲得資金的挹注，作為事業籌設階段購買生財器具或裝潢之準備金及開辦費用，加上創業輔導課程等配套措施，助青年圓夢。

結語

外界對青年有需多的偏見及迷思，青輔會就是站在青年的角度，希望能瞭解青年的需求，協助青年共同面對目前艱困的就業環境，用正面的態度，相信青年是改變世界的力量，每個人都可發揮自我不同的潛力。希望我們能多給青年機會，也希望青年在學時能夠提升自我能力，並主動瞭解法規上的基本保障，維護自身的權益。☺



此外「青年壯遊」使青年發揚漂鳥精神，背起背包，走出教室，走出城市，走出舒適的生活，以雙足行遍臺灣的角落，以新的視角重新認識臺灣的土地。在壯遊的過程中，青年可以重新建構自我的定位，打開自我的視野及胸襟進而放大人生的格局。在青輔會青年壯遊計畫中，就有青年在遭逢金融海嘯衝擊，被迫離職頓失人生方向時，參加了本計畫，並以「在失敗中尋找自己」為題，展開16天旅程，藉由探訪台灣各地擁有三合院的古厝，觀察台灣鄉村中老與少的互動情形，觀察象徵人生頭尾兩端的幼童與老人，探索自己成型的過程，尋找自己的價值及方向。整趟旅程結束後，他也體會到「放下得失心，生活踏實，才是最重要的。」並且在實踐夢想後，抱持著積極態度回到職場上繼續邁進。



當前臺灣地區 促進青年就業 還可再做什麼？

育達科技大學社會工作系副教授 郭振昌

當前臺灣地區青年就業問題的特性

按年齡觀察，臺灣地區民國100年以15~24歲年齡者失業率12.47%最高，主要係青少年因處工作初期或調適階段，工作異動較頻繁所致；進一步從臺灣地區15-24歲青年的失業特性看，以民國100年年平均資料為例分析，半數以上的55.68%是因初次尋職；其次27.90%是因對原有工作不滿意的自願性失業；第三、有8.77%是因工作場所業務緊縮或歇業的非自願性失業；第四、有5.05%是因季節性或臨時性工作結束。顯然，從學校到職場工作初期或調適階段，佔最大宗，宜對症下藥，強化渠等的廣度與深度，才可獲得事半功倍。以下即從國際研究與發展經驗，看台灣還可以做什麼？

G20：追求以就業為中心的經濟成長政策

2011年20國集團（G20）的勞動和就業部長會議於2011年9月26日~27日召開，主要討論金融危機後的世界，可由20國集團為達成永續成長可接受的勞動市場政策。

20國集團國家一致認為，要實現可持續成長，就業應放在其國家政策議程的中心，追求以就業為中心的經濟成長政策（job-centered growth policies），

並且如能在經濟、就業和社會政策作為一個套裝結合一起工作，他們會導致更好的總體結果。他們還強調，可持續成長，就必須促進弱勢群體，如青年、婦女和中高齡者在勞動市場的參與，以及創造體面的就業機會。也有談論要擴大內需，擴大社會保障產生的動力持續成長。還表示，擴大社會保障體系將支撐長期穩定成長和宏觀經濟政策與就業和社會政策之間的一致性，將發揮至關重要的作用。

另據國際勞工組織的國際勞工研究學院（the ILO International Institute for Labor Studies, IILS）報告說，德國：





一個以就業為中心的做法（Germany: A Job-centered Approach）--德國在經濟危機實施工作為中心的社會包容政策（job-centered socially-inclusive policies）--透過勞動時間的減少、強化勞動力市場政策和社會安全網，穩定就業，以減輕危機對最脆弱者的影響。因此，其減少的就業人數（-0.2%）比其他先進國家的（-1.0%）少得多。

在這些會議上，南韓與其他成員國均同意“以就業為中心的成長政策”是需要的。南韓政府談論其2010年十月推出的國家就業策略和青年就業措施，並在最近推出直接到缺工企業服務的現場招聘團隊（on-site job team），引起來自國際勞工組織及世界銀行等勞動市場專家極大的興趣，並要求提供進一步的資訊。

國內一直有最近的經濟成長並未讓民眾深刻感受的批評，以上的經驗或許可提供一些思考方向。

OECD呼籲投資青年解決就業危機

根據一項新的國際經合組織（OECD）的報告，全球經濟正在復甦，但青年失業越來越惡化，自從金融危機開始，在經合組織國家有350萬以上的年輕人加入了失業者的行列，但失業率並未完整捕獲這些困苦青年，因為許多

青年離開教育，也不再出現在勞動人口統計數字中。至少有1,670萬年輕人既不在就業、教育或培訓（即所謂的尼特集團the so-called NEET group），而仍有670萬青年是正在尋找工作，另有1,000萬人已放棄尋找。青年失業率可能比一般勞工超過兩倍，然而，很少有政府正在採取積極措施，促進青年就業。

經合組織表示，各國政府必須優先考慮在其他國家已產生了良好成本效益結果的政策。針對最危險的年輕人- 包括離開學校缺乏就業資格，來自移民背景或生活在貧困地區青年等- 列為關鍵對象。各國政府應：

- 一、為不同群組的青年朝向提早干預方案和有效的求職協助，如丹麥，荷蘭和日本。
- 二、為低技能的青年加強學徒和雙軌制職業培訓方案（dual vocational training programs），如傳統做法的奧地利，德國和瑞士，及調整做法的澳大利亞和法國。
- 三、針對低技能和那些已完成學徒訓練的青年，透過提供臨時補貼鼓勵企業僱用青年。

此外，也必須採取解決結構性問題的措施……



首先，政策必須到位，以克服長期以來未能使所有年輕人在勞動力市場獲得良好開端這一問題。開始時必須採取“預防”措施，改進兒童，尤其是低收入家庭和弱勢背景兒童的早期教育和護理。為了取得充分的效果，這些措施需要在義務教育期間一以貫之。這反過來將有助於降低輟學率。

這些措施需要輔之以可匹配的技能，即年輕人在學校獲得的技能與勞動力市場需要的技能之間的匹配。一定比例的青年員工的資質超過崗位的要求，儘管這一比例隨著員工年齡的增加而降低。降低技能失衡需要教育體系更加靈活地調整技能需求，並通過職業教育和培訓等方式提供更好的機會，來加強教

育選擇。

最後，還需要排除年輕人就業的障礙。對長期就業契約的嚴格監管造成了勞動力市場高度細分，這尤其可能意味著短期入門工作無法作為通向穩定工作的階梯，而成為死胡同。如果把相對於平均工資的最低工資定得過高，也會打擊雇主招收低技能、缺乏經驗的年輕人的積極性。因此，有些國家對年輕人採用了較低的次最低工資。

國際勞工組織（ILO）的研究建議

目前全球有7,500萬青年失業，促進青年就業已成為許多政府當前的首要任務。國際勞工組織（ILO）警示這一代



「傷痕累累」的青年勞工將會面臨下述混合狀態：已開發國家的狀態為高失業率，停滯或不穩定性工作增加；開發中國家的狀態為，持續大量的族群處於即使工作，所得仍舊低於貧窮線的情況。

一、青年保證

目前部分國家的教育或培訓方案以保證青年能獲得工作皆具有不錯之成效。如芬蘭的青年保證計畫，估計其成功率可超過80%以上，而登記的青年可獲得幫助來尋找工作、學校教育、職業培訓或其他措施以改善就業前景。其他國家也有類似之計畫，其將重點置於提高教育程度，以促進未來就業。如紐西蘭，青年擔保措施的旨在於改善學校、高等教育以及工作之間的過渡時期。

二、技職教育及培訓

技職教育及培訓（TVET）方案亦可為準備就業的青年發揮關鍵作用，以反映當前勞動力市場的需求。同時部分國家亦開始著手進行改革方案，讓其得以貼合當前的全球工作情勢。例如，中國大陸有超過3,000間技職學校，以提供全面的職業培訓課程。越南則提供多元化的職業培訓，包括全日制、定期培訓、企業培訓等。

結合學校基礎教育與公司內部培訓之雙軌體系的典型國家包括奧地利、丹麥、德國及瑞士與挪威。丹麥及瑞士是目前OECD國家中青年失業率最低的國家，而奧地利亦遠低於OECD國家的平均水準。



意提供青年求職者在職培訓或招聘青年勞工之雇主財政獎勵。

南韓青年就業促進政策

南韓勞動部為進一步加強其就業政策管理功能，於2010年7月5日，將勞動部（The Ministry of Labor）改組為就業暨勞動部（the Ministry of Employment and Labor）。之後，對於就業政策即不斷推陳出新。

南韓於2012年6月進入人均收入達2萬美元，總人口達5,000萬人的「20-50俱樂部」。目前在全球，同時滿足人均國民收入2萬美元（20K）和總人口5000萬人（50M）條件的國家只有6個。最近二年南韓青年就業政策與措施的發展，令人側目。以下即介紹三個南韓2011年以來的青年就業促進措施。

（一）、青年就業學院

2011年2月7日起，南韓就業和勞動部（MOEL）接受來自企業和雇主組織申請，要建立一個青年就業學院計畫（the youth employment academy project）。旨在通過提供培訓課程的大專校院促進青年就業，以反映產業在地的需求。其預算規模達285.6億韓元（約折合新台幣8.16億元），以支付其訓練課程的費用，以及其他營運開支（如宣傳和勞動力成本等）。準畢業生（完成培訓課程

三、預測技能需求

同時，預測未來的技能需求是培訓及技能方案的首要重要基石。如英國就業及技能委員會（UKCES）提供勞動市場資訊並提供地方政府技術政策之建議，而該委員會是由雇主、工會、政府及民間社會的代表所組成的公共機構。

四、擴大公共工程計畫

由於南非面臨高達50%的青年高失業率、貧窮及技能不足的困擾。2004年南非政府引進勞動密集型的擴大公共工程計畫（EPWP）以提供臨時就業的收入救濟，同時該方案亦有助於弱勢群體發展市場技能與創業能力。在2010-2011年度，該方案創造約20萬個全職工作，其中一半為青年就業。

五、工資補貼

給予補貼及其他財政獎勵，例如給予雇主招聘青年勞工之補助，以幫助改善學校到社會工作的過渡期間之臨時性社會保障。在法國及義大利，其給予願





後六個月內可受聘)和29歲以下(如須履行兵役的情況下則可放寬至31歲以下)者有資格參加青年就業學院。企業和雇主組織作為專案營運商應與大學有所協議,以確保參訓學生的學分可獲得在其校院的承認。培訓課程可依產業當地勞動力的需求靈活開設。培訓期間,應至少2個月,但不超過一年。

青年就業學院計畫基本上是一個為期三年的專案計畫。但專案營運商如有出色的表現,經年度評價結果將給予獎勵,如允許他們開設更多的培訓課程,或延長支持經費期間。而專案經營者(企業和雇主組織)則被要求,應積極努力使該等青年在完成校院的課程後,能由其關聯公司、子公司或供應商僱用。為此,MOEL按就業率區分補貼金額。獲選的專案營運商將只能得到70%的補貼,其餘30%將俟其就業率達到70%或更高時才支付。



(二)、青年實習計畫

2011年2月7日起,南韓就業和勞動部(MOEL)也開始實施青年實習計畫(the Youth Internship Project),以促進青年就業,緩解中小型企業勞資之間供給和需求的不匹配。2011年青年實習計畫由兩部分組成-- 中小企業青年實習計畫(youth internship program for SMEs)和創造就業的實習計畫(job creation internship program),並將分散在各政府機構的實習計畫集成在一起,從而能夠提供他們以需求為導向的方式實施。該方案的細節如下:

1、中小企業青年實習計畫

2012年目標數為29,000名青年。任何15~29歲的失業青年均有資格參與該計畫,包括處於最後一學期的高中、大學或研究所等之準畢業生,以便他們畢業後順利進入勞動力市場。五人或以上的中小企業,包括非營利機構和組織,均有資格根據該計畫提供實習,實習生最大數量可佔員工人數的20%至30%。政府將補助50%的工資(上限每月80萬韓元,約新台幣2.3萬元,)最長達六個月。如果實習生實習期結束後轉換成就業狀況,則每月將提供補助65萬韓元(約新台幣1.9萬元)最長達六個月。

2、創造實習計畫

2012年目標數為30,000名青年。這是一個實習支援計畫,讓青年直接獲得

成功創造新事業的資深青年之技術與知識。適用對象包括主修文化內容專業領域的青年，已完成有關創業培訓課程的青年，及加入了青年創業俱樂部之青年等。實習培訓機構（合格企業）參與該計畫將給予每月50%不超過 80萬韓元（約新台幣2.3萬元）的工資，最長六個月。實習生成功創業後，將支付每人二百萬韓元（約新台幣5.7萬元）免稅額，以促進其建立新事業。

（三）、開設 44 個大專就業中心

從2011年4月開始，南韓就業與勞動部（MOEL）在全國 44個大專校院（包括33個四年制大學和11所二專；在大都市地區13所和31所在非都會區）開設被稱為青年就業廣場（Job Young Plaza）的就業服務中心，幫助大學生和畢業生為自己的就業作準備。每個校園就業中心作為其常設工作人員的專業顧問私人就業服務機構，提供與工作有關的心理測試，職業探索，以及個別客製化的就業服務方案，與MOEL就業中心有同樣的服務。44個學院就業服務中心的成立，提供空間和設施的校園，由19個選定的私營就業服務機構負責營運與諮詢。如果學生想使用就業服務中心，他/她可以透過青年就業網站（Job Young, a youth employment website）先與諮詢顧問預約。校園就業中心，平



均每天為10名學生提供就業服務。

此外，支持加強青年和中高齡者之間的代際雙贏工作（an intergenerational win-win）

首先，預計在未來十年，青年和中高齡者之間的工作競爭在所難免，因此政府已決定，支持加強使代際雙贏的工作（an intergenerational win-win）。從2012年開始，在300家中小型企業，熟練的中老年退休者，將作為年輕員工導師和教練（mentors and instructors），1600退休專家，如工匠大師和工匠，將促進“現場教授”（'on-site professors'）。

此外，工作分享計畫（the job-sharing program），該計畫每年提供了720萬韓元的補貼給雇主，如果他們僱用青少年填補中高齡者工作時間較短，或接受培訓出現的空缺。



隨著成立代際雙贏委員會（an intergenerational win-win committee）將根據經濟和社會發展委員會（the Economic and Social Development Commission），討論如何實現年輕人和老年人之間的共生模式（如相結合中高齡者的資產和經驗與年輕人的激情將被發現和傳播，將實施年齡管理措施，包括工資，工時，僱用系統，使代際雙贏）。與此同時，2050年一起工作運動將積極開展以改善社會觀感。

青年就業政策與措施的精進方向

一、OECD呼籲各國投資青年解決就業危機應：

（一）為不同群組的青年走向提早干預方案和有效的求職協助，如丹麥，荷蘭和日本。

（二）為低技能的青年加強學徒和雙軌制職業培訓方案（dual vocational

training programs），如傳統做法的奧地利，德國和瑞士，及調整做法的澳大利亞和法國。

（三）針對低技能和那些已完成學徒訓練的青年，透過提供臨時補貼鼓勵企業僱用青年。

二、當教育部門產學擴大合作之後，職業訓練的角色在那兒？宜審慎思考。不如將經費轉變嘗試開設被稱為青年就業廣場（Job Young Plaza）的就業服務中心，幫助大學生和畢業生為自己的就業作準備。每個校園就業中心作為其常設工作人員的專業顧問私人就業服務機構，而不是只有偶爾的講座與就博會。

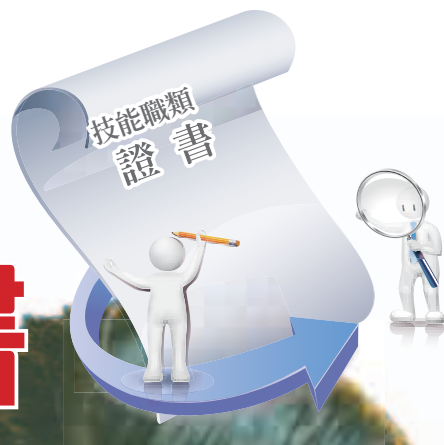
三、南韓直接到缺工企業服務的現場招聘團隊（on-site job team）可參考辦理；另最令人側目者為2012-2016年促進中高齡者就業基本計畫六大政策的首要政策--加強支持代際工作分享（intergenerational job-sharing）--支持加強使代際雙贏的工作（an intergenerational win-win）。從2012年開始，在300家中小型企業，熟練的中老年退休者，將作為年輕員工導師和教練（mentors

and instructors)；另成立代際雙贏委員會(an intergenerational win-win committee)將討論如何實現年輕人和老年人之間的共生模式(如相結合中高齡者的資產和經驗與年輕人的激情將被發現和傳播，實施年齡管理措施，包括工資，工時，僱用系統，使代際雙贏)。根據行政院經建會2010年至2060年人口推估，我國將在2017年，65歲以上老年人口比例超過14%，達到聯合國所稱的高齡社會(Aged Society)，亦宜參考南韓做法，成立專案委員會，



確立青年與中高齡者就業的互補與共生模式。

- 四、解決青年就業問題應以個人職涯發展為目標，以提升勞動力之人力資本為策略。對青年的就業服務應注意職涯發展的未來性，提供就業願景。
- 五、就業促進政策實施策略應更有彈性，以確保最需要的民衆能夠獲得協助。例如「青年就業讚」方案提供18-29歲本國非在學青年2年12萬的職業訓練費用，休學的學生因仍有學籍就無法使用。
- 六、政府應出手幫助以改善青年就業前景。在現階段的情況下，政府應鼓勵更多雇主由短期契約轉向過渡至長期契約。同時，政府可幫助或鼓勵企業雇用長期一般性職員。此外，也可建立稅收優惠政策，讓青年得以被長期雇用，以及降低臨時性與一般性就業職缺中所存在的成本差異。
- 七、把相對於平均工資的最低工資定得過高，也會打擊雇主招收低技能、缺乏經驗的年輕人的積極性。因此，有些國家對年輕人採用了較低的次最低工資，似可研究辦理。🌀



技能職類證書

對在學青少年就業能力 養成影響之探討

財團法人技專校院入學測驗中心基金會助理研究員 李怡穎

在2011年10月25日，立法院審查三讀通過「職業訓練法」部分條文修正案，增加了中央目的事業主管機關及全國性專業團體辦理技能職類測驗的法源，也引導全國性專業團體能夠發展專業技術能力的認證機制，以往師傅靠著口語相傳或擁有的獨特技能，也許有朝一日能加以文件化為技能職類證書，並讓知識經驗永續流傳，也有助於專業技術能力層次的提升。申請技能職類證書的認證，需要檢附工作範圍、工作項目、技能職類、技能標準、相關知識等，這如同學生入學時所適用的課程綱要。就業能力的養成需要產官學界的共同合作，但其中最核心的是學校的課程設計，近年來因為學校（系科）本位課程的推動，各校系科組也紛紛規劃實務課程，實務課程要與產業界結合，也需要有合適的教材，技能職類證書的認證將有助於產業界與學界搭起合作的橋樑，更能促進產學合作、減少學用落差。

主管機關行政院勞工委員會為了建立完整的技能職類證書制度，訂定了技能職類測驗能力認證及管理辦法與技能職類證書發證及管理辦法，能提供有意辦理技能職類證書的團體有所遵循的規範，而基於法規與相關籌備工作所需，上述辦法將於本（2012）年11月9日施行。而查閱技

能職類測驗能力認證及管理辦法第6條規定所需檢附項目之一：計畫書，其內容包含有：（一）技能職類名稱、等級、工作範圍、工作項目、技能種類、技能標準、相關知識及參加測驗資格；（二）題庫命製人員遴選及管理；（三）題庫設置及管理；（四）術科測驗場地與機具設備種類及規格；（五）評審人員遴選及管理；（六）學科、術科測驗方式、評分標準、及格標準；（七）學科、術科成績複查及疑義處理作業；（八）測驗收費項目及數額；（九）技能職類證書之格式。細數上述內容，意味著辦理技能職類證書的作業方式如同政府機關核發的技術士都有需要遵循的認證及管理機制。由於技能職類證書的專業技能是由位居第一線的全國性專業團體來規劃、施測及發證，因此其測驗內容呈現產業界的實務需求；而技能職類證書有比照技術士證之效力，相關學校也會開辦報考證書相關課程、聘用師資與購置設備等以進行





教學，也藉由取得技能職類證書來強化學生的就業能力；對於政府機關而言，對依規範所訂的職能標準及依各該學習系統學習，獲取職能者，由政府予以正式之採認（職能標準及勞動力職能資格之認證），藉以統合教育、訓練所需的多方學習資源，增進學習體系之品質，提升勞動力之職能水準，達到支持我國產業發展及國民就業之功能，同時發揮促進我國人才培訓，認證產業發展功能的綜效（游明鑫，2012）。

技能職類證書屬於職業證照的一種，職業證照制度係指經由公開檢定或考試的方式，以一定的標準對某些特定人員所具有的某項專業知識、技能加以測定，合格者由政府或公證機關頒發證書，取得該證書之人員依法在就業時可得到某種程度的保障（康自立，1990）。職業證照可視為「證」與「照」複合的名詞，「證」為個人經由接受某種教育或訓練課程的學習歷程之後，其學習成就獲得肯定後所獲得的「證明」；「照」可視為具有公權力，通常由目的事業主管機關控管。其中「照」有其法令依據的專業權利和義務，各發照機構亦常有相配合之換照機制（徐昊杲、張吉成、饒達欽，2004）。職業證照對於就業市場而言，不但是品質保證機制也是資歷管控措施（李隆盛、李信達、陳淑貞，2010）。證照是一種證明個人的特定能

力，與他人有所區別的憑據或訊號，常被認為有促進就業優勢的效益。考照通常有學經歷的限制，以規範考照者備有特定教育或訓練的基礎，藉由考照者的通過考試標準，得以彰顯其在教育、訓練、或實務上的特定能力（吳明鎬、李隆盛，2011）。Andersen（1993）提到證書（certificate）是由私人團體印發且不涉及法律的文件，證明一個人具有可靠的能力；執照（license）是由法律文件證明一個人擁有必備的知識、技能和能力。吳清河（2002）表示專業證照實含有權威與信任之觀念，顧名思義亦可解釋為職業證照。呂宇倫（2005）提及目前由於教育之普及化，以往擁有高學歷





即有工作之保障已逐漸式微，故已有愈來愈多之行業開始朝向證照化，徵才時明定需具備專業證照始能進入，可見具備證照儼然已成為企業之進入門檻。專業證照制度的實施，對個人方面，是肯定及提升自我能力的一種方法，既可增進與保障個人工作機會與權益，亦可得到他人的尊重及讚賞；對工作上而言，不只可鑑定與儲備所需的工作人力，又可確保工作人力的專業能力與水準；對整個社會環境而言，不但可藉以衡量國家的技職教育與訓練成效，提昇工作人力的素質，亦可維護大家的利益與安全。在一個民主開放的社會中，個人所學習的任何知識、技巧和能力，都必須

經過認證過程加以評定和確認，不僅可使個人的學習成就獲得專業認可，也得到社會的承認。在學校教育若能將課程與技能職類證書結合，一方面可促使課程規劃更趨實務化，另一方面也可藉證照的檢驗，作為驗收學習成果的依據。進一步而言，如果除了學校教育所頒授的文憑外，還能具備特定的職業證照，將有助於弭平學校教育與業界需求間的落差，順利建構所謂的轉銜，自然可以減免企業在訓練資源上的負擔，又能得到優質的工作人力。面對學生來說，學校教育結合職業證照制度，鼓勵學生累積學分及各項認證，進而據以獲致文憑或取得就業資格，將可有效滿足畢業學



生就業及轉業需求（林俊彥、郭宗賢，2007）。證照之哲學基礎奠基於證照之檢定規範，等同於工作世界之技術標準和內涵，當學生經由標準參照評量的檢定程序通過測驗取得證照，即代表已具有從事該項工作職稱之能力，換言之，證照代表進入該項行職業從事某一水準之工作職稱，已具被該相對應等級的最低入門水準（張吉成、饒達欽 2010）。因為有一技之長，希望可以無窮，在技能職類證書的認證推動後，預期將能協助國內產業界奠定職能標準，也有助於減少學用落差，對於在學青少年就業能力的養成將會很有幫助。

張春興（2005）認為青少年一詞所指者與青春期的涵義接近；兩者均屬青年期的前半段，只是青春一詞特別加重個體因生理成熟而伴隨產生的顯著身體

變化而言，至於青年期，其涵義較廣，其年限較長；在涵義上包含認知與社會兩方面發展的成熟（思維成熟，人格獨立），在年限上大致自青春開始的約11~12歲，一直到21~22歲一段時期。爰此，青少年期間可設定為國中至大學，但基於國中屬於義務教育，對於職業性向屬於探索階段，故本文探討的在學青少年指的是高中職至大學的學生。依據教育部統計處（2012）的教育統計有關在學青少年的資料，高中約401,958人、高職約366,449人、二專約13,230人、五專約88,070人、學士班約1,032,985人，共計約1,902,792人，尚不包含補校、進修學校、專科進修專校、空大、進修學院的在學人數。臺灣的教育體制很早開始分流，由高中至大學走學術導向的稱為普通教育體系，而從高職、專科、



技術學院、科技大學走專業導向的稱為技職教育體系。但是，無論是進入哪一個教育體系，畢業後都需要就業，也因此目前大專校院招生時多強調畢業時的就業能力，以期在少子化的年代能夠吸引潛在的學生來就讀，這由近年來大專校院多朝向餐旅、設計等系科發展可見一斑。然而，就業能力的養成對於學校而言，主要是藉由課程的安排，課程要培養學生的能力與態度，其中態度較難以量化，也需要藉由學習歷程的潛移默化來養成，至於能力的部份，由於高中職校需依循教育部頒定之課程綱要進行授課，其中高職遵循課程綱要區分為機械、動力機械、電機與電子、土木與建築、化工、水產、外語、餐旅、海事、農業、家政、食品、商業與管理、設計、藝術等專業群別，相信在技能職類證書推動認證後，高職各群別開設之課程可參考證書所需的專業知能在課程設計能融入更多的產業實務；而在大專校院，由於大學法及專科學校給予課程自主規劃的彈性，學校頻頻運用派遣教師前往業界實習、聘任業師任教、強化產學合作等等措施加強與產業界的互動。專科、技術學院、科技大學等系科的課程規劃更因為高等技職教育講究務實致用的要求下，更重視就業能力課程的開設與鼓勵學生取得符合業界需求證照檢

定。在技能職類證書認證推動之前，教育部從2006年起為了技職教育相關行政作業採認民間證書之需求，開始辦理技專校院師生取得民間職業能力鑑定證書採認執行計畫，逐年透過學校推薦與發證單位自行申請，至2012年已累計推薦217種證書（請參見計畫網址<http://www.tcte.edu.tw/~cert>）供學校師生作為報考技能證書之參考，以激發教師教學能更務實致用，鼓勵學生積極取得相關證照以驗證所學，更可透過民間證書採認作業過程，引導民間單位與技專校院互相合作，進而為社會培育適當與所需的人才及技能。但是，在強調技能職類證書的重要性時，也必須體認到取得證書並非是學生受教育的唯一目標，證書只是在檢驗學生求學過程中的某一段學習成果，當證書的技能標準與相關知識能有助於學校授課內容與產業實務緊密結合時，能增強學生在就業能力中有關專業能力的表現，但並非是全部。當專業證照能彰顯產業實務，而就業能力涵蓋專業證照內容，就有助於學生知悉業界實務，也能藉由取得專業證照來驗證所學。若就業能力設計得宜，其涵蓋面廣且能融會貫通，則有助於提高專業知能，相反的則會出現窄化課程學習的隱憂。有關探討技能職類證書對在學青少年就業能力養成影響，就產官學界的角度分述如下：



產業界

產業界涵蓋的範圍包含各行各業，對於在學青少年所就讀的系科班組而言，學校授課有其必須教導的基本理論，但還是需要有實務的驗證，才能讓理論與實務結合。各行各業都有其特殊性，也因為需求評估不易，往往未能納為技能檢定的開發職類，也無從規範技能標準，在學青少年缺乏有用的管道可以在學期間學習到其相關就業知能，只能在投入該職場時從頭學起，雇主也就需要投入訓練成本，但遭遇到訓練結果可以從事實際作業時，卻有可能遇到繼續工作意願低落的情勢，對於雇主或受訓者都是成本的耗損。

在技能職類證書的認證推動後，產業界可以依循政府機關的規範，明訂工作範圍、工作項目、技能種類、技能

標準、相關知識等相關表件，而技能職類證書也具有等同技術士證的效力，在升學得有加分、在就業得適用同等學力聘用。產業界所訂定的相關表件，若提供讓社會各界參閱，學校則可以參考並據以研訂相關課程，透過課程設計讓系科組所規劃的課程能吻合實際產業的需求，對於在學青少年就業能力的養成，將有承先啓後的效果，更能讓系科組進行課程統合並催生符合產業的學程。往年，因為沒有技能職類證書的法規效用，學校系科組缺乏可以參考的課程設計資料，產業界也不見得有心力去研訂辦理證書認證所需的表件，今後，因為技能職類證書的認證，在學青少年的就業能力養成將可獲得產業界的助力，讓學校系科組能規劃貼近產業實務的課程設計。



政府機關

因應產業創新條例第18條的需求，經濟部成立了產業人才發展推動辦公室，規劃辦理產業職能基準與能力鑑定（計畫網址：<http://hrd.college.itri.org.tw/competency/>），目前已經彙整16個產業計155項職能，這些產業的類別與職稱都有對應的職能基準，部分職能基準也推動了能力鑑定，由於產業界內相關公司行號支持與鼓勵員工報考，也歡迎通過能力鑑定的人員來應徵。而行政院勞工委員會職業訓練局為有效推動職能基準業務，成立了職能標準規劃推動辦公室，游明鑫（2012）表示職能標準制度是促進人力資本投資及培訓認證產業發展的統合措施，包含三項主要具體功

能的組合：一、擇訂職能標準：界定所需要的人才類別、研析其需要具備哪些能力條件（知識、技巧、態度或其他特質等能力組合），將該能力組合予以具體規格化的描述；二、規劃設計學習路徑：要建構該項目標職能，各體宜先具有的學習力素質或資格限制條件為何，研析該職能養成所需的最適學習路徑，可以有多條路徑或分層次分階段學習，規劃設計對應的學習系統，同時整合資源，建置可具體執行的學習系統能量，促進人才培訓服務業發展；三、規劃設計「職能認證」措施：各該職能的評量及鑑別、引導學習方向、激發學習、促進培訓認證產業發展。



通過





綜合上述政府機關有關職能基準的推動措施，對於在學青少年就業能力養成也有其助益，因為學校系科組可以藉由已經訂定的職能基準，來規劃課程與發展學程。如今，因為技能職類證書的認證，應該可以研訂更多的職能基準，在學青少年將能擁有更多元的就業能力，認識更多的產業，也有助於及早確認本身的職業性向。

學校團體

證照是一種他律概念的實現，報考者需要事先學習能符合該證照規範之知識與技能內涵，當學生僅學習單一技

能，可能出現課程內涵等於技能檢定規範的危機（張吉成、饒達欽，2010）。行政院勞工委員會各職種技術士證之檢定規範，係針對該職種的工作範圍與應具知能而編寫，技能職類證書也會有如同檢定規範的技能標準與相關知識。高職學校的就業能力可以單純性的操作為主，但大專校院的就業能力非講究單純性的操作，應是屬於更高層次整合應用。檢定規範可提供就業能力設計作為部分課程大綱內容，但編排就業能力課程時宜依據相關知識所提供之訊息，蒐集更多且有意義的資料，讓學生在修習就業能力時能增廣見聞，以奠基良好的知識技能。



學校在規劃就業能力課程設計時，應該考慮產業界徵才和學生日後在工作崗位上所需的能力。基於此，課程設計者應將其設計的課程，區分為共通和分殊兩個部分，共通部分強調的是基本要求，為所有學生均應學習者，不可有例外；分殊部分則強調個別需求，為每一學生分別去學習者，完全依照個人的需要。這種概念要能確實實現，先決條件是將基本要求視為最低要求，而非最高要求，並且應流出時間讓學生能追求其個別需求之滿足（黃政傑，1998）。諸如鉗工、精密機械工等等，檢定內容非常專精，但基於時代潮流之影響已公告停辦，並改以機械加工新職類辦理檢定，讓朝向群集的觀念發證，讓原屬鉗工、精密機械工等等共通之專業內涵能併用，促使職種檢定規範中的部分內容能上下連貫與橫向貫通。是以，學校所開設的就業能力課程需有廣度也有深度，但專業證照能提供的為部分課程內容的深度，所以一門就業能力有可能需參採多種檢定規範，才能顯現出完整就業能力。

就業能力課程學習成果的鑑定方式很多種，可以是紙筆測驗、也可以是書面報告或展演等等，若就業能力課程之學習評量僅以通過某專業證書為主要依據，將對於該就業能力的廣度與深度有所影響，亦會造成學生誤認取得專業證

書等同已完整學習就業能力，盡心盡力的考照卻忽略課程中其他所需要學習的事項。是以，取得專業證書僅為鑑定課程學習成果的方式之一，對於就業能力中不同章節的內容，應研擬合適對應的鑑定方式，才能充分檢驗就業能力學習成果。

技能職類證書的推動，所影響的不單單是建立一套發展技術能力認證機制，而是建構出社會行業所需的專業技能。然而制度的建立並不容易，而且技能職類證書有比照技術士證之效力，技能職類證書有助於在學青少年就業能力之養成，因為其與實務吻合且與學校所開設的理論課程之間可以互補，也能促使學校教學與專業知能的考照、就業能力的培訓和業界實務的運用有著緊密的連結，將影響日後人才的養成與就業。但是，在學青少年就業能力養成有賴學校在就業能力的課程設計，而課程設計有賴職能基準的建立，其實都有環環相扣之處。對於在學青少年而言，仍需要有按部就班的學習步驟，技能職類證書的技能標準與相關知識僅是課程的一部分，就業能力養成課程仍需要包含全部知能，學生才能獲得完整的學習，奠定良好的工作態度，未來踏入職場時，藉由取得的技能職類證書驗證其具備之專業能力，在理論與實務兼備之下，將會是產業界期盼招募到的人才。☺



職業技能證照 對青少年能力提升 之影響

嶺東科技大學副校長 徐昊昊
教育廣播電台主持人 季潔



前言

21世紀是全球化的時代，在這個新時代中，不僅國際環境瞬息萬變，人才流動也沒有國界的限制，人才成為全球化時代中最關鍵的資產，在取得未來競爭力的條

件中，創意與品質將是創造優勢的關鍵要素；青少年是國家的重要資產，也是國家發展與創新的來源，所以「投資青少年，就是投資未來」。

一個國家的經濟發展需要足夠的人力資源，因而，整體社會需求的人力規劃及教育訓練，就成為經濟發展的重要工作，13至22歲是孩子生涯探索的「黃金十年」，是孩子最有好奇心探索自己未來的年齡，行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)長期重視青少年就業的相關議題，為提升青少年的就業力與職場競爭力，對於人才的基本能力與職場能力的培育，也提前因應規劃，並落實在學校教育階段中；青少年朋友可以透過充實專業技能與考取相關技能證照，讓自己做好就業準備，此外，透過專業技能課程除了可以瞭解就業市場走向與及早思考自身的職涯發展，透過瞭解自己的職能、性向來尋求適才適任的工作，並讓自己更具競爭力。

在建國百年之際，內政部委託兒福聯盟舉辦「全國兒童少年國是會議」針

對兒少「教育及就業」等五大核心議題勾勒出未來兒童及少年政策發展方向，並提出政府應建立跨部會整合機制，處理兒少就業問題，其中在青少年部分的建言包括：應設立就業輔導培訓中心與建置就業輔導專業人力，來協助青少年提升其就業能力，除此，建立業界進用領有證照的專業人才制度，透過推動證照制度來增強青少年的就業意願與技能，另外，藉由青少年就業服務網絡的建構與青少年就業服務、職業訓練等業務的宣導，來提供青少年在就業上的協助；在學校教育方面也要連結職場，加強學生的實務能力，協助學生畢業後就能順利就業。

因此，培養青少年的基本能力、專業能力與職場能力，將是當前政府相關部會在人才培育上重要的方向與任務；而當擁有這些能力後，青少年朋友在求職上不只可以有更多元的選擇，也能增進求職成功的機會。

職業技能“證”與“照”，是對應職場能力的重要指標

我國技職教育推動的職業技能證照，從高職各類科、專科學校到技術學院、科技大學等不同層級，都有著相對應的技能檢定職類；職業技能證照是「證」與「照」的複合名詞，「證」





是個人經由接受某種教育或訓練課程的學習歷程之後，在學習成就中獲得肯定後所獲得的「證明」；而「照」通常由目的事業主管機關控管，是具有公權力的，並有其法令依據的專業權利和義務的「執照」，各發照機構亦常有相配合之換照機制；雖然職業技能的“證”與“照”，是二種的定義與概念，但均是對應職場能力的重要指標。

政府公布實施的技能檢定制度，對於高職階段的技能教學成效有著高度的助益，尤其對於畢業後就想就業的高職學生，可藉由取得技能證照的途徑獲得一技之長，並順利開啓個人的職業生涯；而教育部「自學進修學力鑑定考試」、「報考大學同等學力認定標

準」、「入學專科學校同等學力認定標準」，都視部分職業證照等同學力資格。由此可之，在政府的重視下取得專業能力證明，不但是學生打開職場大門最好的敲門磚，也鼓勵年輕學子可以用證照來證明自己的實務能力，並以此表現方式進行適性升學。

職業證照在就業市場上，不但對求職者是品質保證對工作者也是一種資歷控管的機制，面臨產業結構逐漸朝高科技發展以及面對各行各業的技術越趨專業化的現象，勞委會也定期辦理各項「技術士」的證照考試，根據勞委會中部辦公室指出，從63年開辦以來到100年底止，累計技能檢定到檢人數已達986萬3,263人，合格人數有543萬9,514人，合格率为55.15%，若是技職教育證照化得當，不只能提升學生的競爭力，對於產業與學術也可進行無縫轉銜合作。

職業技能證照讓技職院校深受社會大眾青睞

學校教育階段中，培養的能力係為一般性的能力，伴隨少子化、12年國教與居高不下的高等教育升學率，技職校院在2008年金融海嘯後，反而受到社會大眾青睞，亦肇因於能展現出學

子們在職業技能證照上的表現；技職校院學生取得技能證照，是技職教育的一大特色，也是與普通教育有著最大不同的地方，技職校院學生取得技能證照，可以有效證明技職校院學生在校期間的學習成就，也讓學生在畢業後進行求職時，能夠成為學生具有專業能力的強大證明，除此，取得技能證照就是品質保證，不只可以在升學需求上可以獲得考試加分、保送或其他甄審甄試優待，也因為部分職業證照具有執業效力，也成為創業時必需具備的文件。

「左手證書，右手證照」對於技職學生而言不再是口號，在1993年，行政院就以跨部會整合方式，結合勞委會與教育部，重新辦理高職學校在校生丙級技術士專案技能檢定，目的在使高職學生在畢業同時，能兼取得代表學歷的畢業證書以及代表技術能力認證的技術士證，從此，辦理在校生專案檢定也成為各級技職教育體系年度重要的任務與活動。

在2009年教育部提出的「技職教育再造方案」中，教育部為了強化職業學校學生之技能水準，深化技職專業能力，並落實職業證照制度的推動，將





「落實專業證照制度」作為強化產學實務連結，培育優質人才的策略之一，每年都會辦理在校生丙級專案技能檢定，鼓勵學生取得專業證照並兼顧質量，從統計資料中可看到100學年度高職(含專科)生取得丙級技術士證照比率在工業類的合格率有73.88%，在商業類的合格率有55.66%。因應未來產業結構改變，高級技術人力需求增加，也積極鼓勵學生參加乙級以上技能檢定並取得證照，以提升學生職場競爭力。

面對未來十二年國民基礎教育的實施，在100年的兒童少年國是會議兒少高峰論壇中也有專家學者建議：未來升學與就業準備要相互結合，並強化就業養成教育與就業市場的接軌，鼓勵技專校院與職業學校、企業設置產學攜手合作計畫，期望能共創學生、學校與業界三贏的局面。

技職學校的學校本位課程描繪出學生的就業能力

我國技職教育課程不論在科技校院、專科學校或是職業學校中，其課程發展皆強調「務實致用」，而技職學校的課程規劃、課程地圖，均透過學校本位課程、系科本位課程，將學生的就業能力描繪出來；學校本位課程是指各學校、系科在法規授權範圍內，衡量學校、系、科條件及校內外資源，針對學生需求、社區需要，發展出配合時代潮流並符合實際業界需求的課程，以培育具有專業職業技能貼近業界需求，提高企業界對用人的滿意度。

高職教育著重於培養學生的一技之長，有別於一般高中的基本學科學習，透過學校本位課程設計，學校擁有創新與自主的空間，在課程設計上結合學校特色、社區資源、家長期望與學生需要

等因素，核心精神在於掌握職場所需能力，不論是專精或廣博，皆對焦著未來職場所需職責與任務，除了針對基層的生產製造技能或管理面向的實務訓練來進行規劃，並著重學生在「專題製作」上的學習與表現，讓學生在畢業後，若選擇就業就可以迅速的融入就業市場，





成為社會基層技術人員的中流砥柱；而技專校院為了均衡學界與業界間的人才供需，以及縮短與解決技專校院所培育人才與業界所需人才之間在質與量上的落差，學校也透過系科本位課程發展機制，確立系科的產業定位，透過特色課程的發展來強化學生就業知能，除了可以提升學生的就業率，也落實技職教育重視實務的教育目標。

近年來，政府也特別注重青少年職業教育、訓練及就業準備等培訓輔導計畫，教育部為了突顯技職教育的特色，特別針對技職教育進行改革，從99年開始推動「技職再造方案-補助技專校院開設校外實習課程」，鼓勵各技專校院辦理學校校外實習課程，透過「做中學、

學中做」的方式使學生在求學階段可以及早瞭解職場環境與所需能力並儲備未來就業力，教育部也積極推動導入就業取向的系科本位課程，透過雙師制度或鼓勵現有教師赴公民營機構學習，強化實務課程規劃能力，最後藉由學校與企業連結的產學合作制度，結合實務課程情境學習與專題製作之內容，整合學生所需能力、教師實務課程與企業所需職能，增加學校實務教學資源及學生的就業機會，降低企業對於社會新鮮人的職前訓練成本，達成三贏的局面；而在高中職教育階段，則是特別重視學生的技能學習，透過建教合作班及實用技能學程，為就業進行準備，在建教合作部分夠過廠校雙方的合作機制，安排學生到業界職場實習，可以使學生在獲得生活津貼的同時，也可以習得一技之長；在實用技能學程部分，課程設計主要是銜接國中課程，採用分年段設計方式，以技能實習為主，培育學生就業能力，是為具有技藝傾向、就業意願與想學習一技之長的學生所設計的學程。

其中，為了使技職校院的學生畢業後能學以致用，除了鼓勵學生取得就業所需的專業證照，與逐步推動實習制度，加強與業界結合之外，為了使學生能順利找到工作，教育部更規劃了長遠目標，希望和考選部及勞委會研議，能與相關部會在近年推動「證照法制



化」，期盼能幫助技職體系學生在職場上找到出路，並保障各行各業的專業品質，要讓「藍領出頭天」。

職業技能證照代表著能力，已獲多數人認同

技職證照制度是政府強力宣導的政策，大部分學校均能積極申辦各職種合格檢定場，擬訂「輔導、獎勵學生取得技術士證照」相關辦法，引導學生學習目標，學生在丙級技術士通過率逐年提高，部分學校在推動學生考取雙證照、多元證照上擁有卓越的績效。

參與技能檢定對技職體系的在校生而言，除了可以擁有許多學習上的加值，也可以讓學生有自我肯定的機會，並能建立學生正確的職業認知與態度，還能培養學生專業的知識和技能，最後讓學生擁有就業的保障，因為證照代表求職者在求職時即具備足夠的能力，讓雇主毋須在錄用後，另外再額外付出時間與成本來進行培訓，當求職者具備的能力與雇主所要求的能力落差愈小時，雇主除了可以節省成本，也可以提升其生產力，因此求職者就能擁有較多的錄取機會。

專業證照制度可以說是強化產業人力資源開發運用的重要動能之一，藉由專業證照制度，可以提高國家的技術人力素質，促進產業與經濟發展；而學生透過參加證照考試，將能對自我技能的專精程度可以有進一步的了解，而順利取得證書者，就能得到就業上的保障或是激勵，不只擁有面試機會的工作權，並可以作為未來在職場中核定職位高低與薪資的參考依據，也因此，擁有「一技之長」並搭配證照的「掛保證」，成為了年輕朋友找工作的必勝絕招。

結語

職業技能證照對青少年的就業能力與基本能力的提升有著顯著的幫助，透過實施職業證照制度，不但能協助青少年在技能水準上獲得國家社會的肯定，





也可以擁有公平就業的工作機會保障，並藉此提高個人在社會上的地位。

職業證照制度的推動對國家現階段經濟發展的影響是相當大的，技職教育證照化的規劃與落實，可以彰顯出技職教育的務實性，技職教育證照化的順利推行，不只可以幫助產學能夠順利與無縫的轉銜，也能幫助學生提升自身的競爭力，讓產業、學校和學生能共創三贏的局面。

因此，職業學校鼓勵學生取得就業所需的專業證照，是值得繼續努力的方向，學校透過開設「專業證照」的培訓課程，要求學生在畢業前必須取得至少一張各系科認可的專業證照，使得學生可以在未來就業競爭力上，能擁有良

好的立基點，而當學生投身職場後，就能在職業技能證照的加持下，給予企業優質的技術人力與良好的服務品質，最後，國家社會也因有著職業技能證照，能用來評鑑技術人力的標準，便可以在經濟發展與技術升級上有著持續的成長與進步。

職業技能證照幫助青少年開啓了人生的另外一扇窗，許多認真的孩子，都在技職教育系統當中，透過職業技能證照提升了自我的能力並為自己增加可以面對未來挑戰的競爭力，除了讓自己能順利找到啓航的港口，也開創出屬於自己更亮麗的人生。☺



頭條大話題
HEADLINE



青年應有 就業力

中小企業總會職涯發展中心特約講師 藍如瑛

ILO(國際勞工組織)提出警告，去年(2011)全球青年失業率高達12.6%，全球青年失業問題未來四年都不可能改善。前哈佛校長Derek Bok曾提出大學應學的八門課中－「就業能力」即為其中的一門。英國學者哈維：「就業力就是一種永續實現自我的能力，而不只是擁有一份工作的能力」。新時代的就業力包括：態度、個人特質、職涯管理、自我行銷。

在我讀大學的年代，大學聯考的錄取率約百分之三十，當時被稱為所謂的「大學窄門」，但畢了業找工作還算容易，以我個人來說大約有六份工作可以挑。畢業十年後我在大學兼課，當時的大學聯考率取率約百分之六十，我苦口婆心地告訴學生：「你們現在所處的環境是大學的寬門；未來畢業後將面臨的是社會的窄門」，我提醒學生未來出社會後恐求職不易，在大學期間要好好為求職做準備。沒想到十年後的今天，求職難上加難。

以哈維的長期研究觀點來看，青年應該對「個人特質」與「職涯管理」有所了解。根據國內多項調查指出，大多數的大學生不知道自己要什麼、畢業後要做什么、並擔心畢業後找不到工作。也難怪這些學子們惶惶不安，畢竟學校教育和家庭教育並沒有教他們認識自己，了解生涯規劃。

複雜的職涯規劃，可以簡化為六字訣：「知己、知彼、抉擇」。「知己」，知道自己有什麼能力、技巧、知識、價值觀、興趣、人格特質等。學校的生涯輔導室或政府的就業服務站都提供了很多免費的測驗工具協助學生們了解自己。曾有學生找我做職涯諮詢，看著測驗的結果告訴我：「老師，這個測驗結果很準，但我就是不喜歡自己這樣性格」。識自己很重要，接受自己更是重要。不喜歡自己的性格可以試著調整、改變，若只一味地討厭自己，那只會讓自己活得不快樂。認識自己、接受自己，才能進一步自我實現。

除了「知己」，「知彼」也同樣重要。知己知彼，才能百戰百勝。「知彼」，就是了解社會，也就是職場，職場上的人力需求，企業的求才條件等。許多女學生嚮往空姐的工作，她們知道當空姐必須英文好。但若只知道這樣，實在太過抽象，英文好，到底要多好呢？需要達到什麼檢定的標準或分數？所以，我在大學開設「生涯即戰力」課程時，我出了一項作業給學生，我請學生設定畢業後要找的工作職缺，然後到人力銀行搜尋，找出有該職缺的不同三家公司，將其徵才條件印下來，整理出該職缺的徵求條件，這份資料可以成為學生未來大學生涯努力的方向，例如該在大學畢業前考取什麼證照，具備什麼



技能等。就如同我常告訴學生的：「當夢想越具體，越有實現的可能」。

做好「知己」和「知彼」，接下來就是「抉擇」了。很多學生經常來問我：「老師，我不知道要考研究所？還是考高普考？還是找工作」？「抉擇」很難，但無法假他人之手。我在演講時都告訴家長，不要替孩子決定，因為未來的路是他自己要走。因此，「生涯自己決定，自己負責！」，只要是安全合法的就讓他去嘗試吧！老師和家長可以做的就是提供我們所知道的資訊給他參考，然後支持他的決定。許多學生很沮喪地告訴我：「老師，我爸爸(或媽媽)要我考研究所(或高普考)，但我不喜歡，我很痛苦」！我會鼓勵他們好好地跟家人溝通，畢竟職涯的路上有家人的支持會走得更好。但如果還是無法取得家人的支持，只要自己真的想清楚，在安全合法的前提下，就勇往直前吧！

這幾年專職從事職涯輔導工作，我提出了一個看法：「成功的職涯來自璀璨的大學生涯」，我認同前哈佛校長 **Derek Bok** 的觀點，在大學就應該學習就業力，而且職涯規劃越早越好。

除了職涯規劃，職場上相當重視的「態度」，其養成也非一朝一夕。根據各界的調查普遍顯示企業篩選員工時特別重視：主動積極的態度、負責任的態度。而這些態度，在求學時期就應該



培養。為了養成學生團隊合作與主動學習，有些課程安排分組報告，難免就會有學生來跟我抱怨，誰沒有參與或者是不負責任。職場上流行：「態度決定高度」、「態度決定勝負」。在大學兼課和輔導學生十幾年下，我觀察到在學校就具備良好態度的學生，進入職場後都表現得不錯。

依我之見，不管是主動積極的態度或者負責任的態度，就是「敬業」的態度。敬業就是忠於工作，一心想把工作做好的態度。幾年前的金融海嘯，竟然有上班族因為上班時間沉迷電腦種菜的遊戲而被老闆開除，我想這樣的結果大概讓那些人無法再開心起來。因此，我提醒學生們在職場上：「沒有專業容易被取代，沒有敬業容易被淘汰」！

求職過程其實就是一種「自我行銷」，把自己的優點和專長透履歷自傳和面試告訴企業主管，以爭取工作機會，是重要的就業力。所以，我希望學生在畢業踏出校門前一定要學會「履歷

自傳」和「面試」這兩項求職技巧。我告訴學生：「找不到工作，有時候並不是你不好，而是你不知道怎麼包裝自己」！根據我的觀察，台灣的學生比較含蓄，在自我行銷部分顯得較為不足。

自我行銷不是自吹自擂，需要提出例證，切忌誇大不實。因此，在自我行銷前，必須對自己的優點與專長，及工作的內涵與性質均相當了解，才能對於自己未來能在工作上如何發揮與貢獻加以說明，贏得信任。我經常提醒求職者：「微笑是最美的化妝品，禮貌是最佳的包裝，自信是致勝的武器」。而這些應該都是平常的習慣，因為養成習慣就會很自然不矯作。

前GE(奇異)公司執行長Jack Welch說：「A級人和B級人之間，最大的差別就是熱情」！一個人若有熱情對工作就會全心投入，甚而廢寢忘食，而我認為「熱情」是最動人的行銷。

根據許多調查，薪水是求職者很重視的工作條件，與主管相處不好是很多上班族離職的主因。自出社會以來，我就告訴自己不要為錢和為主管工作。

不為錢工作，不是因為我很有錢，相反的我來自一個貧窮的家庭。所以只要能賺錢，對我而言已經是莫大開心的事情，更何況我從事的是我喜歡與擅長的工作。不為主管工作，不是我不把主管放在眼裡，而是我把工作當作自己的本分，看成是自己成長的機會。我也知道為薪水工作容易委屈；為老闆工作容易受氣。因此，從進入職場後，我秉持為自己工作－「為替自己打造黃金履歷表而工作」。我不去斤斤計較薪水的多寡，我尊重老闆的領導，我主動積極，用心負責地把每件工作做到最好，因為每一件工作的表現都是我的生涯紀錄。

年輕不要留白，時間不能重來。青年朋友們，準備好自己，調整好心態，鼓起勇氣，勇闖職場！





青少年勞動情勢

行政院勞工委員會統計處 科長鄭雅慧、科員李珮珊

青少年為國家競爭力關鍵所在，
世界主要國家都將青少年視為國家最重要資產，
並將其就業列為政策中的優先議題，
本文藉由探討15至24歲青少年從事之行職業概況、
轉職情形及失業情勢等資料，以瞭解當前青少年勞動情勢，供各界參考。

壹、青少年勞動力狀況

一、100年平均勞動力87.2萬人，較10年前減少37.5萬人或減30.09%

100年青少年平均勞動力為87.2萬人，較10年前減少37.5萬人或30.09%，主要係少子化及高等教育普及，就學年限延長所致。依性別分，男性為40.3萬人，女性為46.8萬人，分別較10年前減少28.37%及31.50%。平均非勞動力218.0萬人，主要係因求學及準備升學之故。（詳見表1）

表 1 青少年人力資源狀況

單位：千人

年別	民間人口	勞動力		非勞動力	求學及準備升學 占非勞動力之比率 (%)	
		男性	女性			
90年	3,515	1,247	563	684	2,269	91.10
95年	3,194	1,005	444	562	2,189	94.40
99年	3,032	872	399	474	2,159	94.93
100年	3,052	872	403	468	2,180	95.26

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：民間人口即15歲以上人口扣除武裝勞動力及監管人口。

二、100年青少年平均勞動力參與率28.56%為近10年最低

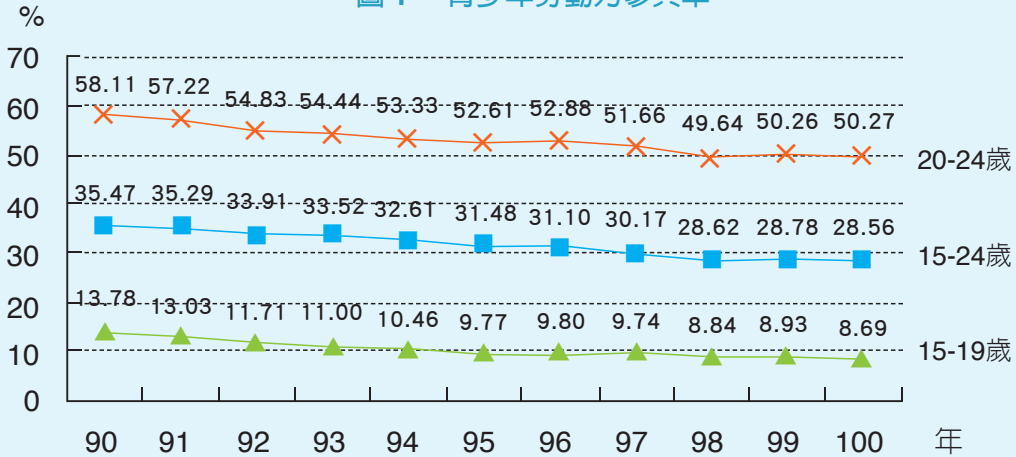
受高等教育普及，就學年限延長影響，近10年青少年勞動力參與率*呈緩降趨勢，100年平均勞動力參與率28.56%，其中，男性26.43%，女性30.70%；按年齡結構觀察，以20-24歲50.27%較高，15-19歲僅8.69%，分別較10年前下降7.84及5.04個百分點。（詳見圖1）

與主要國家比較，100年我國勞動力參與率僅高於韓國之25.5%，遠低於美國之55.0%；10年來各國青少年勞動力參與率大致呈下降之勢，其中美國下降9.5個百分點最多，韓國8.0個百分點次之，我國則減少6.91個百分點。（詳見表2）

* 勞動力參與率係指勞動力占15歲以上民間人口的比率。



圖 1 青少年勞動力參與率



資料來源：同表 1。

表 2 我國與主要國家青少年勞動力參與率

單位：%

項目別	中華民國	韓國	新加坡	日本	* 美國	* 英國
90年 15-24歲	35.47	33.5	...	46.5	64.5	68.2
15-19歲	13.73	11.7	15.8	17.7	** 50.0	** 60.2
20-24歲	58.11	56.9	68.9	71.9	77.1	74.7
95年 15-24歲	31.48	30.2	38.9	44.9	60.6	66.6
15-19歲	9.77	7.5	12.4	16.5	** 43.7	** 55.3
20-24歲	52.61	54.6	70.7	69.5	74.6	76.0
99年 15-24歲	28.78	25.5	39.2	43.2	55.2	62.9
15-19歲	8.93	6.9	15.4	15.2	** 34.9	** 49.3
20-24歲	50.26	48.9	65.8	68.3	71.4	73.0
100年 15-24歲	28.56	25.5	36.7	42.6	55.0	62.7
15-19歲	8.69	7.6	12.3	14.5	** 34.1	** 46.8
20-24歲	50.27	48.0	62.8	68.5	71.3	74.0
按性別分						
男性 15-24歲	26.43	20.6	37.6	41.9	56.6	65.5
女性 15-24歲	30.70	30.1	35.7	43.4	53.3	59.7

資料來源：中華民國行政院主計總處、各國官方網站。

說明：1.* 為 16-24 歲，** 為 16-19 歲。

2...表示數值不明。

貳、青少年就業狀況

一、青少年大學及以上就業者所占比率10年來上升34.09個百分點

100年青少年平均就業者76.3萬人，較10年前減少35.4萬人或31.68%。依性別分，男性35.2萬人，占46.19%，女性41.1萬人，占53.81%。

按年齡觀察，15-19歲者12.3萬人，占16.11%，20-24歲者64.0萬人，占83.89%。由教育程度觀察，以大學及以上程度者比率42.51%最高，依序為高中(職)41.23%，專科9.86%，國中及以下6.40%。與10年前相較，大學及以上增加34.09個百分點，餘專科、高中(職)、國中及以下均下降，分別減少12.42、12.64及9.03個百分點。（詳見表3、圖2）

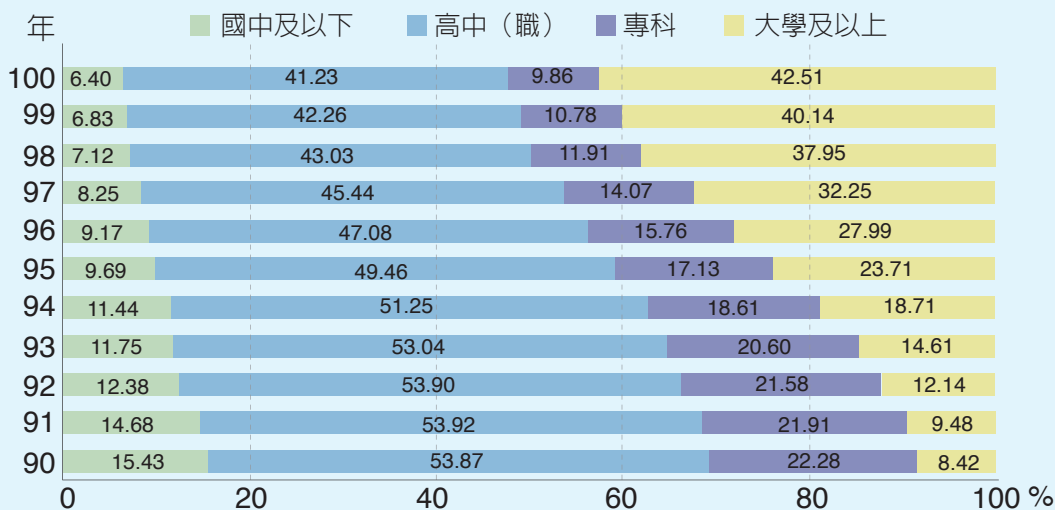
表 3 青少年就業者人數

單位：千人

年別	總計	占全體就業者比率 (%)	性別		年齡	
			男性	女性	15-19 歲	20-24 歲
90 年	1,117	11.90	498	619	213	904
95 年	902	8.92	392	510	136	765
99 年	758	7.23	344	414	125	633
100 年	763	7.12	352	411	123	640

資料來源：同表 1。

圖 2 青少年就業者之教育程度結構



資料來源：同表 1。



二、青少年主要從事之職類為服務及銷售工作

100年青少年就業人數以「服務業部門」51.3萬人，占67.26%最多，其次依序為「工業部門」24.1萬人，占31.63%，「農業部門」0.8萬人，占1.11%。各行業就業人數，以「製造業」20.6萬人最多，占27.04%，「批發及零售業」16.2萬人次之，占21.25%，「住宿及餐飲業」11.7萬人居第三，占15.28%。（詳見表4）

各職類青少年就業人數較多者依序為「服務及銷售工作人員」26.6萬人，占全體青少年就業者34.92%，「生產操作及勞力工」24.4萬人，占32.02%，「事務支援人員」10.5萬人，占13.79%。（詳見圖3）

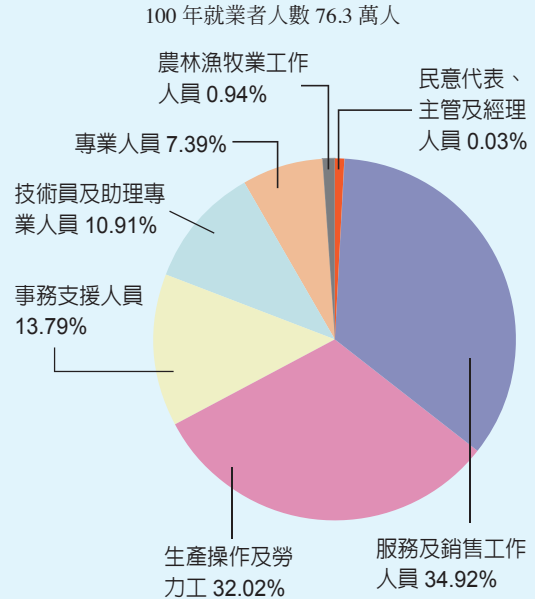
表 4 青少年就業者從事行業情形

行業別	人數	結構比 (%)
總計	763	100.00
農業	8	1.11
工業	241	31.63
礦業及土石採取業	0	0.01
製造業	206	27.04
電力及燃氣供應業	0	0.01
用水供應及污染整治業	2	0.21
營造業	33	4.35
服務業	513	67.26
批發及零售業	162	21.25
運輸及倉儲業	14	1.78
住宿及餐飲業	117	15.28
資訊及通訊傳播業	13	1.74
金融及保險業	17	2.22
不動產業	4	0.58
專業、科學及技術服務業	21	2.80
支援服務業	11	1.45
公共行政及國防；強制性社會安全	11	1.42
教育服務業	38	4.94
醫療保健及社會工作服務業	39	5.12
藝術、娛樂及休閒服務業	10	1.25
其他服務業	57	7.43

資料來源：同表 1。

說明：本表行業分類係採「中華民國行業標準分類（第 8 次修訂）」。

圖 3 青少年就業者從事職業情形



三、從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之青少年，近7成係利用課餘或假期工作

受高等教育普及就學年限延長而青少年希望及早吸取工作經驗影響，100年5月青少年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計18.9萬人，占全體青少年就業者25.44%，按年齡別分，15-19歲占50.97%，較20-24歲20.61%，大幅降低30.36個百分點。按教育程度觀察，以大學及以上程度者占37.35%最高，國中及以下程度者12.96%最低。按工作情形觀察，利用課餘或假期工作者為13.5萬人，約占7成。（詳見表5）

表 5 青少年就業者從事部分時間、臨時性或人力派遣工作情形

100年5月

單位：千人

項目別	就業者	部分時間、臨時性或人力派遣工作者	占該類就業者比率 (%)
總計	745	189	25.44
按年齡分			
15-19 歲	118	60	50.97
20-24 歲	626	129	20.61
按教育程度分			
國中及以下	43	6	12.96
高中(職)	293	44	14.97
專科	75	15	20.51
大學及以上	334	125	37.35
按工作情形分			
利用課餘或假期工作	135	130	96.79
其他	610	59	9.67

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

四、青少年有酬就業者每月主要工作收入21,403元，其中以2萬元以上且未滿3萬元者占46.25%最多

100年5月青少年有酬就業者每月主要工作收入為21,403元，其中以2萬元以上且未滿3萬元占46.25%較多，未滿2萬元占38.08%次之。按學歷觀察，國中及以下青少年就業者之主要工作收入為23,492元，專科23,367元，高中(職)21,769元，大學及以上20,412元最低；主要原因為大學及以上之青少年就業者有3成係利用課餘或假期工作及工作年資較短所致，惟未來薪資較有上漲空間。（詳見表6）



表 6 青少年有酬就業者每月主要工作收入

100 年 5 月 單位：%

項目別	總計	未滿 2 萬元	2 萬 - 未滿 3 萬 元	3 萬 - 未滿 4 萬 元	4 萬 - 未滿 5 萬 元	5 萬元 以上	平均 收入 (元)
全體	100.00	38.08	46.2	13.10	1.96	0.61	21,403
國中及以下	100.00	28.23	53.46	12.59	4.14	1.57	23,492
高中 (職)	100.00	37.65	48.28	12.86	0.85	0.36	21,769
專科	100.00	33.82	41.85	17.39	3.79	3.17	23,367
大學及以上	100.00	40.59	44.62	12.43	2.22	0.13	20,412
利用課餘或假期工作	30.51	26.53	3.25	0.39	0.39	0.00	10,954

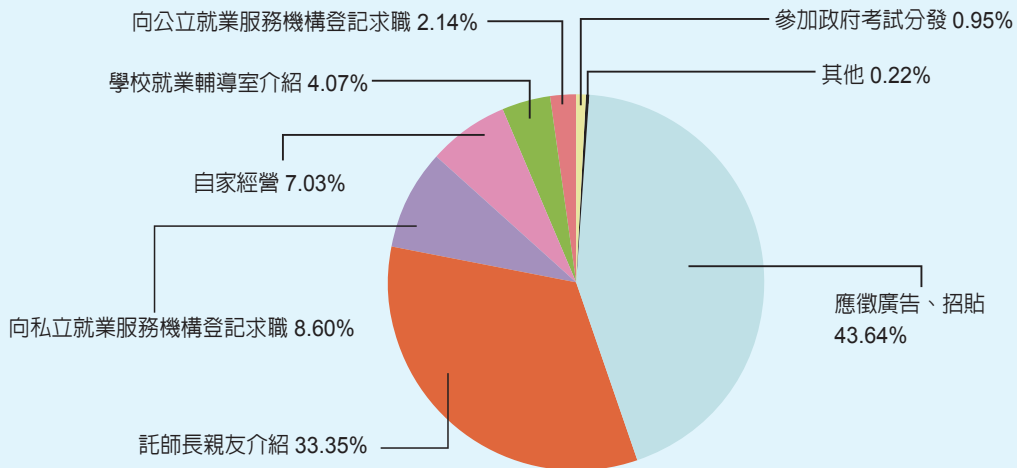
資料來源：同表 5。

五、青少年就業者多以應徵廣告、招貼方式獲得現職

青少年就業者獲得現職方法以「應徵廣告、招貼」占43.64%最高，「託師長親友介紹」占33.35%居次，「向私立就業服務機構登記求職」占8.60%再次之。（詳見圖4）

圖 4 青少年就業者獲得現職方法

100 年 5 月就業者人數 74.5 萬人



資料來源：同表 5。

六、青少年就業者因待遇不好而自願離職居多

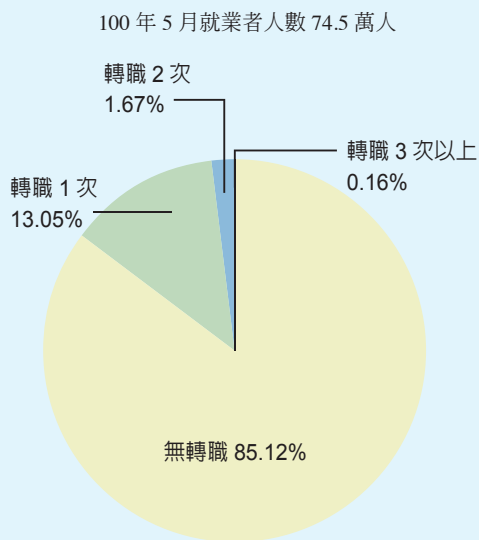
青少年就業者於99年間有轉職情形之比率為14.88%，高於全體就業者之6.70%，「轉職1次」者比率13.05%，「轉職2次」者1.67%，「轉職3次以上」者0.16%。有近9成8的轉職者原為受僱者，轉職原因多為自願離職，以「待遇不好」占23.67%最高，其次為「想更換工作地點」占18.97%；而非自願離職者占12.60%，離職主要因為「工作場所歇業或業務緊縮」占6.71%。（詳見圖5、表7）



表 7 青少年受僱者離職轉換工作原因

100年5月		單位：%
項目別	百分比	
總計	100.00	
自願離職轉換工作	87.40	
待遇不好	23.67	
想更換工作地點	18.97	
工作時間不適合	13.21	
工作沒有保障	12.95	
工作環境不良	11.26	
學非所用	2.05	
無前途	1.41	
健康不良或傷病	0.46	
女性結婚或生育	0.00	
想自行創業	0.62	
其他	2.80	
非自願離職轉換工作	12.60	
工作場所業務緊縮或歇業	6.71	
季節性或臨時性工作結束	4.01	
工作場所整頓人事被資遣	1.88	
企業內部職務調動	-	
其他	-	

圖 5 青少年就業者轉職情形



資料來源：同表 5。

資料來源：同表 5。



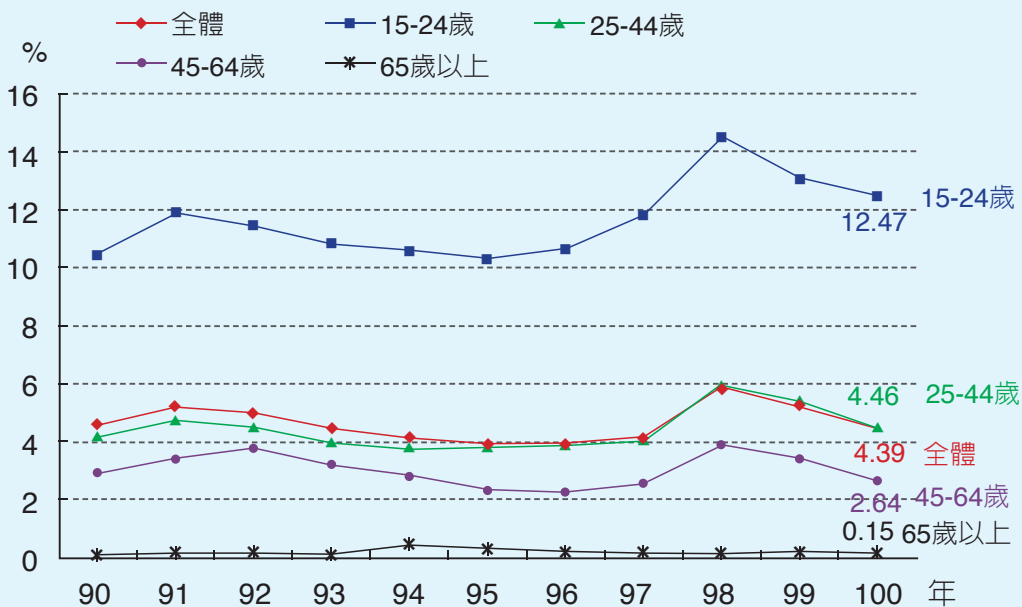
參、青少年失業狀況

一、100年青少年平均失業率12.47%，遠高於全體失業者4.39%

100年青少年平均失業率為12.47%，較10年前增加2.04個百分點，且高於整體之4.39%，主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，較不具專業技能，且多非家計主要負擔者，轉換工作頻率較其他年齡層高所致。（詳見圖6）

依教育程度觀察，以「國中及以下」與「大學及以上」失業率13.83%最高，「高中(職)」11.69%次之，「專科」8.77%最低。與主要國家比較，100年我國失業率高於韓國之9.6%、日本8.0%、新加坡6.7%，低於英國之20.0%、美國之17.3%。（詳見表8、表9）

圖 6 各年齡層失業率



資料來源：同表1。

表 8 全體及青少年失業率

單位：%

年別	全體	15-24 歲	性別		教育程度			
			男	女	國中 及以下	高中(職)	專科	大學 及以上
90 年	4.57	10.44	11.58	9.50	12.86	10.49	8.21	11.24
95 年	3.91	10.31	11.60	9.29	10.98	10.03	8.83	11.62
99 年	5.21	13.09	13.60	12.66	14.12	12.56	11.20	13.96
100 年	4.39	12.47	12.61	12.35	13.83	11.69	8.77	13.83

資料來源：同表 1。

表 9 我國與主要國家青少年失業率

單位：%

年別	中華民國	韓國	新加坡	日本	* 美國	* 英國
90 年	10.44	10.2	6.2	9.6	10.6	10.4
95 年	10.31	10.0	8.3	8.0	10.5	13.8
99 年	13.09	9.8	7.4	9.2	18.4	19.3
100 年	12.47	9.6	6.7	8.0	17.3	20.0

資料來源：同表 2。

說 明：* 為 16-24 歲。



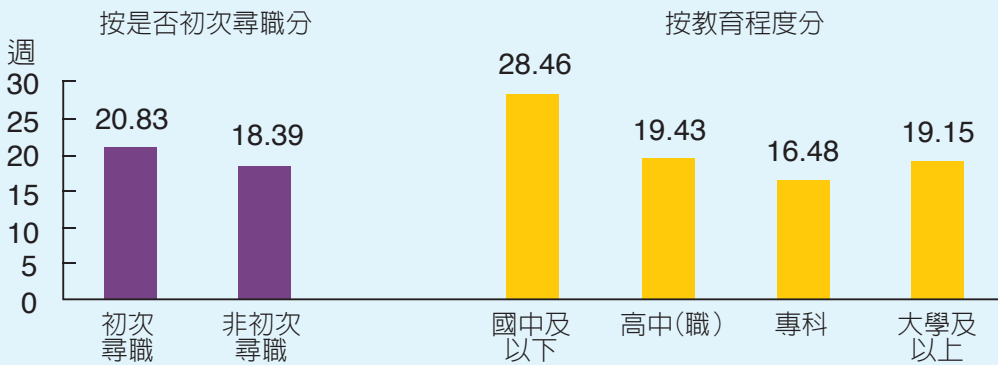


二、100年青少年平均失業週數19.75週，遠低於全體失業者27.67週

青少年失業率雖高，惟其找尋工作亦較容易，100年平均失業週數為19.75週，較全體失業者低7.92週。其中初次尋職失業者為20.83週，非初次尋職失業者為18.39週。依教育程度觀察，以國中及以下28.46週最長，餘依序為高中(職)19.43週，大學及以上19.15週，專科16.48週最短。（詳見圖7）

圖 7 青少年失業者失業週數

100年平均失業週數19.75週



資料來源：同表1。

三、青少年失業原因以初次尋職者占5成6最多

100年青少年平均失業人數為10.9萬人，10年來減少2.1萬人或16.43%，失業原因以初次尋職者6.1萬人最多，占55.68%，因對原有工作不滿意而失業者3.0萬人，占27.90%次之。（詳見表10）

表 10 青少年失業者失業原因

單位：千人

年別	總計	初次尋職	非初次尋職	失業原因				
				工作場所業務緊縮或歇業	對原有工作不滿意	健康不良	季節性或臨時性工作結束	其他原因
90年	130	57	73	28	33	1	6	5
95年	104	52	52	9	34	1	5	3
99年	114	63	52	15	27	1	7	2
100年	109	61	48	10	30	1	5	2

資料來源：同表1。

四、青少年有工作機會而未去就業之主因為待遇太低

青少年失業者有53.10%在找尋工作過程中有工作機會但未去就業，其原因以「待遇太低」占30.11%最高。至於其在找尋工作過程中主要困難，以「技術不合」占50.29%最高，其次為「工作性質不合」占22.88%，「教育程度不合」占10.55%居第三。（詳見表11、表12）

表 11 青少年失業者找尋工作過程中有無工作機會及未去就業原因

100年5月		單位：%
項目別	百分比	
總計	100.00	
有工作機會但未去就業原因	53.10	
待遇太低	30.11	
地點不理想	10.74	
學非所用	3.37	
興趣不合	3.21	
工作環境不良	2.96	
工時不合適	1.89	
遠景不佳	0.82	
其他	-	
沒有工作機會	46.90	

資料來源：同表5。

為提升國家未來競爭力，世界各國都將青少年就業問題列為政府施政之優先議題，因此，政府將持續掌握視青少年勞動情勢，並適時提供各項就業協助，及保障青少年勞動權益，青少年本身亦應強化個人職能，並瞭解市場趨勢，建立正確的工作認知與態度，才能提升職場上的競爭優勢。☺



表 12 青少年失業者找尋工作過程中遭遇之主要困難

100年5月		單位：%
項目別	百分比	
總計	100.00	
技術不合	55.29	
工作性質不合	22.88	
教育程度不合	10.55	
年齡限制	8.66	
婚姻狀況限制	-	
性別限制	-	
語言限制	-	
其他	2.63	

資料來源：同表5。