

1



TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



建構脫離「晚進」藩籬的 青年就業政策

中華經濟研究院第三研究所助研究員 賴偉文

壹、現今台灣青年「晚進」職場的概況

近年來台灣的勞動市場上，普遍出現青年「晚進」的現象，所謂「晚進」，係指台灣年輕人（15~29歲）人口的勞動參與率相較其他國家而言，呈現偏低的現象，根據勞動部國際勞動統計資料顯示（如表1），我國青年的勞動參與率除韓國以外，低於其他主要國家，尤其是15~24歲的青年，其勞動參與率均遠低於英、美等國家。

從勞動市場上青年勞工的供給來看，造成青年「晚進」職場的現象，不外乎「少子化」與「高等教育的擴張」兩個

主要因素所致。在傳統父母社會價值觀念下，因為少子化使得多數的青年在過度保護下成長，青年在面對職場時，相對缺乏信心、熱情與勇氣，更因為父母對青年子女過度保護以及家庭經濟上的支援，部分青年對進入勞動市場工作並沒有急迫性，一旦青年受就業價值觀影響，容易影響其就業意願。依據勞動部103年15-29歲青年勞工就業狀況調查統計結果顯示，近年來青年就業人數持續減少，自民國95年為244萬1千人，至103年持續降為209萬9千人，從中便可得窺一二。

另一方面高等教育的擴張，也是造成青年「晚進」職場的因素之一，根據

表 1

2013年各國青年勞動參與率比較

		中華民國	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	德國	英國
全體	總計	58.4	61.5	66.7	61.2	59.3	63.2	66.5	60.3	63.3
	15~19歲	8.1	7.7	11.8	11.2	15.5	34.5	49.5	29.0	45.0
	20~24歲	52.7	47.6	61.7	63.4	69.0	70.7	76.2	69.6	73.3
	25~29歲	92.5	74.1	88.5	89.7	86.4	80.6	84.9	83.1	84.8
男性	總計	66.7	73.2	75.8	69.1	70.5	69.7	71.1	66.3	69.5
	15~19歲	8.4	6.6	13.2	11.0	15.5	34.2	47.9	31.1	44.2
	20~24歲	51.5	42.2	63.2	62.5	67.7	73.9	77.5	71.6	77.5
	25~29歲	94.8	76.3	89.0	93.8	93.8	87.6	88.4	87.0	92.1
女性	總計	50.5	50.2	58.1	54.5	48.9	57.2	62.1	54.6	57.2
	15~19歲	7.8	8.7	10.2	11.5	15.6	34.7	51.1	26.9	45.9
	20~24歲	53.9	52.2	59.9	64.2	70.3	67.5	74.8	67.5	69.1
	25~29歲	90.3	71.8	88.0	86.6	79.0	73.7	81.2	79.2	77.2



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



教育部的統計資料顯示，台灣於 84 年學年度大學校院數僅 60 所，至 94 學年度增為 145 所，102 年增為 162 所，10 餘年間增加 102 所，大學錄取率由 84 年的 44.31%，一路上升到 98 年的 97.14%，102 年為 94.4%，大學畢業生人數也由每年 12 萬人增加到 31 萬人，大學學歷幾乎已成為青年勞工的必備資格。一般大學畢業生畢業的年齡約為 22 歲，大學畢業之後進入職場，自然也延後了青年進入勞動市場的時間。

若依據上述之成長趨勢估算，可以想見未來新進勞動市場之青年勞動力，已幾為擁有大學以上之學歷者。由於少子化的趨勢，造成青少年人口逐年減少，再加上高等教育供過於求的結果，將導致青年勞動力的品質下滑及產業競爭力的衰退。若高等教育之教育品質未能相對地有所成長，這些初入職場的社會新鮮人之勞動素質的差距將愈見明顯。學生平均素質降低，使得雖然青年勞動力之教育程度不斷提升，但就業量反而呈現降低之情形，亦導致高學歷高失業率

的狀況日漸嚴重，長此以往，對國家發展的影響可謂深遠，不可不慎。

貳、青年「晚進」勞動市場的原因

若進一步檢視青年「晚進」勞動市場的原因，大致可以歸納為「不能進」、「不願意進」與「不知如何進」三方面。所謂「不能進」，係指青年初入職場時，所擁有工作技能與核心職能不足以應對職場的工作，根據 103 年行政院主計總處人力運用調查資料顯示，青年失業者找尋工作過程中遭遇之主要困難中，主要以工作性質及技術不合為主，亦即「學用落差」為初入職場之青年勞工的主要就業困難，表 2 為青年勞工對於學以致用的程度。由表 2 可以發現青年學子認為學校所學能夠學以致用僅占 19%。另外馬財專（2013）的研究亦指出從職場青年就業問題的歸納上，也以「學用落差」居首。除此之外，根據 ILO(2010) 的研究亦顯示，工作技能的落差以及數學與識字能力、工作態度、人際溝通、

領導與被領導能力、團隊合作、工作動力、自我紀律等職能的落差，亦是各國青年的就業困難。

所謂「不願意進」，係指我國青年勞工對進入職場的意願偏低。青年學子因為長期被傳統「萬般皆下品，惟有讀書高」的觀念所困囿，年輕人多傾向持續升學，等到學業完成後才開始尋找工作。而在求學階段卻未曾積極接觸勞動市場，致使一旦畢業後進入職場，由於不瞭解就業市場之職缺的供需狀況及所欲就業之職業內容，在初次選擇工作時，傾向選擇一般社會評價相對較高的職業，對工作的要求亦相對較高，而未進一步考慮工作與自身之適合性。若無法找到想要的工作，寧可放棄亦不願屈就，面對職場困難與解決的能力不足，導致因

「不願意進」職場而延後進入勞動市場的現象。

另外，「不知道如何進」，係指青年對於職業生涯的探索期延後，對職場認識不足，導致青年勞工不知如何進入職場。因為多數的青年，在大學畢業之前才開始認識產業世界、職場及職務內容，進而規劃個人的職業生涯，但我國大學中又以研究型大學為主，在大學的課程中對於職場的介紹也較為缺乏，授課的教師又多為研究型的學者，雖然有豐富的學識，但與職場現況的認識仍有落差，較不易提供學生對於職涯規劃的協助，造成青年勞工在初入職場時，對於職涯規劃充滿迷惘，甚至不知該如何尋找求職的管道。皆是造成青年勞工進入職場的障礙之一。

表 2

青年勞工覺得學校所學與目前工作學以致用的程度

項目別	樣本數	合計	很高	高	普通	低	很低
總計	4,034	100	4.20	14.81	49.96	14.83	16.20
性別							
男	1,688	100	4.21	13.00	47.13	15.46	20.20
女	2,346	100	4.19	16.49	52.59	14.25	12.49
年齡							
15~19 歲	121	100	5.69	6.87	62.65	6.69	18.09
20~24 歲	1,007	100	3.33	13.39	49.72	14.80	18.77
25~29 歲	2,906	100	4.47	16.53	48.53	15.85	14.62



表 3

青年勞工初次求職遇到困難情形

單位：%

項目別	合計	有遇到困難										沒有遇到困難
		計	不知如何進				不能進			不願意進		
			求職管道不足	求職面試技巧不足或不善寫履歷	工作內容要求不瞭解	不知道自己適合哪方面工作	技能不足	學歷不足	經歷不足	適合的職缺少	其他	
總計	100.0	62.5	7.8	16.0	12.5	33.6	18.8	10.0	36.6	15.0	0.5	37.5
初次就業年齡												
15~18 歲	100.0	54.1	7.9	10.3	8.2	30.4	17.7	16.8	27.4	10.7	0.3	45.9
19~21 歲	100.0	63.6	6.9	13.2	9.8	34.5	16.9	13.4	37.9	13.8	0.3	36.4
22~25 歲	100.0	65.5	8.0	19.7	14.4	35.0	19.6	5.5	39.5	16.8	0.6	34.5
26~29 歲	100.0	73.4	8.1	19.0	22.1	34.2	21.0	7.2	50.5	21.7	0.5	26.6

資料來源：勞動部統計處 (2014)，「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」

除了青年勞工本身因素之外，造成青年「晚進」職場的原因亦包括勞動市場之需求面的因素，如產業人力需求落差與全球化衝擊形成產業結構失衡等因素。在產業人力需求落差方面，根據行政院主計總處 101 年事業人力僱用狀況調查報告，101 年 8 月底工業及服務業受僱員工空缺人數 17 萬 6 千人，其中所需學歷條件，以高中（職）之教育程度者最高，顯示廠商對於青年人才，在學能的需求上較供給為低，因為供需的失衡，造成在就業機會有限的情況之下，部分青年無法找到適合的職缺。尤有甚至，因為產業需求之間存有結構性落差，造

成部分青年在就業機會有限的狀況下任職於僅須高中職教育程度之職缺，而企業主也不見得有耐心去訓練或培養人才，最後就可能偏好運用派遣人力以降低成本，造成惡性循環。

在全球化衝擊形成產業結構失衡方面，長期以來我國的製造業受代工生產模式所影響，產業之生產的毛利率相對偏低，代工生產的「台灣接单海外生產」的經營模式造成大量工作外移。另一方面因為我國之產業結構多以中小企業為主，雖具高度彈性惟在用人上則相對精簡，廠商在僱用員工時，多希望晉用已

具有相當之工作經驗者，而青年勞工在工作經驗上不具優勢，也造成青年勞工的就業困難。

參、我國與其他國家現行促進青年就業的對策

一、我國促進青年就業政策

勞動部為促進青年就業，於民國103年規劃103~105年之促進青年就業方案。方案中明列7項重點工作與具體措施，包括

(一) 協助職涯探索，強化扎根功能

1. 職涯輔導系統或工具建置。
2. 職輔人員專業培訓。
3. 辦理職涯輔導活動。

(二) 增進工作技能 與共通核心職能轉換力，強化跨域職能轉換力

1. 推動共通核心職能課程與活動。
2. 加強工作技能訓練與課程。

(三) 促進職場體驗

1. 推動產學訓合作。
2. 提供青年實習或職場體驗。

(四) 透過產業結構調整或地方發展，促進青年就業

1. 改善國內產業環境與協助升級。
2. 協助產業發展。



(五) 提供創業服務

(六) 協助排除就業障礙，促進媒合

1. 提供就業服務資訊網站與管道。
2. 強化學校與職場之就業接軌。
3. 運用就業促進工具。

(七) 待業青年就促進服務

1. 心理支持。
2. 職業訓練。
3. 就業協助。

二、國際促進青年就業政策

(一) 歐盟－小型事業法令 (Small Business Act)

歐盟針對青年失業問題推出〈小型事業法〉，鼓勵青年創業，並包含四大優先方案：

1. 發展青年創業技能。
2. 提供青年創業資訊以及顧問與教練輔導。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

3. 提供青年獎助金或財務協助與輔導。
4. 建構有利青年創業的環境。

(二) 加拿大學徒制計畫

加拿大為了提升青年就業技能，推動學徒制計畫。學徒制是有給薪的學習制度，薪水由合作的企業主發給。學徒在工作崗位上，受到高技術性資深業師的指導，學習與工作直接相關的技能與知識，並經企業主審核認可。

(三) 英國青年新協定計畫

英國在 1998 年推行的「青年新協定計畫」(New Deal for Young People)，其目標為 18 至 24 歲，已領取求職者津貼至少六個月之求職者，且屬於強制性質。參加者獲得之津貼額度等同於求職者津貼，但須參加為期四個月的「入口計畫」(Gateway)，期間可獲專人提供求職協助、就業輔導和指引，以及針對基本技能不足方面的協助。

(四) 韓國《青年僱傭促進特別法修正案》

韓國國會於 2013 年 4 月 30 日通過《青年僱傭促進特別法修正案》。該修正案內容是從 2014 年開始的 3 年內，政府機關和公共企業每年招聘人數增加 3%，專門用於錄取 29 歲以下的青年。同時推出青年實習制度，不滿 30 歲的求職者可以獲得進入國企或一般企業實習

6-10 個月的機會，政府將負責其全部或部分工資。

(五) 經濟合作暨發展組織 (OECD)：青年行動計畫

OECD 於 2013 年 5 月推動青年行動計畫 (Action Plan for Youth)，目的在於解決青年失業問題，增強青年長期就業願景。因此，OECD 於 2013~2014 年的「在地經濟及就業發展」(Local Economic and Employment Development, LEED) 計畫中，將推動「青年在地就業策略」(Local Strategies for Youth Employment)。

(六) ILO 促進青年就業指導原則

國際勞工組織 (ILO) 呼籲各國政府，建立改善青年失業的優良政策，將優質工作留給年輕人，並列入最優先的施政目標。其內容包括

1. 整合多方領域，進行有效的促進青年就業方案。
2. 邀請社會各界參與政策討論，並聽取年輕人的建議。
3. 鼓勵企業主擴大投資提供更多新的工作給年輕人。
4. 擬定政策鼓勵年輕人創業，包括合作社與社會企業等。
5. 增加公共事業投資與大型基礎建設，

以釋出大量的優質工作給年輕人。

6. 提供健全的教育與訓練體系 (從學校到職場)，帶動良性循環。

肆、青年「晚進」職場的政策建議

除了我國目前已規劃之促進青年就業策略之外，對於青年「晚進」職場的現象，建議可從三方面進行：

一、均衡化學校課程設計

高等教育的擴張，使得學生延後進入職場，且所受的教育課程亦未必符合職場所需，因此學校課程的設計便相當重要。目前雖然有許多大專院校已開設產學合一的課程，提供學生實習的機會，但這類的模式卻未必適用於大學中所有的科系。舉例來說，理工科系與商學院科系較容易與產業合作開設產學合一的課程，但是其他文、法及社會科學之科系，機會相對較有限，應思考如何均衡化學校的課程設計。

二、授課教授培訓

國內大學的授課教師，雖然具備豐富的學識，但多數可能缺乏業界實務的經驗。除了鼓勵學校年輕教授對於職場的學習意願之外，亦應思考現在國家財政困難，能給予教師海外充電的補助費用縮

減，再加上年輕教師對於家庭、育幼的考量，使得無論是在主觀或客觀的條件上，均限制住教師的學習意願與管道。

三、終身彈性學習機制

青年「晚進」職場就業的問題，除了推廣產學合一之課程之外，應可思考設計終身進出職場的彈性學制規劃。學生進入職場後，應有可再進修的機會。國內青年由於「少子化」、「過度教育」、「就學時間延長」等因素，造成青年勞工之供需失衡，如何落實終身學習制度，應能有效解決產學落差的問題。

知識經濟的時代，青年學子普遍延後進入職場的時間，但這樣的情況並非僅在台灣存在，而是全球化之普遍問題。

對大多數的年輕人而言，教育的投資是為未來就業而準備，因此在政策上除了應從課程設計著手，設計與職場需求無縫接軌的學校課程之外，政府亦應協助青年勞工解決其就業困難，提高青年就業的意願，並營造良好的求職管道與有願景的職場環境。讓青年勞工「能進」、「願意進」且「知道如何進」職場。☺



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

青年職涯發展 與促進就業

勞動部勞動力發展署就業服務組科長 洪圭輝



壹、前言

青年是國家的重要資產，也是經濟社會發展能否持續創新與進步的動力來源。根據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 估計，102 年全球 2 億人的總失業人口中，有超過 7 千 450 萬人是 25 歲以下的青年族群，其失業率為 13.1%；另經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 統計，103 年會員國 15 歲至 24 歲青年失業率為 15% (全體為 7.3%)，其中歐元區的青年失業率為 22% (全體為 10.1%)，平均每 5 個歐洲年輕人中，就有 1 個人失業，其中義大利達 42.7%，希臘及西班牙甚至分別達 52.4% 及 53.2%。所以，當前世界各國都將解決青年就業問題列為政府施政的優先議題，而行政院也將促進青年就業列為重要施政目標。

貳、青年就業情形及影響因素分析

一、依據行政院主計總處人力資源調查統計結果，15 歲至 29 歲青年就業狀況分析如下：(表 1)

(一) 青年勞動參與率偏低

103 年青年勞動力人口為 230 萬 8 千人，勞動參與率為 50.53%，低於全體平

均勞動參與率 58.54%。其中 15 歲至 24 歲勞動參與率 29.36%，顯示該年齡層青年，仍多選擇繼續升學，延後進入勞動市場。

(二) 青年就業教育程度多具「大學」教育程度，其從事行業以「服務業」、「技藝工作、機械設備操作員及勞力工」為最多

103 年青年就業者依教育程度分，以大學占 49.36% 最高，高中職占 29.06% 居次。依其從事之行業分，從事服務業占 64.46% 最高，工業占 34.16% 居次。依其所從事之職業分，以「技藝工作、機械設備操作及勞力工」占 27.54% 最高，「服務及銷售工作人員」占 25.35% 居次，「技術員及助理專業人員」占 17.25% 再次。

二、依據行政院 103 年核定促進青年就業方案，影響青年就業之內外在因素分析如下：

(一) 高等教育擴張，受教期延長，青年延後進入就業市場

國內 84 學年度大學校院數僅 60 所，至 102 年增為 162 所，大學錄取率由 84 年的 44.31% 上升到 102 年的 94.4%，大學畢業生人數也由每年 12 萬人增加到 31 萬人，加上少子化及父母期待，使得青年大多選擇升學，延後進入就業市場。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 1 103 年人力資源調查統計 15-29 歲摘錄整理表

項目別	全體人口 總計	15~29 歲	15~24 歲			25~29 歲	
		合計	計	15~19 歲	20~24 歲		
15 歲以上民間人口	19,705	4,727	3,016	1,529	1,487	1,551	
勞動力人口	11,535	2,308	886	122	764	1,422	
就業者	11,079	2,099	774	111	663	1,325	
失業者	457	209	112	11	101	97	
勞動力參與率(%)	58.54	50.53	29.36	7.98	51.53	91.67	
失業率(%)	3.96	9.09	12.63	8.78	13.25	6.84	
就業者行業	農業	548	29	10	2	8	19
	工業	4,004	717	229	30	199	488
	服務業	6,526	1,353	535	80	455	818
就業者職業	民意代表、主管及經理人員	394	6	1	0	1	5
	專業人員	1,333	280	62	1	61	218
	技術員及助理專業人員	1,990	362	82	1	80	280
	事務支援人員	1,244	321	109	7	101	212
	服務及銷售工作人員	2,166	532	277	60	217	255
	農林漁牧業生產人員	492	21	8	1	6	13
	技藝工作、機械設備操作及勞力工	3,459	578	236	40	196	342
就業者從業身分	雇主	458	9			1	9
	自營作業者	1,310	42	10	1	9	32
	無酬家屬工作者	573	82	32	6	26	50
	受僱者	8,737	1,965	731	105	626	1,234
就業者教育程度	國中及以下	2,124	99	41	11	30	58
	高中職	3,675	610	297	74	223	313
	大專及以上	5,280	1,390	436	27	409	954
失業者教育程度	國中及以下	70	12	7	2	5	5
	高中職	146	58	37	8	29	21
	大專及以上	240	139	68	0	68	71
失業率按教育程度	國中及以下(%)	3.20		14.31	17.43	13.13	8.23
	高中職(%)	3.83		11.20	9.83	11.65	6.18
	大專及以上(%)	4.35		13.42	1.45	14.10	6.97
長期失業者(失業 53 週以上)	平均失業週數(週)	25.98		19.17	15.23	19.59	27.84
	長期失業者人數	75	26	9	0	9	17
失業原因	初次尋職	105	95	65	6	59	30
	非初次尋職	352	114	47	5	42	67

備註：1. 資料來源：行政院主計總處。2. 失業者單位原為「人」，以四捨五入法取至「千人」。

(二) 青年職涯探索期延後，對職場認識不足，致職涯迷惘

臺灣目前高等教育擴充，青年受教年限延長，倘至大專或大學畢業前才開始瞭解產業世界、職場及職務內容，進而規劃職涯，實無法及時因應產業快速變動的職場環境。

(三) 工作技能與核心職能尚待加強

青年失業者找尋工作過程中遭遇之主要困難以工作性質及技術不合為主。而各國青年就業困難的問題包括工作技能的落差，數學與識字能力、工作態度、人際溝通、領導與被領導能力、團隊合作、工作動力、自我紀律等職能也有落差(ILO,99年)。

(四) 青年工作經驗不足與缺乏多元的工作價值觀念，不利就業

我國青年多傾向持續升學，學業完成後才尋找工作。但因在學期間缺乏打



工、實習或職場體驗之經驗，甚少接觸勞動市場，不瞭解就業市場職缺供需狀況及職業內容，在選擇職業上易受一般社會價值觀念影響就業意願。

(五) 青年人力供給與產業人力需求之間有落差

教育部統計，89學年度至100學年度的大學畢業人數由12萬人成長至31萬人。另行政院主計總處101年事業人力僱用狀況調查報告，101年8月底工業及服務業受僱員工空缺人數17萬6千人，其中廠商空缺人力所需學歷條件，以高中(職)教育程度者最高。

(六) 全球化衝擊，產業結構失衡影響青年的就業率與低薪化

就產業面來說，我國製造業受代工影響，毛利偏低，加以「臺灣接单海外生產」的經營模式，使得工作外移。再者，事業單位以中小企業為主，用人精簡，致產生失業率攀升與凍薪之情形。

(七) 鼓勵青年冒險及就業移動等誘因不足

由於全球化的衝擊及產業變動快速的情況下，先後產生由產品/服務/資訊跨國的移動，再出現勞動力跨國的移動；另青年求職過程中有工作機會卻因地點不理想而未去就業約2萬4,000人(占21.43%)。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(八) 大學及以上失業青年所占比例仍高，青年自信心缺乏更難找到工作

101 年 15 歲至 29 歲青年長期失業者平均為 2 萬 6 千人，占全體的 33.77%。按青年的教育程度分，大學及以上為 1 萬 6 千人占青年長期失業者的 61.54%，高中職為 7 千人占 26.92%，專科為 2 千人占 7.6%，國中及以下為 1 千人占 3.8%。

三、依據勞動部 15 歲至 29 歲青年勞工就業狀況調查統計結果如下：

(一) 青年勞工初次就業之平均尋職時間為 2.1 個月

103 年青年勞工初次就業尋職時間以「1-3 個月(含)」占 46.5% 為最高，以「1 個月內(含)」占 30.4% 居次，兩者合計占 76.9%，餘「3-6 個月(含)」

占 13.7%、「6 個月以上」占 9.4%，平均尋職時間為 2.1 個月。

(二) 青年勞工認為對尋職有幫助之就業資訊以「面試或求職技巧」占 4 成 8 最高

103 年有 81.5% 青年勞工認為就業資訊對尋職有幫助，其中以「面試或求職技巧」占 48.2% 最高，「就業市場與情勢分析」占 41.0%、「職業訓練訊息」占 40.7% 居次，「熱門行職業介紹」占 26.8% 再次。

(三) 5 成 4 青年勞工初次尋職曾遭遇困難

103 年有 54.2% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要原因為「經歷不足」占 30.6%、「不知道自己適合做哪方面工作」占 30.1%，以「技能不足」占 17.2% 居次，再次是「求職面試技巧不足或不會寫履歷」占 14.4%。

(四) 「薪資及福利」及「工作穩定性」是青年勞工初次尋職時選擇工作的主要考量因素

歷年青年勞工初次尋職時選擇工作考慮因素多以「薪資及福利」及「工作穩定性」為主，103 年分別占 60.8% 及 59.3%，再其次是「通勤方便」占 50.7%，「能學習到知識技能」占 48.0%。





四、依據勞動部勞動力發展署(台灣就業通)企業用人與就業市場趨勢專題調查，2015 企業最愛新鮮人大調查結果如下：

(一) 多數企業願意僱用社會新鮮人

受訪企業「願意」僱用新鮮人的比例高達 90.39%，而「不願意」的比率僅有 9.61%。進一步分析「不願意」僱用新鮮人的原因，以「目前沒有適合職缺」占 57.60% 為最多，其次為「希望招募有經驗人員」占 21.60%，再次為「挫折忍受度待加強」占 6.40%。

(二) 新鮮人透過打工、實習機會彌補工作經驗與學經歷的不足

受訪企業在決定選用新鮮人時，最傾向選用「在學期間有打工實習經驗者」

和「在學期間已考取工作相關證照者」，兩者皆占 36.39%。進一步分析發現，超過 50% 的受訪企業，除了面試之外，還會有額外測驗如：「專業能力測驗」、「智力測驗」等等。

參、促進青年就業策略

為協助青年在職涯中兼具彈性、創新與職能轉換能力，行政院責成勞動部於 103 年推動「促進青年就業方案」，整合 11 個機關(單位)，提出 64 項計畫，針對青年所面臨的職涯迷惘、職業及勞動市場認識不足、學用落差等問題，提出跨部會促進青年就業策略及具體措施，為 103 年至 105 年的 3 年計畫，預計協助 15 萬名青年就業，並建置促進就業方案資訊平台(青年就業圓夢網)，提供青年查詢相關部會就業資源單一入口網頁，讓青年朋友方便搜尋及運用資源。

促進青年就業方案涵蓋「協助職涯探索，強化職涯扎根功能」、「增進工作技能與共通核心職能」、「促進職場體驗」、「協助產業結構調整與升級」、「提供創業服務」、「協助排除就業障礙，促進就業媒合」、及「待業青年就業促進服務」等七大面向，協助青年做好職涯規劃及就業準備，並推動各項措施計畫，使青年獲得穩定就業機會。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



肆、促進青年就業措施

勞動部為協助青年順利就業，採取全面及整合策略，結合教育與培訓計畫及各項就業協助措施。依在學及離校階段分述如下：

(壹) 在學階段

一、雙軌訓練旗艦計畫

整合事業單位及大專與高職體系資源，訓練生(學生)每週分別在業界訓練至少3日、學校上課2~3日，不但可學習理論課程，還可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差，就業與升學雙軌並進的選擇。

二、產學訓合作訓練

由勞動力發展署各分署(以下簡稱各分署)提供專業技術養成訓練讓青少年免費參訓，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進行工作崗位訓練，訓練期間最短4年、最長7年，訓練後期由事業單位正式僱用。

三、提升國高中(職)學生就業準備力計畫：

由各分署與轄區內各級學校建立合作機制，共同推動強化青年就業先備知識，包括職涯講座、提供職業心理測驗、參訪活動、認識就業市場發展趨勢資訊等相關活動，協助及早規劃就業準備，進而提升就業準備力。

四、補助大專校院辦理就業學程計畫

由各大專校院就科系特色、配合資源、產業發展趨勢及業界所需人才，針對畢業前1年在校大專校院學生，引進業界專業人士開設實務導向之專精訓練課程、辦理職場體驗及共通核心職能課程，協助大專生提高職涯規劃能力、職場競爭力及順利與職場接軌。

五、結合大專校院辦理就業服務補助計畫：

由各分署補助轄內大專校院，辦理企業參訪、校園徵才活動、座談會與講座（包括雇主座談會、創業座談會、就業相關講座）、提供校園駐點職涯諮商、職涯諮詢服務、以及其他與就業促進相關之活動等，強化校園就業輔導功能，協助畢業後順利進入就業市場。

（貳）離校部分

一、青年就業旗艦計畫

由訓練單位依據產業用人需求，規劃辦理「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練，並提升事業單位僱用青年之意願，增加就業機會。

二、青年職訓專班訓練

各分署邀請相關經建部會、產業公（協）會、研發單位，以及有職缺需求產

業相關之事業單位，共同組成青年專班諮詢小組，由訓練單位結合產（事業單位）訓資源，以「訓練與實作」或「訓練與實作」輔以「職場體驗實習」模式進行訓練。

三、明師高徒計畫

透過經驗豐富之資深師傅帶領參訓青年學習技能，傳承工作技能及經驗，協助徒弟於實務訓練環境建構職涯發展及就業能力，提升青年專業技術能力，促進就業。

四、青年就業讚計畫

針對初次尋職、連續失業3個月以上，或從事部分工時之青年者，提供訓練學習自付額的補助額度。青年需至公立就業服務機構完成資格認定、每2個月接受推介就業、職涯導引、訓練學習計畫諮詢、就業促進研習活動等服務。

五、青年就業達人班

依青年特性與就業需求，協助就業前之準備，包含職業興趣探索、職業價值觀與就業態度、生涯規劃、求職面試技巧及求職陷阱辨識、職場趨勢等課程，及安排職場參訪活動。

六、青年專櫃

於就業中心設置「青年專櫃」，提



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

供就業服務、職業訓練、失業給付、技能檢定、創業資訊等「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」一案到底之客製化就業媒合及諮詢服務，運用相關就業促進工具，排除就業障礙。

七、青年職涯發展中心

<高雄青年職涯發展中心>

服務內容：創業、職訓及就業等職涯諮詢、心理諮商輔導、職涯測評、企業菁英面談模擬等。

地址：高雄市前金區五福三路 21 號
8 樓

電話：07-2313232

網址：[http://210.209.13.48/
CareerGuide/index.aspx](http://210.209.13.48/CareerGuide/index.aspx)

<新竹賈桃樂學習主題館>

服務內容：職涯諮詢、職涯體驗、心理測驗與諮商服務、名人分享職業內容、達人面試講座、造型講座、主題展示、虛擬職場體驗、教育劇場、求職求才等。

地址：新竹市光華東街 56 號

電話：03-5343011

網址：[http://cdc.thmr.evta.gov.tw/
home](http://cdc.thmr.evta.gov.tw/home)

<臺中青年職涯發展中心>

服務內容：職涯探索、職涯諮詢、職涯活動、創業診斷、就(創)業資訊整合連結等。

地址：臺中市北區錦平街 40 號

電話：04-37007777

網址：[http://210.209.13.55/
CareerGuide/index.aspx](http://210.209.13.55/CareerGuide/index.aspx)

八、就業博覽會及徵才活動

提供廠商求才及民衆求職之就業媒合平臺，由雇主與求職者直接面對面溝通互動，提升媒合效率；有效整合資源，提供就業及訓練專業技能資訊與管道，協助民衆解決就業或轉業的問題，達到協助雇主求才及求職者就業之目的。

九、缺工就業獎勵

受僱特定製程或特殊時程行業從事工作及機構照護服務工作，提供津貼補助。

十、跨域就業津貼

提供搬遷補助金、租屋補助金及異地就業交通補助金等 3 種津貼補助。

十一、僱用獎助措施

雇主僱用連續 3 個月以上之失業青年，或失業期間連續達 30 以上之身心障礙青年等特定對象，發給僱用獎助，最長為 12 個月。



伍、結論及未來展望

依行政院主計總處統計，103 年 15-29 歲失業者為 20 萬 9,000 人，較去 (102) 年 22 萬 3,000 人，減少 1 萬 4,000 人；另以平均失業率觀之，103 年為 9.06%，較去 (102) 年 9.41%，下降 0.35%，青年失業率已有下降趨勢，政府協助青年就業具成效。

政府協助青年就業作為已具成效，青年失業率已有下降趨勢，但仍較整體失業率偏高。行政院在 103 年底以「為年輕人找出路、為老年人找依靠，為企業找機會，為弱勢者提供有尊嚴的生存環境」之施政目標。勞動部除結合各部會資源，持續共同推動「促進青年就業方案」，定期檢討及依當前經濟發展情勢滾動修正外，依青年就業問題及需求，研議推動相關措施因應：

一、加強職涯導引及實習、見習與職場體驗機會，降低職涯迷網

依勞動部 103 年 15 歲至 29 歲青年勞工就業狀況調查，青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要原因為「經歷不足」占 30.6%、「不知道自己適合做哪方面工作」占 30.1%，是以，應從學校端加強職涯導引，提升學校職涯輔導能力，

十二、輔導青年創業

推動辦理「創業諮詢輔導服務計畫」，培養創業知識與建立正確創業觀念，並提供創業前中後之創業諮詢輔導服務與創業陪伴，提高成功機率。

十三、就業服務通路

全國 350 餘個就業服務據點提供就業服務，及「台灣就業通」網站 (www.taiwanjobs.gov.tw)、四大便利商店 10,000 多個觸控式多媒體系統、以及全年無休 24 小時免費客服專線 0800-777-888，有專業客服人員提供服務與解答。

鼓勵民營企業提供學生實習、見習機會，安排學生參與職場體驗，以瞭解就業市場及職業興趣，有助釐清就業方向。

二、依據產業需求辦理人才培訓，提升青年就業技能

各目的事業主管機關應依據所轄之產業發展政策，落實進行產業人才需求調查與推估，加強整合學校與企業資源，針對青年不同發展階段的需求設計適訓課程，以強化青年人力資源，提升事業單位僱用意願。

三、運用就業促進津貼，鼓勵青年投入缺工產業

各有關部會就主管業務涉有缺工產業，研擬相關就業促進津貼或培訓輔導措施，增加青年跨區域就業之意願，嘗試跨領域之工作投入缺工產業，以利就業同時解決縣市間就業市場人才供需落差及部分產業缺工問題。

四、建置大專青年人才資料庫，透過跨部會及學校合作，協助青年就業

透過大專青年人才資料庫，掌握在校青年學習歷程，有助未來盤點青年工作職能缺口，規劃並適時投入訓練資源；藉由跨部會合作，追蹤青年就業情形，並以大數據分析，提供學校科系調整與

培訓課程規劃之參考，同時提供未就業青年就業輔導，避免落入長期失業者。

五、推動設立「創客基地」，提供足夠軟硬體設備，建構民衆創新發想與創意實踐之場域，發展新型態職業訓練與就業服務模式

協助青年運用創意提升其就業與創業競爭力，提供青年可發揮之舞臺，依各地區產業發展特色設置主題性複合式「創客基地」，除與各大專院校合作，鼓勵其創新創業相關學程之學生踴躍參與；並於職業訓練課程中導入自造者概念，透過職業訓練教學過程發掘有能力、潛力之學員，鼓勵其成為創客；另辦理各式工作坊與社群交流，吸引自造者參與，擴展其創造力與實作經驗。📍



青年農業 勞動培力



國立臺灣大學生物產業傳播暨發展學系副教授 王俊豪





壹、前言

青年人力與人才的培育，不僅是提升農業競爭力的動力，更是引導農業永續發展的轉型基礎。然而，世界各國以家庭農場為主體的小農國家，近年來均面臨農業勞動力世代交替的困境，主要原因在於農場經營規模狹小與農業所得偏低的先天發展限制，再加上傳統的農業工作屬於辛苦、骯髒與危險的3D職業（Difficulty, Dirty, Danger），不僅勞動時間長、務農收入不穩定、缺乏休假機會、且需忍受日曬雨淋的惡劣環境，及農村地區生活機能不足的不便。因此，農村青年投入農業工作的意願相對低落，進而造成家庭農場後繼無人的窘境，對於農業的永續發展影響甚鉅。從農業人力結構的觀點來看，我國的小農經濟結構，目前正遭遇農業人力急速高齡化的問題。根據2010年農林漁牧業普查結果顯示，72萬家農牧戶的經營管理者平均年齡為62.04歲，超過65歲以上的比例更高達44%，且小學以下教育程度的比例則超過54%（主計總處，2010）。顯見我國農業勞動力老化與人力素質偏低的問題，日益嚴峻；相對的，農村青年從農的替補速度，不僅緩不濟急，更有持續流失的現象，此農業人力老化的斷層危機，正嚴重侵蝕著農業部門的競爭力。因此，如何整合政府行政資源來營造友善青年返鄉從農的創業環境，並依



據從農創業與農場營運的不同階段之發展需求，為有心從事農業經營之青年，規劃完整之從農輔導體系，此為農政單位責無旁貸的重要課題。綜合上述，本文在探討青年返鄉從農機會、問題與需求時，擬分別由青年從農可能途徑、青年從農創業需求，及青年農民創業輔導機制等三方面來加以說明。

貳、青年從農管道與創業要素

農業創業的進入門檻與基本條件，包括農地取得、資金籌措、生產技術與經營管理能力、營農人力配置、農業設施與設備導入，及銷售通路建立等（Kuo, 2014），其中又以農地、資金、人力、生產技能四大要素，對於青年農民在從農準備階段和創業初期，扮演著成敗的

關鍵。由於年輕人投入農業所面對的現實問題相當多且複雜，且可能因其進入農業管道的不同而有明顯的差異。舉例而言，一般的農學校院學生，雖具有農業生產的基本技能，但卻缺乏實務操作經驗。相對的，對於有意回鄉務農的農家第二代而言，則需面對如何順利承接現有農場，並處理農場經營的代間溝通問題。

進言之，青年從農創業（entry channels for young farmers）的主要管道，可簡單區分為家庭農場內部繼承與非家庭繼承兩大類，而後者又可分為接手經營他人農場、新進農民創業兩種青年從農類型。由於青年從農途徑的不同，不僅可能遭遇到不同的阻礙因素，同時對於營農創業的資源需求也將有所差別，故有必要對於個別從農管道的優劣勢加以分析，如圖一所示（Wang, 2015）。

首先，就家庭繼承（family inheritance）管道而言，根據農林漁牧業普查結果顯示，我國農業人力的主要來源，依序為自家人力為主之不支薪資人員最高（占89.1%），臨時員工占9.5%，常僱員工占1.4%。可知我國的農場經營結構，近九成屬小型家庭農場（主計總處，2010）。因此，如何引導與鼓勵農家第二代繼承家業，應該是符合我國國情、最有效率、也最為可行的青年農民培育方案。事實上，

家庭農場的代間移轉（intergenerational transfer）之優勢，在於青年農民不需要擔心農地取得、資金籌措與生產技術的問題，在傳承父代的營農經驗與資產下，便可以立即上手投入農業經營的行列。因此，農政單位應該儘速推動農業繼承者培育計畫（farm successor fostering program），以農家子女為主要輔導對象，促進家庭農場的世代交替。相對的，家庭農場繼承管道的缺點，則在於農家親子兩代的代間溝通問題，包括年邁的農民是否找得到適當的農場繼承者、如何規劃與安排農場繼承事宜（farm succession planning），更重要的是，如何進行農場經營權或所有權的逐步移轉、兩代間對於農場經營理念、權利和義務的合理分配之觀念差異與溝通等。此均涉及到家庭繼承與財產分配的傳統文化習俗之限制，故除了前述農場繼承者的選擇與教育訓練、現行農場經營者與農場繼承者的代間溝通之外，有關單位更應該針對農場繼承的稅賦與財務問題、農場繼承的相關法律規定，提供農場繼承移轉所需的行政支持和諮詢服務。

其次，就接手經營他人農場（take over）的管道而言，此類的青年從農創業途徑，在現有的家庭農場框架內，相對較為少見。因此，歐盟國家在規劃農業結構政策時，係將輔導青年農民創業



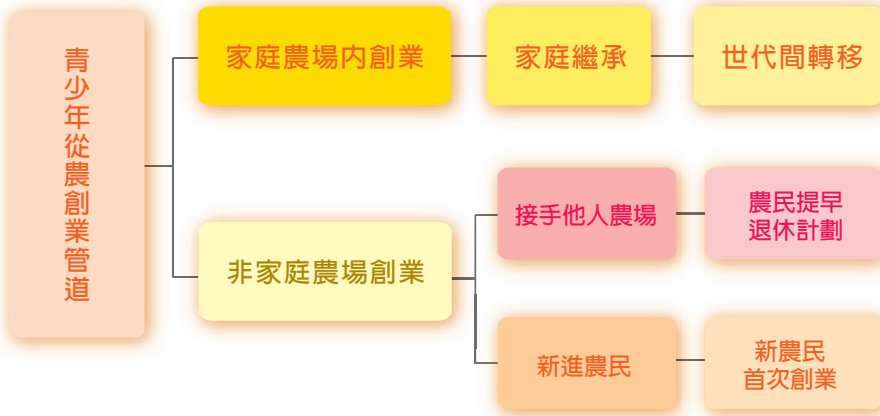
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 1

青年從農創業管道



(setting up of young farmers) 與農民提前退休 (early retirement) 兩項補助計畫，具有環環相扣與承先啓後的政策關係。換言之，就農民提前退休計畫主要以獎勵或補助的方式，協助中老年農民提前退出農場經營行列，並要求其將農場經營權交給有意務農的年輕人，以促進農地的活化利用和農場經營人力的年輕化，故會嚴格限制農場轉讓者與農場受讓者雙方的資格條件。以接手經營的青年農民的補助資格而言，通常需具備適當的農業技能與競爭力、一定年資的務農經驗（如至少 5 年），需繳交農場經營商業計畫等。雖然我國尚未採行類似歐盟的農民提前退休計畫，但為減少休耕面積、鼓勵老農釋出農地，農委

會近年來已積極推動「小地主大佃農」政策、離農獎勵措施及「調整耕作制度活化農地計畫」，均將施政目標鎖定引導老年農民釋出農場經營權，以達成擴大農場經營規模、勞動力世代交替與活化農地利用的多重目標。因此，對於有意接手經營他人農場的青年農民來說，其需要的營農資源需求與行政支援，則著重在取得離農者的農地租賃或買賣資訊，以及籌措農地取得、營農計畫所需的資金。

最後，就首次創業的新進農民 (beginning farmer or new entrant) 而言，此類缺乏農家背景，卻有志從農的青年，無論在農地取得、資金籌措、生產技術與經營管理能力等各項農業創業

條件上，雖然均相對缺乏與不足，但不可諱言地，近年來關心環境議題、注重食安健康、遠離都市塵囂的青年族群，已緩緩蔚為新興的農創風潮。對此類熱愛農業與農村的創業青年，政府的首要任務，應協助其瞭解和分析農業職業生涯的全貌，諸如從農動機的適當性、從農準備的充足性、營農知識和技能的完整性、農業經營計畫的可獲利性等，以縮短從農理想與農業就業現實之間的差距。經確認其對農業職涯的充分認知和準備狀態後，再提供從事農業創業所需的行政資源和支援資訊，包括農業技術訓練課程、農場實習機會、農地資源取得、創業資金貸款、產銷設施協助等。

參、青年農民創業輔導機制

綜合上開青年從農管道與創業資源需求之分析，可發現農地取得、資金籌措、生產技術與經營管理能力三項因素，關係到青年農民是否能成功創業的基本門檻。因此，回顧世界各國在青年農民創業輔導機制上，可歸納為三個類型的青年農民培育計畫（young farmers schemes, YFS），茲簡略說明



如下 (Regidor, 2012; Tropea, 2014)：

（一）青年農民創業補助計畫

青年農民創業補助計畫（installation aid for young farmers），主要針對從事農業經營未滿五年的新創業青年農民，提供籌設農場營運所需的財務支持措施，包括首次興建農場補助、農場投資計畫補助、創業低利貸款、利息補貼等，以減輕青年農民在創業階段的資金籌措負擔。相關的申請資格和補助條件，均要求青年農民需具備農場經營管理能力的基本證明，如農學院校畢業，或參加一定時數農業教育訓練時數，甚至是需通過務農能力檢核考試。此外，申請者亦



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

需要提交農場經營計畫書，並通過計畫可行性與可獲利性的審核後，始能獲得創業補助貸款或是農場投資補助。

（二）農村創業補助計畫

農村創業補助計畫（rural business start-up aids）的主要目標，在於培育新世代的農村企業家（next generational entrepreneurs），其創業補助的對象，不限制在農業經營的範圍，反而著重在鼓勵和協助農村青年開創新型的農村事業機會，故可視為青年農民培育計畫的輔助性配套措施。進言之，對於有意返鄉就業的農村青年來說，需面對小農經營低獲利性的現實，另一方面，考量到農業資源整合其他農村經濟活動的多樣化發展之可能性。因此，補助農村青年開創非農業領域的新經濟活動、新的投資項目或是新興事業，如農村旅遊業、農村資訊科技業，雖然與當地農業發展無直接的關聯性，但是卻能有效地提升農村經濟活力和就業競爭力，未來亦可增加當地農業跨業結盟的機會，間接嘉惠於當地小農經營（Davis et al., 2013）。

（三）非財務補助型支持計畫

除了前述的財務補助計畫之外，在青年農民創業輔導機制上，常見的非財務補助型的支持措施，尚包括如何建構

一個便利、合理的農地租賃系統、農場經營診斷與諮詢服務、農民在職進修的教育訓練課程、協助青年農民籌組農業產銷合作組織等，均對於青年農民創業後的成功營運，扮演著關鍵的角色。進言之，青年從農創業，可分為從農準備、營農開始和經營確立等不同階段（財團法人工業技術研究院，2014）。故政府在輔導青年農民創業之初，當務之急在於強化其農業經營專業知能，及協助農地與資金取得，故不僅需要農地買賣和租賃資訊的完整揭露，更重要的是，需是青年農民可負擔得起的農地租金與取得價格。其次，在進入正式營農的初期階段，創業農民則需面臨農用機械和設備購置、營運資金調度、提高農場收入等經營門檻，故仍需要持續學習農業生產及經營的產銷實務，更需要產品行銷設計與經營診斷的諮詢輔導，以及農業產銷法規及行政協助，始能邁入農場穩健經營的階段。最後，在農場經營確立的階段中，青年農民的經營管理能力、農忙期的勞動力調度、農場經營的多樣化發展，及農場營運收入的穩定性，則是成功創業的重要指標。因此，政府除了持續提供農業教育訓練的資源外，更應著重在協助在地青年農民籌組自主性的學習組織和經營合作團體，透過青農組織運作、互助服務與交流平台，整合



產銷資源，創造跨域合作機會與提高市場競爭力。

肆、結論

有鑑於世界各地小農國家均面臨農業人口老化、缺乏青年人力投入務農等嚴峻的結構性問題，各國農業政策皆以培育青年農民作為首要目標。本文分析家庭農場內部繼承、接手經營他人農場、新進農民創業等三類青年從農創業管道，發現家庭農場的繼承模式，是符合我國國情、最有效率、也最為可行的青年農民培育方案，而家庭農場代間移轉的優點，在於青年農民不需要擔心農地取得、資金籌措與生產技術的問題，短期內即可投入農業經營的行列。相對的，家庭農場繼承管道的缺點，則在於農家親子兩代的代間溝通問題與農場繼承的時機點、繼承移轉形式，及親子雙方權利和

義務，均受限於家庭繼承與財產分配的傳統文化習俗。另外，本文再綜合歸納出各國青年農民創業輔導機制上，包括青年農民創業補助計畫、農村創業補助計畫與非財務補助型支持計畫，其中前兩者青年農民輔導機制，均強調財務補助的機制，對於青年從農創業初期而言，尤為重要，其差別則在於創業補助的範圍，是否限制在農場經營或農業創業，且農村創業補助計畫可視為青年農民創業補助的補助項目或配套措施。最後，從青年從農創業歷程中的從農準備、營農開始和經營確立等階段任務來看，非財務補助型支持計畫，包括農場經營改善計畫、農場經營診斷與諮詢服務、農民在職進修的教育訓練機會、青年農民自主籌組農業產銷合作組織等，則對於青年農民成功創業後的後續營運發展，扮演著更為重要的成敗關鍵。☉



青少年勞動情勢分析

勞動部統計處科長 鄭雅慧
勞動部統計處科員 呂玫青



青少年為國家未來主力，更是國家競爭力發展的重要關鍵，為了解青少年之勞動情勢，本文利用行政院主計總處「人力資源調查」及「人力運用調查」，針對 15-24 歲之青少年資料加以整理，綜合分析其當前勞動概況、就業情形及失業原因與問題，供各界參考應用。

一、勞動力狀況

(一) 受少子女化及高等教育普及影響，青少年勞動力逐年下降，103年勞動力參與率為29.4%，與主要國家相較僅高於韓國

103年青少年平均勞動力為88.6萬人，與10年前比較減少22.3萬人或20.15%，主要係少子女化及高等教育普及，就學年限延長所致。依性別分，男性為44.1萬人，女性為44.4萬人，分別較10年前減少9.67%及28.40%。（詳表1）

103年青少年平均勞動力參與率為29.36%，與10年前相較下降4.16個百分點，其中男性29.04%，女性為29.70%，分別較10年前下降1.73及6.35個百分點。

按年齡結構觀察，以20~24歲者51.35%較高，15~19歲僅7.98%，分別較10年前下降3.02及3.09個百分點。與主要國家比較，我國因粗在學率及就學年限相對較高，致青少年之勞動力參與率僅高於韓國之28.6%，遠低於美國之55.0%。（詳表2、表3）

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
		男性	女性	就業者	失業者		
93年	3,309	1,109	488	621	989	120	2,200
98年	3,059	875	390	485	749	127	2,183
102年	3,046	901	431	469	782	119	2,145
103年	3,016	886	441	444	774	112	2,130
103年較93年增減%	-8.86	-20.15	-9.67	-28.40	-21.75	-6.99	-3.16

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

表 2

青少年勞動力參與率

單位：%

年別	總計	性別		年齡	
		男性	女性	15~19歲	20~24歲
93年	33.52	30.77	36.05	11.00	54.44
98年	28.62	25.72	31.48	8.84	49.64
102年	29.58	28.32	30.83	8.11	52.73
103年	29.36	29.04	29.70	7.98	51.35
103年較93年增減百分點	-4.16	-1.73	-6.35	-3.02	-3.09

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

表 3

我國與主要國家青少年勞動力參與率

2014 年

單位：%

項目別	中華民國	韓國	新加坡	日本	美國
總計 (15~24 歲)	29.4	28.6	37.5	43.0	*55.0
15~19 歲	8.0	8.4	12.3	16.1	** 34.0
20~24 歲	51.4	49.9	61.8	69.0	70.8
男性 (15~24 歲)	29.0	24.6	39.5	42.7	* 56.4
15~19 歲	8.9	7.6	14.9	15.9	** 33.5
20~24 歲	51.0	44.4	63.6	68.6	73.9
女性 (15~24 歲)	29.7	32.5	35.4	43.4	*53.6
15~19 歲	7.0	9.4	9.6	16.7	** 34.5
20~24 歲	51.7	54.6	59.8	69.4	67.7

資料來源：中華民國行政院主計總處「人力資源調查」、各國官方網站。
說明：* 為 16~24 歲，** 為 16~19 歲。

二、就業狀況

(一) 103 年青少年大學以上就業者比率為 48.64%，較 93 年增加 34.03 個百分點

103 年青少年平均就業人數為 77.4 萬人，與 10 年前相較減少 21.5 萬人或 21.75%。依性別分，男性 38.4 萬人，占 49.60%，女性 39.0 萬人，占 50.40%。

按年齡觀察，15~19 歲者 11.1 萬人，占 14.38%，20~24 歲者 66.2 萬人，占 85.62%。就教育程度而言，以大學及以上 48.64% 最高，餘依序為高職 29.42%，高中 8.94%，專科 7.73%，國中及以下 5.27%。10 年來大學及以上程度者比率明顯提升，從 93 年 14.61% 上升至 103 年 48.64%，增加 34.03 個百分點。（詳表 4、圖 1）

表 4

青少年就業人數

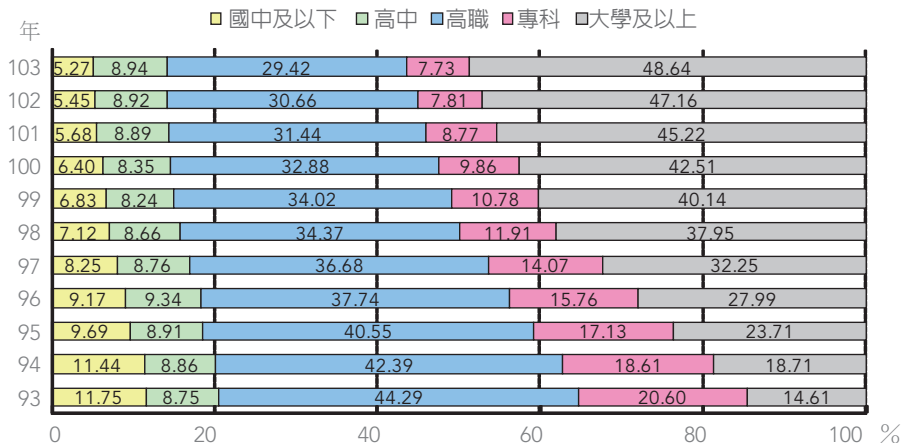
單位：千人

年別	總計	性別		年齡		教育程度				
		男	女	15~19 歲	20~24 歲	國中及以下	高中	高職	專科	大學及以上
93 年	989	425	564	153	836	116	87	438	204	144
98 年	749	329	419	120	628	53	65	257	89	284
102 年	782	374	408	116	666	43	70	240	61	369
103 年	774	384	390	111	662	41	69	228	60	376
103 年較 93 年增減 %	-21.75	-9.63	-30.87	-27.04	-20.78	-64.88	-20.07	-48.03	-70.64	160.58

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 1

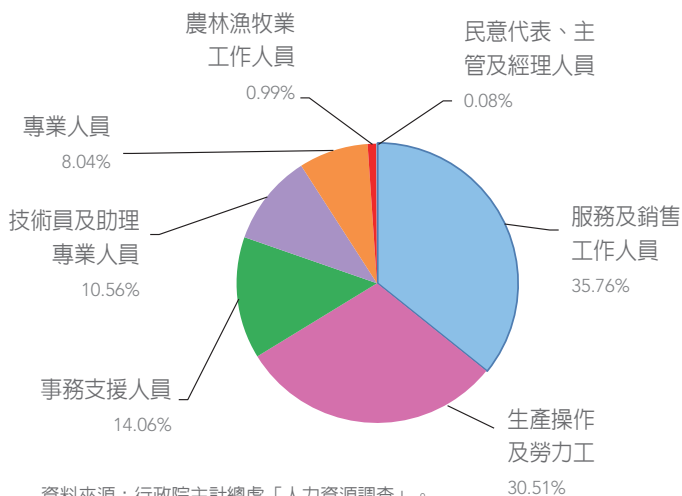
青少年就業者之教育程度結構



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 2

青少年就業者從事職業情形



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

(二) 近 7 成青少年之職業為服務、銷售、生產操作及勞力工，而從事之行業多為製造業

103 年青少年就業人數以「服務業部門」53.5 萬人，占 69.14% 最多，其次依序為「工業部門」22.9 萬人，占 29.55%，「農業部門」1.0 萬人，占 1.32%。各行業就業人數，以「製造業」17.8 萬人最多，占 22.96%，「批發及

零售業」15.8 萬人次之，占 20.38%，「住宿及餐飲業」13.5 萬人居第三，占 17.47%。（詳表 5）

103 年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」27.7 萬人，占青少年總就業人數之 35.76%，「生產操作及勞力工」23.6 萬人，占 30.51%，「事務支援人員」10.9 萬人，占 14.06%。（詳圖 2）



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 5

各行業青少年就業者人數

單位：千人

行業別	103 年	結構比 (%)
總計	774	100.00
農業	10	1.32
工業	229	29.55
礦業及土石採取業	0	0.01
製造業	178	22.96
電力及燃氣供應業	1	0.08
用水供應及污染整治業	3	0.37
營造業	47	6.13
服務業	535	69.14
批發及零售業	158	20.38
運輸及倉儲業	19	2.46
住宿及餐飲業	135	17.47
資訊及通訊傳播業	15	1.99
金融及保險業	17	2.21
不動產業	5	0.69
專業、科學及技術服務業	24	3.08
支援服務業	13	1.66
公共行政及國防；強制性社會安全	13	1.64
教育服務業	34	4.37
醫療保健及社會工作服務業	41	5.27
藝術、娛樂及休閒服務業	12	1.59
其他服務業	49	6.32

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

(三) 青少年從事非典型工作比率為 10.15%(扣除利用課餘或假期工作者)

103 年青少年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 19.6 萬人，占全體青少年就業者 25.87%，主因其在學比率高，希望選擇工時較短或較具彈

性之工作類型所致，故 8 成 8 就業者不想換工作或增加額外工作，如扣除逾 6 成利用課餘或假期工作者，比率更降為 10.15%。另一方面，隨年齡增長，工作經驗及家庭責任提高，25~29 歲就業者，從事非典型工作比率遽降為 4.6%。

按性別觀察，男性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占該就業者比率 25.98%，女性則為 25.76%。依年齡觀察，15~19 歲占該年齡就業者比率 60.98%，20~24 歲則大幅降為 20.17%。按教育程度觀察，以大學及以

上程度 32.81% 最高，專科程度者 5.21% 最低。（詳表 6）

(四) 青少年轉換工作有 8 成 4 為自願離職，獲得現職方法以「應徵廣告、招貼」居多

表 6

青少年就業者從事部分時間、臨時性或人力派遣工作情形

103 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 (%)
103 年	758	196	25.87
性別			
男性	380	99	25.98
女性	377	97	25.76
年齡			
15~19 歲	106	65	60.98
20~24 歲	652	132	20.17
教育程度			
國中及以下	37	9	23.86
高中	72	13	18.47
高職	205	45	22.00
專科	61	3	5.21
大學及以上	383	126	32.81
工作情形			
利用課餘或假期工作	123	119	97.19
其他	635	77	12.10
另找工作情形			
想換工作或想增加額外工作	80	23	28.38
都不想	678	173	25.58

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。



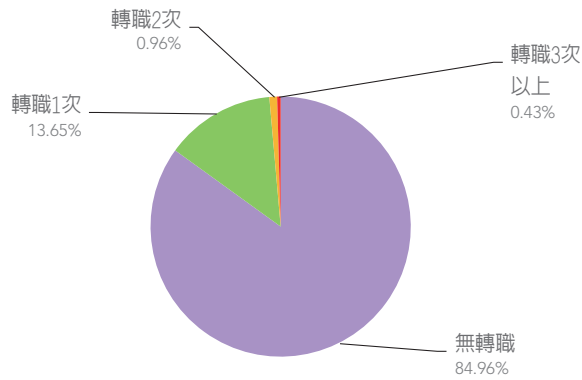
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

圖 3

青少年就業者轉職情形



資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

青少年就業者於 103 年間有轉職情形之比率為 15.04%，高於全體就業者之 6.14%，「轉職 1 次」者比率 13.65%，「轉職 2 次」者 0.96%，「轉職 3 次以上」者 0.43%。轉職者多為自願離職

占 84.09%，以「想更換工作地點」占 24.70% 最高，其次為「待遇不好」占 19.19%，「工作時間不適合」占 9.88%，「工作環境不良」占 9.69%，「工作沒有保障」占 9.53%；非自願離職者占

表 7

青少年就業者離職轉換工作之原因

103 年 5 月 單位：%

項目別	百分比	項目別	百分比
總計	100.00		
自願離職轉換工作	84.09	非自願離職轉換工作	12.77
待遇不好	19.19	工作場所業務緊縮或歇業	8.16
想更換工作地點	24.70	季節性或臨時性工作結束	3.90
工作時間不適合	9.88	工作場所整頓人事被資遣	-
工作沒有保障	9.53	企業內部職務調動	-
工作環境不良	9.69	其他	0.72
學非所用	3.44	自營業者 (或雇主) 轉任其他工作	1.78
無前途	4.13	無酬家屬工作者轉任其他工作	1.36
健康不良或傷病	1.27		
女性結婚或生育	-		
想自行創業	1.25		
其他	1.01		

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

表 8

青少年就業者獲得現職方法人數百分比

103 年 5 月

單位：%

項目別	百分比
總計	100.00
託師長親友介紹	33.79
學校就業輔導室介紹	3.47
向公立就業服務機構登記求職	1.02
向私立就業服務機構登記求職	8.93
工會介紹	0.07
應徵廣告、招貼	44.49
參加政府考試分發	1.69
同一企業單位不同場所間之職位調動	0.03
自家經營	6.52
其他	-

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

12.77%，較上年減少 3.45 個百分點，離職主要因為「工作場所業務緊縮或歇業」占 8.16%。自營作業者及無酬家屬工作者轉任其他工作則分占 1.78% 及 1.36%。（詳圖 3、表 7）

青少年就業者獲得現職方法以「應徵廣告、招貼」占 44.49% 最高，「託師長親友介紹」占 33.79% 居次，「向私立就業服務機構登記求職」占 8.93% 再次之。（詳表 8）

(五) 青少年有酬就業者每月主要工作收入平均為 23,641 元，扣除利用課餘或假期工作者，平均收入為 26,253 元

青少年有酬就業者每月主要工作收入平均為 23,641 元，較上年增加 610 元或 2.65%，近年呈微幅成長趨勢，如扣除利用課餘或假期工作者，平均收入為 26,253 元。按收入級距觀察，以 25,000~ 未滿 30,000 元者占 26.66% 最多，逾 3 萬元者所占比例為 22.83%，較



表 9

青少年有酬就業者每月主要工作收入

單位：%

年月別	合計	未滿 20,000 元	20,000~ 未滿 25,000 元	25,000~ 未滿 30,000 元	30,000~ 未滿 40,000 元	40,000~ 未滿 50,000 元	50,000 元以上	平均收 入(元)
93 年 5 月	100.00	31.76	29.78	21.72	14.06	1.95	0.74	22,727
98 年 5 月	100.00	39.58	29.03	18.33	10.61	1.98	0.47	20,752
102 年 5 月	100.00	29.05	26.07	23.89	16.39	3.21	1.39	23,031
103 年 5 月	100.00	26.47	24.04	26.66	18.11	2.89	1.83	23,641
工作情形								
利用課餘 或假期工 作	100.00	96.12	2.41	0.34	1.13	0.00	0.00	10,313
其他	100.00	12.82	28.28	31.81	21.44	3.46	2.19	26,253

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

98 年 5 月之 13.06% 增加 9.77 個百分點，歷年呈遞增趨勢，顯示青少年低薪現象漸獲改善。（詳表 9）

七、失業狀況

(一) 103 年青少年平均失業率 12.63% 惟隨年齡增長，25-29 歲、30-34 歲失業率分別降為 6.84% 及 4.04%

103 年青少年平均失業人數為 11.2 萬人，較上年減少 0.7 萬人或 5.66%，與 10 年前比較則減少 0.8 萬人或 6.99%，失業原因以初次尋職失業者最多，對原有工作不滿意次之。（詳表 10）

103 年青少年失業率 12.63%，較上年減少 0.54 個百分點，惟高於全體的 3.96%，如與 93 年比較，失業人數趨降失業率卻增 1.79 個百分點，主要係因我國高等教育粗在學率高達 83.79%，淨在學率亦達 70.85%，青少年勞動力人口少，導致此年齡層失業率相對較高。

觀察世界主要國家如美、英、法、義等國亦有青少年失業率高之問題，主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，專業職能不足，工作期望與就業市場現況存有差距，且多非家計主要負擔者，轉換工作頻率高，惟隨年齡增長失

表 10

青少年失業原因

單位：千人

年別	總計	初次尋職	非初次尋職	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
93年	120	58	62	14	39	1	5	3
98年	127	61	66	29	27	1	6	2
102年	119	69	49	9	33	1	5	1
103年	112	65	47	9	32	1	5	1
103年較93年增減%	-6.99	11.63	-24.61	-36.01	-19.13	-36.68	-2.67	-69.45

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

業情勢回穩，25-29歲、30-34歲者，失業率分別降為6.84%及4.04%。依教育程度觀察，以「國中及以下」失業率14.31%最高，「大學及以上」14.13%

次之，「專科」8.72%最低，且各教育程度失業率同樣隨年齡增長而下降。（詳表11）

表 11

青少年失業率

單位：%

年別	總計	性別		年齡		教育程度				
		男	女	15~19歲	20~24歲	國中及以下	高中	高職	專科	大學及以上
93年	10.85	13.08	9.09	13.00	10.44	13.00	10.54	10.46	9.44	12.36
98年	14.49	15.66	13.56	13.55	14.67	16.45	16.09	13.62	12.83	15.04
102年	13.17	13.25	13.09	9.65	13.75	16.63	12.25	11.06	9.48	14.81
103年	12.63	13.04	12.23	8.78	13.25	14.31	11.21	11.20	8.72	14.13
103年較93年增減百分點	1.79	-0.04	3.14	-4.21	2.81	1.31	0.67	0.74	-0.72	1.76

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(二) 失業者尋職遭遇主要困難為「找不到想要之職業」及「專長技能不合」

青少年失業者有 51.49% 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 23.52% 最高。至

於其在找尋工作過程中主要困難，以「找不到想要之職業」占 33.52% 最高，其次為「專長技能不合」占 28.19%，「待遇不符期望」占 21.45% 居第三。（詳表 12、表 13）

表 12 青少年失業者之工作機會及未去就業原因

103 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	51.49
待遇太低	23.52
地點不理想	7.69
學非所用	4.74
興趣不合	1.95
需輪班或排(輪)休	2.41
工作環境不良	7.48
工時不合適	1.86
遠景不佳	1.51
其他	0.32
沒有工作機會	48.51

表 13 青少年失業者找尋工作過程中遭遇之主要困難

103 年 5 月

單位：%

項目別	百分比
總計	100.00
專長技能不合	28.19
找不到想要之職業	33.52
勞動條件不理想	7.55
待遇不符期望	21.45
教育程度不合	8.61
年齡限制	-
婚姻狀況限制	-
性別限制	-
語言限制	-
其他	0.69

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

社會企業運動中 青年創業的個案分析

亞洲大學國際企業學系助理教授 劉子琦





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

壹、啓動社會創新

這幾年社會企業在臺灣的發展相當快速，不只是從觀念上的引介、案例介紹、國內外社會創業家的交流，乃至於實際上逐步運用資訊科技跨越產業界線的創新實作，都有令人耳目為之一新的案例出現。儘管，臺灣目前並未出現官方版的定義，民間各界也對社會企業的界定各自表述，但是，定義不明並沒有阻礙社會企業開花結果，反而開放出一股突破現有商業模式、創新創業的運動氛圍。

臺灣創業家萌發的狀態一如國外的社會創業家 (social entrepreneur) 的起始軌跡，不管是從社區、區域或全球層次，都是針對最迫切、最需要解決的社會問題，提出設計解決方案，並透過社會創新的營運模式，進行社會成效的效益評估以達成更寬廣、深遠的社會影響。例如，被認為啓動社會創業家風潮，培育公共創新人才為目的阿育王基金會 (Ashoka: Innovators for the Public)，是由 Bill Drayton 在 1981 年成立以 5 萬美元的創投基金運作，發展迄今已支持來自 70 餘國，超過 3,000 名社會創業家，以自己思考的方式，發揮正向能量，改變社會；以及由獲得 2006 年諾貝爾和平獎的穆罕默德·尤努斯 (Muhammad Yunus) 在 1983 年創立於孟加拉的鄉村

銀行 (Grameen Bank)，由 5 名需要資金的孟加拉婦女組成一個相互扶持的小組，提供小額融資幫助其脫貧。

這些社會創業家的先驅性努力所帶來的永續發展、系統化的運作模式，既促進了社會創新、標舉社會價值，也因解決社會問題的模式所發揮的效益，吸引政府與更多私人資金投入社會企業領域，擴大社會企業的營運規模，深化社會影響力。一旦社會投資的生態成形，影響所及，不只是企業本身的發展走向，其力道更將穿透社會各部門。

行政院宣布 2014 年為社會企業元年，分由經濟部輔導公司型態的社會企業，以及勞動部負責非營利組織形態的社會企業發展平臺，從宣導與各種研討觀摩活動來推動社會企業觀念。然而，許多臺灣社會創業家已經走在創制適合社會企業生態的法制架構之先，用既有的法定組織形態來運作，形成一股社會



企業運動的風潮。在這股風潮的背後，既不要求政府輔助，也不向既存企業靠攏，而是透過不同的營運模式，通過市場經濟的考驗，重新將在地社區的人文物產，帶進社會企業所標舉的社會、環境與經濟的三重底線，將消費者轉換成參與者。本文選取了4個青年創業的案例，透過參與觀察與深度訪談，來檢視這些社會企業家的創業歷程，討論社會企業運動所面臨的問題。

貳、案例描述

一、創立「臺灣農夫」品牌的王順瑜，現為「保證責任南投縣日月潭農產運銷合作社」（以下簡稱「日月潭農產合作社」）總經理。

在921大地震後返鄉務農，2008年成立日月潭農產合作社，除了協助更多的農民銷售作物，也能整合更充足的貨源。為保證品質，強化市場競爭力，陸續通過ISO9001、HACCP國際食品安全管制系統，以及通過美國食品藥物管理局（FDA）檢驗。2010年，以「臺灣農夫」為品牌的脫水四季豆、杏鮑菇、香蔥及秋葵等數十噸農產品運銷美國，轟動地方。

為了架構更完整的生產、供應與行銷的結盟關係，合作社在2008年與「臺灣農夫生機股份有限公司」結盟，共同

形塑「臺灣農夫」品牌。「臺灣農夫生機股份有限公司」負責交由代工廠加工，並銷售到連鎖超市通路。藉由「臺灣農夫」品牌的聲譽、差異化產品，提高消費認同，帶動合作社的經營，增加農民收入；同時也傳遞了臺灣新生代小農，重新正視農村生產、生活與生態，「三生一體」的社會訊息。目前，臺灣農夫主要品牌傘架構下，擁有數十種天然農產品品項包括幸福飲、啡咖啡及美人心...等等，目前契作的農民約五十餘人。

為了支撐「臺灣農夫」品牌背後的社會與環境價值，將原本該分配給社員的盈餘，提撥做為日月潭地區生態復育的工作基金，籌建「日月潭永續生態教育園區」，進行生態復育、繪本與文史編纂，成為以在地農產發展社區產業，營造社區生活的模式。

社員們的收入主要來自自己委由合作社銷售農產品的利潤，幾年下來，「日月潭農產合作社」協助農民運銷的人數近90位，營業額也年年攀高，2014年的營業額約2,200萬元，運銷產量超過一千公噸，。

「日月潭永續生態教育園區」除了復育頭社地區在地的動植物，還種植約2甲地的多年生金針花，每年竟然可以吸引了20萬人次到只有300多居民的



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

頭社村，觀賞種在浮田地上，會跳曼波舞的金針花。光是直接的經濟收益就衝破 600 萬元，保守的觀光效益估計約有 2,500 萬元。原本只是埋沒在日月潭商業觀光下的小農村，卻成了必訪的經典。驗證了生態農業的魅力，不只是農產與生物多樣性的復育共生，更可延伸出故事繪本，形成故事行銷策略，結合產品包裝設計，呈現地方特色意象產品。而金針花的採收工作，提供在地的中高齡人口就業機會，創造了社會融入的效果。

二、創立「優雅農夫藝術工廠」的黃鼎堯，現擔任臺南市土溝農村文化營造協會理事長。

從 2003 年 9 月，為完成臺南藝術大學建築藝術研究所社區營造組的畢業論文而進到後壁鄉的土溝村，跟一群研究生舉辦「農村阿伯的稻草藝術節」，開始對村內公共空間進行改造。第一件作品就是將村長張佳惠家的廢棄豬舍改建成藝術味十足的「土溝ㄟ客廳」。經過這一開場，許多南藝大的研究生紛紛就以現地學習，展開真人實境的駐村創作。

這一幅用生活藝術的調性彩繪農村濶潤人情的社區作品，在 2006 年獲得文建會「公共藝術最佳民衆參與獎」的肯定，證明社造的思維不是大興土木，而是一宅三生 -- 每一戶農家透過生活藝



術形式，凝聚生產、生活與生態的三生總和。

土溝社區逐漸蛻變成為「土溝農村美術館」，整個土溝就是一個美術館。房舍是展場，稻田是畫布，辛勤耕作的農夫是藝術家，農產品就是藝術品。2012 年正式開館，整個土溝點點滴滴累積的生活藝術民居，再加上 11 位當代藝術家和 6 位藝術家的設計，形成「村之屋當代藝術展」。

2013 年 11 月，農村美術館舉辦百桌千人的「農們鬪宴音樂會」，由 17 位有機無毒小農，提供在地新鮮食材，體驗新農業健康餐桌的魅力。原本擔心無人問津的一人 2,000 元套票，竟然賣光爆桌。這次活動的所得約 150 萬元，創下臺灣社區單日募款活動的收入紀錄，扣掉成本之後，全數投入美術館營運。

如今，土溝成了社區參訪的熱點，一年 100 臺遊覽車，4 千人次來參訪，

但是，土溝居民仍然堅持自然寧靜的風格，繼續向沒有終點的社區營造前進。除了繼續集眾人之力，恢復貫穿土溝的二輪中排的親水生態之外，接下來，更想從土溝為基地，將附近農村連結成為更大的農村聯盟，由土溝提供文化休閒導覽，菁寮出在地冠軍米，白河提供民宿，形成分享、分工，共存共好的農村體驗生活圈。

過去社造的基礎，讓土溝農村的生活藝術地景，成為嘉南平原上的亮點。由小而大，有點而線的涓滴效益擴散，土溝已經不只是農村，成了青年創業的場域。目前有水牛設計部落、水牛建築師事務所、優雅農夫藝術工場、田園野趣、音樂工廠等系列公司。原有店仔頭生意更興旺，村內新移民也陸續開店，農村新生命正形成。

三、創立「小鎮文創」品牌的何培鈞

。從 2005 年創建一座百年三合院的山居歲月景致 -- 「天空的院子」開始，何培鈞費盡心力周旋銀行的貸款壓力。

在馬修連恩的音樂創作中，吸引了全國焦點，解決初期營運壓力。接著用以工換宿的經營模式，開放給青年學子得以來到竹山，完成異地旅行，不僅豐富了學生的閱歷，帶給竹山老鎮青春的活力。

在 2011 年，何培鈞成立小鎮文創股份有限公司（以下簡稱小鎮文創），以文化創意觀光產業為基礎，結合天空的院子百年民宿，大鞍山城旅遊規劃中心，上山閱讀餐飲，小鎮文創活動整合設計的模式更形清晰。

許多竹山鎮內具有賣點的店家，被納進小鎮漫遊的合作夥伴，主動為他們設計新式樣產品，例如，為啓明米麩店設計新口味的米香、方塊酥，加上天空的院子木板明信片，到經營百年的來發打鐵店，用燒紅的烙鐵印下紀念章，再用正益棉被店的花布，包裝成為小鎮旅遊的伴手禮。透過產品設計，重新傳遞給消費遊客，暖暖的小鎮人情。透過小鎮文創公司具有的協力設計與協力銷售能力，連結小鎮市街的老店產品，形成小鎮故事，共享營運的模式。

2012 年成立「竹生活文化協會」，結合竹山出名傳統竹工藝技術重鎮，將設計師的產品設計與產品加工供應鏈連接起來，從了解市場需求、產品規劃、設計，到量產、行銷上市，都能在地完成。用協力生產鏈，讓創業變得更輕鬆，鄉鎮反成了年輕人的機會之鄉。此一創新創業的設計，也獲得勞動部培力計畫補助，強化在地職業訓練人力。

2013 年 2 一方面設立了友善青年的共同創業空間 -- 「前山綻文創工作坊」。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

提供青年設計師低廉的房租，在共同工作的空間裡設計產品。一方面參與創設「竹生活文化協會」，開發出運用 0.5 公分寬竹篾編織的「竹編 QR CODE」獨特招牌，只要用智慧型手機掃描，就能顯示店家資訊及故事，商家也能利用數位景點平臺，放上店家網站與相關影片。在交通部觀光局補助，工研院建置數位系統平臺的助力下，成為竹山鹿谷地區一百多家商店特色。

透過產品創新與營運模式的設計，啟動了社區參與，共享共好的觀念也感染更多年輕人回到竹山。2013 年的竹山開始有了夜跑活動，由竹生活文化協會、小鎮文創與竹馬之友共同定期舉行夜跑，帶動居民自發性地贊助及參與，原本寂靜稀落的小鎮也有了鬧熱星光的夜晚。

四、 成立「和作農社」的邱榮漢。

在取得建築碩士後，放棄成立事務所的工作，決定回家接下父親在大溪海拔 800 公尺高的筍



田，第一個考驗就是家人群起反對，他以「一生起碼要為理想嘗試一次」，耐心說服了年邁的父親。第二個考驗是慣行農法的誘惑。一開始用自然農法施作就吃足筍田中竹葉蚜蟲的苦頭，就在耐心的臨界，瓢蟲回來了，接著沒有農藥、沒有化肥，沒有生長激素的生態環境，螞蟻、筍龜、樹蛙、蛇都來了，雜草也都回來了。邱榮漢將雜草、木屑、筍殼拌進土裡改良土壤，取之於自然，用之於自然，整個筍田就變得生機盎然。

第三個考驗是通路。沒有通路支持，就無法銷掉幾甲地的綠竹筍。傳統的通路被中間商定住價格，筍農沒有還價能力，而有機筍因人力投入加倍，單價也高，客層也少，一般大盤商不願收，通路不通讓邱榮漢只好南北二路到處參加農民市集，拜訪無數的餐廳。但是，零星的銷量與高量的生產之間很難達成平衡，因此，需要一個穩定的採購平臺形成穩定的供銷關係，而連鎖通路的採購標準，並不是一般小農可以望其項背，不僅是產品的質與量能否持續穩定供貨的問題，更有著商品、價格退讓、運送等管理問題。

因此，邱榮漢先將綠竹筍送去通過檢驗，提供業者試吃，取得口碑，將產品包裝成規格化、低溫保鮮的生鮮寶箱，親自送達。於是，通路商在如此品質的

基礎上，開始擴大採購量，目前，供應棉花田有機門市的綠竹筍佔 80% 以上。其餘則是透過宅配團購。經常，還沒等上架，竹筍已被預訂一空。

邱榮漢並沒有站在自己流血流汗的辛苦角度來販售，因為，大家要掏出來的錢也都是流血流汗賺來的，通路商未必只在意價格，更涉及到自己通路的市場定位、供貨商的成本、服務等管理效率。他對你同情，就是對自己的無情，真心不能換絕情，產品如何滿足顧客的需求才是價值的所在。

隨著綠竹筍的口碑拓散，越來越多人訂購他的綠竹筍，為了逐步建構產銷圈的完整，實現在地生產，在地行銷，同時實現降低碳哩程的想法，他積極與大溪鎮內文史工作團體結合成套裝生態旅遊、古蹟導覽解說、有機食材的產品，並與友人在大溪鎮上合開一間地中海風格的「和作農社餐桌 Farm to Table」，二樓有一間民宿房間，也可以當成是給打工換宿者休憩的房間。

101 年 9 月時，因為他對於有機農法的堅持，感動了一群來自不同領域，很關心「農」事的一群人，並發起成立「和作農社」，寓意在與天地自然相處，取之於和諧，用之於平和之意，期望有心認同「和作」思維的人能共同參與營造、維護生機環境。



隨著綠竹筍的暢銷，邱榮漢更進一步，開始連合附近有機農民共同收機附近地區的廚餘，製作有機堆肥，讓整個地區有機生態圈更形完整。僅僅是綠竹筍，也能像漣漪效應一樣，帶動在地產業，讓青年的創業與就業社區生根。

貳、個案分析

經過整理分析後，4 個青年創業案例有以下特點（參見表 1 的對照表）：

【返鄉與創業，並進行社區營造，關注社區的利害關係人，奠定社會行銷的基礎】

4 個創業家都具有社會創業與創新熱情，積極投入社區，營造蘊育在地經濟的事業環境。王順瑜因 921 大地震返回魚池鄉務農。在土溝開設公司的年輕世代，俱非在地青年，因碩士論文寫作而進入社區營造場域。何培鈞在畢業後回



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

到竹山開設「天空的院子」民宿。邱榮漢則返鄉承接父親種植綠竹筍的工作，順便照顧年邁父親。不同的所學背景並不影響創業與實務經營，都強調逐步「作中學」的實作學習經驗，將新創事業的運作基礎，安放在社區的歷史人文、經濟與社會的脈絡中，藉由個人本身所具有知識技能，融進社區營造的觀念，而能逐步的連結不同的社區組織，形成涓滴效應，慢慢累積出社區生態、生活與生產，三生一體的綜合目標。

【清晰的營運模式】

4 個案例都在接受市場考驗，承擔市場風險的創業歷程中，逐步完成獨特的營運模式。所提供的服務與商品都經過策略思維與行銷分析，擁有清晰的區隔、定位產品與消費市場。

王順瑜將合作社農產加工品，逐步提升品質，定位在外銷市場，以盈餘成立生態園區進行在地物種的復育，既增加農民收入，兼顧環境保育，提升社區經濟。

土溝社區運用協會與藝術工廠雙軌合作機制，由協會負責安排社區導覽、解說、用餐以及社區單車遊等營運項目，收入讓社區事務得以自主運作，進行農村人力培育工作。藝術工廠以社區景觀營造方式，用生態工法建置農村廢棄角

落為生活美學空間，向外接案，開發業務。不管政府委託案或是民間個案，所帶進的設計能量與社區緊密結合，形成土溝農村特有的新人文景觀。

何培鈞將協會定位小鎮慢遊。由協會提供漫遊行程，步行逛店，解說小鎮歷史，連結在地中高齡待業的手工竹藝人員，製作創新設計竹工藝品。透過小鎮文創公司負責行銷與產品設計，讓竹山小鎮逐步蛻變。

邱榮漢的策略則是先從自然、有機農法耕種綠竹筍開始，有了初步成果後，進而聯合附近有機小農共同收集附近地區的廚餘，製作有機堆肥，形成自給自足的有機耕作生態圈。透過產品在市場占有一席之地的有機生態說服力更強。在此之時，同步與大溪鎮的相關文史社團結盟，形成小鎮繁華古厝的知性之旅。接下來，則發展 APP 應用程式，架構全國有機耕種小農與消費者間的安全、多樣的農產品網購平臺，讓消費者有更多



表 1 個案創業家創業對照表

	王順瑜	黃鼎堯	何培鈞	邱榮漢
學歷背景	獸醫	建築碩士	醫院管理系	建築碩士
政府方案	<ul style="list-style-type: none"> · 勞動部多元 / 培力計畫 · 水保局農村再生計畫 	<ul style="list-style-type: none"> · 勞動部培力計畫 · 水保局 · 文化部 	<ul style="list-style-type: none"> · 勞動部培力計畫 · 文化部 	<ul style="list-style-type: none"> · 擔任多元審查委員
NPO 組織形態	保證責任南投縣日月潭農產運銷合作社	臺南市土溝農村文化營造協會	竹生活文化協會	和作農社
結盟合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> · 千紅農場 · 臺灣農夫生機股份有限公司 	<ul style="list-style-type: none"> · 水牛設計部落有限公司 · 水牛建築師事務所 · 耕藝耘術有限公司 · 田園野趣有限公司 · 無限迴音有限公司 	<ul style="list-style-type: none"> · 小鎮文創股份有限公司與前山綻文創工作坊、天空的院子等部門 	<ul style="list-style-type: none"> · 臺灣古厝再生協會 · 附近有機耕作小農
品牌	臺灣農夫	優雅農夫藝術工場	小鎮文創	和作農社
營運模式	<ul style="list-style-type: none"> · 以自然、有機農法耕種、復育土地，透過臺灣農夫品牌行銷合作社農產品，保持地力，增加農民收入。 · 以生態教育園區進行生態教育、服務學習等知識、體驗性活動。 · 生態教育園區內的金針花田本身既可增加收益，並雇用在地中高齡臨工採收。 	<ul style="list-style-type: none"> · 協會與藝術工廠雙軌合作。協會負責安排社區導覽、解說、用餐以及社區單車遊等營運項目，收入讓社區事務得以自主運作，培力農村。 · 藝術工廠以社區景觀營造方式，用生態工法建置農村廢棄角落為生活美學空間，向外接案，開發業務。 	<ul style="list-style-type: none"> · 協會提供漫遊行程，步行逛店，解說小鎮歷史，連結在地手工竹藝人員，製作創新設計竹工藝品，帶動小鎮旅遊人潮。 · 小鎮文創公司負責行銷與產品設計。 	<ul style="list-style-type: none"> · 以自然、有機農法耕種、販售綠竹筍，逐步聯合附近有機小農產品，增加農產品多樣選擇性。 · 聯合附近其他 NPO 組織，共同規劃、執行有機產地與文史小旅行。 · 共同收集附近地區的廚餘，製作有機堆肥，形成自給自足的有機耕作生態圈。
社區效益	<ul style="list-style-type: none"> · 帶動社區旅遊 · 供應日月潭地區餐廳食材。 · 提供服務學習場域。 · 提高農民收益。 · 雇用社區中高齡失業人士採收金針花。 	<ul style="list-style-type: none"> · 活絡社區經濟，捲動參與，增加社區店家收入，促進社區開店。 · 提供青年專長換宿，更新社區空間營造，維持社區活力。 	<ul style="list-style-type: none"> · 活絡社區經濟，收入增加、創新設計的行銷手法，由旁觀者變成參與者。 · 提供青年專長換宿。 	<ul style="list-style-type: none"> · 聯合在地 NPO 組織，共同營造大溪文史遊程，擴大影響圈。 · 提供打工換宿。 · 轉化社區廚餘為有機肥料。
環境友善	復育水社柳、蓴菜、芡實、荷花、水蓮花、四角菱、日月潭蘭、奇力魚、澤蟹等日月潭地區的原生種動植物	使用生態工法、廢棄回收之木材將農村廢棄角落打造成為具有生活美學品味的作品。	以竹山在地所產之竹材，作成工藝品。	聯合附近有機小農共同收集附近地區的廚餘，製作有機堆肥，讓整個地區有機耕種、有機施肥的生態圈更形完整。
盈餘分配	盈餘投入日月潭永續生態教育園區的建置。	<ul style="list-style-type: none"> · 盈餘投入協會會務運作。 · 藝術工廠自給自足。 	盈餘投入協會運作。	盈餘投入建置有機堆肥設施。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

選擇，小農也能安心的透過第三方支付
的機制，保障雙方交易安全。

【企業運作與社會使命並行】

在新創事業的過程中，4 個案例都運用不同的組織特性，進行社會使命與經濟營運，來達成綜合效益。公司型態的組織在決策彈性、資本累積、產品研發、品牌塑造的速度，遠比以公益為目的，人的組合為主的協會來得更能適應市場的風險與挑戰。因此，在 4 個案例中，都可以發現公司與協會的交叉分工、功能互補的結盟形態，由協會執行公益、社會使命的業務，公司則致力於市場開發、行銷、設計、研發等業務，甚至也發展出具整合性的供應關係。

【追求價值而非價格】

社會創業跟一般中小企業的創業歷程一樣，都面臨了人力、團隊、市場、財務、決策、品管、成長與規模等問題，但是，資金並不是唯一決定性的問題，最重要的是，如何在關鍵時刻作出朝正確方向前進的判斷。4 位個案創業家看見城鄉差距下偏遠農村社區隨著高齡化社會腳步邁向凋零；擁有生產健康食物的土地在不當的農業管理政策下，農民收入難以提升，也未快速因應健康食物市場；工業優先的開發思維，讓環境保育邊緣化；學歷貶值、青年低薪等等臺灣

社會所面臨困境，在策略上，從自己，從社區做起，並不陷入規模經濟的迷思，反而定位在付得起服務與產品的消費者之上，施行差異化行銷，執行追求價值而非價格的競爭策略。

【重視社會影響力】

社會效益的評估並不容易，有時需一定時間才會顯現。由於 4 個個案都在創業初期，仍屬微型企業的營運規模，4 個個案都創造了僱用在地中高齡與青年待業人口的就業機會，因此，所雇用的人數多寡並不是重點所在，而是透過此一模式是否能夠達成解決社會問題、環境保育與經濟自足的三重目標？社會企業所引起的涓滴效應是否逐步由社區擴散到鄰近區域，形成社區生活圈？

.4 個個案創業家並不極力追求經濟規模的效率，而是在意如何將社會影響力發揮極致。因此，在所設計的營運模式中，不同組織所扮演的功能角色相當重要。4 位創業家均選擇以公司形態組織為主要的經濟獲利營運機制，直接面對來自市場的競爭與挑戰。之後，發展出與在地的非營利組織的夥伴(如，王順瑜)與協作關係(如，黃鼎堯、何培鈞與邱榮漢)。為了更有效能的運用外部資源，而由共同協作的非營組織單位依據社區經由討論規畫出來的上位發展計畫與不同

發展期程的進度，向相關部會申請政府補助案。如此一來，就可以逐步累積、轉化在地知識，成為具有跨歷史、跨文化、跨地域的地方。

肆、經濟行動，社會得利

社會企業的運作方式不只關乎社會善因，更在於必須遞送卓越的商品與服務，以便與一般商品競爭。英國文化協會(British Council)在2014年1月16日17日法國 Strasberg 由歐盟執行委員會(European Commission)所舉行的社會創業家論壇(Social Entrepreneurs: Have Your Say!)中，出版了「歐洲的社會企業發展到2020年會是何種風貌？(What will Social Enterprise look like in Europe by 2020?)」報告指出，歐洲的社會企業屆時將透過網絡關係、複製、特許營運的方式(franchising)的方式，從在地社區開始，慢慢的拓展效應，最後影響政府、慈善與商業組織的運作方式。社會企業運用商業模式來解決社會與環境問題，並強化社區連帶關係，不僅將創業精神、社會使命、自願團體與公部門強調的公共價值，體現在私部門的經濟行動中；更實際解決歐洲社會普遍臨的青年待業與社會弱勢者的處境問題。

隨著社會企業的概念與實作在世界各國的風行，逐步獲得政府與民間投資

者肯定是經濟再生的重要解方之一，而莫不以建構適合社會企業發展的生態環境而努力，朝向建構一個更具社會融入、永續發展的方向前進。儘管行政院已踏出宣示社會企業元年的第一步，而民間團體已經蓄勢待發，接踵而來的倡議資訊、共識形成、社會企業概念下不同組織形態的規範與法制的調整、行政管理方式的改變，是否擴大社會企業能接觸的資金管道，乃至於輔導與陪伴非營利組織如何調適、面對市場競爭、承擔承擔風險、財務透明、有說服力的成果證據(outcome-based, evidence-based)等等挑戰，都是社會企業發展過程中所要面臨的問題。

本文所舉案例雖然都強調透過提供商品與服務的方式來創造營收、以所得盈餘持續投入完成社會使命的任務，創造社會弱勢就業，解決社會問題，但是，支持其營運模式能夠永續經營的基礎，在於對社區利害關係人的關照，而不僅是追求快速發展與經濟規模。基於不同社區條件所發展出來的營運模式，既難以模仿，也無須模仿，而是必須串連數個不同參與者的力量，協力合作，方能得到較好的結果。☺



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

推動多元青年訓練 提升青年就業職能 — 案例分享

勞動部勞動力發展署訓練發展組科長 魏姿琦



壹、前言

依行政院主計總處 104 年 3 月統計資料，國人高失業率集中於青少年年齡層，主要係因 15~24 歲青少年處工作初期或調適階段，工作異動較頻繁所致。其中 15~19 歲失業率 7.67%、20~24 歲 12.19%、25~29 歲 6.55%、30~34 歲 4.10%，均高於國人平均失業率為 3.72%。另依據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 估計，102 年全球 2 億人的總失業人口中，有超過 7 千 450 萬人是 25 歲以下的青年族群，其失業率為 13.1%。

與 103 年青年平均失業率 9.06% 相較，我國青年失業率已有下降趨勢，然而青年就業仍為各國政府均應重視之議題。本文將概略簡介我國青年職能發展相關之政府施政措施及分享其成功案例。

貳、補助大專校院辦理就業學程計畫

一、計畫內容

為提升大專生之就業知識、技能、態度，針對大專校院日間部畢業前 1 年之在校學生，引進業界專業人士擔任師資開設實務專精課程，同時安排共通核心職能課程以強化青年軟實力，並輔以職場體驗以協助青年畢業後能順利銜接職場，訓練期間 1 年。

二、補助大專校院辦理就業學程計畫成功案例

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署中彰投分署
建國科技大學
2. 訓練期間：101 年至 102 年

(二) 案例分享：

當其他人還在為畢業後的出路煩惱，許同學已經確立自己的就業方向。在校期間參加「美容就業學程」，並且努力爭取實習機會，在設有 SPA、美甲區與複合式專櫃的美容集團中進行職場體驗，經過一年的努力，除了擁有美容、美髮乙級證照，還獲得就業學程成績第一名。在畢業後即獲得公司留用擔任品牌美容師。

「參加大專就業學程，讓我更快達成自己的夢想。」，接下來幫自己設下的目標，是要進一步成為妝髮造型兼備的整體造型師。因為大專就業學程，讓他能穩健地學習專業技能，比任何人更快圓夢。

參、雙軌訓練旗艦計畫

一、計畫內容

為提升青少年之就業能力，針對國中畢業以上青年，由學校進行學科教育，



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



事業單位負責工作崗位訓練，訓練期間 2 至 4 年。訓練生每週分別在業界訓練至少 3 日、學校上課 2 至 3 日，透過理論課程與實務經驗交叉學習，降低學用落差，培訓契合企業需求之專業技術人力。

二、雙軌訓練旗艦計畫案例 (I)

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署北基宜花分署
國立臺北商業大學
西堤餐廳
2. 訓練期間：99 年至 103 年

(二) 案例分享：

在服兵役期間，游同學透過朋友得知「雙軌訓練旗艦計畫」，計畫運作的模式也剛好符合自己的需求，這讓想完成學業又想盡快擁有一間屬於自己的房子的他，有了另一個新的人生目標，這也是當初選擇雙軌就讀原因，他知道只

有半工半讀才有辦法繼續完成學業以及購屋的夢想。在退伍後，順利考上國立臺北商業大學企業管理系，在王品旗下的西堤餐廳開始了訓練生活。經過二年的努力工作、認真的學習，強迫自己儲蓄，短短幾年間就在內壢買了一間小套房，現在回想起來，感謝一路上幫助過他的貴人，讓他在崎嶇的人生道路上從不感到孤單。

在西堤進行工作崗位訓練，讓他知道做服務業要深得人心，就要從瞭解顧客的需求、深耕顧客關係做起，對顧客的承諾一定要做到，以真誠的心、百分之百的親和力，贏得顧客的心，他的奮鬥過程與成果值得青年朋友學習。

三、雙軌訓練旗艦計畫案例 (II)

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署桃竹苗分署
健行科技大學
鉅祥企業股份有限公司
2. 訓練期間：99 年至 103 年

(二) 案例分享：

高中就讀白河商工電腦繪圖科的曾同學，在校成績優異，且取得電腦繪圖乙級證照，當時曾對這麼拼命讀書是否值得而有所疑惑，但「辛苦是必要的，忍下來就是你的」這句話卻一直引導著



他繼續努力讀書申請獎學金，以減輕家裡經濟負擔。

畢業前夕，鉅祥企業股份有限公司招募人員前往白河商工招尋求才，並宣導有升學意願的同學，還可參加雙軌訓練旗艦計畫，學校及公司會協助安排住宿，能夠一邊工作一邊讀書的誘因，毅然決定參與雙軌訓練旗艦計畫。

當同年的高職畢業生都在準備升學考試或找尋工作機會時，他已進駐鉅祥企業股份有限公司的教育訓練中心進行職場體驗，訓練中心講師為這批社會新鮮人講解模具概念、公司作業流程、產業概況等，同時也透過考試等制度驗收學習成效。職場體驗一個月後，依學習成效與個人特質，個性活潑的他被分派到教育訓練中心，每天跟著訓練師在講

堂上旁聽，充實模具、沖壓技術等專業知能外，也學習如何站上講台講授指導新人。除了擔任教育訓練中心的助理講師外，也編製了不少機械部技術認證教材教學影片，更將原本枯燥乏味僅有文字說明的模具拆裝程序教材加上圖片對照說明，加深學員拆裝流程印象，提升學習成效，甚至配合權責部門到作業現場考核同仁是否確實依標準作業流程執行，以降低產品不良率的發生。

參與雙軌訓練旗艦計畫機械工程系二專學制畢業後，繼續留任公司參與雙軌二技學制，二技畢業後除了在公司繼續留任外，也規劃未來再繼續深造報考工業管理研究所，提升職場技能，朝管理職邁進。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

肆、產學訓合作訓練

一、計畫內容

結合教育學制，推動產學訓三方合作模式，訓練期間 4 至 7 年。由勞動力發展署各分署提供專業技術養成訓練提供青年免費參訓，學員於日間、夜間或例假日持續在校接受一般學科教育，再安排至事業單位進行工作崗位訓練，青年結訓後可同時取得學歷、技能、證照及工作機會。

二、產學訓合作訓練案例 (1)

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署中彰投分署
國立勤益科技大學
工研院工具機中心

2. 訓練期間：98 年至 102 年

(二) 案例分享：

黃同學要升大學時，老師鼓勵他參加產學訓合作訓練，因為「產學訓合作訓練」是結合業界、學校、勞動力發展署三方的合作訓練，這樣的訓練體系，讓他能夠繼續專研 CNC 車床技術又一邊兼顧課業與就業，因此他進入勞動力發展署中彰投分署與國立勤益科技大學合作之產學訓合作訓練工具機與模具設計製造專班就讀。

參訓後發現，在分署的訓練比學校理論更加務實，而且無論是師資和設備都很優異，對專業技術提供完整而紮實的訓練。另外在分署可接觸到各式各樣的機械，能實際看到機器怎麼運作，也會讓學員實務操作加工零件，可迅速累積經驗。

在大二那年因卓越 CNC 車床加工技巧摘下第四屆全國技能競賽車床職類中區初賽第一名及全國賽第一名，榮登英雄榜，之後進入工研院接受工作崗位的實務訓練，將所學技能與工作充分連結。接受過完整訓練後，覺得比較容易與業界接軌，他說：「機械這條路走下去是越陳越香，經驗是累積的，當你練習越久，價值越高，因為經驗的累積，知識的累積，價值才會彰顯出來。」。



三、產學訓合作訓練案例 (II)

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署高屏澎東分署
和春技術學院
台灣國際造船股份有限公司
2. 訓練期間：99 年至 103 年

(二) 案例分享：

一般人覺得辛苦的焊接，卻是龔同學心目中的夢幻工作，剛好家人看到「產學訓合作訓練」這項計畫便鼓勵他報考，因此進入和春技術學院材料科學與工程系的金屬材料專班就讀。

在分署陸續學習了手工電焊、氬氣鎢極電銲、CO2 半自動電焊等專業技術。「我一直很認真，很認真想學好這門技術。」他難掩對這項技藝的熱愛，像海綿般不斷吸收新知，第一年受訓期間拿到班上第一名，技術深獲老師肯定。

經過一連串的技術培訓，掌握了電焊的各種技巧，因此進入台灣國際造船股份有限公司實習，為了讓自己成長，態度積極認真的執行每項業務，他說：「去到那邊一切歸零，一切重來，把自己當成一張白紙，很虛心地學習。」。

伍、青年就業旗艦計畫

一、計畫內容

針對 15 歲至 29 歲缺乏工作經驗或專業技能之青年，由訓練單位依據產業用人需求，規劃辦理 3 個月之工作崗位訓練，提供青年務實致用之職業訓練，並提升事業單位僱用意願，增加青年就業機會。

二、青年就業旗艦計畫案例

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署北基宜花金馬分署
科定企業股份有限公司
2. 訓練期間：103 年

(二) 案例分享：

「科定您好！我是○毅！」嘹亮又熱情的聲音，彬彬有禮的大男孩，每天抱著厚重的型錄和樣板辛勤的拜訪客戶，已經練就一身精壯的體格！熟練地接起電話，面對各種型態的客人來電，解決千奇百怪的客訴問題，黃同學表示「讓每位客戶都能賓至如歸是我最大的使命！每當看到客戶開心的如期收到貨品展開笑顏，都能讓我感到大大的滿足。」



黃同學初到科定企業時，接受了公司安排為期一個月的廠務實習，像是「前置作業區」、「木皮組」、「塗裝組」、「包裝組」和「倉管單位」，藉由不一樣的工作內容，讓他從中去思考各部門處理事情的前後因果關係，每一個部門都是環環相扣！這段實習期間，除了要不斷接收新的資訊，更需要將所學的東西一件件拼湊，藉此對公司更加瞭解。此外，透過廠務實習，讓黃同學能夠向廠務部的前輩學習專業做法，也因為在不同的單位實習，對於日後面對跨部門合作時，更能設身處地以同理心為其他部門的同仁著想，才不會做出令其他同仁為難的決策。

黃同學加入科定企業已經半年了，從一開始不熟稔，一直到現在可以不斷精進，反覆思索提升自我工作效率，並可提醒後進的新人同仁不要犯了他曾

經忽略的小錯誤，這都是主管耐心的教導讓他一點一滴的成長！黃同學感性的說「每個人都是螺絲釘，看似微不足道卻又缺一不可，互相包容，才能相輔相成。由於勞動力發展署與科定企業提供完善的培訓計畫、紮實的教育訓練，短短半年，讓我不只具備在校習得的技能，更得到新領域的專業常識，精彩我的履歷。」

陸、明師高徒計畫

一、計畫內容

針對 15 歲至 29 歲之未在學未就業青年，透過經驗豐富之資深師傅帶領參訓青年學習技能，以師徒緊密之個別化教導互動，協助徒弟於實務訓練環境建構職涯發展及就業能力。

二、明師高徒計畫案例

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署北基宜花金馬分署
游金塗師傅
2. 訓練期間：103 年至 104 年



(二) 案例分享：

在力上西服的工作室，26歲的徒弟范同學在師父游金塗的指導下，細膩專注一針針的縫著領片。從高中起就對時裝產業產生濃厚興趣，在家人的期待下，大學進入財金系就讀，但他仍難忘對時裝的熱愛，為了釐清自己的興趣，也為了鍛鍊自己，大學時曾到各種不同產業擔任臨時工，思考分析自己可以投入的產業，謹慎評估就業方向與發展。這同時，他對時裝的熱情不減，也更深入去瞭解服飾產業的成本結構、質料等前端細節；心中已暗下決心，希望能學得一身好技藝，決定朝技術要求最高的量身訂製服發展。

103年退伍後，雖然家人不支持他的選擇，他還是堅持自己的夢想，從新竹北上尋訪訂製西服明師，加入勞動力發展署的明師高徒計畫。他說，自己起步已經比人慢，一定要更努力。下班後，他經常請師傅出作業讓他繼續練習，並透過書籍鑽研，幾乎所有的時間都投入學習。他希望先用2-3年時間學習基本功，再進一步參加競賽，透過競賽多看別人的作品與技術，不但能有更多學習，技術也能夠精進。累積了一定的經驗，

才是另一個階段的開始，最後還要加上管理、行銷經營，這才是全面的學習。

「壓力是督促自己進步的動力，在安逸中是不會成長的。」范同學期許自己以時間和學習來證明自己的選擇，並有一天能站上世界競技舞臺，和全球的高手競爭！努力過了才不會有遺憾！抱著對訂製西服的熱情，他勾勒著自己的夢想！並在師傅的帶領下堅持前進！

柒、產業人才投資方案

一、計畫內容

結合民間訓練單位提供多元化實務導向訓練課程供勞工選擇參訓，並補助訓練費用，以提升在職勞工參訓意願，獲取職場所需之知識或技能。本措施補助對象為年滿15歲以上，具就業保險、勞工保險、農民健康保險被保險人身份之在職勞工，至少參訓補助80%訓練費用；具特定對象身份者得補助100%訓練費用，每人3年內最高補助7萬元。

二、產業人才投資方案案例

(一) 訓練生基本資料：

1. 訓練單位：勞動力發展署中彰投分署
2. 訓練期間：104年



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(二) 案例分享：

靜○和紋○這對姐妹有著一股對美食的真摯熱情和嚮往，在連續好幾天夢到煮咖啡和做餐點之後，於是開始創造屬於自己的料理世界，展開追夢計畫。過程中難關一個個來，開店需要技術與專業能力，徬徨不知如何下手，無意中看到中彰投分署開辦產業人才投資方案的「精緻蛋糕製作班課程」，這才發現餐飲費工耗時超乎想像，差點打退堂鼓，最後因一個親手做的母親節蛋糕，讓母親說「妳很棒！」堅定了前進勇氣！

接著又選擇中彰投分署產業人才投資方案的「歐亞異國料理班」在職進修課程，愈來愈發現本身餐飲經驗的不足，但對創業的梦想藍圖卻越來越清晰。透過產業人才投資方案訓練課程的免費諮詢與輔導，姐妹倆終於鼓起勇氣創業。只是籌備過程中又處處是挑戰，從店內裝潢、吧檯設計、進貨備貨等、連油漆都自己來，每天奔波尋找廠商，體會原來開店不只是技術產出而已。

在參加完「產業人才投資方案」進修課程不到半年，姐妹倆已返鄉著手開店，並發想自創品牌。希望透過年輕姐妹返鄉創業的經驗，期待分享給更多年輕人！

捌、結語

受全球化及科技日新月異影響，產業結構快速變遷，廠商需求人才類型趨於多元化且偏好僱用有工作經驗者，不僅對於缺乏職能轉換能力之勞工就業造成衝擊，缺少工作經驗之青年更是首當其衝。勞動部勞動力發展署除透過多元化產學訓合作模式，引導青年於離開校園前做好充分的就業準備，並推動在職進修訓練，協助青年就業後，仍能持續學習，強化職能，穩定就業，讓青年為自己打造更理想的職涯發展。🌀