



百年十大施政遠景 堅持和你站逗陣

適逢建國百年，勞委會主委王如玄提出了「十大施政重點」：

1. 建構嶄新勞動行政體系
2. 開拓勞動三權新紀元
3. 深化尊嚴勞動理念
4. 保障勞動權益強化雇主責任
5. 營造友善職場兼顧家庭
6. 增進勞動安全與健康
7. 創造優質職業訓練與就業服務
8. 啟動迅速便捷技能檢定
9. 協助受貿易自由化影響勞工
10. 加強外勞聘僱管理提升服務品質

同時，勞委會將配合政府組織改造，蓄勢待發，期待建構一個臻於完善的勞動環境，讓勞資關係邁向新的紀元。







行政院勞工委員會 兔年迎新百年深耕 「十大施政重點」

文 / 陳恆星

農曆年前，勞委會舉行新春記者會，會中勞委會主委王如玄提出「十大施政重點」，包括配合101年1月1日組織改造，積極籌劃勞動部相關事宜；勞動三法修正完成，將於今年5月1日正式施行，屆時勞工得更加自由且有保障地組織及加入工會，促進工會組織發展，推動誠信協商與勞資爭議裁決機制，我國勞資關係，即將邁入嶄新的新紀元。

行政院勞工委員會於今年1月25日舉行兔年迎新記者會，會中除了進行99年度回顧與100年的施政重點報告，王如玄主委更特別展現插花手藝，恭祝全國勞工朋友新春佳節萬事如意。

美麗的鮮花祝福後，王如玄主委首先揭露，台灣的失業率已經連續16個月下降的好消息，從去年平均失業率的5.21%，下降到4.67%，失業率的持續下降，顯示台灣已逐漸走出國際金融海嘯的困境，勞委會估計今年將可維持4.9%以下的全年平均值。

王如玄主委說：「今年農曆年後，預計有『年後缺工潮』，求職機會將明顯增加，職場會由人求事，轉變為事求人，但是對勞工單有工作還不夠，薪資也需要有所提升。而今年第三季召開基本工資調整委員會，如果維持經濟順暢，相信基本工資應該會漲。」



勞委會主任王玄如在迎新記者會中表示，協助勞工就業與提升勞工薪資水準為本年度的工作重點。

基本工資有望於第三季提升

主委表示，持續協助勞工就業及勞工薪資水準的提升是今年工作重點，在加薪部分，除了今年第三季審議基本工資，也呼籲企業主能夠加薪，尤其是缺工潮顯現的現在，要留住好人才，或找到好人才，最好的方法就是加薪，企業主如果不加薪，將無法留住期待的人才。

行政院長吳敦義今年曾表示希望年中公務員可以加薪，王如玄主委的這番話則透露更廣大勞工群眾也有加薪希望。如果今年經濟未持續惡化，第三季召開的基本工資會議可以調整，至於基本工資17,880元調整幅度如何，將視經濟成長、物價指數等指標，由基本工資審議委員會討論。

勞委會表示，今年第一季，就會開始蒐集相關數據，作為調薪的參考，而今年基本工資與時薪調漲，特別是春節期間「打工族」，假期間的工資應加倍，勞委會將請縣市政府加強宣導，並在春節過後進行專案檢查，看各企業和雇主是否落實調整。

王如玄主委強調，基本工資調整雖然還要經過產、官、學、勞等四方代表討論，但會議將會朝正向、積極的方向來推動，同時也會參考經濟成長率、躉售物價指數等相關數據，相信應該會予調漲，讓一般勞工共享更多經濟成長果實。



王主委強調，「青年旺兔，順利GO」計畫是主動的就業服務，可有效縮短青年畢業學子的待業時間。

除了基本工資調漲之外，加強勞工職業訓練，包括協助勞工技能提升、轉型與創造更高的工作附加價值，增加勞工的就業力與幫助他們找到更好的工作，也是勞委會試圖提高勞工薪資水平的重要施政方針。

旺兔順利GO 協助青年就業

有機會調整基本工資外，為了達到行政院長吳敦義宣示全年失業率4.9%的目標，勞委會今年也跟教育部合作，結合畢業生資料庫，推出「青年旺兔順利GO」計畫，透過與教育部合作，主動追蹤每一年20萬多名學校畢業生的就業流向，而若有畢業青年找不到工作，勞委會也希望透過待業青年專長訓練和青年產學訓合作訓練等方式，能夠在今年協助12萬名青年順利就業。

王如玄主委說：「相較之下，過去的就業服務是被動的，但青年旺兔順利GO計畫則是主動的就業服務，從畢業到就業的過程主動提供協助，將有效縮短青年畢業學子的待業時間。」

「青年旺兔順利GO」計畫包括青年就業先修班、就業訓練資訊服務平臺，大專青年就業服務等項目，以就業先修班為例，過去只針對大專青年，現在會把國、高中畢業生都納進來，協助範圍擴大為15到29歲，同時，還會和教育部合作，由教育部提供每年約20萬筆畢業

生的資料給勞委會職業訓練局，由勞委會主動協助服務，並以6大新興產業、10大服務業和4大科技產業為主要協助就業的產業。

過去兩年多以來，在金融海嘯和莫拉克颱風的夾擊中，臺灣遭逢有史以來最險峻的社會勞動處境。為了挽救失業率、解決已經浮現或潛藏中的結構性問題，勞委會積極從修法、立法及推出各項促進就業計畫的多軌模式，積極提升勞工職能，全力協助勞工朋友重返職場，並配合經濟部研訂「因應貿易自由化產業調整支援方案」，以保障我國勞工在貿易自由化過程中之權益。

王如玄主委檢視勞委會過去一年的施政績效，在所有行政團隊的共同努力下，推動多項施政規劃，完成通過多項法案修訂，而今重大法案修法工作已告一段落，在邁入建國百年之際，為確實落實修法精神，以及迎接101年勞動部正式成立，在新的一年勞委會進入了深耕的細緻規劃階段，推出「十大施政重點」，期望建構更完善的勞動環境，拉高勞工幸福感受指數，讓每一位勞工有理想的工作、權益受到保障、分享經濟成長果實。

民國百年十大施政重點 建構完善勞動環境

- 一、建構嶄新勞動行政體系：配合101年1月1日組織改造，積極籌劃勞動部相關變革，建構嶄新勞動行政體系，展現新氣象，以因應更多變的挑戰。
- 二、開拓勞動三權新紀元：「勞動三法」已修正完成，將於100年5月1日正式施行，為使新法施行後能順利執行，賡續推動相關子法研擬工作及各項先期作業，屆時勞工得更加自由且有保障地組織及加入工會，將促進工會組織發展，並推動誠信協商與勞資爭議裁決機制，深具劃時代意義，我國集體勞資關係亦將邁入新紀元。



- 三、深化尊嚴勞動理念：國際勞工組織倡議之尊嚴勞動理念已被許多國家納入勞動政策內涵，我國憲法亦保障勞動者人性尊嚴。爰此，除將「尊嚴勞動」提升至政策綱領層次外，並將加強宣達尊嚴勞動理念，推廣尊嚴勞動教育，以達深化我國國民尊嚴勞動理念。
- 四、保障勞動權益強化雇主責任：另鑑於近年來強化工作性質特殊或僱用型態彈性之勞工勞動權益保障法制愈顯重要，將研擬家事勞工保障法制，以及保障新僱用型態勞工權益，且督促雇主落實為其員工負擔勞就（保）費責任，保障勞工勞保及就保權益。
- 五、營造友善職場兼顧家庭：將積極推動企業友善職場，輔助企業辦理托兒福利，推動員工協助方案，協助勞工兼顧家庭。
- 六、增進勞動安全與健康：在增進勞動安全與健康部分，期能透過研修《勞工安全衛生法》，擴大適用範圍至所有勞動者，推動過勞等新興職業病防治專案與加強勞工健康服務等，保障勞工生命安全。
- 七、創造優質職業訓練與就業服務：解決就業市場人才求供落差問題是當前重要勞動議題，因此將致力提升就業媒合率，增進勞工就業力，爰透過國家訓練品質獎、建立職能標準等強化我國整體訓練品質，並強化實體與網路之就業服務，希能協助雇主儘速招募所需人力。
- 八、啟動迅速便捷技能檢定：在技能檢定部分，除積極開發技檢新職類外，亦將結合網路資源，提供廠商與民衆便捷服務。
- 九、協助受貿易自由化影響勞工：我國將於100年與主要貿易國或地區積極推動洽簽自由貿易協議（FTA），爰此，將參考先進國家之作法及經驗，對於國內內需型、競爭力較弱、易受貿易自由化



勞委會百年十大施政重點，期待建構完善勞動環境。

影響之產業及其僱用員工，提供勞工在地訓練、協助取得技術士證、勞工支持服務與增強創業能力等，盡最大努力維護勞工就業權益。

- 十、加強外勞聘僱管理提升服務品質：落實外勞聘僱管理及改善外勞行蹤不明情事，加值1955外勞諮詢保護專線服務及擴增外勞直聘網站功能，以加強外勞聘僱管理，提升服務品質。

「勞動三法」五月上路 開創勞動三權新紀元

十大施政重點中，對勞工大眾影響最深遠的，便是將於今年5月1日勞動節上路的「勞動三法」。「勞動三法」分別是《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》，分別規範了勞動者的組織結社、協商與爭議行為此勞動三權。

去年6月1日《工會法》三讀修法通過，是96年12月通過《團體協約法》，以及98年6月通過的《勞資爭議處理法》後，完成「勞動三法」的最後一塊拼圖，讓台灣正式進入「新勞動三法」的時代。

此次所修訂之「勞動三法」，最大的進步即是對受僱者結社權的進一步開放，減少國家干預，以建立勞資自治之勞資關係，同時對雇主（或工會）之不當勞動行為做出規範，明訂雇主不得因勞工組織工會、參與工會事務、參加勞資爭議而解僱、調降、減薪或其他不利之待遇。也不得以加入工會或擔任工會職務為僱用條件，或妨害、支配



或限制工會的成立、組織或活動。並跨出諸如教師組工會、外勞可擔任工會理監事、勞工可跨公司參加工會等重要步伐。

勞委會表示，今年「勞動三法」的實施，將開創台灣勞資關係的新紀元。今年將輔導15家工會成立，包括教師工會、產業公會及區域型工會，促進工會組織發展，更積極捍衛勞動者的權利與更好的勞動保護環境。並辦理工會幹部、會務人員教育訓練，補助公會辦理財務處理教育訓練，強化工會財務知能，推動籌組產業（企業）工會計畫，補助工會聯合組織辦理產業公會教育訓練，辦理入廠輔導員培訓、發起籌組工會種籽人員訓練。

在《團體協約法》及《勞資爭議處理法》方面，勞委會除宣導團體協約法制，培育集體協商人才，推動產業別社會對話機制，實踐勞資自治理念外，另研擬誠信協商指導原則，提升勞資雙方洽簽團體協約意願，預定新締結團體協約家數為5家。勞資爭議處理也將朝向專業化，勞委會計畫辦理勞資爭議獨任調解人專業訓練及認證，提升勞資爭議處理品質及效能，預定訓練200人；另設立中央不當勞動行為裁決委員會，裁決不當勞動行為案件，落實勞動三權。

勞動力發展署服務大整合

除了「勞動三法」的大環境變革，因應明年勞動部成立的組織改造，建構完善的勞動行政體系，必然是勞委會今年另一最重要的施政項目。王如玄主委在介紹未來勞動部架構時特別指出，未來將以勞動力發展署整合職業訓練、技能檢定與就業服務，過去各自獨立的三項服務，未來將在勞動力發展署中整合，為勞工大眾一貫服務，提升勞動競爭力。

勞委會職業訓練局配合勞動力發展署的業務整合，未來「全國就業e網」及「職訓e網」也將整合為一提供民衆就業、訓練、技能檢定及創業等資訊的單一入口網站，至於網站的資訊整合，預定將於今年完工。

另外針對目前我國人力資源培訓產業並無一套完善之品質保證制度，勞委會將推動「國家訓練品質獎」，提供訓練品質評核、輔導及教育訓練單位，針對事業單位、中小企業、訓練機構和專業團體等4類單位評獎。並辦理訓練品質系統國際論壇，增進國際交流，擴展效益。勞委會表示「整合職訓、技檢與就業三項服務，代表未來勞動力發展署對於我國勞動力的開發、運用與提升三個層面的統合，將能更有效提升勞動力的運用，解決人才供需落差問題。」

平等、人性、安全、尊嚴的百年展望

展望100年，從勞委會的十大施政重點報告，尤其是「勞動三法」的實施與勞動部的籌備，可以清楚受到，我國的勞動環境、勞動條件將在今年有著深刻而巨大的變革。

勞資關係是影響企業經營的重要因素，如何透過「勞動三法」創造勞資雙贏之局面，共享經濟成長的果實之外，勞工大眾更需要良好的勞動條件，以及安全、平等、友善的勞動環境。

勞委會以「平等、人性、安全、尊嚴」為施政理念，所企望的，正是更為勞工大眾設想，積極為勞工做更多事，打造一個美好的勞動環境，相信在這民國百年之初，勞委會所提出的十大施政重點，已經顯現了美好的曙光。☺



基本工資與勞委會的 十大施政重點

中央大學講座教授兼副校長 李誠

勞委會2011年的十大施政重點

勞委會王如玄主委在農曆年前宣佈勞委會2011年十大施政重點。在此十大施政重點中有部分只是政策宣示，並沒有實際推行的方案、時程、與具體的預期效果，比如「深化尊嚴勞動理念」很難有具體的成果。這些政策也不是一般勞工所可以感受到的「有感」政策。即使是勞委會期望甚深的「新勞動三法」在今年5月1日上場後，也不可能改變目前台灣勞資關係的架構，或能創造出新的勞資關係。其主要原因是今日台灣已進入服務業為主的經濟，並大步邁向知識經濟與創新經濟的時代，在此時代裡，雇主所需要的是具創意，有獨立判斷能力與解決各種問題能力的員工。雇主已不需要大量生產線上集體作業的員工，因此世界各國的工會會員人數都在大幅度地下降，能維持二位數字工會會員的國家大多是靠政府部門公務員、教師、護士、警察與消防員來參加工會，而非工業部門的生產工。

台灣的「新勞動三法」仍然是以工業部門的生產工與集體勞動的員工為主，對獨立的、個體的知識工作者與非典型員工的勞資關係都很少著墨。儘管如此，十大政策中有數項政策對台灣社會未來的發展可以帶來重大的影響。比如今年下半年的基本工資調升與否及調升幅度的問題，又比如「創造優質職業訓練與就業服務」。職訓政策的爭議性少，因為它的影響都是正面的，但基本工資的調升則可能引起重



知識經濟與創新經濟的時代，雇主所需要的是具創意，有獨立判斷能力與解決問題能力的員工。

大的爭議，因為它有正面也有負面的影響，如失業問題，薪資結構的壓縮，人力資本形成，與所得分配等。因此本文的重點在討論基本工資調升的問題，以供下半年政府官員與社會人士討論基本工資調升時的參考。

基本上，我國基本工資的調整會帶來四個問題。一是調升與否，二是調升幅度，三是如何保障基本工資調升後所引起的失業問題，四是基本工資與其他社會福利方案乃至外勞薪資是否要脫鉤的問題。在以上四個問題中，基本工資與外勞薪資脫鉤的問題最為簡單，因為外勞薪資如不受基本工資法之保護，會遭受國際譴責，台灣的民主，自由與文明國的形象馬上受創。其他的三個問題比較複雜，下面就基本工資的調升對青年之就業，所得分配與人力資本形成等方面加以探討，以供各界之參考。

最低工資調升對就業的影響

基本工資在外國稱為最低工資（以下把基本工資與最低工資當同義詞使用），雖然它早在1890年由紐西蘭與澳洲推動，1938年經美國羅斯福總統的立法，今日已有100餘個國家有最低工資法。國際勞工組織（ILO）也將之立為國際勞工標準，一般人士也以此最低工資法的有無來判定一國的文明程度。然而，各國反對最低工資法推行的人



士仍然不少，反對人士中以經濟學家為最多。根據古典經濟學，當最低工資調升時，受害最多的正是法律所要保護的低工資、低所得的員工，因為當政府提升最低工資時，勞動成本提升，雇主很快地遣散低工資勞工，而代之以有經驗的成年工、技術工或資本設備，造成所謂愛之足以害之的現象。

古典經濟學的理论與真實世界的情況是否相符？我們可以從實證研究中找答案。各國都有很多有關此類的實證研究，而其中以美國

的研究論文最多。美國在1970與1980年代有很多所謂第一代的實證研究，其後Brown, Gilroy 與Kohen 在1983年的一篇論文中，檢討了過去第一代研究百餘篇有關最低工資的實證研究，再加上本身的實證研究，作出下列大多數經濟學家都可以接受的共識。即最低工資法對青年與無技術工的就業機會有負面的影響，根據他們的結論，當最低工資提升10%時，青年人的就業機會會減少1至3%。其後很多學者使用州政府最低工資的資料去比較最低工資調整前後青年人的就業機會，或使用時間數列的資料來估計最低工資法對青年與低技術員工就業機會

的影響，他們所得的結論與Brown等人士的發現相類似。換言之，最低工資對青年人的就業有負面的影響，對成年人的就業機會則沒有顯著的影響。雖然經濟學家對以上的發現有初步的共識，但有許多人仍然認為過去的研究沒有提出很強有力的證據，因此在1990年代，美國有新的一波（所謂第二代）最低工資影響的研究，第二代的研究很小心地選擇一些特定職業，特定產業或特定地區為研究對象，以便能



更精確地估計最低工資法的影響。這些新的研究把最低工資調整的影響分長期與短期的影響。所謂長期是指在此期間企業主可變更其生產設備，短期則是在此期間企業無法去改變其生產設備。因此就長期而言，雇主既然有足夠的時間去改變生產設備，他們便可以使用資本或技術員工來替代低技術與青年勞工，因而產生低技術與青年人的失業問題。就短期而言，雇主既無法使用資本替代勞工，因而最低工資的調升對青年人就業的負面影響較少，但是對不同廠商與不同產業的員工會有不同的衝擊。對勞動移動率高的廠商或產業而言，雇主很容易利用員工移動的機會遇缺不補，減少企業僱用的人數，或以技術工替代離職的非技術工，因為他們比無技術工有彈性，可以從事技術或非技術之事務；對低移動率的廠商而言，雇主調整其僱用人數的成本較大，難度較高。換言之，最低工資的調升對高勞動移動企業或產業員工就業的影響較大，對低勞動移動企業或產業的員工就業影響較少，這些企業要靠其他的方法來吸收最低工資調升後的成本。

新一波最低工資法的研究也考慮到受影響的青年人因工作難找而離開職場，回學校就讀，因此他們懷疑過去的研究低估最低工資調整對青年人就業機會的影響。但也有研究指出，把增加的入學率計入最低工資的影響是錯誤的，因為高中或大學的入學率是受經濟循環的影響，在經濟景氣時就業機會多，青年人進入學校的人數會下降，而經濟不景氣時，工作難找，因此失業人士轉而就學，就學的人數便增加，因此當我們把入學的比率加入最低工資影響的方程式中，會誤導最低工資法對就業的影響。

新一波研究最低工資影響的學者也發現，當他們只以最低工資調整前與調整後的就業人數來評訂最低工資的影響時，往往低估最低工資法的負面影響，因為當最低工資提升後，原本不在勞動市場工作的



技術性的青年人便會被高薪吸引，離開學校而進入勞動市場，而原有就業的低技術、低教育水準的青年人反而被迫退出勞動市場，因而表面上青年失業人口變化不大，但事實上低技術的青年受害甚大。新一波最低工資影響的研究也指出，過去的研究沒有把工時納入最低工資影響的方程式中，因為即使在最低工資調整以後，仍然就業的員工，他們的工時可能會被刪減，因而實際上他們的所得並未因最低工資之上調而增加，相反是減少的。

最低工資調升對所得分配的影響

一般人士認為最低工資的調升有助於所得分配的改善，因為它把最低工資與最高工資的差距縮小。最低工資對就業的影響在經濟理論上有很清楚的預測與說明，但對所得分配的改善上沒有很清楚的理論根據，最低工資的調升能否改善所得分配是要靠實證研究的結果才能得知。就現有的實證研究結果，發現在先進國家與開發中國家有不同的結果，在先進國家最低工資法通常是適用到全面的經濟，而且執法認真，所以在最低工資調升以後，會有很多員工聚集在最低工資附近；而開發中國家的最低工資通常只適用於工業部門或某些職業與行業而非全體適用，因此在最低工資調升以後，不會發生很多員工聚集在最低工資水準附近，而是受影響的員工被迫從最低工資適用的職業或行業轉移到未適用最低工資的職業與行業。因而最低工資的調升對先進國家有改善所得分配的效果，對開發中國家而言則沒有。但是當研究人員再進一步追蹤最低工資調升時對工資結構的影響時，他們發現最低工資調升後，先進國家的工會或其他團體使用最低工資調升的理由要求其他員工的工資作相對程度的調整，以恢復原有工資差距的合理性。換言之，最低工資的調升對先進國家所得分配的改善雖有若干幫助，但效果不大，對開發中國家而言，員工由受法律保護的高薪部門移轉到不受法律保護的低薪部門，對一國所得分配是惡化，而非



最低工資的提升會使一些低技術青年失業，更願意回校就讀，因而提升未來人力資本。

改善。我國已屬工業化，高所得的先進國家，最低工資法涵蓋絕大部分的行業與職業，因此最低工資的調升應該是使最低工資水準附近就業人數增加，但對全國所得分配改善的作用不大，因為我國工會影響力雖然不大，但其他的經濟因素會使企業調整其他員工工資，以確保技術與專業人士供給的來源。

最低工資調升對人力資本形成的影響

最低工資的調升對一國人力資本的形成有何種影響？此種影響比最低工資對青年就業的影響更為重要，因為這些影響是終身而非一時的。基本上，最低工資從三個層面去影響人力資本的形成，第一是最低工資的調升會增加企業的勞動成本，因而企業減低他們員工的在職訓練機會，以減低他們勞動成本，因而減低人力資本的形成。二是最低工資的提升會使一些低技術青年失業，因而他們會回學校讀書，設法提升他們未來的人力資本，最低工資的提升也使青年人回校學的機會成本下降，因而更願意回校就讀，因而提升未來人力資本。三是最低工資調升對青年人未來薪資水準的影響，因為薪資的上升可能降低青年人追求更多教育與高技術的誘因，安於現狀，因而使其終身所得減少而非增加。這三種理論上影響的實際情況又是如何？對第一種影響而言，在經濟學上，在職訓練可分二種，一種是一般性訓練，由此種訓練所提升的能力對任何雇主都有用，如語文訓練、證照訓練、電



腦訓練；另一種是特殊性訓練，由此種訓練所提升的能力只對提供訓練的企業有用，對其他企業無用，如航空導航員的訓練。就第一種訓練而言，因為員工在完成訓練後可以跳槽，因此雇主以壓低受訓員工薪資的方法支付訓練的成本，在訓練完成後再提升受訓員工的薪資至他們的邊際生產力，如此受訓員工不致被其他企業所挖角。當政府調升最低工資時，企業無法把員工的薪資壓低到最低工資以下，企業訓練成本增加，減低他們辦理一般性訓練的意願。然而，並非所有的員工都在完全競爭的勞動市場，在很多情況下，員工對本身的生產力與他們在市場上的價值不很清楚（勞動市場資訊不靈通），但提供訓練的企業對受訓員工的生產力與價值很清楚，因此他們可以支付比受訓員工生產力較低的薪資而取回其訓練成本。換言之，最低工資的提升是否會影響到員工在職訓練的機會，在理論上沒有確定的答案，在實證研究上也沒有很明確的結論，但傾向於有負面影響的發現略多。

最低工資影響的員工回校就讀的研究很少，因為影響一個人是否回校就讀的因素很多，最低工資只是其中一個，而且人數不多，因此目前的實證研究也無法取得一個確實的答案，至於最低工資對青年人長期（終身）所得的影響，由於資料難以取得，影響終身所得的因素也很多，因此目前的實證研究也沒有確實的答案。

最低工資政治學

從經濟理論分析最低工資的立法與調升對青年人、低教育、低技術員工的就業是不利的，絕大部分的實證研究也證實如此。至於最低工資對人力資本形成，所得分配的改善，則無論從經濟理論與實證研究都沒有一個大家都可以接受的共識。但是從最低工資不利於就業與工時與員工福利的發現，我們大致上可以說它對人力資本形成可能有若干不利影響，對所得分配的改善則無重大影響，這是一般學者大致上可以接受的共識。也因此，美國一次對全國700餘位經濟學家所作

的調查中，有近90%是不贊成最低工資。但有趣的是，為什麼每次中外民調一般人民、大部分立法委員與政府官員都會支持最低工資的立法與調升呢？有人說這是因為他們不懂經濟學。其實真正的原因不在此，真正的原因是最低工資調升以後，因此而立即失業的人數很少，其次是人民對經濟循環所引起的失業問題，油價上漲對民生與就業所帶來的影響的感受遠比最低工資大，因此一般人民會覺得最低工資的調升對窮人有利，對他本人，對一國失業率沒有什麼影響，自然不會走上街頭，群起反對。經濟學家對最低工資的反對只是理性的反對，限於紙上的反對，學術的辯論，在政治圈內是沒有什麼影響力的，真正反對最低工資的調升力量是來自企業界的人士，他們對政治有重大的影響，因此每次政府對最低工資的調升時，都是企業主大聲疾呼，並對政府官員，立法委員施加壓力要求不調整或某程度政治的折衝。簡言之，最低工資之調升與否是政治的操作，政治的角力，而非經濟學理性的討論。

在2011年經濟在復甦，失業率在下降，總統大選也將開始，在此種政治環境下，無論執政黨或在野黨都很難不提基本工資的調升，而企業主在此情況下也很難強力反對基本工資的調升，只能強調儘量降低調升幅度。政府的決策也只不過是此二種政治勢力角力下的結果。但是在最低工資調整決定後，政府必須仍然要從經濟學所指的各種不利的效果中，設法訂定配套措施，減少其負面影響，政府不宜以強制的手段規定違反者處以何種處罰，相反地，政府要提供守法的誘因。比如對中小企業提供一些補助款項或租稅減免的方式，鼓勵企業主去雇用管理顧問公司或人資專家，幫助他們改善企業組織，提升管理層次，辦理在職訓練，提升員工勞動生產力，抵消因最低工資提升所引起的高勞動成本，其他外國學者雖然提出很多最低工資替代方案如生活工資，勞動所得退稅補貼方案（EITC）等方法，在台灣因為社會，文化背景之不同，所得稅制之不同，很難施行，很難採行。☺



後金融海嘯時期 就業政策應有之調整

台灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆

前言

歷經2年金融海嘯衝擊之後，隨著經濟景氣回溫，各國失業率逐漸止升回穩。根據國際貨幣基金會的推估，去年（2010年）歐元地區平均失業率為10.1%，較前年大幅增加0.7個百分點，但今年將微幅下降為10.0%，而美國也將由去年的9.7%降為今年的9.6%。失業率雖然已經回穩，但各國就業人數仍遠低於金融海嘯前的就業水準。根據OECD秘書處的推估，即使到了今年第四季，OECD國家就業人數將比2007年同季減少2.7%。因此，各國在促進就業方面的努力並未鬆懈。由於金融海嘯爆發速度很快，造成各國失業率瞬間飆漲，因此，各國幾乎都是採短期應急式的因應策略。如今，失業率已經平穩，各國開始檢討過去實施的各項方案措施，包括比較各種公共就業的成本效益、薪資補貼應否設定對象、縮減工時津貼能否有效穩定就業等，希望從經驗中找出最具成本效益的就業促進方案。

反觀我國也飽受金融海嘯的衝擊，失業率曾一度高過6%，是近30年來的最高紀錄。為能抑制失業率上漲，政府陸續推動「民國97~98年短期促進就業措施」與「民國98至101年促進就業方案」，透過公共就業、薪資補貼等措施，有效舒緩國內失業問題。根據行政院主計處的統計，我國去年全年平均失業率為5.21%，較去年下降0.64個百分點，而今年1月分的失業率為4.64%，更比去年同期低了



失業率雖下降，但國內因各種結構性或制度性因素而長期存在的失業問題仍依然嚴峻。

1.04個百分點。此外，中經院與台綜院也預測我國今年全年失業率可望進一步降至4.8%左右。雖然金融海嘯退潮有助於勞動市場活絡，但政府所推動的促進就業方案更是使失業率下降的關鍵因素。

雖然失業率下降顯示政府過去促進就業政策已經發揮一定成效，但國內就業市場的情勢依然嚴峻。除了總體需求不足所引發的循環性失業仍待解決之外，國內因各種結構性或制度性因素而長期存在的失業問題也日益嚴重，例如因學用落差所造成的青年失業問題、傳統產業萎縮導致的中高齡失業問題、以及部分勞工因失業時間過長而出現職場退卻與適應問題等。此外，隨著兩岸簽署ECFA之後，我國對各種區域經濟整合的參與將更為熱切，產業結構調整速度勢必加快，而在此過程如何協助勞工因應，並對因應不及勞工提供必要生活協助，也是政府未來必須面對的問題。由於上述問題大多涉及勞工的就業能力與就業意願，其問題內涵與過去所面對的就業機會不足問題極為不同，絕非單靠公共就業或薪資補貼的方式就能有效解決，故政府必須效法OECD國家，檢視過去就業促進方案的成效，並配合國內失業問題的本質變化，研擬更有效的就業政策。



政策目標之修正

過去2年政府各項促進就業方案措施都是以降低失業率為最高目標，甚至是唯一目標。如此雖可以直接回應社會各界對失業率竄升的憂慮，也便於目標達成率之空館，卻可能因為忽略失業問題的本質，而無法使政策資源做最有效之利用。簡言之，失業問題至少涵蓋三個層面：失業者所得中斷而引發經濟安全問題、失業者人力資源閒置問題、以及失業者因久未工作而引發人力資本折舊問題。不同層面的失業問題各有適切的解決方法，例如所得中斷問題可以用失業給付或失業救助解決，人力資源閒置與人力資本折舊問題可以透過公共就業或薪資補貼政策解決、而人力資本折舊問題也可以透過教育訓練解決。

從理論上來說，上述三個層面的失業問題對不同類型失業者各有不同意涵。以從事非技術工作之主要家計負責人為例，他在失業之後所面臨的最大問題是所得中斷，其餘二個層面的問題並不十分重要，因為一旦景氣復甦，市場工作機會增加之後，他又能很快進入職場工作。因此，從成本效益的角度來看，政府對這類失業者所要提供的協



助就是所得維持方案（包括失業給付或失業救助）。反之，對一個剛從學校畢業的職場新鮮人而言，失業對其影響主要在於人力資本無法累積，而非所得中斷，因為他原本就不是家計負責人，故政府要提供的協助應該是教育訓練。針對上述二種類型的失業勞工，雖然政府還是可以利用薪資補貼公共就業來協助其就業來解決其所面臨的失業問題，但這種方法顯然不是最具成本效益。

以降低失業率為政策目標的另一個可能問題是刻意壓低失業率。由於國內並無自然失業率的研究，故政策目標的制訂可能會決定於國內的政治氛圍，而缺乏學理基礎，其結果就是兩黨爭相比較誰能使失業率降的更低。如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。根據張清溪、宋皇叡的研究，過低的失業率是不利於產業結構調整。其理由是產業結構調整必須改變生產要素在各個產業的投入比例，而勞動投入就是其中最重要者。當有些產業相對擴充時，市場上的失業者就是其人力來源之一。因此，他們主張競爭市場嚇得失業，可以換取產業結構調整的空間，以便順利轉型。若政府不當抑制失業，就可能會有不利經濟結構順利轉型的副作用（張清溪、宋皇叡，2000）。

基於上述分析，本文認為政府在後金融海嘯時期應將政策目標調整為全面解決因失業所帶來的所得中斷、人力資源閒置與人力資本折舊等問題，而降低失業率雖是促進就業的終極目標，其達成卻必須循序漸進，而且在設定目標值時應以「最適水準」為依據，而非「最低水準」。此外，本文對最近行政院所核定通過的國建計畫，將全年平均失業率目標值訂為4.9%的作法也深表贊同。雖然相較於國內研究機構的預估，政府所訂失業率目標似乎顯得保守，卻能避免因一味追求低失業率而造成政策資源的錯置與浪費。



公共就業措施之評析

以降低失業率為政策目標所引導出來的政策思維就是協助失業者再就業，此舉雖能同時解決上述三個層面的問題，但行政成本很高，尤其面對全球經濟不景氣，民間部門無法增聘員工的情況下，只能依靠公部門的用人計畫。雖然推動公部門用人計畫有助於失業率的降低，但所產生的負面影響也很大，包括參與這些方案的人員與一般職場的關係反而更疏離，以及造成市場薪資上升的壓力。此外，有些研究也發現這些方案對促進就業的效果有些是短期的，一旦政府補助停止，促進就業的效果就會消失（李誠，2003；林昭吟等，2007）。因此，各國在解決失業問題時雖然都會採行若干措施來協助失業者再就業，但未必會以降低失業率為主要政策目標，更不會當作唯一的目標。以美國為例，除了振興經濟之外，其最近幾年對失業問題的主要解決方案就是延長失業給付，在協助失業者再就業方面的著力相對較少。根據OECD秘書處的資料，美國政府2008~09年花在各種勞動市場方案的支出佔GDP的比例較前一年增加0.55個百分點，其中與給付、津貼有關的消極性方案（passive measures）部分增加0.51個百分點，而積極性方案部分只增加0.04個百分點。

綜觀過去政府促進就業政策內容，涵蓋層面甚廣，但以公共就業的規模最大，究其原因主要是受到快速降低失業率的政策目標引導。根據OECD的分類標準，公共就業屬積極性勞動市場政策的一環，而為避免產生福利依賴，並且能提高失業者再就業能力，OECD國家大都以積極性勞動市場政策做為解決失業問題的政策主軸。因此，我國在這方面的作法是符合世界的潮流。惟公共就業的主要政策價值在於利用進用人員所提供的勞務，來提高政府行政效率，改善服務品質，或者是改善民衆生活環境與生活品質，亦即將公共就業與社會資本投



公共就業的主要政策價值在於利用進用人員所提供的勞務，來提高政府行政效率，改善服務品質。

資結合。雖然，政府在研擬措施時都會要求各單位應針對政務需要來訂定用人計畫，但由於從規劃到執行的時程很緊促，進用人數又實在太多，大部分的政府單位很難依上述規定來進用人員，有些甚至是先被分配進用名額之後，再去思考要給進用人員做哪些工作。如此，勢必無法發揮原先所期待的政策價值。

相較於發放失業給付或其他所得維持措施，積極型勞動市場政策的正面價值在於一方面避免失業者因福利依賴而失去工作動機，另一方面則透過工作經驗累積與教育訓練來提升失業者再就業能力。要發揮這些正面價值的前提是，失業者藉由參加政府所規劃的方案措施能夠提升其進入一般職場的意願與能力。雖然目前國內尚無文獻來比較參與公共就業計畫的失業者在計畫期滿之後進入一般職場的比例，是



否高於失業給付期滿之失業者，但過去的相關研究確實發現有些進用人員在計畫期滿之後不會轉向一般職場求職，而是等待下一個公共就業計畫。其可能原因之一是許多計畫在事先未能有效篩選出真正有意願工作的人員，導致有些進用人員原本是非勞動力，參與公共就業的目的只是「不想錯過政府給的好處」。另一可能原因是有些計畫的勞務設計與督導管理不夠周延，造成工作比外面民間職場的工作輕鬆，待遇反而比較高的現象。如此不僅無法有效提升進用人員的再就業人力，甚至會降低其計畫期滿之後進入一般職場工作的意願。

雖然過去我國公共就業措施在執行方面有上述不夠周延之處，但從政策多元化的角度來看，未來政府仍須採行這類措施。因為縱使景氣復甦，仍有些想要工作的勞工可能會因為就業能力不足或者就業歧視等因素，無法順利進入一般民間職場，而需要政府直接提供他們就業機會。因此，政府相關單位應針對上列問題，改善未來公共就業的執行方式，以提高其應有之政策效益。

強化既有就業安全體系之功能

自《就業保險法》立法以來，政府就積極結合失業給付、就業服務與職業訓練，以建構兼具所得保障與促進就業之就業安全體系。除了將三者的整合機制形諸法律條文之外，更在各就業服務中心設置三合一的服務專區，引進個案管理制度，亦即透過臨櫃人員的簡易諮詢與個案管理員的深入面談之後，提供求職者適切的協助，包括針對尋職能力不足者提供就業諮詢服務，以及對就業能力不足者提供職業訓練諮詢以安排參加適合的訓練課程。此就業服務流程若能予以落實，對於協助失業者再就業勢必多所助益，惟根據職訓局的統計資料，自2004至2008年，失業給付領受者被推介就業的比率雖然從4.08%升

至**11.78%**，但有一部分是推介至政府所推動的公共就業方案，至於被推介參加職業訓練的比率更只從**2.17%**微幅升為**2.83%**。

由上述統計資料來看，三合一就業服務模式的執行成效顯然不盡理想。其主要原因之一是在《就業保險法》完成立法之後，國內旋即受到美國網路泡沫化的影響，經濟景氣急遽衰退，失業率一舉突破**3%**，並年年向上攀升至**5%**以上的水準。當時政府也是以降低失業率為目標，推出各種促進就業方案，而這些方案大都由就業服務中心負責執行，迫使各中心必須投入大量人力，再加上求職人數激增，根本來不及按原先規劃的作業模式提供就業服務。此外，該作業模式強調提供失業者個人化、深度化的服務，其平均所需工作人力遠多於傳統的就業服務模式。雖然最近幾年各公立就業服務中心的工作人力明顯增加，但還是跟不上服務對象增加的速度。以**2002至2007年**為例，我國公立就業服務人力雖然由**1,058人**增為**2,040人**，增加幅度高達一倍，但仍不足以因應業務量的增加（李健鴻，2008）。尤其，各中心個案管理人力嚴重不足，許多依規定應進入個案管理的弱勢勞工因此無法獲得必要的諮詢協助與後續的追蹤輔導。

除了三合一就業服務模式無法落實之外，失業給付制度能否發揮失業者所得保障的功能也有待檢討。由於所得中斷是失業者面臨的主要問題之一，而失業給付是解決此問題的重要政策工具，尤其國內社會救助門檻高，一般失業者很難符合救助資格，而國內又無失業救助機制，故失業給付的政策功能更顯重要。惟根據勞保局的統計資料，去年各月領取失業給付人數占全體失業者的比例大都在**10%**以下，全年平均為**7.15%**。易言之，有超過九成失業者是無法領取失業給付。若以鄰近的韓國為比較對象，則**2010年**韓國平均每月領取失業給付人數為**103千人**，約佔總失業人數的**12.09%**，高於我國的平均領取比例。



針對上述失業給付領取比例偏低的現象，國內學者認為主要是因為現行制度的「權利與義務失衡的制度設計」、「失衡行政處分的制度執行」與「申領失業給付過程中多種負面感受」，不僅造成失業者申領失業給付的障礙，更導致失業給付領受者的尋職行動實際上只是成為了符合領取失業給付的義務規定，而這也是失業給付領受者的再就業意願與再就業成效不彰的主因（李健鴻，2010）。除了這些可能原因之外，本文認為就業保險涵蓋率偏低也是重要關鍵。若以發生金融海嘯前的2007年為準，當年就業保險被保險人數為5,508千人，約佔全體就業者人數的53.5%，也就是說有將近四成就業者未來如果失業是無法申請失業給付。即使根據就業保險法的規定，所有受私人僱用者幾乎都必須加保，然而當然受私人僱用者人數為6,803千人，若以此計算，實際加保的比例也只有81.0%。

如前面所言，未來國內失業問題的主軸將由工作機會不足轉為失業者就業能力不足，就業意願與職場退卻，而政府原先規劃的三合一就業服務模式正是解決這些問題的良方。雖然未來配合勞動力發展署的成立，各區就業服務中心與職業訓練中心合併成為勞動力發展分署之後，將為就業服務與職業訓練提供更方便的整合平台，惟如果未能調整政策方向，並充實必要的服務人力，則建構完善的就業安全體系仍遙不可期。

結語

從失業率明顯下降來看，過去二年政府在促進就業方面的努力已發揮效果。惟隨著金融海嘯的退潮，國內失業問題的內涵將有所改變，結構性與制度性因素所造成的失業問題將重於循環性失業。政府對此應調整就業政策，而根據以上分析，本文提出下列建議供政府參考：

- 一、 衡量國內產業結構、勞動力結構，以及社會福利制度，制訂失業率的警戒門檻，作為政府研擬推動相關就業政策之參考。
- 二、 釐清失業問題的多樣性，並針對不同問題內涵選擇最有效的解決方法，以避免過度依賴公共就業，造成對其他政策工具之排擠。
- 三、 公共就業方案的推動應「重質不重量」，強化勞務設計與管理的功能，以發揮公共就業應有之政策價值。
- 四、 強化三合一就業服務模式，並建立失業者分類架構，以分流管理的方式，針對不同類型失業者的需要，提供適切的協助服務。
- 五、 檢討領取失業給付人數偏低的原因，使其能與就業服務職業訓練，共同成為解決國內失業問題，建構就業安全體系的重要支柱。☺



國內社會救助門檻高，一般失業者很難符合救助資格，而國內又無失業救助機制，故失業給付的政策功能更顯重要。



開創勞動力發展的新格局——勞動部的願景

勞委會

民國100年對於行政院及中央各部會來說，是一個非常關鍵及重要的一年，去年1月12日，立法院三讀通過了政府組織再造四法，這個法歷經22年及兩次政黨輪替後終於要進入實際推動的階段，這是非常不容易的事情。在本（第7屆第7會期）次立法院的會期中，行政院更把組織改造待審的一百多個行政院組織改造法草案列為優先處理的法案，期待101年1月1日組織改造上路能無縫接軌。勞委會王如玄主委，除了規劃及推動各項業務外，早就開始帶著同仁在建構新組織架構，且為了讓組織改造可以無縫接軌，以及「堅持和你站逗陣」，將在100年3月及6月分兩階段，以101年新組織架構將各單位就定位，提早試行，以確保行政體系能順利銜接。

組織再造的目標是打造一個「精實、彈性、效能」的行政組織，以面對日益複雜的國內外政經形勢，將並藉此提高國家的競爭力，在此組織改造列車啓航之際，檢視各階段勞工行政組織的華路藍縷，推動照顧勞工政策的軌跡，印證各項勞動政策落實的決心！

勞委會的前身與變革

一、勞委會及所屬機關的前身（民國38年～76年）

民國38年國民政府遷台後，將民國29年設立的社會部裁併於內政部，分設勞工司、社會司和衛生司。勞工司主管就業輔導、職業訓練、勞工權利及教育、勞工團體、勞動條件、工礦安全衛生及檢查和勞資關係等業務。當時許多業務係由台灣省政府社會處處理，該處的



組織再造的目標是打造一個「精實、彈性、效能」的行政組織，以面對日益複雜的國內外政經形勢，並藉此提高國家的競爭力。

第一科主管勞工行政，第五科主管公共救助、社會保險、榮家行政，第六科主管就業輔導、勞動力供需調查。及至民國60年，內政部衛生司升格為衛生署，內政部勞工司仍設七科，但三個科的名稱有所調整，勞工福利及教育科改為福利教育科、工礦安全衛生及檢查科改為安全衛生及檢查科、勞資關係科改為勞資關係及技能檢定科，社會司的社會保險科改為勞工保險科；而省政社會處設勞工行政科。

在勞工保險業務部分，民國49年4月16日正式成立「台灣省勞工保險局」，專責辦理勞工保險業務。業務、財務及爭議事項等之監理審議，則由「勞工保險監理委員會」司其職，中央對應的單位為內政部社會司。民國57年，勞工保險擴大其實施區域至福建省（金門、馬祖）及台北市，因此臺灣省勞工保險局乃改名為「臺閩地區勞工保險局」。民國68年台閩地區勞工保險局改為省政府之二級機構，與各廳處之地位平行。

此外，內政部於民國70年3月2日成立職業訓練局掌理全國職業訓練、技能檢定及就業服務等事項。

二、勞委會成立（民國76年～至今）之組織變革

民國76年行政院因順應輿情，決定籌組直屬行政院的勞工署，並將組織法提交立法院審議，後經協調研議由立法院於民國76年6月通過修正之「行政院勞工委員會組織條例」，並於8月1日正式成立。



內政部勞工司升格為勞委會，增設綜合規劃處和統計處，原先的福利教育科改為勞工福利處，勞動條件科改為勞動條件處，勞工團體科併入勞資關係處，安全衛生及檢查科分設勞工安全衛生處、勞動檢查處和北中南區勞動檢查所，就業輔導科和職業訓練科及技能檢定彙入職業訓練局，社會司的勞工保險科改為勞工保險處，另依法設立勞保監理委員會，77年7月省政府社會處的勞工行政科則升格為勞工處，至此，全國勞工行政體系基本架構大致底定。

民國77年由於中央已成立勞工委員會，故「臺閩地區勞工保險局」中央主管機關改為行政院勞工委員會。民國85年7月1日起臺閩地區勞工保險局改隸行政院勞工委員會，並正式更名為「勞工保險局」。

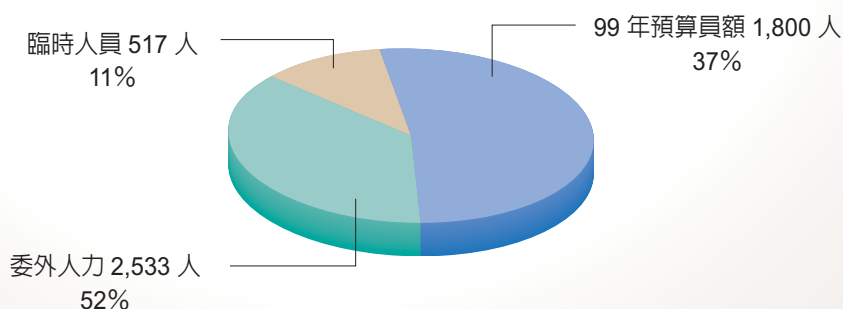
民國88年職業訓練局增列身心障礙者就業訓練及外國人聘僱之許可及管理業務。同年精省，職訓局業務也部分配合調整，省政府勞工處調整為勞委會中部辦公室，原職訓局技能檢定業務移由中部辦公室辦理，職訓局技能檢定組改辦身心障礙者就業訓練業務，該組名稱爰配合改為身心障礙者就業訓練組。此外原省屬桃園、台南2所職業訓練中心及基隆區、台北區、台中區、台南區、高雄區5區就業輔導中心改隸為職業訓練局所屬機關並更名為就業服務中心。又為回應地方民意需求，職訓局所屬各區就業服務中心機關名稱於94年6月21日更名為「北基宜花金馬區、桃竹苗區、中彰投區、雲嘉南區、高屏澎東區就業服務中心」。

此外，勞委會為強化職場安全衛生的研究，民國81年8月成立勞工安全衛生研究所；又為辦理勞工教育，於89年8月在鹿港成立勞工教育學苑，該學苑於民國91年4月1日採公辦民營，原有編制人員暫時借調職訓局，處理相關業務。

民國96年立法院三讀通過《勞工退休基金監理會組織法》，並於同年7月2日正式成立三級行政機關「勞工退休基金監理會」，掌理勞工新、舊制退休基金之審議、監督與運用等。

現行勞委會組織架構參見圖2，職訓局的組織架構參見圖3。99年度勞委會暨所屬行政機關人力合計4,580人，其中預算員額1,800人，委外人力2,533人，臨時人員517人。（參考圖1）

圖 1 勞委會暨所屬行政機關現有人力合計 4,580 人



三、行政院組織改造：勞動部成立的契機

基於客觀環境變遷，為提升國家競爭力，強化政府治理績效，行政院多次研議組織改造並研修《行政院組織法》，於民國97年7月21日成立組織改造推動小組，《行政院組織法》於民國99年2月3日修正公布，依該法第2條規定，行政院設勞動部，主要業務包括勞動關係、勞動條件、就業平等、勞工退休、勞工福利、勞工保險、勞工安全衛生、勞動檢查、勞動力規劃與發展、職業訓練、就業服務、技能檢定及國際勞動事務等，勞委會亦積極配合行政院組改之進程進行改制為勞動部之規劃作業。



圖 2 現行勞委會組織架構圖

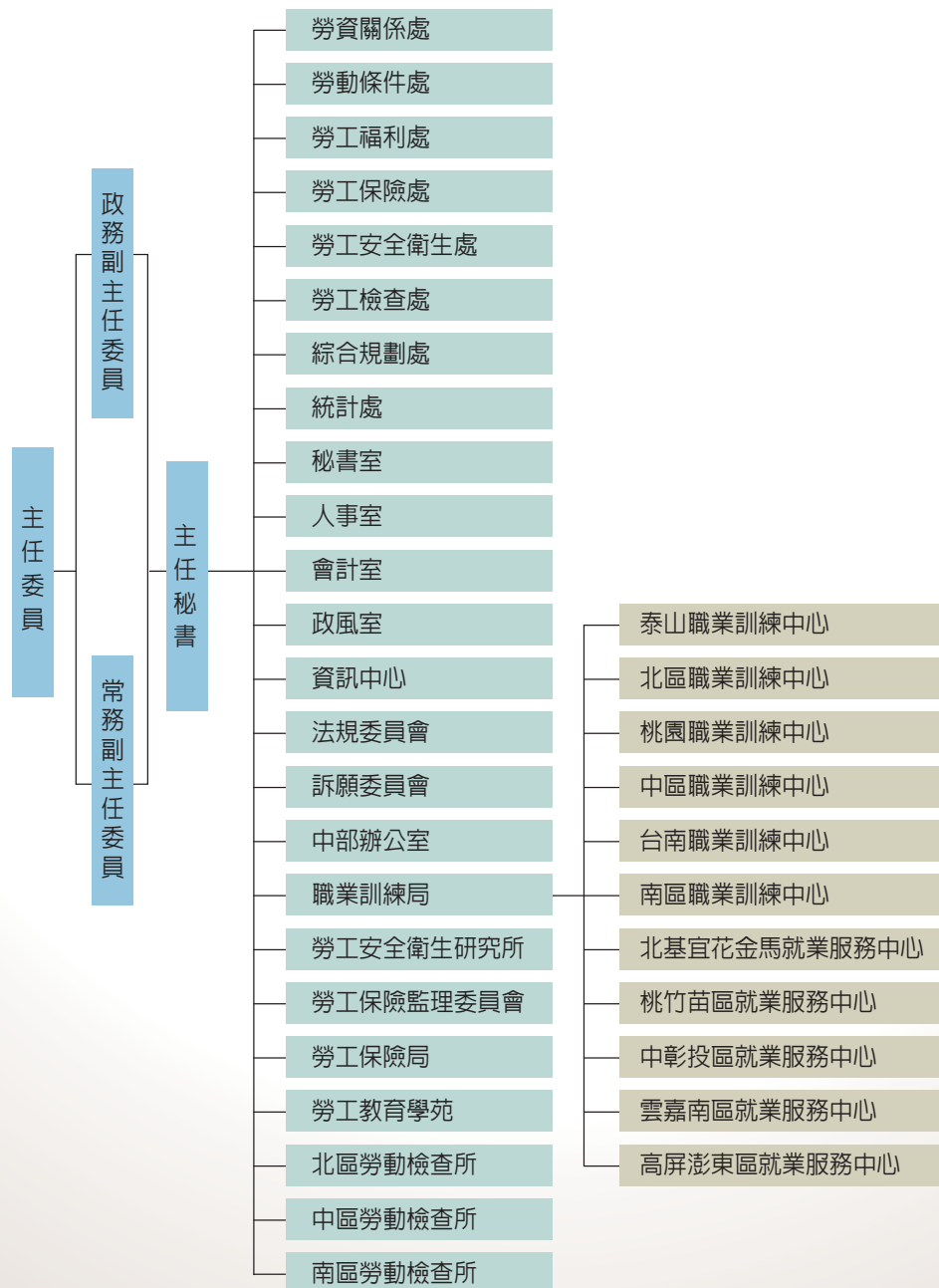
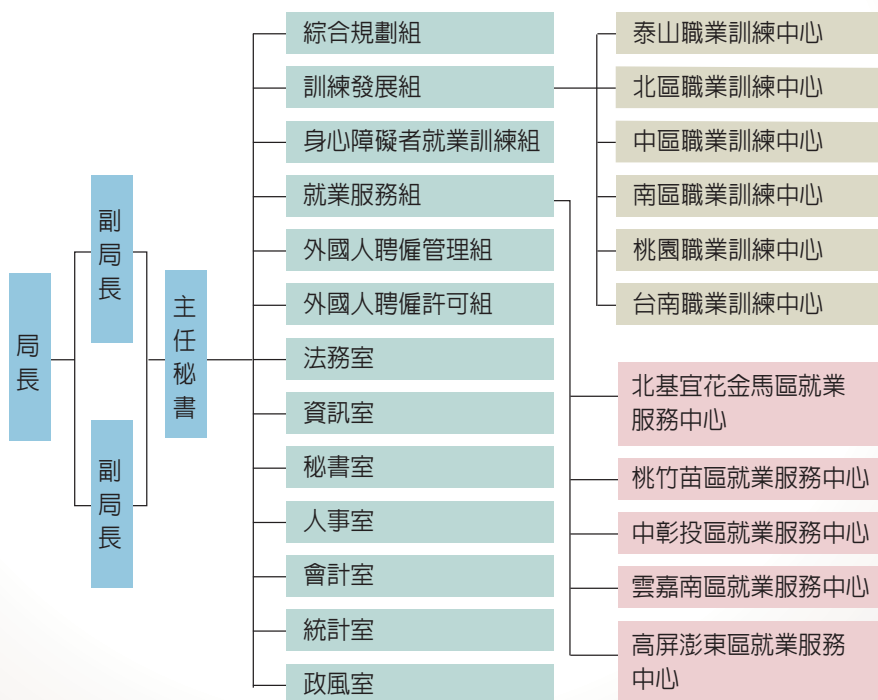


圖 3 現行勞委會職訓局組織架構圖



勞動部改制重點

為符合社會各界期待，從宏觀、前瞻、創新的角度出發，對組織做全面且系統性的檢討與規劃，期能建立一個專業、精實、高效能並以勞工優先的行政組織，發揮勞工行政功能，為全民打造一個既安全又具有競爭力的勞動環境，經過多次討論與研議，確定變革的目標在於增加勞委會原有組織價值，藉由組織改造發揮勞委會最佳的價值所在，並考量台灣外籍勞工日益增加，而本國勞工既有問題不斷衍生，全新的集體勞資關係法制的建立，《勞資爭議處理法》修法後，為落實保障勞工權益，促進團體協商，新增處理不當勞動行為事件裁決與仲裁機制，強化原有組織編制功能，特別增設勞動法務司處理相關



之勞資爭議事件，保障勞工權益。另有鑒於勞動力為國家發展重要資源，為提升國家競爭力，有效開發運用人力資源，初步規劃整合相關政府單位勞動力資源業務，增列勞動力發展署規劃的必要性，完成勞動部組織改造初步規劃並於99年4月6日將研擬之勞動部組織調整報告函送行政院審查。

勞動部組織經行政院核定設置業務單位8個司，輔助單位6個處，3個三級機關，1個三級機構，5個四級機關及4個四級機構（詳圖4），分別如下：

一、業務單位設8個司

- (一) 綜合規劃司：由綜合規劃處改制。
- (二) 勞動關係司：由勞資關係處改制。
- (三) 勞動保險司：整併勞委會勞工保險處及勞工保險監理委員會業務。
- (四) 勞動福祉退休司：整併勞委會勞工退休及勞工福祉業務。
- (五) 勞動條件及就業平等司：整併勞委會勞動條件處及勞資關係處、職業訓練局部分業務。
- (六) 職業安全衛生司：由勞工安全衛生處改制。
- (七) 勞動檢查司：由勞工檢查處改制。
- (八) 勞動法務司：整併現有勞委會法規委員會、訴願委員會業務及因應勞資爭議處理法修法後，處理不當勞動行為案件之裁決與勞資爭議仲裁機制。

二、輔助單位設6個處

- (一) 秘書處：由秘書室改制。
- (二) 統計處：維持原統計處。
- (三) 會計處：由會計室改制。
- (四) 人事處：由人事室改制。

(五) 資訊處：由資訊室改制。

(六) 政風處：由政風室改制。

三、3個三級機關

(一) 勞工保險局：原事業機構改制為行政機關。

(二) 勞動基金運用局：由勞工退休基金監理會改制並整併勞工保險基金運用、積欠工資墊償基金運用及就業安定基金運用等業務。

(三) 勞動力發展署：由職業訓練局整併行政院青輔會部分職訓與就業輔導業務成立且有提升勞動競爭力與就業安定決策功能之組織。

四、1個三級機構

勞動及職業安全衛生研究所：由勞工安全衛生研究所改制並新增勞動研究業務。

五、5個四級機關

(一) 勞動力發展署北基宜花金馬分署：整併北區職業訓練中心及北基宜花金馬區就業服務中心。

(二) 勞動力發展署桃竹苗分署：整併桃園職業訓練中心、桃竹苗區就業服務中心及青輔會青年職訓中心。

(三) 勞動力發展署中彰投分署：整併中區職業訓練中心、中彰投區就業服務中心。勞工教育學苑裁撤併入分署成為服務業從業人員訓練機構。

(四) 勞動力發展署雲嘉南分署：整併台南職業訓練中心及雲嘉南區就業服務中心。

(五) 勞動力發展署高屏澎東分署：整併南區職業訓練中心及高屏澎東區就業服務中心。



六、四級機構

- (一) 勞動力發展署技能檢定中心：由勞委會中部辦公室技能檢定業務改制。
- (二) 北、中、南區勞動檢查所：由勞委會北、中、南區勞動檢查所改制，暫時不予調整，俟中央與地方組織權責整併後，再進一步規劃處理。

勞動部的創新與變革

順應時代潮流，勞動部規劃考量重點為：

一、提升國家競爭力，優先考量人力資源的開發運用

隨著知識經濟及創新經濟時代來臨，人力資源已成為帶動經濟成長及競爭力的核心，世界各國均調整勞動或人力部門行政組織，重視人才之創新、開發與培育以提高國家競爭力；人力資源是台灣最珍貴的資產，人力資源政策之規劃及勞動力培育、訓練、發展將是政府未來優先處理的議題。

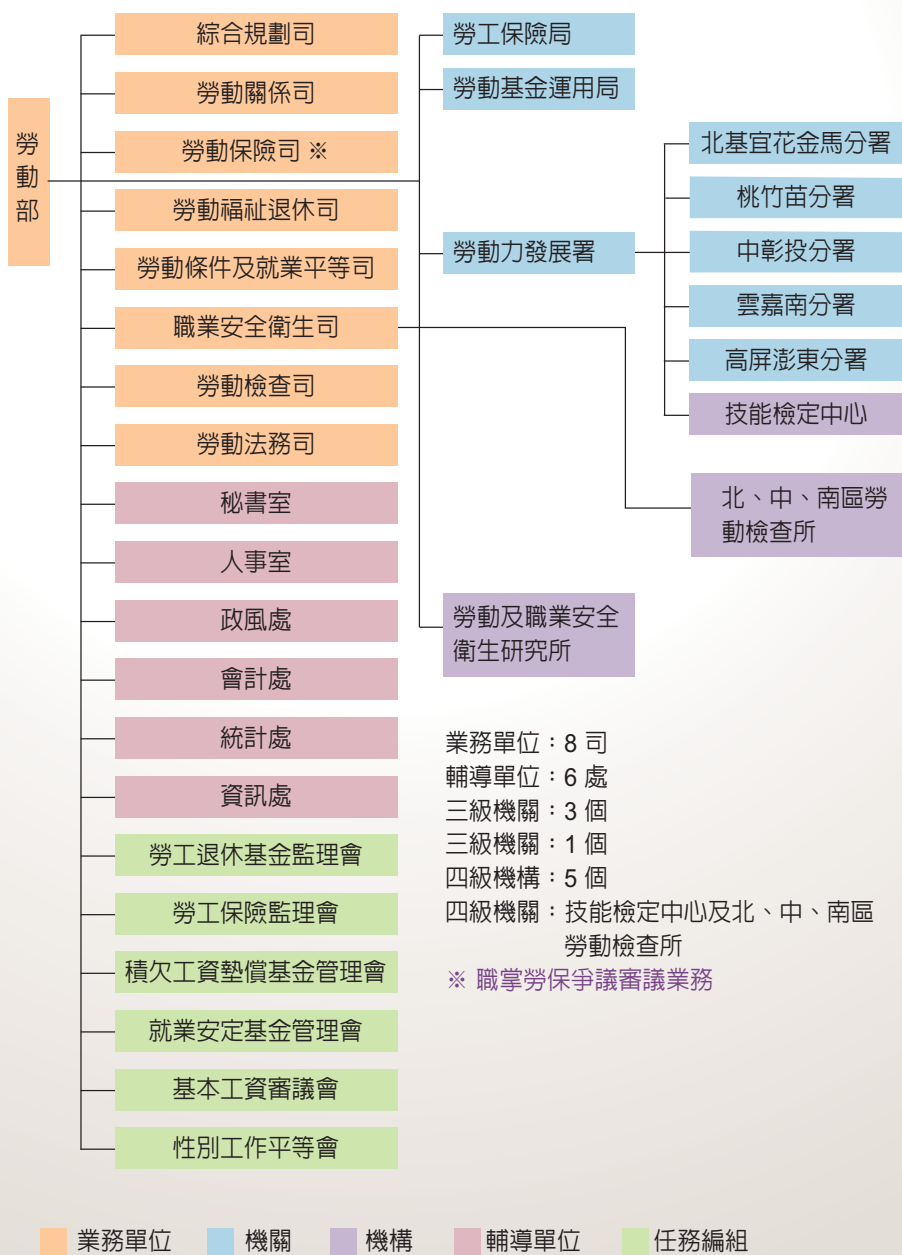
二、面對勞動市場彈性化，降低經濟變遷的衝擊是政府的當務之急

面對全球化及勞動市場彈性化，失業率攀升、社會所得分配惡化、勞工就業不穩定等負面效應逐漸浮現，因此，致力提升勞工就業安全保障，降低經濟變遷對勞工的衝擊，是政府的當務之急。

三、非典型工作型態衝擊傳統勞資關係，政府應有新思考與作為

近年非典型工作型態盛行，傳統勞資關係受到衝擊，勞資關係互動有別以往，政府對於勞動者權益的保障及勞資爭議、不當勞動行為裁決與仲裁都應有一番新的思考與作為。

圖 4 勞動部組織架構





四、因應高齡化社會來臨，政府應致力提升勞工退休後經濟安全保障

高齡化、少子女化的趨勢，帶來人口結構鉅大改變，為保障勞工退休後的經濟安全，加強人力資源開發，以因應可能面對之勞動力不足危機，成為政府不可忽視的議題。

未來勞動部除強化現有勞工委員會核心職能外，更應有大破大立的創新與變革，以因應社會經濟情勢變遷需求，組改後的勞動部將強化下列功能：

一、強化勞動力發展業務，設置勞動力發展署

人力資源是台灣最珍貴的資產，也是知識經濟時代國家競爭力的根本。為因應全球化國際競爭趨勢，未來職業訓練局擴大功能轉型為「勞動力發展署」，政策與執行合一，強化跨部會的協調、整合，以有效落實勞動力發展政策，強化方案及計畫執行動能。勞動力發展署之組織將原職掌6個職業訓練中心及5個就業服務中心的業務，整併成5個勞動力發展分署，使組織體系一元化、服務地方化，建構精實的就業安全網絡，讓勞雇雙方的就業資訊更公開、健全、透明，以期勞動力充分運用，促進勞動力永續發展。

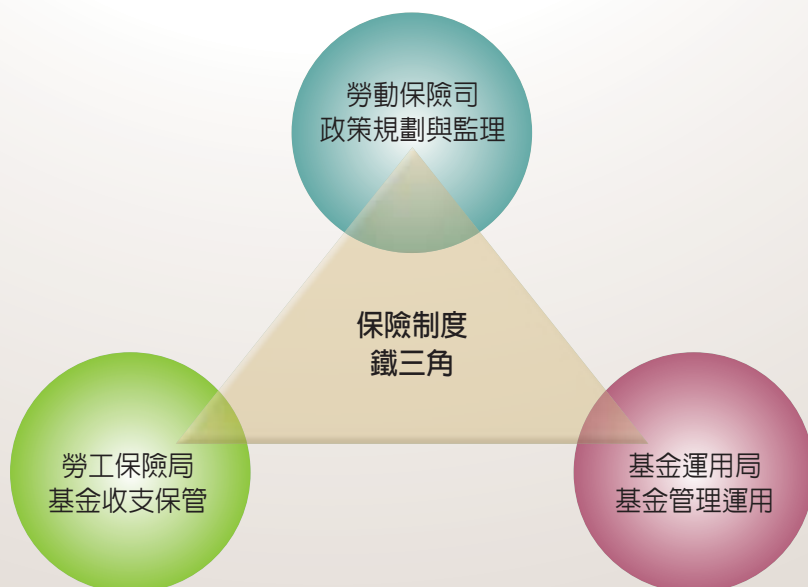
二、建立專業之勞動及安全衛生研究機構

為使勞動政策之擬定更專業、前瞻與宏觀，勞動部將擴大原勞工安全衛生研究所任務及編制，成立「勞動及職業安全衛生研究所」；該所未來將成為全國勞動與安全衛生智庫、全國勞工安全衛生技術中心，除掌握整體國際情勢、經社變遷及經貿衝擊脈動進行先驅研究外，並對各項政策、制度進行跨國研究，範圍包括安全衛生、勞動市

場、人力資源、就業安全及勞資關係等，該所以專業人力進行問題導向的應用研究，將是政策擬定最有力的後盾。

三、建構保險制度組織與管理鐵三角

為使勞工保險及就業保險政策與監理合一，避免組織功能疊床架屋，將廢除專責監理機關，就現行勞工保險監理委員會監理業務併入勞動部的「勞動保險司」，使決策規劃與監督功能緊密結合，達到組織精實效益。此外，為使組織專業度集中，提升管理效能，並達到規模經濟效果，勞動部將7大勞動基金之管理運用事宜，統籌於「勞動基金運用局」規劃辦理，預期可達到研究資源共享、資訊系統整合、取得更多議價空間，及強化外部資產管理機構運用控管機制等綜合效益，提升勞動基金長期績效。未來勞工保險局也將由目前事業機構改制為三級行政機關，負責勞工保險收、支與管理，讓社會大眾、勞工朋友對於政府在勞工保險業務上負起無限責任，更覺安心與信賴。





四、健全不當勞動行為裁決與仲裁機制，增設勞動法務司

為維護勞動者結社、協商及爭議之權利，避免雇主不當干預破壞，我國勞資爭議仲裁制度將進行大幅改革，增加爭議處理之途徑，在勞動部成立裁決委員會，並於勞動法務司下設專責裁決及仲裁科，協助裁決委員會受理各項不當勞動行為之案件，並協助進行案件調查。未來該機制將降低過去勞動者進行籌組、組織及爭議時之風險，使勞動三權之行使，獲得徹底保障。新設裁決制度及勞資爭議仲裁制度之變革，將使我國集體勞資關係法制更趨健全，對我勞資關係之發展將有正面之影響。

五、強化就業安定基金的管理與運用

受97年全球金融風暴、98年莫拉克颱風等影響，國內失業率急遽攀高，政府適時推動短期促進就業、協助災後重建等工作。其相關計畫得由就業安定基金的挹注，紓解國內失業的壓力，在99年底失業率已降至百分之五以下；然就業安定基金在外籍勞工逐年減少下，其財源逐年縮減，而促進國民就業、穩定就業、照顧勞工或協助企業發展仍具延續性，預測在此糧少口多的情勢發展中，逢組織改造之際，期就業安定基金能發揮更大效益，有必要審慎當前經社環境檢視就業安定基金法規的研修、政策擬定，強化就業安定基金管理會議的運作、基金運用之審核與監督、計畫的實地探視等面向，調整人力與基金的運用與管理，活化有限經費，創造就業機會培植有準備的勞動力，因此對於現行該基金運用與管理有強化的必要。

勞動部之策略目標及願景

勞動部組織調整後，將以專業團隊、精實、高效能、以勞工優先的全新風貌，提供勞工全面性的服務，並宏觀、前瞻研訂策略目標，以達成「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭

力」的使命及「人人有尊嚴工作」的組織願景：

- 一、強化勞動力開發與運用，提升國家勞動競爭力
- 二、建構健全就業安全網，促進勞動力永續發展
- 三、強化退休及保險制度，確保勞工經濟安全
- 四、健全勞動法制，提升工作生活品質
- 五、落實性別工作平等及就業歧視禁止規範，保障勞動者平等機會
- 六、打造安全、衛生工作環境，維護勞動者身、心健康
- 七、推動社會對話，促進和諧勞、資夥伴關係

成立勞動部，亟待解決現有組織框架的問題

此次勞動部成立不應只是更名，更重要的目標是擴大勞委會原有功能，納入影響所有勞工責任權益相關業務，整合原有部會和其他部會中相關資源，為勞工勾勒出一幅勞動生活的美好願景，打造一個「人人有尊嚴工作」的未來，讓所有人均能適才適所，獲得充分就業的機會，在職場中所有相關權利都應受到尊重，並能獲取足夠收入及充分的社會保障，使生活穩定，遠離貧窮。但在整合相關部會業務過程中，因勞委會人少事繁，未能吸引相關部會配合移撥適當人力；再則，目前行政院組織改造係在現有組織、員額框架下進行，但合理化的人力，必須針對組織業務未來的發展策略、目標來推估，外界對勞動部的成立有很高的期待，此次組改不僅具有宣示政府對勞工重視的效果，更應呈現實質組織改造之效益，勞委會自民國76年成立後，業務不斷擴增，現有組織科數及員額已不敷業務需求，應作適度的調整，期盼行政院審核勞動部組織架構及員額時，能突破現有框架，提供勞動部合理的組織規模，根據勞動部的組織需要，考量勞動環境的變動及時代潮流，給予適足的人力與資源，以發揮勞動部預期功能，照顧廣大勞工的權益。☺



加強青少年 職業訓練措施

職業訓練局訓練發展組專員 唐昌豪

國際勞工組織發表的〈2010年世界青年就業趨勢〉報告中，提醒各國避免讓年輕人成為失落的一代，並預測2011年的青年失業率將達到12.7%。報告指出，世界經濟危機對青年失業率的影響較之成年人更為明顯，且青年就業市場回溫將更為緩慢。

依據行政院主計處調查，2010年我國平均失業率為5.21%，平均失業人數為57萬7千人。按年齡層觀察，15~19歲之失業率為10.93%，失業人數為1萬5千人；20~24歲之失業率為13.51%，失業人數為9萬9千人；25~29歲之失業率為8.15%，失業人數為13萬2千人，合計15-29歲之失業人數共24萬6千人，顯示15~29歲年齡層青年族群之失業率仍偏高。

再由國內教育環境觀察，近年來我國大專院校從79學年度46所增加到99學年度的164所，截至目前每年大專院校畢業生高達30餘萬人，扣除升學及服兵役者，約有20萬人投入就業市場。但一般大專畢業生由於甫出校門，面臨競爭激烈之就業環境，需要花一段時間找尋工作，且社會新鮮人正值學習摸索階段，轉換工作之頻率偏高，又因對就業市場存有迷思、工作態度不夠積極及工作經驗不足等因素，導致失業率居高。

因此如何縮短青年就業摸索期，使其順利由校園轉銜至職場，是降低青年失業率之主要關鍵。為提升青年就業力，協助求職青年順利與就業市場接軌，同時培植促進國家整體發展的重要人力資源，適應就業市場之發展，勞委會職訓局爰以多項職業訓練措施，促進其就業。



學用落差，青年專業能力不足，
是青年失業原因之一。

當前青年失業問題分析

一、學用落差，青年就業能力不足

(一) 近年來青年失業率居高不下，一般歸咎於學校所提供的知識教育未能充分反應產業所需的專業技術，嚴重的學用落差，導致青年就業不易。

(二) 國人傳統存有「萬般皆下品，唯有讀書高」的觀念，目前大學錄取率已接近百分之百，其中供過於求的商管類人才或就讀其他較冷門領域的學生，更是面臨畢業即失業的窘境。因此，培養跨領域能力為提高青年求職優勢的重要工具。

二、對就業市場存有迷思，工作態度不夠積極

青年由於認知不足導致個人對於產業趨勢及職業世界的了解出現偏差或刻板印象，進而影響其面對特定職業與職場時之工作態度與觀念，例如：過高的期望薪資、對工作內容過度主見等。

三、青年工作經驗不足，畢業後不易立即尋獲長期穩定工作

由於高等教育擴充，青年受教育之年限延長，少有與勞動市場接觸之機會，加上工作經驗及對工作認識不足，導致青年畢業後尋職不易、轉職率偏高。



四、現行青年軟實力職能待加強

依據行政院青年輔導委員會調查，雇主認為在核心就業力技能的排序上，「專業技能」與「學歷」固然重要，但是「穩定度及抗壓性」及「良好的工作態度」等軟實力更為重要。

青年職業訓練措施

青年是國家經濟建設的重要人力資源，勞委會近年來為使青年能順利進入就業市場，已投入多項青年職業訓練措施，其內容及發展如下：

一、雙軌訓練旗艦計畫

為促進青年就業及培訓契合企業需求之優質專業技術人力，勞委會職訓局自2003年與教育部合作，引進德國「雙軌制」(Dual System)職業訓練模式，推動「台德菁英計畫」，並配合德國經濟辦事處與教育部共同推廣與導入，成為正統技職教育的另一升學管道。該計畫整合事業單位及技職體系資源，訓練生(學生)每週分別在業界實習至少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。另外，訓練生(學生)除可享有學費之優惠補助外，每月由事業單位提供津貼，以減輕經濟負擔。訓練生(學生)於訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之日間部正式學歷文憑與勞委會及事業單位共同核發之結訓證書。

為使雙軌訓練模式持續於台灣推展，並逐步建立台灣雙軌職業訓練制度，2009年度起「台德菁英計畫」已進行「計畫再造」，延續原計畫之雙軌訓練運作模式與精神，並奠基於既有基礎，重新規劃計畫之發展，且更名為「雙軌訓練旗艦計畫」。

二、補助大專校院辦理就業學程計畫

職訓局為強化大專畢業學生的就業職能，即時加速養成產業所需人才，將職訓資源導入學校體系，帶動教育多元化發展，自2003年推動補助大專校院辦理就業學程計畫，初期針對工業、農業及服務業等三大產業，在全國大專校院發展跨領域就業學程及就業專精課程，使學程或課程職能化，輔導修習學程者能於畢業後儘速踏入職場，後期則擴大為十大領域，並進一步整合職訓局與教育部之產學合作資源，於2008年與教育部「獎助技專校院推動最後一哩就業學程」完成垂直整合，由教育部自職訓局前一年度補助計畫中擇優獎勵。

該計畫針對大專校院日間部畢業前2年之學生，導入業界資源，辦理共通核心職能課程（48小時）、實務專精課程（162小時）及職場體驗（80小時）等訓練，協助學生充實勞動相關知識並建立正確工作態度，進而提升就業能力，順利與職場接軌。



大專院校辦理共通核心職能課程，協助學生提升就業能力，順利與職場接軌。



三、產學訓合作訓練

勞委會職訓局中區職訓中心自2006年起試辦「產業大學計畫」，配合中部產業環境，結合當地技專校院及事業單位辦理精密機械類科訓練，協助青年提升專業技能，促進其就業。2009年起該計畫整合至職訓局青年人才培訓深耕方案，並以中區職訓中心經驗推廣實施，目前計有中區、南區職訓中心辦理。主要推動方式如下：

- (一)「3+4」扎根型：第一年接受高職一般教育；第二年於夜間或例假日持續接受一般學科教育，日間則至職訓中心接受養成訓練 1,800 小時；第三年於夜間或例假日持續接受一般學科教育，日間則至事業單位實習；第四至七年由事業單位正式僱用，並以技優入學方式銜接大專四年教育。
- (二)「1+3」培育型：第一年於夜間或例假日接受四技一般學科教育，日間則至職訓中心接受養成訓練 1,800 小時；第二年於夜間或例假日持續接受一般學科教育，日間則至事業單位實習；第三年由事業單位正式僱用，於夜間或例假日持續接受一般學科教育。

四、青年就業旗艦計畫

針對15歲至29歲具有較高知識能力及基礎職業知能，但缺乏工作經驗或專業技能之青年，職訓局自2009年辦理「青年就業旗艦計畫」，由職訓中心與訓練單位，依據產業用人單位需求，規劃「接軌型」、「扎根型」及「成長型」之訓練，提供青年多面向訓練，並提倡訓後優先僱用制度，有效促進就業及預防失業。上述三型訓練方式說明如下：

- (一) 接軌型訓練指有用人需求之訓練單位辦理之工作崗位訓練。
- (二) 扎根型訓練指職訓中心與有用人需求之訓練單位共同規劃訓練課程，並由職訓中心自辦實體專班訓練，訓練單位辦理工作崗位訓練。
- (三) 成長型訓練指二家以上訓練單位依據產業用人需求共同規劃辦理實體專班與工作崗位訓練，且於實體專班結訓後辦理工作崗位訓練。

此外，為協助青年朋友儲備職場動能，勞委會職訓局亦將嘗試辦理「青年職訓專班」、「青年職業訓練體驗計畫」及「青年技能大賽」等三項職業訓練措施，說明如下：

一、青年職訓專班

挑選熱門職類針對青年開設職訓專班，其課程亦針對青年技術養成所需而設計，並於青年受訓期間輔導青年取得證照，另於結訓時，除針對不同的行業，邀請合作企業至職訓局所屬職訓中心辦理徵才面試外，亦主動與合作企業廠商推薦，幫助結訓青年媒合就業。

二、青年職業訓練體驗計畫

由勞委會職訓局所屬各職訓中心開放職業訓練崗位，選擇1至2個熱門職類規劃辦理訓練體驗活動，同時提供高中職以上學校、機關團體、公民營企業申請，針對15~29歲青年進行職業訓練體驗。

三、青年技能大賽

挑選熱門技術如設計類、美容美髮、汽機車修護、電腦繪圖、飲料調製與烘焙烹調等職類，規劃相關技術能力之競賽，藉由競賽交流，以精進青年職訓技能，並鼓勵青年參加職業訓練。



青年應善用本身優勢

青年本身亦當瞭解全球化趨勢對於青年就業及勞動市場之影響，包括就業機會的消長、薪資與福利的增減、非典型僱用的興起與勞資關係的挑戰等。就業環境在改變，青年們準備就業的心態與方法也應該跟著調整。因此建議青年朋友要善用本身蒐集資訊的能力、創意及求新求變等各項優勢，並將之充分發揮在工作職場上，以強化共通核心就業能力，設法讓自己變成無可取代的深耕工作者，並不斷充實自己的技能、知識、專業，成為因應環境變化、調適力強的工作者，並將眼光放遠，培養國際觀及競爭力，「投資自己，就是投資未來」。



結語

由於青年是國家重要資產，亦為一個國家社經發展能否持續創新與進步之動力來源，勞委會將朝以下三面向繼續努力，以提升青年整體就業力。

一、因應國內產業需求，整合產學訓資源，加強辦理青年相關訓練

人力資源運用與產業發展息息相關，我國青年職業訓練為順應國內產業需求，因應目前政府推動之新興重點產業用人需要，已運用實體課程及工作崗位訓練之彈性模式辦理青年相關訓練，並與教育部所訂學制接軌，針對最缺乏職業能力（含知識能力、職業知能及技能）之青年進行培訓，訓練出理論與實務兼備及契合企業需求之優質專業技術人力，並可豐富工作經驗，提升其就業能力。

二、協助青年及早規劃職業生涯及建立職業觀念

青年往往因尚未建立正確之職涯體認，致畢業後不易立即尋獲穩定之工作，為協助其職業生涯規劃及建立正確職業觀念，各地就業服務站可提供職業心理測驗，協助其瞭解職業性向，並設置個案就業服務員，提供就業諮詢、安排參加就業促進研習，協助瞭解勞動市場資訊及現況，以促其適性就業。

三、強化青年共通核心就業能力

有鑑於青年除充實專業知能外，亦應建立良好的工作態度、穩定度、抗壓性及解決問題的能力等「軟實力」，以順利由校園轉銜至職場，未來將透過學校課程、職場體驗及共通核心職能課程，提高青年就業競爭力，俾以降低青年失業率。☺



職場觀念正確化 青年就業向前行

職業訓練局就業服務組科員 張意曼

依據行政院主計處調查統計資料指出，97年度每月平均失業人數450千人，15歲至29歲之青（少）年每月平均失業人數約215千人；98年度每月平均失業人數639千人，15歲至29歲之青（少）年每月平均失業人數約271千人；99年度每月平均失業人數577千人，青（少）年每月平均失業人數約246千人，由此可見，近年來失業青（少）年之失業人數仍偏多，青（少）年之失業仍為偏高。

青（少）年為國家建設之重要人力資源，青（少）年失業率偏高，致青（少）年人力資源無法有效運用，將影響國家各項建設，引起社會不安。查近年來影響青（少）年失業原因，除總體因素（經濟景氣、所得成長率及居住地區）及勞動力供給面因素（如教育政策的改變：教育發展之結果，使青（少）年受教育之年限延長，少有與勞動市場接觸之機會）外，青（少）年之個人因素，如學用落差致就業能力不足、對就業市場迷思工作態度不夠積極、工作經驗不足等，亦對青年之就業影響深遠。

為降低青（少）年個人因素之影響，強化青（少）年與就業市場的接軌，增加其就業機會，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）推動各項促進青少年就業之具體措施及工作內容，說明如下：

一、建立正確職場價值觀

推動「青年就業達人班」及「國高中職就業準備力」，辦理職業興趣探索、生涯規劃、求職面試技巧、職場趨勢、勞動相關權益等相關課程；提供職場參訪活動，透過實地觀摩及訊息傳遞，協助及早認識職業環境實



青年為國家建設之重要資源，建立正確職場價值觀念，增加就業機會，才能有效運用人力資源。

況，以協助青（少）年於教育過程中做好職涯規劃，建立正確職場價值觀，提升就業準備力。

二、推動青（少）年適性就業

提供就業諮詢服務，依據青（少）年需求與能力加強推介就業。針對就業能力薄弱之青（少）年，則提供個別化的個案管理就業服務，擬定就業協助行動計畫；針對需增強就業技能或求職技巧之青（少）年，協助安排職業訓練或就業促進研習活動，以增強青（少）年就業意願、求職技巧與就業技能，提高適性就業比率。

三、提供職場就業訊息

為使青（少）年順利從校園環境接軌及職場工作，勞委會作法有四：
（一）結合大專校院、部隊營區辦理就業研習、就業講座、雇主或創業座談會與講座、徵才活動等相關活動；（二）由公立就業服務機構提供各種職業分類的就業機會、工作條件及事業發展等職場就業訊息；（三）推動「校園聯名網」，連結164所大專校院就業入口平臺，與全國就業e網資料庫結合，協助大專青年掌握就業資訊；（四）建立求才資料庫，整合求職、求才相關資訊，以增加青（少）年選擇適性工作之機會，提升其就業率。

四、提供津貼補助措施

辦理「就業啓航計畫」、「就業促進津貼實施辦法」、「就業保險促進就業實施辦法之僱用獎助」等各項津貼補助措施，以協助年滿十五歲至十八歲未升學且具就業意願之少年、就業服務法第24條第1項各款所列之



失業青（少）年及由公立就業服務機構推介失業期間連續達3個月之一般青（少）年等對象順利就業，降低求職障礙，促使渠等順利就業。

五、體驗職場環境

透過補助事業單位或團體，以提供職場學習及再適應之機會，強化青（少）年之就業準備與就業適應，協助其進入一般職場。

六、提供多元、具地方特色之就業機會

結合各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體，辦理具創意性、地方性、發展性及就業促進效益計畫，以創造青（少）年在地就業機會，培養再就業力與工作自信心，增加其就業之可能性。

七、保留公共服務就業機會

運用臨時工作津貼，由政府機關（構）或合法立案之非營利團體，透過臨時性工作，提供於登記求職日起14日內未能推介就業或有正當理由無法接受推介工作之非自願離職者或就業服務法第24條第1項各款所列失業青（少）年緊急性就業安置機會，並輔以公立就業服務機構所提供之推介就業服務，給予每週4至8小時之求職假，以協助其儘速回歸一般職場。

八、推動勞動安全保護

督導各直轄市、縣（市）政府辦理求職防騙工作，積極查處事業單位於報章、媒體、網路上登載之不實徵才廣告；補助縣市政府辦理求職防騙宣導活動，加強對於青（少）年求職安全之宣導；並編纂發送求職防騙秘笈，避免青（少）年於求職時遭受不法欺詐，以推動青（少）年工作權益保障及勞動安全保護工作。

在經歷2008年下半年國際金融風暴的衝擊後，目前國內經濟景氣已逐漸復甦，失業率也從2009年的平均失業率5.85%下降至2010年的5.21%，顯示國內就業市場情勢已漸趨平穩，惟觀察青（少）年之失業率仍居高不下，2011年勞委會特規劃以「加強辦理職業訓練」、「建立正確職業觀念」及「加強就業媒合服務」為主軸，推動青（少）年之就業服務措施。

在「加強辦理職業訓練」政策中，規劃辦理待業青年專長訓練、大專院校就業學程計畫、青年就業旗艦計畫、青年產學訓合作訓練、青年職業訓練體驗計畫及青年技能大賽等，鼓勵青年者參加職業訓練，學習一技之長及參與技能檢定，以提升職場競爭力。在「建立正確職業觀念」政策中，提供職業興趣探索及職業觀念建立等就業準備相關課程及活動，在其參與職場學習過程中，提供輔導協助服務。在「加強就業媒合服務」方面，則規劃青年就業媒合服務、青年主題就業博覽會（第1季之中、小型徵才活動詳見表1）、青年就業訓練資訊平台、結合大專院校辦理大專青年就業服務計畫等就業服務措施，藉由提供專業的就業諮詢服務，使青（少）年能獲得各類職業就業機會、工作條件及行職業發展等資訊，以便充分瞭解及掌握最新就業訊息，並提供其適性的工作職缺，以提高就業媒合率。

此外，勞委會更針對青（少）年就業推動二項新措施，其一為於就業服務站設立「青年專櫃」：提供專屬青年之就業媒合、就業促進措施、就業諮詢及職業心理測驗等各項就業服務，如「就業先修班」、「結合大專校院辦理大專青年就業服務計畫」及「整合大專畢業生促進就業資訊平台」等計畫，以提升青年就業媒合率；其二係擴大辦理青年專班訓練：於本局所屬5區職業訓練中心開設青年專班訓練，辦理「待業青年專長訓練」、「大專校院就業學程計畫」及「青年就業旗艦計畫」等訓練計畫。並結合公私立訓練機構，擴大青年訓練容量，提升青年工作技能。除一般性青（少）年就業措施之外，2011年預計將增加120,000名青年就業。

勞委會未來將持續加強協助青（少）年順利就業，也呼籲青（少）年能多利用政府的就業服務及職業訓練資源，以提升就業競爭力，順利進入職場適性就業。若青（少）年有任何就業需求或相關問題，可至全國就業e網網頁（www.ejob.gov.tw）查詢、或撥打24小時免付費就業服務專線0800-777888，或於上班時間就近洽詢當地公立就業服務機構，查詢各項職缺資訊。☎