



頭條大話題  
HEADLINE

# 黃金十年 活力經濟

一同創造勞資共榮  
的美好願景



為配合政府「黃金十年」政策內容，行政院勞委會制定了短、中、長程的施政主軸，除了致力提高勞動參與率、營造友善職場，亦開始規劃全面實施週休二日、縮短法定工時，來達到維護勞工健康，創造勞資雙贏的目標；此外，透過通盤考量物價指數、經濟成長數據及就業狀況等因素調升最低薪資、研擬合宜勞工退休基金機制，到明年將升格為勞動部後勞動力發展之變革，勞委會皆審慎評估處理，以期在嶄新的百年，能成功打造出一個「社會公義 均富共享」的優質台灣社會。







# 活力經濟 促進就業創造均富共享

## 「黃金十年」勞工政策目標

撰文 / 陳婉菁 攝影 / 楊志雄

廣大的勞工朋友是臺灣經濟奇蹟幕後的無名英雄，勞委會以「黃金十年」兩大願景「活力經濟、社會公義」為政策依據，規劃短、中、長期目標，全面推動週休二日，縮短法定工時，提升勞動力，增加弱勢族群就業機會，達成均富共享目標。

臺灣土地面積在全球排第一百三十七名、人口排第五十名，而根據世界經濟論壇（WEF）二〇一一年發布的「全球競爭力評比」，我國的全球競爭力分數創五年

來最佳，在一百四十二個受評國家裡排名第十三名。行政院勞工委員會主任委員王如玄表示，其關鍵因素在於臺灣勞動力。為了建構完善就業制度與營造友善職場，勞委會依



「黃金十年」政策，規劃短、中、長期目標，以達促進就業與均富共享，創造「活力經濟、社會公義」願景。

## 推動週休二日 全國假日同步

王如玄主委說，以臺灣土地與人口在世界的比例，創造出來的經濟價值，其實是超出整個天然條件的，「從整體來看，臺灣其實是一個天然資源不多、但天然災害不少的國家，但我們卻有辦法在國際競爭力名列前茅，其最大的因素在於，臺灣勞動力素質與勞工本身的勤奮。」

但她強調，現在已不是單憑勞力的時代，要靠創意不斷升級，「這時候如果有比較好的勞動條件、足夠的休息時間以及好的生活方式，勞工品質的部分會再提升。更不用說，勞工朋友要兼顧家庭了。」所以勞委會全力推動週休二日，這也是黃金十年政策八大願景之一「活力經濟」，促進就業施政主軸所在，「勞動力參與率提高至六十%，縮短週工時至四十小時，推動週休二日制。」

王如玄主委進一步解釋，在現行勞工制度下，一般勞工與公務員的假日並未同步，勞工朋友的例假日（周六日）較少，但國定假日較多（十九天），而公務員則恰好相反，兩邊基本上是不一致的；例如勞動節只有勞工放假，公務員則有週休二日。利用推動週休二日，也可將全國假日統一同步。對企業來說，兩週工時八十四小時，變成八十小時，看起來雖然時數減少，但質比量更重要，世界潮流也是往週休二日走。

當然，法定正常工作時間之縮減，涉及排班、人力調配、國定假日等相關配套措施，須審慎評估及研議。勞委會除了蒐集相

關資料之外，也擬定適當時機邀集勞資雙方，就相關議題討論，藉以凝聚修法共識。未來配套措施朝向：1.縮短法定正常週工時至四十小時；2.調整國定紀念假日全國一致；3.配合工時縮短，彈性調整工時；4.修訂勞動基準法第84條之一，防止責任制濫用。

## 提高勞動力參與率 營造友善職場

至於時間表，勞委會以黃金十年規劃短、中、長期施政主軸，短期為一年完成（二〇一二年），中期為四年完成（二〇一六年），長期十年完成（二〇二〇年）。為了達成活力經濟願景「提高薪資、兼顧工作與家庭；促進就業、提高勞動參與率」之發展目標，勞委會目前規劃的短、中、長期目標方如下：

### 一、短期目標（二〇一二年達成）

1. 調整基本工資幅度，尤其時薪部分，落實合理薪資制度。
2. 研議部分家庭照顧假給薪，考量天然災害發生時，縣市政府報停課不停班，致須請假親自照顧12歲以下子女時，請假期間工資照給。
3. 邀請國內各企業加入臺灣職場雙贏平台，提供企業間分享工作與家庭平衡的創新措施。
4. 提供多元化職業訓練，深化產學研訓之銜接，預計提供職前訓練五萬人。
5. 協助十三萬人次就業弱勢族群就業。
6. 配合組織改造，各職業訓練中心及就業服務中心將合併成為五個勞動力發展分署，建置國家級就業服務網路系統，掌握就業市場及人力供需資訊。
7. 舉辦跨國或跨區勞動論壇，集思廣益，規劃我國外流工作者之勞動權益。





8. 大專校院在學青年參與生涯輔導活動比例達15%為目標。
9. 加強實體及虛擬就業服務通路的開發，強化與大專院校合作機制。
10. 強化關鍵專業人才培訓，滿足產業創新發展所需。

## 二、中期目標（二〇一六年達成）

1. 調整每周法定工時至四十小時，配套推動全面週休二日制。
2. 檢討勞工休假制度，建立有效機制使勞工兼顧工作與家庭。
3. 推動企業聯合托育服務。
4. 因應少子化現象，配合區域化產業發展，規劃符合時下青年之職業訓練模式。
5. 協助13萬6500人次就業弱勢族群就業。
6. 檢討現行職業重建服務體系，建立身心障礙者職業重建專業人員訓練與證照制度。
7. 研訂有效機制，協助我國勞動力提升人力資本價值，與勞動力外流國家或區域簽訂平等互惠之勞動協定。
8. 各重點產業之中央目的事業主管機關，每年持續調整修正重點產業人才供需調查報告，以符產業未來需求。

## 三、長期目標（二〇二〇年達成）

1. 勞動參與率自58%提高至60%，婦女勞動力參與率自50%提高至53%。
2. 建立照顧勞工子女績優企業之標章制度，複製優良企業之作法。
3. 提供多元職業訓練，並引導企業投入人才培訓，累計提供職前訓練五十萬人。
4. 協助14萬3400人次就業弱勢族就業。
5. 發展社會企業，促進特定對象及就業弱勢者就業。

6. 建構完善職業重建服務資源輸送體系，並發展身心障礙者職業重建專業人員國家考試認證制度。
7. 大專校院研發經費來自企業比例達10%以上。
8. 各重點產業之中央目的事業主管機關，每年持續調整修正重點產業人才供需調查報告，以符產業未來需求。

## 保護勞工健康 勞資雙贏

縮短法定工時以及全面實施週休二日，勢必引發不同立場者一番論戰，王如玄主委指出，自二〇〇一年起，我國法定正常工時由每周四十八小時修正為每兩週八十四小時，迄今已經十年，有鑑於工作與家庭之平衡已是重要的國際勞動趨勢，亦為社會發展之重要進步指標。且隨著生產方式的改變，生產力大幅提升，已提供縮減法定工時的可能空間，當前確已為檢討我國法定正常工時之適當時機。但政府法令的變更首重平衡，避免社會對立，勞委會已著手收集相關資料，並規劃推動修法事宜，未來將廣納各方意見，凝聚共識，促使週休二日早日實施。

依據勞委會二〇一〇年職類別薪資調查顯示，事業單位採行每周規定四十小時之工時型態占41.8%，未滿四十小時之工時型態占5.18%，約有四成五企業尚未實施週休二日。若勞基法修法將法定工時降為每周四十小時，預計近三百萬名勞工受惠，企業每年則增加233.23億元加班費，僅占薪資總成本的0.66%。但雇主可透過增加休假、休息時間，來代替延長工時工資的給付，並促使企業加速提升效率，創新發展附加價值大的產



業方向，促進產業及勞動力升級，而非以勞動人事成本為企業思考主軸。

王如玄主委強調，政府縮短法定工時之目的，是要能確實降低勞工的實際工時，保護勞工健康、避免過勞，提升整體社會生活品質。此外，雇主也可將多餘的工作另行僱用部分時間勞工，等於創造了就業機會，進而降低社會整體失業率。

## 最低薪資再調升 時薪可望脫勾

除了工時之外，基本工資也是勞工朋友關心的話題。基本工資審議委員已於二〇一一年七月廿一日召開第廿四次會議，通盤參考物價指數、經濟成長數據及就業狀況等因素，建議基本工資由每月1萬7880元調整至1萬8780元，時薪由98元調整至103元，調幅為5.03%，行政院並核定於二〇一二年元旦起實施。未來，將定期召開會議，適時、適度檢討，調整基本工資數額。

王如玄主委透露，為保障青年朋友與二度就業婦女，時薪部分可望脫勾處理，這概念來自「零售比較貴，批發比較便宜」的市場經濟學。因為時薪工作者的工作密度比較強，每個小時都是扎扎实實的工作，所以時薪給付計算標準高於月薪是可以接受的。勞委會訂出的法定薪資，經常扮演引導企業給付標準的作用，雖然大部分勞工的月薪都高於基本工資，但市場上的時薪通常都依按勞委會標準而定，這也是要大幅拉升最低時薪的用意所在。

至於勞基法84條之一「經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作。」也就是俗稱「責任制」的法源依據，為了避免責任制遭濫用，勞委會邀請勞資雙方對

談，針對社會工作者、醫療院所、幼稚園等相關人員，會商調整工時的時間表、法規修定與相關機制建構。

## 勞工退休基金 評估投資平台

同樣深受勞工朋友關切的勞工退休金制度，主要目標在確保老年退休生活，故勞工退休基金以追求穩健獲利為原則，以保障勞工退休權益。雖然勞工退休金個人專戶有兩年定存的保證收益，但基金投資運用收益受經濟不景氣及低利率影響，致使勞工退休後所得替代率無法有效提高。若想追求更高投資利益，開放勞工自選投資標的或許是可考慮的選項。

有鑑於開放勞工自選投資標的涉及大規模修法，勞委會曾委請專業機構及學者，研究投資機構監督管理及安全機制、投資平台等議題，作為後續推動開放自選投資標的之修法、經費編列、人力配置參考。目前研擬出三種勞工自選投資平台架構，待廣徵各界意見與相關單位共同克服問題後，將與延壽基金制度併同規劃。

惟勞工退休金制度首重基金安全性，收益次之，應在確保基金安全無虞的情況下，才能進一步追求高報酬率。開放自選投資標的，仍須視勞工是否有自選投資意願與投資理財觀念之成熟度而定，勞委會將審慎評估。

## 勞動力發展 提供四合一服務

明年勞委會升格勞動部、職訓局變成勞動力發展署，王如玄主委表示，在勞動力發展這部分會有很大變革，提供從職業訓練、取得證照、就業服務到創業的四合一整合服務。





另外，臺灣勞動力有國際化現象，勇於接受國際挑戰的大有人在，但對於國外的勞動市場與規定卻不夠清楚，與國際接軌產生問題，勞委會將建構職能基準，協助有心往國外發展的勞工增進技能，以下為勞動力發展政策方向：

1. 臺灣人才的調查與運用：因應人口變遷，及早預防人才斷層；建立存量概念，統計臺灣人才歸戶；產業導引人才，轉為人才開創產業。
2. 政策與國際接軌：培訓更多元及國際化之勞動人才；運用國際人力提升本國產業發展；技能檢定認證取得國際社會認同。
3. 國家級的就業通路：建構品牌通路，深植國人人心；結合多方資源，提供完整服務；建構多元平臺，便捷資訊取得。
4. 終身職涯服務：由一次性服務，轉化為終身職涯服務；倡導終身學習，建立臺灣學習島；關懷弱勢就業，提供深度客製化服務。
5. 建立國家職能標準：因應產業之需求，建立職能標準架構；以職能標準架構，辦理課程設計大綱；建立社會之認同及國家職能標準威信。
6. 設計貼近勞動市場的技能檢定：全面檢討現行技能檢定職類；配合市場需求，彈性開辦相關多元檢定職類；全面提升技能檢定認證之信效度。

## 社會公義 均富共享

黃金十年的另一願景「社會公義」，提出均富共享目標，「平均薪資所得隨著經濟成長一起提升，提高弱勢家庭工作機會」，勞委會也有所因應。王如玄主委說，針對低收入戶以及中低收入戶，在就業與職訓部分，勞委會提供更多協助，「我們希望可以協助更多人，也訂了一個績效目標，希望每年可以提供低收入、中低收入戶有就業意願者，九成以上的就業機會。」

由行政院副院長陳冲擔任召集人成立的「行政院改善所得分配專案小組」，以「促進民間投資，擴大國內需求」、「平衡發展落差，活力在地人力」、「促進經濟成長，提升就業水準」、「運用租稅措施，強化移轉效果」、「擴大照顧弱勢，健全社會安全網」、「改善產業結構，促進服務業發展」、「提升勞動生產力，增進所得水準」等七大策略為架構，積極推動相關措施，期使所得分配達到相對公平；並盡全力照顧弱勢，提升其福祉，兼顧經濟成長與分配公平，達到均富共享目標。

勞委會積極提高弱勢家庭工作機會，中期目標（二〇一六年）以就業輔導、就業實習及職業訓練及僱用獎助等方式，協助有工作能力而未就業之低收入及中低收入民衆進入就業市場。

保障勞工權益、落實勞動基準法，向來是勞委會的施政重點，透過黃金十年政策規劃，聯合其他部會一起齊心齊力打造願景，給下一代更好的工作與生活環境，續創臺灣經濟奇蹟。☺



# 挺勞工

## 現在進行事



勞委會綜合規劃處

勞工朋友是臺灣社會最寶貴的資產，也是經濟發展最重要的基石。因為有勞工朋友們的努力，我們才能度過金融海嘯的景氣寒冬，走過八八風災的重建之路，謝謝每一位勞工朋友，這三年多來，因為有您們的一路相挺，我們一同攜手創造了很多勞動成果。





## 一、平等—— 面對職場霸凌，為您伸張正義

- (一)「推動勞資對等」，做到了在 100 年 5 月 1 日勞動三法同步上路，勞資關係邁向新的里程碑；98 年 5 月 1 日提前設立勞工權益基金專戶，保障勞工訴訟權利，自 98 年 5 月 1 日截至 100 年 10 月底，共 1 萬 4,788 件提出法律扶助申請，其中提供律師訴訟補助案件共 7,044 件，追回金額為 5 億 6,646 萬餘元，其餘 7,744 件提供法律諮詢協助。
- (二)推動「就業平等」，不分國籍、種族、年齡等，都應給予平等的就業對待。於是，我們在保障外籍及大陸配偶工作權部分，也向前邁進一步，98 年 8 月 14 日放寬大陸配偶經獲准依親居留者，不須申請許可，得在臺工作；97 年 6 月 3 日放寬外籍配偶婚姻存續中居留期限屆滿或婚姻關係消滅後於居留許可未失效前，得免申請許可即可工作，並在 100 年 8 月 18 日修正發布就服法施

行細則，針對外籍配偶於婚姻關係消滅後，經依入出國及移民法規定繼續居留者，亦免申請許可即可工作。另外，並提供新移民臨時工作津貼、職業訓練生活津貼及僱用獎助，自 97 年至 100 年 10 月，求職登記 6 萬 1,491 人、推介就業 3 萬 808 人。同時將他們納入就業保險保障範圍，98 年 5 月 1 日至 100 年 9 月底止，外籍配偶參加就業保險人數為 1 萬 6,449 人，大陸配偶為 9,929 人。在技能檢定措施放寬部分，98 年 1 月 1 日起，報考女子美髮，提供國語口念試題特殊服務；99 年擴增中餐烹調（素）丙級、中餐烹調（葷）丙級、女子美髮丙級及照顧服務員單一級等類別，截至 100 年 10 月底為止，提供國語口念試題服務的丙（單一）級職類為「中餐烹調」、「女子美髮」、「美容」、「保母人員」及「照顧服務員」；98 年 9 月 4 日核釋大陸配偶取得居留證者，得申請參加技能檢定；99 年 1 月 1 日起，修正保母人員職類單一級報檢資





格，取消本國國民限制及國民義務教育學歷限制，使外配和陸配有居留權者，可參加檢定。

- (三) 在提升勞工權益部分，我們也在 100 年 1 月 1 日調整基本工資為每月 17,880 元、每小時 98 元，並將於 101 年 1 月 1 日起調整為每月 18,780 元，每小時 103 元；累計兩年調幅 8.68%，合計調增 1,500 元。並擴大勞動基準法適用範圍，陸續將「工商團體」、「社會團體」、「自由職業團體」與「私立學術研究及服務業之研究人員」、「私立藝文業」等納入適用，受益勞工人數約達 651 萬人，占全體受僱勞工總人數 674 萬人之 96.6%，受僱勞工之勞動條件權益均可獲得保障。

## 二、人性—— 工作與家庭都兼顧

- (一) 提供人性化的友善職場措施，讓勞工可以兼顧工作與家庭。於是，在 98 年 5 月 1 日開始實施育嬰留職停薪津貼，讓請育嬰假的父母，可以領取投保薪資的 60%，各得請領 6 個月。截至 100 年 10 月底止，受惠人數共 9 萬 4 千餘人，核付件數共 46 萬 8 千餘件，金額共 77 億 2 千萬餘元。申請者男性勞工比例將近 20%，而員工人數在 30 人以下的中小企業勞工也佔所有申請者的一半以上。
- (二) 重視婦女就業權益，並提高婦女勞動參與率，在 99 年 7 月首度突破 50%；我們達成 4 年創造 10 萬個婦女就業機會

的目標，截至 100 年 10 月底，婦女就業人數 473 萬 6 千人，較 97 年 5 月的 450 萬 9 千人，增加 22 萬 7 千人。

- (三) 在協助民衆創業部分，我們推動「微型創業鳳凰貸款及創業諮詢輔導服務計畫」，於 98 年 2 月 16 日將「微型企業創業貸款」及「創業鳳凰婦女小額貸款」整併為「微型創業鳳凰貸款」，貸款金額並從 50 萬提高至 100 萬元、為期 7 年、前 2 年免息、免保人、免擔保品之貸款，以及創業前、中、後全程創業諮詢輔導陪伴措施。自 97 年 5 月 20 日至 100 年 10 月底止，計協助 5,566 人完成創業，創造 1 萬 6,890 個就業機會。
- (四) 為保障中高齡及身心障礙失業勞工之生活，98 年 5 月 1 日就業保險法修正施行，延長其失業給付請領期間最長至 9 個月，另勞工如有扶養無工作收入之眷屬，得加給給付或津貼，最高可達平均月投保薪資 80%。截至 100 年 10 月底止，中高齡及身心障礙勞工延長失業給付期間共核付 17 萬 3 千餘件，金額共 36 億 2,570 萬餘元，加發眷屬補助共核付 68 萬 9 千餘件，金額共 32 億 7,618 萬餘元。

## 三、安全—— 就業、失業、我們來幫忙

- (一) 照顧弱勢是我們始終施政的理念。配合社會救助法修法，訂定「100-105 年低收入戶及中低收入戶就業促進實施計畫」，提供經社政機關審核認定之低收





入戶及中低收入戶之就業服務、職業訓練及技能檢定，預計平均每年服務約 5 萬名或內政部提供名單之 9 成低收入戶及中低收入戶。

(二) 在金融海嘯期間，為協助勞工度過難關，我們擴大就業機會，推動「立即上工計畫」、「訓練後推介就業」、「僱用獎助津貼」、「就業啓航計畫」、「公部門短期就業專案」、「多元就業開發方案」、「希望就業專案」、「黎明就業專案」等，截至 100 年 10 月底止共計協助 27 萬 414 人次就業。並且擴大提升勞工職能，推動「立即充電計畫」、「協助企業人力資源提升聯合型計畫」、「產業人才投資方案」等，98 年度計培訓在職勞工 30 萬 3,959 人。99 年度整合相關訓練資源，推動「協助事業單位人力資源提升計畫」、「產業人才投資方案」等，計培訓在職勞工 30 萬 4,993 人，100 年度截至 10 月底止計培訓在職勞工 31 萬 642 人。另為協助因經濟不佳增加之失

業者訓練需求，98 年度擴大辦理失業者職業訓練計訓練 5 萬 9,245 人，99 年度計訓練 5 萬 3,763 人，100 年度截至 10 月底止計訓練 5 萬 396 人。

#### 四、尊嚴—— 有錢、有閒、退休有尊嚴

(一) 為讓勞工退休後有一個尊嚴的美好生活，我們在 98 年 1 月 1 日開辦勞保年金制度，涵蓋人數達 961 萬多人。截至 100 年 10 月底止，勞保年金給付計核付 18 萬 1,995 人，金額為 432 億 3,179 萬餘元。勞保年金所得替代率，加計勞工退休金條例個人帳戶之所得替代率可達 70% 以上。

我們一起走過 1,203 個日子，未來每一天，不管任何困難，我們為勞工爭取權益的腳步不會停歇，讓我們一起併肩向前逗陣行！👉



# 「黃金十年國家願景」

## 活力經濟之 促進就業

勞委會綜合規劃處



### 現況及挑戰

隨著全球化經濟之形成，我國產品與勞動市場無可避免的必須接受全球化經濟下劇烈市場競爭的挑戰。影響我國勞動市場變遷

的國際性因素，除了全球化經濟外，尚有各國同樣必須面對的氣候變遷、能源短缺等因素。就國內環境而言，近年來少子女化與高齡化人口結構的改變，亦造成短期或長期之





壓力。這些壓力如何因應，將影響我國就業市場未來之發展。

過去20年來，我國經濟發展已經逐漸邁向已開發國家的行列，然而政治與社會變遷雖然長足發展，一般國民之薪資水準並未因為經濟結構之轉型而增加。民衆名目薪資雖有增加，但因增幅被物價上漲所抵銷，實際購買力仍未增加。由於產業結構轉型過程中之諸多因素影響，民衆對於經濟成長的果實如何分享，認為政府政策仍有努力的空間。為照顧邊際勞工之購買力，降低所得差距，自民國97年起，勞委會每年皆依基本工資審議辦法召開基本工資審議委員會，檢討基本工資額度，並於98、99年度分別調整基本工資，共計新臺幣1,500元，雖然部分勞工團體代表不滿調整幅度，但多數勞資代表認為已能反映社會共識。

薪資水準無法適時調整因素之一亦在於勞動市場中勞工組織之議價能力與雇主人力資源管理策略之方向。我國工會組織團結能力有限，組織多元但力量分散，因此難以建立集體協商能力，雇主相對較能主導勞動市場價格，整體薪資水平無法提升；另一方面，以代工、加工出口，缺乏自有品牌之大多數臺灣企業，在人力資源策略上採取低工資與密集勞力之政策，重視其個別產品在國際市場之價格成本競爭力，因此傾向低薪資、彈性化之制度，缺乏吸引人才之前瞻性。除了鼓勵產業升級轉型，提升產品附加價值，並鼓勵企業建構合理工時與薪資給付制度外，政府應更

積極協助與強化工會的協商能力，鼓勵勞工籌組並加入工會組織，培養工會幹部的集體協商能力，提升勞工地位，提高勞工實質所得，改善勞工生活。

隨著生產力的提高，為使勞工之家庭生活與工作得以平衡，合理縮減工時、實施週休二日已為國際之潮流。法定正常工作時間之縮減，涉及排班、人力調配、國定假日等相關配套措施，應予以審慎評估及研議。勞委會除已蒐集相關資料進行研議外，亦擬定於適當時機邀集勞資雙方，就相關議題進一步討論以凝聚共識，以維勞工權益。

因應多元家庭型態產生，身兼家庭與工作責任的勞工，在家庭與工作之間的分配，面臨比過去更大的壓力。當工作與家庭無法平衡，對於勞工、企業及社會可能造成的影響包括：家庭負擔者難以適當照顧子女與老人，尤其是低薪所得家庭，亦會妨礙其參與教育訓練機會與生涯規劃，並影響夫妻（尤其是妻子）生育意願，降低生育率。最後，當工作與家庭責任不能協調時，夫妻較低薪資者可能選擇離開職場或延遲工作。因此，為使勞工兼顧家庭與工作，設施方面如平價且離家近的托兒、托老服務、育兒及托老設施；以及軟性服務方面如減輕家庭因托育、托老服務的經濟負擔；以及提供友善家庭的工作環境，締造女性就業率及生育率雙贏的成果，並且倡議相關可接受性與可行性的給假政策，仍需由政府繼續帶動，並引領民間企業跟進。



近來失業率雖持續下降，工作機會明顯增加，然有事業單位反映缺工及部分失業者求職不易之情形，顯示就業市場仍存在勞動供需落差之現象。此一情形短期可透過加強就業媒合之服務，及辦理符合事業單位所需之職業訓練，提升失業者相關就業技能，協助雇主儘速取得所需人力，以縮短勞動供需落差；就中長期而言，受到產業轉型影響，確有結構性失業問題存在；為此，應透過國家產業政策及人力政策之規劃、教育制度與就業市場之銜接等方式方能有效解決。

另我國青年失業雖然待業周期最短，但卻為整體失業率之兩倍以上，尤以大學畢業青年的失業率為高，主要因為過去高等教育擴充政策，使我國大學數量急速增加，技職專校減少，大學畢業生缺乏直接就業之技能，因此失業情形較過往嚴重。政府除必須解決前述結構性問題外，尚有以下課題亦須重視：1.隨著國內產業持續外移、回流或進行全球布局，產業結構亦經常性的持續調整，產業人力兩極化的需求更趨明顯；2.由於經濟無疆界之發展，高等教育人力自由移動，供給量大幅增加，各國青年就業競爭加劇；3.青年人力供給與產業人力需求之間之落差如何克服；4.青年對職業生涯規劃之態度是否積極，新世代青年價值觀不同於以往世代，是否凸顯我國青年職場就業競爭力不足等議題，皆須政府持續努力，在政策上提出有效對策。

在協助就業弱勢者方面，就業弱勢服務對象包括就業服務法第24條所定中高齡

者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、獨力負擔家計者、長期失業者等身分之失業者，以及納併特殊境遇家庭、家暴及性侵害被害人、外籍配偶及大陸配偶以及弱勢青少年等職場弱勢族群，各服務對象之就業障礙多重難以單一化的方式協助之。再者，原住民因長期生活環境及文化背景等多重因素，成為經濟弱勢族群，仍需仰賴政府提供多元之就業促進措施，才能協助原住民找到更合適的工作機會，以提升原住民生活品質。

面對人口少子化、高齡化與社會負擔加重，政府雖針對不同產業、勞動族群，設計不同功能的長短期創造就業方案，以減緩此所造成的衝擊。然隨著產業轉變，結構性失業問題加重，面對知識經濟社會來臨，強調知識資源產生的價值，以及將大專校院作為「教育產業」的經營思維漸趨明顯，學校應思考如何兼顧產學創新、人才培育成果，以提升知識經濟人才與創新教育產業之輸出。

在全球化經濟衝擊下，勞動力跨國流動成為必然的趨勢，政府除了積極有效的引進優質專業人力之外，更應思考解決臺灣專業人才外流所產生的問題，是涉及哪些行職業專業人才外流？又外流到哪些區域、國家？外流人才權益保障及未來外流人才返鄉的經濟安全與就業的問題等。這不僅是我國目前需嚴肅面對的問題，也是未來臺灣所要承擔的社會責任，亟待及早規劃妥為因應。基此，政府應積極與人才





外流國家或區域政府研議簽訂平等互惠的勞動保障協定，配合國家移民政策，系統性、有計劃的保障我國外流勞動力之勞動權益與促進其順利融入外流國家或區域社會，或返回故鄉就業與安老。

為確保我國高技術及高知識產業發展所需專業人才的「量足」、「質精」，必須厚植產業人力資本，加速產業結構優化，其中又以關鍵基礎科學人才、科技硬實力人才，品牌與設計人才、美學軟實力人才，以及未來商業模式、運籌模式改變、強化供應鏈的系統整合、跨領域人才等為重點需求。唯有強化人力資本投資、加強人才培育等提升勞動力資質方案，加之健全就業安全制度與友善工作環境，提高婦女勞動參與率，才能創造樂業的幸福。

## 目標

為達成「提高薪資、兼顧工作與家庭；促進就業、提高勞動參與率」之發展目標，積極研擬總體策略並研提相關行動計畫措施，建構完善就業安全制度與營造友善職場，兼顧社會公義以達到人人都樂業幸福。政府規劃以短期（2012年）、中期（2016年）、長期（2020年）完成以下目標：

1. 調整基本工資幅度，尤其時薪部分，落實合理薪資制度。
2. 研議部分「家庭照顧假」給薪，考量因天然災害發生，縣市政府通報停課不停班，致須請假親自照顧12歲以下子女時，請假期間工資照給。
3. 調整每週法定工時至40小時，配套推動全面週休二日制。





4. 檢討勞工休假制度，建立有效機制使勞工得以兼顧工作與家庭。
5. 勞動參與率自58%提高至60%，婦女勞動參與率自50%提高至53%。
6. 推動企業聯合托育服務，擴大辦理企業托育設施或措施服務每年平均115家；建立照顧勞工子女績優企業之標章制度、透過專業機構團體辦理評鑑、表揚、座談等，複製優良企業之作法。
7. 因應產業發展與國民就業職業發展，並結合地方就業機會，提供多元化職業訓練，並引導企業投入人才培訓工作，充分發揮企業社會責任，重塑新一代青年工作價值，累計提供職前訓練50萬人，青年職業訓練20萬人，在職訓練服務30萬人。提供4,000個原住民訓練機會，協助2,100位原住民創業貸款。
8. 協助14萬3,400人次就業弱勢族群就業。預估累計服務6萬6,000名身心障礙者（包括一般性、支持性、庇護性），並累計協助2萬2,000人次就業。辦理多元就業開發方案，預估共協助7,000名失業者就業。訓練2,500餘名身心障礙者，結訓後就業率達35%以上。
9. 發展社會企業，促進特定對象及就業弱勢者就業。
10. 建構完善職業重建服務資源輸送體系，並發展身心障礙者職業重建專業人員國家考試認證制度。
11. 大專校院研發經費來自企業比例達10%以上，智財產出收入逾新臺幣10億元。
12. 各重點產業之中央目的事業主管機關，

每年持續調整修正重點產業人才供需調查報告，以符產業未來需求。完成整合重點產業人才供需資訊，並訂定產業人才資源發展策略，後續再依據重點產業人才供需調查調整結果，每年檢討改進。

13. 經濟部為強化關鍵專業人才培訓，以滿足產業創新發展所需人才，辦理：
  - (1) 累計完成經濟部重點產業人才供需調查報告40份研究報告，並研提具體可行之政策建議，促成相關計畫調整以支持產業結構優化發展。
  - (2) 累計建置職能基準60項及持續營運能力鑑定，並推廣1萬5,000家次參考應用及1萬6,000人次報考，促使人才供需兩端以相同標準培育及發展人才，進而建構優良之人才發展環境。

## 實施策略

為提高薪資、兼顧工作與家庭；促進就業、提高勞動參與率。主要策略如下：

### 一、促進民間投資，開發在地就業機會

1. 加速推動全球招商，積極促成民間投資，使內、外需為經濟成長雙引擎，進一步帶動就業、提高薪資。
2. 「產業有家，家有產業」計畫，帶動民間投資，繁榮地方經濟，均衡區域發展，促進在地就業增加及薪資提升。

### 二、定期檢討基本工資，落實合理薪資

1. 每年依據基本工資審議辦法定期召開基本工資審議委員會議，適時、適度檢





討、調整基本工資額度。

2. 落實經濟成長的成果為全民所共享，鼓勵企業為員工加薪。
3. 落實勞動三權，強化集體協商機制，培養工會幹部協商能力，透過協商程序，提高勞工實質所得。

### 三、縮短法定工時，檢討勞工休假制度，配套推動週休二日制

1. 縮減法定正常週工時至40小時。
2. 調整國定紀念假日全國一致。
3. 配合工時縮短，彈性調整工作時間。
4. 修訂勞基法84條之一，防止責任制之濫用。

### 四、營造兼顧家庭與工作之友善職場，促進婦女就業

1. 落實工作平權，建構友善的就業與創業環境。
2. 結合民間資源，健全家庭支持系統。
3. 強化女性專業培力，提升女性勞動力附加價值。
4. 鼓勵女性創業，提供必要的協助與支持。

### 五、加強人力資本投資，提升就業力與就業率

1. 加強關鍵專業人才培訓，培育符合產業需求人才。
2. 提供多元職業訓練，強化失業者就業競爭能力。
3. 提升身心障礙者及特定對象勞工就業技能，協助就業。
4. 部會合作共同培訓優秀國手，積極參與國際技能競賽。

### 六、培育知識經濟人才與創新教育產業

1. 知識經濟需求導向人才培育方案。
2. 落實知識增值與產學合作方案。

### 行動計畫

依據前述實施策略，擬定如下行動計畫，希冀達成工作與生活兼顧，家庭與企業雙贏，且工時合理化，就業高質化之目的。

#### 一、促進民間投資，開發在地就業機會

加速推動「全球招商」及「產業有家，家有產業」計畫，將國內外資金帶到各個地區，創造在地投資，繁榮地方經濟，均衡區域發展，啟動投資帶動就業，就業帶動薪資成長，再帶動消費的正向循環，讓經濟成長的果實為全民所共享。

#### 二、每年召開基本工資審議委員會

每年依據基本工資審議辦法定期召開基本工資審議會會議，適時、適度檢討、調整基本工資。

#### 三、縮短法定工時、配套推動週休二日制修法工作

研議及推動相關修法事宜，邀集全國民具代表性之勞、資團體進行對談凝聚共識，推動後續法制作業及配套措施。

#### 四、落實勞動三權，強化集體協商機制

提升勞動條件配合勞動三法自100年5月1日正式施行，發揮工會組織功能，積極鼓勵勞工籌組或加入工會，培養工會幹部專業及協商能力，促進雇主團體重視人力資源及加強了解勞工問題，在法定架構



下，勞資對話並簽訂團體協約，建構集體協商機制，提升整體勞動條件。

### 五、幼兒托育服務與加強推動企業聯合托育模式

提供平價、質優、離家近之幼兒托育服務；提升托育服務專業、推動保母登記管理；減輕家庭托育及經濟負擔；加強推動企業聯合托育服務；成立推動企業聯合托育輔導團；設置企托服務資源資訊平臺。

### 六、推動普及化且多元非營利型態之教保模式

目前針對2歲以下兒童、價格較低之平價托嬰中心的數量與比例不足，無法充分提供給有子女的家庭運用，推動「公私協力平價托嬰中心」建立價廉、優質、離家近之托育模式，並透過本計畫保障教保專業人員應有薪資待遇，讓兒童照顧服務成為有保障、有前景、具正面專業形象之就業職場，使專業從業人員提供質優並重的教保服務品質。輔導設置托育資源中心，提供近便性之臨時托育服務、喘息服務及親職教育、諮詢等。

### 七、營造友善職場，促進婦女就業

1. 推動企業建立制度化的家庭友善措施：  
邀請已建立友善職場措施之企業加入「臺灣職場雙贏平臺」，定期分享經驗，並輔以種子訓練，作為其他企業之參考。
2. 促進婦女就業
  - (1) 運用各項津貼補助工具，如臨時工作津貼、職場學習及再適應、僱用

獎助等，協助排除就業障礙，促進婦女順利就業。

- (2) 結合民間婦女團體或各部會、直轄市、縣（市）政府，提供婦女就業機會。
- (3) 保留公共服務就業機會，提供給特定弱勢婦女就業管道。
- (4) 針對外籍配偶與大陸地區配偶、家庭暴力及性侵害被害人之特殊性，加強提供各項就業服務措施。
- (5) 積極宣導友善之婦女就業職場工作環境，以利婦女能兼顧工作及家庭子女照顧之責任。

### 八、因應產業發展與國民就業職業發展，結合地方就業機會，提供多元化職業訓練服務，多項策略產業（新興重點產業、重點服務業、區域特色產業、照顧服務產業等）人才培訓計畫。

### 九、促進青年就業

1. 辦理「大專校院青年就業力補助計畫」與「領導力培訓營計畫」。
2. 強化「應屆畢業經濟弱勢家庭青年就業準備計畫」與青年職業訓練後輔導就業。
3. 推動「經濟弱勢家庭在學青年工讀計畫」。
4. 持續辦理「青年職場體驗計畫」。
5. 開創「青年創新就業資源平臺計畫」。
6. 建立跨部會合作機制，共同培育優秀國手，參與國際技能競賽，提昇國家技能水平及競爭力。





## 十、促進中高齡就業

1. 加強推動各項促進就業措施，如「多元就業開發方案」、「職場學習及再適應計畫」等措施。
2. 提供「創業諮詢輔導服務」，加強辦理微型創業鳳凰貸款。
3. 推動學士後第二專長學士學位學程。
4. 建立終身學習型社會，規劃推廣教育措施。
5. 社區大學提供終身學習管道。

## 十一、提供勞動者終身職涯服務

打破就業服務及職業訓練各自服務之模式，並整合技能檢定及創業協助體系，改變一次性之服務概念，提供所有勞動者終身職涯服務。

1. 規劃服務人員核心職能課程，加強教育訓練，以強化就業諮詢功能。
2. 各服務據點重整就業服務、職業訓練、技能檢定、職涯規劃等服務並加強就業資訊區等服務功能。
3. 委外辦理研發、修正職業分類典、職業心理測驗工具，強化職涯相關工具之適用性。
4. 鼓勵服務人員參加職涯發展專業課程及訓練，以推動服務專業化。

## 十二、加強就業媒合

1. 整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助，提供終身職涯服務。
2. 加強與教育部及大專院校合作機制，運用行政院勞委會各項服務資源，提升青年就業力。



## 3. 協助有意願出國工作之本國勞工至海外就業

- (1) 公立就業服務機構設立專櫃，協助有意願出國工作之本國勞工至海外就業相關服務。
- (2) 由行政院勞委會運用相關部會資源，包括外交、僑務、教育、經濟、法律諮詢等資源建立跨部會平臺，提供海外就業求職者相關服務及保護。
- (3) 為降低海外勞資爭議及詐騙案件，公立就業服務機構原則上，針對已在國內設廠或投資之廠商於其海外據點有人才需求時，優先提供服務。
- (4) 有意願至海外就業之求職者，由公立就業服務機構提供就業諮詢服務，協助求職者釐清本身需求及條件是否適合至海外企業就業，或尚需加強之能力。
- (5) 有關海外就業求職者之勞動權益保護、居住、國籍、勞資爭議、法律協助等相關問題由相關事業目的主管機關提供協助。



### 十三、國家級勞動人力資源通路

1. 整合勞動人力資源網路系統，掌握勞動市場資訊。
2. 整合就業服務及職業訓練體系，強化分署服務品質與區域運籌效能，有效連結地方資源，落實在地服務。

### 十四、協助低收入及中低收入戶就業

「社會救助法」修法後，總計照顧低收入戶及中低收入戶31.6萬戶（86.3萬人），其涵蓋率由全國人口之1.18%，增加至3.7%。配合訂定「100-105年低收入戶及中低收入戶就業促進實施計畫」，協助年滿15歲至65歲失業者具有工作意願及工作能力，且經社政機關審核認定之低收入戶及中低收入戶，透過多元化職業訓練、補助參加技術士技能檢定報名費、職場學習及再適應、多元就業開發方案及個案管理個別化專業服務，提供低收及中低收入戶有就業意願者就業機會。

### 十五、協助身心障礙者及特定對象就業

1. 發展社會企業，促進特定對象及就業弱勢者就業：協助民間團體發展社會事業，促進「自給自足、永續經營」，透過計畫執行，創造勞務價值，強化進用人員工作職能，開發渠等勞動力之運用。並結合創業資源，鼓勵企業參與，提供管理諮詢與行銷協助，以推動社會企業安置弱勢失業者，創造失業者在地就業機會。

2. 建構完善職業重建服務資源輸送體系，開發身心障礙者及特定對象之勞動力：配合國際健康功能與身心障礙分類系統（ICF）之實施，結合公立就業服務機構及地方政府就業服務資源，建構完善職業重建服務體系。
3. 建立身心障礙者職業重建專業人員制度：規劃分三階段逐步辦理，首先進行職業重建職涯發展制度的規劃；第二階段完成職務分析及訓練系統規劃，並建構技術士技能檢定證照制度；第三階段發展國家考試認證。

### 十六、產業人才發展策略研究與供需調查

1. 研究並掌握國內外環境變動趨勢對未來產業人才發展的影響，以提出健全產業人才發展環境之前瞻策略建議。
2. 推動經濟部重點產業專業人才供需調查，掌握短期人才供需的趨勢（包含需求人才之質性能力描述，以及關鍵人才所需知識、技能等），並針對不平衡者及早提出因應之道。







### 十七、整合及推動職能 基準與能力鑑定

1. 依據經濟部2020年產業發展願景，加速建置重點人才職能基準建置，為關鍵人才發展擘畫藍圖，使產業所需人才有明確規格，建構優良之人才培訓環境，亦可作為企業招募人才之篩選標準及作為個人職能訓練之參考。
2. 結合產業公協會等相關單位之力量，共同建置能力鑑定項目、認證制度及發展評鑑內容及後續之管理營運，以透過產業認同的專業能力標準與認證體系，提供個人能力評估及企業篩選人才的客觀依據，透過長期推動能力鑑定機制，亦可提升整體產業人才之素質。
3. 整合及推廣經濟部已建置之職能基準與能力鑑定，促使企業、學校、培訓機構等參考應用，並透過案例廣宣擴大影響層面，以促進供（教育、培訓）需（企業）兩端以相同標準培育、發展人才。

### 十八、持續推動經濟部產業人才培訓 計畫

1. 在職訓練：配合產業結構優化需求，配置資源辦理重點產業及新興產業所需之新知識、新技術，提升在職者職能。
2. 養成訓練：規劃符合產業需求之專業知識、技術課程，辦理養成訓練，提升待業者就業能力。



3. 「產業人才扎根計畫」：建立產學合作機制，導引學生參與實作及專業課程培訓，增加大專院校學生實作經驗，以利進入職場就業，填補人力缺口。

### 十九、培育知識經濟人才與創新教育 產業

1. 「知識經濟需求導向人才培育方案」
  - (1) 鼓勵大專校院延聘具產業經驗之專業教師。
  - (2) 分實務導向與研究導向差異之研究所課程。
  - (3) 引導大專校院教學研究結合產業需求，提升學生在學實習及畢業後就業之機會。
2. 「落實知識加值與產學合作方案」
  - (1) 鼓勵大專校院教師至企業進行技術研習與交流。
  - (2) 健全大專校院產學合作與技術移轉之相關法規。
  - (3) 強化大學創新育成中心功能，鼓勵教師帶領研究生技術創業。📍



# 黃金十年

## 臺灣永續就業 政策之發展

財團法人環球經濟社

社長兼公共政策研究所所長 林建山博士



自從18世紀產業革命以來，國家勞動政策一向是配合國家產業政策而發展的。洎自邁進廿一世紀全球化知識經濟社會時代，先進國家的國政理念出現極其結構性的轉型變革：一是以人力資本（**human capital**）思維，完全取代了舊有的國家勞工或社會勞動力思維，人的經濟社會價值，不再是基於體力或體能，而是繫於人的智力與智能，人才的值尤更重要於人力的量；另一則是，政府的國政規劃設計與

執行，不再細加區分與切割，而將傳統上一向分立的產業政策、國土（空間）政策與勞動政策（今之人力資本政策）三者，予以整合綜理，而成為可以一體完整運作的「國家創新政策」，以使整體國家發展，變成為具有專長特色（**expertise**）與專屬競爭力（**uniqueness**）的創新國家（**innovation state**）。

今天，我們要談黃金十年國家願景之國家勞動政策發展，當然也應該要在這樣





一個大時代的大趨勢的軌道上，高瞻邁步向前。

## 就業機會的開發、配置與高效運作是最優先事項

不容諱言的，整個二十世紀全世界多數國家政府的勞動政策，幾乎都基於民粹的理由，民主政治選舉的理由，或者是社會主義福利福祉鞏固維護的理由，把「消除失業」、「救濟失業」、「搶救失業率」，作為勞動政策的第一優先或關鍵的主軸，於是這種善心善念善意善舉，乃一氣耗盡了整個國家絕大多數的資源與公權力，而勞動政策中，更為重要的人力資本開發配置與高效運用的核心事項，却多數被忽略而荒疏，而甚少見有顯著積效或高妙成果的展現。

最近二十年來國家公共政策的採行，已明顯扭轉了這種固舊鄙陋的思維方式，而將國家勞動政策的施政主軸，結構性調轉到改以「開發/創造就業機會（creating jobs, enhancing job opportunities or promoting employment）」為政策主導的新思維國政模式，把「救濟失業」之事，轉交給社會政策部門管理，或轉化成為社會救濟事項之一，換句話說，就業政策成為國家勞動政策或人力資本開發政策的骨幹，就業機會的創造、開發、調理配置及高效運用，才是當今，以至可預見未來的顯學，也是一個國家足以適存於國際社會，足以有效率競爭於全球市場的關鍵國政要素。

在過去十八年，我們的主政當局以至主管職能部會，把所有行政資源與能量，幾乎是「孤注一擲地」投注到整體經社份額祇占不到5%的「失業」區塊上，反而忽略了，甚至實質頓挫了，其他更為重要的95%以上的人力資本創造與創新、開發與利用，無形中也使整個國家社會資源能量的不當運用而錯失了向上提升、向前邁進的動能蓄積與發揮應用，使國家競爭力萎退與失勢，惡劣之窘境與壓力，確是已到了必須改弦更張的時刻。

事實上，一旦就業政策或創造就業政策成為國家勞動政策或人力資本政策的骨幹職能，主政當局自然就會花費心思與資源能量，去注意配合，甚至有效利用，其他國家產業政策、社會發展政策、國土空間政策，以至於區域創新走廊、地方專長特色經濟發展政策，而使原本特立析出而且未必妥善接榫的勞動政策，融合到整個整體發展成長的國政正軌之中。

其實這也是今天多數先進國家，以致與臺灣經濟社會最能相埒相衡的新興經濟體，目前所最積極作為的方向。

## 其他參考國家就業政策的可借鏡發展

世界金融海嘯之後，歐盟先進經濟體的就業政策有幾個特色，值得參考：

**第一是 以促進產業經濟成長創造就業機會。**

先進國家普遍從優化產業結構人力資本著手，再造和重組煤炭、紡織、鋼鐵、





建材等傳統產業的轉型升級，大力促進電子、資訊、通訊、環保、能源、醫藥、新材料和生物技術等新興產業發展，使之成為新的經濟成長支點，帶動關聯製造業及周邊服務產業之發展，以創造出更多更有加值的就業機會。同時，在就業政策上，特別重視企業競爭力和創新能力的提高，鼓勵中小企業的創業創新，大力支持風險性中小企業之發展。在宏觀經濟政策上，先進國家政府也大多強調穩健貨幣政策，盡力維持貨幣市場及外匯市場之穩定；有效管控名目工資的成長，以協議工資制和彈力工資制（依勞動力市場供需情況訂定雇用工資水準），使實際工資成長得以適恰地低於勞動生產力之成長；削減財政赤字，健康的財政預算平衡，以增強公眾對政府政策的認同預期；引導長期利率降低，促進投資增加，以激勵經濟成長促進就業機會的成長。

## 第二是 檢討並鬆綁1965年以來的僵固化社會福利制度和高框束的失業保障制度。

歐盟各國在進入知識經濟時代之後，即紛紛推出新的法案，改革再造自1965年以來過度高標的福利制度。典型如社會主義市場經濟的法國，在1999年通過《福利改革法案》，改以「協助和鼓勵國民積極就業，以增進從事工作所得來擺脫貧困及其對社會福利之依賴，並取得更有尊嚴的工作生活保障」作為國家施政的首要目標，而推動全國性大規模的「從福利到工作（Welfare to Work）」計畫。法國政府

承諾，要積極承擔改善公民就業機會的責任，同時亦相對要求具有勞動能力的所有國民，必須相應承擔起自己努力求職，努力找工作的積極就業責任，否則就會喪失政府施予失業救濟之資格；在社會大眾領取失業救濟金的條件、數量及期限上，也改採比較過去更為嚴苛的規範。由於如此措施之採行，立使2000年法國領取失業救濟金的人數，比上一年度足足減少了近百萬之眾，法國政府之財政負擔為之大大減輕，同時，全國性的失業率問題，也獲得相當程度之緩解。

## 第三是 針對勞動者的加強訓練和回流訓練，提高職場人物的適應性和流動性，以有效降低結構性失業。

世界第二大經濟體日本，其勞動省也在最近幾年深化了對失業者的再就業援助方案：日本新就業政策制度規定，失業者在一定的金額範圍內，可以完全自由選擇職業訓練地點，自由選擇加強訓練和回流訓練的內容與項目，其訓練費用可以從失業保險金中全部或部分予以核銷。同時，對接受加強訓練和回流訓練者的失業保險金，可以相應予以適度延長，失業者從接受任何一項加強訓練和回流訓練之開始到結束期間，一直可以持續領取失業保險





金，並且在加強訓練和回流訓練結束後的3個月之內，仍可持續享受失業保險金。從就業援助方案的實施效果來看，日本每年約有100萬以上失業者，接受了政府資助的加強訓練和回流訓練，80%以上的人在訓練之後，找到了新工作，進入了新的職場，其平均工資水準，也都能取得相當於先前工作所得的93%以上，這項就業援助方案使得日本儘管有其「失落十年」或「失落廿年」之經濟持續衰退問題，但其總合失業率水準即使在最嚴重時期，亦不過5%左右，在先進國家中，算得是相對較低之水準。

#### 第四是 改革就業制度，促進勞動力市場的活化與市場化。

西方先進國家在世界金融海嘯之後，普遍針對勞動力市場進行結構改革再造，完善勞動力服務市場機制，促進勞動力服務業市場和勞動力服務業組織現代化，包括促進勞動力派遣服務業之積極發展，使之能適應新產業經濟的新營運典範之變化大趨勢，所採行的具體措施，則包括：彈性工時、派遣勞動力運用、非典型勞動力就業機會、彈性安全工資制之適用等。特別是歐盟各國，尤其重視勞動力市場的外部彈性活化機制之運用，包括臨時派遣人力之運用，以增強勞動力市場的靈活度；也同時強化內部彈性活化機制，對長期雇用勞動力之加長彈性工作時間表等，充分發揮勞動力市場對就業促進的調節作用，使勞動力市場得以經常處於不飽和狀態，而保留更大的就業吸納空間。

## 產業部門才是就業機會的關鍵關係人

在臺灣的當下，以致未來十年甚至三十年國家願景目標情境中，能夠創造就業機會的，當然還是在民間產業部門。從整個國體架構與社會資源結構看，以政府公共部門的雇用與臨時派遣，所能創造出來的工作職位與機會，都是數量極其有限，也不具有經濟社會結構性價值的「希望工程」之類的「短期就業」，以與民間部門產業、職業之追求永續經營型態相對照，根本是無法相為比擬的。

以臺灣的情境，不論是製造業或是服務業部門，都還是今天最主要也是最大可能的就業機會創造者。勞動政策或人力資本政策之展望，當然必須與製造部門的投資營運創新發展政策方向，以至其發展情境，充分相結合；而今天中國大陸的經濟崛起，快速成為世界工廠，當然對於臺灣製造業部門的產業類項，與價值鏈段落，都產生極其高度的競合與取代作用，這即表示臺灣製造業的未來發展，必有其選擇性與向上之最高限度，唯有具其不可取代的特色屬性之業別類項或價值鏈段落職能（譬如鴻海精密工業的EMS電子製造服務 **electronics manufacturing services** 或所謂委內加工 **insourcing**）才有可能留駐臺灣，保住在臺灣的工作職位或就業機會，則勞動政策或人力資本政策，從學校教育到職業訓練的發展創造、調和配置，高效運用，就顯得越發殊極重要了。



至於在服務業部門的政策發展情形，大體也存在類似相同的課題與機會。甚至從臺灣經濟結構與產業組織必然轉型的態勢看，服務業部門未來可能創出就業機會的份額比例，應該更倍高於製造業，也就是說，未來臺灣經濟社會的創新就業機會中，必有超過三分之二，甚至更高比例，是出自於服務業部門。

然則，如果我們以雇用人數與份額比例來看，未來製造業當中，恐怕越是傳統的製造業，越能夠雇用更多人力；而在服務業當中，則是越國際化的服務業，越能夠多量雇用人。

而最為弔詭的是，這兩類型可能會越多雇用人力的產業部門，却是越大關注在，或者說是更加在乎於，要素成本的變化，特別是對於勞動力的社會成本墊高部分的變化，更是敏感而且真正在意得不得了，甚至於到了會為之，而卻步的程度。

其實也正因為如此，使得整體投資環境及投資吸引力為之劣化，才使得過去18年來外人及本土企業，在臺灣的新生投資或加碼投資，都越來越顯得淺短稀少的重要原因。其引申的結果，就是整體就業機會的收縮與減少，以致失業率乃難以有效抑低。

勞動主政當局在最近18年當中，往往會有貿然決定提高或增生勞動要素成本，以及墊高其間接社會成本之時，尤更必須設想到，其所可能引申的後效，乃至對產業對企業的反座力作用。唯其讓這些變數所能發揮的投資吸引力得以維繫，整個社

會就業機會的創造力，才得以永續。

## 內需不足以支撐臺灣經濟

在產業部門需求結構變化的趨向上，還有另一構面的發展變數，會造成勞動供需缺口的惡化與擴大：是外向經貿關係的發展影響。

原本臺灣經濟就是一種「外部決定論」的屬性與體質，國際經濟與全球市場的變化，一直都是改變臺灣經濟路向的關鍵變數，當然這也注定本身內需市場誠不足以支撐臺灣經濟的永續成長，因此在黃金十年的願景擘劃與展望，其在ECFA槓桿支點上，加強中國大陸市場經營，擴大FTA的全球聯網關係、深化ASEAN等區域整合效益，並強化全球市場的競爭地位與發展利基，特別是一個國家政治經濟必要也必然的成長路向。但是這種外向型的國家成長策略，尤其連帶而至的內需市場開放，不但是FTA夥伴國家的商品資本流入的開放，人力資本也同樣會伴隨而至，都同樣會更加侵奪或稀釋了既有的就業機會。

就業機會競爭的國際化，將是未來黃金十年，國內勞動市場或人力資本市場的重要結構特徵，而未來就業管道的失衡與失能問題，將更較供需數量素質失衡問題，來得更為嚴重。

另外，國內各級人力資本的薪資競爭力不足，更會是成為惡化人才淨流出的關鍵因素。

主政當局如何調和國家人才流出與流入的均衡，將是執行勞動力政策的一項最





棘手的挑戰。設若是高階高級人才持續淨流出，而低階初級人力卻要大量競爭流入之時，主政當局的因應對策，或其矯治政策，究竟會是什麼？應該更是一個大哉問題。屆時可能又要被提升到國安層次，或至少是行政院級的跨部會層次，才得以形成具體可行而又有效的國家對策了。

### 質的缺口尤其更具挑戰性

跟其他經濟發展已達中進階的國家一樣，人均所得既已跨越了1,5000美元的國家，則整個經濟社會的自然失業率就一定會停駐在5%以上水準，這早就已成為發展經濟學中的經驗法則，臺灣的未來情勢，當然也無法例外。（這也正是633施政目標無法落實體現的根本原因，並非是勞動主政部門之努力不夠使然。）

展望未來黃金十年，這種供需缺口的僵固化，更屬必然之趨向。而其所肇致或所引申的現象與問題，却是勞動政策或人力資本政策的主政機關，所必須肅重正視並嚴予應對的。

### 第一是 社會環境與社會價值觀變遷的衝擊。

在廿一世紀知識經濟時代，社會的一大特徵，是產業壽命週期縮短與職業壽命週期縮短問題，在傳統及實物經濟時代社會上，輒見有數十年乃至數百年的「永恆行業」與「永恆職業」，但是到了今天的知識經濟社會，任何新生產業的初生到退出市場而消逝無形的周期已經縮短到3.5年

不到的時間，而新生職能的職業類項，平均壽命更往往不到3年時間。

在這種全新的背景情境之下，行業與職業的短期化或者是不可能長期化，自然會在勞動供需市場或人力資本市場上，引申出許許多多的非典工作（atypical jobs），這類非典工作所需要的率皆是無法長期化定制化雇用的短期人力，或暫期人力，因此，派遣人力的必要性乃應運而生。可以說，派遣人力與勞動派遣服務業的產生與存在，是固有其高度市場性的，不能輒用簡化的「企業道德」或「資本家惡意」予以詮釋、框束，並痛加撻伐的。當然，這種新市場機制的組織化與制度化，勞動主政機關必須極力使其得以納入行政轄管，以維持市場公平正義的秩序與紀律，更不能因為勞工團體的民粹爭議，而將這種市場進化的必然機制，一直流落在地下，或法治之化外的灰色地帶。

### 第二是 高齡化社會造成的勞動年齡落差問題。

年青就業困難或青年人失業率持續飆高，是高齡化社會、先進經濟社會的共同趨勢與現象。高齡化使得社會勞動年齡得以大幅度提高與延長，而知識科技工具的發達進步，則使每一勞動力的「體力界限」與「體能界限」，完全被打破了；未來黃金十年，決定勞動生產力之效能效率，不再是力足以扛50公斤沙袋跑50公尺的體力與體能，而是知技能力可以操控科技器械，歷練網絡程度可以高效解題高速



處置遇障礙；而對於後者，其年齡越高，反而越據有其「在位優勢」(incumbent advantage)，年齡太輕，反而成為礙事的原罪。尤其是像美國之類先進國家，一旦優先制法將退休年齡從現行65歲提高到70歲甚至75歲之後，就意味在可預見的未來，目前在職在位的勞動力，將繼續延長其在位在職期間，不退休就不會讓出其既占的空缺，則整個社會的就業機會，勢必因此大為縮減，甚至出現負成長現象，屆時青年失業問題祇有越來越趨惡化，未來社會的「青年啃老族」「青年啃政府族」，也會有越來越趨增加的趨勢，這將會是一個全球性問題，而非限於祇是一國一地的個別社會現象與問題。

要解決青年就業虛空、失業率居高難下的困窘問題，恐怕祇有期待再一次的世界性「產業大革命」，大家再在結構重編組與再建構之中，共同創出更多適宜新時代新社會的新的行業與新的職業，才有可

能消化掉現下青年勞動力逐年增加的量能與質能。

要不然，「少子化」也不失是一個可以釜底抽薪的解題方法。祇是其所衍生的副作用，將成為另一領域的國政新問題罷了。

### 第三是 專業界限嚴格化的證照障礙問題。

全球勞動市場供需的質的缺口擴大問題，與知識社會分工 (division of labour, DOL) 分市 (division of market, DOM) 越來越新越細，而業際界限 (business boundary) 的間際越趨明確，隔閡障礙越具高複雜度之後，專業界限 (professional boundary) 的分野，越加需要有嚴格的證照，用以區劃與屏障。而在現實上，證照本身是一種行業機會或職業機會的「保護主義」象徵，是切割分離市場而不是暢通市場的經濟工具手段，完全無助於社會人才的跨領域流通與整合，也無助於社會失業率的降低。但專業證照，已經事實成為全球勞動市場交流溝通的載具和通行證，更是所有簽署FTA夥伴國家條規的「必簽項目」。是則，因為專業界限的證照，以至其認證、驗證機制之運作，所衍生的國家新人力資本政策，更是未來黃金十年，主政機關必須面對處置的重大課題。

### 第四是 技能人才的中間空洞化問題。

這一問題，可能已成為臺灣勞動市場，一個極其特殊而且特有的問題。自從18年前，政府聽從部分學者的特異見解，







而進行大規模教育改革，把技職教育體系在極短時間內，完全予以解構，完全虛空化，甚至消滅，使所有技職專科學校，一律改制（美其名曰升格）為類同於一般普通綜合大學的科技大學，完全放棄專業技藝的成長精進，而轉為汲汲追求SCI及SSCI論文寫作的新八股規格製造工作。其所衍生的嚴重效應是，使得曾經締造臺灣經濟奇蹟，鞏固臺灣之世界經濟社會職能的中間技術人才，一夕之間完全中斷供給而空缺，使臺灣的整體勞動市場，祇存在高階及初級兩極化的勞動人才，中間人才的供給，完全空洞化，形成整個經濟社會運轉之困難，國家競爭力也因為中空而乏力，更嚴肅的是，少了中間人力的均衡，使得高、低階人才的運作與待遇，造成極大的「貧富兩極」反差，而引申成為社會價值鬥爭的不堪窘狀。

### 太多機構障礙必須鬆綁與重建

面對未來黃金十年的國家就業政策發展，主政機關最必須作為的首要急務，就是加緊加速排除，對勞動或人力資本需求面的圍限與框束。

當整個國家經濟越來越「脫製造業經濟」而轉進為服務業化經濟主導的社會時，我國政府所制擬與運作的通盤遊戲規則與法制，還是立基在「工廠經濟社會」

的思維和機制作法，衍生自工廠法的整部勞動基準法，是到了必須予以脫胎換骨轉變改革再造的時刻，否則根本無以適應於高科技經濟社會與知識密集社會之需用，行業的樣態屬性，以至職業的生態屬性，都早已不再是朝九晚五的裝配線工作類型，或公務人員定制上下班方式，所能予以涵括和映現了。

在一個全新的市場運作情境中，許多「以身份為基準」的雇用規制，如針對原民及其他所謂「弱勢」身份者的強制剛性雇用比例下限規定，最終祇有逼使許多產企業的外移他遷，遏阻更多外來新興投資營運的進入，反而完全斷送了「就業機會創造者」所能產出的勞動需求了。

過勞死的規制，而引申對工時及加班時數的更加剛性框限，也是根本反逆於現在及未來高科技經濟社會與知識經濟社會營運生態的，亦須有更為前瞻進步的施政思維與解題對策，以為變革。

在高科技產業經濟，產品/服務與職能作業的壽命周期都越來越短，學習曲線（learning curve）尤其陡峭而且短促，因此，其產銷經營與市場運作，季節性落差極大亦極其懸殊，以致乃有急單、短單常態化，以及搶帽子疾劇化的全新市場生態，遇有急單短單之來，則必須在最短時限之內，連天連月趕班加班再加班，乃得



以勉力完成交貨結案，但是到了非尖峰時節，或者可能長逾半年以上的空單淡季，則所有勞動力幾同停擺閒散，莫說加班作業，甚至連經常作業，都付闕如。這種淡旺季之來，對於不同類型的高技產業，却有不同樣態的分配模型。

因此，才有類似今天所見情形，有些高科技產業（尤其是電子關聯產業）恰如骨牌迭傾一般，連連爆出無薪假之同時，却有另些高科技產業（譬如機械精儀模具金工產業），則正在瘋狂連月連日超時加班，而卻遭遇勞政機關施予違反勞基法「超時加班」之懲處。

此其時，勞政當局給無薪假廠商的懲處，是不恤產業存亡之苦；給超時加班廠商的懲處，則顯然是給予在不景氣時節

猶能帶給國家經濟景氣的廠商，「因功受罪」的懲罰，同樣是不能珍惜產業苦勞之功的。

在歐美國家對於工時限度及加班時數之彈性調節，可以長達一年365天為期程，與我國之嚴限在一個月內，或最多不逾二個月之內，為其彈性調整期間之規制；其相對之間的差別，就在於歐美國家已能完全體諒高科技經濟與知識經濟的苦樂悲喜，而我國則顯然仍以傳統工廠法的運作慣性，甚至國營事業，公務人員行事方式，以為框束依循。這種不合時宜的思維與作為，的確也需要有一次根本的變革與矯治才行。

### 供給面規劃更須要市場化之鬆綁重建

政府主政機關在兩個世代之間，不斷施加勞動供給之門檻條件，墊高其路障與成本，使勞動市場之供給條件，不但越發剛性也越發疲乏無彈性，使勞動供給完全喪失了市場力、競爭力，與調節機動性。當歐盟國家擴大運用彈性安全機制（Flexicurity）之同時，我國仍然固步自封，而形成勞動市場的供給面保護主義，確實也是在構圖黃金十年新國政願景之際，應加深切反思，俾免再錯失了變革困局而再建新機制的良好時機。☺







# 審慎研擬延攬 海外人才政策

臺灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆

## 前言

隨著全球化競爭日益激烈，各國掀起人才爭奪戰，不僅歐美國家大幅增加工作簽證與技術移民的名額，鄰近的韓國、日本與新加坡也利用各種優渥條件來吸引外籍專業人士。有鑑於此，我國對於延攬外籍專業人士來臺工作也十分積極，政府多次放寬相關法令限制，推

動各樣優惠措施，而這些施政作為確實已經發揮效果。根據勞委會職訓局的統計，自2005年至2010年，申請類別為「專門性技術性工作」的外國專業人員有效聘僱許可人數已由13,118人增加為19,938人，增加幅度超過五成。此外，若按教育程度別來看，2005年有效聘僱許可之外國專業人員具碩博士學位者所





佔比例為12.19%，2010年則增加為18.27%。由此可見，來臺工作之外籍專業人士的「質」與「量」皆顯著提升。

儘管如此，國內部分政府單位、專家學者與外資企業代表仍不時批評勞委會對外籍專業人士來臺工作的限制過嚴。尤其，近來有鑑於臺灣不僅在國際學研人才的延攬方面明顯失去優勢，而且中國大陸透過「千人計畫」成已功延攬一些臺灣高階專業人才之後，由中研院院長發起，並獲得許多國內各界知名學者專家與業界代表連署而發起的「人才宣言」，更引發各界對此議題的重視，而馬總統對此宣言的回應不僅應將其視為國安問題，以示重視，更只是行政部門必須儘速研擬對策。爰此，經建會已擬定「人才問題與因應對策」，規劃再次修改調整現有引進外籍人力之相關法令措施，而其政策基調之一便是放寬限制。

誠然，引進優質專業人力絕對是政府應該努力的目標，惟現行法令限制真的是造成企業無法引進外籍專業人士的原因嗎？我國在國際學研人才競才優勢的喪失也與此有關嗎？放寬限制是否會降低引進人力的素質，反而使政策目標落空？此外，當國內大專畢業生失業問題日益嚴重之際，放寬限制是否會使青年失業問題更加惡化？凡此種種，都是

政府相關單位必須審慎考量的，而本文以下將先釐清我國在引進外國專業人才所遭遇的問題之後，再評析經建會所擬因應對策之適當性，並提出作者個人的政策建議。

### 國內企業引進外籍專業人士所遭遇的問題

從政策效益來看，放寬引進外籍專業人士限制的目的應該是要回應企業的需求。雖然在臺美僑商會與歐僑商會連續多年在年度白皮書皆將此列為對臺灣政府的重要政策建議，但國內專家學者的調查研究卻呈現不同訊息。2006年時，作者曾對國內129家企業進行問卷調查<sup>1</sup>，其中78家有僱用外籍專業人士的經驗，而當這些企業被問到僱用外籍專業人士所遭遇的困難時，以「政府相關單位行政程序繁瑣」被勾選的比例最高，有55.1%的受訪企業表示曾遭遇此項困難；其次是「外籍專業人士要求待遇太高」，有37.2%；再其次是「不易找到

1 詳細調查結果請參閱辛炳隆，2006，勞工法令政策變革對產業影響之研究，經濟部工業局委託研究。





合適招募對象」，有**35.9%**；至於「政府對外籍專業人士資格限制太嚴」被勾選的比例只有**28.2%**，而「政府對外籍專業人士僱用人數限制太嚴」被勾選的比例更低達**7.7%**。該研究對另外**51**家不曾僱用外籍專業人士的企業之調查結果顯示，超過四分之三是因為「沒有需要」，表示「不易找到合適招募對象」者有**16.3%**。至於因為政府相關法令限制，而未僱用的比例皆很低。其中，勾選「政府相關單位行政程序繁瑣」者有**12.2%**，勾選「政府對外及專業人士資格限制太嚴」與「政府對外籍專業人士僱用人數限制太嚴」分別有**8.2%**與**4.1%**。由此可見，法令限制並非造成國內企業未聘用外籍專業人士的主要因素。

同樣的結果也出現在**2009**年龔明鑫與林怡君所做的研究。<sup>2</sup>該研究對國內**312**家企業進行問卷調查，其中**71**家企業有僱用外籍專業人才，而這些企業僱用外籍專業人才的最主要原因是「為引進新技術而同時引進外籍專業人才」，其次是「為擴展公司之國際業務需求」，再其次是因為「本國專業人才數量不足」。至於未僱用外籍專業人才的**234**家企業中，有**178**家企業表明其並無僱用需求，而另有**36**家企業表示其想僱用但僱用的市場成本過高，有**30**家企

業表示其想僱用但申請相關程序繁複或困難，有**26**家企業表示其想僱用但外國人才等相關資訊不足，有**19**家企業則表示其想僱用但外國人特性與企業文化不符，可能徒增企業管理成本。易言之，此研究也發現「沒有需要」才是造成國內企業未引進外籍專業人士的最主要原因，而政府法令限制的影響實在不大。

該調查更發現在**71**家有僱用外籍專業人才的企業中，有**30**家表示外國籍產業專業人才的成本效益表現並不優於本國專業人才，比例高達四成以上。此外，該調查也發現有**52.1%**的企業表示可以在國內找到與所僱用的外籍專業人士同質性的專業人才，顯現這些企業僱用外籍產業專業人才有替代本國籍產業專業人才的可能性。以上調查結果都值得政府在研擬相關政策之參考。

## 造成我國學研人才競才優勢流失的原因

近幾年來，包括中研院、臺灣大學在內的國內知名學術單位或大學都曾面臨在國際上競才失敗的經驗，亦即原本欲延攬的對象卻被其他國家搶走。此外，國內高階學術人才與研發人才被挖角至其他國家，尤其是中國大陸的情況也日益普遍，而這些現象正是引發中研

<sup>2</sup> 請參閱龔明鑫、林怡君，2009，引進中國產業人才之策略性分析，經濟部工業局委託研究。





院院長發起提出「人才宣言」的關鍵因素。綜觀該宣言內容，與外籍人力資源有關的政策批評主要有（1）未能落實公教研體制分軌，長期將公務體系齊頭平等的模式，套在教研體系上，使得人才晉用日漸缺乏彈性；（2）外籍人士來臺工作，除非取得公民資格，否則依法令不能支領臺灣的月退俸，嚴重影響其來臺意願；（3）對外籍生與僑生畢業之後留臺工作的資格限制過嚴，失去了留用人才的彈性；（4）政府對於企業調度外籍人士來臺受訓的管制（包含出入境限制）過嚴。

由上述建議內容來看，該宣言並未觸及一般外籍專業人來臺工作之資格限制問題。此外，該宣言開宗明義強調其所定義的「人才」，是國內迫切需要的專才。是我們所需要、而目前並未培育，或是我們所培育而數量不足或是素質不如其他地方的人力。換言之，該宣言也未觸及基層外籍人力之引進問題，因為外勞雖是補充

國內短缺的人力，但他們並非需要培育的專才。因此，若以回應該宣言為理由，而要求調整一般外籍專業人來臺工作之資格限制與外勞政策的作法，都有曲解「人才宣言」之嫌。

事實上，會被國內大學或研究機構列入研攬對象，其學經歷與待遇水準絕對遠高於外籍專業人士來臺工作之法定資格。因此，誠如該宣言所陳述的，我國教研機構提供的待遇偏低，才是真正造成我國無法研攬與留用高階學研人才的關鍵因素，與就業服務法所訂的資格限制完全無關。根據中研院的分析，我國大學各級學術人員敘薪均遠低於先進國家及鄰近國家。尤其與我國競逐人才激烈的香港與南韓，教授級待遇均高於我國二至四倍。再以中國大陸所推動的「千人計畫」為例，為能研攬海外創新人才，政府所提供的待遇為每人100萬人民幣補助，而且是免稅的。此外，政府也提供永久居留權或自選城市落戶，以





及對配偶與子女的保險與生活補助。如此優渥的條件，絕非我國現行教研體系之待遇制度所能比擬。

## 「人才問題與因應對策」相關內容之評析

為解決國內各級人力供需失衡問題，並回應「人才宣言」對政府的呼籲，經建會已經著手研擬「人才問題及因應對策」，針對高階、中階、低階人才之育才、留才、攬才等方面，提出初步政策建議。其中與引進外籍專業人力有關的主要在高階攬才與中階攬才部分，其主要建議內容如下：

### 一、高階攬才：

1. 每年提供一定名額之外籍高階人才個人化就業准證—「就業VISA卡」，結合就業、外僑居留及重入國許可，有效期限3年，可自由轉換雇主及尋職再就業。
2. 放寬外籍人士配偶就業。
3. 放寬外聘僱規定，對於入國前有僱用外傭3年以上者，逕予核准聘僱。

### 二、中階攬才：

1. 降低外籍留學生、僑生留臺工作之薪資門檻，將在臺實習年資納入2年工作經驗。
2. 研議建構「外籍專業人士來臺工作之評點制度」，以落實引進外籍專業人才。

3. 適度降低聘僱外籍人才門檻、優先開放世界排名前100名之大學畢生來臺工作。

由於高階人才對我國基礎研究與產業發展的貢獻較大，且較不會排擠國內專業人才的就業機會，因此，本文認為只要高階人才的界定範圍適當，上述政策建議應甚為妥切。雖然有專家學者擔心放寬外籍人士配偶就業與外傭聘僱規定，可能會排擠本國人就業機會，但既然是「高階」人才，引進的數量應該很少，故縱使會有排擠效果，也十分有限。

相反的，在中階攬才部分，降低外籍留學生、僑生留臺工作之薪資門檻，並將在臺實習年資納入2年工作經驗的政策建議，則有待商榷。雖然從其他國家經驗來看，研攬外籍留學生已成為海外攬才的重要策略，但這項政策極可能被國內部分招生困難的大專院校用來吸引外籍留學生的誘因。如此一方面與國內大專院校過多而應建立退場機制，使資源移向技職學校的社會期待不合；另一方面也可能出現「假學生，真外勞」的問題。因為目前這些學校主要招收的外籍學生大多來自東南亞國家，其中不乏以學生名義來臺，但實際上卻是去工廠工作的案例，甚至已有外勞仲介從中撮合，以賺取仲介費之傳聞。

在這種情況下，未來政府若要採行此項政策建議，勢必要有配套措施，包





此，本文也認為政府相關單位應審慎思考。因為隨著國內高等教育的普及，一個只具備學士學位，而無工作經驗者，是我們要引進的「專業」人士嗎？尤其近幾年來，國內大專畢業生的就業狀況逐漸惡化，不僅初次尋職時間延長，失業率更有向上攀升的趨勢。在這種情況下，如果放寬上述資格限制可能會排擠國內大專畢業生的就業機

會，導致問題更加嚴重。另一方面，從國際經驗來看，大多數OECD國家對於只具學士學位者，都會另外要求必須具備相當之工作經驗；即使是採記點方式的國家，雖然並未排除大學畢業而無工作經驗者的申請資格，但也經常因點數過低而未獲得核准。此外，作者曾於2007年對國內39位專家學者進行德菲法問卷調查，瞭解其對取消二年工作經驗的看法，結果發現有超過六成以上受訪者「不同意」取消。<sup>3</sup>

括對於來臺求學的僑外生在學期間的打工時數必須做更嚴格的規範。此外，許多國家雖然也允許外籍學生畢業之後可以留下來工作，但都會要求雇主必須先做國內招募，除非招募不到適合人選，否則不可僱用外籍畢業生，此作法也可供我國參考。

至於經建會提出建構「外籍專業人士來臺工作之評點制度」，其用意可能在放寬大學畢業必須具備二年工作經驗的資格限制，以增加企業用人彈性。對

3 請參閱辛炳隆、劉宜君，2007，我國外籍人力資源政策之研究，經建會委託研究。





## 改善我國攬才機制之政策建議

根據作者去年參與全國工業會議，綜合國內產官學各界的意見，將我國在研攬海外人才的真正問題歸納如下：

### 一、產業發展願景不明，影響外籍專業人士來臺工作意願

從鄰近中國大陸、韓國、新加坡與其他國家的經驗來看，雖然一個國家的法令制度、生活環境都是影響延攬海外人才成敗的重要因素，但最關鍵的還是產業發展願景。過去由於兩岸關係緊張，產業發展方向不夠明確，進而降低外籍專業人士來臺工作意願。

### 二、缺乏前瞻性人力資源發展策之規劃

我國在延攬國外科技與產業人才時，往往以解決現有專業人力不足為

目標，缺乏前瞻性人力資源發展策之規劃，其結果不僅會延宕延攬時機，也會使國內產業發展與人力資源發展缺乏全盤性的長遠規劃。

### 三、多數企業延攬意願不高，對延攬對象與延攬程序也欠缺瞭解

根據國內學者調查，外籍專業人士要求待遇偏高，以及與其他同仁有語言溝通障礙，是企業在延攬海外人才最常遭遇的問題，也是延攬意願不高的主要原因。此外，多數中小企業並不知道如何尋找延攬對象，以及如何進行延攬，而這也會影響其延攬意願。

### 四、對外籍學生的延攬欠缺積極主動的實際作為

新加坡是亞洲國家延攬外籍留學生之成功典範，而其成功的主要原因之



一，就是主動積極到各國尋求有潛力的學生，提供各項優惠措施，以吸引其前往新加坡留學。反觀我國在這方面僅止於制度面改革，欠缺積極主動的實際作為。

### 五、對外籍留學生畢業離臺後之人力運用欠缺妥善規劃

目前政府在引進外籍留學生方面所採行的機制主要是「留學+留才」，亦即先吸引他們來臺留學，畢業後再將他們留在臺灣工作。這套機制除了欠缺上述主動尋才的積極作為外，對於未能留在臺灣工作者也缺乏人力運用之規劃。事實上，隨著臺商全球佈局趨勢日益明顯，政府在跨國人力規劃方面不宜再以將人才留在臺灣為唯一考量。以外籍留學生為例，如果他們畢業離臺之後，不論到哪一個國家，都能為當地臺商所用，也不失為人力運用之良策。

針對上述問題，作者提出下列政策建議：

#### 一、建構前瞻式海外人才延攬策略

配合黃金十年規劃，勾勒具體可行之產業發展願景，並以前瞻性角度推估未來10年所需之科技與產業人才，以提供延攬海外人才規劃方針及法規鬆綁內容。

#### 二、善用來臺外籍留學生的人才資源

強化外籍學生之「尋才+留學+留才」機制，並建立外籍學生畢業後之人才資料庫，以供企業在國際佈局延攬人才時運用。

#### 三、結合國際產學合作進行海外攬才

協助企業或研究機構與國際知名大學進行產學研合作，延攬教師與研究生來臺工作。

#### 四、透過前瞻研究型科專計畫延攬海外研發人才

大幅放寬經濟部業界科專及主導性新產品等產業研發政策工具之人事補助範圍，鼓勵國內業者與跨國企業合作，補助跨國企業之研發人才來臺，落實延攬海外研發人才目標。

#### 五、協助中小企業延攬海外人才

協助公協會成立海外攬才平臺，並建構對國外科技與產業人才之資料庫，以協助中小企業延攬海外人才。

#### 六、利用海外培訓機構作為攬才基地

在海外設立或運用當地培訓機構，培訓當地人才或海外僑胞，並推介予當地臺商工作或延攬回臺灣工作。☺





# 勞動情勢趨穩， 就業服務無休

勞委會統計處 科長鄭雅慧 科員李珮珊

面對全球化趨勢，產業結構與技術變遷快速，為提升勞工競爭力，促進就業，勞委會積極協助產業及勞工就業媒合，依實際需求輔導辦理各項職業訓練及技能檢定，並以體系一元化，服務地方化的模式，建構精實的服務網絡。觀察近10年就業者概況，呈遞增趨勢，100年1至10月平均就業人數1,069.2萬人，較90年增加13.95%。



## 行業結構轉變，就業人力素質提升

### 一、10年來「服務業部門」就業者比重增加2.69個百分點，就業人數以「製造業」最多

100年1至10月平均就業者人數以「服務業部門」626.4萬人最多，「工業部門」388.6萬人居次，「農業部門」54.1萬人；與90年比較，「服務業部門」就業者占全體就業者比重由55.90%提高為58.59%，增加2.69個百分點，「工業部門」則由36.58%降為36.35%，減少0.23個百分點，而「農業部門」就業者比重持續減少，由7.52%降至5.06%，減少2.46個百分點。（詳見圖1）

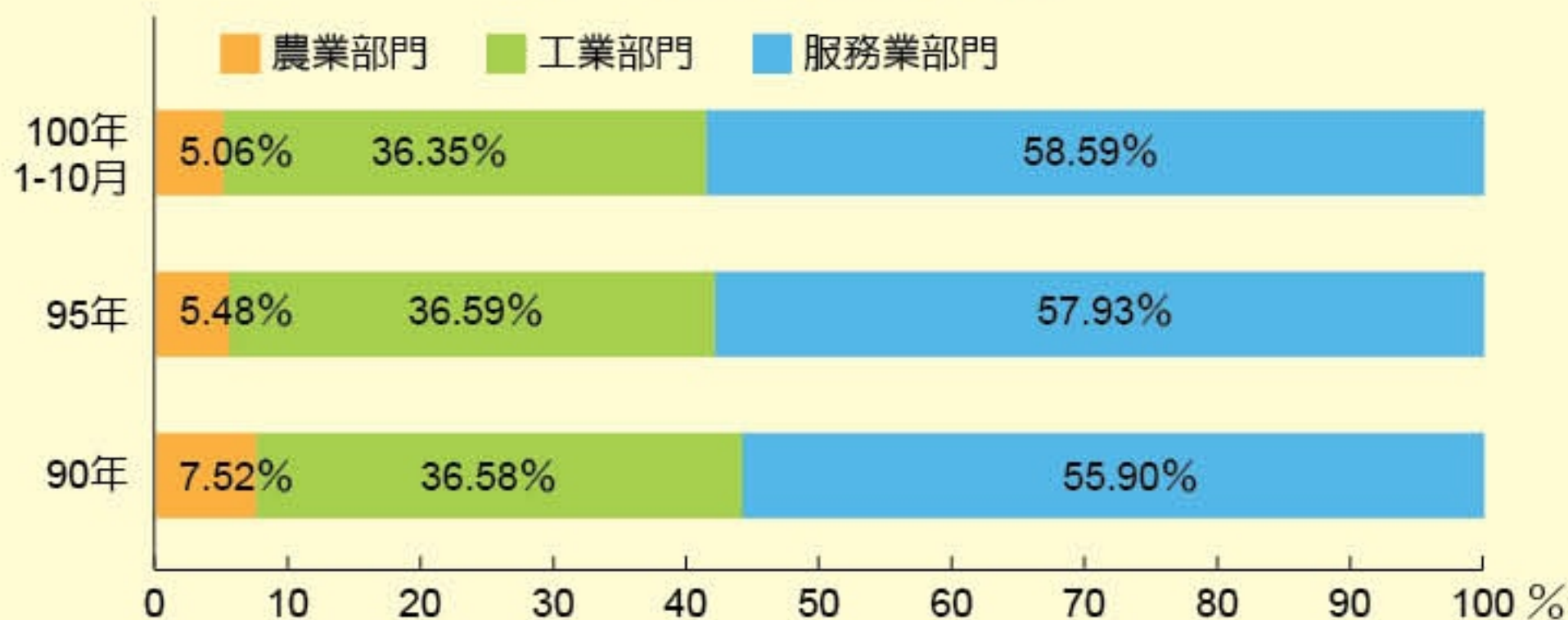
以行業別觀察，100年1至10月平均就業者人數以「製造業」294.6萬人最多，占27.56%，「批發及零售業」176.0萬人居次，占16.46%，「營造

業」82.9萬人再次之，占7.75%。近10年人數增加幅度以「不動產業」113.98%、「專業、科學及技術服務業」66.90%、「支援服務業」60.84%較高，而人數減少者以「礦業及土石採取業」減少幅度61.08%最大。（詳見表1）

### 二、10年來大學及以上教育程度就業者人數增加1.5倍，女性就業者亦增加22.53%

近10年平均就業者人數由90年938.3萬人增加至100年1至10月平均1,069.2萬人，98年遭逢金融海嘯衝擊而略降，惟10年間仍增加了130.9萬人。100年1至10月平均男性就業者為599.9萬人（占56.11%），高於女性就業者469.3萬人（占43.89%），惟女性就業人數較90年增加22.53%，遠高於男性的8.03%；就年齡觀察，以25至44歲之壯年就業者601.3萬人（占56.24%）最高，45至64歲者

圖 1 各部門就業者人數



資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。





表 1 各行業就業者人數

單位：千人

行業別	90年 平均	95年 平均	100年 1-10月		100年 1-10月 平均較 90年平 均增減 %
			平均	結構比	
總計	9,383	10,111	10,692	100.00	13.95
農業部門	706	554	541	5.06	-23.30
工業部門	3,432	3,700	3,886	36.35	13.24
礦業及土石採取業	10	7	4	0.04	-61.08
製造業	2,594	2,777	2,946	27.56	13.56
電力及燃氣供應業	28	28	29	0.27	2.44
用水供應及污染整治業	54	60	78	0.73	45.25
營造業	745	829	829	7.75	11.21
服務業部門	5,245	5,857	6,264	58.59	19.43
批發及零售業	1,679	1,759	1,760	16.46	4.84
運輸及倉儲業	421	417	410	3.84	-2.61
住宿及餐飲業	532	665	726	6.79	36.54
資訊及通訊傳播業	190	209	217	2.03	14.47
金融及保險業	373	407	428	4.00	14.59
不動產業	40	66	86	0.80	113.98
專業、科學及技術服務業	202	264	337	3.15	66.90
支援服務業	153	205	246	2.30	60.84
公共行政及國防；強制性社會安全	315	334	389	3.64	23.64
教育服務業	484	563	629	5.88	30.02
醫療保健及社會工作服務業	268	334	407	3.81	51.42
藝術、娛樂及休閒服務業	93	111	94	0.88	1.30
其他服務業	496	524	536	5.01	8.08

資料來源：同圖 1。

372.1萬人（占34.80%）居次，惟45至64歲就業者人數10年來增幅達47.19%。

受高等教育普及影響，大學及以上就業人數由90年116.9萬人增至100年1至10月平均292.3萬人，大幅增加175.4萬

人或增1.5倍，占就業者比率由14.46%增為27.34%，國中及以下者則由331.8萬人降為231.4萬人或減30.26%，比重由35.36%降為21.64%，顯見就業人力素質逐年提升。（詳見表2）



## 加強就業媒合，協助企業徵才

為擴大服務民衆，公立就業服務機構除運用就業服務據點辦理單一或聯合徵才等現場徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，及運用全國就業e網求職求才資料庫，積極開拓職缺，加強辦理廠商與求職者之就業媒合服務。更於99、100年辦理雇主求才快遞服務計畫及擴大推動企業求才速配計畫，在企業面臨缺工及人力需求時，主動給予協助，以儘速補充所需人力。



表 2 就業者人數—按性別、年齡、教育程度分

單位：千人

年別	總計	性別		年齡				教育程度			
		男性	女性	15-24歲	25-44歲	45-64歲	65歲以上	國中及以下	高中職	專科	大學及以上
90年平均	9,383	5,553	3,830	1,117	5,595	2,528	143	3,318	3,371	1,525	1,169
91年平均	9,454	5,547	3,907	1,070	5,616	2,614	155	3,179	3,424	1,581	1,271
92年平均	9,573	5,579	3,994	1,013	5,673	2,728	159	3,063	3,491	1,628	1,391
93年平均	9,786	5,680	4,106	989	5,768	2,873	156	2,975	3,592	1,677	1,542
94年平均	9,942	5,753	4,190	944	5,837	3,005	157	2,880	3,605	1,724	1,733
95年平均	10,111	5,810	4,301	902	5,925	3,116	169	2,770	3,631	1,759	1,951
96年平均	10,294	5,868	4,426	870	5,973	3,264	187	2,689	3,680	1,764	2,161
97年平均	10,403	5,902	4,501	821	5,999	3,392	191	2,560	3,667	1,787	2,389
98年平均	10,279	5,776	4,502	749	5,906	3,430	194	2,392	3,551	1,767	2,568
99年平均	10,493	5,880	4,613	758	5,963	3,573	199	2,361	3,583	1,798	2,752
100年 1-10月平均	10,692	5,999	4,693	761	6,013	3,721	196	2,314	3,640	1,814	2,923

資料來源：同圖 1。





### 一、100年前3季求供倍數1.42倍、求才利用率60.46%、求職就業率61.02%

100年前3季透過公立就業服務體系求才人數124.2萬人，較上年同期增加8.9萬人或增7.69%，求職人數87.2萬人，較上年同期減少4.7萬人或減5.10%，求供倍數<sup>1</sup>1.42倍，換句話說每位求職者約有1.42個工作機會，高於上年同期之1.25個倍數，求才利用率<sup>2</sup>與求職就業率<sup>3</sup>分別為60.46%及61.02%，亦分較上年同期高出6.29及12.94個百分點，推介媒合成效逐漸提升。（詳見表3）

### 二、100年前3季求才利用率最高之職類為「非技術工、體力及其他」、求職就業率最高之職類為「機械設備操作工及組裝工」

依求才職類觀察，100年前3季求才利用率以「非技術工、體力及其他」之67.32%最高，「行政人員、企業主管及經理人員」之37.89%最低。按求職職類觀察，以「機械設備操作工及組裝工」求職就業率65.87%最高，其次為「技術工及有關工作人員」，65.23%，求職就業率最低則為「農、林、漁、牧工作人員」48.35%。（詳見表4）

表3 公立就業服務體系辦理就業服務概況

單位：千人

年別	求才人數	求職人數	求供倍數	求才僱用人數	求職推介就業人數	求才利用率(%)	求職就業率(%)
98年	1155.0	1414.5	0.82	665.0	558.5	57.58	39.49
99年	1494.7	1182.6	1.26	839.8	590.7	56.19	49.95
第1-3季	1152.9	919.2	1.25	624.5	442.0	54.17	48.08
100年	1241.5	872.3	1.42	750.6	532.3	60.46	61.02
第1季	386.9	244.9	1.58	210.5	131.3	54.41	53.62
第2季	456.1	279.8	1.63	275.7	157.0	60.45	56.10
第3季	398.6	347.6	1.15	264.4	244.0	66.34	70.19

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

1 求供倍數指求才人數對求職人數之倍數。

2 求才利用率指就業服務機構求才僱用人數占求才人數之百分比。

3 求職就業率指就業服務機構求職推介就業人數占求職人數之百分比。



表 4 各職類別求才利用率與求職就業率

單位：%

職類別	求才利用率			求職就業率		
	98年	99年	100年 1-9月	98年	99年	100年 1-9月
總計	57.58	56.19	60.46	39.49	49.95	61.02
行政主管、企業主管及經理人員	33.06	37.45	37.89	35.61	46.93	53.46
專業人員	43.10	43.99	45.68	40.00	46.37	60.13
技術員及助理專業人員	50.09	50.53	56.41	37.22	47.19	59.99
事務工作人員	53.55	56.04	61.73	36.40	44.99	59.30
服務工作人員及售貨員	59.70	55.86	59.20	37.77	50.31	61.15
農、林、漁、牧工作人員	65.64	64.72	65.12	45.41	48.17	48.35
技術工及有關工作人員	61.78	53.11	63.06	42.76	55.26	65.23
機械設備操作工及組裝工	64.06	58.29	63.48	42.68	56.00	65.87
非技術工、體力工及其他	68.16	64.31	67.32	41.75	52.86	61.59

資料來源：同表 3。

### 三、100年前3季企業求才人數最多職業為「組裝體力工」18.2萬人

就100年前3季企業求才人數最多的前20職業觀察，求才需求較多之職類，以「組裝體力工」18.2萬人居冠，其次依序為「工業工程技術員」9.9萬人，「商店售貨員及展售說明人員」7.3萬人。民衆求職較多的職類為「組裝體力工」13.5萬人，其次依序為「文書佐理員」9.3萬人，「商店售貨員及展售說明人員」3.6萬人。

求供倍數高表示求職者有較多工作機會，就廠商提供求才機會較多的前20

個職類觀察，以「企業業務監督人員」求供倍數8.06倍最高，其次為「工業工程技術員」4.43倍，而「保全人員」4.35倍再次之，其餘人員則不超過4倍，其中因事務性工作人員競爭者衆，因此以「文書佐理員」求供倍數0.19倍最低，換句話說每一個文書佐理員職缺約有5.3位求職競爭者。（詳見表5）

### 四、求職、求才未能推介及補實之主要原因均為「與工作相關之技術不合」

求職者認為自己未能推介就業之原因以「與工作相關之技術不合」占20.39%





最高，其次為「工作環境或其他意願不合」占17.45%，「工作時間不合」占15.64%。廠商提供之求才機會未能補實之原因以「與工作相關之技術不合」占22.32%最高，其次為「工作環境或其他條件不合」占18.93%，「工作時間不合」占16.15%。（詳見表6）

## 提供多元職業訓練，厚植人才競爭能力

### 一、公立職訓機構辦理職訓以委辦（補助）訓練為主

我國產業結構逐步轉型升級，各行業技術日益專業化，為使職場勞工職能提升，支持產業發展，勞委會職業訓練局

表 5 企業求才前 20 熱門職業

100年 1-9月

求才序位	職業名稱	求才人數 (人)	求職人數 (人)	求供倍數
1	組裝體力工	182,498	134,730	1.35
2	工業工程技術員	98,541	22,234	4.43
3	商店售貨員及展售說明人員	72,802	36,487	2.00
4	工具機操作工	53,071	14,068	3.77
5	餐飲服務人員	52,566	27,734	1.90
6	保全人員	47,508	10,931	4.35
7	電子設備組裝工	43,347	25,410	1.71
8	電子設備裝修工	41,943	17,380	2.41
9	工商業銷售代表	41,832	16,666	2.51
10	企業業務監督人員	31,080	3,858	8.06
11	環境清潔維護工及有關體力工	29,371	23,710	1.24
12	工讀生	28,581	21,364	1.34
13	手工包裝工及有關工作者	27,451	17,533	1.57
14	安全、衛生及品質檢驗人員	23,780	9,494	2.50
15	接待員及服務臺事務人員	22,716	20,250	1.12
16	辦公廳、旅館及其他場所傭工及清潔工	22,433	28,455	0.79
17	廚師	18,844	9,918	1.90
18	其他非技術工及體力工	18,519	16,377	1.13
19	電子及電子通訊工程師	18,078	9,543	1.89
20	文書佐理員	17,669	92,803	0.19

資料來源：同表 3。



表 6 求職求才未能推介及補實之原因

100年1-9月			
原因別	百分比	原因別	百分比
有效求職者未能推介就業原因	100.00	有效求才者未能補實原因	100.00
與求職者就業意願不合	41.35	雇主所提供之條件不合	42.84
待遇及福利措施不合	6.37	待遇及福利措施不合	5.73
工作地區不合	1.89	工作地區不合	2.03
工作時間不合	15.64	工作時間不合	16.15
工作環境或其他意願不合	17.45	工作環境或其他條件不合	18.93
求職者本身條件不合	41.59	求職者本身條件不合	43.84
與工作相關之技術不合	20.39	與工作相關之技術不合	22.32
教育程度不合	1.00	教育程度不合	0.71
體能、健康條件不合	14.15	體能、健康條件不合	15.43
與個人性向、意願不符	5.62	與個人性向、意願不符	2.88
其他條件不合	0.44	其他條件不合	2.50
求才廠商已另行補實	15.57	求職者已另行就業	3.06
已錄取尚未報到	1.07	已錄取未報到	7.10
受就業甄選名額限制者	-	求職者無法聯繫	2.90
其他	0.42	其他	0.26

資料來源：同表 3。

(以下簡稱職訓局) 依據服務轄區產業發展及就業市場人才需求，結合企業、民間團體及訓練產業，掌握我國勞動力最適發展模式，積極規劃與落實職訓政策。100年截至9月公立職訓機構辦理職業訓練之開訓人數有5.9萬人，結訓人數為4.4萬人，以委辦(補助)訓練其結訓人數2.3萬人最多，占總結訓人數52.32%，其次為自辦訓練1.3萬人，占29.21%，補助地方政府訓練0.8萬人，占17.34%再次之。(詳見表7)

## 二、公立職訓機構自辦訓練之類別主要為「金屬、機械加工類」、「美髮、美容等服務類」及「電機、電匠類」

為因應不同產業對人力之質與量的要求，並有效發揮技術人力培育與運用之整體效能，勞委會培植開發各類技術人力，民衆可針對各自的需求選擇適合的職類進行職業訓練，檢視100年1至9月公立職訓機構自辦訓練，結訓人數計1.3萬人，男性與女性比例約為3：1，若以年齡分，以





表 7 公立職訓機構辦理職業訓練人數

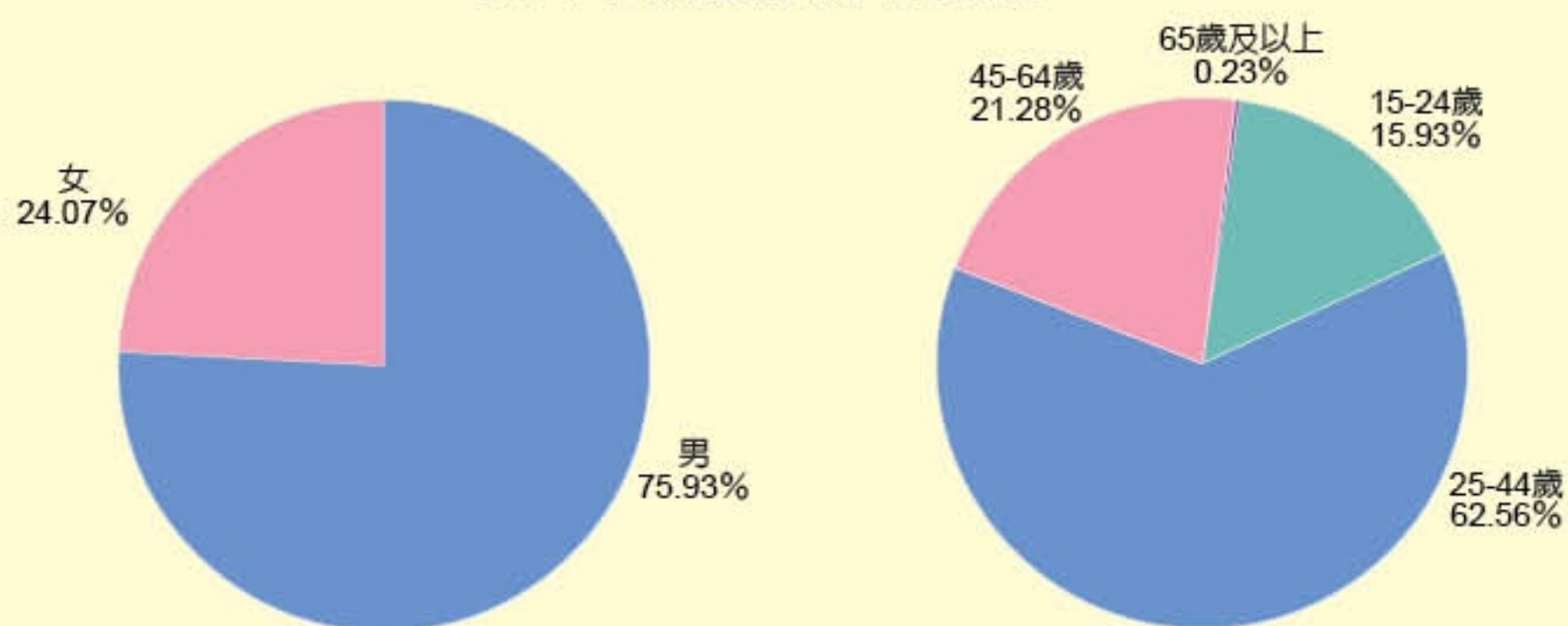
單位：人、%

項目別	開訓人數			結訓人數		
	98年	99年	100年 1-9月	98年	99年	100年 1-9月
總計	83,969	72,889	59,163	78,414	70,351	43,818
自辦訓練	27,490	23,077	18,336	25,848	21,464	12,799
職訓局所屬職訓中心	16,579	14,780	13,421	15,207	13,663	9,104
非職訓局所屬職訓中心	10,911	8,297	4,915	10,641	7,801	3,695
合辦訓練	795	1,022	674	723	1,034	493
職訓局所屬職訓中心	359	339	194	325	331	111
非職訓局所屬職訓中心	436	683	480	398	703	382
委辦（補助）訓練	33,308	36,893	29,441	29,112	36,737	22,927
職訓局暨所屬職訓中心	29,729	33,645	27,740	25,284	33,181	21,141
非職訓局所屬職訓中心	3,579	3,248	1,701	3,828	3,556	1,786
補助地方政府訓練	22,376	11,897	10,712	22,731	11,116	7,599

資料來源：同表 3。

圖 2 公立職訓機構自辦訓練之結訓人數

100年 1-9月結訓人數 1.28 萬人



資料來源：同表 3。

25至44歲者占6成3最高，45至64歲者占21.28%次之，15至24歲者則占15.93%。

以職類別觀之，近3年結訓人數前3大職類均同，分別為「金屬、機械加工

類」、「美髮、美容等服務類」及「電機、電匠類」，合計占各年總結訓人數5成5至6成間。（詳見圖2、表8）



表 8 公立職訓機構自辦訓練之各職類結訓人數

單位：人

職類別	98年		99年		100年1-9月	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
總計	25,848	100.0	21,464	100.0	12,799	100.0
金屬、機械加工類	6,625	25.63	5,806	27.05	3,624	28.32
美容、美髮等服務類	4,275	16.54	3,567	16.62	2,373	18.54
電機、電匠類	3,305	12.79	3,093	14.41	1,723	13.46
電腦設計類	2,805	10.85	2,426	11.30	1,392	10.88
電子、儀表類	1,852	7.16	1,855	8.64	1,349	10.54
漁業人員	3,186	12.32	2,056	9.58	684	5.34
營建、土木類	1,804	6.98	1,036	4.83	588	4.59
銲接、配管類	834	3.23	756	3.52	469	3.66
紡織、服飾類	573	2.22	400	1.87	321	2.51
其他類	563	2.18	449	2.09	257	2.01
印刷、製版類	26	0.10	20	0.09	19	0.15

資料來源：同表 3。

### 三、100年截至9月職訓局補助事業單位與在職勞工職訓之結訓人次為80.3萬人次

為鼓勵民間之事業機構、非營利法人或團體依據營運策略或發展需求，為所屬員工規劃、辦理訓練計畫，或協同具營運關聯性的事業單位辦理聯合員工訓練，職訓局推動「協助事業單位人力資源提升計畫」，補助事業單位辦理訓練之費用，以促進員工專業知能與專業技能提升，持續提升人力素質與整體競爭力，100年1至9月該計畫結訓人次為75.3萬人次，自97年4月實施以來，累計已結訓175.3萬人次。

另，為激發在職勞工自主學習，鼓勵其參加在職訓練，職訓局持續推展「產業

人才投資方案」與「提升勞工自主學習計畫」，遴選優質訓練單位，提供在職勞工訓練課程費用補助，以誘發其自主學習意願，100年1至9月結訓人次分別為3.6萬及1.4萬人次，自97年4月累計結訓人次分別為21.6萬與6.5萬人次。（詳見表9）

### 掌握市場脈動趨勢，開辦合宜技能檢定

#### 一、核發技能檢定合格證數累計至100年9月已達538.5萬張

隨著各行各業技術日益專業化，為提升職場勞工技能水準，增強競爭力，勞委會定期辦理技術士技能檢定，經測試合格者，發給技術士證，提升人力資源品質。





自63年開辦以來至100年9月底止，累計技能檢定到檢人數977萬1,190人，核發合格證數538萬5,078張，合格率55.11%。

100年截至9月技能檢定到檢人數55萬5,933人，合格證數36萬1,007張，較上年同期減少1萬1,006張或減2.96%，合格率为64.94%。各級別合格證數及合格率分別為，丙級32萬2,137張（占89.23%），合格率70.46%，乙級3萬8,483張（占10.66%），合格率40.39%，甲級387張（占0.11%），合格率11.13%。（詳見表10）

## 二、各級別核發合格證數最多之職類分別為甲級「勞工安全管理」、乙級「電腦軟體應用」、丙級「電腦軟體應用」

各級別核發合格證數最多之職類，甲級以「勞工安全管理」210張最多，合

格率9.69%，其次為「勞工衛生管理」80張，合格率8.58%，「配電線路裝修」26張，合格率50.00%；乙級以「電腦軟體應用」1萬3,921張最多，合格率52.55%，其次為「電腦硬體裝修」5,314張，合格率58.82%，「電腦輔助機械製圖」1,807張，合格率55.55%；丙級以「電腦軟體應用」4萬6,326張最多，合格率77.85%，其次為「中餐烹調」3萬1,440張，合格率73.71%，「烘焙食品」1萬9,502張，合格率66.97%。（詳見表11）

## 整合就業安全體系，積極保障勞工福祉

我國為出口導向國家，受全球景氣影響至深，為避免勞工因廠商業務緊縮或歇業而頓失生活保障，政府自92年起開辦

表 9 補助事業單位與在職勞工職業訓練之結訓概況

項目別	97年 4-12月	98年	99年	100年 1-9月	97年4月 起累計
總計（人次）	1,296,286	445,026	1,068,773	802,874	3,612,959
協助事業單位人力提升計畫（人次）	-	-	999,764	753,325	1,753,089
產業人才投資計畫（人次）	81,785	49,583	48,306	35,906	215,580
提升勞工自主學習計畫（人次）	15,432	14,908	20,703	13,643	64,686
企業人力資源提升計畫—個別型（人次）	1,062,254	-	-	-	1,062,254
企業人力資源提升計畫—聯合型（人次）	136,815	140,487	-	-	277,302
立即充電計畫（人）	-	221,270	-	-	221,270
充電增值計畫（人）	-	18,778	-	-	18,778

資料來源：同表3。



表 10 技能檢定概況

單位：人、張、%

項目別	總計			
	甲級	乙級	丙級	
63年至100年9月				
到檢人數	9,771,190	...	...	...
合格證數	5,385,078	13,954	536,675	4,834,449
合格率	55.11	...	...	...
98年				
到檢人數	605,349	5,294	101,968	498,087
合格證數	404,803	706	39,420	364,677
合格率	66.87	13.34	38.66	73.22
99年				
到檢人數	644,863	5,735	104,232	534,896
合格證數	425,834	629	44,021	381,184
合格率	66.03	10.97	42.23	71.26
100年1-9月				
到檢人數	555,933	3,478	95,275	457,180
合格證數	361,007	387	38,483	322,137
合格率	64.94	11.13	40.39	70.46

資料來源：行政院勞工委員會中部辦公室。

「就業保險」，除提供失業給付外，對於積極提早就業者給予再就業獎助，另對於接受職業訓練期間之失業勞工，發給職業訓練生活津貼及健保費補助等保障，各項失業扶助措施均以安定失業勞工在失業期間之基本生活，協助其儘速再就業為目標，提供失業者在失業期間不同層次的保障。

### 一、失業給付人數持續下降，累計推介就業人數達29.0萬人

至100年9月底，就業保險投保單位計45.7萬家，投保人數608.2萬人，分較上年同期增加1.2萬家、25.3萬人或增2.77%、4.34%。隨全球景氣復甦，國內失業情勢趨於穩定，100年截至9月失業給付初次核付件數4.8萬件，較上年同期減少1.9萬件或減28.80%。





除提供失業勞工基本保障，勞委會更透過就業諮詢、就業服務與安排參加職業訓練，協助其儘速再就業，100年截至9月領取失業給付者，經推介就業人數有4.0萬人，安排職業訓練人數計0.9萬人，分較上年同期減少1.1萬人、0.6萬人或減20.92%、37.56%，自88年至100年9月底止，累計推介就業人數29.7人，安排職業訓練人數計10.3萬人。（詳見表12）

## 二、就業保險給付以安定失業者基本生活為主

100年截至9月就業保險各項保險給付近7成均用於保障失業者基本生活，其中失業給付金額45.30億元，占54.40%，居各給付項目之首，但較上年同期累計金額已大幅減少33.46億元或



減42.49%，提早就業獎助津貼為7.18億元，占8.62%，職業訓練生活津貼2.87億元，占3.45%，全民健保保險費補助2.66億元，占3.19%，另25.26億元則係政府為鼓勵生育而發放之育嬰留職停薪津貼。（詳見圖3）

表 11 技能檢定合格證數前 10 職類合格概況

100年1-9月								
甲級			乙級			丙級		
職類	張數	合格率	職類	張數	合格率	職類	張數	合格率
勞工安全管理	210	9.69	電腦軟體應用	13,921	52.55	電腦軟體應用	46,326	77.85
勞工衛生管理	80	8.58	電腦硬體裝修	5,314	58.82	中餐烹調	31,440	73.71
配電線路裝修	26	50.00	電腦輔助機械製圖	1,807	55.55	烘焙食品	19,502	66.97
女裝	14	34.15	室內配線	1,319	36.74	網頁設計	17,352	75.78
數位電子	12	29.27	美容	1,269	40.65	美容	14,005	77.38
冷凍空調裝修	10	10.99	數位電子	1,248	49.39	會計事務	13,474	49.73
測量	7	11.86	測量	896	51.46	電腦硬體裝修	13,427	71.09
平版印刷	6	75.00	勞工安全衛生管理	733	8.72	堆高機操作	10,294	63.27
圖文組版	4	33.33	汽車修護	726	43.66	女子美髮	9,967	78.45
視聽電子	3	75.00	食品檢驗分析	582	41.36	餐旅服務	9,900	62.15

資料來源：同表 10。



表 12 領取失業給付者概況

單位：件、千元、人

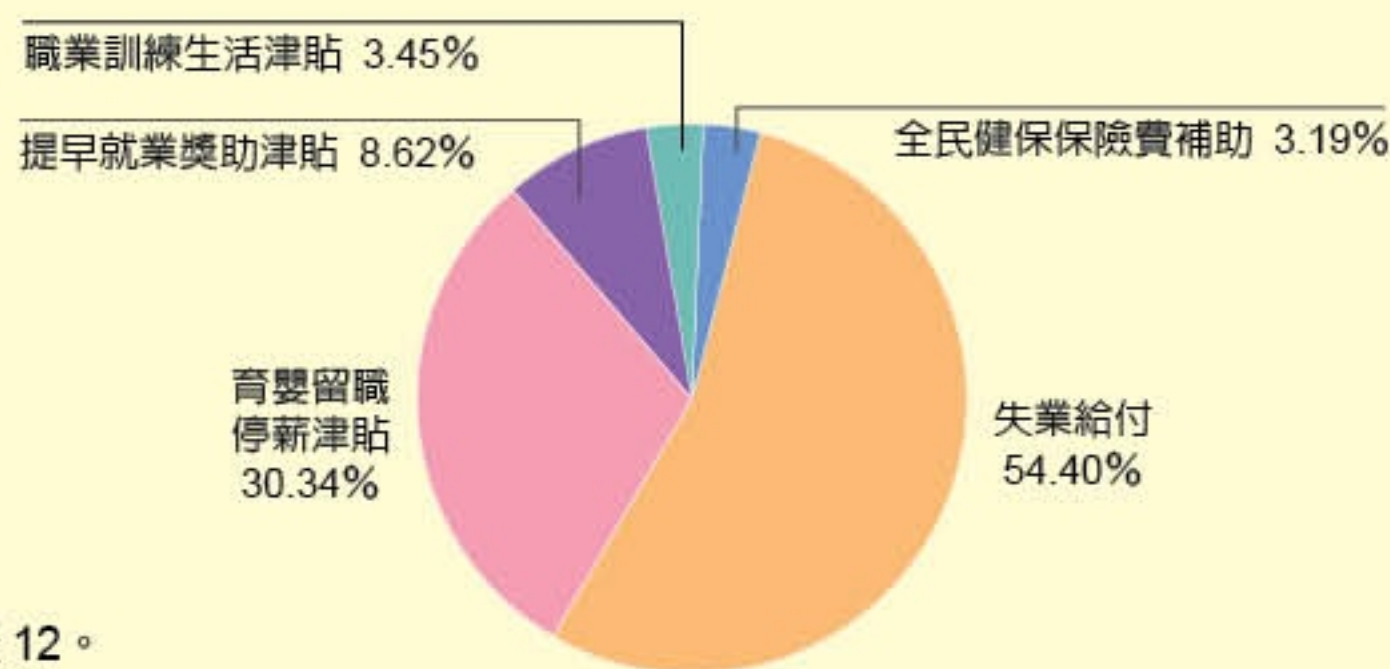
年別	核付件數		核付金額	推介就業人數	安排職訓人數
	初次認定	再次認定			
92年	325,340	64,537	5,458,734	6,456	7,004
93年	212,097	46,154	3,680,158	10,364	5,227
94年	250,600	57,487	4,406,324	10,237	6,350
95年	276,811	63,494	4,957,930	12,158	6,006
96年	298,859	68,563	5,353,019	25,028	8,469
97年	370,190	106,495	6,645,871	39,149	9,723
98年	1,119,303	208,772	20,824,877	81,612	30,556
99年	494,843	84,016	9,910,795	64,993	17,338
100年1-9月	220,552	47,629	4,529,616	40,084	9,329
自92年起累計數	3,568,595	747,147	65,767,324	290,081	100,002

資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局。

說明：就業保險自92年起開始實施。

圖 3 就業保險各項實計保險給付

100年1-9月實計保險給付 832.66 億元



資料來源：同表 12。

「促進就業」向為政府施政重點，亦為「黃金十年」政策主軸之一，在全球化趨勢與產業結構改變之影響下，勞委會積極配合經濟及產業發展，開發在地就業機會，並且搭配加強專業人才培訓，培育

符合產業需求人才，以及提供多元職業訓練，強化失業者就業競爭能力，以促進就業、預防失業，進而打造「活力經濟」之願景。☺