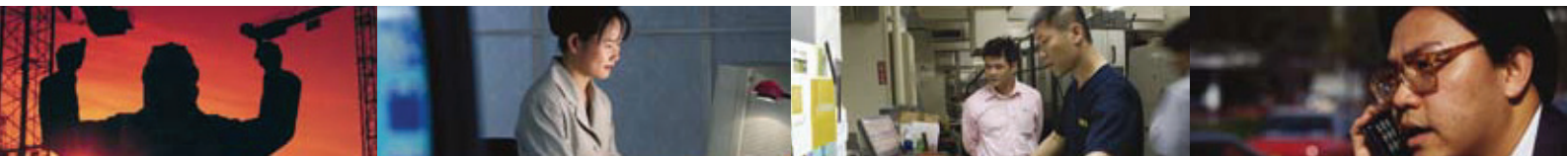


勞動基準法擴大適用 歷程與展望

兼述公部門臨時人員適用勞基法



陳聖聰

前言

勞動基準法係依據憲法第153條保護勞工之基本國策所制定，旨在保障勞工權益，加強勞雇關係及促進經社發展，為規定勞動條件最低標準之法律。依勞動基準法之立法旨意，各行各業勞工均應有其適用，但為減緩該法對於整體經濟及個別雇主之衝擊，所以採逐業逐類分階段指定適用；而將未適用該法之勞工，納入適用使其獲得保障，為政府既定之施政政策，也是行政院勞工委員會（下稱勞委會）多年努力的目標。

而為保障政府公部門各業進用之臨時人員之基本權益，勞委會歷經數年的努力，持續與相關部會協調諮商，並經行政院數度召集會議協商，終於獲致共識，認為該等勞工納入適用勞基法有其可行性。嗣後公告指定公立醫療院所非依公務人員法制進用之臨時人員自94年6月30起適用該法，復又公告指定公務機構、公立教育訓練服務業、公立學術研究及服務業、公立社會福利機構及公立藝文業之臨時人員自97年1月1日起適用勞動基準法（受益勞工人數佔約6萬9千人）。

預估自97年起，適用勞動基準法之勞工人數合計佔約636萬人；事業單位依其經營型態、工作特性、管理制度於適用該法確有窒礙難行，而不適用該法之受僱勞工人數計約31萬人。為達成受僱勞工一體適用勞動基準法之政策目標，勞委會除將於近程針對工商團體、財團法人私立幼稚園之教職員等進行評估外，並規劃於98年底前完成所有尚未適用勞基法之各業及工作者的可行性評估。

勞動基準法擴大適用之沿革

一、勞動基準法擴大適用之依據與原則

- (一) 依權責指定：勞動基準法第3條第1項第8款規定，中央主管機關得依權責指定適用勞動基準法之事業。
- (二) 部分指定：中央主管機關依權責得就事業之部分工作場所或工作者指定適用（勞動基準法第3條第2項規定）。

- (三) 時間之限制：依 85 年 12 月 27 日修訂之勞動基準法第 3 條第 3 項規定，該法至遲於 87 年底以前，適用於一切勞雇關係，但其適用確實有窒礙難行者，不在此限。中央主管機關經檢討，若適用該法並無窒礙難行之事業，應即指定適用之。若確有窒礙難行不適用該法者，由中央主管機關於 87 年底以前公告之。(勞動基準法施行細則第 4 條之 1 第 2 項規定)。
- (四) 人數限制：經中央主管機關公告窒礙難行而不適用勞動基準法者，不得逾該法第 3 條第 1 項第 1 款至第 7 款以外勞工總數的五分之一(勞動基準法第 3 條第 4 項規定)。
- (五) 行業認定：中央主管機關指定之事業及適用勞動基準法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者。並得僅指定各行業中之一部分(勞動基準法施行細則第 4 條規定)。

二、配合中華民國行業標準分類修訂之指定適用

勞動基準法第 3 條第 1 款至第 7 款所列各業，依該法施行細則第 3 條規定，應適用中華民國行業標準分類之規定。惟中華民國行業標準分類迭來多次修訂，致部分行業歸屬變更，故為保障勞工權益，勞委會均依據勞動基準法第 3 條第 8 款規定，公告指定適用行業略以：

- (一) 指定驗船師事務所、海事檢定服務適用勞動基準法。
- (二) 指定運輸工具設備租賃業、新聞供應業、出版業、廣播電視業及停車場業自 73 年 8 月 1 日起即適用勞動基準法。
- (三) 指定獸醫業自 80 年 10 月 7 日起適用勞動基準法。
- (四) 指定電影工業自中華民國行業標準分類第六次修正生效日(即 85 年 12 月 31 日)起適用勞動基準法。
- (五) 因中華民國行業標準分類第七次修訂幅度較大，勞委會特以 90 年 5 月 18 日(90)台勞動一字第 0022451 號公告勞動基準法適用及不適用行業因中華民國行業標準分類第七次修訂而變更類別情形。
- (六) 指定公有路邊停車場自「中華民國行業標準分類」第七次修正生效日(即 90 年 1 月 21 日)起適用勞動基準法。

三、因應「廠礦工人受雇解雇辦法」廢止之指定適用

因「廠礦工人受雇解雇辦法」於 81 年 8 月 10 日廢止，勞委會基於保障勞工權益之政策，依據勞動基準法第 3 條第 8 款規定指定電影製片業、電影片發行業、汽車修理保養業、電器修理業、腳踏車及自行車修理業、洗染業及其他凡用發動機器從事製造、加工、修理、解體之事業自 81 年 7 月 21 日起適用勞動基準法。

四、依據勞動基準法第一次修法精神之指定適用

為實現勞工保障之基本國策及擴大勞動基準法適用行業之既定政策，勞動基準法於 85 年 12 月 27 日增修 4 條條文。依據修訂後該法第 3 條第 3 項規定，



該法至遲於87年底以前，除其適用確有窒礙難行者外，適用於一切勞雇關係。另依據修訂後該法施行細則第4條之1第2項規定，中央主管機關經檢討，若適用該法並無窒礙難行之事業，應即指定適用。若確有窒礙難行不適用本法者，由中央主管機關於87年底以前公告之。

依上述規定，勞委會須對於尚未適用勞動基準法之行業均逐一檢討，惟限於勞委會人力、物力無法一次完成檢討，爰分三階段辦理，各階段檢討情形簡述如后：

(一) 第一階段（86年6月）：銀行業（含信託投資業）、加油站業及環境衛生及污染防治服務業

經勞委會公告指定自86年5月1日起適用勞動基準法。嗣後勞委會指定公告下列各業適用勞動基準法：

1. 金融及其輔助業、資訊服務業、觀光旅館業、信用合作社業、證券業及期貨業、國際貿易業、汽車零售業、綜合商品零售業、建築及工程技術服務業及國會助理等十類行業或工作者自87年3月1日起適用勞動基準法。
2. 社會福利服務業、醫療保健服務業之工作者（醫師除外）、公務機構技工、駕駛人、工友及清潔隊員等行業及工作者應自87年7月1日起適用勞動基準法。

(二) 第二階段（86年10月）：

1. 保險業、不動產業、廣告業、設計業、商品經紀業、顧問服務業、租賃業、其他工商服務業、個人服務業及法律及會計服務業（律師、會計師除外）之工作者自87年4月1日起適用勞動基準法。
2. 指定國防事業非軍職人員之工作者自87年7月1日起適用勞動基準法。

(三) 第三階段（87年12月）：依85年12月修訂之勞動基準法第3條第3款規定，該法至遲於87年底以前，除其適用確有窒礙難行者外，適用於一切勞雇關係。勞委會遂針對檢討尚未適用勞動基準法之各業進行通盤檢討，並於87年12月完成檢討報告，並公告指定除經檢討後不適用之各業及工作者外，其餘一切勞雇關係均應適用勞動基準法。



五、經勞委會公告排除適用勞動基準法之行業及其指定適用

依據85年修訂之勞動基準法第3條第3項規定，該法至遲於87年底以前，適用於一切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限。勞委會遂依據該法施行細則（86年修訂）第4條之1規定，積極辦理尚未適用勞動基準法之事業的勞動條件概況調查，並函請各行業之目的事業主管機關提供意見；同時於各傳播媒體告請各業如有窒礙難行者速將具體事實與理由陳報勞委會。綜合上述各項研究、調查及各種意見後，勞委會遂於87年12月31日公告排除下列行業及工作者適用勞動基準法。

(一) 公告排除適用勞動基準法之行業及工作者

1. 勞委會87年12月31日（87）台勞動一字第059604號公告，指定下列原適用勞動基準法之各業及工作者，均自88年1月1日起排除適用勞動基準法：
 - (1) 公立醫療院所之工作者（技工、工友、駕駛人除外）。
 - (2) 公立社會福利機構之工作者（技工、工友、駕駛人除外）。
 - (3) 依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者。
 - (4) 個人服務業中家事服務業之工作者。



2. 依據勞委會87年12月31日(87)台勞動一字第059605號公告，指定以下各業排除適用勞動基準法：

- (1) 藝文業。
- (2) 其他社會服務業。
- (3) 人民團體。
- (4) 國際機構及外國駐在機構。

不適用勞動基準法之各業工作者：

- (1) 餐飲業中未分類其他餐飲業之工作者。
- (2) 公立之各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(技工、工友、駕駛人除外)之工作者；私立之各級學校、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之教師、職員。

- (3) 公立學術研究及服務業(技工、工友、駕駛人除外)之工作者；私立學術研究及服務業之研究人員。
- (4) 娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員。
- (5) 公務機構(技工、工友、駕駛人、清潔隊員及國會助理除外)之工作者。
- (6) 國防事業(非軍職人員除外)之工作者。
- (7) 醫療保健服務業之醫師、法律及會計服務業之律師及會計師亦排除適用勞動基準法。

(二) 原排除適用勞動基準法之指定適用

為貫徹保障勞工之基本國策，並為落實政府擴大勞動基準法適用之政策，勞委會仍持續針對排除適用勞動基準法之各業及工作者進行整體規劃並進行相關調查，重行檢討評估適用該法之可行性。目前已經勞委會公告重行納入勞動基準法適用之各業及工作者簡述如后：

1. 為使公部門內之技工、工友、駕駛均適用勞動基準法，公告指定藝文業中之公立單位技工、工友、駕駛自89年1月7日起適用勞動基準法。
2. 因89年1月26日公布施行之「地方民意代表費用支給及村里長事務補助費補助條例」第6條規定直轄市、縣(市)議會之民意代表得遴選助理，是以公告指定地方民意代表聘(遴)、僱用之助理人員，自89年3月9日起適用勞動基準法。
3. 依據勞委會進行之問卷調查，並與民進黨、中國國民黨、親民黨等政黨團體之勞、資雙方代表討論的結果，獲致政黨適用勞動基準法可行性之共識。嗣於92年9月23日，勞委會依據勞動基準法第3條第2項、第3項公告政黨僱用之勞工，自92年10月1日起適用勞動基準法。
4. 為保障勞工權益及健全工會會務運作，勞委會遂進行工會會務人員適用勞動基準法之問卷調查，並與勞工團體開會研商，獲致勞工團體納入勞動基準法適用有其可行性之評估結果。勞委會依勞動基準法第3條第2項、第3項公告勞工團體自92年12月1日起適用勞動基準法。
5. 為促進公立醫療院所進用之臨時人員的勞動條件合理化，勞委會邀集相關部會，並提請勞工退休新制推動小組及公立醫院多元化經營專案小組討論，均獲致公立醫療院所進用之臨時人員應納入適用勞動基準法之結論。是以，勞委會公告指定公立醫療院所進用之臨時人員(不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員、醫師及業經勞委會86年9月1日公告指定自87年7月1日起適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友)自94年6月30日起適用勞動基準法(受益勞工人數約8千5百人)。
6. 因同屬政治團體之政黨業自92年10月1日起適用勞動基準法，且實行後並無窒礙難行之處。勞委會遂公告指定全國性政治團體僱用之勞工，自94年6月30日起適用勞動基準法。

7. 為保障政府公部門各業進用之臨時人員之基本權益，勞委會歷經數年的努力，持續與相關部會協調諮商，並經行政院數度召集會議協商，終於獲致共識，認為該等勞工納入適用勞基法有其可行性，故勞委會於96年11月30日公告指定公務機構、公立教育訓練服務業、公立研究及服務業、公立社會福利機構及公立藝文業之臨時人員（不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經勞委會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。）自97年1月1日起適用勞動基準法（受益勞工人數估約6萬9千人）。

公部門臨時人員適用勞動基準法

一、決策歷程

依勞委會87年12月31日（87）台勞動一字第059604號公告及（87）台勞動一字第059605號公告，指定下列公部門各業之工作者（不包括技工、工友、駕駛人等）排除適用勞動基準法：

- 公立醫療院所¹（如醫院、衛生所等）之工作者。
- 公立社會福利機構²（如療養機構、殘障服務機構等）之工作者。
- 公立藝文業³（如交響樂團、音樂廳等）之工作者。
- 公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業（如啓明學校等）、社會教育事業（如公共博物館等）、職業訓練事業⁴（如職業訓練中心等）之工作者。

〔注釋〕

1. 按中華民國行業標準分類（第6版），醫療保健服務業項下包括醫院（凡設有病房收治病人之醫院均屬之）、診所（凡僅應門診，或並設有9張以下觀察病床之診所均屬之）、衛生所（凡衛生機關所屬從事公共衛生保健及衛生所下附設之單位均屬之）等。
2. 依據中華民國行業標準分類（第6版），福利服務機構係指凡從事非營利之兒童、少年、老人、殘障福利服務機構均屬之。
3. 按中華民國行業標準分類（第6版），藝文業係凡從事戲劇、舞蹈、技藝表演、音樂演奏、文學及藝術等行業均屬之。
4. 依據中華民國行業標準分類（第6版），教育訓練服務業包括大專院校、中學、職業學校、小學、學前教育事業、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業及其他教育訓練服務業（如經過立案之函授學校、補習班、傳習所等）。
5. 根據中華民國行業標準分類（第6版），學術研究及服務業係指凡從事自然科學如數學、物理、化學等研究、試驗，社會科學如經濟、法律、社會等研究、調查，人文科學如歷史、文學、教育等研究、分析、規劃之不授學位專門研究及服務之行業均屬之。
6. 中華民國行業標準分類（第6版）定義「公務機構」係指凡各級政府機關、民意機關、包括政府機關附設之訓練單位等均屬之。但不包括行政以外之運輸、教育、衛生、社會福利、生產、金融、傳播等政府所屬事業機構。

- 公立學術研究及服務業⁵（如自然科學研究、社會科學研究等）之工作者。
- 公務機構⁶（如各級政府機關、民意機關，但不包括行政以外之公營事業）之工作者。

上述公部門各業內之工作者，除依公務人員法制進用之公務員、依聘用人員聘用條例進用之聘用人員、依行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之約僱人員，以及依工友管理要點（原事務管理規則）進用之工友等四類工作者外，實務上還



有大量工作者係由各公部門單位逕以契約進用，且進用員額及資格均由各公部門單位自行決定，而無任何法令足以保障其勞動條件。

因上述公部門單位逕以契約進用工作者之經費來源，職稱及工作內容均未一致，而難以一一列舉，故勞委會將此類工作者概稱為「非依公務人員法制進用之臨時人員〈以下簡稱臨時人員〉」。

鑑於臨時人員既不完全適用公務人員法令，又不受勞動基準法保障，此與憲法所定所有受僱勞工均應受法律保障之基本國策不符，亦與勞動基準法保障勞工最低勞動條件之立法意旨相違。所以，勞委會自89年起，便持續針對公部門臨時人員進行適用勞動基準法可行性的研究，其歷程簡述如后：

- (一) 勞委會於 89 年至 93 年間數度溝通調查，並分別函詢銓敘部、行政院人事行政局等中央相關部會及各地方主管機關意見，並於 94 年初陳報行政院。
- (二) 行政院傅立葉政務委員分別於 94 年召開會議，當時多數部會及縣市政府建議暫緩將臨時人員納入適用勞動基準法。但為照顧臨時人員的勞動權益，行政院於 94 年 5 月 20 日決定：「臨時人員尚未適用勞動基準法，決定由用人機關參照勞工退休金條例第 7 條第 2 項之精神，自 95 年 1 月 1 日起為其提繳退休金」。
- (三) 後於 95 年至 96 年間，案經行政院傅立葉政務委員、林萬億政務委員及劉玉山政務委員數次邀集相關部會審慎討論，獲致共識認為該等臨時人員納入適用勞動基準法有其可行性。
- (四) 為保障該等勞工勞動條件基本權益，勞委會已於 96 年 10 月 15 日函報行政院鑒核，並於 96 年 11 月 30 日以勞動 1 字第 0960130914 號公告指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員自 97 年 1 月 1 日起適用勞動基準法。

二、指定公部門各業之受僱勞工適用勞動基準法

行業別	工作者	指定適用日期
中央民意機關	國會助理	87年3月1日
公務機構	技工、工友、駕駛人、清潔隊員	87年7月1日
公立醫療院所	技工、工友、駕駛人	87年7月1日
公立社會福利機構	技工、工友、駕駛人	87年7月1日
公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業、職業訓練事業	技工、工友、駕駛人	87年12月31日
公立學術研究及服務業	技工、工友、駕駛人	87年12月31日
藝文業中公立單位	技工、工友、駕駛人	89年1月7日
地方民意機關	地方民意代表聘（遴）、僱用之助理人員	89年3月9日
公有路邊收費停車場	受僱工作者	90年1月21日
公立醫療院所	臨時人員	94年6月30日
公部門各業（含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業、公立藝文業等五業）	臨時人員	97年1月1日

註1：行政院勞工委員會勞動條件處製表

註2：指定適用行業係按行政院主計處編印之「中華民國行業標準分類」之規定

勞委會針對公部門各業之工作者適用勞動基準法可行性之檢討評估，係採逐業逐類方式，而依勞委會歷次相關公告，就公部門各業及其工作者指定適用勞動基準法之範圍及時間整理製表如下：

從最初指定技工、駕駛人、工友等工作人員適用勞動基準法，一直到96年11月30日指定公部門各業臨時人員適用勞動基準法，勞委會終於完成針對公部門各業之工作者之檢討評估工作。而最後二波針對公

部門各業之臨時人員的檢討評估，也是受益勞工人數最多且影響最大。二次公告內容如下：

(一) 依據勞委會 93 年 10 月 11 日勞動 1 字第 0930050332 號公告：「公立醫療院所非依公務人員法制進用之臨時人員（不包括依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，醫師及業經本會 86 年 9 月 1 日公告指定自 87 年 7 月 1 日適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友）自 94 年 6 月 30 日起適用勞動基準法。」

(二) 按勞委會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告：「指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞動基準法，並自 97 年 1 月 1 日生效。公部門各業，包括公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等五業。非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。」

依勞動基準法第 3 條第 3 項及該法施行細則第 3 條及第 4 條規定，勞動基準法之適用，係以存有勞雇關係為前提，並按其事業單位內場所單位之主要經濟活動，依中華民國行業標準分類判斷其歸屬之行業，再依據該行業認定是否適用勞動基準法。

所以，上開二公告所稱非依公務人員法制之臨時人員係指：

(一) 臨時人員與公部門各單位間須具有僱傭關係，亦即臨時人員係受公部門各單位僱用從事工作，並相對獲取工資者。至僱傭關係建議可依下列原則認定之：

1. 人格從屬性：臨時人員係在公部門單位之組織內，服從該公部門單位指揮監督，並負有接受懲戒或制裁之義務。

〔注釋〕

7. 考試院已於 94 年 8 月 15 日函請立法院審議之「聘用人員人事條例」草案，已將現行機要、聘用、聘任、派用、約僱等 5 類人員納入規範，俟完成立法程序後，對於聘僱人員之管理及權益保障之法制將更完備，且依該草案第 2 條規定聘用人員與國家間為公法上契約關係，不適用勞基法。

2. 專屬性：臨時人員須親自履行勞務，未得公部門單位允許，不得使用代理人。

3. 經濟上從屬性：臨時人員並不是為自己營業目的從事勞動，而是從屬於公部門單位，為該公部門單位之目的而從事勞動。

4. 組織上從屬性：臨時人員被納入公部門單位之組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。

(二) 臨時人員應非依公務人員法制進用，即非屬依各種公務員人事法令進用及管理之人員，如依公務人員任用法進用之公務員、政務官、依各機關機要人員進用辦法進用的機要人員、依教育人員任用條例進用之教育人員、依關務人員人事條例任用之關務人員、警察人員及軍職人員等。

(三) 臨時人員亦非依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員⁷（簡稱聘僱人員）。另雖有部分公部門單位對於專任之臨時人員，比照「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」提繳離職儲金，但該類臨時人員仍非屬法令所稱之聘僱人員。

(四) 業經本會公告指定適用勞基法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員及國會助理等人員亦非臨時人員，因上開工作者均已指定適用勞動基準法，自非屬臨時人員。

(五) 臨時人員不限於擔任臨時性工作，而且實際長期受僱於同一單位且從事經常性業務之臨時人員，亦非罕見。而「臨時人員」一詞僅係反映該類工作者係由公部門各單位以契約進用，不具充分法律保障之弱勢地位，而具有高度機動性（亦即就業不安定）。

(六) 臨時人員須受僱於公立醫療院所、公務機構、公立教育訓練服務業、公立學術研究及服務業、公立社會福利機構及公立藝文業。而上述各業之認定，均應依行政院主計處編印之「中華民國行業標準分類」（第 6 版）之規定。

三、影響評估

(一) 預期效益

1. 非依公務員法制進用之臨時人員，目前既不完全適用公務員法令，又不受勞動基準法保障，此與憲法所定保護勞工之基本國策不符，亦與勞動基準法保障勞工最低勞動條件之立法意旨相違。將該等勞工納入勞動基準法適用範圍，可貫徹政府之勞動政策，保障受僱勞工的基本勞動權益。
2. 臨時人員目前均由各公部門單位自行以契約進用，各自約定之勞動條件差異甚大。渠等勞工適用勞動基準法後，將可提供一套最低勞動條件標準，可供各公部門單位依循。
3. 勞委會一向主張各行各業之勞工均應有勞動基準法之適用，公部門各業非依公務員法制進用之臨時人員適用勞動基準法後，將有助於合理化該等勞工的勞動條件，留用適任、質精的人才。

(二) 可能衝擊

1. 引致大量解僱風潮？

公部門各單位若欲於公告指定臨時人員適用勞動基準法前，進行人事精簡或管控員額，宜就業務執行、經費預算，以及社會責任等面向審慎評估之。如仍有解僱必要時，則應依民法等相關規定辦理，如訂有期限者，於期限屆滿時即告終止；如未訂有期限者，則得隨時終止（民法第488條及489條定有明文），但不得以違反公共利益，或以損害他人為主要目的，或違反誠實信用原則。

2. 長期僱用？

查勞動基準法之勞動契約分為定期契約及不定期契約。公部門各單位若有臨時性、短期性等非繼續性工作需求時，仍可依勞動基準法第9條及該法施行細則第6條規定，與臨時人員簽訂定期勞動契約。既使臨時人員係從事繼續性工作，如有勞動基準法契約第11條至第13條但書規定之情事，仍得終止勞動契約。

3. 是否造成機關工作調度困難？

公部門各單位若基於其經營上所必需，而確有必要調動臨時人員之工作或職務時，在不違反勞動契約、工作能力得以勝任調動後職務、未劣化其勞動條件等前提下，仍可調動臨時人員。

4. 引發聘僱人員要求適用勞基法？

聘僱人員其勞動條件原即獲有一定法令保障，服務期間適用「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」，目前提撥率亦已提高至12%且，分由聘僱機關與聘僱人員各負擔50%，而與「勞工退休金條例」規定雇主提繳退休金（6%）相當。另外，考試院已於94年8月15日函請立法院審議之『聘用人員人事條例草案』，已將現行聘用、派用、機要、聘任、約僱等5類人員納入規範，俟完成立法程序後，對於約聘僱人員之管理及權益保障之法制將更完備。

5. 有關地方政府經費負擔問題，由行政院人事行政局會同本會邀集地方政府溝通乙節。

本會業已配合行政院人事行政局辦理並提出經費估算分析說明，其結論：臨時人員適用勞基法後年增加支出之各項經費估算約4億4千萬餘元；平均每名臨時人員增加經費支出為6,338元。而且公部門各單位尚得與臨時人員約定延長工時改採補休、預先排定年度特別休假日數、或針對臨時人員特性訂定工作規則等人事管理措施，以降低相關成本。

未來展望

自97年1月1日起，仍排除適用勞基法之主要行業或工作者（不含公部門、私立教育訓練服務業教職員及軍職人員）約31萬4千餘人，其主要排除適用勞動基準法之各業或工作者臚列如后：

1. 工商業團體
2. 自由職業團體
3. 農民團體

4. 社會團體
5. 財團法人私立幼稚園之教、職員
6. 傳教機構
7. 外國駐在機構
8. 未分類其他社會服務業
9. 未分類其他餐飲業之工作者（如飲食攤販等）
10. 私立學術研究及服務業之研究人員
11. 私立藝文業
12. 娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員
13. 醫療保健服務業之醫師
14. 法律及會計服務業之律師
15. 法律及會計服務業之會計師
16. 依立法院通過之組織條例所設立之基金會
17. 家事服務業之工作者

上述排除適用之行業或工作者中，又以家事服務業之工作者人數最多，僅外籍看護工及幫傭便已逾15萬5千人，另外工商業團體之受僱勞工、私立學術研究及服務業之研究人員也相當多。所以，目前勞委會刻正積極檢討評估上述行業或工作者適用勞動基準法之可行性。

一、目前進行評估之對象

（一）已完成檢討報告之行業或工作者－工商業團體

1. 依「中華民國行業標準分類」第六次修訂版規定，人民團體項下之「工商業團體」係指凡農、林、漁、牧、工、礦、商、服務各事業單位、公司、行號、工廠、礦場組織之公會，或公會合組之聯合會、工商業會、或聯合會合組之工、商業總會均屬之。另依勞委會87年12月31日（87）台勞動一字第059605號公告指定人民團體不適用勞動基準法。是以，工商業團體目前尚不適用勞動基準法。
2. 勞委會前於92年邀集中華全國工、商業總會、台灣省及各縣市工、商業會等50個單位，召開「研商工商業團體適用勞動基準法之可行性」會議結論略以：「資方代表對於納入適用之意願不強，勞方代表對其適用有其困難及不同意見。並由勞委會蒐

集相關意見，考量其急迫性，並適時規劃工商業團體等會員進行問卷調查適用意願及勞動條件情形有無窒礙難行之處」。

3. 勞委會依前項會議結論，針對「工商業團體」進行勞動條件調查，以瞭解適用勞動基準法有無窒礙難行情形暨其適用意願，俾作為通盤檢討之基礎。嗣於93年完成調查提要分析及統計結果摘要，並經檢討評估認為工商業團體納入勞動基準法適用有其可行性。故勞委會將於96年底擇期公告指定工商業團體之工作者適用勞動基準法。

（二）目前進行或規劃進行檢討之行業或工作者

1. 已完成財團法人登記之私立幼稚園僱用之教師、職員

（1）教育部指出有關私立幼稚園辦妥財團法人登記者，其園長、教師及職員之保險，準用私立學校教職員保險條例之規定辦理；已完成財團法人登記之私立幼稚園專任教師準用教師法之規定。基於其管理制度之特殊，勞委會當時尊重教育部之意見，於87年12月31日公告已完成財團法人登記之私立幼稚園教師及職員不適用勞動基準法。

（2）根據教育部提供統計資料顯示，目前私立幼稚園教師人數為8,683人，職員人數為1,515人，其中已完成財團法人登記設立之幼稚園教師人數為356人，職員人數為48人。近來此類工作者多次反映勞動權益無法令保障，另教育部與內政部近期内研擬「兒童教育及照顧法」草案送行政院審查中，擬使私立幼兒園〈提供2歲以上幼兒教保服務之教保機構〉教保人員之勞動條件均適用勞動基準法之規定。故本處預定於96年底前邀集教育部與已完成財團法人登記設立之私立幼稚園，共同研商納入勞動基準法適用之時程及相關配套措施。

2. 家事服務業之工作者

(1) 依「中華民國行業標準分類」第六次修訂版規定，個人服務業項下之「家事服務業」係指凡從事受僱於家庭之服務工作者，如傭工、洗衣婦、管家、保姆、家教、私人秘書、司機、清潔工、園丁、護衛等均屬之。另依本會民國87年12月31日(87)台勞動一字第059604號公告指定該業之工作者不適用勞動基準法。是以，個人服務業中家事服務業之工作者目前尚不適用勞動基準法。

(2) 為保障家事勞動者勞動條件，勞委會已舉辦多場次專家學者會議、研討會。經彙整各方意見，該類勞工因有實際工作時間與休息時間難以區隔、政府以公權力介入私領域之妥適性及雇主配合勞動基準法之困難性等因素，且考量各國尚無針對該類勞工制定專法，實不易制定一體適用之法律。

(3) 指定該類勞工適用勞動基準法或另定專法前，應可考量研擬定型化勞動契約參考範本，並修正雇主聘僱外國人許可管理辦法，將其作為聘僱外勞之必要文件，以保障該類勞工之勞動權益。

3. 自由職業團體⁸、農民團體⁹及社會團體¹⁰

(1) 勞委會原本就針對人民團體項下各細類行業逐類檢討，並已公告指定政黨、全國性政治團體（以上二者屬政治團體）及勞工團體適用勞動基準

法。基於人民團體項下各細類行業之會務人員工作性質均相近，勞委會規劃於98年前儘速完成自由職業團體、農民團體及社會團體之檢討評估工作。

(2) 針對農民團體（如農會、漁會）之檢討評估工作，尚涉及其他相關部會權責，宜持續加強溝通，以取得共識。惟若農會所屬部門（包括飼料廠、超市、碾米廠等）已得單獨辦理事業登記或備有獨立之經營簿冊，而可構成獨立之場所單位者，便應以該部門實際從事之主要經濟活動，個別判斷其行業分類，以及應否適用勞動基準法¹¹。

二、未來擴大適用作業方式之建議

鑑於目前尚未適用勞動基準法之行業及工作者，其適用該法本即較困難，且多須與其他部會溝通磋商。為使勞動基準法擴大適用之作業更為嚴謹及周延，仍將分別就尚未適用該法之行業及工作者，審慎評估適用可能性，並積極與相關勞、資團體溝通，或與相關機關（部、會、局）協商，加強建構其完善人事法規制度，或協助勞資雙方透過團體協商決定其勞動條件，以確保該等勞工之勞動權益。

勞委會未來除將適時進行勞動基準法之修法工作，力求本法之周延與落實外，並將持續研議評估其他尚未適用該法之各業及各業工作者，並規劃於98年底前完成所有尚未適用勞基法之各業及工作者的可行性評估，以貫徹政府勞動政策。🌱

（本文作者 勞工委員會勞動條件處科員）

〔注釋〕

- 依「中華民國行業標準分類」第六次修訂版規定，人民團體項下之「自由職團體」係凡專業人員組織之團體，如醫師、會計師、律師、新聞記者等之公會及由該公會組成之聯合會均屬之。
- 依「中華民國行業標準分類」第六次修訂版規定，人民團體項下之「農民團體」係指凡從事農、林、漁、牧業人員所組成之團體均屬之。
- 依「中華民國行業標準分類」第六次修訂版規定，人民團體項下之「社會團體」係指凡以推展文化、學術、醫療、衛生、環保、宗教、慈善、體育、聯誼，在社會服務或其他以公益為目的，由個人或團體組成之團體均屬之。
- 依據台灣最高法院暨所屬法院94年法律座談會民事類提案第20號，其審查意見認為依據農業金融法第7條及農會、漁會信用部業務管理辦法第3條、第6條規定，農會信用部係屬金融業，故其勞工有勞動基準法之適用。

技能檢定策略行銷

孫永謙

前言

政府於民國63年正式推動辦理技術士技能檢定，其以倡導國人重視專業技能，培育國內建設技術人力，進而提升產業競爭力為目標。目前由行政院勞工委員會中部辦公室專責辦理技術士技能檢定之規劃與執行事項。勞委會透過舉辦各類活動以及傳播媒介，對於技能檢定的推廣可謂不遺餘力。近幾年來，報名參加技能檢定人數每年皆超過50萬人次，由民衆參與技能檢定的熱烈程度可見一斑，其成果自不待贅述。

當社會對技能檢定的參與度日趨升高之際，吾人關心的是，此一成效影響所及，是否確實能為發揮提升我國產業競爭力產生綜效。統計資料顯示，近幾年來，每年參加技能檢定的人數極其穩定。然而，依參加技能檢定的年齡層統計，20歲至25歲的人數逐年遞增，其比例約占年度總參檢人數80%。此一特徵對於技能檢定的發展有何意義？民衆參加技能檢定的誘因為何？其發展趨勢對政府推動技能檢定的目標有無影響？對長期關心技能檢定發展者而言，上述的現象頗值得探討。

國內學者丘昌泰指出：政府推行公共政策的宗旨，乃希望改變社會現狀或解決社會問題，而政策的意圖多表現在政策目標的設定上，其方案

的選擇行動是反應其意識的意圖行為¹。個人以為，行政院勞工委員會中部辦公室推動技能檢定之資源並非充裕，如何有效運用資源提升技能檢定服務效能，乃為勞委會的首要課題。尤其面對社會環境的動態多變，若能了解技能檢定對目標群所產生的價值性，將有助於進一步深入剖析技能檢定於社會環境中所處的角色與地位，進而得以發掘技能檢定的優勢與機會。

本文試以行銷的觀點，透過對技能檢定的社會環境檢視、執行現況、機會與威脅分析、技能檢定策略行銷與未來目標選擇、策略方案配套措施等五個構面，提出個人淺見，以期做為未來技能檢定政策擬定規劃之參考。



〔注釋〕

1. 丘昌泰《公共政策》。台北：巨流，民89，p.9

檢視技能檢定的社會環境

一、技能檢定人口環境

技能檢定係指對技能勞動者應具備的專業知識與技術能力，設定客觀評量標準，並施以學、術科測試。經測試合格者，由政府發給技術士證，做為企業晉用人力之參考。依據「技術士技能檢定及發證辦法」第6條規定，年滿15歲或國中畢業者，得參加丙級或單一級技術士技能檢定。

依我國人力資源統計資料顯示，近3年來，15歲以上人口分別為：民國93年17,760,000人、民國94年17,949,000人、民國95年18,166,000人。同時期，臺灣地區勞動力人口數分別為：民國93年10,240,000人、民國94年10,371,000人、民國95年10,522,000人。台灣地區就業人數分別為：民國93年9,786,000人、民國94年9,942,000人、民國95年10,111,000人。

另依上述資料統計，近3年來，就業者從事行業，以從事服務業人數最多，其次依序為：工業、製造業、批發零售業。而就業者之職業均以從事生產有關工人、機械設備操作工及體力工之人數最多，其次依序為：服務工作人員及售貨員、技術員及助理專業人員、事務工作人員。由就業者之從業身分來看，以受僱者人數最多（約佔72%），自營作業者人數居次（約佔14%）。前述受僱者中並有80%係受私人僱用。同時期，臺灣地區失業者人數分別為：民國93年454,000人、民國94年428,000人、民國95年411,000人。調查顯示失業者找尋工作的方法，以應徵廣告招募人數為最多，其次依序為：託親友師長介紹、向公、私立就業服務機構求職²。

綜合上述人口統計資料，勞動人口、就業人口、失業人口等數量均有逐年遞增的現象，相對增加了就業市場的競爭性。另由勞動者主要從事行（職）業來看，其工作內容均必須具備某些技

術能力始能勝任。再者，由就業者主要為受雇身分，以及失業者的求職管道等層面觀之，求才與求職的媒合，亟需具有公信力的溝通輔助工具，將對促進就業產生加乘的效果。行政院勞工委員會辦理技術士技能檢定服務，強調以「就業導向」、「技術導向」原則，不啻為就業市場，提供一個滿足需求的品牌選項。面對規模龐大的人力市場，勞委會推動的技能檢定確實有極大的拓展空間。

二、其它替代方案

職業證照是指從事某項職業或工作之人員必需擁有可從事該職業或工作之證書的一種制度³。個人認為，分析職業證照制度之建立，宜分別由「照」與「證」二個構面敘述較為完整。首先，本文所稱「照」的部分，係指對執業條件之規範活動，包含：訂定法規與執行獎勵與管制措施等。此一活動通常係由政府機關、機構、各類專業團體等，以業務主管立場對該管業務訂定執業條件限制，以及條件取得之程序等規範，並執行上述對從業行為之獎勵與管制措施。其次，本文所稱「證」的部分，係指基於配合業務主管機關對執業條件規範的需求，對個人具備工作知識與技能專精程度施予檢測之評量工具。就推動建立職業證照制度角色分工而言，技能檢定係配合主管機關落實執業管制需要，提供具有信度與效度的評量工具，並就檢測結果核發相關證明文件。換言之，相對於目的事業主管機關對從業者「照」的管制執行，技能檢定執行能力鑑定業務，僅具配合執行「證」的屬性功能。

基於法規或其他政策目的對執業條件訂有限制之行職業，因應從業人員取得證照之需求，目前有勞委會辦理技能檢定，核發「技術士」證服

[注釋]

2. 行政院勞規委員會網站，<http://statdb.cla.gov.tw>.

3. 行政院勞工委員會職業訓練局《就業安全辭典》。台北：行政院勞工委員會職業訓練局，民87,p,323



務外，尚有其它各類機關（構）或團體亦有辦理考試或提供能力鑑定服務方案，其類型概分：

（一）考試院舉辦之國家考試

1. 公務人員考試

- （1）高考、普考、初等考試、甲、乙、丙、丁等各種特考、升等考試。
- （2）國軍上校以上轉任公務人員檢覆。
- （3）依「交通專業人員任用條例」辦理之郵政、電信、公路、鐵路、水運、民航人員等考試。

2. 專門職業及技術人員考試：各類專技人員考試分高等考試、普通考試、特種考試及檢覆等。

3. 檢定考試：高等、普通、中醫師檢定考試。

（二）各目的事業主管機關自行辦理之考照，例如：

1. 交通部依「公路法」委由交通部公路局、台北市監理處、高雄市監理處辦理汽車修護技工考驗及委由各地監理所（站）辦理之職業駕照考驗。
2. 經濟部依「電業法」辦理電匠考驗及依「自來水法」辦理自來水管承裝技工考驗。
3. 內政部消防署依「消防法」辦理消防士考試。

【注釋】

4 行政院勞工委員會職業訓練局《就業安全辭典》。台北：行政院勞工委員會職業訓練局，民87，p.320。

（三）民間專業團體辦理之檢定考試：如英文檢定考試、日文檢定考試、電腦檢定考試、會計檢定等。

上述各類考試或能力鑑定之機制方案，其中，考試院係憲法明定之考試機關，辦理考試類別主要以執業條件於法規明文規範，且具就業之排他性為主。至於各目的事業主管機關基於該管法規對於執業條件管制需要，而自行辦理之證照考試。此類考照機制由於「證」的實施及核發與「照」的落實管制，皆由同一主管機關行之，其確能有效發揮職業證照制度之推動。因而，該二類由政府機關辦理之替代方案，其核發之證照頗具市場價值。反觀，勞委會辦理技能檢定之屬性著重於「考證」的功能，至於技術士證的持有效用，尚得透過與各職類目的事業主管機關協調始得以創造市場價值。相較之下，證照於就業市場的絕對價值，乃為考試院及各目的事業主管機關自行辦理的專業考試或考照方案之絕對優勢，而勞委會技能檢定所核發的技術士證，僅係提供企業僱用之參考，其證照僅具相對價值。

技能檢定執行現況概述

民國60年間，政府基於當時國內技術人力的質與量均有所不足，行政院乃核定第三期人力發展計畫。民國61年2月，總統公佈「職業訓練金條例」，該法為我國推動技能檢定的法源依據。迄至民國61年9月，內政部並據以制定公佈「技術士技能檢定及發證辦法」，明確規定中央與地方主管機關之權責分工、報檢資格、實施方式與發證等事宜。民國62年7月乃辦理冷凍空調裝修職類技術士技能檢定，從此開啓了我國推動技能檢定的里程碑。

技能檢定的目標有三：其一評鑑職業訓練與職業教育的成效；其二建立各業從業人員的職業證照制度；其三提高技術性從業人員的技術水準⁴。以下謹概略探討各目標之執行成效：

(一) 依發揮評鑑職業訓練的成效觀之，勞委會基於發揮「訓－檢－用」合一的目標，於「技術士技能檢定及發證辦法」第 12 條規定：技能檢定得為特定對象及特定目的辦理專案檢定。目前基於評鑑職業訓練成效而辦理之專案檢定類型，計有：各公立職訓機構辦理之職前訓練者、國防部為國軍各軍種現職人員辦理者、法務部與國防部各監所為所轄受刑人辦理者、事業機構為現職員工辦理者。上述專案檢定每年約辦理 60 職類、每年參加檢定人數約 11,000 人。各專案檢定單位並將受訓學員參加檢定合格率作為評鑑職業訓練成效之重要參據。

(二) 依發揮評鑑職業教育的成效觀之，自民國 63 年正式辦理技能檢定以還，初期國內各界對建立證照制度尚無共識，社會環境各項誘因不足，以致民衆缺乏參與技能檢定動機。迄至民國 84 年，行政院郝院長

倡導儘速達成核發 100 萬張技術士證目標，教育部乃響應於技職學校體系積極配合推動在校生專案檢定，同時做為職業教育成效之評鑑機制。台灣省教育廳(精省後改隸教育部中部辦公室)為主要推動在校生專案檢定機關，並組成在校生專案技能檢定委員會臨時編組，召集國內各高中(職)學校共同配合並鼓勵學生參加技能檢定。多年來，各學校藉由參與技能檢定，複驗其教育成效，並為教學課程設計之主要參考。民國 86 年，報名參加在校生專案檢定學生人數高達 38 萬餘人，其人數為歷年之冠。民國 87 年迄至民國 96 年，以每年平均近 25 萬人報檢。自此以後，辦理在校生專案檢定儼然成為各級技職教育體系年度不可或缺的任務活動之一。

(三) 依建立各業從業人員的職業證照制度成效觀之，依據「職業訓練法」第 35 條規定：技

術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。勞委會多年來，為落實職業證照制度，積極努力協調中央各目的事業主管機關，於訂定或修訂相關行業管理法規時，將持有技術士證納入從業者資格條件，以及將僱用技術士訂為事業機構設立條件之一，迄今技術士經目的事業主管機關採認，納入管理法規計有冷凍空調工程業管理規則等 51 種法規。並有冷凍空調裝修等 65 個職類已建立職業證照制度。此外，國防部並訂頒「陸海空軍軍官士官任職條例施行細則」對於取得技術士證者亦明定得擔任技術勤務官科士

官長及上士職務，另行政院原住民族委員會亦訂有相關獎勵要點，舉凡原住民經參加技術士技能檢定合格者，得申請獎勵金。此外，另有多家公民營事業單位對取得技術士證者，給予

優先進用、升遷、提高待遇等激勵，如：漢翔航空公司、台灣松下公司、台灣電力公司、中油、中鋼、大同、中國造船公司、華夏塑膠公司、鴻海精密工業、台灣日立、榮民印刷、台灣聲寶、大將作、中興電機、中英映管、永進機械…。

(四) 依促進技術性從業人員提高技術水準成效觀之，自民國 63 年迄今，勞委會本於「技術導向」原則，已開發辦理 165 個技能檢定職類，累計報檢總人數已逾 680 萬人次、並已核發 355 萬張技術士證。每年各職類於全國檢定至少辦理一梯次，每年參加全國技能檢定及專案技能檢定者高達 50 萬人次。各參檢人為通過學、術科檢定測試，透過教育或訓練等各種管道，戮力於專業技術之精進。對提高國人整體技術水準，均直接或間接發揮一定之成效。

技能檢定環境分析

一、報檢人分析

近3年來，報名參加全國技能檢定各級別（含單一級）及在校生丙級專案技能檢定之總人數分別為：民國95年599,515人、民國94年581,719人、民國93年520,165人。依年齡層統計，各年均以年齡15-25歲之報檢人數為最多，分別是：民國95年405,409人（約佔68%）、民國94年373,399人（約佔64%）、民國93年358,229人（約佔69%）⁵。同時期，在校生丙級專案檢定報檢人數分別為：民國95年265,636人、民國94年245,717人、民國93年228,881人。同一資料顯示，近年來，技能檢定之報檢人以學生身分為最大宗，且年齡以15-25歲居多⁶。另根據民國95年甲、乙、丙（含單一）級合格發證統計資料顯示，當年度總計核發各級別技術士證256,759張，其中192,853張領證者之年齡為20歲以下者（約佔全年度發證數80%）⁷。綜合技能檢定近年主要報檢人之年齡層與在校學生身分特徵來看，其報檢目的與升學顯然不無關聯。另由一份針對參加技能檢定之群體實施問卷調查發現，於388份有效問卷，其中230人受訪者（約60%）回答報檢是因為學校的要求。同一調查問卷中有258人受訪者（約66%）回答報名技能檢定是基於升學加分的需要⁸。由此即可一窺參與技能檢定主要目標群的報檢動機。學生人口對技能檢定之需求驟增，儼然成為勞委會辦理技能檢定的主要服務群體。此一發展趨勢實為勞委會始料未及。

二、技術士證效用分析

勞委會推動技術士技能檢定多年來戮力於提升評量工具的效度與信度，其檢定之公信力已受到社會相當程度的肯定，尤其對於協助政府推動

建立證照制度亦有其貢獻。然而，檢視考試院依憲法賦予之權責所辦理之考試職種，以及各目的事業主管機關對所轄行業本於權責所辦理之各類別鑑定考試，皆係緣於法規對執業條件之規範。基於已有明確規範證照（書）的持有效用，該二單位考試對報檢民衆甚具誘因。反觀，勞委會中部辦公室已開辦165種職類，其中僅65職類具有法規效用比例偏低，技術士證的效用誘因相對弱化。再者，即便技術士證具有法規效用之職類，惟徒法不足以自行。有關對持證者之權益維護，卻有賴於勞委會協調目的事業主管機關落實執行管制措施始克其功。處於技能檢定技術士證誘因相對欠缺之現實環境下，勞委會必須以創新的思維，突破現有的環境障礙，另為技能檢定規劃可行之途徑，始為正辦。

三、推動技能檢定之機會分析

（一）技能檢定公信力已具有社會品牌

勞委會為強化評量基準之效度與信度，於各項基準建立與調整過程，均辦理各類座談與公聽會，主動邀請產、官、學、訓等各界代表參與，藉以了解及掌握產業發展趨勢及技能標準。部分民間專業團體包含法人機構與公（工）會團體等並主動投入資源協助勞委會推動技能檢定。就社會各界參與的廣度與深度而言，亦有逐年提昇的趨勢。由於技能檢定的民主參與形式，經由各階層社會化過程，勞委會之技能檢定因而成為我國建立證照制度不可或缺的單位。就目前推動證照制度的政府單位而言，考試院、各目的事業主管機關、勞委會技能檢定等單位均各有其功能屬性，各有其目標市場，其差異性將可滿足目標群的不同需求。

（二）政府部門已將技能檢定正式納入專業評鑑之輔助工具

〔注釋〕

5 行政院勞工委員會中部辦公室統計資料

6 行政院勞工委員會中部辦公室統計資料

7 行政院勞工委員會網站資料，<http://statdb.cla.gov.tw>

8 廖清輝《技術士證照檢定制對職場競爭力影響之研究》。東海大學碩士論文，民93，p.113

勞委會辦理技能檢定已逾30年，依據「職業訓練法」規定，經由多年參與各目的事業主管機關的法規訂定，協調將技能檢定核發之技術士證納入各業從業資格，業已引起政府各部門之重視。由技術士證之持有納入該管從業人員之從業資格之行職業種類有逐年擴增的趨勢觀之，例如：冷凍空調工程裝修、電氣修護、汽車修護、美容、美髮、營建職類、保母人員、就業服務專業人員、餐飲人員、特定瓦斯器具裝修等，技能檢定已被各主管機關之認同，並列為從業人員服務水準專業評鑑之重要工具。此外，教育部對於學校單位之校務推動評鑑，以及學生參與升學之甄試等亦有採用技能檢定之規定。舉凡上述政府部門對專業能力評鑑之措施，技能檢定皆能配合予以落實推動。

- (三) 各行業對專業能力檢定的需求有增高趨勢
- 面對科技日新月異及全球化競爭所帶來的挑戰，隨著我國教育水準的逐年提升，國內的產業為強化企業的體質，於進用人力時，除對學識有其基本要求外，並重視是否具備核心職能與技術能力，以期降低人力成本。勞委會辦理技能檢定係針對各類工作切割成系列的活動流程，並予每一流程訂定技能標準及確保執行標準化的態度與職業道德。此一科學性的評量認證程序，不啻得以滿足各行職業篩選人員之需求。多年來，經由勞委會有計畫的宣導，以引起社會各界的矚目，迭有民間專業團體，主動要求勞委會協助辦理新職類開發，以及為其成員提供檢定服務。

四、推動技能檢定之威脅分析

- (一) 辦理技能檢定需要外部單位協助

考試院係憲法明定之考試機關，得依法定職掌編列各項考選預算；至於各目的事業主管機關，就其所掌業務基於落實建立職業證照需要，辦理各類考試與執行證照管理，皆有充裕預算及相對充足的人力資源。相較於上述單位，勞委會辦理技能檢定係依據「職業訓練法」。該法涉及技能檢定事項僅有5個

條文。對於推動技能檢定的目標、定位、業務內容、組織架構等均不盡明確，甚且對推動技能檢定之人力與各項資源編列，亦無確定性。技能檢定年度辦理試務之資源極為有限。舉凡受理報名、學、術科測試場地之安排設置等，尚需依賴外部單位之資源協助或採取委託辦理的形式始得以遂行。

- (二) 技能檢定職類無法因應產業變遷做彈性調整
- 技能檢定於民國63年開辦初期，因應當時產業結構與社會環境特性，辦理職類多以傳統產業技術工為主。為了配合政府加速建立職業證照制度的政策需要，對於開發新職類甚為積極，迄今已開辦165職類。然而，辦理職類之數量雖逐年增加，惟其資源卻未能隨開辦職類數相對擴增。尤其當面對產業結構變化或由於產業競爭對技能標準要求有所調整時，勞委會的有限資源未能全面回應產業需求而適時調整。另面對產業環境變遷，部分職類報檢人數逐年遞減時，亦無法適時整併或縮減不符現實需求之職類。近幾年來，新興產業與服務業有蓬勃發展的趨勢，其業態的多樣性，以及對具備技術能力的要求等，或受限於建立技能檢定基準評量的時程，或礙於建置測試場地的困難，導致難以配合市場需求快速開發新職類。





(三) 維護技術士證之市場價值力有未逮

技能檢定已有65個職類經各目的事業主管機關納入從業管理法規，然而部分目的事業主管機關對於執行技術士權益維護之配套措施尚付之闕如，因而影響技術士證的市場價值。經由勞委會多方的協調，各政府單位間對於推動建立證照制度雖具共識，惟由於相互間的立場與分工認知尚有歧異，又缺乏整合機制，此乃技術士證無法提升市場價值之主要原因。

(四) 技能分級與評量工具欠缺彈性

依據「職業訓練法」第32條規定：「辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，得分為甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之」。勞委會現行各級別技術士係依照其技能範圍及應具備專業知識及技能的程度區分：所稱甲級技術士者：係具備綜合、評鑑該職類相關知識與精熟作業、技能設計、規劃以及指導與監督之能力。乙級技術士者：係具備應用、分析該職類相關知識與精熟作業、技能設計、規劃之能力。丙級技術士者：係具備應用、熟知該職類相關知識及熟練作業之能力。至於單一級技術士：係指檢定職類不宜分為三級者，其原則定為『單一』級（通常比照丙級程度）。然

而，其技能範圍及專精程度僅以概括性的分級，與職場實際職務難以完全對應。此外，參與技能檢定者，依法均須通過學、術科測試，以及報檢人之學經歷僅做為審查報檢資格用途，仍不得做為抵免測試項目等實施方式似嫌僵化。尤其面對當前以知識從事生產之職業，缺乏得以彈性靈活設計測試方式的空間，恐未能充分符合目前各業的特殊需求。

(五) 產業參與不足影響職業證照的認同度

觀察國外先進國家，如：日本、德國、瑞士等國，均已結合政府、學校、企業、行業公會、專業及學術機構等單位與資源共同參與推動建立職業證照制度。在研擬相關政策過程時，此一資源整合機制，均能掌握相關產業需求，甚且對於職業人力供需進行各單位團體間進行角色與功能分工。反觀，我國推動職業證照制度，主要由政府單位負責倡導，大多透過訂定法規施以獎勵或管制的手段，籲請產業團體配合執行，相關產業參與之程度相當有限。以勞委會推動技能檢定而言，若無相關目的事業主管機關之管理法規及配套執行措施支援，企業界更將缺乏參與之誘因，連帶影響對推動職業證照制度的熱忱。

技能檢定策略行銷與未來目標

綜合勞委會推動技能檢定面對有關資源不足、未能及時回應產業需求、企業界參與度不足、維護技術士證價值力有未逮等各項環境威脅因素，其中以資源不足對勞委會推動技能檢定之影響最為嚴重，亦為技能檢定能否提高社會能見度之關鍵因素，筆者認為，此乃勞委會必須及時面對並優先克服之問題。

反觀，勞委會應積極掌握目前各行職業對專業能力鑑定需求日增，以及部分政府單位已將技能檢定視為建立專業證照之輔助工具等環境機會，運用技能檢定公信力已具社會品牌的優勢，

據以創造技能檢定的市場吸引力，乃勞委會未來努力推動之方向。筆者以為，建立職業證照制度牽涉層面甚為龐大，其政策環境障礙亦難以預測，有賴政府與民間的共同參與推動，並非勞委會得以獨力完成。當前勞委會宜摒棄建立證照制度捨我其誰之做法，面對廣大的市場，推動目標應繫於如何以有限資源，為技能檢定重新定位，始為首要課題。

當組織處於資源條件不足，無法全面服務各種需求的顧客或是處於潛在顧客人數眾多的市場時，Michael Porter曾提出所謂focus理論，也就是一般所謂的利基策略（niche strategy），強調應盡力將組織資源集中聚焦於服務一個規模較小的市場區隔，發揮低成本或差異化策略⁹。



目前勞委會推動技能檢定每年辦理165個職類，其中有65個職類技術士證係經目的事業主管機關於管理法規訂定企業應僱用一定比例，或得於升學時予以加分等誘因，勞委會辦理該等職類技能檢定，對目標群體具有一定的市場吸引力。至於其它非屬法規效用之職類，由於缺乏目的事業主管機關對於技術士證的權益維護，相對目標群而言，則不具吸引力。以勞委會有限資源，若未能適時縮減或停辦諸多不具法規效用職類，將直接或間接影響技能檢定資源有效運用，亦不符合落實推動證照制度之目標。另依目前報檢年齡以20歲以下居多的情況顯示，技能檢定儼然成為升學加分之重要工具。各級學校基於校務推動或學生升學需求，乃普設技能檢定術科場地。多年來，勞委會辦理技能檢定所需術科測試場地，

〔注釋〕

9. 曾光華《行銷管理》，台北：前程，2006，p. 100

各級學校的場地資源已成為不可或缺的主要供應者。其升學目標與「就業導向」雖有差異，惟由技術士具法規效用而言，技術士證經教育主管機關明訂於法規，誠屬技術士證的法規效用擴增，亦有助於建立證照制度，依勞委會目前辦理技能檢定亟需學校術科測試場地資源協助來看，可謂相輔相成各取所需。

綜合前項分析，筆者以辦理技能檢定有限經驗，試為技能檢定未來推動目標與重定位提供個人淺見如下：

一、技能檢定辦理職類

推動證照制度其工程極為浩大，尤需依賴政府各單位之間或政府與民間的資源與力量整合。揆諸國外先進國家，推動證照制度均由各部會分工合作辦理。反觀目前勞委會辦理技能檢定，尚有諸多職類亟需與目的事業主管機關協商制訂從業人員管理法規與後續管理措施，始能發揮證照之持有有效用。其執行並非一蹴可及，且成效亦難以預期。嚴重影響技能檢定的社會形象。個人認為，以勞委會有限資源條件，如欲發揮服務效能極大化，未來技能檢定之推動方向，宜於尊重憲法暨不牴觸考試院權責暨各目的事業主管機關法規的前提下，以「證照具法規效用」原則，辦理下列目標職類：

- (一) 目的事業主管機關已將技能檢定合格者其權益維護明訂於法規者
- (二) 產業團體或目的事業主管機關對於參加技能檢定合格者明訂獎勵者

二、技能檢定任務重定位

為強化技能檢定的市場吸引力，首應擴大其社會能見度，未來技能檢定的使命宜予重定位，以積極扮演參與及協助相關目的事業主管機關或產業團體建立專業證照的功能屬性，為技能檢定

重塑生命力。建議組織定位如下：

- (一) 協助或接受各目的事業主管機關（構）委託辦理有關技能檢定之諮商、規劃、執行技能檢定等相關事項
- (二) 因應產業與事業機構之需求，協助及受理有關技能檢定之諮商與規劃或執行等事項
- (三) 辦理技能檢定技術士證之製作、核發與管理等事項

技能檢定目標執行配套

W.Chan Kim and Rene'e Mauborgne在其著作Blue Ocean Strategy（藍海策略）指出，市場空間自始即非恆常不變的，組織在市場中要創造藍海，必須掙脫舊有的基本假設，欲開發並維持組織的優勢，正確的分析單位應該是「策略行動」。策略行動包括開拓市場所涉及的一套決策與執行措施。策略的運必須追求高價值和兼具低成本原則，始能創造一個沒有競爭對手的新市場空間¹⁰。

為落實上一節所提技能檢定未來之目標選擇與重定位，尚需現行環境各項條件配合始克其功。筆者以追求高價值和兼具低成本原則，試提因應策略之行動配套措施如下：

一、儘速完成法規修訂

由行政院勞工委員會中部辦公室歷次召開專家學者座談結果顯示，技能檢定不單獨立法而仍併入職業訓練法，以專章充實未來技能檢定辦理事項，做為政策引導，乃為目前立法環境較適宜的選擇¹¹。

審視我國推動技術士技能檢定係依據中華民國72年12月5日總統公佈之「職業訓練法」，其中第6章有關技能檢定總計僅5個條文（第31條至第35條），依序內容重點為：

- (一) 明定技能檢定應由政府主管機關辦理，必要時得委託有關機關、團體辦理。
- (二) 技能檢定依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級。
- (三) 技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。
- (四) 明定進用技術性職位人員，取得甲、乙級技術士證者，得分別比照專科及職業學校畢業程度選用。
- (五) 明定技術上與公共安全有關之事業機構，應僱用一定比率之技術士。

筆者認為，「職業訓練法」僅對技能檢定做概括性規範，內容極其空泛。例如：第31條僅規範技能檢定應由主管機關辦理，法律架構顯然不夠完整。尤其對技能檢定目標與定位卻付之闕如，建議應增列技能檢定之目標與定位，以明確技能檢定的任務與功能。

該法第32條將技能範圍及專精程度分為甲、乙、丙三級，由於侷限技術士證的層級，面對當前產業業態的多元化，恐未能符合各業對證照的彈性需求，建議因應各業實務需求改採彈性靈活的分級制。

該法第33條將技能檢定合格者其證書名稱為「技術士」，對於目標群或產業吸引力相對弱化，建議核發證書應參考職類實務工作各予分別定名，以增進證書形式效用。

該法第35條明定技術上與公共安全有關之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。此條文對於技能檢定「證」的任務與目的事業主管機關「照」的執行管制，未能有妥善規範權責分工，徒法不足以自行，此條文僅具形式聊備一格，宜檢討如何強化條文內涵，使其有效發揮功能。

〔注釋〕

10. W.Chan Kim and Rene'e Mauborgne合著，黃秀媛譯《藍海策略》台北：天下遠見，2005，pp：19-25

11. 林淑慧等《技術士技能檢定現況檢討與未來趨勢》委託研究報告。民94，p,147

此外，有關法規宜增列對技能檢定的評量實施方式，不應侷限必須辦理學、術科測試，得依各職類實際工作需求做彈性設計。

二、調整技能檢定業務項目

(一) 調整與目標定位不符之檢定職類

對於技能檢定報檢人數稀少、不符現有產業需求、未經目的事業主管機關納入規範等職類群，宜與整體檢討。並採取召開公聽會方式了解目前產業發展現況以及目的事業主管機關之規劃方向等，先期掌握社會意見，凝聚共識後，採以整併職類或分期逐步停辦職類、訂定職類停辦原則與期限。同時輔以徵詢民間團體意願並予輔導承接辦理進行業務調整。

(二) 配合技術士證法規效用積極強化技能檢定效能以技術士證已經目的事業主管機關納入法規之65職類，結合勞委會創新研發之即測即評即發證（快速考證）機制之擴大推動，於全國各地區廣設技能檢定服務中心，提供受理報名、測試安排、成績通知、證書核發等單一窗口全功能服務，以全新的技能檢定行銷組合，滿足目標群快速考證的需求。唯有如此，將更具體確定技術士證的價值，同時也將提高技術人員的法定地位與權益維護。另面對新職類開發，建議必須改由該職類目的事業主管機關先作市場調查與效益評估，並針對從業者未來是否納入法規規範先行審查，以避免重蹈目前部份職類耗費資源完成開發後，報檢時卻乏人問津之覆轍或因證照不具市場價值而徒增浪費資源情事。

(三) 提升企業參與，建立新的合作關係

技能檢定欲提高社會的能見度，除上述加強與目的事業主管機關橫向合作外，尚且需要獲得社會各層面的廣泛參與和支持。個人認為，欲提高技能檢定的社會參與，必須將技能檢定有效的導引在職場上，而建構技能檢定與產業溝通的平台，實為不可或缺。以行業或職業團體組織為仲介橋樑，透過協助企業制定技

能標準、實施技能評價等作為，將技能檢定的功能深化滲入企業內部，為技能檢定開拓新的市場，並使技能檢定的功能在職場上發揮積極的作用。

結語

民國63年開辦技術士技能檢定迄今，累計報檢人數已逾680萬人次，核發355萬張技術士證。綜合勞委會歷年來推動技能檢定的成果，足以顯示勞委會於達成倡導國人重視專業知能、提昇我國人力素質的目標，其貢獻確實不容漠視。

然而，筆者認為，相對於其它得以滿足目標群的各類考照替代方案，勞委會辦理技能檢定，其資源相對缺乏，確實處於無以迴避之劣勢。未來技能檢定應不再以開辦職類及參加檢定民眾數量等為追求指標，始能避免因資源不足以承載負荷而自陷泥淖的困境。

面臨全球化競爭趨勢，處於瞬息萬變的時代，沿用舊思維必然會自陷泥淖而無法掙脫。面對產業結構的變遷與社會環境發展趨勢，行政院勞工委員會於規劃推動技能檢定的方向時，首應明確了解技能檢定的政策工具屬性，始能有效的發揮其功能性。同時必須清晰技能檢定所處的環境威脅，跳脫僵化的思維邏輯，採以服務行銷的觀念，重新界定技能檢定的使命與目標，始能在蘄新的時代中，為技能檢定拓展全新而無競爭的市場。🌱

（本文作者 勞工委員會中部辦公室科長）





創業鳳凰 打造女性創業新未來

李培芬

女性投入創業近年來已蔚為風潮，創業是馬拉松賽，成功更非一蹴可幾，女性以自己的生活經驗與手工技藝創業，女性的事業平實中貼近生活，築夢踏實，帶著女性特有的纖細與感性，點滴打造自己可以掌握的未來。

鳳凰用心 · 掌握趨勢

行政院勞工委員會自今（96）年三月起開辦創業鳳凰專案，提供女性創業輔導與貸款的協助，截至目前為止參與公開班課程的創業女性超過八千多人次，並獲得創業鳳凰貸款資金，逐步踏上創業人生。

台灣女性二度就業潛藏諸多困難，高居女性創業動機首位，其次是在兩性平權概念所及，女性追求經濟生活的自主性，因此邁向創業之路，而創業鳳凰專案開辦的目的，即在「提昇我國婦女勞動參與率，建構婦女創業友善環境，協助女性發展小型企業，創造就業機會，提供婦女創業陪伴服務及融資信用保證專案」。

其實創業者在過程中遭遇最大的障礙，往往都在資金方面，一開始是資金不夠，接下來擔心現金流量與資金週轉問題，長期發展更須面臨財

務與投資管理的課題，創業鳳凰透過創業知能的建構，加上貸款的奧援，提供啟動資金，讓女性創業者更能勇敢圓夢。

女性創業有著小本的特色，而同樣的小本創業在不同的時代中呈現出不同的風貌，過去小本創業代表著辛苦與勞力，像是餐車與地攤，但隨著網路電子商務的興起、文化創意產業的推動以及女性創業者斬露頭角，創業活動從過去以苦勞換取報酬，到現在創業者亦可靠智慧換取報酬，放眼創業趨勢，可從六大層面來探討。

一、創業年輕化勢不可擋

揮別畢業即失業的惡夢，許多年輕學子開始轉移目標，以創業為人生方向的考量之一，每年二月在台北世貿中心所舉辦的連鎖加盟創業大展，20至25歲的觀展者每年平均成長6%。

二、敢秀、愛現、比創意

跳脫傳統創業的窠臼，創業的型態五花八門，造型蛋糕秀創意、保險套當禮盒賣，甚至連提醒女性大姨媽來的時間，都可以發掘出新商機。

三、餐飲食品業仍是長青樹

每年創業熱門行業排行榜，前三名一定是餐飲、食品業，此一態勢六年來都沒有改變，市場雖然競爭，但每年都有新秀異軍突起，同時餐飲食品業亦是女性創業的最愛。

四、網路創業蔚為風尚

台灣B2C電子商務產值已突破1500億，數十萬家網路商店競逐此一市場大餅，加上拍賣網站低進入門檻，網路泡沫之後的啤酒，也促使更多年輕人上網創業，女性網創更是一大主流。

五、計劃性創業者增加

由於失業率趨緩，同時勞退新制帶來對退休金議題的重視，以及凸顯職涯發展的高原危機，間接促進了計劃性創業者的行動意願，機會屬於準備好的人，理性規劃、精準行動，有助提升創業成功率。

六、創新機會窗口大幅縮短 (Window of Opportunity)

創新的有效時間，即機會窗口的打開，由於市場高度飽和且競爭者衆，因此代謝速度加劇，使得所有創新創業者都不能以現況自滿，因為後浪很快就會向你襲來，以近年來流行性餐飲店為例，今日的票房明星很可能就是明日的毒藥。

年輕化、創意型、餐飲當道、電子商務、計劃性創業與機會窗口的易逝性，是創業六項趨勢風向球，對於想要創業的朋友而言，對應趨勢所應準備的功課有三點，分別是創業學習、風險意識與永續創新。

創業學習：創業可以學習，但最好不要只流於邊做邊學，創業之前投入相關課程，是積極性的準備工作，其重要性不亞於撰寫營運計劃書，以知識為後盾，使得創業不再是無知的冒險。

風險意識：風險是可以管理的，尤其是非系統風險，諸如深入的專業以對應顧客的需求、資金配置計劃以對應財務的調度，人才的培育以對應未來的成長…，風險因計劃與控管而降低。

永續創新：由於創新的有效生命週期縮短，市場快速消費創意，因此為確保事業的永續價值，創新活動必須持之以恆，藉以開拓市場的藍海空間，而不要落入紅海的殺戮戰場。

鳳凰群聚 · 多元發展

當然對於想創業的女性朋友而言，既然認識了創業鳳凰專案，必然會想進一步瞭解其輔導對象的資格條件，首先是年滿20至65歲婦女，曾參與創業技能培訓、創業研習課程或創業諮詢輔導，經審核具有創業潛力者及創業未滿一年者。

另外所創或所營企業辦有營利事業登記，或符合商業登記法第4條免辦理營業登記，但還是須有稅籍登記者，簡而言之年齡在20至65歲女性，須經過創業輔導或接受相關課程培訓，具營利事業登記或有辦理稅籍登記者，就符合創業鳳凰貸款的申貸資格。

透過創業鳳凰開辦的各項輔導課程，不難發現女性創業融合文化、創意、手藝、技術與傳承，呈現女性創業的多重風貌，可概分為五大類型：時尚型、美食型、創藝型、品牌概念型與生活服務型。



一、時尚型

沒有不愛美的女人，女性創業最大的資產就是對「美麗」的掌握，而流行時尚更是從頭到腳都可以展現創業的巧思，髮藝、美妝、服飾、香氛、保養甚至是美食，發揮美學經濟力量，主要消費對象亦是女性消費族群，透過引領時尚創造商機。

二、美食型

女人也是天生的美食家，不僅說得一口好料理，也能做出一道道投注真情的好菜，簡單而平凡的家常料理，就能做出齒頰留香的美味，將廚房私家手藝搬上創業舞台，餐飲創業一直是女性創業的主要類型。

三、創藝型

女性創業多從自身熟悉的事物開始，先有專業才有創業，私房女紅手藝經過現代創業女性的巧思，幾近藝術的層次，令人驚豔不已，許多女性創業家靠著巧手，打造一件件手工製作的藝品，呈現個人創造力，同時也能揮灑出一片事業。

四、品牌概念型

纖細的女性特質反應在創業上，就是更懂得經營一個屬於自己的品牌，融合現代行銷手法，賦予商品品牌新生命，藉營造品牌意念，發展系列商品，另外透過文化與理念的結合，發展事業概念，使品牌有內容、有故事，使顧客產生認同感。

五、生活服務型

媽媽是家庭的守護天使，生活大小事一手包辦，使得女性創業貼近現代人生活的需求，像美容美髮、婚禮服務與家事服務等，為現代生活增添創意與提供協助，也是女性創業的一大特色。

創業鳳凰·具體行動

創業鳳凰專案開辦至今，詢問窗口共計351處，包括各公立就業服務中心、站（台）等，並設全國6個受理窗口。除了貸款服務之外，創業鳳凰更給予女性創業者知識的補給，彌補女性創業者感性有餘，理性不足的問題，創業知能建立與輔導共分三個層次，說明如下：

一·創業入門研習班

3小時課程，在全國各縣市開班，內容包括創業準備、商機選擇、風險評估及適性評量等。

二·創業進階課程

3天計18小時課程，內容包括商品知識、資金籌措、開業準備、市場行銷、財務規劃等，並安排顧問指導撰寫創業計畫書。

三·創業顧問諮詢

1-3小時課程，針對有創業準備者，安排創業顧問依創業經營需求提供諮詢服務，並指導撰寫創業計畫書。

而對大部份參與鳳凰專案朋友最關注的創業貸款部份，重點是由公部門提供9成5信用保證，大幅提升銀行承貸意願，另外鳳凰專案的全程協助，更是女性朋友最好的創業夥伴，相關創業鳳凰提供的創業服務如下：

1. 創業資金融通：創業鳳凰貸款額度最高50萬元，貸款年限7年含寬限期1年，貸款利率按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息0.575%機動計息。貸款戶須自行負擔信用保證0.5厘保證手續費。
2. 信用保證機制：由銀行提供貸款資金，勞委會就業安定基金及中小企業信用保證基金各提撥5,000萬元作為保證專款，信用保證融資總金額為新台幣10億元，提供貸款戶9成5保證，並免提擔保人。

3. 創業陪伴輔導：對於創業申請人提供全程創業陪伴輔導，包括指派創業顧問，辦理創業諮詢座談、經營管理系列課程、企業職場見習等。
4. 創業技能培訓：對於創業技能不足者，實施相關技能培訓，包括開辦創業入門課程、職訓進階專班及創業創意專班等。
5. 相關配套措施：成立創業同儕成長互助社群，協助建置商品行銷網路，提供托兒、托老及社政資源轉介挹注。

創業鳳凰專案的預期效益

1. 協助創業婦女解決辦理營利事業登記、資金籌措及保證人難覓等問題，建構友善創業環境。
2. 協助婦女發展小型企業，增加創業成功機會，提昇女性勞動參與率。
3. 以協助2000位婦女創業為第一階段目標，每一企業僱用1人，預計創造400個就業機會。

鳳凰展翅·航向未來

現代女性在職場與事業上都有令人刮目相看的亮麗成績，有調查顯示：高達86%的女性想創業，但女性受社會期待在家庭中扮演較重的角色，因此也有為數不少的女性仍舊會面臨重回職場的困難，所幸創業提供了一條全新的人生道路，事實證明創業不分性別，女性也能當家做主。

鳳凰專案的開辦對於創業女性而言是一大福音，有鑑於創業是可以學習，而風險是可以控管的，透過全程輔導與資金融通雙管其下，鳳凰展翅，航向未來，針對女性創業特質，給予更進一步的協助，讓創業的路走得更穩健，也是大多數女性創業者的期待。

首先是銀行信用健診服務，創業鳳凰一方面須加強行銷推廣工作，讓更多創業女性知道有此政策協助，另一方面則必須在受理報名的同時，

就先做個案銀行信用診斷，以免期望很高，失望更高，因為許多個案受限個人信用條件，就算是鳳凰專案也無法協助她們從銀行貸款，此一客觀事實必須及早呈現。

第二是職場見習時間太短，以兩到三小時的見習時間，要瞭解創業後事業的全貌是不足的，最好搭配職場體驗計劃，讓學員帶薪見習二至三個月，才能對行業有所瞭解，也不致因選擇錯誤，耗費時間與寶貴的創業資金。

第三是提供群聚創業的平台，創業是一條沒有走過的道路，尤其對首次創業者而言，一開始千頭萬緒，失敗機率更高達八成，大多數創業者都沒有設想失敗，只樂觀的期待成功，所以為分擔可能的風險，透過顧問輔導組合成為群創夥伴，將一人一次之創業機會轉變為多人多次，是創業輔導機制的重大突破，可積極予以規劃實施。

女性朋友追逐創業夢想的同時，一定會歷經起頭難的階段，亦會逐漸體認經營管理的不易，進而蛻變成長為真正的經營者，此時需要的是一份承諾與堅持，懂得堅持，持續累積，平凡事業也能打造不平凡的人生！🍀

(本文作者 台灣連鎖加盟促進協會秘書長)

