



競爭力・全開

增強就業力

揭開青年職涯新扉頁

青年是國家未來的棟樑，但當今許多年輕人畢業後，若非繼續升學，便因失業賦閒在家；驪歌聲甫落，原本的棟樑之才，就在人生汪洋中載浮載沉，失去方向。

全球景氣衰退固然為一職難求的主因，但除此之外，還有沒有其他因素？產學界與政府相關部門又該如何幫助這些徬徨的社會新鮮人，找回職場競爭力呢？

金融風暴雖嚴峻，人生旅程才是更嚴格的考驗。面對未來，除了培養專業技能，建立正確的職場態度更是當務之急，唯有如此，才能突破重重關卡，享受雨過天晴的陽光。



頭條大話題

勞工內心話

法規面面觀

國際瞭望台

活動搶鮮看

本期人物誌





新世代青年 工作價值大衝擊

失業率高、薪水少

撰文 高泉錫

時序邁入初夏畢業求職旺季，受到國際金融海嘯全球經濟景氣衰退影響，依賴外銷的台灣就業市場冰風暴，仍沒回暖跡象，職場專家指出，這一波失業狂潮席捲所有行業及年齡層，特別是甫步入及即將步入職場的青年世代，更遭遇前所未有的挑戰，如何認清大環境趨勢規劃職涯發展，建立正確職場觀念態度，培養專長，增加抗壓力，是重要課題。



Career 就業情報總編輯 臧聲遠

青年世代面臨

「全球游牧工作」時代來臨

「高學歷失業待業週期拉長，隱藏性失業暴增，實質薪資倒退，職涯曲線被打亂，已嚴重衝擊三十歲青年世代」，Career 就業情報總編輯臧聲遠指出，有志勇闖職海的青年做好充份準備，加強技能，培養專長，等待景氣回春後，還有光明未來，最糟的是，台灣

「浮萍世代」、「單身寄生族」、「啃老族」，在這一波金融海嘯後明顯增加，如不能儘速調整心態，未來前途茫然。

臧聲遠觀察到，在全球化衝擊下，青年世代未來面臨的是「全球游牧工作」，僱主不再長期僱用，終身僱用已成歷史，非典型僱用當道的處境，且在全球金融海嘯衝擊下，企業獲利銳減，已不太能或不願意提供企業訓練成本，企業普遍重視即戰力，對沒有工作經驗的社會新鮮人更是嚴峻考驗，值得注意的是，去年 7.4 分就可進入大學，導致企業質疑文憑效力，普遍有名校主義觀念，在電子化履歷表第一關，就設關鍵字刷掉非傳統名校畢業生，如不做好準備，多數社會新鮮人求職將更困難。

根據 Career 就業情報訪查，好萊塢電影「賴家王老五」點出近年來普遍社會現象，各國心理專家都發現，有愈來愈多跟電影男主角一樣，出身背景良好，聰明又有機會成功的年輕人，寧可賴在父母家中，懶散度日，也不願意獨立自主人數日益增加，就如同日本學者山田弘昌提出，專靠父母供養的「單身寄生族」、「啃老族」現象，同樣的隱憂也在台灣浮現。

時代環境不同，青年世代工作觀念變化大

一般認為，整體大環境的經濟變化是造成目前青年世代的工作觀與上一代大不相同的主要原因。青輔會副主委陳聰勝便表示，現在的年輕人和父母輩或祖父輩相較起來，確實比較幸運，「因為家庭和國家的經濟能力都比以前好了，生活比較富裕。」在民國四十五年以前，由於經濟尚未起飛，大部分的家庭都窮，沒有鞋子穿、三餐靠地瓜度日的情況非常普遍，因此那時候的年輕人大多只求有工作就好，而且還要問有沒有加班機會，以便賺取額外收入。



到了民國五、六零年代，由於大部分年輕人一畢業就希望出社會工作，求學意願不高，因此政府還推出國中畢業生專案輔導的作法，輔導國中畢業生至工廠上班，例如電子工廠、紡織工廠等等。由於家境不好，和目前青年世代的工作所得大多留作自己花用不同的是，這些畢業生的工作所得還必須補助家中開支。

之後經濟情況持續好轉，年輕人的升學意願也逐漸變高了，因此政府又推出輪調式建教合作，由兩個班級輪流，一班在學校上課，另一班便到工廠實習，學期一半之後兩班學生再互換。這類三明治式的建教合作，同時滿足了學生工作與受教的需求，唸書的同時還可以賺點工錢。

害怕畢業即失業，大學生延畢多

然而到了現在，由於時代環境和時代背景大不相同，多數年輕人不再扛著龐大的經濟壓力，即使打工的動機也與以往大不相同，對於工作的價值觀也出現截然不同的看法。臧聲遠說，主計處每隔四年所做家庭概況調查發現，2006年成年子女與父母同住比例高達45.3%，較8年前增加10.1%，不少年輕人物質條件充裕又不必努力就可念大學，父母也過份保護，使他們只想挑選舒適安全的道路，逃避人生考驗，也失去為自己負責任的精神。



青年時期是最具生產力的黃金時代，然而，全球青年失業率近年來卻不斷攀升，是中、壯年失業人口的三倍。因此，如何解決青年失業問題，已成為各國政府的重要施政目標。

近年來不少大學生延遲離開校園，不論資質能力都想攻讀碩士班，由於害怕畢業即失業，一個班級畢業生至少有一半會報考研究所，即使已是大四或碩士生，多數還不知道志向何在，而社會價值觀的改變，也讓年輕世代對生涯產生錯誤期待，在三所大學擔任諮商心理師的歐陽愛華就發現，近年問到生涯目標，許多大學生的回答是要做郭台銘，想當模特兒或演藝人員，要做股市名嘴，想參加星光大道一夕成名，短視近利與渴望不勞而獲，讓他們看不到一個人在有所成就背後，所付出的努力和辛苦。

這一波失業潮是全球性的金融海嘯，只不過加劇了青年世代就業困難度。

青年需要「像樣且更好」的工作機會

根據「國際勞工組織」發布的一份「全球青年人口就業趨勢」，全球經濟成長並沒有實際嘉惠 15 到 24 歲的年輕人，失業率在過去十年中快速提高到三分之一，至少還需要四億個「像樣且更好」的工作機會，才能解決這個嚴重問題。

報告中指出，15 到 24 歲是最具生產力的黃金歲月，但從 1995 年到 2005 年間，15 到 24 歲年齡層的失業人口卻上升了 15%，約 8 千 5 百萬人，是中、壯年成年失業人口的三倍。

國際勞工組織理事長索馬維亞指出，大量青年失業情況將衝擊未來的經濟發展前景。



根據報告，全球人口在過去十年裡增加了 13%，但青年人的就業率僅增加 3.8%。即使接受過高等教育也無法保證能順利就業。

臧聲遠指出，這一波就業市場冰風暴是因逢百年來首見的世界經濟景氣大衰退，國內外經濟學者專家雖預測已觸底回升，但有可能是假性復甦，距真正景氣回升仍有一段距離，且企業不敢長期僱用已漸成職場趨勢，加上根據政府調查目前平均待業周期高達 8.5 個月，不少企業採一年一季一簽的短期僱用或外包模式，社會新鮮人踏入職場年齡普遍延後，台灣已出現高齡社會新鮮人現象及危機，年輕人踏入社會的時間越來越晚。

青年世代寧可失業也不肯低就

根據調查資料顯示 15-29 歲青年整體失業率近三年呈下降趨勢，但大學畢業青年失業率卻不降反升，大學畢業青年結構性失業問題也有升高趨勢。青年平均學歷提高，但高學歷的失業風險也隨之提高，顯現高等教育不能充分配合產業轉型及知識經濟的就業需求，引起社會對於大學生就業能力不足的憂慮。

臧聲遠指出，往年求供比每位求職者平均工作機會，維持在一以上，但現在已掉到 0.6-0.8 之間，儘管如此，工作機會還是不少，今年就業博覽會從南到北場場爆滿，民衆嘆一職難求，但也有企業職務長期懸缺找不到人。

Career 就業情報發現，過去失業大戶都是中高齡者，現在已被年輕高學歷者取代，台灣人力市場出現高級專業技術人力與基層勞力缺乏，中間人力卻明顯過剩現象，形成兩頭尖中間胖的橄欖球結構，即使不景氣還是有不少基層勞力工作非常缺人，問題在於中間人力高不成卻低不就，寧可失業也不肯屈就，在家賦閒兩三年的年輕人比比皆是。

臧聲遠指出，現在年輕求職者會預設很多條件，最常見的是，錢少不做，不符興趣不做，非坐辦公室不做，要輪班的不做，工作內容單純的不做，要在外頭吹風日曬的不做。

近一年來，臧聲遠巡迴台灣南北校園演講逾百場，他發現，校園徵才普遍出現校友比在校生多現象，而青年學生詢問度最高的，往往是有趣的創意及設計性質工作，對須要紀律工時的製造業興趣缺缺，完全沒考量台灣是以製造業出口為主的國家，創意設計工作並不多的現實。

他也發現，年輕世代對資訊吸收能力差，對產業及工作性質了解薄弱，求職太依賴人力銀行的懶人求職方式，只能被動媒合，而不能主動出擊爭取工作機會。他說，試想每年有約 30 萬人求職，平均投三百份履歷，企業就有就有九千萬鉅量履歷，不可能一一過濾找出人才，求職求才都只能碰運氣，此一現象，值得重視。



現代青年中意的工作，普遍是看起來較為有趣的創意設計類工作，卻忽略台灣以製造業為主，創意設計職缺並不多的現實。

他表示，政府去年推出一連串搶救失業方案，從年輕人應徵態度最能反映年輕世代的價值觀，臧聲遠說，政府推出的公部門短期工作，只要是坐辦公室的行政助理或圖書館過期檔案整理等工作，僧多粥少搶破頭，須流汗的環境整理等工作則興趣缺缺，至於民間企業配合釋出職缺的「立即上工計畫」，因須付出勞力，年輕人也反映冷淡，不少企業至今仍找不到人，此外教育部人力加值企業實習計畫，社會新鮮人反應也不熱烈。

臧聲遠表示，公家機關及國家考試擠破頭現象，也反映年輕世代不肯腳踏實地的隱憂，他觀察到，無論公營機構或國家考試，錄取率偏低甚至低至1%，部份職等薪資只有三萬元上下，要求資格只需高中畢業學歷，但往往吸引大批大學生、碩士，甚至博士報考，突顯年輕世代只求工作安穩，嚴重欠缺競爭心態，可慮的是，其中更不乏藉由準備考試逃避求職壓力，搪塞父母的賴家年輕人。



終身學習能力是成功職涯發展的必要條件，而高等教育是終身學習的重要基地。

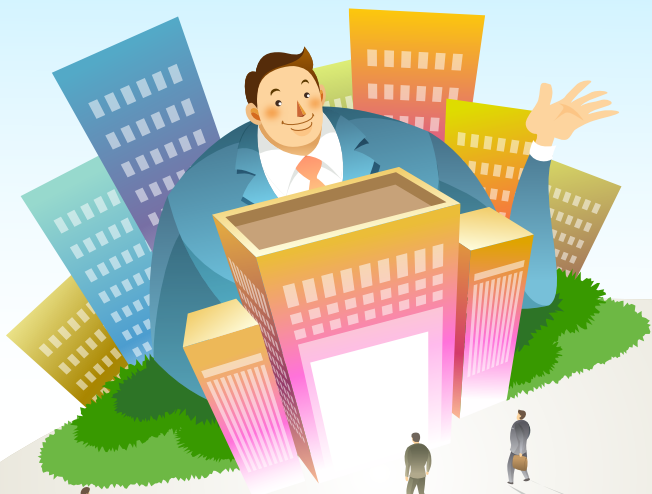
青年必須適應多元、彈性的職涯發展

臧聲遠指出，全球化與資訊科技革命造成過去十幾年間勞動市場的劇烈改變，許多企業都經歷委外化、精簡化的調整。企業用人趨向彈性化與國際化，使得勞雇關係和僱傭型態面臨變革，部分時間工作、人力派遣等非典型工作增加，加上企業勞務外包趨勢，對勞動市場已有相當影響，因此，現在的青年除了面對工作內容迅速改變以外，還會發現過去直線式的職涯發展途徑已經消退，而必須有能力適應多元、彈性的職涯發展途徑。

在知識經濟中，終身學習能力是成功職涯發展的必要條件，而高等教育是終身學習的重要基地。高等教育是培養重要核心就業能力的關鍵場所，例如：領導力、積極學習、反思能力、團隊合作、國際視野等。擴大高等教育也是提升青年經濟參與、擴大贏者圈的重要關鍵。任何國家在激烈的全球競爭中，要突破微利，提升國民所得，就需要高等教育培育出能夠不斷在知識經濟中創造與提升附加價值的高素質年輕人。在先進國家中，高等教育的重要性以及青年就讀大學的比例都在增加，而當青年平均學歷提高的同時，大學教育內容也必須能即時調整，以配合產業結構的快速變遷，並滿足新經濟中的青年就業需求。

職場專家指出，知識經濟與全球化造成「贏者圈效應」，有能力勝任知識經濟及全球競爭要求的勞工與缺乏能力的勞工之間的所得差距會急遽擴大，這也是過去幾年間台灣所得差距擴大的主要原因之一。因此，必須積極提升弱勢青年以及有長期失業之虞青年的就業能力，對其進行所得能力的賦權，使其有能力經由主動施為、積極就業發展來改善自身經濟狀況，進入贏者圈主流，才能創造「成長」與「公平」兼具的社會。

面對嚴峻的求職環境，除政府相關部門努力外，臧聲遠建議青年世代，在校園時期，可尋求打工或企業實習體驗職場機會，並培養專長技能及職場EQ，求職的社會新鮮人要抱著「先求有，再求好」原則，無論是全職或兼職，不管業務或勞力，只要有機會就去試，盡量找尋與自我背景相似的職缺，同時放下高學歷身段，才能安度景氣寒冬，為下一波的春天做好準備。🌀



青年勞工跟你想的不一樣

素質提高、想換工作者少

勞委會統計處科長 田玉霞
專員 鄭雅慧

受國際金融風暴衝擊，致國內外經濟成長衰退，連帶影響國內勞動市場之就業機會，青年勞工更是無法避免受其波及。為有效協助青年順利進入職場，提供優質及有競爭力之青年勞動力，勞委會於 97 年 10 ~ 11 月特辦理「青年勞工就業狀況調查」，計回收有效樣本 4,012 份，經整理統計並綜合行政院主計處「人力資源調查」結果，分析探討青年就業狀況及其尋職問題。

青年就業者素質大幅提升

受近年高等教育普及影響，我國青年（15-29 歲）在學年齡普遍延長，在 15-24 歲階段因多屬求學期間，故勞參率偏低，至 25-29 歲則有八成以上進入職場，勞參率大幅上升。

由於少子化趨勢影響，青年民間人口數持續減少，至 97 年已降為 502 萬 7 千人，較 85 年減少 4.6%，其中青年就業人數為 236 萬 6 千人，與 85 年相較，減少 22 萬 5 千人或減 8.7%，青年占全體就業者之 22.7%，亦較 85 年減少 5.8 個百分點。若按學歷別觀察，大學及以上者計 87 萬 2 千人，與 85 年相較，增加 64 萬 1 千人或增 2.8 倍，顯見青年勞動市場就業者素質大為提昇。

根據教育部統計，大學畢業生由 85 年之 7 萬人增加至 97 年 23 萬人，顯示我國勞動市場高學歷人力供給增加，由於供多需少，就業市場不能在短期間內有效媒合，致失業率亦相對提高，85 年大學程度青年勞工失業率 7.16%，97 年則已升高至 9.34%。



表 1 青年就業狀況

單位：千人

年別	15-29 歲青年就業者按教育程度分						
	合計	占全體就業者比率 %	國中及以下	高中（職）	專科	大學及以上	
85 年	2,591	28.6	581	1,296	482	232	
90 年	2,452	26.1	359	1,148	608	336	
95 年	2,441	24.1	219	998	526	698	
97 年	2,366	22.7	179	884	431	872	
97 較 85 年	增減數	-225	(-5.8)	-402	-412	-51	641
	增減率 (%)	-8.7	-	-69.2	-31.8	-10.6	276.4

年別	15-29 歲青年失業率按教育程度分					
	合計	全體失業率	國中及以下	高中（職）	專科	大學及以上
85 年	5.20	2.60	4.73	4.97	5.43	7.16
90 年	7.79	4.57	10.26	8.11	5.98	7.20
95 年	7.59	3.91	8.83	7.60	6.17	8.23
97 年	8.34	4.14	9.86	8.10	6.08	9.34
97 較 85 年增減百分點	(3.14)	(1.54)	(5.13)	(3.13)	(0.65)	(2.18)

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

4 成 8 的青年勞工畢業前便準備找工作

47.8% 的青年勞工畢業前即有尋職規劃，其中 7 成 4 認為其對尋職有幫助。事先規劃的比率隨學歷提高而增加，「碩士及以上」學歷者占 72.4% 最高，「大學」者占 55.8% 居次，「專科」則占 45.2% 排名第三。

青年勞工規劃尋職的方式以自我規劃的比率最高占 37.5%，透過學校或公私立就服機構等方式皆未達一成。

平均 1.78 個月可找到第一份工作

青年勞工初次就業尋職期間以「1 個月內」找到工作者，占 46.4% 為最高，其次為「1 至 3 個月（含）」占 30.9%，平均尋職期間為 1.78 個月，低於 95 年的平均尋職時間 1.88 個月。有 46.9% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要為「不知道自己適合做哪方面工



作」占 26.3%，其次為「學經歷不足」占 21.9%，「技能不足」、「求職面試技巧不足或不會寫履歷」分別占 18.6% 及 16.9%。按教育程度別觀察，以「大學」學歷者表示求職有遇到困難的比率占 51.1% 最高，其次是「碩士及以上」占 46.0%。

初入職場平均年齡為 21 歲，起薪 24,984 元

青年勞工初次就業主要考慮因素以「薪資及福利」為主，占 55.0%；「工作穩定性」居次，占 41.1%；「能學習到知識技能」、「符合自己興趣的工作」分占 38.2%、33.4%。

青年勞工初入職場平均年齡為 21 歲，較 95 年略提高 0.46 歲；由初次就業年齡的分布

表 2 青年勞工畢業前事先規劃尋職的情形

中華民國 97 年 10 月

單位：%

項目別	合計	有尋職規劃					無尋職規劃	
		公立就業服務機構	私立就業服務機構	學校輔導室或相關系所	自我規劃	其他		
總計	100.0	47.8	5.0	4.8	6.8	37.5	1.9	52.2
國中及以下	100.0	25.9	1.4	1.3	4.1	19.1	0.7	74.1
高中（職）	100.0	38.9	5.8	3.1	4.9	28.6	2.6	61.1
專科	100.0	45.2	5.3	4.4	7.7	34.1	0.6	54.8
大學	100.0	55.8	5.3	5.8	7.8	45.4	1.8	44.2
碩士及以上	100.0	72.4	1.6	11.2	10.2	60.2	3.8	27.6

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

說明：本問項可複選，故細項合計大於等於合計欄。

表 3 青年勞工初次就業尋職期間

單位：%，月

項目別	合計	立即就業	1 個月內	1-3 個月（含）	3-6 個月（含）	6-9 個月（含）	9-12 個月（含）	1 年以上	平均尋職期間
95 年 7 月	100.0	10.6	13.4	57.0	11.9			7.1	1.88
97 年 10 月	100.0	8.9	46.4	30.9	10.0	2.2	1.0	0.5	1.78
國中及以下	100.0	6.8	56.7	20.5	10.5	1.5	3.6	0.4	1.84
高中（職）	100.0	9.8	48.0	28.4	9.8	2.4	0.6	1.0	1.83
專科	100.0	8.6	50.9	27.9	9.6	2.2	0.7	0.1	1.58
大學	100.0	8.5	42.2	35.2	10.2	2.3	1.3	0.4	1.83
碩士及以上	100.0	9.6	44.0	34.1	10.5	1.7	0.0	0.0	1.60

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。



表 4 青年勞工初次求職遇到困難情形

單位：%

項目別	合計	有遇到困難，遇到的困難為										沒有遇到困難
		計	求職管道不足	求職面試技巧不足或不會寫履歷	工作內容要求不瞭解	不知道自己適合哪方面工作	技能不足	學經歷不足	職缺少	其他		
95年7月	100.0	67.5	18.5	23.4	20.8	47.2	27.5	3.2	32.5	
97年10月	100.0	46.9	9.9	16.9	11.8	26.3	18.6	21.9	11.4	1.6	53.1	
國中及以下	100.0	40.0	10.7	8.2	9.4	24.3	17.8	26.0	5.2	2.1	60.0	
高中(職)	100.0	44.3	10.4	14.0	9.3	24.1	19.0	24.0	9.3	1.7	55.7	
專科	100.0	44.5	8.9	16.2	8.2	23.6	17.5	19.5	7.6	1.5	55.5	
大學	100.0	51.1	10.4	20.6	15.2	30.0	20.2	22.0	14.9	1.5	49.0	
碩士及以上	100.0	46.0	5.8	18.3	13.7	20.8	9.0	10.8	14.8	2.1	54.1	

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

說明：本問項可複選，故細項合計大於等於合計欄。

來看，22-29歲者占50.5%，較95年42.0%增加8.5個百分點，初次就業年齡有延後之現象。初次就業薪資24,984元，較95年(21,920元)增加14%或3,064元。

青年學歷愈高，穩定性愈高

97年青年勞工平均工作年資2.09年，較95年調查的3.06年減少0.97年。約6成3的青年勞工曾轉換工作，「工作無發展前景」、「待遇及福利差」、「想更換工作地點」為離開

表 5 青年勞工初次就業時選擇工作的主要考慮因素(可複選)

單位：%

項目別	合計	能學以致用的工作	能學習到知識技能	工作穩定性	有發展前景	薪資及福利	通勤方便	符合自己興趣的工作	工作負擔較輕	有挑戰性	有升遷機會	其他
95年7月	100.0	31.8	44.6	44.6	28.0	42.7	30.8	38.2	7.1	6.7	10.0	...
97年10月	100.0	25.9	38.2	41.1	26.6	55.0	31.0	33.4	5.4	8.1	10.5	3.2
國中及以下	100.0	18.7	39.7	49.6	15.3	47.9	37.1	34.6	7.1	5.6	5.6	6.2
高中(職)	100.0	19.9	33.5	47.0	19.5	54.1	36.4	31.9	7.1	7.3	10.2	4.2
專科	100.0	24.3	36.0	45.4	28.0	57.6	30.1	28.7	4.9	7.3	12.3	3.4
大學	100.0	30.9	42.0	36.1	30.9	55.8	28.4	34.7	4.2	8.9	11.2	2.0
碩士及以上	100.0	37.2	41.9	22.8	43.9	55.4	14.2	44.9	2.9	12.7	7.9	1.7

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

說明：本問項可複選，故細項合計大於等於合計欄。



表 6 青年勞工初入職場年齡及薪資

單位：%，歲，元/月

項目別	合計	15-18 歲	19-21 歲	22-25 歲	26-29 歲	平均年齡	平均薪資
95 年 7 月	100.0	34.6	23.4	40.0	2.0	20.54	21,920
97 年 10 月	100.0	28.6	20.9	44.7	5.7	21.00	24,984
國中及以下	100.0	84.3	9.6	5.2	1.0	17.09	18,533
高中（職）	100.0	55.2	32.0	12.0	0.9	18.81	20,839
專科	100.0	23.6	39.7	35.3	1.5	20.62	23,832
大學	100.0	4.8	9.3	79.5	6.5	22.90	27,722
碩士及以上	100.0	4.0	0.6	49.2	46.3	24.99	39,181

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

主因；並以換過「2 個及以下工作」者之比率占 49.0% 為最高，平均做過 2.28 個工作，略低於 95 年調查的 2.74 個工作。

若由工作經歷觀察，97 年平均每個工作做 11 個月，較 95 年之 13.4 個月減少 2.4 個月，顯示青年勞工面對競爭的就業環境，尚處於學習摸索階段，故轉換工作之比率頻仍，尤以學歷較低者換工作次數較多，工作時間更短；惟值得注意的是，97 年「不曾換過工作」的比率占 37.3% 較 95 年（25.9%）高出 11.4 個百分點，以碩士學歷未換工作的比率最高，達 66.9%。

表 7 青年勞工工作經驗情形

單位：%，年，個

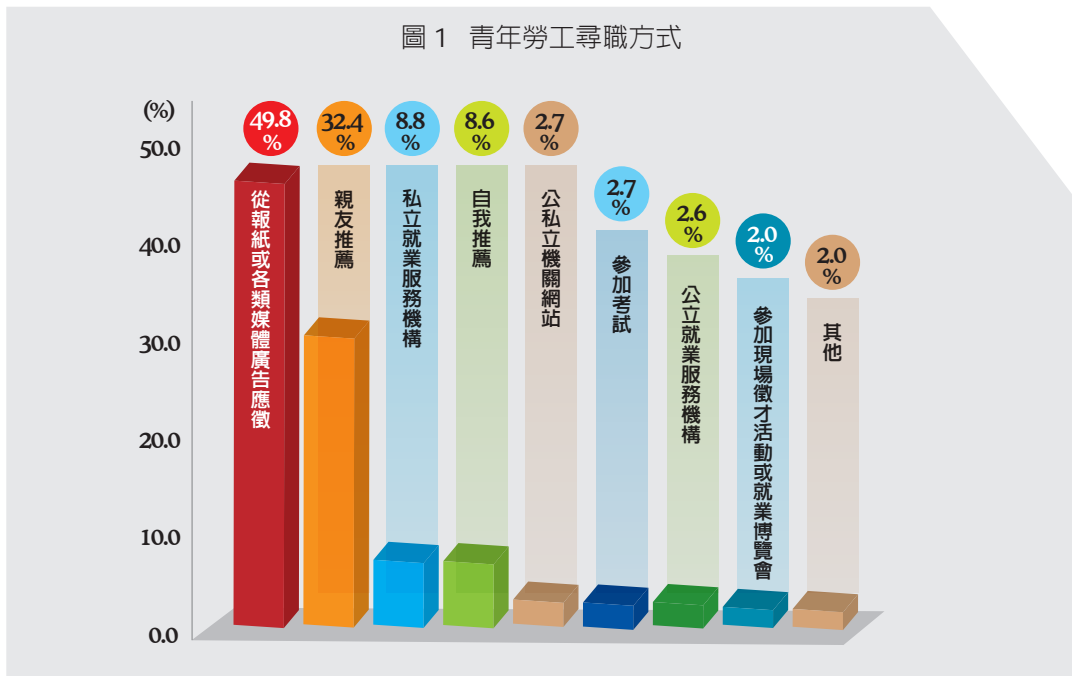
項目別	合計	不曾換過工作	曾換過工作者，從事之工作數					平均工作年資	平均工作個數	
			合計	1 個	2 個	3 個	4 個			5 個以上
95 年 7 月	100.0	25.9	74.1	25.9	24.3	11.1	7.4	5.3	3.06	2.74
97 年 10 月	100.0	37.3	62.7	28.1	20.9	7.9	3.3	2.5	2.09	2.28
國中及以下	100.0	39.0	61.0	19.8	23.6	6.3	4.2	7.1	1.91	2.70
高中（職）	100.0	28.2	71.8	28.0	24.5	9.9	5.6	3.9	2.26	2.61
專科	100.0	26.9	73.1	26.1	27.5	12.8	3.9	2.9	2.58	2.55
大學	100.0	44.3	55.7	31.1	16.8	5.6	1.4	1.0	1.87	1.95
碩士以上	100.0	66.9	33.1	22.0	8.3	1.0	1.7	0.2	1.42	1.49

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。



青年大多透過報紙或各類媒體廣告找工作

青年勞工獲得現職工作的方式，主要以「從報紙或各類媒體廣告應徵」的比率最高，占 49.8%，「親友推薦」 32.4% 居次，「私立就業服務機構」占 8.8%，「自我推薦」 8.6%。因年齡及教育程度不同，尋職方式略有不同，「15-19 歲」、「高中職及以下」者獲得現職方式以「親友推薦」為主；「20-29 歲」、「專科及以上者」則以「從報紙或各類媒體廣告應徵」比率較高。



事務工作人員比例最高

青年勞工以擔任「事務工作人員」最多占 26.7%，其次為「技術員及助理專業人員」 21.5%、「服務工作人員及售貨員」 21.4%，「專業人員」 13.7%。按教育程度別觀察，「國中及以下」、「高中職」者以從事服務工作人員及售貨員最多，分別占 40.8% 及 33.3%；「專科」、「大學」者以從事事務工作人員最多，分別占 31.2% 及 36.8%；「碩士及以上」者則以從事專業人員為主，占 52.9%。

一半以上的青年勞工持有證照

青年勞工持有證照者占 55.4%，平均每人有 2.17 張證照，其中以擁有「技術士證」者最多，占 34.4%，其次依序為「電腦證照」占 15.6%，「專門職業及技術人員考試及格證書」占 8.1%，「語文認證」占 7.3%，「金融證照」占 7.0%。女性持有證照的比例 60.1%，較男性 50.6% 高出近 10 個百分點。



青年勞工未來有打算考證照者占 61.7%，其中以打算考「語文認證」的比率最高占 26.7%，其次是「電腦認證」23.3%，「專門職業及技術人員證書」20.3%。

表 8 青年勞工目前工作的職類

中華民國 97 年 10 月

單位：%

項目別	合計	行政、企業主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	農林漁牧工作人員	技術工有關工作人員	機械設備操作及組裝工	非技術工及體力工
總計	100.0	1.6	13.7	21.5	26.7	21.4	0.2	5.6	6.1	3.3
國中及以下	100.0	0.3	0.4	13.3	7.9	40.8	0.1	11.0	18.7	7.6
高中（職）	100.0	1.0	1.9	19.6	16.4	33.3	0.3	9.8	11.3	6.6
專科	100.0	1.9	12.2	23.8	31.2	20.4	0.0	4.1	4.2	2.3
大學	100.0	1.8	20.1	23.7	36.8	11.8	0.2	2.9	1.7	1.0
碩士及以上	100.0	3.0	52.9	19.0	19.6	4.6	0.2	0.7	-	-

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

表 9 青年勞工持有證照情形

單位：%

項目別	合計	有證照，持有證照為							沒有證照
		計	技術士證	專門職業及技術人員證書	金融證照	電腦證照	語文認證	其他	
95 年 7 月	100.0	58.7	32.5	12.8	6.5	16.4	5.0	2.9	41.3
97 年 10 月	100.0	55.4	34.4	8.1	7.0	15.6	7.3	1.1	44.6
性別									
男性	100.0	50.6	37.4	7.0	4.8	10.5	3.8	1.0	49.4
女性	100.0	60.1	31.4	9.2	9.3	20.6	10.8	1.1	39.9
教育程度別									
國中及以下	100.0	26.0	14.7	6.8	-	4.2	0.4	0.3	74.0
高中（職）	100.0	52.3	39.1	5.1	1.8	13.2	2.0	0.9	47.7
專科	100.0	63.0	40.6	12.6	5.7	19.1	3.5	1.2	37.0
大學	100.0	61.1	33.7	8.9	12.2	18.9	13.2	1.2	38.9
碩士及以上	100.0	41.6	16.2	7.7	10.5	6.7	13.1	1.9	58.4

資料來源：勞委會「青年勞工就業狀況調查」。

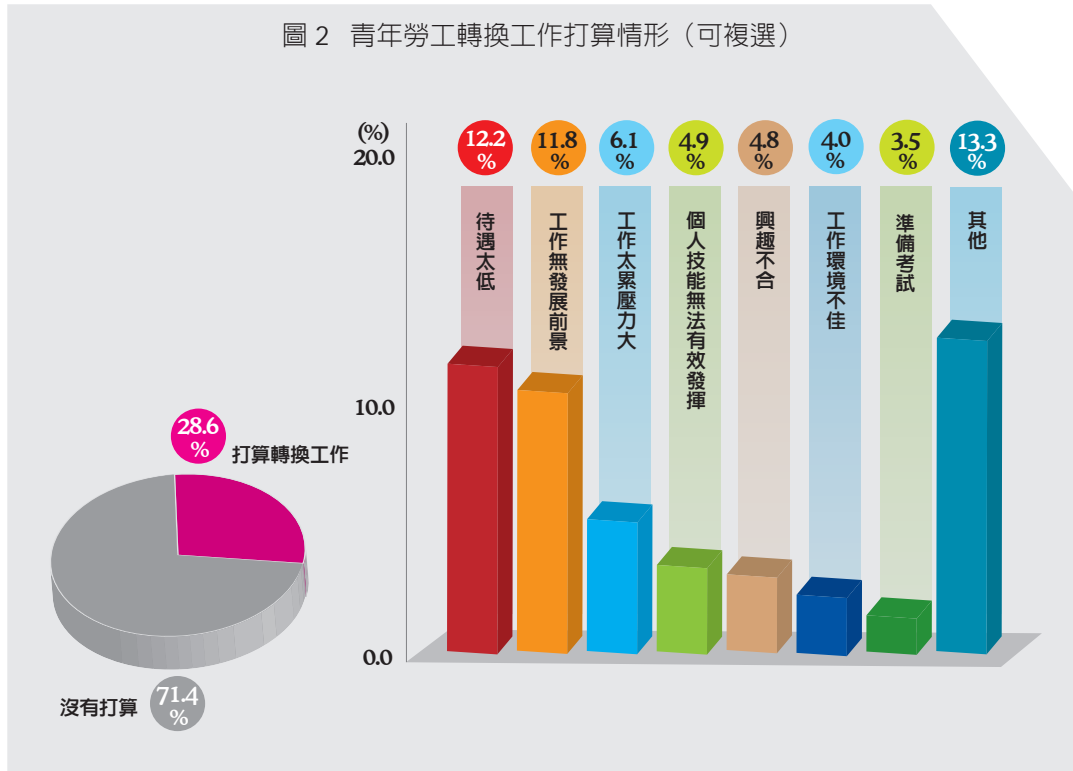
說明：持有證照可複選，故細項合計大於等於合計欄。



僅 2 成 9 的青年勞工打算轉換工作

僅 2 成 9 的青年勞工有轉換工作的打算，換工作的原因以目前工作「待遇太低」的比率最高，占 12.2%，其次為「工作無發展前景」占 11.8%，「工作太累壓力大」占 6.1%。沒有打算轉換工作者占 71.4%。

圖 2 青年勞工轉換工作打算情形（可複選）



半數以上青年希望政府多提供「就業服務及資訊」

青年勞工希望政府提供的服務以「提供就業服務及資訊」最高占 64.0%，其次依序為「專業技能訓練」占 60.2%，「辦理徵才活動」50.4%，「結合學校辦理在學青年職場見習」46.4%，「提供面試技巧及產業趨勢等研習課程」42.3%，「提供創業資訊及課程輔導」41.2%。

依工作年資觀察，未滿 5 年的青年勞工最希望政府提供「就業服務及資訊」，年資 5 年以上者則最需要「專業技能訓練」，而年資 10 年及以上者對「創業貸款服務需求」相對較高。



圖 3 青年勞工希望政府提供之就業服務 (可複選)

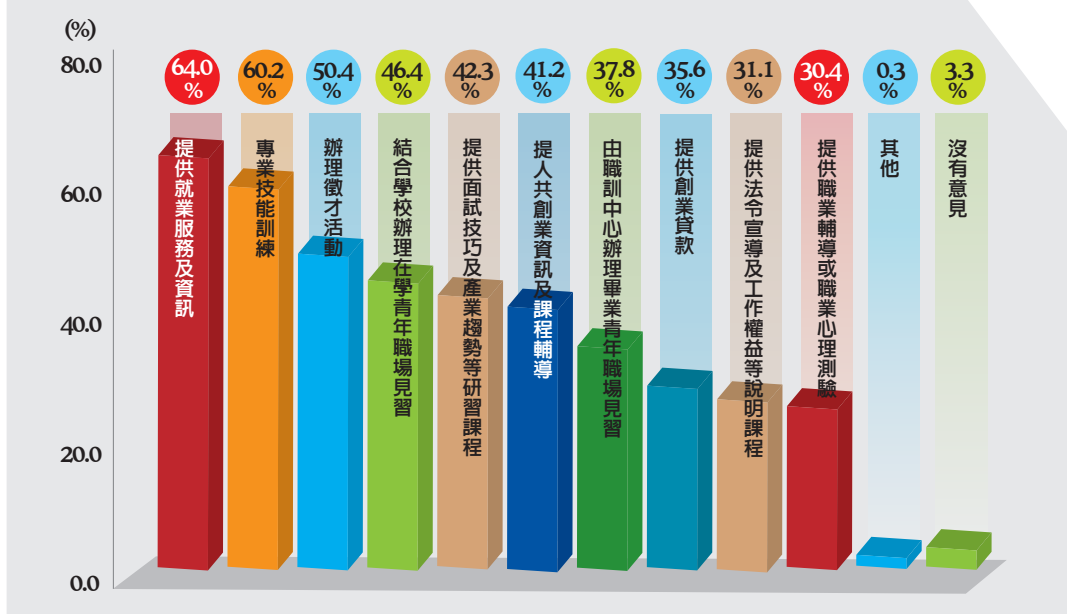


表 10 不同年資的青年勞工對政府就業服務的需求 (可複選)

項目	平均	年資未滿 1 年 (樣本數 247 人)	年資 1 年 - 未 滿 3 年 (樣本數 1,340 人)	年資 3 年 - 未 滿 5 年 (樣本數 1,065 人)	年資 5 年 - 未 滿 10 年 (樣本數 1,148 人)	年資 10 年 及以上 (樣本數 211 人)
提供就業服務及資訊	(1) 64.0%	(1) 68.2%	(1) 64.7%	(1) 65.4%	(2) 62.4%	(2) 55.7%
專業技能訓練	(2) 60.2%	(2) 59.9%	(2) 59.0%	(2) 59.3%	(1) 63.0%	(1) 57.8%
結合學校辦理在學青年職場見習	(3) 46.4%	(3) 57.1%	(3) 51.3%	(4) 43.4%	(4) 43.6%	-
辦理徵才活動	(4) 50.4%	(4) 49.1%	(4) 50.4%	(3) 53.5%	(3) 48.6%	(3) 45.3%
提供面試技巧及產業趨勢等研習課程	(5) 42.3%	(5) 44.9%	(5) 46.6%	(5) 42.5%	-	-
提供創業資訊及課程輔導	(6) 41.2%	-	(6) 43.2%	(6) 40.9%	(5) 41.0%	-
其他	-	(6) 由職訓中心辦理畢業青年職場見習 44.1%	-	-	-	(4) 提供創業貸款 44.6%



放膽嘗試， 世界終究是你們的

5 大方法，增強就業力

撰文 秦蕙媛

攝影 施聖亭





勞委會潘世偉副主任委員

隨著台灣勞動市場高學歷人力供給增加，近幾年來，大學教育程度的失業率也不斷上升。受到經濟景氣波及，青年就業更成了當前亟需解決的問題之一。究竟為何，青年勞動市場在素質逐漸提升之下，勞動參與率卻不斷下降？青年又該如何提升自己的就業力呢？

教育體制對青年就業影響深遠

行政院勞工委員會政務副主任委員潘世偉認為這涉及相當大層面的制度建構問題，而這當中相當關鍵的一環，就是高等教育的大幅改變。近年來大學大幅擴充，數量太多，導致技職體系大學化。技職學校無法提供充足資源訓練學生，造成年輕人畢業後在職場上的競爭力減弱。「高等教育政策的改變，造成技職教育不夠專精，現在政府計畫調整技職教育方向，才是正確的做法。」

潘世偉副主委舉他早年赴以色列參訪的例子表示，以色列十八歲以上年輕人都要服兵役，但在兵役期最後半年，所有年輕人都要去他們的總工會上課，在上課的過程中，他們可以學到國家的勞動市場制度、教會他們如果投入就業市場，要如何參加保險、要如何投入工作，萬一失業要如何面對與處理。因為這些年輕人一退役之後就要出社會工作，透過這個學習過程，他們不但獲得國家就業市場最新資訊，更知道要怎麼出去找工作，及在職場上應該如何表現。

選擇工作 4 要件

潘世偉副主委認為，年輕人在選擇一項工作時，應該掌握以下要件：

1. 興趣

要確認自己是否真的對這項工作有興趣。

2. 本質學能專長

是不是真的符合這項工作的要求。

3. 學習機會

不必太在乎薪水，學習機會才是最重要的開始。

4. 可轉換技能



在全球化的時代下，搶走你飯碗的，可能是地球另一端的人，因此培養國際觀非常重要。

方法 1 認真唸書，培養國際觀

在大環境的體制之外，青年也可靠自身努力增強就業力。潘副主委舉例，他過去在學校教書時的學生畢業幾年後回來找他，很後悔過去在學校求學期間沒有好好念英文，結果去工作之後，發現英文在工作上是一項非常重要的工具，只好又花錢、花時間去補習班上課。

潘副主委指出，未來不管台灣與中國大陸之間的政治性問題如何解決，但台灣勞動市場未來一定會跟中國大陸的勞動市場相結合，台灣的產品市場也無法脫離大陸的產品市場。因此，台灣的年輕人必須認清一件事實，他們未來競爭的對象，不是只有台灣本身，而是全世界的年輕人。

曾經有一年他到大陸東北的吉林大學，潘副主委清楚記得那還是寒冷的三月天，清晨下著大雪，但所有學生一樣早上八點準時出現在課堂裡，用功程度令人難以想像。這原因在於，大陸一年有六百萬名大學畢業生要投入就業勞動市場，競爭激烈，大學畢業生要非常努力才能找到工作。中國大陸的大學對學生的訓練非常嚴格且講究，因此學生即使沒出過國、沒喝過洋墨水，英文聽說讀寫照樣流利。

潘副主委認為，中國大陸在逐漸崛起，對台灣來說是一項大挑戰，台灣年輕人未來也可能有機會到大陸就業，兩者之間的競爭是存在的。因此，年輕人的眼光不該只停留在台灣，要放眼全世界，培養足夠的國際觀，多出去走走看看，幫助自己增值，「要採取開放的心態，去嘗試看待不同事物，去瞭解不同的想法。」



第一份工作的選擇很重要

潘副主委認為，第一份工作的選擇很重要，年輕人必須思考清楚，除了興趣之外，還必須有一定程度的專注與執著，「如果這份工作的確是你的興趣，就不要受到旁人左右」，他認為，面對工作的是自己，讓旁人左右自己的意向是沒有意義的事情，「如果對這份工作有興趣，就沒有所謂的夕陽產業。」

很多年輕人進入職場後找到第一份工作，可能就此「定」在這個行業裡，轉來轉去也是在同一個圈子裡。以潘副主委自身為例，大學就讀政治系，但卻對選舉沒有興趣，不過後來常跑工會、工運，跟勞工界息息相關，自此就在勞工領域裡打轉，久了也許就成為某一個部分的專家。

方法 2： 「轉換技能」很重要

古人有言：盡信書不如無書。除了鼓勵青年在校期間認真充

實自己之外，潘副主委也提出「轉換技能」(Transferable Skill) 的概念。他認為青年在學校學習到的，只是一種邏輯性，學習如何看待問題、分析問題或是解決問題的能力，但不管如何，這些專業技能到職場上都不夠用，真正能讓自己在職場上跟別人區別出不同的，在於自己有沒有「轉換技能」，亦即如何展現自己學習能力的過程。「專長」只是求職者被企業選擇、被挑選的加分項目，「但不是絕對的項目」。

他提醒投入就業市場的年輕人，「一旦進入職場後，這間公司看重的，絕對不會是現在的你，因為這間公司的老闆會知道，你現在並沒有什麼經驗。當你投入這間公司後，未來二年將是這間公司在花錢培養你，他之所以僱用你，是要看你有沒有學習能力，是否足以適合這項工作。」

舉例來說，潘副主委有個學生，一畢業就找到一份工作，但該間公司登的廣告是要求有經驗的應徵者，他的學生不管三七二十一，還是寄出履歷。第一關通過了，到了應徵的第二階段，競爭對手是一名有五年經驗的求職者，學生的經歷看似處於劣勢，但這間公司最後錄用的，卻是他的學生。因為這名學生被認為，其「人格特質」可以適合這一項工作。



尋找工作前，要先想清楚自己要的是什麼、專長與劣勢何在，認清自己後，才能找到適合的工作。

方法 3： 認清自己

潘副主委建議剛踏出校園準備投入就業市場的青年，尋找工作之前，要先瞭解自我能力有哪些，什麼樣的工作比較容易展現自我能力，什麼樣的工作可以提供相對的技能訓練。

能力之外，也要知道自己的潛力在哪裡。每一個人都有不同於他人的潛能，在求職前要清楚知道自己是屬於哪一種類型。這些潛能也許是與生俱來，也許是後天養成，有的人可以針對很多人演講、有的人只能進行一對一談判、有的人執行能力非常強、有的人擅長於經營管理，這些都是不同的潛能。潘副主委提醒，「千萬不要小看這些能力，有些能力在職場中也學不到，但卻對職場生涯幫助很大。」

方法 4： 積極、踴躍地找工作

受到全球性不景氣的影響，潘副主委坦承，台灣的勞動市場中，有些工作勞動條件的確比較差，因為在待遇上偏低，導致青年求職意願下降。不過，潘世偉副主委仍建議初入勞動市場的青年，不要預設立場，任何認為自己可以接受、可以挑戰的工作都可以去做做看，「積極、踴躍地去嘗試！」

「年輕人最大的本錢，就是嘗試錯誤」，他認為很多年輕人害怕錯誤是不對的，「正因為你們還年輕，可以嘗試錯誤，多嘗試、多訓練自己的人生歷練，才能夠找到一份適合自己的工作。」



潘副主委指出，「任何工作機會都有值得學習的過程」，就算抱持「騎驢找馬」的心態也無妨，透過工作可以建立更多有利於自己的人際網絡，也將有助於自己去尋找下一個更適合的工作。

方法 5： 不要一窩蜂

在經過嘗試與錯誤中學習後，找到真正適合自己的工作，接下來就應該展開長期的經營與經驗的累積。潘副主委提醒大家，「不要一窩蜂地跟著別人走，別人認為什麼工作好，就盲目地跟著去找一樣的工作，卻沒有思考這一份工作究竟適不適合自己，這樣的工作是沒有意義的，因為那不見得是真正適合你的工作，也不可能長遠。」

勇於嘗試，前途無限

台灣勞動市場受到當前全球經濟情勢與台灣產業發展上的限制，勞動力的確在下降中，勞委會協助踏出校園、邁入就業市場的青年，目標只是幫助他們自我增值、協助他們尋找工作，但真正的工作還是要靠年輕人本身。潘副主委鼓勵所有在學與即將投入就業市場的青年，「年輕人有很多嘗試的機會，不要害怕也不必擔心，這個世界未來終究是你們的！」

勞委會促進青年就業方案

1 雙軌訓練旗艦計畫

「雙軌訓練旗艦計畫」是仿效德國模式，讓在校學生有理論跟實務相結合的雙軌訓練機會。參加訓練的學生可以享有學費減半的優惠，投入計畫的事業單位，也可以提供進階訓練。

2 補助大學院校就業學程計畫

「補助大學院校就業學程計畫」，主要是針對學生在校求學的最後一至二年間，透過學校導入業界資源，讓業界進入校園辦理核心課程，透過實務導向課程，幫助學生累積實務經驗。參加課程後的學生，基本上已與企業產生基本聯繫，為未來求職可以預作準備，或是多一條求職管道。

3 產業大學

由勞委會所屬全國六個職訓中心，與職訓中心所在地區的大專院校及高中職合作，提供職業訓練，並實行企業導向課程。

4 產、學、訓合作計畫

透過產業、學校及職訓計畫，為青年創造就業機會，並設置產學訓訊息交流平台，透過平台可清楚得知有哪些合作計畫要實行，青年就可以主動參與。

5 青年就業旗艦計畫

透過媒合讓企業優先訓練在學學生，訓練完成後，學生由校園轉入職場後，可以順利轉介到職場。

6 就業服務

相關就業訊息的公布，比如線上適性測驗，去看出自己究竟適合哪一類工作，該如何求職等技巧。



青年職場體驗計畫成效豐 幫助青年縮短職業 生涯探索期

撰文 李政青
攝影 施聖亭

踏出校園，卻覺得職海茫茫，不知何去何從？
想要找員工，履歷千挑百選，卻無法決定誰最合適？
或許，可以來「青年職場體驗計畫」試試看！



不知要什麼，求職有困難

「現在年輕人求職有困難的話，最普遍就是搞不清楚自己要什麼？」青輔會副主委陳聰勝提出自己在職業訓練領域多年來的觀察。因此，青輔會除了從 96 年開始推廣職涯規劃的輔導，更早自 92 年底便已推出「青年職場體驗計畫」，實行至今已邁入第六個年頭了。

此計劃當初由行政院副院長林信義提出時，正好適逢網路泡沫化，造成以高科技為主要產業結構的台灣經濟受到重創，失業率大幅攀升，加上青年世代普遍憂慮自己沒有社會經驗、工作經驗與專業能力，導致求職不易，企業界又認為學校所培養人才並不能完全符合需要，因此由前行政院副院長林信義倡議，結合經建會、勞委會與青輔會三個單位，共同提出「青年職場體驗計畫」，由政府按月補貼見習青年見習訓練津貼，並由事業單位提供三個月的見習機會，作為畢業青年從學校到職場的轉銜機制。

在這個計畫中，由於當時的副院長林信義尚兼經建會主委，因此經建會負責向企業爭取見習機會，勞委會則是職業訓練與就業服務的中央主管機關，也是勞動基準法、職業訓練法與就業服務法的中央主管機關，自然成為計畫中的當然成員。而青輔會的法定職掌就是青年就業與創業，因此負起推動重責。計畫出爐後，由三個部會的副首長組成工作推動小組，青輔會副主委陳聰勝便由 92 年底一路參與至今。

參加計畫，縮短職涯探索期

青年職場體驗計畫主要有三大功能，首先，就是可以讓青年朋友有個職業探索的過程。由於台灣教育一向不重視職涯規劃的教育，因此陳聰勝經常碰到許多年輕人，「唸完大學四年，不曉得自己可以做什麼，或者社會上有哪些機會可以嚐試。」在這種情況下，許多初次就業的年輕人一旦工作後，便出現不停跳槽的情況，「因為他一直在找一份適合自己的工作，這個在課程上就叫做職業探索。」

然而，年輕人的職業探索在學術上或許視為正常現象，看在老闆眼裡，卻很容易變成不耐操的草莓族，每份工作都只是蜻蜓點水似的沾一下就走，「業主很怕這種人，覺得抗壓性不足，」陳聰勝指出自己的觀察，「一般來說，服務業可以接受待滿半年換工作，製造業則覺得要待滿一年才學得到東西。」





青輔會副主委陳聰勝表示，「青年職場體驗計畫」實施六年以來，對於青年朋友的就業力確實有明顯幫助，相當值得待職青年踴躍參加。

在這樣的看法下，青年的職業探索往往對自己的職場生涯造成負面影響。此時假若能參加職場體驗計畫，便可藉此事先了解企業合不合適，縮短職涯探索的過程。

其次，由於學校和企業的環境迥然不同，因此青年職場體驗計畫也可以當作工作環境或職場環境的調適期。此外，更重要的是，參與計畫還可以讓年輕人了解自己是哪一塊材料、所學到底足或不足等等，「他們可以藉這個機會檢驗自己所擁有的條件，和企業的要求有沒有落差，可以再補強，提升自己的就業競爭力」，陳聰勝表示。

企業肯定見習者表現

對企業而言，這也是個可以達到雙贏的計畫。許多業者將職場體驗的這三個月當成試用期，經過三個月的觀察之後，假若認為這位見習者合適，便可直接轉為正職員工。青年職場體驗計畫實施六年以來，第一年的留用率便高達 85%，第二年有 86%，第三年由於景氣正好，留用率更是高達 91%，而這幾年平均下來，也一直都維持在 87- 88% 左右的高水準。



青輔會委託學術單位所做的效益評估報告同樣顯示，此計畫對於初次就業青年的「促進其就業」、「累積工作經驗」及「提升其就業力及就業技能」等方面確實有相當助益，企業界對於參與計畫的青年大多抱持正面評價，認為他們比起從其他徵才途徑找來的求職人，在求職意願上比較高，且學習態度、穩定度和配合度等各方面的表現也都比較好。

根據統計，青年職場體驗計畫從 93-96 年總計媒合 12,210 人參與見習，平均總體就業率達 88.63%。97 年則媒合 1,831 名青年至 247 家事業單位見習訓練。在這麼多青年中，儘管有部分見習者因為發現工作的性質或管理方法與原來預期有落差、或者認為個性不適合、另外找到正職工作等因素而中途離開，但根據本計畫歷年執行成效統計顯示，無論有無完成 3 個月見習訓練，參與青年最後的就業率平均在 85-91% 之間，顯示青年參加本計畫，確實有助於提升其就業力，進而獲得正式僱用機會。

求職者

參加「青年職場體驗計畫」的動機

1. 增加求職管道
2. 找不到正式工作，退而求其次先從「見習訓練」做起
3. 藉此進入明星標竿企業或原已屬意的企業
4. 認識不同專長領域的企業環境，並累積工作經驗，作為未來轉業準備
5. 轉換工作的機會

求才者

參加「青年職場體驗計畫」的動機

1. 增加徵才與人才訓練管道
2. 可確保應徵者素質，降低徵才成本
3. 有政府補助，降低人事成本
4. 配合政府政策，可多掌握與利用政府資源，並善盡社會責任
5. 儲備及發掘可用人才，增加企業用人彈性





知己知彼收穫多

見習者的反應也十分符合計畫當初設定的目標，對這些青年來說，參加計畫最大的收穫就是「知己知彼」，不但了解自己幾斤幾兩重、能不能在職場上禁得起考驗、被認同、被欣賞、性向是什麼，也同時知道自己要找什麼工作、做什麼產業。尤其不同性向的人適合的職位並不一樣，「例如內向的人可能不適合做業務，外向的人要每天坐在辦公桌前，也是坐不住的，」陳聰勝舉例。許多年輕人的興趣都很廣，但若將興趣應用在工作上，便不曉得適合選什麼工作。假若能藉著計畫來試探自己，了解自己最適合什麼之後，將來成為正職員工，便能心情篤定、愉快地在工作上全力揮灑。

此外，陳聰勝認為藉著計畫了解產業環境也十分重要。例如每個產業的特質是什麼、需要的專長在哪裡、哪些產業是明日之星、哪些是夕陽產業、哪些是政府政策輔導的重點等等，例如政府近期提出的六大新興產業。假若能選對產業，順勢而為、乘勢而起，將來的發展和機會也比較多。求職者若能將產業環境與個人能力特質這兩者的主客觀條件放在一起比較，把自己的精力、時間成本與財務成本都放進來評估，便可對本身的職涯發展做出一個最佳的抉擇。

成功結合所學與第二專長

參與計畫多年，陳聰勝也碰過許多印象深刻的成功案例，其中有位畢業於台北教育大學的學生潘志翔，雖然學的是教育，興趣卻是電腦。95年10月退伍的他，一直到隔年2月，將近半年的時間，遲遲沒有找到理想的工作。事實上，所有找他面試的公司，都是補





教業或安親班等與他所學有關的行業，至於資訊電腦業，就連一次面試的機會都沒有。沒有人相信，學教育的他，能夠勝任資訊電腦的工作。

後來，潘志翔在人力銀行連結的網路上，發現「青年職場體驗計畫」，對於像他這種非相關科系畢業的新鮮人而言，提供了絕佳的機會，在登錄自己的資料以後，半個月後就接到面試的通知，而且是自己夢寐以求的資訊相關行業。見習3個月之後，潘志翔正式進入以電腦教育聞名的聯成電腦，擔任資訊工程師，對內負責排課、聯絡講師等課程管理的工作；對外則負責幫學員規劃適合的課程，以及給予他們專業的協助，包括協助取得證照，甚至輔導就業等等，等於將自己原本所學的教育與電腦這個第二專長互相結合，為自己的職場生涯踏出成功的第一步。

非本科系也能進到好公司

此外，還有位畢業於文化大學經濟系的施承佑，一直希望能夠從事資訊業的工作，雖然如願進入網路及遊戲軟體公司工作，但實際從事的卻不是真正的資訊工作，而是與資訊相關的「測試」工作。後來，他又參加勞委會職訓局舉辦的資訊人才培訓計畫，學習網路管理，可是課程結束後，依舊沒有相關廠商願意找他從事資訊工作。直到第三次，他在網路上注意到有間理想的公司將優先錄取參加「青年職場體驗計畫」的人才，於是他二話不說，也登錄參加了這個計畫，才順利進入。

這間公司是以卡巴斯基防毒軟體聞名的奕瑞科技，施承佑由助理工程師開始做起，接受了為期一個半月的教育訓練之後，便可開始透過電話為公司客戶提供技術支援及網路問題疑難排解。由於每天都有新的電腦病毒，每天都有新的問題出現，施承佑覺得工作很有挑戰性，也很高興自己每天可以為客戶排解電腦病毒疑難雜症，成為一個真正的資訊人。

「因為青年職場體驗計畫所提供的薪資補助，企業可以用較低的成本進用新人，也相對提高他們任用新人的意願。換句話說，如果沒有青年職場體驗計畫，像我這種非相關科系畢業的人，想進入理想公司的機會，恐怕更渺小了。」施承佑道出自己心中的感受。

正由於這個計畫已經成功幫助眾多年輕人圓滿就業，讓陳聰勝更有信心，「求職見習是找到正職工作前一段很重要的歷練過程，青年職場體驗計畫就是從根本做起，可以縮短職業試探期，對青年來講是一個最佳的投資，」他忍不住大力推薦！



許多非本科系的畢業青年，均藉由「青年職場體驗計畫」成功轉換跑道，找到理想工作。



求職技巧大攻略

大攻略

因為青年職場體驗計畫，青輔會副主委陳聰勝拜訪過不少企業老闆，也因此對於企業的用人標準與面試技巧知之甚詳。

工作態度最重要

此計畫在 92 年底開始執行前，首先得先拜訪企業，請他們響應，提供工作職缺。當初第一個找的，就是台積電董事長張忠謀。陳聰勝在會談中提出問題，請教到時候台積電選擇見習生，究竟最重視哪些環節呢？「工作態度，」張忠謀親自回答。之後，拜訪台北市電腦公會時，也是一樣的答案。

而且，根據陳聰勝多年來的訪談經驗累積下來，發現企業界的用人重點一直都沒有變，工作態度始終排在首位，其後依序是對於工作與環境的適應力、溝通協調的能力，以及團隊合作的精神。

那麼，專業能力呢？原來，除了高科技產業與醫護產業因為其專業的學習與轉換比較困難，因此比較重視相關科系的專業能力之外，大部分的業者都有個主觀看法，認為學校所學和業界需求之間是有落差的，員工錄取之後一律得再經過訓練才能勝任，如此一來，專業度的重要性就往後排了。



履歷表要用心做

可是，要如何在錄用之前看出一個人的工作態度呢？「這很簡單，從履歷表的製作和面試，可以了解到一定程度。」台積電人事主管的副總經理表示。因為從履歷表的内容到呈現的形式，就能夠看出求職者對於這件事情的重視程度，這會讓面試的主管認為，以後若有相關業務交代下去，這位求職者也會以同樣的用心來完成。

此外，面試也是一大學問，「觀察一個人並不是從面試的對談才開始。」陳聰勝指出，「基本上，面試從這個人走進公司就開始了。」例如這個人怎麼走進公司？等待面試的期間在做什麼？發呆、看資料或者到處晃晃？穿著儀容如何？進辦公室時大多數得開門，主管也會看你如何開、如何關，所有的應對進退都包含在觀察範圍之內，尤其服務業對這點最為重視。不同工作性質的觀察重點也不一樣，但最重要的，是要觀察求職者是否有備而來，這關係到未來求職者在工作上可能展現的習慣或心態。對公司來說，有準備總比沒準備好，畢竟一個習於臨時上陣的工作者是讓人不放心的。





職涯規劃要趁早

要趁早

從事職訓工作多年的青輔會副主委陳聰勝經常主持一些職訓相關的綜合座談，他最喜歡問學員一個問題：「為什麼想來參加？」結果，很多人都是因為畢業之後才發現自己所學不足、專長不足，因此再藉著職訓的機會充電。那麼，「為什麼畢業之後才發現呢？」陳聰勝往往會接著問。原來許多人都存著大學就該好好玩四年的想法，在學校時沒有方向，一天過一天，鮮少考慮往後就業的問題，總是抱著碰到問題再解決的心態，導致畢業後才開始一連串職涯探索的過程。

台灣學生缺乏職涯概念

這種情形讓陳聰勝相當感慨。他舉例表示，曾經有位在美國與台灣都當過教授的老師至報紙投書，表示台灣學生與美國學生最大的差異之一，就是沒有職涯規劃的概念，不曉得自己將來要做什麼。因此，當美國的學生在校園都能清楚為自己將來的的工作充實各種相關條件時，台灣學生卻有些渾渾噩噩。

「英國 1964 年的工業職業訓練法就已經納入職涯規劃的概念了，」陳聰勝指出。在這份工業職業訓練法當中有一個條文，要求義務教育的時候就必須定期為學生做心理測驗，看看這個學生的人格特質適合什麼行業，而且心理測驗的資料要跟著學生走，如此才能發揮最經濟的效用。



為了幫助年輕人提早為就業做好準備，青輔會自 96 年開始積極推動職涯規劃的輔導，從在校生的時候開始，希望幫助年輕人求學時就能了解自己畢業之後可能往哪裡發展，才能傾全力為往後的職業生涯做好準備。

職涯規劃要從校園做起

目前職涯規劃主要從四個角度著手。第一個是建立生涯規畫發展的歷程檔案。將個人從小的所學、參加的活動、競賽、成就與證照完整羅列，將來學生求職時，便可將這份檔案變成求職利器，企業也可以從這份檔案中，迅速了解求職者的背景、特質與專長。

此外，職涯規劃也關心各個系所的發展境路，看看這個科系的畢業生大多從事什麼工作，學長姐走過的路對在學的學弟妹而言，非常具有參考價值，學校也可以藉由這樣的分析評估，作為往後課程規劃的依據，多開一些學生畢業以後可以應用的課程。

第三個就是幫助學生做職涯探索，讓學生能夠多與業界及產業界接觸，了解產業的發展，與業界互動之後再回到學校，便能針對自己不足之處加強。第四個則是課程規劃發展，課程一定要跟科系及相關產業的發展趨勢結合，不能一本教科書永遠一直教下去，如此才能縮短產學落差。🌱





踏出校園，就是 終身學習的開始

撰文 秦蕙媛
攝影 施聖亭

又是驪歌高唱的季节！

根據統計，今年六月踏出校園的大專畢業生，將近 32 萬人，面對經濟不景氣，全台灣失業率高飆，各行各業都在想盡辦法精簡人力的同時，對剛投入社會的新鮮人，可說是面臨前所未有的衝擊。

「大專生實習計畫」啟動

教育部從四月底開始正式啟動「大專生實習計畫」，希望透過學校的媒合，與企業合作創造出 6 萬 9 千個實習機會。教育部常務次長林聰明表示，此計畫目前正在全面推動中，希望透過實習的機會，為即將畢業的大專生創造出就業機會，就算沒有第二專長的學生，也可以透過這樣的機會，加強訓練提升自我的技能水準與知識水準。



「大專生實習計畫」以一個人月薪 2 萬 2 千元計算，再加上勞健保費約為 2 萬 6 千元，由政府出資補助企業一年經費。本計畫以 95、96 及 97 年的畢業生為主要協助對象。林聰明次長說，希望透過政策引導的方式，對學生提供實際幫助，「讓他們可以立即銜接進入就業市場，不要在外面流浪！」

儘管「大專生實習計畫」上路時間短暫，目前仍無法評估成效好壞，但已經有一萬多家企業廠商提出申請。林聰明次長坦言，學校在媒合方面還有加強改進的必要，希望這次能夠一改過去學校與企業配合度都不高的情況，為大專畢業生謀取更多機會。

林聰明次長指出，歐洲國家的企業接受學生實習，他們抱持的心態是將學生當成企業未來的人才來培養，但國內企業過去相對比較不願花費時間跟精力去從頭培養一個大學畢業生，教育部的責任，就是希望逐漸導正企業的觀念，企業接受學生實習的投資成本，或許未來可以考慮以稅賦減免方式給予優惠。

林次長認為，企業要學習接受一個觀念，就是把學生實習當成是企業人力資本的一項投資，這對國家整體來說會有很大的幫助。

林聰明次長希望中小企業多給畢業生機會，也歡迎中小企業多申請，透過大專院校去媒合，讓這三萬多人可以很快完成實習就業，至於企業本身體質是否健全，將透過勞委會跟勞保局進行審核，為學生把關。截至六月，已有超過一萬家企業提出申請。

推動技職教育改造計畫與證照法制化

受到經濟不景氣影響就業市場，許多大專畢業生選擇繼續追求更高學歷，報考研究所碩士班及博士班，延緩自己投入就業市場的時間，但並沒有



教育部次長 林聰明：

企業要學會付出，培養這些學生，就等於是培養國家下一代的生力軍。



因為自身條件的增加，相對使就業機會提升。因此，「高學歷就等於高失業率」的現象開始出現。

林聰明次長建議同學，就算找不到工作繼續念書也沒有關係，但在做第二階段的升學時，同學本身應該要考慮到就業導向，尤其是就讀一些比較冷門科系、就業不易科系的學生，必須思考如何為自己開闢進入就業市場的路，「第二專長」在此時顯得極度重要。

除了「大專生實習計畫」外，教育部目前及未來最重要的，是要推動「技職教育改造計畫」，讓科技大學與技術學院的同學，能夠更紮實地與企業結合。同時，教育部也將與勞委會、考選部共同推動「證照法制化」，讓同學在步入社會前考取合格證照及證書，提高他們的就業機會，同時也將鼓勵企業參與。林次長表示，「合格證照對技職體系的學生或有一技之長的人來說，是非常有用的工具，相對其社會地位也會比較突顯。」

教育部多重輔助方案協助畢業生銜接就業市場

林聰明次長認為，大專生在大三時到企業實習，是一個多重學習的管道。他也鼓勵同學在校內多進行一些產學合作的實務專題，或是一些可以跟未來就業相結合的專題。教育部也曾邀請業界代表到學校進行實務教學，採取「雙導師」方式，由學校老師進行理論講述，業界現身說法，包括業界趨勢、做法，提供即將投入就業市場的同學參考。

讓畢業生完成學業到投入就業市場的過程達到無縫接軌，是教育部一直努力的目標，除了「技職教育改造方案」及加強實務專題、邀請業界到校現身說法外，林聰明次長也鼓勵同學，多參加技能比賽，透過比賽可以提升自己的能力，也能夠藉此了解外界的變化，更能明白自己哪一方面不足，知道外面有多少高手等著跟自己競爭。

林次長也提醒同學，不要浪費畢業前的暑假實習機會，這是了解企業實務運作最好的機會。





填志願 **3** 大重點考量

1. 興趣
2. 能力的培養
3. 就業考量

選填志願三要項

為了畢業後能夠順利投入就業市場，許多學生在選填志願時，也可能會以未來就業機會為導向去選擇就讀的科系。林聰明次長認為，社會熱門科系會隨著社會需求有所變動。

林聰明次長以他的自我經驗為例說，過去他在環保署服務期間，當時環保意識剛抬頭，需要很多環保方面的人才，但因為當時學校內普遍沒有相關科系畢業的同學，只好找化工等相關科系的專業人才來替代。結果很多學校開始拼命設置環保相關科系，畢業的學生也是一窩蜂投入就業市場。但沒有經過幾年，人才需求就飽和，造成相關科系畢業的學生求職難度不斷增加，在就業市場裡變成人力大於需求。

林聰明次長說，同學選填科系時，興趣是非常重要的因素。「有興趣從事相關工作，你就會有興趣終身學習，但反過來說，對於沒有興趣的科系，既然沒有興趣學習，未來也不可能在這一方面有太大的成就。」他建議同學，透過就業輔導中心的性向測驗，或是學校進行的性向諮詢，去了解自己的性向所在，朝有興趣的科系去發展，才是培養自我能力可長可久之道。

除了了解自我性向發展之外，林聰明次長也鼓勵同學，對於社會及就業市場的變化，平時就要透過媒體或是產業平台，多吸收產業知識以掌握產業脈動。



培養第二專長增加就業機會

教育部曾針對大學生流向設立資訊平台，調查何種科系的就業能力較佳。一般來說，商管、大眾傳播、醫療衛生及觀光人文等科系的就業機會較高。但林聰明次長認為，同學在求學過程中，應該要積極培養「第二專長」。以「語文」為例，在學校多學一種語文，如果未來是要走入教職，那聚焦在某一種語文來說還可以被接受，但如果是要投入就業市場，「語文充其量來說只能說是一個工具，不能稱之為專長。」

林聰明次長回憶當年在職訓局長任內，曾經有一名德文系的學生，找尋工作四處碰壁，就業過程非常困難。隨後這名學生到職訓局泰山職訓中心接受半導體相關培訓課程一年後，一下子好多工作主動找上門，爭相要聘請這名學生。為什麼？原因很簡單，因為該名學生接受職訓後，有了半導體的專業知識背景，再加上他原有德文專業語文能力，半導體公司需要透過他跟歐洲市場進行接觸，「因為這樣的雙重條件，這名學生立刻就被選中，投入就業市場協助半導體公司去歐洲接洽業務。」林次長說，「培養第二專長可以讓自己在就業市場中，進退有功。」

根據統計，過去相當熱門的法律系，目前待業率卻高達 35%。林聰明次長認為，一部分原因是因為法律系學生畢業後通常會花時間去準備相關的考試，待考試通過後才會再投入就業市場，會出現一段空窗期。但他也建議同學，選擇科系時除了掌握「興趣、能力、就業考量」三項重要原則外，「若自己的興趣真的是在就業市場中屬於機會比較少的科系，最好考慮輔修或是極早培養第二專長，可以達到自我增值的目的。」

- ① 專業核心能力的加強。
這部分也包括第二專長的培養及訓練。
- ② 外語能力要加強。
才足以面對國際化的競爭與挑戰。
- ③ 資訊能力（Information Technology）的加強。
- ④ 多參加社團活動，培養並充實自我溝通及表達能力。

增強競爭力的大要點

4





學生投入就業市場後，競爭對手不是只有台灣自己，而是要面對來自全世界的競爭。

處處留心都是學問

很多同學在校所學跟踏入社會後的工作，並不全然相同。林聰明次長以到麥當勞工作為例，提出「處處留心都是學問」的理念。他說，有些人到麥當勞打工，也許是打發時間，但有心人去做這份工作，就算是打工或短期在職，一樣可以透過工作機會，仔細去觀察麥當勞的工作流程、管理方式、人事制度，甚至從中學學習如何接待客人、如何應對進退，「這份工作看似簡單，但其實處處都有學問。」

林次長認為，不論同學是暑期打工或是正職工作，面對它們「都必須抱持學習的態度、謙虛的心」，在工作上處處留心，不要以應付的態度面對自己的工作，或是只想著賺錢，「學習是在就業市場中，培養自我能力最有效的方法。」國內很多商場上的女強人，過去也都是從這些基礎工作起步，她們很用心地從工作中的細節開始學起，點點滴滴累積起來後，就會成為自己工作能力的無形資產。

面對全球化競爭需提升自我能力

七年級生被稱之為「草莓族」，因為他們抗壓性低，面對挑戰的接受度低。在台灣就業市場中，也出現一種現象，即很多初出社會的年輕人「眼高手低」，選擇工作時以高薪為考量條件，卻忽略自我實力的展現。在教育界服務多年的林聰明次長比較五、六年級生與現在的畢業生，他坦言現在的學生比較不吃苦、不耐操，「這也是很多企業界普遍認為的問題。」

曾經有一位企業老板跟林聰明次長談到，他應徵面談十個社會新鮮人，結果有三、四個人來看一看之後，覺得工作太辛苦，不想做就走了；剩下五、六個留下來接受這份工作，



但是也沒做幾天，就找各種藉口也全跑光。林次長坦言，現在的學生怕吃苦，對他們進入職場並非一個好現象，政府雖有心要與企業合作，為學生擬定各種從校園跨入業界的橋樑，這項美意卻容易因為同學太容易放棄，造成企業卻步、學生錯失機會。

林次長語重心長地說，政府盡力去做，提供學生多重機會進入就業市場。但同學必須思考的是，未來他們投入就業市場後，競爭對手不是只有台灣自己，尤其在台灣加入世界貿易組織（WTO）之後，台灣已經成為世界的一份子，同學面對的競爭是來自全世界，可能競爭對手是來自美國、可能比賽對象是來自越南，這是一種全面性、全球化的競爭，因此，提升自我能力是絕對必要。

畢業是終身學習的開始

即將投入就業市場的 32 萬大專畢業生，林聰明次長對他們提出期許，「不要好高騖遠！」林次長說，社會上任何一個成功人士，都是在紮實的基礎下培養出來的，好高騖遠容易失敗，在對社會摸索不清、能力不足的情況下，如果才剛踏入社會就想做到高職位主管，很容易產生虛榮心，只會影響自己學習的態度與恆心。

林次長建議這些剛走出校園的社會新鮮人，以學習的態度去挑選職業、接受挑戰，就業時選擇具有未來發展潛力的工作，不要太在意薪資問題。林次長說，「任何事情都不可能一蹴可幾，最重要的是，把畢業當做終身學習的開始。」他建議同學仔細觀察、補足語文及專業能力，多涉獵相關知識，多參與活動，「三十歲之前是本身能力充實的重要階段」。

林聰明次長說，學生離開校園投入就業市場之前，教育部只能善盡輔導責任，透過學校媒合與產業合作，希望提供學生更多就業機會，達到學業與就業的無縫接軌。但最主要還是要靠同學自己站起來，面對未來社會的挑戰，「政府給同學機會，教會你釣魚的方法，但是能不能釣到魚，還是要靠同學本身。」



以學習的態度去挑選職業，接受挑戰，不要在意薪資，把畢業當作終身學習的開始。



將知識變工作

如何縮短學業與就業間轉銜落差

輔英科技大學護理系副教授 謝秀芳

畢業即就業，對於絕大部分的大專畢業生，這一個目標是如此的理所當然。然而，曾幾何時，畢業即就業，又變成一個十分偉大的理想，甚至是夢想，或者是幻想。由於社會與經濟環境的變化，以及新世代畢業生的不同，畢業就失業，好像已經變成一個常態現象。學業與就業之間似乎愈趨遙遠，它們之間轉銜出現鴻溝。這問題在於學生？還是教師？這是大環境的問題？還是學校教育的問題？如何使得學業與就業之間零距離？沒有轉銜落差？





畢業即失業，學校教育大挑戰

美國名諮商專家 Tom Davenport 所述，「知識是訊息與經歷、情境、詮釋、和反思的結合 (Knowledge is information combined with experience, context, interpretation, and reflection.)」。就如同 Bill Gates 所言，「收集、管理與使用知識的方式，決定輸贏」。知識若沒有情境、經歷、詮釋與反思，就只能稱為訊息，價值有限。今日學校教育的挑戰在於如何將「知識就是力量」，轉變成「知識就是工作」。知識就是工作，在此所指的知識，不僅包括專業知識，更包括將業界、學生與資源等相關訊息，經過經歷、情境、詮釋與反思，轉換成的知識。這四種訊息與知識，包括：專業知識、業界知識、學生知識與資源知識。決定學生可否順利就業的關鍵在於，學校教師如何將他們從教學歷程中所獲得訊息，轉化成知識，並善用這些知識。

本文探討在知識殿堂中工作的學校教師，如何傳授專業知識，以及善用他們從教學工作中所獲得的訊息，將訊息轉化成知識，經由知識的收集、管理與使用，轉化成學生的就業。文中將深入描述這些知識，以及教師如何運用各種策略，活化這些知識，最後，彙整出 20 個檢視點，提供學業與就業間轉銜的參考。期望縮短學生學業與就業之間轉銜落差，使得學業與就業零距離，促使每一位想就業的畢業生，都能達成畢業即就業的目標。





教師應善加利用課程地圖

首先，這裡所指的專業知識，不僅是專業知識的「內容」，更包含學習專業知識的「方法」。對於大部分的大專畢業生，他們求學的目的在於學習專業知識，能有一技之長，畢業之後可以進入職場工作。學校教師需要傳遞學生專業知識，確保學生擁有就業時所需的專業知識與技能。教師需要定期且經常的檢視課程內容，可以運用課程地圖的模式，確保所教授的知識是學生畢業後所需的知識。這與本位課程的精神，亦有異曲同工之處。學校亦可成立教學資源中心，或者建置教學資源資料庫，提供教師的教學工具，協助教師傳遞專業知識。

在教授專業知識時，學校教師不能只運用自己已有的「過去」專業知識。亦需要與業界保持密切地聯繫，隨時更新自己的專業知識，瞭解就業職場所需的專業知識，確保自己具備與時俱進的專業知識，才能將「現在」的專業知識傳遞給學生。與業界接軌的方法，包括授課教師在職場，實際指導學生實習；教師實際至職場，進行實務研習；舉辦學界與業界的座談會，瞭解就業職場所需的專業知識；以及藉由各式產學合作的機會，增加學界與業界的互動與聯繫。

除學校教師外，亦可聘任業界師資，運用合聘制度，或者兼課方式，至校教學，教授學生最新的第一手實務專業知識。對於這些業界師資，學校必須設定一套完整的聘任與輔導機制，在延攬合適的業界典範與專家後，協助這些業界師資進行教學活動，成功將他們的專業知識與經驗傳遞給學生。

部份專業知識 5 年便過時

專業知識的半衰期 (half)，也就是學生在學校所學習的一半知識將陳舊過時的時間。雖然每一個專業領域的半衰期長短不一，但是，不爭的事實是這些半衰期正在快速縮短。美國普渡大學 (Purdue University) 工程系主任，兼 2007 年 IEEE 總裁 Leah Jamieson 指出，工程師知識的半衰期，或許不到 5 年。甚至，在某些專業領域，知識的半衰期縮短至二年半，表示畢業生所擁有的專業領域知識，在 5 年後全部過時，完全不適用。



為協助學生具備可以因應未來職場的專業知識，教師更需教導學生學習方法，使得學生學會如何學習（learn HOW to learn），具備學習能力，並培育其終生學習精神，才能使學生在未來工作時，隨時主動學習未來的專業知識。對於學校教師的挑戰在於，如何教會學生如何釣魚，而不只是釣魚給學生。前者，較為困難，也不容易立竿見影。首先，學校教師需要認同教會學生釣魚比釣魚給學生更重要的理念，然後，在他們的教學過程中，從旁協助學生提出問題，以及提升學生尋找答案的能力，促進學生主動學習。當學生知道如何學習時，學習就會變得有趣。



教師是學習成敗的最大關鍵

教師，而非學生，是學生學習成敗的最大關鍵。教師在傳授專業知識前，需要先瞭解學生的學習特質，適性教學，才能達到教與學同步。不論現在的學生是草莓族，或者 E 世代人類，教師所要作的不是改變他們的特質，而是以他們既有的特質為基礎，運用他們的語言，協助他們學習專業的知識。若能善用學生的特性，教師可以將一壓即爛的草莓，加工變成寶貴的草莓果醬。重點在於，教師是否瞭解學生？舉例而言，教師知道學生的學習特性是屬於視覺式學習、聽覺式學習，還是動感式學習？教師亦需要活用 Knowles 學習理論，依照學生的學習型態，例如抽象（abstract）、具體（concrete）、主動（active）與反思（reflective）等，因材施教，才能達到最大的教學成效。教師對學生的瞭解愈多、愈深入，也就愈知道如何教學。

第二種知識，名為職場知識。教師需要掌握最新就業情報，瞭解現在的就業職場。現在的就業職場，不同專業之間所面臨的挑戰差異極大。例如：有些專業的工



作機會緊縮，面臨找不到工作的問題；也有些專業，屬於新興或較多元，適合的就業職場範圍較廣，不特定，可能導致難以確定就業的職場；也有的專業，例如護理工作，畢業生所面臨的挑戰不在於找不到工作，相反地，工作機會多，就業不是問題，留任才是關鍵。

學生需擁有第一手的業界現況

無論該領域就業挑戰為何，皆需要促使學生擁有第一手的業界現況，擴增實地至未來就業職場的機會。若畢業生至一個陌生的環境就業，即使可以進入該職場，卻極可能因為不瞭解該專業社群的文化，而離職或被解雇。從 Brown、Collins、與 Duguid 於 1989 所提出的情境認知 (situated cognitive) 學習理論來看，學習應在真實的情境中進行，學校教育不能侷限於教室內，應該走出學校，走入就業職場。最常用的模式，就是職場實習。此種認知學徒制 (cognitive apprenticeship)，指的是在一個真實的專業職場，藉由實務經驗專家的示範與講解，換言之，就是教師或者業界代表的「言教」與「身教」，學生在耳濡目染中，實地觀摩，以及與該專業領域成員實際的進行社會互動，引領學生主動地進行該專業領域的學習。

礙於業界實習場域的限制，有些學校可能運用自己的實習場所，例如校內的實習旅館，但是，這樣的實習場所與現實職場差距極大，也沒有真實的專業社群互動。此種實習對於協助學生就業的效果堪慮，不利於學業與就業之間的接軌。此時，可以運用其他方式，例如：實地參訪、短期見習、工讀學習與志工服務等，讓學生在至某職場就業前，可以先看看該職場環境，最好能體會在該職場工作的情形，以及經驗在該處上班的生活。舉凡食衣住行育樂，都可能影響學生的職場適應，以及留任。

對畢業生來說，職場環境是陌生的。因此，最好趁實際就業前，先至職場了解工作文化，以方便適應。





學習不是一步登天，切勿揠苗助長

在安排學生至真實職場情境中學習時，教師需要謹慎規劃學生的學習過程。運用 Lave 與 Wenger 於 1991 年，所提出的情境學習 (situated learning) 理論，讓學生可以在專業的實務社群環境中，從合法周邊參與 (legitimate peripheral participation)，逐漸朝向完全參與 (full participation)。謹記學習並不是一步登天，切勿揠苗助長，給予學生足夠的時間進步。依照學生的學習進度，讓學生從旁觀者，逐漸參與，最後變為積極的主角。

在未來就業職場情境中學習，也有助於學生向該專業的實務社群成員學習，模仿該專業領域裡合適的言行舉止與文化規範。這樣的學習，不僅習得專業知識，更促使學生習得該專業領域的理念與行為，達到「涵化 (enculturation)」的目的。此外，將學校課程拉到校外，也促使學生獲得專業領域的工作經驗，達成經驗法則的教育。

學校設計課程時，應該納入重要的職場所需知能，並運用畢業門檻制度確保學生擁有這些能力。





教育目標應包含就業力的訓練

除上述所提及的專業知識與學習能力之外，亦需瞭解就業職場所需人才的知能。畢業生應該具備哪些專業技能與態度？業界普遍重視的人才特質，包括倫理道德，如價值觀、敬業態度、團隊合作，個人特質；如獨創性、創造力、活力、機智與靈活性；情緒態度，如情緒穩定、忍受挫折、適應力，以及邏輯思考能力，如分析能力與領導潛力。學校應該在教育目標中融入重要的就業知能，並設定畢業能力鑑定，或者運用畢業門檻制度，一方面，可協助學生瞭解業界所需的知能，及早準備，另一方面，通過測試，更可以增加學生的就業信心。此外，學校亦需要協助學生通過相關證照檢定，或者職業執照的取得，確保畢業生具備該專業領域的標準入門能力，提昇畢業生的就業競爭力。

學校應該進行畢業生雇主與畢業生的調查，瞭解業界對於自己所培育畢業生的評價，以及畢業生對學校教育的滿意度。在進行雇主調查時，對象應該是畢業生的直屬上司，而非該職場的負責人或董事長。運用質性與量性的調查方式，瞭解畢業生的表現。依據畢業生與畢業生雇主的意見與建議，進行課程會議討論，檢視課程，重新設計課程，縮短教與用之間的距離，使得畢業生與雇主滿意。

學習不應侷限在單一或少數幾家職場

第三種知識，名為學生知識。所謂「知己知彼，百戰百勝」，就業性向測驗是瞭解學生的第一步，可以協助學生確認自己的性向與理念，瞭解適合自己的工作。但是，更重要的是，學校與教師必須瞭解學生畢業之後的就業規劃，他們期望的工作為何？如果學生心中的理想工作是錢多、事少、離家近，學校教師應該去改變他們的想法？還是，教師應該盡可能協助學生，尋找符合其理想的工作？

雖然，不可否認的是，有些畢業生容易三心二意，出現撿石頭的心態。撿起一顆石頭後，就看到現在這一顆石頭的缺點，覺得下一顆石頭會更好。所以，隨意丟掉手中握著的石頭，然後，找下一顆石頭。這犯了職場的一大禁忌，沒有職場願意將訓練的時間，浪費在這種撿石頭的新進人員。但是，這背後所代表的意義為何？教師是否真正瞭解為何學生會有此種撿石頭的心態？試想，如果學生喜歡手中的石頭，他是否會費力的彎下腰，撿起另一顆石頭？學生在撿起一顆石頭前，是否瞭解他這顆石頭？教師如何協助學生在就業前，先瞭解該職場的特性？

增加學生至實際職場情境的機會時，建議可以讓學生的職場經驗更為多元，促使學生與各式各樣的職場社群成員，進行互動。也就是說，在增長職場實習或體驗



的時間時，亦需謹慎挑選，統籌規劃職場單位，儘可能讓學生有機會至多家職場，進行實地學習，而不是長時間在單一或者少數幾家職場中實習。如此，再經由教師運用不同的策略，讓學生在實際的職場體驗中，不僅可以瞭解專業的不同職場領域與工作環境，也協助學生進行反思，深入探討自己對該職場的觀點與喜好。最近熱門的學生學習歷程檔案，也可以協助學生反思，鼓勵學生瞭解自己的優點與限制，爭取機會去填補空白的能力，增加學生就業的信心，更可以協助學生在就業時展現自己的能力。學生的學習歷程檔案的內容，可包括學校成績紀錄、個人學習日誌、專業證照或證書、各學科學習成果、作業、學習成果成品與獎勵或榮譽等。

多參考學長姐的就業經驗

亦可藉由畢業學長姐的就業經驗傳承，使得學生可以一窺就業職場的內幕，以及學習新進人員的成長歷程。選擇最合適的學長姐人選時，關鍵並非在於其職位的高低。最佳的人選，應該是與學生同一世代，畢業年代相近的學長姐。這些學長姐的就業職場，最好與在校學生所希望的就業職場相同，或者類似。這些學長姐方才就業，他們的就業經驗，印象最為深刻，也最切身，對於畢業生的幫助最大。此種經驗傳承的模式，可採講座或者座談會的方式，但應避免制式化的演講。建議運用小團體的分享，促進在校學生與畢業學長姐間的彼此互動，增加提問與回答的機會，讓學生能提出心中的真正疑問，而學長姐也可以不需隱藏，真實的回覆，使得分享更為深入與有效。

由於大部分學生欠缺實際的職場經驗，教師應該善用其專業領域的知識，在推薦或者輔導學生就業時，教師應該依據對學生性格與就業職務的瞭解，進行工作配對，達到成功的就業媒合。如此，可以避免學生至不適合的職場就業，而不勝任與不快樂，傷及自信心，或者離職，也可以避免業界聘任不合適的新進人員，產生不必要的困擾，以及人才培訓的資源損失。



可藉由畢業學長姐的就業經驗傳承，使得學生可以一窺就業職場的內幕，最佳的人選，應該是與學生同一世代，畢業年代相近的學長姐。這些學長姐方才就業，他們的幫助最大。



亦可舉辦校內的就業博覽會，經由篩選後，安排業界至校說明與展覽。對學生而言，此種博覽會不僅就近且方便，也可以讓學生在最短的時間內，有效瞭解就業職缺所在，以及獲得最多的就業資訊。此外，可以運用表格的方式，將不同就業機會的職務內容、薪資制度、福利制度、上班時間、休假制度與應徵條件等重要訊息，作一彙整，以協助學生更清楚地比較各種就業的機會。

善加利用政府就業計畫

最後的一種知識，稱為資源知識。若能掌握相關就業資源的訊息，積極爭取計畫，可以提供學生、業界師資以及學校財政的實質經費補助，將有助推動學業與就業之間的接軌。依照計畫特性，經費補助項目不同，有些包括外聘講座鐘點費、交通費、教材費、材料費、書籍資料印製費、場地費、租車費、保險費等，有些包括實習員薪資、勞健保及勞退金。相關的計畫，舉例如下：

1. 行政院勞工委員會職業訓練局的「補助大專校院辦理就業學程計畫」，其目的在於提昇大專生之就業知識、技能、態度，爰補助大專校院辦理實務導向之訓練課程，以協助大專生提高職涯規劃能力，增加職場競爭力及順利與職場接軌。
2. 行政院勞工委員會職業訓練局「青年就業旗艦計畫」，旨在提升十五歲以上二十九歲以下青年之就業能力，結合產、學、訓之資源，提供青年務實致用之就業訓練服務。
3. 教育部獎助技專校院辦理「最後一哩就業學程」，其目的在於為鼓勵學校聯結區域或相關產業，共同規劃「最後一哩」就業學程，結合行政院勞工委員會補助大專校院辦理就業學程計畫，以協助志願就業畢業生轉銜至產（企）業界，並輔導充分就業為主要目標，強化學生在學最後一年至二年綜合（再學習）、跨領域創新及實務經驗。
4. 教育部的「培育優質人力促進就業計畫」，最終目標在於提升大專生就業力。相關方案，包括大專畢業生至企業及教育基金會職場實習方案、大專以上應屆畢業生創業服務方案、與大專校院遴聘業界專業教師方案。其中，「大專畢業生至企業職場實習方案」，該計畫為因應全球經濟危機所導致之就業市場不振現象，鼓勵全國各企業、非公立醫療及護理機構、私立幼稚園及托兒所等提供就業實習機會，積極接納大專畢業生，使其於專長領域取得職場經驗，俾利其後續就業。



建構一個「以學生為中心」的就業學習

誠如亞里斯多德的名言，「孤燕不報春（One swallow alone does not make a spring.）」。雖然學生能否成功就業的主因在於學生，但是，若沒有學校、教師、業界、社會與政府的共同努力，仍是功虧一簣。

當今學校教師的責任與義務，不應侷限於專業知識的傳遞，更需要將協助學生就業視為教學成效的重要指標。為促使學生可以順利就業，教師或許可以秉持「就業如救災」的精神。由於教師與學生的接觸最為頻繁，應該最瞭解其學生的需要與特性；同時，教師也具備該專業領域的獨特就業知識與資源知識。若學校教師能投注時間與精力，建構一個「以學生為中心」的就業學習，可以將他們寶貴的學生知識，與其專業領域的就業知識，互相結合，輔以經費資源，經由多元策略的運用，落實學業與就業之間的接軌，協助學生達成畢業即就業的目標。🌐



惟有學校針對學生未來就業的需求與特性傳授專業知識，才有可能減低學業與就業之間的落差。



學業與就業轉銜的檢視點

1. 學校課程傳授學生專業知識？或者學習方法？
2. 教師的專業知識能與時俱進？
3. 業界師資參與學校教育嗎？
4. 學生擁有未來就業職場的專業知識？
5. 學生學會如何學習？
6. 教師瞭解學生的學習型態嗎？
7. 教師瞭解就業職場的現況嗎？
8. 學生至就業職場實地實習嗎？
9. 除實習外，運用其他方式擴增學生至就業職場實地學習的機會？
10. 職場實習的進度是依據學生過程而規劃的嗎？
11. 學校教育是否培養學生業界所需的知能？
12. 學生具備職場所需的知能，包括倫理道德、情緒態度、個人特質、與邏輯思考？
13. 學校教育所培養的畢業生是否符合業界期待？
14. 教師瞭解其學生的就業期望嗎？喜好？
15. 畢業生瞭解其就業的職場？
16. 畢業生瞭解其自身的就業期待？
17. 畢業生瞭解職場新進人員的生活？
18. 畢業生與工作是否謹慎配對？
19. 畢業生已經比較過不同的就業職缺？
20. 教師運用相關的就業經費資源？





青少年失業問題分析

勞委會職訓局就業服務組科長 丁玉珍

青年就業素質提升

依據主計處調查顯示，97年平均青少年（15-29歲）就業人數為236萬6千人，占全體就業者之22.7%，與85年相較，就業人數減少22萬5千人或減8.7%，占全體就業者比率減少5.8個百分點。若按學歷別觀察，大學及以上者計87萬2千人，與85年相較，增加64萬1千人或增2.8倍，顯見青年勞動市場就業者素質大為提昇。

另一方面，97年度我國平均失業率為4.14%，其中15-19歲失業率為11.42%，20-24歲失業率為11.89%，25-29歲失業率為6.38%。青少年失業率明顯高於平均失業率。另外，從15-29歲青年之教育程度觀察，國中及以下失業率為9.86%，高中職失業率為8.10%，專科失業率為6.08%，大學以上失業率為9.34%。



青少年失業，是亞太地區共同面臨的問題

自 97 年下半年以來，受到國際原油與原物料價格高漲，全球經濟景氣趨緩，經濟不景氣造成之失業問題隨之而起，加上美國次級房貸、連動債等風暴引發全球經濟危機，甚而導致全球性經濟不景氣而步入衰退，更連帶影響全球性失業問題。依據國際勞工組織對亞太地區勞動市場預測，若依各國經濟成長率預測，2008 年至 2009 年將增加約 720 萬人失業、失業率為 5.1%，而其失業人口中，將以婦女與青少年受創為深。

從國內的人力資源調查結果統計分析數據觀察，國內失業率從去年下半年起逐步上升，從 97 年 7 月 4.06% 一路上升至 98 年 3 月的 5.81%，分析各年齡層失業率增加之幅度比較（若以 97 年 7 月至 98 年 3 月區間之時間點分析），在年齡層方面，失業率增加幅度依序以 15-19 歲、25-29 歲、與 30-34 歲均較平均增加幅度高；因此，我國失業問題與情勢在「青少年」之部分，似呼應國際勞工組織對亞太地區勞動市場預測。

若以 97 年 7 月至 98 年 3 月區間之時間點分析，各教育程度之失業者失業率均上升，其中，失業率增加幅度依序為國中、國小、高職，增加幅度亦均較平均增加幅度值高；另外一方面，依據 90 年至 94 年之分析，專科及以上學歷的平均失業率均低於平均值，自 95 年起，專科及以上學歷的平均失業率開始超過整體平均失業率，95 年超過 0.07%、96 年超過 0.09%、97 年超過 0.07%，98 年 1-3 月專科及以上學歷的平均失業率再次低於平均值，低於 0.37%（98 年 1-3 月平均失業率為 5.62%，專科及以上學歷的失業率是 5.25%）。

年齡愈長，「高學歷高失業率」情況降低

此外，從近期内前往公立就業服務機構辦理求職登記或是請領失業給付的人，可以看到年輕人、白領及高學歷的失業者出現的現象，相較於 90 及 91 年間主要以藍領和



只要渡過求職階段，大學以上畢業生的失業率就會明顯下降，「高學歷、高失業率」的現象也隨之消失。

中高齡等弱勢失業勞工為主的情形，可以推測的是在這一波的失業潮中，失業人口出現「波及至年輕及高學歷族群」、「從以往藍領及弱勢對象，逐漸擴及白領」的現象，但主要受害的還是以國中、國小等學歷較低的族群為主。

另外，若分析教育程度對就業的影響，經分析，大學程度之失業者有三分之二（67.9%）集中在 30 歲以內，根據教育部統計，大學畢業生由 85 年之 7 萬人增加至 97 年 23 萬人，顯示我國勞動市場高學歷人力供給增加，由於供多需少，就業市場不能在短期間內有效媒合，致失業率亦相對提高。另一方面大學生甫出校門，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，又多從事部分時間、臨時性或人力派遣等工作性質較不穩定，故失業率高於其他教育程度者。但若我們依據主計處最新交叉分析資料觀察，97 年 15-24 歲大學以上失業率為 14.16%，25-29 歲大學以上失業率降至 7.07%，發現隨著年齡增長，高學歷之失業率則明顯降低，例如未滿 25 歲大學以上程度之失業率為 14.16%，居各學歷別之冠；25 歲以上大學以上之失業率降至 3.46%，略高於專科之 3.06%，惟 26 歲以上大學以上之失業率已降至 3.00%，低於教育程度較低者，顯示大學以上畢業生渡過尋職階段後，工作日趨穩定，失業率明顯下降；因此，教育程度越高長期而言對就業是有相當之正面助益，非「高學歷、高失業率」之刻板印象。



失業率按教育程度分

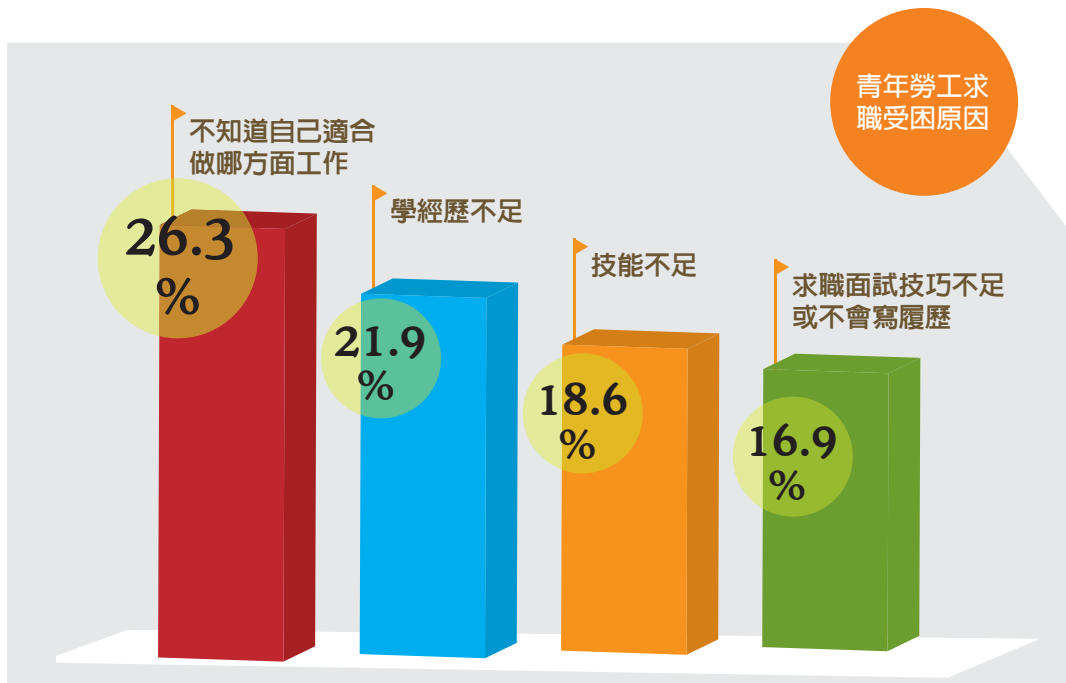
97年失業率					
年齡別	國中	高職	高中	專科	大學以上
15-24歲	13.56	10.61	11.18	8.58	14.16
25歲以上	3.46	3.51	3.70	3.06	3.46
26歲以上	3.41	3.40	3.61	2.93	3.00
27歲以上	3.36	3.31	3.48	2.83	2.61
28歲以上	3.32	3.19	3.41	2.73	2.41
29歲以上	3.31	3.08	3.30	2.61	2.16

單位：%

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

找尋方向，是青年求職最迫切的課題

依據行政院勞工委員會 97 年 10 月 15 日至 11 月 20 日以參加勞工保險且在職之 15-29 歲受僱青年勞工為調查對象之統計結果顯示，有 46.9% 青年勞工初次尋職曾遭遇困難。按教育程度別觀察，以「大學」學歷者表示求職有遇到困難的比率占 51.1% 最高，其次是「碩士及以上」占 46.0%。而高中職及以下學歷遇到的困難主要是「學經歷不足」、「不知道自己適合哪方面的工作」，專科及以上者遇到的困難主要是「不知道自己適合哪方面的工作」。





由於社會新鮮人正值學習摸索階段，換工作的頻率較高，工作性質也比較不穩定，因此整體失業率高於平均水準。

所學與職場需求須可銜接，以提高就業率

當今青年的平均教育程度上升，惟教育制度與課程卻未能適當配合急速轉變中的技術和工作的要求，實質的教學內容與教學方法上，未能讓學生瞭解實務需求與跟上產業發展，使得青年從學校到工作轉換困難，致畢業後無法順利就業。

目前大學錄取率已接近百分之百，每年將近 30 萬名的大專畢業生，其中供過於求的商管類人才或其他較為冷門的學生，更是面臨畢業即失業的窘境。

培養正確職場觀念為當務之急

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。根據青輔會 95 年「大專青年就業力調查報告」發現，雇主認為在專業知識與技術之外，更重要的大專畢業生是否具備良好的工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、學習意願與可塑性等「核心就業技能」。

剛畢業的青年對就業資訊掌握不足，往往因要求較高的勞動條件或自覺工作內容與興趣不合而頻繁轉換工作，或因工作機會訊息不流通，而發生摩擦性失業，摩擦性失業雖係轉換或找尋工作之際所導致的暫時性失業，但對於剛在勞動市場起步的青年而言，將對日後的職業生涯發展產生不利的影響。

在少子化的趨勢下，加上高等教育普及，子女對父母的經濟依賴日深，尼特族、啃老族、YO-YO 族等青年人數日漸增加，青年就業意願下降。



累積工作經驗是職涯穩定的不二法門

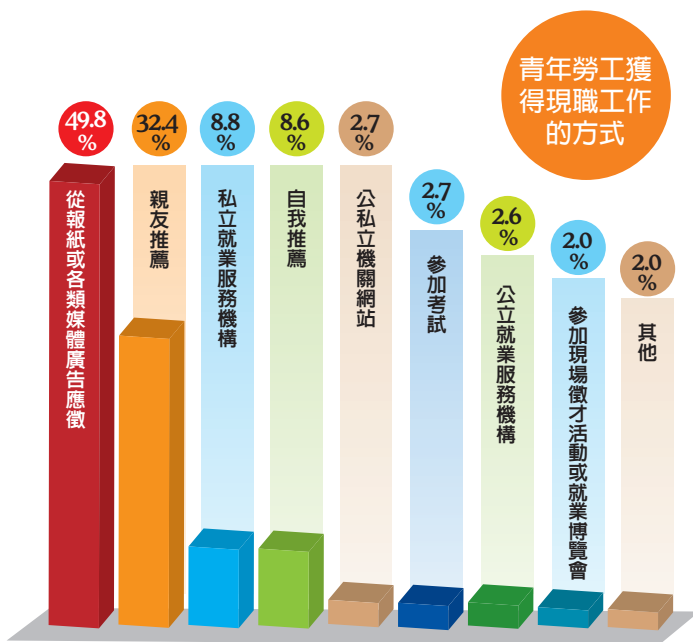
根據行政院主計處 97 年人力資源調查發現，15-24 歲青年平均失業週數為 19.3 週（約 4.8 個月），另依「人力運用調查」結果，97 年青年就業者過去一年有轉職經驗比率為 62.7%。顯見高等教育擴充，青年受教育之年限延長，少有與勞動市場接觸之機會，加上工作經驗及對工作認識不足，導致青年畢業後尋職不易、轉職率偏高。



職涯輔導的方向

依據行政院勞工委員會 97 年之調查結果，青年勞工希望政府提供的服務中，目前公立就業服務機構均可直接提供，或是結合訓練單位提供職業訓練諮詢及轉介服務，或是可結合相關資源後提供，因此現階段公立就業服務機構所提供之就業服務項目已臻完善。

但從青年勞工獲得現職工作的方式之調查結果發現，其中「公立就業服務機構」之比例為 2.6%，相較於一般民衆 97 年公立就業服務機構之使用率中，「向政府就業輔導機構求職」為 24.1%，相較之下明顯偏低；因此，加強對青少年之就業服務，是公立就業服務機構可以再努力的方向。再從青年勞工初次尋職曾遭遇困難，主要為「不知道自己適合做哪方面工作」，及青少年希望政府提供的服務以「提供就業服務及資訊」的調查結果，針對青少年之就業服務，建議應著重於職涯發展與規劃、就業訊息的提供等，並與轄區內之學校建立更密切的聯繫機制，以協助青（少）年於學校培育過程中即作好職涯規劃。





就業準備應在畢業前開始

另外，隨著台灣少子化現象，父母的焦點關愛，過度保護措施，導致多數青少年因長期安處於無虞的環境，減緩其獨立自主及責任感的態度養成，並逐漸忽略社會環境變遷及個人職涯規劃之概念，為解決及降低青少年剛畢業時之求職困境，對青少年之建議如下：

- 1** 求學階段即應開始職涯發展與規劃，甚至應該是國中時期即開始進行。
- 2** 畢業前的就業準備係青年由校園轉入職場的重要關鍵，依據勞委會的調查，47.8%的青年勞工畢業前即有尋職規劃，其中7成4認為其對尋職有幫助。建議青少年應於畢業前即應開始就業準備，提早建立正確的工作認知及取得就業資訊，避免發生就業市場迷思狀況。青少年可透過公立就業服務機構參加職場參訪活動，透過實地觀摩及訊息傳遞，協助及早認識職業環境實況，以緩和從學校零經驗至全職就業間轉銜落差；參加大專院校辦理就業研習、就業講座、雇主或創業座談會、校園徵才等就業相關活動；或是參加公立就業服務機構辦理針對青年就業特質，協助其縮短職場探索並提供就業媒合服務之「青年就業達人班」等。
- 3** 隨時盤點自己的就業技能，培養跨領域的能力是提高青年求職優勢的重要手段。行政院勞工委員會針對在校青年及離校青年，提供不同階段之訓練需求，包括結合學校學制與產業用人需求，發展產學合作平台，辦理需求導向之長期訓練；與大專一般學程結合，導入業界師資與見習計畫，彌補學用落差；結合職訓中心服務轄區用人需求，發展見習及訓練連結模式，順利銜接就業；針對具有一定就業技能之青年，提供職場見習之機會，彌補其工作經驗不足；甚至必要時可提供訓練生活津貼，以協助安心受訓等，提供建議青少年可以多加利用。



行政院勞工委員會98年度施政重點

救失業

- 一、協助企業穩定僱用
- 二、協助失業者重回職場
- 三、促進特定對象就業
- 四、提供創業服務
- 五、提升勞工職能

護權益

- 一、擴大保障勞動權益
- 二、加強勞動檢查
- 三、提升勞工安全衛生
- 四、強化集體勞資關係法制

好生活

- 一、關懷勞工身心健康
- 二、協助弱勢勞工家庭
- 三、強化就業保險機制
- 四、保障勞工退休生活

勞委會主委王如玄在 98 年的新春記者會上，將促進就業列為年度目標。



青少年失業問題分析

促進就業措施多 可善加利用

為解決我國青少年就業問題，行政院勞工委員會依據青年就業需求提供各項就業促進措施，辦理「就業融合計畫（青少年部分）」及「青（少）年就業理想實現計畫」，協助青（少）年於學校培育過程中即作好職涯規劃，強化就業準備與就業適應，並在畢業後提供轉銜服務，降低面臨擇業之困頓，使其儘速進入職場適性就業。另提供青（少）年就業服務相關資訊及開創多元化就業機會，並加強其求職安全，協助順利進入職場工作。98 年度預計提供 5,000 名青（少）年參加就業促進研習活動暨「青年就業達人班」、提供 15,000 名青（少）年參與職涯規劃及職業探索服務、協助 90,000 名青（少）年就業。

瞭解職業性向，建立正確職業觀念

辦理「提升國、高中（職）學生就業準備力計畫」，透過辦理職業興趣探索、職業價值觀與就業態度、生涯規劃、求職面試技巧、職場趨勢、求職陷阱辨識及防制、勞動相關權益等相關課程，提升青少年就業認知與能力，並提供職場參訪活動，透過實地觀摩及訊息傳遞，增加學員體驗職場臨場感，協助及早認識職業環境實況。



推動「青年就業達人班」，針對青年就業特質，辦理就業研習活動，盤點青年就業能力，為其擬訂就業計畫，教導履歷撰寫及面試技巧，並規劃職場參訪活動，增加學員體驗職場臨場感，後續將提供就業媒合服務。

多接收職場就業訊息，提升競爭力

辦理「結合大專校院辦理就業服務補助計畫」，配合大專青年畢業之就業期程，補助大專校院規劃辦理就業服務活動，如就業研習、就業講座、雇主或創業座談會、校園徵才等就業相關活動，並於全國就業 e 網辦理相關就業服務宣導活動。

辦理「國軍屆退官兵就業服務活動」，針對屆退官兵辦理大部隊營區徵才活動，提供多元化服務與豐富資訊，讓現場官兵依個人需求，選擇不同區域，多方收集資料、瞭解個人優勢、規劃未來生涯、整備個人競爭力，順利進入職場。

善用各項津貼補助措施，降低求職障礙

辦理「就業促進津貼實施辦法」，運用求職交通補助金（每人每次新台幣 500 元，每次不得超過新台幣 1,250 元，每年 4 次為限）、臨時工作津貼（每小時新台幣 100 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限）、及職業訓練生活津貼（每月新台幣 10,368 元，最長 6 個月為限），協助非自願性離職、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力之青年，透過參加臨時性工作、職業訓練等方式，以協助儘速回歸一般職場。

辦理「雇主僱用失業勞工獎助辦法」，鼓勵雇主僱用失業期間連續達 3 個月之一般青年，或失業期間達 30 日之身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力之青年，每人每月發給雇主新台幣 10,000 元，最長為 12 個月，以增加就業機會。

提供職場體驗機會，協助強化就業準備與就業適應

推動「職場學習及再適應計畫」，透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人之青年及弱勢青年（未升學未就業、偏遠地區或高危機高關懷青年）就業準備及就業適應，使其重返職場。另提供職場學習及再適應津貼，每人每月新台幣 17,280 元津貼補助，及用人單位每人每月新台幣 5,000 元，補助期間最長 3 個月之管理訓練津貼。




因應金融風暴，尚有眾多促進就業措施

近來台灣經濟深受歐美金融海嘯及全球性經濟衰退之影響層面廣泛，為了降低此波經濟衰退帶來失業浪潮之衝擊，行政院推動振興經濟新方案，包含「擴大公共建設投資計畫」、「擴大大陸人士來台觀光專案」、發放「振興經濟消費券」及「工作所得補助方案」、「97-98 年短期促進就業措施」及「98-101 年促進就業方案」等計畫，合計可提供 34.1 萬個就業機會。另勞委會亦積極配合行政院經濟建設委員會辦理多項短、中、長期就業促進措施，包括結合各部會、直轄市、縣（市）政府、民間團體、民營事業單位等，直接提供青（少）年就業機會。

保留公共服務就業機會，提供弱勢青少年就業管道

配合「97-98 年短期促進就業措施」、「98-101 年促進就業方案」，辦理「公部門短期就業計畫」、「98 年民間團體多元就業開發計畫」、「98 年政府部門協力促進就業計畫」、「98 年度公立就業服務中心進用短期人力實施計畫」等，藉由補助各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體，由政府直接提供就業機會之就業促進計畫；進用人員每人每日補助新台幣 800 元、900 元或 1,000 元，每月最高以工作 22 天為原則，最長 12 個月，截至 98 年 3 月底止，總計已協助 16,505 人就業，其中 29 歲以下人數占總人數 6.3%（約 1,034 人）。

推動「立即上工計畫」，增加長期穩定的工作機會

藉由補助民營事業單位或民間團體僱用連續失業達 3 個月以上或屬非自願離職之本國籍勞工，增加工作機會，每僱用一位失業者，每月補助新台幣 10,000 元，期間最長 6 個月。本計畫補助期間雖然為六個月，但失業者與雇主之間核屬僱用關係，雇主不得任意解僱。自 97 年 10 月 22 日開始實施，至 98 年 4 月 23 日止，總計已協助 26,828 人就業，其中 29 歲以下人數占總就業人數 48%（約 12,877 人），按年齡別分，以 25-29 歲者最多，占總就業人數 28.6%（約 7,672 人）。

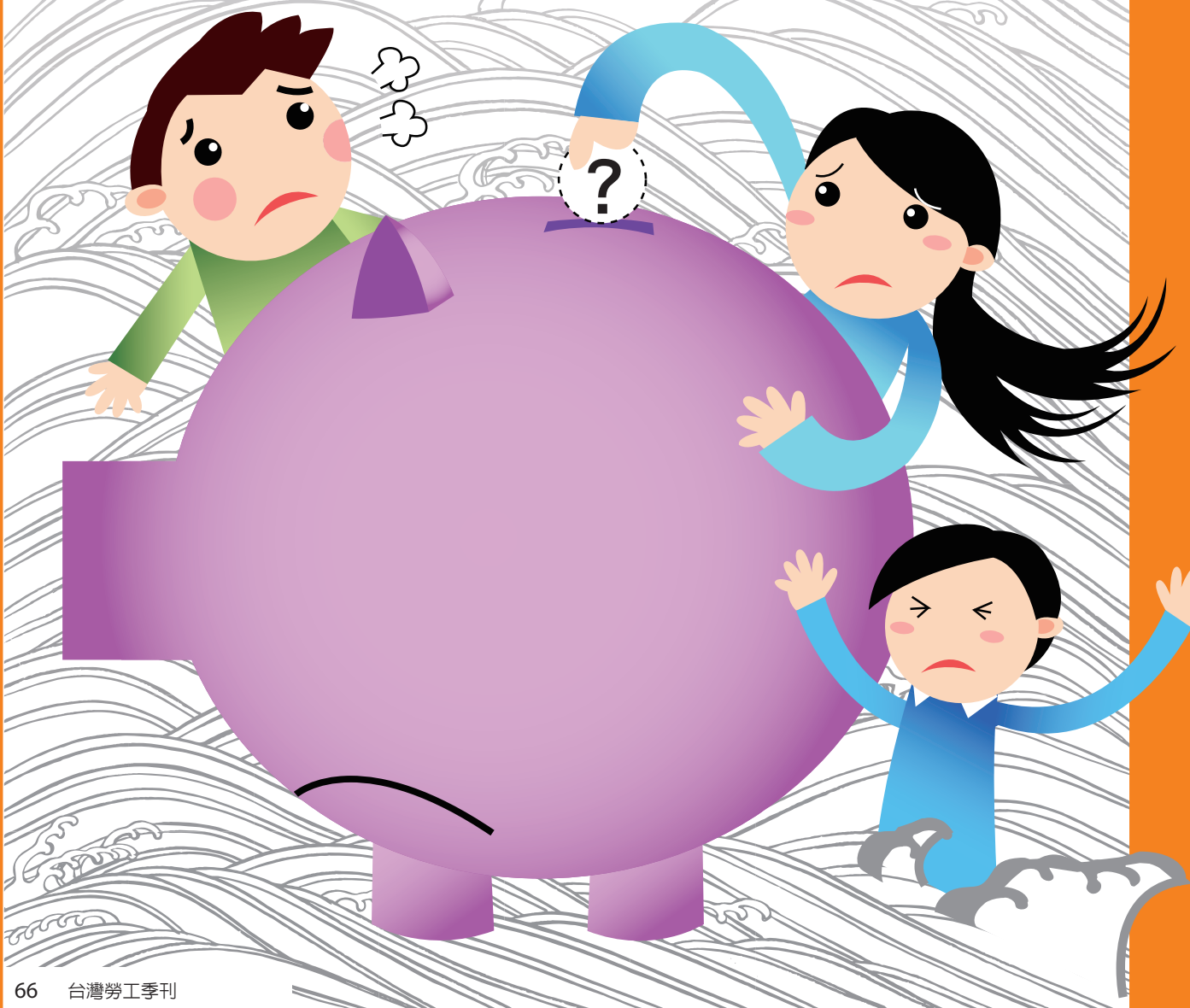




失業浪潮下 努力爭未來

如何改善 青年貧窮化現象

撰文 楊美玲





青年勞動九五聯盟執委劉侑學

根據調查，台灣去年平均失業率高達 4.14%，不但創下 4 年來新高，更位居亞洲四小龍之冠。隨著暑假即將到來，一波波的畢業生又將踏入職場，然而他們首要面對的卻是金融海嘯沖垮就業機會、以及新鮮人起薪年年降低等課題，因而促使青年為反失業於五一勞動節首次走上街頭，喊出他們的心聲，積極爭取美好的未來。

抗議勞動條件惡化與彈性化

為了解決一波波的失業潮，政府端出「立即上工」、「公部門短期就業計畫」、「立即充電」、「充電加值」和「限縮外勞」等方案，希望可藉以創造上萬個工作機會。

劉侑學表示，「這一整代青年的生活機會，比起過去明顯減少！」現在每天平均都會接到 3 至 4 件 30 歲以下、不分學歷高低的工作者的勞資個案申訴，主要的申訴區塊集中於零售業打工族、白領工作者和清潔工，這些領域的勞動者經常遭受到不公平的對待。

劉侑學舉例說，一個國立知名大學碩士畢業生，畢業後進入知名的會計師事務所從基礎查帳員做起，每天工作超過 12 個小時，常常加班到凌晨一、二點，每月的薪水只有 3 萬 7000 元，也許符合社會期待，但勞動者的付出與收穫卻不對等。現今的薪資待遇已年年下降，惡化的速度相當快，造成不少青年學子畢業後，人生的第一個 100 萬就是負債，因為學費不斷調漲，唸完四年大學與二年碩士，光是學貸就相當驚人。



劉侑學指出，「工作貧窮」(working poor) 的現況已層出不窮，並且延伸到各個行業之中，許多貌似「白領」的工作，不論是廣告業、行銷業、媒體業、或是各種型態的助理、服務人員，在不到 10 年的光景之中，儘管光鮮依舊，薪資卻急速下滑，更出現了名為「責任制」的藉口，導致工作時間直直拉高，勞動條件保障已大不如從前了。

他指出，現今整體勞動市場情況已惡化，不少畢業生在好不容易取得高等教育學歷，準備進入職場時，卻發現可支配薪水不但遠低於上一代的水準，而能「尊嚴工作」的選擇更是愈來愈稀少，取而代之的是派遣、外包等不穩定工作，以及長時間加班身心俱疲、離職還要被迫討違約金等荒謬待遇。他認為，若不適時抗議趨向彈性化的促進就業方向，就業市場恐會衍生出更多問題，建議應推動工作分享、工時縮減，並禁止勞動派遣立法，才能創造長期就業穩定。

促進教育公共化

根據教育部統計處的資料指出，台灣學齡人口平均的就學年數，已經達到了 15 年之多，而在當前的學齡人口中，已經有超過半數將取得大學水準。目前仍在唸研究所的劉侑學表示，畢業後將準備繼續唸博士。現在的青年必須比過去花更長的教育時間，才能夠「出社會」找到工作，而這段時間所花去的成本，絕大部分都必須由自己負擔，但面對多變的就業市場，日後未必能賺得回來。



目前的青年世代，必須念更多書、取得更高文憑才能獲得社會認可。

他指出，「教育投資不應視為是個人投資，否則會有愈來愈多人負擔不起，然而若教育是訓練養成的過程，不應只是政府和個人在負擔。」在資本主義之下，人民必須藉由相互競爭以取得工作機會，因此原本是在啓蒙長智的教育程度，如今已變成是一種用以換取工作可能的「文化貨幣」，但在教育膨脹之下，卻造成「文憑貶值」，人民得要念更久的書，才能取得跟過去待遇一般的工作。

劉侑學表示，「念大學」已經不是一種「自由選擇」，而是為了工作競爭下的「義務」，因此造成不少畢業生在面臨就業情況不佳之下，選擇延畢、唸雙主修或是繼續升學，以取得更高文憑，朝碩、博士之路邁進，彷彿只有一直唸書才能符合社會期待。

根據統計，台灣高教的「私有化」、「高學費」政策，已拉高人民得負擔的教育成本，以 20 年來人民平均增加了至少 3 年的教育程度來計算，接受 1 年的教育必須負擔平均 21.6 萬元的生活費，與平均 9 萬元的學費（7 成私校生、3 成公校生加總的平均數），總計共 30 萬元，因而比上一代多出 3 年教育時間，使得這一代的青年，還未出社會，就比上一代得多負擔「100 萬教育成本」，才能找到起薪相同的工作。

劉侑學指出，若付不出這成本，就得面臨失業或屈就更艱困的非典型工作環境，現在繳不出學費的「學貸族」已不斷增加，但平均教育年數，卻還是吊詭地持續提高，顯現出「教育貧窮化」已來臨。他建議，政府應增加大學支出補助，並降低學費或自籌款在大學經費中之比例，而為了確保教學品質，私校應該合併減半並公共化，使公私占比為 7 比 3。除此之外，教育應與企業相互接軌，實習



課程必須落實，以提升競爭力，避免讓企業實習淪為打雜或免費勞動力的提供，才能有效縮短青年踏入職場的等待時間。

提高基本工資並避免亂裁員

受到全球金融風暴之影響，企業倒閉裁員風四起，而不少高科技產業也掀起「無薪休假」的熱潮，為了避免無薪假之後的工資低於基本工資之爭議，勞委會端出了「充電加值計畫」作為無薪假勞工薪資補貼方案。

劉侑學表示，在勞動條件持續惡化下，造成民衆的實質收入減低，加上教育費用擴張，生活費用「不合時宜」的高漲，民衆生活早已苦哈哈，光靠勞工基本薪已經很難過活，平均每人每月至少要應 2 萬 3780 元才能過活，明顯已高出基本工資，因此政府應調高基本工資，讓基本工資等於家庭最低生活費，才是合理，此外，此基本工資也應同時適用於移工和外籍看護工。

除了移工及本勞應享同工、同酬、同權之外，劉侑學表示，台資企業勞動條件應通過投審會審查，符合 ILO 公約，並要求東亞各國（包含中國）經濟協定勞動條件透明化，並制定基本工資，以避免工資惡性競爭，全面保障勞動者的就業權利。

他強調，從 1997 年至 2007 年的十年之間，政府都未調整過基本薪，直到 2007 年才第一次作調整，但面對現在通貨膨脹的問題，政府應制定「所得保障政策」，才不會無言忍受不斷提高的生活壓力。除此之外，劉侑學認為，企業裁員也應避免無緣故讓勞工亂裁減，而造成政府負擔，企業在決定聘用一個人時，就不應有

面對日亦嚴峻的勞動條件，年輕人一踏入社會，經常有種前途茫茫之感。





「試用看看」的心態，而應以長期聘用為目標，企業也不能為了節省成本，而形成「實習位階」的制度，長期享用免費勞工。在景氣不佳之下，政府應拿出更實際的就業方案，以解決失業問題，例如，可針對國營企業開放一些職缺，並且針對不同的族群提供不同的就業方案。

建立公平稅制新社會增財源

當今整個勞動市場與消費市場所面臨的結構性壓迫，已逐漸將台灣的青年壓得喘不過氣，劉侑學表示，這都是稅制不公所導致的財政危機，造成社會福利與安全制度所衍生的世代不正義，成為壓垮整個青年世代未來最沉重的一擊。

劉侑學指出，台灣實質所得稅率只有 13%，遠遠低於歐美等先進國家，甚至比周圍的亞洲四小龍更低，而國內稅收下降，主因是政府對企業免稅過於優厚，卻有八成以上的受薪者在負擔沈重的稅負。劉侑學認為，政府應先檢討現行的稅制，增課奢侈稅、土地增值稅、遺產稅、證券交易所得稅，並提高所得稅稅率，以取得穩定財源建構社會安全網，保障教育、交通、通訊、醫療等人民基本需求的公共化，透過公平稅制的建立，就能增進國庫收入，並進一步有效解決教育和失業等問題。政府應把錢花在刀口上，讓人民辛苦的納稅錢都能實質發揮效益，並縮短貧富差距，讓青年貧窮化的現象可被有效解決。🌐





青年職訓經驗談

談「學」以致「用」轉換歷程

國立屏東科技大學休閒運動保健系主任 徐錦興



「學以致用」是教育的終極目的，經由「學」的過程、轉到「用」的層次；在學院理論與實際職場之間，我們可以平衡學習與應用，並且聚焦到個體的職涯發展上。在全球各國，技職教育與職業訓練皆是開發及培訓人力資源的重要途徑；但由於近來各地的產業結構轉型加速，人力素質與供需之間開始出現嚴重的落差，「職業訓練」正可發揮其適應與調節功能，進而備受各國政府與教育機構的重視。

職業訓練是一種學習的歷程

筆者所服務的學校，即屬技職教育體系的一環；在台灣的教育體系中，即被定位為一個強調知能與應用完全融合的學習環境。筆者在服務的系所成立後，曾申請過不同類型的職訓班隊、執行就業學程，就是希望能夠運用學校廣大的教育資源，協助更多學子或社會青年能夠順利地進入職場、開展人生的另一場域。過去台灣社會的觀念都認為職業訓練所訓練的對象大概是技術工或技術員等，屬於較為基礎工程的操作實務之訓練；相對地，職業訓練也會被定位是層次較基礎的一種人力開發的作法。職業訓練的過程，事實上，也是一種學習的歷程，應該被提昇到更進一階的層次；其中最



主要的部分，莫過於「學習歷程」間的轉換與調適。歷程的轉換，包含到從學習到實習、從學生變成員工、以及從學習態度轉換到負責態度。以下筆者將就「學以致用」的觀點，討論並探索學習歷程轉換與調適的相關議題；藉此並期能提醒在學的莘莘學子能了解學以致用的真諦、並且也能提供已在職場工作的夥伴重新對自我的工作心態調整，共創快樂的職場生涯。

場域的轉變：從教室到職場

以目前台灣的教育環境與升學制度，只要個體表達繼續升學的意願，基本上每一位高中生或高職生，皆能繼續往更高階的教育體系就讀，且已不再是一個遙不可及的夢想。在升學管道多元化後，即使是學測的成績稍有落後，其他的輔助資料（如個人證照的領取、各種競賽活動成績或參與不同社團的服務證明等等），仍然可有一臂之力的功能，協助學子們進入理想中的學校與領域繼續完成學業。進入大學後，即使是生活上有了經濟的困擾，政府與學校依舊提供多樣的管道，幫助學子們安心、專心地在學業上；如助學貸款、助學金的申請等皆是協助與輔導學生的方式。

這些來自政府或學校的措施，就是一種安定就「學」的方法；唯有安定就學，學生們的學習歷程才能開始穩定。進入學校等於是為未來進入職場的準備；所以，學校與職場，對即將畢業的青年學子而言，幾乎是需要立即轉換的兩個場域。而事實上，學校與職場，也是這個階段的生活重心。



學校是多數人一生中最單純，也最規律的環境。

既是生活重心，應該被建構為是一種可以讓個體完全適應的場域；但是如果單就成長的學習歷程來看，我們對教室（或學校）的環境，就應該是相當的熟悉。基本上，從托兒所或幼稚園到小學、小學到國中、國中到高中（職）、高中（職）到學院或大學，這漫長的近二十年中，我們都一直處在學校的環境；面對的人，不是同學就是老師；面對的事情，不外乎上課與考試；生活作息，一切都如此的熟悉：每一節課幾分鐘，每天幾點上學與下課，就是一個單純且規律的環境。

但是職場的場域，則是完全不同於學校環境；更不用說其作息時間與工作節奏。對初入職場的社會新鮮人，就筆者從畢業學生的回饋意見中，這是最困擾他們的項目之一。剛畢業的學生們，從完全規律且單純的學校環境，直接進入到職場中間，理應需要一個適應的階段；倒不是顧慮到這一批批的「社會新鮮人」的適應能力不強，反倒是期望他們能迅速且完全銜接兩個場域。所以職場的體驗工作，對於協助學生在兩個場域轉換上，提供了一個「適應」與「調節」的功能。每一所學校對職場體驗或專業職場實習的做法不一，但提供學子了解職場的運作之機會，絕對是責無旁貸的任務。

模擬職場協助學生適應工作節奏

從課程設計的角度，參訪、見習與實習等步驟，都是可以操作的方式，不論是融入學校選修或必修課程或獨立成為一個、甚或一組課程，在提供學生對於職場的了解，絕對是必要且可行的。以目前筆者所任教的系所，相較於傳統產業科系，其屬性屬於一個新興服務業的領域，系所發展目標包含到運動休閒產業與健康產業兩大領域。系所的課程發展目標，對於課程中能結合並提供參訪、見習與實習的過程，自是特別強調；如此方能讓學生了解此一新興服務產業的特色與運作方式。以目前職場人力需求與運作模式，業界對於學生參訪、見習與實習多採歡迎態度，但是相關的教學輔導活動，多少還是必須配合業界的營業時間與模式。為加強學生在職場場域的適應，我們還是希望能在「學校」中建立「職場」；透過「模擬職場」，讓學生能更了解職場的運作模式。健



身產業，一個結合運動休閒領域與健康領域的新興產業，一直被視為是未來的明星產業之一（當然，健身產業與當下社會經濟繁榮與否有極大的相關；在此波的金融海嘯中，健身產業的衝擊不可謂不大）。我們系的做法是利用現有的運動場館設施，模擬市場的健身產業經營模式，將重量訓練室改造為「健身中心」(Fitness Center)，針對學校教職員工與社區居民，展開專業的服務。接踵而來的問題是，只有重量訓練器材，如何能吸引「顧客」上門。具體的做法是透過「體適能指導」系列課程、搭配「運動俱樂部經營管理」相關課程，經由教師帶領學生進行機構參訪、短期見習與專業機構實習等過程，將教師與學生之所見、所聞、所學的心得與技巧，反推回饋到建構師生「理想中」的健身中心之模樣；環繞音效的音響組合、改善過的通風設備、中英對照的健身器材使用說明，都是藉此過程逐步改善的成果。現在系上正在著手準備「PT」課程，未來個人化指導員課程與制度一旦建立，提供給學生的模擬職場勢必更加完備。

現在，學校的健身中心已經營運一段時日，「客源」也逐漸穩定，甚至於學生們可以成立「健美社」，用社團的方式「永續經營」。健身中心的健身器材，現在已經不需要校內清潔人員幫忙，因為健身中心已經完成內部分工機制，有專人負責健身器材的清潔工作、保養工作的檢核員亦是。最近，健身中心已經開始控制入場人數，以維持同時段一個合理的使用人數；健身中心不是愈多人使用愈好，它應該是一個「健身品質保證」的空間。場域的轉換，如果能在學校內模擬實施，搭配課程的教導與相關配套措施，事實上我們也可以提供學生在操作時間上更彈性的職業訓練空間。

學校的職場體驗工作，對於協助學生在學校與職場轉換上，提供了一個「適應」與「調節」的功能。





職業訓練除了提供專業技能培養，也應納入學校課程中，讓學生提早適應職場。

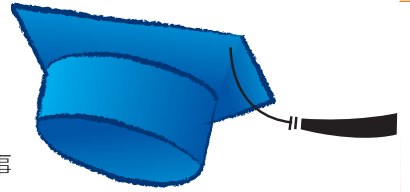
身分的轉換：從學生到員工

職業訓練有狹義及廣義兩種層面：狹義的職業訓練，是指技術層面的指導與再加強；廣義的職業訓練則是指除技術訓練與再教育的範圍之外，對「未就業者」給予就業的準備、對「已經在職者」給予工作同層次的訓練、對「失業者」施以職業指導、轉業訓練及轉業輔導。採狹義的觀點，其做法是較低層次的技能訓練，現今的職訓觀念則多採廣義的操作；如果能了解學校所教與學生所學對應到企業界及職場的需求間的差距，現今我們所強調的廣義的職業訓練即可派上用場。職業訓練可以獨立，但應也可以融入學校課程架構中，對尚未就業者提供必要的服務過程。

上述對職業訓練的定義，除了採階段論的觀點外，事實上，也是就不同階段個體在學習歷程上所扮演的角色之定義。記得曾經聽過一句話：「學生可以有犯錯的權利，只因為學生在學習的階段」；如果這句話的邏輯是可行的，學生或許能從錯誤中學習到正確的事情，但是，職場的員工，可能就不能適用這句話，即使是剛畢業的社會新鮮人也是。一樣的例子，我們假設學生剛從校園畢業後進入職場，將會成為「快樂」的職場新鮮人；但是很快的，我們系上的老師就會接到一些訊息：某某學生在職場因為做錯一些事情遭到主管指正，從快樂的職場新鮮人，現在已是「戒慎恐懼」的職場新鮮人。其實只要能先認清「學生」與「員工」的身分，連帶著知道其權利與義務，就可以更清楚兩者間的差異。學生



在學的過程，其評量的結果是以「成績」為基準、員工在職場的表現，則是以「業績」為主；兩者間雖都是一種評量的機制，但是「成績」不及格可以重修，「業績」不佳卻會面臨更嚴酷的挑戰。但是，多數的學生剛入職場之際，還是以學生的身分從事專業工程；也無怪乎所遇到的挫折會有感受上的差異。



在大學階段的課程設計上，較難針對挫折容忍與角色扮演上進行結構式的指導；但對職業需求層面，這又是一個不能忽略的必經歷程。既然課程設計較難融入角色替換與訓練挫折容忍程度，筆者轉而鼓勵學生參與競賽，任何類型的競賽活動，從競賽歷程中學習角色的轉換歷程。競賽活動廣泛包含藝文、運動、休閒等等類型；端視學生的特質與專長鼓勵參與合適的競賽。理論上，每一位學生或個體，都應該有其舞台可以供其伸展。此外，從競賽資訊的獲得、競賽類型的選擇、準備與協調過程、演出結果，都是一種學習歷程，也是一種職訓應用。競賽結果，不論是預期中或意料之外，對學生而言，都可對應類似職場「業績」的報表；從中培養學生的挫折容忍。當角色互換的過程能夠順暢、對結果能夠接受，同樣的，在學生與員工的身分互換時就較不容易出錯。

心態的轉變：從「學」到「用」

一份在 2004 年公佈的主計處調查發現，台灣「教育訓練」與「所從事職業」間的不相稱人數，高達 860,208 人，占當年就業者比例 8.81%；此結果是這項調查執行以來的最高紀錄（1999 年開始進行的調查，當時兩者間的不相稱人數，僅為 661,838 人，占全體就業者的 7.08%）。從 1999 年的 661,838 人到 2004 年的 860,208 人，增加幅度不低，顯示台灣學子在受教育後與其對應職場間「學以致用」的現象，在這幾年間有惡化的趨勢。

學以致用的應用，當然不僅於「所學」與「所用」間簡單的連結；必須加入的種種因素，才能得到更精準的驗證，此論點未來可以更具廣泛地討論。但畢竟「學以致用」，是教育的最高指導原則，這是無庸置疑的。但如果當畢業的學生在「所學」與「所用」間的心態不能調整，而拒絕非「所學」的工作，則又是另一個議題。

每一個產業，都有其「天敵」；經濟蕭條與否，肯定是多數產業的最大天敵，而這個天敵，又非我們能預測或控制。曾有觀察者提到，這些年畢業的大學生，出生的時候是台灣經濟最好的時候；但是這一群當年在台灣經濟繁榮期出生的小孩，大學畢業時卻可能是台灣經濟最蕭條的時候，甚或是全世界經濟最蕭條的時候。出生時與畢業時的經濟狀況，明顯地就是我們不能加以控制的背景條件。如果遇到這種情勢，社會新鮮人又不能調整「所學」與「所用」的心態，就可能會迷失在就業的叢林中。再加上產業結構的變遷，進而影



響到勞動結構的改變與組成，如果學校開設科系與產業需求不相符合，或者是教學內容也不能與實際市場契合，此現象就可能導致因技能不合的失業現象。

工作要有學習的熱情，更要負責任的態度

但其實學校課程也可以協助我們的學生在「學以致用」上成長，或許不只在專業課程中，在通識教育與其他的校院必修課程中，同樣的也可以提供未來就業的能力。在校期間的學習心態，筆者也鼓勵學生，學習的心態可以更 open 一些，例如嘗試不同系所間的課程，或修讀「學程」，都是可行的方向。事實上，政府部門與學校所提供的職業訓練，都已經較以往的任一階段更多元且更密集。當學生可以了解、或體認到目前職場的情勢，心態上能有所調整，學習的心情也會有所改變，展現更積極且多元的態度。

除此之外，學生在進入職場後，心態也應有所調整。一位產業界的朋友曾聊到對新進人員與現有員工間的微妙關係：如果今天公司需要新增人力，而只是招考新進人員，表示目前的工作團隊運作良好，得到上層主管的賞識，因為新進的人力只是「人力資源的補充」而已，公司希望有更多的人力加入團隊，將業績繼續做大；但如果公司所需新增的人力，是空降部隊，空降到團隊主管或其他核心人物，新增人力是要「取代」目前的團隊主管、領導或核心人員，這可能意味著，目前的團隊運作上出了問題，需要的不是人力的補充而已，而是整個組織領導、核心運作的調整。就業職場的需求，相較於學校環境，絕對更多樣化且更具挑戰；進入職場的社會新鮮人，學習的熱情不能減，負責的態度則更被強調。

教育與產業的方向應重新結合

從 2008 年開始，由於受到美國次級房貸之影響，導致全球經濟衰退；總體經濟環境的因素直接影響兩岸代工產業訂單下滑，台灣經濟景氣更形蕭條。再加上部分基層工作由



外籍勞工取代，應屆畢業生投入尋職的結果，去年（2008年）9月台灣的失業人數為46萬4,000人，失業率達4.27%；待業族群中以25-44歲位居首，其次為15-24歲之青少年；若以教育程度區分，大專、研究所及以上的勞動人口失業率亦高於平均失業率。在今年（2009年）上半年，全台的失業率已逼近6%。但長久以來台灣勞動人力最大來源是大專以上教育程度之青年，現今卻變成是影響台灣總體失業率表現之重要因素。探究大專畢業青年失業的原因，除與整體經濟環境不景氣外，應與「學以致用」的環節有關，學校開辦科系能否與目前產業界所需之職類相符、學生學習態度能否更契合未來職場的需求，都是重要的關鍵因素。

以往只要一紙大學或研究所畢業證書，就可能是職場工作的通行證。但這些年高等教育的快速發展與就業市場的急凍，也造成畢業與就業間的不等號。為了補強學生在學習歷程中經驗與技能上的不足，行政院勞委會職業訓練局已推動職能訓練往下扎根計畫，例如推動補助「大專校院辦理就業學程計畫」，讓在校學子在現有校園內即可先儲備專業知識、累積專業經驗，用以銜接校園與職場間的場域，並縮短兩者間的差異，增加青年就業的能力與機會。在現有課程內加入了職業訓練的資源，對於學生而言，可以增強其跨領域的技能與培養其實務職能，以切合企業需求。

過去這幾十年以來，台灣政府不斷培育專業技術人力，加上積極改革並投入各項基礎建設下，台灣經濟成長曾屢創新高。近幾年由於全球經濟的衰退，以及部分新興國家的突飛猛進，台灣的國際競爭力已不如以往；但或許「危機即轉機」，藉由這次的經濟衝擊所帶來的就業與失業的種種問題，應可讓學生、家長、老師、公部門及產業界共同省思如何達到「學以致用」的目標，並期對台灣未來的教育與產業提供重行建構之線索與方向。





提振青年就業力， 從教育開始！

行政院青輔會副處長 曾碧淵

「投資青年，就是投資未來」，世界各國都將解決青年就業問題列為政府施政的優先議題。實際上，工業化國家受到全球化與知識化的影響更早且深，普遍長期面臨高失業現象，在青年就業問題上更感棘手。





全球化衝擊，新世代就業環境劇變

綜觀當前青年就業問題的國際趨勢，在全球化競爭與知識經濟發展衝擊下，新世代青年剛踏入職場時，即須面對著全球經貿激烈競爭、科技日新月異、產業結構快速變遷、僱用型態多元化等詭譎環境。年輕人想在職場上發展，除須擁有多元專業技能與證照外，尚須具備足以應付職場要求的「就業力 (Employability)」——係指個人經過技能學習與職場體驗過程後，能夠具有獲得工作（就業）、保有工作（發展）、以及作好工作（提昇附加價值）的能力。

此外，因應微利時代的產業發展環境，企業為求生存唯有不斷降低生產成本，除將非核心業務委外及精簡人力外，企業的勞動運用也走向彈性化與國際化，使得員工僱用型態多元化，勞僱關係須重新建構。因應非典型工作的增加及企業勞務外包趨勢發展，新世代青年除須面對資訊科技進步帶來的技術革新與工作內容改變外，更發現過去「從一而終」的職涯發展路徑已不復見，迫使青年須增加更多元職涯發展的適應能力。

而在激烈的全球經貿競爭中，各國極力圖謀經濟發展再精進，國民所得持續提高，這均有賴高等教育的培育，使青年人力能夠在知識經濟中創造與提昇附加價值。先進國家中，高等教育的重要性及青年就讀大學的比例持續提高，高等教育培育方式與內容、青年就業接軌服務機制等也須與時充實及精進，以配合產業發展與經社結構快速變遷的需要，並滿足新經濟中青年的就業需求。

我國高等教育過度擴張

由於上述的國際趨勢影響，青年進入職場的就業競爭較以往更形凸顯。而近年來受到全球金融海嘯衝擊的影響，目前我國青年失業率仍較整體失業率高出 2 倍以上，且各級教育程度的失業率亦以大學程度者為最高，已引起社會各界對出現「高學歷高失業」現象產生憂心。我國高等教育政策過度擴增導致供過於求的結果，已使青年在畢業後須面對嚴峻的職場挑戰。

根據教育部統計，大專校院數已由 86 學年度之 139 所增至 96 學年度之 164 所，大專在學學生人數在過去 10 年平均每年約成長 4.47%，且大專畢業人數每年平均成長 4.1%。由於 96 學年度大專應屆畢業人數已超過 32 萬人，依上述成長趨勢估算，新進勞動力已大多為大專程度者。由於青少年人口已逐年減少，我國高等教育量的發展可謂已達飽和。在人口少子化趨勢下，高等教育供過於求、來者不拒的結果，將面臨其素質及競爭力的不斷下滑。由於高等教育產出的質量未能同步成長，使剛踏入職場的社會新鮮人之素質差距愈拉愈大。



OECD 國家

重視職涯規劃

根據經濟合作開發組織（OECD）有關生涯發展的研究報告指出，職涯輔導服務有助於促進青年終身學習的目標，提昇個人就業力，且對就業政策的落實有相當助益。因此，職涯發展政策已是 OECD 國家在研訂教育、勞動與經濟等有關政策的要素與新思維。同時，為因應居高不下的失業率，OECD 的主要會員國家自 1990 年代中期起，紛紛提出新的青年職涯發展與就業政策；2003 年第四屆世界青年日大會並以「青年就業」為主題，並提出青年就業的「4Es」議題：就業力（Employability）、機會平等（Equal Opportunities）、創業家精神（Entrepreneurship）及創造就業機會（Employment Creation），以因應新世紀來臨的挑戰。其中，就業力的養成奠基在正規教育體系中，先進國家將青年就業政策重點放在學校正規教育的環節上，包含：

- 1 在基礎教育中，強化生涯性向探索與多元職涯教育。
- 2 要求中等教育畢業青年應具備能適應知識經濟的基本就業力。
- 3 要求高等教育的課程規劃與教學內容能充分融入就業力養成。
- 4 提昇學生對於職涯發展的認識與規劃能力。
- 5 增加產業界對教育的參與，提高職場體驗在教育養成的比重。
- 6 激勵國民終身學習的意願，增加回流教育的機會。



青年失業比例高於 OECD 國家水準

在失業率方面，15-24 歲組失業率高於其他年齡組為各國的普遍現象，我國自不例外。根據行政院主計處調查統計，97 年 15-24 歲青少年失業率為 11.66%，約為整體失業率 4.14% 的 2.8 倍，明顯高於 OECD 所有會員國家的平均水準（約 2 倍）。此外，受過高等教育的長期失業青年占整體長期失業者的比例，近幾年來亦呈大幅上升（約已超過三成）。長期失業青年若因多次求職受挫，將導致其自信心下降，造成心理問題難以克服而不利其重返職場。



根據統計調查，目前青年已普遍體認到，多從事職場體驗能有效提升就業力。

新鮮人起薪回復十年前水準

此外，由於國內企業用人趨向彈性化、僱用型態多元化與重視職場核心能力；又勞退新制實施後員工薪資趨向浮動化，加上全球化趨勢導致國際薪資呈現均等化趨勢，社會新鮮人的人力資本投資與實際報酬之間將產生不少的期待落差。復以，受到全球金融海嘯衝擊導致景氣持續低迷影響，國內企業招募新鮮人多採保守原則且依兩段式僱用方式，目前社會新鮮人的初次任職薪資待遇更已回復到十年前的薪資水準。而根據青輔會「97年大專青年就業力現況調查」初步結果發現：

1. 如果可以，有45%大專在校青年會選擇其他系科就讀（95年調查時占42%），主要原因為性向興趣不合（占42%）、畢業後就業出路不如預期（占28%）、課程內容與理想有差距（占22%）等。
2. 無論在校或畢業青年均認為，就業力養成的有效方式依序為見習實習、輔導考取證照、打工工讀等，顯示青年已認知多從事職場體驗是提昇就業力的有效途徑。
3. 八成以上雇主在僱用大專畢業青年時，比較重視其能力而非學歷，另認為應徵青年中僅有6%具備足夠的就業力，並認為青年除了「電腦應用基礎技能」準備較充分（占86%）外，其他職場核心能力，如良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、學習意願與可塑性等等的準備均不夠（均在57%以下）。

這些數據顯示，如何縮短企業人才需求條件、學校所開課程及教學內容、青年對職場的認知等之間的落差，均是推動青年就業措施有效執行的重要關鍵。



校園職涯輔導單位的功能須強化

根據青輔會「97年大專青年就業力調查報告」初步發現，目前大專校院雖然都有職涯輔導單位，卻普遍缺乏人力及經費，職輔人員所擔任的角色不明確、異動頻繁且專業能力不足，而與產業、就業服務資源接軌的連結、互動與運用機制不夠緊密，實難以輔導在校青年就業力的養成，並在其畢業後協助其順利與職場接軌。學校就業輔導單位受到種種因素的限制，無法有效協助青年在學期間儘早作好職涯規劃，加上青年普遍輕忽職場核心能力的培養，而迎接全球化競爭的國際觀養成更明顯不足，又未能瞭解及有效運用政府與民間各項就業服務資源，一旦須面對職場競爭環境時多感到徬徨與挫折。

從供給面與需求面改善青年失業率

面對青年失業率攀升問題，目前歐美日等國家仍亟力從供給面與需求面來研提因應對策：

1. 供給面對策：

- 提供青年多元教育與訓練管道，強化其人力資本投資。
- 推動勞動供給活化策略，獎助企業僱用社會新鮮人。
- 實施整合性就業訓練計畫，紓解初入職場青年短期就業不易問題。
- 創設學校與職場輪替接軌機制，提早累積青年職場經驗及增進其就業力。
- 建立就業安全制度，保障弱勢青年就業。

2. 需求面對策：

- 改善及創設有利企業投資環境，開創更多就業機會。
- 直接創造就業機會，獎助企業增加僱用社會新鮮人。

綜上所述，欲促進青年人力有效運用，仍宜從供給面及需求面研提對策。現階段為開創更多適合高等教育人力從事的就業機會，政府應依據「馬蕭競選政見白皮書」所述，財經政策力求明確與穩定發展，兩岸經貿互動加溫，積極落實推動「愛台 12 項建設」、「振興經濟擴大公共建設」，積極推動六大新興產業，促進傳統產業升級及激勵台商回國投資，改善國內投資環境，並鼓勵成立各種創新研發中心及推動重點產業科技研究，以開創更多高等教育人力適合從事的就業機會。

此外，因應少子化趨勢，高等教育發展應予總量管制，建立學校或科系的退場與轉型機制，優先強化學校就業輔導功能，增進青年就業力與創業力的養成、以及波段式職涯管理能力，並開拓更多職場體驗機會等，均屬當前重要的施政重點工作。尤其是，對於相對弱勢、畢業後有長期失業之虞的青年，更需結合教育、職訓、產學合作、從職場做中學等綜合性就業促進措施，以提昇競爭力並有效協助其進入職場工作。🙏



6 大重點， 搶救青年就業力！



為提昇青年的就業力與職場競爭力，下列多項具體的就業接軌措施，應是當前政府相關部會需積極推動的重點工作：

- 1** 強化大專校院就業輔導單位的功能，建立職涯輔導作業流程與操作手冊，有效運用青輔會及勞委會的可用資源辦理各種職涯輔導及就業服務相關活動，並充實學校的職輔人力，提昇其專業知能。
- 2** 推動提昇大專青年就業力養成有關計畫，鼓勵專業課程融入就業力養成，全面建置各校在校生的「學習歷程檔案」，繪製系科職涯路徑地圖，並建立畢業生流向資料庫。
- 3** 創設產學合作機能及開拓在校生的職場體驗機會，整合一般企業工讀與實習、公部門實習、暑期社區產業工讀等計畫，充實現有職場體驗專屬媒合網站，以提供青年學校與職場輪替的就業接軌服務平台。
- 4** 為協助畢業青年儘早就業，近期推出的各項短期促進就業措施均應積極推動，宜定期作跨部會資源整合協商，以發揮其綜效並避免資源重置與排擠效應的發生。
- 5** 充實職涯輔導及就業服務資訊與諮詢相關網站的內容與便捷性連結，激勵青年多加運用，多修讀有關生涯發展課程，多瞭解總體經濟、產業發展及勞動市場變動趨勢，以掌握職業世界最新動態資訊；同時，建立學校專業職涯輔導師制度，藉助諮詢與評量工具促進青年探索自己的性向與志趣，並導正其正確的職業觀念。
- 6** 為創設產學合作機會及提昇大專校院在校青年的創業力，應鼓勵大專校院成立創新育成中心與創業社團，辦理創意、創新及創業相關競賽活動及研發，可行計畫由政府相關部會從創業育成、資金融通、經營管理諮詢輔導等方面協助其實踐；配合新興產業發展，改進青年創業服務作法，並建立有效創業諮詢輔導與階段性創業知能培訓等後續服務機制。



如何協助 青年成功職涯規劃 **準備好再上路！**

國立空中大學生活科學系副教授
台灣輔導與諮商學會理事長
「張老師」基金會顧問
張德聰

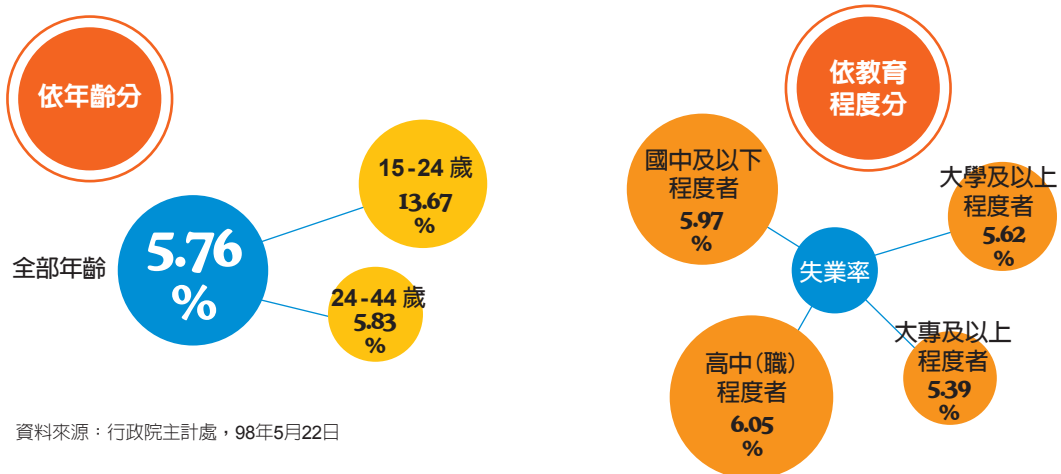




新鮮人求職將面臨更大考驗

依照行政院主計處今年五月所發布的數據顯示，青年的失業率，高於平均失業率，尤其 15 至 24 歲年齡者失業率，為平均失業率的 2.3 倍，25 至 44 歲年齡者失業率，亦高於平均失業率，代表青年的失業問題嚴重且值得關切。

學歷而言，高職者之失業率最高、大專以上者最低，即學歷低就業機會少，代表青年的職場專業技能之充實須加以關注。而求職者之求職時間有延長趨勢，4 月失業者平均失業週數為 26.8 週，其中初次尋職者為 35.8 週，非初次尋職者為 25.4 週。換言之今年職場新鮮人若在校前無妥善生涯規劃，可能畢業即失業且待業求職時間高達九個月左右。



資料來源：行政院主計處，98年5月22日

根據往年經驗，五至八月的失業率受到畢業生及暑期工讀生投入職場影響，可能上升 0.3% 至 0.4%，2001 年網路泡沫時期，更曾上升 1.21%。今年四月失業率 5.76%，較三月下降 0.05%，是近一年來首度下滑。但之前連續十三個月上升，並創下史上新高，加上關廠失業人數持續增加，勞動市場依然嚴峻。尤其畢業季節來臨，失業問題恐再惡化。今年大專以上畢業生超過 30 萬人，預估將有 15 萬名畢業生投入職場，對勞動市場將造成壓力。目前景氣似乎觸底跡象，而且失業率已處於高檔，加上政府推動大專畢業生就業方案，所以這次失業率將可能稍有緩和趨勢。

若以失業人口約 62 萬人，加上大專以上畢業生超過 30 萬人，預估一半以上畢業生進入勞動市場之後，求職人口高達 77 萬人，但政府及企業之人力資源方案僅約需求 13 萬人！換言之職場新鮮人將僅有 16% 的成功就業機會，即機會少而其中全職工作少部份工時較多、競爭多，求職時間長、平均薪資可能較過去低，值得青年業者加以關心。



青年職涯輔導之十大目標

基於預防甚於治療，謹綜和美國威斯康辛州、賓州相對於我國國中學生之生涯目標及美國國家職業諮了協調委員會（NOICC,1990）所提出高中階段學生應具備之能力，由大學學生職涯輔導與社會輔導機構之職涯輔導經驗，提出青年職涯輔導之目標分述如下：

生涯準備 2

1. 由了解學校之學科與未來升學或就業之關係，了解參加就業輔導機構之職業訓練或個人之社會教育之學習中培養自己生涯能力、包括知識、技能、證照。
2. 生活適應能力之準備：學習適應學校、社區、社區生活之變化。
3. 學習了解未來相從事工作之具備資格及能力。
4. 學習與同儕或長輩人際溝通幾處理衝突的能力。
5. 學習由升學或就業之探索過程發展生涯計畫。
6. 敬業態度之培養。
7. 兩性尊重態度之培養。
8. 了解個人工作表現與成就的因素。
9. 未來婚姻生涯與職涯的協調與準備。
10. 健康體能與生活習慣的培養。

生涯探索 1

包括個人興趣、價值觀、性向及能力、成就對於個人未來擇業之影響性。了解積極自我觀念之重要性，並發展出健康之自我觀念。並澄清自己未來工作中所扮演之生活角色。

生涯決定 3

如升學或就業，課程之選擇、未來學習與工作生涯之規劃與抉擇能力之培養，學習為自己之決定負責。

工作世界探索 4

1. 對於外在工作世界，尤其個人未來生涯規劃可能之行業之關心與了解。
2. 對工作世界有正確之認識。
3. 知道如何尋找、評估及解釋職業資料。
4. 了解社會現況需求對職業結構的影響。
5. 藉由工讀或志願服務工作增加及探索工作經驗。
6. 培養具備基本謀職之基本技巧。

工作謀職能力 5

能夠善用職涯社會資源如國民就業輔導中心，政府相關資源如勞委會「立即關心專案」，青輔會試辦「提升青年就業力計畫」，鼓勵大學投注資源輔導學生就業，社會相關職涯輔導機構如「張老師基金會」、「1980 依舊幫您免費輔導專線」。



職場適應與發展 6

青年進入職場經常遭遇許多職場適應問題，舉凡工作、生活甚至感情，都需要協助，可由人力資源部門與員工福利委員會，結合公司內資深熱心員工，及公司外助人專業專家或組織善用員工協助方案(EAPS)，協助員工職場適應與發展。

休閒生涯之妥善安排 7

了解自己的興趣及休閒活動的安排，並嘗試於未來職業發展中，妥善考慮生活休閒安排以調劑身心、增加抗壓力。

金錢生涯規劃 8

青年初入職場，常因金錢未能妥善規劃量入為出，或適當儲蓄習慣，以致成為「月光族」或「卡奴」，陷於卡債影響職涯適應發展。

健康生涯規劃 9

青年進入職場有些一頭栽進工作，夙夜匪懈，或應酬無度，常疏忽身體健康，配合職場工作作息及適當運動與飲食的安排，才能培養良好健康，因應職涯所需。



10

專業成長生涯規畫

任何專業多必須適時更新、補充新知，因此除了職場提供既定的訓練規劃外，自我規劃學習生涯包括閱讀新知、利用空閒參加相關專業課程、參加專業學會、結合同業成立聯誼會交換資訊及相互切磋工作經驗，定時自我省思工作經驗。



青年職涯輔導之具體做法

青年職涯輔導除要參考上述之職涯輔導策略外，並要有具體方法對青少年之生涯發展提供適宜輔導，協助青年順利完成發展任務。

一、在學青年之職涯輔導

在學青年之職涯輔導措施基本上仍環繞在協助學生自我探索、工作世界之探索、個人與工作世界之之間之連結三方面而在實施方式。

參考田秀蘭（民，86）對學校學生之職涯輔導實施方式曾提出八點具體之方式，皆頗可供輔導人員參酌，茲簡述如下。

1. 結構式課程之安排：目前高中以上雖已設置專任或兼任輔導老師，高中職生涯規畫課程已經排入必修，大專以上宜開設生涯規畫相關課程於通識課程中，以有效協助學生職涯輔導。
2. 實施團體生涯諮商，除以班級、同年級或全校性之大團體諮商外，對於有需要同學實施小團體之生涯諮商，藉彼此分享及同儕經驗之互動下效果更佳，但帶領者須接受過生涯團體諮商之經驗，高三、專五、大四可開設職涯探索與準備之團體以協助學生職涯輔導。
3. 對有需要之學生實施職涯個別諮商。
4. 主題工作坊：設計與生涯發展有關之主題工作坊，大約二、三天或利用假期密集一週，如自我探索工作坊、生涯彩虹工作坊、生涯贏家工作坊，藉由密集探討與生涯有關之課題如職業資訊、生涯規劃等，並可跨班或跨校增進不同經驗之交流。
5. 善用評量工具：如學校依學生職涯輔導之需求，對學生實施生涯有關之個別、團體測驗或其他生涯評量方法之施測或解釋。
6. 運用已開發之生涯電腦輔助系統如職訓局之電腦輔助職業輔導系統。
7. 升學或職業資訓之提供。
8. 就業及安置計畫之輔導與規劃。
9. 邀請學生父母或關鍵之重要他人共同協助子女實施生涯教育。





二、對於社會青年之職涯輔導

1. 加強職訓機構之青年職涯輔導工作，職訓機構過去較著重職訓，近年來雖已加強職訓輔導人員之素質及實施輔導知能訓練，但未來輔導人員之資格宜以諮商、輔導、社工相關科系為宜，並加強職涯輔導之專業訓練。
2. 對於等待服役之青少年政府宜協調有關單位研究稍具彈性解決方式，以免影響青少年之生涯發展。
3. 於軍中與職訓機構研究，待退官兵（如三個月後退伍）者宜實施退伍前之職涯輔導，在軍中之專長與退伍前後之銜接，莒光日之政治教學或可擴展涵蓋職涯規劃之課程。男生服役為其人生之重要事件，如何協助青年接受服役之準備應為職涯輔導重要課題之一。
4. 青年職涯成功者之現身說法。透過大眾傳播媒體經常可以了解有些青年職涯成功之案例，如創業或研究，政府可結合媒體定時邀約青年職涯成功者分享自己職涯成功適應或因應困境歷程，集篇成書出版宣導或刊載於網路，提供社會青年之參考。
5. 成立互助團體類似團體輔導中之自我幫助成長團體（self help group），結合熱心之青年，經過適當訓練發展職場內或職場外之自我幫助成長團體，例如勞委會曾委託救國團推動之「工廠青年服務隊」，在地生根，於各縣市勞工局社工員或委託當地專業助人機構輔導社會青年職涯發展與成長。
6. 結合公會之自助系統協助在職員工之生活關心服務，與組織內相關職務生涯發展之準備與經驗分享。

三、政府職涯輔導措施之加強宣導

目前政府各級單位雖均認同失業率嚴重、極需關切，如勞委會積極規劃「就業補給站」提供失業勞工社會保險、就業服務、職業訓練、創業輔導、子女協助、住宅協助、社會救助、心理調適、勞資爭議九大服務措施。但宣導尚須加強，以提供需要之失業青年參考，例如在大專及高職配合青輔會就業輔導人員。教育部中部辦公室於高中職生涯規劃課程內，亦可納入就業服務資源課程，讓學生未出校園便知道相關措施。就業輔導成功者也可在不違反專業倫理下，現身說法以加強宣導。



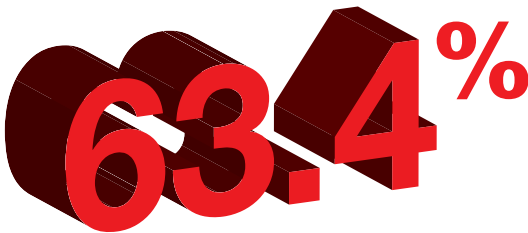
由「草莓族」到「蒲公英族」

當前的青年何其有幸生在我國經濟發展迅速的年代，自小在家長呵護下成長，有人曾經形容是「草莓族」；但何其不幸正要踏入社會之時，遭遇經濟金融風暴，必須迎接人生更艱困的挑戰。然而幸與不幸決定在個人之詮釋與態度，面對社會的不確定感（uncertainly），仍應培養正向積極的因應態度與能力。此外，企業之平均生命週期愈來愈短，平均約十年左右，因此青年職場生涯轉換次數將增加，一生中可能換四到五次工作，未來必須學習生涯轉換的因應力，讓自己像蒲公英一樣堅強，隨時適應各種環境，成為因應社會需求的「蒲公英族」。

一想到職場 就緊張...

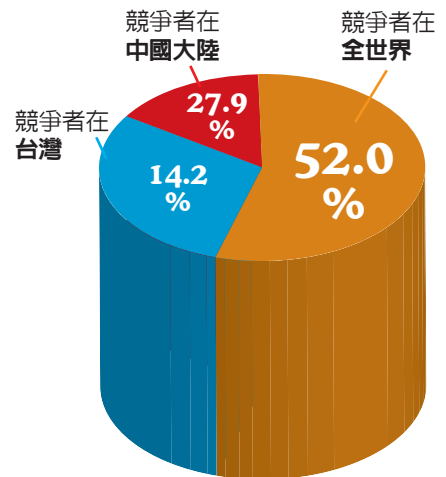
天下雜誌 2008 年 11 月 19 日對於高失業年代大學生就業準備調查，顯示以下幾項職場趨勢：

1. 青年逐漸有社會脈動意識。



有 63.4% 的大學生認為未來出社會後的競爭是非常激烈的。

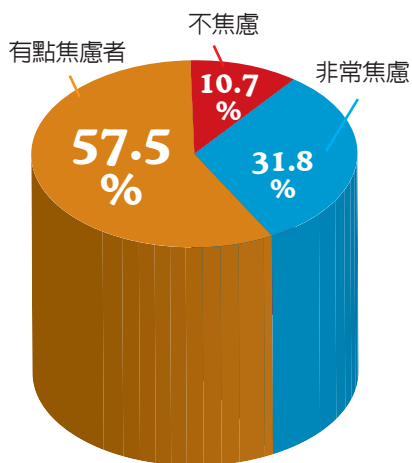
2. 青年開始有國際觀。





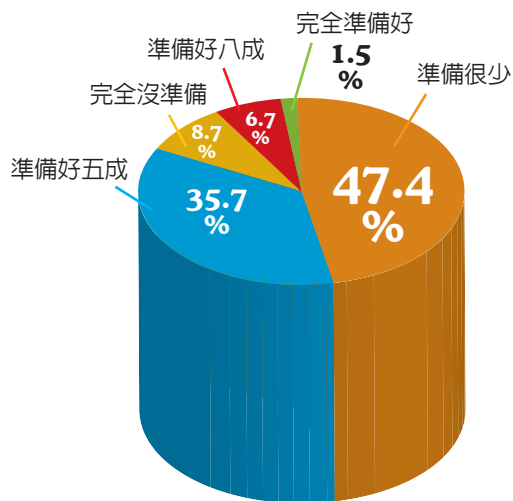
3. 對於投入職場感到焦慮

有焦慮者達 89.3%，值得輔導及勞工安全衛生相關機構注意，當壓力下心身疾病增多，工作意外發生率也可能增高。



4. 多數自認對於求職準備不足

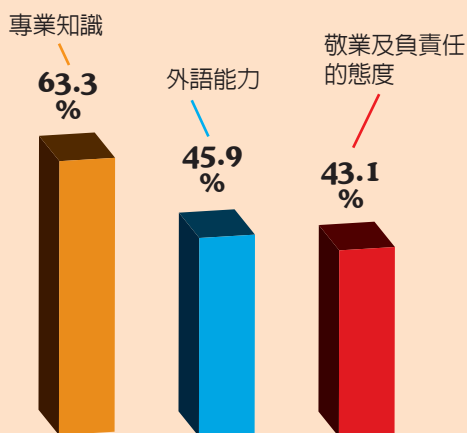
大學生離開校園前自認準備不足的約佔六成，準備好八成以上者的不到二成，也難怪挫折壓力大，失業率也高，而且與學校提供之教育是否符合職場的需要有關，也值得各大專院校課程規劃之省思。



5. 對於競爭力看法與企業不盡相同

大學生認為可增加競爭力的條件中，合作能力（15%）與道德品格（9%）排序相對較低，此與企業期待的人格特質、態度、企圖心有落差。至於自認不足之處的排名，可知大學生頗有自省能力，只是如何落實「知而能行」才能培養出自己的競爭力。

青年認為重要的競爭力項目



青年自認不足之處

1. 外語能力
2. 專業知識
3. 社交能力

A
B
C





記牢三部曲 一眼看穿打工陷阱

撰文 李嘉瑜



一年一度的暑假又快到了，除了畢業生面臨了畢業即失業的挑戰，還有很多在學青少年也虎視眈眈，要瓜分「暑假打工」這塊大餅！

2008年無情的金融風暴襲捲全球，影響各行各業，「裁員」、「歇業」、「無薪休假」等斗大的字眼不時出現在各種傳媒頭版，為了家庭溫飽，很多高學歷求職者即便降低標準亦是一職難求！因經濟恐慌造成的求職熱潮，讓詐騙集團更有機可乘，也讓求職者更盲目的踏入求職陷阱而不自知！

磨拳擦掌預備在暑期一展身手的青少年，除了「眼明手快」外，自身的權益亦不可忽視，以下的打工三部曲，提供求職青少年參考：



首部曲：職場陷阱處處有

根據行政院主計處「人力運用調查報告」顯示，15歲到24歲的青少年獲得現職方式幾乎近50%是來自「應徵廣告、招貼」（其中女生的比例又高於男生約10%），而經由學校就業輔導室介紹工作的比例平均僅占2.41%，對於涉世未深的青少年，該如何篩選暗藏玄機之各種求職廣告呢？

首先，檢視廣告之工作內容是否含糊籠統、薪資是否不合常情、地點是否過於偏僻等，其次決定應徵時務必要有親友陪同，確實瞭解工作性質是否「無色」、「無毒」，注意工作環境是否安全，並謹記勞委會職訓局－全國就業e網所提供的五不原則：

不繳錢：不繳交任何不知用途之費用。

不購買：不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。

不辦卡：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。

不簽約：不簽署任何文件、契約。

不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。

以免落入「假徵才、真詐騙」的圈套。凡事勿操之過急，多看多選，切記以自身的安全無虞為第一要件。

就業者獲得現職方式（年齡15-24歲）

單位：%

項目別	93年5月		94年5月			95年5月			96年5月			97年5月			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女			
應徵廣告、招貼	48.95	43.77	52.94	48.36	41.72	53.60	50.52	45.78	54.34	48.33	43.47	52.14	47.50	41.64	52.15
託親友師長介紹	36.32	41.03	32.70	35.01	39.71	31.31	34.19	37.39	31.61	33.52	37.81	30.15	35.26	39.08	32.23
自家經營	7.90	10.56	5.86	9.33	12.78	6.61	7.68	10.73	5.21	9.24	12.32	6.81	7.57	11.41	4.53
學校就業輔導室介紹	2.10	1.84	2.29	1.83	1.65	1.97	2.24	1.28	3.01	2.71	1.09	3.99	3.17	2.17	3.96
參加政府考試分發	1.86	0.85	2.64	1.91	1.39	2.33	1.89	1.65	2.09	1.27	0.98	1.50	1.37	1.57	1.22
向私立就業服務機構登記求職	1.70	1.04	2.21	2.00	1.29	2.55	2.56	2.17	2.87	3.90	3.33	4.35	3.86	2.80	4.70
向公立就業服務機構登記求職	0.94	0.72	1.11	1.14	1.15	1.14	0.71	0.79	0.64	0.76	0.67	0.84	1.09	1.07	1.11
同一企業不同場所間的職位調動	0.17	0.12	0.21	0.30	0.21	0.38	0.17	0.22	0.12	0.18	0.25	0.12	0.06	-	0.11
工會介紹	0.02	-	0.04	0.08	0.11	0.05	0.04	-	0.08	0.08	0.08	0.09	0.11	0.25	-
其他	0.03	0.07	-	0.04	-	0.08	0.01	-	0.02	-	-	-	-	-	-
總計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

資料摘錄：行政院主計處「人力運用調查報告」－就業者獲得現職方式－按年齡分



二部曲：相關保障不可少

勞動基準法規定：

工讀生的工作權利與正職人員一樣，相關的工資、工時、休假及職業災害補償等工作條件都要依（參照）勞動基準法規定，目前基本工資為每月 17,280 元，每小時 95 元；每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時間不得超過 84 小時，繼續工作 4 小時要有 30 分鐘休息時間；如工作需要加班，連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時，加班總時數一個月不得超過 46 小時；另外每 7 日中至少應有 1 日休息作為例假，遇國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；工作期間遭遇職業災害，雇主應補償必需的醫療費用及不能工作時的工資，詳細規定可上網查詢勞動基準法，以免被黑心雇主剝削。

勞、健保及勞退新制規定：

無論是「君子遠庖廚」派或是「四體不動、五穀不分」流的忠實信徒，到了各形各色的職場打工，對作業流程、機具操作均不熟練，諸如餐飲業打工發生燒燙傷、工地打工發生落石砸傷等工安事件時有所聞，由勞工保險職業災害件數及發生率可看出年齡層 24 歲以下被保險人的職業災害發生率均高於總計值：

勞工保險實計現金給付職業災害件數及發生率（含交通事故）—按年齡組別分

單位：件、千人率

年齡組別	93		94		95		96		97	
	件數	全年發生率	件數	全年發生率	件數	全年發生率	件數	全年發生率	件數	全年發生率
未滿 15 歲	-	-	48	6.754	1	13.793	-	-	1	22.901
15-19 歲	1,213	8.418	1,248	8.858	1,536	10.539	1,462	10.246	1,537	11.320
20-24 歲	4,951	6.811	5,115	7.149	5,762	8.279	5,469	8.401	5,590	8.977
25-29 歲	7,015	5.619	7,008	5.391	7,784	5.842	7,764	5.800	8,579	6.343
30-34 歲	5,987	5.283	5,587	4.884	6,281	5.342	6,467	5.284	7,135	5.607
35-39 歲	6,452	5.720	6,262	5.550	6,416	5.651	6,333	5.566	6,562	5.734
40-44 歲	7,837	6.686	7,514	6.375	7,565	6.389	7,450	6.359	7,275	6.256
45-49 歲	7,724	7.012	7,753	6.908	8,006	6.992	7,902	6.753	8,560	7.146
50-54 歲	6,693	7.441	6,639	7.002	7,280	7.374	7,225	7.199	7,787	7.714
55-59 歲	3,317	7.962	3,402	7.370	3,973	7.342	4,336	7.064	4,985	7.750
60-64 歲	1,676	8.314	1,561	7.893	1,410	7.146	1,475	6.983	1,608	7.580
65 歲以上	1,028	14.689	444	6.370	350	4.823	401	5.234	464	6.278
總計	53,893	6.539	52,581	6.249	56,364	6.544	56,284	6.439	60,083	6.806

資料來源：勞工保險局統計年報



為了維護自身的工作安全與權益，相關規定不可不知道：

1. 全民健康保險法施行細則規定，從事短期性工作未逾三個月者，得以原投保資格繼續投保，因此，暑期工讀生可以不必請雇主辦理健保的轉出轉入手續。
2. 勞工保險條例及就業保險法規定，凡符合投保規定之單位，應於員工到職當日申報勞（就）保加保，並確實申報投保薪資，不可用「試用期間不用加保」或「以底薪申報投保薪資保費負擔比較小」等說法來巧取規避。
3. 勞工退休金條例規定，凡適用勞基法行業所僱用的本國籍勞工，不分正職、兼職或打工，雇主就應按勞工每月工資以不低於 6% 的提繳率為其提繳勞工退休金，儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶。



總之，無論是勞保保費（雇主負擔部分）或是勞工退休金，都是雇主應負擔的法定成本，不能以工讀生工作時間短而不投保（提繳）或由工資中扣除，凡是低於法定工作條件所定的勞動契約都是違法的。對自己權益多一分關心就多一分保障，要注意老闆是否有幫自己申報參加勞（就）保及提繳勞工退休金，或主動向勞保局查詢自己勞保加保及勞退提繳紀錄，如果發現雇主未依規定辦理，要及時向雇主反映處理，不便向雇主反映時，亦可檢具相關人事、領薪資料送勞保局查處，若是等到保險事故發生時再來追究，是無法追溯加保及領取到保險給付的，千萬不要輕忽自己的權益！

三部曲：打工經驗才美好

大多數人未來既定的軌道就是求學後就業，藉著暑期打工的機會，提前累積社會經驗，建立正確的價值觀及敬業心態，未嘗不是很好的磨練！但，學校成績「all pass」不等於職場上也「all pass」，殊不知青少年因一時的迷戀物慾，或不慎誤踏求職陷阱，不僅彩色的人生很可能就此變了調，更讓父母傷心、師長痛心。

打工之前「停」、「看」、「聽」，前述職場保障的相關訊息可上勞保局及職訓局網站查詢，事先多作功課，事到才能無往不利，機會只會留給準備好的人，也希望每位職場菜鳥，在打工時都能學習前人經驗、累積自己人脈，並留下美好的打工經驗！👉