

行政院及所屬各機關出國報告

(出國類別：考察)

赴新加坡考察青少年職業訓練及技術能力發展、再培訓運作計畫

(原計畫名稱：赴新加坡考察青少年職業訓練規劃及績效評估運用計畫)

服務機關：行政院勞工委員會職業訓練局

姓名職稱：蔣科長維功

楊技正文治

派赴地區：新加坡

出國期間：96年12月26日至96年12月30日

報告日期：97年3月27日

摘 要

國內失業率自 2000 年起攀升，於 2002 年達到近十年最高(5.17%)，政府推出一系列新政策，逐年緩慢的下降，於 2006 年降至 4%，達成穩定社會安全之效果，但依年齡層觀察，青少年(15~24 歲)之失業率仍高居全國之冠。

環視華人為主體的國家或地區，近十年降低失業率卓越表現者，以新加坡最具代表。本次出國原僅對新加坡政府近年對青少年職業訓練規劃、實施推動、績效評估等項，因行前增加新加坡技術能力再發展計畫(SDP)及技術能力發展基金(SDF)等二項目，以瞭解新加坡職業訓練規劃及基金建置運用，並鼓勵加強勞工在職進修，達成穩定就業降低失業率之目的。

新加坡已由協助社會新血輪(青少年)進入勞動力市場，及失業勞工重返職場進行之補助及救援性模式之職業訓練，轉變為加強協(補)助在職勞工之職業訓練，提昇其職場競爭力之預防性失業之職業訓練模式，是為國內未來因應失業問題規劃職業訓練之參考。

目 次

壹、目的.....	1
貳、考察行程.....	4
參、考察內容及心得.....	5
一、新加坡國家青少年發展委員會.....	5
二、技術能力再發展計畫.....	6
(一) 技能再培訓計畫.....	6
(二) 培訓援助計畫.....	7
(三) 實行公司全面培訓計劃.....	9
(四) 為僱主而設的就業必備技能制度.....	10
(五) 技能發展稅.....	12
(六) 職業聯絡站.....	13
肆、結論與建議事項.....	15
一、結論.....	15
二、建議事項.....	16

壹、目的

國內失業率自 2000 年起攀升，於 2002 年迅速衝破 5%，達到 5.17%，政府針對降低失業率從加強就業服務及職業訓練著手，推出一系列新政策，全國失業率逐年緩慢的下降，於 2006 年低於 4%。按年齡層觀察，以青少年(15~24 歲)之失業率倍於全國總失業率。行政院勞委會自 2003 年起，針對青少年推出「台德菁英計畫」、「大專就業學程計畫」，2005 年推動「青少年職能綜合培訓計畫」，2006 年實施「產業大學」，2007 年更結合產業能量，共同執行「青年職涯啟動計畫」。

雖經前述一連串的青少年職業訓練計畫，個別計畫雖均能達到其年度預期目標，但對降低青少年失業直接助益不顯著，但環視華人為主體的國家或地區，近十年降低失業率卓越表現者，以新加坡最具代表，故規劃進行本次考察行程。

本次出國原僅對新加坡政府近年由新加坡國家青少年加強培育具世界面向青少年，考察業務其職業訓練規劃、實施推動、績效評估。據悉，於 96 年 10 月份新加坡失業更降至 1.7%，對青少年失業問題的處理，除創造新就業機會外，如何運用政策工具，促進在職或失業青少年增強就業能力，一方面提升青少年就業能力，達成降低該國總失業率卓越成效。

本次赴新加坡參訪行前再增加新加坡技術能力再發展計畫 (Skills Development Program 簡稱 SDP) 及技術能力發展基金 (Skills Development Fund 簡稱 SDF) 等行程，期以瞭解新加坡職業訓練規劃及基金建置運用。

新加坡政府為鼓勵企業自主對幹部員工進行培訓，提高人力資源水平，建立了「技能發展基金 (SDF)」。即從 1979 年起，通過向企業集資建立技能發展基金。政府規定，企業以員工的數量和工資為標準，要按一定比例向國家繳納一定比例的技能發展基金，其管理理念為「基金由每一位員工所上繳，上繳的錢是大家的，鼓勵企業盡量利用那筆錢進行員工培訓」。

基金不會百分之百的補助，以避免企業濫用。企業至少要付一部分的錢，來保證基金的錢能好好利用。一方面使廣大員工有可能得到提高技能水平的訓練機會，以便通過技能的提高相對的提高工資收入。另一方面是對僱主的一種強制性徵稅，迫使僱主減少僱傭技能低的員工，並重視這類員工的培訓，以適應經濟結構調整的要求。

其具體做法為：任何企業要訓練員工，都可以向基金申請津貼。其補助金額為總培訓費用的 30%-90%。申請書一定要由企業申請，工人及失業者則不能申請，以確定員工所得到的新

的知識和技術能學以致用。

經由新加坡強化協(補)助在職勞工之預防性失業之職業訓練模式，對照其年平均失業率趨勢，由 2003 年之 4% 降至 2007 年之 2.1% 得知，鼓勵加強勞工在職進修，提昇其職場競爭力之模式，對新加坡而言，可以有效達成穩定就業降低失業率之目標，此應可作為國內因應未來失業問題規劃職業訓練之參考。

貳、考察行程

一、考察日期：96 年 12 月 26 日至 96 年 12 月 30 日。

二、考察行程：

961226 搭乘華航 661 號班機，於 14：15 抵達新加坡樟宜機場，進駐旅館後聯絡我國駐新加坡辦事處，蒐集 NYC、SDP、SDF 最新資訊及安排訪談。

96.12.27 訪問新加坡國家青少年發展委員會(National Youth Council)。

96.12.28 訪問新加坡技術能力再發展計畫(SDP)及職業訓練規劃及技術能力發展基金(SDF)。

96.12.29 訪問新加坡職業聯絡站。

96.12.30 搭乘華航 662 號班機，於 19：50 抵達桃園機場。

參、考察內容及心得

一、新加坡國家青少年發展委員會(National Youth Council, NYC)

NYC 於 1989 年成立，是新加坡「人民協會」(People's Association) 創立的一個團體。委員會是由新加坡跨部會官員、社會福利團體、青年事務組織、學術機構、志願服務機構等共同組成。為發展一個具有活力、高連結、獨立自主的青少年部門，以及加強培育具有世界面向的青少年，新加坡特建立國家青少年發展協會專責機構。

其角色在於提供青少年整體趨勢分析、青少年政策建議與選擇，並開發新計畫減少青少年問題與縮小各計畫間差距。基本上 NYC 共有新加坡幣 28 億基金，每兩年舉行一次國家青少年研討會及一年一次之內閣總理與新加坡青少年對話之會議。

NYC 也是新加坡青少年綜合協調的機構，因此計畫涵概國際發展(International Development)、青少年計畫(Youth Programs)、街頭表演(Youth Park)、失連及離家青少年(Unattached Youths)、弱勢青少年(Disadvantaged Youth)外展等計畫，不僅針對在一般之青少年發展，而且針對在問題解決及犯罪預防等領域。

二、技術能力再發展計畫(Skills Development Program ; SDP)

利用技能發展基金(SDF)，鼓勵勞工加強在職進修，辦理技術能力再發展計畫(SDP)，從各方面推動勞工進修與職業再訓練，該計畫重要內容說明如次：

(一) 技能再培訓計畫(Skills Redevelopment Program ; SRP)

一 為員工申請培訓津貼：

1. 對象：贊助新加坡公民或永久居民受訓者的新加坡註冊公司。
2. 目的：
 - 「技能再培訓計畫」是一項全國性的津貼計畫，協助雇主派送員工進行受認可的培訓。
 - 為員工提供接受先進技能培訓的機會，以有更出色的工作表現、更能應付工作環境的改變以及進行更高的增值工作。
3. 費用：
 - 「技能再培訓計畫」由新加坡勞動力發展局贊助。缺勤者的工資將當成是支付給雇主的津貼優惠。

員工履歷	課程津貼	缺勤者工資
40 歲或以上擁有“A”水準 或以下資格的員工。	90%的課程費，每名受訓 者的津貼頂限為 1 小時 16 新元。	每小時 6.8 新元，不超過 每小時基本薪金的 90%。
其他雇員	80%的課程費，每名受訓 者的津貼頂限為 1 小時 8 新元	每小時 6.新元，不超過 每小時基本薪金的 80%。
所有參與公司內部受認可 證書培訓或在職培訓計畫 (OJT) 的員工。	每培訓 1 小時的津貼為 8 新元	無

- 雇員如果在工作時間以外接受培訓，除了支付員工
100%的缺勤工資外，雇主必還得補貼另外 10%—20%
的缺勤者工資（最高頂限為每小時 1.5 新元）。

(二) 培訓援助計畫 (Training Assistance Scheme ; TAS) — 為公

司的一般培訓和發展所需申請政府津貼。

1. 對象：資助新加坡或永久居民雇員接受培訓的新加坡註
冊公司。
2. 目的：
 - 鼓勵雇主培訓員工，讓他們可以提升工作表現。培訓
可以由其他機構或公司內部提供。
3. 費用

• 資助的類別如下：

培訓種類	培訓機構	按支援的不同等級所提供的津貼	
		非中小型企業	中小型企業 ¹
不受認可	其他培訓機構/公司 內部指導員	每名受訓者每小時 的津貼為 2.5 新元	每名受訓者每小時 的津貼為 5 新元
受認可	其他培訓機構	80%的課程費，每名受訓者每小時的津貼頂限為 8 新元，或 90%的課程費，每名受訓者每小時的津貼頂限為 16 新元。 ²	
	公司內部指導員	每名受訓者每小時 8 新元	
海外培訓 ³	其他培訓機構/公司 內部指導員(亞洲 區域，但不包括馬 來西亞與印尼)	每一個培訓日為 80 新元	
	其他培訓機構/公司 內部指導員(亞洲 以外)	其他培訓機構/公司內部指導員(亞洲 以外)	

備註：

1. 中小型企業表現提升計畫 (SUPER) — 提供更高津貼，鼓勵中小型企業增加培訓的機會，其條件如下：
 - 至少 30% 的股權為本地人所擁有；
 - 固定資產投資相當於或少於 1,500 萬新元或
 - 如果是服務領域，雇員人數應介於 1—200 人
2. 年長員工財務資助 — 雇員必須是 40 歲或以上，擁有“A”水準或以下的教育程度，其合格培訓課程必須獲得認可、由新加坡的培訓機構舉辦，並需要支付費用、至少 7 個小時。

3. 海外培訓—有關培訓至少必須長達 5 天才符合申請的資格，但上限為 42 天。

(三) 實行公司全面培訓計劃 (Total Company Training Plan ; TCTP) — 協助公司發展一套全面系統性的培訓計畫之政府津貼。

1. 對象：所有在新加坡註冊／或成立的公司。
2. 目的：鼓勵公司以全面及有系統的方式培訓所有員工，以達到公司的目標。
3. 費用
 - (1) 技能發展基金將資助「全面培訓計畫」的課程。
 - (2) 只要符合以下條件，在 12 個月期滿後，基金將按照您所獲得款額，再額外撥出 10% 的津貼：
 - 動用至少 70% 的全面培訓名額。
 - 本地中小型企業的受訓者至少有 30% 是“A”水準以下學歷的雇員。本地非中小型企業則為 50%。
 - 呈交完整的培訓效益報告。

- 獲頒人力發展證書 (People Developer Certified) 的公司在“公司全面培訓計畫”結束後也將獲得額外 10% 的補助。

(3) 注意事項：

- 與勞動力發展局官員或顧問一同開發“公司全面培訓計畫”。
- 根據您所實施的“公司全面培訓計畫”，分 12 個月來執行培訓專案。
- 申請表格必須在“公司全面培訓計畫”首個課程開始前的 1 個工作日寄到勞動力發展局。
- 自 2007 年 4 月 1 日開始，每一項“公司全面培訓計畫”每年所提供的培訓援助將限制在 40 萬新元。

(四) 為僱主而設的就業必備技能制度 (Employability Skills System ; ESS) — 為員工申請培訓津貼，參加受新加坡勞動力發展局認可的 10 項就業必備技能培訓。

1. 對象：贊助新加坡公民或永久居民接受培訓的新加坡註

冊或以新加坡為基地的公司。

2. 目的

(1) 鼓勵僱主培訓員工的就業技能—可以用於其他工作和工作需要的基本技能。

(2) 例如：

- 通訊與關係管理
- 自我管理
- 解決問題和決策的能力

3. 費用

員工種類	課程津貼	缺席者工資單
40歲或以上擁有「A」水準或以下的員工。	90%的課程費，每受訓1小時的津貼 頂限為16新元。	每小時6.8新元，頂限不超過每小時基本薪金的90%，視何者較低。
其他員工	80%的課程費，每受訓1小時的津貼 頂限為8新元。	每小時6新元，頂限不超過每小時基本薪金的80%，視何者較低。

- 僱員如果在下班後接受培訓，除了支付員工100%的缺勤工資外，僱主必還得補貼另外10%或20%的缺勤者工資（最高頂限為每小時1.5新元）。

4. 注意事項—一般就業技能可分 2 類：

(1) 工作場所識字和數理 (WPLN) 課程評估

- 您首先需要派送您的員工到就業技能中心接受正式的評估。
- 評估過程將決定您的員工需要接受哪一方面的培訓。中心將評估他們的閱讀、聆聽和數理能力。

(2) 工作場所技能 (WPS) 課程評估

- 您可以自行評估您的員工。
- 勞動力發展局制定了一份「新加坡就業技能制度以及員工培訓評估僱主指南」，為僱主比較員工現有技能水平和非工作場所識字和數理課程提供指南。

(五) 技能發展稅

技能發展稅是法定的稅務。所徵集的款項將撥給技能發展基金 (Skills Development Fund)，這項基金由勞動力發展局用以鼓勵僱主送雇員接受培訓。

1. 誰必須繳納技能發展稅

- (1) 從 2005 年 9 月 1 日起，所有雇主必須為其每月總薪金 2,000 新元或以下的雇員繳納技能發展稅。
- (2) 技能發展稅適用於所有雇員，包括全職、非正式、兼職、臨時及在新加坡工作的外籍員工。
- (3) 技能發展稅與外籍勞工稅是分開計算的。雇主除了需為薪金低於頂限的外籍員工繳付外籍勞工稅外，也需繳納技能發展稅。

2. 稅款為多少？

- 稅率為總薪金的 1% 或 2 新元，以高者為準。

(六) 職業聯絡站 (Distributed Career-link Network)

1. 分佈在各個地區的職業聯絡中心由新加坡勞動力發展局 (WDA) 與社區發展理事會及全國員工總會共同成立。
2. 每一個聯絡站都設有一個求職者的資料庫，提供一系列服務，例如個人化職業煤合、職業輔導、對求職人士的培訓建議及安排即時面試及職業洽談會等。

3. 另可藉由新加坡受雇能力技能系統（Employability Skills System；ESS）使沒有工作技能、經驗或不符合企業需求或工作條件之人員，藉由培訓所得新技能，達成受僱之目地，工作場所技能培訓內容如下，以培養符合企業需求之勞動力。

- (1) 基本資訊及通訊科技
- (2) 工作場所資訊及通訊科技應用
- (3) 工作效率
- (4) 溝通與管理
- (5) 問題解決與決策
- (6) 學習與個人發展
- (7) 積極與進取
- (8) 工作場所安全與衛生

肆、結論與建議事項

一、結論：

綜觀新加坡 2007 年經濟之成長為 7.5%，估計 2008 年將持續強勁發展，預計成長率於 4.5%至 6.5%間，另 2007 年新增就業人數為 236,600 人，多於 2006 年的 176,000 人，使全年失業率平均為 2.1%，低於 2006 年的 2.7%。

新加坡之職業訓練雖無失業者及在職者之劃分，但藉由擴大辦理技術能力再發展計畫(SDP)發現，其主要訓練對象為在職者，加強在職勞工技能培訓，提昇其競爭力，以達預防性失業之目的，並降低失業人口。

雖說失業率的降低，與國家整體經濟發展及勞動力政策有直接相關，但所佔比重為何？無從判斷，但新加坡所實施技術能力再發展計畫(SDP)，對於提昇在職勞工競爭力，降低失業率應有直接相關，故鼓勵加強勞工在職進修，提昇其職場競爭力之訓練模式，此應可作為國內因應未來失業問題規劃職業訓練時，評估「社會性功能」與「預防性失業」職業訓練政策之參考。

另新加坡勞動力是由本地工人與外勞共同結合，其比率為 67%、33%，在全球化氛圍下，其社會多元文化融合，各民族相

互尊重與認同，產生國家種總體競爭力，為本次短短 5 天參訪額外心得。

二、建議事項：

(一) 調整人力發展策略，由消極轉積極，由重「社會性」轉兼重「預防性」：

知識經濟時代來臨，就業市場對人力素質要求提升，對新進人力市場的青少年除具備專業知識與技能外，尚需有良好的工作態度；對已在人力市場的從業勞工，除具備豐富的工作經驗與工作態度外，尚需不斷的接受新資訊、新技能。培養優質新進人力及提升在職場勞工技能，已為提升國家競爭力之重要關鍵。

運用產學訓合作、鼓勵企業辦訓、建立培訓產業發展環境等，為近 5 年來重要推動政策工具，不遺餘力的投入職業訓練，以 97 年本局 126 億 196 萬餘元預算，職業訓練總計分配 43 億 1,802 萬餘元(占總預算 34.3%)。

我國近 10 年來總體失業率由 86 年之 2.72%逐年上昇 91 年之 5.17%最高峰，再逐年下降至 96 年之 3.91%，96 年失業人數為 41 萬 9 千人；青少年(15 至 24 歲)失業率 10.65%、中高齡(45 至 64 歲)失業率 2.24%；依學歷分析，以大學及以上

之失業率 4.51%最高，高職 4.41%及高中 3.97%次之。

為何失業率無法有效下降，比較國內與新加坡對人力資源總體發展策略，基本差異在於國內面臨高失業率時運用社會性功能政策工具，獲得短期的效益，但對中長期的預防性政策工具缺乏，職業訓練無法與產業發展脈動結合，調整國家人力資源總體發展策略為重要課題。

(二) 取之產業用之產業，專稅專款專用，引導企業參與規劃：

97 年本局 126 億 196 萬餘元預算，職業訓練總計分配 43 億 1,802 萬餘元(占總預算 34.3%)，折合 1 億 9,311 萬餘新元(匯率 1 新元：22.36 新台幣)，遠低於新加坡 SDF 投資。國內運用就安基金、就保基金及公務預算，新加坡專稅專用，直接取之於產業。

查於 1972 年國內曾頒布實施「職業訓練金條例」，並後續成立「職訓金監理委員會」組織，因 1974 年石油危機，國內百業蕭條，為紓困及體恤工業界的困難，而中止「職訓金監理委員會」運作，至 1983 年「職業訓練法」公布實施後，「職業訓練金條例」、「職訓金監理委員會」正式走入歷

史。

反觀新加坡於 1979 年成立 SDF 持續至今，經過近 30 年發展，已建置完成一套體系，其規範與研規劃均能契合國際產業脈動，也同時有效結合學術資源、企業需求及資源。建議現行正在研修之「職業訓練法」，是否參考新加坡 SDF 運作模式，值得國內參研。

(三) 面臨人口結構變動，適度擴大引進外勞，進行文化融合：

新加坡同樣的面臨全球性的少子女化及高齡化的來臨，善加運用引進外勞，獲得勞動力的補充，以致外勞人數比率高達近三分之一，同時在尊重多元文化的社會共識下，面對快速變動的勞動力市場，新加坡社會在一種融合感下，整體充滿年輕與朝氣。

依據 96 年國內勞動力人口結構推估，台灣新進入勞動力市場 15~19 歲年齡層青少年人口數，多於即將退出勞動力市場 60~64 歲中高齡人口數，將於未來 5~10 年間產生數量異位。面臨變動快速勞動市場結構變動，本國勞動力的提升是為首要任務，但產業科技化趨勢，人力素質的維持，以引進外勞應為補充勞動力方法之一；如何融合外勞文化，發揮

整體外勞(白領與藍領)生產力，新加坡政策模式將為重要參考之一。