

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書

(出國類別：出席國際會議)

出席

2010 WAPES(世界公共就業服務)亞太年會及
WAPES ”公、私部門合作參與就業服務研習會”

暨

拜會亞太經濟合作會議人力資源發展工作小組
(APEC HRDWG)

新主事國(Lead Shepherd) 金榮桓博士
報告

服務機關：行政院勞工委員會職業訓練局

報告人：林三貴局長

(99年12月1日至4日)

綜合規劃組劉兆祥科長

(99年11月29日至12月4日)

出國地點：韓國首爾

報告日期：99年12月15日

目 錄

- 壹、出席韓國首爾「WAPES 2010 年亞太年會」 2
- 貳、出席「WAPES 2010 年公、私部門合作參與就業服務研習會」 4
- 參、拜會亞太經濟合作會議人力資源工作小組
(APECHRDWG)新主事國金榮桓博士 8

行政院勞工委員會職業訓練局林三貴局長與綜合規劃組劉兆祥科長於 2010 年 11 月 29 日至 12 月 4 日出席韓國首爾「WAPES 2010 年亞太年會」(2010 年 12 月 1 日)、「WAPES 2010 年公、私部門合作參與就業服務研習會」(2010 年 12 月 2-3 日)、拜會亞太經濟合作會議人力資源工作小組(APECHRDWG)新主事國金榮桓博士((2010 年 11 月 30 日、12 月 1 日)、及拜會韓國產業人力公團(Human Resources Development Services of Korea)(2010 年 11 月 30 日)；茲分述如下：

壹、出席韓國首爾「WAPES 2010 年亞太年會」報告

會議日期：2010 年 12 月 1 日

會議地點：韓國首爾，首爾皇家飯店(Seoul Royal Hotel)

參加人員：勞委會職訓局林三貴局長暨綜規組劉兆祥科長

一、緣起：

(一) 簡介：

世界公共就業服務協會(World Association of Public Employment Services, 簡稱 WAPES)由美國，加拿大、法國、瑞典、荷蘭和德國等六個會員國於 1988 至 1989 年間成立，其會員係世界各國主管公共就業服務者(即政府就業服務機構，故均是政府官方代表)，迄今會員已逾 90 個會員國(美國已經退出該組織)。國際勞工組織(ILO)在協會內設有觀察員，協會設於日內瓦國際勞工組織總部，但秘書處設在比利時布魯塞爾。英、法、西班牙語是協會的官方語言。

現任會長事法籍 Christian CHARPY(亦是法國就業服務(Pole

Emploi)局長)、五位副會長來自世界不同地區，目前係由德國、日本、摩洛哥、阿根廷及尼日的地區主管擔任；大會是協會最高權力機構，每三年舉行一次，管委會由會長、五位副會長及十一個成員國(包括中國大陸)代表組成，每年至少聚會一次，秘書處則由執行秘書及來自比利時、德國、摩洛哥、瑞典的顧問負責。

(二)、組織目的：

- 1.鼓勵不同會員組織間的聯繫。
- 2.促進會員間資訊與活動經驗的交流。
- 3.鼓勵高度發展國家與低度發展國家的合作。
- 4.提供研究、資料庫管理訓練及更新等共同利益。
- 5.舉辦大會、會議、研討會。

(三)、主要活動：

- 1.每年在不同地區舉辦四至六次研討會，針對公眾就業問題交換意見與工作經驗。
2. 世界大會每三年舉行，所有會員都將受邀參加。大會期間進行發表會、工作小組會議及主席團會議。
3. 出版刊物、會務通訊及設置網站，提供最新公眾就業服務訊息。
4. 推展技術協助計畫。

二、本次會議是 WAPES 每年定期召開之亞太地區性年會

與會者約 30 人，包括澳洲、紐西蘭、菲律賓、泰國、蒙古、日本、越南等，及我國與主辦國韓國。另外，WAPES 總部派遣秘書長 Patrick Venier 及亞太地區主管西班牙籍之 Miguel Peromingo 蒞會，ILO 亦派代表出席。我國由行政院勞工委員會職業訓練局林三貴局長與綜合規劃組劉兆祥科長共計 2 人出席。

目前在亞太地區之會員國共有 8 國，包括：澳洲、紐西蘭、菲律賓、泰國、中國大陸、蒙古、日本、及韓國。

本次會議原訂由 WAPES 亞太地區副會長日本厚生勞動省職業安全局長森山洋主持，因故不克前來，故由該局「派遣、有期勞動對策部，需給調整事業課；主任中央需給調整事業指導官」淺野浩美代理；會議旨在探討明(2011)年之工作計畫與檢討今(2010)年工作情形，謹就議題討論情形臚陳如下：

1. 本組織之預算多係仰賴會員會費，故吸引會員係工作要項，目前亞太地區僅有 8 個會員國，刻正爭取的國家包括：印度、越南、印尼等國；我國也積極準備加入為正式會員。本組織也積極邀請會員及非會員國參加各種年會、座談會、及研習會。
2. 本地區應積極推廣利用網路來交流各種資訊及經驗。
3. 鑒於亞太地區一些私部門積極參加就業機制與活動；各國應該就本主題加以探討，亦是接下來兩天之研討會主題。如何讓公、私部門就就業輔導、推展、訓練與相關議題進行合作，使就業系統能夠發揮更好之效用。
4. 明(2011)年主辦國是中國大陸。2012 年以紐西蘭為主辦國。

貳、出席「WAPES 2010 年公、私部門合作參與就業服務研習會」報告

會議日期：2010 年 12 月 2-3 日

會議地點：韓國首爾，首爾就業中心 5 樓會議室

參加人員：勞委會職訓局林三貴局長暨綜規組劉兆祥科長

一、會議情形：2 天節目如下：

日期	時間	活動
2010 / 12 / 2 週 四	08:30	SHUTTLE BUS 到 SEOUL JOB CENTER 5F
	9:00	Registration 報到

	9:30-9:50	Opening Ceremony 開幕式 (韓勞工部李載平次長) Welcome Address (韓就業資訊中心 總經理 Dr. Insoo Jeong) (WAPES 執行秘書 Patrick Venier)
	9:50-10:20	Keynote Speech ILO, Donna Koeltz, Senior Expert Employment Services
	10:20-10:40	團體照及茶歇
	10:40	Session 1: 亞洲案例: 韓籍 Daechang Lee (KEIS)
	10:40-11:20	日本: Hiromi Asano (厚生勞動省): 就業資訊網
	11:20-11:50	韓國: Na Yeong-Don (勞動部): 就業服務之有效外包計畫
	11:50-12:10	Session 1 : Q &A
	12:10-14:00	午宴: 中餐
	14:00	Session 2: 太平洋案例: 主席: Byung-suk (Chung Hanyang 大學)
	14:00-14:30	澳大利亞 Marsha Milliken: 公、私部門就業服務之合作
	14:30-15:00	紐西蘭 Mike Smith: 就業媒合- 公、私部門之合作
	15:00-15:30	Session 2 : Q &A
	15:30-16:00	茶歇
	16:00	Session 3: 歐洲案例 : 主席 Chonggak Shin (KEIS)
	16:00-16:30	丹麥 Thomas Bredgaard : 就業服務之市場比較
	16:30-17:00	法國 Francois Aventur: 與民間企業就業服務推動就服
	17:00-17:30	奧地利 Dr. Werner Schelling: 奧地利與其合作夥伴-攜手共赴成功
	17:30-18:00	Session 3 : Q &A
	18:00	第一天結束
	20:00-22:00	韓國傳統舞蹈表演
2010 / 12 / 3 週五	8:30	準備搭車出發到會場
	09:30	Session 4: Ingeus, 瑞士與台灣
	9:30-10:00	Ingeus Limited, Greg Ashmead: 私部門之經驗
	10:00-10:30	瑞士: Damien Yerly: 瑞士公、私部門就服合作
	10:30-11:00	台灣: 林局長: 就服體系之公、私部門合作經驗
	11:00-11:30	Session 4 : Q &A
		赴首爾就業中心參觀 午餐 文化之旅

二、本局林局長亦獲邀出席並在會上介紹我國就服機制與私部門之參予情形。內容略以:(發表之投影片如附件一)

- (一) 介紹本局就服與職訓情況；
- (二) 台灣就服方面私部門之情況，尤其是使用各種電腦網路，包括虛擬之網路如與 7-11 便利商店合作之 i-bon 系統；
- (三) 如何縮短學用差距之作法，加強學校與企業與職業訓練間之配合情形。
- (四) 資訊網路之配合。

三、結論:

- (一) 就狹義的就業服務言，在勞動力市場上，提供需求端與供給端之資訊以及供需間之媒合作業；公部門之比重，大約占整體勞動力就業市場之 2-3 成；私部門在大多數國家所扮演的角色就更微不足道，大多是 1-2%。如廣義的就業服務言，在勞動力市場上，除提供需求與供給兩端之資訊與媒合作業外，加上私部門參予最多的職業訓練部分；其市場佔有之比例會稍微提高些；公部門甚至將大部份之職訓部分外包給具專業之民間提供者，究其主因，乃是現代職訓為配合日新月異的科技進步，與勞動力市場的可僱用性需求；公部門在靈活性與特殊人才不易取得下，傾向轉包職業訓練部分給民間企業從事。
- (二) 就業服務移轉給私部門來參予的優點是：私部門或許在效率上會較公部門高；尤其是一些專業的市場區隔，有些私部門就因為有專業知識與特殊管道，故可以輕易媒合該特定就業市場之供需兩端。如身心障礙區塊及銀髮族部門。而就服中之職訓部分就更顯著了，我國也有相當比例是將職訓部

分轉包民間專業單位代為訓練之情形，理由是專業性、具彈性、較經濟實惠、減少許多訓練設備之投資、及專家不易按既有管道僱用之等等因素。這從效率來論，也可以鼓勵與鞭策公部門在服務績效與熱忱多家努力。

- (三) 就服轉給私部門來參予的缺點是：私部門以營利為目標，實務上必然發生「柿子挑軟的吃」(creaming and parking)。私部門除會針對其專業部門提供服務外，也會將服務對象集中在比較容易轉介者，而對不易轉介或服務者予以刁難或拒絕。容易造成私部門在統計上特顯有績效，而使公部門之就服機關與機制更顯出效率不彰；甚至雙方會搶著服務易就職之顧客，而不顧那些不易就職之族群與對象。形成惡性循環現象。這也是公部門就服機構不願將資料送給私部門來處理之原因。
- (四) 與會代表都一再強調，資訊與網路時代，一定要善加利用之；尤其在設計給求職者填具之表格的設計要特別注意。如何在足夠與個資安全間取得平衡。強調資訊安全之重要性：管理、政策之制定、績效之評估等等；私部門就服機構如何保證不會濫用這些求職人之資料，此也係公部門一大挑戰。
- (五) 有些國家之相關主管機關甚至不發特別許可給私部門之就業服務業者，如奧地利；因為他們認為私部門之就服機構亦是提供就業機會之一部分，就公部門就服機構觀點而言，他們不是競爭者而是客戶之一。但大部分國家均要求，私部門之服務是不能向其輔助對象(求職者)收取費用，而僅能向需求方索取服務費，如德國就嚴禁私部門向其客戶收取分文，一經查獲就吊銷執照；但是許多個人工作室或小公司都是無照營運，而勞動力需求方也只要人力不問來源，故多樂於出資雇用，在管理上是有其困難度。

- (六) 私部門的另外功能在，廣義的就服包括前端的諮商與後端之諮商、醫療、機構安置、專業照顧等等，都會與私部門有交集；故事先之篩選、資格認定、專業訓練；事後之評估、續聘、改善都需要公部門之積極參與。
- (七) 各國均有學用差距之現象與問題，即使是以「學徒制」(教學合一)出名之德國，目前也遭遇到類似問題；關鍵在於，從需求面來說，企業與學校配合招募生徒，在教導半年後大致就已經堪用，就企業而言，此等徒弟在生徒階段視同「廉價勞工」，一旦到了畢業時期，需要給付生徒較高待遇，又是培養未來競爭對手，故雙方關係就會起變化；從生徒供給面言，在生徒期間，被當作廉價勞工，日夜操勞；一旦出師，急於自立門戶，賺更多錢是首要目標。故雙方關係並不融洽，久而久之就是惡性循環；社會與家庭也慢慢的不那麼肯定「學徒制」。另一個問題是，學徒們在選行業時，似乎有一窩蜂之同儕效應，德國過去 3-40 年來，女學徒之前 3 志願永遠是，美髮師、秘書及櫃檯小姐；明知這些行業收入不豐、競爭激烈、社會地位低、無特殊才藝、專業性低、無太光明前途，但三、四十年流行不墜；而其他需才孔急之行業則是等候無人。師徒之供需情形相當令人失望。
- (八) 各與會國似乎都總結，廣義的私部門之參與公共就業服務是正面的，也是不可避免的趨勢。

**叁、 拜會亞太經濟合作會議人力資源工作小組(APECHRDWG)
新主事國金榮桓博士**

會晤日期：2010 年 12 月 1 及 2 日

會晤地點：韓國首爾，總統飯店

參加人員：勞委會職訓局林三貴局長暨綜規組劉兆祥科長

- (一) 本次訪韓參加 WAPES 年會外，順道拜會亞太經濟合作會議(APEC)人力資源工作小組(HRDWG)新主事國金榮桓博士；金博士原訂 2011 年 1 月 1 日就任；因舊主事國美籍 Allen Ginsburg 博士個人因素，主動提前一個月交接，林局長成為第一位向金博士親自恭喜之會員經濟體。
- (二) 雙方就未來 APECHRDWG 發展方向與重點交換意見；預計 2014 年第六屆人力資源部長會時，人力資源工作小組(HRDWG)應該有具體之成果來呈現給會員經濟體。另外對 APEC 職業訓練中心之作法與合作方式也交換意見。
- (三) 有鑑於全球就日漸復甦，人力資源之工作重點由尋找工作與穩定勞動力市場，慢慢轉向加強勞動力之技術與能力，以及替資方尋覓合適勞動力上。故此時來推動 APEC 職訓與技能中心應具可行性，雖然 21 個會員國之經濟發展程度迥異，但這種情形恰是會員國可以分享彼此經驗與分享成果最好機會。以「財團式」各盡所長，各取所需的方式，由各會員經濟體一經濟發展狀態將自己所長之技術訓練與職業教育展現給其他會員國分享，應可達到事半功倍之效亦。
- (四)另為推動 APEC 職訓與技能中心，如僅係掛上 APEC 招牌而無其他附加價值，似乎更流於形式而無實質效應。如果能在 APEC 職訓中心賦予證照之互相認證、持証照者可增加其人員流動性與加強會員國之交流，似較具推動意義。故由金博士安排劉科長拜會韓國產業人力公團(Human Resources Development Services of Korea；一般簡稱「產人公」)，初步考察韓國之證照認證系統。茲臚陳拜會心得如下：

1. 緣由：

韓國職業培訓制度是根據 1967 年制定的《職業培訓法》正式確立的。三十年來，韓國職業培訓取得了令人矚目的成績。韓國經濟的起飛也正是這一時期實現的。1963 年，

韓國的人均國民生產總值(GNP)只有 100 美元，而 2009 年其人均 GNP 已超過 2 萬美元，高過我國。雖然從 1997 年開始，韓國經濟受亞洲金融危機影響陷入低谷，出現了大量失業人員，但韓國政府在尋求對策的過程中，仍把職業培訓擺在十分重要的位置。並提出要通過進一步加強職業培訓，儲備經濟振興所需的各級各類技術人才。

2. 職業培訓立法：

韓國政府十分重視職業培訓的法律法規建設，從 1967 年至今的 30 多年間先後出臺了十多部有關職業培訓的法律法規，為職業培訓事業的發展奠定了堅實的法律基礎。韓國職業培訓制度是根據 1967 年制定的《職業培訓法》正式確立的。1953 年頒佈的《勞動標準法》是韓國職業培訓的第一個母法。旨在培養技能人才。1967 年制定的《職業培訓法》，標誌著韓國職業培訓制度的正式確立。此後韓國又制定和修訂了一系列職業培訓方面的法律：1973 年 12 月制定《國家技術資格法》；1976 年 12 月制定《職業培訓基本法》和《職業培訓促進基金法》；1977 年 12 月制定《職業培訓審議委員會規程》；1982 年 4 月修訂《職業培訓基本法》、《職業培訓促進基金法》和《國家技術資格法》；1995 年 7 月制定《雇傭保險法》；1995 年 12 月修訂《技能大學法》；1997 年 12 月制定《勞動者職業培訓促進法》。1998 年重新將原 8 大類之技師分類法改為 5 大類。

3. 特殊的職業培訓管理機構：韓國產業人力公團

產人公是勞動部下屬的一個公法人組織，現有 1,042 名正式員工，總預算 5 億 1,400 萬美元。產人公的主要任務是負責指導和管理韓國技術資格公團和 11 所職業專門學校及 29 所技能大學，負責研究發展和實施國家的技術資格鑒定。具體組織、實施職業培訓、技術資格鑒定和技能獎勵

工作；進行產業人力技能的研究和開發；以促進國民經濟的發展和社會福利的提高。下轄 6 個地區總部及 18 個地方中心。

2001 年曾主辦第 36 屆世界技能競賽，2006 年將其功能定位在「終身學習」之專業機構。

4. 技術資格鑒定

推行技術資格鑒定的目的是提高技術技能人才素質，促進經濟發展，通過對資格取得者優待措施，提高技術技能人才的社會地位，同時也是為了引導職業教育培訓適應產業社會的需求。

韓國《國家技術資格法》對技術資格鑒定的組織實施作出了明確的規定(第 16 條:實施國家技術資格鑒定及補充教育)。《國家技術資格法實施令》對鑒定的程式、方法等作出了具體規定(第 36 條:筆試、實操的命題、題庫管理，實施技能鑒定和登錄許可權等。)

產人公主政 516 種測試，另因專業性(如拍片、製片、通訊、核能、採礦等等既 40 項)委託給其他專業機關認證。認證制度一般是筆試、口試、與實務操作等方式；端是考試及別與不同科目而定。

5. 韓國技術資格鑒定制度的變革

為了適應社會生產實踐和經濟發展的要求，韓國目前正在對技術資格鑒定制度作相應的變革，並將於 1999 年 3 月 28 日正式施行。主要變革有：

(1) 根據各職業(工種)的變化發展狀況，對實施國家技術資格鑒定的職業(工種)目錄進行調整，精簡為 556 個工種，以適應企業生產實際的需要，使技術資格鑒定能更好地為社會生產服務。

(2) 精簡國家技術資格證書體系，將相互分離、各自獨立的技術系列和技能系列合二為一，技術資格由八個等級簡化為五個等級，具體做法是將技士 1 級、技能士 1 級和多技能技術者三個級別合為產業技士一個級別，並取消助理技能士這一等級。

(3) 簡化職業技能鑒定程式，同時對報名的資格條件要求也作相應的變化，以方便國民參加技術資格鑒定。

6、資格制度的運行體制

政府將技術領域劃分為如金屬、機械、化工、通信、電子等 26 個行業。技術資格系中共有 556 個工種，其中技術系及技能系有 521 個工種，服務系 35 個工種。韓國《國家技術資格法》、《技能獎勵法》和《企業法》中均對技術資格獲得者的獎勵、優待等做出了明確規定。目的是提高技能人才的社会地位，充分發揮其在企業中的作用，增強企業的競爭力。

產人公目前與美國、日本及越南簽有認證備忘錄，雙方互相承認對方特定職系之認證。此可供推動 APEC 職訓與技能中心參用。