

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)

民國 101 年 12 月

亞太經濟合作會議 (APEC)
人力資源發展工作小組(HRDWG)
「培訓青年技職研討會」
(Seminar on Cultivation of Vocational Skilled Youth)
暨
技能開發促進項目 - APEC 職業技能發展中心
(中國大陸無錫市)

報 告

服務機關： 行政院勞工委員會

職 稱： 職業訓練局科長

姓 名： 劉兆祥

出國地點： 中國大陸無錫

出國期間： 101 年 12 月 3 日至 6 日

報告日期： 101 年 12 月 14 日

亞太經濟合作（APEC）人力資源發展工作小組(HRDWG)

「培訓青年技職研討會」

(Seminar on Cultivation of Vocational Skilled Youth)

暨

技能開發促進項目 - APEC 職業技能發展中心（中國大陸無錫）

目 錄

摘要	3
過程	4
壹、出席 APECHRDWG 「培訓青年技職研討會」	4
貳、出席「APEC 職業技能發展中心(中國大陸無錫市)」	18
心得與建議結論	26
附錄一：劉科長簡報投影片	28
附錄二：我國最新青少年勞動情勢(台灣勞工季刊 31 期)	44

摘要

行政院勞工委員會職業訓練局綜合規劃組劉兆祥科長於 2012 年 12 月 4 至 5 日出席假中國大陸無錫市舉辦之「APEC HRDWG「培訓青年技職研討會」及出席「APEC 職業技能發展中心（中國大陸無錫市）」；其結論如下：

- (一) 強調企業辦職訓與在職訓練：企業不應該只是動口不動手，或以高薪吸引現有優秀勞動力；企業最清楚自己要甚麼人才，企業就是人才需求者，如果企業自辦職訓工作是有「一石數鳥」之功效，而公部門可以在財稅、補貼和行政管理上提供誘因，由企業就其所需人才加以培養與運用。“導師帶徒”方式，在企業裡形成了尊師愛徒、崇尚技能的良好風尚，湧現出了一批愛崗敬業、踏實工作、刻苦鑽研、積極進取的好師徒，也是一個好方法。
- (二) 在我國現有條件較適宜之職訓中心，擇一掛上「亞太經濟合作會議技能培訓促進中心」，平時可增加對本國勞動力之訓練機會與設備，另外每年整合各界現有職訓援外工作之資源，辦理 APEC 職訓特別班，一則可替我職訓中心爭取與國際接軌之機會；提供國內師資與教材編列更加練習機會；再則可讓我國在 APEC 取得較多曝光與發言機會。
- (三) 各國均在著手或已設置職能架構系統，以強調技術認證而非學位掛帥的社會風氣。馬來西亞「**技術本位認證**」(Accreditation of Prior Achievement, APA)是較有特色的制度，完全不強調正規教育與訓練，而是根據國家職業技術標準(NOSS)之相關內容與規定，針對技術士、師傅等之現有技術加以鑑定與評估進而認定；是推廣與實踐「行行出狀元」之工具之一。
- (四) 以比賽來提升技術，2012 年 6 月 20 至 22 日，第 42 屆世界技能大賽建築金屬加工專案選拔賽在北京舉行。中國十九冶的 4 名選手分別獲得第一、第三（並列）、第四名的佳績，搶佔了中國國家集訓隊 5 強中的 4 強。中國十九冶選拔培訓的焊接、建築金屬加工兩個工種 13 名選手，有 10 人進入了中國國家集訓隊。該公司於上(41)屆倫敦 WSC 初試啼聲即贏得銀牌一面。

過程

壹、出席 APEC HRDWG 「培訓青年技職研討會」

一、會議時間

本次會議自 101 年 12 月 4 日至 5 日，會議議程如下：

101 年 12 月 4 日 報到

12 月 4 日 「培訓青年技職研討會」

12 月 5 日 「培訓青年技職研討會」暨

參訪 APEC 職業技能發展中心（中國大陸無錫市）

12 月 6 日 返國

二、會議地點：大陸無錫山明水秀飯店。

三、與會代表：包括智利、中國大陸、馬來西亞、墨西哥、秘魯、菲律賓、泰國、越南及我國派員參加；與會者還包括大陸工商業者，包括徐工集團、十九冶等；以及主辦的地方政府包括江蘇省與無錫市各界代表計約 50 名。

我國與會代表 1 人：勞工委員會職業訓練局綜合規劃組劉科長兆祥。

四、本次「培訓青年職訓研討會」(Seminar on Cultivation of Vocational Skilled Youth)。分四個討論主題如下：1. 青年技術員之成長與培訓；2. 青年技術員培訓政府之角色；3. 青年技術員之公共就服；4. 工業與教育機構之責任。

(一) 主題一：青年技術員之成長與培訓

1. 中國大陸職工教育和職業培訓協會畢常務副會長結禮報告：「青年技能成長規律和培養模式」。
2. 中國大陸十九冶集團有限公司李副總經理瀟報告：「冶金建築施工企業：青年技能人才成長規律及培養模式探索」。
3. 馬來西亞總理辦公室經濟企劃司副司長 Mohammad Zaini Mohamud 報告：「馬來西亞青年培訓與成長」

(二) 主題二： 青年技術員培訓政府之角色：

1. 智利國家青年學院區域主任 Gonzalo Villela, 研發室主任 Jorge Navarro 報告：「馬來西亞青年培訓與成長」
2. 馬來西亞總理辦公室經濟企劃司副司長 Kamarul Arifin Abdul Aziz 報告：「馬來西亞青年培訓之政府角色」。
3. 祕魯教育部專員 Ligia Calderon 及 Wilfredo Rimari 報告：「技術與職業訓練政策」。
4. 越南勞工部身特司副司長 Phuong Nguyen Kim 報告：「越南青年培訓與就業促進方式」。
5. 菲律賓職訓教育與技能發展署專案經理 Marissa Legaspi 報告：「菲律賓青年技術員培訓之政府角色」。

(三) 主題三： 青年技術員之公共就服

泰國技術發展局資深官員 Sermsak Rumjuan 與泰國 Kamphaeng Phet 技術學院主任 Surang Apirom Vilaichai : 「泰國之青年技工的就業服務」

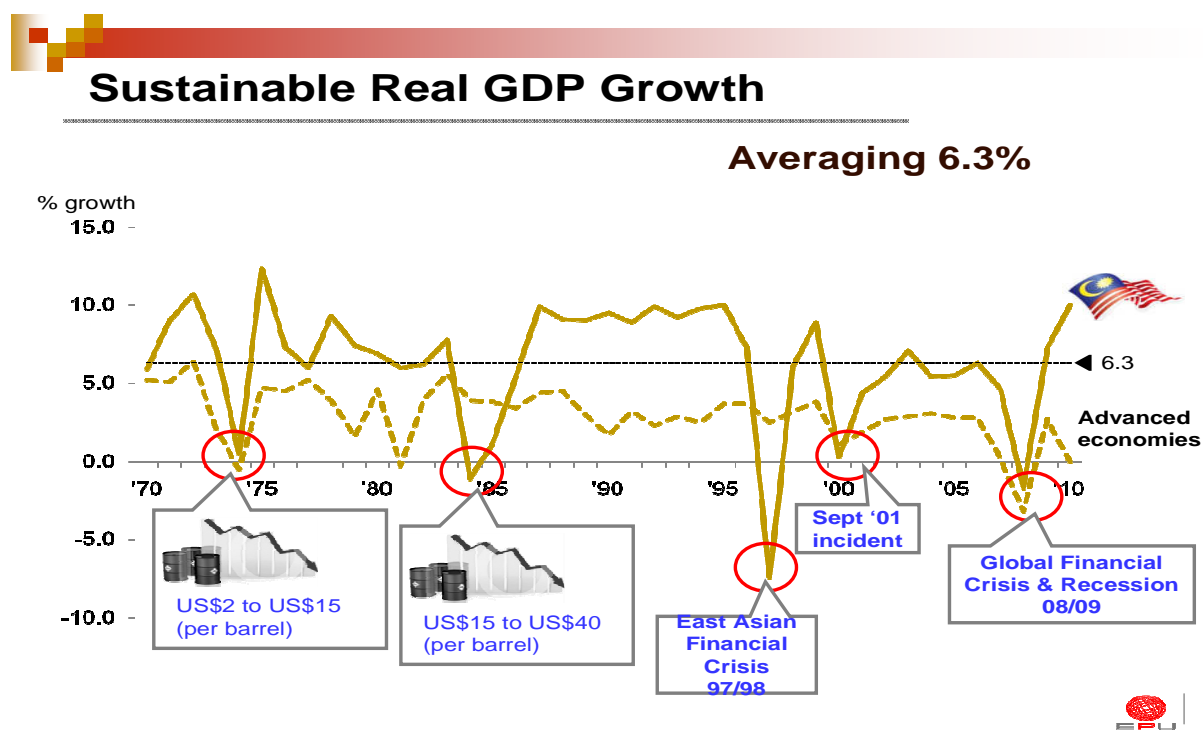
(四) 主題四： 工業與教育機構之責任

1. 上海工程技術大學高等職業技術學院劉院長啟中報告：「馬來西亞青年培訓與成長」
2. 中國大陸徐工集團黨委書記徐筱慧報告：「企業在青年技能人才培養中的責任和義務」
3. 墨西哥 Guadalajara 大學亞洲與拉丁美洲研究中心主任 Fernando Torres de la Torre 及教育部評鑑處處長 Marlenne Mendoza Gonzalez 報告「墨西哥教育制度」
4. 我國職訓局綜規組劉科長兆祥報告：「中華台北職業訓練經驗，尤其在青年培訓與產官學合作方面」

五、研習會摘要：

5-1. 馬來西亞:最具代表之東協 4 個出席經濟體(泰、越、菲、馬);

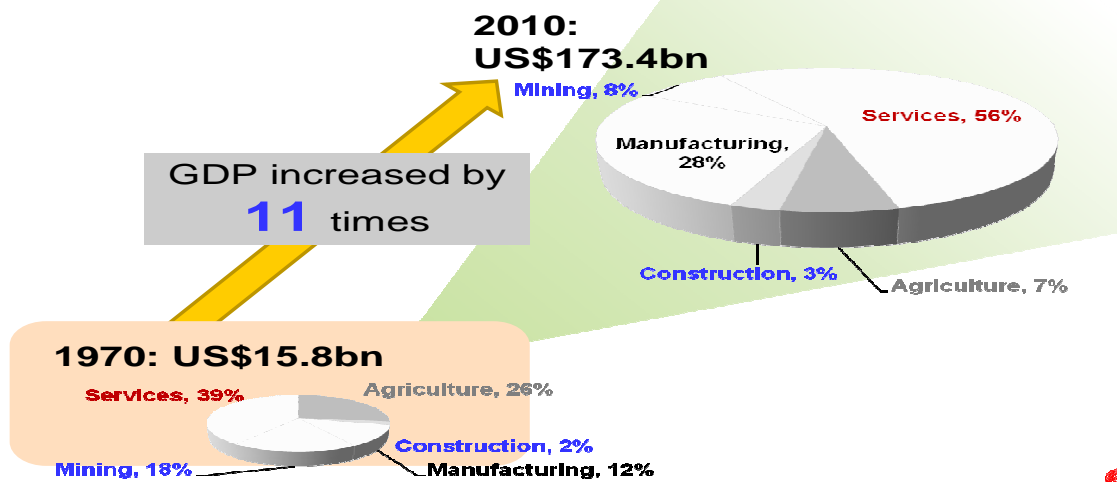
馬國 2020 年經濟計畫中，預計在 2011 到 2020 年之年均經濟成長率達 6%，多創造出 280 萬就業機會；其中需要 130 萬名技術工人，尤其在零售服務業與觀光業方面，而就業地區以吉隆坡市為主。從圖一可看出，馬國與東協各國類似在過去 40 年中，經歷過兩次能源危機、兩次金融危機(97 年東南亞及 2008-09 的世界性金融危機)，平均年成長率有 6.3%，優於已發展國家的平均值(黃色虛線)。(詳圖一)



圖一： 1970-2010 馬來西亞經濟發展圖

馬國一年各級職校有 23 萬新生註冊，70%是公立學校；在約 1 千所職校中，45%是公立技職學校。預計 2020 年時對合格技工之額外需求約有 130 萬名。以目前馬國一年能完訓 130 萬技職工；估計尚缺乏 5 萬 9 千名技職工。

Transformed into a manufacturing & services-based economy

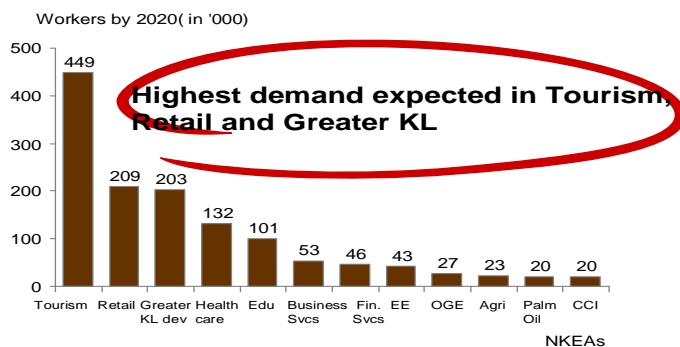


圖二： 1970-2010 馬來西亞經濟發展趨勢圖

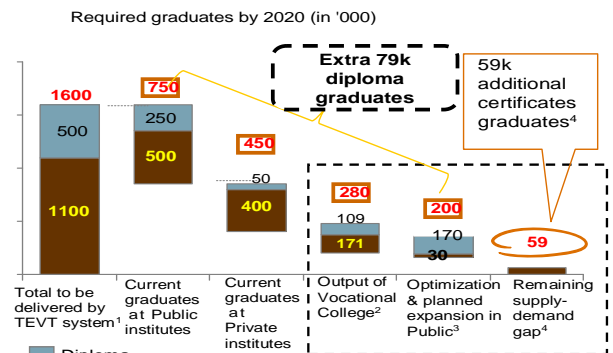
馬國從 1970 年代 GDP 僅 158 億美元，成長 11 倍，到 2010 年的 1 千 734 億美元，經濟結構也改頭換面，服務業比重從 39% 成長到 56%；製造業則由 12% 上升到 28%；農業則由 26% 下降到 7%；礦業由 18% 降到 8%。(詳圖二)

Our national economic growth demands an increasingly higher number of TEVT graduates going forward

Economic growth demands additional ~1.3Mn quality TEVT workers



High level estimate of increased capacity of TEVT institutes required



Assumptions:

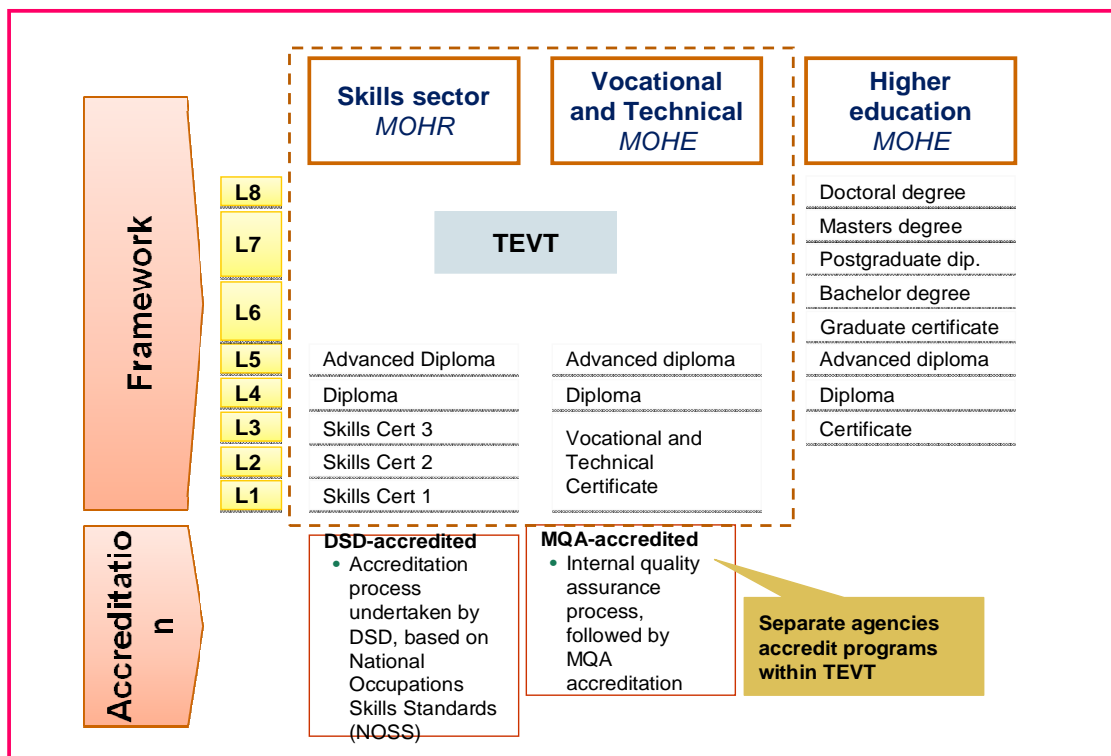
- Total to be delivered by TEVT system: graduates required for NKEA (1,330), with 15 to 20% moving to further education + graduates to be delivered for non NKEA sectors based on 2010 data (350,000) and excluding 350,000 diplomas to be produced by universities (public, private and KTAR. – source MOHE).
 - Output from Vocational Colleges, Ministry of Education (5% from student enrolment).
 - Optimization: additional capacity and redeployment to diplomas at Polytechnics (target: 356,000 diplomas by 2020), planned new institutes at MOHR and MOYS and hypothesis of potential optimization of utilization rate to 100% vs. 80-90% on average today (excl. Polytechnics).
 - Total graduates per year: 25 to 30K, or 50K capacity seats based on average of 2 enrolment years per graduate.
- Source: Data request from TEVT agencies, Tracer Studies at MOHR, MOYS and Polytechnics, NKEA forecasts, BCG analysis

圖三： 馬來西亞職校生 2020 年預測圖

Governance..cont

Accreditations of TEVT sectors

"Skills" and "Vocational & Technical" separate sectors with distinct accreditation.



1. Certificates in higher education sector currently in the process of being phased out. Certificates can either be skills-based or knowledge-based



圖四： 馬來西亞職能認證圖

從圖三可以瞭解，馬國目前公立職訓機構每年可完訓 75 萬技職工(其中 25 萬有畢業證書，50 萬有完訓證明)，另外私立機構可以提供 45 萬技職工(5 萬有畢業證書，40 萬有完訓證明)，每年有 23 萬新生進入職訓機構，馬國 2011 年編列 2 億美元之相關預算。值得注意的是，完訓證明比畢業證書高出許多，在公立機構的比例是 2:1；在私立則是 8:1。所以馬國就仰賴馬來西亞職能架構來協助產官學界對職業技術之認證與合作。職能架構又分兩類，一是國家職業技術標準(NOSS, National Occupations Skills Standards; 1992 年成立)，其二是馬來西亞職能認證架構(MQA, Malaysia Qualification Accreditation; 2007 年成立)。(詳圖四)

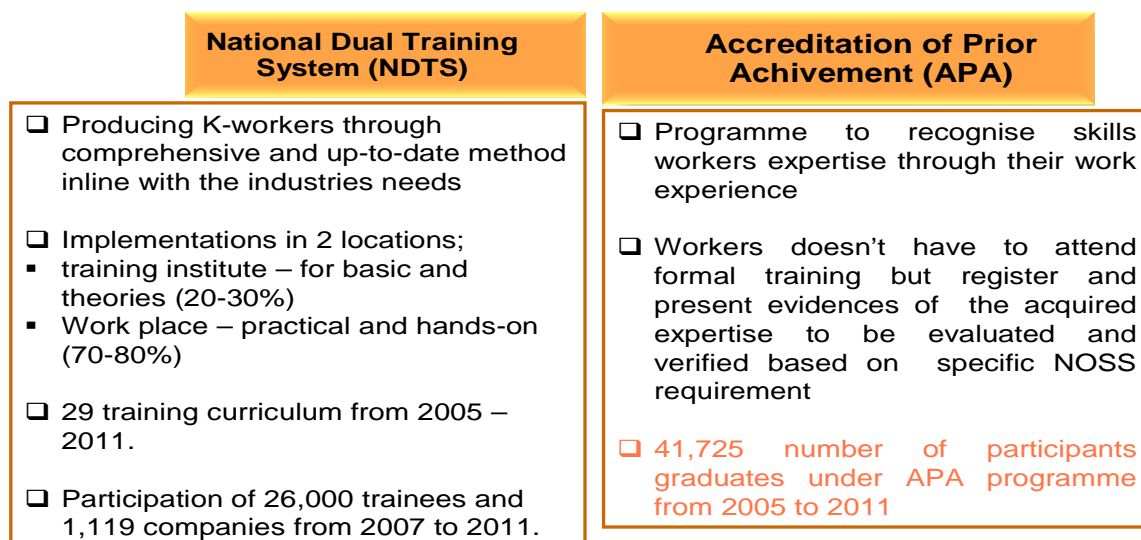
Access & quality...cont..

- Access to skills training are divided into two, Institutions-based training and Industry-based training



圖五： 馬來西亞技術訓練種類圖

Industry-based training



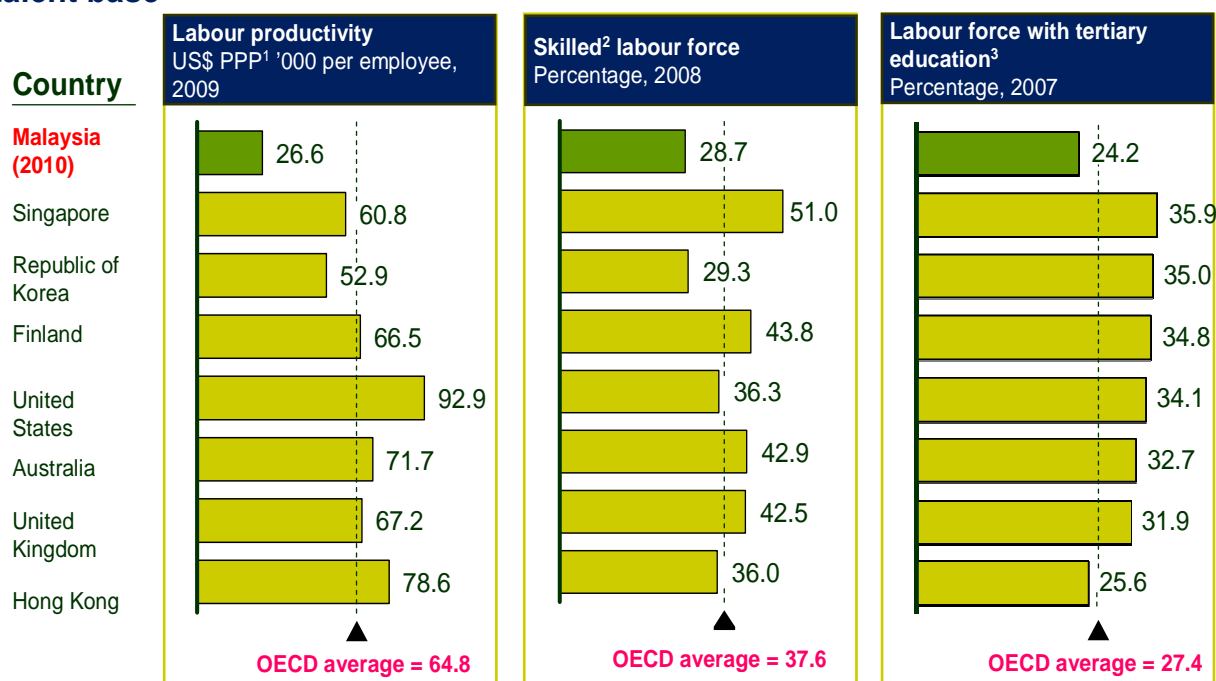
圖六： 馬來西亞業界職業訓練分類圖

在這制度下，職業訓練可分成機構型職訓與產業型職訓，前者可以核發證

書、高級證書及畢業證書；後者則強調以不同方案與計畫執行職訓，可以核發馬國技術證書 1 到 5 級。後者較具特色，有可分國家雙軌訓練(NDTS, National Dual Training system)與技術本位認證(APA, Accreditation of Prior Achievement)兩種。雙軌制度是一般的產學合作，利用 20-30% 時間之學術訓練理論基礎外加 70-80% 時間的實務操作與實習，以符合產業實務需求；2005-2011 年共執行 29 個項目，2007-2011 年共有 2 萬 6 千名技工加上 1 千 119 家公司投入。技術本位認證是較有特色的制度，完全不強調正規教育，而是根據國家職業技術標準(NOSS)之相關內容與規定，針對技工現有技術加以鑑定與評估；2005-2011 年共有近 4 萬 2 千名技工獲得認證成功。

TOWARDS FIRST WORLD TALENT BASE

Malaysia needs to close the gap to achieve the characteristic of a first-world talent base



1 Adjusted to Purchasing Power Parity

2 Management, professional and other skilled occupations

3 Tertiary education is the educational level following the completion of secondary education, i.e. after 11-12 years of basic schooling. Colleges, universities, institutes of technology and polytechnics are the main institutions that provide tertiary education

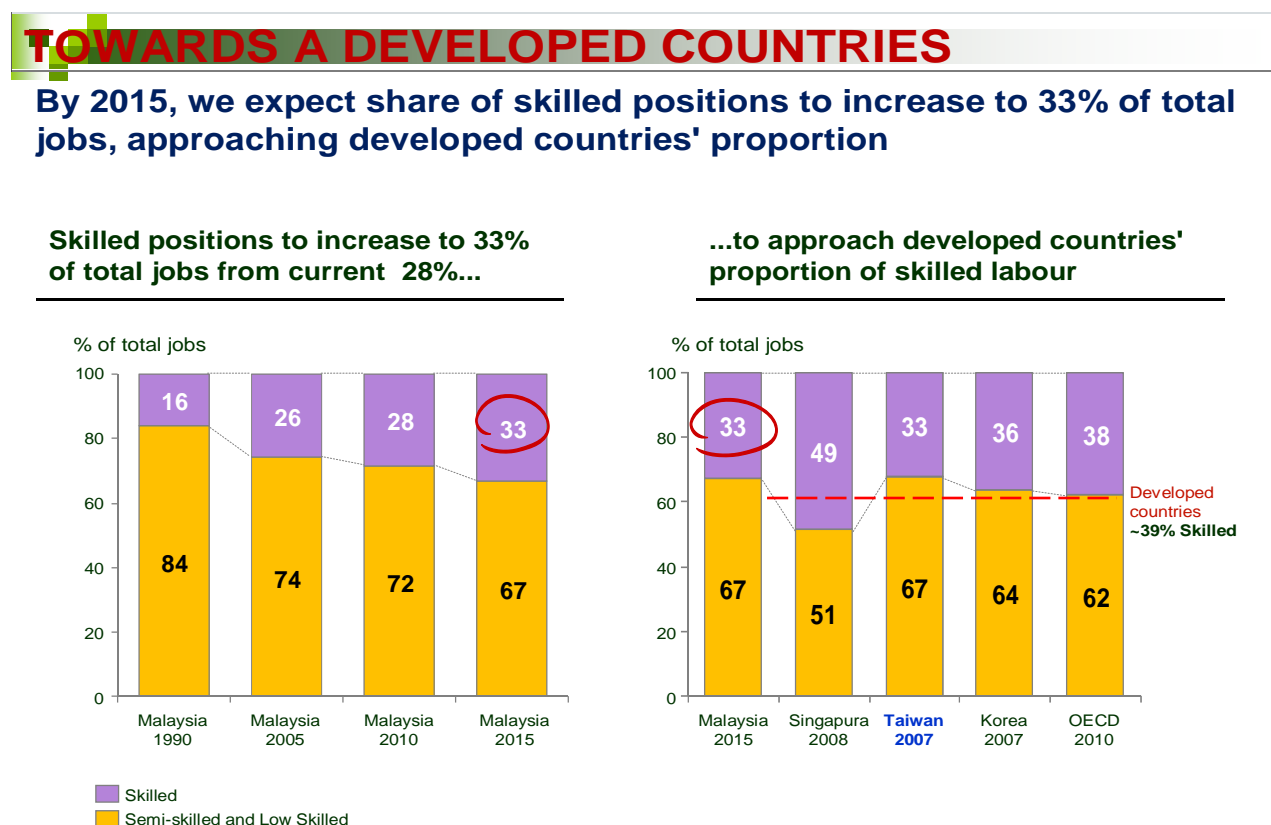
Source: World Bank Education Statistics, Economic Intelligence Agency, International Labour Organisation, Korea Ministry of Labour, Singapore Ministry of Manpower, US Bureau of Labour Statistics



圖七： 馬來西亞邁向已開發經濟之人力配置圖

圖七就是馬國提升勞動力水平之目標，它以 OECD 之三個標準來衡量人力資源利用成果，第一是以購買力平價計算之勞工產出值，OECD 平均值是 6 萬 4800 美元，美國 9 萬 2900 美元最高，香港達 7 萬 8600 美元，新加坡 6 萬 800 美元，韓國 5 萬 2900 美元；而馬來西亞在 2009 年僅有 2 萬 6600 美元；第二個指標是技術工所佔比例，OECD 平均比例是 37.6%，新加坡 51% 最高，芬蘭 43.8%，澳洲與英國 42% 以上，美國與香港是 36%；而馬國僅有 28.7%；第三個指標是大學生佔勞動人口比例，OECD 平均是 27.4%，新、韓、芬蘭、美國、英及澳洲均超過 31% 以上，香港 25.6% 而馬國是 24.2%。(2011 年我國 15-24 歲之青少年本向比例已經高達 **42.51%**；請參閱第 44 頁附錄二相關資料)

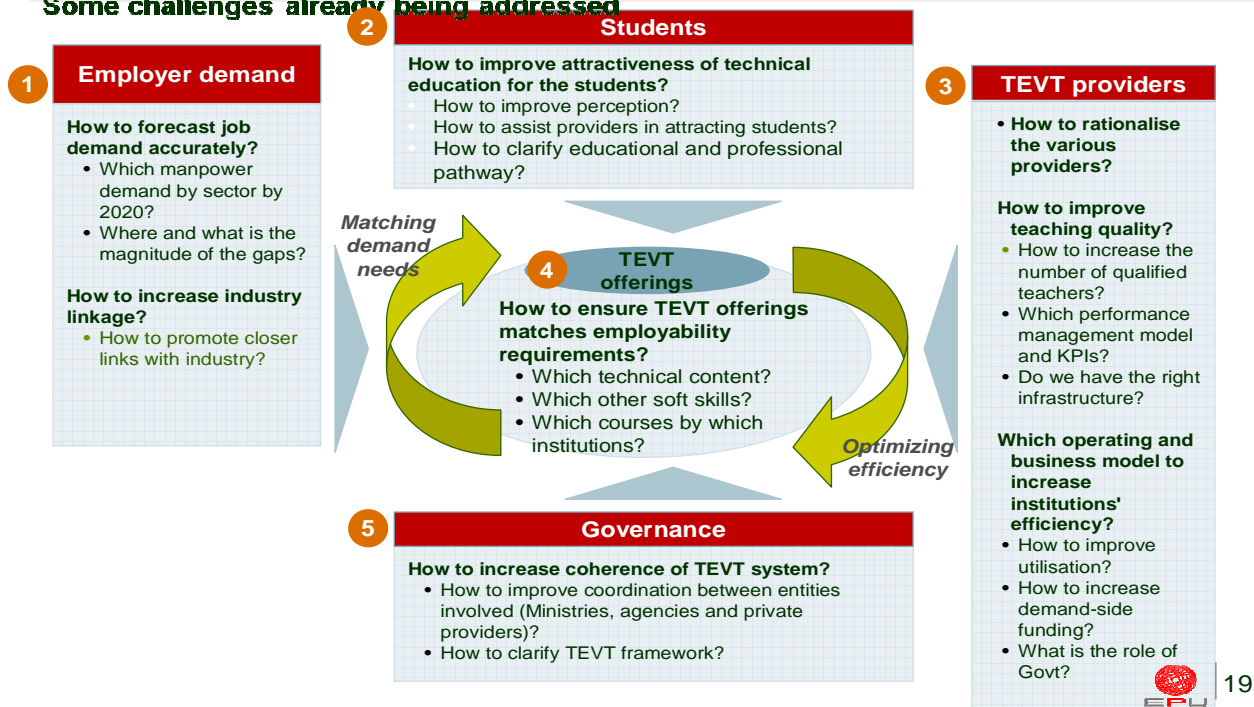
馬來西亞的 2015 年目標是技術工佔全體勞動力 33%，採用已開發國家之平均值為 39% 來判斷，OECD 之平均值是 38%，韓國 2007 年為 36%，台灣 2007 年為 33%，新加坡在 2008 年即高達 49%。(詳圖八)



圖八： 2015 馬來西亞技術工比例之目標

Comprehensive framework developed to improve TEVT by 2015

Some challenges already being addressed



圖九： 2015 馬來西亞職業訓練架構圖

展望 2015 年馬國職訓整體系統，共有 5 個思維因素，第一是雇主需求，2020 年到底需要甚麼樣勞動力？如何縮短學用落差與聘僱落差？產業如何增進與學術界互動？第二是教育方面，如何讓學生能夠接受職業教育為主流教育仍是重中之重；各利害關係人也要協助各級技職學校吸引學生註冊入學；第三是技職訓練提供者，在供給方面如何改善教師、課程內容、軟硬體設施與 KPI 值；在需求方面，如何吸引勞工需求者掏腰包出資培訓勞工？政府的角色又是如何？第四個是，職業訓練的出路，如何能夠學以致用，教學內容如何與時俱進？第五個是，整個職業訓練體系的整合，所有利害關係人包括政府、產業、學術單位、培訓機構、認證單位等；整個職訓架構需要定位清楚易於整合。

5-2 本次研討會另一特色是，邀請中國大陸兩大公司，徐工集團與中國

十九冶集團分享該集團如何訓練其青年員工，茲分述如下：

5-2-1 徐州工程機械集團有限公司（簡稱徐工集團）：

5-2-1-1 概述：總部位於中國江蘇省徐州市，中國大陸最大的工程機械製造商，主要產品涵蓋工程起重機械、鏟土運輸機械、挖掘機械、築路及養護機械、路面及壓實機械、混凝土機械、樁工及非開挖機械、鐵路建設裝備、高空消防設備、重卡及特種專用車輛、專用底盤、發動機、液壓件等主機和工程機械基礎零部件產品。

1983年3月成立至今，徐工集團一向執中國大陸工程機械領域之牛耳，不僅建立了品種齊全的工程機械設計製造體系，還在汽車起重機、隨車起重機、壓路機、挖掘裝載機等9類主機及3類關鍵零組件市場佔有率也均佔居中國大陸第一。另有5類主機的出口量也位居中國大陸第一。按照《中國工程機械》2011年7月的評選，徐工集團以870億人民幣銷售額，出口創匯10.8億美元位列中國大陸第一，世界工程50強的第五名。預計2015年將有3千億人民幣之營業總額，位居世界重機第三名，擁有3萬名員工。

5-2-1-2 訓練計畫：在技能人才職業轉化的過程中，青年普遍面臨著知識與實踐轉化，人際與環境適應、職業與能力發展等現實問題。基於技能人才培訓的721法則(及70%來自於企業實踐歷練，20%來自於職業教育學習，10%來自於個人自主提升)。企業在青年技能人才成長的道路上扮演重要角色。

採用的方法包括：1.科學與健全的培訓機制，從甄選、培訓、培養到評價、僱用、晉升、薪金和激勵的一體化鏈接機制。2.多元與高效的發展路徑，包括資格培訓、崗位培訓、技能競賽、導師帶徒、梯隊幫帶、團隊研究、崗位輪訓、項目鍛鍊、複合型培訓等工作化學習成長路徑，以滿足不同梯隊階層及青年技能人才自我學習、團隊提升的需求。3.立體與寬廣的發展平台，企業通過建立以人為本的人力資源開發和管理系統、員工培訓與教育體系，

位青年技能人才搭建「善操作、會管理、能創新」三位依體的能力發展平台和橫縱向一體延伸的職業發展平台。

5-2-2 中國十九冶集團有限公司（簡稱十九冶）

5-2-2-1 概述：成立於 1966 年的，是中國大陸唯一具備從礦山開採到型、板材冶金全流程施工能力的大型綜合施工企業。公司具有冶煉、房建、市政總承包，鋼結構、機電安裝工程、及公路路基、爐窯、管道、橋樑專業承包資格。公司成立 40 餘年來，先後參加了攀鋼、寶鋼、武鋼、昆鋼、柳鋼、南鋼、邯鋼、重鋼、梅鋼、寶新不銹鋼、水鋼、唐鋼、酒鋼、鞍凌鋼等國家重點冶金工程建設，還涉足並拓展了房建、市政、交通、能源、化工、建材、電力、水利、有色金屬等行業，足跡遍及中國 25 個省、市、自治區及境外 10 個國家和地區。公司現有員工 6 千人，其中，具有中、高級的工程、經濟類人員 1500 餘人，各級專案經理近 400 人。下設八個區域分公司、九個專業分公司、八個全資子公司、一個控股公司；擁有資產人民幣 15.8 億元，各類機械設備 2800 多台套。

5-2-2-2 與台灣之合作：台塑河靜鋼鐵廠位於越南中北部河靜省永安經區，占地面積為 3318.72 公頃，距離河內市 410 公里，胡志明市 1300 公里。擬建 6 座高爐，設計年產鋼胚 2185 萬噸。擬建 1 座 20 萬噸級、32 席碼頭的山陽深水港。總投資 230 億美元。建成後，河靜鋼鐵廠將成為東協自由貿易區內最大的鋼鐵廠，永安經濟區也將成為又一個國際型的鋼鐵產業重鎮。

河靜鋼鐵廠分兩期建設。其中鋼鐵廠一期工程將新建 3 座 4350 立方米高爐，年產鋼胚 1060 萬噸，由中冶賽迪負責設計和採購，中國十九冶承擔施工任務。中國十九冶 2013 年 3 月 1 日開始第 1 座高爐的基礎施工。按照建設計畫，第 1 座高爐將於 2015 年 5 月底點火，第 2 座高爐擬於 2016 年 5 月破土動工，第 3 座高爐則計畫於 2017 年 5 月開工建設。越南總理阮晉勇按鈕啟動建廠儀式。台塑王文淵董事長，河靜鋼鐵廠董事長林信義、總經理

楊鴻志與會。

5-2-2-3 訓練特色: 企業技術進步為國家現代化建設作出過重大貢獻，樹立了良好的社會形象是十九冶的宗旨。公司秉承“誠信社會為本，滿意客戶為榮”的經營理念，努力打造“西部鐵軍”企業新形象，積極參與國內國際市場競爭，努力為國家現代化建設及全球經濟發展再創輝煌。

為幫助青年大學生儘快融入企業，促進大學畢業生快速成長，進一步實施高技能人才戰略，集團公司近年來通過開展“導師帶徒”活動，在企業裡形成了尊師愛徒、崇尚技能的良好風尚，湧現出了一批愛崗敬業、踏實工作、刻苦鑽研、積極進取的好師徒。按照集團公司安排，各單位對近年來“導師帶徒”活動中取得突出成績的好師徒進行了推薦。

以比賽來提升技術，2012年6月20至22日，第42屆世界技能大賽建築金屬加工專案選拔賽在北京舉行。中國十九冶的4名選手分別獲得第一、第三（並列）、第四名的佳績，搶佔了中國國家集訓隊5強中的4強。中國十九冶選拔培訓的焊接、建築金屬加工兩個工種13名選手，有10人進入了中國國家集訓隊。該公司於上(41)屆倫敦WSC初試啼聲即贏得銀牌一面。

5-3、各會員經濟體之職訓趨勢：

5-3-1 青年人就業問題嚴重：各會員經濟體均有青年就業問題，畢業即失業，畢業時所具能力不符合社會與企業需要，而青年長期失業或找不到工作就淪為喪志青年，造成更嚴重之社會問題；其解決之道，採取加強學校基本教育；畢業生之基本能力包括，語言、閱讀能力、計算能力均有問題，一些經濟體轉回基本面，強調學生基本素質即科學、技術、工程與數學能力。祕魯也看到完成高中學歷的青年最受金融風暴之影響，其失業率比學歷更低的還高。智利則提倡以志工方式來引起青年人及全社會對全國建設

的同心協力。智利全國有 65 % 有志工行為，青年則有 45%。

5-3-2 創業性的職業訓練：職訓之終極目的是就業，如果將兩者合而為一，在訓練期間及協助受訓者考慮就業，或是就是以創業為目的；可以獲得「一舉數得」之功效。

5-3-3 強調企業辦職訓與在職訓練：企業不應該只是動口不動手，企業最清楚自己要甚麼人才，企業就是人才需求者，如果企業自辦職訓工作是有「一石數鳥」之功效，而公部門可以在財稅、補貼和行政管理上提供方便，由企業就其所需人才加以培養與運用。例如紐西蘭的企業相關職訓就佔全部資源的一半；中國大陸也是強調企業參與之重要性。

5-3-4 各經濟體在加速建立資格框架(Qualification Framework)：各經濟體鑒於資格(學歷、經歷、資歷、職業訓練、技術、及專業知識等等)之認定對國家經濟發展與人才培育有相當重要功能，均不約而同地積極建立資格框架，除可做人力資源與勞動力政策制定、規劃與執行之運用外；更可推動技職教育、非傳統教育、職業訓練進而終身學習的依據。菲律賓、馬來西亞、墨西哥及泰國等均有設置職能架構。

6. 我國劉科長發言摘錄：

6-1 世界許多國家都面臨幾個類似難題，

6-1-1 人口老化又少子化，產業卻面臨勞工供過於求與高失業率問題；

6-1-2 經濟全球化、產業兩極化；缺工、人才短缺的情形與長、短期失業並存並持續惡化未能改善；

6-1-3 何以到處都在探討「學用落差」與「僱用落差」，是教育單位失職還是產業變化太快？

- 6-1-4 青年就業困難，就學容易，輟學嚴重、成為失落的一代?是現代青年太軟弱、家長太膩愛、家長稍有積蓄又少子化故不屑去賺小錢?
- 6-1-5 高等教育低俗化與畢業證書貶值化，廣設大學造成一些眼高手低、不學無術的高等教育畢業證書持有者。造成許多社會負債與累贅。
- 6-2 根據統計資料顯示，高學歷代表高所得，另一方面「人往高處爬」也是人性使然；現在普遍的問題應該是，進出高等教育之門檻過低，另外家長「望子女成龍成鳳」之正常心態與「只做白領不做藍領」的社會風氣。
- 6-2-1 導正這種人性與社會風氣是不容易的。
- 6-2-2 釜底抽薪之道係，如何落實「學以致用」與「一技在身勝過千萬家產」的實務作法與機制設計。
- 6-3 介紹我國目前幾項措施:
- 6-3-1 強調建置「職能標準」來認證非正規教育所累積的技術與實務經驗；並非藐視或是去教育化，而是要讓社會可以取得對技術與師傅認同的共識。也讓青年有依據與方向來尋求技術的取得與接受職業訓練。
- 6-3-2 強調我國人力資源的 4 個支柱，教育、訓練、外國人才與終身學習。
- 6-3-3 強調產業與學界之合作，我國 1+1、1+3 與 3+4 之模式。

貳、出席「APEC 職業技能發展中心（中國大陸）」

一、中國大陸：

（一）勞動力現況：

1. 勞動力結構出現矛盾現象：人口達 13.7 億人；都市地區覓職勞動力為 2500 萬人，需求只有 1200 萬人，缺口有 1300 萬人。大陸地區 2011 年 7 月城鎮整體失業率約 8%，依人口普查數據推估，失業人口逾 2,770 萬人。因「下崗浪潮」遺留的歷史問題，導致 51 至 55 歲勞動者失業率高達 16.4%。調查追蹤發現，2012 年 7 月，大陸城鎮失業率為 8.05%，較去年同期高出 0.05 個百分點。
2. 三大群體就業問題突出，包括第一、青年人，每年有 800 萬大學畢業生；第二、農民工，有一億人之眾；第三、失業人口，2,770 萬人。
3. 整體經濟能仍處於 2008 年全球金融危機陰影下，復甦基礎薄弱，外需短期內難恢復；低碳經濟要求節能減碳，增加經濟復甦力道。
4. 技能工人結構性短缺問題突出，技能供需求極大，但供給量有限，尤其是 10 大產業規劃，提升技能人才供給是重中之重。
5. 就業難，招工也難；雙難並存，政策難為。尤其是中西部地區，就業困難；反之，下崗工人也覓職無處。
6. 勞動力流動結構空間變化，東西部均爭奪農民工；而技術工與普通工均發生短缺。
7. 就業的季節性和群體性問題複雜：春季農民工招工難，秋季大學畢業生找工作難；中青年就業需求大，而 45 歲以上就業難。
8. 中國大陸 2010 年基尼係數 (Gini coefficient) 達 0.61，高於全球平均 0.44，收入不均的程度世界罕見。從地區來看，市場經濟愈發達的地區基尼係數

則愈高，家庭收入差距也愈大。從各國經濟的發展歷程來看，高基尼係數是經濟高速發展過程中的常見現象。報告顯示，造成農村與城鎮貧困家庭低收入主因均為教育程度較低；農村貧困家庭低收入還受到戶主健康狀況與社會保障程度的影響。報告建議，要縮小收入差距，在短期可透過政府二次分配政策來實現；長期則需透過全面提高教育水準，實現機會均等，從而縮小收入差距。

(二) 加強職業技能培訓緩解結構矛盾的實踐：

1. 實施針對性的職業培訓計畫：2009 及 2010 年出台兩項政策指令；2010 年共培植 1800 萬人次參加職業訓練。
2. 對象：在崗工人 321 萬人，困難企業職工 137 萬人，兩後生（即，初、高中畢業生）129 萬人，進城覓工人員 667 萬人，城鎮失業人員 361 萬人，登記求職大學生 57 萬人，創業培訓 109 萬人。總數 1800 萬人次參加。
3. 計畫方案包括：
 - (1)、農村青年勞動力轉移訂單工程：2009-2010 由人資部舉辦，提供 20 萬職業訓練給青年農民工；主要訓練項目為，建築工、家庭保潔、家庭看護、廚師等等。
 - (2)、農村勞動力轉移培訓陽光工程：由北京提供培訓經費補貼，旨在培訓農民工及農村青年。

(三) 加強職業技能培訓的對策建議：

1. 鼓勵企業進行在職訓練：要求企業負起社會責任，不能將職業訓練之責任全部依賴公部門來處理，有點是坐享其成還在批評政府作為的缺失。公部門可以在財稅、補貼和行政管理上提供方便，而企業應該就其所需人才加以培養。

2. 創業性培訓：公部門可以規劃培訓規模、模式；產業發展方向；項目指導；經營指導、案例與考察觀摩；小額擔保貸款和減稅補貼等等措施；提供給企業與職訓中心來參用。
3. 中、長期人才發展綱要：面向「人才強國」前進，培養精湛技藝人才，朝向新型工業化道路前進。高級技師職訓計畫包括，350 萬技師，150 萬高級技師，50 萬經濟急需(缺)人才。
4. 「大師工作室」：採取帶徒制度，以傳授技藝；積極辦理「國家級大師工作室」。開發人力資源是經濟發展的主要手段。此類又以傳統文化技藝為主，包括蘇繡、錫繡、惠山泥塑、陶器、紫砂壺製造等。

二、 APEC 職業技能發展中心（大陸）揭幕儀式

根據前(99)年 9 月份在北京召開之第五屆 APEC 人力資源發展部長會議 (HRDMM)所做 3 項結論之一，大陸將江蘇省無錫市之「無錫高技能人才公共實訓中心」，加掛「亞太經濟合作會議技能開發促進中心之招牌 (APEC Skills Development Promotion Center)」。並由中國大陸張德江副總理、人力資源和社會安全部尹蔚民部長及江蘇省及無錫市領導幹部，於 100 年 2 月 17 日邀請 APEC 所有成員觀禮此揭幕儀式。

1. 該中心簡介如下:

- (1) 佔地面積: 規劃用地 800 畝 (1 畝地 = 201 坪); 總建築面積 35 萬平方米 (3.3 平方米 = 1 坪);
- (2) 分 4 區，包括實訓項目區，實訓商務區、實訓工廠區及生活後勤區。
- (3) 2008 年完成第 1 期，預計 2012 年完工；目前已建成 8 個實訓項目區，66 個實訓鑑定室；
- (4) 預算: 10 億人民幣 (約 46 億新台幣)，每年營運預算 4 千萬人民幣 (約

1 億 8 千萬新台幣)；

(5) 自 2008 年以來共培訓 10 萬人，鑑定 2 萬人。

2. 就「亞太經濟合作會議技能開發促進中心 (APEC Skills Development Promotion Center)」一項，大陸為落實其主辦之第五屆 APEC 人力資源發展部長會議(HRDMM)所做結論之一，從現有公共實訓基地擇一優等者(江蘇省無錫市)即主動掛上 APEC 名牌即可開始營運。我國亦可如法泡製，以展現我國參與 APEC 之積極性，包括：

2.1 擇一現有較佳職訓中心，掛上「亞太經濟合作會議技能開發促進中心 (APEC Skills Development Promotion Center)」，平時可增加對本國勞動力之訓練機會與設備，另外每年定期比照接收外交部、經濟部與國合會之職訓援外工作，辦理 APEC 職訓特別班，一則可替我職訓中心爭取與國際接軌之機會；等同多給國內師資與教材編列增加練習機會；再則讓我國在 APEC 取得較大發言機會。

2.2 經費預算可洽外交部 APEC 小組，比照職訓援助沙烏地阿拉伯，每年編列營運經費供 APEC 其他會員經濟體來台受訓。

2.3 我國可以把握啟動階段將 TTQS、MEPP 等我創職訓與就服制度介紹給 APEC 會員，以增加我國國際參與度並取得主導權之機會。

2.4 提供附加價值:除職訓中心之硬體設備標準之建立外，在軟體方面包

括教師之訓練、職訓課程之設計、技師之鑑定與認證、學員之認證級證照之題庫等，我國均有相當經驗與技術可以提供分享。

3. 中國大陸近兩年執行模式與作法如下：

- 3.1 每年就職業訓練舉辦一次政策研討對話會議；
- 3.2 每年舉辦 4 項訓練課程，每班 30 名學員，4 年預計訓練 500 名學員；
- 3.3 舉辦青年夏令研習營；每 2 年舉辦一次，每次 100 名來自職校與及技職大學青年參加；2012 年舉辦第一次青年夏令營，我國教育部有派員出席。
- 3.4 第一屆預計 4 個項目為：數位控制、汽車修護、服裝設計及環保監測與保護。

4. 無錫市公共實訓基地簡介：

- #### 4.1 具有良好的區位優勢，國際國內交通十分便利：無錫市是江蘇省南部的一個地級市、江蘇第三大城市、長三角第五大城市、歷史文化名城。面積 4787.61 平方千米，常住人口為 637 萬人；2011 年無錫國內生產總值 6 千 880 億人民幣，人均 GDP 達人民幣 11 萬元，約折 1.7 萬美元。；地處長江三角洲、太湖之濱，東距上海 128 公里，西距省會南京 183 公里。東與蘇州相鄰，西與常州相接。是首批經大陸批准的 13 個較大城市之一，享有地方立法權。無錫還是中國輕工業的搖籃，民國時期全國三大工業城市之一。2012 年中國社會科學院發布的中國城市競爭力報告中，無錫位列全國第 15 位、江蘇第 2 位。無錫在取得經濟發展的同時，也有文化發展相伴。從無錫走出過眾多文人，也有以寄暢園為代表的江南古典園林傳世。

1912年，中華民國復置無錫縣，無錫的工商業迅速發展，是中國輕工業的搖籃。當時，無錫的產業工人數量僅次於上海，列全國第二。從無錫「小上海」的稱呼，足見當時無錫商業的繁榮。1937年，抗日戰爭爆發，日軍攻入無錫城，街市遭到極大破壞，民族工業遭受致命的摧殘，許多工廠變為一片廢墟。1953年，無錫市成為江蘇省的直轄市。改革開放以來，無錫經濟復甦，取得了令人矚目的發展。1981年，無錫市列為中國15個國家經濟中心城市之一；1984年，列為中國10個重點旅遊城市之一。無錫市成為中國沿海地區具有較大規模、較高水平的現代工業城市。自此，無錫市經常在城市綜合競爭力排行榜及投資環境排行榜上名列前茅。2004年，平均每個市民的國內生產總值達到了人民幣5萬2825元。

下轄的宜興市屬於宜溧山地，為天目山餘脈，有低山和丘陵分佈，最高點是其南部的黃塔頂（611.5米），為蘇南第一峰、江蘇省第二高峰；地區河網密佈，水美土肥，物產豐富，是典型的江南水鄉，也是全國著名的魚米之鄉。無錫是中國吳文化的發祥地、中國民族工商業的發祥地、中國鄉鎮企業的發祥地。無錫的旅遊可以劃分為幾個大的區域，主要有太湖遊覽區、古運河人文遊覽區、吳文化遊覽區、江陰人文景觀遊覽區、宜興生態園林遊覽區、國家歷史文化名村禮舍村等，在這些地方，人們能感受到太湖的絕美，古運河的偉大，吳文化的深厚底蘊以及無錫自然風光的優美、民風民俗的純樸。

無錫市旅遊宣傳口號為：「無錫是個好地方。」地處中國大陸東部最富饒的長三角中心節點，倚太湖、攬運河、攬長江、世稱「太湖明珠」，

已成為中國重要經濟中心城市、品牌經濟城市、服務外包示範城市、中國大陸十大最具經濟活力城市，綜合競爭力十強城市，還被權威機構認定為中國投資環境最優城市和中國大陸最具發展前途城市之一。無錫緊鄰上海，並建有蘇南國際機場、高速鐵路、城際鐵路、高速公路等組成的快速交通網，國際國內交通十分便利，如無錫到北京及桃園直航 1.5 小時，無錫到上海城際鐵路 28 分鐘。

4.2 堅持高起點規劃、高建設標準、高效率管理：公共實訓基地是政府為企業、學校提供的一個高層次、開放性、公益性的職業訓練實訓鑑定平台。無錫市公共訓練基地規劃用地 800 畝，總建築面積 35 萬平方米，主要建設實訓項目區、實訓商務區、實訓工廠區和生活後勤區四大功能區。2008 年底一期建設已完成，目前已發展公共實訓服務 10 萬多人次，技能鑑定服務 2 萬人次。在此基礎上通過幾年的努力，無錫市公共實訓基地將成為功能齊全、技術先進、國內一流、國際先進的面向全社會開放的公共實訓平台。

4.3 突出傳統優勢產業和新興產業技能人才的培養方向：無錫市公共實訓基地的建設目的是培養產業一線急需的各類技能人才。在鞏固現代製造業等傳統優勢產業的同時，重點培育材料、新能源、軟件服務外包、生物醫藥、新型環保等新興產業。2009 年，無錫物職網和光電太陽能的研發、製造、應用擠身世界先進行列；集成電路和環保裝配的製造技術和產值、原創動漫作品量、軟件和服務外包產業接包合同金額居全國前列。無錫市公共實訓基地依託無錫產業轉型優勢，構建高際能人才實訓體系，已建成適應新興產業需求的 8 個實訓中心、66 個實訓鑑定室、公共實訓的

針對性和有效性不斷增強。

4.4 有持續力的財政投入措施：無錫事公共實訓基地針對企業和學校難以承擔的實訓項目，由政府主導，由公共財政投入建設。無錫事公共實訓基地累計建設資將超過 10 億元，同時，無錫市政府明確市區企業職工教育統籌經費從 2008 年起全額事項用於公共實訓基地建設的運行，確保每年有 4000 多萬元常態化地投入公共實訓基地。此項有持續力的財政資金投入措施保證公共實訓基地的正常運行。

4.5 成立全額撥款事業單位獨立負責運行和管理：無錫市公共實訓基地面向社會、面向企業發展公益性、公共性技能人才培養評價服務。公共實訓基地管理實行政事分開，人力資源和社會保障局負責政策制定和監督檢查，同時建立「無錫市高技能人才公共實訓管理服務中心」，為全額撥款事業單位，負責基地的運行和管理。建立了一支由專家諮詢委員會，實訓項目專家組和實訓指導教師組成的緊密型與鬆散型相結合的師資隊伍，師資規模近千人。

4.6 創新「實訓工廠」理念，建立公共性和市場相結合的運行機制：無錫市公共安全實訓基地堅持以培訓擴實訓、以鑑定促實訓、以實訓出產品、以維管帶項目的發展理念，建立在生產中實訓和在實訓中生產相結合的「實訓工廠式」運行模式，一方面放大實訓需求，增強公共實訓的針對性、有效性，增補院校的企業功能不足和企業的教育功能不足，實現技能人才培养，使用「零距離」，另一方面取得公益性基礎上的市場化運作收益，反哺公共實訓基地建設和運行，體現可持續發展的自我造血機能。

叁、結論：

1. APEC 是我國以正式會員參與之國際性組織，我國各工作小組應該發揮積極參與之態度與實際作業，來展示我國參加國際組織之能量與實力。本會係人力資源工作小組之主要成員，似宜更積極參與。目前本局綜合規劃組莊組長美娟又榮任 CBN 小組協調人，任期自 2013 年元月起為期兩年；本會(局)有更多發揮力度與舞台空間。
2. 就「亞太經濟合作會議技能開發促進中心」一項，研擬擇一現有較佳職訓中心，掛上「亞太經濟合作會議技能培訓中心」之可行性，經費預算洽國內相關單位編列，每年提供一定預算供 APEC 會員經濟體來台受訓，我國學員也可以加入訓練，培養其國際觀與國際事務參與機會。並積極把握將 TTQS(台灣訓練品質評核系統)、MEPP(多元就業方案)等我創新的職訓制度分享介紹給 APEC 會員經濟體。
3. 就建立職能標準一節，反映出 APEC 會員經濟體對「文憑主義」之傳統思維已有省思思維。對於非傳統與正式之教育系統與制度下，所訓練出「技術落差」與「僱用落差」之學生，在比對商界、工業界與產業界許多「黑手出生」之大師或成就高的人，職能標準或是基準之設立包括非主流、非正式之教育與職業訓練，正是迫不及待的事務。
4. 「大師工作室」：採取帶徒制度，以傳授技藝；積極辦理「國家級大師工

作室」。開發人力資源是經濟發展的主要手段。此類又以傳統文化技藝為主，包括蘇繡、錫繡、惠山泥塑、陶器、紫砂壺製造等。本局之訓練中心四可將文化因素(例如陶瓷、交趾燒、布袋戲、京劇、著名小吃、蠟染、童玩、書法、中國山水畫及刺繡等)擇其名師或國寶級大師坐鎮訓練中心，不定期開班授徒，除可供文化傳承功能外，也可伺機來加以推廣給有意學習之國、內外學員；讓國內、外人士可有探索與討教之機會並增加我國能見度。



Vocational Training Experience in Chinese Taipei

Julius Zhao-Xiang LIU
Section Chief
Bureau of Employment & Vocational Training
Council of Labor Affairs

December 5, 2012
Chinese Taipei

1



Agenda

1. Preface
2. Labor Resources
3. Visions for Human Resource Development
4. Strategies for Vocational Training
5. Vocational Training System and Plans in Chinese Taipei
7. Planned Efforts for Future
8. Programs for Youths
9. Conclusions

2

Preface

→ Ask the **right** questions, get the right answers, then WE MIGHT FIND the **SOLUTIONS**.

→ Less children, fertility rate, participation rate; Why labor supply is over demand? **High Unemployed??**

→ **Economic slowdown** cutting down the demand, **Globalization** polarizes income, chances and **ALL**.

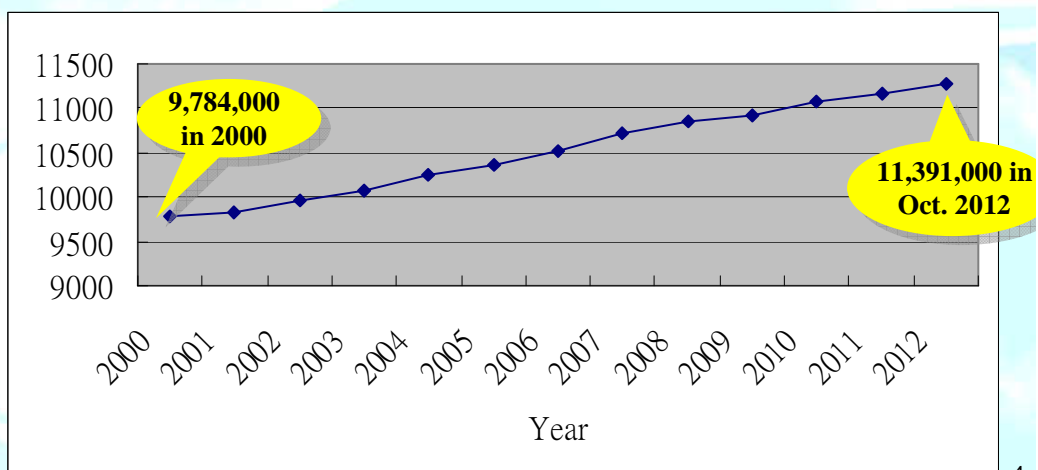
→ **Skill gap** issue! Wages too low? Youths (People) too lazy, too pampered? Education too outdated?

→ Parent expectation and mentality? Too **white than blue**, just **Human Nature?**

3

Chinese Taipei Labor Forces Trend

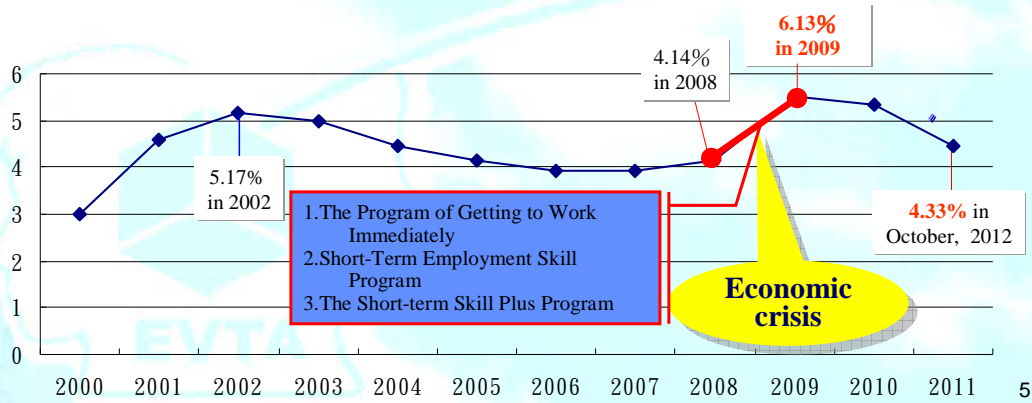
- In the last decade, the overall number of labors participating in Chinese Taipei labor market has been increasing except during the period of the Great Recession. The number has increased from **9.8 million** in 2000 to **11.39 million** in October, 2012.



4

Chinese Taipei Unemployment Trend

- The unemployment rate in Chinese Taipei was 5.17% in 2002, however it has been diminishing ever since.
- Due to the impact of the Great Recession in the second half of the year 2008, the unemployment rate rose to 4.14%. In 2009, the unemployment rate jumped to 6.13%.
- The unemployment rate was 4.33% in October, 2012.



CT Workforce Development Indicators

Year	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (Oct.)
Number of the Workforce (in Thousand)	10,713	10,853	10,864	11,070	11,200	11,391
Workforce Participation Rate (%)	58.25	58.28	57.9	58.07	58.17	58.84
Unemployment Rate(%)	3.91	4.14	5.53	5.21	4.39	4.33
By Public Vocational Training Institute						
■ Self-Sponsored	20,828	22,035	27,490	23,077	21,337	21,000
■ Commission	39,607	32,750	33,763	36,893	41,011	39,025
■ Subsidize	12,091	11,418	23,431	11,897	11,532	9,856

HR Vision: Inclusive Goals for Excelling Manpower

✓ Nurture Quality Manpower with apprehension, professionalism, innovation and resilience to elevate their competitiveness in whole.

✓ In line with the environmental fluctuations, cultivate market-oriented demands, stimulate developments of enterprises and individuals, and promote economic prosperity and employment.

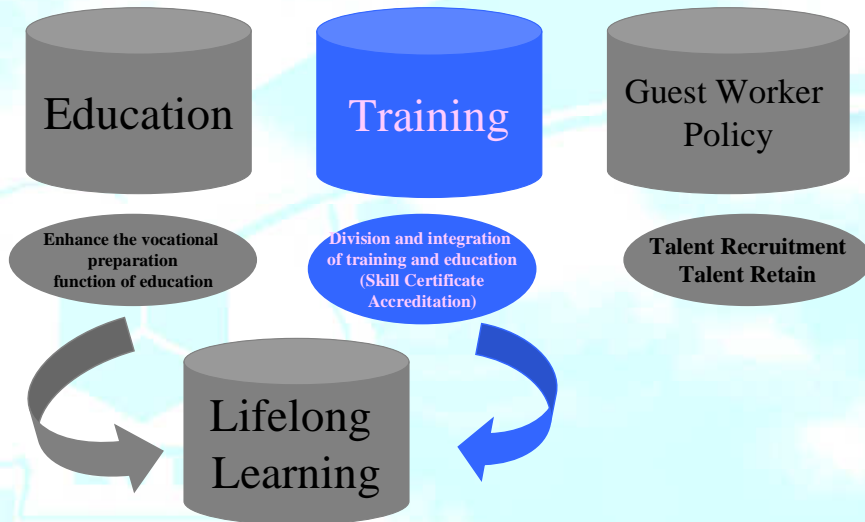
✓ Effectively integrate and manage the Vocational Trainings resources within government, industries, academia and private sectors, providing cross-disciplinary, inclusive and comprehensive trainings for the underprivileged.



7

Development of Human Resources (1/2)

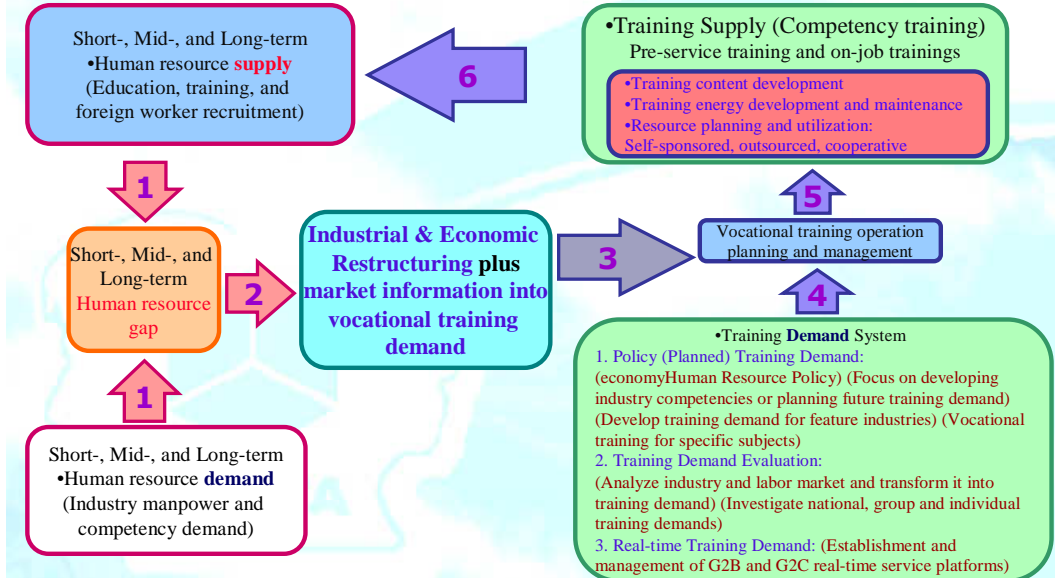
The four pillars of human resource development and their relationship



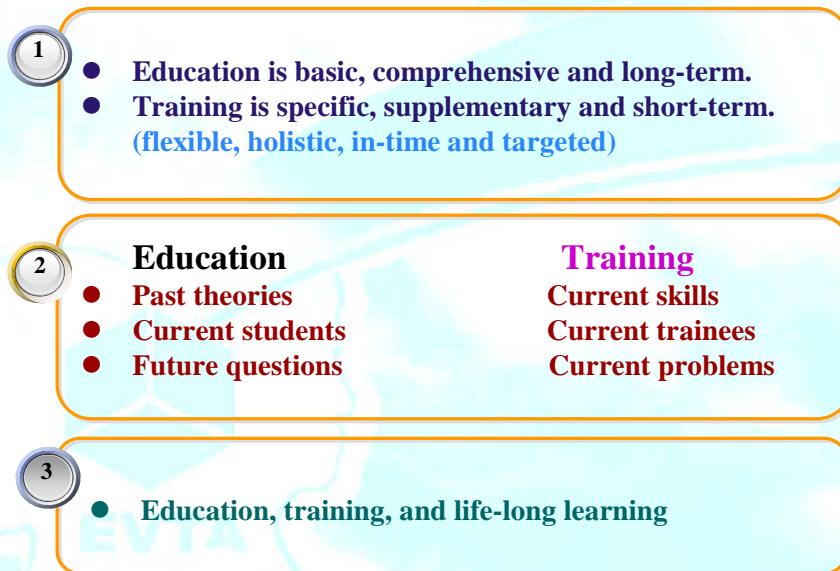
8

Development of Human Resources (2/2)

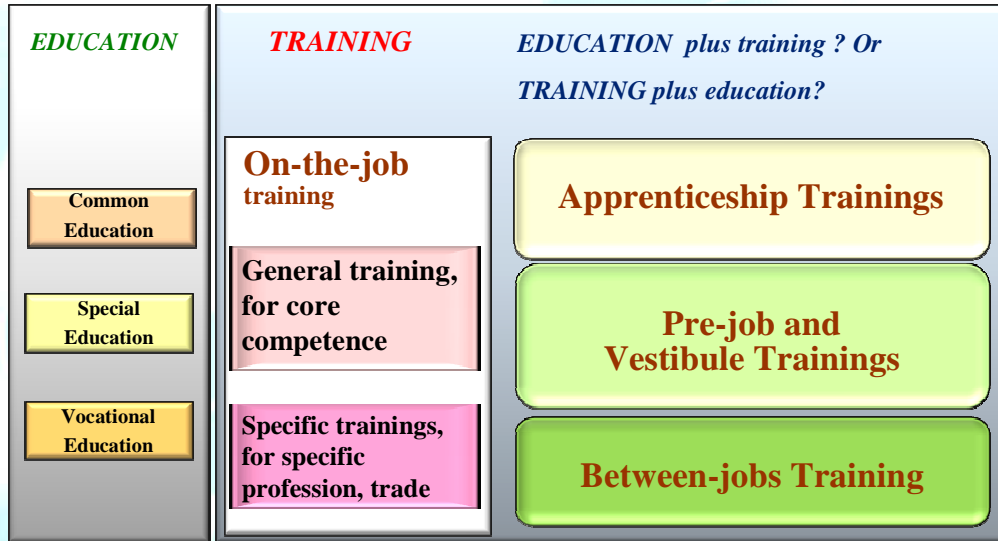
Human resource demand and vocational training supply



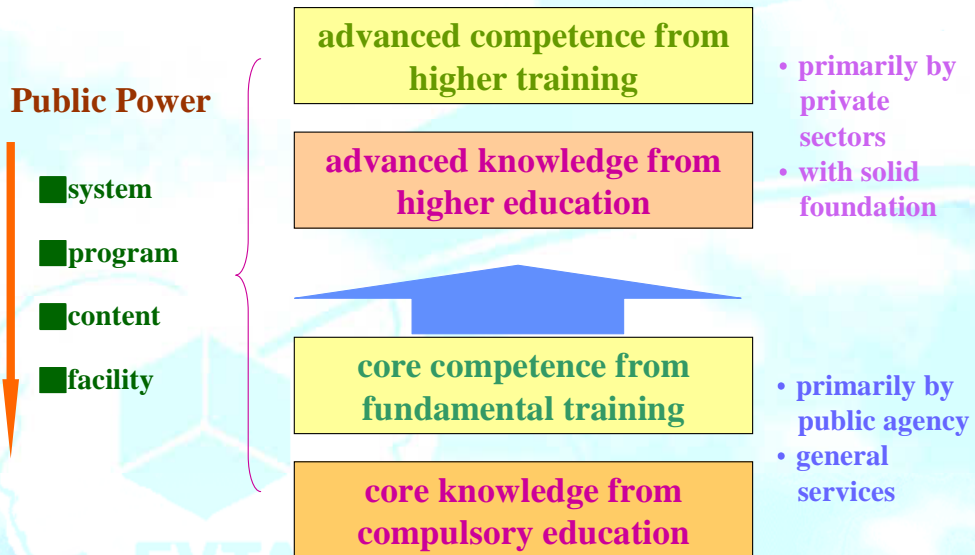
Distinction between Training & Education



CT Human Capital Development



CT Human Capital Accumulation

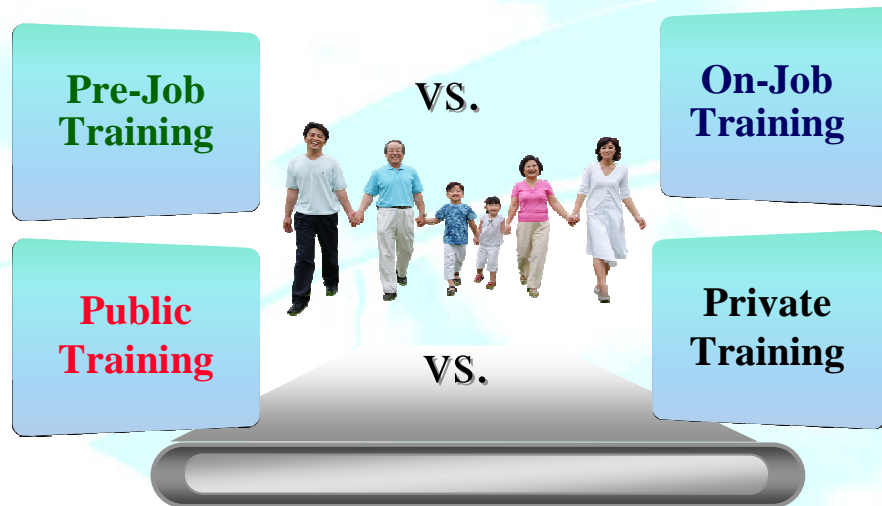


Strategies: Know the Demand Effectively, Manage the Supply Accordingly



13

Vocational Training Category



14



BEVT Strategy Map of Vocational Training



15



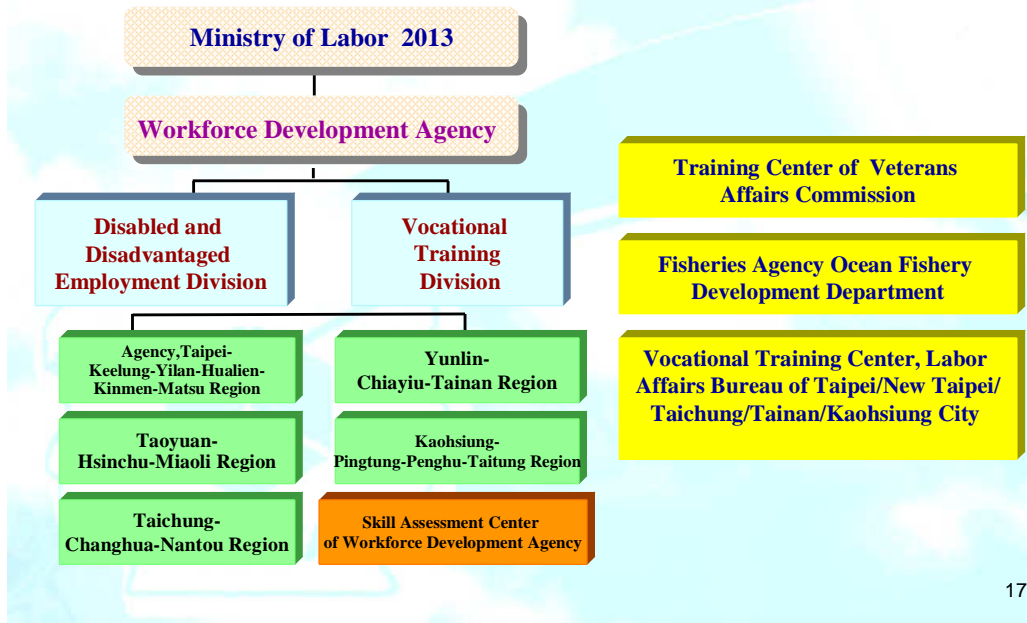
BEVT

The Public Vocational Training System



16

The Public Vocational Training System 2013



Training Centers and Training Partners under the Bureau of Employment and Vocational Training, Council of Labor Affairs

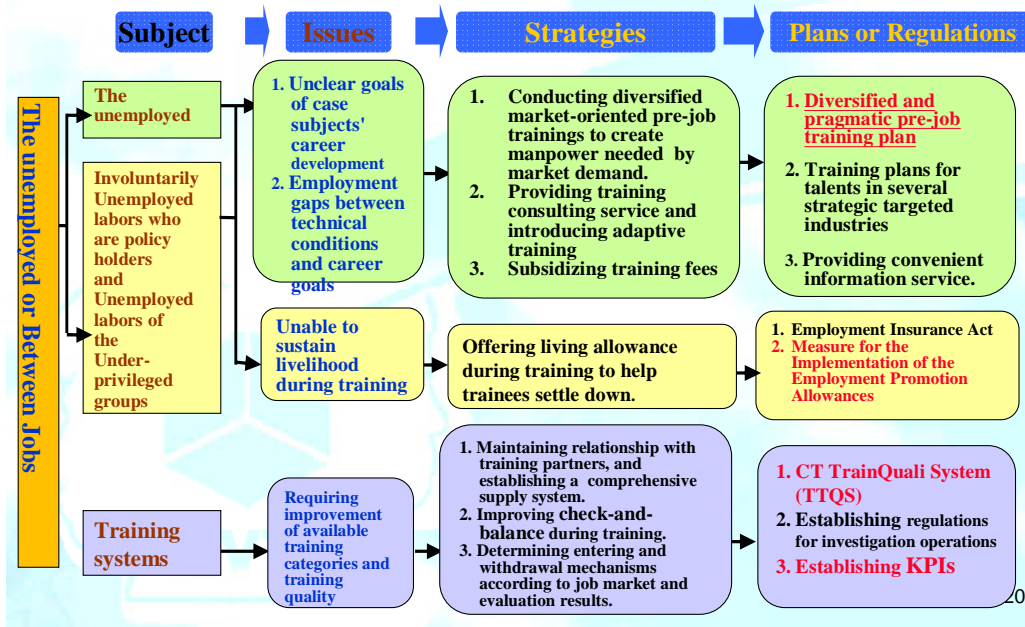


Vocational Training Plan

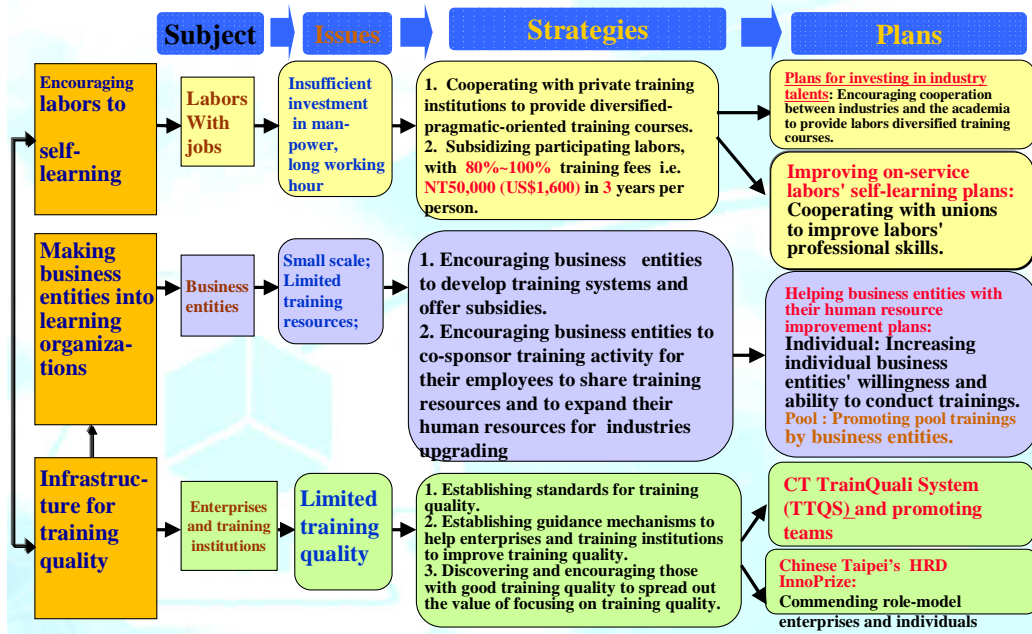
Training Property	Subject	Training Plan
Pre-Job Trainings	The unemployed	<ol style="list-style-type: none"> 1.VTC sponsored by public institutes 2.Diversified and pragmatic pre-job training plan 3.Major Training plans for talents
	The youth	<ol style="list-style-type: none"> 1.University/College employment Program 2.Vocational training project with dual systems 3.Student-trainees Programs 4.The Youth's Employment Flagship Plan
On-the-Job Training	Labors With Jobs	<ol style="list-style-type: none"> 1.VTC sponsored by public institutes 2.Improving on-service labors' self-learning plans 3.Industrial Human Resource Investment Program

19

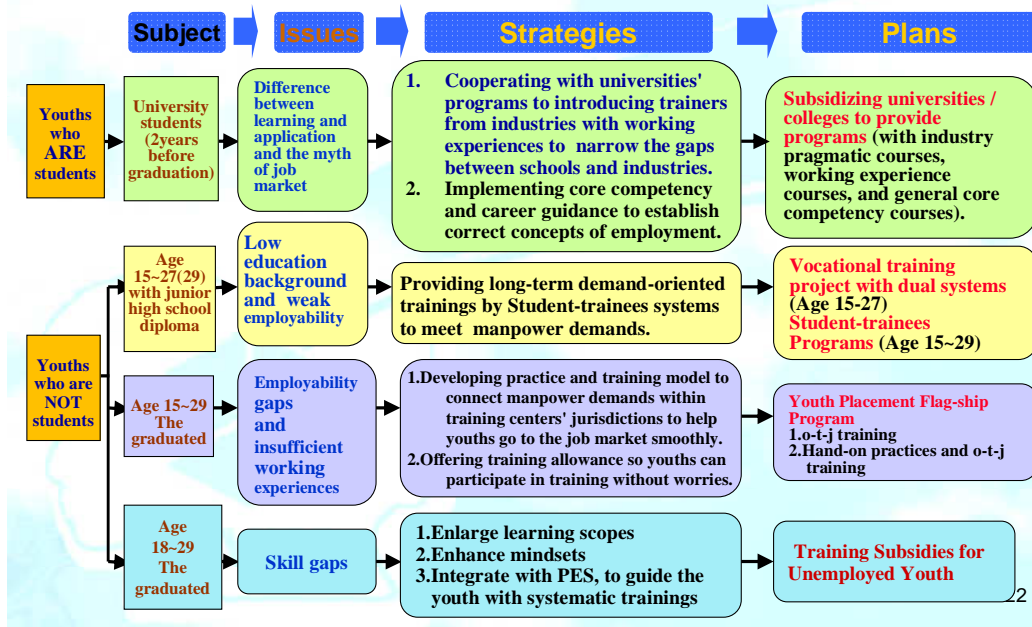
Conducting diversified market-oriented pre-job trainings



Upgrading Manpower's Job Performance and Skills



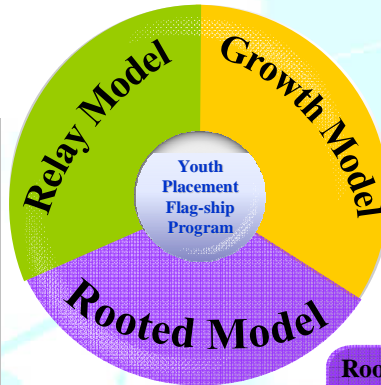
Improving Teenagers' Employability to the Job Market



Youth Placement Flag-ship Program

Relay Model

VTC coordinates with private sector with employment in mind to target youths with skill but no working experience, providing 3 months on-job-training. Private sector provides allowance during training period (BEVT subsidizes US\$400/month). Trainees have priority in getting jobs.



Growth Model

Employers work with VTC to create student-trainee program, BEVT reviews the program and provides allowance for the training expenses, aiming at narrowing the employability gap.

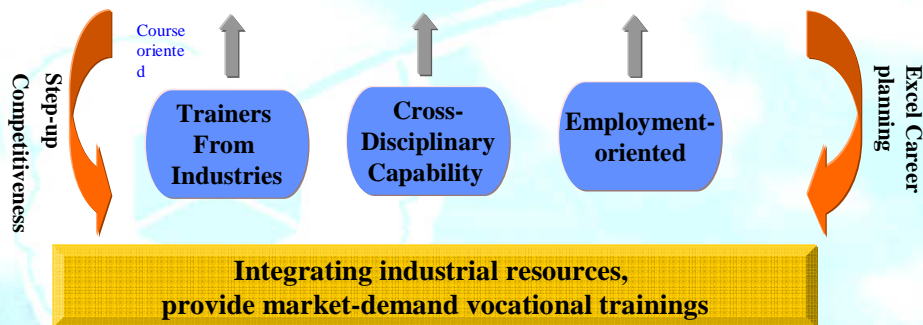
Rooted Model

To narrow the employability gap, VTC developed job-&-market-oriented training courses. VTC self-sponsored VT programs. After the trainings, trainees referred to private sector for another 3 months on-job-training. Private sector provides allowance (BEVT subsidized US\$400/month), private sector is entitled to having the priority in hiring the trainees.

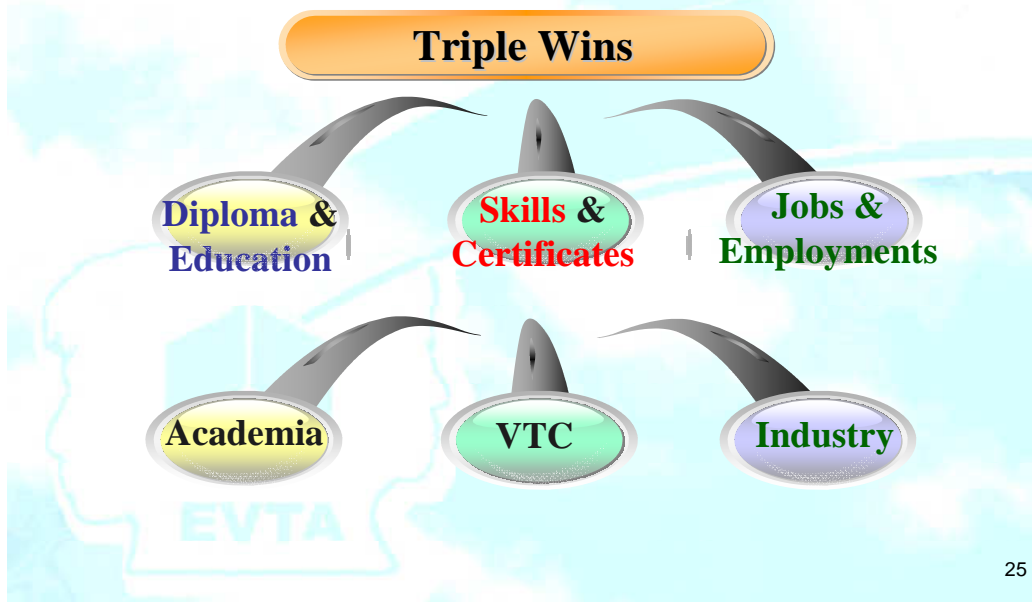
Subsidize Colleges for Placement Programs

Target Areas:

- ◆ Distributions
- ◆ Financial
- ◆ Management/Administration
- ◆ Mgt of Info systems
- ◆ Digital Contents
- ◆ Tourism
- ◆ Medical & Domestic cares
- ◆ Human Society & Education
- ◆ Electronic Technologies
- ◆ Metal Electric



The Industry-Academia-Government Collaboration Program Industrial Bachelor Program



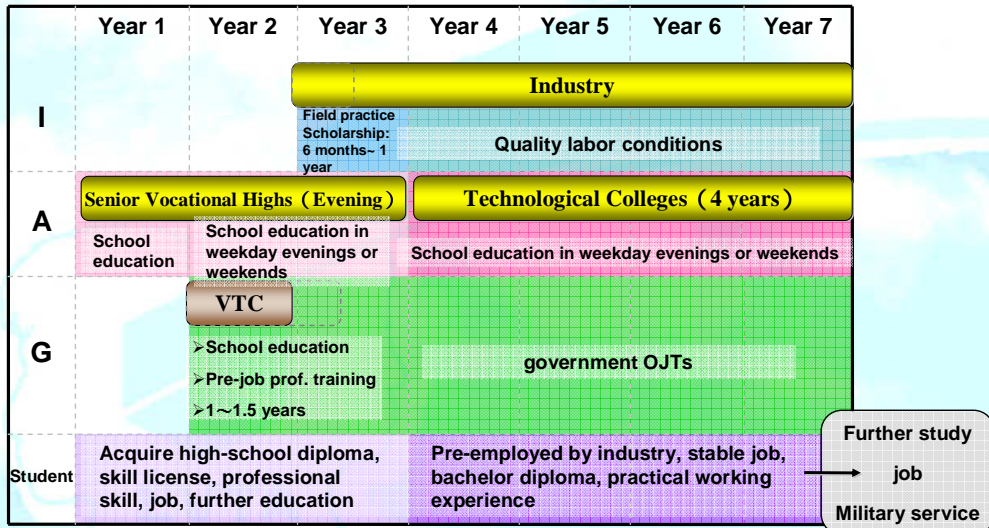
25

Three Models of Industrial Bachelor Program



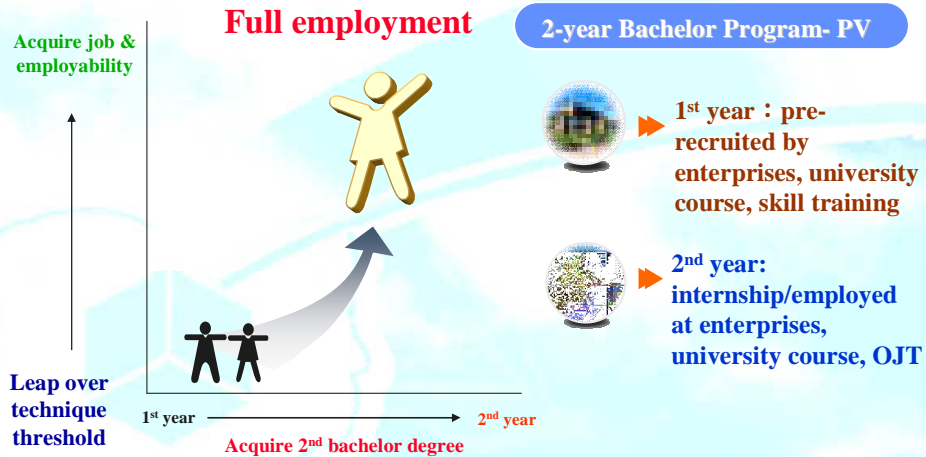
26

The Industry-Academia-Government Collaboration Program Model I- “3+4”



27

The Industry-Academia-Government Collaboration Program Model III- “1+1”



28

Future Directions

- No finger-pointing among public sectors
- It is a worldwide problem, at least in any economy
FIRST priority issue!!
- No more Skill gap issues. **Good preparation** enables our youngsters and labor force with **cutting-edge or tailor-made capability** for future competition or self-survival.
- The employment problem of the **specific groups**.
Inclusive and balanced development.
- Diploma is **a piece of paper**
- **Competency** is a life saver for generations.
- Parent expectation and mentality?
Skill lasts longer than a heritage.

29

Conclusions

- Change the **face-saving mentality**. Parents need re-educated more urgently and dramatically than youths.
- Strengthen 「**Research**、**Training**、**Certification**、**Employment**」 Vocational Training Model.
- Develop and Sponsor **In-time and Market-oriented** Vocational Training Courses.
- Develop **WDA's Competency Framework** and invite participations from **private sectors**
- Develop **Cross-disciplinary trainings** and Cultivate **Cross-borders** Talents.

30

**Thank you for
your attention**

Appreciate your comments



附錄二：我國最新青少年勞動情勢

青少年勞動情勢

行政院勞工委員會統計處
科長鄭雅慧、科員李珮珊

青少年為國家競爭力關鍵所在，世界主要國家都將青少年視為國家最重要資產，並將其就業列為政策中的優先議題，本文藉由探討 15 至 24 歲青少年從事之行職業概況、轉職情形及失業情勢等資料，以瞭解當前青少年勞動情勢，供各界參考。

壹、青少年勞動力狀況

一、100年平均勞動力87.2萬人，較10年前減少37.5萬人或減30.09%

100 年青少年平均勞動力為 87.2 萬人，較 10 年前減少 37.5 萬人或 30.09%，主要係少子化及高等教育普及，就學年限延長所致。依性別分，男性為 40.3 萬人，女性為 46.8 萬人，分別較 10 年前減少 28.37% 及 31.50%。平均非勞動力 218.0 萬人，主要係因求學及準備升學之故。（詳見表 1）

表 1 青少年人力資源狀況

單位：千人

年別	民間人口	勞動力		非勞動力	求學及準備升學 占非勞動力之比率(%)	
		男性	女性			
90 年	3,515	1,247	563	684	2,269	91.10
95 年	3,194	1,005	444	562	2,189	94.40
99 年	3,032	872	399	474	2,159	94.93
100 年	3,052	872	403	468	2,180	95.26

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：民間人口即 15 歲以上人口扣除武裝勞動力及監管人口。

二、100年青少年平均勞動力參與率28.56%為近10年最低

受高等教育普及，就學年限延長影響，近 10 年青少年勞動力參與率*呈緩降趨勢，100 年平均勞動力參與率 28.56%，其中，男性 26.43%，女性 30.70%；按年齡結構觀察，以 20-24 歲 50.27% 較高，15-19 歲僅 8.69%，分別較 10 年前

* 勞動力參與率係指勞動力占 15 歲以上民間人口的比率。

下降 7.84 及 5.04 個百分點。(詳見圖 1)

與主要國家比較，100 年我國勞動力參與率僅高於韓國之 25.5%，遠低於美國之 55.0%；10 年來各國青少年勞動力參與率大致呈下降之勢，其中美國下降 9.5 個百分點最多，韓國 8.0 個百分點次之，我國則減少 6.91 個百分點。(詳見表 2)

圖 1 青少年勞動力參與率

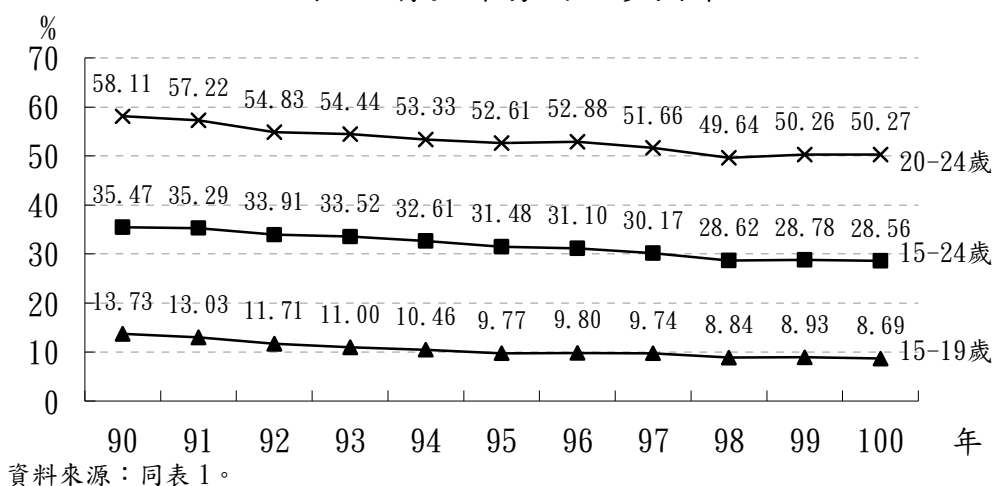


表 2 我國與主要國家青少年勞動力參與率

項目別	中華民國	韓國	新加坡	日本	* 美國	* 英國
90年15-24歲	35.47	33.5	...	46.5	64.5	68.2
15-19 歲	13.73	11.7	15.8	17.7	** 50.0	** 60.2
20-24 歲	58.11	56.9	68.9	71.9	77.1	74.7
95年15-24歲	31.48	30.2	38.9	44.9	60.6	66.6
15-19 歲	9.77	7.5	12.4	16.5	** 43.7	** 55.3
20-24 歲	52.61	54.6	70.7	69.5	74.6	76.0
99年15-24歲	28.78	25.5	39.2	43.2	55.2	62.9
15-19 歲	8.93	6.9	15.4	15.2	** 34.9	** 49.3
20-24 歲	50.26	48.9	65.8	68.3	71.4	73.0
100年15-24歲	28.56	25.5	36.7	42.6	55.0	62.7
15-19 歲	8.69	7.6	12.3	14.5	** 34.1	** 46.8
20-24 歲	50.27	48.0	62.8	68.5	71.3	74.0
按性別分						
男性15-24歲	26.43	20.6	37.6	41.9	56.6	65.5
女性15-24歲	30.70	30.1	35.7	43.4	53.3	59.7

資料來源：中華民國行政院主計總處、各國官方網站。

說明：1. *為 16-24 歲，**為 16-19 歲。

2. ...表示數值不明。

貳、青少年就業狀況

一、青少年大學及以上就業者所占比率10年來上升34.09個百分點

100年青少年平均就業者76.3萬人，較10年前減少35.4萬人或31.68%。依性別分，男性35.2萬人，占46.19%，女性41.1萬人，占53.81%。

按年齡觀察，15-19歲者12.3萬人，占16.11%，20-24歲者64.0萬人，占83.89%。由教育程度觀察，以大學及以上程度者比率42.51%最高，依序為高中(職)41.23%，專科9.86%，國中及以下6.40%。與10年前相較，大學及以上增加34.09個百分點，餘專科、高中(職)、國中及以下均下降，分別減少12.42、12.64及9.03個百分點。(詳見表3、圖2)

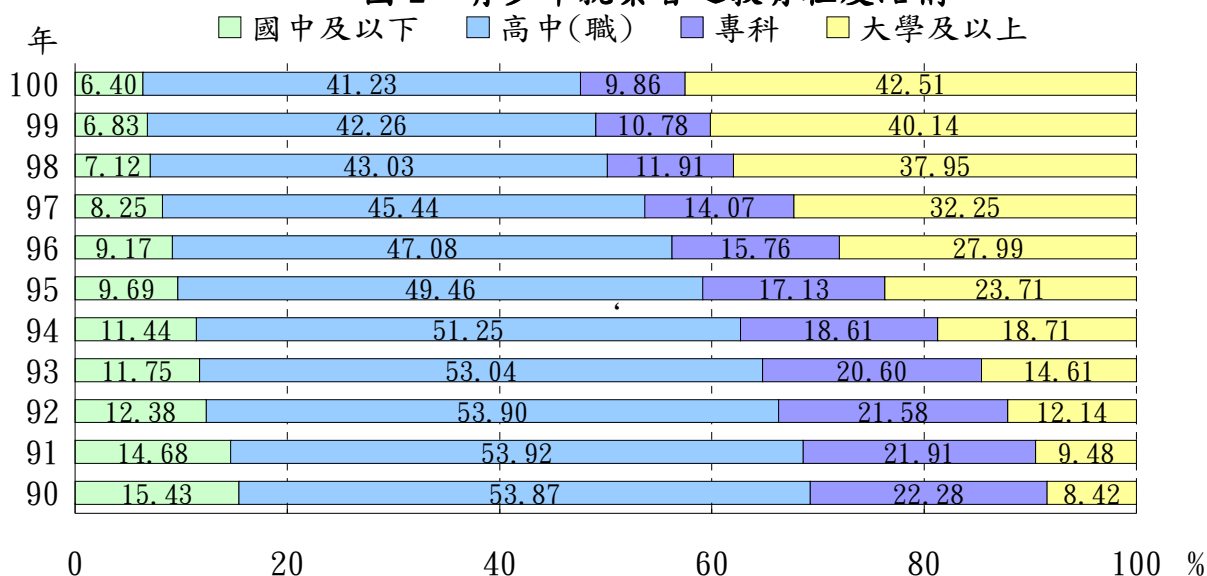
表3 青少年就業者人數

單位：千人

年別	總計	占全體就業者比率(%)	性別		年齡	
			男	女	15-19歲	20-24歲
90年	1,117	11.90	498	619	213	904
95年	902	8.92	392	510	136	765
99年	758	7.23	344	414	125	633
100年	763	7.12	352	411	123	640

資料來源：同表1。

圖2 青少年就業者之教育程度結構



資料來源：同表1。

二、青少年主要從事之職類為服務及銷售工作

100年青少年就業人數以「服務業部門」51.3萬人，占67.26%最多，其次

依序為「工業部門」24.1 萬人，占 31.63%，「農業部門」0.8 萬人，占 1.11%。各行業就業人數，以「製造業」20.6 萬人最多，占 27.04%，「批發及零售業」16.2 萬人次之，占 21.25%，「住宿及餐飲業」11.7 萬人居第三，占 15.28%。(詳見表 4)

各職類青少年就業人數較多者依序為「服務及銷售工作人員」26.6 萬人，占全體青少年就業者 34.92%，「生產操作及勞力工」24.4 萬人，占 32.02%，「事務支援人員」10.5 萬人，占 13.79%。(詳見圖 3)

表 4 青少年就業者從事行業情形
100 年

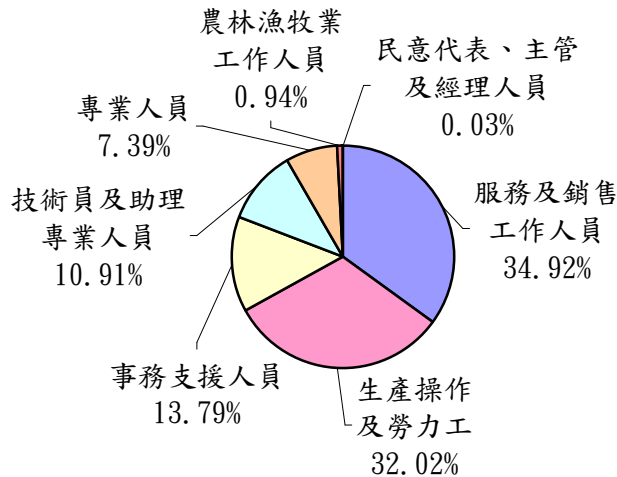
單位：千人

行業別	人數	結構比(%)
總計	763	100.00
農業	8	1.11
工業	241	31.63
礦業及土石採取業	0	0.01
製造業	206	27.04
電力及燃氣供應業	0	0.01
用水供應及污染整治業	2	0.21
營造業	33	4.35
服務業	513	67.26
批發及零售業	162	21.25
運輸及倉儲業	14	1.78
住宿及餐飲業	117	15.28
資訊及通訊傳播業	13	1.74
金融及保險業	17	2.22
不動產業	4	0.58
專業、科學及技術服務業	21	2.80
支援服務業	11	1.45
公共行政及國防；強制性社會安全	11	1.42
教育服務業	38	4.94
醫療保健及社會工作服務業	39	5.12
藝術、娛樂及休閒服務業	10	1.25
其他服務業	57	7.43

資料來源：同表 1。

說明：本表行業分類係採「中華民國行業標準分類（第 8 次修訂）」。

圖 3 青少年就業者從事職業情形
100年就業者人數 76.3 萬人



資料來源：同表 1。

三、從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之青少年，近7成係利用課餘或假期工作

受高等教育普及就學年限延長而青少年希望及早吸取工作經驗影響，100年5月青少年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 18.9 萬人，占全體青少年就業者 25.44%，按年齡別分，15-19 歲占 50.97%，較 20-24 歲 20.61%，大幅降低 30.36 個百分點。按教育程度觀察，以大學及以上程度者占 37.35% 最高，國中及以下程度者 12.96% 最低。按工作情形觀察，利用課餘或假期工作者為 13.5 萬人，約占 7 成。(詳見表 5)

表 5 青少年就業者從事部分時間、臨時性或人力派遣工作情形
100年5月

單位：千人

項目別	就業者	部分時間、臨時性或人力派遣工作者	占該類就業者比率(%)
總計	745	189	25.44
按年齡分			
15-19 歲	118	60	50.97
20-24 歲	626	129	20.61
按教育程度分			
國中及以下	43	6	12.96
高中(職)	293	44	14.97
專科	75	15	20.51
大學及以上	334	125	37.35
按工作情形分			
利用課餘或假期工作	135	130	96.79
其他	610	59	9.67

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

四、青少年有酬就業者每月主要工作收入21,403元，其中以2萬元以上且未滿3萬元者占46.25%最多

100年5月青少年有酬就業者每月主要工作收入為21,403元，其中以2萬元以上且未滿3萬元占46.25%較多，未滿2萬元占38.08%次之。按學歷觀察，國中及以下青少年就業者之主要工作收入為23,492元，專科23,367元，高中(職)21,769元，大學及以上20,412元最低；主要原因為大學及以上之青少年就業者有3成係利用課餘或假期工作及工作年資較短所致，惟未來薪資較有上漲空間。(詳見表6)

表6 青少年有酬就業者每月主要工作收入
100年5月

項目別	總計	單位：%					平均 收入(元)
		未滿 2萬元	2萬-未 滿3萬元	3萬-未 滿4萬元	4萬-未 滿5萬元	5萬元 以上	
全體	100.00	38.08	46.25	13.10	1.96	0.61	21,403
國中及以下	100.00	28.23	53.46	12.59	4.14	1.57	23,492
高中(職)	100.00	37.65	48.28	12.86	0.85	0.36	21,769
專科	100.00	33.82	41.85	17.39	3.79	3.17	23,367
大學及以上	100.00	40.59	44.62	12.43	2.22	0.13	20,412
利用課餘或假期工作	30.51	26.53	3.25	0.34	0.39	0.00	10,954

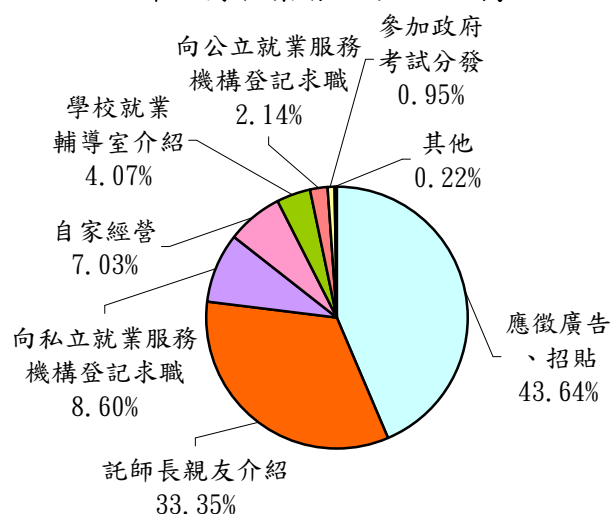
資料來源：同表5。

五、青少年就業者多以應徵廣告、招貼方式獲得現職

青少年就業者獲得現職方法以「應徵廣告、招貼」占43.64%最高，「託師長親友介紹」占33.35%居次，「向私立就業服務機構登記求職」占8.60%再次之。

(詳見圖4)

圖4 青少年就業者獲得現職方法
100年5月就業者人數74.5萬人

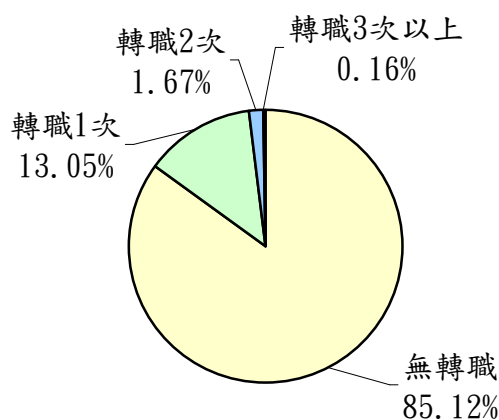


資料來源：同表5。

六、青少年就業者因待遇不好而自願離職居多

青少年就業者於 99 年間有轉職情形之比率為 14.88%，高於全體就業者之 6.70%，「轉職 1 次」者比率 13.05%，「轉職 2 次」者 1.67%，「轉職 3 次以上」者 0.16%。有近 9 成 8 的轉職者原為受僱者，轉職原因多為自願離職，以「待遇不好」占 23.67% 最高，其次為「想更換工作地點」占 18.97%；而非自願離職者占 12.60%，離職主要原因為「工作場所歇業或業務緊縮」占 6.71%。（詳見圖 5、表 7）

圖 5 青少年就業者轉職情形
100 年 5 月就業者人數 74.5 萬人



資料來源：同表 5。

表 7 青少年受僱者離職轉換工作原因
100 年 5 月

項目別	百分比	項目別	百分比
總計	100.00		
自願離職轉換工作	87.40	非自願離職轉換工作	12.60
待遇不好	23.67	工作場所業務緊縮或歇業	6.71
想更換工作地點	18.97	季節性或臨時性工作結束	4.01
工作時間不適合	13.21	工作場所整頓人事被資遣	1.88
工作沒有保障	12.95	企業內部職務調動	-
工作環境不良	11.26	其他	-
學非所用	2.05		
無前途	1.41		
健康不良或傷病	0.46		
女性結婚或生育	0.00		
想自行創業	0.62		
其他	2.80		

資料來源：同表 5。

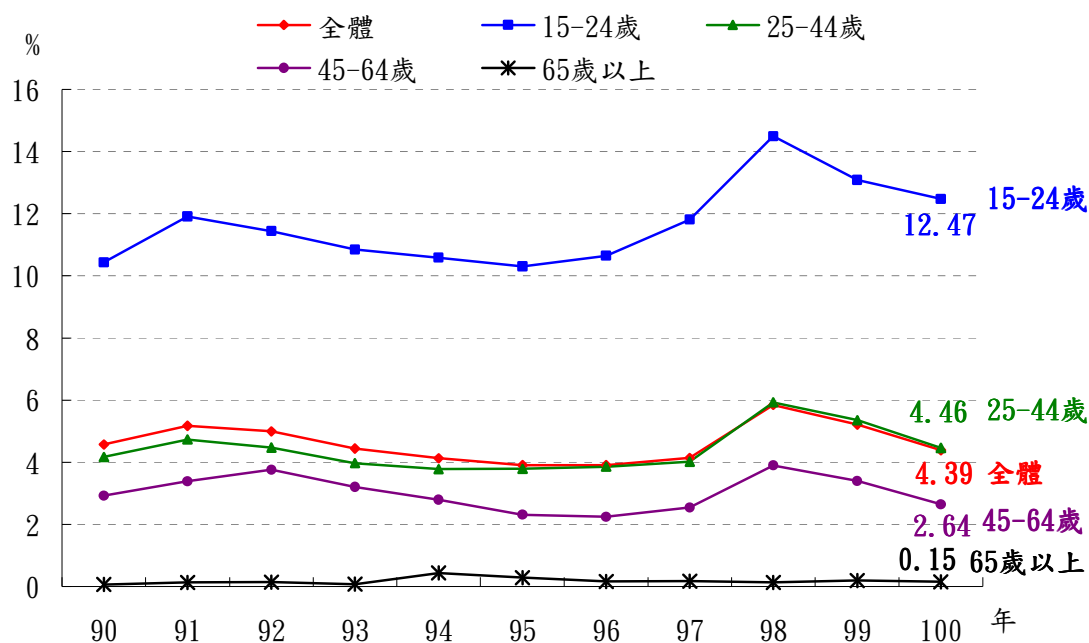
參、青少年失業狀況

一、100年青少年平均失業率12.47%，遠高於全體失業者4.39%

100年青少年平均失業率為12.47%，較10年前增加2.04個百分點，且高於整體之4.39%，主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，較不具專業技能，且多非家計主要負擔者，轉換工作頻率較其他年齡層高所致。(詳見圖6)

依教育程度觀察，以「國中及以下」與「大學及以上」失業率13.83%最高，「高中(職)」11.69%次之，「專科」8.77%最低。與主要國家比較，100年我國失業率高於韓國之9.6%、日本8.0%、新加坡6.7%，低於英國之20.0%、美國之17.3%。(詳見表8、表9)

圖6 各年齡層失業率



資料來源：同表1。

表8 全體及青少年失業率

年別	全體	15-24歲	性別		教育程度			
			男	女	國中及以下	高中(職)	專科	大學及以上
90年	4.57	10.44	11.58	9.50	12.86	10.49	8.21	11.24
95年	3.91	10.31	11.60	9.29	10.98	10.03	8.83	11.62
99年	5.21	13.09	13.60	12.66	14.12	12.56	11.20	13.96
100年	4.39	12.47	12.61	12.35	13.83	11.69	8.77	13.83

資料來源：同表1。

表 9 我國與主要國家青少年失業率

年別	中華民國	韓國	新加坡	日本	* 美國	* 英國
90 年	10.44	10.2	6.2	9.6	10.6	10.4
95 年	10.31	10.0	8.3	8.0	10.5	13.8
99 年	13.09	9.8	7.4	9.2	18.4	19.3
100 年	12.47	9.6	6.7	8.0	17.3	20.0

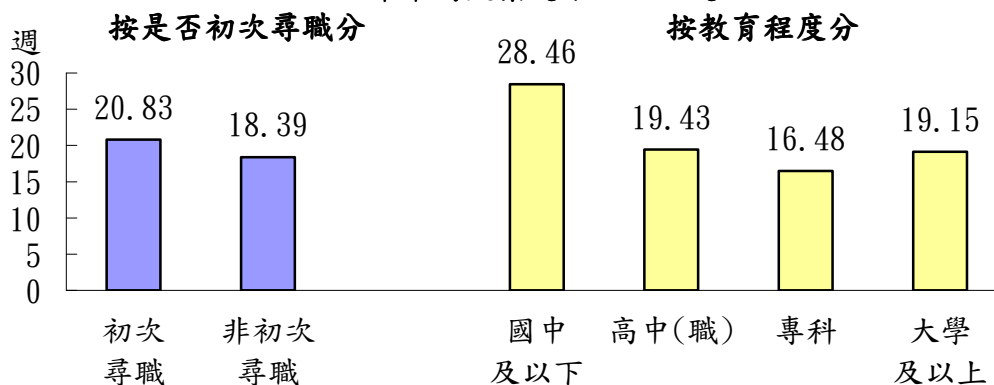
資料來源：同表 2。

說明：*為 16-24 歲。

二、100 年青少年平均失業週數 19.75 週，遠低於全體失業者 27.67 週

青少年失業率雖高，惟其找尋工作亦較容易，100 年平均失業週數為 19.75 週，較全體失業者低 7.92 週。其中初次尋職失業者為 20.83 週，非初次尋職失業者為 18.39 週。依教育程度觀察，以國中及以下 28.46 週最長，餘依序為高中(職) 19.43 週，大學及以上 19.15 週，專科 16.48 週最短。(詳見圖 7)

圖 7 青少年失業者失業週數
100 年平均失業週數 19.75 週



資料來源：同表 1。

三、青少年失業原因以初次尋職者占 5 成 6 最多

100 年青少年平均失業人數為 10.9 萬人，10 年來減少 2.1 萬人或 16.43%，失業原因以初次尋職者 6.1 萬人最多，占 55.68%，因對原有工作不滿意而失業者 3.0 萬人，占 27.90% 次之。(詳見表 10)

表 10 青少年失業者失業原因

單位：千人

年別	總計	初次尋職	非初次尋職	工作場所業務	對原有工	健康	季節性或臨時	其他
				緊縮或歇業	作不滿意	不良	性工作結束	原因
90 年	130	57	73	28	33	1	6	5
95 年	104	52	52	9	34	1	5	3
99 年	114	63	52	15	27	1	7	2
100 年	109	61	48	10	30	1	5	2

資料來源：同表 1。

四、青少年有工作機會而未去就業之主因為待遇太低

青少年失業者有 53.10% 在找尋工作過程中有工作機會但未去就業，其原因以「待遇太低」占 30.11% 最高。至於其在找尋工作過程中主要困難，以「技術不合」占 50.29% 最高，其次為「工作性質不合」占 22.88%，「教育程度不合」占 10.55% 居第三。(詳見表 11、表 12)

**表 11 青少年失業者找尋工作過程中
有無工作機會及未去就業原因**

100 年 5 月		單位：%
項目別	百分比	
總計	100.00	
有工作機會但未去就業原因	53.10	
待遇太低	30.11	
地點不理想	10.74	
學非所用	3.37	
興趣不合	3.21	
工作環境不良	2.96	
工時不合適	1.89	
遠景不佳	0.82	
其他	-	
沒有工作機會	46.90	

資料來源：同表 5。

**表 12 青少年失業者找尋工作
過程中遭遇之主要困難**

100 年 5 月		單位：%
項目別	百分比	
總計	100.00	
技術不合	55.29	
工作性質不合	22.88	
教育程度不合	10.55	
年齡限制	8.66	
婚姻狀況限制	-	
性別限制	-	
語言限制	-	
其他	2.63	

資料來源：同表 5。

為提升國家未來競爭力，世界各國都將青少年就業問題列為政府施政之優先議題，因此，政府將持續掌握視青少年勞動情勢，並適時提供各項就業協助，及保障青少年勞動權益，青少年本身亦應強化個人職能，並瞭解市場趨勢，建立正確的工作認知與態度，才能提升職場上的競爭優勢。