

出國報告（出國類別：研習）

韓國就業訊息分析及仲介國人
至國外地區工作之就業促進措施
研習計畫

服務機關：行政院勞工委員會職業訓練局

姓名職稱：吳淑瑛專門委員、侯松延科長

派赴國家：韓國

出國期間：102年8月22日至8月28日

報告日期：103年1月6日

摘 要

近年來，受全球化、貿易自由化、國際重大事件及經濟景氣變動之影響，國內、外產業發展及就業市場變動快速，為更精準即時掌握國際及國內就業市場與產業發展動態，做為研訂就業服務及職業訓練等相關勞動政策及措施之參考，以因應目前變動快速的就業市場狀況，爰赴韓國雇傭情報院（Korea Employment Information Services, KEIS）研習，瞭解其組織架構、運作模式及辦理業務範疇等，以作為後續辦理就業市場調查業務之參考。

又，國人至外國地區就業已為現行不可避免之趨勢。韓國為臨近國家，且協助本國人至國外工作已有 10 年經驗，於相關服務機制、法規及就業訓練課程皆有完整之規範，爰擬一併至其辦理海外就業支援業務的產業人力公團（Human Resources Development Service of Korea, HRD），蒐集其海外就業相關服務機制、法規及就業訓練課程等資訊，作為未來相關政策制定之參考。

本次研習共參訪韓國雇傭情報院（KEIS）、就業中心（Job Center）、私立就業服務機構（Ingeus）、國立職業世界館（Job World），及產業人力公團（HRD）等機關或團體。經比較我國組織架構及相關制度後，提出相關建議：

一、在勞動力市場分析與預測方面：

- （一）建立專責單位，統合辦理或督導各項勞動力市場分析之計畫業務。
- （二）儘速推動勞動力發展相關資訊系統的資料倉儲建置作業。
- （三）儘速發展決策資訊平臺計畫，建立相關觀察指標。

二、在推動就業服務公私協力的作法方面：

- （一）推動與民間人力銀行資訊交換與統合就業市場資訊分析、發布的機制。
- （二）推動與民間人力銀行進行職缺合作與資料交換的機制。

三、在推動青年職場體驗方面：

- （一）落實「職涯向下扎根」理念，規劃辦理相關措施。
- （二）與區域學校合作，推動在校學生職涯概念之建立。

(三) 新設或搬遷之就業服務站、職訓中心(場)、退場之大專校院校區評估，規劃建置職業體驗模擬的情境。

(四) 持續協調廠商提供青年職場體驗之機會，或辦理青少年企業參訪等活動，使青少年瞭解職業世界。

四、在推動海外就業協助方面：

(一) 應確定我國之海外就業政策及統籌辦理主責機關。

(二) 建置海外就業訊息專屬平臺，評估設置行政法人專責單位。

(三) 檢討兩岸關係條例，開放大陸地區之人力仲介服務，建立資料回報機制。

(四) 檢討私立就業服務機構收費標準，促使媒合機構依法登記合法經營。

(五) 於所屬公立就業服務站設置海外就業諮詢窗口，提供行前評估及建議，規劃辦理相關講座。並請教育部加強學校端安排海外就業課程及輔導。

目 錄

壹、前言	5
貳、研修經過	7
一、 研習行程安排	7
二、 研擬參訪及研習議題	9
參、韓國就業服務的相關作法	10
一、 僱用勞動部之組織架構	10
二、 僱用勞動部之施政願景	11
三、 勞動市場預測與就業市場分析之作法	12
四、 公立就業服務機構的發展與作法	15
五、 私立就業服務機構之發展與作法	22
六、 職業體驗之發展與作法	24
七、 海外就業協助之發展與作法	25
肆、機構參訪實錄	38
一、 韓國雇傭情報院	38
二、 Numbu 就業中心 (Job Center)	43
三、 私立就業服務機構 (Ingeus)	45
四、 職業世界館 (Job World)	53
五、 產業人力公團	58
伍、臺灣與韓國就業服務之比較分析	62
一、 在勞動力市場分析與預測方面	62
二、 在公部門就業服務方面	63
三、 在民間機構之發展及公私協力方面	63
四、 在職業體驗方面	64
五、 在海外就業協助方面	64
陸、心得與建議	68
一、 在勞動力市場分析與預測方面	68
二、 在推動就業服務公私協力的作法方面	69

三、 在推動青年職場體驗方面	69
四、 在推動海外就業協助方面	70
柒、 此次研習限制與未來考察重點	72

壹、前言

我國就業服務的推展由行政院勞工委員會職業訓練局（以下簡稱本局）主責。本局創立於民國 70 年，初期隸屬於內政部，民國 76 年 8 月 1 日行政院勞工委員會成立後，配合改隸。本局相關的業務項目包含了職業訓練、就業服務與外籍勞工管理等，其中又以就業服務為大宗，以 101 年全年服務量計算，總計需服務 100 萬名求職名眾，資料庫高達 155 萬筆工作機會。

有鑑於數位化的發展與即時、便利的需求，本局自 92 年間起開始推動建置虛擬化就業服務措施，並陸續完成了全國就業 e 網（www.ejob.gov.tw）與 24 小時全年無休免費諮詢服務的就業服務科技客服中心（0800-777-888）。近年來更逐步推動虛實整合與公私協力等相關措施，強化中央與地方政府資訊與資料的合作，也結合民間資源（如與四大超商合作於各門市的觸控式電腦提供查詢就業機會、職訓課程與徵才活動等相關資訊），期使就業服務的推展能更為人性、便利與完整。再者，由於就業市場資訊的掌握與分析對於服務的成果與決策的判斷扮演舉足輕重的角色，亦將決策資訊平臺列為未來重點工作之一，因此對於鄰近國家的作法與執行經驗的蒐集，是不可或缺的資訊。

此外，隨國際地球村的形成，人口的自然移動更為容易，加上經貿活動與全球的脈動更為緊密，近年來我國國人赴海外就業的意願逐漸提高，青年朋友選擇至海外打工或實習的情形日漸普遍。國人前往海外工作，探究其理由主要著眼於拓展個人視野、發展機會與空間較大，甚至覺得當地薪資福利較佳等。

因應國人海外就業趨勢，政府政策之思考面向，如何排除國內人才外流之隱憂，尤其配合經濟發展政策吸引外資來臺投資所需之勞動力恐受影響；而另一方面國內青年失業率高，在國內無法提供適合的工作職缺下，青年海外就業似可為解決青年失業問題的另一選擇。是以，政府如何策訂協助國內海外就業之政策、維護國人海外就業之權益及維持國內優質勞動力之供給，由於鄰近韓國推動國人海外就業協助上早已規劃及進行一段時日，因此，擬透過本次參訪，瞭解韓國之作法及成效，以為未來政策擬訂之參考。

綜上，此次考察目的包括：

- 一、了解韓國雇傭情報院的研究及開發部門如何進行市場前景預測、分析，及就業政策監測中心的運作模式。
- 二、了解韓國雇傭情報院的就業網絡事業部如何進行網站的經營、管理，及如何與民間人力銀行合作。
- 三、了解韓國政府對國人至國外就業之政策背景及立場、協助措施與相關法規。

貳、研修經過

本次研修前，適逢本局辦理 102 年度多元就業開發方案國際研討會，爰於接待韓國外賓（Dr. Lee,Sang Hyon）期間，一併洽詢韓國目前推動就業服務之相關作法與可資研習參訪之機關團體，並經討論及內部確認後，研訂本次研習參訪單位及目標如下：

一、研習行程安排

日期	參訪單位名稱	行程任務
8/22（四）	搭機前往韓國。	
8/23（五）	參訪雇傭情報院、就業中心。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 了解研究及開發部門如何進行市場前景預測、分析，及就業政策監測中心的運作模式。 2. 了解就業網絡事業部如何進行網站的經營、管理，及如何與民間人力銀行合作（包含公私協力及虛實整合的作法） 3. 了解韓國虛擬與實體服務之作法。
8/24（六）	處理 8 月 23 日參訪內容與資料翻譯、整理及討論。	
8/25（日）	整理 8 月 23 日參訪資料內容及討論 8 月 26 至 8 月 28 日研習行程事項。	
8/26（一） 09:00~ 17:30	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參訪就業服務中心。（Numbu Job Center）及綜合討論。 2. 參訪私立就業服務機構（Ingeus）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 了解韓國實體就業服務運作模式。 2. 了解韓國民間人力銀行服務內涵及公私部門間之合作關係。
8/27（二） 10:00~ 12:00	參訪職業世界館（Job world）及意見交流。	了解韓國推動職業體驗之作法與成效。
8/28（三） 09:30~	參訪產業人力公團（HRD）。	了解韓國政府對國人至國外就業之政策背景、立場、協助措施及相

日期	參訪單位名稱	行程任務
12:30		關法規。
8/28 (三) 14:00~	整理資料，搭機返回臺北。	

二、研擬參訪及研習議題

參訪機構	研習議題
雇傭情報院 (KEIS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 如何辦理長、短期的勞動市場供需預測？組成的團隊與運作的模式為何？ 2. 區域性的勞動力供需與供應預報系統 (Workforce Demand and Supply Forecasts by Region) 如何建立，運作模式為何？ 3. 如何運用勞動力需求與供給預測，進行就業政策分析 (Analysis on Workforce Demand and Supply Forecasts and Employment Policies)，運作模式為何？
就業中心、民間人力銀行 (Ingeus)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 韓國目前公私立就服機構的組成比例及實體與網站服務的比例各為何，發展重點或服務對象有何不同？ 2. 韓國雇傭情報院與民間人力銀行之合作模式為何？有無職缺共享或轉介服務的要求與運作機制？ 3. 如何推動虛擬就業服務（網站平臺、線上徵才活動）與實體就業服務間的整合運作？是否訂定應轉介一定比例或年齡之求職者至實體服務的要求（條件或機制為何），如何運作？
職業世界館 (Job World)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃之發想，設計理念及維運機制為何？ 2. 啓用後面臨之問題及解決方式？ 3. 職業類別的選擇，館內體驗之職業如何評估符合就業市場現況，有無設置更替基準？ 4. 如何推廣？營運成效如何？政府投入之資源及營運財務結構為何？
產業人力公團 (HRD)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府對本國人至國外就業之立場（鼓勵或不鼓勵）？其對國內就業市場人才供需之影響？ 2. 政府協助或推介本國人至國外就業之做法（作業流程、法規、有無業務委外）。 3. 提供國人至國外就業之服務通路及內容。 4. 政府對私立就業服務機構管理機制？在推介本國人至國外就業上，公部門與私部門扮演角色？有無合作機制？ 5. 提供國人至國外就業之收費標準（公、私部門）？專業人員規範。 6. 如何維護本國人至國外就業之勞動權益。 7. 國外就業爭議協處機制。 8. 了解單一窗口服務機制、服務內容、資源整合、績效訂定。

參、韓國就業服務的相關作法

一、僱用勞動部之組織架構

僱用勞動部（Ministry of Employment and Labor）係韓國研擬及推動勞動政策的最高決策機關，主管業務包括僱用政策、勞工保險、職業能力開發、勞資關係、勞動條件、僱用平等及產業安全保健等。其組織編制設有長官與次官各 1 名，下設有 3 室、13 局、35 科、7 小組、15 個委員會，另設有 6 個地方廳、40 個支廳、1 個辦事處及 10 個管轄單位。

其下所設的 3 個辦公室，分別是規劃與協調辦公室（Planning and Coordination Office）、就業政策辦公室（Employment Policy Office），以及勞動關係政策辦公室（Labor Relations Policy Office）。其中就業政策辦公室下轄 5 局，分別是（一）就業政策局，下設有 3 科、1 小組，主管勞動市場分析、就業政策。（二）人力政策局，下設有 3 科，主管青年就業、外籍勞動力政策。（三）技能發展政策局，下設有 3 科，主管人力資源發展與資格認證（相當於我國的職業訓練與技能檢定）。（四）平等就業政策局，下設有 3 科，主管婦女、身心障礙者及中高齡者就業。（五）就業服務政策局，下設有 3 科，主管就業服務、就業協助、失業給付及社會企業；以及職業世界專案小組（Job World TaskForce，主管就業博覽會等展示活動）。

韓國僱用勞動部除了上述機關外，另有多個屬公法人性質的行政法人機關，包含有勞工福祉公團、韓國產業人力公團、韓國產業安全保健公團、韓國身心障礙者就業促進公團、韓國雇傭情報院、韓國產災醫療院、韓國職業教育大學、韓國技術教育大學等。而設置行政法人之緣由，主要是因為該國推動政府組織扁平化之考量，而據以調整。

二、僱用勞動部之施政願景

韓國僱用勞動部 2013 年的施政願景主要有五大目標，分述如下：

(一) 協助民眾經由工作找到幸福感：

以追求國民就業率¹達到 70%為重大目標，確保尋職者均能找到工作。具體策略包含有促進青年就業、改善性別平等與提高婦女勞動參與、延長退休年齡與強化高齡再就業的支持協助、協助身心障礙者就業、發展社會企業、降低工時，與推動友善就業措施等。

(二) 改善工作品質，協助民眾經由工作找到希望：

除了追求就業率的提升外，也致力於開發有尊嚴的工作（Decent Work）。具體策略包含強化非典型就業者的就業穩定度與排除職場歧視、保障不同就業型態的就業者、保障低薪者的基本生活、協助中小企業成長等。

(三) 提供客製化的就業服務協助與技能發展課程，協助民眾找到更好的工作。

具體策略包含推動客製化就業協助、終身技能發展等。

(四) 創造安定與安全的工作環境：

透由強化就業安全網，以避免發生工安、解僱與失業問題。具體策略包含有創造安全與舒適的工作場所、因應經濟情勢波動加強推動穩定就業措施、強化就業安全網等。

(五) 以未來為導向，追求雙贏的勞雇關係：

透由勞資的共同參與改善工作品質，增進勞資的和諧關係。

¹韓國現行的重大政策之一是提高就業率達到 70% 的目標(目前為 64%，OECD 對就業率的定義係指年滿 15 歲且在上週期間至少就業 1 小時者占工作年齡人口之比率)，主要作法為加強中央與地方政府在就業議題上的溝通與合作，以及提高公私部門的相互合作與創造就業機會。

三、勞動市場預測與就業市場分析之作法

韓國有關勞動市場之預測與就業市場分析之工作，主要由雇傭情報院的研究開發部門辦理。該部下設 6 個研究中心，包含勞動力市場預測中心、就業調查與分析中心、就業服務評估中心、職涯教育中心、職業研究中心、就業政策監控中心。主要辦理工作如下：

(一) 勞動市場預測：

勞動力市場預測中心負責預測國內勞動力市場人力資源的供需趨勢，透過科學化與系統化的分析預測，降低未來勞動市場的不確定性並且致力於提供政策制定參考。韓國雇傭情報院運用就業資訊系統的即時性分析資訊（如就業保險網 EI-Net），提供可行的政策方案選擇。研究分析的領域包含有：

1. 長期勞動市場預測：進行為期 10 年，每 2 年更新一次的研究分析。
2. 工作與技能無法媒合的分析與預測：針對工作技能無法匹配的現象進行工作、專業與教育的缺口分析，並提供給求職者有用的參考資訊。
3. 短期勞動市場供需預測：針對主要企業的人力需求以及大學生的就業意向進行調查，分析與預測短期內的勞動市場趨勢。
4. 勞動政策研究：透過社會群體的就業趨勢分析，結合總體經濟與行業結構的變化，以及教育、人口、福利制度、就業服務政策等的深入分析，提供政策方向的參考。

(二) 就業調查與分析：

辦理多樣化的就業調查，包含青年的追蹤調查、畢業生職業流動調查，以及高校畢業生就業調查等來提供勞動市場即時訊息，並預測勞動力市場趨勢。此外，也運用就業相關資訊系統（包含工作網、就業保險網、人力資源網）進行關聯的統計分析，提供政策制定者參考。

1. 青年追蹤調查（Youth Panel, YP）：是一個縱向長期的調查，針對 10,000 名青年（15 至 29 歲，抽樣對象包含 work-net 的求職會員及就業保險網資

料庫的名單)追蹤其在學、職業流動、求職活動、參與職業訓練…等狀況，透過蒐集其學習經驗與勞動市場行為，進行分析。主要功能為：一、提供政府制定政策參考，以減少青年的高失業率，促進青年就業。二、提供學校和就業中心參考，以供規劃有關職涯發展服務與就業輔導措施的參考。

2. 畢業生職業流動調查 (Graduates Occupational Mobility Survey, GOMS)：

針對 18,000 名大學畢業生的職業流動所進行的追蹤調查 (每 2 年一次)，是目前韓國最大型的短期調查，調查結果主要用於就業政策制定和深入分析高學歷失業的問題。

3. 高校畢業生就業調查 (High School Graduates Employment Survey, HSGES)：

是針對未升學的高中畢業生每 2 年進行 1 次的橫剖面調查 (目前高中生畢業後約有 80%繼續升學)，分析的結果主要用於職業輔導、訓練、就業服務、勞力供需研究等面向。

4. 高齡化縱貫研究 (Korean Longitudinal Study on Aging, KLoSA)：

針對 45 歲以上的中高齡每 2 年調查一次的追蹤分析 (樣本 10,254 人)，主要蒐集其勞動市場參與、收入、退休選擇、對社會安全制度的影響，以及健康狀況等資訊，以做為因應高齡化社會的相關制度規劃參考。

5. 就業資訊系統 (Employment Information System, EIS)：

是一個大型的資料倉儲系統，整合與就業服務有關的資料庫，提供及時的統計分析供決策參考。發展歷程自 2002 年開始，截至目前主要資料來源已包括工作網、就業保險網、人資網、外國人工作許可網…等相關資料庫的資料。

(三) 職業研究：

提供多樣化與有用的職業訊息，目前職業訊息系統 (Korea Network For Occupations and Workers, KNOW) 共提供了 785 項職類所需的技能、薪資水準與證照要求等相關參考資訊。

（四）職涯教育：

提供青年及成年人有關尋職、就業準備與生涯規劃的支持。職涯教育不僅提供一系列的性向測驗，也針對中學和大學提供了系統化的諮詢服務。

（五）就業政策監控與評估：

運用監測與評估機制，提供政策方案參考。包含監測政策與方案的成效、評估就業服務的品質、評估伙伴關係（含私立就業服務機構）。

由於韓國組織架構較為特殊（多數均設有行政法人），大部分機關均附設有相關研究單位，成員亦多為博士，因此相關研究多委由所屬的研究單位或學校進行研究分析，而鮮少委外辦理。分析結果亦會視關連性，邀請教育部、勞動部、產業支援部門一起研商討論後（除非議題內容與相關產業有關，才會邀集資方參與討論），由勞動部長發佈。簡而言之，韓國政府對於就業市場資訊及畢業生流向的調查分類多元，亦視特性及需要進行長期的追蹤調查，並能善用資料庫間之資訊比對進行關聯分析，有助於掌握勞動決策所需參考的相關訊息。

四、公立就業服務機構的發展與作法

韓國的就業服務機構隸屬僱用勞動部，目前全國共有 3,500 名員工，其中正式職員約佔三分之一，另三分之一為聘用人員，餘三分之一則為正式諮詢人員。經評估，整體就服人員需求數應為 3 萬人，因此透過契約或委外方式結合民間資源推動就業服務業務，每年約投入 2,000 億韓元²（折合臺幣約 56.5 億元），目前民間就服從業人員約有 3 萬人。

韓國就業中心之服務內容與我國就服中心服務內容相似，主要提供求職求才服務、失業給付、職涯引導及職業訓練。

（一）尋職者：提供職涯引導、決定及就業安置。

1. 透過職業心理測驗協助求職者找到適合的工作。

職業心理測驗目的在於協助求職者選擇適合的工作及規劃未來職涯路徑，就服人員提供學生或一般求職者有關職涯或工作生活職業評量，並依評量結果提供諮詢服務。

2. 提供工作體驗機會，以確保從學校順利轉入職場：

主要是針對 15 至 29 歲大專或職業高中青(少)年(畢業生及研究生除外)，提供在公部門、教育機構或社會組織 1 至 4 個月短期工作機會，協助青年探索職業選擇及發展工作經驗。

3. 與大專校院合作提供大專畢業生就業安置支持：

由大專校院或職業高中聘僱具有證照之職業諮詢員提供學生職涯引導，以提供更好之就業安置支持。

（二）求才廠商：作為廠商改善競爭力和有效管理的合作夥伴。

1. 提供客製化服務以招聘所需人才：

作為求職者與求才廠商媒介，安排求職者與廠商直接媒合並掌握整個招

² 韓國幣值與新台幣匯率約為 35.4：1。

聘過程，所提之服務完全免費。

2. 運用各種津貼補助確保就業安全：

提供就業津貼補助，包括工資及訓練費用補助，尤其面臨對不可避免的工作調整，如產量減少，庫存增加，選擇不資遣員工，而是採取保留工作的措施，如暫時停業期間提供員工培訓或重新分配工時。就業補助津貼補助措施為：

- (1) 促進就業津貼：提供雇主僱用重度身障者及負擔家計婦女。
- (2) 增加僱用津貼：補貼企業增加就業機會和新增僱員工、工作環境的改善、發展新的兼職工作等所增加的勞動或設施成本。
- (3) 孕婦及分娩後婦女就業保障：補助企業於婦女育嬰假期間僱用其他工人替代，或重新僱用那些僱傭合約在懷孕期間屆滿之婦女之費用。
- (4) 延長僱用津貼：補助企業僱用中高齡或退休人員之勞動成本。
- (5) 工作地點托兒設施補助：企業可以取到貸款及補助建置工作場所托兒設施，並資助教師的勞動成本對於優先支持的企業，相關設施運營成本也提供補貼。

3. 失業保險申請資格的管理：

透過就業保險申請資格的管理，如資格的取得，喪失，修改等，以確保就業保險的有效運用。

4. 外國勞工的合法僱用：

允許製造，建築和某些提供服務之企業，合法僱用外國勞動人力，並幫助這些外國勞動人力適應新的環境。透過 EPS(Employment Permit System) 引進外國勞動人力，解決當地企業缺工問題。

(三) 再就業輔導措施：

針對再就業者提供一站式(one-stop)服務，及提供弱勢族群客製化服務，以協助儘速就業。

1. 一站式服務：提供親自到就業中心的失業者更好的就業服務。

全面定制的一站式服務提供給到站申請失業救濟金之失業者之服務措施包括 1.研擬再就業個別行動計劃。2.失業救濟金資格認定。3.核付失業救濟金。4.就業諮詢及推介。

此外，針對積極求職之失業者提供提早就業津貼、搬遷成本及跨域尋職津貼等，鼓勵其儘速就業。另依不同族群提供團體輔導方案：

目 標	輔 導 內 容
青年	從工作機會蒐尋到面試階段，提供職涯路徑及工作選擇、改善求職技巧之輔導
婦女	提供自我探索、職業探索及職涯規畫之輔導
全部求職者	改善專業求職技巧，如壓力管理，有效的自我表達，自尊改善，提高自信心、求職需求及人際關係技巧，幫助求職者學習有效的溝通技巧。
中高齡求職者	自我瞭解、實務求職方法、談話技巧及情緒管理。

2. 提供弱勢族群客製化服務：分階段提供低收入戶，青年，老人和建築工地短期工，和其他弱勢群體的協助：

(1) 第一階段：診斷和路徑設置。

深入輔導，職業心理測試，團體輔導，個別行動計劃制定，依實際費用支出補助最高 20 萬韓元（折合臺幣約 5,650 元）。

(2) 第二階段：就業動機及就業能力提升。

啓動職業訓練及工作崗位（foothold job），提供參訓者生活費用津貼，

每月最高 20 萬韓元（折合臺幣約 5,650 元），最高 6 個月。

(3) 第三階段：密集的工作安排。

安排面試，並提供陪同面試之服務，成功就業提供 1 百萬韓元（折合臺幣約 2 萬 8,250 元）獎助金。另外，針對低收入戶青年推動「My Work Jump 計畫」，輔導青年躍向就業之路，促其脫貧。由就業中心依個案分配後，由就服員依自己的青少年個案提供客製化就業服務。

(四) 與地方政府合作，建立適合區域的工作：

1. 擬訂適合區域特性，以支持地方政府創造工作機會之就業政策

特定區域的就業創造計劃：透過辦理工作創造及研究和能力開發的區域特定計畫，以擴大就業。

(1) 地方政府與非營利組織等，研定計畫辦理創造就業、職業技能開發、就業促進、研究、論壇。

(2) 就業中心提供的費用，協助要落實其所選擇之計畫。

2. 協助地方政府執行其就業政策：

積極落實當地政府舉就業政策，擴大區域就業。當地政府首腦宣布創造就業機會的目標和措施，並於任期內推行。勞動部評鑑地方政府積效後提供獎勵。

3. 鼓勵與會服務連結的就業方式：

推動社會企業創造就業機會，鼓勵社會企業，為弱勢群體提供社會服務（如社會福利，環境，文化，區域發展），共創工作，以促進區域就業。

(五) 「就業成功配套措施」簡介：

1. 就業困難者對象經診斷、職涯設計（第 1 階段）；職業能力、加強職場適應力（第 2 階段）；集中就業媒合（第 3 階段），提供每一階段、統合的就業支援服務，進而促進就業差別化的就業支援計畫。

2. 參與對象者：

(1) 第一類型（低所得層）

甲、低所得層：最低生活費用 150%以下每戶人口數成員。

乙、就業脆弱層（特定對象）（無所得限制）：出獄（預定）者、脫離北韓居民、危機青少年、外籍配偶、無住宅居民、女性單親家庭、零售業者（1年賣出未滿 8,000 萬韓元，折合臺幣約 226 萬元），營建日僱者，身心障礙者等。

(2) 第二類型（青、壯年層）：

甲、青年層：滿 18 歲-29 歲（退役者滿 35 歲）未就業者。

乙、高中以下畢業（預定）者，中輟生未就業者。

丙、大學（包括專科）畢業，經 6 個月以上，最近 2 年未參與教育、訓練者。

丁、零售業者（1年營業額 8,000 萬以上未滿 1 億 5,000 萬韓元；折合臺幣約 226 萬元以上未滿 423.8 萬元）。

戊、僱用開發促進地區離職者。

(3) 中壯年層：最低生活費用 250%以下，每戶人口數成員為準，年滿 30 歲-64 歲未就業者。

甲、申領失業給付結束後仍未就業者。

乙、參加僱用保險或申請給付尙未就業者。

丙、未參加僱用保險者，以申請日為準 6 個月以上仍持續失業者。

丁、零售業者（1年營業額 8,000 萬以上未滿 1 億 5,000 萬韓元）。

戊、僱用開發促進地區離職者。

*參考最低生活費用 150%，250%以下，每一戶成員所得及健康保險

費（2013 年為準）。

區分		1 人（戶）	2 人（戶）	3 人（戶）	4 人（戶）	5 人（戶）	6 人（戶）
最低生活費		572,168	974,231	1,260,315	1,546,399	1,832,482	2,118,566
150%	所得人定額	858,252	1,461,347	1,890,473	2,319,599	2,748,723	3,177,849
	健康保險費	25,276	43,037	55,674	68,312	80,950	93,588
250%	所得人定額	1,430,420	2,435,578	3,150,788	3,865,998	4,581,205	5,296,415
	健康保險費	54,764	93,246	120,628	148,010	175,391	202,773

*7 人（戶）以上最低生活費：每增加 1 人增加 286,084 韓元（折合臺幣約 8,082 元）。

*無論最低生活費用 150%，250% 以下每一戶成員別健康保險費繳納金額由此再確認。

3. 支援內容及津貼：

(1) 第一階段：3 周至 1 個月。

甲、就業面談，就業職涯設計：包括就業面談、職業心理測驗、參與團體諮商計畫、研擬個別就業活動計劃（IAP）。

乙、參與津貼 10~20 萬韓元（折合臺幣為 2,825 元至 5,650 元）。

(2) 第二階段：最高 8 個月。

甲、加強職業能力、職業適應力：包括職業訓練、青年面談、壯年面談、創業、參與每日補助計畫。

乙、明日學習護照 200 萬韓元（第二類型）至 300 萬韓元（折合臺幣為 5 萬 6,500 元至 8 萬 4,750 元）。

丙、參與津貼：訓練參與期間 6 個月最高支給 40 萬元（折合臺幣為 11 萬,300 元）。

(3) 第三階段：3 個月。

甲、結業媒合。

乙、在就業地媒合、統一受理。

丙、就業成功津貼最高 100 萬韓元(限第一類型,折合臺幣約 2 萬 8,250 元)。

五、私立就業服務機構之發展與作法

在韓國，民間人力銀行的就業協助服務發展較早，初期以服務就業弱勢者為主。因此，在公立就服機構成立後，便將主力服務對象聚焦於中等能力之求職者，而將就業困難者，委由已具服務專長與經驗的民間人力銀行提供服務；至於高階能力之求職者，則主要為獵頭公司（headhunter）服務的對象。

經統計，韓國目前全國共有 1 萬 3,472 家私立就業服務機構，經營型態包含有營利（9,188 家）、非營利（1,106 家）、海外就業（143 家）、求職網站（896 個）、工會組織型態者（42 家），及其他（2,087 家）等，其中主要以營利型態者佔大宗（68%）。

由於韓國現行的重大政策之一是提高就業率達到 70% 的目標（目前為 64%），因此主要作法除了加強中央與地方政府在就業議題上的溝通與合作外，在如何提高公私部門的相互合作與創造就業機會的議題上，也是十分重要的課題。

考量目前韓國公立就業中心總計只有 3,500 名人力，惟初估整體就服需求的人力應要有 3 萬名人力才足夠（目前僅達 12%），因此其他不足之部分則是透過與民間資源合作（透過契約、委託…等方式，且需配合接受評鑑。目前全國約有 300 家合作的私立就業服務機構），每年約投入 2,000 億韓元（折合臺幣約 56.7 億元）。服務的方式為委託私立就業服務機構辦理求職求才開發，並將求職者名單後送回當地就業中心。相關名單經就業中心評估求職者相關能力後，如屬中等能力者則由就業中心逕行服務；而屬就業弱勢者，則再派案至私立就業服務機構結合專業人員與資源給予個別化協助。其計費方式依工具措施而有不同，主要略以每協助一名求職者順利就業（勾稽加保紀錄），則支付 150 萬韓元（折合臺幣約 4 萬 2,540 元）；如未能順利就業者，則支付 50 萬韓元（折合臺幣約 1 萬 4,180 元）。

由於申請失業給付需至公立就服機構辦理（目前全國平均約有 100 萬人失業），因此這些人確實集中於公立就服機構資料庫，雖然大部分非失業給付的求職者也會傾向於民間就服機構求職，不過並不代表公立就服機構資料庫僅針對非自願離職者，僅能顯示公部門的主力對象為失業給付申請者及需要參加職業訓練者。

此外，約從 3 年前（2010 年）開始，韓國政府開始參考日本、英國、德國的作法，並嘗試與規模較小的人力銀行進行職缺合作，近來已逐漸地成爲全國最大的職缺資料庫。也由於韓國當地的人力銀行並未對收取求才登記費用（但刊登廣告則需付費），所以資料庫間容易合作，也無圖利或收費如何處理的問題（但非強制性，因此仍有部分不願意合作的人力銀行）。而其主要營收來源大約有 40% 來自於企業的合作方案（例如協助企業辦理被資遣員工轉業訓練與就業安置等措施），而其餘約 60% 則是來自於接受政府的委託計畫。

六、職業體驗之發展與作法

職業世界館係僱用勞動部下設之政府機構，於 2012 年 5 月 15 日開幕營運。成立宗旨為希望提供兒童及青（少）年體驗職業之機會，探索他們未來的職業方向。相關目的、任務及願景說明如下：

（一）其設立目的主要略以：

1. 建立正面的工作態度。
2. 建立社會化學習的綜合基礎設施。
3. 提供工作及職涯的選擇之支持

（二）任務：透過職業體驗，引導青年規劃未來。

（三）願景：成為協助青（少）年建立適當工作態度及選擇職涯路錄的領先機構。

七、海外就業協助之發展與作法

(一) 韓國推動國民海外就業概況：

1. 歷史發展沿革：

韓國國民海外就業歷史發展大致可追溯至 1960 年代，當時開始有護士、礦工到德國去工作；1970 年代中東國家基礎建設釋出大量人力需求，因此韓國政府乃派遣人員到中東去參與工程建設；1991 年開始，由於韓國政府開始積極推動政府官方發展援助（Official Development Assistance；ODA），於是當時主要負責海外人力派遣之海外開發公社遂縮小其業務範圍，將部分業務移交給負責 ODA 業務之韓國國際協力團（Korea International Cooperation Agency；KOICA）。1998 年韓國政府再度檢討海外就業業務，開始由韓國產業人力公團（Human Resources Development Service of Korea）負責；2004 年為紓解青年失業問題，開始推動支援青年海外就業政策；2008 年李明博總統動員公私部門所有相關單位積極推動「全球青年領袖 10 萬名養成計畫」，作為未來培養青年就業人力之基本方針ⁱⁱ。

綜觀韓國國民海外就業動機與模式，1980 年代以前以就業為目的，乃以個人到海外就業為主要模式；2000 年代以後，海外移民的風潮帶動了海外就業，多數是因為家庭移居當地之家計謀生模式。此後隨著全球化發展以及全球經濟危機因素，現階段的海外就業動機與模式也變得複合多元，有高階專業人才在全球市場中謀求發展，也有因為國內經濟不景氣因素而到海外找工作者，還有新興發展的打工旅遊或實習等累積國際視野與經歷的模式。

2. 韓國推動國民海外就業相關法源依據：

韓國政府協助國民海外就業之法源依據主要為〈職業安定法〉第 18 條及〈解決青年失業特別法〉第 12 條。1998 年 3 月，韓國政府提出「失業問題綜合對策」，為未來協助國民海外就業及解決青年失業問題奠定基礎；1999 年 10 月，為活化海外就業，遂由勞動部依據〈韓國產業人力公團法〉（法律第 3506 號，1981 年 12 月 31 日）成立「韓國產業人力公團」，

確立其以行政法人資格作為政府協助國民海外就業之主要執行機構，提供一條龍服務，負責推動海外就業及海外研修等支援工作。

2012年8月，韓國政府開始施行新修訂之〈海外就業研修運用方針〉，針對海外就業研修之主要執行機關、主要業務、甄選招募與管理、國內外研修時間與課程基本規定、相關保險、研修完畢後協助求職、補助金發放等事項，都做了基本原則規範。

3. 韓國推動國民海外就業政策機構：

整體推動協助國民海外就業政策是以僱用勞動部（Ministry of Employment and Laor）為主要政策規劃部門，由韓國產業人力公團（HRD Korea）負責執行；同時，開始積極建構公私部門合作機制，將政府相關部門與公私立大學、國內外民間專業人力訓練中心等，都納入協助國民海外就業體系當中。

（1）僱用勞動部（Ministry of Employment and Laor）：

南韓勞動部為進一步加強其就業政策管理功能，於2010年7月5日，將勞動部（The Ministry of Labor）改組為僱用勞動部（Ministry of Employment and Labor），為研擬及推動勞動政策的最高決策機關，主管業務包括僱用政策、勞工保險、職業能力開發、勞資關係、勞動條件、僱用平等及產業安全保健等；韓國僱用勞動部組織編制設有長官與次官各1名，其下設有3個辦公室、13局、35科、7小組、15個委員會，另設有6個地方廳、40個支廳、1個辦事處及10個管轄單位。

其下所設3個辦公室，分別是規劃與協調辦公室（Planning and Coordination Office）、就業政策辦公室（Employment Policy Office），以及勞動關係政策辦公室（Labor Relations Policy Office）。其中就業政策辦公室下轄5局，分別是（一）就業政策局，主管勞動市場分析、就業政策。（二）人力政策局，主管青年就業、外籍勞動力政策。（三）技能發展政策局，主管人力資源發展與資格認證（相當於我國的職業訓練與技能檢定）。（四）平等就業政策局，主管婦女、身心障礙者

及中高齡者就業。(五)就業服務政策局,主管就業服務、就業協助、失業給付及社會企業;以及職業世界專案小組(Job World TaskForce, 主管就業博覽會等展示活動)。

南韓僱用勞動部另有兩個具特色的外圍組織:專業化的 R&D 機構—KRIVET (Korea Research Institute for Vocational Education and Training),該單位直屬於總理並由僱用勞動部與教育部共同出資,密切合作,為韓國職業教育與職業訓練政策發展方向奠定基礎;僱用勞動部另設有一綜合性人力資源發展單位—HRD (產業人力公團),負責執行終身職能發展、職業訓練、技能檢定、技能競賽、外勞審核、國際合作及海外就業等業務,使得政策規劃與業務執行,可發揮更大的行政績效。

(2) 產業人力公團 (Human Resources Development Service of Korea, HRD Korea):

僱用勞動部轄下設立產業人力公團,設有本部 12 個局 37 個小組,以及 6 個地區支部,公團本部設有理事長 1 名、其下設有 2 室(秘書室、監察室)、3 位理事(企劃營運理事、能力開發理事、能力評鑑理事)、1 本部(國際人力本部)、1 院(檢定命題院)及 6 個地區本部(包括漢城、釜山、大邱、京仁、光州、大田)、18 個地方事務所、2 個隸屬單位(韓國技術教育大學及技術專門學校)。約有 1,800 名工作人員,年度預算約 2,100 億韓元。成立宗旨為支援勞工終生學習、資格檢定及檢定通過者之登錄管理、支援外國人僱用、支援與促進海外就業、技能獎勵等。2004 年成立國際合作局海外就業支援部,2010 年更擴大海外就業局編組。同時架設了「world job」網站(www. Worldjob.or.kr),協助有志到海外工作者之求職申請、協調斡旋等工作。

另外,產業人力公團也將原來的「海外求職支援部」擴大改組為「海外就業支援中心」,設有就業安置小組及就業培訓小組等兩大工作小組。另外,產業人力公團還設有海外支部,目前在美國、日本、中國、中東等地,甚至在歐洲都設有分支機構,除了直接分擔一部分的

海外實習及海外求職者之事後管理業務外，也定期檢討成果。

(3) 海外就業協力網絡：

韓國政府積極強化駐外單位的角色，使其與大韓貿易投資振興公社（Korea Trade-Investment Promotion Agency, KOTRA）、韓國觀光公社（Korea Tourism Organization, KTO）、大韓商工會（Korea Chamber of Commerce and Industry, KCCI）等機構共同形成海外就業網絡。再者，由目前 144 個國家駐外館處之經濟人員專門負責國民海外就業支援相關工作，每季提供海外支援情報。除此之外，透過與有就業發展性國家簽署 MOU、專家斡旋及專業訓練等方式，積極建構國民海外就業支援體系。

4. 韓國推動國民海外就業措施：

韓國在歷經 1997 年亞洲金融危機與向國際貨幣基金（International Monetary Fund, IMF）貸款之後，對於海外就業問題的關注日益提高。由於國內景氣衰退，大部分韓國企業到海外去尋求生產據點，導致國內就業機會逐漸減少，儘管經濟景氣逐漸恢復，但是青年失業率仍居高不下；同時，隨著企業經營環境日益世界化的發展趨勢，韓國政府也積極獎勵青年尋求海外就業機會，並將「培養全球青年領袖」納入國家政策重要課題當中，呼籲青年積極挑戰世界舞臺。相關重要海外就業協助措施如下：

(1) 海外求職促進對策：

2006 年 3 月，韓國政府提出「海外求職促進對策」¹，當時投入 468 億韓元、以推動 4,596 名海外求職為目標，而這項對策也成為韓國協助國民海外就業政策之基本架構。

「海外求職促進對策」主要以「培養為地域別、職種別量身訂作之海外求職人力」、「大學海外求職教育訓練」、「積極消除海外求職之語言障礙」等三大原則，作為推動協助國民海外求職對策之主要方針，內容共包含四大部分：(1)推動地區別/職種別量身訂作型求職策略。(2)

積極開拓求才企業。(3) 擴充海外求職支援機制。(4) 有效管理海外求職支援工作

甲、推動地區別/職種別量身訂作型求職策略：

爲了充分瞭解海外就業市場與求才需求動向，勞動部針對有發展性的國家與職種別進行分析，以培養符合海外求職資格的人力，透過具實務經驗者針對海外求才業者的需求進行專業訓練，培養高級人力，其中包括語言訓練。

乙、積極開拓求才企業：

主要方法爲透過召開海外求職說明會、當地宣傳等活動，積極發掘求才業者，靈活運用大韓商工會議所網站、國政宣傳處海外宣傳網站等管道；同時，透過駐外館處、KOTRA等相關機構的合作，推動求才業者拓展方案：

- (甲) 在當地舉辦求職說明會，並與當地韓商聯誼會等相關機構聯繫，共同舉行就業博覽會。
- (乙) 運用國政宣傳海外宣傳網站等途徑，強化海外求職與實習宣傳工作。另透過主要求職網站與媒體，刊登求才企業募集廣告與宣傳活動。
- (丙) 針對海外人力需求較高的國家，透過韓國駐在當地的事務官與相關機構及韓國企業在當地的分公司進行聯繫，積極蒐集求才資訊。
- (丁) 建立由大韓商工會議所、韓商企業等組成之「韓商網絡」，將一部分海外求職事務委託其代爲執行。

丙、擴充海外求職支援機制：

主要以僱用勞動部爲主要負責部門，確保國民海外求職與實習之安定性；同時，以產業人力公團爲中心，建立一個結合求才業者、求職者與代理機構之海外求職綜合支援網，

提供海外求職與實習之招募、選拔、勤務管理及回國後管理等一條龍服務。

丁、有效管理海外求職支援工作：

韓國之「海外求職支援事業」由「海外求職仲介制度」、「海外求職研修制度」和「海外實習制度」等三大層面所構成。如前所述，整個支援體系是以僱用勞動部和產業人力公團為中心，其他政府相關部門亦會根據其主管業務，提出相應的支援計畫。同時，這個體系還延伸到中小企業出口能力強化支援、海外出口與貿易人才培養、區域專家養成等與海外求職相關領域的支持，以期全面性提高海外求職支援政策的實際效果。海外求職支援體系重要任務包括：

- (甲) 強化海外求職、海外研修、海外實習之事前與事後管理機制。
- (乙) 提高低所得層、首都以外地區求職者之公平性。
- (丙) 對於參加者實施事前教育，強化其對當地環境的適應力，降低抱怨。
- (丁) 透過駐外館處、KOTRA 海外貿易館的支援，監督海外研修現場情況，並掌握海外求職、實習生所遇到的困難，強化事後管理工作。
- (戊) 在進行海外求職斡旋時，應對於求才企業進行審查（企業所提供的勞務條件、薪資、該國的勞動關係法等），就業後如有紛爭發生時，駐外館處及產業人力公團應共同調查並解決。
- (己) 強化以高中畢業及專科大學畢業生為對象之海外研修與就業斡旋之支援工作。

(2) 全球人才培育計畫：

2011 年 8 月，僱用勞動部再度針對紓解青年失業問題，提出「全球人才培育計畫」，根據這項計畫，產業人力公團也開始積極推動協助海外就業者接觸及斡旋等相關業務。本計畫推動目的：

甲、發掘優質求才業者，幫助海外就業者順利求職。

乙、藉由擴大國民在海外勞動市場的機會，積極解決日益嚴重的青年失業問題。

丙、因應 21 世紀全球化時代的來臨，透過先進技術的學習與經驗的累積，提升韓國國內人力資源的國際視野與強化國際競爭力。

(3) 青年海外就業補助方案：

2012 年 2 月韓國產業人力公團提出「青年海外就業補助方案」，提供因經濟負擔而無法到海外就業的青年，生活費及相關費用的補助，種類分成研修補助金與就業補助金，並另外預先提供個人必須負擔金額的 50%以內之補助。

(4) 海外就業研修運用方針：

2012 年 8 月，韓國政府開始施行新修訂之〈海外就業研修運用方針〉，海外就業研修期間以 1 個月以上、12 個月以下為限。課程內容必須按照學員的程度，教授外語及職業技術課程，並得設置現場實習課程，惟時間以占總研修時數 25%以內為限。為了鼓勵受託機構協助學員在海外就業研修課程結束迅速後找到工作，韓國政府還特別設計了「事後管理成果補助金」，在學員就職後 6 個月發放獎金給仲介機構，以獎勵其達成約定就業率。受託機構必須在研修課程結束後 3 個月及 6 個月內向韓國產業人力公社報告學員情況，並在 12 個月左右提出所有學員（就業者、未就業者、離職者）的就業情況報告。

(5) 新海外就業活化方案：

南韓政府於 2012 年發佈新的國民海外就業活化方案，除了回應全球化發展需求的大量國際化人力，因此積極協助國民至海外就業外，同時也解決企業經營環境日益世界化的發展趨勢，大部分南韓企業到海外尋求生產據點，導致國內就業機會逐漸減少，連帶造成青年失業率居高不下等問題。

新海外就業活化方案仍延續過去以「培養為地域別、職種別量身訂作的海外求職人力」、「大學海外求職教育訓練」、「積極消除海外求職的語言障礙」等三大原則，作為推動協助國民海外求職對策的主要方針，共包含五大核心概念：

- 甲、活用優秀人才以強化在全球市場的競爭力。
- 乙、透過專業的海外就業，加強先進技術與經驗的交流，培養國際化人才。
- 丙、克服國內就業機會有限的情況，紓解青年失業問題。
- 丁、提供優秀人才全球就業機會。
- 戊、透過海外就業宣揚韓國文化，扮演國民外交的角色。

本方案內容包括：(1) 舉行海外就業說明會：主要在美國、加拿大、日本、中國大陸及澳洲等地，對當地企業舉行人才說明會，開拓就業媒合機會；(2) 推動洽簽雙邊技術人力合作 MOU：透過與主要國家的政府與相關公協會的合作，建立永續發展的海外就業機制，包括確保求才資訊、共同合作掌握就業市場動向、規劃技術合作交流計畫等；(3) 建立國內外海外就業聯絡網：與優秀的專業人力機構合作，互相交流海外就業資訊。

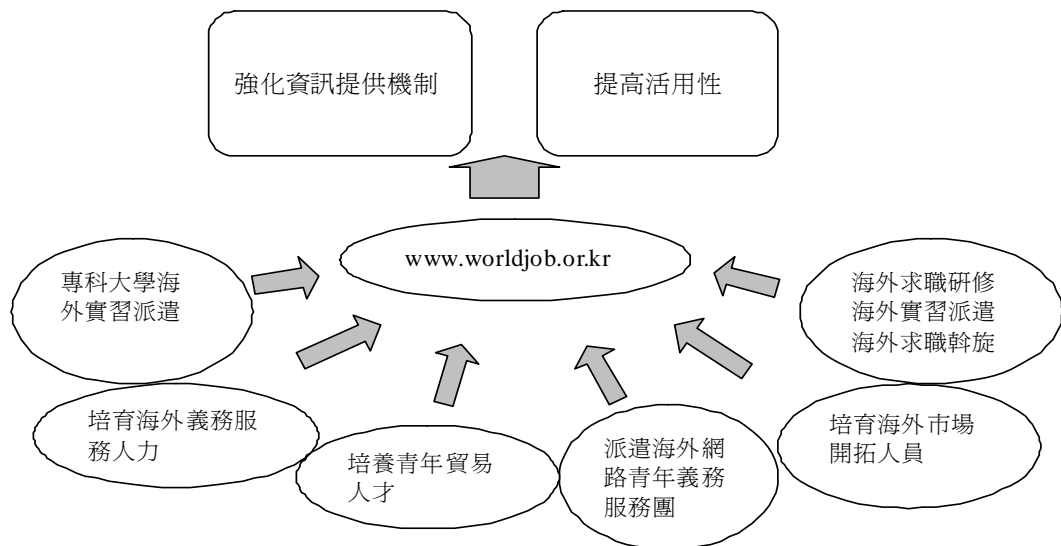
(6) 培養 10 萬名國際青年人才計畫

2008 年韓國在李明博總統期間，制訂了“培養 10 萬名國際青年人才計畫”。規劃到 2013 年之 5 年內培養 10 萬名青年，活躍在世界各地，未來成為韓國的產業領袖。培養方式包括海外實

習、海外就業及海外志願者工作，主要針對 29 歲以下失業青年，由產業人力公團提供提供需求評估、實施客製化訓練課程、工作專業訓練及當地語言、文化教育等，全力支持韓國人才海外擴張。預計培養 5 萬人海外就業，3 萬人海外實習，2 萬人參加海外志願者工作。

(7) 設置海外就業專屬網站 (world job)：

產業人力公團於 2006 年 8 月開始利用 world job 網站，統整海外求才求職、實習相關資訊，提供國民並強化對國民的宣傳，提高其使用率；同時，world job 也成為政府海外就業綜合資訊網，將蒐集而來的各部門計畫分門別類後公告，並進行選拔、出國、勤務管理、歸國後之事後管理、求職斡旋等工作，以一條龍的方式形成海外就業整合機制。產業人力公團扮演海外企業與求職者之間的橋樑，自業者取得求才資訊，經過確認後，再公布於 world job 上，求職者可以直接在網站上製作履歷表，並選擇想去的國家及所在企業（運作模式詳如圖一）。



圖一、world job 運作示意圖

5. 海外就業支援中心之運作：

產業人力公團海外就業支援中心是一個提供境外就業服務的公共機構，並為解決青年失業的問題，因應海外人才需求提供海外就業支援體系，全力支持韓國年輕的世界級人才走向世界。

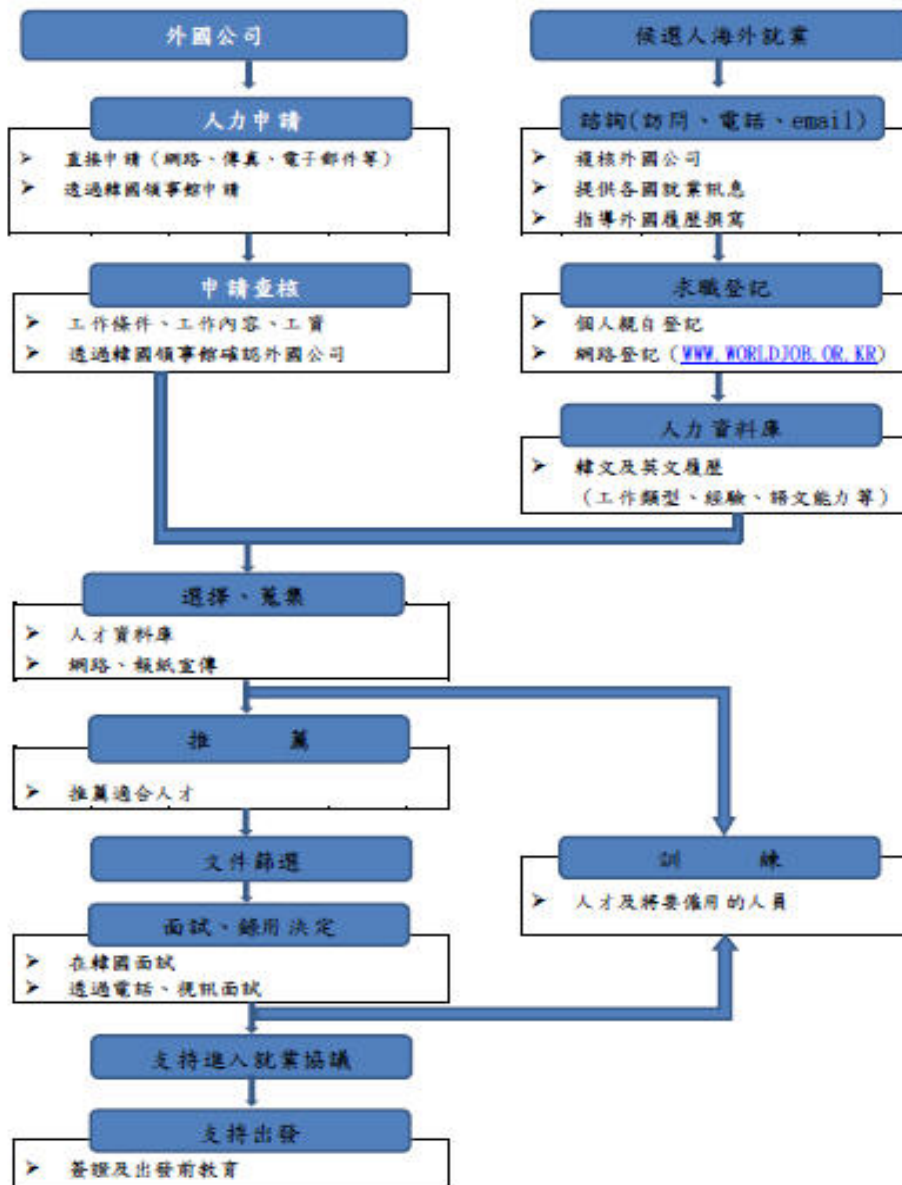
任 務	作 法
積極尋找尋求人力之外國公司並推薦人才	◎透過外國公司海外相關機構網路，掌握當地就業講座等。 ◎蒐集和提供各種就業資訊，包括就業方法、工作簽證、就業趨勢等。
海外就業客製化培訓課程	◎訂定當地語言和作業任務之教育訓練 ◎培養全球人才如 IT 人員，空中機組人員等。
經營海外就業之綜合管理系統	◎加強系統功能，如各個國家海外就業資訊蒐集、處理、分析與研究。

海外就業支援中心主要工作包括就業安置及就業培訓二部分：

(1) 就業安置：

甲、建立人才資料庫 (world job)，提供 One-stop 服務 (工作諮詢、招聘機構登記、就業安置、面試安排、勞動契約、出發行程)，求職求才廣告刊登。在面試安排服務包括：提供面試地點、電話或視訊系統提供、面試準備及管理。

乙、申請流程如圖二。

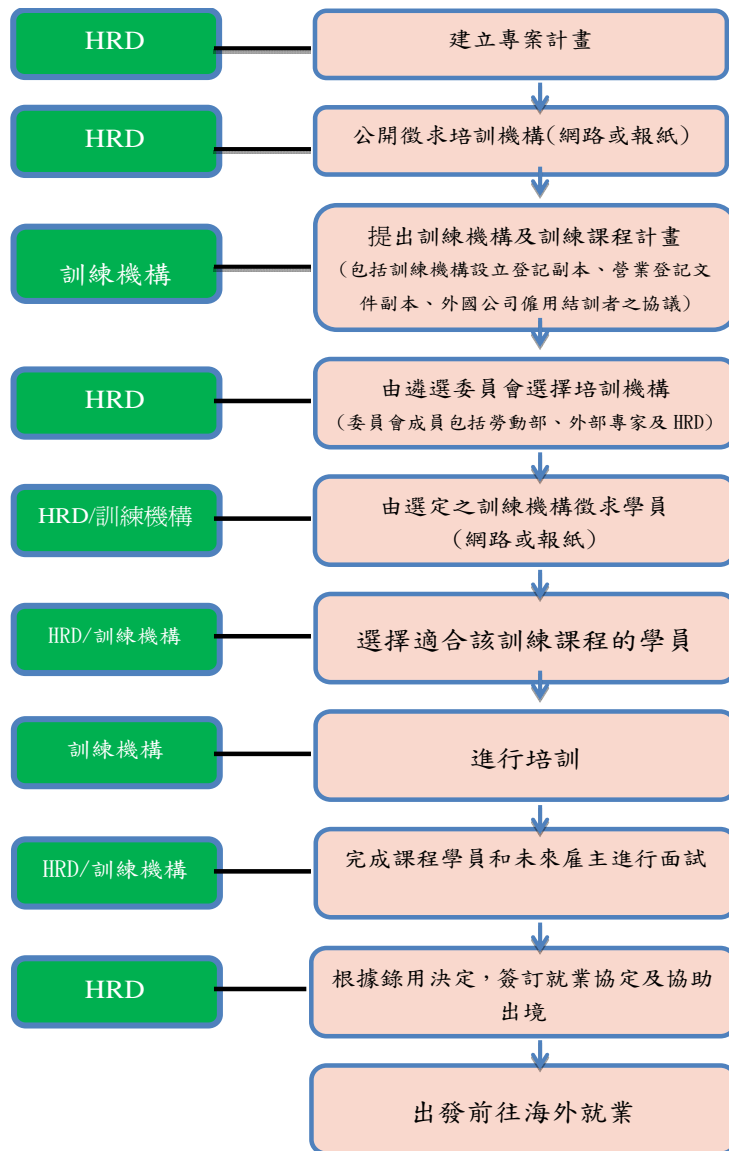


圖二、海外就業申請流程

(2) 就業培訓：

甲、依求才廠商需求，針對求職者給予客制化培訓課程，包括工作技能及語文訓練，主要工作含選擇海外訓練機構、招募學員、執行訓練、海外工作安排及訊息發布管理。提供每月每名學員培訓費用達 400 萬韓元（折合臺幣 11 萬 3,000 元），一般支付給培訓機構，但在某些情況下，可直接資助受訓者。

乙、申請流程如圖三。



圖三、海外就業培訓工作流程

今南韓總統當選人朴槿惠於 2013 年 1 月表示，新政府將與公、民營企業聯手建立一套支援體系，協助南韓年輕人到海外就業。其競選總統期間，曾允諾推動所謂的 K-Move 計畫，鼓勵年輕人找工作時，把眼光放到海外。

朴槿惠表示，按目前的規劃，南韓新政府將與握有廣泛國際網絡的南韓國際合作團、南韓貿投促進會等機構共同成立一個資料庫，為南韓年輕人提供海外就業機會的相關訊息。為活絡海外就業而構建的綜合資訊網路，將為海外就業、實習和服務活動提供所需的資訊以及仲介服務。

青年海外就業支援機構“K-Move”中心覆蓋範圍將從今年的美國、日本、印尼擴大至明年的 10 個國家。各國設置的中心將與當地南韓企業、韓人會等攜手運營定期會議機制。此外，政府還決定推進就業簽證獲得條件等海外就業所需的法制改善。從今（2013）年起，將創立“K-Move”學校，在進行長達 6-12 個月的針對型培訓後提供海外就業的機會，並由已就業人員和退休幹部 100 人組成的諮詢團，擴大對海外就業的諮詢。由上可見，韓國政府在海外就業協助上持續投入政府資源，鼓勵國民尤其是年輕人至海外就業。

肆、機構參訪實錄

一、韓國雇傭情報院

【Korea Employment Information Service, KEIS】

參訪單位性質：行政法人

網址：www.keis.or.kr

參訪主題重點：

1. 了解研究及開發部門如何進行市場前景預測、分析，及就業政策監測中心的運作模式。
2. 了解就業網絡事業部如何進行網站的經營、管理，及如何與民間人力銀行合作（包含公私協力及虛實整合的作法）
3. 了解韓國虛擬與實體服務之作法。

接待人員：

1. International Cooperation Team:

- (1) Dr. Sang Hyon Lee, Director, Research Fellow
- (2) Kim, Hee-Dai, Deputy Director, Information and Communication Specialist
- (3) Kim, Hee-Jin, Staff

2. Center for Employment Projections:

Kwon, Woo-Hyun Ph.D. in Economics, Associate Research Fellow

(一) 沿革：

1. 韓國雇傭情報院（korea employment Information System，簡稱 KEIS）前身成立於 1979 年 4 月，隸屬於韓國勞動部，原名國立中央職業安定所，成立初期分為 3 個課（庶務課、僱用開發課、職業指導課），負責業務包括收集僱用資訊、職業分析與研究、職業諮詢與指導、海外就業，以及提供相關就業訊息等相關服務。



2. 1995 年，成立僱用保險基金後，由於預算龐大（2 年 700 億，其中 90% 是僱用保險基金、10% 則來自於稅收），所以 1995 年第 1 次政府組織改造時，獨立並改名為中央僱用情報管理所（CEIO），仍隸屬於勞動部，內部分為 1 部、5 課；1999 年 4 月完成建置全國僱用安定資訊網（Work-Net）。
3. 1999 年 5 月第 2 次政府組織改造時，決定將該所業務委託民間經營，經綜合考量業務之管理，確定由產業人力公團（HRD）接管，並於 2001 年正式移交；2006 年僱用政策基本法（FRAMEWORK ACT ON EMPLOYMENT POLICY）修正後，改為獨立法人機構韓國雇傭情報院（KEIS）。
4. 現行 KEIS 的法源主要記載於韓國的僱用政策基本法第 18 條，依據該條文規定，韓國雇傭情報院為一行政法人，主要任務為與勞動市場有關的研究發展工作，並且有權要求中央、地方政府、學術機關與研究部門等相關單位提供所需分析資料。

（二）識別系統：

韓國雇傭情報院的識別系統由 4 片不同顏色的圖案組合而成窗戶的形態，除了有追求開闊綠色世界的意象外，也擷取了四色草幸運的意涵。其中，紅色代表熱忱、綠色代表希望、藍色代表沉著專業、黃色則代表溫馨的未來；而連結 4 個葉片的通道則象徵了 KEIS 扮演勞動力市場樞紐的角色，並以協助求職者、企業與世界連結為使命。



(三) 任務與核心價值：

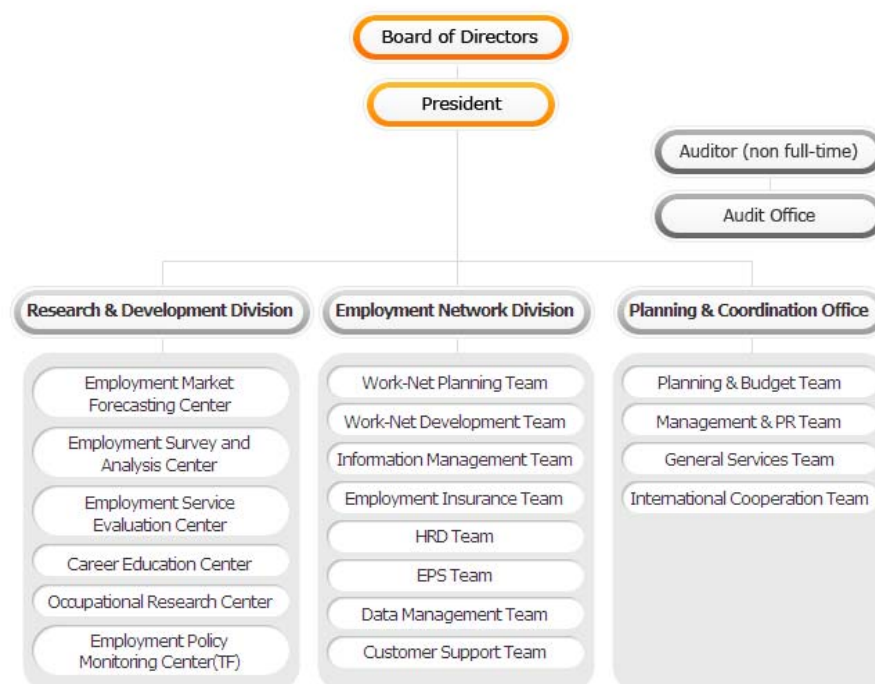
1. 願景：促進就業服務與勞工的幸福。
2. 任務：重點在於進行人力供需調查、僱用動向分析、研究調查、資訊作業與分析，以及相關僱用服務與政策評估等，分列如下：
 - (1) 透過勞動力市場實證研究（如就業市場預測、就業調查與分析...等），建立國家就業服務政策。
 - (2) 鼓勵青年與求職者瞭解職涯，透過職業研究與職涯諮詢，輔導適性就業。
 - (3) 運用就業服務監測與影響評估機制，改善品質與提供以就業為基礎的相關服務。
 - (4) 建置與維運國就就業服務網絡，協助民眾適性就業。
3. 價值：尊重、專業、熱忱。
4. 策略目標與措施方案：

策略目標	措施方案
1.改善就業市場預測與分析品質	(1)強化就業市場預測與就業趨勢分析。 (2)強化追蹤調查的分析與即時性。 (3)評估與監控就業服務品質與政策效果。
2.促進職涯教育與就業資訊服務	(1)強化職業教育內容的適切性與可用性。 (2)強化職業研究、職業教育與職業訓練，創造與維持工作。
3.擴展就業服務訊息系統的量能	(1) 整合工作網絡，掌握顧客導向的服務 (2) 強化就業服資訊網路服務 (3) 建立便捷、有效與安全的就業保險體系 (4) 運用就業訊息系統與職業教育，提高滿意度

策略目標	措施方案
4.強化組織管理效率	(1) 提高組織管理的效率與穩定度 (2) 改善人力資源品質

(四) 組織架構與業務職掌：

1. 組織架構：目前該院分為 2 個本部（研究開發本部、資訊化業務本部）、1 室（企劃調整室）6 個中心（人力供需展望中心、僱用調查分析中心、僱用服務評鑑中心、職涯教育中心、職業研究中心、僱用對策觀察中心），及 12 個小組（網路企劃組、網路開發組、資訊化營運組、僱用保險組、能力開發組、外國人僱用管理組、資料管理組、顧客支援組、企劃預算組、經營管理組、營運支援組、國際合作組），組織架構詳如下圖。



圖、雇傭情報院組織架構

2. 業務職掌：主要業務包括勞動市場資訊蒐集與分析、透過職涯輔導選擇合適職業、職業訓練與僱用相關資訊提供、快速提供正確服務評鑑資訊、僱

用動向分析、職業辭典之編撰與發刊、職務分析、職業研究與推廣、職業輔導、職業心理測驗、職業商談之開發與推廣、勞動力供需狀況（包括經濟與產業動向及展望、人力供需動向與展望等）、僱用保險、外籍勞工管理資訊網之開發及運作等、僱用支援系統服務之評鑑與支援。

（五）參訪心得：

1. 專責單位辦理多面向之勞動市場分析，可及時精確掌握就業市場趨勢：

韓國僱傭情報院為依法設立之行政法人，組織架構中有專責之研究發展部門計 6 個專業的統計分析與研究中心，並針對大專畢業生、高中職畢業生、青年就業追蹤調查，以及高齡化就業研究等，均有常態化之研究計畫，對於資訊之掌握與分析運用能量充沛，有利於掌握精確之就業市場變動趨勢。

2. 專責化之資訊業務部門，有利於資訊整合與決策資訊平臺之推動：

僱傭情報院設有專責之資訊業務本部，下設有 8 個專案團隊。統籌包含求職網站、就業保險網站、人力資源網站、外勞許可網站及其他相關資訊系統，有利於資訊系統間之勾稽運用，且自 2002 年起即著手推動資料倉儲計畫，對於資訊之運用與決策資訊之參考助益頗大。

3. 虛實平臺分由不同部門管理，不利服務整合：

僱傭情報院早期雖隸屬於僱用勞動部，惟歷經多次改組後，考量組織扁平化之需求，爰自 2001 年起負責虛擬服務之僱傭情報院已獨立為行政法人。由於虛擬與實體的服務已由不同機關辦理，因此對於服務的整合與整體運籌管理已無法一以貫之，相對不利於業務的推展。

二、Numbu 就業中心 (Job Center)

參訪單位性質：公立就業服務機構

網址：www.moel.go.kr

參訪主題重點：公立就業服務模式

接待人員：

Jung, Yeong Hwan

(一) 單位簡介：

Numbu 就業中心服務內容與我國就業服務站業務內涵相似，在首爾地區共有 8 個就業中心。該就業中心為一棟 8 層式之建築，站內服務內容多元，除了求職、求才、就業諮詢、就業促進課程外，有關外國人聘僱許可的申請作業也是在該就業中心受理申請。站內服務人員包括正式員工、正式諮詢人員及契約聘僱的一般就業服務人員約各佔三分之一。



(二) 參訪心得：

1. 服務設施及站內服務區塊設計與我國相似：

就服务站共有 8 個樓層，故服務空間相較我國就服务站寬敞，等待區務提供舒適沙發座倚，櫃臺設有簡易隔屏，其中失業給付櫃臺數近 20 個，顯見失業給付業務為重要業務。公共空間設有公用電腦提供民眾自行查詢就業資訊。另外，在樓層與樓層梯間之公共區域懸掛世界名畫之複製品，為公務機構注入藝術氣息。

2. 服務內容完整，提供職涯輔導預約服務：

除一般求職求才服務，亦同時受理外勞申請業務，因空間足夠，該站設有約 100 人之講習教室提供辦理各項就業促進活動；規劃團體諮商室，針對求職民眾及在學或待業青少年辦理團體諮商或職涯引導活

動。在服務求職者歷程中，如有專業職涯輔導需求，協助求職者預約專業人員提供諮詢，該專業人員主要為諮詢服務之資深人員甚至為主管階層人員。

3. 重視青年失業問題：

青年失業已為各國重要議題，韓國在促進青年就業方案上已將青年定義延伸至 35 歲，並加強在學期間青少年的職涯輔導，舉辦各項活動鼓勵青年參與職業探索，期儘早建立就業之重要性等概念。

三、私立就業服務機構（Ingeus）

參訪單位性質：民間就業服務機構

網址：www.ingeus.co.kr

參訪主題重點：民間就業服務模式與公私協力作法

接待人員：

Jay Han, Chief Executive Officer

Doyoung Kim, HR Manager

（一）單位介紹：

Ingeus 公司 1989 年成立於澳洲，2009 年起在韓國設點。目前在全球有 10 個國家共 150 個據點，超過 1,700 名員工。目前在韓國共有 19 個服務據點，全職員工超過 200 人，服務重點包含國際化的人力資源服務、從福利到就業的方案服務、企業訓練與支援的服務。每年約幫助 24 萬名就業弱勢者適性與穩定就業。



合作對象包含公私部門，十分多元。主要有僱用勞動部、健康福利部、國防部、公職人員養老金辦事處、退伍軍人部、國家政策署、韓國奧委會，及各大企業與跨國公司。主要的營收來源 40%來自於企業的合作方案；其餘 60%則來自於接受政府的委託計畫。

公司的組織架構主要以職業介紹、公共服務方案及輔助單位為劃分依據，分列如下：

1. 職業介紹：包含公私部門，公部門包括公職養老金辦事處、國家政策署、韓國奧委會；私部門包含三星集團、樂天集團、花旗銀行、LG 集團、現代汽車、kia 汽車等超過 100 家企業，服務內容包含：職業介紹服務（員工轉業服務）、方案執行、退休員工服務、職涯發展方案服務等。

2.公共服務方案：僱用勞動部、健康福利部、防衛部。

3.輔助單位：內部各部門。

(二) 服務內容：

1.服務的對象：

(1) 公部門：

甲、結合國際最佳的實踐經驗與當地合作夥伴的專業知識，共同設計、試驗、交付與評估創新方案，以協助客戶提升成效。

乙、協助政府部門提升效能。

(2) 私部門：

甲、協助職業介紹與職涯發展服務。

乙、協助組織發展與提供員工支持協助方案（EAP）。

丙、協助強化領導能力，以及員工與組織的健康發展，以創造包容性與生產力的工作場所。

2.價值與信念：

(1) 讓人力興盛。

(2) 卓越與誠信。

(3) 尊重與相信個人的獨特性與優勢。

(4) 透過各式工具、測驗提高服務品質，有效協助個人，讓更多人獲得有尊嚴與穩定的工作。

(5) 讓每個人成功就業。

(6) 個別、密集與全面化的服務創造差異化的結果。

3.服務對象（失業者）的典型形態：

- (1) 每一名非自願離職者，最高可接受 8 個月的補助，其中有 47%的人在 6 個月內找到工作，42%的人仍在尋職（成為長期失業者），另外則有 11%的人僅剩微經濟活動。
- (2) 47%再就業的人口中，7%找到比失業前更好的工作，18%的人與前份工作相當，22%的人則不如前份工作。
- (3) 22%不如前份工作的人，與那些 42%的長期失業者者，以及 11%微經濟活動的人，成為面臨貧窮風險的人（即收入未超過最低生活支出 150%），這其中又有 13.1%人的所得是低於最低生活支出 120%的人，而這些人中又有 25.4%的人會被轉介至生活扶助方案。
- (4) 政府為了解決這個問題，從 2006 年起已開始著手規劃相關措施。

4. 公部門的角色：

- (1) 目前韓國有 83 個公立就業服務機構，約 3,500 名員工，每名就服員需負責 6,500 名經濟活動的人口。
- (2) 目前只有 23.8%的政府機關擁有就服中心；平均每個就服據點只有 1.2 名正職人力，其餘只能運用兼職或其他相關人力。

5. 政策制定者與公、私立就服機關的夥伴關係

僱用勞動部（政策與調節）	
(1) 制定政策 (2) 編定預算執行 (3) 決定執行方法（含採購評估）	(1) 公開、透明的招標 (2) 履約管理 (3) 評估履約成效 (4) 審計與評量機制
公立就服機構： (1) 執行政策。 (2) 合作而非競爭的關係。 (3) 分享最佳化的經驗以提升成效。 (4) 在地與夥伴關係的經營，及轉介適性個案。	私立就服機構： (1) 緊密的關係以確保最佳化的成效與經費運用。 (2) 充分地了解政策以設計合適的服務方法。 (3) 回饋第一線的服務經驗並提供改善建議。 (4) 提出相關建議與創新方案。

6. 公私部門間的合作關係：

僱用勞動部負責整體政策規劃、經費補助與成效評估；而全國的 83 個公立就服機構除了負責提供相關就業服務外，另需篩選合適的私立就服機構進行委託與監控（目前全國約 15,000 家私立就服機構中共有 300 家參與政府計畫）。合作的私立就服機構必需將資料庫與公部門的資料庫進行整合，其餘則不強迫。方案的服務對象主要是以就業困難者、身心障礙者等弱勢對象為主。

7. 對政府目前推動就業服務政策旨點的建言：

- (1) 韓國規劃在 2017 年達到就業率 70% 的目標，而最好的方法是提供弱勢失業者密集與個別化地福利的方案。
- (2) 然而，仍有一群資格未符合密集化服務方案但卻已瀕臨貧窮線的人無法得到妥適的服務（如經濟條件不符合救助的長期失業者、未接受失業給付的短期失業者，以及即將面臨退休或失業風險的中高齡勞工）。

服務對象與類別		服務方案（如福利到工作、就業服務）				盲點
		自助方案-248個私立就服機構	希望重生方案-13個私立就服機構	成功方案-300個私立就服機構及83個 PES	成功方案-83個 PES	
類別 1	工作能力低於 70% 的生活扶助戶	▽	▽			
類別 2	工作能力高於 70% 的生活扶助戶			▽		
類別 3	近貧族（收入未超過最低生活支出 120%）		▽	▽		
類別 4	近貧族（收入未超過最低生活支出 150%）			▽		
類別 5	近貧族（收入未超過最低生活支出 250%）				▽	
類別 6	非屬 1~5 類的長期失業者或微經濟活動族					▽
類別 7	領有失業給付的短期失業者				有限的服務	
類別 8	未領有失業給付的短期失業者				極有限的接觸	▽

服務對象與類別		服務方案（如福利到工作、就業服務）				盲點
		自助方案-248個 私立就業機構	希望重生方案-13 個私立就業機構	成功方案-300個 私立就業機構及 83個 PES	成功方案-83 個 PES	
類別 9	即將面臨退休或失業 風險的中高齡勞工					v

8. 成果衡量方式：

- (1) 確保服務更加全面與個別化。
- (2) 提高服務的可近性。
- (3) 提高服務的持續性。
- (4) 更緊密地連結工作世界（如職訓）與相關福利服務（如託育照顧、健康照護），以排除求職者的就業障礙。
- (5) 更有效地與雇主聯絡：與雇主保持密切的聯繫關係，確保求職者能穩定地就業。
- (6) 培訓就業服務員。

9. 更個別化的就業服務：

- (1) 更多動態的分析以釐清障礙，並結合明確的方案以有效的管理成本。
- (2) 多樣化的供應鏈以提高服務者與客戶得到正確的支援。
- (3) 社交媒體的重視，特別是青年人。
- (4) 然而對部分群體來說，面對面服務仍是關鍵必要的。
- (5) 透過設計客服所需的服務方案，去增加相關的就業機會。
- (6) 服務模式：
 - 甲、找工作：專注於隱藏的勞動市場、面試技巧、社會網絡的連結。
 - 乙、訓練：需求帶動、連結工作。

丙、就業能力工作坊：著重於發展軟技能與培養團隊合作能力。

丁、工作經驗：工作教練、學徒、短期就業安置。

10. 僱主服務：

- (1) 與僱主發展良好與持續的關係，建立在信任與專業的服務。
- (2) 發展強而有力的「成功個案」以激勵僱主僱用就業弱勢者。
- (3) 致力於與僱主推展在職能力提升措施，以提高就業穩定度與能力。
- (4) 與主要的僱主合作以達到雙贏的結果－透過可靠的招聘支持，爭取客戶更多的職缺。
- (5) 指導僱主釐清相關規則並運用相關措施。

11. 培訓就業服務同仁：就服員是 *ingeus* 的心臟，因此有持續的投資經費在就服員能力的學習與發展上。

- (1) 通常先透過為期「一天的培訓」評估及選擇合適的就服員。
- (2) 所有新進的就服員在任職第 1 個月時，都會透過小團體或個別的模式，進行為期 2 天的入門服務介紹與 8 小時的跟隨訓練。
- (3) 就服員需參加由區域經理召開的雙週性服務品質與個案研討的工作坊。
- (4) 標準化地使用「個案系統」並連結至 *ingeus* 的全球知識庫。
- (5) 運用由 5 名較資深的就服員所組成的「諮詢團隊」，定期提供新進就服員持續地在職訓練與支持協助（針對僱用勞動部的成功方案）。

12. 對就業服務體系的建言：

- (1) 一站式的服務需要系統化的分析，以確保被服務者得到正確的服務方案。（建議：去除過多繁瑣的行政流程；對營利與非營利的服務團體，提供明確與一致化的評估標準）

(2) 明智的委託方案應有的條件：

甲、明確的目標、方法與評估。

乙、競爭的關係（尊重案主的選擇）。

丙、更彈性化的方案設計與發展空間：過度的規則反而限縮了受託單位與就服員發揮專業的空間。

丁、長期的合約與較多的受託單位：依據執行的成效決定委託期間，而非一體適用（英國委託合約至少 5 年、法國 3~4 年、德國則是長期的合作）；此外，合適的受託執行單位才能讓服務均衡的提供。

戊、以成果計費而非以單價計費。（目前的計費方式為，每服務 1 名完成就業協助計畫規劃才提供 70 萬韓元（折合臺幣約 1 萬 9,852 元），穩定就業 1 個月給 30 萬（折合臺幣約 8,508 元）、13 週再給 40 萬（折合臺幣約 1 萬 1,344 元）、26 週再給 50 萬（折合臺幣約 1 萬 4,180 元），總共最高可領 190 萬韓元（折合臺幣約 5 萬 3,884 元）；而非給付服務員的人力成本）。服務的個案一半由公立就服機構轉介，一半則由機構外展開發；但開發的個案需先回報給公立就服機構，再由公立就服機構評估與派案，如為就業能力較佳者，則由公立就服機構自行服務，困難個案再轉介給私立就服機構提供適性的協助。

13. 結論：

(1) 透過公私協力與第三部門的合作，擷取彼此的長處，以面對不斷變化的世界所帶來的挑戰，並解決弱勢群體就業的問題。

(2) 個別化的服務需要良善的委託作業、強有力的資源網絡，以及綿密且管理良好的供應鍊。

(3) 在財政緊縮的時期，所有的利益關係者應致力於追求與衡量穩定就業的成果。

(4) 傾聽客戶的聲音，持續地規劃新的服務方案。

(三) 參訪心得：

1. 就業服務合作對象多元，有利於健全發展：

私立就業服務機構的合作方案不僅止於單純之求職求才媒合，亦有大部份業務及收入來源係接受企業委託辦理資遣員工之轉業訓練與就業安置服務，有利於民間就服機構之健全發展。

2. 與公部門間有較明確之分工，易於策略合作：

私立就業服務機構起源甚早並以協助就業弱勢者為目的，因此當公立就業服務機構成立後，易於進行市場區隔及合作。公立就業服務機構並透過契約合作委由私立就業服務機構進行求職開發後，再據以篩選派案，對政府人力之運籌與資源之運用發揮相輔相乘之效果。

3. 對於就業服務人員之培訓與能力提升作法較為完整：

對新進就業服務員訂有穩定之培訓與團隊諮詢機制，有利於就服員職能之養成與職涯之發展。

4. 對求才廠商未收費，有利於職缺整合：

由於私立就業服務機構並未收取求才登記費（獵頭公司除外），故無收費後轉由公部門提供服務之圖利問題，因此政府部門易於推動職缺整合，擴大職缺資料庫。

四、職業世界館 (Job World)

參訪單位性質：行政法人

參訪主題重點：職場體驗之作法

接待人員：

Lee, Sung Goo, Job & Career Planning Team manager

JANG, Euisung, CEO

(一) 單位簡介：

職業世界館係僱用勞動部下設之政府機構，於 2012 年 5 月 15 日開幕營運，希望提供兒童及青（少）年體驗職業之機會，探索他們未來的職業方向。其設立目的如下：



1. 建立正面的工作態度。
2. 建立社會化學習的綜合基礎設施。
3. 提供工作及職涯的選擇之支持

(二) 任務：透過職業體驗，引導青年規劃未來。

(三) 願景：成為協助青（少）年建立適當工作態度及選擇職涯路錄的領先機構。

(四) 建置及發展歷程：

項次	時間	內容
1	2004 年 1 月	發展建置計畫
2	2005 年 5 月	透過地方政府間的公益大賽選定建築工地
3	2005 年 8 月	完成基本佈局定調為展覽和體驗廳
4	2009 年 6 月	開始施工
5	2011 年 7 月	開始部分修訂就業政策法第 18 條，使職業世

項次	時間	內容
		界館得據以合法設置。
6	2011年11月	職業世界館註冊成立
7	2012年5月	職業世界館網路網頁上線
8	2012年5月13日	試營運
9	2012年5月15日	正式開幕
10	2012年10月	指定為得受捐贈之法定機構及公共機構

(五) 面積：地上四樓，地下二層，基地面積共 80,000 m²，建物樓地板面積 38,796 m²。

(六) 容納量：每日最大可容 3,800 人(兒童體驗館 1,450 人，青少年體驗館 2,350 人)。

(七) 績效 (2012 年 5-12 月)：

1. 參加人數 660,000 人次。
2. 辦理 90 場教育課程，共 4,467 人次參加 (含青少年、父母及學校教師)
3. 辦理 206 場講座，17,841 人次參加

(八) 設施規劃：

1. 兒童體驗館：以遊戲方式讓兒童體驗韓國社會縮影下的各種職業，共 37 個體驗室，44 項職業。體驗時間，每項職業最多 30 分鐘。參加對象為 4 至 10 歲兒童，需 19 歲以上人員陪同。
2. 青少年體驗館：提供青少年各種職業的親身體驗和更深入的訊息。共 41 個體驗室，65 項職業。體驗時間，每項職業最多 60 分鐘。參加對象為 11 至 18 歲青少年
3. 規劃和展覽館 (劇場和禮堂)：

(1) 職涯規劃館：兒童及青少年設計未來路徑，共 3 區 (評估、諮詢、資

訊)，18 個輔導圈（包括評量工具及團體諮商課程）。

- (2) 工作展覽館：瞭解工作的改變、態樣及職業的價值（含工作演變歷始及統計、未來工作、綠色工作及 4D 電影）。
- (3) 劇院：傳達飛向未來充滿抱負的青年之理念，共 1,247 m²，354 個位置，提供兒童、青年及其家人使用。
- (4) 禮堂：共 462 m²，210 個位置，提供兒童及青少年表演或舉辦演講及教育課程場所。

(九) 與總裁晤談重點摘錄：

經館內職員現場引導重點介紹後，原僅是前往總裁辦公室致意感謝接待，而總裁非常熱心與我們晤談，向我們介紹職業世界館規劃理念並回答我們問題，可感受其對該館的信心及驕傲。當日意見交流摘述如下：

1. 規劃興建：

- (1) 投入 2,000 億韓元興建，7 年完成，規劃期較長，實際動工興建約 2 年，土地成本 600 億，建築費 500 億，裝璜及設備 900 億。
- (2) 韓國職業有 1,200 個，提供職場體驗約 600 個職類，其他則利用數位模擬或說明。
- (3) 規劃體驗模式應活潑化，才有體驗及參考的價值，需讓小孩及父母認同才能支持下去。

2. 職類篩選：

- (1) 請僱傭情報院建議適合兒童及青少年體驗之職類。
- (2) 隨產業經濟及職業變化，每年約調整 10%職類，邀請僱傭情報院及外部專家共同討論決定。
- (3) 和教育廳合作，由學校教師擔任職類體驗之指導員。

3. 參觀：

- (1) 每日約 3,000 名進場體驗，每年 7-18 歲參觀人次約 700 萬人次，其他年齡層或外國人約 95 萬人次。
- (2) 每次體驗，兒童 4 小時約體驗 4-5 個職類，青少年一個職類體驗時間為 60 分鐘，一次最多體驗 2 項。
- (3) 個人要上網預約，現場取票，學校可團體報名，現場取票。
- (4) 參與職業體驗，有些需付費，有些職業可拿代幣換禮物，如警察，以鼓勵青少年未來投入該行業。
- (5) 最近有興趣規劃類似體驗館的國家包括：土耳其、中國、日本、美國。

4. 營運及管理：

- (1) 政府自行營運，共有 400 名員工，管理職 48 名。
- (2) 招募青年志工，志工需具備外語能力。
- (3) 預算每年 200 億韓元，經費來源 70 億為稅金，130 億為門票收入。
- (4) 營運費用：政府支援 45%，自籌 55%。
- (5) 透過體驗增加小孩對工作的自信心。
- (6) 青少年體驗館內容豐富，小五就可以開始使用。
- (7) 高中以上學生，可先體驗以確立大學的研修方向。
- (8) 學習角色扮演，體會工作內容是很重要的事。
- (9) 因為展示館只能看別人做，體驗館則親自扮演。
- (10) 職涯規劃，因為青年不清楚，透過體驗可讓青年瞭解是否適合該領域。學校談的多為理論，透過體驗可以有新的認識或完全不同想法。

5. 日本經驗：

- (1) 日本在 2007-2010 年曾有類似的場館，分析其失敗原因為東京有點沒落了、內容不新奇（多以 3D、4D 為主，青少年沒什麼興趣）、日本也

是政府營運，但財源有問題而無法營運。

(2) 由於日本的職類體驗方式無趣，所以韓國均作修正。

(3) 日本厚生勞動省也來參訪，可能再重建。

(十) 參訪心得：

1. 由政府規劃推動，落實職涯向下扎根之理念：

由韓國 Job World 壯觀的建築體，不得不佩服韓國政府具前瞻性及政策魄力，可見韓國政府對青（少）年職涯的重視，讓青（少）年透過職業體驗瞭解未來工作興趣及工作的重要性，從國小做起，逐步架構職業雛形，降低青年就業迷惘，使其儘早投入職場，解決青年失業問題。

2. 摒棄教科式的教育方式，以育教於樂提供多元活潑的職業體驗，吸引青少年參與：

透過專業及美學的設計，運用數位科技、鮮麗色彩、遊戲引導、角色扮演及實作等方式，引發青少年參與之興趣，再將職業的概觀予以適度的傳遞。

3. 自給自足的財務規劃，提供穩定的營運資金，以達永續經營：

參考日本職業體驗館失敗之經驗，審慎規劃營運資金財務規劃，除部分由政府補助外，主要為門票收入挹注，以自給自足穩定經營，提高其成功率。

4. 透過專家協力，加強職業訊息傳遞的精準性與市場性：

在職業體驗的選擇、新興及衰退之產業、職業評估、體驗活動的指導，都透過各產業之專家或教職人員參與，增加職業訊息傳遞的精準性，並與就業市場實務接軌。

五、產業人力公團

(Human Resources Development Service of Korea)

參訪單位性質：行政法人

網址：www.hrdkorea.or.kr

參訪主題重點：海外就業政策與作法

接待人員：

Choi, Jai-myung, Director Overseas Employment Planning Team / Overseas Employment Bureau

Park, Sang-Woo, Manager Overseas Employment Planning Team / Overseas Employment Bureau

(一) 單位簡介：

韓國產業人力公團（HRD）係韓國政府為推動職業訓練、技能檢定、技能競賽、就業服務及國際技術合作等業務而成立的公法人組織團體。設立的目的是在於培訓產業所需技術人力與有效管理技術證照，以及提升國家技能檢定制度



之公信力。成立當時的名稱為「韓國職業訓練管理公團」，1991年更名為韓國產業人力公團（Korea Manpower Agency），2001年韓文名稱不變，英文名稱變更為 Human Resources Development Service of Korea。

1982年公團成立後負責整體職業訓練業務，1991年4月15日「韓國職業訓練管理公團」更名為「韓國產業人力管理公團」，其組織編制與業務亦隨著調整。組織架構調整為11部1局2室；隸屬單位包括12所技能大學、28職業專門學校及16處分所。1994年至1997年職業訓練體系改組，其所屬19所技能大學及22所職業專門學校重新改組，並於1997年12月將其所屬之技能大學改組為「學校法人技能大學」，並於1998年1月再度更名為「韓國產業人力公團」；2001年接管中央僱用情報管理所

(2006 年更名為韓國僱用情報院直接隸屬於勞動部)，2006 年隨著政府提出「公共訓練基礎設施核心方案」後，公團大幅改組，其角色及功能亦隨著轉換。

目前公團本部設有理事長 1 名、其下設有 2 室（秘書室、監察室）、3 位理事（企劃營運理事、能力開發理事、能力評鑑理事）、1 本部（國際人力本部）、1 院（檢定命題院）及 6 個地區本部（包括漢城、釜山、大邱、京仁、光州、大田）、18 個地方事務所、2 個隸屬單位（韓國技術教育大學及技術專門學校）。

（二）服務內容：

公團主要業務－包括職業能力開發、技能檢定、熟練技術獎勵與/技能競賽、外國人僱用、國際交流合作/海外就業等五大業務。其中 A.職業能力開發：包括企業學習組織化之促進及勞工職業能力開發、職能基準、訓練媒體與課程之開發、訓練設施裝備資金之貸款、職業能力開發訓練之促進、e 化等遠距訓練、訓練教材及視聽媒體之編撰與推廣、職業訓練之監控、快速成長產業中階技術人力之養成等；B.技能檢定：包括技能檢定之規劃與研擬及制度之改善、技能檢定之命題與管理、技術證照之管理等，C.外國人僱用：包括韓語能力之測驗（EPS-KLT）、與外勞輸出國派駐人員之經營、外勞名冊之認定與管理、勞動契約之簽訂及工作證之發給、外勞入境與教育訓練及受理申請業務、外勞僱用與居留之協助、外勞僱用管理與投保相關業務、與外勞輸出國政府部門國際合作之建立、外勞管理與民間支援團體之合作、外勞僱用特例(針對外籍僑胞)與教育訓練。D.國際合作/海外就業：包括國際合作交流及國際 HRD 中心（SIVAT）運作、技術證照國際間相互認證業務、開發中國家職業訓練支援、開城公團職業訓練中心（2007 年為國內企業在北韓開城工業園區設立之職訓中心）之運作、海外就業媒合與研修課程之運作。E.熟練技術獎勵/技能競賽：包括大韓民國名匠與優秀熟練技術者及熟練技術獎勵模範事業單位等之選拔與禮遇、熟練技術傳承者與優秀熟練技術者之選拔與補助、技能韓國人之發掘與宣傳、職涯指導、熟練技術人優待風氣之營造與遊說等（包括辦

理兒童技能體驗營、青少年探索體驗計畫等)、熟練技術獎勵金之籌組與營運、大韓民國產業現場技術團之籌組與運作、辦理國內技能競賽、參加國際技能競賽、補助民間辦理技能競賽等。

(三) 參訪心得：

1. 韓國推介國人海外就業有其發展歷史，目前海外就業已為協助青年就業之方式。韓國人可以自傲國內人才很多，不會有人才外流之隱憂，但從相關資料來看，韓國也面臨人才流失問題。
2. 韓國政府非常重視海外就業政策之推動，包括外交部、教育部、產業人力工團及僱用勞動部跨部會共同合作推動。教育部主要係針對大專畢業生之宣導及配合協助海外就業。境外亦會結合海外相關公團或韓商網絡協助，或提供海外就業機會。
3. 架設專屬網站（worldjob），提供海外就業訊息及媒合平台。
4. 產業人力公團為執行單位，並負責宣傳事宜。針對有意海外就業者，經由報名、評估、篩選後，施予 6 個月專業（語文）訓練，訓練期間亦補助訓練津貼。如教育部負責大專畢業生宣傳，培訓工作仍交由產業人力公團辦理。結訓後安排媒合及協助審閱勞動契約及辦理簽證等事宜。產業人力公團亦會在海外當地辦理徵才活動，或於國內辦理大型跨國就業博覽會。
5. 辦理海外就業事務最困難部分為簽證問題，因各國基於國人勞動市場保護，取得簽證困難度高，韓國海外就業地區主要為美國、加拿大、日本、中國大陸及澳州，以往因大陸韓裔多，因此以前往中國大陸就業人數最多，近來因大陸簽證越來越難取得，目前以日本人數最多。
6. 目前共有 22 名員工辦理該項業務，一年約服務 3,000 多人次，政府機關係免費提供海外就業服務。另外，民間人力機構亦有提供海外人力仲介，但需收費，因其所推介為立即可用之人才，故不會對求職者辦理教育訓練。大企業多屬自行甄選培訓，不會透過政府就業服務通路推介
7. 雖然事前已經過評估及訓練，但仍有很多的不滿，甚至放棄回國，尤其

青年的不滿情形較多。目前業務人力僅能處理透過政府管道前往就業所產生之爭議事件，無法兼顧民間機構仲介案件之協處。

伍、臺灣與韓國就業服務之比較分析

韓國與台灣在歷史、政治與經濟的發展上雖然軌跡相似，但在產業結構與發展模式上仍有部分的不同。舉例而言，韓國約 70% 為大型企業（與臺灣 97.67% 多屬中小企業的結構相當迥異³），因此主要服務及分析可聚焦於大型企業相關的產業進行研究分析，不僅標的族群清楚，資源亦能集中投置。

此外，在就業市場的分析運用、公私部門推動就業服務的模式與發展、職場體驗的規劃作法、與海外就業的政策與資源的亦有不同。以下試就幾方面比較分析之：

一、在勞動力市場分析與預測方面

韓國的勞動市場分析與預測運用業務設有專責單位，並具有法源基礎。依據該國僱用政策基本法第 18 條規定，雇傭情報院（KEIS）為依法設立的行政法人，職司勞動市場有關的研究發展工作（下設有 6 個研究中心），並另設有資訊部門，統合了勞動力發展所需的相關資訊系統。也因此，雇傭情報院可專精於各個重點對象進行調查、追蹤與長期分析，對於該國民眾的職業流動與教育方向的回饋提供了相關珍貴的資訊；再者，不同資訊系統間的勾稽與倉儲的建立，則有助於掌握民眾使用勞動力發展服務的相關歷程與趨勢，對於提供決策所需的相關參考資訊相關充沛與精確。

相對而言，我國在勞動市場分析之蒐集、調查與追蹤等面向的推動則仍待提升。目前相關業務分散於各個部門各自處理。以總體面而言，行政院主計總處雖有進行相關的就業、失業統計等，但多僅能進行抽樣調查，缺乏不同世代間的比較研究，以及同世代不同時期的長期追蹤研究。而在個別面而言，相關就業促進措施的成果衡量多僅能委由市調公司進行簡易的滿意度調查分析，對於使用後之職涯發展等，均尚難有確切的掌握。導致難以建立勞動市場發言人的公信力與專業角色，並造成坊間人力銀行業者各自發佈勞動市場消息，甚或以未具統計效力

³ 依據經濟部中小企業處 101 年中小企業重要統計顯示，我國全部企業數為 133 萬 3,354 家，其中中小企業數高達 130 萬 2,351 家，佔全部企業數之 97.67%。

或無抽樣代表性的調查結果逕以推論總體就業市場趨勢的繆誤現象。

再者，在資訊系統的建置、維運、勾稽及資料倉儲部分，雇用情報院的資訊部門計有 8 個專案團隊分別營運相關系統，在能量與人力的運用上相對充沛。反觀我國，目前相關系統仍多由不同部門各自維運，在資訊的掌握與勾稽運用上亦有待建立制度化的功能與作法。此外，資料倉儲的建立亦刻不容緩，以利於後續規劃決策資訊平臺，以作為績效管理與政策研擬、修正之參考。

因此未來需要加強與民間人力銀行之對話與合作機制，建立整合或一致性之作法，以建立就業市場訊息發布的制序。

二、在公部門就業服務方面

由本次參訪，韓國與我國在公部門就業服務方面並無太大差異，服務內容包括求職求才、就業諮詢(含就促活動)及職涯輔導，並依不同對象及政策目的提出相關促進就業方案，目前亦以促進青年就業為重要推動政策。惟在參訪期間，曾就我國青年就業讚計畫內容與 Dr. Sang Hyon Lee 交換意見，他認為青年大學畢業前已長時間接受教育，畢業後應以輔導就業為重點，趕快進入職場，不宜一畢業（初次尋職者）又提供職業訓練之機會，延緩進入職場之時間，此與我國之作法有異。

三、在民間機構之發展及公私協力方面

韓國民間的就業服務起源甚早，在功能定位與服務對象上，亦能與政府部門有效區隔及合作分工。民間就業服務甚至能協助政府進行求職者開發後交由公立就業服務機構進行評估與派案，彌補公立就業服務機構人力不足之窘境。

而與韓國不同的是，我國的就業服務發展以政府為先趨，約莫 10 年前（約民國 90 年）起，民間之就業服務才開始萌芽茁壯⁴。而後的發展則逐漸出現如雨

⁴ 目前較大型的私立就業服務機構中，就業情報於 90 年 1 月設立許可；而 104 人力銀行則於 93 年 5 月始設立許可。

後春筍般林立的現象。目前大型人力銀行眾多(如 104、1111、518、yes123、career)，但在公私協力的部分則仍缺乏整合與合作機制，甚或出現各自發佈就業市場趨勢消息，造成市場訊息紊亂、求職者無所是從的亂象。

四、在職業體驗方面

目前臺灣在京華城所設之 Baby Boss 類似韓國職業體驗館之概念，屬小規模之職場體驗，主要是以兒童或國小生參與而設計，偏遊戲性質，以吸引小朋友參與，因係私人投資經營，收費較高，又因營利性質，在職業選則上難免以營利之角度選擇小朋友較有興趣之職類，在職職訊息的傳遞上易有落差，雖具建立職業基本概念之效果，相較韓國體驗館之規劃，實有很大差距。另現行青年參與職場體驗多以透過工讀、企業實習等方式為之。

五、在海外就業協助方面

協助國人海外就業已為韓國政府之重要就業政策，並設專責機構統籌辦理，至我國尚處於法規規範，各機關逕依業務權責自行訂定業管範疇，尚無統籌辦理窗口，謹就我國在國人海外政策之現況說明如下：

(一) 我國國人海外就業概況：

1. 法規依據：

(1) 就業服務法：

甲、第 6 條：

中央主管機關掌理事項如下：…六、辦理下列辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：(一) 仲介外國人至中華民國境內工作。(二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。(三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作…」。

乙、第 38 條：

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：一、仲介外國人至中華民國境內工作。二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

(2) 私立就業服務機構許可及管理辦法：

包含私立就業服務機構收取費用應掣給收據、就業服務專業人員設置人數比例、受理求職登記或推介就業之禁止事項，及從事職業介紹、人才仲介及甄選服務時，應告知之項目等。

(3) 私立就業服務機構收費項目及金額標準：

明定營利就業服務機構接受委任辦理就業服務業務，得收取費用之項目及金額。

2. 業務分工及措施：

(1) 勞委會：

甲、設置國際勞動法令資訊網頁

行政院勞工委員會蒐集美國、日本、韓國、澳洲及紐西蘭之勞動環境及勞動法令，包含勞工保障規定、工會制度、勞工素質、最低工資、薪資及相關津貼、勞工保險、退休規定、休假與請假、女工及童工等規定，提供相關勞動法令資訊，讓國人出國就業前可預作準備。

乙、設置青年出國打工度假勞動法令網頁

行政院勞工委員會為使青年出國打工度假前對打工國家之勞動法令能有初步瞭解，以保護自己的勞動權益，製作本網頁，介

紹與我國簽訂打工度假協議國家之勞動法令，供準備出國打工度假之青年朋友參考；並提醒出國打工度假的朋友，不要嘗試非法工作—在部分國家中，非法打工可能面臨司法審判程序、監禁及驅逐出境等，對未來申請出國簽證也可能造成影響。

丙、全國就業 e 網 (ejob) 設置國人至海外就業資訓網頁

提供相關法規資訊、合法登記之私立就業服務機構查詢、相關網站連結、海外急難救助聯絡電話等資訊。

(2) 外交部：設置臺灣青年 Fun 眼世界-青年度假打工網頁。

外交部為提升我青年國際觀，並促進國際青年交流，近年來積極推動與主要國家洽簽度假打工計畫協議，目前已與紐西蘭、澳洲、日本、加拿大、德國、韓國、英國及愛爾蘭等 8 國簽訂該項協議，每年皆吸引逾萬名青年申請，有效增進與各國之瞭解及友好關係。本網頁蒐集北美、歐洲及亞太地區之打工資訊（含申請資訊、申辦護照、注意事項、緊急聯絡、注意事項、勞動法令等資訊），青年朋友可藉由該網頁了解各國青年度假打工之申請資格等資訊，及早為出國做準備。

(3) 教育部：設置 iYouth 青少年國際交流資訊網。

提供「臺以青年交流團」、「青年國際事務研習營」、「臺英青年交流計畫」等專案計畫資訊，協助青年朋友至海外打工、任志工、參加會議及活動等，並建置國際交流資訊區，提供留遊學、海外實習、國際志工、國際會議及活動、研習培訓及打工度假等機會，使青年有機會可體驗當地生活、提升英語能力，促進雙方人民之交流，並增加對彼此的了解。此外，並設有心得分享、Blog 平臺，提供已前往海外打工、實習之青年於本網頁共享海外擔任志工、參加會議或活動、實習之經驗，青年如欲至海外實習、打工可在此獲取相關機會及生活經驗資訊。

（二）面臨問題：

1. 業務型態多元，尚未建立主責窗口：

目前海外就業型態多元，如海外度假打工，海外遊學、海外實習等，海外就業之界定不清，又無跨部會之統整確定主責窗口，僅得依個案狀況依現有部會職掌認定權責單位，或各部會自行發展推動相關措施，無法建立整個海外就業政策架構，致在協助國人之責或維護國人勞動權益之立場上，易使人質疑互為推諉、未善盡政府職責。

2. 海外就業政策未明，人才流失迷思待釐清：

少子化、高齡化的問題，國內外皆然。目前世界各國發動搶人才行動，更加深我國人才流失、「高出低進」問題。又國內青年失業率持續偏高，國內產業面臨轉型無法提供適足的職缺，海外就業已是普遍進行中的狀況，尤其大陸地區，因兩岸政策禁止提供至該地區之人力仲介服務；惟前往大陸就業人數日增，使得政府無法掌握國人在大陸地區實際就業狀況，作為政策研訂參考。隨地球村的形成，勞動力的跨國移動更為容易，政府應予正視確定我國海外就業政策之立場。

3. 青年海外就業亦遭遇求職陷阱：

近來海外度假打工爭議頻傳，引起民代、媒體關注，因無主責單位，致無法第一時間回應及協處。另因海外就業定義不明，使不宵業者遊走法律灰色地帶，管理不易，超收費用、勞動條件與契約不符等情事，民眾時有陳情，地方政府在查處管理上時有空礙之處。

（三）建議：

在國人跨國就業日漸普及下，參考韓國協助國人海外就業之做法，及民眾對政府服務及權益維護之期待，應儘早思考政府之政策方向及相關因應措施。

陸、心得與建議

綜觀本次研修韓國就業促進之制度與作法，韓國在職業重建服務資源網絡綿密、復健諮商師專業能力高、中央地方分工明確、職業重建服務方案多元等，均為我國後續推動服務值得參採之處，謹就以下四大面向提出相關建議：

一、在勞動力市場分析與預測方面

(一) 建立專責單位，統合辦理或督導各項勞動力市場分析之計畫：

由於韓國的雇傭情報院有其法源基礎，因此在組織編制及人員規劃上，均較有其資源與能量。因此，我國在先天條件不足與資源分配有限的情況下，或可研議運用階段性之任務編組方式，成立專責之研究單位進行制度化之研究規劃與調查作業。如限於員額考量，無法悉數由該專案團隊辦理者，至少亦能發揮統籌管理與建議之功能。

(二) 儘速推動勞動力發展相關資訊系統的資料倉儲建置作業：

不同資訊系統間如未能發揮及時勾稽比對之功能，不僅臨櫃受理申請時無法及時掌握被服務者相關服務歷程、使用資源狀況等，而影響客製化服務之品質外。對於管理者而言，亦無法有效掌握資源配置之適切性並據以判斷有否調整之需。因此，資料倉儲之建置有其必要與急迫性。

(三) 儘速發展決策資訊平臺計畫，建立相關觀察指標。

資料倉儲之功能，除了可使管理者掌握現有相關服務之使用狀況與發展趨勢外，更能進一步發展決策資平臺計畫，透由結合內、外部相關統計指標及國際發展趨勢，進行統合式分析，提供決策者評估現有服務及未來趨勢後，進行重要決策之判斷。

二、在推動就業服務公私協力的作法方面

(一) 推動與民間人力銀行資訊交換與統合就業市場資訊分析、發布的機制：

目前民間人力銀行多各自發佈就業市場訊息（如就業機會數、徵才活動或相關措施方案），除了缺乏一致性的標準外，在報章媒體大肆報導轉載的結果下，造成社會大眾無所適從，甚或產生對政府信賴感的下降。

建議未來宜逐步研議與民間業者建立資訊共享之平臺與統計分析之標準化規則，此外，亦可研修私立就業服務機構許可管理辦法第 30 條有關應填報服務成效之內容與機制，俾能充分掌握全國求職與求才之需求與媒合情形。

(二) 推動與民間人力銀行進行職缺合作與資料交換的機制：

目前國內民間人力銀行眾多，資料庫職缺亦各有其特性，其中多數均採收費機制，故求才職缺多為具一定規模之企業；而求職民眾亦以具網站使用能力之青年族群居多。相對而言，公立就業服務機構因屬免費服務，故多吸引小型企業主刊登；而求職者則因申請失業認定相關服務，故多為基層就業民眾。

然考量求才廠商人才需求非僅限於中高階人員，而求職者之就業方向亦十分多元，爰建議逐步推動與民間人力銀行之職缺合作模式，以擴大資料庫規模與異質性，提高媒合效益。

三、在推動青年職場體驗方面

韓國職業世界館應是每個從事就業服務人員希望的梦想，期待未必能實現，不過其規劃的主軸「職涯向下扎根」的理念與目前本局推動之職涯發展的目標與策略一致，可思考於新設或搬遷之就業服務站、職訓中心（場）、退場之大專校院校區，評估規劃建置職業體驗模擬的情境，或參考香港青年就業起點設計遊戲，以角色扮演方式體驗各種職業。另仍可持續協調廠商提供青年職場體驗之機會，或辦理青少年企業參訪等活動，使青少年瞭解職業世

界。

四、在推動海外就業協助方面

(一) 確定我國之海外就業政策及統籌辦理主責機關：

由負責我國人力資源政策之主責機關，在整體人力資源發展及運用政策下，評估未來勞動力供需狀況，確定我國協助國人海外就業政策之立場，並協調統籌主責窗口，以協調擬定相關協助措施。

(二) 建置海外就業訊息專屬平臺，評估設置行政法人專責單位：

參考韓國做法，建置海外就業訊息專屬平臺，提供更詳細之海外就業相關資訊，結合經濟部門之重點輔導產業海外據點之工作職缺，提供刊登及媒合服務。另評估設置行政法人專責單位，以提供國人海外就業相關協助措施。

(三) 檢討兩岸關係條例，開放大陸地區之人力仲介服務，並建立媒合資訊回報機制：

依兩岸關係條例規定，有關仲介本國人至大陸地區工作之人力仲介服務為禁止項目，惟近年本國人透過公司外派或其他管道赴陸工作人數日增，已為不可擋之趨勢，基於維護國人權益之立場，在政策似可再評估開放仲介本國人至大陸地區工作之人力仲介服務之可行性，以納入體制內管理，要求私立就業服務機構應按時提報媒合情形，以掌握國人赴陸就業之狀況，作為擬定政策之參考。

(四) 檢討私立就業服務機構收費標準，促使媒合機構依法登記合法經營：

目前媒合本國人海外就業樣態多元，主要係媒合業者因就業服務法所定私立就業服務機構收費標準無法符合實務業者所支成本，導致業者無意願申請私立就業服務機構設立許可，又為免未經許可辦理就業服務業務所受之罰則，使得業者利用各種型式如以遊學之名行打工之實以規避法規，並巧立名目收費標準不一，宜檢討現行法訂私立就業服務機構收費標準，促使辦理推介本國人海外就業之機構依規定辦理設立登記，納入管理。並

立法要求私立就業服務機構應負審閱勞動契約之責。

- (五) 於所屬公立就業服務站設置海外就業諮詢窗口，提供行前評估及建議，規劃辦理相關講座。並請教育部加強學校端安排海外就業課程及輔導。

柒、此次研習限制與未來考察重點

本次研習行程前後計 5 日餘，計參訪雇傭情報院等 6 個公私立機關團體，對於韓國推動就業服務之制度與作法已有初步認識，並能提供國內未來推動相關業務之參考。然而，對於韓國僱用勞動部整體施政規劃、組織架構及合作分工關係、成效評核，以及資料倉儲之規劃作法、面臨問題與解決方案等，均限於時間尚未能深入研析。

謹就本次研習限制及建議未來參考重點摘述如下，期能提供後續考察及研究規劃之參考：

此次參訪限制	未來考察建議
一、只參訪僱用勞動部所屬之行政法人（雇傭情報院、職業世界館）及就業中心等單位，對勞動部整體施政規劃、組織架構及合作分工等關係，尚未能深入探究其利弊得失。	考察勞動部對整體促進就業作法之規劃，並研析其與地方政府、行政法人及民間就業服務機構間之合作關係。
二、韓國自 2002 年開始推動資料倉儲作業，期間歷經多次變革，惟限於時間，尚未能深度了解其發展歷程所面臨之問題與解決作法，以資借鏡。	考察資料倉儲之運作方式、資料來源、合作關係，並瞭解如何產出決策分析資訊與專案團隊及成員如何運作。
三、韓國除推動公私協力作業外，對於績效之評核亦由專責單位辦理考核，以汰弱留強。惟限於時間，尚未能進行完整瞭解。	考察績效評核制度之發展、工具之開發及現行相關成效與面臨問題。
四、韓國協助國人海外就業已建立服務機制，包括事前篩選、培訓、人員不適應及爭議的協處等，限於時間，無法深入瞭解。	考察海外就業人員篩選及培訓機制，海外協力團體的合作機制。