

公務出國報告

(出國類別:國際會議)

出席「第 10 屆經濟合作暨發展組織地方經濟與就業發展
年度會議-夥伴關係與地方發展論壇」出國報告

報告人: 勞動部勞動力發展署蔡副署長孟良

(陪同出席-駐歐盟兼駐比利時代表處林勞工秘書永裕)

派赴國家城市:瑞典斯德哥爾摩

出國期間:103 年 4 月 21 日-4 月 27 日

報告日期:中華民國 103 年 7 月 20 日

目 次

壹、會議目的及行程

貳、拜會瑞典就業服務署紀要

參、研討會議過程

一、歡迎會 4 月 23 日(星期三)

二、第一天開幕式 4 月 24 日(星期四)

三、第一場全體會議(Plenary session 1):創造就業就在前方 (Job Creation Just Ahead)

四、第二場全體會議-以夥伴關係支持從學校轉進職場(Plenary session 2:Partnerships to support school to work transitions)

五、分組討論工作坊(Concurrent workshops)

六、第二日 (4 月 25 日) 第三場全體會議-斯德哥爾摩就業與融合
相關計畫(Plenary session 3:Employment and Inclusion Projects
in Stockholm)

七、第四場全體會議-在人生各階段的轉換管理
(Plenary session 4:Managing Transitions during the life-cycle)

及閉幕式

肆、心得及建議事項

壹、會議目的及行程

勞動部(以下簡稱本部)為積極拓展國際交流及參與國際組織，長期積極參與經濟合作暨發展組織(OECD)相關活動，並因應 OECD 對外拓展關係策略(outreach strategy)，曾於 2007 年 10 月與該組織地方經濟與就業發展計畫(簡稱 OECD LEED)共同辦理「設計有效之台灣地方就業管理與技能策略：政策與政府管理」(Designing Effective Local Employment and Skills Strategies in Chinese Taipei：Policy and Governance issues)國際研討會，強化與 OECD LEED 之合作，並每年應邀出席 OECD LEED 年度會議或就業暨社會總署辦理之研討會，與歐盟、OECD 及其會員國勞政官員、專家學者及非政府組織建立聯繫，並進行雙邊交流。

本(103)年第 10 屆 OECD LEED 年度會議夥伴關係與地方發展論壇年度由瑞典就業服務署(Arbetsförmedlingen)、瑞典地方政府及區域協會(Sveriges kommuner och landsting，簡稱 SALAR)、就業部(Ministry of Employment)及世界公共就業服務協會(World Association of Public Employment Services，簡稱 WAPES)主辦。時間為 4 月 23 日至 25 日，假瑞典斯德哥爾摩釀酒廠會議中心(The Brewery –Conference Centre Stockholm)舉行，因應當前經濟危機對勞動市場之衝擊，本年主題為「創造就業就在前方:建立

具適應性地方勞動市場 (JOB CREATION JUST AHEAD: BUILDING ADAPTABLE LOCAL LABOUR MARKETS) 」。。

延續過去行政院勞工委員會參與 OECD 會議之基礎，本次國際會議係勞動部本年 2 月 17 日正式掛牌成立後首次參加 OECD 會議，指派勞動力發展署(原職業訓練局)蔡副署長孟良及駐歐盟兼駐比利時代表處林勞工秘書永裕組團代表與會。

在報名會議過程，林秘書發現 OECD LEED 報名網站將我與會名稱依「國際標準組織」(ISO)編碼將我國登錄為「Taiwan, Province of China」後，立即向 OECD 請求更正，主辦單位更改為「Taiwan, Chinese Taipei」。

鑒於本年主辦單位為瑞典就業服務署，該署國際事務處處長(Director) Elisabet Arp 現為世界公共就業服務協會(WAPES)理事長，且甫於上(102)年 8 月中旬偕前瑞典就業服務署署長暨世界公共就業服務協會會長 Angeles Bermudez-Svankvis 訪台。為強化與 WAPES 及瑞典雙邊交流，爰藉此機會訪問瑞典就業服務署。

本次會議相當盛大，總計來自歐、美、亞、非 40 餘國代表 300 餘人與會，相當成功。亞洲國家除我國外，尚有日本、韓國、印度、蒙古等，中國大陸未派員與會。



圖 1 會議場地 The Brewery –Conference Centre Stockholm 原為歷史百年之啤酒廠，在 1971 年停產後經斯德哥爾摩政府再利用轉型為會議中心，成為資產活化之例

貳、拜會瑞典就業服務署紀要

本團利用參加研討會前一天(4月23日，星期三)機會拜會瑞典就業服務署，該署邀請本團餐敘，下午並陪同參訪該署斯德哥爾摩市就業服務中心。

該署由曾任斯德哥爾摩市就業服務中心主任之 Magnus Stridh 處長及業務協調官 Lena Skiold 接待本團，我駐瑞典代表團張秘書學仁陪同。席間雙方就當前公共就業服務機構面臨的挑戰交換意見，S 處長表示瑞典很早就將充分就業政策列為國家首要政策，因此對就業服務工作非常重視。該署有 320 個地區辦公室，依照勞動市場之自然地理範圍劃分為 11 個勞動市場地區(market

areas)，員工人數計 1 萬 3 千人。該署年度預算雖高，但多屬失業保險給付經費，以本(2014)年為例，該署所有預算約 660 億瑞典克朗(SEK)(約 2,923.8 億台幣)¹，其中 300 億瑞典克朗(1,329 億台幣)用於提供給失業者之失業給付及支持性活動。雙方並就地方政治發展對公共就業服務之影響交換意見，S 處長表示早期就業服務主要為中央政府職權，但近年來亦開始出現地方政府要求積極介入就業服務之提供，該署因應此一情勢進行組織調整。

下午 3 時 S 處長陪同本團及駐處張秘書參訪瑞典最大的斯德哥爾摩市就業服務中心，由該中心主任(Manager) Eeva Vestlund 及 Fredrik Tourunen 專員接待。該中心簡報說明該中心為瑞典最大就業服務中心，主要工作包括協助就業媒合、提供就業諮詢服務、創業協助及透過薪資補助等方式獎勵雇主進用弱勢及長期失業者。該中心並與許多民間組織及企業建立夥伴關係，協助提供訓練及專門服務。V 主任提到當前最大挑戰在於青年失業以及協助新移民就業。S 處長表示瑞典人口約 968 萬人，近幾年外來移民急速成長，外來移民人口已達 20%，因應新移民的增加，就業服務機構面臨更多挑戰，協助新移民學習新語文並透過就業融入社會，雙方並就當前就業服務工作問題例如薪資補助做法等交換意

¹ 以台灣銀行即期賣出匯率 1SEK 等於 4.43 新台幣計算。

見。隨後 V 主任引導本團參觀該中心及辦公室環境，包括提供求職者查詢求才資訊區、個別勞工諮詢室等設施，順利完成參訪。S 處長之後表示，該署為提高就業服務之可近性，將該就業服務中心設於市中心交通便捷的地鐵站旁，提高能見度並方便民眾利用。



圖 2 瑞典斯德哥爾摩就業服務中心求職者查詢求才訊息



圖 3 蔡副署長孟良贈禮 Eeva Vestlund 主任感謝熱情接待



圖 4 蔡副署長孟良與瑞典就業服務署 S 處長在斯德哥爾摩就業服務中心入口交換意見(畫面上方為瑞典就業服務署招牌)

參、研討會議過程

一、歡迎會 4 月 23 日(星期三)

(一)傍晚 6 時主辦單位假瑞典地方政府及區域協會(Swedish

Association of Local Authorities and Regions, SALAR)舉行歡迎酒會，本團會晤曾訪台之瑞典就業服務署國際事務處處長兼世界公共就業服務協會(WAPES)理事長 Elisabet Arp 及 WAPES 亞美區顧問 Miguel Peromingo，本團感謝該總署之熱情接待並就曾訪台之該署前署長 Angeles

Bermudez-Svankvist 近況、新任署長 Mikael Sjoberg 之任命、當前 WAPES 主要工作、未來該總署及 WAPES 與我勞動部

勞動力發展署加強交流交換意見。A 處長表示瑞典將促進國民就業視為首要政策，因此就業服務署署長職務係政治任命，須經瑞典就業服務理事會通過任命。A 處長感謝去年訪台受到我方熱情接待並表示樂意推動與我之交流。

(二)WAPES P 顧問並表示，過去我方積極參與 WAPES，頗獲認同，建議我勞動力發展署參與該協會與美洲發展銀行 (InterAmerican Development Bank)及 OECD 合作之世界公共就業服務之策略及服務問卷調查研究，有助與世界各國公共就業服務機構交流，本團表示感謝，蔡副署長表示返國後立即回復。

(三)、本團並會晤 WAPES 副理事長韓國就業情報院柳吉相(YOO Kilsang)院長、該院策略行銷處 Kim Ilhwan 副處長及副研究員 Lee Sang Hyon 博士，與柳院長就該院組織功能及雙方就業情勢交換意見，雙方允未來保持聯繫及加強交流。

二、第一天開幕式(4 月 24 日，星期四)

(一)開幕式由 OECD LEED 指導委員會(Directing Committee)主席加拿大就業與社會發展部(Employment and Social Development)就業計畫及夥伴關係署署長(Director General, Employment Programs and Partnerships) John Atherton 主持，

A 主席代表 OECD LEED 計畫感謝瑞典就業服務署主辦此研討會，並感謝瑞典就業部、SALAR、WAPES 及歐盟之支持，並說明本年研討會之探討主題，當前經濟雖有復甦，但創造就業仍有許多障礙，尤其對於地方層級勞動市場，並說明本次研討會將透過探討最新發展、分組討論方式探討創造就業、技能發展與地方發展扮演之重要角色並分享各國經驗；渠並介紹 LEED 計畫過去 30 餘年之功能及貢獻，透過獨特的地方發展觀點進行國際比較，瞭解各國透過建立與地方夥伴關係促進就業之作法，但也表示比較各國經驗之困難處，期待兩天的探討與會者都有收穫。隨後介紹三位貴賓致詞，分別為瑞典就業部長 Elisabeth Svantesson、OECD 副秘書長 Yves Leterme 及歐盟執委會就業、社會事務暨融合總署副總署長 Zoltan Kazatsay。



圖 5 會場有各主辦單位攤位，提高能見度，圖中為 WAPES 攤位



圖 6 會場瑞典就業服務署攤位



圖 7 OECD LEED 指導委員會主席 John Atherton 主持開幕式

(二)瑞典就業部長 Elisabeth Svantesson

- 1、S 部長首先歡迎 OECD 及各國與會人員來到斯德哥爾摩及榮幸主辦此論壇，表示當前許多國家勞動市場仍面臨嚴峻挑戰，例如高失業率、低度就業及長期失業問題，十分肯定 OECD LEED 論壇對提供各國及歐盟推動促進就業政策之功能，例如研究資訊及地方層級之合作如何推動經濟發展及包容性勞動

市場。

2、S 部長並表示本次論壇探討主題係當前最新議題，例如瑞典正討論如何因應中輟生問題及協助青年從學校轉換到職場議題，政府已與社會夥伴諮商，推動勞動市場改革措施協助青年就業，透過薪資補助雇主獎勵僱用青年，並建立結合就業及訓練之新契約(75%就業加上 25%訓練)，最後感謝 OECD 及各主辦單位。



圖 8 瑞典就業部長 Elisabeth Svantesson 開幕致詞

(三)OECD 副秘書長 Yves Leterme



圖 9 OECD 副秘書長 Yves Leterme 開幕致詞

- 1、 L 副秘書長說明當前經濟雖復甦，但失業問題仍然嚴峻，尤其部分歐盟會員國失業率高達 35%，代表是警訊。經濟成長及降低失業並不會增進社會福祉，尤其要注意長期失業對弱勢族群之衝擊及勞動市場區隔化，有必要恢復成長及創造就業，需要跨領域之政策方案，結合地方經濟發展及就業訓練措施，就業服務及訓練機構將是重要的整體策略一環，推動創造就業、協助組織改造及提高生產力。LEED 工作開先河推動透過與地方利害關係者建立夥伴關係推動地方經濟發展因應上述問題，OECD 研究顯示就業服務及訓練機構須因應地方需求調整，協助提升技能建立具適應性人力資源因應雇主需求。
- 2、 包容性勞動市場亦是重要政策一環，包括針對弱勢團體、新移民、貧窮者及青年失業者之協助就業。尤其是失業青年及

中輟生問題，許多國家已建立有品質的實習生計劃協助青年進入勞動市場，此一方式相當有效，因而 OECD 辦理本論壇目的希望透過討論分享經驗，結合就業服務及訓練機構、地方政府及經濟發展相關機構共同推動，並感謝瑞典政府及歐盟就業總署支持，期望未來與會人員的合作。

(四) 歐盟執委會就業、社會事務暨融合總署副總署長 Zoltan Kazatsay



圖 10 歐盟執委會就業、社會事務暨融合總署副總署長 Zoltan Kazatsay 開幕致詞

- 1、 K 副總署長表示參加本次論壇的國家數及人數都令人印象深刻，本論壇探討主題正是當前面對的主要政策挑戰，IMF 報告指出經濟雖有復甦，但相當脆弱，因此創造就業以及工作增長的復甦(job-rich recovery) 十分必要，亦是歐盟當前優先政策。地方夥伴關係有助創造就業，執委會推動有效率的社

會投資，特別是財政緊絀的國家，透過歐盟社會基金(ESF)，歐盟將投入超過 740 億歐元協助會員國，將是一大挑戰。另歐盟尚有例如歐盟地區發展基金(European Regional Development Fund)協助地方推動發展。夥伴關係將是成為推動前述基金及措施關鍵因素。

- 2、 K 副總署長指出有四項機制(mechanisms) 對推動地方發展之政策一致性具有重要性，包括「地域發展的整合策略」、「針對特定地區之整合策略」、「地方選舉團體之資源」及「結合利用歐盟社會基金、歐盟地區發展基金及其他經費」等。渠特別說明 ESF 對地方非政府組織、夥伴關係之助益，歐盟並重視勞動市場之性別平等及推動創業、社會經濟及社會企業。ESF 為歐盟重要之政策工具協助會員國達成歐盟 2020 年策略，最後祝大會成功。

三、第一場全體會議(Plenary session 1):創造就業就在前方 (Job Creation Just Ahead)

本場次由 OECD LEED 處長 Sylvain Giguere 主持，鑒於地方社群可透過投資有技術勞動力提升經濟成長及永續性，因此就業及訓練機構需有效配合地方條件及地方經濟發展策略，爰透過

OECD 之 12 個國家比較研究結果、政策執行主要機會及挑戰及分組交流議程(Networking session)以交換經驗，並在全體會議進行前以各桌為單位，分組討論參加本次會議目的及期望，並將意見張貼於大會看板分享。

(一) OECD 之 12 個國家比較研究結果

- 1、 OECD LEED 政策分析官 Jonathan Barr 報告地方層級建立優質工作之比較研究發現，渠彙整來自 12 個國家超過 600 個地方利害關係者參與調查，使用儀表板方法(dashboard methodology) 評估地方勞動市場政策對提升優質工作及生產力之助益(contribution)，儀表板分為「結合政策與計劃」、「透過技能附加價值」、「有目標的政策」及「包容」四大象限，參與研究國家包括澳洲、比利時、加拿大、捷克、法國、愛爾蘭、以色列、義大利、韓國、瑞典、英國及美國。
- 2、 研究發現 12 個國家地方勞動市場失業在經濟危機前後之變化不一，法國均較危機前高，英、美則多數地區較危機前高，以色列較危機前為低。
- 3、 研究並以英國、瑞典為例分析兩國地區技能供需之比較，區分高技能均衡、技能有缺口、技能過剩、低技能均衡 4

種指標，顯示不同地區因經濟發展不同產生不同技能分布圖象，都市化較高的英格蘭地區呈現高技能均衡，北方蘇格蘭呈現技能過剩。

- 4、報告認為就業及訓練機構可發揮「因應雇主需求提升技能供給」、「因應新成長區域及機會調整」、「透過妥善運用技能刺激需求及生產力」、「支持社會融合」之功能，以創造優質工作及經濟成長。
- 5、經儀表板方法比較，在引導就業及訓練體系回應雇主需求項目，美國及澳洲得分較高，法國、捷克、愛爾蘭及義大利較低。並舉美國及瑞典等例說明與雇主合作辦理訓練並針對中小企業需求、訓練計劃之彈性設計(例如下班時間及部分時間選項)、提供勞工學習新技能之二度機會等。
- 6、「因應新成長區域及機會調整」項目，以美國加州、加拿大魁北克、韓國得分較高，捷克及北愛爾蘭分數較低。得分高主因在於實施區塊(CLUSTER)及行業別之方式有效連結教育與勞動市場，以及勞動市場資訊及諮商對引導人們進入新興就業機會之重要性。
- 7、「透過妥善運用技能刺激需求及生產力」項目方面，許多國家部分涉及程度很低，以色列、法、捷克分數較低，澳

洲及比利時分數較高，主因政府機構提供技術協助並建立範例、與供應鏈及雇主網絡合作刺激創新並協助雇主以及建立管理及領導訓練計畫。

- 8、 「支持社會融合」項目，以韓國、義大利得分最低，澳、加、愛爾蘭及瑞典得分最高。主因在於能針對特定對象(例如青年及移民)及特定地區訂定計畫，聚焦預防及早期介入並平衡(leverage)較多地方資源。
- 9、 在就業政策架構之地方彈性及適應性項目，澳、愛爾蘭及以色列得分最低，而美國(勞動力投資委員會)及比利時法蘭德斯地區(VDAB)得分最高。主因為預算管理具有彈性、協商績效管理架構並運用資料激勵合作及持續評估。
- 10、 會中並邀三位進行國家報告，第一位為加拿大渥太華大學 Thomas Townsend 就轉換新興成長領域為例進行報告，以安大略省及魁北克省為例，說明安省 Hamilton 傳統產業為鋼鐵及製造業，由地方重新界定未來產業，並結合人力資源策略，建立地方經濟發展策略，並因地制宜建立不同地方協調及夥伴關係，例如魁北克省係建立統合式管理及在各地區設制式委員會架構加強協調。不同地方具備彈性及建立資料支持策略行動，例如魁北克省利用地區經濟學者

及魁北克就業服務署。

- 11、第二位係瑞典 Linköping 大學 Lars Niklasson，說明瑞典有很強的積極性勞動市場政策傳統，惟經濟轉型對技能發展構成挑戰並造成社會排除風險(尤其青年及移民)，瑞典地方 NGOs 就不同對象推出許多計畫，例如針對高等職業教育計畫、協助青年人新方案等。政策應讓雇主參與開發對技能之需求、提供技能訓練及教育課程並與學校合作及設計職涯路徑，政府可加強內部合作並與雇主加強合作、與雇主共同運用技能並允許地方有較大彈性實施。
- 12、第三位係捷克國家訓練基金會 Martin Bakule，說明捷克就業服務機構改革，將勞動及社會事務部擬訂策略、就業服務署管理及下設 77 個辦公室及附屬場所之傳統方式改為仍由勞動及社會事務部擬訂策略，但由勞動總署(labor office-Directorate General)管理及設 14 個地區分支機構及連絡點，朝向較佳之地方政策整合，並運用 ESF 補助不同性質對象，發展地方夥伴關係，強化技能與雇主需求連結，透過行業技能委員會連結資歷及勞動市場需求。渠並舉例說明捷克政府支持融合之措施，例如提供年青失業者在企業實習計畫、將政府採購納入社會融合及擴大兒童照顧設

施等。

(二) 政策執行主要機會及挑戰綜合討論(Panel discussion)

邀請加拿大魁北克 Shawinggan 市市長 Michel Angers、法國就業服務署(Pole emploi)國際事務處處長兼 WAPES 副理事長 Annie Gauvin 及 OECD LEED 指導委員會委員比利時法蘭德斯區勞動及社會經濟部就業政策處處長 Ann Van den Cruyce 擔任與談人。

- 1、Angers 市長介紹 Shawinggan 市發展經驗，從 1982 年面臨經濟產業轉型，2007 年更有許多企業關閉造成失業，市政府決定聚焦發展中小型企業及鼓勵創業以重建經濟，重新檢視地方強項例如具有良好發展林業及低價電力，2009 年建立創業社群，創造適合創業之環境及文化，有創業意願者從 2010 年 5.6% 提升到 2014 年的 7.1%，以 18-34 歲有創業意願者而言，高達 29.6%，較魁北克的 25% 還高，2012 年更設置創業中心，提供創業協助，舉某些被廢棄的廠房因創業而活化之例，並指出根據民調，35% 市民認為優先議題為改善都市服務，40% 認為提升經濟生活，提供年青人發展機會，該市致力發展創業及中小企業以創造就業。渠認為該事成功之關鍵在於所有利害關係人願意投入支持該市行動計畫，分享共同目標。

2、Gauvin 處長報告主題為公共就業服務主要機會及挑戰，分析當前高失業率、勞動與技能供需之失衡、某些工作持續性缺工、對當前及未來技能需求之預測、當前複雜情勢及地方發展策略在普遍低成長情勢之重要性，提出公共就業服務所扮演之角色，包括推動積極勞動市場政策、與雇主建立夥伴關係並與各類夥伴密切合作、引導就業及訓練體系符合雇主需求、提高勞動供需效率、針對高風險團體訂定計畫、彈性調整做法並支持地方發展。渠近一步說明就業服務機構間的夥伴關係之重要性，地方政府建立有利地方夥伴關係之環境並與地方政府、NGO、其他就業服務機構、社會夥伴、雇主、教育機構及訓練機構建立地方性夥伴關係，並需要診斷所有地方夥伴以建立就業及訓練策略，以及對夥伴關係監督及評估，以推動夥伴關係適應性發展。以法國為例，就業服務署訂定 2015 年策略計畫，將各項服務個人化(individualizing the range of services)並加強與地方利害關係人之合作，並將資源最適化投入給最需要的求職者，並採取區域化(territorialisation，類似分權化)策略，進行區域性診斷及提供地方彈性空間以因地制宜，以目標重建與利害關係人之夥伴關係及合作，成功範例為全國/地方層級「雙贏進程」(win win process)，目標為增加 10 萬訓練場地給求職者

因應 2 年內有供給困難的 10 萬個職缺以及 3 年內提供 15 萬個工作之「因應未來的工作(Jobs for the future)」計畫。

- 3、Ann Van den Cruyce 處長首先說明比利時法蘭德斯區(荷語區)²公共就業服務朝向地方化之演進並舉實例說明，法蘭德斯區經濟發展繁榮但兩大都市有勞動供需失衡(mismatch)及青年失業問題，另如林堡(Linbourg)原為礦業重鎮後關閉礦坑經歷轉型，該省失業率頗高，當去年該省有 4 個汽車工廠遭關閉，有 1 萬個工作消失。另 OECD 報告指出法蘭德斯區就業服務具備彈性，鑒於地方失業問題之零碎性，因此由省級機構作為與中央之連結較為妥適，由地方依據中央訂定之計畫自治規劃執行，中央負責監督評估，例如某市有住宅能源設施改良需求，由公共就業服務機構建立行動訓練中心 (mobile training center)到不同城市提供訓練。另地方政府與公共就業服務機構協商具體行動計畫(action plan)，也涉及地方社會救助機構等角色，例如安特衛普市議會派員到公共就業服務機構理事會討論該市需求，以共同擬定行動計畫。安特衛普市即與當地勞雇團體建立行業別夥伴關係，例如與營造業合作建立 Jobbank 訓練協議，與化工業雇主建立 Talent factory 等，打擊青年失業問題。另如建立

² 比利時依據憲法，將領土依據語言界線劃分三大共同體，分別為布魯塞爾區(荷法語)、法蘭德斯區(荷語)及瓦隆區(法語)，各區有區政府及區議會，享有高度自治權限。

學習平台，因應新興產業發展需要新技能辦理之訓練。至於困難處在於不同單位對於計畫目標不容易有共識以及與地方鄉鎮之溝通。

(三) 分組交流議程(Networking session)

- 1、 本團參加第 17 組「瑞典青年身心障礙者方案(Unga Funktionshingrade)」，由瑞典就業服務署兩位同仁說明該方案係緣起政府委任就業服務署及社會保險署評估領取障礙年金之青年對停止領取年金進入勞動市場之態度。本方案對象為 30 歲以下青年障礙者，當此等青年從中學畢業時，透過與雇主會談協助青年求職進入勞動市場，尤其在中小企業最成功。本方案完全由政府出資，使用人力為 26 個員工，2014 年預算分別為營運成本 1,670 萬克朗，活動支持 2,430 萬克朗，購買訓練 1,190 萬克朗及補助雇主經費 620 萬克朗。本方案之夥伴為社會保險署(Social Insurance Agency)。
- 2、 本方案內容係包括透過諮詢顧問提供求職青年求職及面試等技巧及求才資訊等協助，並協助雇主招募及就業媒合，在斯德哥爾摩市設置特別辦公室推動本方案，稱為 Unga Funktionshingrade(青年障礙者)，從 2013 年迄今約 570 名求職青年開始工作或進修。

- 3、本團成員與簡報單位及同組成員分就該單位如何透過獎勵雇用等方式協助雇主進用青年障礙者，以及過程中與社會福利機構之分工等交換意見。

四、第二場全體會議-以夥伴關係支持從學校轉進職場(Plenary session 2:Partnerships to support school to work transitions)

會議由瑞典就業服務署 Clas Olsson 副署長主持，基於從學校進入職場對許多青年來說並非易事，尤其要找具備發展機會之永續性工作。除國家總體性政策外，在青年離開學校關鍵時候提供支持需要特定場地及跨行業，涉及不同地方參與者之回應，同時需要雇主、學校及就業服務機構共同合作，協助青年獲得正確技能及有關地方經濟機會之職涯指導。另外職場之技能運用也是需與雇主合作協助提供新機會給青年之領域。本場次由 OECD 教育與技能總署技能專家 Kathrin Hockel 引言，並由瑞典 SALAR 教育委員會主席及 Sollentuna 市副市長 Maria Stockhaus 及英國格拉斯哥市政府教育局 Martin Collins 評論。

- (一) Kathrin Hockel 專家表示 OECD 會員國平均 NEET(未就業及就學青年)比率為 15%，而當前許多青年面對一畢業即失業問題值得重視，OECD 提出青年行動計畫，盼協助會員國降

低中輟生。為協助青年進入職場，良好運作之職業教育及訓練體系扮演重要角色，對於實習學生提供保護及透過嘗試錯誤學習專業技能。渠並提出應擴大對才能(talent)之定義，除基本學力外，更應思考自身不足之能力，有助因應此一問題。渠並舉新經濟思想先驅波士頓大學 Julia Schor 教授觀點，從傳統看重 GDP 成長之角度定義進步(progress)轉變為生活品質之角度，尤其是分析時間與工作之關係，渠提出人們不應工作過多，反需減少工作，建立工作分享(work sharing)，讓青年及中高齡者有工作機會。另外德國因應經濟危機時推動 Kurzarbeit(短工津貼)以及瑞士職業教育有許多志工協助青年人學習技能，均為值得大家深思的案例。

(二) Maria Stockhaus 副市長介紹 SALAR 不僅是地方政府組織也是瑞典最大雇主組織(雇用人數為 1 萬名)，該組織希望結合力影響政策，並推動 PLUG-IN(插電)計畫減少中學中輟生，渠表示瑞典經濟面臨許多失業者缺乏雇主所需技能問題，需要進行人力投資改善技能不足問題(skill mismatch)以提振經濟並減少社會福利機構之成本。當前瑞典中輟生問題日益嚴重，24% 青年人從高中輟學，構成經濟社會問題，因而 SALAR 決定投入資源，符合市民需求且避免福利支出增

加。渠指出許多中輟生有健康不佳問題，現有學校體系無法讓這些中輟生回到學校學習或適應外界生活，自從 2012 年推動 PLUG-IN 計畫，從全國、區域到地方分三層級推動，全國層級由 SALAR 推動，負責擬訂計畫架構及分配資源，區域部分由 5 個 SALAR 區域性組織負責協調及發展地方倡議並向中央報告，並以 17 個 PLUG-IN 計畫其中一個位於斯德哥爾摩南方海岸城市為例，透過讓中學生參與回收及改造單車活動，提供其他國家缺乏單車之低收入家庭使用，中輟生比例從 9.7% 降至 1.3%，證明用創新方法，教育機構可以激勵學生學習。

(三) Martin Collins 經理表示，Plug-in 計畫代表許多利害關係者的參與及合作才能推動此一計畫，Glasgow 市有許多貧窮戶，在 35000 名 15-19 歲青年中有 23,000 人中途離校，包括 50% 進入大學，20% 就業，10% 參加訓練，5% 參加個人成長計畫，15% 失業，造成許多貧窮及不平等問題，但市政府建立「青年入口」(Glasgow Youth Gateway)的單一窗口服務，負責依據青年需求轉介到適當機構(學校、就業服務中心等)並擔任整合協調平台，與許多機構尤其雇主組織建立合作關係。即使經濟表現不佳，仍從 2006 年逐步降低中輟生比率。主因

在於從全國到地方均將此問題視為優先政策，投入時間及資源建立夥伴關係及發展基礎建設，早期介入並瞭解勞動市場及成長中缺乏技能之產業領域(例如工程、低碳產業、旅館業等)，深入瞭解青年人需求及協助最弱勢對象。未來希望能重新界定技能及提升青年期望。

(四) 討論會(Panel Discussion)-與雇主建立夥伴關係支持青年就業及提升職場技能運用

本場次邀請挪威 Choice 連鎖飯店副總裁 Bjorn Arild Wisth、微軟公司公民及公眾事務部總經理 Lori Forte Harnick 及富豪 (Volvo)集團總裁資深顧問 Jan-Eric Sundgren 與談。

主持人請與談人分享私部門如何協助青年從學校轉換到職場之策略及困難，首先由微軟 Lori Forte Harnick 女士說明該部門推動全球企業社會責任，尤其專注青年議題，協助全球各地青年創造機會、教育及訓練與創業，推動「亮點新世代」(Youth Spark)計劃³，意指為青年點亮機會，是慈善活動也是產品計劃，核心在於建立夥伴關係，前開計劃在於投資我們生活世界未來所需青年人才，所以與許多國家政府、其他公司及 NGO 合作，例如在拉丁

³ 有關微軟此一計畫，請參考台灣微軟公司官網說明
<http://www.microsoft.com/taiwan/citizenship/people/college/YouthSpark.aspx>。

美洲與美洲發展銀行(IADB)及許多大型企業合作推動青年教育及人力投資避免失業，在中國則推動製造業工廠員工接受科技訓練以發展職涯，在歐洲參與計畫推動青年實習，不同地區有不同機會與挑戰，相同都是建立夥伴關係協助青年從學校過渡到職場。

挪威 Choice 連鎖飯店副總裁 Bjorn Arild Wisth 說明在旅館業營運最需要的就是具備熱誠的青年參與，該旅館每年僱用 2 千名員工，年齡大多為 18-28 歲的高中畢業、大學畢業及中輟青年，對多數而言為渠等第一份工作，所以要面對不僅是不同類型技能，尚有來自 130 幾個國家不同背景之員工溝通問題，旅館推動許多措施，其中一項與瑞典就業服務署及勞動及社福行政部門合作，稱為 Talentent 計畫，透過上千場面試預演(audition)讓許多難以從履歷表展現才能的青年，包括具移民背景有語言障礙之青年，看到他們突破自我，相當具有意義。

富豪集團 Jan-Eric Sundgren 先生說明作為全球企業，該公司需要工程人才及對工業有興趣的人，多數人對工廠印象多為骯髒辛苦危險及低薪，況且瑞典職業教育並非很好，但該公司需要有良好的職業教育的員工，過去曾與許多縣市政府合作及推動職業教育但不易協助失業者進入，2 年前推動 Volvo stand 計畫，在 4 百多個場所提供一年職業訓練，與教育機構合作，結合理論及工廠實

作，推動 3 年看成效如何，2012 年時運用社交媒體在 11 個市找到 4 百多位職缺，有 4 千多人應徵，多數為女性，對該領域而言相當罕見，當一年結束後，有 25% 獲得留用。經調查參加訓練的人員，97% 人員表示參加該訓練改變他們對未來的看法，並指出工作場所與人的溝通非常重要，該計畫獲得瑞典政府支持，並計畫推行到其他國家。

五、分組討論工作坊(Concurrent workshops)

大會規劃 8 項主題，本團選擇第 E 組「地方創造就業:與雇主合作(Local Job Creation: engaging with employers education)」

鑒於雇主在地方層級創造優質工作扮演決定性角色，主要挑戰之一在於許多失業者尚未準備好就業及青年缺乏足夠工作經驗及就業技能，雇主被要求在設計及提供就業及訓練計畫上扮演更積極角色提供員工所需技能，尤其是中小企業。在許多 OECD 國家，傳統國內產業雇主例如零售、醫療照護、教育及能源對地區競爭力與動能貢獻很大，惟對他們技能需求之回應不夠。地方經濟成長及創造就業可經由技能運用途徑刺激地區內現行企業生產力獲得支持，需要鼓勵企業提供訓練及其他技能發展機會給員工。

分組討論由 OECD 專家 Jonathan Barr 主持，邀請計澳洲全國就

業服務協會執行長 Sally Sinclair、加拿大 Thomas Townsend 教授、瑞典 Lars Niklasson 教授、捷克 Mmartin Bakule、法國 Annie Gauvin 處長及美國全國勞動力機構協會(NASWA)副執行長 Pam Gerassimides 6 位專家與談。分別就就業及訓練機構如何與雇主合作確保技能供給符合地方需求，公部門與雇主合作推動較好技能運用之角色及雇主及個人需求之平衡等三方面交換意見。與會人員從各國專家經驗分享發現，要達成上述目的，需要與雇主組織，尤其中小企業密切合作，結合政府相關部門及教育訓練機構建立夥伴關係，並建立完整資料庫及平台，瞭解企業實際所需人力及技能缺口，不宜僅仰賴政府統計數據等。

六、第二日第三場全體會議(4月25日)-斯德哥爾摩就業與融合相關計畫(Plenary session 3:Employment and Inclusion Projects in Stockholm)

(一)由瑞典就業服務署分析處處長 Mats Wadman 介紹瑞典及斯德哥爾摩勞動市場政策脈絡，之後就進行分組實地參訪舉行工作坊。

1、W 處長說明瑞典從 1987 到 2014 年 16-64 歲勞動力參與率及就業率均呈現逐漸下滑趨勢，近五年呈現穩定上升。勞動力來源

而論，外國出生之勞動力 1992 年起呈現穩定增加趨勢，預測 2015 年起逐漸下滑，而本國出生之勞動力一直呈現下滑趨勢，自 2015 年起將呈現增加趨勢而與外國出生之勞動力趨近，換言之，過去 20 年來外國出生勞動力為該國主要勞動力增長來源。例如從 2006 年起新增 27 萬 5 千個工作，約 70% 工作係由外國出生勞工從事，而 50% 新興工作係集中在斯德哥爾摩市。另從 2006-2013 年失業率從 7.1% 增加至 8%，主因在於瑞典傳統上有很強的勞動供給，同時期增加 35 萬勞動人口。

- 2、在瑞典，積極勞動市場政策係經濟政策重要一環，瑞典模式代表積極勞動市場政策與市政府、組織及其他公共機構合作聚焦在協助失業者返回勞動市場所構成的「工作線」(work line)，以避免長期失業。
- 3、近年來瑞典政府採取各類就業措施期能增加及強化勞動供給，包括工作稅扣除額、某些工作(修理、清潔、維修及洗衣等)之稅扣除、提供僱用青年之雇主減稅、增加成人教育經費、2009 年建立全國高等職業教育署、投資高等教育及增加基礎建設、改革失業保險制度及改變新移民之責任及健保制度。
- 4、瑞典推動勞動市場計畫，4% 勞動力參加勞動市場計畫，其中 68% 參加 2007 年起實施之保證計畫(guarantee programmes)、就

業及發展計畫（失業 300 日以上者）及青年就業計畫（失業 3 個月者）。另在 2010 年進行改革，對新移民修訂規定及改革健保，身心障礙者須參加勞動市場計畫測驗以重新進入勞動市場，目的在於提高勞動力供給及降低福利依賴。與世界主要國家比較，瑞典勞動參與率係相當高（約 activity rate 80%），僅次於冰島及瑞士，失業率則居中間前面。

(二) 實地參訪工作坊

大會規劃 6 個分組，本團參加第 4 組「與雇主合作之創新政策－瑞典及比利時經驗(Innovative policy experiences from Sweden and Belgium in working with employers)」。場地在瑞典銀行 (Swedbank) 舉行。

首先由該銀行經理 Tord Topsholm 及 Patricia Kempff 及瑞典就業服務署 David Finch 專員簡報，Swedbank 銀行總裁 Michael Wolf 鑒於青年失業是當前最重要的問題之一，基於企業社會責任，自 2009 年起與瑞典就業服務署合作推動青年就業計畫(Young Jobs)，與合作之企業共同提供失業超過 3 個月的 18-24 歲青年 3 個月免費實習機會，實習期間由社會保險機構支付津貼。參加此計畫之實習青年已有 6000 位，約 4 成參加者找到工作。以該銀行

為例，大約 700 個受訓青年有 21% 獲得僱用，但本計畫目的並非在於僱用員工，而係透過提供青年實習機會，協助青年瞭解職場及銀行業，對銀行業發展及社會都有益。尤其提供來自不同國家背景之青年實習，讓人力資源管理多樣化，開發社會中潛在資源，例如該銀行進用敘利亞具有雙碩士之青年。該計畫有助豐富職場多樣化及注入新觀點，創造新企業機會及增加對顧客服務，提升員工榮譽感並有助指導實習人員之領導訓練。並邀請兩位獲銀行留用的青年現身說法，說明參加該實習計畫之獲益。



圖 11 Swedbank 簡報 Young Jobs 計畫

本工作坊並邀請瑞典職業教育機構(Nackademin Yrkeshogskola)研究處 Anna Ternberg 處長說明高等職業教育機構與雇主合作建立建教合作，有 1/3 課程內容為到企業實習，成效良好。

比利時荷語區就業服務署(VDAB)就業協調官 Lucienne De

Clercq 報告以 PrIMA 計畫在安特衛普之實施為例，說明如何與雇主組織合作，在營造業及化工業等產業，由雇主提供失業者訓練，為期 6 個月訓練及 6 個月實習，培養其所需勞工技能，成效良好。

本團林秘書永裕發言表示如何確保受訓及實習青年學習目前職場實際運用之技能，尤其對於需要使用精密機械之職業，企業是否捐助機器設備給學校或訓練中心，俾讓受訓學員學習最新知識，避免所學與產業實際運作有落差。Anna Ternberg 處長回應有些企業會捐贈機器讓學生操作練習，學生到企業實習可學習實作，比利時 D 小姐表示企業多願意提供設備給同業公會設立之訓練中心。



圖 12 比利時就業服務署(VDAB)就業協調官 Lucienne De Clercq 簡報
比利時荷語區 PrIMA 計畫

七、第四場全體會議-在人生各階段的轉換管理

(Plenary session 4:Managing Transitions during the life-cycle)

及閉幕式

(一)由 OECD 成人能力評估專家 Guillermo Montt 報告，在 1950 年代人生階段發展係直線的，係屬於內部勞動市場模式，從學校畢業到被工廠雇用，一路升遷到主管，然後退休領取年金。但今日已愈來愈少這種模式，由於企業採取外包、人力派遣及科技與結構變遷等原因，產生不同企業模式以及不同勞工期望。工作之間以及雇主之間的轉換，甚至職涯內的轉換已是常態，不論是自願還是非自願。今日在學校所學技能或目前適當的工作層級，都不能保證不會變動，可能，都不能保證不會變動，可能出現技能不符及技能過剩。今日勞動市場變化需要教育機構提供堅實基礎技能能協助他們在不同領域轉換工作，地方教育機構須更積極回應地方勞動市場需求，雇主亦須與訓練機構聯結，縮短勞動供需差距，勞工亦需維持或提升基礎技能避免技能貶值及因應工作轉換。尤其中高齡勞工所會技能與青年不同，失業者之技能貶值與就業者會差距更大。因此，必須鼓勵人們持續維持基礎技能並提升技能及更新，政府應推動設計良好的積極勞動市場政策及

激勵措施，提供給失業勞工，避免長期失業導致離開勞動市場或技能貶值。面對未來，建議採取「帶著走」(Take-away)觀點，個人要有職涯會轉換之觀念，訓練機構要促進高等技能及大量基礎技能，雇主要與訓練機構尋求夥伴關係，政策制訂者要支持失業勞工，預測需求及鼓勵職場外技能運用，對地方行動者而言，要尋求夥伴關係讓勞工技能需求與訓練機構一致。

(二)綜合座談

由 WAPES 理事長及瑞典就業服務署國際處處長 Elisabet Arp、國際私立就業服務機構聯合會(CIETT)處長 Denis Pennel、瑞典勞動及教育政策評估研究所副所長 Anders Forslund 及英國全國成人在職教育研究所(NIACE)研究發展處處長 Carol Taylor 進行與談。與會人員說明各自機構扮演的角色，表示因應當前經濟社會變遷的挑戰，不論公共就業服務機構、私人就業服務機構、教育及訓練機構及政府，均須加強合作，建立夥伴關係，讓青年及勞工提升技能，讓勞動市場更具適應性。

(四)閉幕式

由 OECD 創業、中小企業及地方發展總署長 Sergio Arzeni 及 OECD 就業勞動及社會事務委員會主席及瑞典 SALAR 高級經濟

師 Bettina Kashefi 主持，感謝主辦單位辦理本次論壇，相當圓滿成功，也感謝來自世界各國的與會人員全程參與，期望透過論壇經驗分享，推動夥伴關係與地方經濟發展，創造就業及提升技能。

有關本次論壇講座簡報資料，請至 OECD LEED 官網

<http://www.oecd.org/cfe/leed/10th-fplg-meeting.htm> 下載參考。

肆、心得及建議事項

一、與往年 OECD LEED 論壇相較，本屆論壇出席的國家數及人數都相當可觀，顯示 OECD LEED 計畫已逐漸在國際社會獲得肯定，從地方經濟發展及夥伴關係推動就業方式已受到重視。

二、本年 LEED 論壇創新之處，包括：

(一)主辦國瑞典透過與 SALAR 合作，提供大量案例及更多實地參訪，就本身經驗與各國分享，見證瑞典如何落實積極勞動市場政策及運用地方夥伴關係推動經濟發展及促進就業與提升技能。

(二)場地選擇提供瑞典人如何以創新思維活化歷史資產之實例。

(三)因主辦單位為瑞典就業服務署及 WAPES，本次議程有機會深入探討公共就業服務機構在地方經濟發展及夥伴關係之功能

及角色之討論，並提供實例參訪，為瑞典公共就業服務機構及所謂瑞典模式進行成功的國際宣傳。

(四)活動主辦單位在會場設置攤位，提供各與會人員瞭解各相關組織工作及研究成果，建立聯繫。

三、但美中不足之處在於，議程設計相當緊湊且成員人數較多，不同分組討論因主持人經驗不足及議題較廣泛，討論較不易聚焦深入，以及與談人與與會人員互動不足。

四、瑞典向以高勞動參與著名，2014年6月季節調整後勞動參與率71.8% (Labour force rate)及66.1%就業率(我國103年6月勞參率為58.45%)，不論男性(約82.2%)或女性勞參率(77.2%)及中高齡者均較我國為高(例如我國103年6月女性勞參率為50.47%)。從瑞典經驗來看，該國就業政策有其整體思考規劃，為達成充分就業政策，結合經濟政策及積極勞動市場政策，中央負責規劃，並建立從中央到地方不同層級組織及利害關係人之夥伴關係，完成共同目標。值得注意的是，瑞典福利國家的背後，係以積極勞動市場政策為核心，透過該政策讓人人有工作，以及社會參與及包容，因此，對於弱勢對象、新移民及失業者促進就業政策措施出發點，就是在於協助重返社會，避免成為福利依賴者。為落實此一政策，該國投入

大量資源在就業服務機構及積極勞動市場政策與政策配套，就資源投入角度而論，值得我國深思。

五、OECD Jonathan Barr 運用儀表板方法評估各國就業政策之四種指標：「因應雇主需求提升技能供給」、「因應新成長區域及機會調整」、「透過妥善運用技能刺激需求及生產力」、「支持社會融合」，提供很好的就業訓練政策評估架構，殊值參考。

六、美國 NSAWA 副執行長 Pam Gerassimides 表示目前該協會所建立的全美國職缺動態及產生的資料效益，比美國勞動部勞工統計局還接近勞動市場實態，因為其資料係來自各州雇主團體的直接資料，此對分析勞動市場職缺及技能需求有很大助益。另 OECD 專家 Jonathan Barr 亦運用技能供需比較英國及瑞典不同區域間之差異，顯示要建立勞動市場需求分析，必須與雇主團體直接接觸，得到實際需求項目，並透過資訊科技協助，建立資料庫，進行區域別及產業別等技能供需分析，以利建立全國勞動市場技能供需圖像進行評估。

七、從研討會討論可看出，要創造就業、協助青年進入職場、到提升技能，雇主實扮演關鍵角色。相形之下，我國雇主投入相當不足，從企業捐贈訓練設備給職業訓練中心、投入技能競賽、培育青年人才，到提供青年實習機會、分析預測各行

業及職業別技能需求缺口等，我國雇主均不夠積極投入。雇主尤其中小企業對於所需人才，大多抱持”現買現用”短期觀點，投入訓練資源不足。

八、基此，謹提供以下建議：

(一)加強勞動部之參與動能：

為加強與各國交流，讓其他國家瞭解我國推動就業措施之成果及提高國際能見度，建議勞動部針對主題事先準備我國推動相關措施之英文簡報及資料由勞動部人員或邀請國內專家學者同行，擔任與談人報告我國經驗。

(二)加強與 OECD LEED 之交流合作：

過去勞動部曾主辦 LEED 論壇，惟近年因經費不足未參與 LEED 相關研究案或辦理活動，本年經費係向經濟部國際貿易局申請補助，建議勞動部研議參與 OECD 策略及計畫，是否經常性編列經費參與 OECD LEED 及就業社會委員會(DELSA)活動及事務。另 OECD LEED 經常辦理專家工作坊，需有地方實務經驗工作者參與，建議未來可擴大參與對象，邀請我國推動地方就業及多元就業之工作者與勞動部一同參與，與各國分享第一線經驗，勞動部亦可與 OECD、WAPES、歐盟及各國勞政官員、就業服務機構人員加強聯繫，例如本團藉

此機會會晤 OECD 副祕書長 Yves Leterme、Sergio Arzeni 總署長、歐盟就業總署 Katatsay 副總署長、德國聯邦就業服務總署國際處處長 Kea Eilers、美國 NASWA 副執行長 Pam Gerassimides 及日本勞動政策研究研修機構(JILPT)人才育成部門岩脇千裕副主任等人，並拜會瑞典就業服務署。

(三)提高我國辦理國際研討會之國際化:

近年來勞動部舉辦國際研討會，多是邀請數位外賓擔任講座或與談人，與會人員幾乎都是國內人員。建議未來辦理國際研討會，應主動通知及邀請外國政府駐台機構、外國勞政單位及機構派員出席會議，以建立國際網絡並擴大國際參與，聽取不同觀點及經驗。

(四)研議加強我國就業服務與創業服務之整合

鑒於歐美各國已將協助創業作為因應經濟復甦緩慢及高失業率問題之對策，瑞典係將創業協助納入公共就業服務一環。目前我國雖由勞動力發展署已建立社會企業平台，並由勞動力發展署各分署整合微型創業鳳凰方案及就業服務，並與經濟部中小企業處提供之創業貸款及行政院 13 個部會青年創業專案建立相關連結，經常性透過就業博覽會等活動宣導。但創業協助分散不同部會，且與整體產業政策及地方發

展政策之連結不甚明確，宜研議是否加強整合，建立平台並在地方層級建立單一窗口，提高成效。

(五)加強雇主之投入參與

在歐洲職業訓練除學校外，多由雇主或訓練機構提供，公共職訓機構角色主要在於結合失業保險或其他社會保險，提供失業者及弱勢對象學習技能，協助重返勞動市場。雇主在職業訓練提供及技能提升上扮演關鍵角色。反觀我國，參與國際技能競賽係由政府主導，雇主參與技能訓練及競賽程度偏低。另一方面，勞動力發展署各地區分署積極與地方雇主團體合作，期望透過夥伴關係，瞭解雇主人力需求及困難，同時辦理青年職場體驗計畫，提高地方勞動市場效能及協助青年認識職場。然從全國層級來看，仍相當缺乏全國性各產業別同業公會扮演協助掌握該行業發展所需技能及人才缺口之資料庫。未來政府宜引導雇主強化此角色，並強化與各行業全國性及地方性雇主團體之聯繫合作，逐步建立夥伴關係，協助勞動部及教育部瞭解產業發展對人力及技能需求之變化，以利兩部會及早規劃，並與其他部會及相關縣市政府協調。另一方面，加強與雇主建立夥伴關係時，亦不能忽略工會團體角色及社會對話在就業及訓練政策之功能。

(六)因應我國新移民增加強化就業服務

從瑞典經驗可發現，隨著人口結構變遷，公共就業服務職能亦需隨之調整。我國雖尚無清楚的移民政策，但近年來大量增加的婚姻移民，且多屬於經濟弱勢家庭，對於公共就業服務機構形成新的挑戰。不論地方勞政機關及勞動力發展署各地方分署，勢須因應區域內外來移民之增加，提供更主動及彈性的服務。

(七) 建議參考 OECD Jonathan Barr 運於儀表板方法評估各國就業政策「因應雇主需求提升技能供給」等四種指標，檢視我就業政策之優勢及不足處，並參考上述指標建立我國就業政策評估架構及相關指標，以利檢視就業政策推動不足之處，亦有利國際比較。

(八)強化我國勞動市場資訊資料庫及技能供需分析，建立地區別及產業別勞動力及技能供需動態資料分析圖像，以利資源配置及擬定措施。

(九)及早建立勞動及職涯教育

誠如 OECD Guillermo Montt 專家指出，面對當前勞動市場的變動，不能抱持傳統單線式生涯發展觀念，勞動部正與教育部洽商在國民教育納入尊嚴勞動教育。在內容而言，除

勞動基本權利教育外，更需要透過認識職業及職場體驗等課程，及早讓學生瞭解勞動市場及探索興趣，配合教育改革，避免當前大學畢業過多而缺乏中級人力之勞動供需嚴重失衡及青年失業問題。