

行政院及所屬各機關出國報告

(出國類別：參加會議)

「國際勞動力專業人員協會(IAWP)」

2014 年國際年會

服務機關：國家發展委員會

姓名職稱：劉科長榆華

出國地區：美國

出國期間：103 年 6 月 20 日至 30 日

報告日期：103 年 9 月 25 日

摘 要

美國「國際勞動力專業人員協會 (International Association of Workforce Professionals, IAWP)」創立於 1913 年，為非營利之民間組織，該協會目前擁有 13,000 名會員，大多來自公民營就業服務單位，以美國州政府就業從業人員為主。

我國係於 1965 年加入 IAWP，該協會依據國際禮儀，給予我國與其他國際會員國享有同等禮遇，不僅可以中華民國作為分區理事會之代表名稱，並以我國國旗作為區會代表旗幟，更於每年大會開幕式時，可與其他各國代表同持國旗入場，實屬難得；近年來因預算限制，除每年維持由現任勞動部駐美秘書擔任我國所屬分區理事，代表參與理事會議，行使理事職權外，我國政府部門至少維持隔年派員參與年會，以維繫友好關係。

IAWP 2014 年會暨國際研討會(2014 International Educational Conference) 於 2014 年 6 月 22 日至 26 日在美國奧勒岡州的波特蘭市 (Oregon, Portland) 舉行。本屆年會會議主題為「邁向未來的途徑(A Pathway to the Future)」，年會進行方式除於開幕式與閉幕式時，邀請專家學者進行專題演講，並舉辦多場分組工作坊，討論與勞動力發展及就業服務實務相關的各項議題。另外，並舉辦國際論壇，今年討論主題為「當前我國勞動力發展之挑戰與解決方式(What is the key workforce challenge that your country currently faces and how is it being addressed?)」，邀請與會的國際代表，就各該國政策，進行專題報告與討論。

今年中華民國代表團成員為國家發展委員會劉科長榆華，除參與大會相關會議外，並於國際論壇擔任報告人，就我國勞動情勢與近年推動的「縮短學訓考用落差方案」，進行報告。出席本次會議之其他國際代表包括日本、南韓、墨西哥、拉脫維亞、立陶宛等國家，我國的報告引起與會人員高度的興趣，並透過問題交流與回應說明，贏得熱烈的討論與肯定。

我國代表成員於本年 6 月 20 日抵達奧勒岡州波特蘭市，並至大會會場 The Red Lion on the River 報到，展開為期 5 天的會議。

目 次

一、會議目的.....	3
二、開幕式與國際論壇.....	4
三、專題演講與工作坊.....	10
四、參訪活動與閉幕式.....	15
五、心得與建議.....	20
六、附錄	
(一) 年會議程表.....	22
(二) 我國參加國際論壇簡報資料.....	24

一、會議目的

美國「國際勞動力專業人員協會 (International Association of Workforce Professionals, IAWP)」創立於 1913 年，為非營利之民間組織，創立初期原名為「美國公共就業服務協會 (American Association of Public Employment Services)」，1952 年更名「國際就業安全從業員協會 (International Association of Personnel in Employment Security, IAPES)」，2003 年再度更名為現稱。該協會目前擁有 13,000 名會員，大多來自公民營就業服務單位，以美國州政府就業從業人員為主，少部分為民營機構專業人員。主要成立目的為加強美國各州政府就業服務政策與辦理現況之交流，藉以增進全體會員的成長與發展，並提供從事就業服務相關業務人員專業認證等服務。。

我國係於 1965 年加入 IAWP，目前為協會第 11 區會 (District)，由勞動部駐美秘書擔任區會理事。該協會依據國際禮儀，給予我國與其他國際會員國享有同等禮遇，不僅可以中華民國作為分區理事會之代表名稱，並以我國國旗作為區會代表旗幟，更於每年大會開幕式時，可與其他各國代表同持國旗入場，實屬難得；近年來因預算限制，除每年維持由現任勞動部駐美黃秘書耀滄秘書擔任我國所屬分區理事，代表參與理事會議，行使理事職權外，我國政府部門至少維持隔年派員參與年會，以維繫友好關係。

IAWP 2014 年會暨國際研討會 (2014 International Educational Conference) 於 2014 年 6 月 22 日至 26 日在美國奧勒岡州的波特蘭市 (Oregon, Portland) 舉行。本屆年會會議主題為「邁向未來的途徑 (A Pathway to the Future)」，年會進行方式除於開幕式與閉幕式時，邀請專家學者進行專題演講，並舉辦多場分組工作坊，討論與勞動力發展及就業服務實務相關的各項議題。另外，並舉辦國際論壇，今年討論主題為「當前我國勞動力發展之挑戰與解決方式 (What is the key workforce challenge that your country currently faces and how is it being addressed?)」，邀請與會的國際代表，就各該國政策，進行專題報告與討論。

今年中華民國代表團成員為國家發展委員會劉科長榆華，除參與大會相關會議外，並於國際論壇擔任報告人，就我國勞動情勢與近年推動的「縮短學訓考用落差方案」，進行報告。出席本次會議之其他國際代表包括日本、南韓、墨西哥、拉脫維亞、立陶宛等國家，各國亦在大會現場辦理文化活動，促進國際交流與互動。

此次年會期間所舉行之理事會議 (6 月 26 日)，由 IAWP 國際總會理事長 Ray Cabrera 主持，席間特別對於我國自 IAWP 前身「國際就業安全從業員協會」以來，

數十年之持續參與達敬意與致謝，並表達希望我國能持續參與 2015 年 6 月 14 日至 17 日於美國喬治亞州薩瓦納市(Savannah, Georgia)舉辦的下屆年會暨國際研討會活動，透過向各州代表與國際區會代表報告我國政府勞動力發展及就業安全保障等相關措施，宣揚我國推動就業服務相關案例的成功案例，促進國際經驗交流。

二、開幕式與國際論壇

本屆年會進行方式除於開幕式與閉幕式時，邀請專家學者進行專題演講，並辦理多場分組工作坊，討論與勞動力發展及就業服務實務相關的各項議題。另外，並舉辦國際論壇，討論主題為「當前我國勞動力發展之挑戰與解決方式(What is the key workforce challenge that your country currently faces and how is it being addressed?)」，邀請與會的國際代表，就各該國之青年就業(Employment of Youth)、移民勞工(Migrant Workers)、婦女勞動(Women in the Workforce)、技能差距的滿足或解決(Meeting or Addressing the Skill Gaps)等相關議題，進行專題報告與討論。

(一) 歡迎晚會

為促進各國代表與各州代表於年會正式開始前，能先互相認識，大會於 6 月 21 日晚間 7 時，舉辦 " Early Bird Networking " 活動。由國際總會理事長 Ray Cabrera 主持，歡迎早到的各州與各國代表團成員；會中以分享各分區最新消息開場，接著介紹首次參與的新會員。並由國際處長 Verna Wade 介紹來自各國的代表，好讓各州會員在年會的數日中，能多給予國際代表們關照與交流。

晚會中也以 Slideshow 簡介了下屆年會的規劃內容及地點，邀請與會者將 2015 年 6 月 14 日至 17 日於美國喬治亞州薩瓦納市(Savannah, Georgia)舉辦年會暨國際研討會的活動，列入年度計畫，預做安排。



歡迎晚會



右為 IAWP 國際處長 Verna Wade

（二）開幕儀式

本次會議在五顏六色的旗幟中拉開序幕，首先，由美國各州和其他國家代表舉著州旗和國旗進場，並由 Oregon 州國民警衛隊持美國國旗和州旗作為壓軸。在開幕式主持人 Steve Ruggles 宣誓後，正式宣告會議開始。

大會邀請到 Oregon 州勞工廳的副處長 Stephanie Stevens 致詞，歡迎 IAWP 的會員來到 Portland，並勉勵從事就業服務、職業訓練及失業保險等相關人員，在經歷過去經濟衰退，衝擊美國各州就業市場均受到嚴重之際，大家更需要齊聚一堂，藉此年會交流與學習新的技巧與法令，為就業服務開創出新的局面，並祝年會順利成功。

國際總會理事長 Ray Cabrera 接著介紹理監事、各委員會主任委員、國際總會歷任理事長及本次年會工作人員，並熱烈歡迎國際代表的參加，今年除了中華民國，今年還有日本、南韓、墨西哥、拉脫維亞、立陶宛等國與會。接著頒發公共政策獎給德州勞動力委員會的執行主任 Larry Temple，感謝他超過 30 年對 IAWP 的貢獻；最後，特別邀請已參加超過 45 場年會的 3 位會員，接受大家如雷的掌聲，由於近年來許多年長的會員紛紛離開人世，因此這幾位前輩的出席更顯珍貴。

IAWP 是一個有悠久歷史的組織，去年才舉辦過 100 週年的年會，第 2 個 100 年伊始，如何活化組織結構，並面對新時代的各項議題，是 IAWP 無法迴避的挑戰。Ray 也承認現有組織成員以退休人員居多，急需新血的加入，希望各區理事會及每個會員都要設法吸引新成員，總會也將更積極延攬國際會員的加入，去年的新會員是獅子王共和國，而今年最新的國際成員則是墨西哥。除了每年年中舉辦的年會之外，未來也將辦理更多的分區研討會或工作坊，邀請不同領域的專家學者與會，促進會員的學習成長，並對社會作出貢獻。



美國國旗和 Oregon 州旗壓軸進場



我國代表劉科長榆華舉國旗進場並簡短致意



理事長 Ray Cabrera



開幕式會場

(三) 國際論壇 (International Panel)

題目：What is the key workforce challenge that your country currently faces and how is it being addressed?

內容摘要：

國際論壇於年會開幕式當天舉辦，今年發表專案報告的國家，有我國、日本、墨西哥、立陶宛、拉脫維亞等國，與會各國代表均以該國勞動力發展現況進行報告，並分享各國政府政策規劃方向，內容包括各國就業情勢與挑戰、特殊需求者的協助方案與就業安全保障措施等。各國代表報告內容大致如下：日本代表就該國就業保障方案與婦女就業協助政策進行報告；墨西哥代表分享了營造業的勞工保障問題與因應對策；立陶宛代表就該國促就青年就業政策進行報告；拉脫維亞則介紹該國針對身心障礙就業者提供的就業服務提出說明。

我國原預訂由國家發展委員會劉科長榆華及勞動部駐美黃秘書耀滄共同擔任報告人，分別就我國勞動情勢與如何解決技能差距進行報告，惟勞動部因故臨時無法出席年會，故由劉科長簡要說明我國勞動情勢後，即以較多篇幅介紹我國規劃推動的「縮短學訓考用落差方案」，報告內容可參考附錄(二)簡報資料。

在各國代表完成報告後，隨即進行現場與會各州政府就業服務官員的詢答互動，由各國代表提問逐一回答。其中有與會者想瞭解我國是否有協助青年就業的政策，相關作法為何；劉科長現場回應表示，「縮短學訓考用落差方案」即有協助青年就業的措施，我國於今年三月間更進一步提出了「促進青年就業方案」，由勞動部推動，內容包括「協助職涯探索」、「增進工作技能」、「促進職場體驗」、「提供創業服務」、「促進就業媒合」等措施，希望能提升青年的就業力及勞參率。我國代表詳細的解說，也獲得提問州政府官員熱烈回應與討論。



各國代表與會員參與國際論壇實況



我國代表發表專案報告

(四) 國際文化交流(Culture Event)

文化交流活動在國際論壇完成後接著舉行，由我國、南韓、墨西哥、拉脫維亞、立陶宛等代表及會員共同辦理。為了讓與會人員瞭解我國文化特色，且與 IAWP 年會的成立宗旨有所連結，我國代表用心準備了十二生肖的介紹，並特別製作英文圖文海報，說明生肖適合的工作，參加人員十分感興趣，開心的詢問自己所屬生肖和特色。另外，也準備了茶包及茶葉製成的糖果，給會員品嚐，頗受好評；同時，為推廣書法文化，特別準備無墨練習紙，簡單的使用毛筆沾上清水，就可在特製的紙上臨帖，學習用毛筆寫簡單的中國字，吸引大批會員嘗試，氣氛熱絡融洽。利用文化展覽與交流的機會，也提供我國勞動、經濟、教育、歷史、文化與觀光等各領域之宣傳資料與相關資訊，藉由非正式形式向美國與國際會員介紹我國觀光旅遊與文化活動，拉近與會各州會員的距離。



Chinese Zodiac

十二生肖

Origin

The Chinese animal signs are a 12-year cycle used for dating the years. They represent a cyclical concept to time, rather than the Western linear concept of time.

Many Chinese believe that the year of a person's birth is the primary factor in determining that person's personality traits, physical and mental attributes and degree of success and happiness throughout his lifetime.

Sign	Born year	Characteristic	Favorable Professions
RAT			
1. 	1924, 1936, 1948, 1960, 1972, 1984, 1996, 2008, 2020	intelligent, charming, ambitious, and often successful in business	Shop keeping, sales, buying and selling, or accountancy
OX			
2. 	1925, 1937, 1949, 1961, 1973, 1985, 1997, 2009, 2021	steady, honest, gentle and reliable	do with the earth, farming, estate management, cooking, religion and medicine, visual arts
TIGER			
3. 	1926, 1938, 1950, 1962, 1974, 1986, 1998, 2010, 2022	determined, enthusiastic and positive with a sense of superiority	They are born leaders, suited to travel, designing, advertising, politics or the military
RABBIT			
4. 	1927, 1939, 1951, 1963, 1975, 1987, 1999, 2011	usually generous, friendly and tranquil by nature	literature, art, design, public relations, counselling, advisory occupations and law
DRAGON			
5. 	1928, 1940, 1952, 1964, 1976, 1988, 2000, 2012	energetic, enthusiastic and self-confident. Dragons are good at creating an impression	be in acting, law, religion, management and the arts

SNAKE			
6. 	1929, 1941, 1953, 1965, 1977, 1989, 2001, 2013	be in control, are charming and captivating, yet calculating and often conservative	public relations, archaeology, astrology, philosophy, catering or the law
HORSE			
7. 	1918, 1930, 1942, 1954, 1966, 1978, 1990, 2002, 2014	independent, confident, full of strength and ambitious	politicians, explorers and artists
GOAT			
8. 	1919, 1931, 1943, 1955, 1967, 1979, 1991, 2003, 2015	patient and like to exercise moderation and caution in all aspects of their lives	arts, research, outdoor work, emergency relief work, in libraries or in design
MONKEY			
9. 	1920, 1932, 1944, 1956, 1968, 1980, 1992, 2004, 2016	intelligent and learning quickly, inner spirit of lightning energy	design, media management, public relations and planning
ROOSTER			
10. 	1921, 1933, 1945, 1957, 1969, 1981, 1993, 2005, 2017	courageous, brave and wise	public relations, politics, arts, creative work, and scientific endeavors
DOG			
11. 	1922, 1934, 1946, 1958, 1970, 1982, 1994, 2006, 2018	honest, friendly and sincere	teaching, social work, counselling, medicine, research, public campaigning and law
PIG			
12. 	1923, 1935, 1947, 1959, 1971, 1983, 1995, 2007, 2019	generous, virtuous and peaceful	music, food, writing, social work, gardening and looking after others



墨西哥



拉脫維亞



立陶宛



南韓

三、專題演講與工作坊

(一) 開幕及閉幕專題演講

1.開幕演講：Lou Radja



題目：Dancing in the Rain – How to Thrive in Changing Times

內容摘要：

Lou Radja 的父母來自剛果民主共和國，他們在 1960 年搬到了美國奧勒岡州，為了生活，他從兩歲起開始打工，除了增加家庭的收入，還支持他的姐妹念大學，他畢業後還成了社會企業家。Lou 認為每個人都是彼此生活故事的一部分寫照，因此帶我們回到他的童年，透過他的故事，告訴大家我們每個人都是有價值的，都能為個人、家庭和社會做出貢獻。

Lou 說生活不是“等待風暴過去，而是學會在風雨中跳舞。”他鼓勵大家面對改變，並正面迎戰，他認為“改變並不是發生在我們身上，而是為了我們而發生。”雖然面對改變時我們可能會不知所措，但重要的是藉此認識自己，並設法超越挑戰。Lou 提醒大家“在愈黑的夜空中，星星愈亮眼。”同時提出 5 個關鍵概念，練習與運用它們，將可與改變共舞：

- 感恩：用肯定的心態探詢改變如何運作，並且用感恩的心情迎接因為改變而開始的努力，並採收努力的成果。
- 莫忘初衷：時時提醒自己，為什麼我在這裡工作，而且個人的“為什麼”必須與組織的“為什麼”有所連結與對應，否則我們會一直有衝突感；另外，也建議大家要認知到“需要永遠大於我們的努力”，這並不是否定我們正在做的工作，而是促使我們做得更好。
- 擁抱改變：只有小嬰兒喜歡只改變，大人在面對改變時有很大問題；建議大

家學習變色龍，靈活地變色以適應並融入周圍環境，但仍保持著核心價值與定位。由於人類總是抗拒改變，因此很容易直覺認為改變是不好的，或是僅為了改變而改變，如此一來我們就浪費了進步的機會。提醒大家接受它，善用它，並超越它！

- 選擇合作而非競爭：在剛果有一種說法，“如果你想要去的地方可以很快到達，一個人去。如果你想到的是很遠的地方，跟別人一起去！”眾人一起工作，形成合力，可更勇敢地面對改變，並使成果的總和大於個別努力的總和。
- 採取額外努力的哲學：成功是在你完成被期望的任務之後，你再做了什麼！我們必須一直嘗試做得更多，因為需要的永遠大於我們付出的。如果我們每天嘗試更多努力，儘管改變會帶來許多問題與挑戰，但我們都將無所畏懼！

2.閉幕演講：Leigh Anne Jasheway



題目：Unleashing the LEADER Within

內容摘要：

一個領導者是處於永無止境改善的狀態，因為一切都在不斷變化。

領導力就是影響力，領導的三大任務是：1.看出人事物本身的價值，2.發掘人事物更好的一面，3.讓人事物成為我們期待他成為的樣子。這是指，作為一個領導者，要分析自己在做什麼，擁有改變現狀的遠見，並且採取必要的步驟來實現它更美的樣子。因此，作為一個領導者，一定要時常問自己的十個問題：

- (1) 我是否投資於自己？（個人成長）
- (2) 我是否真正地對別的人事物感興趣？（動機）
- (3) 我是否做我所愛，愛我所做？（熱情）

- (4) 我是否投入時間與對的人相處？應該和可以幫助自己成長的人在一起。
(夥伴)
- (5) 我是否用我的強項工作？我們並非萬能，在自己的弱項應該找其他人協助
(效能)
- (6) 我是否帶著別人達到更高的水準？(任務)
- (7) 我是否關注 " 今天 " ？生命由一連串的 "nows" 組成，成功就是現在而非未來。(成功)
- (8) 我是否協助他人發展？(團隊)
- (9) 我是否花時間思考？應該不時跳脫自己的框架，聽聽別人的意見，有時候最棒的想法就在那時出現。(領導)
- (10) 我是否呈現真實的自己？(個性)

領導的其中一個危險是，人們會給你力量。所以，作為一個領導者，應該把那力量授權回去給他們，如此一來，他們會給你更多。一個團隊最重視的三樣東西，其一是能對他們的工作有責任感 (自主性)，其二是能提高他們的專業技能 (掌握度)，其三是感覺自己對於最終目標是重要的 (目標導向)。領導者只需要有明確的目標和期望，並釐清責任歸屬即可。

最後，領導的時候還是要像個人，尋求幫助或說你不知道某事，都是正常的，因為我們是 human "beings" 而不是 human "doings" 。

(二) 工作坊

工作坊是 IAWP 年會重要的活動之一，依研討內容分為 3 組，包括職涯發展 (Career Development)、專業成長 (Professional Development)、及勞動力服務發展 (Workforce Systems Development)，3 組同時進行議題討論，與會人員可依個人需求或興趣，自行選擇參加。6 月 23 日展開為期 3 天的工作坊，共計參與 4 場次，各場研討內容摘要如下：

1. 工作坊(1)：Future Manufacturing

內容摘要：

作為就業服務中心，如何確保勞工具備現今所需的技能？如何吸引雇主從我負責的區域聘用員工？來自 Worksystems, Inc. 的 Jesse Aronson 提出了一個

途徑與大家討論。

Worksystems, Inc.是一個非營利性組織，投入心力與資源追求 Portland 市、Multnomah 市和 Washington 鎮勞動力素質的提升。Worksystems, Inc.發現有許多不同的職業介紹機構致力於開發就業機會及提升勞動力，但各機構間若能跨域或跨產業合作，他們的努力可能會更有效率與效果。

Aronson 分享了由一個 Worksystems, Inc.開發與正在實施的「5 階段商業模式」，是一個能廣泛應用在精密管理系統的模式。

第 1 階段：進行調查。首先，與業界合作，確定哪些行業是該產業的目標，並找出他們所需的關鍵人力和挑戰。他們聚焦在製造業，特別是金屬加工，半導體製造和食品加工。

第 2 階段：盤點與分析。透過雇主調查、面談和焦點團體討論，與區域產業合作，收集當地主要的資料數據，並製作和在地關注議題、趨勢、勞動力概況的簡要報告。

第 3 階段：召開會議。這一步的目的是要排出各項潛在倡議的優先順序。Worksystems, Inc.提出了勞動力方案和產業投資方案，並發展了初步行動計畫。

第 4 階段：採取行動。他們開發出執行計畫，以積極因應製造業的勞動力挑戰，致力於吸引青年、尋找合格的員工候選人，並透過提供完善且不間斷的培訓服務及輔導小型製造商，以強化該地區的製造業社群。

第 5 階段：評估。最後將產生一份報告，以確定下一步該採取的措施。

Worksystems, Inc.的目標，是透過開發合格的勞動力，以成功媒合雇主和求職者，並成立單一窗口維持勞雇雙方的互動和聯繫，及對其所提供的服務提出擔保。他們認為，通過這樣的合作模式，可以培養地區的人才庫，並建立強大的經濟基礎，未來並可及時採取措施以因應各項改變與挑戰。

2.工作坊(2)及(3)：Work Ethic

內容摘要：

Josh Davies 是工作倫理發展中心的首席執行官。該組織成立於 2009 年，目標有三：1 了解工作倫理，2 檢測查工作倫理差距的影響，3 尋找發展工作倫

理的方法；美國有超過 500 個地區使用它的服務。

Davies 首先說明工作倫理的培養，其實從父母對我們的教養就開始發展，根據研究，在父母小孩一起吃飯的家庭裡，孩子日常生活表現較沒有一起吃飯的孩子合乎常軌。接著說明大家常有的誤解：

- (1) 誤以為工作倫理只是努力工作。有研究發現，勞工願意加班，但延長工作時間的結果卻是效率下降。
- (2) 誤以為工作倫理是天生擁有的。事實上，人們可以從接受訓練培養出來。
- (3) 工作倫理不是我們學到的東西，而是訓練出來的行為，並且是隨著工作場所的變化不斷發展的。

2012 年美國有 24 萬人被解僱，據調查，最主要原因如下：

- 不誠實
- 履歷造假
- 拒絕聽從指示
- 在工作中發展個人業務
- 不可靠的工作和行為
- 曠職頻繁

Davies 提出改善工作倫理的 10 種策略：

- (1) 你要尋找的行為是明顯的。
- (2) 透過別人的角度來觀察自己。
- (3) 要不斷溝通。
- (4) 設計一個“為什麼”的情節讓自己更瞭解。
- (5) 整合你的個別期望。
- (6) 將工作倫理成為你個人品牌的一部分。
- (7) 建立短期目標，可更有效達成。
- (8) 彙集多元觀點：我們是自己最糟糕的裁判，因此要獲取他人的反饋意見。
- (9) 設法比自己認為需要的程度更努力。
- (10) 建立一個合理的自由區，保持彈性。

最後，Davies 分享了一個領導力和責任行動計畫：KEEP-STOP-START，並建議選擇朋友或同事一起執行、分享和互相監督。

- (1) KEEP：列出三件你身為領導者做得很好的事情，承諾自己會保持下去，並

且幫助他人達到目標。

- (2) STOP：列出三種違背你領導目標的行為或習慣，承諾自己停止這樣做。
- (3) START：列出三個可以成長為領導者的新技能或行為，承諾自己開始學習或行動。

3.工作坊(4)：WorkSource Oregon: An Integrated Workforce System

內容摘要：

本次工作坊係由 WorkSource Oregon 的經理 Patrick Gihring，為大家介紹一種新型態的就業服務模式，搭配半日 WorkSource Oregon 的 South East Workforce center office 參訪行程，相關內容將於下方篇幅一併說明。

四、參訪活動與閉幕式

(一) 參訪活動

參訪地點：South East Workforce center office

參訪時間：6 月 24 日下午

帶隊官員：Verna Wade

內容摘要：

本次研討會參觀了 WorkSource Oregon 的東南勞動力中心辦公室（共有 5 個中心）。WorkSource Oregon 的做法不同於其他單位，是一個公私部門協力的非政府組織，由於有州政府的資源和其他勞工團體的支援，因此擁有相當強大的團隊。美國目前有 5 個州成立這種模式的組織，Oregon 是其中 1 州。由於它是非營利組織，因此組織目標是致力提供完善的服務，不像其他單位係以收益績效為導向；業務推動主軸則聚焦在促進就業及發展專業技能，不像其他單位係由資金來源主導。

該模型的基礎在於：

- 跨地區合作
- 整合原本各自為政的方案
- 將資源從個案移轉至高品質方案

在 WorkSource Oregon 可以得到的服務有：

- 友善環境
- 工作媒合
- 技能發展
- 職業訓練

WorkSource Oregon 已經發展出合作的制度和文化，根據調查，民眾認為這種新的整合模式比傳統模式更有成效。該中心有親切專業的服務人員，亦有便利的電腦設備，並設置維護個人隱私的商談室，及兼具開會與教學功能的數個會議室，而且集結各類服務資源，因此民眾客戶可在中心自行導航、各取所需，得到他們所需要的協助。

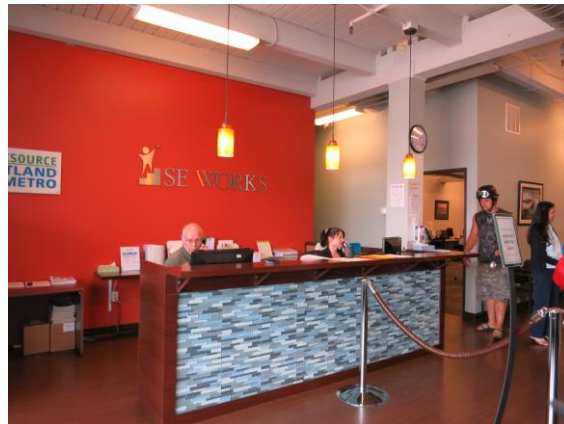
本次參訪的東南勞動力中心，以前述跨部門合作夥伴關係的新模式，在一站式提供綜合服務的部分做得相當成功，然而該中心不以此自滿，除了讓民眾自行前往取得相關服務外，東南勞動力中心還將觸角伸至社區，不同於以往被動地等待民眾提出申請，而是主動出擊，深入瞭解社區面對的問題，並提供更多的支援與改善方案。

目前東南勞動力中心正推動三項社區服務方案，對象分別是移民、青年和前罪犯。該中心針對沒有工作經驗的移民和青年，分別設計職前訓練課程，結合企業提供帶薪實習機會，並協助勞雇雙方的職缺媒合，該中心亦設有專屬導師，協助生涯規劃與輔導。

該中心最獨特的，是針對再就業有障礙的前罪犯，所規劃的職業協助方案，讓他們為重返社會與重拾工作做好準備。該方案提供一對一的諮詢與輔導，並有職業訓練課程、3 個月的企業實習機會、協助職涯規劃，另外亦建立專屬社團以利交流與互相鼓勵，期能引導前罪犯順利進入勞動力市場，展開新生活。



東南勞動力中心外觀



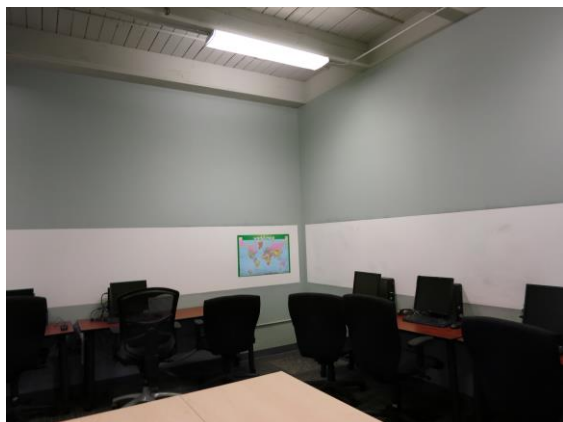
東南勞動力中心服務櫃台



民眾查詢區



教室內牆特製白色區塊可供塗鴉或寫下點子



電腦教室



與東南勞動力中心工作人員座談

Jumping into the TALENT LINK pool

Qualifying for WorkSource Portland Metro's TALENT LINK identifies you as a work-ready job seeker and enters you into a priority pool for job matching. It's a way to demonstrate both your desire to work and your employability. And, it assures you'll get priority consideration when WorkSource is looking for candidates for open positions.

- For entry-level job candidates:** TALENT LINK certifies that you have the basic work skills and competencies valued by local business across industries.
- For experienced workers:** TALENT LINK demonstrates your skills and commitment to finding work, and supports WorkSource staff's efforts to find positions that match to your goals and experience.
- For job seekers changing careers:** TALENT LINK assures priority consideration for on-the-job training opportunities, and priority consideration for occupational training scholarships supporting healthcare, information technology and advanced manufacturing occupations.

Get started right today by simply writing your career objective below.

To qualify for TALENT LINK, you need:

- ✓ A clear career objective.
- ✓ An iWatchSkills profile that supports your career objective.
- ✓ An error-free resume that supports your goals.
- ✓ A National Career Readiness Certificate (NCRC).
- ✓ A high school diploma, GED, or equivalent from another country.
- ✓ To present yourself professionally during a TALENT LINK interview with a WSPM team member.
- ✓ To demonstrate soft skills during your TALENT LINK interview.

Determine Your Next Steps:
To decide what's the right step for you, review the attached checklists detailing each TALENT LINK requirement. Or, speak to any WorkSource staff for guidance.

WorkSource Portland Metro is an equal opportunity program. Auxiliary aids and services, and alternate formats are available to individuals with disabilities. To place a free relay call in Oregon, dial 711. Access free online relay service at www.oprntelrelayline.com. This program is financed with funds through WorkSource, Inc. from the U.S. Department of Labor.

TT_CJ_14.2.19

Professional Immigrant Credential Program (PICP)

Are you an immigrant or refugee with a professional degree or certificate from your country of origin? The **Professional Immigrant Credential Program (PICP)** is an employment program that works with you to obtain and maintain career-track employment.

What Does the Program Offer?

- Individualized, vocal and case management services
- Job Development and Placement Support
- Short and long-term career track training opportunities
- Professional credentialing assessment and licensing assistance
- Employment Workshops and Career Mapping
- Development of an employment plan and job retention strategies
- Support Services

To be considered, candidates must meet each of the following criteria:

- Live in the city limits of Portland
- Meet income guidelines
- At least 18 years old
- Refugee or immigrant who is motivated to work
- Eligible to work in the United States
- Have a professional degree or certificate from your country of origin

Services offered at two locations:

WSPM-SE 7916 SE Foster Road, Suite 104, Portland, OR 97206
Monday – Friday: 8am-5pm (except Thursday afternoon) &

Rosewood Community Center 16126 SE Start Street, Portland, OR 97233
Every Thursday: 1pm-6pm

Contact: Lyubov Timonovskaya
WorkSource Portland Metro – SE
503-772-2334 ltimonovsk@seworks.org

WorkSource Portland Metro is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services and alternative formats are available to individuals with disabilities. TTY/VOICEDIAL 711 toll free relay service. Access the online relay service at: www.oprntelrelayline.com. Language services are available at no cost to individuals with limited English proficiency upon request. This system is financed with funds through WorkSource, Inc. and the Portland Development Commission through the Economic Opportunity Program (EOP).

7916 SE Foster Road, Suite 104, Portland, OR 97206 | Phone: (503) 772-2300 | www.seworks.org

Prisoner Reentry Employment Program (PREP)

Is your background holding you back from getting the JOB you really want? The **Prisoner Reentry Employment Program (PREP)** is an employment program that works with you to obtain and maintain long term employment.

What Does the Program Offer?

- Individualized, vocational case management services
- Job Development and Placement Support
- Short and long-term career track training opportunities
- Discover your Road to Success: a peer, support centered Job Finding Club for people with backgrounds
- Employment Workshops
- Career Mapping
- Support Services

To be considered, candidates must meet each of the following criteria:

- Reside in the city limits of Portland
- Meet income guidelines
- At least 18 years old
- Motivated to go to work
- Have been incarcerated and feel your background is a barrier to employment

Services offered at two locations:

WorkSource Portland Metro Southeast 7916 SE Foster Road, Suite 104, Portland, OR 97206
Monday – Friday: 8am-5pm

Rosewood Community Center 16126 SE Start Street, Portland, OR 97233
Every Monday: 1pm-6pm & Every Tuesday: 1pm-6pm

Contact Cindy Knotts or Sheri Aytche
WorkSource Portland Metro – SE
503-772-3247 or 503-772-2308

WorkSource Portland Metro is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services and alternative formats are available to individuals with disabilities. TTY/VOICEDIAL 711 toll free relay service. Access the online relay service at: www.oprntelrelayline.com. Language services are available at no cost to individuals with limited English proficiency upon request. This system is financed with funds through WorkSource, Inc. and the Portland Development Commission through the Economic Opportunity Program (EOP).

7916 SE Foster Road, Suite 104, Portland, OR 97206 | Phone: (503) 772-2300 | www.seworks.org

SE Works¹ - Dahl Family Youth Educational and Career Development

Who is eligible?

This program is for youth aged 17-21 who are interested in getting their GED while they prepare to move on to post-secondary educational and/or training opportunities. Students are given support as they move through the program from Pre-GED class, to GED class, and beyond. Staff members assist students as they strive to reach their college and career goals.

What is it?

The Youth Center helps students by providing:

- Pre-GED classes
- Cohort based GED classes, taught by licensed teacher
- Resume building experience
- Assistance with FAFSA process
- College and career placement
- Assistance with transitions

Designed to be an 8 month process, students improve their skills with the help of staff, AmeriCorps members, and program volunteers. Pre-testing takes place Mon-Fri at 10am.

Why do this?

- Improve academic skills
- Obtain a GED
- Begin college
- Find a job
- Build a resume
- Gain work experience
- Receive case management
- Extensive support services

Youth get paid for participation and attendance incentives are in the form of weekly checks and monthly bus passes.

¹This workSource project was funded by a grant awarded by the U.S. Department of Labor's Employment and Training Administration. The product was created by the grantee and does not necessarily reflect the official position of the U.S. Department of Labor. The U.S. Department of Labor makes no guarantee, warranties, or assurances of any kind, express or implied, with respect to such information, including any information on related sites and including, but not limited to, accuracy of the information or its completeness, timeliness, usefulness, adequacy, continued availability, or ownership. This product is copyrighted by the institution that created it. Intended use by an organization and/or personal use by an individual for non-commercial purposes is permissible. All other uses require the prior authorization of the copyright owner.

SE WORKS
7916 SE FOSTER RD SUITE 104
PORTLAND, OR 97206
Contact: Rosemary Sparks
503-772-2309

7916 SE Foster Road, Suite 104, Portland, OR 97206 | Phone: (503) 772-2300 | www.seworks.org

WorkSource is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. To place a toll free call in Oregon dial 711. This program is financed in whole or in part by funds provided through the U.S. Department of Labor.

(二) 閉幕式

本屆大會的閉幕儀式在 6 月 25 日舉行，閉幕儀式的重點在於感恩與傳承，本屆理事長 Ray Cabrera 除感謝每位與會人員的參與外，特別對主辦這次年會的 Oregon 州勞工廳工作同仁辛勞付出及精心安排表示高度肯定。接續辦理明年年會的是喬治亞州勞工廳，時間訂於 2015 年 6 月 14 日至 17 日，地點在薩瓦納市 (Savannah, Georgia)。

在稍晚的閉幕舞會中，2014/2015 年的新任國際總會主席 Mikell Fryer 帶著新任的副主席及相關幹部進行宣誓，象徵正式交棒；Mikell Fryer 感謝會員持續的支持及參與，也宣布明年的大會主題為(Collaborating for Innovative Solutions in the 21st Century)，並歡迎大家前來參加下屆年會暨國際研討會活動。



2014/2015 年的新任國際總會理事長及相關幹部宣誓



左為 Latvia 代表 Nils，右為 IAWP 主席 Ray Cabrera



左為 IAWP 副主席 James Thomas

五、心得與建議

- (一) 任公職以來一直負責政策規劃工作，能有機會參與國際會議，與各國同業人員學習，及實地考察先進國家的制度，並拓展國際視野，是非常寶貴的經驗；本次藉由分組工作坊及參訪活動，直接與國外專業人員交換工作心得，吸取專業知能，確實獲益良多。
- (二) 此次赴美，能在開幕式高舉我國國旗進場，心情頗為亢奮和激動，美國各州代表的熱情歡迎，也令人感受到 IAWP 對我國的高度重視，實應積極維繫我國與 IAWP 長期以來的友好關係，期能於未來更一步拓展與美國勞政單位之溝通管道。
- (三) 面對近年的全球經濟情勢變化，各國的就業環境也隨著景氣而改變，在今年的國際論壇中，發現各國都開始面臨青年失業問題，且有日益嚴重的趨勢，已到了政府不得不重視的情形，美國、立陶宛和拉脫維亞分享了該國相關協助措施，包括從在學期間著手，增加實習機會，或對部分對象的青年提供失業生活津貼，及加強職前訓練，與我國現行政策類似。
- (四) 在本此研討會中參訪了 Oregon 州的東南勞動力中心辦公室(South East Workforce center office)，該中心為創造公平正義的勞動環境，針對移民及前罪犯規劃職業協助方案，確實具體回應了國際勞工組織的「尊嚴勞動 (decent work)」，印象特別深刻；我國人口結構近年來朝少子化與高齡化加速發展，行政院已責成各部會對未來勞動力供給之量與質課題及早檢討因應，刻正研議適度引進移民，以充實人力，未來可參考 Oregon 州之做法，規劃移民政策之配套措施。
- (五) 美國幅員遼闊、各州產業及人口差異極大，IAWP 輪流於各州辦理年會的做法，可讓各州從業人員能多元學習，在勞動力發展、就業安全、就業服務、進行專業交流與經驗分享，對各州勞動力的發展有很大助益。臺灣雖然不大，各縣市間仍存有區域差異，未來可參考 IAWP 的做法，加強地方間的觀摩互動，對於訂定因地制宜的產業發展及就業促進政策，應將有相當助益。
- (六) IAWP 的會員結構偏向高齡化，相關幹部近年來積極設法拓展年輕會員，今年年會就提供 APP 等網路服務，其用心與努力頗值肯定；從另一方面來看，

年輕會員可向資深會員請益，有助專業經驗的傳承，IAWP 更提供了一個場域，讓退休人員每年歡聚一堂，大家一起學習成長，也一起有尊嚴地變老，在我國高齡化加速進展的情勢下，IAWP 善用長者智慧、建構「活躍老化」社會的做法頗值學習。

- (七) 目前 IAWP 的會員國有加拿大、日本、南韓、烏克蘭、拉脫維亞、立陶宛、墨西哥及我國，國際會員仍有成長的空間，建議其可積極開拓其他國際會員，以提升國際論壇的深度與廣度。
- (八) 此行蒙勞動部駐美黃秘書耀滄的協助，在行前不僅協助安排各項會議行程，並越洋交換意見，與本人合作完成專題報告之簡報，雖然因故臨時無法出席年會，仍費心引薦 IAWP 國際處長 Verna Wade，提供必要支援，因此在會議期間，我國代表的表現均順利成功。由於此次本人單獨參加年會，除了完成國際論壇專題報告及文化交流活動外，尚需承擔部分外交工作，其實感覺相當辛苦，也因此特別見識到駐外人員的辛勞與付出，才能在外派資源有限的情況下，隨時迎接不同人事物和挑戰，是這次額外體驗與收穫。
- (九) 勞動力發展業務推動應是持續的，若我國有關社會安全及就業服務的同仁，能積極參與國際會議，並建立與國外相關從業先進的聯繫管道，吸取新知及累積經驗，對我國勞動力發展必有助益。建議相關勞工行政單位採取更積極思維，編列足夠的經費，持續遴派同仁參加該會議，除強化各國的經驗分享，未來並可邀請 IAWP 重要成員來臺訪問(本次年會中有華府前官員透露上次訪臺是 15 年前)，深化彼此的關係，並加強平日的互動，俾能更進一步與國際交流及學習。

六、附錄

(一) 年會議程表

Conference Schedule

This schedule is subject to change prior to and during the conference. Please check back frequently for updates, changes, and additions. During the conference, refer to our mobile app for the most up to date schedule.

Marketplace	FLASH Office	The Lounge
Clark	White Stag	Pendleton
Sunday 1:00 – 5:00	Sunday 8:00 – 5:00	Sunday 12:00 – Midnight
Monday 8:00 – 5:00	Monday 8:00 – 5:00	Monday 7:00 – Midnight
Tuesday 8:00 – 5:00	Tuesday 8:00 – 5:00	Tuesday 7:00 – Midnight
Wednesday 8:00 – 2:00	Wednesday 8:00 – 2:00	Wednesday 7:00 – Midnight

Saturday, June 21, 2014		
12:00 – 5:00	Leadership Training	
1:00 – 6:00	Registration	Lobby
5:00 – 6:30	IAPES Foundation Meeting	
7:00 – 11:00	Early Bird Networking	Grand Ball East
Sunday June 22, 2014		
8:30 – 10:00	2013 – 2014 Board Meeting	Timberline
11:00 – 12:00	Opening Ceremonies	Grand Ball West
12:00 – 1:30	Lunch and Opening Keynote: Lou Radja	Grand Ball West
1:30 – 1:45	Break	
1:45 – 3:15	International Panel	Grand Ball West
3:15 – 3:45	The Daily Wrap	Grand Ball West
4:00 – 4:30	Moderator Meeting	Multnomah
4:30 – 6:00 District Meetings	- District I – Multnomah - District II – JB Lounge - District III – Crown - District IV – Washington - District V – Pendleton - District VI – Weyerhaeuser - District VII – Grand Ball West - District VIII – Grand Ball East	
6:00 – 9:00	Meet Portland	Lobby
7:30 – 12:00	Ballot Parties	TBD
Monday, June 23, 2014		
8:30 – 9:45	Welcome	Grand Ball West
8:30 – 9:45	General Session: Washington Update with Lee Foley	Grand Ball West
9:45 – 10:15	Break	
10:15 – 11:30 Concurrent Workshops	Lou Radja Keynote Continued Assembling or Producing the Future Manufacturing Workforce TBD Roundtable	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
10:30 – 1:00	Retiree Brunch	Grand Ball East
11:30 – 1:00	Lunch on Your Own	
1:00 – 1:30 IAWP Speed Sessions	Building Membership Using Technology to Improve Your Chapter Getting Members Involved Increasing Your Award Submissions	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown

1:30 – 1:45	Break	
1:45 – 3:00 Concurrent Workshops	Developing Strong Work Ethic Before, During, and After: An Analysis of Regional Labor Markets Create Organizations of Meaning Roundtable	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
3:00 – 3:15	Break	
3:15 – 3:45	The Daily Wrap	Grand Ball West
5:00 – 9:00	Oregon Night: An Evening at the Zoo	Oregon Zoo
Tuesday, June 24, 2014		
8:30 – 10:15	Welcome and General Session	Grand Ball West
10:15 – 10:30	Break	
10:30 – 12:00	Awards Brunch	Grand Ball East
12:00 – 12:30	Break	
12:30 – 1:45 Concurrent Workshops!	Creating a Culture of Integrity and Accountability WorkSource Oregon: An Integrated Workforce System Increase Your Digital Literacy Roundtable	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
1:45 – 2:00	Break	
2:00 – 2:30 IAWP Speed Sessions	Getting Retiree's Involved Increasing Your Award Submissions Creating Value for Members Providing Educational Opportunities	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
2:30 – 2:45	Break	
2:45 – 4:00 Concurrent Workshops!	Happiness According to Siri... Who Lives in My iPhone TBD TBD Roundtable	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
4:00 – 4:15	Break	
4:15 – 4:45	The Daily Wrap	Grand Ball West
5:30 – 7:00	PIP Reception	Presidential Suite
6:00 – 9:00	Meet Portland	Lobby
8:00 – 11:00	Savannah 2015 <i>Dancing, no host bar, and good conversation</i>	JB's Lounge
Wednesday, June 25, 2014		
8:30 – 9:45	Welcome and Closing Keynote: Leigh Anne Jasheway	Grand Ball West
9:45 – 10:00	Break	
10:00 – 11:15 Concurrent Workshops!	Learning about Resilience and Optimism from 5-Year-Olds Integrating Social Media into Workforce Development Efforts TBD Roundtable	Washington Weyerhaeuser Multnomah Crown
11:15 – 1:00	Lunch On Your Own	
1:00 – 2:30	Business Meeting	Grand Ball West
2:30 – 3:00	Networking Break	
3:00 – 4:00	Closing Ceremonies	Grand Ball West
7:00 – 11:00	Banquet and Ball	Mt. St. Helens
Thursday, June 26, 2014		
8:30 – 12:00	2014 – 2015 Board Meeting	Glisan

(二)我國參加國際論壇簡報資料



101st Annual IAWP Educational Conference

Review of Employment Programs in Taiwan (ROC)



Yu-Hua Liu (NDC)
Yao-Tsang Huang (MOL)
June 22, 2014 Portland

Taiwan



Excellent geographic position in the Pacific Rim



→ Fly to Shanghai and Hong Kong within 2 hours

→ Fly to Tokyo and Pusan within 3 hours

→ Fly to Singapore within 5 hours

3

Profile of Taiwan (2013)

Population	23.34 million
Land Area	36,188 km² (14,000 mile²)
Population Density	644 per km²
Life Expectancy	79.71 years Male: 76.58 years Female: 83.06 years
GNP per Capita (PPP)	US \$39,580
Unemployment Rate	4.03 (March, 2014)

4

Workforce in Taiwan

**Promoting and availing human resources:
Priority issue for raising national competitiveness**

Area: 36,000 sq. km

- ◆ **Population: 23 million**
- ◆ **Workforce: 11.4 million (Male: 6.38 million; Female: 5.02 million)**
- ◆ **Labor Participation Rate: 58.25% (Male: 66.61%; Female: 50.23%)**
- ◆ **Unemployment Rate: 4.03% (male: 4.36%; female: 3.6%)**
- ◆ **Temporary Foreign Workers (Blue Collar): 450,000**

5

Employment Situation and Challenges

Unemployment Rates in Taiwan

Year	Total Unemployment Rate	Male	Female
1998	2.69%	2.93%	2.33%
2001	4.57%	5.16%	3.17%
2009	5.88%	6.53%	4.96%
2014	4.03%(March)	4.36%	3.60%

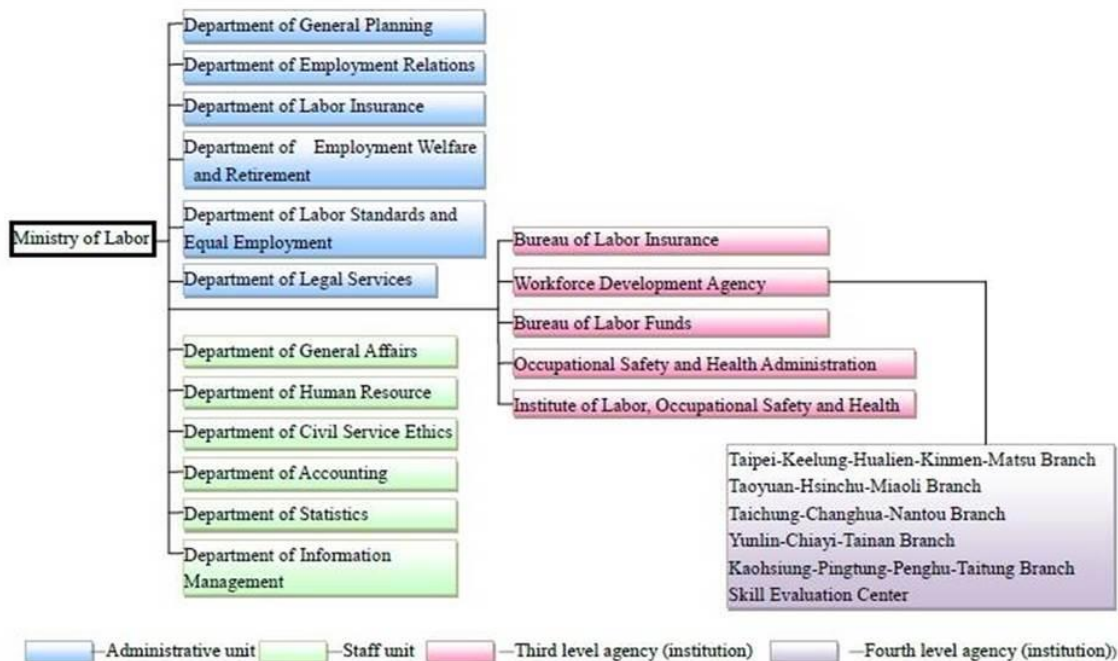
6

Challenges - Labor Policy Must Continuously Respond the Following Issues

- Labor market pressures - brought about by globalization, **regional free trade**, and the development of emerging industries.
- Impact of **aging and low fertility**.
- **Labor market flexibility** and balanced social development.
- Expectations of the public for **heightened wage levels**.
- Further reinforcement of the **social security system**.
- Reducing the gap between learning and application.

7

MOL Organizational Structure



Multi-employment Promotion Program

- Objective: Utilize the characteristics of regional industries to increase regional employment opportunities and regional cohesiveness
 - @ personal level: relieve financial pressure, strengthen employment capacity, create self-worth to be better equipped for the employment market
 - @ government level: foster cooperation with third-party organizations, help the unemployed find work locally with NGO community services
 - @ NGO level: strengthen the operation of the organizations, achieve the mission and vision of the NGOs, develop sustainable operations



9

Multi-employment Promotion Program

- Categories
 - Social
 - **Increase social welfare, reconstruct employment capacity**
 - Economic
 - **Provide means to employment, enhance the development of regional industries**
- Eligibility
 - Referral from public employment organizations
 - Involuntary unemployment and special needs
 - Economic program: mainly for the involuntarily unemployed and unemployed public age 45 or older
 - Social program: mainly for people with special needs

10

Social Category



11

Economic Category

- Handicrafts: Hommoukang's Mosaic Studio



12

Phoenix Micro-business Start-up Program

Objectives:

- Increase labor participation rate for women and people over 45
- Establish a friendly environment for business start-ups
- Assist women and people over 45 in micro-business start-ups
- Create employment opportunities

Provide start-up guidance services

Guarantee credit financing



13



Implementation Results of Phoenix

As of May 31, 2013, from Phoenix's commencement on March 8, 2007, we have hosted a total at 1,153 courses on business start-ups, attracting 84,330 people.

**24,846 individual or group consultations were given
10,736 people received assistance to start up their businesses**

3,678 people received loans

29,480 employment opportunities were created

15

Employment Outreach Services

■ Objectives

- ✓ Take employment services outside the employment centers or stations**
- ✓ Provide referral services to create employment opportunities**
- ✓ Visit companies to survey employment opportunities and provide information on employment services**
- ✓ Publicize employment and labor information, employment services and short-term employment measures**

16

Employment Outreach Services

■ Job Nannies (Outreach Staff)

– Duties

- **Provide services to the unemployed in every corner:**
 - Most of the outreach staff are women over 45 enthusiastic in public welfare; provide employment services to every corner in society
 - Work in teams of 2 or alone; wear ID; reach out to unemployed to provide employment information and help them find jobs
- **Publicize employment and labor market information:**
 - Link community resources
 - Share and recommend resources
 - Publicize measures in employment services



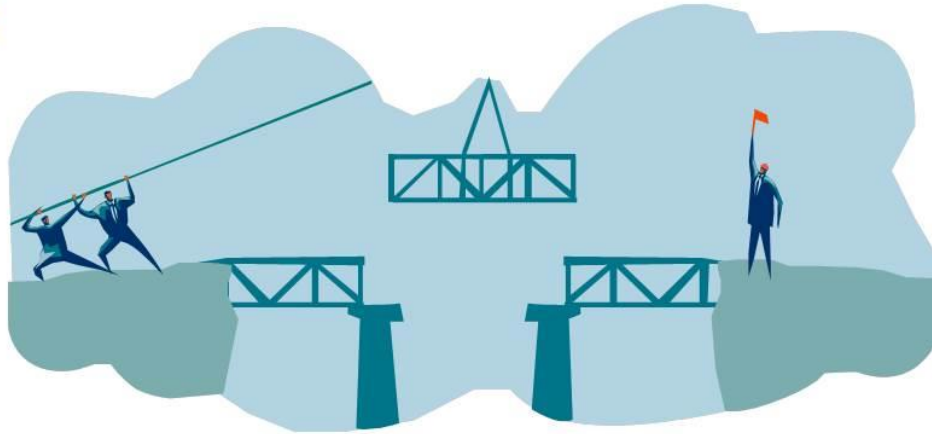
17

Implementation Results of Job Nannies

- Found 145,822 cases of unemployed in 2012
- Successfully matched 97,308 jobs (66.7% success rate)
- Provided employment information 475,314 times
- Made 241,402 follow-up visits
- Visited employers 163,916 times
- Accompanied job seekers to 37,091 job interviews
- Provided services at employment stations or held job-matching activities 10,399 times
- Reported or developed local employment opportunities 262,699 times

18

Project to Bridge Schooling-Training-Employment Gaps



OVERVIEW

- Why do we promote this project ?
- Project Introduction
- Prospects of the project

WHY DO WE PROMOTE THIS PROJECT ?

The talent-job mismatch



Photo : <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/>

Dr. fried chicken

Education

- Master of Law.
- PhD in Risk Management.

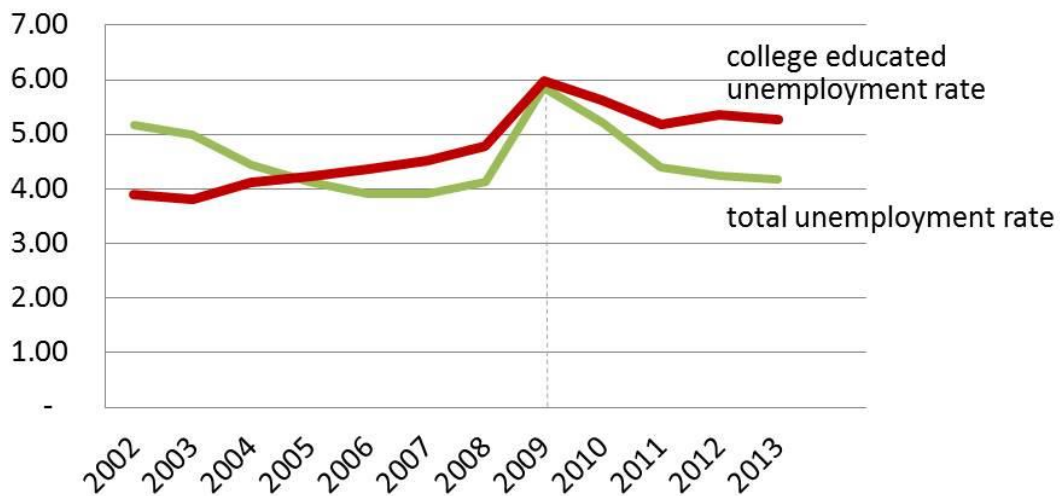
Work Experience

- Specialist in a law firm.
- Teaching assistant in a college.

Current : Selling fried chicken

21

Unemployment and labor shortage coexistence

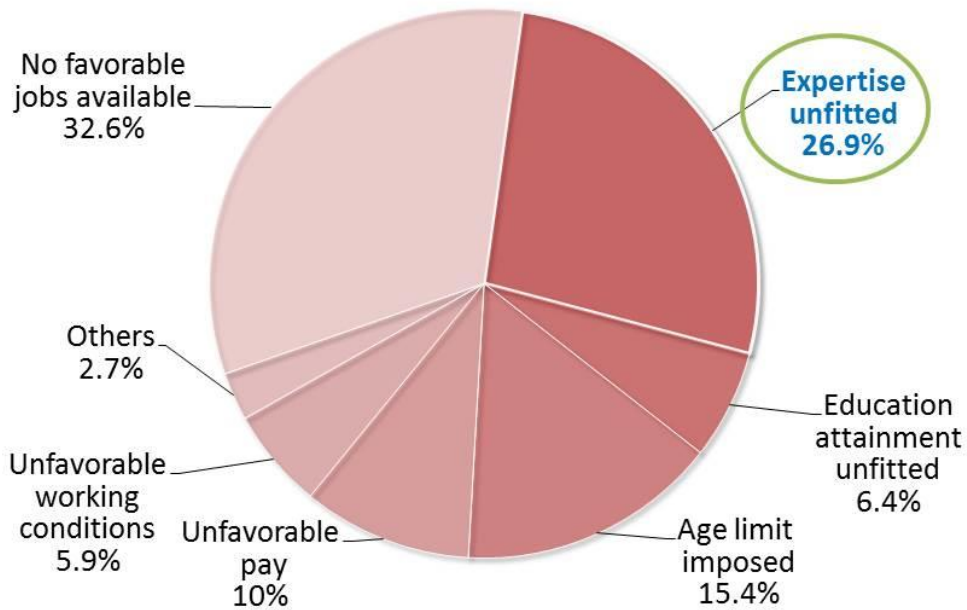


Source : Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, Taiwan

However, more than 50% of companies consider that there is a "labor shortage".

22

Why can't the unemployed find a job ?

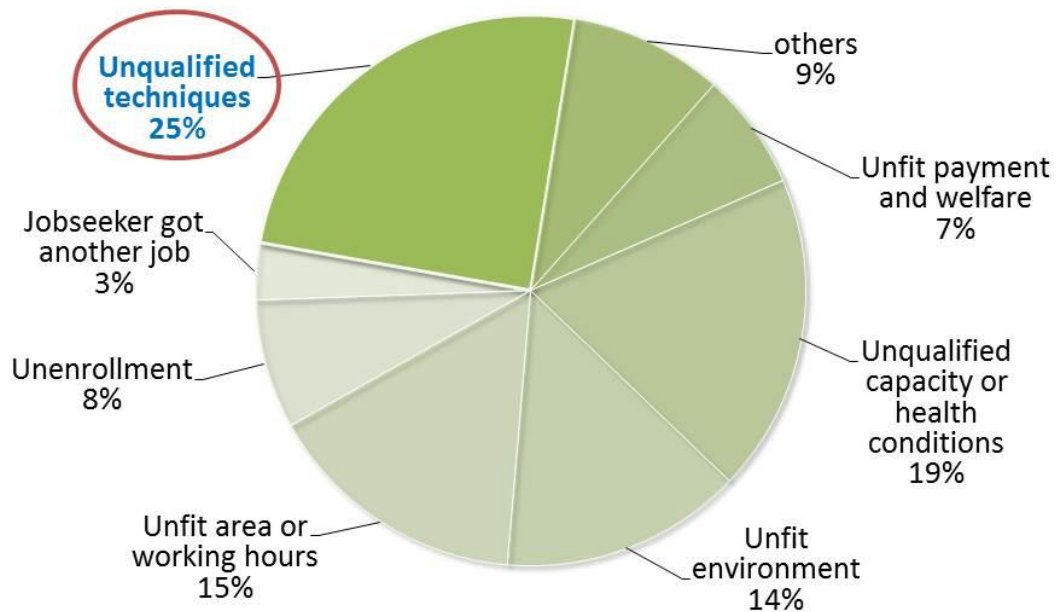


Main difficulties why unemployed persons cannot find a job

Source : Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, Taiwan. Report on the manpower utilization survey

23

Why are jobseekers and job-openings unmatched ?



Reasons that jobseekers are unmatched and job-openings are unfilled by employment services by occupation

Source : Ministry of Labor, Taiwan. Report of labor statistics survey

24

- **"Skill unfitted"** is the main reason that the unemployed can't find a job.
- **To shorten the gap between education(training) and employment** is the primary mission of the project.



25

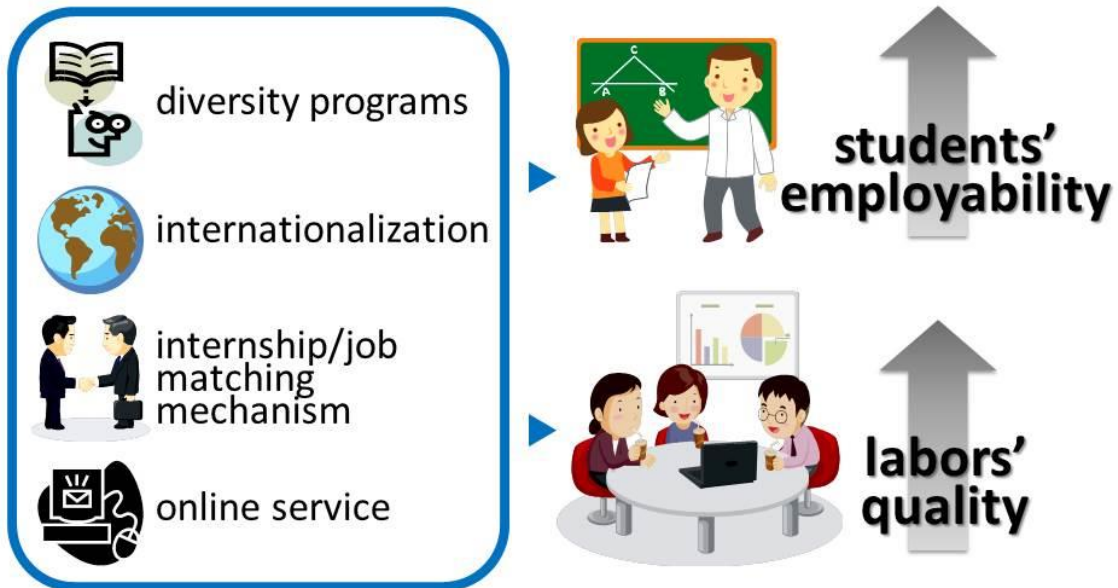
PROJECT INTRODUCTION (1)

Period : 2012 - 2014

- ✓ **Plan : under the proposal of the government's industrial development policy.**
- ✓ **Cross-department implementation : education, labor, economic and other government agencies.**

26

PROJECT INTRODUCTION (2)



27

Enhance the employability of students in school (1)

- Provide the interdisciplinary degree programs to match industries needs.
- Provide hands-on learning programs outside the campus.
- Deliver career preparation programs.
- Send teachers to enterprise to renew the technology.
- Recruit instructors from industries to teach practical courses.



Photo :
http://news.ey.gov.tw/News_Content2.aspx?n=DD0070582394AD88&=DD025F9277D989C08



Photos : http://store.gvm.com.tw/magazine_information_676_2.html



28

Enhance the employability of students in school (2)

- Support language skill.
- Deliver university students overseas internship programs.
- Provide mechanisms for students to explore their career interests, and diagnose their competencies.



Photo : http://store.gvm.com.tw/magazine_information_676_2.html



Photo : http://news.ej.gov.tw/News_Content2.aspx?n=DD00705B2394AD88&=DD25F9277D989C08

29

Upgrade the quality of workforce (1)

- Provide training of practical knowledge for job seekers.
- Provide training of interdisciplinary capability for employees.
- Provide vocational training information centers.



Photos : http://store.gvm.com.tw/magazine_information_676_2.html



Photo : http://news.ej.gov.tw/News_Content2.aspx?n=DD00705B2394AD88&=DD25F9277D989C08

30

Upgrade the quality of workforce (2)

- Support language skill.
- Provide job-matching and consulting service centers.
- Provide digital platforms for jobseekers and employees.



31

PROSPECTS OF THE PROJECT

- ✓ Enhance the salary of labor.
- ✓ Provide qualified human capital to the enterprise.



Top intern assessment program

A third grade student in Hospitality Management.

- Arrangements through his university, he has interned for 1 year.
- He got a job this spring, and his salary is 2.3 times of university graduates.

Photo : <http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/life>



Green+ super intern program

A second grade student in Communication.

- She will intern with other 15 students in Siemens Taiwan this summer.
- She won the contest in this program and will intern in Singapore for 2 more weeks.

Photo : <https://www.facebook.com/siemens.tw?fref=ts>

32



Thanks for your attention!