

青年先就業政策之就業配套分析

徐昊昇

龍華科技大學特聘教授

張瑞賓

臺北市立松山高級商業家事職業學校校長

一、前言

環顧世界歐美大多數先進國家中，18 歲就被視為成熟且獨立的年紀。因此，蔡英文總統提出，學生 18 歲高中職畢業後不一定要考大學，可以先工作、到非政府組織當志工等，在經過社會歷練之後重返校園，學生會更加清楚自己所要追求的目標(教育部，2017)。依據教育部教育統計查詢，105 至 103 學年度高中職應屆畢業生升學比率高中生約 95%，高職生約 80% (<https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MwAxAA2>)，高中職應屆畢業生仍以繼續升學為主，但很多繼續升學的學生並不清楚自己的目標。

為鼓勵高中職畢業生能透過就業、生活或國際等體驗，探索並確立人生方向，106 年行政院核定「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，由教育部與勞動部共同推動，以高中職畢業生為對象，協助其適性發展、擴展國際、多元生活與職涯試探，期望為臺灣教育引進新的思維，扭轉優先升學之傳統作法，讓應屆高中職畢業生能先進入職場，使其在清楚瞭解自己的志趣、未來所學知識技能及發展方向後，再繼續求學、就業或創業，以縮短學用落差，培育青年更全面的競爭優勢。本文主要在探討青年先就業政策實施之分析及提出相關配套建議。

二、青年先就業政策實施之分析

(一) 行政院主導的跨部會政策，應屬人才培育範疇

106 年青年教育與就業儲蓄帳戶方案首度開辦，由行政院核定，希望透過媒合優質職缺，協助培養具技術性及發展性、國家產業政策發展需要及區域發展衡平性等之臺灣傳統技藝人才及在地區域產業人力。

此方案的推動，並非僅提供應屆畢業學生工作機會而已，而是結合學校生涯輔導工作的推動與執行，落實生涯輔導工作的效能，為應屆畢業學生提供生涯進路之另一選擇，同時也為國家整體的產業政策與產業人力注入新血。在全國的 519 所高中職學校有一名經過培訓的種子教師，擔任方案之校園聯絡窗口，提供學生相關諮詢及宣傳；協助學校成立執行小組，建立合宜公平之篩選原則，協助學生撰寫探索體驗申請計畫書，透過一連串縝密的規劃，希能推薦合適參與本方案之應屆畢業生。因此，本方案亦可視為國家人才培育之一環，考、選、訓、用的另一新策略，透過高中職學校的考核與選取人才，企業的培训與使用人才，再回到大專校院的培訓，再至企業的用才，能產生新的效益與模式。

（二）青年教育與就業儲蓄戶方案的職場分析

106年3月，教育部調查全國高中職應屆畢業生是否有意願參與青年教育與就業儲蓄戶方案時，吸引7,653名應屆高中職畢業生表態有意願參加，正式提出職場體驗申請書與通過教育部複審可進行媒合者2,383人。經勞動部彙整各目的事業主管機關（農委會、國防部、文化部、科技部、交通部、經濟部、衛福部等相關部會）提出5,512個優質職缺，106年6月起提供職缺媒合服務與職前訓練，舉辦大型就業博覽會、企業聯合與單一徵才，協助青年完成媒合，最後正式進入職場體驗的青年為744人。（張嘉育、徐昊杲、陳學志、林清南、張瑞賓、洪醒漢、陳家煒，2018）

依據勞動部統計，本次職缺之工作行業別多集中在餐飲與零售等服務業，其他行業別佔不到三成，其與政策標榜要提供的產業類別：傳統技藝、農業、文創、工業、商業及「五加二」創新產業(亞洲·矽谷、智慧機械、綠能科技、生技醫藥、國防、新農業及循環經濟)的職缺類別，落差頗大，且學生想投入的文創、設計及網路工作等，並無提供相應的職缺。其次，在學校端的宣導完整與綿密，但在企業端的宣導，未見整體的規劃與實施，交由各目的事業主管機關，進行邀請與溝通，大多數的廠商對於本方案的瞭解似乎不足，亦不清楚本方案的目的，仍以一般的替代性的人力提供為主。其三，政府所屬國營事業機構與單位，囿於法規的用人規定，

亦未能投入本方案提供職缺，而就人才培育的觀點，政府推動的人才培育計畫倘能結合國營事業機構與單位，較能獲得學生與家長的青睞。其四，有家長認為，所提供的職缺與學生自行打工，所能找到的工作差異不大外，職涯的發展性亦不足，認為不必冒險中斷學業，故其參與方案意願不高。其五，提供的職缺多集中在北部，在地可媒合職缺很少，無法在地工作的情形下，有些學生亦放棄職缺媒合。

因此，未來若要增加青年進入職場體驗意願，所提供的職缺應以人才培育及在地就業為主，而非解決缺工問題。

三、結語

各部會均努力提供職缺，但應納入更多的資源，讓參與青年有更多的選擇機會與參與意願。相關就業配套應從加強優質職缺的開發及人才的培育做起，在開發「五加二產業」之相關工作職缺時，政府可提供相對優惠機制，例如減稅，以增加「五加二產業」參與方案之誘因；在增加在地就業機會與對準地區性職缺時，可採由下而上方式，鼓勵並開放學校端推薦在地優良廠商及其相關職缺，提供給勞動部列為未來職缺開發清單，以縮短青年職業探索期待之落差。最後，建議增加及提供國營企業及各部會機關職缺，或可成為未來提供國家公務員與國營企業體系的人才培育或遴選的新機制，以增加家長及青年先就業的意願，達成縮短學用落差，培育青年更全面的競爭優勢，為未來人才培育及發展創造無限可能。

參考文獻

■ 教育部（2017年4月26日）。青年教育與就業儲蓄帳戶方案(核定本)。臺北市：行政院。

(<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/relfile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>)

■ 張嘉育、徐昊杲、陳學志、林清南、張瑞賓、洪醒漢、陳家煒（2018）。「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」規劃與推動成效分析(第一年計畫)報告。臺北市：教育部。

