

青年就業儲蓄帳戶方案的問題與對策

黃偉翔

財團法人中華工業教育研究發展基金會《技職 3.0》執行長
行政院青年諮詢委員會委員

一、方案目標與首年推動成果

總統蔡英文的重點教育政見「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，是富有理想的新政策，鼓勵青年先累積職場經驗，有需要再升學。但首年推出即踢鐵板，不只方案目標達成率低於 15%，政府強調的「優質職缺」更以製造業居多，還夾輪班、夜班等性質職缺，即使最後教育部與勞動部共同協調與調整職缺，以及保障最低薪資 25k，都為這透過補貼強硬打破自由市場行情的方案，宣告了難以推動的開局。

「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，投入 72 億經費，其中 45 億來自於勞動部就業安定基金、27 億來自於教育部本部經費，提供每年 5000 名高中應屆畢業生媒合優質職缺，月薪至少 25k 且廠商近三年內無違反《勞基法》，政府再額外補助每月 1 萬元至專款帳戶，最多三年存 36 萬，可當作升學、就業或創業基金，不只如此，該方案還在大學就學、兵役、入學資格、抵免學分及輔導創業面向提供配套，另外，該方案在升學管道還有專屬名額，不須經過入學考試即可在計畫結束後升學。

很少看見一個教育政策，不只投入大量經費，有這麼多配套，基層更是勞師動眾。這是一個政治考量居多，還是教育專業考量更多的政策？值得所有教育工作者深思。

方案試行第一年有 7653 人表示有意願參與，其中 2383 人正式申請，經過媒合階段，最終僅 744 人進入職場，目標達成率不到 15%。在 2017 年末的立法院教育文化委員會中，被包含蔣乃辛、柯志恩等數名立法委員認為方案成效不彰，由召委張廖萬堅決議刪除 107 年度 4.25 億經費中的 2 億。另外，根據筆者掌握消息，立法院社會福利及衛生環境委員會也刪除了勞動部配合款經費（黃偉翔，2017）。

不過，「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」的推動並非全然沒意義。回顧歷史，1994 年時，公立大學 27 所、公立技職校院 5 所、公立專科學校 13 所、私立大學 25 所、私立技職校院 1 所、私立專科學校 59 所，到了 2015 年，公立大學 34 所、公立技職校院 15 所、公立專科學校 2 所、私立大學 37 所、私立技職校院 59 所、私立專科學校 11 所，主要趨勢為過去私立專科皆升格為科技大學，再加上少子化、私校財源困境等，導致技職生盲目升學的結構性問題。

不只如此，2016 年立法院教育文化委員會發起的高等教育改革論壇中的資料顯示，教育部委託資策會對 2010 至 2014 年間，大專校院畢業生所進行的調查資料，關於工作內容與在校所學課程符合程度統計。結果令人訝異，技專校院對比一般大學畢業生，沒有覺得所學更貼近職場，雖然

有部分原因在於臺灣整體教育制度並非全然為德國模式（黃偉翔，2017a），但仍顯示整體社會盲目拼升學現象，嚴重拖垮了青年的競爭力。

由於過去社會大眾求職與企業徵才的依賴路徑仍以學歷為最大指標，社會如何跟學校競逐「青年的青春」，並透過政策工具導引至職場或生活體驗，成為一個重要的課題。

站在這樣的思考脈絡之下，回頭審視眼前的「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」（以下簡稱青年就業儲蓄方案）並分析相關因素，將成為重要的經驗。在政府大力倡導「先就業，後升學」理念過程，青年就業儲蓄方案推動為何困難重重？改進的對策又是什麼？我們還可以從過程中學到什麼經驗？將在本文試著用不同觀點切入討論。

二、方案推動困境分析

（一）職缺吸引力不足

根據筆者掌握資料顯示，職缺比例以製造業、餐飲最高，近 7 成，這些職缺與青年就業儲蓄方案原先設定，要包括傳統技藝、文創、工商業、「五加二」產業（括物聯網或稱亞洲·矽谷計畫、生物醫學、綠能科技、智慧機械、國防產業、新農業與循環經濟）職缺內容差異太大，而且並非每個職缺起薪都足夠吸引人，即使後來行政院政務委員林萬億要求勞動部統整各部會提供的職缺至少 25k，仍然對青年吸引力、家長說服力不足。對此，

專案辦公室告知筆者，「青年希望更多文創、行銷等有發展性的職缺。」

另外，首年調查意願仍以學校本位的文、法、商、理工等分類調查青年意願，但這與勞動部職缺以職業類別分類難以對準。而且職缺是勞動部匯整各部會提供職缺，實務上單靠勞動部也難以請各部會認真開發職缺。

尷尬的是，即使青年有意願，首年上路職缺以北中南東等大區域分類，導致申請青年要離鄉背井，更增加減低參與方案意願，好在，據筆者瞭解，次年將改為各縣市的職缺調查，預計能大幅減少同樣的狀況發生。

最後，筆者曾在行政院青年諮詢委員會中提案，要求國營事業提供職缺以增加方案吸引力，但礙於《國營事業管理法》第 31 條規定：「國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方式行之。前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。…」很明顯的，國營事業正式員額不能提供給限定應屆畢業高中職生之職缺的方案。不過在行政院會討論後，當時經濟部次長則表示，可以提供定期契約，也就是約聘，但對此，勞動部認為約聘工作屬於非典型勞動工作，不符合優質職缺定義，因而不接受，目前此案仍在持續協調中。

由於本方案非調整教育體制結構，而是體制外的誘因補貼。職缺雖然要看各部會與廠商的配合程度，但卻是本方案達到政策目的的關鍵，建議除了國營事業職缺的爭取，更要多開發五加二創新產業職缺。

（二）方案理想過高，替代選擇多

雖然很多新聞把青年就業儲蓄方案說成是為了提升高職（技術型高中）就業率，但事實上，本方案並非專為技職生而設計，更不是為了彌補缺工，而是希望在青年升學過程中，支撐出一個累積職場經驗的空間，即使方案結束後繼續升學，也是帶著職場經驗，更知道自己更適合哪種高等教育與領域（黃偉翔，2017b）。

本方案目標是幫助那些「對自己要升學、就業還不清楚的學生。」

理想雖高，但仍然要看整個誘因結構。首先，方案排除了就業導向專班、產學攜手專班...等，已經大大減少潛在願意放棄直接升學選擇意願的學生，再者，許多人也把此方案跟弱勢議題連結，盼多透過這筆資源支持弱勢生先就業，但事實上，東部職校校長則對筆者說，當地弱勢學生都直接當志願役軍人，現在營區還有在職專班可念，同樣可以邊當軍人、邊完成大學學業。

最後，因為少子化趨勢，許多高中職需要榜單以增加對家長的吸引力，長期生涯輔導淪為升學輔導，高等教育端則有許多私立學校，更祭出

獎學金攻勢，再加上方案首年執行時，申請時程與升學考試時程重疊，導致更多人退縮。

在上述誘因結構下，學生願意參與此方案的意願高嗎？筆者悲觀看待

三、方案應多參考過去經驗

（一）方案目標對象應務實調整

一直以來，本方案從來都不是彌補缺工政策，目標是幫助那些「對自己要升學、就業還不清楚的學生。」但根據本文討論，目前推動起來仍有許多難處。

事實上青年就業儲蓄方案主要由「高中職生涯輔導計畫」、「青年就業領航計畫」、「青年體驗學習計畫」及相關升學、兵役與創業補助配套組成，其中「青年體驗學習計畫」是到海外當志工、壯遊等，不在本文討論範圍內。而我們很清楚地發現，「高中職生涯輔導計畫」屬於強化職業試探，「青年就業領航計畫」則是強化職缺與就業面向。

筆者曾參與跨部會討論，兩年多前，教育部技職司與勞動部勞動力發展署原本要共同提出「再現技職尊榮推動計畫」，但最後胎死腹中。該計畫其中兩部分，正好對應到青年就業儲蓄方案，認為應當成為方案轉型方向的參考。

第一部分是職業技能深耕，勞動力發展署北基宜花金馬分署負責「未來工廠」，包括物聯網、傳統工廠結合自動化工程、雲端運算應用等；桃竹苗分署及高屏彭東分署負責「時尚生活」，包括服裝走秀、精緻美食、精緻工藝等；中彰投分署與雲嘉南分署則是「智慧家園」，包括智慧、綠能及自動化居家環境等。透過分署轄區分配，可以強化在地職缺開發、高中職及國中小對職業與職場的認識。

第二部分則是技優人才孕育，除了鼓勵勞動部勞動力發展署各分署舉辦校內技能競賽，擴大青年參與技能學習，並透過國際技能組織（WorldSkills International）所舉辦國際技能競賽（WorldSkills Competitions）作為誘因，垂直往下吸引更多青年參與技能學習。

另外，在技優人才結束技能賽事後，除了以往的升學管道外，還可以參加再現技職尊榮推動計畫中，由勞動部就業安定基金跟教育部技職司共同出經費所開設產業學士專班，不只完成學業，在學期間更可獲得企業崗位培訓 30k 薪水，畢業後即雇用 45k，並將競賽 6 大類群對應典範科大相關系所，進行獨立招生作業。若技優人才不升學，也能參加所開發的優質工作薪資，在當時的計畫中保障 40k，部分經費來自於政府補貼，可惜本計畫隨著長官換人而未真正規劃執行。

這樣的內容，筆者也在行政院青年諮詢委員會提案，前院長林全責成政委、勞動部與教育部執行規劃中。

筆者建議青年就業儲蓄方案目標，應更以務實面為設定標準，「再現技職尊榮推動計畫」即是可參考的依據之一

（二）參考《職業訓練金條例》

培育人才，企業應該扮演更多角色。

《職業訓練金條例》是臺灣第一條職業訓練法規，依照規定，企業每月應繳納職業訓練金約員工薪資總合 5%，由「全國職業訓練金監理委員會」來統籌，負責該職業訓練金的收繳、保管與運用，讓企業申請辦理訓練費用（當初尚未有勞動部，主管機關為內政部，執行單位為內政部勞工司）。

筆者正好有接觸過當年訓練金監理委員會委員，根據他表示，職業訓練金共收繳了 7 億 5 千多萬（該制度實施了 21 個月），最後因相關制度設計不適當、企業端持續反彈，以及民國 63 年面臨的石油危機這引爆點，才暫時全面停止收繳企業的職業訓練金，當然，一但停之後就沒再恢復收繳了。當年職業訓練金監理委員會將職業訓練金剩餘款項建置了遠東地區最大的中區職訓中心，也就是現在的勞動部勞動力發展署中彰投分署。《職業訓練金條例》在民國 72 年《職業訓練法》發布後廢止。

當然，青年就業儲蓄方案想改變的目標，其背後的臺灣勞政資關係與角力，勞動法規、勞動條件與產業薪資待遇，才是問題本質。

現行的《職業訓練法》第五章「事業機構辦理訓練之費用」中，第 27 條即要求業界應負擔員工訓練費用，第 27 條第 2 項的施行細則也規範「職業訓練基金設置管理運用辦法」，或許是目前法規可突破之處。

參考文獻

■ 黃偉翔（2017）。青年就業儲蓄方案成效不佳 立委刪2億經費。《技職 3.0》，2017.11.23。取自 <http://www.tvet3.info/20171123/>

■ 黃偉翔（2017a）。都是「美國模式」的錯？台灣技職教育學用落差如何反轉。聯合新聞網《鳴人堂》專欄，2017.4.12。取自

<https://opinion.udn.com/opinion/story/9899/2398916>

■ 黃偉翔（2017b）。專訪／教育儲蓄帳戶辦公室執秘：用升學、就業的單一觀點，無法理解計畫精神。《技職 3.0》，2017.2.17。取自

<http://www.tvet3.info/18-year-old-first-employment-policy-3/>

