RDEC-RES-099-027（委託研究報告）

促進就業計畫效益評估

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 **100** 年 **7** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見）

RDEC-RES-099-027（委託研究報告）

促進就業計畫效益評估

受委託單位：元智大學
研究主持人：劉副教授宜君
協同主持人：辛副教授炳隆、馬副教授財專
研究員：林怡君
研究助理：周玉婷、呂俊達、劉昱辰

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 **100** 年 **7** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見）

摘　要

一、研究目的

本研究目的在於以兼具質化訪談、座談與量化問卷調查之多元研究方法，以及實地查證方法，並從利害關係人途徑評估各類促進就業措施之執行與影響。透過對於國內近年主要促進就業方案的目標、執行與結果評估，以及跨方案之間的比較分析，在參考其他先進國家的實施經驗後，據以提出我國整體促進就業政策的政策建議。

二、研究方法

（一）文獻分析

蒐集國內促進就業政策過去執行情形、國外類似方案實施經驗之文獻與相關研究等，及相關公務統計或調查資料等，以瞭解分析青少年、原住民、中高齡之就業需求、相關促進就業政策措施與執行成效。

（二）深度訪談

針對「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫，分別訪談承辦單位、計畫參與者、僱用單位（用人單位/企業僱主）與專家學者，瞭解其對於方案推動的看法與改進建議。

（三）次級資料分析

針對「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫主管單位提供之資料庫資料進行勾稽分析，瞭解四項計畫方案參與者之基本人口屬性分佈、參與計畫情形、各計畫參與者是否重疊及比例等，並找出可能存在之競合關係。

（四）實地查證

實地查證係針對「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫，實地瞭解計畫執行過程的實務性問題，以期檢視計畫進度與執行效益。本研究查證時，先組成實地查證小組，成員包括研究團隊、行政院研考會等政府部門代表，並依

四項計畫之特性，各計畫邀請二位相關領域之專家學者參與。

（五）焦點團體座談會

本研究第一場焦點團體座談會於 99 年 7 月 29 日在台大校友會館舉辦，針對促進就業計畫效益評估方式與問卷調查之內容進行討論。第二場焦點團體座談會於 100 年 2 月 18 日在台大校友會館舉辦，主要針對本研究初步研究結果與發現進行討論，以蒐集具體研究建議。

（六）問卷調查法

本研究針對「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫，分別針對方案參與者（進用人員/見習青年）、用人單位進行調查，以瞭解其參與方案的理由、經驗、看法、滿意度與建議，並據以分析該計畫執行成效與影響因素。

三、重要發現

（一）先進國家促進就業政策分析之發現

1、 薪資補貼是否能達到政策目標，端視制度設計有無權衡受惠者條件與補助金額、補助期限之間的關係。

2、 應依據不同失業問題提供符合政策需求的適切方案；另對於資源較少的中小企業，日本在某些政策是特別針對其需求提供補助。而日本、德國、英國並亦針對工作機會較少的特定區域，實施就業促進方案，給予額外的協助。

3、 薪資補貼或創造公部門就業機會必須結合訓練計畫及就業服務，才能真正有助於失業者未來的就業前景。

（二）國內促進就業政策評估之發現

本研究是以政府所推動的「97-98 年短期促進就業措施」與「98 至 101 年促進就業方案」，做爲整體促進就業政策之評估對象，並依上述評估架構進行評估。茲就評估結果摘要說明如下：

1、 政府爲落實目標管理，以失業率做爲整體促進就業之政策目標，如此雖能回應社會各界對失業率竄升的憂慮，也能掌握政

策執行進度，但失業問題是多層面的，有些層面屬結構性問題，短期間內無法解決，因此，政府爲立即降低失業率而設計的措施方案可能會因爲忽略失業問題的本質，而扭曲及錯置相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法有效解決失業問題。國內欠缺自然失業率的研究，社會各界也尚未就合理失業水準形成共識，故以降低失業率爲政策目標，可能會使兩黨爭相比較誰能使失業率降的更低，造成過度壓低失業率的現象，如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。政府過於追求低失業率的政策思維會抑制國內失業給付應有之政策功能，導致國內領取失業給付人數占全體失業人數的比例偏低。

2、 政府主要是透過公共就業措施來降低失業率。雖然符合 OECD 國家強調積極性就業政策的政策思維，但我國在執行時卻因部分措施未能與社會資本投資相結合，降低公共就業之政策價值。此外，由於事前未能有效篩選參與者，勞務設計與管理也不盡妥適，故無法充分發揮積極性勞動市場政策在促進就業方面應有之效益。

3、 雖然本研究問卷調查結果顯示，多數受訪者對政府因應金融海嘯所採行整體促進就業政策感到滿意，但也有許多受訪者認爲政府所提供的都是短期就業措施，與他們所期待的永續就業機會仍有落差。

（三）多元就業開發方案之研究發現

多元就業開發方案的政策目標是希望藉由發展地方產業，改善社區生活環境，以創造在地就業機會，故應屬長期性的地方發展政策，卻常被用來解決立即性之失業問題。惟主辦單位最近幾年已針對此問題進行方案修正，希望在達成即時性政策目標之外，也能協助優秀的執行單位永續經營。整體而言，本研究的電話調查、深度訪談與實地查證結果，均肯定本方案在協助失業者再就業，對參與人員職業能力提升、以及照顧弱勢族群的生活方面的成效，且對於減輕用人單位人事成本與鼓勵進

用，也都有所幫助。惟本方案雖能創造在地就業機會，惟在政府補助結束之後，這些就業機會能否持續，或者進用人員能否順利轉到一般職場，則受到質疑，尤其是社會型計畫。第二，本方案成效指標不宜侷限於進用人員的再就業表現，應涵蓋社區改變、公民社會營造、社區居民的參與等社區效益。

（四）立即上工計畫之研究發現

政策目標相對明確，惟過於偏重立即解決失業問題，忽略對企業因應經濟不景氣與未來永續經營之政策意涵。由於未限制企業必須僱用弱勢勞工，較易干擾勞動市場的運作，故在設定政策目標時應納入考量。此外，主辦單位在 2003 年時曾辦理類似計畫，故政策執行方面較無問題。惟據受訪企業的反應，該計畫申請作業與經費核銷程序過於繁雜，可能會降低其未來參與類似計畫的意願。企業能自行篩選進用對象，雖可以提高其用人彈性，但也較易發生補助對象爲企業原本就要僱用的勞工之情形，亦即「絕對損失」的問題可能較爲嚴重。

（五）青年職場體驗計畫之研究發現

本計畫政策目標是初期定位爲職業試探，相對規範亦配合該項精神加以設計，不過金融海嘯造成失業率上漲，爲因應環境變化，轉爲促進就業計畫，類似於薪資補貼型計畫。尤其本研究的問卷調查結果顯示，在本計畫所能達成的政策目標中，「增加青年就業機會」與「減少用人單位之人事成本」被勾選的比例反倒比政策方案定位爲主的「協助青年適應職場」爲高，而本研究深度訪談與實地查證的發現亦是如此，這點值得政府部門多加注意。

（六）培育優質人力促進就業計畫之研究發現

2009 年受到金融海嘯影響，國內大專畢業青年就業機會銳減，故教育部在短時間內規劃本計畫，而其政策目標是希望透過「做中學」，一方面舒緩青年失業壓力，另一方面提升青年就業力，以利後續就業。。由於要兼顧「立即就業」與「提升就業力」兩種不同目標，導致本計畫政策定位不明之虞，亦即本計畫若以提升青年就業能力爲目的，應要求

受補助企業提供適切之訓練或見習課程,或者所提供的工作機會必須具學習性；反之，若以促進就業爲目的，則應課以企業留用責任。

四、研究建議

（一）整體性之立即可行政策建議

1、 建立失業者分類架構，以分流管理的方式，針對不同類型失業者的需要，提供適切的協助服務。（主辦機關：行政院勞委會）

2、 公共就業方案的推動應「重質不重量」，強化勞務設計與管理的功能，以發揮公共就業應有之政策價值。（主辦機關：行政院經建會、行政院勞委會）

3、 政策適用對象應以弱勢族群爲主，以彰顯社會正義的政策價值。（主辦機關：行政院經建會、行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

4、 建立不同計畫之整合平台，以發揮綜效，避免資源重疊浪費。（主辦機關：行政院經建會）

5、 將方案評估列入規劃促進就業政策的重要項目，建立方案評估之標準作業模式，包括評估架構、評估指標與資料蒐集機制，以及提高評估結果之政策回饋效果。（主辦機關：行政院經建會）

6、 加強進用人員計畫期滿之前的轉銜就業服務，並追蹤分析參與計畫對進用人員後續就業之效果（主辦機關：行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

7、 提供經費核銷作業之 Q&A，減輕進用單位之行政負荷，以提高參與意願。（主辦機關：行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

（二）整體性之中長期政策建議

1、 檢討就業保險法相關條文與施行細則，使其能與就業服務職業訓練，共同成爲解決國內失業問題，建構就業安全體系的重要支柱。（主辦機關：行政院勞委會）

2、 在就業安全機制之防護上，尙可提供職業訓練、離職後的協助、進修機會的提供、監督企業等協助，以建構更完整的就業協助。（主辦機關：教育部、行政院勞工委員會、行政院青輔會）

（三）多元就業開發方案之政策建議

1、 釐清並落實不同類型計畫之政策目標，避免使原有政策精神向短期就業紓困性質傾斜，誤導外界對於該方案應有的認知。（主辦機關：行政院勞委會）

2、 落實用人單位的訓練計畫與職評，將多元計畫之進用人員予以分流，留用態度認真與負責任的人員。（主辦機關：行政院勞委會）

3、 加強對經濟型計畫執行單位之輔導，提升其永續經營之能力。（主辦機關：行政院勞委會）

4、 修改相關補助規定，使績優之社會型計畫可以長期獲得補助，並可長期進用表現良好之工作人員。（主辦機關：行政院勞委會）

（四）立即上工計畫之政策建議

1、加強進對用人員之篩選機制，避免發生企業進用原本就要進用之人員，或排擠原僱用員工之工作，以提高政策效益。（主辦機關：行政院勞委會）

2、對於身障者、中高齡失業者需要更多的配套措施。（主辦機關：行政院勞委會；協辦機關：內政部）

（五）青年職場體驗計畫之政策建議

1、計畫內容應增加職場體驗與提升青年就業力的部分，以回應本計畫之

政策目標。（主辦機關：行政院青輔會）

2、追蹤評估企業提供見習計畫之成效，以瞭解青年職業能力提升情形。（主辦機關：行政院青輔會）

（六）培育優質人力促進就業計畫之政策建議

1、鼓勵學校透過此計畫與企業加強合作，並結合產學合作、建教合作等機制，進行整體規劃，以發揮綜效。（主辦機關：教育部）

促進就業計畫效益評估

目　　次

摘　　要 …… **I**

目　　次 …… **IX**

表　　次 …… **XV**

圖　　次 …… **XXIII**

第一章　　緒論 …… **1**

第一節　研究背景、目的與問題…… 1

第二節　研究方法…… 3

第三節　研究架構與流程…… 18

第四節　研究範圍與限制…… 28

第二章　　先進國家促進就業政策經驗 …… **29**

第一節　促進就業政策發展背景…… 29

第二節　積極勞動市場政策概述…… 34

第三節　各國積極勞動市場政策因應金融危機之對策…… 38

第四節　亞洲主要國家促進就業政策經驗…… 49

第五節　歐美主要國家促進就業政策經驗…… 60

第六節　先進國家經驗對我國的啓示……　74

第三章　國內促進就業政策之評估……　79

第一節　相關方案措施之介紹……　79

第二節　相關方案措施之評估……　88

第三節　小結……　101

第四章　多元就業開發方案之目標、執行與結果評估……　103

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況……　103

第二節　多元就業開發方案之目標評估……　109

第三節　多元就業開發方案之執行評估……　115

第四節　多元就業開發方案之結果評估……　125

第五節　小結……　137

第五章　立即上工計畫之目標、執行與結果評估……　139

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況……　139

第二節　立即上工計畫之目標評估……　143

第三節　立即上工計畫之執行評估……　147

第四節　立即上工計畫之結果評估……　158

第五節　小結……　167

第六章　青年職場體驗計畫之目標、執行與結果評估……　169

第一節　計畫內容與執行概況……　169

第二節　青年職場體驗計畫之目標評估……　182

第三節　青年職場體驗計畫之執行評估……　190

第四節　青年職場體驗計畫之結果評估……　199

第五節　小結……　215

第七章　培育優質人力促進就業計畫之目標、執行與結果評估……　217

第一節　計畫內容與執行狀況……　217

第二節　培育優質人力促進就業計畫之目標評估……　224

第三節　培育優質人力促進就業計畫之執行評估……　230

第四節　培育優質人力促進就業計畫之結果評估……　245

第五節　小結……　255

第八章　各項促進就業計畫之比較分析……　257

第一節　跨計畫目標、執行與結果評估之比較……　257

第二節　跨計畫之機會成本分析……　272

第三節　整體促進就業政策資源競合之比較……　282

第四節　小結……　285

第九章　研究結論與建議……295

第一節　研究結論……295

第二節　政策建議……306

參考書目　……313

一、中文部分 ……313

二、英文部分 ……314

附　錄　……319

附錄一　第一次焦點團體座談會會議紀錄……319

附錄二　第二次焦點團體座談會會議紀錄……323

附錄三　參與「青年職場體驗計畫」用人單位電話調查問卷……331

附錄四　參與「青年職場體驗計畫」見習青年電話調查問卷……336

附錄五　參與「立即上工計畫」用人單位電話調查問卷……341

附錄六　參與「立即上工計畫」進用人員調查問卷……346

附錄七　參與「多元就業開發方案」用人單位電話調查問卷……351

附錄八　參與「多元就業開發方案」進用人員電話調查問卷……356

附錄九　參與「培育優質人力促進就業計畫」用人單位電話調查問卷 361

附錄十　參與「培育優質人力促進就業計畫」見習青年電話調查問卷 367

附錄十一　「青年職場體驗計畫」之查證及訪視報告……　372
附錄十二　「立即上工計畫」之查證及訪視報告……　380
附錄十三　「多元就業開發方案」之查證及訪視報告……　388
附錄十四　「培育優質人力促進就業計畫」之查證及訪視報告……　398
附錄十五　彰化喜樂小兒麻痺關懷協會訪談紀錄……　412
附錄十六　屏東地磨兒文化產業藝術協會訪談紀錄……　414
附錄十七　桃園縣私立觀音愛心家園訪談紀錄……　416
附錄十八　嘉義基督教醫院再耕園訪談紀錄……　418
附錄十九　行政院勞委會訪談紀錄……　419
附錄二十　中彰投區就業服務中心訪談紀錄……　420
附錄二十一　高屏澎東區就業服務中心訪談紀錄……　422
附錄二十二　耐斯企業股份有限公司訪談紀錄……　423
附錄二十三　台中私立育橋文理短期補習班訪談紀錄……　424
附錄二十四　王老師訪談紀錄……　425
附錄二十五　藍老師訪談紀錄……　427
附錄二十六　周老師訪談紀錄……　429
附錄二十七　行政院青輔會訪談紀錄……　431
附錄二十八　教育部訪談紀錄……　433

附錄二十九　徐老師訪談紀錄…… 435

附錄三十　龍華科技大學訪談紀錄…… 437

附錄三十一　李老師訪談紀錄…… 439

附錄三十二　期中報告審查意見回覆表…… 440

附錄三十三　期末報告審查會議紀錄…… 451

附錄三十四　期末報告審查意見回覆表…… 470

表　　次

表 1-1　深度訪談時間、地點與對象整理一覽表……..…..... 5
表 1-2　實地查證時間、地點與對象整理一覽表……..……...….. 8
表 1-3　受訪單位之行業別分布……..... 13
表 1-4　受訪單位之員工人數分布……... 13
表 1-5　受訪單位之成立時間分布……... 14
表 1-6　受訪單位之資本來源分布……... 14
表 1-7　受訪人員之性別分布……..…. 15
表 1-8　受訪人員之教育程度分布……..…. 16
表 1-9　受訪人員之出生年次分布……..…. 16
表 1-10　受訪人員去年參與計畫前的三個月內工作狀況分布……..... 16
表 1-11　受訪人員目前就業情形之分布……..... 17
表 1-12　受訪人員任職單位之員工人數之分布……..... 17
表 1-13　受訪人員之服務單位性質分布……..…. 17
表 1-14　CIPP 模式的評估類型與定義…….…..... 22
表 1-15　本研究效益評估所需各項指標之資料來源……..... 24
表 2-1　主要國家 2003 年就業政策經費支出情形……..... 31
表 2-2　OECD 國家在勞動市場政策的公共支出情形……... 33
表 2-3　國際勞工組織對於青年就業方案的優缺點分析……... 36
表 2-4　積極勞動市場的三大模式……..…. 37
表 2-5　OECD 國家 15 至 64 歲人口之失業率……..... 39
表 2-6　特定國家之 GDP 與失業率增減情形對照表……. 41
表 2-7　各國因應金融危機對於積極勞動市場所做調整……... 43

表 2-8　各國因應金融海嘯之就業政策調整……... 44
表 2-9　日本近年來的就業促進政策措施概況……..…. 54
表 2-10　日本「金融危機後之就業措施」……..... 57
表 2-11　主要國家促進就業政策之比較…….…..... 76
表 3-1　國內 1996 年至 2009 年平均整體失業率…….….. 79
表 3-2　98 至 101 年促進就業方案預期成效……..... 86
表 3-3　98 至 101 年促進就業方案主要工作項目與經費分配……..... 86
表 3-4　99 年各月領取失業給付人數占全體失業者比例…….. 92
表 3-5　用人單位對於政府因應金融海嘯所提之整體促進就業政策滿意度之比較分析—按參與計畫區分…….…….. 95
表 3-6　用人單位不滿意政府因應金融海嘯所提整體促進就業政策之原因分析—按參與計畫區分（複選題）……... 96
表 3-7　用人單位對於遇到失業問題惡化時，政府最應採行的促進就業措施之比較分析—按參與計畫區分……..... 97
表 3-8　進用人員對於政府因應金融海嘯所提之整體促進就業政策滿意度之比較分析—按參與計畫區分…….…….. 98
表 3-9　進用人員不滿意政府因應金融海嘯所提整體促進就業政策之原因分析—按參與計畫區分（複選題）……... 99
表 3-10　進用人員對於遇到失業問題惡化時，政府最應採行的促進就業措施之比較分析—按參與計畫區分……... 100
表 4-1　98 年「多元就業開發方案」計畫內容……..... 104
表 4-2　「多元就業開發方案」歷年執行情形……..... 105
表 4-3　「多元就業開發方案」91 至 96 年執行效益評估方法及結果比較..... 107

表 4-4　用人單位認爲多元就業開發方案達成政策目標之意見分析（可複選） 111
表 4-5　進用人員認爲多元就業開發方案達成政策目標之意見分析 （可複選）111
表 4-6　用人單位知悉多元就業開發方案管道之意見分析（可複選）……..... 116
表 4-7　用人單位參加多元就業開發方案原因之意見分析（可複選）…….... 116
表 4-8　用人單位對多元就業開發方案申請流程滿意度之意見分析…….... 117
表 4-9　用人單位對多元就業開發方案進用人員資格滿意度之意見分析…..…. 117
表 4-10　用人單位對多元就業開發方案行政管理規定滿意度之意見分析…..... 118
表 4-11　用人單位對於多元就業開發方案補助金額滿意度之意見分析……..... 118
表 4-12　用人單位對多元就業開發方案補助期限滿意度之意見分析……..... 119
表 4-13　進用人員對於進用人員的資格限制合理之意見分析……..... 120
表 4-14　進用人員對於多元就業開發方案計畫內容清楚之意見分析……..... 121
表 4-15　進用人員對於用人單位曾經提供在職訓練機會之意見分析……..... 121
表 4-16　進用人員對於曾經接受就業輔導之意見分析……..…..…..... 122
表 4-17　用人單位認爲多元就業開發方案降低人事費用之意見分析……..... 126
表 4-18　多元就業開發方案結束之後，原用人單位留用之意見分析……..... 127
表 4-19　多元就業開發方案留用期間超過三個月之意見分析……..... 128
表 4-20　多元就業開發方案對於後續就業機會幫助之意見分析……..... 128
表 4-21　多元就業開發方案歷年政策目標及計畫重點之演變……..... 137
表 5-1　立即上工計畫核定及執行情形……..... 140
表 5-2　用人單位認爲立即上工計畫達成政策目標之意見分析（可複選）..... 144
表 5-3　進用人員認爲立即上工計畫可以達成政策目標之意見分析(可複選).... 144
表 5-4　用人單位對於獲知立即上工計畫訊息之意見分析（可複選）..... 148
表 5-5　用人單位對於立即上工計畫申請流程滿意度之意見分析..... 148

表 5-6　用人單位對於立即上工計畫進用人員資格滿意度之意見分析…….. 149
表 5-7　用人單位對於立即上工計畫行政管理規定滿意度之意見分析……..... 149
表 5-8　用人單位對於立即上工計畫僱用人員補助金額滿意度之意見分析…... 150
表 5-9　用人單位對於立即上工計畫補助期限滿意度之意見分析…….... 150
表 5-10　進用人員對於知道參加立即上工計畫之意見分析…….…..... 152
表 5-11　進用人員參與立即上工計畫期間薪水部份由政府補貼之意見分析..... 152
表 5-12　進用人員在參與立即上工計畫期間對薪水補貼期限之意見分析…..... 152
表 5-13　進用人員知悉計畫結束後雇主必須繼續僱用之意見分析……..... 153
表 5-14　進用人員對於雇主因爲參與計畫而在薪資或其他勞動條件給予較差待遇之意見分析..... 154
表 5-15　進用人員對於政府推動立即上工計畫缺失之意見分析(可複選)……..... 154
表 5-16　用人單位認爲參與立即上工計畫降低人事費用之意見分析……..... 159
表 5-17　用人單位參與立即上工計畫留用人員之意見分析..... 159
表 5-18　進用人員參加立即上工計畫對於提升職業能力之意見分析……..... 160
表 5-19　進用人員參加立即上工計畫對於改善家庭經濟之意見分析……..... 160
表 5-20　進用人員對於立即上工計畫結束後原雇主繼續留用之意見分析…..... 161
表 6-1　93 年至 98 年青年職場體驗計畫執行成果..... 174
表 6-2　98 年青年職場體驗計畫之執行單位基本資料分佈…….. 175
表 6-3　98 年青年職場體驗計畫之參與青年基本資料分佈…….. 176
表 6-4　98 年青年職場體驗計畫之參與青年教育程度分佈…….. 178
表 6-5　用人單位對於青年職場體驗計畫內容的了解情形……... 179
表 6-6　用人單位對於青年職場體驗計畫執行作業的了解情形……... 179
表 6-7　青年職場體驗計畫之用人單位參加政府其他促進就業計畫（可複選） 180

表 6-8　青年職場體驗計畫用人單位之主要人才招募管道（可複選）…….. 181
表 6-9　青年職場體驗計畫用人單位在招募上遇到困難（可複選）…….. 181
表 6-10　用人單位對於青年職場體驗計畫達成政策目標之意見分析（可複選） 183
表 6-11　用人單位認爲青年職場體驗計畫發揮最好的政策目標之意見……..... 184
表 6-12　進用人員對於青年職場體驗計畫達成政策目標之意見分析（可複選） 185
表 6-13　進用人員認爲青年職場體驗計畫發揮最好的政策目標之意見……..... 186
表 6-14　進用人員參加青年職場體驗計畫時知道計畫之意見分析……..... 190
表 6-15　進用人員知道青年職場體驗計畫訊息管道之意見分析……..... 191
表 6-16　進用人員知道部分見習津貼由政府補貼之意見分析……..... 192
表 6-17　進用人員知道政府對見習津貼補貼有一定期限之意見分析……..... 193
表 6-18　進用人員知道見習期滿後雇主可以不留用之意見分析……..... 193
表 6-19　進用人員認爲政府推動青年職場體驗計畫缺失之意見分析（可複選） 195
表 6-20　用人單位得知青年職場體驗計畫訊息管道之意見分析（可複選）..... 201
表 6-21　用人單位對青年職場體驗計畫申請流程滿意度之意見分析……..... 201
表 6-22　用人單位對青年職場體驗計畫參加人員資格限制滿意度之意見分析... 202
表 6-23　用人單位對青年職場體驗計畫行政管理規定滿意度之意見分析…..... 202
表 6-24　用人單位對青年職場體驗計畫見習津貼補助金額滿意度之意見分析... 203
表 6-25　用人單位對青年職場體驗計畫降低人事費用之意見分析……..... 204
表 6-26　用人單位對青年職場體驗計畫選用人才幫助之意見分析……..... 204
表 6-27　用人單位對青年職場體驗計畫結束後留用見習青年之比例……..... 205
表 6-28　用人單位在青年職場體驗計畫結束後申請意願低落分析（可複選）..... 206
表 6-29　進用人員參加青年職場體驗計畫提升職業能力之意見分析……..... 206
表 6-30　進用人員對於青年職場體驗計畫改善家庭經濟之意見分析……..... 207

表 6-31 進用人員在青年職場體驗計畫結束後被原見習單位留用之意見分析.... 208
表 6-32 用人員認為參加青年職場體驗計畫對於後續就業幫助之意見分析..... 209
表 7-1 培育優質人力促進就業計畫實習人員之基本資料分佈..... 219
表 7-2 培育優質人力促進就業計畫實習機構及人員產業別、期滿留用比例. 221
表 7-3 培育優質人力促進就業計畫實習機構及人員之工作地點分佈..... 222
表 7-4 用人單位對培育優質人力促進就業計畫達成政策目標分析(可複選)... 225
表 7-5 進用人員對培育優質人力促進就業計畫達成目標之分析（可複選）... 226
表 7-6 用人單位得知培育優質人力促進就業計畫管道之分析（可複選）…... 231
表 7-7 用人單位對培育優質人力促進就業計畫申請流程滿意度之分析…….. 232
表 7-8 用人單位對培育優質人力促進就業計畫參加人員資格滿意度之分析... 232
表 7-9 用人單位對培育優質人力促進就業計畫行政管理規定滿意度之分析... 233
表 7-10 用人單位對培育優質人力促進就業計畫補助金額滿意度之分析..... 233
表 7-11 用人單位對培育優質人力促進就業計畫津貼補助期限滿意度之分析 234
表 7-12 用人單位對於培育優質人力促進就業計畫缺失之分析（可複選）…… 234
表 7-13 進用人員知道培育優質人力促進就業計畫之分析……..... 235
表 7-14 進用人員知悉培育優質人力促進就業計畫管道之分析……..... 236
表 7-15 進用人員知道培育優質人力促進就業計畫薪水由政府補貼之分析..... 236
表 7-16 進用人員知道培育優質人力促進就業計畫政府補貼薪水期限之分析... 237
表 7-17 進用人員知悉計畫補助結束後雇主可以不繼續僱用之分析……..... 237
表 7-18 進用人員對於培育優質人力促進就業計畫缺失之分析(可複選)…….. 238
表 7-19 用人單位對於參與培育優質人力促進就業計畫留用青年之分析…..... 246
表 7-20 用人單位留用青年後續工作期間平均超過 3 個月之分析…….. 247
表 7-21 用人單位對於未來再有類似計畫會提出申請之分析……..... 247

表 7-22　用人單位不會或不一定提出申請原因之分析……..... 248
表 7-23　進用人員對於培育優質人力促進就業計畫提升職業能力之分析..... 249
表 7-24　進用人員參加培育優質人力促進就業計畫改善家庭經濟之分析..... 249
表 8-1　用人單位對於計畫達成政策目標意見之比較分析（可複選）…… 259
表 8-2　進用人員對於計畫達成政策目標意見之比較分析（可複選）…… 260
表 8-3　用人單位對於獲知計畫訊息意見之比較分析（可複選）…….. 262
表 8-4　進用人員對於獲知計畫資訊意見之比較分析（可複選）…… 263
表 8-5　用人單位對計畫申請流程滿意度之比較分析…… 264
表 8-6　用人單位對計畫行政管理規定滿意度之比較分析…….. 264
表 8-7　用人單位對計畫進用人員資格滿意度之比較分析…….. 265
表 8-8　用人單位對計畫雇用津貼（見習津貼）補助金額滿意度之比較分析.. 266
表 8-9　用人單位對計畫雇用津貼（見習津貼）補助期限滿意度之比較分析.. 266
表 8-10　用人單位對政府推動計畫缺失之比較分析（可複選）……..... 268
表 8-11　進用人員對政府推動計畫缺失之比較分析（可複選）……..... 269
表 8-12　用人單位對於計畫降低人事費用意見之比較分析…….. 270
表 8-13　進用人員對於計畫提升職業能力意見之分析（可複選）…….. 270
表 8-14　進用人員對於計畫改善家庭經濟意見之分析（可複選）…….. 271
表 8-15　進用人員在計畫結束原單位留用情況之比較分析（可複選）…….. 272
表 8-16　沒有多元就業開發方案仍會進用之意見分析…….. 274
表 8-17　沒有立即上工計畫補助仍雇用進用之意見分析……..... 275
表 8-18　沒有青年職場體驗計畫補助仍會提供見習機會之意見分析……..... 275
表 8-19　沒有培育優質人力促進就業計畫補助仍會提供見習機會之意見分析.. 276
表 8-20　沒有計畫補助仍會雇用原進用人員意見之比較分析…….. 276

表 8-21　過去三年參加政府其他薪資補貼型計畫意見之比較分析…….. 277
表 8-22　多元就業開發方案與其他類型計畫相較之效益分析…….. 278
表 8-23　立即上工計畫與其他參與計畫相較之效益分析……..... 278
表 8-24　培育優質人力促進就業計畫與其他參與計畫相較之效益分析……..... 278
表 8-25　沒有多元就業開發方案能夠找到工作之意見分析..... 279
表 8-26　如果沒有立即上工計畫能夠找到工作之意見分析..... 280
表 8-27　如果沒有青年職場體驗計畫能夠找到工作之意見分析……..... 281
表 8-28　如果培育優質人力促進就業計畫能夠找到工作之意見分析……..... 281
表 8-29　四項計畫之目標、執行與結果評估比較……..... 289

圖　　次

圖 1-1　評估架構圖……..……..…….. 26

圖 1-2　研究流程圖……..……..... 27

圖 2-1　OECD 國家之 ALMP 佔 GDP 比例與失業率對照表……...……... 40

圖 7-1　培育優質人力促進就業計畫 16 項方案示意圖……..... 219

促進就業計畫效益評估

第一章　緒論

第一節　研究背景、目的與問題

一、研究背景

國內近幾年來為了因應經濟結構轉變所導致之失業問題，大量推出各種促進就業或解決失業的相關政策，例如：「永續就業工程計畫」、「多元就業開發方案」、「公共服務擴大就業計畫」、「中小企業人力協助計畫」、「公共就業方案」、「青年職場體驗計畫」、「職業能力再提升方案」、「微型企業創業貸款」、「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」等。為能符合資源運用的公平與效益，這些政策資源的投入與執行情形是否有效達成政策目標成為首要探討的課題，而政策成效相關影響因素的分析亦將有助於改善方案品質與效率，特別是各項計畫的推動乃由各部會依其所轄範圍所規劃與執行，其各自的目標對象、方案範圍、工作內容是否重複，也就是同步進行的方案之間是否具有彼此互補抑或競合的關係，也應考量在內。經由前述問題的探討，將可獲得政策調整的重要資訊與建議。

檢閱目前國內就業促進相關評估研究報告來看，多是屬於單一方案計畫的評估，不僅缺乏跨計畫的綜合比較、也缺乏對於排擠效應及機會成本的探討。就國家整體的角度而言，實有必要進行「促進就業計畫效益評估」，以了解就業促進方案的個別效益與相關影響因素，以及其彼此之間的設計與執行究竟是有助於達到促進就業的綜效、或是造成反效果而排擠了某些族群的就業機會，並且這些資源的投入若轉向其他類型方案是否帶來更大的效益等。

二、研究目的

本研究目的在於檢視我國針對金融海嘯期間造成的失業潮，擬定之相關補助政策對於促進就業目標設定、執行過程與結果（包含成效及資源運用）進行評估。因此，本研究目的包括：

（一）評析先進國家在促進就業方面的因應策略，並針對我國所面臨的

問題，探討其他國家的解決方法，作為檢討改進我國相關政策方案的參考依據。

（二）探討各類促進就業措施之執行與評估相關研究與文獻，以作為檢討個別促進就業計畫與整體政策評估的學理基礎。

（三）整理與分析各類促進就業措施計畫內容，分別就其目標設定、執行過程與結果（包含成效及資源運用）等進行評估，比較各項促進就業方案之內容差異與就業效果、探討方案間的競合，作為政策資源分配之依據。

（四）以訪談、座談與量化問卷調查之多元研究方法，以及實地查證方法，並從利害關係人途徑評估各類促進就業措施之執行與影響。

（五）透過對於國內近年主要促進就業方案的目標、執行與結果評估發現，以及跨方案之間的比較分析，在參考其他先進國家的實施經驗後，據以提出我國整體促進就業政策的評估發現。

三、研究問題

本研究針對下述幾項問題進行調查與分析，從中釐清促進就業政策的成效。

（一）政府對於促進就業政策補助在資源有限的情況下，目標與需求或問題解決一致性？

本研究蒐集「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫對於促進就業政策目標與政策目標與成效評估一致性、政策目標與執行時間的適當性。

（二）政府政策執行是否具有足夠資源的程度、政策執行人員數量的適當程度、執行人員具有執行專業知識的明確程度？

透過過程評估，瞭解執行方案過程中是否遇到困難，以及如何解決，並評估有無尚未解決或改善的部份。

（三）促進就業方案是否成功解決需求，分別從「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫之效益評估、滿意度評估等面項探討情形為何？

因此，本研究從「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫之行政機關人員、相關領域專家學者的深度訪談意見、實地查證、參與政府補助計畫者與民間事業單位之問卷調查的量化結果，檢視促進就業計畫目標、執行與結果評估。

第二節　研究方法

本研究以文獻資料蒐集、深度訪談、座談會與問卷調查之多元研究方法，以及實地查證，並從利害關係人途徑評估各類促進就業措施之執行與影響。

一、文獻分析

本研究蒐集國內促進就業政策過去執行情形與相關研究等，及相關公務統計或調查資料等，以探討分析青少年、原住民、中高齡之就業需求。另外，國際經驗比較分析係對於其他先進國家的執行經驗進行資料蒐集與分析，主要內容包括選取這些國家的理由、分析的政策內容與執行經驗，並提出可作為本研究分析的參考內容。

二、深度訪談

本研究透過訪談內容，瞭解行政機關、專家學者、用人單位與計畫參與成員對於參與方案之認知與評價、參與經驗以及比較分析之建議等。由於四項計畫在目標與執行策略上有所差異，本研究針對四項計畫的共同政策理念、目標與策略設計之訪談，藉以作為比較之基礎。為能確保訪談大綱內容及設計之適當性。本研究對於各計畫在事業單位與參與成員的取樣原則：（1）從四個方案之基礎資料篩選四項方案皆曾參與的企業，受訪對象則選定以參加過兩項方案的企業為主。（2）「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」訪談對象，以較具規模的企業單位作為主要訪談對象。（3）「多元就業開發方案」以 NGOs 與 NPOs 為主要訪談對象。（4）計畫參與人員的訪談係依據事業單位的擇取同時進行訪談，並兼顧區域性。

本研究自 2010 年 8 月 13 日起至 2011 年 2 月 13 日針對「多元就業開發

方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫，分別訪談承辦單位（政府單位代表，計 4 人，彙管單位每計畫 1 至 2 個單位，計 6 人）、計畫參與者（每計畫 4 人，計 16 人）、僱用單位（用人單位/企業僱主）（每計畫 4 人，計 16 人）與專家學者（專長就業政策相關領域學者，並具備相關實務經驗專家等，計 6 人），共計 48 人，瞭解各層次受訪人員對於方案推動的看法、改進建議與各方案之間的關連性。

第一，行政機關（含彙管單位）的訪談，包括：「培育優質人力促進就業計畫」訪談教育部蕭玉真專門委員、龍華科技大學楊安渡副教授，「青年職場體驗計畫」訪談行政院青年輔導委員會(以下簡稱行政院青輔會)劉珮卿科長，「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」訪談行政院勞工委員會(以下簡稱行政院勞委會)丁玉珍簡任技正、中彰投區就業服務中心洪瑞雪課長、高屏澎東區就業服務中心劉岳屏課長、就業情報公司李秉懿經理、新店就業服務站陳建成站長等。訪談內容包括：對於政策效益的看法、執行方案的過程問題、方案間在資源配置上的競合關係、排擠與替代效應等。

第二，學者專家訪談的選擇部分，本研究以曾經參與過評估上述四個方案的專家學者為主，以及撰寫過上述四個方案之評估文章的專家學者為輔。受訪學者包括：如國立中正大學周玟琪老師及藍科正老師、文化大學李健鴻老師、國立臺灣師範大學徐昊杲老師、國立臺灣大學王雲東老師等。訪談內容包括：計畫目標評估、執行與產生的效益，以及政策改進的建議。

第三，本研究對於事業單位與參與人員的訪談，包括：台中市私立育僑文理短期補習班童小姐、莊先生及陳主任、桃園縣私立觀音愛心家園鄭主任、廖小姐，台中機鎂企業股份有限公司張小姐、林小姐，地磨兒文化產業藝術協會黃小姐、邱先生、王小姐，信義房屋仲介股份有限公司錢經理、廖先生，明泰科技股份有限公司劉副理、吳先生，成光科技趙管理師、何小姐等。主要針對參與計畫的執行與效益評估意見。

本研究對於深度訪談的結果分析，依據文獻發現與研究架構呈現，包括三個面向，第一面向為目標評估，包括政策定位與目標設定等，第二面向是執行評估，包括執行策略、行政程序、執行過程問題等。第三面向是結果評

估，包括有形與無形的政策效益與影響等。其中第一層計畫類別編碼 A 為多元就業開發方案、B 為立即上工計畫、C 為青年職場體驗計畫、D 為培育優質人力促進就業計畫；第二層參與層面編碼 a 為行政機關）、b 為學者專家、c 為計畫事業單位與青年；第三層參與人數編碼 1、2、3 等。深度訪談的執行時間、地點與對象編碼詳表 1-1。

表 1-1　深度訪談時間、地點與對象整理一覽表

行政機關（含彙管單位）			
計畫名稱	**訪談時間**	**訪談地點**	**訪談對象編碼**
培育優質人力促進就業計畫	2010 年 9 月 23 日	教育部	Da1、Da2
	2010 年 10 月 7 日	龍華科技大學	
青年職場體驗計畫	2010 年 8 月 20 日	行政院青輔會	Ca1、Ca2
	2011 年 1 月 31 日	就業情報	
立即上工計畫	2010 年 8 月 13 日	行政院勞委會	Ba1 、 Ba2 、 Ba3、Ba4
	2010 年 8 月 23 日	中彰投區就業服務中心	
	2010 年 8 月 31 日	高屏澎東區就業服務中心	
多元就業開發方案	2010 年 8 月 13 日	行政院勞委會	Aa1、Aa2
	2011 年 1 月 31 日	新店就業服務站	
專家學者			
計畫名稱	訪談時間	訪談地點	訪談對象編碼
青年職場體驗計畫	2010 年 10 月 15 日	國立中正大學	Cb1、Cb2
	2010 年 10 月 13 日	國立中正大學	
培育優質人力促進就業計畫	2010 年 11 月 12 日	國立臺灣師範大學	Db1
立即上工計畫	2011 年 1 月 27 日	文化大學	Bb1
多元就業開發方案	2010 年 12 月 11 日	國立臺灣大學	Ab1
事業單位與參與人員			

促進就業計畫效益評估

計畫名稱	訪談時間	訪談地點	訪談對象編碼
青年職場體驗計畫	2010 年 10 月 14 日	台中市私立育僑文理短期補習班	Cc1、Cc2、Cc3、Cc4、Cc5、 Cc6、Cc7、Cc8、Cc9、Cc10、Cc11
	2011 年 1 月 25 日	耐斯企業股份有限公司	
	2010 年 12 月 3 日	天氣風險管理開發股份有限公司	
	2011 年 2 月 10 日	東隆五金工業股份有限公司	
	2011 年 2 月 16 日	桂田酒店股份有限公司	
多元就業開發方案	2010 年 11 月 26 日	彰化喜樂小兒麻痺關懷協會	Ac1、Ac2、Ac3、Ac4、Ac5、Ac6
	2010 年 10 月 22 日	雲林縣照顧服務發展協會	
	2010 年 12 月 15 日	嘉義基督教醫院再耕園	
立即上工計畫	2010 年 11 月 23 日	台中機鎂企業股份有限公司	Bc1、Bc2、Bc3、Bc4、Bc5、Bc6、Bc7
	2010 年 11 月 29 日	地磨兒文化產業藝術協會	
	2010 年 10 月 11 日	桃園縣私立觀音愛心家園	
培育優質人力促進就業計畫	2011 年 1 月 27 日	信義房屋仲介股份有限公司	Dc1、Dc2、Dc3、Dc4、Dc5、Dc6、Dc8、Dc9
	2011 年 1 月 24 日	信義房屋仲介股份有限公司蘆洲光華店	
	2011 年 2 月 01 日	明泰科技股份有限公司	

	2011 年 1 月 20 日	成光科技股份有限公司	
	2011 年 1 月 13 日	屈臣氏個人用品商店股份有限公司	
	2011 年 1 月 13 日	信義房屋仲介股份有限公司	
	2011 年 2 月 13 日	財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心	

資料來源：本研究自製。

三、次級資料分析

本研究利用「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫主管單位提供之次級資料進行勾稽分析，以瞭解方案參與者之基本人口屬性分佈、參與計畫情形、各計畫參與者是否重疊及比例等，並找出可能存在之競合關係。次級資料範圍為 98 年「青年職場體驗計畫」資料（包括參與計畫之事業單位名稱、計畫核定金額、計畫雇用人數、計畫執行單位實施地點、參與者的學歷、性別、任職單位屬性分佈、滿意度調查等）；「多元就業開發方案」歷年辦理參與機構情形一覽表及總僱用人數、「立即上工計畫」受補助單位資料；「培育優質人力促進就業計畫」的執行經費、方式、效益等資料。

四、實地查證

實地查證係針對四項計畫，實地瞭解計畫執行過程的實務性問題，以此瞭解計畫進度與效益。本研究查證時，先組成實地查證小組，包括研究團隊成員、行政院研考會等政府部門代表，並依四項計畫之特性，各計畫邀請二位相關領域之專家學者參與。參與學者專家包括：徐廣正副教授、藍科正副教授、黃坤祥副教授、王幼玲秘書長、楊安渡教務長、賀麗娟組長、陳月娥助理教授等。

實地查證地點除各計畫的主管機關外，用人單位的選擇係透過主管機關推薦備選名單，本研究兼顧區域性與用人單位屬性。除一家參與「立即上工

計畫」的用人單位因故未能接受實地查證外，本研究於 2010 年 12 月至 2011 年 1 月之間，實地查證 11 家用人單位及四個主管機關，詳表 1-2。

本研究對於實地查證專家之編碼原則，依據計畫別，其中多元就業開發方案編碼為 A，查證專家分別為 A1、A2；B 為立即上工計畫，查證專家分別為 B1、B2；C 為青年職場體驗計畫，查證專家分別為 C1、C2；D 為培育優質人力促進就業計畫，查證專家分別為 D1、D2。

表 1-2　實地查證時間、地點與對象整理一覽表

計畫名稱	查證地點	查證時間	參與查證專家
青年職場體驗計畫	行政院青輔會	2010 年 12 月 2 日	徐廣正副教授、藍科正副教授
	天氣風險管理開發股份有限公司		
	寶成工業股份有限公司	2010 年 12 月 3 日	
	金王子有限公司	2010 年 12 月 3 日	
多元就業開發方案	社團法人中華國際妙法輪慈善會	2010 年 12 月 28 日	黃坤祥副教授、王幼玲秘書長
	原住民社會福利促進協會		
	社團法人雲林縣婦女保護會	2010 年 12 月 29 日	
	新北市政府勞工局	2011 年 01 月 12 日	
優質人力促進就業計畫	台灣屈臣氏個人用品商店股份有限公司	2011 年 01 月 13 日	楊安渡教務長、徐廣正副教授
	信義房屋仲介股份有限公司		
	國光生物科技股份有限公司	2011 年 01 月 20 日	
	教育部	2011 年 01 月 26 日	
立即上工計畫	華廣生技股份有限公司	2010 年 12 月 31 日	賀麗娟組長、陳月娥助理教授
	財團法人佛教慈濟綜合醫院大林分院	2010 年 12 月 31 日	
	行政院勞委會職業訓練局	2011 年 01 月 26 日	

資料來源：本研究自製。

五、焦點團體座談會

本研究第一場焦點團體座談會於 2010 年 7 月 29 日在台大校友會館舉辦座談會。出席的學者專家，包括：臺北大學社工系副教授曾敏傑、臺北大學社工系副教授林昭吟、中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授徐廣正、大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授張秋蘭、亞洲大學國際企業學系助理教授劉子琦、財團法人台灣手工藝推廣中心董事長林錦宏、天氣風險管理開發股份有限公司王馨珮。主要討論電話調查的問卷內容，以及其他與促進就業計畫效益評估相關問題。

本研究第二場焦點團體座談會於 2011 年 2 月 18 日在台大校友會館舉辦座談會。出席的學者專家，包括：社團法人中華民國中小企業協會秘書長王振保、中國文化大學勞工關係學系暨研究所助理教授李健鴻、台灣連鎖暨加盟協會秘書長洪雅齡、中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授徐廣正、台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益、大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授陳月娥。座談會主要針對本研究初步研究結果與發現進行討論，以蒐集具體研究建議。

六、問卷調查法

本研究針對「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」四項計畫，分別針對方案參與者（進用人員/見習青年）、用人單位進行調查，以瞭解其參與方案的理由、經驗、看法、滿意度與建議，並據以分析成效與影響因素。

第一，本研究對於「青年職場體驗計畫」用人單位的調查在 2010 年 8 月 28 日至 9 月 1 日執行，成功訪問 150 個有效樣本。而對於該計畫見習青年的調查，於 2010 年 8 月 26 日至 27 日執行，成功訪問 250 個有效樣本。

用人單位問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：詢問企業對參與計畫的意見與滿意度之相關問題，包括：獲得計畫的訊息管道；對該計畫申請流程、參加人員資格限制、行政管理規定、參加人員見習津貼補助金額、參加人員見習津貼補助期限的滿意度等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對降低人事費用、對選用人才幫助、提供青年見習機會、留用見習青年的情況、參加政府其他類型計畫情形。（3）對於政策目標

達成率及促進就業政策整體效益評估：對於方案達成政策目標的情況：對於政府因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策的滿意度；對於政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：詢問進用人數、單位行業別、資本來源、員工總人數、設籍縣市。

見習青年問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：詢問見習青年參與計畫相關問題，包括：知道計畫訊息管道、知道見習津貼有一部份是由政府補貼、對於見習津貼補貼有一定期限等認知。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對於職業能力提升幫助、計畫對於家庭經濟改善幫助、原見習單位留用、後續就業機會幫助的情形等意見，以及參加政府其他薪資補貼型計畫與其他訓練補助型計畫的情形。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：對於計畫達成政策目標的評估；對於政府因應金融海嘯提出的促進就業相關政策的滿意度；對於未來如果遇到失業問題惡化時，政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：參與計畫前三個月工作狀況、目前就業狀況、見習單位員工總人數、見習單位服務性質、見習單位設籍縣市、出生年次、教育程度、性別。

第二，本研究對於「立即上工計畫」用人單位的電話調查於 2010 年 9 月 14 日至 9 月 17 日執行，成功訪問 150 個有效樣本。另由於受限於個人資料保護法之限制，以及該計畫已執行完畢，多數企業拒絕提供相關受雇人員電話，且直接找留用雇員受訪的意願不高。因而，本研究未能取得「立即上工計畫」調查參與人員所需足夠母體資料，經過協調，由勞委會職業訓練局之各區就業服務中心協助蒐集，於 2010 年 11 月完成 252 份成功樣本。

用人單位問卷內容分成下列四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：獲得計畫的訊息管道；對該計畫申請流程、參加人員資格限制、行政管理規定、參加人員見習津貼補助金額、參加人員計畫補助期限的滿意度等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：對於計畫對降低人事費用、對選用人才幫助評估、參加政府其他類型計畫情形。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：認為方案可以達成政策目標的情況、對於政府因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策的滿意度、對於政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：進用人數、留用人員、單位行業別、資本來源、單位的性質、員工總人數等。

進用人員問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：計畫訊息管道、對於計畫內容的認知等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對於職業能力提升幫助、對於家庭經濟改善幫助、原見習單位留用、後續就業機會幫助的情形等。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：計畫達成政策目標的評估、政府因應金融海嘯提出的促進就業相關政策的滿意度、對於未來如果遇到失業問題惡化時，政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：參與計畫前三個月工作狀況、目前就業狀況、用人單位員工總人數、用人單位服務性質、用人單位設籍縣市、出生年次、教育程度、性別。

第三，本研究對於「多元就業開發方案」用人單位的電話調查於 2010 年 9 月 16 日至 17 日執行，成功訪問 150 個有效樣本。而對於「多元就業開發方案」進用人員的電話調查，係先透過用人單位取得參與計畫人員資料，並於 2010 年 10 月 13、14、20 日及 11 月 10、11、17、22、23 日執行 250 個成功樣本。

用人單位問卷內容分成四個部分：（1）參與計畫的執行評估：計畫的訊息管道、參與計畫原因；對計畫申請流程、參加人員資格限制、行政管理規定、參加人員見習津貼補助金額、參加人員見習津貼補助期限的滿意度等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對降低人事費用、對選用人才幫助、過去三年參加政府其他薪資補貼型計畫、其他訓練補助型計畫的情況。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：方案可以達成政策目標的情況：對於政府因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策的滿意度等。（4）基本資料：進用人數與狀況、單位行業別、員工總人數、成立時間。

進用人員問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：知道計畫訊息管道、政府在推動計畫產生的缺失調查、進用人員資格限制合理、提供在職訓練機會、離開計畫後，接受就業輔導的情況等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對於職業能力提升幫助、計畫對於家庭經濟改善幫助、原見習單位留用、後續就業機會幫助的情形等，以及過去參加政府其他薪資補貼型計畫與其他訓練補助型計畫的情形。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：對於計畫達成政策目標的評估；對於政府因應金融海嘯提出的促進就業相關政策的滿意度等。（4）基本資料：參與計

畫前三個月工作狀況、目前就業狀況、用人單位員工總人數、用人單位服務性質、用人單位設籍縣市、出生年次、教育程度、性別。

第四，本研究對於「培育優質人力促進就業計畫」進用單位的調查在 2010 年 12 月 8 日至 10 日執行。電話調查總共撥號 382 通，成功訪問 150 個有效樣本。對於該計畫見習青年的調查，在 2010 年 12 月 7 日至 9 日執行。電話調查總共撥號 717 通，成功訪問 255 個有效樣本。

用人單位問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：獲得計畫的訊息管道；對該計畫申請流程、參加人員資格限制、行政管理規定、參加人員見習津貼補助金額、參加人員計畫補助期限的滿意度等。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：計畫對降低人事費用、對選用人才幫助、後續人才就業狀況、過去三年參加政府其他薪資補貼型計畫、其他訓練補助型計畫的情況等。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：方案可以達成政策目標的情況：對於政府因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策的滿意度；對於政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：進用人數與狀況、單位行業別、單位資本來源、單位的性質、員工總人數等。

見習青年問卷內容分成四個部分：（1）對於參與計畫的執行評估：對於計畫訊息管道、實習津貼有一部份是由政府補貼、政府對實習津貼補貼有一定期限等認知與意見。（2）對於參與計畫結果與機會成本評估：對於職業能力提升幫助、計畫對於家庭經濟改善幫助、原見習單位留用、後續就業機會幫助的情形等，以及參加政府其他類型計畫情形。（3）對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估：對於計畫達成政策目標的評估；對於政府因應金融海嘯提出的促進就業相關政策的滿意度；對於未來如果遇到失業問題惡化時，政府應該採行促進就業措施的意見。（4）基本資料：參與計畫前三個月工作狀況、目前就業狀況、見習單位員工總人數、見習單位服務性質、見習單位設籍縣市、出生年次、教育程度、性別等。

茲將受訪單位基本資料說明如表 1-3 至表 1-6。

第一，四項計畫的受訪單位均以服務業為主要業別，詳表 1-3，「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」製造業所佔比例為次多。

第二，四項計畫的受訪單位員工人數分布，詳表 1-4，其中「培育優質

人力促進就業計畫」、「立即上工計畫」與「多元就業開發方案」受訪單位均以 6 至 49 人規模為多數，而「培育優質人力促進就業計畫」有超過四分之一的受訪單位員工人數超過 200 人。

第三，四項計畫的受訪單位成立時間分布，詳表 1-5，均以 81 至 100 年成立佔多數。

第四，四項計畫受訪單位的資本來源分布，詳表 1-6，均以國人投資佔多數，少部分為國人與外國人合資。

表 1-3　受訪單位之行業別分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	製造業	批發及零售業	服務業	非服務業	備註
多元就業開發方案	2（1.3）	0（0.0）	134（89.3）	14（9.3）	
立即上工計畫	47（31.5）	10（6.7）	64（43.0）	28（18.8）	
青年職場體驗計畫	19（12.7）	3（2.0）	99（66.0）	27（18.0）	未答題 2（1.3）
培育優質人力促進就業計畫	37（24.7）	8（5.3）	94（62.7）	11（7.3）	

資料來源：本研究自製。

表 1-4　受訪單位之員工人數分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	5 人以下	6-49 人	50-99 人	100-199 人	200 人以上	備註
多元就業開發方案	44（29.3）	79（52.7）	14（9.3）	11（7.3）	2（1.3）	
立即上工計畫	19（12.8）	93（62.4）	21（14.1）	6（4.0）	10（6.7）	
青年職場體驗計畫	9（6.0）	41（27.3）	12（8.0）	12（8.0）	4（2.7）	未答 72（48.0）

培育優質人力促進就業計畫	10（6.7）	67（44.7）	25（16.7）	9（6.0）	39（26.0）	

資料來源：本研究自製。

表 1-5　受訪單位之成立時間分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	41-50 年	51-60 年	61-70 年	71-80 年	81-90 年	91-100 年
多元就業開發方案	5（3.3）	3（2.0）	6（4.0）	14（9.3）	67（44.7）	55（36.7）
立即上工計畫	4（2.7）	3（2.0）	15（10.1）	31（20.8）	47（31.5）	49（32.9）
青年職場體驗計畫	6（4.0）	6（4.0）	10（6.7）	22（14.7）	53（35.3）	50（33.3）
培育優質人力促進就業計畫	6（4.0）	6（4.0）	11（7.3）	33（22.0）	49（32.7）	45（30.0）

資料來源：本研究自製。

表 1-6　受訪單位之資本來源分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	國人投資	外資	國人與外國人合資	備註
立即上工計畫	142（95.3）	1（0.7）	6（4.0）	
青年職場體驗計畫	134（89.3）	1（0.7）	12（8.0）	未答佔 3（2.0）
培育優質人力促進就業計畫	145（95.3）	0（0.0）	5（3.3）	

說明：「多元就業開發方案」沒有問此一選項。

資料來源：本研究自製。

茲將受訪人員基本資料說明如表 1-7 至表 1-13。

第一，受訪人員之性別分布，詳表 1-7，「多元就業開發方案」、「立

即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」受訪者以女性佔多數，而「青年職場體驗計畫」的受訪者以男性佔多數。

第二，受訪人員之教育程度分布，詳表 1-8，「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」受訪者均以「大學以上」學歷為多數，「多元就業開發方案」以「高中職」學歷為多數，僅「立即上工計畫」有國中以下學歷的受訪者。

第三，受訪人員之出生年次分布，詳表 1-9，「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」以 70 至 79 年為主，至於「多元就業開發方案」的受訪人員以 43 至 59 年出生為主，表示受訪者年齡偏向中高齡族群。

第四，受訪人員參與計畫前之三個月之目前就業情形之分布，詳表 1-10，四項計畫沒有工作的比例均超過五成，其中「立即上工計畫」受訪人員沒有工作比例超過七成五。

第五，受訪人員目前就業情形之分布，詳表 1-11，四項計畫的有在工作比例均超過 88.0%，其中「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」受訪人員在職比例高達九成。

第六，受訪人員任職單位之員工人數的分布，詳表 1-12，「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」的受訪單位均以「49 人以下」為多數，「青年職場體驗計畫」的受訪單位則以「200 以上」佔多數，但「49 人以下」亦佔相當比例。

第七，受訪人員之目前服務單位性質分布，詳表 1-13，「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」以一般民營企業佔絕大多數，「多元就業開發方案」則以非營利組織為主。

表 1-7　受訪人員之性別分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	男性	女性
多元就業開發方案	51（20.4）	199（79.6）
立即上工計畫	108（42.9）	143（56.7）
青年職場體驗計畫	156（62.4）	94（37.6）

培育優質人力促進就業計畫	93（36.5）	162（63.5）

資料來源：本研究自製。

表 1-8　受訪人員之教育程度分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	國中以下	高中職	專科	大學以上
多元就業開發方案	0（0.0）	178（71.2）	39（15.6）	33（13.2）
立即上工計畫	18（7.1）	81（32.1）	44（17.5）	109(43.3)
青年職場體驗計畫	0（0.0）	17（6.8）	18（7.2）	215(86.0)
培育優質人力促進就業計畫	0（0.0）	0（0.0）	5（2.0）	250(98.0)

資料來源：本研究自製。

表 1-9　受訪人員之出生年次分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	43-49 年	50-59 年	60-69 年	70-79 年
多元就業開發方案	94（37.6）	89（35.6）	45（18.0）	22（8.8）
立即上工計畫	11（4.4）	43（17.2）	79（31.6）	118（46.8）
青年職場體驗計畫	0（0.0）	0（0.0）	19（7.6）	231（92.4）
培育優質人力促進就業計畫	0（0.0）	2（0.8）	8（3.1）	245（96.1）

資料來源：本研究自製。

表 1-10　受訪人員去年參與計畫前的三個月內工作狀況分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	有	沒有	備註
多元就業開發方案	80（32.0）	170（68.0）	
立即上工計畫	58（23.0）	192（76.2）	未答佔 2（0.8）
青年職場體驗計畫	99（39.6）	151（60.4）	

培育優質人力促進就業計畫	124（48.6）	131（51.4）	

資料來源：本研究自製。

表 1-11　受訪人員目前就業情形之分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	有在工作	沒有在工作，但有在找工作	沒有在工作，也沒有在找工作	備註
多元就業開發方案	222（88.8）	25（10.0）	3（1.2）	
立即上工計畫	228（90.5）	16（6.3）	3（1.2）	未答佔 5（2.0）
青年職場體驗計畫	220（88.0）	10（4.0）	20（8.0）	
培育優質人力促進就業計畫	237（92.9）	9（3.5）	9（3.5）	

資料來源：本研究自製。

表 1-12　受訪人員任職單位之員工人數之分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	5 人以下-49 人	50 人-199 人	200 人以上	備註
多元就業開發方案	211（84.4）	18（7.2）	1（0.4）	未答佔 20(8.0)
立即上工計畫	29（11.5）	124（49.2）	56（22.2）	未答佔 4（1.6）
青年職場體驗計畫	97（38.8）	48（19.2）	105（42.0）	
培育優質人力促進就業計畫	129（50.6）	51（20.0）	59（23.1）	未答佔 16(6.3)

資料來源：本研究自製。

表 1-13　受訪人員之服務單位性質分布

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	一般民營企業	非營利組織	政府部門、學術/研究單位	備註
多元就業開發方案	N.A.	212（84.8）	38（15.2）	
立即上工計畫	242（96.0）	6（2.4）	2（0.8）	未答佔 2（0.8）

青年職場體驗計畫	224（89.6）	18（7.2）	8（3.2）	
培育優質人力促進就業計畫	242（94.9）	5（2.0）	8（3.1）	

說明：「多元就業開發方案」沒有一般民營企業的選項。

資料來源：本研究自製。

第三節　研究架構與流程

一、政策評估的意涵、理論與指標

在公共事務執行與落實後，應該瞭解該項政策的執行績效與對社會造成的影響，以及是否解決或改善所面對的問題。因此，在公共事務管理領域，政策或計畫評估一直是被傳統政策科學研究者視為極為重要的研究領域，而政策或方案推動的成效與影響如何，也只有透過評估才能獲得證實（黃朝盟、劉宜君，2006）。

政策結果應從哪些面向加以監測，吳定（2002：51-52）指出應從兩個層面來檢討與監測政策成效。其一是政策產出（policy outputs），另一個是政策影響（policy impacts）。前者是評估標的人口或團體因為政策執行而得到的短期、具體、可衡量的貨品、服務或資源。後者則是衡量不具體、抽象行為上、態度上的改變狀況。近年對於政策或方案評估的觀點認為應以利害相關人的利益為著眼點，同時建立客觀的評估標準，亦即對於評估一般標準的看法，可歸納六項標準可做為政策或方案共同評估標準：（1）效率：指政策產出與使用成本間的關係。（2）效能：指政策方案達成預期結果或影響的程度。（3）充分：指政策方案執行後，消除問題的程度或是滿足問題的需要或機會的程度。（4）公平：係指資源、成本或利益是否公平分配於不同標的團體。（5）回應：方案或計畫是否能滿足特定團體的需求、偏好或是價值的程度。（6）適當：係指一個方案或計畫能夠同時滿足效率、效能、充分、公平與回應等五項標準（丘昌泰，2004：402）。

由於學者對於分類標準與強調的重點不同，對於政策評估的類型，沒有統一的劃分觀點。較常是傾向將評估研究依政策實施階段分成三種型態，包

括：預評估、執行評估與結果評估（柯三吉，1993：124；李允傑、丘昌泰，1999：239-242）。預評估係指政策或計畫尚未執行之前所進行的評估，亦即對於政策或計畫規劃階段進行評估，以瞭解該項政策或計畫的預期影響和預期效益，以便在政策或方案真正執行之前修正計畫內容，使資源得到適當的分配，其又分為規劃評估及可評估性評估（林鍾沂，1994：117）。執行評估探討政策或計畫執行過程的內部動態，以瞭解政策或計畫如何配合以達到政策目標，並掌握政策或計畫在執行過程上的缺失，而依計畫監測的重點不同，可分為過程評估及傳送系統評估。前者著重於瞭解政策或計畫是否依照原先規劃的進度與目標進行，主要在瞭解政策執行的動態過程及可行性，著重於探討影響政策或計畫執行成敗的因素探討（李允傑、丘昌泰，1999：239）。結果評估是針對政策的內容，先設定具體指標，再運用一般行政計畫評估標準，如效率、效能和回應性等來評估政策或計畫的績效。這是評估研究的主體，因為政府的政策或計畫，唯有在執行完畢之後才會有結果，民眾及學者專家也才可以依據政策結果判斷該政策的績效與政府的生產力，由於政策結果有些是屬於無形的政策影響，有些是屬於有形的政策效益及效能，可將結果評估再區分為效益評估及影響評估（柯三吉，1993：147-148；李允傑、丘昌泰，1998：238）。

由此可知，針對方案的評估常以執行前、執行中、執行後的時序設計不同評估，以了解方案實施所欲解決的需求及範圍、執行策略是否切當可行、執行結果是否達成目標，是故方案執行前應確認及了解需求，俾利提出適切之服務內容；方案執行時則進行過程評估，以了解服務內容是否需做調整或改善，以求更切合需求或因應環境變遷；方案執行結束後則進行結果評估，以了解方案是否達成預定目標、帶來何種影響、是否具有效率等。即 Martin and Kettner 結合系統模式的核心元素（輸入、處理、輸出、回饋）後，所指涉之三種評估觀點（趙善如譯，1999）：（1）效率評估：主要是評鑑所提供的服務量與完成方案的服務對象人數（輸出），並將這些資料與所花的成本（輸入）做比較。根據效率觀點，一個有責信的社會服務方案會盡力使輸出和輸入之間的比例達到最大值。但此方式較不普遍，主要是因為效率太常被當作降低成本的依據，使其易遭致偏離服務目標的批評。（2）品質評估：主要是設定品質標準，再評鑑符合品質標準的輸出所佔比例。根據品質觀點，一個有責

信的社會服務方案會盡量提高具有品質的輸出和輸入的比例。（3）效果評估：主要是以方案成果為焦點，關心成果與輸入的比例。根據效果觀點，一個有責信的社會服務方案要能努力提高成果與輸入的比例。其中效率觀點重視服務產出；品質觀點可用品質輸出來衡量；而效果觀點強調的是服務成效。

另一個採取系統模式的評估方法為 CIPP 模式，主要強調在特定的脈絡中，了解彼此相關的活動如何共同運作以達成所欲目標。目的在於提供完整的資訊，以利服務提供者評估及改善服務，並有效運用資源、時間及技術，以公平正義的方式滿足目標對象的需求，且促成其福祉（Stufflebeam and Shinkfield, 2007）。由此來看，CIPP 模式所考量的層面擴及方案背景脈絡，亦更強調持續檢視及改善的評估過程。其評估類型及定義詳表 1-14。

綜合系統觀點的評估方式，政策評估可採取的步驟如下：

（1）目標評估：在資源有限的情況下，目標與需求或問題解決一致性？政策目標與配置資源的一致性？政策目標與成效評估一致性？政策目標與執行時間的適當性？

（2）執行評估：分為投入評估與過程評估。其中投入評估指政策執行是否具有足夠資源的程度？過程評估是指執行方案過程中是否遇到困難，以及如何解決？有無尚未解決或改善的部份？

（3）結果評估：可從幾面向加以檢視。一是影響評估為政策是否確實服務到目標對象？有沒有可能遺漏掉潛在的服務對象？二是效益評估為各類型方案個別計畫的成本效益分析？有無更具成本效能/成本效率的服務方式？各類型方案的資源競合情形，以及排擠情形？各類型方案的資源競合情形，以及排擠情形？三是滿意度評估為接受服務對象的滿意度？或是不滿意情形？四是永續性評估為執行成果具有永續發展的程度？

二、研究架構

本研究採取系統模式評估促進就業計畫之目標、策略、成效、探討影響執行效益之因素，同時比較各項促進就業計畫之差異、探討計畫間的資源競合，分析機會成本，以進行整體政策評估。詳圖 1-1。本研究從目標評估（包

括政策定位、目標設定評估）、執行評估（包括服務傳輸過程評估、執行進度與程序評估、執行問題處理評估）與結果評估（包括執行成效分析、執行副作用分析、經費及資源配置分析、對於其他服務模式的機會成本分析）三個面向檢視四項研究個案的目標設定、執行影響因素與政策成果等。

另外，本研究為深入檢視整體促進就業政策的效益，增加機會成本的分析。機會成本分析是在對公共政策進行成本效益評估時，必須注意的概念。大多數資源都有多種用途，而將資源用於某項公共政策之機會成本就是將相同資源用於其他用途所能創造之最大價值。以本研究探討的議題為例，政府為促進就業可以推行的政策措施很多，除了本計畫所涵蓋各種薪資補貼措施之外，也可以執行擴大公共支出、辦理職業訓練、補助創業等不同類型的措施。如果政府把花在本計畫所涵蓋四項促進就業措施的資源改用於其他措施，一樣可以促進就業，其中能發揮最大促進就業效果者可視為辦理這四項計畫的機會成本。除了政府資源有機會成本之外，參與這四項促進就業計畫的進用人員也有機會成本，亦即為參與這些措施而無法從事其他工作。雖然這四項措施的適用對象理應是無法在一般職場找到工作的失業者或待業者，但因欠缺嚴格的資格認定機制，仍有部分參與者原本可以在一般職場找到工作，卻因這些措施而放棄尋職。在評估公共政策的效益時，若未考量推動該政策產生的機會成本，將高估政策的效益性。

由於國內外相關文獻在此議題大多僅止於觀念性的論述，尚無具體、一致的分析方法，另受限於本研究的期程與資料取得不易，無法以精準的量化分析方法來推估各項措施機會成本之多寡，而是藉由次級資料分析與問卷調查二種方式來進行評析。其中次級資料分析部分主要是蒐集政府對於促進就業措施之評估報告。至於問卷調查部分主要是在問卷中加入相關問項，以瞭解參與這四項措施的進用人員在參與之前，在一般職場的尋職情況，藉以瞭解其原本可以進入一般職場就業之可能性。表 1-15 為本研究效益評估所需各項指標之資料來源。

表 1-14　CIPP 模式的評估類型與定義

		脈絡	投入	過程	成果
評估類型	形成評估：應用 CIPP 協助決策及確保品質	基於需求、問題、資源、機會等評估結果，確認所需方案，並選擇目標及排列優先順序	依據評估各種可行策略及資源配置的結果，選擇所欲方案，並檢視工作計畫	根據監督及判斷方案活動，確認如何執行工作計畫	依據產出結果及邊際效益的評估，確認方案是否中止、繼續、修正或採行的活動
	總結評估：應用 CIPP 回顧方案執行績效、貢獻、廉正與重要性	比較需求、問題、資源、機會等評估的結果，與目標及各目標優先順序之間的關聯	比較分析本方案的策略、設計、預算等，與重要競爭者、目標對象需求之異同	記錄實施過程及成本，比較預期目標與實際執行之間的落差	比較分析產出結果及邊際效益與預期目標的差距，或與相似方案結果進行比較； 運用 CIPP 解釋方案結果
定義	目標	● 界定方案背景 ● 確認目標對象並評估其需求 ● 診斷問題且找出相關資源 ● 評判方案目標是否足以回應需求	● 確認及評估既有資源、相關備案、程序安排 ● 執行策略、預算及時程等工作項目之設計	提供資訊以利於決策－記錄執行過程中的事件與活動，以確認或預測執行過程中不足之處	● 蒐集執行成果的說明及評價，了解其與方案目標、背景、投入、過程資訊之間的關係 ● 解釋方案的績效、貢獻、價值、重要性、財務透明

	方法	系統分析、問卷調查、文獻檢閱、次級資料分析、深度訪談、德菲法等	● 發掘及分析可使用的人力及物力、解決策略、流程設計； ● 文獻蒐集、訪視示範方案或實驗計畫、諮詢政府部門代表或專家等	監測方案執行過程可能遇到的困難、取得關於決策的資訊、陳述實際執行過程、持續與方案執行者及利害關係人保持聯繫	運用評估指標，蒐集利害關係人對於方案的看法，包含量化及質性分析，分析比較成果是否如實回應原訂需求
	改善過程中的決策	● 確認方案所要服務的目標 ● 使用預算及資源的時機與優先順序 ● 提供評估執行成果的基礎資料	● 選擇資源的來源，安排預算、時程、工作計畫 ● 提供評估執行過程的基礎資料	● 執行及調整方案設計與流程 ● 有效控制執行程序及提供詳實記錄作為後續解釋成果之用	● 決定方案的持續、改善、終止 ● 比較分析需求與目標之間的關係，以清楚呈現方案效果

資料來源：整理自 Stufflebeam and Shinkfield（2007）

表 1-15　本研究效益評估所需各項指標之資料來源

項目	評估類型	評估指標	資料來源
個案計畫執行效益評估	目標評估	計畫達成目標評估	問卷調查、深度訪談、實地查證
		執行策略與計畫目標連結的適當性	問卷調查、深度訪談
		計畫衡量指標的適當性	深度訪談
	執行評估	進用人員對於參與計畫認知的評估	問卷調查、深度訪談
		獲得計畫的訊息管道的情況	問卷調查、深度訪談
		申請流程的滿意度	問卷調查、深度訪談
		參加人員資格限制的滿意度	問卷調查、深度訪談
		行政管理規定的滿意度	問卷調查、深度訪談
		政策設計內容的滿意度（包含參加人員見習津貼補助金額、補助期限、留用與否要求）	問卷調查、深度訪談
		計畫缺失處理評估	深度訪談、實地查證
	結果評估	受益人數	職訓局、青輔會、教育部提供資料、實地查證
		留用率	職訓局、青輔會、教育部提供資料、實地查證

項目	評估類型	評估指標	資料來源
		對於用人單位選才的效益評估	問卷調查
		對於用人單位的機會成本評估	問卷調查
		對於進用人員的機會成本評估	問卷調查
		進用人員留用情形的評估	問卷調查
		對於用人單位降低人事費用的效益評估	問卷調查、深度訪談
		對於進用人員職業能力提升的效益評估	問卷調查
		對於進用人員家庭經濟改善的效益評估	問卷調查
		計畫其他非預期副作用評估	問卷調查、深度訪談
總體執行成效評估	就業政策目標評估	政府因應金融海嘯提出促進就業相關政策的目標評估	問卷調查、座談會、深度訪談、實地查證
		失業問題惡化時，政府採取措施評估	問卷調查
	相關計畫推動與資源分配整合協調運用評估	政府因應金融海嘯提出促進就業相關政策的執行過程與影響因素	問卷調查、座談會、深度訪談、實地查證
	總體執行成效評估	因應金融海嘯提出的促進就業相關政策的執行成果與影響	問卷調查、座談會、深度訪談、實地查證

資料來源：本研究自製。

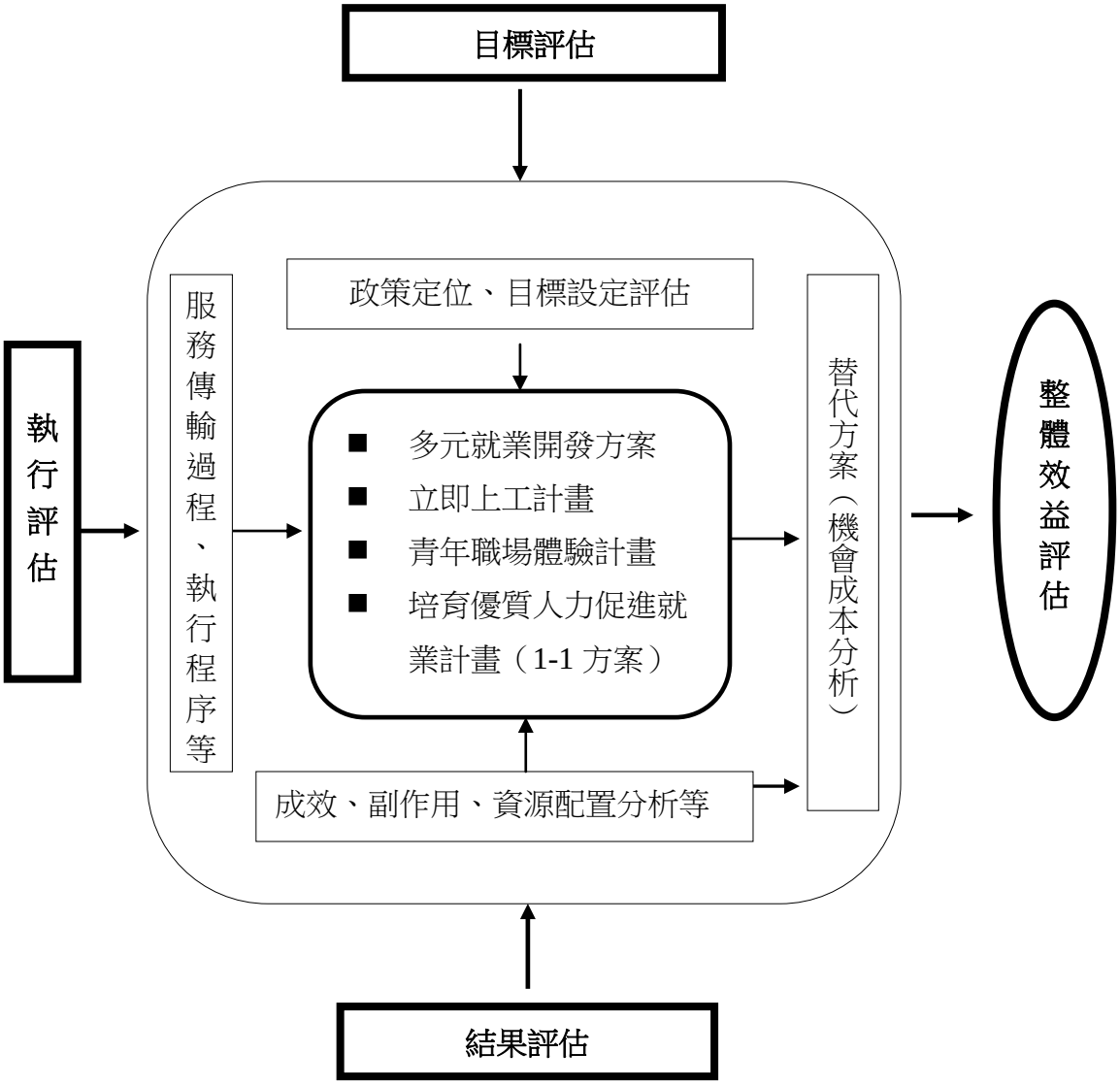

圖 1-1　評估架構圖

資料來源：本研究自製。

三、研究流程

本研究的執行步驟與流程繪製，從研究背景、目的與問題之擬定，到蒐集國內外促進就業相關文獻資料，以及透過深度訪談、問卷調查、實地查證與座談會等方法進行實證分析與評估，並進行跨計畫的比較分析，最後提出研究結論與建議，詳圖 1-2。

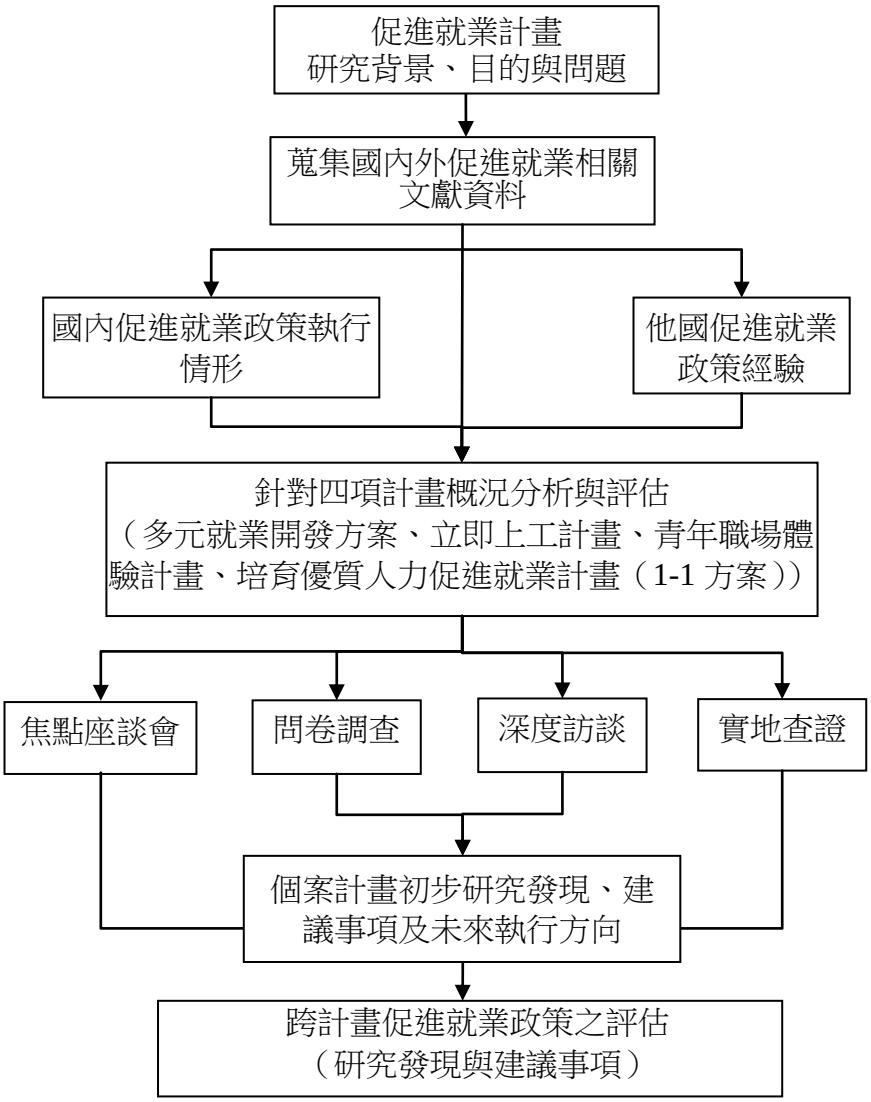

圖 1-2　研究流程圖

資料來源：本研究自製。

第四節　研究範圍與限制

本研究之研究範圍與限制如下：

（一）本研究依計畫需求，篩選行政院管制之中長程個案計畫、中程施政計畫或行政院核定之相關計畫中，具代表性之促進就業計畫作為評估對象，包括：勞工委員會「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」、教育部「培育優質人力促進就業計畫」及青輔會「青年職場體驗中程計畫」等 4 項計畫，進行成本效益評估；並比較前述計畫間是否具有競合關係（例如目標對象或範圍是否重疊、或是提供政策目標對象的多元選擇）。惟這些計畫執行期間差異較大，尤其「立即上工計畫」已執行結束，影響電話調查資料的蒐集與深度訪談的進行。

（二）四項個案計畫有其特殊的政策背景與目的，特定的政策對象，補助時間長短，本研究針對此一部分說明計畫之間的內容異同。在實證部份，針對可以比較的地方進行比較。如目標設定、行政流程、管理規定、政策利害關係人的滿意度等。

（三）本研究執行期間「培育優質人力促進就業計畫」實施期程僅逾一年餘，除教育部委託調查外，故尚無評估研究與文獻。而「立即上工計畫」因開辦時間不長，評估研究亦較少。「多元就業開發方案」及「青年職場體驗計畫」因實施多年，已有針對不同年度之數項評估。因此，四項計畫的文獻資料整理有落差，造成研究上的限制。

（四）本研究在有限資源與時間內，未能順利取得其他類型促進就業計畫之成本與效益資料，以及四項計畫的人力、行政成本資料，僅能蒐集有限的次級資料，因而進行機會成本比較時，未能深入分析，亦為本研究之限制。

（五）教育部提出「培育優質人力促進就業計畫」有 16 項措施，結合教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會及青輔會等 6 個部會，及國中小、高中職、大專校院、縣市政府、縣市鄉鎮圖書館、產業園區、中小企業及教育基金會等相關單位辦理。本研究因為研究時間與經費限制，以及為能進行跨計畫比較，對於「培育優質人力促進就業計畫」部分僅針對 1-1「大專畢業生至企業職場實習方案」進行研究。

第二章　先進國家促進就業政策經驗

本章主要探討先進國家為解決國內失業問題，所實施的促進就業政策經驗與實施成效，以作為檢視我國相關政策措施之參考。

第一節　促進就業政策發展背景

一、失業問題的趨勢與特性

失業類型一般被分為循環性失業、結構性失業、摩擦性失業與季節性失業等四類，而解決不同失業類型的促進就業措施亦不相同。Bonoli（2009）認為近年來勞動市場的瞬息萬變，使得失業的性質從過去的循環性失業，轉變成結構性失業，衍生出所得不均及就業不穩定的風險。特別是去工業化（deindustrialization）及就業部門三階段發展論（the tertiarization of employment－製造業服務化首先從生產高品質的商品，進展到提供商品及售後服務，再發展為由商品和服務構成完整解決方案，以滿足顧客需要）、勞動市場女性化（the feminization of labour markets）的發展趨勢。

去工業化及就業部門三階段發展意指後工業社會中的製造業逐漸衰落，導致其中的就業機會大量減少，而失業者又不易轉入快速擴展的服務業。究其原因，原本低技術勞工可以在製造業中運用勞力而找到就業機會，但服務業的工作機會常是兩極化（分為財務、資訊科技等高技術、高薪的工作，以及零售、餐飲、個人服務等低技術、低薪的工作），因而低技術勞工只能從事服務業中的低階工作或是失業。在薪資由市場機制決定的國家中，此現象意謂著低技術勞工身處低薪風險中（例如美國、英國、瑞士）；而在薪資由政府控制（藉由基本工資規定）或社會夥伴（透過集體協商過程）的國家中，低技術勞工的薪資雖然受到保障，但就業機會卻十分有限，因此相較於戰後工業社會時期，在後工業社會中，低技術或技能過時的勞工往往面臨長期失業或工作貧窮的新社會風險（Bonoli, 2009）。

勞動市場女性化則是由於過去已婚或育兒婦女通常不會出外工作，但北

歐國家自 1960 年代起、英語系國家自 1980 年代、歐陸國家自 1990 年代起，女性開始大量參與勞動市場。儘管職場中的性別平等向前跨越一大步，然而女性的生涯模式仍迥異於男性，特別是因為生育而中斷就業，而更傾向於從事兼職工作（Bonoli, 2009）。

前述兩種現象導致失業問題具有下列幾項特性：長期失業者愈來愈多；管制較少的勞動市場政策傾向在低技術的服務業部門創造就業機會，導致工作機會多是低薪劣質；另一方面，原本典型的就業型態（全職持續性就業，並有穩定增加的薪資）逐漸轉變成彈性化勞動市場，工作型態多為部分工時或臨時工作，相對較不穩定，無法受到社會安全制度所保障，加上工資較低，收入不足以支應生計而易落入工作貧窮（working poor）（Bonoli, 2009）。

近兩年來更由於全球經濟景氣受到金融風暴的影響，全球失業率自 2007 年至 2009 年升高至 6.6%，總計增加 0.6%，國際勞工組織（ILO, 2010a）依據 IMF 的預測，估計全球在 2010 年仍會維持高失業率。因此各國莫不積極尋求解決失業的有效方法。

二、失業問題的因應方式

Furåker（2009）將政府針對失業或可能失業的干預方式分為三類：勞動保障規範（employment protection legislation, EPL）、消極勞動市場政策（passive labour market policy, PLMP）、積極勞動市場政策（active labour market policy, ALMP）。所謂勞動保障規範主要是讓雇主不容易解僱勞工，或是需付出較大的代價才能解僱勞工，因此可降低勞工失業的可能性；消極勞動市場政策包括失業給付（unemployment compensation, UC）以及提早退休的年金制度；積極勞動市場政策則是促進勞工進入職場的措施，例如公共就業服務（求職服務、就業諮詢）、職業訓練、薪資補貼方案、工作創造等。藉由這些方案以協助失業者免於落入頓失收入以及其他困境。

惟前述三大類型政策干預所欲解決的問題及目標並不相同，加上各國的失業問題及社會發展脈絡、福利體制不同，故選擇採行的因應方式也大異其趣。依據 Bonoli（2009）的觀察，英語系國家多是採取勞動法令鬆綁的策略，讓市場機制自由運作（market-based adjustment）；歐陸國家則是鼓勵較高齡的勞工退出勞動市場（labour reduction route）；而北歐國家則是透過擴大公

共部門的服務體系以增加就業機會（expanding employment）。

三、就業促進政策的效果

這三類政策措施的效果如何？Furåker（2009）根據 OECD 在 2004 年發布的資料指出，對於長期就業（permanent employment）的法令愈嚴格，愈不可能從臨時就業（temporary employment）變成長期勞動契約，反而愈多雇主採用定期勞動契約（fixed-term employment contracts）來應付嚴格的法令。相對的，勞動保障規範愈寬鬆，就業率愈高。換言之，嚴格的法令將導致就業機會的再分配，雇主會更謹慎地聘用勞工，故對正值青壯年女性及青少年較為不利。

至於消極勞動市場政策的效果，Furåker（2009）則是比較各國消極勞動市場政策經費以及失業給付兩項支出佔 GDP 的比例，並對照該國失業率。在控制失業率的情況下，瞭解各國的消極勞動市場政策經費以及失業給付支出之多寡（標準化的失業率）（表 2-1）。同時在綜合相關研究討論之後，他認為沒有任何證據可以證實失業給付金額及期間的寬裕將導致較低的就業率，主要是大方提供失業給付對於就業的負面效果相當有限，甚且急著就業不見得能找到適合的工作。另一方面，縱然資料顯示積極勞動市場政策經費佔 GDP 比例愈高，則就業率也較高，但此結果並不能證明積極勞動市場政策的效果。

表 2-1　主要國家 2003 年就業政策經費支出情形

國家	消極勞動市場政策經費		失業給付		積極勞動市場政策經費	
	支出佔 GDP 之%	失業率	支出佔 GDP 之%	失業率	支出佔 GDP 之%	失業率
荷蘭	1.86	0.5	1.86[a]	0.5	1.83	0.49
丹麥	2.68	0.48	1.91	0.34	1.74	0.31
奧地利	1.37	0.32	1.12	0.26	0.63	0.15
比利時	2.51	0.32	2.06	0.26	1.24	0.16
德國	2.31	0.25	2.27	0.25	1.14	0.13

國家	消極勞動市場政策經費		失業給付		積極勞動市場政策經費	
瑞士	1.02	0.24	1.02	0.24	0.77	0.18
芬蘭	2.09	0.23	1.58	0.18	0.91	0.1
瑞典	1.22	0.22	1.22	0.22	1.29	0.23
葡萄牙	1.28	0.21	1.11	0.18	0.67	0.11
愛爾蘭	0.91	0.2	0.85	0.18	1.17	0.25
法國	1.77	0.19	1.67	0.18	1.09	0.11
紐西蘭	0.8	0.19	0.8	0.19	0.52	0.12
挪威	0.87	0.19	0.87	0.19	0.81	0.18
澳洲	0.74	0.13	0.74	0.13	0.39	0.07
西班牙	1.48	0.13	1.48[b]	0.13	0.72	0.06
加拿大	0.77	0.1	0.77	0.1	0.37	0.05
日本	0.46	0.09	0.46	0.09	0.32	0.06
英國	0.37	0.08	0.37	0.08	0.53	0.11
義大利	0.62	0.07	0.51	0.06	-	-
波蘭	1.08	0.06	1.08	0.06	-	-
美國	0.37	0.06	0.37	0.06	0.16	0.03
捷克	0.28	0.04	0.28	0.04	0.17	0.02
希臘	0.41	0.04	0.41	0.04		
韓國	0.14	0.04	0.14	0.04	0.16	0.04
斯洛伐克	0.32	0.02	0.32	0.02	0.29	0.02

說明：a 該數值低於原始資料，因為作者另行扣除參加職訓者所領取之失業給付金額
b 該數值包含提早退休給付的經費支出

資料來源：整理自 Furåker（2009：24、28）。

此外，根據 OECD（2010）的資料（詳表 2-2）顯示，積極勞動市場政策支出佔 GDP 比例較高的國家為丹麥、瑞典。這二個國家投入積極勞動市場政策支出的比例較高，但失業率（約為 7%至 8%）未相對較低。

表 2-2　OECD 國家在勞動市場政策的公共支出情形

方案別 / 年度 / 國家	積極性方案經費 % of GDP			消極性方案經費% of GDP		
	1999	2007	2008	1999	2007	2008
澳洲	0.4	0.3	0.3	1	0.4	0.5
奧地利	0.6	0.7	0.7	1.3	1.3	1.2
比利時	1.2	1.2	1.3	2.4	2.1	2.0
加拿大	0.5	0.3	0.3	0.8	0.6	0.7
捷克	0.2	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2
丹麥	1.9	1.3	1.4	2.6	1.5	1.2
芬蘭	1.1	0.9	0.8	2.3	1.4	1.4
法國	1.2	0.9	0.8	1.5	1.2	1.2
德國	1.3	0.7	0.8	2.1	1.3	1.1
希臘	..	..	..	0.4	0.3	0.5
匈牙利	0.4	0.3	0.3	0.6	0.4	0.4
愛爾蘭	1	0.6	0.7	1.1	0.9	1.3
義大利	..	0.5	0.5	0.7	0.7	0.8
日本	0.3	0.2	0.3	0.5	0.3	0.3
韓國	..	0.1	0.2	..	0.3	0.3
盧森堡	..	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5
荷蘭	1.6	1.1	1.0	2	1.4	1.3
紐西蘭	0.6	0.4	..	1.5	0.2	0.3
挪威	0.7	0.6	..	0.5	0.4	0.3
波蘭	0.4	0.5	0.6	0.6	0.5	0.4
葡萄牙	0.6	0.5	0.6	0.8	1.1	1.0
斯洛伐克	0.2	0.2	0.3	1	0.4	0.4
西班牙	0.9	0.7	0.7	1.4	1.4	1.9
瑞典	2.2	1.1	1.0	1.6	0.7	0.5
瑞士	0.7	0.6	0.5	0.9	0.6	0.5
英國	0.2	0.3	0.3	0.4	0.2	0.2
美國	0.2	0.1	0.2	0.2	0.3	0.8
OECD 整體國家	0.8	0.6	0.6	1.1	0.8	0.8

說明：資料更新至 2010 年 7 月 6 日

資料來源:OECD Employment Outlook, for most of the above indicators. For further details, see:

sources, definitions and related studies.

由於確定不同方案的效果不易，因此，Furåker（2009）強調研究者審慎使用研究方法以取得品質良好的實證資料。以積極勞動市場政策來說，Furåker（2009）指出相關研究均發現替代效果的存在，因而抵消應有的正面功能。他認為應兼論積極勞動市場政策的正負面效果，並且在探討成功方案的同時，也需討論對於哪些對象具有就業效果，以及社會與心理面向的效益。

總而言之，勞動保障規範、消極勞動市場政策、積極勞動市場政策不見得能夠完全達到其原有目標，甚至有可能帶來反效果，其個別效果則是相互影響而可能帶來彼此牽制或互補的結果，例如二度就業婦女及長期失業者可以藉由積極勞動市場政策而重入職場，但她／他們卻往往是勞動保障規範中較難協助到的弱勢族群（Furåker, 2009）。

第二節　積極勞動市場政策概述

綜觀國內各項就業促進措施，與歐美國家為解決失業者的福利依賴不盡相同，故林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君（2007）指出，國內在面對大規模失業之際，幾乎是直接採納積極勞動市場政策（Active Labor Market Policies, 簡稱 ALMP），而非從消極勞動市場政策轉向積極勞動市場政策。因而在參採國外相關經驗時，實應考量國內外各種環境脈絡差異性，以提出適於國內情勢之政策建議。由於本研究探討國內四項相關方案被歸於積極勞動市場政策，因此本節探討範圍聚焦於積極勞動市場政策。

一、積極勞動市場政策之類型

依照國際勞工組織（ILO）的定義，積極勞動市場政策係指政府為達成社會公平與經濟效率之目標，主動且有目的性地選擇運用介入勞動市場的相關有效政策措施，以提升勞動市場中就業弱勢者的「就業能力」（employability），這些政策措施對於失業者與瀕臨失業者而言，均是一種「推力」（pushing force），即推動失業者重返勞動市場，及瀕臨失業者留在勞動市場的力量，因此稱之為「積極性」勞動市場政策，而這種推力的動力來源是政府介入勞動市場的強制力，與勞動市場自主運作的規律力量明顯不

同。

Kluve et al.（2007）便將積極勞動市場政策方案分為下列六大類。同時這些方案可依失業者所需加以組合（Daguerre, 2007）：

1.訓練：包含一般能力訓練及特定技能訓練。此類方案旨在增進參與者的產能與職業能力，以及技能提升之後可以累積人力資本。

2.私部門就業促進方案：此類方案旨在提供誘因，以鼓勵雇主僱用或鼓勵受僱者積極求職。最主要的一種方案是薪資補貼（wage subsides），藉此補助雇主人事成本或誘使失業者工作一段時間，目標對象常是長期失業者或弱勢族群。還有一種方案是創業補助（self-employment grants），鼓勵失業者自行創業。

3.公共就業方案：在原有工作職缺之外，額外在公部門增加就業機會，主要對象為最弱勢之失業者，以避免其與勞動市場脫節，維持其人力資本。

4.求職媒合服務：此類方案旨在提升求職成效，公部門的媒合服務以長期失業者及弱勢族群為主要對象，而私部門的媒合服務則是針對較具就業優勢的求職者或白領階級。這類方案除了媒合之外，有時還包含領取失業給付的附帶條件，例如未能積極求職或拒絕某個職缺的失業者，將有可能減少失業給付額度，甚或喪失領取資格。

5.青年就業促進方案：包括所有針對弱勢青年或失業青年所提供的各項方案，例如訓練課程、薪資補貼、求職協助等。

6.身心障礙者就業促進方案：即針對身心障礙者所提供的各種就業方案，例如職業重建服務、庇護性就業方案、薪資補貼等。

前述各種類型必須基於失業者特性加以規劃實施，才能貼近失業者之需求。以青年就業方案為例，根據國際勞工組織（ILO, 2009）所發布的一項文件中指出，許多針對青年就業方案的研究結果顯示，方案的成敗各異，其利弊分析詳表 2-3。

表 2-3　國際勞工組織對於青年就業方案的優缺點分析

方案類型	優點	缺點
職業訓練	具有勞動市場所需的就業能力及技術	可能只是暫時解決失業問題，同時，若方案對象鎖定不當，也許會訓練到能力已夠的青年。僅有訓練無法促進青年就業前景
就業服務（生涯諮商、尋找工作、提供就業資訊）	可以協助青年具有現實感，將興趣與就業或訓練機會加以結合，較能做正確的選擇	因為所提供的就業機會往往是都會區或正式工作，可能無法滿足青年的期待
公共就業及社區服務	有助於青年維持在勞動市場中不至脫節，並或多或少增加就業能力	可能無法從中學習具有競爭力的勞動市場技能，因而長期陷入此項方案中
薪資補貼	如果針對特定對象，將可增加就業機會	可能排擠原本會被僱用的勞工
創業協助	具有高度的就業潛力，不僅可增加就業選擇，且可能符合青年的期待	弱勢青年往往缺乏足夠的社會支持，有可能導致創業失敗或無法永續經營

資料來源：整理自 ILO（2009）。

二、積極勞動市場政策之模式

而由於各國發展積極勞動市場的目的並不相同，歐洲的積極勞動市場政策主要在解決失業率、提升職業技能、預防失業等；美國的積極勞動市場政策則是減緩貧窮問題（Kluve et al., 2007）。於是各國分別發展出不同的模式來，Daguerre（2007: 4-10）便以 Esping-Andersen 的三種福利體制為基礎，將積極勞動市場政策區分為人力資本、工作優先、社會整合等三大模式，並提出各模式對於失業問題之歸因，以及其就業政策目標與策略（表 2-4）。

（一）人力資本模式

基於社會民主傳統，主張就業不易的原因在於個人障礙，例如缺乏專業技能。因此，就業政策的主要目標及方式是提供求職者訓練機會，以改善其職業能力，同時失業給付必須在積極求職的前提下才予支付。瑞典便是此模式中最具代表性的國家，其政策特色為強制規定給付必須與積極就業方案配

合，此做法促使歐盟思考終身學習的重要性，使得透過訓練而獲得職業能力（employability）成為歐盟就業策略（EES）的首要目標。除了瑞典之外，挪威、芬蘭、丹麥等，亦盛行此種模式。

（二）工作優先模式

基於自由主義傳統，主張失業往往是自願的，且多為個人行為問題而非缺乏工作機會，例如缺乏動機。而缺乏動機的原因有 2 種論點：❶主張沒有工作動機為貧窮文化所致－並不認為工作是必須的；❷沒有工作意願主要是缺乏財務誘因，特別是當領取的福利津貼大於基本工資時。因此，就業政策的主要目標與方式便是藉由威逼利誘（carrots & sticks），要求福利受惠者必須盡快找到工作，否則將予懲罰。此模式在美國、英國、紐西蘭、澳洲等國較為常見。

（三）社會整合模式

基於保守主義傳統，主張失業的原因是結構性因素，故國家的終極手段是扮演雇主的角色，在公部門及第三部門提供短暫薪資補貼的工作機會，當失業者願意接受就業協助時，應給予最低基本收入。其就業政策目標是維持社會團結，故需使弱勢者、被社會排除者，透過參與訓練方案或就業方案，進入勞動市場中。此模式在歐陸福利國家較常見，例如法國、德國。

表 2-4　積極勞動市場的三大模式

模式	人力資本	工作優先	社會整合
對於失業的歸因	個人條件不利	個人缺乏工作動機	結構性因素
就業政策目標與策略	透過訓練方案，強化職業能力	有條件提供給付，促使福利受惠者盡早就業	保障基本所得，維持社會凝聚/團結
方案特色	強調職業訓練	著重就業媒合	提供公共就業機會
代表國家	瑞典、挪威、芬蘭、丹麥	美國、英國、紐西蘭、澳洲	法國、德國

資料來源：本研究自製。

第三節　各國積極勞動市場政策因應金融危機之對策

一、各國失業率之變化

各國發展積極勞動市場政策的方向，主要是基於失業者的特性而採行不同的方案措施，而實際執行的方案內容與投入經費是否確實達成原訂的政策目標，失業率的高低則是最顯而易見的成果。根據 OECD（2010a）的資料（表 2-5）顯示，OECD 國家在最近三年來，失業率較低的國家為：韓國、荷蘭、挪威。前述三國自 2007 年以來，失業率均未超過 4%。若從積極勞動市場支出佔 GDP 比例及失業率來看，則二者之間並無直接關係，也就是說，投入積極勞動市場政策的經費較高，不必然會降低失業率（如圖 2-1）。

表 2-5　OECD 國家 15 至 64 歲人口之失業率

國家　　年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
澳洲	6.4	6.8	6.5	6.0	5.5	5.1	4.9	4.4	4.3	5.7
奧地利	3.5	3.6	4.0	4.3	5.0	5.2	4.8	4.5	3.9	4.8
比利時	6.6	6.2	7.6	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	8.0
加拿大	6.9	7.3	7.7	7.7	7.3	6.8	6.3	6.1	6.2	8.4
智利	9.4	9.4	9.2	8.7	9.1	8.3	7.9	7.4	8.0	10.0
捷克	8.8	8.2	7.3	7.8	8.4	8.0	7.2	5.4	4.4	6.8
丹麥	4.5	4.2	4.6	5.5	5.6	4.9	4.0	3.8	3.4	6.1
芬蘭	9.8	9.1	9.0	9.0	8.9	8.4	7.7	6.9	6.4	8.4
法國	10.1	8.8	8.9	8.5	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1
德國	7.8	7.9	8.7	9.4	10.4	11.3	10.4	8.7	7.6	7.8
希臘	11.3	10.4	10.5	9.9	10.7	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6
匈牙利	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5	7.4	7.9	10.1
冰島	2.3	2.3	3.2	3.4	3.1	2.7	3.0	2.3	3.0	7.4
愛爾蘭	4.6	3.9	4.5	4.7	4.6	4.8	4.7	4.7	5.8	12.2
以色列	8.9	9.5	10.5	10.9	10.5	9.2	8.5	7.4	6.2	..
義大利	10.6	9.6	9.1	8.7	8.1	7.8	6.9	6.2	6.8	7.9
日本	5.0	5.2	5.6	5.4	4.9	4.6	4.3	4.1	4.2	5.3
韓國	4.6	4.2	3.4	3.7	3.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.8
盧森堡	2.4	1.8	2.6	3.7	5.1	4.5	4.7	4.1	5.1	5.2
墨西哥	2.6	2.6	3.0	3.1	3.8	3.6	3.3	3.5	3.6	5.4
荷蘭	3.1	2.5	3.1	4.0	5.0	5.1	4.2	3.5	3.0	3.9
紐西蘭	6.2	5.5	5.4	4.8	4.1	3.9	3.9	3.8	4.3	6.3
挪威	3.5	3.5	4.0	4.5	4.5	4.7	3.5	2.6	2.6	3.2
波蘭	16.4	18.6	20.3	20.0	19.3	18.0	14.0	9.7	7.2	8.3
葡萄牙	4.2	4.3	5.3	6.6	7.0	8.1	8.1	8.5	8.1	10.0
斯洛伐克	18.8	19.3	18.6	17.6	18.2	16.2	13.3	11.0	9.6	12.1
斯洛維尼亞	..	..	6.4	6.8	6.4	6.7	6.1	5.0	4.5	6.0
西班牙	13.9	10.5	11.4	11.4	11.0	9.2	8.6	8.3	11.4	18.1
瑞典	5.9	5.1	5.3	5.8	6.6	7.8	7.1	6.2	6.2	8.5
瑞士	2.7	2.5	3.0	4.2	4.4	4.5	4.1	3.7	3.4	4.2
土耳其	6.7	8.6	10.6	10.8	11.1	10.9	10.5	10.5	11.2	14.3
英國	5.5	4.8	5.1	4.9	4.7	4.7	5.4	5.3	5.4	7.8
美國	4.0	4.8	5.9	6.1	5.6	5.1	4.7	4.7	5.8	9.4

愛沙尼亞	..	..	10.5	10.3	9.9	8.1	6.0	4.8	5.6	14.1
俄羅斯	10.6	9.0	7.9	8.3	7.8	7.2	7.2	6.1	6.3	..

資料來源：OECD 網站 http://stats.oecd.org/index.aspx?

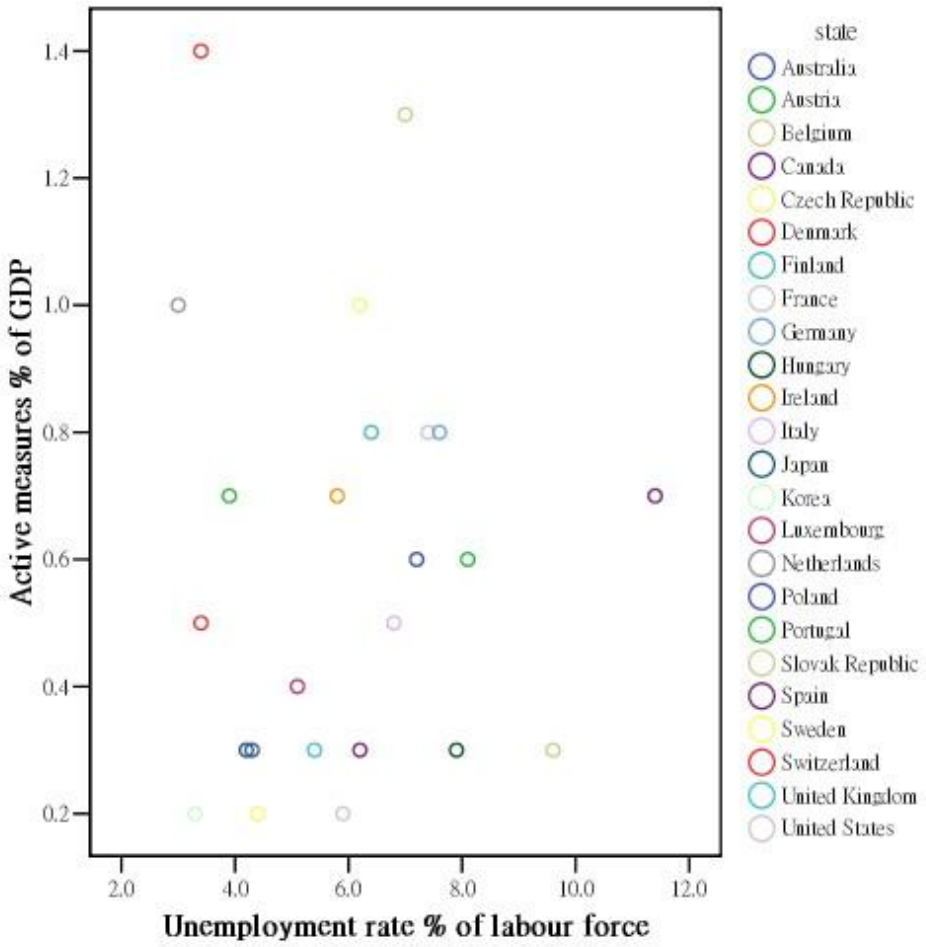

圖 2-1　OECD 國家之 ALMP 佔 GDP 比例與失業率對照表

資料來源：整理自 ILO（2009）。

國際勞工組織（ILO, 2009）以 GDP 及失業率的消長作為比較，結果發現全球金融危機對於各國勞動市場造成的影響卻不相同。原則上，經濟活動銳減，將使就業機會相對減少，因此，理論上，GDP 降低將會導致失業率增

加，不過分析各國的結果卻未呈現如此的趨勢（詳表 2-6），ILO 指出，主要的原因可能是，大量增加的部份工時或非典型的就業機會可以緩衝經濟衰退的負面影響。

表 2-6　特定國家之 GDP 與失業率增減情形對照表

2009 年 GDP 估計減少百分比	失業率增加百分比	
	> 1.6%	< 1.3%
> 4%	西班牙、英國	德國、義大利、日本、墨西哥
< 3%	澳洲、加拿大、美國	巴西、印尼

資料來源：整理自 ILO（2009）。

二、各國積極勞動市場政策之因應

雖然各國各自發展出不同的模式，但為因應金融危機，各國投入更多財務資源在積極勞動市場政策（ILO, 2009），特別是協助失業者重回職場，縱然增加的經費有限，但各國所進行的調整相當一致，即是透過針對失業者或縮短工時的勞工提供「訓練方案」，並且增加「協助求職與工作媒合」的資源（包含人力及經費）。較少國家採行工作經驗方案，倘若採行，則多半鎖定以弱勢族群為特定對象，尤其是青年（如表 2-7）。

OECD（2010b）則是將方案分為下列幾類：❶擴大就業補貼或公部門創造就業計畫；❷降低社會保險支出；❸協助尋找工作的新措施或補充規定；❹增強尋找工作或自行創業的誘因；❺新的或擴充的工作經驗方案；❻擴大縮短工時計畫（如表 2-8）。

至於哪些措施有助於克服失業危機？國際勞工組織（ILO, 2010b）指出，全球失業情形受到金融海嘯的影響有多嚴重，正被大量討論及分析中，但如何找到出路仍不明朗，不過唯一可肯定的是，沒有一體適用（one-size-fits-all）的解答，此次危機無疑驅動了各國政府開始創新政策，而雇主及勞工也共同找到了不同的有效解決良方。只有少數國家有效地將政策組合調整為適於該國國內情勢，使其復甦情形較他國來得更好，例如巴西的「家庭補助」（Bolsa Familia）、法國的「工作所得補助」[1]（revenu de solidarité active）、德國的

[1] 資料來源：
http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/dgtpe/TRESOR_ECO/anglais/pdf/2009-013-61e

「縮短工時方案」（kurzarbeit）。而澳洲、巴西、德國、約旦、南韓則是成功地實施與 ILO「工作協定計畫」（the Jobs Pact）一致的相關措施－以工作為主的因應策略。不過，除非全球金融體系進行改革，否則這些措施設計再好、執行再廣泛，都不足以達到讓勞動市場快速地復原。同時，也因為不同人口群受到危機影響的程度及範圍不同，必須推出各式的方案以符合異質性高的失業人口之需求（OECD, 2009）。

國際勞工組織（ILO, 2010b）便指出，德國的經濟復甦及“就業奇蹟”（German job miracle）皆非單一方案的結果，而是整體共同對抗危機的意志，透過「縮短工時方案」留住人力、穩定就業及降低失業，以及其他政府方案共同穩定勞動市場。縮短工時方案在金融危機時，至少幫助 100 萬個勞工保有工作。而減少工時及減少加班時數正是「工作協定計畫」所建議的配套方案之一。儘管某些國家的 GDP 已有明顯增加，但國際勞工組織預估未來兩年的就業機會仍會減少，必須兼採社會保障及就業措施才能夠有效因應經濟危機。

OECD（2009）並從各國政策因應中汲取經驗，認為未來再次遇到景氣衰退時，協助失業者的政策必須基於刺激經濟的配套方案，且是及時、鎖定、暫時（timely, targeted and temporary, the “3Ts”），也就是說，所得維持及再就業協助必須及時、鎖定最需要的弱勢失業者、方案必須有時限。

由於本研究的焦點在於薪資補貼政策，而薪資補貼僅為積極勞動市場政策的其中一項，因此，本章的第四節及第五節所討論的亞洲及歐洲主要國家的政策經驗，除了以整體方式呈現，並將列出其因應金融海嘯所做的政策調整，不過礙於各國政策背景脈絡、歸類方式皆不相同且族繁不及備載，故本文將盡可能列出值得參考之方案。至於國家的挑選，除了因應成效較佳的德國及韓國，另以資料取得及參考價值為考量，分別選擇韓國、日本、新加坡、德國、英國、荷蘭、美國等國家之政策加以說明。

---

n.pdf

表 2-7　各國因應金融危機對於積極勞動市場所做調整

	薪資補助或僱用獎勵	降低僱用失業者的非薪資勞動成本	協助求職與工作媒合	徵求工作機會及創業補助	工作經驗方案	訓練方案
澳洲	✓		✓			✓
奧地利			✓			✓
比利時			✓			✓
加拿大	✓		✓		✓	✓
捷克						✓
丹麥						✓
芬蘭			✓	✓		✓
法國	✓	✓	✓		✓	✓
德國			✓			✓
希臘	✓		✓			✓
匈牙利	✓					✓
冰島			✓		✓	✓
義大利			✓			✓
日本	✓		✓	✓	✓	✓
韓國	✓		✓	✓	✓	✓
墨西哥	✓	✓	✓	✓		✓
荷蘭			✓			✓
紐西蘭			✓		✓	✓
挪威			✓		✓	✓
波蘭	✓	✓	✓			✓
葡萄牙	✓	✓		✓	✓	✓
斯洛伐克	✓	✓		✓		✓
西班牙	✓	✓	✓	✓		✓
瑞典	✓		✓		✓	✓
瑞士						✓
土耳其		✓				✓
英國	✓		✓	✓	✓	✓
美國	✓		✓		✓	✓

說明：僅以針對失業者或弱勢勞工之全國性方案為主。

資料來源：整理自 ILO（2009）。

表 2-8　各國因應金融海嘯之就業政策調整

	加拿大	法國	日本	英國	美國
擴大就業補貼或公部門創造就業計畫	- 針對原住民、年輕人，提出新的就業補貼方案 - 對中小企業僱用科學或商學領域大學畢業生提供補貼，最長期限為 1 年。	- 擴大數個就業補貼計畫。 - 針對老年勞工與謀職技能不足的青年人提供新的就業機會。 - 對僱用學徒的雇主提供獎勵。	- 不論規模大小，只要生產量比前兩年減少 10%以上的企業，將對其支付就業調整補助金。 - 對僱用有謀職困難勞工的中小企業增加補助金額。 - 僱用老年勞工適用薪資補貼的申請資格放寬到僱用65歲以上勞工。 - 提供短期補貼予聘用 25-39 歲、原無穩定工作者為正職者的雇主。 - 提供短期資金予地方政府創造就	- 針對青年人及高失業區域的求職者，推出新的就業補貼計畫，讓他們能在地方政府與社區性組織內工作。 - 針對僱用與訓練原先失業超過 6 個月。	- 擴大既有對僱用退伍軍人與年齡在 16 至 24 歲之間、沒有在學校、沒有在工作、沒有謀生技能年輕人的雇主之租稅獎勵。 - 將因競爭、委外而失去工作或以較低薪資再就業的老年勞工（50 歲以上）之薪資補貼提高，並延長其請領期限。

	加拿大	法國	日本	英國	美國
			業方案。		
降低社會保險支出	- 暫時停止調漲雇主與勞工的失業保險費率	- 減少員工人數在 10 人以下並新僱用低薪勞工企業，以及僱用學徒雇主的社會保險支出	- 暫時調降雇主與勞工的就業保險支出		- 聘用失業逾 60 天勞工的雇主可免徵 6.2%的社會安全捐
擴大縮短工時計畫	- 在 2009 年與 2010 年，將工作分享計畫的上限由 38 週延長為 52 週	- 將參與「部分失業方案」的資格擴及短期人力派遣人員、兼職工作者、專案工作者等，並將「結束運作」的定義擴及公司內據點或生產單位 - 暫時將縮短工時上限由每年 600 小時延長至	- 將縮短工時計畫的對象擴大到包含加入失業保險不到6個月的勞工 - 暫時增加對縮短工時勞工的減時薪資補貼 - 暫時對藉由減少加班時數來維持雇用人數的企業提供補助		

	加拿大	法國	日本	英國	美國
		800 小時（某些產業可延長至 1000 小時） - 暫時提高縮短工時勞工的減時補貼薪資（符合一定條件者，補貼額可達薪資總額的 75%）及對雇主的補貼 - 增加縮短工時者接受職業訓練或教育的機會			
協助尋找工作的新措施或補充規定	- 對老年勞工的尋找工作協助增加經費	- 擴大對受大量解僱影響勞工的支援計畫 - 增加公立就業服務中心的人	- 在大學校園內配置「就業諮詢者」，充實就業諮商方向，推動提升就業能力的就業	- 改革失業者支援體系，讓失業者應盡的義務隨著失業期間拉長而加重	- 對各州的就業服務中心的就業協助與諮詢業務提供額外資金

	加拿大	法國	日本	英國	美國
		員	指引 - 進一步增加專門支援就業的「高中及大學畢業生之就業支援人員」 - 透過在各地就業服務站設置緊急畢業生就業支援窗口，強化與高中學校的合作 - 舉行就業求職宣導活動，積極推動就職說明會，並廣為宣傳	- 增加公立就業服務中心人力，及可用於就業服務與訓練的資金。 - 針對受大量解僱影響的勞工、出現多起大量解僱案例的社區、剛失業但找工作明顯有困難的失業者，及失業超過 6 個月以上的長期失業者加強就業輔導與協助	
增強尋找工作或自行創業的誘因			- 增加失業者快速找到工作的獎勵金	- 提供額外資金以對中小企業進行輔導 - 對剛成立幾個月的中小企業提供資金援助	

促進就業計畫效益評估

	加拿大	法國	日本	英國	美國
新的或擴充的工作經驗方案	- 對易受衝擊地區的老年勞工的工作經驗方案增加經費 - 對提供青年人暑期工作機會的小型企業、非營利組織及公部門提供就業補貼	- 增加受大量解僱影響勞工在工作實習與進修上的協助	- 創立「剛畢業者體驗就業之業務」，對於接受畢業生體驗就業之企業給予補助 - 擴大讓 65 歲以上老年失業者體驗就業的方案	- 提供失業超過 6 個月以上長期失業者能培養工作能力的志工機會 - 提供所有失業未滿 1 年的 18-24 歲青年保證工作或能培養工作經驗與能力的實習與進修機會	- 增加對青年人就業活動的補助，特別是那些提供青年人暑期工作機會的單位，以及願意僱用正在接受職業訓練問題青年的建築業者 - 擴大補貼年老勞工從事兼職工作的計畫

資料來源：整理自 OECD（2009）、OECD（2010b）。

第四節　亞洲主要國家促進就業政策經驗

本節主要說明亞洲主要國家促進就業政策內涵，包括韓國、日本、新加坡，以下分別依序說明。

一、韓國

（一）政策背景

1990 年代，經濟成長趨緩，隨之而來的就業不安全感需要透過結構性的調整以為解決。例如 1991 年實施「老人就業促進法」（the Aged Employment Promotion Act）、1993 年實施「就業政策基本法」（Framework Act on Employment Policy）、1995 年實施「就業保險法」（Employment Insurance Act）（Korean Ministry of Labor, 2009）。

隨後，1997 年發生金融危機，韓國勞動市場政策最主要在勞動市場彈性化及薪資方面進行調整，藉以迅速重整企業及財務部門（Cheon & Kim, 2004）。惟 Cheon and Kim（2004）指出，勞動市場彈性化的增加，伴隨著各種社會成本，例如許多勞工就此變成失業、未能積極就業、或是頻繁地轉換工作，因而逐漸脫離正規性的勞動市場。就業變得更不穩定，且落入貧窮的人數大增。是故韓國政府擴張社會安全制度，以因應大量的企業重整對於勞動市場的負面影響。加上，1995 年所推出的就業保險制度並無法單獨解決大量解僱的問題，因此韓國政府推行許多配套措施以解決失業問題，並在金融危機解除之後，這些臨時性的方案轉型成為勞動市場政策的正式制度。例如公共就業服務（Public Employment Service），其主要目的在於增加就業媒合成功的可能性，讓求職者可以快速（再）就業，而雇主能獲得所需的勞動力，此方案適於逐漸增加勞動市場的彈性，並同時確保勞工的就業安定。Cheon 及 Kim（2004）便指出，韓國在金融危機之前，並沒有公共就業服務，但此方案卻是危機發生後，最具有效率及有效、不可或缺的重建機制。此外，韓國政府亦推出公共就業方案（public works programs）提供短期工作機會，並加強失業者職業訓練、以及將就業保險適用對象擴充到所有工作場所。因此到了 2000 年，失業率穩定降至 4%以下（Korean Ministry of Labor, 2008）。

不過，即便 2003 年的經濟成長率達 3.1%，但仍消失了 3 萬個就業機會。經濟成長並未帶來就業機會的情況，大大地影響了韓國勞動政策，政府將焦點從解決失業轉向創造就業機會，因此結合政府相關部會開辦了許多方案，以協助民間企業改善營運並強化服務業的競爭力，同時改善公共就業服務、並改革技能發展體系，同時拓展就業保險的功能，引進社會服務工作及社會企業以創造永續的就業機會（Korean Ministry of Labor, 2009）。

韓國政府並在 2004 年建立一套完整的就業創造方案（comprehensive measures for job creation），例如開發額外就業機會、穩定勞資關係、增加勞動市場彈性化、提供公部門短期就業機會。其主要可分為兩種政策形式：（1）開發額外的就業機會：工作分享或在中小企業中增加職缺（就業及福利政策）；以及（2）增進經濟成長潛力（經濟及產業政策）。不過，由於國內消費力減緩，經濟成長率不如預期，自 2004 年起至 2007 年 9 月，平均每年創造 32 萬個工作機會，與原訂目標（每年平均 40 萬個工作機會）相差甚遠。2008 年執政者置換之後，民眾持有高度期待，但每年所增加的就業機會仍不到 30 萬。據此，韓國勞工部在 2008 年開始透過研討會及專家諮詢以網羅社會各界意見，藉此規劃新的就業政策基本行動方案（Korean Ministry of Labor, 2008）。

（二）目前主要政策內容

2009 年 12 月中旬，南韓「策略規劃暨財政部」（Ministry of Strategy and Finance, MOSF）所發表的「2010 年經濟政策方向」報告中，內容包括：穩固景氣復甦、創造就業機會、改善低所得族群生活、強化國際地位、綠能成長與節約能源，以及未來挑戰等六大課題，其中「創造就業機會」主要策略與作法有（經建會，2010）：

1、總體政策方面，持續採行擴張性財政政策及穩定金融與外匯市場：包括 2010 年上半年各項主要計畫應動用 60%的預算；逐步撤除原先因應全球金融危機的短期措施（例如公部門短期就業機會由 2009 年的 80 萬個就業機會減少為 2010 年的 55 萬就業機會）；密切掌握國際資金流動，俾利於對外匯市場波動及時採取因應措施；持續召開危機管理會議，以檢視與預防既有經濟體系的潛在風險。

2、促進投資方面：主要包括服務業創新與法規鬆綁。例如：修法以促進專業服務市場的競爭性與專業化；促進服務業發展，以創造更多就業機會與附加價值，特別是社會福利服務產業、數位內容與觀光休閒等作為重點發展產業；出口高附加價值的產業（例如醫療與教育服務產業）；促使法令規範更加合理化，並提供誘因予具備成長潛力的相關投資，例如外資的綠能技術可享有與高科技相關投資相同的減稅措施等；在 2012 年前成立 3.5 兆韓元規模的創投基金（venture funds），提供具備成長潛力的創投企業（例如資訊科技與綠能創投企業）所需資金；鼓勵民間部門投資社會基礎建設；修改有礙地方建設發展的法規（例如放寬禁止於國家公園區域開發的規定）。

3、協助勞工方面：包含創造就業機會、強化社會安全網，以及支持中小企業發展。例如關切主要生活必需品價格與公共服務費率，以及房地產市場的變化情形；延長「希望就業計畫」（Hope Employment Project）至 2010 年上半年，提供 10 萬個就業機會；增加低所得族群就業機會，由 2009 年 1.5 萬個就業機會，提高為 2010 年 2 萬個就業機會；推動實習計畫（internship program），中小企業與公部門於 2010 年上半年僱用 3.7 萬名大專畢業生；2010 年第一學期開始實施「畢業就業有相當所得後償還助學貸款」（Income Contingent Loans, ICL），提供學生助學貸款，申貸者可於就業後開始還款。

（三）未來政策方向

韓國政府在 2010 年 10 月公布「全國就業策略」（National Employment Strategy）（Korean Ministry of Labor, 2010）希望就業率可以從現在的 63%，到 2020 年提高為 70%，並在成長之際兼顧就業及福利。在該策略中，包括五項被政府列為優先達成的政策，以有助於韓國藉由經濟成長、就業及福利之間的良性循環，而在經濟及就業率方面，均可於世界各國中名列前茅。五項優先政策包括：以社區及企業為基礎的就業創造；建立公平及動態的勞動市場；增加可平衡工作及家庭的就業機會；促進高齡二度就業機會；協助透過工作擺脫貧窮。

1、有利於就業（Employment-friendly）的經濟與產業政策

韓國政府認為就業機會不應只由政府來創造，並強迫私部門及地方政府的配合，而應透過對話的機制，徵詢政府部門、企業的代表，來討論青年或

其他弱勢失業者的議題。同時，為了鼓勵地方政府及民間企業創造更多就業機會，韓國政府將針對創造就業機會的前百大績優單位，進行每年公開表揚及獎勵。而此項政策可能攸關預算、稅制、產業及政府採購等，均將以“有利於就業”的方式執行，以使經濟成長帶動就業機會增加。

2、改善法律及制度以建立公平及動態的勞動市場

主要將著重於改善服務承攬、定期契約、人力仲介及長時間工作的法令規範，因為這些被認為是青年不願意在中小企業工作以及勞動市場雙元性的主要原因。是故預計於 2011 年修訂勞動基準法（the Labor Standards Act），以降低工時至每週 40 小時，並自 2011 年起適用於員工人數在 5 至 19 人的企業，而針對工作時間較彈性的旅遊業，也將訂定合宜的工時認定標準；並且將引進“工作時數儲存系統”（the work time savings account system），讓員工可將額外工作的時數（例如加班、夜間或假日工作）轉為休假。此外，定期契約的訂定年限將予調整，並將新公司、清潔業、保全業等排除在定期契約以兩年為限的適用範圍之外。

3、協助女性平衡家庭與工作以增加勞動參與率

韓國政府將透過增加不定期契約性質的部份工時工作（特別是勞力短缺的行職業、以及具有急迫人力需求卻難以增加全職員工的政府部門單位），來協助女性平衡家庭與工作。因此，將於明年上半年度公布“協助部份工時勞工法”（the law to promote the demand for part-timers and protect them），同時，也將修法使得女性勞工未來可以申請“部份時數”的兒童照顧假，意即減少原有工作時數而非採取全天休假的方式照顧兒童，並可在請假時數申請津貼。此外，亦將修改父母申請兒童照顧假的資格，即將原本規定子女年齡須為未滿 6 歲的限制上修。另外針對失業的護士，提供協助方案，雇主可在僱用一年內申請每名每月 40 萬韓元的補助，而失業護士可以申請教育／訓練補助，預估將有 9 萬名或以上之失業護士再度就業。

4、對於嬰兒潮世代的高齡者，促進其二度就業機會

為了增加 55 歲以上勞工之就業機會，政府將於明年度引進“工作時間薪資制度”（the work time-based wage peak system），在此制度之下，政府將提供 50%的補助 （每年每人 3 百萬韓元）給延遲退休的勞工；或是針對 50 歲

以上、轉為短時工作的勞工，提供補助以彌補其收入損失；並且鼓勵即將屆滿退休年齡的高齡勞工轉換工作，以促進職業流動。

5、有工作誘因的社會安全網

政府將提出一套完善的方案以協助基本生活津貼的請領者脫離貧窮，而非依賴福利；同時，將針對具有工作能力的請領者執行調查，以作為個人對抗貧窮計畫的參考，並協助其進入就業服務方案。

二、日本

（一）政策背景

日本在 1990 年代初期遭逢金融危機,打破了日本企業對於慣有經營模式的理解與信心，而全球化的趨勢也開放了日本進口的市場，連帶影響整個勞動市場的發展（Mouer and Kawanishi, 2005）。服務業長期成長、非典型工作者大增，使得就業型態愈來愈多樣化。主要是因為服務業的性質，格外需要非正規的勞動力，例如在上班時間之外的工作；以及勞工本身的需求，例如女性必須兼顧家庭照顧責任，因此需要彈性的工作時間（不論是時間或時數）。而勞動法規的鬆綁使得勞工的保障銳減，因而失業率開始上升。特別是近年來，青年失業率居高不下，2008 年青年失業率為 15 至 19 歲（8.0%）, 20 至 24 歲（7.1%）以及 25 至 29 歲（6.0%），較其他年齡組的 4.0%要高，主要的原因在於愈來愈多企業不願僱用社會新鮮人作為永久員工，使得許多青年必須進入非典型勞動市場就業，並且頻繁更換工作（The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009）。此外，雖然日本經濟自 2003 年起逐漸復甦，但好景不常，2008 年的全球金融風暴使得出口導向產業受到嚴重的衝擊，就業環境更加惡化，大量非典型就業者及派遣勞工被資遣，許多工廠採取工作分享（work sharing）的方式因應，並申請政府的「就業調整補助」（employment adjustment subsidies）來降低人事成本的負擔，避免解僱正職員工（The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009）。從表 2-9 可看出，日本政府近年來為解決失業問題所採行的主要方案措施，特別是以創造就業機會為主。表 2-10 是日本政府為因應金融危機後之就業措施，政策重點在於協助企業繼續經營下去，才能保有勞工的就業機會。

表 2-9　日本近年來的就業促進政策措施概況

方案名稱	實施年月	方案目標	方案內容
緊急就業發展方案 Emergency Employment Development Program	April 1998	穩定就業及發展人力資源	● 擴大就業調整補助經費（Employment Adjustment Subsidy） ● 提供就業發展補助（Grants for Employment Development）予特定工作的求職者
就業促進套案 Comprehensive Plan for Employment Activation	November 1998	創造就業機會，在就業穩定的同時保有勞動力的流動 [創造及穩定100萬個工作機會]	● 補助中小企業僱用新的員工（以執行新業務） ● 補助緊急創造的就業機會 ● 補助中高齡勞工的人力資源訓練
緊急就業措施 Emergency Employment Measures	June 1999	針對中高齡非志願失業者創造就業機會的緊急措施 [創造超過70萬個工作機會]	● 在新的區域提供創造就業機會的補助 ● 補助中高齡勞工的人力資源訓練 ● 補助特定區域之發展
經濟復甦方案-就業措施Employment Measures in Policy Measures for Economic Rebirth	November 1999	透過補助及強化中小企業的基礎，以創造及穩定就業	● 補助中小企業創造就業機會 ● 補助特殊地區的創造就業機會
緊急就業措施－修正沒有適才適性的工作媒合 Emergency Employment Measures Emphasized on Rectifying Mismatches	May 2000	為產業發展及就業促進趨勢所需的人力資源早作準備[創造至少35萬個就業機會]	● 以 IT 及長照為主的職業訓練 ● 在新興區域擴充創造就業機會補助 ● 針對剛畢業的職場新鮮人規劃並執行人力資源發展方案
新經濟發展套案的就業措施 Employment Measures in Policy Package for New Economic Development Toward	October2000	強調科技（IT）的發展計畫	● 推廣人力資源發展套案以因應 IT 科技的革新 ● 透過職場試用方案以發展中高齡者的就業機會 ● 發展職場無礙計畫（workplace barrier-freeing programs）以修正高齡者在職場中的工作媒合不適配情形

方案名稱	實施年月	方案目標	方案內容
Rebirth of Japan			
緊急經濟套案的就業措施 Employment Measures in Emergency Economic Package	April 2001	創造就業機會及社會安全網	● 擴大在新興區域的緊急創造就業機會補助之經費 ● 為中高齡白領失業勞工增加更多訓練課程，提升 IT 相關技能以及人力資源發展 ● 實施修正後的「就業保險法」（Employment Insurance Law） ● 建置「就業資訊網」（Shigoto-joho-net） ● 修正「就業措施法」（Employment Measures Law）
就業措施套案 Comprehensive Employment Measures	September 2001	穩定就業及創造新的產業 －創造就業 －解決就業媒合不適配的問題 －建立安全網	● 強化「就業資訊網」（Shigoto-joho-net），提供更多就業機會資訊，並擴充全國的網路就業服務（Hello Work Internet Service），延長公立就業服務中心的服務時間 ● 強化職涯諮商員解決能力及年齡方面的就業媒合不適配情形 ● 運用民間部門（例如民間教育訓練機構）以發展更多元的人力資源發展機會 ● 成立緊急地區就業補助 ● 提高訓練津貼 ● 針對結束營業的自雇者成立生活補助基金
加速改革套案中的就業措施 Employment Measures in the Comprehensive Measures to Accelerate Reforms	October 2002	提升就業安全	● 針對大量增加的貸款未執行問題，成立特別預算以提供就業協助 ● 成立特別補助以協助特定區域創造中高齡勞工的就業機會 ● 協助民間企業調整勞動市場供需平衡，以創造更多樣化的就業型態 ● 修正就業保險制度 ● 成立產業及就業復甦策略總部

方案名稱	實施年月	方案目標	方案內容
加速改革計畫的就業措施 Employment Measures in the Program to Accelerate Reforms	December 2002	建立安全網作為日本經濟及社會結構轉型的預先準備	● 建置「就業復甦密集協助計畫」（the Employment Revitalization Intensive Assistance Program） ● 持續增加「解決貸款未執行之就業協助」的補助 ● 成立「協助勞工再就業」之經費，並鼓勵勞工尋求就業諮商員的協助 ● 依據市場所需，協助個人發展職涯，並強化就業媒合的適配性 ● 積極提供就業資訊 ● 創造新的就業機會並穩定就業 ● 成立在地就業發展基金 ● 針對符合資格者提供創業經費 ● 擴大特別補助以協助特定區域創造就業機會 ● 擴大工作分享方案（work-sharing）的計畫經費 ● 針對弱勢勞工強化就業服務 ● 解決被資遣勞工的問題

資料來源：日本厚生勞動省，http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/05.html。

表 2-10　日本「金融危機後之就業措施」

方案名稱	全方面立即緩和民眾焦慮之政策套案	支持人民日常生活方案	立即保障人民日常生活之政策套案	解決經濟危機之政策套案
提出日期	2008 年 8 月 29 日	2008 年 10 月 30 日	2008 年 12 月 19 日	2009 年 4 月 10 日
就業措施	協助中小企業就業安全	強化就業安全網	就業安全計畫	擴充「僱用調整助成金」
措施內容	為協助中小企業維持就業人力，將「中小企業緊急僱用安定助成金」（Immediate Employment security Subsidy for SMEs）的薪資補助比率將由 2/3 增加為 4/5	提高「中小企業緊急僱用安定助成金」額度 提高「僱用調整助成金」（Employment Adjustment Subsidy）之補助比率	1. 擴大「僱用調整助成金」，對於努力維持就業的公司，政府提供薪資補助之補助比率由 1/2 調高為 2/3 2. 提出一項新的補助方案：鼓勵雇主將公司內的派遣人力轉聘為一般員工	1. 為避免企業解僱員工（含派遣員工），提高雇主「僱用調整助成金」比例：大公司為 2/3 調高至 3/4；中小企業為 4/5 調高至 9/10 2. 雇主若以減少加班時數來避免解僱派遣員工時，將提供雇主每名員工之定額補助：中小企業每名每年 45 萬日圓；大型企業每名每年 30 萬日圓

資料來源：整理自日本厚生勞動省「金融危機後之就業措施」，2010，網址：http://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/04.pdf。

（二）目前主要政策內容（日本厚生勞動省，2010）

1、對青年的就業促進措施（2008 年起）

（1）強化對於不斷轉換部份工時工作（job-hopping part time job）的青

年之就業協助

A.協助不斷轉換部份工時工作的青年[2]，使其能延長工作期間；

a） 協助不斷轉換部份工時工作的青年，使其能受僱為一般勞工（regular workers）。

提倡「工作面談方案」：由中小企業負責人力資源管理的人員，提供工作面談機會給這些青年，讓他們可以練習如何做好一般的工作面試。

針對受僱為一般勞工的人成立工作俱樂部（job-club），讓一般勞工可以和飛特族青年透過非正式的交流機會，分享工作的學習及找到適合的職業。

b） 針對長期處於飛特族狀態的青年提供自我能力發展的協助，藉由訓練至企業實習進而找到職業能力。訓練課程同時也會被整合到召募的內容中。

B.針對飛特族青年提供相關知識技術，以協助其創業

C.增加青年職業能力發展機會：例如職業能力形式系統（Job-card system）、工作試用（Trial employment）。

D.針對常駐網咖的青年，提供其求職、就業安置、居住安全、技術訓練方案等服務

（2）設立當地區域青年支持站（Local youth support stations），協助青年獲得在地機構的服務

（3）成立「獨立生活訓練學校」（Youth independent school business），在團體居住的環境下，提供生活訓練及就業訓練。

（4）擴大青年職涯諮詢服務

2、對高齡者的就業促進措施（2009 年起）

（1）提高退休年齡並穩定高齡者的就業：A.運用高齡者的專業與經驗，增加其就業安定或再就業機會；B.鼓勵勞工工作到 70 歲，並獎勵僱用高齡勞工的雇主。

[2] 即為「飛特族」（freeter），意指以正式職員以外（打工、兼職等）的身份，來維持生計的人。

（2）協助並促進高齡者再就業：提供就業諮詢服務、推行工作試用計畫、高齡者僱用獎勵、實施高齡者職業訓練方案、增加多樣化的工作機會、營造一個無就業歧視的社會。

（3）促進高齡者之社會參與：A.提倡銀髮族人力資源中心：促進以社區為基礎的服務方案，將高齡者視為可用的人力資源；建立高齡者人力資源庫（登錄高齡者的技能、專業資格、職業等資料）；B.針對 3 個以上、超過 45 歲之高齡者，提供其創業；透過聯合的就業機會，讓補助更有效率。

三、新加坡

新加坡的失業率並不高（2010 年為 2.2%），其就業政策主要由「人力部」（Ministry of Manpower）負責。政策發展的角度較以保有全球競爭力的人力資本為主，因此相關措施包含成人持續教育、提高生產力之在職訓練、應備職能訓練等。而在金融危機的威脅下，新加坡政府在 2008 年 12 月推動「技能升級與復原計畫」（Skills Programme for Upgrading & Resilience），此計畫為兩年 6 億 5,000 萬元（新加坡幣），以協助雇主及勞工因應經濟不景氣的衝擊，並建立景氣復甦後應備能力。其目標為（Ministry of Manpower, 2010）：

1、降低成本、保有工作：企業可透過將員工送訓或請領「缺勤薪資」（claiming absentee payroll- 40 歲以上勞工為每小時 6.80 新加坡幣、其他為每小時 6 新加坡幣）以管理其過剩人力及緊縮預算。

2、學習新技能或技能升級：勞工可提升其原有技能，或學習新技能以利找到新工作。

3、培養復甦能力：透過前兩項將有利於企業及勞動力對於未來景氣復甦預作準備。

此外，新加坡政府為鼓勵企業重新僱用高齡勞工（Re-employment of Older Workers），宣布將於 2012 年實施再就業法（re-employment legislation），使高齡勞工可以工作更久，儲備未來退休後的資源。而法令通過之前，新加坡政府透過社會對話機制（the tripartite partners）整合多項資源以協助雇主及勞

工預作準備。因此，在 2008 年，有超過 450 家企業同意僱用接近退休年齡（超過 62 歲）的勞工逾 1,000 人，留用約 14,000 人、重新僱用 3,300 人。

而為提高女性勞動參與率，新加坡政府在 2008 年 7 月實施「跨越及改變計畫」（The Step-Out-for-Change programme），該計畫在原有職業訓練的架構之下，由社區發展委員會（Community Development Councils）提供既有的就業促進及轉介服務，計畫推出 6 個月後，至少有 170 名女性參加工作坊，以發展對於就業及訓練機會的信心。

此外，工作福利是新加坡社會安全制度[3]中的一環，藉此協助低薪勞工可有機會獲得更好的發展，其中主要包含兩項方案：「所得補助方案」（Workfare Income Supplement , WIS）及 「訓練支持方案」（Workfare Training Support Scheme, WTS）。所得補助方案是 2007 年開始實施，主要是針對低薪的中高齡勞工，鼓勵其持續就業；而訓練支持方案自 2010 年 7 月 1 日起開始實施，為期 3 年，目的是鼓勵雇主力促其低薪中高齡勞工參與並完成訓練。雇主可獲得的補助包含課程費用 90%至 95%、參訓者受訓期間的薪資補貼。而完成必要訓練課程的所得補助領取者，每年最高可得到訓練獎金 400 元新加坡幣。在工作福利中所提供的技能提升訓練課程，是特別針對低技術勞工所設計的客制化訓練計畫，不論有無就業皆可參加。

第五節　歐美主要國家促進就業政策經驗

本節主要說明歐美主要國家促進就業政策內涵，包括德國、英國、荷蘭以及美國，以下分別依序說明。

一、德國

（一）政策背景[4]

[3] 資料來源：新加坡人力部 http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights-conditions/workfare/Pages/workfare-income-supplement.aspx

[4] An introduction to Social Policy. 資料來源：http://www2.rgu.ac.uk/publicpolicy/introduction/wstate.htm

二次大戰後的德國，以“社會國”（social state）為立國主張，朝向社會市場經濟體制（social market economy）發展，其核心概念為經濟發展乃達成社會福利的最佳途徑。因此，社會福利制度設計必須以此核心概念為優先，是故社會服務與個人在勞動市場的身份密切相關：社會津貼的多寡與所得息息相關（earnings-related），沒有工作記錄者便不被納入幾項重要的社會保險範圍內。同時，社會福利支出必須與經濟發展及成長相容。另一方面，德國的經濟及社會福利制度係採“統合主義”（a corporatist structure），故社會保險以所得維持為主，輔以醫療及社會照顧，由獨立的基金體系管理運作。其特色在於強調“輔助”（subsidiarity）原則－社會服務分散由地方政府管理，而國家的干預措施是殘補式（residual），所以高所得者並未納入主要的社會保險制度內，而是讓他們自行安排。

（二）目前主要政策內容

德國「2008-2010 年國家策略報告」（2008-2010 National Strategy Report）（Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2009）針對社會保障及社會融合（Social Protection and Social Inclusion）政策所提出之策略為遵照歐洲委員會（European Council）在 2006 年所達成的決議：對抗貧窮及社會排除、適當及永續的老年年金、可及性及品質高的醫療照顧，藉此達成經濟持續成長、更多更好的工作機會、更強的社會凝聚。因此，在這份報告中，主要分成三大部份：「社會整合國家行動計畫」（National Plan of Action on Social Integration）、「年金方案國家策略報告」（National Strategy Report on Pensions）、「健康及長期照顧國家策略報告」（National Strategy Report on Health and Long-Term Care）。其中，就業促進政策被含括在「社會整合國家行動計畫」中，而相關方案內容如下：

1、提升所有人口群之勞動參與率

（1）針對具有多重就業阻礙的弱勢勞工

德國勞動市場自 2006 年以來，便持續改善以讓更多人能因應金融危機，特別是針對具有多重就業阻礙的失業者，必須創造更多適於他們的工作機

會。因此，德國政府除了引進「就業協助津貼」（employment assistance benefits, Section 16a SGB II），並在 2007 年 10 月 1 日實施新的勞動市場政策工具－「工作展望計畫」（Job Prospect），期待未來數年可協助至少 10 萬名失業者。在此方案之下，雇主若僱用 18 歲以上、具有多重就業阻礙（曾接受失業給付、過去 6 個月曾接受密集服務卻未成功就業、未來 24 個月可能也很難找到工作）的長期失業者，將可申請就業補助（employment subsidy）。此項薪資補貼旨在彌補弱勢勞工的產能不足，最多可補助至該名勞工薪資的 75%；第一階段最多可補助 24 個月，若就業阻礙未能改善或遇到無法預期的勞動市場變化，則可持續補助至第二階段，不過，每 12 個月將評估該名勞工本身的進步是否能夠順利進入一般勞動市場。

（2）針對長期就業機會不足的弱勢地區

由於長期處於就業機會不足的區域，較難從景氣復甦中獲益，因此德國聯邦政府實施區域就業計畫（Kommunal Kombi），在 2008 年及 2009 年，針對 79 個較弱勢區域提供定期契約的就業機會（fixed term employment）。這項計畫主要是協助地方政府改善當地內在結構、創造額外的工作機會，提升在地的社會資本。

（3）針對青年失業者

為了降低青年失業所可能產生的社會排除問題，德國政府在 SGBIII 修法後（the Fourth Law amending SGB III – 改善就業困難青年之就業資格與前景），自 2007 年 10 月起引進 4 項補助方案：❶「訓練補助」（the training grant, section 421o SGB III）。❷「整合補助」（the integration subsidy, section 421p SGB III）。前 2 項為補助雇主僱用 25 歲以下、至少失業已 6 個月的青年。❸針對已接受三年「初級職業訓練」（initial vocational training）的受訓者提供 40,000 個就業安置機會，以協助其在 6 至 12 個月內完成正式的職業訓練。初級職業訓練已被「就業促進法」（employment promotion law）納為雇主補助的項目之一。❹「青年訓練與工作計畫」（“Youth – Training and Work” plan, the Fifth Law amending SGB III），於 2008 年 2 月起實施，方案目標係至 2010 年為止，創造 10 萬個額外的訓練機會，針對提供訓練機會予離校未久的畢業

生之雇主，給予每名 4,000、5,000、6,000 歐元不等的補助，不過這項補助只到 2010 年底為止。但政府仍會持續提供有關離校測驗、職涯指引、生涯選擇、職業訓練等服務。

（4）針對中高齡失業者

由於德國早期所實施的提早退休方案，使得多數勞工希望能在 65 歲以前退休，而企業則是傾向於解僱中高齡勞工，通常只僱用 25 至 45 歲者。為了提高中高齡者的勞動參與率，故在 Hartz 改革之後，德國聯邦勞動及社會事務部（Federal Ministry of Labour and Social Affairs）針對長期失業的中高齡人口推出區域就業方案「前瞻 50 計畫」（Perspective 50 plus）。本計畫自 2005 年開始實施，為「行動 50 計畫」（Initiative 50 plus，包含許多促進中高齡就業的策略，標的對象包括企業、勞工、社會夥伴）的一部份。而「前瞻 50 計畫」的主要對象為低技術、50 歲以上的失業者，透過各區域就業機構的服務及改變企業雇主的態度，以積極促進與整合的精神，協助其重返勞動市場。較為特別的是，本項方案採取區域內的跨部門政策（就業、社會、健康）合作方式，讓所有相關人員參與服務提供，並運用各種工具（評估分析、訓練、企業實習、薪資補貼、時間管理、社會宣導），以提供符合中高齡失業者需求的服務。某些方案著重於增進區域機構之間的合作以創造就業機會，某些方案則著重於直接鼓勵雇主僱用中高齡失業者，許多方案也嘗試新的措施以期更有效地達到目標。第一階段（2005 年 10 月至 2007 年 12 月）強調提出創新方案，例如，改革薪資補貼、提出「學習二人組」方案（learning duos: young people and older people learn from each other）、創業指導。第二階段（2008 年至 2010 年）則是著重積極促進與整合，直接鎖定在為中高齡失業者創造永續的就業機會。2008 年 1 月 1 日起，放寬 50 歲以上勞工請領失業給付的資格；並且提供雇主薪資補貼，補助金額為該名勞工薪資的 30%至 50%、補助期間為 12 個月。參與機構從 2005 年的 93 家增加到 2010 年的 348 家，2010 年的經費已達 2 億 5000 萬歐元（不含諮詢、監督及方案評估的成本），希望中高齡之勞參率可達 55%，並有 5 萬人可藉此方案進入一般勞動市場。第一階段已有超過 22,000 人進入一般職場中就業，其平均失業期間為 4 年。儘管遭逢金融危機，2009 年仍有 31,113 名中高齡失業者進入一般勞動市場就業。

這是數十年來，德國聯邦勞動及社會事務部第一次將集權式勞動市場政策授權予區域單位執行，且經費亦由德國聯邦勞動及社會事務部所支應，而先前的所有方案則是聯邦就業機構（Federal Employment Agency）提供經費。而此方案的成功原因有二：一是包含企業、工會、地方政府及相關機構共同參與以創造更多更好的就業機會予中高齡失業者；二是行政規則簡化與經費自由運用（a free-to-use budget）。成功案例像是 Saxony 針對中小企業或慈善機構，開創定期契約就業機會，以重建、維持、提升失業者的就業能力。透過社會面與教育面的雙重支持，協助其獲得就業技能。本方案期間為 2007 年至 2013 年，總經費為 3220 萬歐元。

（5）針對身心障礙失業者

「工作無障礙計畫」（Jobs without Barriers）係提供訓練及就業機會予身心障礙者，且雇主公會、工會、身心障礙者服務機構、身心障礙者委員會均需參與本項計畫。本項計畫至 2010 年底止，目標在於增加雇主對於進用身心障礙者法規的瞭解，並實際提供就業機會。而「工作 4000 方案」（the Job4000 employment market programme）至 2013 年底止，目標在於促進重度身心障礙者有更好的職業整合，因此將提供 4,000 個整合式就業及訓練機會，並給予特別的補助予身心障礙者。「身心障礙服務管理」（disability management）則是在 2004 年「意外保險方案」（the statutory accident insurance scheme）之後所引進，透過身心障礙服務管理者協助企業實施整合服務，進而幫助因疾病或障礙而中斷工作的勞工再度進入職場中。

2、增加教育及訓練機會

學校教育及職業技能是經濟社會整合的基礎，且是對抗失業及貧窮的利器，故德國政府試圖透過教育體系及各種可行的方法，促進教育到職業的順利銜接。不僅如此，德國政府所提供的教育支持，從學齡前、學齡兒童乃至青年，都相當關心各階段的順利銜接。例如，「職業技能前景方案」（Perspective Vocational Qualifications）即是提供特定族群青年可以增進教育及職業資格的協助。而「青年訓練與工作計畫」（Youth – Training and Work）則是提供青年訓練津貼及訓練支持。「新世代之訓練與技能協定」（National Agreement on Training and Skills for the New Generation）則是擴大至三年，預計創造出

每年 60,000 個新的訓練機會及 40,000 實習機會，同時開拓 30,000 家新的合作企業。

3、其他社會整合方案

德國政府另以社會移轉（social transfers）協助家庭、減少兒童貧窮，並強化父母就業與家庭收入之間的連結，進而改善兒童的社會整合。此外，亦提供各種方案協助移民融入德國社會。

（三）未來政策方向[5]

為了因應氣候變遷、人口趨勢、全球化企業競爭等問題，歐盟在 2010 年提出「歐洲 2020 策略」（Europe 2020 strategy），作為實現經濟成長、社會凝聚及環境責任的新策略－❶知識與技術持續創新：必須改善教育體系的品質、強化研發能力，並進而將創新的構想轉化為新的產品與服務，以提升就業機會的質量。❷促進資源有效運用：提倡綠化及節能，預防環境及資源的破壞，鞏固經濟、社會、地域的凝聚力。❸增強社會融合：透過充分就業、人力資本的投資、社會保障制度，協助人們可以因應勞動市場的變化，並可建立一個凝聚力高的社會。作為歐盟的會員國，德國政府必須將此策略轉化為國內方案，並且達到歐盟的目標，例如：20 歲至 64 歲[6]人口之勞動參與率提高至 75%，並促進青年、中高齡者之就業率；加強研發經費，提高至 GDP 的 3%。

二、英國 [7]

（一）政策背景

過去許多領取福利給付的民眾將工作視為更大的財務損失，因為可能從事短時、低薪工作，所賺薪資可能被工作所需花費（例如交通）所耗盡，導致原有制度工作誘因不足、加上過於複雜，是故英國政府在 2007 年，提出「福利改革法」（Welfare Reform Act），擴大「進入工作方案」（Pathways to Work）

[5] 資料來源：德國聯邦勞動及社會事務部（Federal Ministry of Labour and Social Affairs）http://www.bmas.de/portal/44074/europe__2020__strategy.html

[6] 原本的里斯本策略為 15 歲至 64 歲人口之勞動參與率提高至 70%，但考量 20 歲以下人口多半仍在就業，尚未進入勞動市場，故將年齡提高。

[7] 資料來源：英國就業及年金部（Department of Work and Pensions）http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/

的適用對象，不再只限於身心障礙者或罹病者，希望達成工作年齡人口之就業率超過 80%的目標。所以政府必須將請領失能給付人數降至 100 萬人；協助 100 萬中高齡人口進入職場；幫助 30 萬以上單親家長進入職場。

這項福利改革，主要是協助弱勢失業者願意就業，同時促使給付水準趨於公平，以解決貧窮、失業以及福利依賴的問題，並且平衡促進就業與個人責任、強調個別化服務與公私部門協力、發掘在地區域解決問題的力量、除了工作機會更重視職能提升。

隨後，為因應金融危機，英國政府投入 5 億英鎊解決失業問題及協助民眾就業，更特別提出新方案，以確保景氣衰退不會影響到初入職場青年的工作生活，同時不僅是協助失業者重返職場，更希望其能享有更佳的就業品質，並建立一個公平且對家庭友善的勞動市場政策，以促進每個人都享有發展技能及經驗的機會。

（二）目前主要政策內容

1、促進工作方案

促進工作方案（Pathways to Work）是全國性的重返勞動市場方案，主要對象是失業給付（incapacity benefits）以及就業支持補助（the Employment and Support Allowance）的請領者。本方案自 2003 年開始實施，至 2008 年 4 月 28 日起適用所有接受失業給付者。

2、就業支持補助

就業支持補助（Employment and Support Allowance, ESA）自 2008 年 10 月 27 日起開始實施，它取代了許多失業給付項目，必須經由醫療衛生專業人員的工作能力評估（Work Capability Assessment）之後才能申請。自 2010 年 10 月起，領取舊制失業給付者必須重新評估、轉而申請 ESA 或更適合他們的給付，轉換過程至 2014 年止。

3、青少年就業促進

登記失業的青年，在第一天便會分派一名個人諮詢員提供輔導。此外，

（1）針對 16 至 17 歲青年－就業服務中心（Jobcentre Plus）會提供額外

支持，且僱用其為學徒之雇主可申請補助；提供“未就學、未就業、未訓練”（not in education, employment or training, NEET）之 16 至 17 歲青年補助，以促其就學或就業。

（2）針對 18 至 24 歲青年－若失業超過 6 個月，在領取就業支持補助的 10 個月期間，必須接受工作、訓練或實習機會。畢業後若失業超過 6 個月，將提供實習機會或其他協助。

4、中高齡就業促進

由於社會結構變遷及平均餘命延長，50 歲以上的勞動力人口在 2030 年將佔整體勞動力人口的 1/3。另一方面，中高齡者增加工作年數不僅有利於累積個人退休後的收入，也有助於年金制度的永續經營，並可將經驗傳承給公司及同事。因此，英國政府開始致力於改善中高齡勞工在勞動市場的處境，特別是鼓勵其留在勞動市場中並盡可能增加工作年數。

5、單親家長就業促進

提升家長的就業率是對抗兒童貧窮的關鍵因素，並有助於整合工作方案及給付。現行的給付制度中，具有工作能力的單親家長可以申請「所得支持」（Income Support）直到最小的孩子滿 10 歲為止。隨後應轉為申請「求職者補助」（Jobseeker’s Allowance）並開始求職。自 2010 年 10 月起，前項規定降低為最小的孩子滿 7 歲為止，即兒童開始接受全時教育的年齡，父母就必須工作，在 2012 年時預計會再降至 5 歲。除非有其他合理的理由，否則單親父母必須轉為申請其他更適合的給付，例如就業支持補助。若有 12 歲以下子女，工作時間可以調整配合學校作息。

6、城市就業促進策略

城市就業促進策略（the City Strategy）旨在解決某些缺乏工作機會區域的問題。這項方案鎖定在 15 個區域，許多區域存在於主要城市或其他城市地區。原本訂於 2009 年 3 月到期，但又延長 2 年，改為 2011 年 3 月截止。其構想為：當地機構較能提供符合在地需求且創新的服務。藉此策略亦可得知跨部門－公立機構、地方政府及企業、志願服務組織之間如何達到最佳的合作方式，以協助失業者找到工作；並可得知在地機構的服務能量。

（三）未來政策方向

延續現有政策方向，英國政府在未來數年內，仍將提供失業者正確的協助－透過工作能力評估（the Work Capability Assessment），依照個人身心狀況提供適當服務，針對無法工作者提供就業支持補助。對於暫時無法工作者提供更個別化的協助、預防長期失業及無法工作、強調雇主責任、在弱勢地區創造就業機會。他們相信藉由這些政策將有助於對抗貧窮及社會排除，在景氣復甦之後，沒有任何人或沒有任何地區會被政府所忽略。

三、荷蘭[8]

（一）政策背景

荷蘭在 1980 年代全球經濟不景氣的籠罩下，開始了一連串的總體經濟調控、以及勞動市場、社會安全體系和相關政策的變動。荷蘭的社會改革即是在總體經濟調控能力愈來愈無法應付的情形下，自 1982 年起開始展開了勞動市場政策與社會安全政策的改革：1982 年的薪資凍結共識、1986 年開始勞動市場去管制化與福利緊縮、以及 1990 年代積極勞動市場政策、社會安全體系的變革與彈性安全共識。1998 年求職者就業法案（The Jobseeker’s Employment Act，簡稱 JEA）擴大原有「工作福利」為一種「積極福利」（activity fare）。該法案合併一九九二年工作福利導向的青年就業法案（Youth Employment Act，簡稱 YEA），與針對中高齡長期失業者之非強制性訓練與就業計畫，並將訴求重點轉向 23 歲及以上長期失業的青年人。相對於給付資格限制的嚴格化，在鼓勵就業方面則是有關部分工時工作就業保障擴大的改革。1999 年「彈性安全法案」正式通過實施，該法案針對固定就業契約之解除限制加以放寬，以交換對於部分工時勞工在權利保障上的增進。如今，彈性安全理念已成為歐盟就業策略（European Employment Strategy）的關鍵性目標。

（二）目前主要政策內容

荷蘭政府為因應金融危機的影響，首先擴大對金融業的協助，並引進臨時縮短工時方案，目的在於預防失業或降低失業期間，以維持社會凝聚力。

[8] 資料來源：荷蘭社會事務暨就業部（Ministry of Social Affairs and Employment）
http://english.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.documentenindex&rubriek_item=392020&hoofdmenu_item_id=14633&rubriek_id=392019

主要的政策架構有三，相關措施如下：

1、著重刺激經濟景氣套案，強調短期就業機會，特別是在 2009 年至 2010 年，針對勞動市場政策及教育政策投入約 3 億歐元（特別是針對青年）；讓企業更容易貸款；地方政府及省政府將花費約 1.5 億經費以刺激經濟活動；擴大失業給付預算經費（2009 年 1 億歐元、2010 年 4 億歐元、2011 年 4.5 億歐元）。

其中，有關勞動市場政策的調整，除了擴大勞動市場政策經費（2009 年 2 億 5000 萬歐元、2010 年 3 億 5000 萬、2011 年 1 億歐元），並在 2009 年額外增加 1 億歐元、2010 年額外增加 1 億 2000 萬歐元作為改善青年失業問題之政策經費。相關方案包含：

（1）廣宣及運用勞動市場資訊，以呈現區域內各企業的工作機會短缺或超過情形，藉此協助人們便於找到新的工作。

（2）提供求職者密集的就業服務，並使符合申請給付資格者亦可及時取得。為達到可及性，政府在全國成立 30 個公立就業服務行動中心（mobility centres），以強化公私部門的有效合作並提供失業者在地職缺。

（3）擴大部份工時的失業給付：自 2008 年 12 月起，企業可申請縮短工時方案，本方案在 2009 年 3 月 21 日止，但企業自 2009 年 4 月 1 日起可為縮短工時的勞工申請部份失業給付（part-time unemployment benefit）。雇主縮短工時時數最多只能佔原有工時的 15%，而勞工未工作的時數可請領失業給付，每次申請至最長期間為 3 個月，最多可申請兩期，第一次申請必須是在 2010 年 1 月 1 日前。本方案同時包含勞工未工作時數的訓練計畫。如果勞工在縮短工時期間或結束後三個月內被解僱，則雇主必須賠償已支付給勞工之失業給付金額的 1/2 予「勞工給付計畫中心」（Institute for Employee Benefit Schemes），本方案經費最高可達 3 億 7,500 萬歐元。

（4）促進勞力可移動性（labour mobility），使工作與工作之間的轉銜能夠更為順暢。

（5）增加訓練機會：提供失業者職業訓練，失業者除了可領取失業給付，亦可參與訓練並領取最多 3 個月的津貼；在 2009 年為改善教育轉銜至就業的

服務方式，增加 30 個地區就業服務中心；針對易被裁員的勞工提供再訓練機會，並補助給雇主 55%留用該名勞工的薪資成本，最高金額為 2,500 歐元，但前提是必須協助該名勞工取得學位或證書）。

（6）加強弱勢族群的就業促進，例如已經失業者、身心障礙者、少數族群，這些人特別容易受到經濟危機影響，而導致貧窮或負債，因此政府提供的抒困經費為 2009 年 3,000 萬歐元、2010 年 5,000 萬歐元、2011 年 5,000 萬歐元。

（7）為解決青年就業問題，提出「投資青年法」（The Investing in Young People Act），由市政府提供 27 歲以下失業青年工作或學習機會，待經濟好轉時，可以轉任正職；減少中輟情形；提供見習機會（Provision of apprenticeship places）等措施。

2、重建政府財政，維持政府預算原則，成本超出部份將會被吸收，預估約為 3.7 億歐元。本項計畫預計約佔每年 GDP 的 0.5%。

3、強調永續發展，不論是能源、創新、都市更新等，透過控制醫療衛生的成本、將領取年金年齡提高至 67 歲等。

（三）未來政策方向

由於人口老化，使得荷蘭勞力日益短缺，因此未來關注的議題將是提高領取年金的年齡，使更多人留在勞動市場中維持人力；而更多人就業也有助於政府財源的增加。因此，因應金融危機所推出的方案，有一部份減少，有一部份則持續，例如部份失業給付將在 2011 年 7 月停止，而青年失業協助將於 2011 年底截止；對於有助勞力流動的方案將持續實施，而就業服務行動中心也將轉為常態性的永久服務機制。

前述三個歐洲國家之未來政策，需與歐盟「EUROPE 2020 策略」[9]一致。歐盟「EUROPE 2020 策略」為歐盟執委會主席 José Manuel Barroso 於 2010 年 3 月 3 日召開記者會所正式提出之提案，期許歐盟在未來 10 年發展成為永續的社會市場經濟（a new sustainable social market economy），特別強調歐

[9] European Commission（2010） Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth.

洲若能聯合行動，將可有效度過不景氣，轉型成為知能提升（smart）、永續發展（sustainable）、社會融合（inclusive）的經濟體，達到高就業率、高生產力、社會凝聚的目標。此項願景，強調以下三大優先發展領域，並設定五大執行目標、七大旗艦計畫方案：

1、三大優先發展領域：必須在國際、歐盟、國內等三個層級提出各種行動，以鞏固這些發展領域的基礎。

* 提升知識及創新，以促進經濟成長，創造價值，開展教育、研究以及數位經濟的潛力。
* 永續發展：促進一個資源更有效運用、更環保、更具競爭力的經濟發展。
* 建構融合社會（inclusive society），創造一個高就業率的經濟體，以促進社會及地域的凝聚。

2、五大執行目標

* 將 20 至 64 歲人口之就業率由現在的 69%提升至 2020 年的 75%。
* 改善研發環境，發展追蹤創新的新指標，期待研發投資支出在 2020 年時達到 GDP 的 3%。
* 希望 2020 年之前，溫室氣體排放量較 1990 年降低 20%、或 30%（視情況而定），此外，再生能源比例增加至 20%，且能源效率提升至 20%。
* 輟學者比例由現在的 15%降低至 10%，將 30 至 34 歲人口之高等教育比例由現在的 31%提升為至少 40%。
* 將生活於國家貧窮線下的人口降低至 25%，使得 2 千萬人口脫離貧窮。

3、七大旗艦計畫方案

* 創新歐盟：改善研究創新的基礎條件並易於取得融資，使得創新概念可轉化為實際的商品與服務，以創造成長與就業機會。
* 青年展望：提升教育體系的績效，協助年輕人進入勞動市場。

* 數位議題：全面加速建置快速網際網路，使得家戶與公司企業享受單一數位市場的效益。
* 資源有效率：盡可能減少為求經濟成長而增加能源的使用，改採以低碳、運用再生能源來發展經濟，促進交通運輸的現代化以提升能源效率。
* 全球化時代的產業政策：改善經商環境，特別是針對中小企業，發展強健永續的產業基礎，以有利於其全球競爭力。
* 新技能與就業機會：建立符合時勢所趨的勞動市場，依照勞工之生涯週期發展適當工作技能，以發揮其潛能，同時透過高度的勞動力流動，以增加勞動參與率及改善勞動供需之適配度。
* 對抗貧窮：確保社會與地域融合，促使民眾共享經濟成長與就業機會增加之利益，並使受困於貧窮與社會排除的人們得以獲得有尊嚴的生活以及積極參與社會的機會。

除了前述共同原則之外，並會依據各會員國的特殊狀況給予建議。倘若某會員國在期限內沒有適當的政策回應，委員會將會發布警告。

四、美國[10]

本研究有關美國就業促進政策分析將以青年為主。美國勞工部針對青年之促進就業政策主要以高風險青年為服務對象，其定義為低教育成就、未就業、少數族裔、身心障礙、無家可歸、住在貧窮社區或為貧戶的青年。而許多聯邦政府部門或機構（例如勞工部、衛生及人群服務部、教育部、法務部等）都有針對在地社區方案提供經費或服務，以協助這群青年。以 2006 年的數據來看，勞工部花費 25 億美元（約為聯邦政府促進青年就業經費的 70%）協助這群青年，約占全國積極勞動市場政策支出的 15%。

依據「勞動力投資法」[11]（Workforce Investment Act, WIA）各州在接受聯邦政府的經費之後，必須用在培養就業能力的方案上。相關補助方案包括：

[10] OECD（2009）Job for Youth: United States. 資料來源：http://www.oecd.org/document/42/0,3746,en_2649_34747_44152682_1_1_1_1,00.html

[11] 為 1998 年公布實施，每年定期提供經費執行青年服務方案。所謂青年為 14 至 21 歲，且

1.「青年建造方案」（Youth Build program）：為 1979 年開始執行的方案，原本為住宅及都市發展部之權責，自 2006 年 9 月開始由勞工部所管轄。本方案係針對社區中為低所得或無家可歸的家庭建造或整修住宅，藉此建造或整修計畫，提供職業訓練及進修教育機會予 16 至 24 歲之高風險青年（中輟生，且符合下列其中一種身份－低收入戶、寄養服務、更生保護、身心障礙、移民、父母入獄服刑）。青年可經由半工半讀，一方面進修並提高學歷，另一方面建立社區關係。本方案也包含重要的支持體系，例如督導、諮商服務、參與社區事務等。勞工部已在 43 州補助超過 220 個方案，每年協助逾 6000 位青年。不過，由於此類工作機會屬於男性職業，因此有明顯的性別區隔情形，女性參與者只占 20%左右。

2.「工作團計畫」（Job Corps）：係針對高風險青年（16 至 24 歲，符合低收入資格以及具有多重就業障礙者，例如缺乏學歷、逃家／無家可歸、未婚生子等）的方案，協助其提升教育、就業能力及社會發展，使其成為更有責任感、更具就業能力及生產力的公民。目前全美有 122 個中心提供工作團服務，每年約有 6 萬名新的方案參與者。

接案者會先確認學生的「個人生涯發展計畫」（Personal Career Development Plan），設定目標並建立教育與訓練的規劃時間表，接著工作團服務人員會提供學生所需服務，針對職業訓練的部份會與工會緊密合作，也會提供準學徒計畫，在方案結束後會提供工作安置服務，以確保方案參與者可以穩定就業。方案期間，參與者每月可以收到 2 次獎助金，隨著年齡增加，最多為 46 美元；同時每 3 個月會提供 100 美元的生活補貼。如果完成職業訓練且拿到高中學位，會提供方案參與者 1200 美元做為獨立生活的準備金。

3.「青年機會補助計畫」（The Youth Opportunity Grant programmes , YOG）：主要是針對 NEET 率高達 40%以上的貧窮地區，設置青年服務中心，提供各種補助及就業安置機會，以 14 至 21 歲青年為主要對象，將提供密集的就業安置服務及至少 2 年的追蹤服務。但本項補助至 2005 年為止，全國服務人數達 91000 名青年。

4.「青年發展轉銜方案」（the Youth Transition Demonstration project）：

為低收入、具有就業障礙者。因此服務策略主要是提供相關訓練或進修教育。

主要是針對身心障礙青年提供的就業促進方案，但其成效仍未進行全面評估。

雖然前述青年方案的服務內容、執行機構、標的對象相當多樣化，但是仍有某些類似的特質，例如平均每人服務成本高達 2 萬美元、方案時間平均為 9 至 12 個月、方案必須提供職業訓練、就業諮商與輔導以及追蹤服務。多數方案的績效評估標準相當嚴格。

第六節　先進國家經驗對我國的啟示

為了因應愈來愈多變的失業成因，各國投入經費以實施積極勞動市場政策，同時也愈來愈重視就業服務對於促進就業的重要性，而不再只是就業媒合，並且強調持續訓練以維持勞工的就業能力，積極建立人力資本。各種方案之間環環相扣，以協助勞工所遇的各種挑戰與需求。惟任一方案措施的推動皆與該國的社經脈絡息息相關，並與該國的社會安全制度緊密結合，因此從單一方案的角度來思考，容易落入以偏概全，故本研究盡可能先從整體的發展角度切入，再選定其特色方案加以說明（前述國家之就業政策比較如表 2-11）。

以本研究所關注的薪資補貼方案來看，前述各主要國家所發展出的政策原本是以就業最弱勢的特定對象為主，並提供符合各特定對象需求之服務計畫。但遭遇經濟危機時，便如同 OECD（2009）所指，協助失業者的政策必須基於刺激經濟復甦的配套方案，而所得維持及再就業協助必須及時、鎖定最需要的弱勢失業者、方案必須有期間限制。

依據前述主要國家的經驗，其就業促進或薪資補貼政策的啟示在於：

一、薪資補貼是否能達到政策目標，端視制度設計有無權衡受惠者條件與補助金額、補助期限之間的關係

依據國外經驗，如欲提升薪資補貼的有效性，在制度設計上必須注意下列幾點：

1、謹慎挑選標的對象：國外政策一般以弱勢族群或失業率較高的族群為主要對象，例如青年、中高齡者等，而其政策規劃時將考量公平原則，以免

雇主為了進用方案對象卻排除（解僱或不聘用）就業條件及能力較好的勞工。此外，在金融危機之際，會將受到重挫的產業列入考量。

2、針對雇主的聘用條件設定較為嚴格，以減少替代效果（displacement effects）。

3、補助金額的設計：一般的作法是每名勞工補助金額設定上限，但此舉亦導引雇主傾向於僱用低技術勞工及兼職（部份工時）勞工。若改採每家企業補助總金額設定上限，則較有利於小型企業。

二、依據不同失業問題提供符合需求的適切方案

前述亞洲及歐洲主要國家的政策均依不同失業人口群的特性提供符合所需的方案，例如針對雇主可能不願意僱用毫無經驗的職場新鮮人，或青年不願意從事某些職業、頻繁更換工作，韓國、日本、德國、英國均提出相關的青年就業促進方案。同時因為人口老化的影響，各國均針對中高齡勞工，透過政策措施分別鼓勵雇主僱用或鼓勵勞工提升技能。英國基於工作優先原則，也實施相關方案以督促單親家長進入勞動市場。

此外，對於資源較少的中小企業，日本在某些政策是特別針對其需求提供補助。日本、德國、英國並亦針對工作機會較少的特定區域，實施就業促進方案，給予額外的協助。

由於在薪資補貼運用在創造公部門中就業機會上，常被質疑的是參與方案無益於失業者未來在私部門找到工作，因為這些參與者減少了另謀他職的意願，而公部門的管理者也缺乏動機提供其後續就業服務。雖然直接創造就業機會在經濟衰退時經常被擴大規模辦理，好處在於讓難以就業的失業者暫時不會與勞動市場脫節。惟持續辦理，將無法避免鎖定效果（lock-in effects），使參與者會陷入各種公共就業方案的轉換之中。因此，此種方案應為臨時性質，以避免造成補助永久失業，且在景氣復甦時應縮小此種方案的規模。並且，薪資補貼或創造公部門就業機會必須結合訓練計畫及就業服務，才能真正有助於失業者未來的就業前景。

表 2-11　主要國家促進就業政策之比較

	韓國	日本	新加坡
政策背景	韓國勞工部在 2008 年開始透過研討會及專家諮詢以網羅社會各界意見，藉此規劃新的就業政策基本行動方案	1.近年來青年失業率居高不下，主要原因在於愈來愈多企業不願僱用社會新鮮人作為永久員工； 2.2008 年全球金融風暴，大量非典型就業者及派遣勞工被資遣	新加坡的失業率並不高，政策發展角度以保有全球競爭力的人力資本為主
目前主要政策內容	1.持續採行擴張性財政政策及穩定金融與外匯市場； 2.促進服務業創新與法規鬆綁； 3.協助勞工：包含創造就業機會、強化社會安全網，以及支持中小企業發展	1.對青年的就業促進措施：(1)強化不斷轉換部份工時工作的青年之就業協助；(2)設立區域青年支持站；(3)成立獨立生活訓練學校，提供生活訓練及就業訓練；(4)擴大青年職涯諮詢服務 2.對高齡者的就業促進措施：(1)提高退休年齡並穩定高齡者的就業；(2)協助並促進高齡者再就業；(3)促進高齡者之社會參與	1.降低成本、保有工作：企業可透過將員工送訓或請領「缺勤薪資」，以管理其過剩人力及緊縮預算； 2.學習新技能或技能升級：勞工可提升其原有技能，或學習新技能以利找到新工作； 3.培養復甦能力：利於企業及勞動力對於未來景氣復甦預作準備
未來方向	1.利於經濟與產業政策； 2.建立公平及動態的勞動市場； 3.協助女性平衡家庭與工作； 4.促進高齡者二度就業機會； 5.工作誘因社會安全網	解決失業問題所採行的主要方案措施，以創造就業機會為主	擴大工作福利政策措施

表 2-11　主要國家促進就業政策之比較（續）

	德國	英國	荷蘭
政策背景	二次大戰後以「社會國」為立國主張，朝向社會市場經濟體制發展，其核心概念為經濟發展乃達成社會福利的最佳途徑	2007 年提出「福利改革法」，擴大「進入工作方案」適用對象，希望達成工作年齡人口之就業率超過 80%的目標	1999 年正式通過「彈性安全法案」，如今該理念已成為歐盟就業策略的關鍵目標
目前主要政策內容	1.提升所有人口群之勞動參與率：具有多重就業阻礙的弱勢勞工、長期就業機會不足的弱勢地區、青年失業者、中高齡失業者、身心障礙失業者等； 2.增加教育及訓練機會； 3.其他社會整合方案	1.促進工作方案； 2.就業支持補助； 3.青少年就業促進； 4.中高齡就業促進； 5.單親家長就業促進； 6.城市就業促進策略	1.著重刺激經濟景氣套案，強調短期就業機會：加強就業資訊宣傳、密集就業服務、擴大部份工時失業給付、促進勞力可移動性、弱勢族群就業等； 2.重建政府財政，維持政府預算原則： 3.強調永續發展，不論是能源、創新、都市更新等
未來方向	1.知識與技術持續創新； 2.促進資源有效運用； 3.增強社會融合	依照失業者工作能力評估提供適當服務，針對無法工作者提供就業支持補助	因應人口老化，提高領取年金年齡，以維持勞動市場人力

資料來源：本研究自行整理。

促進就業計畫效益評估

第三章　國內促進就業政策之評估

第一節　相關方案措施之介紹

我國自 2000 年起才有具體的促進就業政策。在此之前，以勞力密集產業為主體的經濟快速發展，為國內創造大量就業機會。除了 1970 年代初期與 1980 年代初期受到全球經濟不景氣的影響之外，國內失業率長期維持在 2%以下的超低水準。在這種情況下，政府除了因應產業發展需要而訂定相關的教育與職業訓練政策之外，促進就業概念僅是聊備一格，就業問題主要由個人及市場決定，僅有部份弱勢族群無法透過市場機制找到工作，而須採取特殊就業服務（林昭吟等，2007）。自 1996 年後，隨著全球化與結構性失業的影響，國內失業率呈現持續上升趨勢，甚至在 2002 年達到 5.25%（詳表 3-1）。政府部門開始透過擴大內需等經濟方案刺激景氣，並採取一系列的促進就業措施，例如「永續就業工程計畫」、「多元就業開發方案」、「公共服務擴大就業計畫」、「中小企業人力協助計畫」、「公共就業方案」、「青年職場體驗計畫」、「職業能力再提升方案」、「微型企業創業貸款」等（林昭吟等，2007）。

表 3-1　國內 1996 年至 2009 年平均整體失業率

單位：百分比%

年別	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
失業率	2.64	2.77	2.72	2.95	3.02	4.67	5.25
年別	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**
失業率	5.07	4.5	4.19	3.96	3.96	4.21	5.97

資料來源：行政院主計處／就業、失業統計／時間數列資料查詢。

隨著景氣復甦，以及上述相關政策措施的效益發揮，國內失業率逐年下降至 2006 年的 3.96%。惟 2007 年美國爆發次級房貸風暴，引

發全球金融風暴，國內經濟景氣因而下挫，失業率也自 2008 年起再次大幅上升。爰此，政府遂陸續推動「97-98 年短期促進就業措施」與「98 至 101 年促進就業方案」。以下將簡要說明這二項措施方案的內容與執行情形：

97-98 年短期促進就業措施

本措施主要目的是補強一般促進就業措施，希望在短期間由政府部門直接提供就業機會，協助失業勞工能儘速就業，以舒緩失業情勢。本措施主要內容是由各部會針對推動政務需要，推出下列各種用人計畫：

1. 內政部辦理增加替代役、雨水下水道淤積檢查等。
2. 國防部辦理提前入營等。
3. 財政部辦理行政庶務人力等。
4. 教育部辦理大專學生輔導、公共圖書館服務計畫及國民中小學弱勢學生照顧等。
5. 法務部辦理行政執行署及所屬各行政執行處非涉及公權力事項運用臨時人力計畫等。
6. 經濟部辦理河川守護隊計畫、廠商服務、投資工商登記及園區清潔維護等。
7. 交通部辦理補助直轄市及縣市政府推動觀光環境品質提升作業、國家風景區管理處勞務外包及僱用臨時人員等。
8. 蒙藏委員會辦理促進蒙藏胞就業計畫。
9. 僑務委員會辦理檔案整理計畫。
10. 行政院新聞局辦理重大專案文宣及公共服務宣傳建檔管理維護等。
11. 行政院衛生署辦理部落公共衛生服務員計畫等。
12. 行政院環境保護署辦理環境衛生提升計畫、資源回收計畫等。

13. 國立故宮博物院辦理深化文物研究及提升陳列室管理與諮詢服務等。
14. 行政院金融監督管理委員會辦理金融業留才計畫及僱用短期人力。
15. 行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦理退除役軍人專業訓練促進就業計畫等。
16. 行政院青輔會辦理青年職訓中心－年度養成訓練計畫等。
17. 行政院國家科學委員會辦理延攬科技人才、研究計畫、加速科學園區重大工程建設等。
18. 行政院原子能委員會辦理景觀維護及行政庶務計畫等。
19. 行政院研究發展考核委員會辦理協助資訊管理相關業務、加強國際生活在地服務等。
20. 行政院農業委員會辦理國有林撫育工作、改善農田灌排水路功能及農村環境等。
21. 行政院文化建設委員會辦理協助國際文化交流業務之推展等。
22. 行政院勞委會辦理立即上工計畫、公部門短期就業計畫等。
23. 行政院原住民族委員會辦理緊急促進原住民就業措施。
24. 行政院體育委員會辦理推展運動支援計畫。
25. 行政院人事行政局辦理提升人事行政服務業務計畫。
26. 行政院客家委員會辦理協助推廣客家文化保存與振興工作計畫等。

由於本措施實施期間，國內失業人數眾多，遠超過預計進用人數，故為求公平起見，每位進用人員僱用期間最長不得超過 1 年，而且進用人力應以中高齡勞工、負擔家計婦女、原住民、身心障礙者、生活扶助戶、大學畢業無工作經驗者為優先。另為使進用人員進用期滿能

順利轉入一般職場就業，本措施特別規定各項短期促進就業措施計畫結合工作與訓練，以提升進用人員就業能力。

有關 97 至 98 年短期促進就業措施，根據行政院經建會統計，97 年預定進用 48,185 人，實際進用 47,431 人，達成率為 98%。累計預計支用 2,987,522 千元，實際支用 1,559,888 千元，支用率為 52%。97 年未足額進用及經費支用率落後之主要原因為，本措施於 97 年 10 月 31 日始核定，計畫推動初期需辦理人員招募公告及甄選，故進用時間較落後；此外，行政院勞工委員會「立即上工」及「公部門短期就業」等 2 項計畫，97 年共編列約 13.4 億元，實際支用 18.9 億元，前者因受補助單位可按月請款或僱用期滿 6 個月一次請款，致廠商請款情形未如預期；後者則因部分縣市政府自 98 年起始陸續辦理核銷作業，造成 97 年經費支用落後。

至於 98 年的執行情形則是該年年底預定進用 73,961 人，實際進用 73,176 人，達成率為 99%；累計預計支用 11,043,716 千元，實際支用 8,974,734 千元，支用率為 81%。根據經建會的分析，98 年底未足額進用及經費支用率落後之主要原因為，人員進用期滿且期程將屆，人員遞補不易，並影響經費支用情形。

98 至 101 年促進就業方案

該方案基於近年來全球經濟不景氣、加上國內產業結構變遷快速等，考量國內經濟、社會及國民等各方面需求後，已將促進就業解決失業問題，列為施政重點。而政府已積極推動各種長、短期經濟政策，例如「愛台 12 建設」、「因應景氣振興經濟方案」、「當前物價穩定方案」、「加強地方建設擴大內需方案」等，以振興經濟，活絡景氣，創造更多就業機會，並減少失業問題。不僅在勞動供給面向提升勞工就業能力，另一方面亦採取促進就業措施以協助勞動市場中的弱勢勞工。行政院經濟建設委員會協調相關部會所規劃推出的各項短、中、長期促進就業措施，主要目標在於：促進勞動市場增加就業機會，減少失業問題，以協助降低失業率，於 101 年達到 3.0%的目標。據此，方案以「擴大產學合作」、「強化訓練以促進就業與預防失業」、「提

升就業媒合成功率減少摩擦性失業」、「提供工資補貼增加就業機會」、「協助創業與自僱工作者」，以及「加強短期促進就業措施」等策略為規劃主軸，擬訂以下相關措施：

一、擴大產學合作

整合運用研發資源，發揮大專院校及學術研究機構研發能量，結合民間企業需求，並鼓勵企業積極參與學術界應用研究，培植企業研發潛力與人才，以促進學術界與產業界之交流合作與緊密互動。包括：青年人才培訓深耕方案（行政院勞委會）、產業二技專班（教育部）、產學攜手合作計畫（教育部）、高職重點產業類科就業方案（教育部）、實用技能學程（教育部）、建教合作班（教育部）、產業研發碩士專班（經濟部、教育部）等。

二、強化訓練以促進就業與預防失業

加強對人力資本的持續性投資，透過各種訓練機制，提升就業能力，俾利促進就業與預防失業。例如：

1、業者訓練

（1）、照顧服務訓練（行政院勞委會）

（2）、物流人才培訓（行政院勞委會）

（3）、青年職場體驗計畫（行政院青輔會）

2.在職者訓練

（1）、照顧服務員在職訓練（內政部）

（2）、物流人才培訓補助（經濟部）

（3）、商業優化人才培訓補助（經濟部）

（4）、回流教育班（教育部）

（5）、產業人才投資方案（行政院勞委會）

（6）、協助企業人力資源提升（行政院勞委會）

3、特定對象訓練

（1）、觀光從業人員輔導訓練計畫（含旅行業、觀光旅館業、觀光遊樂業）（交通部）

（2）、觀光產業相關人才培訓（行政院勞委會）

（3）、榮民訓練後推介就業（行政院國軍退除役官兵輔導委員會）

（4）、原住民訓練後推介就業（行政院原住民族委員會）

三、提升就業媒合成功率減少摩擦性失業

1、加強辦理就業諮詢，以協助就業（行政院勞委會）

2、青年就業達人（行政院勞委會）

3、提高就業媒合成功率（行政院勞委會）

4、訓練後推介就業（行政院勞委會、行政院青輔會）

5、提高保母在職數（內政部）

6、擴大及深化青年就業媒合管道（行政院勞委會、教育部、行政院青輔會）

7.「建立策略聯盟，促進榮民就業」專案（行政院國軍退除役官兵輔導委員會）

四、提供工資補貼增加就業機會

1、臨時工作津貼（行政院勞委會）

2、僱用獎助津貼（行政院勞委會）

3、多元就業開發方案（行政院勞委會）

五、協助創業與自僱工作者

1、地方特色產業深耕加值四年計畫（經濟部）

2、微型創業鳳凰貸款及諮詢輔導服務計畫（行政院勞委會）

3、青創貸款輕鬆貸專案計畫（行政院青輔會）

4、原住民微型經濟活動貸款（行政院原住民族委員會）

六、加強短期促進就業措施

1、加強各縣市長期照顧管理中心人力計畫（行政院衛生署）

2、志願士兵招募（國防部）

3、專業士官班招募（國防部）

4、原住民促進就業措施－資源回收計畫（行政院環境保護署）

5、就業多媽媽（行政院勞委會）

6、鼓勵企業辦理托兒措施或設施（行政院勞委會）

7、獎勵國人上漁船工作輔導計畫（行政院農業委員會）

8、加強造林及森林永續經營計畫（行政院農業委員會）

9、青年農場見習計畫（行政院農業委員會）

10、擴增農業科技研究人員計畫（行政院農業委員會）

11、原住民就業服務員（行政院原住民族委員會）

12、推動部落永續發展計畫（行政院原住民族委員會）

13、發展部落照顧服務產業（行政院原住民族委員會）

14、促進部落在地就業計畫（行政院原住民族委員會）

衡酌就業情勢，如有必要，將由行政院經濟建設委員會邀集行政院勞委會等相關部會，研擬額外之加強促進就業措施。

本方案預期成效為促進就業人數 220,779 人，培訓人次為 943,530 人次（見表 3-2）。所需經費由各部會編列公務預算或主管之相關基金支應，而 98 至 101 年各年所需經費估計分別為 70.9 億元、86.1 億元、88.4 億元及 91.1 億元，4 年合計約需經費 336.5 億元。主要工作項目與經費分配見表 3-3。

表 3-2　98 至 101 年促進就業方案預期成效

項　目 年	促進就業人數	培訓人次
98	58,334	235,870
99	59,900	234,120
100	52,314	235,670
101	50,231	237,870
98-101 合計	220,779	943,530

資料來源：行政院經建會。

表 3-3　98 至 101 年促進就業方案主要工作項目與經費分配

單位：百萬元

項目	98	99	100	101
擴大產學合作	1,325	2,960	3,670	4,029
強化訓練以促進就業與預防失業	1,131	1,086	1,090	1,091
提升就業媒合成功率減少摩擦性失業	600	608	614	625
提供工資補貼增加就業機會	2,222	2,496	2,056	2,057
協助創業與自僱工作者	399	374	413	298
加強短期促進就業措施	1,412	1,084	998	1,011

資料來源：行政院經建會。

根據經建會的統計，本措施預計提供促進就業機會 187,395 人、培訓 237,450 人次，截至 100 年 2 月 28 日，實際累計促進 199,842 人就業，培訓 426,004 人次，執行率分別達 107%、179%。少數計畫辦理情形未達預定目標的原因，主要包括：「多元就業開發方案」新增辦理 5,000 人，因立法院預算解凍期程甚晚，不及於 99 年度內執行；「僱用獎助津貼」則由於「就業啟航計畫」之推動，促進勞工就業工具選擇增加，間接影響執行績效；部分短期促進就業計畫人員進用期滿且期程將屆，人員遞補不易等。

另一方面，本措施預估所需經費 197.6 億元，實際支用 153.7 億元，支用率為 78%，經費支用情形落後於預估經費的原因，除上述辦理情形落後致影響經費支用外，尚包括「就業啟航計畫」因請領期限彈性（執行單位至遲可於執行完畢、經終止或補助僱用期滿 60 日內申請補助），致經費執行率未達 80%；「黎明就業專案」因縣市政府核銷作業尚未全數辦理完畢；「希望就業專案」因推動時程較晚，延長辦理期間至 100 年 8 月底（每人最長工作期間仍為 6 個月），截至目前僅撥付各縣市政府第一期款經費；「增加替代役 1,400 人」因役期截至 100 年 10 月止等。

除了前述直接推行就業促進政策，政府另從改革整體經濟體質及調整產業結構的方式，希望由民間投資帶動就業，進而增加薪資成長，以刺激民間消費，更進一步帶動內需市場。在 2010 年宣示「投資台灣全球招商、開啟台灣黃金十年」，各相關部會針對政府推動之愛台 12 建設、6 大新興產業、10 項重點服務業及 4 大新興智慧產業等 32 項重大建設，研提初步招商主軸及計畫，並由經建會定期召開「行政院全球招商規劃推動委員會」以瞭解業界需求，同時整合會議中有關招商策略及關鍵性的投資與經商障礙，俾提出具體對策，改善投資環境。討論的內容包含：（一）放寬勞動彈性與人員流動：簡化中國大陸商務人士來台手續、檢討外國人薪資所得稅制、放寬外籍專業人士來台工作經驗門檻、放寬定期僱用契約規定等。（二）鬆綁產業管制：健全金融法規架構、檢討國產化產品政策、鬆綁電信價格管制、避免產品重複認證、建立自有品牌、強化國際行銷通路等。（三）便利公共工程的參與：強化公共工程爭端解決機制、明定公共工程賠償責任上限、鼓勵採購單位採用最有利標、解決公共工程土方存放等。（四）落實保障智慧財產權：改善專利審查時效、有效防範專利、商標侵權、防範平行輸入不公平競爭、建立專利連結制度、延長資料專屬權年限等。本項計畫的推動，預期可吸引國內外資金投入國內公共建設與產業發展，啟動「內需」之後，不僅可提振民間投資、激勵經濟成長，並可帶動國內產業升級、創造就業機會、調整經濟結構，而達到開啟“台灣黃金十年”的榮景（行政院經建會部門計劃處，2010）。

第二節　相關方案措施之評估

綜觀過去政府在解決失業問題方面的政策思維一直是以振興經濟、發展產業為主，直到 89 年以後才開始制訂推動各項促進就業相關政策措施。為瞭解這些政策措施的執行成效，政府相關單位陸續委託專家學者進行專案評估，惟大多是針對個別措施或計畫，以整體政策為評估對象的文獻仍十分罕見。其中，經建會曾於 96 年委託林昭吟等（2007）對「永續就業工程計畫」（90 年 2 月至 91 年 5 月）、「多元就業開發方案」（91 年至 95 年）、「公共服務擴大就業計畫（含中小企業人力協助執行計畫）」（92 年 1 月至 94 年 6 月）、「公共就業方案」（93 年 7 月至 94 年 7 月）、「職業能力再提升方案」（91 年至 95 年）、「微型企業創業貸款」（92 年至 95 年）、「青年職場體驗計畫」（92 年至 95 年）等計畫進行整體性評估，而其評估結果顯示我國促進就業措施相當多樣性，而且隨著經驗的累積，個別促進就業措施的實施已日漸制度化、精緻化。然而，促進就業方案之間的連繫仍然不足、彼此定位仍然不明，可能需要一個更統整性的概念或架構，將各種方案做適當分類或組合，以發揮整體促進就業的效果，或至少減低資源重複投入的可能。

此外，上述評估研究對方案參與者之實證資料分析發現，其所評估的幾項重要促進就業措施在於留用率、再就業率、就業穩定度、薪資變動量之整體表現不差，但因欠缺適當的評估資料，無法判定所觀察到的政策成效有多少比例是來自計畫的執行，又有多少比例是因為參與者的特質。

根據評估結果，林昭吟等（2007）提出下列政策建議：

1. 就業能力與方案類型存在一定的關聯性，故應對方案參與者有較多評估，並協助其選擇及參與適當的促進就業方案。
2. 注意不同促進就業措施的競合關係，使之減少方案間排擠現象，發揮方案間加乘效果。
3. 公共就業服務之工作內容可以與國家發展計畫相結合，盡可能

運用公服人力從事政府必須做，但現有公務人力不足之工作項目。

4. 不同景氣狀況宜適用不同促進就業措施，在失業率穩定時，以職業訓練及創業貸款為主；失業率上升時，則應啟動公共就業與薪資補貼方案。
5. 政府提供之促進就業方案的薪資水準較佳，雖有助於方案參與者面對經濟困境，但必須注意是否會因此產生依賴效果，以及對產業產生排擠效果。
6. 建立完整方案參與者之長期追蹤資料庫，以利評估和政策導引。

以上所列部分政策建議已被納入此次政府在因應金融海嘯所制訂的政策方案中，例如 97 年至 98 年短期促進就業措施便是依上列第 4 個建議而推動，各政府單位也是以上列第 3 個建議作為勞務規劃的原則。雖然如此，隨著政策目標、政策內容、執行方式、以及參與者參與行為的改變，上述政策評估結果與政策建議未必仍適用在最近幾年的政策措施。爰此，本研究將從政策目標、政策執行與政策結果等三個面向，對 97 年至 98 年短期促進就業措施與 98 至 101 年促進就業方案，進行整體評估。相較於林昭吟等所做的評估研究，本研究在進行整體政策評估時所面臨的最大困難在於評估資料之取得。

過去政府在規劃相關促進就業方案計畫時，便已將事後政策評估列為工作重點，並且事前就規劃資料蒐集相關作業，包括參與單位與個人應填資料表格的設計、資料輸入與傳輸等、以及相關資料之彙整單位等。此外，行政院經建會與研考會更不時督促政府各單位必須依規定填報與傳送相關資料，以作為後來進行個別計畫或整體政策評估之用。反觀最近所推動的促進就業方案措施，並未針對事後的政策評估建立完整的資料系統，而且各單位對於資料處理的規格不一。因此，除非研究者自行透過問卷調查蒐集資料，否則很難進行嚴謹的實證分析。在這種情況下，研究團隊僅能就自己的觀察，以及透過深度訪談與專家座談等方式，佐以簡單的問卷調查，進行下列分析：

政策目標評估

如前一節所言，98 年至 101 年促進就業方案是以降低失業率為政策目標之一，雖然可以直接回應社會各界對失業率竄升的憂慮，也便於政策目標達成率之量測，卻可能因為忽略失業問題的本質，容易扭曲、錯用相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法有效解決失業問題。簡言之，失業問題至少涵蓋三個層面：失業者所得中斷而引發經濟安全問題、失業者人力資源閒置問題、以及失業者因久未工作而引發人力資本折舊問題。不同層面的失業問題各有適切的解決方法，例如所得中斷問題可以用失業給付解決、人力資源閒置與人力資本折舊問題可以透過公共就業或薪資補貼政策解決、而人力資本折舊問題也可以透過教育訓練解決。

以降低失業率為政策目標之一所引導出來的政策思維就是協助失業者再就業，此舉雖能同時解決上述三個層面的問題，但行政成本很高，尤其面對全球經濟不景氣，民間部門無法增聘員工的情況下，只能依靠公部門的用人計畫。雖然推動公部門用人計畫有助於失業率的降低，但所產生的負面影響也很大，包括參與這些方案的人員與一般職場的關係反而更疏離，以及造成市場薪資上升的壓力。此外，有些研究也發現這些方案對促進就業的效果有些是短期的，一旦政府補助停止，促進就業的效果就會消失（李誠，2003；林昭吟等，2007）。因此，各國在解決失業問題時雖然都會採行若干措施來協助失業者再就業，但未必會以降低失業率為主要政策目標，更不會當作唯一的目標。以美國為例，其最近幾年對失業問題所採行的主要解決方案就是延長失業給付，亦即美國是以解決失業者的所得中斷問題為主要考量，在協助失業者再就業方面的著力很少。[12]

美國的經驗雖然未必值得參考，但從理論上來說，上述三個層面

[12]我國「就業保險法」部分條文修正案於 98 年 4 月 22 日經總統公布後，於 98 年 5 月 1 日施行，其中針對中高齡失業者及身心障礙者延長失業給付請領期間最長至 12 個月。雖然如此，我國是針對特定對象延長給付期間，而美國則是針對經濟不景氣，不分對象，全面延長給付期間，二者並不相同。

的失業問題對不同類型失業者各有不同意涵。以從事非技術工作之主要家計負責人為例，他在失業之後所面臨的最大問題是所得中斷，其餘二個層面的問題並不十分重要，因為一旦景氣復甦，市場工作機會增加之後，他又能很快進入職場工作。因此，從成本效益的角度來看，政府對這類失業者所要提供的協助就是所得維持方案（包括失業給付）。反之，對一個剛從學校畢業的職場新鮮人而言，失業對其影響主要在於人力資本的折舊，而非所得中斷，因為他原本就不是家計負責人，故政府要提供的協助應該是教育訓練。針對上述二種類型的失業勞工，雖然政府還是可以積極協助其就業來解決其所面臨的失業問題，但這種方法顯然不是最具成本效益。

以降低失業率為政策目標的另一個可能問題是刻意壓低失業率。由於國內並無自然失業率的研究，故政策目標的制訂可能會決定於國內的政治氛圍，而缺乏學理基礎，其結果就是兩黨爭相比較誰能使失業率降的更低。如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。根據張清溪、宋皇叡（2000）的研究，過低的失業率是不利於產業結構調整。其理由是產業結構調整必須改變生產要素在各個產業的投入比例，而勞動投入就是其中最重要者。當有些產業相對擴充時，市場上的失業者就是其人力來源之一。因此，他們主張競爭市場下的失業，可以換取產業結構調整的空間，以便順利轉型。若政府不當抑制失業，就可能會有不力經濟結構順利轉型的副作用。

此外，李誠（2005）認為我國在加入世界貿易組織（WTO）之後，面對全球化競爭，政府提昇國內有效需求時，可能帶來的是人民對外國進口貨品有效需求的增加，而不一定是國內產品，故國內就業機會未必會隨擴張政策而增加。該文進一步指出在國際化與全球化之後，各國開始進入「後充分就業」的時代，政府已沒有能力負責社會達成「充分就業」的境界，而必須有新的政策思維，包括提供個人有職能學習的機會、有永續就業的能力、以及因應失業的能力。

抑制失業給付應有的功能也是以降低失業率為政策目標可能產生的問題。如前面所言，失業給付是解決失業者所得中斷的重要政策工具，尤其國內社會救助門檻高，一般失業者很難符合救助資格，而國

內又無失業救助機制，故失業給付的政策功能更顯重要。惟根據研究團隊的計算，99 年各月領取失業給付人數占全體失業者的比例大都在 10%以下，全年平均為 7.15%（見表 3-4）。易言之，有超過九成失業者並未領取失業給付。雖然研究團隊尚無資料可以進行國際比較，但若以鄰近的韓國為比較對象，則 2010 年韓國平均每月領取失業給付人數為 103 千人，約佔總失業人數的 12.09%，高於我國的平均領取比例。

表 3-4　99 年各月領取失業給付人數占全體失業者比例

	領取失業給付人數（A）	失業人數（B）	（A/B）×100%
1 月	51046	626000	8.15
2 月	36496	634000	5.76
3 月	70712	624000	11.33
4 月	45324	593000	7.64
5 月	42015	567000	7.41
6 月	40363	570000	7.08
7 月	37478	578000	6.48
8 月	37156	576000	6.45
9 月	33408	560000	5.97
10 月	34038	546000	6.23
11 月	31454	527000	5.97
12 月	35354	520000	6.80
年平均	494844	6921000	7.15

資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局業務統計。本研究製表。

對有經濟壓力的失業者而言，如果無法領取失業給付，則參加政府所推動的各項公共就業計畫便成為不得不的選擇，而這也是造成國內公共就業方案僧多粥少，而時有登記求職者因排隊順序而爆發衝突的重要原因。如此，雖可以減少領取失業給付的人數，鼓勵失業者就業，但也可能因此而排擠掉真正需要財務協助的失業勞工。

政策執行評估

受到政策目標與經濟不景氣，企業用人意願降低的影響，政府近幾年在促進就業方面是以公共就業為最主要的政策工具。除了由政府部門直接進用之外，多元就業開發方案與優質人力方案雖然形式上屬薪資補貼，但政府所提供的幾乎是全薪補貼，故也可被歸類為公共就業。根據 OECD 的分類標準，公共就業屬積極性勞動市場政策的一環，而為避免產生福利依賴，並且能提高失業者再就業能力，OECD 國家大都以積極性勞動市場政策做為解決失業問題的政策主軸。因此，我國在這方面的作法是符合世界的潮流。雖然如此，我國的公共就業政策在執行方面仍有二點亟需改進之處：

（一）過度依賴公共就業措施來降低失業率，導致盲目衝量，進而使部分措施未能與社會資本投資相結合，降低公共就業之政策價值。

公共就業的主要政策價值在於利用進用人員所提供的勞務，來提高政府行政效率，改善服務品質，或者是改善民眾生活環境與生活品質，亦即將公共就業與社會資本投資結合。雖然，政府在推動相關政策措施時都會要求各單位應針對政務需要來規劃用人計畫，惟由於這些方案措施都是緊急推出，而進用人數又實在太多，大部分的政府單位很難依上述規定來進用人員，有些甚至是先被分配進用名額之後，再去思考要給進用人員做哪些工作。如此，勢必無法發揮原先所期待的政策價值。

（二）由於事前未能有效篩選參與者，勞務設計與管理也不盡妥適，故能否發揮積極性勞動市場政策在促進就業方面應有之效益，仍待商榷。

相較於發放失業給付或其他所得維持措施，積極型勞動市場政策的正面價值在於一方面避免失業者因福利依賴而失去工作動機，另一方面則透過工作經驗累積與教育訓練來提升失業者再就業能力。要發揮這些正面價值的前提是，失業者藉由參加政府所規劃的方案措施能夠提升其進入一般職場的意願與能力。雖然目前國內尚無文獻來比較參與公共就業計畫的失業者在計畫期滿之後進入一般職場的比例，是否高於失業給付期滿之失業者，但過去的相關研究確實發現有些進用

人員在計畫期滿之後不會轉向一般職場求職，而是等待下一個公共就業計畫。究其可能原因之一是許多計畫在事先未能有效篩選出真正有意願工作的人員，導致有些進用人員原本是非勞動力，其參與公共就業的目的只是「不想錯過政府給的好處」。另一可能原因是有些計畫的勞務設計與督導管理不夠周延，造成工作比外面民間職場的工作輕鬆，待遇反而比較高的現象。如此不僅無法有效提升進用人員的再就業人力，甚至會降低其計畫期滿之後進入一般職場工作的意願。

政策結果評估

由於資料限制，本研究僅能透過問卷調查瞭解受訪單位與進（雇）用人員對政府此次因應金融海嘯所採行促進就業政策之滿意度。首先，如表 3-5、表 3-6 所列，有 71.4%的「多元就業開發方案」用人單位對於過去一年來，政府因應金融海嘯所推行的促進就業相關政策表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例只有 20.7%，主要原因為「短期就業措施無法徹底解決失業」占 12%，其次為「並非補助最需要者、浪費資源」、「補助太少或太嚴格」與「接受補助使企業和勞工依賴政府」占比例為 6%、5.3%、4%。至於「其他」不滿意的原因，包括：「申請不易，覺得評審不公正」、「申請太麻煩」、「就業員工心態不好」、「對於進用人員心理輔導狀況不佳」、「增加偏遠地方的訓練服務據點」等。

第二，有 68%的「立即上工計畫」用人單位表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例有 26.0%，其原因主要是認為政府所提供的都是短期就業措施。至於「其他」不滿意的原因，包括：「由於本公司是技術型，須重新指導」、「各種政策資訊不透明」、「因為是立即上工，所以員工學習心態比較不好」、「求職人員的就業心態偏差」、「政策措施應該要多層面，實施在各行各業」、「花費太多，反而讓失業勞工更依賴補助」、「資格限制太寬鬆，無法任用到合適人員」等。

表 3-5　用人單位對於政府因應金融海嘯所提之整體促進就業政策滿意度之比較分析－按參與計畫區分

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	4（2.7）	103（68.7）	27（18.0）	4（2.7）	12（8.0）
立即上工計畫	4（2.7）	98（65.3）	36（24.0）	3（2.0）	9（6.0）
青年職場體驗計畫	5（3.3）	107（71.3）	33（22.0）	4（2.7）	1（0.7）
培育優質人力促進就業計畫	3（2.0）	106（70.7）	19（12.7）	0（0.0）	22（14.7）

資料來源：本研究自製。

第三，有 74.6%的「青年職場體驗計畫」用人單位表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例則只有 24.7%，主要不滿原因為「短期就業措施無法徹底解決失業問題」，比例達四成五；其次為 35%的「並非補助最需要者而導致資源浪費」。至於「其他」不滿意的原因，包括：「成效不彰」、「希望多一點計畫」、「希望政府可以多聽民間企業的心聲」、「補助金額或名額可以再增加」、「應該要先整頓制度，再提出計畫」等。

第四，有 72.7%的「培育優質人力促進就業計畫」用人單位表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」比例有 12.7%，原因主要是所提供的都是短期就業措施。至於「其他」不滿意的原因，包括：「也要看企業的回聘率」、「政策缺乏延續性」等。

表 3-6　用人單位不滿意政府因應金融海嘯所提整體促進就業政策之原因分析—按參與計畫區分（複選題）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	提供的都是短期就業措施	補助的企業或勞工並非最需要補助者	接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助	對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格	其他
多元就業開發方案	18（39.1）	9（19.6）	6（13.0）	8（17.4）	5（10.9）
立即上工計畫	24（61.5）	12（30.8）	10（25.6）	12（30.8）	11（28.2）
青年職場體驗計畫	17（45.9）	13（35.1）	9（24.3）	11（29.7）	8（21.6）
培育優質人力促進就業計畫	15（78.9）	4（21.1）	2（10.5）	3（15.8）	3（15.8）

資料來源：本研究自製。

綜合前述，四項計畫的用人單位對於政府過去一年因應金融海嘯問題提出的就業措施，多數感到滿意，其中「立即上工計畫」的不滿意度較高，主要是因為計畫僅有一年時間，而「培育優質人力促進就業計畫」的薪資補助條件較佳，因此不滿意程度明顯較低。至於不滿意的原因，四項計畫均以主要是政府提供的是短期就業措施為主要理由，其次是補助的企業或勞工並非最需要補助者。

其次，如表 3-7 所列，四項計畫的用人單位都認同未來若再遇到經濟不景氣時，薪資補貼仍是用人單位最期待的政策措施。其中有 42%的「多元就業開發方案」用人單位表示政府應以補貼企業或團體薪資，提高其雇用失業勞工的意願。第二，有 43.3%的「立即上工計畫」用人單位表示相同的意見。第三，有 48.7%的「青年職場體驗計畫」用

人單位表示相同的意見。第四，有 56.7%的「培育優質人力促進就業計畫」用人單位表示相同的意見。

此外，「多元開發方案」用人單位表示的「其他」意見，包括：「以上的選擇其實還是比較傾向短期」、「多開發適合中高年齡層的工作機會」、「希望多元就業開發方案補助的錢，可以再增加」等。「立即上工計畫」用人單位表示的「其他」意見，包括：「由政府部門協助失業勞工找到長期的工作機會」、「補助企業時間長一點」等。最後，「青年職場體驗計畫」用人單位表示的「其他」意見，包括：「增加外銷增加工作機會」、「要看各行業」、「期限延長」、「給予企業考核機制」、「應著重於長期的計畫而非短期的措施」等。而「培育優質人力促進就業計畫」用人單位表示的「其他」意見，包括：「22k 可以繼續辦」、「從學校開始增加實習的經驗」、「提供企業免稅獎勵」、「提供長期工作機會，擴大就業機會」等。

表 3-7　用人單位對於遇到失業問題惡化時，政府最應採行的促進就業措施之比較分析—按參與計畫區分

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會	補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工	由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練	補助企業辦理員工職業訓練	協助失業勞工創業	其他
多元就業開發方案	27（18.0）	63（42.0）	27（18.0）	14（9.3）	6（4.0）	13（8.7）
立即上工計畫	22（14.7）	65（43.3）	16（10.7）	10（6.7）	14（9.3）	23（15.3）
青年職場體驗計畫	14（9.3）	73（48.7）	20（13.3）	16（10.7）	3（2.0）	24（16.0）
培育優質人力促進就業計畫	14（9.3）	85（56.7）	13（8.7）	18（12.0）	5（3.3）	15（10.0）

資料來源：本研究自製。

再者，如表 3-8、表 3-9 所列，有 66.8%的「多元就業開發方案」進用人員對於過去一年來，政府因應金融海嘯推行的促進就業政策表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例有 19.2%。第二，有 57.6%的「立即上工計畫」進用人員表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例有 22.2%。其原因主要是所提供的都是「短期就業措施無法徹底解決失業」占 17.5%。其次為「並非補助最需要者、浪費資源」、「接受補助使企業和勞工依賴政府」、「補助太少或太嚴格」占比例為 6.0%、9.1%、6.3%。第三，有 60.4%的「青年職場體驗計畫」進用人員表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例，高達 39.6%，其原因主要是所提供的都是「短期就業措施無法徹底解決失業」占 48.5%。其次為「並非補助最需要者、浪費資源」、「接受補助使企業和勞工依賴政府」、「補助太少或太嚴格」占比例為 20.4%、21.4%、17.3%。第四，有 59.6%的「培育優質人力促進就業計畫」進用人員表示「非常滿意」或「滿意」；表示「不滿意」或「非常不滿意」的比例亦高達 26.3%。不滿意的原因主要是，提供的都是「短期就業措施無法徹底解決失業」占 89.6%。其次為「並非補助最需要者、浪費資源」、「接受補助使企業和勞工依賴政府」、「補助太少或太嚴格」占比例為 10.4%、4.5%、25.4%。

表 3-8　進用人員對於政府因應金融海嘯所提之整體促進就業政策滿意度之比較分析－按參與計畫區分

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	14（5.6）	153（61.2）	42（16.8）	6（2.4）	35（14.0）
立即上工計畫	10（4.1）	134（54.5）	52（21.1）	3（1.2）	47（19.1）
青年職場體驗計畫	1（0.4）	150（60.0）	87（34.8）	12（4.8）	N.A.

培育優質人力促進就業計畫	3（1.2）	149（58.4）	61（23.9）	6（2.4）	36（14.1）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

由此可知，多數進用人員對於過去一年來，政府因應金融海嘯推行的促進就業政策表示滿意，不滿意度則以「青年職場體驗計畫」的進用人員較高。

表 3-9　進用人員不滿意政府因應金融海嘯所提整體促進就業政策之原因分析－按參與計畫區分（複選題）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	短期就業措施無法徹底解決失業	並非補助最需要者、浪費資源	接受補助使企業和勞工依賴政府	補助太少或太嚴格	其他
多元就業開發方案	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
立即上工計畫	44（17.5）	15（6.0）	23（9.1）	16（6.3）	3（1.2）
青年職場體驗計畫	48（48.5）	20（20.4）	21（21.4）	17（17.3）	36（36.7）
培育優質人力促進就業計畫	60（89.6）	7（10.4）	3（4.5）	17（25.4）	10（14.9）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

復之，如表 3-10 所列，有 27.6%的「多元就業開發方案」進用人員表示政府應「由政府直接提供臨時就業機會」。第二，有 27.4%的「立即上工計畫」進用人員表示政府應「補貼民間企業雇用勞工」。第三，有 25.2%的「青年職場體驗計畫」進用人員表示「由公私職訓機構提供職訓」。第四，有 28.6%的「培育優質人力促進就業計畫」進用人員

表示是「由公私職訓機構提供職訓」。綜合分析，除這些計畫進用人員對於政府提供協助的觀點，多數是與其參與計畫的內容有關，例如「多元就業開發方案」的進用人員較偏好「由政府直接提供臨時就業機會」，而「立即上工計畫」的進用人員偏好由政府「補貼民間企業雇用勞工」，「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員較多數表示提供職業訓練，因為其政策對象為青年之故。

表 3-10　進用人員對於遇到失業問題惡化時，政府最應採行的促進就業措施之比較分析－按參與計畫區分

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	補貼民間企業雇用勞工	由政府直接提供臨時就業機會	由公私職訓機構提供職訓	補助企業辦理職訓	協助失業勞工創業	其他
多元就業開發方案	59（23.6）	69（27.6）	43（17.2）	6（2.4）	26（10.4）	47（18.8）
立即上工計畫	44（23.9）	69（37.5）	37（20.1）	17（9.2）	8（4.4）	9（4.9）
青年職場體驗計畫	54（21.6）	43（17.2）	63（25.2）	23（9.2）	30（12.0）	37（14.8）
培育優質人力促進就業計畫	54（21.2）	45（17.7）	73（28.6）	39（15.3）	22（8.6）	22（8.6）

資料來源：本研究自製。

綜合上述問卷調查結果，雖然受訪的單位與個人對政府因應金融海嘯所採行促進就業政策之滿意度分別超過七成與六成，但「提供的都是短期就業措施」與「短期就業措施無法徹底解決失業」分別是受訪單位與個人不滿意的最主要原因。至於未來若遇到經濟不景氣，用人單位認為政府應採的因應措施，以「薪資補貼」的勾選比例最高，而進用人員則除「參與多元就業開發方案」的受訪者稍微偏好「由政府直接提供臨時就業機會」外，其餘則以「薪資補貼」或「提供職訓」

的勾選比例較高。由此可見，面對經濟不景氣，失業問題惡化，多數受訪者還是希望政府能協助創造就業機會，惟其所期待的是永續的就業機會，而這對習慣以公共就業方案來解決失業問題之主政者，無疑是一重要的提醒。

第三節　小結

面對金融海嘯衝擊所引發的國內失業問題，政府已陸續推動「民國 97-98 年短期促進就業措施」與「民國 98 至 101 年促進就業方案」。本章主旨就是是針對這二項方案措施進行整體性評估。在目標設定方面，本研究認為政府以「降低失業率」為政策目標的作法雖能直接回應社會各界對失業率竄升的憂慮，也便於政策目標達成率之量測，但由於失業問題是多層面的，而不同層面各自有最適當的解決方法。因此，政府為降低失業率而設計的措施方案可能會因為忽略失業問題的本質，而扭曲、錯用相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法有效解決失業問題。

此外，由於國內並無自然失業率的研究，故以降低失業率為政策目標可能會使兩黨爭相比較誰能使失業率降的更低，造成過度壓低失業率的現象，如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。再者，由於國內社會救助門檻高，一般失業者很難符合救助資格，而國內又無失業救助機制，故失業給付理應成為解決失業者所得中斷的重要政策工具，惟 2010 年國內領取失業給付人數占全體失業人數的比例只有 7.15%，遠低於韓國的 12.09%。這是否表示政府過於追求低失業率的政策思維已經抑制國內失業給付應有之政策功能，值得進一步研究。

在政策執行方面，受到政策目標與經濟不景氣，企業用人意願降低的影響，政府近幾年在促進就業方面是以公共就業為最主要的政策工具。根據 OECD 的分類標準，公共就業屬積極性勞動市場政策的一環，而為避免產生福利依賴，並且能提高失業者再就業能力，OECD

國家大都以積極性勞動市場政策做為解決失業問題的政策主軸。因此，我國的作法符合世界的潮流。雖然如此，我國的公共就業政策卻因過度依賴公共就業措施來降低失業率，導致盲目衝量，進而使部分措施未能與社會資本投資相結合，降低公共就業之政策價值。此外，由於事前未能有效篩選參與者，勞務設計與管理也不盡妥適，故能否發揮積極性勞動市場政策在促進就業方面應有之效益，仍待商榷。

由於資料限制，本研究僅能透過問卷調查瞭解受訪單位與進（雇）用人員對政府此次因應金融海嘯所採行促進就業政策之滿意度。其調查結果顯示，受訪的單位與個人對政府因應金融海嘯所採行促進就業政策之滿意度分別超過七成與六成，亦即多數受訪者是肯定政府相關單位的努力與表現。惟對政府表現不滿意者所持的理由主要是認為政府所提供的都是短期就業措施。至於未來若遇到經濟不景氣，認為政府應採的因應措施，則是以「薪資補貼」的勾選比例最高。由此可見，面對經濟不景氣，失業問題惡化，多數受訪者仍希望政府能協助創造就業機會，惟其期待的是永續的就業機會，而這對習慣以公共就業方案解決失業問題的主政者，無疑是一重要的提醒。

綜合前述，本研究認為我國整體促進就業政策可朝下列方向改進：

（一） 釐清失業問題的多樣性，針對不同問題內涵選擇最有效的解決方法，避免過度依賴公共就業。

（二） 建立失業者分類架構，以分流管理的方式，針對不同類型失業者的需要，提供適切的協助服務。

（三） 公共就業方案的推動應「重質不重量」，強化勞務設計與管理的功能，以發揮公共就業應有之政策價值。

（四） 檢討領取失業給付人數偏低的原因，使其能與就業服務職業訓練，共同成為解決國內失業問題，建構就業安全體系的重要支柱。

（五） 將政策評估列入規劃促進就業政策的重要項目，並建立政策評估之標準作業模式，包括評估架構、評估指標與資料蒐集機制。

第四章　多元就業開發方案之目標、執行與結果評估

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況

一、實施背景

九二一大地震重創災區，為協助災民重建，勞委會立即推動「以工代賑」臨時人力運用計畫，而後在 2000 年 10 月至 2001 年於災區實施「就業重建大軍計畫」，強調提供就業機會給一些被常態職場暫時或長久排除的勞工，不僅是開拓就業機會，更希望促進地方發展，改善區域間失衡，以因應全球化所帶來的變遷。然而，全國失業率居高不下，政府以重建案為基礎、並參考歐盟提出「第三系統」就業計畫行動的概念，提出「永續就業工程計畫」（即多元就業開發方案的前身），將範圍擴大至災區以外的全國區域，以協助鄉村地區長期失業族群重回勞動市場，透過地方政府、社會團體、財團法人和職業團體採由下而上的方式研提執行計畫，提供在地工作機會，一方面降低失業率，另一方面促進地方發展。2001 年 7 月時，因地方政府的反映，本計畫區隔為社會型與經濟型兩類。依據追蹤案例顯示，永續案的經濟型計畫較能留用受僱者，留用比例占四成以上；但社會型案例的留用比例僅約為一成五。對於這樣的情況，參照當時的失業率，似乎亦未獲得改善。

政府於 2002 年 6 月 1 日實施「多元就業開發方案」，除延續原「永續就業工程計畫」之經濟型、社會型計畫，更增加與企業結合之「企業型計畫」，本案的受僱者均須由公立就服機構推介，期透過補助企業前 3 個月 15,840 元之工作津貼及後 6 個月 5000 元／每人月的僱用獎助津貼，利用景氣逐漸復甦之契機，活絡勞動市場、激發雇主僱用意願，使失業者直接學習職場的工作經驗及技能，進而在計畫結束後能獲得企業繼續僱用機會，順利重回職場。

二、計畫內容

多元就業開發方案自 2002 年以來，一直是以在地民間組織提供短期就業安置機會為基調，係藉由具創意性、地方性及發展性之計畫，如文化保存、

工藝推廣、照顧服務或環境保護等，改善社區整體環境，促成在地產業發展，帶動其他工作機會，並且協助參與方案者重建工作自信心、培養再就業能力。實施迄今逾 7 年，在計畫內容及執行方式隨著辦理經驗的穩定、失業率變動、失業者特性、政府部門工作目標與整體政策規劃需求等因素，略有調整。例如，只有 2002 年有企業型計畫；自 2004 年開始提供社會型之專案管理人費用補助；更於 2006 年增加部份工時制，且社會型亦延長計畫年限為至多 3 年；並在 2007 年提出相對補助辦法以鼓勵機構留用人員（林怡君、王雲東，2009）。98 年度所執行計畫內容詳表 4-1。

三、執行經費與政策成效

多元就業開發方案歷年實施方式的微幅調整，顯示政策期待第三部門在進用人員重返職場的過程中，藉由提供就業機會而達到學習、緩衝、僱用的效果，以促進弱勢族群永續就業。另一方面，政府資源的挹注也間接增進第三部門服務創新或經營能力（林怡君、王雲東，2009）。該方案自 91 年開始執行以來，投入經費日益增加、進用人數亦有逐年增加情形。從表 4-2 來看，多元就業開發方案自開辦以來，進用人數雖然持續增加，惟民間團體執行計畫之進用人數約維持在 3 千至 4 千人之間，而政府社會型計畫之人數時有超過民間計畫的情形；此外，97 年及 98 年度為因應金融危機而加入的「公部門短期就業專案」，使得進用人數分別增加 6 千多人，顯示近年本方案的公共就業性質愈加濃厚。

表 4-1　98 年「多元就業開發方案」計畫內容

類型	經濟型計畫	社會型計畫
內容	民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。	各部會、直轄市、縣（市）政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫。
服務對象	以非自願性失業者、中高齡失業者及辦理求職登記日前連續失業達三個月以上者為優先。	以弱勢族群、辦理求職登記滿五個月仍未就業者及其他經本會指定之對象為限，並以辦理求職登記日前連續失業達三個月以上者為優先。

類型	經濟型計畫	社會型計畫
	以未曾參加過公共服務擴大就業計畫、永續就業工程計畫、多元就業開發方案、臨時工作津貼等相關就業促進津貼或勞保失業給付之失業者為優先	
進用單位	提案經審查核定之下列單位： 依人民團體法立案之社會團體、職業團體，及依民法設立之財團法人。 依合作社法設立之合作社及依工會法設立之工會。 各部會、直轄市或縣市政府及其所屬機構。	
補助內容及方式	1.補助項目：（1）用人費用：進用人員及專案經理/管理人之工作津貼及勞健保費。（2）其他費用：用於辦理人員訓練、督導、相關行政業務、雜支等。 2.補助期限：各部會、直轄市或縣（市）政府社會型計畫：以六個月為原則；民間團體社會型及經濟型計畫：同一計畫最長得連續補助三年，視其執行績效、訪視考核及接受輔導成果，逐年審查核定；曾執行三年期計畫之民間團體，於計畫到期後，每自行僱用原計畫進用人員一人，可申請相對補助一人。專案經理人或專案管理人另視計畫實際需求核定。	

資料來源：本研究自製。

表 4-2　「多元就業開發方案」歷年執行情形

措施		執行期間	核定計畫數	核定人數	核定金額（億元）	進用人次
91 多元就業開發方案	企業型	91.5.20～92.12.31	787	8,457	4.59	5,008
	社會型		957	7,068	11.99	7,305
	經濟型		191	1,843	3.43	1,821
	小計		1,935	17,368	20.01	14,134
92 年度多元就業開發方案-民間團體就業擴展計畫	社會型	92.5.8～93.5.25（公布日至審查結束）	378	1,789	4.86	5,423
	經濟型		224	1,830	6.13	
	小計		602	3,619	10.99	
93 年度多元就業開發方案	社會型	93.6.1-94.3.1（公布日至審查結束）	168	1,300	3.30	3,863
	經濟型		137	1,011	3.17	
	小計		305	2,311	6.47	

94 年度多元就業開發方案	民間團體	94.2.1-94.12.28（公布日至審查結束）	450	3,216	8.50	11,931
	政府部門		51	3,606	5.12	
	小計		518	9,736	15.62	
95 年度多元就業開發方案	民間團體	95.3.10-95.10.24（公布日至審查結束）	304	2,095	5.80	13,390
	政府部門		109	7,855	10.05	
	小計		413	9,950	15.85	
96 年度多元就業開發方案	民間團體	95.10.23-（公布日至審查結束）	466	3,146	6.60	5,299
	政府部門		21	1,332	0.78	
	小計		487	4,478	7.38	
97 年度多元就業開發方案	民間團體	97.1.1-97.12.31	615	3,684	9.44	11,490
	政府部門		71	5,370	6.74	
	公部門短期就業專案	97.9-98.7	49	6,658	8.36	7,296
	小計		735	15,712	24.54	18,786
98 年度多元就業開發方案	民間團體	98.1.1-98.12.31	657	3,918	10.74	5,782
	政府部門		50	5,709	7.18	6,397
	公部門短期就業專案	98.6-98.12	55	6,996	8.96	7,659
	小計		762	16,623	26.88	19,838
99 年度多元就業開發方案	民間團體	99.1.1-99.12.31	551	3,336	9.30	4,360
	政府部門		10	2,018	2.55	2,082
	小計		561	5,354	11.85	6,442
多元合計（不含永續）			6,318	85,151	140	99,106
不含 97-98 公部門合計			6,214	71,497	122	84,151

資料來源：勞委會職訓局提供資料（2010）。

目前針對多元就業開發方案進行成效評估的研究有：朱柔若（2004）、財團法人連德工商發展基金會（2005）、曾敏傑（2006）、李安妮、王雲東、林怡君（2008）、林怡君、王雲東（2009）等 5 項，分別針對 2002 年、2003 年、2004 年計畫進行評估（除了朱柔若僅以深度訪談收集資料外，其餘皆為

問卷調查及深度訪談方式進行）。其中，朱柔若（2004）、林正全（2005）及林怡君、王雲東（2009）以「政策執行成效」的角度，整體評估多元就業開發方案是否提升失業者再就業能力、是否發展機構永續經營的潛力、是否活化地方產業或促成其他社會效益等；曾敏傑（2006）、李安妮、王雲東、林怡君（2008）以「進用人員」為主要對象，追蹤其參與多元就業開發方案後，有關職業能力提升以及再就業情形，並探討重回職場的關鍵因素、再就業困難等。而綜合前述各項研究的結果來看，針對多元就業開發方案成效評估的既有研究，量化成效主要是進用人員的再就業率及穩定就業率、是否具有職業能力提升效果，而質性效益則包含進用人員、用人單位、整體社會等各層面的正負面效果（詳表 4-3）。

表 4-3　「多元就業開發方案」91 至 96 年執行效益評估方法及結果比較

評估者（年度）	評估方法	評估結果		
		量化成效	正面效益	負面影響
朱柔若（2004）	以 91 年多元案（限於高高屏申請案）為評估標的； 使用文獻分析與深度訪談法	-	社會型提供簡易工作機會、而經濟型以提升就業能力、輔導就業為主； 增加組織知名度、擴大組織規模、增加與外在資源聯結	對失業者再就業能力助益不大;少數進用人員的觀念不正確,造成機構管理困擾； 部分組織因執行多元案,導致機構內部因理念不同而分裂,影響原有運作
連德工商發展基金會(2005)	以 93 年多元案為評估標的； 使用問卷調查（以用人單位及進用人員為對象)與深度訪談(以用人單位及進用人員為對象）	82.7%認為有提升工作技能； 67% 認為對未來工作有幫助	有助於提供或協助弱勢失業者再就業、提升就業能力及自信心、培養良好工作態度、舒緩經濟與生活壓力、促進弱勢族群身心健康； 有助於健全機	少數進用人員的觀念不正確,造成機構管理困擾； 部份民間團體已經形成資源依賴現象

促進就業計畫效益評估

評估者（年度）	評估方法	評估結果		
		量化成效	正面效益	負面影響
			構組織與提昇經營/服務能力、使民間單位與政府建立更緊密的夥伴關係； 獲得外部民眾或受服務對象高度的肯定與評價； 振興社區產業、促進社區接納弱勢族群、強化居民間的互動與凝聚力	
曾敏傑（2006）	以 92 年多元案為評估標的； 使用次級資料分析（求職登記表、勞保資料庫等三個資料庫）、問卷調查（以進用人員為對象）與深度訪談（以用人單位及進用人員為對象）	80% 認為在方案中有學習到工作專長； 70% 認為對於後來第一份工作有幫助； 再就業率為 48.1%	有助於進用人員取得證照、發展生涯規劃、建立社會關係； 經濟型就業效益高於社會型	
李安妮、王雲東、林怡君（2008）	以 93 年多元案為評估標的； 使用次級資料分析、問卷調查（以用人單位及進用人員為對象）與深度訪談（以用人單位及進用人員為對象）	88.60% 認為職業能力有提升； 72.38% 認為對於後來工作有幫助； 再就業率為 63.72%；	有助於弱勢者職業能力提升及再就業	

評估者（年度）	評估方法	評估結果		
		量化成效	正面效益	負面影響
		穩定就業率為 60.41%		
林怡君、王雲東（2009）	以 96 年多元案為評估標的； 使用次級資料分析（求職登記表、多元就業開發方案作業管理資訊系統、勞保資料庫等三個資料庫）、焦點團體（彙管單位、用人單位）與深度訪談（彙管單位、用人單位）	再就業率：50.2%； 穩定就業率為 55.5%	針對進用人員：創造就業機會、提升職業能力、穩定個人生活； 針對用人單位：增加人力資源、提升機構經營管理能力、增加財源來源； 針對社區或社會：地方活化、社會公益提升	針對進用人員：1、工作機會較不穩定 2、參與計畫可能造成福利烙印； 針對用人單位：可能增加管理成本、可能影響機構原本志工人力運用、可能對多元經費造成依賴； 針對社區或社會：可能干擾社區居民原有生活

資料來源：本研究自製。

第二節　多元就業開發方案之目標評估

多元就業開發方案的目標評估，主要可從問卷調查、深度訪談、實地查證等資料蒐集結果加以分析。除了評估多元就業開發方案的目標設定與目標達成情形，並進一步討論其政策定位及目標設定之妥適性。

一、問卷調查對於目標評估之分析

多元就業開發方案本身兼具多重目標，但在實際執行時，各個目標是否皆能達成，可以從用人單位及進用人員的角度來看。

（一）用人單位電話調查之目標評估分析

根據針對用人單位的問卷調查結果來看，多元就業開發方案所能達成的政策目標，以「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」最被用人單

位所肯定，比例分別為 87.3%與 79.3%。其次為「減少用人單位人事成本」、「提升失業者職業能力」、「協助在地產業發展」與「促進社區發展」與「增進第三部門服務經營能力」的比例分別為 68.7%、64.7%、59.3%、54.0%與 34.7%（詳表 4-4）。因此，多元就業開發方案所能達成的政策目標以「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」為主。

（二）進用人員電話調查之目標評估分析

就達成的政策目標而言，「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」是最被受訪進用人員肯定，比例分別為 73.2%與 72%。其次為「提升失業者職業能力」、「促進社區發展」、「協助在地產業發展」、「降低社會大眾對不景氣的憂慮」、「減少用人單位人事成本」、與「增進第三部門服務經營能力」的比例分別為 56.4%、50.8%、50%、48%、47.2%與 38%（詳表 4-5）。因此，進用人員最肯定計畫能達成「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」的政策目標。

由問卷調查結果可知，不論是用人單位或進用人員，對他們而言，多元就業開發方案較能達成的目標是「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」，顯示此方案的價值在於提供就業機會，但較少能增進第三部門服務經營能力。

表 **4-4**　用人單位認為多元就業開發方案達成政策目標之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	協助失業者再就業	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	減少人事成本	協助在地產業發展	促進社區發展	增進第三部門服務經營能力	降低社會大眾對不景氣的憂慮	其他
全體	131（87.3）	97（64.7）	119（79.3）	103（68.7）	89（59.3）	81（54.0）	52（34.7）	59（39.3）	6（4.0）
按行業別									
非服務業	12（85.7）	9（64.3）	13（92.9）	9（64.3）	10（71.4）	9（64.39）	7（50.0）	5（35.7）	1（7.1）
服務業	119（87.5）	88（64.7）	106（77.9）	94（69.1）	79（58.1）	72（52.9）	45（33.1）	54（39.7）	5（3.7）

資料來源：本研究自製。

表 **4-5**　進用人員認為多元就業開發方案達成政策目標之意見分析 （可複選）

單位：次數（百分比%）

	協助失業者再就業	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	減少人事成本	協助在地產業發展	促進社區發展	增進第三部門服務經營能力	降低社會大眾對不景氣的憂慮	其他
全體	183（73.2）	141（56.4）	180（72.0）	118（47.2）	125（50.0）	127（50.8）	95（38.0）	120（48.0）	16（6.4）
按單位人數									
5 人以下	34（77.3）	27（61.4）	33（75.0）	19（43.2）	20（45.5）	26（59.1）	17（38.6）	22（50.0）	3（6.8）
6-49 人	122（73.1）	94（56.3）	121（72.5）	81（48.5）	89（53.3）	84（50.3）	65（38.9）	79（47.3）	10（6.0）
50 人以上	16（84.2）	13（68.4）	13（68.4）	13（68.4）	14（73.7）	12（63.2）	9（47.4）	13（68.4）	2（10.5）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於目標評估之分析

本研究透過行政機關及彙管單位、主管單位相關業務人員、學者專家、事業單位與參與成員進行訪談，並整理受訪者對於多元就業開發方案之政策定位與目標設定進行評估。

（一）政策目標隨著執行多年歷經轉變

多元就業開發方案係採借歐盟第三部門就業的精神，原始的制度設計並非以解決失業問題為主要目標，故採取嚴格標準挑選能力較佳的第三部門組織且補助為三年一期，以培植機構的能力。但引進臺灣之後，融入不同的政策思維。主要是自 921 大地震後，勞委會在受災地區緊急推出「以工代賑」措施，並隨後陸續推出「就業重建大軍就業重建計畫」、「永續就業工程計畫」，於 2002 年 6 月 1 日起開始實施「多元就業開發方案」，均是要解決 2001 年以後全國各地失業率激增的問題。

2008 年的金融海嘯造成許多企業之業務大幅緊縮，紛紛以遣散員工或放無薪假之方式來降低損失與衝擊，而各部會也在此時推出各種因應失業的計畫，使得行之有年的多元就業開發方案，不得不有一些調整，在 2008 年 9 月至 2009 年 12 月間增加「公部門短期就業專案」，而參加人數明顯多於原有的民間型計畫及政府社會型計畫，而標的對象也從特定弱勢族群擴大為一般失業者。受訪者意見如下：

「到了後期來講，其他這部分越來越多、比例越來越高，特別是 2008 年以後。變成說多元就業方案原本的目的，是協助傳統五大就業弱勢族群，但是 2008 金融海嘯發生，也加入一些救急工作…多元也肩負了若干能夠讓整個社會失業率不要升高甚至下降。」（受訪者 Ab1）

「我覺得多元方案的目標都在改變…從九二一地震以來，原來譬如說公司跟政府跟民間團體合作，那他的目標，民間去提一個計畫，在地就業計畫，政府支出這個在地就業計畫，然後產生就業機會，然後再由政府去推在地的人去那邊上班，然後他是希望這些失業者可以恢復信心，然後在地有工作機會，然後這個單位還可以創造產業，有很多的功能都要存在，他目前我一直在看他一直修（作法），修到最近的那個目標就說跟團體提供合作關係，促進在地發展，提昇社會福祉，然後那個創造失

業者的在地就業機會，所以他要讓這個計畫原有的那個恢復自信心重返職場，這一段反而拿掉的…目標也都有達成，所以在地工作機會這個目標其實都有達成，只是說達成率有多少。」（受訪者 Aa2）

（二）政策目標混淆的潛在問題

由於多元就業開發方案推出時，正值失業率高漲之際，為擴展大量就業機會，勞委會選擇補助較多的用人單位以使更多失業人口受惠。一方面是承續歐盟發展第三部門的精神，勞委會希望透過多元就業開發方案亦能培植在地非營利組織，但由於制度設計為補助時間短、補助金額少，使得多數非營利組織無法在短期之內達到政策目標所期待的自主能力，因此若非持續申請補助，便是終止服務。另一方面，基於國內第三部門所能開發的就業機會有限，勞委會增加政府社會型計畫，但此舉亦偏離第三部門就業與地方發展的精神，並且與其他政府部門所提供的公共就業方案彼此重疊，使得服務受惠者在不同計畫之間流轉，失去促進就業政策的實質意義，失業者未能真正回到一般勞動市場就業。受訪者意見如下：

「有不少的單位其實不具備這樣的執行能力...補助時間又短，那麼他要能夠補助這個一期不到一年裡面去形成所謂那種自主的能力，這個就有困難...這是第一個問題。第二個問題...為了要符合那個所有失業的人口多這樣的一個隱而不宣的目的，所以又設計政府社會型，還能叫做所謂第三部門的就業開發、地區發展方案嗎...他跟其他的我們所謂的公共就業方案就重疊了...在我看來第三部門就業、公共就業政策方案，有多元的政府社會型，有各部會本身的公共就業方案，不管他叫什麼...同樣公共就業政策方案的類型就很多，就政出多門...因為參加這樣公共方案的人有一部份是重複的，調查起來大概有兩成多是重複的...他參加完這個方案...通常是隔三個月他又去另外一間，所以他會比較，他會選擇，這是一個大問題！」（受訪者 Bb1）

政府社會型計畫固然協助了失業者短期內的生計，但短暫的就業安置是否真能發揮就業促進成效仍有待觀察。再者，非營利組織的職場環境並非一如民間企業，在資源不足的情況下，要求其朝向地方產業或社區營造發展的同時，又需兼顧就業機會之創造，多重的政策目標導致計畫執行的難度增加，

究竟有多少非營利機構能夠達到永續發展令人生疑。縱然在方案發展過程中，確實帶來一些政策創新，但為因應各種內外在壓力，政策定位始終含括多重政策目標，以兼顧各方期待與要求。受訪者意見如下：

「這十一年來多元方案經歷過三次轉型，有內部原因，有外部原因。內部原因就是政府的一個同類型計畫不可能一直持續，所以要有新的名目，新的想法，新的作法，所以從 921 重建大軍、永續就業到多元，多元本身也變了兩次，就知道內部不一樣。外部原因是說勞委會一方面有外部的壓力…這一些 NPO 也好，失業者也好，期望這個計畫補助，可是外部有這麼高的一個期待，也有政策重疊、不一致等等各種，更不要說還有所謂很多人的批評說有一部分都依賴。」（受訪者 Bb1）

三、實地查證對於目標評估之分析

多元就業開發方案包含民間經濟型、民間社會型及政府社會型，三者功能不太相同，以其目標設定來看，民間型（含經濟型、社會型）是屬於長期性的地方產業或社區營造計畫，或是短期就業抒困計畫？若想二者兼顧，如何調和其間的衝突性？此外，政府社會型與過去的「以工代賑」有何不同？其性質較傾向社會救助、公部門人力補充、或就業促進政策？根據執行單位的訪談與現有相關研究文獻，多元就業開發方案一直有政策定位不明的問題，而此問題除了影響政策規劃與執行之外，也造成方案績效難以評估。

本研究整理查證專家對於政策定位與目標設定的意見：

（1）多元就業開發方案實施迄今已十年，年度的成效評估與新年度的計畫調整亦未確實進行，亦難以明確掌握本方案的政策定位與實質功能。（查證專家 B2）

（2）公共就業政策不只有量的問題，尚有內涵的考量。如面臨景氣不景氣，突然產生的大量失業者，以公服型的促進就業措施因應，俟景氣稍有回升時，將政府經費投入民間，協助企業儘早增加僱用失業者。因此，公共就業政策宜針對不同的經濟及就業市場情勢，提供不同內涵之措施因應。（查證專家 B1）

（3）多元就業開發方案似以就業為目的，但為使該就業機會成為長期就

業，敦促非營利組織朝向地方產業或社區營造發展，似也無可厚非。但不可諱言，要求非營利組織同時兼顧就業及其他政策目的，將影響其計畫之執行。建議勞委會執行以就業為主要之計畫，但不可避免牽涉地方產業或社區營造問題時，邀請相關部會或地方單位參與。（查證專家 B1）

第三節　多元就業開發方案之執行評估

多元就業開發方案的執行評估，主要以問卷調查結果加以分析，輔以深度訪談及實地訪視等資料。分別從用人單位及進用人員的角度來評估多元就業開發方案的行程流程管理是否過於冗長、計畫執行過程及步驟是否合於計畫之進度及程序、執行期間發生之問題是否已解決，以及參與單位及人員對於本方案是否滿意。

一、問卷調查對於執行評估之分析

為評估多元就業開發方案的執行情形，本研究針對參與該方案之 150 家執行單位及 250 位進用人員進行問卷調查。

（一）用人單位電話調查之執行評估分析

1、公立就業服務機構是提供參加單位相關資訊之主要管道

表 4-6 顯示，有三成六的用人單位表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫，是所有選項中比例最高者。究其原因，可能是各地就服中心是此項計畫的主要執行單位，此計畫從 2002 年以來一直是以在地民間組織提供短期就業安置機會為基調，包含了經濟型計畫及社會型計畫，在運作上常透過就服單位主動告知過去所服務過的廠商，鼓勵其提出申請。勾選比例第二高的是「原本就已參與多元就業開發計畫」，有 28.0%勾選此項目。

若按用人單位個別屬性來看，發現不同屬性用人單位在獲知訊息的管道方面，有明顯差異。以行業別為例，服務業主要是透過「就服中心/就服站工作人員告知」，非服務業則主要透過「電視/媒體/網路宣傳資訊」。再以用人單位成立時間來看，成立十年以上的單位以「就服中心/就服站工作人員告知」的比例較高，占 41.1%；而成立未滿十年的單位透過「就服中心/就服站工作

人員告知」及「電視/媒體/網路宣傳資訊」的比例相當，皆為 29.1%。

表 4-6　用人單位知悉多元就業開發方案管道之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	原本已參加	電視/媒體/網路宣傳	其他曾參與者之推薦	村/里長告知	就服中心/就服站人員告知	親友介紹	其他
全體	42（28.0）	29（19.3）	19（12.7）	1（0.7）	55（36.7）	5（3.3）	6（4.0）
按行業別							
非服務業	3（21.4）	5（35.7）	0（0.0）	0（0.0）	4（28.6）	0（0.0）	2（14.3）
服務業	39（28.7）	24（17.6）	19（14.0）	1（0.7）	51（37.5）	5（3.7）	4（2.9）
按成立年數							
10 年（含）以上	30（31.6）	13（13.7）	12（12.6）	1（1.1）	39（41.1）	1（1.1）	5（5.3）
不到 10 年	12（21.8）	16（29.1）	7（12.7）	0（0.0）	16（29.1）	4（7.3）	1（1.8）

資料來源：本研究自製。

2、「補充機構人力」及「創造在地就業機會」為參加本方案之主因

受訪機構參與方案的主要原因為補充機構人力及創造在地就業機會，各占 62.0%及 58.0%。其他原因如促進產業發展占 34.7%、配合政府推動占 22.0%，政策目標欲達創造在地就業機會有所成效。從用人單位屬性來看，普遍也都認為這兩個原因是參加方案的主要誘因，且認為補充機構人力比例高於創造在地就業機會，唯成立年數不到十年的用人單位認為創造在地就業機會之比例高於補充機構人力（詳表 4-7）。

表 4-7　用人單位參加多元就業開發方案原因之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	開發機構所需財源	補充機構人力	創造在地就業機會	促進地方產業發展	配合政府政策推動	其他
全體	18（12.0）	93（62.0）	87（58.0）	52（34.7）	33（22.0）	9（6.0）
按單位人數						

49 人以下	13（10.6）	74（60.2）	70(56.9)	45(36.6)	28(22.8)	9（7.3）
50 人以上	5（18.5）	19（70.4）	17(63.0)	7（25.9）	5（18.5）	0（0.0）
按成立年數						
10 年（含）以上	11（11.6）	63（66.3）	50(52.6)	25(26.3)	20(21.1)	4（4.2）
不到 10 年	7（12.7）	30（54.5）	37(67.3)	27(49.1)	13(23.6)	5（9.1）

資料來源：本研究自製。

3、用人單位計畫滿意度高

詳表 4-8 至表 4-12 所列，用人單位對此計畫的申請流程、進用人員資格、行政管理規定、僱用人員之補助金額、補助期限等方面的滿意度，都在六成五以上；對補助期限的滿意度雖然比較低，但也將近六成。此外，調查結果也顯示各種屬性的用人單位對個別項目的滿意度也大都在六成以上。

表 4-8　用人單位對多元就業開發方案申請流程滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	9（6.0）	110（73.3）	22（14.7）	3（2.0）	6（4.0）
按單位人數					
49 人以下	7（5.7）	91（74.0）	17（13.8）	3（2.4）	5（4.1）
50 人以上	2（7.4）	19（70.4）	5（18.5）	0（0.0）	1（3.7）
按成立年數					
10 年（含）以上	5（5.3）	73（76.8）	12（12.6）	3（3.2）	2（2.1）
不到 10 年	4（7.3）	37（67.3）	10（18.2）	0（0.0）	4（7.3）

資料來源：本研究自製。

表 4-9　用人單位對多元就業開發方案進用人員資格滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	4（2.7）	101（67.3）	34（22.7）	4（2.7）	7（4.7）
按單位人數					
49 人以下	4（3.3）	80（65）	28（22.8）	4（3.3）	7（5.7）

50 人以上	0（0.0）	21（77.8）	6（22.2）	0（0.0）	0（0.0）
按成立年數					
10 年（含）以上	0（0.0）	70（73.3）	19（20）	2（2.1）	4（4.2）
不到 10 年	4（7.3）	31（56.4）	15（27.3）	2（3.6）	3（5.5）

資料來源：本研究自製。

表 4-10　用人單位對多元就業開發方案行政管理規定滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	6（4.0）	111（74）	26（17.3）	4（2.7）	3（2.0）
按單位人數					
49 人以下	5（4.1）	91（74）	21（17.1）	3（2.4）	3（2.4）
50 人以上	1（3.7）	20（74.1）	5（18.5）	1（3.7）	0（0）
按成立年數					
10 年（含）以上	4（4.2）	67（70.5）	20（21.1）	2（2.1）	2（2.1）
不到 10 年	2（3.6）	44（80）	6（10.9）	2（3.6）	1（1.8）

資料來源：本研究自製。

表 4-11　用人單位對於多元就業開發方案補助金額滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	7（4.7）	101（67.3）	38（25.3）	0（0）	4（2.7）
按單位人數					
49 人以下	6（4.9）	81（65.9）	33（26.8）	0（0）	3（2.4）
50 人以上	1（3.7）	20（74.1）	5（18.5）	0（0）	1（3.7）
按成立年數					
10 年（含）以上	4（4.2）	72（75.8）	18（18.9）	0（0）	1（1.1）
不到 10 年	3（5.5）	29（52.7）	20（36.4）	0（0）	3（5.5）

資料來源：本研究自製。

表 4-12　用人單位對多元就業開發方案補助期限滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	2（1.3）	91（60.7）	51（34.0）	3（2.0）	3（2.0）
按單位人數					
49 人以下	2（1.6）	76（61.8）	40（32.5）	3（2.4）	2（1.6）
50 人以上	0（0）	15（55.6）	11（40.7）	0（0）	1（3.7）
按成立年數					
10 年（含）以上	1（1.1）	61（64.2）	31（32.6）	1（1.1）	1（1.1）
不到 10 年	1（1.3）	30（54.5）	20（36.4）	2（3.6）	2（3.6）

資料來源：本研究自製。

雖然用人單位對此計畫的滿意度高，但也指出若干需要改進之處。有四成八用人單位反映「行政作業程序過於繁雜」是計畫的缺失；其次是「補助期間過短」、「每位進用人員補助金額太少」、「經費核銷標準過嚴」與「進用人員限制過嚴」，比例分別為 39.3%、31.3%、25.3%與 23.3%。

（二）進用人員電話調查之執行評估分析

1.公立就業服務機構是進用人員得知相關資訊之主要管道

有五成七的受訪者表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫，是所有選項中比例最高者。究其原因，可能是各地就服中心是此項計畫的主要執行單位，在運作上常透過就服單位主動告知過去所服務過的廠商，鼓勵其提出申請。勾選比例第二高的是「親友介紹」，有 20.8%勾選此項目。且不論從不同進用單位屬性或是從地區別等面向來看，從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫，都是所有選項中比例最高者。

2.對於進用人員的資格限制還算合理

詳表 4-13 所列，對於進用人員的資格限制有近六成九的受訪者認為還算合理，且從不同進用人員屬性來看，大都認為進用人員資格限制還算合理；其中，從進用人數來看，5 人以下的進用單位有高達 77.3%認為還算合理；但整體而言，仍有 14%人認為不太合理。

3.方案的計畫內容說明還算清楚

進用人員認為政府部門對於計畫內容說明有 52.4%認為還算清楚，非常清楚也有 26%(詳表 4-14)。此外，進用人員針對用人單位對工作內容說明清楚程度也有高達四成八認為說明得非常清楚，還算清楚的比例是 44%。由此可見，不論政府部門或是用人單位在針對本方案的計畫內容說明上都是十分清楚使進用人員所知悉。

表 4-13　進用人員對於進用人員的資格限制合理之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常合理	還算合理	不太合理	非常不合理	不知道/無意見
全體	19（7.6）	172（68.8）	35（14）	2（0.8）	22（8.8）
按單位人數					
5 人以下	5（11.4）	34（77.3）	4（9.1）	0（0）	1（2.3）
6-49 人	11（6.6）	116（69.5）	25（15.0）	1（0.6）	14（8.4）
50 人以上	1（5.3）	12（63.2）	3（15.8）	0（0）	3（15.8）
按年齡					
45 歲（含）以上	11（7.9）	95（68.3）	20（14.4）	1（0.7）	12（8.6）
45 歲以下	8（7.2）	77（69.4）	15（13.5）	1（0.9）	10（9）
按教育程度					
國中以下	7（13.0）	36（66.7）	4（7.4）	0（0）	7（13.0）
高中職	7（5.6）	83（66.9）	21（16.9）	2（1.6）	11（8.9）
專科/大學以上	5（6.9）	53（73.6）	10（13.9）	0（0）	4（5.6）

資料來源：本研究自製。

表 4-14　進用人員對於多元就業開發方案計畫內容清楚之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常清楚	還算清楚	不太清楚	非常不清楚	不知道/無意見
全體	65（26）	131（52.4）	38（15.2）	3（1.2）	13（5.2）
按年齡					
45 歲（含）以上	34（24.5）	75（54.0）	23（16.5）	1（0.7）	6（4.3）
45 歲以下	31（27.9）	56（50.5）	15（13.5）	2（1.8）	7（6.3）
按教育程度					
國中以下	12（22.2）	32（59.3）	4（7.4）	0（0）	6（11.1）
高中職	33（26.6）	65（52.4）	22（17.7）	1（0.8）	3（2.4）
專科/大學以上	20（27.8）	34（47.2）	12（16.7）	2（2.8）	4（5.6）

資料來源：本研究自製。

表 4-15 顯示進用人員參與本方案時，有高達 86.4%的用人單位曾經提供在職訓練的機會（不論外訓或內訓），進一步來看，有 61.2%的進用人員認為有幫助，17.6%的進用人員認為非常有幫助。若從表 4-16 來看，進用人員在參與本方案之後，曾接受就業輔導比例僅有 28.4%，但其中有 24%認為是非常有幫助或有幫助。

表 4-15　進用人員對於用人單位曾經提供在職訓練機會之意見分析

	次數	百分比（%）
全體	250	100.0
沒有	34	13.6
有(續答幫助程度)	216	86.4
非常有幫助	44	17.6
有幫助	153	61.2
幫助有限	16	6.4
非常沒有幫助	2	0.8
不知道/無意見	1	0.4

資料來源：本研究自製。

表 4-16　進用人員對於曾經接受就業輔導之意見分析

	次數	百分比（%）
全體	250	100.0
沒有	179	71.6
有(續答幫助程度)	71	28.4
非常有幫助	10	4.0
有幫助	50	20.0
幫助有限	10	4.0
不知道/無意見	1	0.4

資料來源：本研究自製。

5.「補助期間太短」係政府在推動本方案時之主要缺失

有五成二的進用人員表示「補助期間過短」是政府在推動本方案主要的缺失；其次是「其他」、「每位進用人員補助金額太少」、「行政作業程序過於繁雜」，勾選比例分別為 36%、34.8%、20.4%；再者是「進用人員限制過嚴」、「進用人員身分認定作業過於緩慢」、「經費核銷標準過嚴」，勾選比例分別為 13.6%與 10%、9.6%。

二、深度訪談對於執行評估之分析

透過多元就業方案在行政機關及彙管單位主管單位相關業務人員、學者專家、事業單位與參與成員。根據受訪者表示，多元就業開發方案的執行過程出現下列問題：

（一）篩選機制易有漏洞

多元就業開發方案在過去數年的執行過程中，較常被人詬病的便是篩選機制不公的問題，雖然在制度設計上，系統係在區域內自動篩選出符合條件者，再推介至機構面試，看似公平的流程，卻在實務上有漏洞可鑽，因而造成機構屬意的人選輕易就能參與方案，導致久候的失業者頻有怨言。受訪者意見如下：

「為什麼會篩不到人，因為那個單位就說沒有適合的，再給我一批名單，他規定就是給你，你要僱十個，給你三十個人，這樣兩三次以後就沒人了！沒人好，再開放讓人來登記，他就叫他屬意的人去登記，這是慣用伎倆，這時候民意代表在中間就有作用，然後像這樣的問題也沒有辦法

解決…就是制度篩選的機制沒有調整，為什麼他不調整，因為再調下去也會被罵…就服站跟那個單位，都有部分的僱用權，這個就責任不清，第二個就是有漏洞。」（受訪者 Bb1）

（二）人力進用的兩難

由於多元就業開發方案係以特定對象為主，在推介予非營利組織時，常遇的問題便是機構所執行之計畫需要能力較佳的人力，在無法自行僱用所需人才的情況下，機構必須一方面訓練多元方案之進用人員，另一方面則必須勉力維持計畫之經營能力。對於原本弱勢的機構而言，常是一大挑戰，再加上補助有一定期限，許多機構最後便無以為繼，落得被淘汰的結果。受訪者意見如下：

「尤其在發展地區特色產業，或是在地區發展事業的開創，那個地區若是弱勢的地區，那人力都是我們從弱勢的人力給他，那你要他去開工作機會，把那個資金、人才都回流，其實是做不到的，所以我們除了給他錢，那個人力的品質也要照顧到的時候，這個其實有困難的，在地很多人都希望我們能不能開發，或不要管這一塊人的部份，可以開放給他（機構）自己去找，這是多元裡面的一個執行的問題。」（受訪者 Aa2）

「你又要留用率，你又要就業率…有的剛開始經濟型、社會型轉來轉去，他為什麼要轉，因為他沒有辦法符合那個標準，可是他還要這個錢，他沒有這個錢他就完蛋了…我跟你講那個十年前我開始參與這個多元的時候，那時候就開始評選好單位了，可是那些單位現在都不見了…所以這個是勞工本人也很徬徨。」（受訪者 Bb1）

（三）補助期間太短，難以進行長期規劃

根據多元就業開發方案的規定，社會型計畫補助為一年期，經濟型計畫補助最長為三年期，視其執行績效、訪視考核及接受輔導成果，逐年審查核定。因此，補助來源並不穩定，對於機構在訂定年度計畫時，無法進行長期的規劃，以免訂了計畫又無足夠的財源支應。此情形便不利於計畫的長遠發展，只能且戰且走。受訪者意見如下：

「資源運用的更大問題是什麼…因為一期就是十一個月…我去調查兩三、百個 NPO 執行長、秘書長，說補助期限不到一年。他們想法都一樣，

他們不可能做中長期規劃...因為十一個月到了，除非績效還符合基本標準，才能申請第二期，不可能中長期規劃...資源不是很有效運用，就是說她在使用這一些人力也好或勞委會補助，或各種項目的經費也好，他是做一個短期思考的運用方式。」（受訪者 Bb1）

三、實地查證對於執行評估之分析

（一）有關進用人員之篩選機制

根據對執行單位的訪談，社會型（含政府型）多元就業方案所進用的人員並非都是經濟困難的失業者，而且常遇有工作態度不佳者。此外，也有執行單位反映礙於規定，無法進用學經歷適合之失業者。專家的意見包括：

1.多元就業方案進用人員的甄選機制亦應以計畫目標的對象為主，甚而宜就實施多年的計畫參與對象研議一套可行的甄選及管理機制，以杜絕所用非人及工作不力等弊端。（查證專家 A2）

2.執行公共就業措施，原則上以提供就服法特定對象為主，若限制只有特定對象可參加，則用人單位找到適合進用之對象，並達到進用人數目標之困難度將非常高，因此在執行措施時，會適度放寬進用對象。此外，在鼓勵民間企業進用特定對象的相關措施中，多以增加補助方式鼓勵。對於避免企業進用原本就會僱用者，建議就業服務機構建立就業服務人力資料庫，持續追蹤失業者之就業及失業狀況，增強對該等民眾之服務品質，並提升企業進用該等失業者之意願。（查證專家 A1）

（二）有關進用人員之管理情形

根據查證結果，服務型的受訪機構多半表示遇到進用人員抱怨薪資少且工作多，主要是以寬容接納的態度管理；但經營型的受訪機構，因為業務性質之故，加上監督考核由客戶執行，客訴相當立即且嚴厲，故主要運用企業經營觀念與作法對進用人員進行管理。

（三）有關進用人員反覆參與計畫

根據訪談結果與既有相關研究文獻，部份進用人員在方案或計畫期滿之後，轉至其他公共就業計畫的情形十分普遍。雖然職訓局基於政府資源有限，為求公平起見，參加過的人就不應再參加別的計畫。惟此做法可能產生形式

公平的問題，反而不利於弱勢失業者的就業。專家學者的意見如下：

1.部分失業勞工依賴政府短期就業促進計畫，並遊走相關計畫，除資格兩年的限制之外，宜再行研議工作福利或工作責任契約的有效杜絕或轉換方式，以免政策設計與執行不當，降低失業勞工的工作意願。（查證專家 A2）

2.建議是否可分析這幾年參加過政府公共就業措施者，其就業傾向在參加前後之改變，以研究參加者之能力確實只能擔任公共就業工作，還是因參加過公共就業措施，產生依賴的負面效果。（查證專家 A1）

（四）有關開發新的執行單位

由於多元就業開發方案係參考歐洲國家的經驗，起初便設定以非營利組織為執行主體，不過，多數民間執行單位的規模小，財務狀況拮据，且欠缺專業經營能力。雖然職訓局目前已分區設立諮詢輔導團以協助執行單位，但是否確實發揮實質輔導成效，並無具體成果資料可供查證。此外，隨著越來越多執行單位補助期滿，職訓局必須另行開發新的執行單位。但歷經多年的觀察，國內非營利組織的承載能力有限，且對進用人員也無法提供優於一般企業的就業環境與就業保障。

綜上所述，由於多元就業開發方案已行之有年，相關執行規定已逐年調整，故問卷調查中的多數受訪者認為對於進用人員的資格限制還算合理，且認為政府部門對於本方案的計畫內容說明還算清楚；而用人單位曾經提供的在職訓練及就業輔導對進用人員大致有幫助。大體而言，用人單位對此計畫滿意度高。不過，進用人員多半認為「補助期間太短」係政府在推動本方案時之主要缺失，用人單位則較多反映是「行政作業程序過於繁雜」。

第四節　多元就業開發方案之結果評估

多元就業開發方案的結果評估，主要仍以問卷調查結果加以分析，輔以深度訪談及實地訪視等資料。分別從用人單位及進用人員的角度來評估多元就業開發方案對於參與者的效益為何、是否較其他方案更為有效。

一、問卷調查對於結果評估之分析

（一）用人單位電話調查之結果評估分析

1.此計畫有助於降低企業人事費用，若無本計畫而不進用比例偏高

詳表 4-17 所列，超過八成用人單位表示計畫對於降低人事費用「非常有幫助」或「還算有幫助」。若按用人單位不同屬性區分，認為有幫助的比例都在八成以上。

（二）進用人員電話調查之結果評估分析

1.對進用人員提升職業能力及改善家庭經濟有幫助

進用人員參加本方案對於提升自我職業能力的幫助程度調查中，有高達八成四的受訪者認為有幫助，其中非常有幫助佔 22.4%，還算有幫助佔 62%。進用人員參加本方案對於家庭經濟改善之幫助程度調查中，也有七成九的受訪者認為有幫助，其中非常有幫助佔 19.2%，還算有幫助佔 60.4%。

表 4-17　用人單位認為多元就業開發方案降低人事費用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	49（32.7）	84（56）	12（8）	5（3.3）	0（0）
按地區					
北部	10（24.4）	27（65.9）	3（7.3）	1（2.4）	0（0）
中部	15（30.6）	28（57.1）	5（10.2）	1（2）	0（0）
南部	14（32.6）	23（53.5）	3（7）	3（7）	0（0）
東部	8（61.5）	4（30.8）	1（7.7）	0（0）	0（0）
離島	2（50）	2（50）	0（0）	0（0）	0（0）
按成立年數					
10 年（含）以上	33（34.7）	51（53.7）	8（8.4）	3（3.2）	0（0）
不到 10 年	16（29.1）	33（60）	4（7.3）	2（3.6）	0（0）

資料來源：本研究自製。

2. 多元就業開發方案結束之後，原用人單位及進用人員留用意願皆高

詳表 4-18 所列，多元就業開發方案結束之後，原用人單位是否有留用意願調查中顯示出：原用人單位有留用，而且自己也願意被留用的比例最高為 61.2%；另外原用人單位沒有留用比例占 35%。

按進用單位屬性來看，非營利組織有留用且進用人員自己也願意留用比例為 63.7%，比政府部門的 47.4%為高。另外，政府部門沒有繼續留用的比例偏高，為 44.7%。從教育程度來看，專科或大學以上的進用人員被留用且願意留用的比例較高，為 63.9%。表 4-19 可看出，若有留用，其留用期間超過 3 個月者占 58.4%，可見後續留用期間有半成超過 3 個月。

3.如果計畫結束後沒有留在原用人單位繼續工作，認為參加本方案對於後續就業機會認為還是有幫助

詳表 4-20 所列，如果計畫結束後沒有留在原用人單位繼續工作，認為參加本方案對於後續就業機會有五成四認為非常有幫助及有幫助，但認為幫助有限也占有 28%。從進用單位屬性來看，在政府部門認為有幫助達五成七；進用人數 50 人以上者認為有幫助比例也達六成三。

表 4-18　多元就業開發方案結束之後，原用人單位留用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	沒有	有，但自己不願意被留用	有，而且自己也願意被留用
全體	89（35.6）	8（3.2）	153（61.2）
按地區			
北部	25（42.4）	2（3.4）	32（54.2）
中部	28（29.2）	2（2.1）	66（68.8）
南部	18（46.2）	3（7.7）	18（46.2）
東部	15（29.4）	0（0）	36（70.6）
離島	3（60）	1（20）	1（20）
按年齡			
45 歲（含）以上	56（40.3）	4（2.9）	79（56.8）
45 歲以下	33（29.7）	4（3.6）	74（66.7）
按教育程度			

國中以下	21（38.9）	1（1.9）	32（59.3）
高中職	45（36.3）	4（3.2）	75（60.5）
專科/大學以上	23（31.9）	3（4.2）	46（63.9）

資料來源：本研究自製。

表 4-19　多元就業開發方案留用期間超過三個月之意見分析

	次數	百分比(%)
全體	153	61.2
有	146	58.4
沒有	7	2.8

資料來源：本研究自製。

表 4-20　多元就業開發方案對於後續就業機會幫助之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	18（7.2）	118（47.2）	70（28）	27（10.8）	17（6.8）
按地區					
北部	3（5.1）	29（49.2）	17（28.8）	8（13.6）	2（3.4）
中部	10（10.4）	43（44.8）	30（31.3）	6（6.3）	7（7.3）
南部	2（5.1）	18（46.2）	10（25.6）	7（17.9）	2（5.1）
東部	3（5.9）	24（47.1）	12（23.5）	6（11.8）	6（11.8）
離島	0（0）	4（80）	1（20）	0（0）	0（0）
按年齡					
45 歲（含）以上	9（6.5）	59（42.4）	42（30.2）	17（12.2）	12（8.6）
45 歲以下	9（8.1）	59（53.2）	28（25.2）	10（9）	5（4.5）
按教育程度					
國中以下	5（9.3）	28（51.9）	10（18.5）	5（9.3）	6（11.1）
高中職	7（5.6）	53（42.7）	40（32.3）	16（12.9）	8（6.5）
專科/大學以上	6（8.3）	37（51.4）	20（27.8）	6（8.3）	3（4.2）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於結果評估之分析

透過多元就業方案在行政機關及彙管單位主管單位相關業務人員、學者

專家、事業單位與參與成員。根據受訪者表示，多元就業開發方案所帶來的效益，主要可從幾方面來看：

（一）有助於減少失業率

多元就業方案主要是因為要創造職缺，透過經濟型與社會型之計畫方案設計，讓相關事業組織及單位承接方案，並藉由方案之運作來使失業者增加就業機會，進而減少失業率，可視為達到政策目標。受訪者意見如下：

「如果說在資源比較的情況之下，多元會比較一次到位，我覺得倒還好沒有多大的明顯，那如果比較起來當然多元的時間比較長，有多的空間可以去做，可以減低失業率，那其他的話時間比較短。」（受訪者 Bc5）

「如果他對這份工作的態度積極去學習的心，其實我們就幾乎除了他自己有他的規劃，我們幾乎都會留用，也有一些感情，也覺得他們需要這份工作，他們又願意去改變，因為他們本身是一個身障團體，我們大概一半以上都會以身障朋友為優先，有時候會覺得是以這方面來做第一考量，有一顆願意的心和態度，我們就願意給機會。」（受訪者 Ac1）

（二）有助於促進就業

方案主要目標是協助勞工透過方案參與而能返回職場，但此部份之效益較不明確（經由勞保計算出來的再就業率約 50%）。然而透過計畫方案的留用機制，也相對創造出促進就業之空間。受訪者意見如下：

「多元當然給的資源比較多，包括補助、輔導或支持會比較多，所以多元幫助是最大的，雖然他也最嚴格、最麻煩，NPO 的話當然補助薪資會比較高，進用大專或大學學歷的人來講的話，會比較好，因為其實我們單位，如果要找一些大專以上學歷的，也不太容易。」（受訪者 Bc1）

「2008 金融海嘯的發生，也加入一些救急的工作，希望整合一起的，本來多元也肩負了若干能夠讓整個社會的失業率不要升高，甚至下降，加入政策的目標裡面，我覺得當然多元就業來講的話，他的至少是八年的一個實施的成效，基本上我覺得還是蠻肯定。」（受訪者 Ab1）

「今年我們會再留用三位，我們四年來已經留用八位，今年還要再留用三位，所以方案結束，我們還繼續留用 11 位，我覺得這樣子才能夠把資

源不致於是讓他浪費。到今年總共是有 13 位，是透過多元，我們延用自己聘請他們成為正式員工。....在 94 年開始有多元，特別是經濟型的，真的很減輕我們大部分能力上的一個成本，把那些盈餘累積，創造更多的就業機會。」（受訪者 Ac1）

然而，在受訪者的回應分析上，仍有部分的受訪者認為多元就業方案的運作其實對於相關事業單位與組織所產生的效益是相當缺乏的。反而造成很多組織的福利依賴現象，這亦為需要再進一步思索的問題。受訪者意見如下：

「多元他更多拉因為他已經長期很久了，很多 NGO 他就養成靠政府補助的習慣，因為從 921 地震 1999 年，2001 年開始有類似多元的這種方案，到現在快 10 年了，到底有哪一個 NGO 真正獨立運作了？」（受訪者 Cb1）

（三）人員的職業養成

多元就業開發方案經由多年執行成果所累積出的三階段目標－包括維持勞動意願、透過工作建立自我職場信心和正確職場觀念、期待透過職場技能學習及在職訓練以銜接勞工下個工作。透過計畫參與過程養成職場的必要態度，這亦為多元計畫的職業養成目標。受訪者意見如下：

「有人對方案有一些批評，覺得好像只是短期間的，而且會養成這些對象一種依賴，或者錯誤的工作態度，以為隨便不必做什麼事，就可以領錢等，不能排除有這樣一些負面的影響，但是對於若干人，或者是他們的家庭來講的話，他有收入總比沒收入好，短期收入也是收入，所以我們不能完全抹煞短期就業方案的一些他所扮演的角色，但是不宜過多。」（受訪者 Ab1）

「第一步是讓他在他的工作領域上的技能趕快提升，坦白講，多元在能力上，他的工作技能可能是比較薄弱一點，所以才比較有困難到一般的職場，所以一來我們就趕快裝備他的工作技能，之後讓他對他的工作上有熱忱，我們希望都把他培訓是未來我們聘請的員工，所以一來就趕快做這樣訓練教導。主要是這些工作夥伴工作態度的問題，我覺得比較欠缺對工作的熱忱和態度，所以會有困難。」（受訪者 Ac1）

（四）產生擴散的學習效應

在多元就業開發方案中，不管在社會或經濟型的方案中，計畫的擴散目標是希望得以促使各個組織與相關事業產生連結或相互學習成長之效應。受訪者意見如下：

「永續經營的這些原本是經濟型方案，能夠把一些成功經驗，能讓他們更加的傳播出去，讓其他的單位能夠學習這個成功經驗，把多元的一些成果，能夠擴大。」（受訪者 Ab1）

（五）由於多元就業開發方案行之有年，依據試誤及改善的過程中，受訪者認為多元就業開發方案應與 TTQS 整合，藉由此機制檢視民間團體之訓練內容、並檢視參與短促計畫的人員經過訓練是否能實際幫助他們銜接下一個工作，例如要求訓練時數從 8 小時到 20 小時，以及課程訓練內容是否合適、確實有助於用人單位及進用人員。受訪者意見如下：

「我們請 3 個老師一次都 2 天，每個老師都有教玻璃怎樣用，變成說該教的在課程中都有教，細節的部分沒有教，比較細節只能靠自己學。…多元這個案子我不太會回答，他會針對整個運作的過程去做評估或改進，針對我一個技術員來講的話我評估過還會再參與。我剛剛講過可能政府篩選還要在改進一下會更好。」（受訪者 Ac6）

此外，多元就業開發方案中的經濟型計畫，應朝向「發展在地及社區產業，強調勞工的延續性及留用」，而社會型計畫應強調是否能順利協助失業勞工進入職場。惟執行過程中也多有困難，目前最主要的問題在於若以創造就業機會為主要目標，較期待具備經營能量的民間團體來申請，但實際上提出申請的民間團體多屬於中小型團體。然而因補助上的問題，也經常造成組織發展或維繫上的些許問題。受訪者意見如下：

「我覺得政府這樣做的話，比較可以讓有需要的一些朋友得到工作機會….。但時間上的限制，因為像協會的話，會承受更大的負擔，剛好我們執行長也蠻有心的，不然他不可能留用到十幾個，如果以一般、單純只是要靠補助是不可能去維持這間工廠的生存。所以我們本身留用下來之後，有更大的責任要維持協會整體的建構。」（受訪者 Ac2）

（六）大型民間團體通常具有足夠的資源，參與計畫的意願較低。簡言之，困境在於較無法大量創造民間團體之就業機會。政府型計畫的問題在於工作內容之設計，因為縣市政府在實務上常需要因人設事，較難配合多元就業開發方案要求工作項目具有公益性的職務設計。此外，主管單位在推動多元就業開發方案的過程中，人力較為不足，特別是事後管考機制及評核人力。受訪者意見如下：

「其實申請難度最高的，應該是多元。因為他要寫一個完整的計畫，計畫就會包括很多內容和你執行的方式，最後就要寫附一些你想要達成目標計畫等，蠻多的；還要我們單位的一些年度的工作計畫和財務的相關報表，資料很多，另外送出去之後還要修改，因為他們有計畫管理，他會看你計畫是不是適合?他會看你計畫覺得哪個地方要修改，修改完之後，你還要印十五本，然後他們還要開一個審查會，會找很多委員來審查，所以有十五個委員，所以你要十五本給他，審查不見得會過，過的話，他也許會提一些叫你修正的地方，不見得照你原本計畫走，所以他程序比較複雜的。」（受訪者 Bc1）

「有很多團體是第一年、第二年，可能也不那麼熟悉這樣的規範，如果他不是說故意去濫用政府的資源，我是覺得是站在輔導協助，不要一下子有很嚴厲的處分或是怎樣，我覺得那個輔導還是有必要，因為可以讓組織，特別有專案經理的組織知道，不能隨便去亂用政府的資源，我還是會覺得有他的必要性。」（受訪者 Ac1）

（七）計畫方案之調整

針對前述問題，受訪者認為未來應有的調整方向包括：針對被評核為永續績優的單位簽訂行政委託，彼此成為社會夥伴關係，以避免長期補助民間團體，卻礙於機構良莠不齊的情況，造成資源的重複或浪費。此外，在面臨未來政府補助資源可能銳減的情況下，所必須採取的組織因應變革與發展。或另外與高齡化社會所產生的連結與相關輔助的機制。面臨不同的產業補助上，也應該具有更多的彈性，才能創造出企業或組織更多成效。受訪者意見如下：

「我們這種單位都是一樣，其實都是盡可能去找資源，能夠越多資源越

好，其實應該不只我們單位，很多社福和基金會都會同時用很多資源，不管是政府或民間，我們幾乎都是找資源，同時一個單位有很多方案計畫在執行是很正常的，我們這種 NPO 組織都這樣。」（受訪者 Bc1）

「有些非營利組織是很有熱忱，只是有時候不曉得，我想每個案子都一樣，政府的補助在遞減，也不可能永遠靠政府，我是覺得這樣自己靠自己的能力自立更生。雖然挑戰性會比較高，但是我覺得走過的話，那樣子的價值會覺得蠻有意義的。」（受訪者 Ac1）

「覺得多元就業開發方案其實這個部份是屬於比較社區型的就業，我覺得慢慢是不是有可能,對所謂中高齡或銀髮族的就業甚至是 55 歲以上退休還想要就業的這些人，因應我們人口老化的趨勢，我們多元就業開發的性質主要都還是民間社區或非營利去申請，可是未來因應整個人口老化，其實我們或許可以考慮朝設置在各個社區鄉鎮設置中高齡或是中高齡的人才運用中心，這種比較常設性的機制著手，這樣可能比較可以有效的去改善中高齡或是銀髮族的失業問題，或是他的就業需求，涉及到一方面以中高齡來講在進入一般的就業職場有困難。」（受訪者 Cb2）

「可能是產業的問題，因為要找出對的人來放在對的產業才正確但是這需要花很多時間需要更用心。在他前至在就服中心就要更費時，可是實際上每一個環節都是應付了事，所以根本沒有真正的成效。」（受訪者 Ac5）

針對政府單位，期待政府部門計畫可導向制度化，此制度化的建制一方面成為常態性工作，有助於政府妥善規劃與立定政策的邏輯目標，例如提前預定計畫員額，之後再作細部工作設計，另一方面也可累積服務經驗，有助於提升服務品質。希望透過計畫方案所能產生的參與人員都能得到永續與穩定勞動參與之空間。受訪者意見如下：

「在多元的發展脈絡上，社政應有社政的脈絡，勞政有勞政的脈絡，你是歸社政的脈絡，你的經費的歸屬，就應該從社政的脈絡來出，現在等於是說勞政脈絡來幫社政出錢，邏輯上是不通的。」（受訪者 Ab1）

「我是覺得這方面是比較是永續，否則我會覺得政府你們投入那麼多，幾十億的促進就業人力上的補助，但是當你這個一直在遞減的時候，這

> 些組織公司是不是能夠相對的把那個資源擴大，不然我覺得會比較可惜，資源做一個更有效率的運用。不僅是說能夠創造更多機會，還有更實質上的輔導和協助。一開始我們就把他認為未來是我們終身的夥伴，我們就會責無旁貸把他帶上來，如果有這樣一個鼓勵措施，很多組織應該更願意去朝永續發展，既然你來了，那我們就共同打拼。像我想讓接觸多元進來的，也會有一個盼望，讓組織享有這樣的資源的時候，我有更大的責任，讓他一輩子有這份穩定的工作，將才能夠把他一直處於無法順利就業的困難解決。」（受訪者 Ac1）

隨著計畫進行動態歷程上的調整：計畫為因應整體失業的回應，在階段任務及功效達成後，隨著社會整體經濟及勞動就業的好轉，也隨即產生適應政策上的調整。受訪者意見如下：

> 「我們看到多元在近年的發展，政府社會型是有增無減的，不管是人數還是費用都是越來越多，我個人是覺得這個跟多元的本意，其實是已經有相當大的違背，所以這部分，我覺得應該要趕快來加以調整。在多元，應該政府在這部分花了不少錢，應該都有好幾億，所以我覺得應該政府在這邊，投入不少資源，應該是足夠，而且我認為政府社會型，不該成為他的服務對象，應該調整。」（受訪者 Ab1）

（八）透過資源訊息平台的建立，促使地區性的就業輔助方案得以產生高度的訊息傳遞，當區域的事業單位與組織及勞動參與者對此方案有逐漸之認知。有助於整體就業方案的推動，並促發其執行之成效。受訪者意見如下：

> 「從媒體和中心那裡，還是我們中彰投的中山基金會輔導團隊，他們也都很積極，中山基金會，雖然是輔導多元，我覺得譬如青輔會或教育部，很多的資訊他都會連結，或是一些研習課程，不是他們自己辦的，他覺得對這些夥伴，讓我們的屬性，譬如說我們是印刷，他知道有一些設計的，有一些行銷的課程，他都會讓我們，他就會請我們的夥伴去參加相關的訓練。」（受訪者 Ac1）

（九）面對多元就業方案所承載的功能上，必須在金融海嘯之後，除了回歸其原始功能效應上的規劃。要讓其具體的成效得以彰顯出來，避免弱勢勞動者產生持續的弱勢循環。受訪者意見如下：

「我會覺得就是說多元來講，還是盡快回歸到正軌，因為現在來講，等於是說混雜很多政策目標在裡面，覺得說其他服務對象的比例，應該盡量下降，還是以針對原來的大類的就業弱勢族群，來做一個協助，我覺得這樣是我希望未來多元一個走向。為像一些那種比較短期，搶救失業的，如立即上工等於說是因應金融海嘯產生的，像多元來講的話，他本來是有他的一個目標，所以他雖然因為金融海嘯的狀況，來稍微做了一些調整，但是我覺得說那應該是暫時性的。」（受訪者 Ab1）

「我還是覺得在政府要付出這些資源的時候，應該真的是特別是在就業這一塊，我覺得應該是讓這個人的他的技能、態度，對工作熱忱能把他提升上來，否則永遠還是在那邊循環。....還是讓他真的成為一個具備職場的有實力的，我覺得這才是重要，否則你只是讓他短期工作，這樣對他老實講，才會有資源投入，會比較可惜，我覺得這樣可能只做一半，另外那半沒有相對的讓他得到成長。」（受訪者Ac1）

事業單位較缺乏主動尋找媒合對象的功能與機制，使得進入方案之參與者，有時無法完全符合事業對之需求。受訪者意見如下：

「就比較沒辦法主動做篩選，我想政府可能不只有他的功利性的考量還是什麼，但是以 22k 跟多元之間，當然 22k 他們的都還比較還好，多元確實比較不一致，整體的素質確實有比較偏低。」（受訪者 Ac1）

「就是因為它的心態只是要降低失業率，所以下面的員工就有這種心態，所以包含它應徵來的人，多元很明白告訴你應徵來的人大多都是社會淘汰不要的，你看多元的規則就是六個月來你登記或是市場上不要你的，為什麼不要你，不要你有原因嘛，登記六個月後就服中心又沒辦法幫你媒合到，這種人才可以進來多元的篩選，所以它產生的機制你覺得好嗎？那從這裡面再篩選出來，多元方案的專案經理人通常也會抱怨質的問題，他明明知道是公家的這點大家都很聰明不用教，他知道這是政府在付錢所以也知道你不太會去解雇他。」（受訪者 Ac5）

三、實地查證對於結果評估之分析

為能確實掌握多元就業開發方案之政策效益，並且進行跨計畫之比較，本研究針對執行成效對於計畫主管部會與用人單位部會的訪視，包括：有關

本計畫是否確實協助原訂弱勢對象、有關留用情形及後續就業協助、有關參與計畫對進用人員的助益、有關參與方案對於轉入一般職場就業之效果、計畫之其他效果與有關計畫成效指標之擬訂。根據訪視三家用人單位及主管單位的結果，主要可分從下列幾項來討論：

（一）參與計畫對於進用人員的效果

用人單位認為進用人員參與計畫的益處，最主要是可以解決特殊家庭經濟困境，並在參與計畫過程中獲得自信及自我肯定，同時建立良好工作態度，有時甚至可將所學回饋至本身的家庭或社區生活當中。惟參與計畫的經驗是否有助於進用人員轉入一般職場就業，端視職務而定，縱然參與計畫有助於自信心與工作態度的培養，但就業能力之提升仍受其本身原有弱勢的限制，轉入一般職場的可能性低。

此外，也有進用人員將本方案視為社會救助，往往傾向選擇工作較為輕鬆的政府方案就業機會。面對競爭性高的一般職場，缺乏足夠的能力及意願。特別是參與政府社會型計畫之進用人員，已產生相當程度的依賴，計畫期滿後轉銜就業成效不彰。是故宜建立篩選機制，挑選具有意願且態度認真的人員參與計畫；或設計提早就業獎勵。

（二）有關計畫成效之掌握

1、成效指標之擬訂

由於多元就業方案的政策定位不僅止於促進就業，若以留用率為主要績效指標，可能無法正確評量其成效。因此，專家建議用人單位的滿意度或參與計畫人員的滿意度亦可參考運用。

2、相關政策評估研究

多元就業開發方案歷時十年，已進行多項評估研究瞭解方案執行情形，並依研究結果進行相關制度改善，惟並未建立例行評估模式，故專家建議政府辦理之公共就業政策方案，應建立一套定期或常設之成效評估制度，以利有效且有系統地蒐集資料，進行方案評估，並可獲得長期變化之資訊，便於未來政策擬定之參考。

第五節　小結

本章主要目的是分析多元就業開發方案的目標評估、執行情形與實施效益。綜合前面各節所述，多元就業開發方案的政策目標是希望藉由發展地方產業，改善社區生活環境，以創造在地就業機會，故應屬長期性的地方發展政策，卻常被用來解決立即性之失業問題。惟主辦單位最近幾年已針對此問題進行方案修正。從表 4-21 可看出，多元就業開發方案自 91 年開始實施之後，將近 10 年來不論在政策目標以及計畫重點都已隨著方案發展及配合當時經濟景氣或失業情形而有所調整與改變。

表 4-21　多元就業開發方案歷年政策目標及計畫重點之演變

發展階段	年度	政策目標	計畫重點
第一階段	91年度	開創公共就業	以永續就業工程計畫為基礎
第二階段	92年度 93年度 94年度 95年度	促進區域發展	以民間團體為基調 以計畫執行為重點 兼具調節失業率功能與協助民間團體
第三階段	96年度 97年度 98年度~	發展第三部門	銜接計畫 相對補助計畫 未來轉型規劃

資料來源：整理自施淑惠（2008）「多元就業開發方案」之政治經濟分析，2000－2008。

再者，本方案實施多年，各地就服中心及就服站與在地非營利組織已於逐年合作關係中建立起相當的連結，整個執行機制已十分上軌道，而且參與單位也大多熟悉相關方案資訊、行政程序及作業規定。就非營利組織的角度而言，多元就業開發方案成為推動既有服務的重要資源之一，因而參與計畫主要原因在於補充機構人力；一些新興的民間團體，由於服務模式尚未穩定，或是以解決新興社會問題為宗旨，參與計畫主要為創造在地就業機會。儘管用人單位對此計畫的滿意度尚高，但問卷調查結果顯示仍有不少用人單位抱怨「行政作業程序過於繁雜」。

同時，本方案補助的計畫大多由非營利組織執行，而我國非營利組織體

質不若歐洲國家健全，欠缺專業經營團隊，故在執行過程容易有所疏失。主辦單位雖已對此建置諮詢輔導機制，惟其成效仍有待評估。此外，就服中心對進用人員的篩選大多僅著重於資格形式，欠缺必要的適性評量，造成執行單位人員管理運用的困擾，也會影響進用人員後續就業表現。

整體而言，無論是電話調查、深度訪談、實地查證，基本上，調查對象、受訪人員與查證專家均肯定「多元就業開發方案」在協助失業者再就業，照顧弱勢族群的生活，以及提升參與人員職業能力的效益。惟本方案雖能創造在地就業機會，然在政府補助結束之後，這些就業機會能否持續，或者進用人員能否順利轉到一般職場，則受到質疑，尤其是社會型的計畫。因此，本方案成效指標不宜侷限於進用人員的再就業表現，應涵蓋社區改變、公民社會營造、社區居民的參與等社區效益。

最後，兼具多元政策目標的「多元就業開發方案」，除了影響政策規劃與執行之外，也造成方案績效的不易評估。尤其近年隨著國內推行大規模公共就業方案造成的資源重複情形，本研究認為應與其他方案有效區隔，使資源產生最大的效益，並有助於社區的長期發展。

第五章　立即上工計畫之目標、執行與結果評估

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況

一、計畫內容

政府為因應金融海嘯引發的失業潮，雇主用人策略愈趨保守，鼓勵民營事業單位或民間團體提供工作機會增聘失業者，行政院勞委會於 97 年 10 月 22 日開始實施立即上工計畫。其主要是政府提供薪資補貼措施，降低雇主人事僱用成本，協助雇主徵得優秀人才，促進求職者順利就業，並可穩定勞僱關係，助於活絡民間企業及就業氛圍。此一計畫內容是對於依法登記或立案、且加入勞工保險及就業保險的民營事業單位，皆可於 98 年 12 月 31 日之前向各地公立就業服務機構提出申請，每僱用一名連續失業達 3 個月以上或非自願性失業的本國籍勞工，每月可獲得新臺幣 10,000 元津貼補助，期間最長為 6 個月(辛炳隆，2009)。行政程序是由申請單位填寫申請書表向在地之公立就業服務機構申請，申請單位可透過自行招募或公立就業服務機構推介之方式僱用符合該計畫資格資失業者，公立就業服務機構採遇案辦理之方式，惟為兼顧政府資源應有效運用及勞工權益之維護，申請流程已較一般獎補助措施便捷。

此外，立即上工計畫雖然是由政府補貼薪資，卻不屬於公法救助，而是適用勞動基準法。因此，申請的企業或團體所提供的工作機會，應於中華民國境內，其工作時數應依勞動基準法之規定辦理，且每月僱用薪資應不得低於基本工資。此外，補助期滿應予以留用，若補助期間或補助期滿欲解僱原僱用人員時，必須依據勞基法資遣相關規定辦理(辛炳隆，2009)。

二、執行經費與政策成效

依照行政院勞委會提供的資料顯示，「立即上工計畫」98 年決算經費總計 10 億 6,527 萬 8,000 元；99 年決算經費總計 16 億 6,688 萬 3,000 元。該計畫針對參與人員之補助總額，98 年補助經費總計 10 億 3,144 萬 9,000 元；99

年補助經費總計 16 億 4,109 萬 9,000 元。參與立即上工計畫的廠商共計 18,227 家；已協助就業人數達 74,319 人。詳表 5-1。經勞委會於 99 年 11 月 24 日勾稽勞保資料，仍在職者達 70.68%。

表 5-1　立即上工計畫核定及執行情形

項目		未通過	核定 1 類	核定 2 類	總計
核定情形	企業（家數）	148	19,617	3,745	23,510
	勞工（人數）	0	76,158	37,613	113,771
實際執行	企業（家數）	-	14,961	3,266	18,227
	勞工（人數）	-	51,265	23,054	74,319

說明：核定金額分為 10,000 元及 12,000 元等兩類，核定 1 類係指公司被核定其中 1 類、核定 2 類則為企業同時被核定 2 類金額。

資料來源：本研究自製。

三、相關文獻探討

由於立即上工計畫為 2008 年 10 月開始執行的短期促進就業措施，關於該計畫的實證研究不多。主要是辛炳隆(2009)利用勞委會職訓局網際網路就業服務系統的資料，從 2008 年 10 月 22 日統計至 2009 年 9 月 2 日，瞭解參與該計畫之廠商以及勞工之屬性，以分析該計畫的執行情形。該研究利用問卷調查方式進行，調查對象分別是參與計畫的企業與勞工。其中企業部分主要調查項目為參與立即上工計畫對企業營運狀況的影響、對立即上工計畫的支持態度等相關事項；勞工部分則是參與立即上工計畫對其後續就業的影響，以及其對此項措施的支持態度等。總共訪問廠商有 304 家，勞工有 604 位。茲整理該研究的主要發現(辛炳隆，2009)：

首先，就立即上工計畫實施狀況及對就業市場的影響分析。

第一，以參與立即上工計畫廠商的行業別來看，以製造業廠商佔 31.9% 為最多，其次則是批發及零售業的 24.0%，兩者合計佔 55.9%；若以規模別來看，9 人以下的企業佔 48.8%，10 至 29 人的企業佔 26.4%，200 人以上的企業只佔 5.2%。由此可見，立即上工計畫受益對象以小型企業為主，符合分配公平的原則。

第二，參與立即上工計畫勞工的性別分析，男性佔 57.3%，高於女性的 42.7%；以年齡來看，以 25 至 34 歲的青壯年勞工佔近半數的比例為最高，45 歲以上中高齡勞工佔 11.9%為最低；若以教育程度來看，高職畢業的勞工佔 33.4%，比例最高，其次則是大學畢業的 26.8%。反觀國中小以下所占比例皆小於 10%。由於補助對象是弱勢，因而補助人數不應依照勞動市場就業人口比例進行補助。如以年齡與教育程度作為衡量勞工是否弱勢的指標，則立即上工計畫在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則。

第三，若以招募方式來看，有 68.6%的受僱勞工是透過公立就服機構推介找到工作，高於一般就業市場勞工透過公立就服機構尋找工作機會的比例（依行政院主計處之統計，2009 年 1 月至 7 月間，民眾向政府就業輔導機構求職的比例為 31.9%）。可能的原因是立即上工計畫係由各地就服機構所辦理的業務，民眾想要透過該計畫來獲得較高的受僱機會，自然會洽各地就服機構詢問與辦理(辛炳隆，2009)。

其次，就「立即上工計畫」對企業影響之效益評估而言。

第一，有 56.1%的受訪企業表示若無立即上工計畫的補助，仍會進用同額的員工；43.9%的企業表示雖會僱用，但會減少人數；其餘 4.65%表示不會僱用。由此可知，該項計畫在新增工作機會方面確實發揮若干效益。

第二，若能藉由政府補貼來提高企業僱用薪資，則表示此計畫的效益不僅是創造就業機會，包括勞動條件的提升。該研究亦詢問受訪企業，若無此項計畫的補助，其僱用薪資是否會降低，結果約有九成的受訪企業表示，即使沒有參加立即上工計畫，其給付薪資也不會減少。若以行業別來看，得到與前一題類似的結果，會因為沒有政府補助而減少員工薪資的行業，以服務業的比例較高，若以規模別來看，以 9 人以下的企業影響比例較高，規模越大的企業，員工薪資越不受政府補助有無之影響。

第三，該研究調查受訪企業認為立即上工計畫對減少人事費用的幫助程度，其中有 92.4%認為有幫助或很有幫助，而且不論何種行業，都有超過九成的企業認為有幫助，只有規模在 200 人以上的企業，填答有幫助的比例略低一些。此外，受訪企業認為立即上工計畫對其因應金融海嘯的幫助程度，其中 82.7%認為有幫助或很有幫助。若以行業別來看，服務業認為有幫助的

比例高於製造業，若以規模別來看，規模在 100-199 人的企業，認為有幫助的比例最高，而規模在 200 人以上的企業，認為有幫助的比例則最低。

第四，該研究發現有 90%受訪企業對於參加立即上工計畫表示滿意或非常滿意。若進一步依行業別來看，服務業廠商的滿意度略高於製造業，若以企業規模來分，200 人以上的企業滿意度 76.3%為最低。在受訪企業對立即上工計畫的支持度方面，有 95.4%的企業表達支持或非常支持，製造業的支持度略高於服務業，200 人以上規模的企業支持度較低。

再者，就立即上工計畫對失業者影響的評估而言。

第一，有 31.6%的勞工認為即使沒有立即上工計畫的補助，自己仍舊會受到僱用，且薪資也不受影響；有 17.0%的勞工認為自己雖仍會被僱用，但薪資可能減少；而認為自己會因此而不被僱用的比例為 17.1%，其餘 34.3%表示不知道。由此結果可以看出受訪勞工對此計畫是否真能新增就業機會，或提高薪資的看法十分分歧。若以教育程度來看，國中小畢業的勞工認為自己被僱用是因為政府補助的比例最高，達到 36.6%，而隨著教育程度越高，勞工越不認為自己的受僱會受政府補助的影響。若以年齡別來看，有 38.2%的中高齡勞工認為沒有政府的補助，自己就不會被僱用，次高則是 24 歲以下工作經驗較不足的年輕勞工，佔 19.5%。

第二，有 71.0%的受訪勞工認為立即上工計畫對於未來就業能力的提升有幫助（含很有幫助）。若以教育程度來看，大學畢業的勞工有 75.6%認為有幫助為最高，最低則是國中小畢業的 61%。若以年齡別來看，24 歲以下工作經驗不多的年輕勞工，認為有幫助的比例為 80.4%最高，比例最低的則是 45 歲以上的中高齡者勞工；24 歲以下的勞工因正在尋求自己喜歡或是適合的工作當中，因此各種不同型態的工作都是學習，幫助較大；45 歲以上的中高齡者勞工因工作型態或內容已經定型，因此有助於就業能力提昇的工作選擇相對少很多。

第三，全體的樣本中，參與計畫後勞工的繼續留用的比例佔 74%，未繼續留用者佔 26%。受訪勞工對於立即上工計畫表示非常滿意與滿意的比例分別為 16.6%與 71.3%，二者合計高達 87.9%；表示不滿意與非常不滿意的比例分別只有 11.4%與 0.7%。

最後，該研究認為「立即上工計畫」在創造就業機會，解決失業問題方面已發揮應有之成效。不僅協助就業人數遠超過預定目標，且大都在計畫期滿之後獲得原單位留用。除了創造就業機會之外，該計畫對於減輕企業人事費用負擔，以及因應這波金融海嘯的衝擊都有所幫助。另一方面，該計畫在協助勞工維持家庭生活，以及提升就業能力方面也獲得大多數勞工的肯定。因此，不論是企業或勞工對於本計畫的滿意度極高 (辛炳隆，2009)。

第二節　立即上工計畫之目標評估

本研究透過電話問卷調查、深度訪談與實地查證對於立即上工計畫進行目標評估之分析。

一、問卷調查對於目標評估之分析

(一)對於用人單位電話調查之目標評估分析

立即上工計畫在「減少企業人事成本」與「協助失業者再就業」的政策效果較佳。就該計畫所能達成的政策目標而言，「協助失業者再就業」與「減少企業人事成本」最被用人單位的肯定，比例分別為 60.0%與 66.0%。至於勾選「提升失業者職業能力」、「照顧弱勢族群生活」與「降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮」的比例，分別為 37.3%、49.3%與 37.3%（詳表 5-2）。

若進一步詢問用人單位在所列各項政策目標中，「立即上工計畫」最能發揮效果的目標，以「減少企業人事成本」的勾選比例最高，佔 39.3%；其次是「協助失業者再就業」，佔 28.7%。

(二)進用人員的電話調查之目標評估

對立即上工計畫進用人員而言，對於政策所能達成的政策目標以「協助失業者再就業」的共識度最高。表 5-3 所列是受訪者對計畫達成各種政策目標之看法，其中以「協助失業者再就業」的共識程度最高，勾選比例高達 73.3%；其次是「減少用人單位人事成本」，勾選比例 50.2%；再其次是「照顧弱勢族群生活」，佔 42.6%。若按受訪者屬性區分，非北部地區、年紀在

45 歲（含）以上、或教育程度在高中職（含）以下的受訪者勾選「照顧弱勢族群生活」的比例高於勾選「減少人事成本」的比例，究其原因可能是這些受訪者中弱勢族群比例較高，比較容易感受到此政策目標之達成。

表 5-2　用人單位認為立即上工計畫達成政策目標之意見分析（可複選）

單位：次數(百分比%)

	協助失業者再就業	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	減少企業人事成本	降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮	其他
全體	90(60.0)	56(37.3)	74(49.3)	99(66.0)	56(37.3)	14(9.3)
按行業別						
服務業	40(50.6)	31(39.2)	32(40.5)	52(65.8)	24(30.4)	12(15.2)
非服務業	50(70.4)	25(35.2)	42(59.2)	47(66.2)	32(45.1)	2(2.8)

資料來源：本研究自製。

表 5-3　進用人員認為立即上工計畫可以達成政策目標之意見分析(可複選)

單位：次數(百分比%)

	協助失業者再就業	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	減少人事成本	降低社會大眾對不景氣的憂慮	其他
全體	184(73.3)	56(22.3)	107(42.6)	126(50.2)	71(28.3)	6(2.4)
按年齡						
45 歲(含)以上	16(55.2)	8(27.6)	16(55.2)	15(51.7)	11(37.9)	0(0)
44 歲以下	168 (75.7)	48(21.6)	91(41.0)	111 (50.0)	60(27.0)	6 (2.7)
按教育程度						
高中職以下	73(74.5)	25(25.5)	48(49.0)	46(46.9)	31(31.6)	2(2.0)
專科/大學以上	111(72.5)	31(20.3)	59(38.6)	80(52.3)	40(26.1)	4(2.6)

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於目標評估之分析

本研究透過對於行政機關的主管、承辦人員及彙管單位相關業務人員、學者、事業單位及參與成員進行訪談，並根據受訪者意見對於立即上工計畫之政策定位與目標設定進行評估。

第一，做為拯救失業的良善方案：立即上工計畫創造行政彈性，對於當時經濟與投資環境低落的時代產生的助益，仍屬良善。就拯救失業的功能而言，具有政策目標的效益。受訪者意見如下：

「政府的方案，就我們瞭解，只有立即上工計畫是沒有受到批評的，就是說企業感受到這個方案的美意。……還是有限制非志願性失業，還有失業期間往前推算三個月，整個方案其實有限制非勞動人力進來，就是說以前從來沒有勞保資料的。」 (受訪者Ba2)

第二，提供中小企業的輔助功能：立即上工計畫的執行過程實際上對各規模企業存在著不同的輔助功能。從受訪者的訪談顯示，對臺灣中小型企業產生的協助顯然較為顯著，也足以提供該中小型企業適時的協助。也因為其彈性的特性，創造出企業與失業勞動者的媒合空間。受訪者意見如下：

「雖然只有補助一萬塊，或者是後來有修訂到一些特殊對象可以補助到一萬七，但是對企業來講，這一萬塊是很重要的，尤其是整個執行，因為我們中小企業是佔最大多數。」 (受訪者Ba2)

「因為這樣的高失業時代，好像三到五天一定要我們辦出去，所以壓力大，速度非常快，在廠商的感受，會覺得很立即的一個協助。」（受訪者Ba3）

「我們這種社會服務單位，其實人力的需求比較大，其實我們有這種服務的能力，方案對我們幫助很大。」 (受訪者Bc1)

雖然立即上工計畫政策定位清楚，但在政策內容設計方面仍有可改進之處，本研究根據受訪者之訪談回應，分析包括下列幾點：

第一，計畫缺乏鎖定政策對象：立即上工計畫屬於較為急迫性的就業方案，賦予短期內降低整體勞動失業率的政策目標，使得計畫未鎖定政策弱勢族群，是以所有的勞動群眾作為計畫對象。各個不同的勞動族群皆可能透過申請進入到此一計畫。為求彰顯計畫的立即性功效，因此在雇主方面及申請作業流程上也給予相當大的彈性。受訪者意見如下：

「這個計畫的重點是在於是要讓失業者進入職場，可是對象或是失業者通常都會是一些中高齡的人或者是一些比較弱勢的人，這些人可能在一

般職場上的競爭力都不高，要怎麼樣讓這些人變成像他們一樣有條件的，我覺得這個部份會比較困難一點。」（受訪者 Bc5）

第二，針對前述問題，受訪者對於立即上工計畫提出的政策建議與方向，本研究分析包括下列幾點：

（1）計畫方向與目標的調整：雖然立即上工是短期的薪資補貼方案，所實施時間也不長。然在執行過程中仍必須針對當時金融海嘯所引發的失業態樣，進行適度的調整，以配搭這些資源的使用。

（2）留用率績效的考量：計畫推展過程中，除了就業工作機會創造的效益考核外，另一個需要考量的政策目標便是計畫方案對於進入此計畫勞動者的就業穩定效益。此一部分涉及到方案執行結束後，有關留用率之檢核。立即上工計畫的留用比例並不是僅受企業廠商是否有意願要留人，也涉及到進入此計畫方案之勞動者是否有意願要持續留下來。受訪者意見如下：

「多元的協助會比較多，本身多元有會有訓練課程，讓我們的人員去上，也會有輔導團隊幫你輔導你這計畫；NPO跟立即上工他就比較沒有，就是補助性質部分，其他部分，就是自己要做，要留用人很困難。 」 (受訪者Bc1)

三、實地查證對於目標評估之分析

本研究透過查證評估立即上工計畫在整體就業促進政策的定位。整理查證專家對於政策定位與目標設定的意見：

（1)立即上工計畫的推動在於因應金融海嘯產生的總體勞動需求不足的失衡現象，冀望透過薪資補貼的誘因，鼓勵雇主提供短期工作機會，惟是否造成就業市場的干擾，主管單位表示是創造就業機會的一種工具，未能就政策面進行自我控制的簡易評估，難以明確掌握本方案的政策定位與實質功能。立即上工計畫的執行僅一年，旋及修正為就業啟航計畫，補助對象已略加修正，排除一般的失業勞工，轉以特定對象為主，宜自行針對後續新計畫自行進行政策評估分析。（查證專家 B2）

（2）政府執行公共就業政策時，不只有量的問題，尚有內涵的考量，例如面臨景氣不景氣，突然產生的大量失業者，以公服型的促進就業措施因應，

俟景氣稍有回升時，則將政府經費投入民間，協助企業儘早增加僱用失業者。因此，公共就業政策宜針對不同的經濟及就業市場情勢，提供不同內涵之措施因應。而勞委會的角色，主要係在一般的就業政策之外，在其他部會或地方政府參與促進就業政策時，提供工具、機制或經費之協助。（查證專家 B1）

第三節　立即上工計畫之執行評估

一、問卷調查對於執行評估之分析

（一）用人單位電話調查之執行評估分析

第一，公立就業服務機構是提供參加單位相關資訊之主要管道、表 5-4 顯示，有超過一半用人單位表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫，是所有選項中比例最高者。究其原因，可能是各地就服中心是此項計畫的主要執行單位，而由於此計畫推出的時間較為倉促，故許多就服單位便主動告知過去所服務過的廠商，鼓勵其提出申請。有 40.7%的用人單位從「電視/媒體/網路宣傳資訊」獲知，為次高的勾選比例。

若依照用人單位個別屬性來看，服務業主要是透過「電視/媒體/網路宣傳資訊」，非服務業則主要透過「就服中心/就服站工作人員告知」。再以用人單位成立時間來看，成立未滿十年的單位透過電視/媒體/網路宣傳資訊」獲得訊息的比例較高，成立十年以上的單位則以「就服中心/就服站工作人員告知」的比例較高。

第三，用人單位對此計畫的申請流程、進用人員資格、行政管理規定、進用人員之補助金額等方面的滿意度，詳表 5-5 至表 5-9 在七成以上；對補助期限的滿意度雖然比較低，近六成五。此外，調查結果也顯示各種屬性的用人單位對個別項目的滿意度也大都在六成以上，只有東部用人單位對申請流程與補助期限，以及員工人數 200 人以上的單位，對行政管理規定的滿意度稍微低一些。

表 5-4　用人單位對於獲知立即上工計畫訊息之意見分析（可複選）

單位：次數(百分比%)

	電視/媒體/網路宣傳資訊	其他公司工作人員推薦	就服中心／就服站的工作人員告知	親友介紹	其他
全體	61(40.7)	2(1.3)	78(52.0)	4(2.7)	5(3.3)
按行業別					
服務業	41(51.9)	2(2.5)	32(40.5)	2(2.5)	2(2.5)
非服務業	20(28.2)	0(0.0)	46(64.8)	2(2.8)	3(4.2)
按成立時間					
成立未滿 10 年	28(51.9)	0(0.0)	22(40.7)	1(1.9)	3(5.6)
成立 10 年以上	33(34.4)	2(2.1)	56(58.3)	3(3.1)	2(2.1)

資料來源：本研究自製。

表 5-5　用人單位對於立即上工計畫申請流程滿意度之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	6(4.0)	114(76.0)	26(17.3)	0(0.0)	4(2.7)
按員工人數					
49 人以下	5(4.4)	86(76.1)	19(16.8)	0(0.0)	3(2.7)
50～199 人	1(3.7)	21(77.8)	4(14.8)	0(0.0)	1(3.7)
200 人以上	0(0.0)	7(70.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)
按地區					
北部	1(1.6)	51(79.7)	11(17.2)	0(0.0)	1(1.6)
中部	1(2.4)	29(69.0)	10(23.8)	0(0.0)	2(4.8)
南部	2(6.3)	27(84.4)	3(9.4)	0(0.0)	0(0.0)
東部	2(18.2)	6(54.5)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)
離島	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究自製。

表 5-6　用人單位對於立即上工計畫進用人員資格滿意度之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	0(0.0)	115(76.7)	27(18.0)	3(2.0)	5(3.3)
按員工人數					
49 人以下	0(0.0)	86(76.1)	19(16.8)	3(2.7)	5(4.4)
50～199 人	0(0.0)	20(74.1)	7(25.9)	0(0.0)	0(0.0)
200 人以上	0(0.0)	9(90.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
按地區					
北部	0(0.0)	51(79.7)	11(17.2)	0(0.0)	2(3.1)
中部	0(0.0)	29(69.0)	10(23.8)	2(4.8)	1(2.4)
南部	0(0.0)	24(75.0)	5(15.6)	1(3.1)	2(6.3)
東部	0(0.0)	10(90.9)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)
離島	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究自製。

表 5-7　用人單位對於立即上工計畫行政管理規定滿意度之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	1(0.7)	108(72.0)	35(23.3)	3(2.0)	3(2.0)
按員工人數					
49 人以下	1(0.9)	80(70.8)	26(23.0)	3(2.7)	3(2.7)
50～199 人	0(0.0)	23(85.2)	4(14.8)	0(0.0)	0(0.0)
200 人以上	0(0.0)	5(50.0)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
按地區					
北部	0(0.0)	42(65.6)	19(29.7)	1(1.6)	2(3.1)
中部	0(0.0)	30(71.4)	10(23.8)	1(2.4)	1(2.4)
南部	0(0.0)	27(84.4)	5(15.6)	0(0.0)	0(0.0)
東部	1(9.1)	8(72.7)	1(9.1)	1(9.1)	0(0.0)
離島	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究自製。

表 5-8　用人單位對於立即上工計畫僱用人員補助金額滿意度之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見	合計
全體	2(1.3)	110(73.3)	30(20.0)	0(0.0)	8(5.3)	150(100.0)
按員工人數						
49 人以下	2(1.8)	81(71.7)	23(20.4)	0(0.0)	7(6.2)	113(100.0)
50～199 人	0(0.0)	19(70.4)	7(25.9)	0(0.0)	1(3.7)	27(100.0)
200 人以上	0(0.0)	10(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
按地區						
北部	1(1.6)	49(76.6)	11(17.2)	0(0.0)	3(4.7)	64(100.0)
中部	0(0.0)	27(64.3)	11(26.2)	0(0.0)	4(9.5)	42(100.0)
南部	0(0.0)	26(81.3)	6(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	32(100.0)
東部	1(9.1)	7(63.6)	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	11(100.0)
離島	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)

資料來源：本研究自製。

表 5-9　用人單位對於立即上工計畫補助期限滿意度之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見	合計
全體	0(0.0)	97(64.7)	46(30.7)	2(1.3)	5(3.3)	150(100.0)
按員工人數						
49 人以下	0(0.0)	72(63.7)	34(30.1)	2(1.8)	5(4.4)	113(100.0)
50～199 人	0(0.0)	18(66.7)	9(3.3)	0(0.0)	0(0.0)	27(100.0)
200 人以上	0(0.0)	7(70.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
按地區						
北部	0(0.0)	41(64.1)	21(32.8)	1(1.6)	1(1.6)	64(100.0)
中部	0(0.0)	28(66.7)	12(28.6)	0(0.0)	2(4.8)	42(100.0)

南部	0(0.0)	22(68.8)	8(25.0)	1(3.1)	1(3.1)	32(100.0)
東部	0(0.0)	5(45.5)	5(45.5)	0(0.0)	1(9.1)	11(100.0)
離島	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1000.0)

資料來源：本研究自製。

第四，有三成八用人單位反映「補助期間短」是計畫的缺失；其次是「行政作業程序過於繁雜」與「其他」，比例皆為 37.3%；其次是「補助金額低」與「進用人員身份認定作業過於緩慢」，比例分別為 25.3%與 20.0%。

（二）進用人員電話調查之執行評估分析

第一，立即上工計畫進用人員中，弱勢勞工所佔比例偏低。詳表 5-10 所列，在 250 位進用人員中，中高齡人數只有 29 位，比例只有 11.6%；教育程度在高中職（含）以下者只有 99 位，大專（含）以上者卻有 151 位。顯示該計畫進用弱勢勞工的比例明顯偏低，主要是因為該計畫並未要求企業必須雇用弱勢勞工。2010 年職訓局調整計畫內容，規定企業必須雇用就業服務法所規定之特定對象，進用弱勢勞工比例偏低的問題可大幅改善。

第二，大多數進用人員知悉自己有參與「立即上工計畫」。表 5-10 所列，超過九成的進用人員知道自己參與「立即上工計畫」，惟其中高達四成是在被進用之後，才由雇主或其他同事告知，究其原因可能是此計畫直接補助對象是企業，故對勞工的宣導相對不足。若按進用人員屬性區分，則北部地區進用人員在被進用之前即已知道此計畫的比例低於非北部低區，而年紀在 45 歲（含）以上與教育程度在高中職以下者在被進用之前即已知道此計畫的比例，則分別高於未滿 45 歲者與大專（含）以上者。

第三，進用人員對計畫相關規定仍不十分瞭解，被進用之前即已知悉本計畫者，對該計畫規定瞭解程度較高。詳表 5-11、表 5-12 所列，雖然有超過八成以上進用人員知道政府提供薪資補貼，但確切知道補助金額與補助期限者則分別只有五成四與六成四，而不知道雇主在補助期滿必須繼續雇用有三成五（詳表 5-13）。此外，問卷調查結果也顯示在被進用之前已知悉此計畫的受訪者，瞭解這三項規定的比例分別為 66.4%、77.7%與 72.3%，皆高於不知悉、或被進用之後才知悉此計畫的受訪者。

表 5-10　進用人員對於知道參加立即上工計畫之意見分析

單位：次數(百分比%)

	不知道	原本不知道，參加之後進用單位告知才知道	在參加之前，就已經知道	合計
全體	16(6.4)	103(41.2)	131(52.4)	250(100)
按年齡				
45 歲(含)以上	3(10.3)	7(24.1)	19(65.5)	29(100)
44 歲以下	13(5.9)	96(43.4)	112(50.7)	221(100)
按教育程度				
高中職以下	7(7.1)	36(36.4)	56(56.6)	99(100)
專科/大學以上	9 (6.0)	67(44.4)	75(49.7)	151(100)

資料來源：本研究自製。

表 5-11　進用人員參與立即上工計畫期間薪水部份由政府補貼之意見分析

單位：次數(百分比%)

	知道，而且知道政府每個月補貼 **1** 萬元	知道，但不知道每個月補貼多少錢	不知道	合計
全體	136(54.4)	86(34.4)	28(11.2)	250(100)
被進用前已知悉此計畫	87(66.4)	36(27.5)	8(6.1)	131(100)
被進用前不知悉此計畫	49(41.2)	50(42.0)	20(16.8)	119(100)

資料來源：本研究自製。

表 5-12　進用人員在參與立即上工計畫期間對薪水補貼期限之意見分析

單位：次數(百分比%)

	知道，而且知道最高期限是 **6** 個月	知道，但不知道期限是多久	不知道	合計
全體	159(64.1)	48(19.4)	41(16.5)	248(100)
被進用前已	101(77.7)	19(14.6)	10(7.7)	130(100)

	知道，而且知道最高期限是 6 個月	知道，但不知道期限是多久	不知道	合計
知悉此計畫				
被進用前不知悉此計畫	58(49.1)	29(24.6)	31(26.3)	118(100)

資料來源：本研究自製。

表 5-13　進用人員知悉計畫結束後雇主必須繼續僱用之意見分析

單位：次數(百分比%)

	不知道	知道	合計
全體	87(34.9)	162(65.1)	249(100)
被進用前已知悉此計畫	36(27.7)	94(72.3)	130(100)
被進用前不知悉此計畫	51(42.9)	68(57.1)	119(100)

資料來源：本研究自製。

第四，雇主對「立即上工計畫」進用人員在薪資或其他勞動條件不會給予較差的對待。詳表 5-14 所列，超過九成五的進用人員認為，雇主不會因為他是「立即上工計畫」進用人員，而在薪資或勞動條件上的給予較差的對待。

第五，「補助期間太短」及「行政作業程序過於繁雜」為主要缺失。表 5-15 顯示就全體受訪者而言，「補助期間過短」與「行政作業程序過於繁雜」被勾選的比例較高，分別為 32.5%與 32.1%。另一個勾選比例較高者是「其他」，但經查閱受訪者所註明的意見之後，發現多數勾選「其他」者是因為不知道如何回答問題，少數則反映此計畫無法解決長期失業問題。

若按受訪者的屬性區分，可以發現 45 歲以上的受訪者勾選「進用人員資格限制過於嚴格」的比例明顯高於未滿 45 歲者。由於「立即上工計畫」計畫對進用人員並無嚴格的資格限制，故此調查結果可能反映一般企業比較不願進用中高齡者的現象。此外，北部地區的受訪者勾選「行政作業程序過於繁雜」的比例高於「補助期間過短」，而非北部地區受訪者情況則相反；教育程度在高中職（含）以下者有超過四成勾選「補助期間過短」，遠高於「行政作業程序過於繁雜」的 26.7%，而大專（含）以上者則以勾選「行政作業程序過於繁雜」的比例最高。

表 5-14　進用人員對於雇主因為參與計畫而在薪資或其他勞動條件給予較差待遇之意見分析

單位：次數(百分比%)

	不會	會	合計
全體	239(96.0)	10(4.0)	249(100)
被進用前已知悉此計畫	126(96.2)	5(3.8)	131(100)
被進用前不知悉此計畫	113(95.8)	5(4.2)	118(100)

資料來源：本研究自製。

表 5-15　進用人員對於政府推動立即上工計畫缺失之意見分析(可複選)

單位：次數(百分比%)

	行政作業程序過於繁雜	進用人員身分認定作業過於緩慢	進用人員資格限制過於嚴格	經費核銷標準過於嚴格	每位進用人員補助金額太低	補助期間太短	其他
全體	75(32.1)	17(7.3)	37(15.8)	28(12)	38(16.2)	76(32.5)	73(31.2)
按年齡							
45 歲(含)以上	10(37.0)	5(18.5)	8(29.6)	5(18.5)	5(18.5)	11(40.7)	3(11.1)
44 歲以下	65 (31.4)	12 (5.8)	29(14.0)	23(11.1)	33(15.9)	65 (31.4)	70(33.8)
按教育程度							
高中職以下	24(26.7)	7(7.8)	17(18.9)	10(11.1)	17(18.9)	38(42.2)	27(30.0)
專科/大學以上	51(35.4)	10(6.9)	20(13.9)	18(12.5)	21 (14.6)	38(26.4)	46(31.9)

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於執行評估之分析

本研究訪談行政機關的主管及彙管單位相關業務人員、學者、事業單位及參與成員，根據受訪者意見對於立即上工計畫之執行過程與問題進行評估。

第一，由下而上的廠商自行推薦，使運用彈性過度擴張：立即上工計畫在方案的推動採取由廠商直接提報相關人力需求。因為審核較其他方案寬鬆，造成雇主不用去鎖定特定人選。間接使人力申請與運用都產生高度的彈性與擴張。受訪者意見如下：

「我如果是廠商的話，我還是會喜歡立即上工計畫，因為立即上工計畫是可以自己挑選人員，他的失業三個月的可能就很多，什麼都可以選。」（受訪者 Ba2）

第二，執行程序具有彈性：計畫執行的過程中，雇主在人力運用過程中若遭遇問題，或進用人員在過程中離職，皆可以迅速取得人力上的遞補。這些高度的彈性使得用人單位在參與過程中取得方案的重要支援。受訪者意見如下：

「企業當然會希望延長，可是以勞委會職訓局以前規劃的一些方案來講，這個計畫算是蠻寬的，因為他可以自行雇用，就是說可以自行去找人，不一定要就服中心介紹。」（受訪者Ba2）

「廠商可以自己找人的，立工是一個工具彈性上比較大的一個創始工具，它的彈性非常大，只要資格只要符合我們認定，一段時間可以去做一些加保和確認的工作，甚至啟航前面三個月，你沒有雇用期滿，後面的遞補就不讓你遞補，立工沒有這樣的限制。這設計的對比，應該就是要解決當下失業的潮流。」（受訪者Ba3）

第三，執行程序高度配合企業需求：立即上工計畫為呈現其立即性的政策效益，在整體計畫的設計上明顯是高度配合企業。在資源的釋放過程中，彙管單位被要求以企業利益為優先考量，希望在此思考設計下，得以鼓勵企業多釋放出就業工作機會之職缺，達成市場機能上的媒合。受訪者意見如下：

「因為速度很快，譬如說假設廠商很急。我們同仁打電話進來或廠商打電話進來，這個職缺已經找到適合的人，他可以先傳真過來，我們今天馬上就幫他核定，我們就會通知他明天就可以雇用，我們算是機動性很高，因為我們一向被要求要以廠商的利益為利益。」（受訪者Ba2）

第四，執行過程具有動態歷程上的調整：該計畫為因應整體失業的回應，

在計畫階段任務及功效達成後，便應隨著社會整體經濟及勞動就業的好轉，也應隨即產生適應政策上的調整。受訪者意見如下：

「當失業情勢有些變化的時候，我們會去做修正，例如說我們之前主要著重在失業三個月以上，或是非志願性離職者，可是在金融海嘯走到後期的時候，我發覺這些關廠歇業的，跟非志願性離職的數字開始變少。我們有自己的檢討機制！」（受訪者 Ba1）

「發現失業率開始下降，我們有要求縮小對象，縮為比較弱勢的對象，這樣才不會去衝擊到正常的就業市場。」（受訪者Ba2）

「立工在我辦的業務裡面，中間一直再做調整，我覺得這是他一個會成功的原因，雖然他是突然產生出來的一個短期工具。」（受訪者 Ba3）

第五，行政程序上的管控問題：立即上工計畫在申請程序上是受到好評，因為充滿了彈性。然而在相關核銷作業上亦產生與其他就業輔助方案同樣的問題。雖然執行政府單位的嚴格控管程序，但在核銷作業上仍然未能符合申請單位之需求。尤其是針對中小型企業，在資本不甚豐富的情況下，過度冗長的核銷作業及不足的資源，造成其組織運作上的困擾。受訪者意見如下：

「我覺得在商言商，因為他們主要講到還是成本，但是還是會抱怨，譬如說會覺得這個計畫在我們審查經費比較嚴格。…依照行政程序法，原則上是要在兩個月以內完成，如果有正當的理由，我們還是可以延長；原則上，我們會控管在兩個月以內，只是對中小企業來說，人事成本對他們壓力很大，所以他們都會很希望早一點拿到錢。」（受訪者Ba2）

「核銷有時候快兩個月至三個月，原因是他們案件很多，堆在那邊。催也沒有用，因為他說案件很多，做不完。」（受訪者Cc5）

「因為是第一次申請，就是說滿一個月就開始申請，申請之後就好幾個月後才下來，有時造成我們在年度管控上的問題。」（受訪者Bc3）

「我們在訓練的過程，也把你當作之後要留下來的人在做，我們沒有說這個案子結束了，因為我們覺得那個很浪費，然後對你本身這個人的時間也很浪費。」（受訪者 Bc5）

第六，執行方案人力上的不足：立即上工計畫配合減緩失業率上升之特

定目標，在申請作業上給予雇主相當多的彈性。但在彈性背後，便必須承載後續所可能產生的問題，例如是否有實際開拓就業機會及相關運用人力之檢核。這些績效檢核工作都必須要有充足的人力來產生配合，但是從職訓局到地方彙整單位明顯呈現人力的不足。受訪者意見如下：

「我們被職訓局要求的績效一向都很高，他們會覺得說這邊的勞動人口數多，然後廠商數也多，可是我們人力是差不多的，我們就做得很累。…..我覺得是因為件數太多，就服中心人力吃不消，因為他當初沒有估算到會有這麼大的數字，主要在請款的部分真得很繁瑣。」（受訪者 Ba2）

「做勞委會的案子就是這樣子，我們私底下承辦人員都在說，你只要做過勞委會的案子，經過他的核銷訓練之後，你做其他部門的案子你會做得比較有一點程度，我們就開玩笑說屬於大學級的程度。」（受訪者 Bc5）

三、實地查證對於執行評估之分析

本研究為能確實掌握立即上工計畫之執行過程及執行實務性問題，並且有系統地進行評估及跨計畫之比較。本研究依訪視對象不同，有不同查證重點。首先，針對立即上工計畫主管部會、用人單位的查證，就執行評估而言，包括執行過程、有關進用人員之管理情形、有關行政程序過於繁瑣。

（一）執行過程

第一，有關立即上工計畫進用人員之篩選機制。本研究整理專家的查證意見：

（1）參與立即上工計畫的各企業之進用人員篩選機制必須落實執行，以發揮資源運用的最大效果。（查證專家 B2）

（2）執行公共就業措施，原則上以提供就業服務法的特定對象為主，若限制只有特定對象可參加，則用人單位找到適合進用之對象，並達到進用人數目標之困難度將非常高。在執行措施時，會適度放寬進用對象。此外，在鼓勵民間企業進用特定對象的相關措施中，多以增加補助方式鼓勵。對於避免企業進用原本就會僱用者，建議就業服務機構建立就業服務人力資料庫，持續追蹤失業者之就業及失業狀況，增強對該等民眾之服務品質，並提升企業進用該等失業者之意願。（查證專家 B1）

（二）有關立即上工計畫進用人員之管理情形。本研究整理專家的查證意見：

（1)受訪企業認為立即上工計畫進用人員的管理制度與措施與其它一般員工相同，教育訓練制度與內容亦一致。惟計畫進用的部分作業員年齡較高，工作意願較低，管理上比較不易。另公司每週召開本計畫進用人員輔導一次並詳加紀錄，但後續礙於工作因素無法繼續維持。受訪企業並未申請政府其他促進就業計畫，無法進行比較。（查證專家 B1）

（2）用人單位表示立即上工計畫進用人員的福利待遇均與一般員工相同，加上參與本計畫的員工並未知曉其為本計畫所補助，因此，接受指揮管理的情形與其它員工相同。另，用人單位並未申請政府其他促進就業計畫，無法進行比較。（查證專家 B2）

（三）有關行政程序過於繁瑣。本研究整理專家的查證意見：

（1）民間非營利組織礙於人力考量，繁瑣的行政作業程序是順利推動與執行計畫的阻力，建議能研究加以簡化。（查證專家 B2）

（2）政府部門受制於會計及審計單位查核限制，此項問題，恐怕需要會計及審計單位共同努力尋求便民興利之做法。（查證專家 B1）

第四節　立即上工計畫之結果評估

一、問卷調查對於結果評估之分析

（一）用人單位電話調查之結果評估分析

第一，立即上工計畫有助於降低企業人事費用，但對提高用人單位雇用意願的效果較小。表 5-16 所示，超過七成用人單位表示參與該計畫對於降低人事費用「非常有幫助」或「還算有幫助」。若按用人單位不同屬性區分，除了員工人數 200 人以上的用人單位認為有幫助的比例稍低之外，其餘認為有幫助的比例都在六成以上。

表 5-16　用人單位認為參與立即上工計畫降低人事費用之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見	合計
全體	3(2.0)	108(72.0)	30(20.0)	7(4.7)	2(1.3)	150(100.0)
按員工人數						
49 人以下	3(2.7)	84(74.3)	20(17.7)	4(3.5)	2(1.8)	113(100.0)
50～199 人	0(0.0)	19(70.4)	6(22.2)	2(7.4)	0(0.0)	27(100.0)
200 人以上	0(0.0)	5(50.0)	4(40.0)	1(10.0)	0(0.0)	10(100.0)

資料來源：本研究自製。

表 5-17 為用人單位在計畫補助結束之後，表示有留用的比例為 64.0%，其餘 36.0%則未留用。若按用人單位不同屬性區分，則規模越大或成立時間越久的單位，留用比例越高。

表 5-17　用人單位參與立即上工計畫留用人員之意見分析

單位：次數(百分比%)

	沒有	有
全體	54(36.0)	96(64.0)
按員工人數		
49 人以下	47(41.6)	66(58.4)
50～199 人	7(25.9)	20(74.1)
200 人以上	0(0.0)	10(100.0)

資料來源：本研究自製。

（二）進用人員電話調查之結果評估分析

第一，立即上工計畫對進用人員提升職業能力及改善家庭經濟有幫助。詳表 5-18 所列，進用人員認為參加方案對於提升自我職業能力「非常有幫助」者佔 10.4%，「還算有幫助」者佔 49.0%。另外，表 5-19 中有 18.3%受訪者認為參加該計畫對於家庭經濟改善「非常有幫助」，56.6%認為「還算有幫助」，二者合計超過七成。若按受訪者屬性區分，45 歲（含）以上者認為「非常有幫助」與「還算有幫助」的比例皆明顯高於未滿 45 歲者，而且教育程度在高中職（含）以下者認為有幫助的比例也高於大專（含）以上者，由此表

示本方案對弱勢勞工的經濟幫助較一般勞工明顯。

表 5-18　進用人員參加立即上工計畫對於提升職業能力之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	26(10.4)	123(49)	58(23.1)	7(2.8)	37(14.7)
按年齡					
45 歲(含)以上	2(7.1)	15(53.6)	7(25.0)	1(3.6)	3(10.7)
44 歲以下	24(10.8)	108(48.4)	51(22.9)	6(2.7)	34(15.2)
按教育程度					
高中職以下	8(8.2)	54(55.1)	20(20.4)	2(2.0)	14(14.3)
專科/大學以上	18(11.8)	69(45.1)	38(24.8)	5(3.3)	23(15)

資料來源：本研究自製。

表 5-19　進用人員參加立即上工計畫對於改善家庭經濟之意見分析

單位：次數(百分比%)

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	46(18.3)	142(56.6)	46(18.3)	5(2)	12(4.8)
按年齡					
45 歲(含)以上	6(21.4)	19(67.9)	2(7.1)	0(0)	1(3.6)
44 歲以下	40(17.9)	123(55.2)	44(19.7)	5(2.2)	11(4.9)
按教育程度					
高中職以下	20(20.4)	61(62.2)	9(9.2)	4(4.1)	4(4.1)
專科/大學以上	26(17.0)	81(52.9)	37(24.2)	1(0.7)	8(5.2)

資料來源：本研究自製。

第二，本計畫結束之後，原用人單位及進用人員留用意願皆高，且留用之後就業穩定度高。根據本計畫的作業規定，進用單位在補助期滿之後必須繼續雇用進用人員，除非有符合勞基法相關規定方能終止雇用。因此，本計畫留用比例應該很高。詳表 5-20 所列，在計畫結束之後原用人單位有繼續雇用意願的比例超過九成，而受訪者本身也願意被留用的比例也高達 84.7%；

反觀原用人單位沒有留用的比例則只有 9.3%。

除了留用比例高之外，本計畫參與人員被留用之後大都能在原單位持續穩定工作。有 95.5%被留用者在原單位繼續工作的時間超過 3 個月。

表 5-20 進用人員對於立即上工計畫結束後原雇主繼續留用之意見分析

	次數	百分比(%)
全體	249	100
沒有	23	9.3
有，但進用人員不願意被留用	15	6.0
有，而且進用人員也願意被留用	211	84.7

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於結果評估之分析

本研究根據受訪者之意見提出計畫執行效益，主要可從六方面來看：

第一，有助於減少失業率：針對金融海嘯所引發的失業率高漲，政府部門祭出多元的短期就業方案，協助勞動失業者脫離失業之困境。然因立即上工本來就屬於短期薪資補貼方案，其定位相當清楚。整體而言，在失業高漲的期間，也發揮既有的方案定位功能。雖然在執行過程中不免會跟相關計畫方案產生重疊性，但其減低失業的效應仍然是相當明顯的。受訪者意見如下：

「立工是目前我手邊工具裡面彈性很大的，但是它不是為特定對象專門設計的工具，是因應突然間大量急迫性失業的問題，來減低失業率的方案。」（受訪者Ba3）

「我覺得政府單位和我們執行單位本身要有一個默契，就是說這個案子我核定你來執行的時候必須要針對這些人要去做一個訓練，要有一個訓練計畫出來，而不是單純的說我讓你去使用，那就隨便。反正這個錢又不是我們要出，是政府的，因為在事業者他們也會有這種想法，之前會有這樣的聲音，譬如說我們要求他們怎麼樣的時候，他們會說你們幹嘛要求我們錢又不是你們付，你們又不是我們的老闆，….，最後的留用也是要看我們要不要續用，我們留用人員到現在都還在。所以這個部份我覺得就是才可以真正達到政府要降低失業率。」（受訪者Bc5）

「它的效果比職訓局僱用獎助好得多，他的留用率也很高，有助於減少失業。」（受訪者Bb1）

第二，對於尋職者創造工作機會：立即上工計畫的推動對於尋職者產生相當大的功能，其功能呈現在促使雇主開放出就業工作機會之空間，以及搭建起尋職者與工作連結之橋樑。促使雇主與尋職者得以在觀念上產生轉換，這對長期失業的勞動群眾而言，產生相當積極鼓勵與信心建立的正面效益。受訪者意見如下：

「立即上工就是僱用關係，就是只能這段時間，這段時間就要補助你的薪資，來創造就業之工作機會，但其實你還是希望能要有長期僱用的建立。」（受訪者 Ba1）

「我們補助一萬塊，對雇主來說不無小補，可是雇主基本上雇用一個人，要付給他中南部的薪水的話，我們以基本工資17,280來講，雇主他還要多付七千多塊，再加上其他勞健保的成本，還有在訓練，然後那些用的成本。…如果有尋職者，我們會主動幫他介紹，因為他來求職的時候，我們就會告訴他，他的資格符合哪一個，那我們會希望說趕快做推薦。」（受訪者Ba2）

「這跟我之前的職場工作是完全不一樣的，所以在這裡學習的也是很多，譬如說面對的人群不一樣，還有工作的環境也不一樣，所以也是增加很多自信心，還有面對人群的那種自信心，我是覺得正面影響很多。」（受訪者 Bc7）

「勞委會如果做出全額，我第一個罵他們，勞委會的官員懂得這件事的，他知道重點。因為薪資補助方案，有很多形式和很多類型，基本上在設計時要平衡兩件事，一個是補助金額和期限，第二個是補助對象的標準。」（受訪者 Bb1）

第三，專業技能上的訓練與銜接：如果能配合方案相關運作來進一步厚植參與者的人力資本之生成，例如強化訓練機制或協助取得相關證照，為其未來建構出更多轉銜之工作機會。受訪者意見如下：

「我們協會有提供我們去考相關的執照，我感覺這對我們來說是很好

的，尤其是在計畫時間內有一些技能訓練課程的安排。」（受訪者 Bc6）

第四，缺乏長期雇用穩定的效益：立即上工的方案定位使得僱傭關係得以在雇主與勞工之間立時產生連結。在補助期間完成後，雖然勞委會亦希望參與計畫之進用單位得以持續僱用。整體而言，呈現在缺乏長期穩定的僱用關係與效益。雖說其方案定位並非全然鎖定於此，但卻相對的產生此負面之效益。也相對缺乏任何懲戒之效應。受訪者意見如下：

「因為立即上工計畫是針對金融海嘯，所以金融海嘯過了就過了。他算是短期的，本來定位就是定位在那邊，因應金融海嘯做出來的就業政策。」（受訪者 Ba1）

「我覺得說留用率70%，並不完全是雇主的問題，有可能是求職者自行離職，我們瞭解的大部分是求職者自行離職，因為今天景氣比較好，他當然會離開，會選擇薪資、環境比較好的。---廠商說，他沒辦法，以前僱用的是比較年輕的，是用立即上工計畫，他僱用到比較年輕的，年輕的留不住，是人員自己走的。」（受訪者Ba2）

「在執行上，有沒有必要這個一定要綁在一個簡單津貼，我會覺得說我們既然是為了因應失業潮，協助就業雇主甄聘，我們可不可以就鎖定在這邊，他有沒有辦法調整成如果發生勞資爭議，我就不給錢，而不是說我要去審核他有沒有違反勞動條件。」（受訪者Ba3）

「可能短暫性的吧！並不是說你長期，因為他可能是短期的。我覺得有時候，可能是要來降低失業率，所以我覺得短期是ok，可是像他們滿了也是不做了。」（受訪者Bc3）

第五，方案創造工作機會的不足：許多申請單位多將年度人力運用的規劃與立即上工的申請人力進行結合。因此在實際創造就業機會的效益上並沒有被開發出來。受訪者意見如下：

「因為是剛好有年度人力的需求，才會提出這些計畫方案的申請工作。也協助我們在人才方面之取得與協助。」（受訪者 Bc3）

「要先考慮我們有沒有這個部份的需求，因為這個直接反映到說你要去提案核銷整個行政過程這一塊整個本身單位這邊有沒有這個能力，你可

不可以在承載，如果可以的話，或是說在這方面還是需要這個人的話我們還是會，那如果說真的這部份本身就不需要了那真的是看其他需要的單位。」（受訪者 Bc5）

最後，針對立即上工計畫與其他三項方案之間的競合關係，受訪者認為多元就業開發方案與其他三項方案自成一格，包括目標對象及運作模式皆不相同，政策方案的低度重疊性，亦即政策方案雖然都有其共同的目標，便是降低勞動失業率，使失業勞動者得以穩定的進入勞動職場。受訪者意見如下：

「教育部的方案，他們可能會優先選擇教育部的方案，不過就是要看他們職缺，如果說今天是一些作業員，年輕人就不會去選擇那樣的方案。…原則上，教育部那個補助時間的方案比較長，然後薪水又高，如果原則上的話，他們會優先申請那個，只是說名額不多。」（受訪者Ba2）

「立工不是一個公法救助的工具，是加就業保險的一個正式的工作，當然也提到他不鎖定特定的失業者，是因為突然大量的失業；多元來講是相對，但是他是公法救助，可能你短期內經過一些協助，你實在沒辦法回到一般職場，我就給你一個特定的職場，有點像支持性就業，我協助你一些職場的訓練，讓你不管我們局裡最重視的多人就業，就是在就業。」（受訪者Ba3）

每個方案實際都有其鎖定的協助目標，基本上政策方案的期間與對象都不一致，期間也鮮少重疊。在不同資源所導出的政策方案，不太可能產生重疊，以致降低政策效益。例如立即上工計畫與多元就業方案之間，申請單位一定會有其立意上的選擇區隔。因此，不同計畫方案僅是提供其多元選擇上的空間。而在競合關係上，顯示個別計畫方案的定位。

三、實地查證對於結果評估之分析

本研究為能確實掌握立即上工計畫之政策效益，並且進行跨計畫之比較，本研究針對執行成效對於計畫主管部會與用人單位部會的訪視，包括：有關本計畫是否確實協助原訂弱勢對象、有關留用情形及後續就業協助、有關參與計畫對進用人員的助益、有關參與方案對於轉入一般職場就業之效

果、計畫之其他效果與有關計畫成效指標之擬訂。

第一，有關立即上工計畫對於原訂弱勢對象之協助。本研究整理查證專家的意見：

（1）受訪企業進用人員多數符合計畫原欲協助的就業弱勢對象，所填補職缺分散於現場作業員與間接勞工的儲備幹部或主管人員。

（2）受訪企業進用人員多數不符合計畫原欲協助的就業弱勢對象。96 至 97 年員工數約 1,700 人，98 至 99 年員工數約 1,800 人。其中，由於醫療服務業不受經濟景氣影響，申請職缺為原本即要進用的缺額，本計畫申請補助對象 99 人，絕大多數職缺都是護理、藥劑、復健治療等專業人員，並非就業能力薄弱的特定對象，僅少數幾位行政或研究助理尚屬真正需要透過薪資補助以提高就業機會的失業勞工。

第二，有關對於進用人員的留用情形及後續就業協助情形。查證專家意見為受訪企業的進用人員留用率 29.7%，多屬間接勞工（儲備幹部或主管），一經留用後即予調高薪資待遇(單位表示與該地區同業相近)，薪資待遇依職位而定，平均薪資調高 10%，每月工資約 2.8 萬元。多數未留用人員多為到工後工作半天或一天，即失去聯繫，多屬現場直接勞工的作業員，經電話聯繫結果，離職原因多以工作不適應或個人體力無法負荷為由，雖由主管極力勸服，仍未見成效。作業員部分，其流動率與一般進用之作業員類似，向為流動率較高之部分。工資補貼計畫對於較基層的勞工，似乎未增加勞工本身對於工作之附著程度。

第三，有關參與計畫對進用人員的助益。本研究整理查證專家的意見：

（1）方案推動，讓受訪企業原本延後辦理招募的職缺提前辦理，但參與本計畫的進用人員而言，盡早獲得工作機會進入職場，解決失業困境。

（2）由於提供職缺都屬護理、藥劑等專技人員，不具備專業證照的失業者不具備工作條件資格，且專業醫療市場的失業率低於一般勞工，屬於區隔勞動市場特徵，整體而言，本計畫對進用人員而言，只是一般的工作機會。

第四，有關參與方案對於轉入一般職場就業之效果。本研究整理查證專家的意見：

（1）受訪企業所提供的職缺，包含：作業員、倉管、業務人員、研發人員、國貿人員及儲備幹部等，惟以作業員為最多。提供職缺工作內容、工作待遇、所需職能與一般職場相近。對於參加本方案進用人員未來轉入一般職場有所助益，除獲得工作機會之外，可利用本方案獲得相關工作技能提供與就業信心、增加工作資歷。且該企業似較一般企業更願意提供勞工教育訓練，能夠進入該企業，對於勞工的就業能力提升，應有幫助。

（2）由於受訪企業提供職缺大多數屬於護理、藥劑、復健治療等專業人力，與一般醫療就業市場的條件相同，並無顯著差異，因此，無法窺見渠等未來轉入一般職場的助益，僅僅提供一個工作機會而已。

第五，計畫之其他政策效果。本研究整理查證專家的意見：

（1）計畫進用的工作人員，除獲得工作機會之外，在工作投入與一般就業機會有所差異，員工代表表示，珍惜本計畫的工作機會，並全心投入工作。

（2）計畫進用的專業工作人員，僅視此為一個工作機會，工作投入情形與一般就業機會無異，另用人單位亦表示，並未讓參與本計畫的員工獲知其為本計畫所補助人員，因此，無從比較其工作投入程度的不同。

第六，有關計畫成效指標之擬訂。本研究整理查證專家的意見：

（1）職訓局推動的相關就業促進方案眾多，惟並未針對個別方案或方案間進行評估，建議能考慮進行。（查證專家 B2）

（2）勞委會執行之促進就業方案經費來源多為就安基金，為達到經費使用之正當性，促使執行單位擬定不同之計畫。以上問題，或許在年度計畫時可一併考量，但勞委會還面臨更高層單位要求增加促進就業能量時，則似乎不可避免，又要在原訂計畫外，再增加方案或計畫。但是，政府推動之公共就業政策，不只是勞委會執行部分，尚有其他部會執行部分，跨部會的協調機制中，似宜發揮更強而有力的衡平功能。（查證專家 B1）

第五節　小結

政府為因應金融海嘯引發的失業潮，雇主用人策略愈趨保守，鼓勵民營事業單位或民間團體提供工作機會增聘失業者，於 97 年 10 月 22 日至 98 年 12 月 31 日之間實施「立即上工計畫」。由政府提供薪資補貼措施，降低雇主人事僱用成本，協助雇主徵得優秀人才，促進求職者順利就業，並可穩定勞僱關係，以助於活絡民間企業及就業氛圍。依照勞委會的統計資料，參與該計畫的廠商共計 18,227 家；已協助就業人數達 74,319 人。

本章主要目的是分析立即上工計畫的目標評估、執行情形與實施效益，並就其中不足之處提出具體建議。綜上所述，無論是電話調查、深度訪談、實地查證，基本上，調查對象、受訪人員與查證專家均認為立即上工計畫在創造就業機會，解決失業問題方面已經發揮應有的成效。不僅協助就業人數遠超過預定目標，而且大都在計畫期滿之後獲得原單位留用。除了創造就業機會之外，該計畫對於減輕企業人事費用負擔，以及因應這波金融海嘯的衝擊都有所幫助。另一方面，該計畫在協助勞工維持家庭生活，以及提升就業能力方面也獲得大多數勞工的肯定。因此，不論是企業或勞工對於本計畫的滿意度極高，而且大都支持政府未來在因應經濟不景氣，失業問題惡化的時候，應該採行類似立即上工計畫的方案或措施。

其次，由於立即上工計畫要求企業若在計畫期滿不續聘原先僱用的勞工時，所有解僱程序與資遣費的發放必須符合勞基法規定，故企業濫用補助資源的程度應不致過於嚴重。此外，縱然薪資補貼確實讓某些企業提早進用甚或新增職缺，但仍有企業是以降低人事成本為主。因此，以「補助結束後仍在職者」無法證明方案成效，仍需考量被留用者是否為企業原本即要僱用的職缺；另一方面，因為計畫而被僱用的方案參與者，是否真為政策所欲協助的弱勢對象亦值得商榷。目前就業啟航計畫已針對部分缺失加以改進。

雖然該計畫已經發揮顯著的政策效果，但仍有若干值得改進之處。首先是該計畫所協助的低教育程度、或中高齡者等弱勢勞工比例偏低，有違一般社會所期待的分配正義原則。此外，根據受訪企業的反映，該計畫申請作業

與經費核銷程序過於繁雜，可能會降低其未來參與類似計畫的意願。

因此，政策方案非單以薪資補貼便能創造就業機會的思維，應兼顧企業用人及成本考量，以及受僱者之就業能力及態度需要時間與訓練。薪資補貼的經濟效益在於補償雇主雇用邊際勞工或弱勢勞工的虧損，一旦薪資補貼無法彌補雇主的損失，方案便失去效果。是故，政府應側重於協助弱勢失業者的制度設計，否則大量的就業促進方案，也只是補助了企業僱用原本即欲僱用的一般勞工。

最後，對於中小企業而言，若要其多僱用弱勢勞工，恐需要更多的配套，例如對於身障者，給予工作環境的便利，對於中高齡，給予企業更多中高齡失業者及受訓者的篩選機會，對於生活扶助戶，給予更多的職業陪伴等等。

第六章 青年職場體驗計畫之目標、執行與結果評估

第一節　計畫內容與執行狀況

一、計畫背景與內容

「青年職場體驗計畫」從 92 年底規劃試辦時，失業率接近 5%，舒緩失業的議題成為政策焦點之一。青年就業的重要，可從「青年國是會議」第一年的會議主題就是「就業」而得知。當時由經建會發起這計畫，結合青輔會和勞委會組跨三個部會的小組因應規劃。最初是提出「曙光計畫」，共有四、五個計畫（包括仿英國的 New Deal，仿日本的措施等），其中的一項形成「青年職場體驗計畫」。最後決定青年職場體驗計畫由青輔會主辦，將其原先進行的訓用分離之第二專長訓練改以訓用合一之青年職場體驗計畫來取代，希望藉做中學、來增加青年的工作經驗，且在標竿企業（前 200 大企業）中體驗訓練；經建會負責聯繫事業單位來參與，這是基於經建會與事業單位較有互動之故；勞委會負責財源，以就業安定基金支應對企業的見習補貼。

在舒緩失業的背景下，該計畫的核心目標是追求政府想法、廠商需求、青年三贏，以促進就業。在第二專長訓練的基礎下，青年職場體驗計畫的核心內容（促進就業的手段）是「見習」。見習補貼額度第一年是，每人一萬元及勞保費。而在青輔會主辦下，失業青年是主要的服務對象。當時以標竿企業為邀請對象，以提供體驗的職場之考量是，見習結訓後，若留用，很好；若不留用，青年也可以拿著在標竿企業受訓的見習訓練證書去找到中小企業的工作。該計畫未強制要求事業單位於青年結訓後留用，但希望青年結訓後的整體就業率佳，以減少失業。初始的見習期間設定為六個月，呼應第二專長訓練的五、六百小時的作法。

青年職場體驗計畫第一年是試辦，後來辦理結果還不錯，才正式辦理。青年職場體驗計畫的辦理，發揮了多項效益，在青年方面，包括增加青年的就業機會、提升青年的職業能力、改善青年的就業穩定度、改善青年的自信

心、強化青年對社會的認同；對事業單位的效益，包括填補人力需求、增加招募管道、節省人事成本、和展現社會責任等。

惟隨著失業率從接近 5%逐漸下降，青年職場體驗計畫持續辦理的適當性也遭到一些質疑，包括經費來源以暫收性質的就業安定基金支應並不適當，宜以公務預算編列；以失業青年為主要服務對象亦不適當，因為當時青年失業率並非相對嚴重（就業安定基金委員會的委員曾說：「青年怎會是弱勢？」）；留用率高達八成以上的執行效益顯示，可能存在著無謂損失（不必要的補貼、補貼對象偏頗），資源配置的效率可能不是最佳；對企業的見習補貼猶如工資補貼，與勞委會既存的措施重疊；六個月見習期間可能過長，不利青年的權益；對標竿企業的見習補貼，不符社會公平正義原則等。

因此，第二年起，縮短見習期間，由六個月改為原則三個月（最長五個月）；放寬參與的事業單位規模（目前放寬到五人以上規模的事業單位都可提出申請）。並設定單一事業單位的補助人數配額：見習生人數不可超過員工總數的 1/4，這是依據勞基法第 68 條的規定（「技術生人數，不得超過員工人數之 1/4」）（勞基法第 64 條第三項規定，「…見習生…準用之」）；後來，為避免補助過於集中少數事業單位，又訂定每家最多申請 50 人的限制，以擴大參與的事業單位數。

第三年的財源改以青輔會的公務預算共同支應（故該年的見習人數最多），見習補貼額度調降為每人八千元及勞保費（第四年第三期再改為三類青年的差異補貼），補貼對象由事業單位改為見習青年；第四年的財源全部是青輔會的公務預算支應。第四年（2007 年第一期和第二期）的服務對象改為大學院校畢業者需具備特殊身分（2007 年第三期的服務對象改為三類型）；調降實際的留用率水準目標等。而當此計畫 2007 年第三期的經費 1 千多萬到 11 月解凍前，勞委會另行推出類似度頗高的青年職涯啟動計畫。此顯示，總體的失業率攀高，是此計畫形成的主要背景。而主辦機關特質、財源、方案的執行狀況、方案效益的認知等，都影響著計畫內容的調整。

二、政策執行成效

青年職場體驗計畫四年來實施的成果，可大致歸納為下列數項：

（一）見習的定義與操作

此計畫以見習為方案內容，但執行上傾向成為就業服務和僱用補助的性質，遂引起不同意見的爭論。其實，純見習的操作困難，包括：事業單位視此計畫的主要功能是提供另一招募管道，若無職缺、則較無參與意願；登錄的青年視此計畫為求職的另一管道，許多青年是轉職者；主辦單位和協力單位有達成人數目標的壓力，較具挑戰，有時會降低標準等。

（二）弱勢青年的定義

此計畫的服務對象是弱勢青年，但其定義甚難有效操作，導致實際錄用的見習青年多非弱勢族群。四年來，弱勢青年的定義包括失業（待業，待業數個月）和特殊身分（如身心障礙者、原住民、在學期間曾獲准申貸助學貸款者、低收入戶子女、弱勢家庭脫困計畫服務對象）。但待業如何認定？實際操作上是以勞保投保資料為依據，待業期愈長，事業單位愈不易篩選符合資格的青年，而事業單位不太願大幅降低標準。特殊身分條件上，實際操作結果是以在學期間曾獲准申貸助學貸款者最受錄用，他們是各類特殊身分者中的非特殊身分者。真正的弱勢青年應是就業力不足者，如學歷（學校、專長科系）不具競爭力、應徵不夠積極（展現於履歷表太簡單、不追蹤面試結果）、工作態度不佳者等，但他們較不受事業單位的青睞，也不易找到足夠的供給量或吸引他們接受職前充電講習。

（三）見習期間

適當的見習期間會因行業別、因職務而異，一般是技術層次較高者要長於三個月，難有共識，也難以審核。故採取便利性統一期間的操作方式，是切合實際的。

（四）補助具有誘因

事業單位若本來就要用人，則又有補助下，媒合的成功率較高。補助對中小企業和 NGO 的助益一般大過大企業者，因為大企業通常覺得行政作業的成本高過政府補助的利益。可是，也有一些大企業著重政府補助的利益，因為人資部門已熟悉行政作業，且可為公司賺取收入。

（五）事業單位的態度

此計畫可增加事業單位的招募管道，對於有職缺的事業單位最有助益，

而參與的事業單位也相當認同提供青年就業機會的政府政策。但此計畫有可能因為提供青年就業機會而排擠一些非青年者的就業機會。絕大多數的事業單位有職缺確需用人才會參與此計畫，提供單純的見習意願不高，因為成本太高；故若欲提供真正的見習功能之機會，必須找到有意願的事業單位才行。絕大多數的事業單位對待見習青年與一般僱用員工一樣，此較難彰顯見習訓練的功能。事業單位偏好僱用具備良好工作態度、穩定度高、抗壓性高、有雷同工作經驗者，以減少訓練成本。如此遂不易充分落實弱勢青年的見習之宗旨。再者，非營利組織亦可參與此計畫，它們較不追求利潤，但它們對那些職涯已定者、具理想性格者較具吸引力。

（六）青年的態度

青年若把此計畫看成是另一個就業平台，而不是就業力訓練機會的平台，將使此計畫較難達成見習的要旨。部分見習青年會抱怨其與正式員工間在薪資福利上的差異，可能是對青年職場體驗計畫內涵的認知有落差。絕大多數未參與見習的青年參與研習會的意願不高，對自己就業力的提升不夠關心，則政府的協助效益可能打折，故青年的自我責任心和行動要加強。

（七）相較青年職涯啟動計畫

此計畫設定的條件較清楚、易操作、有單一窗口的整合、回報時間迅速，故勞雇較為肯定。從計畫的評鑑顯示，隨著時間經過，經費、設備、人員等輸入內容，以及監督、檢討機制過程的運作都日益穩定完善。其次，此計畫可增加事業單位的招募管道，對於有職缺的事業單位最有助益，而參與的事業單位也相當認同提供青年就業機會的政府政策。但事業單位提供單純的見習意願不高，因為成本太高；此計畫有可能因為提供青年就業機會，而排擠一些非青年者的就業機會；絕大多數的事業單位對待見習青年與一般僱用員工一樣，此較難彰顯見習訓練的功能；而絕大多數的有職缺確需用人才會參與此計畫，遂不易充分落實弱勢青年的見習之宗旨。再者，此計畫可提供給見習青年薪資福利較佳的工作，可提升見習青年的工作技能、自信心、社會認同感等；惟見習青年不太同意他們不靠此計畫就會失業。青年若把此計畫看成是另一個就業平台，而不是就業力訓練機會的平台，將使此計畫較難達成見習的要旨。部分見習青年會抱怨其與正式員工間在薪資福利上的差異，

絕大多數未參與見習的青年參與研習會的意願不高，對自己就業力的提升不夠關心，故青年的自我責任心和行動有待加強。

該計畫的具體內容，係以 18 至 29 歲高中（職）以上學歷畢業未就業青年（含畢業後未曾就業、曾就業但離職一個月（含）以上未再就業、曾參加該計畫但已中途離職者）為對象，由事業單位自訂需求條件供青年選擇，青年自行上網登錄並選填見習事業單位志願，再由事業單位自行遴選見習青年，安排適當見習訓練（最多三個月），並給予見習津貼。青年見習結束後就業率至少 70%。其策略核心是從企業外的第二專長訓練轉為企業訓練，藉此幫助青年結訓後得以直接就業。該方案採取協助招募和補助事業單位訓練花費的方式，以降低雇主人事成本（招募及訓練成本），希望雇主於方案結束後，願意優先僱用見習青年（詹火生，2009）。

該計畫自 92 年底至 98 年，媒合成功 15,758 名青年在 1,443 家事業單位見習訓練，完成見習 10,285 人，其中 9,350 人留任，留用率 90.91%；5,926 人中途離職。另有中途離職與未留任，但順利另謀他職青年 4,513 人，總體就業率達 87.97%(行政院青年輔導委員會，2011)。投入的經費大約在 4,000 萬餘元至 1 億元左右。由於青年職場體驗計畫係兼具「訓用合一」功能的見習訓練計畫，加上「補貼」效益，該計畫歷年進用人員之留任率（=留任人數/完成見習人數）多有九成以上，而就業率（=就業人數/見習人數）更達八成以上，因此詹火生（2009）認為此方案足為各類青年就業促進計畫之模範。自 93 年至 98 年的執行成果詳表 6-1。

表 6-1　93 年至 98 年青年職場體驗計畫執行成果

執行期間（年）		93 年	94 年	95 年	96 年	97 年	98 年
		92 年 10 月至 93 年 12 月	94 年 6 月至 94 年 12 月	95 年 2 月至 95 年 12 月	96 年 4 月至 96 年 12 月	97 年 1 月至 97 年 12 月	98 年 1 月至 98 年 12 月
審定家數	事業單位	263 家	426 家	533 家	298 家	444 家	343 家
	見習機會	8,140 名	10,243 名	15,897 名	6,836 名	6,332 名	3,465 人
媒合成功	事業單位	151 家	202 家	325 家	175 家	247 家	343 家
	青年	1,666 人	2,147 人	5,867 人	2,530 人	1,831 人	1,717 人
補助事業單位費用		104,701,054 元	73,917,278 元	117,460,402 元	42,407,267 元	47,662,761 元	38,359,594 元
完成見習		1,036 人	1,359 人	3,895 人	1,590 人	1,310 人	1,095 人
留任人數（留任率）		893 人（86.19%）	1,252 人（92.12%）	3,503 人（93.78%）	1,529 人（96.16%）	1247 人（95.19%）	926 人（84.57%）
順利就業（就業率）		1,497 位（89.86%）	1,948 位（90.7%）	5,200 位（88.63%）	2,156 位（85.21%）	1404 位（83.62%）	1489 位（86.72%）

說明 1：97 年 1 月 1 日至 12 月 31 日媒合之青年陸續見習至 98 年 3 月 31 日止。

說明 2：費用含勞保補助費。

資料來源：93 年至 97 年資料整理自詹火生（2009）；98 年資料為行政院青輔會提供。

表 6-2 顯示在執行單位的分佈上，可以看出參與之執行單位在核銷金額與進用人數上皆明顯的減少。從分配上可以看出多集中於較為中小型的製造業與非營利組織，因人力需求所提出的進用申請。

表 6-2　98 年青年職場體驗計畫之執行單位基本資料分佈

		次數	百分比（%）
項目	總和	343	100.0
核銷金額			
	1~1 萬元	7	2.0
	1 萬元以上~未滿 3 萬	16	4.7
	3 萬元以上~未滿 5 萬	105	30.6
	5 萬元以上~未滿 10 萬	90	26.2
	10 萬元以上~未滿 20 萬	34	9.9
	20 萬元以上~未滿 50 萬	35	10.2
	50 萬元以上~未滿 100 萬	5	1.5
	100 萬元以上~未滿 200 萬	4	1.2
	200 萬以上	1	0.3
進用人數			
	1 人	114	33.2
	2 人	75	21.9
	3 人	45	13.1
	4 人	17	5.0
	5-10 人	59	17.2
	11-20 人	20	5.8
	21-30 人	7	2.0
	31-50 人	4	1.2
	51-150	2	0.6
行業別			
	農、林、漁、牧業	1	0.3
	運輸及倉儲業	2	0.6
	製造業	61	17.8
	營造業	9	2.6
	不動產業	4	1.2
	支援服務業	21	6.1
	住宿及餐飲業	24	7.0
	批發及零售業	40	11.7
	金融及保險業	6	1.7

		次數	百分比（%）
項目	總和	343	100.0
	非營利組織	51	14.9
	專業、科學及技術服務業	23	6.7
	教育服務業	21	6.1
	資訊及通訊傳播業	43	12.5
	醫療保健及社會工作服務業	10	2.9
	藝術、娛樂及休閒服務業	8	2.3
	其他服務業	19	5.5

資料來源：本研究自製。

從表 6-3 的參與青年之基本資料觀察，見習男性較女性為多。從地域來說明，則北部區域遠較中、南與東部為多，南部區域僅高雄市有明顯增加。參與者年齡以 21 至 27 歲為最多。

表 6-3　98 年青年職場體驗計畫之參與青年基本資料分佈

		次數	百分比（%）	說明
項目	總和	1,717	100.0	
性別	女	781	45.5	
	男	936	54.5	
見習地點	臺北市	537	31.3	
	臺北縣	223	13.0	
	桃園縣	123	7.2	
	新竹市	216	12.6	
	新竹縣	20	1.2	
	苗栗縣	61	3.6	
	臺中市	75	4.4	
	臺中縣	11	0.6	
	彰化縣	22	1.3	
	南投縣	11	0.6	
	雲林縣	6	0.3	
	嘉義市	11	0.6	
	嘉義縣	12	0.7	
	臺南市	106	6.2	

		次數	百分比（%）	說明
項目	總和	1,717	100.0	
	臺南縣	60	3.5	
	高雄市	129	7.5	
	高雄縣	32	1.9	
	屏東縣	22	1.3	
	宜蘭縣	20	1.2	
	花蓮縣	16	0.9	
	臺東縣	3	0.2	
	澎湖縣	1	0.1	
參加年齡（歲）	18-20 歲	123		最大值 30
	21-24 歲	713		最小值 18
	25-27 歲	654		平均值 24.55
	28-30 歲	227		標準差 2.535
參加期間（月）	未滿 1 個月	205	11.9	最大值 15
	1 個月至未滿 2 個月	151	8.8	最小值-12
	2 個月至未滿 3 個月	97	5.6	平均值 2.45
	3 個月至未滿 4 個月	1,228	71.5	標準差 1.206
	4 個月至未滿 5 個月	14	0.8	
	5 個月至未滿 6 個月	7	0.4	
	6 個月至未滿 7 個月	11	0.6	

資料來源：本研究自製。

若從教育程度上來觀察（表 6-4），2009 年的青年體驗計畫參與青年仍以大學畢業學生居多，佔 60.2%。次為高職畢業學生，擁有碩士畢業的學生也超過專科畢業學生。此外，竟然有 8 位擁有博士學位的參與者。顯示出競爭勞動市場中所產生的多元吸納效應。

表 6-4　98 年青年職場體驗計畫之參與青年教育程度分佈

教育程度	次數	百分比（%）
總和	1,717	100.0
高中	116	6.8
高職	225	13.1
專科	129	7.5
大學	1,034	60.2
碩士	203	11.8
博士	8	0.5
未答	2	0.1

資料來源：本研究自製。

若從表 6-5 用人單位對青年職場體驗計畫之瞭解層面來觀察，對於進用過程與相關責任及機制，整體而言，仍多屬瞭解，高達 48.24%。然仍須注意的是，有點瞭解的比例仍甚偏高，亦達 23.77%。而有點不瞭解的比例也達到 16.9%。此顯示青年職場歷經多年的推動，但在職場中有關用人單位的能見度上，仍有待加強宣導。

表 6-5 用人單位對於青年職場體驗計畫內容的了解情形

項目		非常了解	了解	有點了解	有點不了解	不了解	非常不了解	總計
見習青年申請資格	次數	87	260	127	94	0	0	568
	%	15.32	45.77	22.36	16.55	0	0	100
事業單位申請資格、規範	次數	79	239	207	43	0	0	568
	%	13.91	42.08	36.44	7.57	0	0	100
見習青年薪資福利規範及補助標準	次數	74	356	86	52	0	0	568
	%	13.03	62.68	15.14	9.15	0	0	100
見習青年應檢附之資格文件	次數	67	239	160	102	0	0	568
	%	11.8	42.08	28.17	17.96	0	0	100
見習機會審查方式與標準	次數	46	352	137	31	2	0	568
	%	8.1	61.97	24.12	5.46	0.35	0	100
進用及青年見習訓練期間	次數	86	342	119	21	0	0	568
	%	15.14	60.21	20.95	3.7	0	0	100
媒合回報機制	次數	47	274	135	96	16	0	568
	%	8.27	48.24	23.77	16.9	2.82	0	100

資料來源：整理自行政院青輔會提供資料。

從表 6-6 的執行作業層面來觀察，仍然是以瞭解佔多數，達 34.51%。然在此部分值得注意的是有點不瞭解超過了有點瞭解。整體而言，顯示用人單位對執行作業層面仍不甚瞭解。

表 6-6 用人單位對於青年職場體驗計畫執行作業的了解情形

項目		非常了解	了解	有點了解	有點不了解	不了解	非常不了解
網站申請作業	次數	53	397	89	26	3	0
	%	9.33	69,89	15.67	0.53	0.59	0
郵寄申請文件	次數	78	251	182	57	0	0
	%	13.73	44.19	32.04	10.04	0	0
網站媒合作業	次數	59	347	148	11	3	0
	%	10.39	61.09	26.06	1.94	0.53	0
郵寄媒合文件	次數	63	227	124	127	27	0
	%	0.53	39.96	21.83	22.36	4.75	0

實地查證作業	次數	54	197	165	89	63	0
	%	9.51	34.68	29.05	15.67	11.09	0
電話抽訪作業	次數	47	182	157	96	86	0
	%	8.27	32.04	27.64	16.9	15.14	0
申請核撥補助文件	次數	68	249	127	70	54	0
	%	11.97	43.84	22.36	12.32	9.51	0
補助款計算方式	次數	67	196	104	156	44	1
	%	11.8	34.51	18.31	27.46	7.75	0.18

資料來源：整理自行政院青輔會提供資料

從表 6-7 有關用人單位參與重複性之調查來說明，顯示青年職場體驗計畫與培育優質人力促進就業計畫中至企業職場實習方案的重疊比例最高，而與立即上工計畫的重疊性亦很高，與立即上工計畫的重複比例也高達 28.54%。

表 6-7　青年職場體驗計畫之用人單位參加政府其他促進就業計畫（可複選）

項目	次數	百分比（%）
總計	848	100.00
立即上工計畫	242	28.54
雙軌旗艦訓練計畫（原台德菁英計畫）	11	1.30
教育部「培育優質人力促進就業計畫」-大專畢業生至企業職場實習方案	256	30.19
教育部「培育優質人力促進就業計畫」-大專畢業生至非營利組織職場實習方案	76	8.96
教育部「培育優質人力促進就業計畫」-其他方案	32	3.77
青輔會其他工讀、見習專案	129	15.21
產學合作〔建教合作〕相關計畫	73	8.61
其他	29	3.42

資料來源：整理自行政院青輔會提供資料。

至於在參與計畫之管道分析上，以人力銀行、網絡與政府配合其他就業方案所產生的連結最具有功效。這也相對顯示出其他傳統就業管道所扮演角色之式微。因此對於未來就業管道與宣傳上，亦應轉化宣傳管道上的思考（表 6-8）。從表 6-9 來看，整體招募進用青年的過程中，最經常碰觸到的問題為，青年不符合徵才條件或人力需求業已額滿。此外，招募確定進用了但未報到

者亦高達 18.18%，比例顯著偏高。

表 6-8　青年職場體驗計畫用人單位之主要人才招募管道（可複選）

項目	次數	百分比（%）
總計	763	100.00
電視	4	0.52
網路	157	20.58
廣播	0	0.00
報紙	26	3.41
雜誌	5	0.66
其他刊物	3	0.39
人力銀行	164	21.49
親友介紹	69	9.04
校園徵才活動	64	8.39
軍中徵才博覽會	13	1.70
政府舉辦之就業博覽會	35	4.59
各地公立就業服務機構	80	10.48
配合政府提供之人力促進就業計畫	137	17.96
其他	6	0.79

資料來源：整理自行政院青輔會提供資料。

表 6-9　青年職場體驗計畫用人單位在招募上遇到困難（可複選）

項目	合計	百分比（%）
總計	803	100.00
人力需求已額滿	142	17.68
人力需求凍結	39	4.86
單位地區偏遠，找不到合適青年	23	2.86
應徵履歷數量過少	92	11.46
青年不符合徵才條件	181	22.54
網站無法主動搜尋履歷	98	12.20
面試/錄取青年未報到	146	18.18
沒有困難，持續招募面試中	73	9.09
其他	9	1.12

資料來源：行政院青輔會提供（2010）。

第二節　青年職場體驗計畫之目標評估

一、用人單位目標評估之分析

（一）一般民營單位與非一般民營單位分別認為本計畫可以達成的政策目標，主要是「增加青年就業機會」與「協助青年適應職場」。

按見習單位屬性區分，一般民營單位以「增加青年就業機會」被勾選比例最高，為 45.1%；在非一般民營企業見習者以「協助青年適應職場」被勾選的比例最高，為 50.0%，而在一般民營企業見習者有勾選此項的比例只有 34.4%，二者有明顯差距（見表 6-10）。

若進一步詢問用人單位在所列各項政策目標中，何者所發揮的效果最大，一般民營單位有 22.8%勾選「增加青年就業機會」，非一般民營單位勾選「增加青年就業機會」34.6%，是所有項目中比例最高者；其次一般民營單位有 17.4%勾選「減少用人單位人事成本」，非一般民營單位有 26.9%勾選「協助青年適應職場」（見表 6-11）。

表 **6-10** 用人單位對於青年職場體驗計畫達成政策目標之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	增加青年就業機會	提升青年職業能力	照顧弱勢青年的生活	協助青年適應職場	減少用人單位之人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮	其他
按見習單位員工人數								
49 人（含）以下	39（40.2）	23（23.7）	20（20.6）	39（40.2）	37（38.1）	19（19.6）	17（17.5）	14（14.4）
50～199 人	27（56.3）	17（35.4）	16（33.3）	18（37.5）	17（35.4）	10（20.8）	8（16.7）	3（6.3）
200 人（含）以上	47（44.8）	29（27.6）	33（31.4）	33（31.4）	51（48.6）	31（29.5）	26（24.8）	15（14.3）
按見習單位屬性								
一般民營企業	101（45.1）	61（27.2）	62 （27.7）	77（34.4）	94（42.0）	53（23.7）	49（21.9）	32（14.3）
非一般民營企業	12（46.2）	8（30.8）	7（26.9）	13（50.0）	11（42.3）	7（26.9）	2（7.7）	0（0.0）
按見習單位所在地區								
北部	78（45.9）	49（28.8）	49（28.8）	53（31.2）	75 （44.1）	39（22.9）	32（18.8）	20（11.8）
中部	10（55.6）	3（16.7）	7（38.9）	9（50.0）	8（44.4）	5（27.8）	5（27.8）	1（5.6）
南部	22（37.9）	16（27.6）	12（20.7）	27（46.6）	21（36.2）	14（24.1）	14（24.1）	10（17.2）
東部	3（75.0）	1（25.0）	1（25.0）	1（25.0）	1（25.0）	2（50.0）	0（0.0）	1（25.0）

資料來源：本研究自製。

表 6-11　用人單位認為青年職場體驗計畫發揮最好的政策目標之意見

單位：次數（百分比%）

	增加青年就業機會	提升青年職業能力	照顧弱勢青年生活	協助青年適應職場	減少用人單位人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對經濟不景氣憂慮	其他	合計
按見習單位屬性									
一般民營企業	51（22.8）	34(15.2)	18（8.0）	33（14.7）	39（17.4）	9（4.0）	8（3.6）	32(14.3)	224（100）
非一般民營企業	9（34.6）	2（7.7）	2（7.7）	9（26.9）	5（19.2）	0（0）	1（3.8）	0（0）	26（100）
按見習單位所在地區									
北部	44（25.9）	27(15.9)	14（8.2）	19（11.2）	35（20.6）	7（4.1）	4（2.4）	20(11.8)	170（100）
中部	4（22.2）	1（5.6）	3（16.7）	5（27.8）	3（16.7）	0（0）	1（5.6）	1（5.6）	18（100）
南部	10（17.2）	7（12.1）	3（5.2）	16（27.6）	6（10.3）	2（3.4）	4（6.9）	10(17.2)	58（100）
東部	2（50.0）	1（25.0）	0（0）	0（0）	0（0）	9（3.6）	9（3.6）	32(12.8)	250（100）

資料來源：本研究自製。

二、進用人員對於目標評估之分析

（一）進用人員認為本計畫可以達成的政策目標，主要是「增加青年就業機會」與「減少用人單位支人事成本」

在計畫所能達成的政策目標方面，「增加青年就業機會」與「減少用人單位之人事成本」被勾選的比例，分別為 45.2%與 42.0%，為比例最高者（見表 6-12）。其次是「協助青年適應職場」，為 36.0%；再者是「提升青年職業能力」與「照顧弱勢青年的生活」，二者皆為 27.6%。若按進用人員的屬性區分，專科程度者以勾選「提升青年職業能力」的比例最高，而這與其他學歷受訪者的看法有明顯差異（見表 6-13）。

表 6-12　進用人員對於青年職場體驗計畫達成政策目標之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	增加青年就業機會	提升青年職業能力	照顧弱勢青年的生活	協助青年適應職場	減少用人單位之人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮	其他
全體	113（45.2）	69（27.6）	69（27.6）	90（36.0）	105（42.0）	60（24.0）	51（20.4）	32（12.8）
按教育程度								
高中職（含）以下	8（47.1）	4（23.5）	5（29.4）	4（23.5）	3（17.6）	5（29.4）	1（5.9）	4（23.5）
專科	6（33.3）	9（50.0）	6（33.3）	7（38.9）	7（38.9）	4（22.2）	6（33.3）	3（16.7）
大學	65（43.0）	42（27.8）	43（28.5）	61（40.4）	64（42.4）	34（22.5）	36（23.8）	21（13.9）
碩士（含）以上	34（53.1）	14（21.9）	15（23.4）	18（28.1）	31（48.4）	17（26.6）	8（12.5）	4（6.3）
按性別								
女性	40（42.6）	25（26.6）	27（28.7）	36（38.3）	41（43.6）	25（26.6）	19（20.2）	11（11.7）
男性	73（46.8）	44（28.2）	42（26.9）	54（34.6）	64（41.0）	35（22.4）	32（20.5）	21（13.5）

資料來源：本研究自製。

表 6-13　進用人員認為青年職場體驗計畫發揮最好的政策目標之意見

單位：次數（百分比%）

	增加青年就業機會	提升青年職業能力	照顧弱勢青年生活	協助青年適應職場	減少用人單位人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對經濟不景氣憂慮	其他
全體	60（24.0）	36（14.4）	20（8.0）	40（16.0）	44（17.6）	9（3.6）	9（3.6）	32（12.8）
按教育程度								
高中職（含）以下	6（35.3）	2（11.8）	1（5.9）	1（5.9）	2（11.8）	1（5.9）	0（0）	4（23.5）
專科	2（11.1）	5（27.8）	1（5.6）	3（16.7）	3（16.7）	0（0）	1（5.6）	3（16.7）
大學	29（19.2）	23（15.2）	14（9.3）	28（18.5）	25（16.6）	4（2.6）	7（4.6）	21（13.9）
碩士（含）以上	23（35.9）	6（9.4）	4（6.3）	8（12.5）	14（21.9）	4（6.3）	1（1.6）	4（6.3）
按性別								
女性	23（24.5）	13（13.8）	7（7.4）	16（17.0）	18（19.1）	2（2.1）	4（4.3）	11（11.7）
男性	37（23.7）	23（14.7）	13（8.3）	24（15.4）	26（16.7）	7（4.5）	5（3.2）	21（13.5）

資料來源：本研究自製。

三、深度訪談對於目標評估之分析

本研究根據青年職場體驗計畫方案在行政機關及彙管單位主管單位相關業務人員、學者專家、事業單位與參與成員計 11 名受訪者意見，主要可從四方面來看計畫的效益。

（一）青職之政策成效目標

青年職場的方案設定目標是以透過職場體驗（work trial）的設計，讓並未實際接觸到勞動職場的青年尋職者在政府對企業所提出薪資補貼，搭建起青年與勞動釋放出來的職缺產生連結，如同問卷所調查，主要為創造青年的工作機會所搭建之學習橋樑。受訪者意見如下：

「這個計畫一開始就是定位在見習，並不是就業為導向，其實從 92 年底開始推出的時候就是以這個為目標。計畫的目標會變成在見習跟就業中間會有所取捨，可是像現在訂定的一些見習青年部分還不是以實際雇用勞基法的基本薪資去定，一直定位在見習體驗的部分。」（受訪者 Ca1）

「我覺得先從事目前的工作還沒有計畫說未來要往哪個方向，就覺得說先累積一下這邊的工作經驗，那之後如果說有其他的機會再說。我覺得幫助是一定有的畢竟從學生轉換成社會人士這部分的一些社會經驗的學習是幫助很多，因為身分不同阿，所以說雖然是短短的時間，但這是自己的一種學習成長啦，那對之後去找其他工作的話，主管看到以前的工作經驗認為有歷練過，也會認為我有這樣的工作能力。」（受訪者 Ac4）

「申請這個計畫是透過的朋友才知道這個管道，有點像是產學合作的感覺，大學生能夠體驗，我們也可以先雇用看看，然後長期配合之後，知道他們的習性，他們也漸漸瞭解職場的狀況。」（受訪者 Cc1）

「幾年因為經費的關係，可能用三個月的概念，有點像企業裡頭，所謂“試用期”的這個概念。企業可以用這個角度來看，然後讓青年朋友可以當作一個初入職場，或是在那個職場體驗，青年叫職場體驗，以部會的角度來講的話，是協助青年做工作試探。」（受訪者 Ca2）

從部分受訪者身上仍有不同的效益向度上的討論，部分受訪者指出，計畫在運作過程中，諸多事業單位多將之納入在自我年度人力運用的規劃之

內，整體而言，缺乏方案推展創造的就業工作機會。這部分雖與問卷與部分受訪者之意見相左，但仍可以作為重要的思考方向。受訪者意見如下：

「這個計畫一直被質疑或討論的部份就是所謂的損失，這裡就是涉及到整個公平正義的原則。現在就是如果政府的資源是有限的我們應該怎麼樣對資源做最好的運用然後給資源分配給最需要實用的對象，所以這就涉及到資源實用的效率問題，現在看得出來根據目前提供的一些報告顯示，所謂無謂的損失至少有 2~3 成。透過這個方案的投入，他實際增加的就業，跟沒有這個方案投入所增加的就業，促進就業效果是值得質疑的，也就是說如果沒有這些方案雇主是不是會仍然就是本來就是會雇用這些青年，這些執行的過程有很多的訊息反映出其實是本來要雇用這些青年的，而是知道這個補助就要這些青年去登記這個系統，登入之後就可以把他們從系統選出來。」（受訪者 Cb2）

政策方案目標是相當清楚的，其政策效益也應鎖定在此初畢業青年的經驗學習效益之上。也就是得以透過計畫參與，除了得到職場參與經驗之外，也能提供更多的就業參與效益，相對也可能提供出穩定就業的空間。受訪者意見如下：

「原本希望一些缺乏就業機會的或缺乏就業經驗的可以透過這個計畫多一些見習的工作機會，可是在企業端的考量下，可能會有一些比較不需要這個計畫的青年被運用到這個計畫。」（受訪者 Ca1）

「青年職場體驗就是有規定，他們會看加保的，在這公司待過，所以我們不會有重疊的狀況，關於找人的話，我們還是有在青年職場去找，因為它是一個管道，因為那時候還沒有開 104。這個是還不錯徵人的管道，那時候剛好也是要產學合作想要找學生。」（受訪者 Cc1）

「有參加過這個工作，他可能因為這份工作，留下來就找到一個正式的工作，那或是離開之後，再去找其他的工作，畢竟他有一些工作經驗，因為每一位夥伴參加這個職場體驗計畫的話，他都會得到些許的經驗，經驗可能不長，那會裡也都會要求接受補助的事業單位、廠商你都要開個證明，當作他一個經驗的證明，我想這個對青年未來找工作，回歸還是回到青年本身，有些很積極。」（受訪者 Cb1）

「我們這邊是見習訓練津貼，跟他的概念是不一樣的，他是把津貼補助給他，另外訓練津貼的一個角度，再另外再給他五千塊的概念，我們見習訓練津貼，用另外一個概念來講，那個是補助給青年的，不是給企業的。」（受訪者 Ca2）

（二）思考各方案政策目標之共同評估基礎

青年職場方案推行經歷五年時間，其政策目標亦在每年度依據方案資源及導入對象進行修訂。在有限資源之下，試圖去鎖定歷年方案之資源導入對象。在此部分便已相當難以評估，因此在評估各方案的過程，尋找其共同評估之基礎，才能進行有效的效益比較。上述四個方案各有其鎖定之政策目標，雖然內部或多或少會產生重疊。受訪者意見如下：

「覺得這是我應該執行的，而且是在我的年度計畫內，對那你在協調上因為其實就我們自己現在有擬一個協助青年就業接軌方案，也是整合各部會的一些計畫措施，只是在這方面就會發現說其實在協調上是有困難的，也無法去思考資源導入對象之控制。」（受訪者 Ca1）

「可能青年職場體驗跟優質人力針對青年的比較會有一些重疊，那其實立即上工它的對象比較多元啦，所以其實他基本上就包括很多中高齡這些其實是還好，立即上工本質上就是薪資補貼計畫。」（受訪者 Cb2）

四、實地查證對於目標評估之分析

（一）政策定位

有關政策定位的查證意見：

（1）就政府擬訂政策的角度思考，多半期待一項政策可以達成多項目標。青年職場體驗計畫雖於初期定位為職業試探，相關規範亦配合該項精神加以設計，不過金融海嘯造成失業率上漲，為因應環境變化，轉為促進就業計畫，類似於薪資補貼型計畫，惟相關規定未配合修正。未來倘若仍將維持“就業促進”的性質，則相關規定應予更新，並與相關競合計畫加以統整，以免資源浪費。若政策定位為職業試探，不應以留用率作為成效指標，否則將造成誤導。（查證專家 C1）

（2）目前的政策結果是政策設計所導致，未來若朝向見習，是否應針對

弱勢也應予思考，提出不同的執行方式，例如對企業的誘因。（查證專家 C2）

第三節 青年職場體驗計畫之執行評估

一、進用人員部份

（一）將近一半受訪者在見習之前，不知道有此計畫

根據青輔會的作業規定，本計畫是採網路媒合，亦即實見習單位與見習青年皆必須先上網登記之後，方能進行媒合。因此，所有見習青年在參加本計畫之前理應知道有此計畫。惟表 6-14 顯示，有 5.6%受訪者表示在參加此計畫時，不知道有此計畫，有 44.0%表示是在參加之後才由見習單位告知有此計畫，二者合計高達 49.6%。由此可見，青輔會的作業規定未徹底落實在職場青年就業機會的開拓。有些見習單位是透過一般求才管道找到要雇用的人員之後，再要求他們向計畫的網站登記。在訪談中亦呈現出此部份的操作。

若按見習青年的屬性區分，高中職（含）以下者見習前不知道此計畫的比例遠高於其他學歷較高者。若按受訪者所見習單位的屬性來區分，則以員工人數 200 人以上的大型單位、以及位在中部的單位，見習前不知道有此計畫的比例較高。

表 6-14　進用人員參加青年職場體驗計畫時知道計畫之意見分析

單位：次數（百分比%）

	不知道	原本不知道，參加之後見習單位告知才知道	在參加之前，就已經知道	合計
全體	14（5.6）	110（44.0）	126（50.4）	250（100.0）
按教育程度				
高中職（含）以下	3（17.6）	11（64.7）	3（17.6）	17（100.0）
專科	1（5.6）	9（50.0）	8（44.4）	18（100.0）
大學	8（5.3）	60（39.7）	83（55.0）	151（100.0）
碩士（含）以上	2（3.1）	30（46.9）	32（50.0）	64（100.0）
按見習單位員工人數				

49 人（含）以下	6（6.2）	40（41.2）	51（52.6）	97（100.0）
50～199 人	1（2.1）	18（37.5）	29（60.4）	48（100.0）
200 人（含）以上	7（6.7）	52（49.5）	46（43.8）	105（100.0）
按見習單位所在地區				
北部	9（5.3）	81（47.6）	80（47.1）	170（100.0）
中部	1（5.6）	10（55.6）	7（38.9）	18（100.0）
南部	4（6.9）	15（25.9）	39（67.2）	58（100.0）
東部	0（0.0）	4（100.0）	0（0.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

（二）電視/媒體/網路宣傳資訊是見習青年獲知此計畫的最主要管道

表 6-15 顯示在所有預先知道此項計畫的受訪者中，透過電視/媒體/網路宣傳資訊獲知此計畫的比例有 60.3%，透過「就服中心／就服站的工作人員告知」與「親友介紹」的比例則分別只有 18.4%與 13.6%。突顯出其他管道的訊息傳遞上，仍有諸多改善之空間。

表 6-15　進用人員知道青年職場體驗計畫訊息管道之意見分析

單位：次數（百分比%）

	電視/媒體/網路宣傳資訊	就服中心／就服站的工作人員告知	親友介紹	其他
全體	76（60.3）	23（18.4）	17（13.6）	11（8.8）
教育程度				
高中職（含）以下	1（33.3）	1（33.3）	0（0.0）	1（33.3）
專科	5（62.5）	2（25.0）	0（0.0）	1（12.5）
大學	50（60.2）	13（15.7）	14（16.9）	6（7.2）
碩士（含）以上	20（62.5）	7（22.6）	3（9.7）	3（9.7）
按見習單位所在地區				
北部	47（58.8）	14（17.7）	11（13.9）	9（11.4）
中部	7（100.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）
南部	22（56.4）	9（23.1）	6（15.4）	2（5.1）
東部	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）

資料來源：本研究自製。

（三）多數進用人員在見習期間對此計畫主要內容並不清楚，尤其不知

道見習期滿，見習單位可以不留用

表 6-16 至表 6-18 顯示進用人員在見習期間對計畫主要內容的瞭解程度。其中，知道政府每個月補助見習津貼 1 萬元者佔全體受訪者的 38.4%，知道見習津貼最高補助期限是 3 個月者佔 40.0%，而知道見習期滿見習單位可以不留用者所佔比例更只有 30%。

若按進用人員的教育程度區分，高中職（含）以下者雖然對見習津貼補助金額與補助期限較不瞭解，但對見習期滿見習單位可以不留用的規定，則比其他學歷較高者更瞭解。若按進用人員見習單位的屬性來區分，在 200 人以上單位見習、或者在北部單位見習者，對補助金額與補助期限的瞭解度較低，但對見習期滿之留用規定的瞭解度較高。

表 6-16　進用人員知道部分見習津貼由政府補貼之意見分析

單位：次數（百分比%）

	知道，而且知道政府每個月補貼 1 萬元	知道，但不知道每個月補貼多少錢	不知道	合計
全體	96（38.4）	120（48.0）	34（13.6）	250（100.0）
按教育程度				
高中職（含）以下	2（11.8）	11（64.7）	4（23.5）	17（100.0）
專科	4（22.2）	9（50.0）	5（27.8）	18（100.0）
大學	63（41.7）	66（43.7）	22（14.6）	151（100.0）
碩士（含）以上	27（42.2）	34（53.1）	3（4.7）	64（100.0）
按見習單位員工人數				
49 人（含）以下	40（41.2）	45（46.4）	12（12.4）	97（100.0）
50～199 人	20（41.7）	22（45.8）	6（12.5）	48（100.0）
200 人（含）以上	36（34.3）	53（50.5）	16（15.2）	105（100.0）
按見習單位所在地區				
北部	61（35.9）	84（49.4）	25（14.7）	170（100.0）
中部	9（50.0）	5（27.8）	4（22.2）	18（100.0）
南部	26（44.8）	28（48.3）	4（6.9）	58（100.0）
東部	0（0.0）	3（75.0）	1（25.0）	250（100.0）

資料來源：本研究自製。

表 6-17　進用人員知道政府對見習津貼補貼有一定期限之意見分析

單位：次數（百分比%）

	知道，而且知道最高期限是 3 個月	知道，但不知道期限是多久	不知道	合計
全體	100（40.0）	78（31.2）	72（28.8）	250（100.0）
按教育程度				
高中職（含）以下	2（11.8）	4（23.5）	11（64.7）	17（100.0）
專科	6（33.3）	4（22.2）	8（44.4）	18（100.0）
大學	56（37.1）	53（35.1）	42（27.8）	151（100.0）
碩士（含）以上	36（56.3）	17（26.6）	11（17.2）	64（100.0）
按見習單位員工人數				
49 人（含）以下	43（44.3）	31（32.0）	23（23.7）	97（100.0）
50～199 人	15（31.3）	19（39.6）	14（29.2）	48（100.0）
200 人（含）以上	42（40.0）	28（26.7）	35（33.3）	105（100.0）
按見習單位所在地區				
北部	63（37.1）	56（32.9）	51（30.0）	170（100.0）
中部	8（44.4）	7（38.9）	3（16.7）	18（100.0）
南部	29（50.0）	14（24.1）	15（25.9）	58（100.0）
東部	0（0.0）	1（25.0）	3（75.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

表 6-18　進用人員知道見習期滿後雇主可以不留用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	知道	不知道	合計
全體	75（30.0）	175（70.0）	250（100.0）
按教育程度			
高中職（含）以下	8（47.1）	9（52.9）	17（100.0）
專科	10（55.6）	8（44.4）	18（100.0）
大學	41（27.2）	110（72.8）	151（100.0）
碩士（含）以上	16（25.0）	48（75.0）	64（100.0）
按見習單位員工人數			
49 人（含）以下	19（19.6）	78（80.4）	97（100.0）

50～199 人	18（37.5）	30（62.5）	48（100.0）
200 人（含）以上	38（36.2）	67（63.8）	105（100.0）
按見習單位所在地區			
北部	55（32.4）	115（67.6）	170（100.0）
中部	4（22.2）	14（77.8）	18（100.0）
南部	13（22.4）	45（77.6）	58（100.0）
東部	3（75.0）	1（25.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

（四）進用人員認為見習津貼金額太少與補助期間太短是計畫最主要缺失

表 6-19 所列是進用人員認為政府在推動本計畫時出現的缺失。雖然在所有選項中，以「其他」被勾選的比例最高，但分析勾選此項之受訪者的文字說明，發現大多與見習津貼補助金額太少與補助期限太短有關。若再加上原本就有勾選這二項的受訪者人數，則其比例遠高於其他選項。

表 6-19　進用人員認為政府推動青年職場體驗計畫缺失之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	行政作業程序過於繁雜	見習青年身分認定作業過於緩慢	見習青年資格限制過於嚴格	經費核銷標準過於嚴格	見習津貼補助金額太低	見習津貼補助期間太短	見習青年與見習單位媒合所需時間太長	其他
全體	21（8.4）	10（4.0）	16（6.4）	7（2.8）	57（22.8）	39（15.6）	14（5.6）	142（56.8）
按教育程度								
高中職（含）以下	2（11.8）	1（5.9）	2（11.8）	3（17.6）	2（11.8）	4（23.5）	2（11.8）	9（52.9）
專科	4（22.2）	1（5.6）	2（11.1）	2（11.1）	4（22.2）	4（22.2）	1（5.6）	7（38.9）
大學	11（7.3）	5（3.3）	10（6.6）	2（1.3）	42（27.8）	24（15.9）	7（4.6）	82（54.3）
碩士（含）以上	4（6.3）	3（4.7）	2（3.1）	0（0.0）	9（14.1）	7（10.9）	4（6.3）	44（68.8）
按見習單位所在地區								
北部	14（8.2）	6（3.5）	12（7.1）	5（2.9）	35（20.6）	20（11.8）	7（4.1）	102（60.0）
中部	1（5.6）	1（5.6）	0（0.0）	1（5.6）	4（22.2）	2（11.1）	0（0.0）	12（66.7）
南部	5（8.6）	3（5.2）	3（5.2）	1（1.7）	18（31.0）	15（25.9）	7（12.1）	28（48.3）
東部	1（25.0）	0（0.0）	1（25.0）	0（0.0）	0（0.0）	2（50.0）	0（0.0）	0（0.0）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於執行評估之分析

（一）青年職場體驗計畫~~方案~~之執行

青年職場體驗計畫提供學生畢業後與職場間橋樑之搭建，但部分事宜例如見習的部分似乎應提前作業，應於在學階段就應積極促發學生與業界產生連結。惟計畫提供了學生擁有更為紮實的職業訓練，這些技能的積累也強化了青年在職場在不同步階的穩定性就業。受訪者意見如下：

「導師的設置很重要，因為這些是比較特殊的青年，所以我覺得在我們的經費補助上面其實是可以針對配職場教師的部份提供比較好的優惠，讓他能夠去輔導這些青年，然後並與這些青年可以留用的長短，越長的可以給他更好的補助來促進這些特定對象就業困難的青年可以比較有機會穩定就業，因為唯有這樣子才有辦法結構性制度性的去調整，降低這些特定對象青年的就業困難。」（受訪者 Cb2）

「我剛進來做的時候，其實是資訊人員，但是我現在做的是行政，公司給你很多多元化的選擇。很多都讓你接觸過以後再問你。」（受訪者 Cc1）

勞動方案的推行仍然需要平台與機制上的整合。透過平台的管控，整合既有的資源，推展出各種不同政策思考的勞動計畫與方案，才能真正有效提供不同弱勢就業勞動族群，不同的勞動參與位置。在未來的青年職場體驗計畫的調整空間上，必須重新思考資源配置的檢視，從結構的層次去思考計畫的定位。受訪者意見如下：

「政府的方案很多都需要整合，一開始是由經濟部進來可是後來這部分也沒有了。....因為像現在重疊的部分，就是因為青輔會跟勞委會的部分業務是有重疊的，經濟部要補貼企業，它的對象雖然是企業，可是其實在勞委會的對象其實雖然說是勞動人口，可是事實上他補貼也是給企業，就變成說有很多重複的部分。」（受訪者 Ca1）

「如果經費是有限的，如果有這些資源配置的問題，可能要適度的調降這個青年職場體驗計畫的規模，因為臺灣比較會偏向選擇這種逐步的調整，除非有一個比較大結構性的調整，那降低青年職場體驗剩餘的經費，其實應該放在強調真正有就業困難的青年來就業。」（受訪者 Cb2）

「我覺得第一個應該要統整跨部會，譬如說教育部也有、青輔會也有、勞委會也有，可能其他部會也有譬如說像原民會也有，那個部會似乎沒有統整，有時候資源就會重疊。尤其是同步實施的時候，所以其實應該要有一個平臺，譬如說到經建會那邊去或者是怎麼樣跨部會，那麼第一個要統整。統整以後，第一個鎖定的是什麼族群，那我這個方案鎖定的是什麼族群，第三個就要追蹤有沒有達成，這個不是執行單位自己去管考。」（受訪者 Cb1）

事業單位參與流程上的改善空間，由於青年職場體驗計畫與企業及參與青年的聯繫管道多從網站的空間媒介。因此，在網站的建制與連結應更具其便利性。受訪者意見如下：

「譬如說符合資格可以上網去登錄，透過資訊的平台去媒合，透過後審的方式那就是變成事業單位它有時候送來的青年是不符合資格的，就是會有比較多審核上的問題，可是就是變成後續可能不能親自來領款項，事業單位一直希望有更簡便的程序，所以一直採取讓事業單位在作業上能夠更簡便的方式。會計的部分，這個部分已經盡量簡化，當然一些必須要的程序還是不能省略的。」（受訪者 Ca1）

（二）執行過程中遭遇之問題

青年職場體驗計畫在執行過程中有產生其內在限制，而這些內在限制影響到計畫所可能產生的效益。在執行多年之後，在企業雇主端不管是在資訊平台的連結機制及內部作業流程上的疏失，也研究影響到企業參與之意願。在執行過程也較無法去控管企業之參與或資源重複取得之現象，甚或造成其他相關負面效應的產生。受訪者意見如下：

「某些企業就會獲得非常多的政府資源，因為他知道如何去運用，可是這個也是比較困難，因為無法阻止哪個企業去參加這個方案，就不能參加我這個方案，每個計畫都有自己的量化目標要達成的部分，在執行上可能也沒有辦法設限那麼多，設限多會影響在計畫的執行達成度，所以如何讓政府部門互相支援而不是相互競爭是很重要的。」（受訪者 Ca1）

「我覺得依賴效果可能會比較嚴重另外一個狀況，譬如說失業者他可能就靠政府的補助才就業或者是可能就一直在等待下一次類似的方案，那

廠商可能就有補助，才雇用增加雇用，沒有補助可能不增加雇用，就節約用人。然後這種效果就會越來越嚴重。當然這樣的話大家會依賴，但是無謂損失那種事一次也會發生的，就是只有一次短期那種不會發生，但是長期下來那個依賴效果會更明顯。」（受訪者 Cb1）

此外，該計畫~~的~~調整最嚴重的部分，其實是此政策方案的資金部分在後期單純來自青輔會，因此在方案推動的資金補助量能上，明顯與其他計畫有所差異。以致於必須逐年限縮參與資格與參與人數。如同問卷所呈現的討論，方案補助金額與時程是企業與青年最為注重的焦點，使得多數企業或大型企業都逐年缺乏參與之意願。受訪者意見如下：

「最大的問題應該是廠商的意願，很多時候就是廠商沒有意願，譬如說景氣好的時候他沒有時間景氣好的時候他沒有人力需求，是廠商沒有需求。第二個是補助到現場進行職訓，可是對雇主來講絕大部份的雇主還是認為是薪資補貼，到了廠商那邊其實都一樣，只是 take work 比較不同而已。」（受訪者 Cb1）

（三）計畫方案資源的配置與統合

青年職場體驗計畫的主軸及推動，對於初次步入職場的青年人是有其正面上的效益。然而仍必須從建構與協助青年人長期的勞動與就業穩定來進行思考。在此思考脈絡下，仍須與現行既有之就業安全體系之運作，例如強化與就業服務之間的連結來進行配合與連結。透過多元管道的協助，才能真正協助年輕人產生穩定就業之發展。受訪者意見如下：

「事實上就算其他國家的方案也會有這樣的情形，就是說對象會重複，企業會重複使用不同的資源，這個一定都是會有的，就是說有和影響，就像您說的政府的資源會浪費，如何在這個比例中取得最大的效益，這是比較值得考量的。在降低失業率的考量跟資源浪費的部分，如何去找一個平衡點才是與配套之整合效益評估最重要。」（受訪者 Ca1）

「我是說這個目標其實就是要建立公立就業服務機構跟青年之間有個有效的連結，那一定要有資源的投入他才會進來阿，那你一進來因為有登記，那我們協助的管道是多元的，你可能會到職場體驗計畫你可能會到什麼計畫但是就是說他等於可以結合的，那對於一些比較有困難的青

年，剛剛說到期時可以增加他職場體驗的時間，或是可以提供他職場導師的補助，然後以他實際能夠穩定就業做為他的評鑑指標或是他的改善情形，這個是我覺得可以考慮的。…我個人認為還是要由勞委會來做，所以在這裡其實說怎麼樣做一些連結。」（受訪者 Cb2）

三、實地查證對於目標執行之分析

有關進用方式的查證意見：

（1）錄用後再登錄問題，較難避免，但為保護見習青年，宜可透過學校就業輔導單位與企業建教合作方式處理。（查證專家 C1）

（2）對符合資格的青年先行建檔，再提供給廠商選擇；同時可將廠商區分為擬雇用和提供見習雙軌類別，並提供不同補助誘因。（查證專家 C2）

有關青年對於計畫內容的瞭解情形的查證意見：

為促進見習青年瞭解本計畫，應規定企業提供青年相關資訊。並將對計畫瞭解程度，納入企業職訓（見習）計畫的一項，同時據以考評企業落實情形。（查證專家 C1）

有關企業提供訓練的方式及內容的查證結果：

（1）訓練部門有無取決於公司規模，而訓練內容及方式則與專業程度有關，當專業度高且個別員工業務差異性大時，傾向採取師徒式一對一訓練，基本上為做中學的方式。但因內容較為細緻，不易評估學習成效。

（2）課程主要內容包括企業文化、專業知識與技術、實務操作，並包括評核。除固定課程，並由服務單位提供專業訓練，一般 3 個月，儲備幹部 9-12 個月，訓練期間，主要為師徒制。另針對派駐海外職缺，提供職前相關海外見習活動。

第四節 青年職場體驗計畫之結果評估

一、用人單位結果評估之分析

（一）電視/媒體/網路宣傳資訊是提供用人單位相關資訊之主要管道

表 6-20 顯示，有超過一半用人單位是從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知有此項計畫，是比例最高者，有 69.3%勾選此項目。可能是政府在針對青年職場體驗計畫時於電視及網路媒體上投注較大資源，使企業單位能更有效率得知此項政策。其他得知相關資訊管道來源如由其他公司工作人員推薦、就服中心或就服站的工作人員告知、親友介紹等等比例都不到 20%。

若按用人單位個別屬性來看，發現不同屬性用人單位在獲知訊息的管道方面，也並無明顯差異。行業別區分的服務業跟非服務業、以單位性質區分的一般民營跟其他性質單位、以員工人數及地區別來看，主要皆是透過「電視、媒體或網路宣傳資訊」來得知青年職場體驗計畫。

（二）用人單位對此計畫滿意度高

詳表 6-21 至表 6-24 所列，用人單位對此計畫的申請流程、參加人員進用資格、行政管理規定、見習津貼補助金額等方面的滿意度，都在七成以上；對見習津貼補助期限的滿意度雖然比較低，但也將近六成。此外，調查結果也顯示各種屬性的用人單位對個別項目的滿意度也大都在六成以上；相較之下，各屬性受訪人員對見習津貼補助不滿意程度也有三成。

表 6-20　用人單位得知青年職場體驗計畫訊息管道之意見分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	電視/媒體/網路宣傳資訊	其他公司工作人員推薦	就服中心/就服站的工作人員告知	親友介紹	其他
全體	104（69.3）	15（10）	18（12）	10（6.7）	12（8）
按單位性質					
一般民營	79（65.3）	13（10.7）	16（13.2）	8（6.6）	11（9.1）
其他	25（86.2）	2（6.9）	2（6.9）	2（6.9）	1（3.4）
按地區別					
北部	49（70）	6（8.6）	8（11.4）	8（11.4）	3（4.3）
中部	25（69.4）	6（16.7）	3（8.3）	0（0）	4（11.1）
南部	30（69.8）	2（4.7）	7（16.3）	2（4.7）	5（11.6）
東部	0（0）	1（100）	0（0）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 6-21　用人單位對青年職場體驗計畫申請流程滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
全體	8（5.3）	113（75.3）	27（18.0）	2（1.3）
按員工總人數				
49 人（含）以下	1（2.0）	40（78.4）	10（19.6）	0（0）
50 人（含）以上	2（6.5）	21（67.7）	8（25.8）	0（0）
不知道	5（7.4）	52（76.5）	9（13.2）	2（2.9）
按地區別				
北部	5（7.1）	47（67.1）	16（22.9）	2（2.9）
中部	0（0）	30（83.3）	6（16.7）	0（0）
南部	3（7.0）	35（81.4）	5（11.6）	0（0）
東部	0（0）	1（100）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 6-22　用人單位對青年職場體驗計畫參加人員資格限制滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
全體	3（2）	128（85.3）	18（12）	1（0.7）
按行業別				
非服務業	1（2.4）	33（76.6）	7（16.7）	1（2.4）
服務業	2（1.9）	95（88）	11（10.2）	0（0）
按地區別				
北部	1（1.4）	61（87.1）	8（11.4）	0（0）
中部	0（0）	31（86.1）	4（11.1）	1（2.8）
南部	2（4.7）	35（84.1）	6（14）	0（0）
東部	0（0）	1（100）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 6-23　用人單位對青年職場體驗計畫行政管理規定滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
全體	1（0.7）	123（82）	26（17.3）	0（0.0）
按員工總人數				
49 人（含）以下	0（0）	45（88.2）	6（11.8）	0（0.0）
50 人（含）以上	1（3.2）	20（64.5）	10（32.3）	0（0.0）
不知道	0（0）	58（85.3）	10（14.7）	0（0.0）
按地區別				
北部	0（0）	56（80）	14（20）	0（0.0）
中部	0（0）	34（94.4）	2（5.6）	0（0.0）
南部	1（2.3）	32（74.4）	10（23.3）	0（0.0）
東部	0（0）	1（100）	0（0）	0（0.0）

資料來源：本研究自製。

表 6-24　用人單位對青年職場體驗計畫見習津貼補助金額滿意度之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
全體	1（0.7）	95（63.3）	50（33.3）	4（2.7）
按員工總人數				
49 人（含）以下	0（0）	34（66.7）	16（31.4）	1（2）
50 人（含）以上	0（0）	21（67.7）	10（32.3）	0（0）
不知道	1（1.5）	40（58.8）	24（35.3）	3（4.4）
按地區別				
北部	1（1.4）	42（60）	25（35.7）	2（2.9）
中部	0（0）	21（58.3）	14（38.9）	1（2.8）
南部	0（0）	32（74.4）	11（25.6）	0（0）
東部	0（0）	0（0）	0（0）	1（100）

資料來源：本研究自製。

雖然用人單位對此計畫的滿意度高，但也指出若干需要改進之處。有三成七用人單位反映「見習補助期間過短」是計畫缺失，且這是勾選比例最高的項目，亦在其他考察的題項與訪談的考察有一致性的結果；其次是「其他」與「行政作業程序過於繁雜」，比例分別為 37.3%與 31%；再者是「補助金額低」勾選比例為 23.5%、「資格限制過於嚴格」勾選比例為 16%、「進用人員身份認定作業過於緩慢」勾選比例為 15.3%與「經費核銷過於嚴格」勾選比例為 10%。

（三）此計畫有助於降低企業人事費用，且對提高用人單位雇用意願也有相當效果

表 6-25 顯示超過七成的用人單位表示參與本計畫對於降低人事費用「非常有幫助」或「有幫助」，然仍須注意的是幫助有限的比例亦高達 21.3%，顯示出用人單位認為對於補助金額不足之缺憾。若按用人單位不同屬性區分，除了非服務業用人單位認為有幫助的比例稍低之外，其餘認為有幫助的比例都在七成以上。

表 6-26 顯示出此政策對用人單位選用人才幫助程度「非常有幫助」或「有幫助」高達六成，可看出此政策不管在降低企業人事費用、提高用人單位雇

用意願及幫助用人單位選用人才方面都十分有效果。

表 6-25　用人單位對青年職場體驗計畫降低人事費用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒有幫助
全體	8（5.3）	103（68.7）	32（21.3）	7（4.7）
按員工總人數				
49 人（含）以下	0（0）	41（80.4）	8（15.7）	2（3.9）
50 人（含）以上	2（6.5）	22（71.0）	7（22.6）	0（0）
不知道	6（8.8）	40（58.8）	17（25）	5（7.4）
按地區別				
北部	4（5.7）	48（68.6）	15（21.4）	3（4.3）
中部	2（5.6）	24（66.7）	7（19.4）	3（8.3）
南部	2（4.7）	31（72.1）	9（20.9）	1（2.3）
東部	0（0）	0（0）	1（100）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 6-26　用人單位對青年職場體驗計畫選用人才幫助之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒有幫助
全體	5（3.3）	92（61.3）	41（27.3）	12（8）
按員工總人數				
49 人（含）以下	1（2）	38（74.5）	10（19.6）	2（3.9）
50 人（含）以上	1（3.2）	21（67.7）	5（16.1）	4（12.9）
不知道	3（4.4）	33（48.5）	26（38.2）	6（8.8）
按地區別				
北部	2（2.9）	41（58.6）	23（32.9）	4（5.7）
中部	2（5.6）	21（58.3）	9（25.0）	4（11.1）
南部	1（2.3）	29（67.4）	9（20.9）	4（9.3）
東部	0（0）	1（100）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 6-27 是用人單位在計畫補助結束之後，是否有留用見習青年。其中，表示留用一半以上的比例為 66.7%，顯示青年職場的高度留用比例，對於青

年工作機會之取得與創造，在效益上仍有其正面之功能。全部沒有留用僅15.3%。若按用人單位不同性質區分，則屬一般民營單位在全部留用的比例較高。

表 6-27　用人單位對青年職場體驗計畫結束後留用見習青年之比例

單位：次數（百分比%）

	全部留用	留用超過一半	留用 1/4~1/2	留用不到 1/4	全部沒有留用
全體	58（38.7）	42（28.0）	16（10.7）	11（7.3）	23（15.3）
按員工總人數					
49 人（含）以下	17（33.3）	11（21.6）	6（11.8）	6（11.8）	11（21.6）
50 人（含）以上	11（35.5）	8（25.8）	5（16.1）	3（9.7）	4（12.9）
不知道	30（44.1）	23（33.8）	5（7.4）	2（2.9）	8（11.8）
按地區別					
北部	27（38.6）	22（31.4）	9（12.9）	4（5.7）	8（11.4）
中部	14（38.9）	10（27.8）	1（2.8）	2（5.6）	9（25.0）
南部	16（37.2）	10（23.3）	6（14.0）	5（11.6）	6（14.0）
東部	1（100）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

（四）青年職場體驗計畫結束後，未來申請類似計畫的意願高

用人單位在青年職場體驗計畫結束後，未來申請類似計畫的意願調查中顯示，高達八成八的用人單位願意再申請類似計畫。進一步，表 6-28 為「青年職場體驗計畫」結束後未來申請意願低落因素之分析，其中主要影響申請意願低落的主因是「行政作業流程繁雜」占整體比例 38.9%，僅次於此的是「見習補助期間太短」及「不一定有適當職缺」，比例分別為 27.8%及 22.2%。

表 6-28　用人單位在青職職場體驗計畫結束後申請意願低落因素（可複選）

單位：次數（百分比%）

	青年表現不如預期	不一定有適當職缺	行政作業流程繁雜	經費核銷過於嚴格	見習補助期間太短	進用人員身分認定繁雜	其他
全體	3（16.7）	4（22.2）	7（38.9）	2（11.1）	5（27.8）	1（5.6）	4（22.2）
按員工總人數							
49(含)以下	0（0）	1（14.3）	3（42.9）	0（0）	1（14.3）	0（0）	1（14.3）
50(含)以上	0（0）	0（0）	1（100）	0（0）	1（100）	0（0）	0（0）
不知道	3（30）	3（30）	3（30）	2（20）	3（30）	1（10）	3（30）
按地區別							
北部	1（11.1）	2（22.2）	4（44.4）	1（11.1）	3（33.3）	0（0）	1（11.1）
中部	2（40）	2（40）	2（40.0）	1（20）	2（40）	1（20）	0（0）
南部	0（0）	0（0）	1（33.3）	0（0）	0（0）	0（0）	2（66.7）
東部	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	1（100）

資料來源：本研究自製。

二、進用人員對於結果評估之分析

（一）多數進用人員不肯定此計畫對提升職業能力的效果

表 6-29 所列，認為本計畫對提升職業能力「非常有幫助」或「有幫助」的比例為 44.0%，認為「幫助有限」或「非常沒幫助」的比例有 56.0%。若按進用人員的屬性區分，高中職（含）以下認為「非常有幫助」或「有幫助」的比例低於其他學歷較高者。若按進用人員見習單位屬性區分，在一般民營企業見習者認為「非常有幫助」或「有幫助」的比例較非一般民營企業者低。

表 6-29　進用人員參加青年職場體驗計畫提升職業能力之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒幫助	合計
全體	11（4.4）	99（39.6）	89（35.6）	51（20.4）	250(100.0)
按教育程度					

高中職（含）以下	1（5.9）	6（35.3）	6（35.3）	4（23.5）	17（100.0）
專科	0（0.0）	9（50.0）	3（16.7）	6（33.3）	18（100.0）
大學	8（5.3）	57（37.7）	57（37.7）	29（19.2）	151（100.0）
碩士（含）以上	2（3.1）	27（42.2）	23（35.9）	12（18.8）	64（100.0）
按見習單位所在地區					
北部	7（4.1）	63（37.1）	63（37.1）	37（21.8）	170（100.0）
中部	2（11.1）	6（33.3）	7（38.9）	3（16.7）	18（100.0）
南部	1（1.7）	28（48.3）	19（32.8）	10（17.2）	58（100.0）
東部	1（25）	2（50.0）	0（0.0）	1（25.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

（二）多數進用人員不肯定此計畫對改善家庭經濟的效果

表 6-30 所列，認為本計畫對改善家庭經濟「非常有幫助」或「有幫助」的比例為 29.6%，認為「幫助有限」或「非常沒幫助」的比例則高達 70.4%。若按進用人員的屬性區分，專科程度認為「非常有幫助」或「有幫助」的比例明顯高於其他學歷者。若按進用人員見習單位屬性區分，在中部單位見習者認為「非常有幫助」或「有幫助」的比例較北部與南部低。

表 6-30　進用人員對於青年職場體驗計畫改善家庭經濟之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒幫助	合計
全體	5（2.0）	69（27.6）	116（46.4）	60（24.0）	250（100.0）
按教育程度					
高中職（含）以下	0（0.0）	5（29.4）	6（35.3）	6（35.3）	17（100.0）
專科	0（0.0）	8（44.4）	8（44.4）	2（11.1）	18（100.0）
大學	5（3.3）	40（26.5）	69（45.7）	37（24.5）	151（100.0）
碩士（含）以上	0（0.0）	16（25.0）	33（51.6）	15（23.4）	64（100.0）
按見習單位所在地區					
北部	2（1.2）	49（28.8）	81（47.6）	38（22.4）	170（100.0）
中部	1（5.6）	3（16.7）	10（55.6）	4（22.2）	18（100.0）
南部	2（3.4）	16（27.6）	24（41.4）	16（27.6）	58（100.0）
東部	0（0.0）	1（25.0）	1（25.0）	2（50.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

（三）計畫對見習青年的留用比例高

表 6-31 所列是進用人員在見習期滿被見習單位留用情形。其中，有被見習單位留用，而且自己也願意留任的比例為 50.0%；有被留用，但自己不願留任的比例有 21.6%。二者合計比例高達 71.6%，其餘未被留用的比例只有 28.4%。若按進用人員屬性區分，專科程度者被留用的比例較低，而碩士（含）以上者被留用的比例遠高於其他教育程度者。若按進用人員見習單位屬性區分，員工人數越多的單位，留用比例越高；北部單位留用比例較高、南部單位低。

表 6-31　進用人員在青年職場體驗計畫結束後被原見習單位留用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	沒有	有，但自己不願被留用	有，而且自己也願意被留用	合計
全體	71（28.4）	54（21.6）	125（50.0）	250（100.0）
按教育程度				
高中職（含）以下	6（35.3）	3（17.6）	8（47.1）	17（100.0）
專科	8（44.4）	2（11.1）	8（44.4）	18（100.0）
大學	46（30.5）	37（24.5）	68（45.0）	151（100.0）
碩士（含）以上	11（17.2）	12（18.8）	41（64.1）	64（100.0）
按見習單位屬性				
一般民營企業	62（27.7）	48（21.4）	114（50.9）	224（100.0）
非一般民營企業	9（34.6）	6（23.1）	11（42.3）	26（100.0）
按見習單位所在地區				
北部	44（25.9）	32（18.8）	94（55.3）	170（100.0）
中部	6（33.3）	6（33.3）	6（33.3）	18（100.0）
南部	19（32.8）	15（25.9）	24（41.4）	58（100.0）
東部	2（50.0）	1（25.0）	1（25.0）	4（100.0）

資料來源：本研究自製。

雖然進用人員被留用的比例高，由表 6-32 可知，多數進用人員認為如果未留在原見習單位繼續工作，則參加此計畫對後續就業的幫助有限，甚至非常沒有幫助。

表 6-32　進用人員認為參加青年職場體驗計畫對於後續就業幫助之意見分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒幫助	合計
全體	10（4.0）	89（35.6）	84（33.6）	67（26.8）	250(100.0)
按教育程度					
高中職（含）以下	0（0.0）	6（35.3）	4（23.5）	7（41.2）	（100.0）
專科	0（0.0）	7（38.9）	4（22.5）	7（38.9）	（100.0）
大學	9（6.0）	53（35.1）	53（35.1）	36（23.8）	（100.0）
碩士（含）以上	1（1.6）	23（35.9）	23（35.9）	17（26.6）	（100.0）
按見習單位屬性					
一般民營企業	9（4.0）	77（34.4）	75（33.5）	63（28.1）	（100.0）
非一般民營企業	1（3.8）	12（46.2）	9（34.6）	4（15.4）	（100.0）
按見習單位所在地區					
北部	6（3.5）	60（35.3）	59（34.7）	45（26.5）	（100.0）
中部	2（11.1）	5（27.8）	6（33.3）	5（27.8）	（100.0）
南部	2（3.4）	22（37.9）	0（0.0）	15（25.9）	（100.0）
東部	0（0.0）	2（50.0）	84（33.6）	2（50.0）	（100.0）

資料來源：本研究自製。

三、深度訪談對於結果評估之分析

（一）不同企業參與之差異選擇

參與青年職場體驗計畫的相關事業單位，各有其參與理性選擇。規模較大的企業單位多將計畫參與者設定為補充人力，並給予相當的訓練，計畫完成之後要留用成為正式人員及人力之比例明顯不低情況。受訪者意見如下：

「今年因為還在統計中所以不確定，去年留任率跟往年比起來也是差不多在八成以上。就是說有完成見習的，其實就是跟青年的穩定度有關，其實跟企業端的關聯其實不是這麼大，我覺得見習留用其實跟青年本身的留任意願及就業穩定度有比較大的關聯。」（受訪者 Ca1）

在企業規模的討論上，中小型企業在參與過程中，較會善用此資源，積極訓練與培育自我企業所需之人力。相對而言，青年職場體驗計畫的執行過程中，不管是從企業主或是計畫參與勞動者而言，都是較具效益的。受訪者

意見如下：

「以前大廠申請的也都是作業員職缺，他可能提出 50 個或 100 個職缺，媒合回報的並不會那麼多，反而是中小企業在用這塊的時候會比較善加利用，可能提出的職缺就會去媒合回報，像很多大廠就算以前有參與有提出，可是回報的不是那麼多。」（受訪者 Ca1）

「我們有希望說人員進來，然後經過訓練，他們也對這份工作有興趣，剛好我們也很需要這樣的人才，也剛有參加這一系列方案，在景氣不好時，有這樣的方案，對我們真的是有一些幫助。」（受訪者 Cc5）

企業申請單位與參與青年在參與過程中所得到的效益分析，就整體而言，企業單位的效益遠較參與青年為多。這些部分在青年職場的計畫中，更值得進一步去反思資源配置上的問題。受訪者意見如下：

「我覺得這個對青年來說比較沒有那麼大對企業端還說比較受益。因為青年他去見習或工作本來就會有薪資或津貼的補助這是他覺得他付出所得的所以他並不會考慮說是政府給的貨是企業給的因為這是他付出所得，那反而是企業會覺得在他訓練成本或薪資成本有一些補貼的作用，我覺得反而對企業端的影響比較大。」（受訪者 Ca1）

「這些青年本來就是會被雇用的，所以他們在勞動市場是相對的，他就業的困難度相對是比較低的，所以我們變成在這個資源的配置上面其實會配置到他已經比較沒有就業困難的人，所以會轉成說除了錦上添花之外，其實會變成對雇主的工資補貼。....在資源的配置上其實有一些企業是非常善於運用政府的資源，所以會降低他的用人成本，那其實甚至在企業組織的競爭上他可能相對上就會比較優勢，那當然可以說用人的成本也沒有多大，因為我們有限制人數，那可能還是有一些不平等的問題。」（受訪者 Cb2）

（二）青年職場體驗計畫之調整或改進

荷蘭（2009）為解決青年就業問題，提出「投資青年法」（The Investing in Young People Act）、減少中輟情形、提供見習機會（Provision of apprenticeship places）。從諸多國外針對青年勞動參與之輔助措施觀察，見習皆為計畫方案

著重之焦點。因此，未來留用率是否要成為青年職場計畫方案評估之重要指標，是未來方案發展脈絡上所需要再思考的問題。受訪者意見如下：

「實在就業率的部分就是在整體就業率包括中途離職中途離訓的青年跟留任的青年來看就是整體的就業率都有達到八成以上，其實我們本來原意並不是在就業或是留任上其實是希望他們…其實這個計畫一開始是希望他們試了之後不喜歡、不適應、走了就可以離開了，不用被綁住，可是到後來就業率變非常重要一項指標。」（受訪者 Ca1）

青年職場體驗計畫所提供的是學生畢業後與職場間橋樑之搭建，但部分事宜例如見習的部分似乎應提前作業，應於在學階段就應積極促發學生與業界產生連結。或許亦能協助解決方案資訊未能充分宣導等重要之議題，透過前端往前拉扯之後，計畫便能提供畢業後的學生擁有更為紮實的職業訓練，也相對強化青年在職場的穩定性就業。受訪者意見如下：

「我們有開放應屆畢業青年都可以來參加甚至跟學校試著合作說他找企業合作然後他把應屆畢業青年的名單給企業去媒合，那其實我們今年有做這樣的調整不過可能時程比較短然後企業其實也會考量說他是不是還在學然後他有沒有辦法配合全職工作這樣子的部分所以變成說合作者就是那幾家學校來配合這樣子，那可是也算是一個改變。年的計畫大概還是會像今年，可是我們還是會延展到像應屆畢業這一塊的部分，就是他半年內要畢業的青年都可以來，如果他可以配合這段時間的話他都可以來見習。」（受訪者 Ca1）

「企業會擔心要用那一個方案是比較便利性的，有些企業他就會思考，萬一用錯人他還要做後面的一個處理，那錢到是事小。」（受訪者 Cb1）

勞動方案的推行仍然需要平台與機制上的整合。透過平台的管控，整合既有的資源，推展出各種不同政策思考的勞動計畫與方案，才能真正有效提供不同弱勢就業勞動族群，不同的勞動參與位置。在未來的青年職場體驗計畫的調整空間上，必須重新思考資源配置的檢視，從結構的層次去思考計畫的定位。受訪者意見如下：

「青職就是說定位到底是薪資補貼還是見習試探的部分，這個東西每年一直都還是每年會提出討論的部分，如果說很希望在高教技職他們整合

起來，在大學院校就去做這個部分，那其實就比較不會有這樣的討論。其實這當初是由經建會提的就是希望這是一個跨部會整合方案，其實政府的方案很多都需要整合譬如說甚至是一些就業計畫企業端的來源什麼的，一開始是由經濟部後來這部分也沒有了。」（受訪者 Ca1）

「如果經費是有限的，現在如果有這些資源配置的問題，那可能就是要適度的調降這個青年職場體驗計畫的規模，因為臺灣比較會偏向選擇這種逐步的調整，除非有一個比較大結構性的調整，那降低青年職場體驗剩餘的經費，其實應該放在強調真正有就業困難的青年來就業。」（受訪者 Cb2）

「我覺得第一個應該要統整跨部要統整，譬如說教育部也有、青輔會也有、勞委會也有，那可能其他部會也有譬如說像原民會也有，那個部會似乎沒有統整，那有時候資源就會重疊，由其實他們同步實施的時候，所以其實應該要有一個平臺，譬如說到經建會那邊去或者是怎麼樣跨部會。第三個就要追蹤有沒有達成，這個不是執行單位自己去管考」（受訪者 Cb1）

在事業單位參與流程的改善空間上，由於青年職場計畫與企業及參與青年的聯繫管道多從網站的空間媒介。因此，在網站建制的完整性與連結的便捷性便影響到其資訊連結的後續效應。整體而言，從受訪者的反應，促進青年職場的平台媒合應更具便利性。受訪者意見如下：

「像職訓局是要透過他在就職中心登記的人，才可以接出去，我們因為考量人力並沒有那麼多，另外也考量到事業單位參與的便利性，所以我們就是譬如說符合資格可以上網去登錄，透過資訊的平台去媒合，那我們會透過後審的方式那就是變成事業單位它有時候送來的青年是不符合資格的，就是會有比較多審核上的問題，可是就是變成後續他可能不能來親領款項這樣子而已，我們一直在思考因為事業單位他們一直希望有更簡便的程序，所以我們一直採取讓事業單位在作業上能夠更簡便的方式。會計的部分，這個部分其實我們已經在盡量簡化了，可是當然一些必須要的程序還是不能省略的。」（受訪者 Ca1）

（三）建構平台機制使各計畫方案之投入與彙整

各部會因應自我的思考，如何去協助青年人在步出學校之後得以產生勞動上的就業。然亦因各部會各行其是，各自推展相關政策方案來協助青年。缺乏平台機制之建立，產生了相當多方案推動上資源的無謂損失。受訪者意見如下：

「很多企業會說會先應用補助津貼比較高的，應用完後，再用其他類似的方案，他們會用成本考量做篩選，譬如說先用 22K 然後 22K 用完後在採其他的方案。現在政策思考比較弔詭的部分是由下而上的，就是下面各部會提出來後由經建會去匯整，而不是經建會提出一個整體施政的目標，然後各部會再去提方案，就是說變成比較急就章的方式，就是拿現有的東西來湊成一個方案。」（受訪者 Ca1）

「我常常聽到有一些他們的不管是職訓中心還是就服中心裡面會提到裡面會有一些，譬如說廠商本來就要雇用人了，然後你現在有這個方案他剛好來請這個補助款，這樣子的話就是我們所謂的資源浪費無謂損失你不用補助他他也會雇用，那這些比例當然不敢講說他是百分之百拉，但是如果看絕大多數都有做但我覺得三分之一是跑不掉。」（受訪者 Cb1）

三、實地查證對於結果評估之分析

本研究在青年職場的執行成效，在問卷及訪談過程中所凝聚之問題，透過查證之結果進行分析，得到以下幾點的評估分析。

（一）執行成效

1、有關參與計畫提升職業能力的查證意見

（1）由於對象以就業弱勢青年為主，在政策定位轉向就業促進之後，見習期間薪資較低，致使青年不甚滿意。雖然期待提升職業能力，但是見習機會以中小企業為主且屬基層職位，參與計畫對於新知識與技術的學習可能有限，抑或青年本身學習意願不足，調查結果並不令人意外。（查證專家 C1）

（2）廠商所提的（見習）計畫內容是否落實，宜予追蹤評估，以公平論斷青年的意見有無偏頗。（查證專家 C2）

2、有關擇定有效測量本計畫成效的查證意見

（1）提高弱勢青年就業信心，應是本計畫最大的效益。由於政府組織改造在即或可配合回歸原意。若要視為促進就業的一部分，就必須修正計畫內涵，以適應轉型的需要，主要是將見習津貼改為薪資補貼，並要求企業提供職能增進之證明。（查證專家 C1）

（2）即便是留用率的計算，不同定義也有不同的計算方式。此留用率若如同青輔會以留任/完成見習人數計算，會偏高；但若以留任/媒合人數計算，便較低。（查證專家 C2）

3、計畫之其他成效

（1）由於受訪企業仍在擴張階段，用人仍以應備技能為優先考量，即便無政府補助仍會僱用青年，且薪資視工作表現決定，實際薪資會比見習津貼多。當補助金額低於工資時便具政策效果。

（2）當受訪企業提供青年輪調機會，協助青年找到職業方向、訓練彈性較大時，青年較可能留用。

（3）若無政府補助，受訪企業仍會雇用見習青年，但雇用人數，或許會考量公司營運需要而調整（低）。而公司薪資包括底薪與獎金，故薪資定會高於見習津貼。

4、與其他計畫方案之競合

（1）受訪企業在申請補助時會比較政府其他補助計畫，選擇適於企業運作者申請。受訪企業認為計畫申報程序繁雜，建議提供固定模式，減少行政作業壓力。

（2）受訪企業專人定期搜尋各種政府補助，也會比較不同計畫的差別，若符合計畫條件，則擇優參加。

（3）受訪企業重視經營，故以公司本身定位，考量不同補助計畫的適切性。本計畫在該公司的分析中，優勢是執行程序清楚，遞補制度的實施，是最大優點；而實施開始日期，不會與其他計畫重疊。但會計作業的繁瑣，仍是主要的困擾。

第五節　小結

從受訪者的調查資料指出，青年職場體驗計畫的整體評估可歸納出下列幾個重要的面向：

首先，從事業參與單位與青年的不同角度出發，發現個別所產生的政策與方案期待顯然產生蠻大的落差。此落差源自青年勞動者與事業單位所產生的不同考量外，亦顯示此方案的政策定位宜應再進行思考。例如在計畫所能達成的政策目標方面，「增加青年就業機會」與「減少用人單位之人事成本」被勾選的比例，反倒比政策方案定位為主的「協助青年適應職場」為高。這是從問卷、訪談與查證所蒐集到的共同建議，更值得政府部門多加注意。

從訪談及查證意見中發現，多建議計畫之目標應朝提供青年職場「工作經驗」的方向來進行。透過計畫運作所能提供之工作機會平台，得以讓缺乏工作經驗的青年有機會取得工作經驗。因此，該計畫重點應著重於提供青年體驗職場之協助管道。計畫的定位最後鎖定為提供青年工作經驗，則需將~~體驗~~計畫名額擴張至較多元的產業。因此，在此部分的思考脈絡上，本研究認為若在計畫執行完畢之後，需要具體要求事業單位達到固定留用比例，則留用人數僅應列為參考指標。此思考與藍科正等（2008）之評估研究之建議相仿，方能有效的釐清其政策目標。

其次，此計畫將職訓完全交給事業單位執行，優點是可以將職訓和就業結合。但如此只彰顯在職訓練的功能，較不利相對弱勢的青年，因為他們往往達不到進入事業單位的門檻，較易產生無謂損失的現象，畢竟從訪談與查證過程中經常見到服務到不必政府協助的就業對象。此部份政府部門應思考對弱勢青年提供職前訓練，協助青年跨越進入事業單位的門檻，走出穩健的第一步。此外，產業、職務和職訓內容都會影響適當的見習期間，若見習期間的規定過於僵硬，將阻礙最有效率的結果。例如，實際見習期間短於規定期間時，青年較容易覺得被事業單位剝削，但若實際見習期間長於規定期間時，則事業單位容易覺得不符合成本效益。

此外，本計畫的流程在逐年改善後，從體驗計畫參與之事業單位分析，

目前臺灣申請方案之企業結構多屬中小企業，在作業流程上仍嫌繁複下，中小企業的行政人力較易不足，因此在施行多年之後仍有必要簡化企業申請方案之行政審查程序規定。

再者，計畫有助於降低企業人事費用，且對提高用人單位雇用意願也有相當效果：多數受訪企業指出，超過七成的用人單位表示參與本計畫對於降低人事費用「非常有幫助」或「還算有幫助」。此外，計畫結束後，未來申請類似計畫的意願高：多數受訪企業指出，用人單位在青年職場體驗計畫結束後，有高達近九成的用人單位願意再申請類似計畫。

因此，就整體效益而言，青年職場體驗計畫就政策規劃的既定目標，雖然在提供青年體驗學習計畫的政策目標，在操作過程中被隱藏，然而就整體青年就業輔助之功能上，也相對提供不同產業類別與規模之企業，在此計畫的輔助下，提供青年此一就業機會。就算是未能留用於青年職場體驗計畫的參與單位，但對於青年的工作經驗及特定技能之養成，亦有其相對的效益被彰顯出來。有助於其後續職場參與上的工作尋找。雖然在查證過程中的一些特殊產業，未必能有較高的留用比例，如餐飲與傳統製造業在留用比例便明顯偏低。針對不同產業的特殊性，亦應存在著不同的留用率之思考。但對於青年接觸及體驗瞭解職場的效益，整體而言，是透過經驗工作對職場瞭解的深化，也促進其就業轉銜相關技能的養成，這將是青年職場歷年推動不變目標。

第七章　培育優質人力促進就業計畫之目標、執行與結果評估

第一節　計畫內容與執行狀況

一、計畫背景

受到全球金融海嘯風暴擴散影響，97 年全球經濟衰退，需求急速減少，各國就業市場受到波及，進而快速惡化。據行政院主計處公布 97 年 12 月失業率為 5.03%，失業人數 54 萬 9,000 人，創 11 年來新高。此波失業問題亦嚴重波及青年、高學歷者，尤其是過去明星產業中的研發、技術人力遭受前所未有的就業危機。

二、計畫內容

教育部於 98 年提出「培育優質人力促進就業計畫」，以近 3 年大專畢業生至企業及教育基金會職場實習員、大專以上畢業生、從事行政及職涯輔導之專案管理人員、及研究與研發性質之高科技產業失業人員為主要對象，為符合公平正義原則，該計畫補助薪資依有關規定之 80%至 100%編列：（1）首次就業及職場實習之大專及碩士生：學士每人每月以 26,190 元編列。碩士則比照國科會原編列薪資之 80%，每人每月 32,598 元編列。（2）失業人員比照國科會原編列薪資之 80%估算，博士每人每月 51,211 元編列；國科會研究計畫則因計畫內容均為國家未來產業發展重點領域，比照國科會其它研究計畫薪資標準編列；國中、小專長教師係以代理教師薪資 85%估算每人每月 40,116 元編列（以上薪資均含勞、健保及勞退金）。

「培育優質人力促進就業計畫」藉由學校相關研究、教學、服務計畫之執行，擴大延攬所需教研人才；短期而言，此計畫能和緩現階段失業問題，就我國長期發展而言，除可厚植學校研究與教學實力外，亦能為我國產業日後之轉型奠下基礎。計畫目標如下：（1）提供近 3 年大專畢業生至企業或基

金會實習機會，以利其專長發揮，並取得業界經驗或協助各教育基金會推動會務。（2）提供近 3 年大專以上畢業生創業計畫，並輔導其成功進駐學校育成單位。（3）短期進用從事行政專案管理及職涯輔導教師，協助學校各項行政專案管理及學生生涯進路輔導。（4）短期進用專業人才到高中職學校協同教學，借重其實務經驗協助實驗課程或實習課程教學之機會。（5）短期進用高科技產業人才到大專校院協同教學，分享產業研發之實務經驗。（6）短期進用專業人才至國立社教機構協助辦理館務，順利推動各項館務運作。另強化大專校院、縣市鄉鎮圖書館、各縣市政府教育局處、國中小、高中職服務人力，加強各級學校學生輔導及閱讀推廣等重點業務。（7）擴增學術研究人員，並建構博士後研究機制，以促成大專校院與高科技產業共同合作研發等措施，並儲備科技人力。（8）透過學研合作的研發模式，鼓勵企業結合國內大專院校共同研提研究計畫，組成研究團隊，發揮國內大專校院及學術研究機構之研發能量，共同進行產業關鍵技術之合作研究。（9）解決國中、小專長教師之不足，以偏遠及小校為優先考量，增置教師員額以提升教師教學專業化及學生學習成效。（10）加速縣市政府整合各級學校體育運動重點發展，建立系統化培訓銜接體制。（11）促進農業轉型，提升農業競爭力。

該計畫推動 16 項措施，結合教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會及青輔會等 6 個部會，及國中小、高中職、大專校院、縣市政府、縣市鄉鎮圖書館、產業園區、中小企業及教育基金會等相關單位辦理，預計提供 70,006 個就業及 42,200 個訓練進修機會，50 至 60 個結合產學研共同進行產業關鍵技術之研究計畫，應可達成「培育優質人力安定就業」之目標，具體效益，包括：（1）協助學生進入職場。（2）提升學生就業能力。（3）拓展學生多元能力。（4）產學合作人才培育機制及厚植研發能量。（5）就業轉銜機制。各項方案之關聯如圖 7-1。本研究針對 1-1 方案進行分析與跨計畫比較。

從教育部所公布的調查統計資料中，參與培育優質人力計畫，在性別分佈上，女性遠超過男性。年齡層是以 20~29 歲包含 93.9%。在學制分佈上，主要是以大學與四技的學生參與為主（表 7-1）。

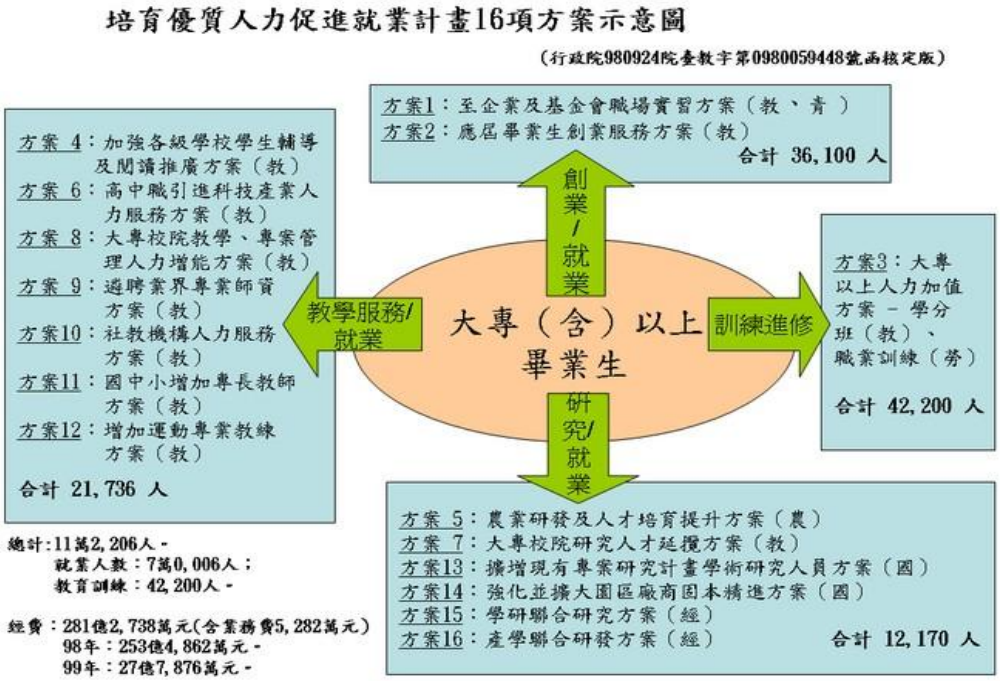

圖 7-1 培育優質人力促進就業計畫 16 項方案示意圖

資料來源：教育部，http://www.excellent.lhu.edu.tw/plan_start.htm。

表 7-1 培育優質人力促進就業計畫實習人員之基本資料分佈

單位：次數（百分比%）

	人次	百分比(%)
合計	41,470	100.00
性別		
女	28,295	68.23
男	13,175	31.77
年齡		
20~24 歲	20,593	49.66
25~29 歲	18,347	44.24
30~34 歲	1,558	3.76
35~39 歲	669	1.61
40~44 歲	156	0.38
45~49 歲	47	0.11

50 歲以上	5	0.01
資料有誤	95	0.23
學制		
大學	16,482	39.74
二技	6,961	16.79
二專	2,399	5.78
五專	356	0.86
四技	15,272	36.83
畢業年度		
95 年度	6,638	16.01
96 年度	11,454	27.62
97 年度	23,378	56.37

資料來源：徐昊杲（2010）。

若從機構與人員所參與之產業類別之分佈與留用分析，分佈上是以電子資訊、傳統製造與文教服務的分佈上最多，然而若從留用比例觀察，則以電子資訊與營造產業的留用比例最高，而文教服務與傳統製造業的留用比例偏低（表 7-2）。

表 7-2 培育優質人力促進就業計畫實習機構及人員之產業別、期滿留用比例

單位：次數（百分比%）

	實習機構		進用實習員		平均期滿留用比例
總計	家數	百分比(%)	人數	百分比(%)	
產業別	12447	100.00	41470	100.00	62.84%
一般服務	1019	8.19	3472	8.37	59.02%
大眾傳播	424	3.41	1176	2.84	64.84%
文教服務	1939	15.58	4742	11.43	54.54%
住宿餐飲	308	2.47	1661	4.01	62.41%
批發零售	1227	9.86	3798	9.16	69.33%
法律會計	406	3.26	948	2.29	63.03%
物流倉儲	416	3.34	1438	3.47	63.33%
金融保險	147	1.18	542	1.31	56.15%
政治社福	67	0.54	265	0.64	55.69%
旅遊休閒	448	3.60	1452	3.50	67.31%
傳統製造	2079	16.70	7242	17.46	71.91%
農林漁牧	99	0.80	212	0.51	50.64%
電子資訊	**2316**	**18.61**	**9070**	**21.87**	**71.37%**
營建土木	868	6.97	1724	4.16	70.04%
醫療環保	682	5.48	3726	8.98	58.75%
礦石開採	2	0.02	2	0.00	50.00%

資料來源：徐昊杲（2010）。

從計畫參與之實習機構與人員之作地點分析，仍以都會型區域的參與最多。如臺北縣市、臺中市及高雄市為主。除了實習機構較多之外，參與人員之人數普遍較非都會地區為多。也呈現出參與計畫方案在區位上所呈現之落差（表 7-3）。

表 7-3　培育優質人力促進就業計畫實習機構及人員之工作地點分佈

單位：次數（百分比%）

	實習機構		進用實習員	
	家數	百分比(%)	人數	百分比(%)
工作地點總計	12,447	100	41,470	100.00
臺北市	**2,957**	**23.76**	**8,574**	**20.68**
臺北縣	**1,719**	**13.81**	**4,896**	**11.81**
桃園縣	704	5.66	2,461	5.93
新竹市	266	2.14	907	2.19
新竹縣	233	1.87	1,126	2.72
苗栗縣	152	1.22	641	1.55
臺中市	**1,416**	**11.38**	**4,526**	**10.91**
臺中縣	522	4.19	1,790	4.32
彰化縣	418	3.36	1,797	4.33
南投縣	152	1.22	488	1.18
雲林縣	144	1.16	413	1.00
嘉義市	185	1.49	544	1.31
嘉義縣	135	1.08	439	1.06
臺南市	503	4.04	1,438	3.47
臺南縣	521	4.19	1,987	4.79
高雄市	1,143	9.18	3,791	9.14
高雄縣	491	3.94	1,533	3.70
屏東縣	272	2.19	1,050	2.53
基隆市	51	0.41	162	0.39
宜蘭縣	122	0.98	463	1.12
花蓮縣	78	0.63	424	1.02
臺東縣	26	0.21	66	0.16
全臺灣地區	201	1.61	1,883	4.54
金門縣	22	0.18	50	0.12
澎湖縣	14	0.11	21	0.05

資料來源：徐昊杲（2010）。

從徐昊杲（2010）的研究指出執行第 1 階段之成效，以及第 2 階段之需求，以作為推動方案之參考。本研究依據研究目標，採用調查研究法進行。針對方案相關單位及人員，包含實習員、計畫學校及實習機構廠商等進行調查，資料經統計分析後獲得以下結論：第 1 階段方案執行意見：（一）實習員對實習方案執行整體滿意度偏高。（二）實習員對實習方案（第 1 階段方案）內容有六成至八成持肯定及同意的意見。（三）計畫學校對實習方案執行整體滿意度偏高，且各題項滿意度對偏高。（四）有九成五以上的企業認為本方案執行有助於增加企業僱用大學生誘因。（五）有九成二以上的企業認為本方案有助於提升大專畢業生的就業能力。（六）有七成七以上的企業願意在本方案結束後繼續留用實習員。（七）在曾經媒合的企業中，有八成三曾進用實習員，進用人數最多有 356 人；有五成企業進用人數為 1 到 2 人。（八）有八成三的企業目前仍有實習員。（九）在曾經媒合的企業中，總計進用的實習員總數有 23,249 人。於方案第 1 階段結束後預定留用實習員人數有 17,099 人。（十）已留用實習員的有 4 家公司共留用 5 位實習員。（十一）在曾經媒合的廠商中有接近六成願意對留用的實習員加薪。

在對續辦方案（第 2 階段）意見：（一）實習員對續辦方案（第 2 階段方案）內容，除補助期限 6 個月題目有五成以上不贊成外，其他各題都有六成六以上表示贊同。（二）實習員對大學開辦學士後第二專長學士學位學程，有超過七成持同意並表示願意參與的意見。（三）有八成八以上參與的計畫學校願意繼續辦理第 2 階段方案。且預定申請的人數合計有 22,300 人。（四）各校辦理第 2 階段方案預定的執行單位以二級單位最多（約佔七成二），而單位的屬性以附屬單位最多（約佔六成四）。（五）各校預定投入辦理方案的專任人數從 0 人到 9 人，其中以 1-2 人最多人（約占七成一）。（六）計畫學校對續辦方案（第 2 階段方案）內容，有八成以上持贊成意見。（七）在曾經媒合的企業中有八成一有意願申請續辦方案（第 2 階段），預定申請 25,271 位實習員。（八）企業有七成以上贊成續辦方案（第 2 階段方案）內容。（九）有七成四企業贊成續辦方案（第 2 階段方案），保證實習員薪資至少為 2 萬 2,000 元（含政府補助 1 萬元）。（十）與八成企業同意實習員在續辦方案（第 2 階段方案）進用 6 個月期滿後，繼續留用聘雇。

三、計畫限制

該計畫在政策目標上產生下列限制，包括：（一）此計畫雖促進大專以上畢業生就業，但仍未能全面照顧所有畢業生就業問題，需與其他計畫資源配套實行。（二）各大專校院研究與教學水準不一，且各校現有之研究教學空間以及教育服務需求有其限度，能否容納擴大延聘後之人員，並妥善運用與規劃教研人力，將成為目標達成之限制。（三）研究與教學水準之提升，需透過長時期之資源投入，始能展現成效，一般而言，較難經由短期、量化指標反映或衡量其成果。如過於強調高等教育在數量上的增加，則易於忽略其品質之提升。

第二節　培育優質人力促進就業計畫之目標評估

一、問卷調查對於目標評估之分析

（一）用人單位對於目標評估之分析

就計畫達成的政策目標而言，「增加進用人員就業機會」與「減少人事成本」是最被用人單位肯定，比例分別為 81.3%與 79.3%，皆相當高且一致；其次為「協助進用人員瞭解工作職場」，勾選比例為 70%；再其次是「協助用人單位找到合適人才」與「提升失業者職業能力」，勾選比例分別為 66%與 60%（見表 7-4）。若按用人單位的屬性區分，雖然不同屬性者對各項目的勾選比例不同，但勾選比例最高的前二項都是「增加進用人員就業機會」與「減少人事成本」。

表 7-4　用人單位對培育優質人力促進就業計畫達成政策目標分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	增加進用人員就業機會	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	協助進用人員瞭解工作職場	減少人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對不景氣的憂慮	其他
全體	122（81.3）	90（60）	45（30）	105（70）	119（79.3）	99（66）	67（44.7）	1（0.7）
按行業別								
工業	33（71.7）	26（56.5）	8（17.4）	27（58.7）	32（69.6）	30（65.2）	18（39.1）	1（2.2）
服務業	89（85.6）	64（61.5）	37（35.6）	78（75）	87（83.7）	69（66.3）	49（47.1）	0（0）
按獲利狀況								
前 50%	54（80.6）	39（58.2）	21（31.3）	47（70.1）	54（80.6）	44（65.7）	31（46.3）	1（1.5）
後 50%	14（82.4）	12（70.6）	7（41.2）	14（82.4）	14（82.4）	11（64.7）	9（52.9）	0（0）
不知道	54（81.8）	39（59.1）	17（25.8）	44（66.7）	51（77.3）	44（66.7）	27（40.9）	0（0）
按員工總人數								
199 人以下	92（82.9）	71（64.0）	39（35.1）	78（70.3）	86（77.5）	78（70.3）	54（48.6）	1（0.9）
200 人以上	30（76.9）	19（48.7）	6（15.4）	27（69.2）	33（84.6）	21（53.8）	13（33.3）	0（0）

資料來源：本研究自製。

（二）進用人員對於目標評估之分析

表 7-5 是進用人員認為本計畫所能達成的各種政策目標。其中，勾選比例最高者為「增加進用人員就業機會」，有 72.5%；其次為「減少用人單位人事成本」與「提升失業者職業力能」，比例分別為 53.3%與 51.8%，顯示出計畫的附加效益；再其次是「協助進用人員瞭解工作職場」，勾選比例為 50.2%；而「協助用人單位找到適合人才」、「降低社會大眾對不景氣的憂慮」、「照顧弱勢族群生活」及「其他」的勾選比例，則分別為 32.5%、32.3%、30.2%及 5.9%。因此，進用人員認為可以達成之各項政策目標中，以「增加進用人員就業機會」的共識度最高，顯示創造工作機會之政策效益。

表 7-5　進用人員對培育優質人力促進就業計畫達成目標之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	增加進用人員就業機會	提升失業者職業能力	照顧弱勢族群生活	協助進用人員瞭解工作職場	減少人事成本	協助用人單位找到適合人才	降低社會大眾對不景氣的憂慮
全體	185（72.5）	132（51.8）	77（30.2）	128（50.2）	136（53.3）	83（32.5）	82（32.2）
按單位人數							
199 人以下	129（71.7）	94（52.2）	44（24.4）	89（49.4）	92（51.1）	55（30.6）	57（31.7）
200 人以上	45（76.3）	32（54.2）	27（45.8）	33（55.9）	36（61）	23（39）	19（32.2）
不知道	11（68.8）	6（37.5）	6（37.5）	6（37.5）	8（50）	5（31.3）	6（37.5）
按地區							
北部	89（71.8）	59（47.6）	33（26.6）	55（44.4）	61（49.2）	33（26.6）	40（32.3）
非北部	96（73.3）	73（55.7）	44（33.6）	73（55.7）	75（57.3）	50（38.2）	42（32.1）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於目標評估之分析

本研究訪談行政機關及彙管單位主管單位相關業務人員、學者專家、事業單位與參與成員。根據受訪者表示計畫效益主要可從下列方面來看：

（一）職場工作體驗之定位

「培育優質人力就業計畫」在某個角度觀察，仍屬職場體驗薪資補貼之計畫功能類型。方案重點在於透過學校與事業單位之間的橋樑，建立更為穩定的就業管道。透過計畫的補助協助企業提供相關的教育訓練，更積極的協助實習人員對於工作狀況的適應，穩定其就業參與歷程。受訪者意見如下：

「起源也是 work trial 的概念，現在業界都希望大學畢業的學生能夠馬上和職場沒有縫隙的接軌，可是學校的教育跟職業的訓練還是不一樣的，業界比較沒有意願在學生畢業後在花時間跟金錢訓練他們。我們希望業界多提供學生職前訓練的機會，最重要的是實力的培養。」（受訪者 Da1）

「因為政府真的有去補助這個人力進來，對我們來講確實是有助益的，因為這個關係讓我們嘗試要去推新的方案、做新的事情，雖然目前他們已經離開了，但我們單位也壯大了。」（受訪者 Ac5）

「我們認為學校裡面就是最弱勢的學生，就業能力最不足的學生，透過這實習計畫幫忙他有這樣的機會，否則他跟其他人競爭，他會被打下來，他永遠都沒辦法進入職場的。」（受訪者 Db1）

「政府的方案變成一個利多，幫助我們節省用人的成本。平均四年才會選店主管，所以業績要求不是越高越好，只要中上，符合選店長的資格，加強管理概念、人和等，只要管理的東西都要學。」（受訪者 Dc1）

「在職訓練方面，就是有給我多碰一些類似分析的軟體，因為畢竟外面也是要花錢才會去學到這些軟體，如果公司現有的話就是讓我去學、去使用，對我的工作適應上是有幫助的。」（受訪者 Dc4）

（二）實務工作機會與訓練之績效

在方案執行過程中，除了直接提供實務工作的機會外，面對青年的一職難求與高度流動缺乏穩定之現象，不管是從就業機會的取得上或勞動穩定性

的維繫上，皆存在著計畫設定之功能。亦如問卷所得到之數據，以直接創造工作機會為主之方案目標。然而有些問題可能要進一步思索，便是此計畫結束之後，因聘僱薪資落差所可能產生的就業不穩定效應。受訪者意見如下：

「我們職場實習機會的企業，認為這個方案有助於企業僱用大專畢業生的誘因，就是跟學校學生也比較認識比較會增加提供後續僱用，然後 87% 這個方案的實習員都認為說這個方案有助於提升他未來實務經驗工作的經驗跟能力。」（受訪者 Da1）

「我覺得不錯，因為這樣的一個方案，其實讓我們有很多的畢業生，他真的是原來找不到工作，經由這方案，讓他找到穩健第一步的工作。」（受訪者 Da2）

透過實習參與經驗，相對厚植參與青年之人力資本。在工作機會的取得上，先求有，再求好成為現今勞動職場參與過程，多數年輕人的共同尋職經驗與歷程。因此，整體來說，計畫對於實習人的效益來說，是有被彰顯出來的。受訪者意見如下：

「我本來就認可這個公司，我覺得他也是一視同仁，有了這個工作機會之後，剩下的就靠自己的努力。」（受訪者 Da2）

「因為這樣畢竟（找到的工作機會）不見得一定都是這個方案（培育優質人力計畫），有可能找到那個企業自己本身就想去工作的，那樣的話對一般要找工作的人來說，你就會覺得這樣子的話起薪還比較高一點，你可能還比較會有興趣，畢竟一開始找工作，第一個就是預算薪水嘛！再來就是距離的問題。」（受訪者 Dc3）

三、實地查證對於目標評估之分析

針對本計畫方案的政策定位，成為目標評估的重要指標。

1、有關政策定位查證意見

（1）教育部推動 98 年度計畫時，適逢全球金融海嘯，國內產業受到嚴重衝擊，紛紛資遣員工或放無薪假，導致無工作經驗之大專畢業新鮮人求職不易，因此計畫係全額補助薪資及企業負擔之保費，並以特定性工作契約之方式由企業提供近三年大專畢業生一年實習之機會，提升其職業能力及後續

之就業競爭力。99 年推動第 2 期計畫時，因經濟已漸復甦，惟就業市場之成長相對較為緩慢，故改以鼓勵企業機構進用大專畢業生為正職員工，並以部分補助企業在職訓練費用之方式推動。（查證專家 D1）

（2)教育部依據勞委會建議,將本計畫定位為特定性之就業輔導計畫(以避免違反“勞動基準法施行細則第 6 條規定”－特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作；其工作期間超過 1 年者，應報請主管機關核備。前述規定主要是規範勞雇間勞動契約關係，而參加本計畫第一階段之大學畢業生，是以實習員身分前往事業單位實習，非以受僱身分從事工作），以縮短產學落差、提供職場經驗及順利銜接就業。惟特定性工作為勞動契約的一種，採用此種名稱，即淪為就業促進性質的窠臼，而無法回歸教育部期待的職業試探性質。因此其結果是被視為就業促進計畫加以管制考核。（查證專家 D2）

2、有關政策目標之達成的查證意見

（1）98 年教育部實際補助之實習機構共 11,513 家（約為申請參與計畫企業數 28,571 家的 40%），其中中小企業所佔之比例為 96.12%。另將該等企業依 16 項產業別分類，以電子資訊、傳統製造及文教服務等 3 項，其進用實習員超過 10%為最多。98 年度曾被進用的實習員共 41,471 人（約為申請畢業生 84,435 之 49%），其中除 95 學年度畢業生之男生較多外，其餘兩學年度之畢業生以女生較多，此與大部分應屆男畢業生須服兵役有關。（查證專家 D1）

（2）為確保企業及實習員為真正需要補助之對象，實習機構端－核定前：審核申請機構於 98 年 1 月後有無勞保投保人數減少情形。執行中：如發現實習機構有不當資遣原有員工之情形者，停止本方案補助。實習員端－以 95-97 學年度畢業之待、失業者為主，並透過其畢業學校予以實施就業輔導及媒合合適機構。（查證專家 D1）

（3）媒合人次以技職校院畢業學生為多（佔 63.37%）；實習機構也以 200 人以下的中小企業較多（佔 96.12%）。若將技職校院畢業學生與中小企業定義為弱勢而必須補助，則達成政策目標。（查證專家 D2）

第三節　培育優質人力促進就業計畫之執行評估

一、問卷調查對於執行評估之分析

（一）用人單位部分

表 7-6 顯示，有 62.0%用人單位表示從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知有此項計畫，是所有選項中比例最高者。究其原因，可能是政府在媒體與網路上投注較大資源，使企業單位能更有效率得知此項政策。此題勾選比例次高者為「其他」，而根據用人單位的說明，大都是透過各大學得知此計畫。由其他公司工作人員推薦、就服中心或就服站的工作人員告知、或親友介紹之比例很低，分別只有 6%、4%與 0.7%。

若按用人單位個別屬性來看，發現不同屬性用人單位在獲知訊息的管道方面，雖然都以「電視/媒體/網路宣傳資訊」的勾選比例最高，但單位獲利狀況較佳，員工平待遇較高的單位透過此管道獲知資訊的比例明顯較高，而大型企業勾選此項的比例也高於中小企業。

表 7-6　用人單位得知培育優質人力促進就業計畫管道之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	電視/媒體/網路宣傳資訊	其他公司工作人員推薦	就服中心/就服站的工作人員告知	親友介紹	其他
全體	93（62）	9（6）	6（4）	1（0.7）	45（30）
按行業別					
工業	30（65.2）	3（6.5）	2（4.3）	0（0）	11（23.9）
服務業	63（60.6）	6（5.8）	4（3.8）	1（1）	34（32.7）
按員工總人數					
199 人以下	63（56.8）	8（7.2）	5（4.5）	1（0.9）	36（32.4）
200 人以上	30（76.9）	1（2.6）	1（2.6）	0（0）	9（23.1）
按地區別					
北部	50（61.0）	3（3.7）	3（3.7）	0（0）	29（35.4）
非北部	43（63.2）	6（8.8）	3（4.4）	1（1.5）	16（23.5）

資料來源：本研究自製。

2、用人單位對計畫滿意度高

表 7-7 至表 7-11 顯示，用人單位對此計畫的申請流程、參加人員進用資格、行政管理規定、實習津貼補助金額與補助期限等方面的滿意度，都在六成以上。其中，對進用資格、補助金額與期限的滿意度甚至超過八成。若按用人單位屬性區分，發現員工人數 200 人以上的大型企業對申請流程的不滿意度超過 50%，對行政管理的不滿意度更超過七成，而北部地區的用人單位對這二項的不滿意度也明顯高於非北部地區。

表 7-12 顯示有五成六用人單位反映「行政作業程序過於繁雜」是主要缺失，為比例最高的項目，顯示在流程上仍有改善空間。根據用人單位的說明，其理由大多還是與作業流程與帳務核銷有關，有些認為進用青年素質不夠、工作態度不佳或流動率太高。至於勾選「補助金額太低」與「補助期間太短」的比例分別為 20.7%與 20%，「經費核銷過於嚴格」勾選比例為 13.3%，「參加人員身份認定作業過於緩慢」勾選比例為 6.7%，「參加人員資格限制過於嚴格」勾選比例為 5.3%。

表 7-7　用人單位對培育優質人力促進就業計畫申請流程滿意度之分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	5（3.3）	99（66.0）	37（24.7）	1（0.7）	8（5.3）
按行業別					
工業	0（0）	37（80.4）	7（15.2）	0（0）	2（4.3）
服務業	5（4.8）	62（59.6）	30（28.8）	1（1.0）	6（5.8）
按員工總人數					
199 人以下	5（4.5）	84（75.7）	16（14.4）	1（0.9）	5（4.5）
200 人以上	0（0）	15（38.5）	21（53.8）	0（0）	3（7.7）
按地區別					
北部	3（3.7）	44（53.7）	27（32.9）	1（1.2）	7（8.5）
非北部	2（2.9）	55（80.9）	10（14.7）	0（0）	1（1.5）

資料來源：本研究自製。

表 7-8　用人單位對培育優質人力促進就業計畫參加人員資格滿意度之分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	5（3.3）	132（88）	6（4）	0（0）	7（4.7）
按行業別					
工業	3（6.5）	38（82.6）	1（2.2）	0（0）	4（8.7）
服務業	2（1.9）	94（90.4）	5（4.8）	0（0）	3（2.9）
按員工總人數					
199 人以下	5（4.5）	99（89.2）	4（3.6）	0（0）	3（2.7）
200 人以上	0（0）	33（84.6）	2（5.1）	0（0）	4（10.3）
按地區別					
北部	4（4.9）	71（86.6）	3（3.7）	0（0）	4（4.9）
非北部	1（1.5）	61（89.7）	3（4.4）	0（0）	3（4.4）

資料來源：本研究自製。

表 7-9　用人單位對培育優質人力促進就業計畫行政管理規定滿意度之分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	1（0.7）	89（59.3）	49（32.7）	3（2.0）	8（5.3）
按行業別					
工業	0（0）	27（58.7）	17（37.0）	1（2.2）	1（2.2）
服務業	1（1）	62（59.6）	32（30.8）	2（1.9）	7（6.7）
按員工總人數					
199 人以下	1（0.9）	78（70.3）	23（20.7）	1（0.9）	8（7.2）
200 人以上	0（0）	11（28.2）	26（66.7）	2（5.1）	0（0）
按地區別					
北部	1（1.2）	41（50.0）	32（39.0）	2（2.4）	6（7.3）
非北部	0（0）	48（70.6）	17（25）	1（1.5）	2（2.9）

資料來源：本研究自製。

表 7-10　用人單位對培育優質人力促進就業計畫補助金額滿意度之分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	5（3.3）	119（79.3）	19（12.7）	1（0.7）	6（4）
按行業別					
工業	0（0）	39（84.8）	4（8.7）	1（2.2）	2（4.3）
服務業	5（4.8）	80（76.9）	15（14.4）	0（0）	4（3.8）
按員工總人數					
199 人以下	3（2.7）	89（80.2）	15（13.5）	1（0.9）	3（2.7）
200 人以上	2（5.1）	30（76.9）	4（10.3）	0（0）	3（7.7）
按地區別					
北部	4（4.9）	62（75.6）	10（12.2）	1（1.2）	5（6.1）
非北部	1（1.5）	57（83.8）	9（13.2）	0（0）	1（1.5）

資料來源：本研究自製。

表 7-11　用人單位對培育優質人力促進就業計畫津貼補助期限滿意度之分析

單位：次數（百分比%）

	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
全體	2（1.3）	118（78.7）	19（12.7）	3（2）	8（5.3）
按行業別					
工業	0（0）	34（73.9）	9（19.6）	1（2.2）	2（4.3）
服務業	2（1.9）	84（80.8）	10（9.6）	2（1.9）	6（5.8）
按員工總人數					
199 人以下	1（0.9）	88（79.3）	13（11.7）	3（2.7）	6（5.4）
200 人以上	1（2.6）	30（76.9）	6（15.4）	0（0）	2（5.1）
按地區別					
北部	2（2.4）	61（74.4）	10（12.2）	3（3.7）	6（7.3）
非北部	0（0）	57（83.8）	9（13.2）	0（0）	2（2.9）

資料來源：本研究自製。

表 7-12　用人單位對於培育優質人力促進就業計畫缺失之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	行政作業程序過於繁雜	參加人員身分認定作業過於緩慢	參加人員資格限制過於嚴格	經費核銷標準過於嚴格	每位參加人員實習津貼補助金額太低	實習津貼補助期間太短	其他
全體	84（56）	10（6.7）	8（5.3）	20（13.3）	31（20.7）	30（20）	54（36）
按地區別							
北部	50（61）	6（7.3）	4（4.9）	12（14.6）	19（23.2）	17（20.7）	24（29.3）
非北部	34（50）	4（5.9）	4（5.9）	8（11.8）	12（17.6）	13（19.1）	30（44.1）

資料來源：本研究自製。

（二）進用人員對於執行評估之分析

首先，表 7-13 顯示有高達 85.1%的進用人員表示自己去年在參加之前，就已經知道此一計畫，顯示本計畫在方案宣導與說明上有其積極之效益；另有 12.9%的進用人員是在參加之後，再由實習單位告知此計畫才知道；其餘 2%則是不知道自己有參加此計畫。因此，大多數進用人員去年在參加計畫之前就已知悉此計畫，此與青年職場體驗的參與青年在計畫方案的訊息理解程度上有顯著的差異。

表 7-13　進用人員知道培育優質人力促進就業計畫之分析

單位：次數（百分比%）

	不知道	原本不知道，參加之後實習單位告知才知道	在參加之前，就已經知道
全體	5（2.00）	33（12.9）	217（85.1）
按單位人數			
199 人以下	2（1.1）	19（10.6）	159（88.3）
200 人以上	1（1.7）	9（15.3）	49（83.1）
不知道	2（12.5）	5（31.3）	9（56.3）
按地區			
北部	1（0.8）	18（14.5）	105（84.7）
非北部	4（3.1）	15（11.5）	112（85.5）

資料來源：本研究自製。

其次，對在參加之前就已經知悉計畫的進用人員而言，其獲得資訊之各種管道列於表 7-14。其中，以「其他」勾選的比例最高，為 31.4%。根據受訪者的說明，勾選此項者大多是透過學校知道此計畫。勾選「電視/媒體/網路宣傳」的比例為 27.5%，是所有項目中之次高者；再者依序為「親友介紹」與「就服中心/就服站人員告知」，分別為 15.3%與 11.4%。因此，學校及電視/媒體/網路宣傳是進用人員事先知道計畫的主要管道。

若按進用人員屬性來看，北部地區透過「就服中心/就服站人員告知」知悉此計畫的比例高於非北部地區，而後者透過「電視/媒體/網路宣傳」知悉的比例則高於前者。

表 7-14　進用人員知悉培育優質人力促進就業計畫管道之分析

單位：次數（百分比%）

	電視/媒體/網路宣傳	就服中心/就服站人員告知	親友介紹	其他
全體	70（32）	29（13）	39（18）	80（37）
按單位人數				
199 人以下	51（32.1）	22（13.8）	29（18.2）	58（36.5）
200 人以上	14（28.66）	7（14.3）	9（18.4）	19（38.8）
不知道	5（55.6）	0（0）	1（11.1）	3（33.3）
按地區				
北部	29（27.6）	19（18.1）	19（18.1）	38（36.2）
非北部	41（36.6）	10（8.9）	20（17.9）	42（37.5）

資料來源：本研究自製。

再者，如表 7-15、表 7-16、表 7-17 所列，進用人員大都知道政府對計畫見習津貼的補助金額與期限，計畫結束之後原單位無繼續僱用之義務，顯示參與企業單位有充分說明。僅有 0.4%的進用人員不知道政府有補助見習津貼，13.3%的進用人員知道政府有補助，但不知道確切的補助金額；不知道有補助期限者佔 2.7%，不知道確切補助期限者有 10.6%；不知道計畫結束後，雇主無繼續僱用義務的進用人員有 3.5%。因此，進用人員大都知道政府對見習津貼的補助金額與期限，也知道計畫結束後雇主沒有繼續僱用之義務。

表 7-15　進用人員知道培育優質人力促進就業計畫薪水由政府補貼之分析

單位：次數（百分比%）

	知道，而且知道政府每個月補貼 2.2 萬元	知道，但不知道每個月補貼多少錢	不知道
全體	220（86.3）	34（13.3）	1（0.4）
按單位人數			
199 人以下	154（85.6）	26（14.4）	0（0）
200 人以上	55（93.2）	4（6.8）	0（0）
不知道	11（68.8）	4（25）	1（6.3）

資料來源：本研究自製。

表 7-16　進用人員知道培育優質人力促進就業計畫政府補貼薪水期限之分析

單位：次數（百分比%）

	知道，但不知道期限是多久	知道，但不知道期限是多久	不知道
全體	221（86.7）	27（10.6）	7（2.7）
按單位人數			
199 人以下	157（87.2）	19（10.6）	4（2.2）
200 人以上	51（86.4）	8（13.6）	0（0）
不知道	13（81.3）	0（0）	3（18.8）
按地區			
北部	105（84.7）	15（12.1）	4（3.2）
非北部	116（88.5）	12（9.2）	3（2.3）

資料來源：本研究自製。

表 7-17　進用人員知悉計畫補助結束後雇主可以不繼續僱用之分析

單位：次數（百分比%）

	不知道	知道	合計
全體	9（3.5）	246（96.5）	255（100）
按單位人數			
199 人以下	4（2.2）	176（97.8）	180（100）
200 人以上	2（3.4）	57（96.6）	59（100）
不知道	3（18.8）	13（81.3）	16（100）
按地區			
北部	3（2.4）	121（97.6）	124（100）
非北部	6（4.6）	125（95.4）	131（100）

資料來源：本研究自製。

表 7-18 所列是進用人員對於計畫各項缺失之意見。其中，勾選比例最高者為「實習津貼補助金額太低」，有 44.3%。勾選「其他」的進用人員有 43.5%，是次高項目。根據進用人員的說明，勾選此項的理由很多，但大多是對實習單位的抱怨，包括所分配的工作不具專業性、實際工作內容與之前介紹的不同、欠缺訓練學習機會、福利不若正職人員等；另有些進用人員認為此項措施會壓低大學畢業生的薪資、或是認為是計畫無法澈底解決失業問題等。另

一項勾選比例較高的項目是「行政作業程序過於繁雜」，有 21.6%。其餘項目勾選比例皆低於 10%。因此，進用人員認為計畫各項缺失中，以「實習津貼補助金額太低」共識度最高。若按進用人員的屬性區分，在大型企業實習的進用人員勾選「實習津貼補助金額太低」的比例，明顯高於在中小型企業實習者，究其原因可能是進入大型企業實習的進用人員對薪資期待較高，故落差感也比較大。

表 7-18　進用人員對於培育優質人力促進就業計畫缺失之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

	行政作業程序過於繁雜	進用人員身分認定作業過於緩慢	進用人員資格限制過於嚴格	經費核銷標準過於嚴格	實習津貼補助金額太低	實習津貼補助期間太短	進用人員與實習單位媒合所需時間太長	其他
全體	55(21.6)	19（7.5）	8（3.1）	5（2.0）	113（44.3）	20（7.8）	17(6.7)	111（43.5）
按單位人數								
199人以下	40(22.2)	12（6.7）	5（2.8）	4（2.2）	79(43.9)	14（7.8）	12(6.7)	78(43.3)
200人以上	13（22）	6（10.2）	2（3.4）	1（1.7）	31(52.3)	3（5.1）	4（6.8）	24(40.7)
不知道	2（12.5）	1（6.3）	1（6.3）	0（0）	3（18.8）	3（18.8）	1（6.3）	9（56.3）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於執行評估之分析

（一）跨部會整合上的不易

在起始運作階段中，實際上碰觸到計畫方案整合之困境。雖然本研究所

考察的部分僅為其中一個子計畫方案，然由教育部來推動整體多元方案的執行，更需強化上位層級的積極動員，來整合各負責計畫的溝通及協調整合功能。受訪者意見如下：

「副院長在每一次行政院會議完了後就看我們有哪些需要就召集相關的部會的次長或部長，然後把教育部需要做怎樣的協助就在會上要求他們或會後要求他們，所以後來各部會參與的程度也比較高，突破了一些整合上的困難。……我們希望送出的畢業生是到一個很安全的機構去做服務，所以初期時遇到的問題真的是滿難的，因為教育部的資源非常有限，你叫的動學校但其他的你是動不了的。後來真的很謝謝副院長的協助，那我們在各部會的合作下來推動下來整個活動就還滿順利的。」（受訪者 Da1）

（二）促進青年就業與工作機會之媒合與創造效益

方案對於畢業生之就業效益，就受訪者的論述，實際上效益是相當良好的。在方案的執行上，由於計畫時間較其他方案為長，得以讓參與者在事業參與單位的安排下，得到較完整的職業訓練，並取得相關與豐富的就業經驗。受訪者意見如下：

「我比較關心的是那一塊，不是應屆畢業生，就是畢業比較久的，因為畢業兩年、三年的學生，他相對競爭力會下降，因為他畢業後沒有立即就業，雇主就對這樣的學生就有一些意見，等於他先入為主跟我說這就業是不是有什麼樣的問題，大概就這樣。參與學校上，應該是私立學校參與比較踴躍，或者是技專校院會比較踴躍，技職性比較踴躍，高教系統相對的比較沒有那麼踴躍。」（受訪者 Db1）

「就業的部分，我們會看到很多的企業需要人，但是他找不到人，有時候畢業生說他要找工作，但找不到工作，有一些落差，計畫的工作機會也產生媒合作用。….因為知道新鮮人畢業，畢業生出去之後，一開始就找不到工作，對他的心理影響是蠻大的，所以這樣的方案，可以讓這麼多的，不只四萬，翻開一之一近三年畢業的就有三萬多將近四萬，有部分其他的，總共加起來七八萬的就業情況，其實貢獻在整個失業率，大概是 0.7 %左右，以當時六點多這樣失業率來看，有 0.7%的失業率下降，

降低這樣的風險。」（受訪者 Da2）

「在找的時候就已經知道了，因為那段期間其實大部份 104 上面的工作都是這個 22ｋ，提供了許多機會。其實你要找其他比較一開始薪資比較高的其實很難找。」（受訪者 Dc4）

計畫提供的職缺已經超過原先設定之標準。金融海嘯之後，使得失業的青年也逐漸升高。因此，方案的推行有效地促使大學畢業生在進入就業職場與轉銜上，有更為豐富的人力資本，且有助於未來之勞動參與。此外，也促使部分較具規模的企業願意提供相關職缺給毫無工作經驗的青年，這是附加創造出來的另一層次之效益。受訪者意見如下：

「有一類廠商他是過去從來不用實習員的，不用應屆畢業大學生，像有一些一定要有工作經驗的，都是大廠，他從來不用應屆畢業生，他覺得應屆畢業生還要重新訓練，所以他們用的都是要到別人家做過，所以有一些廠商這樣，但我們這次去做的時候，我們大概他就提供了這樣的機會，所以我覺得某些廠來講，事實上是蠻好的，有機會釋出是蠻好的。」（受訪者 Db1）

（三）資訊科技之協助與控管

在各個子計畫方案的執行上，由於涉及多元計畫的整合。教育部本身因業務及管考上缺乏熟悉度，在資訊系統之整合上，更需依賴這些系統的協助，得以充分掌握職場與計畫方案之間的供需連結，以及學校與學生之間所可能產生之連結。受訪者意見如下：

「我們過去在大學技專校院裡，並沒有這機制，對於畢業生就業輔導，這個機制大概就是幾個師範大學，因為他原來還是要分發，分發之後他就有一個就業輔導處，分發之後你必須要去做這些事情，可是一般大學就對業輔導工作就會提供訊息，所以就沒有去做追蹤。」（受訪者 Db1）

「第一階段，我們是比較希望說學生這樣的族群不要讓企業知道，所以第一階段的部分比較傾向由學校來媒合，由學校來看哪些企業是比較符合他們畢業生的領域，由學校主動把相關訊息推出去，那是第一階段的；第二階段資訊是公開的，雙方都可以看到，可以讓他們互相先去做交談、

面試。」（受訪者 Da2）

「教育部主辦然後請各部會說有甚麼樣的企業要拉出來，然後到業界去做說明會，整個把他們拉進來。」（受訪者 Da1）

（四）學校的彈性配合與管控

培育優質人力促進就業計畫因必須透過學校來產生就業之媒合與轉銜。各校針對計畫的配合上多數皆指出在執行狀況上甚為良好。部分學校因人員編制上的問題，在整體執行層面較無法充分配合之下，為因應這些學校之困境。教育部也會充分協助，畢竟透過教育部執行相關勞動就業政策與方案，並不常見。受訪者意見如下：

「學校對於推動這樣的計畫，基本上他們都比較持肯定和滿意的態度，他們認為滿意是因為他們已經也做成一個連結，對於他們的畢業學生校友，他們也開始有一些連結，幫校友成立這樣的平台，然後其次學校也是因為這樣子，學校跟業界之間就有一些接觸，那麼對於部分的系所，他們產學合作的機會，就比較提高，所以這計畫也是對學校比較正向的，感覺是比較正向的。」（受訪者 Db1）

「在中間也有做彈性的調整，七、八月的時候，某些學校已經走得很好，人已經用完；但有些學校因為特性的關係，不能說他的學校的作業人員沒有盡力，這部分其實是特性的關係，部裡面就會做彈性的調整，如果說，你現在畢業生就比較不需要的話，他就把這部分再切割出來給比較需要的畢業生去用。」（受訪者 Da2）

「外界質疑的聲浪實在太高了，所以篩選十分嚴苛，所以我們每個月會去看他們的勞保人數，一筆一筆去做比對，如果一開始沒有比對出來事後我們還是每個月會做比對，只要我們發現我們要點裡面有規定不行的就會馬上撤掉，所以我想跟青輔會那的嚴謹度差非常多。」（受訪者 Da1）

此外，亦必須注意計畫方案透過學校與企業連結時，在各企業與組織發展特性上之考量。此部分透過學校的積極控管與聯繫會加強與影響未來學員在此企業與組織之勞動穩定性與留用比例。使得方案推動後，工作機會的創造及事業單位的利益得以維持其均衡。受訪者意見如下：

「第一階段大家都會搶名額，時間點就很急迫，很快學校就額滿。企業大部分都是因為補助的方式沒有一之一那麼好，意願就沒有那麼好，可是針對喜歡用剛畢業的企業來講，對我們來講反而比較有幫助。此外，我還認為應該是學校老師定期打電話，這是最方便的。」（受訪者 Dc1）

（五）資源的管控與合理的薪資結構

有效的資源管控將使資源得以充分有效的利用，並進一步提升更為具體的方案效益。針對以往較易產生問題或進用較多人數之企業，更須透過強化方案之考核及訪視，加強控管機制之運用。此外，必須宣導企業之社會責任，對於參與成員的勞動薪資一定要產生維繫，在政府部門的補助下，更應善待這批多次為初次勞動參與的成員。受訪者意見如下：

「在操作上都覺得還好，不過之前優質人力，我們在 98 年度是沒有的，但是優質人力我也有辦，我們還有另外一個機構也有辦，他是每個月都要核銷，很麻煩，不過也到今年九月。」（受訪者 Cc3）

「整個制度都有去設想到，包括把這些職缺弄出來，然後有興趣的青年來投履歷，面試以後來篩選出這個人力的，所以其實我覺得它的問題會比較小，在核銷的作業上來講我覺得是還滿煩雜的。」（受訪者 Ac5）

「學校跟廠商的連結是不夠的，因為學校跟廠商連結不夠，所以你就不知道廠商要什麼人，所以你就送出這樣的人出去，因為廠商不會想要跟你學校有連結。」（受訪者 Db1）

「要看整個失業率，整個失業率其實我們不調整，他都下降，你也不需要去做調整，因為我們還是希望說他的薪資結構，個人覺得我們臺灣的新資結構要調整。你薪資沒有調整的話，整個會負面循環，所以說我們盡量都跟企業講說，你要賺錢的話，你的薪資結構盡量還是回復到合理的部分。」（受訪者 Da2）

三、實地查證對於執行評估之分析

在此部分，是透過執行過程之查證來進行分析。在執行評估上是透過進用方式、執行需求及企業參與因素等。

1、有關進用方式的查證意見

（1）計畫實習機構之募集，是經過跨部會審查小組通過資格審查後，才於電子平台公告，並展開媒合作業。實務上可能有實習機構先行召募，再要求預定聘用者上網登記，計畫自 2009 年 4 月 1 日開辦、進用人數尖峰為當年 7 月至 9 月。廠商亦說明係配合企業用人需要進用實習員，即使規定實習機構通過資格審查後，才可以於電子平台公告並展開媒合作業，仍然可以認定為實習機構利用時間差，爭取政府補助。（查證專家 D2）

（2）計畫係透過各大專校院媒合其近三年之大專畢業生至企業職場實習，企業機構參與本計畫需先經過跨部會審查小組針對資格進行審查，通過資格審查者可與相關大專校院合作辦理畢業生實習事宜；其資格條件包括：合法立案、是否有欠繳國稅、近 3 年內有無重大工安（衛）事件及大量解雇通報在案、自 2009 年 1 月份起實習機構勞保人數資料。由於計畫補助實習員薪資，亦補助企業負擔之勞健保等費用，故實習機構需檢附實習員之勞健保等繳款單據向相關學校請款，學校於收到資料後，可檢視實習員之加保情形，如在學校、實習員及實習機構等簽屬三方合作契約之起始日前加保，則屬未合規定，學校將會依規定停止相關補助金額。學校亦可將其所遇到之問題或其解決問題之經驗，登錄於系統平台之異常通報系統，尋求解決問題之方法，或將相關訊息分享給所有大專校院，避免相同情形再次發生。（查證專家 D1）

2、有關主管機關回應計畫執行需求的查證意見

（1）執行過程依賴學校甚多，包括訪視、電訪、填答問卷及通報個案；惟各校就業輔導中心普遍缺乏人力，多轉由輔導老師承擔責任，而處理結果並未做成通案通知全體實習員、參加學校或實際負責之輔導老師。學校雖有就業輔導單位，但與職場距離遙遠，無法將學生直接由學校帶入職場，必須要有中間支持系統；計畫將所有權責，交由學校負責，該部僅負責管制與考核，無法落實政策目標。（查證專家 D2）

（2）教育部因應本計畫，建立網路問卷系統，實習員及實習機構每月均上網填寫問卷，以利學校了解畢業生之實習情形，進行必要之訪視及問題解決，教育部亦利用管考平台之功能上網了解實習員及實習機構反應之問題，並指示專案辦公室追蹤問題處理情形。本計畫管考平台上亦設有異常通報系統，供學校反應問題，並由專案辦公室及教育部負責回應相關處理事宜，及

持續追蹤辦理。（查證專家 D1）

3、企業提供訓練的方式及內容的查證結果

（1）受訪企業訂有完整實習計畫，並與一般新進員工接受相同訓練。公司組織內部溝通會議，對於人力要求、重點學校、留任計畫、建立雇主形象及相同待遇，訂定共識，並成立召募、訓練、指導、考核及溝通 5 個組別。其中溝通部分，包括新人導引計畫、經驗分享及留任計畫之說明，辦理多場會議，且青年分派單位，亦經選擇，應是較成功之部分。

（2）受訪企業採取的訓練方式與職業學校的三明治訓練方式類似，透過兼具知識訓練與實務訓練的方式，以體驗銷售知識與實務的結合。

（3）受訪企業訓練本計畫實習員分為三方面進行：實習員於工作場所邊工作邊學習；指定工作單位中較資深且較具輔導熱忱之同仁擔任實習員之師傅（輔導老師），就近輔導實習員成長；有系統有結構（SOP）的培訓實習員，使其盡早熟悉工作內容及技能。對於新進學生，除學習公司 SOP 外，並需要於 2 個月內完成年度工作目標，據以做為考核是否留用之依據。

4、企業充分告知實習生有關計畫內容的查證結果

（1）受訪企業有告知實習員工作內容與工作待遇，故於中途離職之實習員中，因工作內容未合之比例佔 7.45%。對於青年提供與在職員工相同待遇，北部為 24,000 加 3,848 元，中、南部為 22,000 加 3,655 元，符合一般市場大專畢業學生初入職場標準。對於完成見習的青年，立即加薪 1,000 元。有關離職因素，除因家庭對於零售業看法導致不同意，青年本身期待落差與市場景氣好轉就業機會增加，應是主要因素。

（2）受訪企業已經充分告知實習生工作內容與工作待遇。基於留任完成基本訓練之青年，對於具有發展潛力者，例如具有符合公司未來發展需要的科系畢業學生，包括地政、日文，均給予特殊關懷，職務提升亦較迅速。故因工作內容、工作待遇與原先所期待不符而提前離職的情形少於 10%。根據離職面談結果，提前離職的青年多為家庭不同意子女從事該行業有關。

（3）受訪企業於面試時，均具體詳細告知實習員未來工作內容與工作待遇，尤其會告知其可能會遭遇之困難，請實習員多加考量。中途離職之實習

員，多為繼續進修（含出國）、考公職、找到其他更好之工作等，較少因工作內容與原先期待不符。

5、計畫進用實習生與過去聘雇經驗差異的查證結果

（1）受訪企業對於僱用對象並無特殊偏好；剛畢業而無工作經驗的大專青年，與其他受雇人員無太大差異。推估其原因，應屬人力來源符合常態分配所致。

（2）受訪企業本身員工有 94%具大專以上學歷，平均年齡約 34 歲。以往即以聘任無工作經驗之大專畢業生為主，且員工流動率不高。本次進用之實習員與以往進用員工在工作表現上並無太大差異，惟在工作態度及學習動機方面，因實習員欲爭取留用為正式職員，顯得更加積極，且技專校院畢業生較一般大學畢業生好。

第四節　培育優質人力促進就業計畫之結果評估

一、問卷調查對於結果評估之分析

（一）用人單位對於結果評估之分析

有 36.7%用人單位表示參與本計畫對於降低人事費用「非常有幫助」，54%認為「還算有幫助」，二者合計超過九成，顯示全額補助的方案對於用人單位在人力成本負擔的幫助。在選用人才方面，認為「非常有幫助」的用人單位有 24.7%，認為「還算有幫助」者有 59.3%，二者合計超過八成。因此，用人單位數都認為此計畫方案有助於降低企業人事費用與選用人才上的協助。

2、計畫補助期滿留用情況堪稱滿意

計畫雖為要求企業在補助期滿之後必須留用實習青年，但由表 7-19 看出 46.7%的用人單位是留用全部見習青年，留用人數超過一半者也多達 37.3%，二者合計高達 84%，顯示此計畫的高留用比率。若另從留用期間的考察，由表 7-20 可以看出，留用的單位大都表示其留用期間皆超過三個月。

若按用人單位的屬性區分，獲利狀況較佳，或員工平均待遇較高的企業，其全部留用的比例明顯較高。此外，非北部地區用人單位勾選全部留用的比例則高於北部地區。

表 7-19　用人單位對於參與培育優質人力促進就業計畫留用青年之分析

單位：次數（百分比%）

	全部留用	留用超過一半	留用超過四分之一，但不到一半	留用不到四分之一	全部沒有留用
全體	70（46.7）	56（37.3）	17（11.3）	1（0.7）	6（4）
按行業別					
工業	21（45.7）	13（28.3）	9（19.6）	1（2.2）	2（4.3）
服務業	49（47.1）	43（41.3）	8（7.7）	0（0）	4（3.8）
按獲利狀況					
前 50%	35（52.2）	23（34.3）	5（7.5）	1（1.5）	3（4.5）
後 50%	6（35.3）	6（35.3）	3（17.6）	0（0）	2（11.8）
不知道	29（43.9）	27（40.9）	9（13.6）	0（0）	1（1.5）
按地區別					
北部	36（43.9）	32（39.0）	9（11.0）	1（1.2）	4（4.9）
非北部	34（50）	24（35.3）	8（11.8）	0（0）	2（2.9）

資料來源：本研究自製。

表 7-20　用人單位留用青年後續工作期間平均超過 3 個月之分析

單位：次數（百分比%）

	有	沒有	合計
全體	135（93.8）	9（6.3）	144（100）
按行業別			
工業	42（95.5）	2（4.5）	44（100）
服務業	93（93）	7（7）	100（100）
按員工總人數			
199 人以下	99（93.4）	7（6.6）	106（100）
200 人以上	36（94.7）	2（5.3）	38（100）
按地區別			
北部	70（89.7）	8（10.3）	78（100）
非北部	65（98.5）	1（1.5）	66（100）

資料來源：本研究自製。

4、未來若有類似計畫，多數用人單位表示會提出申請

如表 7-21 所列，未來若有類似計畫，66.7%的用人單位表示會提出申請，23.9%的用人單位表示「不一定」，而確定不會申請者只佔 4%，顯示本計畫受到多數用人單位的肯定，不一定的單位高達 23.9%，是必須再加強注意之處。若按用人單位屬性區分，獲利狀況較不佳的單位，因為節省人力成本上的考量，會申請的比例明顯較高，而非北部地區會申請的比例也高於北部地區。

至於不會或不一定申請的用人單位所持理由則差異很大，其中以「不一定有適當職缺可以申請」、「行政作業流程過於繁雜」、「見習津貼補助金額太少」之勾選比例較高（見表 7-22）。另勾選「其他」的用人單位所佔比例雖高達 32%，但根據用人單位的說明，其真正理由也大多與上面三項有關。

表 7-21　用人單位對於未來再有類似計畫會提出申請之分析

單位：次數（百分比%）

	不會	會	不一定
全體	6（4）	100（66.7）	44（23.9）

按行業別			
工業	1（2.2）	31（67.4）	14（30.4）
服務業	5（4.8）	69（66.3）	30（28.8）
按員工總人數			
199 人以下	6（5.4）	73（65.8）	32（28.8）
200 人以上	0（0）	27（69.2）	12（30.8）
按地區別			
北部	5（6.1）	51（62.2）	26（31.7）
非北部	1（1.5）	49（72.1）	18（26.5）

資料來源：本研究自製。

表 7-22　用人單位不會或不一定提出申請原因之分析

	次數	百分比(%)
進用人員工作表現不如預期	5	10
不一定有適當的職缺可以申請	13	26
行政作業流程過於繁雜	10	20
經費核銷標準過於嚴格	4	8
見習津貼補助金額太少	12	24
補助期間太短	9	18
進用人員身分認定作業過於繁雜	1	2
不易招收到適合的實習青年	9	18
其他	16	32

資料來源：本研究自製。

（二）進用人員對於結果評估之分析

如表 7-23 所列，有 19.2%的進用人員認為參加本計畫對提升職業能力非常有幫助，61.6%的進用人員認為還算有幫助，二者合計超過八成。若按進用人員屬性區分，在員工人數 199 人（含）以下之中小企業實習者，認為有幫助的比例較員工人數 200 人（含）以上之大型企業高。因此，多數進用人員認為參加本計畫對提升職業能力有幫助，然對於改善家庭經濟的效果較小。

在改善家庭經濟方面，認為非常有幫助的比例為 6.7%，認為還算有幫助者佔 43.9%，二者合計僅略高於五成，顯見進用人員對此一效果的認同度，遠低於對提升職業能力的認同。若按進用人員屬性區分，在大型企業實習之進用人員認為有幫助的比例低於在中小型企業實習者。

表 7-23　進用人員對於培育優質人力促進就業計畫提升職業能力之分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	49（19.2）	157（61.6）	40（15.7）	4（1.6）	5（2.0）
按單位人數					
199 人以下	36（20.0）	115（63.9）	26（14.4）	2（1.1）	1（0.6）
200 人以上	12（20.3）	32（54.2）	10（16.9）	1（1.7）	4（6.8）
不知道	1（6.3）	10（62.5）	4（25）	1（6.3）	0（0）
按地區					
北部	23（18.5）	77（62.1）	21（16.9）	2（1.6）	1（0.8）
非北部	26（19.8）	80（61.1）	19（14.5）	2（1.5）	4（3.1）

資料來源：本研究自製。

其次，雖然本計畫並未要求企業在補助期滿之後必須留用見習青年，但如表 7-24 所列，計畫結束之後，原用人單位有留用，而且自己也願意被留用的比例高達 84.7%；原用人單位沒有留用比例僅占 8.6%，而原雇主有意願留用但進用人員無意續留的比例則占 6.7%。

將近九成被留用的受訪者，後續在原單位工作的期間超過三個月。此結果可能是因為本研究問卷發放對象是由實習單位決定，而他們找的可能都是後來有留用的見習青年，故有高估留用率之虞。因此，計畫結束之後，原用人單位及實習人員留用意願皆高。

表 7-24　進用人員參加培育優質人力促進就業計畫改善家庭經濟之分析

單位：次數（百分比%）

	非常有幫助	還算有幫助	不太有幫助	非常沒有幫助	不知道/無意見
全體	17（6.7）	112（43.9）	104（40.8）	14（5.5）	8（3.1）
按地區					
北部	8（6.5）	53（42.7）	53（42.7）	8（6.5）	2（1.6）
非北部	9（6.9）	59（45）	51（38.9）	6（4.6）	6（4.6）

資料來源：本研究自製。

二、深度訪談對於結果評估之分析

（一）瞭解職場的就業競爭

計畫功能之呈現在於透過方案的參與，除瞭解勞動市場訊息與實務經驗的取得外，也透過計畫的參與讓青年勞動族群學習職場中更為重要的職業倫理。這些職場學習效果得以強化其職場適應能力，穩定其勞動就業之參與。受訪者意見如下：

「透過計畫的參與，這些學生有吃到一些苦，他知道外面的競爭其實很強，就是沒有實力就不能存活，沒有實力就會被淘汰掉，目前以整個促進就業的方案，被企業留用或者說離職了找到工作大概佔 6 成多。」（受訪者 Da1）

（二）附加的政策效益

以往各大學都僅著重在相關學術研究，對於學校畢業學生的就業競爭力充滿了信心。但因金融海嘯及後續就業環境不佳所影響，促使部分學生從學校畢業之後，逐漸難以直接進入到就業市場，使青年勞動失業率在近幾年來逐步提升。透過此計畫的參與，讓各個學校越來越重視「產學合作」此部分區塊的重要性，以及促使企業為參與此計畫方案所產生的調整。這些附加效益是著實讓許多大專院校產生觀念轉換，也使得各學校越為重視與業界聯繫之重要。受訪者意見如下：

「有一些欠稅的企業為了要來參與這案子，他就把稅額繳了，有一些就是企業資料不是很完整，我覺得他在勞保單位所投的勞保名稱，跟他在財政部登記的名稱是不一樣的，對我們來講都是不行的，所以他一定要把他相關的資料變成一樣，我們才接受，所以對我們公司資訊名稱的一致性這部分，我們扮演著促進的角色。」（受訪者 Da2）

「因為這些企業有用了畢業生，願意提供實習的機會越來越多，有一些企業就覺得我們學生不錯，提供一些設備給我們，這是一些附加的效果。」（受訪者 Da1）

相對的，部分受訪者指出，培育優質人力促進就業計畫的負向效應是促使勞動市場的薪資產生下降的趨勢。進入到此系統的青年，反而其勞動薪資

是較一般受薪階級為低的，對於整體青年的勞動薪資產生了拉扯效應。受訪者意見如下：

「比較多企業願意開始徵人，相對的就是薪水會縮在那裡，不見得每個企業都會給你一樣多的薪水，剛畢業剛出來的，能力還有待加強。薪水不會這麼低，只是說，嗯好處是選擇企業，對找工作的人來說，可以選的公司會比較多一點，然後壞處是，每個公司的起薪都是這個樣子，固定在那裡，然後很難動。」（受訪者 Dc3）

（三）留用與否作為評估績效

留用比率是否作為計畫方案的績效指標，實際上是各個促進就業計畫所必須仔細思考的問題。若是僅屬於較短期性之就業方案，則可能將方案目標鎖定於職場體驗。然若是較為長期的政策方案，則除了職場體驗之外，更應該有肩負勞動穩定的效益作為思考。受訪者意見如下：

「像我們現在必須重新訓練起，因為我們這些有一些系統有一些相關的法令要跟這個會員說，那都是需要訓練的，那訓練好了因為這個因素他離開了，那我們也不能強迫他。」（受訪者 Ac5）

「當初我們在做這計畫沒有強迫說你一定要留用沒有留用不行，我們有用道德勸說，當然在企業來申請的時候有以願意留用的為優先，還有一些愛心企業我們大概都有，那學校的部分其實也是因為私立學校可能有一些派遣阿，不管國立私立像我們現在公務單位都有，派遣的約聘雇的都希望學校能留用。」（受訪者 Da1）

（四）缺乏穩定性的就業

參與計畫方案的成員中，有諸多企業指出，依計畫進用的年輕畢業生。在就業穩定性上明顯不足，部分青年是在計畫方案執行過程中便已經因為不適應而產生流出離職。部分則是當相關企業願意提供留用的機會時，表達不願意留用。當然計畫參與的成員都得以離開此系統的建置，但也呈現出年輕人在此部分所呈現的勞動特性。不過若是從職場體驗的角度來審視，其實此計畫參與效益是有其功能的，畢竟參與者已從中得知自己與此類型勞動工作的連結上是有落差的，也避免下次再次進入到此不適之勞動職業。受訪者意

見如下：

「有些成員到了大賣場，大賣場就需要一些倉儲，需要這樣的員工，這些去的時候，他們的待遇應該是 17,280，然後我們給他 20,000 多塊錢，廠商就用了這群大學生，所以這群大學生去了那邊以後，去的時候，他們就問那些那學生將來你們願不願意留下來，孩子都覺得說必須再談，因為薪資是比他領實習津貼還來的低，回到原來公司那個價碼，孩子覺得要考慮。」（受訪者 Db1）

（五）薪資補貼方案與無謂損失之效應

方案的薪資補貼是促進雇主願意創造或釋放作機會出來的積極性誘因。也可以視為是年輕人初次步入職場所需要的訓練成本。基本上此方案的期間與各方案比較是較長的，應該具有更為明顯就業訓練效益被呈現出來。但受訪者亦指出，部分計畫參與者實際上是深具競爭力的，但亦被吸納到此計畫方案之中，從另一層面而言，是造成計畫方案資源的無謂損失。因此，思考再進行弱勢定義上的區隔，將是更為精細的操作策略與手段，藉以避免資源無形中的浪費。而在不同階段的方案中，各個企業的參與意願也長遠的影響到計畫方案的推動及未來的發展。受訪者意見如下：

「最近因為跟幾個技專校院的，大概有談到這樣的東西，就問一下，就是第二階段再推的時候情形怎麼樣，事實上廠商的意願開始比較下降，比較下降我是說原來，接受兩萬兩千塊的廠商意願下降。」（受訪者 Db1）

三、實地查證對於結果評估之分析

（一）透過查證工作所產生的成效之分析

1、評估實習機構之成效

（1）針對實習機構評估項目包括教育訓練、康樂活動及技能輔導。惟評分係由學校執行，而非由教育部負責，是否落實執行或學校與教育部認知優劣之差距，則無法判別。（查證專家 D1）

（2）本計畫對參與企業，要求其於評估表先行檢視其教育訓練計畫之周全程度。另三方合作契約中亦要求實習機構須做好本職學能輔導，及生活與心理輔導。學校及教育部可透過每月定期填寫之輔導訪視問卷調查，瞭解實

習員實習情形及滿意度。學校就業輔導人員於實習員實習期間定期或適時電訪或實地至實習機構訪視實習成效。教育部亦曾經辦理兩次企業實地訪視，結合各部會及地方勞政單位，共辦理 2 梯次（25 場次）實習機構訪視作業，共 80 校參與，合計訪視 35 家實習機構。訪視後，彙整訪視委員意見，約可分為薪資相關、工作內容、教育訓練、生涯規劃及考核機制等五類，除請勞政單位專業協助，要求實習機構改善實習條件另由專案辦公室及相關學校追蹤改善情形外，執行成效彙整後再提跨部會會議報告，確保問題得以有效解決。（查證專家 D2）

2、主管機關執行之成效評估查證意見

（1）教育部設計多種表格提供參與各成員填寫，並依據填寫結果做成分析。亦曾委託臺灣師範大學進行研究，並參考相關民意調查資料，一般結果均偏向滿意。惟管制與考核所需表格均由實習機構、實習員與輔導老師填報，而實習員為求就業機會穩定，對於實習機構種種不利措施多採取隱忍態度，無法反映事實。（查證專家 D1）

（2）教育部統計資料方式有別於一般，以致媒合率超過 121%；且對於實施結果之追蹤，沒有區隔實習員直接留任或離職後自行謀職。（查證專家 D1）

（3）依教育部請勞保局勾稽曾參與第 1 期計畫實習員當時之勞保加保情形，計有 2 萬 9,448 人仍在職場工作（含留用原機構及另覓新職），佔進用人數約 71%。顯示大專畢業生藉由參加本計畫投入職場取得就業經驗後，約有 7 成仍繼續就業中，充分顯示本計畫對於促進大專畢業生就業機會及強化後續就業力成效良好。（查證專家 D2）

3、計畫對於就業機會影響的查證結果

（1）受訪企業若未參與本計畫，仍有僱用青年的需要，以配合公司未來發展之計畫需求。薪資部分，依據公司規定，新進人員前 6 個月，提供每月 50,000 元津貼，任職滿半年以後，除一次給予 36,000 元留任獎勵金，薪資制度轉為獎金制度－計算方式：總薪資＝23,500＋8%個人獎金＋4%團體獎金＋留任獎勵金（1,350）。

（2）受訪企業用人政策係依公司中長程發展計劃需求聘用員工，若政府當時未推出本計畫，仍會招聘所需員工。因此未來能夠符合企業發展計畫，還是會繼續僱用參與該計畫的大專畢業生。針對本計畫進用之實習員，除政府補助之 2 萬 2000 元薪資外，該公司另給予租屋津貼、績效獎金、三節獎金、特殊職場加給及加班費等。正式員工之起薪為 2 萬 7000 元以上。

4、計畫對於就業薪資影響的查證結果

（1）市場薪資高低，與景氣、稀少性及非經常性給與佔薪資總額多寡有關。惟近年之經濟不景氣，雇主或雇主團體，業已將市場薪資標準逐年壓低，即使沒有本計畫，市場薪資標準也不可能在短期提高。受訪企業為一跨國企業，其員工薪資結構，依各國市場供需訂定。針對本計畫所提供之薪資與市場水準相當，青年可以依據個人意願，決定是否在該公司繼續服務，或是轉移至其他企業服務。

（2）受訪企業依其員工薪資結構，加碼補貼實習員與員工薪資之差異，並有半年保證薪資，相對其他企業，是否有壓低大學畢業生市場薪資的效應，應持續加以注意。

5、其他政策成效的查證意見

（1）教育部以往未曾辦理大專畢業生實習及就業輔導相關計畫，本次因應全球金融海嘯，積極辦理近三年大專畢業生赴企業職場實習，業管人員認真負責、任勞任怨，經常加班處理及改善計畫之推動事宜，故在實習員至企業職場實習人數及經費執行上均達成目標，成效卓著。（查證專家 D2）

（2）教育部建置網路問卷填答平台及異常通報系統，方便蒐集實習員、實習機構及學校之反應意見，並快速回應及追蹤相關問題之處理情形。另亦將常發生之問題及解決方式彙整置於問與答專區，有效達到經驗分享及化簡問題之目的。（查證專家 D2）

第五節　小結

本研究針對主要「培育優質人力促進就業計畫」1-1 子計畫加以評估，經過多元的評估方式，有下列發現：

首先，整體而言，在短暫的時間內，由教育部主導之方案，其計畫方案之目標普遍受到職場之認可。在計畫的「增加進用人員就業機會」與「減少人事成本」的政策效果最佳，用人單位大都認為此計畫有助於降低企業人事費用與選用人才。惟計畫因針對青年實習生的薪資補貼建置，補助一年時間較長，應更能強化技能訓練與就業穩定性之政策方案要求。但似乎仍缺乏協助青年步入職場，產生穩定性就業之效益。

其次，計畫執行過程中，由學校及配合之事業單位所產生之職場參與及未來之銜接。在臺灣因產業結構是以中小型企業主軸，因此在計畫中亦以中小型企業為計畫方案執行的主體，在計畫運作過程中，實習機構小型化，是符合當前經濟情勢。但因多數中小型企業較缺乏計畫導引學生之職涯發展，必須結合多個中小型實習機構，或所屬行業公會，採取集體性之訓練，以滿足縮短產學落差、提供職場經驗及順利銜接就業的政策目標。

此外，面對勞動職場中，不管是在事業單位或參與青年皆指出，電視/媒體/網路宣傳資訊是提供參加單位相關資訊之主要管道。大多數受訪者去年在參加本計畫之前就已知悉此計畫，學校及電視/媒體/網路宣傳是受訪者事先知道本計畫的主要管道。因此在培育優質人力促進計畫方案的宣導上似乎較其他相關就業計畫廣為人知，當然其進用對象多為青年，可能較常與善於運用網路。教育部也利用多元管道來宣導，因此，在就業計畫的相關資訊上較為廣泛。

再者，本計畫因補助額度與時間皆較其他就業方案優渥，促使其留用比例較高。從訪談與查證過程中皆顯示，受補助參與單位之僱用，多為其年度規劃之僱用人力，與其他方案相似，使得本計畫增加就業機會之效益降低。受訪者大都知道政府對見習津貼的補助金額與期限，也知道計畫結束後雇主沒有繼續僱用之義務。受訪者所認為本計畫之各項缺失中，以「實習津貼補

助金額太低」共識度最高。顯示出進度此方案的青年，對於方案的補助薪資不甚滿意。而從用人單位的資料中顯示，大都認為此計畫有助於降低企業人事費用與選用人才。根據訪談與查證指出，用人單位的比較，本計畫在促進就業方面比其他薪資補貼計畫或訓練補助計畫較為有效。與徐昊杲（2010）的評估研究，不管是在實習方案執行整體滿意度偏高，以及多數企業皆認為本方案執行有助於增加企業僱用大學生誘因與有助於提升大專畢業生的就業能力等面向上之考察，多存在高度的一致性。

最後，多數進用人員認為參加本計畫對提升職業能力有幫助，對改善家庭經濟的效果較小。若未留在原單位繼續工作，多數進用人員仍認為參加本計畫對於獲得後續就業機會有所幫助。亦即透過計畫學習到的職業經驗與技能的涵化，對其未來工作的尋找具有部分的實質意義。本章節針對計畫在各個層面之考察上，整體績效而言已然發揮其效益，透過方案資源的導入，建構較為長期且全額之補助，對於雇主端在申請意願及就業訓練之安置上，不管是在問卷或訪談的資料上，皆呈現其方案預期之效益。此外，對青年直接在職場工作機會之創造上，以及強化實習青年之職場技能與就業經驗上，都有呈現出其具體之效應與功能。然因本計劃與青年職場體驗計畫一致，在政策方案的鎖定上皆以青年作為對象，未外延到中高齡，且未針對原住民青年進行特別設定，較無法從相關研究資料進行評估。

第八章　各項促進就業計畫之比較分析

本章針對四項個案計畫進行方案之間的比較，包括目標、執行與結果評估、機會成本與計畫競合之分析。由於四項個案計畫均有其特殊的政策背景與目的，有特定的政策對象，這些部分屬於無法做比較的，例如補助時間長短，「青年職場體驗計畫」為 3 個月，「立即上工計畫」為 1 年，本研究針對此一部分僅說明個案計畫之間的政策內容異同。在實證部份，本研究針對四項計畫可以比較的地方進行比較。如目標設定評估、行政流程、管理規定、政策利害關係人的滿意度評價等。

第一節　跨計畫目標、執行與結果評估之比較

本節比較「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」電話問卷調查、深度訪談與實地查證對於立即上工計畫進行目標、執行與評估之分析。

一、對於跨計畫目標評估之比較分析

本研究透過各項計畫用人單位與進用人員的電話調查，對於四項計畫達成的政策目標比較分析，其中就用人單位觀點認為「多元就業開發方案」在「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」的政策效果較佳；「立即上工計畫」在「減少企業人事成本」與「協助失業者再就業」的政策效果較佳；「青年職場體驗計畫」在「增加青年就業機會」與「減少用人單位成本」的政策效果較佳：「培育優質人力促進就業計畫」在「協助失業者再就業」與「減少企業（用人單位）人事成本」的政策效果較佳。因此，四項計畫均達成政策透過減少用人單位人事成本，達到協助政策對象（弱勢族群、失業者、青年等）就業的政策目標。由此可知，政府推動四項政策目標獲得政策利害關係人的認同與肯定。

其中表 8-1 為用人單位對於各項計畫所能達成的政策目標之意見，以「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」最為「多元就業開發方案」用

人單位所肯定，比例分別為 87.3%與 79.3%。第二，「立即上工計畫」用人單位是肯定「減少企業人事成本」與「協助失業者再就業」，勾選這二項的比例分別為 66.0%與 60.0%。至於勾選「提升失業者職業能力」、「照顧弱勢族群生活」與「降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮」的比例，分別為 37.3%、49.3%與 37.3%。第三，「青年職場體驗計畫」達成的政策目標，以「增加青年就業機會」與「減少用人單位成本」最被用人單位肯定，勾選這二項的比例分別為 62.0%與 56.0%。其次為「提升青年職業能力」、「協助青年適應職場」與「協助用人單位找到合適人才」的比例分別為 42.0%、35.3%與 29.3%。第四，「培育優質人力促進就業計畫」用人單位是肯定「協助失業者再就業」與「減少企業（用人單位）人事成本」，比例分別為 81.3%與 79.3%。

表 8-2 為進用人員對計畫所能達成的政策目標之意見，以「協助失業者（青年）就業機會」與「照顧弱勢族群（青年）生活」最被「多元就業開發方案」進用人員所肯定，比例分別為 73.2%與 72.0%。其次為「提升失業者（青年）職業能力」、「促進社區發展」、「協助在地產業發展」的比例分別為 56.4%、50.8%、50.0%。第二，「立即上工計畫」進用人員最肯定「協助失業者（青年）就業機會」與「減少人事成本」，勾選這二項的比例分別為 73.0%與 50.0%。第三，「青年職場體驗計畫」進用人員最肯定「協助失業者（青年）就業機會」與「減少人事成本」，比例分別為 45.2%與 42.0%。第四，「培育優質人力促進就業計畫」進用人員最肯定「協助失業者（青年）就業機會」與「減少人事成本」，勾選的比例分別為 72.5%與 53.3%。因此，從計畫進用人員觀點，均以協助政策對象就業為達成的政策目標，其次，「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」進用人員均同意降低用人單位的人事成本為次要達成目標，「多元就業開發方案」的進用人員則以「照顧弱勢族群生活」為次要達成的目標。

表 8-1　用人單位對於計畫達成政策目標意見之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	協助失業者再就業	提升失業者（青年）職業能力	照顧弱勢族群（青年）生活	減少企業（用人單位）人事成本	降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮	協助青年適應職場	協助用人單位找到適合人才	協助在地產業發展	促進社區發展	增進第三部門服務經營能力	其他
多元就業開發方案	131（87.3）	97（64.7）	119（79.3）	103（68.7）	59（39.3）	N.A.	N.A.	89（59.3）	81（54.0）	52（34.7）	6（4.0）
立即上工計畫	90（60.0）	56（37.3）	74（49.3）	99（66.0）	56（37.3	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	14（9.3）
青年職場體驗計畫	93（62.0）	63 42.0）	29（19.3）	84（56.0）	22（14.7）	53（35.3）	44（29.3）	N.A.	N.A.	N.A.	12（8.0）
培育優質人力促進就業計畫	122（81.3）	90（60.0）	45（30.0）	119（79.3）	67（44.7）	105（70.0）	99（66.0）	N.A.	N.A.	N.A.	1（0.7）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

表 8-2　進用人員對於計畫達成政策目標意見之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	協助失業者（青年）就業機會	提升失業者（青年）職業能力	照顧弱勢族群（青年）生活	減少人事成本	降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮	協助青年（進用人員）適應職場	協助用人單位找到適合人才	協助在地產業發展	促進社區發展	曾進第三部門服務經營能力	其他
多元就業開發方案	183（73.2）	141（56.4）	180（72.0）	118（47.2）	120（48.0）	N.A.	N.A.	15（50.0）	127（50.8）	95（38.0）	16（6.4）
立即上工計畫	184（73.0）	56（22.2）	107（42.5）	126（50.0）	71（28.2）	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	6（2.4）
青年職場體驗計畫	113（45.2）	69（27.6）	69（27.6）	105（42.0）	51（20.4）	90（36.0）	60（24.0）	N.A.	N.A.	N.A.	32（12.8）
培育優質人力促進就業計畫	185（72.5）	132（51.8）	77（30.2）	136（53.3）	82（32.2）	128（50.2）	83（32.5）	N.A.	N.A.	N.A.	15（5.9）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

二、對於跨計畫執行評估之比較分析

本研究綜合評估四項計畫的利害關係人對於計畫提供資訊管道、流程滿意度、補助金額、行政管理規定等之比較分析。

（一）對於跨計畫獲得計畫資訊之比較分析

本研究分析，勞委會職訓局各地就服中心是「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」兩項計畫的主要執行單位，前者從 2002 年以來一直是以在地民間組織提供短期就業安置機會為基調，包含經濟型計畫及社會型計畫，在運作上常透過就服單位主動告知過去所服務過的廠商，鼓勵其提出申請，另外有 28.0%的受訪單位表示「原本就已參與多元就業開發計畫」；後者推出的時間較為急迫，故許多就服單位便主動告知過去所服務過的廠商，鼓勵其提出申請，其次是從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知，有 40.7%勾選此項目。

表 8-3 為各計畫用人單位獲得資訊主要管道的意見比較分析，其中「多元就業開發方案」用人單位中，有 36.7%表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫；有超過一半的「立即上工計畫」用人單位表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫；至於「青年職場體驗計畫」用人單位中，有 69.3%表示從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知有此項計畫；「培育優質人力促進就業計畫」用人單位中，有 62.0%表示是從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知有此項計畫。

至於「青年職場體驗計畫」的主管機關青輔會於電視及網路媒體上投注較大資源，使企業單位能更有效率得知此項政策，與前兩項計畫有較不同的結果。此外，該計畫用人單位中，由其他公司工作人員推薦、就服中心或就服站的工作人員告知、親友介紹等其他資訊管道得知。比較特別的是，「培育優質人力促進就業計畫」用人單位中有 30.0%表示是從「學校網站」、「學校教師提供」、「大學介紹」、「合作學校推薦」、「有學校通知」等得知。

其次，表 8-4 顯示有 36.7%的「多元就業開發方案」進用人員表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫；有超過一半的「立即上工計畫」進用人員表示從「就服中心/就服站工作人員告知」知道有此項計畫；至於「青年職場體驗計畫」進用人員中，有近七成(69.3%)表示從「電視/媒體/

網路宣傳資訊」得知有此項計畫；有 32.0%的「培育優質人力促進就業計畫」進用人員表示從「電視/媒體/網路宣傳資訊」得知有此項計畫，其他資訊管道是從學校得知，包括「學校 e-mail」、「學校助教告知」、「學校官網」、「學校教師告知」、「學校就博會」等。

綜合前述，用人單位與進用人員獲知訊息管道與近似，「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」多數是因為「就服中心/就服站工作人員告知」，主要原因是職訓局各就服中心或就服站之就業服務系統行之有年，與當地企業或非營利組織等建立良好互動關係，亦例行提供相關的政策資訊；青輔會與教育部的計畫，除透過「電視/媒體/網路宣傳資訊」外，亦透過學校管道傳播資訊。由此可知，計畫的資訊管道與其主管機關互動的服務對象有關，因而教育部與青輔會主要透過學校管道，而勞委會則以就服中心或就服站為主。

表 8-3　用人單位對於獲知計畫訊息意見之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	電視/媒體/網路宣傳資訊	其他公司工作人員推薦	就服中心／就服站的工作人員告知	親友介紹	原本已參加	村/里長告之	其他
多元就業開發方案	29（19.3）	19（12.7）	55（36.7）	5（3.3）	42（28.0）	1（0.7）	6（4.0）
立即上工計畫	61（40.7）	2（1.3）	78（52.0）	4（2.7）	0（0.0）	0（0.0）	5（3.3）
青年職場體驗計畫	104（69.3）	15（10.0）	18（12.0）	10（6.7）	0（0.0）	0（0.0）	12（8.0）
培育優質人力促進就業計畫	93（62.0）	9（6.0）	6（4.0）	1（0.7）	0（0.0）	0（0.0）	45（30.0）

資料來源：本研究自製。

表 8-4　進用人員對於獲知計畫資訊意見之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	電視/媒體/網路宣傳資訊	其他公司工作人員推薦	就服中心／就服站的工作人員告知	親友介紹	村/里長告之	原本已參加	其他曾參與者之推薦	其他
多元就業開發方案	15（6.0）	N.A.	143（57.2）	52（20.8）	16（6.4）	4（1.6）	13（5.2）	13（5.2）
立即上工計畫	20（7.9）	93（36.9）	10（4.0）	15（6.0）	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
青年職場體驗計畫	76（60.3）	N.A.	23（18.4）	17（13.6）	N.A.	N.A.	N.A.	11（8.8）
培育優質人力促進就業計畫	70（32.0）	N.A.	29（13.0）	39（18.0）	N.A.	N.A.	N.A.	80（37.0）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

（二）對於跨計畫的行政流程與管理規定滿意度之比較分析

首先，本研究對於跨計畫的行政流程滿意度之比較發現，勞委會的執行促進就業計畫累積相當的經驗，多數用人單位與進用人員能熟悉繁複的程序，而「培育優質人力促進就業計畫」因為屬於創新性質的促進就業方案，用人單位過去缺乏與之互動的經驗，因而對於申請流程的滿意度較低，不滿意度偏高，此一發現一呼應本研究在深度訪談的發現。

「青年職場體驗計畫」因為實施時間較久，經過磨合與調整，多數用人單位對於行政程序滿意度亦高。其中表 8-5 顯示「多元就業開發方案」用人單位對於計畫申請流程的滿意度為 79.3%；「立即上工計畫」用人單位的滿意度為 80.0%；「青年職場體驗計畫」用人單位對於計畫申請流程的滿意度為 80.6%，顯示三項計畫的申請流程滿意度接近或超過八成，惟「培育優質人力促進就業計畫」的滿意度較低，為 69.3%，接近七成。此外，「培育優質人力促進就業計畫」的不滿意度，為 25.4%，相較之下，是四項計畫中偏高的。而「青年職場體驗計畫」的不滿意度亦高達 19.3%。

其次，本研究對於計畫行政管理規定滿意度之比較，發現呈現與行政流程滿意度相似的結果。表 8-6 顯示執行較久的「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」與「青年職場體驗計畫」用人單位對於計畫行政管理規定（如經費核銷、相關表格規定）滿意度均超過七成或是八成，分別為 78.0%、72.7% 與 82.7%。惟「培育優質人力促進就業計畫」用人單位對此計畫行政管理的滿意度僅為 60.0%，是四項計畫中滿意度較低的計畫，獲得的不滿意度最高，為 34.7%，與深度訪談的發現近似。

表 8-5　用人單位對計畫申請流程滿意度之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	9（6.0）	110（73.3）	22（14.7）	3（2.0）	6（4.0）
立即上工計畫	6（4.0）	114（76.0）	26（17.3）	0（0.0）	4（2.7）
青年職場體驗計畫	8（5.3）	113（75.3）	27（18.0）	2（1.3）	0（0.0）
培育優質人力促進就業計畫	5（3.3）	99（66.0）	37（24.7）	1（0.7）	8（5.3）

資料來源：本研究自製。

表 8-6　用人單位對計畫行政管理規定滿意度之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	6（4.0）	111（74.0）	26（17.3）	4（2.7）	3（2.0）
立即上工計畫	1（0.7）	108（72.0）	35（23.3）	3（2.0）	3（2.0）
青年職場體驗計畫	1（0.7）	123（82.0）	26（17.3）	0（0.0）	0（0.0）
培育優質人力促進就業計畫	1（0.7）	89（59.3）	49（32.7）	3（2.0）	8（5.3）

資料來源：本研究自製。

（三）對於跨計畫進用人員資格、金額與期限的滿意度之比較分析

本研究發現相較於行政流程與管理規定的滿意度結果，各計畫進用人員的資格、金額與期限的滿意度呈現相反的結果，其中滿意度最高與不滿意度最低的均是「培育優質人力促進就業計畫」，因為該計畫提供給用人單位的薪資補助條件最佳。其次，「青年職場體驗計畫」因為政策對象與「培育優質人力促進就業計畫」重疊，因而用人單位對於見習津貼補助金額獲得的不滿意度相對較高。再者，「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」因為計畫有所區隔，獲得的滿意度均近似。

表 8-7 顯示「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」用人單位對於計畫進用人員資格的滿意度差異不大，分別為 68.0%與 76.7%。而「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」用人單位對於參加人員進用資格的滿意度均超過八成五，分別是 85.5%與 91.3%。至於「多元就業開發方案」在進用人員資格方面獲得的不滿意度較高，為 25.4%，顯示此一計畫在執行多年之後，有必要檢討其對於進用人員資格的規定。另外，執行一年多的「立即上工計畫」，用人單位有 20.0%不滿意進用人員資格的規定。

表 8-8 顯示「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」用人單位對於雇用津貼補助金額的滿意度近似，分別為 72.0%與 74.6%。「青年職場體驗計畫」因為與「培育優質人力促進就業計畫」的對象重疊，相較之下，用人單位對於見習津貼補助金額的滿意度為 64.0%，是四項計畫中獲得滿意度較低的；「培育優質人力促進就業計畫」獲得的滿意度最高。

表 8-9 顯示「培育優質人力促進就業計畫」用人單位對於計畫補助期限的滿意度最高，為 80.0%。「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」用人單位對於計畫補助期限的滿意度近似，分別為 62.0%與 64.7%。惟「多元就業開發方案」用人單位對於補助期限不滿意程度偏高，為 36.0%。

表 8-7　用人單位對計畫進用人員資格滿意度之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	4(2.7)	101（67.3）	34（22.7）	4（2.7）	7（4.7）
立即上工計畫	0(0.0)	115（76.7）	27（18.0）	3（2.0）	5（3.3）
青年職場體驗計畫	3(2.0)	128（85.3）	18（12.0）	1（0.7）	0（0.0）

培育優質人力促進就業計畫	5（3.3）	132（88.0）	6（4.0）	0（0.0）	7（4.7）

資料來源：本研究自製。

表 8-8　用人單位對計畫雇用津貼（見習津貼）補助金額滿意度之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	7（4.7）	101（67.3）	38（25.3）	0（0.0）	4（2.7）
立即上工計畫	2（1.3）	110（73.3）	30（20.0）	0（0.0）	8（5.3）
青年職場體驗計畫	1（0.7）	95（63.3）	50（33.3）	4（2.7）	0（0.0）
培育優質人力促進就業計畫	5（3.3）	119（79.3）	19（12.7）	1（0.7）	6（4.0）

資料來源：本研究自製。

表 8-9　用人單位對計畫雇用津貼（見習津貼）補助期限滿意度之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	不知道/無意見
多元就業開發方案	2（1.3）	91（60.7）	51（34.0）	3（2.0）	3（2.0）
立即上工計畫	0（0.0）	97（64.7）	46（30.7）	2（1.3）	5（3.3）
青年職場體驗計畫	1（0.7）	95（63.3）	50（33.3）	4（2.7）	0（0.0）
培育優質人力促進就業計畫	2（1.3）	118（78.7）	19（12.7）	3（2.0）	8（5.3）

資料來源：本研究自製。

（四）對於計畫執行的改進意見之比較分析

綜合四項計畫的執行缺失，用人單位著重在行政程序的簡化，如「多元就業開發方案」與「培育優質人力促進就業計畫」用人單位均認為「行政作業程序過於繁雜」是該計畫的主要缺失，其與深度訪談發現一致。至於「立即上工計畫」與「青年職場體驗計畫」的用人單位均認為「補助期間短」。本研究認為因為部分計畫在性質上為政府因應金融海嘯推動的短期促進就業計畫，因而「補助期間（見習補助期間）短」為主要缺失(詳表 8-10)。

此一觀點近似進用人員的觀點，即四項計畫的缺失均以「補助期間（見習補助期間）短」為主要缺失，也呼應深度訪談時，受訪者認為政策永續執行的觀點。如表 8-11 顯示「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」分別有 52.8%、30.2%的進用人員反映「補助期間（見習補助期間）短」是該計畫的主要缺失。「培育優質人力促進就業計畫」與「青年職場體驗計畫」的進用人員分別有 44.3%與 22.8%反映「進用人員補助金額（見習補貼）低」是該計畫的主要缺失。

表 8-10　用人單位對政府推動計畫缺失之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	行政作業程序過於繁雜	進用人員身分認定作業過於緩慢	進用人員資格限制過於嚴格	經費核銷過於嚴格	補助金額（見習補貼）低	補助期間（見習補助期間）短	補助期滿必須留用	其他
多元就業開發方案	72（48.0）	22（14.7）	35（23.3）	38（25.3）	47（31.3）	59（39.3）	N.A.	41（27.3）
立即上工計畫	56（37.3）	30（20.0）	20（13.3）	30（13.3）	38（25.3）	57（38.0）	5（3.3）	56（37.3）
青年職場體驗計畫	47（31.3）	23（15.3）	24（16.0）	15（10.0）	38（23.5）	56（37.3）	N.A.	54（36.0）
培育優質人力促進就業計畫	84（56.0）	10（6.7）	8（5.3）	20（13.3）	31（20.7）	30（20.0）	N.A.	54（36.0）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

表 8-11　進用人員對政府推動計畫缺失之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	行政作業程序過於繁雜	進用人員身分認定作業過於緩慢	進用人員資格限制過於嚴格	經費核銷過於嚴格	進用人員補助金額（見習補貼）低	補助期間（見習補助期間）短	進用人員與實習單位媒合時間太長	其他
多元就業開發方案	51（20.4）	25（10.0）	34（13.6）	24（9.6）	87（34.8）	132（52.8）	N.A.	90（36.0）
立即上工計畫	75（29.8）	17（6.7）	14（15.8）	28（11.1）	38（15.1）	76（30.2）	N.A.	73（29.0）
青年職場體驗計畫	21（8.4）	10（4.0）	16（6.4）	7（2.8）	57（22.8）	39（15.6）	14（5.6）	142（56.8）
培育優質人力促進就業計畫	55（21.6）	19（7.5）	8（3.1）	5（2.0）	113（44.3）	20（7.8）	17（6.7）	111（43.5）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

三、對於跨計畫結果評估之比較分析

本研究說明用人單位與進用人員的電話調查對於結果評估之分析，包括：對於計畫降低人事費用、提升職業能力、改善家庭經濟之評價等。

（一）有助於降低人事費用之分析

本研究於目標評估發現降低人事費用的手段普遍為用人單位所認同，因而表 8-12 顯示，「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」的用人單位表示參與計畫對於降低人事費用「非常有幫助」或「還算有幫助」者，分別是 88.7%、74.0%與 74.0%。相較之下，「培育優質人力促進就業計畫」在降低人事成本的政策效益上，最獲得肯定(佔 90.7%) 。

表 8-12　用人單位對於計畫降低人事費用意見之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常有幫助	有幫助	幫助有限	非常沒有幫助	不知道/無意見
多元就業開發方案	49（32.7）	84（56.0）	12（8.0）	5（3.3）	0（0.0）
立即上工計畫	3（2.0）	108（72.0）	30(20.0)	7（4.7）	2（1.3）
青年職場體驗計畫	8（5.3）	103（68.7）	32(21.3)	7（4.7）	0（0.0）
培育優質人力促進就業計畫	55（36.7）	81（54.0）	12（8.0）	1（0.7）	1（0.7）

資料來源：本研究自製。

（二）有助於提升職業能力之分析

四項計畫亦希望提供進用人員適當職業能力協助，本研究發現除「青年職場體驗計畫」外，進用人員對於此一成果多表認同。表 8-13 顯示「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員表示參與計畫對於職業能力提升有幫助者，分別是 84.4%、59.1%、80.8%。

表 8-13　進用人員對於計畫提升職業能力意見之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常有幫助	還算有幫助/有幫助	不太有幫助/幫助有限	非常沒有幫助	不知道/無意見
多元就業開發方案	56（22.4）	155（62.0）	28（11.2）	9（3.6）	2（0.8）
立即上工計畫	26（10.3）	123（48.8）	58（23.0）	7（2.8）	37（14.7）
青年職場體驗計畫	11（4.4）	99（39.6）	89（35.6）	51（20.4）	N.A.
培育優質人力促進就業計畫	49（19.2）	157（61.6）	40（15.7）	4（1.6）	5（2.0）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

（三）對於改善家庭經濟之比較分析

本研究除瞭解進用人員認為職業能力提升的效益外，亦調查經濟面效益。表 8-14 顯示「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」進用人員表示參與計畫對於家庭經濟改善程度有幫助者比例均超過七成，分別是 79.6%與 74.6%。惟反而是條件較佳的「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員表示有助於家庭經濟改善者為 29.6%與 50.6%。「多元就業開發方案」在家庭經濟改善的政策效益，最獲得進用人員的肯定。

表 8-14　進用人員對於計畫改善家庭經濟意見之分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	非常有幫助	還算有幫助/有幫助	不太有幫助/幫助有限	非常沒有幫助	不知道/無意見
多元就業開發方案	48（19.2）	151（60.4）	45（18.0）	5（2.0）	1（0.4）
立即上工計畫	46（18.3）	142（56.3）	46（18.3）	5（2.0）	12（4.8）
青年職場體驗計畫	5（2.0）	69（27.6）	116（46.4）	60（24.0）	N.A.
培育優質人力促進就業計畫	17（6.7）	112（43.9）	104（40.8）	14（5.5）	8（3.1）

說明：N.A.表示問卷調查未設計此一選項。

資料來源：本研究自製。

（四）對於計畫留用情形之比較分析

雖然四項計畫對於留用要求不一致，但本研究發現「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員表示「有，而且自己也願意被留用」比例最高，分別是 83.7%、84.7%(詳表 8-15)。「青年職場體驗計畫」比較特別，雖然僅 50.0%的進用人員表示「有，而且自己也願意被留用」，但亦有 21.6%進用人員表示「有，但自己不願意被留用」，顯示業者有相當高

的留用意願，而部份進用人員的想法並不一致。

表 8-15　進用人員在計畫結束原單位留用情況之比較分析（可複選）

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	有，而且自己也願意被留用	有，但自己不願意被留用	沒有
多元就業開發方案	153（61.2）	8（3.2）	89（35.6）
立即上工計畫	211（83.7）	15（6.0）	23（9.1）
青年職場體驗計畫	125（50.0）	54（21.6）	71（28.4）
培育優質人力促進就業計畫	216（84.7）	17（6.7）	22（8.6）

資料來源：本研究自製。

第二節　跨計畫之機會成本分析

機會成本是在對公共政策進行效益評估時，必須注意的重要概念。政府資源有限且有多元用途，將資源用於某項公共政策之機會成本就是將相同資源用於其他用途所能創造之最大價值。以本研究探討的議題為例，政府為促進就業可以推行的政策措施很多，除了本計畫所涵蓋各種薪資補貼措施之外，也可以執行擴大公共支出、辦理職業訓練、補助創業等不同類型的措施。如果政府把花在本計畫所涵蓋四項促進就業措施的資源改用於其他措施，仍可以促進就業，其中能發揮最大促進就業效果者可視為辦理這四項計畫的機會成本。

除了政府資源配置會產生機會成本外，參與這四項促進就業計畫的進用人員也有機會成本，亦即為參與這些計畫而未能選擇從事其他工作機會。雖然這四項措施的適用對象理應是無法在一般職場找到工作的失業者或待業者，但因欠缺嚴格的資格認定機制，仍有部分參與者原本可以在一般職場找

到工作，卻因這些措施而放棄尋職機會，因而產生機會成本問題。至於用人單位亦有相當問題，當選擇參與這些政府計畫後，放棄將資源在其他地方使用的機會(如教育訓練等)，因而也有機會成本問題。由於國內外相關文獻在此議題大多僅止於觀念性的論述，尚無具體、一致的分析方法。另受限於本研究的期程與資料取得不易，無法以精準的量化分析方法推估各項措施機會成本之多寡，而是藉由次級資料分析與問卷調查二種方式來進行評析。

首先是對用人單位的機會成本分析，其次是進用人員的機會成本分析。

一、用人單位在參與計畫之機會成本分析

第一，表 8-16 顯示「多元就業開發方案」的用人單位表示，若沒有參與本方案，其不進用員工的比例達三成五，會進用但薪資會減少的比例占三成。按行業別來說，非服務業有五成為會進用但薪資減少，服務業偏向不會進用佔 36.8%。按單位人數來看，49 人以下的受訪單位也傾向不會進用，佔 38.2%，而 50 人以上之受訪單位有四成認為會進用，但薪資會減少。按地區來看，北部受訪單位有 26.8%表示會進用且人數與薪資不會減少，而東部用人單位有高達 38.5%表示沒有計畫則不會進用，其機會成本較高。

第二，「立即上工計畫」雖能降低人事費用，但並非所有用人單位皆會因此而提高雇用意願。表 8-17 顯示若無此計畫的補助，只有一成九用人單位表示會因此而不進用人員，另有一成九表示雖會進用，但人數或薪資會因此而減少；相反的，表示進用人數與薪資皆不會因此而減少的用人單位，則高達五成六。若按用人單位屬性來看，員工人數 200 人以上的大型單位較不會因此計畫補助而提高雇用意願，其機會成本最小。

第三，「青年職場體驗計畫」的用人單位表示，若無此計畫的補助，有 27.3%的用人單位不會提供青年見習機會，另有兩成四表示雖會進用，但人數或薪資會因此而減少；相反的，表示進用人數與薪資皆不會因此而減少的用人單位，則高達四成二。若按受訪單位屬性來看，員工人數 49 人以下的小型單位較不會因此計畫補助而提高雇用意願（詳表 8-18）。

第四，「培育優質人力促進就業計畫」的用人單位表示，若無此計畫的補助，有 46.4%用人單位表示進用人數與薪資皆不會減少，不進用員工的比例達二成二。雖然大多數受訪單位計畫期滿會繼續留用見習青年，但如表 8-19

所列，若無此計畫的補助，仍有 46%受訪單位表示會以相同薪資進用用這些見習青年，表示會進用，但人數或薪資會減少的比例也有 22.7%，表示不會進用的比例只有 22%。由此可見，受訪單位計畫期滿所留用的見習青年中，有許多可能是原先就想進用的對象。若依受訪單位屬性區分，員工人數在 199 人（含）以下的中小企業勾選不會進用的比例明顯高於 200 人（含）以上的大型企業，非北部地區的比例也高於北部地區，顯示該計畫補助中小企業與非北部地區企業，所產生的就業促進效果較為明顯。

表 8-16　沒有多元就業開發方案仍會進用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	會進用且人數與薪資不會減少	會進用但人數或薪資會減少	不會進用	其他	合計
全體	30（20）	46（30.7）	53（35.3）	21（14）	150（100）
按行業別					
非服務業	0（0）	7（50）	3（21.4）	4（28.6）	14（100）
服務業	30（22.1）	39（28.7）	50（36.8）	17（12.5）	136（100）
按單位人數					
49 人以下	23（18.7）	35（28.5）	47（38.2）	18（14.6）	123（100）
50 人以上	7（25.9）	11（40.7）	6（22.2）	3（11.1）	27（100）
按地區					
北部	11（26.8）	10（24.4）	15（36.6）	5（12.2）	41（100）
中部	9（18.4）	17（34.7）	18（36.7）	5（10.2）	49（100）
南部	7（16.3）	13（30.2）	12（27.9）	11（25.6）	43（100）
東部	2（15.4）	6（46.2）	5（38.5）	0（0）	13（100）
離島	1（25）	0（0）	3（75）	0（0）	4（100）
按成立年數					
10 年（含）以上	23（24.2）	26（27.4）	33（34.7）	13（13.7）	95（100）
不到 10 年	7（12.7）	20（36.4）	20（36.4）	8（14.5）	55（100）

資料來源：本研究自製。

表 8-17　沒有立即上工計畫補助仍雇用進用之意見分析

單位：次數（百分比%）

	會進用且人數與薪資不會減少	會進用但人數或薪資會減少	不會進用	其他
全體	84（56.0）	29（19.3）	29（19.3）	8（5.3）
按員工人數				
49 人以下	61（54.0）	24（21.2）	24（21.2）	4（3.5）
50-199 人	16（59.3）	4（14.8）	4（14.8）	3（11.1）
200 人以上	7（70.0）	1（10.0）	1（10.0）	1（10.0）
按成立時間				
成立未滿 10 年	32（59.3）	9（16.7）	12（22.2）	1（1.9）
成立 10 年以上	52（54.2）	20（20.8）	17（17.7）	7（7.3）

資料來源：本研究自製。

表 8-18　沒有青年職場體驗計畫補助仍會提供見習機會之意見分析

單位：次數（百分比%）

	會提供且人數金額都不變	會提供但人數金額會減少	不提供	其他
全體	63（42）	37（24.7）	41（27.3）	9（6）
按行業別				
非服務業	17（40.5）	13（31.0）	8（19.0）	4（9.5）
服務業	46（42.6）	24（22.2）	33（30.6）	5（4.6）
按員工總人數				
49（含）以下	12（23.5）	17（33.3）	17（33.3）	5（9.8）
50（含）以上	13（41.9）	9（29.0）	9（29.0）	0（0）
不知道	38（55.9）	11（16.2）	15（22.1）	4（5.9）
按地區別				
北部	27（38.6）	16（22.9）	23（32.9）	4（5.7）
中部	17（47.2）	6（16.7）	10（27.8）	3（8.3）
南部	18（41.9）	15（34.9）	8（18.6）	2（4.7）
東部	1（100）	0（0）	0（0）	0（0）

資料來源：本研究自製。

表 8-19　沒有培育優質人力促進就業計畫補助仍會提供見習機會之意見分析

單位：次數（百分比%）

	會進用且人數與薪資不會減少	會進用但人數或薪資會減少	不會進用	其他
全體	69（46）	34（22.7）	33（22）	14（9.3）
按員工總人數				
199 人以下	49（44.1）	23（20.7）	29（26.1）	10（9.0）
200 人以上	20（51.3）	11（28.2）	4（10.3）	4（10.3）
按地區別				
北部	46（56.1）	15（18.3）	14（17.1）	7（8.5）
非北部	23（33.8）	19（27.9）	19（27.9）	7（10.3）

資料來源：本研究自製。

表 8-20 為四項計畫的綜合比較，由此可知，「多元就業開發方案」在新增工作機會方面的政策效益較為明顯，其次是「青年職場體驗計畫」。就用人單位屬性發現，計畫的補助條件越佳，對於規模小或是非北部地區的用人單位機會成本越明顯。

表 8-20　沒有計畫補助仍會雇用原進用人員意見之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	會進用，且人數與薪資不會減少	會進用，但人數或薪資會減少	不會進用	其他
多元就業開發方案	30（20.0）	46（30.7）	53（35.3）	21（14.0）
立即上工計畫	84（56.0）	29（19.3）	29（19.3）	8（5.3）
青年職場體驗計畫	63（42.0）	37（24.7）	41（27.3）	9（6.0）
培育優質人力促進就業計畫	69（46.0）	34（22.7）	33（22.0）	14（9.3）

資料來源：本研究自製。

二、四項計畫與其他計畫之效益比較

第一，表 8-21 顯示過去三年內「多元就業開發計畫」的用人單位有 54% 參加過其他薪資補貼計畫，未參加為 46%。在「立即上工計畫」用人單位中，有近四成（38.7%）過去三年曾參加政府其他薪資補貼計畫。第三，「青年

職場體驗計畫」的用人單位，過去三年內有無參加過其他薪資補貼計畫之比例相差不多約各占一半，參加過為 57.3%，未參加為 42.7%。第四，「培育優質人力促進就業計畫」的用人單位，過去三年內有無參加過其他薪資補貼計畫之比例相差較多，有參加過為 63.3%，未參加為 36.7%。由此可知，「多元就業開發方案」讓用人單位在新增參與方案類型的機會較為明顯。

表 8-21　過去三年參加政府其他薪資補貼型計畫意見之比較分析

單位：次數（百分比%）

計畫名稱	沒有	有
多元就業開發方案	69（46.0）	81（54.0）
立即上工計畫	92（61.3）	58（38.7）
青年職場體驗計畫	64（42.7）	86（57.3）
培育優質人力促進就業計畫	95（63.3）	55（36.7）

資料來源：本研究自製。

第二，若將「多元就業開發計畫」與其他類型計畫相比，在促進就業成效方面認為比較有效的有 35.8%，認為比較無效的只有 16.0%。與過去所參加的訓練型補助計畫相比，該計畫在促進就業成效方面認為比較有效的為 40.6%，遠高於認為無效的 10.9%（詳表 8-22）。表 8-23 顯示「立即上工計畫」與其過去所參加過的計畫效益，分別有 29.8%與 28.1%的用人單位認為該計畫「比較有效」與「比較無效」，二者十分接近；有 42.1%的用人單位表示「差不多」。

第三，「青年職場體驗計畫」的用人單位，與過去所參加的薪資補貼計畫相比，在促進就業成效方面約 38.4%認為差不多，認為比較有效的有 30%。此外，與過去所參加的職業訓練計畫相比，計畫在促進就業成效方面約 48.8%認為差不多，認為比較有效的也有 41.5%。有 47.3%的「培育優質人力促進就業計畫」用人單位認為其在促進就業與改善失業方面，比過去所參加的薪資補貼計畫有效，36.4%用人單位認為差不多，16.4%認為比較無效（詳表 8-24）。有 12.7%的用人單位過去曾參加其他訓練補助計畫，多數認為本計畫在促進就業與改善失業方面，比過去所參加的訓練補助計畫有效，且無任何單位認為無效。

表 **8-22**　多元就業開發方案與其他類型計畫相較之效益分析

單位：次數（百分比%）

	與薪資補貼計畫相較有效	與其他訓練補助計畫相較有效
全體	81(100)	32(100)
比較有效	29(35.8)	13(40.6)
差不多	39(48.1)	13(40.6)
比較無效	13(16.0)	6(18.9)

資料來源：本研究自製。

表 **8-23**　立即上工計畫與其他參與計畫相較之效益分析

單位：次數（百分比%）

	比較有效	差不多	比較無效	合計
全體	17（29.8）	24（42.1）	16（28.1）	57（100.0）
按行業別				
服務業	9（23.1）	18（46.2）	12（30.8）	39（100.0）
非服務業	8（44.4）	6（33.3）	4（22.2）	18（100.0）
按成立時間				
成立未滿 10 年	5（20.0）	12（48.0）	8（32.0）	25（100.0）
成立 10 年以上	12（37.5）	12（37.5）	8（25.0）	32（100.0）

資料來源：本研究自製。

表 **8-24**　培育優質人力促進就業計畫與其他參與計畫相較之效益分析

單位：次數（百分比%）

	其他薪資補貼計畫相較有效	與訓練補助計畫相較有效
全體	55(100)	19(100)
比較有效	26(47.3)	12(63.2)
差不多	20(36.4)	7(36.8)
比較無效	9(16.4)	0(0)

資料來源：本研究自製。

三、計畫進用人員之機會成本分析

第一，進用人員認為沒有計畫，可以找到工作情況以「多元就業開發方案」的進用人員表示「可能短時間內找不到工作」最多，佔 54.0%。有 21.2%之受訪者認為可以找到工作但可能是比較差的工作；18.8%的受訪者認為可

能可以找到一樣好的工作；惟 6%的受訪者認為可能可以找到一樣好的工作。按進用單位屬性來看，在政府部門的受訪者有高達六成五的進用人員認為在短時間內可能找不到工作；按年齡來看，45 歲以上的進用人員也有高達六成一認為在短時間內可能找不到工作；按教育程度來看，國中以下有高達六成四認為在短時間內可能找不到工作。

表 8-25　沒有多元就業開發方案能夠找到工作之意見分析

單位：次數（百分比%）

	可能短時間內找不到工作	可以會找到比較差的工作	可能可以找到一樣好的工作	可能可以找到更好的工作
全體	135（54）	53（21.2）	47（18.8）	15（6）
按進用單位屬性				
非營利組織	110（51.9）	48（22.6）	42（19.8）	12（5.7）
政府部門	25（65.8）	5（13.2）	5（13.2）	3（7.9）
按單位人數				
5 人以下	26（59.1）	8（18.2）	7（15.9）	3（6.8）
6-49 人	90（53.9）	33（19.8）	34（20.4）	10（6）
50 人以上	9（47.4）	6（31.6）	4（21.1）	0（0）
按年齡				
45 歲（含）以上	86（61.9）	26（18.7）	22（15.8）	5（3.6）
45 歲以下	49（44.1）	27（24.3）	25（22.5）	10（9）
按教育程度				
國中以下	35（64.8）	11（20.4）	6（11.1）	2（3.7）
高中職	66（53.2）	31（25）	23（18.5）	4（3.2）
專科/大學以上	34（47.2）	11（15.3）	18（25）	9（12.5）

資料來源：本研究自製。

第二，表 8-26 顯示有 39.7%「立即上工計畫」的進用人員表示若無此計畫，自己在短時間內可能找不到工作，18.2%表示只能找到比較差的工作，二者合計將近六成。由此可見，本計畫在促進就業方面確實有成效。若按受訪者屬性區分，若當初無此計畫，被中小企業進用者短時間可能找不到工作

的比例高於被大型企業進用者，非北部地區高於北部地區，年紀在 45 歲（含）以上者高於未滿 45 歲者，教育程度在高中職（含）以下者高於大專（含）以上者。這些現象反應此計畫對相對弱勢企業與勞工的補助，所產生的效果似乎比較好。除了「立即上工計畫」外，受訪者大都沒有參加過政府其他薪資補貼型或訓練補助計畫，故無法進行比較。

第三，高達 78.8%「青年職場體驗計畫」受訪者表示當初若無此計畫，還是可以找到一樣好的工作。且不論教育程度或是地區別的結果近似，尤其對於學歷高者、北部地區的進用人員，其機會成本較高。

第四，表 8-28 顯示有 56.5%的「培育優質人力促進就業計畫」進用人員認為當初如果沒有參與此一計畫，短時間內為還是可以找到一樣好的工作，認為可以找到更好工作的比例也有 12.2%，二者合計將近七成。反觀認為短時間內可能找不到工作的比例只有 21.2%。由此可知，計畫雖然留用率高，而且參加人員大多認為對後續就業有所幫助，但從上述結果來看，本計畫所補助的見習青年有一大部分是本身就能找到工作，顯示資源應可以更有效能使用，且易使外界高估計畫效益。因此，如果當初沒有「培育優質人力促進就業計畫」，超過半數受訪者認為在短時間內還是可以找到一樣好，甚至更好的工作，因而計畫雖然獲得相當高的滿意度，不表示資源配置具有高效能。

表 8-26　如果沒有立即上工計畫能夠找到工作之意見分析

單位：次數（百分比%）

	可能短時間內找不到工作	可能會找到比較差的工作	可能可以找到一樣好的工作	可能可以找到更好的工作	合計
全體	96（39.3）	44（18）	92（37.7）	12（4.9）	244（100）
按地區					
北部	42（36.2）	20（17.2）	47（40.5）	7（6）	116（100）
非北部	56（42.7）	25（19.1）	45（34.4）	5（3.8）	131（100）
按年齡					
45 歲以上	13（46.4）	5（17.9）	10（35.7）	0（0）	28（100）
44 歲以下	85（38.8）	40（18.3）	82（37.4）	12（5.5）	219（100）
按教育程度					
高中職以下	51（52.6）	16（16.5）	28（28.9）	2（2.1）	97（100）

專科/大學以上	47（31.3）	29（19.3）	64（42.7）	10（6.7）	150（100）

資料來源：本研究自製。

表 8-27　如果沒有青年職場體驗計畫能夠找到工作之意見分析

單位：次數（百分比%）

	至少短時間內找不到工作	可以找到工作，但會是比較差的工作	還是可以找到一樣好的工作
全體	25（10.0）	28（11.2）	197（78.8）
按教育程度			
高中職（含）以下	0（0.0）	3（17.6）	14（82.4）
專科	2（11.1）	2（11.1）	14（77.8）
大學	18（11.9）	18（11.9）	115（76.2）
碩士（含）以上	5（7.8）	5（7.8）	54（84.4）
按見習單位所在地區			
北部	14（8.2）	19（11.2）	137（80.6）
中部	2（11.1）	2（11.1）	14（77.8）
南部	9（15.5）	5（8.6）	44（75.9）
東部	0（0.0）	2（50.0）	5（50.0）

資料來源：本研究自製。

表 8-28　如果培育優質人力促進就業計畫能夠找到工作之意見分析

單位：次數（百分比%）

	可能短時間內找不到工作	可以會找到比較差的工作	可能可以找到一樣好的工作	可能可以找到更好的工作
全體	54（21.2）	26（10.2）	144（56.5）	31（12.2）
按單位人數				
199 人以下	39（21.7）	18（10.0）	102（56.7）	21（11.7）
200 人以上	11（18.6）	5（8.5）	35（59.3）	8（13.6）
不知道	4（25）	3（18.8）	7（43.8）	2（12.5）
按地區				

北部	24（19.4）	12（9.7）	75（60.5）	13（10.5）
非北部	30（22.9）	14（10.7）	69（52.7）	18（13.7）

資料來源：本研究自製。

綜合比較跨計畫發現，對於「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」的進用人員機會成本較低，分別有 54.0%與 38.9%的進用人員表示「可能短時間內找不到工作」。對於進用人員而言，機會成本較高的是「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」，七成的進用人員表示「可能可以找到一樣好的工作」或「可能可以找到更好的工作」，分別是 78.8%、68.7%。因此，當計畫政策對象的就業條件越佳如高學歷，其參與計畫的機會成本越高。

第三節　整體促進就業政策資源競合之比較

本研究除以次級資料比較計畫之間的執行成本與效益外，亦透過深度訪談整理四項計畫之間與整體促進就業政策(如其他類型的薪資補貼政策)的資源競合情形。關於整體政策是否存在資源競合問題，受訪者Ca1認為似乎無法避免，其意見：「因為現在搶救失業率都是眼前的事情，所以也不可能有太多時間去做太過琢磨細緻的計畫，就會變成說各部會提出來的東西就會有這樣競合的方向。如果說真的要做到說各部會都去重新整合，可能是失業率不知道高到哪裡去了，這可能在上位者之考量。」

首先，部分受訪者認為「多元就業開發方案」在目標對象及運作模式與其他三項方案不相同。例如多元就業開發方案的經營主體為非營利組織，其他計畫是以一般企業為補助對象，二者對象不同，與其他三項計畫較無競合關係。

其次，受訪者認為「立即上工計畫」與其他三項方案在目標對象及運作模式不相同，政策方案的低度重疊性。受訪者 Ba3 意見：「立工不是公法救助的工具，是加就業保險的一個正式工作，不鎖定特定的失業者，是因為突然大量的失業；多元來講是公法救助，可能短期內經過一些協助，實在沒辦法回到一般職場，給一個特定的職場，有點像支持性就業，我協助你一些職

場的訓練。」如果從政策設計角度，受訪者 Cb1 認為，因為政策補助方式不同，讓符合資格的政策對象產生機會成本，其意見：「在景氣之下要廠商去幫忙，比較會出現的是無謂損失，廠商是找到他想雇用的人他才來申請政府的補助，這種情形在立即上工計畫比較明顯。」

再者， Furåker（2009）指出相關研究均發現替代效果的存在，抵消應有的正面功能，因而應兼論積極勞動市場政策的正負面效果，並且在探討哪些方案成功的同時，也需討論對於哪些對象是具有就業效果，以及除了就業之外的社會與心理面向的效益。因此，當政府部門在同時，提供出多元的就業方案之時，容易產生方案之間的競爭或合作關係。企業會在自我成本利益的考量下，就機會成本而形成其方案參與之選擇。受訪者意見如下：

「若就競合效應來說，其實是教育部那個比較高，因為像多元其實他是非營利組織的部分比較多，只是說他可以參與的對象也有沒有就業的，像立即上工，對象也是稍微有一點重疊，因為他是要三個月失業，可是後來又新加一條是剛畢業出入職場沒有經驗的，也是會有一點重疊到的部分，當然是培育優質人力計畫就是衝擊最大的，因為相對的他提供的補助是全額的補助而且期間長，對象又是重疊的。」（受訪者Ca1）

最後，本研究認為因為方案的設定目標太過相近，事業單位就會產生選擇。雖然在部分計畫間有執行控管的機制，但仍有企業產生諸多方案的申請，在過程中亦多會去思考計畫間的優劣情況來進行選擇，尤其是計畫補助條件較佳的方案。受訪者意見如下：

「22K的補助金額夠高、時間夠長，這個吸引力就滿大的，另外就是它的人力素質是比較高的，因為必須符合規定才能參與這個方案，當然我們還可以經過篩選機制。」（受訪者Ac5）

「重複領取政府的補助，這是不可以的。台北市政府對於身心障礙的相關的補助，也有勾稽，企業要拿政府的補助，同一人不可以拿兩個，….，又做資料的比對，如果抓到之後，就一定要放棄某一個，但我們會另外懲罰，就是凍結你媒合的數目，就是說你原來有十個，你現在媒合了五個，後面有五個就不給你，甚至這些人離開之後，會不再聘、不再提供名額給你，所以說是有懲罰的。」（受訪者Da2）

「因為多元方案並沒有開發給企業，所以這個部份是沒有問題的，倒是說對22K，教育部的那個方案，他們可能會優先選擇教育部的方案，不過就是要看他們職缺，如果說今天是一些作業員，年輕人就不會去選擇那樣的方案。」（受訪者Ba2）

「我們覺得好像有排擠效應，所以教育部推出22K的時候，青年職場的目標就不太容易達到，因為他們被排擠，相較之下，他們的條件也比較不好。」（受訪者Dc1）

就四項計畫而言，本研究發現因為「培育優質人力促進就業計畫」在薪資補貼及時限上皆較其他計畫優厚，因而在第一年執行期間易與其他薪資補貼計畫產生相互排擠現象，特別是「青年職場體驗計畫」。

因此，綜合前述分析，本研究發現雖然在形式上每個方案實際都有其政策對象，基本上政策方案的期間與對象都不一致，因而不同資源所導出的政策案，形式上不可能產生重疊，可視為對用人單位與進用人員提供多元選擇上的機會。但就整體資源配置觀點，本研究認為「多元就業開發方案」與其他公部門之短期促進政策仍有競合問題，可能發生「搶工」現象，例如經建會的短促計畫。因此，本研究認為就廣義的公共就業政策之間，基於薪資待遇及補助不同而產生互相排擠。同時，由於不同計畫的勞逸程度不同，但工作津貼差異不大，故部分進用人員有機會選擇比較輕鬆的工作，造成計畫之間的相互排擠。

此外，政府相關單位針對大專畢業青年推動之就業促進方案很多，彼此產生相互排擠效果。有些方案內容十分相似，且補助金額較高，補助期限也較長，導致企業和青年對條件較不佳的計畫參與意願降低。第二，本研究發現許多企業有多重方案皆參與的現況。因此，可能發生資源的重疊，部份用人單位獲得較多的政府資源，或是讓符合條件的求職人員有多元的選擇。

第四節　小結

綜合前述跨計畫之目標評估、執行評估與效益比較，本研究提出下列發現：

一、主要政策目標獲得政策利害關係人的認同

政府推動四項政策目標獲得政策利害關係人的認同與肯定，包括協助政策對象就業，與降低用人單位的人事成本。惟個別計畫因實施背景與目的差異，其中「多元就業開發方案」在「照顧弱勢族群的生活」的政策效果亦佳；「青年職場體驗計畫」在「增加青年就業機會」的政策效果亦佳。因此，四項計畫均達成政策透過減少用人單位人事成本，達到協助政策對象（弱勢族群、失業者、青年等）就業的政策目標。

二、政策執行程序與管理獲得相當程度的滿意度，但程序仍可簡化

第一，進用人員獲知訊息管道與用人單位近似，其中職訓局各就服中心或就服站之就業服務系統行之有年，與當地企業或非營利組織等建立良好互動關係，亦例行提供相關的政策資訊，因而「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」較多數是從「就服中心/就服站工作人員告知」知道這些計畫。至於青輔會與教育部的計畫，因為政策對象為青年、學生，主要透過學校管道傳播資訊，另外是透過「電視/媒體/網路宣傳資訊」。

第二，就政策執行過程的評估而言，均獲得相當程度的滿意度，惟計畫之間因為規定與管理不同，滿意程度仍有差異。除了「培育優質人力促進就業計畫」對於計畫申請流程的滿意度較低，接近七成外，其餘三項計畫的用人單位滿意度接近或超過八成。此外，「培育優質人力促進就業計畫」因為補助條件佳，用人單位對於進用人員資格與見習津貼補助金額的滿意度，均是四項計畫中獲得最多滿意度者，其次是「青年職場體驗計畫」。至於不滿意度方面，以「多元就業開發方案」在進用人員資格方面獲得的不滿意度較高，因而此計畫在執行多年之後，有必要檢討其對於進用人員資格的規定。

第三，「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計

畫」用人單位對於計畫行政管理規定（如經費核銷、相關表格規定）的滿意度均超過七成或八成；相較之下，實施期間較晚的「培育優質人力促進就業計畫」因為對於計畫管制繁複，用人單位對此計畫行政管理的滿意度僅為60.0%，是四項計畫中滿意度較低的計畫，有超過一半的用人單位反映「行政作業程序過於繁雜」是該計畫的主要缺失，與深度訪談發現一致。

第四，「多元就業開發方案」的主要缺失為「行政作業程序過於繁雜」，「立即上工計畫」與「青年職場體驗計畫」主要缺失均為「補助期間短」或「見習補助期間過短」。由此可知，對於政府因應金融海嘯推動的短期促進就業計畫，用人單位認為「補助期間（見習補助期間）短」是主要缺失，但本研究認為這是這些計畫的特質。

三、政策效益以降低人事費用與提升職業能力獲得政策利害關係人的認同

第一，就計畫對於用人單位的效益而言，四項計畫均以降低人事成本獲得肯定，其中「培育優質人力促進就業計畫」獲得超過九成用人單位的肯定，其餘三項計畫亦獲得超過七成的用人單位表示參與計畫有助於降低人事費用。

第二，就計畫對於進用人員的效益而言，四項計畫均獲得助於提升職業能力的肯定，其中「多元就業開發方案」、「培育優質人力促進就業計畫」獲得超過八成的進用人員的肯定。相較之下，「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」在助於提升職業能力獲得的肯定較低。

第三，就計畫對於用人單位與進用人員的機會成本而言，若無參與方案，其不進用員工的比例，「多元就業開發方案」為 35%，「立即上工計畫」為19%，「青年職場體驗計畫」為 27.3%，「培育優質人力促進就業計畫」為22%，由此可知，「多元就業開發方案」在新增工作機會方面的政策效益較為明顯。若無參與方案，會進用但薪資會減少的比例，「多元就業開發方案」為 30%，「立即上工計畫」為 19%，「青年職場體驗計畫」為 24%，「培育優質人力促進就業計畫」為 22.7%。若無參與方案，表示進用人數與薪資皆不會減少的用人單位，「多元就業開發方案」為 20%，「立即上工計畫」高達 56%，「青年職場體驗計畫」為 42%，「培育優質人力促進就業計畫」為46.4%。由此可知，對於四項計畫的用人單位，參加「多元就業開發方案」

的機會成本較高，而「培育優質人力促進就業計畫」較低。

最後，本研究綜合四項計畫之政策效益，包括：

首先，本研究整理各計畫方案有促進媒合的效益，除有助於事業單位增加招募管道之外，更協助事業單位得以儲備人才。其中有部分事業單位會因為參與計畫而於招募條件中，工作經驗彈性放寬（如青年、中高齡及身心障），有助於工作經驗不足的青年、不易被僱用的中高齡及身心障礙受僱者在職場的相對利益。尤其是在金融海嘯階段，「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」對當時是失業中的青年與中高齡增加較多的就業機會。惟如以年齡與教育程度作為衡量勞工是否弱勢的指標，「立即上工計畫」在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則。

其次，本研究分析四項計畫的執行，對於各年齡層的參與人員在就業協助上皆產生效益。在提升工作技能及經驗有助於其就業之持續參與上，顯示出計畫方案皆有提升工作技能的正面效益。且強化參與成員之自信與社會認同。此外，各方案在就業心態的提升部分，如累積工作及社會經驗、可提昇專業技能與知識、尋得正職的跳板、提升自信心、取得工作認同感、確認興趣與未來方向。由參與成員可提升自我的自信之反應，顯示計畫方案具有改善參與成員自信心的正面效益明顯。

再者，本研究整理四項計畫在制度設計層面，如操作程序簡化之回應，在此效果下亦增加尋職者之求職管道或機會。此外，尋才管道的創造其所產生之利基，可以促使尋職者與工作機會之轉銜區隔減小，也較易為尋職者創造穩定的工作機會，並藉以提高其求職成功機率。

最後，本研究分析在金融海嘯的階段，不論是朝政策走向以降低失業率為主要目標的立即上工計畫與培育優質人力促進就業計畫，還是行之多年的多元就業開發方案與青年職場體驗計畫，各計畫方案的執行效益，亦展現出促進就業政策之就業與服務功能。惟跨機會之間不可避免的存在競合的關係，甚至從深度訪談與問卷調查發現，部份進用人員表示如果沒有這些計畫，其一樣能找到工作，甚至是薪資更好的工作；部分用人單位表示如果沒有這些計畫，其仍會聘用人員，甚至數量與薪資都不會減少；同時這些薪資補貼計畫與職業訓練計畫相比，達到的促進就業成效並非獲得多數用人單位的認

同，如「青年職場體驗計畫」用人單位有 38.4%認為產生成效差不多，認為比較有效的僅三成，或是補貼條件最吸引人的「培育優質人力促進就業計畫」，亦僅 47.3%的用人單位認為該計畫在促進就業與改善失業比以往薪資補貼計畫有效，有 36.4%認為差不多，甚至有 16.4%認為比較無效，但若與訓練補助計畫比較，「培育優質人力促進就業計畫」的用人單位並沒有認為無效。由此可知，這些計畫在政策設計與資源配置方面仍有調整的空間。

茲將本研究對於四項計畫的目標、執行與結果評估之比較發現，以表 8-29 呈現。可以發現四項計畫在減少用人單位成本與協助政策對象就業方面都有相當成效，也因此計畫獲得超過七成的滿意度。不滿意部分，主要針對行政程序繁雜與補助期間短等缺失。

此外，就四項計畫的成效效益分析，發現進用一人的費用以「培育優質人力促進就業計畫」最高，其次是「多元就業開發方案」，再者是「青年職場體驗計畫」。對於用人單位而言，機會成本較高的是「多元就業開發方案」，其創造就業效益最大；較低的是「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」與「青年職場體驗計畫」。對計畫的進用人員而言，就業條件或競爭力較低(如不具備專業能力或是學歷較低或是年齡較高)，其他就業機會的選擇性低，其參與計畫的機會成本亦較低，如「多元就業開發方案」的進用人員；進用人員的就業條件較佳，其他就業機會的選擇性高，如其「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員，參與計畫的機會成本亦較高。

表 8-29　四項計畫之目標、執行與結果評估比較

效益評估面向＼就業計畫		多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫(1-1 方案)
目標評估	目標設定與達成情形	「協助失業者再就業」與「照顧弱勢族群的生活」最被參與單位及人員所肯定	在「減少企業人事成本」與「協助失業者再就業」的政策效果較佳	在「增加青年就業機會」與「減少用人單位成本」的政策效果較佳	在「協助失業者再就業」與「減少企業（用人單位）人事成本」的政策效果較佳
	計畫工作項目及執行策略與計畫目標間之妥適連結情形	1. 政府社會型計畫偏離第三部門就業與地方發展的精神 2. 服務受惠者在不同計畫間流轉，未能真正回到一般勞動市場就業	以年齡與教育程度作為衡量勞工是否弱勢的指標，在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則	在執行策略上，要求事業單位提供訓練方案及學習計畫，計畫目標的連結上有其基本效益	透過學校單位的平台與事業單位之間的連結與推展，使執行策略與目標得以產生有效的連結
	計畫目標與衡量指標及目標值之妥適性	1. 政策並非僅在促進就業，若以留用率為主要績效指標，無法正確評量其成效 2. 可運用用人單位或參與計畫人員的滿意度 3. 方案成效	1. 除了就業工作機會創造的效益外，需要考量是計畫對於進入此計畫勞動者的就業穩定效益 2. 以「補助結束後仍在職者」無法證明方案	1. 計畫目標為職場體驗，然歷年參與單位申請過程仍以留用率作為重要考量 2. 從職場體驗角度思考，衡量目標妥適性有待檢討	1. 方案期間比較長，應呈現出更明顯的就業訓練效益 2. 從肩負勞動穩定的效益作為指標思考

就業計畫 效益評估面向		多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫(1-1 方案)
		指標應涵蓋社區改變、公民社會營造、社區居民的參與等社區效益	成效，需考量被留用者是否為企業原本即要僱用的職缺 3. 方案參與者是否真為政策欲協助的弱勢對象值得商榷		
過程評估	行政流程管理是否繁瑣冗長	用人單位反映「行政作業程序過於繁雜」為主要缺失	用人單位反映「補助期間太短」及「行政作業程序過於繁雜」為主要缺失	用人單位認為「補助期間短」是主要缺失	用人單位認為「行政作業程序過於繁雜」是主要缺失
	計畫執行過程及步驟是否合於計畫之進度與程序	用人單位對於計畫申請流程的滿意度為 79.3%	1. 在雇主方面及申請作業流程給予相當的彈性 2. 用人單位的滿意度為 80.0%	用人單位對於計畫申請流程的滿意度為 80.6%	用人單位對於計畫申請流程的滿意度較低，接近七成
	執行期間所發生問題是否已解決	有關制度設計的問題較難解決	執行程序高度配合企業需求、執行過程具有動態的調整	1. 發生問題已進行改善 2. 整體資源是有限，歷年計畫的對象鎖定上多所調整，反應計畫的實施	1. 問題多發生在不熟悉學校與職場之運作關係 2. 問題與其他部門協調整合過程，多已解決

就業計畫 效益評估面向			多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫 (1-1 方案)
					彈性	
結果評估	效益分析	服務滿意度	用人單位對於計畫執行的各方面滿意度至少都有 65%以上	1. 用人單位對申請流程、進用人員資格、行政管理規定、進用人員補助金額的滿意度，在 70%以上 2. 對補助期限的滿意度近 65%	用人單位對於計畫行政管理規定（如經費核銷、相關表格規定）滿意度均超過八成	用人單位對此計畫行政管理的滿意度僅為 60.0%
		是否產生非預期效果或風險，以及對社會之影響效益	與其他公部門短期促進政策基於薪資待遇及補助不同而產生互相排擠、搶工現象	1. 協助就業人數遠超過預定目標，大都在計畫期滿之後獲得原單位留用 2. 計畫未鎖定政策弱勢族群，弱勢勞工所佔比例偏低	原以協助青年取得適當的勞動參與經驗，但政策賦予促進就業的功能	對於職場的青年勞動薪資產生抑制的非預期負面效應
	成本分析	主辦機關投入人力分析	約 140 人 約 84,500 仟元	委外進用 73 人	委託就業情報辦理 4,900 仟元	在推展計畫的過程中，人力投入相當有限
		經費成本效益　決算支	2,619,780 仟元	1,065,278 仟元	42,111 仟元	107.754 億元

就業計畫 效益評估面向				多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫 (1-1 方案)
		比	出				
			進用人數	19,838 人	58,932 人	1,717 人	41,471 人
			進用一人之費用	132.05 仟元	18.08 仟元	24.53 仟元	259.83 仟元
			留用人數	經濟型 455 人	9,350 人	926 人	14,840 人
			留用一人之費用		113.93 仟元	45.48 仟元	726.11 仟元
		機會成本分析		1. 若未參與方案,用人單位表示,不進用員工的比例 35%，會進用但薪資會減	1. 若無計畫補助,19%的用人單位表示會不進用人員,有一成九表示會進用,但人	1. 若無計畫補助，27.3% 的用人單位不會提供青年見習機會，有 24% 表示	1. 46.4% 的用人單位表示,若無計畫補助,進用人數與薪資皆不會減少,不進用

就業計畫 效益評估面向			多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫 (1-1 方案)
			少的比例佔三成 2. 在新增工作機會方面的政策效益較為明顯 3. 對於計畫進用人員的機會成本較小	數或薪資會減少;表示進用人數與薪資皆不會減少的,高達 56% 2. 由於用人單位可以自行篩選進用人員,機會成本亦小 3. 有 39.7% 的進用人員表示若無此計畫,自己在短時間內可能找不到工作,18.2% 表示只能找到較差工作,二者合計將近六成 4. 進用人員的機會成本小	會進用,但人數或薪資減少;表示進用人數與薪資皆不會減少的,高達 42% 2. 78.8% 的受訪者表示當初若無此計畫,還是可以找到一樣好的工作 3. 對於用人單位與進用人員之機會成本均高	員工的比例達 22% 2. 56.5% 的進用人員認為如果沒有參與計畫,短時間內為還是可以找到一樣好的工作 3. 對於用人單位與進用人員之機會成本均高

資料來源：本研究自製。

促進就業計畫效益評估

第九章　研究結論與建議

本研究主要是透過文獻與次級資料分析、問卷調查與深度訪談，對政府因應金融海嘯之整體促進就業政策，以及「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」，與「培育優質人力促進就業計畫」等四項計畫，進行效益評估。本研究評估架構包含三方面：目標評估、執行評估、結果評估。除了國內政策與方案計畫之評估外，本研究也蒐集分析主要國家整體促進就業政策之內涵與執行結果，以供我國未來研擬相關政策措施之參考。

第一節　研究結論

一、先進國家促進就業政策分析之發現

就本研究關注的薪資補貼政策而言，各先進國家發展的政策原本是以就業最弱勢的特定對象為主，並提供符合各特定對象需求之服務計畫。然而本研究所選定之部分促進就業方案，其方案目標屬於多元，在資源導入服務對象的過程，是否會產生稀釋資源的擴散效應，這些檢視亦應為政府部門所加以重視。依據本研究對於主要國家的經驗分析，其就業促進或薪資補貼政策的啟示在於：

（一）薪資補貼是否能達到政策目標，端視制度設計有無權衡受惠者條件與補助金額、補助期限之間的關係。依據國外經驗，如欲提升薪資補貼的有效性，在制度設計上必須注意下列幾點：（1）謹慎挑選標的對象：國外政策一般以弱勢族群或失業率較高的族群為主要對象，例如青年、中高齡者等，而其政策規劃時將考量公平原則，以免雇主為了進用方案對象卻排除（解僱或不聘用）就業條件及能力較好的勞工。此外，在金融危機之際，會將受到重挫的產業列入考量。（2）針對雇主的聘用條件設定較為嚴格，以減少替代效果。（3）補助金額的設計：一般的作法是，每名勞工補助金額設定上限，但

此舉亦導引雇主傾向於僱用低技術勞工及兼職（部份工時）勞工。若改採每家企業補助總金額設定上限，則較有利於小型企業。

（二） 依據不同失業問題提供符合需求的適切方案。從亞洲及歐洲主要國家的政策均依不同失業人口群的特性提供符合所需的方案，例如針對雇主可能不願意僱用毫無經驗的職場新鮮人，或青年不願意從事某些職業、頻繁更換工作，韓國、日本、德國、英國均提出相關的青年就業促進方案。同時因為人口老化的影響，各國均針對中高齡勞工，透過政策措施分別鼓勵雇主僱用或鼓勵勞工提升技能。此外，對於資源較少的中小企業，日本在某些政策是特別針對其需求提供補助。日本、德國、英國並亦針對工作機會較少的特定區域，實施就業促進方案，給予額外的協助。

（三） 並非單一的薪資補貼方案就能成功就業，需有配套措施。由於在薪資補貼運用在創造公部門中就業機會上，常被質疑的是：參與方案無益於失業者未來在私部門找到工作，因為這些參與者減少了另謀他職的意願，而公部門的管理者也缺乏動機提供其後續就業服務。雖然直接創造就業機會在經濟衰退時經常被擴大規模辦理，其讓難以就業的失業者暫時不會與勞動市場脫節。然而如果持續辦理，將無法避免鎖定效果，意即參與者會陷入各種公共就業方案的轉換之中。是故，此種方案應為臨時性質，以避免造成補助永久失業，且在景氣復甦時應縮小此種方案的規模。並且，薪資補貼或創造公部門就業機會必須結合訓練計畫及就業服務，才能真正有助於失業者未來的就業前景。

二、國內整體促進就業政策之評估

本研究是以政府所推動的「97 至 98 年短期促進就業措施」與「98 至 101 年促進就業方案」，做為整體促進就業政策之評估對象，並依上述評估架構進行評估。茲就評估結果摘要說明如下：

目標評估

在目標設定方面，政府為落實目標管理，以失業率做為整體促進就業之政策目標，如此雖能回應社會各界對失業率竄升的憂慮，也能掌握政策執行

進度，但有下列三點需要斟酌之處：

1、 失業問題是多層面的，有些層面屬結構性問題，短期間內無法解決，因此，政府為立即降低失業率而設計的措施方案可能會因為忽略失業問題的本質，而扭曲及錯置相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法有效解決失業問題。

2、 國內欠缺自然失業率的研究，社會各界也尚未就合理失業水準形成共識，故以降低失業率為政策目標可能會使兩黨爭相比較誰能使失業率降的更低，造成過度壓低失業率的現象，如此不僅有違市場經濟之常規，也降低產業轉型發展應有之彈性。

3、 政府過於追求低失業率的政策思維會抑制國內失業給付應有之政策功能，導致國內領取失業給付人數占全體失業人數的比例偏低。

執行評估

政府主要是透過公共就業措施來降低失業率。雖然符合 OECD 國家強調積極性就業政策的政策思維，但我國在執行時卻因部分措施未能與社會資本投資相結合，降低公共就業之政策價值。此外，由於事前未能有效篩選參與者，勞務設計與管理也不盡妥適，故無法充分發揮積極性勞動市場政策在促進就業方面應有之效益。

結果評估

雖然本研究問卷調查結果顯示多數受訪者對政府因應金融海嘯所採行整體促進就業政策感到滿意，但也有許多受訪者認為政府所提供的都是短期就業措施，與他們所期待的永續就業機會仍有落差。

三、個別計畫之評估

（一）多元就業開發方案

目標評估

多元就業開發方案的政策目標是希望藉由發展地方產業，改善社區生活環境，以創造在地就業機會，故應屬長期性的地方發展政策，卻常被用來解決立即性之失業問題。惟主辦單位最近幾年已針對此問題進行方案修正，希

望在達成即時性政策目標之外，也能協助優秀的執行單位永續經營。

執行評估

1、 由於「多元就業開發方案」實施多年，整個執行機制已十分上軌道，而且參與單位也大多熟悉相關作業規定，惟問卷調查結果顯示仍有不少受訪單位抱怨「行政作業程序過於繁雜 」。

2、 本方案所補助的計畫大多由非營利組織執行，而我國非營利組織體質不若歐洲國家健全，欠缺專業經營團隊，故在執行過程容易有所疏失。主辦單位雖已對此建置諮詢輔導機制，惟其成效仍有待評估。

3、 就服中心對進用人員的篩選大多僅著重於資格形式，欠缺必要的適性評量，造成執行單位人員管理運用的困擾，也會影響進用人員後續就業表現。

4、 政府單位執行的計畫在進用人員篩選、勞務設計方面較欠周延，惟計畫結束後的轉職輔導比較落實。

結果評估

整體而言，本研究的電話調查、深度訪談與實地查證結果，均肯定本方案在協助失業者再就業，對參與人員職業能力提升、以及照顧弱勢族群的生活方面的成效，且對於減輕用人單位人事成本與鼓勵進用，也都有所幫助。惟本方案未來仍有下列需要注意改進之處：

1、 本方案雖能創造在地就業機會，惟在政府補助結束之後，這些就業機會能否持續，或者進用人員能否順利轉到一般職場，則受到質疑，尤其是社會型計畫。

2、 本方案成效指標不宜侷限於進用人員的再就業表現，應涵蓋社區改變、公民社會營造、社區居民的參與等社區效益。

與其他計畫之競合

1、 由於本方案經營主體為非營利組織，而一般薪資補貼措施是以一般企業為補助對象，二者對象不同，故較無競合關係。惟為使執行單位能永續經營，並使進用人員能持續就業，應在本方案補助期滿之

後，轉以僱用獎助或創業協助等方案接續補助。

2、 由於不同計畫的勞逸程度不同，但工作津貼差異不大，故部分進用人員會希望選擇比較輕鬆的工作，造成計畫之間的相互排擠。

（二）立即上工計畫

目標評估

政策目標相對明確，惟過於偏重立即解決失業問題，忽略對企業因應經濟不景氣與未來永續經營之政策意涵。由於未限制企業必須僱用弱勢勞工，較易干擾勞動市場的運作，故在設定政策目標時應納入考量。

執行評估

1、 主辦單位在 2003 年時曾辦理類似計畫，故政策執行方面較無問題。惟據受訪企業的反映，該計畫申請作業與經費核銷程序過於繁雜，可能會降低其未來參與類似計畫的意願。

2、 企業能自行篩選進用對象，雖可以提高其用人彈性，但也較易發生補助對象為企業原本就要僱用的勞工之情形，亦即「絕對損失」的問題可能較為嚴重。

結果評估

1、 本計畫在創造就業機會，解決失業問題方面已經發揮應有的成效。不僅協助就業人數遠超過預定目標，而且大都在計畫期滿之後獲得原單位留用。

2、 不論是企業或勞工對於本計畫的滿意度極高，而且大都支持政府未來在因應經濟不景氣，失業問題惡化的時候，應該採行類似「立即上工計畫」的方案或措施。

3、 由於適用勞基法，故本計畫的留用率高，政策效果具持續性，但也可能因為此限制，導致有些受補助的企業是僱用原本就要僱用的人，進而使本計畫部分政策效益並非反映在就業機會的增加，而是降低企業用人成本。

與其他計畫之競合

本計畫屬部分薪資補貼計畫，為金融風暴時期鼓勵民營事業單位提供工

作機會，進用受該風暴影響的失業者，除協助失業者儘速就業外，亦補助於風暴期間配合政府政策之事業單位降低人事成本，與「多元就業開發方案」屬性不同，尚無重疊之虞。因本計畫實施期間較早，除了與「培育優質人力促進就業計畫」第一階段執行期間重疊而出現企業參與意願略微減少之外，較不會受到其他計畫影響。

（三）青年職場體驗計畫之研究發現

目標評估

本計畫政策目標是初期定位為職業試探，相對規範亦配合該項精神加以設計，不過金融海嘯造成失業率上漲，為因應環境變化，轉為促進就業計畫，類似於薪資補貼型計畫。尤其本研究的問卷調查結果顯示，在本計畫所能達成的政策目標中，「增加青年就業機會」與「減少用人單位之人事成本」被勾選的比例反倒比政策方案定位為主的「協助青年適應職場」為高，而本研究深度訪談與實地查證的發現亦是如此，這點值得政府部門多加注意。

執行評估

1、 許多受訪青年是進入見習單位之後才知道本計畫，甚至有些企業是先進用之後再要求見習青年上網登錄，顯見電腦網路媒合機制並未落實。

2、 本計畫未提供企業任何見習方面的補貼，僅補貼予見習青年見習津貼，在此情況下，企業提供訓練或職場見習的意願降低，容易使本計畫變成薪資補貼，反而招致更多道德風險，造成政策目標的誤導。

3、 事業單位偏好僱用具備良好工作態度、穩定度高、抗壓性高、有雷同工作經驗者，以減少訓練成本，不易充分落實弱勢青年見習之宗旨。

4、 申請本計畫之企業結構多屬中小企業，行政人力較易不足，因此有必要簡化企業申請方案之行政審查程序規定。

5、 由於產業、職務和職訓內容都會影響適當的見習期間，故現行將見習時間一律訂為三個月的作法過於僵硬，將阻礙最有效率的見習結果。

結果評估

1、 本計畫雖未課以見習單位留用責任，但實際留用比率不低。就算是未能留用於青年職場體驗計畫的參與單位，但對於青年的工作經驗及特定技能之養成，亦有其相對的效益被彰顯出來。

2、 部分企業參與本計畫主要是要降低其人事成本，進用與留用青年是原本要雇用的人員，導致本計畫在促進就業方面的效益無法充分展現。

3、 多數受訪單位與青年認為本計畫在降低企業人事成本與增加青年就業機會的成效較明顯，高過提升青年職業能力部分。

4、 有些受訪企業強調本計畫的補助確實使企業比較願意進用不具工作經驗年輕人，但也可能出現因為提供青年就業機會而排擠一些非青年者的就業機會。

與其他計畫之競合

政府相關單位針對大專畢業青年推動之就業促進方案很多，彼此產生相互排擠效果。有些方案內容，如勞委會之「青年職場啟動計畫」與教育部之「培育優質人才促進就業計畫」都與本計畫十分相似，培育優質人力在補助金額較高，補助期限也較長，導致企業和青年對本計畫參與意願降低。

（四）培育優質人力促進就業計畫

目標評估

2009 年受到金融海嘯影響，國內大專畢業青年就業機會銳減，故教育部在極短時間內規劃推出本計畫，而其政策目標是希望透過「做中學」，一方面舒緩青年失業壓力，另一方面提升青年就業力，以利後續就業。由於要兼顧「立即就業」與「提升就業力」兩種不同目標，導致本計畫政策定位不明之虞，亦即若以提升青年就業能力為目的，應要求受補助企業提供適切之訓練或見習課程，或者所提供的工作機會必須具學習性；反之，若以促進就業為目的，則應課以企業留用責任。

執行評估

本計畫亦以中小型企業為執行主體，雖然實習機構小型化符合當前經濟情勢。但因多數中小型企業較缺乏計畫導引學生之職涯發展，必須結合多個中小型實習機構，或所屬行業公會，採取集體性之訓練，方能滿足縮短產學落差、提供職場經驗及順利銜接就業的政策目標。

由於進用對象多為青年，可能較常與善於運用網路。教育部也利用多元管道來宣導，因此，本計畫在宣導上似乎較其他相關就業計畫廣為人知，而相關資訊傳輸管道也較為廣泛,電視/媒體/網路宣傳資訊都是提供參加單位相關資訊之主要管道。

本計畫因補助額度與時間皆較其他就業方案優渥，促使其留用比例較高。從訪談與查證過程中皆顯示，受補助參與單位之僱用，多為其年度規劃之僱用人力，與其他方案相似，使得本計畫增加就業機會之效益降低。

結果評估

1、 受訪單位多認為此計畫有助於降低企業人事費用與選用人才。根據訪談與查證指出，受訪單位的比較，本計畫在促進就業方面比其他薪資補貼計畫或訓練補助計畫較為有效。

2、 「培育優質人力促進就業計畫」補助期滿留用情況堪稱滿意。本計畫結束之後，原用人單位及實習人員留用意願皆高。

3、 具有厚植職業技能之效益，若未留在原單位繼續工作，多數受訪者與單位仍認為參加本計畫對於獲得後續就業機會有所幫助。

4、 最後，綜合本計畫效益，包括：對行政部門建置完善的跨部會合作機制；對大專校院建置畢業生就業轉銜機制（建立「售後服務」觀念)、建置產學合作人才培育模式，亦增加產學合作機會、大專校院開始重視學生職涯輔導功能、建置課程回饋機制，並邀請業界參與課程規劃，以縮短學用落差；對學生增加學生職場就業機會，以提升其就業競爭力；對企業節省用人成本，培育企業所需人才，並增加產學合作機會。

與其他計畫之競合

本計畫在薪資補貼及時限上皆較其他為多，這樣的資源補助雖僅維繫一

年，已於 99 年產生轉變，但執行期間容易與當時其他計畫產生相互排擠之現象。特別是青年職場體驗計畫，與部分計畫重疊之對象，如參與「培育優質人力促進就業計畫」之對象。事業單位在互斥選擇下，多選擇培育優質專案來參與。

四、跨計畫之比較分析

（一）目標評估

上列四項個別計畫雖皆以促進就業為政策目標，惟其政策途徑與適用對象明顯不同。其中，「多元就業開發方案」主要是透過發展地方產業或改善社區環境與生活品質，協助非營利組織或其他政府單位來創造在地的就業機會，而其進用對象以中高齡、原住民等弱勢族群為主；「立即上工計畫」主要是透過薪資補貼，提高企業雇用意願，而其雇用對象較不侷限於弱勢族群；「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業」則是透過職場學習，提升青年的就業力，進而達到促進就業之效果。

（二）執行評估

就政策執行過程的評估而言，上列四項計畫均獲得相當程度的滿意度，惟計畫之間因為規定與管理不同，滿意程度仍有差異。其中，「培育優質人力促進就業計畫」用人單位對於計畫申請流程的滿意度較低，接近七成，其餘三項計畫的滿意度則接近或超過八成。另一方面，「培育優質人力促進就業計畫」因為補助條件佳，用人單位對於進用人員資格與見習津貼補助金額的滿意度，均是四項計畫中獲得最多滿意度者，其次是「青年職場體驗計畫」。至於不滿意度方面，以「多元就業開發方案」在進用人員資格方面的不滿意度較高，因而此計畫在執行多年之後，有必要檢討其對於進用人員資格的規定。

「多元就業開發方案」、「立即上工計畫」、「青年職場體驗計畫」用人單位對於計畫行政管理規定（如經費核銷、相關表格規定）的滿意度均超過七成或八成；相較之下，實施期間較晚的「培育優質人力促進就業計畫」因為計畫管制繁複，用人單位對此計畫行政管理的滿意度僅為六成左右，是四項計畫中滿意度較低者。

根據用人單位的意見反映，「培育優質人力促進就業計畫」的主要缺失是「行政作業程序過於繁雜」，「多元就業開發方案」的主要缺失為「行政作業程序過於繁雜」，而「立即上工計畫」與「青年職場體驗計畫」主要缺失均為「補助期間短」或「見習補助期間過短」。

（三）結果評估

首先，本研究整理各計畫方案有促進媒合的效益，除有助於事業單位增加招募管道之外，更協助事業單位得以儲備人才。其中有部分事業單位會因為參與計畫而於招募條件中，工作經驗彈性放寬（如青年、中高齡及身心障），有助於工作經驗不足的青年、不易被僱用的中高齡及身心障礙受僱者在職場的相對利益。尤其是在金融海嘯階段，「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」對當時是失業中的青年與中高齡增加較多的就業機會。惟如以年齡與教育程度作為衡量勞工是否弱勢的指標，「立即上工計畫」在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則。

其次，本研究分析四項計畫方案的執行，有效的促使參與之成員，不管年齡層級對訓練過程在其就業協助上皆產生其效益。在提升工作技能及經驗有助於其就業之持續參與上，顯示出計畫方案皆有提升工作技能的正面效益。且強化參與成員之自信與社會認同。此外，各方案在就業心態的提升部分，如累積工作及社會經驗、可提昇專業技能與知識、尋得正職的跳板、提升自信心、取得工作認同感、確認興趣與未來方向。由參與成員可提升自我的自信之反應，顯示計畫方案具有改善參與成員自信心的正面效益明顯。

再者，本研究分析在金融海嘯的階段，不論是朝政策走向以降低失業率為主要目標的立即上工計畫與培育優質人力促進就業計畫，還是行之多年的多元就業開發方案與青年職場體驗計畫，各計畫方案的執行效益，亦展現出促進就業政策之就業與服務功能。惟跨機會之間不可避免的存在競合的關係，甚至從深度訪談與問卷調查發現，部份進用人員表示如果沒有這些計畫，其一樣能找到工作，甚至是薪資更好的工作；部分用人單位表示如果沒有這些計畫，其仍會聘用人員，甚至數量與薪資都不會減少；同時這些薪資補貼計畫與職業訓練計畫相比，達到的促進就業成效並非獲得多數用人單位的認同。

五、對青年、中高齡與原住民就業之協助

除了整體促進就業人數之外，對中高齡、原住民、初入職場青年等就業弱勢族群的協助，是衡量上列四項計畫執行效益的另一重要指標。在中高齡部分，雖然「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」都以進用中高齡失業勞工為優先，但本研究發現多元就業開發方案多數計畫結束後，45 歲（含）以上的中高齡進用人員沒有被留用的比例較高，而且這個年齡層表示參加方案對於後續就業機會有幫助的比例也低於全體的平均比例。在立即上工計畫部分，根據勞委會資料，計畫參與人員以 25 至 34 歲的青壯年勞工佔近半數的比例為最高，45 歲以上的中高齡勞工比例最低。同時根據本研究問卷調查結果，45 歲以上受訪者認為本計畫「進用人員資格限制過於嚴格」的比例明顯高於未滿 45 歲者，這也反映一般企業比較不願進用中高齡者的現象。

在青年部分，「青年職場體驗計畫」與「培育優質人力促進就業計畫」皆以青年為進用對象，而且本研究發現部分事業單位會因為參與計畫而於招募條件中，放寬原本必須具備工作經驗的應徵資格，有助於工作經驗不足的青年就業。至於原住民部分，只有「多元就業開發方案」的部分計畫是以進用原住民為優先考量。本研究實地查證「原住民社會福利促進協會」後發現，進用人員的工作主要是關懷訪視部落老人，因為不作居家照顧工作，較難在一般職場找到正式工作，且發現部份進用人員對社團工作依賴，缺乏回到一般職場的企圖，因而雖然有助於原住民的家庭經濟改善，但對於進用人員的就業能力與開發有限。

六、機會成本之分析

政府推動上列四項計畫的機會成本是本研究另一評析重點，而評析角度可以分為三方面，其一是政府若將用於這四項計畫的資源移至其他促進就業措施所能產生的效益，效益越大，則機會成本越高；其二是進用單位是否因參與這四項計畫而放棄申請其他計畫，亦即計畫之間是否有競合關係，競合關係越明顯，機會成本越大；其三是若無這些計畫，原本計畫進用人員是否能找到其他就業機會，如果可以，則機會成本較高。

就上述第一種評析角度而言，本研究發現相較於其他計畫，上列四項計畫在促進就業的相對成效並非獲得多數用人單位的認同，如「青年職場體驗

計畫」用人單位有 38.4%認為產生成效差不多，認為比較有效的僅三成，或是補貼條件最吸引人的「培育優質人力促進就業計畫」，亦僅 47.3%的用人單位認為該計畫在促進就業與改善失業比以往薪資補貼計畫有效，有 36.4%認為差不多，甚至有 16.4%認為比較無效。由此可知，若將用於上列四項計畫的資源移至其他促進就業方案所產生的成效可能不會比較低，而這也顯示政府相關單位在政策設計與資源配置方面仍有改善空間。

就第二種評析角度而言，由於各計畫的適用對象與申請時間不同，故「多元就業開發方案」與「立即上工計畫」之計畫競合程度很低，而「青年職場體驗計畫」應與「培育優質人力促進就業計畫」的適用對象重疊性高，而補助金額又比較低，故受到排擠的效應較為明顯。

就第三種評析角度而言，根據對進用單位的問卷調查，若無參與方案，其不進用員工的比例，以「多元就業開發方案」最高，為 35%，其次依序為「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」、以及「立即上工計畫」。此外，對進用人員的問卷調查也顯示，「多元就業開發方案」進用人員中有超過五成表示若無此計畫，則在短期間內無法找到工作，是四項計畫中比例最高者。由此可知，「多元就業開發方案」在新增工作機會方面的政策效益較為明顯。

七、成本效益之比較

就四項計畫的成效效益分析，發現進用一人的費用以「培育優質人力促進就業計畫」最高，其次是「多元就業開發方案」，再者是「青年職場體驗計畫」。對於用人單位而言，機會成本較高的是「多元就業開發方案」，其創造就業效益最大；較低的是「立即上工計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」與「青年職場體驗計畫」。對計畫的進用人員而言，就業條件或競爭力較低（如不具備專業能力或是學歷較低或是年齡較高），其他就業機會的選擇性低，其參與計畫的機會成本亦較低，如「多元就業開發方案」的進用人員；進用人員的就業條件較佳，其他就業機會的選擇性高，如其「青年職場體驗計畫」、「培育優質人力促進就業計畫」的進用人員，參與計畫的機會成本亦較高。

第二節 政策建議

本節以下將依序提出對整體促進就業方案之政策建議，以及對個別計畫的改進建議，而所有建議將依是否涉及增修法令而區分為立即可行與中長期建議。

一、整體性之政策建議

根據上述評估結果，本研究認為我未來國整體促進就業政策可以朝下列方向調整改進：

（一）立即可行之建議

1、建立失業者分類架構，以分流管理的方式，針對不同類型失業者的需要，提供適切的協助服務。（主辦機關：行政院勞委會）

由於失業所造成的問題會隨個人屬性不同而有所差異，政府所提供的協助措施也必須加以區隔。因此，為發揮相關措施之政策效益，避免無謂浪費，勞委會應及早建置失業者分類架構，並藉由實證分析，釐清不同類別的失業者所適合的協助方案。

2、公共就業方案的推動應「重質不重量」，強化勞務設計與管理的功能，以發揮公共就業應有之政策價值（主辦機關：行政院經建會、行政院勞委會）

隨著景氣復甦，失業率終將下降，政府相關單位無須為降低失業率而推出大規模公共就業方案，因此，經建會應調整促進就業方案的內容，降低公共就業進用之目標人數，而勞委會應編製「公共就業勞務設計與管理手冊」，協助用人單位提高勞務內涵之社會價值，並改善對進用人員之管理，避免使公共就業淪為「福利依賴」。

3、政策適用對象應以弱勢族群為主，以彰顯社會正義的政策價值（主辦機關：行政院經建會、行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

由於此次金融海嘯衝擊層面很廣，且政府單位能夠因應的時間很短，故在規劃相關方案措施時，並未將進用對象侷限為弱勢族群，如此雖可以提高用人單位之進用意願，卻造成弱勢族群受惠相對不足。因此，建議政府相關

單位未來推動類似方案時，仍宜以弱勢族群為優先進用對象。

4、建立不同計畫之整合平台，以發揮綜效，避免資源重疊浪費（主辦機關：行政院經建會）

此次促進就業方案因大部分經費來自各部會的預算，故採「由下而上」的規劃方式，亦即由各部會自行規劃用人計畫，再由經建會將其納入方案中。如此雖讓各部會有較高自主性，但整體方案欠缺明確的政策目標，除了降低失業率之外，並未揭示這些計畫所欲產生的經濟或社會效益。各部會所提的計畫也欠缺整體規劃，甚至出現補助標準不一，而相互排擠的現象。因此，建議經建會未來若要推動類似方案，應循 2003 年的「公服計畫」，改採「由上而下」的規劃方式，預先釐定方案之整體目標，再由各部會依此目標各自規劃用人計畫，而經建會應像過去一樣建置整合平台，整合各計畫的人員進用（包括進用資格與津貼標準）與計畫執行。

5、將方案評估列入規劃促進就業政策的重要項目，建立方案評估之標準作業模式，包括評估架構、評估指標與資料蒐集機制，以及提高評估結果之政策回饋效果。（主辦機關：行政院經建會）

為累積政策實施經驗，並從中找出相關方案措施可以改進之處，經建會未來在推動促進就業政策時，應將方案評估列入規劃內容，要求所有參與之政府單位必須依規劃內容進行評估，並追蹤評估結果之政策回饋效應。另為確保評估結果能做為政策研擬之參考，經建會應編製方案評估手冊，其內容應包括評估架構、評估指標與資料蒐集機制，以協助相關單位進行評估。

6、加強進用人員計畫期滿之前的轉銜就業服務，並追蹤分析參與計畫對進用人員後續就業之效果（主辦機關：行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

雖然依作業規定，用人單位應在計畫期滿之前提供進用人員轉銜就業服務，惟仍有部分單位未依規定辦理，而有辦理者的成效也差強人意。因此，建議勞委會、青輔會、教育部等主辦機關應嚴格要求用人單位落實轉銜就業服務，必要時可以委由公立就服機構或民間人力銀行統籌辦理；計畫期滿之後，委由專家學者對後續就業效果進行追蹤分析，以釐清參與計畫對後續就業之影響，並依分析結果提出政策改進意見。

7、提供經費核銷作業之 Q＆A，減輕進用單位之行政負荷，以提高參與意願（主辦機關：行政院勞委會、行政院青輔會、教育部）

雖然常有進用單位抱怨經費核銷作業過於繁雜，但政府單位會計部門在核銷時必須遵守相關會計準則與規定，因此，為能兼顧雙方的需求與立場，建議勞委會、青輔會、教育部等主辦單位可以從過去核銷案例中找出進用單位比較容易疏漏或作業錯誤之處，以及進用單位常詢問的事項，將其整理歸類，並編製成 Q＆A，連同計畫申請手冊一同發給進用單位，或者放置主辦單位的官方網站上，以利閱讀。

（二）中長期之建議

1、檢討就業保險法相關條文與施行細則，使其能與就業服務職業訓練，共同成為解決國內失業問題，建構就業安全體系的重要支柱（主辦機關：行政院勞委會）

由四項計畫評估發現，提升職業能力是協助進用人員永續就業的重要方法。雖然「多元就業開發方案」與「培育優質人力促進就業計畫」進用人員肯定此政策效益的比例超過八成，但另二項計畫獲肯定的比例則低於六成，尤其是「青年職場體驗計畫」肯定該項政策效益的進用人員比例更未達一半，顯現此計畫實際執行內涵與原先政策規劃目標是有落差的。因此，為提高失業給付在解決失業問題之功能，勞委會應檢討國內領取失業給付偏低的原因，並檢討改進就業保險法之適用範圍與延長給付之規定。

2、建構更完整的就業協助（主辦機關：教育部、行政院勞委會、行政院青輔會）

在就業安全機制之防護上，就業主管機關除提供薪資補貼之經費補助外，應瞭解並非單以薪資補貼便能創造就業機會，而忽略企業用人及成本考量，以及受僱者之就業能力及態度需要時間加以訓練。主管機關尚可提供職業訓練、離職後的協助、進修機會的提供、監督企業等協助。薪資補貼的經濟效益在於補償雇主雇用邊際勞工或弱勢勞工的虧損，一旦薪資補貼無法彌補雇主的損失，方案便失去效果。因此，建議主管機關聚焦於協助弱勢失業者的制度設計，避免執行許多就業促進方案後，僅補助企業僱用原本即欲僱用的一般勞工。

二、多元就業開發方案之政策建議

（一）立即可行之建議

1、釐清並落實不同類型計畫之政策目標，並避免辦理政府型計畫（主辦機關：行政院勞委會）

不同於其他三種計畫的單一性，多元就業開發方案同時涵蓋經濟型、社會型與政府型計畫。前二類計畫的政策目標原本十分明確，亦即透過發展地方產業與社區營造，結合在地 NPO 力量，共同創造在地機會。後因解決經濟不景氣而突然產生大量失業的問題，本方案增加「公共服務型」的措施作為因應，使原有政策精神更向短期就業紓困傾斜，反而誤導外界對於該方案應有的認知。由於政府可以透過各種臨工計畫來取代政府型計畫的功能，因此，建議勞委會應以過去實施經驗為基礎，重新釐清並落實經濟型與社會型計畫之政策目標，並將政府型計畫由此方案剔除。

2、落實用人單位的訓練計畫與職評（主辦機關：行政院勞委會）

社會型（含政府型）計畫所進用的人員並非都是經濟困難的失業者且常遇有工作態度不佳者，意即工作態度及意願問題。因此，建議主管機關要求用人單位發揮進用人員的職評功能，將多元計畫之進用人員分流，讓認真的人力可以留用，不繼續推介不認真工作的人員；並且建議主管機關要求用人單位落實計畫訓練，讓進用人員取得證照或符合職場需求的一技之長。

3、加強對經濟型計畫執行單位之輔導，提升其永續經營之能力（主辦機關：行政院勞委會）

經濟型計畫以追求財務自主，永續經營為目標，但截至目前為止，多數執行多年的計畫仍需政府補助，而執行單位專業經營能力不足是主要原因之一。雖然勞委會職訓局有委託成立諮詢輔導團，但受限於經費，該團所能提供的諮詢輔導都十分有限，而且多數諮詢輔導員為專家學者或資深 NPO 幹部，相關產業經驗未必足以擔任諮詢輔導工作。因此。建議勞委會職訓局應增加資源投入，強化諮詢輔導的功能，並可以考慮引進民間企業與執行單位結合，朝社會企業模式發展。

（二）中長期之建議

1、修改相關補助規定，使績優之社會型計畫可以長期獲得補助，並可長期進用表現良好之工作人員（主辦機關：行政院勞委會）

由於主辦單位對社會型計畫的認知仍殘存過去「以工代賑」的政策思維，將「進用」視同「救助」，故對每位進用人員的進用期限有嚴格規定，以避免「福利依賴」。如此不僅嚴重阻礙計畫之永續性，對於認真工作，表現良好的勞工也極不公平。更糟糕的是扭曲執行單位與進用人員的心態，引導他們朝「短期性救助計畫」的方向進行，其結果反而造成更嚴重的福利依賴效果。有鑑於此，本研究建議勞委會應重視社會型計畫的永續性，修改相關補助規定，使績優之社會型計畫可以長期獲得補助，並可長期進用表現良好之工作人員。

三、立即上工計畫之政策建議

（一）立即可行之建議

1、加強進對用人員之篩選機制，避免發生企業進用原本就要進用之人員，或排擠原僱用員工之工作，以提高政策效益（主辦機關：行政院勞委會）

此次立即上工計畫對進用人員的資格限制較為寬鬆，故有許多是企業原本就要雇用的對象，另有少數企業為申請補助而藉故解雇原有員工。為避免發生類似情況，建議勞委會應對進用對象的資格作更嚴格限制，並加強對進用人員之篩選機制，以提高本計畫在新增就業計畫之效益。

2、對於身障者、中高齡失業者需要更多的配套措施（主辦機關：行政院勞委會；協辦機關：內政部）

政府推動薪資補貼計畫，多以鼓勵增加僱用為前提。對於中小企業而言，若要其多僱用弱勢勞工，需要更多的配套措施。例如對於身障者，給予工作環境的便利；鼓勵企業對於中高齡失業者及受訓者的篩選機會，以及對於生活扶助戶給予更多的職業陪伴等等。面對身障及中高齡的弱勢失業對象，就業安全的迷思在於忽略職業訓練對其未來就業發展所可能產生的效益。尤其在長期的就業方案的推動下，更容易輕忽其與職訓機制連結。因此，建議對

於身障者、中高齡失業者需要更多的配套措施。

四、青年職場體驗計畫之政策建議

（一）立即可行之建議

１、計畫內容應增加職場體驗與提升青年就業力的部分，以回應本計畫之政策目標（主辦機關：行政院青輔會）

本計畫原先政策目標是讓進用青年透過職場體驗，瞭解適合自己的職業，並提升就業力，以利後續就業。後因國內就業情勢惡化，本計畫逐漸成為立即解決失業問題的政策工具，而其內涵也轉變為短期薪資補貼。如今，就業市場逐漸回復常軌，本計畫也應回歸原本的政策目標，以職場體驗與提升就業力為規劃執行的方向。

２、追蹤評估企業提供見習計畫之成效（主辦機關：行政院青輔會）

本研究問卷調查結果顯示，認為參加本計畫對提升職業能力「非常有幫助」的受訪青年有 4.4%，認為「有幫助」者 39.6%，認為「幫助有限」者 35.6%，認為「非常沒幫助」者 20.4%。持負面看法的比例明顯較高。且實地查證發現，訓練部門有無取決於公司規模，而訓練內容及方式則與專業程度有關，當專業度高且個別員工業務差異性大時，傾向採取師徒式一對一訓練，基本上為做中學的方式。但因內容較為細緻，不易評估學習成效。因此，建議主管機關對於廠商所提的（見習）計畫內容是否落實與成效，予以追蹤評估。

五、培育優質人力促進就業計畫之政策建議

（二）立即可行之建議

１、鼓勵學校透過此計畫與企業加強合作，並與產學合作、建教合作等工具，進行整體規劃，以發揮綜效（主辦機關：教育部）

除了協助青年就業之外，本計畫另一個可以發揮的效益是鼓勵學校與企業合作。此外，有些學校已主動將此計畫搭配原有產學合作與建教合作，亦即要求產學合作、建教合作的廠商參與本計畫，其產生的效益更為明顯。因此，建議教育部可以透過個案觀摩的方式，鼓勵學校仿效此運作模式，以提高相關政策措施之綜效。

參考書目

一、中文部分

王健全（2009）。政府發行消費券的經濟效益評析，經濟前瞻，第 122 期，頁 31-33。

立即上工計畫（2010）。取自行政會勞委會職業訓練局—全國就業 e 網 2010 年 1 月 21 日，網址：http://file.ejob.gov.tw/9710_Plan/index01.html。

行政院青輔會（2008）。提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究。台北：行政院青輔會。

行政院經建會（2009）。振興經濟消費券執行相關統計及影響評估報告。台北：行政院經建會。

行政院經建會（2010）。南韓 2010 年促進就業政策，取自經建會人力處 2010 年 1 月 21 日新聞稿，網址：http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0012837&key=&ex=+&ic=&cd=。

行政院經建會部門計劃處（2010）。投資台灣全球招商，開啟台灣黃金十年，台灣經濟論衡，第 8 卷，第 8 期，頁 92-95。

吳靜宜（2009）。我國振興經濟方案效果評估，中原大學國際貿易研究所碩士論文，未出版，桃園。

李 誠（2005）。從充分就業到優質就業，台北：天下文化出版。

李易駿、古允文（2007）。機會開放或結構限制?台灣青年從學校到職場轉銜過中的 yo-yo 現象，台灣社會研究季刊，第 67 期，頁 105-152。

育橋分校，2010 年 10 月 26 日，取自高僑資優文教機構，網址：http://kaochiao.topschool.com.tw/。

辛炳隆（2009）。立即上工計畫執行結果及建議事項報告書，台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

辛炳隆（2010）。專題報導：振興經濟與人力投資，台灣勞工簡訊，第 1 期，頁 1-3。2010 年 9 月 31 日，網址：

http://twlabor.tier.org.tw/Files_C/2010063093827c_1.pdf 。

林怡君、王雲東（2009）。多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君（2007）。我國促進就業措施對就業的影響分析研究。行政院經濟建設委員會委託報告，台北：行政院經濟建設委員會。

施淑惠（2008）。「多元就業開發方案」之政治經濟分析，2000－2008，台灣大學政治學研究所碩士論文，未出版，台北。

徐昊杲（2010）。大專畢業生至企業職場實習方案執行情形與續辦方式研究。教育部委託報告，台北：國立台灣師範大學。

就業啟航計畫（2010）。取自行政會勞委會職業訓練局—全國就業 e 網 2010 年 1 月 21 日，網址：http://file.ejob.gov.tw/2009_specially/2009_sea/index.html。

詹火生（2009a）。2009 年青年職場體驗計畫評估研究。行政院青年輔導委員會委託研究報告，台北：行政院青年輔導委員會。

詹火生（2009b）。95 至 97 年青年職場體驗計畫執行效益評估。行政院青年輔導委員會委託研究報告。台北：行政院青年輔導委員會。

二、英文部分

Bonoli, G. (2009) Adapting Employment Policies to Postindustrial Labor Market Risk. In M. Giugni (Ed.), The Politics of Unemployment in Europe: Policy Responses and Collective Action.(pp.35-51). England: Ashgate Publishing Limited.

Cheon, B. Y., and Kim, S. (2004) Labor Market Policies to Meet Challenges in the Korean Labor Market after the 1997 Financial Crisis. Paper prepared for International Conference on International Perspectives on Labor Market Institutions, Seoul, Korea, July 19, 2004.

Daguerre, A. (2007) Active Labor Market Policies and Welfare Reform: Europe and the US in Comparative Perspectives. Palgrave Macmillan.

Dar, A. and Tzannatos, Z (1999) Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations, Social Protection Discussion Paper Series, No. 9901, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank, http://rru.worldbank.org/Documents/Toolkits/Labor/Toolkit/pdf/reference/Dar_Tzannatos_1999_854C0.pdf.

De Koning, Jaap and Mosley, Hugh (2001) Labor Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R.(2008) Bringing the Jobless into Work. SpringeVerlag Berlin and Heidelberg GmbH & Co. KG.

Federal Ministry of Labor and Social Affairs (2009) 2008-2010 National Strategy Report. Retrieved January 10, 2011, from http://www.bmas.de/portal/43564/a360 nationaler strategiebericht 2008-2010.html

Furåker, B. (2009) Unemployment and Social Protection. In M. Giugni (Ed.), The Politics of Unemployment in Europe: Policy Responses and Collective Action.(pp.17-34). England: Ashgate Publishing Limited.

ILO (2009) Protecting People, Promoting Jobs: A Survey of Country Employment and Social Protection Policy Responses to the Global Economic Crisis. International Labor Office, Geneva, September 2009, An ILO report to the G20 Leaders' Summit, Pittsburgh, 24-25 September 2009.

ILO (2010a) ILO Global Employment Trends 2010. Retrieved September 27, 2010, from http://www.ilocarib.org.tt/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=1330&Itemid=368

ILO (2010b) Overcoming the Jobs Crisis: what do we know about experiences that work? Retrieved December 27, 2010, from http://www.ilo.org/jobspact/news/lang--en/WCMS_125406/index.htm

Kluve et al. (2007) Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives. UK: Springer.

Korean Ministry of Labor (2008) Employment and Labor Policy in Korea.

Korean Ministry of Labor (2009) Job Creation for Overcoming the Crisis and Realizing Sustainable Growth.

Korean Ministry of Labor (2010) National Employment Strategy. Retrieved January 10, 2011, from http://www.moel.go.kr/english/topic/employment_policy_view.jsp?&idx=659

Ministry of Manpower (2010) Singapore Yearbook 2009. Retrieved September 25, 2010, from http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/05.html http://app.www.sg/who/3/25/630/2009-Yearbook---Employment.aspx

Mouer, R., and Kawanishi, H. (2005) A Sociology of Work in Japan. UK: Cambridge university press.

OECD (2009) OECD Employment Outlook: Tackling the Job Crisis. Retrieved January 10, 2011, from http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8109151E.PDF

OECD (2010a) OECD Harmonized Unemployment Rates. Retrieved September 25, 2010, from http://stats.oecd.org/wbos/Default.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en.

OECD (2010b) OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis. Retrieved January 10, 2011, from http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8110081E.PDF

The Japan Institute for Labor Policy and Training (2009) Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010. Retrieved September 30, 2010, from http://www.jil.go.jp/english/laborsituation/2009-2010/general_overview/general_2009-2010.pdf

日本厚生勞動省 (2010) Employment Measures. Retrieved September 25, 2010, from http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/05.html

促進就業計畫效益評估

RDEC-RES-099-027（委託研究報告）

促進就業計畫效益評估
(附錄)

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 **100** 年 **7** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見）

RDEC-RES-099-027（委託研究報告）

促進就業計畫效益評估
(附錄)

受委託單位：元智大學
研究主持人：劉副教授宜君
協同主持人：辛副教授炳隆、馬副教授財專
研究員：林怡君
研究助理：周玉婷、呂俊達、劉昱辰

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 **100** 年 **7** 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見）

目　　次

摘　　要 …… **I**

目　　次 …… **IX**

表　　次 …… **XV**

圖　　次 …… **XXIII**

第一章　　緒論 …… **1**

第一節　　研究背景、目的與問題…… 1

第二節　　研究方法…… 3

第三節　　研究架構與流程…… 18

第四節　　研究範圍與限制…… 28

第二章　　先進國家促進就業政策經驗 …… **29**

第一節　　促進就業政策發展背景…… 29

第二節　　積極勞動市場政策概述…… 34

第三節　　各國積極勞動市場政策因應金融危機之對策…… 38

第四節　　亞洲主要國家促進就業政策經驗…… 49

第五節　　歐美主要國家促進就業政策經驗…… 60

第六節　先進國家經驗對我國的啓示……74

第三章　國內促進就業政策之評估……79

第一節　相關方案措施之介紹……79

第二節　相關方案措施之評估……88

第三節　小結……101

第四章　多元就業開發方案之目標、執行與結果評估……103

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況……103

第二節　多元就業開發方案之目標評估……109

第三節　多元就業開發方案之執行評估……115

第四節　多元就業開發方案之結果評估……125

第五節　小結……137

第五章　立即上工計畫之目標、執行與結果評估……139

第一節　計畫內容、文獻探討與執行概況……139

第二節　立即上工計畫之目標評估……143

第三節　立即上工計畫之執行評估……147

第四節　立即上工計畫之結果評估……158

第五節　小結……167

第六章　青年職場體驗計畫之目標、執行與結果評估……　169

第一節　計畫內容與執行概況……　169

第二節　青年職場體驗計畫之目標評估……　182

第三節　青年職場體驗計畫之執行評估……　190

第四節　青年職場體驗計畫之結果評估……　199

第五節　小結……　215

第七章　培育優質人力促進就業計畫之目標、執行與結果評估……　217

第一節　計畫內容與執行狀況……　217

第二節　培育優質人力促進就業計畫之目標評估……　224

第三節　培育優質人力促進就業計畫之執行評估……　230

第四節　培育優質人力促進就業計畫之結果評估……　245

第五節　小結……　255

第八章　各項促進就業計畫之比較分析……　257

第一節　跨計畫目標、執行與結果評估之比較……　257

第二節　跨計畫之機會成本分析……　272

第三節　整體促進就業政策資源競合之比較……　282

第四節　小結……　285

第九章　研究結論與建議……295

第一節　研究結論……295

第二節　政策建議……306

參考書目　……313

一、中文部分 ……313

二、英文部分 ……314

附　錄　……319

附錄一　第一次焦點團體座談會會議紀錄……319

附錄二　第二次焦點團體座談會會議紀錄……323

附錄三　參與「青年職場體驗計畫」用人單位電話調查問卷……331

附錄四　參與「青年職場體驗計畫」見習青年電話調查問卷……336

附錄五　參與「立即上工計畫」用人單位電話調查問卷……341

附錄六　參與「立即上工計畫」進用人員調查問卷……346

附錄七　參與「多元就業開發方案」用人單位電話調查問卷……351

附錄八　參與「多元就業開發方案」進用人員電話調查問卷……356

附錄九　參與「培育優質人力促進就業計畫」用人單位電話調查問卷 361

附錄十　參與「培育優質人力促進就業計畫」見習青年電話調查問卷 367

附錄十一　「青年職場體驗計畫」之查證及訪視報告……　372
附錄十二　「立即上工計畫」之查證及訪視報告……　380
附錄十三　「多元就業開發方案」之查證及訪視報告……　388
附錄十四　「培育優質人力促進就業計畫」之查證及訪視報告……　398
附錄十五　彰化喜樂小兒麻痺關懷協會訪談紀錄……　412
附錄十六　屏東地磨兒文化產業藝術協會訪談紀錄……　414
附錄十七　桃園縣私立觀音愛心家園訪談紀錄……　416
附錄十八　嘉義基督教醫院再耕園訪談紀錄……　418
附錄十九　行政院勞委會訪談紀錄……　419
附錄二十　中彰投區就業服務中心訪談紀錄……　420
附錄二十一　高屏澎東區就業服務中心訪談紀錄……　422
附錄二十二　耐斯企業股份有限公司訪談紀錄……　423
附錄二十三　台中私立育橋文理短期補習班訪談紀錄……　424
附錄二十四　王老師訪談紀錄……　425
附錄二十五　藍老師訪談紀錄……　427
附錄二十六　周老師訪談紀錄……　429
附錄二十七　行政院青輔會訪談紀錄……　431
附錄二十八　教育部訪談紀錄……　433

附錄二十九　徐老師訪談紀錄…… 435

附錄三十　龍華科技大學訪談紀錄…… 437

附錄三十一　李老師訪談紀錄…… 439

附錄三十二　期中報告審查意見回覆表…… 440

附錄三十三　期末報告審查會議紀錄…… 451

附錄三十四　期末報告審查意見回覆表…… 470

附錄一　第一次焦點團體座談會會議紀錄

壹、時間：99 年 7 月 29 日 上午 9 點 30 分至 12 點

貳、地點：台大校友會館 3C 會議室 (台北市濟南路一段 2 之 1 號 3 樓)

參、主持人：元智大學社會暨政策科學系　劉宜君副教授

肆、出席者：(以姓名筆劃排列)

林昭吟 (台北大學社工系副教授)

林錦宏 (財團法人台灣手工藝推廣中心董事長)

侯惠霖 (天氣風險管理開發股份有限公司)

徐廣正 (中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授)

張秋蘭 (大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授)

曾敏傑 (台北大學社工系教授)

劉子琦 (亞洲大學國際企業學系助理教授)

伍、列席者：馬財專 (研究團隊協同主持人、中正大學勞工關係學系副教授)

林怡君 (研究團隊研究員)

呂俊達、徐薏芳、劉昱辰 (研究團隊研究助理)

陸、會議內容：(以發言者順序排列)

一、　徐廣正老師：

1. 各計畫的補助性質和補助金額都不同，例如青年職場計畫補助不能少於 13,100 元，可是實際補助只有 10,000 元，培育優質人計畫假設可以補助到 30 萬，但是實際上學生只拿到 22000 元。因此，在問卷設計上必須考慮到實施對象的年齡層以及共同問項的基準點。

2. 問卷基本資料，提到比較單純的問說你哪一年開始，不過青年職場有一個狀況，97 年有參加，但是 98 年改名字，優質人力價碼比較高就填，這可能是一個斷續，要在問卷裡去做標示。

3. 以青年職場計畫來看，從職場試煉的角度可以問青年對就業的問題或失業者對就業的認知差距問題，如果以就業的角度來看，則是看就業的穩定性，例如：花多久時間找工作、待多久薪資的成長多少等。
4. 機會成本部分要考慮到計畫不可能完全取代性及替代性的困難。

二、 曾敏傑老師：

1. 計畫本身的重點在於效益，不同計畫放在同一個框架中比較時，必須考量到不同的因素及對政策後續的意義。
2. 整體效益評估建議可分成對國家的效益、對組織的效益以及對個人的效益，並透過問卷設計調查建立成本效益的參數指標。例如：執行單位給的經費、進用人數、補助的時間多長、廠商規模大小等。
3. 可以參考他國與我國在青年職場體驗這部份的資料及文獻，找出可比較的參數(數據)，像是機會成本中做與不做之間的落差、個人參與和不參與之間的差別、已經有工作和無業者對於計畫的參與程度等。
4. 問卷題目大多問到有關行政作業上的問題，建議應該聚焦在效益部分上，減少不必要的問項。
5. 目前在就業的研究中，一直沒辦法掌握一個紮實的成本效益的資料，目前所有的勞委會或是進行相關的委託方案，其實我們真的都沒辦法回答那個問題，到底花那麼多錢，在就業上面的貨幣效益，到底一人是多少，一個方案是多少。
6. 在共同比較的基礎之上，但是對於整個總體參數的掌握還是要去蒐集，及做一些處理，甚至是做一些應用。這些重要的訊息可能都不是從問卷能蒐集到的，必須要從原來的執行單位，到底在執行過程當中整個總體方案的一些最重要的參數。

三、 林錦宏董事長：

1. 以參與多元就業開發方案的人員、或是多元進用單位的執行單位、或政府的執行單位，或是參與的審查委員等，也算是參與人員，所以在問卷中的名詞界定必須相當明確。

2. 多元就業問卷中的進用人員選項類別，可分為一般進用人員和專業管理(經理)者，因為他們對於薪資的認定不同，回答問卷對於薪資滿意度的部分可能會有偏頗。

3. 多元就業計畫問卷 1.1，題目中有提到政府執行該計畫，這一類學術上的用語在問卷內容上應盡量避免，可以留到研究報告中再做說明。

4. 多元就業計畫問卷題目 4.4 問到公司員工總人數，第一個選項 9 人以下，其中以中小企業的標準可分為微型企業和中小型企業，一般而言，微型是 5 人以下，但是以中小企業的標準可能涵蓋到 5 人或 50 人，因標準不一致，必須做選項的調整。

5. 多元就業問卷題目 4.7 的性別選項，建議可以放到最後由訪員填答。另外，年齡可改成問出生年次，以節省調查問答的時間，以及降低誤差。

四、 劉子琦老師：

1. 多元就業計畫在近幾年有許多問題，例如：對子女的教育問題、家庭問題等都會影響到就業率，其中以審查多元績優團體的評鑑中，就經濟型和社會型兩個指標，包括經營績效和進用人力的效益，其中一項轉介率可以來探討。

2. 多元就業計畫問卷中，企業對政府的抱怨，必須有清楚的選項，多元就業比其他計畫的審核還要嚴格，如教育訓練、作業流程上造成進用人員流動率高，勞委會曾經有委託報告指出，多元就業計畫再就業率不是很高。

五、 張秋蘭老師：

1. 四個計畫的整體效用，可以從效益之間的比較及蒐集資料的方法分析出來的結果，才能得到可能的一個結果出來，所以在架構圖裡面，這四個方案剛剛聽了很多，都不一樣的基礎，那我們問了這些問卷，都用滿意度方式去問，如何抽出多元就業資方團體，跟雇用的這些，假設說一千人分成四塊，250 人，或者是說 150 雇主分下來，到底多元就業開發案，透過這些問卷，行政的滿意度就牽扯到效益評估的問題。

2. 以多元就業計畫來看，問卷中的行政滿意度主要是描述性的問題，如何回應到整體還需要在做調整，譬如說把指標、參數的標準設定好，或是一些計畫相關委託案的研究比較。

六、 林昭吟老師：

1. 從一個政策角度來看整體效益評估，似乎著重在經濟型的效益評估，如成本效益分析。但是其實社會型比較著重在政策目標上，包括社會性，如家庭失業者的安定，因為失業可能會造成自殺、家庭問題等。另外是政治性效益，像滿意度調查，在學術研究中滿意度沒有太大的意義，但是從政治角度來看，滿意度是一個非常重要的指標。建議釐清整體效益評估，是要放在經濟型、社會型還是政策的部分，要建構一些指標。

2. 這四個計畫都不太一樣，這個問卷看起來好像是一體適用，可能要做更細緻，所以要在廣度或深度上去做一個評分。問卷裡面，是不是有幾題要特別針對這個方案來做？譬如說特別針對多元或者是青年職場就必須去找幾個題目去補充一下。

七、 侯惠霖小姐：

1. 對計畫進用而言，公司因為有這個需要，才會雇用這些員工。如果沒有這個需要，大部分的公司就不會去雇用，不會因為有這個補貼就開始進用，關於這部份問題，可以再詳細一點。

2. 像優質計畫一開始給的薪水是 2 萬 2000 元，然後依你的表現加上去，若你一進來可能資質非常的好，他就會給你薪水多一點，不然真的會受限在 2 萬 2000 元。補助一萬的時候可能老闆給的金額會超過一萬，就給你兩三萬，但若補助 2 萬 2000 元，老闆可能就只給你 2 萬 2000 元的薪水這樣，可以去瞭解一下為什麼會導致這種現象?

八、 結論：

研究團隊將根據與參考與會者的建議，尤其針對整體政策效益評估，重新思考問卷設計。對於整個就業穩定性的討論，非完全透過問卷調查形成，研究團隊後續還會依據次級資料加以分析。

附錄二 第二次焦點團體座談會會議紀錄

壹、時間：100 年 2 月 18 日(週五) 上午 9 點 30 分至 12 點

貳、地點：台大校友會館 3C 會議室 (台北市濟南路一段 2 之 1 號 3 樓)

參、主持人：元智大學社會暨政策科學系　劉宜君副教授

肆、出席者：(以姓名筆劃排列)

王振保 (社團法人中華民國中小企業協會秘書長)

李健鴻 (中國文化大學勞工關係學系暨研究所助理教授)

洪雅齡 (台灣連鎖暨加盟協會秘書長)

徐廣正 (中國文化大學勞工關係學系暨研究所副教授)

張烽益 (台灣勞動與社會政策研究協會執行長)

陳月娥 (大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授)

黃孟儒 (中彰投區就業服務中心主任)

趙美雲 (中彰投區就業服務中心課長)

劉珮卿 (行政院青輔會科長)

蕭玉真 (教育部專門委員)

伍、列席者：行政院研究發展考核委員會郭勝峰專員

辛炳隆 (研究團隊協同主持人、台灣大學國家發展研究所副教授)

馬財專 (研究團隊協同主持人、中正大學勞工關係學系副教授)

林怡君 (研究團隊研究員)

呂俊達、周玉婷、劉昱辰 (研究團隊研究助理)

陸、會議內容：(以發言者順序排列)

一、 李健鴻助理教授

基本上對此研究案之細節與評估無太大意見，主要想針對整體就業

政策提出幾點看法：

1.報告中提到，國內以積極勞動市場政策作為促進就業政策的主要內涵，符合OECD國家的主流思維。據個人了解，本研究所挑選之四項政策應非所謂主流思維。所謂積極勞動市場政策，歐洲多數稱為積極促進，又可分為：❶自由主義模式－強調個人主義，失業者要承擔個人責任和義務，故政府採取的政策措施主要是提供失業者最低水準的失業給付跟各項就業促進津貼。❷社會民主主義模式－強調個人需求和社會發展之間的平衡，也就是必須經過專業人員的適性職業評量後，以提高失業者就業能力為主要政策目標，在此考量下提供各種就業促進協助，且必須建立在尊重失業者擁有自主公民權利之前提。❸組合主義模式－介於前二者中間。經過經濟危機後，越來越多國家朝向所謂積極勞動市場政策的主流思維是以提升失業者就業能力為主，而非薪資補貼。故對於本研究為何挑選此四項方案感到疑惑。

2.多元就業開發方案為了要達到促進就業機會的目標，加強政府社會型人數，不僅偏離原本目標，更大的問題是作為失業者經濟依賴的合理藉口。相關評估研究結果顯示，十年來已養成一群非常有經驗、懂得分析各個公共就業方案差異的一群失業者。若無法從整體面思考，相關方案的共同困境仍會持續存在。

二、 王振保秘書長

1.從企業界的角度來看，政府所推出的各項方案縱然有其美意，但一方面各部會的方案時有重疊，另一方面執行單位本身很難區分成效，以及究竟是誰的功勞，對於研究團隊的解讀與分析上是一大挑戰。

2.政策方案常為了防弊，而導致行政程序相當繁瑣，雖然可以理解行政部門是為了避免被民意機關責怪，但此作法往往防礙了國家進步，也減損了方案可能的功效。

三、 徐廣正副教授

1. 由於研究計畫花費許多人力及時間，因此研考會能夠如實呈現報告內容給真正具有決策能力的人實為重要。

2. 由於個人對於青年職場體驗計畫較為熟悉，以下即針對此計畫提出意見：

(1)青年職場體驗計畫執行至今已與初期制度設計略有差異，主要的問題在於，原本是以見習的角度進入職場，但轉向促進就業政策之後，已失去原有精神。

(2)報告中亦提到方案適用範圍要擴及到在學的學生，若是就業前，直接從大四銜接到職場，則為四年級下學期，建議應該要有完整時間。

(3)有關政策成效的政策建議第46頁的補貼訓練成本，事實上，補貼訓練成本和補貼見習津貼是有矛盾，若依目前想法回歸到見習，基本上提供者需付出成本，故需補助其訓練成本，但就學生而言，見習是否應有待遇，此值得討論。建議不要加以區隔，直接採用提供見習機會，但設計較完整的配套措施。

(4)有關資料登入的問題，青年都不清楚。建議在青年進入平台登入資料時，便讓他知道有哪些相關權利和義務，設計類似授權合約讓他點選，確認其確實已仔細閱讀。

(5)建議本計畫仍以見習為主，而非訓練或薪資補貼。因為參與事業單位多為中小企業，而中小企業不易提供系統化的訓練；再者採用薪資補貼不易呈現成果。而見習可以列為畢業論文或畢業的必要學分，亦即與學習結合，較易達成效果。

四、 黃孟儒主任

1. 建議相關計畫推出時應考慮不同業別、不同企業規模和不同需求，給予不同的協助措施，至少補助金額不應相同，大企業給五千，可能不關痛癢，但小企業給五千，卻是非常珍貴。

2. 針對報告中第55頁到57頁，非常感謝研究團隊提出此建議－設計方案整合的平台和機制，還有方案之間整合效益。因為在實務上亦常遇到學校老師和業界的詢問，為何同樣是就業促進，各部會卻各行其事？應將各部會經費、資源和人力加以整合，一起推動才能產生最大效益，而非如同現在散落一地的結果。惟此問題，二三十年來並無二致。究

其原因，就業議題在中央部會並未整合，譬如青年就業促進，並非大四才做，否則就服體系能努力的只是離開學校的銜接和轉換，而工作態度和工作意願完全無法有效處理。此外，相關議題若能整體的跨部會思考，或許可以透過訓練同時解決五萬流浪教師及產業缺乏人才的問題。建議教育部應調整思維。

五、 陳月娥助理教授

1. 這個研究案真的不好做，重要的是做完之後，被接受度以及建議是否真的能落實執行。特別是相關就業促進計畫在民國九十八年執行，民國九十九年評估，民國一百年提建議，對民國一百年的方案一點幫助都沒有。政府機關內部訂定計畫時，本身也有研考單位，為何不做短期、內部的立即評估？例如立即上工執行一年便轉為就業啟航，提再多建議，似乎一點幫助也沒有，只是成為一個文獻資料。故本研究計畫選定四項方案進行效益評估之立意為何？一般方案會在不同階段（初期、期中及結束後）進行評估，較清楚整個脈絡者應為政府部門本身，因此建議每個單位必須建立自己內部的控制評估系統。而外部評估應是針對中長程的效益評估較為有效。
2. 除了透過量化資料呈現成效，但量化的背後，積極勞動市場政策真正造成的實質效果何在？到底就業者個人要不要擔負責任？以失業者的角度而言，政策導致失業者在不同方案之間做他們認為最優勢的選擇，但卻被視為福利依賴，屬於最不利的對待，二者之間應如何取捨？
3. 政府未針對所有促進就業方案進行整體規劃，產生見樹不見林的結果，因此同意報告所提意見，實地查證也確實看到這樣的狀況發生。

六、 研考會郭專員

1. 研考會簡單說明當初選定此四方案的過程。因為行政院研考會每年都會針對行政院管制的中長程計畫、選定幾個部會的計畫進行執行效益評估。去年度在政府採購編選會議中，有學者專家建議：民國九十七年至民國九十八年適逢金融風暴，教育部推行培育優質人力計畫，造成一般大眾對於22K方案的質疑，因此針對金融海嘯問題，也特別選定另外兩個方案來做檢討評估，基於委員意見，便選定此四方案。

七、 張烽益執行長

1. 台灣的政府單位要解決失業問題的缺失，核心問題可從研究團隊跨計畫的建議中看出，可以發覺「整」字出現三次－完整、整合和整合。此四方案差異性大，預算來源、發動單位、對象、訴求都不相同，但預算皆相當龐大，然而重要的是，到底有多少行政能量可以消耗這麼龐大的業務量？上層雖然重視失業問題，願意投入大量資源，但就下層執行的行政能量，事實上難以成長。即便未來政府組織再造，職訓局要成為一個署，但是人員編制維持一樣，個人認為這點就有問題。

2. 就業服務法要大翻修，主要是因為各種方案的推出都是高層說要做，而非法定例行業務，缺乏法理依據。因此若就業服務法本身有法定程序或方案等，已建立例行服務模式，較不會受到高層的影響。此外，有關外勞管理應該獨立一個法令處理，將就業促進模式明定於法裡，讓行政機關依法行政，就不會急於應付上層要求，推出急就章的方案。

八、 洪雅齡秘書長

1. 站在服務產業的角度來看政策，也認為政府的政策價值非常模糊。本協會會員均會正規企業，服務業本就以人才培育為價值，期待朝向永續經營來發展，即便政府不提供補助，也會戮力以赴。兩年前教育部召開22K會議時，商總、工總等一大堆號稱商業的政治團體大言不慚地提出要求，然而一旦不景氣，製造業卻又大量裁員和出走，對台灣根本沒有長遠貢獻。惟勞委會永遠是以製造業的思維在管理勞動法令，對於服務業所需的提升就業者能力以及愈來愈多的部份工時人力，都未予重視。在很多法源上面模糊和凌亂，宣稱保障勞工卻永遠搞不清楚產業現況，又不願意溝通，實際上並無法保障勞工權益，甚至常常遇到外商來到台灣就很困擾。

2. 各部會都宣稱輔導就業，那怎麼還那麼多人失業，是否教育政策出了問題？長期以來，政府所培育的人才，企業都覺得很難用。企業較重視將員工塑造和訓練成企業所需的樣子，例如進入麥當勞就有麥當勞大學。透過提升員工的能力及生產力，讓企業藉此僱用產生極大化的價值。

3. 政府所提出的政策若僅流於頭痛醫頭，並無法解決根本問題。前兩年經濟部商業司為了解決失業，提出鼓勵小本創業的措施。缺乏長期的思考，敢問當時開設的店現在倒了多少。政府納稅資源就是浪費。政府的產業政策、教育政策和勞工政策不看到內需，惟有企業根留台灣、長期培養人才，才能解決失業問題。

4. 台灣服務業就業人口跟先進國家比起來，還有一段值得努力的空間。也因為人才價值在亞洲或中國大陸，台灣尚且略勝一籌，若政府官員只因為不了解服務業價值而無從提出相對應的措施，實為可惜。

5. 就國家政策而言，政府還是一個單一組織，希望政府以整合性的角度看待就業議題，真正做到扎根和永續，簡化繁複程序，給予正派企業足夠的資源，才能真正創造台灣人才價值。

九、 青輔會劉科長：

1. 青年就業被視為青輔會的責任，但青輔會本身並無就業輔導體系可以執行，而一年公務預算僅有四、五億，實為缺乏人力及經費的單位。但在方案推動上扮演點火的角色，93 年度實施的青年職場體驗計畫便是如此，後續雖有相似方案出現，但並未整合。研究團隊所提及之政策定位及執行面一直偏向促進就業的部份，為執政者所要求或量化執行成效的要求所致。

2. 根據主計處統計，目前產業缺工亦有四十幾萬。應回歸到政府產業經濟面必須如何調整以及青年價值觀的問題。前者暫不予評論，而後者應討論為什麼青年無法順利進入就業市場？根據內部就業率調查，青年就業價值觀是整個社會、家庭和教育所形塑，而教育與勞動體系的明確劃分與整合希望可以在組織改造後有統整、整合和釐清。

3. 職訓局日前發佈今年為青年就業年，欲針對應屆畢業青年建檔，追蹤其就業狀況、提供後續就業服務，與青輔會原已整合部會方案後推動的“協助青年就業接軌方案”民國 101 年展望相符，故可提前於今年實施，預計四月份上線，青輔會樂見其成。

4. 針對研究團隊的建議，有關檢討進用方式和符合青年資格檔案等，青

輔會會持續思考如何突破和改進。另外有關加強提供計畫內容資訊予青年，或於上次座談會所提到的青年必須簽訂見習契約，今年會要求承辦單位加強執行。

十、 賀麗娟組長：

1. 如同各位先進前述一直提及整合的概念，不僅民眾及企業會遇到面對不同機構不同規範的困惑，各機關對於問題界定不同，導致不易進行成效評估，評估的效果也令人置疑。

2. 現行運作可能礙於行政組織的職責和經費來源，無法做到單一窗口，但未來或許可運用介面機制，針對同一議題將各部會統合起來，民眾所面對的是單一窗口，但後台的運作是整合相關部會的人力及經費。

3. 當前的經濟環境，失業問題非常多元，與過去不同，民眾心態及期待也和過去不同，相對地，對於失業者的服務和輔導深度亦和以前不同。過去只要介紹工作，現在可能必須協助調整心態、輔導或陪伴。因此，若要做好就業促進，應該給予勞委會足夠的人力和經費，台灣的人力運籌中心是就服中心／站台，而非區分為青年就找青輔會，原住民要找原民會，經建會對於政策整合應要負擔很大的責任，目前能想到的方法便是建置前述的介面。

十一、 蕭專門委員：

1. 針對洪秘書長所提，22K 案並未特別獨厚哪些企業，在此先予回應。由於教育部職責在於教育，對於就業完全沒有概念。在經建會所召開的會議中，大家對於教育部的期待以及大學的期待都很高，認為大學畢業生應立即與產業連結，但業界往往認為畢業生不好用，惟換個角度，大學教育在教育學生時，本就是教育基本能力而非職業訓練，教育部和大學應該不是做職業訓練，反而是在進入職場後，提供在職訓練讓員工適任其職務。

2. 22k 計畫的辛苦在於行政能量不足的問題，不過執行過後也確實發現其附加價值，起碼大學校院已從純學術中走出來，現在大家都認為學校應該跟業界做聯繫，且學校對於畢業學生也要做售後服務，因而二、

三月份各校辦理就業博覽會也變得越來越熱情。

十二、 趙科長：

1. 以下針對個人實務經驗與各位分享和請教，以多元就業開發方案為例，剛剛主任有提到在高失業率時，職訓局和縣市政府配合提供一些就業方案，惟縣市可能人力及財力不足，常常匆促提出計畫，而這些計畫恐無法配合市政或縣政的實際需求，與後續就業可能就會產生落差，於是導致勞逸不均以及後續再就業狀況不如預期等情況，站在就服中心的角度，不論政策面再怎麼困難，同仁都將積極完成任務，扮演中立角色與縣市政府和用人單位溝通，協助其了解這些專案的主要精神和宗旨。
2. 進用人員中，確實有非常多的短期就業專案的職業就業者，比同仁還要清楚公部門接下來要推行甚麼方案。
3. 多元就業開發方案花費龐大資源，當然期待再就業率可達到一定成效，惟此需考量進用人員心態，確實有部份會認為一般民間企業無法像公部門專案輕鬆，其工作態度有待提升加強，但對於比較弱勢的失業者，也應提供基本的服務。而民間經濟型及社會型計畫也都已發揮相當的效益，是否除了量化成效之外，也應關注計畫所創造的後續效益為何，亦應值得支持和鼓勵，藉此讓進用人員給自己更高的期許和定位。

十三、 結論：

1. 積極勞動市場政策的短期方案本來就不是萬靈丹，特別是國內的就業安全體制原本就不健全，加上大量推出的就業促進措施，原有的行政體系人力不足因應，導致整個運作機制就有問題，因此方案評估必須考量結構性因素，才能發掘核心問題予以解決。
2. 本研究團體會根據與會者意見加以調整報告。

附錄三 參與「青年職場體驗計畫」用人單位電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解貴單位在去年（民國 98 年）參與「青年職場體驗計畫」的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問貴單位從哪裡知道有「青年職場體驗計畫」的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　□(2)其他公司工作人員推薦

□(3)就服中心／就服站的工作人員告知　□(4)親友介紹

□(5)其他_____(★請說明)

1.2 請問貴單位對於「青年職場體驗計畫」的申請流程是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.3 請問貴單位對於「青年職場體驗計畫」的參加人員資格限制是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.4 請問貴單位對於「青年職場體驗計畫」的行政管理規定(★例如：經費核銷、相關表格規定)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.5 請問貴單位對於「青年職場體驗計畫」補貼參加人員見習津貼金額(1 萬元或 1 萬 2 千元)，是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.6 請問貴單位對於「青年職場體驗計畫」對參加人員見習津貼補助期限(3 個月)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.7 請問貴單位認為政府在推動「青年職場體驗計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜

□(2)參加人員身分認定作業過於緩慢
□(3)參加人員資格限制過於嚴格
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)每位參加人員見習津貼補助金額太低
□(6)見習津貼補助期間太短
□(7)其他_____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 請問您認為貴單位參與「青年職場體驗計畫」對於降低人事費用是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 請問您認為貴單位參與「青年職場體驗計畫」對於選用人才是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.3 就貴單位去年（民國 98 年）參與「青年職場體驗計畫」的情形而言，如果沒有該計畫的補助，貴單位是否還會提供青年見習機會？
□(1)還是會提供，且人數與見習津貼金額都不會改變
□(2)還是會提供，但人數或見習津貼金額會減少
□(3)不會提供
□(4)其他_____(請說明)

2.4 貴單位去年（民國 98 年）參與「青年職場體驗計畫」結束後，是否有留用見習青年？
□(1)全部留用　□(2)留用超過一半　□(3)留用超過四分之一，但不到一半
□(4)留用不到四分之一　□(5)全部沒有留用

2.4-1 請問貴單位所留用的青年計畫結束後，在貴單位後續工作期間平均有沒有超過 3 個月？
□(1)有　□(1)沒有

2.5 未來如果再有類似計畫，請問貴單位是否會提出申請？
□(1)會
□(2)不會　　(續答 2.5.1)
□(3)不一定　(續答 2.5.1)

2.5.1 請問貴單位「不會」或「不一定」提出申請的原因為何？（可複選）
□(1)見習青年工作表現不如預期
□(2)不一定有適當的職缺可以申請
□(3)行政作業流程過於繁雜
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)見習津貼補助金額太少
□(6)補助期間太短
□(7)進用人員身分認定作業過於繁雜
□(8)不易招收到適合的見習青年
□(9)其他 _____（請說明）
2.6 除了「青年職場體驗計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____(請說明)
2.6.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位認為「青年職場體驗計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效 □(2)差不多 □(3)比較無效
2.7 除了「青年職場體驗計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____(請說明)
2.7.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位認為「青年職場體驗計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效 □(2)差不多 □(3)比較無效

第三部分 對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 就貴單位執行「青年職場體驗計畫」的經驗，貴單位認為本方案可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）
□(1)增加青年就業機會
□(2)提升青年職業能力
□(3)照顧弱勢青年的生活
□(4)協助青年適應職場

□(5)減少用人單位之人事成本
□(6)協助用人單位找到適合人才
□(7)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮
□(8)其他_____(★請說明)
3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）
3.2 整體而言，貴單位認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？
□(1)非常滿意 □(2)滿意 □(3)不滿意 □(4)非常不滿意
□(5)不知道/無意見
3.2-1 如果貴單位認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）
□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題
□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源
□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助
□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果
□(5)其他_____(★請說明)
3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，貴單位認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？
□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會
□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工
□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練
□(4)補助企業辦理員工職業訓練
□(5)協助失業勞工創業
□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問貴單位執行「青年職場體驗計畫」的開始時間？民國_____年
4.1.1 請問貴單位執行「青年職場體驗計畫」的進用人數？進用：_____人
4.2 貴單位若以主要產品或服務內容區分，所屬的行業別為：
□(1)農、林、漁、牧業 □(2)礦業及土石採取業 □(3)製造業

□(4)電力及燃氣供應業 □(5)用水供應及污染整治業 □(6)營造業
□(7)批發及零售業 □(8)運輸及倉儲業 □(9)住宿及餐飲業
□(10)資訊及通訊傳播業 □(11)金融及保險業 □(12)不動產業
□(13)專業、科學及技術服務業 □(14)支援服務業 □(15)公共行政及國防；強制性社會安全
□(16)教育服務業 □(17)醫療保健及社會工作服務業 □(20)其他
□(18)藝術、娛樂及休閒服務業 □(19)其他服務業 _____(請說明)

4.3 貴單位的資本來源：
□(1)國人投資 □(2)外資 □(3)國人與外國人合資

4.3.1 貴單位去年(民國 98 年)獲利狀況在同業之間的比較順序為何？
□(1)前 25%以內 □(2)前 25%至 50%之間 □(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內 □(5)不知道

4.3.2 貴單位去年(民國 98 年)員工平均待遇在同業之間應該排在那個階段？
□(1)前 25%以內 □(2)前 25%至 50%之間 □(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內 □(5)不知道

4.4 貴單位的性質：
□(1)一般民營企業 □(2)非營利組織 □(3)政府部門 □(4)學術/研究單位

4.5 貴單位員工總人數（至民國 98 年年底）
□(1) 5 人以下 □(2)6-49 人 □(3)50-99 人 □(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.6 貴單位的成立時間：成立於民國_____年

4.7 貴單位所在的縣市？
□(1)台北市 □(2)高雄市 □(3)基隆市 □(4)新竹市 □(5)台中市
□(6)嘉義市 □(7)台南市
□(8)台北縣 □(9)宜蘭縣 □(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣

附錄四 參與「青年職場體驗計畫」見習青年電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解您在去年（民國 98 年）參與「青年職場體驗計畫」的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問您是否知道您去年有參與「青年職場體驗計畫」？

□(1)不知道

□(2)原本不知道，參加之後見習單位告知才知道

□(3)在參加之前，就已經知道

1.1-1 請問您從哪裡知道有「青年職場體驗計畫」見習機會的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　□(2)就服中心／就服站的工作人員告知

□(3)親友介紹　□(4)其他_____(★請說明)

1.2 請問您在參與「青年職場體驗計畫」期間，是否知道您的見習津貼有一部份是由政府補貼的？

□(1)知道，而且知道政府每個月補貼 1 萬元(★若具備原住民、身心障礙者、低收入戶子女資格之青年，補助每人每月見習津貼 12,000 元)

□(2)知道，但不知道每個月補貼多少錢

□(3)不知道

1.3 請問您在參與「青年職場體驗計畫」期間，是否知道政府對您的見習津貼補貼有一定期限？

□(1)知道，而且知道最高期限是 3 個月

□(2)知道，但不知道期限是多久

□(3)不知道

1.4 請問您在參與「青年職場體驗計畫」期間，是否知道在見習期滿之後，雇主可以不僱用您？

□(1)不知道　□(2)知道

1.5 您認為政府在推動「青年職場體驗計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜
□(2)見習青年身分認定作業過於緩慢
□(3)見習青年資格限制過於嚴格
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)見習津貼補助金額太低
□(6)見習津貼補助期間太短
□(7)見習青年與見習單位媒合所需時間太長
□(8)其他_____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 您認為參加「青年職場體驗計畫」對於您的職業能力提升是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 您認為參加「青年職場體驗計畫」對於您的家庭經濟改善是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.3 「青年職場體驗計畫」結束之後，原見習單位是否有留用你？
□(1)沒有
□(2)有，但自己不願意被留用
□(3)有，而且自己也願意被留用(續答 2.3.1)

2.3.1 請問留用期間是否有超過 3 個月？
□(1)有　□(2)沒有

2.4 如果計畫結束後，你沒有留在原見習單位繼續工作，您認為參加「青年職場體驗計畫」對於您的獲得後續就業機會是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)有幫助　□(3)幫助有限　□(4)非常沒有幫助

2.5 如果當初沒有「青年職場體驗計畫」，您認為自己還是能夠找到工作嗎？
□(1)可能短時間內找不到工作
□(2)可以會找到比較差的工作
□(3)可能可以找到一樣好的工作
□(4)可能可以找到更好的工作

2.6 除了「青年職場體驗計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？

□(1)沒有
□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)
2.6-1 從促進就業的角度來看，請問您認為「青年職場體驗計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效
2.7 除了「青年職場體驗計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)
2.7-1 從促進就業的角度來看，請問您認為「青年職場體驗計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 整體而言，您認為「青年職場體驗計畫」可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）
□(1)增加青年就業機會
□(2)提升青年職業能力
□(3)照顧弱勢青年的生活
□(4)協助青年適應職場
□(5)減少用人單位之人事成本
□(6)協助用人單位找到適合人才
□(7)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮
□(8)其他_____(★請說明)
3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）
3.2 整體而言，您認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？
□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意
□(5)不知道/無意見
3.2-1 如果您認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）
□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題

□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源
□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助
□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果
□(5)其他_____(★請說明)

3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，您認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？
□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會
□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工
□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練
□(4)補助企業辦理員工職業訓練
□(5)協助失業勞工創業
□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問您去年（民國 98 年）參與「青年職場體驗計畫」前的三個月內有無工作？
□(1)有
□(2)沒有(續答 4.1.1)

4.1.1　請問您當時有沒有在找工作？
□(1)有，找工作花了多久時間？____個月　□(2)沒有

4.2 請問您目前的就業情形為何？
□(1)有在工作
□(2)沒有在工作，但有在找工作
□(3)沒有在工作，也沒有在找工作

4.3 您在計畫期間所服務的單位在去年（民國 98 年）年底員工總人數?
□(1)5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.4 您在計畫期間所服務的單位性質：
□(1)一般民營企業　□(2)非營利組織　□(3)政府部門　□(4)學術/研究單位

4.5 您在計畫期間所服務的單位之所在縣市？
□(1)台北市　□(2)高雄市　□(3)基隆市　□(4)新竹市　□(5)台中市
□(6)嘉義市　□(7)台南市

□(8)台北縣　□(9)宜蘭縣　□(10)桃園縣　□(11)新竹縣　□(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣　□(16)雲林縣　□(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣　□(21)台東縣　□(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣

4.6 請問您的出生年次？民國 _____年

4.7 請問您的教育程度？

□(1)國中以下　□(2)高中職　□(3)專科　□(4)大學　□(5)研究所以上

4.8 請問您的性別？

□(1)男　□(2)女　(電話調查時，不需問，由訪員填寫)

附錄五 參與「立即上工計畫」用人單位電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解貴單位在去年（民國 98 年）參與「立即上工計畫」的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問貴單位從哪裡知道有「立即上工計畫」的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　　□(2)其他公司工作人員推薦

□(3)就服中心／就服站的工作人員告知　　□(4)親友介紹

□(5)其他_____(★請說明)

1.2 請問貴單位對於「立即上工計畫」的申請流程是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.3 請問貴單位對於「立即上工計畫」的進用人員資格是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.4 請問貴單位對於「立即上工計畫」的行政管理規定(★例如：經費核銷、相關表格規定)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.5 請問貴單位對於「立即上工計畫」的僱用人員補助金額(★每月補助一萬元)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.6 請問貴單位對於「立即上工計畫」的補助期限(★補助 6 個月)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.7 請問貴單位認為政府在推動「立即上工計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜

□(2)進用人員身分認定作業過於緩慢

□(3)進用人員資格限制過於嚴格
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)每位進用人員補助金額太低
□(6)補助期間太短
□(7)補助期滿必須留用進用人員
□(8)其他 _____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 請問您認為貴單位參與「立即上工計畫」對於降低人事費用是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 就貴單位去年（民國 98 年）參與「立即上工計畫」所僱用的員工而言，如果沒有該計畫的補助，貴單位是否還會進用這些人員？
□(1)會進用且人數與薪資不會減少
□(2)會進用但人數或薪資會減少
□(3)不會進用
□(4)其他_____(請說明)

2.3 未來如果再有類似計畫，請問貴單位是否會提出申請？
□(1)會
□(2)不會　　(續答 2.3-1)
□(3)不一定　(續答 2.3-1)

2.3-1 請問貴單位「不會」或「不一定」提出申請的原因為何？（可複選）
□(1)所進用的人員工作表現不如預期
□(2)不一定有適當的職缺可以申請
□(3)行政作業流程過於繁雜
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)補助期間太短
□(6)進用人員身分認定作業過於繁雜
□(7)不易進用到適合的人員
□(8)其他 _____（★請說明）

2.4 除了「立即上工計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？

□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____ (請說明)
2.4-1 從促進就業的角度來看，貴單位認為「多元就業開發方案」是否比這些計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效 □(2)差不多 □(3)比較無效
2.5 除了「立即上工計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____ (請說明)
2.5-1 從促進就業的角度來看，貴單位認為「立即上工計畫」是否比這些計畫有效？
□(1)比較有效 □(2)差不多 □(3)比較無效

第三部分 對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 就貴單位執行「立即上工計畫」的經驗，貴單位認為本方案可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）
□(1)協助失業者再就業
□(2)提升失業者職業能力
□(3)照顧弱勢族群的生活
□(4)減少企業人事成本
□(5)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮
□(6)其他_____(★請說明)
3.1.1 請就貴單位所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標(只要填寫號碼即可)
3.2 整體而言，貴單位認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？
□(1)非常滿意 □(2)滿意 □(3)不滿意 □(4)非常不滿意
□(5)不知道/無意見
3.2.1 如果貴單位認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）
□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題
□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源

□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助
□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果
□(5)其他_____(★請說明)
3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，貴單位認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？(限單選)
□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會
□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工
□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練
□(4)補助企業辦理員工職業訓練
□(5)協助失業勞工創業
□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問貴單位執行「立即上工計畫」的開始時間：民國_____年
4.1.1 請問貴單位執行「立即上工計畫」的進用人數：_____人
4.2 請問貴單位參與「立即上工計畫」有無留用人員？
□(1)沒有
□(2)有，總計留用_____人
4.3 貴單位若以主要產品或服務內容區分，所屬的行業別為：

□(1)農、林、漁、牧業	□(2)礦業及土石採取業	□(3)製造業
□(4)電力及燃氣供應業	□(5)用水供應及污染整治業	□(6)營造業
□(7)批發及零售業	□(8)運輸及倉儲業	□(9)住宿及餐飲業
□(10)資訊及通訊傳播業	□(11)金融及保險業	□(12)不動產業
□(13)專業、科學及技術服務業	□(14)支援服務業	□(15)公共行政及國防；強制性社會安全
□(16)教育服務業	□(17)醫療保健及社會工作服務業	□(20)其他
□(18)藝術、娛樂及休閒服務業	□(19)其他服務業	_____(請說明)

4.4 貴單位的資本來源：
□(1)國人投資　□(2)外資　□(3)國人與外國人合資
4.4.1 貴單位去年(民國 98 年)獲利狀況在同業之間的比較順序為何？

□(1)前 25%以內　□(2)前 25%至 50%之間　□(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內　□(5)不知道

4.4.2 貴單位去年(民國 98 年)員工平均待遇在同業之間應該排在那個階段？
□(1)前 25%以內　□(2)前 25%至 50%之間　□(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內　□(5)不知道

4.5 貴單位的性質：
□(1)一般民營企業　□(2)非營利組織　□(3)政府部門　□(4)學術/研究單位

4.6 貴單位員工總人數（至民國 98 年年底）
□(1) 5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.7 貴單位的成立時間：成立於民國_____年

4.8 貴單位所在的縣市？
□(1)台北市　□(2)高雄市　□(3)基隆市　□(4)新竹市　□(5)台中市
□(6)嘉義市　□(7)台南市
□(8)台北縣　□(9)宜蘭縣　□(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣

附錄六 參與「立即上工計畫」進用人員調查問卷

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問您是否知道您去年有參與「立即上工計畫」？

□(1)不知道

□(2)原本不知道，被進用之後雇主或其他同事告知才知道

□(3)在被進用之前，就已經知道

1.1-1 請問您從哪裡知道有「立即上工計畫」工作機會的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　□(2)就服中心／就服站的工作人員告知

□(3)親友介紹　□(4)其他_____(★請說明)

1.2 請問您在參與「立即上工計畫」期限，是否知道您的薪水有一部份是由政府補貼的？

□(1)知道，而且知道政府每個月補貼 1 萬元

□(2)知道，但不知道每個月補貼多少錢

□(3)不知道

1.3 請問您在參與「立即上工計畫」期間，是否知道政府對您的薪水補貼有一定期線？

□(1)知道，而且知道最高期限是 6 個月

□(2)知道，但不知道期限是多久

□(3)不知道

1.4 請問您在參與「立即上工計畫」期間，雇主是否會因為您是參與計畫的人，而在薪資或其他勞動條件方面給你比較差的對待

□(1)不會　□(2)會

1.5 請問您在參與「立即上工計畫」期間，是否知道在政府薪資補助結束之後，雇主仍然必需繼續僱用您？

□(1)不知道　□(2)知道

1.6 您認為政府在推動「立即上工計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜

□(2)進用人員身分認定作業過於緩慢

□(3)進用人員資格限制過於嚴格

□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)每位進用人員補助金額太低
□(6)補助期間太短
□(7)其他 _____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 您認為參加「立即上工計畫」對於您的職業能力提升是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 您認為參加「立即上工計畫」對於您的家庭經濟改善是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.3 「立即上工計畫」結束之後，原雇主是否有留用你？
□(1)沒有
□(2)有，但自己不願意被留用
□(3)有，而且自己也願意被留用(續答 2.3.1)

2.3.1 請問留用期間是否有超過 3 個月？
□(1)有　□(2)沒有

2.4 如果計畫結束後，你沒有留在原單位繼續工作，您認為參加「立即上工計畫」對於您的獲得後續就業機會是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.5 如果當初沒有「立即上工計畫」，您認為自己還是能夠找到工作嗎？
□(1)可能短時間內找不到工作
□(2)可以會找到比較差的工作
□(3)可能可以找到一樣好的工作
□(4)可能可以找到更好的工作

2.6 除了「立即上工計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)

2.6-1 從促進就業的角度來看，請問您覺得「立即上工計畫」是否比您參加過

的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效
2.7 除了「立即上工計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問您參加的是哪些計畫 _____ (請說明)
2.7-1 從促進就業的角度來看，請問您覺得「立即上工計畫」是否比您參加過的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 整體而言，您認為「立即上工計畫」可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）
□(1)協助失業者再就業
□(2)提升失業者職業能力
□(3)照顧弱勢族群的生活
□(4)減少企業人事成本
□(5)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮
□(6)其他_____(★請說明)
3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）
3.2 整體而言，您認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？
□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意
□(5)不知道/無意見
3.2-1 如果您認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的（★可複選）
□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題
□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源
□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助
□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果
□(5)其他_____(★請說明)
3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，您認為

政府最應該採行哪一類促進就業措施？
□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會
□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工
□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練
□(4)補助企業辦理員工職業訓練
□(5)協助失業勞工創業
□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問您去年（民國 98 年）參與「立即上工計畫」前的三個月內有無工作？
□(1)有
□(2)沒有(續答 4.1.1)

4.1.1 請問您當時有沒有在找工作？
□(1)有，找工作花了多久時間？____個月
□(2)沒有

4.2 請問您目前的就業情形為何？
□(1)有在工作
□(2)沒有在工作，但有在找工作
□(3)沒有在工作，也沒有在找工作

4.3 您在計畫期間所服務的單位在去年（民國 98 年）年底員工總人數?
□(1)5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.4 您在計畫期間所服務的單位性質：
□(1)一般民營企業　□(2)非營利組織　□(3)政府部門　□(4)學術/研究單位

4.5 您在計畫期間所服務的單位之所在縣市？
□(1)台北市　□(2)高雄市　□(3)基隆市　□(4)新竹市　□(5)台中市
□(6)嘉義市　□(7)台南市
□(8)台北縣　□(9)宜蘭縣　□(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣　□(25)連江縣

4.6 請問您的出生年次？民國 _____年

4.7 請問您的教育程度？

□(1)國中以下　□(2)高中職　□(3)專科　□(4)大學　□(5)研究所以上

4.8 請問您的性別？

□(1)男　　□(2)女

附錄七 參與「多元就業開發方案」用人單位電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解貴單位在去年（民國 98 年）參與「多元就業開發方案」的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與方案的執行評估

1.1 請問貴單位從哪裡知道有「多元就業開發方案」的訊息？（★可複選）

□(1)原本就已參與多元就業開發方案計畫　□(2)電視/媒體/網路宣傳資訊

□(3)其他曾參與多元計畫的單位或工作人員推薦　□(4)村/里長告知

□(5)就服中心／就服站的工作人員告知　□(6)親友介紹

□(7)其他_____(★請說明)

1.2 請問貴單位想參加「多元就業開發方案」的原因是什麼？（★可複選）

□(1)開發機構所需財源　□(2)補充機構服務所需人力

□(3)創造在地就業機會　□(4)促進地方產業發展

□(5)配合政府政策推動　□(6)其他_____(★請說明)

1.3 請問貴單位對於「多元就業開發方案」的申請流程是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.4 請問貴單位對於「多元就業開發方案」的進用人員資格是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.5 請問貴單位對於「多元就業開發方案」的行政管理規定(★例如：經費核銷、相關表格規定)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.6 請問貴單位對於「多元就業開發方案」的僱用人員補助金額是否滿意？(★用人費用：進用人員依工作性質每人每日補助 800 元至 1000 元，每月最高以工作 22 天為原則；專案經理人、專案管理員每月補助 25000 元至 34000 元，並補助其勞健保費之雇主負擔部分，以實報實銷為原則。其他費用：經濟型計畫，以用人費之 15%為原則；社會型計畫，以用人費之 5%為原則。)

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.7 請問貴單位對於「多元就業開發方案」的補助期限是否滿意？(★中央部會、直轄市或縣（市）政府社會型計畫，以 6 個月為 1 期，最長 2 期。民間團體社會型及經濟型計畫，同一計畫最長得連續補助 3 年。)

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.8 請問貴單位認為政府在推動「多元就業開發方案」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜

□(2)進用人員身分認定作業過於緩慢

□(3)進用人員資格限制過於嚴格

□(4)經費核銷標準過於嚴格

□(5)每位進用人員補助金額太低

□(6)補助期間太短

□(7)其他 _____ （★請說明）

第二部分　對於參與方案的結果與機會成本評估

2.1 請問您認為貴單位參與「多元就業開發方案」對於降低人事費用是否有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助

□(5)不知道/無意見

2.2 就貴單位去年（民國 98 年）參與「立即上工計畫」所僱用的員工而言，如果沒有該計畫的補助，貴單位是否還會進用這些人員？

□(1)會進用且人數與薪資不會減少

□(2)會進用但人數或薪資會減少

□(3)不會進用

□(4)其他_____(請說明)

2.3 未來如果再有類似計畫，請問貴單位是否會提出申請？

□(1)會

□(2)不會　(續答 2.3.1)

□(3)不一定　(續答 2.3.1)

2.3.1 請問貴單位「不會」或「不一定」提出申請的原因為何？（可複選）
□(1)進用人員工作表現不如預期
□(2)不一定有適當的職缺可以申請
□(3)行政作業流程過於繁雜
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)補助期間太短
□(6)進用人員身分認定作業過於繁雜
□(7)不易進用到適合的人員
□(8)其他 _____（請說明）
2.4 除了「多元就業開發方案」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____(請說明)
2.4.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位覺得「多元就業開發方案」是否比您參加過的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效
2.5 除了「多元就業開發方案」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？
□(1)沒有
□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫_____ (請說明)
2.5.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位覺得「多元就業開發方案」是否比您參加過的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？
□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 就貴單位執行「多元就業開發方案」的經驗，貴單位認為本方案可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）
□(1)協助失業者再就業
□(2)提升失業者職業能力
□(3)照顧弱勢族群的生活
□(4)減少用人單位人事成本
□(5)協助在地產業發展

□(6)促進社區發展
□(7)增進第三部門服務經營能力
□(8)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮
□(9)其他_____(★請說明)
3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）
3.2 整體而言，貴單位認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？
□(1)非常滿意 □(2)滿意 □(3)不滿意 □(4)非常不滿意
□(5)不知道/無意見
3.2-1 如果貴單位認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）
□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題
□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源
□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助
□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果
□(5)其他_____(★請說明)
3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，貴單位認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？(限單選)
□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會
□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工
□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練
□(4)補助企業辦理員工職業訓練
□(5)協助失業勞工創業
□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問貴單位歷年來參與「多元就業開發方案」的開始時間為：民國___年
4.1.1 請問貴單位歷年來參與「多元就業開發方案」的總計參與計畫數：__案
4.1.2 請問貴單位歷年來參與「多元就業開發方案」的進用總人數：_____人
4.2 請問貴單位參與「多元就業開發方案」有無留用人員？
□(1)沒有
□(2)有，總計留用__人

4.3 貴單位若以主要產品或服務內容區分，所屬的行業別為：

□(1)農、林、漁、牧業　□(2)礦業及土石採取業　□(3)製造業
□(4)電力及燃氣供應業　□(5)用水供應及污染整治業　□(6)營造業
□(7)批發及零售業　□(8)運輸及倉儲業　□(9)住宿及餐飲業
□(10)資訊及通訊傳播業　□(11)金融及保險業　□(12)不動產業
□(13)專業、科學及技術服務業　□(14)支援服務業　□(15)公共行政及國防；強制性社會安全
□(16)教育服務業　□(17)醫療保健及社會工作服務業　□(20)其他__(請說明)
□(18)藝術、娛樂及休閒服務業　□(19)其他服務業

4.4 貴單位員工總人數（至民國 98 年年底）

□(1) 5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.5 貴單位的成立時間：成立於民國_____年

4.6 貴單位所在的縣市？

□(1)台北市　□(2)高雄市　□(3)基隆市　□(4)新竹市　□(5)台中市
□(6)嘉義市　□(7)台南市
□(8)台北縣　□(9)宜蘭縣　□(10)桃園縣　□(11)新竹縣　□(12)苗栗縣
□(13)台中縣　□(14)彰化縣　□(15)南投縣　□(16)雲林縣　□(17)嘉義縣
□(18)台南縣　□(19)高雄縣　□(20)屏東縣　□(21)台東縣　□(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣　□(24)金門縣　□(25)連江縣

附錄八 參與「多元就業開發方案」進用人員電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解您在去年（民國 98 年）參與「多元就業開發方案」的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與方案的執行評估

1.1 請問您從哪裡知道有「多元就業開發方案」工作機會的訊息？（★可複選）

□(1)原本就參加過多元就業開發方案計畫　□(2)電視/媒體/網路宣傳資訊

□(3)其他曾參與多元計畫的單位或工作人員告知　□(4)村/里長告知

□(5)就服中心／就服站的工作人員告知　□(6)親友介紹

□(7)其他_____(★請說明)

1.2 您認為「多元就業開發方案」對於進用人員的資格限制是否合理？

□(1)非常合理　□(2)還算合理　□(3)不太合理　□(4)非常不合理

□(5)不知道/無意見

1.3 您認為政府部門對於「多元就業開發方案」的計畫內容是否說明得夠清楚？

□(1)非常清楚　□(2)還算清楚　□(3)不太清楚　□(4)非常不清楚

□(5)不知道/無意見

1.4 您認為用人單位對於「多元就業開發方案」的工作內容是否說明得夠清楚？

□(1)非常清楚　□(2)還算清楚　□(3)不太清楚　□(4)非常不清楚

□(5)不知道/無意見

1.5 您在參與「多元就業開發方案」時，用人單位是否曾經提供在職訓練的機會（不論外訓或內訓）？

□(1)沒有

□(2)有，1.5-1 請問參加在職訓練對您是否有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)有幫助　□(3)幫助有限　□(4)非常沒有幫助

□(5)不知道/無意見

1.6 您在參與「多元就業開發方案」之後，是否曾經接受過就業輔導？

□(1)沒有

□(2)有，1.6-1 請問就業輔導對您是否有幫助？

□(1)非常有幫助 □(2)有幫助 □(3)幫助有限 □(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

1.7 您認為政府在推動「多元就業開發方案」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜
□(2)進用人員身分認定作業過於緩慢
□(3)進用人員資格限制過於嚴格
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)每位進用人員補助金額太低
□(6)補助期間太短
□(7)其他_____（★請說明）

第二部分 對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 您認為參加「多元就業開發方案」對於您的職業能力提升是否有幫助？
□(1)非常有幫助 □(2)還算有幫助 □(3)不太有幫助 □(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 您認為參加「多元就業開發方案」對於您的家庭經濟改善是否有幫助？
□(1)非常有幫助 □(2)還算有幫助 □(3)不太有幫助 □(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.3 「多元就業開發方案」結束之後，原用人單位是否有留用你？
□(1)沒有
□(2)有，但自己不願意被留用
□(3)有，而且自己也願意被留用(續答 2.3.1)

2.3.1 請問留用期間是否有超過 3 個月？□(1)有 □(2)沒有

2.4 如果計畫結束後，你沒有留在原用人單位繼續工作，您認為參加「多元就業開發方案」對於您的獲得後續就業機會是否有幫助？
□(1)非常有幫助 □(2)有幫助 □(3)幫助有限 □(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.5 如果當初沒有「多元就業開發方案」，您認為自己還是能夠找到工作嗎？
□(1)可能短時間內找不到工作
□(2)可以會找到比較差的工作
□(3)可能可以找到一樣好的工作

□(4)可能可以找到更好的工作

2.6 除了「多元就業開發方案」之外，您過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問您參加的是哪些計畫_____(請說明)

2.6.1 從促進就業的角度來看，請問您覺得「多元就業開發方案」是否比您參加過的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

2.7 除了「多元就業開發方案」之外，您過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)

2.7.1 從促進就業的角度來看，請問您覺得「多元就業開發方案」是否比您參加過的其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 整體而言，您認為「多元就業開發方案」可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）

□(1)協助失業者再就業

□(2)提升失業者職業能力

□(3)照顧弱勢族群的生活

□(4)減少用人單位人事成本

□(5)協助在地產業發展

□(6)促進社區發展

□(7)增進第三部門服務經營能力

□(8)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮

□(9)其他_____(★請說明)

3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）

3.2 整體而言，您認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

3.2-1 如果您認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）

□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題

□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源

□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助

□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果

□(5)其他_____(★請說明)

3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，您認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？

□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會

□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工

□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練

□(4)補助企業辦理員工職業訓練

□(5)協助失業勞工創業

□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問您去年（民國 98 年）參與「多元就業開發方案」前的三個月內有無工作？

□(1)有

□(2)沒有(續答 4.1.1)

4.1.1 請問您當時有沒有在找工作？

□(1)有，找工作花了多久時間？____個月

□(2)沒有

4.2 請問您目前的就業情形為何？

□(1)有在工作

□(2)沒有在工作，但有在找工作

□(3)沒有在工作，也沒有在找工作

4.3 您在計畫期間所服務的單位在去年（民國 98 年）年底員工總人數?

□(1)5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人

□(5)200 人以上

4.4 您在計畫期間所服務的單位性質：
□(1)非營利組織　□(2)政府部門
4.5 您在計畫期間所服務的單位之所在縣市？
□(1)台北市　□(2)高雄市　□(3)基隆市　□(4)新竹市　□(5)台中市
□(6)嘉義市　□(7)台南市
□(8)台北縣　□(9)宜蘭縣　□(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣
4.6 請問您的出生年次？民國 _____年
4.7 請問您的教育程度？
□(1)國中以下　□(2)高中職　□(3)專科　□(4)大學　□(5)研究所以上
4.8 請問您的性別？
□(1)男　□(2)女　(電話調查時，不需問，由訪員填寫)

附錄九　參與「培育優質人力促進就業計畫」用人單位電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解貴單位在去年（民國 98 年）參與「培育優質人力促進就業計畫」（即一般通稱的 22K 方案）的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問貴單位從哪裡知道有「培育優質人力促進就業計畫」的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　□(2)其他公司工作人員推薦

□(3)就服中心／就服站的工作人員告知　□(4)親友介紹

□(5)其他_____(★請說明)

1.2 請問貴單位對於「培育優質人力促進就業計畫」的申請流程是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.3 請問貴單位對於「培育優質人力促進就業計畫」的參加人員資格是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.4 請問貴單位對於「培育優質人力促進就業計畫」的行政管理規定(★例如：經費核銷、相關表格規定)是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.5 請問貴單位對於「培育優質人力促進就業計畫」的參加人員補助金額是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.6 請問貴單位對於「培育優質人力促進就業計畫」對參加人員實習津貼補助期限是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

1.7 請問貴單位認為政府在推動「培育優質人力促進就業計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜

□(2)參加人員身分認定作業過於緩慢

□(3)參加人員資格限制過於嚴格

□(4)經費核銷標準過於嚴格

□(5)每位參加人員實習津貼補助金額太低

□(6)實習津貼補助期間太短

□(7)其他_____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 請問您認為貴單位參與「培育優質人力促進就業計畫」對於降低人事費用是否有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助

□(5)不知道/無意見

2.2 請問您認為貴單位參與「培育優質人力促進就業計畫」對於選用人才是否有幫助？

□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助

□(5)不知道/無意見

2.3 就貴單位去年（民國 98 年）參與「培育優質人力促進就業計畫」所僱用的員工而言，如果沒有該計畫的補助，貴單位是否還會進用這些人員？

□(1)會進用且人數與薪資不會減少

□(2)會進用但人數或薪資會減少

□(3)不會進用

□(4)其他_____(請說明)

2.4 貴單位去年（民國 98 年）參與「培育優質人力促進就業計畫」結束後，是否有留用實習青年？

□(1)全部留用　□(2)留用超過一半　□(3)留用超過四分之一，但不到一半

□(4)留用不到四分之一　□(5)全部沒有留用

2.4-1 請問貴單位所留用的青年計畫結束後，在貴單位後續工作期間平均有沒有超過 3 個月？

□(1)有　□(2)沒有

2.5 未來如果再有類似計畫，請問貴單位是否會提出申請？

□(1)會

□(2)不會　　(續答 2.5.1)

□(3)不一定　(續答 2.5.1)

2.5.1 請問貴單位「不會」或「不一定」提出申請的原因為何？（可複選）

□(1)進用人員工作表現不如預期

□(2)不一定有適當的職缺可以申請

□(3)行政作業流程過於繁雜

□(4)經費核銷標準過於嚴格

□(5)見習津貼補助金額太少

□(6)補助期間太短

□(7) 進用人員身分認定作業過於繁雜

□(8)不易招收到適合的實習青年

□(9)其他_____（請說明）

2.6 除了「培育優質人力促進就業計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫(請說明)　　(續答 2.6.1)

2.6.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位認為「培育優質人力促進就業計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

2.7 除了「培育優質人力促進就業計畫」之外，貴單位過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問貴單位參加的是哪些計畫(請說明)(續答 2.7.1)

2.7.1 從促進就業的角度來看，請問貴單位認為「培育優質人力促進就業計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 就貴單位執行「培育優質人力促進就業計畫」的經驗，貴單位認為本方案可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）

□(1)增加進用人員就業機會

□(2)提升進用人員職業能力

□(3)照顧弱勢進用人員的生活

□(4)協助進用人員瞭解工作職場

□(5)減少用人單位之人事成本

□(6)協助用人單位找到適合人才

□(7)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮

□(8)其他_____(★請說明)

3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）

3.2 整體而言，貴單位認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？

□(1)非常滿意 □(2)滿意 □(3)不滿意 □(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

3.2-1 如果貴單位認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）

□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題

□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源

□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助

□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果

□(5)其他_____(★請說明)

3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，貴單位認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？(限單選)

□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會

□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工

□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練

□(4)補助企業辦理員工職業訓練

□(5)協助失業勞工創業

□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問貴單位執行「培育優質人力促進就業計畫」的開始時間：民國_____年？

4.1.1 請問貴單位執行「培育優質人力促進就業計畫」的進用實習人員人數？

4.2 請問貴單位參與「培育優質人力促進就業計畫」有無留用人員？

□(1)沒有　□(2)有，總計留用_____人

4.3 貴單位若以主要產品或服務內容區分，所屬的行業別為：

□(1)農、林、漁、牧業　□(2)礦業及土石採取業　□(3)製造業
□(4)電力及燃氣供應業　□(5)用水供應及污染整治業　□(6)營造業
□(7)批發及零售業　□(8)運輸及倉儲業　□(9)住宿及餐飲業
□(10)資訊及通訊傳播業　□(11)金融及保險業　□(12)不動產業
□(13)專業、科學及技術服務業　□(14)支援服務業　□(15)公共行政及國防;強制性社會安全
□(16)教育服務業　□(17)醫療保健及社會工作服務業
□(18)藝術、娛樂及休閒服務業　□(19)其他服務業　□(20)其他___ (請說明)

4.4 貴單位的資本來源：

□(1)國人投資　□(2)外資　□(3)國人與外國人合資

4.4.1 貴單位去年(民國 98 年)獲利狀況在同業之間的比較順序為何？

□(1)前 25%以內　□(2)前 25%至 50%之間　□(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內　□(5)不知道

4.4.2 貴單位去年(民國 98 年)員工平均待遇在同業之間應該排在那個階段？

□(1)前 25%以內　□(2)前 25%至 50%之間　□(3)在 50%至 75%之間
□(4)後面算起 25%以內　□(5)不知道

4.5 貴單位的性質：

□(1)一般民營企業　□(2)非營利組織　□(3)政府部門　□(4)學術/研究單位

4.6 貴單位員工總人數（至民國 98 年年底）

□(1) 5 人以下　□(2)6-49 人　□(3)50-99 人　□(4)100-199 人
□(5)200 人以上

4.7 貴單位的成立時間：成立於民國_____年

4.8 貴單位所在的縣市？

□(1)台北市 □(2)高雄市 □(3)基隆市 □(4)新竹市 □(5)台中市
□(6)嘉義市 □(7)台南市
□(8)台北縣 □(9)宜蘭縣 □(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣

附錄十　參與「培育優質人力促進就業計畫」見習青年電話調查問卷

您好，這裡是元智大學民調中心，敝姓○，本次電話調查由行政院研考會委託執行，主要想了解您在去年（民國 98 年）參與「培育優質人力促進就業計畫」（即一般通稱的 22K 方案）的情形及看法，請您針對實際參與方案的經驗回答。

第一部分　對於參與計畫的執行評估

1.1 請問您是否知道您去年有參與「培育優質人力促進就業計畫」？

□(1)不知道

□(2)原本不知道，參加之後實習單位告知才知道

□(3)在參加之前，就已經知道 (續答 1.1-1)

1.1-1 請問您從哪裡知道有「培育優質人力促進就業計畫」實習機會的訊息？（★可複選）

□(1)電視/媒體/網路宣傳資訊　□(2)就服中心／就服站的工作人員告知

□(3)親友介紹　□(4)其他_____(★請說明)

1.2 請問您在參與「培育優質人力促進就業計畫」期間，是否知道您的實習津貼有一部份是由政府補貼的？

□(1)知道，而且知道政府每個月補貼 2.2 萬元

□(2)知道，但不知道每個月補貼多少錢

□(3)不知道

1.3 請問您在參與「培育優質人力促進就業計畫」期間，是否知道政府對您的實習津貼補貼有一定期限？

□(1)知道，而且知道最高期限是 1 年

□(2)知道，但不知道期限是多久

□(3)不知道

1.4 請問您在參與「培育優質人力促進就業計畫」期間，是否知道在實習期滿之後，雇主可以不僱用您？

□(1)不知道　□(2)知道

1.5 您認為政府在推動「培育優質人力促進就業計畫」時，有以下哪些缺失？（★可複選）

□(1)行政作業程序過於繁雜
□(2)進用人員身分認定作業過於緩慢
□(3)進用人員資格限制過於嚴格
□(4)經費核銷標準過於嚴格
□(5)實習津貼補助金額太低
□(6)實習津貼補助期間太短
□(7)進用人員與實習單位媒合所需時間太長
□(8)其他_____（★請說明）

第二部分　對於參與計畫的結果與機會成本評估

2.1 您認為參加「培育優質人力促進就業計畫」對於您的職業能力提升是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.2 您認為參加「培育優質人力促進就業計畫」對於您的家庭經濟改善是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.3 「培育優質人力促進就業計畫」結束之後，原實習單位是否有留用你？
□(1)沒有
□(2)有，但自己不願意被留用
□(3)有，而且自己也願意被留用(續答 2.3.1)

2.3.1 請問留用期間是否有超過 3 個月？□(1)有　□(2)沒有

2.4 如果計畫結束後，你沒有留在原實習單位繼續工作，您認為參加「培育優質人力促進就業計畫」對於您的獲得後續就業機會是否有幫助？
□(1)非常有幫助　□(2)還算有幫助　□(3)不太有幫助　□(4)非常沒有幫助
□(5)不知道/無意見

2.5 如果當初沒有「培育優質人力促進就業計畫」，您認為自己還是能夠找到工作嗎？
□(1)可能短時間內找不到工作
□(2)可以會找到比較差的工作
□(3)可能可以找到一樣好的工作

□(4)可能可以找到更好的工作

2.6 除了「培育優質人力促進就業計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他薪資補貼型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)　　(續答 2.6.1)

2.6.1 從促進就業的角度來看，請問您認為「培育優質人力促進就業計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

2.7 除了「培育優質人力促進就業計畫」之外，您過去三年是否曾參加政府其他訓練補助型計畫？

□(1)沒有

□(2)有，請問您參加的是哪些計畫(請說明)　　(續答 2.7.1)

2.7.1 從促進就業的角度來看，請問您認為「培育優質人力促進就業計畫」是否比其他計畫更能促進就業，改善失業情形？

□(1)比較有效　□(2)差不多　□(3)比較無效

第三部分　對於政策目標達成率及促進就業政策整體效益評估

3.1 整體而言，您認為「培育優質人力促進就業計畫」可以達成下列哪些政策目標？（★可複選）

□(1)增加進用人員就業機會

□(2)提升進用人員職業能力

□(3)照顧弱勢進用人員的生活

□(4)協助進用人員瞭解工作職場

□(5)減少用人單位之人事成本

□(6)協助用人單位找到適合人才

□(7)降低社會大眾對經濟不景氣的憂慮

□(8)其他_____(★請說明)

3.1.1 請就您所勾選的項目中，選出效果最好的政策目標（只要填寫號碼即可）

3.2 整體而言，您認為政府過去一年因應金融海嘯所提出的促進就業相關政策是否滿意？

□(1)非常滿意　□(2)滿意　□(3)不滿意　□(4)非常不滿意

□(5)不知道/無意見

3.2-1 如果您認為「不滿意」或「非常不滿意」，請在下列選項中勾選出不滿意的原因（★可複選）

□(1)所提供的都是短期就業措施，無法徹底解決失業問題

□(2)補助的企業或勞工並非最需要補助者，浪費政府資源

□(3)接受補助的企業或勞工會越來越依賴補助

□(4)對企業或勞工的補助太少或補助資格太嚴格，無法發揮效果

□(5)其他_____(★請說明)

3.3 未來如果又遇到像去年那樣經濟不景氣，失業問題惡化的情況，您認為政府最應該採行哪一類促進就業措施？

□(1)由政府部門直接提供失業勞工臨時工作機會

□(2)補貼民間企業或團體薪資來僱用失業勞工

□(3)由公立或民間職業訓練機構來提供失業勞工職業訓練

□(4)補助企業辦理員工職業訓練

□(5)協助失業勞工創業

□(6)其他_____(★請說明)

第四部分　基本資料

4.1 請問您去年（民國 98 年）參與「培育優質人力促進就業計畫」前的三個月內有無工作？

□(1)有

□(2)沒有(續答 4.1.1)

4.1.1 請問您當時有沒有在找工作？

□(1)有，找工作花了多久時間？____個月

□(2)沒有

4.2 請問您目前的就業情形為何？

□(1)有在工作

□(2)沒有在工作，但有在找工作

□(3)沒有在工作，也沒有在找工作

4.3 您在計畫期間所服務的單位在去年（民國 98 年）年底員工總人數?

□(1)5 人以下 □(2)6-49 人 □(3)50-99 人 □(4)100-199 人 □(5)200 人以上

4.4 您在計畫期間所服務的單位性質：

□(1)一般民營企業　□(2)非營利組織　□(3)政府部門　□(4)學術/研究單位

4.5 您在計畫期間所服務的單位之所在縣市？

□(1)台北市 □(2)高雄市 □(3)基隆市 □(4)新竹市 □(5)台中市
□(6)嘉義市 □(7)台南市
□(8)台北縣 □(9)宜蘭縣 □(10)桃園縣 □(11)新竹縣 □(12)苗栗縣
□(13)台中縣 □(14)彰化縣 □(15)南投縣 □(16)雲林縣 □(17)嘉義縣
□(18)台南縣 □(19)高雄縣 □(20)屏東縣 □(21)台東縣 □(22)花蓮縣
□(23)澎湖縣 □(24)金門縣 □(25)連江縣

4.6 請問您的出生年次？民國 _____年

4.7 請問您的教育程度？

□(1)國中以下 □(2)高中職 □(3)專科 □(4)大學 □(5)研究所以上

4.8 請問您的性別？

□(1)男 □(2)女 (電話調查時，不需問，由訪員填寫)

附錄十一 「青年職場體驗計畫」之查證及訪視報告

訪視學者專家：國立中正大學勞工關係學系 藍科正 副教授、

文化大學勞工關係學系 徐廣正 副教授

查證單位	青輔會	時間	2010 年 12 月 2 日(星期四) 10：00-11：40
一、查證問題與意見			
查證問題		訪視意見	
1.	釐清計畫的政策定位是提供青年職場見習，或是短期薪資補貼？	就政府制擬訂政策角度思考，期待達成多項目標。早期定位為職業試探，相對規範亦配合；惟金融海嘯造成失業率上漲，轉為促進就業計畫(但相關規定未配合修正)，以致成為薪資補貼計畫。	
2.	計畫網路媒合機制是否落實？是否有企業已經決定進用之後，再叫青年上網登記的現象？如果有，未來該如何避免？	1. 一般知悉之青年，多自網路知悉。至於錄用後再登錄問題，事實難以避免，但為促進見習青年瞭解，應規定企業提供青年附讀相關資料。 2. 為保護見習青年，可透過學校就業輔導單位與企業建教合作方式處理。 3. 將對計畫的瞭解，納入企業職訓(見習)計畫的一項，並應以考評確定見習青年明確知悉。	
3.	如何提高計畫在提升見習青年職業能力的成效？	1. 由於對象以就業弱勢青年為主，在轉為就業促進導向後，見習期間要求薪資較低，致使青年不甚滿意。 2. 雖然期待提升職業能力，但是目前以中小企業為主，且屬基層職位，雖然有計畫，但一方面可能為新知識與技術的學習；另一方面青年本身學習意願的不足，調查結果並不令人意外。	

		3. 廠商所提的(見習)計畫內容是否落實，宜予追蹤評估，以公平論斷青年的意見有無偏頗。 4. 此留用率若如同青輔會以留任/完成見習人數計算，會偏高；但若以留任/媒合人數計算，便較低。
4.	如何測量，並改善計畫在促進就業的真正效果？	1. 留用率的高低，或許與見習單位的道德風險相關。由於政府組織改造在即或可配合回歸原意。 2. 如果要視為促進就業的一部分，就必須修正計劃的內涵，以適應轉型的需要，主要是將見習津貼改為薪資補貼，並要求企業提供職能增進之證明。
5.	計畫如何與其他計畫方案適切分工？	1. 先確立未來定位是見習與職業試探，還是薪資補貼的促進就業，再決定與勞委會或教育部現有計畫如何合併或分工。 2. 如屬見習，應提供企業訓練成本。 3. 政府有單一整合窗口，全面規劃，避免重疊，發揮互補功能。 4. 見習津貼是否對廠商有足夠誘因？

訪視單位	天氣風險管理開發股份有限公司	時間	2010 年 12 月 2 日(星期四) 14：00-15：40

一、訪視問題與意見

訪視問題		訪視意見
1.	受訪企業認為本計畫的性質比較屬於職場見習計畫，或者是薪資補貼計畫？如果是見習計畫，那麼受訪企業為何願意提供見習機會給青年？	1. 擴張中的企業較會參與，有利此企業用人，因為原本就有職缺。 2. 將計畫視為擴大經營業務、落實人才培訓的計畫，較屬於職場見習計畫的性質，因此在政府補助部分費用狀況下，樂於提供見習機會給青年。 3. 該公司因主要業務具有強烈專業性，因此投人才培訓較多，與一般企業僅從事基本訓練不同。
2.	受訪企業對進用青年所提供的見習課程有哪些？這些見習課程是如何進行？（請受訪企業提供見習計畫）	1. 依職位而提供訓練，適應不良者才會調換職位。 2. 公司規模較小，沒有獨立的訓練部門，且分為四個部門，個別同仁業務差異性較大，因此採取師徒式的一對一訓練，基本上為做中學的方式。 3. 除天氣預測部門專業性高，無法轉入外，其他部門青年均可輪調，找出自己願意服務的部門。 4. 師徒式的一對一訓練，內容較為細緻，適合操作性之工作，但不易評估學習成效。
3.	除了青輔會或就業情報的網站之外，受訪企業所進用的見習青年是否有利用別的管道來應徵？	1. 該公司除本計畫，亦透過自行招募及產學合作計畫進用人力，但主要是天氣預測部門。 2. 不同管道進用青年，因訓練方式相同，依據公司評估，並無差異。
4.	受訪企業所進用的見習青年在見習期間，是否就已經知道本計畫並不強制企業在補助期滿之後必須留用？	1. 青年專長=多元化，特助會向青年說明細項內容。 2. 該公司於簽訂契約以後，要求見習青年復誦規定，因此十分明確知道本計畫並不強制企業在補助期滿之後必須留用。 3. 對於通過見習青年，公司希望留用；但不能留

		用，主因為缺乏適合興趣的職位，或是服役。
5.	受訪企業所進用的見習青年在見習期間，是否清楚知道政府每個月所補助的見習津貼金額與補助期限？	1. 知道，因為會說明青年簽的文件之內容。 2. 該公司於簽訂契約以後，要求見習青年複誦規定，因此十分明確知道本計畫並不強制企業在補助期滿之後必須留用。 3. 該公司提供之待遇，超過本計畫提供之補助，因此見習津貼金額與補助期限應非離職因素。
6.	受訪企業認為本計畫對提升青年職業能力是否有幫助？有哪些可以再改進加強之處？	1. 有幫助職涯發展，類似表格可省略，以節約行政成本。 2. 該公司認為透過見習計畫，青年應明確知道是否適合此一工作環境與工作內容，因此只要通過見習評估，應可提升青年職業能力提升青年職業能力。 3. 該公司因規模較小，因此見習青年有較多機會接觸不同工作內容，甚至獨當一面；對於養成自信與多面向就業能力，有所幫助。
7.	如果沒有政府的補助，受訪企業是否還會雇用所進用的見習青年？如果會，其薪資會比原先的見習津貼多嗎？	1. 也會僱用，薪資一樣多，因為見習青年拿的就是一般員工之新進人員薪資。 2. 該公司薪資並非統一，而是視工作表現決定，因此實際薪資會比見習津貼多。
8.	受訪企業在申請本計畫之前，是否有先拿本計畫的補助金額、補助期限與補助資格，來跟政府別的補助計畫相比？	有申請其他補助方案，也有提供大學生實習。補助時，對廠商就是利益。該公司確曾比較政府其他補助計畫，惟因時間關係，而採用本計畫。
二、綜合評述意見： 1、該公司成功之處，在於提升青年自信心，以及透過輪調，協助青年找到方向。 2、訓練彈性大，提供青年輪調機會，或是青年留用主因。		

訪視單位	寶成工業股份有限公司	時間	2010 年 12 月 3 日(星期五) 10：20-12：00
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	受訪企業認為本計畫的性質比較屬於職場見習計畫，或者是薪資補貼計畫？如果是見習計畫，那麼受訪企業為何願意提供見習機會給青年？	1. 廠商確實有職缺，才提供職缺。 2. 主要屬人才培訓及儲備，但部分補貼，仍有助降低訓練與折損成本。 3. 由於開出職缺是依據企業年度計畫決定，只是有補貼計畫，更有助人才訓練。 4. 部分職缺因受限年齡為 29 歲，所以或會妨礙中高齡勞工就業。	
2.	對進用青年所提供的見習課程有哪些？這些見習課程是如何進行？	1. 依職缺而訓練，外籍：印尼、越南、中國。課程主要內容包括企業文化、專業知識與技術、實務操作，並包括評核。 2. 除固定課程，並由服務單位提供專業訓練，一般 3 個月，儲備幹部 9-12 個月，訓練期間，主要為師徒制。 3. 針對派駐海外職缺，提供職前相關海外見習活動。	
3.	除了青輔會或就業情報的網站之外，受訪企業所進用的見習青年是否有利用別的管道來應徵？	1. 有，如人力銀行、學校。104 的青年之履歷內容較多，青體方案的履歷內容較少。 2. 符合不同補助計畫，係屬擇優參加，並配合辦理相關作業。 3. 已採取多元的方法進用，此外尚有建教合作，長期培養人力。	
4.	受訪企業所進用的見習青年在見習期間，是否就已經知道本計畫並不強制	1. 知道，但廠商是要留用才參與本方案。 2. 公司於錄用時，已詳細告知未來技術及	

	企業在補助期滿之後必須留用？	義務。 3. 離職原因主要為個人因素。
5.	受訪企業所進用的見習青年在見習期間，是否清楚知道政府每個月所補助的見習津貼金額與補助期限？	1. 知道，廠商會向青年說明。 2. 公司對於見習青年，採取與其他在職務之相同薪資給付標準。
6.	受訪企業認為本計畫對提升青年職業能力是否有幫助？有哪些可以再改進加強之處？	1. 專業知識、工作態度。 2. 廠商需外籍人才，對青年的壓力較具挑戰。(如英文、抗壓性) 3. 青職青年專業能力，於期滿後評估有增加，且與其他管道進用人員相較不差。 4. 對於海外受訓，應更著重在地文化，法律規範的說明與人際溝通等軟技術能力的提升。
7.	如果沒有政府的補助，受訪企業是否還會雇用所進用的見習青年？如果會，其薪資會比原先的見習津貼多嗎？	1. 依職缺數僱用。 2. 薪資依一般進用，不會比見習津貼少。 3. 依用人計畫決定進用人數，計畫只是貼補部分成本。 4. 在職期間，薪資即比照一般員工支付。
8.	受訪企業在申請本計畫之前，是否有先拿本計畫的補助金額、補助期限與補助資格，來跟政府別的補助計畫相比？	1. 有。評選案件依序是補助金額、補助期限、補助資格、申請核銷複雜性。 2. 有固定搜尋各種政府補助之專人，也會比較不同計畫的差別。 3. 如符合計畫要求，擇優申請。
二、綜合評述意見： 1、第一年參與，廠商策略明確，有職缺才會僱用，有補助不會多僱用，會主動蒐集政府方案內容，42 人中 10 人中途離職：外籍 10 人中僅一人離職。 2、由於外派機會不少，對於不屬技術層面的軟技術的部分，應擴大學習。		

訪視單位	金王子有限公司	時間	2010 年 12 月 3 日(星期五) 14：30-16：10
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	認為本計畫的性質比較屬於職場見習計畫，或者是薪資補貼計畫？如果是見習計畫，那麼受訪企業為何願意提供見習機會給青年？	1. 需訓練美容師，以供展店僱用。 2. 受訪企業的營業理念與管理方式，影響見習青年學習成果。該公司不將見習青年視為人力補充，而是視為未來企業發展的重要人力基礎，是願意提供見習機會給青年的主要因素。	
2.	對進用青年所提供的見習課程有哪些？這些見習課程是如何進行？	1. 依職業有不同的訓練計畫，但美容師的中途離職率較行政人員高，與工作本身、以及家長對於正當職業的定義有關。 2. 該公司對於已完成初步學習的青年，透過內部的考核與鼓勵參加相關團體認證考試，提升青年努力的意願，並提高青年的就業能力。 3. 目前犬貓美容及相關產業，尚無技術士證照，對於有志從事相關工作的青年，缺乏國家的認證制度，應請勞工委員會配合社會發展的需求，開發類似犬貓美容技術士等新興證照。	
3.	除了青輔會或就業情報的網站之外，受訪企業所進用的見習青年是否有利用別的管道來應徵？	1. 80%青年是透過民間網路來的，並不知青職方案。 2. 計畫資訊的來源，是透過口耳相傳；也曾比較其他計畫的規定，不過認為本計畫較符合企業的需要，因此參與本計畫。 3. 認為計畫的宣導不足，以致訊息的來源，並非正統的管道，應該擴大宣導的途徑。	
4.	進用的見習青年在見習期間，是否就已經知道本計畫並不強制企業	1. 對於見習青年，已說明計畫不強制企業在補助期滿之後必須留用，惟該公司期待青年均能留任，以配合公司展業。	

	在補助期滿之後必須留用？	2. 經瞭解見習青年離職，主要是受到家庭與家長對於未來發展疑慮的影響，認為沒有前途或發展，而要求見習青年離職。
5.	進用的見習青年在見習期間，是否清楚知道政府每個月所補助的見習津貼金額與補助期限？	1. 見習青年清楚知道政府每個月所補助的見習津貼金額與補助期限，反是公司對於完成帳目，必須花費較多時間。 2. 見習青年薪資的構成，包括底薪與獎金，除固定所得外，並可依據銷售與服務數量的多寡，領取獎金，相對區域薪資水準。
6.	認為計畫對提升青年職業能力是否有幫助？有哪些可以再改進加強之處？	1. 有。一般新進人員也是如此訓練。 2. 該公司認為本計畫對提升青年職業能力確有幫助。因為青年原先所學，除幼保科或因個人特質與服務性質影響，較像將服務對象由人轉成動物外，其他科系畢業學生，等於重新學習一種專業。因此取得就業機會，是非常有幫助的事。 3. 如果勞工委員會配合開發類似犬貓美容技術士之類的證照，獲得政府對於發展相關產業的認可；提高家長鼓勵青年從事本業的意願，將有幫助。
7.	在申請本計畫之前，是否有先拿本計畫的補助金額、補助期限與補助資格，來跟政府別的補助計畫相比？	1. 會，認為青體方案是適合公司。 2. 對於經營非常用心，對於不同的補助計畫，依據公司本身的定位，有充分的分析；同時，對於所從事的產業，也有 SWOT 分析。
二、綜合評述意見： 1、應敦促勞委會配合社會發展的需求，開發類似犬貓美容之訓練班次及技術士證照。 2、該公司重視人才培訓，發展多元的訓練管道，對於在職或參與之青年，均屬福音。		

附錄十二 「立即上工計畫」之查證及訪視報告

查證學者專家：行政院經建會 賀麗娟組長、
大葉大學人力資源暨公共關係學系 陳月娥助理教授

查證單位	勞委會職訓局	時間	2011 年 1 月 26 日(星期三) 13：30-15：30
一、查證問題與意見			
查證問題		查證意見	
1.	整體就業促進政策的定位	1. 推動在於因應金融海嘯產生的總體勞動需求不足的失衡現象，冀望透過薪資補助的誘因，鼓勵雇主提供短期工作機會，惟是否造成就業市場的干擾，主事單位僅提出是創造就業機會的一種工具，未能就政策面進行自我控制的簡易評估，難以明確掌握本方案的政策定位與實質功能。 2. 計畫執行僅一年，旋及修正為就業啟航計畫，補助對象已略加修正，排除一般的失業勞工，轉以特定對象為主，宜自行針對後續新計畫自行進行政策評估分析。	
2.	如何篩選進用人員？	參與立即上工計畫的各企業之進用人員篩選機制必須建立並落實執行，以發揮資源運用的最大效果。	
3..	進用人員在方案或計畫期滿之後，有多少比例轉至其他公共就業計畫？ 職訓局對於這種反覆參加各種公共就業計畫的情形，有何因應辦法？	1. 部分失業勞工依賴政府短期就業促進計畫，並遊走相關計畫，除資格兩年的限制之外，宜研議工作福利或工作責任契約的有效杜絕或轉換方式，以免政策設計與執行不當，降低失業勞工的工作意願。 2. 執行公共就業措施，原則上以提供就服法特定對象為主，若限制只有特定對象可參加，則用人單位找到適合進用之對象，並達到進用人數目標之困難度將非常高，因此在執行措施時，會適度放寬進用對象。此外，在鼓勵民間企業進用特定對象的相關措施中，多以增加補助方式鼓勵。對於避免企業進用	

		原本就會僱用者，建議就業服務機構建立就業服務人力資料庫，持續追蹤失業者之就業及失業狀況，增強對該等民眾之服務品質，並提升企業進用該等失業者之意願。 3. 建議是否可分析這幾年參加過政府公共就業措施者，其就業傾向在參加前後之改變，以研究參加者之能力確實只能擔任公共就業工作，還是因參加過公共就業措施，產生依賴的負面效果。
4..	以留用率來評估多元就業方案與立即上工計畫的成效是否適當？	績效指標的建立除現行留用率之外，用人單位的滿意度或參與計畫人員的滿意度亦可參考運用。
5.	多元就業開發方案與立即上工計畫是否與其他促進就業計畫方案相互競合？未來將如何有效區隔，以確實發揮政策效益？	1. 職訓局推動的相關就業促進方案眾多，惟並未針對個別方案或方案間進行評估，建議能考慮進行。 2. 勞委會執行之促進就業方案經費來源多為就安基金，為達到經費使用之正當性，促使執行單位擬定不同之計畫。以上問題，或許在年度計畫時可一併考量，但勞委會還面臨更高層單位要求增加促進就業能量時，則似乎不可避免，又要在原訂計畫外，再增加方案或計畫。但是，政府推動之公共就業政策，不只是勞委會執行部分，尚有其他部會執行部分，跨部會的協調機制中，似宜發揮更強而有力的衡平功能。

訪視單位	明昌國際工業股份有限公司	時間	2010 年 12 月 31 日(星期五) 10:00-11:40

一、訪視問題與意見

訪視問題		訪視意見
1.	進用人員是否符合計畫原欲協助的弱勢對象？如果不是，原因為何？	1. 進用人員多數符合計畫原欲協助的就業弱勢對象。 2. 申請 53 人，核定 49 人，最終進用 37 人，進用人員所填補職缺分散於現場作業員與間接勞工的儲備幹部或主管人員。 3. 明昌表示未特別針對弱勢勞工給予工作，也未特別排擠。 4. 政府推動之工資補貼計畫，多以鼓勵增加僱用為前提，對於中小企業而言，若要其多僱用弱勢勞工，恐需要更多的配套，例如對於身障者，給予工作環境的便利，對於中高齡，給予企業更多中高齡失業者及受訓者的篩選機會，對於生活扶助戶，給予更多的職業陪伴等等。
2.	在方案結束之後，對於原進用人員之留用情況如何？留用人員每月待遇大約是多少？	1. 進用人員留用率 29.7%，留用情況尚可進用 37 人，留用 11 人，留用人員多屬間接勞工。 2. 留用人員薪資待遇依職位而定，平均薪資調高 10%。 3. 留用人員多以間接勞工的儲備幹部或主管為主，一經留用後公司立即予以調高薪資待遇。(薪資待遇受查證單位表示與該地區同業相近) 4. 明昌進用 37 人，留用 11 人，且多為業務、開發、國貿及儲備幹部等屬於職員的工作，每月工資約 2.8 萬元。至於作業員部分，其

		流動率與一般進用之作業員類似，向為流動率較高之部分。 5. 工資補貼計畫對於較基層的勞工，似乎未增加勞工本身對於工作之附著程度。
3.	對於未留用人員是否有提供就業輔導，或協助其轉業？如果有，則成效如何？影響轉業輔導成效的因素有哪些？	1. 未留用人員經電話追蹤掌握原因，但無法獲知真正離職原因。 2. 雖然有些進用人員是很隨性地就離職，讓企業無從輔導或協助，但仍可建議企業在進用人員的職前訓練時，即告知相關的就業服務或職業訓練機會，促使進用人員，即使未在該企業留用，並說明企業不可隨意資遣勞工，勞工亦不可隨意離職，建立職場倫理觀念，增進勞工轉換工作的合理態度，也可增加未來勞工轉換工作的成功率。
4.	所提供的職缺內涵(包括工作內容、工作待遇、所需職能)在一般職場是否有相類似者？參加本方案對於進用人員未來轉入一般職場有何幫助？	1. 提供的職缺含：作業員、倉管、業務人員、研發人員、國貿人員及儲備幹部等，惟以作業員為最多。 2. 提供職缺工作內容、工作待遇、所需職能與一般職場相近。 3. 對於參加本方案進用人員，對於渠等未來轉入一般職場有所助益，除獲得工作機會之外，可利用本方案獲得相關工作技能提供與就業信心。 4. 明昌提供之工作與原企業提供之就業機會並無不同，其就業門檻不高。 5. 由於企業提供的工作與一般工作並無不同，對於進用人員，未來再轉換工作時，應可增加其工作資歷。且該企業似較一般企業更願意提供勞工教育訓練，能夠進入該企業，對於勞工的就業能力提升，應有幫助。

5.	一般而言，進用人員將本方案視為社會救助，或是一般的短期工作機會？他們對工作投入的情形？	1. 進用的工作人員，除獲得工作機會之外，在工作投入與一般就業機會有所差異，據參與本計畫員工代表表示，珍惜本計畫的工作機會，並全心投入工作。 2. 明昌表示未讓接受本方案補助之進用人員知道，其薪資有被政府補助。 3. 若進用人員並不知道其薪資係受政府補助，應該不致於將自己的工作機會視為社會救助。或可進一步了解，是否所有參與此方案之企業，皆未讓進用人員知道其薪資被補助，也許此做法可減少進用人員的負面想法。
6.	對進用人員的管理是否遭遇困難？進用人員相較一般雇用人員，接受指揮管理的情形？其是否會與政府其他促進就業計畫進用人員相比較？	1. 進用人員的管理制度與措施與公司其它一般員工相同，教育訓練制度與內容亦一致。 2. 本計畫進用的部分作業員年齡較高，工作意願較低，管理上比較不易。 3. 公司每週召開本計畫進用人員輔導一次並詳加紀錄，但後續礙於工作因素無法繼續維持。 4. 受查證單位並未申請政府其他促進就業計畫，無法進行比較。
7.	認為參加本方案，對進用人員最大的幫助為何？	由於本方案的推動，讓公司原本延後辦理招募的職缺提前辦理，但參與本計畫的進用人員而言，盡早獲得工作機會進入職場，解決失業困境。
8.	對於本方案的制度設計與執行方式，是否有相關的建議？	本方案設計與執行方式，對於企業用人與失業勞工就業產生雙贏效果，符合政府推動促進就業計畫宗旨，惟行政作業繁瑣，增加作業上沉重人力負擔，建議可簡化流程與作業內容。
二、綜合評述意見： 企業係一家成長中的企業，在 98 年金融海嘯時，也面臨控制成本的問題，但明昌企業藉由參加此方案，培訓中間幹部，提前進用員工，降低用人成本。顯示在就業市場狀況不佳時，願意提前進用，仍有達到協助減少失業人數之功能。		

訪視單位	財團法人佛教慈濟綜合醫院大林分院	時間	2010 年 12 月 31 日(星期五) 14:10-15:50

一、訪視問題與意見

訪視問題		訪視意見
1.	進用人員是否符合計畫原欲協助的弱勢對象？如果不是，原因為何？	1. 進用人員多數不符合計畫原欲協助的就業弱勢對象。96-97 年員工數約 1,700 人，98-98 年員工數約 1,800 人，由於醫療保健業不受經濟景氣影響，本計畫申請補助對象 99 人，絕大多數職缺都是護理、藥劑、復健治療等專業人員，並非就業能力薄弱的特定對象，僅少數幾位行政或研究助理尚屬真正需要透過薪資補助以提高就業機會的失業勞工，顯與本計畫立意宗旨有些不符。 2. 原因來自用人單位急需填補空缺多屬必須擁有專業證照的專業人力，低技術的清潔或看護等工作均採業務外包方式辦理。
2.	在方案結束之後，對於原進用人員之留用情況如何？留用人員每月待遇大約是多少？	1. 原進用人員留用率 62.6%，留用情況佳。 2. 原申請 136 人，核定 99 人，留用 62 人。 3. 留用人員每月薪資待遇平均新台幣 43,500 元，留用人員多以護理人員為主，專業人力的薪資待遇原本高於一般勞工。
3.	對於未留用人員是否有提供就業輔導，或協助其轉業？如果有，則成效如何？影響轉業輔導成效的因素有哪些？	1. 未留用人員經安排面談，進行溝通並瞭解原因提供個別輔導。 2. 未留用的離職人員以護理人員居多，離職原因分析主要來自：工作不適應、交通不便或居住環境生活機能不佳等。 3. 針對未留用人員提供協助成效有限。 4. 未留用人員若欲轉至其它分院，提供轉院的協助，至於其它的進一步輔導未見成效。 5. 受查證單位對新進員工的輔導，均指派資深同儕

		提供個別協助，並發給經輔導後的留任獎金。
4.	所提供的職缺內涵（包括工作內容、工作待遇、所需職能）在一般職場是否有相類似者？參加本方案對於進用人員未來轉入一般職場有何幫助？	由於提供的大多數職缺都屬護理、藥劑、復健治療等專業人員，與一般醫療就業市場的條件是相同的，並無顯著差異，因此，無法窺見渠等未來轉入一般職場的助益，僅僅提供一個工作機會而已。
5.	一般而言，進用人員將本方案視為社會救助，或是一般的短期工作機會？他們對工作投入的情形？	本計畫進用的專業工作人員，僅視為一個工作機會的管道，工作投入情形與一般就業機會無異，另接受查證單位代表亦表示，並未讓參與本計畫的員工獲知其屬於本計畫接受補助進用人員的相關訊息，因此，無從比較其工作投入程度的不同。
6.	對進用人員的管理是否遭遇困難？進用人員相較一般雇用人員，接受指揮管理的情形？其是否會與政府其他促進就業計畫進用人員相比較？	1. 由於本計畫進用人員的福利待遇均與一般員工相同，加以，參與本計畫的員工並未知曉其屬於本計畫接受補助進用人員的特殊身份，因此，接受指揮管理的情形與其它員工是相同的。 2. 受查證單位並未申請政府其他促進就業計畫，無法進行比較。
7.	認為參加本方案，對進用人員最大的幫助為何？	由於提供職缺都屬護理、藥劑等專技人員，不具備專業證照的失業者不具備工作條件資格，且專業醫療市場的失業率普遍低於一般勞工，屬於區隔勞動市場特徵，整體而言，本計畫對進用人員而言，只是一般的工作機會而已。
8.	對於本方案的制度設計與執行方式，是否有相關的建議？	設計目標宜以就業能力薄弱之失業者為主要對象，顯然補助本案受查證單位而言，符合本計畫宗旨的效能是偏低的，建議，審查單位宜就進用人員職缺審慎評核，以落實本計畫目標。

二、綜合評述意見：

1. 計畫與宗旨的相符度偏低，建議負責的審查單位應加強申請單位提供職缺的嚴格審查。
2. 依據慈濟醫院的說法，醫院並未受到 97 年下半年金融風暴的影響，但也未受到「立即上工計畫」的影響多進用或提前進用員工，此外，護士在台灣勞動市場是需求大於供給。因此，綜合來說，不景氣時期推動的工資補貼計畫，似乎不宜將醫院列入補助對象，除非確實有額外增加僱用員工。至於清潔及看護工作已外包，該等工作較適合弱勢勞工擔任，建議醫院可輔導外包商申請工資補貼計畫，或可增加工作機會。

附錄十三 「多元就業開發方案」之查證及訪視報告

查證學者專家：行政院經建會 賀麗娟組長、
大葉大學人力資源暨公共關係學系 陳月娥助理教授

查證單位	勞委會職訓局	時間	2011 年 1 月 26 日(星期三) 13：30-15：30
一、查證問題與意見			
查證問題		查證意見	
1.	整體就業促進政策的定位	1. 多元就業開發方案實施迄今已十年，年度的成效評估與新年度的計畫調整亦未確實進行，亦難以明確掌握本方案的政策定位與實質功能。 2. 政府採行公共就業政策，不只有量的問題，尚有內涵的考量，例如面臨景氣不景氣，突然產生的大量失業者，以公服型的促進就業措施因應，俟景氣稍有回升時，則將政府經費投入民間，協助企業儘早增加僱用失業者。因此，公共就業政策宜針對不同的經濟及就業市場情勢，提供不同內涵之措施因應。而勞委會的角色，主要係在一般的就業政策之外，在其他部會或地方政府參與促進就業政策時，提供工具、機制或經費之協助。	
2.	民間型（含經濟型、社會型）多元就業開發方案是屬於長期性的地方產業或社區營造計畫，還是短期就業抒困計畫？若想二者兼顧，如何調和其間的衝突性？此外，政府型多元就業開發方案與過去的「以工代賑」有何不同？其性質較傾向社會救助、	1. 政府型多元就業方案疑多屬於短期公部門的人力補充，是否發揮就業促進成效值得深思。 2. 勞委會宜盡力消除外界對於多元就業開發方案是以工代賑之誤解，惟要監督、輔導民間非營利組織在僱用時，完全如一般民間企業般地工作密度，仍有待努力。此外，多元就業開發方案似以就業為目的，但為使該就業機會成為長期就業，敦促非營利組織朝向地方產業或社區營造發展，似也無可厚非。但不可諱言，要求非營利組織同時兼顧就業及其他政策目的，將影響其計畫之執行。建議勞委會	

	公部門人力補充、或就業促進政策？	執行以就業為主要之計畫，但不可避免牽涉地方產業或社區營造問題時，邀請相關部會或地方單位參與。
3.	行政作業流程應如何簡化？	民間非營利組織礙於人力考量，繁瑣的行政作業程序是順利推動與執行本計畫的阻力，建議研究加以簡化。
4.	如何篩選進用人員？	多元就業方案進用人員的甄選機制亦應以計畫目標的對象為主要，甚而宜就實施多年的計畫參與對象研議一套可行的甄選及管理機制，以杜絕所用非人及工作不力等弊端。
5.	如何對民間型多元就業開發方案執行單位進行培力？如何開發新的申請單位？以非營利組織為方案執行主體的模式是否需要調整？	1. 專案管理單位是否確實發揮實質輔導成效無具體過程或成果資料可供查證。 2. 執行單位的有效執行能力或組織承載能力，亦應透過提供明確佐證或說明資料以供外部評核人員瞭解，並據以提供進一步建議。 3. 政府部門受制於會計及審計單位查核限制，此項問題，恐怕需要會計及審計單位共同努力尋求便民興利之做法。
6.	是否與其他促進就業計畫方案相互競合？未來將如何有效區隔，以確實發揮政策效益？	1. 職訓局推動的相關就業促進方案眾多，惟並未針對個別方案或方案間進行評估，建議能考慮進行。 2. 勞委會執行之促進就業方案經費來源多為就安基金，為達到經費使用之正當性，促使執行單位擬定不同之計畫。以上問題，或許在年度計畫時可一併考量，但勞委會還面臨更高層單位要求增加促進就業能量時，則似乎不可避免，又要在原訂計畫外，再增加方案或計畫。但是，政府推動之公共就業政策，不只是勞委會執行部分，尚有其他部會執行部分，跨部會的協調機制中，似宜發揮更強而有力的衡平功能。

促進就業計畫效益評估

訪視學者專家：中華民國殘障聯盟 王幼玲秘書長、

樹德科技大學企業管理系 黃坤祥副教授

訪視單位	社團法人中華國際妙法輪慈善會	時間	2010 年 12 月 28 日(星期二) 9:10-10:50
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	在方案結束之後，對於原進用人員之留用情況如何？留用人員每月待遇大約是多少？是否高於方案執行期間的薪資？	1. 97.98 各留用一名工作人員。留用時間為一年，離職後有一人找到工作。 2. 留用薪資為 2 萬元，執行期間薪資為 17280 元。	
2.	對於未留用人員是否有提供就業輔導，或協助其轉業？如果有，則成效如何？影響轉業輔導成效的因素有哪些？	1. 97→5 位，98→5 位，99 年→7 位，.統計 97-98 年共有 5 位找到工作，其中一人到短期就業方案，二位是相關的工作(宗教清潔員及寄養工作)，二位是自行創業。 2. 學習教導及對待學童，及工作人員獲得自信及自我肯定，鼓勵進用人員去找工作。 3. 進用人員自行找工作。 4. 提供職業訓練，但轉業相關工作的比率並不高。	
3.	提供的職缺內涵（包括工作內容、工作待遇、所需職能）在一般職場是否有相類似者？如果沒有，參加本方案對於進用人員未來轉入一般職場有何幫助？	1. 留用人員從事課後照顧。全被留用者是看和孩子的互動關係及配合度。 2. 一般職場就業從事課後照顧需要訓練(時數)，進用人員困難取得。 3. 一般職場有安親班等工作，進用人員可轉任。 4. 進用人員轉入一般職場主要助益在自信心與工作態度的培養。	
4.	一般而言，進用人員是將本方案視為	1. 剛開始有，需要三個月的時間來建立工	

	社會救助，還是一般的短期工作機會？他們是否會因為將其視為社會救助而對工作比較不投入？	作價值觀念。 2. 該會以宗教與志工精神來感召進用人員，於甄選時，應有清楚的敘明及宗教套有的關懷。
5.	對進用人員的管理是否遭遇困難？是否出現進用人員認為薪資是政府出的，而比較不願聽從管理指揮的現象？	1. 用愛心接納，讓他們有榮譽感，可以幫助他人。 2. 會抱怨，薪資少，工作多。 3. 管理上未並遭遇進用人員的管理問題。
6.	參加方案對進用人員最大的幫助是甚麼？	1. 被接納，對自己有信心。 2. 回饋至家庭，知道如何對待自己的孩子。 3. 自信心與工作態度的培養，善用宗教力量是特色。
7.	對於方案的制度設計與執行是否有所建議？	1. (承辦單位的期待)希望能多進用。 2. (學童接受新進用人員需要時間適應)提高加班費或津貼。 3. 希望能夠調整薪資。 4. 建議有計畫地訓練，讓進用人員取得證照或符合職場需求的一技之長。 5. 社會型計劃在社會效益的成就一般而言是顯著的。 6. 但是在就業促進的工作上，仍有努力的空間。其就業效果的呈現仍具間接遞移性。
二、綜合評述意見： 1. 辦理弱勢家庭學童課後照顧，對學童成長及陪伴有很大的幫助。。 2. 該社團以特殊宗教情懷教化進用人員，對其自信心與工作態度的提升具顯著貢獻。但進用人員的工作內容移轉到一般職場顯然有所困難。就業促進的貢獻也許具間接效果，立即進用人員從事課後照顧服務、使孩童的父母可以安心工作。 3. 從該協會進用人員轉業的工作內容分析，還是屬於不穩定的臨時性或短暫性工作為主。		

訪視單位	原住民社會福利促進協會	時間	2010 年 12 月 28 日(星期二) 14:00-15:40

一、訪視問題與意見

訪視問題		訪視意見
1.	在方案結束之後，對於原進用人員之留用情況如何？留用人員每月待遇大約是多少？是否高於方案執行期間的薪資？	98 年進用 6 人及 1 名專管員，並沒有留用人員。
2.	對於未留用人員是否有提供就業輔導，或協助其轉業？如果有，則成效如何？影響轉業輔導成效的因素有哪些？	1. 6 人中有 2 人拿到居家照顧服務員的訓練時數，從事居家照顧員工作，其餘 4 人在家或從事政府短期工作。 2. 並沒有特別的就業輔導或轉業的計畫。 3. 進用人員的多元方案已形成明顯的依賴 4. 應多與相關單位(如醫療院所、安養中心)協調合作。
3.	提供的職缺內涵（包括工作內容、工作待遇、所需職能）在一般職場是否有相類似者？如果沒有，參加本方案對於進用人員未來轉入一般職場有何幫助？	1. .進用人員的工作主要是關懷訪視部落老人。 2. 單純關懷訪視，而不做居家照顧工作，很難在一般職場找到正式工作。 3. 進用人員均屬中、高齡的身心障礙者，轉入一般職場的可能性低。
4.	一般而言，進用人員是將本方案視為社會救助，還是一般的短期工作機會？他們是否會因為將其視為社會救助而對工作比較不投入？	1. 進用人員期待可以持續在類似的團體或工作性質就業。 2. 進用人員沒有回一般職場的企圖。
5.	對進用人員的管理是否遭遇困難？是否出現進用人員認為薪資是政府出的，而比較不願聽從管理指揮的現象？	1. 沒有管理人員。 2. 人員有對工作不甚投入的情形，要花時間去和他溝通。
6.	參加方案對進用人員最大的幫助是甚	1. 關懷社區及老人。 2. 學習資源轉介。

	麼？	3. 參加照顧服務方面的訓練。 4. 增加對部落的認同。 5. 自信心與工作態度。
7.	對於本方案的制度設計與執行是否有所建議？	1. 要增加進用人員就業促進的能力。 2. 和其他在社福或居家服務提供團體建立平台，進用人員如經訓練取得資格，可以推介媒合這些團體。 3. 社會型的方案應以短期、臨時性的工作為主。
二、綜合評述意見： 1. 承辦團體過去的去承接縣府的居家照顧服務業務，有利於進用人員的留用或轉業。 2. 協會主要承接公部門的案件，多元人員與一般職場之接觸不多。 3. 進用人員就業能力與開發仍有限，對社團工作十分依賴。 4. 進用人員轉入一般職場能力有限。		

訪視單位	社團法人雲林縣婦女保護會	時間	2010 年 12 月 29 日(星期三) 14:00-15:40
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	在方案結束之後，對於原進用人員之留用情況如何？留用人員每月待遇大約是多少？是否高於方案執行期間的薪資？	1. 96 年至 99 年共進用 19 人，共自行雇用及留用人數為 6 個人。 2. 留用薪資為 17280 元。 3. 有績效獎金+員工福利，但留用人數並未全部替他們投保。 4. 皆依規定留任，薪資水準符合市場基本工資。	
2.	對於未留用人員是否有提供就業輔導，或協助其轉業？如果有，則成效如何？影響轉業輔導成效的因素有哪些？	1. 未留用人員轉任相關類型工作的並不多。 2. 有的進用人員也會自行去接案。 3. 配合就服站的就業輔導協助轉業。	
3.	提供的職缺內涵（包括工作內容、工作待遇、所需職能）在一般職場是否有相類似者？如果沒有，參加本方案對於進用人員未來轉入一般職場有何幫助？	1. 所提供的工作內容到一般職場的家事服務工作一樣，但是市場容量有限。 2. 家事服務的市場具一般競爭性，但參加本方案之進用人員再轉入家事服務業者很少。 3. 未留用者轉業的工作與本協會關聯性不高。	
4.	一般而言，進用人員是將本方案視為社會救助，還是一般的短期工作機會？他們是否會因為將其視為社會救助而對工作比較不投入？	1. 進用人員喜歡到公部門工作，工作輕鬆。 2. 進用人員的流動率較高，推介後認為不適合便會離開。 3. 本協會的工作由於直接面對市場，工作類型較辛苦，因此進用人員可能會	

		選擇其他公部門臨工的工作。 4. 運用企業經營觀念與作法對進用人員進行管理。
5.	對進用人員的管理是否遭遇困難？是否出現進用人員認為薪資是政府出的，而比較不願聽從管理指揮的現象？	1. 進用人員因工作辛苦勞動性高。 2. 工作地點(不一定)。 3. 要接受客戶的考核。 4. 監督考核的工作客戶執行，客訴的進行是立即而嚴厲的。
6.	參加本方案對進用人員最大的幫助是甚麼？	1. 解決特殊家庭經濟困境。 2. 安定家庭及生活基本需求。 3. 有參訓的機會、工作態度的養成、在短時間解決經濟困境。
7.	對於本方案的制度設計與執行是否有所建議？	1. 希望薪資的差異性。 2. 本協會的經營方式依循企業模式進行，再市場行銷與財務管理的部份可以加強。
二、綜合評述意見： 1. 服務對象以中高齡及單親婦女為主，有照顧到就業弱勢的族群。 2. 本協會用企業經營的手法與觀念，結合社會效益的期許，應可走出一條獨特的路。		

訪視單位	新北市政府勞工局	時間	2011 年 01 月 17 日(星期一) 09:40-11:20
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	去年在多元就業方案提出多項用人計畫，請問貴府對這些計畫的申請、審核、管考與計畫期滿進用人員之轉職服務，是否有統籌管理的機制？如果有，能否說明此機制之實際成效，以及在執行時所遇到的困難？	1. 由於進用人員對工作的認知與態度的積極性不足，事實上在轉職的安排上有所困難。 2. 顯現公部門多元案在社會福利上還 ok，但在轉職安排的部份較困難。 3. 只有個別工作的管理，並沒有轉職服務的機制。	
2.	一般而言，由政府單位申請之多元就業方案最受質疑的是所提供的勞務不具社會或經濟價值，以及進用人力與原有單位人力重疊。針對這二項易受質疑之處，貴府是否有一套機制來避免發生？	1. 就新北市的計劃內容觀之，尚屬公部門業務的補充。新北市主要集中在觀光與清潔工作，但這類型的工作要轉入一般職場的可行性較低。 2. 在 5 個方案中，包括觀光景點地區旅遊品質與環境維護計畫及提昇北縣優質多樣觀光環境品質及營造永續優質環境衛生，建構 5S 管理系統，其實工作內容都是一樣，並沒有後續就業機會，如果工作安排又很輕鬆，反而造成負面影響。	
3.	許多多元方案民間執行單位反映，由於政府部門申請方案的工作較輕鬆，所以進用人員都會儘量爭取到政府的方案工作，或是期待民間部門的工作負荷能夠減輕，造成民間執行單位人員進用與管理上的困擾。民間執行單	1. 進用人員的工作態度是關鍵，事實上進用人員雖有一些實質貢獻。由於各局處的工作有所差異，進用人員的勞逸不均問題無法處理。 2. 因為沒有專管人員，也很難落實管理，或給予職務分佈。	

	位所反映的現象在新台北市是否發生？ 貴局對所進用的人員如何避免勞逸不均的問題？	3. 對於進用人員的管理只能設法「彈性」,因為工作時間只有六個月短期時間，進用人員的工作態度無法投入。
4.	在輔導進用人員計畫期滿轉銜就業方面的成效如何？相較於民間單位所提社會型計畫，貴局認為參加政府單位所提之多元方案對協助進用人員重新進入民間職場就業方面有哪些相對優缺點？貴單位所進用的人員是否有出現反覆各種政府單位所提各種用人計畫的情形？如果有，情況普遍嗎？而貴局又是如何看待這種現象？	1. 大部分進用人員對於公部門多元已產生依賴，要轉入民間職場有所困難。 2. 就業轉銜的業務實質上發揮的功效不大。 3. 是有許多人並沒有在民間單位就業的意願。
5.	根據貴府多年執行多元方案的經驗，如果政府單位所提計畫要能創造勞務之社會價值，又能協助進用人員永續就業，則其關鍵因素有哪些？	1. 多元進用人員的「職評」功能可發揮，將多元人員分流，讓認真的人力可以留用，不認真的人力應該可以退出。 2. 設計提早就業獎勵及公部門基層督導人力的獎勵。 3. 永續進用人員需要經過篩選。挑選有工作意願及工作態度的進用人員，才能在單位學習。

二、綜合評述意見：

1. 公部門多元人力運用事實上存在著社會福利與多元就業開發的目的矛盾。進用人力與公部門相互依賴的情況已十分明顯。對進用人員「職評」的工作應可執行。此方案的進用人力應朝縮減人力的方向進行，或是此種應該更深入的檢討或重新設計。
2. 沒有辦法實行轉業，及在工作中培養職能。

附錄十四 「培育優質人力促進就業計畫」之查證及訪視報告

查證學者專家：文化大學勞工關係學系 徐廣正副教授、
龍華科技大學 楊安渡教務長

<table>
<tr><td>查證單位</td><td>教育部</td><td>時間</td><td>2011 年 01 月 26 日(星期三)
16:00-17:40</td></tr>
<tr><td colspan="4">一、查證問題與意見</td></tr>
<tr><td colspan="2">查證問題</td><td colspan="2">查證意見</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>計畫於 98 年度推出時，其政策定位(以提升大專畢業生職業能力或協助失業青年穩定就業為主)。又 99 年度所推出之第 2 期計畫，其政策定位是否與 98 年度之計畫有所不同。</td><td colspan="2">1. 該部依據勞委會建議，將計畫定位為特定性之就業輔導計畫，以縮短產學落差、提供職場經驗及順利銜接就業。
2. 前述規定主要是規範受僱勞工與雇主之間的勞動契約關係，但參加本計畫第一階段之大學畢業生，是以實習員身分前往事業單位實習，而非以受僱身分從事工作。
3. 推動 98 年度計畫時，適逢全球金融海嘯，國內產業受到嚴重衝擊，紛紛資遣員工或放無薪假，導致無工作經驗之大專畢業新鮮人求職不易，因此計畫係全額補助薪資及企業負擔之保費，並以特定性工作契約之方式由企業提供近三年大專畢業生一年實習之機會，提升其職業能力及後續之就業競爭力。</td></tr>
</table>

2.	計畫媒合機制進行方式，如何避免實習機構先行召募之後，再要求預計聘用者上網登記的問題。	1. 實務上，實習機構多數先行進行召募，再要求預計聘用者上網登記；但根據統計，本計畫自 98 年 4 月 1 日開辦，惟根據統計資料顯示，當年 7 月至 9 月才是進用人數的尖峰，而實地訪視時，廠商亦說明係配合企業用人需要進用實習員，即使規定實習機構通過資格審查後，才可以於電子平台公告，並展開媒合作業；仍然可以認定為實習機構利用時間差，爭取本計畫政府補助。 2. 計畫係透過各大專校院媒合其近三年之大專畢業生至企業職場實習，企業機構參與本計畫需先經過跨部會審查小組針對下列資格審查，通過資格審查者可與相關大專校院合作辦理畢業生實習事宜：合法立案、是否有欠繳國稅、近 3 年內有無重大工安(衛)事件及大量解雇通報在案自 98 年 1 月份起實習機構勞保人數資料。 3. 計畫補助實習員薪資，亦補助企業負擔之勞健保等費用，故實習機構需檢附實習員之勞健保等繳款單據向相關學校請款，學校於收到資料後，可檢視實習員之加保情形，如在學校、實習員及實習機構等簽屬三方合作契約之起始日前加保，則屬未合規定，學校將會依規定停止相關補助金額。

3.	本計畫於 98 年度實際補助的實習機構與青年的屬性為何，中小企業與技職學校畢業青年所佔比例為何？本計畫在執行時如何確保補助的對象（含實習機構與畢業青年）是真正需要政府補助的對象。	1. 98 年度教育部實際補助之實習機構共 11513 家（約為申請參與本計畫企業數 28,571 家之 40%），其中中小企業所佔之比例為 96.12%。另將該等企業依 16 項產業別分類，以電子資訊、傳統製造及文教服務等 3 項，其進用實習員超過 10%為最多。 2. 為確保企業及實習員為真正需要補助之對象，相關做法如下： 實習機構端 核定前：審核申請機構於 98 年 1 月後有無勞保投保人數減少情形。 執行中：如發現實習機構有不當資遣原有員工之情形者，停止本方案補助。 實習員端
4.	計畫是否要求申請補助之實習機構必須提出教育訓練計畫與工作內容說明，又主管機關如何確保實習機構的執行成效，達成政策目標。	1. 評分係由學校執行，而非由該部負責，對於是否完整落實，或學校與該部認知優劣之差距，則無法判別。 2. 學校及教育部可透過每月定期填寫之輔導訪視問卷調查，瞭解實習員實習情形及滿意度。 3. 學校就業輔導人員於實習員實習期間定期或適時電訪或實地至實習機構訪視實習成效。 4. 教育部亦曾經辦理兩次企業實地訪視，結合各部會及地方勞政單位，共辦理 2 梯次(25 場次)實習機構訪視作業，共 80 校參與，合計訪視 35 家實習機構。

		5. 訪視後，彙整訪視委員意見，約可分為薪資相關、工作內容、教育訓練、生涯規劃及考核機制等五類，除請勞政單位專業協助，要求實習機構改善實習條件另由專案辦公室及相關學校追蹤改善情形外，執行成效彙整後再提跨部會會議報告，確保問題得以有效解決。
5.	對第 1 期計畫執行成果是否曾進行成效評估，說明評估方式與評估結果	1. 設計多種表格提供參與各方填寫，並依據填寫結果，做成分析。 2. 曾委託台灣師範大學進行研究，並參考相關民意調查資料，一般結果均偏向滿意。 3. 依勞保局勾稽曾參與第 1 期計畫實習員當時之勞保加保情形，計有 2 萬 9,448 人仍在職場工作（含留用原機構及另覓新職），占總進用人數約 71 %。顯示大專畢業生藉由參加本計畫投入職場取得就業經驗後，約有 7 成仍繼續就業中，成效良好。
6.	計畫於執行過程中，是否曾蒐集參與實習之機構與青年的看法，又是否有相關回應機制。	1. 計畫對於學校依賴甚多，包括訪視、電訪、填答問卷及通報個案；惟各校就業輔導中心普遍缺乏人力，多轉由輔導老師承擔責任，惟處理結果並未做成通案通知全體實習員、參加學校或實際負責之輔導老師。 2. 計畫管考平台上亦設有異常通報系統，供學校反應問題，並由專案辦公室及教育部負責回應相關處理事宜，及持續追蹤辦理。

7.	是否瞭解其他部會所辦理性質相近的計畫(如青輔會青年職場體驗計畫)，未來又將如何有效整合相關方案，以發揮政策整體效益。	1. 該部透過各部會聯席會議交換實施意見，應已充分瞭解其他部會所辦理性質相近的計畫；惟在實際作業時，仍以高出其他部會計畫之待遇辦理。 2. 曾比較其他部會辦理性質相近的計畫，如勞委會之立即上工計畫及青輔會之職場體驗計畫等。為避免重複補助，教育部定期將參與本計畫之相關資料提供其他相關計畫單位進行勾稽，排除重複補助之疑慮，確保相關補助對象為真正需要補助之對象。

二、綜合評述意見：

1. 該部依據勞委會意見，將本計畫定位為特定性就業輔導計畫，惟特定性工作為勞動契約的一種，採用此種名稱，即淪為就業促進性質的窠臼，而無法回歸該部期待的職業試探性質。
2. 學校雖然有所謂就業輔導單位，但與職場距離遙遠，無法將學生直接由學校帶入職場，必須要有中間支持系統；本計畫將所有權責，交由學校負責，該部僅負責管制與考核，無法落實政策目標。
3. 該部統計資料之方式，與一般統計方式有別，以致媒合率超過 121%；且對於實施結果之追蹤，沒有區隔實習員直接留任或離職後自行謀職。
4. 雖然該部訂出多種管制與考核所需表格，惟均由實習機構、實習員與輔導老師填報，惟因實習員為求就業機會穩定，對於實習機構種種不利措施，多採取隱忍態度，無法反映事實。
5. 對於實習機構小型化，是符合當前經濟情勢。但缺乏計畫導引學生之職涯發展，必須結合多個中小型實習機構，或所屬行業公會，採取集體性之訓練，以滿足縮短產學落差、提供職場經驗及順利銜接就業的政策目標。
6. 建議決策單位重新思考整合類似就業促進計畫，並依據部會功能分工，將就業促進與職業試探交由不同部會辦理，例如勞委會負責就業促進、教育部負責學生以職場體驗銜接職場並相互銜接，以提高專業辦理的效果。

訪視單位	台灣屈臣氏個人用品商店股份有限公司	時間	2011 年 01 月 13 日(星期四) 10:00-11:40
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	申請教育部「培育優質人力促進就業計畫」之理由與考量，又實際參與結果與當初申請之動機是否一致。	1. 該公司參與「培育優質人力促進就業計畫」，主要為培養儲備人力，配合未來 3 年開店 1,000 家、新增 600 店的展店計畫需要。 2. 在 2,260 份履歷表中，甄選了 438 份，完成訓練的人數為 236 人，有 116 人參與主管培訓；其中 28 人通過訓練，20 人擔任主任、13 人擔任經理。該公司留用率在 80%左右，與培訓人力的初衷相符；惟進一步的晉升淘汰率，則約 5.5%可以擔任店主管。	
2.	提供參與計畫的大專畢業生實習訓練方式。	1. 對於參與計畫之青年，公司組織內部溝通會議，對於人力要求、重點學校、留任計畫、建立雇主形象及相同待遇，訂定共識，並成立召募、訓練、指導、考核及溝通 5 個組別。其中溝通部分，包括新人導引計畫、經驗分享及留任計畫之說明，辦理多場會議，且青年分派單位，亦經選擇，應是較成功之部分。 2. 屈臣氏對實習原之訓練概分為門市內訓練(In Store Training)及課堂訓練(In Class Training)兩種： 門市內訓練：為期三個月，訓練重點包括，認識產品、了解標準作業程序（SOP）及各種供貨流程等。 課堂訓練：開設課堂訓練，包含新進員工訓練課程、經驗分享等，共計 6617 小時，	

		826 人次參加。
3.	在進用大專畢業青年前，是否清楚告知實習生工作內容與工作待遇，又是否發生實習生於進用後，因工作內容、工作待遇與原先所期待不符而提前離職的情形。	1. 對於青年提供與在職員工相同待遇，北部為 24,000 加 3,848 元，中、南部為 22,000 加 3,655 元，符合一般市場大專畢業學生初入職場標準。對於完成見習的青年，立即加薪 1,000 元。 2. 有關離職因素，除因家庭對於零售業看法導致不同意，青年本身期待落差與市場景氣好轉，機會增加，應是主要因素。 3. 在進用方案 1-1 實習員時，均有告知實習員之工作內容與工作待遇，故於中途離職之實習員中，因工作內容未合之比例佔 7.45％。
4.	過去是否曾雇用剛畢業而無工作經驗的大專青年。如果有，相較於過去的經驗，此次依據本計畫所進用的大專青年在工作態度、職場適應、以及學習意願與能力等方面，是否有所差異。	曾雇用剛畢業而無工作經驗的大專畢業生，惟其比例較低，以往大專畢業生之比例為 41％，進用方案 1-1 實習員後，該公司進用大專畢業生之比例提高至 46％。該公司覺得其進用之方案 1-1 實習員在工作態度、職場適應、以及學習意願與能力等方面，均表現良好。
5.	如果當初沒有這項計畫，請問貴實習機構是否仍會繼續雇用參與該計畫的大專畢業生？如果會，所核給的薪資是否有所調整？	如當初沒有方案 1-1，會依公司需求進用員工，有可能會進用部分大專畢業生，但亦可能採用較大量之工讀生。該公司進用員工之待遇與方案 1-1 補助實習員之薪資 2 萬 2000 元相當，惟該公司之 2 萬 2000 元包含全期獎金及部分其他津貼。

6.	在決定申請本計畫補助前，是否曾就政府其他補助計畫(如青輔會青年職場體驗計畫)加以比較(包含計畫補助金額、補助期限與補助資格)。	1. 曾申請立即上工計畫，因對象不同，係整理貨場服務，無法比較其中的異同。 2. 屈臣氏曾經參與勞委會立即上工計畫，由於立即上工補助期間為 6 個月，補助經費亦較少，故該公司認為方案 1-1 為政府推出各項計畫中，對該公司最有幫助之計畫。

二、綜合評述意見：

1. 此類計畫，企業認為性質應屬薪資補貼，並不會增加雇用機會；但是對於與企業用人計畫相符的部分，則有助穩定其就業。
2. 鑑於大專畢業青年相較其他勞工，不應視為就業弱勢勞工；政府對於青年的補貼，似乎缺乏相對公平性的基礎。大專畢業青年無法順利就業，從技能方面而言，是缺乏專業就業能力及應對溝通技巧；在心態方面，是缺乏個人職業生涯長期規劃，也過度以個人利害為中心思考，這些都是應該從教育部分著手，而非社會應盡的責任。
3. 台灣屈臣氏個人用品商店股份有限公司參與方案 1-1，進用 235 位實習員，其中 90 位於聘期中離職，其餘 145 位工作至期滿，117 位留任繼續工作，另 28 位選擇離職。
4. 屈臣氏進用實習員之待遇係比照其正職員工，北部地區每月薪資約為 2 萬 4000 元，其餘地區則與方案 1-1 補助金額一樣為 2 萬 2000 元。
5. 屈臣氏針對進用之實習員，訂有良好之訓練計畫，分為門市內訓練及課堂訓練，該等訓練與正職員工之訓練雷同，對新進人員工作能力之提升很有幫助。

訪視單位	信義房屋仲介股份有限公司	時間	2011 年 01 月 13 日(星期四) 13:20-15:00
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	申請教育部「培育優質人力促進就業計畫」之理由與考量，又實際參與結果與當初申請之動機是否一致。	1. 該公司參與「培育優質人力促進就業計畫」，主要為培養儲備人力，配合未來展店計畫需要。 2. 就留用計畫而言，該公司留用比率達 81%，固然無法否認與房市景氣熱烈有關，但與該公司有完整訓練制度亦有關，尤其未來可以在相關行業轉職，爭取較高的待遇。 3. 參與方案 1-1 是秉持配合政府政策之初衷，積極參與，實際參與結果與申請時之動機一致。	
2.	提供參與計畫的大專畢業生實習訓練方式。	1. 採取的訓練方式，與職業學校的三明治訓練方式類似，透過兼具知識訓練與實務訓練的方式，以體驗銷售知識與實務的結合。 2. 提供方案 1-1 實習員之訓練與其正式新進員工之訓練相同，包含下列四項：課程架構內容包括通識課程、經營課程及專業課程；訓練模式分組／混成運用，加強訓練及學習之效果。四階段漸進學習，包括職前閱讀、報到集訓、見習回訊及見習結訓等四階段。強化學習效果評量，採用學習紀錄表，經由學習者及教導者共同簽名，落實學習效果。	

3.	在進用大專畢業青年前，是否清楚告知實習生工作內容與工作待遇，又是否發生實習生於進用後，因工作內容、工作待遇與原先所期待不符而提前離職的情形。	1. 為留任完成基本訓練之青年，對於具有發展潛力之青年，例如具有符合公司展業需要的科系畢業學生，包括地政、日文，均給予特殊之關懷，職務的提升亦較迅速。 2. 提前離職的青年，根據離職面談，多為家庭不同意子女從事房屋仲介工作有關。
4.	相較於過去的經驗，此次依據本計畫所進用的大專青年在工作態度、職場適應、以及學習意願與能力等方面，是否有所差異。	自 83 年起，即採優先聘用大學畢業生為招募員工之原則，故大部分新進員工並無工作經驗。該公司進用之方案 1-1 實習員，與其以往進用員工之表現並無太大差異。
5.	如果當初沒有這項計畫，請問貴實習機構是否仍會繼續雇用參與該計畫的大專畢業生？如果會，所核給的薪資是否有所調整？	1. 沒有本計畫，仍然有雇用青年的需要，以配合公司的展業計畫需求。 2. 薪資的部分，依據該公司的規定，新進人員前 6 個月，提供每月 50,000 元的津貼，任職滿半年以後，除一次給予 36,000 元留任獎勵金，薪資制度轉為獎金制度，除底薪 23,500 元，其他來自獎金。計算方式包括：總薪資＝23,500＋8%個人獎金＋4%團體獎金＋留任獎勵金(1,350)。 3. 信義房屋招募員工係以其展店計畫為依據，故如當初沒有方案 1-1，該公司仍會依展店計畫聘用大專畢業生。 4. 該公司進用方案 1-1 之實習員，其薪資待遇比照其新聘之員工，前 6 個月保障月薪 4 萬元，6 個月後每月底薪為 2 萬 3500 元再加績效獎金。

6.	請問貴實習機構認為本計畫是否能有效提供大專畢業生就業輔導與職場經驗，縮短產學落差，又對本計畫執行方式或相關程序是否有相關的建議。	1. 該公司的升遷制度，包括行政職及業務職兩個系統，但是主要是業務職，根據該公司的訓練方式，與房屋仲介市場的需求能夠相配。 2. 信義房屋認為方案 1-1 可有效提供大專畢業生就業輔導與職場經驗，縮短產學落差。 3. 該公司認為方案 1-1 結束後，其第二階段之流程及相關文件均有大幅簡化。
7.	請問貴實習機構在決定申請本計畫補助前，是否曾就政府其他補助計畫(如青輔會青年職場體驗計畫)加以比較(包含計畫補助金額、補助期限與補助資格)。	1. 該公司曾參與青年職場體驗計畫及青年旗艦計畫等，但是並未比較差別。 2. 對於該公司而言，只要能夠獲得相關的補助，降低對於員工承諾的成本，或許是主要原因。 3. 信義房屋曾參與勞委會之立即充電計畫、青年旗艦計畫，青輔會之青年職場體驗計畫，但該公司認為方案 1-1 為其中最好的計畫。

二、綜合評述意見：

1. 房屋仲介用人需求較大，對於暫時降低失業率確有功效，但長期穩定於業內工作，受環境影響較大。建議以發展其他服務業或製造業，做為拓展青年見習機會之策略。
2. 信義房屋仲介股份有限公司參與方案 1-1，進用實習員共 88 位，其中聘期中離職者 48 位，另 40 位工作至聘約期滿，且均被留用。顯示該公司配合政府政策，提供眾多職缺，培訓大專畢業生，增強其就業競爭力。
3. 信義房屋有完整之教育訓練機制，故該公司進用實習員不限科系，實習員進公司後接受安排之良好教育訓練，對其工作能力之提升及工作之勝任，有很大之助益。

訪視單位	國光生物科技股份有限公司	時間	2011 年 01 月 20 日(星期四) 09:50-11:30
一、訪視問題與意見			
訪視問題		訪視意見	
1.	申請教育部「培育優質人力促進就業計畫」之理由與考量，又實際參與結果與當初申請之動機是否一致。	1. 國光生技公司參與本計畫之主要考量為公司業務擴展需求及儲備專業人力，尤其是 2009 年 6 月流感廠竣工，且適逢 A H1N1 流感防疫期，疫苗需求量大，故需較多新增人力。 2. 參與「培育優質人力促進就業計畫」，主要為培養儲備人力，配合未來新場投入生產計畫人力需要。 3. 在本計畫 2009 年 5 月至 9 月執行期間，共計與 27 所大學連繫，錄用 55 人，留用 40 人，留用率為 72.78%，分屬製造一、製造二、品管、資管與廠務五個部門。	
2.	提供參與計畫的大專畢業生實習訓練方式	1. 國光生技公司訓練本計畫實習員分為三方面進行：On the job training（做中學）：實習員於工作場所邊工作邊學習；Apprenticeship training（師徒制訓練）：指定工作單位中較資深且較具輔導熱忱之同仁擔任實習員之師傅（輔導老師），就近輔導實習員成長；Job instruction training（結構式訓練）：有系統有結構（SOP）的培訓實習員，使其盡早熟悉工作內容及技能。 2. 引進新人報到之前，即指定資深員工，擔任學徒式訓練之輔導員，並安	

		排訓練計畫。 3. 對於新進學生，除學習公司 SOP 外，並需要於 2 個月內完成年度工作目標，據以做為考核是否留用之依據。
3.	在進用大專畢業青年前，是否清楚告知實習生工作內容與工作待遇，又是否發生實習生於進用後，因工作內容、工作待遇與原先所期待不符而提前離職的情形。	1. 中途離職 10 位實習員，多為繼續進修（含出國）、考公職、找到其他更好之工作等，較少因工作內容與原先期待不符。 2. 5 位期滿未被留用之實習員中，4 位屬工作績效與適應問題未被留用，另 1 位則屬生涯規劃，於籌措經費後自請離職，繼續進修。
4.	除了教育部計畫專屬網站與學校就業輔輔單位外，請問 貴實習機構是否透過其他管道進用參加本計畫的大專畢業生。	1. 進用實習員全部透過各大專校院就業輔導單位直接媒合進用，並未透過其他徵才管道（如人力銀行等）辦理。 2. 曾申請業界科專計畫，但未透過其他管道進用參加本計畫的大專畢業生。 3. 基於生產需要，公司用人以生物、生化與生命科學系所為主，新進人員有範圍限制。
5.	過去是否曾雇用剛畢業而無工作經驗的大專青年。如果有，相較於過去的經驗，此次依據本計畫所進用的大專青年在工作態度、職場適應、以及學習意願與能力等方面，是否有所差異。	1. 員工中 94%具大專以上學歷，平均年齡約 34 歲。以往即以聘任無工作經驗之大專畢業生為主，且員工流動率不高。本次進用之實習員與該公司以往進用之員工在工作表現上並無太大差異，惟在工作態度及學習動機方面，因實習員欲爭取留用為正式職員，顯得更加積極。 2. 進用的大專青年依據 KPI 自評，一般評核的項目為 5-6 項，再由主管評核。

		對於落後的青年，進行 1 年績效輔導。不過，學校的排名，對於學習成果，還是有所影響。
6.	如果當初沒有這項計畫，是否仍會繼續雇用參與該計畫的大專畢業生？如果會，所核給的薪資是否有所調整？	企業用人並不考慮薪資補助，而是以能否配合企業發展計畫需求，因此未來能夠符合企業發展計畫，還是會繼續雇用參與該計畫的大專畢業生。
7.	有些青年團體、勞工團體與專家學者批評，此計畫壓低國內大學畢業生的市場薪資，請問看法。	1. 國光生技公司進用大專新鮮人之薪資為 2 萬 7000 元以上，並未因本計畫而調降其新進員工之薪資。 2. 留用本計畫實習員後，不但年資合併計算，相關薪資及待遇（勞動條件）均比照正職員工，沒有差異。
8.	認為計畫是否能有效提供大專畢業生就業輔導與職場經驗，縮短產學落差，又對本計畫執行方式或相關程序是否有相關的建議。	1. 認為能有效提供大專畢業生就業輔導與職場經驗，縮短產學落差。 2. 執行過程，除行政程序較為繁瑣外，部分學校配合意願不高，是影響公司作業的因素。
9.	在決定申請本計畫補助前，是否曾就政府其他補助計畫(如青輔會青年職場體驗計畫)加以比較(包含計畫補助金額、補助期限與補助資格)。	僅參與本計畫，未參與政府其他就業補助計畫。

二、綜合評述意見：

1. 進用實習員共 55 位，其中聘期中離職者 10 位，另 45 位工作至聘約期滿，40 位被留用，5 位因工作績效、適應問題及生涯規劃績等情形離職。
2. 留用實習員除實習期間年資合併計算外，勞動條件亦比照正職員工，薪資調整為 2 萬 7000 元以上。公司亦注重員工之專業輪調制度，實習員已有輪調工作單位之情形。
3. 有三種教育訓練方式：做中學、師徒制及結構式訓練等。尤其指定各單位中較資深且具輔導熱誠之職員，積極輔導實習員之作法，使實習員得以快速提升其工作能力。

附錄十五　彰化喜樂小兒麻痺關懷協會訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 11 月 26 日 下午 14:00–16:00

（二）受訪者：執行長、工作人員林先生

二、訪談內容

（一）有助於減少失業率

如果他對這份工作的態度積極去學習的心，其實我們就幾乎除了他自己有他的規劃，我們幾乎都會留用，也有一些感情，也覺得他們需要這份工作，他們又願意去改變，因為他們本身是一個身障團體，我們大概一半以上都會以身障朋友為優先，有時候會覺得確實我們是以這方面來做第一考量，有一顆願意的心和態度，我們就願意給機會。因為我們身障團體便利組織，我想有這個機會，還是繼續給他們機會，所以很多都是第一年留用到現在，未來準備成為正式員工，多元我們是以這樣考量。由下而上的提案方式雖可讓預算先提，但基於中央政府仍採例外管理方式管考，因此地方政府執行時仍易有延遲。

（二）有助於促進就業

我們會再留用三位，四年來已經留用八位，今年還要再留用三位，所以方案結束，我們還繼續留用11位，我覺得這樣子才能夠把資源不致於是讓他浪費。到今年總共是有13位，是透過多元，我們延用自己聘請他們成為正式員工。在94年開始有多元，特別是經濟型的，真的很減輕我們大部分能力上的一個成本，他把那些盈餘就可以累積，一直創造更多的就業機會。

（三）更期待透過多元就業方案之運作，得以對於更廣大範圍的影響。例如在方案執行過程中，能夠包括對計畫方案承接之社區改變、公民社會營造、社區居民的參與等社區效益。

我覺得有申請多元在這方面，應該要有多的一些強化；當然如果政府能夠有一些的支持那是最好，如果沒有的話，主事也要在上面多用點心，把他們帶上來，因為我們發現，你會要跑到多元，藉時，他有某部分的不足，他

的態度和經驗和熱忱，都明顯的不足，所以這方面有相關的一個支持協助。

（四）由於多元就業開發方案行之有年，依據試誤及改善的過程中，受訪者認為多元就業開發方案應與 TTQS 整合，藉由此機制檢視民間團體之訓練內容、並檢視參與短促計劃的人員經過訓練是否能實際幫助他們銜接下一個工作，例如要求訓練時數從 8 小時到 20 小時，以及課程訓練內容是否合適、確實有助於用人單位及進用人員。

我覺得政府這樣做的話，比較可以讓有需要的一些朋友得到工作機會。但時間上的限制，因為像協會的話，會承受更大的負擔，剛好我們執行長也蠻有心的，不然他不可能留用到十幾個，如果以一般、單純只是要靠補助是不可能去維持這間工廠的生存。所以我們本身留用下來之後，有更大的責任要維持協會整體的建構。

（五）透過資源訊息平台的建立，促使地區性的就業輔助方案得以產生高度的訊息傳遞，當區域的事業單位與組織及勞動參與者對此方案有逐漸之認知。有助於整體就業方案的推動，並促發其執行之成效。

從媒體和中心那裡，還是我們中彰投的中山基金會輔導團隊，他們也都很積極，中山基金會，雖然是輔導多元，我覺得譬如青輔會或教育部，很多的資訊他都會連結，或是一些研習課程，不是他們自己辦的，他覺得對這些夥伴，讓我們的屬性，譬如說我們是印刷，他知道有一些設計的，有一些行銷的課程，他都會讓我們，他就會請我們的夥伴去參加相關的訓練。

（六）面對多元就業方案所承載的功能上，必須在金融海嘯之後，除了回歸其原始功能效應上的規劃。要讓其具體的成效得以彰顯出來，避免弱勢勞動者產生持續的弱勢循環。

我還是覺得在政府要付出這些資源的時候，應該真的是特別是在就業這一塊，我覺得應該是讓這個人的他的技能、態度，對工作熱忱能把他提升上來，否則永遠還是在那邊循環。還是讓他真的成為一個具備職場的有實力的，我覺得這才是重要，否則你只是讓他短期工作，這樣對他老實講，才會有資源投入，會比較可惜，我覺得這樣可能只做一半，另外那半沒有相對的讓他得到成長。

附錄十六　屏東地磨兒文化產業藝術協會訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 11 月 29 日 下午 14:00–17:00

（二）受訪者：工作人員黃小姐、邱先生、王小姐

二、訪談內容

（一）有助於減少失業率

如果說在那個資源比較的情況之下，多元會比較一次到位這樣，其實我覺得倒還好沒有多大的明顯，那如果比較起來當然多元的時間比較長，有多的空間可以去做，可以減低失業率，其他的話時間比較短。

（二）提供中小企業的輔助功能

這個案子的結合就是借力使力，他可以在人事的部份就是去幫你減少在這部份投資的支出啦，那如果這些人這 1 年都很不錯的話其實對公司來說或者是對本身進用單位來說我算是在人力資源這塊又更好更多了，那我覺得它的結果其實是好的。

（三）方案缺乏鎖定政策對象

其實這個計畫他的重點是在於他其實是要讓失業者進入職場，可是他的對象或者是那些失業者通常都會是一些中高齡的人或者是一些比較弱勢的人，那這些人可能在一般職場上的競爭力都不高，那我們要怎麼樣讓這些人變成像他們一樣有條件的，我覺得這個部份會比較困難一點，因為其實來的人不是我們要去篩的，是政府有一個系統，所以會來的人到底怎麼樣，其實有一些或是在精神或心理上有些狀況的，我覺得這個部份倒是很大的挑戰。

（四）行政程序上的管控問題

其他剩下的訓練或者是其他的是我們一定要給他搭配進來的，因為很簡單的我們就把他當作一般要來的員工，那我們在訓練的過程也把你當作之後要留下來的人在做，我們沒有說這個案子結束了我們就做這種事情因為我們覺得那個很浪費然後對你本身這個人的時間也很浪費。對我單位時間也很浪費，因為我同樣是花一樣的時間精力去對待你的，我覺得單位本身你要知道

你對這個人你以後要對他的目標要在哪裡，所以我覺得是好的阿，只是說在那個行政作業上是煩雜的。

（五）執行方案人力上的不足

做勞委會的案子就是這樣子，所以我們私底下承辦人員都在說你只要做過勞委會的案子經過他的核銷訓練之後你做其他部門的案子你會做得比較有一點程度，我們就開玩笑說屬於大學級的程度，如果說你可能如果先前沒有參與過勞委會的案子你會覺得他煩雜，人力上支援會較有問題。

（六）方案創造工作機會的不足

當然要先考慮我們有沒有這個部份的需求拉，因為這個直接反映到說你要去提案核銷整個行政過程這一塊整個本身單位這邊有沒有這個能力，你可不可以在承載，如果可以的話，或是說在這方面還是需要這個人的話我們還是會，那如果說真的這部份本身就不需要了那真的是看其他需要的單位。（黃逸珍）

（七）對於尋職者創造工作機會

其實這跟我之前的職場工作是完全不一樣的，所以在這裡學習的也是很多，譬如說面對的人群不一樣阿，還有工作的環境也不一樣，所以也是增加很多自信心還有面對人群的那種自信心，我是覺得正面影響很多。我覺得在這個職場上就業你的想法就會想很多，然後想說在這個文化產業就會想說在這如果沒有做的話應該也是有關文化有關的，我覺得還是有幫助啦，因為大多數還是有關文化有關部落的工作這樣。

（八）建構平台機制使各計畫方案之投入與彙整

青年職場體驗我們這邊是跟原民會，這個資訊我其實也不知道是原民會那邊的就服員跑來找我們問我們要不要，可能是有業績的壓力吧，後來我們進用一個人，我們第一個考量就是原住民嘛，那再來就是說離家近，這樣比較方便，再來就是說考量他的一個承載工作的能力，那這個部份是需要一個試做的時間拉。

附錄十七　桃園縣私立觀音愛心家園訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 11 日 下午 14:00–15:00

（二）受訪者：主任、工作人員廖小姐

二、訪談內容

（一）有助於促進就業

對我來講，我們都是很感謝政府能提供一些幫助，你要說比較，多元當然他給的資源比較多，包括補助、輔導或支持會比較多，所以多元當然幫助是最大的，雖然他也最嚴格、最麻煩，整個方案來講是比較好的，NPO 的話當然補助薪資會比較高，進用大專或大學學歷的人來講的話，會比較好，因為其實我們單位，如果要找一些大專以上學歷的，也不太容易，透過就業方案，也可以找到一些不錯的。

（二）大型民間團體通常具有足夠的資源，參與計畫的意願較低。簡言之，困境在於較無法大量創造民間團體之就業機會。而政府型計畫的問題在於工作內容之設計，因為縣市政府在實務上常需要因人設事，較難配合多元就業開發方案要求工作項目具有公益性的職務設計。此外，主管單位在推動多元就業開發方案的過程中，人力較為不足，特別是事後管考機制及評核人力。

其實申請難度最高的，應該是多元。因為他要寫一個完整的計畫，計畫就會包括很多內容和你執行的方式，最後就要寫附一些你想要達成目標計畫等，蠻多的；還要我們單位的一些年度的工作計畫和財務的相關報表，資料很多，另外送出去之後還要修改，因為他們有計畫管理，他會看你計畫是不是適合?他會看你計畫覺得哪個地方要修改，修改完之後，你還要印十五本，然後他們還要開一個審查會，會找很多委員來審查，所以有十五個委員，所以你要十五本給他，審查不見得會過，過的話，他也許會提一些叫你修正的地方，不見得照你原本計畫走，所以他程序比較複雜的。

（三）計畫方案之調整

我們這種單位都是一樣，我們其實都是盡可能去找資源，能夠越多資源

越好，其實應該不只我們單位，很多社福和基金會都會同時用很多資源，不管是政府或民間，我們幾乎都是找資源，同時一個單位有很多方案計畫在執行是很正常的，我們這種 NPO 組織都這樣。

（四）提供中小企業的輔助功能：立即上工計畫的執行過程實際上對各規模企業存在著不同的輔助功能。從受訪者的訪談回應上顯示，對台灣中小型企業所產生的協助顯然較為顯著，也足以提供該中小型企業適時上的協助。也因為其彈性的特性，創造出企業與失業勞動者的媒合空間。

因為我們這種社會服務單位，其實人力的需求比較大，其實我們有這種服務的能力，各方案對我們幫助很大。

（五）方案缺乏鎖定政策對象

當然對我們這種產業來講是嚴格，因為我們比較特殊，都不是我們不用他，是我們要用他，他不來，因為計劃的關係，有些真的沒辦法做服務的工作。

（六）缺乏長期雇用穩定的效益

我們其實是像立即上工和就業啟航，我們會希望雇用長期，不過大概都是他們自己原因離職。青年 NPO 這案子，因為是一年期方案，有些到期，因為我們人力關係沒有再啟用，最後都只有留下一位。

（七）方案在訊息傳遞上的缺乏

在多元的協助會比較多，本身多元有會有訓練課程，讓我們的人員去上，也會有輔導團隊幫你輔導你這計畫；NPO 跟立即上工他就比較沒有，他就是補助性質部分，其他部分，就是我們機構自己要做，要留用人很困難。

附錄十八　嘉義基督教醫院再耕園訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 12 月 15 日 下午 14:00–15:00

（二）受訪者：督導、工作人員侯先生

二、訪談內容

（一）有助於促進就業

我本身就是一個經濟型是一個培力計畫，對我來講就是教技術，我想他在在教你捕魚，我想這部份絕對是正向的有好處，第一個外面要處理這種東西的不多啦，第二個這屬於文化創意產業，我覺得正向會大於負向。

（二）多元就業方案所承載的功能

就是因為它的心態只是要降低失業率，所以下面的員工就有這種心態，所以包含它應徵來的人，多元很明白告訴你應徵來的人大多都是社會淘汰不要的，你看多元的規則就是六個月來你登記或是市場上不要你的，為什麼不要你，不要你有原因嘛，登記六個月後就服中心又沒辦法幫你媒合到，這種人才可以進來多元的篩選。多元方案的專案經理人通常也會抱怨質的問題，他明明知道是公家的這點大家都很聰明不用教，他知道這是政府在付錢所以也知道你不太會去解雇他。

（三）由於多元就業開發方案行之有年，依據試誤及改善的過程中，受訪者認為多元就業開發方案應與 TTQS 整合，藉由此機制檢視民間團體之訓練內容、並檢視參與短促計劃的人員經過訓練是否能實際幫助他們銜接下一個工作，例如要求訓練時數從 8 小時到 20 小時，以及課程訓練內容是否合適、確實有助於用人單位及進用人員。

我們請 3 個老師一次都 2 天，每個老師都有教玻璃怎樣用，變成說該交的在課程中都有教，但是，是比較通才性的去教，細節的部分沒有教，比較細節只能靠自己學。---多元這個案子我不太會回答因為案子他會針對整個運作的過程去做評估或改進，針對我一個技術員來講的話我評估過還會再參與。我剛剛講過可能政府篩選還要在改進一下會更好。

附錄十九　行政院勞委會訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 8 月 13 日 下午 13:30–14:30

（二）受訪者：丁簡任技正

二、訪談內容

（一）有助於減少失業率

立即上工很清楚，那時候被裁員的人很多，所以我們 focus 最近失業三個月以上的，或是非自願性離職，因為我們說的是一個 lay off 的勞工。其實在政策設計上，事實上一定會有區隔，那有區隔民眾比較會挑戰的是說，這兩個難道不會重疊嗎？當然會重疊，可是我會覺得說，各部會各司其職吧！

（二）做為拯救失業的良善方案

我們可以確定他在這段期間，譬如說他的工作津貼一定都是要高，等於說他有一個保障，不能說被保障應該說被保護的一些基本的勞動條件之類的，我想這是我們設計的理念。

（三）對於尋職者創造工作機會

立即上工就是僱用關係，就是只能這段時間，這段時間就要補助你的薪資，來創造就業之工作機會，但其實你還是希望能要有長期僱用的建立。

（四）動態歷程上的調整

當失業情勢有些變化的時候，我們會修正，例如說我們之前主要 focus 再失業三個月以上，或是非志願性離職者，可是在金融海嘯走走走，走到後期的時候，我發覺其實這些關廠歇業的，跟非志願性離職的數字開始變少，而且我發現失業率的現象。當景氣舒緩的時候，有一部分很明顯的得到舒緩了，可是有一部分好像不會因為經濟的復甦，我們就會去做一些計劃的修正，所以立即上工我們有做一些修改，所以其實我們有自己的檢討機制！

（五）缺乏長期雇用穩定的效益

他算是短期的，本來定位就是因應金融海嘯做出來的就業政策。

附錄二十　中彰投區就業服務中心訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 8 月 23 日 上午 10:30–11:30

（二）受訪者：洪課長

二、訪談內容

（一）有助於減少失業率

如果今天政府沒有補助給雇主的話，他們可能連就業機會都找不到，因為老闆他們會用我，是會挑很嚴格。

（二）由下而上的廠商自行推薦，使運用彈性過度擴張

我如果是廠商的話，我還是會喜歡立即上工計畫，因為立即上工計畫他是可以自己挑選人員，他的失業三個月的可能就很多，什麼都可以選。

（三）方案的高度彈性

企業當然會希望延長，可是以勞委會職訓局以前規畫的一些方案來講，這個計畫算是蠻寬的，因為他可以自行雇用，就是說可以自行去找人，他不一定要就服中心介紹，以往要領一些新資的補助的話，就要就業服務中心介紹。一般來說還是九成以上都是中小企業。

（四）做為拯救失業的良善方案

其實我覺得這個方案當初雖然推得很倉促，但是對企業來講有很大的幫助，因為我們知道在金融海嘯那段時間，其實政府所有的方案，就我們了解，只有立即上工這個計畫是沒有受到批評的，就是說企業有感受到政府這個方案看好。他還是有限制非志願性失業，還有失業期間往前推算三個月，整個方案其實有限制非勞動人力進來，就是說他以前從來沒有勞保資料的。

（五）提供中小企業的輔助功能

雖然只有補助一萬塊，或者是後來有修訂到一些特殊對象後來可以補助到一萬七，但是對企業來講，這一萬塊是很重要的，尤其是整個執行，因為我們中小企業是佔最大多數，這樣的方案其實對中小企業補助很重要，有很

大的幫助。

（六）高度配合企業的方案

職業訓練就說他的時間要比較長，他要花比較長的時間，沒有辦法立即能夠展現。所以立即上工這個計畫來說的話，算是最好的，因為它速度很快，他一申請，譬如說假設廠商他很急。我們同仁打電話進來或廠商打電話進來，這個職責他已經找到適合的人，然後就整個計畫核定他已經送件，他可以先傳真過來，我們今天馬上就幫他核定，我們就會通知他說明天你就可以雇用，我們算是機動性很高，因為我們一向被要求要以廠商的利益為利益。

（七）動態歷程上的調整

我們當初其實有建議職訓局，到去年的年終大概十和十一月時候，就發現其實失業率有開始在下降，職訓局在就業啟航計畫，我們有要求說希望他能夠縮小對象，縮為比較弱勢的對象，這樣才不會去衝擊到正常的就業市場。

（八）缺乏長期雇用穩定的效益

留用率 70%不完全是雇主的問題，有可能是求職者自行離職，我們了解的大部分是求職者自行離職，因為今天景氣比較好，他當然會離開，會選擇薪資、環境比較好的。廠商說，他沒辦法，以前僱用的是比較年輕的，是用立即上工計畫，他僱用到比較年輕的，年輕的留不住，是人員自己走的。

（九）行政程序上的管控問題

我覺得在商言商，因為他們主要講到還是成本，但是還是會抱怨，譬如說會覺得這個計畫在我們審查經費比較嚴格。依照行政程序法，原則上是要在兩個月以內完成，如果有正當的理由，我們還是可以延長；我們原則上，我們自己都會控管在兩個月以內，只是廠商因為真的對中小企業來說，那個人事成本對他們壓力很大，所以他們都會很希望早一點拿到錢。

（十）執行方案人力上的不足

我們中心被職訓局要求的績效一向都很高，他們會覺得說這邊的勞動人口數多，然後廠商數也多，可是人力是差不多的，就做得很累。因為件數太多，就服中心人力吃不消，因為他當初沒有估算到會有這麼大的數字。

附錄二十一　高屏澎東區就業服務中心訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 8 月 31 日 上午 10:30–12:30

（二）受訪者：劉課長

二、訪談內容

（一）方案的高度彈性

立工廠商可以自己找人的，是一個工具彈性上比較大的一個創始工具，它的彈性非常大，可以自己找人，只要資格只要符合我們認定，一段時間可以去做一些加保和確認的工作，甚至啟航前面三個月，你沒有雇用期滿，後面的遞補就不讓你遞補，立工也沒這樣的限制。這設計的對比，應該就是要解決當下失業的潮流。

（二）提供中小企業的輔助功能

因為這樣的高失業時勢，好像三到五天一定要我們辦出去，所以壓力大，速度非常快，那在廠商的感受，會覺得真的很立即的一個協助，所以知道我現在出去訪問，他還在問立工。

（三）動態歷程上的調整

立工在我辦的業務裡面，他們中間一直再做調整，我覺得這是他一個會成功的原因，雖然他是突然產生出來的一個短期工具。

（四）留用率績效的考量

立工是非工法救助，不是說一個公法救助的工具，是加就業保險的一個正式的工作，當然不鎖定特定的失業者，是因為突然大量的失業；多元來講是相對，但是他是公法救助，可能短期內經過一些協助，你實在沒辦法回到一般職場，我就給你一個特定的職場，有點像支持性就業。

附錄二十二　耐斯企業股份有限公司訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2011 年 01 月 25 日 下午 13:20-14:30

（二）受訪者：工作人員劉小姐、李先生

二、訪談內容

（一）有助於減少失業率及留用比率

若表現不錯公司就直接留任了，除非沒有工作機會公司才不會用，這些年來青職的人才不論品管研發作業員都還不錯。

（二）執行方案的問題或是困難

青職受限多，要29歲以下，有些老員工工作不錯，訓練後沒有任用，剛好隔年來有缺，再報就不准了，因為南部找工作不易，若是用在此公司，若我們剛好有職缺，也是青職出去的，因為在嘉義難找工作，我們一開始不知道就是還是送審，但是就說不準，因為去年用過今年就不可以在報，我覺得這個比較不太合理，就是差在我們有申請過。都還不錯，都給我們滿意的回覆，有時候電腦系統壞掉，或是使用的問題，就打電話跟承辦單位說，他們馬上就幫我們解決了，所以還好。

（三）方案之間彼此的競合關係

不會，我會看要的年齡層要的是哪個單位和適合哪一種人才我就會去找哪一種方案，就像我說的我今天要一個清潔工我就會去找立即上工不可能找青年職場體驗，我會針對這樣子去找人。

（四）青年職場體驗計畫時間長短符合青年需求

我覺得青職比較好，因為三個月覺得你好就會把你收下，一年拖太長，多的那段時間也會影響到求職者不好的感覺。時間點比較好，因為若主管決定你要走還是怎麼樣其實會比較好，時間點震痛期會比較短，不然如果在那做一年了還把我踢走，如果我也沒有做的差或做錯什麼，這樣感覺原來這樣就是這樣子，這樣對未來會有很大的打擊。而且現在就業忠誠度已經不像以前那麼高了。

附錄二十三　台中私立育橋文理短期補習班訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 14 日 下午 14:30–16:30

（二）受訪者：主任、工作人員童小姐、莊先生

二、訪談內容

（一）不同企業參與之差異選擇

為我們一直在做培訓的工作，有人像這樣剛進來，老師方面，有時候會上課，有時候會跟著資深的人員，看要怎麼做，基本上，我們有希望說人員進來，然後經過訓練，他們也對這份工作有興趣，剛好我們也很需要這樣的人才，也剛有參加這一系列方案，在景氣不好時，有這樣的方案，對我們真的是有一些幫助。

（二）青職之政策成效目標

應該大部分就是說，直接對我們的補助，在薪資方面會有蠻大的幫助，經過這樣面試進來，知道我們有這樣的專欄，好像會待久一點。有一些比較短，像青年就是三個月，不過我們倒是覺得有補助就很好了，因為沒補助，我們還是需要這樣的人選。

（三）青職整體效益評估

立工是有期限的，青年職場沒有限制，是整年度的。在期限上比較具有彈性，等於說你年初申請通過幾位，譬如說有幾位的員額，這幾位就會在今年度適用，所以這就沒有兩個月的時間限制。

（四）資源的管控與合理的薪資結構

在操作上都覺得還好，不過之前優質人力，我們育僑在 98 年度是沒有的，但是優質人力我也有辦，我們還有另外一個機構也有辦，他是每個月都要核銷，很麻煩，不過也到期了，到今年九月。

附錄二十四　王老師訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 11 日 下午 14:00–15:00

（二）受訪者：王老師

二、訪談內容

（一）有助於促進就業

特別是 2008 年以後，所以就變成說多元就業的方案，原本的目的，是說協助傳統的五大就業弱勢族群，但是 2008 金融海嘯的發生，以致於他也加入一些救急的工作，希望整合一起的，除了剛剛那些方案之外，本來多元也肩負了若干能夠讓整個社會的失業率不要升高，甚至下降，加入政策的目標裡面，我覺得當然多元就業來講的話，他的至少是八年的一個實施的成效，基本上我覺得還是蠻肯定。

（二）產生擴散的學習效應

永續經營的這些經濟型方案，把一些成功經驗，能讓他們更加的傳播出去，讓其他的單位能夠學習這個成功經驗，把多元的一些成果，能夠擴大。

（三）計畫方案之調整

在多元的發展脈絡上，社政應有社政的脈絡，勞政有勞政的脈絡，你是歸社政的脈絡，你的經費的歸屬，就應該從社政的脈絡來出，你現在等於是說勞政脈絡來幫社政出錢，這個在邏輯上，其實是不通的。

我們看到多元在近年的發展，政府社會型是有增無減的，不管是人數還是費用都是越來越多，我個人是覺得這個跟多元的本意，其實是已經有相當大的違背，所以這部分，我覺得應該要趕快來加以調整。在多元，應該政府在這部分花了不少錢，應該都有好幾億，所以我覺得應該政府在這邊，投入不少資源，應該是足夠，而且我認為政府社會型，不該成為他的服務對象，應該調整。

（四）面對多元就業方案所承載的功能上，必須在金融海嘯之後，除了回歸

其原始功能效應上的規劃。要讓其具體的成效得以彰顯出來，避免弱勢勞動者產生持續的弱勢循環。

所以我會覺得就是說多元來講，還是盡快回歸到正軌，因為現在來講，等於是說混雜很多政策目標在裡面，覺得說其他服務對象的比例，應該盡量下降，還是以針對原來的大類的就業弱勢族群，來做一個協助，我覺得這樣是我希望未來多元一個走向。為像一些那種比較短期，搶救失業的，如立即上工等於說是因應金融海嘯產生的，像多元來講的話，他本來是有他的一個目標，所以他雖然因為金融海嘯的狀況，來稍微做了一些調整，但是我覺得說那應該是暫時性的。

（五）多元就業方案之推展與執行業已多年成效，其與各計畫之競合關係：針對多元就業開發方案與其他三項方案之間的競合關係，部分受訪者認為計畫間必然有其資源重疊之處。

講到機會成本的部分，就是說這些方案來講，當然他可能會有一些重疊的部分，所以說在資源的配置上，有沒有可能透過一些安排，讓他能夠盡量減少重疊，當然是一個可以討論的議題，但是就是說，如果把這些資源拿去做一些另外的事情，另外那個事情會不會創造出更高的效益，因為這些錢如果拿走之後，失業率可能就會飆升，失業率飆升之後，也可能連帶會造成一些社會問題。一大堆的方案很多，甚至不只是重疊，還有一點疊床架屋，都有出現，當時可以理解，因為政府承擔了很大的壓力，但是我覺得某種角度上，應該要做一點整合，至少在現在，金融海嘯有點趨緩的狀況，這樣會變成說，因為他有一些重疊的部分，在重疊的部分來講，變成民眾他就可以去做一些選擇。

理論應該是勞委會為一個核心的主管部會，而且不只是說他的目的，就主要是勞委會就業的部分，而且勞委會主要是搞就業的，所以這方面，他也比較專長，所以理論上的效果也會比較好，這樣就是由一個部會為核心的主管部分，其他的部會都是去跟他搭配，這樣講就比較不容易多出一大堆方案，然後方案條件都不一樣，方案適用的對象都是不停重疊，造成混亂狀況。

附錄二十五　藍老師訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 13 日 下午 13:30–14:30

（二）受訪者：藍老師

二、訪談內容

（一）有助於促進就業

多元已經很久了，很多 NGO 就養成靠政府補助的習慣，因為從 921 地震 1999 年，2001 年開始有類似多元的這種方案，到現在快 10 年了，到底有哪一個 NGO 真正獨立運作了？

（二）青職方案之調整或改進

我覺得第一個應該要統整跨部要統整，譬如說教育部也有、青輔會也有、勞委會也有，那可能其他部會也有譬如說像原民會也有，那個部會似乎沒有統整，那有時候資源就會重疊，由其實他們同步實施的時候，所以其實應該要有一個平臺，譬如說到經建會那邊去或者是怎麼樣跨部會，第一個要統整，統整以後才可以根據說第一個鎖定的是什麼族群，那我這個方案鎖定的是什麼族群，第三個就要追蹤有沒有達成，那這個不是執行單位自己去管考。---我們很多的方案為什麼會讓人家批評其實就是這樣就是沒有事先的規劃，而且他彼此之間沒有整合，好像就是說今天我們要就哪一種企業，然後我們就推出一個方案，那跟別的部會沒有關聯性而且沒有一個系統性，假如我們可以事先規畫透過一個平臺，那麼應該比較會呈現出來是團隊作戰而不是打游擊戰這樣。

（三）執行過程中遭遇之問題

我覺得依賴效果可能會比較嚴重另外一個狀況，譬如說失業者他可能就靠政府的補助才就業或者是可能就一直在等待下一次類似的方案，那廠商他可能就有補助他才雇用增加雇用，那沒有補助他可能不增加雇用就節約用人。然後這種效果就會越來越嚴重。當然這樣的話大家會依賴，但是無謂損

失那種事一次也會發生的，就是只有一次短期那種不會發生，但是長期下來那個依賴效果會更明顯。

最大的問題應該是廠商的意願，其實很多時候就是廠商沒有意願，譬如說景氣好的時候他沒有時間景氣好的時候他沒有人力需求，是廠商沒有需求，這是第一個，第二個就是說你補助他到現場去進行職訓，可是對雇主來講絕大部份的雇主還是認為這是薪資補貼，就我們有薪資補貼職訓補助等等不同的做法，可是到了廠商那邊其實都一樣，只是 take work 比較不同而已，我覺得這二個是比較大的困難。

（四）政策方案的競合關係

在景氣之下要廠商去幫忙，那麼比較會出現的是無謂損失，就是廠商其實是找到他想雇用的人他才來申請政府的補助，那這種情形在立即上工計畫比較明顯，因為立即上工計畫是讓廠商自己找，假如是讓就服中心推薦那就不會，可是讓就服中心推介的話那種錄用率留用率就會比較低，所以我想在不同的方案裡面我們可以去區分說廠商自己找的跟就服中心推介的他的留用率的狀況怎麼樣，我相信廠商自己找的那個留用率很高，因為那個都是無謂損失，但是是就服中心找的留用率都會很低，因為真正需要協助的人廠商是不要雇用的，有可能就會形成一群無法進入常態職場但是他可能晃在那邊是失業者，這樣失業率就會變高。

當然競合之下我們很可能沒有辦法去排除其他方案，我們沒辦法去追蹤方案，可是是不是反映說這家廠商在人力資源管理上有專人在申請政府的方案，因為現在有很多的企業都會這樣做或者是說委託所以他就申請到比較多，那如果他真的能夠多雇用一些失業者，其實那也好，現在問題就是說我們給錢有沒有達成這個效果。

（五）建構平台機制使各計畫方案之投入與彙整

我常常聽到有一些他們的不管是職訓中心還是就服中心裡面會提到裡面會有一些，譬如說廠商本來就要雇用人了，然後你現在有這個方案他剛好來請這個補助款，這樣子的話就是我們所謂的資源浪費無謂損失你不用補助他他也會雇用，那這些比例當然不敢講說他是百分之百拉，但是如果看絕大多數都有做但我覺得三分之一是跑不掉。

附錄二十六　周老師訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 15 日 下午 13:30–14:30

（二）受訪者：周老師

二、訪談內容

（一）計畫方案之調整

多元就業開發方案這個部份是屬於比較社區型的就業，我覺得基本上慢慢是不是有可能，這是我現在新的思維，對所謂中高齡或銀髮族的就業甚至是 55 歲以上退休還想要就業的這些人，其實因應我們人口老化的趨勢，我們多元就業開發的性質主要都還是民間社區或非營利設施去申請，可是未來因應整個人口老化，其實或許可以考慮朝設置所謂在各個社區各個鄉鎮設置所謂中高齡或是中高齡的人才運用中心，這種比較常設性的機制著手，這樣可能比較可以有效的去改善中高齡或是銀髮族的失業問題，或是他的就業需求，這邊涉及到一方面以中高齡來講他其實在進入一般的就業職場有困難。

（二）不同企業參與之差異選擇

就是說這些青年本來就是會被雇用的，所以他們在勞動市場是相對的，他就業的困難度相對是比較低的，所以我們變成在這個資源的配置上面其實會配置到他已經比較沒有就業困難的人，所以會轉成說除了錦上添花之外，其實會變成對雇主的工資補貼。在資源的配置上其實有一些企業是非常善於運用政府的資源，所以會降低他的用人成本，那其實甚至在企業組織的競爭上他可能相對上就會比較優勢，那當然可以說用人的成本也沒有多大，因為我們有限制人數，那可能還是有一些不平等的問題在不同雇主之間，因為有些雇主它可能比較不會運用這些資源。我就覺得有時候我們太過有點數字迷失，覺得好像要高一點比較好看，可是事實上這反而提醒我們去反省我們方案的資源配置是不是真的產生問題。

（三）青職方案之調整或改進

這個過程中我覺得在職場的導師，導師的設置很重要，那因為這些是比

較特殊的青年，所以我覺得在我們的經費補助上面其實是可以針對配職場教師的部份提供比較好的優惠，讓他能夠去輔導這些青年，然後並與這些青年可以留用的長短，越長的可以給他更好的補助來促進這些特定對象就業困難的青年可以比較有機會穩定就業，因為唯有這樣子才有辦法結構性制度性的去調整降低這些特定對象青年的就業困難，那才有辦法把這些資源用到這些青年身上。

（四）政策方案的競合關係

基本上我是認為可能我們的青年就業的整個政策的主軸或是方案的推動主要的權責還是要回歸勞委會職訓局，對因為現在可見的未來因為青輔會會跟勞委會合併，所以青輔會的那塊將來會由勞委會來承擔，那我們發現現在青年職場體驗計畫後續有很多類似計畫，向勞委會職訓局也推出一個青年職涯啟動計畫，其實那些計畫都大同小異了，甚至是教育部的優質人力培育計畫其實都是大同小異。不是說青輔會做得不好，而是他這個行政單位其實不宜做，他不是一個最適任的執行單位，因為他沒有辦法跟它下面所屬的單位做連結。

（五）計畫方案資源的配置與統合

我是說這個目標其實就是要建立公立就業服務機構跟青年之間有個有效的連結，那一定要有資源的投入他才會進來阿，那你一進來因為有登記，那我們協助的管道是多元的，你可能會到職場體驗計畫你可能會到什麼計畫但是就是說他等於可以結合的，那對於一些比較有困難的青年，剛剛說到期時可以增加他職場體驗的時間，或是可以提供他職場導師的補助，然後以他實際能夠穩定就業做為他的評鑑指標或是他的改善情形，這個是我覺得可以考慮的。---我個人認為還是要由勞委會來做，所以在這裡其實說怎麼樣做一些連結，所以這裡就是職涯輔導教育部這邊然後他前面有所為前置的作業，但是他後續的就業輔導其實就由勞委會來做，在這裡可能教育部有所謂建教合作或是到學校的一些實習，那些都是有助於所謂的職場體驗，但是那個都是在學生階段由教育部來負責。

附錄二十七　行政院青輔會訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 08 月 20 日 下午 13:30–14:30

（二）受訪者：劉科長

二、訪談內容

（一）不同企業參與之差異選擇

我覺得這個對青年來說比較沒有那麼大對企業端還說比較受益。因為青年他去見習或工作本來就會有薪資或津貼的補助這是他覺得他付出所得的所以他並不會考慮說是政府給的貨是企業給的因為這是他付出所得，那反而是企業會覺得在他訓練成本或薪資成本有一些補貼的作用，我覺得反而對企業端的影響比較大。

（二）青職之政策成效目標

我們這個計畫一開始就是定位在見習並不是就業為導向，其實從 92 年底開始推出的時候就是一直以這個為目標那當然在這當中會有一些目標的決定。變成說我們這個計畫的目標會變成在見習跟就業中間會有所取捨，可是像我們現在訂定的一些見習青年部分我們都還不是以實際雇用勞基法的基本薪資去定所以我們一直還是把它定位在見習體驗的部分。

執行上我們原本會希望說一些缺乏就業機會的或缺乏就業經驗的可以透過這個計畫多一些見習的工作機會，可是在企業端的考量下可能會有一些比較不需要這個計畫的青年被運用到這個計劃裡面，當然也有大部分的青年確實是因為他們剛好找不到工作機會因這個計畫有了工作機會。

（三）青職整體效益評估

本來不是我想像的再去換別的工作，這個有些部分青年是有達到這樣的效果，就是希望讓他在試試看他覺得不合他再去探索他的職涯興趣然後他在去往別的地方發展或是說他覺得哎這個職涯是我的興趣但我可能能力不夠要在去進修或是朝哪個方面發展，這個是有達到部分這樣的目標。另外一方面就是在企業降低成本也算是一個目標之一！因為就是說企業他可能覺得他在

晉用一個新人的時候他必須花比較多的訓練成本那他可能再這樣的考量下他就比較不願意去使用職場新鮮人或是缺乏經驗的年輕人，如果說透過這樣的補貼的話他其實多少可以降低他的一些訓練成本他就比較願意去常是一些沒有經驗的人。

（四）青職方案之調整或改進

實在就業率的部分就是在整體就業率包括中途離職中途離訓的青年跟留任的青年來看就是整體的就業率都有達到八成以上，其實我們本來原意並不是在就業或是留任上其實是希望他們…其實這個計畫一開始是希望他們試了之後不喜歡、不適應、走了就可以離開了，不用被綁住，可是到後來就業率變非常重要一項指標可是其實在追蹤上來說他還是有達到一定的效果，還是有達到一定就業或是留任的效果，這是可以再思考的。

青職就是說他的定位到底是薪資補貼還是見習試探的部分這個東西每年一直都還是每年會提出討論的部分，那如果說我們很希望在高教技職他們整合起來在大學院校就去做這個部分，那其實就比較不會有這樣的討論。其實這當初是由經建會提的就是希望這是一個跨部會整合方案，其實政府的方案很多都需要整合譬如說甚至是一些就業計畫企業端的來源什麼的，一開始是由經濟部進來可是後來這部分也沒有了。---因為像現在重疊的部分就是因為青輔會跟勞委會的部分業務是有重疊的，那經濟部要補貼企業，它的對象雖然是企業，可是其實在勞委會的對象其實雖然說是勞動人口，可是事實上他補貼也是給企業，那就變成說有很多重複的部分。

（五）執行過程中遭遇之問題

某些企業就會獲得非常多的政府資源，因為他知道如何去運用，可是這個也是比較困難，因為我們無法阻止哪個企業去參加這個方案，就不能參加我這個方案，因為每個計畫都有自己的量化目標要達成的部分，那在執行上可能也沒有辦法設限那麼多，設限那麼多會影響在計畫的執行達成度，所以如何讓政府部門互相支援而不是相互競爭是很重要的.因為我不能說我參加此計畫的人，就不能去參加那個計畫，這是很難做到限制的，可是如果說能夠做到這樣的限制，那或許就是在考量到政府資源的浪費或許是可以改善的，但就是兩難。

附錄二十八　教育部訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 09 月 23 日 下午 13:30–14:30

（二）受訪者：蕭專門委員

二、訪談內容

（一）方案間之競合關係

是由大專畢業的學生自己來選擇，因為一個人不可能做二份工作但還是會排擠到計畫的效益啦，可是人都是那麼多到最後其實我們所有的計畫也都是在副院長去領導的失業小組裡去做檢討跟討論所以其實是還 OK，最主要是他資源沒有重複去使用，剛老師您提的青輔會職場他是非常短時間的。

（二）職場工作體驗之定位

因為近 11 年以來我們大專的學生數跟學校數擴增的很大，大家就會覺得學用有點落差，所以我們希望說業界還有學校能夠提供一些大專生畢業後職場在職的機會，其實起源也是 WORK TRY 的概念，說真的現在業界都希望大學畢業的學生能夠馬上和職場沒有縫隙的接軌，可是學校的教育跟職業的訓練還是不一樣的，業界比較沒有意願在學生畢業後在花時間跟金錢去訓練他們，也剛好遇到金融風暴所以我們希望業界多提供讓學生有職前訓練的機會然後訓練完一年以後就變成就業競爭力提高，那當然最重要的就是實力的培養，溝通協調解決問題能力的培養。

（三）實務工作機會與訓練之績效

職場實習機會的企業，認為這個方案有助於企業雇用大專畢業生的誘因，就是跟學校學生也比較認識比較會增加提供後續雇用，然後 87%這個方案的實習員都認為說這個方案有助於提升他未來實務工作的經驗跟能力。

（四）附加的政策效益

以前教建教合作但目前大專生已經沒有建教合作是叫做產學合作，所以因為這些企業有用了我們的畢業生以後願意提供實習的機會越來越多，然後有一些企業就覺得我們學生不錯學校也好提供一些設備給我們，這是一些附

加的效果，另外還有提供學生實習還有設備以外，因為我們現在技專教育大概都跟中小企業合作。

（五）跨部會整合上的不易

剛開始各部會都不是那樣的積極，教育部這邊要整合其實非常辛苦，那也怕訂出去的東西不曉得哪裡又觸法了，滿感謝行政院副院長他主持一個事業小組的會議，那其實部裡真的碰到很多的困難，因為馬上要辦就業博覽會馬上要定相關的要點，然後副院長就跳出來在每一次行政院會議完了後就看我們有哪些需要就召集相關的部會的次長或部長，然後把教育部需要做怎樣的協助就在會上要求他們或會後要求他們，所以後來各部會參與的程度也比較高，突破了一些整合上的困難。---我們希望我們送出的畢業生是到一個很安全的機構去做服務，所以初期時遇到的問題真的是滿難的，因為教育部的資源非常有限，你叫的動學校但其他的你是動不了的。後來真的很謝謝副院長的協助，那我們在各部會的合作下來推動下來整個活動就還滿順利的。

（六）留用與否作為評估績效

當初在做這計畫沒有強迫說一定要留用，我們有用道德勸說，當然在企業來申請的時候有以願意留用的為優先，還有一些愛心企業我們大概都有，那學校的部分其實也是因為私立學校可能有一些派遣阿，不管國立私立像我們現在公務單位都有，派遣的約聘雇的都希望學校能留用。

（七）資訊科技之協助與控管

教育部主辦然後請各部會說你們有甚麼樣的企業要拉出來，然後我們就到處到業界去做說明會，整個把他們拉進來。現在想起來是學到滿多的，而且時間都還很短，有時候是今天聯絡後天就開會，然後那時候就包括所有學校，教育部為了推動產學合作有成立 6 個區域產學合作中心，就請他們全面都動員起來。

附錄二十九　徐老師訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 11 月 12 日 下午 14:00–15:00

（二）受訪者：徐老師

二、訪談內容

（一）職場工作體驗之定位

因為我們認為學校裡面就是最弱勢的學生，就業能力是最不足的學生，他怎麼找都會碰壁，所以透過這實習計畫給國家幫忙他有這樣的機會，否則他跟其他人競爭，他會被打下來，他永遠都沒辦法進入職場的。---我是覺得在這一次政府花了這麼多錢，當然就是不僅只是為了那些孩子去實習，但是我覺得現在的這個機制建立起來，我覺得非常不容易，我倒覺得要繼續保留這個平台，我覺得這平台就是因應這東西去做的。

（二）促進青年就業與工作機會之媒合與創造效益

在這計畫裡看到，其實我原來比較想關注的是各大學裡，那些學生可能是三年，其實我比較關心的是那一塊，不是應屆畢業生，就是畢業比較久的，因為畢業兩年、三年的學生，他相對競爭力會下降，因為他畢業後沒有立即就業，雇主就對這樣的學生就有一些意見，等於他先入為主跟我說這就業是不是有什麼樣的問題，大概就這樣。參與學校上，應該是私立學校參與比較踴躍，或者是技專校院會比較踴躍，技職性比較踴躍，高教系統相對的比較沒有那麼踴躍。

有一類廠商他是過去從來不用實習員的，不用應屆畢業大學生，像有一些一定要有工作經驗的，都是大廠，他從來不用應屆畢業生，他覺得應屆畢業生還要重新訓練，所以他們用的都是要到別人家做過，所以有一些廠商這樣，但我們這次去做的時候，我們大概他就提供了這樣的機會，所以我覺得某些廠來講，事實上是蠻好的，有機會釋出是蠻好的。

（三）資訊科技之協助與控管

我們過去在大學技專校院裡，並沒有這機制，對於畢業生就業輔導，這

個機制大概就是幾個師範大學，因為他原來還是要分發，分發之後他就有一個就業輔導處，分發之後你必須要去做這些事情，可是一般大學就對業輔導工作就會提供訊息，所以就沒有去做追蹤。

（四）學校的彈性配合與管控

所以學校對於推動這樣的計畫，基本上他們都比較持肯定和滿意的態度，他們認為滿意是因為他們已經也做成一個連結，對於他們的畢業學生校友，他們也開始有一些連結，幫校友成立這樣的平台，然後其次學校也是因為這樣子，學校跟業界之間就有一些接觸，那麼對於部分的系所，他們產學合作的機會，就比較提高，所以這計畫也是對學校比較正向的，感覺是比較正向的。

（五）資源的管控與合理的薪資結構

廠商要跟學校連結，目前是不夠的，換句話講學校跟廠商的聯結是不夠的，因為學校跟廠商聯結不夠，所以你就不知道廠商要什麼人，所以你就送出這樣的人出去，因為廠商不會想要跟你學校有連結。

（六）缺乏穩定性的就業

有些成員到了大賣場，大賣場就需要一些倉儲，需要這樣的員工，這些去的時候，他們的待遇應該是 17280，然後我們給他 20000 多塊錢，廠商就用了我們這群大學生，所以這群大學生去了那邊以後，去的時候，他們就問那些那學生將來你們願不願意留下來，孩子都覺得說必須再談，就很好奇留你你還要再談，廠商很樂意把他們留下來，可是孩子都覺得說還要再談，為什麼要談，因為薪資是比他領實習津貼還來的低，回到原來公司那個價碼，孩子覺得要考慮。

（七）薪資補貼方案與無謂損失之效應

最近因為跟幾個技專校院的，大概有談到這樣的東西，就問一下，就是第二階段再推的時候情形怎麼樣，事實上廠商的意願開始比較下降，比較下降我是說原來，接受兩萬兩千塊的廠商意願下降。

附錄三十　龍華科技大學訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2010 年 10 月 07 日 下午 14:00–15:00

（二）受訪者：教務長

二、訪談內容

（一）方案間之競合關係

我們主要是做教育部這一塊，因為對象不同，沒有一些競合的問題，甚至我們有部分的方案，我們這樣的資訊是互相有勾稽的，就是說同一個，你不能再用方案一之一的。就用勞委會其他的案子，你重複領取政府的補助，這是不可以的，我們有供給到很少的案子，大概兩個、三個的案子，台北市政府對於身心障礙的相關的補助，也跟我們有勾稽，所以說就是你企業要拿政府的補助，你同一人不可以拿兩個，我們這資訊，我們會同時把這邊有的一個學生名單，台北市政府或勞委會的相關資訊，又做資料的比對，如果抓到之後，就一定要放棄某一個，但我們會另外懲罰，就是凍結你媒合的東西，就是說你原來有十個，你現在媒合了五個，後面有五個就不給你，甚至這些人離開之後，會不再聘、不再提供名額給你，所以說是有懲罰的。

（二）實務工作機會與訓練之績效

我覺得不錯，因為這樣的一個方案，其實讓我們有很多的畢業生，他真的是原來找不到工作，經由這方案，讓他找到穩健第一步的工作。

（三）附加的政策效益

有一些欠稅的企業為了要來參與這案子，他就把稅額繳了，有一些就是企業資料不是很完整，我覺得他在勞保單位所投的勞保名稱，跟他在財政部登記的名稱是不一樣的，對我們來講都是不行的，所以他一定要把他相關的資料變成一樣，我們才接受，所以對我們公司資訊名稱的一致性這部分，我們扮演著促進的角色。

（四）促進青年就業與工作機會之媒合與創造效益

但是在整個就業層面上，其實沒有像外界所看的景氣那麼差，就是同步

往上走；其實就業的部分，我們會看到很多的企業，他需要人，但是他找不到人，有時候我們畢業生說他要找工作，但找不到工作，有一些落差，計畫的工作機會也產生了此部分的媒合。我覺得不錯，真的是有達到效果，因為你都知道新鮮人畢業，畢業生出去之後，一開始就找不到工作，對他的心理影響是蠻大的，所以這樣的方案，可以讓這麼多的，不只四萬，翻開一之一近三年畢業的就有三萬多將近四萬，有部分其他的，總共加起來七八萬的就業情況，其實貢獻在整個失業率，大概是 0.7%左右，以當時六點多這樣失業率來看，有 0.7%的失業率下降，降低這樣的風險。

（五）資訊科技之協助與控管

第一階段，我們是比較希望說學生這樣的族群部不要讓企業知道，所以第一階段的部分比較傾向由學校來媒合，由學校來看哪些企業是比較符合他們畢業生的領域，由學校主動把相關訊息推出去，那是第一階段的；第二階段目前我們資訊是必要公開的，雙方都可以看到，只是說看到的部分，像學生的部分他擱置的部分就沒有放出去，譬如說他的身分證字號和出生年月日，或他的地址也只到縣市相關的部分，沒有到幾號，都沒有，但他的連絡電話和 e-mail 是有的，這樣可以讓他們互相先去做交談、面試。

（六）學校的彈性配合與管控

在中間也有做彈性的調整，七月、八月的時候，某些學校已經走得很好，人已經用完；但有些學校因為特性的關係，不能說他的學校的作業人員沒有盡力，這部分其實是特性的關係，部裡面就會做彈性的調整，如果說，你現在畢業生就比較不需要的話，他就把這部分再切割出來給比較需要的畢業生去用。

（七）資源的管控與合理的薪資結構

可能還是要看部裡面的狀況，要看整個失業率，整個失業率其實我們不調整，他都下降，你也不需要去做調整，因為我們還是希望說他的薪資結構，個人覺得我們台灣的新資結構要調整。

附錄三十一　李老師訪談紀錄

一、訪談對象與時間

（一）訪談時間：2011 年 01 月 27 日 下午 13：50－16：00

（二）受訪者：李老師

二、訪談內容

（一）計畫方案之調整

「僱用分離」（就服站與參與單位都有部分的僱用權），容易產生責任不清及漏洞的問題。

薪資補助方案有很多形式和類型，基本上在設計時應要平衡兩件事，一是補助金額和期限，二是補助對象的標準。補助對象標準越嚴格補助金額就要越多。但現行措施常未顧及此項原則。

（二）方案的資源運用狀況

問題還是回到政策設計的機制，結構性機制設計之後，便會引導出整個政策效果、資源運用方式，引導參與單位及引導勞工，然現行政策並未顧及制度設計所產生的影響。

倘若假定失業者係缺乏就業能力，而以提升就業能力為政策主軸，卻未考慮「沒有就業機會時，能力再好也沒用」的事實，便是過於用簡單的勞動供需原理來看這個問題，供需雖是決定能不能就業的一個原理，但還有太多其他因素存在。勞動市場為人的組合，除了供需之外，雇主還會考慮很多事。

（三）方案之間彼此的競合關係

所謂競合是說方案之間彼此排擠，現在並無此問題，而是補助標準不一致(期限、金額、項目)，無法具體評估方案彼此的成效及優劣。

附錄三十二　期中報告審查意見回覆表

100 年 2 月

編號	審查意見	回覆修正情況說明
一、整體建議		
1-1	本研究範圍之一為「針對我國整體就業政策進行評估」，惟目前文獻分析僅限於本研究 4 項主要促進就業方案，建議先釐清與比較各項方案的政策定位及取向，進行政策效益比較分析，再針對整體就業政策進行較全面檢視，俾後續對整體就業政策之評估及建議，亦較能與其他國家進行比較對照。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。 依計畫書的章節安排，本研究期末報告的第二章強化從宏觀面向進行政府促進就業政策的整體方向論述、政策邏輯的說明(19-42 頁)。 本研究並於四項計畫經過深度訪談、電話調查、實地查證的結果分析後，期末報告的第九章撰寫整體就業政策的分析(343-353 頁)。
	請補充說明促進就業四大方案間的關係、城鄉差異比較，及其如何促進我國就業之狀況。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理，並於期末報告第八章呈現跨計畫比較(299-342 頁)，惟有關城鄉差異比較因非本計畫研究範圍，且資料不易取得，故無法納入。 本研究於期末報告的第二章與第九章說明促進就業四大方案間的關係，及其如何促進我國就業之狀況。

1-2	有關各方案效益評估指標，建議研究團隊應增加一節加以討論與說明。	本研究於期末報告第一章說明方案評估的效益評估指標，包括參與計畫之雇主與受雇者之滿意度，以及受雇者之原計畫留用率、再就業率、職能提升情形與廠商成本降低情形與競爭力提升等(8-10 頁)。
	針對第 13 至 16 頁的評估架構加以說明，以清楚明瞭本研究所進行之方案效益評估方式。第四至第七章各計畫方案討論與分析及評估方式，應清楚說明，以呈現各方案的優缺點，並具體建議各方案未來修正與調整方向。	本研究於期末報告第四至七章呈現各計畫方案的優缺點討論，並於第九章提出具體建議。
1-3	用人單位或進用人員滿意度並不等值於方案推動成效，用人單位滿意可能是因為有經費上的補助，進用人員滿意則可能是搭便車者，而非真正的失業者。除了執行單位及進用人員滿意度外，研究團隊宜評估並建構可有效評估政策成效的測量工具。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。 本研究同意用人單位或進用人員滿意度並不等值於方案推動成效。因此，除了以執行單位與進用人員滿意度作為評估指標外，亦設計原計畫留用率、再就業率等評估指標，並應用深度訪談、問卷調查與實地查證等方法蒐集與分析資料。
1-4	研究報告似未釐清具體預	本研究僅能蒐集有限的次級

	定目標，尤其是「成效分析」部分，各計畫基本的支出資料、包含行政成本、薪資成本、受惠人數、比例及金額，均未見統計分析與展現。	資料(如經費與受惠人數等)，對於未能順利取得規劃透過各項計畫主管機關取得計畫執行決算表等相關資料，列入研究限制(17 頁)。
1-5	第二章第二節「國內促進就業政策未來規劃方向」內容與研究計畫之關係為何？是否重要？又內容會否流於「政策宣導」，請研究團隊重新檢視及探討後調整之。	對於此一審查意見，本研究於期末報告第二章調整陳述內容與方式，並加入評析觀點。
1-6	釐清「青年職場體驗計畫」見習生見習職務內容、參與對象性質(是否皆為弱勢青年)、申請見習的失業弱勢青年人數與順利取得見習機會的人數及兩者比例關係。	經本研究分析，「青年職場體驗計畫」的規劃與實施並沒有特別針對「弱勢青年」概念加以界定。本研究於第六章略討論「弱勢青年」的概念(187 頁)。 本研究透過青輔會獲得參與計畫青年的畢業學校類型，例如公立或是私立、科技大學或是一般大學等，但限於個人資料保護因素，恐無法獲得這些見習青年父母親的社經背景資料，因而無法區分是否來自弱勢家庭。 本研究透過主管機關提供相關統計資料進行分析

		(191-196 頁)。
	高留用率是反映事實或另有原因、青年參與後才知悉方案內容的原因，以及與青年職場體驗計畫競合的計畫等問題。	經本研究深度訪談、電話調查分析與實地查證時發現，造成高留用率部份原因的確是因為這些見習青年多數是企業原要雇用的對象。例如青年依一般管道進入企業，由企業通知其符合計畫補貼資格，再請青年去進行登錄。 本研究問卷調查結果亦顯示多數青年在進入該畫之前，不知道該方案的存在，且於期中報告說明。 本研究於期末報告第八章說明青年職場體驗計畫與其他計畫的競合問題。
1-7	有關機會成本分析與整體促進就業政策效益評估部分，研究團隊尚未說明後續將如何進行。	對於機會成本之分析，本研究於第八章第三節討論。
	第 12 頁部分文字，語意不明或有欠通順，均請檢視後撰寫說明。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。
二、研究方法		
2-1	有關第一章第二節各研究方法說明，宜依研究計畫進行或研究設計之先後順序呈現，以利閱讀。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理，於期末報告第一章呈現。

	有關問卷調查、深度訪談和焦點座談會的對象與進行狀況資料之說明，請調整到第四章到第八章中，以利讀者掌握前後脈絡與因果關係。	本研究為呈現報告的整體性，於第一章緒論說明研究設計與執行。
	建議研究團隊於研究設計架構下，設計簡單表格說明各研究方法的執行步驟與內容。	對於此一審查意見，本研究於期末報告呈現(15-16 頁)。
2-2	有關研究的執行程序，特別是深度訪談、焦點座談、電訪調查中研究對象、抽樣方法及測量工具與研究目的如何連結，應予釐清說明。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理，於期末報告第一章呈現(3-12 頁)。
	抽樣方式應以嚴謹的抽樣設計為之，避免損及研究報告價值。	本研究的電話調查方式，並非一般民意調查可從電話號碼簿取得母體資料，而是透過四項計畫的主管機關提供計畫參與人員與廠商資料。 由於個人資料保護法之嚴格規範，本研究在取得前述母體資料遭遇相當限制(10-11 頁)。 本研究各項計畫的電話調查樣本數不多。因此，在前述的執行限制與樣本數需求下，盡量維持抽樣設計的嚴

		謹性。 對於未能依照一般電話調查的抽樣方式執行，於期末報告增列研究限制的說明(17頁)。
2-3	深度訪談目的在於瞭解政策現況與障礙，應清楚說明受訪人數與選擇受訪者的依據。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。 受訪人數及相關選擇受訪者之初步依據在期中報告中已有提及。 本研究於期末報告說明訪談對象的選擇方式(3-4 頁)。
	實地調查的執行方式、執行內容，其與研究主題的關係、與研究目的的關連性，皆應納入研究中具體說明。	本研究在執行實地查證前，擬訂「實地查證計畫書」，並獲得委託機關的同意與溝通後，始開始執行，有關實地調查的執行方式、執行內容已載明於該計畫書中。 本研究對於實地查證的執行方式、執行內容，均遵守與研究主題的相關性、與研究目的的關連性，並對於前述執行方式與發現於期末報告說明(9-10 頁)。
	焦點座談會研究設計部分，應依全部計畫執行構想加以撰寫，並說明辦理目的與討論題綱等相關資	依計畫書內容，本研究焦點座談會辦理二場。 第一場於期中報告前辦理完畢，主要是以電話問卷設計

	料，以瞭解其與研究報告之關連性。	為討論內容。 本研究於期末報告前辦理第二場，於期末報告說明辦理目的與討論題綱等相關資料，強化其與研究報告的關連性(9-10 頁)。
2-4	有關電話訪問部份，請考量增加完全無參與任何一個方案的失業者(可從領取失業津貼或求職中心蒐集)，瞭解他們對相關方案知悉程度、參與意願、未參與或者中途退出的原因，以分析此四種方案宣傳上與實務上的普及狀況與間接評價。該等意見對瞭解本項委託研究案主題有著關鍵性影響力。	依計畫書內容，本研究的電話調查係對參與計畫者進行。 本研究執行實地查證前，擬訂「電話調查計畫書」，並獲得委託機關的同意後執行，無法任意變更執行內容。 本研究限於預算編列與樣本資料取得(個人資料保獲法之規範)問題，未將完全無參與任何一個方案的失業者之調查納入研究考量。
2-5	多元就業開發方案實施迄今已近 8 年、青年職場體驗計畫亦已 6 年，進用人員與見習學生數量均相當可觀。多元就業開發方案更涉及產業、用人單位規模與方案型態等變數，僅安排 2~4 位進用人員進行深度訪談，是否即可瞭解計畫成效全貌，宜考量之。	本研究除訪談 48 位政策利害關係人(包含專家、主管機關、執行機關與計畫參與人員、廠商等)外，亦執行多元研究方法，包括 1,600 份的八種調查問卷、16 個機關或事業單位的查證與二場座談會，以及次級資料的分析，以此瞭解計畫成效全貌。 本研究深度訪談依據委託機

		關同意的「深度訪談計畫書」進行，不宜臨時變更，且因為研究經費與時程，未再增加深度訪談人數。
2-6	青輔會青年職場體驗計畫政策對象為 15 至 29 歲的青年，應於研究分析過程中配合調整。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。
	多元開發方案部分只針對 NGOs 進行訪談，應增加政府機關之研究對象。	本計畫實地查證對象包括新北市勞工局，將其納入的原因就是考量到多元開發方案之進用單位也包含政府機關。
	圖 2-1 部分，請增加說明各項方案與失業率變化的對應關係。	對於此一審查意見，本研究於期末報告第二章說明。
三、文獻分析		
3-1	文獻分析目的在於瞭解現況與國際經驗比較，應對於選擇該國家比較的原因及其參考價值，具體說明之，而非僅限於說明外國制訂政策措施內容。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理，於期末報告修正(56 頁)。
	應著重各國促進就業方案實施成效及其成敗原因的瞭解與探討，特別就促進青年、中高齡者就業等相關政策。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理，並盡量蒐集相關資料，於期末報告第三章呈現。

3-2	次級資料分析範疇宜具體說明(係個別學者的研究，或執行機關的內部調查)，並就研究團隊整理出的假設進行系統性整理。	依據計畫書內容，本研究未提出任何假設。
	請補充勞委會職訓局所辦理之相關政策效益評估研究報告內容。	經查勞委會的促進就業措施，多元開發方案與立即上工計畫為本研究之研究對象外，亦討論就業啟航計畫。如前述對象仍有不足處，請評審委員建議明確的「相關政策」，以供本研究補強。 本研究於第二章討論國內促進就業政策的評估。
四、其他建議事項		
4-1	研究人力配置失當，全職專業研究人力不足(僅 1 位全職博士研究員)，團隊分工與協調可再加強與改善。應努力補救研究進度落後問題，以避免遲延報告繳交時限，影響研究報告品質。	本研究主要經費用於執行 48 位的深度訪談對象、1,600 份的調查問卷、16 個機關或事業單位的查證與二場座談會，因而未有充足經費編列全職人員，本研究的研究員亦為兼職。 本計畫書之預算業經委託單位通過，礙難調整，但研究進度均在人力限制下，依計畫書設定方向執行，此一人力問題可由研究團隊內部自行協調。

		至於進度落後部分，除因各項研究方法執行前，均須另外撰寫計畫書(包括深度訪談計畫書、電話調查計畫書、實地查證計畫書)獲得委託單位之同意與同意修正內容後，始能執行。 同時教育部的培育優質人力計畫之資料取得較為費時與費事，直到十一月中下旬，期中報告繳交後近一個月始獲得相關資料，因而該項計畫之分析進度有所單位。 本研究對於查證計畫之執行，遵照委託單位要求同一計畫的四個查證單位應由相同二位專家查證，並克服時間安排的困難。 對於審查委員指出進度落後情形，本研究積極改進此一情形，如期繳交期末報告。
4-2	初步研究發現似顯零散，較缺乏系統性整理。且發現與建議僅係電訪結果資料的彙整，未針對文獻、文件分析與各國資料做一歸納與分析。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。
4-3	研究報告中錯字、陳述內容缺漏、圖表號碼錯置、	對於此一審查意見，本研究

	統計圖處理方式及表格下方資料來源的敘述方式等問題，均請改善之。	遵照辦理。
	多筆參考文獻未列入參考書目資料中，內文中政策內容的參考資料出處，應標示可查詢的網址，而非某位研究者的著作。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。
4-4	請研究團隊確實依本會委託研究計畫作業要點附件格式檢視修正。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。
	研究報告中用語宜統一或具體定義說明其差別，如方案參與者、進用人員與見習青年及僱用單位、用人單位與企業僱主之用語。	對於此一審查意見，本研究遵照辦理。

附錄三十三　期末報告審查會議紀錄

一、時間：100 年 4 月 11 日（星期一）下午 2 時

二、地點：行政院研究發展考核委員會 7 樓簡報室

三、主席：趙主任秘書錦蓮（廖處長麗娟代）　紀錄：郭專員勝峯

四、出（列）席人員：

學者專家：

成教授之約（政治大學勞工研究所）、朱教授柔若（中正大學勞工關係學系）、吳副總經理俊明（大新人力資源管理顧問有限公司）、焦研究員興鎧（中央研究院歐美所）（依姓氏筆劃排列）

機關代表：

施處長建矗（行政院青輔會第二處）、張編審雅玲（行政院秘書處第一組）、賀專門委員麗娟（行政院經建會人力處）、施專門委員淑惠（行政院勞委會職訓局）

研究小組成員：

劉副教授宜君（研究計畫主持人）、辛副教授炳隆（協同主持人）、馬副教授財專（協同主持人）、林怡君（研究員）

本會列席人員：

沈副處長建中、吳科長怡銘、李專員如婷、林專員賢文、郭專員勝峯

五、主席致詞：（略）

六、研究小組報告：（略）

七、發言要點：（依發言順序）

（一）焦研究員興鎧（中央研究院歐美所）：

1、有關各國相關資料部分，可考量納入歐洲聯盟歷年所頒布「歐洲十年」資料之引介。

2、有關研究建議部分，漏列「培育優質人力促進就業計畫」，應加以說明或補充。

3、研究計畫應針對其他就業弱勢族群(包括原住民、中高齡失業者及身心障礙失業者)等相關就業計畫加以探討分析。

4、有關「促進就業」與「挽救失業」之區別，應予補充說明；另各計畫之比較分析部分，應多加強化。

5、參考文獻部分較為不足，且各國相關措施對我國之啟示，較為籠統，應予補充。

6、對政策實際執行者之態度，應彙整研究蒐集所得之資料加以呈現；此外，對於非營利團體於促進就業計畫中，所應扮演之角色也應加以說明。

（二）成教授之約（政治大學勞工研究所）：

1、研究資料部分：

（1）第 13 頁到 16 頁的評估架構係如何產生、是否有更好的評估架構、而各方案的效益指標又為何，應加以具體說明。

（2）有關第二章第二節問卷調查的結果呈現，應先對問卷調查對象的基本資料加以說明。

（3）第三章的國外文獻資料的分析，過於一般性，建議依據計畫需求，針對 2 或 3 個國家中有關青年、中高齡族群之就業促進方案進行討論。

（4）第四章至第七章為本研究之重點，各項方案效益評估的指標，應予詳細說明；另各方案的訪談與問卷調查的主要內容，亦應加以補充說明。

2、研究建議部分：部分建議過於籠統、不夠具體，且有重複之情形，應予修正或調整，茲說明如下：

（1）立即可行建議：

①第(一)、3 項建議「改善制度設計與執行策略之行政缺失」部分，敘述內容多偏重於執行層面，似非制度面的改善。

②第(一)、4 項與中長期建議第(一)、3 項均係針對計畫方案間的資源整合與評估，兩者差異不大，建議予以修正調整。

③有關建議「薪資補助原則與標準的一致化」部分，針對不同年齡、不同教育程度之進用人員，是否需要給予齊一的補助水準，應納入考量。

④第(二)、2 項建議「設計提早就業及公部門基層督導人力的獎勵」，應加強內容與標題之相關性，且應針對「公部門基層人力獎勵」之部分，詳細論述與說明。

（2）中長期建議：

①第(一)、1 項與第 3 項之建議均為方案間的整合問題，兩者內容相近，應予以明確區別或調整之。

②第(二)、1 項建議「檢討方案的進用人力目的與縮減人力的可行性」，研究團隊是否已進行必要的政治經濟分析，且應考量部分地方或區域欠缺就業機會，此一建議是否可能導致失業問題的發生，應納入評估之。

③第(一)、4 項與第(二)、2 項的建議提及「善用政府改造契機」或「配合政府組織再造」，惟有關促進就業政策與政府組織改造的關係，應於內容中強化其論述依據。

3、有關第八章的內容呈現，應就研究者專業的角度，加強進行各項計畫間的比較分析。

4、研究結論第 351 頁，針對「培育優質人力促進就業計畫」目標評估中提及「政策定位不明，影響後續計畫執行與效益評估」，惟於「結果評估」中仍能提出主要之研究發現，是否有所衝突，宜釐清說明之。

（三）朱教授柔若（中正大學勞工關係學系）：

1、研究方法部分：

(1)文獻分析實際上為相關文獻回顧，並沒有真正針對文獻的內容進行分析與檢定，故不應列入為研究方法。如要列為研究方法，應說明操作方式，以提高研究信度與效度，避免遭受質疑。

(2)文獻分析中提及相關公務統計或調查資料，對於這些資料的使用與本研究的關係，均需加以說明，以釐清其與次級資料分析間的異同。

(3)深度訪談中，訪談對象選取的原則宜加以說明，另內文中所提及訪談對象與表格呈現之資料並不一致，應予修正。此外，於專家學者、事業單位與參與人員的取樣，均需進一步加以說明。

(4)問卷調查之內容、施測過程、母體與選樣等重大項目皆缺少詳細的說明，難以評估問卷調查的信、效度。另有關各方案 250 個成功樣本係如何估算、可能的誤差來源均應補充說明。

(5)有關四個方案的成本效益分析，建議設計對照表格加以比較呈現。

(6)有關評估架構圖中間部分所示的雙箭頭，於研究過程中如何測量與檢證，應予說明。另實地訪視的目的、其地點的選擇反映四種方案的哪一層面應加以說明，且應說明各方案考量的因素、訪視的結果對於政策評估的價值。

(7)有關四種方案之「成本評估（包括機會成本評估）」、「成效評估」，各是用哪些研究方法求證，應加以具體說明。

2、研究資料部分：

(1)宜以各方案為主，分別針對專家訪談、實地訪談、電話調查等所蒐集到的資料，進行有系統的整理並加以製表，方便後續水平比較。

(2)部分表格之資料來源未詳列正確出處（如表 3-4），反而標示研究者自製，應予修正。

(3)第三章各國比較資料的部分，部分圖表以英文呈現，應全部修正以中文列出為宜。

(4)各國的經驗在研究計畫中的地位，宜重新審視並加以說明（係作為介紹四大政策方案的起源介紹、提供選擇研究方法與制訂調查內容的方

向、或作為研究發現的比較對象、政策建議的參考）

3、研究結論部分：

(1)針對四種方案，應提出與其他國家政策經驗（日、韓、新加坡、英國、德國及荷蘭）的水平比較，並以表格加以呈現。

(2)宜根據目標評估、執行評估、結果評估（包括各大類之下的評估細目），水平比較這四大方案的強弱與長短，並以表格加以呈現。

(3)綜合評析部分，需區分為「可共同比較部分」與「不可共同比較部分」，特別是針對弱勢團體的部分，以呈現計畫間之效益比較。

4、研究建議部分：

(1)政策建議宜針對研究發現，並具體說明係依據何研究方法所得之結果，再提煉出相關政策建議。

(2)各國政策是否也可提供政策建議的思維空間，且其與計畫中四大方案的執行成果，相對照比較之後，應研提相關政策建議。

(3)四大政策方案制訂之初應曾參考其他國家的經驗，有關其他國家執行的問題，於我國制訂或執行時是否加以避免或重蹈覆轍，而哪些是我國政策制訂時遭遇到的獨特問題，研究團隊宜加以解釋與批判。

5、本研究應（可）修訂之部分

(1)滿意度調查僅係政策效果評估的一部分，政策成本與創造的就業人數，也是另一評估層面，研究團隊應提供其他更有力的政策成效評估指標。

(2)應加強政策效益分析與成本分析間的比較，以求得政策成果較全面的評量。

(3)請增加四大方案城鄉差異的比較，並且具體說明整體「促進」就業政策效益評估的檢討。

（四）吳副總俊明（大新人力資源管理顧問有限公司）：

1、問卷調查部分，僅說明調查有效樣本數，但抽樣方法及樣本取得方式，

樣本代表性等問題，均未做明確說明，應予補充。

2、各國資料部分參採 OECD、日本與韓國等國家相關措施，惟應就各國機制優缺點及值得我國借鏡之處進行比較分析，並研提具體可供學習之建議。

3、對於政府所實施的各項方案整體績效是否已發揮其效益，未有明確之說明，建議應於研究結論部分，分析各方案之具體成果及效益，作為檢驗各方案成效之參考。

4、研究建議較偏向政策面，對於執行面及未來推動方式著墨較少，應予補充，且應就國外機制及可供我國採行部分，研提具體建議。另建議就政府在推動就業促進措施，提出更具體可行的措施，供政府日後改進之參考。

（五）施處長建矗（行政院青輔會第二處）：

1、研究方法部分：問卷調查法僅用次數及百分比等二種分析法，殊值可惜。

2、研究資料部分：建議增加法國、美國及加拿大等國家之相關資料，以充實研究報告內容。

3、研究結論部分：

（1）由於我國教育普及，高中職以下學生畢業未繼續升學之比例很低，造成年輕、低學歷之就業人口比例降低，因此「多元就業開發方案」要求進用弱勢對象，即有其一定之困難。研究報告歸納出「執行結果與政策目標不盡符合」之結論，是否有過度推論的問題。

（2）政府投入積極性就業促進政策工具，本有其政策目的，就業促進計畫因時空環境變遷、主政者政策方向不同而做適度之調整，本來即具有必要性及正當性，例如「多元就業開發方案」及「青年職場體驗計畫」均有此現象，惟若因此而推論其「政策定位不明」，恐有與事實不盡相符之處。

（3）就業促進計畫其政策目標如為增加就業機會以降低失業率，則「就

業率」應為主要指標，以青年職場體體驗計畫為例，其總就業率均在 85%至 90%之間，算是相當高的水準，但研究結論卻未提及此一數據，建議應予補充。

4、研究建議是否具體可行：

（1）由政府預算補助企業或非營利組織執行每一項就業計畫，尤其是補助薪資或依人數核給之見習津貼等，均有其一定之程序要求，給付金額愈大，其程序更繁複、嚴謹程度愈高，以備審計機關之審查，因此所提「簡化行政程序」之建議僅能提供給行政機關注意參考。

（2）第 361 頁標題「2、配合政府組織再造調整促進就業政策之角色功能與定位」之建議，但內容卻未提及政府組改後應如何調整因應，應予補充相關資料。

（3）有關「青年職場體驗計畫」進用人員表示對「提升職業能力」之幫助僅達 44.0%，以及「進用後才知道本計畫」之比例偏高等情事，本會已要求進用單位注意改善；「留任率」指標已修正為計畫審查之參考指標之一而非關鍵指標；至於本計畫於組改後已規劃轉型為「大專校院應屆畢業生職場轉銜及就業準備」之角色功能，以回歸其職場探索及工作試探之本質。

5、建議本研究應（可）修訂部分：

（1）第 38 頁表 2-8 所示，因青年職場體驗計畫並未設計「不知道/無意見」選項，其他三項計畫均有此選項，以致該計畫受訪者選擇「不滿意」及「非常不滿意」選項合計比率較其他三項計畫略高，因此而推論不滿意之比例偏高，顯有解釋說明之必要，應予修正。

（2）第 145 頁提及「立即上工計畫在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則」之推論文字，與事實不盡相符，建議修正。

（3）第 116 頁缺漏「第 4 項」之標題文字、第 134 至 139 頁深度訪談之資料，部分內容未列標題、另第 157 頁缺「第二」項標題及文字、第 191 頁說明 2 應刪除「健」字(該計畫並未補助健保費用)、

第 206 頁倒數第 3 行應為「協助青年就業接軌方案」，而非「結果方案」文字、第 238 至 239 頁內容與第 216 至 217 頁重複、第 258 頁中間「WORK TRY」應為「Work Trial」之誤、第 343 頁中間「與青年職場原有之政策目標」，缺漏「體驗計畫」文字，以上均請修正與調整之。

（六）張編審雅玲（行政院秘書處第一組）：

1、有關報告中就業措施相關名詞，如「民國 97-98 年短期促進就業措施」與「民國 98 至 101 年促進就業方案」請修正為「97-98 年短期促進就業措施」及「98-101 年促進就業方案」，俾與行政機關用語一致。另相關文字有疏漏誤繕之處，建請一併檢視，如第 25 頁第 15 點非屬加強短期促進就業措施一環。

2、第 29 頁提及「98-101 年促進就業方案」是以降低失業率為目標，惟其並非唯一目標，應予釐清。

3、報告提及美國延長失業給付一節，查我國「就業保險法」部分條文修正案於 98 年 4 月 22 日經總統公布後，於 98 年 5 月 1 日施行，其中針對中高齡失業者及身心障礙者延長失業給付請領期間最長至 12 個月，相關配套措施應予釐清。

4、查我國僅加入就業保險者，符合失業給付條件始得請領失業給付，而本院主計處之「失業人口」係指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作或已找工作在等待結果；且包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。報告第 41 頁提及，韓國領取失業給付人數占全體失業人數 12.09%，我國為 7.15%。有關研究團隊以領取失業給付除以國內失業人口數，與韓國之比較基準是否一致，應予釐清說明。

5、第 355 頁建議各計畫主管機關檢討政策定位、執行策略與成效評估指標，若政策定位為薪資補貼，則補貼對象限制應較嚴格一節，查金融海嘯期間，國內各企業（不論大型或中小型）均受創甚鉅，固然政府補貼應考量社會正義，但仍應視社會經濟情勢酌作調整，才能照顧到每個勞工及其家庭。(如立即上工計畫推動之初，適用對象較寬鬆，

直至就業情勢逐漸好轉，補貼對象轉趨從嚴) 。

6、第 359 頁對於「培育優質人力促進就業計畫」之政策建議，重新思考類似促進就業計畫中，提及特定性工作為勞動契約的一種，亦淪為就業促進性質的窠臼，其所指為何？宜請釐清說明之。

（七）賀專門委員麗娟（行政院經建會人力處）

1、研究建議部分，應要有更具體的操作做法，以作為相關部會後續之參考。

2、政府所推動的措施，有時確實被賦予過多的政策目標，但一項政策若目標過於單一，亦可能被質疑經費不夠撙節、照顧層面不足等的問題。且政策的形成與落實，牽涉範圍甚廣，包括最高階長官的認知、中央部會橫向的溝通與地方執行單位的認同等，此皆需納入考量。

3、所提研究建議事項其主辦機關，請依與機關關聯程度與重要性加以修正調整。另有關建議人力資料庫的建立，似可列為共通性的建議。

（八）施專門委員淑惠（行政院勞委會職訓局）

1、有關「成果評估」面向有多項指標，惟報告內文並無完全相對應之結果，建議予以加強補充。

2、第 106 頁有關「多元就業開發方案」執行評估部分，建議針對區分「服務業、非服務業(如何區分)」、「單位人數」、「地區別（北中南東離島之說明）」及「成立年數（以 10 年為分類之依據為何）」等分析變項之原因予以敘明。

3、研究結論與建議部分：

(1)第 360 頁第 4 項及第 361 頁第 2 項研究建議，均提及「政府組織改造」等契機，惟有關就業政策之推動與政府組織改造之關聯性與，應予具體說明。另有關部分研究建議將本會列為協辦機關，所要辦理之事項，亦應具體說明之。

(2)多元就業開發方案：

①有關研究報告論及政策定位不明部份，建議針對「多元就業開發方案」

之政策發展脈絡加以說明，以明瞭其於不同時期所訂定之政策目標與行政措施。

②第 113 頁中有關「進用人員」得知訊息的管道段落，部分文句意旨係說明「用人單位」，請修正之。另下段提及「進用人員資格限制」部分，有 14%認為不太合理案，建議針對「經濟型」與「社會型」計畫是否有所差異予以補充說明。

③第 118 頁表 4-19 表標題應為「進用人員認為多元就業開發方案缺失之意見分析」、第 121 頁有關進用人員管理情形第二段提及「政府部門計畫無專管人員」，並非完全正確；政府部門計畫仍有專管人員，惟是否因人數不足或地點分散，造成難以落實管理，應予釐清。

④第 122 頁有關開發新的執行單位該節，職訓局每年均有諮詢輔導計畫之成果報告資料可供參考，惟未進行相關計畫成效評估。

⑤第 124 頁本節的論述是「多元就業開發方案」的結果評估,惟表格 4-21 應更正為第 318 頁的表 8-16。另有關該題項結果呈現「若用人單位未參與『多元就業開發方案』，則其『不進用員工』的比例達三成五、或『會進用但人數或薪資會減少』的比例佔三成」，則本段是否係說明，這些因參與「多元就業開發方案」而額外進用員工的用人單位，為多元方案創造就業機會的成效結果，或另有其他意涵，建議研究團隊予以釐清。

⑥第 131 頁末段提及，實際田野調查發現多元就業開發方案協助勞工重返職場的比例只有 16-18%，請研究團隊註明該研究調查之時間或相關資訊。

⑦第 357 頁建議主管機關應「研議一套可行的甄選與管理機制，例如採積分排序方式」，惟該方案目前人員篩選已採積分制度，建議研究團隊再具體補充與說明之。

⑧第 360 頁建議「設計方案整合的平台與機制」、「計畫方案之間的資源整合效應」、「建立公共就業政策定期或常設之成效評估制度」等建議事項，其主辦單位應包含經建會,因相關就業計畫或方案的推動或擴大

辦理時機，均係在經建會所成立的促進就業小組會議中研商。

⑨第 362 頁建議「相似服務團體建立聯繫平台」部分，說明多元就業開發方案無跨區域交流分享機制，惟該方案自 98 年以來辦理各項專案經(管)理人訓練初階、進階與高階課程，且依計畫類型跨區整合辦理，亦有助於建立交流分享平台。

(3)立即上工計畫：

①有關第 355 頁第 2 行提及「多元就業開發方案與立即上工計畫某種程度造成重疊」一節，立即上工計畫屬部分薪資補貼計畫，希冀於金融風暴時期鼓勵民營事業單位提供工作機會，進用受該風暴影響之失業者，除協助失業者儘速就業外，亦補助於風暴期間配合政府政策之事業單位降低人事成本，與多元就業開發方案屬性不同，尚無重疊之虞。

②有關第 355 頁第 3 行提及「留用率不足以證明方案成效」一節，因「立即上工計畫」事業單位與失業者間為僱用關係，失業者一旦僱用受勞基法保障，事業單位即不得任意解僱員工，屬穩定長期僱用之方案，故建議將「留用率」修正為「補助結束後仍在職者」為宜。

③第 355 頁第 5 行提及「被僱用的方案是否真為政策所協助弱勢對象」一節，惟「立即上工計畫」係因應金融海嘯而推出之就業促進方案，所協助之對象即為當時就業市場中之弱勢者，本計畫執行成效與政策目標應屬一致，建議研究團隊再釐清各計畫屬性後，予以補充敘明。

④第 356 頁第 3 行提及「政策應有明確定位」，惟職訓局相關就業促進措施需求定位均相當明確，如薪資補貼計畫(立上、啟航、僱獎等)、短期安置措施(臨工)、訓練計畫(立即訓用等)等，本研究僅針對職訓局「立即上工計畫」及「多元就業開發方案」進行評估，尚難逕行推論相關政策未有明確的定位與整合，建議研究團隊重新釐清後修正之。

⑤第 356 頁第 5 項提及「立即上工計畫協助的低教育程度、或中高齡者等弱勢勞工比例偏低」部分，「立即上工計畫」之推動係為因應金融風暴而推出，協助當時受風暴影響之失業者就業(當時失業者多為關廠歇業被資遣之勞工)，並無違政策目的，且立即上工計畫中高齡等特定

對象佔本計畫總就業人數之 8.36%，與非自願性離職者 8.74%相當；另教育程度部分:高中職以下占 51.96%，專科占 16.44%，大學占 27.21%，再者依主計處統計，國中及以下之失業率之失業週期均較高中職、大專、大學略低，故該計畫之協助對象應已符合公平正義之原則。

⑥第 358 頁研究團隊建議「就業服務機構建立就業服務人力資料庫」部分，本會原本即建有「全國就業 e 網」，提供民眾及廠商求職求才之資訊，亦有建置網際網路就業服務系統作為相關資料之統計平台，另於推動「立即上工計畫」時，亦設置專屬網頁，建議研究團隊予以修正。

⑦第 358 頁建議「對於身障者、中高齡者需要更多配討措施」部分，政府應因時制宜推出適切之就業服務措施，而立即上工計畫推動之政策目係因應金融海嘯而推出之就業促進方案，所協助之對象即為當時就業市場中之弱勢者，本計畫執行成效與政策目標應屬一致，建議修正之。

⑧第 358 頁末段提及「立即上工計畫鼓勵雇主提供短期工作機會…，計畫執行僅一年」等，有關「立即上工計畫」係屬穩定長期僱用方案，其推動期程自 97 年 10 月 22 日至 99 年 12 月 31 日止，推動時均衡量當時之就業市場環境因時制宜。該計畫於 98 年底截止事業單位申請，99 年即為後續人員之推介及遞補僱用事宜，並於 98 年底衡酌就業情勢趨緩，但參酌主計處數據中高齡等特定對象失業週期及失業率仍然高於一般失業者，始推動「就業啟航計畫」，相關計畫之推動皆有進行內部之政策評估。

（九）教育部（請假，提供書面意見）

建議研究團隊於第 352 頁說明「培育優質人力促進就業計畫」研究發現時，補充說明本計畫衍生之各層面效益：

1、對行政部門而言：建置完善的跨部會合作機制。

2、對大專校院而言：建置畢業生就業轉銜機制(建立「售後服務」觀念)、

建置產學合作人才培育模式，亦增加產學合作機會、大專校院開始重視學生職涯輔導功能、建置課程回饋機制，並邀請業界參與課程規劃，以縮短學用落差。

3、對學生而言：增加學生職場就業機會，以提升其就業競爭力。

4、對企業而言：節省用人成本，培育企業所需人才，並增加產學合作機會。

（十）本會管制考核處

1、第七章「培育優質人力促進就業計畫」計有 16 個方案，報告中僅著重以「大專畢業生至企業職場實習方案」的資料來說明整個計畫的執行成效，似未能呈現計畫整體執行的全貌，建請敘明挑選方案 1-1 進行分析之理由、限制。另相關資料的標題應以該方案為主，而非直接冠上「培育優質人力促進就業計畫」之名。

2、第二章第一節有關「強化訓練以促進就業與預防失業」部分，建議補充「培育優質人力促進就業計畫」方案 3「大專以上人力加值方案」及行政院勞工委員會所辦理「產業人才投資方案」第 2 項方案，以臻完善。

3、第八章各項促進就業計畫之比較分析，似欠缺本會「中長程個案計畫效益評估作業手冊」規定之「過程評估」之發生問題解決情形及管考機制是否完備建立等面向指標；另「成本效益分析」僅進行「機會成本分析」，欠缺「投入經費、人力成本分析」及「經費成本效益比及資源配置允當性」之研究，宜補充之。

4、第八章第二節「機會成本分析」偏重運用「電話訪問方法」收集用人單位的主觀評價，似欠缺客觀的投入經費、人力等統計數據作為佐証。

5、有關第八、九章的內容建議強化結構性，於每一點論述前增加相關標題，俾利讀者閱讀，例如第八章第四節小結之研究發現，亦可逐點增加重點式標題。

（十一）本會綜合計畫處

1、本研究深度訪談之對象，共分為行政機關（含彙管單位）、專家學者、事業單位與參與人員等 3 大類，惟各計畫、各類別之訪談對象似無既定順序，故各項計畫之事業單位與參與人員於訪問中所提相關建議，似無法詢及行政機關之意見，如第九章研究結論與建議」第一、(一)、2 項有關用人單位與進用人員均表示「行政作業程序過於繁雜」是計畫的主要缺失，建議檢討改進各項計畫現行行政作業規範，簡化流程與作業內容等，惟並未就此詢問行政機關受訪者之意見，致難以具體建議何項作業流程可簡化或何項作業規範應予修正，使研究建議過於抽象與空泛。

2、第 25 頁表 2-2 已呈現 98 至 101 年促進就業方案之預期成效，建議可補充 98 至 99 年實際執行情形，俾利瞭解該項計畫各年度之預期效益是否如期達成。

3、第 31 頁第 1 段提及 99 年全年度領取失業給付人數占全體失業者比例平均為 7.15%，並表示「有超過九成失業者是無法領取失業給付」。此項推論似有邏輯上之問題，因未領取失業給付，並不必然代表其「無法」領取失業給付，相關文字建議酌予修正。

4、第二章表 2-8、表 2-10 中，有關「立即上工計畫」進用人員統計次數百分比合計均未達 100%(僅達 98.5%與 73.1%)，建請重新檢視各項分析表之統計數字，是否有所缺漏。

5、第 41 頁註腳 2 與第 32 頁註腳 1 重複，建議刪除第 41 頁註腳 2。

6、第 88 頁首段文末提及「『目前』所執行之計畫內容」，惟表 4-1 係以 98 年度計畫為主，建議配合現況予以修正之。

7、本研究各章節多以表格方式呈現受訪者之意見分析，惟各分析主體與細項並無區別(如地區別與各區細項)，建議細項可以縮排方式處理，或將分析主體改以粗體標示，統計數字並建議併同酌作修正，俾利讀者閱讀。

8、第 117 頁表 4-17 及 4-18 中受訪者對於接受在職訓練、就業輔導之分析，請就意見分析之各項細項具體說明與釐清之。如其中之「有」與

「沒有」應係指「用人單位曾經提供在職訓練機會」；另表 4-18 部分各細項加總次數為 81 次，與整體「有接受就業輔導」之加總次數 71 次不符，請釐清後修正。

9、第 322 頁第 2 段有關本研究整理各計畫用人單位參加之其他計畫名稱部分，建議依中央或地方政府辦理之計畫性質，臚列用人單位參與比例較高之計畫，並以計畫全名書寫。另「因為是身障照護中心，所以都有一直接受」非屬計畫名稱、「內政部身心障礙者托育養父服務費」應為「內政部身心障礙者托育養『護』服務『費用補助辦法』」、「庇護工廠」應為「庇護工『場』」、「雇傭獎助」應為「僱用獎助津貼」，均請修正之。

（十二）本會研究發展處：

1、 本研究主題為「促進就業計畫效益評估」，惟計畫中係針對 4 項個別計畫進行評估，爰應於研究背景就為何選擇該計畫作為研究對象予以適當補充說明。其中，本研究所列「培育優質人力促進就業計畫」部分僅針對 1-1「大專畢業生至企業職場實習方案」進行研究，爰建議應於研究限制中加以說明，以避免造成誤解。

2、 第一章第二節研究方法所涉內容，建議應先就各研究方法所欲蒐集之研究資料或待尋求之問題內容加以綜整說明。

3、 第二章內容為文獻探討性質，且依研究團隊第 41 頁說明，係針對國內近 3 年兩項主要促進就業方案進行整體性評估，惟第 33 頁「政策結果評估」資料為研究團隊進行問卷調查之結果，是否妥適，宜審慎衡酌之。本節內容是否宜以國內現有針對就業政策進行評估之文獻，進行統合分析。另該章第三節所涉內容，亦從政策目標、政策執行及政策結果等三層面來論述國內促進就業之相關問題，內容與第九章第一節所提「一、國內促進就業政策評估之發現」內容一致，爰請適時調整該章節撰述內容。

4、 第三章各國促進就業比較分析上，建議將標題「他國促進就業政策經驗」調整為「先進國家促進就業政策經驗」；另請分別就「亞洲主要國家」及「歐洲主要國家」等 2 部分所涉相關國家之促進就業政

策內容，以表格方式進行比較，俾清楚呈現各國政策比較內涵。

5、 第 40 頁結語提及「未來若遇到經濟不景氣時，認為政府應採取的因應措施，則是以『薪資補貼』的勾選比例最高」，惟依據表 2-10 呈現之調查結果，有兩方案進用人員係認為政府最應採行措施為「由公私職訓機構提供職訓」，相關文字內容，請研究團隊釐清後修正。

6、 本研究之原計畫書規劃針對中高齡、青年及原住民等 3 類就業輔導對象進行評估，惟相關結論與建議事項未就該部份進行論述，建議研究團隊具體歸納與說明。

7、 第四至第七章為就本研究所列 4 項個別計畫分別進行論述。上述各章除第七章外，均於第一節就所列計畫之政策成效進行說明。該等成效內容多援引歷年研究文獻或主管機關資料進行說明，惟為彰顯本研究針對各項計畫實證分析之價值，建議研究團隊可就本研究之相關研究發現與報告內容所援引之歷年研究文獻或主管機關資料進行對應或比較說明，從研究結果之比較異同，來掌握各項計畫實際執行成效。

8、 另本研究第四至七章為個別促進就業政策計畫之效益評估，包含目標評估、過程評估與結果評估，惟各層面評估方向與內容，應與本案原評估重點切合，再據以呈現相關內容。爰建議研究團隊可針對比較結果以表格(如下表)方式加以呈現。

效益評估面向 ＼ 就業計畫		多元就業開發方案	立即上工計畫	青年職場體驗計畫	培育優質人力促進就業計畫 (1-1 方案)
目標評估	目標設定與達成情形				
	計畫工作項目及執行策略與計畫目標間之妥適連結情形				
	計畫目標與衡量指標及目				

	標值之妥適性					
過程評估	行政流程管理是否繁瑣冗長					
	計畫執行過程及步驟是否合於計畫之進度與程序					
	執行期間所發生問題是否已解決					
結果評估	效益分析	服務滿意度				
		是否產生非預期效果或風險，以及對社會之影響效益				
	成本分析	主辦機關投入人力分析				
		經費成本效益比及資源配置允當性				
		機會成本分析				

9、 本研究原規劃方向之一，係就結果評估進行成本效益分析，本研究限於所取得研究資料限制，無法以量化方式進行推估，爰機會成本分析係藉由次級資料及問卷調查二種方式進行（第 12 頁）。惟在研究報告第八章第二節所列分析內容中，第 2 段（317 頁）提及我國實施消費券發放政策之效益評估，未能估計創造的就業人數，致無法提供本研究比較參考之說明，其與促進就業效果之聯結為何，請研究團隊補充說明；另該節文中所提各項調查結果之比較分析，是否適當運用在機會成本之概念分析上，亦請釐清。

10、 本研究第八章第四節有關各項促進就業計畫比較分析小結部分（第 339 頁），建議以標題列點方式加以呈現，另整體就業政策的評估面向，宜與原建議書所列三大方向加以敘寫，包含就業政策目標評

估、相關計畫推動與資源分配整合協調運用評估、總體執行成效評估。

11、 本研究在綜整進用單位與參與人員之調查意見後發現，4 項計畫均以提供或是協助政策就業對象就業為達成之主要目標，而該目標亦獲得該等政策利害關係人之認同與肯定（第 339 頁）；但在第九章研究結論針對國內促進就業政策評估之發現又提及：「政府為降低失業率而設計的措施方案可能會因為忽略失業問題本質，而扭曲及錯置相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法解決失業問題」（第 343 頁）。此對於我國相關促進就政策目標評價之論述，似與政策利害關係人之認知有所落差。該落差如何進行解釋？以及對於未來政府在調整相關政策目標設定上之影響為何？請研究團隊予以補充敘明。

12、 有關各層面評估均區別為問卷調查、深度訪談及實地查證之資料進行分析，惟各項資料之分析，宜引用所蒐集之調查與訪談資料後，再進行歸納性的說明。

13、 有關第 317 頁引述吳靜宜研究報告內容，提及 2012 年失業率又再度負成長 0.07%，係為預測值或引用年代錯誤，請釐清之。

14、 問卷調查各題項所對應之評估層面，宜重新審視後調整，如「用人單位對計畫之滿意度」應屬計畫之「結果評估」，惟報告中歸屬於「過程評估」。

15、 政策建議部分，建議進行方案間的評估，惟本案即係對促進就業計畫進行效益評估，該項建議似與本案原研究目的有所衝突。

16、 研究報告格式：

(1)研究報告部分文意不明、多處錯別字疏漏(含附錄部分)，如第 21 頁末段「本措施預計 94 年可促進…」，應為 97 年度、第 30 頁第 2 段「他們主張競爭市場『嚇得』失業」、末段「各國進開始入…」、第 87 頁末行「受僱者 100%要由公立就服機構推介」、第 101 頁第 2 段末行「往短期就業『抒』困目標傾斜」、第 298 頁倒數第 2 段「較『微』有效」、

第 342 頁缺乏受「顧」意願、身心障「礙」之受僱「者」、「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業方案」等及其餘相關錯漏，均請一併通盤檢視與修正之。

(2)報告中第一次說明相關機關或單位宜用全稱，如訪問職訓局人員宜註明為「行政院勞委員職訓局」、「天氣風險公司」宜修正為「天氣風險管理開發股份有限公司」。

(3)附錄中各訪談人員之意見請摘要重點內容，且人員之姓名宜予保密處理。另本文內容中引用訪談之內容應以「標楷體」文字書寫。

(4)研究報告中各項標題請予以編號，依序為一、(一)、1、(1)，第四級以下再有列舉必要時，以甲、(甲）或圓點代替之。

(5)表 2-9 標題應為「進用人員不滿意政府…」、表格 3-1、3-2 等相關表格內容宜以中文方式編製說明。

(6)研究報告中部分機關名稱全銜顯有誤植，請修正之，如「行政院教育部」應稱「教育部」。

八、研究小組說明：

有關資料修訂部分，研究團隊將依據與會學者及委託單位所提供建議進行修正及補充。

九、主席結論：

非常感謝各位教授及機關代表撥冗出席本次審查會，與會貴賓所提的各項寶貴建議意見，請研究團隊參酌採納後，儘速修訂研究報告初稿，並於 1 個月內提送本會，俾便辦理後續事宜。

十、散會（下午 16 時 10 分）

附錄三十四　期末報告審查意見回覆表

100 年 6 月

編號	審查意見	回覆修正情況說明
（一）焦研究員興鎧（中央研究院歐美所）		
1	有關各國相關資料部分，可考量納入歐洲聯盟歷年所頒布「歐洲十年」資料之引介。	本研究依意見補充「EUROPE 2020」之內容，詳參結案報告第二章。（第 70-72 頁）
2	有關中長期建議部分，漏列「培育優質人力促進就業計畫」，應加以說明或補充。	1. 本研究針對持續執行的計畫，始提出中長期建議。 2. 「培育優質人力促進就業計畫」當初是以特別預算辦理，目前並無持續進行的規劃，而「立即上工計畫」已結束，故本研究未對此二項計畫提出中長期的建議。（第 308 頁）
3	研究計畫應針對其他就業弱勢族群（包括原住民、中高齡失業者及身心障礙失業者）等相關就業計畫加以探討分析。	1. 本研究對於個案計畫與第八章分別討論對於其他就業弱勢族群（包括原住民、中高齡失業者及身心障礙失業者）的協助。（第 286-294 頁） 2. 本研究另於政策發現與建議增加說明就整體宏觀面的評估，此四項促進就業政策的確對於弱勢族群照顧較為不足，建議改強化政策設計。（第 306-315 頁）

4	有關「促進就業」與「挽救失業」之區別，應予補充說明；另各計畫之比較分析部分，應多加強化。	本研究題目為「促進就業」，主要在於探討如何促進民眾的就業，各計畫亦屬於促進就業的性質，故對於如何透過僱用安定機制來挽救失業部分，並不屬於本計畫研究範圍。
5	參考文獻部分較為不足，且各國相關措施對我國之啟示，較為籠統，無法與所研究的方案對照，應予補充。	研究因為研究時間與資源限制，以國外整體促進就業之相關政策經驗做為國內政策的討論參考，並非作為國內個別方案的參考對象。（第 74-75 頁）
6	對政策實際執行者之態度，應彙整研究蒐集所得之資料加以呈現；此外，對於非營利團體於促進就業計畫中，所應扮演之角色也應加以說明。	1. 政策執行者的態度，勞委會、青輔會較積極，教育部較為消極，惟本研究未將執行者態度納入研究範圍。 2. 關於非營利團體於促進就業計畫的角色，已於第四章多元促進就業開發方案討論。（第 137-138 頁）
（二）成教授之約（政治大學勞工研究所）		
1	研究資料部分： （1）第 13 頁到 16 頁的評估架構係如何產生、是否有更好的評估架構、而各方案的效益指標又為何，應加以具體說明。	研究架構之修正與說明補充說明於第一章，並作表說明指標與其資料來源。（第 20-26 頁）

	（2）有關第二章第二節問卷調查的結果呈現，應先對問卷調查對象的基本資料加以說明。	問卷調查對象的基本資料已作表補充說明於第一章。（第 9-17 頁）
	（3）第三章的國外文獻資料的分析，過於一般性，建議依據計畫需求，針對 2 或 3 個國家中有關青年、中高齡族群之就業促進方案進行討論。	本研究在修正後的第二章關於德國及英國的政策討論部份，已介紹青年及中高齡的方案，並補充說明美國的青年就業促進方案內容。（第 60-68 頁）
	（4）第四章至第七章為本研究之重點，各項方案效益評估的指標，應予詳細說明；另各方案的訪談與問卷調查的主要內容，亦應加以補充說明。	1. 本研究於第一章補充說明各項方案效益評估的指標，並作表說明指標與其資料來源，以及訪談大綱與問卷內容。（第 3-13 頁） 2. 附錄增加調查問卷。（第 13-53 頁）
2	研究建議部分：部分建議過於籠統、不夠具體，且有重複之情形，應予修正或調整，茲說明如下： （1）立即可行建議： ■ 第（一）、3 項建議「改善制度設計與執行策略之行政缺失」部分，敘述內容多偏重於執行層面，似非制度面的改善。 ■ 第（一）、4 項與中長期建議第（一）、3 項均係針對計畫方案間的資源整合與評估，兩者差異不大，建議予以修正調整。 ■ 有關建議「薪資補助原則與標準的一致化」部分，針對不同	原報告政策建議部分已大幅修改，立即可行建議的第（一）2 項已刪除；3、4 項已依評審意見整併。另有關薪資補助標準是否該考量年齡與教育程度，本研究認為若要採差別補助，則應以勞務內容或進用人員經濟急困程度為標準，而不宜考量年齡與教育程度。（第 306-315 頁）

	年齡、不同教育程度之進用人員，是否需要給予齊一的補助水準，應納入考量。 ■ 第（二）、2 項建議「設計提早就業及公部門基層督導人力的獎勵」，應加強內容與標題之相關性，且應針對「公部門基層人力獎勵」之部分，詳細論述與說明。	
	（2）中長期建議： 第（一）、1 項與第 3 項之建議均為方案間的整合問題，兩者內容相近，應予以明確區別或調整之。 ■ 第（二）、1 項建議「檢討方案的進用人力目的與縮減人力的可行性」，研究團隊是否已進行必要的政治經濟分析，且應考量部分地方或區域欠缺就業機會，此一建議是否可能導致失業問題的發生，應納入評估之。 ■ 第（一）、4 項與第（二）、2 項的建議提及「善用政府改造契機」或「配合政府組織再造」，惟有關促進就業政策與政府組織改造的關係，應於內容中強化其論述依據。	已刪除這二項建議。
3	有關第八章的內容呈現，應就研究者專業的角度，加強進行各項計畫間的比較分析。	本研究修正第八章內容，並做表格比較方案的目標、執行與結果比較發現。（第 289-294 頁）

4	研究結論第 351 頁，針對「培育優質人力促進就業計畫」目標評估中提及「政策定位不明，影響後續計畫執行與效益評估」，惟於「結果評估」中仍能提出主要之研究發現，是否有所衝突，宜釐清說明之。	本研究於第七章中針對問卷，查證與訪談資料所呈現的資料論述與結論中針對論述之一致性進行處理。（第 238-242 頁）
（三）朱教授柔若（中正大學勞工關係學系）		
1	研究方法部分： （1）文獻分析實際上為相關文獻回顧，並沒有真正針對文獻的內容進行分析與檢定，故不應列入為研究方法。如要列為研究方法，應說明操作方式，以提高研究信度與效度，避免遭受質疑。	1. 過去多數研究報告均將文獻資料蒐集列入研究方法之一，本研究亦沿用此一慣例。 2. 此一研究方已列於計畫書中，無法任意變更。
	（2）文獻分析中提及相關公務統計或調查資料，對於這些資料的使用與本研究的關係，均需加以說明，以釐清其與次級資料分析間的異同。	1. 本研究關於使用資料與研究關係說明於第一章，關於留用率的資料係參考公務統計的次級資料，至於調查資料為本研究的問卷資料。（第 1-28 頁） 2. 本研究在相關問題中引用相關的資料，其相關性已予說明。
	（3）深度訪談中，訪談對象選取的原則宜加以說明，另內文中所提及訪談對象與表格呈現之資料並不一致，應予修正。此外，於專家學者、事業單位與參與人員的取樣，均需進一步加以說明。	本研究已於第一章補充說明訪談對象之取樣與訪談大綱。（第 3-7 頁）

	（4）問卷調查之內容、施測過程、母體與選樣等重大項目皆缺少詳細的說明，難以評估問卷調查的信、效度。另有關各方案 250 個成功樣本係如何估算、可能的誤差來源均應補充說明。	1. 本研究補充說明調查問卷調查之內容、施測過程、母體與選樣等過程。（第 9-17 頁） 2. 有關成功樣本可能的誤差來源說明於研究限制。（第 28 頁）
	（5）有關四個方案的成本效益分析，建議設計對照表格加以比較呈現。	本研究於第八章補充說明四個方案的成本效益分析，並設計對照表格加以比較呈現。（第 273-282 頁）
	（6）有關評估架構圖中間部分所示的雙箭頭，於研究過程中如何測量與檢證，應予說明。另實地訪視的目的、其地點的選擇反映四種方案的哪一層面應加以說明，且應說明各方案考量的因素、訪視的結果對於政策評估的價值。	1. 本研究檢討原先評估架構圖呈現概念過於繁複，修正架構圖與補充研究架構內容。（第 20-25 頁） 2. 關於查證的地點選擇補充說明於第一章，至於查證結果對於各項計畫評估的價值說明於第四至七章。（第 7-8、103-255 頁）
	（7）有關四種方案之「成本評估（包括機會成本評估）」、「成效評估」，各是用哪些研究方法求證，應加以具體說明。	本研究於第一章補充說明各項方案效益評估的指標，以及因為資料限制，未能進行精準的調查，但基本上研究效度是足夠的。（第 18-25 頁）
2	研究資料部分： （1）宜以各方案為主，分別針對專家訪談、實地訪談、電話調查等所蒐集到的資料，進行有系統的整理並加以製表，方便後續水平比較。	本研究於八章做表格比較方案的目標、執行與結果比較發現。（第 289-294 頁）

	（2）部分表格之資料來源未詳列正確出處（如表 3-4），反而標示研究者自製，應予修正。	本研究修正於表 2-4 之資料來源說明(原第三章變更為第二章)。(第 37 頁)
	（3）第三章各國比較資料的部分，部分圖表以英文呈現，應全部修正以中文列出為宜。	本研究修正於調整後的第二章。(第 39-48 頁)
	（4）各國的經驗在研究計畫中的地位，宜重新審視並加以說明（係作為介紹四大政策方案的起源介紹、提供選擇研究方法與制訂調查內容的方向、或作為研究發現的比較對象、政策建議的參考）	1. 本研究於第二章加入各國經驗比較表。(第 44-48 頁) 2. 本研究對於國外政策的用意主要在於相似情境下採行政策的參考，並非作為國內四項方案的起源介紹。本研究主要介紹韓國、日本、德國、英國等國的促進就業方案。(第 29-34 頁)
3	研究結論部分： （1）針對四種方案，應提出與其他國家政策經驗（日、韓、新加坡、英國、德國及荷蘭）的水平比較，並以表格加以呈現。	本研究限於時間與資源，僅對於主要國家從宏觀面進行政策內容說明，不在於針對個別方案進行說明，並製作比較表格於第二章。(第 44-48 頁)
	（2）宜根據目標評估、執行評估、結果評估（包括各大類之下的評估細目），水平比較這四大方案的強弱與長短，並以表格加以呈現。	本研究修正於第八章。(第 289-294 頁)
	（3）綜合評析部分，需區分為「可共同比較部分」與「不可共同比較部分」，特別是針對弱勢團體的部分，以呈現計畫間之效益比較。	1. 由於四項個案計畫均有其特殊的政策背景與目的，有特定的政策對象，這些部分屬於無法做比較的，例如補助時間長短，「青

		年職場體驗計畫」為 3 個月，「立即上工計畫」為 1 年，本研究針對此一部分僅說明個案計畫之間的政策內容異同。 2. 在實證部份，本研究針對四項計畫可以比較的地方進行比較。如目標設定評估、行政流程、管理規定、政策利害關係人的滿意度評價等。（第 7-8 頁）
4	研究建議部分： （1）政策建議宜針對研究發現，並具體說明係依據何研究方法所得之結果，再提煉出相關政策建議。	本研究政策建議正是依評審所建議的方式提出。（第 306-315 頁）
	（2）各國政策是否也可提供政策建議的思維空間，且其與計畫中四大方案的執行成果，相對照比較之後，應研提相關政策建議。	1. 本研究於第二章加入各國經驗比較表。（第 44-48 頁） 2. 依據研究計畫書，本研究參考國外政策是從各國整體的角度觀察就業促進政策，但目的不在與國內四項研究個案進行比較。因此，與國內個別方案的角度來討論，邏輯不同。
	（3）四大政策方案制訂之初應曾參考其他國家的經驗，有關其他國家執行的問題，於我國制訂或執行時是否加以避免或重蹈覆轍，而哪些是我國政策制訂時遭遇到的獨特問題，研究團隊宜加以解釋與批判。	1. 依據計畫書，本研究主要在於評析他國在促進就業方面的因應策略，並針對我國所面臨的問題，探討其他國家的解決方法，作為檢討改進我國相關政策

		方案的參考依據。 2. 有關其他國家執行的問題，已超出本研究計畫書的研究範圍。
5	本研究應（可）修訂之部分 （1）滿意度調查僅係政策效果評估的一部分，政策成本與創造的就業人數，也是另一評估層面，研究團隊應提供其他更有力的政策成效評估指標。	1. 本研究第一章於研究方法說明部份評估內容僅能進行滿意度的分析。（第 24-25 頁） 2. 在評估指標的選擇和討論時，均討論到創造的就業效果。
	（2）應加強政策效益分析與成本分析間的比較，以求得政策成果較全面的評量。	本研究於第八章補充說明。（第 289-294 頁）
	（3）請增加四大方案城鄉差異的比較，並且具體說明整體「促進」就業政策效益評估的檢討。	依據本研究的計畫書，有關城鄉差異比較因非本計畫研究範圍，且資料不易取得，故無法納入。
（四）吳副總俊明（大新人力資源管理顧問有限公司）		
1	問卷調查部分，僅說明調查有效樣本數，但抽樣方法及樣本取得方式，樣本代表性等問題，均未做明確說明，應予補充。	本研究於第一章補充說明調查樣本取得，並於研究限制說明取樣遭遇的限制。（第 28 頁）
2	各國資料部分參採 OECD、日本與韓國等國家相關措施，惟應就各國機制優缺點及值得我國借鏡之處進行比較分析，並研提具體可供學習之建議。	本研究依據計畫書，對於各國政策主要進行政策內容說明，未進一步討論其執行機制（例如行政體系運作，與私部門的關係等）。

3	對於政府所實施的各項方案整體績效是否已發揮其效益，未有明確之說明，建議應於研究結論部分，分析各方案之具體成果及效益，作為檢驗各方案成效之參考。	本研究於各章分析結果中皆已說明各項計畫之執行成效，第九章研究結論也已摘要說明。由於每項方案的績效都涉及多層面，故很難以「有效」、「無效」的簡單二分法來判斷。（第 304-305 頁）
4	研究建議較偏向政策面，對於執行面及未來推動方式著墨較少，應予補充，且應就國外機制及可供我國採行部分，研提具體建議。另建議就政府在推動就業促進措施，提出更具體可行的措施，供政府日後改進之參考。	已依評審意見大幅修改政策建議，增加許多操作層面的具體建議。（第 306-311 頁）
（五）施處長建矗（行政院青輔會第二處）		
1	研究方法部分：問卷調查法僅用次數及百分比等二種分析法，殊值可惜。	本研究已針對問卷調查內容進行交叉分析，惟因為樣本數量不多（用人單位 150 個樣本，進用人員 250 個樣本），若進行卡方檢定，部份格子的樣本數量少，將影響結果推論的有效性。（第 9-12 頁）
2	研究資料部分：建議增加法國、美國及加拿大等國家之相關資料，以充實研究報告內容。	本研究限於研究時間與資源有限，未能增加對於法國、加拿大等國家之內容說明。

3	研究結論部分： （1）由於我國教育普及，高中職以下學生畢業未繼續升學之比例很低，造成年輕、低學歷之就業人口比例降低，因此「多元就業開發方案」要求進用弱勢對象，即有其一定之困難。研究報告歸納出「執行結果與政策目標不盡符合」之結論，是否有過度推論的問題。	1. 「多元就業開發方案」並非特別針對年輕、低學歷之就業人口。（第 103-105 頁） 2. 關於研究結論中「執行結果與政策目標不盡符合」之意涵，並非針對年輕、低學歷之就業人口。（第 295-305 頁）
	（2）政府投入積極性就業促進政策工具，本有其政策目的，就業促進計畫因時空環境變遷、主政者政策方向不同而做適度之調整，本來即具有必要性及正當性，例如「多元就業開發方案」及「青年職場體驗計畫」均有此現象，惟若因此而推論其「政策定位不明」，恐有與事實不盡相符之處。	本研究在報告中已清楚說明這些個案計畫推動時，政策定位清楚，惟為因應環境變遷與新的社會需求，而與原先規劃與政策設計有所偏離。
	（3）就業促進計畫其政策目標如為增加就業機會以降低失業率，則「就業率」應為主要指標，以青年職場體驗計畫為例，其總就業率均在 85%至 90%之間，算是相當高的水準，但研究結論卻未提及此一數據，建議應予補充。	本研究依據建議調整對於留用率的一致性論述，並加入其他效益的說明於第六章內容。（第 203-204 頁）

4	研究建議是否具體可行： （1）由政府預算補助企業或非營利組織執行每一項就業計畫，尤其是補助薪資或依人數核給之見習津貼等，均有其一定之程序要求，給付金額愈大，其程序更繁複、嚴謹程度愈高，以備審計機關之審查，因此所提「簡化行政程序」之建議僅能提供給行政機關注意參考。	已依評審意見提出更具體建議，例如提供進用單位經費核銷作業之 Q＆A 等。（第 306-315 頁）
	（2）第 361 頁標題「2、配合政府組織再造調整促進就業政策之角色功能與定位」之建議，但內容卻未提及政府組改後應如何調整因應，應予補充相關資料。	已刪除此項建議。
	（3）有關「青年職場體驗計畫」進用人員表示對「提升職業能力」之幫助僅達 44.0%，以及「進用後才知道本計畫」之比例偏高等情事，本會已要求進用單位注意改善；「留任率」指標已修正為計畫審查之參考指標之一而非關鍵指標；至於本計畫於組改後已規劃轉型為「大專校院應屆畢業生職場轉銜及就業準備」之角色功能，以回歸其職場探索及工作試探之本質。	本研究補充說明於第六章的內容。（第 190、170 頁）

5	建議本研究應（可）修訂部分： （1）第 38 頁表 2-8 所示，因青年職場體驗計畫並未設計「不知道/無意見」選項，其他三項計畫均有此選項，以致該計畫受訪者選擇「不滿意」及「非常不滿意」選項合計比率較其他三項計畫略高，因此而推論不滿意之比例偏高，顯有解釋說明之必要，應予修正。	本研究補充說明於相關章節。（第 98 頁）
	（2）第 145 頁提及「立即上工計畫在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則」之推論文字，與事實不盡相符，建議修正。	1. 本研究認為立即上工計畫屬於補助性質，係針對特定對象進行補助。由於補助對象是弱勢，因而補助人數不應依照勞動市場就業人口比例進行補助。（第 139-140 頁） 2. 如以年齡與教育程度作為衡量勞工是否弱勢的指標，則立即上工計畫在勞工層面的分配顯然較不符合分配公平的原則。（第 140-141 頁）

	（3）第 116 頁缺漏「第 4 項」之標題文字、第 134 至 139 頁深度訪談之資料，部分內容未列標題、另第 157 頁缺「第二」項標題及文字、第 191 頁說明 2 應刪除「健」字（該計畫並未補助健保費用）、第 206 頁倒數第 3 行應為「協助青年就業接軌方案」，而非「結果方案」文字、第 238 至 239 頁內容與第 216 至 217 頁重複、第 258 頁中間「WORK TRY」應為「Work Trial」之誤、第 343 頁中間「與青年職場原有之政策目標」，缺漏「體驗計畫」文字，以上均請修正與調整之。	本研究依據意見進行修正或調整，其他如「WORK TRY」、「與青年職場原有之政策目標」已改寫，未再出現於報告中。(第 174、189 頁)
（六）張編審雅玲（行政院秘書處第一組）		
1	有關報告中就業措施相關名詞，如「民國 97-98 年短期促進就業措施」與「民國 98 至 101 年促進就業方案」請修正為「97-98 年短期促進就業措施」及「98-101 年促進就業方案」，俾與行政機關用語一致。另相關文字有疏漏誤繕之處，建請一併檢視，如第 25 頁第 15 點非屬加強短期促進就業措施一環。	已依評審意見修正。（第 20、22 頁等）
2	第 29 頁提及「98-101 年促進就業方案」是以降低失業率為目標，惟其並非唯一目標，應予釐清。	原報告內容並未說是「唯一」目標，且改為「之一」。（第 90 頁）
3	報告提及美國延長失業給付一節，查我國「就業保險法」部分條文修正案於 98 年 4 月 22 日經總統公布	已依評審意見加註說明（見第 90 頁）。我國就保法修法是延長特定對象之給付期間，與

	後，於 98 年 5 月 1 日施行，其中針對中高齡失業者及身心障礙者延長失業給付請領期間最長至 12 個月，相關配套措施應予釐清。	美國因應經濟不景氣，不分對象，全面延長給付期間的作法不同。
4	查我國僅加入就業保險者，符合失業給付條件始得請領失業給付，而本院主計處之「失業人口」係指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：（1）無工作；（2）隨時可以工作；（3）正在尋找工作或已找工作在等待結果；且包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。報告第 41 頁提及，韓國領取失業給付人數占全體失業人數 12.09%，我國為 7.15%。有關研究團隊以領取失業給付除以國內失業人口數，與韓國之比較基準是否一致，應予釐清說明。	我國與韓國對「失業人口」的定義都是參照國際勞工組織的定義，故認定標準應無差異。
5	第 355 頁建議各計畫主管機關檢討政策定位、執行策略與成效評估指標，若政策定位為薪資補貼，則補貼對象限制應較嚴格一節，查金融海嘯期間，國內各企業（不論大型或中小型）均受創甚鉅，固然政府補貼應考量社會正義，但仍應視社會經濟情勢酌作調整，才能照顧到每個勞工及其家庭。（如立即上工計畫推動之初，適用對象較寬鬆，直至就業情勢逐漸好轉，補貼對象轉趨從嚴）。	本研究認為大型企業因為本身自我護衛能力比較好，在有限資源下，政策對象仍應有優先順序，以中小企業為優先協助對象。

6	第 359 頁對於「培育優質人力促進就業計畫」之政策建議，重新思考類似促進就業計畫中，提及特定性工作為勞動契約的一種，亦淪為就業促進性質的窠臼，其所指為何？宜請釐清說明之。	本研究經查該段文字係查證學者提供意見。其原意認為就業促進性質的窠臼，是指用人單位以特定性工作方式進用，計畫結束後可以不用留用，使得進用人員計畫後又失業了。（第 311 頁）
（七）賀專門委員麗娟（行政院經建會人力處）		
1	研究建議部分，應要有更具體的操作做法，以作為相關部會後續之參考。	本研究遵照辦理。
2	政府所推動的措施，有時確實被賦予過多的政策目標，但一項政策若目標過於單一，亦可能被質疑經費不夠撙節、照顧層面不足等的問題。且政策的形成與落實，牽涉範圍甚廣，包括最高階長官的認知、中央部會橫向的溝通與地方執行單位的認同等，此皆需納入考量。	本研究遵照辦理，並於研究結論加入說明。（第 295-305 頁）
3	所提研究建議事項其主辦機關，請依與機關關聯程度與重要性加以修正調整。另有關建議人力資料庫的建立，似可列為共通性的建議。	本研究遵照辦理。另人力資料庫部分，因勞委會職訓局已有相關機制可供運用，故刪除此項建議。
（八）施專門委員淑惠（行政院勞委會職訓局）		
1	有關「成果評估」面向有多項指標，惟報告內文並無完全相對應之結果，建議予以加強補充。	本研究補充說明於第一章。（第 28 頁）
2	第 106 頁有關「多元就業開發方案」執行評估部分，建議針對區分「服務業、非服務業（如何區分）」、「單	本研究係針對跨計畫比較，對於調查對象基本資料進行共同分類方式的比較。

	位人數」、「地區別（北中南東離島之說明）」及「成立年數（以 10 年為分類之依據為何）」等分析變項之原因予以敘明。	
3	研究結論與建議部分： （1）第 360 頁第 4 項及第 361 頁第 2 項研究建議，均提及「政府組織改造」等契機，惟有關就業政策之推動與政府組織改造之關聯性與，應予具體說明。另有關部分研究建議將本會列為協辦機關，所要辦理之事項，亦應具體說明之。	已刪除此項建議。
	多元就業開發方案： ■ 有關研究報告論及政策定位不明部份，建議針對「多元就業開發方案」之政策發展脈絡加以說明，以明瞭其於不同時期所訂定之政策目標與行政措施。 ■ 第 113 頁中有關「進用人員」得知訊息的管道段落，部分文句意旨係說明「用人單位」，請修正之。另下段提及「進用人員資格限制」部分，有 14%認為不太合理案，建議針對「經濟型」與「社會型」計畫是否有所差異予以補充說明。 ■ 第 118 頁表 4-19 表標題應為「進用人員認為多元就業開發方案缺失之意見分析」、第 121 頁有	1. 有關政策定位不明，係指多元就業開發方案的政策目標是希望藉由發展地方產業，改善社區生活環境，以創造在地就業機會，故應屬長期性的地方發展政策，卻常被用來解決立即性之失業問題。(第 297 頁) 2. 本研究已依據意見修正，政策建議部分也已大幅修改。另針對原第 113 頁之部分文句錯誤部份，已修正。因為問卷未區分經濟型或社會型，因而無法區別差異。其它不適當的意見已刪除。(第 117、308、309 頁)

	關進用人員管理情形第二段提及「政府部門計畫無專管人員」，並非完全正確；政府部門計畫仍有專管人員，惟是否因人數不足或地點分散，造成難以落實管理，應予釐清。 ■ 第 122 頁有關開發新的執行單位該節，職訓局每年均有諮詢輔導計畫之成果報告資料可供參考，惟未進行相關計畫成效評估。 ■ 第 124 頁本節的論述是「多元就業開發方案」的結果評估，惟表格 4-21 應更正為第 318 頁的表 8-16。另有關該題項結果呈現「若用人單位未參與『多元就業開發方案』，則其『不進用員工』的比例達三成五、或『會進用但人數或薪資會減少』的比例佔三成」，則本段是否係說明，這些因參與「多元就業開發方案」而額外進用員工的用人單位，為多元方案創造就業機會的成效結果，或另有其他意涵，建議研究團隊予以釐清。 ■ 第 131 頁末段提及，實際田野調查發現多元就業開發方案協助勞工重返職場的比例只有 16-18%，請研究團隊註明該研	

	究調查之時間或相關資訊。 ■ 第 357 頁建議主管機關應「研議一套可行的甄選與管理機制，例如採積分排序方式」，惟該方案目前人員篩選已採積分制度，建議研究團隊再具體補充與說明之。 ■ 第 360 頁建議「設計方案整合的平台與機制」、「計畫方案之間的資源整合效應」、「建立公共就業政策定期或常設之成效評估制度」等建議事項，其主辦單位應包含經建會，因相關就業計畫或方案的推動或擴大辦理時機，均係在經建會所成立的促進就業小組會議中研商。 ■ 第 362 頁建議「相似服務團體建立聯繫平台」部分，說明多元就業開發方案無跨區域交流分享機制，惟該方案自 98 年以來辦理各項專案經（管）理人訓練初階、進階與高階課程，且依計畫類型跨區整合辦理，亦有助於建立交流分享平台。	

	（3）立即上工計畫： ■ 有關第 355 頁第 2 行提及「多元就業開發方案與立即上工計畫某種程度造成重疊」一節，立即上工計畫屬部分薪資補貼計畫，希冀於金融風暴時期鼓勵民營事業單位提供工作機會，進用受該風暴影響之失業者，除協助失業者儘速就業外，亦補助於風暴期間配合政府政策之事業單位降低人事成本，與多元就業開發方案屬性不同，尚無重疊之虞。 ■ 有關第 355 頁第 3 行提及「留用率不足以證明方案成效」一節，因「立即上工計畫」事業單位與失業者間為僱用關係，失業者一旦僱用受勞基法保障，事業單位即不得任意解僱員工，屬穩定長期僱用之方案，故建議將「留用率」修正為「補助結束後仍在職者」為宜。 ■ 第 355 頁第 5 行提及「被僱用的方案是否真為政策所協助弱勢對象」一節，惟「立即上工計畫」係因應金融海嘯而推出之就業促進方案，所協助之對象即為當時就業市場中之弱勢者，本計畫執行成效與政策目	■ 本研究加入「立即上工計畫屬部分薪資補貼計畫，希冀於金融風暴時期鼓勵民營事業單位提供工作機會，進用受該風暴影響之失業者，除協助失業者儘速就業外，亦補助於風暴期間配合政府政策之事業單位降低人事成本，與多元就業開發方案屬性不同，尚無重疊之虞」文字(第 299 頁)。 ■ 本研究依據意見修正，並刪除不適當的語句，例如「就業服務機構建立就業服務人力資料庫」之建議以刪除；關於「對於身障者、中高齡者需要更多配套措施」之建議，是指「例如對於身障者，給予工作環境的便利；鼓勵企業對於中高齡失業者及受訓者的篩選機會，以及對於生活扶助戶給予更多的職業陪伴等等」，並非限於工作機會的提供。(第 146、310、311 頁)

	標應屬一致，建議研究團隊再釐清各計畫屬性後，予以補充敘明。 ■ 第 356 頁第 3 行提及「政策應有明確定位」，惟職訓局相關就業促進措施需求定位均相當明確，如薪資補貼計畫（立上、啟航、僱獎等）、短期安置措施（臨工）、訓練計畫（立即訓用等）等，本研究僅針對職訓局「立即上工計畫」及「多元就業開發方案」進行評估，尚難逕行推論相關政策未有明確的定位與整合，建議研究團隊重新釐清後修正之。 ■ 第 356 頁第 5 項提及「立即上工計畫協助的低教育程度、或中高齡者等弱勢勞工比例偏低」部分，「立即上工計畫」之推動係為因應金融風暴而推出，協助當時受風暴影響之失業者就業（當時失業者多為關廠歇業被資遣之勞工），並無違政策目的，且立即上工計畫中高齡等特定對象佔本計畫總就業人數之 8.36%，與非自願性離職者 8.74%相當；另教育程度部分:高中職以下占 51.96%，專科占 16.44%，大學占 27.21%，再者依主計處統計，國中及以下	

	之失業率之失業週期均較高中職、大專、大學略低，故該計畫之協助對象應已符合公平正義之原則。 ■ 第 358 頁研究團隊建議「就業服務機構建立就業服務人力資料庫」部分，本會原本即建有「全國就業 e 網」，提供民眾及廠商求職求才之資訊，亦有建置網際網路就業服務系統作為相關資料之統計平台，另於推動「立即上工計畫」時，亦設置專屬網頁，建議研究團隊予以修正。 ■ 第 358 頁建議「對於身障者、中高齡者需要更多配套措施」部分，政府應因時制宜推出適切之就業服務措施，而立即上工計畫推動之政策目係因應金融海嘯而推出之就業促進方案，所協助之對象即為當時就業市場中之弱勢者，本計畫執行成效與政策目標應屬一致，建議修正之。 ■ 第 358 頁末段提及「立即上工計畫鼓勵雇主提供短期工作機會…，計畫執行僅一年」等，有關「立即上工計畫」係屬穩定長期僱用方案，其推動期程自 97 年 10 月 22 日至 99 年 12 月	

	31 日止，推動時均衡量當時之就業市場環境因時制宜。該計畫於 98 年底截止事業單位申請，99 年即為後續人員之推介及遞補僱用事宜，並於 98 年底衡酌就業情勢趨緩，但參酌主計處數據中高齡等特定對象失業週期及失業率仍然高於一般失業者，始推動「就業啟航計畫」，相關計畫之推動皆有進行內部之政策評估。	
（九）教育部（請假，提供書面意見）		
1	建議研究團隊於第 352 頁說明「培育優質人力促進就業計畫」研究發現時，補充說明本計畫衍生之各層面效益：對行政部門而言：建置完善的跨部會合作機制。 對大專校院而言：建置畢業生就業轉銜機制（建立「售後服務」觀念）、建置產學合作人才培育模式，亦增加產學合作機會、大專校院開始重視學生職涯輔導功能、建置課程回饋機制，並邀請業界參與課程規劃，以縮短學用落差。對學生而言：增加學生職場就業機會，以提升其就業競爭力。對企業而言：節省用人成本，培育企業所需人才，並增加產學合作機會。	本研究已依據意見修正。(第 302 頁)
（十）本會管制考核處		

1	第七章「培育優質人力促進就業計畫」計有 16 個方案，報告中僅著重以「大專畢業生至企業職場實習方案」的資料來說明整個計畫的執行成效，似未能呈現計畫整體執行的全貌，建請敘明挑選方案 1-1 進行分析之理由、限制。另相關資料的標題應以該方案為主，而非直接冠上「培育優質人力促進就業計畫」之名。	本研究已於第一章說明研究範圍為 1-1 方案。（第 28 頁）
2	第二章第一節有關「強化訓練以促進就業與預防失業」部分，建議補充「培育優質人力促進就業計畫」方案 3「大專以上人力加值方案」及行政院勞工委員會所辦理「產業人才投資方案」第 2 項方案，以臻完善。	1. 本研究係依據經建會提供資料整理。 2. 關於「培育優質人力促進就業計畫」方案 3「大專以上人力加值方案」本研究原已於報告說明。（第 219 頁） 3. 「產業人才投資方案」第 2 項方案並不屬於 98-101 年的促進就業計畫方案。
3	第八章各項促進就業計畫之比較分析，似欠缺本會「中長程個案計畫效益評估作業手冊」規定之「過程評估」之發生問題解決情形及管考機制是否完備建立等面向指標；另「成本效益分析」僅進行「機會成本分析」，欠缺「投入經費、人力成本分析」及「經費成本效益比及資源配置允當性」之研究，宜補充之。	1. 本研究執行評估主要針對執行程序、行政管理規定，其中管理規定包括計畫考核，有關成本效益分析修正於第八章。（第 289-294 頁） 2. 關於管考過程在訪談曾詢問用人單位與進用人員相關意見。 3. 「人力成本分析」等資料

		取得困難，改以對於用人單位、進用人員等進行主觀評估。(第 28、289 頁)
4	第八章第二節「機會成本分析」偏重運用「電話訪問方法」收集用人單位的主觀評價，似欠缺客觀的投入經費、人力等統計數據作為佐証。	有關成本效益分析修正於第八章。（第 289-294 頁）
5	有關第八、九章的內容建議強化結構性，於每一點論述前增加相關標題，俾利讀者閱讀，例如第八章第四節小結之研究發現，亦可逐點增加重點式標題。	本研究依據意見修正。（第 286-289 頁）
（十一）本會綜合計畫處		
1	本研究深度訪談之對象，共分為行政機關（含彙管單位）、專家學者、事業單位與參與人員等 3 大類，惟各計畫、各類別之訪談對象似無既定順序，故各項計畫之事業單位與參與人員於訪問中所提相關建議，似無法詢及行政機關之意見，如第九章研究結論與建議」第一、(一)、2 項有關用人單位與進用人員均表示「行政作業程序過於繁雜」是計畫的主要缺失，建議檢討改進各項計畫現行行政作業規範，簡化流程與作業內容等，惟並未就此詢問行政機關受訪者之意見，致難以具體建議何項作業流程可簡化或何項作業規範應予修正，使研究建議過於抽象與空泛。	1. 本研究深度訪談限於約訪時間安排與受訪對象資料取得（例如教育部提供資料時間較晚）原故，未能依對象類別有先後順序。惟本研究實地查證之問題係綜合整理深度訪談與問卷調查獲得，可藉此詢及行政機關之意見。 2. 且本研究辦理第二次焦點座談會時，邀請行政機關與會，並將研究發現進行簡報報告，行政機關的意見可進行說明與對話。

2	第 25 頁表 2-2 已呈現 98 至 101 年促進就業方案之預期成效，建議可補充 98 至 99 年實際執行情形，俾利瞭解該項計畫各年度之預期效益是否如期達成。	已依評審意見補充經建會提供之相關資料。（第 86-87、92-93 頁）
3	第 31 頁第 1 段提及 99 年全年度領取失業給付人數占全體失業者比例平均為 7.15%，並表示「有超過九成失業者是無法領取失業給付」。此項推論似有邏輯上之問題，因未領取失業給付，並不必然代表其「無法」領取失業給付，相關文字建議酌予修正。	已依評審意見修正。（第 91 頁）
4	第二章表 2-8、表 2-10 中，有關「立即上工計畫」進用人員統計次數百分比合計均未達 100%（僅達 98.5%與 73.1%），建請重新檢視各項分析表之統計數字，是否有所缺漏。	已依評審意見修正。（第 98、100 頁）
5	第 41 頁註腳 2 與第 32 頁註腳 1 重複，建議刪除第 41 頁註腳 2。	已依評審意見刪除。（第 42 頁）
6	第 88 頁首段文末提及「『目前』所執行之計畫內容」，惟表 4-1 係以 98 年度計畫為主，建議配合現況予以修正之。	本研究已修改為 98 年度執行之計畫內容。(第 104 頁)
7	本研究各章節多以表格方式呈現受訪者之意見分析，惟各分析主體與細項並無區別（如地區別與各區細項），建議細項可以縮排方式處理，或將分析主體改以粗體標示，統計數字並建議併同酌作修正，俾利讀	本研究依據意見修正相關章節。

	者閱讀。	
8	第 117 頁表 4-17 及 4-18 中受訪者對於接受在職訓練、就業輔導之分析，請就意見分析之各項細項具體說明與釐清之。如其中之「有」與「沒有」應係指「用人單位曾經提供在職訓練機會」；另表 4-18 部分各細項加總次數為 81 次，與整體「有接受就業輔導」之加總次數 71 次不符，請釐清後修正。	本研究依據意見修正。（第 121-122 頁）
9	第 322 頁第 2 段有關本研究整理各計畫用人單位參加之其他計畫名稱部分，建議依中央或地方政府辦理之計畫性質，臚列用人單位參與比例較高之計畫，並以計畫全名書寫。另「因為是身障照護中心，所以都有一直接受」非屬計畫名稱、「內政部身心障礙者托育養父服務費」應為「內政部身心障礙者托育養『護』服務『費用補助辦法』」、「庇護工廠」應為「庇護工『場』」、「雇傭獎助」應為「僱用獎助津貼」，均請修正之。	本研究認為相關計畫臚列過於繁瑣，已刪除。(第 279 頁)
（十二）本會研究發展處：		
1	本研究主題為「促進就業計畫效益評估」，惟計畫中係針對 4 項個別計畫進行評估，爰應於研究背景就為何選擇該計畫作為研究對象予以適當補充說明。其中，本研究所列「培	本研究修正於第一章架構評估加以說明，並於研究限制說明「培育優質人力促進就業計畫」部分僅針對 1-1「大專畢業生至企業職場實習方案」進

	育優質人力促進就業計畫」部分僅針對 1-1「大專畢業生至企業職場實習方案」進行研究，爰建議應於研究限制中加以說明，以避免造成誤解。	行研究。（第 26-28 頁）
2	第一章第二節研究方法所涉內容，建議應先就各研究方法所欲蒐集之研究資料或待尋求之問題內容加以綜整說明。	本研究修正於第一章說明。（第 24-25 頁）
3	第二章內容為文獻探討性質，且依研究團隊第 41 頁說明，係針對國內近 3 年兩項主要促進就業方案進行整體性評估，惟第 33 頁「政策結果評估」資料為研究團隊進行問卷調查之結果，是否妥適，宜審慎衡酌之。本節內容是否宜以國內現有針對就業政策進行評估之文獻，進行統合分析。另該章第三節所涉內容，亦從政策目標、政策執行及政策結果等三層面來論述國內促進就業之相關問題，內容與第九章第一節所提「一、國內促進就業政策評估之發現」內容一致，爰請適時調整該章節撰述內容。	1. 原報告第二章第二節所列問卷調查結果，係詢問參與四項計畫之用人單位與進用人員對政府整體促進就業政策（並非對個別計畫）之看法。雖然從問卷調查的標準來看，本研究針對此問題應以一般事業單位與民眾為對象，但誠如原報告第 33 頁所說明的，本研究會以這些用人單位與進用人員為調查對象，主要是因為限於預算與時間，本研究無法再另做問卷調查。為避免讓讀者混淆，本研究已修改表 3-5 至表 3-10 的標示內容。(第 94、95 頁) 2. 已依評審意見修改第九章第一節之相關內容。

		(第 296-299 頁)
4	第三章各國促進就業比較分析上，建議將標題「他國促進就業政策經驗」調整為「先進國家促進就業政策經驗」；另請分別就「亞洲主要國家」及「歐洲主要國家」等 2 部分所涉相關國家之促進就業政策內容，以表格方式進行比較，俾清楚呈現各國政策比較內涵。	本研究將該章調整至第二章，並在小結加入比較表格。（第 76-77 頁）
5	第 40 頁結語提及「未來若遇到經濟不景氣時，認為政府應採取的因應措施，則是以『薪資補貼』的勾選比例最高」，惟依據表 2-10 呈現之調查結果，有兩方案進用人員係認為政府最應採行措施為「由公私職訓機構提供職訓」，相關文字內容，請研究團隊釐清後修正。	已依評審意見修正。（第 99 頁）
6	本研究之原計畫書規劃針對中高齡、青年及原住民等 3 類就業輔導對象進行評估，惟相關結論與建議事項未就該部份進行論述，建議研究團隊具體歸納與說明。	本研究於相當章節說明，如青年職場體驗計畫與培育優質人力促進就業計畫的政策對象一致性高，於第七章統一說明。（第 255-256 頁）
7	第四至第七章為就本研究所列 4 項個別計畫分別進行論述。上述各章除第七章外，均於第一節就所列計畫之政策成效進行說明。 該等成效內容多援引歷年研究文獻或主管機關資料進行說明，惟為彰顯本研究針對各項計畫實證分析之	本研究於各章的論述過程中，強化文獻與經驗資料之比對與相關對話。（第 103-256 頁）

	價值，建議研究團隊可就本研究之相關研究發現與報告內容所援引之歷年研究文獻或主管機關資料進行對應或比較說明，從研究結果之比較異同，來掌握各項計畫實際執行成效。	
8	另本研究第四至七章為個別促進就業政策計畫之效益評估，包含目標評估、過程評估與結果評估，惟各層面評估方向與內容，應與本案原評估重點切合，再據以呈現相關內容。爰建議研究團隊可針對比較結果以表格（如下表）方式加以呈現。	本研究依據意見修正。（第 289-294 頁）
9	本研究原規劃方向之一，係就結果評估進行成本效益分析，本研究限於所取得研究資料限制，無法以量化方式進行推估，爰機會成本分析係藉由次級資料及問卷調查二種方式進行（第 12 頁）。惟在研究報告第八章第二節所列分析內容中，第 2 段（317 頁）提及我國實施消費券發放政策之效益評估，未能估計創造的就業人數，致無法提供本研究比較參考之說明，其與促進就業效果之聯結為何，請研究團隊補充說明；另該節文中所提各項調查結果之比較分析，是否適當運用在機會成本之概念分析上，亦請釐清。	本研究已將消費券內容刪除調整，加入成本效益分析內容。（第 273-282 頁）
10	本研究第八章第四節有關各項促進就業計畫比較分析小結部分（第 339	本研究依據意見修正。（第 286-289 頁）

	頁），建議以標題列點方式加以呈現，另整體就業政策的評估面向，宜與原建議書所列三大方向加以敘寫，包含就業政策目標評估、相關計畫推動與資源分配整合協調運用評估、總體執行成效評估。	
11	本研究在綜整進用單位與參與人員之調查意見後發現，4 項計畫均以提供或是協助政策就業對象就業為達成之主要目標，而該目標亦獲得該等政策利害關係人之認同與肯定（第 339 頁）；但在第九章研究結論針對國內促進就業政策評估之發現又提及：「政府為降低失業率而設計的措施方案可能會因為忽略失業問題本質，而扭曲及錯置相關政策工具，徒增政策執行成本，也無法解決失業問題」（第 343 頁）。此對於我國相關促進就政策目標評價之論述，似與政策利害關係人之認知有所落差。該落差如何進行解釋？以及對於未來政府在調整相關政策目標設定上之影響為何？請研究團隊予以補充敘明。	1. 本研究認為從深度訪談與問卷調查獲至的意見，就協助個人就業、增進就業能力、改善家庭經濟生活而言，四項計畫的確達成部分成效。但就國家整體資源配置而言，應可以更有效率運用資源。（第 295-305） 2. 從國家整體資源配置與永續發展角度，本研究認為短期目標的確促進就業，但該短期效果無法長期延續。（第 286-294 頁） 3. 四個計畫均以促進就業為考量，跨計畫之間無法進行其他類型計畫的比較。
12	有關各層面評估均區別為問卷調查、深度訪談及實地查證之資料進行分析，惟各項資料之分析，宜引用所蒐集之調查與訪談資料後，再進行歸納性的說明。	本研究依據意見於各章小結說明。

13	有關第 317 頁引述吳靜宜研究報告內容，提及 2012 年失業率又再度負成長 0.07%，係為預測值或引用年代錯誤，請釐清之。	本研究將相關內容刪除修正。
14	問卷調查各題項所對應之評估層面，宜重新審視後調整，如「用人單位對計畫之滿意度」應屬計畫之「結果評估」，惟報告中歸屬於「過程評估」。	本研究執行評估包括過程評估，其中調查行政程序、管理規定等執行的滿意度，其並非整體政策的滿意度。
15	政策建議部分，建議進行方案間的評估，惟本案即係對促進就業計畫進行效益評估，該項建議似與本案原研究目的有所衝突。	已刪除此項建議。
16	研究報告格式： （1）研究報告部分文意不明、多處錯別字疏漏（含附錄部分），如第 21 頁末段「本措施預計 94 年可促進…」，應為 97 年度、第 30 頁第 2 段「他們主張競爭市場『嚇得』失業」、末段「各國進開始入…」、第 87 頁末行「受僱者 100%要由公立就服機構推介」、第 101 頁第 2 段末行「往短期就業『抒』困目標傾斜」、第 298 頁倒數第 2 段「較『微』有效」、第 342 頁缺乏受「顧」意願、身心障「礙」之受僱「者」、「立即上工計畫」與「培育優質人力促進就業方案」等及其餘相關錯漏，均請一併通盤檢視與修正之。	本研究依據意見修正內容或刪除不適當文字。(第 81、91 頁)

	（2）報告中第一次說明相關機關或單位宜用全稱，如訪問職訓局人員宜註明為「行政院勞委員職訓局」、「天氣風險公司」宜修正為「天氣風險管理開發股份有限公司」。	本研究依據意見修正內容。
	（3）附錄中各訪談人員之意見請摘要重點內容，且人員之姓名宜予保密處理。另本文內容中引用訪談之內容應以「標楷體」文字書寫。	本研究依據意見修正內容。
	（4）研究報告中各項標題請予以編號，依序為一、（一）、1、（1），第四級以下再有列舉必要時，以甲、（甲）或圓點代替之。	本研究依據意見修正內容。
	（5）表 2-9 標題應為「進用人員不滿意政府…」、表格 3-1、3-2 等相關表格內容宜以中文方式編製說明。	本研究依據意見修正內容。（第 99 頁）
	（6）研究報告中部分機關名稱全銜顯有誤植，請修正之，如「行政院教育部」應稱「教育部」。	本研究依據意見修正內容。（第 306-308、311-312 頁）