

第四章 促進就業政策回顧與比較

在分析了我國近年來失業率變化的類型與影響層面後，本章將回顧政府在 2000 以後，針對促進就業的各樣政策措施，並且針對這些政策所要針對的目標，可能達成的成效，做一個全面的分析。並且從這些分析當中來了解過去這些政策對於營造一個健全的促進就業環境，是否有做的不夠，或是方向有偏差的地方。再針對過去政策不足之處，選擇有參考價值的先進國家，或與我國發展程度相近的開發中國家中，對於促進就業成效卓著的政策措施，加以參考。以便於下一章提出適合我國國情的有效政策措施。

第一節 近年促進就業政策回顧

圖 4-1-1 與 4-1-2 為整理之近年政府促進就業政策回顧。從圖中的分析可以發現，政府在 2001 年經濟成長率首次出現負值後，對失業率因此而快速升高的現象，在 2001 年到 2004 年之間，執行了很多以行政院為主導層級的重大且緊急的措施。其中包括政府部門創造就業機會方案、永續就業工程、緊急僱用措施、公共服務擴大就業計畫。並且除了短期的措施之外，也隨後推出中長期的對策，如中長期永續促進就業方案等。這些方案的推動，對於減緩我國失業率於景氣惡化與復甦之後的繼續向上攀升，有一定的幫助。

圖 4-1-1 2000 年以來政府推動之促進就業政策一覽表

| 1999年 | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2003年 | 2004年 | 2005年(含以後) |
|-------|--------------|-----------------------------|--|---|----------------------|--|
| | | | 2002年1月 就業服務法 | 2002年5月 就業保險法 | | 2005年7月 勞退新制 |
| | 人力素質提升 | 新世紀人力發展方案 (提升勞動參與率, 促進人力運用) | | | | 新世紀第二期人力發展方案 (05-08年) |
| | 創造就業之短期、長期措施 | 政府部門創造就業機會方案 | 中長期永續促進就業方案 (因應產業升級、開發新興產業之促進就業對象, 並提升傳統產業競爭力) | | 公共服務擴大就業計畫 (05年6月結束) | |
| | | 永續就業希望工程 | | | | |
| | | 緊急僱用措施 | | | | |
| | | 鼓勵產業發展 | 照顧服務福利及產業發展方案(為中高齡婦女創造就業機會) | | | |
| | | | | 人力素質提升 | | 產學訓人才投資方案(對象為15-60歲之本國籍在職勞工) |
| | | | | 職業能力再提升方案(3年培訓143萬人次, 協助5萬失業者就業) | | 職業能力再提升方案第二期 (05-07) |
| | | 職業訓練計畫 | | | | 補助民間團體辦理在職訓練 (結合民間訓練資源, 提升企業人力素質) |
| | | | | | | 協助企業人力資源提升計畫-個別/聯合型 (協助企業提升員工競爭力, 獎勵創新, 提高企業競爭力) |
| | | | | 振興傳統產業僱用獎助津貼計畫 (補助傳統產業及新設立或資本額擴充之製造業雇用失業者) | | 振興傳統產業僱用獎助津貼計畫 (04年以後補助對象不包括新設立或資本額擴充之製造業) |
| | | | 僱用津貼 | 雇主僱用失業勞工獎助辦法 | | |
| | | | | 就業促進津貼實施要點 (包括對失業者之求職交通津貼、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼、對雇主之僱用獎助津貼、對就業服務機構之推介綜合津貼) | | |
| | | | | 創造就業措施 | | 多元就業開發方案 (建構企業、民間、政府間合作關係, 提供就業者多元化就業管道) |
| | | | | | | 促進青少年就業中程計畫(草案) (計畫期間06-09) |
| | | | | | | 就業學程方案 (對象為大專院校在學生) |
| | | | | 青少年就業問題 | | 台德菁英計畫 (為技職體系之雙軌職業訓練) |
| | | | | | | 大專就業服務補助計畫 |
| | | | | | | 就業諮詢服務計畫 |
| | | | | | | 青少年就業研習 |
| | | | | | | 展翼計畫 (工作體驗計畫) |
| | | | | | | 青少年產業缺口短期人才培訓 |
| | | | | 就業資訊整合 | | 全國就業e網 |
| 失業率 | 2.9% | 3.0% | 4.6% | 5.2% | 5.0% | 4.4% |
| | 5.3% | 5.8% | -2.2% | 3.9% | 3.3% | 5.7% |
| 經濟成長率 | | | | | | 4.1% |

資料來源：自行整理。

圖 4-1-2 2000 年以來政府推動之促進就業政策一覽表(續)

| 1999年 | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2003年 | 2004年 | 2005年(含以後) |
|---|-------|---------|-------|-------|-----------------------------------|------------|
| | | | | | | |
| | | | | 人力培訓 | 產業研發碩士專班(期程5年) 半導體學院, 數位內容學院 | |
| 國防工業訓練儲役(99年之後開放民間企業申請, 06年以後將改為研發替代役, 並擴大徵收行銷設計類科系與擴充員額) | | | | | | |
| | | | | 僱用津貼 | 中小企業人力協助計畫(提供企業僱用津貼, 目前已停辦) | |
| | | | 人才培育 | | 技職學校課程發展中心 | |
| | | | | | 重點專業培育計畫(由學校與民間或學術單位合作, 培育特殊領域人才) | |
| | | | | | 在校生就業專長培訓 | |
| | | | | | 大專在校生職場培訓及見習 在校生職場及社區見習 | |
| | | 青少年就業問題 | | | 在校生職涯發展輔導服務 | |
| | | | | | 青年職場體驗計畫 | |
| | | | | | 在職女性職涯研習 | |
| | | | | | 大專院校創業競賽 | |
| | | 就業資訊聯合 | | | RICH 工讀網 | |
| 失業率 | 2.9% | 3.0% | 4.6% | 5.2% | 5.0% | 4.4% |
| | 5.3% | 5.8% | -2.2% | 3.9% | 3.3% | 5.7% |
| 經濟成長率 | | | | | | 4.1% |

資料來源:本研究整理。

然而，隨著景氣回復到 3% 以上的成長率，循環性失業的問題逐漸減退，但結構性的問題卻逐漸浮現，包括勞動法令、制度面的問題。因此，政府此時的政策方向，也逐漸的轉變成如何消除勞動市場結構性問題而努力，如此時針對職業訓練計畫，政府就於 2004 年開始，將職訓朝向訓用合一與公辦民營的方向推動，以改善過去完全公辦的職業訓練與實際就業需求脫節的弊端。

另外在失業救濟方面，於 2002 年公佈施行的就業保險法，首次將失業保險制度與勞保體系脫離，以建構完整的就業安全體系。在就業保險法的施行下，讓投保勞工同時享有失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、及健保費補助等保障，以盡速協助失業者再

就業的精神來辦理失業保險制度。此外，勞退新制的開辦(2005年7月)更讓個人帳戶制的退休金制度得以落實，並且希望提高國內勞動市場的彈性，使雇主可更精確的掌握人事的退休成本。同時降低僱用中高齡勞動者的人事負擔，因而可降低其僱用障礙。

另外政府也開辦許多針對產業結構變化所造成的結構性失業者的僱用津貼獎助，如振興傳統產業僱用獎助，雇主僱用失業勞工獎助辦法，與同時針對失業者、雇主、與就業媒合機構的就業促進津貼措施。希望能提高國內產業界僱用失業者的誘因。

而在創造就業措施方面，政府也在公共服務擴大就業計畫的短期任務完成後，以更適合在長期達到促進就業效果的多元開發方案來取代，希望以建構企業、民間、政府間的合作關係，提供就業者多元化的就業管道，來提高就業弱勢族群進入職場的機會。

此外也針對青少年問題提出了一系列的就業服務相關的措施與職業訓練。如在校職場培訓、社區見習，特別針對青少年對於職場體驗的不足，推出青年職場體驗計畫，希望能縮短青少年與就業市場的磨合期，早日就業。

另外在教育訓練方面，經濟部近年也與教育部合作，致力於提升國內產學合作的人才培育，如產業研發碩士專班、半導體數位內容學院等。另外勞委會也與教育部合作推動就業學程方案，台德菁英計畫等。這些人才培育的政策的目的都是希望能彌補學校教育與產業需求的落差，讓從學校畢業的青少年立刻可以投入業界的生產活動。

然而，圖 4-1-1 與 4-1-2 的眾多促進就業政策，仍需要有一套系統化的方式，來檢驗對於促進就業成效。以及對於建立一個健全的促進就業環境上，在大原則上有無偏差。因此本研究採用期末審查委員的建議，將上述政府眾多政策區分為三大類，第一類為鼓勵產業發展，促進投資的就業政策。第二類為提昇人力素質，維護勞動人口永續就業能力的就業政策。第三類為減低失業衝擊，強化勞動市場功能的就業政策。表 4-1-1 為依據這三大類所整理的政策項目。

表 4-1-1 政府推動之促進就業政策一覽表—按三大分類

| 種類 | 政策名稱(實施期程) | 計畫內容或預期效果 |
|-------------|-------------------------|--|
| 鼓勵產業發展，促進投資 | 投資台灣優先具體方案(2002-2007) | 五年內保持每年國內重大投資金額至少在一兆兩千億元以上，以創造工作機會，帶動經濟持續成長。 |
| | 服務業發展綱領及行動方案(2004~) | 未來服務業發展以年平均成長率 6.1% 為目標，服務業的產值於 2008 年占國內生產毛額 (GDP) 比重達 71.4%；服務業的就業人數占總就業人數則達 60%，並以服務業支援農業及工業的發展，持續各產業的成長動能，使整體經濟成長率達 5% 以上。 |
| | 照顧服務產業發展方案(2002-04 年) | 三年內為中高齡與婦女創造 2 萬個就業機會 |
| | 中長期永續促進就業方案(2002-04 年) | 預計三年內可促進 11 萬人就業。 |
| | 多元就業開發方案-經濟型計畫(2005 年~) | 透過具有創意性、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，改善地方整體之居住環境及生活條件。以促進在地產業發展，帶動其他工作機會(經濟型)，或增進社會公益(社會型)。 |

提升人力素質，維護勞動市場永續就業能力

| | |
|---|--|
| <p>新世紀人力發展方案(一、二期) (2001-08年)</p> | <p>第一期： -提升勞動參與率，促進人力充分運用。 -因應產業結構變動，適當調節人力。 -充裕人才供應，提升人力素質。 -充裕高科技與國際化人才。 -強化職訓與就業服務機能，協助弱勢勞工就業，預防產生失業問題。 -調整勞動法規，發揮勞動市場彈性調整功能。 -因應國際潮流，合理訂定勞動條件。</p> <p>第二期： -配合服務業發展，增加長期就業機會。 -結合地方產業與文化發展，開發在地就業機會。 -強化就業服務效能，排除就業障礙。 -檢討兵役制度，提高役男人力運用效率。 -外勞引進維持補充性原則，加強外勞管理與查緝非法外勞。</p> |
| <p>產學訓人才投資方案(2006年~)</p> | <p>加強在職勞工共通核心職能、產業核心職能、國際溝通能力、運用科技能力、研發創新能力、專業技術能力。</p> |
| <p>勞工職業能力再提升方案 (一、二期)(2002-07年)</p> | <p>3年內培訓勞工143人次，約可協助5萬失業者與非勞動力重返職場工作。</p> |
| <p>補助民間團體辦理在職訓練(2006年~)</p> | <p>結合民間有品質的訓練資源，辦理在職勞工技能訓練及全民共通核心職能課程。</p> |
| <p>協助企業人力資源提升計畫(個別型、聯合型)(2004年~)</p> | <p>協助企業發展訓練、獎勵創新、使產生擴散分享、示範帶動效益，提升人力素質。</p> |
| <p>台德菁英計畫(2003年~)</p> | <p>高中職在校生之雙軌制訓練，學校學科占2/5，事業單位訓練占3/5。</p> |
| <p>青少年職能綜合發展計畫(2005-06年)</p> | <p>高中職程度失業青年之職能培訓，包括通識課程、電腦技能訓練、就業技能訓練及工作職場體驗等。</p> |
| <p>產業缺口短期人才培訓(2005-06年)</p> | <p>針對15-24歲失業待業青少年，針對產業發展需要，施以就業導向之訓練班次，並辦理專案技能檢定與就業媒合。達成訓用合一目標。預計每年提供2500人次訓練機會，就業率80%。</p> |
| <p>產業研發碩士專班(2004-08年)</p> | <p>由產業與大專校院合作開辦產業研發碩士專班，企業允諾僱用7成。預計方案執行期間可產生5000名碩士班人才。並可引導產業專家投入學校人才培訓，使研究題目與產業需求相結合。</p> |
| <p>半導體學院、數位內容學院(2004-08年)</p> | <p>開辦中長期人才養成培訓班，及短期專業人才培訓班。針對有意投入半導體與數位內容產業之社會大眾實施訓練。結</p> |

| | | |
|---------------------|------------------------------------|--|
| | | 訓後協助媒合至業界就業，以彌補產業人才缺口。 |
| | 在校生就業專長培訓(2002-05年) | -180小時之大專院校在學生培訓與企業參訪，其中實習時數應占全部培訓時數之1/2~2/3。 |
| | 大專在校生職場培訓及見習(2005年以後) | -94年度有32所大專院校開辦40班，計有1376名大專校院在校青年參加。 -藉由見習機會，印證理論與實務，充實在校生之工作與社會經驗，強化職場競爭力。 |
| | 技職學校課程發展中心 | 協助各技職校院發展技職課程，發展實驗實作之課程教材。 |
| | 重點專案培育計畫 | 由學校與民間或學術單位合作，在大學各系所內推動各類專業人才培育計畫。 |
| | 就業學程方案(2003年~) | -以就業為導向，規劃專精就業課程，使大專院校在學學生畢業後儘速踏入職場。 -邀請業界人士共同規劃課程，安排業界專家擔任講師、實習機會與參訪。並引進國外大學資源。 -每年度預計受惠學員可達15000人。 |
| 減低失業衝擊，強化勞動市場功能 | 法令： | |
| | 就業保險法(失業給付、就業津貼、訓練生活津貼)(2003年1月實施) | 建構完整就業安全體系，將失業保險業務由勞保體系脫離，單獨立法辦理，並與職業訓練與就業服務體系結合。 |
| | 短期就業措施： | |
| | 緊急雇用措施(2001年) | 2001年底共計僱用7230人就業。 |
| | 政府部門創造就業機會方案(2001年) | -推動公共工程建設、創造地區型就業機會 -至2001年底，共開拓35,695個就業機會。 |
| | 公共服務擴大就業計畫(2003-05年) | 推動公共服務工作，一年平均增加7萬5千個工作機會，使失業率於2003年底前，降至4.5%以下。 |
| | 永續就業希望工程(2001年) | 結合政府與民間資源，依據地方發展特性，創造區域性工作機會。並達到產業根植、地方永續發展的目標。 |
| | 多元就業開發方案-社會型計畫 | 透過具有創意性、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，改善地方整體之居住環境及生活條件。以促進在地產業發展，帶動其他工作機會(經濟型)，或增進社會公益(社會型)。 |
| | 僱用津貼： | |
| | 振興傳統產業僱用獎助津貼計畫(2003年~) | 提高傳統產業雇主僱用意願。 |
| 雇主僱用失業勞工獎助辦法(2003年) | 提高雇主僱用意願，提供就業者多元化 | |

| | |
|---------------------------------|--|
| ~) | 就業管道。 |
| 就業促進津貼實施要點(2003年~) | 建構企業、民間與政府部門間促進就業的合作夥伴關係。 |
| 中小企業人力協助計畫(2004-05年) | 提供中小企業僱用獎勵，降低企業用人成本，創造失業勞工就業機會。 |
| 就業媒合： | |
| 大專就業服務補助計畫(2005-06年) | -透過聯繫機制建立，提供經驗及意見交流平台。 -提昇大專校院就業服務人員之就業服務知能，使學子於校園內能獲得適切之服務。 |
| 就業諮詢服務計畫(2005-08年) | -協助青年了解工作性向，提供職業訓練或就業促進研習活動，協助順利就業。 -加強對就業相關資源之了解與運用，協助職涯規劃。 |
| 青少年就業研習計畫(2005-08年) | 藉由就業研習課程，促進弱勢青少年對自我職業興趣與職場趨勢之了解，協助適性就業。 |
| 展翼計畫(休閒產業工作體驗計畫)(2004-05年) | 結合業界，培訓 18-24 歲失業青少年，進行休閒服務、實務操作與職場實習等課程，第一階段(2003年)培訓 69 人、第二階段(2004)79 人，第三階段(2005)培訓 150 人。 |
| 全國就業 e 網(2003年~) | 2003 年六月三日開始，提供企業與民眾完全免費的求職、求才及線上的媒合服務。並提供政府就業方案、職涯規劃、職業訓練資訊查詢、創業管道查詢等全方位職業媒合服務。 |
| 飛 young 計畫(2005-08) | -協助弱勢青少年建立正確職業觀念、探索職業興趣與能力。 -提供短期工作體驗，學習工作知能，累積工作經驗。 |
| 青少年探索營 | 協助中輟生之短期職業適性訓練，協助探索職業性向。 |
| 國防工業訓儲役(1999-2005)(06年後改為研發替代役) | 以大專院校碩博士為對象，國防部每年釋出 3500 名兵役名額，供經濟部運用，由國防工業相關企業提出申請，開放應徵，企業面試後決定人選。 |
| 技職學校課程發展中心 | 協助各技職校院發展技職課程，發展實驗實作之課程教材。 |
| 重點專案培育計畫 | 由學校與民間或學術單位合作，在大學各系所內推動各類專業人才培育計畫。 |

| | | |
|--|--------------------|---|
| | 青年職場體驗計畫(2003年下半年) | <ul style="list-style-type: none"> -提供青年做中學的見習訓練機會。 -訓練與就業結合，事業單位、青年、政府三方受益。 -鼓勵正式僱用，但無正式僱用紀錄。 -預計一年內就業率可達到 50%。 -可縮短求職者尋職時間與降低企業用人成本。 |
|--|--------------------|---|

資料來源：本研究自行搜集整理。

因此在第二節中，將針對上述政策的目標和達成效果，做一個矩陣式的整理與分析，以便精確的掌握並評估目前政策方向與範圍。

第二節 政策目標與成效之矩陣分析

本節將針對第一節所整理的眾多促進就業政策的政策目標與成效做政策矩陣分析，以觀察我國目前的促進就業政策，針對其設計要解決的問題，所分布的面向是否全面？或在建構一個確實能達到促進就業的環境之大原則下，其所達成的成效到底為何？或政策方向上是否有欠缺？再據此來分析當前的政策的不足與需要改進的地方，作為日後政策建議的參考基礎。

附在本節最末頁之後的政策矩陣表，為針對第一節所列舉之各項政策所做的政策矩陣分析。本項分析主要分為兩個部份，第一個部份為觀察這些政策的種類，以及所設定的政策目標有無重複或欠缺之虞，這部份的矩陣在表一與表二中呈現。我們觀察的項目主要分為六個大類，第一為政策種類，第二為政策要處理的失業型態，第三為政策針對的年齡層，第四為政策針對的教育層級，第五為政策針對的產業別，第六為政策所服務的特殊失業族群。在這六大項目下，分別觀察國內目前的促進就業政策所涵蓋的範圍。

表 4-2-1 各部會促進就業政策目標矩陣分析之政策種類統計

| | 第一類型 | | | 第二類型 | | | | 第三類型 | |
|----------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| | 人口策略 | 教育策略 | 職訓計畫 | 彈性就業措施 | 就業資訊媒合 | 就業服務 | 就業安全措施 | 創造就業方案 | 其他配合措施 |
| 2001-05 之跨部會計畫 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 勞委會 | 0 | 2 | 13 | 0 | 4 | 5 | 6 | 5 | 1 |
| 經濟部 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 教育部 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 青輔會 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| 總計 | 1 | 8 | 19 | 2 | 6 | 9 | 7 | 10 | 2 |

註 1:由於同一項政策可以具備兩種以上的政策性質，因此本表總計數目不等於所觀察之政策數目。

註 2:第一類型為「提升人力素質，維護勞動市場永續就業能力」，第二類型為「減低失業衝擊，強化勞動市場功能」，第三類型為「鼓勵產業發展，促進投資與就業」。

資料來源：本節政策矩陣表之表一。

表 4-2-1 為各部會所提出的促進就業政策在政策種類上的統計，由統計之數據發現，2001 年以後各部會所推動的促進就業方案，主要仍是集中在職業訓練計畫，一共有 19 項之多。其次為創造就業方案，共十項。這反映了過去五年來，為了因應結構性失業的問題與失業人口的急劇升高，政府部門的政策措施多集中在能夠直接解決失業問題的對策。

另外，若從各部會的分布來看，勞委會仍然是肩負了促進國內就業的重責大任，然而勞委會推出的方案中，也以職訓計畫為最多。另

外就業服務方案多集中在青輔會，勞委會則有 5 項政策與之相關，若從政策矩陣之表一的內容也可發現其項目多與青少年有關。

然而，有關於就業服務的工作，在勞委會中已設置專門的就業媒合平台(就業 e 網)，各公私立就業服務機構也在就業服務法通過後陸續設立。並且在就業保險法實施之後，勞委會正努力推動結合就業服務、職業訓練、及失業給付的三合一就業服務。其中，政府的公立就業服務機構所提供的服務項目包括：提供雇主求才登記，以線上媒合的方式提供求職者推介就業服務，發布求才資訊，維護求才資料之正確與即時性，辦理聯合或單一廠商徵才活動，辦理雇主座談以加強政府與企業之聯繫工作，透過全國就業 e 網，將實體(就服機構)與虛擬(就業 e 網)就業服務體系整合，使就業服務一體化，提供不受時空限制的求才服務。

在上述的三合一就業服務措施中，勞委會目前已針對身心障礙者與弱勢婦女(家暴、負擔家計婦女、外籍與大陸配偶)，提供社區化、個別化、與專業化的就業服務。但可否將此類更為細緻的就業服務措施，擴大到一般的長期失業者，是有必要加以考慮的方向。

另外，若從政策矩陣表的表一中直接觀察可以發現，在跨部會的層級，如政府制定的新世紀人力發展方案第一、二期中，其實已經很全面的針對各項就業議題做大方向的完整規劃，如第一期中的人口策略、教育策略、勞動供需調整策略、勞動法制改進。第二期中的配合產業結構調整增加就業機會、開發在地就業機會、強化就業服務效能、檢討兵役與外勞制度等。但是從後續各部會所推出的政策內容看來，似乎可以再強化新世紀人力發展方案第一、二期之上述各方針的均衡落實。

因此，在未來各部會在持續推動促進就業的各項政策措施時，建議除了針對當前重大的失業問題加強處理外，政府也需要隨時調整各部會推動的細部措施有無按照新世紀人力發展方案中既定的大方向進行，以兼顧各項重大目標的落實與均衡發展。

表 4-2-2 各部會促進就業政策目標矩陣分析之失業型態統計

| | 摩 擦 性 失 業 | 季 節 性 失 業 | 循 環 性 失 業 | 結 構 性 失 業 |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2001-05 之跨部會計畫 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 勞委會 | 10 | 0 | 4 | 13 |
| 經濟部 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 教育部 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 青輔會 | 6 | 0 | 0 | 2 |
| 總計 | 18 | 1 | 7 | 22 |

資料來源：本節政策矩陣表之表一。

表 4-2-2 為各部會促進就業政策的目標矩陣分析中，針對所要處理的失業型態的統計，其中可以發現，我國的促進就業政策的確是抓到了當前失業問題的癥結，也就是結構性失業的現象日益嚴重的問題。另外也針對了摩擦性失業，特別是青少年的就業問題，提出許多服務方案與措施。

然而，若從第三章國內失業類型分析中的表 3-3-8，我國各類失業類型的影響中也發現，針對摩擦性失業的問題，目前的政策除了為初次就業(學校畢業生族群)與 24 歲以下青少年設計了一系列的促進就業政策之外。職場中女性的青壯年(尤其以專業技術或事務人員)也面臨了較同年齡男性較多的摩擦性失業。而在第三章的進退人次統計

分析中也發現，在就業進入與退出差額比率方面，女性青壯年比起男性青壯年勞動者而言較居於就業穩定的弱勢。

但是若直接在政策矩陣表中觀察，發現目前針對此一問題的對策較欠缺。因此，針對女性在職場中普遍存在的結構性障礙，如生育需要、性別歧視、就業或升遷機會不均等之易導致對原有工作不滿意之問題，是有必要提出更多的因應對策，以降低女性勞動者在職場中的摩擦性失業問題。而針對季節性失業的問題，尤其是農林漁牧工作者在農閒時間的勞動力再利用。各部會對此也較少關注，這也是未來可以考慮強化的促進就業政策方向。

表 4-2-3 各部會促進就業政策目標矩陣分析之年齡與教育別統計

| | 年齡別 | | | 教育別 | | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | 青少年 | 青壯年 | 中高齡 | 高中職 | 大專 | 研究所 |
| 2001-05 之跨部會計畫 | - | - | 2 | - | - | - |
| 勞委會 | 11 | 8 | 9 | 6 | 3 | - |
| 經濟部 | - | 4 | 1 | - | 1 | 2 |
| 教育部 | 2 | - | - | 1 | 2 | - |
| 青輔會 | 8 | 1 | - | 3 | 8 | 1 |
| 總計 | 21 | 13 | 12 | 10 | 14 | 3 |

資料來源：本節政策矩陣表之表二。

表 4-2-3 為各部會促進就業政策目標矩陣之政策針對之年齡別與教育別統計。從統計資料中發現，目前我國政府部門的確已經開始針對青少年的高失業問題(主要多為摩擦性失業或初次尋職者之失業)提出各項因應之道，此外針對中高齡的結構性失業者也正持續的以各項政策來試圖輔導其就業。

若是從第三章第一節表 3-1-8 勞動供需狀況綜合整理與對策中，可以發現當前的失業現象的特徵之一就是無論男女，就業技能與經驗普遍不足的青少年族群最易受到勞動供需失衡的影響。因此目前勞委會與青輔會都針對青少年，尤其是即將畢業之在學青少年，或是因特殊原因失學之青少年之就業問題，提出一系列的對策。未來可持續的針對這些政策的效果做評估，以求確實的改善我國日益嚴重的青少年就業問題。

另外第三章的失業統計趨勢也顯示，大專以上高等教育程度的勞動者失業的情況日益嚴重，而且相對而言與景氣循環的影響較無關聯。一方面顯示近年因為大幅擴充大專院校，大專以上高等教育程度勞動者供給量大增，導致供需失調的問題逐漸浮現。另一方面，若由橫跨景氣循環期間的大專以上教育程度者失業率變化時間數列資料觀察(圖 3-1-8)，也可以推測這一類族群受到因尋職不易的摩擦性失業，或技能不符的結構性失業型態的影響，相較循環性失業明顯的現象。目前的政策中，教育部的就業學程方案、重點專案培育計畫，以及經濟部的產業研發碩士專班等，都是針對上述問題，從高等教育著手，來導正大專以上畢業生學用不合的弊端。日後是否需要針對這一類問題再作政策的強化(如產學合作中的人才培育)，或針對既有的政策作績效的評估，也可能是未來政策方向上需要注意的重點。

表 4-2-4 為政府各項促進就業政策目標的產業別與特殊失業族群統計。由統計中可以看出來，目前就產業別而言，政府的各類型促進就業措施中，與產業有關的政策之中照顧到高科技製造業勞動需求的政策最多，其次為一般製造業。顯示政府針對產業結構轉型，尤其是製造業外移的趨勢，的確也希望透過政策上的僱用津貼或職業訓練等措施來減緩結構性失業的現象。然而針對農林漁牧業等一級產業的產

業結構轉型問題，卻甚少有政策針對其就業人口中，日益嚴重的結構性失業問題提出有效對策。尤其在將來 WTO 架構下，我國農產品進一步向國際開放的壓力下，農業人口的就業或轉業問題將會益形嚴重，如何處理這部份的失業與促進就業問題就是未來重大的政策考驗。

表 4-2-4 各部會促進就業政策目標矩陣產業別與特殊族群統計

| | 產業別 | | | | | 特殊族群 | | | |
|----------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|------------------|----------------------------|---|
| | 農 漁 業 | 一 般 製 造 業 | 高 科 技 製 造 | 一 般 服 務 業 | 新 興 服 務 業 | 原 住 民 或 偏 遠 地 區 人 民 | 身 心 障 礙 | 二 度 就 業 婦 女 | 中 輟 生 / 失 學 青 少 年 |
| 2001-05 之跨部會計畫 | 1 | - | - | 2 | - | 1 | 1 | 2 | - |
| 勞委會 | 1 | 6 | 3 | 2 | 5 | 8 | 5 | 4 | 3 |
| 經濟部 | - | 1 | 4 | - | - | - | - | - | - |
| 教育部 | 1 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 青輔會 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - |
| 總計 | 3 | 8 | 9 | 6 | 6 | 9 | 6 | 6 | 3 |

資料來源：本節政策矩陣表之表二。

總結以上促進就業政策的矩陣分析，本研究是由政策統計數量上的分配，來觀察我國的促進就業政策在各項目標的涵蓋是否全面。此項作法的優點是可以直接透過各項政策目標的檢視，來觀察我國眾多與促進就業相關之政策是否有所偏廢，尚有何處是可補強但是目前尚未為之者。

然而，由於本研究並沒有實地的去針對各項政策的計畫金額、人次或執行成效做更詳細的分析。由於每一項政策計畫金額的多寡與受

波及人數的範圍都會決定政策本身的重要性與影響程度。因此，以上的矩陣分析在應用上仍有所侷限，未來尚需要更多實證研究方能看到更多完整的政策分析結果。

目前，若僅就政策數量的分配來看，所歸納的特性如下：

1. 各部會所推動的促進就業方案，從數量上來觀察，主要仍是集中在職業訓練計畫，其次為創造就業方案。
2. 在勞動市場彈性化措施方面，相關的政策統計數量甚少。然而，勞動市場彈性化的工作往往牽涉法令鬆綁，而非依賴政策來推動，因此不能僅從政策項目的統計來評估¹。
3. 由勞委會與青輔會所推出的就業服務方案中，以輔導青少年的相關政策最多。而勞委會在三合一就業服務流程中，另外有專門針對弱勢失業族群的就業服務措施。未來可建議強化長期失業之一般勞工之個別化就業服務。
4. 由各部會所推出的政策項目觀察，建議可再強化新世紀人力發展方案第一、二期中，既定之各項方針的均衡落實。
5. 我國的促進就業政策的確是抓到了當前結構性失業問題的癥結，另外也針對了摩擦性失業，特別是青少年的就業問題，提出許多服務方案與措施。

¹ 我國目前勞動市場彈性化的法令制度檢討請參考 4-19 頁說明。

6. 針對女性在職場中存在的結構性障礙，如生育需要、性別歧視、就業或升遷機會不均等之易導致對原有工作不滿意之問題。除了現有的努力之外，可考慮透過彈性就業措施的強化來補強。

5. 針對季節性失業的問題，尤其是農林漁牧工作者在農閒時間的勞動力再利用，可設計相關政策的搭配做法來因應。

6. 目前就產業別而言，政府的各類型促進就業措施中，與產業有關的政策之中照顧到高科技製造業勞動需求的政策最多，其次為一般製造業。但未來可強化減緩傳統產業與農漁業的產業轉型對失業現象衝擊的政策措施。

在討論了近年各項促進就業政策之目標所涵蓋的範圍與分析之後。本小節將進一步針對促進就業政策的效果做一個概略性的評估，評估內容則放在附錄三的表三當中。在對各項政策的評估項目中，本研究將各項政策的目標分為五大項：勞動力高值化、差異化、在地性、提升就業彈性、與促進社會對話。

以上這些指標當中，勞動力高值化、產業差異化與在地性主要針對勞動力被替代之問題。勞動市場彈性與社會對話主要針對促進勞動市場媒合效率，並同時兼顧勞資雙方的勞動力需求與就業福利保障。而上述指標或項目對就業促進之效果雖然並沒有一個顯著的關聯性，但是透過達成上述目標，可以建構一個穩定並且健康的就業環境，讓各項更具針對性的促進就業政策，如表 4-2-1 到 4-2-4 所列舉之項目，達到事半功倍的效果。至於對既有政策的互斥效果，由於這些指標中，勞動力高值化的內涵與職業訓練、人力資源提升相關，本已是目前許多勞動政策的內涵。而產業差異化與在地性牽涉產業政策的內涵，勞動市場彈性化與促進社會對話機制也是當前各國勞動政策

的潮流，因此不至於產生與當前促進就業政策互斥的問題。而這些項目或指標的內涵，則在以下進一步說明：

透過第三章第二節的歷年產業結構轉變與失業長期趨勢分析可以發現，台灣近年來日益惡化的失業問題，與全球化趨勢下，國內產業隨著生產要素跨國流動所產生的外移與結構性轉變有極大的關連。換言之，目前台灣在就業問題上，最嚴重的威脅就是被取代。許多就業機會被中國、東南亞國家取代。由現況中觀察到，在很多國內的製造業跟服務業當中，許多中高齡、低學歷的勞工被國外更低廉的勞動力所取代。而被取代的原因主要就是缺乏專業或可供區隔的技術。因此，長期而言若要真正解決失業的問題，營造出一個讓充分就業的水準逐漸提高的勞動市場，必須要解決國內勞動力不斷被取代的問題。而勞動力高值化、差異化、與就業機會的在地性，就是政策中三項專門針對國內勞動力被取代之問題的政策目標，原因如下：

透過職業訓練、教育與人力培訓，使國內勞動力的技術與專業能力升級，換言之就是生產力提升，這樣國內勞動力被開發中國家廉價勞動力取代的機率就會降低。差異化就是鼓勵我國的產業多開發其他競爭者所沒有、獨到的創意或創新知識內含的產品與服務，如文化創意、數位內容、或創新的商業模式。如此在全球化的競爭下，才不會因為產品同質性太高而導致產業被迫外移到低生產成本地區，使國內就業機會大量流失。換言之也是透過鼓勵產業差異化，達到降低從事該產業的勞動人口被替代的風險。最後就是強化就業機會的在地性，若干無法透過國際貿易交換的產品，其產業因為沒有與國外低廉產品競爭的問題，勞動需求也不會因為全球化的緣故而流失。因此，強化觀光休閒、社區型服務業、老人照護、安養、與傳統文化或文化創意等相關的在地型產業，就可以透過增加這些產業的就業需求，吸收因

為產業結構轉變而釋放的中低技術階層勞動力，達到穩定就業的效果。

另外，五項評估項目中最後兩項的提升就業彈性、與促進社會對話，則是為了達到平衡就業安全與靈活的就業市場的目的。觀察近年來失業率明顯下降的國家勞動市場的變化趨勢可以發現，一個靈活的勞動市場，或勞動市場的彈性化，與就業的創造息息相關。提升勞動市場的靈活性，是 OECD 國家因應知識經濟時代挑戰的共識，也是歐洲各國解決日益嚴重的結構性失業的基本勞動政策。這與同樣面臨知識經濟與全球化挑戰，因而產業結構不斷轉型，結構性失業陰影揮之不去的我國所面臨的問題是一致的。因此勞動市場彈性化的政策應該也是我國未來促進就業政策的大原則。

勞動市場的彈性化是指提高勞動市場對勞動供需變化的反應靈敏度，如此才能最有效率的依據產業的需求，快速的調整人力資源配置，使失業率降至最低。從總體經濟的觀點，提升勞動市場彈性之途徑有二。第一，提高工資的彈性化，以降低勞動成本。勞動市場彈性化程度越高，經由市場機能運作，引導工資變化的幅度越大。若工資透過市場機能降低，也可以誘發勞動需求的增加，促使失業率下降。第二，增強對勞動市場變化的適應力，如：1. 提高勞動力在產業與區域間的流動性，2. 建立積極性的職業服務系統，如專業化、個人化的人力仲介服務、工作諮商、協尋等。3. 鬆綁法規，建立人力運用的彈性調整機制，如鼓勵變形、部分工時、外包、派遣勞工、電傳勞動等「非典型工作型態」的普及化。

但是，根據 OECD 國家推動彈性化的經驗，雖然勞動市場彈性化有利於創造就業需求，但是多限於婦女與青少年的就業，而且其中有相當的比例都是低薪且無保障的非正規僱用工作，勞工福利的保障程

度相對地落。另外，對於日益普遍的「非典型工作型態」，如派遣勞工、外包、部份工時勞動、定期契約勞動等等新興僱用方式，現行的勞動法規，如勞基法等常常無法針對這樣的工作型態提供適當的保護。

綜觀我國現行法令對於促進就業彈性的推動，仍然存在許多可改進的空間。如勞動法規設計只針對製造業等傳統工作型態，對工作型態各異的眾多服務業的適用度不足。此外，在近年來日益普及的非典型工作型態，如派遣勞動等的法規管理上，目前的勞基法也無法滿足這類新興僱用型態的管理需要。另外法律中缺乏建立勞資雙方協商機制的明確條文。

因此，為了要有效的提升我國勞動市場的彈性化，對於彈性化之後，如何補強目前法制落後的現況。以兼顧轉入部分時間工作者的勞動福利保障與管理，同時能夠有效達成勞動市場彈性化的目的。形成企業降低人力成本、增加產業競爭力、並且提升有效就業需求，降低失業率的三贏局面，就變成了一項能否使就業彈性化長久推行下去的關鍵因素。

根據 OECD 國家、尤其是愛爾蘭的發展經驗可以知道，能夠達成上述兼顧產業競爭力、促進就業機會、與勞工權益保障的方式，就是社會對話。

社會對話機制原始的構想是來自國際勞工組織（ILO），主要目的在建立或強化各國政府、雇主、及勞工組織間的對話與合作。對話機制的主要目的是經由溝通增進彼此間的了解與合作，以便發展各國經濟，改善工作環境與生活水準。社會對話可以確認勞資雙方組織共同考慮關切之議題，以便形成最可能之解決方案；政府當局得以有適

當的機會，了解勞資雙方在相關法規之準備或執行可能影響權益者之意見；亦可明瞭關於就業、職業訓練、進階訓練、勞工保護、工業安全衛生、生產力、社會安全與福利等國家機構之建立及功能上勞資雙方的看法；更可以對於經濟與社會發展計畫之研擬與執行獲得勞資雙方之意見。國際勞工組織認為三方對話機制的主要目的是促進政、勞、資三方合作，以改善各國經濟與社會建設之協調，並在必要的情形下，化解經濟發展與社會正義間之爭議。(潘世偉，2004)

因此，在建立彈性就業機制的過程中，首先要建立起運作成熟且有效的政、勞、資三方對話機制，並且根據這樣的對話機制，形成有效的集體協商，最終建立在就業、工資、經營環境、人力訓練、勞動法規等各方面，三方皆達成共識並有約束力的社會契約。則一個有效且健全的彈性勞動機制才可能長久維持下去。

總結而言，為了要促進國內勞動市場的就業，將失業率維持在最理想的狀態，勞動力高值化、職能差異化、強化在地性、提升就業彈性、與促進社會對話這五大功能缺一不可。表 4-1-5 就針對 2001 年以來政府各部會已經推行的各項政策，根據附錄三中表三的整理，來評估這些政策中，在我國勞動市場中有涉及到促進上述五大功能的政策數量。據此量化指標來檢討目前的政策在未來有無可能使我國勞動市場朝向一個靈活且不斷促進就業的理想。並且針對不足之處，參考國外先進的經驗來補強。

表 4-2-5 促進就業政策之評估矩陣分析

| | 勞動力高值化 | 產業差異化 | 強化在地性 | 提升就業彈性 | 促進社會對話 |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 2001-05 跨部會計畫 | 1 | 1 | 3 | 1 | - |
| 勞委會 | 16 | 2 | 5 | - | - |
| 經濟部 | 3 | 1 | - | 1 | - |
| 教育部 | 3 | - | - | - | - |
| 青輔會 | 5 | 1 | - | - | - |
| 總計 | 28 | 4 | 8 | 2 | - |

資料來源：整理本節政策矩陣表表三。

根據本節在政策矩陣表之表三的促進就業政策效果之評估矩陣分析的歸納，所統計的政策數量的分布來看(表 4-2-5)。近年來我國的勞動政策至少出現下列現象：1. 絕大多數資源投注在如何使勞動力高值化的領域，但是對於產業差異化與強化就業機會在地性的政策，在數量上較少。2. 對於提升就業彈性與建立社會對話機制的政策較少，由於提升就業彈性與建立社會對話機制的工作，多屬於立法範疇，因此政策的數量自然不多。但是由前述的就業彈性法規制定現況，也了解我國在促進就業彈性的立法工作上，的確存在若干需要努力之處。

第三節 國外相關政策參考

本節將就第二節中檢討的內容，針對當前政策的不足與需要改進的地方，尋找與我國經濟發展背景與政經環境類似，且對降低失業率成效卓著的國家的相關成功經驗。作為我國未來補強不足與需要改進之政策的參考依據。

一、需參考之政策重點方向

根據 1 月 23 日於台經院所舉辦的「如何促進我國勞工就業之研究」座談會會議紀錄，從資料的分析與出席學者的意見中，了解我國目前的產業結構仍在轉型當中。其中以民生工業的產業結構下降最快，且未來由於 WTO 的架構下進一步開放民生工業產品進口的趨勢，預料民生工業的產值下降速度會加快。並且預估將釋放出 20 萬的就業人口，因此如何處理結構性失業的問題仍然是未來需要持續重視的政策主軸之一。

其次，根據第二節中所整理的政策矩陣分析中發現(參考附錄三、表一到表三之整理)，我國近年來所推動的促進就業政策方案中，對於職業訓練朝向訓用合一、公辦民營的趨勢已經開始進行，對於失業救濟方面也已經注意到朝向建立積極性的就業安全體系，將失業保險業務從舊有的勞保體制中脫離，透過各項失業給付、提早就業、職訓津貼等措施，來協助失業者盡速再就業，降低單純的失業給付對降低就業誘因的副作用。但是，從各項政策可能達到的效果分析中發現(附錄三之表三)，對於「提升就業彈性」與「促進社會對話」這兩項工作則非常欠缺。須要靠法規的制定與相關措施來補足，因此就提升就業彈

性與促進社會對話這兩個方向來了解其他先進國家的作法。

二、選取國家說明

根據上述的政策方向，本研究在參考國家的選取方面，主要採取以下原則：1. 與我國產業結構、經貿環境、與勞動力結構類似者。2. 近十年之失業率為長期下降之趨勢，同時接近或低於我國自然失業率水準。3. 另外，為了強化在彈性就業法制化的內容，本研究選取德國在部份工時法制化工作上，可以給予我國目前在促進國內勞動市場彈性的參考，將之列舉在本節最後的附註一項，供做參考。

首先，就第一項條件而言，本研究初步選取了若干國家，逐一針對這些國家的諸多特性一一評估，其次在從其中篩選出適合我國國情與目前需要參考的政策經驗。

表 4-3-1 參考國家背景資料說明

| | 經貿背景 | 平均國民所得 (美元/PPP) | 1.GDP(億美元/ppp) 2.產業結構(%) | 1.勞動力(百萬人) 2.勞動力結構(%) |
|----|--|--------------------|---|---|
| 台灣 | 具有活力的資本主義經濟體，政府對投資和外貿的管制逐漸放鬆，大型國有企業與銀行正逐步私有化。出口提供工業化主要動力，近年中國市場成爲最大出口市場。 | \$26,700 (2005) | 1.\$610.8(2005) 2.農業:1.6% 工業:29.3% 服務業:69% (2005) | 1.10.31(2005) 2.農業:6% 製造業:27.4% 其他工業:8.4% 服務業:58.2% (2005) |
| 韓國 | 1980年代依靠緊密的政經聯合體系、與高度的勞動生產力，成功的促使經濟起飛。但亞洲金融風暴後，經濟已大幅鬆綁、並致力改善金融體質。近年經濟成長動力主要爲出口與國內消費。 | \$20,300 (2005) | 1.\$983.3(2005) 2.農業:3.8% 工業:41.4% 服務業:54.8% (2005) | 1.23.65(2005) 2.農業:8% 工業:19% 服務業:73% (2004) |

| | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|
| 新加坡 | 為高度成長與自由化經濟體，擁有高度開放且清廉之政經環境。經濟高度依賴進出口貿易，主要經濟成長動力為高科技製造業與金融產業。 | \$29,700 (2005) | 1. \$131.3(2005) 2. 農業:0% 工業:33.6% 服務業:66.4% (2005) | 1. 2.19(2005) 2. 製造業:18% 營造業:6% 運輸通信:11% 金融工商服務:49% 其他服務業:16% (2003) |
| 香港 | 高度依賴國際貿易之自由市場集散地經濟體，自然資源皆需依賴進口。1997 回歸之後經貿與投資皆與中國高度結合，隨著中國市場日益開放，未來香港將進一步與中國市場融合。 | \$36,800 (2005) | 1. \$254.2(2005) 2. 農業:0.1% 工業:10% 服務業:89.9% (2005) | 1. 3.58(2005) 2. 製造業:7.5% 營造業:2.9% 批發零售住宿:43.7% 金融保險:19.2% 運輸通信:7.9% 其他社會服務:18.5% (2004) |
| 愛爾蘭 | 小型、現代，並且以貿易為導向的經濟體，近十年成長率平均為 7%，並且產業結構大幅由農業朝工業、服務業轉變。雖然出口仍然為主要成長動力，內需消費與投資近年也成為成長支柱。 | \$34,100 (2005) | 1. \$136.9(2005) 2. 農業:5% 工業:46% 服務業:49% (2002) | 1. 2.03(2005) 2. 農業:8% 工業:29% 服務業:64% (2002) |
| 荷蘭 | 繁榮的開放型經濟，高度仰賴國際貿易，以重要的歐洲轉運站聞名，工業關係穩定、溫和的失業率和通貨膨脹。工業項目以食品製造、化學、石油煉製與電子產品為主。 | \$30,500 (2005) | 1. \$500(2005) 2. 農業:2.1% 工業:24.4% 服務業:73.5% | 1. 7.53(2005) 2. 農業:4% 工業:23% 服務業:73% |
| 丹麥 | 以現代化農業、中小企業、高水準社會福利、優良生活環境、以及高度仰賴國際貿易聞名。目前致力於簡化官僚體系與國有資產的私有化。未來面臨主要問題為人口老化。 | \$33,500 (2005) | 1. \$182.1(2005) 2. 農業:2.2% 工業:24% 服務業:73.8% (2005) | 1. 2.9(2005) 2. 農業:4% 工業:17% 服務業:79% (2002) |
| 芬蘭 | 高度工業化、自由市場經濟。主要工業產品有引擎、通訊設備與電子產品。國際貿易為主要經濟活動，手機為重要高科技出口品。而國內則高度依賴原料、能源與工業半成本的進口。 | \$30,300 (2005) | 1. \$158.4(2005) 2. 農業:3.1% 工業:30.4% 服務業:66.5% (2005) | 1. 2.61(2005) 2. 農業林業:8% 工業:22% 營造業:6% 商業:14% 金融與工商服務:10% 運輸通信:8% 公共服務:32% |

資料來源: The World Factbook, CIA。

表 4-3-1 為根據與我國產業結構、經貿環境、與勞動力結構類似的條件，初步選取的國家。其中在經貿背景條件中，都以小型工業化社會、自由市場經濟、高度依賴國際貿易為主要共通點。在亞洲方面主要以亞洲四小龍的韓國、新加坡、香港為主。在歐洲方面則以近年來經貿表現優異的愛爾蘭、荷蘭、丹麥與芬蘭為選取國家。在每人國民所得方面，則多介於以購買力平價計算之兩萬到三萬六千美元之間，顯示這些國家的經濟發展程度並不會差距過大。

然而，若從產業與勞動力結構來看，香港、新加坡、與丹麥這三個小型經濟體，與台灣經濟的內部結構有明顯的不同。首先，香港與新加坡都缺乏第一產業，並且經濟活動大幅度向服務業傾斜。雖然新加坡的工業產值比重仍有 33%，但製造業的就業結構只占 18%，遠小於台灣的 27%，顯示新加坡的工業發展多集中於高資本密集的大型跨國業，與台灣以眾多本土中小企業為發展主力的模式並不相同。因此台灣過去遭遇的產業結構朝高資本高技術轉型的結構性失業問題，並不會在新加坡發生。另外，香港的工業部門勞動力更只有占全部的 7%，經濟活動幾乎全以服務業為主，與台灣的現況更不能相提並論。

此外，雖然丹麥的三級產業都很完整，但是其製造業的勞動力比重仍低於其他選取之歐洲國家。數據顯示該國的勞動人口中，近八成都受雇於服務業，與我國只有 6 成在服務業中的情況差異頗大。由於勞動力結構組成的不同，自然也會使兩國促進就業政策的方向產生歧異。另外由經貿背景中也得知丹麥的高水準社會福利制度與台灣國情不同，因此也不適合將丹麥納入政策參考範圍。

表 4-3-2 則進一步將上述國家中，失業率變化趨勢與欲參考之政策內容初步說明，同時說明不納入政策參考範圍的原因。

表 4-3-2 選取國家之參考政策方向與不選取之原因說明

| | 失業率變化趨勢 | 欲參考之政策方向 | 不參考之原因說明 |
|-----|--|--|---|
| 韓國 | 1998 年金融風暴失業率由 2% 飆升為 6.8%，此後逐漸下降到 3% 到 4% 之間，與台灣 2001 年以後之情況類似。 | - 參考韓國金融風暴之後，就業保險制度在穩定就業、職業訓練、失業救濟方面所發揮的降低失業效果。對與近年同樣致力於降低失業率的我國，可思考借鏡之處。 | |
| 新加坡 | 1995 失業率為 2.5，到 2005 為 4.3%。 | | 過去十年失業率無穩定下降趨勢，同時製造業的企業規模與台灣不同。缺乏參考價值。 |
| 香港 | 2005 年失業率 5.6% | | 產業結構中服務業占將近 9 成，製造業勞動力比例極小，與我國情況不一致。 |
| 愛爾蘭 | 1995 年之 12.24% 下降到 2005 年之 4.3% | - 愛爾蘭在過去 30 年間，與我國一樣經歷明顯的產業結構轉型問題。其在 1997 年制定的 Employment Action Plan 其中解決長期失業者的作法，可供我國解決結構性失業參考。 - 愛爾蘭透過社會對話，成功創造政、勞、資三贏的局面，成為近年經濟成長，社會穩定的關鍵因素，其做法也值得參考。 | |
| 荷蘭 | 1995 年之 7.1% 下降到 2001 年之 3.5%，但 2005 年又回升到 6.7%。 | | 根據學者研究，荷蘭的失業率在 2000 年以前大幅下降的原因，與社會福利改革，取消稅制與基本工資對就業的障礙有關，同時增加就業彈性。但近年失業率卻逆向攀升，因此仍需進一步研究該國勞動市場的變化，以求正確掌握政策效果。因此本研究不考慮納入參考範圍。 |
| 丹麥 | 2005 年失業率 5.7% | | 勞動力結構與社經背景不一致。 |
| 芬蘭 | 1995 年之 15.2% 下降到 2004 年之 8.8%。 | | 雖然失業率趨勢穩定下降，但仍遠高於我國失業率波動範圍，顯示兩國自然失業率水準並不一致，因此並無參考價值。 |

根據表 4-3-2 的篩選，上述國家中，我們可以參考其政策者為韓國與愛爾蘭。根據本節第一段需參考之政策重點方向說明，本研究有參考之其他國家政策主要在結構性失業、勞動市場彈性化、與社會對話機制的建立三項議題。以下針對這三項議題，首先舉出我國、韓國與愛爾蘭目前在勞動市場的社會條件異同，以評估這些參考國之政策在我國之適用程度。並且列出所參考之政策，與我國目前的現況做比對。

三、政策內容參考

(一) 韓國就業保險制度

根據 ILO 的研究報告(Successful employment and labor market policies in Europe and Asia and the Pacific, 2004)，韓國在 1995 年以後，已經針對彈性就業議題，作了許多規劃(就業調整方案)。由於韓國與我國的產業結構與經濟發展階段類似，同時韓國在處理失業的問題上，在經歷了 1997 年的金融風暴後，失業率也曾經一度飆升到 7%以上的高水準，並且在其後逐漸下降，這跟我國 2001 年因為景氣驟然下挫，使失業率大幅飆升的現象非常類似。因此參考韓國所訂的政策大綱，再加入適合我國國情的考量，應該有助於我國在面對類似的失業衝擊時，應如何佈建一個兼顧彈性與公平的就業市場，以制定一個減緩失業衝擊與增加就業機會的政策有一定的幫助。

另外，根據 OECD 最新的 Economic Survey of Korea (2005)以及本研究對我國勞動市場趨勢研究的發現，韓國與我國目前的勞動市場條件之比較大致如下：1. 韓國未來必須致力於提高勞動參與率，否則到本世紀中期勞動力將會較目前減少 15%。而我國近年來也有勞參率下降的問題，同樣對未來勞動力的提升有一定程度的影響。2. 韓

國必須扭轉勞動保障兩極化的趨勢，過去大約只有四分之一的失業者可以領取失業救助，並且該國也致力於提高就業保險制度的覆蓋比率，同時設計完善的退休金制度。而我國在去年勞退新制實施前，也面臨了勞工領取退休金或資遣費比率過低的問題。而就業保險法於2002年以後施行後，也才開始改善失業者領取失業救濟比例過低的問題。3. 隨著非典型工作者的比例越來越高，韓國必須提高正規勞動者之勞動彈性化程度，並且擴大對非典型工作者的就業安全網的覆蓋，同時營造更合諧的產業之勞資關係。而這也是我國勞動市場目前發展的趨勢與挑戰。

韓國於1995年開始，改革舊有的就業保險制度。設計一套強制型的社會保險，加入者繳交保險金並有權享有制度之各項權利金與津貼權益。其主要精神就是把積極的創造就業政策與失業救助與失業給付連結在一起。其中包括穩定就業的預防措施與促進就業的積極措施，保險制度一共有三個計畫，1. 就業穩定計畫、2. 職業訓練計畫、3. 失業救濟。目前此一計畫仍然不斷的修正，以適應該國最新的勞動情勢。表4-3-3為這些計畫的內容整理，以及與國內現行政策的比對。

表 4-3-3 韓國就業保險制度與我國促進就業政策之比較

| 計畫項目 | | 政策內容 | 國內類似政策對照 | 國內缺失檢討 |
|--------|------------|---|---|---------------------------------|
| 就業穩定計畫 | 彈性調整就業 | 暫時性之職位空缺調整、降低工時、就業維持訓練、人力派遣、彈性缺工、輪調。 | - 勞基法已有調降工時規定。 | - 缺乏其他鼓勵彈性就業之措施。 |
| | 促進就業之地區型計畫 | 透過投資獎勵、減稅、人力資本投資等措施，刺激發展遲緩地區的新設或擴大投資工廠家數。 | - 各地已有許多工業區開發計畫，可達到促進地方就業目的。 - 多元就業開發計畫可提供地區型多元化就業管道 | - 但投資獎勵、減稅與提升人力資本並無針對地方型就業需求設計。 |
| | 促進邊緣勞工就業 | 為邊緣就業者，如中高齡者、待產或育嬰婦女等設計 | - 三合一就業服務流程中，針對弱勢婦女與身 | |

| | | | | |
|--------|---------------|---|--|------------------------|
| | | 的彈性就業(再就業)方案。 | 心障礙人士規劃個人化專業化的服務。 | |
| | 就業市場資訊與工作媒合服務 | 降低就業媒合困難,提供各類勞動市場資訊、如未來供需趨勢、工資工時、就業結構、尋職者與工作機會,職業法規等。以促進工作搜尋與媒合的效率。 | - 已設置專門的就業資訊平台(就業 e 網),各公私立就業服務機構也陸續設立。 | |
| 職業訓練計畫 | 對雇主的協助 | 職業訓練補助,訓練內容包括職訓機構、在職與遠距訓練。對象包括在職者與新進員工。目的在有效鼓勵雇主增加對員工在職訓練的投資。 | - 協助企業人力資源提升計畫(個別型/聯合形) | |
| | 對雇員的協助 | 對於即將被解僱或接近退休年齡之加入保險會員,提供職業訓練補助,以便於再就業或創業。也透過一套篩選制度,提供低利的助學貸款幫助有潛力之失業者回到學校充實職業技能。 | - 補助民間團體辦理在職訓練 - 勞工職業能力再提升方案 - 產學訓人才投資方案 | - 並無對可能被解僱之在職員工的預防性措施。 |
| | 對失業者的協助 | 對於加入保險之會員,失業者可得到免費的再訓練計畫,訓練期間仍可領取失業給付或訓練津貼(二擇一)。另外針對青少年失業者提供青少年訓練補助。 | - 就業保險法之職業訓練生活津貼 - 青年職場體驗計畫 | |
| 失業救濟 | 求職津貼 | 主要功能在提供失業者所得保障,其中包括求職津貼、特殊狀況失業津貼、疾病津貼。 | - 就業保險法之失業給付、提早就業獎助津貼、健保費補助 | |
| | 就業促進津貼 | 主要功能在支援失業者再就業能力,其中包括提早就業獎助(包括對求職者與媒合者)、假日訓練計畫津貼、國家型求職津貼(由公立就業中心提供遠地求職者交通與住宿費)、與移動津貼(對因加入新工作產生的遷徙補助) | - 就業促進津貼實施要點(對求職者之求職交通津貼、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼。對雇主之僱用獎助津貼、對就業服務機構之推介媒合津貼) | |

資料來源: Successful employment and labor market policies in Europe and Asia and the Pacific, ILO/2004

從表 4-3-3 的檢討中可以發現，韓國的就業保險制度近年也逐漸為我國採納，成為職業訓練與失業救濟方面的政策作法。如就業促進津貼就與韓國的做法類似，就業保險法也已經加入積極創造就業的精神。而在職業訓練方面也逐漸採用訓用合一、公辦民營、甚至補助公司訓練的更具彈性與效率的作法。

但是，在韓國的保險制度中的第一項就業穩定計畫方面，有關於鼓勵彈性就業的作法，與強化對邊緣勞動者的就業服務措施等等，我國這方面仍有許多空間有待補強。

(二) 愛爾蘭 1997 年處理長期失業問題之對策

在結構性失業的問題方面，選擇愛爾蘭為參考的對象。主要是因為在過去 30 年來，愛爾蘭與我國一樣經歷明顯的產業結構轉型問題。愛爾蘭的產業結構從 1970 年到 1997 年之間，農業部門 GDP 由 17% 下降到 6%，同時服務業部門由 47% 上升到 55%。而 1981 年後愛爾蘭的失業率就經常處在 10% 以上，1997 年一共有 86,000 人處於長期失業，占當年度全部失業人口的 56%，長期失業率為 5.6%。但目前(2005 年)愛爾蘭的失業率已經降到 4.3%，長期失業率則維持在 1.2% 的歷史新低水準，失業問題減緩的成效顯著。

而台灣目前的失業率波動雖然已經趨於穩定，但是考慮到我國平均失業週數在各年齡組別中，過去 20 年已經增加將近一倍。其中中高齡的組別 1981 年失業者失業週數為 19.91 週，到了 2004 年增加到 35.16 週。而非初次尋職者的失業週數也由 1981 年的 13.61 週上升到 2004 年的 29.95 週。而 2005 年 12 月失業期間超過一年以上的長期失業者已經達到 69,000 人，顯示長期失業的問題並沒有消滅的跡象。

與台灣不同的地方是，愛爾蘭的工業部門 GDP 比重過去 30 年大致維持在 35%，沒有太大的變化。這跟台灣的產業結構主要由工業部

門轉型到服務業部門不一致。但是若從如何處理不同產業部門的人力流動的角度來衡量其政策精神，愛爾蘭從 1970 年到 1997 年間在產業結構轉型的大環境下，失業率仍然可以從 10%以上的高水準，大幅下降到 4%上下的成功經驗，仍然值得我國參考。至於轉換產業不同的差異，可以就政策內容的細部規劃，根據我國的國情做適當的調整。

而在兩國的勞動市場之條件的比較方面，根據愛爾蘭在 1998 年出版的 Employment Action Plan 中，該國在 1990 年代後期，在解決結構性之長期失業問題上，大致面臨有以下三點挑戰：1. 大約三萬名的青少年與四萬名的成年人符合長期失業者的定義，但是傳統的就業服務機構，在財務無法被充分的支援，以及同時面臨社會道德與經濟壓力下，面臨了極大的挑戰。2. 愛爾蘭當時的促進就業政策，大多數皆為專門為已經失業一年以上之長期失業者設計之方案，沒有考慮日後可能成為長期失業者之近期失業民眾之處理方案。3. 大部分教育與職業訓練方案沒有考慮為數眾多的資格不符最低標準之長期弱勢失業者的權益。

而對照我國近年的促進就業政策，在與當年的愛爾蘭的情況比較之下。在就業保險法公佈施行之前，我國的公立就業服務機構使用率偏低，成效不彰。就業保險法施行之後所採用的三合一就業服務流程，對各類失業者的照顧已經日趨完備。服務內容已包括失業認定、再認定、求職登記辦理就業諮詢、推介就業、安排職業訓練等。建立一套將失業給付、就業服務與職業訓練結合的三合一就業服務。其中，針對失業者提供深度與專業之服務一項改善做法中，透過簡易諮詢之分類架構，已可以將失業者的特徵分離出來，如工作能力、意願、尋職所需技能，或退保次數、失業給付再認定次數、是否為自願離職、

或失業週期是否超過六個月等。同時依據上述資訊給予專業且個人化的就業服務，避免失業者落入長期失業之困境。

上述就業流程與服務據點陸續於 2003 年就緒，並且成立就業 e 網，可以協助民眾立即獲得必要資訊，提高資訊流通效率。然而，在 1998 年的 Employment Action Plan 中，針對該國當年的長期失業問題，愛爾蘭政府的解決方式參考如下：

1. 強化就業服務功能，提供公立就業服務機構穩定經費，同時評估地區型就業服務機構之角色。針對各級就業服務機構在運作上遭遇的問題與功能障礙，檢討並調整其組織分工與聯繫。同時暢通就業服務機構與社會福利管理單位的互動。
2. 持續關注於既有的長期失業人口再就業方案，包括提高就業媒合的精確性，與對某一類特殊失業族群的量身訂做(tailored)的媒合服務與回應制度。以盡可能幫助長期失業者重新回到就業市場。
3. 對地區型就業服務機構提供充足支援，包括由社區自己依據自身需求，針對長期失業者與邊緣化就業者提出再就業規劃方案。
4. 強化基礎成人教育，包括識字、算數、與技能訓練。政府也發佈成人教育綠皮書來強調終身教育體系的發展，以配合長期失業者的人力培訓。
5. 回顧已經推出的促進就業措施，評估這些措施對於當初宣稱的目標的達成情況。並據此提出對未來相關政策與勞動市場影響的建議。

6. 持續發展國家級的證照制度，特別關心在證照制度中，對長期失業人口的教育與訓練內容能符合再就業的需要。

綜合觀察過去愛爾蘭所提出的針對長期失業人口的諸多再就業方案，在強化就業服務機構功能、提高就業媒合精確性、社區針對自身需求提出社區型再就業方案等，都是在第二節中發現我國目前政策甚為欠缺，而值得我國參考的重要方向。

(三) 愛爾蘭之社會公約與我國現況比較

社會對話機制對台灣勞動市場，乃至於整個產業與社會發展的重要性已經在第二節中說明。而社會對話機制(以及隨後制定的四次社會公約)不但中止了愛爾蘭過去高負債、高通膨、高失業率的苦日子，同時締造了令世人羨慕的經濟成長與低失業率。

因此，在制定社會公約上，本研究針對愛爾蘭的成功經驗提出簡單的形成背景與內容，以供參考。然而，在此必須強調的是，由於各國的國情不同，而社會對話與社會公約的建立，是根植於各國的社會環境、文化與歷史背景、與各國的經濟政治架構之下。因此，此處所介紹的愛爾蘭社會公約形成背景與內容，並無法完全套用於國內社會。國內的完整對話機制與社會公約的建立，仍需要政、勞、資與社會各界持續努力的投入關心與研究。

1. 愛爾蘭社會公約背景介紹

自 1980 年代晚期，愛爾蘭經濟陷入危機，失業率高達 17%，而 1987 年之前 10 年的通貨膨脹率平均為 12%。國家財政亦有問題，預算赤字超過 GDP 的 8%，在 1987 年國家負債與 GDP 之比率高達 125%。為了彌平政府大量負債，政府大幅提高稅率，因而遏止經濟發展，進

而更加缺乏工作機會與實質工資下降。整個國家陷入成長停滯、負債與租稅，通膨與失業率皆不斷上升的惡性循環。

因此，政府、勞資雙方、與社會各界在意識到了國家危機之後，開始商討如何解決愛爾蘭經濟與社會嚴重問題的務實辦法。由國家經濟暨社會委員會(National Economic and Social Council)提出一份名為「發展策略」的報告，提出重新啟動經濟及社會發展的關鍵行動。在工會、雇主及政府的領導下，自1987年10月開始協商，隨之產生第一份的社會公約—國家復原計畫。其後又再同樣的協商模式下，根據已往的經驗與教訓，重新聚焦國家現階段所關注的議題方向，陸續提出後續的協商。形成一系列的社會公約。

2. 社會公約的運作精神

社會公約不僅對工資、勞動條件及社會安全設立具體可行的策略及目標，也訂定執行的指南。而在這些行動之上，則有一個負責監督計畫執行與評估的機制，在第一次的社會公約中即設計了中央審查委員會的單位，由政府與社會夥伴(包括雇主、工會、農民團體、非營利組織等)的代表所組成。其下有許多工作小組來輔助，透過正式或非正式政府與社會夥伴之對話機制，以協助及擴大參與交涉的當事人，達成爭議焦點的最大共識，最終處理經濟與社會發展的相關挑戰。

因此，社會公約之所以能達成，背後的社會對話機制必須要存在。而社會對話機制的成功關鍵在於必須要有獨立的政、勞、資三方，各自扮演獨立的角色與功能。同時要有意願一起檢討問題，尋求解決之道，找出相互有利同時有助於國家整體利益的方案。

3.我國目前在社會對話上遭遇之問題與對策

而目前國內勞、資、政三方在促進社會對話上，仍存在許多有待努力的空間。其中團體協約法修正案(勞動三法之一)將賦予勞資關係一項集體協商的法律義務，這是促成勞資有效社會對話的重要立法機制，但是在 2004 年底送立法院審議協商失敗後，法案至今仍無起死回生的跡象。而勞委會則針對社會對話這項促進勞資政三方合諧共存的重要機制，在 2004 年 12 月舉辦了一場「勞資團體及行政人員建立社會對話觀念宣導會」，藉此介紹國外目前的社會對話機制在勞動關係中所扮演的各項積極角色，以及在實際執行勞資集體協商時，所遇到的法律疑義與解決案例。但是在欠缺法源的前提下，未來要提出任何具體的促進社會對話機制的政策方案也有一定程度的困難。

目前，我國在推動社會對話方面，除了立法工作的欠缺之外。由於社會對話機制成功之關鍵在於必須有獨立自主的政、勞、資三方，各自扮演其角色與功能。而我國的製造業多以中小企業為主，中小企業之勞方工會力量相對而言本來就比較薄弱，而占勞動力人口六成的服務業中，各項職業工會種類繁多且分散，整合勞工權益的能力不一而足。因此，如何使勞方的工會力量逐漸整合，作為未來全國性的社會對話中，與政府及資方對話的基礎，則是未來推動社會對話機制的挑戰。

由於社會對話事實上包含許多不同的型態，可能是政勞資三方也有可能是勞資兩方；社會對話也可能建立在不同的層級，可能是全國性、產業別、或地方性。甚至於在企業內的協商與勞工參與都可以是對話的基礎。它也有可能是跨越行業別，產業別或是以上各種型態之混合。除了兩方、三方諮商架構的型態外，三方的型態還可以有加強的模式，也就是三方在原有的對話基礎上，偶而也希望開放與三方以

外的社會上其他角色對話的過程，以便獲得三方討論外更廣泛的觀點，結合其他社會角色更多元的觀點，建立更廣泛的共識。(潘世偉，2004)

因此，考慮我國的社會背景與愛爾蘭等推動社會對話有成的歐洲小國不盡相同，未來在推動社會對話工作時，可考慮先透過立法，建立一套社會對話的基本規範。按照上述社會對話的架構層級，首先由地區或企業內部開始建立對話的經驗與慣例。再各自由小而大，由下而上的擴及到全國性的與整體產業的對話層級。

然而，由於社會對話的推動涉及龐雜的工會組織與法規制定，本研究無法在短暫的篇幅中完整的勾勒出我國未來社會對話圖像。因此，未來在政策建議上，可以加強國外相關政策更廣泛之研究，以及對內的政策宣導。透過對國外，如愛爾蘭、荷蘭、甚至韓國等在推動社會對話機制的相關立法工作與實際施行成效上的研究，了解社會對話機制在平衡各國就業安全與就業彈性上所扮演的積極功能。並且在協助政府各項勞動政策的制定與推動、達成社會對勞動福利與就業安全的共識、提升經濟發展、以及促進就業等等議題的共識。同時積極在國內各界推廣社會對話的益處。

附錄：德國部份工時法制化的作法

在促進靈活的就業市場的立法工作上面，我國目前的勞基法中，已經對最高工時、工作時間等有比較彈性的規定，如每二週工作總時數不得超過 84 小時的新規定(2002 年 1 月 1 日施行)。另外在變形工時制度也已經在勞基法的 30 條中有相關規定，其他的彈性作法，如部份時間工作等，勞基法也並不禁止。但是綜觀我國現行法令對於促進就業彈性的推動，仍然存在法規設計只針對製造業等傳統工作型態，對工作型態各異的眾多新興服務業適用度不足的弊端，以及法律中缺乏建立勞資雙方協商機制的明確條文。另外在近年來日益普及的派遣勞動的法規管理上，目前的勞基法也無法滿足這類新興雇用型態的管理需要。

由於歐洲長期以來就致力於勞動市場僵固性的化解，藉以降低各國長期居高不下的失業率，因此在促進就業彈性的各項法規制定上，是有可以為台灣參考的價值。因此，參考德國對於部份工時法規設計精神，也是可以在我國如何制定相關法制上的重要方向，以健全對於部分時間勞動者等非典型就業的保護與配套制度。

歐盟在 1997 年由各會員國勞工部長決議了一份部份工時指令文件，成為歐洲有關於部份工時制度之綱要性協議。根據其前言，這份綱要性協議應成為歐洲一般的僱用策略之一。由於歐洲各國在過去幾年間，部份工時的雇用形態對就業市場產生很大的影響，因此各國都普遍予以重視。在此份綱要性協議中明確的強調，部份工時的實施，是為了促進男女間就業機會平等、以及提高就業的密集度。此協議乃是有利於勞雇雙方的作法，既可滿足勞動者切割工作時間之願望，又可以正確的處理企業因競爭需要所安排的彈性工作組織。

而此綱領性協議的目的有二：第一為確保排除對於部分時間工作者的歧視，以及改善部分時間工作之品質。第二：基於在自由意志之基礎下促進部份時間工作的發展，以及兼顧雇主與勞動者之需要兩項意義，來促成勞動時間更具彈性的組合。

再此一綱領性文件的規範下，德國於 2001 年 1 月起，以部份時間及定期勞動契約法，作為規範部份時間勞動及定期契約勞動之主要法律依據。依據此法對部分時間勞動者的定義，係指其每週經常的工作時間，較企業中的全時勞工每週經常的工作時間為短者。而對於部分時間工作者的權益保障，最核心的規範，就是雇主對於部分時間勞動者相較於全時勞動者，有不同的對待時，僅當具有實質上的理由使得為之。所謂實質上的理由，係指不同的對待是因為工作能力、資格、工作經驗、社會狀況、工作位置不同等理由，而非因為工作時間不同。

根據歐洲國家推廣部份工時的經驗，從事部分時間勞動者，主要是女性。除了老年人口之外，統計指出約 96% 的部分時間勞動者為婦女。而男性只有在接受訓練時、工作能力減少時、以及在復健時期中，才會接受部分時間工作。因此，在法規中加入兩性平等原則也是很重要的內涵。

整理歐洲國家與德國推行部份工作時間的法制經驗，未來在法規制定的大方向上，主要可分為平等待遇原則、與勞動條件的制定。

在平等待遇原則上，仍然是「雇主對於部分時間勞動者相較於全時勞動者，有不同的對待時，僅當具有實質上的理由使得為之。」的規範。並且明定避免性別歧視的條款。

在勞動條件的制定上，主要分為勞動報酬、加班、社會性支出、與終止勞動契約之期限與終止保護。勞動報酬方面，部分時間勞動者

得依提供同樣(或同質)之全時勞動者之時間或工作結果的比例請求。加班方面，除非部分勞動契約已約定加班的義務，否則可不接受加班或逾時工作。在社會性支出，如年節獎金、午餐津貼、交通津貼、與企業內部設施等，都各自有明確的請求權規範。而部分時間勞動者無論其工作時間的範圍，亦得享有一般的契約終止保護，不因部分時間工作而有差別待遇。