

## 考試委員實地參訪行政院勞工委員會職業訓練局座談會紀錄

時間：中華民國 101 年 11 月 26 日（星期一）下午 1 時 30 分

地點：行政院勞工委員會職業訓練局臺南職訓中心

參加人員：

考試院：歐委員育誠、高委員明見、李委員選、趙委員麗雲、黃委員錦堂、林委員雅鋒、袁副秘書長自玉、陳處長堃寧、林代理組長美滿、簡主任益謙、陳主任玉豐

考選部：顏司長惠玲

銓敘部：呂司長秋慧

公務人員保障暨培訓委員會：黃副處長秀梅

行政院人事行政總處：施參事旺坤

行政院勞工委員會：

潘主任委員世偉、郭主任樹英、郭編審淑芬

職業訓練局：

林局長三貴、黃主任春長、周主任丁安、蔡主任孟良、程主任泰運、鍾主任錦季、施主任貞仰、劉主任邦棟、黃秘書章一、黃組長孟儒、蘇組長昭如、李組長庚霈、陳組長瑞嘉、趙副組長文徽、陳主任毓雯、黃主任國裕、李主任齊惠、吳主任慶輝、游副組長明鑫、施副主任淑惠、呂編審繼蘭、洪專員莎鈺、鄭主任玉香、林人事管理員玲君

主持人：歐值月委員育誠、潘主任委員世偉

紀錄：朱琇瑜

### 壹、潘主任委員世偉致詞並介紹行政院勞工委員會暨相關機關與會人員

各位考試委員、各位同仁，大家午安!本日上午因

陪同外賓晉見總統，致未克前來，相信各位於參觀工場運作模式後，對於基層之職業訓練已有所瞭解，希望提供我們一些寶貴的建議，並請多予指教。

## 貳、歐值月委員育誠致詞並介紹考試院暨相關機關與會人員

潘主任委員、林局長及各位同仁，大家好！對於行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）安排此次參訪之用心，特別表達感謝之意。本院職掌文官政策之擬訂，對於實務運作必須有所瞭解，相關政策及法制之研訂，始能契合用人機關之需求，爰本院第 11 屆成立以來，每個月均安排實地參訪活動。參訪時對於各機關所面臨之問題，雖不一定能夠立即協助解決，惟對於本院未來研擬文官制度則助益良多。

## 參、勞委會職業訓練局業務簡報

林局長三貴簡報職業訓練局（以下簡稱職訓局）業務概況（簡報內容如後附）

## 肆、座談暨意見交流

### 一、討論議題

題綱一、職訓局職掌職業訓練，促進國民就業，並適時檢討外國人聘僱許可及管理政策，現有組織編制及員額，是否符合業務需要與未來發展？101 年行政院組織改造後，組設及人力增減情形為何？人力需求及員額配置是否妥適？

題綱二、職訓局及所屬機關之人力結構情形為何？流動性如何？是否造成業務推動之困擾？各所屬機關人員交流情形如何？有無建議或改進之

處？

題綱三、職訓局新任人員（經國家考試進用之人員）之報到情形如何？適任性如何？是否安排新進人員之職前專業教育訓練？

題綱四、職訓局就其他考銓、保訓事項，有無需考試院協助之處？

## 二、綜合討論及意見交流

### （一）歐值月委員育誠

首先感謝潘主任委員特地趕回來共同主持座談會，可見非常重視本院委員之到訪。茲為有效率運用討論時間，建議座談會就 1.實地參觀。2.職訓局業務簡報。3.原擬定之 4 個討論議題進行綜合討論。由於上開討論議題，本院所屬部會、行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）及職訓局均已有書面回應，如各位委員、勞委會及職訓局在座各位均已看過，則可不逐一討論，直接進行意見交流。另職訓局除現有人力運用問題有待協助解決外，嗣後如有其他需協助之考銓事項，亦隨時歡迎提供本院相關部會參考。

### （二）李委員選

1. 職訓局業務簡報提及業務量大增，但正式人力不足，然上午實地參觀訓練工場運作模式，業務執行成果卻相當豐碩。尤其職訓局所推動之（1）推動多元就業訓練，強化人才訓練體系，以防止未來產業改變，造成失業；（2）規劃安心職涯扎根，與技職教育體系合作；（3）促進弱勢勞工就業權益等方面，均為值得努力之方向，實在令人非常感佩。

## 2. 另請教 4 個問題：

- (1) 91 年至 100 年就業服務業務成長及人力比較，求才登記人數 > 求職登記人數 > 推介就業人數，其間落差很大，有無分析其原因？是否與技能、職能、態度或訓練有關。
- (2) 91 年至 100 年身心障礙者及特定對象求職人數亦遠高於推介就業人數，其原因為何？是否與勞工素質有關或訓練內涵尚有待提升。
- (3) 職訓局現職職員平均服務年資為 6.72 年，有無分析年資短之原因。一般而言，年資長較有助於經驗之累積。
- (4) 有關職訓師不足問題，職訓局有無具體規劃培養及經驗傳承。

### (三) 趙委員麗雲

如同李委員所言，職訓局在有限人力下，所展現之業務執行成果誠屬不易；除硬體環境之規劃設計蘊藏「潛在課程」，予學員生活美學之陶冶，甚為出色外，職訓局同仁對工作之熱情與活力，更令人敬佩。本人參訪前原憂心 3 大問題，於實地參訪後又產生 3 個新的問題：

#### 1. 原憂心之 3 大問題：

- (1) 職訓課程是否與時俱進：目前職訓局之回流教育似仍偏重於對就業失敗受訓人員之協助，惟知識經濟一日千里，科技發展日新月異，為因應產業及人力更新，所需專業職能不可能只靠學校教育及一階段之短期訓練，未知職訓局有無規劃以終身學習為理念之回流訓練以資因應？

- (2) 師資問題：資深績優職訓師屢被民間企業挖角致產生斷層，應設法加以解決；惟目前正式人力受限於總員額管制，已多年出缺不補且又屬人事總處權責，未知職訓局如何之處？幸銓敘部刻正研議第三軌—契約用人制度，或有助職訓局肆應新局。
- (3) 訓練資源問題：訓練資源缺乏及設備老舊等現象，均不容易解決，更非教育部或經建會或勞委會等任一機關可以獨力解決，幸貴單位展現的 marketing、創意、熱力及服務精神，均卓越超凡，不知可否藉以尋求企業之贊助與合作？

## 2. 新的 3 個問題：

- (1) 政府組織改造後貴單位將改制為勞動力發展署，僉以促進勞動力發展之任務甚重，勢須與教育部及經建會等機關充分聯繫溝通合作，以縮短學用間之落差。未知目前及未來有無常態性之溝通機制，又溝通、協力有無困難？
- (2) 目前部分國家考試應考人質量不足，如移民特考或導遊領隊考試中，越南或印尼之語文類別考科，即乏人應試。貴單位是否可嘗試訓練、輔導外配（新住民）報考，協助渠等進入職場。
- (3) 目前證照和就業能力及市場間連結不夠，貴單位有否相關之規劃或構想、建議。

另職訓局所掌理之職業訓練、外勞聘僱管理、技能檢定認證制度及就業安定基金收支、運用管理等業務，對國家整體發展至為重要，藉此機會向各位致敬。

#### (四) 黃委員錦堂

1. 有關第一線基層執行人力龐大之人力結構問題，若干三、四級機關亦然。首先需探討何種工作，須由公務人力執行，例如職訓局所屬之就業服務站，其掌理失業認定，涉及失業救濟金之核發，此若屬「執行公權力」，則應全由公務人員執行；惟目前每個就業服務站約 50 人，其中僅 2 人為公務人員，其餘 48 人則非公務人員。究竟何種工作需用公務人員，恐須由銓敘部加以認定。其次，在現行總員額法下，欲擴增正式人力誠屬不易，允宜善用既有及刻正研議中之制度，如銓敘部現正研擬聘任人員人事條例及聘用人員人事條例草案，雖尚未立法通過，但勞委會未來可審酌上開法案內容妥為運用；另呼籲勞委會人事主管，應審慎注意銓敘部擬議中之聘用人員人事條例草案中就貴局簡報所稱「自僱人員」中之臨時人員之年資採計的處理規定，早先或甚至迄今之草案似乎不採計之，請關注有關之發展，以維護同仁之權益，而銓敘部也應正視長年工作之臨時人員之年資採計問題。研議相關法案均應重視過渡條款之規劃。
2. 職訓局同仁之旺盛精神，以及同仁對工作之高度認同，此乃至上之光榮，應讓各界前來參訪。

#### (五) 林委員雅鋒

1. 林局長業務簡報所提外國人聘僱管理，職訓局對外勞提供機場接機服務，自 95 年 1 月開辦迄今，服務人數眾多，實在令人肅然起敬，此乃政府關懷人民之最佳範例。
2. 職訓局規劃與在校青年合作部分，因實務上建教

合作多有助於營造員工向心力，亦咸認此作法可廣為推展，係良好之平台，成效可期。

3. 目前之性平三法，分屬不同主管機關：(1) 性別工作平等法，主管機關為勞委會；(2) 性騷擾防治法，主管機關為內政部；(3) 性別平等教育法，主管機關為教育部。故而性騷擾事件，因其工作場所不同，適用規範亦有所不同，法令多如牛毛，令人無所適從，未來實須進一步溝通解決。
4. 職訓局與所屬機關編制員額 972 人，預算員額 656 人，預算人力僅占編制人力之三分之二；另職訓局認為組織改造後，勞動力發展署及所屬機關正式人力至少應為 1,359 人，對此人事總處回應略以，職訓局及所屬機關 101 年度預算員額為 650 人，未來是否增加，總處將配合研議，其人力不足問題似未獲解決；惟正式編制人力不足，乃目前國家及各機關共同面臨之問題，但「生命自有他的出路」，今日參訪看到職訓局全體同仁所展現之蓬勃生命力，仍請盡情發揮。
5. 目前經由國家考試始能進用公務人員之公務人力管道，顯已不符所需，爰銓敘部現正研擬之聘任及聘用人員人事條例等兩法案，未來將朝務實方向規劃。

#### (六) 高委員明見

1. 非常高興此次參訪看到職訓局同仁所展現出來之活力與熱誠，宛如大家庭般溫馨。過去 5、6 年來，台灣教育有很大改變，即偏重大學教育，而忽略技職教育，致造成大學理工科無競爭力之窘境，可見光憑考試並無法真正選出人才，仍有賴相關訓練。

2. 為配合職場需求，訓練設備應與時俱進；並可思考更密切與學校合作，或與工廠合作，甚至直接至工廠訓練，俾更強化所需之技能。
3. 職訓局訓練之對象係公務人員或非公務人員？又是否包括在職人員或僅限已失業者？
4. 針對身心障礙、外勞或外配之訓練，其訓練項目、內容、技巧與師資，有無特別規劃研議？
5. 職訓局學員之成品或創意能否移轉予廠商？如可移轉，其獲利可建立作業基金，用於相關設備之改善。
6. 接受訓練後之學員，有無追蹤其重回職場後之成效？

(七) 林局長三貴

1. 首先感謝各位委員的肯定與關心，本局將會持續努力。有關求職求才登記人數差距問題，過去 10 年來，向職訓局登記求才之廠商從 40 多萬家增至 150 多萬家，顯示對本局之信任；但往往求職者如 100 萬人，實際就職人數約僅 70 萬人，除因僱主挑選勞工外，求職者亦會篩選僱主，有些係因廠商所提供之條件不理想所致，故而落差較大，未來將設法改善。
2. 10 年前依行政院之政策，職訓師離職後改以聘用延攬，惟因聘用待遇不高，而聘任人才又一直流失，以致職訓師不足。另延聘職訓師，除考量其專業外，亦須衡酌其教學經驗，對此本局前曾向行政院反映維持 50% 聘任為原則，俾能彈性用人，以因應產業變化。有關職訓師之培訓，本局亦規劃有相關訓練制度。
3. 目前與學校合作，共約有 300 多個學程，並要求

其須有業界師資、實習及跨領域；另訓練設備問題，亦曾建議教育部似無需補助每所學校增置設備，若將設備置於本局，與學校合作時，讓學生至本局實習，即可使相關設備充分利用，並提昇設備使用率。

4. 新住民係目前台灣非常重要之勞動力，據調查去年入學學童，10 位之中即有 1 位係新住民之子女，爰非常贊同新住民勞動力應予妥善運用。
5. 目前技術證照確實太多，因部分報考技術證照者，純係為考試而考試；未來如何讓技術證照與市場相連結，將再作整體考量，並採更靈活之方式處理。另有關聘任與聘用人員人事條例草案等兩法案，本局會密切注意其研修內容。
6. 有關外勞部分，我們仍有努力空間，以台灣深厚之人文素養，未來希望能打造台灣成為外勞輸入國之典範。
7. 產學訓結合部分，考量時下年輕人之多樣性，為配合其需求，已規劃有各種不同之訓練計畫，協助其快速與職場接軌。
8. 社會企業極可能創造下一個台灣經濟奇蹟，證諸歐美社會，許多政府早已將社會企業視為國家發展的重要方向，並在政府組織中具體體現。以本人曾經派駐的比利時荷語區為例，在「經濟部」之外，另設有「社會經濟部」；所以我們成立「社會經濟推動辦公室」，期能拓展具台灣特色的社會企業。
9. 有關人力配置相關法案，屆時請各位委員多加支持。至於職業訓練與學校合作部分，需考量校方是否充分了解當地產業實際情況，始能合作良

好，對此本局均規劃有相關合作計畫。

10. 本局訓練之對象，包括失業者、在職者及準備就業之年輕人等，未來並希望將訓練提前至小學生，及早培養其職業之概念。
11. 本局非常重視身心障礙者之培訓，除開設專班外，融合訓練亦很重要，此方面均有妥善之規劃。
12. 本人希望未來組改後之勞動力發展署，能夠成為台灣最卓越之三級機關，並發展成全亞洲最成功的勞動力發展機構（WDA）。

（八） 潘主任委員世偉

謹代表勞委會感謝各位委員之指教，方才業務簡報已提及職訓局相關業務，茲再補充說明兩點：1. 公務機關之人力彈性運用，已為無法避免之趨勢，爰為利未來公私部門人力流動，於研擬聘任及聘用人員人事條例草案時，建請審酌納入聘任及聘用人員得以適用勞動基準法，以提供其適當之保障。2. 關於性平三法適用問題，勞委會主管之性別工作平等法，主要係規範發生於工作職場之性騷擾案件，將於會後提供相關資料予委員參考。

伍、 歐值月委員育誠總結

- （一） 此次參訪之 4 個討論議題，本院所屬部會及人事總處均已有書面說明，林局長方才亦已詳細回應，相信大家已充分了解。有關未來研議聘用及聘任人員人事條例草案時，今日參訪心得將作為重要參考；至於具體人力問題，請職訓局與主管機關進一步協調處理，基於支持職訓業務發展，相信人事總處於可能範圍內會予以支持。
- （二） 職訓局之業務簡報精彩詳細，實地參訪令人印象深

刻。尤其林局長所展現之信心、企圖心及工作熱誠，皆為現代公務人員應得到社會支持之表現；職訓局將創新力、生命力及執行力，充分展現於業務績效上，對國家社會貢獻良多，而各位同仁堅守工作崗位，全力以赴之精神，更值得敬佩。

(三) 職訓師對於促進國家經濟發展及社會安定扮演著重要的角色，政府各部門均應給予充分支持。

(四) 此次參訪，職訓局各位同仁準備相當周到，也非常感謝潘主任委員特地從台北趕來參加座談。再次謝謝大家！

陸、散會：下午 3 時。

主 席 歐 育 誠