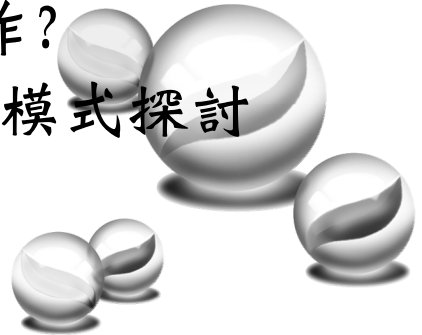


是福利?是工作? 弱勢青年就業力增權模式探討

趙碧華



一、青年面臨失業之危機

國際勞工組織（ILO）2012 全球就業趨勢報告指出，歷經連續三年經濟危機，全球勞動力市場就業形勢益趨惡劣，失業人數至少有達 2 億人，根據報告 2012 年全球經濟成長率若跌至 2% 以下，失業人數將增達 2 億 400 萬名。整體而言，依目前勞動力市場就業的情勢估計，2016 年失業總數將達到 2 億 600 萬名。值得關切的是，全球的就業趨勢顯然不利於青年族群，2011 年 15 歲至 24 歲的青年失業人數達 7480 萬，相較 2007 年增加了 400 萬人失業。全球青年失業率為 12.7%，比金融危機發生前增加了一個百分點，而青年失業率更為成年人失業率三倍之多。這些數據顯示，國際勞工組織（ILO）認為，短期內要減緩這項衝擊並不太樂觀，全球金融危機對於年青人失業率影響遠遠大於成人人口，且青年就業市場回溫也比成年市場緩慢。已開發國家與若干新興國家的部分年青人因就業前景感到挫折而退出就業市場，這可能製造出一個「失落的世代」，意指是年輕人徹底自外於勞動市場，失去成為社會中堅份子的

機會，因而增加社會不安、犯罪與暴力的可能性。年青人是經濟發展的驅動力量，閒置青年這一族群潛能是一個社會整體經濟上的浪費，而且影響社會的安定。（ILO，2012）國際勞工組織的研究員 Elder 在 2010 年發表的「全球青年就業趨勢報告」指出，2009 年全球的平均青年失業率高達 13%，有 8100 萬人之多，是 ILO 進行調查以來，全球失業青年人數最高的數據，特別是在開發中國家的青年人占了全球青年人口的 90%，這些青年在非正式經濟體系中，更容易受到低度就業與貧窮的傷害，另外，全球約有一億五千二百萬青年有工作，但是偏低的所得卻始終不足以脫貧，占全球青年就業人口 28%。（Elder, 2010；引自李健鴻，2011）

全球各國在金融海嘯期間普遍出現的青年高失業危機，臺灣也不例外。根據行政院主計處統計資料，2011 年 1-9 月臺灣 15-24 歲青年的平均失業率為 12%，為 25-44 歲的成年人平均失業率（5.90%）約近 2.5 倍，與 OECD 部分國家同樣面臨青年失業率相對較高的問題。根據 2012 年六月行政院主計處統

計資料，顯示由年齡組別失業率觀察，高失業率仍集中於青少年年齡層，主要係因 15-24 歲青少年處工作初期或調適階段，工作異動較頻繁所致，其中以 20-24 歲有 12.84% 最

高，15-19 歲占 9.68% 次之，25-29 歲 6.93% 與 30-34 歲 4.45% 亦在平均水準之上；其餘各年齡層失業率則均在 3.26% 以內。（行政院主計處，2012）

表一：青少年及其他年齡層的失業率

年度	總計	15～ 19 歲	20～ 24 歲	25～ 29 歲	30～ 34 歲	35～ 39 歲	40～ 44 歲	45～ 49 歲	50～ 54 歲	55～ 59 歲	60～ 64 歲	65 歲 及 以上
2000	2.99	9.04	6.89	3.77	2.59	2.24	1.98	1.93	1.85	1.61	0.92	0.24
2001	4.57	13.64	9.65	5.46	4.19	3.72	3.36	3.34	3.08	2.41	1.33	0.06
2002	5.17	14.59	11.31	6.46	4.65	3.87	4.00	3.84	3.60	2.78	1.45	0.13
2003	4.99	13.84	10.95	6.26	4.16	3.61	3.85	3.97	3.77	3.77	2.69	0.14
2004	4.44	13.00	10.44	5.69	3.86	3.12	3.18	3.22	3.56	3.01	2.19	0.07
2005	4.13	11.97	10.33	5.75	3.63	2.84	2.81	2.89	2.91	2.63	2.08	0.43
2006	3.91	11.46	10.10	5.92	3.80	2.86	2.40	2.31	2.50	2.25	1.60	0.28
2007	3.91	11.13	10.56	5.87	3.87	2.76	2.81	2.47	2.33	1.95	1.29	0.16
2008	4.14	11.42	11.89	6.38	3.89	2.97	2.63	2.76	2.65	2.33	1.38	0.17
2009	5.85	13.55	14.67	8.77	5.82	4.64	4.23	4.27	4.14	3.54	2.00	0.13
2010	5.21	10.93	13.51	8.15	5.19	4.10	3.77	3.89	3.50	3.06	1.50	0.19
2011	4.39	11.22	12.71	7.11	4.32	3.32	3.02	2.99	2.66	2.44	1.57	0.15
2012 6 月	4.21	9.68	12.84	6.93	4.45	3.26	2.77	2.58	2.55	2.03	1.81	0.91

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網，2012

由於全球化、勞動力市場轉型及人口的變化，已經影響了家庭和學校的傳統教育青年成獨立的生活和進一步就學或就業，而當今青年受到不成比例的就業勞動市場對待，更由於經濟衰退，造成一群未就業，也未接受教育或培訓的青年問題，是一群在高風險的邊緣化和勞動力市場所排斥的青年族群，自外於就業及工作市場而處於弱勢情境當

中。本文主要為檢視對當前的處境不利年輕人就業支持狀況的危險因子，探討有關政府和非政府組織所提供的支援類型，弱勢青少年面對貧窮問題如何就業和解決低收入前景的困境，了解處境不利的青少年因提早離開學校，而陷入低的社會經濟背景所需面對風險情境。

二、弱勢青少年失業的危險因子

隨著經濟全球化的發展，使得勞動市場產生了明顯的結構性變化，在勞動市場彈性的發展趨勢下，非典型工作機會日益增加，對於青年的失業與就業都造成了更大的風險，是臺灣青年面臨「勞動市場風險」，如待遇不佳、環境不佳、沒有保障；與「生涯發展困境」指學非所用、沒有前途，就選擇離職的高風險就業結構性根源。（李鴻源，2011）根據行政院主計處調查報告顯示，未就業青少年失業原因中表示因找尋工作遭遇困難的占 9.81%。其中遭遇困難最主要原因為「工作性質不合」占 2.50%，其次為「工作經驗不足」占 2.25%，再其次為有 1.55%因「年齡限制」，其餘為「尚未役畢」占 1.5%、「技術不合」占 1.1%與「教育程度不合」占 0.95%。（行政院主計處，2001）事實上，青少年中的弱勢青少年就業狀況相對更需關心，因為他們的失業率更為嚴重，且更容易被社會邊緣化。這些弱勢青少年一般係指稱相對不易就業或就業觀念相對不符合市場需求的青少年，他們往往具有雇主所不僱用青少年的主因之多項特質。由職場對青少年的印象歸納來看，弱勢青少年是指人力資本和社會資本不足的青少年。他們會相當程度地反映為低年齡如介乎 15 至 18 歲之間、低學歷如高中教育程度以下、低收入情形如只能賺取基本工資、低社會資本等。

國內陳宇嘉教授（2004）的研究曾以問卷調查 480 位介於 15~18 歲的弱勢青少年，另進一步深度訪問 14 位少年，研究結果發現，受訪者弱勢青少年想要工作的動機最主要是有工作收入、可以讓自己管理自己的錢

財，占 35.2%；增加自己各樣能力占 26.7%；需負擔家計占 24.0%；因此，要有收入、增進工作能力及需負擔家計顯然是弱勢青少年最直接的工作吸引因子。至於選擇目前工作的理由以工作時間合適占 24.6%和離居住地點較近占 20.4%為多，與一般人尋找工作一樣，工作時間與地點的合適性仍是考慮的重心。想換工作的主因以薪水太少占 26.3%，做膩了、不想做占 26.0%和興趣不合占 25.6%為最多數，可見收入多寡、持久性及興趣是想換工作的主要因素。尋找工作的方式主要是朋友介紹占 41.1%、家人及親戚介紹有 39.4%，自己看張貼的紅單子占 27.6%等占較多數，而看公立就服中心（站）介紹者卻只占有 2.8%，顯然受訪者弱勢青少年找工作仍以親朋人際關係網絡為主；弱勢青少年求職上的困難方面以不知道想做什麼工作為最多占 45.3%，其次是年紀太小、不符合招募條件占 29.4%，不知道哪裡有工作訊息占 22.9%，學歷太低、不易找工作占 20.8%，沒有可符合的專業條件占 20.8%。顯示，弱勢青少年有獨立自主的傾向和家庭經濟壓力，故普遍願意就業以獲得收入，但他們在選擇職業上，也有薪水收入、工作時間和地點離家近等的偏好因子。再者，有職涯諮商輔導需求、有人際關係、說話技巧和溝通能力之需求，只是大多不知道向哪些單位尋求協助。歸納弱勢青少年的就業障礙包括有下列五方面：

1. 教育與就業間有落差；
2. 人力資本和社會資本不足；
3. 缺乏一般性就業基礎；
4. 所得偏低；

5. 缺少僱用機會。

因此，要促進弱勢青少年的就業，一直是值得關注的重要議題，首先第一步如何促進他們的就業，如何協助青少年進行職涯規劃及就業準備，便屬較為基本的工作項目。

另一項英國的研究，是由 Jane Lakey, Helen Barnes and Jane Parry 等人對多重弱勢青年的調查研究報告，他們對 49 位多重弱勢的年輕人和二十個團體為各種弱勢群體提供就業支援工作者等研究樣本實施深度訪談。發現失業的弱勢青年有以下的危險因素：

1. 法律的問題；
2. 無家可歸者；
3. 藥物或酒癮問題
4. 地方當局照顧花費的時間
5. 殘疾或長期健康問題影響工作；
6. 精神健康欠佳；
7. 識字或語言障礙問題。

綜合言之，弱勢青少年雖然還是具有工作經驗不足、穩定性較低、技術較不成熟等的特性，即使是這些青年願意從低階的工作重新開始也未必容易就業，而且現今的青年比過去更有淪為長期失業者、面對長期失業的風險。顯示青年勞動的高風險性，尤其青年從學校到職場的轉銜歷程中，會面臨各種勞動市場的高風險，包括工作所得不高、工作環境不佳、工作保障不足等各種風險。

三、穩固弱勢青年的社會安全網、就業與訓練途徑

經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）指出 OECD 國家的失業青少年，大部

分是從事非典型工作，即臨時性工作、派遣工作與部分時間工作等，這種不穩定的工作型態，使得失業青年不但符合請領失業給付的資格，且在經濟衰退期間，臨時性工作需求減少的情況下，更易陷入貧窮處境。臺灣於 2008 年時，在全體青年就業者中，從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作的青年，合計有 15 萬 7 千人，占全體青年就業者的 19.21%，比例遠高於同年三類非典型工作者占全體就業者的 6.92%；其中從事部分時間工作的青年共有 11 萬人，占全體青年就業者的 13.47%，從事臨時性或人力派遣工作的青年共有 11 萬 9 千人，占全體青年就業者的 14.68%，這也與 OECD 國家面臨同樣的狀況。而為因應此一問題，在經濟衰退之際，OECD 國家中一些實施學徒計畫的國家，如德國、澳洲、瑞士與盧森堡等，他們的企業多會降低培訓意願，使得某些原本參與該計畫的企業甚至解除培訓契約，造成青年更不易獲得實習機會。因此，各國政府因應採取補助或減輕企業人事成本等措施，鼓勵企業提供無技術或弱勢青年實習、受僱的機會。OECD 建議各國可採取短期措施，協助已失業或處於失業風險的青年，其中措施之一即為運用積極性勞動市場措施，有效強化弱勢青年的社會保障。（桂正權，2010）

協助弱勢青年面對經濟危機的相關就業措施，應強調「相互義務（mutual obligations）」的重要性，意即在青年獲得所得補助的同時，要求其參與訓練、待職或就業媒合等活動，方能促使相關措施有良好的運作。因此，針對面臨社會排除之弱勢青年，OECD 建議各國政府在協助其與社會聯繫時，應有效率

地運用雙管齊下，一者係對弱勢青年給予所得補助及積極性勞動市場措施的協助，另一方面者則是要求弱勢青年保有積極態度，並適度規範其領取津貼的附帶條件，在軟硬兼施下，協助弱勢青年增進其參與勞動市場的能力，相對地弱勢青年也會降低對社會福利的依賴。(OECD, 2011) 根據行政院主計處統計資料，指出臺灣與 OECD 部分國家同樣面臨青年失業率相對較高的問題，為促進青年就業，政府於 2009 年辦理「青年就業促進方案」，相關措施包括：「青年職場體驗計畫」、「大專生暑期社區產業工讀計畫」與「國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導試辦計畫」等。

「青年職場體驗計畫」、「大專生暑期社區產業工讀計畫」主要藉由增加青年與企業接觸機會，提升其就業力，進而協助其順利就業；「國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導試辦計畫」則針對無技能之弱勢青年輔導其繼續升學，或經由職能培訓後協助其就業。未來臺灣可進一步參考上述 OECD 之建議，繼續鼓勵企業主動提供在學青年學用相符之實習機會，提升其專業技能，增加與企業用人需求之契合度，並強化社會安全網，保障失業或弱勢青年之基本生活，協助其再投入勞動市場，以妥善運用青年勞動力，提升國家競爭力。(行政院經濟建設委員會) 大部分協助青少年就業的措施都是從 2003 年才開始施行，且以勞委會和青輔會為主要機構，實施迄今已有多元化取向，能整體性與系統性地結合民間資源共同協助整合青少年就業資源。例如勞委會採取的措施包括：1.促進特定對象（包含原住民、生活扶助

戶、青少年與更生保護人）就業補助計畫 2.促進青少年就業實施計畫 3.未升學青少年就業準備計畫 4.青少年就業研習相關活動 5.青少年探索營及專班 6.導航工讀計畫 7.臺德菁英計畫 8.高中職學校職業類科實施就業專精訓練實施計畫 9.中等學校畢業生職業訓練專班 10.展翼計畫 11.大專畢業青年新興服務產業人才培訓計畫 12.大學及技專院校辦理就業學程專案 13.最後一哩就業學程計畫 14.全國就業 e 網（青少年專區）等等。青輔會的相關措施包括：1.青年創業教育。2.職業訓練（與非營利組織合辦）。3.青年職場體驗計畫。4.大專校院學生職場體驗 RICH 工讀專案。5.大學院校學生職場體驗專案。顯示臺灣現行協助青少年就業的措施相當多元，在服務對象的規劃上，區隔考量未升學未就業與否、在學者的教育程度、年齡、工讀與否、創業與否等；在就業機會的爭取上，尊重事業單位的意願；在內容提供上，包括職涯探索（如職場體驗計畫）、改善正規教育與市場需求間的落差、提升工作技能、提供工讀機會、改善就業的媒合（如 e 網）等；在方法策略上，包括政府補助工資、職訓津貼、課程經費，建構資訊平臺，與企業、學校和非營利組織形成夥伴關係等。(李鴻源, 2011)

而有關弱勢青少年的職能培訓措施，例如青輔會所實施國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導計畫「少年 On Light 計畫」從民國 97 年試辦，99 年正式開辦，已經有四年三屆了。「少年 On Light 計畫」引進公私協力之精神，特別加強照顧弱勢青少年，以支持性的多元職涯輔導措施及社會關懷，結合政府機關、非營利組織及企業等多部門的資

源力量，設計多元創新之課程，提供青少年持續學習的機會，透過探索職涯及體驗教育課程，幫助青少年瞭解自我，並協助其定位方向，藉此重新塑造青少年自信心、團隊精神及溝通能力。服務對象為國中畢業後年滿 15 歲至 19 歲，符合資格之未就學未就業青少年。培訓 9 個月，內容區分為三階段，包含培訓課程及工作體驗、職場見習、後續關懷等。協辦單位有教育部、勞委會、內政部兒童局、原民會、法務部等單位分工負責，也結合大專院校相關科系及非營利組織共同推動。整個計畫架構圖如次：（青輔會，2012）

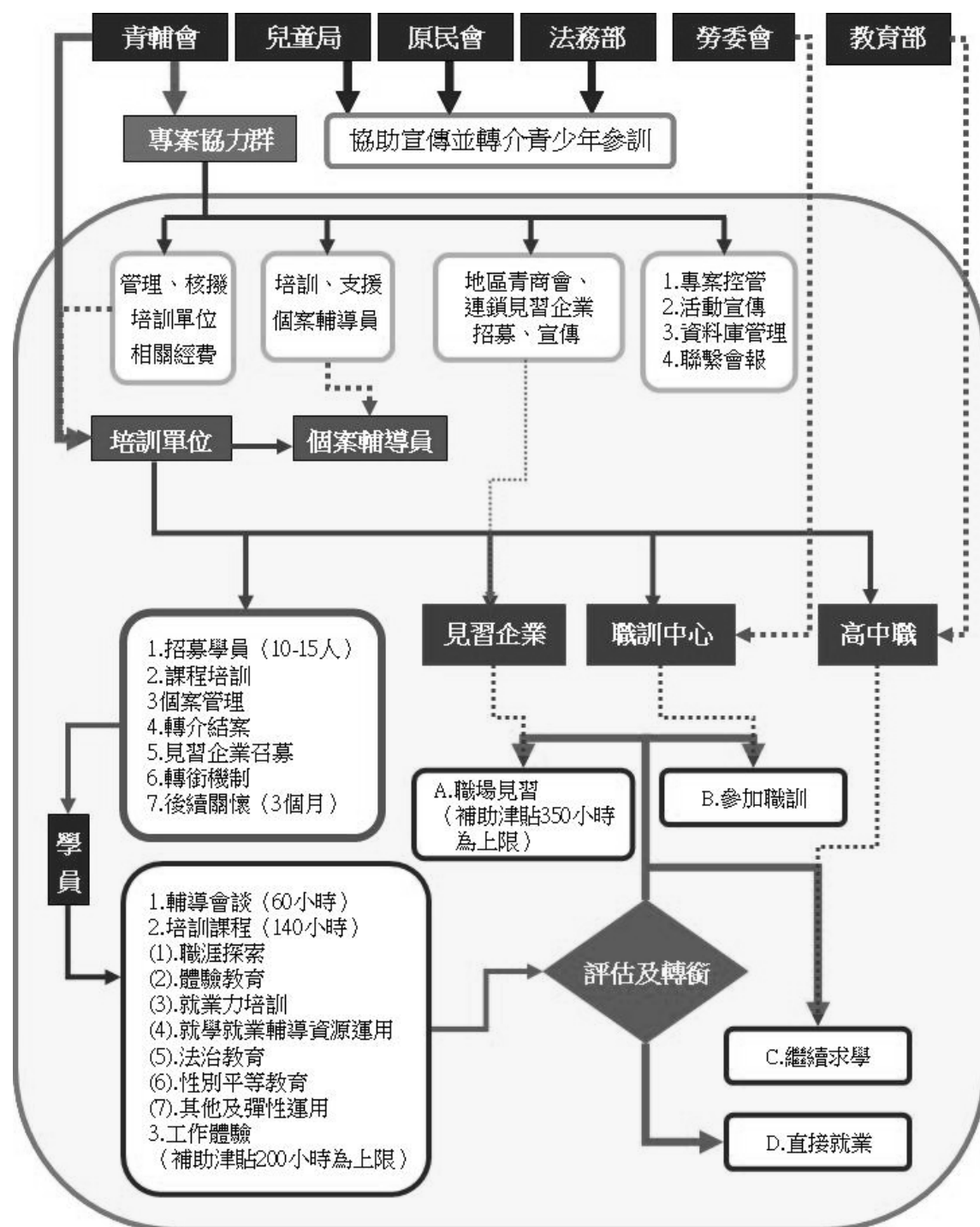
綜言之整個實施計畫係以 15 至 19 歲國中畢業未就學未就業的青少年為主要對象，提供職涯探索、體驗教育、就業力培訓等課程，結合個案輔導員的全程輔導，協助這些青少年探索職涯興趣，培養正確的就業觀念與態度，依其性向、興趣安排全職見習、觀摩，透過瞭解各行各業，並進而協助青少年選擇適合職訓中心接受訓練，學習就業技能後就業或返回學校繼續學習、進修。

合作的民間非營利單位如淨化社會文教基金會自 97 年開始承接青輔會『少年 On Light 計畫』專案以來，便和長庚大學職能治療學系合作，從做相關興趣測驗及職業心理測驗當中以了解學員的職涯方向。另外，與國立臺灣體育大學戶外領導研究中心所設計的體驗教育課程中，在團體裡學習了解自己，學員們互相回饋及團隊合作的精神。最主要的透過和企業合作開課與見習的模式，啟發了學員正確的工作態度與就業力的提升及不同職種的體驗，並學得一技之長。運作

四年來，已協助 80% 的參訓學員進入職場與回到學校繼續就學。甚至有學員從學徒養成後，獲得老闆的器重與賞識，而頂下餐飲店面成為正式的新老闆，目前正努力的經營中，更可貴，他的餐飲店成為後期學弟妹見習的企業。也有部份學員因為在培訓過程中很認真努力的工作，而獲得企業主留用成為見習企業的正式員工。（淨化社會文教基金會，2012）根據青輔會報告「少年 On Light 計畫」至 99 年 11 月 26 日為止，總輔導人數為 435 名青少年，其中有 7 成（73.6%）以上的學員完成全部培訓課程，共有 320 名（73.6%）的學員完成全部培訓（包含 53 名尚在職場見習階段的學員），其他 267 名中並有 249 名（93.3%）的學員在結訓後確定自己未來的方向，陸續進入職場就業、就學、工讀或參加職業訓練。（青輔會，2011）舉辦就業培訓課程的單位，包括有社區服務、文教單位，可見弱勢青少年的培訓需求越來越受關注，有些以機構特色發展單一職業種類訓練課程，有些則為探索多元的職業課程。

四、青少年就業力的增權

從弱勢青少年就業方案本質而言，是屬於非正規教育中的一個環節，對於走在非主流文化的弱勢青少年來說，就業方案是一個支持的方法，支持是用來建構青少年所缺乏就業職能的一股力量，就業方案重視解決青少年缺乏就業力的困境，所以不管是輔導、課程訓練或是職場見習，都是給予青少年增加就業力的方式與技巧。而各種就業方案輔導員在這當中所扮演的角色有陪伴也有支



圖一：「少年 On Light 計畫」計畫架構圖

資料來源：行政院青輔會「少年 On Light 計畫」

持，過程當中所給予青少年的價值觀、就業能力、態度，以及讓青少年接受自我、展現自我的機會，也因為方案的內容而給予青少年更多增權（empower）的機會。眾所皆知國家投資青年就是投資未來，青年人力資源的有效培育與運用，是國家經濟發展的重要基礎，尤其是近年面對全球經濟潮流及勞動市場急遽變化的衝擊，青年也必須直接面對國際性的競爭，「青年就業力」因而成為社會關注的重要議題，也紛紛對於促進青年就業力提出各種積極的政策。全球化的衝擊及勞動市場變化的影響，青年要能持續就業所需的能力門檻更是逐年提高，因此歐美先進國家從1990年代開始，都將提升青年就業力視為重要政策，促使青年具備核心就業力，以適應多元與彈性的職涯發展型態。根據青輔會「2006年大專畢業生就業力調查報告」指出，目前青年大專畢業生就業狀況面臨三項挑戰：

1. 學生多為被動學習，而未能及早針對個人的職涯發展進行規劃，故易造成學用

不相符與專業能力不足的問題。

2. 由於產業界與學界間的連結合作不夠，產業對學校培養之人才滿意度低，學校培養之人才無法符合勞動市場所需。
3. 各大專校院之就業輔導單位以及職輔人員人力與資源不足，無法提供有效的職涯輔導及資訊協助。

有鑑於此，為因應知識經濟時代的需求，如果在教育的過程中，能給予青年專業與充分的資訊，教導對自我的覺察，使其學習做決定並且培養解決問題與逐步達成目標的方法，青年便能提升個人適應勞動市場變化與轉換職涯的能力。就國家整體發展而言，更能培養出適應力強、具有就業力且能符合產業所需的高素質人才。（青輔會，2012）調查報告指出核心就業力可以分成三個類別，分別是：「工作態度與合作能力」、「職涯規劃與學習進取」、「專業知識運用能力」。各個類別所對應的就業力技能如下表所示。

表二、主要核心就業力類別與對應的就業力技能

分類	工作態度與合作能力	職涯規劃與學習進取	專業知識運用能力
就業力技能	良好工作態度 穩定度與抗壓性 團隊合作能力 瞭解並遵守專業倫理與道德	學習意願及可塑性 職涯規劃能力 了解產業環境及發展 求職及自我行銷能力 創新能力 領導能力	表達溝通能力 發掘及解決問題的能力 專業知識與技術 基礎電腦應用技能 外語能力 能將理論運用到實務

資料來源：劉孟奇、邱俊榮、胡均立，《在正式教育中提升就業力》臺北：行政院青年輔導委員會，2006

依據英國學者 Harvey、Locke 和 Morey (2002) 的定義，就業力的本質是：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。簡單地說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。簡言之，就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。對個人而言，就業力既取決於其擁有的知識、技能、與態度，也取決於其使用這些資產的方式，以及如何在謀職時對雇主呈現這些內容。要具備充足的就業力，個人不只需要充實專業知識與技能，培養有利於就業的態度與個人特質，還需要蒐集有用的職場資訊以進行適才適性的職業選擇，並且需要多方嘗試實際工作，以從工作經驗中學習與成長。就業力的實質內容包括多種「就業力技能」(employability skills)。在澳大利亞 2002 年出版的《未來所需的就業力技能》(Employability Skills for the Future) 白皮書中，將「就業力技能」定義為：「個人所需具備的技能，其目的不只爲了就業，也爲了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻。」在這本白皮書當中提出「就業力技能架構」(employability skills framework)，其中將「核心就業力技能」歸納成八類，包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能。(劉孟奇，2006)

在 2011 年由非營利組織 NPO 辦理的失學少年就業培訓方案中，承接青輔會方案有 25 家民間機構，勞委會的弱勢青少年職涯準備計畫有 1 家單位，全家便利商店與財團法

人臺灣少年權益與福利促進聯盟合作之「逆風少年大步走----打造弱勢青少年就業力」有六家社福單位。對於弱勢青少年就業力培訓的方案模式首推臺灣少年權益與福利促進聯盟「逆風少年大步走」計劃，這計畫是由國內全家便利商店「Family Mart」與臺少盟主辦，合作單位包括財團法人勵馨社會福利事業基金會、社團法人臺北市基督教教會聯合會乘風少年學園、社團法人宜蘭縣得安家庭關懷協會、財團法人基督教芥菜種會附設花蓮縣私立少年之家。以「就業力培訓計劃」和「教育助學計劃」爲主軸，透過以青少年職涯定向爲主軸，針對不同需求之青少年提供就業輔導培訓模式，協助青少年提昇就業力；另一方面，提供教育資助金協助經濟弱勢學生，透過參與學習課程，協助他們探索自我與提升學習力。服務對象以 16-24 歲家庭經濟弱勢之青少年爲主，並積極與安置機構、中輟學園、學校（國中、高中職學校）合作，一同參與並關懷經濟弱勢之青少年。計畫開課的班別如下表：

表二：「逆風少年大步走」計劃班別：

班別	開辦機構	課程特色	地區
好色計創意 C.E.O.就業力培訓班	臺灣少年權益與福利促進聯盟	提供基礎核心就業力及專業設計能力培訓課程，並依個別條件安排媒合職場見習或推薦就業，藉由師傅一對一帶領認識設計相關領域就業職場，並累積相關工作經驗，幫助順利與職場接軌，培養你的設計專長，做自己創意的 C.E.O.。	臺北
青少年就業力培訓服務計畫	勵馨基金會中區	透過職業探索課程、職場見習的方式，帶著你認識自己，實際體驗職場，發掘自己的能力和興趣。	臺中
摘薪 青少年就業力培訓班	勵馨基金會南區	透過培訓課程、職場見習的方式，帶著你認識自己，實際體驗職場，發掘自己的能力和興趣。	屏東
青少年就業力培訓計畫	基督教芥菜種會花蓮少年之家	1. 冒險刺激的戶外培訓課程（攀岩、溯溪、單車、漆彈等） 2. 個別化的就業諮詢與輔導（職業性向、就業力指標測驗等） 3. 結訓後為期 2 個月的就業媒合與職場協助	花蓮
青少年職涯定向 GPS 就業力培訓計畫	宜蘭縣得安家庭關懷協會	1、自我探索 2、職場認識 3、自我生涯規劃 4、就業力培訓課程 5、生涯選擇 6、參訪體驗 7、職場見習 8、諮詢服務後續追蹤 9、專業技術能力	宜蘭

資料來源：財團法人臺灣少年權益與福利促進聯盟網站，2012

臺少盟在「逆風少年大步走」計畫緣起指出在臺灣，目前有 4700 多名國中中輟生，5000 多名未升學的國中畢業生，因為學習成就不高，或家庭遭逢困境，容易成為沒有亮麗學歷，缺乏一技之長，在社會邊緣徘徊流浪的逆風少年。「就業力培訓計畫」持續關懷弱勢青少年，開辦就業力培訓課程，提供青少年生涯諮詢、職場見習與媒合職場大前輩與雇主的服務，以及連結政府與企業資源共同關懷青少年議題，更特別規劃「工作影

子日-職場體驗計劃」。而「教育助學計劃」提供學習課程，參與計劃的學生在提昇自己的就業力之餘，並能有機會申請教育資助經費，鼓勵其不放棄持續學習的動力。（臺少盟，2012）就逆風方案研發之就業力指標，臺少盟現階段發展的青少年（15~18 歲）就業力指標初步可分為 1、基礎就業力 2、有利於就業的工作態度與合作能力 3、職涯管理與積極學習進取 4、專業知識運用能力四大面向，而此四個面向的就業力預備發展出數個就業

技能指標。逆風少年大步走計畫在臺灣對於弱勢青少年就業力培訓成果上，尤以民間組織的自主參與與推動，頗獲實務及學術界專家的肯定與好評，對協助促進弱勢青少年就業相當有成就。

五、弱勢青少年就業政策上的意涵

藍科正教授（2005）研究指出協助弱勢青少年教育與就業間的落差減少、弱勢青少年的人力資本和社會資本的提升、改善弱勢青少年所得偏低的改善，以及為弱勢青少年塑造提攜式的僱用機會等目標，以及政府現行措施的改善空間，提出促進協助弱勢青少年就業的一些策略建議。包括有：1.吸引弱勢青少年的參與 2.普遍強化弱勢青少年的核心職能 3.協助弱勢青少年建立適當的工作價值觀 4.協助弱勢青少年建立適當的就業態度 5.方案服務對象區隔的再思量 6.各方案宜提供弱勢青少年更多元的選擇 7.鼓勵企業的贊助 8.鼓勵弱勢青少年進入非政府組織（NGO）進行職場體驗 9.搭配協助弱勢青少年的家庭 10.早一步關懷在校的弱勢青少年 11.改善社會不良風氣 12.辦理青少年就業楷模的活動 13.成立青少年就業基金。進一步了解到臺灣現行協助青少年就業的措施相當多元，可以顯示出對弱勢青年就業力增權的方案措施在政策上具有其一些的意涵，例如：

1. 建立弱勢青少年適當的工作價值觀

促進弱勢青年就業力增權方案因弱勢青少年就業機會處於劣勢，協助適應劣勢的社會環境首重建立適當的工作價值觀，更有利於其被雇主的雇用機會，工作價值觀包括內

在與外在價值觀兩種，內在的包括如成就感、挑戰性、自主性、公平性、被尊重、有學習成長的機會、工作興趣、健康、可兼顧休閒；外在的包括待遇適當、工作有保障、工作環境佳、有升遷機會、工作關係良好等。許多方案內容包括協助解決弱勢青少年的部分工作價值觀不佳，不獲雇主欣賞，需調整建立正確的工作觀，以利就業。因此，勞政、教育和社政系統須共同協調，協助弱勢青少年建立適當的工作價值觀。

2. 培養弱勢青少年適當的就業態度

透過學校、民間團體及政府機關之多樣化管道，協助弱勢青年進行職涯探索，並建立職涯發展觀念及就業態度，弱勢青少年如追求工資甚於追求訓練機會則更不易受雇主接納，政府辦理的各項就業方案應將正確的就業態度內容納入培訓課程。根據李庚霈（2004）研究指出影響就業態度，包含職業自我概念、工作價值、職業選擇態度、積極創造的因素，面對就業態度的範圍包括：個人、家庭、學校、機構、工作場域和社會環境等層面。

3. 增強弱勢青少年的核心就業力

弱勢青年就業力培訓方案的內容可依據核心就業力及技能，對照勞委會推動的共通核心職能，動機職能（Driving Competencies）和行為職能（Behavioral Competencies）這三者屬於一般技能；而專業知識職能（Knowledge Competencies）則屬於特定技能。前者一般技能首應重視人格特質方面，可以透過學校、家庭和社會的教育予以培

養，再透過職訓來強化。而專業知識職能，部分反映於專業課程中，弱勢青年若因缺乏知識技能不易就業時，可透過職訓予以加強。有關就業力職訓內容規劃與設計實施，更宜由雇主所屬的行業別共同參與決策，在訓用供需結構能相互配合下，協助弱勢青年在接受職訓結束後進而能順利進入職場就業。

4. 方案內容提供弱勢青少年多元的區隔

促進弱勢青少年就業措施的服務對象須考量升學、就業、工讀、創業與否等等因素，但基於青少年人格、行為及興趣仍處於的發展階段，而知識經濟時代的多元性與複雜性影響下，不宜局限在既有的因素區分標準，而減少多元化下的競爭。為促進輔導弱勢青年就業自願選擇的效率，就業協助方案能規劃多種選擇的內容空間，以因應弱勢青少年的偏好與彈性選擇，促使青年具備核心就業力，以適應多元與彈性的職涯發展型態。

5. 鼓勵民間單位企業界的參與贊助

結合民間企業、非營利組織、公益團體的資源與力量，加強照顧經濟弱勢家庭青年，協助其體驗學習及探索，提升職涯發展競爭力。政府宜繼續鼓勵企業多提供實習的機會或多僱用弱勢青少年，給他們多次的機會去體驗職場的工作，從而瞭解弱勢青年對職涯的規劃適當性、對就業準備的充足性，對適應職場需求的調整。另一方面以社會責任的觀點而言，企業和政府在這個過程中，可以提供各項就業諮詢輔導，讓弱勢青少年了解可以透過再教育、再職訓，以及協助轉

業等的各種選擇管道，減少就業接軌的障礙因素，降低其因轉換工作再就業的成本。

6. 促進弱勢青少年進行非營利組織職場體驗

由公部門與非營利組織合作，積極建立對於青弱勢少年輔導機制。非營利組織追求社會公益的宗旨，較能接納弱勢青少年，目前有很多非營利組織開創所謂的社會事業，其性質也類似企業，可提供弱勢青少年職場體驗的機會；臺灣近年來非營利組織蓬勃發展，可以提供更寬廣的發展空間，進而鼓勵吸引弱勢青少年作為其職涯規劃的目標。相對的，政府可增加其對非營利組織補助的條件，例如採相對補助原則，即要求機構每接受一定金額的補助，就應協助雇用弱勢青少年。對於處於教育及就業機會弱勢的青少年亦可透過非營利組織機構的職場體驗，了解到施與受的慈善精神，進而回饋社會的公益行為。

六、結語

我們瞭解了影響弱勢青少年進入勞動力市場的危險因子，所有的服務方案他們都有支援就業模式的發展能力和增進授權青少年的就業能力，而對於如何發現的危險因素，如何強化弱勢青少年僅有的就業力特點與經驗，避免影響弱勢青少年在當前勞動市場狀況取得發展的能力。應如何建立支援增權模式來協助當前處於勞動就業市場不利地位的年青人，讓他們能順利獲得與需求符合的就業機會，提供如何進一步討論連結工作和福利之間的選擇，讓臺灣社會福利制度與勞動就業策略間能描繪出當前和未來的政策決定

的重要意涵。(本文作者為東吳大學社會工作學系副教授兼主任)

people)、就業力(employability)、增權(empower)

關鍵字：弱勢青年(disadvantaged young

📖 參考文獻

- 行政院青年輔導委員會(2006)《大專畢業生就業力調查報告》，臺北。
- 行政院主計處(2001)《青少年狀況調查(2001)》，臺北。
- 行政院主計處(2004)《人力運用調查報告(2003)》，臺北。
- 成之約、廖文志(2006)《〈2005年〉青年職場體驗計畫效益評估》，行政院青年輔導委員會委託專題研究結案報告，臺北市。
- 呂信寬(2001)〈我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究〉，國立彰化師範學院工業教育學系碩士論文，彰化。
- 李庚霽(2004)《就業安全理論與實務》，臺北市：揚智文化事業股份有限公司。
- 李健鴻(2011)〈當前青年失業的原因、問題與對策〉，《就業安全半月刊》100年第1期。
- 行政院勞委會職訓局
- 林瑞蘭(2004)〈「臺德菁英計畫」技術生訓練現況之探討〉，國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。
- 桂正權(2010)《青年就業接軌之研究》台北：青輔會。
- 許迪翔(2003)〈不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究—以臺灣高科技產業之員工為例〉，私立中原大學企業管理學研究所碩士論文，桃園縣。
- 陳世昌(2004)〈青年就業職前培育——休閒產業活動指導工作體驗營計畫(展翼計畫)〉，臺北市：勞委會。
- 陳宇嘉、王玥好、鄭敏菁、許主峰(2004)《弱勢青少年就業需求調查研究報告書》，臺北市：行政院勞委會職訓局。
- 黃孟儒(2004)〈以核心職能思考訓練課程〉，《就業安全》，3(1), 33-36。
- Career 就業情報資訊股份有限公司(2004)《青年職場體驗計畫結案報告》，臺北市：經建會、勞委會、青輔會。
- 鍾宜玲(2004)〈大學生工作價值觀、生涯阻隔、生涯成熟之相關因素研究〉，國立臺南師範學院國民教育研究所碩士論文，臺南市。
- 藍科正(2005)〈促進青少年就業的政策方向〉，《臺灣勞動學會學術研討會2005年會論文集》(臺北市：臺灣勞動學會)，頁251-293。
- 劉孟奇(2006)《在正式教育中提升就業力》臺北：行政院青年輔導委員會。

蘇信旭 (2002) 〈工作價值觀、組織承諾與工作滿足相關之研究—以臺南縣鄉鎮市公所基層公務人員為例〉，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，嘉義縣。

Commonwealth of Australia (2002). *Employability Skills for the Future*. Canberra: AusInfo.

Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C-J., & Cragolini, V. (2004). Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment: Graduates' Perceptions. *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165.

Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London: Universities UK.

Kirkwood-Tucker, T. (2004). Toward a European Model of Higher Education. *European Education*, 36(3), 51-69.

Morley, L. (2001). Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 7(2), 131-138.

OECD (2001). *Competencies for the Knowledge Economy*, Paris: OECD.

OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy*. Paris: OECD.

OECD (2012). *Career Guidance and Public Policy*. Paris: OECD.

International Labour Organization, Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis, 24 January 2012

行政院主計處

<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/272017564771.pdf> 2012 年 7 月 5 日瀏覽

臺灣少年權益與福利促進聯盟 <http://www.youthempower.org.tw/link1-1.asp> 2012 年 7 月 5 日瀏覽

財團法人淨化社會文教基金會 <http://jh.jinghua.org.tw/jh-youth.asp> 2012 年 7 月 5 日瀏覽