

一一三、允宜有效縮短學用落差，配合國家發展政策，建立完整專業人才培育機制，俾利補足我國人才缺口，並改善青年就業及薪資問題

青年因初入社會、工作能力及經驗尚待累積，青年失業率較高及薪資水準相對較低，為全球普遍現象，自 109 年 1 月起嚴重特殊傳染性肺炎(下稱 COVID-19)疫情影響國內勞動力市場，復因中美貿易戰爭、俄烏戰爭等，均對我國青年就業造成衝擊。勞動部歷年持續辦理促進青年就業相關措施，就業安定基金 112 年度預算案編列 53.81 億元，預計辦理多項職業訓練及就業服務等措施。經查：

(一)我國整體全時受僱者主要工作經常性收入逐年增加，青年相較於全體仍屬低薪族群

1. 因 COVID-19 疫情影響，我國 109 及 110 年度失業情形增加，110 年度全體失業率達 3.95%及青年失業率更高達 8.78%，為近年最高；政府則辦理多項振興措施，期逐漸降低就業市場衝擊；迄 111 年 7 月受畢業季節影響，全體失業率達 3.78%及青年失業率 8.59%(詳表 1)。
2. 我國 110 年全時受僱者主要工作經常性收入(不含非經常性獎金、紅利等收入)平均為 4 萬 1,319 元(年增 2.18%)¹，按近 10 年我國全體及青年全時受僱者每月主要工作經常性收入資料(詳表 2)，我國青年經常性收入仍相對偏低：

(1)未滿 3 萬元者²：101 年度共計 321.2 萬人，全體及青年族

¹ 主計總處 111 年 4 月 25 日公布之「110 年 10 月人力運用調查統計結果」，為家戶面統計資料。

² 根據國際經濟合作組織(OECD)薪資水準(Wage Level)指標，薪資低於中位數 2/3，屬低薪族群(Low Pay)。由於 OECD 該指標係以全職工作者(full-time employees)計算。受限於統計資料無法完整取得，本研究係參酌行政院 107 年度以 3 萬元為低薪標準，並按 3.5 萬元作進一步分析。

群占比分別為 39.56%及 58.35%，110 年度共計 212.8 萬人，2 族群比率分別減少至 24.13%及 35.9%。

(2)未滿 3.5 萬元者：101 年度共計 463.5 萬人，全體及青年族群占比分別為 57.10%及 77.94%，110 年度共計 393.8 萬人，2 族群比率分別減少至 44.67%及 62.51%。

(3)101 至 110 年我國受僱者經常收入逐年增加，青年族群所得亦隨之提高，惟 110 年青年族群收入未滿 3 萬元者以下為 35.9%，而未滿 3.5 萬元者則達 62.51%，我國青年經常性收入相較於全體國人偏低，多仍屬低薪族群。

3. 青年失業率較高及薪水偏低原因，歷年來各界均有廣泛討論，舉如產學落差、少子化、工作經驗不足、產業結構改變、全球化影響、高等教育普及、外國人士在台工作排擠就業機會、勞資關係弱化等問題，若未能及時因應，易致青年貧窮惡性循環，恐造成社會問題，政府應予重視。

表 1 109-111 年我國青年失業率與全國失業率比較表 單位：%

對象	109 年	110 年	111 年							
			1-7 月平均	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月
全體	3.85	3.95	3.68	3.61	3.65	3.66	3.62	3.68	3.74	3.78
青年	8.56	8.78	8.41	8.39	8.41	8.47	8.32	8.26	8.45	8.59

資料來源：勞動統計查詢網(查詢日期：111 年 9 月 10 日)。

表 2 101-110 年全時受僱者每月主要工作經常性收入統計表 單位：千人；%

項目別	101 年	102 年	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年
所得級距未滿 3 萬元										
全體人數	3,212	3,240	3,155	3,018	2,932	2,712	2,674	2,641	2,371	2,128
全體占比	39.56	39.37	37.76	35.58	34.33	31.47	30.78	30.17	27.04	24.13
15~29 歲占比	58.35	58.13	55.01	54.69	51.88	48.47	45.96	44.71	39.42	35.90
所得級距未滿 3.5 萬元										
全體人數	4,635	4,733	4,656	4,596	4,582	4,414	4,485	4,438	4,259	3,938

項目別	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年
全體 占比	57.10	57.52	55.72	54.20	53.64	51.23	51.61	50.69	48.56	44.67
15~29 歲占比	77.94	77.08	74.07	75.47	74.20	71.03	70.80	69.68	67.38	62.51

- 說明：1. 每月經常性收入不含非經常性獎金及員工酬勞（紅利）等收入，每月工作收入穩定者，為最近一個月收入；若每月工作收入不穩定，而有季節性變動者，為全年工作收入的平均數。
2. 各表所列 110 年資料時間為當年 10 月，餘各年度資料時間均為當年 5 月。
3. 表列比率係指相同年齡組中，不同所得級距人數之占比。
4. 本表係主計總處按家戶面統計，每年辦理一次。

資料來源：主計總處及 110 年度人力運用調查報告(提供日期:111 年 5 月 18 日)。

(二)我國職業空缺 111 年上半年達 25 萬餘人，以製造業為最多； IC 設計工程師、電子工程師等專業人才面臨招募困難，需由海外延攬人才以補足人才缺口

- 按主計總處 111 年 5 月公布之我國事業人力僱用狀況統計資料顯示，111 年上半年產業總職缺人數為 25 萬 7,822 人(詳表 3)，工業部分 110 年上半年及 111 年上半年相關職缺超逾服務業人數，工業中以製造業職缺最多。
- 按職缺之職類區分，專業人員、技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員等職缺，占整體職缺數約 6 成³，具專業性需求職缺占比高。
- 依據國家發展委員會 111 年 4 月之「111-113 年重點產業人才供需調查及推估(110 年辦理成果彙整報告)」指出，在調查 76 種重點產業欠缺之一般職業中屬「招募困難」及「具海外延攬才需求」之主要職業，其中 IC 設計工程師、演算法開發工程師等 14 項職業，面臨招募困難同時需由海外延攬人才以補足人才缺口。

³ 包括專業人員 24.3%、技術員及助理專業人員 17.3%、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員 24.5%等。

表 3 108-111 年我國事業人力僱用狀況調查(空缺概況)

單位：人

時間	總計	工業	製造業	營建工程業	服務業	批發及零售業	住宿及餐飲業	金融及保險業
108 上半年	232,581	95,548	82,746	11,710	137,033	39,595	19,466	14,983
108 下半年	221,441	94,329	79,482	12,701	127,112	38,155	18,641	8,393
109 上半年	222,278	95,609	82,393	11,332	126,669	35,232	12,672	14,275
109 下半年	228,924	95,345	77,908	14,626	133,579	38,765	19,150	7,626
110 上半年	268,970	138,424	106,160	30,354	130,546	31,030	14,625	15,407
110 下半年	248,314	119,182	90,517	25,758	129,132	38,804	19,221	7,799
111 上半年	257,822	133,535	106,725	24,900	124,287	33,672	14,879	12,067

說明：製造業及營建工程業屬工業之主要項目；批發及零售業、住宿及餐飲業屬服務業主要項目；另服務業中，自 98 年起新增「教育業」，惟僅涵蓋「其他教育及教育輔助業」，不含各級公私立學校等。

資料來源：主計總處「事業人力僱用狀況調查」(空缺概況)(員工報酬及進退等概況)/勞動統計查詢網(查詢日期：111 年 9 月 10 日)。

(三)近年來國內積極培育各種本土專業人才，期補足人才缺口

1. 應屆畢業生供給數量不足、在職人員易被挖角與流動率過高、在職人員技能或素質不符等因素，依序為我國人才欠缺前三大原因。針對缺人才問題，政府推動「關鍵人才培育及延攬方案」，透過「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」及「深化雙語能力及國際視野」三大策略，培育產業發展所需重點領域人才，完善外國人才來臺工作及生活環境，以補足人才缺口。為提高外籍人才來台管道與誘因，「外國專業人才延攬及僱用法」於 106 年 11 月 22 日制定公布，自 107 年 2 月 8 日施行，截至 111 年 7 月底止已核發逾 5,000 張就業金卡；另 110 年 5 月正式推動重點領域產學合作創新條例，鬆綁大學法等相關法規，由產業界與大學合作，培育本土人才。

目前已核定成立 6 所半導體學院、2 所國際金融學院與人工智慧與循環經濟學院各 1 所。

2. 為改善缺人才問題，勞動部辦理鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制、產業自主互助預訓人才等措施(詳表 4)，另逐年配合各部會推動之重點產業人才方案，辦理各項職業訓練，舉如配合國發會「亞洲·矽谷推動方案」，110 年度共訓練 2,998 人(詳表 5)。
3. 勞動部產業新尖兵計畫係為引領青年進入具發展前景之產業，結合跨部會及民間訓練資源，於 108 年 12 月 16 日起辦理，補助待業青年參加五+二產業創新計畫相關技能培訓所需職業訓練，補助訓練費用每人最高 10 萬元。另為鼓勵青年於疫情期間參加訓練，於 109 年 6 月 30 日起提高補助比率並擴大辦理，協助青年持續精進及累積就業所需技能，實施期間至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止，惟該計畫 109 及 110 年度訓後再就業率僅 62.2%及 74.34%，容有提升空間。

表 4 勞動部 108-111 年度配合重大事項辦理缺人才相關措施明細表

重要事項	作法	辦理成果			
		108 年	109 年	110 年	111 年
鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制	協助審查赴東協及南亞投資之臺商之實務訓練計畫，供經濟部投資審議委員會准駁之參考。	共審查 15 家國內廠商申請代訓外國員工，共計 52 人。	共審查 1 家國內廠商申請代訓外國員工，共計 3 人。	共審查 1 家國內廠商申請代訓外國員工 8 人。	111 年截至 7 月底，尚無國內廠商申請代訓外國員工。
產業自主互助預訓人才：促進產業投入資源與學校合作培育所需人才，政府於政策、法規面全力支援	為使職業訓練實施內涵與國家產業政策及區域產業聚落相契合，結合在地產公協會及學校設置人才培訓據點，辦理職業訓練整合式服務。	設立 11 處產業據點，辦理 66 班，訓練 1,629 人。	設立 8 處產業據點，辦理 45 班，訓練 1,027 人。	設立 9 處產業據點，辦理 41 班，訓練 1,087 人。	設立 11 處產業據點，辦理 21 班，訓練 548 人。

重要事項	作法	辦理成果			
		108 年	109 年	110 年	111 年
萬人智慧應用先鋒：大學跨域學生智慧科技應用技能培育，並開辦 AI 學苑及認證機制，加速培訓企業員工具備科技應用技能。	透過「產業人才投資方案」及「企業人力資源提升計畫」培訓在職勞工及企業員工之智慧科技應用技能。	共訓練 4,033 人。	共訓練 5,073 人。	共訓練 4,020 人。	共訓練 1,808 人。
人才轉換方案：鼓勵學校開設第二專長或提升技能課程，以利職場工作者進入創新產業	透過產業人才投資方案，結合大專校院，提供多元化實務導向學分班及非學分班訓練課程，並補助 80%或 100%訓練費用。	共訓練 12,047 人。	共訓練 14,816 人。	共訓練 11,565 人。	共訓練 5,977 人。

說明：111 年度統計至 7 月底止。

資料來源：勞動部勞動力發展署提供。

表 5 勞動部 110 年度配合各部會推動重點產業人才方案一覽表

序號	方案	主責部會	勞動部業務計畫	實際辦理情形
1	亞洲·矽谷推動方案	國發會	產業人才投資方案	辦理物聯網等產業需求之實務導向訓練課程，並補助參訓勞工訓練費用，110 年度共訓練 2,998 人。
2	數位國家創新經濟發展方案	行政院科技會報辦公室	產業人才投資方案、企業人力資源提升計畫	辦理在職人員之跨域數位素養與技能培訓，110 年度共訓練 2,132 人。協助企業研提訓練計畫，提升從業人員跨域數位技能，110 年共協助企業 131 家。
3	臺灣 AI 行動計畫	行政院科技會報辦公室	產業人才投資方案、企業人力資源提升計畫	結合事業單位及民間訓練單位辦理在職勞工跨域數位相關職業訓練課程，110 年度共訓練 4,020 人。
4	臺灣 5G 行動計畫	行政院科技會報辦公室	產業人才投資方案	辦理大數據分析與應用、物聯網監控技術與系統應用、智慧製造與智慧生產等訓練課程，培育 5G 跨域數位應用人才，110 年度共訓練 1,438 人。
5	關鍵人才培育及延攬方案	國發會	企業人力資源提升計畫、小型企業人力提升計畫	推動補助企業辦理員工訓練計畫，鼓勵企業為員工規劃並辦理數位技能相關訓練課程，110 年度已協助 560 家企業並訓練 9,613 人次。
6	智慧機械產業推動方案	經濟部	失業者職業訓練	1. 聘請業界具智慧機械實務人才擔任授課師資，110 年聘請業界師資 391 人次。 2. 優先採購國產控制器：已採購國產控制器之電腦數值控制銑床 2 台、線切割放電

序號	方案	主責部會	勞動部業務計畫	實際辦理情形
				加工機1台、放電加工機2台及塑膠射出成型機1台。
7	國防產業發展方案	經濟部、國防部	失業者職業訓練	聘請業界具電機、資訊與通訊實務之人才擔任授課師資，110年計辦理140班。

資料來源：勞動部勞動力發展署提供。

(四) 我國高等教育資源未能提供勞動市場專業人才需求，允宜配合國家整體產業政策，建立完整人才培育機制

1. 國發會 105 至 110 年公布之未來 3 年「重點產業人才供需調查及推估彙整報告」連續 6 年均顯示，各重點產業欠缺人才明顯集中於「大專」學歷，教育學門背景需求方面則多分布於「工程及工程業」與「資訊通訊科技」學門，惟 108 與 103 學年度相較，大專校院「工程及工程業」與「資訊通訊科技」學門畢業生人數減少幅度分別為-15.91%及-19.21%，均為整體水準(-8.90%)之 2 倍左右，顯示自 101 學年以來，教育部因重點產業人才需求而調整學校科系涉及學校師資、設備之調整，迄無顯著縮短高等教育及重點產業人才需求落差，致我國失業率與缺工問題無法有效解決，經監察院於 111 年 3 月提案糾正⁴。
3. 美中貿易及科技戰、COVID-19 疫情接連影響下，國、內外科科技業紛紛在台擴大投資以擴增產能，半導體及資通訊產業等人才需求大增；由於我國青年近年來近七成就業於服務業，其薪資相對於製造業較低⁵，允宜有效銜接學校教育、再教育

⁴ 監察院 111 年 3 月 16 日第 111 社調 0009 號調查報告。

⁵ 勞動部 110 年青年(15~29 歲)就業狀況及主計總處薪資與生產力統計。

加強養成第二專長，或以各式職業訓練等方式培養具國際觀之專業技術人才，以利我國青年改善就業情形及低薪問題。

綜上，青年失業與低薪為國際各國共同關注焦點，我國高等教育普及，卻存在學用落差問題，近年來美中貿易及科技戰、COVID-19 疫情及俄烏戰爭等，造成供應鏈斷鏈、產業結構調整等對整體經濟環境造成相當大衝擊，內需服務業之住宿餐飲業及批發零售業等受疫情影響其營運，傳統產業因疫情或原物料成本增加而縮減工作機會，國內、外科技業在臺擴大投資以提升產能，增加專業人才需求，造成缺人才、缺工與失業並存情形，允宜研謀縮短高等教育及重點產業人才需求落差，以再教育方式加強養成第二專長，培養具國際觀之專業技術人才；並配合國家整體產業發展政策，建立完整人才培育機制，俾利產業發展及青年穩定就業。

（分機：1915；楊莉敏）