

國立政治大學勞工研究所碩士論文

指導教授：劉梅君 博士

薪資補貼政策對促進青年就業成效之研究—
以「大專畢業生至企業職場實習方案」為例

**A Study of the Effect of Wage Subsidy on Promoting Youth
Employment : A Case of Directions for the University /
College Graduate Corporate Workplace Internship Program**

研究生：劉侑學 撰

中華民國 100 年 6 月

中文摘要

2008 年底源自於美國信貸市場的金融風暴席捲全球，影響層面襲擊實體經濟，無論在投資、消費、產出與貿易上都出現驟降的表現，世界經濟遭逢二次大戰以來最嚴重的衰退，勞動市場同樣受到嚴重的打擊，不過，因為年齡、性別、教育程度等條件的差異，不同群體所承受的就業風險也不盡相同。面對百年罕見的經濟危機，青年因先天上存在著缺乏技術、工作經驗、社會網絡、求職知識、經濟支持等劣勢，無疑成為景氣動盪下受衝擊最大的族體。

台灣青年在就業市場上的艱困處境，在金融海嘯的侵襲下更顯艱難。比較經濟危機的發生前後，青年失業率增漲達 3.84%，高於全體失業率的漲幅 1.94%，而 2009 年青年的平均失業率是全體平均失業率 5.85% 的 2.48 倍。其中值得注意的是，在青年失業者中，大專及以上學歷的人數為 15 萬 1 千人、佔 55.73%，高居各教育程度之冠。政府為消除金融風暴下大專青年進入職場的障礙，於 2009 年 4 月推出「大專畢業生至企業職場實習方案」，補助企業聘僱員工時的薪資與社會保險等人事成本，短期目標是平衡勞動市場供需，長期則是期待透過實習經驗提升實習員的就業能力，達成促進就業的治理目的。

本研究擬針對教育部所規劃推動的「大專畢業生至企業職場實習方案」作為分析對象，其係屬積極勞動市場政策下針對雇主的薪資補貼政策，已在 OECD 國家行之有年，無論在推動經驗或評估報告上，都累積十分豐碩的資源，可作為後進國家之政策制訂者與研究者的參考依據。因此，在擬定寫作策略上，先行回顧各國曾經施行的方案制度和評估報告，緊接著整理我國近年相關的薪資補貼政策的制度差異，以作為分析「大專畢業生至企業職場實習方案」的基礎工作。最後，在「大專畢業生至企業職場實習方案」的成效評估上，採取積極勞動市場政策評估中的「績效檢視」與「過程評估」，透過質量並重之研究途徑，以問卷調

查的研究方法以檢視企業職場實習方案之實習者離開方案後的再就業成效，同時為彌補量化取徑之限制與理解政策執行面，佐以深度訪談來獲得在研究主題上更寬廣的理解。

關鍵字：薪資補貼政策、青年失業、大專畢業生至企業職場實習方案



Abstract

After the financial crisis broke out in US mortgage market at the end of 2008, severe impact was brought on several aspects of world economy, including investment, consumption, production and trade, creating the worst recession since World War II. Although the labor market didn't escape from the impact, different groups of workforce suffered from distinct risks according to their age, sex and educational level. In the face of this major crisis, youth was the most devastated group due to their disadvantages in technique, working experience, social network, job seeking knowledge and financial support.

The difficulties in job market become even more dominant for Taiwanese youth under the impact of financial tsunami. After the hit of tsunami, unemployment rate of youth rose by 5.85%, higher than the 1.94 increase of overall unemployment rate. In 2009, the average youth unemployment rate is 2.48 times of the overall rate. An even notable fact is that among these jobless youth, 151,000 of them holds college degree or above, accounting for 55.73% of the total unemployed youth as the largest group among all educational level. In order to help college graduates enter job market under this depressed economy, Taiwanese government lunched the “ Directions for the University / College Graduate Corporate Workplace Internship Program” in April, 2009. This program subsidizes enterprises on wage, social insurance fee and other cost of hiring college graduates, hoping to decrease unemployment rate and revive the job market.

This “ Directions for the University / College Graduate Corporate Workplace Internship Program” is a measure under progressive labor policy to subsidize

employers and such measure has been practiced for years among OECD nations. Their implementation experience and evaluations have produced abundant resources as a reference for policy makers and researchers in other countries that follow the same way. This research will study on the “ Directions for the University / College Graduate Corporate Workplace Internship Program” planned and carried out by the Ministry of Education. The first part of this research will provide a review on similar measures or systems of other countries and their evaluation reports. The second part will compare and organize the systematic differences among relevant subsidy measures implemented in Taiwan in recent year as the basis for comparison with the “ Directions for the University / College Graduate Corporate Workplace Internship Program.” Finally, as this research adapts both qualitative and quantitative approaches, direct questionnaire will be used as the research method to examine the of reemployment of the program participants after their internship period ends. Moreover, in order to supplement the limitation of the quantitative approach, in-depth interviews will be conducted to have broader understanding of this research topic.

Keywords: Wage subsidy policy, Youth unemployment, Directions for the University / College Graduate Corporate Workplace Internship Program

【目 錄】

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	9
第三節 名詞釋義.....	11

第二章 文獻回顧

第一節 積極勞動市場政策的發展.....	15
第二節 薪資補貼政策的意涵.....	17
第三節 國外薪資補貼政策實施經驗與評估研究.....	26
第四節 金融危機下各國推行企業端薪資補貼政策趨勢.....	43
第五節 我國薪資補貼政策發展分析與企業職場實習方案.....	46
第六節 小節.....	60

第三章 研究設計

第一節 評估途徑與方法的選擇.....	63
第二節 研究對象的選定.....	67
第三節 資料處理與分析.....	70
第四節 研究嚴謹度.....	72
第五節 研究倫理.....	76

第四章 企業職場實習方案再就業成效之實證分析

第一節 樣本背景描述.....	78
第二節 企業職場實習方案對於再就業之相關分析.....	86

第五章 企業職場實習方案實習員之訪談結果分析

第一節 企業職場實習方案與促進就業的連結.....	89
第二節 企業職場實習方案的執行與監督.....	94
第三節 勞動條件向下調整的爭議.....	100

第六章 結論與建議

第一節 研究發現.....	103
第二節 研究建議.....	108
第三節 研究限制.....	111

參考書目

一、中文部份.....	112
二、英文部份.....	115
三、報紙資料.....	121

附錄

研究問卷.....	123
參與研究同意書.....	126
訪談大綱.....	127

【表 次】

表 1-3-1	薪資補貼政策的類型	14
表 2-2-1	積極勞動市場政策的各項措施與目標	18
表 2-2-2	OECD 會員國的積極勞動市場政策之各項措施支出比例	20
表 2-2-3	特定性就業補貼佔積極勞動市場政策支出比例	21
表 2-2-4	補貼政策與景氣循環的相關性	22
表 2-3-1	企業對 VMA 方案成效的調查結果	33
表 2-3-2	企業對工作方案 (JOB scheme) 成效的調查結果	33
表 2-3-3	七國薪資補貼政策內容與評估結果摘要	37
表 2-3-4	各國薪資補貼政策摘要與評估結果	39
表 2-3-5	薪資補貼政策取向的兩難	41
表 2-4-1	OECD 國家薪資補貼政策實施作法	44
表 2-5-1	勞委會、經濟部與青輔會僱用補貼方案之比較	51
表 3-2-1	受訪者基本資料	69
表 3-4-1	就業能力與再就業量表項目分析	74
表 4-1-1	受訪者特質之次數與百分比分配	79
表 4-1-2	實習員行業與職業之人數與百分比分配	80
表 4-1-3	受訪者的就業歷程	81
表 4-1-4	受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力之平均數分析	83
表 4-1-5	受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力的看法	84
表 4-2-1	實際工作內容與媒合職稱相符*再就業之交叉表	86
表 4-2-2	實際工作內容與在校所學相關*再就業之交叉表	86
表 4-2-3	實習工作有提供專業訓練*再就業之交叉表	87
表 4-2-4	實習工作達到培養工作技能之目的*再就業之交叉表	87
表 4-2-5	實習工作確提升就業能力*再就業之交叉表	88
表 4-2-6	因參與實習方案被未來求職企業認為能力不足*再就業之交叉表	88



【圖 次】

- 圖 3-1-1 青年新政方案流程圖 28
- 圖 2-5-1 企業職場實習方案之主體的基本關係 58



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

自 1990 年代初期開始，儘管全球生產力與國內生產總值（GDP）呈現穩健成長的樂觀局面¹，但就業機會並沒有跟上經濟與生產力穩健的腳步反而出現落差（ILO, 2006a），原因係全球化造成已開發國家及部分開發中國家工作機會的流失與失業問題等負面結果，主要的理由可歸結如下：（一）跨國公司透過對外投資或在經濟特區對外生產，將已開發國家的工作機會輸出到開發中國家；（二）政府鼓勵透過貿易自由化引進國外產品替代國內產品；（三）採用新技術，特別是全球運作的企業，可以降低對勞動力使用的依賴（ACTRAV, 1997）。所以，當代青年面對的是全球就業機會增加趨緩、失業率上升、低度就業以及理想破滅（disillusionment）的困境（ILO, 2006b: 1）。根據國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）2006 年公布的「全球青年就業趨勢」（Global Employment Trends for Youth）中指出，在 1995 年到 2005 年間，青年（15-24 歲）²失業人口從七千四百萬人躍升至八千五百萬人，增幅達到 14.8%（ILO, 2006b: 2-3）。多數經濟合作發展組織（OECD）的會員國在過去十多年來，即使青年人口持續減少、教育程度普遍提高，卻面臨青年失業率不斷上升的難題（Hammer, 2003: 1-2）。

由於青年勞動者缺乏技術、工作經驗、求職能力以及經濟上足夠的支持，於勞動市場中特別容易座落在邊緣化的位置，經常受到失業風險的威脅，或者非自願性（involuntary）接受不穩定的僱用契約（precarious contracts），造成許多國

¹ 從 1995 年開始，全球生產力每年平均成長 2%，GDP 也以每年平均 3.8% 的速度增長。

² 根據聯合國對青年的標準定義為 15-24 歲的人口族群，不過，實際上各國在文化、制度與政治因素的差異，所以對於青年的定義並不相同，例如英國在 1998 年施行的新政，青年的界定標準是 18-24 歲的群體，而 16-17 歲者則有其他特別的措施；而義大利在政策上對於青年年齡的界定為 14-29 歲（北義大利）以及 14-32 歲（南義大利）（O'Higgins, 2001: 10）。我國勞動統計則以 15-24 歲界定「青年」，本研究採用相同的定義。

家出現青年失業率普遍高於成人失業率的現象，並且有逐漸擴大的趨勢，例如全球青年與成人失業率的比率(youth-to-adult ratio)由 1995 年的 2.8 倍上升至 2005 年的 3.0 倍 (ILO, 2006b: 18-19)。

然而，不同於福利國家的黃金時代，青年失業僅被認為是短暫的過渡現象，時下青年容易失業卻未必順利重新就業，換句話說，現今青年淪為長期失業者的可能性大為提高 (李易駿、古允文，2007：107、110)。在 OECD 國家的青年失業人口當中，長期失業者的比率在 1980 年代曾高達 30%以上，到 2000 年時仍維持在 20%以上的高水準 (OECD, 2002: 22-23)³。

2008 年底源自於美國信貸市場的金融風暴席捲全球，影響層面襲擊實體經濟，無論在投資、消費、產出與貿易上都出現驟降的表現，世界經濟遭逢二次大戰以來最嚴重的衰退，勞動市場同樣受到嚴重的打擊，不過因為年齡、性別、教育程度等條件的差異，不同群體所承受的就業風險也不盡相同。面對百年罕見的經濟危機，青年勞動者無疑是衝擊最大的族群。雖然不論國家經濟情勢繁盛與否，青年先天上存在著缺乏技術、工作經驗、社會網絡、求職知識、經濟支持等劣勢，然值得注意的是，這些弱點會在景氣動盪時更顯而易見 (ILO, 2010a: 28)。

不景氣下的勞動需求急速緊縮，青年勞動者經歷著「後進先出」(last-in first-out) 的就業困境。所謂「後進」指的是，由於企業招募員額凍結造成市場上工作機會短少，在極為有限的職缺裡，具備工作經驗的成年求職者較青年更能掌握優勢，特別是學校畢業生 (school-leaver) 只能排在求職隊伍的後方。另一方面，對已就業的青年而言，被資遣的風險高於較為資深的同事，理由是企業對年輕員工在訓練上的投資較少，所以解僱對企業的損失並不大；再者，部分國家

³ 該研究報告分別統計 1983 年到 1990 年以及 1993 年到 2000 年，青年長期失業率 (青年長期失業者佔青年失業人口的比率)，統計結果也將青年區別為青少年 (15-19 歲) 以及年輕成人 (20-24 歲) 個別呈現。青少年的青年長期失業率在 1983 年到 1990 年平均為 32.2%，年輕成人則為 34.9%；青少年的青年長期失業率在 1993 年到 2000 年平均是 22.8%，年輕成人則是 30.1%。

在解僱保護立法上需要滿足一定的資格期間才得以適用，而資遣補償亦會隨著年資提高，換言之，企業將資淺員工解職所付出的成本是較低的（O'Higgins, 2001: 40-41），因此，一旦景氣發生變動，青年勞動者會是首批離開職場的失業人口。總的來說，青年失業率對於景氣變動的敏感度是遠超過成年勞動者的失業數字（OECD, 2009a: 43-45）。

除此之外，就業型態轉變也是青年容易受景氣循環而失業的重要因素之一。過去的三十年，在新自由主義思潮的影響下，工業先進國家的勞動市場朝彈性化的方向發展，臨時性就業（temporary employment）逐漸成為就業的選項之一。臨時性就業經常被視為進入職場或取得長期契約的必經之路，在 OECD 的研究報告中指出，青年獲得臨時性工作的機會是成人的三倍（OECD, 2002: 137-138）。以 2008 年為例，OECD 會員國中的青年勞動者已有 35% 從事臨時性工作，相較於 1998 年增加了 4.4%（Scarpetta, Sonnet, & Manfredi, 2010: 17-18）。Verick（2009: 25-26）針對 28 個 OECD 國家所作的調查發現，青年屬於臨時性就業的比例與青年失業率間呈現微幅正相關⁴。亦即，彈性的工作安排將造成青年的工作不安全（job insecurity），臨時性就業比例較高的國家，一旦面臨景氣衰退，因為雇主易於裁員或中斷契約，青年失業率攀升的速度較快、幅度較高。

國際勞工組織（ILO）於 2010 年 8 月公布「全球青年就業趨勢」（Global Employment Trends for Youth）的統計數據指出，截至 2009 年底止，全球青年的失業人口達到八千一百萬人，相較於 2007 年金融海嘯發生前的青年失業人口，兩年內增加七百八十萬人，失業率從 11.9% 攀升至 13.0%，除數字創下歷史新高，增幅也高過於成人失業率（0.7%）（ILO, 2010a: 28-31）；另外，從過去發生經濟危機的經驗發現，失業率雖然會隨著景氣走向復甦下降，但長期失業率卻會呈現居高不下的情況，尤其是青年長期失業者目前已開始出現走高的趨勢，部分

⁴ 該部分的調查排除結果屬離群值（outliers）的四個國家，包括愛爾蘭、拉脫維亞、立陶宛和西班牙。

國家的青年長期失業者佔青年失業人口的比率持續攀升，例如美國與西班牙的情況特別顯著（Ha, McInerney, Tobin, & Torres, 2010: 6-7）。

回顧我國青年的失業情況，從 1960 年代至 1990 年代中期，相對於整體勞工差距並不大，同時平均失業週數又較全體平均值低，所以一直不是政府重視的議題。不過國內的就業市場自 1996 年開始惡化，加上 2001 年受到美國網路泡沫化的影響，經濟首次出現負成長的表現，失業率也飆升至 4.57%，隔年更是站上 5.17% 的高峰。雖然青年同樣受到總體經濟下滑、產業外移的衝擊，但嚴重程度卻遠甚於其他年齡層的勞工。青年失業率與整體失業率的差距有逐漸擴大的趨勢，90 年代初期平均差距為 3.24%，千禧年後雙方的差距已擴大至 6.35%，顯示青年失業惡化的速率高於整體就業市場（曾敏傑和林佩瑤，2005：12）。

此外，隨著高等教育的擴張，青年失業者的特徵與結構也產生變化，青年失業率有高學歷化現象，統計數據不但呈現出教育程度為大專及以上者的人數逐漸上升，失業週期也有拉長的走勢。周玟琪（2009）採用行政院主計處近十年（1997—2007）的人力運用調查統計原始資料檔進行分析，結果發現青年的失業人數與失業率確實比其他年齡層高，且高學歷（特別是大學畢業生）的求職障礙比其他學歷高，落入長期失業的比例也在持續上升中，其中不乏初次尋職即陷入長期失業的窘境⁵。

台灣青年在就業市場上的劣勢處境，在金融海嘯的侵襲下更顯艱難。比較經濟危機的發生前後，青年失業率增漲達 3.84%，高於全體失業率的漲幅 1.94%，而 2009 年青年的平均失業率是全體平均失業率 5.85% 的 2.48 倍（主計處，2007；主計處，2009）。值得一提的是，在青年失業者中，大專及以上學歷的人數為 15

⁵ 根據周玟琪的推估，大學以上學歷的青年失業率，從 1997 年的 9.7% 上升至 2007 年的 12.4%，失業率不僅居所有教育程度之冠，失業人數也是十年前的 5.2 倍。再者，初次尋職失業者中有 55.4% 為青年，而初次尋職失業者的教育程度分佈上，1997 年大專及以上佔初次尋職失業者的比率為 38.9%，但 2007 年提高到 62.9%。初次尋職失業者中有高比率為青年、大專及以上教育程度者。

萬 1 千人（佔 55.73%），高居各教育程度之冠（青輔會，2010：2）。

從過去的文獻可以瞭解，青年的失業經驗將會增加未來再度失業的機率、終身所得下降以及技術退化等負面效應（鄭凱方、吳惠林，2003：152-153；OECD, 2009b: 10）；Bell 與 Blanchflower（2009: 42-44）的實證研究亦顯示，青年的失業經驗將造成持續性的創傷，影響層面擴及幸福感、工作滿足、薪資與健康。失業問題不僅傷害青年個人及其家庭，整體經濟與社會也會受到波及，帶來直接的經濟成本（direct economic costs）⁶，並且產生犯罪、心理健康、暴力、吸毒以及社會排除（social exclusion）等社會面向的衝擊（Verick, 2009: 4）。

青年失業衍生的影響層面廣泛且深遠，而金融海嘯的來臨又加劇問題的嚴重性，根據先前經濟危機的經驗發現，青年失業率較成人失業率延後復甦一至兩年，因此各國政府無不投入更多的資源、更積極地採取因應對策，試圖排除青年進入就業市場的障礙，達到縮短失業週數的目標，以避免後續的負面效應持續擴大。綜觀世界各國介入青年勞動市場的措施，仍屬積極勞動市場政策（Active labor market policies, ALMPs）下的各項方案最受青睞，基本上包括薪資補貼、就業服務、技術發展、所得維持、公共工作（public work）、社區服務以及青年創業等，期待利用多元的政策工具能夠舒緩危機所帶來的衝擊，並且開創青年就業的未來性（ILO, 2010a: 47-49）。

台灣政府如同其他國家積極推出諸多促進就業的措施，消除金融風暴下青年進入職場的障礙，搶救居高不下的青年失業率，其中特別將失業情況最為嚴重的大專及以上學歷的青年失業者，列為政策首要治理的目標對象。因此，教育部依據「振興經濟擴大公共建設特別條例」第 10 條第 1 項規定，編列高達 280 億預算辦理「培育優質人力促進就業計畫」，目標在提供大專以上畢業生進入職場的

⁶ 所謂「直接經濟成本」包括失業給付的財政支出、再訓練計畫、其他積極勞動市場政策，以及因為就業率降低而損失的潛在生產。

工作機會並提升就業能力，以建立短期就業轉銜機制。該計畫內含四個面向，分別是「就業／創業」、「訓練進修」、「研究」以及「教學服務」，共涵括 16 項促進就業方案，其中以「大專畢業生至企業職場實習方案」（以下簡稱企業職場實習方案）的規模最大，所編列經費高達 120 億，提供 3 萬 4,084 個至全國各企業實習機會（教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會，2009）。方案主要內涵是提供每位青年月薪新台幣兩萬兩千元的薪資補助，並且補貼企業的勞健保、勞退等費用負擔，方案計畫為期一年，鼓勵企業提供最近三年大專畢業之待業者職場實習機會（教育部，2009a）。

綜合以上的討論，多數資料普遍認為青年在學校與職場的轉銜過程不甚順利，原因出在先天的結構性處境如缺乏技術、經驗等，點出青年（尤其是畢業生）就業能力不足的關鍵性，從而產生高失業率與不穩定就業的結果。所以，透過薪資補貼政策或實習方案來扭轉青年在勞動市場上的劣勢，經常是學者或國際組織的建議觀點（ILO, 2010: 54-55; Scarpetta et al., 2010: 24）。同樣的思維也出現在台灣的主流論述當中，例如官方所出版的刊物「就業安全」，就曾經為文分析指出，青年高失業率可歸因於職涯規劃不明、就業能力不足、對就業市場缺乏認識（賴樹立，2008：26-27）；而學者亦曾根據政府的統計調查結果分析後認為，學校所提供之專業知識或技術無法滿足市場或產業發展的需要，換句話說，雖然現代青年的教育程度增加，就業力卻未能隨之提升（成之約，2010：39；辛炳隆，2011：10-11）。因此，無論是「企業職場實習方案」或其他促進青年就業措施，泰半都假定青年（特別是畢業生）常常因為缺乏與企業互動，所學不符職場所需，致無法順利就業，所以畢業生可先行至企業實習，瞭解企業實際運作情形，取得業界實務的經驗，縮短產學落差，以利其後之銜接就業。

事實上，主導包括「企業職場實習方案」在內多數促進青年就業方案的政策

思維，是源自於歐洲聯盟提出的「積極促進」⁷ (activation) 原則。1997 年 11 月歐盟元首在盧森堡召開特別就業高峰會，為求強化各國在就業政策上的調和、合作，共同商討宣示「歐盟就業策略」(European Employment Strategy, EES)，即著名的「盧森堡過程」(Luxembourg Process)；「歐盟就業策略」的焦點置放於四個支柱上，分別為可就業性 (employability)、企業家精神 (entrepreneurship)、調適性 (adaptability) 和機會平等 (equal opportunity)。其中尤以「可就業性」為歐盟就業政策的核心，強調「就業政策應從消極作為 (passive measures) 轉變為積極措施 (active measures)，增加失業者尋職以及工作或訓練的機會，以有效提升其就業能力」，這也意味著歐洲國家面對失業問題上思考進路的轉變；「積極促進」在十分在相對短暫的時間內，一躍成為福利與就業政策的流行概念 (Geldof, 1999: 13)。如今「積極促進」不僅是歐洲就業政策的主流思維，早已經成為多數國家處理失業問題的治理原則 (李健鴻，2010：129)。

自從歐盟揭示「積極促進」的概念原則後，除維持經濟安全功能的「失業保險」變革為就業保險外，「積極勞動市場政策」亦成為世界各國的主流，目標都是都是傾向將失業人口再次整合進勞動市場內；換句話說，「積極促進」一開始就帶有強烈的價值判斷，失業者被描繪成「被動的」，反對成為「積極的」、「工作」的公民 (Daguerre, 2007: 1)，以及認為失業問題的發生，是來自於失業人口在就業能力上的不足，必須接受國家治理政策的改造 (李健鴻，2010：131)。

因此，本研究的旨趣在於，循著「積極促進」概念而來的「企業職場實習方案」，在實踐上青年是否在方案的「改造」下有效促進就業，解決金融危機以降的失業危機，分別從實習員的再就業率與計畫的執行過程進行檢視、評估。

⁷ 「積極促進」(activation) 的內涵可區分為狹義與廣義的定義。就狹義的角度而言，政策與措施均以促進參與者進入勞動市場為目標，主要是透過求職媒合或職業訓練，幫助在正規就業市場上居弱勢地位者，另外也具備創造工作的成分元素，例如推動薪資補貼政策或貸款創業等。而以廣義的視角解釋，「積極促進」鼓勵公民參與具有社會價值的活動，包括結構良好的勞動市場、自願性或社會性的活動，不過在概念運用上多半仍以狹義層面的意涵為主流 (Hvinden, 1999: 28)。

再者，從政策分析的角度來衡量，評估結果所提供的資訊可以幫助決策者作出理性的判斷，終止或變革效能不佳的方案，抑或擴大、增加經費在成效良好的計畫上（李欽湧，1994：353）。評估研究的目的在於從過去的方案設計、目標與執行的運作上去學習到經驗，同時持續給予修正的指引方針，提升未來政策介入的有效性，換句話說，方案後續的評估研究具有不可忽視的重要地位。

此外，企業職場實習方案無論在名額提供、補貼額度、投入經費上均為歷年所推動的促進就業方案之最，但從草案研擬開始到實際推動的過程卻風波不斷，社會各界輿論褒貶不一，雖然教育部去年（2010）曾委託國立台灣師範大學針對「大專畢業生至企業職場實習方案」進行意見調查，主要對象為企業，結果顯示多數企業對於企業職場實習方案的評價極高，認為方案在「增加聘僱誘因」、「提升就業能力」、「留用率」以及「加薪」上都出現正面成效⁸（教育部，2010）；另至2010年4月底止，對實習員所做之網路問卷調查結果，整體實習員對實習機構或實習情況表示滿意（含普通占96%），只有4%表示不滿（教育部，2011：27）。依照官方所呈現的統計數據可以發現，相對缺乏針對方案計畫下的參與者進行嚴謹、細緻的調查，因而無從詳細地瞭解實習員的觀點與認知。李欽湧（1994：360）認為社會政策分析家都希望能夠在方案執行後，瞭解受益人口（targeted population）對執行過程、內涵、品質的滿意程度，能夠發揮表達意見的回饋作用，對於方案的改善頗有助益。據此，本研究的興趣在瞭解實習員對於企業職場實習方案的評價、收穫與建議等看法，可以具體呈現傳統上較被評估研究忽略的政策執行過程。

⁸ 參與調查企業合計有7,120家，其中參與的實習機構有5,776家（約占81.1%）。調查結果顯示有95.9%企業認同本方案有助於增加企業僱用大學生誘因，同時有93%的企業認為方案有助於提升大專畢業生的就業能力；其次，81.2%的企業願意繼續留用實習員，並有57.7%的企業願意加薪。

第二節 研究目的與研究問題

「大專畢業生至企業職場實習方案」是屬於「薪資補貼政策」中的「企業端薪資補貼政策」(或稱「僱用補貼方案」)，整體政策設計的思考是從「積極促進」的概念作為出發點，藉由補貼降低聘僱勞工的人事成本，鼓勵雇主提供就業機會，並且期待勞工能夠透過補助期間提升就業能力，簡言之，「創造工作」與「提升就業能力」是薪資補貼政策所設定的目標。

薪資補貼政策在工業先進國家已行之有年，無論在推動經驗或評估報告上，累積十分豐碩的資源，皆可作為後進國家的政策制訂者與研究者之參考依據。本研究首先擬從概念層面討論薪資補貼政策的內涵與設計，其後回顧各國曾經施行的企業端薪資補貼政策和評估報告，緊接著整理金融風暴下各國運用薪資補貼的政策趨勢，並且整理我國近年相關的企業端薪資補貼政策的制度差異，本研究將可初步理解雇主端薪資補貼政策的建構原則、政策方向、評估指標與推行成效等，是檢視「大專畢業生至企業職場實習方案」實施成效的重要基礎工作。下一部分，選擇透過實習員問卷調查的方式，以評估企業職場實習方案對於促進其再就業的成效，接下來則是利用深度訪談，分析企業職場實習方案在執行過程中所面臨的問題；最後，則是提出對於企業職場實習方案的改善建議。具體而言，本研究的研究目的如下：

- 一、探討國外企業端薪資補貼政策的制度內容和評估結果。
- 二、闡述我國近年相關企業端薪資補貼政策的發展及其制度比較。
- 三、評估方案對實習員後續就業的成效，同時分析方案在執行層面上的問題。
- 四、評析企業職場實習方案的利弊得失，並期待研究發現能提供政策上的建議。

承上，本研究旨在回答以下問題：

- 一、國外僱用補貼方案的內容特點、評估結果與趨勢為何？
- 二、我國各項相關的薪資補貼方案的制度內容與差異為何？
- 三、從再就業的觀點出發，企業職場實習方案對其實習員的後續就業產生正面的影響有哪些？是否有效提升青年的就業能力，達成促進青年就業的政策目的？
- 四、從執行過程的視角，實習員在補貼工作的過程當中遭遇的問題有哪些？是否對於企業職場實習方案的實施成效產生影響？



第三節 名詞釋義

一、積極勞動市場政策 (Active Labor Market Policies, ALMPs)

一般而言，勞動市場政策若較傾向提供失業者或求職者經濟安全的所得替代功能，經常被歸類為「消極性政策」(passive policy)，而典型的消極性政策所指涉的是失業保險、失業救助以及提早退休等 (Auer, Efendioglu, & Leschke, 2008: 13)，但因為工業先進國家的勞動市場長期表現不佳，造成社會福利的支出大增，國家財政不堪負荷，而消極性政策對於失業者的再就業效果功能薄弱，甚至出現「福利依賴」的道德風險 (辛炳隆，2003：9)，於是各國開始轉而推動以促進就業為目標的「積極勞動市場政策」(ALMPs)，透過需求或供給面措施來達成整合勞動市場的目的。

根據國際勞工組織 (ILO) 的定義，「積極勞動市場政策」是指為追求效率和公平的目標，政府具目的性、選擇性地介入勞動市場，直接或間接提供工作機會，或提升弱勢勞動者的就業能力 (Koning et al., 2001: 1)。積極勞動市場政策運作的正當性來自於「公平」與「效率」的理由，所謂「公平」在於措施是以重分配作為基礎理念，所以主要對象是針對長期失業者或最為弱勢者進行協助；效率的觀點也賦予措施介入的空間，譬如高比例的長期失業者將造成負面外部效果 (如薪資壓力)，影響勞動市場的功能 (Kluve, 2007: 27)。

在 ALMPs 理念下所設計的方案措施，根據 Kluve (2007: 27-28) 採用與歐盟統計局 (Eurostat)、OECD 相同的分類方式，總共可區分為六項類型，前四項是描述方案類型，後兩項則是以受益群體作為分類標準：(一)勞動市場訓練 (labor market training)：措施包括課堂訓練、在職訓練以及工作經驗，主要目標在提升參與者的生產力、就業能力，以及技術等人力資本；(二)私部門誘因方案 (private sector incentive programs)：提供補貼以鼓勵雇主開缺或維持瀕臨裁員的員工維持

僱用關係，而另一種補貼形式是補助個人創業；(三) 公部門就業方案 (direct employment programs in the public sector)：直接提供公部門短期的公共工作，或其他活動如公共產品或服務，讓特別弱勢的失業者可以持續接觸勞動市場並防止人力資本流失；(四) 服務與獎懲 (services and sanctions)：目標為提升媒合過程的效率，措施涵蓋求職課程、工作俱樂部、就業指引、諮商、監督以及未盡尋職義務的懲罰；(五) 青年方案 (youth programs)：針對特別弱勢或失業青年的特定方案，包含訓練方案、薪資補貼方案以及求職協助；(六) 身障措施 (measures for the disabled)：就業重建、庇護工作方案，或者提供薪資補貼給身心或社會失能的個人。不過依照 OECD 在 2001 年所出版的「就業展望」(Employment Outlook) 對於 ALMPs 的分類，與前述稍有不同之處在於將「私部門誘因方案」、「公部門就業方案」合併稱為「補貼就業」(subsidised employment) (OECD, 2001: 22)，而另有學者將 ALMPs 歸類為三種形式，分別為就業服務、勞動市場訓練和工作創造 (job creation)，其中工作創造指的是薪資補貼、公共工作與協助自行創業⁹ (Betcherman, Olivas, & Dar, 2004: 4-6)。雖然各研究機構或學者對於各方案的分類與名稱有所不同，但事實上所指涉的內容並無差別。同時，值得強調的是，因為個別國家的方案通常結合數種措施，所以嚴格區分在現實上並不十分合適 (Kluve, 2007: 28-29)。

本研究採用將 ALMPs 分類為就業服務、勞動市場訓練和工作創造的架構，所探討的範圍界定在工作創造面向的「薪資補貼政策」(wage subsidy policy)，並且聚焦在獎助雇主的薪資補貼政策。在第二章文獻回顧的撰寫步驟上，先行回顧積極勞動市場政策的歷史演變與內涵，從而有助於瞭解後續薪資補貼政策的定位與脈絡。

⁹ 我國政府所推出諸多短期或長期的促進就業方案，大致上可以分為四種類型：(一) 公共就業：政府創造短期就業機會，如公共服務擴大就業計畫；(二) 薪資補貼：由政府補貼民間企業僱用失業者，如僱用獎助津貼計畫；(三) 職業訓練：透過職業方案，提升失業者的工作技能；(四) 創業協助：協助自行創業方案，如青年創業貸款等；然而，促進就業方案的內容形式不同、涉及價值多元且專業，評估內容亦多所差異 (劉宜君、林昭吟、辛炳隆，2008：45、51)。

二、薪資補貼政策 (wage subsidy policy)

文獻上就業補貼 (employment subsidy)、薪資補貼 (wage subsidy)、僱用補貼 (hiring subsidy) 等名詞經常在文獻或方案起名時交替使用，雖然名稱上略有差異，但多數時候都是意旨透過補助私部門以達成創造工作機會的效果 (Hamermesh, 1978: 88-89)。然而，如果細究三種名稱所指涉的內涵，可以發現「就業補貼」所涵蓋的範圍最大，包括私部門的薪資補貼政策與公部門的公共工作，「薪資補貼」是單指涉私部門的補貼就業措施為主，而「僱用補貼」(即僱主端薪資補貼政策) 則為薪資補貼政策的其中一項方案類型。

事實上，由於各國政府在具體實施方式上的差異，李健鴻 (2006: 34-35) 將薪資補貼政策區分為三種類型：首先，最為常見的即是補助僱主聘僱失業者再就業期間的部分薪資，或者是社會保險費用，提供僱主誘因以釋放就業機會，稱為「僱用補貼方案」；第二種是「就業獎助」，在一段固定的工作期間內，補助再就業的失業者部分薪資，目的在於鼓勵失業者重返就業市場，惟隨著政策目標與社會經濟背景的不同，補助期間與對象的資格條件也會產生差異；最後一種則是「稅賦減免」(tax credits)，政府以間接方式，對於再就業者薪資予以抵稅優惠，達到鼓勵再就業的效果。重要的是，從國外的經驗中也發現，稅賦減免的補貼措施，並不限定使用在於鼓勵勞工重返勞動市場，例如美國「特定工作稅賦補貼方案」(Targeted New Jobs Tax Credit, TJTC) 即是給予僱主在聘用員工上的賦稅優惠，因此應可被歸類為「僱用補貼方案」。換句話說，具體實施方式作為分類準則有時仍不可避免出現例外的情形，所以本研究認為透過方案的政策目的與補助對象將可更清楚地區別出方案類型的差別。

是故，本研究將薪資補貼政策分為「僱主端薪資補貼政策」與「受僱者端薪資補貼政策」¹⁰ (表 1-3-1)。前者是直接補助「僱主」薪資成本的支出，目的是

¹⁰ 2010 年在 20 國集團 (G20) 的「勞工與就業部長會議」上，國際勞工組織的研究報告曾一度

鼓勵提供工作機會給特定群體，應屬需求面（創造工作機會）的補貼措施，可稱為「雇主端薪資補貼政策」（employer-side wage subsidy policy）或「僱用補貼方案」；而「受僱者端薪資補貼政策」（employee-side wage subsidy policy）是經由增加社會福利與低薪所得間的差距，給予「弱勢群體」再進入勞動市場的誘因或拉高低薪階級的工資，則歸於供給面（重返就業市場）的補助計畫（Auer et al., 2008: 49），也可稱為「在職津貼」（in-work benefits）或「就業獎助」。

表 1-3-1 薪資補貼政策的類型

方案類型	補助對象	政策目的	施行方式	財政來源
雇主薪資補貼政策	雇主	創造工作機會	直接補助或減免雇主的社會保險費用	政府預算或社會保險
受僱者薪資補貼政策（在職津貼）	勞工	鼓勵重返勞動市場、縮短貧富差距	直接補助或減免員工稅賦	政府預算

資料來源：本研究自行整理

本研究以我國教育部所推動的「大專畢業生至企業職場實習方案」作為討論主體，其性質屬於薪資補貼政策中的「雇主端薪資補貼政策」，範圍並不包括薪資補貼政策中其他形式的方案種類，意即受僱者端薪資補貼政策並不是討論範疇，因此在選擇其他國家的補貼方案與評估報告時，會排除非「雇主端薪資補貼政策」的類型，以利方案比較與經驗引用的進行。

將「短工津貼」納入「薪資補貼」的分類範圍內。所謂「短工津貼」即是企業透過縮減工時來降低勞動成本，而員工因此減少的薪資就由政府進行補貼，協助企業度過艱困時期，壓縮裁員的可能性，避免大量解僱所帶來的衝擊。然而，考量短工津貼的政策目的為就業安定，施行對象則為就業者，相對與其他兩類薪資補貼政策目標是促進就業，對象多半是失業者有所不同，因此本文傾向不予將「短工津貼」歸為薪資補貼政策的類型（ILO, 2010b: 74）。

第二章 文獻回顧

第一節 積極勞動市場政策的發展

自 1970 年代開始，歐洲勞動市場的高失業率有別於二次大戰後幾乎接近「充分就業」的黃金時期。國際經濟合作開發組織（OECD）會員國的平均失業率也從 1973 年的 3% 躍升到 1998 年的 7.1%，造成各國在失業給付上的公共支出居高不下。多數 OECD 國家選擇擴大使用「積極勞動市場政策」（ALMPs）來解決因經濟衰退伴隨而來的失業問題，具體反應在國家的勞動政策支出，逐漸由消極的所得支持移轉到促進失業者重回職場的積極性措施上（Martin, 2000: 88）。

傳統上，勞動市場政策比較偏向提供失業者或求職者經濟安全的所得替代功能，因此經常被稱為「消極性政策」（passive policy）；典型的消極性政策所指涉的是失業保險、失業救助以及提早退休等（Auer et al., 2008: 13），不過由於消極性勞動政策對於失業者的再就業效果表現不佳，甚至出現「福利依賴」的道德風險，無法解決高失業率的問題，造成社會福利支出大增，國家財政不堪負荷（辛炳隆，2003：9）。於是各國開始轉而以「促進就業」為政策目標，試圖透過供給或需求面措施介入勞動市場的運作，所以稱為「積極勞動市場政策」，換句話說，ALMPs 之所以逐漸受到重視，部分是由於單純的所得替代政策對於失業者缺乏工作誘因，變相延長待業時間的批評有關（Auer et al., 2008: 13）。

根據國際勞工組織（ILO）的定義，「積極勞動市場政策」是指為追求效率和公平的目標，政府具目的性、選擇性地介入勞動市場，直接或間接提供工作機會，或提升弱勢勞動者的就業能力（Koning et al., 2001: 1）。國際經濟合作開發組織（OECD）在 1994 年首次出版的「工作研究」（Jobs Study），特別針對 ALMPs 作出定義，「增強勞動市場的流動與調整，促進勞工再就業，...以及讓人們即時

把握工作機會」，且附帶說明，「對於改善弱勢求職者和長期失業者而言，是尤其適合的工具」，所以應該重視積極勞動市場政策，並強化其效果；此外，該研究報告更列舉超過 60 項的政策建議，無非是希望透過 ALMPs 的措施幫助失業者更迅速找到工作，且藉由勞動市場的結構改革來降低中長期的失業人口（OECD, 2001: 21）。不過，對歐洲國家而言，ALMPs 主要具體目標是對抗勞動市場所產生的問題，然美國則傾向將其視為舒緩貧窮而非降低整體失業的政策工具（Kluve, 2007: 27）。

事實上，積極勞動市場政策的具體概念化與付諸執行是在 1930 年代經濟大恐慌時期，國家開始透過公權力介入勞動市場的運作。最初，積極勞動市場政策被認為與大規模的公共就業方案有密切的關連性，例如美國的新政（New Deal）；類似的方案也出現在德國威瑪時期的保守黨政府執政期間，但後來因為遭納粹政府擴大並且變革成義務方案，造成社會產生對積極勞動市場政策的負面印象（Auer et al., 2008: 9）。

二次大戰後，由於人員大量的傷亡，加上復興重建的工作迫在眉睫，但當時缺乏大量的技術工人，歐洲國家於是推出大規模的訓練方案，將低技術或半技術的勞工訓練成技術人力，以填補就業市場的需求（李健鴻，2003：17）。至 1960 年代後，ALMPs 則被認為是整體經濟政策的一環，藉其以促進地理、職業的流動來加速經濟結構的轉型，同時也被視為經濟政策外能夠達到「接近完全就業」（near full employment）目標的另一政策選擇（Koning et al., 2001: 3）。

然而，進入經濟成長趨緩、持續高失業的 90 年代後，「充分就業」已不再是當下迫切的施政重點，相反地，歐洲國家開始將「積極勞動市場政策」視為改善失業問題，特別是用來面對長期失業以及對抗社會排除的政策工具（Koning et al., 2001: 3）。我們可以瞭解，不同時代存著相異的政治經濟背景，ALMPs 因而有不一樣的角色扮演。例如，近來歐盟勞動市場的政策焦點，定位在受保護的流動或

「彈性安全」(flexicurity)上，ALMPs 再度被賦予特殊的重要性，期待在經歷經濟全球化的過程中，能夠提供勞動市場安全要素 (Auer et al., 2008: 10)。

第二節 薪資補貼政策的意涵

當代各國政府在面對失業問題時，積極勞動市場政策無疑是最受仰賴的政策工具。積極勞動市場政策的方案類型，基本上包括就業服務、勞動市場訓練和工作創造¹¹，依照不同的政策目的與適用對象，提供類型多元的介入措施(表 2-2-1) (Dar and Tzannatos 1999: 3)。但在工業先進國家的經驗中，職業訓練方案與就業服務方案，已是各國常態性的政策，而工作創造則是在面對失業率突然攀升或居高不下時，才會推出以達到降低失業，並協助失業者再進入勞動市場(傅從喜，2006：118)。其中被歸類為工作創造屬性的政策措施，包括公共工作、薪資補貼政策以及創業補助等，而薪資補貼政策即是本研究所欲討論的主題。

事實上，薪資補貼並非全新推出的政策，最早可以回溯到 1932 年德國威瑪共和時期，曾經執行六個月的薪資補貼，此後雖然經常被歷任政府使用但僅限於大量失業的期間；不過因為多數 OECD 國家經歷 1980 與 1990 年代的高失業率與長期失業，薪資補貼重新引起政策制訂者的興趣 (Richardson, 1997: 8)。一般而言，私部門的補貼措施是透過創造誘因而改變雇主或勞工的行為，政策目的不只是創造工作機會，仍兼備其他額外的具體目標。例如，幫助失業者持續地接觸勞動市場以增強勞動供給面的效果，也因為補貼政策本身擁有其他的政策功效，所以即使淨就業率(net employment gains)小甚至零，仍有其重要性(Martin, 2000:

¹¹ 工作創造方案除本文所討論的薪資補貼外，尚有公共就業、微型創業與自營作業支持。公共就業包含暫時性社區計畫、勞力密集計畫、以工代賑，透過公共工作或生產公共商品或服務，直接創造工作機會。藉由暫時性的工作來舒緩失業、短暫貧窮，亦可幫助弱勢與長期失業者重新接觸勞動市場，因此也具有社會安全網的功能。然而，有許多觀察指出，公共就業對於勞動市場長期而言，不具意義，甚至在部分國家，公共工作降低參與者的就業能力，進而導致烙印化(stigma)的負面效果。其次，微型創業與自營作業支持是協助失業者自行創業，至於財政的支持有些是採用一次給付，其餘則是週期性的津貼 (Betcherman et al., 2004: 5-6)。

97)。

表 2-2-1 積極勞動市場政策的各項措施與目標

具體目標	方案途徑	適用對象
景氣循環	<ul style="list-style-type: none"> ● 直接工作創造（如公共就業） ● 薪資補貼 ● 職業訓練（補貼勞工或雇主） ● 支持自營作業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 弱勢群體 ● 重創地區與產業
降低結構失衡	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業服務（如資訊提供、求職協助與遷移協助） ● 職業訓練 ● 薪資補貼 	<ul style="list-style-type: none"> ● 即將發生的區域、產業或職業
增進一般勞動市場功能	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業服務 ● 職業訓練（實習、學校至職場的轉銜） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全部
強化技能與生產力	<ul style="list-style-type: none"> ● 訓練與再訓練（在職訓練、實習） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 失業風險或弱勢勞工
支持弱勢或具失業風險的勞工	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業服務（諮商、求職協助） ● 職業訓練（保證就業、補貼） ● 薪資補貼 	<ul style="list-style-type: none"> ● 失業風險或弱勢勞工

資料來源：Betcherman, G, A. Dar, A. Luinstra and M. Ogawa (2000). 'Active Labor Market Policies: Policy Issues for East Asia', *SP Discussion Paper*, No.0005 Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank, pp.3.

薪資補貼政策因為政策目的與補助對象的不同，可分為需求面的「雇主端薪資補貼政策」和供給面的「受僱者端薪資補貼政策」。「雇主端薪資補貼政策」背後的基本理念是，降低企業在僱用特定性勞工時的成本，以達成提升該群體就業率與薪資為目標。實際上，多數 OECD 國家已透過就業補貼或減少社會保險費用的支出，降低企業在人事支出的成本，增加釋放工作機會的意願。不過，這些方案是暫時性的措施，希望促進失業者與相對低技術勞工的就業能力，通常是針對長期失業、高失業的區域／產業，以及特殊的群體（如青年）為主（Betcherman et al., 2004: 5）。亦即，主要的政策目的不在提升失業者的就業意願，或縮減所得差距，而是藉由補助企業降低人事成本的方式，促使雇主提供較多的就業機會，

聘僱市場上較不受到歡迎的勞工，多半被視為因應失業率驟升、不景氣下的短期手段。

理論上，長期的薪資補貼政策，也被稱為「在職津貼」，目的在於提高低薪者的薪資水準，增加失業者重新接觸勞動市場的誘因，不過只有少數 OECD 國家採用，例如美國的「薪資所得租稅補貼制度」(Earned Income Tax Credit, EITC)，以及英國的「工作家庭租稅補貼制度」(Working Families' Tax Credit, WFTC)，兩國在補助低薪勞工上已經有多年的經驗，而近來比利時與法國也開始著手推動長期補助方案 (Auer et al., 2008: 50)¹²。「在職津貼」經常是直接補貼如長期領取社會福利者、單親家庭或全職的低薪者 (OECD, 2005: 152-154)，但是由於雇主並未直接受惠，促進就業的效果實屬不確定 (李健鴻，2006: 35)。

至於薪資補貼政策是要選擇直接補助雇主，或者是針對勞工進行補貼，則端視政策制訂者企圖實現的目的而定，補貼雇主聘用特定性群體，明顯是期待提高企業招募的誘因，而勞工端的薪資支持或再就業獎勵，則是試圖影響失業者的求職行為 (Katz, 1996: 7)，實際操作上是透過稅制系統或削減社會保險費用，又或是採用直接補助的方式 (CICLA, 2007: 22)。

此外，從表 2-2-2 可以看出 OECD 其中 18 個會員國¹³在薪資補貼政策佔積極勞動市場政策整體經費支出的比例持續攀升 (Koing, 2007: 32)，但並不代表各國對於薪資補貼政策的重視與依賴具有一致性，從經費分配比重可看出運用的趨勢。

¹² 總統馬英九於競選總統期間所公布的財稅政策，其中一項即是承諾當選後推動「勞動所得退稅補貼」，主要就是參考 1975 年開始美國所推行的「薪資所得租稅補貼制度」(Earned Income Tax Credit, EITC)，對收入過低的家庭提供稅額補貼，以協助脫離貧窮，相關文獻可參考孫健忠 (2009)。

¹³ 包括 12 個原始歐盟國家，但因為缺乏資料並未納入希臘、盧森堡與義大利。另增澳洲、日本、紐西蘭、挪威、瑞士與美國。

表 2-2-2 OECD 會員國的積極勞動市場政策之各項措施支出比例（1991-2003）

年度	就業服務	職業訓練	薪資補貼	公共工作	身障措施	其他	總計
1991	20	31	9	11	18	10	100
1992	21	31	9	12	16	10	100
1993	22	31	10	12	16	10	100
1994	22	32	10	13	16	8	100
1995	21	32	11	13	16	8	100
1996	23	31	10	13	15	7	100
1997	24	31	10	13	15	7	100
1998	24	29	11	13	15	7	100
1999	24	28	11	12	16	9	100
2000	24	27	12	11	17	9	100
2001	26	27	12	10	18	8	100
2002	27	27	12	9	17	8	100
2003	28	24	14	9	18	7	100

資料來源：Koning, J. de. (2007). Is the Changing Pattern in the Use of Active Labour Market Policies Consistent with What Evaluations Tell Us About Their Relative Performance? in J. de. Koning(ed.), *The Evaluation of Active Labour Market Policies :Measures, Public Private Partnerships and Benchmarking*. Cheltenham (UK): Edward Elgar.

說明：因為缺乏資料而未包括希臘、盧森堡與義大利。

OECD（2003: 126）指出，OECD 國家在就業補貼上佔積極勞動市場政策的平均比例為 24%，部分國家如比利時、愛爾蘭甚至超過一半，而英國與美國則是相對低，只佔不到 10%；荷蘭在就業補貼政策佔該國 GDP 達 0.38%，高過 OECD 各國的平均值，英國（0.03%）、美國（0.01%）的支出相較起來則顯得微不足道。各國在就業補貼經費的比重上也各有差異，希臘（100%）、挪威（100%）、瑞典（98.4%）、盧森堡（96.7%）等國家，比較偏好私部門的薪資補貼政策，而墨西哥（100%）、澳洲（92%）、南韓（89.5%）與丹麥（88.4%）等則傾向將經費投入公共工作取向的措施（表 2-2-3）。

表 2-2-3 特定性就業補貼佔積極勞動市場政策支出比例

就業補貼方案			就業補貼方案分配比例	
	佔積極勞動市場政策支出比例	佔 GDP 比例	私部門薪資補貼	公部門創造工作
			佔總就業補貼方案支出之比例	
澳洲	18.6	0.08	8.0	92.0
奧地利	18.0	0.09	63.6	36.4
比利時	53.8	0.69	41.1	58.9
加拿大	6.0	0.03	15.5	84.5
捷克	39.9	0.08	49.3	50.7
丹麥 (2000)	10.7	0.17	11.6	88.4
芬蘭	27.7	0.26	55.4	44.6
法國	26.2	0.34	46.9	53.1
德國	17.8	0.21	13.5	86.5
希臘 (1998)	10.5	0.06	100.0	—
匈牙利	58.6	0.28	32.3	67.7
愛爾蘭	47.0	0.53	32.4	67.6
義大利		0.29	82.0	18.0
南韓	44.1	0.14	10.5	89.5
盧森堡 (1997)	23.3	0.06	96.7	3.3
墨西哥	39.3	0.02	—	100.0
荷蘭	24.0	0.38	12.6	87.4
紐西蘭 (2000)	11.6	0.06	81.2	18.8
挪威	0.6	0.01	100.0	—
波蘭		0.04	60.1	39.9
葡萄牙 (2000)	9.7	0.06	18.6	81.4
西班牙	39.3	0.33	74.8	25.2
瑞典	13.3	0.19	98.4	1.6
瑞士	23.1	0.10	36.8	63.2
英國	7.3	0.03	63.2	38.8
美國	8.1	0.01	37.7	62.3
未加重平均	24.1	0.18	48.7	52.2

資料來源：OECD(2003). *OECD Employment Outlook 2003*. Paris: OECD.

說明：補貼私部門就業與公部門或非營利組織直接工作創造，表格內容為 2001 年資料。

在實際操作面的部分，薪資補貼政策在針對符合資格的員工進行補助時，可分為三種途徑：一、補貼單一員工固定額度；二、單一員工薪資的固定比例；三、單一員工薪資的固定比例，但有薪資上限的規定。對政府部門而言，採取總額補貼（dollar-amount subsidy）的困難度低於比例補貼（percentage subsidy），因為前者只需要根據整體全時員工的數量即可，後者則是依照全體薪資總額進行補助；而採用第三種「有薪資上限的比例補貼」的行政成本最高，原因在於必須獲得企業內每位員工的薪資資料（Hamermesh, 1978: 91）。

任何採取薪資補貼政策作為促進就業的誘因時，都必須注意所推出的時機，以確保方案執行的有效性。例如，獎勵雇主聘僱員工的補貼措施被認為在經濟復甦時期推出是較具有效果的，理由是在面臨經濟衰退時刻，產品或服務需求大幅滑落的情況下，即使成本因受到補助而降低，企業根本不具有聘僱員工的需求，（ILO, 2010b: 75）。也就是說，補貼的效果是期待職缺在經濟復甦前期提早釋放出來，假使沒有相關補貼政策，企業仍然會在日後招募新進員工（表 2-2-4）。

表 2-2-4 補貼政策與景氣循環的相關性

補貼政策	景氣循環階段	受惠者
就業安定 (Job retention)	衰退	產業技術勞工
僱用補貼	復甦	缺乏技術與低薪勞工
目標補助	成長	特殊弱勢且缺乏技術者

資料來源：ILO (2010b). *Employment and Social Protection Policies From Crisis to Recovery and Beyond: A Review of Experience*. An ILO report to the G20 Labour and Employment Minister Meeting , 20-21 April 2010. Geneva: International Labour Office.

薪資補貼政策除具有創造工作機會、促進特定對象就業的意義外，李誠（2001：94-95）認為尚有其他優點：一、減少傳統工業遣散員工的機會；二、增加員工的就業機會可以從就業補貼著手，同時也可以取得適當的工資水準；

三、可以使低生產力或勞力密集的企業得以生存，為邊際員工創造就業機會；四、促進特定員工就業，例如原住民、長期失業者等，比最低工資法更能幫助邊際勞工就業；五、相較於其他型式的失業救助，可以產生長期的就業效果。

薪資補貼方案並非十全十美，方案本身也具有許多缺點，帶來非預期的影響與效果，最常被提及的負面因素包括替代效果（substitution effect）、絕對損失（deadweight loss）¹⁴、錯置效果（displacement effect）、烙印效果（stigmatization）、抑制因素（disincentive）以及增加財政赤字，分述如下（CICLA, 2007: 25-27）：

一、替代效果：針對特定性群體補貼的結果，勞動力區分為補貼與未補貼的勞工，可能引導企業傾向聘僱受補貼者以代替未受補貼勞工；二、絕對損失：方案的有無對於就業市場並無差別，舉例來說，因受補貼而找到工作的勞工，即便沒有補貼方案，仍可自行找到工作；三、錯置效果：因具備申請資格的企業擁有補貼勞工而增加生產力，而削弱沒有受補助企業的競爭力，最終導致經營績效不佳而裁員；四、烙印效果：另一個潛在的缺點是，特定群體的補貼方案，將造成特定人口在雇主眼中被烙印化。烙印將對潛在雇主傳達負面的訊息，認為補貼對象的生產力與工作動機不佳，以美國為例，從實驗研究中發現，雇主的觀點普遍認為，受直接稅制補貼與稅制抵免的勞工，必然比未受補貼者更難獲得就業機會；五、抑制因素：雇主故意維持員工的低薪水平，以符合補助方案中最高額度的補助資格；六、財政赤字：薪資補貼的其中一項缺點來自於增加公共支出，造成國家財政的負擔。

此外，也有論者以為僱用補貼方案會造成鼓勵雇主無效率地使用勞動力，畢竟成本完全不需要由企業本身來承擔；再者，針對特定群體或特定部門進行薪資補貼，由於申請受到限制，將無法發揮從整體宏觀（economy-wide）來創造就業的功能，進一步地說，亦可能因為補貼特定的產業，導致投資決定上的扭曲

¹⁴ 有國內文獻翻譯成「死重」或「無謂損失」，不過所指涉之內涵並無不同，可參考李易駿譯，Alan Deacon 原著（2006），以及張琇華、馬財專（2006）。

(CICLA, 2007: 27)。

以本研究的討論類型——「僱主端薪資補貼政策」為例，當政府推出此類型措施作為企業僱用新員工的誘因時，不可否認其存在許多負面的經濟效果，必須透過制度上的謹慎設計，以降低方案本身缺點所產生的副作用，來達到原先預期的效果。Martin 與 Grubb (2001: 21) 認為要提高方案的淨就業率、降低負面衝擊的不二法門，補貼範圍應在薪資的 20% 至 30% 之間，或者需特別針對勞動市場上的弱勢群體，且緊密地監督僱主以防止濫用的行為出現。基本上，僱主會被要求必須滿足部分要件，例如補貼前數個月不得解僱原本的員工、補助後需較補助前增加一定比例之勞動力 (ILO, 2010b: 75)。同時，為管控補貼避免遭到濫用並確保僱用安定，部分國家嚴格規定僱主在補助結束後，須持續聘僱參與者一定期間，否則必須返還補助作為處罰 (Auer et al., 2008: 50)。舉例來說，芬蘭政府規定領取薪資補助的企業，必須證明該工作機會是新開職缺，且與受補貼員工簽訂須為不定期契約，更不得在補助期間的前後，有解僱其他相同工作性質的員工的紀錄出現 (Kangasharju, 2005: 53)。

然而對於政策制訂者而言，勢必出現兩難的局面，多重的管控對於防止濫用成效較佳，並且極大化補貼方案的淨就業率，但卻會讓企業卻步，缺乏參與的意願；再者，若緊縮補助的適用對象，則將面對更大「烙印化」的風險，反而再次傷害失業者 (Martin, 2000: 97)。對此，張琇華、馬財專 (2006: 370) 指出，烙印效果應可藉由宣導薪資補貼方案的互助互惠性，從強調失業問題的結構性因素上著手，在執行面上搭配職前或在職訓練，以矯正雇主的刻板印象。

另外，自國外的經驗也發現，補貼方案若能夠結合職業訓練與就業服務，將有效提高弱勢群體獲得長期就業的機會，德國的公共就業方案還包括職業訓練課程，勞工在補貼方案結束後，平均被持續僱用可達到 20 個月，而英國的新政方案 (New Deal Program) 也同時提供求職協助的服務 (Betcherman et al., 2004: 41；

ILO, 2010b: 76)。

從文獻回顧中我們瞭解，雇主端薪資補貼政策常出現左右為難的困境，從推行時機、篩選雇主、適用對象、補貼形式以及勞資政三方的權利義務，若無法適當的拿捏平衡點，例如過於嚴格的管制，將使得雇主的申請意願大減，或者對於適用對象十分寬鬆，遂造成政府資源無法投注到最需要協助的失業者身上，而被原本就能找到工作的勞工享用等問題，政策效能不但無法彰顯，更可能成為勞動市場的負擔。可見制度是否經過細緻地設計，方案是否有其他措施的相互並行，無疑是影響成敗的關鍵因素。

值得一提的是，由於國外文獻與部分國內文獻在介紹薪資補貼政策時，並未嚴格區別討論的主體是為補貼政策中的何種類型，多半是進行一般性、全面的說明，雖然多數時候資料內容所指稱的薪資補貼政策是意指雇主端薪資補貼政策，但無法一概而論。所以，儘管本研究的討論對象為「雇主端薪資補貼政策」，因應縮減工時而來的短工津貼，或勞工面向的就業補貼不屬於討論的範疇之內，但囿於資料的限制，並且希望詳實地說明薪資補貼政策的內涵，因而選擇對於薪資補貼政策進行一般性的介紹，是故，前文所引述包括薪資補貼政策的支出佔積極勞動市場政策的比例、補助方式、優缺點等，不單指涉本研究的討論對象「雇主端薪資補貼政策」，特此說明。

在理解薪資補貼政策的實質內涵，以及其因著不同的目的與功能，出現不同的類型後，本研究在書寫下一節時所援引國外的補貼經驗與評估報告時，業已選擇與企業職場實習方案性質相同的雇主端薪資補貼政策，對於後續的分析比較十分具有實質助益。

第三節 國外薪資補貼政策實施經驗與評估研究

許多國家偏好藉著提供資方補貼以吸引雇主聘僱長期失業者以及特定性群體(OECD, 1993: 63), 因為私部門的薪資補貼政策能夠提供更多常態的(regular)工作, 對於協助失業者返回開放的勞動市場, 評估報告一直認為比公部門直接創造公共服務工作更具成效(Martin & Grubb, 2001), 多數公部門的短期就業機會無法獲得工作經驗, 方案結束並不利於轉換成私部門的正規(normal)工作(OECD, 2003: 125)。在經濟學家眼中, 政府對私人企業進行薪資補貼, 藉以提高低技術勞工就業、薪資, 是相對有彈性且效率的途徑(Katz, 1996: 2)。

然而, 對各國薪資補貼政策的評估卻發現, 雇主端薪資補貼政策在創造工作機會上的表現, 以及對於參與者的薪資與再就業效果並不一致, 政策的評價正、反意見皆有, 以下就實施薪資補貼政策的七個國家, 分別說明措施的內容與評估結果。惟需要補充的是, 並非全然以促進青年就業的企業端薪資補貼政策為選定標準, 畢竟不同的目標群體在方案設計原則上仍具有討論的實益, 因此本研究仍然將德國「整合性補助」作為分析對象。

一、芬蘭

芬蘭政府在立法上提供相對寬鬆的申請限制, 除了非營利組織與瀕臨破產威脅的企業外, 均具備補助的資格。補助工作主要是設計給無法自行找到工作或參與職業訓練的失業者申請, 適用對象是以長期失業者與 25 歲以下的青年失業人口為主, 而傳統上受補貼的職業多為清潔人員、辦事員、低技術製造業員工和推銷員。

薪資補貼在於填補雇主願意支付的薪水與現行統一薪資水準間(集體協商)的落差, 補助金額每個月大約在 430 歐元到 770 歐元之間, 實際總額由地方勞工

辦公室（Local Labour Office）自行決定。不過要拿到最高補助總額的前提是，每週工時至少要達到該產業正常工時的 85%。補助期間平均為 6 個月，最多可延長到 10 個月。根據粗略的調查指出，這些工作的平均月薪大致上是補助金額的三倍，換句話說，薪資補助大概可以幫雇主省下三分之一的勞動成本。

此外，芬蘭政府規定領取薪資補助的企業，必須證明該工作機會是新開職缺，且與受補貼員工簽訂不定期契約，更不得在補助期間的前後，出現解僱其他相同工作性質員工之紀錄。

Kangasharju (2005) 在 1995 年到 2002 年間針對該薪資補貼措施進行評估後發現，計畫確實提升受補貼企業的淨就業率大約 9%，達到促進就業的目標；同時，該報告亦指出，補貼方案並無衝擊同產業或地理區域中未受補助的企業，也就是說，並沒有產生錯置效果的副作用。

二、英國

英國所實施的薪資補貼政策是內含在整體新政（New Deal）中的個別措施。工黨在 1997 年贏得大選取得政權後，開始著手針對青年失業者推出一系列積極勞動市場的改革方案，按照失業週期與年齡差異給予不同內容的協助。

「青年新政」（New Deal for Young People, NDYP）是英國政府推出的第一波改革方案，主要是針對 18-24 歲已經領取尋職津貼（job seekers allowance）達 6 個月以上的青年失業者，自 1998 年 4 月開始被要求必須強制性地進入「入門」（gateway）訓練，即接受密集的求職協助與諮商，以增加年輕人的工作準備；若仍無法順利進入職場工作，政府則進一步提供四種選擇：全日制的教育或訓練（1 年）、非營利組織工作（6 個月）、環境工作隊、薪資補貼¹⁵（圖 3-1-1），如果

¹⁵ 青年失業者可在領完尋職津貼六個月以後開始決定四類選擇方案，政府在入門期間的第一個月所媒合的工作限定在非補貼的工作機會，次月會將鼓勵參與教育與訓練，第三個月則著重在補

拒絕選擇，將會遭到尋職津貼（失業給付）縮減的處罰。其中薪資補貼的措施是補助民間企業僱用符合資格的青年失業者，可獲得為期半年、每週 60 英鎊的補貼，另外要求雇主提供每週必須至少一天的職訓課程，政府則會額外給予 750 英鎊的訓練津貼（Bell, Blundell, & Van Reenen, 1999: 340-341）。

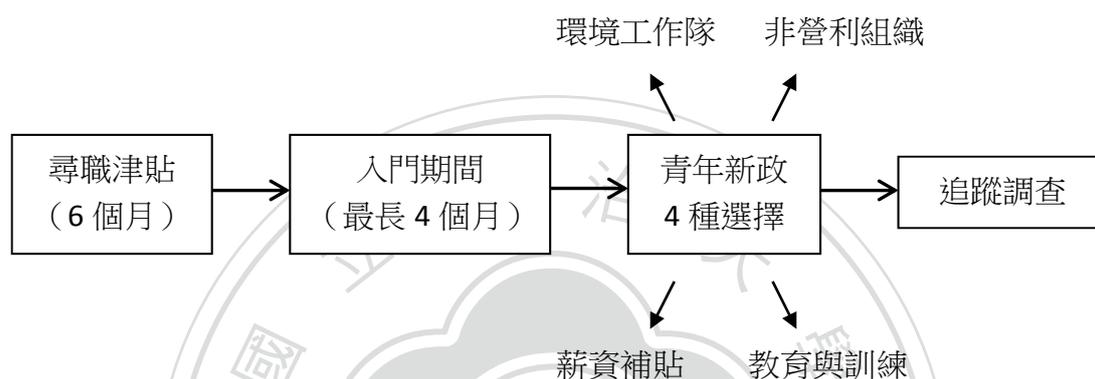


圖 3-1-1 青年新政方案流程圖

其次，英國政府 1998 年 7 月開始施行「長期失業者新政」(New Deal for Long-Term unemployment) 的新政子計畫，將 25 歲以上、已申請領取尋職津貼達 2 年的成年人也納入在新政的適用範圍內，提供包括就業諮詢人員協助尋找職缺、發求職信完成求職申請、面談指導、確認失業者的工作技能等就業服務（李健鴻、張景旭、陳月娥，2004：56），若無法順利就業的失業者則進入下一階段，可以選擇為期 26 週補貼雇主每週 75 英鎊的補貼工作，抑或參加與全時就業相關的教育課程。

貼就業。最後一個月重心才放置在推介公共就業。不過，在四項方案選擇中，企業參與薪資補貼政策並不積極，推測原因可能是：青年失業者即使經過入門期間，仍因為缺乏基本的技術而無法獲得雇主的青睞；正式訓練的要求加諸雇主過高的成本；就業服務站缺乏處理工作補貼措施的經驗；參與者的烙印效果。

Van Reenen (2003) 曾經在 1995-2002 年間，針對參與青年新政的青年失業者，以準實驗法評估計畫協助進入就業市場的效果。結果顯示在接受尋職協助與薪資補貼後，對於失業的青年男性成功地增加淨就業率 20%，換句話說，尋職服務與薪資補貼的結合是有效提升方案計畫的整體成效。

另有研究報告從提升參與者生產力的角度出發，Bell 等人 (1999) 的評估研究指出，如果勞工可以維持補貼工作達到 1 年的期間，將可提升 15% 的生產力，作者同時也認為補貼金額佔勞工薪資高達 40-50%，但在勞工生產力低於薪資的情況下，方案一旦結束被留用的機率十分渺茫。因此，薪資補貼政策原先設定透過生產力的提升，進而獲得工作機會的期待，但從結果看來明顯未達成預期的效益。

三、美國

美國在 1979 年至 1994 年間，推動「特定工作稅賦補貼方案」(Targeted New Jobs Tax Credit, TJTC)，若企業招募弱勢群體如來自貧困地區的青年、福利領取者或更生人等，政府就給予大程度的稅賦減免，第一年薪資總額的 50%，第二年開始則降為 25%，最高免稅金額為 6,000 美元，到 1980 年代中期該方案的參與人數已經高達 65 萬人 (Marx, 2001: 76)。然而，從 1986 年後第一年的免稅金額降低至 40%，而 1989 年開始弱勢青年的適用年齡也自原先的 18-24 歲縮為 18-22 歲之間為範圍。資格規定與慷慨程度的改變是提供研究者測量評估方案影響的絕佳時機，Katz (1996) 主要評估 23-24 歲青年在方案改變前後就業效果的變化，以判讀 TJTC 的有效性，分析的資料來源為官方的現行人口統計調查。評估分析後指出，該方案確實提升弱勢青年的淨就業效果大約 7%，呈現適度的正面效果。Bishop 與 Montgomery (1993) 則針對超過 3,500 位的雇主進行問卷調查，瞭解 TJTC 是否改變企業的聘僱水準與任用對象，結果發現：補貼措施可帶動參與的企業創造額外的工作機會，每 10 個補貼就業可另外產生 3 個新的職缺，

惟缺點是同時也會帶來 70%的絕對損失；此外，方案成功將企業導向聘用較為年輕的受僱者。

四、澳洲

澳洲在 1970 年代中期面臨青年失業率驟增的問題，由於先前推動大規模的公部門直接創造工作方案不如預期，因此政府轉而在 1976 年推出澳洲第一個薪資補貼政策－「特殊青年就業訓練方案」(Special Youth Employment Training Program, SYETP)，這個措施一直持續到 1985 年 12 月才被「工作啟程」(Jobstar) 方案所取代。

「特殊青年就業訓練方案」(SYETP) 適用對象為 15 至 24 歲、失業 4 個月以上的青年失業者，企業若僱用符合補助資格的勞工，即可獲得政府為期 17 週、每週 75 元澳幣的金額補貼，金額大約佔青少年平均工資的一半。不過，方案並不要求企業提供額外的工作機會，亦無留用參與者的規定；申請薪資補貼的流程為，雇主先行至公立就業服務機構登記職缺後，若接受就業服務機構所推介的勞工，同時必須同意遵從就業服務機構為該名勞工所擬訂的訓練計畫(Richardson, 1998: 4)。

不同於其他研究報告以評估方案的淨就業率為主軸，Richardson (1998) 的評估從方案的長期就業效果出發，運用來自澳洲歷年調查 (ALS) 的樣本，採用準實驗法，主要是針對補貼結束參與者的後續就業進行檢視，從 1984 年 9 月或 10 月到 1987 年為止，共進行四波的訪談與再訪談，結果發現在 1986 年的 1 月至 9 月間與 1986 年 10 月到隔年的 9 月間，方案參與者相較於對照組，分別高出 26%與 20%找到工作的機率。

五、德國

德國在 1998 年至 2003 年間推動「整合性補助」(Eingliederungszuschuss, EGZ)，提供雇主在一定期間內的僱用補貼，鼓勵聘僱在勞動市場具有較不利特質的勞動者。該方案每年共編列 9 至 13 億歐元，佔德國所有積極勞動市場政策支出的 5%。

事實上，在 1998 年之前，德國同時存在數個同類型的薪資補貼政策，直到 EGZ 出現後才逐漸整併退場。參與 EGZ 的人數在 2003 年時達到高峰，總計 16 萬名勞工是透過補貼方案而就業。EGZ 給予每人月薪最高 50% 的補貼，補貼期間最長為兩年，外加社會保險費用的一次性津貼。若有特殊理由，補貼額度可提高至 70%，補助期間亦可展延至 70 個月。EGZ 的適用必須符合下列的其中一項規定：就業難度高，如長期失業者或身心障礙者；雇主有特別職訓計劃的需求；50 歲以上中高齡失業者；值得一提的是，補貼方案規定在補貼結束後，需持續任用參與者一定期間，若提前終止合約（可歸因於雇主）則被要求返還部分的補貼金額 (Jaenichen & Stephan, 2007: 7-8)。

EGZ 在 2002 年及 2004 年分別進行兩次制度上的調整。在 2002 之前，方案參與者主要以長期失業或過去一年內登記失業的時間至少滿 6 個月，而從 2002 年開始，失業者一旦年滿 50 歲以上即符合適用資格。2004 年後，針對中高齡勞工的 EGZ 則停止辦理，轉由「哈茲法」(Hartz laws) 的立法條文取代，無論 50 歲以上或以下都具有領取補助津貼的資格，但適用條件限縮在難以就業 (hard-to-place) 的失業者。

Boockmann 等人 (2007) 主要調查的對象是針對適用 EGZ 的中高齡參與者，分別在 2002 年及 2004 年制度出現變革的時間點上進行成效評估，利用 10 個地方就業服務站與 84 位公司代表的電話訪問，並採取實驗法以比較對照組 (50 歲

勞工)與控制組(49歲勞工)在促進就業上的效果。評估結果發現,參與者並沒有因為津貼而增加就業的機率,因為受到絕對損失的影響,對男性並沒有出現正面的就業效果,而東德的女性則是在2002年方案調整擴大適用對象後,有增加6%的就業率;另外,2004年EGZ退場後降低約2%中高齡的工作機會。不過,最後的評估報告則認為方案所產生的額外職缺可能是替代其他為補貼人口而來的工作機會。

六、荷蘭

荷蘭與多數歐洲國家同樣都在1980年代經歷失業率劇烈攀升的現象,構成嚴重的長期失業問題,政府隨即針對長期失業者與青年長期失業者推出Vermeend-Moor Act(VMA)和工作方案(JOB-scheme)等兩項薪資補貼政策,提供補貼以鼓勵雇主僱用長期失業者。VMA實施期間為1986年10月至1989年7月,內容規定雇主聘用每一成年長期失業者即可獲得免除社會保險費用,約可降低17%的一年總薪資成本,補助期間最長可達四年,而失業者的失業週期必須至少滿三年才符合申請資格;此外,雇主若再次聘用同一長期失業者可獲得4000基爾德(Guilder)的一次性補貼。不過,從1989年7月之後,VMA方案從特定對象改變成一般性的補貼計畫。

工作方案(JOB-scheme)的適用對象是25歲以下失業期間至少兩年的青年,補貼金額約佔薪資成本的33%,補助期間最長為一年。兩項方案都是由地方就業服務所(Regional Labour Exchanges)執行。

Koning(1993)針對VMA進行評估後指出,契約長度、家庭所得依賴、補助期間的訓練、公司規模以及種族是影響參與者能否持續就業的重要因素。VMA對消除長期失業者的效果佳,高比例的參與者能持續維持工作或找到其他工作,再次失業的比例相對低,VMA創造就業的效果僅約在15%至30%之間。該評估

報告針對企業進行方案效果的調查，但只有 33%的企業會因為方案的推行而增加就業機會；而有 28%認為方案可增加企業的附加價值，不過卻可能因此造成其他公司的負面影響，換言之，補貼勞動成本可能帶來不公平競爭的後果，進而引發另一波的失業。

表 2-3-1 企業對 VMA 方案成效的調查結果

	增加職缺	增加附加價值	增加對長期失業者的喜愛態度
是	37%	28%	38%
否	67%	72%	62%
總計	100%	100%	100%

資料來源：Koning, J. de.(1993). 'Measuring the placement effects of two wage-subsidy schemes for the long-term unemployed', *Empirical Economics*, 18(3) : 447-468.

其次，Koning（1993）針對工作方案（JOB-scheme）進行方案評估，資料收集主要以 1987 年的青年長期失業者為對象，發現工作方案對於 60%的青年女性與半數的青年男性產生效果。同時，作者也針對參與者在方案期間的前後進行調查，在第一次的調查結果中，有 22%的參與者認為即便沒有方案支持，可自行找到工作，不過第二次的調查該選項的比例已經升到 40%，顯示出相當高程度的絕對損失。

表 2-3-2 企業對工作方案（JOB-scheme）成效的調查結果

	增加職缺	增加附加價值	降低聘僱的勞動條件
是	18%	13%	35%
否	82%	87%	65%
總計	100%	100%	100%

資料來源：Koning, J. de.(1993). 'Measuring the placement effects of two wage-subsidy schemes for the long-term unemployed', *Empirical Economics*, 18(3) : 447-468.

再者，僅有 18%的企業認同方案能夠達成創造就業的效果，更且是意味著負面的絕對損失嚴重影響方案的成效。工作方案（JOB-scheme）對於消除青年長期失業者的成效約為 55%，仍有 45%的參與者在方案結束後再度失業。換句話說，有 55%長期失業的青年在參與方案脫離失業狀態，更且其中有 55%的參與者在方案結束成功找到工作。

七、瑞典

瑞典在 1990 年代之前，青年的高失業率一直不受到政府的重視，認為青年失業是短暫的自然現象。惟 1990 年代之後遭逢一連串的經濟危機，失業率也出現劇烈的成長，其中不僅青年失業率較成年人來得嚴重外，青年佔長期失業者的比例亦迅速攀升。因此，瑞典政府在 1992 年開始推出大規模的促進青年就業的方案，其中一項即是在同年 7 月所實施的名為「青年實習」（Youth Practice）的薪資補貼政策，直到 1995 年 10 月才由其他的措施所取代。

「青年實習」的主要適用對象為 18-24 歲的失業者，提供低於市場薪資率以下的補貼金額，方案起初措施採取全額補貼雇主，不過從 1994 年之後則改成部分補貼，而補貼工作可選擇在公部門或私部門，補助期間為 6 個月，但可額外延長至 12 個月。雖然只要年齡符合 18-24 歲的青年失業者都具備申請的資格，惟方案規定 20-24 歲的青年在登記加入方案前的失業週數至少達 4 個月以上，20 歲以下者則只需要 8 週即可，限制的目的在于於期待該措施是「最後求助」(the last resort)；另外，方案也要求參與者每週必須參與 4-8 小時的求職活動。

Larsson（2000）曾經針對「青年實習」進行細緻的評估，樣本來源是由國家勞動市場局與統計局所提供的 20 萬青年中隨機抽樣，以多元途徑測量在方案結束後，參與者在年收入、再就業率以及重返普通教育的機率（probability of regular education）的效果。為與另一措施「訓練方案」進行比較，因此將評估對

象鎖定為 20-24 歲青年參與者。結果發現：參與者在方案開始的 12 個月後，無論在薪資或就業成效上皆呈現負面的結果。不過，在方案開始後的 24 個月評估發現，參與者相較未參與者高出 6% 的再就業率，惟在薪資上卻低 4%。作者認為方案效果並不十分顯著的原因可能是缺乏周延的計畫、追蹤，以及對於要求雇主的培訓任務品質過低，無法給予參與者在人力資本上的累積效果。

從各國的推動經驗與成效報告可以發現，部分國家在薪資補貼政策上產生適度的正面效果，無論是方案本身創造工作機會，或者參與者的再就業、薪資成效上，較符合政策的預期。然而，多數實證研究卻得到相反的結果，特別是在薪資補貼政策的創造就業成效上，十分有限。多數的評估報告都認為，由於受到「絕對損失」與「替代效果」的影響，以致於薪資補貼政策的效果大打折扣(表 2-3-3)。

無獨有偶，Marx (2001: 73-74) 整理出五個國家八項企業端薪資補貼政策的評估報告(表 2-3-4)，同時可以發現各國在方案計畫上的表現並不理想，絕對損失與替代效果的總和都超過 60%，顯示創造就業的效果受到限制。換句話說，最大的問題來自絕大多數的參與者都可以不需要透過補助而自行找到工作。即使嚴格的限定目標群體，仍會因為「擇優效果」(cream off) 而無法避免受到「絕對損失」的影響。

此外，Betcherman 等人 (2004) 亦回顧 23 份 (其中 2 份結果不明顯) 薪資補貼政策的評估報告，其中 5 個評估報告使用實驗設計，其餘則採取準實驗設計 (quasi-experimental design)；在 21 份有效評估報告當中，其中 14 份針對就業的研究結果呈現中性或負面效果，另有 11 份針對所得 (earnings) 的評估報告，則僅 5 份對於收入呈現正面效果。出現正面效果的國家包括澳洲、德國、加拿大、英國與美國，而比利時與瑞典則呈負面成效，值得注意的是，產生正面效益的國家往往將薪資補貼政策與其他方案結合併行；另外，開發中國家的評估研究則顯示一致性的負面效果，例如斯洛伐克的補貼方案無論對男、女性參與者成效不

佳，而波蘭的薪資補助方案則是對於男性參與者的效果不彰。不過，這些評估報告並未清楚測量出「絕對損失」與「替代效應」的影響程度(Betcherman et al., 2004: 39-42)。



表 2-3-3 七國薪資補貼政策內容與評估結果摘要

方案	目標群體	內容	評估結果
補貼方案 (芬蘭)	長期失業、25 歲以下失業青年。	補助金額為 430 歐元至 770 歐元之間，補助期間平均為半年，最長可延長到 10 個月。	Kangasharju 在 1995 年到 2002 年間針對該薪資補貼措施進行評估後發現，計畫確實提升受補貼企業的淨就業率大約 9%，達到促進就業的目標；同時補並無衝擊同產業或地理區域中未受補助的企業。
青年新政 (英國)	18-24 歲、失業半年以上青年。	為期半年、每週 60 英鎊的補貼；要求雇主提供每週必須至少一天的職訓課程，政府則會額外給予 750 英鎊的訓練津貼。	<ul style="list-style-type: none"> ● Van Reenen 曾經在 1995-2002 年間評估該計畫協助進入就業市場的效果。結果顯示在接受尋職協助與薪資補貼後，對於失業的青年男性成功地增加淨就業率 20%。 ● Bell 等人的評估研究指出，如果勞工可以維持補貼工作達到 1 年的期間，將可提升 15% 的生產力。補貼金額佔勞工薪資高達 40-50%，但在勞工生產力低於薪資的情況下，被留用的機率十分渺茫。
特定工作稅賦補貼方案 (美國)	18-24 歲青年	企業招募弱勢群體如來自貧困地區的青年、福利領取者或更生人等，政府就給予大程度的稅賦減免，第一年薪資總額的 50%，第二年開始則降為 25%，最高免稅金額為 6000 美元。	<ul style="list-style-type: none"> ● Katz 評估分析後指出，該方案確實提升弱勢青年的淨就業效果大約 7%，呈現適度的正面效果。 ● Bishop 與 Montgomery 則針對超過 3,500 位的雇主進行問卷調查，瞭解 TJTC 是否改變企業的聘僱水準與任用對象，結果發現：補貼措施可帶動參與的企業創造額外的工作機會，每 10 個補貼就業可另外產生 3 個新的職缺，惟缺點是同時也會帶來 70% 的絕對損失。
特殊青年就業訓練方案 (澳洲)	15-24 歲、失業 4 個月以上青年	企業若僱用符合補助資格的勞工，即可獲得政府為期 17 週、每週 75 元澳幣的金額補貼。	Richardson 的評估從方案的長期就業效果出發，以準實驗法作為測量途徑。結果發現方案參與者相較於對照組，分別高出 26% 與 20% 找到工作的機率。

整合性補助 (德國)	就業難度高,如長期失業者或身心障礙者;雇主有特別職訓計劃的需求;50歲以上中高齡失業者。	給予每人月薪最高 50%的補貼,補貼期間最長為兩年,外加社會保險費用的一次性津貼。若有特殊理由,補貼額度可提高至 70%,補助期間亦可展延至 70 個月。	Boockmann 等人 (2007) 的評估結果發現,參與者並沒有因為津貼而增加就業的機率,因為受到絕對損失的影響,對男性並沒有出現正面的就業效果,而東德的女性則是在 2002 年方案調整擴大適用對象後,有增加 6%的就業率;另外,2004 年 EGZ 退場後降低約 2%中高齡的工作機會。不過,最後評估報告進一步地認為方案所產生的額外職缺可能是替代其他為補貼人口而來的工作機會。
Vermeend-Moor Act (荷蘭)	長期失業者、失業週期三年。	雇主聘用每一成年長期失業者即可獲得免除社會保險費用,約可降低 17%的一年總薪資成本,補助期間最長可達四年。	VMA 對消除長期失業者的效果佳,高比例的參與者能持續維持工作或找到其他工作,再次失業的比例相對低,VMA 創造就業的效果僅約在 15%至 30%之間。
工作方案 (荷蘭)	青年長期失業者、失業週期兩年以上。	適用對象是 25 歲以下失業期間至少兩年的青年,補貼金額約佔薪資成本的 33%,補助期間最長為一年。	僅 18%的企業認同方案能夠達成創造就業的效果,更且是意味著負面的絕對損失嚴重影響著方案的成效。工作方案 (JOB-scheme) 對於消除青年長期失業者的成效約為 55%,但仍有 45%的參與者在方案結束後再度失業。
青年實習 (瑞典)	20-24 歲需失業達 4 個月、20 歲以下則為 8 週。	提供低於市場薪資率以下的補貼金額,方案起初措施採取全額補貼雇主,不過從 1994 年之後則改成部分補貼,而補貼工作可選擇在公部門或私部門,補助期間為 6 個月,但可額外延長至 12 個月。	Larsson 曾經針對「青年實習」進行細緻的評估,結果發現:參與者在方案開始的 12 個月後,無論在薪資或就業成效上皆呈現負面的結果。不過,在方案開始後的 24 個月評估發現,參與者相較未參與者高出 6%的再就業率,惟在薪資上卻低 4%。

資料來源：本研究自行整理。

表 2-3-4 各國薪資補貼政策摘要與評估結果

方案	目標群體	內容	絕對損失	替代效果	總計
Vermeend-Moor Act (荷蘭)	長期失業者	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低超過四年社會保險費 ● 一次性招募獎勵 	80-85	80-85	> 80
RAP (荷蘭)	長期失業者	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低超過四年社會安全費 ● 招募獎勵 (在失業期間增加) 	42	47	> 89
Workstart (英國)	長期失業者	短期的薪資補貼	55	25	> 80
Jobstart (澳洲)	長期、準長期失業者	短期的薪資補貼	67-79	—	> 67
Employment Incentive (愛爾蘭)	長期失業者	短期的薪資補貼	70	21	95
Jongerenbanenplan (比利時)	失業青年	暫時降低社會保險費	53	36	> 89
VLW (荷蘭)	長期失業者	降低超過四年的社會安全費	27-60	37-63	57-87
SPAK (荷蘭)	低收入者	長期降低社會保險費	93	—	93

資料來源：修改自 Marx, I. (2001). 'Job subsidies and cuts in employer's social security contribution: The verdict of empirical evaluation studies', *International Labour Review*, 140(1): 69-83.

雇主端薪資補貼政策的主要任務在於創造工作機會、平衡勞動市場的供需，但實證研究並不支持薪資補貼政策的樂觀期待。事實上，絕大多數評估研究的結論都指出，薪資補貼政策之所以成效不彰，最大的問題來自絕大多數的方案參與者都可以不需要透過補助而自行找到工作，或者是犧牲未補貼者的工作機會¹⁶，

¹⁶ Richardson (1998) 認為過去主導替代效應的觀點是具有缺陷的，因為這類分析通常是根據局部均衡分析 (partial equilibrium analysis) 所得到的結論，但若從一般均衡分析 (general equilibrium analysis) 的架構觀察，則會發現給予雇主誘因聘用長期失業者進而取代短期失業者將有助於降低薪資壓力，同時增加其餘失業者對其他雇主的吸引力，因此將創造更多的職缺提供給短期失業者；相對地，對僱用的企業而言，可以獲得更高素質的短期失業者，進一步降低招募的成本。換句話說，替代效應帶有正面的外部效益，創造更多的工作機會提供給被取代的犧牲者——短期失業人口。他更進一步指出，許多薪資補貼政策的效果不佳的原因主要來自於，措施選擇在高失業率期間推動，導致結果只出現最小的效益。不過值得注意的是，政策的適用對象必須限於勞動市

導致淨就業的效果不佳。總的來說，薪資補貼政策推行至今成績並不出色，但仍可從近來各國的發展經驗中摸索出提升政策效能、降低負面影響的設計原則，同時近年來的政策目的也開始轉往在補助結束後，能夠藉由補貼期間所得到的工作經驗，提高後續再就業的機率。簡單地說，可以發現目前主要趨勢是「促進特定弱勢失業者、提升失業者長期的就業能力」，具體作法落實在適用對象的選任、補貼條件的設定、額度與途徑的選擇，以及其他促進就業措施的搭配運用，說明如下：

一、嚴格界定適用對象：綜觀各國的薪資補貼政策，基本上多以失業週期或處在勞動市場不利的弱勢條件如低技術，作為界定適用對象的準則，所以長期失業者或其他弱勢群體通常是政策治理優先考量的目標。此外，採取嚴格劃界治理對象的好處是，將可大大降低資源投注在不需要協助的勞工身上的風險，不至於產生資源錯置下的「絕對損失」，才可能促進「真正」的失業者就業，提高整體淨就業效果¹⁷。例如，英國「青年新政」即採取三層步驟來回應「絕對損失」的負面風險：首先是年齡區隔，適用對象須為 25 歲以下的失業者；第二是失業週期超過半年以上的青年，最後則必須強制性接受政府提供密集式求職與諮商的協助，若仍無法順利就業才得以順利取得薪資補貼政策的資格。

不過，隨即衍生出的問題是，暫時性的補貼措施是否有足夠的誘因吸引雇主聘用明顯不合適的參與者；再者，採取最嚴格限制參與者資格必將產生極大的烙印化缺點，為政者難以避免地處在兩難的局面。因此在嚴格界定適用對象的同時，仍需採取對策因應伴隨而來「誘因不足」與「烙印化」的問題（表 2-3-5）。

二、補貼條件的多元差異：檢視其他國家施行的薪資補貼政策，多半採取個別措施只以單一、特定對象作為治理目標，避免不同類型的失業人口放入同一方案

場的外部者—長期失業者，才符合作者對該觀點的推論。

¹⁷ 淨就業效果等於全體方案參與者扣除「絕對損失」與「替代效果」，也就是促進本來無法自行就業者找到工作，更且其就業不會造成其他人失業後的比例。

當中，過於龐雜就容易出現競合關係，造成相對弱勢的失業者無法取得適用資格的機會。其次，針對不同特質的失業者，提供不同標準、數額的薪資補助，不僅具有拉高聘僱誘因的效果，也同時可以藉此要求企業必須滿足更高程度的參與義務。例如英國新政即利用年齡、失業週期等條件區隔失業者的差異，以提供不同的補貼額度。另外，李健鴻（2006：37）的研究指出，日本針對中高齡失業者、身障者、中小企業、不良債權企業、弱勢地區等九類對象，分別制訂條件差別、目標不同的薪資補貼措施，以強化方案成效。

表 2-3-5 薪資補貼政策取向的兩難

適用對象	負面風險	政策成效
普遍性	低烙印化	淨就業效果不佳 (擇優效果高、絕對損失高、替代效果高)
特定性	高烙印化	淨就業效果較佳 (擇優效果低、絕對損失低、替代效果低)

資料來源：本研究自行整理。

三、額度與途徑的選擇：從上述七個國家的薪資補貼政策細節得以明白，多數國家選擇採用工資部分補助或單以減免社會保險費作為誘因，薪資補貼的額度大致上在 20%-50%，再者，方案多為期半年，除非有特殊理由才得延長。其次，方案推行途徑多透過地方勞工單位，具備熟悉業務的優勢外，也可以確保推介對象的妥適性。

四、其他措施的結合運用：以許多國家的經驗來看，將補貼工作與或職業訓練相互連結，是薪資補貼政策是否奏效的重要關鍵。過去的實證研究已經指出，由補助工作轉換到一般性就業的機率並不高，造成貧瘠轉銜率的解釋理由是，補助期間所獲得的工作經驗不足以提高就業能力，以致無法順利在勞動市場找到一般

性的工作。換句話說，對於就業市場上的弱勢群體如長期失業者，不僅是缺乏工作經驗與接觸勞動市場的原因而已（Marx, 2001: 79-80）。所以部分國家在推動薪資補貼政策時，要求參與方案的雇主必須提出或遵守官方擬定的訓練計畫，政府同時會提供一次性的金額補助，達到強化參與者就業能力的目的，例如澳洲的「特殊青年就業訓練方案」就規定企業須按照就業機構所規劃的訓練方案進行，而英國的「青年新政」則強制企業每週必須至少一天實施職訓課程，訓練所需費用全由政府負擔。



第四節 金融危機下各國推行企業端薪資補貼政策趨勢

企業端薪資補貼政策主要是以鼓勵聘用為目標的措施，在 2008 年第 3 季金融風暴後被許多國家選用作為因應危機的策略，不過因為多數方案已經在 2010 年屆期終止，本節將針對世界各國在金融危機時期所推出的企業端薪資補貼政策進行介紹。

在 2008 年至 2009 年間，多數 OECD 國家所採取薪資補貼的作法，主要是透過減免社會安全費或補貼薪資（表 2-4-1），並且對象大半是針對弱勢群體。在薪資補貼方面，例如澳洲提供雇主暫時性的薪資補貼，等同於三分之二的勞動成本，主要是促進長期失業者在市政府或慈善機構找到工作，2010 年又將該方案延伸納入 25 歲以下未就業的畢業生；英國當地企業僱用失業 6 個月以上的勞工，則可獲得 2,500 英鎊的補助；法國的薪資補貼政策的目標是中高齡和青年，同時政府給予聘用實習生的企業額外補助。希臘在 2009 年 1 月推出的補貼政策是針對 50 歲以下企業和青年失業者（以女性及長期失業為主），該措施特別規定勞工參與前必須接受工作諮商的協助，企業則要保證工作機會是額外的，並非解僱在職員工後所產生的職缺，而且企業在補助結束後必須持續僱用受補助勞工至少三個月的期間；再者，斯洛伐克補貼企業聘僱失業至少三個月以上的勞工，不過聘用關係至少要維持一年以上（European Commission, 2010: 83-85；World Bank, 2009: 3）。

另外，在減免社會安全費的部分，有些國家是直接削減全體勞動力或特定勞工群體，例如在 2009 年德國降低全體雇主與勞工在失業保險的支出。而有些國家則是只適用於新聘用的勞工，譬如愛爾蘭的企業若聘用失業超過 6 個月以上的勞工，則可免繳第一年的社會安全費；法國則規定如果小型企業（10 人以下）聘任低薪勞工，最高額度則是以最低薪資的提繳費用為計算基準，而任用實習生

則免繳社會安全費；斯洛維尼亞則推行永久性的獎勵措施，只要企業任用 26 歲以下或超過 55 歲的勞工，即可獲得社會安全費的補償（European Commission, 2010: 86）。

表 2-4-1 OECD 國家薪資補貼政策實施作法

國家	企業端薪資補貼（招募誘因）	減免非薪資勞動成本
澳洲	X	
巴西		X
加拿大	X	X
捷克		X
芬蘭		X
法國	X	X
德國		X
希臘	X	
匈牙利	X	X
日本	X	X
南韓	X	
盧森保	X	
墨西哥	X	X
紐西蘭		X
波蘭	X	X
葡萄牙	X	X
斯洛伐克	X	X
西班牙	X	X
瑞士	X	X
土耳其		X
英國	X	
美國	X	
愛爾蘭	X	X

資料來源：轉引自 World Bank (2009). ‘Addressing the Employment Effect of the Financial crisis: the Role of Wage Subsidies and Reduced Work Schedules’, *World Bank Employment Policy Primer*, 14: 3.

總的來說，運用薪資補貼政策（包括減免社會安全費）以舒緩失業問題的國家十分普遍，雖然各國在方案內容上多元且不盡相同，但仍可觀察出政策的趨勢

走向。

首先，「失業週期」、「年齡」或「性別」仍是各國選定適用對象（勞工）的標準，其中青年、中高齡是目前多數國家治理的焦點（失業率相對高），目的在於提高企業對資格條件較不利者的招募誘因，同時避免出現「絕對損失」，提高方案整體的「淨就業」成效，不過只有希臘同時結合其中兩類條件作為篩選門檻。

其次，由表 2-4-1 可以發現，選擇其中一種途徑施行的國家共 12 個（澳洲、巴西、捷克、芬蘭、德國、希臘、南韓、盧森保、紐西蘭、土耳其、英國、美國），而兩種途徑皆推動的則有 11 個（加拿大、法國、匈牙利、日本、墨西哥、波蘭、葡萄牙、斯洛伐克、西班牙、瑞士、愛爾蘭），然而針對同一方案同時給予薪資補貼、減免社會安全費等豐厚誘因的國家並不常見，薪資補貼與社會安全費設定的目標、對象、作法上基本上是存在差別的，分別解決不同性質的就業問題，比如法國、匈牙利、波蘭、愛爾蘭即是相當明顯的例子，可以避免因政府提供過多的資源而扭曲雇主的聘僱行為。

第五節 我國薪資補貼政策發展分析與企業職場實習方案

壹、雇主端薪資補貼政策回顧與比較

回顧國內推動雇主端薪資補貼政策的歷史，大約在 16 年前開始實施，主要是以中高齡作為促進就業的對象，包括 1994 年 9 月推行的「獎助企業僱用高齡者實施要點」以及 1995 年新版的「八十五年度獎助企業僱用高齡者實施要點」，不過兩項方案在 2003 年就業促進津貼實施辦法的僱用獎助津貼頒佈後已停止辦理（張琇華、馬財專，2006：373-374）。自 2000 年以後，在受到天災、景氣欠佳因素的影響下，政府相關部會紛紛推出類型多元的促進就業措施，其中採用僱用補貼之計畫來自經濟部與勞委會等兩個體系（丁玉珍，2009：64），本研究認為青輔會體系的「青年職場體驗計畫」亦屬積極勞動市場政策的企業端薪資補貼政策，因此另行補充：

一、勞委會：依據不同的對象訂立各項的鼓勵雇主聘僱的獎助辦法，包括 2000 年訂定的「921 震災重建僱用災民獎勵辦法」、2001 年及 2002 年間辦理「振興傳統產業僱用獎助津貼計畫」，以及目前持續辦理的「雇主僱用失業勞工獎助辦法」、「雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法」、「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」、「事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎助辦法」等，其中主要的計畫實屬依據就業保險法第 12 條第 4 項規定而訂立的「雇主僱用失業勞工獎助辦法」。此外，勞委會也在金融風暴期間推動「立即上工」，同樣藉由補助民營企業或民間團體，以增加私部門的工作機會。

二、經濟部：為因應 2001 年景氣低落、失業率劇增，行政院於 91 年 12 月 18 日核定「公共服務擴大就業計畫」，立法院也在 92 年 1 月 14 日三讀通過「公共服務擴大就業暫行條例」，除原本規劃的「公共服務擴大就業計畫」外，另行增訂中小企業人力協助，鼓勵增聘 18-65 歲失業勞工，每人每月補貼一萬元，不同

年齡差別補助。另外，經濟部依產業創新條例第 11 條第 2 項規定於 2010 年 8 月訂立「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」，目的為鼓勵中小企業增僱員工，以改善人力結構，提升員工素質，並創造國民就業機會，每人每月補助一萬元，補助期間不得超過六個月，但增僱員工為 45 歲以上者，補助期間得延長為一年。

三、青輔會：2003 年底由青輔會及經建會、勞委會共同提出「青年職場體驗計畫」，由政府按月補貼見習青年見習訓練津貼，由事業單位提供短期見習機會，培養就業能力並爭取正式就業機會，以降低學校與職場間的轉銜落差。

本研究從勞委會、經濟部與青輔會所推行的諸多僱用補貼方案中，挑選近年來推動（立即上工、雇主僱用失業勞工獎助辦法）、目前仍持續施行（青年職場體驗計畫）或準備實施（促進中小企業創新增僱員工補助辦法）的方案進行分析，說明焦點主要放置在適用對象、進用方式、篩選規定以及罰則機制等，均為影響方案成效的關鍵設計，各方案之規定與比較詳見表 2-4-1。

（一）適用對象（企業、勞工）

從國外施行薪資補貼政策的經驗可以發現，促進特定弱勢對象就業是政策的主要目的，特別針對青年或長期失業者，避免資源投入在非急需協助的對象，又進一步擠壓特別弱勢失業者就業空間，才能回歸到積極勞動市場政策中公平與效率的理念；再者，解決失業問題必須優先協助長期滯留於失業身分的人口，才可能有效降低整體的失業率。但無論是經濟部辦理「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」、勞委會推動「立即上工」、「雇主僱用失業勞工獎助辦法」，雖然都指定就業服務法第 24 條的特定對象（獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者）為適用對象，但並未排除一般性失業者，選定資格只需符合連續失業達三個月者即可申請，特別是「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」同時要求失業者需有大學以上學歷、專業證照、

特殊專業能力等似在就業市場中較佔優勢的條件，將導致特定對象與一般性失業者爭取補助資格時淪於弱勢，容易出現絕對損失的效果，並且影響無適用資格之參與者的求職機會。換句話說，失業週數標準過於寬鬆、選任適用對象資格範圍過大，無法真正發揮成效外，也難以避免被外界解讀為政府挑軟柿吃的批評。

另外，雖然青輔會推行的「青年職場體驗方案」定位於提供青年見習機會，是國內少數針對青年為政策目標的就業方案，但申請資格上並無特別針對弱勢青年，推介對象亦過於龐雜，無法讓真正就業弱勢青年受益。以 2007 年為例，共媒合 2,530 人在 175 家事業單位見習，其中低收入戶子女、身心障礙者、申請助學貸款及原住民者僅佔 12.1%（青輔會，2010）。

其次，在申請企業的篩選機制上，「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」特別增訂：「非屬銀行拒絕往來戶，且三年內欠稅記錄；中小企業為公司者，其公司淨值以正值為原則。」降低推介參與者至違法、體質不良之企業就業的機會，減少參與者在工作過程中企業無預警倒閉、或積欠薪資的風險，避免參與者受到二次傷害。勞委會在「立即上工」的計畫中排除營業登記項目為人力派遣業者，其外派的工作機會，以符合僱用補貼政策在創造長期就業機會的積極性目的。再者，規定申請單位必須為加入勞工保險與就業保險的事業單位，確保參與者的工作安全與權益（丁玉珍，2009：66），值得後續方案參考。而「青年職場體驗方案」在申請企業的審查上則更為細緻，見習機會原則上應為全時（八小時）見習，不屬於直接監督管理關係、學習性質較低、危險程度較高，或工作地點不在事業單位所轄範圍之內（含人力派遣業之外派人員）等性質之見習機會，審核時得不核給名額。

（二）進用方式

根據經濟部辦理「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」的規定，企業得自

行招募員工，在增聘員工到職七日內，備齊相關文件送至經濟部所設之專案辦公室（經濟部，2011：10）¹⁸；而青年職場體驗方案，由於定位在實習性質，對於適用對象的標準十分寬鬆，青輔會僅扮演媒合平台的角色，主要是提供企業與實習員訊息為主，完全尊重企業的用人權限，相對弱化促進弱勢就業者的功能。相較之下，經濟部「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」以及勞委會在「立即上工」、「雇主僱用失業勞工獎助辦法」的進用執行上，採取直接或間接經由公立就業服務機構推介或認定，推介過程相對嚴格限制，積極引導特別弱勢的失業者重新進入勞動市場。

（三）篩選規則

在篩選規則的部分，四項方案的規定大致上包括不得重複請領或申請其他同性質的方案、增聘員工與中小企業之管理人員在親屬關係上的限制，以及避免方案對原有之員工的影響，規定補助前或期間內不得有非法解僱之情事等。在僱用補貼方案的設計上，尤其需要防止非參與者因政策介入而反倒失去工作機會，所以補助前或期間內的防弊規定就顯得十分重要，否則將失去創造工作機會的初衷。然而，細究本研究列舉的四項僱用補貼方案，防弊措施的設計卻大不相同，例如經濟部辦理「促進中小企業創新增僱員工補助辦法」只規定補助前六個月不得有「非法解僱」之情事，卻缺漏補助期間的相關規定；而「青年職場體驗計畫」只有補助期間的限制規定，補助前的規範則付之闕如；「雇主僱用失業勞工獎助辦法」對於非法解僱勞工之情事的參照期間長達兩年，明顯較其他方案嚴格。

值得一提的是，「非法解僱」係指企業解僱不符合勞動基準法第 11 條、第 12 條各款及相關解僱程序之規定，然而，其中勞動基準法第 11 條第 1、2 款的

¹⁸ 因為經濟部的「促進中小企業創新增僱員工補助」並無事先規劃預算經費，因此希望暫時由勞委會的「就業安定基金」支應，惟必須先經過「就業安定基金管理會」審核通過，才得以執行。根據就業安定基金管理會第 58 次會議記錄，潘世偉副主委的發言指出：「…，且須由本會就業服務機構推介，…」(職訓局，2010：14)，但是計畫正式版本推出後，卻未如同會議內容所言，實在令人費解。

解僱要件為企業有歇業、轉讓、虧損或業務緊縮之情事，意味著企業在經營上出現危機而進行裁員，亦表示雇主並不存在勞動力的需求，卻仍得以申請僱用補助，設計邏輯上顯不合理。因此，本研究認為若企業在補助前、期間內有勞動基準法第 11 第 1、2 款為解僱理由，應朝向不可申請補助計畫的方向研議。

（四）人員留用

經濟部與勞委會施行的僱用補貼方案，失業者一旦經由參與方案的事業單位錄用，企業與參與者間即屬僱用關係，相關勞動條件應遵循勞動基準法之規定，仍受到照勞動基準法的解僱要件與程序的規範，因此即使方案結束後企業並無選擇是否留用參與者的自由。然而，參與「青年職場體驗計畫」的見習生，雖然同樣提供勞務、接受雇主直接指揮命令，不過該方案明白指出，參與者與事業單位無正式僱用關係，而事業單位給予之費用為見習期間津貼，非屬工資性質。換句話說，見習生與事業單位所簽訂的「見習訓練契約」屬於定期性質的契約，一旦補助計畫到期，企業可以自由選擇留任與否，相對見習生的工作保障較低。

（五）罰則機制

無論是經濟部或勞委會所提出的僱用補貼方案，對於申請單位執行本要點及經費，有虛報、浮報等不實情事，除應追繳已補助之經費外，未來也得對該單位停止補助，不過青輔會單只減少名額而無追繳補助經費的設計，對違反規定之雇主的處罰明顯不足。另外，「立即上工」計畫規定在補助期間，僱用本計畫失業者之相關勞動條件違法勞動基準法，保障參與者的工作環境和勞動條件，將不予發給補助，如果已領取者，應予追繳，可列為其他方案之參照標準。

表 2-5-1 勞委會、經濟部與青輔會僱用補貼方案之比較

	經濟部	勞委會		青輔會
	促進中小企業創新 增僱員工補助辦法	立即上工	雇主僱用失業勞工獎助辦法	青年職場體驗計畫
實施 期間	2011 年 1 月 1 日	2008 年 10 月 22 日 至 2009 年 12 月 31 日	2002 年 12 月 27 日 至 2010 年 5 月 3 日	2003 年迄今
雇 主 資 格	依法辦理公司登記或商業登 記並合於中小企業認定標準 之事業。	民營事業單位、民間團體（排除不符合計 劃目的、違反善良風俗、人力派遣業，申 請企業必須為加入勞工保險及就業保險 之單位）。	事業單位、團體 （不包含政治團體）或私立學校。	一、各工商業公（協）會所屬會員 廠商（均含跨國企業）、公營事業機 構、學術研究機構、非營利組織， 投保員工人數 5 人以上者。 二、非營利組織不受正式僱用員工 人數 5 人以上之限制，但必須為加 入勞工保險及就業保險之單位。
勞 工 資 格	一、中華民國國籍且失業達 3 個月以上，並符合下列條件 之一：大專畢業以上學歷； 領有國內、外機關（構）核 發之專業證照或認證考試及 格證書；具特殊專業能力； 其他經中央主管機關認定者 二、45 歲以上者不受失業期 間之限制。	一、連續失業至少達 3 個月以上之本國籍 勞工。 二、非自願性離職者。 三、初次尋職者。 四、符合就業服務法第二十四條第一項規 定之失業者。 五、持有受災證明之災區失業者。	一、失業期間連續達 3 個月以上者。 二、失業期間連續達 30 日以上之特定 對象（參見就業服務法第 24 條）。 三、因家庭因素退出勞動市場 2 年以 上，重返職場之婦女。	一、見習青年：18 至 29 歲符合以下 資格之一且全時（8 小時）見習者： （一）高中（職）以上畢業，且未 在學之待業青年。（含畢業後未曾就 業、曾就業但離職一個月（含）以 上未再就業者）。（二）專科以上應 屆畢業生，於下學期可參與見習者。 （三）研究所在學學生。（四）夜間 或假日上課之進修部學生。

表 2-5-1 勞委會、經濟部與青輔會僱用補貼方案之比較（續）

	經濟部	勞委會		青輔會	
	促進中小企業創新 增僱員工補助辦法	立即上工	雇主僱用失業勞工獎助辦法		青年職場體驗計畫
篩選規定	<p>一、增僱員工不得與該中小企業負責人、董事、監察人、經理人之間有配偶、直系血親或三親等內之旁系血親或其配偶之關係。</p> <p>二、增僱員工不得為中小企業既有委任、承攬、派遣或短期契約員工。</p> <p>三、中小企業不得對同一增僱員工於同一期間領取政府機關其他相同性質之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>四、增聘之工作機會應符合勞動相關法規，且在中華民國境內。</p> <p>五、非經營舞廳、舞場、酒家、酒吧、特種咖啡茶室、視聽歌唱、理容、三溫暖之</p>	<p>申請單位有下列情形之一者，不予發給補助，已領取者，應予追繳：</p> <p>一、未連續僱用同一失業者滿 1 個月。</p> <p>二、僱用負責人配偶、直系血親或三親等內之旁系血親及其配偶。</p> <p>三、同一申請單位再僱用離職未滿 1 年之失業者。</p> <p>四、僱用同一失業者或，同一失業者之其他申請單位，於同一時期已領取政府機關其他相同屬性之就業促進相關補助（獎）助或津貼。</p> <p>五、屬庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者。</p> <p>六、自行僱用未經執行單位認定之失業者。</p> <p>七、有規避、妨礙或拒絕本會或執行單位查核之情事。</p> <p>八、於本計畫核定前 6 個月及補助期</p>	<p>雇主有下列情形之一者，不予發給僱用獎助：</p> <p>一、僱用已領取公教人員保險養老給付或勞工保險老年給付之勞工。</p> <p>二、僱用已領取軍人退休俸、公營事業退休金或合於勞動基準法規定之退休金之勞工。</p> <p>三、僱用雇主負責人之配偶、直系血親或二親等內之旁系血親。</p> <p>四、同一雇主再僱用離職未滿 1 年勞工。</p> <p>五、雇主於申請之日前 2 年內，有非法解僱勞工之情事。</p> <p>六、雇主僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他之就業促進相關補助或津貼。</p> <p>七、同一勞工之其他雇主於相同期間已領取政府機關其他之就業促進相關</p>		<p>一、若事業單位於青年見習期間與青年發生重大勞資爭議或違反就業服務法第五條之規定，將列為黑名單，不得再申請本計畫。</p> <p>二、進用之見習青年，於同一時期已領取政府機關其他相同屬性之就業促進相關補助（獎）助或津貼，不予發給津貼。</p> <p>三、事業單位不得因進用本計畫見習青年而影響原有員工就業權益，若於進用見習青年後而解僱原有員工之情事，經查屬實，不予發給津貼。</p> <p>四、事業單位所提供之見習機會原則上應為全時（8 小時）見習，不屬於直接監督管理關係、學習性質較低、危險程度較高，或工作地點不在事業單位所轄範圍之內（含人力派遣業之外派人員）等性質之見習機會，審核時得不核給名額。</p>

	<p>行業。</p> <p>六、非屬銀行拒絕往來戶，且3年內欠稅記錄；中小企業為公司者，其公司淨值以正值為原則。</p> <p>七、於申請補助前6個月內無非法解僱員工情事。</p> <p>八、最近1年內無違反保護勞工、環境之相關法律或違反身心障礙者權益保障法之相關規定，其情節重大者。前項內容，中小企業應以承諾書具結之。</p>	<p>間內，發生非法解僱人員、重大勞資爭議之情事或違反就業服務法第五條規定。</p> <p>九、申請單位於補助期間，僱用本計畫失業者之相關勞動條件違反勞動基準法規定。</p> <p>十、申請單位提供之工作機會，不符合計畫目的、違反善良風俗或營業登記項目中為人力派遣業者，其外派之工作機會，公立就業服務中心應不予核定。</p>	<p>補助或津貼。</p> <p>八、違反本法第7條及本辦法規定者。</p> <p>九、雇主有不實申領，經查屬實者。</p> <p>十、雇主有規避、妨礙或拒絕主管機關或公立就業服務機構查核之情事。</p> <p>十一、受託單位僱用自行推介之勞工</p> <p>十二、庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者。</p>	<p>五、歷年參與本計畫有不良記錄者，審核時得不核給名額。</p> <p>六、事業單位不得以現職員工申請回報為見習青年。如經查獲屬實，將不予核發見習津貼；如涉及偽造文書等不法情事，移送法辦。</p>
計畫規模	就業安定基金9億	無上限，至方案結束為止	編列預算額度內	當年度公務預算
罰則機制	受補助之中小企業若出現企業、受補助勞工申請資格不符、書面資料變更、申請人數或金額不符規定，應撤銷或廢止原補助，並通知限期返還或停止撥付補助金，於3年內不得再行申請。	公立就業服務中心發現申請單位執行本要點及經費，有虛報、浮報等不實情事，除應追繳已補助之經費外，並得對該單位停止補助2年。	雇主有不實領取或經公立就業服務機構撤銷或廢止僱用獎助時，應繳回已領取之僱用獎助。	本計畫執行若發現事業單位虛報、浮報，或所送資料經查證不實，或有通知補正未補正等情事，得視情形減少已核定之見習訓練名額，並列為爾後審核名額之參據。

補助方式	每人每月補助 1 萬元，期間不得超過 6 個月；但 45 歲以上者補助期間得延長為 1 年。	每人每月 1 萬元，補助僱用期間最長為 6 個月。	每人每月補助 1 萬元，最長補貼 12 個月。	一、見習訓練期間由青輔會及事業單位酌發給見習訓練津貼至少 13,100 元（其中青輔會補助每人每月 10,000 元（非特定資格之一般青年）或 12,000 元（具備原住民、身心障礙者、低收入戶子女、莫拉克風災災戶資格之青年），其餘由事業單位發給）。
進用方式	經濟部	一、公立就業服務機構推介。 二、自行招募（僱用前需經公立就業服務機構-辦理資格認定）。	公立就業服務機構推介	一、本計畫專屬網站登入履歷資料 二、等候事業單位通知面試或筆試 三、經事業單位通知錄取後，報到見習訓練
人數限制	企業申請前 1 個月之勞工保險投保人數 30%。但中小企業僱用員工數為 10 以下者，最多得補助 3 人。	一、勞工保險投保人數 30%。 二、最多不超過 100 人。 三、勞工投保人數為 10 人以下者，最多得補助 3 人。	無	員工總人數 25% 以下，但每次申請最高為 50 人。年度內申請核定之見習職缺若尚未媒合回報滿額，則不得再提出相同職務內容需求。
查核措施	中央主管機關或其授權執行之機關（構）將對中小企業與增聘員工進行實地及電話訪查。	一、執行單位於當年度 7 月及次年度 1 月前，將執行情形及報告送本局備查。 二、執行單位應就申請單位是否確有僱用事實，不定期至現場或以電話進行查核。	主管機關或公立就業服務機構定期至受僱者之工作場所查核督導。	進行實地訪視及電話抽訪

資料來源：本研究自行整理

貳、大專畢業生至企業職場實習方案（企業職場實習方案）

2008 年下半年因受到金融海嘯的衝擊，全球景氣陷入低迷，台灣的勞動市場也隨著這波經濟不景氣而產生動盪，失業率快速攀升，特別是青年（15-29 歲）族群受到的影響最深。根據行政院主計處 98 年人力資源統計，青年失業者合計 27 萬 1 千人，占全體失業者的 42.41%，平均失業率為 10.78%，為全體平均失業率 5.85% 的 2.48 倍；再者，青年失業者依教育程度分，大專及以上 15 萬 1 千人占 55.73% 居第一位，平均教育程度也高於全體失業者（青輔會，2010：3-4）。其次，就勞動供給面而言，根據教育部統計，而 89 學年度至 97 學年度的大學畢業人數則由 12 萬人成長為至 23 萬人，所以目前新進勞動力多數是具有大學以上學歷（青輔會，2010：4-5）。

在青年失業率高於全體平均失業率，大專及以上平均失業率也高於全體平均失業率，同時新進勞動人口又多屬大專學歷者的趨勢，居高不下的青年失業率亟待政府出面解決，又有鑑於青年、高學歷、研發或技術人力，皆為國家重要人力資源，在此經濟不景氣時期，政府認為應該實施相關措施，以維持該等人員的就業能力，甚至提升國家的人力資本，準備迎接下一波產業發展、經濟復甦的景氣高峰等雙重考量下（教育部，2010：3），教育部依據「振興經濟擴大公共建設特別條例」第 10 條第 1 項規定，總共編列 280 億預算辦理「培育優質人力促進就業計畫」，目標在提供大專以上畢業生進入職場的工作機會並提升就業能力，以建立短期就業轉銜機制。計畫主要包括四大面向，分別是「就業／創業」、「訓練進修」、「研究」以及「教學服務」，內容涵括 16 項促進就業方案，其中以本研究的研究對象「大專畢業生至企業職場實習方案」的規模最大，預算經費高達 120 億，提供 3 萬 4,084 個至全國各企業實習機會，計畫執行期間自 2009 年 4 月 1 日至 2010 年 9 月 30 日為止，學校辦理媒介次數得視實際需要調整，以下就方案內容詳加說明：

一、方案目標

教育部(2009a)根據振興經濟擴大公共建設特別條例第 10 條第 1 項的規定，制訂「大專畢業生至企業職場實習方案實施要點」，要點內容明白指出「大專畢業生至企業職場實習方案」的目標有三：(一) 促進大專校院與產業連結，縮短產學落差；(二) 提供近期畢業之大專畢業生就業輔導與職場經驗，以利後續就業；(三) 舒緩當前失業情勢，減少失業可能產生之問題。本研究認為企業職場實習方案具有雙重的政策目標：透過補貼形式以降低聘僱新進員工的人事負擔、初期成本，吸引企業釋放職缺，達到開發就業機會的目的，降低畢業生在學校－職場過程中的轉銜障礙。第二，透過私部門的工作經驗，培養發展就業能力，讓參與者能夠在方案結束後被企業留用或順利轉換其他工作。

二、適用對象

實習對象為 95 學年度至 97 學年度大專畢業且非在學(以畢業證書核發日期為準)之待(失)業人員為優先，預計媒介約總計 33,500 名的大專畢業生至職場實習，每名實習員實習期程為期 1 年，工作期間的每位實習員的月薪為 22,000 元，以及實習機構為其提撥之勞、健保、勞退休金以及終獎金由政府全額負擔。各學校媒介畢業生總數以不超過該校 95 學年度至 97 學年度畢業生總數 4% 為原則，其中應至少保留六分之一名額予 97 學年度畢業生。

至於可參與實習方案的企業(實習機構)，包括全國各企業(依公司法或商業登記法規定核准登記)、執行業務之事務所(例如律師事務所、會計師事務所、建築師事務所等)、短期補習班、私立醫療機構(例如私立醫療機構及醫療法人附設醫療機構)、私立護理機構(例如財團法人護理機構及私立護理機構)、私立幼稚園(依幼稚教育法許可立案)、私立托兒所(依兒童及少年福利法許可設立)及其他(除上述實習機構外，其他學校所設科系對應之相關機構，依各相關法規

規定核准登記)等。若是審核通過之已簽署「愛心企業宣言」之實習機構，以及學校現有實習計畫或產學合作計畫配合之實習機構，可為學校優先媒合選擇之實習機構，但各學校媒介實習員至現有配合企業之總數以不超過 50%為原則。

三、申請限制

實習機構進用實習員的人數限制上，依各實習機構當月勞保投保人數為基準，實習機構員工數達 10 人以上者，進用實習員總數以不超過現有員工數 30% 為原則；員工數逾 1 人而未達 10 人者，進用實習員總數視其提供實習設備及業師情形而定，至多以 2 人為限；單一實習機構進用實習員總數以不超過 335 人為原則，不有下列情形之一者，不在此限：(一) 該實習機構提出實習員實習期滿有具體留用計畫者(至少 1 年以上)，得增加核予同比例之實習員名額；(二) 各學校進用實習員總數有未足額情形時，教育部得視實際業務執行期程，將其名額調整至其他需求學校辦理，並開放此類機構及其他實習機構申請。

實習方案為避免負面效應，對雇主的申請資格有一定之限制。申請方案的實習員之實習機構自 98 年 1 月 1 日起，如有非因原聘僱員工(含派遣人力，以下同)之過失；而解聘或資遣員工情事或減少學校在學學生實習計畫者，將不予提供實習員名額除原聘僱員工或實習員，有退休、自願離職、違反勞基法第 12 條第 1 項或聘僱契約所定解聘(僱)情事外，實習機構不得解聘(僱)或資遣員工，並且不得影響現有提供學校在校學生實習之相關計畫；再者，執行期間經審查合格之實習機構有大量解僱員工及因違反勞工安全衛生法第 5 條第 1 項或第 8 條第 1 項之規定，致發生同法第 28 條第 2 項之職業災害等情事通報在案者，應撤銷或廢止實習機構之資格，並由學校轉介實習員至其他機構實習(教育部，2009a)。

四、基本關係

雖然計畫名稱起名為「實習方案」，企業與勞工也被命名為實習機構與實習員，不過並不因此認定雙方為實習關係，而是「僱傭關係」(教育部，2009a)，換句話說，雙方的權利義務應受到相關勞動法令的規範，不過實習員與實習機構是簽訂為期一年的定期契約，換句話說，一年之後若實習員未被留用，雙方之間的僱傭關係隨即消滅，企業並不受《勞動基準法》上資遣費、預告工資或解僱理由等限制。另外，學校與畢業學生為「媒介關係」，學校與實習機構則是「合作關係」(圖 2-5-1)。

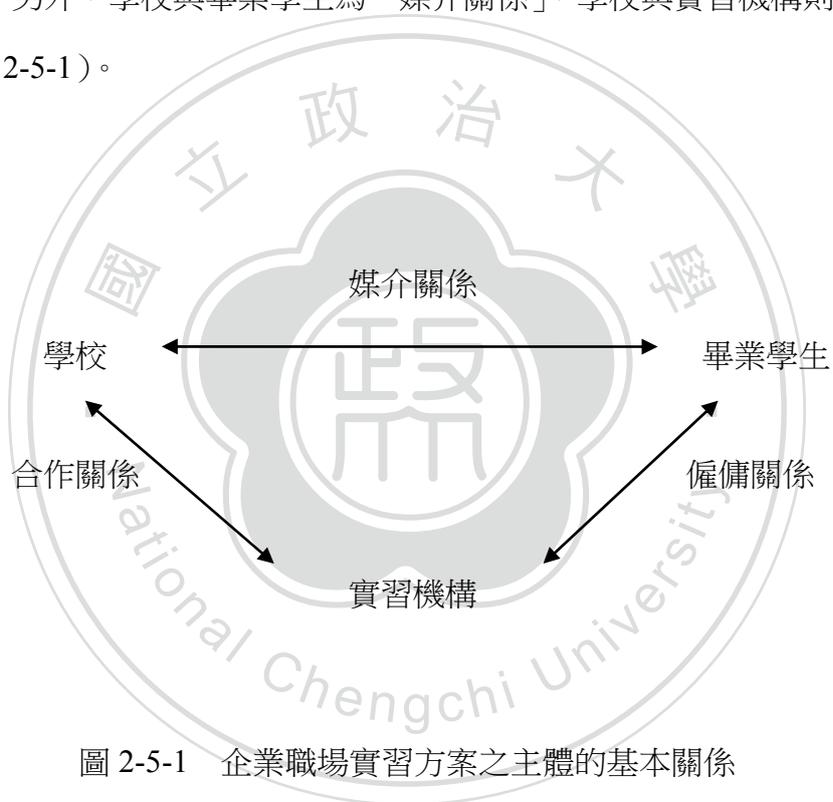


圖 2-5-1 企業職場實習方案之主體的基本關係

五、資格審查與管考方式

對於申請企業的篩選機制，是由教育部、經濟部、財政部、行政院勞工委員會及勞工保險局組成跨部會審查小組，就其是否有合法立案、欠稅事件、勞保人數資料、近 3 年是否大量解僱員工及重大工安通報事件在案等情事進行初審(教育部，2009a)。而管考方式規定學校每天定期至管考平台填報媒合上班資訊，每

月 25 日從管考平台匯出媒合及經費統計資料報請教育部，每季填報實習員成效考核表，實習員與實習機構並應定期填寫成效問卷，同時教育部亦得派員定期或不定期至學校及實習機構實地訪視或抽查。



第六節 小結

本章節回顧各國曾經施行之企業端薪資補貼政策的內容與評估報告，同時針對金融海嘯以降，OECD 國家所推行補貼政策的趨勢進行討論，此外也比較台灣過去曾經推行的薪資補貼計畫的措施細節，爬梳出整體的政策趨勢與制訂原則，並藉此作為指標評析企業職場實習方案。

文獻整理的過程中對於本研究有幾點意義：首先，雇主端薪資補貼（或減免社會安全費）無論在過去或金融風暴時期，業已是各國普遍運用來因應失業問題的政策工具。雖然各國在方案制度細節上略顯差異，本研究亦從中歸結出方案在設計上的共通性質，發現各國皆針對特定性人口進行補貼，失業週期、年齡或性別仍是各國選定適用對象的篩選標準，而不同群體也有不同的補助額度；再者，為提高方案整體的成效，結合其他積極勞動市場政策如職訓計畫、就業服務，已然成為多數國家在擬定薪資補貼政策時的特色。

其次，綜合七個國家施行企業端薪資補貼政策的評估研究，部分是採取準實驗研究，即以方案參與者為對照組，而背景特徵相似但未參與方案者為控制組，以推估方案的淨就業效果，而部分的評估報告，則是直接調查企業意見或參與者在補助結束後再就業的情況，惟縱使各國方案設計、施行或研究方法上差異，企業端薪資補貼政策在淨就業率（創造就業機會）上皆呈現出適度或極小正面效果的一致結果，由於不可避免地受到「絕對損失」、「替代效果」的影響，因此成效並不顯著。

然而，過去的評估報告多半聚焦在方案帶來的短期效果，意即增加多少就業機會，以及犧牲多少其他未補助求職者的工作機會，相對少的評估文獻係從人力資本的長期效果觀點進行討論，以檢視方案能否提昇參與者的就業能力，重新整合再進入勞動市場。另一方面，過去的評估研究亦不曾觀察方案執行的層面，問

題是實際執行過程往往是影響成效的重要原因，但該面向卻是量化取向的成效評估所不及之處。

由於企業職場實習方案的主要目標在於縮短產學差距，透過提供大專畢業生就業輔導與職場經驗，預期將有助於實習員後續的就業。因此本研究選擇採用問卷調查直接評估實習員在方案結束後的再就業效果，並且輔以深度訪談的研究途徑，試圖細緻地瞭解實習員在補貼就業的實習過程，以及離開補貼措施後再就業的實際情況，進一步與量化結果進行對話。



第三章 研究設計

研究設計通常是指研究者事先對研究目的的初步構想，包括步驟為提出問題、具體方法、研究步驟、預期結果以及檢驗結論的方式等，簡單地說，即是滿足研究目的之初步規劃（陳向明，2009：101）。本研究旨在評估薪資補貼政策對促進青年就業的成效，以台灣政府在金融海嘯期間所推出的「大專畢業生至企業職場實習方案」為討論標的，從第二章所回顧的各國評估報告可以發現，多數皆朝向薪資補貼政策對參與者短期就業成效的評估，例如增加個別參與者獲得工作的機率，或犧牲未獲補助資格的求職者到何種程度，抑或是呈現方案本身創造出多少新增的工作機會，相對缺乏參與者在補貼結束後的再就業歷程進行評估，以檢視方案所帶來的長期效果，基於以上的觀察，再加上企業職場實習方案本身的目標也設定在縮短產學差距，以利後續就業，是以評估實習員的再就業將是本研究關心的焦點。再者，本研究也透過訪談來發現方案在執行過程當中的情況。

具體而言，研究者欲瞭解的研究問題為：一、國外僱用補貼方案的內容特點以及評估報告的結果為何？；二、我國各項相關的薪資補貼方案的制度內容與差異為何？；三、企業職場實習方案是否有助於實習員的後續再就業？；四、相較於其他國內外的企業薪資補貼方案，企業職場實習方案的優點缺失有些？是否有效提升青年的就業能力，達成促進青年就業的政策目的？以及透過實習員的訪談，瞭解方案在執行過程中出現哪些問題？本章將說明研究者所選擇的研究途徑與方法、研究對象的選定、資料處理與分析、研究嚴謹度，最後則是提及研究中可能遭遇的倫理問題。

第一節 評估途徑與方法的選擇

壹、評估途徑

社會學隨著研究取向的差別，可略區分為兩大分支：一是，尋求對社會事實基本特質瞭解的研究稱為「基礎研究」(basic research)(也可稱為純研究)，相對的，「應用研究」則是運用及修正知識，以處理特定的實務問題，也就是回答一項政策問題或解決一個急迫的社會問題；在應用研究當中，「評估研究」(evaluation research)是一種被廣泛使用的類型，「它有效嗎？」通常是其所關心的核心問題。評估研究又可分為形成性(formative)與總結性(summative)，兩種皆被認為重要且必需。所謂形成性評估研究是對方案進行監控或持續性的回饋，達成方案管理的目的；而總結性評估研究則是檢視最後成果(王佳煌、潘中道、郭俊賢、黃瑋瑩與邱怡薇譯，2000：43-53)。

在積極勞動市場的政策評估的部分，隨著相關的方案措施推陳出新，與整體經費在政府預算支出的比例逐步增加，執政者越來越重視方案評估的成效結果，他們想知道「如何達成方案」、「支出多少」、「如何設計方案才能極大化效率」、「成本效益」，而這些問題的提出也就決定評估類型的選擇。一般而言，針對積極勞動市場政策成效的評估方式大致上有：「績效檢視」(performance monitoring)、「影響評估」(impact evaluations)、「成本效益評估」(cost and cost-benefit evaluations)與「過程評估」(process evaluations)等(Dar and Tzannatos 1999: 12)。

「績效檢視」的評估方式，是用來說明方案如何運作，以及方案目標可以被達到何種的程度，例如積極勞動市場的績效指標主要有：參與方案而受僱用的失業者比例、受僱者的每月薪資收入以及方案成本等，結論可提供政策制訂者評估績效與成果的參考；「影響評估」則著重於因果關聯，諸如計畫的預期效果，效果的大小，是否產生非預期的效果，正面或負面的非預期效果。此種評估若作得

好，可用來比較有無計畫對產出效果種類與程度的影響。「成本效益評估」是強調成本與效益的對稱性，如果相同的成本用在其他方案能產出更好的效果，則可考慮取代原有計畫；「過程評估」的焦點為計畫如何執行，並說明積極勞動市場政策提供服務的過程與路徑，有助於確認傳遞服務可能面臨的問題與解決策略（Dar and Tzannatos 1999: 12）。

本研究的目的是在於評估符合參與企業職場實習方案的實習員，在計畫結束後轉入勞動市場的成效，以及檢視後續就業與政府方案之間的關連性，所以與「績效檢視」的評估方式較為接近。此外，傳統的評估研究較為著重政策成效，因此在評估勞動市場政策時經常採用影響評估的形式。然而，政策被產生與被轉化成方案的制度脈絡，以及政策執行卻經常遭受忽略；我們可以說過程分析與評估的目的就是打開政策執行的「黑盒子」，對於增進政策設計頗具貢獻，可以確保方案獲得更高的效果（Mosley and Sol, 2001: 163）。由於執行過程對於方案結果的影響甚大，使得過程評估的地位逐漸獲得重視，所以本研究除選擇「績效檢視」外，同時採取「過程評估」以發現執行層面上的問題。

再者，本研究採用質量並重的研究途徑。自社會學成立以來，社會研究法的爭議就不曾停止過，偏好量化的實證主義者總認為其研究方法才符合科學，唯有通過實證測驗的知識才具備可信度，實證研究一直以來也主導社會學的發展；而在質性研究的發展當中，許多都是批評量化研究方法與策略下出現的。在實證主義的眼中質性研究並不科學，而質性研究者則認為實證主義徒具科學表相，質的方法才能取得接近事實真相的資料。只是，雖然質性或量化的研究方法都有矛盾與缺陷有待解決，但無法否認質與量的研究途徑各有不同的向度及貢獻，基本上並不互斥矛盾（劉仲冬，2008：101-113）。直到 1980 年代以後，質性量化之間的爭議逐漸平息，取而代之的是呼籲兩者兼容並蓄的聲音和作法。

整合質性研究與量化研究的實際作法上，大致上可從研究設計、資料或者結

果進行連結，本研究則取徑於質性結果與量化結果連結，以期待獲得更寬廣的理解。簡言之，採取量化結果與質性結果的結合可能產生下列三種情況：一、結果聚合，相互印證，並且支持相同的結論；二、結果聚集在研究議題的不同層面，彼此的研究結果相輔相成，互有補充；三、結果分歧或相互矛盾（轉引自李政賢等譯，2008：435-436）。

簡言之，本研究即為量化、質性並行的混合途徑，經由量化資料取得整體方案的調查結果，以評估實習員於計畫結束後的再就業狀況；再由質化取向的深入訪談，瞭解實際運作的過程，雖然進行的是過程評估的面向，惟取得的訊息與分析，仍可彌補量化面向之「績效檢視」的不足之處。

貳、研究方法

一、問卷調查分析

本研究主要的研究旨趣在於，瞭解企業職場實習方案對參與者再就業的影響，換句話說，必須評估方案與再就業之間的關連性與有效性。一般而言，量化取徑可以蒐集到規模較大且具代表性的普遍性資料，因此本研究透過問卷的發放，以獲得較為整體性的訊息。

問卷在設計上主要的內容包括：（一）基本資料：個人基本資料，（二）受訪者的留用與就業狀況，以及（三）受訪者對企業職場實習方案提升就業能力與再就業之間的看法。首先，在受訪者的基本資料方面，包括「性別」、「畢業學校」、「畢業年度」、「畢業科系」、「工作地點」。其次，受訪者的就業狀況，瞭解其「參加方案前後的待業時間」、「留用與否」、「再就業與否」以及「未就業的原因」；其三，詢問受訪者是否因參與企業職場實習方案而提升就業能力，進而對再就業產生正面的影響，題項為研究者自擬，採封閉式問卷的方式設計，欲瞭解受訪者對於此方案之看法，內容包含「實際工作內容與媒合時的職稱相符」、「實際工作

內容與在校所學相關」、「實習工作有提供專業訓練」、「實習工作有達到培養工作技能的目的」、「實習工作確實提升就業能力，對後續求職有幫助」，每個題項分為 4 個等級，「非常不同意」(1 分)，「不同意」(2 分)，「同意」(3 分)，「非常同意」(4 分)，反向題則反向計分。

二、深度訪談法 (in-depth interview)

訪談法中可分為「非結構式」、「半結構式」、「結構式」訪談，而本研究所採用的途徑為「半結構式」訪談，即是以「訪談大綱」來進行，對象則是針對「個人」深入探問特定議題，所以可以稱為「深度訪談法」(姚美華、胡幼慧，2008：125)。一般而言，選擇半結構式訪談具有下列三項優點：(一) 對特定議題採取較為開放式的態度，在蒐集資料的過程中經常會有意外的收穫；(二) 受訪者在訪談過程中因為受到較少的限制，往往會以較開放的態度來反思自己的經驗；(三) 當研究者的動機是要深入瞭解個人的生活經驗比較訪談資料時，半結構式深度訪談是非常合適的(轉引自潘淑滿，2003：144-145)。

本研究除使用問卷調查法來評估企業職場實習方案對於參與者的就業成效，同時也藉由較為細緻、深入的深度訪談法，詳細瞭解個人的經驗過程，使結果能夠呈現出議題的不同層面，以彌補(或修正)量化數字解讀上的不足(或片面)。訪談重點放置在受訪者在企業職場實習方案的參與過程，瞭解實習經驗是否確實提升就業能力，以及是否對未來求職與再就業上有直接的幫助，並且探求受訪者對方案設計與政府執行的評價、建議，詳細訪談大綱請見附錄。

第二節 研究對象的選定

壹、量化研究的樣本來源

本研究採用線上問卷的方式收集量化研究的樣本，自 100 年 1 月至 2 月期間執行。問卷發放的途徑是透過「社團法人青年勞動九五聯盟」所建立的資料庫名單，該團體曾於去年（2010 年）四月同樣針對企業職場實習方案進行網路問卷調查，共回收 182 份有效問卷，因填答內容包括受訪者的電話以及電子郵件，從而建立起該方案的問卷資料庫。本研究藉有該單位所提供的資料庫名單，透過電子郵件寄送線上問卷；此外，本研究亦將張貼至電子佈告欄系統（BBS），即批踢踢實業坊（telnet://ptt.cc）中屬於工作相關類別的討論區，包括「Employee」、「Salary」、「Job」、「Tech_Job」、「part-time」等，總計蒐集到 110 份線上問卷，0 份無效問卷，一共回收 110 份有效問卷。

貳、質性研究的立意選樣

本研究關注的焦點在於企業職場實習方案參與者與其再就業之間的關聯性，因此參與者本身的特質與實習過程，將是扣連再就業與否的重要因素。質性研究的抽樣遵循的是「非機率抽樣」原則，不完全符合量化研究中的抽樣規則與程序，結果與整體間的推論也不是強調的重點，質性的抽樣策略基本上是建立在「目的性抽樣」的概念上，所以在選擇研究對象時，應該仔細考慮哪些因素與研究問題以及欲達成目的關係最為密切，比如人物的性別、年齡職業等都可以作為抽樣因素（陳向明，2002：152-155）。所以，質性研究的樣本抽樣，「深度」和「多元社會實狀之廣度」會是操作的標準（姚美華、胡幼慧，2008：122-123）。為使研究的發現可以回答研究者欲瞭解的問題，在選樣方式上採取「分層目的型抽樣」進行對象的篩選，瞭解同質性較強的層次內部的具體情況，以便觀察總體的異質性。本研究考量研究目的與問題後設定以下符合標準抽樣的選樣標準：

一、由於參與企業實習方案的實習員皆為甫畢業或近年離開學校的大專學生，整體而言，實習員的特質十分相似，但為求得到更廣泛的資訊，以發現差異性的訊息，本研究的選取的受訪者分別來自國立大學、私立大學、科技大學或技術學院；二、本研究可能選取的受訪者來自不同的科系，以得取不同實習工作的經驗分享；三、受訪者參與企業職場實習方案的時間須為半年以上，相對能提供較完整的參與經驗。

深度訪談之受訪者則從 110 份問卷調查的樣本中選取，詢問有留下聯絡資訊的受訪者是否願意接受見面訪談，在考量資料、時間、經費等因素限制下，本研究共計訪談 8 位參與企業職場實習方案的實習員，其基本資料如表 3-2-1 所示。

基於研究倫理之保密原則的考量下，受訪者的真實姓名在文中以匿名代號方式處理，代號標記方式則是以畢業學校作為歸類，A、B、C 則分別代表國立大學、私立大學與科技大學，而代號則表示受訪者的排序，並無特殊意義。整體而言，8 位受訪者的性別分佈為女性 6 位、男性 2 位；受訪者中畢業於國立大學 3 位、2 位畢業於私立大學、畢業於科技大學的有 2 位，其中有 3 位就讀新聞傳播科系、1 位就讀理工科系、1 位就讀商管科系、2 位就讀文學院、1 位則就讀藝術類科系。在受訪期間時的就業狀態，有 2 位在方案結束後留用，另外有 4 位則順利再就業，待業與離開就業市場選擇進修的各 1 位。同時，本研究也發現，所有受訪者在參與企業職場實習方案之前，都有工作或工讀的經驗，其中有 5 位擁有專業的證照（B02、C01、C02）或專長（A02、A03）。

表 3-2-1 受訪者基本資料

受訪者	A01	A02	A03	B01	B02	C01	C02	C03
性別	男	女	女	女	女	男	女	女
實習單位	出版社	服務業	材料批發	人力仲介	電子媒體	製造業	服務業	批發貿易
畢業學校	國立大學	國立大學	國立大學	私立大學	私立大學	科技大學	科技大學	科技大學
就讀科系	新聞學系	哲學系	美術系	新聞學系	新聞傳播	電子機械	應用外語	國際貿易
畢業年度	96	97	97	97	97	95	97	96
實習期間	一年	一年	七個月	一年	一年	十個月	一年	一年
就業狀態	留用	待業	再就業	再就業	留用	進修	再就業	再就業
工作(讀)經歷	保全、自由撰稿	節目助理	行政助理	工讀(補習班、飲料店)	打工(平面媒體)	學校約聘人員	工讀(補習班、家教)	貿易助理
專長或證照	無	英文檢定、剪輯攝影	美工軟體	無	英文檢定	配線證照	英、日檢定	無

說明：A03、B01、C02、C03 均成功再就業，但其後續職位性質與實習工作並無相關性。

第三節 資料處理與分析

壹、量化蒐集與整理分析

本研究之問卷回收完成後，將進行編碼和過錄等步驟，並運用 SPSS for Windows 12.0 套裝軟體在視窗環境下之下進行統計分析。由於問卷內容均採封閉性問題，且所使用的統計分析方法不同，茲就不同部份的資料分析方式說明如下：

一、描述性統計：以描述性統計分析受訪者的個人基本資料、受訪者的再就業情形及受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力的看法等變項之次數、百分比、平均值及標準差。

二、交叉表分析與卡方檢定：透過交叉表與卡方檢定，來探究受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力的看法及其再就業與否變項是否有差異，以驗證變項之間的交互作用關係。

貳、質性蒐集與整理分析

本研究蒐集資料採取半結構式的深度訪談法（in-depth interview）進行，藉由面訪來獲得受訪者的個別重要經驗，並據此得以延伸、拓展出其他相關性的問題。每位受訪者將接受 1 次的訪談，每次時間約 60 分鐘，為求完整記錄訪談內容，過程中會採取錄音方式輔助。基於研究倫理的原則，訪談內容僅供學術研究使用且絕對保密，內容上關於名字或其他私人資料將作匿名處理。在進行訪談之前，受訪者會先閱讀訪談同意書，內容詳載研究動機與問題，並且對於訪談過程作逐一的介紹，等待受訪者讀畢且簽名同意受訪後才會開始進入訪談的過程。

對質性的研究者而言，研究過程所蒐集到的資料都必須轉換成文本資料，才可以進一步地分析（潘淑滿，2003：155）。分析的概念暗示著某種轉化的工作，

將蒐集到的質性資料，透過資料處理、分析程序的步驟，轉化成清晰、可理解、有洞見、值得信賴，甚至是原創性的研究分析（吳佳綺譯，2010：1）。質性資料的分析過程，基本上包括「編碼、譯碼、登錄」的歷程，將訪談得到的資料打散，轉化成概念的技術及過程並賦予概念，再以新的方式把資料重新聚集，是將理論自原始資料導引出來的重要步驟，其強調研究者需進行「資料比較」、「問問題」，有助於強化發展出之概念的嚴謹與特殊性（吳芝儀、廖梅花譯，2001：187；姚美華、胡幼慧，2008：126）。因此，本研究分析步驟陳列如下：一、轉譯—將錄音檔轉換成逐字稿文本；二、開放譯碼—透過關鍵字，將受訪者的談話類屬、屬性、面向的登錄；三、主軸譯碼—將開放編碼後所發展出的次類屬歸類在主要類屬下；四、選擇譯碼—循著訪談大綱，將具體經驗抽象化成概念性的詮釋，並適時佐以理論作為分析的對話基礎。再者，本研究選擇質性資料分析方式中的「樣版式分析法」（Template Analysis Style），採用一分析大綱（如理論的、行為的、語言的結構），以開放的方式（而非固定的登錄手冊）來進行分類分析，分析過程需要再回到文本去檢視、修訂後，再進入詮釋的階段（姚美華、胡幼慧，2008：131）。

第四節 研究嚴謹度

壹、量表之項目分析結果

項目分析 (item analysis) 主要的功能是逐題分析量表的題項或測驗試題的可用程度，簡單地說，試題的品質是可透過項目分析而提高的。而試題品質的優劣，則攸關於研究的信度 (reliability) 與效度 (validity) 等重要議題。若是採用的是 Likert 量表的多重選擇方法，像是「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」等，由受訪者根據題項內容的知覺感受勾一個最適合的選項，結果沒有對或錯的劃分，因此無法計算題項答對或是答錯的百分比。一般而言，Likert 量表題項品質 (item qualitative) 的分析可以採用以下幾種方法 (吳明隆和涂金堂，2008)：

一、描述性統計量檢驗法

描述性統計量檢驗法主要是透過標準差、平均數統計量作為初步研判題項品質的準則。在常態分配的母群體當中，如果樣本數夠大且具代表性，則品質良好的題項應該能夠普遍反應受訪者的不同知覺感受，可藉由題項的標準差來判斷；而一個品質不錯的題項，其平均數會趨於量表填答的中間值，反應題項的集中趨勢，例如為四點量法題項的平均數應趨於 2.5。

二、同質性檢核法

同質性檢核法又可稱為內部一致性考驗，其考驗方法可透由求出量表各題項與量表總分之積差相關係數，若係數愈高，表示題項在測量某一態度或行為特質上與量表其他題項所要測量的態度或行為特質上愈趨一致。在積差相關係數的要求上，通常要達到統計顯著水準並且相關係數應在.30 以上；其次，判別量表的

內部一致性 α 係數，從刪題後量表 α 係數的改變情形，來判斷量表題項的品質。

三、極端值檢核法－臨界比 (critical ration)

極端組比較可作為 Likert 量表鑑別力的指標。在具有代表性的樣本中，量表總分高分組和低分組在題項平均數的差異應達到統計上的顯著水準，高、低分組在題項平均數的差異考驗主要是憑藉獨立樣本 t 檢定程序進行測量，此時 t 值即稱為臨界比或決斷值，若 t 值愈大且達到顯著水準則表示量表題項的鑑別度愈高。

項目分析中最常用的是極端組檢驗法，目的在於求出題目的決斷值 (CR 值)：將決斷值未達顯著水準的題項加以刪除。以下將說明就業能力與再就業量表項目分析結果：

在就業能力與再就業量表的項目分析上，檢視極端值比較結果，CR 值在 5.935 至 12.879 間，不過，第 6 題之決斷值為 0.525，未達顯著，且其於同質性檢驗中，與總分的相關亦未達顯著水準，予以刪除，其餘 5 個題項均達到統計上的顯著水準；於同質性檢驗中，排除第 6 題後其餘 5 個題項與總量表的相關在 .570 至 .855 之間，呈現中、高度相關 ($p=.000 < .001$)，而總量表的 α 係數為 0.796，毋需再刪除任何一題來提高信度，因此將其餘的 5 個題項加以保留 (詳見表 3-4-1)。

表 3-4-1 就業能力與再就業量表項目分析結果

題項	極端組比較	同質性檢驗			備註
	決斷值 (CR 值)	題目與總分 相關	校正題目與 總分相關	題項刪除後 的 α 係數	
REEM1	9.332***	.693***	.508	.594	保留
REEM2	5.935***	.570***	.322	.661	保留
REEM3	12.628***	.740***	.572	.570	保留
REEM4	12.879***	.855***	.749	.501	保留
REEM5	8.902***	.738***	.580	.571	保留
REEM6	.525	.107	-.159	.796	刪除
*p < .05, **p < .01, ***p < .001 總量表的 α 係數=.796					

然而，本研究原先設計此 6 個題項所建構出來的李克特量表 (Likert scale) 以測量受訪者於就業能力與再就業方面的每個與態度有關的陳述語句並表明其同意或不同意的程度。在進行量化之統計分析時，研究者先檢視受訪者的個人特質、就業歷程等自變項與就業能力與再就業之間的關係，發現結果不如預期，難就樣本的個人特質與就業歷程等變項看出其對於就業能力與再就業的影響。因此，研究者轉而聚焦於受訪者對於企業職場實習方案工作內容不同面向的看法，及其是否因此方案得以順利再就業。研究者將自李克特量表所獲得的數據，將「非常同意」和「同意」、「不同意」和「非常不同意」的回覆合併為「同意」和「不同意」兩種類別，成為名目尺度，直接檢視受訪者對於企業職場實習方案是否提昇就業能力的看法與其是否再就業之間的關聯性。由於量表資料經過轉換後，成為二個非連續之類別變項，因此選擇用交叉表與卡方檢定分析 (Chi-square test) 來進行資料的解讀與詮釋。

貳、質性研究之嚴謹度

本研究亦採用質性的深度訪談法作為其中一種研究方法，所以此節將討論本研究如何回應質性研究嚴謹度的實際作法。長期以來由於質性研究被量化取向的

研究者認為測量工具不夠嚴謹、客觀，質性研究也因此開始思考如何回應來自於量化陣營的批評，以自身的立場來闡述信、效度的意涵。自量化研究而來的「信度」概念，係為強調研究結果的可重複性，但是在質性研究的思維中，個人的獨特性與唯一性被視為核心概念，因此絕大多數的質性研究者並不在其研究中討論信度的問題；而「效度」指的是正確反應測量概念的結果，惟質性研究是社會事實的建構過程和人們在特定社會文化情境中的經驗與解釋，即言之，效度十分困難對人際過程互動的意義進行判斷（陳向明，2009：132-133）。儘管如此，根據 Guba（1990）對於社會科學的觀察，關於信賴程度可從測量與結果的真實性、應用性、一致性與中立性等指標進行評估，用質化的語言可轉化成為可信性、遷移性、可靠性與可確認性等四項指標來保證質性研究的效度；其中「可信性」指的是研究者收集資料的真實程度；「遷移性」為被研究對象的感受與經驗可以有效轉換成文字的陳述；「可靠性」是研究者如何運用策略收集到可靠的資料；「可確認性」則是研究倫理的重建，從研究過程獲得信賴的資料（潘淑滿，2003：80-83）。

研究者依照上述可信性、遷移性、可靠性與可確認性等四項指標說明本研究的嚴謹度：

一、可信性：本研究在進行訪談將事先以電話聯繫受訪者，並簡要說明研究的主題與面談問題的走向，同時確認受者對於表述內容的瞭解熟悉程度。再者，訪談前亦先行將訪談的書面說明與大綱透過電子郵件寄發受訪者。正式訪談進行時將使用錄音筆輔佐紀錄，以求完整呈現訪問內容。訪談結束後的逐字稿會回傳給受訪者再次確認是否有忠實表述受訪者的本意。

二、遷移性：若過程中受訪者有任何表達不清楚之處，研究者會進一步追問與確認，確保與事實的一致性。錄音資料將不假他人之手，逐字逐句完整呈現後再行引用分析。

三、可靠性：研究者在進行訪談前與指導教授進行充分地討論，學習訪談的經驗、技巧，並確認訪談大綱的妥適性，並訪談後再次與指導教授進行討論內容。另外，本研究將儘所能地詳實說明本研究在對象選定、資料收集、內容分析或研究結果。

四、可確認性：可確認性的重點在於調查結果的中立性與客觀性，因此研究者無論在資料收集或訪談或呈現階段，無時不刻提醒自己抱持價值中立、無預設立場的態度，避免任何引導式的題目或作答，以確保結果的中立客觀性。

第五節 研究倫理

本研究部分採取深入訪談作為研究方法之一，是以不可避免涉及研究倫理的議題。由於質性研究的討論對象多半來自社會中少數或弱勢族群的生活經驗為主，特別因為質性研究的特性是在深入探索被研究者背後的生活世界，使得研究過程潛藏著許多道德議題與權力運作的本質（潘淑滿，2003：368）。Lipson（1994：343-352）認為研究者經常面臨的倫理兩難包括告知後同意（informed consent）、欺騙或隱瞞（deception or cover research）、責任與危機處理（responsibility to informants and handling risks）以及互惠（reciprocity）等。引用上述為檢視指標，並考量本研究的研究對象與進行場域，研究者列出可能面臨的倫理議題與處理的方式：

一、研究者在進行訪談前會以電子郵件與電話明確告知研究主題、目的以及過程如何進行。當被研究者充分瞭解並同意參與研究時，將進一步地詢問受訪者是否擔心身份曝光，再決定是否提供一式兩份的書面同意書予以簽署（詳見附錄二），內容清楚載明被研究者可隨時終止研究關係。基本上，之所以必須充分告知被研究者相關訊息與權利，目的在於讓其做出最有利、適當的選擇（潘淑滿，2003：375）。

二、在資料收集前會向被研究者清楚說明姓名、個人資訊等處理方式，因不僅涉及實習員本人的隱私，亦可能造成其實習企業的內部訊息洩漏的風險，所以必須格外謹慎，任何可辨識個人身份的訊息將予以刪除或匿名。因此，訪談過程所蒐集的資訊，在進行資料處理以及分析時，研究者將使用不具意義的符號數字作匿名處理，以保護受訪者及其實習企業的隱私。

三、許多研究者都較為傾向著重被研究者的痛苦經驗或不好行為，基於研究倫理的考量，研究者必須讓被研究者在充分意願下表達意見與想法，不可勉強談論受訪者不願意碰觸的內容，或因為研究者個人的好奇而談論偏離研究主題的議題（潘淑滿，2003：380）。所以在進行訪問前的責任是，研究者會先行告知訪談大綱，以及詢問是否有不願意碰觸的議題，也同時告知隨時終止討論的權利，避免出現潛在、不可預知的傷害。

四、收集資料、回應待達問題是研究者的終極目標，但研究基本上是期待研究者與被研究者雙方互惠的關係，因為被研究者的經驗，才得以讓研究更貼近問題的本質，相對地瞭解、傾聽被研究者發言的本身也是回饋的過程。再者，本研究結束後將寄發完整的研究發現，作為研究者所提供的另一回饋。另外，有論述者認為，研究者應該基於被研究者的貢獻，給予口頭或物質的回報（陳向明，2009：599-600）。不過，本研究受制於經費、資源的缺乏下，則不考慮給予報酬或贈送禮物等物質回饋方式。

第四章 企業職場實習方案再就業成效之實證分析

本章根據本研究欲探求之研究目的，透過問卷調查所得之資料以統計軟體分析，並進行分析討論，以獲得績效評估上的評價結果。

第一節 樣本背景描述

一、樣本基本資料分析

本節為總樣本數 110 位企業職場實習方案的參與者的描述性統計分析，表 4-1-1 所顯示的是受訪者個人特質之次數與百分比分配情形。從表中可以發現，受訪者中男女性別分佈相對懸殊，64.5%為女性，35.5%則是男性。

畢業學校方面，由於企業職場實習方案並無針對特定學校，因此受訪者的數量較為平均，其中以私立大學的比率最高，達 43.6%。至於受訪者的畢業年度則以應屆畢業生為最多，比率高達 65.5%。推測原因可能是因為企業職場實習方案推出的時間點為 2009 年 4 月，適逢應屆畢業生求職的時機，而且學校對於應屆畢業生的掌握與聯繫程度較離校校友緊密，方案訊息自然容易傳遞給仍在學的應屆畢業生，因此 97 年度畢業生佔整體參與者比例偏高，應屬合理的現象。

受訪者的畢業科系方面，以商學院科系畢業最多，達到 30.0%，其次為理工學院（21.8%）以及社會科學院（18.2%）。其餘文學院、傳播學院、醫學院、外語學院、教育學院、法學院皆在 10% 以下。

此外，整體受訪者的實習工作地點分佈，主要集中在直轄市（67.3%），顯示出台灣主要工作機會存在都市化發展極高的城市，與直轄市的商業活動比較活絡十分有關，應屬合理的呈現。

表 4-1-1 受訪者特質之次數與百分比分配

項目	選項	人數	百分比 (%)
性別 (N=110)	男性	39	35.5
	女性	71	64.5
畢業 學校 (N=110)	國立大學	37	33.6
	私立大學	48	43.6
	技術學院	3	2.7
	科技大學	22	20.0
畢業 年度 (N=110)	95年度	13	11.8
	96年度	25	22.7
	97年度	72	65.5
畢業 科系 (N=110)	理工學院	24	21.8
	外語學院	6	5.5
	社會科學院	20	18.2
	文學院	11	10.0
	商學院	33	30.0
	傳播學院	6	5.5
	法學院	2	1.8
	教育學院	3	2.7
	醫學院	5	4.5
工作 地點 (N=110)	直轄市	74	67.3
	省轄市	9	8.2
	其他一般縣市	26	23.6
	離島地區	1	0.9

至於表 4-1-2 則呈現出實習員的行業與職業之人數與百分比分配，在行業別方面以製造業為最多（21.9%），接下來的次序分別為工商服務（19.0%）社會服務（16.3%）與教育（15.5%）。在職業別的部分，職位名稱為行政助理的比率超過半數（52.7%），技術人員（12.7%）與銷售人員（11.81%）則分居第二、三的位置。

表 4-1-2 實習員行業與職業之人數與百分比分配 (N=110)

行業別	人數	百分比(%)	職業別	人數	百分比(%)
媒體傳播	3	2.7	行政助理	58	52.7
社會服務	18	16.3	服務人員	12	10.9
醫療	14	12.7	技術人員	14	12.7
教育	17	15.5	教育人員	6	5.5
製造業	24	21.9	銷售人員	13	11.81
工商服務	21	19.0	記者編輯	7	6.4
出版	3	2.8			
旅餐	2	1.8			
事務所	1	0.9			
零售	7	6.4			

以下針對受訪者的就業歷程進行敘述性描述，企業職場實習方案的實習員參與前的待業時間十分短暫佔多數，表 4-1-3 顯示「剛畢業」有 37.3%，「3 個月以下」有 29.1%，「3-6 個月」則為 16.4%，應該與實習員多為 97 學度的應屆畢業生有關。

第二，整體受訪者的留用率為 22.7%，委屬偏低；至於沒有留用的原因，有高達 43.1% 的受訪者認為「薪水過低」是不願留用的理由之一，顯示出企業在方案期間或方案結束後並沒有調整薪資，以致於與實習員的期望出現落差轉而另尋其他工作；再者，也有達 31.9% 的未留用原因是「工作與所學不符」。此外，有意留用卻未被續聘的比例為 29.2%。

第三，在經歷過實習工作的過程後，認為「沒有政府補助，仍可自行獲得實習方案的工作機會」的比率高達 53.6%，推論原因可能在於企業本來即有用人需求，且受訪者認為自身條件符合進用的資格門檻，而不能自行尋獲該份工作則是 46.4%。

表 4-1-3 受訪者的就業歷程

項目	選項	人數	百分比 (%)
您參與實習方案前的待業時間為何？ (N=110)	剛畢業	41	37.3
	3個月以下	32	29.1
	3-6個月	18	16.4
	6-9個月	6	5.5
	9-12個月	7	6.4
	一年以上	6	5.5
您是否留用為正式員工？ (N=110)	否	87	77.3
	是	23	22.7
不願意留用的原因（複選題）	薪水過低	31	43.1
	工作內容與所學不符	23	31.9
	雇主未留用	21	29.2
	其他	24	33.3
您認為若沒有政府補助，仍可自行獲得實習方案提供的工作嗎？ (N=110)	否	51	46.4
	是	59	53.6
離開方案後，有找到新的工作嗎？ (N=87)	否	26	29.9
	是	61	70.1
離開實習方案後約略多久找到新工作？ (N=61)	3個月以下	50	82.0
	3-6個月	7	11.5
	6-9個月	3	4.9
	一年以上	1	1.6
請問您沒有再就業的主要原因是什麼？ (N=26)	無工作意願	2	7.7
	缺乏就業訊息	2	7.7
	無合意的工作機會	9	34.6
	沒有工作機會	5	19.2
	其他	8	30.8

註：由於各變項中的遺漏值數量不一，因而人數會有所差異。

第四，未留用、離開方案自行尋找工作者，有高達 70.1% 的受訪者成功再就業，其中更有高達 82.0% 的受訪者是在 3 個月內就獲得新的工作機會。本研究認為統計數據可推測出的訊息為：由於企業實習方案的適用對象未如國外挑選長期

失業、就業困難者，實習員普遍就業能力並不是青年族群中的弱勢，也因為方案是為期一年的定期契約，許多實習員在過程中已經另尋工作，因此無論是再就業率或再就業時間的結果都十分正面。然而，為讓再就業率的解釋力更為完整，後續將透過相關性分析以及深入訪談來加以檢視。而未再就業者的比例為 29.9%，其中未再就業的原因排序為「無合意工作機會」佔 34.6%、「其他」（如進修）則為 30.8%、「無工作機會」是 19.2%。

二、各變項的描述性統計

（一）受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力之平均數分析

本部份係針對各變項所作的描述性統計分析，呈現如下表 4-1-4。檢視受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力之得分比較來看，其中「您實際工作內容與媒合時的職稱相符」（ $\bar{x}=2.56$ ， $SD=.944$ ）為最高，次者為「實習工作有達到培養工作技能的目的」（ $\bar{x}=2.45$ ， $SD=.944$ ），而以「您的實習工作有提供專業訓練」（ $\bar{x}=2.12$ ， $SD=.955$ ）的表現最低，除「您實際工作內容與媒合時的職稱相符」外，其餘構面的得分皆低於中點 2.5 分，顯示出受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力的評價並不正面，應可作未來推行相關方案時致力改善的方向。

其次，本研究所設計的反向題「您有因為參與過實習方案而被未來求職的企業認為能力不足」，以評估企業職場實習方案是否造成「烙印化」的負面效應，發現該題的得分高於中點 2.5，表示受訪者因企業職場實習方案而導致後續求職上有明顯遭到雇主給予「烙印化」而來的排斥對待，值得政府在政策擬定與執行時思考如何因應與解決。

表 4-1-4 受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力之平均數分析

項目	平均數	標準差	排序
1.您實際工作內容與媒合時的職稱相符 (N=110)	2.56	.944	2
2.您實際工作內容與在校所學相關 (N=110)	2.17	1.021	5
3.您的實習工作有提供專業訓練 (N=110)	2.12	.955	6
4.您的實習工作有達到培養工作技能的目的 (N=110)	2.45	.944	3
5.您的實習工作確實提升就業能力，對後續求職有幫助 (N=110)	2.30	.904	4
6.您有因為參與過實習方案而被未來求職的企業認為能力不足 (R) (N=110)	2.92	.940	1

說明：(R) 為負向題。

(二) 受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力之百分比分配

從表 4-1-5 可以看出受訪者對企業職場實習方案對提升就業能力的看法，認為「實際工作內容與媒合時的職稱相符」，回答「同意」的有 69.1%，而回應「不同意」的比例佔 30.9%，換句話說，有近三成的受訪者進入企業實習後，所從事的工作性質與原先預期的不同，可能是工作內容與職稱全然不同，也可能是部分相符，卻仍要處理其他較無關連的業務。其次，認為「實際工作內容與在校所學相關」認為「同意」的受訪者為 58.2%，但也有高達 41.8%指出工作與在校所學不同，意味著無法將所學專長發揮在工作職務上，也無法透過就業使在校所學更專精。

表 4-1-5 受訪者對於企業職場實習方案提升就業能力的看法

項目	選項	人數	百分比 (%)
1.您實際工作內容與媒合時的職稱相符 (N=110)	同意	34	30.9
	不同意	76	69.1
2.您實際工作內容與在校所學相關 (N=110)	同意	64	58.2
	不同意	46	41.8
3.您的實習工作有提供專業訓練 (N=110)	同意	73	66.4
	不同意	37	33.6
4.您的實習工作有達到培養工作技能的目的 (N=110)	同意	52	47.3
	不同意	58	52.7
5.您的實習工作確實提升就業能力，對後續求職有幫助 (N=110)	同意	60	54.5
	不同意	50	45.5
6.您有因為參與過實習方案而被未來求職的企業認為能力不足 (R) (N=110)	同意	81	73.6
	不同意	29	26.4

說明：(R) 為負向題。

其三，在「實習工作有提供專業訓練」上，有高達 66.4% 的受訪者認為企業並沒有提供專業訓練，僅 33.7% 的受訪者認為企業有特別給予專業技能的培養，數據結果顯示出由於企業實習方案並無強制要求企業有提供工作訓練的義務，因此多數的實習員一進企業就「立即上工」，邊做邊學的狀態。緊接著認為「實習工作有達到培養工作技能的目的」，回答「同意」的比例為 52.7%，高於回答「不同意」的 47.3%，對照前題，雖然企業並沒有額外提供專業訓練，然而可能因為甫畢業的實習員佔多數，新手上路即便是做中學，對於工作能力的培養也被認為有一定的效果。

不過，受訪者認為「實習工作確實提升就業能力，對後續求職有幫助」，回答「同意」有 54.5%，而表示「不同意」佔 45.5%，顯示有超過五成四的受訪者認為企業職場實習方案確實提升其就業能力，並且對於後續再就業有幫助。

最後，受訪者認為「因為參與過實習方案而被未來求職的企業認為能力不足」回答「同意」的比例高達 73.6%，因此企業仍然對於政府所推出的促進就業方案仍存在著負面的印象，認為參與者必然就業能力或工作態度不佳，無法自行找到工作，參與者因此留下「烙印化」的副作用，後續求職四處碰壁。不只是台灣，國外所推動的方案也經常出現「烙印化」的負面效果，已經成為政策設計者面臨的難題之一（Katz, 1996; Marx, 2001）。



第二節 企業職場實習方案對於再就業之相關分析

表 4-2-1 至表 4-2-6 是以交叉表與卡方檢定分析各變項與受訪者再就業機率與否之間的關聯性，依變項為再就業與否，自變項包括實際工作內容與媒合職稱相符、實際工作內容與在校所學相關、實習工作有提供專業訓練、實習工作達到培養工作技能之目的、實習工作確提升就業能力，以及因參與實習方案被未來求職企業認為能力不足等。

從表 4-2-1 可以發現，實際工作內容與媒合職稱相符，對其再就業機率並無顯著的影響。實際工作內容與媒合職稱不相符者，在再就業的百分比上各佔最高。再者，實際工作內容與在校所學相關，對其再就業並無顯著的影響。

表 4-2-1 實際工作內容與媒合職稱相符*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
實際工作內容與媒合職稱相符	同意	14 (53.8%)	28 (45.9%)
	不同意	12 (46.2%)	33 (54.1%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = .461 \quad p = .497$			

不過，從表 4-2-2 可以發現，實際工作內容與在校所學相關者的再就業比例最高，達到 67.2%。

表 4-2-2 實際工作內容與在校所學相關*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
實際工作內容與在校所學相關	同意	15 (57.7%)	41 (67.2%)
	不同意	11 (42.3%)	20 (32.8%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = .720 \quad p = .396$			

表 4-2-3 可知，實習工作是否有提供專業訓練並無明顯的關連性，然而，同意實際工作內容與在校所學相關者的再就業居多（67.2%），但未找到工作者也達（69.2%），可能因為受訪者在受到專業訓練後的求職行為，對行業、職缺的期待標準較高，所以造成再就業較低的結果。

表 4-2-3 實習工作有提供專業訓練*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
實習工作有提供專業訓練	同意	18 (69.2%)	44 (72.1%)
	不同意	8 (30.8%)	17 (27.9%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = .075$ $p = .784$			

至於實習工作達到培養工作技能之目的與再就業是否呈現關性的反應，表 4-2-4 中的數據上標誌著無顯著的結果。觀察在實習工作達到培養工作技能之目的回答上，同意者的再就業與未就業的比例位居一二且十分接近，分別為 54.1%與 53.8%。

表 4-2-4 實習工作達到培養工作技能之目的*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
實習工作達到培養工作技能之目的	同意	14 (53.8%)	33 (54.1%)
	不同意	12 (46.2%)	28 (45.9%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = .000$ $p = .983$			

表 4-2-5，實習工作確提升就業能力與再就業機率之間無明顯相關。同意企業職場實習方案提升工作能力卻未能就業者，比例最高且達 69.2%，推測原因可能受訪者在參與實習工作後，對於工作機會或其他勞動條件的要求有較多期待，

因此導致再就業上的表現較低。

表 4-2-5 實習工作確提升就業能力*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
實習工作確提升就業能力	同意	18 (69.2%)	35 (57.4%)
	不同意	8 (30.8%)	26 (42.6%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = 1.076$ $p = .300$			

最後，表 4-2-6 所呈現的是，因參與實習方案被未來求職企業認為能力不足與再就業機率間的相關性分析，結果並未出現顯著。不過，回答同意者其未就業的比例最多，將近七成七（76.9%），雖然回答同意且找到工作者也達 73.8%，但不可否認的是受訪者確實因為帶著參與企業職場實習方案的身份，成為進入就業市場的障礙，在求職面試的過程中有過被拒絕的經驗，惟可能並非所有企業都排斥參與政府方案的求職者，因此再就業的表現並不差。

表 4-2-6 因參與實習方案被未來求職企業認為能力不足*再就業之交叉表

		離開方案後有找到新工作	
		否	是
因參與實習方案被未來求職企業認為能力不足	同意	20 (76.9%)	45 (73.8%)
	不同意	6 (23.1%)	16 (26.2%)
總和		26 (100.0%)	61 (100.0%)
$\chi^2 = .096$ $p = .757$			

第五章 企業職場實習方案實習員之訪談結果分析

前述問卷調查分析部分，在留用率、再就業率與等較能夠量化之指標上，可大致窺探出企業職場實習方案的實施成效。不過，由於量化結果的呈現可看出整體的趨勢，但缺乏對於實習員的細緻瞭解，導致出現解讀上的遺漏或偏誤，因此本研究選擇再透過深度訪談的途徑，進一步與問卷的數據對話。此外，本節從方案的實際執行過程、企業與實習員的互動等面向出發，「過程評估」的取徑相信對企業職場實習方案的檢視與評價能夠更面面俱到。

第一節 企業職場實習方案與促進就業的連結

壹、實習工作：機會或限制？

一般而言，政府在使用企業端薪資補貼政策時，除了著眼在創造就業機會的功能外，也是為失業者搭建跨入私部門就業的橋樑，從而透過補貼期間的工作經驗，改善參與者不利於就業市場的特質，達到留用或者提高再就業率的效果。從文獻討論中也可以發現，青年經常處在勞動市場邊緣或排除的非典型就業或失業狀態，原因多半在於缺乏工作經驗、技術，以及求職技巧或資訊等，因此如果能夠有機會進入企業培養工作經驗、接受正規的職業教育，對於整體就業能力的提升非常有幫助。如同 B02、C01 所談及企業職場實習方案是進入知名企業的管道，打破不聘用無工作經驗者的慣例，無論或留用或擁有知名企業的就業經歷找工作，對實習員的後續就業生涯而言，助益甚多。從這個角度來看，實習工作確實是十分難得的「機會」。

「我知道我們公司是不用新人的，媒體的環境需要的是能夠立即上手的員工，所以以前的進用管道多半是用挖角的，但因為實習方案的緣故，公司才破例進用應屆畢業生，因為不需要人事成本，所以也提供很紮實的

訓練。後來也覺得我們表現很不錯，決定將我們留用。」(B02, 1305-1308)

「很多人會覺得 22K 不好，但是 22K 是進入某些高階公司的關鍵，像我本來也沒辦法進入這家公司，因為某些高階本來是不會用應屆或能力沒有達到標準的員工，但因為實習方案的關係才用的。只要留用薪水馬上翻一倍。這是一個進入的管道，反正不用錢，公司就可以挑一些可以用的人進來公司培養。對實習生而言，留用真的是賺到，就算沒有留用，在知名公司的工作經驗對未來找工作幫助很大。」(C01, 1401-1405)

不過，並不是所有的受訪者對企業實質實習方案都抱持正面的看法。有受訪者表示企業對於實習員的安排並不嚴謹，缺乏周詳的工作說明或訓練計畫，甚至造成後續求職的影響，不願意再尋找相關類別的工作機會，實習工作反倒成為實習員的負擔。

「剛進去公司就馬上開始處理業務，但新人難免會有錯，但主管就把我主要的工作內容抽掉，換成處理一些非常瑣碎的事情；我覺得工作上並沒有很大的收穫，畢竟都是一直例行性的業務，後來找的工作完全跟實習工作完全沒有相關，所以其實沒有特別的幫助。唯一有幫助的是，在填寫履歷的時候，可以寫上有完整一年的工作經驗，但是面試主管一問起之前實習工作的經驗，我就覺得很心虛無法應對，因為真的沒有學到東西。」(C03, 1805-1806, 1810-1903)

此外，因為實習身份的關係，遭到工作現場主管或正式職員的差別待遇或輕視，讓初步入職場的實習員灰心，也對於職場人際關係有著不滿的情緒。

「其實跟公司裡頭的人相處會有問題，正職的同事會覺得你就 22K 進來的，就丟一些很雜或其他人不想做的事情給你，感覺就是被歧視、看不起。」

(A01, 0102-0103)

「在面試的時候，公司主管就說我們進去公司以後，正職員工有的福利、權利實習生也都會有，但實際上都沒有，跟當初講的完全不一樣。」(C03,

1807-1808)

貳、再就業：他助？自助？

雖然起名為「大專畢業生至企業職場實習方案」，方案內容也清楚明白地說明政策目標為：促進大專校院與產業連結，縮短產學落差；提供近期畢業之大專畢業生就業輔導及職場經驗，以利後續就業。簡單地說，企業職場實習方案的用意在於提升方案結束後的再就業能力，因此教育部也明訂，「學校與實習機構簽訂合作契約後，實習機構應與學校配合，針對實習員的本職學能規劃適合的實習內容，並有業師帶領實習及教育訓練，以增進就業能力與經驗…。」(教育部，2009b)。然而，8 位受訪者中卻有高達 4 位 (A02、A03、C02、C03) 不約而同認為實習工作像「打雜」，處理例行性或鎖碎的事務，無法產生「做中學」的效果，企業也沒有特別安排另外的訓練課程，方案結束後仍學不到一技之長。

「我覺得利用方案進去公司的實習生，都不會獲得主管的尊重，反正是免費的，主管叫我們做什麼就做什麼，自己覺得很像打雜的，所以有很多本來不是我們應該做的事情，卻變成要由我們去負責，剛進社會的人一定會不知所措，卻沒有管道可以申訴或抒發；我的工作就是專案助理，就是打雜的，以後就不會想再作這類型的工作了。」(C02, 1706-1709, 1714)

「他們只是想找一個處理雜事的員工，過程中也沒有很積極地培訓。像隔壁處室的實習生就有被他們的主管當作正職員工一般訓練，**不光丟給他們 key in 個人資料的工作，在同期就覺得落差很大，而且他們也有被留用。**」

(A02, 0204-0206)

雖然有四位表示在實習工作中被安排的工作內容並不重要，面對無法學習到知識或技能的問題。從言談間不難發現，實習員對於實習工作都抱著相當大的期待，期待能夠在提升自身的就業能力，換句話說，實習員是具備有十足學習的動機，並且期待能夠協助處理企業內「重要」的業務。因此在期待落空後，不是轉而找與實習工作性質截然不同的就業機會，就是選擇進修。

「實習工作的收穫其實都是邊做邊學，並沒有另外安排專業訓練的課程。**但是這個經驗讓我對這個行業滿失望的，而且工作非常累。就算有學東西，但如果找不到這方面的工作，其實就沒有什麼幫助。**」(A02, 0210-0212)

本研究從受訪者的基本資料中可以得知，受訪者中全數具備工讀或工作經驗，其中 5 位並擁有專長或證照，換句話說，並非勞動市場裡的弱勢群體，即便在實習過程沒有受到正規的訓練，並且從事低技術、例行性的職務內容，仍可在方案結束後順利再就業。簡言之，企業職場實習方案與再就業間的關連性十分薄弱。例如 B01：「**我找到新工作，絕對不是因為實習方案。而且很多同時期的進去的同事到現在都還沒找到工作。**」；A02 則認為實習工作的好處就是讓自己在履歷上的經歷不至於空白：「**我覺得實習唯一的好處只是能讓我在履歷上能夠有個知名公司的工作經驗，讓自己比較有信心吧！**」

英國學者 Phil Mizen 在 1995 年出版的專書《國家、青年與青年職訓》(The State, Young People and Youth training) 中，深入訪談 42 位在英國考文垂地區 (Coventry) 的青年訓練生後指出，多數的訓練方案給予實習生的技術訓練，都

是從事反覆、無成就感的任務，多半來自企業當下的需求以及立即的勞動過程(做中學)，缺乏承諾提供有品質的技術訓練；實習過程並不保證訓練，相反的只是提供進入職場的機會，以及找到正式工作（real job）的可能性（Mizen, 1995: 134-140）。

本研究的受訪者多數具備豐富的工作或工讀經驗，其中更不乏擁有專長或證照者，對於工作現場已經有完整的認知，而實習工作並無法提供發展全新工作相關的實力、能力，再就業的主要原因是靠本身既有的條件，以及整體經濟情勢的回升，反而與企業職場實習方案的連結並不明顯。

參、烙印化的負面印象

從文獻整理中可以發現，各國在推動企業端薪資補貼政策時，「烙印化」無疑是最受關注的負面效果之一，參與者不僅未能從方案中受益，卻可能因為參與經驗而背負污名，對就業生涯產生長期的負面影響。然而，與國外經驗不同之處在於，受訪者並不認為參與企業職場實習方案會留下「素質不佳」的標記，造成未來雇主排斥錄用的不利結果，反倒是如果在參與方案過程中沒有任何工作能力上的提升、收穫，才是再就業的絆腳石。

「我後來去寫履歷時，我有寫說我第一份工作是 22K 的，在某公司擔任校園記者，面試時就完全跳過這一段經歷，因為不能講啊！**如果我講實際的實習情況，就不會被錄用了吧！**」（B01, 1108-1110）

「會擔心因為參加這個方案往後去求職的時後被人家認為說會參加這個方案或許是能力比較不夠，因為我覺得在實習方案其實沒有學到很多東西，**就會覺得說這樣子在工作 7 個月之後出去其實學到的東西也還蠻少的。**」（A03, 0609-0611）

第二節 企業職場實習方案的執行與監督

壹、淪為「副業」的實習工作

由於政府單位並無明確嚴格要求接受薪資補助的企業，必須付出相對的義務，例如訓練計畫、工作日誌等，掌握實習員在實習單位的工作情況，不僅使得部分實習員從事低技術的行政業務，甚至出現受訪者因為工作內容過於簡單而另尋工作的情況。

「公司本來是沒有這個部門的，是因為方案推出後才設立，主要是招募校園記者，讓大學生能夠瞭解這間企業。跟我一樣用實習方案進來的員工，據瞭解有三百多個，跟我配置在同一個大學就有四個記者，其中一個在外面有正職，根本沒有來過學校跑過新聞，實習方案根本算是兼職的工作、領兩份薪水。因為這個工作實在太好混了，隨便在網路上找一篇喜歡的東西改一改，就能交了，因為也不要求，連租屋都算，只要去租屋網找一篇學校周邊的租房子，只要 po (張貼) 上去今天的工作就完成了，一天工作不用花一分鐘，這個工作對我根本沒有任何幫助，在學校學還比這裡學的更多，我只是在浪費時間罷了。」(B01, 1027-1033)

「很多同學都會問我說真的有在工作嗎？太多人在外面有正職了，只是把這個當作副業。他們先找到實習工作，之後再去外面找正式的工作，一個月薪水收入 double。」(B01, 1105-1108)

根據訪談內容，本研究認為有三個向面值得討論，分別為事前篩選、過程掌握、事後查核。首先，在事前篩選的部分，由於企業職場實習方案的適用對象並未依失業週數、技術專長等條件進行篩選，讓有能力、可自行尋找到工作者，卻

也符合參與方案的資格，造成現實上許多參與者雖然加入方案，卻仍然可以找到其他正式的工作職位；再者，政府並沒有要求企業將實習員的工作職位、職務內容以書面載明，並且作為篩選合格企業的標準。其次，政府對於實習過程的掌握度不高，意味著訪視的次數、時間與品質似有檢討的空間。最後，根據受訪者 B01 的說法，有向訪視的學校老師說明工作上的問題，但事後卻沒有進一步的動作，可能是未善盡通報職責，也可能是政府相關單位查核不積極之故。

但值得注意的是，例如上述提及關於實習員擁有雙份工作的情形，就「方案一之一大專畢業生至企業職場實習方案實施要點」上並無相關的防弊規定；另從給予實習員簽訂的「方案 1-1 實習員承諾書」上觀之，僅載明「如有不實申請參加『方案 1-1 大專畢業生至企業實習方案計畫』實習員，而所獲得薪資及相關保險費用補助或資料填寫不實之情事，除願歸還已領取之款項外，並願負一切法律責任。」其中限制規範只有兩項：一、不為實習企業(機構)負責人之配偶、三親等內血親、姻親；二、非在學之待(失)業人員。由此可知，對於實習員若在參與方案後另尋得工作，且未放棄既有之實習工作，呈現出無法可管的狀態，似無法要求放棄或追回溢領的薪資，防弊措施明顯出現缺口。雖然教育部曾經在電子報內透過問與答的形式指出，「教育部如何杜絕企業以人頭申請實習，或可能學生根本不必去上班，企業與學生對拆薪資，詐騙教育部？答曰：經核定進用實習員後，學校應依規定，每天定期至教育部管考網站填報執行進度，每季填報實習員成效考核表；本部每月將定期查核勞保人數，防止企業縮編或裁員情事發生，辦理實習機構評估文件抽查及實地抽訪，學校亦會定期訪視，確實掌握各實習員之實習狀況與成效。」(教育部，2009b)但顯然上述的查核辦法執行無法落實，造成管控失靈的局面。

貳、求助無門的實習關係

勞資互動的過程當中，難免出現爭議問題，因此在方案實施推行前的階段，擬定爭議處理的程序及手段，以因應執行過程中突發的勞資爭議，是政策設計上十足重要的區塊。檢視「方案一之一大專畢業生至企業職場實習方案實施要點」，關於勞資爭議處理的規定，學校所成立實習委員會為解決爭議的專責單位，而爭議的處理則是依照勞資爭議處理法辦理。但仔細探究企業職場實習方案的相關規定，其中搭配防弊措施的處罰條款，在「執行期間」僅規範大量解僱以及違反勞工安全衛生法第 5 條第 1 項、第 8 條第 1 項致發生職業災害情事，抑或違反契約工作內容時，得廢止或撤銷實習企業的資格。問題是，雇主若在實習期間違反上述之外的勞動法令，卻只能回歸到一般勞動法令的罰則懲處，對於實習申請的資格或員額完全不受到影響，而追回補助款的規定亦付之闕如，防弊措施過輕的後遺症就是讓雇主有恃無恐。

「那時候另外一位大專實習生有去向學校反映薪水遲發、而且會挪用到別的地方去、工作超時，然後學校打電話來關切，結果老闆給他的回應是我不知道有這件事。之後那個同事只好跑去勞工局申請協調，可是老闆根本不出席，完全沒辦法。後來他（雇主）工作的時候就會很兇地對待那位大專實習生，會跟他說這邊沒有你的工作你不用做，他待不到三個月就自己走了；沒有政府單位來查，學校不會往上通報，學校通常都是自己互相知道這間公司有這件事情這樣子而已，就沒有再派實習生來。」（A3, 0727-0732, 0735-0737）

按照企業職場實習方案的相關規定，既然實習員已向校方反應，學校應立即由實習委員會派人前往瞭解。實際上，是可以透過訪視的名義，查核實習員的出勤記錄、薪資單，或者詢問雇主發放時間，進一步瞭解是因為請款程序繁瑣、學

校單位行政效率不佳，還是挪為他用，而不必直接指陳有實習員檢舉雇主的情事；但根據受訪者 A3 的說法，學校單位並沒有實地前往探訪，卻只是便宜行事地透過電話要求雇主改善，對於問題的解決十分有限，反而造成舉發的實習員遭受到雇主的報復性對待；但事實上，按照教育部的要求，學校需成立實習委員會作為實習作業諮詢及爭議處理單位，實際上一旦爭議發生時卻完全無法依規定發揮作用。其次，由於現有規定的缺漏，學校對於雇主存在違法之情事，至多是不再推介實習員，卻無法即刻排除當下實習員遭受違法對待的情況。本研究認為對於不願改善的雇主，除會同地方勞工局或勞檢單位進行勞動檢查外，另應依實習員的意願轉介至其他實習單位，撤銷實習機構的資格並追回已補助的金額，才是阻卻違法的根本之道。

「都是政策放出來之後就沒再管了。像是公司有違法的話只是不能再派實習生給他，但是違法這件事本身怎麼沒有處理？」(A3, 0801-0802)¹⁹

參、監督角色的退位

一、企業篩選機制的漏洞

嚴格篩選企業機制的建立，攸關實習員是否得到完善的工作環境、良好的勞資關係，同時也是影響方案成敗的關鍵因子。在審查申請企業職場實習方案的企業上，教育部會同經濟部、財政部及行政院勞工委員會等部會，成立跨部會審查小組，對其是否合法立案、欠繳國稅、勞保人數資料、近 3 年是否大量解僱員工或曾發生 2 次以上因違反勞工安全衛生法第 5 條第 1 項或第 8 條第 1 項之規定，致發生同法第 28 條第 2 項之職業災害情事通報在案者，進行資格審查。同時，在進用人數上也依照公司規模有不同的比例設計，除有例外，實習員總數不得超過 335 人為原則。然而，受訪者 B01 與 A03 卻直接點出制度上的缺漏，例如企

¹⁹ 受訪者 A3 後來打電話告訴筆者，該實習單位又通過教育部企業實習方案(第二階段)的審核，他覺得很生氣與不解，為何在實習期間違反勞動法令的企業，可以順利通過第二階段企業的篩選。

業、部門或工作機會的永續性，以及企業的財務狀況，應該在審查過程中一併考量。

「這方案根本是讓財團得利，為什麼可以為了這個方案去創造一個部門，利用一年後就消失了，我實在不懂。我知道這個方案就名額的限制，我有提出質疑，他們就說公司底下有很多子公司，所以我們每個人掛的公司名稱都不一樣。」

「其實他除了我這位實習方案的，還有另一位實習方案的，其他的是政府中高齡的方案，5位員工除了老闆跟助理以外，其他都是政府其他方案的人力，但助理的薪資也被老闆積欠好多個月了。我覺得對於公司的審核當然要嚴謹一點啊！而且我覺得有狀況的公司就不應該讓他們參加政府方案，他的財務上是有點狀況的，政府在把關或是查核上應該要多改進。」

二、無法落實訪視工作

政府的訪視工作對於企業職場實習方案的執行成效，扮演著十分關鍵的角色。訪視基本上可以達到下列四項效果：一、檢視方案是否有效執行；二、瞭解實習企業與實習員的工作情況以及需求；三、督促實習機構落實相關法令及契約工作內容；四、紀錄相關缺失，作為未來方案設計的注意事項。根據「方案一之一大專畢業生至企業職場實習方案實施要點」的規定，學校應定期至實習機構訪視事實成效，再者，主管機關（教育部）亦定期或不定期至學校或實習機構訪視或抽查。但訪談結果卻呈現出受訪者認為政府及學校的訪視工作並不確實，也無助於改善實習員的工作狀況或遇到的問題。

「我們只有學校老師來訪視，但來訪視我的老師居然是觀光系的，他也只是問過工作得好不好，我就跟他說工作上碰到的問題，老師就回答說我們會回去瞭解，但後來就沒下文了。後來是有派新聞系的老師來，我有跟他說實習工作的情况，他就說不能改變現狀，建議我趕快找其他的工作。」(B01, 1111-1114)

「我覺得政府的訪視真的很不夠，感覺只是例行公事，也沒有跟我深談瞭解我實際工作的情况，感覺政府只是把經費丟下去，卻不仔細監督執行面的企業配合程度，根本是在浪費錢。」(A02, 0321-0323)

「政府應該定期訪查，而不是看企業有沒有空、實習生有沒有空，敲到時間就來，而且一年只來一次，怎麼知道我們實習的狀況是怎麼樣。我覺得企業端要提出企畫，政府也一定要追蹤，這樣才會有效果。查核實在不是很嚴謹，做做紀錄，但也知道那些記錄後來有什麼幫助，感覺滿應付了事的。」(C02, 1703-1704, 1710-1713)

第三節 勞動條件向下調整的爭議

壹、全額補貼與定期契約：打造不穩定就業

企業職場實習方案補助雇主聘用大專畢業生為實習員，給予每名本薪新台幣 22,000 元，以及雇主所負擔的健、勞保以及勞退金新台幣 4,190 元，共計每月編列新台幣 26,190 元。實習機構與實習員所簽訂的勞動契約為「特定性工作定期契約」，實習期程為期一年，屆期即終止勞動契約，實習機構無需支付資遣費用，雙方的僱傭關係隨實習方案結束而終止。

由於補貼金額十分接近聘用全職員工的全薪，讓許多原本尚無規劃長期職缺、人事經費的企業，在無須額外支付人事費用的誘因下，立即聘用大量、免費的勞動力，但後遺症是企業並沒有為實習生安排長遠的留用職位，只是應付當下的人力需求。再者，既然沒有長期聘用的考慮，企業就不會在實習員身上投資訓練的成本，方案成效自然大打折扣。誠如 Martin (2000) 指出，薪資補貼方案對雇主所產生的誘因，必須被控制在一定範圍之內，否則容易出現雇主濫用的不理性行為。

若再加上定期契約的設計，讓沒有長期留用規劃的雇主可以在不受解僱程序、終止理由與資遣補償的限制下，找到合法結束聘僱關係的出口。因此，全額補貼與定期契約的結合設計，透露出政府將實習工作視為過渡時期（或試用期）的想法，並非作為協助畢業生導向長期就業關係的轉銜機制，而不同於芬蘭的補貼方案則是要求企業與參與者簽訂須為不定期契約，所以雇主在申請補助前就必須作出長遠的用人安排。

總的來說，打造不穩定就業會出現兩種結果：第一，高流動率。因為方案並無強制留用的規定，讓多數參與者抱著「騎驢找馬」的心態，反而降低工作或學

習上的效果；更令人憂心的是，未來只要補助到期，雇主未予以續聘，又再次淪入失業狀態。根據教育部的資料，截至去年（2010）9月底，結果總計補助 41,469 人次實習，但方案結束後，真正被企業留用的只有 10,171 人，僅約 24.5%，離開方案者多達 3,1000 多人（自由時報，2010），顯示參與企業職場實習方案的實習員的高流動率，實習工作的不穩定性、勞動條件不佳，都可能是實習員離開方案另尋工作的原因。Ginpil 與 Hoy（1984）透過雇主和方案參與者的調查，瞭解澳洲「特殊青年就業訓練方案」(SYETP)，影響參與者加入方案時間長短的因素，從雇主的回應資料解讀，結果發現高於平均工資的報酬、補貼企業為大型企業，以及企業提供訓練或者在參與者工作或行為出現問題時積極提供協助，均是完整參與方案的重要因素；若由參與者的樣本進行討論，影響參與方案長短的原因主要是，參與者若是沒有擁有過全職工作與較高學歷的應屆畢業生則有較高的完整參與方案的機率（轉引自 Knight, 2002: 77-78）。

第二，則是因為留用不明確，而力求表現、不計較是否有加班費或雇主其他無理的要求，希望獲得雇主的賞識而獲得成為正式員工的機會。Mizen（1995: 194-195）指出，實習員會開始期待自己可以像正式員工一般，並且可以分擔他們的生產負荷，為了讓雇主留下深刻的印象，實習員會比同事更熱情於工作。

「我本來以為可以接觸到組織重要的業務工作，逐步學習成為組織行動的重要人手，但面試時主管就直接跟我說這個職缺只有一年，一年後方案結束我們不會續聘，因為根本沒有這筆預算。但我還是很認真，想努力爭取留用的機會，每天都加班到八、九點，想不到結果還是跟原先說得一樣。」

（A02, 0201-0204）

貳、齊頭式的薪資水準

另外，自從企業職場實習方案推出以來，社會各界的批評聲浪不斷，認為政府統一訂立的補貼額度，不僅嚴重破壞大專畢業生的初入職場的起薪水準，同時很多企業也仿效政府政策，以 22,000 元作為招募正是員工的薪資條件，造成年輕人整體薪資向下調整，逐步走向青年貧窮化的趨勢。Mizen (1995: 195) 在觀察英國參與訓練方案的實習員後指出，因為津貼過低的緣故，讓實習員重新強化對原生家庭的依賴，相對地也會增加家庭關係的壓力與緊繃，原因不外是因為這與青年應獨立自主的信念產生矛盾衝突，同時可能讓家庭淪入貧窮。

「我覺得 22K 壞處在薪水，台大也 22K，7 分的學校也 22K，變相把有能力的人拉低薪水，給大家一個壞的印象就是學士的薪水就是 22K，而且齊頭式的平等，真的很不好，科技業也 22K，一些行政職也這個薪水，不是所有的工作內容都是一樣的薪水。」(C01, 1504-1507)

「22K (兩萬二) 真的是太少了，住在台北的消費比較高，而且我還有就學貸款、房租，幾乎什麼錢都沒辦法存。而且我們這一屆畢業出去工作的同學的起薪都不高，應該被這個方案影響。」(A02, 0315-0317)

「我覺得這個方案真的沒有再延續的必要，並沒有帶給我實質的幫助之外，也會拉低薪資，像我後來自己找到的工作，一進公司就有兩萬六，兩萬二真的太低了，實在太偏袒雇主，勞工也沒有照顧到。」(C03, 1813-1815)

第六章 結論

本研究旨在討論大專畢業生至企業職場實習方案對於實習員的後續就業成效，經由問卷調查與深入訪談方式，針對參與方案的實習員進行資料蒐集，採取「績效檢視」與「過程評估」的面向，讓不同層面的結果可以互補、對話。以下先行說明研究發現，並據此提出研究建議。

第一節 研究發現

一、企業職場實習方案對促進再就業成效不佳

失業問題本為國家得優先處理的經濟、社會與政治議題（周玟琪，2005：214），各種介入措施不僅有助於社會融入與凝聚，同時也可以為執政者帶來政治上的利益（Betcherman, Olivas, & Dar, 2004: 1-2）。企業職場實習方案在經濟危機、大專青年失業率大幅攀升的背景下推出，受到當時就業市場緊縮的客觀事實，以及「積極促進」概念的型塑下，「平衡供需」與「提升就業能力，縮短產學落差」成為方案首重的目標。也因為政府急於增加市場的需求，並且認為大專青年的失業原因主要來自於缺乏經驗、技術，循著脈絡就不難理解政策何以只納入畢業近三年的大專生。從先前的討論業已明白，若雇主端薪資補貼政策欲達成創造就業（亦即解決失業），標的人口就應該框限在長期或經常滯留於失業狀態的勞工上，才能達到解決失業的目的。再者，補貼期間帶來的工作經驗、訓練業只對失業週期較長、低技術等失業者產生意義與效果。然而，政府為求迅速降低失業率，並且對於大專畢業生的失業原因缺乏細緻地分析，造成企業職場實習方案不同於國外雇主端薪資補貼政策採取部分補貼的形式，反倒選擇企業聘僱零成本的途徑；對於參與者的資格亦十分寬鬆，而不若主流的政策思維，是以失業週期與低技術作為促進就業的篩選標準，從而造成實證研究上績效不彰的結果。

整體而言，本研究經由問卷調查後的結果發現，參與企業職場實習方案的實習員，在方案結束後持續就業的比例高達 70.1%，似呈現出十分正面的再就業效果，不過並不表示是直接受到企業職場實習的影響，原因在於企業職場實習方案的本身對於適用對象的篩選條件過於寬鬆，導致資源投注在有能力自行找到工作的實習員。這些實習員本身的就業能力並不差，可能只是在經濟危機高峰期一時找不到工作，或者是因為當時職場上的工作機會都參與方案的實習職缺，而不得不加入，因此十分容易中途另謀他就。

其次，本研究透過交叉表與卡方檢定分析企業職場實習方案與實習員再就業之間的關連性，發現企業職場實習方案與再就業率並無顯著相關。再者，本研究也從訪談結果中得知，多數受訪者表示在實習企業裡的工作內容屬於例行性業務，對於培養工作技能效果不佳；在再就業的受訪者中，只有一位從事與實習工作相同性質的行業，其餘均從事其他屬性的工作。

總的來說，雖然實習員在離開方案後的再就業率呈現將近七成的高比例，但事實上在透過進一步地分析後發現，高再就業率與企業職場實習方案間的連結十分薄弱，主要原因反而是因為方案適用對象的資格過於寬鬆，一旦經濟環境獲得改善，本來就非就業弱勢的實習員要尋得工作並不困難。

此外，留在實習機構並轉任正式員工的留用率為 22.7%，與教育部的所公布的數據資料，留用率僅約 24.5% 相去不遠，顯示留用率的表現並不突出。至於沒有留用的原因，「薪水過低」與「工作與所學不符」是主要不願意留用的理由，換句話說，勞動條件與專業訓練仍是實習員在參與方式時最重要的考量。

二、從實習員觀點，絕對損失影響比例過半

Marx (2001: 73-74) 整理針對各國企業端薪資補貼政策的評估報告後發現，各國在方案計畫上的表現並不理想，絕對損失與替代效果的總和都超過 60%，顯示創造就業的效果受到限制，最大的問題來自絕大多數的參與者都可以不需要透過補助而自行找到工作。本研究從實習員的角度進行調查，在經歷過實習工作的過程後，認為「沒有政府補助，仍可自行獲得實習方案的工作機會」的比率高達 53.6%，原因可能在於企業本來即有用人需求，且受訪者認為自身條件符合進用的資格門檻。簡言之，從實習員的視角來觀察，企業職場實習方案產生超過五成以上的絕對損失，對於促進就業的效果並不理想。

三、全額補貼與篩選企業機制的風險

企業職場實習方案並未採取國際社會較常見的部分補貼或補貼社會保險費用，而採取完全補貼薪資與社會保險支出的方式，即會發生由於僱用誘因十足，使得雇主偏好聘用有補貼資格的勞工，從而排擠未受補貼的其他求職者的機會，或者是人事職缺沒有長期規劃、預算支持，卻因為完全補貼而進用實習員，無論從實習員本身，或從整體就業安定的角度觀之，都產生不利的影響。

另外，為避免企業職場實習方案對勞動市場產生負面的波動，篩選品質優良的企業，以及規定單一企業的申請員額上限都是實質有效的管控手段。然而，就本研究的分析結果發現，篩選機制並無法發揮過濾的效果，有受訪者指出企業財務狀況不佳，延遲發薪或挪為他用，卻仍然名列實習機構的合格名單；抑或是因為單一企業有申請名額上的限制，卻分別透過不同名稱的子公司申請員額，鑽方案規定的漏洞；以及因補助方案而成立，隨方案結束而解組的部門或公司，都是未來在推行政策時應該特別關注的。

四、爭議處理與訪視工作缺乏落實

從分析結果中也發現，由於方案設計對於執行期間雇主違反勞動法令的處罰過輕，加上執行勞動檢查的權限在於地方勞工主管機關，造成學校與教育部對於違法企業束手無策。

由於方案設計對於雇主在實習期間的規定密度不足，僅只針對大量解僱與職業災害設有處罰，惟只限於不再給予實習名額，而缺乏轉介同一職場其餘實習員與返還補助款項的處罰規範，完全無法達到嚇阻或懲罰的目的，主責單位教育部全然是自廢武功。

另一方面，學校與主管機關可能受到經驗與人力不足的限制，造成訪視無論在量或質上都十分缺乏。從研究分析中可以知道，多數實習員參與為期一年的企業職場實習方案，只與學校老師面談過一次，甚至只有透過電話關心，面對同學的情況與問題，都無法與企業有效溝通進行改善，而主責機關卻又受限人力只能抽檢，對實際情況的瞭解與改善都十分有限。

五、實習過程缺乏專業訓練與烙印化的連結

從國外推動企業端薪資補貼政策的經驗來看，為數不少的國家將補貼方案與職業訓練結合，就能增強弱勢群體的長期就業能力，例如德國的補貼政策確實增進參與者的再就業機率，且持續僱用平均可達到 20 個月 (ILOb, 2010: 76)。然而，教育部的企業職場實習方案並無要求企業在領取補貼的同時，必須提出訓練計畫，並且針對參與者在實習過程中進行職業訓練，導致本研究無論從問卷分析或者訪談討論中，都發現為數不少的實習員在實習期間並沒有獲得技能上的培養，淪為從事單調例行性工作內容，對於提升就業能力、後續再就業的幫助不大。

再者，與國外文獻資料不同的是，由於其他國家的企業端薪資補貼方案是以特定對象為進用依據，所以不可避免隨之而來的烙印化效果，也就是雇主認為參與者在就業能力或工作態度上必然較差於一般求職者，造成後續就業四處碰壁的困境。本研究的調查結果也發現，有七成三的受訪者同意因為參與企業職場實習方案，而被求職企業認為能力不足的看法，惟值得討論的是，回答同意但仍再就業的比例仍不低，可能原因是求職過程曾有遭遇到被拒絕的經驗，但並非所有的企業都排斥參與過政府促就業方案的實習員。不過，從訪談分析中有其他的發現，受訪者認為因為實習工作並沒有提供良好的學習安排與技能訓練，造成往後求職面試時，通常選擇迴避面試者提及實習工作的學習收穫或技能培養，換句話說，若方案期間可以讓實習員得到就業能力上的提升，對於改善「烙印化」的副作用十分有效果。



第二節 研究建議

一、嚴格篩選進用對象，納入就業服務機制

勞動政策在介入就業市場時，須從「公平」與「效率」的原則加以考量，因此標的人口多半會設定在勞動市場上的弱勢人口，所以各國的企業端薪資補貼政策皆以「年齡」、「失業週期」或「性別」作為篩選適用對象的標準。但從企業職場實習方案的調查發現，補助對象僅限於 95 至 97 學年度畢業的待業者，結果顯示可自行找到工作的實習員比例並不低，換句話說，資源無法投注在最為弱勢的群體上，造成絕對損失的後果。

本研究建議應以三階段篩選機制選擇適用對象。首先，應限定單一適用對象。其次，以「失業週期」，以及「非自願離職」作為第二階段的選定標準。第三，則是必須先經過各地就業服務站的「就業服務措施」，若仍無法找到適當的工作機會，方符合補助就業的資格。如此一來，政策資源將可精確地投入在需要協助的弱勢失業者，降低「絕對損失」與「替代效果」的負面影響。

二、方案應定位為長期僱用的轉銜機制

承前述 (p.100) 之分析，全額補貼與定期契約是造成實習員不穩定就業的主因，政府應該推出方案前將企業端補貼政策定位為長期僱用的轉銜機制。因此，應與歐美國家相同改採部分補貼或減免社會保險費，以避免補貼金額過高扭曲雇主的聘用行為；其次，從就業安定的觀點出發，應將定期契約改為不定期契約，將實習關係回歸至一般的僱傭關係，不僅是芬蘭要求企業只能和參與者簽訂「不定期契約」，勞委會所推出的「立即上工」、「雇主僱用失業勞工獎助辦法」亦採如此作法。

此外，為確保參與者的僱用安定，並且提高申請的成本，應嚴格規定雇主在補助結束後，需要繼續聘僱參與者一定時間，否則必須返還補助作為處罰。讓企業在進用實習員時能更審視思考，進而規劃長期穩定的人事安排。

三、推出時機應選擇在景氣復甦之際

獎勵雇主聘僱員工的補貼措施被認為在經濟復甦時期推出的效果較佳，原因是在面臨經濟衰退、產品或服務需求大幅滑落的情況之下，即使成本因受到補助而降低，企業理應不具有聘僱員工的需求。亦即，補貼的效果是期待職缺在經濟復甦前期提早釋放出來，假使沒有相關補貼政策，企業仍然會在日後招募新進員工。

是以，企業端補貼政策的基本假設為勞動市場存在就業機會，不過雇主尚未提供出來，惟在景氣不佳總需求萎縮，與職缺飽和甚至下降之際，薪資補貼政策所能創造出來的工作機會的效果必然不佳，所以推出的時機點應要非常審慎。選擇在景氣復甦時，補貼政策有利於提早將職缺開發出來。然而，若從經濟成長率來看，台灣自 2008 年開始進入衰退時期，一直到 2009 年第二季以後才出現明顯的復甦訊息，經濟成長率從第二季-6.85 到第三季-1.29（國民經濟動向統計季報，2009），換句話說，政策推出的時間點應該是在 2009 年下半年，較符合企業端薪資補貼政策的理論原則。惟企業職場實習方案施行的時機點選在景氣衰退時，在創造職缺上的成效將十分有限。

四、要求實習機構提出訓練計畫並給予訓練補助

從國外的評估報告中得以瞭解，若僱用獎助方案搭配其他積極性措施，將得提升參與者的就業能力，長期而言對於再就業的成效頗佳。自研究分析中可以知道，實習員其實十分關心是否能夠從實習工作中得到技能或專業訓練，也發現實

習員後續再就業時，若沒有在實習過程中得到收穫，反而會成為求職的障礙。因此，政府應要求參與實習的機構提出訓練計畫，並予以載明落實方式、成效評估，若該計畫通過政府的審核，應可補助實習企業在訓練過程中的成本支出。

五、應提高方案設計上的規範密度

企業職場實習方案在設計上仍有許多不足之處，本研究分別從進用方式、企業篩選、人員留用、及罰則規定等四個面向進行建議，提供未來在擬定企業端薪資補貼政策時的參考原則，詳見表 6-2-1。

表 6-2-1 企業端薪資補貼政策的規範建議

	政策規範建議
進用方式	<ul style="list-style-type: none"> ● 進用執行上應採取直接或間接由公立就業服務機構推介或認定，積極引導方案適用對象的切合性。
企業篩選	<ul style="list-style-type: none"> ● 非屬銀行拒絕往來戶、三年內無欠稅紀錄、公司淨值以正值為原則。 ● 從就業安定的觀點，應排除人力派遣業者為適用對象。 ● 為確保工作權益，申請企業必須為加入勞工保險與就業保險的事業單位。 ● 不屬於直接監督管理關係、學習性質較低、危險程度較高等工作機會應不核給名額。 ● 企業是否存在非法解僱、大量解僱等情事，觀察期必須涵蓋在方案前與執行期間，方案前的參照時間應為一年。 ● 若企業有依勞動基準法第 11 條第 1、2 款進行解僱之情事，應不予核給名額。 ● 單一企業申請名額之比例限制，應加計政府其他方案之進用者作為計算基礎，以避免影響就業市場的正常運作。
人員留用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一經方案參與的企業錄用，企業與參與者的關係即屬僱用關係，以不定期契約為基礎。 ● 企業在方案結束後，若非參與者之緣故，應持續聘用半年以上，否則必須返還補助款項。
罰則規定	<ul style="list-style-type: none"> ● 對於申請單位若有虛報、浮報等不實情事，應增列追繳規定。若雇主違反規定情節重大者，三年至五年內不得再參與政府相關計畫。 ● 若參與企業在方案執行期間違反勞動相關法令，將不予發給補助，領取者則予以追還，三年至五年內不得再參與政府相關計畫。

六、政府應在方案結束後持續追蹤並提供求職協助

觀察先前政府推動的促進就業措施，對於參與者後續追蹤的工作並未落實，因此，應針對參與企業職場實習方案結束後的實習員進行持續追蹤，除能給予適時的協助外，亦得進一步瞭解方案的長期效果。此外，對於未留用的實習員，應轉介給各地就業服務站提供就業服務，多元措施的搭配且接軌，將有助於提高整體促進就業的效果。

第三節 研究限制

本研究主要係探討大專畢業生企業職場實習方案對於青年就業的成效。運用線上問卷與深入訪談的研究方法，然而研究設計與研究過程，仍遭遇到一些限制可能造成研究結果的偏誤。首先，在研究對象的選擇上，本研究因考量研究問卷發放和樣本取得的便利性，使用線上問卷的方式進行調查，使得樣本的代表性受到影響，不過，這樣的方法卻得擁有更大的樣本和地區涵蓋性。再者，本研究樣本數稍顯不足，難以突顯統計方法上的效果，使得其中的差異未能完全呈現，導致在討論上受到限制。

參考文獻

一、中文部份

- 丁玉珍（2009）。〈立即上工計畫之政策設計與執行現況分析〉，《就業安全半年刊》，第 8 卷第 1 期，頁 63-69。
- 王佳煌、潘中道、郭俊賢、黃瑋瑩與邱怡薇譯，W. L. Neuman 原著（2000）。《當代社會研究法》。台北：學富。
- 主計處（2009）。《國民經濟動向統計季報》，第 127 期，中華民國統計資訊網（<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=25798&ctNode=3565>）。
- 成之約（2010）。〈如何協助青年規劃生涯發展與穩定就業〉，發表於「99 年青年政策論壇地方論壇」：苗栗。：行政院青年輔導委員會。
- 李政賢等譯，U. Flick 原著（2008）。《質性研究導論》。台北：五南。
- 李健鴻（2010）。〈「積極促進」治理下就業保險失業給付制度的實踐困境〉，《台灣民主季刊》，第 7 卷第 2 期，頁 125-176。
- 李健鴻（2006）。〈僱用獎助方案的診斷與分析〉，《就業安全半年刊》，第 5 卷第 2 期，頁 34-39。
- 李健鴻（2003）。〈積極勞動市場政策的發展與趨勢〉，《就業安全半年刊》，第 2 卷第 1 期，頁 16-20。
- 李誠（2001）。〈跨世紀勞動市場的變遷與挑戰〉，載於詹火生編《新經濟世紀的勞動政策》，頁 83-106。台北：財團法人厚生基金會。
- 李欽湧（1994）。《社會政策分析》。台北：巨流。
- 李易竣、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程的 Yo-Yo 現象〉，《台灣社會研究季刊》，第 67 期，頁 105-152。

- 李健鴻、張景旭、陳月娥（2004）。《僱用獎助與訓用合一方案執行成效評估》。
勞工委員會職業訓練局委託研究報告。
- 辛炳隆（2011）。〈強化人力資本 提升青年就業力〉，《就業安全半年刊》，第 10
卷第 1 期，頁 10-14。
- 辛炳隆（2003）。〈積極性勞動市場政策的意涵與實施經驗〉，《就業安全半年刊》，
第 2 卷第 1 期，頁 9-15。
- 吳佳綺譯，G. R. Gibbs 原著（2010）。《質性資料的分析》。台北：韋伯。
- 吳芝儀、廖梅花譯，A. Strauss 與 J. Corbin 原著（2001）。《質性研究入門：紮根
理論研究方法》。台北：濤石。
- 青年輔導委員會（2010）。《協助青年就業接軌方案》。行政院全球資訊網
（<http://www.ey.gov.tw/mp?mp=1>）。
- 周玟琪（2009）。〈就業安全制度的缺口：近十年我國青少年初入職場與長期失
業的問題與政策回應〉，發表於「第三次全國民間社會福利研討會」：台北。：
台灣社會福利總盟。
- 周玟琪（2005）。〈失業問題：台灣失業問題的趨勢、成因、影響與相關對策的
評析〉，載於瞿海原、張笠雲編著，《台灣的社會問題 2005》，頁 212-247。
台北：巨流。
- 姚美華、胡幼慧（2008）。〈一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？
如何收集資料、登錄與分析？〉，載於胡幼慧編著，《質性研究：理論、方
法及本土女性研究實例》，頁 117-132。台北：巨流。
- 孫建忠（2009）。〈新政府「工作所得補助方案」的形成、執行與省思〉，《社
區發展季刊》，第 124 期，頁 49-59。

- 教育部 (2011)。〈厚植人力 開展新章：系列二「96 至 99 學年度大專畢業生至企業職場實習方案」〉，《台灣經濟論壇》，第 9 卷第 4 期，頁 23-36。
- 教育部 (2010)。《「大專畢業生至企業職場實習方案」企業滿意度高》。教育部全球資訊網 (http://www.edu.tw/news.aspx?news_sn=3472)。
- 教育部 (2009a)。《方案 1-1 大專畢業生至企業職場實習方案實施要點》。教育部培育優質人力促進就業網(http://plan5.erp.moe.gov.tw/plan_detail.php?sn=1)。
- 教育部 (2009b)。《大專生赴企業實習 培育就業競爭力》。教育部電子報 (http://epaper.edu.tw/topical.aspx?topical_sn=329)。
- 教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會 (2009)。《「培育優質人力促進就業計畫」修正計畫 (核定本)》。教育部培育優質人力促進就業網 (<http://140.111.34.155/proposal.php>)。
- 陳向明 (2009)。《社會科學質的研究》。台北：五南。
- 張琇華、馬財專 (2006)。〈積極性勞動政策之意涵與評析—工資補貼政策與中高齡失業者再就業〉，發表於『2006台灣社會福利學會年會暨國際學術研討會「社會不均與社會實踐—健康、教育、就業、所得」』：嘉義。：台灣社會福利學會主辦。
- 曾敏傑、林佩瑤 (2005)。〈我國青少年勞工的失業風險與變遷〉，《東吳社會工作學報》，第13期，頁1-43。
- 傅從喜 (2006)。〈我國公共服務擴大就業計畫之再就業效果評析：從積極勞動市場的角度〉，《社會政策與社會工作學刊》，第1期第10卷，頁115-149。
- 經濟部 (2011)。《促進中小企業創新增聘員工補助申請須知》，經濟部中小企業 (<http://www.moeasmea.gov.tw/mp.asp?mp=1>)。

劉仲冬 (2008)。〈量與質社會研究的爭議及社會研究未來的走向及出路〉，載於胡幼慧編著，《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》，頁 101-116。台北：巨流。

劉宜君、林昭吟、辛炳隆 (2008)。〈我國促進就業措施評估機制之探討－政策德菲法之應用〉，《台大社工學刊》，第 18 期，頁 43-88。

鄭凱方、吳惠林 (2003)。〈青年維特的新煩惱：失業〉，載於李誠編著，《誰偷走了我們的工作——一九九六年以來台灣的失業問題》，頁 149-172。台北：天下文化。

潘淑滿 (2003)。《質性研究：理論與應用》。台北：心理。

賴樹立 (2008)。〈特定對象暨就業弱勢者就業新思維〉，《就業安全半年刊》，第 7 卷第 2 期，頁 25-30。

職業訓練局 (2010)。《就業安定基金管理會第 58 次會議記錄》，職業訓練局 (http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=8&func_id=8&mcata_id=700)。

二、英文部份

ACTRAV (1997). 'Labour Market Trends and Globalization's Impact on Them', International Labour Organization, Retrieved Sep. 20, 2010, from <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/mains.htm>.

Auer, P., U. Efendioglu, and J. Leschke (2008). *Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the Consequences of Globalization*(2nded.). Geneva: International Labour Office.

- Bell, D. N. F. and D. G. Blanchflower (2009). 'What Should Be Done about Rising Unemployment in the UK' , *IZA Discussion Paper*, No.4040, Bonn: The Institute for the Study of Labor(IZA).
- Bishop, J. H. and M. Montgomery (1993). 'Does the Targeted Jobs Tax Credit Create Jobs at Subsidized Firms? ' , *Industrial Relations*, 32(3): 289-306.
- Bell, B., R. Blundell and J. V. Reenen (1999). 'Getting the Unemployment Back to Work: the Role of Targeted Wage Subsidies', *International Tax and Public Finance*, 6: 339-360.
- Betcherman, G., K. Olivas and A. Dar (2004). 'Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluation with Particular Attention to Developing and Transition Countries', *Social Protection Discussion Paper Series*, No.0402, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank.
- Betcherman, G., A. Dar, A. Luinstra and M. Ogawa (2000). 'Active Labor Market Policies: Policy Issues for East Asia' , *SP Discussion Paper*, No.0005, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank.
- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller and M. Maier (2007). 'Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Older Workers? Evidence From Two Natural Experiments', *ZEW Discussion Paper*, No.07-001, Mannheim: Centre for European Economic Research(ZEW).
- CICLA (2007). 'Evaluation of the Implications of Introducing A Wage Subsidy Scheme in South Africa', Department of National Treasury. Retrieved Aug. 2, 2010, from <http://www.treasury.gov.za/>

- Dar, A. and Z. Tzannatos (1999). 'Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations', *Social Protection Discussion Paper Series*, No.9901, Washington D.C: The World Bank.
- Daguerre, A. (2007). *Active Labour Market Policies and Welfare Reform: Europe and the US in Comparative Perspective*. New York : Palgrave Macmillan.
- European Commission (2010). *Employment in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Geldof, D. (1999). 'New Activation Policies: Promises and Risks.' in Matti Heikkila (ed.), *Linking Welfare and Work*, pp. 13-26. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Foundation, European Union.
- Hamermesh, D. (1978). 'Subsidies for Jobs in the Private Sector', in John Palmer(ed), *Creating Jobs: Public Employment Programs and Wage Subsidies*. Washington : The Institution.
- Hammer, T. (2003) . 'Introduction', in T. Hammer (eds.), *Youth unemployment and social exclusion in Europe : a comparative study*, pp,1-20. UK: The policy press.
- Ha, B. J., C. McInerney, S. Tobin and R. Torres (2010). 'Youth Employment in Crisis' , *IILS Discussion Paper Series*, No.201, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Hvinden, B. (1999). 'Activation: A Nordic Perspective.' in Matti Heikkila(ed.), *Linking Welfare and Work*, pp. 27-42. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Foundation, European Union.
- ILO (2010a). *Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2010b). *Employment and Social Protection Policies From Crisis to Recovery and Beyond: A Review of Experience*. An ILO report to the G20 Labour and Employment Minister Meeting , 20-21 April 2010. Geneva: International Labour Office.

ILO (2006a). *Global Employment Trends Brief*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2006b). *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: International Labour Office.

Jaenichen, U. and G. Stephan (2007). ‘ The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-place Worker’. *IAB Discussion Paper*, No.16, Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(IAB).

Kangasharju, A. (2007). ‘Do Wage Subsidies Increase Employment in Subsidizes Firms?’, *Economica*, 74: 51-64.

Katz, L. (1998), ‘Wage Subsidies for the Disadvantaged’, in R. Freeman and P.Gottschalk (eds.), *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, pp.21-53, New York : Russell Sage.

Kluve, J. (2007). *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives*, New York : Springer.

Knight, G. M. (2002). *Evaluation of the Australian Wage Subsidy Special Youth Employment and Training Program, SYETP*, Doctoral Dissertation, Sydney University.

Koning, J. de. (2007). Is the Changing Pattern in the Use of Active Labour Market Policies Consistent with What Evaluations Tell Us About Their Relative Performance? in Jaap de Koning(ed.), *The Evaluation of Active Labour Market Policies :Measures, Public Private Partnerships and Benchmarking*. Cheltenham (UK): Edward Elgar.

Koning, J. de. (2001). 'Introduction: Active Labour Market Policies, Social Exclusion, and Transitional Labour Markets', in J. D. Koning (ed), *Labour Market Policy and Unemployment*, pp. 1-18. Edward Elgar: Publisher.

Koning, J. de. (1993). 'Measuring the Placement Effects of Two Wage-Subsidy Schemes for the Long-term Unemployed', *Empirical Economics*, 18(3) : 447-468.

Larsson, L. (2000). 'Evaluation of Swedish Youth Labour Market Programmes', *IFAU Working Paper Series*, No.2000:1, Uppsala: Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU).

Lipson, J. G. (1994). 'Ethical Issues in Ethnography'. in J. M. Morse (eds.) , *Critical Issues in Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.

Martin, J. P. (2000). 'What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries Experiences', *OECD Economic Studies*, No.30, Paris: OECD.

Martin, J. P. and D. Grubb (2001). 'What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies', *Swedish Economic Policy Review*, 8(2): 9-56.

- Marx, I. (2001). 'Job Subsidies and Cuts in Employer's Social Security Contribution: The Verdict of Empirical Evaluation Studies', *International Labour Review*, 140(1): 69-83.
- Mizen, P. (1995). *The State, Young People and Youth Training: In and Against the Training State*. London: Mansell.
- Mosley, H. and E. Sol (2001). 'Process Evaluation of active labour market policies and trends in implementation regimes', in J. D. Koning (ed), *Labour Market Policy and Unemployment*, pp. 163-177. Edward Elgar: Publisher.
- OECD (2009a). *OECD Employment Outlook 2009*. Paris: OECD.
- OECD (2009b). *Tackling the Jobs Crisis: the Labour Market and Social Policy Response. Theme3: Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour Market*. Background document for the OECD Labour and Employment Ministerial Meeting, 28-29 September. Paris: OECD.
- OECD (2005). *OECD Employment Outlook 2005*. Paris: OECD.
- OECD (2003). *OECD Employment Outlook 2003*. Paris: OECD.
- OECD (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. Paris: OECD.
- OECD (2001). *OECD Employment Outlook 2001*. Paris: OECD.
- OECD (1993). *OECD Employment Outlook 1993*. Paris: OECD.
- O'Higgins, N. (2001). *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.

Reenen, J. V. (2003). 'Active Labour Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context', *NBER Working Paper Series*, No. 5679. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Richardson, J. (1998). 'Do Wage Subsidies Enhance Employability? Evidence From Australian Youth', *Centre for Economic Performance Discussion paper*, No. 347, London School of Economics.

Richardson, J. (1997). 'Wage Subsidies for the Long-term Unemployed: A Search Theoretic analysis', *Centre for Economic Performance Discussion paper*, No. 387, London School of Economics.

Scarpetta, S., A. Sconnet and T. Manfredi (2010). 'Rising Youth Unemployment during the Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on A Generation?' *OECD Social, Employment and Migration working Paper*, No.106, Paris: OECD .

Verick, S. (2009). 'Who Is Hit Hardest during a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn' . *IZA Discussion Paper*, No.4359, Bonn: The Institute for the Study of Labor(IZA).

World Bank (2009). ' Addressing the Employment Effect of the Financial crisis: the Role of Wage Subsidies and Reduced Work Schedules', *World Bank Employment Policy Primer* , 14: 3.

三、報紙資料

林曉雲、胡清暉（2010）。〈就業失策 勞團批：打造280億豆腐渣工程〉，自由時報，10月21日。



附錄（一）『大專畢業生至企業職場實習方案』問卷

您好！

本研究題目為『薪資補貼政策對促進青年就業成效之研究—以「大專畢業生至企業職場實習方案」為例』。目的是想瞭解參與企業實習方案的實習者之再就業情況，希望透過問卷及後續討論，能夠發現方案對實習者在就業能力上的影響。

由於問卷的填寫係一種主觀的判斷，答案並無所謂「對」與「錯」，抑或「是」與「非」之分，請根據您的真實感受與情況逐題填答。本問卷採不計名方式，所有資料僅供學術研究整體分析之用，個別資料絕對保密，請您安心作答。在此，由衷地感謝您的大力協助！

身體健康，平安喜樂！

國立政治大學勞工研究所

指導教授：劉梅君博士

研究生：劉侑學敬上

一、畢業年度

95年度 96年度 97年度

二、年齡_____

三、性別

男 女

四、畢業學校

國立大學 私立大學 技術學院 科技大學

五、畢業科系

理工學院 外語學院 社會科學院 文學院 商學院
 傳播學院 法學院 教育學院 醫學院 農學院

六、任職實習公司行業_____

七、擔任實習工作擔任的職位_____

八、工作地點（直轄市、省轄市、其他一般縣市組）

直轄市 省轄市 其他一般縣市 離島地區

九、參與實習方案前待業時間為何？

剛畢業 3 個月以下 3-6 個月 6-9 個月 9-12 個月 一年以上

十、是否留用成為正式員工（答否者，接續第十四題）？

是 否

十一、不願意留用的原因？

薪水過低 工作內容與所學不符 雇主未留用 其他

十二、若沒有政府補助，仍可自行獲得實習方案提供的工作嗎？

是 否

十三、離開實習方案多久？

3 個月以下 3-6 個月 6-9 個月 9-12 個月 一年以上

十四、離開方案以後，有找到新的工作嗎？（答沒有者，跳答十六題）

有 沒有

十五、離開實習方案後約略多久找到新工作？

3 個月以下 3-6 個月 6-9 個月 9-12 個月 一年以上

十六、沒有再就業的主要原因是什麼？

無工作意願 缺乏就業訊息 無合意的工作機會 沒有工作機會

其他

第二部分：實習者的再就業調查

	非常不 同意	不同意	同意	非常 同意
一、您實際工作內容與媒合時的職稱相符	1	2	3	4
二、您實際工作內容與在校所學相關	1	2	3	4
三、您的實習工作有提供專業訓練	1	2	3	4
四、您的實習工作有達到培養工作技能的目的	1	2	3	4
五、您的實習工作確實提升就業能力，對後續求職有幫助	1	2	3	4
六、您有因為參與過實習方案而被未來求職的企業認為能力不足	1	2	3	4

※問卷到此結束，再次感謝您的協助，祝您工作愉快！

附錄（二）參與研究同意書 本同意書一式兩聯

您好，

我是政治大學勞工研究所研究生劉侑學，曾於社團法人青年勞動九五聯盟擔任執委一職，長期投入勞工法令、政策等相關議題的服務工作。自 2008 下半年起，台灣深受金融風暴的衝擊，造成嚴重的失業問題，甫畢業的青年學生同樣感受到尋職的困難。面對居高不下的失業數字，教育部於 2009 年 4 月推出「大專畢業生至企業職場實習方案」，補助企業薪資、勞健保、退休金等人事成本，希望能夠過政策來降低失業率、提升大專畢業生的就業能力，待勞動市場不再嚴峻之際，可以順利尋得工作機會。方案實施過程中雖有肯定的意見，不過卻由於制訂過於倉促，引發各界批評聲浪不斷，特別是勞工團體九五聯盟對該方案著力甚深，提出諸多政策建議，也與政府官員在正式與非正式場合交換意見。

社會上多半同意政府應在景氣不佳的時刻，透過短期措施以舒緩失業問題，但政策設計本身是否具有妥當性，攸關龐大預算資源的投入是否能夠達到預期效益，因此本研究想詳盡地討論「薪資補貼與促進就業」的關連性，目的在於檢視企業職場實習方案制度本身的設計的優缺點，以及促進實習者後續再就業的成果，並期待研究建議能夠反饋給政府的政策。

若您願意參與此研究，將接受 1 次的訪談，每次時間約 60 分鐘，配合您的時間地點進行約訪。為求完整記錄訪談內容，過程中會採取錄音方式輔助，訪談內容僅供學術研究使用，絕對保密。研究論文上亦不會出現您的名字及其他私人資料。此外，您有隨時拒絕、退出本研究的權利，研究或訪談中若您需要終止，可以隨時提出告知，不會對您有任何影響。若在往後的分析過程中，有些許疑問需與您確認，可能會透過電話或電子郵件與您聯繫。正式研究論文完成後，錄音資料會即時銷毀，以確保資訊完整無外洩。

若您有任何疑問，請與研究者劉侑學聯絡，手機電話為 0910-875-557。您的經驗將使得社會大眾、政府單位能夠更瞭解政策上的缺失，方能給予更精準的評價與改善。若您願意接受訪談，請於下方簽上您的姓名，感謝。

敬祝 平安、喜樂

政治大學勞工研究所
研究生 劉侑學 敬上

於 2011.02

我已瞭解整個研究過程

本人 願意 不願意 參與此研究

立同意書人簽名：

中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

附錄（三）實習者訪談大綱

- 一、基本資料詢問（性別、學歷、年齡、證照、專長）
- 二、請問企業職場實習方案是你第一份工作嗎？先前的就業歷程（失業週期）？
- 三、為何會想參與企業職場實習方案？
- 四、實習工作符合原本的期待嗎(與本身專業的相關性)？企業有提供訓練計畫？
- 五、請問你有留用的意願嗎？企業有給你留用計畫或留用標準嗎？
- 六、會不會因為留用不明確，因此比別人認真、不計較，在雇主前矮一截？
- 七、有無其他同事因為企業申請實習生而失業？
- 八、實習工作期間有另外找工作嗎？為什麼？
- 九、你覺得實習工作的收穫為何？對未來求職有實際的幫助嗎？
- 十、未來求職會寫上參與實習方案的經驗嗎？為什麼？
- 十一、你覺得政府訪視或查核的工作是否嚴謹？有無改進之處？
- 十二、你對企業實習方案的評價、建議為何？