發佈：2023-12-18, 週一 10:02
點擊數：2287

壹、 職業訓練的意義

職業訓練一詞，現為國內所普遍引用。由於所實施的對象和範圍的不同而分廣義與狹義兩說。一般言之，廣義的職業訓練係指各產業部門所屬企業機構，自管理階層至領班以下人員在各種經濟活動行業中的就業或升遷訓練；亦即將高級人員訓練、管理訓練、領班訓練、養成訓練及員工進修訓練等，均納入職業訓練的範疇。至於狹義的職業訓練，根據國際勞工組織1962年第117號關於職業訓練之建議書中所訂職業訓練的範圍，係將管理訓練或高於領班職位的工作領導人員訓練等除外。另根據國際勞工局ILO所訂職業訓練的範圍係指在某一經濟活動行業內，為了就業的需要，傳授所需的技能與知識的訓練，包括有關機具的使用與修護、原料與半成品的加工，以及貨物運銷儲存的技能與相關知識。由此乃將職業訓練範圍侷限於為準備就業的初次尋找工作者，或已安排就業的新進技術生（學徒）與在職技工的進修，以及準備升遷、調職或轉業人員所實施的各種工作技能訓練。

所謂職業訓練，是指從職業成長和職業發展的角度出發，憑藉鏈接的手法、透過演繹的過程、運用觸動的技巧對職業者進行思維方式調整、觀察視角轉換、自覺意識激發、行為習慣改善的一個過程。

我們知道，一個人的行為表現往往受制於他的思維方式。對於具體的某一個企業組織，因為其各層級的員工來自不同的成長環境，有著不同的教育背景和社會經歷，自然會對同樣的事物進行不同甚至完全反向的價值判斷，雖然這種判斷和取向就個體而言並沒有一分為二的對錯，但如果將其放置在有著共同願景和目標的組織內部，恰恰會出現一些互為矛盾的衝突，而這種衝突一旦透過行為表現出來的時候，就會影響甚至阻礙組織的有效運行，最後偏離或者無法實現組織目標。(轉引自黎仁，2022)

針對這種情形，作為企業組織就有責任和義務透過包括職業訓練在內的一些方法和手段，對有悖於組織價值觀念的思維認知進行梳理和調整。同樣，透過職業訓練，我們還可以引導員工轉換觀察事物的視角，不斷激發他們的自覺意願，幫助他們養成良好的職業行為習慣。

貳、 我國職業訓練法立法背景與宗旨

行政院於民國72年3月12日函送立法院「職業訓練法草案」總說明稱：近代國家為配合建設發展需要，培養國民獲得一技之長，以便就業、安定生活，除在教育方面注重職業興趣之陶冶及加強職技教育外，尤極力進行職業訓練。為期法據明確，例皆制定職業訓練之法律，健全職業訓練行政體系，建立制度，以積極培育國家建設發展所需之各類技術人力。

我國自民國42年實施第一期四年經濟計畫以來，經濟建設迅速發展，人力需求隨之增加，技能程度要求提高。行政院為加強技術人力之培育，曾訂定計畫推動職業訓練。近十數年來，除了政府有關單位設立專業機構培育就業市場共同需要之技術人力外，較具規模之公民營事業機構，為配合本身業務需要，亦多設立職業訓練機構辦理訓練，惟因職業訓練之權責分散，步調不一，乃至有重複或脫節之現象，除了加強各部會間職業訓練之聯繫與協調外，並經策定方案，由政府編列預算，委由各專業職訓機構辦理各基本質類之養成與進修訓練。民國70年復修正內政部組織法，制定內政部職業訓練局組織條例，同年3月2日成立內政部職業訓練局，專長職業訓練事宜。茲為建立職業訓練之體系，推動企業界積極參與，充分培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，並透過技能檢定，建立證照制度，爰參考各國辦理經驗，審酌我國國情及社會現況，草具「職業訓練法草案」，期於完成立法程序後付諸實施。(立法院，2022)

Phoca PDF

參、 我國職業訓練法立法40年來的沿革與最大變革重點

我國職業訓練法自民國七十二年十二月五日總統令制定公布全文 44 條；並自公布日施行所有條文以來，歷經四次增修定，其中民國一百年十一月九日總統令修正公布第
3、8、10、13、20、31、34、39、43、44條條文及第六章章名；增訂第
4-1、31-1、31-2、38-1、39-1、39-2條條文；刪除第21～23、42 條條文及第五節節名；除第
31-1、31-2、39-1、39-2
條自公布後一年施行外，餘自公布日施行，為最大變革，其中重點說明如下：

一、第三條修正理由：

1、酌修原條文前段關於職業訓練之定義，列為第一項。至於後段部分，因殘障福利法於八十六年四月二十三日修正更名為身心障礙者保護法，復於九十六年七月十一日修正為身心障礙者權益保障法。有關身心障礙者職業訓練事項業於該法第三十三條至第三十五條明文規範，亦已訂定相關法規推動身心障礙者職業訓練，爰刪除殘障者職業訓練之實施方式，並列為第二項。

2、為促進民間參與辦理訓練，將養成訓練及轉業訓練有關審核參訓資格、甄選、錄訓、退訓、賠償及結訓證書之發給等權限事項，除由原規範之職業訓練機構辦理外，於第三項增列主管機關委任所屬機關（構）或委託機關（構）、學校、團體或事業機構亦得辦理之依據，以擴大辦理職業訓練之主體範圍。

3、職業訓練機構應依原條文第六條第三項授權訂定之辦法予以管理，至其他非職業訓練機構接受委任或委託辦理訓練者，將參照職業訓練機構之訓練品質規範，建立訓練品質評核事項制度，以確保其實施職業訓練之品質。爰增列第四項授權中央主管機關另訂定辦法。

二、第四條之一增訂理由：現行中央主管機關及各中央目的事業主管機關均依業務職掌推動辦理所需之職業訓練，各機關為實施職業訓練，先依訓練之目標職務或目標任務，投入前置研發資源，確定「職能基準」，發展「訓練課程」及「能力鑑定」之規範。如由中央主管機關協調、整合，可發揮資源綜效，以輔助公、私領域規劃發展職業訓練及技能檢定。復考量中央主管機關及各中央目的事業主管機關所推動辦理之職業訓練、能力鑑定或技能檢定事項及相關輔助配套措施等服務資訊，因資訊來源分散，較不利民眾取得，爰規定由中央主管機關協調、整合政府之相關職業訓練服務資訊，以促進國民就業。

三、第三十一條修正理由：

1、現行技能檢定制度之分工，有關職類開發、規範制定、題庫命製、核發技術士證等事項皆由中央主管機關辦理，而直轄市主管機關係依據中央主管機關所訂年度計畫，於轄區內辦理全國技能檢定試務工作，並配合辦理專案檢定、即測即評即發證等檢定；至於其他各縣（市）政府主管機關則完全未辦理全國技能檢定試務工作。基於全國技能檢定試務工作應齊一作法，乃研議將全國技能檢定業務統一由中央主管機關辦理，爰酌修第一項。

2、另對直轄市設有專責職業訓練機構者，中央主管機關將優先委辦辦理各項專案檢定、即測即評即發證或全國技能檢定術科檢定等技能檢定業務，爰修正第二項文字。

四、第三十八條之一增訂理由：

Phoca PDF

1、於第一項明定中央主管機關應舉辦技能競賽。此處所稱技能競賽係指「國家級」之全國性賽事，並未排除地方主管機關舉辦地區性賽事可能。

2、有關技能競賽之實施（包括技能競賽種類、辦理職類、次數、申請或委託辦理單位及參賽對象等）、委任所屬機關（構）或委託有關機關（構）、團體辦理規定、裁判人員遴聘（包括各項技能競賽裁判長、裁判之資格、遴聘及職責等）、選手資格與限制（各項技能競賽選手資格、來源及限制規定）、競賽規則（競賽期間選手等人應遵守之規定）、爭議處理（成績異議及裁判人員違失事項處理）及獎勵（獎助學金與獎狀頒給額度及對象）等事項之辦法，於第二項授權由中央主管機關定之。

五、第三十九條之二增訂理由：

1、取得技能職類證書者，如係以不正方法取得，或違反第三十一條之二第二項所定關於證書效力等級、發證及其他管理事項規定，於第一項明定應予撤銷或廢止證書。

2、為保障民眾之權益，經認證單位受撤銷或廢止認證者，參加技能職類測驗人員於撤銷或廢止生效日前合法取得之證書，效力原則不受影響，爰增列第二項規定。

肆、我國職業訓練法的挑戰與展望

職業訓練或人力資源發展為就業安全制度中最具積極意義的一環，只可惜我國職業訓練法實施40年來，為就業安全法規中最單薄的。茲從職業訓練的理念與盱衡我國當前勞動市場情勢，以及國際職業訓練法立法例發展趨勢，未來我國職業訓練法制增修正案重點建議如下：

一、從職業訓練到職業能力發展促進：日本1958年實施職業訓練法，迄 1970 年代後半由於技術革新迅速、高齡化社會來臨，勞動力供需結構因而出現重大改變，職業能力開發政策亦面臨新考驗。日本政府爰成立「公共職業訓練之理想模式等研究會」，就環境條件更迭下公共職業訓練之因應措施進行檢討，於 1984 年提出相關研究報告書，因應日本經濟發展、振興技能之需求，就法令設計基本理念、法律名稱及架構進行大幅度修法工作，繼而擬具就基本理念、法律架構大幅修改之法案，復於 1985 年提交國會審議，同年完成修法，並將「職業訓練法」更名為「職業能力開發促進法」，確立企業主於促進職業能力開發之定位，規定了促進職業能力發展的基本原則、職業能力發展規劃的制定、用人單位應採取的措施、公共職業培訓設施建設、職業訓練認證制度、行業技能考試等。與舊法相比，其獨特之處在於明確將用人單位定位為促進職業能力發展的重要主體，政府補貼也予以擴大。期新法能順應地區經濟社會之實際狀況及環境條件變遷，彈性進行公共職業訓練，以契合企業主與勞動者之需求。具體而言包括：1. 基本理念明示促進符合經濟活動國際化之職業能力開發，並支援勞工自發性努力職業能力開發；2. 勞動大臣應擬訂職業能力開發基本計畫，都道府縣則依此基本計畫，擬具其職業能力開發基本計畫；3. 企業主為確保勞工接受教育訓練之機會，應提供必要之協助，如：指派勞工參加公共職業設施等舉辦之教育訓練、實施在職訓練、給與勞工教育訓練有薪假等，以確立企業主於促進職業能力開發之定位，期新法能順應地區經濟社會之實際狀況及環境條件變遷，彈性進行公共職業訓練，以契合企業主與勞動者之需求。新法之制定，為職業能力開發制度開啟新的扉頁(趙俊人等，2019)。我國的立法名稱，也宜採取較為積極意義的職業能力發展促進法。

二、增訂職業能力發展規劃專章：如同日本定期訂定職業能力發展基本方案，審度勞動市場變化情勢，定期明白規範職業能力發展基本計畫規定的事項，中央與地方政府、企業雇主、勞工組織等應有作為，以明確如配合總統任期，規劃每四年的職業能力發展願景與作為事項。

Phoca PDF

三、增訂與就業諮詢密切結合：所稱就業諮詢，是指為勞動者職涯選擇、職業生涯規劃或職業能力發展、提高等方面提供諮詢、建議和輔導，使勞動者在整個職業生涯中有效地展示自己的能力，是保障勞動者就業、提高勞動者地位、促進經濟社會發展的根本，它是職業能力發展的基礎。勞動者應對因產業結構變化、技術進步和其他經濟環境變化而導致的工作內容，為了增加提高勞動者的適應能力，有助於在換工作時順利再就業，應循序漸進、有系統地貫徹到整個工作生涯的各個階段，同時兼顧勞動者的工作生活規劃。結合職業生涯規劃，促進勞動者職業能力的自願發展和提高，確保勞動者有機會接受必要的職業訓練，必要的實踐經驗，以及在評估已獲得和獲得的職業所需的技能和知識方面的盡職調查。日本2015 年增訂職業生涯諮詢：1.
賦予勞工自我職業能力開發之責任；2.
企業主應對勞工自我職業能力開發之設計與目標設定、相關職業能力開發事項提供協助；3. 職業生涯諮詢師應取得國家考試資格等，均值得我國參採(e-GOV法令檢索，2022)。個別化的適訓評估：包括日本版的O-NET、與韓國基於AI分析個人喜好興趣和性向能力，來推薦客製化訓練課程的服務等，對於提高訓後的就業率有正面效益。

四、增訂帶薪教育訓練假與補助：國際勞工組織公約C140與建議書R148分別有關帶薪教育訓練假，是指在工作時間內為教育目的而給予勞工一定時間的假期，並有足夠的經濟權利(ILO, 2022)，即經費補助，其目的在於：1、獲得、改進和適應職業和功能技能，以及在科技發展和經濟和結構變化的條件下促進就業和工作保障；2、勞工及其代表能夠勝任並積極參與企業和社區的生活；3、促進勞工的人類、社會和文化進步；和4、促進適當的繼續教育和培訓，幫助勞工適應當代要求。而且，日本職業能力發展促進法第10條之4：用人單位應當根據需要採取必要措施，保證勞動者有機會接受職業教育、訓練或者技能檢定，推動符合勞動者職業生涯規劃的職業能力自願發展和提升，給予帶薪教育訓練假、採取必要措施，改變上下班時間，縮短工作時間，保障職業教育訓練或技能檢定時間。第15-3條國家應促進雇主等進行的職業訓練和技能檢定，給予第 10-4 條規定的勞動者帶薪教育和訓練休假以及其他為勞動者獲得機會提供幫助自行接受職業教育訓練或技能檢定，或接受公共人力資源開發設施等提供的其他職業訓練、技能檢定等。採取幫助其領取福利、補貼用人單位等措施(e-GOV法令檢索，2022)。日本與韓國均強調推動有薪訓練假，聯合報工會理事長徐國淦就曾特別倡議，勞動部的3年7萬就業保險基金對於勞工自主學習是很好的構想，但最大問題是勞工沒時間參與，必要時政府可提供補助企業的誘因。(郭振昌，2022 ）

五、增訂數位化工具研發與補助：利用現有數據評估和預測技能需求，對有關就業和技能的現有數據以及可以跟踪的關鍵指標進行廣泛蒐集，以分析技能供需的變化，創建數據概覽，建立勞動市場訊息系統 (Labor Market Information System,
LMIS)，可能利用適時大數據，並讓所有主要利害相關者參與進來；為 LMIS 制定結構化的宣導計畫，以將其納入就業、訓練和移民計畫。另外，支持拓展線上訓練：透過技術援助和對公共提供者的完整線上訓練的認證，支持想要實施遠端學習的私人和公共提供者；考慮為想要試用適時線上學習和按需on demand錄製的訓練課程的訓練提供者，提供額外補貼。

六、支持在訓練中擴大提供單元模組化和微證書micro-credentials：引入技能分析和個性化學習途徑，根據成人的技能和經驗客製化成人學習課程；促進和認可訓練計畫，其中較短的模組單元可獲得部分學分，並且可以疊加以獲得政府認可的完整學分訓練計畫，以增加訓練的個別化與彈性化需求。(OECD，2022)

作者郭振昌/臺北海洋科技大學退休副教授

Phoca PDF

發佈：2023-12-18, 週一 10:02
點擊數：2287

參考文獻

立法院（2022），法律系統 —職業訓練法，https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=N00800018C0811881818118C08118F281819CC08998B981899AC4B1998
郭振昌（2022），日本、韓國職業能力發展新猷與省思， https://www.italent.org.tw ePaper20220100004
趙俊人等(2019)，立法報導外國法案介紹—職業訓練法，國會圖書館館訊，144(03)，pp.19-54，https://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=8636
黎仁（2022），就業安全制度，增修訂五版，台北：志光教育科技公司。

e-GOV法令檢索(2022)，日本職業能力開発促進法，https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=344AC0000000064_20221001_504AC0000000012
ILO(2022)，International Labour Organization.Conventions and Recommendationshttps://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-andrecommendations/lang--en/index.htm
OECD(2022), the-new-workplace-in-japan, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-new-workplace-in-japan_7c897f52-en

Phoca PDF