發佈：2025-11-10, 週一 14:01
點擊數：2880



筆者在上一篇文章〈高教的學歷貶值與階級複製之下，企業應打破學歷迷思，以提昇青年勞參率〉當中，認為企業必須放棄唯學歷任用主義，以青年勞工的實際技能來任用，才能翻轉台灣目前缺工現象。本文接下來，就要探討那勞工技能(SKILL)的養成，是誰的責任?

在台灣過去主要的技能養成機制為何?這個機制是如何形成的?因應未來要如何調整改革?

Phoca PDF

發佈：2025-11-10, 週一 14:01
點擊數：2880

學歷貶值後，重回實用職業技能培養的時代來臨

每年都會定期舉行的全國技能競賽，今年七月份在台北南港展覽館舉行，看著來自於各技職學校與職訓中心的年輕選手，以雙手操作手工具或機械，在時間內完成指定考題，不管是汽車烤漆、砌磚、園藝、

烘培、剪裁縫紉或美容美髮，這

些技能，短期間都不是人工智慧AI

所能替代的，不過，在文憑主義高漲的台灣，技能的學習被認為是不會讀書，學校成績後段班的人要去做的事情。

不過，在2018

年開始，原來的台北工專，目前的台北科技大學宣布成立五專部，招生狀況意外的好，吸引其他科大也紛紛成立五專部，其中最主要的是，學校與企業界緊密配合，培養實用技能，其畢業後的就業力幾乎百分之百，這種趨勢，說明過去高等教育過度擴張後帶來的學歷貶值後，重回實用職業技能培養的時代來臨。

世界各國，勞工技能不脫由政府、學校、企業與工會這幾個部門來養成，而到底哪個是主要的養成機制，又與各國的勞資關係與政經發展有關。早期，歐洲的勞工技能提升養成由各種職業的自營作業的工匠組成的行會，以學徒制來養成並壟斷技術，不過，當工業革命後大型工廠的受雇勞工職位大量出現後，大量生產的去技術化過程，受雇勞工的技能必須快速形成，

Phoca PDF

因此國家與企業的力量開始成為勞工技能養成的主力。

日本在員工低流動率下，採取企業主導的在職訓練模式

大家都熟職的日本企業的三大神器:

終身雇用制、年功序列與企業工會，這些都是建立在企業是從業人員擁有而非股東擁有的從業員主權之上，而日本企業能夠以該企業內投入龐大資源進行「在職職訓練」(On Job Training OJT)

，是因為日本大多數企業採取「新卒一括採用」，也就是只招收當年度的學校畢業生，統一在四月第一個上班日就職，這造成日本職業流動非常低的現象，如此企業也有更高意願投資在技能培訓。

根據筆者在2018年撰寫的〈日本93萬人入社背後的社會意義〉

一文指出，以該年度93

萬人入社來推估，等於日本企業壟斷獨買了約75%

當年度該年齡層的青年勞動力，而且每年只雇用該年度畢業的學生，這造成超穩動的企業雇用體制，因為企業都不招收中途跳槽的勞工之下，勞工離職的意願相當低。雖然這幾年日本企業對於「中途採用」有逐漸增加趨勢，根據日本經濟新聞的調查

，一千人以上的大企業「中途採用」的員工

人數，從2016年的18%，逐年提高到2024年43%

的史上最高，不過，「新卒採用」依然是當前日本企業晉用社員的主流。

Phoca PDF

發佈：2025-11-10, 週一 14:01
點擊數：2880

台灣大學畢業生，就職一年內離職率是日本的四倍

另外，根據日本厚生労働省《新規學卒就職者の離職状況調査》，2023年約有11.6%

的大學畢業生在就職後一年內離職。對照

台灣的統計，

根據「大專就業導航資料庫」，2024年有74079位大專生畢業，一年內未曾離職者有42930人，以此換算成一年內的離職率約為42.0%。由此可見，台灣應屆畢業生一年內的離職率為42%，而日本為11.6%，台灣大約是日本的四倍。

另外，根據2023

年《事業人力僱用狀況調查》，全年工業與服務業受雇勞工為843.9萬人，當年進入企業者有230.4萬人次、退出企業者有230.7萬人次，其中勞工主動提出辭職者有201.2萬人次，如果以這主動離職的201.2萬人次(假設都只有離職一次)除以總受雇勞工的843.9萬人，得出整體勞工的2023年離職率約為23.8%，等於全台灣有約四分之一的勞工是在不同企業之間轉職流動。

高流動率下，台灣以技職教育學校為基礎的技能形成體制

台灣沒有走向日本以企業主導的技

能養成體系，主要原因是，1970

年代的工業發展，是以出口導向的中小企業代工生產為主，這些新興中小企業接單拚時機，根本無暇投資企業內職訓能量，再加上勞工的職業流動性高，企業投入職訓成本，無疑是打水漂，根

Phoca PDF

本做白工，因此，政府以國家力量扶持技職教育與公共職訓中心，大量快速提供技術熟練勞工給企業，讓企業不需負擔職訓成本，馬上有即戰力的勞工投入生產。

學者林凱衡2023年發表的《把企業帶回來：台灣技能形成體制的訓練政治（1966-1983）》論文當中就指出，在戰後第一波工業化的七零、八零年代的人才訓練養成，在台灣國營事業與中小企業並行的二元產業結構之下，政府政策並「沒有發展出以企業為基礎的技能形成制度，而是發展出以學校為基礎的制度 」

根據洪紹洋教授在《戰後台灣經濟的再思考---資源、產業與國家治理》(2025)
一書當中提到，台灣技術教育的發展，開始於戰前的台北工業學校與台南高等工業學校，主要在培養中低階技術人員，到了1943年，台北帝國大學工學部才開始招生，培養高階技術人員。

戰後到了國府時期，延續日治時期的系統，以公立的農、工、商職業學校為主，一直到了七零年代，國家為了配合工業快速發展，而強力主導推展，開始大力擴張公私的高職，這使得技職與普通高中學生比，在1970年代增加到了6:4，到了1980
年代，也因應產業對技術層次的提升，國家開始從高職向上延伸五專、二專與技術學院，將整個技
職教
育體系形
成更完整的體系，
吸引更多人投入技職教育，使得技職
與普通高中學生比達到7:3

Phoca PDF

的高峰期。不過，隨著台灣製造業的高速發展，技職教育體系也來不及供應企業的人力需求，因此，國家就直接介入成立公共職訓中心，成為技能培養的第二軌。

公共職訓中心，成為技能培養的第二軌

首先是經濟部所屬國營事業的中

船與台機，為了培訓其員工，在1968

年分別在基隆成立北區職訓中心與高雄的南區職訓中心，不過這兩個中心，是專屬於中船與台機的內部性職訓中心，一直到了1976

年，為了因應當時中部地區出口型中小機械產業的蓬勃發展，才在台中市西屯區成立了規模龐大且設施完善的中區職訓中心，台灣公共職訓體系才開始成為培養民間產業所需技術勞工的搖籃之一。

根據2014

年出版的〈勞動力發展署中彰投分

署歷史紀錄專書〉的記載，1980

年代製造業高度發展，技職學校無法滿足產業的龐大需求，因此公共職訓中心成了另一個技能培養的機構，飛利浦與中區職訓，西門子則與泰山職訓合作成立訓練中心，招收高中職畢業生，在職訓中心內與外商企業合作開設專班方式，等於是以更快速、更實務的符合產業需求的即戰力快速養成模式。後續中區職訓中心更以企業、學校合作，通常於求學最後一階段進入職訓中心受訓後就業的模式，為產業界提供大量的技術勞工。

Phoca PDF

發佈：2025-11-10, 週一 14:01
點擊數：2880

技職教育與職訓中心的崩解

不過，隨著台灣的製造業在1990

年代開始大量西進與南向外移，當企業對技術人力的需求開始降低，再加上高等教育的普及，原本的的專科甚至高職轉型為科技大學，高職畢業後就業的比例越來越低，再加上近年少子化之下，學生來源銳減，使得技職教育體系逐漸瓦解，已經無法再扮演提供產業技術勞工的養成機制。至於目前勞動部勞動力發展署所屬的公共職訓中心，在九零年代末開始，台灣經歷幾波關廠失業潮，在傳統製造業大量外移之下，職訓中心必須轉型成為輔導失業勞工轉業的技能培養場所，因此必須有大量服務業的職訓項目必須委外辦理，成為區域的職訓能量的運籌中心，而隨著產業的外移與轉變，過去公共職訓中心與該地區企業以及學校之間的緊密連帶，也逐漸瓦解。

台灣並沒有像美國有明顯的去工業化的趨勢，台灣的製造業雖然在九零年代開始外移，不過新興的半導體周邊電子產業

也隨之興起發展，使得台灣的工業就業者人數

，從1970

年代起至今呈現穩定成長的趨勢，過去十

年一直維持在400萬人上下，製造業業人數近年也穩定維持在300萬人。

台灣目前除了高技術與資本密集的半導體相關電子產業之外，目前留在台灣的製造業，都是當時沒有外移根留台灣，經過對手削價競爭之後，存留下來的高附加價值精密機械相關產業，

再加上近年台商回流以及非紅色供應鏈的崛起，使得製造業產能大增，在這台灣有可能迎向再工

Phoca PDF

業化的趨勢之下，其技術勞工的養成，在技職教育與公共職訓中心的能量相繼衰弱之下，台灣該如何重建技能養成機制呢?

技能養成的新模式----「後山計畫」的啟示

既然台灣單一企業無法投入成本承擔起技能的養成重擔，那麼相同產業類型的各業同業公會聯合組織，應該是有可能承擔起培養技術人才的責任。以大台中地區的工具機業者為核心組成的「台灣工具機暨零組件工業同業公會」，在2020
年與虎尾科大、花蓮高工與十多家業者倡議成立「後山計畫」，以產學攜手合作的精神，業者先捐贈工具機等機械到花蓮高
工，充實學校實習工作的設備，之後協助
花蓮高工的學生，畢業後進入大台中地區的工具機企業，周一到周四在企業以正式員工身分工作，週五、六回到虎尾科大上課，週日休息一天的「四二一」制，不僅可在於工作現場實際技術運用，同時也能在四年之後取得大學文憑，也能繼續在該企業得到穩定的工作。這種模式，解決企業缺工問題，也讓勞工學習到職場實戰的技能，更滿足家長與社會追求文憑主義的期待。

類似「後山計畫」這種由相同產業的企業業者，自力結合學校所推動技能養成模式，可以擴充到工具機以外的產業，甚至於服務業。過去由國家主導、企業被動接受的技能養成時代已經過去，當前台灣企業實力已經不能與1980
年代同日而語，產業界必須發揮主動性，投入資源向下紮根與高職與科大合作，讓台灣在未來可能迎向再工業化的時代，有新的技能養成模式，讓產業界不再缺工，也能同時打破當前社會盲目追求的文憑主義風氣，讓學用合一，讓以雙手習得的技能的勞動者，產生更強的自信與驕傲，也

Phoca PDF

提升台灣整體製造業更強的競爭力。

作者　張烽益　為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF