

## 台灣原住民職業訓練、就業問題 與可行性策略之探析\*

沈翠蓮\*\*

### 摘 要

本研究目的在於探析政府部門投入台灣原住民職業訓練資源，原住民接受職業訓練後的就業率和就業問題調查結果，藉以提出推動原住民職業訓練可行性策略。研究方法透過文獻蒐集和統整國內外原住民職業訓練政策方案，並從職業訓練局訓練資訊管理系統資料庫，蒐集和探析所屬 5 個職業訓練中心於 96 年度委託辦理 89 個原住民職業訓練計畫案，有關參訓者數據、投入訓練經費和就業追蹤成果等辦理實況。本研究獲致以下結論：1.促進原住民就業政策無法達成就業導向目標，2.原住民職業訓練參訓對象符合職訓需求但就業優勢力較薄弱，3.原住民職訓投入經費和培訓單價過高，4.投入原住民促進就業方案部會資源分布過廣，5.職業訓練類別多以在地化觀光工藝職類居多，6.TIMS 系統對就業率判定多變化，7.促進就業實習輔導功效不彰。綜上結論，研究者提出推動原住民職業訓練可行性建議為：1.原住民職業訓練宜以在地化產業發展為主就業導向為輔，2.原住民職業訓練宜以族別特色研議職業訓練案發展方向，3.原住民職業訓練就業輔導後端作業宜訂出配套措施，4.政府部門宜規劃原住民社群互助共識團隊，進駐部落推動職業訓練，5.訂定原住民職業訓練和就業輔導政策和方案，應傾聽部落聲音。

**關鍵詞：**台灣原住民、職業訓練、就業輔導

---

\* 本文係作者曾於「2009 年海峽兩岸創新與永續經營學術研討會」發表之修正後論文，感謝逢甲人文社會學報兩位審查委員提供修改建議，謹此致謝。

\*\* 環球技術學院幼兒保育系專任教授。

## 壹、緒論

### 一、研究動機

根據行政院原住民族委員會網頁查詢截至民國 99 年 3 月為止，原住民人口數統計資料顯示：目前原住民總人口數為 506,494 人，其中男性為 249,139 人，女性為 257,355 人（原住民委員會，2010a）。從原住民委員會《96 年原住民就業狀況調查與政策研究》可以得知：民國 96 年 12 月原住民 15 歲以上民間人口有 355,613 人，其中勞動力人數有 222,929 人，非勞動力人數有 132,684 人，勞動力參與率為 62.7%；若包含現役軍人，則 15 歲以上人口有 365,306 人，其中勞動力人數為 232,622 人，勞動力參與率為 63.7%。原住民就業者從來沒有參加過政府或民間機構舉辦的職訓比例高達 86.0%，以前有參加過者占 12.2%，目前現在正在參加者占 0.6%。原住民就業者參加職業訓練的年齡以勞動力兩端年齡者居多，教育程度以小學以下者居多；參加職業訓練後從事與職訓相關工作比例約 50%，原住民就業者有意願參加職訓比例約 32.1%，以民宿管理、餐飲服務與電腦資訊比例較高（原住民委員會，2010b）。此一數據亦顯示：原住民勞動參與率降低，未參加職業訓練比例高，參加者多為社經背景較低之弱勢者。

謝高橋（1998）研究指出，協助解決原住民失業的問題，15 歲至 20 歲是一個相當重要的關鍵，原住民學生在國中畢業之後到服兵役的五年中間，是一個相當重要的關鍵期，特別是國中畢業學生，如果沒有好好的輔導他升學，或是依據學生的適性發展，讓他往技職教育學習取得專業證照，那麼原住民國中生畢業之後，就會面臨失業的問題，去做小包工，到處兼臨時性的工作，等過了 20 歲，既沒有學歷也沒有技術，又在外籍勞工的勞力取代之下，將使得未升學或沒有證照的原住民失業情況更加嚴重，況且原住民勞動力的失業率，遠高於台灣地區平均失業率，對原住民而言，若能將職業教育融入學校體制，有助於原住民就業所面臨之困境。

范佳慧（1999）研究發現，導致原住民就業及職業流動困難，可能的影響因素包括資本條件不足、工業社會文化適應不良、工作職場不穩定及就業與訓練資訊傳播管道不暢達等原因，而當前原住民職業訓練政策在執行上，也面臨諸多問題，例如：政策內容偏向經濟性或救濟性設計；高門檻影響參訓機會；未落實「訓用合一」就業輔導政策；公共職訓機構訓練職類調整應變措施不足；職類開發及課程設計未能正確掌握原住民訓練需求；職業訓練相關資訊宣導欠缺主動與積極性；政策推動與執行分屬政府不同部門及單位，形成「多頭馬車」局面；公共職業訓練機構地域資源分配不均；菁英決策者刻板印象造成選擇偏見；原住民個人未能體認現代社會所謂「技術為先」的意義和重要性；原住民家長未建立正確職

業觀念，影響子女參加職業訓練意願。綜觀原住民近 10 年來的失業率和就業問題，可見政府仍積極辦理原住民各職類職業訓練，但仍無法建置改善原住民職訓相關資源、政策、組織、文化等整合性解套方案，無論是鉅觀或微觀的原住民職業訓練之就業問題已呈現多年現象，實有必要進一步探究可行性策略。

原住民在主客觀條件較為弱勢背景下，要成功推展職業訓練並非不無可能。Lawrence（2006）研究澳洲中部原住民婦女接受職業訓練教育的故事發現：中澳原住民婦女在 1997 年起透過原住民協會「Waltja Tjutanku Palyapayi」的非營利組織團體協助，啟動原住民了解職業訓練意涵和作用，學會職業訓練技能可以用新的方法來做事和幫助家庭，經由專業的職業訓練評估和培訓，促使社區婦女可以獲致國家證照，讓這些原住民婦女開始有能力爭取自決和專業就業，此一原住民部落婦女成功案例，主要可歸因於 Waltja Tjutanku Palyapayi 這一個有效能培訓組織的二十多位專職人員，從積極成功爭取職業訓練補助計畫經費專案，採取原住民部落自決發展取向，職業訓練技能是以社區需求為導向，有階段性深植原住民有機會對專業技能的認識，以及在部落職業訓練後即可直接就業的管理制度等策略應用。所以，中澳原住民婦女社群成功地接受職業訓練後，弱勢和障礙根本無法阻礙其就業，有效能解決原住民就業動機和實際就業情況。

綜上敘述可知：對於政府提供原住民職業訓練增能其職場就業率，但未參訓比例仍高，且參訓者多屬社經背景較低之原住民，由勞委會職業訓練局所屬各職業訓練中心，和原住民委員會實際開設職業班別績效仍未顯著。因此，原住民如未取得職業訓練專長技能，等過了 20 歲以後，既沒有學歷也沒有技術，其失業率更嚴重就業更困難。然而從澳洲原住民部落接受職業訓練案例，可以重新增強職業訓練效益和就業價值觀的分析，宜從田野研究影響指標探求原住民職業訓練就業問題，方能協助社經地位較為弱勢的原住民，經由接受職業訓練後得以走入就業市場，昇華向上流動社會階層的人生目標，賦權其社會生存與知識技能，強化社會參與自我信心手段，方能解構原住民家庭和個人在台灣社會衍生問題。

本研究將透過職業訓練局訓練資訊管理系統（Training Information Management System，簡稱 TIMS 系統）資料庫，蒐集探析 96 年台灣原住民職業訓練參訓者整體數據、投入訓練經費和就業追蹤成果等資訊，以及統整原住民職業訓練政策等相關文獻，了解政府部門投入職業訓練資源所呈現就業率和就業問題。最後，根據研究結論，提出推動台灣原住民職業訓練可行性策略之建議。

具體而言，本研究目的如下：

- （一）了解和統整國內外有關職業訓練政策方案和制度研究結果等相關文獻。
- （二）蒐集和探析政府部門投入原住民職業訓練資源，呈現就業率和就業問題等資訊。
- （三）提出台灣原住民職業訓練可行性策略之建議。

## 二、名詞釋義

### (一) 原住民

本研究所稱之原住民，是指泰雅、賽夏、布農、鄒、魯凱、排灣、卑南、阿美、雅美、邵族、噶瑪蘭及剛復名的太魯閣（德魯克）等 12 原住民族，撒奇萊雅族和塞德克（行政院 97 年 4 月 23 日第 3089 次院會決議通過）公佈族別時間較晚列為「其他」族，上述 14 族群具有原住民身分者，即本研究所稱原住民。

本研究對原住民身份認定，係根據內政部於 2002 年元月所頒佈的「原住民身分法」，此法之前的基礎在於「原住民身分認定標準」，新法確定原住民與非原住民結婚所生子女，願意從具原住民身分之父或母之姓或傳承原住民傳統名字者，均可取得原住民身分。

### (二) 職業訓練

職業訓練至少有廣、狹義兩種，廣義的職業訓練泛指教育範疇外，對擬就業者或新進員工給予職業準備、學習職業所需專業知識與技能；對在職員工在工作適應、升遷、調換職務或準備轉業等需要上給予不同階段、不同層次的各種訓練，乃至職業生涯訓練的建立與實施；對已失業者給予職業指導、轉業訓練及轉業輔導等措施。狹義的職業訓練，僅涵蓋領班以下技工、半技工、操作工的就業與升遷訓練，並以技術訓練為主（陳聰勝等，1997）。

本研究所指職業訓練是依行政院勞委會職業訓練局所屬北區、桃園、中區、台南、南區等五個職業訓練中心，推出原住民職業訓練方案之各種不同班別，給予原住民職業準備、學習職業所需專業知識與技能，使其獲致生產力與就業能力的訓練歷程。

## 三、研究範圍與限制

### (一) TIMS 系統取得資訊

由於 TIMS 系統取得各項資訊，是由程式即時轉換計算出來數據，會受委辦端的職業訓練中心或承訓端的計畫相關團隊承辦人員鍵入資料時間不同，而有些微差異數據變化，例如取得就業人數資料鍵入時間不同，就會有所差異，本研究以取得 TIMS 系統數據敘明時間為主，不做非研究敘明時間不同之 TIMS 系統資料之比較。

## (二) 研究範圍

本研究以接受民國 96 年職業訓練局補助原住民職業訓練計畫之 89 個計畫案為本研究範圍，不包括其他年度、不同對象或不同政府部門補助職業訓練計畫案為研究範圍。

## 貳、文獻探討

### 一、國內早期原住民職業訓練發展方案

#### (一) 原住民職業訓練發展方案緣由

推動原住民職業訓練政策的決定性系統方案，可以追溯自民國 87 年 3 月 5 日行政院第 2568 次會議當時行政院蕭萬長院長裁示：

「.....為通盤解決原住民的問題，成立跨部會專案小組，邀集相關機關，包括原住民的領袖及民意代表等，....於三個月內提出具體可行的工作計畫或輔導措施，報院核定後交由各機關確實推動。」，「請原住民委員會儘速規劃結合相關部會事務之前瞻性、策略性之原住民社會綜合發展方案，作為日後本院扶助原住民社會發展的藍圖。」

當時由原住民族委員會擬定原住民族發展方案（公共電視台，2009）。

該方案依據憲法種族平等及增修條文規定，國家肯定多元文化之精神，落實保障原住民族之地位及政治參與，對其政治發展、教育文化、社會福利、就業促進、衛生醫療、住宅輔導、經濟土地和交通水利等八個發展重點，責成 18 個相關政府部會單位，予以保障扶助促進發展，以發揚原住民族優良傳統，啟發原住民族潛能，提昇原住民族社會競爭力，並倡導原住民自助互助，增進族群尊重共榮，營造多元和諧社會。

#### (二) 原住民族發展方案重要措施

原住民族委員會成立「原住民族發展方案」專案小組，下設八個工作組，邀集相關部會及專家、學者共同研議工作事項，以發揮統合中央各相關部會團隊力量，共同推動原住民族事務，大力扶助原住民族社會並促其發展，於民國 87 年 7 月 23 日行政院第 2588 次會議修正通過。

此一發展方案自民國 87 年 7 月 1 日起開始推展，有關就業促進方案，主要是輔導原住民具備職業訓練觀念、技術能力和就業輔導知能，推展項目包括立即採行六項措施和三項規劃辦理事項。

立即採行六項措施包括：1、培養原住民現代職業觀念。2、培訓原住民職業技能，增進就業能力。3、提供職訓及就業之優惠措施。4、開拓就業機會。5、提供訓練及就業諮詢服務，促進就業媒合。6、推動「原住民就業促進津貼實施要點」。三項規劃辦理事項包括：1、規劃開辦原住民工藝職類訓練及技術士檢定。2、籌設原住民勞務輔導機構。3、規劃研擬「原住民失業輔助要點」。

原住民族發展方案係二期八年長程計畫，第一期自民國 87 年 7 月 1 日起至 91 年 6 月 30 日止；第二期自 91 年 7 月 1 日起至 95 年 6 月 30 日止，由於跨部會整合相關作業和原住民部落文化因素，對於培訓原住民職業訓練技能，增進就業能力，提供職訓及就業之優惠措施，確實培訓原住民職業訓練素養，深受就業機會、就業媒合，推動原住民就業促進津貼實施要點、技術士檢定、籌設原住民勞務輔導機構，以及全球經濟因素和台灣社會環境影響，其效益仍未顯著。

## 二、國內近期促進原住民就業方案

### （一）促進原住民就業方案緣由

依據行政院民國 94 年 9 月 28 日院臺勞字第 0940040279 號函核訂「促進原住民就業方案」，自民國 94 年核定實施起，至民國 96 年 12 月 31 日止，推動此一方案旨在協助原住民就業，由於職業訓練職類需求與就業率緊密相關，以下摘要方案重點如下（原住民族委員會、經濟建設委員會，2005）。

### （二）重點工作項目

促進原住民就業方案涵蓋五大推展項目：1、促進原住民就業方案。2、配合國土復育計畫，發展原鄉產業，創造長期就業機會。3、確保原住民（含都會區）就業機會。4、擴大辦理原住民職業訓練及建教合作。5、推動原鄉產業及工藝製品綜合連鎖行銷計畫。

促進原住民就業方案推展工作要點包括：（1）提供原住民短期工作機會：例如推動原鄉社區六星就業計畫（含重點部落）：鼓勵原鄉社區針對「台灣健康社區六星計畫」六大面向，提出適合社區發展需求之計畫，增加原住民在地就業機會，此推動單位為原民會和文建會。（2）推動多元就業開發方案：包括勞委會所主導的輔導原住民民間團體申請經濟型或社會型多元就業計畫；由政府部門申請社會型多元就業計畫，並鼓勵僱用原住民。（3）提供原住民就業促進津貼：

包括勞委會所主導的提供雇主僱用獎助津貼或臨時工作津貼，增加原住民短期就業機會。(4) 政府提供類似公服計畫：推動「部落自然保育相關計畫」，同時提供原住民生態導覽解說、工藝產業促進、山地醫療救護守護、防除小花蔓澤蘭等短期工作，此推動單位為原民會、勞委會和環保署。

配合國土復育計畫，發展原鄉產業，創造長期就業機會推展工作要點包括：

(1) 發展溫泉、生態旅遊產業：復育原鄉特有動植物，並設置自然資源觀測員，保育高山及河川生態；維護景觀步道及原住民聖山古道，由原住民擔任嚮導或生態導覽解說員，發展原鄉生態旅遊；規劃建設部落溫泉、觀光景點及旅遊中心，輔導原住民經營具有原鄉特色之民宿及餐飲；設計、行銷套裝旅遊路線，增加原鄉地區觀光休閒旅遊收入，此推動單位為原民會、交通部、經濟部、農委會、內政部。(2) 發展工藝、文化及傳統民俗產業：由原民會、經濟部和交通部規劃、營造具有原住民文化氣息之部落風貌；設計一系列原住民傳統民俗文化表演或祭典活動，創造文化產值；設立部落文化工作室，生產具原住民各族特色之文物手工藝品。(3) 發展托育及托老照顧服務產業：輔導成立「原住民家庭暨婦女服務中心」與「部落照顧勞動合作社」；辦理部落居家、送餐及社區日托服務；發展部落保母支持系統；充實學前幼兒照顧服務；普及國小課後照顧服務，此推動單位為原民會、內政部和教育部。

確保原住民(含都會區)就業機會推展工作要點包括：(1) 落實法令保障名額，由原民會、人事行政局和各部會落實「原住民族工作權保障法」等法令，以保障原住民工作機會。(2) 建置原住民人力及人才資料庫，提升原住民就業媒合成功率：由原民會、勞委會建置完整的原住民人力資料庫及資訊流通平台，並結合就業媒合系統，提供原住民求職、廠商求才所需；強化就業服務機制，提高原住民就業媒合成功率。(3) 加強輔導原住民成立勞動合作社：由原民會、內政部和勞委會輔導成立並強化原住民勞動合作社之能力，增加承包工程或採購案之機會。

擴大辦理原住民職業訓練及建教合作推展工作要點包括：(1) 辦理原住民職業訓練計畫，為培育原住民人力，並達到降低原住民失業率之目標，須擴大辦理能促進原住民就業之各類職業訓練，並積極培訓原住民規劃及經營人才，此項工作由原民會、勞委會、農委會和內政部共同推動。(2) 辦理自由貿易港區原住民人力訓練計畫：由原民會、勞委會、經濟部和交通部，根據自由貿易港區事業所需人力，辦理原住民專案人力訓練，提供原住民在自由貿易港區之工作機會。(3) 辦理原住民青少年就業技能與建教合作整合計畫：由教育部、原民會和勞委會共同辦理加強辦理原住民族地區及重點學校，青少年就業技能與建教合作整合計畫。

推動原鄉產業及工藝製品綜合連鎖行銷計畫推展工作要點包括：(1) 編列行銷經費，專案委託行銷團隊，規劃有關原住民溫泉、生態旅遊、手工藝品等相

關產業之整體行銷計畫，包括：架設行銷平台、建置行銷網頁、建立專屬品牌、研擬行銷策略、廣設銷售中心或寄賣點、拓展物流體系與宅配服務、鼓勵公部門採購、拓展國外市場等，此項工作由原民會和勞委會共同合作。(2) 組成技術輔導團，協助部落研提細部行銷計畫，提升原鄉產業銷售收益，穩定在地就業機會，由原民會、經濟部、農委會和文建會共同推動此項工作。

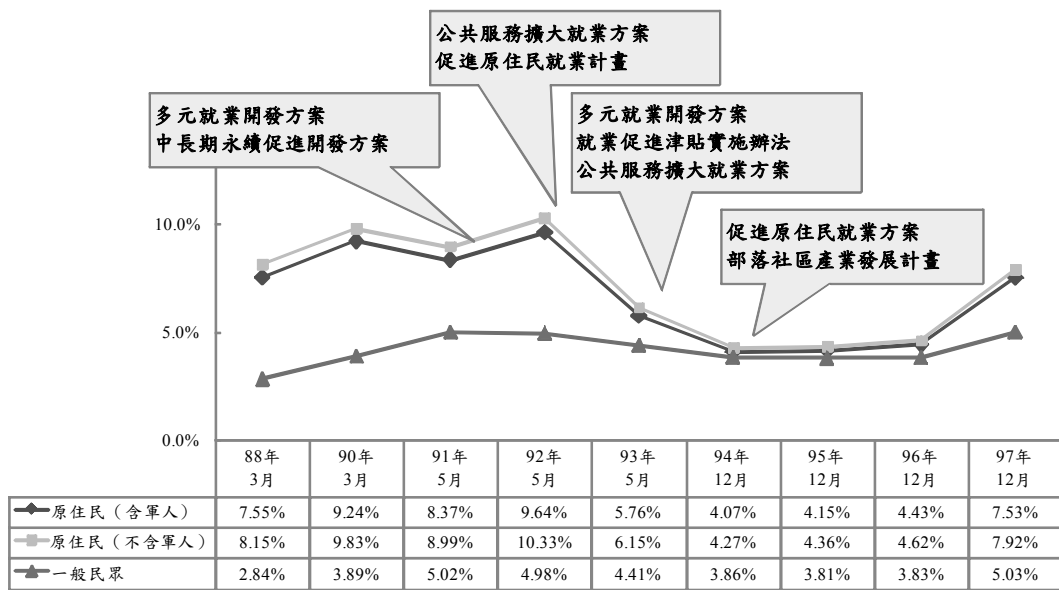
無論是早期的原住民職業訓練發展方案或近期的促進原住民就業方案，可以得知：政府對於原住民職業訓練和促進就業，投入相當多部會和資源共同推動有益於原住民發展職業訓練知能，和應用職業訓練參與專業職能工作事項。

### 三、原住民族失業率

從圖一「原住民與一般民眾失業率比較」可以得知：1. 從民國 88 年到 97 年之間，原住民各年度失業率均高於一般民眾失業率。2. 由於政府部門投入相關政策方案，確實有效降低原住民失業率，特別是民國 93 年到 96 年之間，原住民失業率和一般民眾失業率相近。3. 民國 97 年之後，原住民失業率和一般民眾失業率缺口有逐漸拉大趨勢 4. 一般民眾失業率呈現穩定水平現象，外在社會干擾因素較不明顯，原住民失業率起伏明顯，目前失業率處於上升階段。

原住民職業訓練的配套措施，在民國 91 年政府部門推行「多元就業開發方案」及「中長期永續促進開發方案」，協助原住民解決就業失業問題；92 年推動「公共服務擴大就業方案」釋出大量短期工作機會紓解失業問題，並推動「促進原住民就業計畫」；93 年接續推展「多元就業開發方案」、「就業促進津貼實施辦法」及「公共服務擴大就業方案」；94 年原民會與經建會共同推出「促進原住民就業方案」及原民會負責「部落社區產業發展計畫」（原住民委員會，2010b）。綜觀這些就業開發方案或解決失業問題方案，多數從部落或都會原住民就地化工作提供，和產業發展資源面向加以協助，唯原住民永續經營獨立成長發展之績效仍不明顯。





資料來源：原住民委員會，2010b，頁 125。

說明：88-93 年原住民失業率含現役軍人，94、95、96 年不含現役軍人，94、95、96 年增列含現役軍人之數據以便於與往年比較。

圖一 原住民與一般民眾失業率比較

#### 四、職業訓練職類

職訓局考量原住民天賦專長和部落產業發展取向，對於原住民職業訓練的實施類別及範疇，訂有職訓參考職類，主要分成：婦女適訓技能、勞動合作社經營、傳統文化工藝產業、村落再造、觀光發展、產業技能養成訓練和其他等七大類，開班職類範疇相當多元，各原鄉部落或都會部落原住民均可依照職類需求和部落特性，申請職業訓練計畫開設。表一為「原住民訓練實施類別及範疇參考」，從表一可以發現：除了勞動合作社經營之外，其餘相關職類都較偏向以「民生居家取向」、「手工藝文化取向」、「農牧產品取向」和「觀光休閒取向」，這些取向的職類頗適合原住民本身天賦專長和在地觀光產業的深化學習，然而，多數職類卻在就業人數需求量和就業地點偏向都會化的限制下，較難取得適當工作。簡言之，訓用合一政策在規劃原住民職業訓練職類上是較難實踐的。

表一 原住民訓練實施類別及範疇參考表

類別	開班職類範疇
婦女適訓技能	保母、安親課輔、居家看護、美容、美髮、養生、冷熱飲料調配、生機飲料調配、餐飲製作、烘培食品、農產、醃釀製品、食品加工相關技術類

勞動合作社經營	土木營建、機電、水電、金屬銲接、保全樓管、環境清潔維護、產銷通路經營、地方運輸、重機械操作維護
傳統文化工藝產業	文化創意產業、文史、生活體驗、服飾、舞蹈、歌曲、飲食、木雕、石雕、皮雕、琉璃、陶瓷製作、金銀細工、寶石鑲嵌製作與其他手工藝相關技術類
村落再造	營造、魚類、河川、環保綠化、生機草藥、造園、農藝、畜牧、植栽等農業相關技術類
觀光發展	觀光、運動、休閒、生態旅遊、導覽解說、登岳、攀岩、夜探、船駕、狩獵、農特產拓展銷售、民宿村莊經營、交通協助、企業認養休閒旅遊、週休二日國民旅遊、公教人員休假旅遊
產業技能養成訓練	家庭民生、基礎及各產業領域所需之技能訓練
其他	內容： 一、結合 NPO 或 NGO 團體發展，辦理經營、規劃、財務、管理等民間團體所需之經營、管理人才訓練，協助原住民進入該領域就業。 二、結合 NPO 或 NGO 團體基於組織使命及發展推動文化與教育、觀光與休閒、社會福利、衛生保健、環保與生態、社區美化與綠化、社區設施建造與經營、產業轉型與創新及其他有助於地區發展之相關工作計畫，所衍生之就業機會，規劃辦理各類別原住民職業訓練。

資料來源：台南職業訓練中心，2008，無頁碼。

## 五、國外職業訓練經驗

澳洲一詞源於拉丁語「未知的南方大陸」(terra australis incognita)。從早期歐洲移民澳洲和澳洲原住民之間的文化教育爭議議題，經常受到全球人士的關注。Miller (1985) 在《回顧原住民就業和訓練委員會報告》(the Report of the Committee of Review of Aboriginal Employment and Training Programs) 研究指出：澳洲政府就業和訓練政策是協助原住民根本性轉變社經背景的重要施政措施，就業和訓練政策促使原住民有更多協助和省思自我決定和增強部落文化的機會，因為早期澳洲政府及教會幫助原住民推行保護政策，設立保護區、傳教區，禁止飲酒，並規範原住民生活，但反而使其生活狀況惡化，於是同化政策取而代之，轉而幫助他們適應歐化的生活方式，政府也逐漸增加在健康及住屋方面的經費，防止原住民人口迅速減少，然而卻出現反對聲浪，認為政府剝奪原住民決定

自己前途的權利，因為，絕大多數原住民仍處於貧窮狀態，在澳洲的各類種族中待遇最低，情況最不利。之後，聯邦政府已著手推動全國原住民就業方案，目標在幫助原住民取得就業及職業訓練的機會，並發展經濟基礎為原住民的首要之務，聯邦政府創立了原住民貸款委員會及原住民土地基金，提供購屋、企業經營，和購買土地的資金，整個澳洲原住民才有感受到具體協助自覺部落互助共榮景象之意識產生。

此外，Dockery & Milsom（2007）研究澳洲原住民就業方案指出：以就業為基礎的政策方案是提供原住民認同和自覺處境問題的思維歷程，更重要的是政府在制定決策時鼓勵更多原住民參與政策，保留原有傳統文化和自我激勵有別於非原住民之間差異，並獲致更多由機構與企業提供的職業教育與訓練（Vocational Education and Training，簡稱 VET）課程，並有經費協助原住民學生生活費用和相關協助，以使其達到與其他澳洲人相同水平的政府服務，這才是進階急需推動之要項。同樣地，Wegner（2008）研究發現非洲年輕人呈現高比率失業和缺乏技能、技術和職業教育管理制度薄弱等現象，所以呼籲政府、地方政府、企業和參訓者，一定要多參考年輕人參加職業訓練及就業想法。Kingombe（2008）研究評估非洲職業訓練成效，亦提出：在非洲各級教育學制中都有安排技術和職業訓練技能課程，政府和企業為求經濟發展亦會加強其技能訓練，但更重要的是擬定職業訓練政策，是否真正考量到整個就業政策發展和勞工市場需求的參與歷程。

Budria & Telhado-Pereira（2009）研究葡萄牙馬德里參加職業訓練者在勞工市場轉變的現象，例如職業訓練期程是參加一個月、一年和二年職業訓練參訓者就業表現情形，個人背景變項市場轉變情形（年齡、性別、教育程度、訓練活動和訓練期間），以及在就業率、工作相關技能和產能上的表現情況，結果發現個人接受訓練活動的得分高於各項得分，長期訓練期程和觀光訓練是最具有效能的。

從澳洲、非洲和葡萄牙等有關職業訓練和就業政策文獻，可以發現：改善原住民職業訓練政策是需要政府具體訓練措施，尊重部落居民文化自覺，鼓勵原住民參與職業訓練政策擬定和實踐過程，職業訓練和就業市場屬性一致性和差異性需進行研究，考量職業訓練對象，重視職業訓練技能養成內容所需期程。

## 參、研究設計

本研究設計主要是以內容分析法（content analysis）為主，主要是針對資訊分析（informational analysis）和文獻分析（documentary analysis）進行研究設計。

## 一、資訊分析

在資訊分析部分是以 TIMS 系統，由研究者從職業訓練局訓練組，取得職業訓練局所屬北區、桃園、中區、台南、南區等五個職業訓練中心，TIMS 系統有關民國 96 年原住民職業訓練建置的各項資料，包括參訓者背景分析（學歷、性別、身份別、請領生活津貼、年齡、就業率等），所有承訓單位、學員數、勞保人數、就業人數和就業率追蹤等整體資料，作為分析依據。

## 二、文獻分析

在文獻分析部份是以蒐集專家學者對於職業訓練成效評估和原住民職業訓練成效的相關論述與研究成果，相關制度法令政策和輔導措施，以及在民國 96 年度原住民職業訓練專班的施行計畫、計畫建議書、執行成果報告等相關資料，作為瞭解原住民職業訓練辦理實況，以及就業問題與可行性策略之探析基礎。

## 肆、結果與討論

### 一、原住民職業訓練基本資料

#### （一）參訓者年齡分析

從表二「各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練參訓年齡統計分析表」分析可知：最多的參訓者年齡層分布在 45-49 歲，最少的參訓者年齡層分布在 19 歲以下。但從 40-50 歲參訓者佔 29%和 50 歲以上參訓者佔 26%來看，40 歲以上參訓者佔了參訓總人數的一半以上。換言之，96 年原住民職業訓練投資在 40 歲以上參訓者居多。

表二 各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練參訓年齡統計分析表

年齡層	開訓人數	百分比
19 歲以下	100	3.78%
20-24 歲	208	7.87%
25-29 歲	294	11.12%
30-34 歲	290	10.97%
35-39 歲	308	11.65%
40-44 歲	363	13.73%

45-49 歲	421	15.92%
50-54 歲	333	12.59%
55 歲以上	327	13.37%
合 計	2,644	100.00%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：各職訓中心包括：北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心、南區職業訓練中心。

## (二) 參訓者人數和性別分析

從表三「各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練人數統計分析表」分析可知：參訓人數最多的是南區職業訓練中心（有 820 人，佔 31.01%），其次是中區職業訓練中心（有 721 人，佔 27.27%），參訓人數最少的是台南職業訓練中心（有 203 人，佔 7.68%）。而以性別來分析可知：參加職業訓練者多為女性佔 84.38%，男性僅佔 15.62%。

表三 各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練人數統計分析表

職 訓 中 心	開 訓 人 數			百分比
	小計	男性	女性	
北區職業訓練中心	586	2.38%	19.78%	22.16%
中區職業訓練中心	721	4.77%	22.50%	27.27%
南區職業訓練中心	820	5.22%	25.79%	31.01%
桃園職業訓練中心	314	1.59%	10.29%	11.88%
台南職業訓練中心	203	1.66%	6.01%	7.68%
合 計	2,644	15.62%	84.38%	100.00%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：各職訓中心包括：北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心、南區職業訓練中心。

## (三) 參訓者教育程度分析

從表四「各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練參訓教育程度統計分析表」分析可知：參訓者教育程度以國中(含)以下人數最多(1526 人，佔 57.76%)，其次是高中職人數居次(有 1000 人，佔 37.85%)。而專科(含)以上教育程度有 116 人參加職業訓練僅佔 4%，換言之，參加 96 年原住民職業訓練者多為教育程度較低者參加。

表四 各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練參訓教育程度統計分析表

教育教度	開訓人員	百分比
博士	0	0.00%
碩士	1	0.04%
大學（四技）	0	0.00%
大學（大學）	29	1.10%
專科	86	3.26%
高中/職	1,000	37.85%
國中（含）以下	1,526	57.76%
不限	0	0.00%
合計	2,642	100.00%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：各職訓中心包括：北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心、南區職業訓練中心。

#### （四）職業訓練特定對象人數統計分析

從表五「各職業訓練中心委辦 96 年職業訓練特定對象人數統計分析表」分析可知：參加 96 年職業訓練特定對象共有七種身分，包括：1.負擔家計婦女。2.生活扶助戶。3.原住民。4.就業保險被保險人非自願失業者。5.身心障礙者。6.中高齡者。7.更生保護人。七種身分以原住民接受職訓人數最多（2349 人，佔 92.81%），其次是中高齡者人數居次（有 157 人，佔 5.97%）。而其他身分均屬極少數參訓者。

表五 各職業訓練中心委辦 96 年職業訓練特定對象人數統計分析表

主要參訓身份別	開訓人數	百分比
1.負擔家計婦女	3	0.11%
2.生活扶助戶	8	0.30%
3.原住民	2,349	92.81%
4.就業保險被保險人非自願失業者	4	0.15%
5.身心障礙者	17	0.65%
6.中高齡者	157	5.97%
7.更生保護人	0	0.00%
約定對象	小計	2,682
非特定對象	16	0.61%
合計	2,644	100.00%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：各職訓中心包括：北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心、南區職業訓練中心。

### (五) 特定對象請領津貼人數分析

從表六「各職業訓練中心委辦 96 年職業訓練特定對象請領津貼人數統計分析表」分析可知：參加 96 年職業訓練特定對象六種身分，包括：1.負擔家計婦女。2.生活扶助戶。3.原住民。4.身心障礙者。5.中高齡者。6.更生保護人。六種身分以原住民請領生活津貼人數最多共 512 人（男性 49 人、女性 462 人），請領津貼高達 1,241 萬 4,243 元（佔請領人數 90.94%）。如果以參訓 2,349 人來平均請領津貼人數，每人可以支領 24,246 元生活津貼，約每 4.59 人可領生活津貼。

表六 各職業訓練中心委辦 96 年職業訓練特定對象請領津貼人數統計分析表

主要參訓身份別	性別		請領人數	核發金額	請領人數百分比
	男	女			
1.中高齡者	7	34	41	977,208	7.28%
2.更生保護人	0	0	0	0	0.00%
3.身心障礙者	1	7	8	189,215	1.42%
4.原住民	49	463	512	12,414,243	90.94%
5.負擔家計婦女	0	0	0	0	0.00%
6.生活扶助戶	1	1	2	50,256	0.36%
特定對象	58	505	563	13,630,922	100%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：各職訓中心包括：北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心、南區職業訓練中心。

## 二、各職訓中心訓練經費

由表七「各職訓中心委辦 96 年原住民職業訓練訓練價金和就業人數統計比較表」比較可知：

- 1、開設班別：96 年原住民職業訓練共開設 89 班，南區職訓中心開設 28 班最多，依次為中區、北區、桃園、台南職業訓練中心。
- 2、參訓學員：共有 2,616 人參加訓練，其中有 2,441 位原住民，非原住民有 175 人。其中北區職業訓練中心非原住民參訓原住民班別有 64 人（12%），比率偏高。

- 3、訓練價金：共投入 60,215,088 元訓練經費，訓練金額最多的是中區職業訓練中心 16,079,977 元，依次為南區、北區、桃園、台南職業訓練中心。開設班別所需訓練經費平均單價，最高是桃園職業訓練中心平均每班為 860,393 元，依次為北區、中區、南區、台南職業訓練中心。
- 4、平均就業價金：參加職業訓練能夠就業者，平均約需 70,898 元訓練經費，其中以中區職業訓練中心平均就業價金最高，每人約需 118,235 元職訓經費，依次為桃園、北區、南區、台南職業訓練中心，台南職業訓練中心培訓每位平均就業價金最低，每人約需 38,990 元。

表七 各職訓中心委辦 96 年原住民職業訓練價金和就業人數統計比較表

職業中心	承辦單位數	班名數	參訓學員		價金	就業人數	平均就業金額
			原住民	非原住民			
北區	19	20	522	64	15,106,260	242	62,423
中區	6	23	635	56	16,079,977	136	118,235
南區	21	28	805	16	15,860,506	325	48,802
桃園	7	11	294	21	9,464,325	110	86,039
台南	2	7	185	18	3,704,020	95	38,990
總計	55	89	2441	175	60,215,088	908	70,898

資料來源：1.職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

2.北區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、中區職業訓練中心、台南職業訓練中心和南區職業訓練中心提供資料。

### 三、原住民職業訓練就業率追蹤

#### (一) 北區職業訓練中心就業追蹤成果

從表八「北區職業訓練中心就業追蹤成果統計表」分析可知：

- 1、訓後 3 個月內就業數：總計有 263 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 209 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 3 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 10 人 (4) 系統判定就業人數有 41 人。其就業率 1 為 44.8%；就業率 2 為 44.4%。
- 2、訓後 6 個月內就業數：總計有 25 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人。(2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 25 人。其就業率 1 為 4.44%；就業率 2 為 4.44%。



- 3、訓後 9 個月內就業數：總計有 7 人就業，包括：（1）人工判定就業人數有 0 人。（2）人工判定就業人數/顧主切結有 0 人（3）人工判定就業人數/學員切結有 0 人（4）系統判定就業人數有 7 人。其就業率 1 為 1.24%；就業率 2 為 1.24%。

表八 北區職業訓練中心就業追蹤成果統計表

查核時點/ 參訓前失業人數	訓後 3 個月內 就業數	訓後 6 個月內 就業數	訓後 9 個月內 就業數	合計
人工判定就業人數	209	0	0	209
人工判定就業人數/ 顧主切結	3	0	0	3
人工判定就業人數/ 學員切結	10	0	0	10
系統判定就業人數	41	25	7	73
總計就業人數	263	25	7	295
就業率 1	44.8%	4.44%	1.24%	50.48%
就業率 2	44.4%	4.44%	1.24	50.08%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

## （二）中區職業訓練中心就業追蹤成果統計表

從表九「中區職業訓練中心就業追蹤成果統計表」分析可知：

- 1、訓後 3 個月內就業數：總計有 342 人就業，包括：（1）人工判定就業人數有 301 人（2）人工判定就業人數/顧主切結有 0 人（3）人工判定就業人數/學員切結有 0 人（4）系統判定就業人數有 41 人。其就業率 1 為 54.2%；就業率 2 為 48.37%。
- 2、訓後 6 個月內就業數：總計有 23 人就業，包括：（1）人工判定就業人數有 0 人（2）人工判定就業人數/顧主切結有 0 人（3）人工判定就業人數/學員切結有 0 人（4）系統判定就業人數有 23 人。其就業率 1 為 3.55%；就業率 2 為 3.55%。
- 3、訓後 9 個月內就業數：總計有 5 人就業，包括：（1）人工判定就業人數有 0 人。（2）人工判定就業人數/顧主切結有 0 人（3）人工判定就業人數/學員切結有 0 人（4）系統判定就業人數有 5 人。其就業率 1 為 0.71%；就業率 2 為 0.71%。

表九 中區職業訓練中心就業追蹤成果統計表

查核時點/ 參訓前失業人數	訓後 3 個月內 就業數	訓後 6 個月內 就業數	訓後 9 個月內 就業數	合計
人工判定就業人數	301	0	0	301
人工判定就業人數/ 顧主切結	0	0	0	0
人工判定就業人數/ 學員切結	0	0	0	0
系統判定就業人數	41	23	5	69
總計就業人數	342	23	5	370
就業率 1	54.2%	3.55%	0.71%	58.46%
就業率 2	48.37%	3.55%	0.71%	52.63%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

### (三) 南區職業訓練中心就業追蹤成果統計表

從表十「南區職業訓練中心就業追蹤成果統計表」分析可知：

- 1、訓後 3 個月內就業數：總計有 311 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 259 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 1 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 4 人 (4) 系統判定就業人數有 47 人。其就業率 1 為 54.2%；就業率 2 為 48.37%。
- 2、訓後 6 個月內就業數：總計有 37 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 37 人。其就業率 1 為 42.21%；就業率 2 為 38.73%。
- 3、訓後 9 個月內就業數：總計有 17 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 17 人。其就業率 1 為 2.15%；就業率 2 為 2.15%。

表十 南區職業訓練中心就業追蹤成果統計表

查核時點/ 參訓前失業人數	訓後 3 個月內 就業數	訓後 6 個月內 就業數	訓後 9 個月內 就業數	合計
人工判定就業人數	259	0	0	259
人工判定就業人數/ 顧主切結	1	0	0	1

人工判定就業人數/ 學員切結	4	0	0	4
系統判定就業人數	47	37	17	101
總計就業人數	311	37	17	365
就業率 1	42.21%	7.29%	2.15%	51.65%
就業率 2	38.73%	7.29%	2.15%	48.17%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

#### (四) 桃園職業訓練中心就業追蹤成果統計表

從表十一「桃園職業訓練中心就業追蹤成果統計表」分析可知：

- 1、訓後 3 個月內就業數：總計有 100 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 82 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 18 人。其就業率 1 為 34.25%；就業率 2 為 34.13%。
- 2、訓後 6 個月內就業數：總計有 37 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 20 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 17 人。其就業率 1 為 12.67%；就業率 2 為 12.63%。
- 3、訓後 9 個月內就業數：總計有 4 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 4 人。其就業率 1 為 1.37%；就業率 2 為 1.37%。

表十一 桃園職業訓練中心就業追蹤成果統計表

查核時點/ 參訓前失業人數	訓後 3 個月內 就業數	訓後 6 個月內 就業數	訓後 9 個月內 就業數	合計
人工判定就業人數	82	20	0	102
人工判定就業人數/ 顧主切結	0	0	0	0
人工判定就業人數/ 學員切結	0	0	0	0
系統判定就業人數	18	17	4	39
總計就業人數	100	37	4	141
就業率 1	34.25%	12.67%	1.37%	48.29%
就業率 2	34.13%	12.63%	1.37%	48.13%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

### (五) 台南職業訓練中心就業追蹤成果統計表

從表十二「台南職業訓練中心就業追蹤成果統計表」分析可知：

- 1、訓後 3 個月內就業數：總計有 89 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 82 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 7 人。其就業率 1 為 46.84%；就業率 2 為 44.5%。
- 2、訓後 6 個月內就業數：總計有 6 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 6 人。其就業率 1 為 3%；就業率 2 為 3%。
- 3、訓後 9 個月內就業數：總計有 3 人就業，包括：(1) 人工判定就業人數有 0 人 (2) 人工判定就業人數/顧主切結有 0 人 (3) 人工判定就業人數/學員切結有 0 人 (4) 系統判定就業人數有 3 人。其就業率 1 為 0.15%；就業率 2 為 0.15%。

表十二 台南職業訓練中心就業追蹤成果統計表

查核時點/ 參訓前失業人數	訓後 3 個月內 就業數	訓後 6 個月內 就業數	訓後 9 個月內 就業數	合計
人工判定就業人數	82	0	0	82
人工判定就業人數/ 顧主切結	0	0	0	0
人工判定就業人數/ 學員切結	0	0	0	0
系統判定就業人數	7	6	3	16
總計就業人數	89	6	3	98
就業率 1	46.84%	3%	1.5%	51.34%
就業率 2	44.5%	3%	1.5%	49.00%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

### (六) 全部職業訓練中心就業率追蹤成果統計表

從表十三「各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練就業率追蹤成果統計分析表」分析：

三個月整體就業率為 42.03%，以各職業訓練中心三個月就業率的統計可知：就業率最高的是中區職業訓練中心（約有 48.37%就業率），其次是台南職業訓練中心（約有 44.5%就業率），就業率最低的是桃園職業訓練中心（約有 34.13%就業率）。

六個月整體就業率為 5.60%，以各職業訓練中心六個月就業率的統計可知：就業率最高的是桃園職業訓練中心（約有 12.63% 就業率），其次是南區職業訓練中心（約有 4.68% 就業率），就業率最低的是台南職業訓練中心（約有 3% 就業率）。

九個月整體就業率為 1.39%，以各職業訓練中心九個月就業率的統計可知：就業率最高的是南區職業訓練中心（約有 2.15% 就業率），其次是台南職業訓練中心（約有 1.5% 就業率），就業率最低的是中區職業訓練中心（約有 0.71% 就業率）。

表十三 各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練就業追蹤成果統計分析表

查核時點/ 參訓前失業 月數	結訓 人數	訓後 3 個月內 就業人數		訓後 6 個月內 就業人數		訓後 9 個月內 就業人數	
		就業人數 就業率 1	就業人數 就業率 2	就業人數 就業率 1	就業人數 就業率 2	就業人數 就業率 1	就業人數 就業率 2
北區職業訓練中心	563	44.8%	44.4%	4.44%	4.44%	1.24%	1.24%
中區職業訓練中心	561	54.2%	48.37%	3.25%	3.25%	0.71%	0.71%
南區職業訓練中心	790	42.21%	38.73%	4.68%	4.68%	2.15%	2.15%
桃園職業訓練中心	293	34.25%	34.13%	12.67%	12.63%	1.37%	1.37%
台南職業訓練中心	200	46.84%	44.5%	3%	3%	1.5%	1.5%
合計	2407	44.46%	42.03%	5.61%	5.60%	1.39%	1.39%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

說明：1. 就業追蹤是指訓練 3 個月內和 6 個月就業率和人數

2. 就業率判定如下—

$$\text{就業率 1} = \frac{\text{人工判定就業人數} + \text{系統判定就業人數}}{\text{結訓人數} - \text{不就業人數}}$$

$$\text{就業率 2} = \frac{\text{人工判定就業人數} + \text{系統判定就業人數}}{\text{結訓人數}}$$

3. 本表不包括訓後 9 個月內就業人數。

4. 無加退保紀錄是由承辦計畫單位追蹤參訓人勞保確認後人工鍵入資料，或由勞保局系統轉入職訓局電腦系統自動判定為依據。

## (七) 全部職業訓練中心就業人數追蹤成果統計表

從表十四「各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練就業人數追蹤成果統計分析表」分析可知：

訓後 3 個月內全部就業總人數為 1105 人，訓後 6 個月內全部總就業人數為 128 人，訓後 9 個月內全部就業總人數為 36 人。

以訓後 3-6 個月消長率來看，中區職業訓練中心消長率 93.27%最高，桃園職業訓練中心消長率 63%最低；以訓後 3-9 個月消長率來看，中區職業訓練中心消長率 98.54%最高，桃園職業訓練中心消長率 96%最低，此亦表示訓後 3 個月後就業人數相當明顯下降。整體訓後 3-6 個月消長率為 88.41%，訓後 3-9 個月消長率為 96.47%。

表十四 各職業訓練中心委辦 96 年原住民職業訓練就業追蹤成果統計分析表

職訓中心	結訓人數	訓後 3 個月內 就業人數	訓後 6 個月內 就業人數 3-6 個月消長	訓後 9 個月內 就業人數 3-9 個月消長
北區職業訓練中心	563	263	25 90.49%	7 97.34%
中區職業訓練中心	561	342	23 93.27%	5 98.54%
南區職業訓練中心	790	311	37 88.12%	17 94.53%
桃園職業訓練中心	293	100	37 63%	4 96%
台南職業訓練中心	200	89	6 93.25%	3 96.63%
合計	2407	1105	128 88.41%	36 96.47%

資料來源：職訓局 TIMS 系統資料，2008 年 7 月 11 日。

## 四、小結

從上述研究結果可以獲知台灣原住民在 96 年的職業訓練，在參訓者資訊分析有以下現象，參訓者偏向中高齡，參訓人數多偏中南部，女性佔八成四，參訓

者教育程度多是國中以下學歷，原住民相較於其他特殊身分者的參訓人數佔九成二，請領生活津貼人數佔所有請領對象人數的九成。

在訓練經費分析部份有以下現象，全部開訓 89 班當中以南區職業訓練中心開設 28 班最多，但訓練總價金共 60,215,055 元當中，最多訓練經費支出的是中區職業訓練中心 16,079,977 元開設 23 班支出經費最多，2,441 位原住民參訓平均價金每人需支付 70,898 元，其中以中區職業訓練中心平均就業價金最高，每人約需 118,235 元職訓經費，依次為桃園、北區、南區、台南職業訓練中心，台南職業訓練中心培訓價金最低，每位原住民培訓就業經費為 38,990 元。

在原住民職業訓練三、六、九個月就業率追蹤結果顯示：訓後三個月內就業數總計有 263 人就業，訓後六個月內就業數總計有 25 人就業，訓後九個月內就業數總計有 7 人就業。而就三個月整體就業率為 42.03%，就業率最高的是中區職業訓練中心，六個月整體就業率為 5.60%，就業率最高的是桃園職業訓練中心，九個月整體就業率為 1.39%，就業率最高的是南區職業訓練中心。

如果僅以量化數據綜觀 96 年台灣原住民職業訓練成效之評估結果，可以感受到的是：政府編列職業訓練經費未能訓用合一，就業市場表現未盡經濟效益，但確有增進原住民社群中需要職業訓練的中高齡和女性對象參訓機會，感受到職業訓練技能的重要性。

相較於台灣原住民 96 年原住民職業訓練量化績效表現，更可以推知：政府在每個推動原住民早期和近期輔助就業方案，缺乏以「職業訓練」為核心價值，配套職業訓練後的就業市場之鍊結措施，以致於原住民職業訓練後三個月到九個月就業率差異之大，到最後無法積極性的與地方政府、學校、企業界和部落，有效能推動職業訓練和就業輔導，整個職業訓練最後只成為「為政策而施行、為經費而消化」的代名詞，對於改善原住民的家庭經濟，增進職業訓練就業知能，提升原住民參與社會流動，增長自我專業職能等並無實質效益。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

#### (一) 促進原住民就業政策無法達成就業導向目標

根據本研究發現：最早原住民職業訓練決定性系統方案，是民國 87 年 3 月 5 日行政院第 2568 次會議責成「原住民族發展方案」，該方案推展立即採行六項措施和三項規劃辦理事項，執行要項仍以創造原住民就業機會為主要導向。接著，行政院於民國 94 年 9 月 28 日院臺勞字第 0940040279 號函核訂「促進原住

民就業方案」，自 94 年核定實施起至 96 年 12 月 31 日止，其主要目的仍在於促進原住民就業為主要導向。

但以 96 年參加職業訓練的 2441 位原住民參訓學員而言，96 年訓練後的訓後 3 個月內全部就業總人數為 1105 人，訓後 6 個月內全部總就業人數為 128 人，訓後 9 個月內全部就業總人數為 36 人來看，參加職業訓練的學員就業表現不盡理想，顯示促進原住民就業政策無法達成就業導向目標。

## （二）原住民職業訓練參訓對象符合職訓需求但就業優勢力較薄弱

從參訓者年齡分析顯示：從 40-50 歲參訓者佔 29%，以及 50 歲以上參訓者佔 26% 來看，40 歲以上參訓者佔了參訓總人數的一半以上，參訓者教育程度以國中（含）以下人數最多（1526 人，佔 57.76%），其次是高中職人數居次（有 1000 人，佔 37.85%），而專科（含）以上教育程度有 116 人參加職業訓練僅佔 4%，參加職業訓練者多為女性佔 84.38%，男性僅佔 15.62%，且特定對象請領津貼人數分析可以得知原住民請領生活津貼人數最多共 512 人（男性 49 人、女性 462 人），請領津貼高達 1,241 萬 4,243 元（佔請領人數 90.94%）。

換言之，原住民職業訓練參訓對象符合職訓需求，但從中高齡參訓者、多為較低教育程度者參加，女性參訓者居多、請領生活津貼者佔 1/4 原住民參訓者人數，就目前就業競爭力須具備職場專業知能和軟硬實力需求下，顯然原住民參加職業訓練者無法發揮訓用合一的職業訓練目標。

## （三）原住民職訓投入經費和培訓單價過高

以 96 年原住民職業訓練計畫，計有職訓局北區職業訓練中心、中區職業訓練中心、南區職業訓練中心、桃園職業訓練中心、台南職業訓練中心等 5 個職訓中心，負責委辦原住民職業訓練業務，承辦 96 年原住民職業訓練計畫共有 89 個計畫案，投入 60,215,088 元的訓練經費。

如以訓後 3 個月內全部就業總人數為 1105 人，培訓單價為 54,493 元；訓後 6 個月內全部總就業人數為 128 人，培訓單價為 470,430 元；訓後 9 個月內全部就業總人數為 36 人來看，培訓單價為 1,672,641 元。簡言之，培訓經費隨著訓後就業人數的減少而遞增。

何以會呈現如此現象，是整體社會外在就業市場環境因素影響，或原住民職業訓練政策目標和執行過程有問題，抑或原住民職業訓練不能單以就業率為客觀指標？需再輔以質化指標作為衡鑑其職業訓練效益，頗值得進一步探究。



#### (四) 投入原住民促進就業方案部會資源分布過廣

「促進原住民就業方案」自 94 年至 96 年所需經費估計為 15.0 億元、22.4 億元及 23.8 億元，三年合計 61.2 億元。負責推展部會包括：原民會、文建會、勞委會、交通部、經濟部、農委會、內政部、教育部、人事行政局、環保署等主要推動的十個單位。

但以職訓局訓練和就業為核心的主軸，並不明顯，以至於許多計畫主持人均反應「已經找不到原住民來參訓」，原因是許多部會資源，進入部落的方法較為鬆散、結構性不強，偏重給予經費撥入卻不問就業成果為何，加上原住民以「錢花完了再去工作或學習」樂觀消費習慣，造成部會資源重複運用浪費，從原住民族委員會（2010b）公布的《97 年台灣原住民族就業狀況調查報告》所呈現的失業人數和失業率，北部地區為 2616 人（3.87%），中部地區為 1822 人（6.07%），南部地區為 1765 人（3.99%），東部地區為 3537 人（4.35%），總計 9,740 人失業，對照 96 年原住民職業訓練結訓 2,441 人而言，結訓人員佔失業人口的 25.06%，事實上，要找到參訓人員並不難，如何以失業人口為對象，有效整合部落資源，促進就業方案提升原住民與產業界接軌能力，有其必要性和重要性。

#### (五) 職業訓練類別多以在地化觀光工藝職類居多

96 年原住民職業訓練職類，共可分為木材及其他材質手工藝品製作等 25 種職類，職類開班數最多的是「織品、皮革及有關打樣工及剪裁工」共 15 班，其次是「餐飲服務班」共 10 班。全部 89 個原住民職業訓練案都會型和原鄉型計畫比例為 14：75。據此可知：職業訓練類別多以在地化觀光工藝職類居多。

唯在地化觀光或工藝產業，目前多無配套措施進行協助，僅有阿里山鄉的來吉部落「雕刻工藝村」的形成較為成熟，其形成模式是由台南職訓中心「由上而下」輔導部落社團經營，三年不斷溝通輔導的成果，此外，除了在既有的木雕工藝積極努力發展外，對陶瓷、破布的編織，也正在積極發展中，由於職訓適時的介入，提供初階、中階、進階職訓課程所需社區觀光產業發展所需要的技術、人力，木雕村雛形已現且有十幾家工作坊，整個部落文化觀光產生一個很完整的產業聚落架構，部落文化觀光衍生出來的包括導覽、民宿、手工藝、提升餐飲的服務或者農產品的製作販售非常多元又具體。

## (六) TIMS 系統對就業率判定多變化

職業訓練局於 93 年建置職業訓練資訊管理系統 (TIMS)，職訓業務資訊管理系統 (TIMS) 擁有獨立的資料庫，此資料庫可以提供課程、師資、出席率、就業率、經費、開班重要訊息等，是委訓單位和承訓單位透過很好互動機制。

但是，由於原住民部落資訊網路經常無法順利連線，和處理 TIMS 系統管理人員要具備良好資訊能力，常常對於系統管理產生障礙，例如就業率的人工判定就業人數、人工判定就業人數--雇主切結、人工判定就業人數--學員切結、系統判定就業人數等判讀意義繁雜，加上訪問參訓學員就業事實的觀念誤差（需要雇主或學員切結證明），以致於每個時段 TIMS 系統鍵入或刪除資料呈現數據不一，計畫主持人對於原住民就業型態，常覺得作業上難和 TIMS 系統要求相配合。

## (七) 促進就業實習輔導功效不彰

目前各計畫促進就業實習輔導費用，均是外加於計畫完成之後，真正輔導就業績效補助費用，如果就業輔導人數有達 20% 以上（如以 30 人參訓需要 6 人以上），才能請領促進就業實習輔導補助津貼。但以 TIMS 系統所呈現就業率，作為請領促進就業實習輔導補助津貼之依據，部份承訓單位並未扣緊職訓就業輔導的「訓用合一」目的真正輔導就業，反而解析「掛上一天 TIMS 就業率就可以領輔導補助津貼」的就業輔導業績，建置職訓中心或參訓學員對於勞保系統判定，或雇主、學員切結的人工就業判定，切結書證明判定等共識機制和無法就業因素，實有必要進一步探析。

簡言之，訓後三個月內達 1105 人，45.26% 就業率，之後跌落到訓後六個月 128 人，5.24% 就業率，訓後九個月 36 人，1.47% 就業率，實應進一步進行質性研究：就業輔導制度是短期要求或長期輔導？是原住民都不願意長期就業？是承訓單位前期代為繳交勞保費用？或是原住民進入職場就業表現，不受雇主青睞，雇主不願長期聘僱等？

## 二、建議

### (一) 原住民職業訓練宜以在地化產業發展為主就業導向為輔

從結論中可以得知：促進原住民就業政策無法達成就業導向目標，原住民職業訓練參訓對象符合職訓需求但就業優勢力較薄弱，促進就業實習輔導功效不

彰。綜上結論，可以推論 96 年原住民職業訓練，很容易被貼上一個標籤是：「政府花了那麼多經費辦理原住民職業訓練，效益不彰」。

任何留在部落的原住民接受職業訓練，多半由於原住民不喜離鄉的天性，傾向將職業訓練成效能在部落發揮所長，留在都會的原住民接受職業訓練，則想要具備職業技能維持家計，但由於參訓對象就業競爭力較弱和就業實習輔導功效不彰。因此，整個原住民職業訓練宜以在地化產業發展為主，且以配套措施協助在地產業發展為主。

例如，南投縣國姓鄉開設香茅班，香茅創意文化產品的製程和創意香茅產品設計，既已促使原住民具備相當產品製作知能，後端作業如能銜接以創業輔導行銷組織和現況突破策略計畫，相信對於在地化產業發展定有相當助益，且對於改善原住民家庭民生經濟和發展原住民獲致社會尊榮感，才有實質效益，否則以一般職業訓練即需就業績效，作為職業訓練成果評估導向，原住民職業訓練常無法最佳化效益。

## （二）原住民職業訓練宜以族別特色研議職業訓練案發展方向

台灣 14 族原住民各有其文化創意特色，烹飪手巧、色彩敏感度高、織品意識強烈、部落生態特殊等都有其差異化。因此，從電影海角七號賣出「勇士之珠」和「孔雀之珠」的原住民琉璃珠作品，獲益相當可觀收入，由屏東縣三地門鄉出產的琉璃珠作品，充分發揮競爭力指標之一的產業聚落化特性，而原住民部落產業聚落建置多由職業訓練植入和族別文化共榮的結果。

在三地門鄉有 10 個部落當中，包括 9 個排灣族和 1 個魯凱族部落，每個部落文化所闡述的原住民故事，都具有高度文化創意關注焦點，例如：頭目衣服可繡飾挑織蟲紋、戴豹牙帽、插羽毛、豹皮外衣、肩衣、套褲等，青銅刀、陶壺與琉璃珠等是貴族權勢，地位與財富的象徵，擁有最多而品級，最高的青銅刀柄、陶壺與琉璃珠者，即為最有地位的頭目。頭目階級的家屋是其輝煌家系的代表，所以在簷樑，門扉，屋柱上均有雕刻，其主題以人像，人頭，百步蛇紋，鹿紋，野豬紋等最為常見；屋內之柱子常刻有男女祖先人像，屋外的庭前廣場除了常有人像狀石柱外，也可見到司令台，讓頭目遇到部落大事時，可以在此召集族人說話，這些俗民誌研究（ethnographic research）具體展現出來的是生活故事的力與美作品，有助於發展創意文化特色產業。

綜觀 96 年各職業訓練中心所辦理職業訓練辦理班別多樣化，限於種種文化和行政因素，無法真正結合當地原住民在地族別特性，無論都會型或部落型原住民職業訓練案發展取向，每個部落要開設何種職業訓練班別，初階、中階、高階課程期程，如能先行進行俗民誌評估文化產業特色，才開設產業特色聚落職業訓

練班別，方可深耕職訓效益，避免每半年換職訓班別，如此，樣樣學樣樣鬆，無益原住民產業聚落之形成。

### （三）原住民職業訓練就業輔導後端作業宜訂出配套措施

從結論中可以得知：96 年原住民職業訓練促進就業實習輔導功效不彰，TIMS 系統對就業率判定多變化，造成部份承訓單位未從職業訓練扣緊就業輔導的「訓用合一」去真正輔導就業，反而解析「掛上一天 TIMS 就業率就可以領津貼」的就業輔導業績，而原住民職訓投入經費和培訓單價過高，更是另人詬病為何花費經費那麼大，卻無法獲致應有效益。

若能透過與產業廠商結盟，依照結業成績排序分發優良學員到結盟廠商處工作，依照績效考績給予額外獎勵就業表現，重金花在職場後端作業輔導，讓原住民從協尋就業廠商、廠商需求人才職類、勞保勾稽保費由政府代繳、獎汰原住民職業訓練計畫承訓單位、部落原住民工作內涵和職訓內容關聯性，都會型原住民職場表現的敬業精神和職場倫理等輔導作業，就業輔導後端作業宜訂出配套措施，方能一步一步推進該有就業輔導制度之完善建構。

### （四）政府部門宜規劃原住民社群互助共識團隊，進駐部落推動職業訓練

承接原住民職業訓練計畫案的組織團隊，可以區分為原住民自覺需要成長的組織團隊，另一是民間社團為計畫案需求而承接的非原住民組織團隊，兩種組織團隊均有其無法永續經營之困境，原住民組織團隊多數缺乏強而有力的 CEO 執行長，以致於從撰寫計畫書、招生、訓練課程執行、TIMS 管理、學員就業輔導、廠商企業連結等困難重重，難有永續經營之組織團隊繼續接案辦訓；民間社團承訓原住民職業訓練組織團隊，無論是在都會區或部落裡，普遍現象是和原住民文化差異大共識性少，加上部落交通不易、辦訓獲利少、管理學員制度不易建立等因素，經常感到挫折無力不想接續下去。

若能像台南職業訓練中心花費三年時間輔導阿里山鄉來吉部落工藝村產業聚落的成型；或像中澳原住民婦女在 1997 年透過原住民協會「Waltja Tjutanku Palyapayi」的非營利組織團體進入部落協助，開始啟動原住民了解職業訓練意涵和作用，接著永續辦理職業訓練課程，如此，原住民職業訓練才不會落入被貼標籤無法實質發揮成效之命運。

### (五) 訂定原住民職業訓練和就業輔導政策和方案，應傾聽部落聲音

事實上，96 年原住民職業訓練平均每 4 人即有 1 人有參訓機會，如何以失業人口為對象，有效整合部落資源，促進就業方案提升原住民與產業界接軌能力，傾聽部落聲音有其必要性和重要性。

特別是原住民社會階層嚴明的體制下，如能依照族別先行辦理職業訓練方案 CEO 共識營或領袖說明會，參酌政府輔助發展產業策略，了解各族別現有資源可利用性、進步性、創意性和文化延展性，對於投入原住民職業訓練和就業方案的國家資源運用，方有貼近原住民需求聲音的具體性。

## 參考文獻

### 中文資料

- 公共電視台，〈原住民職業訓練發展方案〉，2009 年 5 月 15 日取自 <http://www.pts.org.tw/~abori/law/tw/d0.html> (1998 年)。
- 台南職業訓練中心，〈原住民訓練實施類別及範疇參考表〉(未出版資料，2008 年)。
- 范佳慧，〈台灣原住民職業訓練政策執行之研究〉，《國立中正大學勞工研究所碩士論文》(未出版，1999 年)。
- 原住民委員會，〈原住民委員會 2010 年 3 月止最新人口數統計資料〉，2010 年 5 月 3 日，取自原住民委員會全球資訊網，[http://www.apc.gov.tw/main/docDetail/detail\\_TCA.jsp?isSearch=&docid=PA000000004384&cateID=A000297&linkSelf=161&linkRoot=4&linkParent=49&url=](http://www.apc.gov.tw/main/docDetail/detail_TCA.jsp?isSearch=&docid=PA000000004384&cateID=A000297&linkSelf=161&linkRoot=4&linkParent=49&url=)(2010 年 a)。
- 原住民族委員會，〈97 年臺灣原住民就業狀況調查報告〉，原住民族委員會，2010 年 3 月 8 日取自 [http://www.apc.gov.tw/main/docDetail/detail\\_TCA.jsp?isSearch=&docid=PA000000003599&cateID=A001114&linkSelf=339&linkRoot=4&linkParent=49&url=](http://www.apc.gov.tw/main/docDetail/detail_TCA.jsp?isSearch=&docid=PA000000003599&cateID=A001114&linkSelf=339&linkRoot=4&linkParent=49&url=)(2010 年 b)。
- 原住民族委員會、經濟建設委員會，〈促進原住民就業方案〉(2008 年)。
- 陳聰勝，《各國職業訓練制度之研究》(台北：五南圖書公司，1997 年)。
- 謝高橋，〈原住民技職教育〉，收錄於原住民族委員會「高中職多元文化研習實錄」(台北：原住民族委員會，1998 年)。

### 英文資料

- Budria, S. and Telhado-Pereira, P. (2009). The Contribution of Vocational Training to Employment, Job-Related Skill and Productivity: Evidence from Madeira," *International Journal of Training and Development*, 13(3), pp.53-72. EJ835291.
- Dockery, A. M. and Milsom, N. (2007). *A Review of Indigenous Employment Programs*. A National Vocation Education and Training Research and Evaluation Program Report, Research Paper 54, Center for Vocation Education Research(NCVER). (ED499667).
- Kingombe, C. (2008). Evaluating the Effects of Vocational Training in Africa, *Policy Insight*, 61, 2009/05/15. trace from <http://www.oecd.org/dev.insights>.
- Lawrence, K. (2006). Aboriginal Women Working in Vocational Training and Education: A Story from Central Australia, *Journal of Vocational Education and Training*, 58(4), pp. 423-440.

Miller, M. (1985). *Report of the Committee of Review of Aboriginal Employment and Training Programs*. Technical Paper, Australian Government Publishing Service, Canberra.

Wegner, L. (2008). Investing in Africa's Youth, *Policy Insight*, 62. 2009/05/15. trace from <http://www.oecd.org/dev.insights>.

# A Study among the Vocational Training, Employment Guidance and Practicable Strategies for Taiwanese Aborigines

*Tsui-Lien Shen\**

## **Abstract**

This study intends to investigate the relationship among the vocational training, employment guidance and practicable strategies for Taiwanese Aborigines. The aboriginal training policies worldwide have been analyzed by literature reviews as the research method. Moreover, among the eighty-nine projects of aboriginal training implemented by five training centers of the Bureau of Employment and Vocational Training, the information of participants, training budgets, and follow-up results have all been analyzed according to the data from the training information management system (TIMS) at the bureau.

The study results are summarized as follows: 1. The policy of aboriginal employment does not reach the goal of employment orientation. 2. The aboriginal participants are qualified for vocational training purpose but fail to employment. 3. The cost of aboriginal vocational training and individual training fee are too high. 4. The resources of employment promoting policies are spread among different government ministries broadly. 5. The local handcraft for touring purpose is the major training category. 6. A various judgments of employment ratio from the TIMS system exist. 7. The guidance and assistance of employment are inefficient.

---

\* Professor, Department of Early Childhood Educate, Transworld Institute of Technology.



Based on the previous situation, the researcher proposes the following suggestions: 1. Local industrial development should be emphasized prior to the employment orientation for aboriginal vocational training. 2. A clear feature of each clan should be identified and adopted at the vocational training. 3. Supplement measures should be made as supports to the employment guidance. 4. From the aspect of continuous management, the government should form aboriginal cooperative groups to promote vocational training. 5. The voices of aborigines should be concerned when the policies of aboriginal vocational training and employment guidance are enacted.

**Keywords:** Taiwanese Aborigines, vocational training, employment guidance