



大專畢業生至企業職場實習方案」-第 2 階段正式於 99 年 9 月 1 日進用！

【教育部新聞稿】

「大專畢業生至企業職場實習方案」-第 2 階段正式於 99 年 9 月 1 日進用！

日期：99.7.5(一)

發稿單位：教育部

教育部考量國內經濟復甦緩慢，就業情勢尚不明朗，且青年失業率仍偏高，長期失業者有年輕化的現象，政府除加強推動促進青年就業相關措施外，為協助大專畢業青年與職場順利銜接，增加其工作經驗，並對畢業潮可能增加之青年失業預作因應，經檢討原計畫之相關做法及薪資補貼額度後，規劃「培育優質人力促進就業計畫 (98-100 年)-『96-98 學年度大專畢業生至企業職場實習方案』」(簡稱第 2 階段)，以協助及提升大專畢業生就業機會。教育部自 99 年 9 月 1 日起，推動第 2 階段「大專畢業生至企業職場實習方案」，透過學校媒介 96 至 98 學年度大專畢業生至職場實習，由政府補助企業進用實習員每名每月新台幣 1 萬元就業實習補助，以期有效協助初出校門的大專畢業生即早進入職場。方案內容簡述如下：

(一)計畫名稱：修正為「96-98 學年度大專畢業生至企業職場實習方案」。

(二)計畫期程：自 99 年 9 月 1 日至 100 年 5 月 31 日止，每名實習員實習補助以 6 個月為限。

(三)補助對象：96 至 98 學年度大專畢業生且非在校學生(不含研究生)。

(第 1 階段與第 2 階段補助實習員對象不能重複)

(四)補助方式：實習員實際薪資尊重勞動市場機制，並由企業全額負擔薪資及企業須提撥之健、勞保(內含職災)和勞退金；另政府補助企業進用實習員每名每月新台幣 1 萬元之就業實習補助。

(五)補助人數：本方案預計提供大專畢業生約 3 萬名至全國各企業實習。

每月預計在職實習員目標人數，如下表：

每月預計在職實習員目標人數表

月份	99/9	99/10	99/11	99/12	100/1	100/2	100/3	100/4	100/5
目標人數	5,000	10,000	20,000	30,000	30,000	30,000	25,000	20,000	10,000 (六)所需

總經費：新台幣 18 億元(99 年 6.5 億/100 年 11.5 億)，全數由

「4 年 5 千億元擴大公共建設特別預算」支應。

(七)優先媒合之實習機構：提供實習員薪資至少 2 萬 2,000 元以上；另第

1 階段有留用實習員之實習機構，且符合起薪 2 萬 2,000 元以上條件者優先媒合進用實習員。

永康站「虎威生豐，欣薪向榮」徵才，初步媒合 868 人

打著南科一線大廠通通到位的旗幟，24 日行政院勞委會職訓局雲嘉南區就業服務中心永康就服站於崑山科技大學舉辦「虎威生豐，欣薪向榮」大型徵才活動，果然吸引數千民眾到場，放眼望去，幾乎每個科技大廠攤位都是應徵人龍。永康就服站統計，24 日共有 2,307 名求職者到場，投遞履歷 2,458 人次，初步媒合 868 人，初步媒合率達 37.6%。

30 家廠商齊聚徵才，職缺超過 1,700 個，雲嘉南區就服中心張谷銘秘書一早親自到場關心。張谷銘秘書表示，6 月永康就服站的求供倍數已達 1.7，亦即每人擁有 1.7 個工作機會，比全國平均 1.43 還高。普遍而言，今年轄區廠商接单情形樂觀，許多企業從第二季開始就已陸續招募新血、增加產線因應出貨需求，而在各家廠商大舉搶人之下，缺工情形也逐漸浮現，尤其以南科廠商最為明顯。24 日光是聯電就有 400 個職缺，是單家廠商釋缺最多的企業；而台積電則是 100 個助理工程師、益通光能 100 個無塵室作業員、奇美電子技術員與工程師職缺共 105 個，是求職者的就業好時機。

「虎威生豐，欣薪向榮」大型徵才活動活動於崑山科技大學舉辦，該校林水木研發長說，企業大都希望求職者具備基本能力、抗壓性、高意願學習、注重團隊合作、良好溝通能力、積極態度等特質。並期勉年輕求職者擁有正確工作觀念，以堅持執著的心，時時保持對業界的了解，才能在職場上發光發熱。

24 日徵才廠商包括台積電、聯電、奇美電子、益通光能、矽品精密、大成長城、啓耀光電、美商應用材料科技、志鋼金屬、琉明光電、奇菱科技、達信科技、新日光能源等 30 家企業，職缺有各類工程師、助理工程師、技術員、人資、品保、倉管、社工、照顧服務員、會計、業務助理、保全等工作機會。

24 日以年輕求職者居多，而在科技產業的強力磁吸下，也可發現部分廠商徵才門庭若市，像是聯華電子昨天一上午即收到 472 封履歷，是最熱門企業，而公司最後初步媒合 85 人，其他像是台積電、奇美電子等，也都出現排隊等面試的情形，履歷收受數輕鬆破百。而傳統產業以製造飲品、糖果的統芳生物科技最受青睞，公司所提供的薪資福利較其他廠商優渥，果然吸引求職者應徵。

暑期求職陷阱多 三大準備七不原則避免遭騙！

暑假 期間是新鮮人求職及青少年打工旺季，面對五花八門的求職陷阱，要如何分辨避免上當？職訓局「全國就業 e 網」提醒，常見的求職受騙情形，包括實際工作內容與 面談所言不符、個人資料遭公司不法盜用及假借徵才名義行推銷之實等，民眾求職時務必要提高警覺，只要做好三大準備並掌握七不原則，就不用怕詐騙集團找上 門！

每到暑假求職打工旺季，各地勞工局都會接到不少民眾投訴求職遭詐騙，去年北縣勞工局總計就接獲 41 件不實徵才檢舉，除了傳



統的「假徵才真銷售產品」及「假徵才真招生」等詐騙手法外，也有民眾檢舉雇主未於徵才廣告說明薪資計算方式，導致求職者與雇主對薪資條件認知不一；也有求職者檢舉雇主開立的職缺與實際工作性質不符，或員工缺額已補滿卻仍刊登徵才廣告；另外還有於面試時要求繳交保證金，待工作一定期滿後方可歸還等等，造成許多爭議。

全國就業e網提醒求職者，要防範求職詐騙陷阱，應徵前應做好「三大準備」，包括一、應先蒐集應徵公司資料，去電或上網了解該公司性質及工作內容；二、請朋友、家人陪同面試或預先告知面試地點；三、仔細檢視欲應徵公司刊登的徵人內容。此外，求職者正式上班前先簽約、買產品、繳費等是工讀生求職時常見的打工陷阱，提醒青少年記得「不繳錢、不購買、不辦卡、不簽約、不離身（證件）、不飲用（不明飲料）、不非法工作」等「七不原則」，遇到可能有打工陷阱的公司時，也應立即離開並向各縣市勞工局檢舉。

此外，工讀生權益一樣受到勞基法保障。雇主常見的違法行為包括不幫工讀生投保勞保、提撥勞退金，或是以低於最低薪資（月薪 17,280 或時薪 95 元）僱用工讀生等，青少年朋友求職面試前應多充實瞭解求職權益。全國就業e網「青少年打工專區」提供工讀權益、工讀安全須知及暑期工讀須知等資訊，多媒體專區還有「工讀脫口秀動畫短片」，歡迎青年朋友上網瀏覽運用，若有就業相關任何問題，也可撥打二十四小時免付費客服專線 0800-777-888 查詢。



就業市場進入調節期 職缺減少 用人觀望

六月份失業率百分之五點一六，受到畢業生投入職場的影響，比五月小幅彈升零點零二個百分點。人力銀行指出，下半年的就業市場即將進入「調節期」，職缺數成長將逐月趨緩，兩大原因：隨著職缺陸續被填補，企業對新鮮人釋出的職缺減少，以及企業因應年底的人力盤點，下半年進入用人的觀望期。

上半年就業市場遍地開花，以 104 人力銀行為例，第二季平均每個月的工作機會都維持在三十四萬筆，比去年同期平均的二十萬四千筆，大幅成長六成七，其中，成長幅度最大的是桃園縣成長九成四，縣內有龍潭園區、龜山、平鎮綜合工業區，光是桃園縣的職缺數就超過五萬筆，新竹縣市成長八成六，台南縣成長七成六，台中縣成長六成二，台中市成長五成七，這些地區因為有科技園區和工業區，隨著製造業和科技業景氣復甦，工作機會也增加，前五大熱門職缺是操作技術、業務銷售、工程研發、品管、以及客服。

不過，人力銀行指出，職缺數「年比年」雖然大幅成長，但是「月比月」的增幅已經趨緩！七月份的職缺數目前有三十四萬多筆，雖然再創新高，但只比六月成長百分之零點八。

原因在於，將近八成的企業在七月之前已經陸續開出新鮮人的職缺，畢業生投入職場，職缺陸續被填補，新增給新鮮人的職缺自然逐月減少；另外，隨著招募活動告一段落，企業即將準備年底的



盤點人力，多數企業在下半年已經不急著釋出職缺，從積極招募、轉為觀望保守。

新聞來源：中時電子報

就業型復甦 曙光初現

行政院主計處上周公布 6 月人力資源統計，各方關注的失業率比 5 月高，升至 5.16%，顯示進入季節性人力供給高峰的壓力。但有一個「好消息」，是就業人數創新高，達 1048.3 萬人，已超越民國 97 年 8 月、金融海嘯爆發前一月所創下的 1046.4 萬人紀錄，代表經濟回溫，至少收復了金融海嘯造成的就業缺口，讓就業型復甦初露曙光。

經濟到底有沒有復甦，不同的產業有不同的感受，不同的統計更有不同的解讀；但不論是學者、官員或小老百姓都能認同，「有沒有工作」就是經濟好不好的直接明證，其不僅是經濟成長是否足以拉動就業的呈現，還會反饋成爲經濟成長的動力。因此，美國經濟迄今仍爲起伏不定的就業、失業數據困擾不已，股市更經常爲相關統計而大幅起伏，擔心當前的景氣擴張是「無就業復甦」，因而遲遲不敢讓持續已久的零利率政策退場。在台灣，行政院長吳敦義更押上了自己的烏紗帽，誓言要在年底前把失業率降到 5% 以下。

就失業率而言，吳揆還要繼續再努力，如以 6 月勞動力約 1105 萬人計算，要把失業率降到 5% 以下，至少還要再增加 1.7 萬個工作機會，吳揆的努力空間還要再放大一點，但這個數量已比他喊出目標時少了近 6 萬人。

真正好消息：

新增的就業機會 主要來自民間企業

真正令人欣喜的是，儘管就業率還沒突破海嘯前高點，因海嘯衝擊而淨減少的 24.4 萬個工作機會則全部回來了。與海嘯後就業人數最低時的 98 年 3 月相比，這段期間淨增加最多的是受僱者，達 25.3 萬人，其中以受私人僱用者爲主，受政府僱用者淨增加不到 1 萬人，代表新增的就業機會主要來自民間，與海嘯衝擊最烈時期政府大量聘用臨時工不同。

另一個好現象是，代表工作意願的勞動力參與率持穩於 58% 上下；之前爲搶救失業率，教育部及國防部分別推出了獎勵延後畢業及提早入伍的作法，這兩者都會導致勞動力的縮減，是取巧降低失業率的作法。由 6 月調查結果看，這個現象並不嚴重，顯示整體就業情勢的回溫尚呈健康。

不過，6 月就業者的平均每周工時驟然下降至 40.12 小時，雖是暑期短期性、派遣性工作的特質之一，須觀察季節性工作周期結束後的就業時數變化。因此，就業型復甦雖露曙光，但尚非定數。

新聞來源：聯合晚報

打工旺季來臨 勞保、勞退權益別睡著

暑期打工旺季來臨，許多學生都會規劃把握長達兩個月的暑假期間打工賺零用錢，中華人事主管協會執行長林由敏表示，學生打工時千萬得留意，雇主是否投保勞保以及提繳勞工退休金，即使只有工作短短兩個月，雇主都需要依法投保，由於勞保年金以及新制勞工退休金都有年資無上限的特色，趁早累積年資，等於提前為自己儲蓄養老本。

打工旺季來臨，林由敏表示，隨著市場景氣翻轉，就業市場升溫，連帶使得暑期工讀機會也隨之增多，學生能有更多選擇打工的機會，賺零用錢的同時，也可提早累積職場經歷。

值得注意的是，打工前必須注意，依照勞基法規定，每月基本工資不得低於 1 萬 7,280 元、時薪也不得低於 95 元。另外應徵時要先問清楚雇主是否投保勞保，以及提繳 6% 的勞工退休金。林由敏提醒，這些都是打工族的基本權益，應徵工作時必須先了解清楚，以免權益受損。

如果是同時從事兩份工作的打工族，從 98 年 5 月 1 日起，如果打工的單位僱用員工達五人以上的公司，每一位雇主都需要幫打工族投保勞保，不可以選擇其中一家投保。例如小黃在 A 超商與 B 量販店打工，因為兩家公司的受僱員工都超過五人，A 超商與 B 量販店都需要幫小黃辦理勞保投保手續。

林由敏表示，打工族也可注意每月的薪資單裡，勞保保費的扣繳狀況，由於勞保保費是由雇主、政府及勞工三方負擔，不論是短期打工的打工族、兼差族或是上班族，都需負擔兩成的勞保保費。打工族可以注意勞保保費的扣繳狀況是否異常，以免未來申請相關給付時，才發現沒有確實投保，得不償失。

此外，如果打工的公司屬於勞基法適用行業，雇主除了勞保之外，必須為打工族提繳工資 6% 的勞工退休金。林由敏表示，以往就有部分雇主為了規避退休金，誤導學生說因為工作性質屬於短期，不需要提繳退休金，這是錯誤的觀念。

由於勞保年金以及新制退休金都具有工作年資無上限的特色，也就是說越早進入職場，雇主開始投保勞保、提繳勞退金，就可以提早開始累積勞保及勞退工作年資，打工族可趁著年輕時就開始儲蓄自己的退休金。

就業有保障，勞保權益不能不知

七月暑假來臨，無論是初次步入職場的社會新鮮人、學生打工族、抑或是要轉換職場的民眾們，勞保局貼心提醒，到職前千萬要詢問清楚，雇主是否會投保勞保以及提繳勞工退休金，無論是試用期員工、短期打工或兼差，雇主都需依法投保，民眾唯有多多為自己權益把關，就業才有保障。

勞保局指出，對於社會經驗較少的新鮮人與學生，有些雇主會以「工讀生不用保勞保」或「試用期不需加保勞保」等錯誤觀念誤導，拒絕為員工加勞保，使員工喪失權益，但事實上，只要公司規模五人以上，雇主就必須在每位員工「到職日當天」加保。若雇主未依規定，勞工可先向雇主反應，反應無效可向勞保局檢舉，雇主將被處以罰鍰。

由於目前正處就業、打工旺季，為提升民眾對於勞保業務的認知正確度，以能夠保障自己的就業權益，勞保局在今年度特別與網路部落客合作，設計勞保局線上代言角色「阿保先生」，鎖定「勞工保險」、「就業保險」、「勞工退休金」與「國民年金」四大業務主題，發展輕鬆有趣的勞保情境漫畫，希望以寓教於樂的方式，讓民眾在看漫畫的同時，更能學習到最實用也是最重要的勞保常識。

本週推出教育主題為「勞工保險」，針對新鮮人與一般民眾初入新工作時，在勞保、就業保險、勞工退休金提繳薪資等應注意的事項進行說明與指點，民眾對主題若想進一步了解，歡迎前往活動網站 www.a-bow.url.tw 觀看。

配合四大主題漫畫的推出，此次勞保局更同步辦理「99年度勞工保險局有獎徵答活動」，活動提供總獎項超過 1200 個的獎品，邀請民眾仔細閱讀主題漫畫與提點說明之後，回答相關問答题目，只要民眾全數答對問題，並符合年滿 16 歲的資格限制，就可以參加活動抽獎；此次有獎徵答活動期間自今年 7 月 21 日起至 8 月 20 日止，歡迎有興趣的民眾多加參與。

詳細活動內容，請洽「99年度勞工保險局有獎徵答活動」網站 <http://www.a-bow.url.tw> 查詢。

新聞來源：聯合線上

畢業季求職考驗 挑戰新鮮人實力

文/中華人事主管協會執行長 林由敏

這兩年來全世界大環境遭遇許多衝擊，一開始碰到油價高漲通膨問題，接下來又發生震撼全球的金融海嘯危機，失業率也因此不斷攀升，但隨著景氣逐漸復甦，主計處公布 4 月份的失業率降到近 15 個月來的新低 5.39%，已連續 8 個月下降，但面臨畢業季即將來臨，預計將有超過 20 萬的大學新鮮人投入職場，到底失業率的好轉是否與就業環境實質連動？新鮮人又該如何做好準備以面對充滿挑戰的就業市場？

景氣復甦 新鮮人職缺較去年同期增加

隨著景氣及就業環境逐步改善，加上政府就在業促進上的努力著墨，除了失業率明顯下降外，根據人力銀行分析，5 月開放給社會新鮮人的工作機會較去年同期增加 90%，增加了 5.7 萬筆，目前約有 13 萬筆職缺開放給社會新鮮人，且依行政院勞委會「99 年第二次人力需求調查」顯示，事業單位預計 7 月底人力需求較 4 月底淨增加僱用超過 9 萬人，超過 3 成的事業單位將增加人力僱用，這不但更加確立景氣復甦態勢，也顯示勞動市場需求持續回升，在民間消費信心提振、高科技廠商積極擴增資本支出、適逢暑假旅遊旺季等因素交互影響下，勞動需求的轉強不啻給即將畢業的新鮮人極大的信心與鼓舞，當然多少也能減少「畢業季」對於失業率的衝擊，不少的在校生也透過校園徵才等管道提早卡位，希望能一舉突破嚴竣的景氣考驗！

企業願意聘用新鮮人 起薪較去年微幅上升

根據調查顯示，有 9 成以上的企業願意聘用應屆畢業生，相較於嚴竣的 2009 年，今年企業聘用新鮮人的起薪也有微幅成長，以研究所平均起薪成長 4.2% 為最高，而大學的平均起薪為 27,652 元，也較去年成長約 1.4%，今年 5 月份的工作機會較去年同期增加最多的產業，以景氣復甦的領頭羊電子資訊相關業為大宗，增加逾 44,000 筆的工作數；而現今不但社會出現「M 型化」現象，新鮮人起薪水平依照不同科系更是有 M 型化的高低差異，排名前 5 名的科系皆為工程與醫藥領域的專業系所，排名第一的工程科系起薪整整高出最後一名的家政科系約 50%，薪資高低與職務專業度具有高度關聯性，專業性人才養成不易，在求才時企業主往往願意提供較佳的薪資福利，新鮮人在跨入職場前，更應該提早儲備專業實力，以求第一步就能穩健踏出。

搶救畢業季失業率 政府努力促進就業

面對畢業季對失業率的衝擊，政府亦擬定對策全力搶救，勞委會擬定的促進就業措施就將釋出 13 萬 7000 多個工作機會，而今年各部會辦理的就業博覽會職缺數雖然有明顯增加，但仍有許多求職者找不到工作，廠商也找不到適合的人才，所以面對這些促進就業方案及不斷開辦的就業博覽會，即將跨入職的新鮮人應該思考自身條件與職缺需求之間的落差問題，例如教育部研擬在九月推出的「四加一專案」也就是試辦「學士後第二專長學位班」，立意也是培養學生跨領域的就業能力，新鮮人面對這樣的方案時，更要積極思考第二專長對於主修科系的加值效果，利用時間培養更充足的就業能力及加強國際語言實力，或考取與職務相關的證照，這些都可以證明自己的職場競爭力，突顯自己就是企業要的人才！

實習方案大專生累積實戰力 企業加碼留人

「98 年大專畢業生至企業職場實習方案」5 月已陸續到期，這些實習方案的大專生都擔心又要開始找工作，但這些大專實習生實際上已經接受企業近一年的培訓，也通過了景氣不佳時的職場艱困環境試鍊，表現大多受到企業主的肯定，根據人力銀行調查近 80% 的企業將續聘這些實習生，甚至為了留住這些已經具有一定程度工作經驗的人才，更有超過 60% 的企業願意在薪資上加碼，顯而易見的，新鮮人只要在職場上努力表現累積經驗，自然能夠提升專業成長，成為企業不可或缺的人才，而在找第一份工作，應該卡位先求有，再求好，能夠累積職場實戰經驗才最重要。

擔心畢業即失業 新鮮人積極應戰

根據調查 76% 大學以上應屆畢業生將直接進入就業市場，因為擔心「畢業即失業」，90% 以上會提前開始投遞履歷找工作，今年欲投入職場的應屆畢業生，提前於畢業前著手找工作的比例，也較去年增加約 10%，顯見今年的畢業生已感受到新鮮人失業問題的嚴重，因而更加積極面對求職的考驗；而在新鮮人職缺數量上，因為就業市場漸復甦，職缺數量較去年同期成長，讓今年的畢業生求職相對樂觀，但去年教育部實行的「企業實習方案」陸續到期，若以 3 成留任率計算，就業市場上又將多出 2 萬名以上具工作經驗的泛新鮮人來競爭，目前仍在學校等待畢業的新鮮人，更要積極找到自己的專長及特點，針對各產業及就業趨勢練就「即戰力」，才能在茫茫畢業生中脫穎而出。

避免觸犯面試禁忌 求職待業需正面務實

雖然依據勞委會統計指出，現階段每位求職者平均可分到 1.38 個職缺，創下近 3 年新高，但社會新鮮人仍需要與將近 60 萬的待業者競爭，想要被伯樂發掘成為千里馬，除了要好好培養主動積極的責任感，以及面對問題的抗壓性等軟實力外，在求職時也千萬不要觸犯面試禁忌，企業主看到應徵者「履歷不實」、「面試遲到」、「對應徵職務一無所知」等問題，非常有可能立即淘汰求職者，企業主對於探究「企業機密」及「加班費」的求職者亦不具好感，新鮮人在跨出求職第一步時，更需要用心謹慎；也提醒對於可能避免不了的待業期不要過度樂觀，應謹慎規劃並依現況修正求職方向，在待業過程中，要保有自信心及正面思維，有機會的話可以藉由 SOHO 接案或兼差來累積工作經驗強化實力，千萬不要因為求職不順造成意志消沉的負面影響。

職場卡位教戰攻略 快速累積加薪碼

新鮮人對於爭取更高的起薪難免有所期待，加強求職技巧及找尋更好的工作目標，當然有機會一開始就比其它人立足於較佳的起跑點，但起薪終究只是起點，能夠找到對的公司及對的職務，遠

比找到高起薪的職位、公司、頭銜還來得重要，建議新鮮人在考量公司時，除了產業前途及遠景外，更要評估對於個人成長及工作價值的潛在影響，而組織裡晉升機會及管道是否暢通，常常左右了未來可能的發展及報酬，社會新鮮人也要保持健全積極的心態，先卡位不要挑工作，就算是派遣工作也可累積職場上的真功夫，職位先不要在乎高低，薪水先不要在乎起薪，能夠快速在職場上創造自己的附加價值，自然就能夠被老闆肯定，累積更多的加薪碼。

學習常保競爭力 成爲不被淘汰的卓越人才

除了創造附加價值外，也需要時時保持旺盛戰鬥力，除了願意打拼奮鬥不懈之外，懂得珍惜工作，才有可能熱愛工作，也唯有熱愛工作，才能樂在工作創造工作更大成就；在知識經濟的時代，不斷進修學習成長才能常保競爭力，特別是在學歷貶值、證照加值的趨勢下，有超過 8 成的企業表示，求職者擁有職務相關專業證照時，將會優先獲得面試機會，社會新鮮人在尚未具有工作經驗時，證照便是突顯專業實力的最好證明；最後則是要隨時做好健康身心管理，壓力絕對是成長的開始，但重要的是要能夠將壓力轉化爲向上的動力，在競爭激烈的職場中，更需要正向的觀念及積極的態度，這也將成爲決定勝負的關鍵，機會不是只留給準備好的人，更留給主動向它叩門的人，即將離開學校踏入職場的社會新鮮人們，你們準備好主動出擊了嗎？

新聞來源：公民新聞

職涯導航：

行政院勞工委員會職業訓練局

<http://www.evta.gov.tw>

雲嘉南區就業服務中心

<http://tnesa.evta.gov.tw>

全國就業 e 網

<http://www.ejob.gov.tw>

職訓 e 網

<http://www.etraining.gov.tw/index.html>