

案號：0990110581-3

**行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計劃**

**新加坡委外訓練制度之研究  
期末報告**

**研究主持人：張家春**

**計畫主辦單位：行政院勞工委員會職業訓練局**

**計畫研究單位：中國文化大學**

**研究期間：中華民國 99 年 8 月至 11 月**

**印製日期：中華民國 99 年 11 月**

案號：0990110581-3

行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計劃

新加坡委外訓練制度之研究  
期末報告

研究主持人：張家春

計畫主辦單位：行政院勞工委員會職業訓練局

計畫研究單位：中國文化大學

研究期間：中華民國 99 年 8 月至 11 月

印製日期：中華民國 99 年 11 月

# 新加坡委外訓練制度之研究

## 目錄

一、	研究背景及動機.....	1
二、	新加坡職業訓練制度的發展.....	6
(一)	發展背景與方向.....	6
(二)	新加坡 WSQ 的認證與訓練機構.....	11
(三)	訓練經費的籌措與學費規定.....	17
(四)	學員訓後就業輔導措施、訓練成效之評估方式.....	22
(五)	參訓學員之甄選錄訓機制.....	24
三、	結論與建議.....	27
(一)	結論.....	27
(二)	建議.....	30
	參考文獻.....	32
	座談會記錄.....	33
	期末審查意見修正對照表.....	35
	附錄.....	- 1 -
	附錄一、新加坡 ATO 指南.....	- 1 -
	附錄二、新加坡教育及訓練系統.....	- 4 -
	附錄三、ITE CE 系統.....	- 5 -
	附錄四、新加坡 CET 中心.....	- 6 -

# 新加坡委外訓練制度之研究

## 一、 研究背景及動機

本研究著重的重點在探討新加坡委外職業訓練所涉及的行政組織、架構及流程，及委外職業訓練的契約內涵及訓後效益的評估方式，是屬於實用性的研究。以對照外國的典章制度及行政作為用他山之石可以攻錯得精神加以探究，固然是值得鼓勵的方式，然而也必須認知其可能產生的研究限制，那就是，不同的國家有不同的歷史沿革及不同的政經環境，所以會有不同的政府機構及政治機制運作的設計，強加移植的制度有可能產生「橘逾淮為枳」的結果，所以制度研究必須研其精義而非學其皮毛而已。

台灣的職業訓練是應該每隔一段時間做一番檢討，並且一定要以回到職業訓練練的本務(提升勞動生產效率，增加人力資本)為依歸。我國自民國 41 年起可將職業訓練發展劃分為六個發展階段。

第一個階段(民國 41~54 年)：職業訓練以個別需要為主，直至民國 55~60 年時，第四期、第五期經濟建設計畫將職業訓練列入專章，並提到學徒制，並推行多項重要的職業訓練方案，此為計畫引導職業訓練之始。

民國 61~64 年時，工業成長快速，技術人力不敷所需，在民國 61 年，立法院制定公佈「職業訓練金條例」，強制企業辦理員工訓練。生產事業，僱用員工四十人以上，而各該業別有舉辦職業訓練之需要者，應依照本條例之規定，提繳職業訓練金。職業訓練金提繳率，由各業自行認定。但最低不得少於所僱員工薪資總額千分之十五。該法於民國 72 年廢止，此階段可稱為「職業訓練金」實施時期。

民國 65~72 年為國內職業訓練輝煌時期，多項重要政策在此時期頒佈施行，如成立行政院之專技及職業訓練小組、頒布「中華民國推行職業訓練五年計畫」，民國 70 年內政部成立職業訓練局，統籌、規劃及推動職業訓練、技能檢定等事務，71 年 6 月職業訓練局擬訂「加強推動職業訓練工作方案（71 年 7 月至 75 年 6 月）」，提昇職業訓練水準及建立職業訓練為重點，業務職掌包括：

1. 關於職業訓練、技能檢定、就業服務及就業促進之綜合規劃事項。
2. 關於職業訓練、就業服務及技能檢定機構之管理、評鑑事項。
3. 關於職業訓練、技能檢定與就業輔導專業人員之資格甄審及職業訓練師之發證事項。
4. 關於技能檢定之實施督導及統一發證事項。
5. 關於分區、分業技能競賽之輔導與全國技能競賽之舉辦及參加國際技能競賽事項。<sup>1</sup>
6. 關於職業訓練經費之籌措及核議事項。
7. 關於就業安定基金之收支、保管及運用事項。
8. 關於外國人聘僱之許可及管理事項。
9. 關於國際職業訓練技術交流合作之推動事項。
10. 關於身心障礙者之職業訓練、技能檢定、就業服務、輔導安置與職業輔導評量及追蹤、管理事項。

---

<sup>1</sup> 「技能檢定」及「技能競賽」二項業務目前由行政院勞工委員會中部辦公室承辦。

11. 關於職業訓練、技能檢定、就業服務、就業促進及相關之資訊研究、分析及管理事項。
12. 其他有關職業訓練、技能檢定、就業服務、就業促進及相關之法制研究事項。

成立職業訓練局的專責職訓機關為此階段重要之里程碑。

民國72年12月公布施行「職業訓練法」，法中明確載明我國職業訓練的中央及地方主管機關、職業訓練類型、職業訓練與職業教育、就業輔導相互配合、技術士職業證照、職訓師培訓制度等。有了職業訓練法後，相關附屬法規亦陸續頒布施行，奠定我國職業訓練法制基礎。民國75年，行政院又頒布「第二期加強推動職業訓練工作方案（75年7月至79年6月）」，強化職業訓練功能、提高職業訓練層次及健全職業訓練制度。此階段應可明確為建立職訓專責機構及法制化階段。

民國80年後，國內職業訓練在政府積極推動下業務大幅開展。民國83年頒布「推動地方縣市政府辦理職業訓練實施要點」，運用「就業安定基金」補助地方縣市政府對地區性弱勢團體實施訓練，力求結訓後促進就業或自行創業。同時實施「失業補助措施」、「促進婦女就業措施」、「促進中高齡者就業措施」、「促進殘障者就業措施」、「促進原住民就業措施」及「促進生活輔助戶就業措施」。旨在激勵勞動意願、經費補助、技術訓練、拓展就業機會。

民國88年3月10日公布且施行「身心障礙者職業訓練機構專業人員遴用暨培訓辦法」、「辦理身心障礙者職業訓練經費補助辦法」及「身心障礙者職業訓練機構設置標準及獎助辦法」。民國91年12月30日公布「就業保險之職業訓練及訓練經費管理

運用辦法」，並於 92 年 1 月 1 日施行。這個階段因應了製造產業的外移趨勢，對於因而產生的弱勢勞動就業衝擊積極的採取職業訓練措施。

然而這個階段的職業訓練也產生了一些顧慮，說明如下：

### 1. 訓練資源未有效整合

職業訓練機構除中央各部會及院轄市設立之十一所外，其他尚有各級學校、事業機構等附設或以財團法人方式設立者，計有二百餘所，然其所在區域、開辦職類及訓練容量均未加整合，職能驗證系統也未臻完備，與企業人力素質需求未能有效結合。

### 2. 訓練與就業未密切配合

過去公共職業訓練機構受龐大資本設備及重置成本之牽制，提供的訓練課程無法隨著經濟發展的動態歷程作適時的回應，委託公共職業訓練機構以外單位辦理的訓練，雖能配合就業市場適時規劃，然對相關就業輔導並無明確的規範及有效的執行，造成部分訓練未能切合就業市場之需求，或結訓學員就業不理想之情況，企業辦訓未能有效公開，所受的訓練在職涯發展中未能有效獲得重視。

### 3. 公共職業訓練機構營運欠缺市場競爭力

公共職業訓練機構營運之經費主要來自政府預算之挹注，長期以來由於欠缺市場競爭，且受場地、設備投資、師資編制等因素所限，其應變及彈性能力隨之降低，在當今產品與技術生命短暫且快速變化的知識經濟時代，無法及時因應市場需求，近年且有萎縮的情形，致使許多基礎證照訓練亦受影響。

#### 4. 失業者參加適性職業訓練輔導諮商未落實

公共就業服務機構除經常性的職業介紹、就業諮詢、就業市場分析與發布等法定職掌外，隨社會經濟變遷，新增業務不斷湧進，人力明顯不足，無法落實失業者參加適性職類訓練輔導諮商及推介之工作，亦未能形成職能地圖，未能達到長期培訓發展之目的。

職業訓練體系因承擔重要的社會責任與目的，也就是要減少長期性失業勞工和解決青少年失業問題。簡言之，職業訓練體系必須提供符合市場需要的技能，並培養勞工以更有效的方法獲得新技能的能力，換言之，也就是要使勞工更具有生產力和就業的能力（參考桂正權，2002 研究報告，做部分增添）。

民國95年，行政院為因應未來經濟社會發展趨勢，擬定「2015年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫（2007-2009年）」，分產業發展、產業人力、金融市場、公共建設及社會福利等五大套案，期望達到「繁榮、公義、永續的美麗台灣」願景。

面對經濟環境變遷，創新決定企業的競爭力，勞工的學習與成長決定企業競爭力。勞委會針對企業主、高階主管和人資人員建構「企業訓練聯絡網」，透過研習跟輔導的方式加強企業主對投資人力資本的最新觀念，強化人資主管的專業能力外，更制定TTQS 訓練品質計分卡，對組織中的人才培訓訂定一套檢測的標準。

此外勞委會也訂定協助企業人力資源提升的計畫，給予員工訓練費用的補助，鼓勵企業辦理員工訓練，如個「產學訓人才投資方案」等等，由政府出錢，勞工加強職能，藉此促進企業發展，



落實人力資源發展及運用，累積創造優質的勞動力（資料來源：2006 台灣年鑑）。在近幾年的職業訓練階段發展路徑上，如何引進民間企業及訓練機構的活力，有效的活絡訓練供需的對接，同時將認證機制機及的發揮，促成訓練效率的提升，是這個階段顯見的政策目標。

事實上，近年來，職業訓練的改革也確實朝著「需求主導」的方向進行。至少就公立職業訓練而言，職訓局所屬的 6 個職業訓練中心的角色與功能已經不再侷限於所謂「職業訓練提供者」，而調整成為兼具區域職業訓練運籌管理和訓練提供雙重的角色與功能。同時為發揮區域職業訓練運籌管理的角色與功能，定期舉辦區域內職業訓練資源和需求調查和召開區域內協調會報等都是積極的在推動的工作。

在面對變革的時候，對於新加坡近年來的職業訓練發展路徑及其作法的必較性研究需求也就因此而產生，此為本研究的形成背景及原因。

## 二、新加坡職業訓練制度的發展

### （一）發展背景與方向

新加坡是一個非常年輕的國家，人口少於 300 萬人，坐落一個在 650 平方公里的島嶼上。職業訓練的發展在新加坡事實上是相對較短的歷史。獨立後，事實上是為了支持工業化的人力需求，設計產生而形成職業訓練規劃。新加坡人力資源規劃、教育與訓練的政策與經濟發展目標緊密結合，教育提供了基本的人力素質基礎，十年的學校基礎教育與英國及新加坡、大馬地區華人教育認證系統相結合，是

該國學生在學修習期間必須確認通過並取得認證的目標(GCE ' N' , General Certificate of Education ' Normal' level ; CGE ' O' , General Certificate of Education ' Ordinary' level) , 該等認證並成為下一階段求學或尋求職業訓練的基本認定條件。且成為職業訓練全時教育 (Full-Time Institutional Training) 中的一個重要基準。如果說新加坡的職業訓練成功的重要要素之一就在於學校教育與職業教育認證系統的結合, 且在積極引進外商的經濟發展政策下, 這樣的認證系統又某種程度與世界接軌, 認證系統的綱舉目張使得教育與職業訓練的目標顯得清晰而明確。

從 1959 年獨立以來, 新加坡人力資源發展大致可以分為三個階段 (NCVER, 2002) :

階段一 (1959-65 年) : 當新加坡 1959 年時建立自己的自治政府和隨後于 1965 年馬新分家後獨立, 很明顯的過去他主要靠貿易、商務和服務業產業結構不能提供足夠的工作機會, 這些學校畢業的學生很難在職場當中適應。剛開始職業訓練, 就是被設計來因應經濟成長需求的工業化趨勢所需要的職業技術教育和職業訓練。強調減少失業率及普及基礎教育, 在此時期對工業精密技術的需求不大。

階段二 (1965-72 年) : 1964 年以前新加坡是職業訓練設立在學校的教育系統裏。但是隨著工業化的腳步, 考慮如何擴張和延伸職業訓練系統, 以滿足逐漸出現的工業化人力需求。伴隨著工業化這樣的趨勢, 學徒教育訓練計畫由勞工部移交, 教育部門的工業訓練局 (ITB, Industrial Training Board) 。由 1964 至 1972 期間, 有 9 個職業訓練

機構成立。每年的畢業生大概增加由 1968 的 324 人增加到 1972 年的 4000 人。1968 至 1972 年 6 間擴充了近十倍。發展出口導向的工業高階技能勞力需求的訓練設計由教育部的技術教育司 (Technical Education Department) 及國家生產中心 (National Productivity Centre) 為核心負責推動相關政策以滿足企業界的技能需求，提供的策略包括補助境外訓練、鼓勵外籍公司辦理訓練、及成立特別的訓練學校等。

階段三 (1975 年以後)：1973 年，技術教育司制定了訓練架構，確認為準備下一階段的訓練發展，需要設立一個獨立的機構，可以更好地滿足迅速發展的行職業訓練需求。1979 成立工業職業訓練局 (VITB) (Vocational Industrial Training Board) 整合了原來的工業技術署及 1960 年就存在的成人教育局 (Adult Education Board ; AEB)，VITB 集中、協調和加強工業訓練。在新加坡，這發展里程標誌著學校教育之後的職業訓練更臻成熟。此時期的特色為經濟快速擴張、失業率低、及對技術需求廣泛，除了從臨近國家引進低廉的人力外，大力提升國內技術人才的水準，有系統地擴大提供學校及技術學院的技術教育。

1992 年工藝教育學院 (ITE, Institute of Technical Education) 的成立。標示新加坡非常重要的職業訓練階段，也是延續發展至今的階段發展，工藝教育學院是新加坡專職的職訓單位，職掌中包括對民營職業訓練機構的認證。此恰為本研究探討新加坡委外職訓的職掌機關，而成為以下本研究所探討的重點。

新加坡技能教育局是整合於國家教育體系的一個機構，如圖 1 所示。國家教育及技能發展的目標，是要最大限度地發揮所有新加坡人的潛力，並且提供了學校和工業需求的銜接，也提供了一些個人的興趣、能力和潛力的發展選擇。根據新加坡國家的統計，完成第二

階段基礎教育後的學生有 25%進入初級學院，40%進入工藝學院，25%進入工藝教育學院。

在新加坡，提供職業訓練與規劃人力資源的相關部門主要有二個：教育部（Ministry of Education）的工藝教育學院（Institute of Technical Education，簡稱 ITE）及人力資源部（Ministry of Manpower）。前者負責提供職業與技術訓練（Vocational and Technical Training，簡稱 VTT），後者以掌握勞動力市場發展動向，及健全相關職業與勞工政策及施政措施為職責。

ITE 的主要職責是：

1. 以完成 2 級教育者為對象，提升其技能及提供技術訓練
2. 以持續的教育和培訓，提高勞動者的技術技能
3. 工業技能訓練及技術教育的管理及提升；
4. 技術標準和認證的管理和發展；

由於職掌中有工業技能訓練及技術教育的管理及提升，所以本研究所希望取得委外職業訓練的內涵（機制及運作），就無法避免的必須針對 ITE 做深入的了解。（新加坡教育及工業訓練架構系統見附錄二所示）

工藝教育學院設立的法源基礎為「工藝教育學院法」，此法賦予該學院成為新加坡職業訓練政策的執行機構。ITE 為教育部之下的法定機構，並為後期中等教育(post-education)的機構之一，結合了職業教育與訓練的功能，主要的工作項目包括提供：全日制教育(Full-time Education)、BEST，WISE，MOST，TIME，ACTS 等部分時間教育

(Part-time Education)<sup>2</sup>、雇主提供的工業訓練(學徒訓練計畫)、核准認可的培訓中心和在職教育培訓中心等以企業為中心的訓練(Industry-based Training)、國家層級證書及標準(National-level Certification and Standards)、及國際合作(International Collaborations)。(新加坡 ITE 及 CET 系統見附錄四所示)

優質的人才培育環境，是維繫國家競爭力的重要基礎，未來知識經濟時代的學習，是一個不同於以往工業時代的學習，學習不只是一次的學習，而是終身工作生涯的學習，是一種周期性的、大量的、多樣的、一再發生的、不斷變化的學習。基於這樣的認知，新加坡於 1999 年 8 月 31 日提出以迎向 21 世紀為目標的「Manpower 21」計畫，做為構築優質的人才培育環境的重要策略方案。

新加坡「Manpower 21」計畫中，職訓產業及其與產業發展的連結，將人力培訓服務業之產業範圍界定如下：

1. 幼兒啟蒙至中等教育機構；
2. 企業人才培訓機構：有超過 400 家提供企業各階層人員培訓服務機構；
3. 創意服務培訓機構：主要由音樂、舞蹈、語言、美術、時裝設計、包裝設計、廣告設計和視覺傳播學院，以迎合企業對有創意並受過專業培訓人員的需求；
4. 網上學習平台：約有 90 所學校針對國內外企業與學術界的顧客，使用各種呈現方式提供網上學習的選擇；
5. 教育刊物出版商：包括印刷品、光碟及網上電子書籍出版業者。

---

<sup>2</sup> BEST : Basic Education for Skills Training Certificate of Competency

WISE : Worker Improvement through Secondary Education

MOST : Modular Skills Training

TIME : Training Initiative for Mature Employees

ACTS : Adult Cooperative Training Scheme

與本計畫較為相關的職業訓練委外機構範圍則以(2)中所指的企業人才培訓機構(2)中所指的創意服務培訓機構為主。(新加坡的授權訓練機構名單如附錄四所示)

## (二) 新加坡 WSQ 的認證與訓練機構

對新加坡而言，為使職業訓練要與產業或企業需求相結合，「用訓合一」應該是主要的工作方針。而為推動「用訓合一」，「技能提升方案」(Skills Redevelopment Program, SRP)及其衍生的「失業和受資遣勞工技能訓練與就業能力提升方案」(Skills Training and Employability Enhancement for the Retrenched and Unemployed Workers, STEER)係主要的方案。此外，配合這些方案的實施，「新加坡勞動力技能證照」(Singapore Workforce Skills Qualifications Programs, WSQ)制度也扮演著重要的角色。

為因應近期的經濟不景氣，新加坡政府採行「技術升級及振興計畫」(Skills Programme for Upgrading and Resilience – SPUR)，提高政府在訓練方面的經費，擴大訓練方案，協助勞工及企業，提升新加坡勞工技術，以穩定其就業或尋找再就業機會，並為經濟復甦做準備。當企業送勞工去訓練時，補貼企業及勞工較高之訓練費用，以及為訓練而請假期間之薪資。SPUR 給予專業人員、經理、執行人員和技師 (Professionals, Managers, Executives and Technicians - PMET) 之訓練費補貼，由 80%增加至 90%，對於一般層級的課程，給予相同的補貼。這些包括所有由技術學院發給之專業及升級證書，三所公立大學也包含在 SPUR 中。SPUR 自 2008 年 12 月 1 日起實施，為期 2 年，總經費達 2 年 6 億星元。訓練內容則在協助勞工提升技能，將

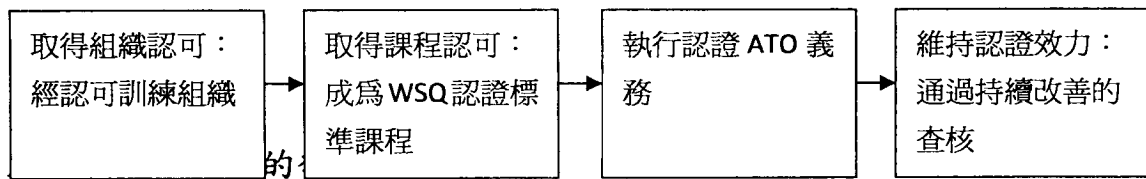
工作做得更好，訓練勞工新技能以進入另一個新產業，SPUR 計畫提供的課程超過 1 千種，包括健康照顧、安全、教育、社會服務、觀光等服務產業。SPUR 補貼企業及勞工較高之訓練費用，以及為訓練而請假期間之薪資，訓練費補貼由一般 SRP 的 80% 增加至 SPUR 90%。

此外，新加坡對於人力投資不遺餘力，於 2003 年成立勞動力發展局(Workforce Development Agency – WDA)，WDA 的任務是訓練所有勞動力提升其技能以預防失業，因此訓練在職勞工是重要的工作，也惠及失業勞工，助其重返勞動市場。提高生產力是新加坡政策所強調，在七大經濟戰略中，目標定在未來 10 年生產力每年成長 2%-3%，WDA 為配合提高生產力政策，從提高企業管理階層的品質，改善工作流程及方法等著手，從而訓練勞工用以提高其生產力。

新加坡政府於 2007 年開始向企業徵收訓練稅，每一個本地勞工薪資的 0.25%，最高以星幣 4,500 為限，1 年約可徵收 2.5 億元。WDA 每年依據產業未來發展性，依產業別分配訓練預算。

就服務的對象來看，包括後期中等教育階段的青少年及成人，前者主要針對 16 到 18 歲離開中等教育學校後未繼續就讀技術學院 (Polytechnic Institutes) 或初級學院 (Junior Colleges) 的學生，為其提供全時的職業訓練課程或學徒制度。對於成人而言，ITE 近年來透過各種訓練模式 (如定期的部份時間訓練) 提升其工作技能。此外，為支援人力資源的開發，ITE 也為企業發展國家層級的證書及標準。

成為新加坡勞動力技能證照 WSQ 提供廠商-被授權訓練機構(ATO) 要執行下述 4 個步驟：



培訓機構的負責頒發完整的資格條件學習者的 WSQ 認證。培訓機構必須按照勞動力發展局的制度和程序頒發發 WSQ 認證。

一九九六年 12 月，新加坡人力資源部（Ministry of Manpower）與新加坡全國工會總會合作推動「技能提升方案」，希望達到「今天的新技能、明天更好的就業能力」的目標。到一九九八年，新加坡全國工會總會成為「技能提升方案」主要的方案管理者。

「技能提升方案」主要是協助受僱勞工獲得訓練，尤其是低技能和高齡勞工的訓練；此外，失業和受資遣勞工也是協助的對象。對失業和受資遣勞工而言，也可以選擇參加「失業和受資遣勞工技能訓練與就業能力提升方案」；這項方案是「技能提升方案」的延續，目的是提供失業和受資遣勞工全時的「技能提升方案」訓練和就業安置。（見表 2-1）

自 1998 年 5 月起，「技能提升方案」已提供超過十萬個訓練地點。此外，時至今日，「技能提升方案」提供超過三十個行業、1,400 個認證課程模組。在 2004 年，「技能提升方案」支持 38,000 個訓練地點，有超過 60% 的訓練地點支援 40 歲以上的勞工，超過 61% 的訓練地點支援的是低技術勞工。

表 2-1 失業和受資遣勞工技能訓練與就業能力提升方案重點

僱用失業和受資遣勞工的企業可以獲得三個月、每月最高 50% 的薪資補貼，同時，也可以獲得參訓員工薪資補貼和課程費用補助。

方案補助的行業包括：航空、公共運輸服務、客服中心、家事



清潔、健康照護、精密工程、發動機 (Prime mover)、旅館、觀光休閒、社會服務、紡織

註：依據補助內容，「失業和受資遣勞工技能訓練與就業能力提升方案」的補助對象應該還是以企業為對象。

### (三) 職訓品質提升

新加坡訓練組織或機構要能提供「新加坡勞動力技能證照」(WSQ)課程，必須要能符合「認證標準」(Accreditation criteria)；在取得所謂「經認可訓練組織」(Approved Training Organization, ATO)資格後，才能提供「新加坡勞動力技能證照」(WSQ)課程。「認證標準」包含兩項品質要求，分別是：

(1) 組織管理 (Organizational practices)，包括管理責任 (Management responsibility)、財務管理 (Financial practices)、學員協助服務 (Learner support services) 和行政管理 (Administrative practices) 等四項的評估，目的是要確保訓練提供的品質與專業。

(2) 課程 (Course)，包括課程的設計與發展 (Course design and development)、師資與評量者證照 (Trainer and assessor qualifications) 與設施與設備 (Facilities and equipment) 等三項的評估，目的是確保訓練提供者有能力設計與發展課程、提供教學和進行能力本位評量 (Competence-based assessment)。

組織管理認證與課程認證兩項認證的申請費用分別是新幣 300 元和 450 元。

除針對訓練組織或機構進行認證外，若訓練提供者要向「勞動力發展署」申請訓練課程，必須通過「原則認可」(Approved-in-principle、

AIP) 資格的審查，才可提供「經認可的課程」(Approved Courses)。  
為提供「經認可的課程」，訓練提供者必須提出以下資料，向「勞動力發展署」提出申請認可：

- (1) 課程名稱
- (2) 課程目標
- (3) 課程內容
- (4) 訓練地點
- (5) 訓練方法
- (6) 訓練屬性
- (7) 學員訓練時間
- (8) 課程時間
- (9) 課程費用
- (10) 訓練教材費用
- (11) 訓練是否需要測驗
- (12) 訓練機構名稱
- (13) 證照屬性
- (14) 參訓資格條件
- (15) 訓練對象
- (16) 其他必要資訊

凡經認可，訓練提供者不可將認可的資格移轉。

#### (四) 技能檢定與證照

「新加坡勞動力技能證照」(WSQ)是整合繼續教育與訓練的系統，目的是為建構產業職能，以期與世界接軌和符合產業和企業的需要。「新加坡勞動力技能證照」的目標與學校和職校所提供的職前訓練(pre-employment training)不同。

截至 2010 年共有 25 個新加坡勞工技能(WSQ)認證架構。認證旨在提高新加坡的勞工的競爭性，經產業技能和訓練委員會在：1. 設定技能標準；2. 評估提升戰略(產業能力地圖與產業需要技能的種類的聯結)和 3. 訓練課程的發展路徑及 4. 產業實務的滿足等四項為主軸所發展出驗證內涵。委員會由雇主，產業協會，訓練組織和工會共同組成。WSQ 認證內涵包括職業技術、知識和能力；產業技術、知識及能力，可被雇用的技術水平，課程內容應與認證內涵相聯結，能力標準列出必要的技能、知識和態度在執行工作任務表現可接受水平的描述。認證內涵亦引導訓練計劃設計和爾後計劃的評估。大體上，「新加坡勞動力技能證照」制度的運作必須符合四項原則：

- (1) 權威性 (Authority)：保證所提供的技能是符合企業和產業的需要。
- (2) 可近性 (Accessibility)：無論是具備什麼樣的教育程度、資歷或工作經驗，確保每位受僱者可以獲得技能提升的管道與機會。
- (3) 關連性 (Relevance)：與受僱者和企業的需求相連結。
- (4) 進步與發展 (Progression)：有利於受僱者技能提升與職涯發展。

為考量到參訓學員各種不同的需求，「新加坡勞動力技能證照」提供各種不同的證照，從證書到畢業文憑都有。誠如前述，為提供「新加坡勞動力技能證照」的課程，訓練組織或機構必須通過認證、取得「經認可訓練組織」的資格。因此，「新加坡勞動力技能證照」在新加坡人力資源發展過程中扮演著相當的重要性。如附錄二所示。

### (三) 訓練經費的籌措與學費規定

星國對雇主課 0.25% 的職訓金，以工資 4,500 元為課徵計算上限，其每年可得款 1.3 億星元，再加上政府對人力提升 300 億基金中孳息部分 1.2 億星元的補助，每年共可有 2.5 億星元的額度，可作其本國勞工在職訓練及失業勞工的職業訓練之用。目前此一工作交由星國人力發展局 (Workforce Development Agency, WDA) 來統籌，該局現僱有 400 多位員工。WDA 強調其訓練計畫是政府與企業與勞工團體共同訂定。其對本國的員工在職訓練是可補貼到 90% 訓練費，本國員工額外要自負的部分只有 10%，十分有限，詳細的各項費用補助如下結所述，而對於外國的雇員，若其要參加 WDA 的相關訓練計畫時，就要自己全額自費的。

在提供誘因與籌措經費部分，兩項法律的重要性不容忽視。這兩項法律分別是【技能發展金法】(Skills Development Levy Act) 與【終身學習捐助基金法】(Lifelong Learning Endowment Fund Act)。

根據【技能發展金法】第三條的規定，雇主必須依照員工每月薪資總額的 2% 或 2 元，以最高者為準，提繳技能發展金。不過，凡是每月薪資超過 750 元的受僱員工，雇主則無須提繳技能發展金；或是經人力資源部部長以命令排除者，也可以無須提繳。(第四條)<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> 由於人力資源部部長可以行政命令調整徵收比率或金額和薪資標準，自 2005 年 9 月 1 日，薪資標準已經提高到 2,000 元，提繳率為 1%，當薪資報酬低於 200 元時，提繳金額為 2 元。

根據【技能發展金法】第五條的規定，新加坡於 1979 年 10 月設立「技能發展基金」（Skills Development Fund）。除雇主所提繳的金額外，基金的來源還包括【技能發展金法】所定的罰鍰、罰金、政府所提撥的金額、勞動力發展署所接受的捐贈和餽贈和孳息、紅利及其他所得等。（第五條）

【技能發展金法】第七條第一項則明文規定基金的目的，包括提升、發展和促進對將進入職場、在職和重新進入職場勞工的技能與專業，受資遣勞工的再訓練，以及以補助、貸款或其他方式提供前述勞工必要的財務支持。而勞動力發展署為達成前述目標，可以將基金用於：為提升、發展和促進對將進入職場、在職和重新進入職場勞工的技能與專業所需的設施、設備與訓練計畫的支用，提供企業所需的設備購置的補助或貸款，雇主、訓練機構或勞動力發展署為提升、發展和促進對將進入職場、在職和重新進入職場勞工的技能與專業所負擔的成本補貼，以及人力資源部部長所同意者。（第七條第二項）

另外一項與經費來源有關的法律就是【終身學習捐助基金法】（Lifelong Learning Endowment Fund Act）。根據該法第三條規定，基金的來源包括政府經費的挹注、捐贈、餽贈、投資利得等等。至於基金的目的，在於：技能和專業的獲得、發展與提升，以強化就業能力，以及技能和專業的獲得、發展與提升，以強化就業能力的促進。而為達成前述目的，基金可用於：提供必要的財務協助或誘因，以協助獲得、發展或提升技能和專業和強化就業能力；學習方法和技術的研究與發展，以協助獲得、發展或提升技能和專業；技能和專業的獲得、發展或提升的促進；提供必要的財務協助或誘因，以鼓勵參與與基金

目標一致的活動或方案；購置、增加或維護與與基金目標一致的設施；其他與基金目標一致的用途。（第五條）<sup>4</sup>

綜合上述可知，新加坡為推動與執行職業訓練或人力資源發展方案，首重在取得財源或經費來源，並在有關法律中明訂這些經費的目標與使用用途。如此，行政機關便取得法源基礎和經費來源，可以推動與執行職業訓練或人力資源發展有關的方案和計畫。

新加坡政府在訓練經費支出的實際運用方面分成許多計畫以符合各種不同的身分別的訓練需求者。以下為新加坡國家工會議會(National Trade Union Congress; NTUC)及政府提供的相關職訓補助計畫說明：

1. 技術升級及振興計畫(Skills Programme for Upgrading and Resilience – SPUR)

由勞動力發展局(Workforce Development Agency – WDA)、人力資源部(Ministry of Manpower)、國家工會議會(NTUC)及新加坡國家雇主協會(Singapore National Employers Federation; SNEF)四個機構組織共同發展出 SPUR 計畫，助計畫讓公司及受雇者都能在提升勞動技術的時候得到財務資金的協助。

對雇主	對勞工
在不景氣時，SPUR 鼓勵雇主不要裁員而改採送員工去接受職訓並受政府支助訓練期的經費，藉此提升企業的生產能力。	對失業勞工及在職而尋求技術提升的勞工支助其進入 CET 的訓練系統

<sup>4</sup> 終身學習捐助基金於 2001 年 3 月 12 日設立，除支持企業本位 (enterprise-based) 訓練外，基金也可以支持個人本位與社區本位訓練。基金與技能發展基金形成互補和相互支援關係；雖是名為「終身學習」，但基金只專注於就業和就業能力提升有關的訓練。

## 2. 技術發展基金(Skill Development Fund ; SDF)

此基金支持由 WDA 認可的新加坡勞動力技能證照(WSQ)及新加坡國家技能認知系統( NATIONAL SKILLS RECOGNITION SYSTEM ; NSRS)所提供的課程。SDF 只對企業做贊助而非個人。尤其是高齡及低教育程度的受雇者更設計提高對企業因送員工受訓所導致的薪資損失補助。

40 歲以上或學歷 GCE A 或更低者	其他
資助 90%課程費用，或每受訓小時 11 元(不論實際上是否更低)	資助 80%課程費用，或每受訓小時 7 元(不論實際上是否更低)

## 3. 技術重新發展計畫(Skill Redevelopment Programme ; SRP)

這個計畫與 SDF 可以同時並行，讓公司可以申請受雇者在受訓期間的薪水補貼。

	40 歲以上或學歷 GCE A 或更低者	其他
不在職薪資	補貼基本時薪的 90%或每受訓小時 10 元為上限的補貼。	補貼基本時薪的 80%或每受訓小時 10 元為上限的補貼。
雇主命令在非工作時間接受訓練	10%基本薪資補貼或每受訓小時 2.5 元為上限的補貼	20%基本薪資補貼或每受訓小時 2.5 元為上限的補貼

## 4. 工會訓練協助計畫(Union Training Assistance Programme ; UTAP)

不論國籍、年齡、白領或藍領，工會會員每年參加 U-TAP 認可的課程，可獲 250 元的抵減補助。

## 5. 工作福利訓練支持計劃(Workfare Training Support(WTS) Scheme)

WTS 是一個 3 年計劃，在 2010 年的預算中推出。WTS 主要是希望低工資勞工可以透過訓練提升技術能力，藉以增加他們受雇機會並取得好工作機會。WTS 也鼓勵雇主送低薪資勞工去受訓。

舉凡新加坡公民年齡 35 歲及以上者且月薪在 1700 元以下者皆具申請資格。

當低薪資勞工申請由 CET 中心提供 WSQ 課程費用可以獲得課程費用的補貼，其對於低工資勞工及其雇主的支付如下

新加坡公民年齡 35 歲以上	課程費用補貼
每月薪資在 1400 以下	95%
每月薪資在 1401 與 1700 之間	90%

低薪資勞工只要帶著新加坡身分證(NRIC)及 WTS/WIS 的通知信到各 CET 及認證的訓練中心接受訓練。

雇主送低薪資勞工去接受訓練的同時可以申請受訓勞工薪資不在職補貼。

新加坡公民年齡 35 歲以上	不在職給付
每月薪資在 1400 以下	95%
每月薪資在 1401 與 1700 之間	90%

WTS 也提供現金獎金來鼓勵低工資勞工去完成持續訓練，訓練承諾獎金頒發條件如下：

參加兩個 WSQ 模組訓練證明	\$200
完成 WSQ 認證	\$200



一年最多可獲獎金金額	\$400
------------	-------

6. 新加坡另外還有針對低學力勞動者的強化做法，像動機工作坊及支持網絡，讀寫能力訓練計劃和其他抵銷該類勞動者受訓成本的方案。

#### (四) 學員訓後就業輔業措施、訓練成效之評估方式

透過新加坡工作技能認證(WSQ)對授權的訓練機構持續性改善(Continuous Improvement Review；CIR)的查核內容我們可以看到訓練成效評估方式的內涵

##### 1. 有效的課程設計和實施

- (1) 課程總結頁是否隨著各種改變而更新，尤其附加的資料是否更新
- (2) ATO 使用的課程追蹤機制(檢驗課程內容是否有效傳達)
- (3) 製作計劃的情形

##### 2. 表達成果的能力

- (1) 課程終結時的評量表-學員的滿意度
- (2) 課程通過率(扣除那些不能合格完成者)
- (3) 透過網路系統來檢核的相關資料(出席率、考照率、作業繳交情形等)

##### 3. 完成持續改善的要求

- (1) 前次 CIR 聽證後所採取的行動
- (2) 持續的回饋及檢查機制設計及實施情形
- (3) 訓練者績效管理

(4) 訓練者的訓練及培養

(5) 監督機制的查核

#### 4. 組織的活力

(1) 管理平台的更新

(2) 被授權訓練組織的財務健康

#### 5. 是否違反合約內容及條件

(1) 申訴及抱怨的及時性(不論是ATO自己蒐集到的或針對該ATO的抱怨或申訴)

(2) 監督機關收到相關的抱怨申訴

學員訓後的輔導措施，由於各訓練機構做法不同，認證系統亦以ATO本身的機制為查核依據，也就允許各訓練機構存在不同的實施空間，因此，我們舉案例作為可能做法的說明：

#### 新加坡 HMI Institute of Health Science 對學員的輔導措施有

This is an important extension of our students' studies. We give our students regular career advice throughout their course, so that they can make informed career choice upon graduation. They will then be matched to our network of healthcare institutions that are employing personnels with their skills set.

也就說該機構提供網路媒合的機會，並且會給與輔導。

我們經常誤認為新加坡會與我國委外辦訓一樣，因為我國各項開辦的訓練課程分別以契約方式委託民間的訓練機構或單位，但新加坡基本上是採認證體系，訓練單位提出認證申請，通過後就可以辦訓，課程的費用則在申請課程認證實已經附在申請文書之中，經核可即成為對

外公布之收費標準依據。至於政府各項補助則是以受訓學員的身分別區分不同的補助計劃(如前所述)。由企業或個人提出補助，若委由辦訓機構統籌提出補助辦理亦可，所以沒有所謂政府與辦訓單位的合約問題。

至於就業的輔導，實在是因為新加坡對多為「用後訓練」，目的在提升企業員工的生產技術技能，較無台灣的訓後輔導就業的問題。所以在居民失業人口低於6萬人(居民失業率3.2%)情形下，職業訓練與就業能力提升相連結，而非為解決失業而設，失業人口則進入政府專門為失業者設置的計劃內，例如激勵工作坊、讀寫能力訓練計劃等。

#### (五) 參訓學員之甄選錄訓機制

也由於新加坡在職業訓練的制度設計上採用一定的證照及課程證書的採認方式，在學員適訓性方面較不會成為問題，因為學員及其背後的企業相對的薪資誘因及企業人資的制度的獎勵設計，較不會允許學員存在怠惰或消極的學習行為，新加坡參訓學員的適訓性是由其課程所需資格來做認定，例如職能技能之基礎教育(BEST)的訓練中的英語課程，若由學校提供則猶如我國社區教育般，只要有興趣，即可參與訓練。資格若符合BEST的補助對象，即可申請補助。因為BEST

是初級教育的補救教育，所以學員資格就是缺乏這樣出及教育文憑者皆可。其他像模組技能訓練 MOST 及建築於其上的 ITC 產業技術士證照課程，其學員的篩選擇以其相關證照及學歷資格為依據，新加坡之職業訓練方案對於參訓學員之甄選錄訓機制（例如甄選方式、甄選條件等）可以由個別的訓練機構的招生公告內容得知，茲說明如下：

由於獲得授權的訓練機構，大體上都有其參與訓練系統上的定位，不論是持續教育、MOST、WISE 或者是 BEST 及 ACTS，他們的訓練對象都有特定的目標，除了屬於一般性的基礎訓練高齡勞工啟動訓練 TIME，成人合作訓練計劃 ACTS 受訓學員無資格限制外，其他多有視課程需要而有經歷、學歷及證書、證照的要求。我們以新加坡 HMI Institute of Health Science 對招收學員的資格要求來做為例證。HMI 對於醫療照護提供相關的訓練學程，包括社區醫療助理、健康照護助理、精神健康照護助理、診所行政助理、手術照護助理、看護照護士、醫療助理、醫療看護士等。招收的對象有無醫療保險經驗的人員、新加坡登記的護士、海外登記護士(或英聯邦國登記護士)希望在新加坡工作者及新加坡登記互是希望赴海外工作者。所以招收對象是確定其職涯發展願意接受訓練者。在社區醫療助理的受訓資格認定上，需完成第 2 級教育(相當我國高一學校教育年數)，通過初級醫事測驗(Medical

Examination by General Practitioner)者。然而在看護照護士方面，則僅需通過初級教育或相當的 PLSE 測驗者，體能上要適合且通過初級醫事測驗。

由上述可知，新加坡的職業訓練機構是在一定的學歷、經驗、體能及測驗、證照的基礎上來衡量適合受訓的學員資格，完全是職能為主的考量為出發。

### 三、 結論與建議

#### (一) 結論

##### 1. 新加坡的教育與訓練體系的聯結

不論是就教育與訓練的機構的系統圖或是技術教育機構(ITE)及持續教育及訓練機構的認證體系來看，最終都能聯結到大學的學位，這是非常獨特的新加坡教育與職業訓練結合方式。也就是說，在完成 10 年的基礎教育後，新加坡人可以選擇進入技術教育學院，而非初級大學(Junior College)，最終能仍回流到新加坡大學的教育系統中。而技職的證照也有助於進入技術學院獲取畢業證書，而最後更能以技術證照進入大學。這樣的活潑聯結技術與學校高等教育是非常具有務實精神的設計。這是我們習於雙軌制，一般教育與技術教育分道揚鑣的台灣教育所無法想像的事。

##### 2. 新加坡的務實精神貫徹到技術訓練中

好的技術訓練必須要有好的政策及體系的設計。新加坡的勞動力發展局(Workforce Development Agency - WDA)、人力資源部(Ministry of Manpower)、工藝教育學院(Institute of Technical Education, ITE)及新加坡全國工會、國家工會議會(NTUC)及新加坡國家雇主協會(Singapore National Employers Federation; SNEF)都在各項技術訓練政策及技術能力認證體系的建構上貢獻心力，使得新加坡的職能體系相當完整，訓練的目標與證照的取得有明確的聯結。使得新加坡的職業訓練能符合企業的需求，不斷的提升人力技術。

##### 3. 新加坡的職業訓練以提升勞動生產力為核心，創造雇主誘因

新加坡的職業訓練核心在提升勞動者技術能力，為了讓企業具有誘因而讓員工人力素質得以提升，新加坡不論是 SPUR 計劃、SDF 計劃、SRP 計劃、WTS 計劃及青年技術提升計劃等都能有效的補貼個人受訓經費，更重要的是在 SPUR 及 SRP 的計劃中更補貼雇主因為員工受訓導致薪資成本花費的補償，而且對於不景氣時企業不裁員而改採送員工受訓的做法者給予補貼。這樣子使得雇主具有充分的誘因配合員工受訓。

#### 4. 新加坡的授權訓練機構(ATO) 認證及驗證持續改善做法符合 ISO10015 的精神

新加坡的授權訓練機構必通過組織認證及課程認證，然後才能辦訓，辦訓單位以年度為基礎由 ITE 進行查核，訓練成效亦在查核項目之中，然而完成持續改善的要求是其查核的重心，通過查核才能繼續擁有辦訓證照的有效。至於其他有關課程設計、實施、評估、分析的 PDDRA 流程都與 ISO10015 的規範若合符節，此點與台灣的 TTQS 亦非常相近。

#### 5. 新加坡的職訓金課取，讓雇主重視訓練

星國對雇主課 0.25%的職訓金，每年可得款 1.3 億星元，再加上政府對人力提升 300 億基金中孳息部分 1.2 億星元的補助，每年共可有 2.5 億星元的額度這是相當豐沛的資源，同時也透過對雇主積極配合員工的在職訓練或不在職訓練所做的獎勵，都讓整個職業訓練的參與顯得活絡。

#### 6. 新加坡的職業訓練法制以人力資源的發展為準繩

就立法規範而言，新加坡藉由【勞動力發展署組織法】、【技能發展金法】和【終身學習捐助基金法】便來推動所有有關職業訓練的有關

工作。尤其是藉由【技能發展金法】和【終身學習捐助基金法】來取得經費來源後，藉由法律授權，使得職業訓練有關政策方案都可順利推動與執行。

#### 7. 新加坡授權訓練機構的認證體制符合市場機制

在職業訓練與市場或產業需求結合而言，新加坡建構了兩套訓練體系，分別是「新加坡勞動力技能證照」（WSQ）和新加坡技能認定體系（NATIONAL SKILLS RECOGNITION SYSTEM；NSRS「新加坡就業能力技能體系」，前者提供產業職能訓練，後者則提供包括核心能力在內的基礎職能訓練。在品質要求方面，通過「新加坡勞動力技能證照」（WSQ）認證的訓練機構或組織，取得「經認可訓練組織」（ATO）資格。這樣的訓練機構在認證的查核機制下不斷進步，且以吸引勞動者意願選擇其訓練課程為首要目標，不能單靠職訓券或補助來生存，當然必須是符合市場競爭的機制。



## (二)建議

### 1. 應建立與國際接軌的職能系統並做為辦訓的基礎

新加坡由於外商林立且強調商業與金融、貿易的發展，因此在建構職能系統中強調英語系的資格與能力，甚且對於基礎教育不足者的首要提升工作即在於接受英語教育，因此其許多證照與國外既有的技能檢定多能互通，此為其迅速建立其職能體系之原因。有了職能系統，一般教育及職業訓練所能提供的能力提升內涵界定清楚，個人職能的落點也因此明確化，職涯發展路徑也因此易於掌握，這是值得我國參考之處。

### 2. 應發展與學校接軌的訓練體系

台灣的職訓中長受抱怨的適訓分析不能落實，固然因為各種社福誘因混雜在受訓者的考量中。學校所受教育與企業界的實務需求落差亦是主要原因之一，職業技術與學校教育(尤其是高中後的教育)間連結性實在有必要參考新加坡的做法。新加坡讓技術學院的學生得以流向新加坡理工大學及新加坡大學的做法，更強化了技職或技術訓練的發展性。開闢技術證照成為申請技術學院的入學資格，開闢技術學院與大學之間的升學管道是我們可以思考的作為。

### 3. 應發展具市場機制及雇主誘因的職業訓練制度

如果雇主對於職業訓練態度消極或者是沒有身有所感的態度，那麼推動職業訓練將事倍功半，新加坡政府對企業課職訓金的做法讓企業覺得職業訓練與其有密切關係，又加上員工接受職業訓練企業可以獲得薪資成本的補貼，各種誘因及實際課徵稅費的感受，讓新加坡的企業主願意配合政府推動人力發展提升計劃。反觀國內的企業有的採消極

配合的態度，蓋因事不關己，送員工去受訓吃力又不討好，不拿政府補助反而減少受稽核的麻煩，因此整體職訓市場多以失業者為主，在職訓練(OJT)相對之下受到忽視。

#### 4. 應重視「用訓合一」

這計劃要求內容要有新加坡委外訓練契約及輔導就業措施的探討。及至深入探討，新加坡採取較為活潑的認證制度，且補助對象並非以訓練單位為對象，因此原計畫需求書中所要求之契約的內容實無法呈現，概因新加坡根本上不存在政府委訓的做法，而是政府核可辦訓的認證機制來做為推動的基礎。且由於活潑的市場機制運作，受訓學員是有目標的來接受訓練，且多已經在職場之中，輔導就業需求不大，相關訓練機構的輔導措施資料亦相當缺乏，原因都在於訓練對象並非以失業者為主體所致。新加坡的失業人口相對比例小，職業訓練的對象多為在職勞工，以提昇技術、技能為宗旨，因此訓練多屬「用後訓練」。且訓練課程的成效多以考試通過、滿意度及證照考試、升學比率等，因應訓練課程不同的成效結果而有不同的衡量指標，此亦不同於國內訓後強調就業率指標的成效評估方式。故而提出我國應可參可新加坡「用後訓練」的發展方向。

## 參考文獻

### 英文部分

1. **“FACTSHEET ON WORKFARE TRAINING SUPPORT (WTS) SCHEME”**  
<http://www.ntuclearninghub.com/funding-information>
2. **“FOR ATO REFERENCE”** Singapore Workforce Development Agency, WDA-WSQ-CIRGuide01 Effective date: 1 November 2007 version 1.4
3. **“Initiatives for Reskilling the Workforce”**, National Productivity Board Singapore, May 1987.
4. **“REPORT OF THE VOCATIONAL TRAINING DEPARTMENT (VTD)”** SAVH Annual Report 2004/2005
5. **“Singapore Workforce Skills Qualifications System”**  
<http://app2.wda.gov.sg/wsq/Common/homepage.aspx> October 2010
6. **“The Singapore Economy:”** Ministry of Trade & Industry Singapore, Report of the Economic Committee, New Directions, Feb 1986.
7. Buang Z, **“Making the MOST of Training, MIRROR”**, Vol 22, No 21. Nov 1986.
8. Chin E, **“The Workforce Gets WISE, MIRROR”**, Vol 22. No 24. Mar 1988.
9. Law S S, **“Vocational Training in Singapore”**, VITB Paper No 6, Vocational & Industrial Training Board, Singapore, 1990.
10. Law S S, (Chairman), Report of VITB Review Committee on **“Upgrading Vocational Training”**, Vocational & Industrial Training Board, 1991.
11. Law S S, {Chairman}, Report of CET Review Committee on **“Improving Worker Training”**, ITE, 1994.
12. Law S S, (Chairman), **ITE 2000 Plan**. ITE, 1995
13. LAW SONG SENG **“DYNAMICS AND CHALLENGES OF A VOCATIONAL TRAINING SYSTEM – THE SINGAPORE EXPERIENCE”**  
International Conference 'A Skills Respect Culture - A Way Forward to a Winning Nation', Johannesburg, South Africa, 10- 11 October 1996

### 中文部分

1. 桂正權 (2002), 〈職業訓練局所屬職訓中心功能調整與轉型之展望〉, 《就業安全》, 台北: 行政院勞工委員會職業訓練局。
2. **“2006 TAIWAN YEARBOOK台灣年鑑”** 行政院新聞局 光華畫報

## 座談會記錄

召開時間：99 年 11 月 9 日

地點：政大勞研所研討室(一)

主持人：張家春

與會專家學者：成之約、康長健

主席說明：今天召開的目的試就下述的研究課題提出報告，並就教於各位研究報告之撰寫方式。

(一)在蒐集新加坡委外訓練相關資料方面：

1. 辦理訓練職類之選擇、訓練單位之評選機制。

主席說明：

- (1) 新加坡並沒有委外的訓練的方式，而是採訓練機構認證方式，相當具有市場運作機制，本研究在 p. 12-p. 23 間說明，此為新加坡訓練單位的評選機制，認證的網頁及內容概要呈現於附錄一。
- (2) 職業訓練的選擇本研究呈現在文章中. 17 中提及 WSQ 體系的產生及附錄四中新加坡的 CET 訓練中心訓練類別可以看出。

2. 委外訓練契約書內容、訓練經費項目及結構、政府對於訓練單位之輔導措施。

主席說明：

- (3) 由於新加坡是採授權訓練機構 ATO 的認證制度，機構在獲得授權後依照其申請時的課程規劃進行收費，受訓學員或企業各按其身分別接受補助，機構並未與政府簽訂委外訓練契約，因此

訓練經費項目僅呈現出對學員之收費標準，未能獲得各訓練機構經費結構之商業機密內容。

招收學員之收費舉例說明如下：

Singaporeans and Permanent Residents are eligible for 90% course fee funding from WDA. Course fee (after WDA grant) is \$600 + 7% GST. Terms and conditions apply.

### 3. 學員訓後就業輔導措施、訓練成效之評估方式。

主席說明：

- (4) 由於新加坡重視用訓合一，也就是企業用人後的技能提升訓練，因此就業輔導措施並未佔機構認證複核(CIR)中明顯的項目。也就是說訓練機構可以在課程成效中以滿意度、證照通過比例，完成訓練比例來呈現成效，但是就業輔導措施僅輕輕帶過，如 p. 24 所示。

成之約教授：新加坡的訓練確實如主席所言是採機構認證制度，相當的具有市場機制運作特色，因為失業率低，職業訓練強調先雇用後訓練的做法確實與台灣迥異，建議主持人應該將先雇用後訓練的國情說明清楚，免得委辦單位質疑，尤其是台灣相當重視訓後就業輔導措施的做法。

康長健老師：新加坡的工會角色相當特出，報告中所提及的工會參與人力技術提升計劃及參與職能規劃的地方值得重視及參考。其他如認證制度要運作成功的必要因素值得後續繼續研究。

## 期末審查意見修正對照表

	初稿內容	修正後內容說明
(一)請就可得蒐集之資料範圍，加強說明新加坡之職業訓練方案對於參訓學員之甄選錄訓機制相關資料(例如甄選方式、甄選條件等)。	未列	增添內容於 P. 24 (五)參訓學員之甄選錄訓機制 …以下內容詳見報告，於此從略。
(二)請補充部分漏列之附件與圖表(如第 11 頁附件 3、第 17 頁圖 2)	1. (新加坡的授權訓練機構名單如附件 3 所示) 2. 「新加坡勞動力技能證照」在新加坡人力資源發展過程中扮演著相當的重要性。如圖 2 所示：	1. 原文誤植，修訂為(新加坡的授權訓練機構名單如附錄四所示) 2. 原文誤植，p. 17 內容修訂為「新加坡勞動力技能證照」在新加坡人力資源發展過程中扮演著相當的重要性。如附錄二所示。
(三)第 4 頁、第 5 頁係引用 2002 年研究報告，以說明過去公共職業訓練機構辦理訓練時面臨之困難與挑戰，非屬近年來之情形，故請修正相關論述文字及時間排序。	然而也產生了一些顧慮，說明如下： (一)訓練資源未有效整合… (參考桂正權，2002 研究報告，做部分增添)	將引用 2002 研究報告內容移至 P. 4 民國 91 年 12 月 30 日公佈「就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法」，並於 92 年 1 月 1 日施行。…之後 然而 <u>這個階段的職業訓練</u> 也產生了一些顧慮，說明如下： 以表明為對 91 年該時期之論述
(四)請修正部分錯別字(如第 20 頁、第 22 頁、第 25 頁、第 27 頁等)。		遵照審查意見進行修訂。

# 附錄一、新加坡 ATO 指南

The screenshot shows the Singapore Workforce Skills Qualifications website. The main navigation bar includes: HOME, ABOUT WSQ, WSQ FRAMEWORKS, NCT/CET CENTRES, WSQ PROVIDER, and RESOURCES. The page title is "Becoming a WSQ Provider". A breadcrumb trail reads "Home > WSQ Provider".

The main content area features a large image of a person working at a computer with the text "Public training providers". Below this, a text block states: "Training providers interested to offer WSQ courses will need to undergo 4 steps:"

The 4-step process is as follows:

- 1st Step: Before Accreditation** - How to get your organisation approved?
- 2nd Step: Upon Accreditation** - How to get your course approved?
- 3rd Step: Maintaining Accreditation** - What are the duties to perform?
- 4th Step: Maintaining Accreditation** - What does the Continuous Improvement Review entail?

Below the steps is an "Overview" section with the following text: "Applicants will need to identify the WSQ framework they are keen to offer courses. Click here for a list of WSQ frameworks and their overview." and "Applicants will need to determine the type of ATOs they are applying for. The types of ATOs include:"

Two callout boxes are present:

- Public Only:** Click here to find out what are the pre-requisites and documents to submit.
- In-House Only:** Click here to find out what are the pre-requisites and documents to submit.

A large callout box at the bottom right contains the text: "點擊此處可呈現要成為授權訓練機構之申請步驟及相關文件準備。並對機構認證做清楚解說"

通過技能發展基金雇主可以享受補貼的人員培訓費用。該網頁提供各項資助計劃詳情。

## **步驟 1 如何成為 ATO：**

- a. 要提交一個勞動力發展局認可課程，根據新加坡勞動力技能資格系統 (WSQ)，組織必須先取得 WSQ 組織認證。經認證的機構，請前往提交課程，勞動力發展局認可。請注意：您只能提交下 WSQ 課程框架之計劃，且您的組織已被批准的條件下。勞動力發展局才會批准您的課程。您要確保您的開發過程質量，然後提交評審。您的課程的質量提交指標是：您的組織的專業技能和組織運作能力的保證，這些會影響您的課程評審結果。

## **步驟 2：如何讓你的課程認可？**

要訪問您的組織的形象通過 SkillsConnect 系統，你必須被指定為授權的人員之一，在提交申請前組織認可的課程評審代表您的組織。管理者代表 (MR) 的稅務局授權的訪問他/她的組織的文件提交課程認證。如果你是自己組織的議員，你可以添加授權人員進入他們的組織/您的組織的代表。提交評審的過程中，請登錄到 SkillsConnect 門戶 使用 Singpass 身份證或 FIN 號碼和密碼，在右上角的歡迎頁面。

應用程序正在通過 SkillsConnect 系統。網上申請前，請確保以下文件準備在任何 PDF 格式或壓縮文件：課程學習的個人檔案 課程教案 課程評估計劃 培訓師指南 學習指南 \* 交叉引用矩陣 任何其他文件中使用的課程 取得著作權人許可 (縣) 的原創作品改編或複製全部或部分 (如有) \*注：交叉引用矩陣是一個矩陣講別的下落的覆蓋性能標準 勞動力發展局可要求，並要求其他證明文件，例如培訓人員簡歷 / 評估 / 課程開發人員提交的一部分，審計和認證過程。遺漏所需文件從課程認可申請和/或不完整的課程內容或所需的文件可能會導致申請被拒絕。\*注：對於應用程序向財務 WSQ 框架，請直接向銀行及金融學院。

不可退還的費用是 450 元每門課程須提交評審。此費用適用於單只的能力單元課程。為一體的綜合課程納入課程即兩個或兩個以上合格的單位，不予退還課程認可申請應繳費用為 800 元。成功支付的費用和提交當然不以任何方式，構成批准所提交的課程。在成功提交認證課程，勞動力發展局會處理有關申請。支付認證申請費用當然是通過電子方式完成信用卡/借記卡或網上銀行。\*注：請點擊 這裡 申請費用為財務 WSQ 框架。

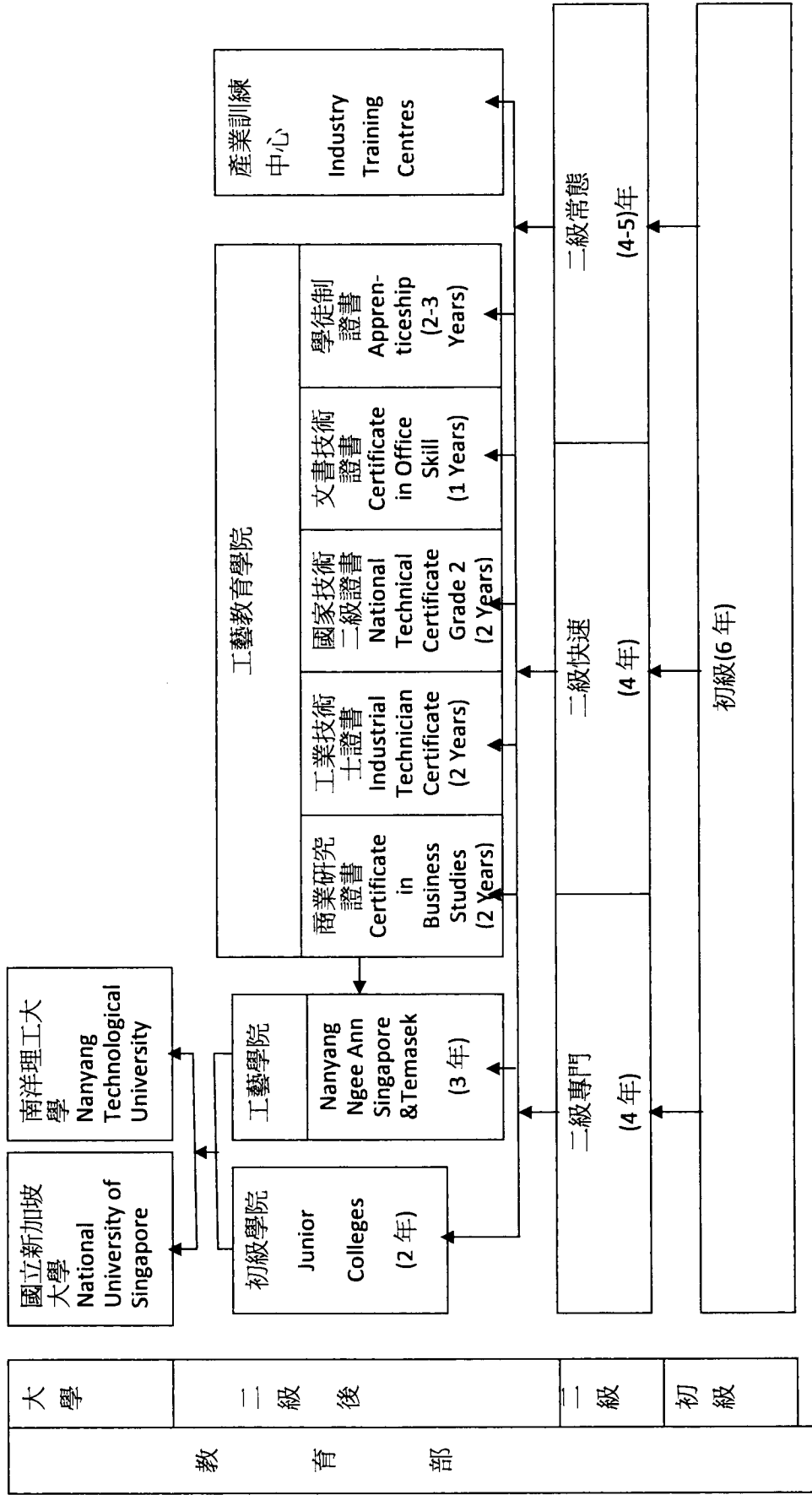
## **步驟 3：什麼是 ATO 角色和職責是什麼？**

稅務局要求提供培訓和/或評估，並頒發證書。有多長的有效期為 WSQ 認可的課程？阿 WSQ 認可的課程可交付的 ATO，只要本組織繼續下核准的 WSQ 框架 (縣)，它被批准。儘管有上述規定，一 WSQ 認可的課程可撤銷認證過期即如果沒有培訓和/或評估 6 個月內進行評審的日期。什麼是角色和責任的 ATO？的角色和職責的 ATO 包括：學員提交的評估結果 經過 WSQ 認可的課程已經交付和評估進行，稅務局是需要上傳學習者的評估結果納入 SkillsConnect 系統 2 個星期內學習者的評估日期和激活打印有關的 SOA(s)。評估結果提交由稅務局進行監測和經常延誤由勞動力發展局在提交這些制裁可能導致如暫停 WSQ 認可的地位是強加給不符合規定的組織。提交學習者的索賠的全面認證 在某些 WSQ 框架，實現 SOA 的一套房由一個學習者可能有資格獲得他/她一個完整的認證，例如實現一個 WSQ 證書，文憑，或“認證”的地位。學習者會接觸 ATO，從他/她把最後的合格的 SOA，要求他/她的全部認證。該稅務局負責提交學習者的要求全面認證，勞動力發展局處理和簽發證書。如需完整的詳細的角色和責任。

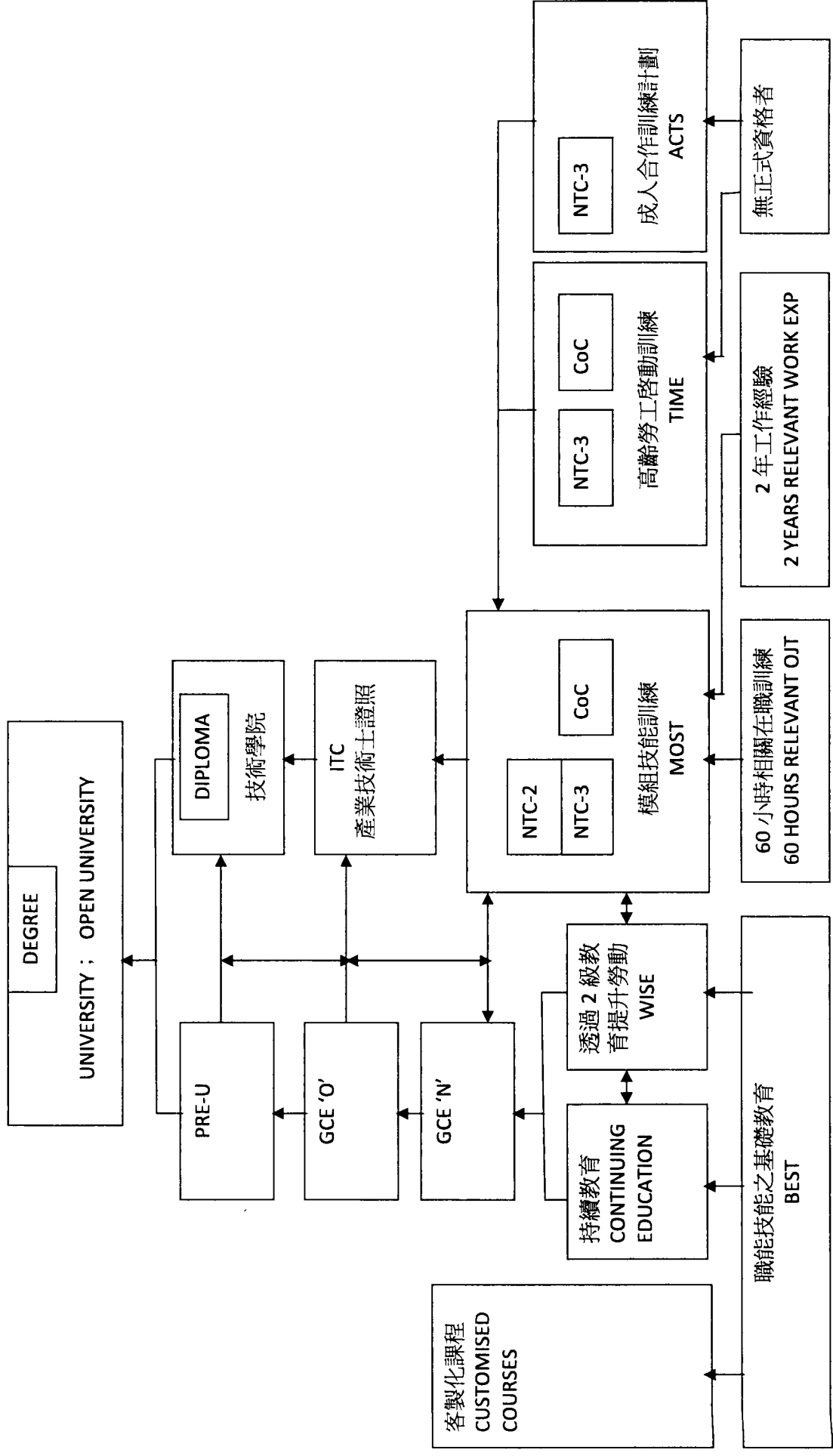


**步驟 4：什麼是持續改進審查造成的後果？** 每稅務局預計將保持和維護的標準交付培訓和考核。 勞動力發展局會定期驗證 WSQ 內部質量保證體系和能力的 ATO 下的持續改進回顧(稅務局局長)審核。 稅務局局長的主要審計目標是：灌輸的實踐中尋求持續改進的設計和交付 WSQ 培訓和考核。 確定最佳做法和榜樣躋身 WSQ 供應商。 提供高品質的繼續教育和培訓方案。 所有 WSQ 提供者受以下八個領域稅務局局長審核： 課教學質量保證體系 策劃，實施，檢查，法 (PDCA 循環) 系統 成果評價體系 成人教育教師管理系統 WSQ 相關管理制度 活力的組織 無違約條款及條件 此外，源訊將在他們的成績進行評估的 2 年計劃。 除稅務局局長審核，勞動力發展局保留權利也進行其他檢查，包括額外的審計。 研究結果的不斷提高評論 (CIRs) 將決定重建的阿托斯。 欲了解更多細節和流程方面的評價，請下載“持續改進的外部審查指南”。請點擊 這裡 為稅務局局長問答時間表。 請登記你的出席與韓孟蔣女士，在 [chiang\\_han\\_meng@wda.gov.sg](mailto:chiang_han_meng@wda.gov.sg) 如果您希望參加的情況介紹。

附錄二、新加坡教育及訓練系統



附錄三、ITE CE 系統



## 附錄四、新加坡 CET 中心

新加坡 CET Centre	Sector / Area
3dsense Media School	Animation
Air Transport Training College	Aerospace
Ascott Centre for Excellence	Hotel & Accommodation
At-Sunrice GlobalChef Academy	Food & Beverage
BCA Academy	Construction & REMMI
	Workplace Safety & Health
Box Hill Institute Singapore	Youth Care & Outreach
	Student Care
	Disability Services
	Senior Services
	Protection & Rehabilitation
Centre for Urban Greenery and Ecology	Landscape
CG Prote'ge	Animation
DigiPen Institute of Technology Singapore	Games
DPS Engineering (S) Pte Ltd	Pharmaceutical / Biologics
Egg Story Digital Arts School	Animation
Electronics Industries Training Centre	Generic Manufacturing
Financial Training Institute@SMU	Finance
Health Management International Ltd	Senior Services

	Healthcare Support
	Therapy Services
Human Capital (Singapore) Pte Ltd	Human Resource
Institute for Adult Learning	Training
Institute of Digital Game Technology	Games
Institute of Process Industry	Generic Manufacturing
	Engineering Services
Institute of Systems Science, National University of Singapore	Information & Communications Technology
Institute of Technical Education	Enrolled Nurses
	Precision Engineering
	Food & Beverage
International Compliance Association	Finance
Kaplan Professional	Employability Skills WSQ
Nanyang Polytechnic	Allied Health - Physiotherapy
	Allied Health - Occupational Therapy
	Registered Nurses
	Allied Health - Diagnostics Radiographer
	Precision Engineering
Ngee Ann Polytechnic	Workplace Safety & Health
	Early Childhood Care & Education

	Retail
	Information & Communications Technology
NTUC Learning Hub	Employability Skills WSQ
	Generic Manufacturing
	Workplace Safety & Health
NUS Risk Management Institute	Finance
Petrofac Training (Chemical Process Technology Centre)	Chemical / Petrochemical
Real Estate & Construction Centre	Construction & REMMI
Security Industry Institute	Security
SEED Institute	Early Childhood Care & Education
Service Quality (SQ) Centre Pte Ltd	Service Excellence
Singapore College of Insurance	Finance
Singapore Institute of Manufacturing Technology	Precision Engineering
Singapore Institute of Retail Studies	Retail
Singapore Manufacturers' Federation	Generic Manufacturing
	Precision Engineering
Singapore Media Academy	Media
Singapore Polytechnic	Workplace Safety & Health
	Precision Engineering
	Information & Communications Technology

	Aerospace
	Generic Manufacturing
	Engineering Services
	Environment Technology
	Pharmaceutical / Biologics
Singapore Spa Institute	Spa
SSA Consulting Group	Employability Skills WSQ
Strategic Technology Management Institute, National University of Singapore	Information and Communications Technology
Temasek Polytechnic	Aerospace
Tourism Management Institute of Singapore	Attractions
	Hotel & Accommodation
	Tour & Travel
Training Vision	Employability Skills WSQ
Tsao Foundation @ Hua Mei Training Academy	Senior Services
University of Nevada, Las Vegas	Hotel & Accommodation
	Meetings, Incentives, Conventions, Events
	Food & Beverage
Wealth Management Institute	Finance