

104 年度就業市場專刊

桃竹苗地區特定議題分析報告

議題壹：領取提早就業獎助津貼 v.s.領取足月失業給付，再就業分析

議題貳：長期失業者重返勞動市場因素探討

議題參：以缺工就業獎勵補助金彌補 3K3 班產業缺工之成效分析

委託單位：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

執行單位：畢肯市場研究股份有限公司

中華民國 104 年 12 月 10 日

目錄

第一章 前言	3
第二章 現況分析	4
壹、失業定義與形成原因	4
貳、失業時間	6
參、就業保險中之相關因應制度	8
肆、桃竹苗地區勞工就業狀況及缺工情況	15
第三章 研究方法	23
壹、調查區域及範圍	23
貳、調查方法	23
參、調查對象	23
肆、調查時間	25
伍、訪談題綱	25
第四章 研究發現	28
壹、領取提早就業獎助津貼 v.s.領取足月失業給付，再就業分析	28
貳、長期失業者重返勞動市場因素探討	38
參、以缺工就業獎勵補助金彌補 3K3 班產業缺工之成效分析	48
第五章 結論與建議	56
參考文獻	66

表目錄

表 2-1-1 臺灣地區歷年失業變化	6
表 2-1-2 臺灣地區歷年長期失業變化	8
表 2-4-1 桃竹苗地區勞動力及勞動參與率	15
表 2-4-2 桃竹苗地區失業人口之性別及年齡	16
表 2-4-3 桃竹苗地區失業人口教育程度	16
表 2-4-4 臺灣地區失業人口之失業原因	17
表 2-4-5 臺灣地區各產業員工空缺概況	18
表 2-4-6 臺灣地區各產業員工職務別空缺概況	19
表 2-4-7 桃竹苗分署 104 年第 1 至第 3 季公立就業中心登記主要 缺工行業別	20
表 2-4-8 桃竹苗分署 104 年第 1 至第 3 季公立就業中心登記主要 缺工職務別	21
表 3-3-1 領取失業給付及提早就業獎助津貼者訪談名單	23
表 3-3-2 長期失業者訪談名單	24
表 3-3-3 獲得缺工獎勵補助金之廠商及勞工訪談名單	24
表 4-1-1 非自願性失業者就業狀況	34
表 4-2-1 長期失業者失業前就業狀況	38
表 4-2-2 長期失業者求職狀況	41
表 4-3-1 使用缺工獎勵方案前之情況	48
表 4-3-2 使用缺工獎勵方案勞工就業狀況之情況	51

第一章 前言

近年來臺灣隨著產業結構轉型，由勞力密集轉至資本與技術密集為主的產業經濟結構，在人力需求技能轉換下，導致供需失衡，造成無法有效降低失業率。以行政院主計總處 104 年 10 月的調查資料顯示，臺灣地區 104 年 1~10 月之平均失業人數為 437 千人，失業率為 3.8%。且在失業者中，非志願性失業包含「工作場所歇業或業務緊縮」(27.0%)及「季節性或臨時性工作結束」(10.8%)合計為 165 千人，占全體失業人數的 37.8%。顯示目前非自願性失業的情況相當嚴重，且當員工面臨非自願離職而又無法再就業時，將在經濟、心理與社會福利等方面產生重大的負擔(DeFrank & Ivancevich, 1986)。另一方面，國內的失業問題尤以中高齡、低教育程度、低技術與弱勢族群的情況最為嚴重，且當這一群失業者，失業期間明顯延長，變成長期失業者的機會更高於一般族群，因此，在面對非自願失業時，相關政府措施大多會以協助失業者盡速的回歸職場為主。

此外，根據行政院主計總處受僱員工動向調查中發現，截至 104 年 2 月為止，工業及服務業空缺人數為 240 千人，其中又以製造業(95 千人)之空缺人數最高，而缺工的職務則以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員最多，約 63 千人，也顯示出基層的製造業人力缺乏、技術藍領人才不足的結構性問題，而國內面臨產學脫節，也造成臺灣失業率高、卻又缺工的失衡現象，而為能舒緩此現象，勞動部也辦理鼓勵失業勞工受僱特定行業之津貼補助措施，期能改善失業、缺工並存的現象。

而本次專刊內容特別選定三類特定議題，包括非自願性失業者在失業給付的領取情況、長期失業者再就業情況及缺工就業獎勵的執行成效等，並以質性研究方式-深入訪談，試圖找出勞動部勞動力發展署桃竹苗分署業務上可再加強之處，並提供相關訊息以利就業中心推介民眾就業之參考或作為相關單位日後擬定就業服務政策之參考。

第二章 現況分析

壹、失業定義與形成原因

我國目前失業人口之定義，係參採國際勞工組織(ILO)之規定，與先進國家所公布之失業率定義相同，即凡在資料標準週內，年滿十五歲，同時具有無工作；隨時可以工作；正在尋找工作(尋找工作的方法包括託親友師長介紹、向私立就業服務機構求職、應徵廣告、招貼、向公立就業中心求職、參加政府考試分發等)或等待工作結果等三項條件者，謂之失業人口。行政院主計總處辦理臺灣地區勞動力調查時，所用「人力資源調查統計編制方法概述與名詞定義」，即採用此規範來統計與衡量失業。

而依照失業形成原因不同，經濟學家將失業的類型分為季節性失業、結構性失業、摩擦性失業與循環性失業四種。季節性失業指勞動者因為季節性生產性活動結束而導致失業，結構性失業指經濟結構改變、生產技術不同，勞動者本身的技能無法因應而導致失業，摩擦性失業指勞動者在找尋工作機會的過程中暫時處於失業的狀態，循環性失業則指受到經濟衰退、工作機會減少，勞動市場供給小於需求導致勞動者無法獲得工作機會(曾敏傑，2009)。

目前臺灣的失業問題隨著經濟衰退而惡化，卻未因經濟復甦而好轉，顯示目前面臨的是結構性失業問題(彭百崇，2010)。為了因應經濟結構的改變，企業間開始出現併購、企業內則出現組織重整的狀況，過程中會使得部分員工因此被迫離開原本的工作崗位。故亦可將員工離職分為自願性離職與非自願性離職二種。自願性離職指是對自己本身有意願或個人因素考量，例如：另謀高就、職涯規劃、家庭、搬家因素、繼續升學、健康因素、照顧家中成員-長輩、小孩、自行創業、退休等因素，但非自願性離職，都是出自本身沒有意願的狀態，依照就業保險法第11條第3項規定，下列各項情事之一：

- (一) 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職。
- (二) 因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

而勞動基準法所稱之非自願性離職，因雇主面所發生的勞動條件改變。非有下列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- (一) 歇業或轉讓時。
- (二) 虧損或業務緊縮時。
- (三) 不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- (四) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- (五) 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時(勞基法第11條第5款)。

且根據表2-1-1所示，臺灣地區在98年間受到全球性金融風暴的影響，失業率逼近6%，且非自願性失業人口佔失業人口的比例大幅提升，其比例達61.66%，換言之，當年的失業人口中有超過一半的人並非出自本身的意願而被迫離開原有的工作。面對工作機會突然的喪失，對於當事人而言是很大的衝擊，原本規律的生活頓時亂了陣腳，有不少非自願性失業者因遲遲無法順利獲得工作機會而成為永久性的失業。當個體在求職期間屢遭拒絕，長期無法順利獲得就業機會，則該類型的失業族群會逐漸失去謀職意願，退出勞動市場成為怯志工作者(李誠，1999)。而隨著經濟環境的日趨平穩，103年的失業率已降至3.96%，非自願失業者占總失業人數比率也降至37.25%，為近年來之最低點。

表 2-1-1 臺灣地區歷年失業變化

年份	失業人數	失業率	非自願失業者占總失業人數比率	平均失業週數
92	503	4.99%	55.26%	30.54
93	454	4.44%	45.59%	29.4
94	428	4.13%	41.82%	27.59
95	411	3.91%	39.17%	24.28
96	419	3.91%	39.86%	24.24
97	450	4.14%	43.33%	25.25
98	639	5.85%	61.66%	27.49
99	577	5.21%	52.69%	29.68
100	491	4.39%	41.55%	27.67
101	481	4.24%	38.88%	26.04
102	478	4.18%	38.28%	26.18
103	457	3.96%	37.25%	25.89

資料來源：行政院主計總處(103)。就業、失業統計。取自

<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/442283310IGBK10IN.pdf>

貳、失業時間

臺灣目前的失業現況屬於結構性失業，顯示勞動市場供給與需求之間落差過大，在此狀態下，容易造成長期性失業的現象(彭百崇，2010)。

人們在離開工作後，若未能立即就業會經歷一段的失業期，在下一份工作來臨之前，人們需要適應新的生活模式。失業除了造成收入減少外，個體經驗到消費市場的排除(朱柔若、童小珠，2006b)。當失業期間越長，失業者逐漸熟悉失業的生活模式後，會降低失業者脫離失業狀態的機會，形成與勞動市場「隔離」的情境出現，進而成為長期失業者，此即社會排除現象(李健鴻，2008)。長期失業者的社會地位與社會屬性，主要是由其「脫離勞動市場」以及「在勞動市場之外的長期失業時間」這二項重要特性來認定，長期失業者與其他多數社會群體最大的不同之處，在於長期失業者在勞動市場內「無明確的勞動市場地位」(李健鴻，2008)。Erola 與 Moisiu(2002)歸納指出，長期失業者有三項基本特性(引自李健鴻，2008)。

(一) 長期失業者是被迫隔離在勞動市場範圍之外。

(二) 失業者的失業間越長，其擁有的社會資本會越少，與社會的聯結逐漸減弱，導致求職能力下滑。

(三) 長期失業者往往由於自身陷入就業前景處境的高度不確定性，使其社會心理處於「工作不安全感」的變動狀態中，對於自身的未來經常面臨焦慮的情境，造成社會生活的適應困難。

當失業期間越長，對於失業者重返勞動市場的狀態越不利，個體本身所擁有的資源隨著時間而減少，對未來的不確定讓個體內心感到焦慮。勞動者謀職的意願不如失業初期積極，這將大幅減少再次就業的可能。最後，成為怯志工作者退出勞動市場，或者原本的受雇者為了避免讓自己長期處於失業的狀態，會轉為自營作業者，尤其在勞動市場中的弱勢者成為自營作業者的比率更高(曾敏傑、陳慧玲，2009)。

李易駿(2012)長期失業者與短期失業者的特性並不相同，長期失業者的失業原因為「工作場所歇業、業務緊縮、季節性臨時性工作結束」等被迫離開工作；而短期失業則為主動離開工作為主。Jaffari、Aziz、Hussain、Akhtar 與Rehman(2011)個體是為了追求個人生涯發展或者獲得更佳的工作機會而離開原本工作，這類型的求職者大部分都擁有較佳的就業能力，是因為轉換工作的過程所產生的短暫性失業，稱為摩擦性失業。反之，個體因產業結構轉變而失業，將因本身的技術不符合市場所需而導致期再就業的困難；或者受到景氣循環的影響，企業關廠、歇業，勞動市場內的工作機會供給大於需求，將導致長期性的失業。

且根據表2-1-2所示，臺灣地區在92年間的長期失業者占總體失業人數達到20.07%，平均每10個失業者中，有2個人失業週數超過52週以上，且隨時間的變化，長期失業者人數雖降至75千人(103年)，但其比例仍維持在16.32%。

表 2-1-2 臺灣地區歷年長期失業變化

年份	失業人數	長期失業人數	長期失業者占總失業人數比率
92	503	104	20.07%
93	454	87	19.16%
94	428	74	17.29%
95	411	56	13.63%
96	419	58	13.84%
97	450	66	14.67%
98	639	101	15.81%
99	577	105	18.20%
100	491	80	16.29%
101	481	78	16.22%
102	478	75	15.63%
103	457	75	16.32%

資料來源：行政院主計總處(103)。就業、失業統計。取自

<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/442283310IGBK10IN.pdf>

一旦進入失業狀態後，人們則需要面對失業後生活適應上的問題。時間像是無形的殺手，削弱個體本身的資源，像是財務的耗盡、社會連結度降低、焦慮感增加以及遭到社會排除的現象。此外，當失業者屢次謀職失利，長期無法順利獲得就業機會，會逐漸失去謀職意願，退出勞動市場成為怯志工作者(李誠，1999)，且由前述可知，當失業者是因非自願性失業，且無法在短時間找到下一份工作時，其成為長期失業者的機率相對較高。

參、就業保險中之相關因應制度

一、失業與就業保險之意義及功能

失業保險與就業保險為一種強制性的社會保險制度，屬於社會安全體系的一環，由社會共同分擔可能的失業風險，保障有工作能力的被保險人(勞工)，當不幸遭遇非自願性失業而未獲得適當工作之前，可以在一定期間內申請失業給付，得到最低所得保障，以維持其經濟生活的安定。失業保險制度是由雇主或勞資雙方在勞工在

職期間參加失業或就業保險，於一定期間後，若非由被保險人之過失被雇主解雇，在未找到另一份工作前，於規定的期間內可以領到失業給付的一種制度；當勞工於非自願離職辦理退保當日前三年內，就業保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，應向公立就業中心辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據，此項作業是做為申請就業保險失業給付之請領要件，在其後續失業期間仍應定期前往公立就業中心，辦理失業再認定，且至少有兩次求職或參加職訓之記錄，否則將失去請領失業給付的資格。因此，失業保險與就業保險制度不僅可以提供失業勞工經濟生活的安定，又可以促進勞工生產技術進步，提高人力資源的運用效率(劉宗欣、何艷宏、陳松森、鄭保村，1991：頁 32)。

因此，失業保險與就業保險之意義，其主要在保障在職勞工短期失業時，提供失業給付以維持其失業期間最低生活安全，其最終目的在使勞工脫離失業的狀況，以獲得再就業的機會，故失業保險與就業保險同時具有調和社會經濟的功能。因此，失業保險與就業保險不僅對勞工個人有利，且對整個社會、經濟、政治穩定安全都有助益。根據柯木興(2007)在社會保險修定版一書中，則從三方面來說明失業與就業保險的功能，彙整說明如下：

- (一)從維護勞工生活而言：失業保險與就業保險使勞工獲得最低收入，維持正常生活，接受職業訓練，渡過求職期間達到重新就業的目的。
- (二)從工業社會經濟結構而言：失業保險與就業保險是促進工業社會求新求變的潤滑劑，對於新技術、新設備、新人才，可以靈活運用而不致窒礙難行。
- (三)從維護經濟、社會、政治的安定而言：失業保險與就業保險維持勞工最低收入，提供社會購買力，以支持其正常生活，也維

護經濟的安定。且失業保險與就業保險保險費多由勞資雙方或政、勞、資三方面負擔，有所得再分配的功能，以維護社會安定，而經濟及社會安定，乃是造成政治安定的有利基礎。

而在我國就業保險法中關於失業給付的標準，則是自申請人向公立就業中心辦理求職登記之第 15 日起算，每月發給 1 次。按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 發給。且被保險人非於請領失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每 1 人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 10% 加給給付，最多計至 20%。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。至於被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80% 部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

在失業給付的期限方面，最長發給 6 個月為限。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿 45 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給 9 個月。或是中央主管機關於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，於審酌失業率及其他情形後，得延長前項之給付期間最長至 9 個月，必要時得再延長之，但最長不得超過 12 個月。但延長給付期間不適用第 13 條及第 18 條之規定。且前項延長失業給付期間之認定標準、請領對象、請領條件、實施期間、延長時間及其他相關事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。而受領失業給付未滿前述給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第 18 條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前述所定給付期間為限。依前述規定領滿給付期間者，自領滿之日起 2 年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之二分之一為限。依前述規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。

二、就業服務之意義及功能

當勞工辦理失業給付期間，仍應定期前往公立就業中心辦理失業再認定，否則將失去請領失業給付的資格，其目的是希望公立就業中心能提供非自願離職者即時就業諮詢、推介就業或安排職業訓練服務，促使非自願性失業者能儘早回到工作職場，此外，亦提供提早就業獎助津貼，以減少非自願離職者為領取失業給付，而不配合公立就業中心所提供的就業服務。

依據我國就業服務法第二條第一項規定，就業服務是指「協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。」早期政府所設職業介紹所、就業服務站，都將其角色定位在提供求職、求才登記，及推介就業等工作。但隨著科學知識的累進、技術日新月異以及政治環境改變，人民對政府施政措施的期待增加，整體就業市場需求不斷演進與變遷，就業服務的角色，也從「中介者」(broker)的角色，擴大到「求才者找到合適的人才(適才)、求職者找到合適的職場(適所)」目標的達成，就業服務的內涵除原有職業介紹外，就業諮詢、職業分析及就業市場資訊的提供等。到近年來因失業率不斷提高，失業人數增加，就業服務在就業市場則扮演著更積極性的角色，其服務內涵進一步擴充到促進勞工就業意願、發展人力資源，辦理失業給付，確保勞動者的經濟安全，提供職業訓練轉介等服務。(就業安全辭典 1998，D041 就業服務)

綜合而言，就業服務制度在調節勞動力供給與需求，促進人力資源充分利用，主要的功能在於職業輔導、就業諮詢、職業媒合及就業市場資訊蒐集、整理、分析與發布。因此，對就業保險制度的推行有增強輔助的效果。

三、職業訓練之意義及功能

由於時代變遷，就業服務若僅提供就業諮詢、推介就業，其功能顯然尚不足因應結構性失業問題，仍須輔以職業訓練，否則即使就業中心能提供失業勞工工作機會，失業勞工的技能仍可能不足以勝任新職。政府近年來調整職業訓練政策的發展方向，以達成多元職訓目標，除充分運用現有公共職業訓練機構設施與空間，並結合企業及民間團體力量，培訓重點產業，並依各別地區及特定失業族群之需求，以委託或合作方式提供失業勞工適當之訓練。由此可知，政府對於公共職業訓練相當重視。

職業訓練的目標為強化整合訓練資源，建構職業訓練網絡，積極推動工作者職涯發展，並規劃辦理待業及失業者職前、轉業或第二專長訓練，提升其就業技能以儘速重返勞動市場。並重視失業弱勢族群等特定對象之技能訓練，輔以訓練生活津貼等配套措施，以安定失業勞工生活，辦理在職勞工訓練及補助等措施，促進企業重視人力資本發展，提升國人勞動素質。另一方面，亦針對不同特性的對象或族群，規劃有效能的訓練措施與學習管道，辦理多元職業訓練，提升勞工就業技能，強化職業訓練功能，積極改善不斷增加的失業問題。

就以上所述，職業訓練具有人力資源開發、提高勞工專業技能及促進國民就業與經濟發展等多重效益，根據職業訓練法第3條中職業訓練實施方式，分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。其中養成訓練與轉業訓練這兩項，則是針對非自願性失業勞工，面對失業危機時，較需要的訓練方式。由於就業保險的最終目的在於協助失業勞工儘速重返職場，因此，就業保險制度的實施有賴於健全職業訓練制度的配合(柯木興，2007，頁370-372)，兩者需相輔相成，政府對於兩種制度設計與執行須考量兩者之間是否能妥善配合。

桃竹苗分署在面對全球進入知識經濟時代的來臨，產業結構與技術的快速變遷，為提升民眾競爭力，開辦各類職業訓練，除了辦理推動多元就業導向職前訓練、轉業或第二專長訓練外，每年更定期進行桃竹苗地區職業訓練需求調查，即時開設符合就業市場所需之訓練課程，同時結合企業、連結民間職業訓練資源，建立轄區內合作訓練夥伴關係，提供產業界及地方所需之人才，所辦理的各類職業訓練簡介如下：

(一) 失業勞工訓練

- 1、自辦職前訓練：運用自有設施及資源，為待業者提供符合國家發展及產業需求的八大職群訓練課程，協助其補充技能，順利就業或轉業。
- 2、接受委託訓練：受理政府機關、公民營事業機構、學校及各團體之委託，辦理各類職業訓練，協助委訓單位提升生產技術及服務水準。
- 3、產訓合作訓練：協助提供職缺之用人事業單位辦理職前訓練，以「產訓合作」訓練模式，與三家以上廠商合作辦理訓練，透過甄選、訓練及就業一站通模式，提升學員訓後就業成效，適時為企業提供適合人才。
- 4、移地訓練：配合桃、竹、苗各縣市在地產業發展及人才就業需求，分別於桃園市、新竹市、苗栗縣設置職業訓練場，提供在地化訓練課程，讓轄區民眾享有在地訓練、在地就業的便利職訓。
- 5、產學訓合作訓練：結合產業、大專院校及分署三方合作，辦理青少年從高中到大學及職場的學習及職涯規劃課程，協助青少年同時取得學位，專業證照與就業技能，強化青少年的就業競爭力。
- 6、委外職前訓練：結和桃竹苗轄區訓練資源，提供失(待)業者及特定對象身分者多員的訓練管道，協助其投入就業市場。

- 7、青年就業旗艦計畫：結合產、學、訓資源，提升事業單位僱用青年之意願，並提供15歲至29歲之青年務實致用之職業訓練，計畫類型分為工作崗位訓練及實體專班訓練兩種。

(二) 在職勞工訓練

- 1、自辦在職進修訓練：利用夜間及假日時課，規劃符合就業市場需求，提供具勞工保險或就業保險被保險人身分之在職勞工，各項進修訓練、職業訓練及加強他項專長之訓練課程，提升在職勞工技能水準，以因應職場所需。
- 2、產業人才投資方案：提供15歲以上，在職在保的勞工，每人每3年7萬元的職場進修補助。
- 3、協助事業單位人力資源提升計畫：協助事業單位辦理在職員工進修訓練，提升產業人力素質。

四、小結

就業保險的主要目的是在減輕失業勞工在非自願性失業期間造成所得損失的家庭經濟生活問題，或重新就業困難的問題。一般而言，而透過就業保險的失業給付，雖然可以提供一定期間之基本生活保障，但失業給付只能作為提供類似過渡性質的補助措施，其根本仍應以協助失業者尋找工作，促進失業者於短期內儘速重返職場，解決再就業問題為最終目的；因此，政府必須積極協助減輕非自願性失業勞工再就業困難的問題，這項工作有賴公立就業中心協助配合，而「就業保險法」第一條即說明為了提升勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，特制定本法等，這就包括「失業保險」、「就業服務」及「職業訓練」的概念，公立就業中心配合就業保險法實施，將失業保險給付、就業服務與職業訓練諮詢相互連結成「三合一就業服務」模式，而公立就業中心也從被動提供勞工就業諮詢媒合服務，轉變成為失業之被保險人(非自願性失業勞工)失業認定、促進失業勞工再就業、提供就業諮詢、推介就業或推介職業訓練的積極性角色。

肆、桃竹苗地區勞工就業狀況及缺工情況

一、桃竹苗地區勞工就業及失業情況

在桃竹苗地區的勞動力市場概況方面，15歲以上之民間人口數為2,993千人，而勞動力人口則占1,769千人，其中以桃園市(1,027千人)所占比例最高，約占58.1%，亦即桃竹苗地區以桃園市占有逾半的勞動力人口，整體而言，桃竹苗地區的勞動力參與率為59.1%，而失業率則約占3.7%，和全國平均值相似。至於桃竹苗地區及其他各縣市之勞動力分布概況，如表2-4-1所示。

表 2-4-1 桃竹苗地區勞動力及勞動參與率

單位：千人；%

項目	15歲以上之民間人口	勞動力			非勞動力	勞動力參與率	失業率	
		小計	失業者	就業者				
臺灣地區總計	19,805	11,596	427	11,169	8,209	58.6	3.7	
桃竹苗	桃園市	1,724	1,027	39	988	697	59.6	3.8
	新竹縣	441	256	9	247	185	58.1	3.6
	新竹市	350	211	8	203	139	60.2	3.8
	苗栗縣	478	275	10	265	202	57.7	3.8

資料來源：行政院主計總處(104.06)

在進一步分析桃竹苗地區失業人口的性別及年齡發現，失業者以男性(61.4%)及25~44歲者(58.6%)為主，其中新竹市男性失業人數更占全市總失業人口的75.0%，至於苗栗縣男性及女性失業的比例差異最小。至於在年齡方面，新竹市及苗栗縣在25~44歲的失業人口均超過全市(縣)的六成以上，如表2-4-2所示。

表 2-4-2 桃竹苗地區失業人口之性別及年齡

單位：千人

項目	總計	男性	女性	15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	65 歲及以上
臺灣地區總計	457	275	182	112	258	87	0
桃竹苗地區小計	70	43	29	17	41	13	0
桃園縣	41	26	16	8	24	8	0
新竹縣	10	5	5	4	5	1	-
新竹市	8	6	3	2	5	2	-
苗栗縣	11	6	5	3	7	2	-

資料來源：行政院主計總處(103.12)

註：因 104 年之相關資料尚未發布，故引用 103 年人力資源統計年報資料。

整體而言，臺灣地區失業者的教育程度，以大專及以上(47.1%)為主，其中又以大學畢業的失業人數最多，而各縣市中，新竹市大專以上失業人數更占全市總失業人口的 62.5%，至於新竹縣大專以上失業的比例則相對較低。如表 2-4-3 所示。

表 2-4-3 桃竹苗地區失業人口教育程度

單位：千人

項目	總計	國中及以下			高中(職)			大專及以上			
		計	國小及以下	國中	計	高中	高職	計	專科	大學	研究所
臺灣地區總計	457	70	16	54	146	37	110	240	58	158	24
桃竹苗地區小計	70	12	1	10	26	7	19	33	8	21	3
桃園縣	41	7	1	6	15	4	11	19	4	12	2
新竹縣	10	2	0	1	4	2	3	4	1	3	0
新竹市	8	1	0	1	3	0	2	5	1	3	0
苗栗縣	11	2	0	2	4	1	3	5	2	3	1

資料來源：行政院主計總處(103.12)

註：因 104 年之相關資料尚未發布，故引用 103 年人力資源統計年報資料。

若進一步探討失業者的原因發現，臺灣地區失業者大多屬於自願性離職，但非自願性離職中，因工作場所業務緊縮或歇業者有 128 千人，而因季節性、臨時性工作結束有 42 千人，二者合計約有 37.2%。若以此比例推估，桃竹苗地區因非自願性離職人數約有 26 千人。如表 2-4-4 所示。

表 2-4-4 臺灣地區失業人口之失業原因

單位：千人

年份	工作場所 業務緊縮 或歇業	季節性 臨時性 工作結束	對原有工 作不滿意	健康 不良	女性結 婚或生育	退休	家務 太忙	其他	總計
92	228	50	111	10	3	3	2	12	418
93	158	49	131	11	3	2	2	11	369
94	130	49	140	11	3	3	3	7	346
95	117	44	141	9	3	3	2	9	329
96	126	41	138	10	4	3	3	7	332
97	152	43	139	9	3	2	3	6	357
98	337	57	119	10	2	3	3	7	536
99	240	64	142	11	2	2	4	7	472
100	148	56	160	10	3	2	4	7	391
101	137	50	162	10	3	2	4	7	375
102	138	43	160	9	2	1	3	5	478
103	128	42	161	9	2	1	3	5	457

資料來源：行政院主計總處(103)。就業、失業統計。取自

<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/442283310IGBK10IN.pdf>

註：因相關資料缺乏桃竹苗地區，故引用全國資料。

二、桃竹苗地區缺工情況

根據行政院主計總處在受僱員工動向調查資料顯示，截至 104 年 2 月為止，臺灣地區工業及服務業受僱員工人數為 733 萬 1 千人，空缺人數 24 萬人，空缺率為 3.17%。再按部門別觀察，104 年 2 月工業部門空缺人數 10 萬 9,816 人(占 45.7%)，服務業部門空缺人數 13 萬 453 人(占 54.3%)。

而各行業中，空缺人數又以製造業之 9 萬 5,375 人(占 39.7%)最多；其次是批發及零售業 4 萬 4,295 人(占 18.4%)；而住宿及餐飲業受服務及銷售工作人員需求較多影響，空缺人數 1 萬 6,157 人(占 6.7%)再次之。上述三者則合占整體工業及服務業空缺人數比率 64.9%。

若按空缺率觀察，104 年 2 月工業及服務業受僱員工空缺率為 3.17%，其中工業部門空缺率為 3.30%，以製造業空缺率 3.41% 較高；服務業部門空缺率為 3.07%，則以不動產業的空缺率(5.06%)最高。

表 2-4-5 臺灣地區各產業員工空缺概況

單位：人；%

產業別	受僱員工人數/%		空缺人數/%		空缺率
104年2月底總計	7,331,489	100	240,269	100	3.17
工業部門	3,218,840	43.9	109,816	45.7	3.3
礦業及土石採取業	3,889	0.1	53	0	1.34
製造業	2,702,260	36.9	95,375	39.7	3.41
電力及燃氣供應業	29,531	0.4	666	0.3	2.21
用水供應及污染整治業	27,615	0.4	585	0.2	2.07
營造業	455,545	6.2	13,137	5.5	2.8
服務業部門	4,112,649	56.1	130,453	54.3	3.07
批發及零售業	1,632,485	22.3	44,295	18.4	2.64
運輸及倉儲業	280,314	3.8	7,000	2.9	2.44
住宿及餐飲業	386,345	5.3	16,157	6.7	4.01
資訊及通訊傳播業	193,115	2.6	6,106	2.5	3.06
金融及保險業	373,972	5.1	12,497	5.2	3.23
不動產業	115,349	1.6	6,150	2.6	5.06
專業、科學及技術服務業	250,198	3.4	7,325	3	2.84
支援服務業	336,687	4.6	13,754	5.7	3.92
教育服務業	72,403	1	1,864	0.8	2.51
醫療保健服務業	330,231	4.5	9,039	3.8	2.66
藝術、娛樂及休閒服務業	55,012	0.8	1,840	0.8	3.24
其他服務業	86,538	1.2	4,426	1.8	4.87

資料來源：行政院主計總處-受僱員工動向調查(104.02)

註：1.教育服務業僅含其他教育及教育輔助服務業。

2.支援服務業包含：租賃業、人力仲介業、人力供應業、旅行及相關代訂服務業、保全及私家偵探服務業、建築物及綠化服務業、業務及辦公室支援服務業。

而就各空缺職類結構觀察，受工業部門對生產操作人員及技術員需求較多影響，以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員之空缺占 26.1% 最高；而服務及銷售工作人員占 21.8% 居次；技術員及助理專業人員占 18.2% 居第三；其餘依序為專業人員、基層技術工及勞力工、事務支援人員、主管及監督人員。

表 2-4-6 臺灣地區各產業員工職務別空缺概況

單位：人；%

產業別	空缺人數	結構比	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
104年2月底總計	240,269	100.0	3.1	17.8	18.2	5.4	21.8	26.1	7.5
工業部門	109,816	100.0	3.6	16.7	17.5	3.9	3.9	45.4	9.0
礦業及土石採取業	53	100.0	-	-	5.7	5.7	-	62.3	26.4
製造業	95,375	100.0	3.4	16.3	17.2	3.8	4.3	45.8	9.2
電力及燃氣供應業	666	100.0	0.6	81.2	6.2	3.5	1.2	7.1	0.3
用水供應及污染整治業	585	100.0	1.0	10.3	4.8	10.3	1.0	33.5	39.1
營造業	13,137	100.0	5.2	17.1	20.7	3.8	1.1	44.8	7.3
服務業部門	130,453	100.0	2.7	18.8	18.8	6.8	36.9	9.9	6.1
批發及零售業	44,295	100.0	2.4	12.6	13.1	7.6	45.9	13.0	5.5
運輸及倉儲業	7,000	100.0	2.2	16.6	14.8	8.9	18.7	28.8	9.9
住宿及餐飲業	16,157	100.0	3.9	2.5	2.6	2.4	79.9	3.7	5.1
資訊及通訊傳播業	6,106	100.0	4.2	46.3	8.5	13.2	25.3	1.0	1.4
金融及保險業	12,497	100.0	1.9	19.0	64.7	6.3	8.0	0.1	0.0
不動產業	6,150	100.0	3.0	13.3	69.3	4.9	6.8	0.4	2.4
專業、科學及技術服務業	7,325	100.0	6.0	37.6	16.9	12.9	18.0	4.3	4.3
支援服務業	13,754	100.0	1.8	2.4	8.6	3.8	37.9	23.6	22.0
教育服務業	1,864	100.0	4.9	54.9	9.7	20.0	10.4	0.1	-
醫療保健服務業	9,039	100.0	2.2	73.6	10.9	6.5	4.1	1.6	1.1
藝術、娛樂及休閒服務業	1,840	100.0	1.1	7.9	9.1	1.3	73.8	1.6	5.3
其他服務業	4,426	100.0	0.7	9.4	13.4	3.0	50.5	16.3	6.8

資料來源：行政院主計總處-受僱員工動向調查(104.02)

而在桃竹苗地區的缺工資料發現，104年第1至第3季公立就業中心登記的職缺中，均以製造業占比例最高，其次是批發零售業、支援服務業及住宿餐飲業等。

表2-4-7 桃竹苗分署104年第1至第3季公立就業中心登記主要缺工行業別

行業別 \ 各季缺工統計	第一季		第二季		第三季	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
未歸類	417	1.0%	352	0.8%	328	0.6%
農、林、漁、牧業	137	0.3%	329	0.7%	191	0.4%
礦業及土石採取業	26	0.1%	7	0.0%	37	0.1%
製造業	24,793	60.0%	27,818	60.1%	30,314	57.7%
電力及燃氣供應業	14	0.0%	15	0.0%	16	0.0%
用水供應及污染整治業	197	0.5%	204	0.4%	358	0.7%
營造業	940	2.3%	779	1.7%	1,103	2.1%
批發及零售業	3,646	8.8%	4,743	10.3%	4,508	8.6%
運輸及倉儲業	686	1.7%	1,298	2.8%	2,391	4.6%
住宿及餐飲業	3,966	9.6%	4,339	9.4%	4,008	7.6%
資訊及通訊傳播業	449	1.1%	366	0.8%	292	0.6%
金融及保險業	13	0.0%	91	0.2%	20	0.0%
不動產業	484	1.2%	302	0.7%	410	0.8%
專業、科學及技術服務業	302	0.7%	417	0.9%	830	1.6%
支援服務業	3,194	7.7%	3,106	6.7%	4,907	9.3%
公共行政及國防；強制性社會安全	216	0.5%	159	0.3%	456	0.9%
教育服務業	382	0.9%	324	0.7%	321	0.6%
藝術、娛樂及休閒服務業	399	1.0%	517	1.1%	596	1.1%
其他服務業	541	1.3%	531	1.1%	922	1.8%
醫療保健及社會工作服務業	527	1.3%	552	1.2%	527	1.0%
總計	41,329	100.0%	46,249	100.0%	52,535	100.0%

資料來源：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

進一步分析職缺的職務別分布情形發現，公立就業中心所有職缺中以技術員及助理專業人員占比較高，其次是基層技術工及勞力工等。

表2-4-8 桃竹苗分署104年第1至第3季公立就業中心登記主要缺工職務別

職務別 \ 各季缺工統計	第一季		第二季		第三季	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
未歸類	0	0.0%	2	0.0%	3	0.0%
1 民意代表、主管及經理人員	430	1.0%	616	1.3%	686	1.3%
2 專業人員	2,848	6.9%	3,145	6.8%	4,025	7.7%
3 技術員及助理專業人員	12,734	30.8%	13,481	29.1%	16,588	31.6%
4 事務支援人員	2,315	5.6%	3,018	6.5%	3,063	5.8%
5 服務及銷售工作人員	5,960	14.4%	6,873	14.9%	8,636	16.4%
6 農、林、漁、牧業生產人員	166	0.4%	158	0.3%	164	0.3%
7 技藝有關工作人員	4,393	10.6%	5,967	12.9%	5,442	10.4%
8 機械設備操作及組裝人員	1,768	4.3%	2,204	4.8%	2,839	5.4%
9 基層技術工及勞力工	10,715	25.9%	10,785	23.3%	11,089	21.1%
總計	41,329	100.0%	46,249	100.0%	52,535	100.0%

資料來源：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

由以上資料可知，桃竹苗地區之缺工產業以製造業為主，且對於各產業的專業人才亦有相當的需求，在各產業中，缺工人數仍以作業員/包裝員占多數，而該職缺乃屬於基層技術工及勞力工，其要求門檻相對較低，工作內容普遍不受年資以及相關經歷限制，且缺工人數眾多，但因該行業之薪資水準及工作環境較差，且多需要排班或輪班，無法吸引勞工前往就職，也造成缺工人數無法即時彌補。

而為能鼓勵勞工進入這些行業就業，解決相關人力缺工等問題，政府亦提供缺工就業獎勵，鼓勵失業勞工受僱特定行業從事工作，紓緩特定行業缺工情形，並兼顧穩定失業勞工就業以及降低國內聘僱外籍勞工之目的。而有意願受僱於特定行業雇主之失業勞工，除向公立就業中心辦理「求職登記」並符合失業期間連續達30日以上、非自願離職或經公立就業中心評估後推介予雇主，並於推介之翌日起7日內，將就業與否回覆卡送達公立就業中心，且於同一事業單位連續就業滿30日以上、平均每週工時達35小時以上，並符合申報參加就業保險或已領取勞工保險老年給付(或公教人員保險

養老給付)，並申報參加職業災害保險等規定之一者，於受僱期間得領取津貼。每人最長發給18個月。期間第1個月至第6個月，每月核發新臺幣（以下同）5,000元；第7個月至第12個月，每月核發6,000元；第13個月至第18個月，每月核發7,000元。

第三章 研究方法

壹、調查區域及範圍

以桃竹苗地區各縣市為調查範圍，涵蓋桃園市、新竹縣、新竹市及苗栗縣。

貳、調查方法

採深度訪談法執行，透過與受訪者間的互動，瞭解其深層的經驗及感受，以取得調查所需的資訊內容。

參、調查對象

一、領取失業給付及提早就業獎助津貼

針對桃園、中壢、新竹、竹北、苗栗等就業中心提供足月失業給付者及領取提早就業獎助津貼者再就業的情況。

表 3-3-1 領取失業給付及提早就業獎助津貼者訪談名單

代號	訪談時間	背景說明
A1	8月11日	女性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A2	9月14日	男性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A3	9月17日	女性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A4	9月18日	女性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A5	9月22日	女性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A6	9月22日	男性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A7	8月22日	男性，領取失業給付津貼及提早就業獎助津貼。
A8	8月12日	女性，領取失業給付津貼。
A9	9月15日	女性，領取失業給付津貼。
A10	9月22日	女性，領取失業給付津貼。

二、長期失業者

透過桃園、中壢、新竹、竹北、苗栗等就業中心提供長期失業者接受相關輔導協助後已就業及仍失業者再就業的情況。

表 3-3-2 長期失業者訪談名單

代號	訪談時間	背景說明
B1	8月13日	女性長期失業者，目前已就業，參與勞動部勞動力發展署臨時工作津貼方案。
B2	8月13日	女性長期失業者，目前已就業，參與勞動部勞動力發展署臨時工作津貼方案。
B3	9月16日	男性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，已就業。
B4	9月17日	女性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，參與勞動部勞動力發展署臨時工作津貼方案。
B5	9月22日	女性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，已就業。
B6	9月14日	女性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，仍失業。
B7	9月15日	女性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，仍失業。
B8	9月16日	女性長期失業者，領取失業給付及接受職業訓練等方案後，仍失業。

三、獲得缺工獎勵補助金之廠商及勞工

從桃園、中壢、新竹、竹北、苗栗等就業中心提供僱用領取缺工獎勵勞工之雇主及領取補助金之勞工，對彌補3K3班產業缺工成效的情況。

表 3-3-3 獲得缺工獎勵補助金之廠商及勞工訪談名單

代號	訪談時間	背景說明
C1	8月11日	半導體封裝與測試服務提供商，公司資本額約55億，員工人數為22000人，為僱用缺工獎勵之廠商。
C2	8月13日	汽、機車零組件及模具產品製造廠商，公司資本額約8000萬，員工人數為95人，為僱用缺工獎勵之廠商。
C3	9月17日	防火建材-傳統製造業廠商，公司資本額約2.5億，員工人數為112人，為僱用缺工獎勵之廠商。
C4	8月11日	女性，領取缺工獎勵之勞工，且目前仍在職。

續表 3-3-3 獲得缺工獎勵補助金之廠商及勞工訪談名單

代號	訪談時間	背景說明
C 5	9 月 14 日	女性，領取缺工獎勵之勞工，且目前仍在職超過 1 年。
C 6	9 月 15 日	男性，領取缺工獎勵已滿 1.5 年之勞工，且目前已離開原服務單位。
C 7	9 月 16 日	男性，領取缺工獎勵已滿 1.5 年之勞工，且目前仍在職。
C 8	9 月 18 日	女性，領取缺工獎勵已滿 1.5 年之勞工，且目前仍在職。
C 9	9 月 15 日	男性，領取缺工獎勵期間離職。
C 10	9 月 15 日	女性，領取缺工獎勵期間離職。

四、學者專家

而為能強化研究結論及建議之可行性，於調查發現完成後，亦邀請臺灣大學國家發展研究所辛炳隆副教授及勞動部勞動力發展署就服組三科楊靜宜科長，針對調查發現提供相關建議。

肆、調查時間

調查時間為民國 104 年 8 月 11 日至 104 年 9 月 22 日。專家訪談時間則為民國 104 年 11 月 20 日。

伍、訪談題綱

一、領取提早就業獎助津貼 v.s.領取足月失業給付，再就業分析

- (一) 失業期間經濟來源及領取失業給付的情況。
- (二) 領取提早就業獎助津貼的認知度及資訊管道及對求職意願之影響。
- (三) 目前之就業情況及穩定度。
- (四) 對現行津貼制度之看法及建議。

二、長期失業者重返勞動市場因素探討

- (一) 失業前的就業情況。
- (二) 失業期間之生活狀況。
- (三) 未來再就業之輔導措施。
- (四) 其他希望政府提供之相關政策建議。

三、以缺工就業獎勵補助金彌補 3K3 班產業缺工之成效分析

- (一) 使用缺工獎勵方案前之情況及資訊管道。
- (二) 目前之就業情況及穩定度。
- (三) 對現行缺工就業獎勵補助金制度之相關建議。
- (四) 其他相關工作之建議。

在訪談過程，執行單位會先向受訪者說明研究目的及相關的研究內容，並與受訪者說明其相關的發言均以隱匿性的方式呈現，待受訪者同意之後，進行全程錄音，並手寫訪談重點，每次訪談時間約40~60分鐘，在訪談結束後，亦請求受訪者同意後續若有其他疑問，或需深入瞭解的部分，也將再以電話進行詢問。訪談結束後，將由紀錄人員整理成逐字稿，再進行資料歸納與分析。

報告中之調查發現內容為受訪者所提及之建議或改善方向，並不一定完全符合實際需求或與現況有存在落差之情形，但為能讓相關單位更深入瞭解受訪者之想法，並依此擬訂較適當之改善方向，故仍完整呈現相關資訊；至於建議的部分則是針對受訪者提出的建議內容，加以萃取及彙整，且經過專家學者修正後提出。

而專家學者之訪談大綱如以下：

- 一、對目前失業給付中推介就業成效之看法及建議?提早就業津貼對求職意願僅有鼓勵效果，未來是否有可能修正越早找到工作，領取的比例越高的方式？其可能造成的優缺點為何？
- 二、提早就業津貼政策對促進再就業的成效有無建議修正方向。
- 三、長期失業者偏向二度就業婦女及中高齡，未來除了職業訓練以外，是否有其他促進再就業之方案？
- 四、缺工獎勵方案是否有可能造成雇主降低其薪資條件，轉嫁至政府單位？該如何避免相關情況？
- 五、缺工獎勵方案並無法取代雇主減少外勞之情況，未來可以修正的方向為何？
- 六、缺工獎勵方案應如何避免領取缺工獎勵者，於領取期限屆滿即離職之情況？

第四章 研究發現

壹、領取提早就業獎助津貼 v.s. 領取足月失業給付，再就業分析

一、失業期間經濟來源及領取失業給付的情況

從受訪的10個個案來看，非自願性離職者失業期間主要的經濟來源以失業給付所提供的津貼為主，其次是配偶的收入，另外，如個人先前的儲蓄所得、資遣費或公司提撥的退休金也是重要的經濟支柱之一，且從受訪者的訪談也不難看出，失業給付津貼所提供投保金額60%的補助，並不能完全支應其失業期間的日常開銷，多數還是必須靠其他來源因應。

而在辦理失業給付的過程，多數受訪者會先從有辦理經驗的親友、原資遣公司的人事、或是打電話、親洽公立就業中心詢問應準備的相關文件內容，但也有少數的受訪者不知道辦理的單位或需準備的文件，因此，建議可以在公司資遣的離職證明書中加註辦理單位及應備文件等說明，方便非自願性離職者申辦失業給付。至於在辦理的過程中，絕大多數的受訪者都認為申請程序相當清楚，現場人員態度友善，也會盡力提供協助，並沒有太多需要改進的部分，僅有在推介就業的程序讓受訪者相對困擾，而進一步分析其原因可發現以下幾種情況：

- (一) 推介就業所提供職缺有限，且工作內容多偏向基層人力：由於目前就業保險法規定，申請失業給付必須先辦理求職登記，且14日內仍無法推介就業或安排職業訓練可申請失業給付。但受訪者在辦理推介就業的過程發現，相關職缺只能從台灣就業通查詢，但因資料庫裏面的職缺類型太少，如職缺多偏向製造業技術人員為主，對於中高階失業者、管理階層

人力、專業人力或服務業相關領域很難找到適合的工作進行推介，且資料庫中的職缺在工作條件及薪資上也和民間人力銀行有明顯差異，讓受訪者很難從中找到適合的職缺，因此，也建議未來應朝擴大資料庫職缺種類或和其他民間人力銀行合作等方向努力。

(二)職缺更新速度有待加強：受訪者提到台灣就業通裡面的職缺更新速度太慢，常常會有打電話去詢問的時候，雇主已經找到適合人才，但在資料庫上卻未即時關閉職缺。另外，也有受訪者提到公立就業中心會提供紙本資料讓受訪者選擇工作，但因紙本資料無法分類及搜尋，以及職缺更新速度太慢等，都造成其尋職的不便，因此，也建議未來可以鼓勵雇主在聘用到所需人力後，可以直接在線上關閉職缺。而實務上則發現，雇主一旦在台灣就業通補足相關人力時，必須通報相關單位關閉職缺，而受訪者所提到之情況，多因雇主對於非自願性離職之勞工接受意願不高，故以職缺已滿做為拒絕之理由，並非因職缺更新速度影響其就職機會。

(三)推介就業成效仍有改進空間：以目前推介就業的程序來說，先由失業者從資料庫中找到較適合職缺，並由服務人員確認職缺的有效性後開立介紹卡，讓失業者自行投遞履歷或面試，但因推介的職缺並非失業者優先選擇，再加上，除非雇主所提供的薪資低於失業給付金額或工作距離太遠外，均不得拒絕雇主聘用，因此，部分受訪者會在投遞履歷或面試時，會將預期待遇拉高、簡化自己的專長或經歷，讓雇主知難而退。甚至，會在接獲錄取通知後，先前往報到，然後再因不適應等理由離職。而這樣的情況，當然也會造成雇主的困擾，故在無法反應供需二端的需求時，都讓推介就業的成效大打折扣，淪為失業者為領取失業給付不得不配合的程序。因此，

也建議可以針對失業者順利就業的求職管道，重新評估目前推介就業的成效，擬定相關程序讓推介就業能更具效益。

(四) 台灣就業通網站操作便利性應再提升：由於多數的受訪者會利用民間人力銀行做為求職的管道，因此，很容易比較二者網站間的差異，故有部分受訪者提到，台灣就業通網站操作並不是很方便，像是很多搜尋、比對職缺的功能相對較弱，也無法從地圖找工作或直接選定公司規模等，因此，也建議未來可以強化相關職缺搜尋的功能。

(五) 失業再認定办理流程能更便民：目前辦理失業再認定的程序為失業者必須先前往公立就業中心開立介紹卡，然後於推介就業之日起7日內，將回覆卡檢送公立就業中心，並辦理失業再認定。故失業者每月大概必須前往公立就業中心2~3次辦理相關程序，因此，有部分受訪者建議可以在開立或回覆介紹卡程序中，新增線上申辦功能，讓程序能更便民。另外，也有受訪者提到7日必須回復的時間太短，因為從寄送履歷、邀請面試、面試到最後確定錄取結果，大多很難在7日內完成，但為能在介紹卡上回覆，受訪者多要再去電詢問結果，因此，也建議相關時間可以再延長。

從以上受訪者所提到推介就業的問題可以發現一個現象，對於非自願性失業者來說，以往領取失業給付是一種社會救助，好像是失業找不到工作、生活不下去的人才會去領，所以政府會透過推介就業幫失業者找到工作，也因此規定除工資低於其每月得請領之失業給付數額及工作地點距離日常居住處所30公里以上不得拒絕推介之工作。

但隨著社會變遷，非自願性離職人數的不斷增加，有越來越多的人會將失業給付視為是一種權利，甚至會將領取失業給付的期

間，作為長期工作後的短暫喘息時間，因此，這群人並不是找不到工作，而是暫時不願意去工作，故對有強迫性質的推介就業自然無法發揮效益，其效果甚至不如自己提供2次以上之求職紀錄。另外，也可看到失業者隨著求職的不順利會慢慢下修自己設定的求職條件，找到工作的欲望會逐漸取代找到好工作，因此，建議相關單位可以思考是否在領取失業給付的初期以增加提供求職紀錄的次數取代推介就業，而在後期則增加推介就業的數量，讓其效益能真正發揮在找不到工作的失業者身上，而非將推介就業的能量用在不適宜的對象上。

除此之外，受訪者也針對失業給付請領的過程提出幾點建議，包括：1.增加現場公共電腦的數量，取消30分鐘查詢職缺的限制；2.可在台灣就業通線上寄送履歷表的功能，新增成功寄出、雇主已讀、邀請面試或錄取等功能，來替代介紹卡回覆的書寫；3.可簡訊通知失業給付撥付情況等。再者，也有部分受訪者肯定公立就業中心人員的協助，如就服員會主動關心求職的情況，對於求職過程遇到的困擾會提供解決方式；或是當失業者求職不順利，出現一些負面情緒時，就服員也會適時給予鼓勵及安慰，讓失業者能重燃求職的動力。

二、領取提早就業獎助津貼的認知度及資訊管道及對求職意願之影響

關於提早就業獎助津貼的認知度方面，幾乎全部的受訪者在領取失業給付時，都知道相關規定，而其獲知管道則多以在申辦時，由公立就業中心人員告知，其次也有少部分的受訪者是從曾經領取的親友得知相關訊息。

而在訪問其領取失業給付期間的求職情況，多數受訪者在失業的1~2個月後，都會開始積極求職，且求職的管道多以民間人力銀行

為主，其次是透過親友或報紙尋職，而所尋求的工作條件也以先前的工作經歷為基礎。且進一步詢問其求職的動機與提早就業獎助津貼的關聯性發現，絕大多數的受訪者並非因為有提早就業獎助津貼而開始求職，主要影響的原因在於失業給付所提供的金額僅有投保金額的60%，對於有經濟壓力或是高薪者的幫助性並不高，無法因應有工作時所需的日常消費，因此，待業時間越久，對後續生活的影響越大，故會積極求職。至於其他提早就業的原因則包括如擔心待業時間越長，競爭者會越多，且企業在接受度也會降低，造成求職的門檻；擔心待業時間越長，個人競爭力下降，減少工作的動力；或是提早就業可以盡早進入新公司，累積相關年資，獲得較多的薪資或年終等。整體來看，影響非自願性離職者開始求職時間點及積極度，主要關乎自身的經濟壓力程度，而所謂的提早就業獎助津貼也僅能作為提早就業後的一種獎勵手段。

另外，關於非自願性離職者在求職期間所遇到的困難來看，大多是在於雇主所提供的工作條件不符合預期，如薪資較低、工作地點太遠、工作時間太長或需要輪班等，而放棄該工作機會。其他則包括如本身缺乏專業或跨領域技能、本身專長或高階管理職務職缺少、工作內容有學經歷限制或是之前工作經歷無法獲得企業認同等。當然，也有少部分受訪者認為目前社會氛圍對於中高齡求職者的接受度不高，或是高階低就者無法久任等問題，也造成非自願性離職者必須花更長的時間來找到適合的工作。

至於有領取提早就業獎助津貼者對相關申請程序的看法，大多認為沒有什麼不滿意或需要改進的地方，僅有少數受訪者建議，當非自願性離職者提出再就業申請時，公立就業中心可以主動將資料提供給勞保局，待就業滿3個月後即可自動撥付款項，提升民眾的有感度。

三、目前之就業情況及穩定度

正如同前面所言，非自願性離職者在求職的動機是來自於經濟壓力對於本身生活的影響，因此，多數的受訪者在一開始失業時，並不會馬上投入求職的行列中，而是選擇暫時休息1~2個月，讓長期處在工作壓力中，有短暫的喘息空間。當然，也有部分受訪者在知道有可能被資遣時，就做好求職的準備工作。

在本次的受訪者中，有7位是提早就業，且申辦失業給付的次數多在3次以內，期間雖有按法令規定完成推介就業程序，但獲得的回應多數石沉大海，換言之，雇主並未提供相關面試機會，而少數有受邀面試者，則會因為求職者刻意隱瞞專長或提高預期待遇，無法順利就業。深究其原因，主要是推介就業所提供職缺的工作條件和受訪者預期落差大，難引發積極爭取職缺的動力，因此，多數受訪者還是仰賴民間人力銀行作為主要求職管道，尋找與先前工作經歷較相關的職務投遞履歷。

而關於求職的過程，受訪者投遞履歷的數量和面試機會，和相關工作經歷本身職缺的多寡有關，但多數都能在幾次的面試機會中獲得雇主的聘用，但仍有部分受訪者會因為薪資、工作地點、工作時間或是派遣性質工作等因素放棄聘用。但整體來說，均能在2~3個月內順利找到和先前工作條件差異不大的企業任職。進入職場後，對於目前任職的工作都還算滿意，也有不錯的就業穩定度，雖然，偶爾還是會因為工作壓力、內部人事問題等有換工作的想法，但短期內並無實際的規劃。

另外，有3位領滿失業給付者中，有2位屬於中高齡就業，在尋職的過程相對其他受訪者困難，其中1位因為無明顯經濟壓力，再加上對於工作薪資有設定標準，故求職的積極度相對較弱，至今尚未順利就業。另1位則是因求職的不順利，開始放寬對工作預期的條

件，願意從事相對低階的工作內容，但在雇主對高階低就的穩定度及中高齡工作績效的考量下，都無法順利就業，最後甚至在經濟的考量下暫時從事保全工作，直至不久前才順利獲得一個較符合預期的工作機會。至於，最後1位則是因為工作機會與預期有落差，而未前往任職，並在參加職業訓練課程後，順利找到適合之工作。

表 4-1-1 非自願性失業者就業狀況

代號	目前就業狀況
A1	領取失業給付 1.5 個月後，開始積極找工作，並透過民間人力銀行進行尋職，大約在半個月內獲得 2 個面試機會後，確認至目前任職單位服務。所從事的工作性質和非自願性離職前一樣是人資方面的職缺，上班時間為早上 8 點至下午 5 點、週休二日，屬於全職工作，目前服務已近 2 年。而對於目前的工作基本上還算滿意，偶爾雖有與同仁相處及工作績效的煩擾，但在考量經濟不景氣，不容易求職等情況，並無轉換工作的打算。
A2	原服務傳統製造業擔任生產部門主管，工作為 12 小時月休 8 天輪班制，平均薪資約 5~6 萬，但因內部人事問題遭公司資遣。領取失業給付 1~2 月後，開始積極找工作，並透過民間人力銀行及同業人脈進行尋職，且在離職後有參加 2 間公司的面試，但因工作環境及福利較差，而未前往任職，至於目前任職單位服務則是由同業轉介。所從事的工作性質、工作條件及薪資都和非自願性離職前差異不大。而對於目前的工作基本上還算滿意，主要是公司福利較先前的公司佳，但偶爾因職業倦怠，還是會有換工作的想法。
A3	本身為護理人員，因不想繼續在醫院服務，所以在朋友公司(營造業)擔任行政人員，為兼職性的工作，平均薪資約 1 萬，但因結婚嫁至外地，由公司資遣方式解聘。領取失業給付 2 月後，開始找工作，並透過朋友的介紹開始尋職，介紹至學校擔任保健室護士，但當時已有安排上職訓的課程，對於處理相關行政流程感到繁瑣。而對於目前的工作基本上還算滿意，主要是學校的工作有週休二日，但在考量家中仍有 2 位未滿 3 歲的小朋友，有打算明年離職回家照顧小孩。
A4	原服務製造業擔任物流人員，早上 9 點至下午 6 點 30 分、週休二日，屬於全職工作，服務 4 年，平均薪資約 2.5 萬，但因內部縮編遭公司資遣。領取失業給付 1 月後，因有在 104 開放履歷表，有需求的公司直接打電話邀請面試，因此很快就到目前任職單位服務。所從事的工作性質、工作條件都和非自願性離職前差異不大，薪資略高於前一份工作。而對於目前的工作基本上還算滿意，主要是公司薪資及穩定度較先前的公司佳，沒有換工作的想法，但如果有更好的工作機會也不排除換工作的規劃。

續表 4-1-1 非自願性失業者就業狀況

代號	目前就業狀況
A5	原服務電子業擔任主管人員，早上 8 點 30 分至下午 6 點、週休二日，屬於全職工作，平均薪資約 9 萬，但因內部政策方向裁撤部門遭公司資遣。且在離職前已透過民間人力銀行找到工作，但因想休息，故辦理失業給付，領取 1 個月後，便至目前任職單位服務。所從事的工作性質、工作條件都和非自願性離職前差異不大，薪資略高於前一份工作。而對於目前的工作基本上還算滿意，主要是公司薪資較先前的公司佳，但偶爾還是會因與同仁相處的困擾，有換工作的打算。
A6	原服務 IC 設計擔任主管人員，屬於正常上班、週休二日的全職工作，平均薪資約 10 萬，但因經營不善遭公司資遣。領取失業給付同時便開始積極找工作，並透過民間人力銀行進行尋職，且在離職後有參加 2 間公司的面試，其中 1 家因薪資較差，而未前往任職，另 1 間則是目前任職的公司，且僅領取 1 個月後便順利就業。所從事的工作性質、工作條件都和非自願性離職前差異不大，但在薪資(較高)或工作時間(較長)方面則有差異。而對於目前的工作基本上還算滿意，並沒有換工作的想法。
A7	原服務社福領域的行政人員，早上 8 點 30 分至下午 5 點 30 分、週休二日，屬於全職工作，平均薪資約 2.8 萬，但因業務縮減遭公司資遣。領取失業給付 1 個月便開始積極找工作，並透過民間人力銀行或親友介紹進行尋職，一個月平均投 10 封履歷，但僅有 4、5 間公司提供面試，但因為部分為人力派遣性質工作或因薪資及上班時間的考量，而未前往任職，且僅領取 3~4 個月後便順利就業。所從事的工作性質、工作條件都和非自願性離職前差異不大，但在工作時間則是排班制，初期在適應上比較有困難。而對於目前的工作基本上還算滿意，並沒有換工作的想法。
A8	原服務派遣公司的行政人員，正常工時週休二日制，屬於全職的派遣工作，但因契約期滿遭公司資遣。領取失業給付後便開始積極找工作，並透過民間人力銀行或報紙進行尋職，一個月平均投 20 封履歷，但因為大多為人力派遣性質工作，而未前往任職，爾後也因求職的不順利影響後續的求職動力。在求職過程中，雖有公司有意願聘任，但因薪資、離家遠及工作時間過長等因素，未前往任職，而另一半則是公司以不適任拒絕聘僱。之後再經就服員的介紹參與了職訓的課程後 2 個月順利就業，工作 1 年後離職，目前正在就讀大學。
A9	原服務汽車零件業擔任生管主任，正常工時週休二日制，屬於全職工作，服務 3 年，平均薪資約 4.3 萬，但因公司營運不善遭公司資遣。領取失業給付 3 個月後便開始積極找工作，並透過民間人力銀行尋職，平均每個月 3~4 次面試機會，但因為是中高齡就業，雇主的接受度相對較低，在尋職不順利的情況下，也開始降低原先設立的就業條件，因此，領滿津貼後 1 個月去擔任保全的工作，之後又在民間人力銀行尋得在工廠協助現場改善的工作，所從事的工作性質和之前不太相同，薪資為 3.5 萬，但工作時間則和之前差異不大。

續表 4-1-1 非自願性失業者就業狀況

代號	目前就業狀況
A10	原服務電子製造業行政助理，早上 8 點至下午 6 點、週休二日，屬於全職工作，平均薪資約 4 萬，但因公司合併遭公司資遣。因屬中高齡失業，再加上並無明顯經濟壓力，求職動力並不明顯，僅透過朋友介紹尋職。對於求職的態度比較偏向可有可無，沒工作時可以協助家務，並照顧家中老人，如果有適合的工作也不排斥，但在薪資方面會希望能和之前有同樣的水準，因擔心薪資較低會影響日後勞保所領到的退休金額。

四、對現行津貼制度之看法及建議

(一) 失業給付津貼

受訪者對於失業給付的優點，大多一致肯定其提供非自願離職者在遭遇突發性失業時，能有最基本的經濟來源，不會擔心整個家庭運作頓時失去支柱減輕經濟負擔，另外，也能稍微弭平失業時的不安全感。再者，因非自願離職者在領取失業給付期間，公立就業中心會同步提供就業資訊、輔導及相關職業訓練的協助，讓失業者能盡快的在半年緩衝期內調整好自己的狀況，重返就業市場中。

至於缺點或是建議改善的部分，受訪者主要還是認為目前推介就業的部分應從銜接供需端的需求著手，強化幫求職者找到適合的工作、幫求才者推薦適合的人才功能，但以現行的做法來看，推介就業與受訪者自行提供2次的求職紀錄似乎除了資料庫管道的差異外，並無其他不同，且以目前公立就業中心資料庫職缺的種類及數量皆有限的情況下，推介就業的效果卻反而不如受訪者自行求職。此外，受訪者也認為目前失業給付津貼的流程多需親自辦理，雖在介紹卡回覆的部分可以掛號辦理，但大多數的受訪者皆不夠了解，因此也建議未來可以研擬線上申辦、傳真或其他管道，以提升服務的便民性。最後，有部分受訪者也提出幾點建議，如提高投保薪資級距、加強稽核企業以自願離職手段行資遣之實或是將撫養65歲以上老人納入增加失業給付成數的項目等。

(二) 提早就業獎助津貼

誠如前面所提到的，影響非自願離職者提早就業的關鍵在於本身的經濟壓力，因此，多數受訪者大多將提早就業獎助津貼當作一種獎勵性質，也能適度降低領取者有積極找工作反而喪失領取津貼的感受，減少部分想多領失業給付津貼而延後就業的情況。也因此，有部分受訪者建議，日後若能在前3個月順利就業者，增加提早就業獎助津貼請領的成數，應能減少部分非自願離職者把領取失業給付津貼前1~2個月當作休假的情況。

另外，在提早就業獎助津貼的缺點或是建議改善的部分，有少數受訪者認為提早就業獎助津貼不應限制需任職滿3個月，因為如果去工作不久又離職，其實反而領得更少，且提早就業獎助津貼也沒有穩定就業的功能，所以會建議在辦理停止失業給付時，就可以由公立就業中心將資料轉給勞保局，確認有投保紀錄後就直接撥付到帳戶。也有少數受訪者認為領取失業給付或提早就業獎助津貼後，對投保未滿1年又遇到非自願離職的後續領取規定並未詳細說明。因現行制度規定，領取者必須扣除先前領取失業給付或提早就業獎助津貼的部分，倘若，在1年內又面臨資遣，其面對經濟的不穩定性將會更高。故建議提早就業獎助津貼既然是鼓勵提早就業，就不能將領取的月數與先前領取的失業給付月數相加，不然，對投保未滿1年又遇到非自願離職者，在後續領取失業給付上會有所不公。至於提早就業獎助津貼的申請流程方面，受訪者則表示在寄出相關申請書後，並不清楚勞保局是否有收到，是否有完成受理等，因此，建議可以利用簡訊主動告知，讓民眾可以掌握申辦進度及後續撥款情形。

貳、長期失業者重返勞動市場因素探討

一、失業前的就業情況

從受訪的8個個案來看，長期失業者先前的工作經歷大多屬於缺乏專業技能要求的服務人員或行政人員，上班時間也偏向朝九晚五，周休二日的工作方式，且由於對該份工作相對穩定，受訪者多已習慣既有的工作內容及方式，缺乏支撐其轉職的工作歷練，也影響其後續就業的競爭優勢。在離職原因方面，除了2位是為了照料家中剛出生之幼子，1位是因為工作安全性的考量，而自願離職外，其餘大多是屬於非自願性離職。

表 4-2-1 長期失業者失業前就業狀況

代號	失業前就業狀況
B1	失業前所從事的工作為餐飲業服務人員，屬於正職工作，工作時間為早上 9 點至下午 2 點，下午 4 點 30 至晚上 10 點，月休 4 天，每月平均薪資約 2 萬元左右，工作時間約 1 年多。離職原因為懷孕生子並隨夫家搬遷至桃園市，失業時間約 4 年，但真正開始找工作的時間約有一年，主要是因為小孩開始上幼稚園。而失業期間主要經濟來源則仰賴配偶支持，但無法因應家庭所需。
B2	失業前所從事的工作為製造業測試人員，屬於正職工作，但須輪班，每月平均薪資約 2.3 萬元左右，工作時間約 5 年。離職原因為懷孕生子，失業時間約 4-5 年，但真正開始找工作的時間約有一年，主要是因為小孩開始上幼稚園中班。而失業期間主要經濟來源則仰賴配偶支持，但無太大的經濟壓力。
B3	失業前所從事的工作為製造業設備工程師，屬於正職工作，周休二日制，工作時間為早上 8 點至下午 5 點，但須經常加班至 7 點，每月平均薪資約 3.4 萬元左右，工作時間約 5 年。離職原因為工作環境較危險，擔心發生工安事故，失業時間約 2 年，但真正開始找工作的時間約有 1 年，主要是因為前半年準備公職考試，後半段則有參加職業訓練課程。而失業期間主要經濟來源則仰賴工作累積下來的儲蓄，但無太大的經濟壓力。
B4	失業前所從事的工作為證卷業行政人員，屬於正職工作，周休二日制，工作時間為早上 8 點至下午 4 點，每月平均薪資約 3.2 萬元左右。離職原因為公司經營權易主縮編的非自願性離職，失業時間約 7 年，但真正開始找工作的時間約有 2 年，主要是因為前 3 年在陪伴家中老人及小孩，後半段則有參加職業訓練課程。而失業期間主要經濟來源則仰賴配偶及先前儲蓄支持，但無太大的經濟壓力。

續表 4-2-1 長期失業者失業前就業狀況

代號	失業前就業狀況
B5	失業前所從事的工作為製造業生產線課長，屬於正職工作，周休二日制，工作時間為早上 8 點至下午 5 點，每月平均薪資約 3.8 萬元左右。離職原因為公司經營不善結束營業的非自願性離職，失業時間約 2~3 年，因考慮轉職有參加職業訓練課程。而失業期間主要經濟來源則仰賴配偶支持。
B6	失業前所從事的工作為餐飲業櫃臺人員，屬於正職工作，工作時間為早上 10 點至下午 7 點，月休 6 天，每月平均薪資約 4 萬元左右，工作時間約 8 年多。離職原因為公司經營不善結束營業的非自願性離職，失業時間約 1.4 年，因考慮轉職有參加職業訓練課程。而失業期間主要經濟來源則仰賴配偶、父母及過去工作儲蓄，但無太大的經濟壓力。
B7	失業前所從事的工作為公務機關行政人員，屬於派遣性質的正職工作，工作時間為早上 9 點至下午 5 點，周休二日制，每月平均薪資約 2.8 萬元左右，工作時間約 4~5 年多。離職原因為工作職務調整的非自願性離職，失業時間約 1.5 年，因考慮轉職有參加職業訓練課程。而失業期間主要經濟來源則仰賴失業給付及過去工作儲蓄，但無太大的經濟壓力。
B8	失業前所從事的工作為塑身衣服裝製作人員，屬於正職工作，工作時間為早上 9 點至下午 6 點，周休二日制，每月平均薪資約 3 萬元左右，工作時間約 11 年多。離職原因為公司業務縮減的非自願性離職，失業時間約 1.1 年。而失業期間主要經濟來源則仰賴失業給付，但無明顯的經濟壓力。

由於本次訪談個案多以女性為主，在缺乏其他家庭或孩童照料的支援系統下，不難發現其求職的過程中，對於未來工作的期許，多希望能兼顧照料家庭及幼子，也因此，對於工作的時間設下門檻，再加上本身缺乏專業能力，加深了求職的困難度。而以桃竹苗地區的產業型態來說，多偏向製造業，基層人員的工作性質大多需要輪班或加班，造成符合受訪者需求的職缺較少，而雇主也對受訪者必須照料家庭，無法完全配合工作加班有所疑慮，故影響其聘用意願，也讓受訪者必須花更多的時間求職。此外，在觀察此類型受訪者，其經濟來源大多有配偶的支援，並無迫切的經濟壓力，因此，在求職過程的積極度相對不高。

而進一步分析影響受訪者未順利就業的原因中，可發現以下幾種情況：

- (一) 對設定之工作條件，不願放寬：部分受訪者認為一份好的工作會影響後續生涯規劃，因此，對於不符合自身條件的工作，如工作時間、薪資、工作地點、環境及相關福利等，大多不願意屈就，缺乏先求有再求好的心態，因此，很難尋覓到符合需求的工作機會，影響求職的積極性。
- (二) 缺乏專業的工作經歷及教育程度偏低：因受訪者的教育程度相對不高，在先前的工作經歷中，也以不需要專業技能的事務人員、門市人員或基層勞工為主，而此類型之工作大多需要配合公司的工時或加班規定，一旦受訪者無法配合，就很難累積原先的工作經驗順利任職。再加上本身技能及工作經歷有限，缺乏符合自己需求職缺的技能或相關工作經驗，也造成轉換跑道的限制。
- (三) 中高齡失業，勞動力需求市場接受度不高：因部分受訪者失業時，年齡已屆45歲以上，不論是身體狀況、對新工作的適應度及專業技能的學習能力均不如年輕勞工，因此，雇主的接受度不高，造成就業的困境。
- (四) 缺乏對自身就業競爭力了解：部分受訪者在失業後仍以原工作之條件或內容作為後續求職的基本條件或方向，但卻不清楚其本身就業能力，可能已經不足以應付原工作之需求，而遭雇主汰換。若不降低求職門檻，很容易陷入長期失業的情況。此外，也有少數受訪者難以掌握本身職涯發展的方向，不知道自己可以做、適合做什麼類型的工作，也讓求職過程處處碰壁。

表 4-2-2 長期失業者求職狀況

代號	求職狀況
B1	<p>在工作的期望方面，需兼顧家庭及小孩的照料工作，故以朝九晚五、周休二日的上班環境為主，也因此無法承襲過去的工作經驗，必須找換工作跑道，而對薪資方面的要求則不高。求職的過程中，因對桃園市的環境不熟悉，大多透過報紙作為主要求職管道，平均每周投遞 1~2 次履歷，但卻無法獲得雇主回應。而在親洽面試的工作機會，雇主也會因為家中有幼兒須照料而無法錄用。至於求職的困擾則包含：1.工作經歷無法延續；2.教育程度不高；3.設限工作時間及上班地點；4.家中有幼子需照料，無法配合公司加班。且隨求職時間越長，也造成其求職自信心的低落，減少投遞履歷或面試的機會，也有「我怎麼投，好像都不會中，然後有點像在做白工那種感覺。」的負面感受。在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>
B2	<p>在工作的期望方面，需兼顧家庭及小孩的照料工作，故以朝九晚五、周休二日的上班環境為主，而對薪資方面的要求則不高。求職的過程中，會在公立就業中心、人力銀行找尋工作機會，但因桃園市的工作機會大多需要輪班，在工作的選擇上會容易受到限制，符合要求的工作機會並不多，再加上沒有太大的經濟壓力，又想找到配合自己需求的工作，因此，求職過程並不積極。平均每月投遞 1~2 次履歷，但主要是親洽面試，雇主也會因為家中有幼兒要照顧，不能配合輪班而無法錄用。至於求職的困擾則包含：1.工作經歷無法延續，因先前工作大多需要輪班；2.教育程度不高；3.設限工作時間；4.家中有幼子需照料，無法配合公司輪班。且隨求職時間越長，也有「我也沒有做過別種類型的工作，我也不知道適不適合什麼的，也是會怕找不到工作。」的心理壓力。在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>
B3	<p>在工作上仍朝設備工程師方面著手，但會要求工作環境的安全性及不需要輪班，故以朝九晚五、周休二日的上班環境為主，而對薪資方面的要求則希望和之前工作有差不多的待遇。求職的過程中，會在公立就業中心、人力銀行找尋工作機會，但因為找尋的工作性質大多需要輪班，在工作的選擇上會容易受到限制。平均每月投遞 50 次履歷，也有 5~6 次面試的機會，但大多因為需輪班或是自身經驗不足，而無法順利到職。至於求職的困擾則包含：1.工作經歷無法延續，因為找尋的工作大多需要輪班；2.想就職的工作，缺乏相關工作經驗；3.設限工作時間；4.考量工作環境的安全性。且隨求職時間越長，而影響求職的自信心，降低求職的積極度，也擔心是否對於工作機會的設限過多，而低就的結果也無法獲得雇主的青睞。在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>

續表 4-2-2 長期失業者求職狀況

代號	求職狀況
B4	<p>在工作上仍朝證卷業的行政人員、或是不同產業的行政或會計的工作，上班環境則以朝九晚五及周休二日為主，而對薪資方面的要求則不高，認為有 2 萬多元就可以接受。求職的過程中，因初期較不積極，且無法找到適合自己的工作機會，故選擇以職業訓練來累積轉換跑道的資歷。求職管道則以公立就業中心、人力銀行及求職便利通(報紙)為主，但因為投遞履歷多無下文，所以開始採電話或親洽的方式面試，平均每月有 1 次面試的機會，但大多因為年紀關係或是自身經驗不足，而無法順利到職。至於求職的困擾則包含:1.工作經歷無法延續，因為找尋的工作大多會考量年紀；2.想就職的工作，缺乏相關工作實務經驗；3.設限工作時間；4.設限工作性質，如行政工作、工作負擔輕；5.本身技能不足(文書處理能力差)；6 中高齡就業。且隨求職時間越長，而影響求職的自信心，降低求職的標準，包括薪資及上班時間的要求，但因年齡較高無法獲得雇主的青睞。在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>
B5	<p>在工作上仍希望與先前的工作經驗有關，且因需照顧家庭及小孩，上班環境則以朝九晚五及周休二日為主，而對薪資方面的要求則不高，認為有 2 萬多元就可以接受。求職的過程中，因非自願性失業，有藉由公立就業中心所提供的職缺找尋工作，投遞許多履歷表均石沉大海，雖有一些面試的機會，但雇主顧慮家中有幼子，無法配合經常性加班及可能經常請假，而婉拒僱用。至於求職的困擾則包含:1.工作經歷無法延續，因先前工作大多需要輪班加班；2.設限工作時間；3.家中有幼子需照料。在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>
B6	<p>在工作方向上希望能轉換跑道至美容美甲業，對薪資的要求是至少有 3.5 萬。求職的過程中，所遇到的工作薪資偏低，均只有 2 萬多元，再加上年紀近 40，求職過程一直很不順利，也影響後續求職的意願。平均每個月投遞 3~4 次履歷，獲得 1~2 個面試機會，但都遭雇主婉拒僱用。至於求職的困擾則包含:1.工作薪資過低；2.設限工作時間，不願接受 2 頭班制；3.選擇的工作職缺受限。整體來說，因無明顯經濟壓力以及能同步照料家中小孩，在求職的積極度不高，且不願放寬對工作的設限，在失業期間無從事任何暫時性的工作。</p>
B7	<p>在工作方向上希望能以先前的行政工作為主，或轉換跑道至美容業，對薪資的要求是至少有 3 萬。求職的過程中，多透過人力銀行或就業博覽會尋職，但因年齡的關係，行政職的工作大多無回音，平均每個月會參加 1 場就業博覽會，投遞 2~3 次履歷，獲得 1~2 個面試機會，獲得的工作機會大多是業務性質，不符合本身專長，而美容性質的工作則因工作時間太長，而未前往任職。至於求職的困擾則包含:1.工作經歷無法延續，因為找尋的工作大多會考量年紀；2.設限工作時間；3.設限工作性質，如行政工作、工作負擔輕；4.本身技能不足(文書處理能力差)；5 中高齡就業，身體狀況不佳；6.本身對工作職涯規劃不甚了解。且隨求職時間越長，而影響求職的自信心，因此有接受個人職涯分析，建議朝工廠作業員發展，未來也有可能因此放寬對工作的設限。在失業期間有從事房仲的工作，但因有業績壓力，故無法勝任。</p>

續表 4-2-2 長期失業者求職狀況

代號	求職狀況
B8	在工作方向上希望能以先前的工作性質為主，讓本身的專業經驗可以累積，對薪資的要求是至少有 3 萬。求職的過程中，平均每個月會投遞 2~3 次履歷，獲得的工作機會有些離家較遠、有的是環境不適合、有人因無提供勞健保，而未前往任職。至於求職的困擾則包含：1.設限工作地點；2.中高齡就業；3.對工作環境及福利條件有設限。但因本身年齡漸長，所以開始協助家中小孩照料幼兒，在求職上較不積極。

正如以上所提到的困擾，讓受訪者在求職的自信心上受到了不小的影響，逐漸降低其求職的積極度及意願，讓整體的失業時間在無形中延長，而此，也增加其重回職場的難度。

二、失業期間的生活情況

從受訪者失業期間的主要經濟來源來看，大多是依賴配偶的收入來支持家庭所需，其次則是先前工作儲蓄下來的資金，也有少數是藉由失業給付來因應生活支出，但整體來看，多數長期失業者在求職中並無明顯的經濟壓力，也因此，讓受訪者能擁有較長的待業時間，且在尋職過程大多不需要從事暫時性的工作，來提供生活所需開銷。

對於自願離職的受訪者來說，失業期間幾乎很少接受任何政府所提供的就業服務或輔導措施，而是單純的把公立就業中心當作獲得求職資訊的管道之一，進一步了解其未接受服務的原因則發現，大多是受訪者一開始並未符合協助的資格，所以一旦求職時間過長，成為長期失業者後，也不會知道可以從公立就業中心獲得的協助項目。因此，也建議就業中心人員若能從就業博覽會或其他管道知悉長期失業者身分後，能鼓勵登錄相關資料，並主動告知可以獲得的協助項目，適時給予幫助。至於非自願性離職者，則因為領取失業給付，大多可以獲得就業媒合或相關輔導措施的協助，但對失業期間的生活幫助上，仍以失業給付或職業訓練生活津貼的助益性較高。

另外，針對有接受公立就業中心提供就業媒合的受訪者瞭解，服務人員在知道有求職的需求時，會主動瞭解尋職需求，並協助一些不會上網的求職者找到工作職缺。同時，也會依受訪者的需求先行與雇主聯繫，安排面試的機會，讓受訪者能直接與雇主溝通，減少投遞履歷石沉大海的不安感。而求職期間，也鼓勵求職不順利的受訪者參與面試或履歷撰寫的輔導課程，讓受訪者能減少尋職的困擾。

但也有少數受訪者提到公立就業中心所能提供的職缺種類及數量太少、工作的條件不佳，如公司規模太小、缺乏勞健保等，讓受訪者可以選擇的職缺受到限制，再加上，所提供職缺的回覆率不高或是已找到適合人才，也讓受訪者會有資料庫更新速度太慢的疑慮。因此，建議相關單位可以與民間人力銀行做更進一步的合作模式，讓企業在刊登求才資訊時，同步勾選是否願意刊登在公立就業中心，增加求才資訊的曝光度，而公立就業中心也可以獲得較豐富的職缺資料庫，協助求職者進行就業媒合。

除此之外，在本次訪談中也發現，有部分長期失業者參與臨時工作津貼的方案，讓受訪者可藉由津貼領取的方式先進入職場，適度減緩其求職過程中的挫折感，並給予進入職場前的銜接，降低雇主對於受訪者長期失業的負面觀感，協助其早日返回職場。但受訪者也建議該方案應銜接完整的就業配套方案，不然很容易在領滿6個月津貼後，又重回失業的窘境。

三、未來再就業之輔導措施

從本次訪談的對象發現，自願性離職者對於獲得相關職業訓練的資訊較少，也不知道可以詢問公立就業中心瞭解自己的參訓資格及是否符合領取職業訓練生活津貼規定，所以大多只能從坊間得知，而在對訊息的理解不夠時，也無法找到適合的職業訓練課程或是擔心職業訓練的費用過高，影響其參訓意願，進而無法藉由政府資源獲得培養第二專長的資源。

在非自願性職離者方面，由於有公立就業中心的銜接及就業媒合，大多知道能透過職業訓練培養第二專長，參與的情況也相對較高，但多數受訪者在課程的選擇上，並未深入評估該職類未來的就業環境及是否符合自己的就業需求，偏向以個人興趣選擇課程，造成結訓後才發現該職類的產業生態或工作條件無法接受或無法勝任，不能順利就業的情況。當然，也有少部分受訪者將職業訓練視為領取職業訓練生活津貼的過程，而這些這都讓職業訓練的效益無法充分發揮。

針對參訓者瞭解受訓的過程發現，受訪者對於課程內容規畫有較多的看法及建議，包括1.課程規畫前是否充分瞭解企業的需求，並定期評估課程的適合性，以減少學用落差；2.理論課程過多，實務操作時數過少，而無法累積實務經驗；3.證照班雖能輔導考取證照，但缺乏進入職場所需的操作經驗；4.部分課程設計涵蓋面向過多無法專精等，也因此會建議相關職業訓練課程應有更完整的評估方式，瞭解課程設計是否足以養成所需技能，且企業端亦能接受，讓參訓者真的能透過訓練取得進入職場的入場卷。除此之外，也有少數受訪者提到訓練課程內容不夠嚴謹，教材過於簡化，甚至未按照進度授課等，也期待相關單位能加強對培訓單位的考核，以提升整體訓練的品質。

至於結訓後，受訪者也提到培訓單位並未落實後續就業媒合的工作，不但提供的就業資訊不多或是在外縣市外，所引進的廠商也未必全然符合該訓練職類所需，由此，不難看到培訓單位對於該地區的就業方向、職類及企業需求的掌握度不夠，因此也建議培訓單位在開課前，應充分瞭解這些訓練課程在地區的發展性及職缺供需，並與當地相關產業銜接，來規劃符合就業需求的課程內容，並在結訓後能順利引導學員進入有需求的企業，或是提供較多的職缺資訊讓學員能更快速掌握該訓練職類的勞動市場概況。

最後在訪談中也看到，中高齡長期失業者在參與職業訓練後的就業狀況並不甚理想，主要可能是企業端對中高齡失業者的接受度不高，再加上訓練後的技能又不夠專精的情況下，訓練效益始終無法彰顯。因此，也建議應重新思考中高齡職業訓練的方向及未來就業的可行性，例如要再就業，企業端是否願意聘用中高齡失業者，如要創業，則相關訓練必須協助其製作可能販售的商品而非成品，在創業的過程中，也必須隨時提供相關的諮詢及輔導，以減少學員創業的阻礙。

四、其他希望政府提供之相關政策建議

而針對公立就業中心在提供相關就業媒合、臨時工作津貼或相關職業訓練等措施，受訪者也提供以下幾項建議：

- (一) 提供之職缺可標註接受身份：部分受訪者認為目前公立就業中心所提供的職缺在工作內容及需求的說明較為簡化，讓受訪者在面試後才發現載明內容與實際工作有所落差，因此，會建議企業在登錄上可以更詳細說明相關工作資訊。另外，也可在職缺方面標註可接受身份，包括婦女二度就業、中高齡就業等，避免雇主因不想違反就業服務法而未載明，而求職者也可以在企業能接受的前提下參加面試。
- (二) 建立職缺媒合APP，即時傳送最新職缺：由於部分受訪者因教育程度或求職積極度的差異，對於市場職缺的掌握度相對較慢，因此，建議可以設計一套職缺媒合的APP系統，由求職者設定相關工作項目、工作時間、工作地點等資訊，由APP主動傳送符合條件的職缺，激勵求職者求職的動力，而求職者也可以隨時調整其對職缺的需求，減少就服員推薦的工作機會和求職者需求間的落差。

- (三) 規劃參訓前說明會並強化適訓評估機制：由於多數學員在參訓前，多未對訓後就業進行評估，造成結訓後才發現無法接受或勝任工作條件或需求，造成訓練資源的浪費，因此建議可以在職業訓練前應規畫一場講座，讓參訓者充分了解其後續就業的產業生態、薪資、或是工作環境及條件，在有足夠的資訊下前往受訓，而相關單位也要強化目前適訓的評估，充分瞭解其在參訓的動機、期望及對訓練職類的認知，避免在結訓後，因對產業間的落差而放棄就業，影響訓練成效。
- (四) 在訓練課程安排業界座談會及成果展，強化學員與企業間互動：部分受訪者提到，目前的訓練課程中雖有安排業師來增加課程與產業間的密合度，但有時為配合課程進度，較少有機會與業師進行互動及諮詢來瞭解市場需求，因此建議可以在課程中安排業界座談會及成果展，並持續辦理相關之就業博覽會，安排職訓班級展示成果，邀請雇主及企業參與了解職訓內容，界已增加學員就業機會。
- (五) 在職業訓練課程中安排相關實習機會：部分受訪者認為參加職業訓練後，並不能獲得足夠的實務技能，因此建議可以將目前2~3個月的訓練課程，改為3個月上課、3個月實習的方式，讓學員在訓練階段累積實務經驗，而企業也可藉此評估學員表現，增加實習結束後轉聘正職之機會。
- (六) 協助創業學員與產業結合，取得客源平臺：有受訪者提到部分訓練課程會鼓勵學員朝自行創業的方向就業，但在創業上因資金、通路的建立及客源等問題，都會造成失業者在跨入創業過程的不安全感，因此建議可以與產業進行合作，以取得平臺的方式來累積客源，如臺灣大車隊的生活大管家，就可以提供美容美甲、按摩紓壓、水電維修等人員，以SOHO方式取得客源，讓創業者可以在初期以所學技能進行創業，免除過多不必要的風險。

參、以缺工就業獎勵補助金彌補 3K3 班產業缺工之成效分析

一、使用缺工獎勵方案前之情況及資訊管道

缺工獎勵方案主要是為鼓勵失業勞工受僱特定行業(3k3班及機構照護服務工作)服務，紓緩特定行業缺工情形，並兼顧穩定失業勞工就業以及降低國內聘僱外籍勞工之目的。而本次訪談的雇主主要缺工的職類以技術員為主，缺工原因多以因應員工流動性需求進行招聘，其員工薪資多在2~3萬元之間，招募的管道則以公立就業中心、民間人力銀行或報紙等，且招募效益又以公立就業中心介紹的人力素質較高、就任意願較強。

另外針對勞工來看，在領取缺工獎勵補助金之前，大約有一半以上所從事的工作性質非工廠的技術人員，且工作時間多為非朝九晚五、週休二日制，薪資在2~3萬元之間，因此，對於轉換至技術員職缺的接受度較高。而在求職的過程中，多數會期望工作性質或薪資能與先前工作差不多，其間也會獲得一些面試或錄取的機會，但受訪者多會以是否符合需求，來決定就任的可能。整體來說，多數受訪者能在3個月內順利就業，在就業方面的困難度並不算高。

表 4-3-1使用缺工獎勵方案前之情況

代號	使用缺工獎勵方案前之狀況
C1	在辦理缺工獎勵時，主要是以作業員為缺工職類，而缺工的原因是因應公司人員流動的補充，缺工人數約 50 人，工作型態為 2 班制(做 2 休 2)或 3 班制(做 3 休 1)的固定班，工作薪資約在 2~3 萬元之間，其招募管道則以民間人力銀行及公立就業中心為主，在招聘管道的效果方面，民間人力銀行的應聘人數較多，且目前仍在職的比例較高；公立就業中心多以失業者為主，就任意願較高，整體來看，彌補缺工效益還是以民間人力銀行較高。
C2	缺工職類以技術員為主，而缺工的原因是工作環境較髒、較熱，人員流動性大，需長期補充所需人力，缺工人數約 4~8 人，工作型態為常日班 2 周 84 小時工時制，工作薪資約在 2.7~2.9 萬元之間，其招募管道則以民間人力銀行、徵才活動、徵才公告及公立就業中心為主，在招聘管道的效果方面，民間人力銀行人數較少，而公立就業中心介紹的人力素質較高，且就任意願也較強。

續表 4-3-1 使用缺工獎勵方案前之情況

代號	使用缺工獎勵方案前之狀況
C 3	缺工職類以操作員為主，而缺工的原因是因應公司人員流動的補充，缺工人數約 30 人，工作型態為日夜班輪班做 2 休 1 制，工作薪資約在 4 萬元之間，其招募管道則以民間人力銀行、報紙及公立就業中心為主，在招聘管道的效果方面，民間人力銀行及報紙來的人數都較少，而公立就業中心介紹的數量較多，且就任意願也較強。
C 4	原服務電子製造業行政人員，服務時間約有 3.5 年，工作為下午 1 點至晚上 8 點隔週休二日正職，是透過親友介紹進行任職，但因公司精簡人事遭公司資遣。在求職上因為自己的年紀較大、缺乏專長，再加上為身心障礙者，過程並不順利，尋職期間大概有 3~4 年，會透過公立就業中心及報紙尋職，中間有陸陸續續做過一些工作，但工作時間都不久。也正因本身求職不順利，在待遇方面並沒有太多要求。
C 5	原服務護理人力派遣公司的照護員，由公司介紹案子抽傭，照顧 1 天 24 小時有 1200 元，公司會抽 200 元介紹費，工作時間及薪資不一定，完全依賴公司派案情況。而離開此工作的原因，主要是要照顧家庭，沒辦法配合 24 小時的工作時間。離職後大概花半年找工作，希望能有早上 8 點到 5 點性質的工作，方便照顧家庭，薪資要求能有 2 萬元以上。剛開始找工作，因為多數的護理工作時間為 12 小時制，符合自己需求的職缺較少，所以比較困難，期間雖有其他公司錄取，但因距離較遠，而放棄任職。
C 6	原服務撞球場顧拾員，工作時間為 8 小時月休 3 天正職，平均薪資約 2 萬元，因為薪資低又未提供勞健保，所以選擇離職。離職後，希望能到工廠擔任技術員，薪資在 2.5~3 萬之間，可接受輪班制工作，但求職過程因部分公司有應聘人員考試，所以未能順利任職。
C 7	原服務電子製造業副工程師，工作為上午 8 點至下午 5 點隔週休二日正職，平均薪資大概在 3.2~3.6 萬，但因臺北生活費高又成家，故回家鄉尋職。離職後大概花 1~2 個月尋職，期望的就業方向能和先前的工作內容、工作時間相似，薪資約有 3 萬元，期間雖然有幾個面試機會，但考量與前工作性質較不同而未就任。
C 8	原服務製造業技術員，服務時間約有 3.5 年，工作為 12 小時做 2 休 2 日班正職，平均薪資大概在 2.2~2.4 萬，但因公司薪資太低及公司營運不善而遭資遣。離職後大概花 2~3 個月尋職，期望的就業方向能和先前的工作內容相似，但以夜班為主，薪資能較之前高，期間雖然有幾個面試機會，但未順利就任。
C 9	原服務工地風管人員，工作為 8 小時，但因公司會派車接送到外縣市工作，來回需要 11 小時，屬於派遣無勞健保工作，日薪 1300~1400 元計算，平均薪資大概在 3~3.5 萬，但因要照顧家庭經濟收入，如果沒有派工，經濟較不穩定，再加上個人身體狀況不佳，所以選擇離職。離職後大概花 1 個月尋職，並無期望的就業方向，但希望薪資能較高，期間雖然有幾個面試機會，但因為薪資較低未順利就任。
C 10	原服務太陽能工廠技術人員，工作為 12 小時做 3 休 1 派遣性職，平均薪資大概在 2.8 萬，較正職人員少 4000 元，服務 4 個月後因和同仁相處問題而離開該份工作。離職後大概花 2 個禮拜尋職，過程中因希望能盡速就業，所以對於工作內容、待遇無太多要求，且因很快就找到缺工獎勵的工作，也無參與其他面試機會。

至於獲取缺工獎勵方案的管道來源，在雇主方面，幾乎都是由公立就業中心的人員主動告知後，協助雇主辦理相關申請程序。而在勞工方面，主要是由3種方式來獲知相關資訊：1.勞工在公立就業中心尋職時，看到相關缺工獎勵的資訊，主動詢問內部人員得知；2.因勞工符合相關規定，由人員推介而獲得相關工作機會；3.尋職期間，由雇主告知其符合相關資格，可先至公立就業中心詢問、申請，藉此領取缺工獎勵補助金。整體來看，不論是雇主或是勞工，其主要資訊管道仍以公立就業中心為主，未來亦建議可以加強相關宣導工作，讓更多特定行業可以辦理申請，以達到舒緩缺工或穩定失業勞工就業之目的。

二、目前之就業情況及穩定度

關於雇主聘用的領取缺工獎勵勞工，不論其年齡、性別、教育程度、工作經驗等特質都和一般招聘管道的勞工沒有差異，而在工作表現方面，其工作態度、職場互動、專業能力或學習能力則是視勞工個別的狀況有所不同，基本上，雇主也不會因勞工是否有領取缺工獎勵而給予不同的任務或薪資，也不會特別針對領取缺工獎勵的勞工評鑑其工作表現。

另就其聘用情況來看，本次訪談的雇主中，所聘用符合缺工獎勵的員工人數並不多，無法完全依賴缺工獎勵方案來達到舒緩缺工的目的，且進入公司之後，仍有一定比例的員工會因為工作的環境或要照料家庭等理由離職，但若能在職超過3個月以上，再加上有相關的工作經驗，勞工的就業穩定度就會相對提高，而期滿留用的比例也相對較高。而關於公司內部有員工領取缺工獎勵方案，是否會因為同工不同酬問題，造成員工相處問題，雇主則表示目前並無此現象，也不擔心會造成員工間比較的心態，影響公司業務推動。整體來說，雇主對於缺工獎勵的評價持正面態度，主要是能作為吸引勞工前來任職的誘因，若相關政策仍持續推動，亦有極高的配合意願。

而從勞工的就業狀況來看，多數是因為該工作符合其需求而決定前往任職，且因符合領取缺工獎勵的資格，在原有薪資以外，能多領取一筆額外的工作津貼而提出申請。顯示出，缺工獎勵方案可以增強勞工前往特定行業就業的強度，但對於原本不接受該工作環境或工作時間者的誘因則較有限。

在就業的穩定度方面，雖然有一半以上的受訪者先前並非從事工廠技術員性質的工作，但因過去的就業環境、工作時間及薪資條件，都和特定行業的職缺性質差異不大，因此，在接受度上相對較高，任職後也有一定的穩定度。且進一步了解其對目前工作的滿意度來看，多數皆給予肯定的態度，而期滿後也會考量對工作環境的適應及熟悉度，願意繼續留任。當然，勞工也希望雇主在期滿後，可以因久任而調整其薪資或給予職務的調升，以減少因不能再領取缺工獎勵後造成薪資間的落差，而有轉換至其他跑道的想法。

另外，本次訪談中2位領取缺工獎勵津貼期滿後離職者，也多是因為公司本身的問題，不得不離開此工作領域，也顯示出受訪者期滿留用的意願相對較高。

表 4-3-2 使用缺工獎勵方案勞工就業狀況之情況

代號	目前就業狀況
C 4	因為求職不順利，剛好公立就業中心有推薦，就決定參與面試，並順利就任。目前工作為 DVD 製造業包裝員，工作為 12 小時固定班月休 8 天制正職，已服務約 1 年的時間，薪資約在 2.3~2.4 萬之間，雖略低於當初預期的薪資，但因求職的困難，基本上並不會太在意差異。而對於目前工作還算滿意，但因為會受到同仁間的排擠以及自己身體的狀況較無法跟上其他同仁的進度，初期會擔心遭公司資遣。至於津貼領取期滿後，即使之後公司未能提供調薪，還是願意繼續任職，主要是因為有經濟壓力且求職不易的考量。
C 5	因為到公立就業中心尋職，剛好找到符合需求的公司有參與缺工獎勵方案，本身也符合資格，就決定參與面試，並順利就任。目前工作為護理之家護理員，工作為早上 8 點到 5 點性質的工作月休 6 天制正職，已服務約 1 年的時間，薪資約在 2.5~2.6 萬之間，薪資水準和工作內容相比有略低，但因缺工獎勵的補貼，有吸引任職的誘因。而對於目前工作還算滿意，人員相處也很愉快，再加上對環境適應了，因此在津貼領取期滿後，還會選擇繼續任職。

續表 4-3-2 使用缺工獎勵方案勞工就業狀況之情況

代號	目前就業狀況
C 6	因為到公立就業中心尋職知道相關資訊，在評估薪資加上津貼有符合預期待遇故前往面試。目前服務製造業技術員，工作時間為上午 8 點至晚上 8 點做 2 休 2 制正職，平均薪資約 2.2~3 萬(加班)，已領滿 1.5 年缺工獎勵津貼，因為公司經營不善，所以選擇離職。
C 7	因為到公立就業中心尋職，看到 DM 上有相關資訊後詢問得知，在評估工作性質有符合預期故前往面試，並順利就任。工作初期為製造部技術員，津貼期滿後因表現不錯升為幹部，工作為三班制，每周輪一次早午夜班正職，已服務約 1.8 年的時間，薪資約在 3.5 萬之間(底薪約 2 萬)，薪資水準和預期相比雖有較低，但考量家鄉物價較低，還在接受範圍間，再加上有缺工獎勵的補貼，有吸引任職的誘因。而對於目前工作還算滿意，但在津貼期滿前會擔心薪資無法支付家庭開銷而擔憂，但在考量工作穩定性及環境已適應，未來還有升職的可能，所以在津貼領取期滿後，決定繼續任職。
C 8	因透過民間人力銀行尋職，雇主發現有符合資格主動告知可以申辦，因為覺得可以多領一筆錢，故前往公立就業中心申辦。進入公司後擔任技術員，工作為上午 7 點至下午 7 點正職，平均薪資大概在 2.8~3 萬，服務時間約 2 年，而對於工作基本上還算滿意，因為有加班可以領到的薪資較多，故本身並沒有打算在津貼領取期滿後離職，但因公司遷廠交通不便、工作職務調整等因素才放棄該份工作。
C 9	因透過民間人力銀行尋職，雇主發現有符合資格主動告知可以申辦，因為當時家中急需金錢，覺得可以多領一筆錢，故前往公立就業中心申辦。進入公司後擔任技術員，工作為上午 7 點至下午 7 點正職，平均薪資大概在 3.7~4.5 萬，整體來看，公司薪資雖然很高，但相對請假扣錢很重，工作內容對身體影響很大，再加上，離家遠，每天工作含往返約有 14 個小時，無法兼顧到家庭才選擇離職，服務期間約 8 個月。目前工作離家近，薪資福利也相對較佳，並未持續領缺工獎勵。
C 10	因為到公立就業中心尋職，看到 DM 上有相關資訊後詢問得知，在評估工作性質有符合預期故前往面試，並順利就任。工作內容為醫療器材包裝員，工作時間為 8 小時，並硬性規定加班 3 小時，隔週休正職，薪資約在 2 萬之間，薪資水準和預期相比雖有較低。在工作期間，因有領取缺工獎勵，雇主給予的薪資低於其他新進人員 1000 多元，且相關獎金也短發，並聲稱如發放獎金，便不能和政府申請該補助，服務期間亦不斷遭雇主更改薪資，故工作 6 個月後便離開該份工作。目前的工作性質、時間和之前差異不大，仍以技術員為主，但因急需就業，人力派遣方式可以直接安排進公司，不需經過面試及等待的時間。

至於影響勞工在領取津貼期間離職的原因發現，大多仍與雇主本身提供的工作環境或條件有關，包括工作量過重、工作環境危險度高、福利不佳、相關規定不合理(如規定上廁所次數)以及內部人事管理問題等，造成勞工對於環境或工作無法適應，因此，即使有缺工獎勵的誘因，仍無法支持其繼續任職。此外，也有少部分勞工是擔心缺工獎勵的規定，一生僅能領取一次，在無明顯經濟壓力下，不願意一次領滿。

三、對現行缺工就業獎勵補助金制度之相關建議

針對本次訪談的雇主來看，在人力聘用上仍期望以本地勞工為主，因此，只要是本地勞工願意前往任職，雇主大多是採正面的態度。而缺工獎勵方案的執行，也對於雇主在彌補人力缺口上有一定的幫助，因為該措施可以減少本地勞工異動的比例，也降低人事單位必須不斷進行人力招募及訓練的成本。但較可惜的是，符合領取缺工獎勵的勞工人數有限，雇主無法完全以此弭平人力的需求，因此，仍必須藉由外籍勞工來彌補不足的人力缺口。

而進一步比較本地勞工與外籍勞工的差異，本地勞工在溝通及管理上相對較外籍勞工容易，但卻對夜班、輪班或加班的接受度較低，公司若較硬性的要求勞工配合容易造成人員的異動。外籍勞工則相反，因為其一次的聘用必須待滿3年，對公司而言，是一批相對穩定的人力，且公司也可以指定其上班的時間以及工作內容，較能機動因應公司產能的需求，換言之，穩定及配合度高，是雇主聘用外勞的主要原因。因此，多數的雇主表示並不會因為增加本地勞工的聘用而替代外籍勞工的需求，反而，會因本地勞工及外籍勞工的優點，進行人力的交叉運用，以發揮更高的人力效益。

至於對缺工獎勵方案的看法方面，雇主認為該方案可以吸引更多的人願意嘗試特定行業，能夠有效減少雇主投入人力招聘的成本及時間。且當新人進入公司之後，因有1.5年10萬8千元津貼的誘因

吸引，也能減少勞工在1年半內的異動機率，增加就業的穩定度。另外，雇主也提出幾點建議，如宣導勞工在領取缺工獎勵時，能以其他方式替代親辦，以減少每月必須請假辦理的頻率；以及規劃缺工獎勵中斷後領取的配套措施，以減少勞工因能在其他符合資格的特定行業繼續領取，而影響該措施在就業穩定度的效果。

另外，從有領取缺工獎勵勞工的看法來看，大多數都肯定缺工獎勵的經濟效益增加了在特定行業繼續任職的動力，且隨工作時間的增加，津貼的金額也隨之提高，減少因工作條件不佳，而想異動的情形，增強其就業的穩定度。另外，也因缺工獎勵的領取，有每月最低工時的限制，會激勵其在工作上的表現，減少請假的次數。而在缺點方面，則有少數勞工反映，因雇主知道勞工每個月均有領取額外的津貼，所以會減少原本該給勞工的薪資或福利條件，或是增加其工作內容，卻未提供對等的報酬，影響勞工權益，也因此，建議相關單位應加強稽核，減少雇主將原本應提供的福利條件轉嫁至缺工獎勵上。至於其他建議可以改善的項目則包括：加快撥款速度、簡化申請表格填寫的內容、增加多元的申辦管道，如傳真、線上申辦等。

四、其他相關工作之建議

在訪談雇主與勞工對於公立就業中心人員的表現方面，多數受訪者都肯定公立就業中心人員的積極度，如會主動告知相關資訊或方案、對於民眾的詢問會獲得立即及詳細的解答、或是主動關心民眾目前的就業狀況等，也有受訪者提到有公立就業中心人員會親自前往工業園區，幫領取缺工獎勵的勞工統一辦理相關申請文件，減少其往返公立就業中心辦理的不便。

而針對公立就業中心在提供缺工獎勵方案措施，受訪者也提供以下幾項建議：

- (一) 加強宣導缺工獎勵方案：受訪者普遍認為缺工獎勵方案對於本地勞工從事特定行業有正面的激勵效果，但目前有申請該方案的雇主或是申請的勞工數量皆不足，也使得該政策能發揮的效益有限，因此建議能多加宣導相關政策。
- (二) 增加夜班補助金額：受訪者認為本地勞工對於夜班的配合情況相對較差，未來若能針對日夜班的缺工獎勵有不同的補助級距，也能減少因夜班人力不足，雇主必須聘用外勞之需求，但實務上，若提供相關夜班補助津貼會更容易造成雇主工作福利轉嫁政府之情況，並不建議以此做為後續改善之規劃。
- (三) 由雇主每月提供相關資料協助申報：不論是雇主或是勞工都表示，每月必須請假完成相關申請手續過於繁瑣，因此建議可以由公司人事單位協助寄送相關薪資或出缺席紀錄，以減少人員親洽辦理的情形。

第五章 結論與建議

壹、公司資遣的離職證明書中加註辦理單位及應備文件等說明，方便非自願性離職者申辦失業給付。

受訪者在辦理失業給付前，大多會事先蒐集及瞭解相關办理流程，如詢問有辦理經驗的親友、原資遣公司的人事、或是打電話、親洽公立就業中心詢問應準備的相關文件內容，但也有少數人不清楚辦理前應準備之文件或辦理單位，因此，建議可以在公司資遣的離職證明書中加註辦理單位及應備文件等說明，方便非自願性離職者申辦失業給付。此外，學者專家也提出相關建議，如在雇主辦理勞保退保時，即可說明該退保人屬非自願離職，並將相關資料轉達至公立就業中心，以取代現有證明文件，或是研擬辦理第一次失業認定之必要性，藉此簡化相關行政作業流程。

至於在辦理的過程中，絕大多數的受訪者都認為申請程序相當清楚，現場人員態度友善，也會盡力提供協助，並沒有太多需要改進的部分。

貳、評估現階段推介就業之成效，初期可以不限制求職管道的求職紀錄代替推介，後期則可加強雇主與勞工之關係，提供客製化之推介服務。

從訪談過程中發現，受訪者在請領失業給付期間，大多會在推介就業階段，遇到較多的困擾，如1.且工作內容多偏向基層人力；2.職缺更新速度有待加強；3.推介就業成效仍有改進空間；4.台灣就業通網站操作便利性應再提升；5.失業再認定7日內回覆的時間太短等問題。

且從受訪者所提到的問題可發現，非自願性失業者不再將領取失業給付視為一種社會救助，而是有越來越多人將之誤視為「權利」，甚至會把領取失業給付的期間，作為長期工作後的短暫喘息時間，換言之，這群人中部份並不是找不到工作，而是暫時不願意去工作，故對有強迫性質的推介就業自然無法發揮效益。

因為，部分的非自願性失業者本身還是具有就業的競爭力，並無法「接受先求有再求好的」求職觀念，故在求職初期，仍會依照原先工作的內容、薪資及福利條件做為求職的門檻，對於推介就業所提供的工作內容接受度及配合度相對較低，且在推介過程中的消極作為甚至影響雇主對公立就業中心的信任度。再從訪談對象來看，提早就業者多由其他的求職管道進入職場，推介就業的效益亦無法彰顯。但隨著求職時間的延長，失業者面對求職的困難後，會慢慢放寬求職條件，也較能接受推介過程中，就業中心人員所給予的意見及服務。

因此，建議相關單位可以評估目前推介就業的成效，瞭解非自願性離職者在領取失業給付前3個月及後3個月，經推介就業成功回到職場的比例，並規劃初期由增加提供求職紀錄次數來取代推介就業，以解決受訪者反映台灣就業通內職缺或更新速度不符合期待等問題，或是改善非自願性離職者因消極應付推介就業而造成雇主負面觀感等情況。而在領取失業給付的後3個月，就服員則可將輔導資源集中在仍無法順利就業之失業者，辦理較深度就業諮詢，協助建立失業者與雇主間良好的互動關係，讓推介就業的效益能真正發揮在找不到工作的失業者身上，協助其縮短失業時間，減低因長期脫離職場尋職困難度。

此外，受訪者也針對失業給付請領的過程提出幾點建議，包括：
1.增加現場公共電腦的數量，取消30分鐘查詢職缺的限制；2.加強台灣就業通相關職缺搜尋及線上寄送履歷表的功能，新增成功寄出、

雇主已讀、邀請面試或錄取等功能，來替代介紹卡回覆的書寫；3. 可簡訊通知失業給付撥付情況等；4. 研擬線上申辦、傳真或其他管道申辦相關程序；5. 將撫養65歲以上老人納入增加失業給付成數等。

參、非自願性離職者提出再就業申請時，公立就業中心可以主動將資料提供給勞保局，待就業滿3個月後即可自動撥付提早就業獎助津貼，提升民眾的有感度。

多數受訪者在失業的1~2個月後，都會開始積極求職，且求職的管道多以民間人力銀行為主，其次是透過親友或報紙尋職，而所尋求的工作條件也以先前的工作經歷為基礎。且進一步詢問其求職的動機與提早就業獎助津貼的關聯性發現，絕大多數的受訪者都是因為經濟壓力想即早重返職場，而所謂的提早就業獎助津貼則是當作一種獎勵性質，適度降低領取者有積極找工作反而喪失領取津貼的感受，減少部分想多領失業給付津貼而延後就業的情況。因此，有部分受訪者建議，日後若能在前3個月順利就業者，能增加提早就業獎助津貼請領的成數，應能減少部分非自願離職者把領取失業給付津貼前1~2個月當作休假的情況。不過該項建議，在學者專家訪談中則有不同看法，認為應先全面了解不同時間點領取提早就業獎助津貼人數、比例以及領滿失業給付者後3個月之就業狀況，藉此判斷有多少比例的失業者本身具有職場競爭力但為領滿失業給付而延後就業者。而提早就業獎助津貼對於促進提早就業之效益又為何？且在符合就業保險法精神下，才能研擬是否有依提早就業時間增加領取比例之必要性。

另外，受訪者也提到提早就業獎助津貼必須在任職滿3個月後向勞保局提出申請，而在寄出相關申請書後，也不清楚勞保局是否有收到、是否有完成受理等，故建議當非自願性離職者向公立就業中

心提出再就業申請時，便可同步填寫相關申請文件，並由公立就業中心將資料提供給勞保局，待就業滿3個月後即可自動撥付提早就業獎助津貼，提升民眾的有感性。

至於其他關於提早就業獎助津貼的建議則包括：1.加強說明未滿1年又遇到非自願離職的後續領取規定；2.提早就業獎助津貼不應影響失業給付請領基數；3.利用簡訊主動告知民眾，提早就業獎助津貼申辦進度及後續撥款情形。

肆、在臺灣就業通內標註職缺可接受之身份，並建立職缺媒合 APP，即時傳送最新職缺，激勵長期失業者求職意願。而針對二度就業婦女，則可鼓勵各工業園區雇主進行工作時間的職務再設計，或是結合鄰近社區保母支持系統，提供友善的就業環境，協助婦女開發就業機會。

從本次訪談個案可發現，長期失業者偏向以二度就業女性及中高齡失業者為主，而這類型的失業者本身除了有許多工作選擇的限制外，雇主對聘用的接受度也相對較低，讓受訪者在求職的自信心上受到了不小的影響，逐漸降低其求職的積極度及意願，讓整體的失業時間在無形中延長，也增加其重回職場的難度。

因此，建議未來可以在臺灣就業通內，雇主可以更詳細的登錄相關工作的資訊外，也能在職缺方面標註可接受身份，例如：歡迎婦女二度就業、中高齡就業等，讓求職者在尋職的過程中，可以減少因雇主不願聘用，而造成無效求職的情況。此外，為激勵長期失業者的求職意願，建議可以設計一套職缺媒合的APP系統，由求職者設定相關工作項目、工作時間、工作地點等資訊，由APP主動傳送符合條件的職缺，於失業期間不斷激勵求職者求職的動力，而求職者也可以隨時調整其對職缺的需求，減少就服員推薦的工作機會和求職者需求間的落差。

此外，在訪談中也發現，二度就業婦女因缺乏家庭或孩童照料的支援系統下，會對於工作的時間設下門檻，再加上桃竹苗地區的產業型態多偏向製造業，基層人員的工作性質大多需要輪班或加班，造成符合受訪者需求的職缺較少，而導致就業門檻的提升。因此，建議相關單位可以鼓勵各工業園區雇主重新思考工作時間的規劃，並透過相關獎勵措施，鼓勵雇者在工作時間進行職務的再設計，此外也可結合鄰近社區保母支持系統，提供家庭友善的就業環境，讓二度就業婦女可以有更多的職缺選擇，儘速重返職場，而此，亦可有效減少製造業基層人力缺工之情況，達成雙贏之效益。

伍、鼓勵自願性離職之長期失業者至就業中心登錄資料，並主動提供相關就業服務及資訊。

從訪談中發現，公立就業中心對於非自願性離職者，因有規劃許多追蹤及輔導就業的措施，因此，一旦成為長期失業者後，很快的可以獲得公立就業中心所提供的諮詢及協助。但對於自願離職者來說，大多只是單純的把公立就業中心當作獲得求職資訊的管道之一，而其原因則是因剛失業未符合協助的資格，淪為長期失業者後，也不知道可以從公立就業中心獲得的協助項目。例如不知道自己是否符合申請職業訓練或領取職業訓練生活津貼的資格，且在對訊息理解不夠的情況下，無法找到適合的職業訓練課程或是擔心職業訓練的費用過高，影響其參訓意願，進而無法藉由政府資源獲得培養第二專長的資源。

因此，建議就業中心人員若能從就業博覽會或其他管道知悉長期失業者身分後，能鼓勵登錄相關資料，或是透過擬訂相關措施，例如自願性失業者經公立就業中心輔導就業1年後未能順利就業可申請職業訓練生活津貼等，與自願性長期失業者建立起聯繫橋梁，主動告知可以獲得的就業服務及資訊，協助其早日返回職場。

陸、規劃參訓前說明會並強化適訓評估機制，並在訓練課程安排業界座談會、實習及成果展，強化學員與企業間互動。

在訪談中發現，非自願性職離者由於有公立就業中心的銜接及就業媒合，大多知道能透過職業訓練培養第二專長，參與的情況也相對較高，但多數受訪者在參訓前對於課程的選擇上，並未深入評估該職類未來的就業環境及是否符合自己的就業需求，偏向以個人興趣選擇課程，造成結訓後才發現該職類的產業生態或工作條件無法接受或無法勝任，不能順利就業的情況。

而在受訓階段，受訪者則針對訓練成效提供不同的看法，首先是課程規畫前未充分瞭解企業需求以及定期評估課程的適合性，造成學用落差的產生；其次是實務操作時數過少，無法藉此累積實務經驗；再者，則是證照班的規劃缺乏實務操作經驗，不符職場需求；最後是部分課程設計涵蓋面向過多無法專精等，也因此會認為相關職業訓練課程應有更完整的評估方式，瞭解課程設計是否足以養成所需技能及符合企業需求，讓參訓者真的能透過訓練取得進入職場的入場卷。

至於結訓後，受訪者也提到培訓單位並未落實後續就業媒合的工作，不但提供的就業資訊不多，且所引進的廠商亦不符合該訓練職類所需，由此不難看到培訓單位對於該地區的就業方向、職類及企業需求的掌握度不夠，因此也建議培訓單位在開課前，應充分瞭解這些訓練課程在地區的發展性及職缺供需，並與當地相關產業銜接，規劃符合就業需求的課程內容，以達到結訓後能順利引導學員進入有需求的企業，或是提供較多的職缺資訊讓學員能更快速掌握該訓練職類的勞動市場概況。

綜上所述，學者專家認為失業者參加職業訓練前的適性評估相當重要，充分瞭解失業者在參訓的動機、期望及對訓練職類的認知，以做為是否提供職業訓練生活津貼之重要依據。且在參訓前，規畫相關講座，讓參訓者充分了解其後續就業的產業生態、薪資、或是工作環境及條件，在有足夠的資訊下前往受訓，可避免在結訓後，因對產業間的落差而放棄就業，影響訓練成效。

就目前桃竹苗分署自辦職前訓練之課程規劃原則來看，自辦職前訓練各班次訓練期程需衡量開辦職類之產業特性，並參考歷年辦訓經驗規劃辦理。另外，訓練課程之規劃亦得切合就業市場供需狀況及職能需求，並以養成失業者訓後立即就業所需技能為主，必要時召開研討會或座談，以確認訓練課程架構及內容。訓練內容除就業所需相關職能課程外，應納入性別平等課程及勞動法令、職場工作倫理、求職技巧或人際溝通等軟性課程。

此外，規劃輔導就業措施，如訓練課程中後期加入就業市場趨勢分析及求職技巧相關課程、邀請三家(含)以上廠商辦理就業說明會或徵才活動，結訓後主動向結訓學員人數二倍(含)以上之相關企業家數寄發推薦信或介紹信以及每週以電子郵件或簡訊，傳送最新與訓練內容相關之就業職缺資訊予尚未就業學員等，以協助參訓學員訓後盡速返回職場。

且桃竹苗分署所辦理的自辦日間職前訓練，每年於課程結訓前皆有安排職訓班級展示成果(包括舉辦大型跨領域成果展、利用各場就業博覽會及職訓參訪時展示訓練成果等...)，並透過邀請雇主及企業參與瞭解職訓內容等方式，藉以增加學員就業機會。而在參訓期間，在課程中安排業界座談會或實習課程，讓學員能更了解業界概況，也能在實習期間累積實務經驗，並讓企業有評估學員能力的機會，增加實習結束後轉聘正職之機會。

由以上可知，桃竹苗分署所辦理的自辦訓練無論是在訓前、訓中及訓後階段，均已相當完備、妥適規劃，且能確保學員盡早投入職場，未來除了政策應加強落實之外，亦建議將相關培訓及就業媒合制度延續至委辦訓練，以提升更多待業、轉業者競爭力，進而解決企業缺工問題。

另一方面，學者專家認為受訪者所提出，前3個月訓練，後3個月實習的課程設計應有助長期失業者再就業。一方面可讓長期失業者參訓前更審慎評估訓練的職類，再方面，則可讓長期失業者提早習慣職場的要求。至於結訓後，邀請企業或雇主參與成果展的發表，一方面可藉機宣傳職業訓練的成果，再方面也能替學員和雇主搭起媒合的橋樑。

柒、加強評估中高齡職業訓練的方向及未來創業的可行性，且在相關創業課程中可協助創業學員與產業結合，取得客源平臺。

根據訪談結果發現，中高齡長期失業者在參與職業訓練後的就業狀況不甚理想，主要可能是企業端對中高齡失業者的接受度不高，再加上訓練後的技能又不夠專精的情況下，訓練效益始終無法彰顯。因此，學者專家也建議應重新思考中高齡長期失業者未來再就業之方向？以及中高齡職業訓練的方向是否有調整之必要？例如中高齡失業者可能的就業方向有哪些？如何讓企業端願意聘用中高齡失業者？若職業訓練或再就業要朝創業方向輔導，相關過程中可能面臨的資金、通路的建立及客源等問題的處理及輔導機制應如何規劃？且從調查中也發現，目前已有企業成立相關平臺，協助小型創業者解決通路建立及客源累積的問題，因此，也建議相關單位未來可以與類似平臺取得連繫與合作，輔導失業者在初期以所學技能或服務做為創業的第一步，而此亦可免除過多不必要的風險。

捌、加強宣導缺工獎勵方案，讓符合規定之勞工前往特定行業任職時，均可請領相關補助。

從訪談結果可以發現，雇主認為缺工獎勵方案的執行，可以吸引更多的人願意嘗試特定行業，能夠有效減少雇主投入人力招聘的成本及時間。且當新人進入公司之後，因有1.5年10萬8千元津貼的誘因吸引，也能減少勞工在1年半內的異動機率，增加就業的穩定度。但較可惜的是，目前符合缺工獎勵資格且有前來應聘的勞工人數仍顯不足，雇主無法完全依賴缺工獎勵方案來達到舒緩缺工的目的，且因勞工離職後，中斷的缺工獎勵亦可在其他符合資格的特定行業繼續領取，也減弱了該措施在就業穩定度的效果。

而在領取的勞工方面，大多數都肯定缺工獎勵的經濟效益增加了在特定行業繼續任職的動力，且隨工作時間的增加，津貼的金額也隨之提高，減少因工作條件不佳，而想異動的情形，增強其就業的穩定度。另外，也因缺工獎勵的領取，有每月最低工時的限制，會激勵其在工作上的表現。

整體而言，不論是雇主或是勞工普遍認為缺工獎勵方案對於本地勞工從事特定行業有正面的激勵效果，且能帶動部分勞工投入特定行業的意願，但因目前申請該方案的雇主或是勞工數量皆不足，也使得該政策能發揮的效益有限。因此建議能多加宣導相關政策，讓符合規定之勞工，再前往符合外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準相關規定之企業任職時，均可請領缺工獎勵補助，而公立就業中心亦可主動告知應徵者相關資訊，增加應徵者加入特定行業之誘因以紓緩缺工情形。

玖、減少雇主獲知公司內部有領取缺工獎勵勞工之相關資訊，以避免雇主未依內部規定提供勞工薪資或福利條件之情況。並規劃以多元申辦管道取代親辦之情形。

在缺工獎勵方案的缺點方面，部分勞工認為因雇主知道每個月有領取額外的缺工獎勵津貼，所以會減少原本該給勞工的薪資或福利條件，或是增加其工作內容，卻未提供對等的報酬，影響勞工權益。而從學者專家的訪談中也發現，該措施當初設定補助勞工而非雇主之目的，即是為了減少雇主將原本應提供的福利條件轉嫁至缺工獎勵上，故建議相關單位應從作業流程中，減少雇主獲知公司內部有領取缺工獎勵勞工之相關資訊，以降低雇主將原有福利條件轉嫁至缺工獎勵之可能性。

另一項讓雇主或勞工都認為可以改善的部分則是缺工獎勵的申請手續，雖法規規定可透過親辦、郵寄掛號或委託辦理的方式處理，但部分勞工因不清楚規定，或擔心郵寄影響請領津貼時間，大多透過請假的方式親自前往公立就業中心辦理，造成勞工及雇主的困擾。而在訪談學者專家後發現，可能有部分勞工為能獲得公司請假機會，向公司以申請缺工獎勵為由請假，也因而讓雇主知道該名員工有申請缺工獎勵，故建議未來除加強宣導郵寄申辦外，也可規劃多元的申辦管道取代親辦，以減少勞工請假或讓雇主獲知的情況。

參考文獻

- 朱柔若、童小珠(2006b)。臺灣失業勞工的社會排除經驗探索。香港社會科學學報，31，1-26。
- 李易駿(2012)。臺灣長期失業者圖像與特徵之探討：以 1997-2008 年失業者特質為對照的分析。長榮大學學報，16，1-28。
- 李健鴻(2008)。青年長期失業者的就業服務政策。臺灣勞工，14，62-67。
- 李誠(1999)。非自願性失業與臺灣的永續發展。社會文化學報，8，95-118。
- 柯木興(2007)。社會保險修定版。臺北：中國社會保險學會。
- 彭百崇(2010)。以景氣長波宏觀當代臺灣的失業問題。臺灣勞動評論，2，1-19。
- 曾敏傑(2009)。我國結構性失業與因應政策之探討：以 1996 至 2000 年資料推估。東吳社會工作學報，20，95-137。
- 曾敏傑，陳慧玲(2009)。失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力？。臺大社工學刊，20，1-56。
- 劉宗欣、何艷宏、陳松森、鄭保村(1991)。失業保險、資遣費失業保險、資遣費與離職金相關制度之研究。行政院經濟建設委員會委託逢甲大學辦理研究報告。
- 行政院主計總處(2014)。104 年 2 月企業空缺統計及 103 年調薪情形提要分析。取自
<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/5528193746IGBK10IN.pdf>。
- 行政院主計總處(2014)。民國 103 年人力資源調查統計年報。取自
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=37203&ctNode=3247&mp=1>。
- 行政院主計總處(2014)。就業、失業統計資料查詢系統。取自
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>
- Jaffari, A. R., Aziz, J. M, Hussain, Z., Akhtar, N., & Rehman, K. (2011). Prime and sub-prime factors of employee' voluntary turnover in boom phase of industry: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. African Journal of Business Management, 5, 6408-6414.