

桃園市就業民眾場次

人員	內容
主持人	<p>開始之前我想先跟大家說明一下，為什麼這一次要特別邀請大家來參加這個座談會，主要是因為今年勞動部勞動力發展署桃竹苗分署在做一個研究案，針對中高齡就業的需求，那為什麼會有這樣的一個研究案的動機，是因為以臺灣地區來講，跟鄰近像是日本或韓國相比，我們45歲的勞動力人口的勞動參與率其實是很低，也就是說我們45歲以後，如果他回到家庭，他要再返回職場其實是不容易的，大家也不太願意回來，桃竹苗地區跟臺灣其他縣市比，他的比例又有點低，所以如果這種狀況一直下去，再加上少子化的衝擊，臺灣的勞動人口勢必會不足，所以希望能夠透過一些調查研究去了解那些失業者為什麼沒有辦法回到職場的原因，然後雇主對於聘用45歲以上的人的一些相關看法，那因為今天在場各位都是有工作的人，也想要了解你們目前在職場上遇到的狀況是什麼，針對政府要推的一些政策，你們覺得哪些是真的有幫助，讓你們願意留在職場上留久一點，甚至在退休之後還願意回到職場，也就是透過座談會做了解，我們整個座談會大概辦了十場，桃竹苗縣市包括廠商我們辦了四場，失業者跟就業者我們也辦了六場，今天是最後一場，我們也希望能夠把你們的經驗跟我們分享，跟把你們的意見也告訴我們讓我們能夠回去把大家這十場裡面集結大家反應意見的精華，我們可以把這個資訊呈交給分署，他們可以去後續在推政策上，可以有一些參考依據，現場我們會有錄音，因為我們辦了十場，時間很趕，就把這十場辦完了，所以基本上來講，我們回去要再重新聽一次錄音檔內容，然後把它變成文字記錄，所以這邊基本上來講，是做這樣的工作，但是各位反應的意見，包括像廠商最敏感，他們所反應的意見，基本上我們都是用匿名的方式做處理，我們出來也是一個比較綜合性的看法，比較不會是把個別對象或廠商拿出來講，所以大家也可以放心，我們在個資保障上也會相當嚴謹，也請大家不用擔心會被點名做記號，都能夠把你們的經驗告訴我們，一開始我先請教○先生，藍先生你是已經退休過，現在又重新回來工作嗎？</p>
A1	49歲已經退休。
主持人	49歲，你是在哪裡49歲就退休？
A1	我在一個上市公司當副總，然後我就退下來。
主持人	那時候是先辦勞保的退休？
A1	不是，就有先是一個地方離開，然後又有接著。
主持人	我想確認您的退是說，申請勞保的退休金？
A1	沒有。

主持人	那就不是退休，是你自己想要換工作是嗎？
A1	對，應該是這樣講。
主持人	我們現在界定退休後再工作是說你在勞保那邊辦退休，或是你在前一個公司已經申請退休程序，因為舊制可以在那個公司拿退休金，就是你已經把那個退休金結了之後再回來工作，所以你現在還沒辦這種？
A1	我剛申請，後來又到另外一個公司去。中間停了一陣子，又開始。
主持人	就是說您那時候在某間公司擔任副總職位，之後你到新的工作這個過程中，大概隔多久才去新的工作任職？
A1	四、五年。
主持人	那四、五年有再找工作嗎？
A1	沒有。
主持人	你後面這份工作是人家找你去的？不是自己找的？
A1	對。
主持人	到目前為止來講，你自己在工作上，有因為年紀漸長，在工作上有遇到什麼你覺得比較跟以往不一樣，或遇到什麼困難的地方嗎？
A1	目前為止我碰到情形還好，我看別的人有可能會碰到說你是一個高階的主管離開，要找工作的機會就變少了，我不曉得別人的情形怎麼樣，我那個時候就是想要休息一陣子，縱使我後來有動念頭想要找，其實很難，因為你這個職位到那個職位大概都是人要找，不會是自己投履歷，投履歷就很丟臉。
主持人	因為你49歲就離開職場，算是年輕，你隔了四、五年，那時候沒有經濟上面的壓力？
A1	對，還好。
主持人	你去到了另外一個工作，跟前一份工作比，薪水沒有變比較少嗎？
A1	我後來接的工作，跟原來年薪的話大概差十倍。
主持人	這樣你為什麼會願意屈就？
A1	也沒有什麼屈就，那個工作我覺得可以吸引我，可以去做。
主持人	那時候你在做這個工作，不是因為經濟上面的考量，只是因為單純個人的興趣是嗎？
A1	對。
主持人	您的年齡過了45歲之後，您有擔心過中年失業這件事情嗎？
A1	因為高處不勝寒，有這樣想不過當時還好。
主持人	並沒有太擔心45歲之後，萬一不小心被資遣或沒有工作這件事？
A1	就還好。
主持人	您45歲以後有找過工作的經驗嗎？只有人家找你的？
A1	對，就是你到一個位子你投履歷，就有點丟臉。

主持人	你覺得有點丟臉？
A1	萬一剛好那一家公司的人事是你以前的部下，不曉得要怎麼處理。
主持人	您現在的年齡也超過65歲，有考慮過大概幾歲後要真正的完全退休嗎？
A1	這個問卷當時來我還在職，我後來也就覺得應該差不多了，所以就提出不做了。
主持人	退休之後有考慮再出來工作嗎？
A1	譬如說去當顧問，我不願意再做長時間負責任的事情，一個專案是ok，短時間我可以幫他去做一點事情。
主持人	就是專案的、顧問的、諮詢的這種，不是屬於全職。
A1	case by case的。
主持人	全職工作這樣的一個，是你比較能接受的，然後必須跟你現在的專業是相關的？
A1	對。
主持人	你現在這個公司申請退休，他們有跟你說你辦完退休後再回到這個公司嗎？
A1	沒有。
主持人	沒有跟你講可以再留任？
A1	我不是辦退休，我2月份提說我不想做，一直拖到4月份才同意，當我不要做，他再找我就沒有用，勞保這部份是我剛好可以去申請退休。
主持人	如果現在的公司，在你申辦勞保退休之後跟你說他希望你再留在公司，可是不需要做到全職，他只是讓你做顧問，或是他是有一些part-time，像您剛剛講的專案性質，你會考慮再留下來嗎？
A1	這個可以。
主持人	可是現在公司希望你還是做在你退休之前的工作對不對？。
A1	他當然希望就是全職。
主持人	您45歲之後，在您觀察或是您觀察到45歲以後的人，有遇到因為年齡方面，有一些歧視的情形嗎？
A1	我看到就身邊的人有很多這樣的問題。
主持人	大概是什麼樣的狀況？
A1	大概年紀大了，包括我現在，像我剛才在火車上因為沒有位子坐，我就站在一個小姐旁邊，他看我的那個表情就是很厭惡，為什麼靠那麼近，就是很擠我們很清楚，對不對？所以年紀大的其實一直在職場上會有這樣的現象，除非你是站在一個非常高階，你權力很高，假如一般的話，我想這個應該很嚴重。
主持人	同事之間會覺得說，你年紀這麼大了，怎麼還沒有退休，或者是占住年輕人的位子，有這樣子的感覺嗎？

A1	像我這次離開我覺得應該有給他們機會，包括我在大學兼課，我主動跟他提我不要再兼了，現在你想要兼課都很難，而你一直在這個位子，很多年輕博士都沒有機會。
主持人	○小姐，您現在的工作狀況大概怎麼樣？有遇到因為自己年齡上面的問題，覺得好像工作大不如前，或在工作上有遇到一些特殊狀況？
A3	我在長庚的門診上班，學妹會一直上來需要我們帶，學妹滿尊重我們的，有的醫生會開玩笑說，怎麼今天是歐巴桑跟診沒有妹妹，我說看要13歲還15歲的都可以，他說沒有還是要有經驗的，他是跟你開玩笑，職場上還好，因為長庚就是很有制度，該怎樣就怎樣。
主持人	我們之前有些場次有提到說，公司覺得說你就45歲，你不會再走了，這時候你也有經濟上的壓力，所以像他們在工作職場上會遇到說，老闆就不加你的薪水，然後反正知道你也走不掉。
A3	吃定你的意思。
主持人	就是要給你的福利上面會受到一些影響，您有遇到這樣的狀況嗎？
A3	因為長庚是很有體制，他跟年紀沒有關係，跟你的職級，除非你表現很爛，主管給你的評分很爛。
主持人	你是護理人員？
A3	對。
主持人	可是護理人員很累。
A3	我是門診，不然長庚的血汗醫院豈是浪得虛名，可是我們已經做了二、三十年，已經很習慣。
主持人	會把你們護理人員去做一個區隔說，年紀步入中年的護理人員，慢慢調到門診相對比較輕鬆，年紀比較輕可能就在急診或在那一些必須要經常輪大小夜的。
A3	長庚體系就是你年輕的時候，還沒結婚之前都是在病房，但很多因為結婚有家庭，他申請要來門診，因為門診沒有大夜班，頂多是夜診上晚一點，是自己提出申請要來門診，醫院不會主動幫你調職，但是來門診，因為你沒有夜勤津貼，薪水會比較低，一般人結婚以後都是為家庭考量，盡量能上白班就上白班，職場上就是這樣，你針對你的需求提出申請。
主持人	您45歲之後有擔心過中年失業這件事情嗎？為什麼？
A3	我大概小學三年級就覺得沒有錢是很辛苦的一件事情，以前是男性主義的社會，隔壁鄰居到月底沒有錢，跟他老公要錢被罵，所以我從上班的時候就很會打算，不要說很會理財，就算我失業我也不用靠這份薪水，我就跟同事講，今天不管是失業或退休，我就算沒有老闆這份薪水，我還過得下去，我很早以前跟我先生就是這麼規劃，所以我就從來沒有這種危機。
主持人	應該是說你不是不擔心失業，是你沒有經濟上的壓力，即便失業了，

	你也覺得無所謂？
A3	我就比較沒有去考量。
主持人	你在45歲以後有找過工作的經驗嗎？
A3	沒有。
主持人	從年輕就一直在長庚待到現在？
A3	以前有一陣子留職停薪帶小孩，小孩到了滿三歲，我就送到長庚讀幼稚園，自己再回職場這樣。
主持人	所以基本上來講就是，沒有45歲以後再求職的經驗對不對？
A3	沒有。
主持人	您的年紀差不多是55到59。
A3	對。
主持人	有考慮幾歲的時候退休嗎？
A3	我現在就想退休，問題是我是用舊制，我現在退不能月領，一次領也很少錢，現在政府一直在修法，你永遠追不上，改天他想到了本來說60歲給你打八折，搞不好你追到快60歲，他又修法62歲，你永遠追不上他的腳步，我想說還能做就做，至少目前職場上人緣很好，大家工作還滿愉快的，累本來就是會累，職場大家都相處很好。
主持人	所以現在還沒有給自己一個年齡說，大概幾歲的時候就差不多？
A3	如果我能撐到60歲，我就一定退休，因為那時候可以月領，除非他修法。
主持人	所以60歲，如果可以月領你就退了？
A3	對。
主持人	退了之後有想繼續再出來工作嗎？
A3	我可能會傾向當義工。
主持人	就不想要出來做事了？
A3	就不要為了經濟去工作，我就奉獻社會沒有壓力。
主持人	長庚有針對辦勞保退休，退休金結清之後再回聘回來的的情況嗎？
A3	有，問題那是很高階的，像有個廖運範院士，他是中央研究院院士，等於是長庚的招牌、門神，所以他已經70還75歲，他希望你留任，你根本不需要做什麼太辛苦的工作，別人寫paper你掛個名字，論文指導老師，或是醫學中心要幾個教授的職級，要幾個副教授，幾個常委，他需要你的license，他希望你再留任。
主持人	醫護人員這一邊呢？像你們這樣子一個護理人員，有退休之後，醫院再請你們，你們其實還可以再多做幾年，用退休後回聘的方式嗎？
A3	護理人員幾乎沒有，學妹一直畢業，你在譬如說長庚護專的時候，你已經考到license，他們有護理師執照的時候，你就可以半工半讀進入職場，門診這部份是不缺，所以他不太需要退休再回聘。
主持人	反而是門診的趕快退，讓新的人可以轉進門診。

A3	他也沒有強迫你退，我們單位很多人想做到60歲退休，有些別單位的同事，他們也65屆齡退休，他說如果醫院沒有家的話，他其實很想一直做，做到他覺得他不能作為止。
主持人	所以真正想做的人，他會想說，是因為現在法令規定65一定要退。
A3	屆齡退休，但他們還是想做，以現在的景氣來講，長庚雖然說什麼血汗不血汗，但最近媒體盯得很緊，長庚幾乎都是照政府的制度法令，他們怕被人家抓包，所以他都全部照法令，你該退休就退休，他該給你錢，他也不會少，因為制度很堅決，所以很多人會覺得以現在的景氣來說算很有保障，很多都不想退，因為兒子還在讀大學，畢業還沒找到工作，他想多賺一點給小孩，。
主持人	您有遇到45歲之後，像是職場的年齡歧視這樣的問題嗎？
A3	我同事爸爸在長庚醫護社區附近上班，因為舊制是同一事業單位十五年年紀滿55歲，就符合最低退休門檻，他爸爸還沒生日前公司就先預告你生日那天就是你的退休日，因為他爸爸身體不好在洗腎，公司恨不得把眼中釘拔掉，你身體虛弱太重的工作沒辦法負荷，你不要再占著這個缺領我的錢，雖然還不到尸位素餐，可是他爸爸一滿55歲，公司就叫他退休，中高齡幾乎都找不到什麼好工作，找清潔人員，他的身體就不好，沒有辦法負擔那麼勞力性的工作，最後因為他媽媽有保母執照帶兩個小孩，爸爸回歸家庭時就多帶一個小孩，等於兩夫妻帶三個小孩，多一些收入，他爸爸退休還是有領錢，他們的經濟還過得去，他就是身體不好，可以退休公司就馬上把他轟出去。
主持人	蔡小姐，您目前的工作狀況大概怎麼樣？在工作上面有覺得自己年紀比較大，在工作上有覺得遇到什麼樣的困難嗎？
A4	困難是還好，公司會對一些做比較久福利就比較少，像新來的人來一、兩年就跟他調薪，我們已經做十幾年就調得很慢甚至很多年才調一點，這次我有找我們主管談，覺得這樣有點不太合理，這種東西應該是要照能力還有年資來調整，做越久的人反而領比新人更少，誰有辦法繼續做下去，現在公司也有在改進。
主持人	您剛剛有講到公司會對比較資深或年紀比較長或做比較久的人，他們在福利上面，調整的速度比較慢一點，我們用工作績效來講好了，你的工作績效跟你年輕的時候，有比較少嗎？就是說你做的工作量、工作內容變得比較不好，所以老闆才會覺得說，你現在年紀大了，你做的事情也變得比較少一點，所以要調薪他就不願意調給你，會是因為這樣子的？
A4	不會，以我工作來講，我自己的工作就是我自己做，別人也不會，等於我專職我的工作，可是像現場阿姨、媽媽他們來講，我就覺得他們會比較吃虧，因為付出一樣的勞力，可是受到的待遇不一樣，

	我覺得公司的立場是想說，老的已經做那麼久他們不會跑，已經50、60歲也不會因為薪水少離職，他們就是做到不能做，相對新人來，他怕他們流動率太大，就會偷偷跟他們加薪，他以為都沒有人知道，那些人就是很八卦都會去問，所以老的就真的很不平衡，常常在我面前抱怨。
主持人	您現在也差不多過45歲，過了45歲之後，有擔心過中年失業這件事情嗎？為什麼？
A4	我本來想說公司什麼時候關門我就離職，反正我一直想要自己創業。
主持人	你自己想要創業？
A4	開個小生意，有那方面的興趣，所以我是不會擔心。也不怕找不到工作。
主持人	為什麼不會擔心找不到工作？如果不要創業這件事情的話。
A4	我從小就一直在外面打滾，我覺得我歷練很多，我不擔心。
主持人	你不擔心會找不到工作這件事情？
A4	即使不要自己創業，我一樣可以找別的工作，我比較不會有那種危機意識，我覺得只要你肯做，什麼工作都可以做。
主持人	你現在這份工作大概做多久？
A4	十二年，我前一個工作也是做十二年，所以我如果不要離職，我現在已經可以退休了。
主持人	所以工作的年資是很長的，以你現在這個年齡，你有思考過說，幾歲你會想要退休嗎？
A4	我覺得應該可能等小孩子都成家立業，有需要帶小孩，我就會考慮。
主持人	那個時間大概是幾歲？
A4	要50幾了吧。
主持人	所以你只要你小朋友已經長大了。
A4	我是覺得現在帶小孩費用很高，我有三個小孩，如果說三個都結婚生小孩，他們去給人家帶，負擔很大，反而我休息，我可以顧小孩顧孫子也好，讓小孩子去衝刺，我是有這種打算，就看小孩子他們。
主持人	所以你如果退休之後，就是真的裸退，沒有想說再出去工作，幫忙小孩子帶小孩這樣？
A4	除非說小孩子已經大，也不需要我幫忙顧，我可能就再繼續找第二份工作。
主持人	如果有一天你真的退休之後，想要再找工作的話，你會期待那個工作大概是什麼樣的性質或類型的工作，或者是你對於工作會有什麼樣的一些條件的設定嗎？如果在退休之後。
A4	應該會找比較彈性一點的，不喜歡時間很長，像一般工廠幾乎都要配合加班，那一種可能就不適合，年紀也有不可能有那個體力再去。
主持人	所以也是想要走彈性一點。

A4	如果是正常八個小時，或是說一個禮拜上個三、四天那一種比較彈性的，我覺得都還ok。
主持人	還是要彈性一點時間不要這麼長。
A4	有年紀，體力上一定是沒辦法像以前那麼好。
主持人	對薪水會要求嗎？就是那種時間上面比較彈性的。
A4	我覺得那個就還好。
主持人	就是打發時間用？薪水不是自己那時候的考量？
A4	對。
主持人	你現在45歲之後有遇到一些像是職場年齡歧視的狀況嗎？或者是你感覺到好像有別人或者是自己曾經因為年齡被歧視過，在工作上？
A4	我是還好，因為我是以能力，大家都在看，所以人家都不敢講話。
主持人	那其他的人？
A4	有人就會講，年紀那麼大了，你那個工作大家都會做，就有點不屑的眼光那樣。
主持人	所以那個人應該會有一些壓力在對不對？在工作上面，在職場就會待得不愉快？
A4	對，他們就會心情比較不好，我就跟他們講，你就不用想那麼多，自己工作做好就好了，幹嘛去在意人家的眼光。
主持人	在職場上，有時候會覺得年紀輕的比較不尊重資深的？
A4	尤其現在的年輕人講話都超不客氣。
主持人	就會感覺到，不受尊重的感覺。
A4	對。
主持人	長官的態度會有差別嗎？
A4	長官也會，他們現在都對年輕人特別好，一直跟他們安撫，講話都客客氣氣，對一些老的口氣就比較不好，態度上有差，照理說一般公司對老一輩的比較尊敬，年輕人如果他們犯錯，應該會比較嚴厲的指責，可是我覺得現在不一樣。
主持人	就是對年輕的或資淺的比較友善，但是中高齡的比較。
A4	我們公司老闆他是年輕人，比我還小，所以他可能對那些弟弟妹妹比較和氣。
主持人	你們公司現在應徵大概都應徵年紀輕的？
A4	對。
主持人	主管都會應徵比他年輕的。
A4	20、30幾，超過45就不要了。
主持人	不太願意要40幾歲的人。
A4	對。
主持人	○小姐，您目前的工作狀況大概是？有因為年紀的部分，覺得在工作

	上有一些像體力跟以前比，比較不濟，或者是因為自己的年紀，在工作表現上，你覺得跟以前年輕的時候有一些不同的地方嗎？
A5	我本身是做業務，業務的話就是看業績，每天要跑多少是你自己決定，所以基本上體力的話，一定會比年輕的時候有差，現在跑的就會去控制。
主持人	因為你經驗豐富，業績基本上來講，也不太需要像以前一樣一個一個跑，很多都是老客戶，反而說你現在做的，因為你的經驗，現在作業其實是比較容易的？
A5	平常大概就是打打電話，把交情顧好，就會比年輕的來得簡單一些，可能有不錯的東西去跟他們講一次，再去第二次可能就已經ok了。
主持人	所以年紀輕的時候就是要勤跑，你現在年紀大的因為你經驗累積了那些人脈、交情，你就不用花太多體力去呈現出來你的業績項目，可以這樣講？
A5	對，年輕的時候很認真跑，就是那時候打下來的底子。
主持人	您在45歲之後有擔心過中年失業這件事情嗎？為什麼？
A5	沒有，因為我們可以做到70歲。
主持人	您的工作性質是？
A5	業務。
主持人	什麼樣的業務可以做到70？
A5	保險業務，除非你自己不想做，或是你業績差到要被fire，不然基本上他不會逼著你退休。
主持人	你們主要的薪水應該來自於業績獎金，你們底薪應該不高對不對？
A5	現在新進去他們有保障底薪，那我們比較早期進去的，跟他們的制度是完全不一樣。
主持人	所以你們現在的工作是沒有底薪的？
A5	你如果業績真的很差，領不到勞保的基本工資，他會補你補到基本工資。
主持人	你現在的薪水都是靠業績獎金來的？是一個很不一定的薪資？
A5	其實還好，每年的年所得都差不多，不會說起伏非常大。
主持人	像你現在這樣的狀況，你們公司可以做到70歲，但是基本上65歲就會屆退，你們公司現在的做法是說，如果他65歲，他可以去領勞保。
A5	我們不用60歲領勞保，你只要勞保年資滿三十年，你的年齡滿50歲，你就可以先去領勞保，領一次退，然後再回來做。
主持人	月退不行嗎？
A5	月退也可以。
主持人	就是你們公司可以無條件回聘他。
A5	對，不管是月退或是一次退，都可以再回聘。
主持人	薪水跟那個有折扣嗎？或者是說，像你們這種業務有所謂的特休假

	那些？
A5	有，像我現在就三十天。
主持人	如果他們是特休回聘的，會像那種特休假年資歸零？
A5	不會，你的年資一樣延續。
主持人	薪水的計算方式也是一樣？
A5	也是，你只是先去把勞保那一塊結清而已。
主持人	其他在公司上面都是一模一樣？
A5	一模一樣，完全沒關係。
主持人	您現在有思考過說幾歲才要退休嗎？
A5	我明年會先辦退，先領勞保，然後再繼續回聘。
主持人	那打算做到幾歲？
A5	應該70，最主要是客戶沒辦法丟掉，不做會被客戶罵。
主持人	就變成說如果你真正辦退休之後，你就把你既有的客戶維繫好是這樣嗎？除非是客戶推薦，就比較不會自己再主動開發新客戶？。
A5	我原先就很少主動開發新客戶，大部分都是舊客戶介紹做口碑，因為我比較不太敢跟陌生人接觸，我一律都是請人家介紹，未來真的退了，就把原來既定的客戶顧好就好。
主持人	時間上就是稍微彈性一點，不要工作壓力那麼大，是嗎？
A5	就變成很彈性了，像剛才那位大姐說做義工什麼的，我早上在公司開完會以後剩下就是我的時間。
主持人	你一直在現在的保險公司，從年輕就做到現在？
A5	二十五年。
主持人	為什麼沒有想過要換工作？這個過程當中，你沒有想轉職這件事？
A5	有想過，因為一定會有高低潮，業績不是永遠都那麼好，只是客戶跟你買有責任，會想說這些客戶支持你，你走了這些客戶怎麼辦。
主持人	所以45歲之後，有想過去找其他的工作過嗎？
A5	沒有，我退休完以後，我先生就建議說去考房仲賣房子，一樣是跑業務，你做業務做習慣了，你叫我做上班族做八個小時，不習慣。
主持人	45歲以後，沒什麼再找工作的經驗，你45歲之後，你有聽過或遇到，您覺得有職場的年齡歧視這件事情？
A5	非常多。
主持人	像是什麼？可以舉例跟我講一下嗎？
A5	譬如說工廠，你在面試的時候他就跟你說回去等消息，可是都等不到消息，你再問的時候，他就直接跟你說年紀的關係，而且不用等到45歲，大概40以後就是了，你會被剝削，而且剝削得非常嚴重。
主持人	怎麼樣的剝削，是說他的薪水會給得很低？
A5	對，我先生就有遇到，他的薪水就是比前一個人的薪水少了3000塊，

	該給的加給全部砍掉。
主持人	是做很久的，還是去新的工作？
A5	原來離職那一個人他有堆高機的證照加給是給3000，我先生去接他位子的時候，他完全就不給，變成早上一早要出貨，請你六點就要去上班，晚上工作到八點半。
主持人	公司就是吃定他不會換工作，所以該給他的加給不給他？
A5	他吃定你說，你需要養家，40幾歲小孩還小，你有經濟壓力，你不好跳槽，你人又老實，所以什麼都叫你做。
主持人	還有其他的嗎？
A5	我是覺得，現在歧視真的很多，40歲以上要找工作非常困難，你履歷怎麼丟大概都沒有，只剩一年一約的約聘，而且薪水很低，2萬2。
主持人	職缺很少，薪水也很少。
A5	其實職缺很多只是他不要你，現在就是全部丟給人力仲介公司，一年一聘也沒有特休，一年一聘講難聽一點，市政府帶頭做的，我先生做過那種工作，一年到了，他們就變成幾家廠商再來標，今年可能A廠商標到，明年可能是B廠商標到，因為一年約，你換老闆沒有特休，他給22K要你做的工作都是勞力的工作，薪水少又很辛苦，你要不要做？你還是要做。
主持人	所以40歲以上，會比較多的都是一年一聘的工作？
A5	現在幾乎都是，我朋友公司倒閉後，他去找工作都是一年一聘，要不然就是在桃園costco排班，真的很難找工作，你說政府給的部份很多嗎？我覺得到就業中心去，也沒那麼好找工作，我目前就遇到一個客戶，公司收起來，他滿二十五年，還沒拿到退休金，他現在去找工作丟履歷就跟老闆說，我有兩個小孩的健保要跟著我，老闆說你可以來做，小朋友的健保不讓你寄。
主持人	那個錢又不是公司出的，那是他自己出。
A5	沒有，公司出，我今天來你公司上班，譬如說我有兩個小孩跟著我，健保老闆出五成，我自己要付三成，剩下政府付。
主持人	可是我知道的不用。
A5	要。
主持人	不用，應該是說他是跟著你的勞保給付，假設你的健保是一個月要繳800塊，公司可能幫你付1200，那你加兩口，你就是800，等於是800乘以三，是2400，全部都是你出的，只是他是跟著你的投保金額。
A5	那是老闆剝削你，我們的勞保、健保，本來公司就要幫我們負擔，勞保是公司幫我們付六成，我們自己付三成，政府付一成，健保也是我們自己付，變成說健保他有規定，我一加三，第四個人口我是不用錢的，公司不用付錢，員工也不用付錢，因為現在要一加三很困難，人員很少，變成說現在他遇到問題，他找了好幾個工作，老

	<p>闆都不給他健保，我給你勞保加健保，你的小孩，對不起，沒有，可是他是單親家庭，他小孩等於沒有人可以跟，那怎麼辦？你小孩沒有人可以寄，你不能去寄公所，他現在就是面臨這個問題。</p>
主持人	<p>所以他是去就服中心找的工作，還是？</p>
A5	<p>都一樣，他現在去做殯葬業沒有勞保，他所有的健保都寄在公所，公所一個人是700多塊，等於他只能繳國民年金，臺灣現在就是變成你中高齡的人，他不讓你的勞健保寄在那邊，變成大家現在很多都會寄在工會，那非常不划算，我朋友他寄在工會，投保薪資最低2萬3，三個月，他們三個人勞保加兩個小孩的健保要繳將近1萬1，對家裡的負擔其實是很重的，你如果不繳勞保的話，你就只有健保加國民年金，國民年金一個人也要700多800塊，再加三個人的健保，等於他這樣一個月加下來3000多塊，不管你今天有沒有去上班，你每天眼睛打開，你一個月就是負擔3000多，所以這一塊真的是政府要去注重，除非是大公司他就不會去看說你幾個人，因為他一定要照法令的規定，現在很多中小企業更惡劣，譬如說十二、十三年以後，他直接改一個名字沒有跟員工講，勞保直接全部轉過去，很多員工都以為我還在舊制，二十五年快到了，我要去辦的時候才發現被換過三個公司，你領不到勞保的那一筆，就是雇主的部份，所以中高齡這一部分政府真的是需要再做，要不然臺灣以後會真的走向跟日本一樣，因為中高齡找不到工作。</p>
主持人	<p>許小姐，您目前的工作狀況大概怎麼樣，有因為年齡的部份，在工作上面有遇到一些困難嗎？</p>
A6	<p>我們公司是物流業有二十多家門市，我是屬於後勤要揀貨出貨，我們公司請人目前來講的話，年輕人比較待不住，所以通常會找年紀長一點，大概40歲以上，甚至有50歲的來應徵也是有被錄取，在年紀上面來講，我們比較求穩定，不要流動率這麼快，只是薪資不高，因為物流業的薪資普遍大家都認為不是很高。</p>
主持人	<p>物流業其實還滿辛苦的，你說揀貨有些比較重的，中高齡他體力上面負荷得來嗎？</p>
A6	<p>我們門市是屬於零售的，比如說有機的或是什麼等等，東西不是那麼重，大概20公斤左右，但不是常態性的要一直搬，揀貨就滿輕的，就是等於說他的重量。</p>
主持人	<p>負重沒有那麼重。</p>
A6	<p>對。</p>
主持人	<p>你自己在45歲以後，您有擔心過中年失業這件事情嗎？</p>
A6	<p>之前的公司做到大概38歲，那時候做電腦業，滿蓬勃發展的，我從總機調到RD的助理又做到文管，公司在擴大就會去買國際軟體，像oracle的ERP的系統，公司會培訓我們比較資深的，像我們會常常去</p>

	大陸出差，甚至去美國、墨西哥，因為我們要導系統，我們是在這家公司裡面慢慢成長，老闆會培育我們，不管你要去上什麼主管課程或是上像國際級的一些ERP的系統，他會請顧問什麼，幫我們這樣一路帶上來，可是好景不常，那時候可能經濟金融風暴，之前我們副總就有跟我們提，我那時候大概35、36歲，他就說看你們要不要先離開，等於說公司會用退休的方式把你退休。
主持人	優退。
A6	對，我那時候才35歲，從畢業就開始做也比較穩定，常常會跑到大陸或是什麼出差應該還沒有那麼慘，可是我們副總有提醒在我的任內我可以幫你們做這些事情，有一個跟我還不錯的採購，他的年資、年紀跟我一樣，大概十五年就先離開了，他是領兩倍的優退，我又再繼續待，後來我們副總又再問我一次，我還在可以把你們搞定這些東西就有跟老闆去談，因為人很奇怪，你在裡面待久了，想跳出一個框架需要很多勇氣，我想說反正還沒倒，就繼續再待下去，到了我們副總離開，最後，有一次我從墨西哥回來，董事長就召見我們這幾個人希望可以再去墨西哥幫他看一些東西，我心理就有準備的這次不去大概就可以走人了，果然老闆又再找我們去談我就說不想去墨西哥，兩、三個禮拜之後，人資就是找我談，就沒有像之前的同事用優退，是用資遣的方式，我從那邊離開時候大概是38歲。
主持人	那38歲那個年紀找工作會？有覺得跟自己年輕的時候找工作有很大的差別性嗎？
A6	我35歲那時候，我們主管就二度找我談，我不走的原因，因為真的你在一個地方做久了，你真的想離開，要有滿大的勇氣，非到萬不得已。
主持人	你到38歲，已經算是公司資遣了，那時候你的求職經驗上，跟年輕時候相比，你有沒有感覺到有一些明顯的不同？
A6	我那時候沒有感覺，理所當然去找工作，我的薪水就要像我的年資這樣子，一定是週休二日的，一定只做八小時；後來剛好我有一個同學介紹我去板橋，那時候已經去申請就業了，所以我就先去報到，大概放了十幾天之後，就去上班了。
主持人	所以你拿到的薪資跟前一份工作是差不多？
A6	沒有，我之前是5萬多快6萬，到了那邊大概是3萬塊。
主持人	所以打了將近快一半。
A6	中間在還沒有走之前，是有透過一些關係去詢問一下有沒有那種工作，可能也是沒有。
主持人	所以中年轉換跑道，在薪水上面都會打折扣，會覺得只要過中年之後找工作，薪水都跟之前有很大的落差嗎？
A6	像我妹就是最實際的例子，他也是一畢業就在電子公司做PCB的lay

	<p>out，中間有很多精進的地方他都有去學習，不管是語言什麼也好，他們也是因為一個轉型，公司就被併掉了，他們理所當然跟著新的公司過去，年資都不變，大概五年、七年之後，公司確定RD不留在臺灣，可能跑去東南亞，我妹在公司要整頓之前的兩年，就有跟我談那個工作，因為不管是資歷、導系統或是過去的工作經歷，他都比較會問我，後來我是跟他說，考量到退休金的問題，走了多划不來等等的，也真的，他們公司結束掉，那些退休金都可以領到，然後離職前，他就去很多家公司，譬如說台達電，也是經歷過三次面試，本來要做主管職，可是面試的主管有跟他提一下，不要認為理所當然。</p>
主持人	<p>就是他的薪水不可能像以前一樣。</p>
A6	<p>對，後來我就跟我妹講，不要想太多，先進去再說，因為人家不認識你，覺得你現在做主管職，就會有這種心態；到最後他覺得他忍不下，他不要這種工作，他就自己去投履歷，他投的履歷，薪資就要求到5萬到7萬之間。</p>
主持人	<p>好找嗎？</p>
A6	<p>其實你做PCB layout的行情，一般來講比較資深大概5萬左右，我說你就找這樣的工作，也不用去帶人，就好好做到退休就好了，後來真的有去面試，有一家公司確定要錄取他，可是因為這個team剛成立的，剛開始只能給4萬5，可是三個月之後，會調到4萬8或5萬等等，後來另外一家又通知他，那家公司直接開5萬5，但有可能做滿三個月要出差，可能一年出差幾次，可是他現在大概也做四個月、五個月而已；那時候我也是跌破眼鏡，想說大家都認為有年齡歧視等等，認為45歲之後找的工作一定不是你想像的那樣，但是像我妹這樣就是一個活生生的例子，我就覺得其實並不是想像的這樣子。</p>
主持人	<p>您現在有規劃大概幾歲想退休嗎？</p>
A6	<p>我不會想要退休，因為我跟我先生很早以前，才20來歲就有想買房子，我們就一直到處去看房子，再爛的房子都去看，然後想想沒有錢，沒有買到，我們就想一定要拼一點買一個房子，就一路拼，做很多工作。</p>
主持人	<p>你說你沒有考慮再退休，假設你現在的公司，65歲法定退休年齡到了，公司跟你說你辦完退休要再留你，你會願意留在你現在的公司嗎？</p>
A6	<p>會。</p>
主持人	<p>即便他年資歸零或薪水打折，你也願意？</p>
A6	<p>理論上大原則都是以維持薪資不變。</p>
主持人	<p>所以如果是做原工作，你的要求是希望能夠維持薪資？</p>
A6	<p>其實一般業界都會這樣子。</p>

主持人	沒有，我現在是問你的需求，如果你65歲或60歲辦退休了，退休之後公司這邊希望你再留任，你願不願意留？如果你願意留的話，他要開什麼樣的條件，你才能夠願意留下來？
A6	就是接續原來。
主持人	做原來的工作，並保留原來的薪資？
A6	對，我是這樣想。
主持人	如果公司不留你，你會想要退休之後找什麼類型的工作？
A6	比較彈性一點的，譬如說一個禮拜做四天做八小時，休三天。
主持人	不會介意薪水高低？
A6	我覺得到了某個年紀，你在意的不是薪水，你的生活重心是每天有事情做，不管做半天也好。
主持人	○先生，您目前的工作狀況大概怎麼樣？你有因為年齡，在工作上遇到一些困難嗎？
A2	目前沒有碰到困難，反倒是自己開始覺得體力沒有像以前那麼好，因為這個工作非常靠技術和勞力。
主持人	目前工作上面還可以符合公司或主管的要求？
A2	目前是這樣。
主持人	您過了45歲之後，有擔心過中年失業這件事情嗎？
A2	因為我們是在外商，從一進這家公司，我就隨時都有失業的準備，我們隨時都會擔心失業，所以如果人家不要我，我應該可以一個小時內就打包回家。
主持人	你有擔心失業這件事情，你在這個過程中有試著做什麼事情嗎？
A2	也曾經去看看自己在市場上還有多少價值，另外就是衡量自己在公司的價值，這很現實。
主持人	你去看你在外面的接受度，評估完後覺得你現在的狀況，在外面的市場的接受度上是如何？
A2	當你在一定年紀走比較專業路線，這樣子也會慢慢限縮你在市場上的需求，如果你要找同樣的職業、職位的話，薪資大概是這個樣子。
主持人	你是說跟你現在薪資是一樣的？
A2	差不了太多，只是會少了你現在公司職場上的熟悉度。
主持人	現在萬一不小心，您遇到中年失業的狀況，您覺得自己是可以很快找到轉換的跑道？
A2	不一定很快，但是一定會去試。
主持人	你現在評估自己，萬一真的遇到這種狀況，你在就業上面，你換到別的公司這件事情對你來講，評估自己是ok，應該是算順利的嗎？
A2	沒有把握，五十五十。
主持人	你其實擔心中年失業，可是沒有任何具體的解決辦法，像是培養自己另外一個專長，不要把你的專業限縮這麼的單一。

A2	以目前負責的事情，沒有時間讓我去找第二專長。
主持人	即便擔心，就只能先把自己本業的工作做好。
A2	就是維持你在公司的價值。
主持人	你有45歲之後去找工作的經驗嗎？
A2	45歲之後沒有，但是之前有去投石問路過。
主持人	你覺得稍微有點年紀，在投石問路這件事情上，跟你年輕的求職狀況，有什麼差異？
A2	如果你還要同樣的條件，基本上這個職位跟這個領域已經越來越小，除非你能夠放下身段，像幾位提到的，當你到中高年齡的時候，這個職場上必然就有越來越高的門檻及障礙，你也必須要評估這一些，如果你要跨別的行業，勢必你要把自己的條件降低。
主持人	你也覺得說，如果到一定年紀去求職，可以找到的位子不見得比現在好，薪水可能也沒有像現在高，會擔心這個問題？
A2	當然會擔心，你要做心理準備。
主持人	您現在大概50到54歲左右，有考慮大概什麼時候想要退休？
A2	如果體力還可以理想狀況就是60。
主持人	體力可以是60退？這麼早就要退？
A2	老實說這個還滿勞心勞力的。
主持人	你現在的工作是嗎？
A2	對。
主持人	退休之後會考慮再出來工作嗎？
A2	如果要做就不是focus在錢，而是如何讓自己生活變充實。
主持人	你的選擇就是錢不重要，但你希望能夠有比較彈性的工作？
A2	是。
主持人	會想要是跟自己本身的專業有相關的嗎？
A2	這樣最好，因為你最熟悉，在心力的付出可以自己衡量到一定程度。
主持人	你覺得45歲以後，或是你觀察到的，職場有所謂的年齡歧視這件事情嗎？像什麼例子？
A2	一定有，你說是歧視，還是說他是限制。我們在看履歷也是一樣，這個職位我們基本上有兩個相同的人來應徵，年齡肯定是其中一個考量，連我們在做這個東西，也都是從那個出發，這就是一種歧視。
主持人	○先生，我們之前在做電話訪問的時候，有提到中高齡遇到在工作上比較大的困難，是體力的限制，體力的衰退，所以有很多工作他們會認為說，因為體力的問題他沒有辦法做，所以縣政府這一邊他們有提供一些像是職務再設計，所謂的職務再設計就是他針對整個職場環境改善，然後讓他比較不會有太多勞力工作，盡量把勞力的部分降低，讓即便是年長的人在這樣的流程設計中，他可以很順利的去完成他的工作，一個是提供雇主這樣的一個補助項目，一個補助

	<p>項目是說公司那邊可以提供員工去做職務的調整或工時減少，像是可能原本我們現在工作八小時，針對45歲以上，他可以申請六個小時，或是他可以跟公司申請說我職務內容要做變化，像剛剛提到的，急診可以轉成門診，或是可以跟同仁之間做一些分工，原本這個工作是一個人做，他可以變成是1.5個人來負責這個工作等等，提供給雇主這樣一個補助項目，讓雇主去申請，讓員工享受這樣比較友善的工作環境，但是我們調查出來說，勞工都認為不需要，不知道你們的看法？為什麼你們會覺得不需要這樣子補助？</p>
A1	<p>不需要是因為，我們看到很多公司，老板不會真的這樣做，或者申請了也不會這樣做，去A政府的錢。</p>
主持人	<p>你覺得雇主就算有申請這個補助，他也不會真正去落實這件事情，讓員工可以享受到這樣的福利？</p>
A1	<p>剛剛我們談比較有制度的公司沒有那些問題，這個用意良善，可是真正落實下去的，特別要講中小企業，可能性很低，所以我覺得不是不需要。</p>
主持人	<p>就您的想法，因為你現在屆齡要退休，如果政府現在有一個政策，想要鼓勵退休者再回到職場就業，你覺得政府在政策上怎麼做，比較容易去鼓勵退休的人重新回到職場工作？或是讓雇主比較願意回聘這些已退休的人，政府的政策怎麼樣去落實，會比較有助於推動？</p>
A1	<p>在管理階層，已經談一、二十年的事情，在歐美，這種高齡者再就業是比較多，我覺得政府要做這件事情，就是幫雇主分擔一些經費。</p>
主持人	<p>人事成本要幫他們做一些攤銷。</p>
A1	<p>對，否則雇主沒有動力，就像剛剛講的年紀輕的比較好，除非這個工作非要有經驗的。</p>
主持人	<p>在北區跟南區，就是新北市跟高雄市現在都有成立一個銀髮人才資源中心，他目的是針對55歲以上的銀髮人，概念是想要做一個像是高年級實習生這樣的一個資源服務，幫有經驗、有專業的人去做一些不管是就業媒合、職業訓練等等的安排，他希望能夠讓這些年長者的專業可以再重新回到職場，現在桃竹苗分署也想在桃竹苗地區選一個縣市來做這樣的一個銀髮人才資源中心，就您的觀點，您會希望說如果真的有成立這樣一個中心，他要有具備什麼功能或特色，才能有助於中高齡就業？像之前有人講到說，要有獵人頭，因為他覺得我們現在的媒合工作做得不好，所以希望能像是獵人頭的概念一樣，我很清楚知道你的專長是什麼，我也很清楚哪個產業需要你這個專長的人來，我幫你去比較深入的媒合，不是叫你把履歷表丟過去讓他interview，他是了解雙方的需求去做媒合，也有人說，這個中心裡面不要只做專業人才，因為專業人才其實很多都有人脈，就像您轉職也是朋友介紹，覺得說，應該把那個資料庫分開，</p>

	專業人才用媒合的方式，基層人才可能必須要有一個比較完整的職業訓練的搭配，讓他訓完之後馬上可以到要接受他的公司裡面，不知道你覺得呢？
A1	我覺得這個提議很實際，以前有一些單位就一直在做這個資料庫，譬如說救國團、國民黨，都有把一些大學裡面很優秀的去接受訓練，將來你到社會上，你就是我們一個主要的資料庫，當時會覺得說，我們被選到了，以後一定可以有一個怎麼樣？很難。所以剛提獵人頭公司，你這個人的專長是什麼，你可以在這樣的公司做什麼比較精準，這是一個專業的人的部份，我覺臺灣中小企業太多了，我前天才聽到，他說在新屋還是哪裡，有15年不加薪，他就是給你1萬9，你幹不幹？我說低於這個2萬2還可以嗎？你不做有別人要做。
主持人	就是中小型企業基本上，政府對他們。
A1	稽核不到，一大堆就是中小企業才有問題，政府有很多美意，可是你落實到中小企業的時候就變樣了，有制度大公司他不敢。
主持人	○先生，像是職務再設計或調整工時這一些部分，如果雇主申請這個補助，提供你們這樣子，你會覺得你們需要嗎？你敢去申請嗎？
A2	如果這是一個很成熟的話，為什麼不去申請，只是這種東西知易行難，你說再造或這些東西，有多少老闆願意做這種再造？企業是要尋找最大利潤，除非他真的是人力有缺口，他才會去想到這個，所以剛剛某種程度非常認同張總講的，政府就是要扮演媒合的角色，幫專門技術人員媒合出真的有這種需求的公司，基層可能就是職業訓練，回到各位先進講的，如果中小企業不follow這個政策，你的機制在哪裡？
主持人	如果您現在有轉職的需求，您會希望去參加職業訓練嗎？你會想透過職業訓練的方式，來增加你其他的技能嗎？
A2	當然，我們不是盲目的在找，今天我有鎖定要去哪一個行業，這裡面跟我現在的技術有落差，我一定會去補這一塊，即使不去職訓中心，我們自己也要補起來，這樣你才有這個價值去apply這個工作。
主持人	你要找的還是會跟自己專業相關，然後針對你專業比較不足的，你自己會去找課程做彌補？
A2	當然，你要讓自己的價值是讓人家看得到。
主持人	剛剛有提到鼓勵退休再就業，就你的看法，你覺得政府可以怎麼做？可以帶動這樣的風潮？不管是雇主的接受度，或者員工願意投入的情形？
A2	真的要去強化媒合機制，職業訓練這一塊還要再落實，因為訓跟用之間有落差。
主持人	你覺得現在訓跟用之間有落差？他在職業訓練上完課，可是他其實是找不到工作？

A2	是的。
主持人	○小姐，針對剛剛提到的職場的職務再設計或工時減少，或職務內容的調整，您覺得如果雇主去申請這樣的補助，會對勞工有幫助嗎？要創造比較友善的職場環境。
A3	如果申請的門檻不難的話，雇主申請是ok，勞工或多或少會得到一些助益，就像有一些工作，門診也會有part-time，有的是我早上上四小時，下午去上課，這樣子我覺得或多或少。
主持人	就是要看公司願不願意去申請，如果公司有去申請，員工多少是可以獲得。
A3	對，現在媒體爆料太容易，雇主申請如果沒有用在這一塊，一樣會被挖出來，不然就是政府要有一個機制，像大企業多少員工比例要用多少殘障人士之類的，你要用多少中高齡照比例。
主持人	你有想過針對自己的技能或專業，再去做在職訓練嗎？
A3	我上班的地方每年license都會更新，你要上課多少時數有一定的比例，衛生局會稽查，只是我退休就不想走這一塊，我也沒有要升官。
主持人	所以你沒有想接受在職訓練？為什麼？
A3	我就想要退休了，不需要，給年輕人他們去做。
主持人	如果銀髮人才資源中心要在桃竹苗地區設，你會希望他要有什麼功能跟服務？
A3	政府要媒合，像說企業提出申請需要這些人才，第一優先中高齡，就要從這個人才庫裡面提撥，不要說104、1111都來參與，從這邊找人才，不要別的行业都進來。
主持人	所以也是媒合的部分？
A3	對。
主持人	○小姐，針對職務再設計跟工作的分工或職務內容調整，或工時減少這一個，如果雇主申請這樣的補助，你覺得對你來講有幫助嗎？
A4	至少工作壓力不會那麼大。
主持人	你會敢去申請嗎？因為有些人是說，這就像育嬰假有法令，可是我不敢申請，我一申請人家就知道說，我的工作績效已經下降，我做不到八小時，我只能做六小時，公司第一批資遣的就是我，所以即便有，我也不敢申請，你的想法呢？
A4	一般去申請公司不可能完全不給你，只是薪資會減少，直接照比例扣，不可能因為政府提供這樣，他一樣付你這麼高的薪水，你申請就是有損失，可是相對你自己的體力來講，我領少一點，但是我可以繼續在這個職場工作，我覺得ok。
主持人	你覺得給員工一點彈性？
A4	有需要的人可以去申請，你投入少，自然薪水少。
主持人	你現在有想要參加一些在職訓練的課程？為什麼？

A4	應該不需要。我們公司本身導入ERP，就有請外面老師來上課。
主持人	你沒有想說要上第二專長的課程？
A4	不會。
主持人	為什麼？
A4	時間都綁在公司，哪有時間再去做別的事？
主持人	你剛剛有說你想要創業。
A4	創業是我退休要離職了，才會想要。
主持人	創業其實沒有想像的那麼簡單，他需要很多資訊，你要經營這個事業，要怎麼去經營，如果有一些創業課程讓你去參與，在課程上面，你會希望這個課程應該要包含哪些資訊，比較有助於你創業？
A4	我想的創業可能跟你們不太一樣。
主持人	你想的創業是怎麼樣的？
A4	賣衣服，我對服飾滿有興趣，那種不需要什麼技能，只要口才。
主持人	可是賣衣服你要選點，在哪裡會比較ok。
A4	地點比較重要。
主持人	所以我的意思是說，畢竟你是隔行如隔山，如果你今天要去創業，開一個服飾店，去哪裡批貨，怎麼定價，都會需要一些協助，所以如果你要開店創業，你覺得這個過程中，你比較需要人家給你什麼樣的資訊或協助，會對你創業成功上比較有幫助？
A4	要看地點租金的考量，雖然點很好，相對他的租金壓力就高，會比較適合找像市場那一種。
主持人	你要創業，你不會想先去上創業的課？
A4	我覺得不會。
主持人	為什麼？你不怕因為自己沒有經驗，然後拿了一筆錢。
A4	不會，我以前有一段時間去賣過衣服，我對那方面有興趣，這個夢想在我心裡很久了，我覺得可以開心做自己想做的事，不用看別人臉色。
主持人	你要創業是因為你有經驗，所以不需要上創業課程，也不需要人家跟你說低利貸款要在哪裡借，你的進貨來源或是你應該要怎麼樣去把東西銷售出去，或怎麼做員工管理，這些你都不需要。如果是銀髮人才資源中心在桃竹苗地區要設，你會希望他有什麼功能？
A4	找一些專業的教導對方，因為一樣的東西，一樣的領域，你教他們才會懂。
主持人	我是說銀髮人才資料庫這一個部分，你會希望這個中心裡面要具備什麼功能跟服務？才能真正幫助到這些中高齡之後在去找工作，或是找到他想要的工作，他裡面應該要有什麼樣特殊的，有別於一般人力銀行的差別性的功能跟服務？
A4	這個我沒有去想過。

主持人	○小姐，您是做保險的，在這個過程中，有想過參加在職訓練？
A5	會，我自己就想去學一些稅務的規劃，或是其他像勞保的職災該怎麼去理賠，車禍該怎麼去核檢，才可以幫到客戶。
主持人	你已經有去上了嗎？
A5	我都會自己花錢去上。
主持人	除了這一些之外，你知道現在政府有提供在職三年7萬塊的？
A5	我知道。
主持人	你有去看過那些課程有適合你的嗎？
A5	有些有適合，只是太忙，因為大部分都是禮拜六上課，一上就是上半年、一年，每個禮拜六不可能，沒時間。
主持人	可是你去外面上課，外面的課也是一樣固定一個時間上不是嗎？
A5	外面的課是直接跟老師敲時間，所以沒有固定時間，也有可能是平日的下午。
主持人	所以你找的課程有點像家教一樣，可以兩個人敲時間？
A5	就是兩、三個人敲時間，這樣比較符合我們的需求，只是變成費用要自己付，政府那一塊等小朋友都上大學就有時間去上。
主持人	那時候沒有考慮去上是因為他時間滿長的，又固定一個時間，比較難配合自己生活的需求。
A5	對，因為你缺幾堂課以後，他就不再補助，你全部上完以後，他才一個階段一個階段補助給你，你中間曠課幾堂，政府就不補助。
主持人	因為這個狀況就沒有去選這個部分？
A5	對。
主持人	你工作也滿穩定，你在這過程中有想過要上職業訓練的課程嗎？
A5	楊梅職訓局有很多課可以上，只是要連續上三個月或半年每天。
主持人	那是失業。
A5	失業才能去上，楊梅目前還沒有針對上班族，他可以開六、日給你上。
主持人	因為他主要是針對失業者開的職前訓練課。
A5	如果政府有開六日可以去上的，那我倒是很願意去上。
主持人	因為距離比較近？
A5	不是距離，他在臺北我也ok，主要是你可以學習第二專長。
主持人	可是你剛剛講的這個東西，其實在職訓練的課程就有。
A5	對，可是他時間太長。
主持人	所以希望你時間短一點，不要半年，可能三個月或兩個月？
A5	對，因為你不可能一個人永遠禮拜六或禮拜天都沒任何的事情，有家庭的人不可能。
主持人	你有創業的需要嗎？你有想過創業這件事情？

A5	有。
主持人	如果有一天你要創業的話，你會想得到什麼創業資訊？假設政府現在要開一門協助創業者去創業的課程，你覺得這個課程裡面，至少要包含哪幾個方面，才能真正有助於創業者？
A5	譬如說我今天要開飲料店，一開始你地點該怎麼選，租金該怎麼談，一些公共的意外該怎麼談，裝潢該怎麼做，採購的部份該怎麼採購，定價該怎麼定價，飲料的部份該怎麼去handle，希望老師都可以教，我學完以後真的創業去找地點的時候，職訓局這些老師可以幫我看一下這個點可不可以，他開的價格如何，我該怎麼去定價，我才能在這個市場上跟人家區隔，不然你可能賺不到錢，搞不好三個月就倒閉了。
主持人	所以你希望除了上完課之後，真正落實在創業的時候，他的輔導機制要進來，不是讓你們在那邊瞎撞。
A5	你上課是一回事，紙上談兵很容易，你實際去try的時候又是另一種問題，如果說今天紙上談兵你都學會了，實際去try沒有人在後面handle你、教你，你根本完全做不了事情。
主持人	如果現在政府要提供一些措施，鼓勵退休的人再回到職場，或是雇主願意，不管是留任或者是聘用其他別公司退休的人，你覺得政府用什麼樣的措施，才能真的帶起大家願意去用這些退休的人？
A5	有點類似像日本在實施的中高齡就業，現在日本的速食店幾乎都是60、70歲的中高齡，我覺得政府有美意補助給雇主，雇主只是左手拿錢右手不會給員工，應該是要去請雇主，你中高齡該占員工堆少比例，要去規劃的，再來就是身心障礙的部份也該去規劃，這是目前很多公司都沒有做到，他們會覺得中高齡記憶力不好，交代你做的事可能記不得，或是年輕的人可能兩小時做完，中高齡在那邊東摸西摸，我們以前訓練出來是要把事情做好，現在年輕人是他只要能交出去就好，政府真正落實稽查中高齡該符合多少比例這反而對中高齡比較有幫助，要不然只是口號而已，中高齡真的找不到工作。
主持人	剛剛提到的銀髮人才資源中心，如果現在桃竹苗地區要設一個這樣的中心，你會希望他有什麼功能？
A5	我希望他的功能是譬如說我的專長、經歷是什麼，資料庫都建檔建好，媒合的企業需要什麼人才，譬如這一家企業需要三項，可是我只符合兩項，另外一項變成政府配合職訓局加強我這一項，等我符合以後就可以跟這一家企業媒合上班，因為銀髮族要的不是薪水多，是有個工作有個寄託，預防老年痴呆。
主持人	你希望他能幫你做一個評估，針對你不足的地方幫你做個別加強，透過這樣的方式，讓你能順利去就業。
A5	對，因為你說媒合，只是一個銀髮人才資料庫的建立，你根本不可

	能有交集。
主持人	如果這個銀髮人才資源中心，他在你要登錄之前，要跟你做一次完整的interview，幫你把職涯的履歷，從畢業之後你工作的經歷做一個比較詳實的紀錄，或是做這樣的東西必須跟你做訪談，才能幫你建立到這個資料庫，你願意嗎？
A5	我覺得ok，因為跟我訪談的過程，變成政府的資料庫的人員會比較辛苦，因為他可能要跟你訪談很多，訪談完以後，譬如我有什麼樣的證照，因為現在都講求證照，那這些證照他們都登記好以後，也有利於公司來找尋人才的時候，他們也比較好找尋到，不會說今天他來找尋一個人過去，做不到兩個月，因為不符合又被fire掉，因為這樣也很浪費社會資源。
主持人	○小姐，剛剛有講到職務再設計或調整工時這個部分，如果今天公司有申請這個補助，你覺得對員工有幫助嗎？
A6	其實我覺得補助應該要有兩種，一種是說我不上班的人，還有一種也是補給企業，可能你進去三個月，然後就給企業一點福利，或是你做滿一年。
主持人	可是我現在是補助在職務再設計，就是他把工作環境改一下。
A6	我覺得不太容易。
主持人	第二種補助是說，他補助之後，然後你員工，就像育嬰假一樣，他跟你講說你45歲可以來公司申請職務調整，就是他去營造一個比較友善的環境，對你們想要繼續留在公司服務上，會有直接的關係嗎？
A6	我在職場那麼多年，從年輕到現在，看過那麼多企業，不太可能會為了45歲以上員工，這個環境給你們，那個環境給年輕人，那不太容易。
主持人	你本身有想過參加在職訓練？
A6	其實不會。
主持人	為什麼？
A6	因為在職場那麼多年，像製造業來講，該學的其實都學了，尤其我們公司有導入ERP系統，幾乎製造業的一些店或是上下游廠商，你都可以去教人家，所以不會想說再去參加在職訓練。
主持人	可是你不會想說，可以多培養其他專長，萬一以後不小心需要轉職，或是要換工作的時候就可以用。
A6	可是我覺得對年輕人ok，年輕人可以多學一點，可是超過大概50歲，我覺得45歲、50歲以上，就算你學再多，不會有老闆要你，你學那麼多都是空談。
主持人	所以你覺得就算做了這個第二專長，也不會有人因為有這個第二專長去聘用你？
A6	我38歲去應徵的時候，就已經開始被篩選掉很多，不要說40歲、45

	歲、50歲，你45歲學了一百種東西，企業就不要你，你有什麼用。
主持人	你本身有考慮創業這件事情？
A6	有想過，可是我覺得創業我是ok，因為從以前我們年輕就有歷練過這一些，其實我覺得這些對我們來講都不是問題。
主持人	所以如果你有創業的想法，你會想上創業的課程嗎？
A6	不會，因為我覺得我就可以了。
主持人	所以你覺得說，如果你想要創業，你自己就可以搞定？
A6	對，就找一些周遭的資源問一下弄一下就ok。
主持人	如果你認為政府要鼓勵退休的人再就業，雇主願意接納，勞工願意回來，你覺得政府有什麼樣的措施，比較會有帶動這樣的效果或風潮？
A6	第一個就是不要有人力仲介介入。
主持人	你是說不要有約聘僱還是說派遣？
A6	對，政府就是單獨且超然的一個機構，直接由政府來媒介到公司，中間不用再經過太多轉手，這樣會比較直接，當然還有就是說，希望是企業有需求，跟政府申請說我需要45歲以上的人來做這個工作，透過政府去做媒介，當然也是可以鼓勵企業，假設你是透過這個機構介紹出去的人，也許滿三個月，給企業一點優惠，滿半年、一年甚至五年，這個我覺得比較對當事人有實質的幫助。
主持人	所以你會覺得說，如果他們公司有去透過政府這邊聘任，他們能夠給一些租稅的優惠。
A6	對，有去提出申請，就像企業的專案一樣，類似這樣的優惠，透過政府的這個媒介，可能做了三個月或是一年、三年、五年，給企業一點優惠，這樣對45歲以上的人會比較有保障。
主持人	就是他聘僱了這一個人，然後在公司能夠做多久，依照他不同年資給予一定程度的補助。
A6	對，這樣會比較有補助到，兩邊都得利，不然的話，現在我給企業，可是這個人沒有得利，或是說給這個人，那企業也沒有得利。
主持人	針對銀髮人才資源中心這件事情，您會希望有什麼樣的功能跟服務？
A6	詳細建檔，譬如說在座的人假設都滿45歲，都會有一個詳細的資料，我們一離開之後，我們就向這個資料庫去做登錄，剛好企業有一些需求的話，就可以透過這個資料庫。
主持人	雇主就會清楚知道說，從這邊找他要找的對象，他也可以看你們對工作的要求，你們只想上四小時的班，我這個剛好是可以讓你們上四個小時。
A6	對，也許有人上八小時，也許有人十二小時他也ok，他體力也ok。
主持人	就是比較詳細記錄你們對工作的要求或者是條件，或者是你們覺得

	對薪資的這個部分，你們的要求大概到什麼樣的程度，都可以在裡面詳載，政府去找到這一些都是願意接受中高齡的企業。
A6	對，沒錯，但是就是只有兩個窗口，一個就是企業，一個就是政府成立的這個，中間不要有任何的媒介過來媒介過去，這樣子我覺得可以雙贏。
主持人	如果現在在桃竹苗地區，要設銀髮人才資源中心，當然我現在問你們，你們大概都講設在桃園市，但是我想要問大家，如果我今天要設這個中心，你們會希望他在設置地點的選擇上，他的設施或裡面的，像有些人會說要有無障礙空間或在一樓，或是要有電梯，你們會希望他要有什麼樣的考量的地方？他以後才比較不會變成蚊子館，有嗎？
A4	交通方便。
主持人	現在如果是以桃園的話，你們會覺得在哪些地方是適合的？
A4	因為你設的話，地可能要大一點，才有可能，因為你如果不要電梯，那可能就是一層樓或兩層樓，所以你地一定要大，如果這樣子的話，其實中壢、平鎮，他可能就會有比較多。
主持人	可是設在中壢、平鎮，銀髮族要過去方便嗎？
A4	其實中壢、平鎮還ok，看中壢是設在哪邊。
主持人	對，你會希望設在哪邊？火車站附近？還是哪裡覺得是交通便利的地方？
A4	其實不一定要火車站附近。譬如說以現在來講，機捷環北站，那附近地就比較大，附近也有公車可以到，這樣銀髮族可能會比較方便。
主持人	還有其他的嗎？
A6	楊梅不錯，楊梅地又大，又好停車，然後有時候看看綠色的東西。
A2	土地取得容易。
主持人	但是他那邊是需要開車？
A6	沒有，火車下來走路十多分鐘，就可以到。
主持人	所以就是在楊梅火車站附近。
A6	對，埔心火車站最好下來，對不對？我們那邊很多公有地，而且他的交流道有三個。
主持人	埔心嗎？
A6	埔心，那邊很多空地。
主持人	還有其他的嗎？
A3	機捷沿岸的公有地都可以，因為現在銀髮族65歲，搭車好像都有什麼點數，基本上交通費用就不會負擔太重。
主持人	○先生。
A1	其實我覺得現在因為大學少子化的問題，其實大學的空間是多出來很多，政府假如願意把這個設在那裡，很多的東西是現成的，對於

	公務員來講，他也很省事，對大學來講，他多了一個機構進來，他可能收租金，或者因為這樣延伸出來一些東西。
主持人	就是可能他們會去上老人社區大學。
A1	像我剛剛提的，我覺得像中壢的健行科技大學，第一個他的停車場很多，所有的車都會到中壢站，你走過去十分鐘。
主持人	跟學校的資源去做整合。
A1	對，大學的資源。
主持人	還有其他的嗎？會考量無障礙空間或設置地點。
A5	其實無障礙空間現在不是都需要嗎？這是必備的，只是說變成你設立的時候，可以再設計一些課程讓銀髮族可以上。
主持人	就是除了找工作之外，他也可以在那邊進修。
A5	一個他可以在那邊進修，再來可能變成他的第二技能，搞不好他的這個專長找不到工作，他另外一個技能學會了，他又找得到工作。
主持人	還有其他的嗎？
A6	你們比較希望在哪邊？
主持人	我們沒有，我們是想要問你們。
A5	他們在統計。
主持人	對，我們在統計，因為我們現在要幫他，他們有考慮要設，然後想要選一個比較適合的地方，但因為你知道桃竹苗地區四個縣市，總是要選一個縣市來設，那因為桃園人滿多的，就是如果是要以服務對象來講，目前看起來大家是講桃園，但是我們想要知道說，那在桃園的哪個地方，或者是你們會考量的因素，讓大家願意去、能夠去、方便去，然後會願意去使用，你們會覺得有幫助。
A5	桃竹苗的話，苗栗太偏僻了，桃園是對銀髮族交通最主要方便的地方，你請他自己開車不太可能，那大部分的人都會想說搭交通運輸工具，所以一定要交通方便，再來就是像剛才教授講的少子化，課可能也變少了，可以以目前現有的硬體設備，進來以後大家就可以產學合作，設計一些課給銀髮族，銀髮族可能付費，譬如說一個學分多少錢，這些代課老師或是有一些新的副教授，他們可能也可以上課，也多了他的就業機會。
主持人	最後針對如果要給分署，因為我不知道你們跟就服中心有沒有接觸過，認不認識，或者是聽過，如果對於分署他們在推這個中高齡就業的相關部分，或者是他們目前提供的就業服務、職業訓練、就業媒合等等，你們會有什麼樣的建議給他們，讓他們可以去加強做改善的？
A5	因為他們好像報名的時候，他們要考試，要錄取上這個課的時候，他們是要筆試、面試，筆試很簡單，面試就是看評審委員。
主持人	沒有，他面試其實要確認你是不是要找工作。

A5	沒有。
主持人	你是說職業訓練嗎？
A5	對。
主持人	失業的部份？
A5	對，因為桃園分署，在秀才路附近，他就是針對失業的部份，他們就是你筆試及格才能面試，面試的話就是全部都看評審委員，他們沒有一個標準，每個評審他們可能心裡就會把比較中高齡的排除在外，他們真的是這樣。
主持人	你們聽到的是這樣。
A5	不是聽到，是碰到的，實際碰到的。
主持人	實際是這樣。
A5	對不對？就是中高齡。
A1太太	因為我退休後就想要再創業，就去考試，我們的分數幾分其實沒有標出來，他只是說錄取、備取，像我們這種年紀比較大的，全部是備取，我們班上總共三十六個，有六個全部都是備取，我們這個備取全部是最後的分數，就是說我們備取，其實我們考得真的還不錯，可是他的分數並沒有排在前面，我們在面試的時候，他就開始看，那當然跟在問話裡面，看你的需求，我們這幾個都是有一點點小經驗，因為就是已經退休了，所以我們就會講得比較可憐一點。
主持人	然後有錄取嗎？
A1太太	確實是有錄取，但是錄取我們班上的六個都是年紀比較大的。
主持人	所以你們有感覺到說，其實他們在挑選的時候，針對中高齡，會比較不願意挑選你們來上職訓的課？
A1太太	老師在上課的時候，因為我們年紀大了，都很認真在學習，最後在向福華飯店要錄取或什麼，他都不會來錄用我們這些的，他都是在問年輕的。
主持人	因為他知道福華飯店不會錄取年紀大的，可是在你去選的這個課之前，他們都沒有跟你講說，你們上這個找不到工作，就是這一個產業別不需要，因為像福華是飯店業，飯店業櫃檯需要漂亮妹妹，他做房務要搬床，那個體力需要很多，那不是說年紀大的可以做，因為搬那個雙人king size的床很重，他要去房間整理，所以你們在選的時候，他沒有告訴你說，這個你即便受訓完之後，業界對中高齡的接受度沒有很高，所以你們要不要去挑那一種對中高齡比較友善的產業，去上那個訓練的課程，過程都沒有跟你們說？
A5	他們不會。
主持人	所以你們是訓練完之後才知道說，雇主可能也不會錄取你，是嗎？
A1太太	我們那時候去上，其實就是想創業，自己開個餐廳，有個執照這樣，可是就是你在詢問的時候，三十六個都是同學，應該要每一個都問，

	可是老師在那個時候，大概是不願意問。
主持人	就是覺得有差別待遇。
A1 太太	對，那個時候我們就是幾個同學都滿認真，而且考試出來的分數都滿高的，我們甚至還拿到滿分，可是那種感覺就不太好。
主持人	可是你去上的是想要創業，那你覺得創業上面，他們應該要在課程上加強什麼，才能真正讓你去創業？
A1 太太	我覺得這個都是上皮毛的東西，就是說有店面的評估、人數的評估這方面，其實都有上，但是就是上得很淺，可能是時間上的關係，因為我們有實際的操作。
主持人	可是你那個課程不是創業課程嗎？就是他那時候沒有跟你講說，那是針對一般就業的，你上的是餐廳對不對。
A1 太太	就是中式，廚師，美食。
主持人	可是那一個班不是創業班對不對？那個不是主要拿來創業的，因為他們現在課程有些會分創業的跟就業的。
A1 太太	他那時候沒有這樣分，因為我上了滿多年，他確實沒有這樣分。
主持人	所以會希望以後要把它分開，創業的應該要for創業，要就業的，他應該要for就業，去把它做一個區隔。
A6	創業的就是手上有錢的，然後要創業。
A1 太太	話說回來，楊梅的就業輔導中心的課程坦白講，雖然都是學皮毛，不過我還是覺得很不錯，就是政府有辦這樣的一個課程，我覺得對年輕人或是我們想要再一個技能，我覺得真的也是學到滿多，只是說比較粗淺一點。
主持人	所以您會建議他說，以後課程要分清楚，創業就創業，就業就就業，讓你們可以去選擇比較符合自己需求的。
A1 太太	對，就是不會有落差這麼大。
主持人	我們今天訪談到此結束，謝謝各位。