

桃園市事業單位場次

人員	內容
主持人	<p>謝謝各位今天來參加我們這個座談會，我想說在座談會開始之前，先跟各位報告一下今天邀請大家前來的目的，主要是因為我們是接受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署的委託，今年他們特別針對中高齡的就業，想要去了解大家對於中高齡就業，從廠商面跟民眾面來講，大家的需求是什麼，然後未來政府可以做的部份是什麼，因為台灣地區基本上來講，跟其他國家鄰近的地區來比較，45歲以上的勞動人口，其實基本上他的勞動參與率是低的，也就是說他們離開了職場之後，回歸到家庭，就不願意再回歸到職場，再加上少子化的衝擊，如果中高齡這一邊的回歸職場或勞動參與率不提高的話，可能對於我們國家以後未來的勞動力，都會有一些影響，再加上桃竹苗的這一個地區，基本上好幾個縣市在中高齡參與率都比其他縣市更低一點，所以他們比較想要去了解廠商、民眾對於，政府未來可以怎麼做，可以帶動勞動生產力的，參與率的提升，所以我們這一個會議基本上在桃竹苗四個縣市，我們都各辦理一場廠商的座談會，也有針對這四個縣市的失業民眾跟有工作的民眾有辦了六場，主要就是希望透過座談會的部份，能夠收集一下大家的一些看法跟意見，能夠作為他們後續在推政策的一個參考，在這一次的會議裡面，因為我們要把大家的意見，因為十場其實還滿多的，所以我們回去之後要把大家的意見重新做整合跟彙整，所以在現場會有錄音，可能要麻煩大家就是，因為我們場地比較大一點的關係，所以如果音量小一點，我們就用一下麥克風，如果音量ok的話，就是覺得聲音還滿大聲的，我們就可以自己這樣發言，就麻煩大家聲音稍微大聲一點，不然我們怕收音會收得比較不好。首先我想先請教○經理，○經理你們是保全公司，你們公司目前在人力招募上有沒有遇到一些困難？</p>
G1	<p>其實我們公司在人力招募上困難倒是沒有，有的話就是，因為我們在進用保全的時候，年輕的跟中高齡的，以我個人的喜好來講，我當然是喜歡用中高齡，因為他有他的經驗值，就跟我跟社區委員會所推薦的一樣，年輕有他不穩定的因素在，中高齡有他穩定的層面，所以說在人力招募上問題是比較少，因為來的基本上也大概都是就跟剛剛主席講的，就是有的已經在職場上做第二春，這種人我們用起來當然是，因為第一他的工作穩定，而且他願意走出來，表示他還能繼續在職場上做服務工作，這倒是可以，因為保全以現在的服務面來講，我們所面臨到的就是一些社區上的要求，因為社區既然用我們保全公司，他委外的需求可能就是年輕的帥哥或這些保全</p>

	人員，但是在我們來講，這些人的穩定度還不如中高齡的一些45歲以上的這些穩定度來得強，所以說在人員的流動上會比較快，但是我們有時候很無奈的就是，社區的要求是這樣子。
主持人	所以在保全人員的部分來講，基本上你們公司的傾向是比較偏好中高齡的？
G1	我們其實還是看社區的需求。
主持人	對，就是從公司的部分是比較偏好中高齡，但是社區現在會有比較年輕化的要求？
G1	對，因為像我們公司在豪宅部分的話，他們一定是有年齡的一些限制在，譬如像特勤保全來講的話，更不可能。
主持人	像現在如果社區要求的年齡，他們現在大概都會鎖定在幾歲以下？
G1	其實像我推薦他們都是在55歲到40歲以下，中間是最穩定的。
主持人	40到55歲。
G1	這是最穩定的，像我們北區的據我所知還有60歲的，像我自己的區域裡面還是有。
主持人	但是社區會比較落在幾歲之內？35還是40？
G1	35。
主持人	希望在35歲以下？
G1	對，年輕。
主持人	對於你們公司屬於專業人員或中高階主管，主管級跟專業人員，或是有一些技術的這種人員來講，你們可以接受的年齡，就是在聘僱的時候，對於新人來講在聘僱的時候，會希望他最多不要超過多少歲，有這樣初步的要求嗎？
G1	當打電話來問的時候，像有些已經近60，我們其實都已經盡量就是，因為可能是我們公司性質的關係，所以說近60，有的是在60或58，有時候我們還是請他來面試，我們也不會當面就直接回絕，因為以現在來講，60歲他的體態、精神狀況還是很ok，還是有。
主持人	我說在專業人員部分，像你們公司管理職人員，或是主管級人員，像你們應該有什麼督導，他就應該是所謂的管理職人員，像這樣的一個管理級人員，你們在應試新人的部份，在年齡上到幾歲你們就覺得可能不太適合這樣子的情形。
G1	其實不會，以我們公司的特性來講，很多還是軍退的比較多，有的軍人退伍，也已經是40幾歲、50幾歲，還是有。
主持人	所以到60歲也可以接受嗎？在管理級的人？
G1	對，我們兩個副總都已經60。
主持人	我講的是新人。
G1	新人比較少。
主持人	對，我的意思是說，如果有新人要來面試管理級人員，你們大概會

	接受到幾歲？
G1	以現在我們50歲、55歲差不多，因為本身我們自己的管理職是從底下上來的，很少說直接來面試就是管理職這樣子。
主持人	所以基本上管理職的部分就是要面試新進的人員，其實比較少一點點？
G1	對。
主持人	大多數都是你們自己的人或是同業挖角，類似這種狀況？
G1	對。
主持人	因為保全人員其實也是滿辛苦的，如果是聘用45歲以上的中高齡，他們有時候體力跟一些身體的狀況，其實基本上的確是有一些退化的狀況，跟年輕人不一樣，像這樣的人力你們公司在運用的時候，有因為公司有一些年紀比較長的勞工，所以在管理措施上有一些調整或特別措施嗎？
G1	比較不會，我們會因為他的年紀做適度安排，他的工作環境。
主持人	是什麼樣的工作環境？
G1	當然以他的年紀比，有些他的年紀已經不符，可能沒辦法站譬如說車道保全，因為那是有負荷的，可能會重一點。
主持人	所以就會顧櫃檯？
G1	對，有些在職場上，他再退下來的人，他可能之前是某公司的幹部，但是他因為時間到了、年齡到了退下來，但是這種人他在人與人的應對上很ok，也有一些閱歷，這個我們就可能適合擺在櫃檯做一些人面對面的工作。
主持人	像你們這樣去針對他的工作職務做一些調整跟規劃，對公司在人力運用上會造成一些影響嗎？就是為了要因應這個年紀。
G1	目前大概不會，我們就會找適合的社區，當然，其實我們面試來，也完全是針對案場社區的需求，有些社區他對年齡不會限制，我即使50歲、55，他們都覺得可以，因為他的服務態度好、誠懇，反而很喜歡。
主持人	○小姐，你們飯店的業者，基本上來講你們在聘僱人力上，目前有缺工或比較難招聘的職缺嗎？
G2	比較難招聘的職缺，就是現場的像是房務員或者是外場服務員，這種就是，因為普遍來說，飯店的現場薪水是最低的，然後又需要加班或是配合一些檔次做調班，就比較少人願意做這樣的工作。
主持人	像這種招聘比較不容易的職缺，會因為說比較難招聘，所以他在整個職缺可以接受的年齡範圍會比較廣泛一點嗎？就是說不管幾歲，只要他願意做，你們都會願意聘用他，這種狀況嗎？還是說還是會有其他的考量？
G2	還是會有考量，最多頂多就是40歲以下。

主持人	40歲以下？
G2	對，因為我們現在還有一些領班是大概30幾歲。
主持人	為什麼會限制在40歲以下？
G2	因為久站久走，年紀如果比較長一點，有時候會體力無法負荷。
主持人	這是現場的人員，那房務人員也會？
G2	房務人員也是一樣。
主持人	也是在40歲以下？
G2	對。
主持人	所以其實基本上，在這種基層的人力超過40歲以上的話，你們公司基本上不太願意聘用？
G2	對，但是房務員如果是有相關經驗，還是會用，讓他先PT看看，因為每一家飯店的性質還有工作不太一樣，如果他可以接受，我們就也會願意用。
主持人	那像是一些你們公司的管理級人員，你們可以接受的年齡大概是，就是如果新進人員的話？
G2	目前的話，40歲以上，50歲以下。
主持人	為什麼考量在50歲以上的話，你們基本上不太願意聘用的原因是什麼？
G2	主管可能會覺得不穩定吧，照常理來說，你到中高齡，應該也是工作會比較固定這樣子。
主持人	對，照理來說是工作比較穩定，可是你們主管為什麼會認為說他們相對來講比較不穩定？是因為比較難管理，還是說因為你們的主管都比他年輕。
G2	這個也是其中一個原因。
主持人	就是如果他超過50歲的話，進來的話，主管都比他年輕，會擔心管理不好，沒有辦法管理？
G2	嗯。
主持人	目前來講，針對自己現有的員工，已經超過45歲的員工，有沒有因為他們可能年紀比較長，在體能上面，或者是在體力上面，身體狀況上面，可能比較沒有辦法負荷現有的工作，而會做一些適度的調整或措施，給他們可以去做一些因應，像是工時的減少，或者是像前面講的，有一些職務安排，重新去把他排到比較適合的職務，現在公司有這樣的一個狀況嗎？
G2	目前沒有，因為我們公司很明顯的淡旺季，所以頂多就是在淡季的時候讓他們多休息，但是旺季還是希望他們能夠配合。
主持人	○小姐，您是護理的工作，你們公司是從事護理方面的業務對不對？
G4	護理之家。
主持人	你們現在在人力上面比較容易招聘不到的職缺，大概是什麼樣類型

	的職缺？
G4	照顧服務員。
主持人	算是比較基層的人力對不對？
G4	基層？
主持人	對，就是比較第一線的照顧人員？
G4	是。
主持人	因為這一些人員招聘上比較困難，有因此在求職者的年齡上會特別放寬，或是可以接受比較年長的人來從事這樣的一個工作嗎？
G4	應該是說，現在的照顧行業，應該都是年紀比較大的人，年輕人反而不見得願意進來。
主持人	所以你們本來也比較偏好中高齡的進來從事這樣的工作嗎？
G4	我們沒有特別偏好，我們也希望年輕人可以進來，可是這個產業上大部分都還是中高齡的人。
主持人	就是來應徵的就是中高齡的？
G4	對。
主持人	你們的接受度上面，目前來講，他們工作上面的狀況？
G4	現在工作的人員年齡最高大概是73，那我們年紀最輕的應該也有45吧。
主持人	所以大多數都是已經是45以上的人在做服務？
G4	是。
主持人	你剛剛講有一個70幾歲的人，那他在體能上面，或身體狀況上面，可能也不見得說跟年輕的人可以相比，他們在工作的表現上面，會有一些差別嗎？或者是你們有因為他的體能的一些考量，有去做一些比較特別的措施，去做一些調整嗎？
G4	其實我覺得這個應該放大來看，他其實在我們這邊工作已經超過快十個年頭，所以他其實很習慣了，那他當然身體狀況還不錯，可是有些人其實覺得看起來甚至更大，有一些人看起來還好，他看起來還ok，所以我們這邊平均，像70歲的一個，那剩下來的時候差不多有快十個人大概是60幾歲，所以我們這邊是屆齡退休的人居多，工作內容上還好。
主持人	如果說像是新進的人員，這種第一線照顧員，雖然你們也比較偏好中高齡，就是你們也滿能接受中高齡的，但是如果第一線人員要來從事這樣的工作的話，你們會不會有一個，至少他在幾歲之內這樣子的一個限制？
G4	如果他是拿身心障礙手冊，我們比較會考量，對，因為畢竟他是一個勞務比較重的工作。
主持人	所以不管幾歲，其實你們都可以接受？基本上，就是不管他的年齡，只要你們在判斷他的體能上面還ok，大多數都比較，算是樂意接納？

G4	是。
主持人	如果是在專業人員，就是管理級的人員，或者是你們，比較屬於有專業性質的工作人員方面的話，你們在年齡上面，大概在幾歲是你們比較可以接受的範圍？
G4	應該還是跟勞健保一樣，60歲、65歲。
主持人	就是到65歲嗎？
G4	65歲可以。
主持人	不會因為他可能快屆退休的年齡，你們招募進來可能沒多久，他可能就要退休，而考量在年齡上面再往前走一點點嗎？
G4	其實我們沒有考慮這個，我們比較考慮的就是他來我們這邊，為什麼年紀大了還想換，他可能，例如說他們可能想要退休的勞健保高一點之類的，他們有時候來是要看他們想要做什麼，基本上我們的產業比較，我也不知道是不是特別，可是至少，如果你工作經歷夠資深的話，在我們這邊就是從醫院上退下來的，我們都還滿樂意的，所以不管他想要做，只要就是我們接洽談的是ok的，都可以用，其實沒有什麼年齡限制。
主持人	所以也不會去考量他已經屆齡退休這件事，然後可能來你們這邊做沒多久，他就要退休這樣的考量？
G4	我們不會拿這個當前提上來考量，可如果做了之後，他有可能會拿這個來當考量。
主持人	○先生，因為你們是製造業，你們的基層人員在招募上來講，應該也是有缺工的狀況對不對？
G3	對，招不到，因為我們算是屬於機械加工產業，所以變成他基本上是要操作機台，我們也在思考說，中高年齡的話，我們會考量他的體力到底能不能支撐，也是因為招不到工，現在年輕人，像機械加工在台灣叫作黑手，所以一些年輕人就不太願意踏入這個產業，縱使來的話，留職率也不高。
主持人	所以這樣你們有考量說，開始願意用多一點的中高齡的人？
G3	我要先確定我們所謂的中高齡是超過幾歲？
主持人	45歲以上的都算數。
G3	45歲以上其實，因為我最近剛接這個單位，所以也在思考說，除了這個部門一直招人招不進來，那個問題點一直閒置在那邊，我們也在想說，還有什麼管道可以去招募，所以我跟我們老闆在討論這件事，既然如果年輕人不願意進來，是不是我可以去思考說中高年齡讓他進來，我有這個構想，但是想完之後，我們也有思考另外一個議題就是說，中高年齡的進來之後，他的體力能不能支撐，公司也不要求你做太久，也許說你40幾歲到50幾歲，來公司做了十年，也可以，對不對？然後，所以才會有這樣的一個。

主持人	所以你們現在有考量要放寬，讓中高齡人員也可以聘用，是嗎？
G3	對，其實這個是我最近幾天的一個想法，就是說，年輕人招不到，然後所以我想要跟部門主管去討論這一塊，去評估到說，如果，不要一直想要年輕人，那很現實的，年輕人不進來，然後你一直在缺工的情況之下，還是達不到你的要求，所以變成要嘗試跟這些主管來溝通，在中高年齡的話，如果他有願意的話，試著是不是可以去培訓他們，因為我們考慮到中高年齡的一個問題點就是，年輕人不穩定度高，那中高年齡我們考量的是，他可能有一點經濟上的壓力，也許，我的想法就是說我提供一個，能夠有一個穩定的工作給他，我們找尋這一種有意願的人進來。
主持人	所以在基層人力，現在還沒有開放中高齡的，但是你們現在有考量說，因為一直缺工，所以想說試看看中高齡可不可以適應這樣子的工作環境？
G3	是的，因為我最近也招一個，他算是間接人員，管理部的人員，因為我們要強化管理部的機制，所以這一次在招募的時候，有談到一個40幾歲的，如果這樣算，他在職場已經有二十年的年資，我跟他談得滿愉快的，我想要用他，那用了，這可能是我個人的一個看法，所以我把這個事情，再跟我老闆去溝通這一塊，基本上他也支持這樣一個做法。
主持人	如果像是你們公司，像您剛講的就是比較具有專業職或者是管理職的人員，在這個部分的話，你們可以接受的年齡，至少大概幾歲以上，你們就比較不會去考量他？就是在管理級的人員。
G3	其實在這一塊沒有用，還不清楚我們的底線到底在哪裡，其實最主要就是說，他進來能夠貢獻他的所長，進來能夠融入在這個組織，第一個，這一群人進來的時候，畢竟會跟著一群是年輕的人這樣，那我這樣講，我們在換工作的時候，前面三個月是一個很瓶頸的，尤其是現有的員工會對你秤斤秤兩，這個時候你能不能承受那樣的，必須要承受那一個，然後本身你的姿態，你的身段能不能柔軟，你一定要融入在這裡，要不然你的工作，你是推動不了的，雖然還是要考慮到的是說，我們公司提供這樣一個舞台，這樣一個機會，當然他們願意來，就是看他能不能適應，變成說在這一塊我們公司是嘗試要這樣來做做看。
主持人	所以現在你們的管理級人員，也沒有招募說年紀比較大一點的經驗？
G3	基本上沒有。
主持人	大多數都是你們的人力去往上提升？
G3	是，因為我考慮到的是，因為我們公司是一個傳統產業，本身的學歷都不高，然後公司又想要轉型，那要轉型的過程當中，就靠著這

	<p>一群人，基本上不期待，變成就是有意思說，我從外面引進來的人，質跟我們比較相近，他想要去推動，讓公司去做一個轉型的動作，當然是說他，比方說對40幾歲的話，然後他這一方面的話，是可以搭配，那這個我們不反對，基本上是說也考慮到升遷制度，就是用我們內部的人，他的質、他的條件就是，對這方面可能他們都是，他們的做項如果是這樣，我們才會考慮到這個。</p>
主持人	<p>你們公司現在也有一些年紀已經45歲以上的員工，那可能有一些員工，不論是在基層，第一線的工作人員或者是管理級的人員，有些人可能會因為他年紀大了，他在體能或身體狀況上可能會有一些限制，然後會影響工作表現，那我不知道公司針對這個45歲以上的人員，他們在工作的狀況下，有提供一些比較特別的措施或做法，萬一他們有這種狀況的時候，他可以去做一些工作上面的職務調整，或是在工時的減少，或是轉換他的一些，就是他的工作可能會開始有一些性質上轉變的情形。</p>
G3	<p>所以這一塊因為我們剛剛去，這是最近的一個想法。</p>
主持人	<p>沒有，我說你們公司現在有的45歲以上的員工。</p>
G3	<p>我們公司，有，我們算是公司有四十幾年，所以我們面臨一些的屆退，60幾歲他們屆退有些可能是50幾歲比較多。</p>
主持人	<p>對，我說像這一些你們公司現在50幾歲的人，他有些工作上面可能體力上面也不行，或者是身體也會有一些狀況，公司現在會針對既有員工的一個，就是如果年紀比較長會有一些特別的措施去對他們嗎？就是特別的福利。</p>
G3	<p>這一部分沒有，因為會面臨到一個問題就是說人的習慣性，習慣做他習慣做的事情，那你工作上跟他調動的話，其實我們想要動但是很難動，因為有的人就是習慣不擅長應變所以這個工作我做久這樣就好，所以有時候我們要去調整要去做一些改變的時候，確實對我們來講是一種阻力，所以你說在談到那個議題的話，而且有一個是說我們雖然因為我們是學有專精，本身有都有技術成分在，那你說我本來做這個就是駕輕就熟對不對？那我換另外一個我可能要重新摸索，也許這一動的話，對他來又是增加他的困擾。</p>
主持人	<p>○小姐，因為你們是半導體的公司，你們現在也有人力上比較缺工的項目嗎？</p>
G5	<p>有，也是就是像大家所提到的年輕人招募不易、穩定度也不高、抗壓性也比較低，都有這樣的狀況，我們以往過去用人的經驗，我們的用人單位希望招募在40歲以下甚至是他們也有一點性別的要求，那可是這往往會遇到一個問題就是我們習慣用女孩子，那女孩子一旦投入家庭他沒辦法配合加班甚至也沒辦法配合輪班，所以我們的人才就等於一直在流失，他們可能20歲進來，當他適婚年齡的時候</p>

	他必須得離職，我們現在也是有在跟用人單位調整說，是否能夠開放中高齡，就是45歲甚至到50歲但是我們公司的產品很小，我們是做封測廠，所以他們對眼力又有一個要求，他們會有這個困擾說，那他的眼睛，他有辦法看我們的顯微鏡跟放大燈他們會不會覺得很吃力，他們就會一直拿這一點來向我們招募單位這邊提出這樣的困惑，那因為事實上我們並沒有真的招募成功，那目前現有的員工年紀稍長的，他們已經做十幾年了，這對他們來說他們也不是困擾，如果會困擾的人他們可能在他眼力比較不行的時候，他們就會反應這個問題，所以我們也不曉得說真的中高齡在我們的職場環境上，會不會遇到什麼樣的困難，需要我們去幫他們做改善所以我們現在的困擾就是說我們的方向不知道該怎麼做。
主持人	像你們公司裡面有一些年紀比較大的，就是可能你剛剛有提到，他如果不行的話，他就會自動離職。
G5	倒也沒有聽過因為這樣子。
主持人	就是因為年紀的狀況，就是視力或什麼的。
G5	對，他們大部分都是因為外在因素或者是說他可能結婚了。
主持人	不能排輪班。
G5	對，大部分是因為這樣的因素，那這其實就是我們遭遇最大的問題就是年輕人不願意上夜班也不願意加班，他們就是要朝九晚五但是我們就是24小時制的生產作業，我們一定要有夜班的人力，一定要有加班的人力，這對我們來說我們的招募真的很困難，甚至中高齡的，我最近在面試一些中高齡的求職者媽媽那些，他們也是有這樣的問題，他不願意加班因為他們可能還是有家庭要照顧，所以這對我們來說生產是很大的困擾。
主持人	可是有考量過就是說，因為其實應該現在的人不願意加班，已經是一個趨勢了會有這樣的狀況，那有試著想說針對公司的流程上，可以就是變成說，如果大家雖然不想加班，那我就是人多一點然後就是盡量大家不要加班這種狀況去做一些調整嗎？
G5	有，我們就是想增加人力然後今天才有這樣的狀況，但是人力就是招募不進來，每家工廠遇到的就是人力招募不進來，我們沒辦法去改變現況，因為一定要有多餘的人力我們才能去改變現況，甚至變成三班輪或什麼樣的。
主持人	中高齡基本上對於輪班跟加班這件事情也不太能接受。
G5	對，這也是遇到很大的困擾。
主持人	那會有說他對夜班，就只想上日班然後夜班不想上的狀況嗎？
G5	有，我最近有面試一個年紀大概57歲的媽媽，他也是跟我說還有交通距離他們也會很擔心，因為他們不願意距離太遠甚至也不願意說，如果那個路段是有比較多危險的車的話他們也會比較排斥，就

	是他們考量的地方比較多，可是我們會告訴求職者說，你今天如果是想要工作的話，限制很多的話你能夠找的工作機會，相對就會減少，所以我也不知道中高齡對於投入就業市場，他們抱的心態是什麼、期許的是什麼。
主持人	所以你有發現中高齡門檻會相對比年輕人考量的多的就對了？
G5	對，但是現在其實年輕人考量的也很多，其實這是一個整體的環境的問題。
主持人	所以現在你們公司在第一線人員還是40歲以下？
G5	對。
主持人	那在管理級人員這一個部分或者是比較專業，他具有專業能力的這一個，你們比較能夠接受大概到幾歲的年齡層？
G5	其實我們公司的員工都滿資深的，所以其實40幾歲到50歲這個年齡階層的也滿多的，但是他們其實都已經年資比較久所以他進來我們公司的時候他是年輕的，我們沒有像你遇到說，我們如果要招募新血的時候，我們的年齡設計在什麼樣的階段，目前招募的主要職缺就是放在比較基層的人力部分。
主持人	所以像這些管理級或比較不是第一線人員的，像工程師或基層主管等等這一些你們在新人的招聘上，就是如果招聘新人進來的時候，年齡上面比較不會去考量嗎？
G5	其實也有相對用人成本，因為就是像剛剛○先生有提到的，他們年紀稍長一些，相對會有經濟壓力跟公司願意投入的人力成本來說，會有一點點落差常常媒合不起來。
主持人	就是說這些比較有年紀的來你們這邊會因為他的薪水要求比較高，所以沒有辦法媒合，然後你們也只好用年紀比較輕的。
G5	對，但年紀輕的又不願意進來，所以就是。
主持人	我說的是管理級，不是第一線。
G5	管理級的。
主持人	對，就是他是有專業像工程師他是需要有經驗，他不是作業員然後或者是你們的那種，像你們人資管理級的或者是說主管，低階的或中高階主管還是會面試，你們還是會有這些職缺，那我的問題是說那像這一些職缺你們在面試的時候年齡上會不會想說，我希望盡量能夠在55歲以上或50歲以下，就是在考量上面因為除了人資這邊有考量主管這邊也會有考量，我不知道說像這個你們現在公司的狀況是？
G5	還是會有一個年齡限制。
主持人	大概是在幾歲？
G5	我們應該會都在45歲以下，因為還就是考量他之後要面臨退休因為他們希望是一個長期的人力。

主持人	就怕他如果太長的進來，他可能待沒久就要退休了。
G5	對，當然也是要看個別狀況因為還是要看他的經歷，然後當然他的職務相對他如果是越高階的話，相對年齡一定會再放寬一點點，如果比較基層的主管他們可能年齡限制就會比較可能控制在45歲，但是如果你今天要招募的是經理級的話，他的專業經驗可能就會放寬到55歲，因為他必須要在那個產業有相關的年資什麼的，會考量這些狀況。
主持人	所以說，如果是比較高階的可能到55歲，如果說是比較基層的主管可能是在45歲。
G5	對。
主持人	所以你們公司會比較喜歡用比較年輕的人嗎？
G5	會。
主持人	為什麼？
G5	因為他們的學習能力比較快如果他能接受你的公司的話，他適應得也比較快，就是這個整體環境大概都是年輕人的同儕的話，他們相處起來是比較融合的，曾經我也遇過一個家庭主婦後來回來職場找工作，他有一天就跑來跟我哭哭啼啼說他覺得同事在排擠他什麼的就是會有這種問題，他跟同儕之間比較沒辦法融合因為有年齡差距。
主持人	你們在公司裡面，我講的是total的現有職員裡面如果超過45歲以上，你們現在公司會針對員工超過45歲給予一些比較特別的措施或在工作方式、工作條件上，會有一些比較不一樣的規定嗎？
G5	員工如果有提出的話我們會盡量幫他做改善，像清潔阿姨他就有提過他覺得他的清潔車不是很方便，我們就有去幫他添購了一台他覺得比較好用的東西，當然如果員工有提出我們就會設想，像如果年紀稍長他覺得眼力，他在電腦螢幕上覺得可能會有吃力的話，我們就是幫他換一個比較適合他的螢幕會去做這樣的改善。
主持人	所以就是因應個別狀況去盡量幫他調節。
G5	對，但是你要提出來如果你不提出，我們會不知道你有什麼困擾。
主持人	○小姐，你們公司主要來講的話，紡織，也算是一個製造業，在人力招募上，比較難招募的職缺大概是？
G6	好像跟兩個講的都差不多。
主持人	都第一線的基層人力。
G6	對，尤其是第一線的基層人力還有一個就是我們機械方面的技術人員，這個就是真的是非常的困難，在三個人力網站都長期的刊登不曾下架過但是還是進不來。
主持人	那有因為一直招募不進來所以年齡或者是條件上一直放寬嗎？
G6	有，已經放了非常寬了我們只要求說，如果說我男生我們是希望役畢就是高中畢業以上也不需要任何經驗，像中高年齡的話我們就是

	看各個單位現場所需求的不一樣，我們最放寬到大概55歲，我們都還可以用因為如果說到60歲的話就會像剛剛各位講的，會考量到退休的那種，後續我們又要重新再培養一個人，所以我們就是如果說他的體力、身體健康，可能55歲甚至57、58歲我們都還可以用。
主持人	你們說到55歲有討論到退休的問題，是因為他到65歲就屆退，然後就自己退嗎？
G6	就因為55歲像有一些我們的員工都很早結婚，像55歲左右，他的小朋友都長大了，他已經沒有什麼經濟壓力，所以他就是來做身體健康，除了顧孫子，沒孫子好顧的就來上班所以他就隨時就不想做了，而且像以前我們的工廠這麼多年，我們都是同一年，就是在同一個工廠二十五年就可以退休，舊制來講，所以他隨時想走就走了，所以我們也是為了因應這個東西，我們也是對中高年齡屆退人員，我們工廠也是做了很多努力，因為新人招不進來只好就是我們這些既有的員工，就是屆退員工就希望看有什麼辦法能讓他們繼續做下去。
主持人	因為基本上來講的話就是，即便說到了法定退休年齡，就是他申請了勞保退休或什麼其實公司還是可以繼續回聘他，所以基本上來講他也不見得一定會，就是55歲進來之後65歲馬上就走，或60歲馬上就走這樣的狀況。
G6	就是要看他，我覺得像我們工廠來講，就是看他們自己的家庭環境，那一般現在人的家庭環境，普遍都比較好了，所以說有一些我們只要到60歲或65歲。
主持人	他自己就想要走了。
G6	對，他就想要走了，因為我們是屬於製造業，說實在我們也滿辛苦的，我們的環境雖然都有空調，但是那個空調都比不上我們的機器所散發出來的熱，所以那是非常熱的，所以到了一個年齡之後，就會有那種倦怠感而且沒有經濟壓力，很多家裡的小朋友都會跟爸爸媽媽講說，已經辛苦這麼久了。
主持人	就回去養老了。
G6	對，但是我們盡量都是，就是用薪水不打折甚至加薪來慰留他們。
主持人	這些要退休的人。
G6	但是這個前提都是要在身體健康許可之下，我們會要求說，最起碼，比如說你65歲到70歲這一段年齡，我們就會要求他們說，你們要做一個身體健康檢查報告，這是我們會需要的一個但書。
主持人	那如果是專業經驗的或者是說是管理階層，或者是主管階層的部份，你們在年齡上會考量說，大概到幾歲你們就比較不能接受嗎？
G6	你是說新進還是？
主持人	新進。
G6	新進的話，如果以主管階來講的話，新進人員我們大概就是頂多到

	50歲左右，就是主管職，但是如果非主管職的高階技術人員的話，我們50歲以上還是可以接受。
主持人	為什麼會到50歲就覺得說，年齡上比較會有考量？
G6	因為主管職的話，一般以我們工廠來講，我們都是從下面慢慢一步爬上來的，大部分的主管職，那如果說我們用50歲左右的人一下子就像空降部隊進來的話，就是怕有一些人會比較不服，因為畢竟他在工廠做這麼久各方面的經驗也應該到了，你現在在外面突然空降一個人來怕情緒上面會比較不control。
主持人	可是如果這個狀況不會是說，反而你空降進來的人年紀比較輕反而更壓不住資深員工嗎？
G6	一般主管職來講，我們不太會用太年輕的主管。
主持人	可是你說剛剛是50歲你們就不能接受了對不對？
G6	對。
主持人	那你們的差不多就是40到50歲左右。
G6	因為一般我們外聘新進人員不太會聘真正主管職的這種，外聘不太會，因為一定是從內部升上來，因為就是我們按部就班培養，我們自己也是有在培養我們自己的幹部會比較公平，這是我們的考量點，但是額外的就是像非主管職真的有技術的，我們還是會願意高新聘用他。
主持人	那如果像這種非主管職的話，你們可以接受到幾歲？
G6	不一定，我們現在放得很寬尤其是剛剛我講過的，比如說像我們技術方面就是我們工廠自己有那個機械方面的那些人員。
主持人	可是這時候不會考量退休年齡？55歲、60歲。
G6	這個以單位別來講，以這個單位來講的話，只要他體力可以的話我們就比較會考慮。
主持人	你們公司現在有針對45歲以上現職的員工，有做一些特別的措施或是一些特別的規定？
G6	如果說以福利，以健康方面來講的話，我們是55歲以上就是每年我們會做一次健康檢查這是固定的，然後另外一個我們除了我們全廠性的調薪之外我們會有個別、個人的專案調薪，就是鼓勵年輕人要留下來，這就是減少流動率因為我們也是二十四小時的工廠，比如說像這一次颱風，我們就深深感覺，我們自己常常開玩笑，去上班的一定是老鳥，這些小鳥都不會來上班，那我們公司給的是無薪颱風假，他還是請無薪假所以這就是很明顯的差別，所以我們針對這個，我們通常也是馬上去做了措施，我們就是把以前的颱風出席獎金，馬上就改變，因為二十四小時，還好這次是風雨比較小，萬一大風大雨真的沒有人願意出勤的話，那這個工廠就不能運轉下去就會有這個困擾。

主持人	○小姐，因為我們是工業會的，所以會員都是廠商對不對？
G7	對。
主持人	從工業會的角度聽到廠商的反應，目前廠商對於中高齡的接受程度大概，就是他們聘用意願上有沒有一些什麼樣的狀況？就是會比較接受還是不接受？
G7	<p>其實中高齡來講政府做了很多措施，講補助這一塊也是做滿多，其實產業的特性，我是覺得說如果是說中高齡的再就業的話，應該是以產業的特性來去做還有職務別，怎麼講？因為產業特性，譬如說我剛剛來的時候就有跟○小姐在討論，就是譬如他的紡織業，他的年齡可以拉到很高，就是說他可以接受，那像南岩半導體，他是精密作業所以他的眼力有限，所以一定是以行業特性，所以像保全業他的容納度很高，我所知道也有人做到70歲都還是在做保全，他不是特務的那種，所以我們的會員廠商其實是說有分兩種，高端企業希望年齡再降，製造產業跟消費性產品，譬如食品業他只要可以做，體力好、眼力不是問題，那個都可以拉到50、60歲都還在做，所以現在企業的需求是說，您剛剛講的南岩半導體可以增加人，就是因為找不人，所以沒辦法搬，然後如果是說延長工時又會超時，所以這是企業最主要的一個困難點，因為很多，像勞動部也都在講，可以，你們現在十二小時就給他做三班，三班多一班人，人在哪裡？我覺得這是重點，你讓他工時縮短是好事，人不會疲憊但是人力的市場沒有那麼多，沒有辦法滿足三班的需求，那你不可能說，所以呢？現在AI智慧工廠一直出來，所以是因為人力替代的部份，那再來就是行業特性，然後再來就職類的部份，所以剛剛講到各位的企業主代表都說管理職可以容納多少，其實老廠有一個特性，接受度到50幾歲的那一種管理職，算高階，如果高階來的話就是整頓工廠，我不知道你們是不是認同，因為整頓工廠，所謂的整頓工廠，其實是要做人力盤點，哪一些人應該離廠，有退場機制，怎麼去做新鮮人的應聘，我覺得這個是應該，每個企業都有這種考量，所以那個就根本沒有年齡限制，你只要擁有管理權威跟解決問題的能力，其實那個不限，那再來的話你說那個製造業，其實他重技術，那我們的會員廠商很多都是老員工退休再聘，因為可能也可以減低一些成本，怎麼說，因為年資越長他的薪資越高，企業的成負擔越大，所以所有的人事成本會一直滾，所以等到他可以屆退的時候，如果員工可以提出需求，又有加上優退，什麼60專案一大堆的這些，他們都可以提前退再聘，企業重新聘，我覺得那個一方面雇主也輕鬆，工作者也很開心，我在這家服務，我領到退休金回來再工作，一定是那個感覺不一樣，所以可能會比較活絡，那你說如果真正要聘中</p>

	<p>高齡，企業願不願意？其實還回歸到整個環境問題，有時候就是說，我們新聘老員工，那一個員工的心理調適，跟目前的現有員工的一個，怎麼去融合，因為第一個，如果有工作經驗的部份，他的思考很多，比較沒那麼單一，那管理職是一種挑戰，所以你聘的時候，你怎麼去跟他相處，然後再來怎麼融入你的新團隊，我覺得這個是人資應該去思考的，所以我是會覺得說，中高齡不是說不行，是可行的，但是看什麼行業什麼特性，那再來就是說，如果可以訓練譬如說早期退休的屆齡中高的部份，如果可以用透過訓練那符合企業所需，企業想要什麼樣的人才，政府訓練什麼樣的一個人力，可以受用，我覺得那個才是比較好、會比較契合，不會說企業需求的然後政府訓練的其實都沒辦法用，不要說舊的沒辦法用，就新的從學校出來雖然是本科系也還是重頭開始，相信大家都有這種經驗，所以我是覺得說，就是特性、職類、訓用合一、符合企業需求，再來就是說，企業內部的接受度，應徵者跟所謂的內部員工，再來就是說，中高齡的部份因為有時候體力或是什麼腰力不好，那透過什麼現在政府在推的職務再設計，其實可以試看看然後減輕他工作上的壓力，搞不好他的效率也會提升，那除了他的經驗值在腦中，其實他的效率也呈現在他的動作，我覺得這個應該會比較妥。</p>
主持人	<p>因為政府現在會有一些他們想要推的政策，我們等一下就是先跟大家說明一下，看看聽聽大家的意見，一個是針對現有員工，現有員工的部份的話，政府他們未來可能有幾個想法，都是補助給雇主，補助雇主去提供職場所謂的預防，就是職業傷害的預防，然後跟在職訓練，第三個是剛剛○小姐的職務再設計的補助以及第四個就是提供，就是公司這一邊去協助45歲以上員工做一些職務的調整，或者工時的減少或者是在他們，等於是工作量的分工就是說原本一個人做的，現在可能變1.5個人去做等等這樣子的一個補助，這四個項目主要他想要建立就是目前友善中高齡的職場環境，那我不知道這四個政策，各位在場的對於這四個政策覺得有幫助的地方或是覺得比較沒有幫助的地方，都可以跟我說，第二個是針對新聘用的員工，就是說新來的員工我怎麼做，讓你們願意多去用這個45歲的中高齡，包括像是提供雇主跟勞動者他們所謂的津貼，就是補助他們的薪資、提高他們的薪資，第二個就是說，像是建立一個銀髮人才的資料庫去做媒合，讓中高齡可以找到能夠接受中高齡的工作，雇主也可以很容易去找到你們需要的員工，第三個是說，因為常常有人講說中高齡的聘用可能比較不好聘用或者是可能缺一些人，所以可能有提供45歲中高齡的勞工雇用的諮詢窗口或者是管理的窗口，就是協助我們去管理這些45歲以上的員工，大概是這幾個方案，那我</p>

	不知道大家的想法，我想先請○先生，○先生這一邊你覺得就是說，針對友善環境這個部分，你會覺得哪一個是比較有幫助的？
G1	其實以保全業來講的話，剛剛講的那些對新進的當然是津貼的一些補助，因為在保全算是薪資結構上現在是逐年累積上升，但是在社區的報價上，他們當然是要便宜所以造成在一些薪資上，因為我們薪資又要符合規定，但是社區的想法不是這樣，所以造成一些像資方這邊的更大的負荷，所以說在進用上政府有一些當然是比較好，比較省，實在的，因為減少一些資方的付出然後在以我們來講的話，在職場的設計上，本身任何一個工作環境，對中高齡來講基本上是不會有麼體力的負荷或者一些，等於是說不方便的地方，所以以保全人員來講的話，倒是不至於有這些。
主持人	不太需要職務再設計這一塊。
G1	對，因為他本身工作環境就是像一般，像各位有住過社區的那種櫃檯，那個大概就是這些，所以我們跟一般產業上當然是比較不太一樣，而且我們進用的很多就是在產業上退下來的中高齡人員。
主持人	所以你覺得針對你們現有的員工在友善環境的那四個，就是提供在職訓練或者是預防職災的部份、職務再設計跟工時或工作職務的調整這部分，您覺得是都沒有比較需要的項目？
G1	對，因為工時來講的話，保全人員來講的話，本身就是十二小時的工時。
主持人	沒有辦法去做調整？
G1	沒有辦法做調整，因為你不可能有八小時三個在輪班制的，這相對要減少他們的薪資所得。
主持人	可是你們對於在職訓練的需求沒有嗎？或者是？
G1	在職訓練我們當然公司每半年都會辦理。
主持人	對於政府提供這樣的補助，你們覺得有幫助？
G1	這當然有需要，因為職災的話，職災保險對員工來講也是該有的，也是都有做到這些，因為畢竟很多都是已經退休領了月退還繼續在職場上工作。
主持人	所以你們的公司有很多是退休後再回來的？
G1	有，還有已經辦退休然後繼續做。
主持人	就是你們也有屆退之後，就是在你們公司辦退休，然後你們去留他？
G1	對。
主持人	你們這樣去留他是自己？
G1	是他自己願意留在公司繼續服務。
主持人	所以他會跟你們申請，你們評估ok也就持續留他？
G1	對。

主持人	所以公司對於在我們這邊辦退休的人，再回聘這個態度是很開放的？
G1	對，很開放。
主持人	所以只要他的狀況或工作表現之前都ok的話，大多數公司都會接受？
G1	對。
主持人	那工作條件會再重新調整嗎？像剛剛○小姐講的。
G1	是不會，他們也習慣了他們原來的工作環境。
主持人	我說像薪資的部份，像有些公司可能會打折，像你們。
G1	不會。
主持人	就是原本的工作條件、工作環境只是他先退休。
G1	薪資也不打折，對，而且逐年的我們還是會有調，像今年以我們公司來講對於資深員工也是特別會去照顧，因為畢竟他在公司服務超過十年以上，以保全業來講是很難得。
主持人	那我可以問一下為什麼，因為像你們對退休之後員工也是屬於開放的態度，有沒有思考過想要把這個比較明文的在你們的管理，就是人事管理的辦法上面列出來，假設你的工作表現到什麼程度，然後雖然辦理退休的員工，他其實可以主動申請想留下來，因為有些員工可能不知道，原來我退休之後可以再繼續留下來工作。
G1	其實他們都會問。
主持人	會自己問？
G1	會自己問，有些因為他們都對他們自己勞保的那種，他們自己都很清楚，我時間到了我可以辦月退，有時候就問幹部說，我辦了以後是不是還可以繼續工作。
主持人	是不是很多勞工都會先想說，我先把月退辦一辦領一領，可是他其實沒有想退休，只是想去領那個？
G1	有，還是有。
主持人	所以他就會說，我還想繼續工作，但我先辦退休。
G1	對，像有的已經快60歲，來面試的時候他也會先提到這個問題，他也會說我可能過一、兩年，我可能要辦月退，可不可以。
主持人	先讓我退，但我還是會繼續做。
G1	對，可不可以繼續留在公司，我說當然這沒有問題因為他的體力、精神其實都ok。
G7	其實他們應該是怕領不到勞保，對，現在很多都是因為這樣子，怕我領不到勞保，我先退，退了就是要先離職才可以請領勞保，所以我請了之後，我再回聘，因為我還年輕，可是我先入袋為安，那我現在賺的還是錢，我那一邊就掛在銀行。
G1	他們很多想法都是這樣。

主持人	謝謝○先生，○小姐，針對在職員工的友善環境那四個，在職訓練、職業災害預防、職務改善跟工時調整這四個，你們覺得對你們來講，你們會比較想要有申請意願的是哪一個？然後覺得比較不會有幫助的是哪一個？
G2	比較需要的應該是職業傷害預防。
主持人	為什麼？
G2	因為我們公司就是勞動力居多，但是他們有時候不太會施力就很容易受傷，就是四肢或者是腰等等，所以會希望醫療單位可以來做宣導或是定期駐點在公司，然後替員工看他們有什麼需要改善的地方，比較不需要的大概就是工作時間調整。
主持人	為什麼？
G2	因為像房務員就是，那個時間沒辦法調，因為像房間退房就是中午，房客入住就是下午，所以沒辦法再把他們做什麼調動，然後現場像餐廳也是固定用餐時間。
主持人	因為你們工作服務時間的尖峰時間是很明顯的，所以基本上那個地方其實是很難做調整。
G2	對。
主持人	如果針對新進員工，像補助銀髮人才資料庫或提供勞動諮詢窗口或訓練服務這個部分，在那一個部分是你們覺得申請這個會比較想要增加聘用45歲以上的員工？
G2	應該是補助，像進用身心障礙桃園市也有補助，那我們主管意願就會比較高。
主持人	哪一項是你們覺得比較不會想做申請？
G2	建立銀髮人才資料庫。
主持人	為什麼？
G2	因為我們除非是主管級的。
主持人	基本上不會用？
G2	對。
主持人	剛剛講到退休留用的部份，你們公司不會留？那時候跟我們講是不會留，是這樣嗎？
G2	對，比較少用到。
主持人	為什麼針對已經在你們那邊辦退休的，會不想留用他？
G2	也沒有不想留用，可是很少遇到退休還想要繼續做這個的。
主持人	所以在你們公司的話，是退休他就直接想退了？
G2	對。
主持人	所以你們公司沒有主動去挽留過，你們退了還可以再留下來？公司目前沒有這個規定？
G2	沒有規定，可是他們有意願的話，頂多是PT而已不會想要繼續長時

	間的。
主持人	全職？
G2	對。
主持人	就是如果要留下來的話，他們可能也是做兼職工作，不會想做全職？
G2	對。
主持人	所以公司基本上沒有針對退休再留任的這件事情去做一些規劃，或是目前有一些實際上的案例？
G2	沒有。
主持人	○先生，在中高齡的友善環境這邊，剛剛講的這四點職業災害預防、在職訓練、職務再設計還有工作方式的調整，你們覺得你們比較有可能去申請的是哪一項？
G3	引進這樣一個中高齡進來的話，因為。
主持人	是針對你們現有環境，就是這是幫助你們現有45歲以上員工的，不是新進來的，這四項你們覺得？怎麼會讓你們覺得想要申請，然後讓你們的員工更願意留在公司？
G3	因為我們公司的員工學歷不高可能高中高職就進到這家公司，然後一直做離職率很低做到他會，都幾乎滿25年以上，所以變成說，反正超過20年他就繼續做，公司也繼續做，他就是讓他們自動，就是他想退休，那公司也讓他申請退休，那退休之後他也就不想待，因為也是年紀大了他也不想待了，所以在這一塊的話，我們公司沒有強迫你到了就要退休，變成說除非他，另外一個就是他提出退休之後，看他的狀況，如果他有意願要留下來的話，那我們會再跟他確定，看那個工作的性質，所以以上這幾類的話，對留任的比較不適合。
主持人	可是你剛剛有講過說，你們公司的員工，基本上學歷都比較低。
G3	對。
主持人	如果今天政府有提供補助，公司沒有考慮要讓他們能夠接受一些在職訓練嗎？去提升他們本身的技能或能力？
G3	因為他已經高中高職進來，他本身的技能都已經有了，那你還要學什麼，你說我們在講多能工可能嗎？多能工可能是一種口號，就說，我做這個工作順了，你最好不要跟我調動，那想辦法你能夠給我加薪是最好，因為你看到一個工作調動，他都要重新學習，所以你說因為他在職然後這個，以一般來講，那種是少數，那個幾乎都可能是管理職或什麼的人，他的格局、視野高才有，要不然我是技術者的話，我專精這一項就好了，那我再去學其他的東西的話，除非我多學一項，那公司可能會有加薪，那我願意就是有那個誘因，就是多能工的好處在哪裡，那一定是向錢看齊，所以你是說給他什麼樣什麼樣的話，基本上，對。

主持人	○小姐，如果針對職場的友善環境這幾點，你們會覺得哪一點是你們比較想要申請的？
G4	<p>說實在話，因為在職教育訓練這部份，因為畢竟我們照顧的對象是老人，所以其實政府已經有一套規範的措施，他要求我們只要在職的工作人員每年都得去上課多少小時，所以我們每年都固定在進修，所以其實這對中高齡來講也是一個很吃力的地方，因為他等於不管怎樣每年都要接受新的，所以我們每年都得去受訓，然後不是我們自己培訓，是政府要幫我們受訓所以他就要固定開課。那說職業環境的改善，在護理之家來講其實很難，因為那些動線不是為了工作人員所設計是為了有身心障礙或是老人家所設計，所以那個環境不是為了工作者是為了他，所以有時候必須得繞道或找遠一點或是不方便的地方，事實上都是為了配合他，譬如說床要低或是他那些輪椅就這麼重這樣子。另外職業災害的預防，因為我們本身也是醫護單位，所以我們跟政府也會配合這一塊，做一些預防措施跟一些輔具的申請跟採購，所以我們機構事實上也是在做，那工時跟調整，如果真的要調整的話，我覺得這個會是現在的趨勢，因為工時高相對加班費就會高、工資就高，可是就像剛才前面這些專家講的，現在的人真的不愛加班，所以等於我工時長那他就覺得薪水很高，可是我現在工時短我的薪水很低，我的工作這麼累，其實是很麻煩的，所以我們後來就會採取我們有兩段式的工時，有八小時跟十二小時，甚至我還有四小時的班或是假日班，可是這樣人資很痛苦，所以這些東西我們都有做調整可是人還是留不住，因為我們對的是人，所以人的情緒化是非常複雜，所以我們的流動率其實很高因為他會覺得每天這些爺爺奶奶講的話都是一直repeat，那就是一種壓力，所以我覺得我們的離職率一直沒有辦法維持在很好的地方，那是因為人跟人的相處很困難，所以我覺得我們不太確定要怎麼樣，可是我們盡量在招，可是能留下來的人真的不多。</p>
主持人	那如果是針對新聘員工呢？那這幾項的措施，包括是津貼部分或是銀髮人才的資料庫，或是提供一些聘用45歲以上的諮詢窗口跟提供聘用45歲以上勞工的管理訓練服務，您覺得對你們新聘45歲以上人員的意願，哪一項是比較能增加你們聘僱的意願？
G4	基本上我們不排斥可是到了40幾歲，才要再重新轉換行業到我們這裡來，基本上就是我有一些經濟上的困難，那基本上我覺得這些經濟上有困難的人，好像給人家會有一種就是他也撐不久，我也不太確定為什麼，可是他真的撐不久，而且基本上我們的門檻進來，你一定要先上課、受訓，有一個技術在之後，你才有辦法進來，可是進來之後他就會開始不停的，這個不滿意那個不滿，職務上訓練是可以，可是我覺得會有一點困難，那人力資料庫這部分，說實在話

	我們這種行業的就業人員還是偏中高齡，可是他的中高齡可以用的人才真的不多，所以我們本身也有之前離職又再回來或者是我覺得他明明還好，可以再打電話問問看他有沒有想要再繼續上班，這些的問題可能都解決了，可是意願其實都不高，因為這真的算高勞力的工作。
主持人	就是即便他改成四個小時，勞工也不太能夠接受嗎？因為雖然是高勞力的工作，但是你不是說你們有些班也可以讓他只上四個小時？
G4	可是他嫌四個小時錢太少，可是他每天都得一到五出現，然後每四個小時就聽這些爺爺奶奶他也覺得很痛苦。
主持人	所以即便工時上調整，也不見得可以讓他們留下來？
G4	他們離職的原因就不會是太累，而是會錢太少，可是當初他會選擇四小時也是他嫌太累，所以其實我覺得不好處理，可以慢慢跟他溝通，可是像我們現在陸陸續續都有進一些可能中年換跑道的人，我們盡量讓他覺得照顧人事一件開心的事情，雖然我們後面要給他很大的支持系統然後要幫他解決，譬如說像我們也同意，我們公司很樂意帶小孩上班，我覺得這個算現在來講是，所以像我自己有時候也會帶小孩上班，因為小孩是別人顧或者是腸病毒期間學校關校，小孩就是帶來，我們甚至有一區是給小朋友跑，大家都愛帶小朋友來，可是我們做這麼多努力，該跑的還是都跑光了。
主持人	你們公司對退休留用的態度呢？
G4	ok，因為其實願意工作的人他都很好配合，你開什麼條件他都ok，就算他雖然是退職了再來他們也都非常樂意，就算你沒有開這麼多輔導方案給他，他還是非常樂意來上班，因為他只是享受跟人生活、跟人溝通不想窩在家，可是就算他不想上班，你拿再多福利給他，他還是不願意，像我們也申請了勞動部的，譬如說失業津貼，連領十八個月，領完也是跟你說再見，可是這十八個月是一年半這相處，我們自己要檢討，為什麼一年半我還留不住他，我們也來檢討一下。
主持人	那在你們公司退休的人，然後你們之後留用他，你們在工作條件上或在薪資上會有一些折扣嗎？
G4	不會，就跟他之前一樣。
主持人	所以他的工作內容也是一模一樣？
G4	是，就是看他因為我們的工時很難寫，那也有可能他辦了退休之後，他可能就是願意一個月只工作十五天或十二天我們都沒有意見，那有些人他回來之後，他其實不是想要工作他只是不想待在家，那他就會來當志工，這些我們都收。
主持人	所以基本上他是可以選擇他上班時間不要這麼長，但是他的薪水跟之前是一樣的嗎？
G4	如果說他從月薪轉換成時薪制，那就時薪制計算，那如果他還是留

	<p>在原單位，那一樣是月薪的制度該有的津貼不會跑，然後年資一樣累計。</p>
主持人	<p>○小姐，在友善的職場環境這一塊，那四個部分對你們公司來講會比較有意願申請的是哪一個項目？比較沒有幫助的又是哪一個項目？</p>
G5	<p>對雇主誘因不是那麼大，就是以對企業來說因為像在職訓練他要利用的是他工作時間？還是私人的時間？因為我們需要的是勞動力，那如果你需要他用他私人時間員工也不見得願意，所以原則上在職訓練的部分，所以我們工作上必須得做的訓練之外，額外的時間利用的話雇主他們不會考慮，因為我們的勞動力現在就是不足，我們人力就是不足，所以對這一塊他們會限制比較多，所以你後面會提到減工作量和工時的話，對我們的衝突很大，因為我們人力不足所以這對雇主的誘因不是這麼大。</p>
主持人	<p>那職務再設計這一塊呢？</p>
G5	<p>職務再設計這個我是覺得是可以去聽聽你們能夠給我們什麼樣的建議，如果說對於我們現有的工作去做改善，這個我們是願意去學習的，但是我們必須聽聽看，而且相對的就是用人單位主管他相對也必須跟我們一樣做這樣的進修，不然我們去外面吸收這樣的訊息，但用人單位並不這麼想的話，我們內部也是會有這樣的衝突，就是用人單位跟招募單位我們規劃的藍圖跟他們想要做的其實是有落差的。</p>
主持人	<p>各位桌上都有一個職務再設計，那是分署請我轉交給各位的DM，所以大家之後也可以參考看看，另外針對新聘進來的45歲員工有補貼、銀髮人才資料庫聘用的諮詢窗口或者是提供你們一些管理訓練服務的這個部分，您覺得哪一項會增加企業想增加聘用45歲以上勞工的意願？</p>
G5	<p>如果你們的人才資料庫建立的很完善，我們覺得可以增加一個招募管道，這個ok，就是至少我多一個平台我可以去找這樣的對象，然後從裡面媒合出來適合的，只是我不曉得你們之後建立這個資料來源的話，你們會是針對有工作意願的中高齡，那他們知道要去哪裡做這樣的申請嗎？因為很多求職者，年紀比較大的人他們對於資訊這個不是那麼發達，他們不知道甚至有就業服務站或什麼，他們都不了解有這塊訊息，他們只知道看報紙找工作，他們也不會用網路所以我就是在說，會不會其實很多隱藏的求職者是政府機構沒挖掘到的，擔心會有這個問題，但是如果是夠完善的話，我覺得這是一個招募的平台我們可以利用沒有關係。</p>
主持人	<p>你們公司對於退休員工，他在你們這邊辦退休然後再留用的，現在目前公司的態度是？</p>

G5	同意，只是契約會重定，當然薪資條件不會不利但是只是說，年資的部份我們公司傾向是重新，因為基於管理原則，那當然還是要有點區分，針對退休再重新聘用的其實我們的母公司他們是做軟針，他們的廠線比我們久很多，所以以目前現有的員工來說，他們很多都是離職再回聘，他們比較差別在於說，他們就是年資重計相對就是特休的差異性而已但是其他福利條件是一樣的。
主持人	所以只有在特休有影響？
G5	目前看起來是這樣，就是年資依照勞基法規定，就是契約重定的意思。
主持人	所以他們工作你們回聘的話，他還是做原職務嗎？還是會把他調成像是顧問職或者是就有點像是那種有些是聘他回來，就是當做是師傅在教，可是他不是做他原本的工作或者是他可能就是比較是屬於顧問職，他可能時間上就會比較彈性不會像他之前，我不知道你們現在原聘的形態，還是說原聘的形態都是以他原職務為主？
G5	應該要看公司的組織，如果他已經設計了這樣的職務，希望有一個這樣的職缺來去。
主持人	沒有，我說你們公司現在。
G5	目前沒有。
主持人	都是屬於所謂的原職務的留用？
G5	對。
主持人	所以現在公司對於留用，有一個明文的規定嗎？
G5	其實我們公司大概民國88年成立，所以我們還沒遇到退休的人。
主持人	你們現在還沒遇到在這邊辦退的人。
G5	對，只是我們有母公司的做法是怎麼樣當然就是不會差太多，我們之後大概在五年，可能會陸續遇到這樣的狀況的時候應該會是參照母公司的做法。
主持人	母公司有明文就是等於他的人事規章就有講說，你如果要辦屆退之後你可向公司申請要留用什麼的？還是說完全就是公司看這個人的表現，他要申請退休之後，然後主管再覺得他很需要他就會主動跟他開口？
G5	大部分是這樣。
主持人	就不會明文，有想過為什麼不明文？
G5	因為有時候也有不是那麼適合的員工，那既然他願意離職，那我們公司就想說，你就好好在家裡修養，所以還是要看工作表現。
主持人	所以公司就是會挑覺得適合的人。
G5	是。
主持人	所以如果不適合的人就算給你們什麼樣的方式，你們也不會想特別去留他？

G5	因為也許會有就是他比較不配合，或者是他的想法比較多，那跟他的用人主管可能是摩擦比較多，事實上一直在處理這個糾紛我們也會很困擾，因為我們單位主管甚至也不希望他再繼續留任，對，我們會有這個問題。
主持人	○小姐，在友善職場環境這幾項，你們覺得你們公司比較有可能申請哪一項？然後哪一項對於你們，真的是完全沒有吸引力？
G6	如果說真的一定要選，那大概就是只有職業傷害預防這一項，因為你說在職訓練，一般我們自己本身就有在做教育訓練我們一直都有在做，那工時調整不太可能，我們是二十四小時的工廠，那另外一個職業環境，我們的製造業環境，我們的工廠環境就是這樣，如果說要改的話，那會是有一些成本，是很大的成本考量所以說一定要選的就是職業傷害預防，因為現在畢竟勞工意識抬頭他對職災這方面慢慢也是都比較會想要去了解，所以說讓我選的話，大概就是這一個對我們比較有吸引力。
主持人	您剛剛提到你們有辦教育訓練，你們知道公司內部辦理的訓練也是可以跟分署申請補助金額嗎？不見得他的在職訓練是他一定去外面上課，這件事情你們知道有這樣的資訊？
G6	因為教育訓練這一塊是我們另外一個小姐在做，但是據我所知我們就是沒有去申請過，因為申請政府補助很多的手續、很多的人力。
G5	其實是雇主要先付出成本，那雇主對這塊考量比較多，雇主要先拿錢出來才能申請補助，萬一補助的比例不是那麼高的時候，雇主的成本沒辦法回收。
G6	因為還要一個人力專門去做這一塊，人力就不夠。
主持人	所以就是因為一些行政作業的成本這些東西，就會影響你們去申請他們補助的意願？
G6	行政作業倒不致於，是雇主要先付出教育訓練、講座這些成本。
主持人	可是你們本來就在辦教育訓練不是嗎？
G6	但是我們可能不會做那麼多元，我們沒有那麼豐富。
主持人	那聘用45歲以上員工的那個部分？新聘用。
G6	我是覺得說只要適合我們的，如果說這個人進來，他有提出什麼要求我們可以做得到的我們都盡量去幫助他，譬如說他覺得這個環境太熱或是什麼，就把他調到有其他的單位去。
主持人	所以我剛剛提到像是補助或銀髮人才的資料庫，或是提供你們可以去找到聘僱45歲以上勞工的一些諮詢窗口，或是提供你們針對45歲以上勞工的一些訓練管理服務，這一些部分來講的話，你們覺得哪幾個措施會比較提高企業願意聘用45歲新進員工？
G6	應該就是那個窗口，就是要讓我們，比如說像，就是讓我們比較容易進去這個網站或是這個窗口，這個平台讓我們很快就知道，就可

	以有這個訊息。
主持人	你是人才資料庫嗎？
G6	對，人才資料庫。
主持人	就是找到這樣的一個人才？
G6	對。
主持人	那其他的你們都覺得沒有幫助？像是管理服務，就是如果講到像45歲員工很難管理，或者是他們有一些心態上面，比較不願意放下身段等等，政府這邊幫你訓練，先幫你做一些相關的訓練服務再把人提供給你？
G6	因為一般來講的話，45歲都會先有一個面試的機會，如果這個人來面試的話，那我們就從中開始問，但是我們因為現在缺人，所以我們要求沒那麼高，但如果我們錄取，他如果能做的話就會留下來，不能做的話，不適應或是他自己怕我們工廠會有危險，他自己也是會離職，所以我是覺得那個還，對我們來講不是這麼重要，因為還是我們自己跟我們的主管自己去過濾，可能會比較適合我們的需求。
主持人	你們對留用這件事情，現在公司的態度？
G6	留用是指我們。
主持人	你們自己退休之後，然後。
G6	留用的，是怎麼做法是嗎？
主持人	對。
G6	第一個就是這個人非常優秀我們的主管自己提出來，如果他有提出退休，我們就會去勸導叫他再回聘，那如果不是主管提出來，是他自己提出來的話，那主管就會考量，但是因為，就像我再三強調，我們現在就是缺人，只要這個人不要太差出勤正常而且又是這麼多年的工作經驗，有的還是會聘回他，不會說因為他有某些原因我們就不會聘。
主持人	所以不願意明文放在人事規章裡面，主要是因為有一些人其實你們不想留，放在規章裡面。
G6	其實我們是有這個退休回聘這個辦法，但是有時候辦法抵不過人情包袱。
主持人	怎麼說？
G6	因為就像我剛剛講的，雖然這個人不是這麼優，但是還是可以用的情況下，我們的辦法定的也不是這麼嚴格，就是我們還是有一定的依循，那我們就會跟他講說某些原因，那如果真的要回聘的話，我們可能會從薪水開始給他先打折，你如果願意的話。
主持人	在人事規章有特別講到說，他如果回聘的話，他在薪資福利上有一些調整嗎？
G6	會，我們有這個辦法，就是說我們有一個考核表，就是我們要回聘

	<p>這位員工的時候我們有一個表格，你是極重要、重要還是需要，我們會經過這些考量由主管考量後，看他達到的分數，如果幾分以下，我們就不回聘，我們會讓這位員工自己知道，幾分以下我們會打幾折，那如果真的很符合要求我們就不打折。</p>
主持人	<p>那你們的那個也是一樣嗎？你們在員工辦法裡面就有講說，在什麼樣的程度薪水會打折，什麼樣的程度薪水不打折？</p>
G6	<p>對，就已經有定下去了，因為這樣就減少某一些紛爭。</p>
主持人	<p>那年資那邊也是從零計起？</p>
G6	<p>從零開始，對，一定就是要離職再續聘。</p>
主持人	<p>那你覺得對於，如果今天政府想鼓勵企業增加留用員工的一個辦法，就是他希望你們都能夠擴大然後去用這些員工，你有覺得如果政府提供什麼樣的一個相對應政策，你們會比較願意思考說，我們是不是把這個放大一點，就是讓比較多有機會，他只要想繼續留在職場都可以被留用？</p>
G6	<p>政府，如果說可以補助雇主一些我們回聘員工的薪水然後又簡化手續的話那當然是最好，因為薪水也是很重要的一塊，因為就像我們剛剛有提到，現在像我們這個年紀的工廠員工，一般家庭環境都不會太差，所以你要讓他有繼續留任的誘因，大概就是薪水再更高，但是以雇主來講的話，他會有一定的人事成本考量，他用我們其他在職員工一些的考量，那如果政府可以錦上添花，那當然我們也是樂意。</p>
主持人	<p>○小姐，我們剛剛提到很多的措施方案，如果從公會的角度來講，您覺得哪些雇主會覺得比較有幫助，哪些比較沒有幫助？</p>
G7	<p>先從訓練開始，就是在職訓練現在政府又有三年補助，個人學習的什麼三年補助希望條款，這都是for個人學習的，那積極成長的人就會來參與這個計畫，然後因為都是個人學習有可能是不是透過假日，透過非上班日去上課，然後這一個的部份，那再回歸企業的內訓部分，企業的內訓是說，如果企業主他自己覺得人員的一個，現在世代在變，有一些知識、管理、溝通，他是希望滲透到每個人，那個就透過內訓來去做，在廠內做執行我覺得也不錯，那再來就是剛剛講到的所謂有一些什麼充電起飛、小人提這些，那這些部分其實企業也滿喜歡申請但是為什麼不要做？是因為省事，因為形式作業太麻煩，我要把一個人在那邊申請計畫再做核銷，那如果政府出給我錢要這麼麻煩，他們覺得會有卻步，人力也是成本還有核銷也是一個問題，再來就是你申請80萬，你可以核到80萬嗎？你也不敢跟老闆講，我今年可以80萬，預期可以達到，可是你核下來的時候不見得，這個是重點，為什麼會不喜歡，那再來就是說這一個的部份其實也要有，就像說因為有空檔的時候才會受訓，因為受訓取決</p>

	<p>於老闆願意花錢員工願意受訓，因為現在很多的勞動法規定，你假日請勞工來上課，這怎麼認定？這個部分才是重點，我覺得這個是，有人說好不容易週休二日我要在家陪小孩，你要叫我來上課，意願就不高，學習效果可能比較差，所以企業也要重塑內部的組織學習，這樣才共識可以做內化，不過這點是雙方要考量的，沒有說好不好，當然是好，訓練當然好，把他轉成一種福利是很好的，因為很多企業可能是，我在這家十年從來沒上過課也有，如果是說常常的長期培養，我是覺得不錯，可以運用政府一些組織，那如果可以簡化流程，可以增加企業的意願，我覺得這個是訓練的部分，那再來一部分，剛剛講到退休再進用的部分，我覺得可以納入雇用獎助，因為現在雇用獎助都是失業人口，中高齡他本身是失業才可以納入，才去推薦給失業就服中心，然後他再開推介卡，那幾天後你才可以去運用，但是你不在这个名單，你運用這個失業人口，他縱使是中高齡你也不可以用，你也沒有可以享受到雇用獎助這一塊，所以我是覺得說，可以把退休再回聘這一個美意，可以納入在雇用獎助部分，這樣企業可能意願更高，那你說要不要再回來就是說，要不要像中興紡織這麼好的工廠，直接把那個退休回聘納入人事規章，其實很多企業不敢做。</p>
主持人	為什麼？
G7	<p>好的人才如果留用是企業的福氣，那如果本身表現不是很好的，留來留去留成仇你趕他也不走，他也就待在那，一些冗員有時候就會這樣子，因為很多的員工跟老闆都是兩面的，企業有兩面，一樣意思，所以你留下來的用意，到底是要創造效益提升還是產能提升，還是員工彼此的猜忌？或是他在那邊一直賴著不走，我覺得會影響士氣，這點我相信，我不知道，在座有七、八家企業，我覺得有很多企業不敢這樣做，就是企業來做主動權，我覺得你很好，你就留下來，搞不好他技術很高端，礙於有一些公司都有屆齡退休的問題所以他年紀大，但是他沒有體力衰老他就會再回聘他，我覺得這是納入雇用獎助會比較有實質的鼓勵，我不知道是不是可以這樣講，然後再來的部份，就是銀髮人才資料庫部分，其實我出來的時候我有看過勞動部的一些網站，有開始做這一塊，其實如果可以像104一樣，求職者跟求才者，他們有一個共同的平台我覺得這是好事，應該不是說年紀大就不好，也不會，因為有的技術在腦裡，他想要去做二次的轉業，我是覺得很好，所以在這個平台能不能建構完整，可以讓他們受用，我覺得可以做這一塊的部份，應該是比較好要不然說海底撈針不知道誰是好的也增加他們給廣告公司的錢，就刊登廣告掛那麼久還是沒辦法來，他不是不刊，有的科技新貴跟現在的政府很多的公開徵才，就是你去攤位就會看得很詳細，知名企業就</p>

	排了一長串，可是傳統製造業沒有人，我覺得這個也會讓人資對自己公司沒信心，如果是公開徵才卻這樣子，所以早期我們也在辦徵才的部份，但是有時候企業就是說，我就很缺人然後你就不，就沒有一個人來，我要怎麼跟他講我的好，所以這個可能會比較有，沒辦法去達到真正的效用，我是覺得下次徵才可不可以分產業。
G4	現在也有，可是去參加的科技歸科技，然後醫護的歸醫護，然後醫院的歸醫院，現在好像，我記得上次去幾乎全部都是這樣。
G7	所以這樣才有良性競爭，因為同產業的良性競爭，薪資會比較，才會有一個競爭力，所以這個是我個人看法，那再來部分就是職務再設計，職務再設計可能有一些產業是可適用，因為有時候搬重物，你透過一個機械手臂或是怎麼樣的方式去設計可能會有改善，但是有一些行業可能真的是比較困難，因為他就是一貫作業，從頭開始投料就開始產出，所以這個可能會有看行業別跟特性，那以上這是我的建議。
主持人	如果現在政府有一個政策是要請企業針對屆退員工，這個屆退員工有再就業需求，去辦理他們再就業的輔導措施，您的看法呢？如果政府要，就是他可以補助企業，但是就是要求企業要對屆退的做輔導措施，您會覺得這樣可行嗎？
G7	我覺得會太強制沒有彈性，就會像現在的勞基法一樣，一翻兩瞪眼。
G4	可是在退休這是退休之後再進職場？
主持人	對，假設我要辦退休但因為你公司不留我，但是我之後還要再工作，所以公司要在我退休的可能前半年或前幾個月，你就要幫我辦再就業輔導，就是我之後要再去工作的輔導措施。
G4	可是他又不打算留在這間公司，公司要幫他做哪一類的輔導？
主持人	他就是講說再就業的輔導措施，他還沒有很明確。
G7	我覺得這應該要讓政府來做，因為政府不應該規定企業說一定要，因為有時候他們相處的，政府跟員工沒有相處，企業跟員工才是有相處，要是真的很不好，你還叫我幫他輔導，我趕快走最好，所以我是覺得如果真的制定在規章，我個人覺得我的會員廠商不會同意，因為為什麼？這會造成反彈，就像最近有一些案例就是說，好，現在的科技廠，他原本接單是滿載的所以一開始應聘的時候就是十二個小時，那現在我沒有單量，我想縮短為八小時，那你當初貢獻十二小時你是3萬6的話，我現在貢獻八小時要變成3萬，我要跟員工談，員工不同意的時候就是我要資遣他，你理解我的意思嗎？所以他沒辦法同意你的轉換跟你原本契約的一個條件，所以他認為雇主降低勞動契約所以我要資遣雇主，我要辭退雇主，所以這樣雇主就要給他資遣費，所以這樣也會造成很大的困擾，就像剛剛講的紡織案例，就是他本來都是做十一個小時，他給他4萬5，他是做機械維

	<p>修，現在因為科技越來越發達，他改變新的機器，他就沒辦法去從中學習，然後去修他這個新設備，所以產能沒那麼大，他想要把他減為八小時，員工不同意，你減我八小時，我要原來的4萬5，所以就在這邊僵持不下然後就很難談成一個協議，所以這個部分你說減少工時是美意但是企業也是利潤為導向，沒有賺錢是罪惡，所以企業想要，你幫我做八小時，我要給你十二小時的錢，應該不對等，所以他會覺得說，你不同意，你都不能商量，我很想再用你我也缺工但是不得已的當下就是走資遣。</p>
主持人	<p>因為您剛剛說出來有稍微看一下，其實北區跟南區都有辦銀髮人才資源中心，那現在想要在桃竹苗地區也考慮辦銀髮人才資源中心，那這個資源中心他就是在裡面會提供，除了銀髮族的就業媒合之外，他是55歲以上，那他的概念不會像一般的人力銀行裡面，所有的職缺全部混在，他想要做的有點類似高年級實習生的概念，就是把在產業裡面有經驗、有專門技能的彙整在一起，然後提供他們相關的求才就業媒合服務，那當然也會有一些像職業訓練或其他相關服務內容，我不知道如果○小姐您來看的話，如果真的在桃竹苗地區設了一個這個，你們會覺得這樣的一個中心要具備什麼功能，企業才會願意參與在其中？或提供什麼的服務，會讓企業比較願意接受這樣的一個單位，或是來引用他裡面的服務內容。</p>
G7	<p>應該是簡單效用好，簡單就是銀髮族可以很容易上手他可以去搜尋他想要的職類，那雇主很容易去徵才做媒合我覺得這個是重點，應該是大家都想要，第二個操作，因為55歲如果早期教育比較好，可能上了很不錯的學校，可是如果真的比較沒有那麼積極，或是家裡不許可的部份，不一定有念到大學所以他的部份是會有落差，所以我覺得是可以分簡單、資料庫完整、搜尋方便跟媒合度高，我覺得這樣會比較好，然後現在企業很多，現在政府開了很多平台，但是就是沒有辦法告知，這個員工真的很差，我們怎麼樣才可以不會踩到地雷，因為現在很多的職業勞工，所謂職業勞工就是說，譬如說卡車司機，應聘一個禮拜然後就跟你講說，當初的宣傳單跟現在薪資不符，我就告你，我就怎樣，所以引發很多爭議，就像外勞也一樣，外勞的平台其實應該可以讓雇主搜尋到這個人是惡意的，有那一種刁鑽的，我覺得這個應該是可以去考量，譬如說在平台裡面，如果這個人是真的很差的，但是不要設個資，我是覺得可以什麼方式告知雇主，或是這個雇主很惡劣，我覺得這是相對的，雇主很惡劣或員工惡劣。</p>
主持人	<p>可是如果像這裡面給了一個類似評分的機制，像現在104其實他針對沒來應聘的，他是可以去。</p>
G6	<p>失約。</p>

主持人	對，他是可以有一個告知的，那如果未來以後，就是您說的是雙方的，如果員工也可以給這個公司打分數然後公司也可以給也可以給這個應聘的人打分數，那這樣就是以分數，就會變成說你看他的累積他是幾顆星類似像那樣，這種這樣企業可以接受嗎？
G7	如果是在55歲裡面，中高齡的人才庫裡面，他是一個中高階主管的部分其實他應該以前都會去個人徵信，所謂個人徵信是說你在天興做過，我就打電話去給人事，有的人事主管講他的風評或怎麼樣，有時候會，他只是不會跟他講個資，如果他真的是很差勁。
G4	我們的產業很小，所以我們在桃園護理之家跟醫療產業大概六十八家，所有的老闆都在這裡面。
G7	所以都會討論對不對？
G4	我們常常都會接到說就是某某護理員不好，千萬不能要然後就把他的事實舉例在上面，譬如說就是他會偷財務，那這個對我們來講都很麻煩，那像你剛才講的職業勞動我們也有，而且大家，我不知道究竟，可能是我們這個產業很小，我知道在104上找人，譬如說一年前、兩年前常常看到都是重複的，一直repeat就是這些資料他永遠都不會在這個檯子上消失，我也不知道為什麼，而且他明明就來我這邊過，我就已經跟他講我這邊沒辦法用，可能各個原因推卻他了，他還是會忘記他曾經來過我家。
G7	那真的是你們的產業比較小，如果製造業的話幾萬家應該比較難，很難去勾稽。
G4	還是又不小心踩到地雷，他就是會一直不停的，可是我覺得現在的人真的好像沒有像以前這麼正常，我也不會講，真的有差，雖然其實我67年次，所以我應該算不大，可是我真的遇到的人也好怪，不管是年紀大、年紀小的，都好怪。
主持人	所以，○小姐，回到剛剛那個問題，您覺得像這種打分數，他們能接受嗎？你講的是這樣子的分數？
G7	我的想法是說，是不是在那個平台打分數，因為還沒操作不知道，那只是說想到這個問題。
主持人	要能夠有看到，就是知道他的。
G7	對，就像那個雇主違法，他就公告在勞動部他違反勞動條件勞基法哪一條，對不對？都公開監視，那為什麼沒有這樣的平台跟可以讓企業做一些參考？
G6	可以照顧雙方，照顧勞雇雙方。
G4	之前我們有一個外籍看護工，因為他打老人，那後來我們其實非常生氣，因為罪證確鑿，那我們去跟移民署說這個外籍，他可能下次會再進來，可以幫我註明他這次為什麼被資遣的原因，可是台灣非常注重人權，不行，他說這樣子我們不能註記他，我們違法因為我

	們。
G7	涉及個人隱私。
G4	對，傷害到他，所以我們不能註記，所以就算我的罪證確鑿，他有錄影帶，我可以提前資遣他，還要提供他所有證據出來，所以我把他所有的跟他切結書、悔過書什麼全部都撈出來，還是不行，他下次還是可以進來。
G7	所以我們剛剛在講的是，現在在討論，是不是納入？不知道，因為涉及很多的法規，就是人權還有個資，什麼都是要綁在一起，我覺得現在的個資好像有點誇大、太廣泛，我覺得很特別的是，現在很多都是因為矯枉過正，把個資給無限上綱，所以這樣他們應聘，人資人員或者是我們相處的當下，就很難去了解這個人到底怎麼了，為什麼上一份工作會離職？問太敏感的又不行，所以人資其實因為個資法，也造成滿大的困擾的，所以比較沒辦法去，不要說人資是算命，看面向，也不見得，但是就是說基本資料也要看一下，我覺得那會比較好，所以這個針對這個平台，我是覺得是好的平台，可以受用的。那大家媒合度會更高，我覺得這個是不錯，因為很多，就像我也是中高齡以也覺得說，從事在製造業或服務業，其實每一個人都有他的專長，那好的員工我覺得可以繼續用，不好的員工其現在企業很頭痛的就是趕快結束掉不要再來了，我寧可用錢可以解決的問題，我就不要再處理了因為太浪費時間。
主持人	○小姐，對於再就業的那個，就是應退的再就業補助，你們公司會想要去做這件事情嗎？
G6	再補助是指政府？
主持人	就是退休之後輔導他們再就業這件事情，叫你們公司做，你們公司能夠，覺得可以？
G6	輔導我們的員工嗎？
主持人	對，你們自己輔導自己的員工再就業。
G6	回到我們自己工廠？
主持人	到其他地方。
G6	應該是沒有辦法因為私人企業本來人力就是有限，就像我們人資單位，我們也是幾個小姐而已，我們要做全場七百個人，所以很難有人力再去做輔導他們，而且說實話好的人我們自己就要留下來，不會介紹給別人，不好的人我們介紹給別人，良心不安。
主持人	你們公司有跟分署做一些合作嗎？勞動部勞動力發展署有做一些，或者是就業服務中心？
G6	目前我們知道的是沒有，因為我們已經結束了，但是如果說，像我們是有聘用外勞的工廠，那我們在聘用外勞這一塊有時候我們就是必須要去找就業服務中心。

主持人	你們覺得就業服務中心，你們在接觸有覺得他們有什麼樣在整個就業服務上，有沒有哪些需要改進的地方？
G6	其實他們的服務都很好，但是因為去就業服務站的人良莠不齊，說實話，就業服務站有時候介紹給我們的人，可能也是有他們的難處，對我們產業雇主來講，真的是會有一些困擾，但是有時候因為我們有卡到外勞的關係，不用又不行，所以會有一點這些為難，那我們還是會用。
主持人	所以希望他們在人才方面稍為篩選一下。
G6	要稍微過濾一下，但是我想就服站也有他的難處。
G7	你剛剛講的那個，企業很大的問題都是你的反應，怎麼講？因為現在很多企業就講，我現在真的很缺人，就服人員服務很好，都會到我的工廠去看，看了之後了解我的需求然後幫我轉介進來，但是轉介進來我很想用，但是就用不下，因為他們希望說那一個就服，公部門去做轉介的部分，稍微真的是要做篩選免得造成困擾，只是為了要蓋章，現在為了蓋章，我覺得有時候，失業補助到底是一個好的政策，還是造就人的怠惰，我覺得這個政府真的有必要去思考，因為你看，一個中高齡他可以領九個月的部份，然後他如果有在扶養子女，又要再加計20%，所以這個部分是不是他這一段期間，企業都找不到人，所以很難，因為為什麼？我今天如果薪水是4萬退的，我有2萬4可以在家裡撐九個月，那我省吃儉用，我如果雙薪還可以撐，所以這個部分我不知道，是不是良策，是不是可以再思考。
主持人	那銀髮人才資源中心這件事情，您覺得他要有哪些服務或功能，才會願意去用這個平台？
G6	就是操作簡單，人才整理歸類歸得很好，譬如說我一進去，要找我們的最基層的作業人員，那這一塊完全就是作業人員，那我們下一頁就是另外一個職稱，就是他職稱的部門類別，幫我們整理歸類得比較詳細，這樣可能就節省時間，比較容易上手。
主持人	○小姐，對於銀髮人才資源中心這件事情，你們會希望他有什麼樣的功能？
G5	就是剛剛提到的人才資料庫部分，剛剛他們前面都有補充到，就是他操作簡單，對我們在使用上，其實就業服務站都有他們的平台，但是我們很少使用，就是因為裡面人才資料庫一直都一樣，他不會更新，裡面的人員其實都一樣，所以對我們來說，我們在搜尋上出來的條件都不是很理想，所以我們其實不太會使用，因為他其實是一個免費平台，對我們來說應該替公司節省成本，如果就可以在那邊找到人的話，我們應該用這個平台就好，但是事實上我們都用104、1111、518，所以我說人才資料庫的建置部分，如果說能夠加強我們媒合到我們想要的員工，這個會讓我們更想使用。

主持人	除了這一個部分之外，還有其他的嗎？因為他是一個資源中心，他可能不單單只有人才資料庫，他還可能有一些就業媒合或像有一些訓練或其他的部份，那您覺得說他如果是一個中心，他還需要什麼樣？因為有些可能是，像有些單位是有提說要有點headhunter的性質，就是他的就業媒合不要說是以前，我只是丟一個人去，而是他真的了解客戶的需求，然後他去找一個企業需要的人進來，就是可能在媒合這一塊他是比較用心的，尤其是高階或比較有專精的這一塊的人力上，就是在功能上你們有沒有其他想法？
G5	其實我們人力最大缺口是在基層人力，中高階其實大部分都是內部提升比較多，所以我覺得你們著重的方向應該在基層人力部分，能夠補足我們這個缺口，那中高階的部份，其實我們在招募上不是那麼困難。
主持人	你們有跟分署或就業服務站？
G5	有，我們一直有在做青年安心就業讚，還有雇用獎助。
主持人	青年安心就業讚是桃園市政府的。
G5	勞動部那邊就是雇用獎助。
主持人	那你們覺得他們提供的服務內容，有沒有什麼地方需要改善？
G5	目前以申請上來說都還滿簡單的，只是說我們有時候在媒合的對象中，對象比較少，因為有時候我們自己招募的人，他也許也符合這個條件，但是他其實並不曉得貴分署，所以我們雇主想要在申請這個補助上來說是沒辦法處理，那是不是能夠開放彈性比較大，事實上只要這個對象他是符合你們這個條件的人，是不是在開立介紹卡，還是甚至不用到你們中心去一趟，或者是你們可以用什麼電話做確認身分就可以，因為其實這個人他就是失業的人，只是說他沒有透過你們，但是他也確實就我們已經媒合到，那是不是也可以鼓勵企業用這樣的員工，也讓我們可以獲得這樣的補助。
主持人	謝謝，○小姐，你們對銀髮人才資源中心這個部分，你們會希望他們有什麼功能跟服務嗎？如果在桃竹苗地區設了這個銀髮人才資源中心？
G4	其實是都不錯，就是說剛才上面那些專家說的，資料庫update是很重要的，我覺得這個是，像我們常常在上網之後，大部分人就是用來用去，那其實我們會。
主持人	人都是怎麼樣？
G7	一樣的人選？
主持人	一樣的人。
G4	那還有一個部分是，他們好像有一個就業服務通。
主持人	台灣就業通。
G4	我覺得那個課程倒是挺新的，所以我覺得就是說，像我們在找課程

	<p>的時候，上面是滿方便的，就是課程的部份其實是還不錯，那還有一個就是我覺得就業通找公家的職位還滿迅速的，是公務人員都在用這個系統嗎？我覺得他上面的公務人員職缺都還滿即時的，其他私人機構真的比較少。</p>
主持人	<p>你會覺得那個銀髮人才資源中心，如果建置起來，你會希望他有什麼樣的功能，你們公司才會想要去用這個平台？</p>
G4	<p>如果他的人，就是資料庫建置得很完整，方便搜尋，然後找到的人質感又不錯，畢竟我們是相處的，所以我覺得質感很重要，如果他來了就告訴我說，不好意思消失個五分鐘，他跑去抽煙，我實在是也覺得很無奈。</p>
主持人	<p>你們有跟分署那邊的，像就服中心那邊合作過嗎？你們會覺得他們在就業服務上有沒有哪一些，或是一些相關的服務內容上，有沒有哪些地方需要改善？</p>
G4	<p>真的要篩選一下，因為遇到還滿多就是為了要蓋章的，他也是不諱言的直接跟你講，你幫我蓋一下，那這樣子他才可以繼續找，所以我這邊是遇到滿多不諱言告訴你，因為你年紀都很大，我這邊雖然沒有就是一定說不用身心障礙，可是我也是照顧人，那如果今天就服站再三強調至少要有功能性，譬如說，我覺得身心障礙有些是，譬如說缺了手或者是缺了一些，譬如說肢體比較小，我覺得ok，可是我已經告訴你，我是照顧服務業，可是你每次都告訴我，就是你知道，來的都是重殘，我實在，懂我意思？</p>
主持人	<p>就是沒有考量到你們的需求。</p>
G4	<p>我不介意用這些人，因為他們還是有功能，這個ok，可是說實在話，我已經告訴你，就是簡單的、小型的都ok，或是有一些單純只是譬如說切除某個重要器官那些其實都是很簡單，像女生切除子宮他還是個ok，可是你不能就是重殘，譬如說他已經二、三級重殘，那其實真的不適合可是還是會推過來，那我也不懂為什麼，因為他推過來，我也不好意思跟他明講，因為違反就業服務法，我不能明講，那我就會覺得。</p>
G5	<p>那求才登記表，他們不是會載明說你想要什麼類別那一些？</p>
G4	<p>對，可是我不會去勾身心障礙者我不用。</p>
G5	<p>他好像可以選他的障礙別那一些。</p>
G4	<p>我們寫了，可是他還是送重殘來，我也不知道為什麼，他也來我這邊參訪過，他也知道我這邊用的是什麼樣的工作類別。</p>
主持人	<p>○先生，對於銀髮人才資源中心這件事情，你們會覺得這個平台要具備什麼功能，公司才會想要用？</p>
G3	<p>對於這個我還不是很熟，但是就是說總該讓他容易操作，因為我們在包括現在年輕人不要說銀髮族，比較低層的那些工作，那一票人</p>

	為什麼都不上104、yes123什麼等等的？所以變成說我們上去看的那個媒合的機會比較。
主持人	不大。
G3	對，也就是怎麼在這邊讓這一票人能夠很願意上這個網，然後讓我們有更多的篩選機會？
主持人	你們公司有跟就業服務中心合作嗎？或是有用過他們的服務嗎？
G3	這個我不清楚。
主持人	○小姐，如果有這個銀髮人才資料庫，你們會希望他有什麼樣的功能跟服務，你們才有可能用？
G2	我覺得最重要是要讓中高齡的或是應徵者知道這個平台，然後他們會使用，因為如果只有我們人資單位知道的話這樣在使用的功能性就不大。
主持人	我們會把這個受僱者的資料會去做建置，但我不知道就是說，因為其實每一個不同平台都有他的特色，像104有他的特色，1111也有他的特色，那我不知道說，如果我們現在建立了這樣一個人才資源中心，因為他不是只有網路，他可能還有平面，就是他的管道可能是，因為他是一個單位，他是一個中心，所以他提供的服務內容可能會很多，所以我想問一下，你們覺得他能提供什麼樣的服務內容，是企業會想去利用，你們會想試看看用這個單位或平台來做人才招募？
G2	我覺得也是看能不能對應徵者，因為企業有一些對他們的意見。
主持人	就是了解。
G2	他們過去的工作表現之類的。
主持人	你們公司有跟分署合作過嗎？或者就服中心。
G2	就服中心的話就是就業服務站會推介人才。
主持人	你們覺得他們的服務上面，有沒有哪一些地方是可以再加強的？
G2	我也覺得面試者要過濾一下，因為他們推的一些人過來，都是做一天就不做了。
主持人	○先生，如果現在有一個銀髮人才資源中心要成立，您會希望這個中心裡面可以提供什麼樣的功能跟服務，是你們公司比較可能去利用的？
G1	其實在我們公司來講銀髮族反而，像一般保全來講他本身這些層級就會比較低一點，有時候這些保全人員，他反而很少上網去投履歷，反而投履歷的都是一些比較年輕的，年長的話他們投履歷的機率會比較小，等於說提供給他們找工作的，等於是讓他們有一個很方便，剛剛講的方便操作的一個方式，讓他們可以把自己資料給PO上去，讓企業主在資料庫裡面找人才，因為本身企業主的人資部分在找人，本來就是主要方便一點，以我們來講的話，人資部門在找，因

	為我們底下的人員還有社區秘書、吧台那些，反而這些是要年輕的，然後保全來講，以我們來講，有機會我們當然也會上一些網站去搜尋適當的人才。
主持人	你們有跟就業服務中心有合作過嗎？
G1	很少，反而是我們跟輔導會，可能是跟老闆的關係有關。
主持人	比較跟軍方的那一邊？
G1	對，像我們用軍退的相對的是比較多，因為可能這些退下來的他們的屬性運作、人際的關係，可能在社區上擔任社區主管，可能相對會比較好。
主持人	不知道最後大家針對政府在做中高齡的就業促進，或針對分署那邊，有沒有一些建議的方向，那這個我們就不一一詢問，如果有意見的，可不可以跟我們說一下，最後不知道大家還有什麼建議可以提供給分署，在未來有關於中高齡就業政策制定或需求上，有沒有一些其他的想法？如果沒有的話，我們時間其實差不多了，也謝謝大家今天特地來幫我們參加這樣的座談會，我們今天會議就到這個結束。