

苗栗縣事業單位場次

人員	內容
主持人	政府這邊他們想說，是不是在政策上面有什麼樣相對應的調整，會讓企業雇主比較願意去聘用中高齡，因為我們在做審查會議的時候，評審委員也有特別講，希望能夠邀請一些公會的代表，因為公會背後代表的是無數的廠商，那從公會的角度來看，他們是怎麼樣子看，就是目前他們旗下這一些業者，他們在聘用中高齡上面，會比較需要什麼樣的政策，會提高他們的聘僱意願，那我們這一次整個座談會的部份，我們現場都會錄音，錄音部分是為了回去能夠把把大家提供給我們的意見，做比較詳實、詳細的記錄，然後我們會把大家的東西重新彙整出一個比較有共識的部份，去提供他們做一些參考方向，那所有的參與來賓所對應的發言，因為其實大家都有拿到分署發的公文，分署會知道是哪一些業者代表參與，但是哪些業者代表的發言這邊，我們都會用匿名方式做處理，所以基本上來講，大家在發言上都可以盡量放心，然後把你們的需求告訴我們，讓我們能夠有比較多的意見可以回應給分署，去做未來政策的一些調整，我是畢肯市場研究公司的總經理，我姓張，叫張莉萍，主要我們就是承辦分署他們這一次針對中高齡就業相關需求的計畫，所以在桃竹苗四個縣市，我們都會針對廠商部分各辦理一場，今天我們的苗栗場，很謝謝大家遠道而來，首先我們有一些問題想要來請教各位，○小姐我方便請教一下，你們公司目前在人力招募上面有遇到一些困難嗎？
J2	也是一樣，我們是製造業，製造業就是人力很難招募。
主持人	主要是基層的線上的這一些作業人員？
J2	是。
主持人	其他的部份基本上比較沒有問題嗎？
J2	對。
主持人	那像你們針對這種線上的作業人員，公司對於聘僱中高齡，就是45歲以上的意願來講的話，目前的接受意願？
J2	我們都是可以接受的，因為我們現在很多機器都是半自動或全自動化，因為我們是做木材相關的，所以事實上要用到體力的部份也沒那麼辛苦，只是說環境上當然不能跟竹科裡面，都是冷氣房或是什麼相比，所以說我們對45歲以上的人，事實上是沒有任何的限制。
主持人	所以如果他年紀已經45歲以上，要去你們那邊再去做求職，公司的接受意願都是高的？
J2	是。
主持人	所以基本上來講，除了基層這種線上的人力，如果是屬於比較高階

	的，像是專業人員或管理階層，在選擇人才的時候，會因為年齡而有一些考量的因素嗎？
J2	不會，因為我們覺得經驗還是很重要。
主持人	所以在聘僱45歲以上的人員，比較沒有一些相關的影響，您剛剛有提到，因為你們是做木材的部分，所以如果年紀比較大的人去做操作，線上是不會有任何的問題？
J2	沒有任何的問題。
主持人	所以也不用因為他們在體能或身體的機能上面會有一些退化狀況，去做一些職務上的調整，或在整個工作流程上，要去重新設計說，怎麼樣讓這些比較年紀大的勞工，可以去配合作業的方式嗎？
J2	我們還是會調整，譬如說我們還是有50幾歲、60歲的人，我們當然會看他可以適合的位子，不影響太多的產能，我們就是比較辛苦的位子可能是外勞去補貼那個位子，所以說其實就算是中高齡，我們還是有適合他的位子才會去。
主持人	所以你們是針對他工作職務上面會去調整，就是說如果他的年紀或體能上有一些限制的話，你們會去把他的工作職務做安排？
J2	是。
主持人	那像這樣的調整，會對於你們公司整體在人力運用上面有一些狀況出現嗎？就是說，因為你們現在年輕人聘不到，必須要轉聘用一些年紀比較大的，導致說，你們要讓這些年紀大的，又要排在某些特定位子，對於你們整個公司在人力運作上面產生限制或困難嗎？
J2	我覺得因為人力已經很久了，所以說我們公司來講的話，是先調整我們製程的機器，我們就是說整個工廠的機器是有汰換的，從舊的換新的，所以說勞力上面的差距並不太大，因為我們是會兩個人一組，因為一台機器，一個前一個後，前後在使用上面的話，事實上沒有差太多。
主持人	那會有感覺現在年紀大的比較願意去你們那邊應徵，然後年紀輕的比較不會願意，有這種情況發生嗎？
J2	其實有點兩極，我們公司就是要嘛很年輕，要嘛就是真的是50多歲，中間的這邊全部不知道哪裡去了。
主持人	所以有50幾歲的，也有新進去的這樣子？
J2	還是有新的。
主持人	如果像那種中高齡40、50歲，進入新的公司，會因為有一些什麼勞保的規定，或者是因為他們屆退年齡，你們公司會去考量那個？
J2	不會，因為我覺得現在已經很缺工，如果有人願意來，我想我們都應該是可以。
主持人	不會去考量說，因為他已經快屆退了，或者是說他可能來你們公司做不到五年、十年，他就要退休了，不會有這個因素去考量說，那

	我不太喜歡用中高齡？
J2	因為畢竟我們不是高科技產業，以工作技能上面來講，還是以體力、時間這樣來衡量，所以說，事實上離他退休多久，這不是我們考慮的重點。
主持人	好，謝謝，那○先生，我想請教一下，公司主要是飯店，飯店應該人才招募上面，一般來講是有問題的，你們公司有這種狀況嗎？
J3	會，第一個我們的飯店位置比較偏山區，就是我們從這裡到那裡去，大概也要四、五十分鐘，到大湖都還要有一段時間，所以在招募人才的部份，會有一些問題，像我們現在餐廳要高階的，我們也是找不到人，因為高階的他可能不太會到我們那邊去。
主持人	所以你們高階也缺，基層的也缺？像一些服務人員或者是房務的人。
J3	都會缺，我們目前就是實習生的部份先代替。
主持人	跟學校的實習方式？
J3	跟學校合作，我們當然是希望正職能夠多一點，但是有時候看他們來面試，有人在這邊做不久，像我那個地方，好山好水，加一個好無聊，你這樣一定會影響到他們在這邊待的意願，沒有意願。
主持人	你們會因為招募人才，有這樣的困難，因為一般企業其實都比較想要用年輕的人，那你們有因為在招募上面比較困難，所以就會覺得說，不管年齡是幾歲的部份，我都ok，然後比較沒有。
J3	其實我們都會用，如果說來的適合的都會用，像我們去年有一位52年次，因為他本身是水電，加上他本身可能有身心障礙之類的，我們還是用他，他現在做了一年多，都很好，我們廚房也用40幾歲的人，他自己開餐廳，他還想做，但是大部分人都是覺得太偏遠了。
主持人	因為你們之前有做電訪問卷，是您接受我們訪問的嗎？
J3	我。
主持人	那您那時候有講說基層人力，你們公司比較能夠接受是在大概45到49歲，然後50歲以上的，可能就會有一些考量的因素，那我不知道說主要？
J3	50歲以上他就是，比如說像餐廳那一個我們需要副理，要那種經驗值比較高的來面試，因為我們是比較負勞力的服務業，你看在那一個房務裡面，假設你超過50歲沒有體力，他沒有辦法做，你說45歲到50歲階段的，還可以訓練，有的他50歲以上，他那個體力沒有辦法，像我們的溫泉，要從這一邊爬到這邊，又要爬來爬去，每天要走好幾回，那他的體力，怕他受不了，我們可以用，但是他受不了，有的時候我們會看那一個來面試的人，他的身體狀況，我們來做決定。
主持人	那以你們公司的狀況來講，如果以後有一些相對應的政策，或者是說有政府願意輔導你們，在於所謂，像以房務來講，那種流程上面

	的改善，或者是有一些相對應的補助方案，去針對你們的工作流程，盡量降低體能上面的限制，這樣子你們就有可能有機會去接受年紀比較大的？
J3	應該沒有辦法，你還是要有體能，你光是鋪床準備這樣子，他那個要體能，你要彎，我現在58歲的人，你叫我彎在那邊，彎下來再起來的時候就可能倒地，你起不來了，有時候有一些工作事實上是年齡上會有一些限制，像我們現在上一個，他之前也是房務，他因為50幾歲，我們把他調後面清潔，就是公共區域打掃清潔這種，會依年齡去調整。
主持人	所以在你們公司，如果以做房務的人，年紀到了一定的時候，你們會調整他們工作的職位，就是工作性質會把他做一些調整？
J3	會做調整，因為他做那麼久了，而且他的體力狀況還可以，我們現在有三位大概都是40幾歲的，就是他們做了一段時間，其實是這樣，他的體力一直在做，你剛開始沒有做過，你一下子叫他去做，他不行，他沒有做過，他受不了，一下子就受不了。
主持人	所以新的人，大概50歲，去你那邊就做基層就不行？
J3	他撐不住，如果40幾歲來，如果是到50歲以上，怕他撐不住，你說他能撐得住我們就用他，那其實我們董事長都會用，就是這種年齡的，40幾歲都能用，只要他能撐得住，待得住撐得住最重要，我們那個地方比較偏遠，重點是偏遠是一個問題。
主持人	所以，那像那種屬於比較管理階或者是專業階層的，你們好像也是只能接受他差不多到54歲左右，如果超過55歲，去跟你們公司面試，你們的接受意願就會比較低？
J3	我們會，也是看他的經驗。
主持人	只要他有經驗就可以？
J3	對，他如果是在大都市裡面當過什麼經理，說要來這裡做，他退休了，想說來這邊養老幹什麼，也把他的經驗傳承，那我們也會，那是看他自己。
主持人	所以基本上來講就是你們不是說不願意接受那一個職位，是因為基本上那個工作上面就是有很多那一些中高齡他們一些體能上的限制，就算你接受他，他也待不久。
J3	都待不久。
主持人	所以在一些相關的調整措施，或是他整個作業流程的改變，其實比較難去做一些因應調整？
J3	對，其實在飯店做那麼久，作業流程怎麼樣最快，怎麼樣最節省時間，就是我們自己在run，我們都已經run很久，你再怎麼精簡，你總不可能找個機器人。
主持人	可是像你們現場的服務人員，會覺得說公司的門面，我們還是找年

	輕一點，然後年紀大的，你們就會比較傾向覺得說。
J3	櫃檯一定要找年輕的，你櫃檯總不會去找像我們這種臉去站在那邊，人家一看，一個惡人站那邊，那當然客人一來就會怕。
主持人	那像是現場第一線等於是跟客人接觸的這些服務人員，他如果在你們的環境裡面待到了一定時間，因為他年紀一定會增長，那你們處理的方式都是直接給他轉調職務？
J3	通常是調職。
主持人	就是直接轉調職務？
J3	對，會調職。
主持人	那這樣會因為他轉調的職務不是他想要的職務，他就很容易離職？
J3	但是我要跟你講一件事情，大部分的都不會想撐很久，我們年輕的也在那邊做了幾年，幾年之後他大概也都是跑到外面去。
主持人	自己就會離開。
J3	他會想到都市，比如說他要學櫃檯，他就會到都市的櫃檯去做，他會離開，所以你問我說櫃檯的這些有沒有年紀，就是做了很久，然後沒有調職，幾乎都是離職的，可能都會做一做就走了，他會去再找，第一個可能家庭因素，有可能結婚的這些，他就不需要找都市裡面的，那他有經驗的，他可以去找都市的去上班。
主持人	所以基本上如果是第一線跟顧客接觸的，你們不會考量中高齡，就是年紀大的，還是要以年紀輕的為主？
J3	也會，比如說那種經理級，中高級的，那種不一樣。
主持人	我說的不是經理級，我說的應該算是第一線服務人員，像是服務生，或者是您剛剛講的櫃檯。
J3	我們的櫃檯一定是門面，那你說年紀40、50歲的，幾乎沒有，大概都是房務、廚房這一些，大概還可以，因為有一些人還是沒有辦法，像餐廳裡面端菜的這個外場，一般年紀大的，他也不會去做內場的工作，你說開缺給他，他也不見得會想做，所以我們有兩個部門，基本上這一個，45歲這種所謂中高齡的，他還是不適合。
主持人	這兩個部門是哪兩個部門？
J3	櫃檯跟餐廳，我們內場，基本上內場還是有45歲的，只是外場的部份，那個很忙的時候真的，他的體力受不了，對不對？你現在叫我們去跑外場，端菜端到一半我會跌倒，會軟腳，那怎麼出，做不來的，主要是做不來的，那個需要體力，我剛剛講的需要體力的部門，就是要看，所以我們也是希望能夠有，像我們現在的房務也缺人，我們都希望說附近的這個可能40幾歲的來，都沒有關係，他只要肯做，男生上手肯做，但是有些人就不會，不想來。
主持人	他們嫌辛苦？
J3	辛苦，當然公司的制度他們也覺得是太嚴了，而且管得太多，人家

	很多東西，又有很多因素，對不對？那你做起來。
主持人	什麼樣的因素，就是你覺得他們這一些40幾歲的，因為其實現在一直在講說好像中高齡就業會有困難，好像企業都不太接受這種年紀比較大的人求職，我不知道從你們雇主的角度，你們怎麼看這件事情？真的有這個現象嗎？還是說只是他們不願意來而已？
J3	像這樣的部分，因為要操體力的，他也不會來多久，那我們是靠近山區，他們生活步調是很慢的，像他那種很快速的去處理事情，我跟你講，你像他趕房間的時候，他收一收，第二天他就不來了，操到了，他不來了，累了，不來，就這樣子，那你要怎麼辦，我們有用過，操到他累了，那不是我們的問題，那是客人，你房間要整理，你飯店要達到一個標準，有時候客人一直來一直來，他就一直趕，真的他就受不了，那他們生活那個地方，如果你去過泰安你就知道，他那邊生活步調就是緩慢，很休閒的地方，連我們那邊住的老百姓都很休閒。
主持人	那○股長，你剛剛有提到司機招募比較困難，那主要招募不到人員的原因大概是？
J4	最主要的，我覺得人也留不住，因為現在我們的退休機制是新制的，退休金他也領走，變成已經沒有忠誠度，他在這邊做一做，被客人一投訴，現在每一部車都一定有行車記錄器，你只要有一點點小違規什麼的，都會被投訴，可是你被投訴，他馬上就說我明天不來了，就會有那種情形，缺乏忠誠度，然後因為我們又是屬於說要專業人員，你一定要有駕照跟訓練證雙證合一才可以到公司上班，所以變成說，我們本身又沒有駕車訓練，只能靠政府、民間單位做訓練，可是我覺得我們政府的訓練機制好像沒有說很積極。
主持人	就是針對大客車駕駛的一些訓練制度上面，相對應人力的補充，並沒有補充得很足夠。
J4	對，我們失業人口那麼多，為什麼政府還招不到這些人，這不是很奇怪嗎？他可以轉介其他人去上駕訓課程，然後補貼他生活費，如果說他們參加民間的訓練課程，包括上教育訓練部分，那些都是要費用的，然後上一次駕訓班，一期差不多也要好幾萬塊，這些都應該政府方面，如果說有申請協助中高年的，他應該幫忙吸收這一筆，然後再補貼個生活費，讓他們可以安心去學開車，然後讓他們說針對失業的有。
主持人	失業生活的津貼。
J4	45歲以上好像是九個月，對不對？
主持人	對，津貼。
J4	對，他學習的話，差不多也三個月左右，就可以學會開車，然後他拿到證照之後，最好就是說，他本來領失業津貼，領滿九個月了，

	如果他可以馬上接軌到公司上班的話，是不是可以把失業津貼當成就業獎金給他們，這樣他們就會有意願，去報名參加駕訓班跟到公司上班。
主持人	○股長，你剛剛有跟我講，就是說其實現在你們公司已經可以開放到58歲左右。
J4	對，我現在都是這樣子了。
主持人	就是他只要在58歲以下，基本上只要他有雙證件進去，或者是面試，你們大多數的接受意願是高的？
J4	對。
主持人	一般客運公司其實會像你們公司一樣，就是他接受到年齡層到58歲？
J4	幾乎都已經這樣，我有遇到一個問題是，超過差不多55歲以上的人，反應速度真的是比較慢，車子就難免東碰西碰，然後紅綠燈他們可能要控制那個車速就比較沒辦法說，遠遠看到就，紅燈要停這樣子，就是反應部分，年紀大的人反應真的還是有差，可是我們可以容忍。
主持人	你們可以接受，可是真正來應徵的人，有到這麼大年齡的？
J4	有，因為我最近還應徵了一個差不多，也是57、58歲，他的反應真的就是，我們已經拼命的盯著他了，可是他就是比較難溝通，上面的人也不曉得哪一塊出問題這樣子。
主持人	所以你們現在最缺的都是駕駛的部份？
J4	對。
主持人	其他的人力上面有比較，除了駕駛之外比較缺的職缺嗎？
J4	其他的都沒有。
主持人	如果說你們的司機，就是可能在你那邊工作一段時間的司機，他可能到55歲，他覺得體能上面不太ok，或者是他開車有問題，你們公司對於他後續的安置方式，有沒有一些特別的布局？
J4	我們會讓他改站務，例如說超過65歲以上就不算，就是60歲之後，他如果願意在公司繼續服務，他只要申請書出來，我們就會讓他轉站務，除了那個之外，像我們有的站長也是從司機這樣上來的。
主持人	所以可能他們可以轉到站務，就算是有點現場支援，或者是直接轉管理職？
J4	對。
主持人	所以也是針對職務上面做一些調整的部份。
J4	對。
主持人	那會不會因為說司機人很多，因為每一年可能會有好幾個人，是屆齡到那個年齡上，他不適合或體力上受到限制，你們必須要把這群人轉移到其他部門或崗位，會對於公司在人力安排調度上出現困難嗎？

J4	會，例如說我們有些站的站務特多人，因為有的就是會去申請說，他還可以再上班什麼的，繼續做下去，然後又因為駕照到期，我們就會把他轉站務，就是有兩、三個站務在那邊，會有這種狀況發生，然後因為他們做站務做久了，在公司服務久了，我們為了要鼓勵他好好的做、安心的做，也會把他升成副站長，我們站長只能一個，可是副站長可能就滿天星。
主持人	所以你們公司是有在照顧他們，不會因此就是說，你們已經沒有辦法，也沒有適合的職務，然後讓他就不會要做這樣子。
J4	不會，只要他們想要繼續做，我們都盡量只要做得到的話，公司會盡量。
主持人	這樣會不會變成，因為這些人可以升去補那些職位，所以其實那些職位對你們公司都比較不會缺？
J4	沒有，他們都喜歡當司機，因為司機薪水比較高，調到內勤，薪水就會掉下來。
主持人	會有一些薪水上的差別性？
J4	因為司機包含他的各方面，除了自己的本俸，有獎金，多很多，都會比內勤高很多。
主持人	那有可能有些人你們公司認為他不適合，要把他轉成站務的時候，他會覺得說因為薪水變很低，選擇離職，也會有這種狀況？
J4	目前沒有，一般我們都不會主動，都是他們自己申請過來，我們才會有再配合他們這樣子。
主持人	江先生，你們也是比較屬於服務業，在人力招募上面有遇到一些困難嗎？然後大概是哪些職缺？
J1	因為我們是做高爾夫球業，那也是苗栗少數兩座高爾夫球業之一，那目前職缺，其實我們跟○經理差不多，高爾夫球業大部分就是打球、用餐，然後住宿，那門面來講的話，打球我們會有接待櫃檯，當然住宿也會跟一般飯店一樣有接待櫃檯，以整個來講的話，目前公司人員的穩定度，目前算ok，那當然有一些職缺會比較難徵到人，比方說我們是做高爾夫球業，我們要做場地維護，我每次都跟應徵人來講，今天早上有一個來應徵，99.99999%都是在太陽底下工作，因為他就是要做球場球道的維護，甚至今天早上我們把場內大概十幾顆的大王椰子樹鋸掉，因為太高了，會砸到客人跟員工，那對於這種職缺來講的話，今天早上一個面試者，大概不到50歲，在電話裡面，通常他們打電話來都會覺得很有興趣，當然就會想試試看，可是來到現場之後，往往聽到一些工作內容，的確他們自己會有所考量，因為其他像餐飲來講的話，我們也有在缺人，今天下午大概兩點半左右有一個來應徵內場的洗碗工作，那個○大姐也不到50歲，48、49歲，對於餐飲外場來講的話，我們跟○經理比較不一樣

	<p>的是，我們現有的人員超過近50歲的，就已經有，那他們在我們球場裡面服務至少也將近快十年，我相信就是可能我們的職場也是讓他們待得ok，不能說福利一定很好，當然他們也認同這個球場，所以在一些求職者的部份我會覺得，像剛才經理你問到一些問題，我覺得現在的求職者，他們也許在還沒有來真正談到工作內容的時候，第一關，我做資來講，我跟他大概講了一個工作初步的方向、公司的福利，覺得很有興趣，信心滿滿，就會來到現場，可是往往他們自己很容易被他們自己打槍，並不是我們不願意，就拿我們公司來講，我們現在也有七位已經是勞保退休，繼續回聘的人員，那些絕對年齡都超過60歲以上，只要他們願意，其實雇主，我們並不會去設限這麼多，反而是現在的求職者給自己的期望跟到現場了解之後，他們給自己的限制會比較多一點。</p>
主持人	<p>您剛剛有提到，像你們公司有很多，可能都是屬於年紀比較大的，然後他們留下來，那如果他自己本身的這個工作，像洗碗工或者是在球場做球場維護的，因為畢竟年紀大，他的體能一定會限制，他可能不像年紀輕的時候，可以做到這麼多的工作，或者是可以達到公司規定他的績效部分，像通常遇到這個狀況，公司是怎麼樣做一些因應跟調整？</p>
J1	<p>其實對於年紀比較大的人，工作來講，我們就拿退休再回來的來講好了，他可以再回來，第一，他已經做了近十年的工作，他願意再回來這個工作，他對他的體能上面一定有一定的信心，當然我們對於這一類的人員，也會有一些體能上的，不能說懷疑，可是至少我就說了，99%的工作，我們也有人員他很年輕，年紀大概才40幾歲而已，他在球場，可是他個人的身體，就心肌梗塞，然後請了一年又十一個月，他又提早回來，就是職災，他有再回來上班，那這一些人員要回來的時候，其實我們都會跟他溝通，甚至也會以他身體狀況，他們自己去評估，當然不可能請他寫切結書，不過就是他們自己評估能回來的時候，我們就會給他回來，至於年紀再大，我們怎麼去做調整？在回來的時候，在工作上面我們派予的任務，就會去做一些調整跟取捨，甚至年輕的時候，他可以自己一個人去割十八洞的球道，可是當他有年紀回來的時候，體力不能負荷那麼多，沒辦法那麼長期工作的時候，我們就會用以team的方式，去補足他不足的地方。</p>
主持人	<p>可是這樣對公司人力成本上，不是相對應就提高嗎？</p>
J1	<p>當然，我們就拿這個單位來講，我們原來的編制來講，到這一、兩年下來，人力的部份有增加，人力成本一定墊高，再加上我們的廠務工作，在全臺灣六十幾座球場來講，在這個職位，我們給的薪水絕對是這六十幾座前面top裡面的，因為我們有時候會去survery一些</p>

	其他的同樣產業，我們不跟其他產業比，我們就是跟高爾夫球業來比的話，那我們大概都維持在前幾名。
主持人	針對舊的員工，因為他在你們公司服務很久，所以當他年齡漸長，體能不適合的時候，你們可能會變兩個人一組或三個人一組，分工的方式去完成可能一個人應該要完成的工作，當然你成本墊高是雇主在考量。
J1	雇主願意。
主持人	可是如果同樣，如果現在是一個新人，就是變成說，他們不是在你的公司已經服務十年、二十年，他們是新人。
J1	比如說是一個中高齡的人來嗎？
主持人	對，但是因為你缺工，所以你們會有考量說，既然老的員工就可以像三人一組，然後讓你的人事成本增加的情況之下，你們願意去做這些事情，如果今天是這一些新人來，然後你們願意說為了讓缺工可以降低，所以變成是三人一組去做這個工作，相對應他們的體能上面可以做一些降低，或者是不會那麼累，或像比較彈性的工時等等，公司有可以接受這樣的一個方式嗎？
J1	我們對於求職者的部份，並不會先去設限他的年齡，只要他願意，我們都願意配合，因為我們單位比較廣，我們都願意配合。
主持人	但因為可能他一進去，就是因為工作的loading太重，他很快就離職。
J1	也有可能。
主持人	所以有沒有考量就是說，等於就是原本一個人，假設一個人可以做的工作，如果請20、30歲，他一個人可以做，那你現在請45歲以上的，你可能就變成說要請兩個人來做這一份工作，那如果是老員工，你可能可以接受，因為這是公司對老員工的照顧。
J1	他也有他既有的技能。
主持人	對，可是針對新的員工，公司有沒有可能也可以接受這樣的狀況？就是我聘兩個新的人來做一個人原本應該可以做的。
J1	我不能說是聘兩個新的人，我剛才還是要跟經理說是，職缺我們真的都不設限，那進來的工作一定都是在大家一視同仁的，我並不可能說，我老員工，我只是用其他的人員來替代他，我既然要僱用這一個員工，我不管他年紀多大，只要他願意，現在重點是這個人願意進來做，我們都是用一樣的方法，我們的主管他配工的方式，分配任務的方式都是一樣的，我們並不會去分說，他是舊員工或新員工，現在重點是我要找得到人，我找得人，然後像經理說，操一操，是不是他不做了？也有，兩夫妻來，做得很開心，每天我看到他吃飯都開開心心，兩夫妻，不到一個禮拜，前一天又跟我說，○先生我不做了，我說為什麼？太累了，我說我們已經幫你做調整了，跟我想的還是不太一樣，我覺得最主要是現在很多事業單位，我覺得

	<p>相信不管是勞基法的要求，我們一定都是配合，不要說，我們不要談中高齡，我們談年輕人都一樣，他現在就是，他們做不住，我覺得這是做不住，然後剛剛也提到忠誠性，甚至○經理講個，我在這邊，我們球場一定也在偏僻，今天下午來一個大姐，他住大甲工業區，騎摩托車來，他還慢慢找，大概他說騎了四十分，我說其實你正常來講，應該大概二十分鐘左右，節省一半，他說還是很偏僻，我說當然，我們球場112公頃，請問一下，哪一個市區可以找到這麼大的地方去做，我們一定在山坡上面，而且高爾夫球場一定要有山坡起伏，打起來才舒服，我說市區不可能的，可是他們往往在求職的時候，真的會有一些想像，實際來到求職面試的時候，你跟他講完之後，往往很多，真的都會退一步，當然我們有時候也是會問，你大概年紀多小，多大，那他們講，我們說ok沒問題，你還是可以來試試，不過就是盡我所知道的，我都會先跟你們說，你們再評估。</p>
<p>主持人</p>	<p>理事長，從工會的角度來看的話，你們覺得現在，就是你們所接觸的一些廠商，他們現在對於聘用中高齡的意願上有一些，像不太願意聘用中高齡的現象嗎？或者是他們在員工的年齡上的取捨，有一定的一些考量因素嗎？從雇主的角度來看。</p>
<p>J5</p>	<p>我先介紹，我本身在台電上班，我要講的是跟他們剛好是相反，因為在台電來講，現在有很多都是承攬的，已經有承攬商在做，那我發現承攬商特別喜歡用高齡的，甚至60歲以上，為什麼？因為很多勞健保，他已經勞保退休了，他現在請他回來，我只要付一個職災而已，所以很多承攬商都這樣子，因為重點是要看工作，因為現在工作坦白講一句話，你要真正出勞力的，除了○經理講的，還有那個講的以外，你搬重的東西都會用堆高機，現在幾乎都會去都有幫忙，繩子去勾怎樣子，其實是大概這樣子，所以反而他們喜歡用中高齡的，再來另外一點，就是像我們承攬的清潔人員，我跟你講，那沒有年輕人，幾乎都是60歲左右，剛剛講的，依職場上面，第一個，你用中高齡的，人家一個失業者一定考慮什麼，因為你用中高齡者，比較怕發生就是職安的問題，就是剛剛那個大姐講的，你反應比較慢了，很多東西，你這樣場所各方面，職安問題比較容易發生，那發生之後，我要怎麼給他那個，那原有的工作誰要去做，第一個，那你要不要願意為了他去改變你的環境或是設備？所謂設備就是譬如什麼？我坦白講，像我們送公文的妹妹，我為什麼稱他為妹妹？他現在聯合工專在讀大一，他送公文，就這麼大疊而已，他就申請一個像我們推車，餐車你知道嗎？用推，為什麼？因為以勞安來講的話，你今天這樣抱容易發生脊椎怎樣子，我就講說今天事業單位願不願意為了配合這些設備、環境稍微更改一下，就是這樣子而已，可是現在慢慢都已經在改了，因為畢竟台電是經濟部體系</p>

	<p>的，可是問題我就發現到，像我們的清潔的那些老大姐，像他們開始要工作的時候，他一定要有束腰的，保護他自己的脊椎各方面，當然這方面，我也有問過他們，他說第一個保護腰，第二個，這樣做起來比較有利，確實是這樣子，所以我說有時候就是看各個角度，坦白講他們就是用基本薪資，他也不可能給他很高的薪水。</p>
主持人	<p>○秘書，從你的觀點，你在看說，那現在雇主對於45歲以上勞工的接受意願上，有沒有一些不一樣的狀況？</p>
J6	<p>我從兩個角度來看這個部分，一個是HR的角度，就是各位先進的角度，因為我本身是從紡織業做到配電傳產，做到竹科裡面，我都擔任過這幾個行業產業的一個狀態，那的確就是在我們這種傳統業來講的話，或者是這個偏鄉的部份，其實不是雇主不願意去聘用，而是真的是人員的問題，像剛剛○姊有講到說，某部分中間的人員不知道跑到哪裡去了，其實都跑到哪裡去？都跑到園區去了，因為他們剛好這個年齡是，就是在45歲，不要說45歲，40歲以前，30歲左右，這一段時間剛好都是園區聘僱的年齡層，所以你說這些人跑到哪裡去？就是跑到這邊來，尤其像我們，以苗栗來講，竹南科學園區離新竹園區也近，加上現在又有銅鑼科學園區，所以這中間比較適合體勞力的這些人都是在這裡，那你說中高齡，其實這就換成另外一個角度，我們自己做辦訓單位的角度來講，我們在承辦，像我們單位有承辦失業者職業訓練跟在職勞工職業訓練，那在職勞工職業訓練先不談，失業者職業訓練，其實我們今年也有談到汽車駕駛跟失業者訓練的部分，有可能明年會考慮，但是還有細節要考慮的部份，今年沒有標案，但是講到這個失業者職業訓練來講，像我承辦這麼多年以來，你會發現，其實我們就是說政府太好了，政府對勞工朋友太照顧，他們幫我們設想得很周到，然後給予很多的資源補助，但是這些資源補助，雖然說我們辦訓單位有我們的行政運用的部份，但是我們也必須老實講，其實是浪費掉的，為什麼？回訓的人一直在做，就像為什麼他有生活津貼，所以你中高齡又跑到哪裡去了？就是不斷的參加這些訓練，所以人要去哪裡找？我覺得有時候，因為我們自己做過HR，我們也不會完全替勞工講話，因為我們也很清楚做老闆的辛苦，我們要找人的時候，不是我們不願意找，其實我們也願意開，可是就是人不願意來，他們挑工作、挑地點、挑錢，就是這樣子，所以我覺得，從這兩個角度來看，大概，我覺得我的想法是這樣子。</p>
主持人	<p>您剛剛有提到45歲重複參訓這個問題。</p>
J6	<p>超多的，這兩年因為我們辦訓單位。</p>
主持人	<p>可是他不是有限制說他參訓，要再隔一段時間他才能受訓？</p>
J6	<p>人家很聰明，他們會去，其實是這兩年才慢慢把重複參訓條件放得</p>

	<p>很嚴，尤其是今年，以前是沒有這樣一個限制，只有限制說，你結訓後三個月，是不可以重複參訓，因為這三個月叫作就業輔導期，要不然我們這些辦訓單位會被扣錢扣死，因為有就業方面的問題，所以那時候在前年以前，就是這樣子，到去年開始大概就是，你如果兩年內有重複兩次參訓，但是你可以提出你有工作經驗證明的，不在此限，你還是可以回來，那他們的工作經驗就是，你自己寫的切結單那些通通都算，一直到今年，應該是說前年是這樣子，去年是說有勞保記錄的才可以，到今年才規範兩年一次的話是不可以，可是其實我們必須講，這好像是針對民間團體在辦這個訓練的一個規範這樣子，當他們自己政府自辦課程，他們招不到人員的時候，就會變成是這樣子。</p>
主持人	<p>可是您覺得像剛剛○小姐講的，他說其實就把生活津貼這個東西，就是他有補助職業生活津貼，他把他改成就業獎勵，這個會減少你剛剛講的這種學員。</p>
J6	<p>這個問題我們當初跟署裡開會的時候，我們有提出這樣子的一個建議，就是說我們生活津貼我們控管，不要在他們結訓之前全部發完，就是留一部分做成就業獎助，但是署裡他們。</p>
主持人	<p>沒有辦法接受。</p>
J6	<p>他們是說預算運用的問題，然後是應用別的不同，因為他們這個所謂的就業獎助津貼，如果他們是非自願離職的話，其實在就服中心他們那邊，就有提早就業的獎助津貼，然後針對廠商聘僱這些弱勢的，也可以去申請登記，他們有這樣的一個補助方案，所以政府他們可能就是一條路歸一條路，他們沒辦法給他們。</p>
主持人	<p>可是如果就你們實際在運作上，的確如果把生活津貼轉換成鼓勵他們就業這一塊，是可以push他們進入職場？</p>
J6	<p>強制，為了錢，他們死也會去做一、兩個月，但是長久性我覺得是有待考量，因為現在人主要是人的這個惰性問題，就像我們講的，我們跟你解釋完所有的以後，他是對自己不信任感，我們會是這樣子，只有到園區去，可能會比較好，又有股票可以拿。</p>
主持人	<p>○小姐，您也是工會，你們從工會角度來看，雇主現在對聘用45歲以上勞工的相關的？</p>
J7	<p>因為我們這個工會是沒有雇主，他們是自己，所以我們比較沒有這個僱用中高齡的，他們自己都是要做到幾歲就算到幾歲的，然後他們高興做就做這樣。</p>
主持人	<p>你們是那個職業。</p>
J7	<p>職業工會。</p>
主持人	<p>像參加你們工會的勞工，沒有跟你們反應說，他們其實45歲以上很難找工作嗎？</p>

J7	他們比較不會出去找，他們是自己做。
主持人	自營的？
J7	對，是這種的。
主持人	大多數都是這種的？
J7	對，都是這種的。
主持人	那○小姐，你們公司在人力招募有遇到困難嗎？
J5	就像剛剛理事長所說的，其實我們還滿歡迎中高齡的人來上班，但是現在也是不好找，因為現在的人都有退休規劃，所以其實像我們都是找那種二度就業，他可能退休，然後想要賺一點，出去工作什麼的，就會來做清潔，那現在的話，大家可能就是退休之後就不太想要再繼續工作，而且我們的薪資不是很高，然後工作環境也沒有很好這樣子，所以就是會有缺工的問題。
主持人	一般來講，好像清潔人員的年紀都會比較偏大，因為他的工作比較辛苦，然後也是需要一些體力的部份，那你們公司有因為這樣去調整，像剛剛理事長講的就是說，給他們一些護具，輔助的，或者是在工作上面，他們的工時稍微比較彈性一點，或是他們不用像要做八個小時，他們可能是用排班的四個小時，用一些工作方式的調整，讓這一些中高齡的，比較願意到你們公司去上班，或是比較容易聘僱相關人員，會有這樣的一些因應措施嗎？
J5	目前沒有。
主持人	公司是因為成本的問題還是什麼，沒有考量這個部分？
J5	我覺得最好的方法就是把薪資提高。
主持人	可是你們是雇主，應該是你們這邊去提高。
J5	我們是去承包別人，所以我們都是跟我們的承攬商，跟業主調高價錢，像現在我們這邊的清潔員都有2萬6以上，其實就是基本薪資調高，所以像台積電他有規定就是說要65歲以下，他最好是45歲的，就是他比較願意接受，那如果他薪資調高的話，我們比較好找。
主持人	所以如果薪資高的話，你們要找那一些員工就比較不會有困難？
J5	就是通常來面試的時候，他都會先問，薪水多少，然後去哪裡工作，如果像可以讓他去台積電，因為如果他年紀還可以，40、50的話，就是讓他去台積電，然後薪水有2萬6，有特休又有三節獎金，那像比較好一點的科技公司，他們會有休息室，讓他們員工去休息，各種福利這樣子，所以他們會比較想要去，那如果是像一些竹南頭份的科技廠，他可能福利沒那麼高，流動率就會比較高一點，很多人他做一做就會想要離職。
主持人	所以你們基本上就是看哪裡有缺，然後就幫他們調派到那邊去。因為之前有一些廠商，我們都有問過一些就是，政府未來他們可能在推動一些幫助中高齡就業，有一些可能會去做推動的一些相關措

	<p>施，包括像是提供職業的職場健康保護或是職業傷害的預防，然後提供員工的在職訓練，這兩個部分我們當時在問整個桃竹苗地區的廠商，都是認為相對來講，廠商認為對自己公司裡面在聘用45歲以上勞工，是比較有幫助，那相對來講的話，在有關於什麼相關職務流程的調整，或提供一些就業的輔具，或者是幫助員工調整他們的工作職務或減少工作量這個部分，如果是政府給予補貼，讓雇主去做這件事情的話，雇主認為有幫助或是認為需要的，比例相對來講是比較低，那不知道從各位來看，到底你們覺得，如果我今天為了要幫助45歲的勞工，改善他們的工作條件，或是讓他們願意在公司裡面，能夠比較持續的工作，或是一些缺的職缺，他們比較願意去做的情況下，你們會覺得到底政府做哪些補助會比較有助於企業對於45歲以上勞工的接納程度？○先生您的看法？</p>
J1	<p>其實45歲你現在要說他叫中高年齡，很像有一點太over，現在的年齡來講的話，45歲其實正好用的時候，因為我當初其實接到這個題目，我想說中高齡，怎麼會是4字頭，我就會覺得有一點納悶。</p>
主持人	<p>你們覺得大概幾歲應該是？</p>
J1	<p>中高齡，如果是中的話，至少也是55左右，高齡可能是60，6字頭，可是4字頭就會覺得，那我就是中高齡，我就要來談我自己，我會覺得這個年齡，中高齡40，大概是4字頭定的，至於說有什麼東西可以做改善，之前我們總經理跟我討論一個問題，他說我們既然是做休閒服務業，其實我們的勞工年齡，平均來講真的也是大概40，我上個月算了一下，將近45左右，平均年齡，因為我們一百三十幾位員工來講，平均年齡是40幾，總經理說有沒有可能幫我們未來十五到二十年，那再往上加，大概也是6字頭，幫這些人去辦一些像剛才說的保健課程，延續他們的生產能力，甚至給他們什麼樣的再教育，職業上面的教育，讓他們可以去一個工作上面的一個職場生涯的延續，其實我們最近也是在想這個問題，不過政府的補助，像剛才○秘書講的，我是真的覺得政府對勞工太照顧，我說實在的，給再多的補助，我覺得都不見得真的有實際上的幫助，我以前做過身心障礙就業服務員，那時候一直說職務再造、職務改造怎麼樣，補助給那一些雇主，可是我說真的，成效有限，有些雇主真的是只是拿這個名目去做其他的一些，我們也不方便說，可是實際上他就是僱用我的身障者，我們也是僱用了高齡者，我確實會覺得政府可能還是要去聽一聽雇主他們真正想要的，我覺得我們，就像剛才說的，我們自己的老闆已經有想到這一點。</p>
主持人	<p>因為你剛剛提到像是保健或職業災害，剛剛○理事長也有提到，一些因為年紀大，比較容易發生職災的部分，他的一些訓練課程或是用在職訓練的部分，增加他們目前在職場上其他的工作技能，讓他</p>

	們可以方便轉職，這些部分你們公司也有規劃要做。
J1	目前有在規劃。
主持人	所以如果今天政府能夠提供一些相對應的補助，幫助你們在做這件事情的時候，他可以補貼相關經費或什麼，其實對你們來講是有幫助？是這樣嗎？
J1	可是往往我覺得政府的一些補助，會有一些條件限制，例如我們這一些要大不大，要小不小，要去申請又會有一些困難，因為我相信政府目前也都是在草擬階段，甚至他一定會有一些資格條件，目前都沒有訂出來，對我們而言不如就變成我們自己去做會比較快，因為不見得政府的條件我們是符合的，這是實在話。
主持人	可是為什麼一般雇主都認為職務再設計或補貼你們去減少員工的工作量，或者是調整他的職務，你們會覺得，就算給你們補助經費，你們也不願意去做的原因在哪裡？
J1	職務再設計，以我們來講，我們大部分都是用人力比較多，我今天買一台割草機200、300萬，政府能補助我多少？我如果要一些人力，機器來代替，人坐在上面去駕駛，當然可以，可是我一台割草機200、300萬，請問政府可以補助我們多少？這是實在話，就是那個比例原則，再加上，我們做服務業的，很多都還是要靠人，我相信○經理也是一樣，我們都是要靠人，不見得說，已經都把它整個流程走得順得不要再順了，能精簡不能再精簡了，請問一下，政府能補助我們什麼？補助我們機器人嗎？去做整房的工作嗎？不可能，有可能機器人去取代我們的櫃檯人力，可是我相信現在還沒到那種發展階段，所以我會覺得，職務再設計能補助的有限，往往我要買機器，因為我自己是生產單位，我要有產能，我就自己花錢買，等政府的補助整個計畫都出來，草擬、三讀到出現的時候，我如果要等政府，我們沒辦法等那麼久，因為我們事業單位想要做，就是一定要衝了，我沒辦法去等到政府給我資源。
主持人	如果是像我剛剛講的，如果我今天聘用20、30歲的年輕人，他可能一個人可以除整個球場的草，但現在因為是45歲甚至55歲，你剛剛講的比較大的年齡，他可能要兩個人或三個人才能做這個工作，那如果是這樣的情況下，政府透過一些津貼補助。
J1	補助什麼？
主持人	補助你人力成本的開銷，他就是用錢補助你，類似這種東西，讓你這個工作可以讓員工工作量可以減輕，或職務上可以做一些調整，為什麼你覺得這沒有用？
J1	政府補助不實際，我不可能雇這一個人雇他十年，他還是每年補助。
主持人	很像育兒津貼那種概念是不是？
J1	對。

主持人	就是你補助我一年，我要養小孩二十年。
J1	對，我要雇他雇那麼久，我還是要說很多東西，雇主思維如果真的有想到這麼長遠的話，其實他真的都不用等到政府，因為政府單位的很多補助，包含辦職業訓練也都是一樣，我補助就是補助，不能說那一丁點錢，就是不夠讓我去養他很久，我說實在話是這樣，那一些不如就是我們雇主，既然要做，至少我覺得我們老闆就是，他要做老闆，他就覺得我就照顧我的員工，因為其實不要講中高齡，也有一些計畫我們也看得到，可是看到了，我們就想說我要去申請，準備一大堆審核，等到核銷，然後再拿到那一點點錢，不如我自己做就好了，我幹嘛還要花那些時間準備那些資料，這是對我們而言，我們也是被僱用的人員，就會覺得我做這些事，我老闆就願意做這些，我幹嘛還要去拐個彎拿這一筆錢進來，比較不好意思，因為我覺得政府單位也許，我覺得這當然還是要，你要補助，我當然不可能補助到大家都開心，百分之百，可是你真的要讓大家有感的話，政府的財力負擔相對的就會非常嚴峻。
主持人	那針對聘用45歲以上，現在政府有一些他們未來的措施，包括像是，有兩種津貼補助，一個是給雇主，你僱用45歲，我可能補助他薪水的可能一成、兩成，或者是我直接補助給勞工，有這種津貼的補助，或者也有其他，像是他建立，之前我們講的建立銀髮人才資料庫，或者是給一些企業雇主僱用45歲以上勞工的一些相關諮詢窗口，或者是一些訓練管理的服務，就您來看，您覺得哪些做法其實會比較有助於政府，就是鼓勵企業願意對45歲以上的員工或更高齡的員工。
J1	我們就單純補助經費來講有分兩個，您說補助給雇主，我剛才已經說了，其實那對我們而言，我覺得太麻煩，補助給員工，對我們而言，我們就不會去考量到說，我到底要不要僱用他，因為變成是他要不要來工作，才可以領到這一筆錢的問題，這個變成是兩碼子事，我補助給A，他也許覺得說，有這個補助，可以，我多做一下，補助給B，看就看沒有，就不想，覺得補助也沒有多少，那取決性就不會在我們雇主，我覺得這個取決性不在雇主，這個取決性就有點像是失業補助，他要不要去做那一種，那已經是員工，不在雇主方。
主持人	所以你覺得，像是他提供你聘用45歲以上勞工的一些相關諮詢窗口，或者是說管理訓練的服務等等，因為有些人講說年紀大的很難用，有些雇主就會講到說，他們可能比較難溝通，或者是他們有既有的工作方式，在進入到新的職場環境，他們比一般新鮮人，在訓練上面，他必須花很多時間去改變他以前既有的工作方式什麼的，所以像有些人就會提到，政府可以提供一些什麼樣去管理這些比較年紀大的人的一些訓練方式，然後一些服務的項目。
J1	如果是這樣子，我想問一下，政府想協助我們，到底做到什麼樣的

	<p>管理？因為以管理者來講，像您說的，中高齡者進來，他也許要去適應他這個新工作，我們的新工作，可是，通常我們在求職的時候，我們也會以他有沒有經驗，當然不可能說，做科技業的叫他去端盤子，做餐飲服務業，一定都會有一些經驗上面的延續，中高齡他們的一些體力雖然不如年輕人，可是我相信忠誠度，就像理事長剛才說的，忠誠度他可能會比年輕人好一點，甚至他的經驗值，雖然他在A餐廳來到我們餐廳，不太一樣的流程，可是至少他是有經驗值在的，那你說要特別去做管理他們嗎？我倒想不到說政府可以幫助我們，幫忙做什麼樣的管理，我這邊是不曉得，我不曉得在座其他的HR先進有沒有其他想法，搞不好真的有，雇主真的可以幫助到我們，目前我是真的還想不到管理，因為管理來講，還是在每個單位自己的一個管理的權限，管理的範疇裡面。</p>
主持人	<p>○小姐，您覺得如果是針對公司裡面45歲以上的勞工做條件改善，或是他們工作方式的改善上來講，針對這個職業災害或在職訓練，是不是你們公司覺得比較有需要的部份？那個輔具或職務再設計，跟調整員工工作量這一邊，如果政府提供一些相關補助的方案，怎麼樣才能夠讓你們公司比較願意針對45歲勞工的工作條件，去做一些改善的方式？</p>
J2	<p>我覺得我們一直都在做，而且等不到政府來輔導我們，因為我們人力已經是缺乏，所以改善，我們都有配套機器自動化，整個廠房翻修，增加他的通風什麼，我們已經全部都做了，該做的我是覺得我們已經做了，可是我就覺得有一個問題就是說，一直在講說，企業不肯僱用中高齡的人，我是覺得有一個很大的疑問，就是說是從哪裡知道說我們不肯聘僱中高齡。</p>
主持人	<p>應該不能講說企業不願意，而是目前臺灣的中高齡以上就業勞參率非常非常低，跟其他國家比較來講的話，就是勞動參與率低，當然有一些勞動者，他會覺得企業雇主有一些年齡上的限制，或是他們在求職上遇到的困難，但這些困難可能會是像剛剛江先生講的，他自己對工作上的一些取捨，或是他有一些條件的考量，所以他覺得工作很難找，或適合他的工作很少，會造成我覺得是雇主跟勞工他們在認知上出現落差，他們會覺得他們找不到工作，那在雇主，所以我們才會，就勞工的角度來講，他一定是認為企業不給我工作，所以我們才會用這個方式，就是我假設我是勞工的方式。</p>
J2	<p>可是我覺得說，就是說我們以中高齡想要就業的人，他們想找的工作，也許就像你講的，園區的工作，那園區的工作當然他不要中高齡的人，你們在人力資料庫裡面，是有建立好這些願意去工作的人，而且他們願意需求的產業是什麼，我們大家可以去看這些人，甚至有主動去找他們來工作，我覺得這可能會比較好，對我們來講，這</p>

	個資料其實對我們來講是還滿有幫助，你說所謂的任何的補助，對我們來講，我寧願我們都不要去申請，我們不需要去申請這1萬塊或是什麼六個月的，做一大堆文件。
主持人	所以你會覺得像這種人才，就是中高齡的人才資料庫要比較完整的把他們對於工作的條件要求的項目，要很清楚的去界定出來說，他們對於工作上面他需要，假設說薪水希望能夠到多少，我願意做什麼樣的工作。
J2	對，我希望在多少的車程、距離、離我家多近我願意，然後可以讓我們這些雇主主動去找他，因為大家都有缺工，這些人都沒有來，我們怎麼樣也找不到這些人，可是他們就會一直講說不願意僱用他，所以我覺得在這方面好像有點落差，並不是在補助上面的落差，而是這些人的工作意願。
主持人	資訊上的不對等。
J2	那這些人的工作意願到底怎樣，你說中高齡，也許他們原本的工作，十年、二十年的工作經驗，他休息了，我要重新回來職場，那他的薪水是不是要要求到我原本退休前的，或是我原本停止工作前的這些工作的薪水，當然以我們製造業，我們現在絕對不會有什麼3萬塊以下，什麼基本薪資，在我們工廠絕對都沒有，可是還是沒有人來，因為我們沒有冷氣，他們工作的內容可能是要站立的，但是不是說你要站八小時，只是說這個工作結束，是大家可以自由走動之類的，可是還是沒有人來做這一些。
主持人	○小姐，如果假設這種人才資料庫跟你們公司合作，他們也希望你們把公司裡面，就是這一個職缺裡面，他可能會面臨到的一些限制，或是辛苦的地方，就像你講的，他可能需要站立，或是他可能現場的工作條件，可能沒有空調或怎麼樣，就是有一些公司的環境狀況，必須要去清楚的做說明，讓求職者在還沒有去面試的時候，他就已經清楚知道說，他要去應徵這個職位裡面，他可能要面對到的一些挑戰或是那個環境上的問題，去評估他願不願意找這個工作，你們公司願意把這樣的東西，很清楚的去做一些載明嗎？就是說這樣的職缺。
J2	這都不是問題，絕對是都可以。
J1	我們如果去就服站登記，其實都已經寫得很清楚，工作時間、月休，有沒有特殊要求、技能、證照要求，其實就服站那一個制式表格，雇主去登記求才的那個已經寫得很清楚，其實現在很像變成是○專員說的，看不到這些人在哪裡，不是雇主，他們其實去就業服務台，我們在苗栗就業服務站，我們就有刊登，那因為我們靠近苑裡通霄，所以他們每個鄉鎮公所也有就業服務台，其實他們都很清楚，可是他們介紹來的人，還是都沒辦法錄取，他們都沒辦法願意做。

主持人	是他們不願意做？
J1	他們不願意做，其實他們都知道我們的要求，可是他們也不願意做。
主持人	那○先生，你們覺得政府如果針對你們在職員工，提供哪一些措施，其實會比較對你們有幫助？
J3	其實我們現在講的就是中高年齡的人，他們找不到工作，我們要給你工作，你不要，這個中間卡在什麼地方，到底是誰對？那政府認為說，雇主不願意，可是雇主沒有不願意，其實這個中間我覺得是，中高齡跟雇主中間這個地方，你是不是要找一個媒介去做，你說補助給業界，業界找人還是找不到，你像剛剛講的一個職業介紹所，就服站，其實就服站只是針對全部，只是在做follow而已，那你如果有這個費用部分，你要針對中高齡，政府是不是從這個地方去加強，專人去做中高齡的媒介，媒合這些工作，你不要把錢給我們，沒有用，對不對？就像我們，我要你那一點錢，我們那個政府就是精簡業務，又多了一個業務，就是大家都累，那就不要搞這個，對不對？那你就乾脆從那個地方，應該是從你的這個地方下手去做，把這些錢是不是去，你說真的有可以去介紹，然後去請人，我們的資訊也會給他，那他去找這些中高齡的，是這一些人要來工作，來我這些人，我覺得是要有專人去處理這一種案子，這個是比較好的一點，要不然你說，你給我公司什麼，我們公司所有，不管是我們公司，我想大家老闆都一樣，大家現在都是怕勞安，怕什麼一大堆問題，所有的工作，所有的這一個流程，所有做的，都很注意安全問題，你發生一件事情，那都是問題。
主持人	所以像你們的職災或在職訓練，你們自己公司也有在做？
J3	當然都會注意到，就是哪裡哪裡有什麼問題，老闆他們本身都會注意到，大家都會怕。
J2	現在勞保、健保、團保，都是一定都提供的，沒有員工在那個，該有的都有。
J3	所有的老闆都會注意到這個安全為主，就是什麼職災的那個，我們是覺得應該是把這一個橋樑架出來，讓中高齡的人知道，我公司的東西丟出來給你，我需要這樣子的人，你要不要做？你們現在在找我們業界來跟你溝通，但是你要不要找一批人，找一批中高齡的人來，你去問他們。
主持人	這個我們有。
J3	你找一批中高齡這種失業的，你也要問問他的意見。
J1	怎麼篩選這一些人？
主持人	我們在電話裡面隨機，我們也有做一個電話的訪問，然後有touch這些人，所以我們晚上就做苗栗就業者，那失業者我們是安排在新竹跟桃園，會辦一場中高齡的失業者，所以就勞工那邊我們也有辦，

	然後雇主我們也有辦，就是聽大家不同的心聲。
J3	你要聽到他們講他們要什麼，其實我會覺得是說，我們的東西擺在這邊，你要不要來？那他覺得說，像他沒有冷氣，我跟你講，現在的人都想坐辦公室，沒冷氣我不要去，差不多99.999%的人，要曬太陽，我不要，對不對？我剛剛還是講一個，公司年紀大的人不會去，其實他的經驗值是一個很重要的東西。
主持人	所以公司其實不太會對於年紀大的，因為他的體力下降了，然後他的那個工作表現上面可能沒有辦法做像年輕人做這麼多的loading。
J3	那個無所謂，你是年輕，你說他的經驗值夠，講不好聽一點，找一個人來做，他只會幹什麼，都沒有問題，為什麼？他的經驗值夠，可是，相同你找一個生手來，我跟你講，他做一件事情，後面還有人要去跟他擦屁股，他做一件事情，一次做不好，還要擦屁股，那會變成一件事情兩個人做，就差很多，我會覺得這是經驗值的問題，那他們願意，其實這些中高齡的，他們願意說，我委屈我自己，我從頭學，那不就好了。
主持人	那這樣子感覺聽起來好像雇主比較都，如果針對雇主聘用中高齡或高齡的勞工，或者是說他們對於現有，你們自己公司裡面這一些年紀比較大的勞工，感覺雇主好像沒有特別需要政府提供一些相關協助，是這樣嗎？你們覺得目前來講，你們自己是看不到什麼需求性，可以這樣講嗎？
J1	以我們來講的話，應該是可以。
主持人	○小姐你也覺得，你們沒什麼太大的需求？
J2	對，因為我們也希望我們的產業能夠一直延續下去，那延續下去要有人來做，我們要改變我們自己這樣的環節，我們能夠改的，我們會盡量改。
主持人	○經理你也覺得說，其實政府這些協助對你們來講的幫助性上沒有那麼大？
J3	沒有錯。
主持人	那○股長？
J4	我們比較有可能需要。
主持人	你們需要哪些部分？
J4	超級需要政府補助。
主持人	像是什麼樣的？
J4	因為我剛才講過，我們的職業就是需要雙證，雙證合一，他們沒有證件就沒辦法進到我們的產業，我們的也不算產業，我們的服務業這一塊，所以我們就很需要說政府可以去培養這些人，剛才也講說他們上一次駕訓班可能就要3、4萬塊，這些錢如果可以的話，就政府吸收掉，就是招一批中高齡的，你說45歲，45歲對我們來說年輕

	人，請他們去受訓，就是跟剛才講的狀況相同，培訓他們，然後他們再分發到各個交通業這樣子，這樣子就ok了，我們也很願意接納他們，因為現在如果說年輕人學校剛畢業的，他們幾乎都沒有大客車駕照，或者大貨車駕照，這些方面都沒有，所以我們的話就是只能等，等他們有辦法來。
主持人	所以你們需要的是他們幫你培養相關的人才跟輔導他們去考證照。
J4	對。
主持人	但對於我剛剛講的一些相關的津貼補助措施，你們覺得幫助性。
J4	那個真的是沒有幫助，不是說有失業救助金嗎？我遇過，差不多三、四個吧，因為我也是有去就服中心，他來結果只要求我們蓋章給他，他不願意上班，我真的遇過，我真的一個頭兩個大，為什麼會這樣子，我們很需要人，可是他就是不願意上班，然後我們又要繼續被就服中心追蹤，說為什麼這個人沒有來上班，什麼原因怎樣怎樣，一堆問題，我自己都很想知道問題出在哪裡，真的是這樣子。
J1	不只中高齡，年輕人也是一樣，尤其是年輕的比較會，我直接就問他說，你怎麼會知道這個工作？就業服務站介紹的，那您是什麼時候要來蓋章？我就直接跟他講你什麼時候要來蓋章，其實他們只是想去，以求職者他只是想，你不能說他。
主持人	領那個津貼。
J1	我只是想領那個津貼，我可以度過那幾個月，他不見得有馬上想要出去工作，所以我就說政府對於一些勞工者，真的太好了。
主持人	○理事長，您覺得如果政府針對聘用中高齡的這些勞工來講，有沒有哪些措施是政府可以做的方案？就我們剛剛講的這一些您覺得。
J5	其實這個東西，我不知道是去年還是前年，在新竹的時候，我記得那一場是署長親自主持的，那一次也是這樣問答，其實這個東西，我坦白講一句話，我問過他幾個問題，我說第一個，你的中高齡是從45歲開始，那我請問一下，45歲以下的，到20歲左右，有幾成沒有出來工作？為什麼不去找這些人，為什麼老是要挖中高齡這些人？第二點，中高齡這個東西，其實真的不需要政府再把這個東西投入在企業上，因為企業上他自動會調整，怎麼自動調整？我坦白講一句話，很多公司用年齡加年資，七五制，加起來的時候，你看他就叫他退休，退休之後就是像你們講的中高齡，你進來的時候，跟以前的薪水是不一樣的，會留下來做的80%，因為我要再出去找，坦白講一句話，也比較難找，可是他的薪水可能是打七折，就是這樣子，有些人不願意的才會離職，再來另外一點，我是覺得現在臺灣慢慢都是高齡化，應該把這一些中高齡的，不要投入這邊，要投入長照，政府現在規劃長照的一個場所或是怎樣的那個東西，以後越來越老的時候，這一些人員誰照顧？市場已經缺人工作了，可

	<p>是老人家誰照顧？我已經講了很現實的說法，現在很多少子化，當我們這一批年老的時候，他是要辭職照顧我們，還是說他要請外勞照顧我們？他薪資夠嗎？絕對不夠的，可是這一些老人要怎麼去處理，其實中高齡也好，做長照是最適合的，因為現在年輕人，你叫他要去侍奉阿公阿婆，一把屎一把尿的，坦白講，小孩子他要，老人家他絕對不要，為什麼？老人家越來越老了，他的動作越來越緩慢了，所以有時候職場上很多東西，我是認為你去補助那一些，我坦白講，剛剛他講的，他們的員工工作都在太陽底，可是我跟你講，也有一批人在太陽底下，你知道嗎？可是他很高興，為什麼？去打高爾夫球，他也是要曬太陽，你們有沒有想過他為什麼心甘情願，而且還花這麼多錢去，對不對？我相信那些很多，應該也不是年輕人，也是差不多中高齡的，像我剛剛講的，你願意試，他願意改變設備或是環境，剛剛講的，他要割草，你用那個背負式的割草，現在中高齡來的，他的體力沒有這麼高，像他講的，我們買那個坐的，坐的那個不是很舒服嗎？不是舒服，也比較少處理，像他說一台幾百萬，願意改嗎？對不對？就是這樣子而已，所以你很多東西，我是覺得有時候方向有一點偏差，今天你一直硬要塞給那些企業，我坦白講，他們當然也是說ok，可是現實上，第一個勞工他要不要做，第二個，老闆說我要永續經營，你這樣來，坦白講一句話，等下一跌倒，又跟我申請那個工傷的，等下一大堆問題，所以問題是在這裡，其實我是覺得先把那個年輕人先挖出來再講。</p>
主持人	那○小姐，您覺得如果。
J6	<p>其實政府一直在補助這些中高齡，所謂的特定對象，不一定限制在中高齡，弱勢者、特定對象，政府其實一直都有在做，一直都有在幫助這些人，想要創造他們的就業，可是真的就是人的因素，我覺得是人的因素，像剛剛○經理講說，不管怎麼樣，就是怎麼樣去找出那一個他們不願意就業的，他不要，然後這個中間的問題點在哪裡的時候，其實我站在辦訓單位，我剛剛就突然想到一點，這個又會把它架在我們這些辦訓單位身上，可是問題是，對我們來講，辦訓單位很為難的是，我幫你訓練了這一批失業者，我們也一直push他們要去就業，但他們就不願意去，我曾經有一班的學員，我們在最後一個月的班會，一個一個叫起來，你們大概要做什麼？當然我們在甄試之前都已經跟他們講，你們要就業、你們要創業，你們一定要去找工作，不要一直這樣子，可是最後一個月，而且那一次剛好碰到很特殊的一批非自願離職的，我們班一半以上都是國道收費者，他們直接站起來告訴我一件事情，我這個課結束以後，我還是先當消費者，他們不願意就業，包含一直到現在我自己的，現在都一直，每年我都一定固定有開一個，配合政府開一個實驗班，都一</p>

	<p>樣，他們願不願意就業，當然來，想要上這個課的時候都跟你講，我有規劃，我朋友要開一間店，我都要去幫他怎麼樣怎麼樣的，可是等到結訓以後你問他們就業，我現在家裡有什麼事情，不然就是像我們現在輔導，我們開的課程，這兩年開中餐丙證的課程，他們就會說，我要等到考到證照以後再開始找工作，然後○經理這樣一講完我就想，到時候政府就把這個就業率的部份架到我們這邊來，你們一定要這樣，強迫他們其他，因為我們現在已經有45%就業率的要求了，沒達到要扣總價金的8%，我在想，如果真的要這樣子做下去，我們會不會被越扣越多錢。</p>
主持人	<p>可是你們在幫他們媒介、媒合的時候，你們覺得雇主有。</p>
J6	<p>不會。</p>
主持人	<p>對年齡其實是沒有問題的。</p>
J6	<p>都不會，尤其是苗栗縣來講，他是觀光農業大縣，那這種休閒產業，譬如說餐飲業這些的部份來講，其實我們找來的廠商，他們很少有這樣的限制，除非一些比較特殊的狀況，就像你講到說行政櫃檯的這一個部分，會比較有年齡限制，那一般廚師這些的話其實很少，但是他們還是不願意。</p>
J5	<p>他那個以前我辦了七年，之後我就不辦了，後來是他們去接，為什麼？就是這樣子，他就把你那個失業率，要降低，推給你們主辦單位，就業率要多少，以前是電話訪查就可以，現在不是，你在哪邊做，假如介紹去他那邊做，他會去那邊查。</p>
J6	<p>應該是這樣子講，結合到剛剛講的那一個，就是來上課的人他的就業這一塊的懲罰性的部份，應該是說他們如果，因為這個東西我們在上一次也有講過，就是說你如果要真的加強他們這個訓後到適合的業者這邊去就業的時候，你對他們要有懲罰性，就是錢的部份真的不能全部發完，這樣他們才願意去找工作，實際願意踏出去，不然的話真的上完課，錢領一領拍拍屁股就走人了，他們不願意去做。</p>
J5	<p>然後等下一個課程。</p>
J1	<p>然後責任又在辦訓單位。</p>
J5	<p>真的，他很多是職業訓練的。</p>
主持人	<p>所以中高齡不願意出來，很多就是在等辦訓就對了。</p>
J6	<p>因為這個就是去push他們去就業這一塊，其實我們一直認為不應該把整個責任都壓在辦訓單位，因為辦訓單位老實講，我們沒有公權力的狀況之下，他不會理會我們，我們去幫他們安排媒介到哪裡去的時候，他們不會理會我們，甚至我們幫他們push出去，業者打電話來說，我看到某某某的條件還不錯，我說好，聯絡看看，就不願意，所以其實還是要有公權力介入。</p>
主持人	<p>所以其實有很多，只要他是非自願，他是被資遣的中高齡，他可能</p>

	都一直在那一個環境裡面做循環。
J6	很聰明，他就是會算，這個生活津貼三個，像我這次有一個，我們叫作巨擘班，就是他們要觀察，巨擘班十幾個人來，然後後面報名的有一批，剛好就坐在那裡填寫報名表，就有聽到，我就直接過去，我說如果你們只是為了領錢，不想要就業，我勸你們不要浪費時間，而且你們年齡也差不多快到了，你如果還想要去科技廠就業的話，你來上這個課浪費了三月的時間，你銜接過程就沒有，你去找工作好了，就被我擋掉了，不然的話他們就算這三個月，上完還有九個月可以領生活津貼，十二個月，我一年不用工作，當場就在算，所以我說政府真的對這些人太好，非自願離職是很可憐，真的是工廠什麼時候關不曉得，可是我覺得，你自己還是要對自己有幫助。
主持人	○小姐，就你自己接觸上面，您會覺得政府對雇主有沒有哪一些可以做協助的部份，讓雇主比較能夠改善他們自己在對中高齡的一些就業環境或比較願意去聘用，增加聘用45歲以上勞工。
J7	我是很贊成來這邊，他說的，就是說建立一個檔案，因為真的有的人是不知道說，有人需要這個工作，我自己本身是教書的，我是50歲退了以後，我再繼續教書，我就到處去代課，那很多的校長就會找我，問我說你還有沒有認識的人，可以幫我來代課，他就不知道要去哪裡找，我只認識我自己學校的，我又不認識別校的，所以我就跟他說很抱歉，他就說，糟糕快開學了，我真的就找不到人，所以我覺得你說能夠建立這個。
主持人	銀髮的人才。
J7	對，真的是很有幫助。
主持人	○小姐，你們呢？就是我剛剛提到這一些措施，你們覺得對雇主來講比較有幫助的是哪些項目？為什麼？
J5	好像沒有。
主持人	你現在看起來，你也覺得幫助性比較不夠，就是在讓你們，穩定你們中高齡的勞工或是說聘用新的中高齡勞工，你們覺得這樣的一些補助方案幫助性都不太大？
J5	對。
主持人	你們公司的狀況很奇怪，你們公司幾乎都是年紀比較大的，都是屬於二度就業的婦女。
J5	大部分。
主持人	那有除了清潔人員之外其他的職務，有快要退休的員工，你們有對他去做再就業的一些相關措施嗎？
J5	沒有，我們就是大部分是退休過後。
主持人	我說其他的，就是非清潔人員，其他的政府的，都是年輕的？
J5	就是剩下一些管理職，就差不多我這個年紀。

主持人	都是比較年輕的？
J5	對。
主持人	所以你們有想過說針對比較那種正職，就是公司裡面的人，之後如果政府有提供一些針對屆退的，去鼓勵，就是公司會辦一些相關措施去輔導，或者是讓他出去上課，針對他之後的再就業，有一些輔導措施，你覺得你們公司會願意接受政府有這樣的一個要求，或者是給予補助，然後讓那些快要退休的員工出去上一些有關於他們之後再就業的一些準備課程嗎？
J5	可以。
主持人	你們覺得是可以的？
J5	是願意的。
主持人	你們公司沒有那種正職員工退休留用的狀況嗎？你們現在應該是沒有？都很年輕，好，那因為剛剛有提到銀髮人才資料庫的部份，現在來講的話就是，銀髮人才我想應該會分成兩個部分，一個是屬於低階基層人力，另一種有點像高年級實習生的概念，就是他有專業知識技能，或是他本身是有一定的人脈經驗，不知道如果像是成立類似銀髮人才資源中心，就你們公司的角度來講，你們會覺得這個中心應該比較偏重基層的，或者是像高年級實習生這樣的人力，或是這樣的一個中心，應該要提供什麼樣的服務，會對公司本身比較有幫助？
J5	我覺得兩種都需要，可能就是高階的職務會比較少一點，因為我們其實管理者不多，基層需要的比較多。
主持人	所以你覺得兩種都需要？那你還覺得他有沒有需要哪一些服務，裡面提供的除了一般的媒合之外，還有沒有需要加強什麼樣功能的服務項目，會比較有幫助企業？
J5	沒有。
主持人	○先生，你之前跟我們說，你們有留用屆退的員工，就是他辦理退休之後有繼續留在你們公司？
J1	有，應該是說我們有一些是原來在我們公司辦勞退再續聘的，也有是在外面他自己已經辦勞退，我們再聘他回來，都有，目前三分之一，一百三十個人來講的話，將近十個人。
主持人	你們公司沒有針對已經退休之後再聘用，有一些相關的制度嗎？
J1	其實說真的，不能說我們都賺那些有錢人的錢好賺，不是這樣子，像剛才○理事長說的，我們沒有去打他，沒有打折，他退休3萬6，你回來還是用3萬6聘你，我們不會去打折。
J5	他是屆退的嗎？
J1	對。
J5	65歲以後？

J1	對，我們其實沒有，我剛才說的有三位，他是已經在外面是勞退的，回來的我的薪資，我沒有給他打折，我僱用他就是跟我原來僱用的，比方說他是在外面退休進來的，我僱用他的薪水跟我請正職人員是一樣的薪水，並不會說因為他年齡或他已經勞退，我們就把他打折還是怎麼樣。
主持人	那你們願意留用他的原因是什麼？
J1	經驗值，雖然說老人家，我還是要說，45歲，真的你說他是中高齡，真的有點奇怪。
主持人	可是你留退休已經是60歲，至少60歲之後。
J1	比方說我最近辦一個退休，他才62歲，他在我球場已經做快二十年，甚至已經有人超過65歲，他還沒退，還是繼續在做，那你說會不會對他們比較不利嗎？或者是怎麼樣，目前就在我們球場來講的話，並不會。
主持人	可是你們公司沒有說要求他先辦退休？
J1	沒有。
主持人	沒退你們沒有關係？
J1	對，我們提撥在臺灣銀行那一筆錢，還是在那一邊，他的舊制退休金還是在那一邊，他其實可以領了，他也沒有退，我們也不會叫他退，他還是一樣在我們那邊工作。
J5	一樣高爾夫球場，為什麼跟臺北幸福高爾夫球場差那麼多？
J1	臺北幸福的，就我們在這邊講，其實他主要不是他們的員工，在高爾夫球場裡面還有一批叫作桿弟，其實他們是桿弟的問題，不是員工的問題。
主持人	所以你們留用他的原因就是因為經驗值？
J1	主要是因為經驗值。
主持人	那你們會去考量，是你們的員工只要提出申請，你們都會讓他留用，還是說基本上來講，你們還是會提出說他到底對公司的幫助性？
J1	產能一定也會有，當然有一些人已經要辦退休，如果真的已經，所謂的產能當然也有可能是他自己工作態度的關係，我覺得最主要是工作態度，他只要有工作態度，他願意，其實我們基本也會希望他再回來，因為人也不好找。
主持人	所以沒有評估，就是說看他平常工作表現。
J1	工作表現，還有他的態度，當然不會用考核機制那麼嚴謹去做考核。
主持人	所以如果你覺得他不適合的話，也有可能他退休你們不會說，他就算提出申請，你們也不會再留用他？
J1	對，基本上不好找的一些職缺，當然他退了，我們也希望他是回來。
主持人	也有主動去問他要不要繼續留的？
J1	當然一定會。

主持人	如果政府有一些相關方案，你們覺得他們做什麼相關方案的推動，會比較有助於你們願意增加留用的比例？就是退休之後再。
J1	你說政府有一些方案？舉例說有哪些？
主持人	或許他是用金錢的補助方案，或者是有一些相對應的政策，因為現在也不確定，就是說，你們會覺得政府提供什麼樣的服務，可以讓企業留用退休員工的意願可以增高？
J1	好像沒有，我想不太到。
主持人	所以都是企業自己評估這個員工對你們來講有沒有價值？
J1	對，我們自己覺得，如果他的忠誠度也好、產能也高、態度也好，我覺得我們自己就會願意去留用他，就像剛才講的，到底政府要給我們補助什麼，我們才願意去僱用中高齡的，我覺得是一樣的道理。
主持人	既然你們都有留用的東西，為什麼不把它變成人事規章的部份？就是比較有具體的一些人事規章，或是符合什麼樣的條件，為什麼沒有特別針對這件事，因為你們公司一定有一些人事規章。
J1	一定有，都有工作規則。
主持人	因為像一般來講，你們都一定會有特休幾天，一些相關的請假規則。
J1	很多東西白紙黑字寫在那一邊，會變成是雇主會有。
主持人	限制雇主的那個。
J1	對，給一些彈性，我覺得雇主會更願意，比方說前一陣子因為勞基法休了，我們送了工作規則，我們比較特別的是，我們球場在苑裡，營業登記在臺中，我工作規則以前報給苗栗的時候，都沒事都核可，我報去臺中，他是一個字一個字給我檢查，以前我們也覺得奇怪，為什麼我報苗栗就好，我就問臺中市朋友，我說從來沒有來函說要跟臺中市，他說我們今年就是要跟營業登記地去做報備，我們營業登記設在臺中，可是我臺中只有四個員工，其他全部主體都是在苗栗，我們也問過，當我們有一些勞資爭議的時候，還是苗栗來，就是以工作地他們會出來。
主持人	你們現在公司有針對要屆退的人，去提供他們一些，之後如果他們要再就業的一些相關輔導措施嗎？
J1	你說他留下來，還是他自己再去外面找？
主持人	他已經要退休了，你們會說針對這些退休人員，先了解一下他們之後會不會想再就業，我舉個例子，假設我們要資遣員工，他不是會有一個月的時間，他是可以隨時出去找工作，預告期那種概念，那有沒有說針對那些要退休的，在他退休前，他有再就業的需求，你們安排他去做一些訓練課程，或是他可以去那個，針對這個公司有。
J1	沒有，應該沒有雇主會這樣做吧。
主持人	如果政府現在有規定，要屆退的他們，就是鼓勵企業，也不是強制的，鼓勵企業說，針對屆退的員工，因為有很多企業可能不會像你

	們會留用，那針對這些屆退員工，他們之後有再就業需求，在他們要退休之前，你們給予他們一些再就業的輔導措施，或者是說讓他能夠出去，提供他一些訓練的課程或補助等等，就是公司的一些福利項目有這一些東西，政府用什麼樣的方式，可以鼓勵你願意去辦理這些事情？
J3	我覺得這個問題，他要退休的，那個屆退的，他不會再想去做下一個工作，那還要去訓練他什麼東西？他要退休的。
主持人	可是他退休之後可能還想要再就業，可是你公司不留我。
J1	如果他想再就業，如果丁丁是個人才，他就會繼續留下來，我們會主動問他說有沒有想要再回來的意願，如果他不是我們的一個對象，我為什麼還要去投資他，我還要去幫他想到說，他退休要做什麼，我覺得這個不是雇主的責任，你說如果政府真的要這樣要求。
主持人	所以政府就算補助你什麼，你也不會去做？
J1	不會，真的不會，我覺得會有哪一個雇主會願意嗎？我不曉得。
主持人	所以除非是法規上強制規定？
J1	你看，那這樣就是照顧勞工，又搶劫我們雇主，是不是？不行這樣子，我真的覺得政府。
主持人	其實這個概念就有點，我自己在解讀那條法規的時候，我會覺得他有點像是資遣的預告，因為資遣是我雇主不要你，所以我請你離職，那一個月的薪水我會給你，你也繼續在這邊上班，可是你可以隨時出去找工作，類似說他已經退了。
J1	可是他是退休。
主持人	對，我現在申請退休，因為你不要再留我，但是我有再就業的需求，我60歲才退休，我還有工作能力，或者是我還有經濟壓力，所以我必須要再工作，所以政府會希望說，雇主在他要屆退之前，提供他一些再就業的輔導措施。
J1	這個可能就要回到辦訓練的單位才有。
J5	沒有，你誤解了，他今天預告你一個月說，下個月我要fire你，我跟你講，他是預告你而已，你還是要來上班。
主持人	對，可是法規上規定是，他如果今天是去找工作你不能拒絕他請假。
J1	不是這三十天你都每天出去不要上班。
主持人	我知道，我的意思是說，如果說現在政府有一個規定，他要針對企業、針對屆退員工，而且你不留他，他已經要退休，可是他之後有考慮再就業，所以政府希望企業。
J6	這樣政府沒有在勞基法修法，你可以修年齡往後啦，就不會有這個問題。
J4	他如果說是自己申請退休，就表示他想要休息了，他如果說不想退休，他會一直拖到65歲被強制退休，65歲之後應該也不想做這個。

J5	他現在講的應該是以以前有一個學者一直推，他的退休年齡不要固定，要適齡，以你的身體狀況，像有些老師，就是有這種價值，我就一直教，再來就是有一些，我可以做我就繼續做。
主持人	我舉個例子，就像說您的司機，有些人可能到55歲，他因為眼睛不好或怎麼樣，他不能開車了，所以他必須在你們那邊辦理退休或者是怎麼樣，可能在你們那邊退了，可是他還是有經濟壓力，他必須要再找其他工作，但是你這邊已經沒適合我的工作，你也不想要留我，我退休之後還需要到外面去找其他可以接受我的工作，或我可以做的工作，這時候如果政府希望說企業雇主在他要屆退之前，可能前半年或前三個月，提供他一些再就業輔導的相關措施，我的意思是說那這些措施。
J1	我不相信哪一個雇主願意接受你這個要求。
主持人	政府要如何提供給相對應雇主的一些補助方案，雇主才會願意主動做這件事情？
J1	那就是百分之百補助，只要申請就過，不要那麼多資料。
J5	沒有，這個問題是他真的還要去找工作，就是經過失業者，你要去挑選那個訓練，你自己去參加訓練之後，你再去找工作才對。
J1	你不能去預設說這個人他還要工作，你就是要幫他去想到他未來的。
J5	量身訂做。
J1	對，你不能預預設他未來的路，這個對雇主會有一種壓力。
主持人	○小姐。
J6	在他們申請退休的那一張單子，另外由雇主再加了一條說，是否願意接受政府就業媒合，由雇主做一個轉介，就像我們通報資遣一樣，他如果是勾願意，就把這個資料轉到就業中心去，讓就業中心後續去跟這些人主動聯繫，就不需要透過業者雇主。
J1	政府也不用再花那一條錢去補助，說要補助多少。
J6	對，然後由政府自己去跟這個還想要就業的勞工朋友聯絡，了解他們的需求性。
J5	企業不會去辦這個。
J1	甚至就把那一個資料變成是你剛才說的銀髮族資料庫裡面，讓他轉進去，有需要的人一拍即合，他又再去。
J6	頂多就請雇主辛苦一點，在那個表格修改一點，加註這一條。
J1	我覺得這樣會比較有實際意義。
主持人	○先生你覺得銀髮人才資源中心，如果政府成立的話，有沒有哪一些功能跟服務是你覺得他們可以做的，對企業也會有幫助的部份？
J1	功能跟服務？
主持人	因為他會不同於一般的，像我們看到的104或你們現在看到就業服務中心，他是一個額外的，就是你看裡面，他都可能是屬於45歲以

	上，年齡層比較大的，或是他是屬於像是退休之後再就業，他的特質都會屬於在這個地方，可能他就比較明顯跟一般的我們看到的人力銀行或就業服務裡面的人才資料庫，整個會去區隔開來，那像如果有這樣子一個比較特定屬於銀髮人才的資料庫的話，你們會比較希望他能夠合作的功能或者是？
J2	我覺得應該一樣，就是45歲以上的銀髮人，求職者跟我們雇主願意接受的，通通建立在同一個地方，大家搜尋的目標不一樣，就可以很清楚的去找出你想要的。
主持人	因為有人會說其實像這樣的銀髮人才資料庫，基本上是希望能夠建立在所謂的專業人才或者是他可能比較有背景，比較不要偏重在勞工這件事情，就是勞力工作或者是很基層的這些工作，讓他會變成是一個像是有點像我們看電影高年級實習生，是能夠將年紀比較大的，他的一些專業能力，能夠再回應到業界的需求，或者是能夠提供業界像是一些傳承的工作，他們會覺得說我的設定重點就在這裡，至於基層勞力，他就是用既有傳統的那一個人力銀行，或者是就業服台裡面，那邊去走就好了，不用特別在銀髮人才資料庫做。
J1	可是這裡就提到像剛才您說的，快屆齡退休那時候，我們到底要幫他做什麼，是一樣的道理，我是覺得都會叫雇主說，不要有年齡限制、不要有性別限制，怎麼會你們要做這個人才資料庫的時候會說，應該是要為有特殊技能那一些人員去做這個，那不就撇除了那一些，有一些人他可能幹到65歲退休，他還是基層人員，難道他不是退休人員嗎？他也是銀髮人。
主持人	所以你覺得不需要特別這樣子分？
J1	我覺得不太需要，我覺得就像就業服務單位好了，我們應該是說，那有一個資料庫裡面，除了有求職者之外，當然也要有徵才的，如果可以，就像比方說一些人力銀行的網站，你可以適度的去做媒合。
主持人	所以你會覺得他可能不要像人力銀行，就是讓你主動去面試，他在中間那個媒合的機制可能要強化一下，就是他要比比較了解這個求職者的狀況。
J1	先有初步的篩選。
主持人	然後他告訴你說這幾個人是符合，不是他自己亂投履歷表，讓雇主去做這樣子，就是在媒合那個機制，他們要做比較完整一點點，或把關一點點。
J1	嗯。
主持人	○小姐，你們公司沒有留用員工的經驗，是因為像他們一樣，公司員工都很年輕，還沒有到屆退的狀況嗎？還是說有屆退，已經退了，但你們沒想要留？
J2	我們也有退休，因為他規定三個月，就是一定要再回來。

主持人	你們也有退休之後回來的？
J2	有，而且也有是外面退休的，他們也有40、50歲外面已經退休，然後過來的，因為我們只保職災的人，好幾個。
主持人	所以你們公司退休，也是一樣，就是屆退之後再留用的，你說三個月是說，他必須先離開三個月再回來？
J6	因為你辦理退保。
主持人	你們不會覺得這樣很麻煩嗎？
J1	應該是說。那個前一陣子已經有再改過，他其實就確定他，不管他是一次領或者是月領，他只要有領到那一筆錢，你就可以他再回來。
J6	大概一月左右。
主持人	可是你們不會覺得這樣子，既然政府要鼓勵企業留用屆退員工，其實根本就不要做這件事情，什麼一個月再回來這個，就是他還是給他退休的。
J1	當然，可是勞保局就說，我收到件，你馬上又要幫他保，那他到底是退還是沒退，他不曉得你退還是沒退。
J4	因為勞保有規定說，所謂要領那個退休金，就是必須要離開職場，他有這一條規定。
J3	這都是我們政府自己做的，這個問題真的很大。
J1	其實說真的，很多員工其實也會因為這樣子，他就會覺得，那我就等，等領到錢的時候他就覺得，我就沒有要做了，我在家裡含飴弄孫就好了，本來想工作的，有可能因為要等。
主持人	等那段時間。
J1	對，因為他一次領跟月領，他核撥的時間不太一樣，一次領應該是大概要。
J6	三個禮拜左右。
J1	對。月領的話會比較久一點，所以他們因為在等那個時間，有可能等到都冷掉了，就不再工作，也有這樣子的。
主持人	所以其實你們會覺得說，如果真的要鼓勵企業留用這些退休員工，就不要讓他們先退出再進來這個動作，應該要去做一些體制？
J1	應該都是勞保局的問題，健保局沒有問題。
J4	像我這一次的做法是，我們有幫員工投意外保還有職災，他退休之後，有一個月的空窗期，那個空窗期我們就是職災跟意外保險、團保的部份去做補強，然後這一個月他照樣上班，我們沒有讓他停，因為我們也怕人才流失。
主持人	所以那一個月或多或少造成人才流失的可能性嗎？
J4	我們會怕。
J2	是不能報薪資對嗎？
J4	對，那個月他會沒有去報薪資，可是他可以報回去的時候，我們馬

	上會幫他，另外再幫他加那個新制的退休金再多提一筆進去給他，等於說他沒有那個損失這樣子。
主持人	就是勞退的部份，基本上他其實那一個月他還在那邊上班，可是他沒有保，他勞保這邊，或者是新制的那6%，你們先沒有給他，等他正式退休的程序已經完了，你們再額外補到他的帳戶裡面給他6%？
J4	對，我們會用這種方法，然後我們一位駕駛員他60歲到65歲之間，他們的駕照變成一年一聘，所以我們就變成簽年約，雖然享受的福利全部都一樣，可是他們變成年約。
主持人	因為他們要有那個駕照，他們才能夠繼續。
J4	對，會有這種狀況。
主持人	所以你們公司基本上對於退休之後再留用，其實你們的接受意願也是很強的？
J4	很高，只要表現好的我們都會很歡迎，如果客訴太多的。
J1	巴不得他趕快走，只要丁丁是個人才，我們真的都會想用，可是有一些真的不是，真的有一點就是一直出trouble的。
J4	變成是說，你真的要退休的，快點把那個申請出去。
主持人	如果就您來講，銀髮人才資源中心，你會希望他們有什麼樣的功能性嗎？
J4	如果像你們剛才講的，我是覺得說，還是要有一些他的專長那些，我們聘你們，我們進去的時候看得到說，這個人在哪一些方面他的專長，或是說他有什麼證件、執照之類的，可以讓我們知道，如果我是專業的管理人員，可能就是說像會計什麼的，我就需要什麼學歷，或者是怎麼樣，你有沒有什麼經驗。
主持人	就是他的資訊要完整。
J4	對，你有過什麼經驗，或者辦過什麼案子，我們會需要你。
主持人	○經理，您公司有留用退休員工的經驗嗎？
J3	沒有。
主持人	為什麼都退休之後。
J3	第一個我比較遠，做不久，時間到就會走，我們就算有一個，從我們公司到現在十七年，就是到現在有一個60幾歲的，他還沒退休。
主持人	所以你們公司還沒辦過申請退休的？
J3	對，但是我有時候跟他聊天，我退休時間到了，屁股拍拍就走了要回家了太累了不想做了，因為那個要勞力，所以基本上他可能就會不做，你說他願意留下來，我們當然也會給他一點時間，因為他是我們溫泉部，他各部門都已經很清楚，那個溫泉要控制什麼他已經都很清楚，所以我們當然會留他，只是要看，其實都是還沒退的，你講的這個都是要看，一般退休時間65歲到了我們大概都會先給他。
主持人	您對銀髮人才資源中心，有沒有覺得說如果要成立的話，他應該要

	成立哪些功能跟服務？那如果真的有這個，你們會願意透過這個來徵才嗎？
J3	當然可以，其實他本身自己基本資料建立，就像我們給這個就業站一樣，我們都有一個，他一樣弄好，我們一樣就在裡面可以去找人來，他的意願要到哪裡去，我們當然可以去從這個地方去找。
主持人	但是至少你們願意去找，就是確定你們願意接受這樣一個年齡層的員工，對不對？
J3	我們都會願意。
主持人	除了剛剛像○先生講的，媒合的東西可以再強化一點，那你們有沒有覺得說，他需要在哪些服務上面，特別有別於其他人力銀行，去做一些強化？需不需要？
J3	只要你列一個表，他之前是做什麼，工作經驗什麼的，我們從裡面就可以先看到他的，那就ok了。
主持人	○理事長，您對現在政府在推動中高齡的就業促進方案，有沒有一些建議？
J5	像成立銀髮族的資訊，我是建議要有地區性的區別，像苗栗縣怎樣子區別，以這個來講，像他們在苑裡，不可能是竹南會這樣去，對不對？所以你為什麼要做這個東西？有些人，像我剛剛講的，譬如他去臺北做一樣的工作，高爾夫球場，可是他家裡是住苑裡，他在那邊沒有做了或是被資遣，他回來，他認為附近有這個東西，我po上去，你們有缺，他可以去，我覺得用地區性的人才比較適當，像們公司，坦白講，一天到晚我是頭很痛，我們有調動平台，一天到晚要回新竹要回彰化那一些，拜託幫我調怎樣子，其實我為什麼會一直跟公司建議說，為什麼你不用當地人才去適用，唯獨會有的是什麼？通霄發電廠，他之所以會有這個考量，是因為地區，他用地區的人才比較不容易人家去抗爭，這個東西他會考慮到，可是其他地區他就是沒有考慮到。
主持人	您的意思就是說他媒合的人才，當我在媒合的時候我必須要先考量，○先生他們在苑裡，我媒合給你的最好就是在苑裡周遭的人力比較適當，不要說去媒合一些什麼新竹縣或者是。
J1	當然，穩定性也會比較高。
J5	今天假如○經理他那邊有缺，大湖的人去會遠嗎？當然比較近，可是我苗栗，我很想去，可是問題點就是。
J1	通勤的距離就是一個問題。
J5	通勤這個問題，而且這個還要分，為什麼要分？男孩子跟女孩子是不同的。
主持人	○小姐呢？您覺得對於中高齡的就業促進的政策上，有沒有什麼樣可以給政府或分署建議的部份？

J6	其實聽下來，包含這個銀髮人才資源中心，我一個想法，他就是一個求職網，再加上一個Headhunter的機制，再加一個訓練的機構，這三合一的功能，所以政府如果另外再拉一個資源出來成立這一個中心，我覺得好像有點多此一舉，因為就現有的來講，他們就有一個就業服站，他們自己本身就有一個就業服務的求職資料網，你再把這個求職資料網去加強他的功能，其實說什麼分地區、分什麼的，我們在求職網站都有這樣的功能性存在，只是說如果特別針對這種特殊性的求職者，或者是說公司行號他們需要索得的資訊，就是把這個政府功能的求職網站，再去參考其他人力銀行Headhunter這個功能，然後再把訓練的資源怎麼做整合，我覺得這樣就夠了。
主持人	因為他就是為了要跟那個區隔，才會是我剛剛講的說，他要focus在高年級實習生這樣的概念。
J6	但是聽完以後，我覺得如果說你有什麼特殊專業性我是覺得滿難的。
主持人	那○小姐，您對政府的推動？
J7	我覺得他們講的都很好。
主持人	不知道廠商這邊，如果就雇主、企業的角度來講，你們覺得政府在推動這個或者是關於中高齡就業促進的相關方案或措施上，你們覺得有沒有什麼樣可以建議政府要做，或者是您覺得現在的一些措施上，有沒有哪些是可以調整？像我覺得剛剛有講到很好，就是像勞保那件事情，那是他們可以去思考未來跨部會的一些建議的方向，我不知道還有沒有其他你們自己在聘用或聘僱上，會不會受到什麼樣的一些相關限制，或是你們覺得政府可以怎麼樣處理，讓雇主在聘僱上會降低那個困難度，或是留用的機率會更高？
J2	我可不可以請問一下，像就服站的功能，現在到底有多大的功能？好像使用的人或是真正要用的人好像沒有很多？那是推動的不夠還是？
主持人	沒有，要看企業為什麼不要用企業徵才？
J1	有，我們都還是有用。
主持人	你們會覺得就服站裡面的人才很少嗎？是這樣嗎？
J2	我們看不到。
主持人	就是應徵的人很少。
J1	他們推薦給我們，我們雇主是看不到他們的資料的。
J5	他沒辦法去撈。
J1	不像104或1111，我可以去搜尋，我下我的定義，工作地，履歷多久審核一次，或是工作經驗，可以下這些條件。
主持人	可是他不是有就業e網，類似那個網站上面的。
J6	現在叫臺灣就業通。
主持人	對，臺灣就業通，你們也不能夠像104去搜尋你們，看看有誰在找工

	作的部份？
J6	應該是可以，他其實有點類似104那一種，應該是說就服站他們一直有在辦這種就業徵才的部份，包含邀請廠商，有意願到他們那個駐站，就是排班去駐站小型的，那也有辦大型的，就是在一些地區，去一些比如說頭份哪裡，都有辦所謂的就業博覽會，可是實際上有去參與的人員，我不曉得其他外縣市狀況怎麼樣，我發現苗栗的話，很多都是說，第一個，可能他也有就業意願，可是去到的廠商，他可能就覺得，都是傳統業比較多，他就覺得環境不好，再來，如果是科技業有參與的時候，科技要的年齡就有限制，學歷也有限制，那苗栗中高齡來講，學歷可能跟其他外縣市比較是有點落差的，所以在園區這些科技廠商他們的需求性就，可能他們應徵的機率就不大，再來第三種人叫作去那邊吹冷氣、拿東西，因為都有發紀念品，所以變成說不是就業站他們沒有做這種就業的push，但就是覺得，觀察幾場效果下來都是這樣子，就不是那麼大的效益。
主持人	○小姐您覺得，你剛剛提到那個問題說就業服務站。
J2	因為我覺得他就是，已經是成立一個機構，他就是朝這個方向，那是不是功能發展得不夠完整，其實你說要另外設置，我感覺上似乎又不需要，例如這些每個縣市的就業輔導站，應該就是把這個功能建立起來。
主持人	所以你會覺得其實銀髮人才，如果沒有一些特別的區隔性，其實他只要把現有的機制去做一些強化就好了？
J2	我覺得剛剛像你講的，所謂的高年級實習生，真的他有他的程度，他不需要去這一些就業輔導站或這些網路上面。
J1	他有他自己的人脈。
J2	他要找的工作，我覺得對他來講不是問題，那我們工廠需要的基層人員或是道路所有的工程需要的基層人員，這些人到底，就是政府從哪裡來，我想這已經那麼久了，才會引進外勞這些的，就算他建立以後，這些人真的有這些的工作意願嗎？我覺得不是雇主這邊的問題，而是每一個人的工作意願。
主持人	那還有其他的嗎？就是對於一些中高齡的就業促進方案，你們還有其他的意見或者是可以建議政府未來可以去修正的方向嗎？都沒有，好，那如果都沒有的話，我們也謝謝各位今天幫我們來參與這個活動。