

新竹縣事業單位場次

人員	內容
主持人	<p>各位大家午安，首先一開始的時候，我先跟大家說明一下，為什麼這一次要請各位大老遠跑來參加這個座談會議，主要是因為桃竹苗分署在今年有一個研究議題，是針對中高齡就業服務的需求，想要了解大家的看法，所以我們在桃竹苗四個縣市裡面，我們總共辦了十場的座談會，包括雇主端、就業民眾以及失業的民眾，我們都會各辦理一些場次，那今天這一場是新竹縣的場次，主要目的是因為以臺灣地區來講的話，跟鄰近各國來比較，我們中高齡的勞動參與率其實是低的，再加上可能少子化的影響，擔心未來國內的勞動力會不足的情況之下，所以才想說，有沒有方式能夠去藉由鼓勵中高齡能夠回到職場，或者是企業可以藉這個機會去聘用中高齡的部份，想要了解一下大家的需求，所以這一次調查的方向，主要就是政府可能未來要推動的一些政策，看看大家的接受度，然後會比較希望桃竹苗分署所提供的一些服務或協助，又是哪一些面向上面，有助於整個企業雇主對於中高齡在僱用上面的一些門檻或障礙，可以被有效的減低，所以在這一次的部份來講，因為有一些廠商之前都有接受過我們電話訪談，所以可能我們也會針對在訪問上，大家所回答給我們的議題，想要去比較深入的了解一下相關部分，那另外我們也有請到公會的相關代表，也想要從不同的面向去了解大家的需求，看有沒有一些可以對於我們後續政策有一些參考或可以建議的部份，以上，那在這整個過程當中，我們等一下現場有錄音，主要是為了我們回去之後，畢竟大家說兩個小時很長，我們要回去把大家的意見，去做文字的一些整理跟彙整，所以基本上來講的話，這一個所有的東西，所有表達的意見，大致上因為以研究方法的方式來講的話，我們都是會用匿名方式做處理，主要希望就是能夠收集大家實際上遇到的一些狀況跟經驗，我想我們先從廠商這一邊，之後我們再來聽公會的意見，首先在這一邊是○小姐，你們公司目前在人力招募上，主要有沒有遇到一些困難？在遇到的這樣的一個情形之下，對於中高齡聘用的意願上，公司的態度是？</p>
H1	<p>其實我們公司傳產業，我們有很多就是服務年資都很久，他們退休之後，我們希望回聘他，那通常員工也願意，我們公司有在105年接受桃竹苗介紹中高齡的員工進來，但是他的狀況不是很好，其實公司一直跟他講說，你這個年齡，如果在外面去找工作應該很難，我們希望他可以把情緒穩定下來繼續工作，可能說一段，他可以，但是他偶爾又來了，就是那種情緒上，所以中高齡如果真的是，因為就業服務站介紹來的，通常主管在面談之後，他會覺得這個人可能</p>

	真的不適合，但是沒辦法，我們也真的有用這樣的員工，但是我們現在就是得容忍他，他如果情緒不太好，我們還容忍他，也不會把他資遣，畢竟工作不容易找，我們一直跟他規勸，所以我們是希望自己的員工，滿二十五年退休的員工，希望他回來，因為他們很瞭解公司的生態，然後他們有專業技能。
主持人	所以說公司對於一般來講現在基層的人力上，對於如果我們是講45歲以上，你們在聘用基層人力的這個部分，你們可以接受的年齡層大概是在幾歲？
H1	我們希望是50歲，不要超過55歲。
主持人	不要超過55？
H1	對。
主持人	為什麼？
H1	因為體力上真的有受限很大，因為我們公司需要一點體力，尤其現場的操作人員，年紀大一點，可能真的腰不好，或者是手跟腳的體力，我們要搬，怕他們負荷不來，所以這一塊中高齡，我們能夠不要用到推薦來的，我們都希望退休的員工回來，他們自己就很熟悉要怎麼去操作。
主持人	所以如果是退休再回聘的部份，他們是可以去做基層體力比較勞動的工作？
H1	因為他們已經很熟悉那個環境，很熟悉工作狀況，所以去年跟今年來講，我們就有退休員工再回聘的。
主持人	那中高階或比較專業性的人力這個部分，你們在年齡上面，如果是新聘員工的話，你們比較能夠接受他的年齡大概到幾歲？
H1	通常我們不希望他超過50歲。
主持人	為什麼？
H1	比較年輕的，有時候我們跟他溝通上，可能比較沒有那麼有問題，那年齡大的人可能比較固執，他就是很堅持他自己要做的，可能他之前的那個職場他是這個做法，他來到這裡希望用他的方式，問題是，有的時候他那個方式到我們這個公司這個工作，可能就不適合，溝通上會有一點麻煩。
主持人	所以這是你們的經驗遇到了之後，你們會比較希望就是在50歲左右的人
H1	對，就是希望在50，當然，如果真的要找中高齡，大概不要超過50歲，尤其是高階主管。
主持人	高階主管大概都在50歲範圍內？
H1	對。
主持人	你們公司現在對現職員工，有沒有一些就是，因為就像你講的，他可能在工作上有一些體能上的限制，有針對45歲以上勞工提供一些

	比較特別的措施，然後去減低他們因為年紀比較大，在職場工作上可能會遇到的一些困難嗎？
H1	會，現場主管會排定工作，譬如說他年齡比較大，可能我們有輪班的時候，不會排在夜班，可能就排日班給他上。
主持人	所以這個是現場主管算是決定權，比較不是公司明文的一個措施？
H1	對，現場的。
主持人	那這樣的狀況來講，你們現場主管會因為有一些線上人員年紀比較大，就排他去做日班，會對你們人力在運作上出現困難嗎？
H1	多多少少都會。
主持人	那為什麼你們願意忍受這樣的不方便？
H1	傳產業有很多新的員工進來後他會待不住，他沒有像現在的科技廠空調、無菌室，傳產的廠房有時候是夏天可能很熱，冬天很冷，所以即使我們在調配上不是那麼順利的時候，公司還是要這樣運作，就是沒辦法。
主持人	所以夜班的大多數是由外勞來處理嗎？
H1	本籍還是占多數，所以我們才會有這麼多，譬如說可能剛剛你們寫的40歲到60歲中間，我們的員工大概30幾到40多，差不多有這麼多員工，都是因為做久了，大家習慣了就不會想，而且也想說年齡大，外面工作不是那麼容易找，對他們來講，他們就是習慣性，應該說習慣那個工作場合，所以他們也可以。
主持人	留下來。
H1	對，那主管他們會調配，因為體力、年齡，主管會調配，所以他們也願意接受。
主持人	如果依照你們公司現在面試的人力來講，以比例上面來講，45歲以下跟45歲來面試的人的比重大概會占多少？
H1	一半一半，其實畢業的時候年輕人很多，但是他們來了看一看之後，他們可能覺得那個太熱，就不來了。
主持人	你們招聘進來的，會因此比較偏重在45歲以上這一群嗎？就是如果現在你們公司以每一年招聘的人力來講，假設招聘十個人，大概幾個會是45歲以上？
H1	應該比較少。
主持人	45歲以上還是比較少？
H1	還是比較少。
主持人	有沒有兩成？
H1	可能有。
主持人	大概兩成左右？
H1	嗯。

主持人	○小姐，你們公司在人員招募上，目前來講有困難嗎？
H2	目前還好。
主持人	你們對於年齡上，目前在公司政策上，對於招聘基層人力的人員，如果是45歲的話，他大概到幾歲，是你們在基層人力上可能比較可以接受的？
H2	怎樣是你所謂的基層人力？
主持人	就是像第一線的基層、技術工或作業人員，就是比較屬於基層的勞力工作或非專業職，或不是中高階主管，或者是基層主管。
H2	因為我們公司今年開始產線外移，所以公司內部就沒有基層人員，都是間接性人員。
主持人	所以幾乎都是專業性人員？
H2	是。
主持人	你們專業性人員在年齡上能夠接受到幾歲，是你們大概目前公司招聘上的？
H2	沒有設限，但譬如說工程人員或客服人員，會需要常常去外面要走動，就不會希望年紀太大，因為怕他會太累。
主持人	那你們現在招聘的人裡當中，大概45歲以上跟以下的比例大概是？
H2	應該是一半一半，因為我們都只剩間接性人員，我們比較不會用剛畢業的學生，因為穩定度比較不高以外，加上他的專業度可能沒有那麼好。
主持人	那如果聘用45歲以上，聘進來大概會佔幾成？
H2	三、四成左右。
主持人	你們公司像現在的一些間接性人員，公司有針對45歲以上的勞工，有一些比較特別的做法或措施嗎？
H2	目前沒有。
主持人	都是一樣的作法？
H2	是。
主持人	○小姐，你們公司目前在人力招募上，有遇到一些困難嗎？
H3	目前還好。
主持人	沒有人力上會招不滿或有缺工的情形？
H3	沒有急迫性。
主持人	你們公司現在對聘中高齡，就是45歲以上，你們目前的態度？
H3	因為我們很用眼睛，所以說我們有很多工作中高齡真的會有困難，他們會看不到，譬如說我們有很細微的東西，很傷眼力，所以我們都不太用年紀大的，我們是做隱形眼鏡，我們會用在包裝這個部分，包裝也是要用眼力，可是不是很長期一直在看，但我們曾經用過一個，他應該算中高齡，後來他離職，他的原因是說我真的沒辦法跟我兒子一樣大的指揮我，因為組長很年輕，然後他也不好意思叫他

	怎麼做，所以他最後離職，所以說我們用中高齡其實不太適用。
主持人	基層人力會有這樣的問題，如果是屬於比較專業性人員，或者是比較屬於主管級人員，在這部份來講，公司的態度呢？
H3	這個的話應該不會超過55，差不多都45、50左右。
主持人	為什麼沒有考量聘用55歲以上？
H3	一來是可能真的沒有這樣的人來面試，就沒有投履歷，還有就是主管級的，有時候主管不一定是面試來的，真的是特聘來的。
主持人	那個是主管，還是會有一些專業人員，像工程師。
H3	可是不多。
主持人	所以你們的工程師基本上，你說55是不是？
H3	基本上都在50以下。
主持人	所以50以上的投履歷的也不高？
H3	不高，因為一來是我們這個產業很少有人有經驗，所以投遞的基本上應該會比較投在半導體，以竹科來講。
主持人	針對你們現場這一些45歲以上的，像你提到說基層人力雖然很傷眼，但一定會有一些員工做比較久一點，慢慢進入45歲，公司如何去因應他們，在因為他們的體能或視力的減弱，導致他們可能在目前現有工作上，沒有辦法達到原本年輕時的績效，公司有沒有一些特別措施或調整？
H3	我們現在中高齡或高齡的很少，我印象中超過55的沒有很多，因為他們已經是訓練有素，所以他們也習慣了，目前比較少有提出說，就是說因為在視力這方面有困難，現在比較少提出。
主持人	所以員工比較沒有去提出來說，他可能視力或體能上沒辦法負荷。
H3	對，譬如說這種年紀，如果已經到超過45歲，甚至50歲，基本上他都是認定這一份工作是他最後一份工作，所以比較不會有流動的情況，如果說目前，假設說他的能力有受限之後，主管也會針對他提出的問題，幫他做調整，只是目前還沒有這樣的情況。
主持人	所以就是沒有明文針對中高齡有一些特殊的措施？
H3	對，一來是有一些人他也不希望因為他跟人家不同，因為有些人會感覺很奇怪，我們也曾經聽過，比如說我們有績效等等，那不可能針對特殊案例，一定是。
主持人	一視同仁。
H3	對，所以他們都會很認真去做，針對休息時間來講，其實也是合法合理，所以他們休息時間這樣子做，他們還可以接受，目前還可以。
主持人	如果以一個比例來講，剛剛你們說45歲以上比較少，如果以面試來的，你們現在每一年固定招聘的新人來講，45歲以上大概會占來面試的比例多少？
H3	很少，可能不到兩成。

主持人	被錄取的呢？
H3	因為本來也就少了，所以說。
主持人	十個當中有一個嗎？
H3	算有，可是年紀，因為他本來就也不會很大。
主持人	對，就是應該是45歲到50歲左右，不是已經算是很大年齡的部份。
H3	因為目前也很少高齡的來我們這個產業面試，一來他可能也不知道在做什麼，因為隱形眼鏡可能他們也不熟悉。
主持人	○小姐，你們公司目前有一些人員招聘上的困難嗎？
H4	目前沒有。
主持人	所以在人力招聘上面，基本上是沒缺工的？
H4	目前我們有缺工，可是幾乎都是年紀輕的。
主持人	什麼叫作年紀輕？
H4	就是要看那個職缺。
主持人	你們主要缺工的職缺大概是哪一些？
H4	都有。
主持人	既然有職缺的時候，就是還沒有招聘進來，或者是招聘不到適合的人力，在這個情況下，你們公司對於聘用中高齡的態度是？
H4	我們還是會看職缺決定，如果是基層員工，會比較意願沒那麼高。
主持人	為什麼？
H4	因為我們也是要搬重物，可能站一整天。
主持人	所以如果是基層，你們可以接受到大概幾歲？
H4	可能我們會希望30歲以下。
主持人	所以超過30歲以上的基本上很少，就是在基層。
H4	還是有，可是都不是做很久的。
主持人	就是基本上不太會那麼多就對了？
H4	對，因為現在都是應屆畢業生。
主持人	如果像是一些專業人員或管理階級人員你們大概可以接受到幾歲？
H4	50歲以下。
主持人	為什麼50歲以上不太願意採納？
H4	也是有，就是也是要看經驗跟經歷。
主持人	所以只要經驗、經歷夠的話，應該算是專業人員，你們比較不會年齡上面態度的差異性？
H4	對。
主持人	那你們公司目前有針對45歲以上的員工，有一些比較特殊的措施嗎？不管是明文或主管自己比較彈性的運用安排上，有一些相關的做法或規定嗎？
H4	沒有。

<p>主持人</p>	<p>都沒有？所以基本上你們大概就是跟年齡沒有什麼關係，如果是同一個職務，大家做的工作就是一樣，好，因為我們現在來講的話，就是政府這一邊希望能夠讓在職的人，就是已經在公司工作的人能夠盡量留在職場不要離開，不要輕易退出職場回歸家庭，針對沒有找到工作，也就是失業者的部分，他們希望雇主可以多聘用他們，所以他現在有幾個不同的方案，我想說可以問問公會，也可以問問廠商的意見，在環境的這一個，就是鼓勵現有的勞工能夠盡量不要離開職場，不會因為他的體力或視力或專注度而離開職場，他目前有幾個方式，包括像是提供雇主一些補助項目，包括像針對所謂的職業災害預防，或者是職場的健康保健，提供一些補助，讓企業去做，或像是提供在職訓練，讓企業針對現有的員工做一些在職訓練，還有就是剛剛提到的，像是大家手上有拿到那個職務再設計的部分，改善友善的職場作業流程，剛剛大家都有提到幾個，搬重物或需要久站，或是需要目檢的工作項目，可以透過職務或流程再設計，去減低這個部分可能會對中高齡所造成的門檻，另外還有就是可能會補助企業像是員工可以申請調整工作職務或減少工作量，或減少工時的部分，總幹事，您覺得這樣的政策，從你們的會員廠商來看，哪一些是比較能夠讓他們的員工覺得這個環境其實是友善，可以比較願意留在職場裡？哪一個補助項目可能會比較有效一點？</p>
<p>H5</p>	<p>其實剛剛前面企業這四位講的問題，就是目前所有企業不太願意用高齡勞工的原因，高齡勞工，為什麼很多企業有很多高齡勞工已經滿65歲，工廠還不叫他退休回家你知道嗎？為什麼有一些高齡勞工並不會失業？就是因為在這個企業他有價值，我打個比方，像我的會員工廠叫作○○機械，他專門做鍋爐的，比我少1、2歲，67、68歲的還在那邊做，為什麼？他那個燒焊等級要六級，一般年輕人頂多考到三級不得了，那個鍋爐裡面要焊透，有壓力，哪一天怎麼崩掉都不知道，年輕人根本沒那個本事，你用年輕人也沒有用，他也不敢用年輕的，當然你也講得對，你配合政府的政策，你用這些高齡的以後，管他的都是年輕小伙子，小妹妹，他覺得這個面子拉不下，還有他以前的工作習慣，人過到40歲以後，那個習性是很難改的，所以我一直覺得政府這個政策，不應該是去鼓勵企業怎麼用中高齡，他不是這個樣子，企業自己會調適，像我辦公室小姐的哥哥，是○○工程的總工程師，我哥哥是○○工程的營建部經理，是他的下屬，這兩個都超過70歲，現在都還有工作，他不會離開職場，不會失業，像我哥一段時間沒有工作，現在又回去了，為什麼？他以前是建造焚化爐的，臺灣很久沒有建造焚化爐，所以焚化爐用久了壞了要修，沒有人會修，只有這些老人會修，就像你講的，為什麼他不敢用年輕的，就是在這個地方，所以政府如果說要讓中高齡的</p>

	這些失業的人有工作機會，不是訓練企業再訓練什麼，是要訓練這一些沒有能力的人，要加強他就業的能力才是對的，我以前辦過堆高機的訓練，有60幾歲來補一張證照，因為他離開職場很久沒有工作，後來他找了一個工作，年輕人不願意做的工作，就是開堆高機，但是他太久了，堆高機證照遺失，但是可以補發，所以60幾歲的人來申請補發這個證照，換句話說，你有證照，你有本事，跟年齡有沒有關係？跟年齡沒有關係。
主持人	可是其實就企業雇主，我們之前訪談的那個部分來講，企業雇主他如果是自己的員工，可能你們都很熟悉他的能力跟程度在哪裡，可是因為對於新人這個部分，即便他之前可能在某些公司做過什麼樣的一個。
H5	他也不見得會受到，確實。
主持人	對，為什麼會有這個現象？
H5	不曉得，所以我個人的建議，因為我在工廠待那麼久，跟工廠接觸很多，政府如果要推這一塊的時候，應該要怎麼樣？問你○○光電，你需要什麼樣的人力？你單子給我，就服站收了以後告訴這些失業的人，由政府職訓單位，把他訓練出來，拿到這個證照，然後你既然要了，三個、五個、十個對不對？我們工人就要考用合一，很早就有推訓用合一，但是在我感覺，好像推得不是很順利，你沒有跟企業需求或是媒合的話，你是推不動的，假如我今天跟你簽約，你確定要十個、二十個，訓練什麼樣的人才，我訓練好以後，你就非用不可，你就要這樣子。
主持人	像現在，我們剛剛手上都有拿到職務再設計那個部分，都有在推友善職場環境。
H5	你推友善職場沒有用。
主持人	對，為什麼沒有用？
H5	友善職場是對現有的勞工，提升他改善工作環境，但是對要進來的中高階。
主持人	如果像這樣子，可以幫助讓這些員工願意留任，因為其實臺灣有很多是他自己想退休，他可能到了領勞保給付，他就不想留在職場。
H5	我跟你講，你們可能沒有聽過，勞工什麼心態？我就領這一點薪水，你現在推ISO是不是？我退休了不玩了，我不曉得你們有沒有，我是碰到很多，增加ISO，增加工作量，薪水並沒有增加，但是把你的工作時間增加長了，這是員工他不願意的，當然你改善，還有對缺工沒有急迫性，對不對？因為現在訂單我最清楚，我的會員越來越少，訂單也越來越少，哪缺工？就像政府講的，連電都不會缺了，因為工廠用電也少了，你要相信我這一句話，我最清楚，因為我們工業會就像指針一樣，我們老闆動不動就問我，別家怎麼樣？大家都不

	<p>好，叫苦連天的，哪還缺人？然後用的人又不好帶，不好管理，又沒有專業技能，這個很難用人，我是比較傾向把這些失業的勞工，那些錢不要浪費，好好讓他有真正的一技之長，哪怕你拿個堆高機的駕照，哪天你還可以去開開堆高機都還不錯，你什麼能力都沒有，誰要用？誰也不要。</p>
主持人	<p>可是像有些雇主有提到，如果要增加聘用中高齡的意願，可以有點類似剛剛也有提到，像身心障礙者一樣，就是說如果我們新進用的人力，他可以設定一個年限，因為怕提供太多，反而造成45歲以上的人就業的一些影響，所以他可能會設定說，假設我聘用一個大概失業超過一年的45歲勞工，我可能聘用幾個，到達一定比例上，政府可以透過一些租稅獎勵方式，去做一個提供，那總幹事你的看法？</p>
H5	<p>你要是不能用進來，搞砸了，我情願繳錢，○○科技大概是全新竹縣運用身心障礙最多的，因為有的企業大的夠大，他後端的工作，包裝什麼東西，就比較簡單，生產線基本上不敢給這些人做的，因為政府規定就是你一百個要用一個，新竹縣很嚴，六十九個用一個，就是逼得你非用不可，你如果不用的話，你就繳錢，那我問你，你到底是要繳錢還是要用？用一個人對不對？順便可以做一點簡單的工作，我當然就用人，除非你法令去明定非要用多少比例，但是我們不能逼得這個讓失業的人都硬往企業塞，企業不見得要用到人，你用了以後不能隨便資遣，你的成本會增加，誰願意？這個是沒有人會願意的，企業沒有很穩定的時候，單接得怎麼樣，穩穩不斷接不多，不容易。</p>
主持人	<p>那就您自己看會員，他們對於在聘用45歲以上的勞工，他們的意願呢？</p>
H5	<p>他們是這樣子，只要你有本事，真的有技術，他有需求的話，每家也是這樣子，我今天要用一個人資，你沒有一點專業的知識跟素養，你年輕人年輕貌美又怎用？沒有用，他也不敢用，所以我常常講，你不想失業，你不要讓你的替代性是很高，誰都可以替代你的工作，為什麼有人會被資遣？就是他工作表現不好，專業技能不夠，有你有沒有你沒有差，你走掉，別人一堆把你都代勞代掉了，用那麼多幹什麼，所以私人企業最喜歡什麼？人資、總務什麼通通都是你，包括安衛、公關也是你，身兼數職，就那一份薪水，所以有能力的人在企業裡面，我常常跟人資講，你放心，你跟著我還好，最後資遣的一定是你人資，為什麼？所有算的東西只有你會算，別人都不會算，你工程師也沒有用，沒有技能，工程師一樣資遣，你曉得嗎？我處理得太多，最後走的一定是人資，所以人要有能力，政府應該是怎麼樣讓失業的勞工，加強他就業的能力才是對的，而不是拜託企業，你去用中高齡的。</p>

主持人	因為我們也是希望能夠知道一些意見。
H5	因為我的會員工廠都會跟我講他實際的狀況，包括就服站推來的人，基本上是不能用，那你又不能把他怎麼樣，那在管理上他很累。
主持人	可是就服站推介來的，沒有要求雇主一定要用他，他基本上來講還是可以有一個招聘的程序，符合他條件的人才進來，除非他是有領政府的補助。
H5	所以說，這個企業痛苦他自己知道，不過最近來講，目前要推這個案子，我個人覺得因為整個大環境經濟不是很好，他會有困難。
主持人	怎麼樣的困難？
H5	他的訂單不夠了，他不肯再去招募人，或是配合政府政策，多用中高齡，他已經不會了，企業是很現實的，所以我個人一直認為政府應該了解企業需要什麼樣的人才跟人力，然後就服這邊再加強對這些失業的人，去培訓他的就業能力，他往後就業機會才會比較多。
主持人	你覺得政府現在做的一些培訓人力的部份，他們可以真的培訓到企業要的人嗎？
H5	你要問企業你要什麼才來訓，你自己訓，有的是為了有補助，反正我學一點東西，錢領一領，找不到就找不到，我不好意思講職業學生，他出的主意不見得是很好的，但也都是主意，到了立法院的時候，他也可以去，我們有執行，但執行的效果不行，你要問企業，像他們做隱形眼鏡的，你要讓來就業的人知道說，像你們做磁磚很重，你這個職場，你要先了解，你也要有需求，我永遠記得，以前就業的媒合率才13點幾，為什麼？缺工缺一堆，要找工作的人也一堆，但是有一個問題，去做的時候，不是我嫌你就是你嫌我，就會變成這樣子，問題困難是在這個地方，當然我們顧問也講得對，職場如果說對中高齡的，可能是在體力上面，會比較吃緊，我們就提供你輔具，讓你減輕什麼，那是對現職的勞工有幫助，就像你講的，不要再離開職場了，盡量做到工廠不要你，你要改善你的環境，但現在，以前馬總統講的一句話很實在，但是他不該講的，他說老闆就沒有賺錢，怎麼給你加薪，偏偏現在賺錢的老闆不多，所以臺灣的薪資一直都很低，你可能中高齡，你在原來的工廠待遇很高，你後來再進到這裡，年資也是最淺，你的熟練度什麼不見得那個，所以你的待遇也不高，做起來興趣缺缺，他會這樣子，但是如果你有證照的，我永遠記得臺北捷運，我教堆高機的時候，我也教熔接，剛才講了，有執照的，一天6000塊錢，你會燒焊的，沒有執照的，一天是多少？3000塊錢，所以專業的能力在現在這個職場，他是非常重要的，你看像以前的工業學校，現在變成叫作考試學校，因為政府的政策就是，我補助你不是以你多少遍，是你就學的，你考到多少，所以大家就把工丟掉了，這整個政策都是錯誤的，所以現在

	出來的人什麼都不會做，那你不會做，你也不願意做，當然你就只有失業的份。
主持人	○小姐，如果你們現在從單位的角度來看，你們會員也是廠商，他們對於現在聘用中高齡的意願跟態度，有一些不一樣嗎？
H6	因為我們商業會跟他們工業會有點區隔就是說，我們這個是中小企業，但是我們現在是有一些，就是他們會跟我們反應說人難找怎麼樣一些問題，什麼電什麼一堆問題，可是我們現在就是說，我們比較實際是說，因為我們以前都會收到申請設立函的部份，現在是歇業跟停業的，比設立函還多，很多公司行號都已經歇業、停業，我現在生意不好了，我不動了，我人員也不好找，我就不要，我就暫停、歇業。
主持人	可是他們人不好找，為什麼不願意找一些中高齡的？因為可能有一些年輕人不太願意做，可是中高齡願意做。
H6	不是，因為中高齡有中高齡的問題，中高齡就像剛剛那個小姐講的，他有體力上的問題，因為他等於是二度就業，二度就業的話，心理上的話有障礙，一個框架在那一邊，他已經沒辦法是說，我以前在那邊做，那現在怎麼會是在這邊做，雖然是同一個行業，但是不同老闆，產生出來的東西不一樣，你做事的順序有的就會不一樣，所以他們感覺上就會覺得說，那就要一直飄一直飄，中高齡的話，我是覺得一般中高齡現在要找工作，幾乎都是中下階層，就像○總剛剛講的，他有附加價值，他創造附加價值，那公司當然要你，對不對？但是你現在變成中下階層，我要你也可以，我不要你，是因為這個工作，沒有你我不會倒，你走了，我請個人來，就很容易被替代掉了，就是這樣，那現在政府，其實這個中高齡也是就是說你要去教育，真的就是說在職場的時候就要去教育他，因為我們以前就是領個勞保，65歲我就退休，我有一筆退休金，我可以遊山玩水，可是問題現在時代不一樣，就有很多常常閒閒沒事做，而且年齡現在活到80、90歲一堆，那後面怎麼辦，所以會產生這個東西出來，那你先前的前置作業沒有做好，你現在要來補救，怎麼補救？我們要去跟人家爭，年輕人一堆，都要搶這一份工作，我們還去跟人家搶，怎麼搶得過人家，就是很多問題，我是覺得這個不是單方面的問題。
主持人	那如果現在政府要鼓勵企業做友善職場，讓員工盡量留在職場裡不要離開，減低他們在職場上可能因為體能的限制而產生一些問題，然後讓他們願意留在職場，你覺得要怎麼樣才能讓他們不要輕易的退休？因為很多人就是時間到了我就退，他不是說。
H6	不是，那就是將心比心，如果說我是老闆，我是個企業主，錢是我口袋掏出來的，對不對？生意人哪有不為了賺錢，我可以用別人更

	<p>好，我怎麼可能用你，那你要留這個職場的時候，就是說政府要有，不然就是說提到70歲、80歲，這個政策要趕快擬訂出來，不能說現在腦子裡面就是65歲可以退休，可是問題工廠也是認為說，你65歲就屆齡退休，就像我們那個單位，65歲我們就準備要退休，像我們現在就準備滾蛋，對不對？因為後面還很多人要進來，雖然薪水不是很高，還有一個問題就是，你看現在的企業財報，很賺錢的一堆，你看那個股票，那個公司賺錢的一堆，你去問他，他的員工薪水很可憐，2萬多塊，做得要死，我說老闆，賺那麼多錢，政府一直說加薪，員工有加到薪嗎？沒有，薪水跑到哪裡去？你看那個最近我們在講的陳泰銘的事，國巨，你看到炒到1000億，你看他薪水多少？少得可憐，還有徐旭東他們，我已經問過他們的員工，做得要死，員工走了，不補人，我說你們不補人怎麼做？我說那薪水有提高嗎？沒有，美其名說給你升官，課長給你當，薪水呢？還是領原來的薪水，這些人怎麼會有動力？沒有動力，就是這樣一個循環一個循環，錢都是在那幾個大老闆手上，政府也對那些老闆沒有辦法，所以你說要怎麼處理這個問題？</p>
主持人	<p>所以其實會變成企業雇主本身對中高齡態度會有一個很大的影響。</p>
H6	<p>沒有錯。</p>
主持人	<p>就是說他如果想要留，其實他會盡量做這些環境的調整，讓他們的中高齡願意留下來，可是如果雇主評斷這些中高齡對公司的產能或貢獻度沒有很大的情況下，他們可能也不太在乎他要不要留下來，反正他有其他人可以補足。</p>
H6	<p>是，因為企業本身他自己，我就講生意人，像○總講的，郭台銘搬到美國去，美國那邊給他租稅給他各方面，他不是為了賺錢嗎？</p>
主持人	<p>如果政府現在有一些方案，就是鼓勵企業聘用45歲以上的勞工，包括像是給企業雇主，你聘用45歲以上，他給你補助，或是給員工補助，補助可能補助在員工方或事業單位方，或者是他去協助企業在聘用45歲，剛剛有講聘45歲以上的人，可能他很多會適應不良，他可能很難管理，政府可能提供一些協助，就針對這45歲以上的人一些管理或輔導的部份，你覺得哪一個方式是比較有效，可以讓企業雇主覺得可以增加他們聘用中高齡的意願？</p>
H6	<p>要是我是老闆的話，我也不願意。</p>
主持人	<p>為什麼？</p>
H6	<p>中高年齡我跟你講，體力上面，身體的話真的是不能跟年輕人比，你反應力各方面，不是說他有什麼問題，就譬如說我們自己好了，我現在講講講，等一下要講什麼？我忘記了，常常都會有這些，這些是真的存在的問題，也不是說很嚴重，但是你就會去出這個錯，你出這個錯的話，往往就會delay到下面一個工作，因為工作就是一</p>

	個蘿蔔一個坑，那一個循環這樣就去了，我是覺得是這樣。
H5	沒有，老闆不願意為了領你政府的補助，冒然去用中高齡，因為他自己原有的員工，年資越久的都會很精，別人不曉得怎麼樣到我這裡來，就為了那幾個補助，工廠不差那些補助，他不會用的，但是你有特別的技術什麼，我非用你不可的時候，那跟年齡沒有關係，他一定用你。
H6	其實像剛才○總講的也對，就是說現在政府要發展什麼行業，政府一定有補助，你的方向在那邊，你就要去培訓那一些的中高齡就業，等於就是替代性，如果說萬一我們的廠商，企業界要這些人才的時候，還可以補得上，因為政府自己本身就沒有方向，我們去人家單位也覺得說，像我們這些50、60歲，他們都是年輕人，玩電腦就玩不過人家，你還說要做什麼工作？就像他講的，搬粗重我們又沒辦法，所以那是屬於中下階層的有沒有，青黃不接，真的是很難去處理這些問題。
主持人	○秘書長，如果從您的觀察上來講？
H7	我覺得像我們都是屬於傳產的工廠，會員也都是，其實在職場就業的時間都是達二十五年、三十年之久，但是其實真的是，如果老闆覺得你這個人不行，還沒有面臨退休，他也會想辦法優退，其實很多勞工不是自願想要離開，而是企業主覺得你這個不行，所以四位，不管是傳產或科技業，其實在招募的會員都很明顯，就是45歲基本上比較是不採用，像我們的勞工是非自願離職的，45歲以上其實他不是不願意，就是怕被拒絕，所以根本都不敢去科技業，甚至傳產業他都不敢去面試，一定就是拒絕你，雖然沒有說年齡的歧視，其實真的年齡的歧視，我覺得這一塊是非常嚴重的一件事情，再來就是像職訓局，我覺得真的是不落實，失業或中高齡有在職訓，在桃竹苗分署這一塊，他可能是整整兩、三個月，每天都給你職訓，可是一職訓完領了畢業證書，他後續根本都不管你，真的是我親身經驗，像我老公他有去受訓像餐旅業，後面不管了，反正你就是拿到這一張證書，我說你拿這一張證書也沒用，他也是退休，但是他還想找第二份工作，他還是找不到，所以真的是非常困難，我覺得這個在就業，職訓局這邊，後續就是你所謂的，像○總講的訓用合一，我覺得這個真的是要落時，不是說你完了領了補助，可能去申請政府的補助，就沒事了，後續他根本都沒有照顧我們，所以我覺得這一塊是勞工現階段比較悲哀，還有就是長照2.0，我覺得其實臺灣已經服務業的一個社會，為什麼沒有去訓練那種服務的，其實技能的話，這一個部分在中高齡的，也是有一點困難度，譬如說記憶力，但是你的服務業的話，比如說長照的話，你只要去照顧一個老人，可是你這個時間不是很長，你可能一天就是四個小時，對中高齡來

	<p>講，其實體力各方面都可以勝任，他也不需要去記你這個什麼專業術語這些，我覺得這一塊是，政府今年對於2.0長照，到底是怎麼樣，要有一個計畫，有沒有落實這一塊，我覺得這一個是滿重要的，像我姐姐他也是快60歲，他也是想找工作但一直都找不到，這一塊也是就像○總講的，沒有一技之長，就是你去找，真的是很難找得到。</p>
主持人	<p>○小姐，就您的看法，現在您觀察到的中高齡在就業上，有沒有什麼樣的困難？</p>
H8	<p>我聽了應該是說總結，我滿認同○總跟○秘書講的，其實在科技業，剛才四位講的，45歲以上基本上科技業都不太愛用，我一直在想說，為什麼不能中高齡就往服務業去培訓，企業要給培訓說，補助中高齡，不如讓企業去培訓年輕人，讓他能夠真正在他的職場上久一點，薪水提高，我覺得這樣可能對年輕人就給他在科技業，他的專業，他體力上也好，能力上或是這個都應該是放在比較專業能力那一區塊，中高齡這一個我覺得是體力也有差，應該是把他培訓在服務業，讓站在服務業的那一些年輕人，能夠歸隊到比較專業的職場，那為什麼他們不願意去？反而喜歡在服務業，比如說賣場，不管是7-11或這一些，其實這一些服務業如果能让這一些中高齡來，不是更好嗎？讓年輕人去科技業，這一些錢應該是讓企業去培訓這個年輕人，讓他們薪資提升，讓他們一直在那邊長期的服務，那中高齡出來了，應該真的是體力、眼力差了，就去服務適合他們的，比如說剛才講的，照顧2.0，比如說賣場，他就收錢，這一些比較輕的工作，服務業，比如說我們有開坐月子居家服務，這一些其實年輕人去反而不適合，覺得你有經驗嗎？你會照顧嗎？反而是中高齡去的時候，其實是很受歡迎，經驗又豐富，所以我覺得是在中高齡的就業這一區塊，其實應該是說培訓他能夠一技之長再就業，而不一定是說一定往企業去送，企業就不要，中高齡的他也不願意去，在剛才講到說，為什麼企業到65歲，他想辦法都要趕他走，第一個年資大、體力不好，再來就是領的薪水也高，年資多，他當然趕快給他出去，趕快請年輕的，薪水低，休假不會休那麼多，有的年資高的休假了，不是休了一個月，連假都還沒休完，所以企業怎麼會要用這些中高齡，當然時間到趕快叫你走，所以我是覺得應該鼓勵企業培訓年輕人，培養他們公司要的專業能力，現在的企業說實在的，不願意培養人，他覺得花了那麼多心力，他就是要找來就能做的，如果在這個政府能夠把這一些補助放在企業，就培養年輕人，另外職訓就中高齡，另外培養他們在服務業裡面去做服務業，可能這樣的效率會更好。</p>
主持人	<p>○小姐，如果在剛剛提到的像是中高齡友善職場的部分，像是補助你們有做職務再設計，或是補助你們做讓45歲員工可以做工作職務</p>

	調整或工作量減輕，或工時減少，你們公司覺得這樣的補助對公司來講，你們公司願意去申請這樣的補助做這樣的事情？
H1	應該很難。
主持人	為什麼？
H1	我們的產線，就算政府要補助我們那種輔助工具，要怎麼做？其實政府他做真的要看什麼樣的行業，我們產線是這麼大，你任何工作，很難想像要用什麼輔助工具去幫助他們，我覺得沒辦法，政府要做這一塊應該先去看什麼樣的工廠，像我們那種公司那種產線，應該很難，可能要花很多錢，政府有沒有一個範圍，我可以申請多少經費，如果說我只要規劃。
H5	全自動。
H1	很難。
H6	政府補助你。
H1	不可能，所以那一個真的。
主持人	如果補助你們，讓45歲以上的員工可以申請工時減少或工作量減少這一塊？就是他可能不要做到八小時，他可能做六個小時。
H1	我們現在人員已經很難招聘。
H5	影響整個工廠的制度，這不曉得誰出的主意。
H1	我44歲，他45歲，為什麼他就比我少兩個小時，心理上就不平衡，應該不要提這種意見，就是太奇怪。
主持人	就是在管理規章上可能會有。
H1	人家會心理超不舒服的，我44歲，他45歲，他就比我多兩個小時下班，那兩個小時他做的是不舒服的，所以其實這一個不建議。
主持人	那怎麼樣才會提高你們願意聘用45歲以上的新進員工？你覺得怎麼樣的政策，公司比較有可能接受？
H1	很難，40幾歲可能體力上的負荷，再來他原先的職場，然後到這個職場來，他可能也會有點適應，應該大部分都適應不良。
主持人	你們覺得45歲以上的人，在職場的適應度上要比較久的時間才能適應？就是你們自己遇到的狀況。
H1	因為他來了之後，他可能就比較不適應，我們現場的員工可能大部分都自己自成一格，他們有他們自己的工作規範，然後他來了可能會有一點格格不入。
主持人	年輕人比較不會？
H1	像新人可能就會跟他們，比較容易能夠。
主持人	打成一片？
H1	對。
主持人	你說年輕人比較容易跟老員工打成一片？
H1	不是，年輕人跟年輕人會比較容易打成一片，然後他們就會慢慢進

	入，老人家可能就是他固有習慣這樣，然後他可能就不太會。
主持人	可是你們公司也有老的員工，他進去。
H1	我們的老員工都是很資深的老員工，所以新進人員，除非是年輕的，他們願意繼續待下來，如果是像你說的那種40幾歲進來的，我們好像這幾年已經很少說可以待得下來，就是進來可能一天、兩天，或是半天，他覺得不適應就走。
主持人	他主要不適應是因為工作環境不適應，還是說？
H1	工作環境不適應，人可能就是，我沒有特別去問，他就只是告訴你說他不適合，他就走了，之前有的年輕人會留下來是，他們可能比較容易溝通，他們願意所以他們會留下來，我們公司以目前來講，大概已經很少說很資淺的員工，幾乎都是比較資深的員工，再來就是他們會想說離家近，願意來，那種也會，但是通常大概做一年、兩年，他找到新工作就走了。
主持人	你說年紀大的？
H1	大概是30幾歲、40幾歲，反正就是過渡期，我就先來這邊工作，然後我再去找工作，可能做一年、兩年就走了。
主持人	所以你覺得像我們之前有提到，就是僱用45歲給津貼，或他做一些相關的，協助你們去聘僱45歲以上勞工的一些相關服務。
H1	前兩年推得很，促進就業的那個，就服站幾乎三不五時就打電話來，他要推，站在雇主的立場，你一直這樣子，我們好像要配合一下，真的我們有僱用，但是就剛剛說的，可能有時候情緒上的管理就會有點問題，但是我們也沒辦法叫他走，因為那個年齡層真的要找工作很難，主管就會安撫他，當然有時被惹毛，他也會說隨便你，你如果不要做就離職單寫一寫，就只能告訴他這樣。
主持人	你們那個是申請專案，你是申請補助，然後聘他們的45歲？
H1	不是，是他一直來推，他就告訴你說我們現在推薦這個人給你，我就幫你申請那個補助，我們跟他說這樣子好嗎？我們對這個人不了解，我記得前一陣子也推來，然後我們一看，之前你不是來應徵過？他之前自己來應徵過，主管沒有錄用，他後來到就服站去，就服站又來推，我們就想說這個人ok嗎？然後拿著那個單子在寫的時候，我們要不要用這樣的人？
主持人	你們覺得有補助，就是如果是申請補助，然後他推過來的人不ok？
H1	因為我們用過一個這樣人之後，就覺得你再推給我們這種補助，我們其實也不要，管理上很困擾，因為看得出他可能就是，不是企業不給他就業機會，真的是可能進來會造成公司困擾，感覺上可能這個人的情緒上，就覺得不太適合。
主持人	所以像是給一些相關你們聘僱到一定的45歲以上人力，給一些租稅優惠，不要用補助，他不去限制，等於他不是去找一個人，讓你說

	你要用他，而是說你去找你覺得合適的，你只要聘僱到一定比例，可能在租稅上會給公司一些優惠或獎勵，這樣你覺得公司也覺得沒有幫助嗎？為什麼？他只是說當我兩個人在選擇的時候，我可以去選擇年紀大的，選擇權還是在你手上，不是說我硬塞一個人給你。
H1	那個真的是體力上的負荷，我們很難用年紀這麼大的人來做這個工作，他年齡層大了，我們要輪班，我又不能擺在日班，那我的中夜班怎麼辦？所以有的時候真的是要考量現實，不是我們不願意。
主持人	所以你們日班的選擇會比較偏自己老員工，但是新進的，你就希望他都能夠配合公司的部分？
H1	新進的，我們希望他年齡，真的不是我們不要用那個年齡層，真的是沒辦法給他們這麼好的優惠，我已經40幾了，我只能做日班，我說不行，我們產線一做一定要輪班，我不能做夜班，那你不能做夜班，我的日班又塞那麼多人？夜班怎麼辦？所以來一定要跟他講我產線生產一定要配合輪班，他會告訴你說我不行，其實就服站很多人來，他就告訴你說，我不要上夜班，你不上夜班我怎麼錄用你？這個公司也要考量，真的沒辦法一直推這種中高齡，我們很困擾，我們人資每次要拿那個單子的時候都很困擾。
主持人	你剛剛有特別問我留用的部份，表示說你們公司對於留用的意願很高。
H1	我們希望老員工留任，是因為他們已經很熟悉這個生態，他可以自己調整，他這麼多年，他有他的技能在，所以我們希望他能回任，但是新來的，那個年齡層，有的真的是不適合。
主持人	可是你們留用的時候，是每一個退休你們都想留用他，還是會挑過？
H1	以目前我們公司退休的，今年退休的兩位我們都回聘。
主持人	所以公司會評估這個人能力上o不ok？
H1	對。
主持人	如果ok你們才願意回聘。
H5	是不是好員工。
H1	是好員工。
H5	調皮搗蛋的還不要，65就叫你走。
H1	出勤率都很高。
主持人	就是平常工作表現比較好，你們願意留用，這個東西的話，如果以後政府希望你們提高留用率這件事情，你覺得他們有什麼措施會鼓勵你們願意提高留用率？就是你可能現在選，有什麼樣的一個相關措施，會讓你增加說，那我就多留一些人下來，提高你願意留用的機率？
H1	政府要給什麼。
主持人	相關的措施，你覺得政府可以推什麼樣的措施，可以鼓勵企業，會

	提高他們的留用率？
H1	目前沒想到那麼遠。
主持人	○小姐，針對友善職場環境這個部分，就是將你們公司的作業流程做一些調整或職務再設計，或者是提供你們一些補助，可以讓45歲的勞工有一些像工時的調整或工作量調整的措施，你覺得你們公司會有申請的意願嗎？你們覺得對於創造你們公司裡面，對於中高齡的友善環境這部分會有幫助嗎？
H2	應該不會，我們也不會為了10、20萬的補助，請一個沒什麼專長或其實他不太能做事的。
主持人	不是，他是針對你們現有環境，就是說這些員工已經在你們這一邊，因為你們也不希望員工會輕易離開，站在企業雇主的角色，你們針對員工裡面可能工作環境比較不ok，可以去做一些職務調整，讓他們願意繼續留下來，或他們願意就是像有些人可能在你們這邊做，他可能覺得工作量太重或工時太長，如果有一些補助，他可以到六個小時，或是他可以做一些職務調整的申請，或是像我剛剛有講，你們可能搬重，政府可以補助一些機具，讓你們可以減輕員工在搬重的比例或強度，不用搬那麼多這麼重的東西，我說藉由這樣一個內部的改善，讓你們的員工覺得，我們這個環境是非常友善的，然後中高齡即便他在這邊待了很久，他年紀大了，他也願意繼續留下來這個部分，你們覺得哪一些對你們比較有幫助？
H2	我先說我們產業，我們是光電產業，我們有很多需要專業的部份，包含電力、工程、製造，我覺得當然基層人員優勢就是體力，他隨著年齡漸長，他應該就是往專業職發展，而不是說僅靠著體力要跟年輕人競爭，我覺得這是有點辛苦的，那我也不認為說我減低直接人員的兩小時工時，他就願意留下來繼續做苦力，我覺得這是比較困難的，不如輔導他，因為我知道目前有些證照是你需要從業一段時間才能去考，那我們在招募上有這個困難，譬如說我們現在需要一些工程的執照，但是我們找不到新進的人，因為這個是需要從業三年、五年以上才能去考，但是你有考這張證照的人，你應該是從業那段時間有這個需要才會去考，所以市場上這個人其實很少，我覺得與其這樣，不如輔導哪些，把這筆錢補助給企業可能10萬、20萬之類，拿去請這些人培訓，去考一些需要在職才能考的執照，這樣對企業來說應該會比較有幫助。
主持人	所以你們覺得在職訓練這一塊，對企業反而比較有幫助？就是協助中高齡做在職訓練，提高他們在工作上的專業度？
H2	對，我們公司留任率還滿高的，我們公司目前成立沒有很長，大概十二、十三年，到現階段也只有一個人退休，就在去年，是我們第一位員工退休，我們大概150人左右，中高齡就大概占四分之一，所

	以是滿高的，但是我們的留任率滿高的，可能工作沒有那麼累，也不太需要用勞動。
主持人	那個退休的有給他留任嗎？
H2	有，但因為他家人都在國外，他要去國外，他也真的年紀比較長，他快70。
主持人	那時候為什麼會想要留用他？
H2	他有他的專業職，他是滿高階的職位，短時間內也不容易補。
主持人	所以你們現在公司沒有制度，只是像前面一樣講的就是說，你評估他對於公司可能還有一些貢獻度，所以你們想要他退休之後繼續留用他，是這樣嗎？等於是公司自己評估，而不是說我們現在已經有一個明文制度說，符合什麼樣資格的人，公司願意留用，或是你可以來申請退休之後再留用，就是目前沒有一個制度？
H2	應該是說我覺得他在我們公司待那麼久，他一定有他的無可取代性，所以即便他說他要退休，我們也會希望他領完退休金後再回來公司上班，就會配合他的政策，因為可以領勞保。
H5	基本上工廠不會有這個制度，鼓勵退休的人，他純粹看價值，這個職務沒有人可以替代，幹到70、80你也要幹。
主持人	您覺得有沒有政府可以做哪一些措施或服務，可以提高你們願意增加退休後的留用比例？
H2	增加退休後留用比例？
主持人	就是假設你們員工退休，你們基本上都願意，會增加你們願意留用他們的機率，假如十個退休，你們可能原本都只留用大概兩、三個，現在願意讓他留用五個、六個這種情況，有一些措施可以提高你們的意願嗎？
H2	我們公司目前就是我剛剛說的，只有一位退休，是因為他要去國外，沒辦法留用，那這幾年我們公司年齡大概落在40、50歲比較多，所以可能再過幾年。
主持人	現在還沒有遇到這個狀況？
H2	對，但是如果中、高年齡要跳槽的，其實我們也都會留任。
主持人	怎麼樣能夠增加你們企業雇主願意聘用45歲的新進人員？你們覺得，哪些對你們來講，會增加你們的意願？
H2	我們最近在找公關人才，那他需要這張證照，但是市場上找不太到這樣的人，因為大學新進的人一定沒有，那你30、40歲的。
主持人	我現在要問的是，當然你們有你們選人的條件，你們會有你們需要的條件，我現在要問的是，當你們在選擇的過程中，政府如果有哪些措施，會讓你們增加願意多給45歲以上的人機會？他們有講到說，我補助給企業，你多僱一個，我可能補助你多少錢，降低他的人事成本，也有說，如果我提供你一些人才資料庫，是針對這些中

	<p>高齡的人才資料庫，我提供給你，你可以從這邊去挑選具有專業或是你可能特別需要的這些人，我提供給你，你可以找到您剛剛講的要執照，如果我有一個銀髮人才資料庫，你就可以從裡面找到說，他已經有這個證照，你也可以去請，或是剛剛有提到說，45歲的人很難適應工廠狀況，或是他很難管理，或他可能有一些個性上的問題，政府可能針對這些人先做訓練或管理，然後再提供給你們，哪一些做法是你們覺得，你們因為他們這樣做，你們會願意多給45歲以上人機會？願意多聘用他們。</p>
H2	<p>我覺得提供人才資料庫是個滿好的想法，但是這個人才資料庫必須是有用的資料庫，因為就服站也會推一些人過來，當然不只中高齡，還有年輕人，可是他們推過來跟我們的需求是完全不符合，前一段時間我們在招募業務，就服站有一直推，但是推過來都是技術員或品保員，希望是能夠針對專業者，或是他在這個專業是有一點經驗，然後他是熟手。</p>
主持人	<p>所以你覺得他們在媒合部分要能比較符合你們需求的部分，才會真的是對你們比較有幫助？</p>
H2	<p>是，不然公司不會因為我僱用幾個失業勞工，然後給我幾萬塊，就像剛剛總幹事說的，我們也在後續，因為有時候就服站推過來的人，可能相對他的相處比較沒有這麼好管控，可能真的不適任，你要資遣，要上勞工處又不是一件很容易的事情，我們也會考量這個。</p>
主持人	<p>○小姐，首先針對你在職員工的部份，就是做一些友善環境，讓他能夠願意留下來，現在如果有四個方案，你覺得對你們來講比較有幫助的是哪一項？為什麼？像是他提供你們職業災害預防的補助項目，一個是在職訓練，一個是職務再設計，另外一個是讓你們員工可以去申請像補助減少工時，或者是工作職務調整的這四個，讓你們現有在職員工繼續留下來，你們覺得哪些補助對企業來講會相對比較有幫助，你們也比較願意去申請，可以讓在職員工的留任意願變強？</p>
H3	<p>其實現在推這個感覺好像沒有太大意義。</p>
主持人	<p>為什麼？</p>
H3	<p>公司留任這些中高齡，其實你不用特別做這些補助，他們本來就會留下來，一來他是熟手，二來他這個環境其實已經適應，即便他真的有的，可能隨著年齡，他的能力可能減弱之類的，他們其實自己內部也會去調整，或者是說，因為我們的工作真的是很用眼力，所以你說真的，久了之後，我覺得應該也不需要什麼再設計，先不要講現在在職的好了，你說新進的，就像○理事長講的，我覺得要再進來職場，真的很困難，我覺得與其在中高齡這邊去花心思，還不如多多培養年輕人，因為我覺得現在不管中高齡，連年輕人都很挑，</p>

	<p>因為你一進來，他就跟你說我大學畢業，可是大學畢業不是滿街都是嗎？我覺得我們競爭力不夠，這是事實，我覺得臺灣，我覺得政府也沒辦法漠視，的確競爭力差這是事實，不然大家為什麼會想要去海外，所以說中高齡，第一個他的能力不足，這是事實，然後你說就服站推的，不管是年輕的或是中高齡，他就是拿個介紹卡來，你就幫我蓋章，我要去領補助，他也沒有想做這份工作，他就是要你幫他蓋章，他就可以走了，所以說其實不管補助到誰都很奇怪，還不如做一些有用的，就是真的是要訓練他可以在職場上能生存，這才是重點，你說要花一些錢去做職業再設計，比如說可能一些輔具等等，其實我覺得他有點類似你為了誰特別去做這個，而不是他的出發點就是需要這個，我覺得錢花在這裡還滿浪費的。</p>
主持人	<p>所以你們現在看到這個職務再設計，你們覺得對你們幫助不大？</p>
H3	<p>我覺得其實不太有必要，因為我覺得其實你一直推年紀大的人，可是年紀輕的人其實那個。</p>
主持人	<p>因為年紀輕的，他會有他的政策，不是說沒有在推年紀輕的，青年我們也會有一些相關就業方案，那我們是說針對中高齡這個部分。</p>
H3	<p>是沒錯，只是說我覺得大家的想法，不是說以偏概全，我是說現在也有很多很奇特想法的人，其實滿多的，就是說我們以人資來講，我們常常就在講說，以前我們去工作，我們也是很認真，我們也不會因為說老手欺負新手，我們二話不說丟著東西就走，因為我們都一定會經過新手那個階段，可是有些人他不理你，我大不了再出去找就好，因為我的選擇很多，還有一進來，他看起來也沒什麼經歷，他就跟你說，我要十四、十五個月，那我們也很尷尬，就是有些人他是放不下自己的身段等等，所以我覺得很難推。</p>
主持人	<p>你們覺得政府不管怎麼做，都比較難增加你們公司願意聘用45以上新進人員？</p>
H3	<p>一來是他真的要，○總剛有講，就是訓用合一，他真的要能力，不然如果你說一般剛出社會的人，他沒有經驗，跟一個他已經年紀長的人，其實都是一樣的，那我寧願去找那個年輕的。</p>
主持人	<p>除非這個年長的人他基本上是有經驗，才能創造他自己的優勢？</p>
H3	<p>對，比如說，即便可能物管，假設倉庫好了，他沒有體力也可以去點料、備料這種，他可以開堆高機，針對體力上如果不太行的人，這可以再調整，我覺得都ok，可是如果你真的什麼都沒有，沒有任何專業能力，你要再進入職場真的很難，那寧願去找一個剛出社會的人。</p>
主持人	<p>現在公司有退休後再留任的情況？</p>
H3	<p>其實我們退休的也很少，退休兩位，可是兩位都已經離開，因為一個是經理人，那他就真的退休，過退休生活去了，然後另外一個是</p>

	工程師，因為他有專業能力，他後來就覺得他有更好的發展，他也就離開了。
主持人	公司那時候有留他們嗎？就是退休之後再回來。
H3	經理人他就是擺明要去退休生活，我們也留不住，工程師的部份，因為竹科來講，如果你經歷已經有達到一個的話，就比如說從我們這邊去台積電，比不過。
主持人	你們公司目前對退休的員工再留任的態度是？
H3	因為還沒有這樣的例子，如果他的能力沒有退步的話，其實我覺得他真的年齡到了，辦理退休的話，我覺得能力沒有下降，再留下來繼續做其實是無不妥。
H7	還堪用。
H3	也不能講堪用，他經驗值夠他也可以當組長，組長不一定要多產量。
H5	基本上公司就不會給你退休，就希望你繼續做。
H6	退休是國家政策是65歲，你退了就是政策做完之後，公司還是可以。
H3	有些中高齡他退休後會繼續做，第一個消磨時間，反正我在家裡也沒事，我們的也不是粗重工作，也不需要扛重物，反正他就是沒事，就是做賺零用錢，大概是這樣。
主持人	○小姐，剛剛提到針對在職員工部分，有一些對於像是職場的職業傷害預防的補助，或是在職訓練的補助，或是職務再設計的補助，跟工作量減輕，或是工時減輕的補助，你們覺得如果要讓在職員工願意一直留在公司，然後中高齡的願意繼續留在職場，你們覺得什麼樣的補助對公司來講會比較有幫助？
H4	我覺得就是在職訓練這一塊如果做好的話，應該會有幫助。
主持人	為什麼？
H4	因為公司給他一個很好的環境，然後培養他，應該就不會想要輕易的離開。
主持人	哪一個你們會覺得其實對企業來講幫助性會比較少？
H4	就像之前講的補助。
主持人	什麼補助？我剛剛講的都是補助。
H4	器材補助。
主持人	就是職務再設計這一塊。
H4	對。
主持人	為什麼？
H4	該有的應該都有。
主持人	你覺得公司該想到的都已經想到？
H4	對。
主持人	其他可能也沒有辦法調整，那你覺得政府怎麼做，企業才會願意增加聘用45歲以上的意願？

H4	就是提供真的適當的人才資料庫的話，應該會比較容易。
主持人	比較專業的嗎？
H4	對，就是訓用合一。
主持人	總幹事，像你們自己也常跟桃竹苗分署，他們有提供很多，就業服務，職業訓練或就業媒合等等的相關服務項目，那我不知道就您自己的看法，他們現在針對中高齡一直在做的這一塊，你覺得有沒有什麼需要改善或他們之後在整個中高齡就業服務上，有沒有哪些地方可以再加強？像剛剛有提到媒合這件事。
H5	那個效果並不是很好，以前做的這些東西，跟企業老實講，沒有媒合的很好，他們現在推的這個案子，我是極力反對，叫作縮減工時，政府就是沒有考慮到你用這種縮減工時，他有沒有後遺症，會不會有後果，就像以前我們的教育，大學普及化，每個人都是大學生，好像很棒，結果更慘，這樣講好了，你55歲的，我給你每天做六小時，你是新進的，我這個計畫進來的，你本來是老員工50、60歲，你怎麼辦？馬上就出問題，這就是他們沒有考慮的，他的思維不夠縝密，我們這樣推，讓他不要做那麼久，做六小時就好，其他的員工會幹在心裡面，政府要開創就業的市場，開放就業的機會，我們不是很多蚊子館嗎？長照不是人不夠嗎？我就訓練這些人來長照，就業市場就在那裡，你要去開創，不能靠企業，企業是將本求利，他不是慈善機構，他一切考量是錢，但是我講這一塊不一樣，這個就是政府的福利，正好讓這些人有工作的機會，你看臺灣多少蚊子館，把這些拿來充分利用，去做長照這一塊，我們長照這一塊訓練的人數，我得到的數據，比如說要六萬還是幾萬，才一半不到，才三萬左右，連這個都不願意，為什麼？太辛苦，政府應該要開創就業的機會，而不是找這些企業，這個很難。
主持人	您覺得現在分署針對中高齡做的那一些？
H5	這不便置評。
主持人	有需要改善的地方？
H5	我不太願意講。
主持人	他們現在有打算要做一個銀髮人才資料中心，因為現在北區跟南區已經有了。
H5	這一塊是很好的，但是一般企業會懷疑，你那麼好，你那麼有本事，你為什麼會把你的工作丟掉，你告訴我？在用人的時候。
主持人	有些他可能是自己退休，因為現在很多人他說他退休，像我們問一些在職員工他覺得說，他如果要退休，就是他不想在這個公司做了，但是如果其他的環境，他們願意去試看看，所以基本上來講就是，因為現在這個銀髮人才資源中心是鎖定在55歲以上，那他們未來要推的銀髮人才資源中心，會是在專業人力的部份。

H5	對，除非是專業人力。
主持人	他比較不要去推一般基層的這一塊，他的目的性就是希望能夠有一些區隔，讓這一些具有專業、具有經驗，能夠把他的經驗再回歸到。
H5	我知道，這個是沒有問題，但是他會有一個問題，因為你在原單位退休的話，你的年資跟薪資都已經到頂點，我因為銀髮族這個用你，會原單位薪水給你嗎？不會，所以那一個時候會有問題，像我現在一個月領8萬塊，我已經幹到69歲，你們猜猜看我要幹到幾歲？75、76，把下任理事長接完以後，我才有考慮要不要退休，就是你的能力各方面，這是搭配著的，既然我在一個單位做得好，人家要留你，65歲叫作強迫退休，不是你自請退休，如果是你被強迫退休的話，表示我不要你了，如果在這邊做得很好，我幹嘛自請退休？待遇又好又熟，這裡面牽扯到的因素。
主持人	可是不是也有很多人是他想要趕快先辦退休，因為他怕領不到退休金，勞保的那一個部分，所以有些人是想說，因為他領不到勞保。
H5	總經理，我老實跟你講，我做調解委員的時候，勞方幾乎動不動就是既然不和，你就給他資遣費，我馬上叫他制止，你要資遣一個人很容易，你願意資遣是不是？我告訴你，除非你發神經病，你資遣完，你想再找個工作的時候，兩個字，很難，不要動不動就資遣人，我是最反對，為什麼？這個年頭除非你的證照也好，什麼也好，我常常跟人家講，最好來我這裡投資怎麼樣，你專業投資，你會給別人投資嗎？就是因為有問題不專業，所以要廣收資金，人也是一樣，你在那個工作如果做得好，誰會給你追究，加薪加了叫你不要走，對不對？所以基本上每一個企業在用人的時候，他考量很多，他情願栽培自己的人去接高階的位子，他也不敢貿然從外面找個已經退休不做的進來，不太敢，不太願意，所以我認為政府推這個東西，立意很好，方法是完全不好，絕對沒有用，你要開創就業的市場跟機會，就像長照這一塊，有願意的，當然有人有錢，他家裡面背景不一樣，他可能不要工作，退休都可以，那如果真正需要工作的人，因為你在這種職場進不去，起碼在這種職場願意做的話，你還有工作機會，政府要去開創工作機會，這個才有效果。
主持人	○小姐，你們自己接觸的狀況，如果就分署所提供的服務項目，像職業訓練、就業服務、就業媒合等等的，針對中高齡的這一塊，有哪一些地方是他們可能忽略，可以再加強的地方？或是有哪些地方你們會比較建議他們可以再去強化或修正？
H6	因為我們商業會跟他們屬性都不一樣，比較偏離這一塊，我們跟這一塊，現在就是說，我們有需求，剛剛講的六個月的，勞動署他們有，我們需求的，就是跟他申請。
H5	有臨時工作津貼。

H6	對，然後他就給我們一個，六個月到了就走了，對於勞動署推的這些東西，我們基本上。
主持人	對於銀髮人才資源中心，因為臺北跟高雄都已經有了，北區跟南區，現在要在桃竹苗地區試，如果以後要設這樣一個中心，就您的角度來講，您會覺得這個中心應該要具備什麼樣的功能跟服務，您會比較建議他有哪一些的服務項目？
H6	我是覺得就像政府要輔導的是哪一個產業，你就去輔導那個產業，就像長照講的，政府現在一直在推，未來的產業就是，銀髮族就是長照，那你就是一定要去訓練這麼多人，現在這麼多中高齡的都比較適合做這一塊，我們現在如果說再去跟年輕人爭那一塊市場的話，說實在的，真的是很不智，譬如說他們做那麼久，是因為從年輕就開始做到，已經做這麼長久的時間，現在我們等於說轉換職場的話，我們當時是說，我們是政府你要輔導那個行業，讓我們去做，我們重新開始，大家重新開始再來，那一個已經是年輕人的天下，那對我們中高齡來說的話，我是覺得格格不入。
主持人	○小姐，你們有跟分署接觸過嗎？
H7	有，常常。
主持人	您覺得他們現在針對中高齡的這個，不管是就業服務或職業訓練等等各項的服務項目，你覺得你們在跟他接觸過程當中，你們覺得他們應該還有哪些地方去做加強或改善的？可以真的是有助於以後協助促進中高齡的就業方式？
H7	我覺得剛剛職訓這一個部分，就是專長的訓練，變成中高齡跟年輕人都會在一起，根本都沒有區隔，那年輕人在訓練完以後，他可能可以找到工作，但是中高齡這一個，訓練完就找不到工作，就沒有下文，所以我會覺得這個職訓，訓練辦理是很好，我覺得是要區隔，譬如說中高齡就是限定幾歲，可能45歲以上的，我規劃一個課程，這樣他們訓後真的是有落實在一個職場上，不管是服務業，或者是，像創業這一個部分，其實也是可以，我是覺得這樣會比較好，對一個中高齡的職場，有一個非常好的落實的部分。
主持人	那針對銀髮人才資源中心呢？你會覺得說如果這個的話，他要增加什麼樣的功能跟服務？
H6	像你剛剛講的，他是最專業的，他是對於下層的人，一般來講其實你的專業，你可能只占兩成，但是你沒有專業，什麼都沒有的人，可能有八成，中下階層，你根本就沒有幫助，所以只是少部分的，而且有一個專業的人才，他其實薪資就已經很高，他退休也不愁這一塊，所以對這個幫助是有限的，倒不如去幫一些中下階層，讓他們自己，像其實長照，我覺得你的鐘點可以高一點，讓他們不用每天做完八小時，可是這一般來講，現在的鐘點確實是有比一般的時

	薪高，但是還是需要高，所以我覺得可以提升他的鐘點薪資。
主持人	○小姐，你們單位有跟分署合作？
H8	應該是說我們的專業是辦職業訓練，好像現在一直要把企業去用中高齡，其實我覺得與其這樣補助，為什麼不去鼓勵企業，把那個65歲的限制延伸到70、75，直接就讓他延伸，讓這一些員工不會說我到65歲就必須一定要走人，那當然，針對比較比如說體力不好的，他自動就會離開，如果優秀的，公司也希望他留下來，這樣就不會設限在65歲就必須要離開職場，比如說我哥哥，他在中友，他65歲，其實他體力很好，但是65歲必須要離開，強迫退休，他想要再去找工作，應該是6月份，他6月份才退休，他還是一直想要投入職場，因為他體力還很好，其實這個應該是去鼓勵企業把這一個就業年齡提升，不要限制在65歲，剛才講說這一個訓練，其實我覺得如果真的是，長照這一區塊真的也很缺人，中高齡的確也很適合做這一件事情，那是不是能夠培訓他們，又像保母一樣，你照顧自己的老人或怎樣，你不要去請外勞，就像保母照顧自己的孫子有補助2000、3000，就這麼多人拼命在照顧了，如果你自己把家裡的老人照顧好，也補貼你。
H5	也補貼你，社會問題也減少，外勞也少用。
H8	這不是很好嗎？有鼓勵65歲退休的，自己去照顧80幾歲、90幾歲的親人，那這樣不是很好嗎？
主持人	○小姐，現在針對屆退員工來講，應該就是退休了，現在有一個規劃，假設針對要退休的員工，在他退休前一段時間，企業要協助他們做再就業規劃，就是可能你們不留他，他退休之後想要再工作的話，他可能要有一些再就業的培訓，或是要培訓他的專長，讓他之後能夠在外面找到工作，政府現在假設希望提供你們補助，要求企業針對要屆退的這些，去辦這種再就業的輔導措施，你們覺得你們願意配合嗎？為什麼？
H1	再就業，那場合在哪裡？
H5	在你的場裡，你要去培訓這些，好比我要退休，你要事先幫我訓練，從你這裡以後，可以再就業，不可能，沒有那個人力。
H1	你這種的，譬如說講師、訓練的教材，還有你的場地，今年就這麼一個屆齡退休，就為了一位員工，我得花這麼多時間、這些東西來做這個東西，你覺得對公司來講，他會覺得這個太麻煩，那我們乾脆就跟他講說，你如果還有工作能力，你就不要退休，繼續留在公司上班，是不是更好？
主持人	沒有，有一些你可能不想留他的，你懂我意思嗎？就是他要退休了，你不留他，可是他還想工作，如果說你公司不能做。
H1	那可以轉介到所謂的。

H5	那就是就服站的問題。
主持人	對，我的意思是說，那如果換一個方式，就是說他在退休前半年，政府可能給一些補助，你可能一個月要給他去外面上課三天、四天，類似，可是對員工來講，他是帶薪上再就業輔導，那公司願意嗎？
H1	當然是不可以，他帶薪去上課，那他的工作怎麼辦？我覺得政府這個政策實在。
主持人	因為你們也有跟就業服務中心合作過，就是只有那一次的計畫，他們應該常常打電話給你們，那我想問一下，如果從雇主的角度來看，你們會覺得，如果他們推這個45歲以上的員工，就是讓你們去僱用那個部分，你們覺得他們在服務上來講，有沒也什麼需要調整？就像你剛剛講的，就是說你在媒合上要比較符合我們的需求，要介紹質量比較好的人才之外，還有沒有？你們覺得他們這一個方面的工作上，還有沒有哪些地方可以強化或加強？
H1	其實就服站介紹來的人，並不符合我們要的人才，這個人一看就知道，一看就是知道不符合我們要求的，即使是現場的操作人員，說他不是技術性，就算是體力好了，可以看得出來這個人應該是體力不行，因為我們主管一看就知道，這個可能不行，但是就服站常常就會推這樣的人才來，我們雖然有缺工，但是也沒有缺到說，要用到這樣的人，因為他進來一定會造成困擾，我覺得那一種中高齡，就像前面講的，他真的可以長照的，那一塊很缺人，其實他們不用做到八小時，反而比較適合，然後把政府補助給企業的津貼，補助給他們，譬如說鐘點，可以提高他們的鐘點費，應該是這一塊。
主持人	你們跟他們接觸的過程中，你覺得分署在做這些就業服務上，有沒有哪些地方是可以強化跟改進？
H1	其實他們可能就像你們說的，他只是為了要把去就服站登記的，他只是想把這些人推銷出去而已，他也不管你真的是不是符合你們，反正他就打電話告訴你說，我們有什麼什麼人，我們接下來可不可帶這個人到你們公司面試？我們不能跟你說不行，你來面試，但是在面試的過程中我們可以知道說，這個人實質上真的不適合進入，可能就是像我們那樣的工作環境。
主持人	針對銀髮人才資源中心的部分，如果他要成立這樣的單位，你們會希望他們能提供什麼樣的服務內容？像是比較符合你們需求的就業媒合，或者是讓他們有一些，像之前有一些廠商講說像獵人頭的概念，就是我可能需要一些特殊技能的人，他們年紀大我們不care，但是我需要這些技能的人，你可以幫我就是找到這樣的人，就是說他希望這個中心裡面，要具有像headhunter這樣的功能，我不知道你覺得，如果我們真的成立一個銀髮人才資源中心，你會希望他有什麼樣的功能？

H1	應該就是說，如果真的公司需要特別技術的人員，我們希望也可以找，就像你說的，可以在銀髮找得到這樣的人才。
主持人	你們會有像剛剛○總幹事講的嗎，就是說，你也知道他很有經驗、很有專長，可是我們對高階的人，只要不是從我們體系出來的，你們就會有疑慮，就算他很有專長，你也不想用他，會這樣嗎？
H1	這一塊可能有一點點困難，他們希望從他們自己體系拉拔上來的人，通常，你說的那一個專業。
主持人	所以就算來做你的顧問或什麼，你們覺得基本上。
H1	顧問通常，可能也很少，目前沒有。
主持人	○小姐，剛剛針對屆退員工再就業的措施，你覺得你們公司這一邊有可能去做這件事情？為什麼？
H2	如果只是因為他年紀大了，那你要創造他，就是他退休之後可以再就業的話，這件事對年輕人來說是很不公平的，為什麼年輕人不能夠在上班時間去進修？公司應該會站在這種成本考量，應該會把重點在慰留住這個退休人員，不是說讓他退休之後，才去換其他工作。
主持人	像銀髮人才資源中心這件事情來講，你們會希望如果我們真的在桃竹苗地區成立這樣一個中心，你希望他能夠具備什麼樣的服務或功能？
H2	我會希望他能夠是真的有一些有效的人才，或是他可以分門別類，我今天需要什麼樣專業性領域的人才，他裡面是真的有人，像您剛剛說的類似獵人頭或什麼的，或者是可以顯示說這個人就是具備哪些專業技能這樣，而不是說我只是看得到他只是姓名或者是。
主持人	就是說你覺得他跟一般人力銀行裡面，要有一些區隔。
H2	類似。
主持人	要把他一些專長或技能這一塊，變成是比一般的人力銀行更詳細，是這樣嗎？就是說，因為一般人力銀行，我們知道那個履歷的格式，他要填寫的東西，那銀髮人才這一邊，你們覺得在履歷這個部分，可能在他的專長或他相關的一些經歷，或是能力這個部分，可能要比較完整一點點，讓你們可以從他的履歷裡面，就可以清楚辨識他是不是你們需求的人才。
H2	是。
主持人	如果有這一個銀髮人才資源中心你們公司願意從這邊徵才的意願？
H2	會。
主持人	ok是不是？
H2	嗯。
主持人	好，○小姐，針對退休，就是再就業準備的輔導措施這一塊。
H3	這一塊應該也很難。
主持人	為什麼？

H3	你說培養他，然後到下一個地方嗎？
主持人	因為他要退休，你們又不留他，可是他還想要工作，所以他必須要有工作上面的。
H3	可是假設如果我們都不留他了，就也沒必要再訓練他，因為我們不可能決定，你一定提報上級，上級馬上就把你轟出來了，這種事我們可能連提都不會提，困難，即便政府可能全額補助我們去訓練他，可是重點是我們這個錢很浪費，也不知道我們訓練他之後，他真的能，我們就等於把這筆錢浪費在上面，我覺得應該還可以再做更好被聘用。
主持人	這不是就是會是一個類似你們公司的福利措施嗎？就像有些公司他的特休會比別人多很多天，他是一個福利，你在這邊講說，你在我這邊，只要你們願意做，就是他其實會像是一個福利項目的概念，公司也不願意嗎？
H3	不是，因為還有一個部分是，我們對其他產業不一定都了解，我們也不知道要怎麼受訓他到那個地方去。
主持人	可是你如果送他出去受訓呢？
H3	他就直接離這邊去受訓，不用掛在我們公司，他可以直接就去。
主持人	針對銀髮人才資源中心那一塊，你們會希望他要有什麼樣的功能跟服務項目？你們覺得你們會利用這個來徵才嗎？
H3	其實我覺得跟一般的，比如說人才招聘網站，他其實就是已經區隔開來，這個資料庫都是中高齡。
主持人	55歲以上。
H3	我覺得只要資料正確，也不用再特別，就是我覺得格式就跟一般人才網站一樣就可以了，因為只要他的資料是正確，這樣就可以。
主持人	因為在就服中心裡面，其實已經有人力的資料庫，那這樣子你覺得還有必要再成立一個針對銀髮人才的嗎？
H3	假設他有專業，像剛剛○小姐說他需要一個公安，公安其實有很多年輕人他是沒有那個證照的，可是有些高齡或中高齡，他有這個證照，這個也不用，其實公安這真的是經驗，他不是勞力的工作，他是一個很經驗的工作。
H5	跟證照。
H3	對，所以說，假設說因為我們在人才網站上面，因為一來這個他不會主動投遞，我們也不可能去用那一種配對的方式，因為配對的方式，他本身，一來他也沒有，他不是主動投遞，他或許沒有意願在你這個產業工作，我們還要花這個時間去看這個配對，假設他的資歷跟經歷，因為一個真的好的公安，他如果可以在我們公司達成那個效益的話，其實我相信應該很多公司，不管給他多少錢，都還是很願意花這個錢去聘用他，因為我覺得一個真的專業的人才的話，

	因為公安很難找。
主持人	所以你的意思是說，其實沒有必要額外去成立這個銀髮人才資源中心，他在既有的資料庫裡面就可以。
H3	應該是說我覺得他可以成立，就是說可以方便我們去尋找專業人才。
主持人	就是他要開放給你們可以主動搜尋就對了？
H3	對，我們就可以，假設我們真的需要某某專業，我們就可以直接，因為我們覺得年輕人。
主持人	不能。
H3	沒有辦法，我們還要花時間去可能104或1111，在那邊一直看每一份履歷，我們直接去找可能年紀稍長的人，他們本身就有這個專業，再加上不是一個勞力工，他分享他的專業，其實我覺得這樣就夠了。
主持人	你們有跟就服有接觸過嗎？你們會覺得他們在就業服務或職業訓練，有沒有什麼需要加強的地方？
H3	因為我覺得每次就服站，我覺得不好的印象是他真的推給我們的人真的是，我覺得他們本身就要先篩選過一次，因為他們可能很希望他們找到工作，我相信，可是真的來到那個，就是推薦來職場的，真的是不可用，其實也不知道該怎麼講，在一個可能是反應，就是也還有一些就是這個人已經頻繁的一直在找工作，可能我們很常面試那種，我已經看過他五、六次，但他還一直在找的，就是熟面孔，我們很常看到熟面孔。
主持人	就不要一直推介給你們，既然你們已經不錄取他了，是這樣嗎？
H3	再來就是，我覺得有些求職者他有依賴性，我覺得他依賴那個補助去存活，他真的沒有想找工作，然後他就只好，因為就服有補助，他就去投靠他，他就介紹過來，可是他擺明就是沒有要工作，其實就一直在循環。
H2	我可以補充嗎？
主持人	可以。
H2	我知道滿多證照或是執照，其實都是就業中心去開辦，然後去考的，我相信就業中心應該會有很多人才資料庫，是不是能夠建議他們說，是不是能夠把這些人才資料庫保留下來，讓雇主找這些人的時候，會比今天不特定的對象，茫茫人海中會好找很多，因為像104，他一定是我要去刊登了之後，我才能找到這個人，可是其實就服單位那邊應該是會有一個名單，他曾經考過這些證照，他應該是有這個名單，是不是可以是雙向的，就是說他可能顯示這個人有這個執照，但是他其實沒有在工作，我跟就服站聯絡，就服站可以聯絡他，現在有一個公司想要找你，你有沒有意願，我覺得這樣應該會讓我們在特定行業或特定時候，會比較有效性，資料上來說。
主持人	曾小姐，你們公司有跟就業服務那邊合作嗎？你們覺得他們現在在

	推一些相關政策上，有一些需要改善的地方嗎？
H4	就像前面說的，他們真的沒有篩選，所以就。
主持人	你希望他們要媒合來的人，要先看你們公司的需求，要先進行篩選？
H4	對，我覺得可以先詢問企業需求，不要說我們需要多少人，他就提供多少人，並沒有篩選或者什麼。
主持人	在人才素質上要過濾一下。
H4	嗯。
主持人	那針對銀髮人才資源中心呢？
H4	我覺得可以成立，可是就像剛剛說的，我覺得他的經歷應該要更完善，或者可以設立關鍵字，讓我們可以找，就是更容易找到。
主持人	就是讓你們登記會員，就可以直接去搜尋，不要說還要你們要去刊登或幹嘛的，就讓你們可以主動去搜尋一些符合你們需要的人才，那對於退休前屆退的再就業措施這一件事情，你的看法？
H4	就真的也不可能。
主持人	你們覺得企業在執行上有難度？
H4	因為不可能真的就是為了他已經要退休，然後去幫他做一些，而且還要讓他去上課。
主持人	最後大家有沒有什麼樣的建議？想說對於以後中高齡的就業方案這個部分，他們可以有一些比較具體的做法措施，是比較能夠有助於以後，因為大家每一個人都有一天會老，那以後自己老的時候，萬一被這個職場，不小心關廠或資遣，你都可能會面臨到這樣的問題，那怎麼樣，到底有沒有什麼樣的建議是說，以後如果怎麼做，可以讓中高齡在就業上的門檻可以降低，或是能夠更快回復到，重返到職場上，有沒有一些建議？
H5	總經理，我想了解的是說，你們上就服站的網站，他是怎麼刊登人才的？
H2	跟就服站說我們要什麼人才，條件是什麼，他就會幫我們刊登。
H5	好，我給你建議，就服站的網站應該怎麼做你曉得吧？好比現在你講的，我要公安，對不對？你調到竹北，竹北就業服務站，我要調一個叫作公安的，就列一堆人，但是這個裡面你可以分中高齡的，年輕的怎麼樣的，要這樣子，或是我要電工的，我要什麼的。
H6	年齡層要把他弄出來。
H5	不是，要對職別，要強調，你要用人，你才找得到，要不然其他你在茫茫大海裡面刊登這樣子，通通都是不理想的，要這樣子做才會好找，至於你要不要中高齡怎麼樣子，另外再來那個，才會比較好找，這一個如果都不會做的話，你瞎找找不到，不會錯，一堆人。
H6	他今天針對是中高齡。
H5	我知道，我的意思就是說，你起碼就是說，你要在使用這一塊，你

	可以把中高齡的排在前面，讓他先選。
主持人	還有其他的建議的部份嗎？整體的建議。
H5	我還是建議，政府應該問企業，你要多少人，你要什麼職能的人，然後就服站再去找這樣的人，當然還要合乎真正能用的人，我一個會員工廠從101找了一個人，結果試用以後，根本都不行，要找工作的人就是這樣子，我在楊梅開會的時候，有一個○先生，也是一個滿有名的，他就講了一件事情，他說我一直覺得就服站做一件事，我們覺得很不可思議，新竹不是設立一個叫作賈桃樂的站，那個工程是做什麼的你知道不知道？他說你政府教這一些謀職的人去欺騙雇主，他就教你怎麼樣去面試，用什麼樣的技巧，其實你根本就沒有那個本事，這是他講的，這是政府做的最糟糕的一件事情，盡量不要這樣子，而是應該把這個員工，就是失業的人要練到要有本事，那個才是正途，所以很多以前我們討論過，你看有時候樓上不是失業媒合對不對？不是說我們歧視人家，你像總經理這樣，你怎麼可能失業，對不對？光那個樣子，看那個樣子就不像能做的樣子，就是因為你不行，能力有問題，你什麼專長也沒有，又好吃懶做，一定資遣你，最被資遣的就是不到年齡，有的想盡辦法把你資遣，叫你回去，所以人真正要有本事，然後政府的政策跟企業要符合，你推的方法才會有效，要不然沒有效。
主持人	對，我們現在就是問大家的意見。
H5	我知道，他的目的就這樣，因為我也開過會，就是講了以後，他們還是沒有辦法，沒有一個成立，因為你講一套，真的到了企業的時候，企業發現，糟糕，你推薦的人都不能用，你永遠一個巴掌怎麼拍，拍不起來，唯有訓用合一才有辦法，你要做好人，那我訓好了，證照拿到，什麼都有了，那你非用不可，這個才會有效，就像你講的，訓練訓練訓練，你看職訓局一堆課程訓練完之後後面他不管你，你一樣失業，他有的很多東西，我這樣講好了，你看他開了很多烘焙課程，你學完你會做蛋糕會做什麼，你就有工作嗎？你自己能開店嗎？那都是浪費，政府把很多資源沒有用到真正刀口上面，如果你用對，不要亂補助，訓練好了你非用不可，缺工的時候，人家要給你，你哪有不要的，而且又訓練好的，而且照我的標準訓練，我需要的，對不對？最好的方法是什麼？好比說你們磨隱形眼鏡，這個訓練就要給誰訓練？我就到你場所給你訓練，你覺得ok就留下，不行的拜拜，沒有說什麼訓練完以後不用的，你要這樣子，要不然自己搞，不合用。
主持人	可是你們公司願意這樣嗎？可以接受嗎？就是說合作一個方案，他可能給你十五個人。
H5	他需要員工的時候，他當然會願意。

主持人	類似這樣子，就是十五個人給你，然後你可能用一用。
H5	政府補助你訓。
H2	這個原本就有了。
H5	問題是推的不行。
主持人	應該是說有，但是願意的企業也不見得很多。
H3	因為有一些公司作業是機密，所以應該沒有辦法。
H5	對，他也不願意那個，怕你萬一進來是偷學，很多事情，就是說講一個方案什麼，做起來很容易，實際上做完以後，還有一些要考量，太多眉眉角角，所以他很難成就是這樣子。
主持人	好，那還有其他的建議嗎？如果沒有的話，謝謝各位今天遠道而來，給我們一些想法，同仁會把車馬費給大家，以上，今天就謝謝各位。