

國立政治大學 社會科學學院
行政管理碩士學程第九屆碩士論文

指導教授 陳小紅 博士

論文題目：

從積極性勞動市場政策看中高齡者
再就業之研究
—以桃園縣為例

Taoyuan's Older Workers' Reemployment
-An Active Labor Market Policy Perspective

研究生：徐秀好

學號：96921075

組別：一般行政組

中華民國 100 年 06 月

謝 辭

能再繼續深造，其實是個奇妙的因緣，與政大這優良的學府，亦是個美麗的邂逅。猶記得在民國95年於政大公企中心上最後一學期的學分班課程時，班代買了5份政大公行所碩士班招生簡章，還剩1份，問我要嗎？我就買下來了，心中有個聲音告訴我已唸了36學分「試試看」，但要筆試的前一天，還在猶豫要不要去考，在家姐鼓勵下，終於通過了筆試、口試。錄取時，憂喜參半，喜的是，可以再續「讀書緣」，憂的是往後如何兼顧工作及課業以及至學校上課等交通問題，幸好有位同時考上的張念華同學也住桃園，我們是同單位不同局處的同事，我們以共乘方式，往後一整年的時間，由他開車，每週3至4次往返學校，一路走來互相不斷的鼓勵。尤其在我研究所最後這一年，是他不斷的督促我，工作再怎麼忙碌，也要抽空完成論文報告。

回想在研究所第一年第一學期上社會科學研究方法時，遇到陳小紅老師，那是我的造化，也是本篇論文能順利完成，最該感謝的辛苦指導老師，經由您不斷引導，尤其在我碰到瓶頸時，常常一句話就讓我豁然開朗，您的耐心、溫和與嚴謹的治學態度，讓我獲益匪淺，除了學業上的指導，在個人行事作為上，您「壹心慎事」更值得學習。以及論文口試委員古允文老師、張其恆老師，感謝您們在夏日酷暑中細心批閱、耐心指導，提供寶貴的建議，使論文更臻完善。

另外，也要感謝接受我請益的長官、工會各級長官、幹部、調解委員、就業服務員、勞工朋友們，但基於研究倫理，無法一一提及您的大名，容我再次表達深深的謝意，還有研究所同學念華、靜蘭、蕙涵、雨榮、慧如……因為有你們的相互支援與勉勵，我才能撐下來，完成這篇論文。

回首這四年，雖然特別辛苦，尤其在桃園縣政府勞動及人力資源局上班，又逢全球金融海嘯，不斷攀升的失業率、無薪休假等等問題接踵而至，我受理勞資爭議，工作量倍增，但是不管在任何階段，其實「人」無時無刻都在接受考驗，而所有的考驗會化妝成問題一一呈現，能熬過這段艱辛歲月，朗朗清風又迎面吹來。這段期間感謝辦公室周科長賢平以及同事們，給我建議與鼓勵。致上我最誠摯的祝福，感謝您們！

徐秀好 謹誌

中華民國100年6月

從積極性勞動市場政策看中高齡者再就業之研究 -以桃園縣為例

中文摘要

爲因應全球化、台商西進、兩岸經貿情勢的變遷及金融海嘯等衝擊；有關企業爲節省成本，紛紛採取外包、兼併，僱用更多的外勞等措施，致使就業結構改變、傳統製造業逐漸式微、公營事業大量民營化，進而引起勞工就業類型改變，非典型勞工大量增加（指不定型勞工 *atypical workers*、電傳勞工 *telecommuting*、部分工時勞工、派遣勞工等），外籍勞工日益增多，知識工作者增多；勞工休無薪假，造成失業率不斷攀高，尤其中高齡者所面臨之就業問題，如就業機會減少、失業週數增長（尋找工作周期經常長至六個月到九個月）、轉業困難、雇主僱用意願低落等不利因素，且隨著人口的高齡化及國內經濟結構的快速調整，未來中高齡者失業問題之影響範圍勢將日益擴大。本論文試由積極性勞動政策觀點，探討中高齡者再就業之相關問題，採文獻分析與深度訪談法，就政府有關積極性勞動政策：公共就業、職業訓練及就業媒合，及包括工作分享在內的創造工作機會等機關角色及處理方式，進行一通盤性的探討，冀能找出對中高齡就業者困境更合理而周全的處理模式。

關鍵詞：中高齡 積極性勞動政策 非典型勞工 失業率

English Title

Abstract

In light of globalization and Southeast Asia. Due to the impact of the world-wide financial tsunami as well as the economic and trade structural differences between Taiwan and China many Taiwanese companies have relocated to China,

Some corporations have adopted measures such as: cost down, out-sourcing, merging or hiring foreign labor thus resulted in changes with regard to employment structure, the gradually decline of traditional manufacturing, privatization, etc.. Changes in labor employment types such as atypical workers, telecommuting workers, part-timers, dispatched workers, etc therefore can easily be observed. Increasing number of foreign workers and white collar workers can also be found; however, workers with unpaid leave has hit the ever growing unemployment rate. In particular, the middle age to elderly unemployment problems are acute, for instance, reduced job opportunities, longer time to find a new job after unemployed), difficulties in switching jobs, employers reluctant to hire older workers. Given the rapid ageing trend, the unemployment problems among the elderly will increasingly soar in the future.

This research by adopting the active labor policies perspective wishes to tackle upon the re-employment issues of older workers. Secondary data analysis, in-depth interviews and case study analysis etc. are methods applied. Active government labor policies: public employment, vocational training employment matching, as well as job sharing and aged workforce. have been assessed. The middle-aged strategies may be worked out for is hoped that more Reasonable

Key words: Elderly workers, active labor policies, atypical workers, unemployment rate

從積極性勞動市場政策看中高齡者再就業之研究-以桃園縣為例

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究範圍與限制	05
第三節 研究方法	06
第四節 重要名詞之界定	10
第二章 文獻探討與回顧	13
第一節 積極性就業政策	13
第二節 全球化	16
第三節 組織變革對勞方及企業影響	19
第四節 非典型就業	22
第五節 桃園縣概況	28
第六節 小結	38
第三章 研究設計	39
第一節 研究流程	39
第二節 研究方法	43
第三節 訪談方式之選擇暨訪談對象與地點	49
第四節 研究工具	51
第五節 中高齡再就業之資料分析	52
第四章 調查結果分析	55
第一節 中高齡者再就業深度訪談資料之整理分析	55
第二節 調查結果綜合論述	92
第三節 小結	104
第五章 結論與建議	108
第一節 研究發現	108
第二節 建議	115
第三節 後續研究建議	118
第四節 結論	119
參考文獻	
一、中文部分	120

二、英文部分.....	122
附錄 1：個案資料.....	123
附錄 2：訪談大綱.....	128
附錄 3：訪談紀錄.....	135
附錄 4：桃園航空城相關資料.....	188
附錄 5：近三年來桃園縣自行創業相關資料.....	197



表目次

表 1-1 台灣地區近五年人力資源重要指標	1
表 1-2 台灣地區近二年月均失業率	2
表 2-1 部分工時勞工占就業者比率	23
表 2-2 臨時性勞工占受僱者人數比率.....	23
表 2-3 國內有關中高齡就業學位論文彙整.....	24
表 2-4 桃園縣歷年人口結構.....	30
表 2-5 桃園縣勞動力與就業、失業情形.....	31
表 2-6 桃園縣就業者之行業.....	32
表 2-7 桃園縣就業者之職業.....	34
表 2-8 桃園縣近三年雇主資遣人數統計表	36
表 2-9 桃園縣近三年中高齡者占總資遣人數分析	37
表 2-10 桃園縣近三年中高齡被資遣者教育程度分析.....	37
表 2-11 桃園縣近三年中高齡被資遣者教育程度	37
表 3-1 勞資政三方行動分析.....	43
表 3-2 電話訪問個案例對象資訊.....	46
表 3-3 五個案例被資遣員工相關說明	48
表 3-4 訪談對象資訊	50
表 3-5 本研究深入訪談大綱	51
表 4-1 深度訪談歸納主題.....	55
表 4-2 桃園縣航空城及周圍工業區彙整表.....	95
表 4-3 桃園縣歷年商業登記一覽表	96
表 4-4 ECFA 各項調整支援措施經費編列表	101
表 4-5 2009 年創業鳳凰行業別分析	105
表 4-6 2010 年創業鳳凰行業別分析	105
表 4-7 近三年來桃園縣中高齡創業（行業別）.....	107
表 5-1 2009 年桃園縣勞動就業結構.....	112
表 5-2 2010 年桃園縣勞動就業結構.....	113

表 5-3 台灣地區近三年五都及桃園縣勞保投保數占全省比例	114
表 5-4 台灣地區近三年中高齡勞保投保數占全省比例.....	115
表 5-5 台灣地區近三年中高齡請領失業補助件數占全省比例	115
表 5-6 台灣地區近三年中高齡請領失業補助金額占全省比例	115
表 5-7 100 年 7、8 月陸客入住旅館排行	117



圖目次

圖 1-1 台灣地區近二年月均失業率.....	2
圖 2-1 組織變革的類型.....	21
圖 2-2 桃園縣現住人口年齡分布圖.....	29
圖 2-3 2009 年桃園縣 15 歲以上就業人口職業分布情形圖.....	35
圖 3-1 本研究流程圖	40
圖 3-2 本研究架構圖.....	42



第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、 研究動機

一、 臺灣曾經歷過「充分就業」的狀態

臺灣過去一直處於「充分就業」狀態，缺乏對失業問題有系統的研究，直至 1996 年後，因二次產業轉型，失業率逐漸升高，於 1999 年方啟動失業保險機制，於面對 2000 年因科技泡沫而出現的失業潮，更直接採用了積極性勞動市場政策(Active Labor Market Policies，以下簡稱 ALMP) ALMP 之理念，乃由政府提供就業機會，以緩和失業問題。近年來(2006、2007 年)失業率略微下降，表面上看，失業問題似已獲控制，唯實際上勞工卻是以長工時和薪資成長的停滯為代價保住飯碗。(詹火生：2009)

具體言之，臺灣地區近五年來的失業率係由 2006 年的 3.91% 上升至 2009 年的 5.85%，創歷史的新高。2010 年達 5.68% (表 1-1)，其中 2009 年 6 月更因受畢業潮影響，失業率飆升至 5.94%、同年 7 月再飆高，達 6.07%，8 月再升至當年度最高之 6.13%。(表 1-2 及圖 1-1) 誠然，失業率的高低影響的將不只是個人的生計問題，更深深牽動著家庭與社會的關係。此外，居高不下的失業率更反映出整體社會與產業結構的變遷與勞動力的適應間存在著相當程度的不協調。

表 1-1 台灣地區近五年人力資源重要指標

單位：千人

年	15 歲以上 民間人口	勞 動 力			非勞動力	勞動力 參與率%	失業率 %
		合計	就業者	失業者			
2006	18166	10522	10111	411	7644	57.92	3.91
2007	18392	10713	10294	419	7679	58.25	3.91
2008	18623	10853	10403	450	7770	58.28	4.14
2009	18855	10917	10279	639	7937	57.90	5.85
2010	18976	11014	10388	626	7962	58.04	5.68

資料來源：行政院主計處。

表 1-2 台灣地區近二年月均失業率

年度 月份	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
98年度	5.31	5.75	5.81	5.76	5.82	5.94	6.07	6.13	6.04	5.96	5.86	5.74
99年度	5.68	5.76	5.67	5.39	5.14	5.16	5.2	5.17	5.05			

資料來源：行政院主計處。

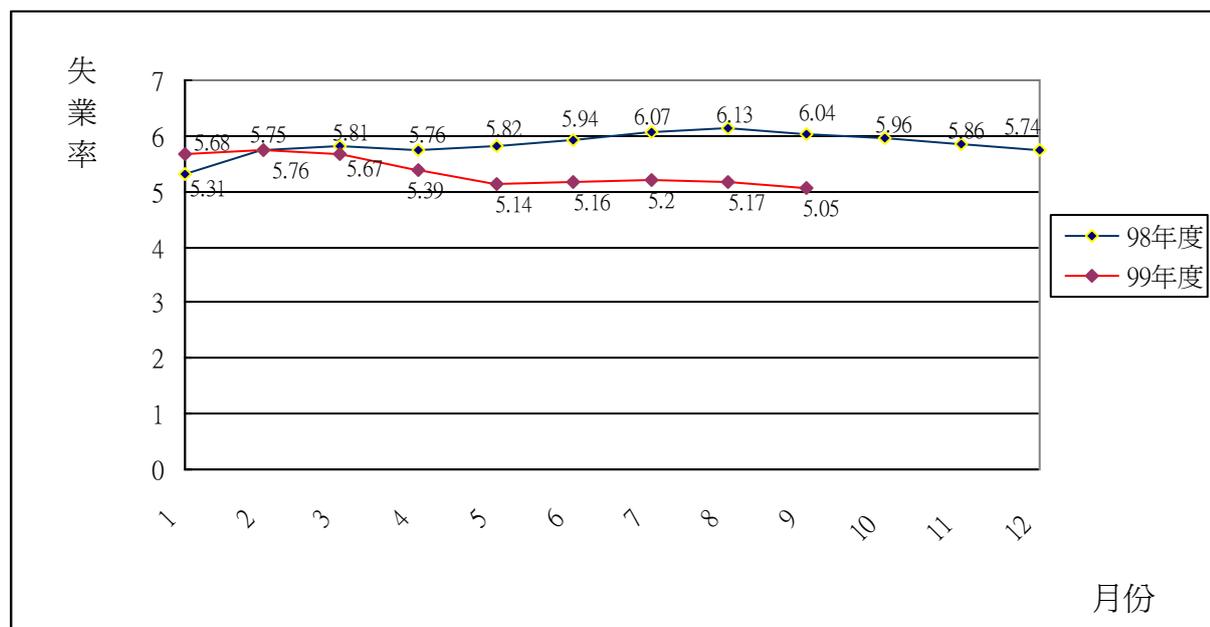


圖 1-1 台灣地區近二年月均失業率

中高齡者多半為家計負責人，面對家中各式花費，如初報到的新生兒、子女的學雜費、長輩的照護支出等等，故一旦失業，可視為一種依賴人口與被依賴人口社會關係之斷裂；其影響甚至將延伸至家庭與社會。更有甚者，社會中不少的犯罪案件，或許多少均和個人基本生存需求的被剝奪相關。政府應如何妥善因應失業問題，尤其中高齡者之失業，乃促成筆者撰寫本文的主要動機之一。

二、金融海嘯帶來之衝擊

2008 上半年油價一度高漲至每桶 147 美元，次級風暴、二房風暴、大型金融業(如 AIG、花旗銀行) 財務吃緊；致消費者信心深受打擊。台灣受金融海嘯的衝擊始自 2008 下半年出口值和進口值自 9 月下降；GDP 自第四季下降，無薪休假於 2008 年 10 月開始亦受到關注，勞工不知何去何從，如是否應接受無薪休假、減薪、辭職、再進

修等。(藍科正：2009)

中高齡者宜否休無薪假或減薪甚或另謀他就？當中高齡失業者陷入長期找不到工作，卻又不知該以何種方式解決眼前的生活或家庭困境時，往往可能衍生更複雜且難以立刻解決的長期失業問題，或可能因喪失尋找工作動力而逐漸成為怯志失業者。甚至可能因此退出勞動市場變成隱藏性失業者，最終完全退出勞動市場，成了社會的依賴者，中高齡者失業問題不但受中央政府重視，也被地方政府當作是一安定民心與社會發展的重點，此係促成筆者撰寫本文的研究動機之二。

三、積極性勞動市場政策

積極性勞動市場政策 (ALMP)，從概念內涵上來看，乃相對於福利國家提供的失業給付、失業救助、提早退休津貼等以維持失業者所得之消極性 (passive) 措施。

積極性政策 (activation policies) 的目的乃期透過若干施為，可以更針對接受政府所得給付者或可能被排擠出勞動市場者設計各種政策與措施；如透過教育、職業訓練或再訓練、團體互助過程等，以幫助目標人口群進入或再投入勞動市場。ALMP 不只是針對勞動市場的供給面，如提供失業者或其他關係人更好或更多的訓練，而且經由類似津貼等之提供，在某種程度上也減輕了對需求面的衝擊。

健全中高齡積極性的勞動政策主要包括三部分--公共就業、職業訓練及就業媒合，以及包括工作分享在內的創造工作機會等。政府宜對前述相關措施是否能有效協助中高齡就業、開發中高齡人力資源、建構友善的高齡者職場等多重面向問題之因應及早規劃，並提高中高齡者之生產力，以活化中高齡之人力資源暨提升中高齡者的勞動參與。總之，中高齡者人力的開發與運用隨著高齡化社會的來臨將日趨重要，此係促成筆者撰寫本文的研究動機之三。

貳、 研究目的

「就業」在現代社會中，無疑是個人或家庭獲取收入的最主要來源。只是經濟一旦衰退甚或是各種突如其來的社會經濟變動，即可能造成大批的受雇者陷入失業或就業不安全狀態，尤其中高齡者往往面臨就業機會減少、失業週數較長，轉業困難、雇主僱用意願低落等不利因素，而隨著人口高齡化及國內經濟結構之快速調整，未來中高齡者的失業問題可能影響之範圍勢必日益擴大。政府應積極輔導企業加強辦理中高

齡就業者之進修訓練、第二專長訓練，以使中高齡者人力素質符合產業升級及就業市場之需要。

「失業」不但是對自己過去的能力、努力的否定，無疑也是對個人尊嚴和家庭幸福的重大衝擊，其傷害何等嚴重；中高齡者一旦失去工作，因其往往是家庭支柱，不但影響全家經濟生活，且對子女教育、父母照顧均可能產生立即危機，故中高齡者的失業問題不僅是經濟問題、勞工問題，同時也是社會問題，中高齡失業顯然是不利於社會穩定的。而中高齡者失業後可以選擇的有「再就業」、「創業」、「非典型工作」、「完全退休」，無論準備「再就業」或自行「創業」，都可以參加職業訓練，獲得必要技能，提升競爭力。(註1)

積極性勞動政策包括公共就業、職業訓練及就業服務三部分已如前述，此三部份對中高齡者就業提供一定程度的協助，其中「公共就業」包括由政府雇用勞工從事公共工程 (public works)，和提供私人企業或非營利組織薪資補貼，以增加其雇用意願；而為避免排擠一般勞工的就業機會，這些措施的適用對象大多限依就業服務法第 24 條規定之獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者和其他經中央主管機關認為有必要者。

在職業訓練方面，除由公立職訓機構直接提供訓練課程外，也包括對企業與勞工職業訓練費用和訓練期間生活費用的補助。至於就業服務的具體措施則除一般性的就業媒合、就業諮詢與尋職技巧訓練外，尚包括尋職津貼與搬遷津貼。這些均將為本研究探討重點；簡言之，本研究旨在回答以下問題：

- 一、中高齡失業者除領取墊償基金、資遣費、失業給付外，必須積極尋職，但部分中高齡者偏愛政府提供之短期就業，離開政府提供之短期就業後即未再就業，主要原因為「沒有工作機會」。公共就業方案是否助長「福利依賴」？
- 二、職業訓練未必是根據已存在的職務需求而設計的，往往是基於期待，暨能於完成職業訓練時，可出現適當的工作機會，是否因此無法落實「訓用合一」？
- 三、在勞退新制施行後，部分工時勞工人數持續飆升，2005 年勞退新制實施的第一年，部分工時勞工僅 10.8 萬人，2006 年遽增為 24.9 萬人，2007 年續增至 25.2

1 蔣震夷 (2001) 以「公共職業訓練」促進中高齡失業者再就業之研究，國立中山大學人力資源管理研究所，P1~P2。

萬人。據主計處最新的調查顯示，2008 年台灣臨時僱用人數已達 50 萬人，若加計部分工時者，「非典型就業人數」已高達 65 萬人，占台灣全體就業人口之 6.2%，顯示企業已有透過勞動彈性化，以降低人事成本之虞。近年來鼓勵提早退休，以增加年輕勞動力的就業機會，業已造成國人退休年齡普遍偏低，人力資源的浪費，形成勞動人口高齡化及退休年齡偏低的反差。**中高齡者人力的開發與運用會否隨高齡化社會的來臨日趨重要？**

第二節 研究範圍與限制

壹、 研究範圍

本研究擬探討對象及研究範圍大體如下：

對象：為協助桃園縣民能順利找到適合的工作，於桃園縣龜山、大園、中壢、平鎮、桃園、幼獅、觀音業已設置就業服務台，本研究擬探討該等就業服務台積極協助待業中高齡者尋職之措施及渠等對政府相關政策之建議。具體而言，本研究範圍包括：

- 一、如何持續提供各項就業服務資源，並瞭解彼等找尋工作類型、職業結構，以積極協助中高齡勞工順利就業。
- 二、台灣在受國際金融風暴的影響下，待業人口有增加的趨勢，今景氣雖漸漸復甦，如何持續協助中高齡失業者之僱用或輔導其進入常態職場？另應如何整合政府、企業等共同投入相關資源，藉以提升並強化人員培訓，建構政府部門與民間團體就業促進之合作夥伴關係，創造在地就業環境與就業機會，以培養中高齡者再就業能力，進而紓解失業帶來的危機與壓力。
- 三、如何辦理失業者職業訓練業務，提供個別化的輔導暨主動連絡廠商，開發職缺，提供求職者最新的職缺訊息，並有專業就業服務員提供現場及電話諮詢服務，使求職者安心面試，順利就職，以達成提昇就業率的具體目標？

貳、 研究限制

研究工作常會因現實環境中主、客觀因素的影響，而受到侷限，本研究自無例外，預料未臻理想及疏漏之處有：訪談過程中，受訪人員或基於主觀意識，而

有不盡真實意見之反映，可能導致研究結果之詮釋不盡理想。

第三節 研究方法

壹、研究途徑

所謂研究途徑 (research approach)，乃指研究人員為探討問題癥結、瞭解問題本質，及處理問題面向所採用的分析性架構與操作性工具。而研究方法(research method)與研究途徑的概念不同，一般研究方法乃指資料蒐集與分析的程序及技術，例如應用文獻探討、問卷調查、晤談、參與觀察等方法，去蒐集與研究主題相關的資料。茲分述如下：

一、制度研究途徑 (institutional study approach)：

也稱為機關研究途徑，指研究公共政策運作過程時（包括問題分析、方案規劃、方案合法化、方案執行、方案評估等活動），採取從制度的角度切入，藉由探討政府機關結構、特性、權責狀況、機關間彼此關係的安排、規範、習慣與實際運作狀況等層面，深入瞭解影響公共政策運作的重要因素，並做出適當的回應。

二、結構功能分析途徑(structural-functional analysis approach)：

此研究途徑為第二次世界大戰後，廣為社會科學學者使用的一種研究途徑。就政策層面而言，指政策分析人員，從機關組織間的結構面與功能面，探討公共政策的運作狀況。事實上，結構與功能是機關組織所以成立與續存的兩大主要成分，二者相輔相成。結構為組織的靜態面，指機關組織各部門及各層級間所建立的一種相互關係的模式，包含組織圖、職位說明書、正式的法令規章、運作的政策、工作的程序、控制的過程、報酬的安排及其他引導工作人員行為的設計。功能為組織的動態面，指任何有機體（包括組織體）為求續存及完成特定目的，所執行的一切相關活動，每一個社會系統為求續存，均須履行以下功能：模式的維持（pattern maintenance）、目標的達成（goal attainment）、調適（adaptation）及整合（integration）。現代政府的主要功能(一) 保衛功能(Protection)，(二) 輔助功能(assistance)、(三) 管制功能(regulation)、和(四) 服務功能(service)。

三、系統理論途徑 (systems theory approach)：

系統理論途徑是繼傳統理論與行為管理理論之後，於 1960 年代被提出來整合前述兩個理論者。系統理論學者認為，對於系統運作所涉及的要素，包括投入(input)

、轉換 (throughput)、產出 (output)、環境因素 (environmental factors) 及回饋 (feedback) 等，如加以有系統的研究，將是分析設計與管理公共政策或各項行政活動的最佳途徑，系統途徑強調建立各項活動間的相互關係，並經由回饋以管理各種活動，使整個系統能有效的運作。系統理論的基礎為一般系統理論，由貝特蘭非 (Ludwig Von Bertalanffy) 於 1938 年的「有機體的系統理論」(The Systems Theory of Organism) 一文中首先使用。布爾丁(Kenneth E. Boulding) 按照系統層次，將宇宙分成九大層次的系統；帕森思 (Talcott Parsons) 也採用功能主義及一般系統理論，並以開放系統研究社會結構；卡斯特 (Fremont E. Kast) 與羅森茨維格 (James E. Rosenzweig) 更將系統理論應用於組織與管理上。一般學者通常依系統是否與外在環境產生互動關係，而將系統分成開放系統 (open system) 與封閉系統 (closed system) 兩類，前者指與外在環境互動的系統，如生物與社會系統等；後者指不與外在環境互動的系統，如物理和機械系統等。

四、個案研究途徑 (case study approach)：

乃指研究過程中，由研究人員參與觀察的一種形式，強調以田野調查為基礎，對某一個案的各種現象加以分析。研究人員藉由了解特殊群體在其所處環境中的動機、價值觀、信念及利益以研究機關組織或政策計畫的運作梗概。此一研究途徑可使研究人員對被研究對象及其行動，建立並維持第一手的接觸。其缺點則為：(一)如何從個案結果「類推」母體，(二) 研究人員個人的認知與記憶可能會使研究結果帶有偏見，(三) 研究人員的出現可能會影響個案參與者的行為及活動的問題。

五、比較研究途徑 (comparative study approach)：

指在同一個理論架構或研究架構下，檢視不同的政策計畫、情況或個案，並進行比較、分析、歸納、整合，以得出某種結論的研究途徑。透過比較研究途徑，對於不同國家、政府、機關而言，就相同或相似的政策方案運作狀況進行比較分析，其結果可作為處理類似政策問題的參考，故可收「他山之石，可以攻錯」之效。

六、行為研究途徑 (behavioral study approach)：

指運用科學的方法分析、解釋、預測個人態度及行為、社會事實、現象與政務運

作的一種途徑，行爲研究途徑在 1930 至 1970 年代最爲盛行，並且在 1960 年代前曾經成爲社會科學界的研究主流。一般人認爲「行爲科學」(behavioral science) 是一種「方法論」(methodology)，行爲研究途徑就是行爲科學的應用。進行公共政策研究，可從參與者行爲互動觀點，對政策運作過程中涉及者的討價還價、折衝、妥協等狀況，做深入的分析，以了解並解釋政策問題的解決過程。

七、實證研究途徑 (empirical study approach)：

指公共政策研究人員採取實證調查的方式，對政策問題所涉及的各项變數，進行科學的、統計的、量化的研究分析，並從描述性的了解及推理性的作用，提供規範性的建議。

八、模式研究途徑 (model study approach)：

指公共政策研究人員透過建構模式的方式，推知政策問題的前因與其他相關變數間的關係，進而預測未來政策運作過程的可能發展。一般而言，模式是世界上某種複雜事實、器物、現象簡單化的呈現。因此，經由對模式要素及其彼此關係的分析，我們可以對它所代表的事實、器物、現象之相關性，有較深入的瞭解與回應能力。

貳、研究方法：

一、文獻探討法 (literature review)：

也稱爲文件分析法或次級資料分析法，係指公共政策管理人員蒐集與某項政策問題有關的期刊、文章、書籍、論文、專書、研究報告、政府出版品及報章、雜誌的相關報導等資料，進行靜態性與比較性的分析研究，以了解問題發生的可能原因，解決過程及可能產生的結果，此項研究方法乃任何研究工作不可或缺者。

二、訪問法 (interviewing method)：

也稱爲晤談法，是從事各種研究調查工作蒐集資料時普遍使用的一種方法。由研究人員或訪問員，透過面對面交談或訪問的方式，蒐集受訪者對某些問題的看法或意見，作爲研究分析基礎的作法。面對面訪問也稱爲實地訪問或到府訪問，在訪問過程中，訪員與受訪員均在場，訪員先對問卷題目之目的、疑義等加以解說，並了解受訪者問題所在，即時予以說明，同時鼓勵受訪者回答，既可避免漏答或錯答的現象，又可藉機觀察受訪者的行爲、語言等，故爲學術界所常用。訪問

的題目，可以是開放式的，由受訪者自由發揮回答；晤談法除面談之外尚有電話訪問，由訪員以電話訪問受訪者以蒐集資料的一種方式，為一般民意調查機構或大眾傳播媒體所常使用，此法具有快速、便捷、樣本易取得及訪問成功機率高等優點。

三、問卷法 (questionnaire method)：

研究人員進行研究調查時常用的方法之一，通常採郵寄問卷的方式，但有時也可能親自或派員發放問卷。其作法係由研究者將問卷郵寄給受訪者，問卷回收後，進行統計分析並做解釋。問卷法最大的優點是節省人力、樣本較大、成本較低；但其缺點則為回收率低，可能影響樣本的代表性，同時無法對問題做較深入的了解。採用問卷法時，應特別注意抽樣技術的運用及效度 (validity)與信度 (reliability) 的問題。

四、觀察法 (observation method)：

為自然科學與社會科學研究常使用的一種資料蒐集方法，透過此一方法所蒐集的資料，因屬於第一手資料，對研究結果具說服力。就公共政策研究而言，係由政策分析人員或問題解決者，親自或派員前往政策運作現場，例如：公共問題發生的現場或政策執行的現場，進行實地的觀察並做紀錄，以蒐集必要的資料，提供進一步統計、分析、解釋驗證的依據。(吳定：2003--05-12)

本文所擬探討的，是針對受訪者在政府對中高齡者採取的積極性勞動政策措施等是否能提供有效幫助，並協助渠等重返職場的感受；故本文將選擇文獻探討法、深度訪談法、個案探討，以不同角度蒐集中高齡再就業者相關資料，盼藉由與被研究者間之互動，獲得更深入的體認。詳言之，

一、文獻分析法

根據現有文獻進行分析與詮釋，有關理論之引據來自包括專著、期刊文章等，所需之次級資料主要將蒐集自政府相關單位、圖書館文獻及網際網路等。

二、深度訪談法

文獻分析法主要係針對二手資料之分析，本研究另外一部份之重點在於了解中高齡勞工、勞工團體等對積極性就業政策是否瞭解及其看法，此有賴取得一手資料

故擬採深度訪談法，以補文獻分析法之不足，訪談主要對象包括：

- (一) 行政官員：主要將訪問桃園縣政府主管勞資業務、產業發展就其如何引導中高齡者對再就業的看法。
- (二) 工會團體：訪問桃園縣總工會理事長、工會幹部、台灣總工會秘書等。
- (三) 調解委員：訪問長期以來協助桃園縣政府勞動及人力資源局協調勞資爭議者，訪談將採親自面訪，並以開放式方式進行，即訪談前先擬出問題大綱，確立訪談主題與綱要，另一方面在主題綱要範圍內讓受訪者自由表達看法。深度訪談資料旨在補文獻中未及論述的部份。
- (四) 行政人員：主要將訪問就業服務台之服務人員，尤其每天接觸中高齡求職人員，因第一線較能瞭解中高齡者對再就業的看法。

三、個案探討

作者協調勞資爭議七年有餘，近身觀察中高齡者失業後，第一個反應常為「未來要怎麼辦」？除埋怨公司不負責任外，對於如何再找到新工作？往往顯得徬徨無助，不知何去何從？一方面擔心自己技能不足、公司是否願僱用中高齡人員；另一方面，中高齡者受限於年齡及體力，又無法參與藍領工作，如低就業技能或無需就業技能之體力工，在高不成低不就又放不下身段前題下，心理調適困難。依就業服務法第 5 條規定，雖已將「年齡」納入就業歧視禁止項目，唯社會大眾的刻板印象仍常以年齡作為衡量生理機能之重要指標，而常忽略「功能年齡」。其實，在醫學不斷進步，年長且健康及生理功能狀況良好之中高齡者所具備的專業知識、技能與經驗等是非常難得的人力資源。這部分本研究擬以五個案例加以探討分析。

第四節 重要名詞之界定

壹、中高齡

依就業服務法第 2 條：「四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。」

貳、積極性勞動市場政策

從概念內涵上來看，積極性勞動市場政策（ALMP）是相對於消極性，即有別於福利國家提供的失業給付、失業救助、提早退休津貼等來維持失業者所得的消極性（passive）措施。

積極性政策（activation policies）即針對接受政府所得給付者或可能被永遠排擠於勞動市場外者，透過教育、職業訓練或再訓練、團體互助過程等政策，幫助渠等進入或再進入勞動市場。ALMP 不只是給予失業者或其他相關人士更好或更多的訓練，即不只著重勞動市場的供給面；在某種程度上，也減輕了如提供津貼等對需求面的衝擊。

參、非典型勞工

「非典型工作型態」指的是有別於典型或傳統工作型態者，也即指一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的工作型態。一般而言，部分時間工作、定期契約工作、派遣工作和自營作業或自僱型工作都屬於「非典型工作型態」的範圍。唯隨資訊與通訊科技的發展與運用，網路工作和電傳工作似乎也逐漸被納入「非典型工作型態」之列。

從事部分工時的工作，勞動條件與福利未受到太多的保障。之所以提供非核心勞工較低的薪資條件與福利，基本上與這些勞工的生產力無關，而是與企業感覺的需要性、方便性或重要性有關。此外，「非典型工作型態」的提供滿足了企業經營彈性的需要，讓企業能夠依據市場狀況調整勞動力的運用。因此，「非典型工作型態」與服務業的發展息息相關，已成為企業成本控制的重要機制。

「非典型工作型態」固然提供企業人力資源彈性運用的空間，卻也相對影響到勞工就業的穩定性。大體上，由於從事「非典型工作形態」的勞工與企業沒有長期性的聘僱關係，在就業上較缺乏穩定性。再其次，由於「非典型工作形態」對於勞工的影響之一即所謂訓練機會的缺乏，以致某些勞工無法找到長期、穩定的工作。在訓練機會缺乏情況下，勞工技能顯然無法持續精進與提昇，勞工「流動」的機會勢必會受到影響。當「非典型工作型態」普遍為企業所運用時，如何提供勞工一個「安全」的工作環境，以及如何設計一個足以因應「非典型工作型態」發展的「勞資」關係架構，至為重要。（成之約：2002）

肆、失業率

依行政院主計處對失業率的定義，「失業率」即指失業者在勞動人口中所佔的比例；勞動人口則自 15 歲開始計算。針對失業者的定義，主計處強調必須符合以下列三項條件：(1) 調查前七天內無工作；(2) 七天內隨

時可以工作；(3) 三十天內正在尋找工作或已找工作且在等待結果中。其中第三項是必須有找工作的事實，而非僅指有工作意願即可，這也正是何以政府公佈的失業率往往會低於實質失業狀況的原因。



第二章 文獻回顧與中高齡就業現況分析

第一節 積極性就業政策

為因應全球化浪潮及逐年上升的失業趨勢，政府自 2002 年始分期實施短期就業政策，即「公共服務擴大就業計畫」。「短期就業促進方案」僅為暫時減緩失業情況的臨時性措施，對暫時吸納失業人口有一定程度的助益；邇後，政府於 2008 年底擬定了「2009 年-2012 年促進就業方案」，以因應近年來之失業潮，冀能減輕因失業潮而可能引發的社會問題。

一、職業訓練類:

(一)主要法源：包括「職業訓練法」、「職業訓練師培訓法」等。

(二)台灣的職業訓練主要分為「公共訓練」與「企業訓練」兩大類。無論是何種類別或是由政府委任民間或企業代辦的方式，都指向兩大區塊，即「在職訓練」與「轉職再訓練」。和職業訓練相關的議題中，最主要的是訓用能否合一與課程是否足以充分反映產業快速的變遷與勞動市場的供需平衡。

自 2006 年起，政府首度實施「勞工保險失業給付」，唯施行之初，成效不如預期，且遭學者質疑是否可能淪為純粹補助津貼；2001 年通過「就業保險法」後，提升其「主動性」，主要目的即在一般「失業給付」外，加強與「就業服務、職業訓練」兩大區塊的互補作用，在連結上，透過就業諮詢與尋職證明等功能以促使整體就業安全制度呈現一定程度的積極性。

二、短期措施類:

2000 年後各國的產業結構深受全球化的影響，因此始自 2000 年之短期促進就業措施有與全球經濟關聯的歷史意義。我國的短期就業促進措施包括:

(一)2000 年至 2004 年：2001 年「永續就業工程計畫」、2003 年「多元就業開發計畫」與「公共服務擴大就業計畫等」等。

(二)民國 2008 年起:「2009 年-2012 年促進就業方案」。

在短期就業促進方案裡，從早期的「以工代賑」到晚近的「就業重建計畫」、「永續就業工程計畫（2001）」、「多元就業開發方案（2002）」、「2003 年多元就業開發方案-民間團體就業計畫（2003）」、「公共服務擴大就業計畫（2003）」都在一定程度上暫時性地解決因經濟不景氣而帶來的「失業」衝擊，唯具體成效卻常遭質疑，主要質疑繫於「短期」的意義以及是否能有效性地吸納失業人口，而非吸納非勞動力

人口等。此外，這些臨時性的工作往往無法延續工作者的專長、較低的薪資也無法維持家計；另一方面進用短期人力的單位也無法有完善的工作內容或訓練，僅能安排臨時性或非技術性的工作，短期就業者在當中很難獲得工作的成就感，甚至可能消磨掉往後投入勞動市場的動力。對政府而言，許多短期的計畫案往往無法看到、或是尚未收到效益就面臨預算不足而停辦的命運，難以全面性地評估方案帶來的助益。不過，政府仍提出了「2009年-2012年促進就業方案」，企圖以長、短期就業促進方案，改善先前計畫的短期性問題，並有效吸納更多失業人口，進而改善失業率。

(三)各計畫說明:

1.永續就業工程計畫：

- (1)永續就業工程計畫主要依據「就業服務法」，企圖以政府資源結合地方特色，發展並創造區域性的工作機會。主要分為縣市型與跨縣市型。
- (2)用人標準以中高齡為主，並規定用人單位須僱用60%來自公立就業服務單位推薦之人選。
- (3)執行期間為2001年全年。
- (4)優、缺點：本意希望藉由歐洲國家的第三部門產業之經驗，學習或仿效社會福利、觀光等產業，再造經濟繁榮的實際成果，並從中解決失業問題，但部分學者認為覆審過於嚴格且永續性非常有限。

2.多元就業開發方案：

- (1)上述的永續就業方案是參考歐盟的第三部門就業計畫，以及在九二一重建計畫中的相關經驗，因此自2002年起推出「多元就業開發方案」，企圖結合民間團體創造更多的就業機會。
- (2)本案用人標準以中高齡為主，且除了專案經理人外，全案之工作人員皆須由公立就業服務機構推介，始得僱用。
- (3)執行期間自2002年即開始，2003年之後仍有延續的相關方案。亦即，如果為原本在該方案裡的「經濟型計畫」得申請保留前一計畫之工作人員，但人數不得超過半數。
- (4)優、缺點：經濟計畫最長三年，社會型計畫只有一年，企業型計畫至2003年因

績效不佳已取消。由此可見，經濟型及社會型計畫永續性不足且雇用人數的永續性有限，而企業型更因不符企業需求而成效不彰。

3. 公共服務擴大就業計畫：

(1) 由於景氣復甦，但失業率未明顯改善，故推出此計畫。

(2) 以 35-65 歲且長期失業者為主(6 個月以上)，另有特定身份者不在此限，例如：負擔家計婦女、中高齡、身心障礙者、原住民、生活扶助戶等，及其他特殊情況由公立就業服務機構認定。

(3) 執行期間為 2003 年一整年。

(4) 優、缺點：進用人為中高齡者占了 63.6%，顯現本方案已發揮初步功能，但是不少學者憂心此種救急、救窮的生活紓困計畫，並不足以使就業者之就業力具永續性，即一旦方案結束、預算花光，就業者就又会回到失業狀態或成為隱藏性失業者。

因此，不少學者主張，適當的人力資本之培訓方有助於社會弱勢者重新接軌社會，使他們得到政府的初步照顧與社會有所接觸，以增加重新回到社會的可能性。本計畫最大的問題即其可能排擠其它的就業方案。永續性不足的方案似乎也顯現了整體就業安全體系的「殘補」特性，僅能提供少數特殊境遇族群短期內得到穩定的收入。

4. 2009 年-2012 年促進就業方案：

(1) 本方案現處初步執行階段。唯本方案具將短、中與長期就業促進計畫相整合的企圖，顯見其有記取過往經驗，以積極勞動市場政策為主軸，透過「擴大產學合作」、「強化職業訓練」、「提升就業媒合成功率」、「提供工資補貼」、「協助創業或自僱工作者」、「加強短期就業機會」等措施，冀能完善就業安全網。

(2) 每年約可提供 4.8 萬人就業機會，及約 24 萬人次之訓練機會，預估可產生 5.5 萬人之就業效果。

以上短期就業促進方案，均可視為某種類型的「積極勞動市場」政策。歐洲盛行的「積極勞動市場政策」，提供政府一個主要的參考視角，即從公共工作體系與公共服務就業面向上，直接創造工作機會。「積極勞動市場政策」是整體就業政策的一部份，它主要的目標在於預防發生失業風險，及協助失業者重返勞動市場，展開新的職業生涯。

這些政策具體呈現在「創造工作機會、職業訓練與就業服務」等三方面。此一政策有預防失業的目的，因此與部分社會福利措施間有所連結，包括失業給付、失業救助或其他社會救助等消極性的措施。但為了提供更多工作機會，勞動市場的彈性化與鬆綁也是不可避免的一種選擇，「積極勞動市場政策」也常要在勞動市場自由化與勞動者保障間尋求平衡，才能在國際競爭的舞台上維持勞動者基本的權益與就業安全保障。(

桃園縣政府：2009--107-112)

第二節 全球化

一、全球化涵義及成因

全球化 (globalization) 這個概念早於 1960 年代即已出現，然而，此一名詞直到今天仍缺乏明確的定義。學者們所提概念大多環繞在「互賴程度的增加」、「遠距離活動」與「時空壓縮」等方面，而最簡單地說，「全球化」指的是全球往來聯繫的擴張化、深入化與迅速化。其次是技術的變革。

(一) 貿易自由化

二戰後，各國間貿易的障礙逐漸撤除，不僅商品和勞務在各國間得以自由流通，有助於市場全球化和生產的全球化，而且資本的流動已跨越國界，尤其外人直接投資 (foreign direct investment – FDI) 明顯地擴增。

(二) 技術變革

技術變革為「全球化」提供了實際上的可能，特別是資訊、通訊和交通運輸方面技術的日新月異，對「全球化」的貢獻尤多。電訊傳播技術的進步，正在形塑一個新的全球觀眾；交通運輸的發展正在創造一個全球村。技術變革為跨國企業 (multinational corporations; MNCs) 提供了便利性，尤有甚者，全球資訊網路的建構，已經形成了一個電子全球市場。(許繼峰、衛民：2006--354-355)

二、全球變遷 (global change)

全球變遷蘊含著兩種觀點：體系的，即關注世界成爲一個體系及其所關聯的問題；以及生態的，較關注人類社會活動與地球支持生命存活能力的關係。

人類社會間總是存在某種體系性的關聯，且愈靠近現代，社會間的體系性關聯愈強。

在經濟方面，原料、工業產品和技術等的流通，國際貿易和國際金融體系的重要性，日

益增強。台灣作為一個外貿導向且資源稀少的社會，在經濟上與世界其他地區的關聯，是我們日常生活中早就習以為常的。政治方面，國際組織的運作日益明顯，各個國家不只是透過國際組織以解決經濟和貿易上的問題，同時也藉以保障國家的主權和利益。

文化與意識形態的交流，隨著電子與資訊科技的發達，更是無遠弗屆。我們也應該注意到這個世界體系是複雜無一定秩序且不穩定的，國家之間以及國家內的利益團體之間的互動，顯示高度的游移暨不可測的模式，國與國之間要取得國家利益與全球利益之間的平衡並不容易。(陳小紅：1990--476-478)

全球化對台灣帶來的具體衝擊，表現在失業率的提高上，而這也正是當前內政無以逃避的職責。再從勞動力結構來觀查，台灣在地的問題一方面是愈來愈多的失業，另一方面卻看到市場出現愈來愈多的外勞或外籍人口，當全球一體化，經濟一體化，究竟台灣在全球脈絡裡該何去何從？(陳小紅：2004--418)

三、就業結構改變：

全球化帶來就業結構的改變，也就是工作或職業本身的改變，以及就業機會或提供工作的場所的改變，其中包括就業類型改變與公營事業大量的民營化。

(一) 就業類型改變

就業類型的改變主要反映在藍領的製造業工作大量轉變為白領的服務業工作。工業先進國家早期工會主要發軔於紡織廠、造船廠、煉鋼廠、汽車廠等這些製造業場域，該等製造業的藍領勞工工作時間和工作場所相對集中且固定。唯當製造業外移、服務業就業人口逐漸超越製造業後，一般服務業白領勞工的工作時間較分散，工作場所亦較小。

(二) 公營事業大量民營化

1960和1970年代，工業國家公營事業受雇者往往是工會運動的要角，但是到1980和1990年代時，為提升國家競爭力，公營事業民營化成了政府和雇主的首張處方，在公營事業相繼民營化後，原先屬公共部門的工作遂轉向民間部門。

四、勞工類型改變

企業以「工作非正式化」方式增加勞力使用的彈性以降低成本，因此使用「非典型勞工」並且引進外勞；另一方面，受到提高競爭力的驅使，知識工作者增多。

（一）非典型勞工大量增加

「非典型勞工」又稱「不定型勞工」(atypical workers)，電傳勞工、部分工時勞工、派遣勞工均屬此。一般而言，「非典型勞工」勞動條件較差，在一個組織中工作的時間不長。

（二）外籍勞工日益增多

外籍勞工通常對本國勞工有相當程度的排擠作用，當外籍勞工日益增多，本國勞工失業的情況將日益嚴重。

（三）知識工作者增多

知識工作者具有一些共同特質：第一，他們擁有的生產工具是知識，具有高移動性，可以隨時離開工作場所；第二，他們可能是承攬工作、外包工作的自營作業者，不一定要受雇主僱用，也不一定依賴組織或成為別人的屬下；第三，知識工作者不喜歡被「管理」，平等及參與的觀念相當強烈，他們既使受雇，也傾向與雇主維持夥伴關係；第四，薪資的多寡不是知識工作者唯一的激勵因素，他們可能要求以分紅、入股方式分享努力的成果，接受挑戰、成就感、參與、訓練學習、受到尊重是他們重要的需求。

五、全球化對個別勞工的影響

（一）勞工所得降低

企業爲了提高競爭力，在勞力的使用上，對於受過較高教育、具有高技術的勞工，願意給付高於一般水準的工資，因爲他們能爲企業的績效提供較大的貢獻；反之，對於未受過高教育、僅具有低技術的勞工，則儘量壓低工資，因爲這些人僅能從事勞力密集的工作，而且替代性高，在勞動市場上唾手可得。這種薪資彈性化的作法，一方面使得勞工間所得差距擴大，另一方面使得低技術勞工所得逐漸降低。

外籍勞工的使用是另一個造成勞工所得降低的原因。國際自由工聯（ICFTU）亞太區域組織在 1996 年所作的調查顯示，外籍勞工的引進降低了地主國的勞動條件

，也就是說，企業使用廉價的外籍勞工，間接壓低了地主國勞工的勞動條件，在工資方面尤其明顯。值得注意的是，過去廉價外籍勞工的使用僅止於藍領外勞，但是愈來愈多的情況顯示，廉價白領外勞數目也正在悄悄成長，這同樣影響著地主國的工資成長。

(二) 工作漸無保障

在全球化下，資本得以跨越國界，自由進出，以致工廠可隨時開、關，生產方式與程序也可隨不同國家勞工特質而轉換或分工；許多跨國公司前往勞動成本低廉的國家生產，或是進行海外外包，使得國內的工作機會減少。因此，個別勞工的工作保障、勞動契約內容都受到影響，女性勞工與童工在這種情況下是最不利的一群。此外，爲了增加勞力使用的彈性，「工作非正式化」(deformalization of work) 現象出現，形成許多兼職、部分工時、外包、派遣、在家工作、電傳工作等新型態的工作，過去類似「終身僱用」或不定期契約工作逐漸減少。(許繼峰、衛民：2006--362-365)

第三節 組織變革對勞方及企業影響

一、變革的力量 (Forces for Change)

外部力量 (External Forces)

政府的法令規章 (Governmental laws and regulations) 是很常見的變革推動力量，例如：2002 年的 Sarbanes-Oxley 法案 (會計改革與投資者保護法案)，就要求美國公司對財務資訊做更透明的公布，而且要制定公司治理的相關規章。

科技 (technology) 也帶來了變革的需求。譬如，在診斷儀器上的技術突破，爲大型醫院與醫療中心帶來許多成長的業務。隨著機器人逐漸取代人工，許多產業的生產線正經歷大幅的改變。在賀卡業中，電子郵件和網際網路，也大幅改變了人們寄送它的方式。

人力市場 (labor market) 的變動，也迫使管理者必須改變；需要某種特定人才的組織，就必須調整它們的作法，以吸引並留住該特定人才。例如，護理人員嚴重短缺的問題，導致醫療保健組織必須改變他們的工作排班方式。

當然，經濟變遷（economic changes）也會影響到所有的組織，例如：全球經濟的不景氣，迫使組織對成本控制更為審慎； 既使是在經濟一片大好的情況下，利率、財政預算赤字和匯率等的不確定性，也可能造成組織的變革。

內部力量（Internal Forces）

除了外部力量，內部力量也同樣會激發出變革的需求。當組織的策略（strategy）重新設定或變更時，常會引發一系列的變革。一個組織的人力（workforce）結構，很少是固定不變的，其組成份子的年齡、教育、種族背景與性別等，都時時在變動。例如：一個組織裡多位經驗豐富的主管，因為財務的考量而決定繼續工作並暫緩退休，這時，公司也許需要修正組織結構，以激勵並留住年輕的員工。而薪資與福利制度也可能需要稍作調整，以反映對高齡化人力資源的需求。

新設備（equipment）的引進，代表另一種內部變革的力量，員工可能需要重新設計他們的工作、接受訓練以熟悉新設備的操作，或與其他員工建立新的互動模式。最後，員工的態度（employee attitude），如：對工作不滿的升高，有可能造成較多的曠職、更多的提早退休，甚至罷工。這類事件到最後常會觸動管理政策的變革。

二、變革的類型（Types of Change）

管理者能改變什麼？管理者可作的變革基本上有三種：結構、科技與人員（圖 2-1）。結構變革包括：權力關係、協調機制、集權化程度、工作再設計，或其他類似變數的改變。技術變革包含工作流程或方法與設備的修改。人員變革是指員工態度、期望、認知及行為的改變。

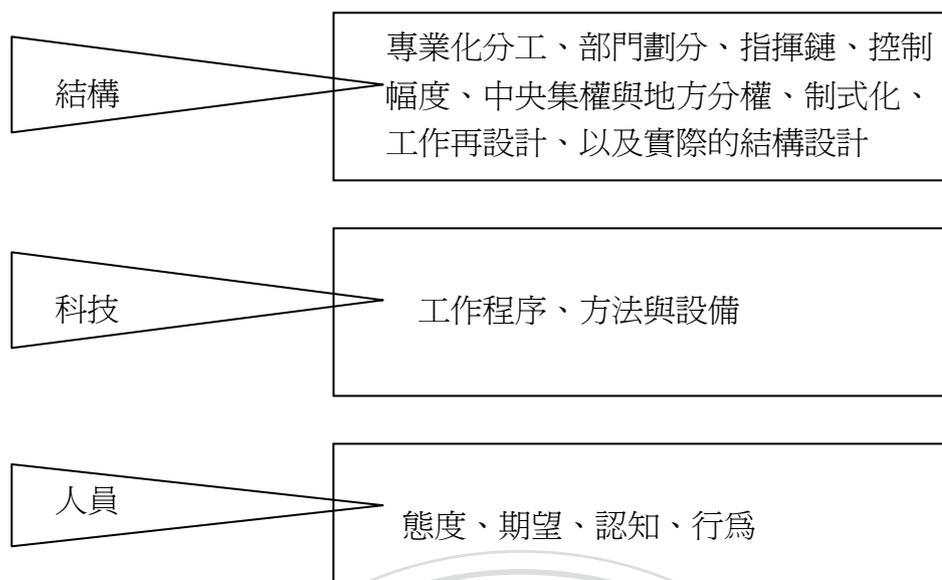


圖 2-1 組織變革的類型

(一) 結構變革 (Changing Structure)

就「組織」而言，管理者的責任包括：選擇組織的設計型態、權力配置，並決定組織制式化的程度。但即使做完這些和結構有關的決策，並不表示事情就做完了。環境及策略的變動，都會引發結構改變的需求。一個組織的結構，是根據其專業化分工、部門劃分、指揮鏈、控制幅度、中央集權與地方分權，以及制式化程度等因素而決定。管理者可以變更一個或多個結構因素，如：合併部門的任務、消除組織層級，或加大控制幅度，使組織更扁平與去官僚化；或建立更多的法則與程序，以增加組織標準化的程度；增加分權程度，以增加決策的速度。甚至是組織瘦身，也可視為一種結構變革。

另一種方式是在實際結構設計上作大幅的變動，包括撤除、合併與擴張許多產品部門。此種結構設計的變動，也可能包括由功能別結構轉變為產品別結構，或另外創造出專案式組織的設計。

(二) 技術變革 (Changing Technology)

管理者也可改變投入與產出的技術。大部份有關管理的早期研究，如泰勒與 Gilbreth (CHECK SPELLING) 是專注於技術的變革。科學化管理是根據

時間與動作的研究來實施變革，其目的是在提升生產效率。主要的技術變革包括：新設備、新工具和新作業方法的引進，以及自動化或電腦化。自動化（automation）是一種以機器取代人力的技術變革，它起源於工業革命，一直到今日，它仍是管理者用來進行結構變革的一項工具。在許多組織裡，自動化已廣泛地被採用。

近年來，最明顯的技術變革，可能是管理人員所努力推動的電腦化。今日，大部分的組織都擁有複雜的資訊系統，例如：大型超市與零售商使用與電腦連線的掃描器，以提供即時的存貨資訊。同樣的，沒有電腦化的辦公室在今日是很罕見的。資訊系統的整合，意味著員工在個人電腦上的作業，均將影響到網路上其他電腦的使用者。

（三）人員變革（Changing People）

要進行人員變革並不容易——也就是改變他們的態度、期望、認知及行爲。學者與業界管理者，一直感興趣於如何幫助個人與團體提高工作效能。雖然，組織發展（organizational development-OD）有時是指所有的變革型態，但它主要是專注於某些技術或方案對人員的改變，以及對人際關係本質的改變。一些普遍的組織發展技巧的共同特性是，它們都希望能為組織內的成員或成員間帶來一些改變。管理者在公司策略變革期間，運用不同的 OD 技巧，如：建立團隊、調查回饋以及促進團隊間合作，以改變員工的平日作為。（Stephen P. Robbins & Mary Coulter：2007--386-393）

第四節 非典型就業

2009 年，我國部份工時就業比率占 3.2%，臨時性勞工占受僱者比率為 2.6%與新加坡、韓國、日本相比，我國「非典型就業」比率較低。（行政院勞工委員會：2009）

表 2-1 部分工時勞工占就業者比率

單位：%

年 別	中 華 民 國	新 加 坡	韓 國	日 本
2005	9.0	18.3
2006	2.1	6.3	8.8	18.0
2007	2.3	6.3	8.9	18.9
2008	2.6	6.8	9.3	19.6
2009	3.2	8.4	9.9	20.3

資料來源：行政院主計處。

表 2-2 臨時性勞工占受僱者人數比率

單位：%

年 別	中 華 民 國	新 加 坡	韓 國	日 本
2005	24.2	14.0
2006	23.6	14.0
2007	3.0	22.3	13.9
2008	3.3	6.3	20.4	13.6
2009	2.6	12.4	21.3	13.7

資料來源：行政院主計處。

相關論文彙整：

表 2-3 為 2001 年以來，研究我國有關中高齡就業學位論文之彙整。

表 2-3 國內有關中高齡就業學位論文彙整（2001--2010）

時間	作者	論文題目	研究重點
2001	戴淑媛	中高齡者職業訓練成效評估之研究	<p>中高齡人力資源統計資料顯示，中高齡失業人口有逐年增加趨勢。行政院勞工委員會為因應中高齡勞工失業，提出一系列中高齡者就業促進措施，展現對中高齡者失業問題之重視及解決問題之決心，探討該措施中關於中高齡者職業訓練加強部分之執行成效。</p> <p>了解中高齡者失業狀況、就業問題及職業訓練狀況。</p> <p>一、產業結構調整及企業關廠歇業，使中高齡者就業機會減少，失業週數呈遞增趨勢，中高齡者失業狀況嚴重。</p> <p>二、企業雇主對中高齡者抱持著僱用成本高、體能衰退等刻板印象，以及規避退休金給付之壓力，企業雇主的僱用意願低，造成中高齡者轉業及再就業之困難。</p> <p>三、學員參訓動機大多為提升工作技能及轉換工作所需。近七成（68%）學員對職業訓練表示滿意，並認同參加職業訓練可提升職業技能及知識。唯在訓練時數、需求評估方面，未能符合就業市場、產業及個人工作所需，較不符合學員心中之預期。</p> <p>四、結訓學員就業率約占四成（41%），學員認為無工作機會主要歸因於雇主對僱用年齡之設限，以及無適當工作媒合管道，致學員未能運用所學。</p> <p>五、卡方檢定結果顯示，學員基本屬性之不同對訓練成效表現會有差異。</p>
2001	蔣震夷	以「公共職業訓練」促進中高齡失業者再就業之研究	<p>中高齡失業者至各地就業服務機構登記之目的與未來期望，一方面是希望再就業，二方面也認為領取失業給付是他們的權利。</p> <p>中高齡失業者需要再就業原因主要為經濟因素。而再就業面臨的困難是技能不足，創業面臨的困難部分也是以技能不足最多。中高齡失業者若技能不足是否願意接受職業訓練？有近四成認為需要。而不需要參加職業訓練理由，以健康因素最多。絕大部分的中高齡失業者不願意自費接受職業訓練。最需要的訓練期限是 1 至 3 個月，而適合的上課時間是在週一至週五日。若參加職業訓練則主要期望獲得「就業輔導」。</p> <p>中高齡失業者對公訓機構各主要因素重視程度之比較。最重視公訓機構辦理「訓用合一班」，其次是「公訓機構離家近」。</p>

2003	藍光照	中高齡人士創業模式之研究	<p>創業人士多未考慮個人特質與適合性，完全著重於專業技能、知識、經驗及執行能力的考量。在創業的原因部分，主要是由於本身的專業技術、知識及豐富經驗，因而發現市場機會或經由朋友的邀請而創業。</p> <p>創業團隊是以朋友及同事為主，並會考慮到彼此間的專長互補性。資金以自有為主，不足部分再向外集資，顯示中高齡人士有較佳的經濟能力，及風險分擔的考量。</p> <p>集中於自己的專長部分，也有相當明確的目標市場及行銷通路策略。但在核心資源方面則並不是所有創業者都有去考量與規劃。</p>
2005	楊佳穎	非典型雇用的渦流-關於公共服務擴大就業方案	<p>行政院於 1989 年著手精簡政府組織，並引進公共服務外包。</p> <p>公共服務外包與企業所實施之非典型雇用有共同點，即所進用契約工大多是為了效率與品質的考量。然而「多元就業開發方案」卻是站在勞方立場，「公共服務擴大就業方案」更是望文知意的為失業勞工提供「足量的」工作。</p>
2005	陳美吟	國營事業中年員工生命轉折：面臨民營化組織變革的壓力、因應方式與身心健康關係之研究	<p>探究中年公營事業員工面臨即將民營化的壓力，採取何種因應方式與身心健康的現況與關係，並探討不同背景變項的中年公營事業員工在工作壓力、因應方式與身心健康上之差異，及其相關情形，分析壓力與因應方式對中年公營事業員工身心健康的預測力。</p>
2006	王莉姣	OECD 國家高齡就業政策之發展-兼論我國因應高齡社會就業政策之規劃	<p>台灣地區自 1993 年正式邁入高齡化國家，在低出生率與高平均餘命帶動下影響人口結構的轉變，因人口結構的變遷使勞動市場與勞動力面臨前所未有的挑戰。</p> <p>OECD 國家對高齡化與就業政策採取方向為鼓勵高齡人口持續就業並提供彈性化退休制度、排除高齡者持續就業及再就業的障礙，同時增加雇主僱用及持續僱用高齡者之意願，並加強高齡者自身的技能與就業能力以因應高齡化社會與逐漸萎縮的勞動力市場。</p> <p>研究在擬定台灣高齡者就業政策方面提供如下建議：1.採取彈性退休制度，包含延長退休年齡與退休金給付之改革 2.推動立法反年齡歧視，重視不同年齡之工作權平等。3.建構完整高齡者就業安全制度。4.增強高齡者就業能力以利後續轉業與再就業。5.提高雇主僱用高齡者之誘因，使高齡者得以持續被僱用。</p>
2006	陳蔓瑛	中高齡者再就業經驗之探索	<p>隨著社會、經濟急遽變遷，人口高齡化的比率逐年升高，中高齡勞工勢必成為未來職場上人力的主要來源，但自 1979 至 1999 年近 20 年的觀察，中高齡者失業率卻年年上升，居各年齡組之首，中高齡者在職場上有供過於求的情形。透過與具有再就業經驗之中高齡者之深度訪談，提供研究之發現給欲再就業之中高齡者及企業界僱用人才時之參考。</p> <p>離開職場機會少、求職路上多阻撓、中高齡者在求職時所面對的困難與阻礙。</p>

2006	白錫欽	中高齡失業者之研究：擴大公共服務就業計畫的反思	<p>為了解中高齡者失業問題及研擬對策；其次，藉由政策參與者與公共服務擴大就業計畫的對話，檢視該公共政策，對促進中高齡失業者就業的效果；最後，再由中高齡失業者的勞動意識探討他們面對資方採取「非典型雇用」策略，對就業與勞動的影響，而就業中斷與失業、待業、轉業成為常態，他們如何重新詮釋「勞動與就業」的意義是本研究的焦點。</p> <p>資方採「非典型雇用」策略，導致中高齡者愈難再就業，退出勞動市場。此外，擴大公共服務投資，對中高齡者提供短期就業機會，具有減緩失業問題，更由於新的工作而建立新的人際關係與社會網絡，從中獲得尊嚴與肯定。</p>
2006	藍錦緞	以公共服務作為解決勞工失業問題之研究	<p>面對全球經濟不景氣及嚴重的失業問題，政府於 2001 年起陸續推動「永續就業工程」(Sustainable Taiwan Employment Program)、「多元就業開發方案」(Multi-Employment Promotion Program) 及「公共服務擴大就業計畫」(Public Service Employment Program)，上述三項就業政策，皆有一共同點，即針對特定族群之失業勞工，如中高齡、原住民族、921 地震受災戶之失業者增加「公共服務」項目，由政府部門提供工作機會給具有工作能力與工作意願之失業者，希望幫助失業勞工順利再就業。</p> <p>多為主要家計負擔者，他們對工作報酬感到不滿意，但對紓解短期經濟壓力方面確實感到有幫助；其次為學習技能與建立人脈，計畫人員覺得參與過程有學習到新技能或增強原本就會的技能，但覺得對幫助他們重回勞動市場的幫助不大。</p> <p>公共服務對促進計畫人員再就業的成效，以「多元就業開發方案」與「永續就業工程」的再就業成效較高，「公共服務擴大就業計畫」成效較低，主要是因工作內容不符民間企業需求，執行期程太短，致勞工無法學到專精的新技能。</p> <p>在進用篩選機制上應重新訂定，方能落實解決中高齡失業問題及弱勢族群就業問題，並避免浪費社會資源。</p>
2007	王韻婷	中高齡者勞動市場進出模式之研究	<p>若將一生的工作視為一過程，在就業、失業與退出勞動市場間工作狀態的轉換會形塑中高齡退出勞動市場的方式，包括退出勞動市場前的部份退休、橋樑工作、轉換工作或工時與工作量減少，首先討論中高齡晚期所有可能發生的勞動參與變遷情況，主要探討勞動參與行為之勞動力與非勞動力的轉換，而又以勞動力轉換至非勞動力中的退出勞動市場的過程為主軸，利用相近的觀察年份，將當時的中高齡退出模式與所得作更清晰的分析，對我國相關政策作檢討。</p>

2008	蔡啟璇	台灣地區因應高齡化社會相關問題及政策回應之研究	台灣已於 1993 年正式進入高齡化社會，更預估將於 2017 年邁入超高齡化社會，而「高齡化」勢必將帶給社會全面性的衝擊與影響，及對相關政策探討。
2008	林佳玟	我國中高齡勞工失業問題及輔導政策之研析	中高齡就業問題已成為台灣當前就業政策上的新課題，中高齡勞工多屬邊際勞工，所以當景氣變動或失業問題持續惡化時，其就業機會往往首當其衝，也迫使許多中高齡勞工因長期找不到工作而退出勞動市場，因「年齡」在就業上時常受到不平等對待，都使其再就業較為困難，並容易產生嚴重的社會問題。為了能讓中高齡就業政策能真正有效的運作，對目前政府所提出的中高齡就業政策及國家機關對勞動市場的互動及介入點進行縱向及橫向的回顧及探討分析，以協助其能順利重返職場。我國促進中高齡就業政策，已日趨多樣性及彈性化，但「社會救助」為主的就業政策過多，使得政府忽略了應以整體經濟改善為主的就業政策才是真正解決失業問題的根本之道。政府的角色應該要積極的介入，並了解失業的主因，才能擬定正確的公共政策。並應避免提出讓失業者過度依賴政府的就業政策，使之無法進入一般職場。
2008	曾介谷	組織發展與中高齡員工人力資源再運用之研究-以新宇公司為例	部份中高齡員工具備專業的知識能力與豐富的經驗，企業不應忽視中高齡員工對組織發展上的貢獻度，應將中高齡員工的運用價值考量在內，組織如何因應發展需求對中高齡員工人力資源規劃再運用之策略，以促進組織績效之提昇。 中高齡員工雖沒有具體的生涯規劃，但受到家庭經濟與時間分配的考量，中高齡員工都願意繼續工作，且在工作環境與人際關係的熟悉下，更會選擇以原公司做為繼續服務的工作環境。對於中高齡員工人力資源再運用則必須有妥善的策略規劃。 1. 中高齡人力資源運用 2. 對中高齡員工再聘僱評估。
2008	杜 娟	臺灣地區中高齡失業問題之探討	中高齡失業特徵如下：失業期間比其他年齡層長，再就業困難，極易永久退出勞動市場；男性失業率比女性高、失業期間比女性長；教育程度愈高，失業期間愈久，學歷在國中以下，失業期間最短；45 至 64 歲，大學以上與不識字者，失業率低於高中、高職、國中以下者；針對中高齡失業人口，就業保險法及公共服務擴大就業計畫，僅提供短期經濟協助，並未積極實施職業訓練與就業輔導。

2010	許啓造	延長法定退休年齡對中高齡者工作意向之探討-以台糖公司為例	中高齡者認為仍繼續留在職場。在不景氣環境下，經濟因素顯然影響退休的想法，尤其是家中經濟來源時，更為強烈。中高齡健康情形，普遍已非體弱多病之狀態。在國營事業薪資福利均為滿意及珍惜現況工作；企業中高齡人力之運用：延長至 65 歲退休實施後，短時間內幾無退休人員；國營事業中的高齡勞工具成本高因素，唯只要有工作意願者，仍須建立一套人力運用規範原則。 企業與勞工雙方正視中高齡人力未來趨勢及傳統運用觀念與時俱進，促進企業與勞工間的和諧。
------	-----	------------------------------	---

資料來源：本研究整理自各相關論文。

上述 15 篇碩士論文中，有 2 篇以職業訓練為中高齡再就業之研究、1 篇探討中高齡創業模式研究、3 篇談及以擴大公共服務協助中高齡者之再就業、1 篇中高齡再就業經驗之探索、1 篇中高齡勞動市場進出模式之研究、3 篇中高齡失業問題輔導、研究及政策規劃、2 篇國營事業中高齡勞工面臨民營化組織變革的壓力及延長法定退休年齡對中高齡工作意向之探討、1 篇因應高齡社會就業政策之發展、1 篇企業發展與中高齡人力資源再運用。

以上論文探討內容涉及公共就業、職業訓練、創業輔導、公民營企業等有關中高齡就業、失業輔導、以及政策規劃，給予筆者相當多的啟發。

第五節 桃園縣概況

由於本研究係以桃園縣為例，茲分述其地理位置、人口結構、勞動力等概況如下：

一、地理位置：

桃園縣位於臺灣地區之西北部，極東為復興鄉蒙蒙山，極西為新屋鄉蚵殼港，極南為復興鄉雪白山，極北為蘆竹鄉坑子口。土地面積計 1,220.9540 平方公里，約佔臺灣省總土地面積的 3.43%。轄內之行政劃分計有四個縣轄市、二個鎮及七個鄉，分別為桃園市、中壢市、平鎮市、八德市、楊梅鎮、大溪鎮、蘆竹鄉、龍潭鄉、龜山鄉、大園鄉、觀音鄉、新屋鄉、復興鄉等十三個鄉鎮市。

二、人口結構：

2009 年底人口總數 1,978,782 人，其中男性 999,065 人，佔人口總數之 50.49%，女性 979,717 人，佔人口總數的 49.51%。人口年齡結構分布呈葫蘆型，又可以上、中、下層表示，以 0 歲至 14 歲為下層，又稱為幼年層，全縣計 375,565 人，佔 18.98%；15 歲至 64 歲為中層，又稱勞動力層，全縣計 1,441,272 人佔 72.84%；65 歲以上為

上層，又稱老年層，全縣計 161,945 人，佔 8.18 %，老年層人口比率已超過聯合國高齡化之定義（7%），可知 2009 年底之勞動力（15-64 歲）人口佔總人口之 72.84%，顯示桃園縣人口係由具生產力的青壯年為主，老人、小孩較少，對整體經濟發展自不無助益。2010 年 6 月 30 日人口總數達 2,000,000 人，業已升格為準直轄市。

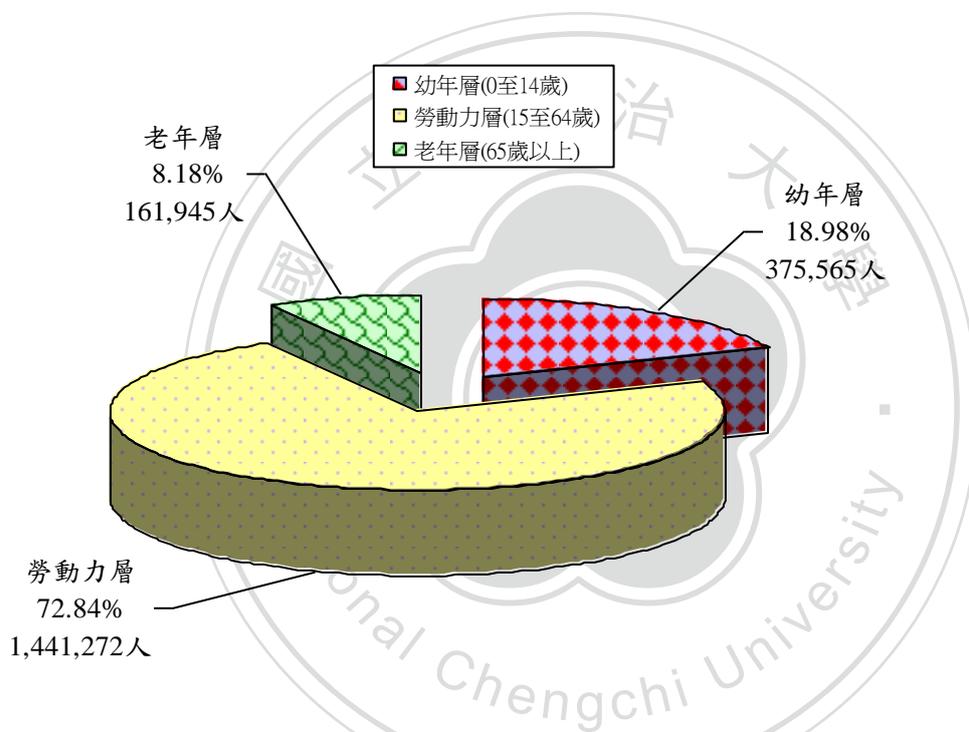


圖 2-2 桃園縣現住人口年齡分布圖

表 2-4 桃園縣歷年人口結構

項 目 年 底 別	總人口數 (人)	幼年層 (0-14歲) (人)	勞動力層 (15-64歲) (人)	老年層 65歲以上 (人)	扶養比 (%)	老年人 口比率 (%)	人口老 化指數
2000	1,732,617	415,598	1,187,809	129,210	45.87	7.46	31.09
2001	1,762,963	419,083	1,211,904	131,976	45.47	7.49	31.49
2002	1,792,603	419,807	1,238,135	134,661	44.78	7.51	32.08
2003	1,822,075	415,934	1,268,339	137,802	43.66	7.56	33.13
2004	1,853,029	413,397	1,298,465	141,167	42.71	7.62	34.15
2005	1,880,316	406,916	1,328,149	145,251	41.57	7.72	35.70
2006	1,911,161	401,456	1,359,807	149,898	40.55	7.84	37.34
2007	1,934,968	394,093	1,387,612	153,263	39.45	7.92	38.89
2008	1,958,686	386,146	1,414,937	157,603	38.43	8.05	40.81
2009	1,978,782	375,565	1,441,272	161,945	37.29	8.18	43.12

資料來源：桃園縣政府民政處

三、年輕化程度：

2009 年臺閩地區平均年齡為 37.63 歲，桃園縣平均年齡為 35.35 歲，為全國平均年齡最低地區之一，另就性別統計觀之，桃園縣男性平均年齡為 35.08 歲，女性平均年齡為 35.62 歲，均為全國最低者之一，顯示桃園縣老齡人口雖超過聯合國高齡化國家之標準（7%），唯就平均年齡觀之，仍為全國最年輕的縣市之一。

四、桃園縣人力資源：

（一）勞動力與就業、失業情形

桃園縣 2009 年勞動力人口總數為 912 千人，勞動參與率為 58.3%，其中就業人口數為 857 千人，佔本全縣 15 歲以上民間人口數的 54.8%，

失業人口數為 55 千人，其失業率為 6.0%，較臺灣地區平均失業率 5.85% 高 0.15 個百分點。(如表 2-5)

表 2-5 桃園縣勞動力與就業、失業情形

年 別	勞動力(15 歲以上)			勞動參與率%	失業率% (年平均)	非勞動力人口 (千人)
	勞動人口 (千人)	就業人口 (千人)	失業人口 (千人)			
2000	734	719	15	57.89	2.04	534
2001	758	726	33	58.36	4.30	541
2002	775	736	39	58.3	5.1	554
2003	789	752	37	58.1	4.7	569
2004	813	781	32	58.4	4.0	580
2005	845	811	34	59.4	4.1	579
2006	876	841	35	60.05	4.0	583
2007	894	858	35	59.8	4.0	601
2008	913	874	39	59.7	4.3	616
2009	912	857	55	58.3	6.0	651
2009 上半年	908	855	53	58.4	5.8	647
2009 下半年	916	860	56	58.3	6.1	656

資料來源：行政院主計處「臺灣地區人力資源調查統計年報」。

附 註：1. 百分比換算係實際人口數，而非以千人單位做為換算。

2. 合計與細目不合係因四捨五入誤差所致。

依行政院主計處「臺灣地區人力資源調查統計年報」資料顯示，至 2009 年底，桃園縣就業人口合計 857 千人，較 2008 年 874 千人減少 1.98%，臺灣地區就業人口為 10,279 千人，較 2007 年減少 1.19%，以下就桃園縣就業人口之行業，職業及其教育程度，分析如下：

(二) 行業：

從就業人口行業來看，桃園縣 2009 年底從事第一級產業（農林漁牧業）者計 13 千人，占 1.52%，第二級產業（工業）者 397 千人，佔 46.32%，第三級產業（商業及服務業）者 447 千人，占 52.16%，就此產業結構之從業人數比率言，與 2008 年底分別為 1.37%、47.37%及 51.37%相比

，各成長了 0.15、-1.05 及 0.79 個百分點，可見 2009 年農林漁牧業及服務業呈正成長，工業則呈現負成長趨勢。(如表 2-6)

(三) 職業：

從職業別來看，桃園縣在 2009 年底有民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 32 千人，占 3.73%，專業人員 76 千人，占 8.87%，技術員及助理專業人員 192 千人，占 22.40%，事務工作人員 108 千人，占 12.60%，服務工作人員及售貨員 143 千人，占 16.69%，農、林、漁、牧工作人員 13 千人，占 1.52%，生產有關工人、機械設備操作工及體力工 294 千人，占 34.31%。(如表 2-7、圖 2-3)

由圖 2-3 可知，桃園縣從事農、林、漁、牧工作人員比例僅占 1.52%，而從事生產有關人員、專業人員、技術員及助理專業人員、服務工作人員等合計占所有從業者之比率高達 81.75%，顯示桃園縣技術提升、產業升級、勞力供應充沛，對工商繁榮有極大之貢獻。(桃園縣政府：2010)

表 2-6 桃園縣就業者之行業

單位：千人

年 別	總計	農林漁 牧業	工 業				
			計	礦業及土 石採取業	製造業	電力及燃 氣供應業	營造業
2000 年	719	23	364	0	305	2	56
2001 年	726	24	357	0	303	2	52
2002 年	736	19	355	0	306	2	47
2003 年	752	15	363	0	318	2	43
2004 年	781	16	370	0	321	2	46
2005 年	811	17	375	0	317	2	56
2006 年	841	15	390	0	325	3	62

年 別	總計	農林漁 牧業	工 業					
			計	礦業及土 石採取業	製造 業	電力及燃氣 供應業	用水供應及 污染整治業	營造業
2007 年	858	11	419	0	344	2	8	65
2008 年	874	12	414	0	340	2	7	64
2009 年	857	13	397	0	329	2	6	60

年 別	服 務 業						
	計	批發零售及 餐飲業	運輸、倉儲 及通信業	金融、保險 及不動產業	工 商 服務業	社會服務及 個人服務業	公 共 行政業
2000 年	331	138	41	23	20	93	17
2001 年	344	141	39	25	22	99	18

年別	服 務 業											
	計	批發及 零售業	住宿及 餐飲業	運輸、 倉儲及 通信業	金融及保 險業	不動產 及租賃 業	專業科 學技術 服務業	教育 服務 業	醫療保健 及社會福 利服務業	文化、運 動及休閒 服務業	其他 服務 業	公共 行政 業
2002 年	362	111	39	39	22	5	17	31	16	12	51	19
2003 年	373	108	39	44	22	6	17	35	18	13	51	20
2004 年	395	112	44	45	2	6	19	35	19	12	54	23
2005 年	420	121	46	43	25	7	19	36	29	12	59	23
2006 年	437	130	45	46	26	6	21	38	29	13	61	23

年別	服 務 業													
	計	批發及零售業	住宿及餐飲業	運輸倉儲業	資訊通信傳播	金融及保險業	不動產業	專業科學技術服務業	支援服務業	教育服務業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他服務業	公共行政業
2007年	428	126	49	43	11	24	6	23	19	41	21	8	38	19
2008年	449	130	53	46	12	24	6	24	19	43	22	7	41	22
2009年	447	123	52	41	11	27	5	22	21	48	24	8	41	24

資料來源：行政院主計處「臺灣地區人力資源調查統計年報」。
說 明：合計與細目不合係因四捨五入誤差所致。

表 2-7 桃園縣就業者之職業

單位：千人

年 別	總計	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	農、林、漁牧工作人員	生產有關工人機械設備操作工及體力工
2000年	719	26	37	115	72	116	23	330
2001年	726	28	38	123	73	119	23	321
2002年	736	28	43	136	78	128	19	304
2003年	752	33	48	139	82	128	15	307
2004年	781	33	53	148	91	135	16	306
2005年	811	30	61	166	94	143	16	299
2006年	841	34	65	175	98	149	14	307
2007年	858	36	68	182	96	148	12	317
2008年	874	34	72	194	99	149	12	314
2009年	857	32	76	192	108	143	13	294

資料來源：行政院主計處「臺灣地區人力資源調查統計年報」。
說 明：合計與細目不合係因四捨五入誤差所致。

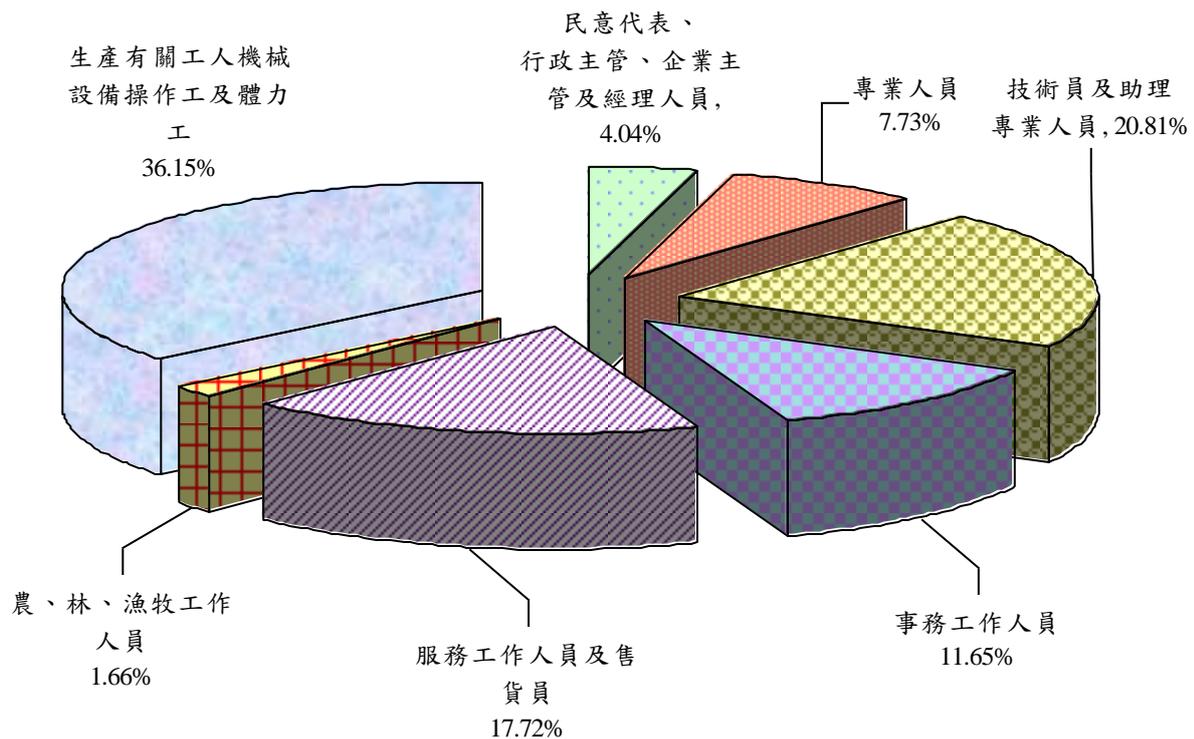


圖 2-3 2009 年桃園縣 15 歲以上就業人口職業分布情形圖

依表 2-5 得知，2008、2009 年總失業人口分別為 39,000 人及 55,000 人，唯依就業服務法第 33 條規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。」，故與實際失業人口之統計會有落差。桃園縣因於民國 2007 年底始將資遣通報建檔，依建檔資料統計近三年每月資遣通報人數如表 2-8，台灣於 2008 年下半年受全球金融海嘯影響，桃園縣在 2008 年 12 月達最高峰，單月資遣員工 9872 人。大批失業潮致中央與地方無不努力推出各種方案，以緩和失業率帶給社會的衝擊。

表 2-8 桃園縣近三年雇主資遣人數統計表

單位：人

月 \ 年	2008 年	2009 年	2010 年
一月	870	3,613	1,049
二月	1,072	3,762	809
三月	1,145	3,805	1,119
四月	1,100	2,082	828
五月	1,100	1,420	836
六月	1,148	2,079	754
七月	1,455	1,804	1,194
八月	1,139	1,435	763
九月	1,357	1,235	666
十月	3,124	1,105	740
十一月	4,527	997	
十二月	9,872	1,470	
總計	27,909	24,807	

資料來源：本研究整理自「桃園縣資遣通報」。

再依資遣通報人數篩選中高齡者人數，發現其占資遣總人數之比例有逐年升高趨勢，在 2008 年下半年爆發金融海嘯時為 23.97%；2009 年上升至 26.97%；較上一年度增加 3%，2010 年景氣雖漸復甦，但 1-10 月資料顯示，仍續攀高至 28.20%；故不論景氣或不景氣，中高齡者易被解僱，且中高齡因教育程度與年齡上屬弱勢，且身處的產業多位於整體產業結構中的邊陲產業，容易因轉職困難而成爲長期失業者，或退出勞動市場成爲非勞動力。詳如表 2-9 所示。

表 2-9 桃園縣近三年中高齡者占總資遣人數分析

單位：%

年	人數/比率	資遣總人數	中高齡人數			中高齡者占資遣總人數比率(%)
			合計	男	女	
2008		27,909	6,689	3,670	3,019	23.97
2009		24,807	6,691	3,883	2,808	26.97
2010 (1-10月)		8,758	2,470	1,454	1,016	28.20

資料來源：本研究整理自「桃園縣資遣通報」。

再依資遣通報人數篩選中高齡者之教育程度，由表 2-10 及 2-11 觀之，學歷較高者似並非保有工作的有利條件。

表 2-10 桃園縣近三年中高齡被資遣者教育程度分析

單位：人

年	總計			國中及以下			高中(職)			專科及以上			
	計	男	女	計	國小	國中	計	高中	高職	計	專科	大學	大學以上
2008	6,689	3,670	3,019	2,101	603	1,498	2,866	2,266	600	1,722	1,054	573	95
2009	6,691	3,883	2,808	2,086	602	1,484	2,802	2,226	57	1,803	1,089	616	98
2010 (1-10)	2,470	1,454	1,016	690	236	454	960	732	228	820	498	276	46

資料來源：本研究整理自「桃園縣資遣通報」。

表 2-11 桃園縣近三年中高齡被資遣者教育程度

單位：%

年	國中及以下	高中(職)	專科及以上
2008	31.41	42.85	25.74
2009	31.18	41.88	26.95
2010 (1-10)	27.94	38.87	33.20

資料來源：本研究整理自「桃園縣資遣通報」。

第六節 小結

中高齡者受限於自己過往的經驗與年紀，不易放下身段，導致心理調適困難，加以全球化衝擊造成結構性失業，產業朝向高科技發展，勞工和中產階級地位相對下降，形成貧富兩極化的「M型」社會。近年來人力資源統計顯示，受全球化之影響，在勞動力需求面方面，亦呈現「M型」現象，亦即高級專業人力及藍領階級的人力需求增加。然而，中高齡者的就業技能常常無法滿足高級專業人力之需求；雇主及社會大眾之刻板印象又常認為中高齡者因受限於年紀致工作能力退化及工作效率低，因此僱用意願不高，就業媒合不易。



第三章 研究設計

研究設計是建立一個「如何收集」資料、要「收集什麼」資料，「如何分析」資料之計畫，為蒐集、分析及解釋所得到資料的一種結構性方法；換言之，研究設計指的是選擇及規劃研究進行的方法與過程。本研究係採用質化深度訪談法，用以進行研究資料之蒐集，對桃園縣政府主管勞工問題、工商發展的各行政單位主管、與勞工非常密切之各級工會理事長、祕書、總幹事、以及參與勞資爭議調解之委員暨桃園縣各就業服務中心之就業服務員等進行研究資料之蒐集，以獲得渠等對中高齡者再就業之相關看法，期能探討中高齡者如何在經由積極性勞動措施以重返職場。並探討蒐集相關資料之信度、效度，以對應第四章調查之結果。

第一節 研究流程

本研究共分五個部份，第一部分為研究動機與目的等；第二部分為研究內容，包含積極性就業政策、全球化、組織變革、非典型就業、桃園縣概況等；第三部分為研究設計，包括研究流程、架構、方法，訪談對象與地點等，第四部分為調查結果分析，第五部分則為結論與建議。本研究流程如下圖所示：



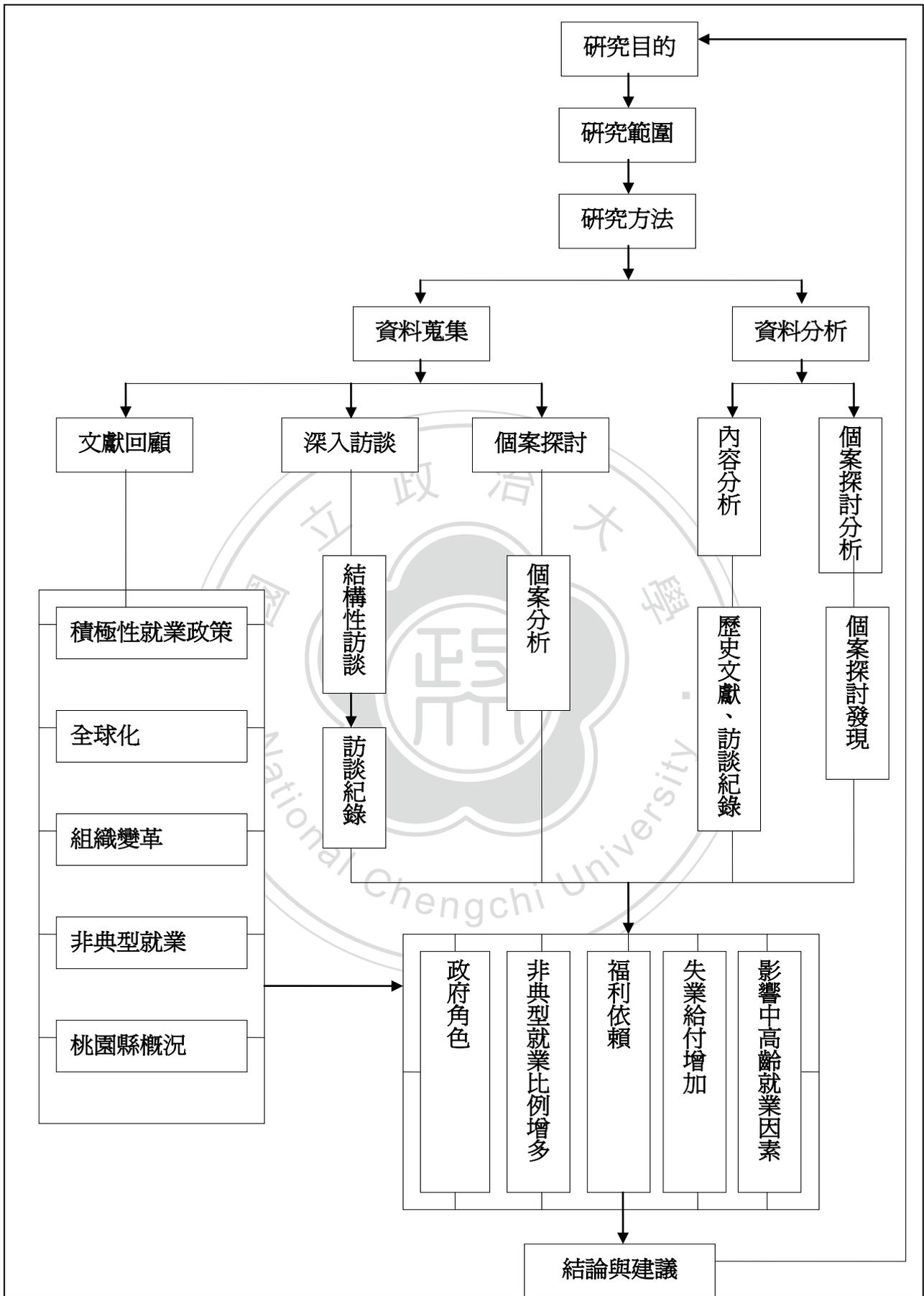


圖 3-1 本研究流程圖（研究者自繪）

本研究主要係從積極性勞動市場針對中高齡者再就業進行探討，整體架構共分爲五大單元論述架構如下：

第一章：緒論，第一節研究動機與目的，第二節研究範圍與限制，第三節研究方法，第四節重要名詞之界定。

第二章：文獻探討與理論建構，探討與本研究相關的論述與研究。第一節爲積極性就業政策，第二節爲全球化，第三節爲組織變革對勞方及企業影響，第四節爲非典型就業，第五節桃園縣概況，第六節小結。

第三章：研究設計，第一節研究流程，第二節研究方法，第三節訪談方式之選擇暨訪談對象與地點，第四節研究工具，第五節中高齡再就業之資料分析。

第四章：調查結果分析，第一節中高齡者再就業深度訪談資料之整理分析，第二節調查結果綜合論述，第三節小結。

第五章：結論與建議，第一節研究發現，第二節建議，第三節爲後續研究之建議。第四節結論。



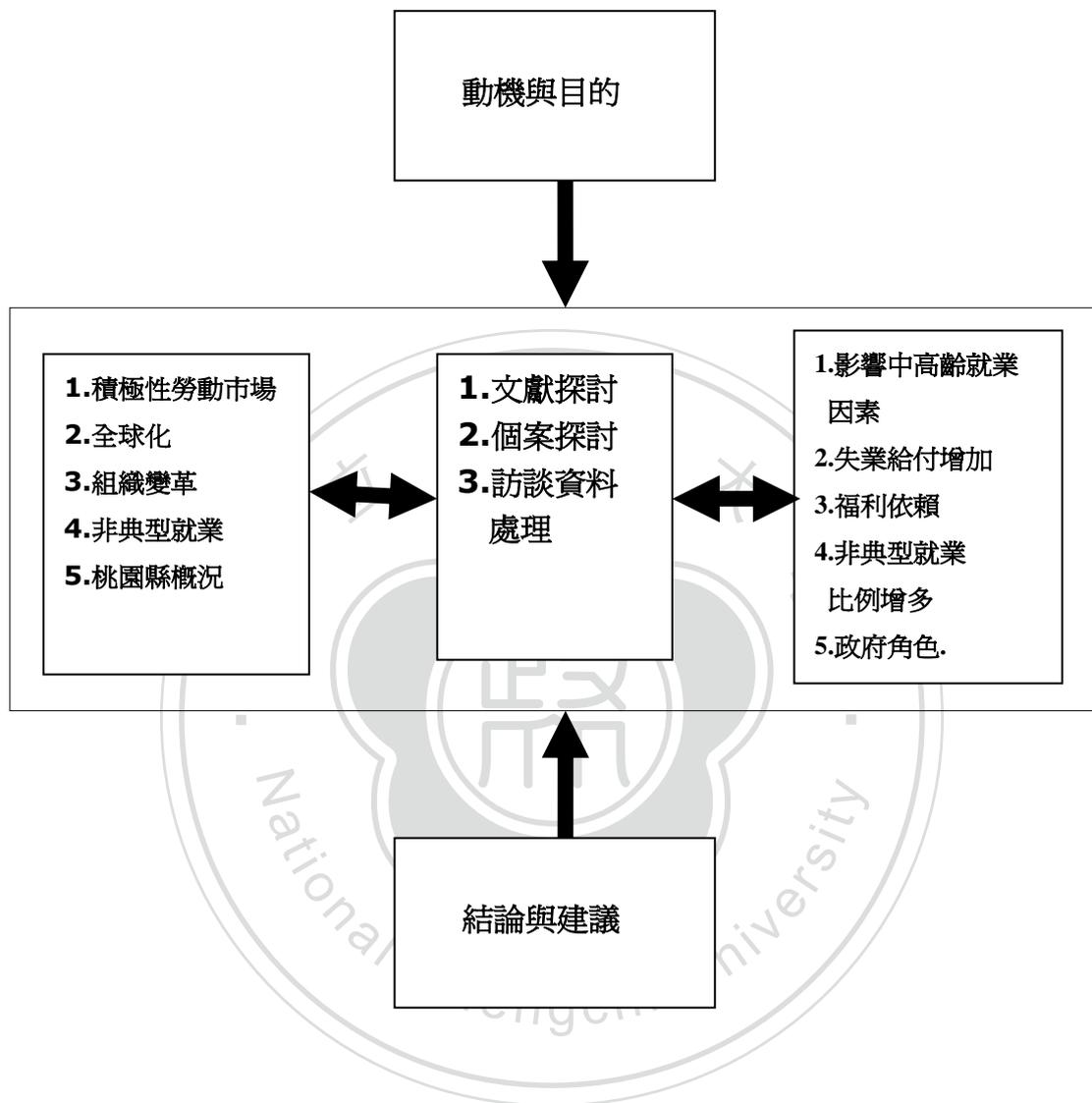


圖 3-2 本研究架構圖（研究者自繪）

第二節 研究方法

近幾十年來，社會科學研究的重心，較傾向運用量化資料的分析技巧。這樣的研究取向，常讓我們忽略了另一種社會觀察途徑的重要性－質化分析（qualitative analysis）。簡單地說，質化分析是一種不將資料轉換成數值（numerical format）的社會科學研究方法。在今日，質化分析仍是相當有用的資料分析途徑，且在社會科學界似有復甦的趨勢。（陳佳穎、邱泯科、蔡毓智、姜馨彥：2006--476）。

本研究所採取的方法為質化的深度訪談，另佐以文獻探討、個案探討、；由於勞資雙方互信程度、自治能力不足，雙方無法對話，要求政府介入。以五個個案為例，一旦發生勞資爭議，政府部門除了介入協調外，多半會將失業員工轉介至就業服務站，協助其請領各項補助、參加職業訓練、找尋新職。茲就勞資政三方行動加以說明（如表 3-1）：

表 3-1 勞資政三方行動分析

項目及內容	項目	內容
勞資政三方		
資方： 僱用一位員工基本成本含工資、勞、健保費、資遣費、退休金，還應繳納各項稅金，其盈餘如何？如果相對的公司爲了因應相關變革，辭退員工有時是必要之惡。	1. 工資	依「勞動基準法」勞基法第二條第三款規定：謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又依同法施行細則第 10 條規定：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指下列各款以外之給與一、紅利二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工爲被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。
	2. 勞保費	依「勞工保險條例」第十條規定「各投保單位應爲其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。同法第七十二條規定「投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償。」
	3. 健保費	健保費：雇主依「全民健康保險法」第十六條規定：「投保單

	<p>4.資遣費</p> <p>5.退休金</p>	<p>位應於保險對象合於投保條件之日起三日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起三日內，向保險人辦理退保。」另依同法第六十九條規定：「投保單位未依第十六條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險，處以二倍之罰鍰。」</p> <p>雇主依「勞動基準法」第十七條規定，終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。另依「勞工退休金條例」第十二條規定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依「勞動基準法」第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或「職業災害勞工保護法」第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用「勞動基準法」第十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給。</p> <p>依「勞動基準法」第五十五條規定勞工退休金之給與標準：一按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。另依「勞工退休金條例」第十四條規定，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。</p>
<p>被資遣勞方： 轉換心境面對現實積極參加職訓、創業及再就業。</p>	<p>1.領取墊償基金：</p> <p>2.資遣費：</p> <p>3.退休金：</p> <p>4.領取失業給付：</p> <p>5.參加職訓：</p>	<p>失業者如因公司關廠歇業，未領取薪資者，依「積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法」第8條規定「勞工因雇主歇業積欠工資，已向雇主請求而未獲清償，請求墊償工資時，應檢附當地主管機關開具已註銷、撤銷或廢止工廠、商業或營利事業登記，或確已終止生產、營業、倒閉、解散經認定符合歇業事實之證明文件。事業單位之分支機構發生註銷、撤銷或廢止工廠登記，或確已終止生產、營業經當地主管機關認定符合歇業事實者，亦得請求墊償積欠工資。」</p> <p>依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」領取應領資遣費。</p> <p>依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」領取應領退休金。</p> <p>現行失業給付之請領期間，係考量我國勞工之平均失業週期約為24~26週，且發放期間過長恐降低勞工積極就業意願，對基金財務亦為一大負擔，爰規定發放標準為勞工平均月投保薪資的60%，最長可領6個月。唯中高齡及身心障礙失業者，其平均失業週期較長，且再就業比一般勞工困難，故為加強保障其失業期間之基本生活，民國2009年3月31日由立法院三讀通過，同年4月22日經總統修正公布，並於2009年5月1日起實施，延長其失業給付請領期間最長可領9個月。</p> <p>協助失業者培訓第二專長，增加就業能力，以蓄積失業者就業能</p>

	6.自行創業：	<p>量，未來能充分把握景氣復甦後開創職場新舞台。</p> <p>找到新工作：經由就業服務找到新工作。</p> <p>非典型工作：暫時無法找到固定工作，可先嘗試找尋數個部分工時的工作。</p> <p>政府為整合現有及民間創業輔導資源，建構創業的友善環境，透過政府創業輔導措施介紹、運用網路行銷開拓國際市場、創業貸款、輔導個案介紹等相關資源，幫助有志創業中高齡者。</p>
<p>政府： 為了弭平爭議讓失業勞工可以暫時生活無虞，增加各項補助及津貼</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1.桃園縣政府為保障勞工權益，增進勞工福祉特設置「桃園縣勞工權益基金」，給付關廠歇業或重大勞資爭議案件勞工生活補助金，每人補助 15,000 元，每一關廠歇業或重大勞資爭議案件每人以領取一次為限。 2.協助開立非自願離職證明，向就業服務中心申請失業補助。 3.參加職訓生活津貼。 4.參加職訓 5.就業媒合

資料來源：本研究整理自勞動基準法、勞工退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法、桃園縣勞工權益基金

以本研究的五個案例言，經筆者以電話訪談 26 人次（如表 3-2），瞭解這些中高齡勞工，於離開公司後，除按規定領取失業給付外，在有關尋職、參加職訓及對往後生活安排方面的規劃等，今整理分述於下（如表 3-2、3-3）：

表 3-2 電話訪問個案例對象資訊

訪談對象	人數	代號	性別	年齡	背景資料說明
第一案 新○科技股 份有限公司	5	101	女	56	工作年資 15 年以上，幫自己兒女帶小孩。
		102	女	49	工作年資 16 年以上，在大賣場打工。
		103	女	51	工作年資 14 年以上，目前尋職中。
		104	男	55	工作年資 15 年以上，目前尋職中。
		105	男	48	工作年資 15 年以上，在當保全人員。
第三案 連○電子股 份有限公司	10	301	女	60	工作年資 17 年以上，讓兒女奉養。
		302	男	54	工作年資 15 年以上，在當清潔工。
		303	女	53	工作年資 16 年以上，幫自己兒女帶小孩。
		304	女	51	工作年資 18 年以上，參加職訓。
		305	男	52	工作年資 15 年以上，參加職訓。
		306	男	54	工作年資 20 年以上，正準備開小吃店。
		307	男	58	工作年資 25 年以上，在當清潔工。
		308	女	50	工作年資 15 年以上，參加職訓，積極尋職。
		309	女	51	工作年資 16 年以上，當保母帶小孩。
		310	男	47	工作年資 20 年以上，已找到同性質工作。
第四案 新○伸科技 股份有限公 司	11	401	男	56	工作年資 20 年以上，在當保全人員。
		402	女	51	工作年資 18 年以上，參加職訓。
		403	女	53	工作年資 15 年以上，與朋友合夥開服飾店。
		404	女	47	工作年資 16 年以上，加入多元就業方案。
		405	男	54	工作年資 19 年以上，加入多元就業方案。
		406	女	61	工作年資 16 年以上，在傳統市場打工。
		407	女	58	工作年資 19 年以上，幫自己兒女帶小孩。
		408	女	49	工作年資 18 年以上，參加職訓準備考證照。
		409	男	50	工作年資 25 年以上，目前尋職中。
		410	女	46	工作年資 15 年以上，目前尋職中。
		411	男	53	工作年資 20 年以上，目前尋職中。

第一案：新○科技電子(股)公司，該公司業已解散，共資遣員工 115 名，屬中高齡者有 61 位，占資遣員工的二分之一以上，且年資均在 15 年左右；公司因財務困難無法一次給付資遣費，經勞資爭議調解後，同意給付現金及產品抵用卷；現金採分期給付，另按資遣級距百分比以產品抵用卷抵充。經訪問 5 位員工，拿到抵用產品只能以原價或降價賣給親戚朋友，也無法再以原具有的技能找到新工作，只好打零工，或幫自己兒女帶小孩；至於參加職業訓練，並不感興趣。

第二案：比○小雞(股)公司，在 51 名的資遣員工中，只有 2 位屬中高齡，已經由就服中心推介找到新工作。

第三案：連○電子(股)公司，計資遣員工共 325 名，中高齡勞工有 244 位，占資遣員工的七成五。公司積欠員工工資 8,984,851 元，資遣資 19,121,092 元，預告工資 5,960,082 元。年資在 15 至 17 年以上員工，公司表示願儘速協助勞方向勞工保險局申請提領積欠工資墊償基金。另向台灣銀行桃興分行申請退休準備金，撥入勞方個人帳戶，以清償積欠之資遣費。另則擬俟公司拍賣所有不動產之抵押權後，再行清償後續不足額的部份。本案經訪問 10 位員工，同樣獲知中高齡不容易找工作；參加職訓後考證照，又往往考不贏年輕人；且公司老闆較願意進用年輕人，故仍無法找到新工作。一些被資遣後的較高層級員工，雖可再找同性質的工作，唯薪水不如原先的高；有些中高齡者改當保母，幫忙他人帶小孩，小孩的父母對保母很好，若同時帶二個小孩，薪水並不比原來的差，而且還不用看老闆臉色，有些參加職訓積極找工作，當清潔工等等。

第四案：新○伸科技(股)公司，共資遣 171 名員工，其中中高齡勞工計 121 位，占總資遣員工的七成。公司以外銷貨物溢付營業稅經國稅局退稅處分後核發清償員工，如屆期該筆稅款仍未核發時，則將由資方逕行給付勞方。本研究訪問了 11 位員工，同樣透露中高齡者求職不易，本身又無特殊專長，缺乏再找工作的信心。有些較年長者，便在家讓兒女奉養，幫忙照顧孫子女，有些則選擇當保全，工時較長，部分自己創業，如開服飾店等。

第五案：善○有限公司，資遣員工 40 名，中高齡者計 12 位，大部分員工屬瘖啞人士，無法進行電話訪談。

表 3-3 五個案例被資遣員工相關說明

案例	第一案 新○科技(股)公司	第二案 比○小雞(股)公司	第三案 連○電子(股)公司	第四案 新○伸科技(股)公司	第五案 善○有限公司
項目					
資遣人數	115	51	325	171	40
中高齡人數	61	2	244	121	12
中高齡占資遣比例	53.04%	3.92%	75.07%	70.76%	30%
服務年資	15		15-17	16-17	
薪資	已領	已領	已領	已領	未領
資遣費	已領	已領	已領	已領	未領
資方態度	無法聯繫	無法聯繫	無法聯繫	無法聯繫	資方認為勞方惡意罷工
勞方	埋怨政府希望政府妥處	埋怨政府希望政府妥處	埋怨政府希望政府妥處	埋怨政府希望政府妥處	
政府	爭議調解	爭議調解	爭議調解	爭議調解	爭議調解
離職後規劃	未規劃	已規劃	已規劃	已規劃	
參加職訓	沒興趣		參加職訓	參加職訓	
尋職	打零工	已就業	積極尋職	積極尋職	
創業				早餐店等	
備註		桃園縣政府補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人新台幣 15,000 元，共補助 28 人次，合計 420,000 元	桃園縣政府補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人新台幣 15,000 元，共補助 324 人次，合計 4,860,000 元	桃園縣政府補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人新台幣 15,000 元，共補助 48 人次，合計 720,000 元	因員工大部份為瘡啞，透過手語協會人員表達，希望公司可能給付薪資，但資方認為係員工惡意罷工，造成公司無法繼續經營。

資料來源：本研究自行整理

綜上五個案例，除善○有限公司未獲公司給予薪資及任何補償外，其餘四個案例均得到薪資及資遣費的補償。五家公司的老闆難以連繫，召開勞資爭議調解委員會時，均委託代理人到場。值得一提的是第四案（新○伸科技(股)公司），經該公司員工依違反勞基法第 78 條規定向桃園地方法院提起告訴，惟於 99 年 12 月經台灣高等法院刑事判決駁回定讞，

雖無刑責，然顯示企業確實未善盡社會責任。

另一方面，中高齡勞工，若乏特殊專長，一旦被公司資遣，常無信心再找到合適的工作，因此在職時，似應培養第二、第三等專長；中高齡者也應勇於嘗試創業，以再創工作的第二春。

第三節 訪談方式之選擇暨訪談對象與地點

壹、訪談方式之選擇

訪談是一種基於特定目的去拜訪他人，藉由對談的方式而獲知受訪者對特定事項意見的方法。訪談法通常採取一般對話的方式進行，但有別於一般日常對話，其間差別在於：1. 訪談具有明確的目的，因此對談的過程與內容，均經過特意的安排和控制。2. 進行訪談過程中，訪問者與受訪者的關係並不對等，主要由訪問者向受訪者探求訊息。

質性研究採取的深度訪談，研究者常將訪談過程視為交談事件，且強調其為訪問者與受訪者雙方所共同進行意義建構的過程。

深度訪談法是指由受訪者與施測者就工作所需知能、工作職責、工作條件……等進行面對面溝通討論的一種方法，以廣泛的蒐集所需要的資料。通常使用此法時，施測者會儘可能使用最少的提示並避免引導問題，而是鼓勵受訪者在一個沒有限制的環境裡，就訪談主題自由的表達自己的意見，因此深入訪談法除可增加資料蒐集的多元性外，更能藉此瞭解受訪者對問題的想法與態度。另深度訪談法亦強調透過施測者與受訪者的互動過程，對問題重新加以釐清，以確認受訪者內心的真實感受與認知。

貳、訪談對象

本研究乃從積極性勞動市場來探討中高齡的再就業議題；故影響中高齡再就業的面向，不論是政府政策、事業單位、中高齡勞工本身，亦即勞方、資方、政府三方面均應納入考量，因此，研究對象包括：

一、政府官員：桃園縣政府簡任級主管。

二、工會代表：桃園縣總工會理事長、工會幹部、台灣總工會秘書等等。

三、調解委員：來自桃園縣各行各業之菁英，包括（企業界之 HR、律師、教師）等。

四、就業服務台服務員：行政院勞工委員會職訓局所屬桃園地區就業服務台，及桃園縣政府就業服務台之服務員。

表 3-4 訪談對象資訊

訪談對象	人數	代號	背景資料說明
桃園縣政府簡任級主管	3	A01	桃園縣簡任級主管，在縣府任職 10 年以上
		A02	桃園縣簡任級主管，在縣府任職 10 年以上
		A03	桃園縣簡任級主管，在縣府任職 8 年以上
工會代表	5	B01	台灣總工會副秘書長，工會年資 20 年以上
		B02	曾任工會理事長，工會年資 20 年以上
		B03	曾任工會理事長，工會年資 20 年以上
		B04	曾任工會理事長，工會年資 20 年以上
		B05	曾任工會幹事，工會年資 20 年以上
調解委員	5	C01	桃園縣政府調解委員，協處勞資爭議 15 年以上
		C02	桃園縣政府調解委員，協處勞資爭議 8 年以上
		C03	桃園縣政府調解委員，協處勞資爭議 10 年以上
		C04	桃園縣政府調解委員，協處勞資爭議 10 年以上
		C05	桃園縣政府調解委員，協處勞資爭議 10 年以上
就業服務台服務人員	7	D01	就業服務台服務員，服務年資 6 年
		D02	就業服務台服務員，服務年資 7 年
		D03	就業服務台服務員，服務年資 5 年
		D04	就業服務台服務員，服務年資 6 年
		D05	就業服務台服務員，服務年資 5 年
		D06	就業服務台服務員，服務年資 4 年
		D07	就業服務台服務員，服務年資 6 年

資料來源：本研究。

叁、訪談地點

一般訪談宜選擇安靜或小會議室或受訪者辦公室，以避免干擾，並可讓受訪者暢所欲言，訪談時間以50分鐘左右為度；訪談開始前先自我介紹，且注重禮貌，態度誠懇，以取得受訪者的信任，並展現「學習者」的角色。另亦強調訪談的重要性和保密性，並請求受訪者同意錄音，避免對受訪者的談話內容作價值判斷或表現出過度贊同的態度，維持同理心和中立，讓受訪者可依其感覺自在的方式回答。

訪談進行時除應把握重點、掌握時間，妥善處理突發狀況外，題目宜由淺入深，先廣後專，並適時作必要的調整。訪談並非一成不變的逐字詢問，過程宜保持彈性。

第四節 研究工具

壹、研究者

質化研究是否具有效度，主要關鍵繫於實地進行研究者的技巧、能力以及如何嚴謹的執行其工作，因此，以質化為取向的研究，研究者本身可以說即為最重要的研究工具。研究者以其觀察力、感受力、以及與受訪者所建立的信任關係來進行訪談，而在訪談的同時，研究者除了須具備詢問問題的能力外，更要以同理心和中立態度與受訪者互動、以瞭解受訪者的主觀世界。而在進行資料分析時，研究者更要以其本身經驗、所受訓練，及對受訪者經驗的理解從事理論性的分析。

貳、錄音器材

本研究係以深度訪談法蒐集研究資料，需要對訪談者全程錄音，以方便訪談資料日後逐字稿之整理。

參、訪談備忘錄

訪談過程中，於準備好之大綱上，隨時作簡要紀錄，以方便事後訪談資料之記載。

肆、訪談大綱

表 3-5 本研究深入訪談大綱

訪談面向	訪談大綱概述	主要訪談對象			
		政府官員	工會人員	調解委員	就服人員
中央政府、桃園縣政府對中高齡就業積極之措施	政府除了提供短期就業方案，以解決中高齡失業問題外，是否還有其他積極性的政策，從問題導向來探討並經由公部門提出具體解決問題方法？以協助中高齡者重返職場？	◎			
	政府為因應簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）對傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣）的影響，提供了 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？	◎	◎	◎	

	「桃園航空城」的建構對桃園地方之區域經濟發展扮演著關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應有正面助益，唯將來有可能提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？	◎	◎	◎	
	您認為政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策為何？		◎		
中高齡失業者心態暨如何重返職場	據您所知，中高齡至就業服務台之求職者，想要找那些行業的工作？中高齡年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？				◎
	據您所知，中高齡者求職的心態，是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？				◎
	政府為了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛這些公部門的短期就業？原因為何？				◎
	您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）後，擔心失業嗎？希望政府如何協助？			◎	
	您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後又如何重返職場？		◎		
	受 2008 年下半年金融海嘯影響，失業率屢攀新高至 6.13%，隨後在政府積極介入提供各項公共就業方案，至 2010 年底時，下降至 5% 以下，依您的瞭解，中高齡在此波高失業率中是否受到極大的衝擊？原因為何？	◎			
訓用合一	政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只為了津貼，您的看法呢？原因為何？	◎	◎	◎	◎
中高齡人力開發與運用	政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡解決中高齡者失業問題，是否有其他積極性的政策，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或是救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？		◎		
建議	其他有依您看法對桃園縣中高齡就業問題更好的建議，請說明。	◎	◎	◎	◎

資料來源：本研究。

第五節 中高齡再就業之資料分析

壹、質化研究的信度與效度

信度和效度是傳統實證主義量化研究的判定標準，乃是以客觀的量化工具、和測量並

運用統計分析之技術來加以達成。然而，因質化研究所關注的是「社會事實的建構過程」以及「人們在不同的、特有的文化社會脈絡下的經驗和解釋」，這種脈絡情境過程、互動、意義和解釋的探索研究，其研究價值和判斷標準，自與量化研究中「信度」、「效度」的評價方式不同（胡幼慧：2004--141-147）。

一、信度

信度為實證調查之研究設計的一個概念，指某項測量所獲得的分數，如果重複採取同樣的實施方式，在假設所有相關的測量條件都相同的情況下，可以產生同樣結果的程度。它是任何一項實證研究均必須慎重處理的兩項要素之一；簡單的說，信度就是可靠性（trustworthiness），指實驗或測量結果的一致性（consistency）或穩定性（stability）而言（吳定：2004--377-378）。

本研究為確保信度，在實施深度訪談時，分別就桃園縣採取政策決定、執行、工會團體、調解委員、就業服務台服務人員為對象，分別訪問高層主管 3 人、工會團體 5 人、調解委員 5 人、就業服務台服務人員 7 人；蒐集他們對本研究的看法與意見，且以熟稔中高齡就業者為主，以確保研究信度。

二、效度

簡單的說，效度指某項研究結果或測驗的「正確性」，亦即某項研究或測驗確實能夠測出其所要測量的特質或功能的程度。一項測驗的效度越高就表示該項測驗的結果越能夠顯現它所要測量對象的真正特徵。效度是科學測量工具最重要的必備條件，缺乏可接受效度的研究或測驗，該項研究或測驗可謂前功盡棄（吳定：2004--389）。

貳、資料處理

一、編碼過錄

分析質化社會科學研究資料的最重要步驟是編碼，亦即將每筆資料作分類或編入類目，同時建立檢索與查詢系統（retrieval system），執行這個步驟的目的，在於更方便隨時檢索查詢本研究感興趣的素材。（陳佳穎、邱泯科、蔡毓智、姜馨彥：2006--485）。

二、資料代碼

研究者將深度訪談資料，依受訪者身分、人數分別設定代號，如桃園縣政府

簡任級主管為 A、工會代表為 B、調解委員為 C、就業服務台服務人員為 D，再依人數分別以數字如 01、02 順序編定之。



第四章 調查結果分析

第一節 中高齡者再就業深度訪談資料之整理分析

壹、資料整理

本研究係探討桃園縣政府如何從積極性勞動市場角度協助中高齡者之再就業，並經由桃園航空城擘畫興建以在地就業、在地文化來思考，如何提供更多職缺，讓想要工作的中高齡者，能找到適合之工作。另外，因應政府簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）後對中高齡者就業之影響，對其未來適應與衝擊效應之探討，分別針對不同受訪對象，擬具訪談大綱，以達上述研究目的。

經針對訪談取得資料，進行篩選、歸納後，今分別以「桃園縣政府對中高齡就業之積極措施」、「中高齡失業者心態暨如何重返職場」、「藉職業訓練重返職場之訓用合一看法」、「中高齡人力開發與運用」「對桃園縣中高齡就業之建議」（如表 4-1），等內容加以整理、剖析如下。

表 4-1 本研究深度訪談重要發現之歸納

歸納主題	訪談內容
桃園縣政府對中高齡就業之積極措施	30 則
中高齡失業者心態暨如何重返職場	35 則
藉職業訓練重返職場之「訓用合一」看法	19 則
中高齡人力開發與運用	6 則
對桃園縣中高齡就業之建議	35 則
合計	125 則

資料來源：本研究

貳、資料分析結果

一、桃園縣政府目前採行措施

桃園縣政府為解決中高齡失業問題，除提供短期就業方案，是否還有其他更積極的政策，以協助中高齡者重返職場。本研究訪問三位政府主管人員，其看法如下：

「桃園縣政府為解決中高齡就業問題，各局處於 2010 年審慎研提相關計畫，向行政院勞工委員會爭取 1,228 個工作機會，計畫總經費 1 億 5 仟 9 佰餘萬元，繼之，於 2010 年 6 月提出希望就業專案，經核定 1,363 個工作機會，計畫總經費 1 億 6 仟 6 佰餘萬元，業於 11 月 1 日起陸續上工，在 2010 年已成功研提 3 項公部門短期就業專案，並已陸續執行，包括：黎明就業專案、希望就業專案及多元就業開發方案，共核定 2,736 名職缺，核定補助金額更高達 3.43 億元，為歷年之最，藉此提供中高齡者就業機會。」(A01-2)

「往往是出現過低的媒合率，致生浪費金錢與人力的爭議。廠商或委外單位往往只願配合媒合活動，因而在短期內確能配合雇用一批待業者，唯並無法保證是否長期雇用。」

「最後真正就業的人數比例甚低，甚至於三個月後仍在職且有訂定勞動契約的比例也都未達令人滿意的程度。換言之，就業博覽會之類的就業媒合常常存在「真實上」的問題，意即於事無補勞動市場的供需無法充分結合的情況下，即使舉辦就業媒合活動，仍然無法達到就業的真實效果。」

「不論是中央或地方政府，對於就業媒合的相關活動投入較多，因為一方面可達到宣傳的目的，另一方面，因為就業媒合具有實際的數字成效，因此，會被認定為較具「效果」的積極性就業。」(A02-2)

「以就業服務來看，國內職缺仍多，然本國勞工無從事意願，可由性別輔導暨思考失業者與各產業間之連結切入。即「就業服務」應改變執行方式，一方面投入更多的主動媒合人力，另一方面則建立完善的規劃制度，針對中高齡者提供適當的諮詢及規劃。就業服務人員應具有職業輔導的專業能力，並能提供中高齡待業者參與類似職業訓練之培訓課程，並擬訂階段性的輔導工作及進階性的認證制度，落實職業輔導，以落實中高齡勞動者的就業力。」(A03-2)

小結：桃園縣政府除向中央爭取補助經費，提供中高齡短期就業機會，並辦理一場又一場中小型現場徵才系列活動，同時配合中央辦理就業博覽會外，似乎並無更具體做法。過多邊陲產業的勞動力是無法充份填補新興產

業或核心產業的職缺；因此，長期且穩定就業的可能性相對降低，是以，只著重眼前短期的規劃，不免被學者或媒體譏為是短視浪費的行為。

二、政府簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）後對中高齡者就業之影響

本研究受訪者有十三位，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

（一）主張簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）後對中高齡者就業會影響之看法

「經濟部預計在未來 10 年（2010-2019 年）內編列 950 億元，提供弱勢產業進行振興輔導、體質調整及產業損害救濟等三階段支援。誠然，對傳統產業的衝擊，勢必會影響到中高齡者的就業」（A01-3）

「在中高齡者中，應輔導專業轉型而非直接轉業，即專業延伸，而非全面改變。」

「應結合政府有關職業訓練與為解決失業問題的短期就業方案，一方面提昇專業，二方面提供職場適應的機會，將短期就業工作提供給更需要相關工作經驗的人，而這一批人也正是政府希望其進入一般職場，長期且穩定的成為就業者，而非僅進入補充性的就業方案。」（A02-3）

「政府應協調產業界，並制定產業發展方向與勞動市場供需平衡的政策。一方面在產業結構調整時可以全面性及前瞻性地了解未來的整體發展，並可對勞動者投入必要的訓練及發展課程，尤其中高齡者，一方面可減輕瞬時發生的經濟問題，另一方面則主動地朝創新、加值的產業及人力進行逐步地調整。」（A03-3）

「政府著力點如下的對，既使傳統產業也有再造中高年齡就業第二春的可能。據了解，大陸因進入全球市場，此類產品也因品質不佳？導致負面評價日高，故在材質與品管方面暴露出很大的改進空間。台灣的 IT 產業，大多雖以 OEM 代工為主，卻因品管及品質的穩定而得到全球市場一定的認同。」

「政府如強烈的提升 MIT 品牌的標章認證即便成本高一點，相信也會得到消費者的認同。」

「傳統產業永續發展的生路，最終將使勞、資、政三方均獲利。」(B01-3)

「經濟部公布委託中經院所進行 ECFA 評估報告，及經濟部工業局內部也做過傳統產業可能受到 ECFA 衝擊之效應評估；學者針對工業局的評估指出，雖然可能受到衝擊的產業，就業人數只有十萬餘人，但其中大多屬於中高齡勞力，由於缺乏轉業能力，故中高齡者就業將出現大崩盤。」(B02-3)

「對中高齡者就業，必有一定程度的衝擊，除連結創業輔導、職業訓練等相關資源及經費外，尚待提供全方位支持性輔導措施，以增強渠等職業技能，並協助中高齡勞工瞭解政府的就業資源。」(B03-3)

「面對兩岸簽訂 ECFA 後的未來情勢，將造成弱勢產業產值下降的負面衝擊，影響所及除產業被迫外移後衍生出勞工就業的問題外，對身負家計重擔的中高齡者尤其是雪上加霜；蓋因一方面需更新不同產業間的工作技能，另一方面，還要面對不同產業間勞動條件移轉的障礙。」

「職業訓練中心爲了與未來產業的變化接軌，已規劃生物科技、觀光旅遊、綠色能源、醫療照護、精緻農業、文化創意等新興產業職業訓練班，將不定時開班。未來開課也會隨著產業需求適時調整，讓訓練與就業零距離。但是否對中高齡就業者有助益，尚待觀察。」(B04-3)

「傳統產業外移，中高齡失業者必然增多，重新思考產業結構的調整是一個重要的政策方向，不但可以將傳統產業推向創新，進一步升級成爲精緻型的傳統產業，更可以重新喚回產業的生命力。」

「政府應著手了解在地的核心與邊陲產業，並同時比較全球與在地產業結構的差異。輔導傳統產業創新，最終並制定出勞動者、政府與產業間三贏的政

策。」(C03-4)

「政府施政應朝向鼓勵中高齡人口持續就業並提供更多退休的選擇，且排除其持續就業及再就業的障礙、往製造雇主僱用及持續僱用中高齡勞工的誘因方向努力，冀能降低我國面對高齡化社會的衝擊。」(C04-4)

「政府預估兩岸簽署 ECFA 可能受衝擊產業之因應對策（含輔導－調整－救濟三階段）所需經費暫估 943 億元預算規模。若短期看來或許會因為產業升級或自動化等因素而造成人力需求縮減，企業在成本考量下優先裁減中高齡者勞工，造成失業，不過勞委會針對輔導、調整及救濟階段將以公務預算預計投入 365 億元，協助勞工朋友，另經濟部亦有相關勞工職業訓練及技能升級等費用之編列，期使受影響之產業及勞工得到同等之照顧。」(C05-4)

(二)主張簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）後對中高齡者就業不會影響之看法

「在經濟自由與全球化的趨動下，資本得以輕易跨越國界而自由移動，也因為資金的自由移動，帶給企業與資本擁有者更多的選擇，可以挑選勞動力成本較低或是貿易障礙較少的地區進行生產。」

「此種現象使得國家/政府能夠控制企業、管制資金的權力或能力變得越來越少，因此，更加速生產國際化、投資國際化、貿易自由化、金融全球化時代的來臨，國家或政府已無法用法令去綁住、限制或阻擋資本流動的速度。故即使未簽署 ECFA，許多企業或資金擁有者，照樣的會流向能夠創造更多利潤的地方」

「面對經濟全球化的衝擊，台灣自己所擁有之產品、技術的競爭力，能否被現實的市場需要而肯定。沒有簽 ECFA 之前，台灣每年仍有許多工廠陸續的關廠歇業，簽了 ECFA 之後，如果產品、技術的競爭力打不過競爭對手的話，也不會因為有了 ECFA 的關稅減讓，而得到存活倖免於死。」(B05-3)

「檢視 950 億元之協助費用，有一大半是幫助資方企業改善體質，剩下的

才給勞工失業給付、尋職津貼、職訓津貼，但這些措施都是政府還沒有簽 ECFA 之前就已經在做的事，完全未因有了 ECFA 而提出更創新的措施或做法」

「陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣．．．等產業勞力密集又無法自動化之產業，早在未簽 ECFA 之前就已經大都外移而所剩無幾了；即使沒有外移，經濟自由化在全球化主流趨勢下，台灣接單、大陸生產早已是業界習慣」

「消費者的自利行爲，終將讓企業生命週期不是轉型就是倒閉，這原本就是市場自由化的經濟原理，誰都無力阻擋或扭轉」

「傳產就業人力也不一定就是中高齡者之就業主場域，如受影響亦非針對中高齡者，所以個人認爲不會對中高齡就業造成雪上加霜，中高齡就業問題來自於就業市場人力有替代性，出現被排擠，並不宜歸責於 ECFA 之簽訂。」(C01-4)

「目前台灣中小企業幾乎占了九成，企業會認爲 ECFA 係對大財團有利，一般中小型企業投資意願降低，產業空洞化，對 ECFA 也沒特別期待，且 950 億元經費分 10 年提撥，似乎也緩不濟急。」(C02-4)

小結：因應政府簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），各方看法不一，但大部份受訪者都認爲會衝擊中高齡者就業，一小部份受訪者認爲不會。不論有無簽 ECFA，其實並不是造就台灣經濟向上發展的唯一秘方，也不是補風捉影吹彈可能影響經濟走向萎縮的真正唯一原兇。將產業政策與勞動市場的供需進行計算與整合，結合產業內勞動者在職訓練，培訓更多產業內勞動者往專業延伸，最終可將其專業延伸的思考再一步地回饋予創新的產業過程中。並應朝「提昇勞動力的適應度」與「重新思考產業結構的調整」兩大方向著手，並輔導傳統產業創新，最終制定出勞動者、政府與產業間三贏的政策。

三、「桃園航空城」與中高齡者之就業

本研究受訪者有十三位，包括政府主管三位、工會人員五位、調解委員五位，冀望此一國家級的重大建設，對區域發展，以及桃園縣政府的企圖心從社會角度觀查應可增加中高齡之就業機會，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

(一)主張「桃園航空城」會帶來中高齡者就業機會之看法

本研究有受訪者認為：「桃園航空城區域計劃，於 99 年 4 月 28 日經內政部審議通過，並於同年 4 月 30 日公告實施後，民間企業有投資意願，唯因土地取得及變更土地使用、有關法令規定繁瑣等，縱然目前區域計畫已完成，卻仍需經都市計畫編定程序，使航空城的推動坐失時機，廠商空著急，桃園縣政府也莫可奈何。吳縣長向中央爭取自 6150 公頃的計畫擴大至 1 萬公頃以上，將來特定區開發後，營建工程及建築工程類的火車頭工業，將帶動各行各業蓬勃發展，預估產業物流、工商經濟的活絡，也可創造部分就業機會。」

「桃園縣政府農業發展局已經編列經費，開發一 30 公頃的「農產加值產銷地區」，將發展為類似台糖於南台灣設置的蘭花產銷中心；此外，將保持新屋、觀音等魚米之鄉的既有特色，不採取大幅度的開發，而重在發展特色，如「新屋」綠色隧道、客家聚落文化；「永安」觀光漁港；「觀音」蓮花季；「大園」竹圍漁港等地方特色，期能吸納部份中高齡就業人口。」(A01-5)

「桃園航空城為馬總統愛台十二項建設之旗艦計畫，中央政府傾全國之力推動開發，由於航空城時代的來臨，將為台灣之經濟效益與桃園之地方發展，帶來空前契機」。

「桃園縣均將成為最大、最直接的受益者。而且有利於招商、創造就業，目前已有四星級以上的「桃禧航空城酒店」進駐，「蛻變桃園飛躍啟航」的願景指日可待。」(A02-5)

「廠商看好桃園航空城，2010 年招商總額 4000 億，物流業占大宗，創新科技業次之，桃園縣政府將舉辦一系列的招商說明會，不斷對外行銷，促成下游廠商也到桃園來設廠發展。來桃園投資的廠商，其租稅優惠辦法或是勞工訓練辦法等目前都已到位，也主動為企業解決各種問題，相信對桃園縣產業發展

與就業問題，都有正面助益並可提供中高齡就業的機會。」(A03-5)

「桃園航空城的建構，未來除了提供機場相關產業從業人員居住之優質住宅環境外，將引入購物商場、餐館、休閒及運動、醫療、娛樂、學校等設施。將可提供中高齡就業機會。」(B03-5)

「有關濱海遊憩，以竹圍漁港為核心，未來預備設置觀光碼頭、漁業推廣中心，並引入觀光旅館、度假住宅、商店街、室內外水上樂園等設施。而精緻農業發展未來預備設置農產品交易拍買及展售中心，並引入各種新興農業及農業休閒產業。應可提供中高齡就業機會。」(B02-5)

「桃園航空城落成後可帶動周邊觀光、商業的發展，同時藉由『促進產業升級條例』的優惠獎勵，建立起國際物流事業的發展中心，屆時國際物流事業即可為產業提供運輸、倉儲、物流等增值型的多功能服務，也因此會帶動當地就業市場的繁榮。在這個情境下服務的機能增加，中高齡者也可藉由工作經驗及地緣關係，增加就業機會。」(B04-5)

「桃園航空城目前共規劃有自由貿易港區、機場專用區、航空產業區、經貿展覽園區、生活機能區、濱海遊憩區、精緻農業發展區、機場相容產業區等八大分區，或許可以提供中高齡者就業機會。」(B05-5)

(二)不認為「桃園航空城」必然會帶來中高齡者就業機會之看法

「從屏東機場的興建到關閉、新竹工研院生物醫學園區的規劃、桃園縣境工業區到全國各縣市新興工業區、科學園區內的閒置廠房、空地...等。個人對於桃園航空城的建設，不免持相當保留的心態。」

「尤其規劃初期即發生對區域內外勞引用與本勞比例的論戰，令人頗關心：
1.該園區的開發究竟是為創造讓台商回流的誘因或讓資方有投資的意願？2.其是否為創造桃園生機，增加就業機會？抑或炒作地皮？未來即便建構完成，除了地

勤、清潔管理、或特色商店街的創設，看不出有提供中高齡就業機會的太多可能。」(B01-5)

「航空城是政府為招商引企的地區經濟發展之象徵目標而已，特區條例之免稅或投資優惠以及經濟大環境需求是否存在，才是真實面向。航空城不是從宣傳口號就能展現成果，而是要拿出實質的投資誘因，才会有廠商投資進駐的實質正面效益產出」

「航空城引進的產業更具全球化的脈動新產品、新做法，應非一般非具競爭力之傳統產業，並不可能大量進用中高齡者，對其就業，亦恐難有被雇用需求上升之可能。」(C01-5)

「航空城設置倉儲專區、交易中心、物流中心、航空服務、航空訓練、飛機維修、航太科技製造、航空訓練及航空物流服務等相關產業。並引入經貿展覽園區之金融國貿、工商服務、旅館、購物中心、娛樂等產業。到底可以提供中高齡多少工作機會，尚無定論。」(C02-5)

「以桃園縣為例，如何將縣內產業由製造業為主，轉型成為以航空城的發展為主的精緻服務業與亞洲國際航空暨運輸的轉運站，如何利用大型開發或其它政策創造工作職缺，並從開發至營運的整個過程中，進一步思考如何提供相關人力和職業訓練，如有完善的產業開發計畫，及完整的職業訓練，可使民眾甚或中高齡者受惠。」(C03-5)

「桃園航空城，是政府規劃的美麗願景，只看到財團積極進駐，且政府答應進用外勞比例增加，不利本勞就業，更無正面效益，雖然規劃航太、物流、服務、高科技、新興等五大產業群，但目前還看不出有中高齡者的就業機會。」(C04-5)

「馬總統推動愛台 12 建設之桃園航空城計畫，依照桃園縣政府估計，將可

引進投資金額超過 1 兆、超過 6 千億的年產值，並且帶來 8 萬個就業機會。但是否未來可提供更多中高齡就業機會，本人並不太樂觀，畢竟再就業通常突破一層長期以來業界無形的年齡門檻圍牆。」(C05-5)

小結：各方對航空城建構看法兩極，但桃園縣政府卻展現出積極的企圖心，向中央爭取擴大土地面積至 1 萬公頃以上，期許將來特定區開發後，營建工程及建築工程類的火車頭工業，將帶動各行各業蓬勃發展，產業物流、工商經濟活絡，同時創造就業。

四、桃園縣政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策

本研究受訪者有五位工會代表，惟並無具體看法，僅二位認為「台灣的經濟發展相關法令的制定，基於政府較為保守、謹慎的態度，大多依已開發國家施行後的經驗，進行停、看、聽檢討，故較多能因應全球市場的變動。唯因此在勞動市場的變遷常會慢半拍，且財經部門大多以犧牲勞工的權益來達成產業發展目標」。

「財經部門與勞動部門腳步的不一致，更造成勞動派遣人數急劇增加，使勞動者充滿了『不安定感』」。

「對產業發展及勞動市場走向，政府應力推勞、資、政三方暨全國各階層之對話，以尋求共識。政府部門更應拋開本位主義，不宜再「一人一把號、各吹各的調」，而應統一事權，豎立共同目標、方法，並修正不合時宜法令，才能讓台灣在大陸進入全球市場及各國互簽 FTA 下整合出一條適宜自己的路子。」

(B01-6)

「我國既有人力資源結構轉變速度跟不上產業結構變化的腳步，可以說是造成中高齡與低教育程度勞動力失業率偏高、勞參率降低的主因。」

「低度就業人力與待業人力的職業訓練內容符合產業發展需要以提高勞動人口的使用率。」

「透過創業輔導機制，鼓勵中高齡、低技術人力進入門檻低之相關服務業

工作」。

「在長期人力相關的政策規劃上，應加強未來教育體制與產業發展需求間之結合機制，使學校教育培育之就業人口主力能在最大程度上滿足產業發展的需要，並根據產業轉型的需求靈活調控人力之供給。」 (B05-6)

小結：桃園縣為工商大縣，縣政府各相關部門，應努力思考產業發展願景，尤其配合航空城之興建，及勞動市場結構變遷，提升縣民的勞動參與率，鼓勵轉業之中高齡進入相關服務業工作。

五、中高齡者心態以及尋求職缺看法

本研究訪問了七位就業服務台服務人員就中高齡者是積極主動，抑或消極被動，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

(一)主張中高齡積極主動之看法

有受訪者認為「大部分的求職者想找的皆是他之前所從事的職類，大多為作業員、技術員．．．等等。至於這些求職者是否積極的找尋工作，則要看其本身的態度。有些求職者，因個人或家庭因素，有經濟上的壓力，這些人通常會較積極的找工作，且不論工作內容只要能賺錢即可。而有些人雖然很積極的找工作，卻很堅持某些條件，例如：薪水一定要多少以上（因為有基本的生活費用及房貸、車貸、小孩學費等等），或只願從事類似之前的工作類別，其他的一概不考慮。」(D01-1)

「求職心態個個皆不相同，端視求職者當時處於何種情境，若有很大的經濟壓力，則是什麼工作皆可，因為他需要有經濟來源以支撐生活，但亦有部份的人，會以薪資的多寡來決定是否去應徵（因為他們覺得，若這份薪資無法 cover 他所需支出的費用，則不列入考慮）；經濟壓力不大的，則會提出一些要求，例如：一定要何種職缺（通常是之前從事的工作）、不要 12 小時或常加班、要週休二日、不要太勞累或一直站著．．．等要求。」

「符合請領失業給付的中高齡者則有部分會傾向先領完失業給付再來求職

亦有些待業者，則傾向參加政府的各項就業方案。」(D01-2)

「大部份中高齡求職者還是習慣從事原本的行業及相關的工作，例如：行政職、技術職、交通運輸等，故如由原來的行職業中退休或被資遣，大都還是習慣從事原來熟悉的行職業。尚需負擔家計者或較積極的求職者，找尋工作意願會較高且接受的工作類型也較廣泛。」(D02-1)

「45 歲以上的失業者中，願意接受部分時間、臨時性或人力派遣工作者的比例高達 82%，其中六成一左右的人希望從事生產操作工作，14%的人期待找到服務性質的工作，其餘 14%的人希望從事技術性的工作，因為是家庭的經濟支柱，因此會積極找尋工作。」(D04-1)

「長期失業的中高齡者希望政府重視他們的問題，別讓他們在職場上飽受歧視。而，無論學歷高低，或屬藍、白領階級，一旦在遭逢失業轉職時，往往會因年齡而被拒於千里之外。中高齡者就業常只僅能從事臨時、派遣等短期工作。建議應該先求有再求好。」(D04-2)

「大部分中高齡者都非常積極找尋工作，不但可貼補家用、自籌零用錢、更可以抗通膨。相關工作如清潔工作、大賣場櫃位銷售人員、大樓管理員、司機等等都願意。」(D05-1)

「中高齡的勞動者雖然年紀較大，體力不如年輕人，但是願意奉獻的精神絕不輸年輕人。」(D05-2)

「大部份很積極，只要有工作都願意接受就業服務台的安排，前往面試進而上班。」(D06-1)

「加強辦理政策行銷，消除雇主及社會大眾之刻板印象，將高齡化社會的

實質內涵及未來面對的問題，透過短片、新聞專題報導、公關活動等宣導方式，利用媒體通路，漸進式讓大眾認識高齡化社會的問題及困境，進而推廣相關政策，以達宣導之效果。」(D07-1)

「求職者之工作意願與廠商需才條件落差，常為求職與求才不能如願原因。適時給予建議，讓求、供雙方作適切修正，可促進媒合成功率。」(D07-2)

(二)認為中高齡消極被動之看法

「部分中高齡求職者對工作還是很挑剔並要求很多，不願屈就較屬勞力型且辛苦的工作或堅持原本想從事的行業。似未考量到自身條件是否符合。亦罔顧目前職場環境及工作類型所需用眼力或較耗費體力搬重或久站的工作職缺，基本上有眼高手低之虞。」(D02-2)

「中高齡失業勞工較缺乏專業技能，在職場的競爭條件居於弱勢，能夠找到的就業機會，多半是清潔或保全性質者。不少中高齡者因不願屈就此類型工作，而執意要找作業員工作，然傳統產業對於薪資成本及支付退休金上的考量，對中高齡者的接受度不高。又，由於產業結構的變遷，傳統產業必須降低成本以提昇競爭力，因而紛紛外移。即便留在台灣的傳統製造業仍多傾向於選擇體力良好且年輕的就業者，而不願進用中高齡失業者。」

「如果家中經濟許可，中高齡者往往不是很積極求職；這並不意味經濟狀況較差者就必然很積極，他們往往用一種無所謂的態度，甚至到處遊蕩，造成社會問題。」(D03-1)

「中高齡求職困難的主要原因雖是年齡限制，但台灣中高齡再就業環境一方面是企业僱用中高齡者意願薄弱，另一方面則在於求職者的心態；不少中高齡者仍擺出高姿態，致企業主難以接受。就理論上言，中高齡者重回職場，應更珍惜就業機會。唯有些會要求離家近、工作環境、薪資等等，故難媒合其就業。」(D03-2)

「中高齡失業人數屢創新高，其中有近 85%的人沒有信心找到工作，年齡愈大愈沒有信心找到合適工作，特別是 60 到 64 歲失業民眾「百分之百」擔心自己找不到合適工作。」(D04-1)

「對長期失業的中高齡民眾來說，與其不斷地和政府唱高調、試圖拉高勞動條件，最後讓自己淪為非勞動人口，不如「先求有再求好」，以協商換取比短期就業補助更長遠的保障。」(D05-2)

「提供臨櫃的待業者進行專業與全面的就業諮詢服務外，中高齡求職者也出現兩極化的求職態度，部分較消極者，就算面試後廠商通知他上班，仍不願意去，不是嫌太遠、就是抱怨待遇低、時間長等等。」(D06-1)

「失業者易出現沮喪、挫折等心理，假使缺乏適當的情緒管理，易衍生自怨自艾、自我放逐、夫妻吵架、打罵子女、鄰居失和、抱怨社會等症狀，較嚴重者會出現自殺、甚至是搶劫、殺人、放火等犯罪行爲。失業者心理的變化會衝擊家庭成員的人生觀、彼此間的相處態度和人際關係。」(D06-2)

小結：中高齡者大多傾向找原來從事類型的工作。他們當中，不少因缺乏專業技能，且又不願屈就較為辛苦耗費體力搬重或久站的工作職缺；唯如係家計負擔人，會較積極地尋找工作，接受工作的類型也較廣泛，如臨時工、派遣、清潔工等都願意接受，先求有再求好。此外，中高齡者一旦失業，易出現沮喪、挫折的心理，致衍生社會問題。

六、中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業

政府為解決中高齡失業問題，提供短期就業方案，本研究訪問七位就業服務台服務人員，二位未表示看法，其餘均主張中高齡求職者偏愛公部門的短期就業其看法如下：

「中高齡者只想從事公部門的短期就業方案，其他的工作職缺一概不考慮；一來是礙於年齡問題，私人企業較不喜歡僱用中高齡者，再者是工作時間長。反觀公部門，大部份的職缺皆為內勤、正常上下班、週休二日，能讓他們兼顧家庭，較符合他們的期望，故不少偏好參加政府的就業方案，再加上公部門的工作，通常是送公文、接聽電話、整理資料、、、等較無壓力工作，跟一般私人企業比起來較輕鬆，雖然薪資不高（私人企業約多三至四千元，但工作時間較長且累），故有時他們寧願等公共就業方案，也不考慮去私人企業工作。」

(D01-3)

「公部門為正常上下班、週休二日，屬正常工時者較多，與一般公司行號上下班時間比較起來，不用輪班且固定週休二日，尤其對有小孩上下學需要接送的中高齡求職者，時間較易配合。」

「公部門工作環境較單純，工作內容較容易上手，工作壓力沒一般私人企業那麼大又定時匯入薪資，故對不要求高薪，可維持基本生活開銷者較具吸引力。」(D02-3)

「一般會較偏愛公共就業機會，因為固定上下班時間，長官對他們不會有太多的要求，雖然工作輕鬆，但無法習得有關技能，對日後回到一般職場並無幫助。且離開公共就業服務後未再就業，主要原因是「沒有工作機會」，也就是說公共就業對於改善失業者再就業時的工作條件並無助益。」(D03-3)

「中高齡求職者的確偏愛公部門的短期就業，一來工作時間固定，長官對他（她）們也不會有特別要求，工作又輕鬆，做滿六個月，休息一陣子，再到別的單位，造成資源浪費且無法學習一些相關技能，重返一般職場」(D04-3)

「中高齡求職者只要政府一釋出公共就業方案，就會到就業服務站尋問如何去公部門就業，因為他們認為公部門上班時間固定，不需加班，周六、日又放假。唯公共就業方案結束後，因無法學得技能回到一般職場，致造成資源上

的浪費。」(D05-3)

小結：整體而言，中高齡者的確偏愛公部門的短期就業；以桃園縣為例，有些做滿六個月後，休息一陣子，再到另一局處繼續工作（因規定不能繼續僱用），但因無法學習到相關技能重返一般職場，易造成行政資源的浪費。

七、簽訂 ECFA 後中高齡者擔心失業嗎？希望政府如何協助？

簽訂 ECFA 後，有人看好，也有人看衰，但對中高齡是否造成衝擊，本研究訪問了五位調解委員，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

(一)主張簽訂 ECFA 後，對中高齡者造成衝擊之看法

「根據統計每五個失業者中，就有一位是中高齡者，中高齡失業者不減反增，而且不少人屬於長期失業，失業週數也最長。主計處官員表示，中高齡及長期失業持續增加，主要應該是受景氣影響，目前勞動市場提供的工作機會仍不多，中高齡及長期失業者可能受限於本身條件，不容易找到工作，必須等到景氣明顯恢復，勞動市場人力需求擴增，找工作才會比較容易。」(C03-1)

「2007 年台灣地區中高齡平均勞動參與率為 60.55%，各年齡層仍有很大差別，四十五歲至四十九歲為 75.57%，五十歲至五十四歲為 65.57%，而五十五歲至五十九歲及六十歲到六十四歲的勞參率分別只有 49.64%及 32%，明顯低於美國、日本及韓國的五成及六成以上。」

「2007 年台灣中高齡失業人數為 75,000 人，比 1997 年 34,000 人增加了一點二倍。而中高齡者的失業週數平均為 28.2 週，也比全體平均失業週數 24.6 週高出三點六週。」

「中高齡者當然擔心失業，由於非典型的工作型態已成為未來的就業趨勢，因此，勞動者不能期待將來的工作都是全職的，政府更應針對此工作型態訂立更多的勞動保障條件，用以增進就業率與勞動參與的積極性。並對中高齡的待業者在政策上，提出不同的配套方案。」(C04-1)

(二)主張簽訂 ECFA 後，對中高齡者不會造成衝擊之看法

「ECFA 係兩岸貿易基於 WTO 的精神，以關稅逐年調降或免除之減讓協議，企業之經營生存，主要競爭力來自產品在市場之需求，故不論有無 ECFA，台灣企業要面對大陸產品的價格和品質各方面的競爭，故縱令 ECFA 之協議生效，具競爭性的產品進入台灣，仍會導致同質性企業面對受倒閉衝擊之風險。ECFA 的生效，關稅減免係分年執行，目前並無明確之事實證明，ECFA 已經影響台灣企業的生存，進而造成員工失業的情況。」

「如確實是受 ECFA 協議而使企業倒閉，直接造成勞工失業之事實，建議政府發給就業損害救濟金，依員工在該企業之勞保投保年資，及投保薪資每年發給相當於一個月之就業損害救濟，進行輔導轉行轉業，並核給免費職業訓練參加卡，憑卡 3 年內，勞工得自由免費參加政府自辦或委辦之各項職業訓練，做為協助轉業措施。」(C01-1)

「中高齡勞工抱持無所謂的心態，以一種消極的態度來過日子，有工作就作，沒工作就到處遊盪，對於 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）更是無感。」(C02-1)

「中高齡勞工朋友目前多數對於 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）均不太知悉，因此較不會有擔心失業之連想，建議政府未來可對簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）而衝擊營運之產業，予以優惠利率貸款或轉加輔導協助以利升級或轉型。」(C05-1)

小結：45~64 歲中高齡者失業人數不減反增，現在每 4.4 位失業者中，就有一位中高齡的失業者；顯示即使景氣好轉，廠商進用人員時，仍會優先僱用青壯年。因廠商業務緊縮或關閉而失業的人數，近數月來已有減少，但與金融危機前比較，被裁減的人員中，仍有將近五分之四尚未找到工作。在在顯示失業者中，即使有經驗，但如屬中高齡或長期失業者，仍然謀職不易。

八、中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

本研究訪問了五位工會人員，有四位表示中高齡者在職場容易受排擠，一位表示不會，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

(一)主張中高齡者在職場易受排擠之看法

「如非具較專業的技術性、經驗值及耐較粗重有耐心的工作：例：模貝工、板金、汽車修護、傳統產業 (紡織、染整)，重機械操作員、營造、看護．．．等。其他大多數職種，中高齡者確實在職場上易受排擠。連四、五年級生，過去即便是專科以上學校畢業，學有專長之銀行員、工程師也因新自由主義興起，職場『非典化』氾濫，年資較長者也有被逼提前離職者。」

「在重返職場方面，由於教育制度的改變，科技大學、大專院校林立再加上少子化、大學畢業生滿街跑，致勞動市場產生結構化的轉變，過去也許只需高職專科畢業即可的職缺，也都被無理化的提升至大學學歷，如此也造成中高年齡失業後重返職場的難度。大多只能轉換跑道：1.以自營作業、服務業為主如開計程車、創立小店、擺攤位為生。2.接受政府轉介從事大廈管理員、工廠守衛、保全．．．等。3.接受政府職訓，但也只能從事廚師、糕點製作、理燙髮美容師、甚或機械操作員(堆土機、怪手)，模板、泥水等類營造工。4.考証照從事不動產仲介業、保險經紀人、看護工等。以上職類外之選項真的不多。」

(B01-1)

「失業可能會成為典型，特點是來得快、去得也快，並且會經常性的發生。就目前國內的產業分工與結構來看，失業問題可能會不斷地衝擊同一批待業者。景氣無法恢復，短期內便無法在相同的行業中找到類似的工作，這往往是中高齡者長期失業的主要原因。因此，政府應針對中高齡失業者的不同因素，進行適當的評估與輔導服務，一方面結合地方政府的社政及心理衛生等體系，提供必要的協助及輔導，另一方面應針對有意願立即回到勞動市場的長期失業者，予以短期就業促進類之工作，鼓勵其「走出來」，再進一步以追蹤及職業輔導制度幫助其重回勞動市場。」(B03-1)

「傳統產業出走衝擊中高齡勞工；中高齡失業者，大都誕生於二次世界大戰後的嬰兒潮，其受教育的程度大多偏低。十多年來，台灣傳統產業不斷出走的情況下，他們首當其衝，所面臨的失業問題最為嚴重。而台灣近年的產業結構，明顯由以往的勞力密集，轉向資本密集。在政府只壯大某些明星產業的狀況下，產業的廣度明顯不足，導致中高齡求職者找不到工作。或許只能等這批中高齡求職者自然退出就業市場後，才能改善。」(B04-1)

「根據行政院勞工委員會統計，中高齡謀職的確大不易，台灣中高齡失業人數，十年間增加了 1.2 倍。勞委會指出，2007 年台灣地區中高齡（45 歲至 64 歲）人數為 551 萬人，比 2002 年增加了 93 萬人（20.34%），較 1997 年增加了 180 萬人（48.71%）。中高齡失業聯盟日前到總統府陳情，希望政府重視中高齡者嚴重的失業問題，也期望桃園縣政府能正視此問題，多協助輔導中高齡縣民重返職場。」(B05-1)

(二)主張中高齡者在職場不易受排擠之看法

「沒有相關數據顯示中高齡者在職場易受排擠、失業；唯失業後可藉由就業媒合、失業給付與職業訓練相互搭配等管道，以積極鼓勵中高齡者更快地回到勞動市場；至於態度較消極的中高齡者，應再輔以專業服務人員的諮商，進一步強化其工作態度與價值後，再重返職場。」(B02-1)

小結：中高齡因有家計壓力，較年輕人容易接受低階、低薪工作；但隨著景氣逐漸好轉，中高齡失業者幾乎無法再轉職，資方傾向第一線工作人員要「年輕貌美」，連中高階的經理、襄理也越來越年輕化，中高齡一旦失業就宣告與職場說再見。

九、受金融海嘯影響，中高齡者於此波高失業率中是否受到極大的衝擊

本研究受訪者有三位政府主管人員，看法均一致，其觀點如下：

「受 2008 年金融海嘯影響，桃園縣遭資遣員工已達 2 萬 8 千人（含中高

齡約 6 千 7 百人)，桃園縣政府主動電話關懷遭資遣、無薪休假、或待業中之民眾，目前已服務 1 萬 6 千人。另並主動到府關懷訪視、或至現場徵才、社區活動、及關懷據點提供關懷服務，目前已服務 3 千餘人。主動關懷，尤其提供中高齡失業勞工所需就業服務等立即性的資訊，以促進渠等就業；並發掘需要緊急協助個案，將之轉介至各相關單位。」(A01-1)

「自從 2008 年受金融海嘯影響以來，台灣失業率呈現一路上揚趨勢，從 12 月邁入 5% 大關後，就呈現每月略大於 0.3 個百分點的跳級式升高，以每 0.1 百分點就增加 1 萬失業人口來計算，每月都增加 3 萬失業人口，數字驚人。媒體報導，各項數據顯示中高齡者受到很大的衝擊，企業更藉故資遣、放無薪假造成社會不安。為了避免本國勞動者未來再遭受另一波的全球金融衝擊，在產業政策上應放眼未來，避免勞工只從事代工的工作，訓練其從專業進行延伸，才能有效的回應經濟的波動。」(A02-1)

「2008 年金融海嘯影響所及，不僅中高齡者受影響，更涵蓋各層面，如高科技業放無薪假、剛出校門的大專畢業學生亦找不到工作，讓中央至地方政府，積極尋找對策，以緩和失業潮。」

「面對未來人口持續老化，首先是，職場雇用中高齡者應摒棄『隨時可拋棄式』的哲學，不應將其視為另類『以工代賑』的短期紓困者，不賦予任何足以繼續培養其專長與累積經驗的環境，此觀念應從政府單位率先做起，才能說服其他民營企業單位跟著做。其次，傳統以『單一學歷』掛帥的政府單位，面對『終身學習』的多元化環境，也要適時調整固著的功能，讓重返職場的中高齡者感受到有尊嚴的工作環境。」(A03-1)

小結：依 2010 年 1 月主計處最新統計，2009 年前十一個月，「結構性失業」高達 5 萬 6000 人，比 2008 年暴增 2 萬 3000 人，人數創六年來最高。台灣結構性失業人數攀高，主要是產業外移的後遺症。所謂「結構性失業」，是指產業結構改變，使得勞工依原有技能無法找到工作。更嚴

重的是，因產業結構改變而失業的勞工，即使景氣好轉，也未必找得到工作。

十、中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了領取津貼

本研究訪問三位政府主管人員，五位工會人員，五位調解委員及七位就業服務台服務人員，茲將受訪者正、反意見臚列於下：

(一)主張可藉由職業訓練重返職場，即「訓用合一」，而非參加職訓只爲了領取津貼之看法

「職訓津貼是政府爲了讓參加職訓人員能安心上課，按基本工資六成給予，重要的是能學得技能重返職場，職業訓練的問題則在於其課程與產業需求不協調所造成職業訓練的邊緣化。因此，在執行上首先必須做到實際業務層面的改革。應由求職者的角度出發，職業訓練方面的相關活動、資訊與宣傳較少，亦即職訓方面的訊息是求職者較難以掌握與觸及，譬如針對不同的失業者提供不同的職訓資訊，在資訊服務上能否具備完善的供給。此外，人力外包也可能會產生一些績效問題。如何促進外包人力的工作績效，以及如何使勞工契合產業業務上的需求，均爲未來必須面對與考量的。目前職業訓練的內容大多並不符合業界的需要，而且中央與地方項目重疊性很高，淪爲外包廠商的營利事業，而對勞動者並無真正的助益。解決職業訓練之訓用不合一的最佳辦法仍是產學合作，但是產學合作如何真正落實，以及產學合作過程中如何建立真正的銜接機制，乃政府制定相關政策的挑戰。」(A01-4)

「目前有許多機關團體、包括就業服務機構中有許多人員或活動人力均採外包形式，然而相關單位不一定提供外包人力必要的職業訓練，使其能夠切合業務上的需要。在實務上，人員的異動屬於勞動市場的常態，因此，若無法提供不同的職業訓練，在業務銜接上則會產生問題。」

「以就服機構爲例，臨時僱用人員是否具備足夠的知識或能力以提供前來求職的對象，譬如針對不同的失業者提供不同的職訓資訊或告知其失業給付方

案，在資訊服務上能否具備完善的供給。此外，人力外包也可能會產生一些績效問題。如何促進外包人力的工作績效，以及如何使勞工能契合產業業務上的需求，均是未來所要面對與考量。」(A02-4)

「由於中高齡待業者皆擁有家庭及其它社會網絡關係，因此失業狀態對其日常生活的影響層面甚大，而且中高齡待業者於產業轉型中時常受害較深，其勞動市場的舞台究竟在何處，是否有某一類型的工作型態是可以為中高齡待業者穩定從事的類型等，都是未來政策的方向。」

「以職業訓練為例，職業訓練的課程無法提供待業者轉職的有效經驗累積，而中高齡待業者又往往於產業結構轉型中成為邊陲產業的犧牲者，思考其轉職能否從其原本工作的行業進行延伸，而非完全地轉職，才是未來職業訓練與創造中高齡待業者勞動市場新舞台的重要政策性方向。」(A03-4)

「台灣在經濟發展的過程中，於專技人員的培訓，從教育體制，產學合作一直不遺餘力，其水平也得到瑞士洛桑管理學院高度的評價。唯重點大多落在青年學子貼近趨勢產業的專長部份。而台灣本身因特殊的國際環境，常因政策的因素扼殺了中高年齡者的就業機會(如產業外移之南向政策、外勞引進等)，即使用補救的方式與就業機構合作辦理『訓用合一』，根本上，對於中高年齡未能即時的輔導轉業。產業既未升級，待業者技能提升後又將安置於何處？其實質作用只能說是補助企業的另一種手段，對於中高年齡的就業幫助，職訓局公佈的『訓後』留用率數據似乎並無法支持其宣稱之成果。另，對業界的屬性，意向及求職者的心態，亦應作適宜之分析，不應僅為表相之成果，勉強媒合浪費政府有限的資源。」(B01-4)

「勞動力適度的提升：在職業訓練的課程及長期規劃上，應注重專業能力的培養與專業延伸的重要性，一方面避免勞動者於不可預期的失業中無法順利轉職，另一方面則可增強勞動者自我學習與提昇的態度，總體上亦有助於產業升級的創新發展可能。」

「產學合作與改革訓用不合一的問題：將產學合作的模式用於改革訓用

不合一，是目前最有效地解決職業訓練與產業需求脫軌的辦法，但是在產學合作的具體執行方式上，必須擺脫舊有的方式，以更能隨時更新的制度，發揮專業性的職業培訓，而非僅是常識性或經驗性的培訓。」(B02-4)

「就業服務與職業訓練一向被視為勞動政策的重點，但是究竟何者較為重要，卻往往深具爭議。就業媒合的數字所反映的效果似乎很明顯，但是否達成長期且穩定的就業卻往往不得而知；相對地，職業訓練的效果通常無法立竿見影，而且常有訓用不合一的問題存在，換言之，職業訓練與就業媒合之間，總是存在供需雙方認知上的差異。」

「更有甚者，中央與地方在就業服務與職業訓練上的分權往往過於重疊且難以互補，形成各自為政的情況，例如：中央和地方均辦理類似的職前訓練，成效容易打折。為了達成這兩方面的協調，中央應該會同地方協調分權與互補的原則，畢竟不同的縣有各自的產業基礎及人力資源，而中央要如何整合跨縣市的就業媒合與職業訓練，進而提供待業者有效益的，避免淪落成爲失業給付的領取平台或外包廠商賺取補助經費的管道。」

「在全球化時代下，中央與地方的垂直整合和橫向連結應更明確地劃分，如此才能相輔相成。政府如何結合企業的在職訓練和職前訓練，以提升勞工或產業的專業效能；中央與地方應該如何配合，才不會從競合變成競爭。」(B03-4)

「職業訓練若要符合市場的需求所花的上課時間不算短，至少 1-2 年，等上手後可能就要面臨退休的關卡，所以其投資報酬率未必經濟。個人認為中高齡求職者的職業訓練不妨以社會年齡條件來篩選可分成二種：一種是可訓練的，教材應取向於未來在社區有展望性的產品來服務，同時要留意工作技能的強化；另一種是不可訓練的，就朝社會救濟的名目來發放津貼。」(B04-4)

「2007 年台灣七萬多名中高齡失業者中，在尋職過程中曾遇有工作機會但未去就業者約二萬六千人(占百分之三十七點二七)，主要原因是「待遇太低

」(占百分之五十九點三一)；其餘未曾遇有工作機會的四萬四千人中，尋職時所遭遇的困難以「年齡限制」占百分之五十九點零一居多、其次是「技術不合」占百分之十八點五九，顯然年齡是中高齡失業者尋職的最大障礙。」(B05-4)

「勞工參加職訓當然能增加專業技能，問題是職訓之後，能否培養勞工具具有符合再就業所需之基本技能與專業技巧，才是當前應考量的問題。職訓津貼只是讓勞工暫時性維持家庭生計而去受訓的意願，否則家計困頓也難安心參訓，絕大部分參加職業訓練的人，原則上不會是為了津貼。或許有少部分參加職訓者，因就業市場仍存在年齡歧視，而不被僱用，雖明知參加短期的職業訓練無法達到符合企業所需之專業能力，但對增進職場就職能力仍有所幫助，且參加職業訓練還有津貼可以領取，比起失業沒有收入的好，是以，參加職訓亦非僅為了津貼。」(C01-2)

「政府為了協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給(新臺幣 10,728 元)，最長以 6 個月為限。當然勞工參加職業訓練可以培養自我專業技能，但結訓後是否能順利找到工作，有待後續觀察。」(C02-2)

「職業訓練生活津貼是為協助安定失業者於參加職業訓練期間之基本生活，當然可以參加職業訓練，又可以補助生活津貼是很多中高齡想要的，唯到底能有多少效益？有時職業訓練後仍舊找不到工作，形成資源浪費。」(C03-2)

「其實，職業訓練津貼受到各方質疑和詬病，勞工參加職訓是可以培養專業技能，但結訓後，往往找不到合適工作，另一方面中高齡者只參加職訓，並未積極尋找工作，造成行政資源浪費。」(C04-2)

「中高齡勞工參加職業訓練的目的，每個都不盡相同。有些是想補自己不足之

處，故來參加職訓。而有些是想轉換工作跑道，故來學習新的技能，以利將來能自己開業或進入新的工作領域。」

「但亦有些待業者只是來打發時間及因為可以領取生活津貼，而這些參訓者大多年紀很大，等到結訓後詢問其就業意願時，會推說年紀大了、廠商不願錄取為理由，而沒有求職的行為。其實政府的美意極佳，但到了最後往往都變了調，職訓的目的是在增加待業者專業能力及就業競爭力，但有時會淪為待業者的提款機，而出現了職業學生，雖有法規的限定，但還是會發生資源無法用在需要的人身上，以產生最大的效益的弊端。」(D01-4)

(二) 主張無法藉由職業訓練重返職場，且參加職訓只為了領取津貼之看法

「大部分中高齡勞工朋友目前多數參加職訓都是為了生活津貼，培養自我專業技能較少，因為參加職業訓練後除了自我創業外，其餘若要再就業通常面臨一層無形的年齡門檻圍牆，所以除非職業訓練課程屬性適合未來中高齡就業市場需求(例如:保母訓練班..等)，否則中高齡勞工朋友參加職訓的目的的結果大部分都是為了生活津貼而來。(C05-2)

「對於職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力，對積極的中高齡求職者，願意學習第二專長，進而考取相關就業證照而轉入相關行職業，例如：餐飲丙級證照、照顧服務人員證照、總幹事證照、堆高機操作證照等。對職訓生活期間亦有相關津貼可以領取，減低生活負擔，對於真正有需要的人，較有助益。較不積極的中高齡求職者，職訓生活津貼不領白不領的心態，受完訓之後，也不一定會找職訓課程相關的行職業類別工作。」(D02-4)

「對於政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給，最長 6 個月為限。部份還是為了津貼，至於職業訓練結束能否找到工作，以及培養自我專業技能，提升競爭力，那是另一回事。」(D03-4)

「未來職業訓練中心與產業界如能合作，由產業界提供就業機會，中心負責並辦理職業訓練，可以說是一種看得到工作機會的職業訓練模式，招訓時合作廠商參與聯合面試，錄訓學員經訓練期滿測驗成績及格者，由中心發給結訓證書，合作廠商遇缺時優先予以錄用，就不會產生這類問題。」(D04-4)

「政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。其實是政府的美意，而往往被誤用扭曲原意，淪為只要津貼不在乎培養專業技能，以及提升就業能力。」(D05-4)

小結：職訓津貼只是讓勞工暫時性維持家庭生計讓其安心受訓，是政府的美意，而常被扭曲誤用，但大部分參加職業訓練之中高齡者，仍希望增加專業技能，但是參加職訓後，能否符合再就業所需之基本技能與專業技巧，才是當前應考量的問題。否則家計困頓也難安心參訓，絕大部分參加職業訓練的人，不會是為了津貼。因就業市場仍存在年齡歧視，而不被僱用，雖明知參加短期的職業訓練無法達到符合企業所需之專業能力，但對增進職場就職能力仍有所幫助，且參加職業訓練還有津貼可領，比起失業沒有收入的好，是以，總體言，參加職訓並非僅為了津貼。

十一、政府補貼企業進用中高齡及短期就業以解決中高齡者失業問題，是就業措施？抑或救濟措施？

本研究訪問五位工會人員，看法一致，均表示此種作法為救濟措施，茲將受訪者看法臚列於下：

「政府的短期就業方案，補貼企業雇用中高齡失業者以工代賑，以訓代賑，事實上皆為消極且不宜的救濟措施，這些措施在公部門是可接受的，但在私人產業界卻是大大不宜，它只會助長業界不知提升質量品牌，以永續經營，反造成投機取巧，搶短線的經營方式，更有可能調降勞工福利，以因應政府政策，更扭曲了政府造福百姓的本意。」

「政府要引導中高齡者重返職場，應順勢而為，除重新檢討過去的職訓績效外

，更要結合各部會共同的力量智慧，如經濟部的傳統市集再造、文建會的城鄉特色發展、交通部的觀光產業及各縣市的城鄉發展局等創造新的就業模式與機會；過去的成果有淡水漁人碼頭、內灣風景區、鶯歌陶瓷特色鄉鎮、三峽老街等，輔導中高齡往服務業發展，培訓具地方特色之有機精緻農業、食品製作包裝、餐飲、糕點小吃輔導微型創業等。再者，培訓不動產仲介、保險經紀人、旅遊服務等，讓此區塊的待業人士有願景、有未來較為妥適。」(B01-2)

「提升就業公平性或創造中高齡者的工作機會，減少年齡歧視並進一步將中高齡者的工作經驗轉為對青少年的傳承而非整體產業的負擔，故合宜的工作觀念與就業態度有必要作長期宣導。而提升就業公平及創造中高齡者的工作機會，則賴政府面向長遠未來，思考整體人口結構後進行產業調整。」

「部分人士認為，政府「大專生企業實習方案」等促進就業措施，導致中高齡者求職更加困難，是中高齡者失業惡化的「幫兇」。其實這項方案是否產生排擠作用，目前尚無法評估，因為企業僱用年輕人，可能是基於原本的僱用意願，即使政府未予補貼，企業還是會選擇僱用年輕人。」(B02-2)

「鼓勵雇主僱用由公立就業服務機構推介之中高齡者。雇主得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，依勞工人數每人每月發給雇主新臺幣 10,000 元或每人每小時新臺幣 10 元，最長以 12 個月為限。」

「透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，協助中高齡者就業準備及就業適應，使其重返職場。提供中高齡者之職場學習及再適應津貼，每人每月新臺幣 17,880 元，補助期間最長 3 個月，並補助用人單位管理訓練津貼，每人每月新臺幣 5,000 元。」(B03-2)

「透過民間團體或各部會、直轄市、縣（市）政府所提具有產業發展前景，或增進社會公益，且具有就業促進效益之臨時性工作機會，協力創造在地就業機會。同時引導中高齡者在參與計畫過程中重建自信，培養再就業能力。進用人員每人每日補助新臺幣 800 元~1000 元，每月最高以工作 22 天為原則，最長 12 個

月。」(B04-2)

「由政府機關(構)或合法立案之非營利團體，透過臨時性工作，提供中高齡者緊急性就業安置機會。於擔任臨時工作人員期間，輔以公立就業服務機構所提供之推介就業服務，並給予每週 4 至 8 小時之有給求職假，以協助儘速回歸一般職場。津貼發給標準為每小時新臺幣 100 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限。中高齡者若能善加利用，並能重返職場，應屬就業措施，否則就成為救濟措施。」(B05-2)

小結：政府的短期就業方案，補貼企業雇用中高年齡失業者皆為消極且不宜的救濟措施，它只會助長業界不思提升質量、品牌。政府要引導中高齡者重返職場，應順勢而為，除重新檢討過去的職訓績效外，更要結合各部會，如經濟部的傳統市集再造、文建會的城鄉特色發展，交通部的觀光產業及各縣市的城鄉發展局等創造新的就業模式與機會。並輔導中高齡者往服務業發展，培訓具地方特色之有機精緻農業、食品製作包裝、餐飲、糕點小吃、輔導微型創業等。桃園縣亦可發展屬於桃園縣相關特色，如大溪老街、竹圍漁港、結合航空城以發展桃園縣特色。

十二、其他對桃園縣中高齡者就業問題的建議

本研究訪問了三位縣府主管人員、五位工會人員、五位調解委員、七位就業服務台服務人員均給予很多寶貴之建議，茲分別臚列如下：

(一) 現場徵才

「現場徵才活動：為協助失業勞工就業，紓解失業問題，桃園縣政府每年依區域、產業特性，結合地區人力資源，辦理現場就業徵才活動。民國 99 年 2 月起至 11 月止，每月辦理 1 場 26-30 家廠商之徵才活動，共計 11 場，提供失業者與廠商免費媒合管道，因應廠商用人需求，不定期辦理廠商個別或聯合徵才活動，求職者與求才廠商可面對面直接接觸，以紓解失業問題，促進充分就業。今(100)年仍持續積極辦理 10 場徵才活動，以輔導其順利就業，並同時與桃園縣政府各

相關單位橫向連結，以提供更豐富的就業資源。」(A01-6)

(二) 建立職缺通報資料庫及中高齡待業者資料庫的建置暨強化就服台功能

「就業服務站應與縣內外各公司廠商建立「職缺通報資料庫」，進而與縣內就服站、就業服務中心及職訓中心所建立之「待業者長期資料庫」做整合與媒合。以更利於待業者的媒合，避免資源上的浪費。」(A02-6)

「中高齡待業者資料庫的建置，台灣的就業情況與低失業率的榮景已經不在，政策方向應讓民眾了解待業可以是一種工作與工作轉換中的過渡或短暫休息，每個人的一生皆會經歷，可以一次也可能數次，所以應首將「待業」與待業者作出正面的了解與接納，才能討論勞動彈性化，以及如何在勞動彈性化中尋得工作。此外，政府與民眾之間應該針對全球的經濟情勢作出正面的思考，目前台灣相對國外而言，仍屬較為充分就業地區，唯過去的低失業率反成為現今政府的包袱與民眾的不安，因此，思考何謂「充分就業」，亦即為允許與容忍多少百分比的失業率，並進一步思考失業與就業問題似已刻不容緩。」

「期望在就業服務面上，加強對中高齡待業者及就業期間的諮商與職業輔導；蓋因失業問題並非僅是透過提供勞工一個短期的就業機會便能改善，應進一步了解短期工作的規劃是否對於勞工將來的就業有所助益。」(A03-6)

「各地就業服務員，透過就業服務外展方式，主動拜訪及連繫雇主，以開拓就業機會，並透過各就業服務通路，建構多元豐富的人才庫，加強媒合工作，推介適當人才予雇主，以促進縣內人力之有效運用，提升就業媒合效率。桃園縣政府共設有中壢、平鎮、大園、觀音、龜山、幼獅等 6 個工業區及桃園市之就業服務台由 14 名就業服務員加強開發職缺，辦理推介就業服務工作，每月第 2 個星期的星期三並辦理「123 就業服務台」小型面談活動，以協助進用人員後續就業媒合服務。」(A01-6)

「對於中高齡求職者，應有能力針對不同身份及對象給予有效的建議及正確

觀念，並重整其職涯規劃，例如：主動協助怯志工作者重新建立正確的工作態度與觀念，並協助其認識各種短期、中期及長期進入勞動市場的規劃，而非僅給予一份工作後即告結案。」(D04-6)

「就業服務專業人員的另一項重要功能，就是要有能力依照不同身份待業者處境，進行合適且長期的規劃，而非僅協助其找到一份工作即可。特定身份的待業者一向是社會的弱勢，因此，除了必要的工作協尋外，配套的社會福利措施應當分期分目的的落實於特定身份待業者身上。待業者應予分類、分級管理：如年齡別、性別、教育程度或失業期長短，再進一步檢視現有措施是否能提供待業者協助，若現有措施不足，則應制定新的相關措施。」(D05-6)

「桃園縣於桃園、中壢、平鎮、大園、觀音、龜山、桃園幼獅就業服務台，為方便求職者就近利用資源主動深入地方及基層，提供就業資訊與就業媒合，為潛在欲就業之失業者開闢「中高齡」就業服務專區。定期發布公立就業服務機構求職求才統計等相關就業市場調查分析。設立 0800-777-888 免付費 24 小時就業服務諮詢專線，受理民眾電話求職登記。辦理就業博覽會或徵才活動，統整工作職缺，加速就業媒合。」

「由各公立就業服務機構成立單一轉介窗口，結合各部會及社政、民政、醫療、民間團體等相關單位，運用多元聯繫管道及資源，提供個案連續且完整服務，協助排除就業障礙。」(D07-6)

(三) 微型創業

「推動「微型創業鳳凰貸款及諮詢輔導計畫」，提供中高齡民眾創業全程陪伴，包括創業研習課程、創業諮詢服務、企業見習，並協助申請微型創業鳳凰低利貸款，且給予前 2 年免息優惠，俾利中高齡者轉換跑道。」(A03-6)

(四) 中高齡就業輔導

「促進特定對象就業關懷活動:提供就業能力薄弱者之就業知能及強化謀職技巧，儘速找到適才適性的工作，以及提供深入化的就業諮詢與服務，未來冀能突破現狀，展現更高的自信及求職準備，以增進職業試探之機會。」(A01-6)

「待業者是不會消失的一群人，不管政府實施任何政策制度一定會有失業的情況發生，所以待業者長期資料庫是必要的資料。舊的待業者經過媒合找到工作後必定還是會有新的待業者，故關懷失業者是一個沒有盡頭的工作。應該要長期關懷，不管是電訪，還是深入家戶訪問，都必須要長期追蹤個案的狀況，才能了解桃園縣政府能提供的哪些服務面向，能達成怎麼樣的改善。」

「中高齡失業者，因法令規定可領 9 個月失業補助，往往造成『先領完失業給付』再看的心態，造成『人力資源的浪費』。因為領取失業給付會給待業者預期心理，估算還可以領多久。部分待業者未在失業給付領取的時限內，積極尋職，反而抱持暫緩求職的心態。為避免待業者出現預期心態，桃園縣政府應在各就服站台的統計資料上做分類統計，以了解如何改善此心態。並且應「實際落實」提早就業獎助津貼，鼓勵中高齡者積極主動求職，而非依賴短期的失業給付。」(A02-6)

「中高齡就業輔導，應重新全面從我國之勞動政策切入，不是光靠眼前局部有限的資源輔助，如引導去服務業或農業方向發展，並應以較高之工資引導中高齡者願意去取代外勞之工作，減少外勞搶食中高齡者之職缺機會。只是這些根本性的議題，往往被資方(企業)以許多其他理由所修飾，讓政府決策官員覺得企業訴求言之有理，讓外勞成爲企業降低成本、提升競爭力的俎上禁臠，競相引進、越來越多，永無停歇的衝擊著就業市場中的用人思維。國家勞動政策缺乏整體社會觀點，只是拉攏、討好企業單方面之利益，對中高齡就業者的困境恐將永遠無解。」(C01-6)

「透過就業服務專業人員制度的建立，幫助勞動者實際地長期規劃其職涯，以脫離永遠或暫時居於弱勢的困境。勞動政策須符合彈性、安全的原則。爲了促

進勞工積極就業，政府新制訂的或修改的勞動政策與保障應當更全面地落實彈性與安全的原則，才能給予產業界及勞動市場同時對未來的經濟發展有積極性及信心。」

「為解決失業問題，政策方向應該不僅聚焦於待業、失業者，因為除了待業者外，亦應該針對在職者或非勞動力做必要性的宣導，民眾一方面除了解政府是主動且同理地體察民眾個人及家戶面臨或經歷失業的恐懼感，另一方面也可進一步了解現行政策的優缺點及是否滿足民眾的需求等，因此，無論是勞動者個人或是產業政策的任一環節，政府應更主動且積極地了解並有效地介入，進而達到勞動者可自己利用各種資源改善其失業處境的目的。」(C04-6)

(五) 就業媒合與職業訓練

「由於職業訓練是長期就業的基礎，倘若就業服務活動經費多、職訓活動經費少，對長期就業的效果並無助益。然而，目前職業訓練開班內容大多並不符合業界的需要，而且中央與地方往往項目重疊性很高，淪為外包廠商營利的事業，而對勞動者沒有真正的助益。解決職業訓練之訓用不合一的最佳辦法仍是產學合作，但是產學合作如何真正落實並執行，以及產業合作過程中如何建立真正的銜接機制，成為政府制定政策的挑戰。」

「未來，就業媒合與職業訓練應合而為一，考慮產業政策及就業促進之間存在的時間性與現實性，一方面透過短期、中期及長期不同的訓練，讓勞動者擁有所謂真正的第二專長，亦即，就業服務與就業訓練兩者兼具的職業輔導功能，並衡量勞動市場與整體產業政策間的結合，才能根本解決失業問題。」(B02-7)

(六) 勞動市場產業結構

「桃園縣政府應瞭解中高齡失業者的人口特性和現在的產業結構，然後再進一步由相關單位主動提供服務。由於勞動市場涉及許多社會層面的問題，因此，在行政上，應考慮如何發揮並維持充分且自由流通的資訊，並教導勞動者運用資訊解決自身眼前的困境，一方面由政府主動，但另一方則透過雙方互動以期更迅速地解決勞動市場的失業問題。」

「現今的失業問題主要是因為勞動市場供需失衡所致，主要原因是全球化的影響。因此，政府有義務教導並訓練勞動者了解全球勞動市場的機會，及對未來台灣勞動者應將任何的工作機會和管道連接至全世界，著眼於全球，不應受限於在地，若受限於在地，則失業問題必然會產生，亦即，政府若受限於在地的視野，會讓以全球視野不斷轉換製造地的企業得利，而自身則只能承受來自全球的傾銷。因此，建議應教育未來的勞動者，以及現今的政策制訂者，將視野從在地思維轉變為全球化思維，不要讓自己的思維綁住自己的機會。」

「跨區就業勢必是未來的趨勢，其中跨區就業的補助應附帶在當地繳稅措施，用以充實跨區就業應有相關配套措施，如交通、房租補貼或其他生活上的照顧，讓更多勞動者無虞地在不同區域間轉換並解決自身的工作問題」(B03-7)

「透過與雇主和高齡者進行『社會對話』，或利用民意調查的方式，開發適合雙方的工作機會或產業，並將民意匯整以便日後政策修改之需要。可透過辦理研討會、相關論壇，消除社會大眾對於中高齡者的歧視，並建立正確的中高齡化社會的知識觀。」

「高齡社會來臨，中高齡者勢必成為未來重要人力資源，因此，建構以「高齡者導向」的公共組織，並針對其需求產製適性的政策，強化中高齡者的人力資源服務，進而解決高齡化社會來臨所造成勞動力短缺的困境。」(B04-7)

「依據主計處 2010 年 1 月 1 日最新統計，2009 年前十一個月，「結構性失業」高達 5 萬 6000 人，比 2008 年暴增 2 萬 3000 人；這些數據顯示，今後國內的結構性失業現象將更惡化，屆時最大的衝擊就是中高齡的就業勞工。所以要談桃園縣中高齡者的就業問題，不如先從產業結構面的不平衡問題加以檢討，『不同產業間的勞動力移轉』因此就成了重點，解決這個問題又關係到用人哲學，個人建議：『不以學歷論薪酬』，因為現在的環境已經走到知識經濟型的高新產業，終身學習才是正道；『著重實踐的經驗』，藉由不斷通過技術的進步，以增加就業的水平，創新現代服務業的規模。」(B05-7)

「營造多元的工作環境，透過短期職務替代與工作分享，提高中高齡者的生產力，進而增加就業機會。依據中高齡者本身的特性及因年齡而產生的工作侷限，開發適性且符合產業需求的工作機會。建構多面向的職業訓練系統，結合民間資源及產業的需求。」

「鼓勵雇主加強辦理各類在職勞工進修教育訓練，建置企業的人力資本，並鼓勵在職勞工取得專業證照，加強自身未來的競爭力。」(C02-6)

「運用職務再設計及工作流程的改造，開發適合中高齡者從事的工作項目，及讓工作更適合中高齡者，並藉此協助中高齡者穩定並延長就業。強化社會立法與社會倡導，消除職場對中高齡者的就業歧視。結合民間資源運用「促進特定對象就業補助作業要點」，透過直接補助民間團體辦理就業促進相關事宜，共同合作協助中高齡者就業。」(C03-6)

(七) 就業快報

「提供民眾便利可近的就業資訊傳遞管道，並加強宣導，有效利用就業資訊，就業快報每月 1 日、15 日發刊，派送點為桃園縣各村里辦公處、鄉鎮市公所、鄉鎮市民代表服務處、各婦女協會、工業區服務中心、高中職及大專院校輔導室、就業服務中心、桃園職訓中心、桃園家扶中心、職業訓練單位、原住民族社會團體、社會福利團體、內政部入出國及移民署等人潮聚集處及其他有意願之團體，計約 1000 處，全年預計派送 37 萬 2 千份 DM 及彩色海報 2010 份。」(A01-6)

(八) 政府補貼

「中高齡員工就業困難因素，大部份並非來自勞工技能不符或體能欠佳，而是就業市場整體上人力供需的失衡，雇主既有外勞及年青者可資選擇填補僱用，中高齡求職者，自然而然就被排斥且邊緣化，縱使參加職訓充實轉業技能，亦難重返職場。政府若有心要讓中高齡者重返職場，首先必須從逐年停止引進外勞政策著手，讓就業市場機制脫離政府扭曲干預，讓三 K 工作之勞務價格自然上升

，引導企業重新思考，在沒有替代人力可用的前提下，重新接受雇用中高齡者，使之重回職場。」(C01-3)

「由桃園縣政府或合法立案之非營利團體，透過臨時性工作，提供中高齡者緊急性就業安置機會。於擔任臨時工作人員期間，輔以公立就業服務機構所提供之推介就業服務，並給予每週 4 至 8 小時之有給求職假，以協助儘速回歸一般職場。津貼發給標準為每小時新臺幣 100 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限。目前除了發錢以外，似無斧底抽薪的積極性政策。」(C02-3)

「透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，協助中高齡者就業準備及就業適應，使其重返職場。提供中高齡者之職場學習及再適應津貼，每人每月新臺幣 17,880 元，補助期間最長 3 個月，並補助用人單位管理訓練津貼，每人每月新臺幣 5,000 元。」(C03-3)

「政府為鼓勵雇主僱用由公立就業服務機構推介之中高齡者。雇主得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，依勞工人數每人每月發給雇主新臺幣 10,000 元或每人每小時新臺幣 10 元，最長 12 個月為限。這項補助也同時被認為係補貼雇主，並未真正照顧中高齡者，因為補貼期限過了，勞工也失去工作，無法保證能長期就業。」(C04-3)

「這要從兩方面來看：中高齡失業者有些經濟能力較優渥，期再就業之意願並不高，有些參加中高齡短期就業方案幾乎是為了交朋友或消磨時間，其實並不必浪費太多資源在這些族群。所以政府應設立中高齡短期就業方案之資格門檻以真正落實照顧需要照顧的中高齡失業者。」

「另政府應加強在職勞工的第二專長或第三專長等之訓練，使得在職者培養一定的被利用價值及就業能力。政府應該積極的做法是給釣竿而不是一味的給魚吃，而最重要的是『要給對釣竿』！」(C05-3)

「中高齡待業者在求職上常遇到的問題是年齡太大或是家庭問題無法配合公司的工作時間，故他們大多希望政府能多一點公部門的就業方案。此外，希望能向公司宣導，多多進用中高齡的待業者，或是提出一些適合他們的工作內容。」(D01-5)

「失業給付發放氾濫而造成廠商的困擾：常有廠商反應，求職者面試時，只要求蓋個章就走了，造成廠商的觀感不佳，復加以領取的時間長達半年，有些待業者經過長達半年的失業補助領取後，或多或少減少了求職的意願，故覺得是否需減短領取的時間。」

「有關職業訓練，是否有一個機制來確認，受訓者是否有學以致用或就業意願，以避免浪費公帑，才能有效善用資源於有需要的人身上。」

「政府公部門的就業方案，應該用於開發一些有生產力或有效益的，而非一些似有若無的職缺上，以避免造成參加此類方案的待業者在工作場所，沒事可做，讓來政府或公部門辦事的民眾，留下不良觀感。」(D01-6)

「多提供政府短期就業促進措施方案，並能長期僱用，雇主可以多多進用年齡固然已達上限，但身心狀況或體力均符合條件者，不要因年齡而限制彼等之就業機會。」(D02-5)

「為協助中高齡者儘速就業，宜運用求職交通補助金及職業訓練生活津貼，以增進就業意願及機會，並鼓勵渠等學習一技之長。」

「求職交通補助金：補助經公立就業服務機構推介前往應徵工作時，其應徵地點與日常居住處所距離 30 公里以上或經濟能力薄弱之中高齡者。每人每次新臺幣 500 元。唯情形特殊者，得核實發給，每次不得超過新台幣 1,250 元，每年以 4 次為限。」(D07-5)

(九) 中高齡求職諮商

「針對需加強就業技能或求職技巧者，協助安排職業訓練或就業促進研習活

動（如團體成長活動、職場觀摩、角色扮演、個別訓練等），以協助其就業準備、掌握就業市場資訊、導正職業觀念、增進自我認知與求職面試技巧等。」(D03-5)

「求職、就業過程的不順遂，往往扭曲中高齡者的職場價值觀，因此，不僅技術上的加強訓練，就連職場上對工作的態度也應該再教育。否則以目前景氣的情況，即使政府願意補助企業進用中高齡人力，但企業主卻能舉出許多為什麼不用中高齡者的理由。」

「天生我材必有用，中高齡的求職朋友不必因為年齡的關係而氣餒，只要讓雇主感受到你的誠意與用心，雖然一開始會因為年齡的問題被擋在門外，只要抱持著永不放棄的精神繼續努力，相信皇天不負苦心人，一定會找到適合的工作。」(D03-6)

「針對不同性質的中高齡失業者，應進行諮商性的深入追蹤分析，並且每月進行調查及統計分析，除瞭解其實際原因外，更應就其個別情況作系統性的統整並重建其工作觀，以達落實中高齡失業者之相關措施，並應注意其就業機會的公平。」(D05-6)

「評估中高齡者就業需求、障礙、特質與潛能，以運用各項資源，提供專業化、深度化與客製化之就業服務，以達穩定就業目標。並視個案情形，擬訂專屬的「就業協助行動計畫」，強化以就業為目標導向之策略與執行方式，避免渠等成為長期失業之怯志工作者。辦理防制就業歧視宣導及研習會等相關業務，促進職場就業機會平等，消除就業歧視，促使事業單位及民眾瞭解法規。」(D06-6)

(十) 政策宣導

「宣導企業在促進中高齡者就業促進上的社會責任，使中高齡者的就業促進有助於企業形象之建立。換言之，中高齡者就業的人性化也應如同企業作環保及

僱用身障人士一般受到重視。」(D02-6)

「中高齡失業者像「中古貨」，在僱用員工成本不變的前提下，雇主當然傾向僱用年輕人。想要有效地讓雇主樂意僱用中高齡勞動者，政府應儘速修法，讓勞動條件在勞資雙方均接受的情況下，有條件地放寬勞基法規定，降低雇主的用人成本。目前勞基法規定最低薪資是每月 17,880 元，雇主必須負擔員工勞健保及勞退薪資部份費用，平均一個月約 3 千元。如果能放寬限制，經勞資協商後，雇主聘用失業 1 年以上或 55 歲以上勞工，可排除勞退、年假、資遣費等規範，自然將大幅提升雇主讓「中古貨」「回收再利用」的意願。」(D04-5)

「運用平面報章、電視等大眾傳播媒體、印製防制就業歧視宣導品，加強宣導，並辦理就業歧視禁止項目法制業務研習會及防制就業歧視研討會等，以避免就業歧視。並針對中高齡人力抽樣調查，讓雇主知道還是有很高比例的中高齡勞動者，即使已經是「中古貨」，如果能有效利用回收資源，反而能減輕社會負擔，讓年輕人不再因為要照顧年邁雙親而不敢生兒育女。」(D05-5)

小結：對中高齡就業建議很多，如：現場徵才、中高齡待業者資料及職缺庫建置、微型創業、中高齡就業輔導、就業媒合與職業訓練、勞動市場產業結構、就業快報、政府補貼、求職諮詢、政策宣導等等，對桃園縣政府各相關部門提供了很多建議。但有些中高齡失業者，因法令規定可領 9 個月失業補助，往往造成「先領完失業給付」的心態，造成「人力資源的浪費」。

第二節 調查結果綜合論述

綜上，就受訪者的看法，及另二個很重要的因素，其一「桃園航空城」此一重大國家級之建設；其二「ECFA」之簽署，都影響到勞動市場結構變遷、產業發展以及勞動需求等重大改變，桃園縣政府對於縣內之中高齡失業者，從積極性勞動市場政策，協助其再就業，茲就桃園縣政府提供公共就業、職業訓練、就業服務，以及創造工作機會等暨提供短期就業、補助企業界進用中高齡、失業補助等等是否造成

福利依賴；如何落實「訓用合一」避免資源浪費，以及如第二章第五節所述桃園縣老齡人口雖超過聯合國高齡化國家之標準（7%），唯就平均年齡觀之，仍為全國最年輕的縣市之一，對中高齡者人力的開發與運用等等面向分述如下：

壹、桃園航空城之內涵及對中高齡就業之看法

一、人口推估：

依水資源供給，以節約用水方案推估桃園縣人口成長趨勢至 110 年計畫人口為 240 萬人，未來因應桃園捷運路網系統建立，帶動桃園縣全縣改造，引發重點發展區機能提升，亦可帶動特色發展區轉型。

二、桃園航空城 110 年就業人口推估：

本計畫就業人口預測係先推估 110 年機場客運量而衍生之就業人口，再採用格林勞利(Garin-Lowry model)推估其帶來之依賴人口及其衍生居住、就業人口，進而推導出目標年之居住人口，併同現住人口採自然成長趨勢預估，合計為本計畫目標年計畫人口數，各項推估內容說明如下：

參考國外機場案例，在機場民營化及商業化趨勢下，機場對於當地經濟發展包括直接及間接的就業機會均相對地提高，故本計畫目標年人口推估係採用預測客運量推估相關衍生之直接及間接就業人口。

（一）就業人口乘數

以國際機場而言，平均每百萬客運量人次創造 950 個直接就業機會以及 2,000 個間接就業機會，共計 2,950 個就業機會【資料來源：Michel van Wijk(2007), Airports as Cityports in the City-region, Urban and Regional Research centre Utrecht, Faculty of Geosciences, Utrecht University】。考量國外機場發展現況及桃園國際機場發展情形，本計畫將上述就業人口乘數下修為每百萬客運人次創造 2,400 個就業機會。

（二）客運量預估

參考台灣桃園國際機場主機化修訂(交通部民航局，98 年 2 月)及桃園國際航空城交通運輸暨系統整規劃(桃園縣政府，98 年 10 月)內有關桃園國際機場客運量之推估，桃園國際機場運量預測情境分為兩岸保守直航與兩岸全

面直航，另由於松山機場鄰近桃園機場，考量其未來發展對桃園機場之影響，又分爲 4 個國際機場(桃園、高雄及台中 3 個國際機場，松山飛兩岸)、4 個國際機場(松山飛兩岸與區域)與 3 個國際機場(松山不飛國際航線)3 種情境。本計畫係採用兩岸全面直航且具有 4 個國際機場情境下，推估 110 年桃園國際機場客運量約 3,340 萬人。

(三) 桃園國際機場衍生就業人數

依前述桃園國際機場目標年 110 年客運量預測及就業成收，推估衍生就業人口爲 80,160 人，故推估目標年 110 年，可提供約 8 萬個就業人口。

三、桃園縣工業區

桃園縣之工業區近年已從較爲勞力密集及污染性和民生所需之產業，轉變到以半導體、資訊、電子、電訊等高科技產業爲主之趨勢，80 年開始開發之工業園區皆以科技及研發爲主的產業組合。桃園縣整體產業型態已大致轉變，其開發方式也由政府主導的工業區開發轉變成以民間投資爲主的模式。

桃園航空城範圍現有工業區僅有大園工業區，系爲 60-69 年所編定之工業用地，面積約 204 公頃，以生產化工、化學製品及染料等爲主。臨近桃園航空城之工業區則位於蘆竹鄉面積約 178 公頃的海湖坑口工業區，及面積約 632 公頃的觀音工業區，此兩處工業區皆爲 70-79 年間桃園縣所開發之工業區，屬於綜合性工業區。海湖坑口工業區係以長生電廠爲主，觀音工業區以化學工業爲主、其次爲金屬製品業。

表 4-2 桃園縣航空城及周圍工業區彙整表

類型	綜合	綜合	綜合	環保汽車	大園擴大工業區
工業區	大園工業區	觀音工業區	海湖坑口工業區	大園許厝港段	
地點	桃園縣 大園鄉	桃園縣 觀音鄉	桃園縣 蘆竹鄉	桃園縣 大園鄉	桃園縣 大園鄉
開發年期	一期 65/3-67/5 ; 二期 69/9-73/3	一二期 71/2-75/2 三期 6/11-79/12	70/2(台 70 內 401 號)		
總面積(公頃)	204.28	615	178	16	75.9277
公設(公頃)	25.5	93.2			11.8108
廠地(公頃)	161.62	448.48	70		64.1169
社區(含道路)	5.5	54.8			
綠帶(公頃)		73.8			
廠商家數	157	309			
主導單位	台灣省建設廳	經濟部工業區	桃園縣政府	正隆公司	
規劃設計	住都局(一期) 唐榮(二期)	中興工程顧問社			
開發者	台灣省建設廳	榮工處			
開發援用法令	獎勵投資 條例	獎勵投資 條例	獎勵投資 條例		獎勵投資 條例
土地型態	非都市土地	非都市土地	非都市土地	非都市土地	非都市土地
現況	已開發	已開發	已使用	已使用	
產業組成	金屬、紡織、 化學、食品為 主,其他包括 機械、電工器 材、造紙、木 竹、非金屬礦 物製品、運輸 工具	化學、金屬、 紡織、電子電 器為主,其他 包括紡織、塑 膠、機械、食 品、紙造、運 輸製造			

四、桃園縣商業及服務業

96 年底桃園縣商業及服務業登記數共 35,868 家，登記資本額總數為 83.3 億元，登記數與資本登記額年成長率多呈現正成長，顯示目前桃園縣商業及服務業發展活動力相當旺盛，其中以運輸倉儲通信業平均單位資本額較大，亦即企業規模較大。

表 4-3 桃園縣歷年商業登記一覽表

年度		90 年	91 年	92 年	93 年	94 年	95 年	96 年
批發零售業	家數	-	31,425	30,716	24,598	24,581	25,075	25,280
	登記資本額	-	37.9	38.7	41.8	45.4	48.3	51.1
住宿及	家數	-	3,136	3,187	2,646	2,753	2,967	3,175
	登記資本額	-	11.4	11.7	12.1	12.2	12.8	13.3
運輸倉儲	家數	1,835	1,700	1,694	1,569	1,557	1,560	1,568
	登記資本額	5	4.6	4.5	4	4	4.1	4.2
金融保險	家數	-	749	761	639	645	667	292
	登記資本額	-	6.8	7.1	6.7	6.7	6.8	6.2
服務業	家數	-	6,25	6,45	5,02	5,14	5,66	5,55
	登記資本額	-	7.1	6.8	7.4	7.8	8.8	8.5
總計	家數	1,835	43,268	42,812	34,475	34,679	35,934	35,868
	登記資本額	5	67.8	68.8	72	76.1	80.8	83.3

五、桃園航空城預期效益

未來桃園航空城股份有限公司將得配合桃園縣相關計畫擬定、進度參與實質開發、公有土地及建物等資產之委託經營管理、規劃設置產業園區、積極行銷建立桃園航空城世界性品牌與知名度等工作，引導航空城土地適時適性開發，提供產業發展所需空間，降低產業進入門檻及風險，藉以打造營運利基，並期以發揮引導民間企業投資開發之效益，發展國家的航空城，達成本公司強化桃園航空城國際競爭力，建構完善產業發展環境，促進地方經濟發展之設立目的。

桃園縣長期作為國家門戶機場座落地點，加上原有台地自然人文資源，且為近年發展台北新竹科技軸帶的中點，產業組成複合發展已型塑桃園縣特色的優勢產業，可作為未來桃園航空城發展的基礎。相關優勢產業之產業組成包括下列產業群：

(一) 航空產業群

以桃園機場為核心，已發展包括「航空運輸」、「航空服務」、「航空製造」及「航空維修」產業。航空運輸有中華航空及長榮航空二家我國籍航空公司，並有其他國際航空公司進駐；航空服務有航空科學館、適航驗證中心等；航空製造已有包括漢翔公司、貝克工業、凌威航太、利翔航太電子等；航空維修有長榮航太及中華航空維修廠等。

(二) 物流產業群

現行以環繞桃園機場周邊發展，空間聚集大園、蘆竹及南崁地區，包括地區貨櫃倉儲及遠雄自由貿易港區等。

(三) 服務產業群

桃園縣境內提供之機場周邊服務目前已有之資源及相關計畫投入如下：

1. 經貿會展：目前經貿會展仍以臺北市資源最多，未來將以高鐵桃園站區周邊發展經貿會展中心。
2. 休閒觀光：桃園縣有觀音花卉、大溪二蔣史蹟及復興山林資源，在北臺休閒觀光發展具有相對優勢。
3. 醫療產業：以林口長庚醫療體系最具規模與國際水準。

(四) 高科技產業群

以楊梅、新屋、龍潭地區之傳統工業區轉型為高科技產業聚落，近年主要發展以光電及半導體等為主。

(五) 新興產業群

以應用新科技、新能源及新生活型態發展之新興產業，包括以下：

1. 數位內容：包括桃園中壢都會地區及龍潭工業區為主。
2. 生技奈米：以大桃科技工業區為主要群落。
3. 精緻農業：觀音及大溪發展觀光農業，竹圍發展觀光漁業，並配合桃園縣農業生產，發展航空城農產增值及展售等相關產業。
4. 綠色環保：以大桃科技工業區為主要群落，發展環保科技園區。(桃園縣政府：2010--3-15-3-62)

六、對桃園縣中高齡就業之看法

桃園縣是一工商大縣，縣政府各相關部門，應努力思考產業結構，尤其配合「航空城」之興建，以及勞動市場結構之變遷，引導縣民提升勞動參與率，鼓勵轉業之中高齡、低技術人力進入門檻低之相關服務業工作。

雖然受訪者對「航空城」的建構以及帶來的效益，是否能提供中高齡之就業機會看法不一，但勞工團體對是否能創造讓台商回流的誘因及讓資方有投資的意願持保留看法，且對就業是否有幫助亦尚不可知。但是桃園縣政府展現了積極的企圖心，向中央爭取擴大土地面積至 1 萬公頃以上，認為將來特定區開發後，營建工程及建築工程類的火車頭工業，將帶動各行各業蓬勃發展；產業物流和工商經濟的活絡，也必能創造就業，積極籌劃有關招商及投資服務工作：

- (一) 99 年 6 月 25 日辦理「第六都-航空城-桃園做什麼」工商座談會。
- (二) 99 年 7 月 5 日成立「桃園航空城投資服務中心」，作為洽詢航空城投資資訊及協助推動重大投資案之單一窗口，加強相關單位之協調及聯席審件功能，排除各項投資案之障礙。
 1. 建置專屬招商網站。
 2. 製作招商手冊、投資諮詢手冊、資訊夾等文宣發送給國內外各大企業。
 3. 99 年 9 月 11 日赴上海召開「航空城招商說明會」。

4.99 年 9 月 23 日「企業領導人」工商座談會。

5.99 年 10 月 12-13 日辦理「新世代航空城物流-物流合作與發展大會」。

另，桃園縣政府農業發展局並編列經費，開發一 30 公頃的「農產加值產銷地區」，並保持新屋、觀音等魚米之鄉，著重在地發展特色，如「新屋」綠色隧道、客家聚落文化、「永安」觀光漁港、「觀音」蓮花季、「大園」竹圍漁港等在地特色，以吸納中高齡就業人口。

貳、ECFA（兩岸經濟合作架構協議）之內涵及其簽署對中高齡者就業的影響

一、兩岸經濟合作架構協議

我國是以出口為導向的海島型經濟體，對外貿易在我國經濟發展上占有舉足輕重的地位，故「與世界連接，參與全球經濟整合活動」為政府對外經貿政策之主軸。近年來國際間簽署自由化貿易協定 (Free Trade Agreement, FTA) 或區域貿易協定 (Regional Trade Agreement, RTA) 蔚為風潮。迄今我國僅與中美洲 5 國簽有雙邊 FTA，出口貿易額僅占我全球出口總額之 0.187%，對於占我出口總額達到 88.7% 的美、歐與東亞國家，則尚無法簽訂任何經濟合作協議，進而影響我國產品在主要市場之競爭力。

為強化我國外貿成長動能，政府積極推動與主要貿易伙伴國洽簽經濟合作協議，並已於 99 年 6 月 29 日簽署、9 月 12 日生效之兩岸經濟合作架構協議 (ECFA) 扮演關鍵地位，將可有效打開中國大陸市場，取得領先競爭對手國進入中國大陸市場之優勢、吸引外人來台投資，有助於台灣成為外商進入中國大陸市場的優先合作夥伴及門戶及產業供應鏈根留台灣、增加中國大陸台商對台採購及產業競爭力，並有助於加速台灣發展成為產業運籌中心。再搭配後續推動的其他經濟合作協議，將有助台灣融入全球經貿體系，促進我經貿投資國際化。

然而，對於國內內需型、競爭力較弱、易受貿易自由化影響之產業及其雇用員工，亦將造成相當之衝擊，政府在洽簽經濟合作協議時，應運用談判策略爭取有利條件，並給予適當輔導及支援，協助轉型升級，提升產業競爭力及就業安定

，以因應貿易自由化所帶來的衝擊。

二、政府因應措施

(一) 振興輔導

1. 產業升級轉型輔導
2. 產業技術升級
3. 提供中小企業融資信用保證
4. 協助中小企業群聚發展
5. 協助拓展外銷市場
6. 勞工就業相關服務

(二) 體質調整

1. 受衝擊產業個別調整輔導
2. 提供廠房及設備更新低利融資
3. 就業安定及轉業再就業協助

(三) 損害救濟

1. 協助業者轉換業種與產品融資
2. 提供就業相關服務及就業安定與轉業再就業協助

為因應 ECFA 對國內弱勢產業可能帶來的衝擊，經濟部預計在未來 10 年內編列 950 億元，提供弱勢產業進行振興輔導、體質調整及產業損害救濟等三階段支援。

前項預算以 2010 至 2019 年為期(十年)，整合經濟部與勞委會等各部會公務預算與相關基金，包括行政院國家發展基金、中小企業信用保證基金、推廣貿易基金、行政院國家科學技術發展基金等，合計新台幣 952 億元之各項調整支援措施經費編列詳如下表：

表 4-4 ECFA 各項調整支援措施經費編列表

調整支援措施	具體作法	經費(億元)	主辦單位
1.振興輔導	1-1 產業升級轉型輔導	190.0	經濟部(工業局、技術處)
	1-2 產業技術升級	55.5	經濟部(技術處)
	1-3 提供中小企業融資信用保證	50.0	經濟部(中企處)
	1-4 協助中小企業群聚發展	11.6	經濟部(中企處)
	1-5 協助拓展外銷市場	36.4	經濟部(國貿局)
	1-6 勞工就業相關服務	180.0	行政院勞委會(勞工福利處、綜合規劃處、中部辦公室、職訓局)
	小計	523.5	
2.體質調整	2-1 衝擊產業個別調整輔導	33.5	經濟部(技術處)
	2-2 提供廠房及設備更新低利融資	200.0	行政院國發基金
	2-3 就業安定及轉業再就業協助	120.0	行政院勞委會(勞工福利處、勞資關係處、職訓局)
	小計	353.5	
3.損害救濟	3-1 協助業者轉換業種與產品融資	10.0	經濟部(中企處)
	3-2 提供就業相關服務、就業安定及轉業再就業協助	65.0	行政院勞委會(勞工福利處、勞資關係處、綜合規劃處、中部辦公室、職訓局)
	小計	75.0	
總計		952.0	

備註：各項經費得視貿易自由化之進程及需要，進行滾動式調整。
資料來源：經濟部「簽訂兩岸經濟合作架構協議及政府因應措施」。

台灣目前正從循環性失業進入「ECFA 時代的結構性失業」。資金可以跑、企業可以跑，但勞工卻跑不了，台灣企業關廠後，老闆可以很容易到大陸再開新廠，「但勞工沒有辦法這樣移動，簽 ECFA 一定會有衝擊，「很多產業要思考轉型的問題」。對於受損的產業和勞工，政府一定要幫忙大家渡過難關，把因簽 ECFA 而獲利

的部分，拿來補助弱勢的產業及受影響的勞工。」 ECFA，簡言之，乃為台灣產業的大調整。

依ECFA的協議內容，其最重要目的是促使雙方同意，本著世界貿易組織（WTO）的基本原則，考量雙方的經濟條件，逐步減少或消除彼此間的貿易和投資障礙，創造公平的貿易與投資環境。它的主要做法是：一、逐步減少或消除雙方之間實質多數貨品貿易的關稅和非關稅障礙。二、逐步減少或消除雙方之間涵蓋眾多部門的服務貿易限制性措施。三、提供投資保護，促進雙向投資。四、促進貿易投資便捷化和產業交流與合作。並且在雙方約定的產品進口關稅分三年逐步降低至零關稅。也就是說，把雙方有協議的產品品項，基於平等互惠的基礎，約定免除扣稅的手續。

政府針對確實因 ECFA 而受衝擊之就業權益受損勞工，提出優惠的就業損害補償，一者可宣示政府保護勞工就業權的一貫政策，再者可減輕該等勞工對該行業就業權造成損害的怨懟衝擊，三者可協助勞工轉業輔導之效果，四者可彰顯政府主動促進產業轉型或升級的決心，五則可展現政府照顧勞工工作權，有明確具體的有效作為。

因應政府簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），受訪者看法不一，唯對於 ECFA 的衝擊效應，應朝「提昇勞動力的適應度」與「重新思考產業結構的調整」兩大方向著手，並輔導傳統產業創新，最終制定出勞動者、政府與產業間三贏的政策。

因此，我們不必把 ECFA 協議當做是台灣經濟發展的萬靈丹，也不必過度恐懼唱衰 ECFA 協議的一無是處。

叁、公共就業對中高齡就業之影響

一、中高齡失業者心態暨重返職場之看法

依受訪者的看法中高齡失業者因缺乏專業技能，又不願屈就較屬勞力型辛苦耗費體力搬重或久站的工作職缺，因此中高齡求職者多半會找原來從事類型的工作；唯如係家計負擔人，會較積極地尋找工作，接受的工作類型亦較廣泛，如臨時工、派遣、清潔工都願意接受等，先求有再求好。

45~64 歲中高齡者失業人數不減反增，現在每 5 位失業者中，就有一位中高齡

的失業者；顯示即使景氣好轉，廠商進用人員時，仍會優先僱用青壯年。廠商因業務緊縮或關閉而失業的人數，近數月來雖已有減少，但與金融危機前相比，被裁減的人員中，仍有將近五分之四尚未找到工作。顯示失業者中，即使有經驗，但如屬中高齡或長期失業者，謀職仍然不易。

中高齡者因有家計壓力，較年輕人容易接受低階、低薪工作；但隨著景氣逐漸好轉，中高齡失業者幾乎無法再轉職，資方傾向第一線工作人員要「年輕貌美」，連中高階的經理、襄理也越來越年輕化，中高齡者一旦失業就宣告與職場說再見。

二、中高齡失業者偏愛公部門短期就業方案

不可諱言，中高齡者的確偏愛公部門的短期就業。以桃園縣為例，因每一短期計畫方案期間，規定均為六個月。該計畫方案結束後，中斷 10 天、半個月，又到另一局處繼續另一短期就業方案工作，但因未能習得重返一般職場的相關技能，造成行政資源的浪費。中高齡失業者不斷在短期就業方案進出，以及領取失業補助，造成福利依賴。

另，中高齡一旦失業易出現沮喪、挫折的心理，倘缺乏適當的情緒管理，易衍生自怨自艾、自我放逐、夫妻吵架、打罵子女、抱怨社會等症狀，較嚴重者甚至會有自殺、搶劫、殺人或放火等犯罪行爲，衍生社會問題。

肆、落實訓用合一

經濟不景氣下，政府採取勞動市場彈性化策略，並編列大筆預算辦理職訓，強化人力資源並幫助失業者重返職場，可說兼顧了經濟發展與加強社會安全間取得平衡。由職訓局與企業簽約，共同辦理職訓，讓訓練項目能夠符合市場需求，提高參訓勞工的就業率，職訓從單純的培育國家經濟發展所需力量，發展到成為社會安全制度的一環，給予勞工更多的保障。

職訓津貼只是讓勞工暫時性維持家庭生計去受訓的意願，是政府的美意，而常被扭曲誤用，但大部分參加職業訓練之中高齡者，仍希望增加專業技能，但是職訓之後，能否符合再就業所需之基本技能與專業技巧，才是當前應考量的問題。否則家計困頓也難安心參訓，絕大部分參加職業訓練的人，不會是為了津貼。因就業市場仍存在年齡歧視，而不被僱用，雖明知參加短期的職業訓練是無法達到符合企業所需之專業能力，但對增進職場就職能力仍有所幫助，且參加職業訓練還有津貼可

以領取，比起失業沒有收入的好，是以，參加職訓亦非僅爲了津貼。

政府要引導中高齡者重返職場，應要順勢而爲，除了重新檢討過去的職訓績效外，更要結合各部會如經濟部的傳統市集再造、文建會的城鄉特色發展，交通部的觀光產業及各縣市的城鄉發展局等創造新的就業模式與機會。過去的成果有淡水漁人碼頭、內灣風景區、鶯歌陶瓷特色鄉鎮、三峽老街等，輔導中高年齡往服務業發展，培訓具地方特色之有機精緻農業、食品製作包裝、餐飲、糕點小吃輔導微型創業等。桃園縣亦可仿倣發展屬於桃園縣相關特色，如大溪老街、竹圍漁港、結合航空城發展桃園縣特色。

第三節 小結

本章就深度訪談的資料分析及調查結果的綜合論述提供了很多不同面向的思維如公共就業、政府簽署 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），桃園航空城興建對中高齡者就業影響、勞動市場結構變遷、產業發展，以及勞動需求政策、中高齡者心態是否偏愛公部門短期就業；中高齡能否藉職業訓練再重返職場，亦即能否訓用合一，政府是否提出太多救濟措施而非就業措施。另外，現場徵才、中高齡待業者資料及職缺庫建置、微型創業、中高齡就業輔導、就業媒合與職業訓練、勞動市場產業結構、就業快報、政府補貼、求職諮商、政策宣導等等，對桃園縣政府各相關部門提供了很多寶貴建議。

中高齡人口尋職不易，部分轉而自行創業，讓中高齡創業人口暴增，現代人本來壽命較長，加上金融海嘯，景氣不好，許多企業都先裁減薪水偏高的中高齡人口，他們轉職不易，部分中高齡者利用政府微型創業鳳凰貸款來創業。

依創業鳳凰專刊資料顯示，依行業別分析 2009、2010 年申貸個案中，以餐飲業爲創業行業中第一首選行業，高達 19.7%、18.6%，其次是美的行業，愛美是女人的天性，服飾業及美容業也同樣是女性創業中熱門的行業選擇，分別占 9.9% 及 5.6%；6.5%及 3.9%。（如表 4-5 及 4-6）

表 4-5 2009 年創業鳳凰行業別分析

行業別	餐館業	理髮及美容業	服裝及其配件零售業	非酒精飲料店業	製品及其他全新商品零售業	其他食品及飲料煙草	外語教育服務業	餐食攤販業	蔬果零售業	電子購物及郵購業	其他	總計
案數	137	39	69	31	10	23	22	5	2	8	351	697
比率 (%)	19.7	5.6	9.9	4.4	1.4	3.3	3.2	0.7	0.3	1.1	50.4	100

資料來源：2009 年創業諮詢輔導服務計畫-微型創業鳳凰成果專刊

表 4-6 2010 年創業鳳凰行業別分析

行業別	餐館業	理髮及美容業	服裝及其配件零售業	非酒精飲料店業	製品及其他全新商品零售業	其他食品及飲料煙草	外語教育服務業	餐食攤販業	蔬果零售業	電子購物及郵購業	其他	總計
案數	145	30	51	34	22	32	8	5	6	22	424	779
比率 (%)	18.6	3.9	6.5	4.4	2.8	4.1	1.0	0.6	0.8	2.8	54.4	100

資料來源：2010 年創業諮詢輔導服務計畫-微型創業鳳凰成果專刊

微型創業鳳凰貸款是將微型貸款與鳳凰貸款整合，這個貸款的特色是低利率、免保人，並且有輔導與培訓，額度最高 100 萬元，貸款年限 7 年，按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息 0.575%機動計息。貸款戶自行負擔信用保證 0.5%保證手續費。貸款人前二年免息，由勞委會全額補貼利息。貸款人不必找保人，政府予以九成五的信用保證。政府會指派創業顧問提供全程創業陪伴輔導，給予技能培訓，開辦創業入門課程、進階班及安排職場見習。

桃園縣中高齡者近三年來自行創業者，依社團法人中華民國中小企業協會的統計資料顯示，提出申請者有 153 件，審核通過者有 87 件，通過比例為 56.86%；創業未核准通過原因：

- 1、違反規定（年齡、身兼二職）
- 2、以人頭申請（如申請修車，理應男性卻以女性為申請人）
- 3、提出的創業計劃不可行、營收不好，還款有疑慮。

近三年來桃園縣中高齡創業者分別為 2008 年 9 件；2009 年 34 件；2010 年 44 件有逐年增加的趨勢（如表 4-7）。除了自己當老闆，並可創造工作機會，幫助其他失業者。

表 4-7 近三年來桃園縣中高齡創業（行業別）

單位：件

年	2008	2009	2010	備註
行業別				
(1) 餐飲服務業	5	6	11	
(2) 零售服務業	0	7	12	
(3) 服飾業	0	1	0	
(4) 網路服務業	0	1	0	
(5) 創意手工業	1	0	1	
(6) 兒童安親班	0	1	1	
(7) 美容美髮	1	2	2	
(8) 便利商店	0	2	0	
(9) 成衣業	0	0	2	
(10) 營建土木工程	0	0	4	修繕
(11) 顧問服務業	1	2	1	園藝
(12) 五金日用	1	0	0	
(13) 電機工程	0	2	1	
(14) 製造業	0	2	2	
(15) 科技公司	0	2	1	
(16) 批發業	0	1	0	
(17) 汽機車業	0	0	2	維修
(18) 禮儀公司	0	1	0	殯葬業
(19) 加水站自動販賣	0	1	0	
(20) 自行車行	0	1	0	
(21) 自助洗衣店	0	1	0	
(22) 材料包裝	0	1	0	
(23) 保健食品業	0	0	1	
(24) 清潔公司	0	0	1	
(25) 環保公司	0	0	1	
(26) 研習班	0	0	1	新知館
合計	9	34	44	

資料來源：本研究整理自社團法人中華民國中小企業協會

第五章 結論與建議

適值金融海嘯衝擊逐漸回復，ECFA（兩岸經濟合作架構協議）上路，以及「桃園航空城」之擘畫興建，本章依據文獻探討、個案分析以及深度訪談所得之資料整理和分析，彙整歸納出本研究之主要發現、建議和後續研究之建議等，提供桃園縣政府相關單位以及未來有興趣進行相關研究者參考，冀桃園縣之中高齡者能透過積極性勞動市場政策重獲就業機會。

第一節 研究主要發現

針對本研究第一章第一節所提之三項研究目的，經調查結果，茲分為中高齡失業者除領取墊償基金、資遣費、失業給付外，更應積極尋職，但部分中高齡者偏愛政府提供之短期就業，且離開公部門短期就業後即未再就業，主要是沒有工作機會，形成「福利依賴」，浪費行政資源；而職業訓練未必是根據已存在的職務需求而設計，「訓用合一」難以落實；非典型就業逐漸增多；另外因 ECFA 簽訂，「桃園航空城」之興建，暨望帶動和創造就業機會；且隨人口高齡化，中高齡者人力的開發與運用日趨重要。今就上述面向彙整如下：

壹、桃園縣政府對中高齡者提供短期公共就業

一、短期就業應考量成本效益：

桃園縣政府於 2010 年提供短期就業專案，由中央核定補助金額高達 3.43 億元，為歷年之最。這些經費既然來自政府預算，就應該講求成本效益。眾所皆知，欲降低失業率，最好的辦法是提供更多的就業機會，之前因受到全球金融海嘯影響，造成全面不景氣，否則由政府直接編列預算提供短期就業機會，絕非自由市場經濟國家的通例，且並未對中高齡短期就業做後續追蹤評核。主政者在意的往往只是讓失業問題不要惡化，既未做治本的考量規劃，甚至也未考量經費投注的成本效益。

二、福利依賴：

資方採「非典型雇用」策略，導致中高齡者難以再就業而退出勞動市場。此外，擴大公共服務投資，對中高齡者提供短期就業機會，具有減緩失業作用，唯新的工作將有助於建立新的人際關係與社會網絡，從中獲得尊嚴與肯定。

我國促進中高齡就業政策，已日趨多樣性及彈性化，但以「社會救助」為主的就業政策過多，使得政府忽略了應以整體經濟改善為主的就業政策才是真正解決失業問題的根本之道。政府應該積極的介入，並了解失業的主因，才能擬定正確的公

共政策。並應避免提出讓失業者過度依賴政府的就業政策，使之無法進入一般職場。

貳、中高齡失業者心態暨重返職場

一、失業者心態：

就業中斷與失業、待業、轉業成爲常態，求職者心態個個皆不相同，大部分的求職者想找的皆是他之前所從事職類的工作，大多爲行政職、交通運輸、作業員、技術員．．．等等。而這些人是否有積極的找尋工作，則要看求職者本身的態度以及經濟上的因素；再者，符合請領失業給付的中高齡者則有部分會傾向先領完失業給付再來求職。有些待業者則傾向參加政府的各項就業方案。

中高齡者一旦遭逢失業轉職時，往往會因年齡而被拒於千里之外。中高齡就業只能從事臨時、派遣等短期工作。大部分中高齡者都非常積極找尋工作，不但可貼補家用、自籌零用錢、更可以抗通膨，相關工作如清潔工、大賣場櫃位銷售人員、大樓管理員、司機等等都願意，以協商換取比短期就業補助更長遠的保障。

二、缺乏專業及信心：

中高齡失業勞工較缺乏專業技能，在職場的競爭條件居於弱勢，能夠找到的就業機會，往往以清潔或保全工作爲主。但傳統產業基於薪資成本及支付退休金上的考量，對中高齡的接受度不高。由於產業結構的變遷，致傳統產業必須尋求較低廉的工資以提昇競爭力，因而紛紛外移。即便留在台灣的傳統製造業仍多傾向於選擇體力良好且年輕的就業者，而不願進用中高齡失業者。

中高齡民眾不僅失業人數創下历史新高，其中有近 85%的人沒有信心找到工作，尤其年齡愈大愈沒有找到合適工作的信心，特別是 60 到 64 歲失業民眾「百分之百」擔心自己找不到合適工作，也因此，45 歲以上的失業者，可以接受部分時間、臨時性或人力派遣工作者的比例高達 82%，有六成一左右的人希望從事生產操作工作，14%的人期待能找到服務性質的工作，還有 14%的人希望從事技術性的工作，因此積極找尋工作。

三、雇主刻板印象：

中高齡求職困難的原因之一雖爲年齡限制，但台灣企業對中高齡的刻板印象如

：抗拒變遷、缺乏創造力、體能低落、對科技不感興趣、保守、主觀、固執、難以訓練等等，均使雇用中高齡者意願薄弱，且部分會要求離家近、工作環境、薪資等等，更難媒合其就業。

中高齡長期失業者盼政府能重視其失業問題，無論學歷高低或藍、白領階級，別再讓中高齡勞動人口在職場中飽受歧視。依第二章第五節表2-9、2-10、2-11所示，學歷較高者似並非保有工作的唯一條件。致失業週數有逐月升高的趨勢。依行政院主計處資料顯示，45~54歲中壯年人的失業週數高達36週，顯示在目前的就業環境下，中壯年失業者的尋職難度確實高出許多。

叁、藉職業訓練重返職場之訓用合一

一、職訓津貼：

職訓津貼是政府爲了讓參加職訓人員能安心上課，每月按基本工資百分之六十發給，最長以 6 個月爲限。重要的是能學得技能重返職場，其實職業訓練津貼受到各方質疑和詬病，勞工參加職訓是可以培養專業技能，但結訓後，往往找不到合適工作，或許有少部分參加職訓者，因就業市場仍存在年齡歧視，而不被僱用，雖明知參加短期的職業訓練無法達到符合企業所需之專業能力，但對增進職場就職能力仍有所幫助，且參加職業訓練還有津貼可領，比起失業沒有收入的好，是以，參加職訓亦非僅爲了津貼。另也有部分中高齡者只參加職訓，卻未積極尋找工作，因而造成資源的浪費。

再以桃園縣政府本(100)年度，由4月至9月總計辦理失業者職業訓練18班次，訓練班別包括：3D數位整合應用實務班、藝術指甲彩繪美容SPA實務班(外籍配偶專班)、創意飾品創業班、太陽能發電與LED應用技術實務班、創意烘焙實務班、網路行銷創意設計班、多媒體網頁製作班、中式烹飪實務班、美容護膚養成班、飲料調製創業班、創意商業設計師培訓班、美髮養成班、觀光領隊人員培訓班、新娘秘書整體造型設計實務班、養身舒壓實務班、觀光導遊人員培訓班、西式餐飲實務班、創意素食烹飪實務班等，上述班別，每班30人，一般失業學員僅需負擔20%學費(3000~8000元)，並非完全由政府負擔。但凡符合中高齡、身心障礙、原住民、生活扶助戶等多項條件之失業者，經資格審查符合者，由政府全額補助應自行負擔費用，換言之，對中高齡者完全免付費，唯至5月底止，僅開立8個班次，原因是景氣回升

，回到工作崗位，因此人數無法達到開班門檻，所以參加職業訓練，並非只爲了津貼。

二、職業訓練：

職業訓練的問題則在於其課程與產業需求不協調所形成的職業訓練邊緣化。應如何使勞工能契合產業業務上的需求，均是未來所要面對與考量。中高齡待業者於產業轉型中受害較深，其勞動市場的舞台究竟在何處，是否有某一類型的工作型態是可以爲中高齡待業者穩定從事的類型等，都是未來政策的方向。

中高齡待業者又往往於產業結構轉型中成爲邊陲產業的犧牲者，思考其轉職能否從其原本工作的行業進行延伸，而非完全地轉職，才是未來職業訓練與創造中高齡待業者勞動市場新舞台的重要政策性方向。而台灣本身因特殊的國際環境，常因政策的因素扼殺了中高年齡者的就業機會(如產業外移之南向政策、外勞引進等)，即使用補救的方式與就業機構合作辦理「訓用合一」，根本上，對於中高年齡未能即時的輔導轉業。職業訓練若要符合市場的需求所花的上課時間不算短，至少 1-2 年，等上手後可能就要面臨退休的關卡，所以其投資報酬率未必經濟。中高齡求職者的職業訓練不妨以社會年齡條件來篩選可分成二種：一種是可訓練的，教材應取向於未來在社區有展望性的產品來服務，同時要留意工作技能的強化；另一種是不可訓練的，就朝社會救濟的名目來發放津貼。並對中高齡者提供適切的諮詢及規劃，擬訂階段性的輔導工作及進階性的認證制度，以落實職業輔導，達到幫助中高齡勞動者的就業。

三、訓用合一：

台灣在經濟發展的過程中，對於專技人員的培訓，從教育體制，產學合作一直不遺餘力，唯其重點大多在青年學子貼近趨勢產業的專長部份。對於中高年齡者未能即時的輔導轉業。解決職業訓練之訓用不合一的最佳辦法仍是產學合作，未來職業訓練中心與產業界如能合作，由產業界提供就業機會，中心負責並辦理職業訓練，可以說是一種看得到工作機會的職業訓練模式，招訓時合作廠商參與聯合面試，錄訓學員經訓練期滿測驗成績及格者，由中心發給結訓證書，合作廠商遇缺時優先予以錄用，就不會產生這類問題。

且在全球化時代下，中央與地方的垂直整合和橫向連結應更明確地劃分，如此

才能相輔相成。將產學合作的模式用於改革訓用不合一，是目前最有效地解決職業訓練與產業需求脫軌的辦法，以發揮專業性的職業培訓。

肆、中高齡人力開發與運用

一、桃園縣中高齡人力資源：

從第二章第五節（表 2-6）從就業人口行業來看，桃園縣 2009 年底從事第一級產業（農林漁牧業）者計 13 千人，占 1.52%，第二級產業（工業）者 397 千人，佔 46.32%，第三級產業（商業及服務業）者 447 千人，占 52.16%。（如表 5-1）

再由桃園縣 2010 年底從事第一級產業（農林漁牧業）者計 11 千人，占 1.24%，第二級產業（工業）者 415 千人，佔 46.63%，第三級產業（商業及服務業）者 464 千人，占 52.13%（如表 5-2）（桃園縣政府：2011）。顯示桃園縣因技術提升、產業升級、勞力供應充沛，正在巨大改變轉型中，對工商、社會繁榮有極大之貢獻。

表 5-1 2009 年桃園縣勞動就業結構

單位：人

就業人數及比重	就業人數（人）	比重
產業別		
農林漁牧業	13000	1.52%
工業	397000	46.32%
服務業	447000	52.16%
合計	857000	100%

資料來源：行政院主計處「台灣地區人力資源調查統計年報」

表 5-2 2010 年桃園縣勞動就業結構

單位：人

就業人數及比重	就業人數 (人)	比重
產業別		
農林漁牧業	11000	1.24%
工業	415000	46.63%
服務業	464000	52.13%
合計	890000	100%

資料來源：行政院主計處「台灣地區人力資源調查統計年報」

二、中高齡人力開發與運用：

「高齡化」勢必將帶給社會全面性的衝擊與影響，中高齡勞工多屬邊際勞工，所以當景氣變動或失業問題持續惡化時，其就業機會更少，由於現代社會「啃老族」愈來愈多，許多青年族群選擇待業，理由往往是「準備國考」、「準備研究所」等延遲進入就業市場的時間，辛苦的父母只好持續扮演提供子女財務後援的角色；另外「退而不休」，許多符合退休民眾，積極爭取延後退休，也可能領了一筆退休金、又找事業第二春，或當起創業頭家（如第四章表 4-7），持續活躍在勞動市場中。

企業與勞工雙方應正視中高齡人力未來趨勢及傳統運用觀念與時俱進，促進企業與勞工間的和諧，排除高齡者持續就業及再就業的障礙，同時增加雇主僱用及持續僱用高齡者之意願，並加強高齡者自身的技能與就業能力以因應高齡化社會與逐漸萎縮的勞動力市場。

依行政院衛生署國民健康局資料顯示，台灣 65 歲以上的老年人口是在民國 82 年達到 7%，預估 106 年（6 年後）老年人口比率將成長到 14%，進入「高齡社會」(aged society)；桃園縣老齡人口比率為 8.18%，雖超過聯合國高齡化國家之標準(7%)，惟就平均年齡觀之，仍為全國最年輕的縣市，所以中高齡就業的創造都是可以及早規劃的措施。

又據行政院勞工保險局資料顯示，從台灣地區近三年五都（台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市）及桃園縣勞工投保總人數分別為 2008 年 6,629,605 人、2009 年 6,453,226 人、2010 年 7,035,279 人；各占全省勞保投保比率為

75.38%、71.47%、74.86%（如表 5-3），顯示將近四分之三勞動人口集中在五都及桃園縣。

再以 45-60 歲投保人數觀之 2008 年為 3,134,742 人、2009 年為 3,276,713 人、2010 年 3,447,715 人；中高齡占投保人數為 35.64%、36.29%、36.69%，顯示中高齡占生產人數超過三分之一以上（如表 5-4）對中高齡人力的開發與運用已是刻不容緩。

再依這三年來中高齡請領失業補助件數來看，愈來愈多（如表 5-5）。顯示中高齡被資遣勞工有逐年增加趨勢。請領失業補助金額分別為 2008 年 18 億 8887 萬 1146 元、2009 年 59 億 8269 萬 8154 元、2010 年 39 億 8309 萬 6418 元，雖然 2010 年支付金額下降，係因 2010 年金融海嘯逐漸回復，但中高齡請領失業補助金額所占的比率，卻逐年提高（如表 5-6）。如中高齡人力能有效加以開發運用，則政府支付失業補助金額可減少。

表 5-3 台灣地區近三年五都及桃園縣勞保投保數占全省比例

單位：人

年度	2008	2009	2010
縣市			
全省	8,795,248	9,029,279	9,397,608
台北市	2,109,149	2,127,947	2,189,102
台北縣（新北市）	1,241,061	1,280,670	1,338,683
台中縣市	922,649	775,083	971,150
台南縣市	638,924	498,811	679,576
高雄縣市	984,812	1,016,325	1,047,174
桃園縣	733,010	754,390	809,594
五都加桃園縣投保總人數	6,629,605	6,453,226	7,035,279
五都加桃園縣占投保總人數（%）	75.38%	71.47%	74.86%

資料來源：本研究整理自行政院勞工委員會勞工保險局

表 5-4 台灣地區近三年中高齡勞保投保數占全省比例

單位：人

縣市	年度	2008	2009	2010
全省		8,795,248	9,029,279	9,397,608
45-65 歲投保人數		3,134,742	3,276,713	3,447,715
中高齡占投保人數比		35.64%	36.29%	36.69%

資料來源：本研究整理自行政院勞工委員會勞工保險局

表 5-5 台灣地區近三年中高齡請領失業補助件數占全省比例

單位：件

縣市	年度	2008	2009	2010
全省		370,190	1,119,303	494,843
45-64 歲請領件數		98,781	294,589	187,291
中高齡占投保人數比		26.68%	26.32%	37.85%

資料來源：本研究整理自行政院勞工委員會勞工保險局

表 5-6 台灣地區近三年中高齡請領失業補助金額占全省比例

單位：元

縣市	年度	2008	2009	2010
全省		6,645,870,726	20,824,877,248	9,910,794,927
45-64 歲請領補助金額		1,888,871,146	5,982,698,154	3,983,096,418
中高齡占投保人數比		28.42%	28.72%	40.20%

資料來源：本研究整理自行政院勞工委員會勞工保險局

第二節 建議

壹、中高齡就業之建議：

- 一、中高齡待業者及職缺通報資料庫的建置：對桃園縣內就服站、就業服務中心及職訓中心所建立之「待業者資料庫」，及加強就業市場工作機會資訊的蒐集與提供資訊的服務，做整合以利於待業者的媒合。年齡越高的勞工，其離職轉業的意願越低，因此年齡越高者，一旦離職，對外在就業機會的資訊也越陌生。桃園縣政府可利用既有就業輔導機構和連線服務網路提供各類就業資訊。
- 二、全球思維與跨區工作的觀念必須建立：未來，全球思維與跨區工作的機會必然大增，將全球化與在地化的可能性同時考量進生命歷程中，一方面培養國際化

與在地化整合的思想，另一方面也增進勞動者建立跨地域工作的全球思維。這必須依靠社會再教育的宣導。

三、由於組織變革，且有些中高齡者希望彈性工時，可以兼顧家庭，因此針對職業類別、職務設計，形成勞動彈性化，這些年國內增加最多的反而是人力派遣、部分工時等非典型的就業機會，台灣非典型的受僱人數近年已迅速升至 72 萬人。鼓勵企業開發部分時間工作機會，善用中高齡人力資源。舉辦重視中高齡人力資源優良事業單位評鑑活動，鼓勵中高齡人力投入服務業部門，如百貨公司銷售員安親班輔導員等，使有意願投入職場之中高齡者均能發揮所長。

四、在經濟全球化趨勢之下，生產線移至海外，但全球化並非零和遊戲，若能透過雙邊、多邊經濟協議，在生產、投資、金融、消費進行合作，自然可互蒙其利。加速中小企業創新，推動新興產業發展，創造更多就業機會，促進地方特色產業發展，解決中高齡失業，均衡區域發展規劃。依行政院全球招商聯合服務中心公布上半年全國投資服務案件統計資料，桃園縣 15 件，為全國第一，投資金額 269.31 億元，創造就業人數 8,846 人。開發工商綜合區，本縣目前經經濟部推薦許可設置之工商綜合區計 9 處，開發型態以購物中心、旅館及倉儲物流使用居多，申請面積約 57 公頃（總量限制為 70 公頃），居全國之冠。設立中小企業服務中心，辦理中小企業管理訓練與發展講習會，協助中小企業面對 ECFA 兩岸租稅協議。輔導「桃園縣中小企業榮譽指導員協進會」推動各項輔導活動，促進企業互助合作，增進管理能力，提供業界商機，以加速產業升級，提高競爭力，創造就業機會。

貳、職務再設計：

政府應多以獎勵方式促使企業多雇用中高齡勞工，並為高齡勞工進行職務再設計。今 2011 年 6 月 28 日，台灣確定開放陸客來台個人遊（自由行），桃園縣政府首先針對陸客自由行推出「桃園輕鬆 GO，688 個人遊」，委託旅行社在大陸地區招攬自由行客人到桃園住宿、用餐、旅遊，並由負責這項專案的百威旅行社整合縣內的旅館、餐飲、伴手禮業者。大陸民眾只要到桃園住宿、用餐或安排半日、一日遊行程，就能直接享有人民幣 688 元（約 3000 元台幣）的折扣優惠。

陸客自由行開跑後，根據交通部觀光局 100 年 7、8 月份的統計（如表 5-7），臨近

國門優勢的桃園大飯店拔得頭籌且遙遙領先，平均約 14194 名大陸旅客入住；其次為台東娜路彎大酒店（約 7495 人）、台中通豪大飯店（約 5389 人）。進入前 10 名榜的飯店中，台北占 4 家，花蓮 2 家，桃園、台東、台中、高雄各有 1 家，從入住的人數也可觀察到陸客聚集的地區，並帶動周邊相關產業的發展。

表 5-7 100 年 7、8 月陸客入住旅館排行

單位：人

排行	飯店名稱	七月入住人數	八月入住人數
01	桃園大飯店	13192	15196
02	台東娜路彎大酒店	7248	7741
03	台中通豪大飯店	4410	6369
04	台北圓山大飯店	4568	4702
05	花蓮亞士都飯店	2787	5151
06	台北君悅大飯店	4470	2896
07	高雄國賓大飯店	3509	3851
08	台北第一大飯店	4009	3004
09	台北寒舍喜來登大飯店	3610	3255
10	花蓮統帥大飯店	2919	2758

資料來源：交通部觀光局

隨著開放「陸客自由行」，對服務業者來說，求職市場跟著擴張，將成為未來就業主流。對於服務業的需求大增，服務業要服務各式各樣的客人，面對種種要求，要具備學習的能力。根據桃園縣觀光行銷局資料統計，截至今（100）年 2 月底，陸客來台而到桃園旅遊，超過 110 萬人次，商機無限。為因應自由行的背包客，縣府 5 月起規劃歷史情懷、原味原鄉、平價商旅 3 條路線，希望能滿足半天到 2 天，不同計畫到桃園旅遊的的背包客。

叁、社會對話：

一、勞、資、政三方其實是一體的，就像坐在同一條船上，關鍵因素在信任和資訊透

明，但缺乏對社會對話的認知與素養，遇到問題要像朋友一樣好好談談，尋求解決之道。在台灣目前的勞資團體間，不同產業的勞資雙方又各有各的立場和利益，意見衝突在所難免。持續對勞資雙方，甚至政府部門進行社會對話的宣導工作，讓三方對社會對話有正確的認識，可從較低層級及較小範圍進行，但社會對話，當事人往往不關心，應考慮找 NGO，或焦點團體來談，並瞭解勞方需要什麼？桃園縣政府能提供什麼？積極回應並落實政策執行。

二、行政院勞工委員會自 93 年起推動「社會對話機制」，建立社會對話之平台，於 98 年 4 月 7 日召開 98 年度第 1 次「社會對話推動小組」委員會議，通過「98 年—101 年推動「社會對話機制」實施計畫。且認為如果在經濟不景氣時，勞資團體能釋放誠意共同渡過危機的宣示，對整個社會將具有相當正面意義，並可在有益於勞資雙方利益的前提下，思考對話議題，勞資團體一起努力，政府經建部門也能共同參與，對如何共同促進就業及維持僱用安定議題，就各自所持意見思考並凝聚內部共識後，提出問題、對策與具體建議。一方面可讓經濟與社會政策相關議題和諧順利地推動，另一方面亦可減少社會衝突的頻率與強度。

肆、終身學習：

- 一、二十一世紀勢必是終身學習的世紀，且為因應職業變遷，重視終身學習。服務業取代傳統產業，企業吸納人才將日趨多元化、彈性化；製造業的工作機會減少，服務業的工作機會增加，職業內涵及種類變化快速，因此中高齡者也應有此體認，在轉業訓練、在職訓練、及就各自工作範圍接受專業再教育、退休後再訓練等終身學習策略。
- 二、每個人都必須不斷的學習，才能具備新的生活價值觀、新的知識與技能，方能適應現代社會的各種衝擊與挑戰，以提昇現代社會的調適能力。因此中高齡者要著重在價值觀以及觀念改變。才能增強中高齡者自我學習與提昇的態度。

第三節 後續研究建議

壹、ECFA 對桃園縣產業、經濟發展的影響

- 一、政府部門表示 ECFA 經濟發展效益會帶來「黃金 10 年」，對弱勢產業會提供「振興輔導」、「體質調整」、「損害救濟」。其中預計有 365 億元是用在勞工的就業發展協助上，即為失業給付、就業協助、職業訓練、協助轉創業等，究竟能否調整產

業生存體質，提供中高齡者就業機會，仍有很大的疑問？

二、未來政府可以依據每個月的海關進口報關資料去比對查證，哪些進口產品是因 ECFA 的協議而增加，而原本生產該產品的企業，確實也是因該項產品之增加進口，而直接造成該產品的生產者無法競爭而倒閉。並主動的聯絡協助該生產單位，及因此而失業之勞工，進行失業給付撥款及協助轉業，同時落實受 ECFA 影響之轉業就業輔導的真正績效，ECFA 對桃園縣中高齡者再就業是好？是壞？俟相關數據呈現，才能提供後續精確研究。

貳、「桃園航空城」對桃園區域發展之影響

桃園國際機場目標年 110 年之客運量及就業成效預測，推估衍生就業人口為 80,160 人，故推估目標年 110 年時，可提供約 8 萬個就業人口。再以「桃園航空城」對桃園的發展將威脅亞洲城市的生存、使服務業的競爭更趨激烈。相信最終將促進區域內的旅客、消費者及一般人的生活品質提高，使因服務行為的執行而產生的交易更有價值，冀望對中高齡者再就業有所助益。但各項數據也僅止於推估，有待後續觀察，方可據以評估「桃園航空城」之相關經濟效益。

第四節 結論

綜合言之，從文獻探討、五個個案及受訪者的觀察，中高齡者再就業是非常不容易的，且「就業」是維持一個人或家庭獲得收入的最主要來源，除了自身積極尋職外，桃園縣政府各相關部門更應全力協助，尤其面對全球化、跨域就業，以及組織變革、企業彈性應用人力，部分工時就業人口增加。尤其大部分中高齡者是家庭經濟支柱，失業往往影響全家經濟生活，對子女教養、父母照顧產生立即危機，因此中高齡失業不僅是經濟問題、勞工問題，同時也是社會問題。

行政院勞工委員會往往只針對年輕族群提出就業政策，惟對於中高齡者，編列經費，提供短期公共就業，並未對中高齡者提出積極性規劃，讓中高齡者有長期且穩定的就業機會。並可減少政府對各項失業給付的龐大支出。

從桃園縣觀查中高齡者不管是白領、藍領被資遣人數逐年增加，同樣反映在五都，中高齡被資遣人數，亦逐年增高。更由於人口老化的趨勢加快，政府應妥善應用中高齡人力，擬定積極性之勞動政策，協助中高齡者再就業。

參考文獻

壹、中文部分

一、書籍

- 吳定，2003，*政策管理*，台北：聯經。
- 吳定，2004，*公共政策辭典*，台北：五南
- 李漢雄、曾敏傑，1999，*中高齡勞工就業問題與對策*，嘉義：國立中正大學勞工研究所。
- 呂榮海，2002，*勞動法法源及其適用關係之研究*，台北：蔚理。
- 胡幼慧，2004，*質性研究、理論、方法及本土女性研究實例*，台北：巨流
- 桃園縣政府，98年度「待業者就業需求調查」研究報告。
- 桃園縣政府，2010，*桃園航空城區域計畫*。
- 陳佳穎、邱泯科、蔡毓智、姜馨彥譯，2006，*研究方法：基礎理論與技巧*，台北：雙葉。
- 陳小紅，2004，“全球化與中國崛起之下的台灣展望”，*面對公與義：建構宏觀包容與分享的社會*，台北：時報文教基金會，2月，頁：418-425。
- 陳小紅，2004，“大陸崛起下，兩岸經濟、文化與政治的衝擊--認同問題與社會問題”，*面對公與義：建構宏觀包容與分享的社會*，台北：時報文教基金會，2月，頁：88-98。
- 陳小紅，1990，“社會變遷與現代化”，*社會學*，台北：空中大學，9月，頁：451-480。
- 黃越欽，2002，*勞動法新論*，台北：翰蘆。
- 衛民、許繼峰，2006，*勞資關係：平衡效率與公平*，台北：前程。
- 衛民、許繼峰，2005，*勞資關係與爭議問題*，台北：冠順。
- 藍科正，2009，*我國經濟情勢分析*，行政院勞工委員會98年度專案計畫~98年度協處勞資爭議人員培訓班。

二、期刊論文

- 古允文，2009，“國際社會安全制度發展趨勢”，*主計月刊*，638期，2月，頁：06-12。

- 行政院勞工委員會，2008，*創業鳳凰婦女小額貸款計畫輔導成果專刊*
- 行政院勞工委員會，2009，*創業諮詢輔導服務計畫-微型創業鳳凰成果專刊*
- 行政院勞工委員會，2010，*創業諮詢輔導服務計畫-微型創業鳳凰成果專刊*
- 成之約，2002，“非典型工作型態的前瞻與因應”，*國政評論*，7月，(社會評 091-119 號)。
- 林煥柏，2009，“就業保險法修正前後有何不同？”，*台灣勞工*，(18)，6月，頁：**104-108**。
- 桃園縣政府，2010，*人口統計分析*
- 桃園縣政府，2011，*人口統計分析*
- 陳小紅，1994，“積極性社會福利政策之落實”，*社會建設季刊*，No.86，4月，**pp.92-94**。
- 陳小紅，1997，“「福利國家」改革模式之意涵：經濟“全球化”的觀點”，*理論與政策*，V01.11，No.3，7月，**pp.113-130**。
- 陳小紅，2009，“淺釋新貧現象與社會福利政策之規劃—由「工作所得補助方案」切入”，*主計月刊*，638期，2月，頁：**13-18**。
- 莊慧玲，2000，「以勞動力狀態來看中高齡失業問題」，新竹：國立清華大學經濟學系碩士論文。
- 張添洲，2008，“職業變遷對終身學習與訓練的影響”，*訓練與研發季刊*，第三期，12月，頁：**30-36**。
- 勞工委員會職業訓練局，2008、09，“高齡化時代的來臨-中高齡者及高齡者的就業問題與因應策略”，*台灣勞工*，(15)，9月，頁：**04-11**。
- 詹火生，2009，“「充分就業」政策的迷思與兩難”，*國政研究報告*，8月(社會研 **098-010** 號)
- 蔣震夷，2001，「以『公共職業訓練』促進中高齡失業者再就業之研究」，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

三、其他

- 台灣勞動與社會保障協會，2010，*台灣勞動評論*。
- 聯合報，2010、01、01AA版，*產業外移結構性失業人數六年新高*

聯合報，2009、11、09A6 版，*啃老族增 老年就業人口跟著多*

貳、英文部分

Robbins Stephen , P. & Mary Coulter, 2007, *Management*, Pearson Education International.

WernerJon M. & Randy L.Desimone, 2006, *Human Resource Development* , Mason , Ohio : Thomson Higher Education , Inc.



附錄一 個案資料

個案 1-1 新○科技電子股份有限公司

基本資料
公司狀況：解散 (2009 年 10 月 21 日 經授商字 第 09801242440 號) 公司已解散，董事會已不存在，公司負責人為清算人，依「公司法」第 83 條規定，清算人之就任、解任等均應向法院申報；依「民法」第 42 條第 1 項規定，清算中之公司，係屬法院監督範疇。
資本總額(元)：1,500,000,000
公司所在地：臺北縣三重市溪尾街 00 號 6 樓之 8 (工廠設於觀音)
登記機關：經濟部商業司
核准設立日期：1983 年 10 月 08 日
最後核准變更日期：2008 年 10 月 14 日
所營事業資料： 機械設備、有線通信機械器材、無線通信機械器材、電子零組件、電腦及其週邊設備、資料儲存及處理設備、資料儲存及處理設備製造業；文教、樂器、育樂用品、資訊軟體、電子材料批發業；日常用品、電子材料零售業；一般百貨業、資訊軟體服務業、國際貿易業、圖書批發業、文具批發業、圖書出版業、智慧財產權業、自動控制設備工程業、電腦及事務性機器設備批發業、電腦及事務性機器設備零售業、電信器材批發業、電信器材零售業、光學儀器製造業、電器及視聽電子產品製造業、電器批發業、電器零售業、其他機械製造業、其他機械器具批發業、電器安裝業、冷凍空調工程業、冷凍空調設備製造業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。
員工人數：115 人 (男性：69 人；女性：46 人)
年齡：中高齡：61 人；非中高齡：54 人
員工教育程度： 國小：8 人、國中：22 人、高中(職)：53 人、專科：19 人、大學：13 人
備註： 1. 有關積欠之薪資，資方同意按員工薪資全額發給。 2. 有關已被資遣之 35 人之資遣費部份，勞資雙方均同意依照勞方主張採現金分期給付及按資遣費級距百分比用產品抵用券等二種方式計給。 3. 公司爾後如有資遣人員，其給付條件、原則均按該分期原則及產品抵用券比例，比照辦理。 4. 前述分期給付之日期，如有一期未付，其餘未到期部份，均視為全部立即到期。

個案 1-2 比○小雞股份有限公司

基本資料
公司狀況：核准設立
資本總額(元)：83,500,000
公司所在地：桃園縣桃園市汴洲里鹽務路 00 巷 00 號
登記機關：經濟部中部辦公室
核准設立日期：1994 年 11 月 30 日
最後核准變更日期：2007 年 04 月 11 日
停業日期(起)：2008 年 07 月 01 日
停業日期(迄)：2009 年 06 月 30 日
所營事業資料： 蛋糕及各種飲料買賣、日用品百貨、買賣不動產投資計劃之分析諮詢診斷顧問業務（建築師業務除外）、一般進出口貿易業務（許可業務除外）、食品、飲料零售業、一般百貨業、企業經營管理顧問業、一般廣告服務業、產品外觀設計業、景觀、室內設計業、便利商店業、餐館業、飲料店業、智慧財產權業、室內裝潢業、烘培食品業。
員工人數：51 人（男性：15 人；女性：36 人）
年齡：中高齡 2 人；非中高齡：49 人
備註： <ol style="list-style-type: none">1. 公司表示因財務問題，無力償付積欠員工薪資、資遣費、預告工資。2. 建議員工自行向比○小雞申請支付命令，作商標及工廠之參與分配，但同意開立非自願離職證明予勞方，以利勞方請領失業給付。3. 本縣勞工權益基金補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人 15,000 元，本案共補助 28 人次，合計 420,000 元整。

個案 1-3 連○電子股份有限公司

基本資料
公司狀況： 解散（2008年04月01日經授中字第0973200321號）公司已解散，董事會已不存在，公司負責人為清算人，依「公司法」第83條規定，清算人之就任、解任等均應向法院聲報；依「民法」第42條第1項規定，清算中之公司，係屬法院監督範疇。
資本總額(元)：150,000,000
公司所在地：桃園縣桃園市汴洲里鹽務路00巷00號
登記機關：經濟部中部辦公室
核准設立日期：1988年03月01日
最後核准變更日期：2007年12月06日
停業日期(起)：
停業日期(迄)：
所營事業資料： 各種電子零組件產品之加工買賣業務、微電腦及其週邊設備之設計及買賣、積體電路及基板之加工買賣業務、有關國內外廠商產品代理報價投標及經銷業務、前項有關產品之進出口貿易業務。
員工人數：325人（男性：181人；女性：144人）
年齡：中高齡：244人；非中高齡：81人
備註： 1. 資方因關廠並辦理歇業，已於2008.02.29對勞方終止勞動契約，並資遣勞方。 2. 資方對於勞方所提積欠工資8,984,851元、資遣費19,121,092元、預告工資5,960,082元等債權核對無訛並確認。 3. 資方願儘速協助勞方向勞工保險局申請提領工資墊償基金，撥入勞方個人帳戶。 4. 資方願向台灣銀行桃興分行申請退休準備金，撥入勞方個人帳戶以清償積欠之資遣費。 5. 其餘未償還之資遣費及預告工資，資方願將信託給李文中律師對清○電子股份有限公司所有不動產之抵押權拍賣，清償後續不足額部份。 6. 本縣勞工權益基金補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人15,000元，本案共補助324人次，合計4,860,000元整。

個案 1-4 新○伸科技股份有限公司

基本資料
公司狀況：核准設立
資本總額(元)：6,100,000,000
公司所在地：臺北市大同區星明里重慶北路 2 段 00 號 0 樓之 5 (工廠設於蘆竹)
登記機關：經濟部商業司
核准設立日期：1982 年 06 月 09 日
最後核准變更日期：2009 年 07 月 06 日
停業日期(起)：
停業日期(迄)：
所營事業資料： 銅鑄造業、銅材軋延、伸線、擠型業、鋁鑄造業、電子零組件製造業、五金批發業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。
員工人數：171 人 (男性：144 人；女性：27 人)
年齡：中高齡：121 人；非中高齡：50 人
備註： <ol style="list-style-type: none">1. 資方於 2009 年 1 月 22 日前以公司 2007、2008 年度外銷貨物溢付營業稅經台灣省北區國稅局楊梅稽徵所退稅處分決定後核發下來，優先全部清償給付勞方，如屆期該筆稅款仍未核發時，則由資方逕行給付勞方。2. 勞方范○○等 45 人之資遣費部分，資方願依 2008 年 10 月 30 日或 2008 年 10 月 31 日勞資雙方所簽之協議書內容履行。3. 本縣勞工權益基金補助設籍於本縣勞工且符合相關規定，因受關廠歇業影響之勞工生活補助費，每人 15,000 元，本案共補助 48 人次，合計 720,000 元整。

個案 1-5 善○有限公司

基本資料
公司狀況：核准設立
資本總額(元)：500,000
公司所在地：桃園縣桃園市富國路 00 巷 00 號
登記機關：經濟部中部辦公室
核准設立日期：2008 年 11 月 03 日
最後核准變更日期：2009 年 03 月 17 日
停業日期(起)：
停業日期(迄)：
所營事業資料： 食品雜貨批發業、食品雜貨、飲料零售業、國際貿易業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。
員工人數：40 人（男性：24 人；女性：16 人）
年齡：中高齡：12 人；非中高齡：28 人
備註： <ol style="list-style-type: none">1. 勞方主張資方以股東爭議為由，擅自關閉工廠，且積欠員工薪資、資遣費、預告工資等，並請開立非自願離職證明書。2. 資方則稱勞方惡意集體離職，造成公司損失，公司無力支付積欠之工資，現已準備破產。3. 查工資應全額直接給付勞工，且不得以損害賠償為由，預扣工資，勞基法定有明文，請資方依法給付積欠勞方之薪資，以維勞工權益。4. 該公司進用身心障礙者聾啞人士。

響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者言，是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

五、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具有關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面助益，唯將來可提供之中高齡就業機會爲何？您的看法如何？

六、依您的看法請提供其他對桃園縣中高齡就業問題更好的建議。



附錄 B (訪談大綱 台灣總工會、桃園縣總工會、產業工會)

謹致 理事長、祕書長、總幹事：您好！

我就讀於政治大學行政管理碩士學程，服務於桃園縣政府。這是一份研究論文（從積極性勞動市場政策看中高齡者再就業之研究-以桃園縣為例）的「深度訪談」大綱說明，目的在探討桃園縣中高齡者再就業，政府要怎麼做才能積極協助中高齡者重返職場。素仰先生具有豐富的學養，且對企業界、勞工朋友亦有接觸指導，至盼能提供您寶貴的意見與看法，對本研究的成功與否必有重大的影響，感謝您的指導與協助。

基於研究倫理，本次訪談資料將做嚴謹的匿名處理，絕不造成您任何困擾，相關內容僅做研究資料蒐集暨分析之參考，誠摯的懇請您的協助，並陳上訪談大綱，簡此

敬頌

公綏

後學

政治大學行政管理碩士學程

研 究 生 徐秀好敬上

聯 絡 電 話 0922312224

指 導 教 授 陳小紅博士

=====

訪談大綱

- 一、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？
- 二、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？
- 三、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？
- 四、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再

重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

五、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

六、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

七、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。



附錄 C (訪談大綱 桃園縣政府勞資爭議調解委員)

謹致 委員：您好！

我就讀於政治大學行政管理碩士學程，服務於桃園縣政府。這是一份研究論文（從積極性勞動市場政策看中高齡者再就業之研究-以桃園縣為例）的「深度訪談」大綱說明，目的在探討桃園縣中高齡者再就業，政府要怎麼做才能積極協助中高齡者重返職場。素仰先生具有豐富的學養，且對企業界、勞工朋友亦有接觸指導，至盼能提供您寶貴的意見與看法，對本研究的成功與否必有重大的影響，感謝您的指導與協助。

基於研究倫理，本次訪談資料將做嚴謹的匿名處理，絕不造成您任何困擾，相關內容僅做研究資料蒐集暨分析之參考，誠摯的懇請您的協助，並陳上訪談大綱，簡此

敬頌

公綏

後學

政治大學行政管理碩士學程

研 究 生 徐秀好敬上

聯 絡 電 話 0922312224

指 導 教 授 陳小紅博士

=====

訪談大綱

- 一、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？
- 二、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？
- 三、政府除了提供短期就業方案以解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作爲，以引導中高齡者重返職場？
- 四、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因爲何？

- 五、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？
- 六、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。



附錄 D (訪談大綱 桃園縣政府就業服務台)

謹致 就服員：您好！

我就讀於政治大學行政管理碩士學程，服務於桃園縣政府。這是一份研究論文（從積極性勞動市場政策看中高齡者再就業之研究-以桃園縣為例）的「深度訪談」大綱說明，目的在探討桃園縣中高齡者再就業，政府要怎麼做才能積極協助中高齡者重返職場。素仰您具有豐富的學養，且對勞工朋友亦有接觸指導，至盼能提供您寶貴的意見與看法，對本研究的成功與否必有重大的影響，感謝您的指導與協助。

基於研究倫理，本次訪談資料將做嚴謹的匿名處理，絕不造成您任何困擾，相關內容僅做研究資料蒐集暨分析之參考，誠摯的懇請您的協助，並陳上訪談大綱，簡此

敬頌

公綏

後學

政治大學行政管理碩士學程

研 究 生 徐秀好敬上

聯 絡 電 話 0922312224

指 導 教 授 陳小紅博士

=====

訪談大綱

- 一、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？
- 二、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？
- 三、政府爲了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？
- 四、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因為何？
- 五、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？
- 六、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

附錄三訪談紀錄

深度訪談紀錄 A01

受訪人員：桃園縣政府簡任級官員

受訪時間：100 年 4 月 8 日

受訪地點：桃園縣政府辦公室

- 1、受 2008 年下半年金融海嘯影響，失業率屢攀新高至 6.13%，隨後在政府積極介入提供各項公共就業方案，至 2010 年底，下降至 5% 以下；依您的瞭解，中高齡在此波高失業率中是否受到極大的衝擊？原因為何？

答：

受 2008 年金融海嘯影響，桃園縣遭資遣員工已達 2 萬 8 千人（含中高齡約 6 千 7 百人），桃園縣政府主動電話關懷遭資遣、無薪休假、或待業中之民眾，目前已服務 1 萬 6 千人。另並主動到府關懷訪視、或至現場徵才、社區活動、及關懷據點提供關懷服務，目前已服務 3 千餘人。主動關懷，尤其提供中高齡失業勞工所需就業服務等立即性的資訊，以促進渠等就業；並發掘需要緊急協助個案，將之轉介至各相關單位。

- 2、政府除了提供短期就業方案解決中高齡失業問題外，是否還有其他積極性的政策？從問題導向來探討，並經公部門提出引導中高齡者重返職場之具體解決方法凡幾？

答：

限於經費問題，桃園縣政府為解決中高齡就業問題，各局處於 2010 年審慎研提相關計畫，向行政院勞工委員會爭取 1,228 個工作機會，計畫總經費 1 億 5 仟 9 佰餘萬元，繼之於 2010 年 6 月提出希望就業專案，經核定 1,363 個工作機會，計畫總經費 1 億 6 仟 6 佰餘萬元，業於 11 月 1 日起陸續上工，在 2010 年度已成功研提 3 項公部門短期就業專案，並已陸續執行，包括：黎明就業專案、希望就業專案及多元就業開發方案共核定 2,736 名職缺，核定補助金額更高達 3.43 億元，為歷年之最，藉此提供中高齡者就業機會。

- 3、ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，政府提供受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），950 億元經費以協助產業及勞工。對中高齡者之就業，是否更加雪上加霜？

答：

因應 ECFA 對國內弱勢產業衝擊，經濟部預計在未來 10 年（2010-2019 年）內編列 950 億元，提供弱勢產業進行振興輔導、體質調整及產業損害救濟等三階段支援。誠然，對傳統產業的衝擊，勢必會影響到中高齡者的就業，但以目前來看尚未有具體數據，顯示對中高齡勞工就業衝擊的程度。

4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者言，是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

答：

職訓津貼是政府爲了讓參加職訓人員能安心上課，按基本工資六成給予，重要的是能學得技能重返職場，職業訓練的問題則在於其課程與產業需求不協調所造成職業訓練的邊緣化。因此，在執行上首先必須做到實際業務層面的改革。應由求職者的角度出發，職業訓練方面的相關活動、資訊與宣傳較少，亦即職訓方面的訊息是求職者較難以掌握與觸及，譬如針對不同的失業者提供不同的職訓資訊，在資訊服務上能否具備完善的供給。此外，人力外包也可能會產生一些績效問題。如何促進外包人力的工作績效，以及如何使勞工契合產業業務上的需求，均爲未來必須面對與考量。目前職業訓練的內容大多並不符合業界的需要，而且中央與地方項目重疊性很高，淪爲外包廠商的營利事業，而對勞動者並無真正的助益。解決職業訓練之訓用不合一的最佳辦法仍是產學合作，但是產學合作如何真正落實，以及產業合作過程中如何建立真正的銜接機制，乃政府制定相關政策的挑戰。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具有關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面助益，唯將來可提供之中高齡就業機會爲何？您的看法如何？

答：

桃園航空城區域計劃，於 99 年 4 月 28 日經內政部審議通過，並於同年 4 月 30 日公告實施後，民間企業有投資意願，唯因土地取得及變更土地使用、有關法令規定繁瑣等，縱然目前區域計畫已完成，卻仍需經都市計畫編定程序，使航空城的推動坐失時

機，廠商空著急，桃園縣政府也莫可奈何。吳縣長向中央爭取自 6150 公頃的計畫擴大至 1 萬公頃以上，將來特定區開發後，營建工程及建築工程類的火車頭工業，將帶動各行各業蓬勃發展，預估產業物流、工商經濟的活絡，也可創造部分就業機會。

桃園縣政府農業發展局已經編列經費，開發一 30 公頃的「農產增值產銷地區」，將發展為類似台糖於南台灣設置的蘭花產銷中心；此外，將保持新屋、觀音等魚米之鄉的既有特色，不採取大幅度的開發，而重在發展特色，如「新屋」綠色隧道、客家聚落文化；「永安」觀光漁港；「觀音」蓮花季；「大園」竹圍漁港等地方特色，期能吸納部份中高齡就業人口。

6、依您的看法請提供其他對桃園縣中高齡就業問題更好的建議。

答：

(1) 現場徵才活動：為協助失業勞工就業，紓解失業問題，桃園縣政府每年依區域、產業特性，結合地區人力資源，辦理現場就業徵才活動。民國 99 年 2 月起至 11 月止，每月辦理 1 場 26-30 家廠商之徵才活動，共計 11 場，提供失業者與廠商免費媒合管道，因應廠商用人需求，不定期辦理廠商個別或聯合徵才活動，求職者與求才廠商可面對面直接接觸，以紓解失業問題，促進充分就業。今（100）年仍持續積極辦理 10 場徵才活動，以輔導其順利就業，並同時與桃園縣政府各相關單位橫向連結，以提供更豐富的就業資源。

(2) 各地就業服務員，透過就業服務外展方式，主動拜訪及連繫雇主，以開拓就業機會，並透過各就業服務通路，建構多元豐富的人才庫，加強媒合工作，推介適當人才予雇主，以促進縣內人力之有效運用，提升就業媒合效率。桃園縣政府共設有中壢、平鎮、大園、觀音、龜山、幼獅等 6 個工業區及桃園市之就業服務台由 14 名就業服務員加強開發職缺，辦理推介就業服務工作，每月第 2 個星期的星期三並辦理「123 就業服務台」小型面談活動，並協助進用人員後續就業媒合服務。

(3) 就業快報：提供民眾便利可近的就業資訊傳遞管道，並加強宣導，有效利用就業資訊，就業快報每月 1 日、15 日發刊，派送點為桃園縣各村里辦公處、鄉鎮市公所、鄉鎮市民代表服務處、各婦女協會、工業區服務中心、高中職及大專院校輔導室、就業服務中心、桃園職訓中心、桃園家扶中心、職業訓練單位、原住民族社會團體、社會福利團體、內政部入出國及移民署等人潮聚集處及其他有意願之團體，計約 1000

處，全年預計派送 37 萬 2 千份 DM 及彩色海報 2010 份。

(4) 促進特定對象就業關懷活動：提供就業能力薄弱者之就業知能及強化謀職技巧，儘速找到適才適性的工作，以及提供深入化的就業諮詢與服務，未來冀能突破現狀，展現更高的自信心及求職準備，以增進職業試探之機會。



深度訪談紀錄 A02

受訪人員：桃園縣政府簡任級官員

受訪時間：100 年 4 月 13 日

受訪地點：桃園縣政府辦公室

1、受 2008 年下半年金融海嘯影響，失業率屢攀新高至 6.13%，隨後在政府積極介入提供各項公共就業方案，至 2010 年底，下降至 5% 以下；依您的瞭解，中高齡在此波高失業率中是否受到極大的衝擊？原因為何？

答：

自從 2008 年受金融海嘯影響以來，台灣失業率呈現一路上揚趨勢，從 12 月邁入 5% 大關後，就呈現每月略大於 0.3 個百分點的跳級式升高，以每 0.1 百分點就增加 1 萬失業人口來計算，每月都增加 3 萬失業人口，數字驚人。媒體報導，各項數據顯示中高齡者受到很大的衝擊，企業更藉故資遣、放無薪假，造成社會不安。爲了避免本國勞動者未來再遭受另一波的全球金融衝擊，在產業政策上應放眼未來，避免勞工只從事代工的工作，訓練其從專業進行延伸，才能有效的回應經濟的波動。

2、政府除了提供短期就業方案解決中高齡失業問題外，是否還有其他積極性的政策？從問題導向來探討，並經公部門提出引導中高齡者重返職場之具體解決方法凡幾？

答：

對中高齡就業媒合的問題往往是出現過低的媒合率，致生浪費金錢與人力的爭議，相對職業訓練的問題則在於其課程與產業需求不協調所造成職業訓練的邊緣化。因此，在執行上首先必須達到實際業務層面的改革。

廠商或委外單位往往只願配合媒合活動，因而在短期內確能配合雇用一批待業者，唯並無法保證是否長期雇用。另一方面，就目前觀察，最後真正就業的人數比例甚低，甚至於三個月後仍在職且有訂定勞動契約的比例也都未達令人滿意的程度。換言之，就業博覽會之類的就業媒合常常存在「真實上」的問題，意即於事無補勞動市場的供需無法充分結合的情況下，即使舉辦就業媒合活動，仍然無法達到就業的真實效果，換言之，過多的邊陲產業之勞動力是無法充份填補新興產業或核心產業的職缺，因此，長期且穩定上工的可能性相對降低許多，最後時常被學者或媒體認爲是短視浪費的行爲，即只注重眼前的短期規劃。

不論是中央或地方政府，對於就業媒合的相關活動投入較多，因為一方面可達到宣傳的目的，另一方面因為就業媒合具有實際的數字成效，因此，會被認定為較具「效果」的積極性就業。

- 3、ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，政府提供受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），950億元經費以協助產業及勞工。對中高齡者之就業，是否更加雪上加霜？

答：

未來為因應 ECFA 的適應與衝擊效應，應朝「提昇勞動力的適應度」與「重新思考產業結構的調整」兩大方向著手。

首先，應朝提昇勞動力的適應度為主要目標，在中高齡者中，應輔導專業轉型而非直接轉業，是專業延伸，而非全面改變。因此，應結合政府有關職業訓練與為解決失業問題的短期就業方案，一方面提昇專業，二方面提供職場適應的機會，將短期就業工作提供給更需要相關工作經驗的人，而這一批人也正是政府希望其進入一般職場，長期且穩定的成為就業者，而非僅進入補充性的就業方案。

- 4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者言，是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只為了津貼，您的看法呢？原因為何？

答：

目前有許多機關團體、包括就業服務機構中有許多人員或活動人力均採外包形式，然而相關單位不一定提供外包人力必要的職業訓練，使其能夠切合業務上的需要。在實務上，人員的異動屬於勞動市場的常態，因此，若無法提供不同的職業訓練，在業務上銜接上則會產生問題。

以就服機構為例，臨時僱用人員是否具備足夠的知識或能力以提供前來求職的對象，譬如針對不同的失業者提供不同的職訓資訊或告知其失業給付方案，在資訊服務上能否具備完善的供給。此外，人力外包也可能會產生一些績效問題。如何促進外包人力工作績效，以及如何使勞工能契合產業業務上的需求，均是未來所要面對與考量。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具有關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面助益，唯將來可提供之中高齡就業機會為何？您的看法如何？

答：

桃園航空城為馬總統愛台十二項建設之旗艦計畫，中央政府傾全國之力推動開發，由於航空城時代的來臨，將為台灣之經濟效益與桃園之地方發展，帶來空前契機，無論是在交通、產業、生活機能等的計畫建設上，桃園縣均將成為最大、最直接的受益者。而且有利招商、創造就業，目前已有四星級以上的「桃禧航空城酒店」進駐，「蛻變桃園飛躍啟航」的願景指日可待。

6、依您的看法請提供其他對桃園縣中高齡就業問題更好的建議。

答：

(1) 就業服務站應與縣內外各公司廠商建立「職缺通報資料庫」，進而與縣內就服站、就業服務中心及職訓中心所建立之「待業者長期資料庫」做整合與媒合。以更利於待業者的媒合，避免資源上的浪費。

(2) 待業者是不會消失的一群人，不管政府實施任何政策制度一定會有失業的情況發生，所以待業者長期資料庫是必要的資料。舊的待業者經過媒合找到工作後必定還是會有新的待業者，故關懷失業者是一個沒有盡頭的工作。應該要長期關懷，不管是電訪，還是深入家戶訪問，都必須要長期追蹤個案的狀況，才能了解桃園縣政府能提供哪些服務面向，能達到怎麼樣的改善。

(3) 中高齡失業者，因法令規定可領9個月失業補助，往往造成「先領完失業給付」再看的心態，造成「人力資源的浪費」。因為領取失業給付會給待業者預期心理，估算還可以領多久。部分待業者未在失業給付領取的時限內，積極尋職，反而抱持暫緩求職的心態。為避免待業者出現預期心態，桃園縣政府應在各就服站台的統計資料上做分類統計，以了解如何改善此心態。並且應「實際落實」提早就業獎助津貼，鼓勵中高齡者積極主動求職，而非依賴短期的失業給付。

深度訪談紀錄 A03

受訪人員：桃園縣政府簡任級官員

受訪時間：100 年 4 月 21 日

受訪地點：桃園縣政府辦公室

1、受 2008 年下半年金融海嘯影響，失業率屢攀新高至 6.13%，隨後在政府積極介入提供各項公共就業方案，至 2010 年底，下降至 5% 以下；依您的瞭解，中高齡在此波高失業率中是否受到極大的衝擊？原因為何？

答：

2008 年金融海嘯影響所及，不僅中高齡者受影響，更涵蓋各層面，如高科技業放無薪假、剛出校門的大專畢業學生亦找不到工作，讓中央至地方政府，積極尋找對策，以緩和失業潮。

面對未來人口持續老化，首先是，職場雇用中高齡者應摒棄『隨時可拋棄式』的哲學，不應該將其視為另類『以工代賑』的短期紓困者，不賦予任何足以繼續培養其專長與累積經驗的環境，此觀念應從政府單位率先做起，才能說服其他民營企業單位跟著做。其次，傳統以『單一學歷』掛帥的政府單位，面對『終身學習』的多元化環境，也要適時調整固著的功能，讓重返職場的中高齡者感受到有尊嚴的工作環境。

2、政府除了提供短期就業方案解決中高齡失業問題外，是否還有其他積極性的政策？從問題導向來探討，並經公部門提出引導中高齡者重返職場之具體解決方法凡幾？

答：

以就業服務來看，國內職缺仍多，但本國勞工無從事意願，可由性別輔導暨思考失業者與各產業間之連結切入。即，「就業服務」應改變執行方式，一方面投入更多的主動媒合人力，另一方面則建立完善的規劃制度，針對中高齡者提供適當的諮詢及規劃。就業服務人員應具有職業輔導的專業能力，並能提供中高齡待業者參與類似職業訓練之培訓課程，並擬訂階段性的輔導工作及進階性的認證制度，落實職業輔導，以落實中高齡勞動者的就業力。

3、ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，政府提供受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），950 億元經費以協助產業及勞工。對中高齡者之就業，是否更加雪上加霜？

答：

一定要讓想要工作的人有一份工作，因為工作可以讓生命活化，給予生活意義和紀律，因此，政府應協調產業界，並制定產業發展方向與勞動市場供需平衡的政策。一方面在產業結構調整時可以全面性及前瞻性地了解未來的整體發展，並可對勞動者投入必要的訓練及發展課程，尤其中高齡者，一方面可減輕瞬時發生的經濟問題，另一方面則主動地朝創新、加值的產業及人力做逐步地調整。

- 4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者言，是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只為了津貼，您的看法呢？原因為何？

答：

由於中高齡待業者皆擁有家庭及其它社會網絡關係，因此失業狀態對其日常生活的影響層面甚大，而且中高齡待業者於產業轉型中時常受害較深，其勞動市場的舞台究竟在何處，是否有某一類型的工作型態是可以為中高齡待業者穩定從事的類型等，都是未來政策的方向。

以職業訓練為例，職業訓練的課程無法提供待業者轉職的有效經驗累積，而中高齡待業者又往往於產業結構轉型中成為邊陲產業的犧牲者，思考其轉職能否從其原本工作的行業進行延伸，而非完全地轉職，才是未來職業訓練與創造中高齡待業者勞動市場新舞台的重要政策性方向。

- 5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具有關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面助益，唯將來可提供之中高齡就業機會為何？您的看法如何？

答：

廠商看好桃園航空城，2010年招商總額4000億，主要是物流業占大宗，創新科技業次之，廠商對桃園縣政府高效率很有信心，認為深耕桃園非常值得，桃園縣政府將舉辦一系列的招商說明會，不斷對外行銷，促成下游廠商也到桃園來設廠發展。來桃園投資的廠商，其租稅優惠辦法或是勞工訓練辦法等目前都已到位，也主動為企業解決各種問題，相信對桃園縣產業發展與就業問題，都有正面助益並可提供中高齡

就業機會。

6、依您的看法請提供其他對桃園縣中高齡就業問題更好的建議。

答：

(1) 中高齡待業者資料庫的建置，台灣的就業情況與低失業率的榮景已經不在，政策方向應讓民眾了解待業可以是一種工作與工作轉換中的過渡或短暫休息，每個人的一生皆會經歷過，可以一次也可能數次，所以應首將「待業」與待業者作出正面的了解與接納，才能討論勞動彈性化，以及如何在勞動彈性化中尋得工作。此外，政府與民眾之間應該針對全球的經濟情勢作出正面的思考，目前台灣相對國外而言，仍屬較為充分就業地區，唯過去的低失業率反成為現今政府的包袱與民眾的不安，因此，思考何謂「充分就業」，亦即為允許與容忍多少百分比的失業率，並進一步思考失業與就業問題似已刻不容緩。

(2) 期望在就業服務面上，加強對中高齡待業者及就業期間的諮商與職業輔導，蓋因失業問題並非僅是透過提供勞工一個短期的就業機會便能改善，應進一步了解短期工作的規劃是否對於勞工將來的就業有所助益。

(3) 推動「微型創業鳳凰貸款及諮詢輔導計畫」，提供中高齡民眾創業全程陪伴，包括創業研習課程、創業諮詢服務、企業見習，並協助申請微型創業鳳凰低利貸款，並給予前 2 年免息優惠，俾利中高齡者轉換跑道。

深度訪談紀錄 B01

受訪人員：台灣總工會副秘書長

受訪時間：100年3月31日

受訪地點：副秘書長辦公室

1、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

答：

如非具有較專業的技術性、經驗值及耐較粗重有耐心的工作：例：模具工、板金、汽車修護、傳統產業(紡織、染整)，重機械操作員、營造、看護……等。其他大多數職種，中高齡者確實在職場上易受排擠。連四、五年級生，過去即便是專科以上學校畢業，學有專長之銀行員、工程師也因新自由主義興起，職場『非典化』氾濫，年資較長者也有被逼提前離職者。

在重返職場方面，由於教育制度的改變，科技大學、大專院校林立再加上少子化、大學畢業生滿街跑，致勞動市場產生結構化的轉變，過去也許只需高職專科畢業即可的職缺，也都被無理化的提升至大學學歷，如此也造成中高年齡失業後重返職場的難度。大多只能轉換跑道：

- (1) 以自營作業、服務業為主如開計程車、創立小店、擺攤位為生。
- (2) 接受政府轉介從事大廈管理員、工廠守衛、保全……等。
- (3) 接受政府職訓但也只能從事廚師、糕點製作、理燙髮美容師、甚或機械操作員(堆土機、怪手)，模板、泥水等類營造工。
- (4) 考證照從事不動產仲介業、保險經紀人、看護工等。

以上職類選項真的不多。

2、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？

答：

政府的短期就業方案，補貼企業雇用中高年齡失業者以工代賑，以訓代賑，事實上皆為消極且不宜的救濟措施，這些措施在公部門是可接受的，但在私人產業界

卻是大大不宜，它只會助長業界不知提升質量品牌。以永續經營，反造成投機取巧，搶短線的經營方式，更有可能調降勞工福利，以因應政府政策，更扭曲了政府造福百姓的本意。

政府要引導中高齡者重返職場，應順勢而為，除重新檢討過去的職訓績效外，更要結合各部會共同的力量智慧，如經濟部的傳統市集再造、文建會的城鄉特色發展、交通部的觀光產業及各縣市的城鄉發展局等創造新的就業模式與機會；過去的成果有淡水漁人碼頭、內灣風景區、鶯歌陶瓷特色鄉鎮、三峽老街等，輔導中高齡往服務業發展，培訓具地方特色之有機精緻農業、食品製作包裝、餐飲、糕點小吃輔導微型創業等。再者培訓不動產仲介、保險經紀人、旅遊服務等，讓此區塊的待業人士有願景、有未來較為妥適。

- 3、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？

答：

以逆向思考，政府著力點如下的對，即使傳統產業也有再造中高年齡就業第二春的可能。據了解，大陸因進入全球市場，此類產品也因品質不佳？導致負面評價日高，故在材質與品管方面暴露出很大的改進空間。台灣的 IT 產業，大多雖以 OEM 代工為主，卻因品管及品質的穩定而得到全球市場一定的認同。政府如強烈的提升 MIT 品牌的標章認證即便成本高一點，相信也會得到消費者認同。如同義大利的寢具成衣、日本的食物、雨傘，不也是政府一路帶著業界打下天下。這是政府幫業界品牌提升的決心，而非一昧補助工資反其道而行，如此方不致斷了傳統產業永續的生路，最後終將使勞、資、政三方均獲利。

- 4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只為了津貼，您的看法呢？原因為何？

答：

台灣在經濟發展的過程中，於專技人員的培訓，從教育體制，產學合作一直不遺餘力，其水平也得到瑞士洛桑管理學院高度的評價。唯重點大多落在青年學子貼近趨勢產

業的專長部份。而台灣本身因特殊的國際環境，常因政策的因素扼殺了中高年齡者的就業機會(例產業外移南向政策、外勞引進等)，即使用補救的方式與就業機構合作辦理『訓用合一』，根本上，對於中高年齡未能即時的輔導轉業。產業既未升級，待業者技能提升後又將安置於何處？其實質作用只能說是補助企業的另一種手段，對於中高年齡的就業幫助，職訓局公佈的『訓後』留用率數據似乎並無法支持其宣稱之成果。

另，對業界的屬性，意向及求職者的心態，亦應作適宜之分析，不應僅為表相之成果，勉強媒合浪費政府有限的資源。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

答：

從屏東機場的興建到關閉、新竹工研院生物醫學園區的規劃、桃園縣境工業區到全國各縣市新興工業區、科學園區內的閒置廠房、空地……等。個人對於桃園航空城的建設，不免持相當保留的心態。尤其規劃初期即發生對區域內外勞引用與本勞比例的論戰，令人頗關心：

- 1、該園區的開發究竟是為創造讓台商回流的誘因或讓資方有投資的意願？
- 2、其是否為創造桃園生機增加就業機會？抑或炒作地皮？未來即便建構完成，除了地勤、清潔管理、或特色商店街的創設，看不出有提供中高齡就業機會的太多可能。除非政府強力規劃非高技術性、特殊專業人員及須具備公職人員身份外，以適當比例任用，方有可能造福中高年齡者。

6、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

答：

由於台灣經濟發展相關法令的制定，基於政府較為保守、謹慎的態度，大多依已開發國家施行後的經驗，進行停、看、聽檢討，故較多能因應全球市場的變動。

唯因此在勞動市場的變遷常會慢半拍，且財經部門大多以犧牲勞工的權益來達成產業發展目標，這是可議的，也因如此在瑞士洛桑管理學院世界競爭力的評比中(婦女就業人數及勞動人口比例皆在較弱的區塊)。這應也是勞工因收入與付出未成對比對未來沒有保障而不願投入職場所造成的。(例因財經部門與勞動部門腳步的不一致，更造成勞動派遣人數急劇增加，使勞動者充滿了「不安定感」)。

對產業發展及勞動市場走向，政府應力推勞、資、政三方暨全國各階層之對話，以尋求共識。政府部門更應拋開本位主義，不宜再「一人一把號、各吹各的調」，而應統一事權，豎立共同的目標、方法，並修正不合時宜法令，才能讓台灣在大陸進入全球市場及各國互簽 FTA 下整合出一條適宜自己的路子。

7、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。

答：

針對中高年齡開展第二專長訓練並予認證發照，例挖土機、推土機、推高機、吊車、餐飲、廚師、糕餅、小吃製作、手工藝製作、包裝技術。園藝、有機栽作並安置下列市集中：

- (1) 打造一鄉鎮一特色(例大溪老街、永安漁港等)。
- (2) 整修建各鄉鎮傳統市場，讓其發光發亮，有競爭力。
- (3) 鼓勵發展有機、精緻有品牌的農業。
- (4) 轉介經過第二專長訓練者進入職場。
- (5) 輔導創業。
- (6) 公部門釋放適宜中高年齡工作者不具公務員資格之職缺。

深度訪談紀錄 B02

受訪人員：桃園縣前總工會理事長

受訪時間：100 年 4 月 1 日

受訪地點：總工會辦公室

1、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

答：

沒有相關數據顯示中高齡者在職場易受排擠、失業，唯失業後可藉由就業媒合、失業給付與職業訓練相互搭配等管道。以積極鼓勵中高齡者更快地回到勞動市場；至於態度較消極的中高齡者，應再輔以專業服務人員的諮商，進一步強化其工作態度與價值後，再重返職場。

2、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？

答：

提升就業公平性或創造中高齡者的工作機會，減少年齡歧視並進一步將中高齡者的工作經驗轉為對青少年的傳承而非整體產業的負擔，故合宜的工作觀念與就業態度有必要作長期宣導。而提升就業公平及創造中高齡者的工作機會，則賴政府面向長遠未來，思考整體人口結構後進行產業調整。

部分人士認為，政府「大專生企業實習方案」等促進就業措施，導致中高齡求職更加困難，是中高齡者失業惡化的「幫兇」。其實這項方案是否產生排擠作用，目前尚無法評估，因為企業僱用年輕人，可能是基於原本的僱用意願，即使政府未予補貼，企業還是會選擇僱用年輕人。

3、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？

答：

經濟部公布委託中經院所進行 ECFA 評估報告，及經濟部工業局內部也做過傳

統產業可能受到 ECFA 衝擊之效應評估；學者針對工業局的評估指出，雖然可能受到衝擊的產業，就業人數只有十萬餘人，但其中大多屬於中高齡勞力，由於缺乏轉業能力，故中高齡者就業將出現大崩盤。

4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

答：

勞動力適度的提升：在職業訓練的課程及長期規劃上，應注重專業能力的培養與專業延伸的重要性，一方面避免勞動者於不可預期的失業中無法順利轉職，另一方面則可增強勞動者自我學習與提昇的態度，總體上亦有助於產業升級的創新發展可能。

產學合作與改革訓用不合一的問題：將產學合作的模式用於改革訓用不合一，是目前最有效地解決職業訓練與產業需求脫軌的辦法，但是在產學合作的具體執行方式上，必須擺脫舊有的方式，以更能隨時更新的制度，發揮專業性的職業培訓，而非僅是常識性或經驗性的培訓。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

答：

有關濱海遊憩，以竹圍漁港爲核心，未來預備設置觀光碼頭、漁業推廣中心，並引入觀光旅館、度假住宅、商店街、室內外水上樂園等設施。而精緻農業發展未來預備設置農產品交易拍買及展售中心，並引入各種新興農業及農業休閒產業。應可提供中高齡就業機會。

6、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

答：略

7、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。

答：

由於職業訓練是長期就業的基礎，倘若就業服務活動經費多、職訓活動經費少

，對長期就業的效果並無助益。然而，目前職業訓練開班內容大多並不符合業界的需要，而且中央與地方往往項目重疊性很高，淪為外包廠商營利的事業，而對勞動者沒有真正的助益。解決職業訓練之訓用不合一的最佳辦法仍是產學合作，但是產學合作如何真正落實並執行，以及產業合作過程中如何建立真正的銜接機制，成為政府制定政策的挑戰。

未來，就業媒合與職業訓練應合而為一，考慮產業政策及就業促進之間存在的時間性與現實性，一方面透過短期、中期及長期不同的訓練，讓勞動者擁有所謂真正的第二專長，亦即，就業服務與就業訓練兩者兼具的職業輔導功能，並衡量勞動市場與整體產業政策間的結合，才能根本解決失業問題。



深度訪談紀錄 B03

受訪人員：桃園縣前總工會理事長

受訪時間：100 年 4 月 11 日

受訪地點：總工會辦公室

1、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

答：

失業可能會成爲典型，特點是來得快、去得也快，並且會經常性的發生。就目前國內的產業分工與結構來看，失業問題可能會不斷地衝擊同一批待業者。

景氣無法恢復，短期內便無法在相同的行業中找到類似的工作，這往往是中高齡者長期失業的主要原因。因此，政府應針對中高齡失業者的不同因素，進行適當的評估與輔導服務，一方面結合地方政府的社政及心理衛生等體系，提供必要性的協助及輔導，另一方面應針對有意願立即回到勞動市場的長期失業者，予以短期就業促進類之工作，鼓勵其「走出來」，再進一步以追蹤及職業輔導制度幫助其重回勞動市場。

2、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因爲何？

答：

鼓勵雇主僱用由公立就業服務機構推介之中高齡者。雇主得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，依勞工人數每人每月發給雇主新臺幣 10,000 元或每人每小時新臺幣 10 元，最長 12 個月爲限。

透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，協助中高齡者就業準備及就業適應，使其重返職場。提供中高齡者之職場學習及再適應津貼，每人每月新臺幣 17,880 元，補助期間最長 3 個月，並補助用人單位管理訓練津貼，每人每月新臺幣 5,000 元。

3、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及

勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？

答：

對中高齡者就業，必有一定程度的衝擊，除連結創業輔導、職業訓練等相關資源及經費外，尚待提供全方位支持性輔導措施，以增強渠等職業技能，並協助中高齡勞工瞭解政府的就業資源。

- 4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因為何？

答：

就業服務與職業訓練一向被視爲勞動政策的重點，但是究竟何種較爲重要，卻往往深具爭議。就業媒合的數字所反映的效果似乎很明顯，但是否達成長期且穩定的就業卻往往不得而知；相對地，職業訓練的效果通常無法立竿見影，而且常有訓用不合一的問題存在，換言之，職業訓練與就業媒合之間，總是存在供需雙方認知上的差異。

更有甚者，中央與地方在就業服務與職業訓練上的分權往往過於重疊且難以互補，形成各自爲政的情況，例如：中央和地方均辦理類似的職前訓練，成效容易打折。爲了達成這兩方面的協調，中央應該會同地方協調分權與互補的原則；畢竟不同的縣有各自的產業基礎及人力資源，而中央要如何整合跨縣市就業媒合與職業訓練，進而提供待業者有效益的，避免淪落成爲失業給付的領取平台或外包廠商賺取補助經費的管道。

在全球化時代下，中央與地方的垂直整合和橫向連結應更明確地劃分，如此才能相輔相成。政府如何結合企業的在職訓練和職前訓練，以提升勞工或產業的專業效能；中央與地方應該如何配合，才不會從競合變成競爭。

- 5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

答：

桃園航空城的建構，未來除了提供機場相關產業從業人員居住之優質住宅環境外，將引入購物商場、餐館、休閒及運動、醫療、娛樂、學校等設施。將可提供中高齡就業機會。

6、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

答：略

7、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。

答：

桃園縣政府應瞭解中高齡失業者的人口特性和現在的產業結構，然後再進一步由相關單位主動提供服務。由於勞動市場涉及許多社會層面的問題，因此，在行政上，應考慮如何發揮並維持充分且自由流通的資訊，並教導勞動者運用資訊解決自身眼前的困境，一方面由政府主動，但另一方則透過雙方互動以期更迅速地解決勞動市場的失業問題。

現今的失業問題主要是因為勞動市場供需失衡所致，主要原因是全球化的影響。因此，政府有義務教導並訓練勞動者了解全球勞動市場的機會，及對，未來台灣勞動者應將任何的工作機會和管道連接至全世界，著眼於全球，不應受限於在地，若受限於在地，則失業問題必然會產生，亦即，政府若受限於在地的視野，會讓以全球視野不斷轉換製造地的企業得利，而自身則只能承受來自全球的傾銷。因此，建議應教育未來的勞動者，以及現今的政策制訂者，將視野從在地思維轉變為全球化思維，不要讓自己的思維綁住自己的機會。

最後，跨區就業勢必是未來的趨勢，其中跨區就業的補助應附帶在當地繳稅的措施，用以充實跨區就業應有相關配套措施，如交通、房租補貼或其他生活上的照顧，讓更多勞動者無虞地在不同區域間轉換並解決自身的工作問題。

深度訪談紀錄 B04

受訪人員：桃園縣總工會理事長

受訪時間：100 年 4 月 13 日

受訪地點：總工會辦公室

1、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

答：

傳統產業出走衝擊中高齡勞工；中高齡失業者，大都誕生於二次世界大戰後的嬰兒潮，其受教育的程度大多偏低。十多年來，台灣傳統產業不斷出走的情況下，他們首當其衝，所面臨的失業問題最嚴重。而台灣近年的產業結構，明顯由以往的勞力密集，轉向資本密集。在政府只壯大某些明星產業的狀況下，產業的廣度明顯不足，導致中高齡求職者找不到工作。或許只能等這批中高齡求職者自然退出就業市場後，才能改善。

2、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？

答：

透過民間團體或各部會、直轄市、縣（市）政府所提具有產業發展前景，或增進社會公益，且具有就業促進效益之臨時性工作機會，協力創造在地就業機會。同時引導中高齡者在參與計畫過程中重建自信，培養再就業能力。進用人員每人每日補助新臺幣 800 元~1000 元，每月最高以工作 22 天為原則，最長 12 個月。

3、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？

答：

面對兩岸簽訂 ECFA 後的未來情事，將造成弱勢產業產值下降的負面衝擊，影響所及除產業被迫外移後衍生出勞工就業的問題外，對身負家計重擔的中高齡者尤其是雪上加霜；蓋因一方面需更新不同產業間的工作技能，另一方面，還要面對不

同產業間勞動條件移轉的障礙。

職業訓練中心爲了與未來產業變化接軌，已規劃生物科技、觀光旅遊、綠色能源、醫療照護、精緻農業、文化創意等新興產業職業訓練班，將不定時開班。未來開課也會隨著產業需求適時調整，讓訓練與就業零距離。但是否對中高齡就業者有助益，尙待觀察。

- 4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

答：

職業訓練若要符合市場的需求所花的上課時間不算短，至少 1-2 年，等上手後可能就要面臨退休的關卡，所以其投資報酬率未必經濟。個人認爲中高齡求職者的職業訓練不妨以社會年齡條件來篩選可分成二種：一種是可訓練的，教材應取向於未來在社區有展望性的產品來服務，同時要留意工作技能的強化；另一種是不可訓練的，就朝社會救濟的名目來發放津貼。

- 5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

答：

將來桃園航空城落成後可帶動周邊觀光、商業的發展，同時藉由『促進產業升級條例』的優惠獎勵，建立起國際物流事業的發展中心，屆時國際物流事業即可爲產業提供運輸、倉儲、物流等增值型的多功能服務，也因此會帶動當地就業市場的繁榮。在這個情境下服務的機能增加，中高齡者也可藉由工作經驗及地緣關係增加就業機會。

- 6、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

答：略

- 7、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。

答：

透過與雇主和中高齡者進行「社會對話」，或利用民意調查的方式，開發適合雙方的工作機會或產業，並將民意匯整以便日後政策修改之需要。可透過辦理研討會、相關論壇，消除社會大眾對於中高齡者的歧視，並建立正確的中高齡化社會的知識觀。

高齡社會來臨，中高齡者勢必成爲未來重要人力資源，因此，建構以「高齡者導向」的公共組織，並針對其需求產製適性的政策，強化中高齡者的人力資源服務，進而解決高齡化社會來臨所造成勞動力短缺的困境。



深度訪談紀錄 B05

受訪人員：桃園縣總工會幹事

受訪時間：100 年 4 月 15 日

受訪地點：總工會辦公室

1、您長期輔導工會，協助勞工朋友，依您的瞭解，中高齡者在職場上是否易受排擠、容易失業？失業後如何重返職場？

答：

根據行政院勞工委員會統計，中高齡謀職的確大不易，台灣中高齡失業人數，十年間增加了 1.2 倍。勞委會指出，2007 年台灣地區中高齡（45 歲至 64 歲）人數為 551 萬人，比 2002 年增加了 93 萬人（20.34%），較 1997 年增加 180 萬人（48.71%）。中高齡失業聯盟日前到總統府陳情，希望政府重視中高齡者嚴重失業問題，也期望桃園縣政府能正視此問題，多協助輔導中高齡縣民重返職場。

2、政府除了提供短期就業方案，另以補貼企業進用中高齡者以解決渠等之失業問題，是否有其他更積極性的政策；又，政府提供的短期就業方案，是就業措施？抑或救濟措施？您的看法呢？應如何引導中高齡者重返職場？原因為何？

答：

由政府機關（構）或合法立案之非營利團體，透過臨時性工作，提供中高齡者緊急性就業安置機會。於擔任臨時工作人員期間，輔以公立就業服務機構所提供之推介就業服務，並給予每週 4 至 8 小時之有給求職假，以協助儘速回歸一般職場。津貼發給標準為每小時新臺幣 100 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月為限。中高齡者若能善加利用，並能重返職場，應是就業措施，否則就成為救濟措施。

3、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後，可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。這對中高齡者之就業問題，會否更雪上加霜？原因為何？

答：

在經濟自由與全球化的趨動下，資本得以輕易跨越國界而自由移動，也因為資金的自由移動，帶給企業與資本擁有者更多的選擇，可以挑選勞動力成本較低或是貿易障礙較少的地區進行生產。此種現象使得國家/政府能夠控制企業、管制資金的權力

或能力變得越來越少，因此，更加速生產國際化、投資國際化、貿易自由化、金融全球化時代的來臨，國家或政府已無法用法令去綁住、限制或阻擋資本流動的速度。故即使未簽署 ECFA，許多企業或資金擁有者，照樣的會流向能夠創造更多利潤的地方，會出走或會倒閉的企業，依舊是照樣出走或倒閉。

ECFA 只是開啓雙方貿易自由化的一扇小門，個人認為不論有簽 ECFA 或沒有簽 ECFA，其實並不是造就台灣經濟向上發展的唯一秘方，也不是捕風捉影吹彈可能影響經濟走向萎縮的真正唯一原兇。而是面對經濟全球化的衝擊，台灣自己所擁有之產品、技術的競爭力，能否被現實的市場需要而肯定。沒有簽 ECFA 之前，台灣每年仍有許多工廠陸續的關廠歇業，簽了 ECFA 之後，如果產品、技術的競爭力打不過競爭對手的話，也不會因為有了 ECFA 的關稅減讓，而得到存活倖免於死。

4、政府希望勞工能藉職業訓練再學習專業技能及輔導廠商技能升級，使受影響之產業及勞工得到同等的照顧。但對中高齡求職者是否能藉職業訓練再重返職場，亦即「訓用合一」，抑或參加職訓只爲了津貼，您的看法呢？原因爲何？

答：

值得注意的是，2007 年台灣七萬多名中高齡失業者中，在尋職過程中曾遇有工作機會但未去就業者約二萬六千人（占百分之三十七點二七），主要原因是「待遇太低」（占百分之五十九點三一）；其餘未曾遇有工作機會的四萬四千人中，尋職時所遭遇的困難以「年齡限制」占百分之五十九點零一居多、其次是「技術不合」占百分之十八點五九，顯然年齡是中高齡失業者尋職的最大障礙。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展具關鍵性的角色，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡者就業機會嗎？您的看法如何？

答：

桃園航空城目前共規劃有自由貿易港區、機場專用區、航空產業區、經貿展覽園區、生活機能區、濱海遊憩區、精緻農業發展區、機場相容產業區等八大分區，或許可以提供中高齡者就業機會。

6、您如何評價政府對勞動市場結構變遷，產業發展願景以及勞動需求考量的政策？

答：

由於我國既有人力資源結構轉變速度跟不上產業結構變化的腳步，可以說是造成中高齡與低教育程度之勞動力失業率偏高、勞參率降低主因。因補救之道為使低度就業人力與待業人力的職業訓練內容符合產業發展需要以提高勞動人口的使用率，同時透過創業輔導機制，鼓勵中高齡、低技術人力進入門檻低之相關服務業工作，提高就業媒合成功率。在長期人力相關的政策規劃上，應加強未來教育體制與產業發展需求間之結合機制，使學校教育培育之就業人口主力能在最大程度上滿足產業發展的需要，並根據產業轉型的需求靈活調控其人力之供給。

7、依您的見解，請提供您對桃園縣中高齡就業問題的其他建議。

答：

依據主計處 2010 年 1 月 1 日最新統計，2009 年前十一個月，「結構性失業」高達 5 萬 6000 人，比 2008 年暴增 2 萬 3000 人；這些的數據顯示今後國內的結構性失業現象將更惡化，屆時最大的衝擊就是中高齡的就業勞工。所以要談桃園縣中高齡者的就業問題，不如先從產業結構面的不平衡問題加以檢討，「不同產業間的勞動力移轉」因此就成了重點，解決這個問題又關係到用人哲學，個人建議：「不以學歷論薪酬」，因為現在的環境已經走到知識經濟型的高新產業，終身學習才是正道；「著重實踐的經驗」，藉由不斷通過技術的進步，以增加就業的水平，創新現代服務業的規模。

深度訪談紀錄 C01

受訪人員：桃園縣政府勞資爭議調解委員

受訪時間：100 年 3 月 15 日

受訪地點：委員辦公室

- 1、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？

答：

ECFA 係兩岸貿易基於 WTO 的精神，以關稅逐年調降或免除之減讓協議，企業之經營生存，主要競爭力來自產品在市場之需求，故不論有無 ECFA，台灣企業要面對大陸產品的價格和品質各方面的競爭，故縱令 ECFA 之協議生效，具競爭性的產品進入台灣，仍會導致同質性企業面對受倒閉衝擊之風險。政府自可從進口品項，對應台灣受衝擊之企業生產品項，去印證，是否真的是有必然關係。由於 ECFA 的生效，關稅減免係分年執行，目前並無明確之事實顯現，ECFA 已經影響台灣企業的生存，進而造成員工失業的情況。

如確實是受 ECFA 協議而使企業倒閉，直接造成勞工失業之事實，建議政府發給就業損害救濟金，依員工在該企業之勞保投保年資，及投保薪資每年發給相當於一個月之就業損害救濟，進行輔導轉行轉業，並核給免費職業訓練參加卡，憑卡 3 年內，勞工得自由免費參加政府自辦或委辦之各項職業訓練，做為協助轉業措施。

- 2、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只為了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

勞工參加職訓當然能增加專業技能，問題是職訓之後，能否培養勞工具有符合再就業所需之基本技能與專業技巧，才是當前應考量的問題。職訓津貼只是讓勞工暫時性維持家庭生計而去受訓的意願，否則家計困頓也難安心參訓，絕大部分參加職業訓練的人，原則上不會是為了津貼。或許有少部分參加職訓者，因就業市場仍存在年齡歧視，而不被僱用，雖明知參加短期的職業訓練無法達到符合企業所需之專業能力，但對增進職場就職能力仍有所幫助，且參加職業訓練還有津貼可以領取

，比起失業沒有收入的好，是以，參加職訓亦非僅爲了津貼。

- 3、政府除了提供短期就業方案以解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作爲，以引導中高齡者重返職場？

答：

中高齡員工就業困難因素，大部份並非來自勞工技能不符或體能欠佳，而是就業市場整體上人力供需失衡，雇主既有外勞及年青者可資選擇填補僱用，中高齡求職者，自然而然就被排斥且邊緣化，縱使參加職訓充實轉業技能，亦難重返職場。政府若有心要讓中高齡者重返就業職場，首先必須從逐年停止引進外勞政策著手，讓就業市場機制脫離政府扭曲干預，讓三 K 工作之勞務價格自然上升，引導企業重新思考，在沒有替代人力可用的前提下，重新接受雇用中高齡者，使之重回職場。

- 4、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因爲何？

答：

所謂 950 億元，其實都是欺騙大眾的謊言，若仔細檢視 950 億元之協助費用，有一大半是幫助資方企業改善體質，剩下的才給勞工失業給付、尋職津貼、職訓津貼，但這些措施都是政府還沒有簽 ECFA 之前就已經在做的事，完全未因有了 ECFA 而提出更創新的措施或做法，而且該項總金額是分 10 年編列預算，折算回來跟本是與現行使用經費狀況幾無特別差別，950 億元是 10 年的預算，不是當年度的費用，數字看上去好像很大，一旦拆解之後，搞不好還比現況少。故吹噓數字毫無義意。而且陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣．．．等產業勞工密集又無法自動化之產業，早在未簽 ECFA 之前就已經大都外移而所剩無幾了；即使沒有外移，經濟自由化在全球化主流趨勢下，台灣接單，大陸生產早已是業界習慣，對無競爭力的企業有無「振興輔導」之必要，也另人存疑。而且以台灣的產業發展政策而言，有必要用全國納稅人的錢去捍衛無競爭力的產業續存嗎？消費者的自利行爲，終將讓企業生命週期不是轉型就是倒閉，這原本就是市場自由化的經濟原理，誰都無力阻擋或扭轉。政府撒錢救助，只是遏止或延緩產業升級轉型的殺手而非助手。而且所述傳產就業人力也不一定就是中高齡者之就業主場域，如受影響亦非針對中高

齡者，所以個人認為不會對中高齡就業造成雪上加霜，中高齡就業問題來自於就業市場人力有替代性，出現被排擠，並不宜歸責於 ECFA 之簽訂。

- 5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？

答：

航空城是政府為招商引企的地區經濟發展之象徵目標而已，特區條例之免稅或投資優惠以及經濟大環境需求是否存在，才是真實面向。航空城不是從宣傳口號就能展現成果，而是要拿出實質的投資誘因，才会有廠商投資進駐的實質正面效益產出，政府做事，通常是規劃口號喊很大聲，實質成果卻難以一蹴可及。縱有成果，對中高齡就業幫助亦屬有限，因為航空城引進的產業更具全球化的脈動新產品、新做法，應非一般非具競爭力之傳統產業，並不可能大量進用中高齡者，對其就業，亦恐難有被雇用需求上升之可能。

- 6、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。

答：

中高齡就業輔導，應重新全面從我國之勞動政策切入，不是光靠眼前局部有限的資源輔助，如引導去服務業或農業方向發展，並應以較高之工資引導中高齡者願意去取代外勞之工作，減少外勞搶食中高齡者之職缺機會。只是這些根本性的議題，往往被資方（企業）以許多其他理由所修飾，讓政府決策官員覺得企業訴求言之有理，讓外勞成為企業降低成本、提升競爭力的俎上禁臠，競相引進、越來越多，永無停歇的衝擊著就業市場中的用人思維。國家勞動政策缺乏整體社會觀點，只是拉攏討好企業單方面之利益，對中高齡就業者的困境恐將永遠無解。

深度訪談紀錄 C02

受訪人員：桃園縣政府勞資爭議調解委員

受訪時間：100 年 3 月 18 日

受訪地點：委員辦公室

- 1、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？

答：

中高齡勞工抱持無所謂的心態，以一種消極的態度來過日子，有工作就作，沒工作就到處遊盪，對於 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）更是無感。

- 2、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？

答：

政府爲了協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給（新臺幣 10,728 元），最長以 6 個月爲限。當然勞工參加職業訓練可以培養自我專業技能，但結訓後是否即能順利找到工作，有待後續觀查。

- 3、政府除了提供短期就業方案解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作爲，以引導中高齡者重返職場？

答：

由桃園縣政府或合法立案之非營利團體，透過臨時性工作，提供中高齡者緊急性就業安置機會。於擔任臨時工作人員期間，輔以公立就業服務機構所提供之推介就業服務，並給予每週 4 至 8 小時之有給求職假，以協助儘速回歸一般職場。津貼發給標準爲每小時新臺幣 100 元，每月最高發給 176 小時，最長以 6 個月爲限。目前除了發錢以外，似無斧底抽薪的積極性政策。

- 4、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因爲何？

答：

目前台灣中小企業幾乎占了九成，企業會認為 ECFA 係對大財團有利，一般中小型企業投資意願降低，產業空洞化，對 ECFA 也沒特別期待，且 950 億元經費分 10 年提撥，似乎也緩不濟急。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？

答：

雖然航空城設置倉儲專區、交易中心、物流中心、航空服務、航空訓練、飛機維修、航太科技製造、航空訓練及航空物流服務等相關產業。並引入經貿展覽園區之金融國貿、工商服務、旅館、購物中心、娛樂等產業。到底可以提供中高齡多少工作機會，尚無定論。

6、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。

答：

營造多元的工作環境，透過短期職務替代與工作分享，提高中高齡者的生產力，進而增加就業機會。

依據中高齡者本身的特性及因年齡而產生的工作侷限，開發適性且符合產業需求的工作機會。

建構多面向的職業訓練系統，結合民間資源及產業的需求，依據渠等特性規劃就業導向且適合從事之工作型態，達到訓用合一的目的。

鼓勵雇主加強辦理各類在職勞工進修教育訓練，建置企業的人力資本，並鼓勵在職勞工取得專業證照，加強自身未來的競爭力。

深度訪談紀錄 C03

受訪人員：桃園縣政府勞資爭議調解委員

受訪時間：100 年 3 月 24 日

受訪地點：委員辦公室

- 1、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？

答：

根據統計每五個失業者中，就有一位是中高齡者，中高齡失業者不減反增，而且不少人屬於長期失業，失業週數也最長。主計處官員表示，中高齡及長期失業持續增加，主要應該是受景氣影響，目前勞動市場提供的工作機會仍不多，中高齡及長期失業者可能受限於本身條件，不容易找到工作，必須等到景氣明顯恢復，勞動市場人力需求擴增，找工作才會比較容易。

- 2、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？

答：

職業訓練生活津貼是爲協助安定失業者於參加職業訓練期間之基本生活，當然可以參加職業訓練，又可以補助生活津貼是很多中高齡想要的，唯到底能有多少效益？有時職業訓練後仍舊找不到工作，形成資源浪費。

- 3、政府除了提供短期就業方案以解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作爲，以引導中高齡者重返職場？

答：

透過事業單位或團體提供職場學習及再適應之機會，協助中高齡者就業準備及就業適應，使其重返職場。提供中高齡者之職場學習及再適應津貼，每人每月新臺幣 17,880 元，補助期間最長 3 個月，並補助用人單位管理訓練津貼，每人每月新臺幣 5,000 元。

- 4、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。

對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因為何？

答：

傳統產業外移，中高齡失業者必然增多，重新思考產業結構的調整是一個重要的政策方向，不但可以將傳統產業推向創新，進一步升級成為精緻型的傳統產業，更可以重新喚回產業的生命力。同時，將產業政策與勞動市場的供需進行計算與整合，結合產業內勞動者在職訓練，培訓更多產業內勞動者往專業延伸，最終可將其專業延伸的思考再一步地回饋予創新的產業過程中。

同時政府應著手了解在地的核心與邊陲產業，並同時比較全球與在地產業結構的差異。輔導傳統產業創新，最終並制定出勞動者、政府與產業間三贏的政策。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？

答：

以桃園縣為例，如何將縣內產業由製造業為主，轉型成為以航空城的發展為主的精緻服務業與亞洲國際航空暨運輸的轉運站，如何利用大型開發或其它政策創造工作職缺，並從開發至營運的整個過程中，進一步思考如何提供相關人力和職業訓練，如有完善的產業開發計畫，及完整的職業訓練，可使民眾甚或中高齡者受惠。

6、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。

答：

運用職務再設計及工作流程的改造，開發適合中高齡者從事的工作項目，及讓工作更適合中高齡者，並藉此協助中高齡者穩定並延長就業。

強化社會立法與社會倡導，消除職場對中高齡者的就業歧視。

結合民間資源運用「促進特定對象就業補助作業要點」，透過直接補助民間團體辦理就業促進相關事項，共同合作協助中高齡者就業。

深度訪談紀錄 C04

受訪人員：桃園縣政府勞資爭議調解委員

受訪時間：100 年 3 月 29 日

受訪地點：委員辦公室

1、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？

答：

2007 年台灣地區中高齡平均勞動參與率為 60.55%，各年齡層仍有很大差別，四十五歲至四十九歲為 75.57%，五十歲至五十四歲為 65.57%，而五十五歲至五十九歲及六十歲到六十四歲的勞參率分別只有 49.64% 及 32%，明顯低於美國、日本及韓國的五成及六成以上。

2007 年台灣中高齡失業人數為 75,000 人，比 1997 年 34,000 人增加了一點二倍。而中高齡者的失業週數平均為 28.2 週，也比全體平均失業週數 24.6 週高出三點六週。

中高齡者當然擔心失業，由於非典型的工作型態已成為未來的就業趨勢，因此，勞動者不能期待將來的工作都是全職的，政府更應針對此工作型態訂立更多的勞動保障條件，用以增進就業率與勞動參與的積極性。並對中高齡的待業者在政策上，提出不同的配套方案。

2、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只為了津貼您的看法呢？原因為何？

答：

職業訓練津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給（新臺幣 10,728 元），最長 6 個月為限。

其實，職業訓練津貼受到各方質疑和垢病，勞工參加職訓是可以培養專業技能，但結訓後，往往找不到合適工作，另一方面中高齡只參加職訓，並未積極尋找工作，造成行政資源浪費。

3、政府除了提供短期就業方案以解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作為，以引導中高齡者重返職場？

答：

政府為鼓勵僱主僱用由公立就業服務機構推介之中高齡者。僱主得向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助，依勞工人數每人每月發給僱主新臺幣 10,000 元或每人每小時新臺幣 10 元，最長 12 個月為限。這項補助也同時被認為係補貼僱主，並未真正照顧中高齡者，因為補貼期限過了，勞工也失去工作，無法保證能長期就業。

4、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因為何？

答：

950 億元是 10 年的預算，一旦拆解之後，搞不好還比現況少。而且陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣...等產業勞工密集又無法自動化之產業，早在沒有 ECFA 之前就已經大都外移而所剩無幾，即使沒有外移，經濟自由化在全球化主流趨勢下，台灣接單，大陸生產早已是業界習慣，對無競爭力的企業有無「振興輔導」之必要，而且以台灣的產業發展政策而言，有必要用全國納稅人的錢去輔導無競爭力的產業續存嗎？

未來我國政府施政應朝向鼓勵中高齡人口持續就業並提供更多退休的選擇，且排除其持續就業及再就業的障礙、往製造僱主僱用及持續僱用中高齡勞工的誘因方向努力，冀能降低我國面對高齡化社會的衝擊。

5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？

答：

桃園航空城，是政府規劃的美麗願景，只看到財團積極進駐，且政府答應進用外勞比例增加，不利本勞就業，更無正面效益，雖然規劃航太、物流、服務、高科技、新興等五大產業群，但目前還看不出有中高齡者的就業機會。

6、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。

答：

透過就業服務專業人員制度的建立，幫助勞動者實際地長期規劃其職涯，以脫離

永遠或暫時居於弱勢的困境。勞動政策須符合彈性、安全的原則。爲了促進勞工積極就業，政府新制訂的或修改的勞動政策與保障應當更全面地落實彈性與安全的原則，才能給予產業界及勞動市場同時對未來的經濟發展有積極性及信心。

爲解決失業問題，政策方向應該不僅聚焦於待業、失業者，因爲除了待業者外，亦應該針對在職者或非勞動力做必要性的宣導，民眾一方面除了解政府是主動且同理地體察民眾個人及家戶面臨或經歷失業的恐懼感，另一方面也可進一步了解現行政策的優缺點及是否滿足民眾的需求等，因此，無論是勞動者個人或是產業政策的任一環節，政府應更主動且積極地了解並有效地介入，進而達到勞動者可自己利用各種資源改善其失業處境的目的。



深度訪談紀錄 C05

受訪人員：桃園縣政府勞資爭議調解委員

受訪時間：100年3月31日

受訪地點：委員辦公室

1、您長期協助勞資雙方處理勞資爭議，常與中高齡朋友接觸，就您的瞭解，他們對自身工作及未來簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議），會擔心失業嗎？希望政府如何協助？

答：

中高齡勞工朋友目前多數對於 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）均不太知悉，因此較不會有擔心失業之連想，建議政府未來可對簽署的 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）而衝擊營運之產業，予以優惠利率貸款或轉加輔導協助以利升級或轉型。

2、勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？

答：

大部分中高齡勞工朋友目前多數參加職訓都是爲了生活津貼，培養自我專業技能較少，因爲參加職業訓練後除了自我創業外，其餘若要再就業通常面臨一層無形的年齡門檻圍牆，所以除非職業訓練課程屬性適合未來中高齡就業市場需求(例如:保母訓練班．．．等)，否則中高齡勞工朋友參加職訓的目的的結果大部分都是爲了生活津貼而來。

3、政府除了提供短期就業方案以解決中高齡失業問題外，是否還有其他更積極性的作爲，以引導中高齡者重返職場？

答：

這要從兩方面來看：中高齡失業者有些經濟能力較優渥，期再就業之意願並不高，有些參加中高齡短期就業方案幾乎是爲了交朋友或消磨時間，其實並不必浪費太多資源在這些族群。所以政府應設立中高齡短期就業方案之資格門檻以真正落實照顧需要照顧的中高齡失業者。

另政府應加強在職勞工的第二專長或第三專長等之訓練，使得在職者培養一定的被利用價值及就業能力。政府應該積極的做法是給釣竿而不是一味的給魚吃，而最重要的

是「要給對釣竿」！

- 4、因應 ECFA（兩岸經濟合作架構協議）簽署後可能受影響的傳統產業（包括陶瓷、毛巾、製鞋、餅乾、家具、寢具、成衣），政府提供 950 億元經費協助產業及勞工。對中高齡者就業問題，是否會更雪上加霜？原因為何？

答：

政府預估兩岸簽署 ECFA 可能受衝擊產業之因應對策（含輔導－調整－救濟三階段）所需經費暫估 943 億元預算規模。若短期看來或許會因為產業升級或自動化等因素而造成人力需求縮減，企業在成本考量下優先裁減中高齡者勞工，造成失業，不過勞委會針對輔導、調整及救濟階段將以公務預算預計投入 365 億元，協助勞工朋友，另經濟部亦有相關勞工職業訓練及技能升級等費用之編列，期使受影響之產業及勞工得到同等之照顧。

- 5、「桃園航空城」的規劃對桃園地方區域經濟發展有著關鍵性的作用，對桃園縣產業發展與就業問題，亦應具正面效益，唯將來可提供中高齡就業機會嗎？您的看法如何？

答：

馬總統推動愛台 12 建設之桃園航空城計畫，依照桃園縣政府估計，將可引進投資金額超過 1 兆、超過 6 千億的年產值，並且帶來 8 萬個就業機會。但是否未來可提供更多中高齡就業機會，本人並不太樂觀，畢竟再就業通常突破一層長期以來業界無形的年齡門檻圍牆。

- 6、請提供您其他有關桃園縣中高齡者就業問題的想法。

答：

政府應加強在職勞工的第二專長或第三專長等之訓練，使得在職者培養一定的被利用價值及就業能力。政府應該積極的做法是做好”預防失業”措施，而非等到在職者失業再思考協助再就業的問題，畢竟「臨渴而掘井」，將緩不濟急！

政府對勞動市場應加強研究中高齡就業市場需求，針對市場需求而設計提供轉訓練，訓練後再協助轉職，而非目前只要打著中高齡失業者訓練旗幟，就一味給予補助因為如此將對中高齡再就業之效益大打折扣，畢竟「針對需求提供需求」才是上策！

深度訪談紀錄 D01

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 4 日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

大部分的求職者想找的皆是他之前所從事的職類，大多為作業員、技術員……等等。至於這些求職者是否有積極的找尋工作，則要看其本身的態度。有些求職者，因個人或家庭因素，有經濟上的壓力，這些人通常會較積極的找工作，且不論工作內容只要能賺錢即可。而有些人雖然很積極的找工作，但卻很堅持某些條件，例如：薪水一定要多少以上（因為有基本的生活費用及房貸、車貸、小孩學費……等等）或只願從事類似之前的工作類別，其他的一概不考慮。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

如上題所提，求職心態個個皆不相同，端視求職者當時處於何種情境，若有很大的經濟壓力，則是什麼工作皆可，因為他需要有經濟來源以支撐生活，但亦有部份的人，會以薪資的多寡來決定是否去應徵（因為他們覺得，若這份薪資無法 cover 他所需支出的費用，則不列入考慮）；經濟壓力不大的，則會提出一些要求，例如：一定要何種職缺（通常是之前從事的工作）、不要 12 小時或常加班、要週休二日、不要太勞累或一直站著……等要求。再者有符合請領失業給付的中高齡者則有部分會傾向先領完失業給付再來求職。亦有些待業者，則傾向參加政府的各項就業方案。

3、政府為了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：

其實不能以偏概全，中高齡者就只想從事公部門的短期就業方案，其他的工作

職缺一概不考慮；一來是礙於年齡問題，私人企業較不喜歡僱用中高齡，再者是工作時間長。反觀公部門，大部份的職缺皆為內勤、正常上下班、週休二日，能讓他們兼顧家庭，較符合他們的期望，故不少偏好參加政府的就業方案，再加上公部門的工作，通常是送公文、接聽電話、整理資料．．．等較無壓力工作，跟一般私人企業比起來較輕鬆，雖然薪資不高(私人企業約多三至四千元，但工作時間較長且累)，故有時他們寧願等公共就業方案，也不考慮私人企業工作。

4、 中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？

答：

中高齡勞工參加職業訓練的目的，每個都不盡相同。有些是想補自己不足之處，故來參加職訓。而有些是想轉換工作跑道，故來學習新的技能，以利將來能自己開業或進入新的工作領域。

但亦有些待業者只是來打發時間及因爲可以領取生活津貼，而這些參訓者大多年紀很大，等到結訓後詢問其就業意願時，會推說年紀大了、廠商不願錄取爲理由，而沒有求職的行爲。其實政府的美意極佳，但到了最後往往都變了調，職訓的目的是在增加待業者專業能力及就業競爭力，但有時最後會淪爲待業者的提款機，而出現了職業學生，雖有法規的限定，但還是會發生資源無法用在需要的人身上，以產生最大的效益的弊端。

5、 中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

如同上面所提到的，中高齡待業者在求職上常遇到的問題是年齡太大或是家庭問題無法配合公司的工作時間，故他們大多希望政府能多一點公部門的就業方案。此外，希望能向公司宣導，多多進用中高齡的待業者，或是提出一些適合他們的工作內容。

6、 請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

失業給付發放氾濫而造成廠商的困擾：常有廠商反應，求職者面試時，只要求蓋個章就走了，造成廠商的觀感不佳，復加上領取的時間長達半年，有些待業者經

過這半年的失業補助領取後，或多或少減少了求職的意願，故覺得是否需減短領取的時間。

有關職業訓練，是否有一個機制來確認，受訓者是否有學以致用或就業意願，以避免浪費公帑，才能有效善用資源於有需要的人身上。

政府公部門的就業方案，應該用於開發一些有生產力或有效益的，而非一些似有若無的職缺上，以避免造成參加此類方案的待業者在工作場所，沒事可做，讓來政府或公部門辦事的民眾，留下不良觀感。



深度訪談紀錄 D02

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 4 日

受訪地點：就業服務台

- 1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

大部份中高齡求職者還是習慣從事原本的行業及相關的工作，例如：行政職、技術職、交通運輸等，故如由原來的行職業中退休或被資遣，大都還是習慣從事原來熟悉的行職業。

尚需負擔家計者或較積極的求職者，找尋工作意願會較高且接受的工作類型也較廣泛。

- 2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

部分中高齡求職者對工作還是很挑剔並要求很多，不願屈就較屬勞力型且辛苦的工作或堅持原本想從事的行業。似未考量到自身條件是否符合，目前職場環境及工作類型所需用眼力或較耗費體力搬重或久站的工作職缺。

- 3、政府為了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：

是。公部門為正常上下班、週休二日，屬正常工時較多，與一般公司行號上下班時間比較起來，不用輪班且不固定週休二日，相較之下，尤其對有小孩上下學需要接送的中高齡求職者，時間較易配合。

公部門工作環境較為單純，工作內容較容易上手，工作壓力沒一般私人企業那麼大，定時匯入薪資，故對不要求高薪，可維持基本生活開銷者較具吸引力。

- 4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只為了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

對於職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力，積極的中高齡求職者，願意學習第二專長，進而考取相關就業證照而轉入相關行職業，例如：餐飲丙級證照、照顧服務人員證照、總幹事證照、堆高機操作證照等。對職訓生活期間亦有相關津貼可以領取，減低生活負擔，對於真正有需要的人，較有助益。較不極積的中高齡求職者，職訓生活津貼不領白不領的心態，受完訓之後，也不一定會找職訓課程相關的行職業類別工作。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

多提供政府短期就業促進措施方案，並能長期僱用，雇主可以多多進用年齡固然已達上限，但身心狀況或體力均符合條件者，不要因年齡而限制彼等之就業機會。

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

宣導企業在促進中高齡者就業促進上的社會責任，使中高齡者的就業促進有助於企業形象之建立。換言之，中高齡者就業的人性化也應如同企業作環保及僱用身障人士一般受到重視。

深度訪談紀錄 D03

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 7 日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

中高齡失業勞工較缺乏專業技能，在職場的競爭條件居於弱勢，能夠找到的就業機會，多半是清潔或保全性質者。不少中高齡者因不願屈就於此類型工作，而執意要找作業員工作，然傳統產業對於薪資成本及支付退休金上的考量對中高齡者的接受度不高。又，由於產業結構的變遷，傳統產業必須降低成本以提昇競爭力，因而紛紛外移。即便留在台灣的傳統製造業仍多傾向於選擇體力良好且年輕的就業者，而不願進用中高齡失業者。

如果家中經濟尚許可，中高齡者往往不是很積極求職；這並不意味經濟狀況較差者就必然很積極，他們往往用一種無所謂的態度，甚至到處遊蕩，造成社會問題。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

中高齡求職困難的原因雖是年齡限制，但台灣中高齡再就業環境一方面是企業雇用高齡者意願薄弱，另一方面則在於求職者的心態；不少中高齡者仍擺出高姿態，致企業主難以接受。就理論上言，中高齡者重回職場，應更珍惜就業機會。惟有些會要求離家近、工作環境、薪資等等，故難媒合其就業。

3、政府爲了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：

一般會較偏愛公共就業機會，因爲固定上下班時間，長官對他們不會有太多的要求，雖然工作輕鬆，但無法習得有關技能，對日後回到一般職場並無幫助。且離開公

共就業服務後未再就業，主要原因是「沒有工作機會」，也就是說公共就業對於改善失業者再就業時的工作條件並無助益。

4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因爲何？

答：

對於政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給，最長6個月爲限。部份還是爲了津貼，至於職業訓練結束能否找到工作，以及培養自我專業技能，提升競爭力，那是另一回事。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

針對需加強就業技能或求職技巧者，協助安排職業訓練或就業促進研習活動（如團體成長活動、職場觀摩、角色扮演、個別訓練等），以協助其就業準備、掌握就業市場資訊、導正職業觀念、增進自我認知與求職面試技巧等。

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

求職、就業過程的不順遂，往往扭曲中高齡者的職場價值觀，因此，不僅技術上的加強訓練，就連職場上對工作的態度也應該再教育。否則以目前景氣的情況，即使政府願意補助企業進用中高齡人力，但企業主卻能舉出許多爲什麼不用中高齡者的理由。

天生我材必有用，中高齡的求職朋友不必因爲年齡的關係而氣餒，只要讓雇主感受到你的誠意與用心，雖然一開始會因爲年齡的問題被擋在門外，只要抱持著永不放棄的精神繼續努力，相信皇天不負苦心人，一定會找到適合的工作。

深度訪談紀錄 D04

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 8 日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

中高齡失業人數屢創新高，其中有近 85%的人沒有信心找到工作，年齡愈大愈沒有信心找到合適工作，特別是 60 到 64 歲失業民眾「百分之百」擔心自己找不到合適工作。也因此，45 歲以上失業者中，願意接受部分時間、臨時性或人力派遣工作者的比例高達 82%，其中六成一左右的人希望從事生產操作工作，14%的人期待找到服務性質的工作，其餘 14%的人希望從事技術性的工作，因為是家庭的經濟支柱，因此會積極找尋工作。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

長期失業的中高齡者希望政府重視他們的問題，別讓他們在職場上飽受歧視。而，無論學歷高低，或屬藍、白領階級，一旦遭逢失業轉職時，往往會因年齡而被拒於千里之外。中高齡就業常只僅能從事臨時、派遣等短期工作。建議應該先求有再求好

3、政府爲了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：

中高齡求職者的確偏愛公部門的短期就業，一來工作時間固定，長官對他（她）們也不會有特別要求，工作又輕鬆，做滿六個月，休息一陣子，再到別的單位，造成資源浪費且無法學習一些相關技能，重返一般職場。

4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給（新臺幣 10,728 元），最長 6 個月為限。

未來職業訓練中心與產業界如能合作，由產業界提供就業機會，中心負責並辦理職業訓練，可以說是一種看得到工作機會的職業訓練模式，招訓時合作廠商參與聯合面試，錄訓學員經訓練期滿測驗成績及格者，由中心發給結訓證書，合作廠商遇缺時優先予以錄用，就不會產生這類問題。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

中高齡失業者像「中古貨」，在僱用員工的成本不變前提下，雇主當然傾向僱用年輕人。想要有效地讓雇主樂意僱用中高齡勞動者，政府應儘速修法，讓勞動條件在勞資雙方均接受的情況下，有條件地放寬勞基法規定，降低雇主的用人成本。

目前勞基法規定最低薪資是每月 17,880 元，雇主必須負擔員工勞健保及勞退薪資部份費用，平均一個月約 3 千元。如果能放寬限制，經勞資協商後，雇主聘用失業 1 年以上或 55 歲以上勞工，可排除勞退、年假、資遣費等規範，自然大幅提升雇主讓「中古貨」「回收再利用」的意願。

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

對於中高齡求職者，應有能力針對不同身份及對象給予有效的建議及正確觀念，並重整其職涯規劃，例如:主動協助怯志工作者重新建立正確的工作態度與觀念，並協助其認識各種短期、中期及長期進入勞動市場的規劃，而非僅給與一份工作後即告結案。

深度訪談紀錄 D05

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100年3月10日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

大部分中高齡者都非常積極找尋工作，不但可貼補家用、自籌零用錢、更可以抗通膨。相關工作如清潔工作、大賣場櫃位銷售人員、大樓管理員、司機等等都願意。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

對長期失業的中高齡民眾來說，與其不斷地和政府唱高調、試圖拉高勞動條件，最後讓自己淪為非勞動人口，不如「先求有再求好」，以協商換取比短期就業補助更長遠的保障。中高齡的勞動者雖然年紀較大，體力不如年輕人，但是願意奉獻的精神絕不輸年輕人。

3、政府為了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：

的確，中高齡求職者只要政府一釋出公共就業方案，就會到就服站尋問如何去公部門就業，因為他們認為公部門上班時間固定，不需加班，周六、日又放假。唯公共就業方案結束後，因無法學得技能回到一般職場，致造成資源上的浪費。

4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只為了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。其實是政府的美意，而往往被誤用扭曲原意，淪為只要津貼不在乎培養專業技能，以及提升就業能力。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

運用平面報章、電視等大眾傳播媒體、印製防治就業歧視宣導品，加強宣導，並辦理就業歧視禁止項目法制業務研習會及防治就業歧視研討會等，以避免就業歧視。並針對中高齡人力抽樣調查，讓雇主知道還是有很高比例的中高齡勞動者，即使已經是中古貨，如果能有效資源回收利用，反而能減輕社會負擔，讓年輕人不再因為要照顧年邁雙親而不敢生兒育女。

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

針對不同性質的中高齡失業者，應進行諮商性的深入追蹤分析，並且每月進行調查及統計分析，除了瞭解其實際原因外，更應就其個別情況作系統性的統整並重建其工作觀，以達落實中高齡失業者之相關措施，並應注意其就業機會的公平。

就業服務專業人員的另一項重要功能，就是要有能力依照不同身份的待業者的處境，進行合適且長期的規劃，而非僅協助其找到一份工作即可。特定身份的待業者一向是社會的弱勢，因此，除了必要的工作協尋外，配套的社會福利措施應當分期分目的的落實於特定身分待業者身上。待業者應予分類、分級管理：如年齡別、性別、教育程度或失業期長短，再進一步檢視現有措施是否能提供待業者協助，若現有措施不足，則應制定新的相關措施。

深度訪談紀錄 D06

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 10 日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

提供臨櫃的待業者進行專業與全面的就業諮詢服務外，中高齡求職者也出現兩極化的求職態度，大部份很積極，只要有工作都願意接受就業服務台的安排，前往面試進而上班，部分較消極者，就算面試後廠商通知他上班，仍不願意去，不是嫌太遠、就是抱怨待遇低、時間長等等。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

失業者易出現沮喪、挫折等心理，假使缺乏適當的情緒管理，易衍生自怨自艾、自我放逐、夫妻吵架、打罵子女、鄰居失和、抱怨社會等症狀，較嚴重者會出現自殺、甚至是搶劫、殺人、放火等犯罪行爲。失業者心理的變化會衝擊家庭成員的人生觀、彼此間的相處態度和人際關係。

3、政府爲了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：略

4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只爲了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給（新臺幣 10,728 元），最長 6 個月爲限。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：略

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

評估中高齡者就業需求、障礙、特質與潛能，以運用各項資源，提供專業化、深度化與客製化就業服務，以達穩定就業目標。並視個案情形，擬訂專屬的「就業協助行動計畫」，強化以就業為目標導向之策略與執行方式，避免渠等成為長期失業之怯志工作者。辦理防治就業歧視宣導及研習會等相關業務，促進職場就業機會平等，消除就業歧視，促使事業單位及民眾瞭解法規。



深度訪談紀錄 D07

受訪人員：桃園縣政府就業服務台服務員

受訪時間：100 年 3 月 14 日

受訪地點：就業服務台

1、中高齡求職者至就業服務台，想要找的工作多半是那些行業？中高年齡層勞工是否積極找尋工作？原因為何？

答：

加強辦理政策行銷，消除雇主及社會大眾之刻板印象，將高齡化社會的實質內涵及未來面對的問題，透過短片、新聞專題報導、公關活動等宣導方式，利用媒體通路，漸進式讓大眾認識高齡化社會的問題及困境，進而推廣相關政策，以達宣導之效果。

2、您對中高齡求職者心態的了解，多半是只要有就好，抑或有其他的要求，原因為何？

答：

求職者之工作意願與廠商需才條件落差，常為求職與求才不能如願原因。適時給予建議，讓求、供雙方作適切修正，可促進媒合成功率。

3、政府為了降低失業率，提供各項公共就業方案，中高齡求職者是否較偏愛公部門的短期就業？原因為何？

答：略

4、中高齡勞工參加職業訓練能否培養自我專業技能，提升競爭力？抑或參加職訓只為了津貼？您的看法呢？原因為何？

答：

政府提供職業訓練生活津貼協助安定失業中高齡者於參加職業訓練期間之基本生活，使其能安心參訓並促其迅速就業。每月按基本工資百分之六十發給（新臺幣 10,728 元），最長 6 個月為限。

5、中高齡者希望政府提供那些措施或政策以協助他(她)們就業？

答：

為協助中高齡者儘速就業，宜運用求職交通補助金及職業訓練生活津貼，以增進就業意願及機會，並鼓勵渠等學習一技之長。

求職交通補助金：補助經公立就業服務機構推介前往應徵工作時，其應徵地點與日常居住處所距離 30 公里以上或經濟能力薄弱之中高齡者。每人每次新臺幣 500 元。但情形特殊者，得核實發給，每次不得超過新台幣 1,250 元，每年以 4 次為限。

6、請提供您覺得與桃園縣中高齡者就業問題有關的其他想法。

答：

桃園縣於桃園、中壢、平鎮、大園、觀音、龜山、桃園幼獅就業服務台，為方便求職者就近利用資源主動深入地方及基層，提供就業資訊與就業媒合，為潛在欲就業之失業者開闢「中高齡」就業服務專區。定期發布公立就業服務機構求職求才統計等相關就業市場調查分析。設立 0800-777-888 免付費 24 小時就業服務諮詢專線，受理民眾電話求職登記。辦理就業博覽會或徵才活動，統整工作職缺，加速就業媒合。

由各公立就業服務機構成立單一轉介窗口，結合各部會及社政、民政、醫療、民間團體等相關單位，運用多元聯繫管道及資源，提供個案連續且完整服務，協助排除就業障礙。

附錄四 桃園航空城相關資料

壹、人口推估：

依水資源供給，以節約用水方案推估桃園縣人口成長趨勢至 110 年計畫人口為 240 萬人（如下表），未來因應桃園捷運路網系統建立，帶動桃園縣全縣改造，引發重點發展區機能提升，亦可帶動特色發展區轉型。

桃園縣各鄉鎮市人口推估表

各鄉鎮	98 年 5 月	110 年	98-110 年成長
龜山鄉	134,667	169,110	25.58%
桃園市	398,466	464,626	19.60%
中壢市	362,919	485,979	33.91%
平鎮市	205,745	215,231	4.61%
龍潭鄉	113,840	119,573	5.04%
八德市	173,641	189,609	9.20%
楊梅市	146,605	177,651	21.18%
大溪鎮	91,419	104,196	13.98%
蘆竹鄉	136,935	173,381	26.62%
大園鄉	80,595	145,196	80.15%
觀音鄉	60,458	77,722	28.56%
新屋鄉	49,638	64,057	29.05%
復興鄉	10,385	12,812	23.37%
桃園縣	1,965,313	2,400,000	22.12%

貳、桃園航空城 110 年就業人口推估

本計畫就業人口預測係先推估 110 年機場客運量而衍生之就業人口，再採用格林勞利(Garin-Lowry model)推估其帶來之依賴人口及其衍生居住、就業人口，進而推

導出目標年之居住人口，併同現住人口採自然成長趨勢預估，合計為本計畫目標年計畫人口數，各項推估內容說明如下：

就業人口推估：8 萬人

參考國外機場案例，在機場民營化及商業化趨勢下，機場對於當地經濟發展包括直接及間接的就業機會均相對地提高，故本計畫目標年人口推估係採用預測客運量推估相關衍生之直接及間接就業人口。

一、就業人口乘數

以國際機場而言，平均每百萬客運量人次創造 950 個直接就業機會以及 2,000 個間接就業機會，共計 2,950 個就業機會【資料來源：Michel van Wijk(2007) 'Airports as Cityports in the City-region', Urban and Regional Research centre Utrecht, Faculty of Geosciences, Utrecht University】。考量國外機場發展現況及桃園國際機場發展情形，本計畫將上述就業人口乘數下修為每百萬客運人次創造 2,400 個就業機會。

二、客運量預估

參考台灣桃園國際機場主機化修訂(交通部民航局，98 年 2 月)及桃園國際航空城交通運輸暨系統整規劃(桃園縣政府，98 年 10 月)內有關桃園國際機場客運量之推估，桃園國際機場運量預測情境分為兩岸保守直航與兩岸全面直航，另由於松山機場鄰近桃園機場，考量其未來發展對桃園機場之影響，又分為 4 個國際機場(桃園、高雄及台中 3 個國際機場，松山飛兩岸)、4 個國際機場(松山飛兩岸與區域)與 3 個國際機場(松山不飛國際航線)3 種情境。本計畫係採用兩岸全面直航且具有 4 個國際機場情境下，推估 110 年桃園國際機場客運量約 3,340 萬人。

三、桃園國際機場衍生就業人數

依前述桃園國際機場目標年 110 年客運量預測及就業成收，推估衍生就業人口為 80,160 人，故推估目標年 110 年，可提供約 8 萬個就業人口。

叁、桃園縣產業別

桃園縣歷年各業別工廠家數一覽表

單位：家數

年 度	90年	91年	92年	93年	94年	95年	96年
總 計	10,811	11,008	9,860	10,280	10,281	10,355	3,505
食品製製造	495	521	496	536	534	542	173
紡織業	1,033	1,030	928	931	880	836	358
成衣及服飾品業	182	185	161	167	160	156	14
皮革、毛衣其製品製造業	42	37	43	41	38	37	15
木竹製品、家具裝設品製造業	231	236	174	185	185	191	10
造紙、紙製品及印刷出版業	366	382	326	334	328	324	87
化學材要製造業	207	218	187	199	189	196	69
化學製品製造業	403	411	384	395	397	414	140
石油及煤油製品製造業	12	12	10	11	11	12	5
橡膠製品製造業	110	111	101	108	109	110	38
塑膠製品製造業	780	775	776	803	813	807	253
非金屬礦物製品製造業	257	263	248	245	237	235	63
金屬基本工業	332	344	330	343	351	352	147
金屬製品製造業	1,441	1,485	1,047	1,094	1,104	1,125	3385
機械設備製造配修業	1,761	1,785	2,059	2,190	2,246	2,304	707

電腦公信及視聽電子產品製造業	128	91	401	416	405	398	152
電子零組件製造業	334	257	1,092	1,126	1,121	1,144	482
電力及電子機械器材製造配修業	1,783	1,938	434	455	440	436	131
運輸工具製造業	513	511	369	389	399	395	16
精密光學醫療器材及鐘表製造業	110	117	83	99	105	110	152
其他工業製品製造業	289	299	211	223	229	231	84

肆、桃園縣工業區

桃園縣之工業區近年已從較為勞力密集及污染性和民生所需之產業，轉變到以半導體、資訊、電子、電訊等高科技產業為主之趨勢，80年開始開發之工業園區皆以科技及研發為主的產業組合。桃園縣整體產業型態已大致轉變，其開發方式也由政府主導的工業區開發轉變成以民間投資為主的模式。

桃園航空城範圍現有工業區僅有大園工業區，系為60-69年所編定之工業用地，面積約204公頃，以生產化工、化學製品及染料等為主。臨近桃園航空城之工業區則位於蘆竹鄉面積約178公頃的海湖坑口工業區，及面積約632公頃的觀音工業區，此兩處工業區皆為70-79年間桃園縣所開發之工業區，屬於綜合性工業區。海湖坑口工業區係以長生電廠為主，觀音工業區以化學工業為主、其次為金屬製品業。

桃園縣航空城及周圍工業區彙整表

類型	綜合	綜合	綜合	環保汽車	大園擴大工業區
工業區	大園工業區	觀音工業區	海湖坑口工業區	大園許厝港段	
地點	桃園縣	桃園縣	桃園縣	桃園縣	桃園縣

	大園鄉	觀音鄉	蘆竹鄉	大園鄉	大園鄉
開發年期	一期 65/3-67/5 ; 二期 69/9-73/3	一二期 71/2-75/2 三期 6/11-79/12	70/2(台 70 內 401 號)		
總面積(公頃)	204.28	615	178	16	75.9277
公設(公頃)	25.5	93.2			11.8108
廠地(公頃)	161.62	448.48	70		64.1169
社區(含道路)	5.5	54.8			
綠帶(公頃)		73.8			
廠商家數	157	309			
主導單位	台灣省建設廳	經濟部工業區	桃園縣政府	正隆公司	
規劃設計	住都局(一期) 唐榮(二期)	中興工程顧問 社			
開發者	台灣省建設廳	榮工處			
開發援用法令	獎勵投資 條例	獎勵投資 條例	獎勵投資 條例		獎勵投資 條例
土地型態	非都市土地	非都市土地	非都市土地	非都市土地	非都市土地
現況	已開發	已開發	已使用	以使用	
產業組成	金屬、紡織、 化學、食品為 主，其他包括 機械、電工器 材、造紙、木 竹、非金屬礦 物製品、運輸 工具	化學、金屬、 紡織、電子電 器為主，其他 包括紡織、塑 膠、機械、食 品、紙造、運 輸製造			

伍、桃園縣商業及服務業

96 年底桃園縣商業及服務業登記數共 35,868 家，登記資本額總數為 83.3 億元，登記數與資本登記額年成長率多呈現正成長，顯示目前桃園縣商業及服務業發展活

動力相當旺盛，其中以運輸倉儲通信業平均單位資本額較大，亦即企業規模較大。

桃園縣歷年商業登記一覽表

年度		90年	91年	92年	93年	94年	95年	96年
批發零售業	家數	-	31,425	30,716	24,598	24,581	25,075	25,280
	登記資本額	-	37.9	38.7	41.8	45.4	48.3	51.1
住宿及	家數	-	3,136	3,187	2,646	2,753	2,967	3,175
	登記資本額	-	11.4	11.7	12.1	12.2	12.8	13.3
運輸倉儲	家數	1,835	1,700	1,694	1,569	1,557	1,560	1,568
	登記資本額	5	4.6	4.5	4	4	4.1	4.2
金融保險	家數	-	749	761	639	645	667	292
	登記資本額	-	6.8	7.1	6.7	6.7	6.8	6.2
服務業	家數	-	6,25	6,45	5,02	5,14	5,66	5,55
	登記資本額	-	7.1	6.8	7.4	7.8	8.8	8.5
總計	家數	1,835	43,268	42,812	34,475	34,679	35,934	35,868
	登記資本額	5	67.8	68.8	72	76.1	80.8	83.3

陸、桃園航空城預期效益

未來公司將得配合本縣相關計畫擬定、進度參與實質開發、公有土地及建物等資產之委託經營管理、規劃設置產業園區、積極行銷建立桃園航空城世界性品牌與知名度等工作，引導航空城土地適時適性開發，提供產業發展所需空間，降低產業進入門檻及風險，藉以打造營運利基，並期以發揮引導民間企業投資開發之效益，發展國家的航空城，達成本公司強化桃園航空城國際競爭力，建構完善產業發展環

境，促進地方經濟發展之設立目的。

一、配合桃園航空城發展的桃園縣優勢產業

桃園縣長期作為國家門戶機場座落地點，加上原有台地自然人文資源，且為近年發展台北新竹科技軸帶的中點，產業組成複合發展已型塑桃園縣特色的優勢產業，可作為未來桃園航空城發展的基礎。相關優勢產業之產業組成包括下列產業群：

（一）航空產業群

以桃園機場為核心，已發展包括「航空運輸」、「航空服務」、「航空製造」及「航空維修」產業。航空運輸有中華航空及長榮航空二家我國籍航空公司，並有其他國際航空公司進駐；航空服務有航空科學館、適航驗證中心等；航空製造已有包括漢翔公司、貝克工業、凌威航太、利翔航太電子等；航空維修有長榮航太及中華航空維修廠等。

（二）物流產業群

現行以環繞桃園機場周邊發展，空間聚集大園、蘆竹及南崁地區，包括地區貨櫃倉儲及遠雄自由貿易港區等。

（三）服務產業群

桃園縣境內提供之機場周邊服務目前已有之資源及相關計畫投入如下：

1. 經貿會展：目前經貿會展仍以臺北市資源最多，未來將以高鐵桃園站區周邊發展經貿會展中心。
2. 休閒觀光：桃園縣有觀音花卉、大溪二蔣史蹟及復興山林資源，在北臺休閒觀光發展具有相對優勢。
3. 醫療產業：以林口長庚醫療體系最具規模與國際水準。

（四）高科技產業群

以楊梅、新屋、龍潭地區之傳統工業區轉型為高科技產業聚落，近年主要發展以光電及半導體等為主。

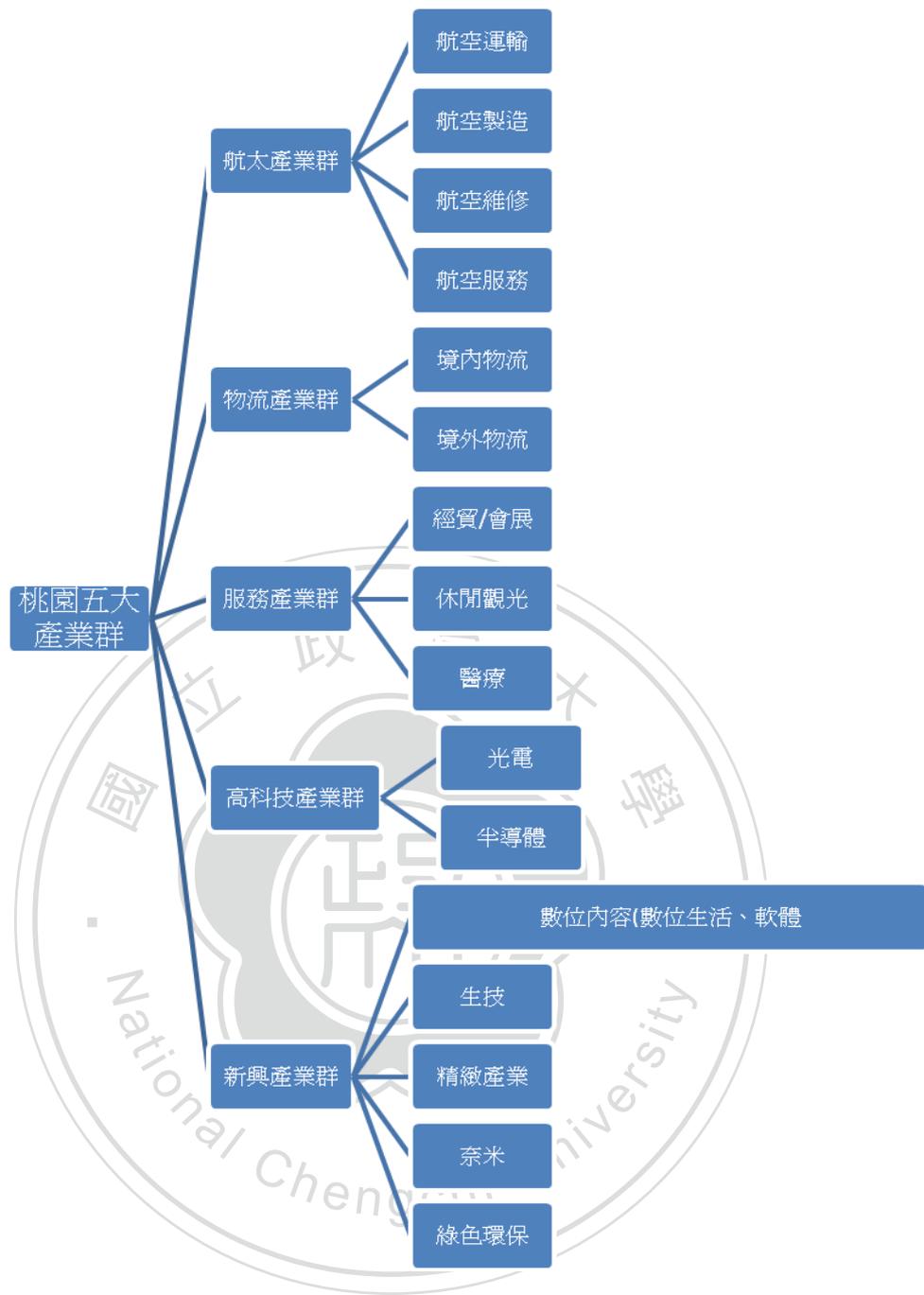
（五）新興產業群

以應用新科技、新能源及新生活型態發展之新興產業，包括以下：

1. 數位內容：包括桃園中壢都會地區及龍潭工業區為主。
2. 生技奈米：以大桃科技工業區為主要群落。
3. 精緻農業：觀音及大溪發展觀光農業，竹圍發展觀光漁業，並配合桃園縣農業生產，發展航空城農產增值及展售等相關產業。
4. 綠色環保：以大桃科技工業區為主要群落，發展環保科技園區。

桃園縣五大優勢產業群包括新興產業、服務產業、航太產業、高科技產業以及物流產業等，如圖所示。





資料來源：桃園航空城區域計畫

附錄五 近三年來桃園縣自行創業相關資料

年度	申請人	年齡	細項	公司名稱	審查結果
97	楊○華	40-49	創意手工產業	花○國際花藝坊(花藝設計、婚禮會場設計、景觀設計、師資培訓、網際網路)	通過
97	王 ○	20-29	服飾業	鐵○子服飾店(美式服)	通過
97	陳○怡	30-39	兒童安親班	夏○英語(英語教學)	通過
97	姜○秀	60 以上	餐飲服務業	巧○食神(烤鵝、鹽水鵝鴨、土雞)	通過
97	楊○慧	30-39	餐飲服務業	手○蔡藥膳滷味店(藥膳滷味)	通過
97	吳○瑛	30-39	網路服務業	可○小舖(網拍女用手提包、肩背包、小錢包)	通過
97	魯○萍	40-49	餐飲服務業	育○古早味麵食館(鴨肉麵、香菇肉絲麵、各式炒類)	通過
97	林○完	40-49	顧問服務業	畫○點睛造型藝術工坊(新娘祕書、宴會舞台造型、美容證照、整體造型教學)	通過
97	雲○鑾	40-49	餐飲服務業	嘟○楊家莊美食會館	通過
97	游○真	40-49	創意手工產業	峰○創意行銷有限公司(個性化商品、Q版畫、公仔訂製)	通過
97	陳○滿	30-39	服飾業	赫○國際時尚行(名牌精品服飾)	通過
97	周○媛	40-49	餐飲服務業	我○太陽健康坊(印度咖里飯、義大利麵)	通過
97	陳○鳳	40-49	美容美髮	碧○雅美容坊(護膚保養、身體雕塑、舒壓、新娘祕書、輔導考證照)	通過
97	江○婷	30-39	零售服務業	櫻○樂器行(西洋音樂樂器、熱門音樂樂器、樂器使用說明)	通過
97	吳○喬	30-39	零售服務業	裴○諾樂器行(樂器文校育樂用品買賣及教學)	通過
97	羅○菁	20-29	服飾業	貓○時尚精品服飾店(服飾精品)	通過
97	劉○榕	50-59	餐飲服務業	品○早餐店(中西式早餐)	通過
97	黃○柔	20-29	服飾業	赫○屋精品舖(服飾、鞋子、耳環、項鍊、髮圈、髮飾)	通過
97	彭○貞	30-39	服飾業	艾○精品商行(服飾、皮包、鞋子、飾品)	通過

97	張○茹	50-59	餐飲服務業	張○涼麵(涼麵、味噌湯、肉羹、飯、麵、米粉、豬排飯、魯味、各式小菜)	通過
97	游○花	40-49	餐飲服務業	台○正宗蚵仔麵線店(蚵仔大腸麵線、涼麵、味噌湯、臭豆腐、泡菜及各式飲料)	通過
97	陳○嬌	50-59	五金日用	磊○工業股份有限公司(電源穩壓節電器、LED 照明燈具設計買賣、安裝維修)	通過
97	莊○雯	30-39	電機工程	晉○電機工程有限公司(自動控制)	通過
97	李○森	60 以上	餐飲服務業	大○香蒙古養身鍋店(養身火鍋餐)	通過
97	畢○荃	30-39	營建土木工程	龍○概念設計工作室(室內設計裝潢)	通過
97	謝○吟	40-49	餐飲服務業	和○飯糰屋(中式飯糰及西式餐點)	通過
97	蕭○珍	50-59	成衣	僑○服飾店(成衣買賣)	通過
97	謝○涵	40-49	美容美髮	晶○美容生活館(臉部保養, 身體排酸、局部脫毛、新娘祕書)	通過
97	柳○雲	50-59	餐飲服務業	家○麵食館(牛肉麵、水餃、鴨血煲、麻辣臭豆腐、海鮮粥、湯圓及魯肉飯)	通過
97	劉○琴	40-49	零售服務業	艷○天企業社(臉部、身體保養、開運挽臉、化妝品保養品銷售)	通過
98	沈○茜	40-49	便利商店	宜○便利商店	通過
98	吳○芝	30-39	零售服務業	三○食品行(餅乾、巧克力、蜜餞、瓜子、糖果、肉乾)	通過
98	彭○蔓	40-49	其他	灑○自在禮儀有限公司(殯葬服務業)	通過
98	柳○玲	40-49	零售服務業	霓○二手小舖(二手商品買賣)	通過
98	馮○萍	50-59	零售服務業	台○企業社(零售商、飲料、零食、菸酒)	通過
98	趙○仁	50-59	其他	雙○興水科技實業社(加水站自動販賣機)	通過
98	詹○樺	20-29	服飾業	花○衫工作室(日本進口服飾雜貨)	通過
98	蔡○珍	30-39	零售服務業	綠○科技有限公司(生物可分解原料及其成品設計、進出口買賣、花卉販售)	通過
98	歐○礪	50-59	餐飲服務業	阿○嫂傳統小吃店(四神湯、刈包、肉粽、魯肉飯、涼麵、蔥燒鯽魚、羊肉湯)	通過
98	黃○菁	20-29	其他	精○科技(電腦設備安裝、電腦設備、軟體零售、軟體服務)	通過

98	楊○安	20-29	網路服務業	斐○國際有限公司(網路女裝銷售)	通過
98	賴○月	60 以上	其他	友○自行車行(自行車、周邊配備、維修、保養)	通過
98	連○臻	30-39	創意手工產業	永○花藝時尚設計坊(花禮設計、婚禮佈置、居家佈置、櫥窗設計、花藝教學)	通過
98	林○瑩	40-49	製造業	宇○安企業有限公司(康樸樂成長書桌椅)	通過
98	鄭○晴	40-49	顧問服務業	承○事業有限公司(園藝服務、人力派遣.)	通過
98	李○玉	40-49	美容美髮	蔡○媽小舖(醫學美容保養品、健康食品、美容療程、食品、地方特產、保養品化粧品)	通過
98	劉○芳	40-49	其他	基○特科技股份有限公司(光纖安全監控, 光纖系統整合)	通過
98	盧○潭	50-59	零售服務業	味○食品社(國外進口胡椒粒、柴魚片、肉桂粉調味品)	通過
98	鍾○文	30-39	零售服務業	奇○樂器社(樂器零售、音樂教學)	通過
98	彭○澤	50-59	批發業	合○清潔用品有限公司(清潔用品批發零售)	通過
98	楊○賢	40-49	其他	我○洗鞋坊(各類球鞋、靴子、包包、帽子清洗保養)	通過
98	蘇○汶	30-39	營建土木工程	宸○室內裝修設計有限公司(室內設計/裝修工程)	通過
98	徐○珠	50-59	餐飲服務業	佈○堡中西式精緻早餐店(漢堡、三明治、蛋餅、總匯、飯糰、魯肉飯)	通過
98	彭○香	60 以上	餐飲服務業	川○香麻館(巴蜀麻辣臭豆腐、鴨血煲)	通過
98	周○和	40-49	兒童安親班	私○華客影與文理短期補習班(補教業(英文、作文及安親班))	通過
98	高○堯	40-49	餐飲服務業	鴻○壹捌企業社(台灣廟口美食小吃)	通過
98	陳○菲	40-49	美容美髮	雅○國際美容(美容護膚)	通過
98	鄭○君	20-29	餐飲服務業	栩○企業社(飲料買賣及加盟總店)	通過
98	段○蘭	30-39	其他	領○資通行銷有限公司(模擬飛行週邊設備)	通過
98	張○琛	30-39	美容美髮	夢○指甲美容行(美容、美甲、化妝品、飾品買賣)	通過

98	張○珠	40-49	其他	華○洗衣店(自助洗衣)	通過
98	曾○娟	40-49	製造業	精○企業社(鈔針研磨)	通過
98	李○怡	50-59	餐飲服務業	小○米食品股份有限公司(炊蒸食品、飲料)	通過
98	邱○英	40-49	便利商店	伍○捌商行(便利商店業)	通過
98	宋○貞	30-39	顧問服務業	彩○企業社(禮服設計及生產、批發及零售業務、婚紗攝影)	通過
98	李○蓉	50-59	服飾業	珈○舞蹈用品專賣店(國標舞舞鞋、舞衣、國標禮服等零售及訂做)	通過
98	陳○女	40-49	其他	天○產創有限公司(化學藥劑及機械零組件等國際貿易、專案企畫)	通過
98	劉○菊	40-49	餐飲服務業	阿○餐飲(各式飲品、各式簡餐)	通過
98	彭○竹	20-29	其他	侑○生命禮儀有限公司(殯葬相關服務)	通過
98	戴○玉	40-49	其他	鎮○數位科技有限公司(全民英檢、多益模擬試題線上測驗授權)	通過
98	翁○麗	50-59	電機工程	申○消防工程有限公司(消防工程施工與消防設備銷售)	通過
98	黃○雯	30-39	美容美髮	時○美顏館(美容美髮服務業、化妝品零售業、食品什貨飲料零售業)	通過
98	吳○勳	30-39	餐飲服務業	金○膳企業坊(辣椒醬、辣丁香、辣三鮮、辣菜脯)	通過
98	宋○珍	50-59	其他	易○能國際行銷有限公司(B2B 環保碳粉匣銷售/空匣買賣回收/辦公文具用品)	通過
98	文○梅	30-39	零售服務業	柏○開發有限公司(中油生技)	通過
98	王○卿	50-59	零售服務業	優○企業社(美容用品)	通過
98	李○伶	30-39	服飾業	優○衣賞服飾店(服飾、布包、配件)	通過
98	蔡○妘	30-39	美容美髮	多○企業社(美髮)	通過
98	林○萱	30-39	進出口貿易	鴻○貿易有限公司(化學原物料、進、出口貿易)	通過
98	黃○郁	40-49	兒童安親班	私○兒童星美語短期補習班(國小以下兒童之美語教學)	通過
98	陳○俞	40-49	零售服務業	創○維納斯館(水晶飾品)	通過

98	吳○禎	50-59	餐飲服務業	昌○餐館(餐飲(門市、便當))	通過
98	林○霞	20-29	汽機車	御○中古車行(中古汽車銷售)	通過
98	徐○祥	40-49	餐飲服務業	山○山農特產坊(庭園餐坊(餐飲服務) 農產品零售)	通過
98	黃○瑩	20-29	服飾業	虹○童鞋坊(童鞋)	通過
98	潘○韻	30-39	零售服務業	芬○茶行(各式各樣現泡的飲品,如阿薩 姆紅茶,綠茶,珍珠奶茶)	通過
98	陳○茹	20-29	製造業	丰○科技有限公司(精密塑模零件、各式 模具、治具零件加工)	通過
98	林○珊	40-49	餐飲服務業	錦○小吃店(豆漿、奶茶、米漿、包子、 饅頭、水煎包)	通過
98	鄭○雄	50-59	網路服務業	真○資訊電腦社(網路休閒館)	通過
98	李○珍	40-49	電機工程	安○機電工程有限公司(機電.消防設備 維修保養服務、年度消防申報檢修、污 廢水設備保養、消防.機電.照明器材買 賣、24小時緊急叫修服務)	通過
98	蕭○琮	30-39	製造業	翊○精密有限公司(1. 模具加工 2. 電 子零件製造 3. 設備製造 4. 開發製造)	通過
98	戴○雯	30-39	便利商店	鑫○昇有限公司(服務業-便利商店)	通過
98	廖○鵬	40-49	顧問服務業	薩○管理顧問有限公司(政府職訓標案 、婚禮顧問(含婚禮相關業務如新娘秘書 等)、整體造型、美容美體)	通過
98	陳○娟	40-49	零售服務業	盛○百貨商行(清潔用品)	通過
98	楊○婷	30-39	美容美髮	華○美顏館(美容護膚、繡眉、新娘秘書 、美甲)	通過
98	林○涵	30-39	製造業	佳○企業社(1. 服飾設計製作銷售 2. 團 體設計製作 3. 針織布接單生產 4. 手工 娃娃設計製作 5. 手工飾品設計製作)	通過
98	羅○棟	50-59	電機工程	集○機電有限公司(消防、機電維護保養)	通過
98	胡○婷	30-39	美容美髮	水○商行(水顏活膚概念館)(保養品. 彩妝.精油.塑身衣.美容美體保養)	通過
98	李○春	40-49	美容美髮	春○髮顏(美髮、及美髮產品)	通過

98	徐○淑	60 以上	零售服務業	淑○英養生衣商行(美體雕塑身衣銷售)	通過
98	馮○真	30-39	零售服務業	禮○伯禮品專賣(玩具/文具/精品/生活雜貨/手創商品/婚禮小物/DIY 材料)	通過
98	湯○正	50-59	其他	冠○包裝材料企業社(包裝機械、包裝材料)	通過
98	王○蘭	40-49	美容美髮	王○師養生館(腳底按摩, 美體按摩)	通過
98	阮○誼	30-39	汽機車	車○購優質汽車商行(二手汽車)	通過
98	簡○傑	40-49	零售服務業	文○海產行(海產魚貨買賣業)	通過
98	石○玉	40-49	零售服務業	竹○承玉創意縫紉有限公司(布作物成品販售、悠悠輪記號布作品販售及售後服務、家用縫紉機銷售)	通過
98	陳○祺	40-49	餐飲服務業	拾○雅加達印尼店(印尼乾貨、香料、罐頭、自產天貝、蝦餅、魚餅、小吃等)	通過
98	徐○容	30-39	餐飲服務業	煌○食品企業社(潛艇堡、三明治、飲料)	通過
98	黃○婷	40-49	創意手工產業	彩○創作藝術坊(捏塑、彩繪、兒童美術、紙粘土、蝶古巴特拼貼)	通過
98	羅○華	20-29	其他	沅○電腦企業社(電腦設備安裝業)	通過
98	李○蓁	20-29	零售服務業	水○水族有限公司(水族器材、寵物用品、飼料)	通過
98	蔡○婷	30-39	美容美髮	婷○整體造型美學館(美容美髮服務業)	通過
98	黃○庭	30-39	零售服務業	橙○創意企業社(買賣教具, 賣教具送課程, 培訓師資, 教授潛能開發教具的操作使用)	通過
98	黃○煌	50-59	零售服務業	新○單車館(自行車修理、配件販售)	通過
99	陳○淳	30-39	便利商店	昶○企業社(便利商店業)	通過
99	張○櫻	40-49	零售服務業	櫻○企業社(櫻的 spa 足浴機、營養食品)	通過
99	陳○華	50-59	餐飲服務業	華○食品坊(家常料理調理宅配)	通過
99	余○樺	40-49	餐飲服務業	武○坊(石頭火鍋)	通過
99	江○蘭	40-49	製造業	大○企業社(塑膠折邊加工)	通過
99	曾○瑜	40-49	營建土木工程	宇○工程行(房屋修繕、人力派遣、建物清潔)	通過

99	陽○章	50-59	營建土木工程	春○室內裝潢工程行(天花板、地板、隔間、櫥櫃、門片設計)	通過
98	羅○華	20-29	零售服務業	沅○電腦企業社(電腦設備安裝維修)	通過
99	劉○婷	20-29	汽機車	鉉○汽車材料商行(汽車維修)	通過
99	黃○珍	30-39	零售服務業	昌○富企業有限公司(提供公司行號、公家機關等禮品)	通過
99	楊○宸	30-39	營建土木工程	松○工程有限公司(房屋修繕服務)	通過
99	楊○樺	20-29	零售服務業	開○青菓行(水果禮盒零售)	通過
99	李○群	20-29	服飾業	伊○莎白服飾店(日韓流行服飾)	通過
99	趙○莉	40-49	兒童安親班	私○百威美語短期補習班(美語教學)	通過
99	簡○炯	50-59	零售服務業	旭○企業社(運動鞋、休閒鞋)	通過
99	黃○瑄	40-49	美容美髮	馥○彩光生活館(美容護膚保養、全身紓壓)	通過
99	楊○冰	30-39	美容美髮	金○養生館(美容美體)	通過
99	雷○世	40-49	網路服務業	艾○科技有限公司(電腦網路佈線)	通過
99	王○英	50-59	電機工程	復○工程行(水電工程承包)	通過
99	傅○明	40-49	製造業	力○傳動工業有限公司(機械傳動用鏈條)	通過
99	陳○菲	30-39	其他	篁○通信有限公司(大哥大、門號申請)	通過
99	許○隆	40-49	製造業	一○隆國際有限公司(汽車冷暖氣空調系統)	通過
99	林○葦	40-49	營建土木工程	一○一設計工程有限公司(防屋裝潢、設計)	通過
99	陳○榆	40-49	餐飲服務業	萬○食品行(咖啡、飲料、蛋糕、餐點)	通過
99	鍾○蓮	50-59	餐飲服務業	博○拉麵(日式拉麵、簡餐)	通過
99	梁○紅	40-49	零售服務業	鴻○商行(生活百貨)	通過
99	劉○伶	40-49	兒童安親班	私○博士家美語短期補習班(補習班)	通過
99	陳 ○	40-49	餐飲服務業	吃○巧商行(海苔飯捲以及飲品銷售)	通過
99	塗○芳	20-29	營建土木工程	元○沙石行(水泥、砂石)	通過

99	王○芬	40-49	餐飲服務業	阿○雲泰小吃店(泰式料理餐飲服務)	通過
99	吳○玫	50-59	零售服務業	琉○旺企業社(生活用品、保健食品)	通過
99	李○毓	30-39	餐飲服務業	自○一學複合式餐飲(天然有機餐廳餐飲服務)	通過
99	吳○雯	30-39	批發業	台○飛萊特電子有限公司(電子零件批發)	通過
99	朱○薇	20-29	美容美髮	非○髮藝店(美髮服務)	通過
99	林○生	40-49	營建土木工程	富○霖工程有限公司(做學校增建)	通過
99	李○瑄	20-29	餐飲服務業	茶○飲品店(手調茶飲、冷飲)	通過
99	何○勳	50-59	汽機車	楊○機車行(輪胎機油煞車)	通過
99	相○妤	30-39	餐飲服務業	觀○企業社(餐飲)	通過
99	鍾○琪	20-29	服飾業	時○女王服飾店(服飾、鞋子、包包)	通過
99	顧○宜	30-39	製造業	飛○訂有限公司(東海大學乳製品)	通過
99	黃○誼	50-59	餐飲服務業	晟○飲食店(仙草甜品零售)	通過
99	陳○玉	40-49	零售服務業	日○商行(免洗餐具、塑膠袋)	通過
99	唐○財	40-49	零售服務業	唐○鴨香香鍋(各種鍋類餐飲買賣)	通過
99	王○君	30-39	服飾業	豆○服飾店(服飾)	通過
99	吳○滢	30-39	美容美髮	鼎○精油工作室(spa 課程服務、精油)	通過
99	蘇○卿	30-39	零售服務業	益○企業社(半導體相關機台及零件)	通過
99	李○君	50-59	汽機車	頂○汽車商行(汽車鈹金烤漆)	通過
99	范○麟	40-49	汽機車	麒○車業(機車修理業)	通過
99	郭○晉	40-49	其他	戴○提新知館(研習班、DVD 銷售)	通過
99	殷○亮	50-59	餐飲服務業	冰○一角冰品店(冰品、飲品)	通過
99	趙○婷	30-39	其他	宏○數位系統整合有限公司(電信、對講機、門禁、監視)	通過
99	楊○華	40-49	餐飲服務業	沅○行(蔥油餅、炒餅)	通過

99	葉○政	40-49	零售服務業	能○有限公司(T5及LED相關節能照明用燈具)	通過
99	魏○基	50-59	其他	鴻○欣業有限公司(清潔大樓、公司、醫院、工廠)	通過
99	廖○蓉	50-59	餐飲服務業	心○人文咖啡館(咖啡、花茶)	通過
99	蕭○舟	40-49	零售服務業	艾○米淨水科技有限公司(淨水器、電解水機)	通過
99	彭○琪	40-49	餐飲服務業	老○子素食坊(臭豆腐、麵)	通過
99	柳○德	50-59	其他	德○環保科技有限公司(植物性天然鹼萃取物)	通過
99	李○凌	40-49	零售服務業	雅○科技有限公司(印刷電路板買賣)	通過
99	王○昭	40-49	其他	熱○實業有限公司(熱泵設備建置規劃)	通過
99	洪○影	30-39	營建土木工程	百○工程行(水泥製品、圍牆)	通過
99	宋○蓉	50-59	餐飲服務業	甜○小廚(各式家常菜)	通過
99	王○媛	50-59	餐飲服務業	華○小品泰式料理(泰式簡餐)	通過
99	劉○辰	30-39	顧問服務業	中○知識管理顧問股份有限公司(留學服務、國際證照課程)	通過
99	羅○琳	30-39	其他	魔○泡泡洗衣店(投幣自助洗衣)	通過
99	鄭○娥	50-59	餐飲服務業	喝○旺飲料店(飲料、雞排)	通過
99	黃○訓	60以上	成衣	長○興業股份有限公司(成衣業)	通過
99	陳○蓮	30-39	餐飲服務業	京○食品有限公司(蛋糕、甜點)	通過
99	陳○璇	20-29	製造業	神○釀造企業社(食品機械)	通過
99	施○芳	30-39	零售服務業	達○國際有限公司(樹脂、撥水劑)	通過
99	李○真	30-39	美容美髮	亮○時尚造型剪燙(美髮、美容相關用品買賣)	通過
99	林○光	50-59	零售服務業	三○科技有限公司(化學原料、光學膠)	通過
99	黃○婷	30-39	成衣	估○有限公司(成衣業)	通過
99	涂○華	40-49	零售服務業	自○風格生活館(精油及相關香氛商品)	通過
99	吳○茜	30-39	零售服務業	蒂○妮傢俱行(傢俱門市銷售)	通過

99	鄭○珠	40-49	零售服務業	喜○商行(菸酒專賣門市)	通過
99	王○勻	30-39	美容美髮	童○無際美容沙龍(美容美髮、新祕彩妝)	通過
99	喬○廉	50-59	零售服務業	啟○綠能有限公司(LED照明燈)	通過
99	湯○貞	40-49	其他	天○易有限公司(清潔服務、清潔人力派遣)	通過
99	林○意	50-59	零售服務業	武○堂金香行(祭祀用供品、金紙、金香拜拜用)	通過
99	林○儂	40-49	零售服務業	彩○國際企業有限公司(山葡萄醋、山葡萄露)	通過
99	張○順	50-59	餐飲服務業	小○張小吃店(熱炒)	通過
99	張○源	60 以上	餐飲服務業	天○實業社(素食餐飲)	通過
99	陳○如	30-39	其他	安○電子科技有限公司(監視系統、電話總機、防盜系統)	通過
99	黃○福	60 以上	營建土木工程	啟○油漆工程有限公司(油漆、防水工程)	通過
99	鄭○玉	40-49	零售服務業	鑫○淼雯實業社(草本食品、飲品、美容保養、化妝品)	通過
99	陳○聆	40-49	餐飲服務業	鼎○公食品(紅麴冰鎮滷味)	通過
99	楊○慧	40-49	其他	精○能源科技有限公司(熱泵設備建置規劃)	通過
99	黃○茵	40-49	顧問服務業	鴻○國際管理顧問有限公司(國際市場銷售、研修課程設計與執行、產業分析與市場研究、數位學習管理平台暨網路多媒體協同作業系統建置、協助中小企業申請政府補助款)	通過
99	石○璽	40-49	其他	原○力豐盛事業有限公司(非侵入式身體健康檢測、非侵入式檢測儀銷售、保健食品銷售)	通過
99	曾○炫	40-49	零售服務業	台○生技有限公司(迦百農綜合天然果蔬汁、牛樟芝、面膜、麗緻全能激活素、婦乾寧、韭菜籽)	通過
99	吳○玲	30-39	批發業	皇○水產有限公司(水產品批發業)	通過
97	阮○岑	30-39	零售服務業	峰○有限公司	不通過

97	張○蘭	50-59	美容美髮	泰○式養生館	不通過
97	黃○姬	50-59	兒童安親班	私○來特英語短期補習班	不通過
97	張○甄	40-49	美容美髮	健○美容名店	不通過
97	謝○郁	40-49	其他	華○企業社	不通過
97	李○蓉	30-39	零售服務業	霖○國際企業社	不通過
97	葉○禎	40-49	顧問服務業	翔○航事開發顧問企業社	不通過
97	謝○吟	40-49	餐飲服務業	禾○飯團屋	不通過
97	林○陵	40-49	零售服務業	佑○國際有限公司	不通過
98	彭○相	50-59	零售服務業	新○企業社	不通過
98	陳○婷	30-39	零售服務業	蒼○優質企業社	不通過
98	張○紡	30-39	其他	玄○真出版社	不通過
98	詹○樺	20-29	服飾業	花○杉工作室	不通過
98	黃○偵	40-49	顧問服務業	全○開發有限公司	不通過
98	賴○均	40-49	零售服務業	采○企業社	不通過
98	姜○媛	40-49	餐飲服務業	阿○焢肉飯	不通過
98	黃○玲	40-49	美容美髮	潔○御膚館	不通過
98	龍○玲	40-49	其他	讚○影像製作社	不通過
98	張○源	60 以上	餐飲服務業	天○實業社	不通過
98	許○珠	40-49	零售服務業	大○園餐廚設備有限公司	不通過
98	蔡○德	50-59	餐飲服務業	布○曼烘焙坊	不通過
98	羅○芬	40-49	批發業	久○大貿易有限公司	不通過
98	黃○美	40-49	批發業	日○鑫國際有限公司	不通過
98	王○卿	50-59	零售服務業	優○企業社	不通過
98	黃○鳳	60 以上	零售服務業	晏○企業社	不通過

98	蘇○惠	40-49	餐飲服務業	柳○屋小吃店	不通過
98	林○虹	40-49	便利商店	全○便利商店	不通過
98	陳○方	30-39	零售服務業	馨○鞋坊	不通過
98	林○君	20-29	零售服務業	森○科技音響有限公司	不通過
98	洪○哪	50-59	餐飲服務業	麥○漢堡店	不通過
98	羅○玲	40-49	兒童安親班	可○熊家政短期補習班	不通過
98	彭○澤	50-59	零售服務業	合○清潔用品有限公司	不通過
98	王○慧	40-49	批發業	浩○歐化廚具行	不通過
98	許○紅	40-49	其他	管○企業有限公司	不通過
98	陳○英	50-59	製造業	鎮○企業有限公司	不通過
98	蔡○娟	40-49	零售服務業	凱○數位科技有限公司	不通過
98	楊○榕	40-49	零售服務業	深○能源國際有限公司	不通過
98	劉○秀	60 以上	其他	秦○科技股份有限公司	不通過
98	任○中	30-39	餐飲服務業	香○豆花	不通過
98	焦○民	50-59	創意手工產業	美○企業	不通過
98	高○堯	40-49	餐飲服務業	鴻○壹捌企業社	不通過
98	黃○源	60 以上	零售服務業	印○企業社	不通過
98	郭○婷	30-39	餐飲服務業	泰○豐麵食館	不通過
98	曾○治	50-59	零售服務業	曾○智慧魔術工作室	不通過
98	王○庠	40-49	零售服務業	治○科技有限公司	不通過
98	張○春	60 以上	顧問服務業	總○企業社	不通過
98	楊 ○	50-59	其他	米○妲企業社	不通過
98	謝○蓁	40-49	餐飲服務業	熊○企業社	不通過
98	陳○娣	40-49	美容美髮	語○生活館	不通過

98	游○舜	50-59	零售服務業	眾○生活科技有限公司	不通過
98	黃○源	60 以上	零售服務業	印○企業社	不通過
98	丁○荔	50-59	零售服務業	順○實業社	不通過
98	廖○頤	40-49	其他	頤○資訊有限公司	不通過
98	邱○珍	40-49	零售服務業	巴○克樂器行	不通過
98	王○蓉	60 以上	餐飲服務業	哪○義式咖啡餐飲	不通過
98	沈○茜	40-49	便利商店	宜○便利商店	不通過
98	蔡○婷	30-39	美容美髮	婷○整體造型美學館	不通過
98	陳○女	40-49	其他	天○產創有限公司	不通過
98	鄭○晴	40-49	其他	承○事業有限公司	不通過
98	林○珊	40-49	餐飲服務業	錦○小吃店	不通過
98	吳○禎	50-59	餐飲服務業	昌○餐館	不通過
98	張○珠	40-49	其他	華○洗衣店	不通過
98	文○梅	30-39	零售服務業	柏○開發有限公司	不通過
98	羅○華	20-29	零售服務業	沅○電腦企業社	不通過
98	莊○城	50-59	電機工程	錕○機械(股)公司	不通過
99	葉○芙	50-59	零售服務業	康○富家具行	不通過
99	吳○暉	40-49	電機工程	煒○金屬有限公司	不通過
99	王○蓁	40-49	零售服務業	仟○商行	不通過
99	李○滌	30-39	零售服務業	艾○貝健康企業社	不通過
99	陳○雲	40-49	零售服務業	首○實業有限公司	不通過
99	阮○貴	60 以上	批發業	福○商行	不通過
99	吳○琴	50-59	餐飲服務業	量○素食坊	不通過
99	林○勇	50-59	零售服務業	萬○實業社	不通過

99	黃○珍	40-49	零售服務業	維○商行	不通過
99	劉○蓁	30-39	營建土木工程	佳○工程行	不通過
99	黃○榆	30-39	兒童安親班	私○菓林課後托育中心	不通過
99	徐○靜	30-39	零售服務業	廣○達照明科技有限公司	不通過
99	鄭○	50-59	人才培訓	富○科技有限公司	不通過
99	湯○權	50-59	進出口貿易	鼎○企業社	不通過
99	謝○美	40-49	美容美髮	愛○生活館	不通過
99	劉○庭	40-49	美容美髮	筌○國際企業社	不通過
99	林○芳	30-39	美容美髮	美○婕美容養生館	不通過
99	陳○如	40-49	美容美髮	綠○健康有限公司	不通過
99	沈○玲	30-39	營建土木工程	優○德營造有限公司	不通過
99	曾○婷	30-39	批發業	兆○興業有限公司	不通過
99	劉○萍	30-39	汽機車	和○汽車商行	不通過
99	林○里	40-49	餐飲服務業	花○間咖啡簡餐	不通過
99	廖○和	30-39	餐飲服務業	食○靚鍋坊	不通過
99	宋○蓉	50-59	餐飲服務業	甜○小廚	不通過
99	謝○香	50-59	零售服務業	益○有限公司	不通過
99	楊○騰	50-59	批發業	三○金屬有限公司	不通過
99	葉○棋	60 以上	零售服務業	葉○企業社	不通過
99	鄭○琪	40-49	其他	香○樹興業有限公司	不通過
99	李○陵	50-59	其他	三○包裝有限公司	不通過
99	邱○玲	30-39	零售服務業	金○珠寶行	不通過
99	侯○偉	50-59	零售服務業	炎○企業社	不通過
99	闕○添	50-59	餐飲服務業	蕾○莎莉小吃店	不通過

99	李○民	40-49	網路服務業	天○多媒體廣告有限公司	不通過
99	李○泉	50-59	批發業	亨○國際商行	不通過
99	江○楊	50-59	零售服務業	廣○實業有限公司	不通過
99	魏○穎	50-59	零售服務業	祥○有限公司	不通過
99	周○剛	40-49	零售服務業	微○羊音樂藝術企業社	不通過
99	劉○瑜	30-39	零售服務業	有○田企業有限公司	不通過
99	潘○和	40-49	汽機車	大○開發汽車有限公司	不通過
99	趙○業	40-49	零售服務業	唯○科技股份有限公司	不通過
99	林○芳	30-39	美容美髮	美○婕美容養生館	不通過
99	陳○菲	30-39	其他	籃○通信有限公司	不通過
99	黃○誼	50-59	餐飲服務業	晟○飲食店	不通過
99	陳○玉	40-49	零售服務業	日○商行	不通過
99	邱○玲	30-39	零售服務業	金○珠寶行	不通過
99	劉○辰	30-39	顧問服務業	中○知識管理顧問股份有限公司	不通過
99	薛○云	40-49	餐飲服務業	橋○商行	不通過
99	陳○燕	50-59	餐飲服務業	夏○冰果屋	不通過
99	王○昭	40-49	營建土木工程	熱○實業有限公司	不通過
99	吳○明	60 以上	餐飲服務業	米○壽司吧	不通過
99	蔡○樺	30-39	餐飲服務業	蝦○抄手飲食店	不通過
99	黃○福	60 以上	營建土木工程	啟○油漆工程有限公司	不通過
99	呂○賢	30-39	美容美髮	翊○髮型沙龍	不通過

資料來源：社團法人中華民國中小企業協會