

國立中山大學人力資源管理研究所

碩士論文

指導教授：丁文生博士、任金剛博士

以「公共職業訓練」
促進中高齡失業者再就業之研究

研究生：蔣震夷

中華民國九十年七月

國立中山大學人力資源管理研究所

研究生蔣震夷君所提之碩士論文

以「公共職業訓練」
促進中高齡失業者再就業之研究

經本委員會審查並舉行口試，
認為符合碩士學位標準。
論文考試委員會

召集人：趙必孝博士_____

委員：丁文生博士_____

委員：陳世哲博士_____

委員：任金剛博士_____

所長：趙必孝博士_____

中華民國九十年七月

感謝與祝福

本研究在「問卷調查」過程中，反應出乎意料外之熱烈，除了有 895 位中高齡朋友填答問卷外，更有 150 位以上朋友打電話，有提供意見的、有說明現況的、有訴說個別遭遇的等等，有的長達一小時使用手機的，有的在晚間十時通話的，他們的熱忱由衷的感激。也深深體會出他們的境況和他們的期待。有關職業訓練方面的需求或建議，我將會儘最大可能分別回函，或是提供公訓機構職業訓練相關資訊或本中心招訓簡章。其他建議列為研究附錄。

中高齡朋友在我國的工商業發展，一起走過艱苦的歲月，如何努力打拼，不眠不休、不計較報酬、不怕危險，創造了台灣的經濟奇蹟，讓台灣可以豐衣足食、生活富裕，享受經濟成果，但沒想到剛進入廿一世紀，卻遭逢產業轉型、知識經濟來臨、加上世界性經濟不景氣，使大家面臨失業困境，真是情何以堪！期望寒冬趕快過去，讓大家很快能恢復往昔的情景，感謝中高齡朋友，深深地祝福他們。我願意永遠和大家站在一起，當大家的義工。

感謝就業服務機構許多同仁的鼎力相助，台中區的蔡科長端容、林專員淑媛、基隆區的謝科長銘欽、台北區許專員美雪、高雄區賴科長。

感謝各公訓機構先進的幫忙，中華職訓施副主任與高輔導員、退輔會職訓陳主任與何輔導員、台南職訓陳課長、桃園賴主任與張副主任、局南訓王輔導員..等等。感謝本中心許多先進的指導—敏德、賢儕、佳慧、毓祥、萬蕾。還要感謝本中心許多同仁的協助，沒有大家義務幫忙沒有辦法處理龐大的問卷資料和近千封的回收工作---阿嫂、阿美、阿滿...等，謝謝你們。

最後更要感謝指導教授丁文生博士、任金剛博士細心與耐心的指導，陳萍女士日以繼夜、無怨無悔的協助。對於有機會重拾書本，

摘 要

本研究主要是藉由問卷調查、深度訪談和舉行座談會（邀請專家、學者、企業界共實施兩次），來瞭解中高齡者失業後的規劃及對職業訓練需求，及對公訓機構的看法和期望，進而找出公訓機構變革因應之道，以符合中高齡失業者的需要，達到以「公共職業訓練」促進中高齡失業者再就業之目的。問卷以中高齡者失業後至各地就業服務機構登記者為對象共發出 4000 份，回收 895 份，有效問卷 815 份，經統計研究分析，主要結果如下：

- 一、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）登記之目的，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。從失業後的規劃來看，顯示中高齡者失業後仍需要一份工作。從個人屬性交叉分析結果，個人屬性與「是否需要再就業」並無區別，但年齡 60-64 歲者不會去創業，職務別當中經營階層與證照別當中持有丙級者創業需求較多。
 - （二）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。未來再就（創）業的行業，以服務業居多數，再就業期望待遇則是 2.1 萬至 3 萬元間。
- 二、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者為最多。又從個人屬性觀察，年齡 60-64 歲者、碩士以上程度、原職務是技術員者、產業中之農漁牧業及持有甲級證照者等不需要職業訓練，而原產業是服務業、持有丙級證照者或沒有證照者較需要職業訓練。
- 三、對於自費接受職業訓練絕大部分的中高齡失業者不願意。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間上課。若參加職業訓練主要期望獲得「就業輔導」。對公訓機構的認識多數聽過，但沒聽過公訓機構者也有四成，不瞭解公訓機構則高達七成。如果參加職業訓練會選擇什麼機構，選擇非公訓機構者為多數。
- 四、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「公訓機構位置離家近」。如果不參加公訓機構職業訓練主要的原因是不能獲得就業保證，最需要的創業的職類是餐飲小吃類和家庭服務醫療看護。對中高齡者最有效宣導方式是委託村里長轉發。希望公訓機構增進那些功能，以希望開發適合中高齡者的新職類居多數。

Abstract

This research, mainly through questionnaire investigation, too meetings with experts, scholars, and enterprises and deep interviews, underrealizesstands the plan needs and expecttion of the middle-aged unemployed for vocational training. In order to find out the ways for reformation in correspondence to the requirement of the unemployed, reaching the purpose of 「public vocational training improving the middle-aged unemployed to reemployment」. Four thousand copies of questionnaire were sent to the middle-aged unemployed who were registered in employment service organizations at different areas. Eight hundred and ninety-five copies are returned. Valid questionnaires are eight hundred and fifteen. The major results through analyst are as follows :

- 1、 The purpose and future expectation of the middle-aged unemployed to register in service organizations at different area.
 - (1) Registration purpose is to hope reemployment in one way, and also think that it is their rights to have unemployment payment. It shows that the middle-aged unemployed still want a job from the unemployed scheme. But by observing the result of personal attribute cross analyst, personal attribute makes no big difference if reemployment is necessary. People with age from 60-64 won't work. Business running level on job category and class-c level holders' on license category require more of their own business.
 - (2) The reason of reemployment needed for the middle-aged unemployed is main factor of economy. The problem of reemployment is insufficient skills. The same problem happened to the business running. Most of future businesses of reemployment are service business The expectation payment is from 20,000 NT dollars to 30,000 NT dollars.
- 2、 Do the middle-aged unemployed want to accept vocational training if their skills are insufficient? There are 40% of people thinking they need a job training. The most reasons for those who don't need job training are the factors of health. Again we observe from personal reason, the age form 60-64, master degree level and above, technician of before job, farming fishery and pastureage and license A holders don't need vocational

training. Service business on before job, license C holders or people without license need more vocational training.

3、 Most of the middle-aged employed don't want to accept self-paid vocational training. The preferred training period is one month to three month and the proper class time is daytime form Monday to Friday.

The main expectation of attending vocational training is to acquire. , employment guarantee, Most people don't know much about public vocational training organization, but also 40% of people never hear of public vocational training organization. People knowing nothing about public vocational training organization occupies 70% high. What kind of organization will be chosen if people want to join vocational training? The answer is non-public vocational chosen organization for most people.

4、 The comparison for different main factors of important level among the middle-aged unemployed. Needed 「 Training together with employment class」 conducted by public vocational training organization and next is public vocational training organization near home.

The main reason for not attending public vocational training is they can't get job guarante., The most needed job trade is little cofe and family medicine care. The most effective propaganda way is to ask village chief to pass around. What functions are expected for public vocational training organization? Most middle-aged people hope to develop new auitable trades.



目 錄

謝誌	1
摘要	
ABSTRACT	
目錄	
表目錄	
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 研究流程	6
第四節 名詞定義	7
第五節 研究限制	8
第二章 文獻探討	
第一節 中高齡勞工特性與就業現況探討	9
第二節 中高齡失業後規劃的探討	18
第三節 公訓機構現況之探討	22
第四節 政府各項失業補助措施之探討	26
第五節 中高齡問題相關研究	34
第三章 研究方法	
第一節 研究問題	38
第二節 研究工具	40
第三節 研究樣本	44
第四節 資料分析方法	48
第四章 結果與分析	
第一節 描述統計	50
第二節 中高齡者個人屬性與職業訓練需要交叉分析 ..	55
第三節 中高齡失業者對公訓機構各因素重視程度比較	69
第四節 公訓機構重要因素與參與意願交叉分析	81
第五章 結論與建議	
第一節 結論	85
第二節 建議	89
第三節 後續研究建議	98

參考文獻	99
附錄一 失業問題探討	105
附錄二 職業訓練目的功能類型與相關理論	110
附錄三 當前外勞政策重點與問題探討.....	117
附錄四 第一次座談會議紀錄.....	122
附錄五 第二次座談會議紀錄.....	129
附錄六 問卷調查-就業服務中心登記之中高齡失業者	136
附錄七 書面建議及訪談紀錄.....	141

表目錄

表 1	我國產業結構變動	3
表 2	勞動力與失業率	3
表 3	工場登記.....	3
表 4	2000 年度中高齡者參加公訓機構申請津貼人數.....	4
表 5	民營企業僱用中高齡勞工之態度.....	16
表 6	1999 年失業者找尋工作過程	16
表 7	台灣地方區人口年齡結構	17
表 8	中高齡者勞工失業狀況	17
表 9	我國公訓機構短期訓練班現況.....	25
表 10	現行促進中高齡者就業之相關法令及措施摘要	32
表 11	1998 年非農業受僱員工失業給付金額概況.....	33
表 12	初次調查樣本	46
表 13	正式調查樣本	47
表 14	中高齡失業者至就業服務機構登記目的與未來期望..	52
表 15	中高齡失業者對公訓機構之認識與看法	53
表 16	中高齡失業者對公訓機構之建議.....	54
表 17	「性別」與規劃「再就業或創業」交叉比較表.....	55
表 18	「年齡別」與規劃「再就業或創業」交叉比較表....	56
表 19	「學歷別」與規劃「再就業或創業」交叉比較表....	57
表 20	「職務別」與規劃「再就業或創業」交叉比較表....	58
表 21	「原產業別」與規劃「再就業或創業」交叉比較表..	59
表 22	「持有證照」與規劃「再就業或創業」交叉比較表..	60
表 23	「性別」與「是否需要職業訓練」交叉比較表.....	61
表 24	「年齡別」與「是否需要職業訓練」交叉比較表....	62
表 25	「學歷別」與「是否需要職業訓練」交叉比較表....	63
表 26	「職務別」與「是否需要職業訓練」交叉比較表....	64
表 27	「原產業別」與「是否需要職業訓練」交叉比較表..	65
表 28	「持有證照」與「是否需要職業訓練」交叉比較表..	66
表 29	「就業困難」與「是否需要職業訓練」交叉比較表..	67
表 30	「創業困難」與「是否需要職業訓練」交叉比較表..	68
表 31	對公訓機構各項因素重視程度統計表	69

表 32	公訓機構開辦「創業職類」與「參訓意願」交叉比較表	70
表 33	對「訓練職類符合興趣」與「參訓意願」交叉比較表	71
表 34	「與原工作性質相似」與「參訓意願」交叉比較表	7172
表 35	「就業市場需要高」與「參訓意願」交叉比較	73 表 . 73
表 36	對開辦「訓用合一」與「參訓意願」交叉比較表 74
表 37	對「積極辦理就業輔導」與「參訓意願」交叉比較表	75
表 38	對「訓練期限適合」與「參訓意願」交叉比較表 76
表 39	對「訓練期限可多種選擇」與「參訓意願」交叉比較表	77
表 40	對「位置離家近」與「參訓意願」交叉比較表 78
表 41	對「位置交通便利」與「參訓意願」交叉比較表 79
表 42	對「可提供住宿」與「參訓意願」交叉比較表 80
表 43	中高齡者失業後「再就業」與「參訓意願」交叉比較表	81
表 44	「因技能不足」與「參訓意願」交叉比較表 82
表 45	「期望獲得就業輔導」與「參訓意願」交叉比較表	.. 83
表 46	「選擇公訓機構」與「參訓意願」交叉比較表 84
表 47	未成年與成年學習之特質與差異 116
表 48	學習理論派別之異同 116

第一章 緒 論

第一節 研究背景與動機

現階段失業率屢創新高，一方面是產業結構的變化（表 1），另一方面是全球經濟循環的不景氣，再就是第三世界與共產國家大量釋出廉價勞動力造成世界性勞動市場的衝擊（註 1）。未來我國加入世界經貿組織（The world trade organization），預期將會衝擊農漁業及傳統產業，也將對就業市場產生影響。具有競爭力的產業會快速發展，人力需求會增加，相反的技术層次較低、生產成本高的傳統勞力密集製造業將面臨挑戰，而企業為延續生存，外移成為必然的選擇之一。外移企業有些是完全關廠歇業（2000 年高達 4,995 家）有些是僅保留研發、業務等部門，沒有外移的企業則是緊縮業務實施企業瘦身以提高競爭力（表 2）。這些企業不是全部遣散員工，就是裁員，而最先被資遣的就是技術層次低、薪資較高、年資較長者，而這些又多數是中高齡者。雖然台灣近年來高科技相關產業發展快速，但兩者勞力需求條件大不相同，「低技術、低學歷、基礎外語能力弱」之勞工不易轉換至高科技產業就業，而中高齡者卻又大多教育程度較低、外語能力較弱、又不具網路科技應用技術，因此造成中高齡者失業週期高，再就業就相當困難（表 3）。

失業不但是對自己能力、過去努力的否定，也無疑是尊嚴、家庭幸福的重大衝擊，其傷害是何等的嚴重，中高齡者一旦失業影響層面甚廣，他們都是家庭的經濟支柱，不但影響全家經濟生活，也對子女教育、父母照顧都產生立即危機，此等焦急、恐慌的心情可以想像，對中高齡朋友處境感同身受。現在中高齡者，都曾是創造台灣經濟的參與者之一，為台灣經濟發展有過重要貢獻，現在竟成為就業不易的邊緣勞工，在「夾縫中求生存」，真是時不我與，令人感嘆。中高齡失業問題不僅是經濟問題、勞工問題，也是社會問題，中高齡者失業顯然是不利社會穩定的，希望這項研究能找出最有效的解決方法。

註 1：馬凱，2000/11/9，聯合報

當中高齡者失業之後可以有的選擇是：「再就業」、「創業」、「暫離職場進修充電」、「完全退休」。除了進修充電和退休頤養天年外，無論準備「再就業」或要自行「創業」，都可以參加「職業訓練」獲得必要之技能，增加個人競爭力。但中高齡者失業人數高達 7.2 萬人，參加公共職業訓練機構（以下簡稱公訓機構）職業訓練人數卻很少，以 2000 年統計申請訓練津貼人數來看中高齡者僅 375 人，占 0.535%（表 4）。中高齡者與其他年齡層對公訓機構之「訓練職類」、「目標就業市場」或訓練方法應是截然不同的，加上近年來產業結構的改變、失業率節節攀升等外在因素，因此公訓機構也正面臨極大的挑戰和衝擊，需要改弦更張大幅變革，來因應新的環境。

中高齡失業者最需要的是有一份工作和穩定的收入，而如何提昇其技能幫助其再就業似是當務之急，俗云：「不怕沒機會，就怕沒準備」，幫助失業者做好準備，讓每一位失業者都成為「有準備的勞動力」，就是公訓機構對中高齡參加職業訓練者最重要的任務，由於研究者服務於公訓機構長達近廿年，且長期從事職業訓練和就業輔導有關的工作，且同為中高齡者之一員，因此一直對於中高齡者再就業的問題相當關心，期望能藉此研究，找出有效解決的方法，提供政府及公訓機構參考，俾能促進中高齡者再就業。

表 1：我國產業結構變動（按各產業占 GDP 比重）單位：%

年	農業	工業（製造業）	服務業（商業）
1982	7.74	44.34	47.92
1988	5.03	44.84	50.13
1995	3.48	36.37	60.15
1998	2.47	34.56	62.97
1999	2.56	33.19	64.25
2000	2.06	32.37	65.57
18 年之變化	- 5.58	- 11.97	+ 17.65

資料來源：經濟部統計處（2001/4/15）

表 2：工廠登記

年	現有數	登記開工家數	歇業家數
1986	60178	13071	2917
1987	69224	10721	2201
1988	78293	10312	3658
1989	86041	7933	4331
1999	98488	5846	6425
2000	98262	5689	4995

資料來源：經濟部統計處（2001/4/15）

表 3：勞動力與失業率

年	勞動人口（千人）	失業人口（千人）	失業率（%）
1986	7945	212	1.70
1987	8183	161	2.69
1988	8247	139	2.87
1989	8390	132	2.88
1999	9668	283	2.92
2000	9784	293	2.99
2001/3月	9758	389	4.22

資料來源：經濟部統計處（2001/4/15）

表 4：2000 年度中高齡者參加公訓機構申請津貼人數統計

區分	人數	申請金額
職業訓練局北區職訓中心	3	264,000
職業訓練局中區職訓中心	11	726,000
職業訓練局南區職訓中心	26	1,401,000
退輔會職訓中心	84	3,705,000
青輔會職訓中心	1	60,000
職業訓練局桃園職訓中心	13	90,000
職業訓練局台南職訓中心	12	93,000
北市職訓中心	55	2,949,000
漁訓職訓中心	43	516,000
中華職訓中心	111	4,632,000
職業訓練局泰山職訓中心	0	0
高市職訓中心	0	0
合計	359	16,083,000

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局（1999/7/1-2000/12/31 沈玲）

第二節 研究目的

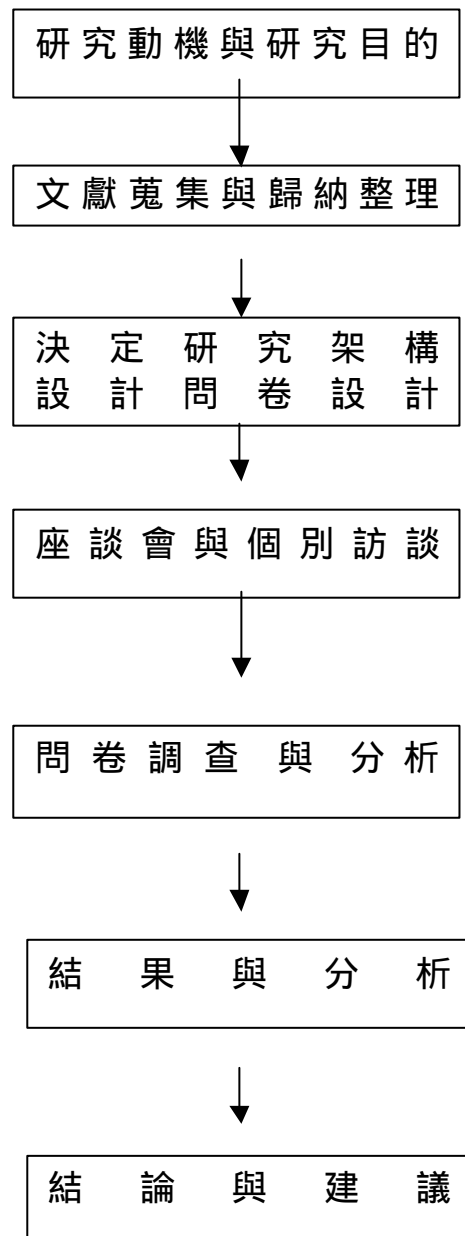
公共職業訓練，包括接受政府委託的就業服務機構和學校與民間團體辦理的各種訓練。全國 13 所公訓機構，每年可以訓練約 2 萬人次，在「技能目標」方面，從技能檢定的及格率及結訓學員在企業界服務所獲得的肯定（詳見附錄七），足以達到企業界所需技能，也是無庸置疑的。但中高齡者失業後，為什麼對於參加公共職業訓練卻是興趣缺缺「意願不高」。與在訓學員訪談歸納原因（詳見附錄七），第一是「訓用合一」專班較少，沒有辦法獲得「就業之保證」，對未來就業缺乏信心，第二是現行各種中高齡者失業輔助措施，對於參加職業訓練者「積極的誘因」仍不足，第三現有公訓機構工業職類較多，「適合中高齡者之職類不足」，適合創業的職類也不多。第四「訓練期限缺乏彈性」有的訓練時間長達半年以上，中高齡者多為家計負擔者，不適合較長期的訓練，他們希望儘快學成回就業市場。然而究竟是「宣導不足」、「本身需求」的問題，還是公訓機構提供的「訓練職類」、「訓練期限」、「課程安排」、「技能目標」與「就業輔導」或是「公訓機構地點」等因素影響其受訓意願。另外中高齡者失業後，對於未來的規劃是什麼？有多少比例願意接受職業訓練？願意在那裡訓練？而公訓機構有那些主要因素影響其參加公共職業訓練的意願？公訓機構又應如何因應？以上都是值得進一步探討的問題。

故本研究主要探討：

- 1、瞭解中高齡失業者至就業服務機構登記的目的是什麼？。
- 2、瞭解中高齡失業者願意再就業的行業、職位、薪資？
- 3、瞭解中高齡失業者若技能不足是否願意接受職業訓練？
- 4、瞭解中高齡失業者個人屬性是否對職業訓練有不同需要，如學歷高低、原工作產業不同、年齡層與健康因素等之影響？
- 5、瞭解中高齡者對訓練機構選擇、費用、時間、地點的看法，有那些期望？
- 6、瞭解中高齡者最重視公訓機構那些因素。
- 7、公訓機構對中高齡者需求變革調整因應之措施。

第三節 研究流程

本研究根據研究目的及研究問題，進行文獻蒐集與歸納整理，並決定研究架構完成問卷及訪談要點設計，再舉行座談會，繼而實問卷調查與分析，再進行問題推論與探討，最後做出結論與建議。研究流程圖：



第四節 名詞定義

關鍵詞：中高齡、職業訓練、公共職業訓練、就業服務、成人學習

一、中高齡：依據就業服務法第 2 條第 4 項，所謂「中高齡」係指年滿 45 歲至 65 歲之國民。

二、職業訓練 (vocational training) 之定義：

職業訓練之定義，學術界、官方及職業訓練界、企業界、國際組織、其他國家各方面的認知大同小異（註：2），主要的為職業訓練法第一章第三條所稱之「職業訓練，係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式，分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。」

三、公共職業訓練 (public training)，係指由政府或社會團體所屬職練機構所舉辦的職業訓練，主要為就業訓練。

四、就業服務 (Employment services)：

(一)就業服務法第二條第一項：就業服務「指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。」

(二)一般性定義係指「媒合求職與求才者，以輔導國民就業之各種服務；是促進國民就業、減少失業與轉業的措施。」（詹火生、彭台臨、郭振昌、陳聰憲，1995）

五、成人教育：

簡建忠（1995）彙整各家定義如下：

(一)繼續教育 (Continuing education) 強調教育的整體性，並以教育系統為中心，提供成人不斷學習的機會。

(二)循環教育 (Recurrent education) 強調學校是成人學習的重要環節，並主張成人可以依其需要和個人意願隨時進出教育體系。

(三)終身學習 (Lifelong learning) 強調學習應建立於人的生活與成長過程之中，而不應侷限於特殊的活動或範圍。

(四)非正式教育 (Non-formal education) 通常是指學校教育外的學習機會，其分別的重點在於學習形態而非學習的內容。

註 2：各國職業訓練制度，陳聰勝、陳育俊、林益昌、許惠東、張吉成、黃惇勝合著，1997，五南。

第五節 研究限制

- 一、問卷調查回收率低，原因一是部分不願問卷調查，二是原留地址不確實或已遷移，退件比例高。三是推函效果有限，易產生誤會，誤認為填寫與獲得就業有關。
- 二、中高齡失業者接受訪問時，因心理因素不願接受訪問或諸多保留，對許多問題猶豫不決。
- 三、在資料統計過程發現，中高齡失業者個人屬性當中，年齡 60-64 歲者、碩士以上學歷者、原為經營階層者、原產業屬農漁牧業者、持有甲級技術士證照者人數偏低，均低於 5%以下，影響與其相關之統計。

第二章 文獻探討

本研究在探討如何以公共職業訓練促進中高齡者再就業，以下區分五部分進行文獻分析探討：一、中高齡勞工特性與就業現況；二、中高齡勞工失業後的規劃；三、公訓機構現況之探討；四、政府現行促進中高齡勞工就業各項措施之探討。五、中高齡問題相關研究。

第一節 中高齡勞工特性與就業現況探討

一、中高齡勞工特性

中高齡者雖在體能方面有些限制，但也有許多優點，所以部分行業樂於僱用中高齡者，以下綜合各學者對中高齡勞工特性之研究：

(一) 心理及工作態度方面：(黃英忠, 1995)。

1、優點及企業願意僱用的原因：

- (1) 工作穩定，不會跳槽
- (2) 物質需求較低，不計較報酬
- (3) 經驗豐富，立即可用
- (4) 外務少，工作專心
- (5) 更遵守企業規範
- (6) 工業安全警覺高
- (7) 錯誤機率小
- (8) 社會關係良好，有利業務
- (9) 做事較細心徹底
- (10) 責任感重敬業精神良好
- (11) 人格成熟，有管理能力
- (12) 子女漸成人，較無牽掛
- (13) 時間充裕可與公司配合
- (14) 生活平實穩健不好高騖遠
- (15) 特殊經歷與工作心得，樂於傳授
- (16) 處事較圓融，減少尖銳衝突，創造組織和諧

2、缺點及企業不願意僱用的原因：

- (1) 過度依賴組織
- (2) 不關心社會動態
- (3) 維持現狀，排斥改革
- (4) 主觀意識強、不易溝通
- (5) 倚老賣老，掌控後進
- (6) 態度悲觀、缺乏積極樂觀
- (7) 得過且過、事事冷淡
- (8) 活力不足，缺少衝勁
- (9) 經驗重複、創意不足
- (10) 健康不佳者，請假較多
- (11) 知識老舊教育訓練不易
- (12) 進入新公司不易融入新文化
- (13) 少部分失業後有自卑感，缺乏信心
- (14) 職務需再設計，受限於變化較少之工作

(15) 行動緩慢，較難承擔挑戰及應付競爭壓力

(二) 生理弱點方面：

1、感覺機能的變化：(引自林毓堂，1997)

(1) 視力(visual acuity)從10歲以後逐年遞減。視域(visual field) 55歲以後逐漸減少駕駛工作明顯影響。辨色力(color vision) 25歲以後逐年減弱。

(2) 聽力隨年齡增加逐年減弱。

(3) 發音系統，老化使語音定位力、語音辨識力、語音理解力及回憶表長句能力變差。

(4) 觸覺敏銳度隨年齡增加而降低，嗅覺敏銳度隨年齡增加而遞減。

2、動作機能變化：隨年齡增加而衰退，以單純螺絲和螺絲帽動作之組合，簡單計算年齡每增1歲動作機能衰退0.7%-0.75%超過50歲減退顯著。握力測試，持續力隨年齡增加降低。反應速度隨年齡增加而遲緩。(引自林毓堂，1997)

3、肌力與體力的變化：男性肌力25-30歲為高峰，40歲為95%、50-60歲為80%、65歲為50%。體力隨年齡增加緩慢減退，40歲以後較明顯。

4、智力變化：依Jones & Conrad(引自林毓堂，1997)測驗結果，20歲成績最高，而後隨年齡增加而逐漸減退。

5、身體變化：衰退，持久力差、體重超重、體力恢復慢、記憶力減退、血壓增加。

(三) 小結：

中高齡者身心機能的特徵：不同的機能出現老化時期與程度也有所不同，即年輕人之中也有老化現象存在的可能。因此年齡對個人的生理、智力、社交、績效的預測力並不顯著(林毓堂，1997)。中高齡者在生理方面，由於醫藥發達多數仍保有健康體能，足以勝任一般工作，心理方面除個別之特殊人格特質因素者，餘均可經由訓練或稍加輔導克服。唯學歷方面，由於時空背景之不同，早期國內經濟環境較差，中等教育或以下者占多數，尤其九年國民義務教育從1968年開辦前(46歲以上)，部分僅受六年國民義務教育者(小學畢業程度)比例

較高。(紀佳芬, 1999)。若運動與保養得宜, 相當比例的中高齡者不但身體健康且仍保有年輕人的較健身手。

二、中高齡勞工就業障礙

中高齡人力就業之障礙主要來自法令與公共政策、企業經營策略、中高齡本身等方面。(陳仲賢, 1995):

(一)公共政策方面, 例如退休制度, 現行勞基法第 57 條規定「勞工工作年資以服務同一事業者為限。」勞工退休準備金提撥及管理辦法第 8 條規定「各事業單位歇業時, 其已提撥之勞工退休準備金, 除支付勞工退休金外, 得作為勞工資遣費。如有賸餘時, 其所有權屬該事業單位。」因此部分雇主為逃避支付退休金提前資遣勞工或鼓勵中高齡者提前退休。

(二)企業經營政策方面:

- 1、薪資成本考量。中高齡者薪資水準高於平均薪資。
- 2、技術調適能力。中高齡者職務需再設計。
- 3、管理齊質性之考慮。同企業內年齡異質性高不易管理。
- 4、工作期限較短。以60歲退休計算中高齡者至多工作15年。
- 5、文化適應的問題。中高齡者已定型重新適應新文化較不易。
- 6、支付退休金機率較高。中高齡者再就業比年輕人更換企業機率低, 依現行勞基法第57條規定支付退休金機率較高。

(三)中高齡者自身方面:

- 1、學習能力和工作表現將隨年齡增長而減低。
- 2、健康因素、動作較慢、不易變通, 影響工作績效。
- 3、人格傾向較拘泥嚴謹, 工作適應能力較弱。

(四) 小結

企業界對中高齡者傳統刻板印象, 有: 健康問題、能力退化、工作效率低、頑固不易溝通、訓練及管理不易、僱用成本高、阻礙企業發展。(林聰明, 2000) 但近年來已有改變的現象, 且更借重其經驗在工安檢查維護安全、品質管制、衝突處理、工讀生管理等方面, 但當景氣不佳時技術層次較低之中高齡勞工仍是資遣優先對象。企業界對中高齡者最大之障礙是法令面、中高齡本身的因素次之、企業經營策略面再次之。同時國人工作流動性高, 同一事業服務滿 25 年者較少(大型企業除外), 企業間接需要負擔退休金機率降低, 而僱用中高齡者則

再流動機率低，負擔退休金機率相對提高，因而降低僱用中高齡再就業者意願。

三、中高齡者就業現況調查

行政院勞工委員會（2000），曾於1999/12月辦理「中高齡勞工就業狀況調查」，以中高齡（45~64歲）勞工為調查對象，調查結果顯示：

（一）中高齡勞工目前仍就業的主要原因：

維持自己與家人經濟生活者佔78.1%（男性85.2%、女性68.1%），其次是有社會參與感，可使生活有意義者佔10.3%。

（二）中高齡勞工轉職或轉業打算：81.3%的無轉職或轉業的打算。

（三）中高齡勞工對各項工作條件滿意度情形：針對目前工作環境之薪資待遇、工作時間、人際關係、工作表現、職務升遷等，多數勞工尚稱滿意。對自己的工作表現相對較有自信，並能與職場工作夥伴相處愉快。

（四）事業單位對中高齡勞工採行特別措施情形：對中高齡勞工採行特別措施者佔36%，其中以「調至適當的工作崗位」的45.9%最多，調整工作量的36.3%次之。其他有「實施安全衛生教育與訓練」、「改進工作環境」、「機器設備或操作方法之改進」、「調整工作時段」、「推動增進健康的活動」、「縮短工時」。

（五）中高齡勞工接受訓練情形：有31.9%接受公司所辦或委託辦理之教育、進修或提升技能等訓練，但68.1%未參加各項訓練。參訓者中59.8%是為了提升與職務有關的專業知識與技能、48.4%工作技術及能力、37.7%獲得一般性知識。參訓目的在「獲得或提升成為管理監督者之能力上」，以大學程度36.9%最多，專科23.3%次之，高中(職)21.1%國中程度者13.5%國小及以下者僅9.5%。

（六）退出職場之生涯規劃

1、中高齡勞工預計可領到退休金的情形：

（1）57.6%預計退休後能請領到事業單位發放之退休金，但有35.2%認為不能，不知道有7.3%。

（2）若以行業分預計可領到退休金則以水電燃氣業96.0%最高，其

他依序為礦業及土石採取業71.3%，運輸倉儲及通信業68.2%，社會服務及個人服務業64.2%，製造業59.5%，金融保險不動產業57.0%，營造業50.7%。最低的是工商服務業32.9%，批發零售及餐飲業35.5%。

2、中高齡勞工預計退休年齡：預計以60歲退休為最多，佔36.3%，其他依序是65歲24.1%，55歲20.1%，55歲以前2.7%，50歲及以下者2.3%。

3、中高齡勞工退休後再就業規劃情形：

(1) 退休後再就業之打算：男性接近一半欲再就業者佔48%，女性33.7%，平均是38.8%。其中有經濟負擔者佔41.9%，沒有經濟負擔者佔24.3%。退休後不再就業者佔57.9%，男性52.0%女性66.3%。

(2) 退休後不再就業之主因：預期無法尋得適當工作者佔20.6%，體力衰退者佔19.0%，願專事家庭管理者佔18.1%，技能專長已無法適用者佔6.4%，其他10%。

(七)、中高齡勞工在就業職場上可能面臨之問題

1、可能面臨失業之情形：以45~49歲的41.0%及50~54歲的41.3%兩個年齡層認為自己目前有可能面臨失業的比例最高。以學歷分，以專科48.5%最高，高中(職)45.7%次之，國中40.6%再次之。

2、可能面臨失業之原因：公司營運狀況不佳佔35.4%為主因，22.4%係公司希望進用年輕者，21.4%係體力無法負荷，工作技能不足5.1%，其他15.6%。

3、再就業意願針對認為目前可能面臨失業危機的中高齡勞工進一步調查，若不幸失業，則有65.6%者有再就業的意願，34.4%則無再就業意願。

(八) 中高齡失業者再就業困難原因

1999年5月失業者4萬3千人當中，33.3%有工作機會，其中未去就業原因有五成為薪資不合，在無工作機會29千人(66.7%)當中，主要是因為：技術不合(9.2%)、教育程度不合(3.1%)、工作性質不合(15.3%)、年齡限制(51.7%)

(九) 中高齡員工再就業從事的主要工作：

- 1、服務業：「清潔打掃」、「警衛、大樓管理員」、「收銀工作」、「文書整理」、「司機」、「翻譯、編輯」、「教師」、「諮詢顧問」、「生產作業員」、「其他」。
- 2、製造業：「清潔」、「警衛」、「大樓管理」、「諮詢顧問」、「行政工作」、品質管理。(林顯宗, 1984)
- 3、政府部門適合提供的工作：高速公路收費員、各地方政府路邊停車收費員、地方導覽員、交通助理(尖峰時間支援或擔任違規舉發)、環保查察勸導員、公共場所安全檢查員、各學校或公園園丁工作、工安檢察員。
- 4、鼓勵新興行業僱用：超商服務員、無線電通訊服務員、客服中心服務員、各加油站加油員、送報員、速食業服務員等。

(十) 小結

台灣地區現階段中高齡失業人數是 7.2 萬人，有再就業的意願的人數是 4.7 萬人，這些人應是輔導再就業之重點。預計退休年齡以 60 歲退休為最多，65 歲和 55 歲次之。中高齡勞工僅有五成七預計退休後能請領到事業單位發放之退休金，三成五領不到。製造業近六成可領到，營造司為何不願僱用再就業的勞工：

四、造成中高齡者失業之直接因素

(一) 關廠歇業：

從 1991 年到 1996 年，營利事業歇業家數是呈現增加趨勢，且有逐漸大型化的現象。2000 年全年關廠家數達 4995 家，關廠歇業而失業人數是 9 萬 3 千人。(表 4)

(二) 自營事業結束：

社會型態轉變，消費習慣也隨之改變。傳統商業日漸萎縮。如生鮮超市漸漸取代傳統市場、24 小時取代了隔壁的雜貨店、大賣場取代了許許多多小型商店、美式速食連鎖店取代了中小型餐廳、連鎖豆漿店取代了傳統早餐店，大百貨公司賣西裝傳統西裝師傅何去何從？大賣場賣腳踏車傳統自行車行逐漸萎縮。於是從事這些行業 20 餘年以上的中高齡者師傅、老板開始面臨抉擇，面對轉業之困境。

(三) 農漁業人口轉業：

近年來農產品逐年開放，台灣地區除精緻產品外，餘均不敵進口產品，農業人口大量流出。漁業亦因漁獲量減少，遠洋漁船薪資待遇無法吸引原有漁民，同樣大量流向其他行業。

(四) 中高齡者本身因素：

- 1、中高齡者部份技能與學識不足，無法跟隨企業前進。
- 2、中高齡者健康、體能條件不合。
- 3、中高齡者心理障礙不易克服、應變能力不足。不少中高齡者未能放下身段，要求高待遇，不願屈就，媒合成功率低（註：3）。
- 4、工作意願降低。家樂福量販徵業務員底薪2.3000元，徵人兩週仍請不到人、南崗工業區部分廠商招募員工仍然困難，主要原因就是工作意願降低（註：4）。

(五) 外勞引進之衝擊

外籍勞工引進是否影響本國勞工就業，一直是國人爭議的問題，1989年政府開放外勞引進時，就依就業服務法第41條規定：「聘僱外國人工作，不得妨礙本國人就業機會，勞動條件，國民經濟發展和社會安定。」依此精神，外勞引進採「補充性」、「限業限量」原則，但究竟是否影響國人就業，各種意見，都有其道理。（詳見附錄六）

註3：南投邱昭煌，聯合報 2001/3/4：18

註4：陳婉真，聯合報 2001/3/4：18。

表 5 民營企僱用中高齡勞工之態度

重視中高齡勞工之能力		未來再僱用中高齡勞工之意願	
項 目	比例 (%)	項 目	比例 (%)
沒有較重視之能力		願意僱用	13.03
較重視的能力	專門性知識或技能	沒有合適的工作	35.81
	理解力、判斷能力	不訓練不易	9.45
	規劃力	願效率不高	10.26
	熱誠、勤勉	意沒有僱用管道	0.87
	協調性與人際關係	僱現僱人員已經足夠	55.06
	其他	用成本太高	6.28
		其他	5.36

資料來源：行政院勞委會（1996）、.許明傑等（1999）

表 6 1999 年失業者找尋工作過程中之工作機會 單位：%

項目別	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	45~49 歲	50歲及 以上
有工作機會	59.60	58.09	63.18	53.75	48.52	49.40	38.84	27.48
無工作機會	40.40	41.91	36.82	46.25	51.48	50.60	61.16	72.52
尋職費馬之困難	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
技術不合	22.27	29.68	28.67	27.01	15.55	16.65	9.56	8.57
教育程度不合	31.51	16.18	8.94	12.07	8.65	10.23	1.91	4.12
年齡限制	9.71	1.64	-	3.20	24.51	29.55	48.48	56.34
工作性質不合	27.77	39.36	46.16	40.78	32.68	27.36	11.84	17.94
其他	8.74	13.15	16.22	16.94	18.60	16.21	28.22	13.03

資料來源：行政院主計處（2000/11/10）

註：其他項包括受性別、語言、婚姻狀況等限制。

表 7 台灣地區人口年齡結構

年別 (民國)	1980 年	1996 年	2000 年	2036 年
總人口數 (千人)	17,970	21,215	22,200	25,788
0 - 14 歲 (%)	31.8	24.7	21.8	17.1
15 - 29 歲 (%)	31.9	26.9	25.3	17.8
30 - 44 歲 (%)	16.8	25.0	25.2	17.9
45 - 64 歲 (%)	15.2	16.2	19.2	25.7
65 歲以上 (%)	4.3	7.2	8.5	21.6

資料來源：張丕繼 1997, 15 - 6 : 53

表 8 中高齡者勞工失業狀況

項目別 (失業人數)	1989	1994	1999 (失業率)	1989	1994	1999
總計	8757	9618	40342	0.45	0.47	1.65
男	8172	8576	34595	0.58	0.61	2.12
女	630	1042	5747	0.12	0.17	0.71
45-49 歲	3662	4218	20995	0.55	0.60	1.89
50-54 歲	2499	2677	11102	0.47	0.45	1.79
55-59 歲	1868	1869	5822	0.42	0.43	1.35
60-64 歲	728	854	3771	0.25	0.29	0.87
國中以下 (含)	7148	7239	29186	0.46	0.48	1.87
高中職	1011	1416	7385	0.49	0.53	1.61
大專以上 (含)	597	962	3771	0.35	0.41	0.90

資料來源：行政院主計處 (2000/11/10)

第二節 中高齡者失業後之規劃

行政院勞工委員會職業訓練局為中高齡者再就業編印「中高齡者就業手冊(1999修訂)」，對中高齡者離職或失業後規劃提供許多方法：

一、諮詢的對象：

(一) 公立就業服務機構：

- 1、現有機構：台北區、基隆區、台中區、台南區、高屏區及台北市、高雄市等七個就業服務中心，各縣市均設就業服務站。
- 2、就業服務機構主要任務：求才求職登記、職業介紹、被資遣員工再就業之協助、就業諮商、技能檢定、失業給付之認定、性向測驗、就業訓練.等等。

(二) 民營就業服務機構：如人力網路銀行等。

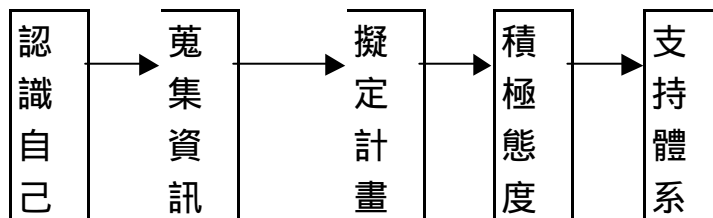
(三) 親友、師長。

二、為什麼需要至公立就業服務機構登記：

(一) 再就業。

(二) 失業給付之認定，以便領取失業給付。

三、生涯規劃的步驟



四、可以有那些選擇？

- (一) 再就業（被雇用）：全職、部分工時、半日工作、季節性工作、計件工作。
- (二) 創業（非雇用）：開創新局獨當面，實現理想，或在家工作。
- (三) 漸漸退休或完全退休。
- (四) 義（志）工，服務社會。
- (五) 先退出職場至學校進修。

依據林顯宗（1994）研究企業界僱用中高齡者有兩極化傾向-單純體力勞動或高級顧問，因此中高齡者再就業應依據體能、經驗及

教育程度做正確選擇。

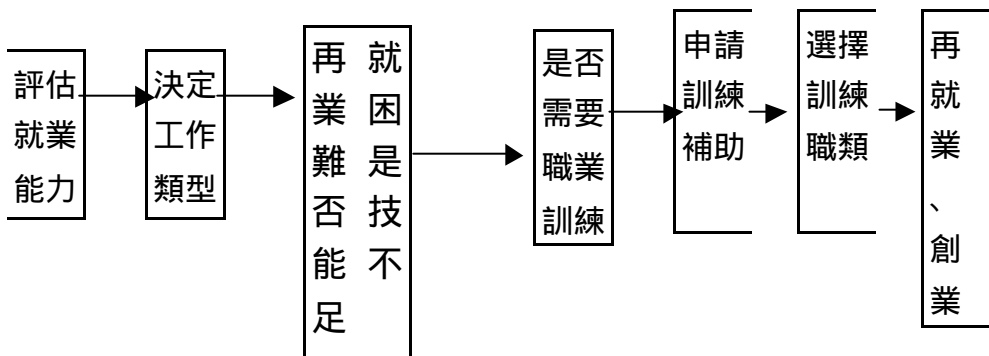
五、再就業的主要理由：

(一) 主要理由：經濟上的理由（維持生計、經濟獨立）、健康的理由（活動筋骨、動動頭腦）、增加社會的參與（交朋友、維持社會互動）、時間很多（打發時間）。

(二) 工作動機量表：

- 1、為了維持生計
- 2、為購置房地產或維修之費用。
- 3、籌措子孫的學費、教育費用
- 4、籌醫藥費。
- 5、想過寬裕的生活
- 6、為了旅行、休閒的開銷。
- 7、擁有零用錢
- 8、發揮自己的才華。
- 9、獲得社會經驗
- 10、活用經驗與技能。
- 11、獲得成就感
- 12、無所求，無所為
- 13、未雨綢繆，使老後的生活得以無憂。

六、生涯行動



七、再就業或創業的需求

(一) 依據勞工委員會調查顯示中高齡者離職或失業後 65.6% 仍有再就業的打算，而其中 36.5% 有創業的意願。又依據劉建良（1998）研究顯示，中高齡受僱者有意願再就業者，多由於經濟上的壓力而不得不再進入就業市場，而非個人工作滿意與勞動市場結構所致。

(二) 自行創業之主要原因：

- 1、希望照自己的意思做（28.6%）
- 2、不受退休年齡的限制（18.9%）
- 3、希望報酬能符合自己的付出（17.9%）

- 4、對社會有貢獻（14.5%）
- 5、妥善運用自己的資產（8.2%）
- 6、試探自己能耐（7.7%）

（三）劉建良「中高齡受僱者退休後再就業意願的決定因素」研究發現

1.性別	退休後再就業之中高齡受僱者，男多於女
2.年齡	愈年輕之中高齡受僱者愈傾向退休後再就業
3.學歷	1.學歷愈低之中高齡受僱者，因經濟需求，愈傾向退休後再就業。 2.學歷愈高之中高齡受僱者愈希望能實踐理想。
4.健康	中高齡受僱者退休後再就業意願與健康狀況並無顯著關係
5.勞動市場	中高齡受僱者退休後再就業意願與勞動市場結構並無顯著關係（職務別、產業別）

資料來源：劉建良，1998：135-136。

七、再就業或創業的困難

（一）再就業主要困難（除受年齡限制外）

- 1、技能不足
- 2、信心不足
- 3、資訊不足
- 4、教育不足
- 5、人脈不足
- 6、薪資不合
- 7、健康或體力不能配合
- 8、家人不支持

（二）創業主要困難

- 1、技能或知識不足
- 2、信心不足
- 3、資訊或人脈不足
- 4、家人不支持
- 5、資金不足
- 6、健康或體力不能配合

（三）工作能力診斷表（土井正己，1991）

區分	項 目	很好	普通	不好
基本能力	1、體力：身體健康 2、智力：計算、記憶力 3、魄力：說服力、判斷力			
技能	1、經營管理：領導、協調、溝通能力 2、專才：專業知識和技術 3、熟練：經驗、經歷			

	4、特長：個人興趣、體育之技能			
個人資產	1、人脈：人際關係 2、資訊來源：可運用之資訊與管道 3、證照：技能與特殊證照			

另外台灣地區由於漸漸走向國際化及資訊之普及，無論傳統產業或高科技產業或服務業，對外語能力、資訊使用能力之就業能力要求亦愈來愈高，因此兩者對就業機會影響甚鉅。

八、克服困難的方法

- (一) 技能不足----職業訓練
- (二) 知識不足----職業訓練或自修或至學校進修
- (三) 信心不足----專業諮商輔導
- (四) 資訊或人脈不足----透過就業服務機構協助
- (五) 健康或體力不能配合----重新選擇可配合之工作
- (六) 家人不支持---加強溝通或檢討原計畫
- (七) 資金不足----尋求親友支持或政府貸款

九、技能不足需要參加職業訓練，除公訓機構外尚有可供之選擇：

- (一) 委託大專院校辦理中高齡者再就業訓練
- (二) 透過各縣市勞工局委託民間機構辦理中高齡者再就業訓練
- (三) 各地就業服務機構直接或委託辦理
- (四) 補習班自行辦理相關訓練
- (五) 各職業公（工）會自行辦理相關訓練
- (六) 地方社區團體自行辦理相關訓練

十、小結

中高齡者失業後應綜合個人需求、能力、健康情況、人際狀況、未來期望，判斷如何達成，再蒐集足夠資訊，擬定計畫，並以積極態度面對挑戰，在這些過程中多和家人討論，和關心您的親友師長請益，必可找出最佳方案。

第三節 公訓機構現況之探討

中高齡者再就業困難的原因很多，但「技能不足」、「信心不足」是可以透過職業訓練克服，「關廠歇業不是悲劇，讓勞工長期性失業才是悲劇，避免勞工長期性失業，教育訓練是重要方法，活絡市場和創造工作機會是重要手段，將工作和訓練結合才能突顯工作機會創造的意義與目的」(成之約，1999)。「訓練是失業、再就業與工作保有和持續的不二法門」。長期結構性失業要從長期勞工再訓練，提高勞動市場靈活度著手(陳博志，經濟日報，2001/5/21-3)。職業訓練相關理論與職業訓練的目的功能和類型如(詳見附錄二)。

一、我國公訓機構現況

(一)公訓機構係依據職業訓練法第六條第三項規定。有「政府機構設立」、「事業機構、學校或社團法人附設者」、「財團法人設立者」等三類。

(二)公訓機構設置相關規定：

- 1、應有專用教室、訓練場所、訓練設備。
- 2、應置職業訓練師，每15人至少置職業訓練師一人。
- 3、公訓機構設立，應經中央主管機構登記或許可。

(三)現有公訓機構共 13 所，除兩所為財團法人組織外，餘均為公立，但分別隸屬不同機構，詳如附表 7。泰山職訓中心主要訓練對象為師資訓練、青年職訓中心以青年為對象、漁訓中心對象為船員。

二、公訓機構各項主要因素

(一)訓練職類：

依據現有師資、設備、就業市場需求，開辦訓練。依就業產業或性質區分為：工業類(製造業或營造業)如電工、車工、泥水工、商業(服務業)---如食品烘焙、廣告設計。就業工具職類(僅屬非就業或提昇競爭力之職類)---如基礎資訊類(電腦操作)、非職業駕駛訓練、語言訓練。

(二)訓練期間：

- 1、工業類---半年或一年
- 2、服務業或資訊類---三至六個月

- 3、特定對象---一至三個月
- (三) 公訓機構因應「失業者」需求辦理專案訓練：
- 1、訓用合一
 - (1) 為保證就業，公訓機構與事業機構合作，訂定契約，事業機構應僱用受訓合格者，訓用合一。
 - (2) 訓練費用，事業機構與受訓學員負擔65%，公訓機構35%。
 - 2、部分工時職前訓練專班
 - (1) 事業機構依據用人（部分工時者）需求，提出職前訓練需求。
 - (2) 訓練時間4-30小時，人數10-40人。
 - (3) 訓練費用政府全額負擔。
 - 3、專精訓練班
 - (1) 特定對象，開班前先尋找就業廠商二家以上。
 - (2) 訓練費用，公訓機構全額負擔。
 - (3) 餘與一般養成訓練同。
- (四) 訓練地點：
- 1、公訓機構13所中心，除桃園職訓較郊區外，餘均位於都會區與工業區。
 - 2、目前各項訓練仍以中心內訓練為主，除少數個案外尚無至中心外辦理訓練。
 - 3、現階段各公訓機構均提供免費住宿服務。
- (五) 就業輔導：
- 1、結訓時輔導學員就業。
 - 2、未能輔導就業，則轉請就業服務機構協助。
- (六) 訓練對象：
- 1、學歷限制在國中以上程度，現階段已開放年齡限制。
 - 2、甄試方式須經筆試測驗。
- (七) 訓練目標
- 1、學員結訓前多數輔導通過丙級證照檢定，少數職類或個人為乙級。
 - 2、除少數職類如精密機械、機電整合為多能工外，多數為單能工。
- (八) 其他：訓練課程、一般課程、膳宿服務等。

三、小結

公訓機構面臨大環境的改變，原來訓練是「生產導向」，亦即大量培養工業所需技術人力，至於是否立即投入就業市場不是重點。在就業市場良好，供不應求的環境下，它是正確的作法。但現在失業率高升，如何協助勞工朋友夫提昇技能，讓每一個人都成為有準備的勞動力，才是首要的工作，因此公訓機構應以「行銷導向」、「就業導向」，幫助所有需要就業者完成就業才是重要的。依據林顯宗（1994）的研判中高齡者有高度接受教育訓練意願，教育程度愈高者意願愈高。因此國中以下參與職業訓練意願較低。

表 9 我國公訓機構短期訓練班現況

編	機構名稱（簡隸屬機	位置	短期訓練/訓	訓練職類（班次）	訓練
---	-----------	----	--------	----------	----

號	稱職訓中心) 構		練容量 (人)	工業	服務業	資訊通訊	對象
1	北區職訓中心 職訓局	基隆市	435/600	35	2	4	國 中 以上
2	中區職訓中心 職訓局	台中市	500/1800	36	3	8	國 中 以上
3	南區職訓中心 職訓局	高雄市	80/280	17		3	國 中 以上
4	桃園職訓中心 職訓局	桃園楊 梅	60/465	19	3		國 中 以上
5	台南職訓中心 職訓局	台南官 田	100/840	30	4	3	國 中 以上
6	青年職訓中心 青輔會	桃園楊 梅	200 人	4		5	
7	退輔會職訓中 退輔會 心	桃園市	295	6	2	2	國 中 以上
8	台北市職訓中 北市府 心	台北市	100/752	18	9	6	國 中 以上
9	高雄市職訓中 高市府 心	高雄市	136/160	9	5	1	國 中 以上
10	中華文化職訓財 團 法 所 人	台北市	405	3	11	3	國 中 以上
11	台東職訓中心財 團 法 人	台東市	165	6			國 中 以上

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局，2001年5月

第四節 政府各項失業補助措施之探討

一、失業保險相關法令

(一)勞工保險失業給付實施辦法：

1、被保險人非自願離職辦理勞工保險退保有以下各款，得請領失業給付：

- (1)具工作能力及繼續工作意願。
- (2)至離職辦理勞工保險退保當日止已參加勞工保險滿2年。
- (3)向公立就業服務機構辦理求職登記，14日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練。

2、非自願離職：

- (1)因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告而離職者。
- (2)因勞動基準法第11條規定各款情事之一而離職者。
- (3)因勞動基準法第14條規定各款情事之一而離職者。

3、被保險人有以下各款，不得請領失業給付：

- (1)無正當理由不接受推介就業或安排職業訓練者。
- (2)失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者。

4、失業給付每月按保險人平均投保薪資60%計算，每月發給一次給付期限：

- (1)中華民國1999年1月1日起繳納失業給付保險費合計未滿5年者，5年內合計發6個月為限。
- (2)中華民國1999年1月1日起繳納失業給付保險費合計滿5年以上未滿10年者，10年內合計發12個月為限。
- (3)中華民國1999年1月1日起繳納失業給付保險費合計滿10年以上者，合計發16個月為限。

5、財務來源：失業給付保險費率，為保險人當月投保金額薪資1%。

(二)勞工保險失業認定暨失業給付審核準則。

1、公立就業服務機構審核失業認定申請案件時之文件：

- (1)必要文件--離職證明文件、身份證。
- (2)參考文件--學歷證明、技術士證、職業訓練結訓證書。
- (3)送件不齊全，15日內補正。（第3條）

2、公立就業服務機構應就申請人之教育、訓練、專長，推介就業或安排職業訓練。（第5條）

3、申請人對公立就業服務機構推介就業之工作，有下列各款而不接

受，仍得請領失業給付：

- (1)工資低於離職當月工資3分之2。
 - (2)與原任工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。
 - (3)工作地點位於申請人於失業認定暨失業給付申請書所填希望工作地點或原工作所在地以外之縣市。(第6條)
- 4、申請人對公立就業服務機構安排之職業訓練，有下列各款而不接受，仍得請領失業給付：
- (1)與原任及希望工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。
 - (2)職業訓練開訓日逾3個月。(第7條)
- 5、公立就業服務機構受理失業認定申請有下列情事之一者，應於翌日完成失業認定：
- (1)自申請之日起14日內無法推介就業或安排職業訓練。
 - (2)經公立就業服務機構安排職業訓練期滿未能就業。(第10條)

(三)問題探討：

- 1、投保薪資以多報少：加班費是主要原因，由於加班費佔薪資比例甚高，因此平均薪資高出投保薪資甚多(表9)。以製造業平均薪資36,436元為例，但投保薪資僅23,655元，失業給付60%計算，每月僅15,000左右，與失業前生活水準有相當差距、同時也低於基本工資。又目前失業給付由勞保費負擔(亦即雇主60%，保險人40%)，雇主為減輕負擔，投保薪資也可能以多報少。
- 2、「失業給付與職業訓練」問題：依勞工保險失業認定暨失業給付審核準則第7條：申請人對公立就業服務機構安排之職業訓練，有下列各款而不接受，仍得請領失業給付：
 - (1)與原任及希望工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。
 - (2)職業訓練開訓日逾3個月。勞工失業原因除了因「摩擦性失業」外，就是勞工本身擁有就業市場需求專長減少，如要順利就業反應該學習不同的第二專長，而不是必須與原任及希望工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。又目前公共職業訓練機構均已開辦「隨到隨訓」、「兩階段訓練」，因此所謂「職業訓練開訓日逾3個月」的情形應可大為減少，已不易構成拒絕職業訓練的理由。
- 3、「失業給付與再就業」問題：依勞工保險失業認定暨失業給付審

核準則第6條：申請人對公立就業服務機構推介就業之工作，有下列各款而不接受，仍得請領失敗給付：

- (1)工資低於離職當月工資3分之2。目前部分中高齡者離職當月工資可能已超過投保上限42000元，如以3分之2計算，應有28000元，若25000低於28000而不就任，似有不妥。
 - (2)與原任工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。結構性失業之中高齡者再就業，基本上很難與原任工作性質之教育、訓練、專長等相同或相似，因此應以工作是否可以勝任為考量的依據，較為適宜。
 - (3)工作地點位於申請人於失業認定暨失業給付申請書所填希望工作地點或原工作所在地以外之縣市。台灣地區交通四通八達，除離島地區外，多數地方都在1日行程之內，若雇主又願意提供食宿，這點亦不是拒絕理由。
- 4、失業認定問題：依勞工保險失業認定暨失業給付審核準則第3條失業認定之必要文件主要是離職證明，實際情形是離職取得容易，部分投機者，開具不實證明給親朋好友領取失業給付。為使有限資源確實照顧需要的中高齡者，應該查證近五年繳稅證明，人力許可應派員實地查證。（註5）
- (1)降低失業給付門檻就是：除了原規定的非自願失業者（關廠歇業、遷廠、解散、宣告破產而離職者）外，半年以上定期工作契約離職超過1個月仍未就業者也可申請。
 - (2)給付方式：取消終身給付上限規定，繳納失業保險保費1年以上者，最高可領取6個月的失業給付。

（四）小結：

勞工失業後對公立就業服務機構推介就業之工作，有下列情形而不接受，仍得請領失業給付，「14日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練。」以及對公立就業服務機構安排之職業訓練，有下列各款而不接受，仍得請領失業給付「(1)與原任及希望工作性質之教育、訓練、專長等不同或不相似。(2)職業訓練開訓日逾3個月」。對參加職業訓練者及再就業者缺乏鼓勵因素，且再認定機關認定過程困難，不易嚴格執行。代辦仲介介入一是失業者將損失代辦手續費或被抽成，二是可能發生假投保之失業者。

二、職業訓練卷

- (一) 目的：協助非自願性失業勞工及特定對象參加政府機構主辦或委託辦理訓練以外之適性職業訓練，培訓就業技能，以利其就業。
- (二) 適用對象：1、有一定雇主而非自願性失業勞工、參加職業工會之勞工保險被保險人之失業者。2、特定對象（中高齡者及其他弱勢族群）。3、九二一地震受災之失業者。
- (三) 使用辦法：1、直接至就業服務機構（以下簡稱就服機構）申請核發。2、各公立就服機構提供就業諮詢或辦理職業適性評量後，按申請順序核發，額滿為止。3、申請者二年內未曾參加政府公費訓練者為限。
- (四) 訓練機構：政府立案之職訓、福利、醫療等機構及政府立案之學校、技藝補習班、附設職業訓練之事業單位配合以就業為目的所開辦之班次，或經政府登記有案之事業機構提供以生產或即訓即用為目的之訓練。訓練時間為期 1 個月以上，每月訓練時數 80 小時以上，全日制之訓練。
- (五) 給付標準：每月補助 10,000 元，最長以 6 個月為限。
- (六) 小結：

訓練機構太多太複雜，雖有普遍化的優點，但卻因良莠不齊，訓練品質和成果打折扣甚或發生以下弊端。（詳見附錄七）

可能弊端：（1）補習班、工會、私校積極蒐集訓練卷，找人頭訓練（2）利用特定對象蒐集訓練卷，不辦訓練獲取訓練津貼、假開班真領錢。（3）部分非以就業為目的者，浪費訓練資源。

因此訓練卷應結合就業卷，訓練卷應發給雇主，訓用合一。

三、就業卷

- (一) 目的：透過就業卷協助一般失業者與地震受災之失業者迅速再就業，並作為雇主請領僱用獎助津貼之依據，以提高其僱用意願。

註 5：行政院勞工委員會 2000/12/7 通過「勞保失業結付實施辦法修正草案」，修正內容主要有：降低失業給付門檻、增加給付次數、縮短等待期。

- (二) 適用對象：非自願性失業勞工、特定對象（中高齡者及其他弱勢族群）、參加職業工會之勞工保險或參加農、漁保險三個月以上及地

震災區之失業者。

- (三)使用辦法：1、由就服機構無法獲得推介就業安排參加職業訓練時，核發就業卷。2、公訓機構學員結訓後仍未得推介就業者，該機構核發就業卷。
- (四)給付標準：雇主僱用就業卷持有人連續 3 個月以上，每週工作 32 小時以上，雇主以就業卷請領僱用獎助津貼，按僱用人數每人每月補助 5.000 元，最長以 12 個月為限。
- (五)小結：1、就業卷應結合訓練卷，讓持有人學以致用。2、持有就業卷仍無法就業應有配套措施。3、就業卷應結合訓練卷，就業卷亦應發給雇主，以達訓用合一目標。

五、對政府現階段主要解決方案

- (一)勞工退休金制度推動個人帳戶制。原制度退休年資不可轉移，而多數企業不願負擔退休金，遂造成中高齡者失業後再就業更大的障礙。

(二)就業促進津貼：

- 1、津貼種類：(1) 尋職津貼，包括求職交通津貼、臨時工作津貼、訓練生活津貼、創業貸款利息補貼。(2) 僱用獎助津貼。(3) 就業推介媒合津貼。種類多未形成重點，有僱用獎助期滿停止僱用之情事。
- 2、適用對象：中高齡部分目前僅有年齡規定無其他限制，造成少數志不在就業而在訓練津貼者，或企業家與公務員配偶、領月退之退休人員，照樣可領之不公平現象。

- (三)中高齡者就業諮詢服務中心：中高齡者參加職業訓練，多數對職類特性、就業市場良窳、本身學習能力能否勝任等都瞭解有限，迫切需要獲得諮詢，但目前諮詢服務中心尚無法提供是項服務。

(四) 小結：

- 1、加速推動勞工退休金制度改為個人帳戶制。
- 2、目前各種津貼種類太多，應儘量簡併，讓中高齡者容易瞭解。
- 3、訓練津貼應鼓勵願意再就業或創業者，因此訓練津貼應配合其實際就業後再發放，避免浪費訓練資源。

六、問題探討：

- (一)津貼補助：協助因失業所造成收入中斷的經濟危機；至於有關津

貼補助，目前這種不論失業者是否是強勢或弱勢勞工，只就「資遣事宜」作為資格取得的規定方式，(特別是「自願性失業者」只要是以資遣方式離職，仍享有津貼的請領，是否能解決失業問題實在值得檢討。現行津貼措施，對所謂「邊緣性勞工」提供雇用津貼，如中高齡、殘障者、原住民等，以鼓勵企業雇用這些處於勞動力市場的弱勢勞工，如此促進邊緣性勞工就業的作法，基本上和古典經濟學的主張不謀而和。對於提供「雇用津貼」是否能解決失業問題，古典經濟學者認為以稅收為財務來源的普遍式雇用津貼，對改善市場扭曲所導致之失業不能發揮作用，但「邊際性雇用津貼」因應措施，對解決失業問題則是有幫助。(劉梅君，1997)

- (二)重新評估外勞制度及高等及職業教育：若失業是肇因於無技能之勞動力的市場僵固，則對特定對象之公共雇用及所提供的公共訓練，是能有效降低失業率。針對特定弱勢失業者給予津貼補助的措施，就解決問題的短期目標而言，也許是可接受，但如此一種津貼方式的實施結果，會造成受津貼者被社會汙名化的負面影響；另外，這種津貼方式屬於殘補式福利性質，與伴隨資本主義弊病而發展出來的社會權概念相悖離。面對日益高升的失業率，根本之計仍在於建立一套社會安全體系，其中失業保險是當務之急。(劉梅君，1997)

表 10 政府現行促進中高齡者就業之相關法令及措施摘要

個人退休金專戶儲存制度	修正勞基法第 57 條：制定勞工個人退休金專戶存制度，排除雇主進用中高齡者的疑慮，增加中高齡者就業機會。
就業促進津貼實施要點	僱用就業服務法第 24 條所規定之中高齡者之雇主，每人每月獎助 5000 元，最高以一年為限每週工作不得少於 32 小時。
中高齡者就業諮詢服務中心 中高齡者就業技巧研討會	補助民間成立，增加中高齡者諮詢管道 協助中高齡者求職技巧，增加其就業機會
就業券試辦要點（1999/9/16 實施）	雇主僱用時，雇主依規定申請僱用獎助津貼，每名每月獎助 5000 元，最長獎助 12 個月，每週工作不得少於 32 小時。
辦理協助退休員工或將退休員工再就業之相關活動	中高齡者成功案例發表會、中高齡者績優廠商觀摩會、中高齡者績優廠商表揚活動
中高齡者生涯規劃研討會	已辦理研討會五場次，以協助中高齡者就業安定
中高齡者職務再設計諮詢服務團	巡迴諮詢服務，以開拓中高齡者就業機會，排除中高齡者就業障礙
中高齡者現場徵才活動	增加就業媒合機會
實施再就業勞工職業災害保險	已領取老年給付再受僱勞工，投保單位自 87/07/01 起得為其辦理參加職業災害保險，增加雇主僱用意願。
補助事業單位辦理中高齡者教育訓練	對中高齡者和身心障礙者占 10% 以上，每年補助 30 萬元。
訓練生活津貼作業須知	受訓 1 個月以上，每 12、000 元，如扶養親屬每月加發 3000 元，最高 12 個月。
職業訓練券	憑券免費至政府立案之職業訓練、福利、醫療等機構辦理之職業訓練及經政府立案之學校、技藝補習班、附設職業訓練機構訓練

表 11：1998 年非農業受雇員工失業給付金額概況 單位：新台幣

非農業受雇員工	平均薪資	平均投保薪資	失業給付金額
礦石及土石採取業	40692	26686.84	16012.10
製造業	36436	23655.78	14193.46
水電燃氣業	85816	37469.79	22481.76
營造業	37888	20898.79	12539.27
商業	36234	22810.35	13686.21
運輸、倉儲及通信業	49470	23680.59	14208.35
工商服務業	49491	24292.03	14575.21
金融、保險及不動產業	55275	29733.89	17840.33
社會及個人服務業	39173	22722.48	13633.48
全體行業平均	47830.55	25772.26	15463.35

資料來源：1、行政院勞保局（1999）、行政院主計處（2000）

第五節 中高齡問題相關研究

國內對於中高齡者參加職業訓練問題的研究相當少，但對於「中高齡者失業問題」、「中高齡者再就業」、「中年危機」、「職業訓練」等研究，則是逐年增加，特別是今（2000）年以來，台灣地區失業率節節高升，中高齡者失業情況愈來愈惡化，媒體爭相報導，經濟或勞工學者、政府官員、勞工運動者、企業界紛紛提出看法，相關專業雜誌也有許多研究報告或專文。

一、碩博士論文部分：

研究者	年份	題目	研究發現或建議
王雯潔	2000	關廠歇業中高齡的失業原因	<p>1、四大制度均未落實，對一般勞工所得保障都有問題，尤其是關廠歇業中高齡勞工 致使爭議事件層出不窮。</p> <p>2、資遣費制度方面，法令規定不合時宜，造成制度實行的困難，用語不清的部份計有「歇業」、「虧損」、「有減少工作必要」及「業務性質變更」等；法令本身對違法者的嚇阻性不高；資遣費與退休金前 15 年差距的問題及強制雇主責任制的資遣費制度等問題。</p> <p>3、勞工保險失業給付制度對中高齡勞工未就其特殊狀況給予較佳保障，將造成保障不足的缺憾；另一較值得一提是雇主將投保薪資「以多報少」影響退休所得保障至大，也將造成保障不足。</p> <p>4、現行強制雇主責任制的退休金制度，已危及勞工、雇主及社會，到了非改制的時候。改制時除了至少賦予退休期待保障權外，宜以社會保險制度再輔以社會救助方式實施。</p> <p>5、失業輔助措施實行成效欠佳，應廣加宣導、制訂單一要點並以簡單明確為要。</p>
劉建良	1998	對「瞭解中高齡受僱者退休後再就業意願的決定因素」	<p>研究結果發現，中高齡受僱者人力資本愈少者傾向有較強之再就業意願。另外，將上述五組變項以 逐步邏輯迴歸 (Stepwise Logistic Regression) 分析後發現，經濟因素為影響中高齡受僱者退休後再就業意願的主要因素。換言之，中高齡受僱者有意願退休後再就業者，多由於經濟上的壓力而不得不再進入就業市場，而非個人工作滿意與勞動市場結構所致。</p>
林惠絨	1999	研究「我國國家在失業補償制度中	<p>失業補償制度大致包含『失業救助、失業保險、資遣費、工作福利』等。</p> <p>1、失業保險：由於雇主反對、政府內部各單位意見不同以及財政負擔太重等因素，直到民國 88 年才開始實施；</p>

	的角色與作為」	2、資遣費：民國 49 年的「廠礦工人受僱解僱辦法」中即已規定，民國 73 年勞基法訂定時，再將資遣費以法律形式呈現，其間並未遭到太大阻礙，反而是當政府在提出失業保險與退休金改制時，擔心雇主負擔太重，引發廢除資遣費的危機。 3、工作福利：政府採取以工代賑和以訓代賑兩種措施，實施的因素主要是為了安置民國 81 年以後所產生的關廠歇業勞工。
--	---------	--

二、期刊部分：

研究者	年份期數 頁數	題目	研究發現、建議或論點	刊物名稱
郭振昌	1995 13-4 73-81	婦女及中高齡者就業問題與措施	論點：(一) 中高齡者定義年齡界定，不應有上限，下限應降至 40 歲。(二) 失業原因主要是「關廠歇業」「業務緊縮」。(三) 60 歲以上再就業的需求，經濟面會降低，社會面需求加大。(四) 訓練需求，中齡者轉業需求高、高齡者訓練需求低。(五) 中高齡者有心理調適問題，學習上會受到障礙。6、部分工時、彈性工時推動障礙是僱用意願。	職業與訓練雙月刊
郭淳芳	1999 135 期 38-46	我國中高齡者就業問題之探討	建構就業安全體系：(一) 研修相關法令。(二) 調整企業經營與管理制度(三) 中高齡者提昇本身就業能力做好生涯調適	勞工行政
陳伸賢	1995 13-3 70-75	台灣地區中老年人力資源之探討	論點：(一) 工作滿足與年齡呈正相關(二) 典型研究結果發現 30% 中老年勞工工作表現勝過年輕勞工(三) 妥適工作環境遇中老年勞工工作表現不致有明顯差異(四) 中老年勞力具有調整勞力供需均衡的功能。	職業與訓練雙月刊
林月琴	1999 17-6 79-83	中高齡者職務再設計之現況研究	對政府建議：(一) 繼續實施「中高齡者職務再設計諮詢訪視服務團」(二) 加強宣導與溝通縮短民間與政府期望之落差(三) 技能檢定對中高齡者(失學者)以口試代替(四) 政府積極擔任中高齡者就業媒介角色	職業與訓練雙月刊
林毓堂	1997 15-6 52-58	中高齡勞工職業問題之探討	研究發現：中高齡者選擇適任工作進行步驟：(一) 對中高齡者職業能力進行測定與估(二) 職業要求條件加以分析篩選(三) 前兩項分析比較(四) 挑選合適職類。	職業與訓練雙月刊
林	1994	高齡者就業機	研究發現：(一直) 企業界僱用中高齡者有兩極化傾向-單純體	職業與訓

顯宗	12-2 : 3-6	會之開拓	力勞動或高級顧問(二)中高齡者有高度接受教育訓練意願，教育程度愈高者意願愈高。	練雙月刊
紀佳芬	: 13-16	中高齡者職務再設計	建議:(一)根據身心功能安排職務(二)工具/機械設備/生產線調整(三)作業,環境改善(四)資訊顯示(五)加強安全衛生訓練。	職業與訓練雙月刊
成之約	1 9 9 9 17-1 : 11-15	失業問題探討與因應策略分析	「關廠歇業不是悲劇，讓勞工長期性失業才是悲劇」避免勞工長期性失業，教育訓練是重要方法，活絡市場和創造工作機會是重要手段，將工作和訓練結合才能突顯工作機會創造的意義與目的。「訓練是失業、再就業與工作保有和持續的不二法門」	職業與訓練雙月刊
吳忠吉	1999	台灣地區工廠關廠歇業與資遣員工問題之探討	政策建議:(一)強力執行或監督資遣最低給付標準(二)加強就業市場工作機會資訊蒐集與服務(三)加強民間職業介紹所監督管理(四)強化關廠資遣費保險制度(五)擴大退休金準備範圍(六)「以工代賑」維持勞工起碼生活。	職業與訓練雙月刊
龔文廣	1998 16-2 : 34-38	中高齡者就業問題分析	因應構想:(一)強化促進中高齡者就業措施(二)針對中高齡就業障礙，研修相關法令規章(三)推動中高齡退休者參與公益事務。	職業與訓練雙月刊
王居卿	2000 , 6 月 : 135-166	影響訓練成效之相關因素模式之實證研究	(一)學員受訓動機與訓練成效具顯著正相關(二)師資來源與學員滿意無顯著相關(三)訓練內容愈專業、教材訓練師自行編製訓練成效愈佳。(四)訓練方式愈具互動性訓練成效愈佳(五)訓練滿意度會影響能力增進程度，不過訓練滿意度不會直接影響所學應用程度。	台大管理論叢 10 (2)

三、相關書籍

黃英	1995	現代人力資源管理	認為影響人力問題的環境因素有： 1. 勞力結構的變化：人口的高齡化、教育水準的提昇、	台北：華泰，4-11
----	------	----------	---	------------

忠			<p>女性人力的參與。</p> <p>2. 價值觀的變化。</p> <p>3. 政府的介入：政府政策、法令規章、壓力團體。</p> <p>4. 經濟因素：景氣之變化、產業結構的變化。</p>	
洪榮昭	1995 , 269-286	人力資源管理，對銀髮族能力開發的障礙及調適之道	<p>把企業主雇用銀髮族的困擾因素、銀髮族就業個人心理與生理建設、事業單位在銀髮族現合的措施等問題提出精關分析，同時呼籲台灣在進入高齡化社會應善用銀髮族的潛在勞動力。</p>	台北：哈佛，269-286
吳惠林	1998 , 105	台灣經濟的奇蹟危機與轉機	<p>認為職業訓練的兩個特性是：</p> <p>1. 及時、短期、應變。</p> <p>2. 一般 (GENERAL) 和專用 (SPECIFIC)</p>	台北：正中，105
詹火生	1995 : 2.	就業服務	就業服務與職業訓練之理念、立法與實例	行政院勞工委員會委託編撰
陳聰勝	1997 : 6	各國職業訓練制度	對各國職業訓練制度之介紹	台北：五南，6

第三章 研究方法

本章第一節說明研究問題與中高齡者失業後至再就業之決定過

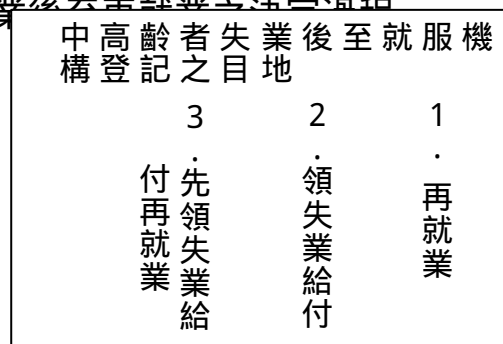
程；第二節說明問卷調查之設計、各研究工具，變項之操作性定義；第三節描述研究樣本；第四節資料分析方法。

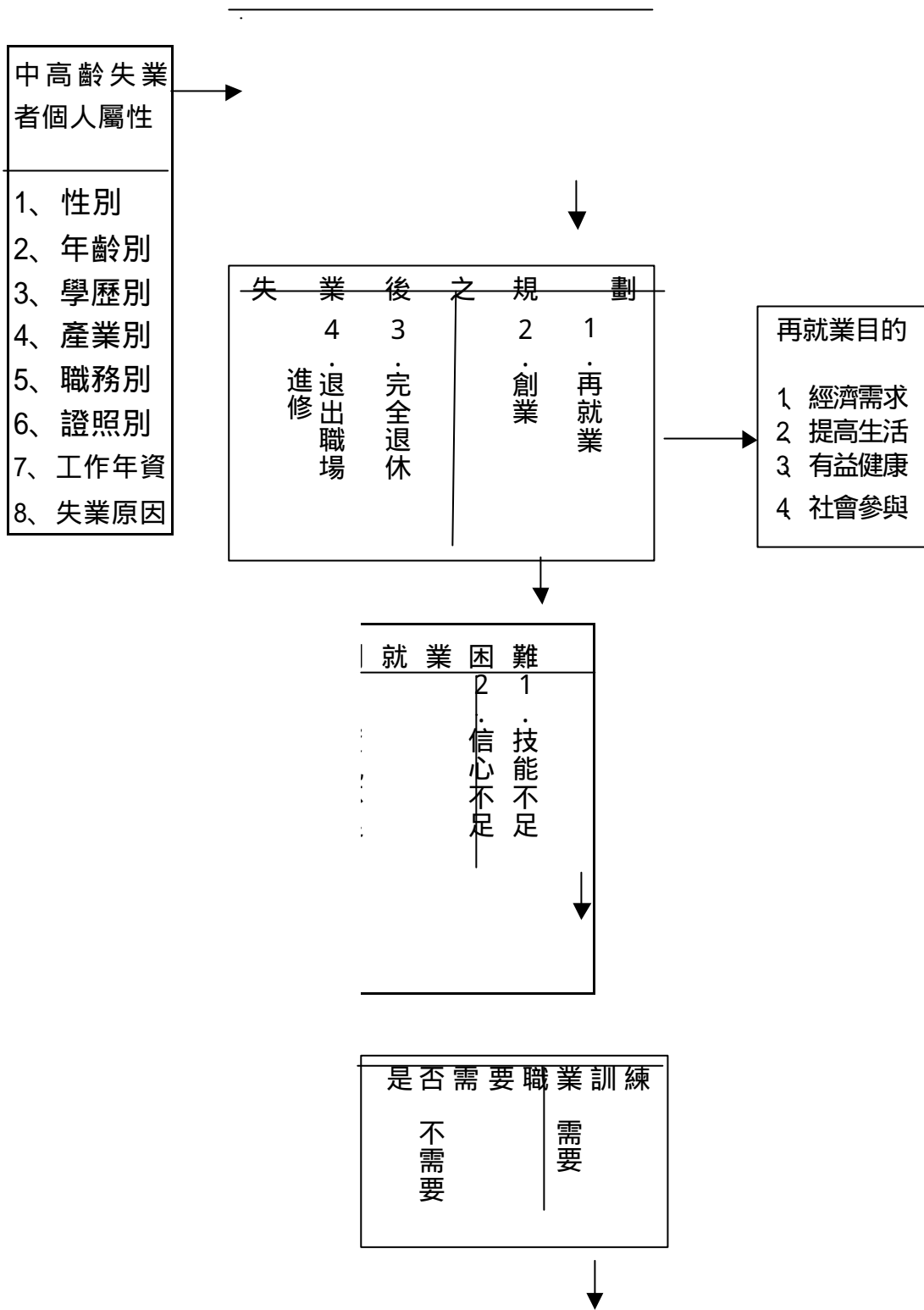
第一節 研究問題

一、研究的目標是「以公共職訓促進中高齡失業者再就業」，因此要先讓中高齡失業者來參加公訓機構職業訓練，才能促進其再就業。然而究竟是「宣導不足」、「本身需求」？還是公訓機構提供的「訓練職類」、「訓練期限」、「課程安排」、「技能目標」與「就業輔導」或是「公訓機構地點」等不適合的原因？

又中高齡者失業後，對於未來規劃的是什麼？有多少比例願意接受職業訓練，願意在那裡訓練？最重視公訓機構那些主要因素，會影響其參加公共職業訓練的意願？公訓機構又應如何因應。並進而找出公訓機構因應的方向，以鼓勵其參與訓練並能順利再就業。

二、中高齡者失業後至再就業之決定過程





第二節 研究工具

一、問卷設計：

本問卷採自編式，共區分兩大部分，第一部分以瞭解中高齡者失業後個人規劃及對職業訓練的需要情形，第二部分以瞭解中高齡者對公訓機構的看法及其各因素重視程度。

(一) 第一部分中高齡者失業後個人規劃及對職業訓練的需要情形：

- 1、中高齡失業者個人屬性
- 2、中高齡失業者至就業服務機構登記的目的
 - (1) 登記的目的
 - (2) 失業後的規劃
 - (3) 需要再就業的原因
 - (4) 再就業的困難
 - (5) 若是創業會有什麼困難
 - (6) 再就業或創業優先選擇的行業
 - (7) 再就業期望薪資
- 3、是否需要職業訓練（五分法）
- 4、對職業訓練的需要情形
 - (1) 是否願意自費參加訓練？
 - (2) 適合自己的訓練期限
 - (3) 適合自己的上課時間
 - (4) 參加訓練期望的收獲

(二) 第二部分以中高齡者對公訓機構的看法：

- 1、對公訓機構的認識
 - (1) 是否聽過公訓機構
 - (2) 若參加訓練選擇什麼機構
 - (3) 是否瞭解公訓機構
- 2、如果參加公訓機構訓練最重視什麼？（五分法）
 - (1) 公訓機構開辦創業職類
 - (2) 訓練職類符合自己的興趣
 - (3) 訓練職類與自己原來工作性質相近
 - (4) 訓練職類是就業市場需求最高的

(5) 公訓機構開辦「訓用合一」班

(6) 公訓機構積極辦理就業輔導

(7) 訓練期限符合自己的需要

(8) 訓練期限多樣化

(9) 公訓機構位置距離住家近

(10) 公訓機構位置交通便利

(11) 公訓機構提供住宿服務

3、我現在參加公訓機構職業訓練的意願強度。(五分法)

4、其他：

(1) 如果不參加公訓機構職業訓練的原因？

(2) 如果公訓機構開辦創業職類，最需要的職類？

(3) 如果參加公訓機構訓練最大的期望？

(4) 公訓機構招訓消息對中高齡失業者最有效的方法？

(5) 我最期望公訓機構加強什麼樣的服務？

(6) 我最期望公訓機構新開辦那些職類？

(7) 其他我認為當前解決中高齡者失業最有效的方法是？

二、變項之操作型定義：

(一) 個人屬性之變項

1、性別：男、女兩個級距。

2、年齡別：區分45-49歲、50-54歲、55-59歲、60-64歲四個級距。

3、學歷別：區分國中以下(含)、高中職、專科、大學以上(含)四個級距。

4、技能證照別：區分甲級、乙級、丙級、無四個級距。

5、產業別：區分製造業、服務業、營造業、自營事業、農業四種。

6、職務別：區分技術員、業務員、行政人員(如文書、出納、會計)、管理人員(領班、課股長或相當職位)、主管階層(經副經理)、營階層(副總經理以上)六種。

7、失業原因：區分退休(退役)、資遣、自願離職、自營事業結束四種。

8、工作年資：區分10年以下(含)、11-15年、16-20年、21-24年、

25年以上（含）五種。

（二）至就業服務機構登記之目的：

- 1、獲得輔導再就業。
- 2、領取失業給付。
- 3、先領取失業給付再就業。

其中1、3其目的均為再就業、而其中2、3其目的均為領取失業給付。

（三）失業後之規劃

- 1、再就業：立即尋求再就業機會，滿足「生存、社會」及其他需求。
- 2、創業：依據原有技能或再學習其他技能開創事業，滿足「自我實現」及其他需求。
- 3、完全退休或依親，滿足「自尊」或其他需求。
- 4、退出職場進修，先充電準備再出發，滿足「自我實現、自尊」及其他需求。

（四）影響中高齡者參加公訓機構訓練之各項相關因素

- 1、就業輔導與保證：由公訓機構先找尋就業廠商，參加職業訓練前即獲得就業保證，如「訓用合一班」、「建教訓合作班」等。
- 2、訓練職類：公訓機構依據設備、師資、就業市場需求等因素所辦理的各種班次，如製造業之車床、電工，服務業之食品烘焙、美容美髮等。
- 3、訓練期限：公訓機構根據各訓練職類、技能目標的不同，分別訂定不同之訓練時間如一個月、二個月、三個月，現階段最多的是半年和一年。
- 4、訓練地點：公訓機構位置距其住家遠近。
- 5、第二專長：原工作就業機會減少，必須學習與原工作性質完全不同的職類以利再就業。
- 6、與原工作性質相似：原工作就業機會並未減少，只是本身技能不足，提昇技能即能再就業。
- 7、宣導方式：公訓機構為將招訓訊息傳達至社會大眾所採用的方式。目前最常用的方式有、電視廣告、平面媒體廣告、電台廣

播、訓機構宣傳品、網路資訊、就業服務機構轉發、村里長及各特種團體轉發、直接郵寄各種團體或個人。

- 8、技能目標：公訓機構依據訓練時間的長短、就業技能的需要，分別參加技能檢定，現階段最多的是丙級。

(五) 參加公訓機構職業訓練之意願

- 1、願意參加。
- 2、不願意參加。

第三節 研究樣本

一、問卷調查（區分兩大部份）：

(一) 第一部份：正於全國十三所公訓機構受訓（2001年1至4月份）之中高齡學員。

(二) 第二部份：本年度參加台灣地區就業服務中心登記之中高齡者。
（註6）

二、深度訪談

(一) 座談會

- 1、企業界以台中工業區及附近地區廠商之管理部經理或人事主管或以上人員。
- 2、學者專家及國民就業服務機構主管或工作人員。

(二) 個別訪談

- 1、以中區職訓中心近五年來（1996-2000年）參加養成訓練之中高齡者（隨機抽樣訪談）。
- 2、各公訓機構教務、輔導主管及業務承辦人、曾經指導或擔任課程的訓練師（隨機抽樣訪談）。

三、問卷樣本說明

(一) 樣本數目：

- 1、母體：台灣地區到2001/6/8為止全部中高齡失業者，約7.2萬人。
- 2、第一部分「2001/1/1至2001/4/10止參加各公訓機構職業訓練之中高齡學員」為對象，抽樣樣本數：
 - (1) 抽樣方法：13所職訓中心取樣中區、南區、北區、台南、桃園、台北市、退輔會、青輔會、中華文化等共九所職訓中心全體中高齡學員，未取樣中心為泰山職訓中心（無中高齡者學員）、高雄市及東區職訓中心及漁訓中心。
 - (2) 調查方式：研究者或委託人至各公訓機構實施問卷調查，實際發出問卷320份，回收197份，回收率61.5%，經篩選後有效問卷147份。
- 3、第一部分「以中高齡失業者至台灣地區就業服務中心登記者」為對象抽樣：

- (1) 樣本數：全台灣地區中高齡失業並至就業服務機構登記者約7.2萬人。抽樣方法：時段抽樣，以2001/5/10至2001/6/8間至台灣地區就業服務中心登記者，抽樣台中區1600人、高屏區600人、台北區1200人、基隆區600人，共4000人。
- (2) 回收有效樣本數：回收895份，經篩選後有效問卷815份，無效樣本數79份。
- (3) 回收有效樣本率：有效815份22.3%。
- (4) 回收地區及數量：

宜蘭縣	花蓮縣	台北市	基隆市	桃園縣	新竹縣市	苗栗縣	未填地址
28	13	129(2)	47	88	47(4)	38	87
彰化縣	南投縣	台中縣市	雲嘉	屏東縣	高雄縣市	台東縣	總計
109	112	68(9)	2	43	82(23)	3	895

註6：表12及表13分別為初次調查樣本資料與正式調查樣本資料

表12 初次調查樣本

個人屬性	分類標準	人數	有效百分比	累積百分比
性別	1、男	93	63.7	63.7
	2、女	53	36.3	100.0
曾否參加	1、是	34	25.2	25.2

職訓	2、 否	101	74.8	100.0
年齡	1、 45-49 歲	80	54.8	54.8
	2、 50-54 歲	48	32.9	87.7
	3、 55-59 歲	17	11.6	99.3
	4、 60-64 歲	1	0.7	100.0
學歷	1、 國中以下(含)	15	10.4	10.4
	2、 高中職	63	43.8	54.2
	3、 專科	33	22.9	77.1
	4、 大學以上(含)	33	22.9	100.0
工作年資	1 25 年以上(含)	42	29.8	29.8
	2、 16-24 年	56	39.7	69.5
	3、 11-15 年	22	15.6	85.1
	4 10 年以下(含)	21	14.9	100.0
階層別	1、 技術員	56	42.1	42.1
	2、 管理人員	47	35.3	77.4
	3、 主管階層	18	13.5	91.0
	4、 經營階層	12	9.0	100.0
離職原因	1、 退休(役)	33	23.7	23.7
	2、 資遣	19	13.7	37.4
	3、 自願離職	31	22.3	59.7
	4、 事業結束	25	18.0	77.7
	5、 其他	31	22.3	
離職薪資	1、 5 萬以上(含)	44	32.1	32.1
	2、 4-5 萬	18	13.1	45.3
	3、 3-4 萬	29	21.2	66.4
	4、 3 萬以下	46	33.6	100.0
證照別	1、 甲級	0	0	5.6
	2、 乙級	8	5.6	21.5
	3、 丙級	23	16.0	100.0
	4、 無	113	78.5	
再就業困難原因	1、 技能不足	61	48.8	48.8
	2、 信心不足	12	9.6	58.4
	3、 資訊不足	20	16.0	74.4
	4、 其他	32	25.6	100.0

表 13 正式調查樣本

個人屬性	分類標準	人數	有效百分比	累積百分比
性別	1、 男	588	72.1	72.1
	2、 女	227	27.9	100
年齡	1、 45-49 歲	319	39.1	39.1
	2、 50-54 歲	318	39.0	78.2

	3、 55-59 歲	156	19.1	97.3
	4、 60-64 歲	22	2.7	100.0
學歷	1、 國中以下 (含)	472	57.9	57.9
	2、 高中職	249	30.6	88.5
	3、 專科	68	8.3	96.8
	4、 大學	23	2.8	99.6
	5、 碩士以上 (含)	3	.4	100.0
職務別	1、 技術員	435	53.4	53.4
	2、 業務員	62	7.6	61.0
	3、 領班班長	97	11.9	72.9
	4、 行政人員	54	6.6	79.5
	5、 管理人員	127	15.6	95.1
	6、 經營階層	40	4.9	100.0
產業別	1、 製造業	436	53.5	53.5
	2、 服務業	221	27.1	80.6
	3、 營造業	133	16.3	96.9
	4、 農牧漁業	25	3.1	100.0
工作年資	1、 10 年以下	213	26.1	27.5
	2、 11-15 年	152	19.6	47.2
	3、 16-20 年	164	21.2	68.3
	4、 21-24 年	101	13.0	81.4
	5、 25 年以上	144	18.6	100.0
失業原因	1、 退休	45	5.8	5.8
	2、 資遣	437	56.5	62.3
	3、 自願離職	89	11.5	73.8
	4、 自營事業結束	203	26.2	100.0
證照別	1、 甲級	33	4.0	4.0
	2、 乙級	52	6.4	10.4
	3、 丙級	87	10.7	21.1
	4、 無	643	78.9	100.0

第四節 資料分析方法

一、資料分析方法

本研究採用統計軟體為SPSS FOR WINDOW，在進行資料分析，發現填答明顯矛盾時該問卷剔除，並依據研究需要使用適當分析方法進

行分析。

- (一) 描述統計：針對個人屬性各變項、至就業服務機構登記之目的、失業後規劃、影響中高齡者參加公訓機構訓練之各項相關因素共七個因素，進行次數分配、平均數、標準差以及百分比等數值說明分佈情形及代表意義。
- (二) 交叉分析：公訓機構各主要因素對中高齡失業者參加公訓機構訓練意願差異。
- (三) 平均數比較：中高齡失業者對公訓機構各主要因素重視程度之比較。
- (四) 卡方檢定：對中高齡失業者個人屬性與是否需要職業訓練交叉比較、再就（創）業困難原因與是否需要職業訓練交叉比較、中高齡失業者個人屬性與參加意願交叉比較，使用卡方檢定來瞭解是否有顯著關係。

二、研究過程

- (一) 本研究為求慎密，先對參加台中區就業服務中心登記之中高齡者 4/1-4/10 間之 194 人先發出問卷試答，結果回收有效樣本數 44 份，回收有效率：22.%。經過指導修正，及尋求中高齡者朋友協助，試答問題、再測時間，並重新印製問卷。為求週延，問卷必須擴及全台灣各地區，同時期望問卷數回收達 1000 份以上，故根據 22.4% 的回收率計算，發出問卷數須達 4000 份以上，因此第二次共寄出 4000 份（台中區 1600 人、高屏區 600 人、台北區 1200 人、基隆區 600 人）。
- (二) 第二次問卷調查過程：第二次問卷在 2001/6/8-10 開始寄出後，造成相當大的回響，6/11-6/30 日期間接獲電話，平均每天十通以上，甚至高達廿餘通，並長達二小時以上，累積來電至少在 150 通以上。來電內容有職業訓練問題、造成失業的原因、那些法令造成中高齡朋友再就業困難、或個人遭遇問題，但最多的是個案要求

協助的問題。顯然這些中高齡朋友確實需要大家的關心。至 2001/6/27 止回收有效樣本數 895 份，無效樣本數 80 份、有效 815 份。回收率：22.3%。（詳見附錄七）

第四章 結果分析

本章共分四節，第一節描述統計。第二節中高齡失業者屬性與是否需要參加職業訓練交叉比較，第三節中高齡失業者對公訓機構各主要因素重視程度比較，第四節中高齡失業者對公訓機構各項因素之看法與參訓意願交叉比較。

第一節 描述統計

一、中高齡失業者至就業服務機構登記之目的與未來期望（表 14）

（一）中高齡失業者至就業服務機構登記之目的：

主要目的是獲得輔導再就業占 56.0%，其次是先領取給付再就業占 26.7%。但將再就業者和先領取失業給付後再就業相加則有高達 82.7%，而領取失業給付加上先領取失業給付後再就業則為 45%。

（二）中高齡者失業後對未來的規劃和期望：

- 1、未來的規劃是再就業 85.5%，創業 11.9%。
- 2、需要再就業原因經濟需求者最高占 83.3%，其次有社會參與感 5.6%。
- 3、再就業主要困難：技能不足 29.4%，資訊不足 13.1%，教育不足 11.9%。
- 4、如果創業面臨主要困難是技能不足 30.4%，資訊不足 17.5%，信心不足 15.5%。
- 5、未來優先從事的行業是服務業 46.4%，製造業 33.5%，營造業 14.6%。
- 6、未來期望的待遇是 2.1 萬-3 萬 40.5%，3.1 萬-4 萬 22.8%，2 萬（含）以下 14.6%。
- 7、現在是否需要職業訓練？非常不需要和不需要 44.8%，需要加非常需要共 38.4%。
- 8、是否願意自費訓練？不願意的有 79.3%，願意的有 20.5%。
- 9 如果需要訓練，希望訓練期限是 1-3 個月 37.2%，1 個月以內含 31.4%，4-6 個月 10.1%。

- 10、適合自己上課時間是週1-週5日間上課 32.4%，假日上課(週休)18.2%。
- 11、需要參加職業訓練的原因是就業輔導 38.8%，學習第二專長25.8%，訓練津貼 13.9%，技能證照 9.0%。

二、中高齡失業者對公訓機構之認識與看法(依據附表 15)

(一) 中高齡失業者對公訓機構之認識

- 1、是否聽過公訓機構？聽過 57.9%，沒聽過 42.1%。
- 2、選擇參加訓練機構：非公訓機構 66.4%，公訓機構 33.6%。
- 3、是否瞭解公訓機構？不瞭解 68.3%，瞭解 31.4%

(二) 中高齡失業者對公訓機構之看法

- 1、如果不參加公訓機構訓練主要原因是無法獲得就業保證 47.6%，訓練職類不適合 17.7%，家人不支持 7.7%，上課時間不配合 6.0%，訓練津貼不足 5.9%，訓練期限不適合 4.7%。
- 2、最需要的創業職類是餐飲小吃 23.4%，家庭服務醫療看護 14.0%，商店經營 12.0%，農藝園藝 10.1%，手工藝 5.6%。
- 3、參加公訓機構訓練後之主要期望是保證就業與輔導 50.9%，領訓練津貼 14.4%，訓練職類適合 12.8%，技能目標 9.7%，訓練地點適合 5.2%。
- 4、對中高齡者最有效的宣導方式是委託村里長轉發 35.5%，就服中心轉發 24.0%，電視廣告 20.2%，報紙廣告 10.3%。
- 5、中高齡失業者希望公訓機構增加之功能新職類開發 66.6%，諮詢服務 10.2%，個別輔導 8.8%。

(三) 中高齡失業者認為其他「解決中高齡失業」最好的方法

是中高齡就業特別法 30.4%，加強中高齡諮詢服務 26.1%，職業訓練 16.1%，延長失業救濟 9.4%，鼓勵海外台商僱用 6.3%，提供社區服務工作 6.9%，直接救濟弱勢 4.8%。(表 16)

表 14：中高齡失業者至就業服務機構登記之目的與未來期望統計表

未來期望	分類標準	人數	有效百分比	累積百分比
登記目的	1、獲得輔導再就業	456	56.0	56.0
	2、領取失業給付	141	17.3	73.0
	3、先領取給付再就業	218	26.7	100.0
現在的規劃	1、再就業	697	85.5	85.5
	2、創業	97	11.9	97.4
	3、完全退休	15	1.8	99.3
	4、學校進修	6	0.7	100.0
再就業原因	1、經濟需求	679	83.3	83.3
	2、提高生活水準	32	3.9	87.2
	3、有益健康	33	4.0	91.3
	4、社會參與	46	5.6	96.9
	5、其他	25	3.1	100.0
再就業面臨 主要困難	1、技能不足	240	29.4	29.4
	2、信心不足	57	7.0	36.4
	3、資訊不足	107	13.1	49.6
	4、薪資不合	75	9.2	58.8
	5、教育不足	97	11.9	70.7
	6、健康因素	38	4.7	75.3
	7、其他	201	24.7	100.0
創業面臨主 要困難	1、技能不足	248	30.4	30.5
	2、信心不足	126	15.5	45.9
	3、資訊不足	143	17.5	63.5
	4、健康因素	37	4.5	68.1
	5、其他	260	31.9	100.0
未來優先行 業	1、製造業	273	33.5	33.5
	2、服務業	378	46.4	80.0
	3、營造業	119	14.6	94.6
	4、農牧漁業	44	5.4	100.0
未來期望待 遇	1、2 萬 (含) 以下	119	14.6	15.5
	2、2.1 萬-3 萬	330	40.5	58.4
	3、3.1 萬-4 萬	186	22.8	82.6
	4、4.1 萬-5 萬	81	9.9	93.1
	5、5 萬以上	53	6.5	100.0
是否需要職 業訓練	1、非常不需要	138	16.9	16.9
	2、不需要	227	27.9	44.8
	3、普通	137	16.8	61.6
	4、需要	136	16.7	78.3
	5、非常需要	177	21.7	100.0

表 15：中高齡失業者對公訓機構之認識質看法統計表

公訓機構之認識	分類標準	人數	有效百分比	累積百分比
自費訓練是否願意	1、願意	167	20.5	20.5
	2、不願意	646	79.3	100.0
需要的訓練期限	1、1個月以內(含)	256	31.4	37.4
	2、1-3個月	303	37.2	81.6
	3、4-6個月	82	10.1	93.6
	4、7個月-1年	31	3.8	98.1
	5、1年以上(不含)	13	1.6	100.0
上課時間	1、週1-週5日間上課	264	32.4	35.1
	2、週1-週5夜間上課	127	15.6	51.9
	3、假日上課(週休)	148	18.2	71.6
	4、隔日日間上課	29	3.6	75.4
	5、日間半天上課	69	8.5	84.6
	6、其他	116	14.2	100.0
參加公訓期望	1、就業輔導	316	38.8	40.5
	2、技能證照	73	9.0	49.8
	3、學習第二專長	210	25.8	76.7
	4、訓練津貼	113	13.9	91.2
	5、其他	69	8.5	100.0
是否聽過公訓機構	1、聽過	472	57.9	57.9
	2、沒聽過	343	42.1	100.0
需要職業訓練選擇地點	1、公訓機構	274	33.6	34.5
	2、補習班	43	5.3	39.9
	3、學校	25	3.1	43.0
	4、社區	124	15.2	58.6
	5、就業服務機構	329	40.4	100.0
是否瞭解公訓機構	1、瞭解,曾受訓	39	4.8	4.8
	2、瞭解未曾受訓	217	26.6	31.5
	3、不瞭解	557	68.3	100.0

表 16 中高齡失業者對公訓機構之建議統計表

對公訓機構之建議	分類標準	人數	有效百分比	累積百分比
不參加公訓機構訓練 主要原因	1、無法獲得就業保證	388	47.6	48.4
	2、訓練職類不適合	144	17.7	66.3
	3、訓練期限不適合	38	4.7	71.1
	4、訓練津貼不足	48	5.9	77.1
	5、上課時間不配合	49	6.0	83.2
	6、心理障礙	20	2.5	85.7
	7、家人不支持	63	7.7	93.5
	8、其他	52	6.4	100.0
最需要的創業職類	1、餐飲小吃	191	23.4	25.0
	2、手工藝	46	5.6	31.0
	3、農藝園藝	82	10.1	41.8
	4、家庭服務醫療看護	98	12.0	54.6
	5、商店經營	114	14.0	69.5
	6、其他	233	28.6	100.0
參加之期望	1、訓練職類適合	104	12.8	13.4
	2、技能目標	79	9.7	23.6
	3、訓練地點適合	42	5.2	29.1
	4、保證就業與輔導	415	50.9	82.7
	5、訓練津貼	117	14.4	97.8
	6、訓練時期適合	17	2.1	100.0
招訓方式	1、電視廣告	165	20.2	20.2
	2、報紙廣告	84	10.3	30.6
	3、職訓機構宣傳	55	6.7	37.3
	4、網路	12	1.5	38.8
	5、就服中心轉發	196	24.0	62.8
	6、村里長轉發	289	35.5	98.3
	7、車箱廣告	3	.4	98.7
	8、電台廣告	11	1.3	100.0
增加開辦之工作	1、諮詢服務	83	10.2	10.6
	2、新職類開發	543	66.6	79.7
	3、緩衝功能	40	4.9	84.8
	4、個別輔導	72	8.8	94.0
	5、其他	46	5.6	100.0
其他解決失業的方法	1、中高齡就業特別法	248	30.4	30.4
	2、延長失業救濟	77	9.4	39.9
	3、職業訓練	131	16.1	56.0
	4、社區服務	56	6.9	62.8
	5、加強中高齡諮詢服務	213	26.1	89.0
	6、直接救濟弱勢	39	4.8	93.7
	7、鼓勵海外台商僱用	51	6.3	100.0

第二節 中高齡失業者屬性及再就業與是否需要參加職業訓練交叉比較

一、中高齡失業者個人屬性與規劃「再就業或創業」的交叉比較：

(一) 中高齡失業者「性別」與規劃「再就業或創業」的交叉比較：依下表觀察男性再就業佔男性總人數 85.5%，女性佔 85.5%，創業佔男性總人數 12.4%，女性佔 10.6%，兩者相差甚微，因此從性別來看，是否再就業或創業並無不同。同時檢定結果「性別」與規劃「再就業或創業」無顯著相關。

交叉表

			現在規劃				總和
			再就業	創業	完全退休	學校進修	
性別	男	個數	503	73	8	4	588
		期望個數	502.9	70.0	10.8	4.3	588.0
		性別內的 %	85.5%	12.4%	1.4%	.7%	100.0%
		現在規劃內的 %	72.2%	75.3%	53.3%	66.7%	72.1%
		總和的 %	61.7%	9.0%	1.0%	.5%	72.1%
	女	個數	194	24	7	2	227
		期望個數	194.1	27.0	4.2	1.7	227.0
		性別內的 %	85.5%	10.6%	3.1%	.9%	100.0%
		現在規劃內的 %	27.8%	24.7%	46.7%	33.3%	27.9%
		總和的 %	23.8%	2.9%	.9%	.2%	27.9%
總和	個數	697	97	15	6	815	
	期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0	
	性別內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	
	現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	3.199 ^a	3	.362
概似比	2.956	3	.398
線性對線性的關連	.350	1	.554
有效觀察值的個數	815		

a. 3格 (37.5%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 1.67。

(二) 中高齡失業者年齡別與是否需要再就業或創業的交叉比較：依下表觀察規劃再就業者 45-49 歲佔 83.3%，50-54 歲佔 84.6%，55-59 歲佔 87.8%，60-64 歲佔 86.4%。規劃創業者，45-49 歲佔 13.2%，50-54 歲佔 13.2%，55-59 歲佔 8.3%，60-64 歲沒有，因此從年齡別來看，規劃再就業並無不同，規劃創業者 60-64 歲無此規劃，其餘並無不同。同時檢定結果「年齡別」與規劃「再就業或創業」有顯著相關。

交叉表

		現在規劃				總和	
		再就業	創業	完全退休	學校進修		
年齡	45-49歲	個數	272	42	2	3	319
		期望個數	272.8	38.0	5.9	2.3	319.0
		年齡內的 %	85.3%	13.2%	.6%	.9%	100.0%
		現在規劃內的 %	39.0%	43.3%	13.3%	50.0%	39.1%
		總和的 %	33.4%	5.2%	.2%	.4%	39.1%
	50-54歲	個數	269	42	4	3	318
		期望個數	272.0	37.8	5.9	2.3	318.0
		年齡內的 %	84.6%	13.2%	1.3%	.9%	100.0%
		現在規劃內的 %	38.6%	43.3%	26.7%	50.0%	39.0%
		總和的 %	33.0%	5.2%	.5%	.4%	39.0%
	55-59歲	個數	137	13	6	0	156
		期望個數	133.4	18.6	2.9	1.1	156.0
		年齡內的 %	87.8%	8.3%	3.8%	.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	19.7%	13.4%	40.0%	.0%	19.1%
		總和的 %	16.8%	1.6%	.7%	.0%	19.1%
	60-64歲	個數	19	0	3	0	22
		期望個數	18.8	2.6	.4	.2	22.0
		年齡內的 %	86.4%	.0%	13.6%	.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	2.7%	.0%	20.0%	.0%	2.7%
		總和的 %	2.3%	.0%	.4%	.0%	2.7%
總和	個數	697	97	15	6	815	
	期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0	
	年齡內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	
	現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	30.162 ^a	9	.000
概似比	24.554	9	.004
線性對線性的關連	.081	1	.776
有效觀察值的個數	815		

a. 7格 (43.8%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 .16。

(三) 中高齡失業者學歷別與是否需要再就業或創業的交叉比較：依下表觀察國中以下規劃再就業佔 87.3%，高中職佔 81.5%，專科佔 88.2%，大學佔 82.6%，碩士以上(含)佔 100.0%，規劃創業者，國中以下(含)佔 10.4%，高中職佔 16.1%，專科佔 2.9%，大學佔 13.0%，因此從學歷別來看，規劃再就業或創業並無不同。同時檢定結果「學歷別」與規劃「再就業或創業」無顯著相關。

交叉表

學歷	國中以下	個數	現在規劃				總和
			再就業	創業	完全退休	學校進修	
		412	49	10	1	472	
		期望個數	403.7	56.2	8.7	3.5	472.0
		學歷內的 %	87.3%	10.4%	2.1%	.2%	100.0%
		現在規劃內的 %	59.1%	50.5%	66.7%	16.7%	57.9%
		總和的 %	50.6%	6.0%	1.2%	.1%	57.9%
	高中職	個數	203	40	3	3	249
		期望個數	212.9	29.6	4.6	1.8	249.0
		學歷內的 %	81.5%	16.1%	1.2%	1.2%	100.0%
		現在規劃內的 %	29.1%	41.2%	20.0%	50.0%	30.6%
		總和的 %	24.9%	4.9%	.4%	.4%	30.6%
	專科	個數	60	5	2	1	68
		期望個數	58.2	8.1	1.3	.5	68.0
		學歷內的 %	88.2%	7.4%	2.9%	1.5%	100.0%
		現在規劃內的 %	8.6%	5.2%	13.3%	16.7%	8.3%
		總和的 %	7.4%	.6%	.2%	.1%	8.3%
	大學	個數	19	3	0	1	23
		期望個數	19.7	2.7	.4	.2	23.0
		學歷內的 %	82.6%	13.0%	.0%	4.3%	100.0%
		現在規劃內的 %	2.7%	3.1%	.0%	16.7%	2.8%
		總和的 %	2.3%	.4%	.0%	.1%	2.8%
	碩士以上	個數	3	0	0	0	3
		期望個數	2.6	.4	.1	.0	3.0
		學歷內的 %	100.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	.4%	.0%	.0%	.0%	.4%
		總和的 %	.4%	.0%	.0%	.0%	.4%
總和		個數	697	97	15	6	815
		期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0
		學歷內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%
		現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	15.670 ^a	12	.207
概似比	14.673	12	.260
線性對線性的關連	1.713	1	.191
有效觀察值的個數	815		

a. 12格 (60.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 .02。

(四) 中高齡失業者職務別與規劃再就業或創業的交叉比較：依下表觀察技術員

規劃再就業占 87.4%，業務員 82.3%，領班或班長 83.5%，行政人員 83.5%，管理人員 85.0%，經營階層 77.5%。規劃創業者，技術員 10.3%，業務員 9.7%，領班或班長 15.5%，行政人員 9.3%，管理人員 13.4%，經營階層 22.5%，因此從職務別來看，規劃再就業者並無不同，規劃創業者則以經營階層最高。同時檢定結果「職務別」與規劃「再就業或創業」有顯著相關。

交叉表

職務別		現在規劃				總和
		再就業	創業	完全退休	學校進修	
技術員	個數	380	45	9	1	435
	期望個數	372.0	51.8	8.0	3.2	435.0
	職務別內的 %	87.4%	10.3%	2.1%	.2%	100.0%
	現在規劃內的 %	54.5%	46.4%	60.0%	16.7%	53.4%
	總和的 %	46.6%	5.5%	1.1%	.1%	53.4%
業務員	個數	51	6	4	1	62
	期望個數	53.0	7.4	1.1	.5	62.0
	職務別內的 %	82.3%	9.7%	6.5%	1.6%	100.0%
	現在規劃內的 %	7.3%	6.2%	26.7%	16.7%	7.6%
	總和的 %	6.3%	.7%	.5%	.1%	7.6%
領班或班長	個數	81	15	0	1	97
	期望個數	83.0	11.5	1.8	.7	97.0
	職務別內的 %	83.5%	15.5%	.0%	1.0%	100.0%
	現在規劃內的 %	11.6%	15.5%	.0%	16.7%	11.9%
	總和的 %	9.9%	1.8%	.0%	.1%	11.9%
行政人員	個數	46	5	2	1	54
	期望個數	46.2	6.4	1.0	.4	54.0
	職務別內的 %	85.2%	9.3%	3.7%	1.9%	100.0%
	現在規劃內的 %	6.6%	5.2%	13.3%	16.7%	6.6%
	總和的 %	5.6%	.6%	.2%	.1%	6.6%
管理人員	個數	108	17	0	2	127
	期望個數	108.6	15.1	2.3	.9	127.0
	職務別內的 %	85.0%	13.4%	.0%	1.6%	100.0%
	現在規劃內的 %	15.5%	17.5%	.0%	33.3%	15.6%
	總和的 %	13.3%	2.1%	.0%	.2%	15.6%
經營階層	個數	31	9	0	0	40
	期望個數	34.2	4.8	.7	.3	40.0
	職務別內的 %	77.5%	22.5%	.0%	.0%	100.0%
	現在規劃內的 %	4.4%	9.3%	.0%	.0%	4.9%
	總和的 %	3.8%	1.1%	.0%	.0%	4.9%
總和	個數	697	97	15	6	815
	期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0
	職務別內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%
	現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	24.965 ^a	15	.050
概似比	26.049	15	.038
線性對線性的關連	1.200	1	.273
有效觀察值的個數	815		

a. 12格 (50.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 .29。

(五) 中高齡失業者產業別與規劃再就業或創業的交叉比較：依下表觀察原為製造業者規劃再就業佔 86.7%，服務業佔 81.0%，業造業佔 88.7%，農漁業佔 88.0%。規劃創業者，製造業佔 11.2%，服務業佔 16.3%，業造業佔 7.5%，農漁業佔 8.0%，因此從產業別來看，規劃再就業或創業並無不同。同時檢定結果「產業別」與規劃「再就業或創業」無顯著相關。

交叉表

			現在規劃				總和
			再就業	創業	完全退休	學校進修	
產業別	製造業	個數	378	49	8	1	436
		期望個數	372.9	51.9	8.0	3.2	436.0
		產業別內的 %	86.7%	11.2%	1.8%	.2%	100.0%
		現在規劃內的 %	54.2%	50.5%	53.3%	16.7%	53.5%
		總和的 %	46.4%	6.0%	1.0%	.1%	53.5%
	服務業	個數	179	36	4	2	221
		期望個數	189.0	26.3	4.1	1.6	221.0
		產業別內的 %	81.0%	16.3%	1.8%	.9%	100.0%
		現在規劃內的 %	25.7%	37.1%	26.7%	33.3%	27.1%
		總和的 %	22.0%	4.4%	.5%	.2%	27.1%
	營造業	個數	118	10	3	2	133
		期望個數	113.7	15.8	2.4	1.0	133.0
		產業別內的 %	88.7%	7.5%	2.3%	1.5%	100.0%
		現在規劃內的 %	16.9%	10.3%	20.0%	33.3%	16.3%
		總和的 %	14.5%	1.2%	.4%	.2%	16.3%
	農牧漁業	個數	22	2	0	1	25
		期望個數	21.4	3.0	.5	.2	25.0
		產業別內的 %	88.0%	8.0%	.0%	4.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	3.2%	2.1%	.0%	16.7%	3.1%
		總和的 %	2.7%	.2%	.0%	.1%	3.1%
總和	個數	697	97	15	6	815	
	期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0	
	產業別內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	
	現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	13.854 ^a	9	.128
概似比	12.758	9	.174
線性對線性的關連	.605	1	.437
有效觀察值的個數	815		

a. 8格 (50.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 .18。

(六) 中高齡失業者持有證照別與是否需要再就業或創業的交叉比較：依下表觀

察持有甲級證照規劃再就業者佔 87.9%，持有乙級證照者佔 78.8%，持有丙級證照者佔 78.2%，沒有證照者佔 86.9%。而規劃創業者，持有甲級證照再就業佔 9.1%，持有乙級證照者佔 17.3%，持有丙級證照者佔 18.4%，沒有證照佔 10.7%，因此從持有證照別來看，規劃再就業並無不同，但規劃創業者以持有丙級證照者最高餘相同。同時檢定結果「證照別」與規劃「再就業或創業」無顯著相關。

交叉表

		現在規劃				總和	
		再就業	創業	完全退休	學校進修		
證照別	甲級	個數	29	3	1	0	33
		期望個數	28.2	3.9	.6	.2	33.0
		證照別內的 %	87.9%	9.1%	3.0%	.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	4.2%	3.1%	6.7%	.0%	4.0%
	總和的 %	3.6%	.4%	.1%	.0%	4.0%	
	乙級	個數	41	9	2	0	52
		期望個數	44.5	6.2	1.0	.4	52.0
		證照別內的 %	78.8%	17.3%	3.8%	.0%	100.0%
		現在規劃內的 %	5.9%	9.3%	13.3%	.0%	6.4%
	總和的 %	5.0%	1.1%	.2%	.0%	6.4%	
	丙級	個數	68	16	2	1	87
		期望個數	74.4	10.4	1.6	.6	87.0
		證照別內的 %	78.2%	18.4%	2.3%	1.1%	100.0%
		現在規劃內的 %	9.8%	16.5%	13.3%	16.7%	10.7%
	總和的 %	8.3%	2.0%	.2%	.1%	10.7%	
	無	個數	559	69	10	5	643
期望個數		549.9	76.5	11.8	4.7	643.0	
證照別內的 %		86.9%	10.7%	1.6%	.8%	100.0%	
現在規劃內的 %		80.2%	71.1%	66.7%	83.3%	78.9%	
總和的 %	68.6%	8.5%	1.2%	.6%	78.9%		
總和	個數	697	97	15	6	815	
	期望個數	697.0	97.0	15.0	6.0	815.0	
	證照別內的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%	
	現在規劃內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
總和的 %	85.5%	11.9%	1.8%	.7%	100.0%		

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	8.925 ^a	9	.444
概似比	8.679	9	.467
線性對線性的關連	1.384	1	.239
有效觀察值的個數	815		

a. 8格 (50.0%) 的預期個數少於 5。 最小的預期個數為 .24。

二、中高齡失業者個人屬性與是否需要職業訓練的交叉比較

(一) 中高齡失業者性別與是否需要職業訓練的交叉比較：依下表觀察「需要與非常需要」職業訓練者男性佔總人數 38.6%，女性佔 37.8%，因此從性別來看，是否需要參加職業訓練並無不同。同時檢定結果「性別」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

性別 * 需要訓練交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
性別	男	個數	85	167	109	95	132	588
		性別內的 %	14.5%	28.4%	18.5%	16.2%	22.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	61.6%	73.6%	79.6%	69.9%	74.6%	72.1%
		總和的 %	10.4%	20.5%	13.4%	11.7%	16.2%	72.1%
女	女	個數	53	60	28	41	45	227
		性別內的 %	23.3%	26.4%	12.3%	18.1%	19.8%	100.0%
		需要訓練內的 %	38.4%	26.4%	20.4%	30.1%	25.4%	27.9%
		總和的 %	6.5%	7.4%	3.4%	5.0%	5.5%	27.9%
總和	總和	個數	138	227	137	136	177	815
		性別內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	12.500 ^a	4	.014
概似比	12.274	4	.015
線性對線性的關連	3.016	1	.082
有效觀察值的個數	815		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。 最小的預期個數為 37.88。

(二) 中高齡失業者之年齡與是否需要參加職業訓練的交叉比較：依下表觀察

45-49 歲者「需要與非常需要」佔該年齡人數 40.4%，50-54 歲佔 35.5%，55-59 歲佔 41.0%，60-64 歲佔 31.8%。「不需要與非常不需要」45-49 歲佔 44.5%，50-54 歲佔 45.2%，55-59 歲佔 43.5%，60-64 歲佔 50%。除 60-64 歲明顯不需要，其他無顯著差別。同時檢定結果「年齡別」與規劃「是否需要職業訓練」無顯著相關。

年齡*需要訓練交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
年齡	45-49歲	個數	60	82	48	61	68	319
		年齡內的 %	18.8%	25.7%	15.0%	19.1%	21.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	43.5%	36.1%	35.0%	44.9%	38.4%	39.1%
		總和的 %	7.4%	10.1%	5.9%	7.5%	8.3%	39.1%
50-54歲	50-54歲	個數	48	96	61	43	70	318
		年齡內的 %	15.1%	30.2%	19.2%	13.5%	22.0%	100.0%
		需要訓練內的 %	34.8%	42.3%	44.5%	31.6%	39.5%	39.0%
		總和的 %	5.9%	11.8%	7.5%	5.3%	8.6%	39.0%
55-59歲	55-59歲	個數	23	45	24	29	35	156
		年齡內的 %	14.7%	28.8%	15.4%	18.6%	22.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	16.7%	19.8%	17.5%	21.3%	19.8%	19.1%
		總和的 %	2.8%	5.5%	2.9%	3.6%	4.3%	19.1%
60-64歲	60-64歲	個數	7	4	4	3	4	22
		年齡內的 %	31.8%	18.2%	18.2%	13.6%	18.2%	100.0%
		需要訓練內的 %	5.1%	1.8%	2.9%	2.2%	2.3%	2.7%
		總和的 %	.9%	.5%	.5%	.4%	.5%	2.7%
總和	總和	個數	138	227	137	136	177	815
		年齡內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	12.135 ^a	12	.435
概似比	11.725	12	.468
線性對線性的關連	.008	1	.930
有效觀察值的個數	815		

a. 4格 (20.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 3.67。

(三) 中高齡失業者學歷與是否需要參加職業訓練的交叉比較：中高齡失業者認為「需要與非常需要」者，國中以下(含)學歷有32.5%，高中職有49.35%，專科有50%，大學有43.48%，碩士以上(含)有33.3%。反之認為「不需要與非常不需要」者，國中以下(含)有54.2%，高中職有32.5%，專科有33.8%，大學有13%，碩士以上(含)有66%。除碩士以上(含)人數少且傾向非常不需要，國中顯示較不需要，其他較需要。同時檢定結果「學歷別」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

學歷*需要訓練交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
學歷	國中以下	個數	95	161	71	70	75	472
		學歷內的 %	20.1%	34.1%	15.0%	14.8%	15.9%	100.0%
		需要訓練內的 %	68.8%	70.9%	51.8%	51.5%	42.4%	57.9%
		總和的 %	11.7%	19.8%	8.7%	8.6%	9.2%	57.9%
高中職	高中職	個數	26	55	45	44	79	249
		學歷內的 %	10.4%	22.1%	18.1%	17.7%	31.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	18.8%	24.2%	32.8%	32.4%	44.6%	30.6%
		總和的 %	3.2%	6.7%	5.5%	5.4%	9.7%	30.6%
專科	專科	個數	13	10	11	19	15	68
		學歷內的 %	19.1%	14.7%	16.2%	27.9%	22.1%	100.0%
		需要訓練內的 %	9.4%	4.4%	8.0%	14.0%	8.5%	8.3%
		總和的 %	1.6%	1.2%	1.3%	2.3%	1.8%	8.3%
大學	大學	個數	2	1	10	3	7	23
		學歷內的 %	8.7%	4.3%	43.5%	13.0%	30.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	1.4%	.4%	7.3%	2.2%	4.0%	2.8%
		總和的 %	.2%	.1%	1.2%	.4%	.9%	2.8%
碩士以上	碩士以上	個數	2				1	3
		學歷內的 %	66.7%				33.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	1.4%				.6%	.4%
		總和的 %	.2%				.1%	.4%
總和	總和	個數	138	227	137	136	177	815
		學歷內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	71.951 ^a	16	.000
概似比	71.542	16	.000
線性對線性的關連	24.090	1	.000
有效觀察值的個數	815		

a. 9格(36.0%)的預期個數少於5。最小的預期個數為.50。

(四) 中高齡失業者職務別與是否需要參加職業訓練的交叉比較：認為「需要與非常需要」者行政人員有 57.4%，管理人員有 50.3%，經營階層有 50%，業務員有 43.5%，領班或班長有 40.2%，技術員有 30.5%，。反之「不需要與非常不需要」技術員有 51.2%，業務員有 43.5%，領班或班長有 31.9%，行政人員有 33.3%，管理人員有 38.5%，經營階層有 40%。技術員較較不需要。同時檢定結果「職務別」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

職務別 * 需要訓練 交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
職務別	技術員	個數	83	140	79	60	73	435
		職務別內的 %	19.1%	32.2%	18.2%	13.8%	16.8%	100.0%
		需要訓練內的 %	60.1%	61.7%	57.7%	44.1%	41.2%	53.4%
		總和的 %	10.2%	17.2%	9.7%	7.4%	9.0%	53.4%
	業務員	個數	11	16	8	15	12	62
		職務別內的 %	17.7%	25.8%	12.9%	24.2%	19.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	8.0%	7.0%	5.8%	11.0%	6.8%	7.6%
		總和的 %	1.3%	2.0%	1.0%	1.8%	1.5%	7.6%
	領班或班長	個數	9	23	26	19	20	97
		職務別內的 %	9.3%	23.7%	26.8%	19.6%	20.6%	100.0%
		需要訓練內的 %	6.5%	10.1%	19.0%	14.0%	11.3%	11.9%
		總和的 %	1.1%	2.8%	3.2%	2.3%	2.5%	11.9%
行政人員	個數	6	12	5	14	17	54	
	職務別內的 %	11.1%	22.2%	9.3%	25.9%	31.5%	100.0%	
	需要訓練內的 %	4.3%	5.3%	3.6%	10.3%	9.6%	6.6%	
	總和的 %	.7%	1.5%	.6%	1.7%	2.1%	6.6%	
管理人員	個數	23	26	14	24	40	127	
	職務別內的 %	18.1%	20.5%	11.0%	18.9%	31.5%	100.0%	
	需要訓練內的 %	16.7%	11.5%	10.2%	17.6%	22.6%	15.6%	
	總和的 %	2.8%	3.2%	1.7%	2.9%	4.9%	15.6%	
經營階層	個數	6	10	5	4	15	40	
	職務別內的 %	15.0%	25.0%	12.5%	10.0%	37.5%	100.0%	
	需要訓練內的 %	4.3%	4.4%	3.6%	2.9%	8.5%	4.9%	
	總和的 %	.7%	1.2%	.6%	.5%	1.8%	4.9%	
總和	個數	138	227	137	136	177	815	
	職務別內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	
	需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	50.891 ^a	20	.000
概似比	49.996	20	.000
線性對線性的關連	20.627	1	.000
有效觀察值的個數	815		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 6.67。

(五) 中高齡失業者原服務產業別與是否需要參加職業訓練的交叉比較：「需要與非常需要」者製造業有 36.8%，服務業有 46%，營造業有 33%，農牧漁業有 32%。反之「不需要與非常不需要」製造業有 43.9%，服務業有 41.4%，營造業有限 47.3%，農牧漁業有 64%。除營造業與農牧漁業較不需要，服務業較需要。同時檢定結果「產業別」與規劃「是否需要職業訓練」無顯著相關。

產業別 * 需要訓練 交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
產業別	製造業	個數	76	118	83	72	87	436
		產業別內的 %	17.4%	27.1%	19.0%	16.5%	20.0%	100.0%
		需要訓練內的 %	55.1%	52.0%	60.6%	52.9%	49.2%	53.5%
		總和的 %	9.3%	14.5%	10.2%	8.8%	10.7%	53.5%
	服務業	個數	38	54	27	44	58	221
		產業別內的 %	17.2%	24.4%	12.2%	19.9%	26.2%	100.0%
		需要訓練內的 %	27.5%	23.8%	19.7%	32.4%	32.8%	27.1%
		總和的 %	4.7%	6.6%	3.3%	5.4%	7.1%	27.1%
	營造業	個數	20	43	26	15	29	133
		產業別內的 %	15.0%	32.3%	19.5%	11.3%	21.8%	100.0%
		需要訓練內的 %	14.5%	18.9%	19.0%	11.0%	16.4%	16.3%
		總和的 %	2.5%	5.3%	3.2%	1.8%	3.6%	16.3%
	農牧漁業	個數	4	12	1	5	3	25
		產業別內的 %	16.0%	48.0%	4.0%	20.0%	12.0%	100.0%
		需要訓練內的 %	2.9%	5.3%	.7%	3.7%	1.7%	3.1%
		總和的 %	.5%	1.5%	.1%	.6%	.4%	3.1%
總和	個數	138	227	137	136	177	815	
	產業別內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	
	需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	20.763 ^a	12	.054
概似比	21.728	12	.041
線性對線性的關連	.055	1	.815
有效觀察值的個數	815		

a. 3格 (15.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 4.17。

(六) 中高齡失業者持有之證照別與是否需要參加職業訓練的交叉比較：持有甲級者有 60.6%「不需要與非常不需要」，「需要與非常需要」者，乙級有 32.7%、丙級有 44.8%、沒有證照者有 38.4%。顯示甲級傾向不需要，丙級需要參加職業訓練者最多。同時檢定結果「性別」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

證照別 * 需要訓練 交叉表

證照別	甲級	個數	需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
證照別	甲級	個數	10	10	1	5	7	33
		證照別內的 %	30.3%	30.3%	3.0%	15.2%	21.2%	100.0%
		需要訓練內的 %	7.2%	4.4%	.7%	3.7%	4.0%	4.0%
		總和的 %	1.2%	1.2%	.1%	.6%	.9%	4.0%
乙級	乙級	個數	6	19	10	8	9	52
		證照別內的 %	11.5%	36.5%	19.2%	15.4%	17.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	4.3%	8.4%	7.3%	5.9%	5.1%	6.4%
		總和的 %	.7%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%	6.4%
丙級	丙級	個數	6	25	17	23	16	87
		證照別內的 %	6.9%	28.7%	19.5%	26.4%	18.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	4.3%	11.0%	12.4%	16.9%	9.0%	10.7%
		總和的 %	.7%	3.1%	2.1%	2.8%	2.0%	10.7%
無	無	個數	116	173	109	100	145	643
		證照別內的 %	18.0%	26.9%	17.0%	15.6%	22.6%	100.0%
		需要訓練內的 %	84.1%	76.2%	79.6%	73.5%	81.9%	78.9%
		總和的 %	14.2%	21.2%	13.4%	12.3%	17.8%	78.9%
總和	總和	個數	138	227	137	136	177	815
		證照別內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	22.702 ^a	12	.030
概似比	24.750	12	.016
線性對線性的關連	.426	1	.514
有效觀察值的個數	815		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 5.51。

三、中高齡失業者就業困難原因與是否需要職業訓練的交叉比較：

(一) 再就業困難原因與是否需要職業訓練的交叉比較：依下表觀察中高齡失業者對職業訓練「需要與非常需要」，技能不足者佔 49.1%，信心不足者佔 15.8%，資訊不足者佔 33.6%，薪資不合者佔 36.0%，教育不足者佔 21.6%，健康因素者佔 15.6%，反觀「不需要與非常不需要」技能不足者佔 36.3%，

信心不足者佔 56.2%，資訊不足者佔 33.6%，薪資不合者佔 46.7%，教育不足者佔 62.9%，健康因素者佔 68.3%，因此從再就業困難原因來看，需要參加職業訓練以技能不足者最多、薪資不合者次之、資訊不足者再次。反之不需要參加職業訓練以健康因素者最多、教育不足者次之、信心不足者再次。同時檢定結果「性別」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

就業困難 * 需要訓練 交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
就業困難	技能不足	個數	36	51	35	50	68	240
		就業困難內的 %	15.0%	21.3%	14.6%	20.8%	28.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	26.1%	22.5%	25.5%	36.8%	38.4%	29.4%
		總和的 %	4.4%	6.3%	4.3%	6.1%	8.3%	29.4%
	信心不足	個數	14	18	16	6	3	57
		就業困難內的 %	24.6%	31.6%	28.1%	10.5%	5.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	10.1%	7.9%	11.7%	4.4%	1.7%	7.0%
		總和的 %	1.7%	2.2%	2.0%	.7%	.4%	7.0%
	資訊不足	個數	12	24	16	33	22	107
		就業困難內的 %	11.2%	22.4%	15.0%	30.8%	20.6%	100.0%
		需要訓練內的 %	8.7%	10.6%	11.7%	24.3%	12.4%	13.1%
		總和的 %	1.5%	2.9%	2.0%	4.0%	2.7%	13.1%
	薪資不足	個數	11	24	13	13	14	75
		就業困難內的 %	14.7%	32.0%	17.3%	17.3%	18.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	8.0%	10.6%	9.5%	9.6%	7.9%	9.2%
		總和的 %	1.3%	2.9%	1.6%	1.6%	1.7%	9.2%
	教育不足	個數	15	46	15	9	12	97
		就業困難內的 %	15.5%	47.4%	15.5%	9.3%	12.4%	100.0%
		需要訓練內的 %	10.9%	20.3%	10.9%	6.6%	6.8%	11.9%
		總和的 %	1.8%	5.6%	1.8%	1.1%	1.5%	11.9%
	健康因素	個數	10	16	6	2	4	38
		就業困難內的 %	26.3%	42.1%	15.8%	5.3%	10.5%	100.0%
		需要訓練內的 %	7.2%	7.0%	4.4%	1.5%	2.3%	4.7%
		總和的 %	1.2%	2.0%	.7%	.2%	.5%	4.7%
其他	個數	40	48	36	23	54	201	
	就業困難內的 %	19.9%	23.9%	17.9%	11.4%	26.9%	100.0%	
	需要訓練內的 %	29.0%	21.1%	26.3%	16.9%	30.5%	24.7%	
	總和的 %	4.9%	5.9%	4.4%	2.8%	6.6%	24.7%	
總和	個數	138	227	137	136	177	815	
	就業困難內的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	
	需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	16.9%	27.9%	16.8%	16.7%	21.7%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	83.305 ^a	24	.000
概似比	83.423	24	.000
線性對線性的關連	6.320	1	.012
有效觀察值的個數	815		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 6.34。

(二) 創業困難原因與是否需要職業訓練的交叉比較：依下表觀察中高齡失業者

對職業訓練「需要與非常需要」技能不足者佔 38.0%，信心不足者佔 37.3%，資訊不足者佔 40.7%，健康因素者佔 13.5%，反觀「不需要與非常不需要」技能不足者佔 38.3%，信心不足者佔 43.6%，資訊不足者佔 38.5%，健康因素者佔 66.7%，因此從創業困難原因來看，需要參加職業訓練以資訊不足者最多、技能不足者次之、信心不足者再次。反之不需要參加職業訓練以健康因素者最多。同時檢定結果「創業困難」與規劃「是否需要職業訓練」有顯著相關。

創業困難 * 需要訓練 交叉表

			需要訓練					總和
			非常不需要	不需要	普通	需要	非常需要	
創業困難	1.00	個數	33	62	34	53	66	248
		創業困難內的 %	13.3%	25.0%	13.7%	21.4%	26.6%	100.0%
		需要訓練內的 %	23.9%	27.3%	24.8%	39.0%	37.5%	30.5%
		總和的 %	4.1%	7.6%	4.2%	6.5%	8.1%	30.5%
	2.00	個數	25	30	24	24	23	126
		創業困難內的 %	19.8%	23.8%	19.0%	19.0%	18.3%	100.0%
		需要訓練內的 %	18.1%	13.2%	17.5%	17.6%	13.1%	15.5%
		總和的 %	3.1%	3.7%	2.9%	2.9%	2.8%	15.5%
	3.00	個數	22	33	27	25	36	143
		創業困難內的 %	15.4%	23.1%	18.9%	17.5%	25.2%	100.0%
		需要訓練內的 %	15.9%	14.5%	19.7%	18.4%	20.5%	17.6%
		總和的 %	2.7%	4.1%	3.3%	3.1%	4.4%	17.6%
	4.00	個數	9	12	11	4	1	37
		創業困難內的 %	24.3%	32.4%	29.7%	10.8%	2.7%	100.0%
		需要訓練內的 %	6.5%	5.3%	8.0%	2.9%	.6%	4.5%
		總和的 %	1.1%	1.5%	1.4%	.5%	.1%	4.5%
5.00	個數	49	90	41	30	50	260	
	創業困難內的 %	18.8%	34.6%	15.8%	11.5%	19.2%	100.0%	
	需要訓練內的 %	35.5%	39.6%	29.9%	22.1%	28.4%	31.9%	
	總和的 %	6.0%	11.1%	5.0%	3.7%	6.1%	31.9%	
總和	個數	138	227	137	136	176	814	
	創業困難內的 %	17.0%	27.9%	16.8%	16.7%	21.6%	100.0%	
	需要訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	17.0%	27.9%	16.8%	16.7%	21.6%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	37.461 ^a	16	.002
概似比	40.520	16	.001
線性對線性的關連	13.789	1	.000
有效觀察值的個數	814		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 6.18。

第三節 中高齡失業者對公訓機構主要因素重視程度之比較

一、平均數比較法：

本問卷設計為五分法，由非常不重視到非常重視 1 至 5 區分愈趨近 5 為愈重視，愈趨近 1 為愈不重視，3 為中位數，小於 3 為傾向不重視，大於 3 為傾向重視，依下表（表 17）中高齡失業者對公訓機構各項因素最重視程度重視程度依序：

- (一) 公訓機構開辦「訓用合一班」。(二) 公訓機構位置「離家近」。
 (三) 公訓機構積極辦理就業輔導。(四) 公訓機構訓練期限適合自己。
 (五) 公訓機構位置離家近。(六) 公訓機構訓練期限多樣化。
 (七) 公訓機構訓練職類能符合自己興趣 (八) 公訓機構職類與原工作性質相近。
 (九) 公訓機構位置「交通便利」。(十) 公訓機構開辦創業職類。
 (十一) 公訓機構能提供住宿服務。

表 17 對公訓機構各項因素最重視程度統計表

	開辦創業職類	符合自己興趣	與原工作性質相近	職類市場需求高	訓用合一	積極辦理就業輔導
總和	平均數 2.93	3.565	3.52	3.91	4.03	3.95
	標準差 1.5391	1.2167	1.1099	1.0513	1.0442	1.0429
	個數 779	773	773	800	813	778
	訓練期限適合自己	訓練期限多樣化	訓練機構離家近	訓練機構交通便利	提供住宿服務	
總和	平均數 3.82	3.69	3.74	3.28	2.74	
	標準差 1.1848	1.2318	1.3342	1.5585	1.6476	
	個數 780	774	801	814	814	

二、對「訓練職類」的重視程度與參訓意願交叉分析

- (一) 對公訓機構開辦「創業職類」之重視程度與參訓意願交叉分析：以重視程度觀察（非常不重視 + 不重視 = 42.8% > 非常重視 + 重視 = 39.2%），但差距有限。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 26.7% = < 非常願意 + 願意 = 43.7%），顯示雖然對公訓機構開辦「創業職類」較不重視，但參與意願仍高。同時檢定結果「創業職類」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
創業 職類	1.00	個數	41	79	34	24	38	216
		期望個數	15.8	41.9	42.1	40.5	75.7	216.0
		創業職類內的 %	19.0%	36.6%	15.7%	11.1%	17.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	71.9%	52.3%	22.4%	16.4%	13.9%	27.7%
		總和的 %	5.3%	10.1%	4.4%	3.1%	4.9%	27.7%
	2.00	個數	6	39	26	18	29	118
		期望個數	8.6	22.9	23.0	22.1	41.4	118.0
		創業職類內的 %	5.1%	33.1%	22.0%	15.3%	24.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	10.5%	25.8%	17.1%	12.3%	10.6%	15.1%
		總和的 %	.8%	5.0%	3.3%	2.3%	3.7%	15.1%
	3.00	個數	4	12	54	35	33	138
		期望個數	10.1	26.7	26.9	25.9	48.4	138.0
		創業職類內的 %	2.9%	8.7%	39.1%	25.4%	23.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	7.0%	7.9%	35.5%	24.0%	12.1%	17.7%
		總和的 %	.5%	1.5%	6.9%	4.5%	4.2%	17.7%
	4.00	個數	3	10	14	52	42	121
		期望個數	8.9	23.5	23.6	22.7	42.4	121.0
		創業職類內的 %	2.5%	8.3%	11.6%	43.0%	34.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	5.3%	6.6%	9.2%	35.6%	15.4%	15.5%
		總和的 %	.4%	1.3%	1.8%	6.7%	5.4%	15.5%
5.00	個數	3	11	24	17	131	186	
	期望個數	13.6	36.1	36.3	34.9	65.2	186.0	
	創業職類內的 %	1.6%	5.9%	12.9%	9.1%	70.4%	100.0%	
	參訓意願內的 %	5.3%	7.3%	15.8%	11.6%	48.0%	23.9%	
	總和的 %	.4%	1.4%	3.1%	2.2%	16.8%	23.9%	
總和	個數	57	151	152	146	273	779	
	期望個數	57.0	151.0	152.0	146.0	273.0	779.0	
	創業職類內的 %	7.3%	19.4%	19.5%	18.7%	35.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	7.3%	19.4%	19.5%	18.7%	35.0%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	323.177 ^a	16	.000
概似比	297.181	16	.000
線性對線性的關連	182.053	1	.000
有效觀察值的個數	779		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 8.63。

(二) 對公訓機構訓練職類「符合自己興趣」之重視程度與參訓意願交叉分析：

以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 53.9% > 非常不重視 + 不重視 = 26.4%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 27.1% < 非常願意 + 願意 = 52.3%），顯示對公訓機構訓練職類是否「符合自己興趣」相當重視，參與意願亦高。同時檢定結果「符合自己興趣」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
符合 興趣	1.00	個數	13	7	1	1	2	24
		期望個數	1.6	4.7	4.7	4.6	8.4	24.0
		符合興趣內的 %	54.2%	29.2%	4.2%	4.2%	8.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	25.0%	4.7%	.7%	.7%	.7%	3.1%
		總和的 %	1.7%	.9%	.1%	.1%	.3%	3.1%
	2.00	個數	20	83	19	17	33	172
		期望個數	11.6	33.4	33.6	32.9	60.5	172.0
		符合興趣內的 %	11.6%	48.3%	11.0%	9.9%	19.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	38.5%	55.3%	12.6%	11.5%	12.1%	22.3%
		總和的 %	2.6%	10.7%	2.5%	2.2%	4.3%	22.3%
	3.00	個數	11	37	51	18	43	160
		期望個數	10.8	31.0	31.3	30.6	56.3	160.0
		符合興趣內的 %	6.9%	23.1%	31.9%	11.3%	26.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	21.2%	24.7%	33.8%	12.2%	15.8%	20.7%
		總和的 %	1.4%	4.8%	6.6%	2.3%	5.6%	20.7%
	4.00	個數	5	10	45	76	49	185
		期望個數	12.4	35.9	36.1	35.4	65.1	185.0
		符合興趣內的 %	2.7%	5.4%	24.3%	41.1%	26.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	9.6%	6.7%	29.8%	51.4%	18.0%	23.9%
		總和的 %	.6%	1.3%	5.8%	9.8%	6.3%	23.9%
5.00	個數	3	13	35	36	145	232	
	期望個數	15.6	45.0	45.3	44.4	81.6	232.0	
	符合興趣內的 %	1.3%	5.6%	15.1%	15.5%	62.5%	100.0%	
	參訓意願內的 %	5.8%	8.7%	23.2%	24.3%	53.3%	30.0%	
	總和的 %	.4%	1.7%	4.5%	4.7%	18.8%	30.0%	
總和	個數	52	150	151	148	272	773	
	期望個數	52.0	150.0	151.0	148.0	272.0	773.0	
	符合興趣內的 %	6.7%	19.4%	19.5%	19.1%	35.2%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	6.7%	19.4%	19.5%	19.1%	35.2%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	382.431 ^a	16	.000
概似比	322.513	16	.000
線性對線性的關連	193.503	1	.000
有效觀察值的個數	773		

a. 4格 (16.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 1.61。

(三) 對公訓機構訓練職類「與原工作性質相似」重視程度與參訓意願交叉分析：

以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 48.2% > 非常不重視 + 不重視 = 15.5%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 26% < 非常願意 + 願意 = 54.3%），顯示對公訓機構訓練職類是否「與原工作性質相似」重視，參與意願亦高。同時檢定結果「與原工作性質相似」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
工作相似	1.00	個數	9	6	9	1	12	37
		期望個數	2.4	7.2	7.3	7.0	13.1	37.0
		工作相似內的 %	24.3%	16.2%	24.3%	2.7%	32.4%	100.0%
		參訓意願內的 %	17.6%	4.0%	5.9%	.7%	4.4%	4.8%
		總和的 %	1.2%	.8%	1.2%	.1%	1.6%	4.8%
	2.00	個數	15	31	17	12	8	83
		期望個數	5.5	16.1	16.3	15.8	29.3	83.0
		工作相似內的 %	18.1%	37.3%	20.5%	14.5%	9.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	29.4%	20.7%	11.2%	8.2%	2.9%	10.7%
		總和的 %	1.9%	4.0%	2.2%	1.6%	1.0%	10.7%
	3.00	個數	16	87	54	35	88	280
		期望個數	18.5	54.3	55.1	53.2	98.9	280.0
		工作相似內的 %	5.7%	31.1%	19.3%	12.5%	31.4%	100.0%
		參訓意願內的 %	31.4%	58.0%	35.5%	23.8%	32.2%	36.2%
		總和的 %	2.1%	11.3%	7.0%	4.5%	11.4%	36.2%
	4.00	個數	5	19	45	68	51	188
		期望個數	12.4	36.5	37.0	35.8	66.4	188.0
		工作相似內的 %	2.7%	10.1%	23.9%	36.2%	27.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	9.8%	12.7%	29.6%	46.3%	18.7%	24.3%
		總和的 %	.6%	2.5%	5.8%	8.8%	6.6%	24.3%
5.00	個數	6	7	27	31	114	185	
	期望個數	12.2	35.9	36.4	35.2	65.3	185.0	
	工作相似內的 %	3.2%	3.8%	14.6%	16.8%	61.6%	100.0%	
	參訓意願內的 %	11.8%	4.7%	17.8%	21.1%	41.8%	23.9%	
	總和的 %	.8%	.9%	3.5%	4.0%	14.7%	23.9%	
總和	個數	51	150	152	147	273	773	
	期望個數	51.0	150.0	152.0	147.0	273.0	773.0	
	工作相似內的 %	6.6%	19.4%	19.7%	19.0%	35.3%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	6.6%	19.4%	19.7%	19.0%	35.3%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	210.481 ^a	16	.000
概似比	205.299	16	.000
線性對線性的關連	108.401	1	.000
有效觀察值的個數	773		

a. 1格 (4.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 2.44。

(四) 對公訓機構訓練職類「就業市場需求較高」重視程度與參訓意願交叉分析：

以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 65.8% > 非常不重視 + 不重視 = 9.7%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 27.6% < 非常願意 + 願意 = 53.6%），顯示對公訓機構訓練職類的「就業市場需求較高」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果「就業市場需求較高」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
市場需求	1.00	個數	10	3	2	2	1	18
		期望個數	1.5	3.4	3.4	3.4	6.2	18.0
		市場需求內的 %	55.6%	16.7%	11.1%	11.1%	5.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	14.7%	2.0%	1.3%	1.3%	.4%	2.3%
		總和的 %	1.3%	.4%	.3%	.3%	.1%	2.3%
	2.00	個數	9	29	11	7	3	59
		期望個數	5.0	11.3	11.3	11.0	20.4	59.0
		市場需求內的 %	15.3%	49.2%	18.6%	11.9%	5.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	13.2%	19.0%	7.2%	4.7%	1.1%	7.4%
		總和的 %	1.1%	3.6%	1.4%	.9%	.4%	7.4%
	3.00	個數	13	63	53	19	49	197
		期望個數	16.7	37.7	37.7	36.7	68.2	197.0
		市場需求內的 %	6.6%	32.0%	26.9%	9.6%	24.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	19.1%	41.2%	34.6%	12.8%	17.7%	24.6%
		總和的 %	1.6%	7.9%	6.6%	2.4%	6.1%	24.6%
	4.00	個數	19	45	41	66	60	231
		期望個數	19.6	44.2	44.2	43.0	80.0	231.0
		市場需求內的 %	8.2%	19.5%	17.7%	28.6%	26.0%	100.0%
		參訓意願內的 %	27.9%	29.4%	26.8%	44.3%	21.7%	28.9%
		總和的 %	2.4%	5.6%	5.1%	8.3%	7.5%	28.9%
5.00	個數	17	13	46	55	164	295	
	期望個數	25.1	56.4	56.4	54.9	102.1	295.0	
	市場需求內的 %	5.8%	4.4%	15.6%	18.6%	55.6%	100.0%	
	參訓意願內的 %	25.0%	8.5%	30.1%	36.9%	59.2%	36.9%	
	總和的 %	2.1%	1.6%	5.8%	6.9%	20.5%	36.9%	
總和	個數	68	153	153	149	277	800	
	期望個數	68.0	153.0	153.0	149.0	277.0	800.0	
	市場需求內的 %	8.5%	19.1%	19.1%	18.6%	34.6%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	8.5%	19.1%	19.1%	18.6%	34.6%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	230.753 ^a	16	.000
概似比	214.183	16	.000
線性對線性的關連	136.912	1	.000
有效觀察值的個數	800		

a. 4格 (16.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 1.53。

三、對「就業輔導與保證」的重視程度與參訓意願交叉分析：

- (一) 對公訓機構開辦「訓用合一班」之重視程度，以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 68.3% > 非常不重視 + 不重視 = 7.1%），顯示非常重視開辦「訓用合一班」且差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 28.5% < 非常願意 + 願意 = 52.3%），顯示對公訓機構開辦「訓用合一班」非常重視，參與意願亦高。檢定結果「就業輔導與保證」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
訓用 合一	1.00	個數	8	6	3	0	2	19
		期望個數	1.8	3.6	3.6	3.5	6.5	19.0
		訓用合一內的 %	42.1%	31.6%	15.8%	.0%	10.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	10.3%	3.9%	1.9%	.0%	.7%	2.3%
		總和的 %	1.0%	.7%	.4%	.0%	.2%	2.3%
	2.00	個數	9	18	5	4	3	39
		期望個數	3.7	7.4	7.4	7.1	13.3	39.0
		訓用合一內的 %	23.1%	46.2%	12.8%	10.3%	7.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	11.5%	11.7%	3.2%	2.7%	1.1%	4.8%
		總和的 %	1.1%	2.2%	.6%	.5%	.4%	4.8%
	3.00	個數	11	67	48	29	45	200
		期望個數	19.2	37.9	38.1	36.7	68.1	200.0
		訓用合一內的 %	5.5%	33.5%	24.0%	14.5%	22.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	14.1%	43.5%	31.0%	19.5%	16.2%	24.6%
		總和的 %	1.4%	8.2%	5.9%	3.6%	5.5%	24.6%
	4.00	個數	11	37	48	67	33	196
		期望個數	18.8	37.1	37.4	35.9	66.8	196.0
		訓用合一內的 %	5.6%	18.9%	24.5%	34.2%	16.8%	100.0%
		參訓意願內的 %	14.1%	24.0%	31.0%	45.0%	11.9%	24.1%
		總和的 %	1.4%	4.6%	5.9%	8.2%	4.1%	24.1%
5.00	個數	39	26	51	49	194	359	
	期望個數	34.4	68.0	68.4	65.8	122.3	359.0	
	訓用合一內的 %	10.9%	7.2%	14.2%	13.6%	54.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	50.0%	16.9%	32.9%	32.9%	70.0%	44.2%	
	總和的 %	4.8%	3.2%	6.3%	6.0%	23.9%	44.2%	
總和	個數	78	154	155	149	277	813	
	期望個數	78.0	154.0	155.0	149.0	277.0	813.0	
	訓用合一內的 %	9.6%	18.9%	19.1%	18.3%	34.1%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.6%	18.9%	19.1%	18.3%	34.1%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	227.413 ^a	16	.000
概似比	218.382	16	.000
線性對線性的關連	94.487	1	.000
有效觀察值的個數	813		

a. 5格 (20.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 1.82。

- (二) 對公訓機構「積極辦理就業輔導」之重視程度與參訓意願交叉分析：以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 72.5% > 非常不重視 + 不重視 = 24.7%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 26.8% < 非常願意 + 願意 = 54.9%），顯示對公訓機構「積極辦理就業輔導」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果「積極就業輔導」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
積極 就輔	1.00	個數	8	1	1	2	2	14
		期望個數	1.0	2.7	2.7	2.6	4.9	14.0
		積極就輔內的 %	57.1%	7.1%	7.1%	14.3%	14.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	14.3%	.7%	.7%	1.4%	.7%	1.8%
		總和的 %	1.0%	.1%	.1%	.3%	.3%	1.8%
	2.00	個數	8	31	8	2	3	52
		期望個數	3.7	10.1	10.1	9.7	18.4	52.0
		積極就輔內的 %	15.4%	59.6%	15.4%	3.8%	5.8%	100.0%
		參訓意願內的 %	14.3%	20.5%	5.3%	1.4%	1.1%	6.7%
		總和的 %	1.0%	4.0%	1.0%	.3%	.4%	6.7%
	3.00	個數	16	68	54	30	35	203
		期望個數	14.6	39.4	39.4	37.8	71.8	203.0
		積極就輔內的 %	7.9%	33.5%	26.6%	14.8%	17.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	28.6%	45.0%	35.8%	20.7%	12.7%	26.1%
		總和的 %	2.1%	8.7%	6.9%	3.9%	4.5%	26.1%
	4.00	個數	14	36	41	65	43	199
		期望個數	14.3	38.6	38.6	37.1	70.3	199.0
		積極就輔內的 %	7.0%	18.1%	20.6%	32.7%	21.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	25.0%	23.8%	27.2%	44.8%	15.6%	25.6%
		總和的 %	1.8%	4.6%	5.3%	8.4%	5.5%	25.6%
5.00	個數	10	15	47	46	192	310	
	期望個數	22.3	60.2	60.2	57.8	109.6	310.0	
	積極就輔內的 %	3.2%	4.8%	15.2%	14.8%	61.9%	100.0%	
	參訓意願內的 %	17.9%	9.9%	31.1%	31.7%	69.8%	39.8%	
	總和的 %	1.3%	1.9%	6.0%	5.9%	24.7%	39.8%	
總和	個數	56	151	151	145	275	778	
	期望個數	56.0	151.0	151.0	145.0	275.0	778.0	
	積極就輔內的 %	7.2%	19.4%	19.4%	18.6%	35.3%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	7.2%	19.4%	19.4%	18.6%	35.3%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	306.849 ^a	16	.000
概似比	275.554	16	.000
線性對線性的關連	185.492	1	.000
有效觀察值的個數	778		

a. 6格 (24.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 1.01。

四、對「訓練期限」的重視程度與參訓意願交叉分析：

- (一) 對公訓機構訓練期限「適合自己需要」之重視程度，以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 52.4% > 非常不重視 + 不重視 = 15.1%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 26.5% < 非常願意 + 願意 = 54.9%），顯示對公訓機構訓練期限是否「適合自己需要」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果「適合自己需要」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
訓期 恰當	1.00	個數	15	13	3	0	2	33
		期望個數	2.4	6.3	6.4	6.2	11.6	33.0
		訓期恰當內的 %	45.5%	39.4%	9.1%	.0%	6.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	26.3%	8.7%	2.0%	.0%	.7%	4.2%
		總和的 %	1.9%	1.7%	.4%	.0%	.3%	4.2%
2.00		個數	11	52	13	4	5	85
		期望個數	6.2	16.3	16.6	16.0	29.9	85.0
		訓期恰當內的 %	12.9%	61.2%	15.3%	4.7%	5.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	19.3%	34.7%	8.6%	2.7%	1.8%	10.9%
		總和的 %	1.4%	6.7%	1.7%	.5%	.6%	10.9%
3.00		個數	14	48	59	17	37	175
		期望個數	12.8	33.7	34.1	33.0	61.5	175.0
		訓期恰當內的 %	8.0%	27.4%	33.7%	9.7%	21.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	24.6%	32.0%	38.8%	11.6%	13.5%	22.4%
		總和的 %	1.8%	6.2%	7.6%	2.2%	4.7%	22.4%
4.00		個數	6	22	33	75	45	181
		期望個數	13.2	34.8	35.3	34.1	63.6	181.0
		訓期恰當內的 %	3.3%	12.2%	18.2%	41.4%	24.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	10.5%	14.7%	21.7%	51.0%	16.4%	23.2%
		總和的 %	.8%	2.8%	4.2%	9.6%	5.8%	23.2%
5.00		個數	11	15	44	51	185	306
		期望個數	22.4	58.8	59.6	57.7	107.5	306.0
		訓期恰當內的 %	3.6%	4.9%	14.4%	16.7%	60.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	19.3%	10.0%	28.9%	34.7%	67.5%	39.2%
		總和的 %	1.4%	1.9%	5.6%	6.5%	23.7%	39.2%
總和		個數	57	150	152	147	274	780
		期望個數	57.0	150.0	152.0	147.0	274.0	780.0
		訓期恰當內的 %	7.3%	19.2%	19.5%	18.8%	35.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	7.3%	19.2%	19.5%	18.8%	35.1%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	404.959 ^a	16	.000
概似比	358.721	16	.000
線性對線性的關連	239.775	1	.000
有效觀察值的個數	780		

a. 1格 (4.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 2.41。

(二) 對公訓機構訓練期限「可有多種選擇」之重視程度與參訓意願交叉分析：

以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 58.4% > 非常不重視 + 不重視 = 19.4%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 26.3% < 非常願意 + 願意 = 55.2%），顯示對公訓機構訓練期限「可有多種選擇」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果訓練期限「可有多種選擇」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
訓期多樣	1.00	個數	15	18	2	2	3	40
		期望個數	2.7	7.8	7.8	7.5	14.1	40.0
		訓期多樣內的 %	37.5%	45.0%	5.0%	5.0%	7.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	28.3%	11.9%	1.3%	1.4%	1.1%	5.2%
		總和的 %	1.9%	2.3%	.3%	.3%	.4%	5.2%
2.00		個數	13	64	15	9	9	110
		期望個數	7.5	21.5	21.5	20.7	38.8	110.0
		訓期多樣內的 %	11.8%	58.2%	13.6%	8.2%	8.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	24.5%	42.4%	9.9%	6.2%	3.3%	14.2%
		總和的 %	1.7%	8.3%	1.9%	1.2%	1.2%	14.2%
3.00		個數	8	42	53	23	46	172
		期望個數	11.8	33.6	33.6	32.4	60.7	172.0
		訓期多樣內的 %	4.7%	24.4%	30.8%	13.4%	26.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	15.1%	27.8%	35.1%	15.8%	16.8%	22.2%
		總和的 %	1.0%	5.4%	6.8%	3.0%	5.9%	22.2%
4.00		個數	6	20	40	68	44	178
		期望個數	12.2	34.7	34.7	33.6	62.8	178.0
		訓期多樣內的 %	3.4%	11.2%	22.5%	38.2%	24.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	11.3%	13.2%	26.5%	46.6%	16.1%	23.0%
		總和的 %	.8%	2.6%	5.2%	8.8%	5.7%	23.0%
5.00		個數	11	7	41	44	171	274
		期望個數	18.8	53.5	53.5	51.7	96.6	274.0
		訓期多樣內的 %	4.0%	2.6%	15.0%	16.1%	62.4%	100.0%
		參訓意願內的 %	20.8%	4.6%	27.2%	30.1%	62.6%	35.4%
		總和的 %	1.4%	.9%	5.3%	5.7%	22.1%	35.4%
總和		個數	53	151	151	146	273	774
		期望個數	53.0	151.0	151.0	146.0	273.0	774.0
		訓期多樣內的 %	6.8%	19.5%	19.5%	18.9%	35.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	6.8%	19.5%	19.5%	18.9%	35.3%	100.0%

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	381.962 ^a	16	.000
概似比	347.320	16	.000
線性對線性的關連	224.509	1	.000
有效觀察值的個數	774		

a. 1格 (4.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 2.74。

五、對「公訓機構位置」的重視程度與參訓意願交叉分析：

(一) 對公訓機構位置「離家近」之重視程度，以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 61.7% > 非常不重視 + 不重視 = 21.1%），差距明顯。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 27.8% < 非常願意 + 願意 = 52.9%），顯示對公訓機構位置「離家近」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果位置「離家近」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
離家近	1.00	個數	21	29	8	4	4	66
		期望個數	5.7	12.7	12.7	12.3	22.7	66.0
		離家近內的 %	31.8%	43.9%	12.1%	6.1%	6.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	30.4%	18.8%	5.2%	2.7%	1.5%	8.2%
		總和的 %	2.6%	3.6%	1.0%	.5%	.5%	8.2%
	2.00	個數	11	51	10	18	13	103
		期望個數	8.9	19.8	19.8	19.2	35.4	103.0
		離家近內的 %	10.7%	49.5%	9.7%	17.5%	12.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	15.9%	33.1%	6.5%	12.1%	4.7%	12.9%
		總和的 %	1.4%	6.4%	1.2%	2.2%	1.6%	12.9%
	3.00	個數	19	25	36	18	40	138
		期望個數	11.9	26.5	26.5	25.7	47.4	138.0
		離家近內的 %	13.8%	18.1%	26.1%	13.0%	29.0%	100.0%
		參訓意願內的 %	27.5%	16.2%	23.4%	12.1%	14.5%	17.2%
		總和的 %	2.4%	3.1%	4.5%	2.2%	5.0%	17.2%
	4.00	個數	7	25	32	53	43	160
		期望個數	13.8	30.8	30.8	29.8	54.9	160.0
		離家近內的 %	4.4%	15.6%	20.0%	33.1%	26.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	10.1%	16.2%	20.8%	35.6%	15.6%	20.0%
		總和的 %	.9%	3.1%	4.0%	6.6%	5.4%	20.0%
5.00	個數	11	24	68	56	175	334	
	期望個數	28.8	64.2	64.2	62.1	114.7	334.0	
	離家近內的 %	3.3%	7.2%	20.4%	16.8%	52.4%	100.0%	
	參訓意願內的 %	15.9%	15.6%	44.2%	37.6%	63.6%	41.7%	
	總和的 %	1.4%	3.0%	8.5%	7.0%	21.8%	41.7%	
總和	個數	69	154	154	149	275	801	
	期望個數	69.0	154.0	154.0	149.0	275.0	801.0	
	離家近內的 %	8.6%	19.2%	19.2%	18.6%	34.3%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	8.6%	19.2%	19.2%	18.6%	34.3%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	258.715 ^a	16	.000
概似比	240.875	16	.000
線性對線性的關連	169.106	1	.000
有效觀察值的個數	801		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 5.69。

(二) 對公訓機構位置「交通便利」之重視程度與參訓意願交叉分析：以重視程度觀察（非常重視 + 重視 = 49.8% > 非常不重視 + 不重視 = 35.4%），差距有限。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 28.6% < 非常願意 + 願意 = 52.3%），顯示對公訓機構位置「交通便利」非常重視，參與意願亦高。同時檢定結果位置「交通便利」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
交通便利	1.00	個數	53	66	20	13	18	170
		期望個數	16.5	32.2	32.4	31.1	57.9	170.0
		交通便利內的 %	31.2%	38.8%	11.8%	7.6%	10.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	67.1%	42.9%	12.9%	8.7%	6.5%	20.9%
		總和的 %	6.5%	8.1%	2.5%	1.6%	2.2%	20.9%
	2.00	個數	10	48	20	24	16	118
		期望個數	11.5	22.3	22.5	21.6	40.2	118.0
		交通便利內的 %	8.5%	40.7%	16.9%	20.3%	13.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	12.7%	31.2%	12.9%	16.1%	5.8%	14.5%
		總和的 %	1.2%	5.9%	2.5%	2.9%	2.0%	14.5%
	3.00	個數	4	17	32	27	41	121
		期望個數	11.7	22.9	23.0	22.1	41.2	121.0
		交通便利內的 %	3.3%	14.0%	26.4%	22.3%	33.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	5.1%	11.0%	20.6%	18.1%	14.8%	14.9%
		總和的 %	.5%	2.1%	3.9%	3.3%	5.0%	14.9%
	4.00	個數	4	12	34	42	35	127
		期望個數	12.3	24.0	24.2	23.2	43.2	127.0
		交通便利內的 %	3.1%	9.4%	26.8%	33.1%	27.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	5.1%	7.8%	21.9%	28.2%	12.6%	15.6%
		總和的 %	.5%	1.5%	4.2%	5.2%	4.3%	15.6%
5.00	個數	8	11	49	43	167	278	
	期望個數	27.0	52.6	52.9	50.9	94.6	278.0	
	交通便利內的 %	2.9%	4.0%	17.6%	15.5%	60.1%	100.0%	
	參訓意願內的 %	10.1%	7.1%	31.6%	28.9%	60.3%	34.2%	
	總和的 %	1.0%	1.4%	6.0%	5.3%	20.5%	34.2%	
總和	個數	79	154	155	149	277	814	
	期望個數	79.0	154.0	155.0	149.0	277.0	814.0	
	交通便利內的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	350.522 ^a	16	.000
概似比	335.291	16	.000
線性對線性的關連	237.304	1	.000
有效觀察值的個數	814		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 11.45。

(三) 對公訓機構「可提供住宿服務」之重視程度與參訓意願交叉分析：以重視程度觀察（非常不重視 + 不重視 = 48.8% > 非常重視 + 重視 = 36.1%），但差距有限。以參與意願觀察（非常不願意 + 不願意 = 28.6% < 非常願意 + 願意 = 51.3%），顯示雖然對公訓機構位置「可提供住宿服務」不重視，但參與意願仍高。同時檢定結果公訓機構「可提供住宿服務」與「參訓意願」有顯著相關。

交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
住宿服務	1.00	個數	62	96	42	42	72	314
		期望個數	30.5	59.4	59.8	57.5	106.9	314.0
		住宿服務內的 %	19.7%	30.6%	13.4%	13.4%	22.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	78.5%	62.3%	27.1%	28.2%	26.0%	38.6%
		總和的 %	7.6%	11.8%	5.2%	5.2%	8.8%	38.6%
	2.00	個數	4	30	20	13	16	83
		期望個數	8.1	15.7	15.8	15.2	28.2	83.0
		住宿服務內的 %	4.8%	36.1%	24.1%	15.7%	19.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	5.1%	19.5%	12.9%	8.7%	5.8%	10.2%
		總和的 %	.5%	3.7%	2.5%	1.6%	2.0%	10.2%
	3.00	個數	4	12	38	32	37	123
		期望個數	11.9	23.3	23.4	22.5	41.9	123.0
		住宿服務內的 %	3.3%	9.8%	30.9%	26.0%	30.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	5.1%	7.8%	24.5%	21.5%	13.4%	15.1%
		總和的 %	.5%	1.5%	4.7%	3.9%	4.5%	15.1%
	4.00	個數	1	6	23	31	24	85
		期望個數	8.2	16.1	16.2	15.6	28.9	85.0
		住宿服務內的 %	1.2%	7.1%	27.1%	36.5%	28.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	1.3%	3.9%	14.8%	20.8%	8.7%	10.4%
		總和的 %	.1%	.7%	2.8%	3.8%	2.9%	10.4%
5.00	個數	8	10	32	31	128	209	
	期望個數	20.3	39.5	39.8	38.3	71.1	209.0	
	住宿服務內的 %	3.8%	4.8%	15.3%	14.8%	61.2%	100.0%	
	參訓意願內的 %	10.1%	6.5%	20.6%	20.8%	46.2%	25.7%	
	總和的 %	1.0%	1.2%	3.9%	3.8%	15.7%	25.7%	
總和	個數	79	154	155	149	277	814	
	期望個數	79.0	154.0	155.0	149.0	277.0	814.0	
	住宿服務內的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	231.776 ^a	16	.000
概似比	228.239	16	.000
線性對線性的關連	136.040	1	.000
有效觀察值的個數	814		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 8.06。

第四節 中高齡失業者個人因素與參加公訓機構訓練意願交叉比較

一、中高齡失業者失業後的規劃與參加公訓意願之交叉比較：

中高齡失業者失業後的規劃再就業者「願意與非常願意」參訓者有 53.4%，規劃創業者有 51.5%。反之「不願意與非常不願意」再就業者有 27.1%，創業者有 35.3%。顯示再就業者與創業者參加訓練意願相同。同時檢定結果規劃再就業者與「參訓意願」有顯著相關。

現在規劃 * 參訓意願交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
現在 規劃	再就業	個數	62	127	135	127	245	696
		現在規劃內的 %	8.9%	18.2%	19.4%	18.2%	35.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	78.5%	82.5%	87.1%	85.2%	88.4%	85.5%
		總和的 %	7.6%	15.6%	16.6%	15.6%	30.1%	85.5%
	創業	個數	9	25	13	21	29	97
		現在規劃內的 %	9.3%	25.8%	13.4%	21.6%	29.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	11.4%	16.2%	8.4%	14.1%	10.5%	11.9%
		總和的 %	1.1%	3.1%	1.6%	2.6%	3.6%	11.9%
	完全退休	個數	7	2	4	1	1	15
		現在規劃內的 %	46.7%	13.3%	26.7%	6.7%	6.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	8.9%	1.3%	2.6%	.7%	.4%	1.8%
		總和的 %	.9%	.2%	.5%	.1%	.1%	1.8%
學校進修	個數	1		3		2	6	
	現在規劃內的 %	16.7%		50.0%		33.3%	100.0%	
	參訓意願內的 %	1.3%		1.9%		.7%	.7%	
	總和的 %	.1%		.4%		.2%	.7%	
總和	個數	79	154	155	149	277	814	
	現在規劃內的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson 卡方	37.861 ^a	12	.000
概似比	30.809	12	.002
線性對線性的關連	8.210	1	.004
有效觀察值的個數	814		

a. 9 格 (45.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 .58。

二、中高齡失業者再就業困難各種原因與參訓之意願交叉比較：

中高齡失業者因技能不足「願意與非常願意」參加訓練者有61.9%，因信心不足者有47.3%，資訊不足者有62.6%，教育不足者有41.2%。反之「不願意與非常不願意」技能不足者有24.61%，信心不足者有40.3%，資訊不足者有15.8%，教育不足者有38.1%。顯然技能不足與資訊不足比參加訓練意願較強，信心不足與教育不足者較弱。同時檢定結果因技能不足者與「參訓意願」有顯著相關。

就業困難 * 參訓意願 交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
就業困難	技能不足	個數	20	39	32	40	108	239
		就業困難內的 %	8.4%	16.3%	13.4%	16.7%	45.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	25.3%	25.3%	20.6%	26.8%	39.0%	29.4%
		總和的 %	2.5%	4.8%	3.9%	4.9%	13.3%	29.4%
	信心不足	個數	9	14	7	16	11	57
		就業困難內的 %	15.8%	24.6%	12.3%	28.1%	19.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	11.4%	9.1%	4.5%	10.7%	4.0%	7.0%
		總和的 %	1.1%	1.7%	.9%	2.0%	1.4%	7.0%
	資訊不足	個數	7	10	23	25	42	107
		就業困難內的 %	6.5%	9.3%	21.5%	23.4%	39.3%	100.0%
		參訓意願內的 %	8.9%	6.5%	14.8%	16.8%	15.2%	13.1%
		總和的 %	.9%	1.2%	2.8%	3.1%	5.2%	13.1%
	薪資不足	個數	8	14	15	15	23	75
		就業困難內的 %	10.7%	18.7%	20.0%	20.0%	30.7%	100.0%
		參訓意願內的 %	10.1%	9.1%	9.7%	10.1%	8.3%	9.2%
		總和的 %	1.0%	1.7%	1.8%	1.8%	2.8%	9.2%
	教育不足	個數	9	28	20	14	26	97
		就業困難內的 %	9.3%	28.9%	20.6%	14.4%	26.8%	100.0%
		參訓意願內的 %	11.4%	18.2%	12.9%	9.4%	9.4%	11.9%
		總和的 %	1.1%	3.4%	2.5%	1.7%	3.2%	11.9%
	健康因素	個數	7	10	11	2	8	38
		就業困難內的 %	18.4%	26.3%	28.9%	5.3%	21.1%	100.0%
		參訓意願內的 %	8.9%	6.5%	7.1%	1.3%	2.9%	4.7%
		總和的 %	.9%	1.2%	1.4%	.2%	1.0%	4.7%
其他	個數	19	39	47	37	59	211	
	就業困難內的 %	9.5%	19.4%	23.4%	18.4%	29.4%	100.0%	
	參訓意願內的 %	24.1%	25.3%	30.3%	24.8%	21.3%	24.7%	
	總和的 %	2.3%	4.8%	5.8%	4.5%	7.2%	24.7%	
總和	個數	79	154	155	149	277	814	
	就業困難內的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.7%	18.9%	19.0%	18.3%	34.0%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	57.197 ^a	24	.000
概似比	58.179	24	.000
線性對線性的關連	11.119	1	.001
有效觀察值的個數	814		

a. 1格 (2.9%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 3.69。

三、中高齡失業者參加公訓期望收獲與參訓之意願交叉比較：

中高齡失業者參加公訓期望獲得就業輔導「願意與非常願意」參加訓練者有 51.8%，獲得技能證照者有 52.7%，學得第二專長者有 50.6%，可領訓練津貼者有 29%。反之「不願意與非常不願意」，就業輔導者有 29.8%，技能證照者有 30.9%，第二專長者有 29.7%，領訓練津貼者有 59.3%。顯然就業輔導、技能證照、第二專長參加訓練意願較強，領訓練津貼者較弱。同時檢定結果期望獲得就業輔導者與「參訓意願」有顯著相關。

期望收獲 * 參訓意願 交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
期望 收獲	就業輔導	個數	18	38	69	63	128	316
		期望收獲內的 %	5.7%	12.0%	21.8%	19.9%	40.5%	100.0%
		參訓意願內的 %	27.7%	27.5%	45.1%	42.6%	46.4%	40.5%
		總和的 %	2.3%	4.9%	8.8%	8.1%	16.4%	40.5%
	技能證照	個數	9	7	14	9	34	73
		期望收獲內的 %	12.3%	9.6%	19.2%	12.3%	46.6%	100.0%
		參訓意願內的 %	13.8%	5.1%	9.2%	6.1%	12.3%	9.4%
		總和的 %	1.2%	.9%	1.8%	1.2%	4.4%	9.4%
	第二專長	個數	12	26	36	50	86	210
		期望收獲內的 %	5.7%	12.4%	17.1%	23.8%	41.0%	100.0%
		參訓意願內的 %	18.5%	18.8%	23.5%	33.8%	31.2%	26.9%
		總和的 %	1.5%	3.3%	4.6%	6.4%	11.0%	26.9%
領訓練津貼	個數	13	35	22	21	21	112	
	期望收獲內的 %	11.6%	31.3%	19.6%	18.8%	18.8%	100.0%	
	參訓意願內的 %	20.0%	25.4%	14.4%	14.2%	7.6%	14.4%	
	總和的 %	1.7%	4.5%	2.8%	2.7%	2.7%	14.4%	
其他	個數	13	32	12	5	7	69	
	期望收獲內的 %	18.8%	46.4%	17.4%	7.2%	10.1%	100.0%	
	參訓意願內的 %	20.0%	23.2%	7.8%	3.4%	2.5%	8.8%	
	總和的 %	1.7%	4.1%	1.5%	.6%	.9%	8.8%	
總和	個數	65	138	153	148	276	780	
	期望收獲內的 %	8.3%	17.7%	19.6%	19.0%	35.4%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	8.3%	17.7%	19.6%	19.0%	35.4%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	110.887 ^a	16	.000
概似比	106.086	16	.000
線性對線性的關連	50.679	1	.000
有效觀察值的個數	780		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 5.75。

四、中高齡失業者對訓練機構的選擇與參訓之意願交叉比較：

中高齡失業者選擇公訓機構者，「願意與非常願意」有 65.2%，選擇非公訓機構有 44.6%。反之從「不願意與非常不願意」來看，選擇公訓機構者有 18.2%，選擇非公訓機構者有 33%。顯然選擇公訓機構參加訓練意願較選擇非公訓機構強。同時檢定結果選擇公訓機構者與「參訓意願」有顯著相關。

訓練地點*參訓意願交叉表

			參訓意願					總和
			非常不願意	不願意	普通	願意	非常願意	
訓練地點	公訓機構	個數	20	30	45	67	112	274
		訓練地點內的 %	7.3%	10.9%	16.4%	24.5%	40.9%	100.0%
		參訓意願內的 %	26.0%	20.5%	29.6%	45.3%	40.6%	34.3%
		總和的 %	2.5%	3.8%	5.6%	8.4%	14.0%	34.3%
	非公訓機構	個數	57	116	107	81	164	525
		訓練地點內的 %	10.9%	22.1%	20.4%	15.4%	31.2%	100.0%
		參訓意願內的 %	74.0%	79.5%	70.4%	54.7%	59.4%	65.7%
總和	個數	77	146	152	148	276	799	
	訓練地點內的 %	9.6%	18.3%	19.0%	18.5%	34.5%	100.0%	
	參訓意願內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	9.6%	18.3%	19.0%	18.5%	34.5%	100.0%	

卡方檢定

	數值	自由度	漸近顯著性 (雙尾)
Pearson卡方	28.844 ^a	4	.000
概似比	29.650	4	.000
線性對線性的關連	20.686	1	.000
有效觀察值的個數	799		

a. 0格 (.0%) 的預期個數少於 5。最小的預期個數為 26.41。

第五章 結論與建議

依據第四章之統計發現，本章第一節先彙總研究結果與結論，第二節提出建議，以供政府、公訓機構及中高齡失業者之參考，第三節後續研究之建議。

第一節 結論

一、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）從中高齡失業者至就業服務機構登記之目的來看：

主要目的以「再就業」者最多、其次是領失業給付，但將再就業者和先領取失業給付後再就業相加則有高達 82.7%，而領取失業給付加上先領取失業給付後再就業則為 45%。顯示至就業服務機構登記之目的，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。

（二）從中高齡者失業後的規劃來看：

絕大多數是「再就業」有 85.5%、其次是創業有 11.9%，學校進修和完全退休比例甚少。顯示中高齡者失業後仍需要一份工作。從個人屬性交叉分析結果，性別與是否需要再就業並無區別，但與文獻比較（退休後再就業者）並不一致（劉建良，男性多於女性）。中高齡者之學歷、職務別、年齡、產業與持有證照別與是否需要再就業並無區別，年齡別部分與劉建良（1998）研究相同，但年齡 60-64 歲者不

會去創業，職務別當中經營階層創業需求較多、證照別當中持有丙級者，創業需求者較多。

(三) 中高齡失業者再就業原因主要為經濟因素者最多 (83.3%)。而再就業面臨的困難以技能不足最多，但未及三成 (29.4%)，其次依序是資訊不足 (13.1%)、教育不足 (11.9%)。創業面臨的困難部分也是以技能不足 (30.4%) 最多，其次依序是資訊不足 (17.5%) 和信心不足 (15.5%)。

二、中高齡失業者願意再就業的行業、薪資？

中高齡失業者再就(創)業的行業，以服務業最多，製造業次之。再就業期望待遇則以 2.1 萬至 3 萬間最多 (40.5%)，其次是 3.1 萬至 4 萬間 (22.8%)。

三、中高齡失業者若技能不足是否願意接受職業訓練？個人屬性是否對職業訓練有不同需要，如學歷、原工作產業、年齡層與健康因素等之影響？

中高齡失業者是否需要職業訓練，非常不需要與不需要者較多 (44.8%)，非常需要與需要者 (38.4%)。從再就業困難原因觀察，需要參加職業訓練以技能不足者明顯最多、薪資不合者次之、資訊不足者再次。反之不需要參加職業訓練以健康因素者最多。從創業困難原因來看，需要參加職業訓練以資訊不足者最多、技能不足者次之、信心不足者再次。反之不需要參加職業訓練以健康因素者最多。又從個人屬性觀察，性別無區別，60-64 歲年齡層、碩士以上程度、職務是技術員者、產業中之農漁牧業及持有甲級證照者不需要職業訓練，

而產業中之服務業、持有丙級證照者或未持有證照者較需要職業訓練。

四、中高齡者對訓練機構選擇、費用、時間、地點的看法，有那些期望？

(一) 中高齡失業者是否願意自費接受職業訓練的看法，絕大部分是不願意，願意的僅兩成。最需要的訓練期限是 1 至 3 個月 (37.2%)，其次是 1 個月以內 (含) (31.4%)。而適合的上課時間是在週一至週五日間上課最多 (32.4%)，週休二日上課次之 (18.2%)。

(二) 中高齡失業者對於參加職業訓練期望獲得什麼？以獲得就業輔導者最多 (38.8%)，其次是學得第二專長 (25.8%)。

五、中高齡者對公訓機構的認識：

(一) 有近六成 (57.9%) 中高齡失業者聽過公訓機構，但沒聽過也有四成 (42.1%)。至於如果需要職業訓練會選擇什麼機構，選擇非公訓機構佔多數 (66.4%)，選擇公訓機構只有 33.6%。顯示公訓機構需加強宣導。

(二) 中高齡失業者是否瞭解公訓機構：不瞭解竟高達近七成 (68.3%)，瞭解僅三成 (31.7%)，而曾在公訓機構受過訓的僅一成五。

六、中高齡失業者對公訓機構各主要因素重視程度之比較。

(一) 中高齡失業者最重視公訓機構辦理「訓用合一班 (與廠商合作，提供就業機會)」，其次是公訓機構的「位置距離住家近」及公訓機構能

「積極辦理就業輔導工作」。

(二) 最不重視的是公訓機構是否「可提供住宿服務」。

七、中高齡者對公訓機構的期望：

(一) 中高齡失業者如果不參加公訓機構職業訓練主要的原因是不能獲得就業保證者佔多數(47.6%)，其次是現有訓練職類不適合(17.7%)。對於最需要的創業的職類是餐飲小吃類(23.4%)，家庭服務醫療看護(14.0)。如果參加「公訓機構」的職業訓練最大的期望是希望獲得再就業(50.9%)，其次是領訓練津貼(14.4%)。

(二) 中高齡失業者認為「對中高齡者最有效宣導方式」是委託村里長轉發職業訓練訊息(35.5%)，其次是就業服務機構轉發(24.0%)及電視廣告(20.2)。最希望公訓機構增加那些功能，最多的是開發適合中高齡者的新職類(66.6%)，其次是諮詢服務(15%)和個別創業輔導(10.2%)。

第二節 建議事項

在現階段景氣低迷，失業率居高不下的時候，政府、社會、企業界、中高齡失業者本身應該以最積極的態度，且必須各方面配合共同努力，才能夠解決中高齡失業者問題。因此根據上述結論，提出以下建議：

一、立即的做法：

(一) 公訓機構

1、改進公訓機構招訓方式，中高齡失業者訓練訊息委託村里長轉發：

要以公共職業訓練促進中高齡失業者再就業，首先就是要把訓練訊息有效的傳遞到中高齡失業者手中。而在鄉間村里長是最常連絡的管道，因此公訓機構招訓消息透過村里長轉發最有效。其次中高齡失業者失業給付等必須至就業服務機構登記，因此職業訓練之宣導效果也較好。再其次才是電視和報紙廣告，其他方式效果有限。

2、招訓錄取原則調整為「保障弱勢族群」、「役畢優先」：

公訓機構主要任務就是輔導民眾就業，對於沒有就業意願者應予排除（例如利用訓練申請緩召、提前離營者），有就業意願者應該優先，而招生方式不應僅以考試成績作為錄取與否的標準。

3、公訓機構應「職訓下鄉、移地訓練」：

「職訓便利性」非常重要，公訓機構設置並不普遍，許多偏遠地區雖有職業訓練需要，但要遠赴他鄉參加訓練，即有實際困難，尤其女性，因此訓練設備可移動或就地可獲得支援的，應「移地訓練」、「就地委

訓」或「師資支援」方式，到最需要的地區讓最需要者獲得訓練，並就地輔導就業。而就服機構應協助掌握訓練需求，提供責任區內公訓機構辦理訓練。

4、公訓機構應積極開辦「訓用合一班」：

公訓機構辦理中高齡失業者職業訓練應儘量以「訓用合一」（與廠商合作，提供就業機會）方式為宜。中高齡失業者參加訓練就是要再就業或創業，如果不能保證就業則訓練之意義就減少許多。辦理「訓用合一」專班，難度較高，純就職訓機構力量，似不容易。同時景氣低迷時，就業機會極為難得，爭取不易，應給公訓機構在與企業界討論合作時更大的空間，例如修法避免「造成圖利特定對象」。或對艱苦職類訓練費用由政府全額負擔。

5、公訓機構應將「就業輔導工作責任化」：

公訓機構應將學員就業輔導工作列為第一優先，將就業輔導列為公訓機構全體員工之責任，而非少數1-2人的工作。同時從招生開始就以達成學員就業為目標。過去部分公訓機構青少年學員占較高比例，因此輔導工作重點放在生活輔導方面，未來應改以就業輔導為重點。過去中高齡者就業輔導工作限於部分企業不願僱用中高齡者、輔導工作人力、工作的方法等等因素，成效

6、公訓機構應增加「服務業職類」：

中高齡失業者未來希望再就（創）業的行業，以服務業最多，且其中以餐飲小吃、家庭服務醫療看護最需要，而多數公訓機構現有職類以工業職類較多，服務業職類不足，因此應加強開發服務業之職類，如現

有訓練職類調整困難，應可整合所轄責任區資源，委外訓練或外聘師資辦理訓練。

7、公訓機構應開辦「創業職類」：

對中高齡失業者的訓練，除了就業需求也有「創業需要」，現有公訓機構職類，適合創業之職類不足，因此應加強開發可創業之職類。現行訓練職類調整若緩不濟急，應可先將工業職類發展成維修職類以便轉為可創業可就業之職類。

8、公訓機構應將「訓練期限短期化及彈性化」：

為符合中高齡失業者需要，中高齡失業者多數希望儘速返回職場，因此訓練期限不宜太長，同時訓練期限應儘量多樣化，可供其選擇。立即開辦最適合中高齡失業者「訓練期限是1-3個月」或「1個月以內」之訓練。

(二) 政府相關機關

1、失業給付以「延期給付、權利保留」方式，鼓勵中高齡失業者再就業或參加職業訓練：

中高齡失業者至就業服務機構登記主要之目的雖是再就業，但失業給付已成為其權利也是他們所需要，因此應運用失業給付鼓勵再就業，而非因再就業或參加職業訓練而失去其權利，甚至對願意接受輔導就業或參加訓練者加成給付標準。

2、成立專責「中高齡失業者諮詢服務中心」，主動服務、積極出擊：

中高齡失業者極需要「就業諮詢服務」，部分學歷或職務較低者、地處較偏遠之中高齡失業者，對於可運用的資源（如職業訓練、地點、

訓練津貼)、可以有那些機會等所知有限,失業後坐困愁城不知所措。故應建立名冊追蹤輔導,分區辦理中高齡失業者座談會或主動實施個別諮詢服務。

3、立即開放公部門非專業人力並鼓勵民營服務業改由中高齡者擔任：

例如立即將國道收費員遇缺改補中高齡者,中油加油站加油人員則應停止僱用工讀生改用「部分工時制」僱用中高齡者。其他如停車場收費員、客服中心服務員、超商與大賣場服務員、速食業服務員、社區服務、清潔環保工作等應以獎勵方式鼓勵民營服務業改由中高齡者擔任。

4、找出中高齡失業者中最弱勢者以社福系統直接救濟或優先輔導就業：

部分中高齡失業者由於學歷極低(小學以下)、無專業技能、健康情形較差、家庭負擔重、再就業過程較其他更困難者,需要政府協助直接救助或優先輔導就業(如前述工作)。

5、檢討現有法令規定,減少中高齡者再就業的困難：

(1) 退休制度(勞基法 57 條)：將同一事業年資合併退休金制度改為攜帶式的個人帳戶制。減少企業進用中高齡再就業者之障礙。

(2) 推動部分工時制度。

(3) 放寬年齡限制：例如「職業駕駛執照」有效年齡限定 60 歲之規定,使得 55 歲以上僅有五年以內工作時間,企業界考量可工作時間太短不願僱用,如健康狀況良好放寬為 65 歲,尚有十年工作時間,即可增加再被僱用機會。

(三) 對中高齡者的建議

1、不替自己設限，「先求有再求好」：

不要輕易拒絕任何機會，騎馬找馬。「薪資不合」不要成為自己的問題，雖不滿意但應勉強接受，工作地點、工作性質雖不盡如人意，但只要能勝任愉快，就不要拒絕。不替自己設限，海闊天空，機會無限。

2、「態度積極」、「立即主動與就業服務或公訓機構連繫」：

積極主動，立刻行動，打電話就有機會，不行動絕無機會。職業訓練機會一定有。

3、立即參加訓練，「學習第二專長」：

過去一技在身走遍天下的時代已過去，技術更新是變化快速、日新月異，有些技術已不敷時代需要，必須提昇技術或學習第二專長。西方諺語：「學習永不會太遲」，「自助人助」，為重新出發，積極做好準備。

二、中長程做法

(一) 公訓機構或其主管機構

1、開發適合中高齡者的新職類，「訓練職類機動化」：

公訓機構現有職類未必全部適合中高齡者，而部分適合職類就業時尚須職務再設計，因此公訓機構主管機關應成立專小組，針對就業市場需要、中高齡者特性案，研究開發適合的新職類。又訓練職類應順應產業結構變化調整，因此應適當保持訓練職類機動。

2、個別技能提昇與創業輔導：公訓機構應發揮技術服務功能，提昇技能

層次，克服技術瓶頸，協助其再就業或創業。

3、公訓機構應開設中高齡者專班：

少部分中高齡者參加訓練有「心理障礙」問題，自卑感、害羞，也擔心學習困難跟不上進度，故同班學員應避免異質性太高，便於教學也避免參生心理障礙。另外應針對個案實施心理輔導，解決問題。

4、一般學科課程安排要實用性、務實性：

現行一般學科規定課程當中是「如生產力、品德、法律教育」等課程對中高齡者並無迫切必要性，應調整或增加心理輔導、行銷、管理、勞工政策、生涯規劃等課程，使其瞭解就業市場情形、政府措施及做好未來之規劃。

5、公訓機構應提昇訓練技能目標為乙級水準：

未來企業競爭愈趨激烈，原訓練目標是單一職能，技能達到丙級技術士水準即夠，但未來需要的是多能的、綜合的技能，且要提昇水準至乙級技能證照。

6、公訓機構應建立以就業為導向的訓練政策：

過去台灣地區經濟發展迅速，訓練可以是「生產（訓練）導向」，職業訓練機構祇需努力生產（訓練），但現在要考慮產品（結訓學員）的市場求需，訓練的職類、對象、品質都要符合市場需求，因此應調整為「產品（就業）導向」。

7、參加職業訓練之中高齡者異質性高，應加強實施諮商輔導：

- (1) 多數學員參加職業訓練時對訓練職類認識不足，未來就業市場不瞭解，應協助其選擇適當之訓練職類。
- (2) 目前參加職業訓練中高齡者之年齡以 45 至 50 歲最多，55 歲以上較少，60 歲以上無。年齡不同，無論需求、觀念、體能狀態也不同，因此就業輔導、訓練方式、訓練職類、教學方法、課程安排應「因材施教」「分類施教」。
- (3) 學歷程度不同，專科以上應輔導往高科技產業方向，高中職則往服務業、傳統產業或創業方向輔導。也可鼓勵暫離職場，再進修，重新出發。
- (4) 過去經歷不同，有技術人員、有行政人員、管理人才、商業經營人才。行業別差異亦大，各行各業都有，因此就業輔導、訓練方式應「分類輔導」。

8、公訓機構平時應加強宣導工作：

目前公訓機構在宣導工作方面，僅在招生時刊登廣告，平時較少作宣導，因此大多數中高齡失業者雖聽過公訓機構，但更大多數（近七成）不瞭解其業務項目與功能、所在位置、訓練職類。公訓機構各種活動應主動發佈新聞，積極參與地方相關活動、參加各種叩應節目、電台邀訪，邀請新聞界、勞工團體、民意機構、企業界參觀增加互動與瞭解。除外還可以在各工業區、車站、各種賣場、廟宇廣場，勞工朋友聚集處，豎立看板、分發DM方式經常性的宣傳。

(二) 政府相關機關

1、以「第一優先」、「長期的觀點」來解決中高齡失業問題：

當前許多中高齡失業者，失業時間可能不止6個月（有的已失業兩年以上），應該用長期的、多面向、突破傳統的、創新的方式來思考，除了用「救急」的方法外，也要有長期治本的方法，例如「運用就業安定基金，開創長期性的就業機會—停車場收費、工安檢查、環保宣導與檢查...」，讓中高齡失業者與地方政府同蒙其利。又目前失業率高漲，短期不易全面解決應有優先順序，中高齡失業者之家計負擔，或比其他弱勢者失業者更迫切需要就業，政府與社會不加以援手，失業一、二年或者更長期都有可能，因此應列為第一優先解決的對象。

2、增加中高齡者申請「訓練津貼」條件限制：

為了照顧更多中高齡失業者及避免訓練資源浪費，應對申請「訓練津貼」資格，採較嚴格的態度。現行規定僅有年齡條件，2001年增加「負擔家計者」，及二年以內不得重複訓練之規定。申請資格方面，應增加排富與不同時重複享受政府照顧之原則，如「高所得家庭」、「已享政府退休俸（含月退）或優惠存款者」。又為避免不就業而重複訓練者，應將兩年不得重複訓練之規定增為五年，以鼓勵再就業。同時應將就業卷與訓練卷二合一，交願意僱用中高齡者企業以達到訓用合一。

3、鼓勵中高齡失業者再至學校進修，比照訓練卷方式，「發放教育卷」：

部分中高齡失業者認為再就業困難原因是教育不足，又現階段高科技產業與服務業就業機會比傳統產業多，而兩者對教育程度需求不同，再教育確能使部分人力轉移至高科技產業或服務業。

(三) 對中高齡者的建議

1、重新「建立信心」：

積極的態度，絕不要放棄，「條條道路通羅馬」。別人行自己也行，對自己要有信心，失業不是自己的錯。未來只要提昇技能，做好準備，機會一到必定成功。

2、終身學習，再至學校進修：

知識經濟時代來臨，終身學習極為重要，暫離職場學校進修是很好的選擇。

第三節 後續研究之建議

- 一、繼續實施追蹤研究，對中高齡參加公訓機構訓練後是否可獲得就業、就業行業、職位、工作性質是否學以致用，瞭解參加公共職業訓練機構訓練對再就業之助益。
- 二、繼續瞭解企業界的看法，中高齡參加公訓機構訓練後技能是否提昇、能否勝任愉快，有何不足之處及薪資待遇等，以供公共職業訓練機構改進之參考。
- 三、繼續探討公共職業訓練機構為因應各種勞動、經濟情勢的變化，應採的各種變革，如訓練師資、招訓測驗方式、訓練課程設計、訓練設備等改進措施。

參考文獻

一、中文部分

王雯潔 (2000), 關廠歇業中高齡勞工所得保障的探討, 中正大學勞工研究所碩士論文。

石滋宜 (1997/03), 「中高齡者第二專長能力開發」, 職業與訓練月刊 15 卷 2 冊, 頁: 3-4。

成之約 (1999/01), 「失業問題探討與因應策略分析」, 職業與訓練月刊 17 卷 1 期, 頁: 11-16。

余煥模 (1986), 「職業訓練在未來經社發展中的角色」, 職業與訓練月刊 4 卷 2 期, 頁: 13-26。

吳忠吉 (1996/07), 「台灣地區工廠關廠歇業與資遣員工問題之探討」, 職業與訓練月刊 14 卷 4 期, 職業訓練局, 台北, 頁: 56-61。

林月琴 (1999/11), 「中高齡者職務再設計之現況研究」, 職業與訓練月刊 17 卷 6 冊, 頁: 79-83。

林毓堂 (1997/11), 「中高齡勞工職業問題之探討」, 職業與訓練月刊 15 卷 6 冊, 頁: 52-58。

林顯宗 (1994/03), 「高齡者就業機會之開拓」, 職業與訓練月刊 12 卷 2 冊, 頁: 3-6。

林顯宗 (1996/09), 「高齡者職業能力開發與二度就業生涯學習的理念」, 『就業與訓練』第 14 卷第 5 期, 頁: 8-11。

林振裕 (1990/02), 「中老年人力運用與就業服務(上)」, 『勞工行政』, 第 29 期, 頁: 24-29。

- 林振裕 (1991/02), 「中老年人力運用與就業服務(下)」, 『勞工行政』, 第 30 期, 頁 : 13-21。
- 林振裕 (1990), 「日本促進老年人力運用之作法」, 職業與訓練月刊 8 卷 4 期, 頁 : 41-46。
- 林聰明 (1996/03), 「促進特定對象就業現況與展望」, 職業與訓練月刊 14 卷 2 冊, 頁 : 56-63。
- 紀佳芬 (1997/01), 「中高齡勞動作業環境適應性的意見調查」, 職業與訓練月刊 15 卷 1 冊, 頁 : 52-56。
- 紀佳芬 (1995/11), 「中高齡勞工的職務再設計」, 職業與訓練月刊 13 卷 6 冊, 頁 : 13-16。
- 徐立忠 (2000/01), 「中高齡者如何推銷自己」, 職業與訓練月刊 18 卷 1 冊, 頁 : 44-48。
- 徐立忠 (1999/05), 「中高齡者就業服務工作之總檢視」, 職業與訓練月刊 卷 期, 頁 : 50-54。
- 范佳慧 (2000) 台灣原住民職業訓練政策執行之研究, 中正大學勞工研究所碩士論文。
- 陳伸賢 (1995/05), 「台灣地區中老年人力資源之探討」, 職業與訓練月刊 13 卷 3 期, 職業訓練局, 台北, 頁 : 70-81。
- 陳欽雨 (1986), 「服務業人力培育方式之探討」, 職業與訓練月刊 4 卷 3 期, 頁 : 13-18。
- 陳聰勝、陳育俊、林益昌、許惠東、張吉成、黃惇勝、蔡美華等 (1997), 各國職業訓練制度, 台北 : 五南, 頁 1-2。
- 陳聰勝 (1993/07), 「因應環境變動發展職業訓練新里程」, 職業與訓練月刊

14 卷 2 冊，頁：62-68。

陳海鳴 (1993)，管理概論，台北：華泰，頁 44 及頁 420-421。

。

陳水竹 (1989)，現階段就業安全制度，台北：文化大學，頁 75-111。

張小鳳 (1998/01)，「中年轉業與職業興趣」，職業與訓練月刊 16 卷 1 期，職業訓練局，台北，頁：61-66。

洪榮昭 (1994/01)，「銀髮族能力開發的障礙及調適之道」，職業與訓練月刊 12 卷 1 期，頁：93-95。

洪榮昭 (1989/1)，「高齡人力資源的培訓」，職業與訓練月刊 7 卷 1 期，頁：76-79。

許明傑、賴怡文 (1999/07)，「就業安全制度之下中高齡者再就業」，職業與訓練月刊 17 卷 4 期，頁：65-72。

黃英忠 (1996)，人力資源管理，台北：華泰，頁 32-36。

黃英忠 (1998)，現代管理學，台北：華泰，頁 493-579。

黃英忠 (1995/11)，「高齡人力職務再設計理論之探討」，職業與訓練月刊 13 卷 6 冊，頁：8-12。

黃惇勝 (1999/01)，「日本中高齡者就業促進法制設計」，職業與訓練月刊 17 卷 1 冊，頁：54-60。

黃惇勝 (1996/07)，「弱勢族群就業促進的系統思考及變革之道」，職業與訓練月刊 14 卷 4 冊，頁：53-55。

黃惇勝 (1997/10、1997/07)，「日本婦女及中高齡者之再就業」，職業與訓練月刊，頁：66-68。

郭振昌 (1995/11)，「推動中高齡者職務再設計之理念與做法」職業與訓練

月刊 13 卷 6 冊，頁：3-7。

郭振昌(1995/07),「婦女及中高齡者就業問題與措施」,職業與訓練月刊 13 卷 4 冊,頁：73-81。

郭振昌(1999/03),「中高齡者就業問題」,職業與訓練月刊 卷 冊,頁：-。

郭淳芳(1999/07),「我國中高齡者就業問題之探討」,勞工行政月刊 135 期,頁：38-46。

郭淳芳(1999/03),「促進中高齡者就業、充分運用人力資源」,職業與訓練月刊 17 卷 2 冊,頁：38-43。

陳欽(1986),「服務業人力培育方式之探討」,職業與訓練月刊 4 卷 3 期,頁：13-18。

徐妙琴(1993/09),「老年人力運用問題之探討」,職業與訓練月刊 11 卷 5 冊,頁：51-56。

楊瑪利(2000/06),「失業悲歌迴盪中年」,天下雜誌,頁：268-277。

張天開(1986),「老年員工彈性退休制度之商榷」,職業與訓練月刊 4 卷 4 期,頁：57-61。

張英琴(1986),「由職務再設計談日本對高齡者及殘障者之就業輔導」,職業與訓練月刊 4 卷 4 期,頁：62-64。

張丕繼(1986),「人力發展的回顧及展望」,職業與訓練月刊 4 卷 2 期,頁：10-12。

趙必孝(1998),國際人力資源管理,台北：華泰,頁 63-86。

周珪棟(1986),「服務業人力訓練」,職業與訓練月刊 4 卷 3 期,頁：11-13。

職業與訓練月刊編輯 (1994/09), 「促進中高齡者就業措施」, 職業與訓練月刊 12 卷 5 冊, 頁 : 88-90。

職業與訓練月刊編輯 (2000/03), 「中高齡者如何順利再就業」, 職業與訓練月刊 卷期, 頁 : 82-88。

楊國安, 天下雜誌, 2000/5/1 : 231。

詹火生等 (1998), 職業訓練與就業服務, 台北 : 空大, 頁 65。

詹火生 (1986), 「英國失業保險的發展及其未來取向」, 職業與訓練月刊 4 卷 2 期, 頁 : 36-40。

簡建忠 (1995), 人力資源發展, , 台北 : 五南, 頁 81-153。

行政院勞工委員會 (1994), 中華民國職業分類典, 頁 7。

張清溪等 (1987), 經濟學下冊, 台北 : 翰蘆, 頁 216-221。

彭游等 (1997), 工業管理, 台北 : 南宏, 頁 374-385。

簡建忠 (1998), 人力資源發展, 台北 : 五南, 頁 23-66。

劉建良 (1999), 中高齡受僱者退休後再就業的決定因素, 中正大學勞工研究所碩士論文。

台灣省諮議會、逢甲大學 (2000), 台灣地區人力資源結構之轉變與外勞問題之研究。

龔文廣 (1998/02、1998/03), 「中高齡者就業問題分析」, 職業與訓練月刊 16 卷 2 期, 頁 : 12-14。

一、外文部分

- Dunning H.1984 Trade Unions and vocational training .International Labour office ,Genera. Switzer Land,p.3 .
- Kenney J and Reid M.A.1987,Training intervetnios ,Institute of Personnel Management ,IPM House ,Wimbledon .London ,pp7-9 .
- Maslow,A.H.1943 A Theory of Human motivation ,Psychological Review(50) pp.370-396 .
- Dessler,G.1997. Human Resource Management(7th) . New Jersey: Prentice-Hall .
- Hugman,R.1994. Ageing and the Care of Old People in Europe.New York. St. Martin`s Press.
- Mor-Barak,M.E.1995.The meaning of Work for Older Adults Seeking Employment ;The Generativity Factor .Aging and Human Development 41(4);325-344 .
- Palmore ,E.B. 1985. Retirement-Causes and Consequences . New York;Springer Publishing .
- Manpower Services Commission 1987.Annual Report 986/1987.Sheffield pp.14-50.
- Buechemann,C.F.1993.Introsuction;Employment Security and Labor Market .In F.Buechemann.Employment Security and Labor Market Behavior .(Ed) Ithaca, NY. Press.pp.6-7.
- Casey,B.1992.Redunancy and Early Retirement;The interaction of Public and Private Policy in Britain ,Germany and The USA.British Journal of Industrial Relations,30(3);425-443.

附錄一 失業問題探討

一、失業定義：

(一) 『失業』(Unemployment)一詞各國定義不同，但大同小異，標準則略有不同，本研究所稱之失業主要以張清溪等(1998：218)及行政院勞工委員會(行職業標準定義及分類，1995)為基礎。

- 1、張清溪等(1998：218)所稱，「所謂失業者：是指一個15足歲以上、現在沒有工作、可以馬上工作、而且正在找工作的人。」而所謂正在找工作，係指至就業服務機構登記者。
- 2、我國勞動力調查統計界定失業者為「年滿15歲同時具有下列條件：無工作，隨時可以工作(有工作能力)，正在尋找工作(有工作意願)」。
- 3、美國學者(G.W.Miller)：「失業是指能做工作及願意工作的人，而不能獲得適當的工作之情況。」而所謂「能做工作」指具有工作能力，「願意工作」指勞工本身具有自動覓任工作的願望而言。(詹火生等，1988：36)

(二)行政院勞工委員會(中華民國職業分類典，1995)：

- 1、尋求有酬工作而尚未獲得工作者。
- 2、現未工作，正等待恢復原有工作而未獲得報酬之被暫時解僱者。
- 3、現未工作，但已覓妥新工作，或自己籌劃經營事業將在30天內開始工作或營業，而現無報酬者。

二、失業類型：

從失業原因來區分，把失業區分為自願性失業與非自願性失業兩種，而非自願性失業又可分為摩擦性失業（friction unemployment）、結構性失業（structural unemployment）、循環性失業（cyclical or demand-deficient unemployment）三種。（張清溪等，1998：212）

(一)「摩擦性失業」（friction unemployment）：是指現在市場條件下，可以找到工作而尚未找到工作者；最主要特徵是這些人是在新舊工作之間（between job）；係因對原工作不滿而離職成為失業者。部分歸因於勞動者職業倫理的問題外，部分與低劣的勞動條件關係密切。

(二)「結構性失業（structural unemployment）」：因產業結構之改變或區域發展的消長，導致求才求職間不能配合（dismatch）的失業；所指的是「產業結構改變」，產業結構變化指的是某些技能已不再被需要，或需要量大幅減少，代之而起的是對新技能的需求提高，造成舊有技能者被迫失業。

(三)循環性失業（cyclical or demand-deficient unemployment）：經濟景氣在繁榮與衰退間波動所形成的失業。主要特徵是需求不足（demanddeficirnt），缺乏工作機會。

(四)其他：如 Perlman(1969:168)所謂的「技能落差」（mismatch of skills），亦即勞動者缺乏工作所需之技能；或產業結構變化指的是雇用類型的變遷，使其一類雇用型態大量減少。

三、當前失業原因探討

(一) 結構性失業：

- 1、我國產業結構的變動（附表1），自1982年至2000年18年間農業由7.74%降至2.06%，減少5.58%，換句話說，有55萬農業人口已轉業。工業由44.34%降至32.37%，減少11.97%，亦即有120萬工業人口轉業。而商（服務）業由47.92%增加至65.57%，增加17.65%，亦即有近180萬人口進入服務業。
- 2、傳統產業面臨轉型，由於勞動成本增加，是東南亞及大陸10至20倍，勞動密集產業缺乏競爭力，紛紛外移，以2000年為例，關廠家數即達4995家（主計處2001/2/25）

(二) 循環性失業：

2000年第四季開始美國開始走入循環性景氣衰退，經濟成長趨緩，亞洲各國與美國景氣息息相關，台灣自然不例外，進出口貿易減少，至2001年開始更趨嚴重。

(三) 小結：

台灣目前失業情況不是單純結構性失業，它同時也是循環性失業，再加上政治因素、兩岸關係等使失業情況雪上加霜。

四、失業問題之影響

失業不僅是勞工問題，也是一種社會問題，可能造成的負面影響，依據詹火生等之看法（1998：39）有下列各種：

(一)個人及家庭生活不安定。

(二)子女失學。

(三)建設與經濟發展停滯。

(四)社會不安。

(五)治安惡化。

(六)政府經濟負擔加重。

五、失業對策：就長期而言應以改善投資環境、加強教育訓練提昇人力素質，短期而言則以提供福利、救濟措施為主，依據詹火生等之看法（1998）列舉可行方案如下：

(一)財經政策方面：

- 1、減稅及降低利率：日本在1998年金融風暴後，即採此政策，利率曾降至零，以刺激投資與消費。
- 2、擴大內需、增加公共建設：1971年蔣經國所推動的十大建設，即發揮極大作用。
- 3、政府部門鼓勵提早退休，擴大用人：現行公務人員65歲退休，若提前為60歲或63歲，可增加就業機會。
- 4、擴大融資、獎勵投資，增加就業機會。
- 5、扶助企業，延長貸款還款期限、內部管理輔導，避免關廠、業務緊縮，以減少裁員，穩定僱用措施。
- 6、運用貨幣政策，刺激外銷，增加就業機會。

(二)社會政策方面：

- 1、加強就業服務工作：強化就業資訊流通、辦理就業博覽會增加就業媒介。
- 2、失業保險：目前我國已實施，將進一步放寬資格限制及等待期。
- 3、運用非典型工作型態：公部門釋出「勞務替代方案—外包工作」、以「部分工時」代替企業加班需求。
- 4、創業貸款。

- 5、穩定僱用措施：預防失業，防止廠商裁員。
- 6、求職津貼：包括求職津貼、訓練津貼、就業津貼。
- 7、職業訓練提昇就業技能：傳統產業提昇至高科技產業或轉往服務業，技能不足部分加強技能訓練。
- 8、縮減外勞：縮減替代性部分，保障就業機會。
- 9、充分運用就業安定基金，創造就業機會：外勞引進30萬人，就業安定基金收入每年有45億經費，由公部門設計「社區服務、地方導覽、交通環保勸導服務、安全檢查」等工作，提供弱勢族群就業。
- 10、補助企業僱用弱勢族群。（我國已實施）
- 11、以工代賑：與前項類似唯經費來源為政府預算，九二一災後曾於重建區實施。
- 12、縮短工作天，增加用人：中國大陸實施週休二日，即在增加企業用人，增加工作機會。
- 13、法令修改，防止雇主不當資遣弱勢勞工。

(三)其他：

- 1、鼓勵進修。暫時離開就業市場，全職進修或半職進修。
- 2、鼓勵赴海外工作，擔任幹部、顧問。（特別是大陸地區）（表8）

附錄二 職業訓練的目的、功能及類型與相關理論

職業訓練的目的、功能，可由職業訓練相關的主體與職業訓練要達成的任務

一、定義：

學術界、官方及職業訓練界、企業界、國際組織、其他國家各方面的認知大同小異（陳聰勝，1997），主要的有：

- (一)職業訓練法第一章第三條所稱之「職業訓練，係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式，分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。」
- (二)康自立(1991)認為「職業訓練是一種具有立即的教育效果的教育措施，係針對就業或工作需要的教學活動。就其對象而言，職業訓練除針對青少年施以基本知識與技能之養成訓練外，更可擴大為成人之專精與進修訓練，故其範圍不僅是單能操作的技能訓練，亦兼顧高級的技能訓練。」
- (三)王典謨(1987)「職業訓練係指為準備就業或剛就業，以及在職與準備升遷、調職或轉業的工人所實施的各種工作技能、相關知識與工作態度方面的訓練而言。所以職業訓練是以工人為主要對象，並以傳授工作技能為主要內容，而非泛指一切的活動。」
- (四)余煥模(1983)「職業訓練一詞，係指各產業部門所屬企業機構，自管理階層至領班以下人員，在各種經濟活動行業中，為配合就業、進修或升遷需要而實施的訓練而言。」

- (五)美國職業訓練專家 Jacoby (1981) 「職業訓練係為不在學青年利用學徒訓練、養成訓練及在職訓練等方式，提供職業的教育。」
- (六)國際勞工組織 Dunning (引自陳聰勝，1997) 「職業訓練包括增進、改善、擴展及維持勞工工作能力的一切活動，除學徒訓練外，亦包括從基礎教育至員工退休的終生過程；訓練對象除技工外，尚包括辦公室人、管理人員、行政人員、健康服務人員等均屬之。」
- (七)英國 Kenney 與 Reid (引自陳聰勝，1997) 「職業訓練是透過學習經驗，以建立正確態度、增進知識與技能的行為，而期在活動中完成有效之全部過程的一種計畫。」
- (八)就業安全辭典 (vocational training)：「係為準備就業的勞工或已就業的新進勞工與在職勞工，為傳授其就業技能，或提升其工作上所需的職業技能與相關知識。所實施的各種訓練」。(詹火生等，1995)

二、目的：

對職業訓練相關主體而言，有五項，1、個人需求滿足，滿足生理、安全、歸屬感、自尊、自我實現等需求。2、家庭-家計的維持。3、企業發展的增進。4、社會--安寧的奠定的。5、國家--進步的推動。

三、功能：從職業訓練達成的任務而言有

- 1、經濟功能。我國在1971十大建設開始，歷經廿年的經建計畫，職業訓練提供了經濟發展所需要適量而質優的人力，並靈活有效整合運用財力、物力、資訊、市場等要素，提供發展的動力。因此全面提

昇技術水準，增加企業生產力造成台灣經濟奇蹟。且可借職業訓練縮短人力供需差距，促進人力有效開發運用。

- 2、社會功能。1970年起職業訓練對「未升學未就業青少年」提供其就業能力並輔導就業，對社會安定有相當助益。又對失業者、弱勢族群訓練，紓解失業壓力、減少社會衝擊、奠定社會安寧。
- 3、教育功能。職業訓練具有機動、多元、時效之特性，一方面可補強、調節學校教育，二方面提供第二教育管道。
- 4、人力功能。提高人力素質、調整人力結構、調解人力供需、供應技術人力、有效運用人力，均是以提升國家競爭力為人力發展的目標。

四、類型：

1、訓練性質分：

- (1) 養成訓練：係指新進求職者為習得職業上所需之基本技能、相關理論知識、正確工作習慣、良好工作態度所實施的較長期而有系統之訓練而言。職業訓練法第7條「養成訓練係對15歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。」目前實施的有「一般技工養成訓練」、「高級技工養成訓練」、「技術人員養成訓練」、「職業訓練師資養成訓練」、「身心障礙者養成訓練」。參加訓練人員完全免費，政府全額負擔。
- (2) 進修訓練：係指為配合技術轉變或引進新科技時，對已具技能與知識，以提高勞動力所實際施之訓練。職業訓練法第7條「進修訓練係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施的訓練。」它以企業本身視需要辦理為原則，訓練對象、層次、方式、時間等較具彈性與多樣化，參加訓練人員負擔材料費之一半，其餘政府負擔。

(3) 轉業訓練：它係指在產業結構變動中，使需要轉換工作者或結構性失業者，從事新職業所需技能與知識而實施的短期訓練。職業訓練法第18條「係為職業轉換者獲得轉業所需之工作與知識，所實施之訓練。」

(4) 技術生訓練：職業訓練法第11條「係事業機構為培養其基層技術人力，招收15歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。」

(5) 身心障礙者訓練：職業訓練法第21條「它係為身心障礙者獲得就業所需之工作與知識，所實施之訓練。」

(6) 其他有職業訓練師訓練、補充訓練。

2、依訓練目的分：

(1) 職前訓練 (Pre-service Training)：係指準備就業者在正式就業前，或準備就新職前所實施的訓練。

(2) 在職訓練 (In-service Training)：係指在職員工為增進其工作上所需的專業知識與技能，實施之訓練。

3、依訓練機構分，有企業訓練、公共訓練。

4、依訓練對象分，有求職訓練、在職訓練、身心障礙者訓練、弱勢族群訓練、退除役官兵訓練、轉業訓練、職業訓練師訓練、技術生訓練。

(四) 小結：依據成之約 (1999) 研究「關廠歇業不是悲劇，讓勞工長期性失業才是悲劇」避免勞工長期性失業，教育訓練是重要方法，活絡市場和創造工作機會是重要手段，將工作和訓練結合才能突顯工作機會創造的意義與目的。「訓練是失業、再就業與工作保有和持續的不二法門」。

五、中高齡人力資源應用的理論基礎

成人學習的動機是多元性，並非單純的因素，而成人學習最常見的動機則是「務實」(簡建忠 1995：93)，中高齡者失業參加職業訓練則是務實的選擇。其他有「成人學習之相關理論」、「個人需求之相關理論」、「職務再設計之相關理論」。簡建忠(1995, 86-90)提出4種主要的學習理論為行為學派(Behavior orientation)、認知學派(Cognitivist orientation)、人文學派(Humanist orientation)、社會學習學派(Social learning orientation)。

(一) 行為學派創立在20世紀初，其學習理論奠基於三項假定

- 1、研究重點為可觀察的行為，而非不可見的內在思維程序，尤其學習的證明即是行為的改變。(Merrill & Caffarella, 1991)：
- 2、學習環境塑造人的行為，即學習的發生是決定於環境因素，而非個人意念的作用。
- 3、持續(Continuity)和激勵(Reinforcement)是解釋學習程序的重點。

(二) 認知學派，行為學派學者認為「人的思維並非是被動的處理刺激和反應的系統，而是積極的詮釋其意識的感受，並賦予特殊的意義」因此學習包括經驗的重組，以解析來自外在環境的刺激(Grippen & Peter, 1984)。它和行為學派最大的差異在於學習活動的控制，行為學派認為在於環境，認知學派認為在人，特別是人的思維程序，而在往後的發展中思維程序的研究也與教學互相結合。

(三) 人文學派，它主要以人類成長潛能的觀點來解釋學習，與行為學派和認知學派的解釋不同。它駁斥人類的行為是受到環境或其潛意識的控制

制，並認為人性本善且會力爭上游，人能掌握其命運，人依其意志而活動，行為只是人抉擇的結果，人具備成長和發展的無窮潛能（Maslow，1970；Roger，1983）。

（四）社會學習學派，它認為人在社會環境中經由觀察他人的行為而學習（Lefrancois，1982）。Miller 與 Dollard 刺激反應和激勵理論出發，認為人不能只從觀察中學習，而必須模仿所觀察的事物，並得到相當的激勵才達成學習的要件，因此學習為觀察、外顯的反應、激勵，和模仿的綜合（Hergenhahn，1988）。Rotter 認為人的行為產生於一具有意義的環境，經由和他人的互動以學習某行為，而行為的繼續發生則取決於期望和激勵的作用（phares，1980）。人文學派對於學習理論除補強「人、環境、行為、動機」間的互動外，更提醒學者對於學習的研究不宜侷限於單一的討論行為、思維程序，或人格特質的作用，而是應該整體的考量其間的互動關係，當更有助於解釋成人的學習。（表 18）、（表 19）

表 47：未成年與成年學習者之學習特質與差異

特質	未成年學習者	成年學習者
學習需求	不瞭解學習需求，多只為通過考試、升級、畢業	瞭解學習需求，其需求常為解決工作和生活問題
自我概念	自我概念模糊，有強烈的學習依賴心理	有較明確的自我概念，與獨立自主的學習心理
經驗	經驗較少，層面較窄，同質性高，對學習較無幫助	經驗較多，層面較廣，異質性高，個別差異大，為學習重要資源
學習之準備	被動形成學習之心理準備	自發形成學習之心理準備
學習之重心	各學科的靜態知能	以學習解決實際問題的知能為主
學習之動機	多來自外在因素	多來自內在因素

資料來源：簡建忠，1995

表 48：學習理論派別比較

	行為學派	認知學派	人文學派	社會學習學派
代表人物	Thomdike, Pavlov, Watson, Guthrie, Hull, Tolman, Skinner	Koffka, Kohler, Lewin, Piaget, Ausubel, Bruner, Gagne	Maslow, Rogers	Bandura, Roller
學習程序之觀點	行為的改變	內在思維程序（洞察力、資訊處理能力、認知）	實現自我潛能的個人行為	在社會環境中對他人的觀察與和他人的互動
學習的情境	外在環境刺激	內在認知結構	情意和認知的需求	人、行為，環境間互動
學習的目的	依需要產生行為的改變	發展能力和技巧提高學習效果	使能自制、自我實現	塑造新形象與行為
教師的角色	安排能激發特殊反應的環境	組合學習活動和內容	輔導協助個人全面發展	塑造和導引新形象與行為
成人學習的表徵	行為目標 能力本位教育 技巧發展和訓練	認知發展 智商學習和記憶為年齡累積的作用 學習以引導學習	成人學習 自我導向學習	社會化 社會角色 輔導 控制的情境

資源來源：1、簡建忠，1995。2、Merriam, S. B. & Caffarella, R. S. (1991). Learning in Adulthood, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publisher. (p.138)

附錄三 當前外勞政策重點與問題探討

壹、當前外籍勞工政策重點

一、我國外籍勞工政策乃以補充性而非替代性為原則，且不擬全面開放引進外籍勞工，亦不允許非法外勞就地合法化。

二、外籍勞工之聘僱與管理於『就業服務法』及『外國人聘僱許可及管理辦法』中規定：

(一) 為保障國民工作權，外籍勞工未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

(二) 為避免妨礙國人之就業機會及勞動條件，雇主申請聘僱外籍勞工來華工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。

(三) 雇主與外籍勞工所簽訂之勞動契約依勞動基準法有關定期契約規定辦理。

(四) 雇主聘僱外籍勞工，其聘僱許可期間最長為二年，雇主得申請展延以一次為限，其展延期間不得超過一年。

(五) 外籍勞工有下列情事之一，經中央主管機關核准，得由其他雇主接續聘僱：

1、 雇主或被看護者死亡或移民者。

2、 船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者。

3、僱主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬連續三個月以上者。

4、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

(六) 僱主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，以作為促進國民就業之用。

(七) 僱主不得以本人名義聘僱外籍勞工為他人工作或指派所聘僱外籍勞工從事申請許可以外之工作行為。若有違反，僱主除受處罰及被撤銷聘僱外籍勞工之許可外，經撤銷聘僱許可之外籍勞工，應即令其出境，不得再於中華民國境內工作。

(八) 外籍勞工於入境前、入境後三日內及每隔六個月須做健康檢查。

(九) 僱主於外籍勞工連續曠職三日失去聯繫者或僱傭關係消滅者等情事時；僱主有通知警察機關及當地主管機關之義務。

(十) 僱主聘僱外籍勞工應繳納保證金，以作為警察機關依規定遣返外籍勞工之旅費及收容期間之必要費用。

貳、問題探討

外籍勞工引進是否影響本國勞工就業，一直是國人爭議的問題，1989年政府開放外勞引進時，就依就業服務法第41條規定：「聘僱外國人工作，不得妨礙本國人就業機會，勞動條件，國民經濟發展和社會安定。」依此精神，外勞引進採「補充性」、「限業限量」原則，但外勞引進究竟是否影響國人就業，各種意見，都有其道理。

一、外籍勞工引進現況

- 1、目前在我國工作之外籍勞工有286,505人,其中泰國勞工138,587人(佔48.3%),菲律賓116,919人(佔40.8%),印尼30,923人(佔10.8%),馬來西亞376人(0.1%),越南(0.1%)。(行政院勞工委員會,2000/9/16)
- 2、從事行業別:製造業173,400人(60.5%),營造業47,731人(16.6%),監護工55,945人(19.5%),幫傭8,766人(3.1%),漁船船員963人(0.3%)。(表10)(資料來源:行政院勞工委員會2000/9/16)

二、開放外勞政策之影響:

- 1、排擠說:從供需面來看,當外來勞動力投入時,供給面增加必產生排擠效果,弱勢族群衝擊最大。
- 2、創造說:勞動市場以區隔(segment)為前提,外勞投入的都是屬於3k行業(艱苦的、骯髒的、危險的)工作,國人不願從事,故不會排擠,反而減緩企業外移或緊縮業務,並進而增加競爭力,創造更多就業機會。

三、企業大多數歡迎配合度高之外勞理由是:

- (一)可以配合加班,以1998年8月外勞工作時間來看,外勞平均工時245.93小時,營造業外勞平均,工時261.43小時,比本國勞工192.7,高出68.7,正常工時多34.7,加班工時34小時。製造業亦復如此。
- (二)外勞薪資較低,依據行政院主計處統計,以1999年受僱員工每月平均薪資達40,870元,工業及服務業經常性薪資為33,047元,而外勞僅基本工資15,840元,如加上就業安定基金、仲介服務費、提供外勞來回

機票、每月食宿費用、勞健保合計平均亦僅 25,000 元左右，較本國勞工少 8,047 元。

(三) 勞資爭議較少，外勞參加工會比例較低。(外勞依法可參加工會組織)

(四) 外勞本勞僱用比須達 1/1：為鼓勵雇主聘用本國勞工，勞工委員會公告(2000/7/8)，重大工程得標業者，在聘用外勞前必須依照 1/1 的比率，先聘用名本國勞工才可聘用一名外勞之方式，否則駁回申請。高鐵動工後，如依此 1/1 比率，將提供本國勞工 1 萬以上就業機會。

四、究竟外勞與國內失業率有無直接的關係：

- 1、雇主技術犯規：但是國內雇主申請外勞前，在媒體刊登廣告時運用技巧，故意選擇規模小的媒體希望大家看不到、降低薪資標準讓本國勞工不願屈就、提高應徵者標準如家庭幫傭限大學畢業、或對本國勞工應徵者百般刁難以達到其知難而退之目的。
- 2、工作性質對基層勞工、弱勢族群工作有替代效果：開放引進外勞迄今，總人數已佔我國勞動市場 2.5% (1.6%)，基層勞工失業情形有惡化現象，它對弱勢族群就業確有影響。2000 年上半年生產操作人員平均失業人數達 11.8 萬人，較 1999 年同期增加 1 萬人，是歷年最高。顯然基層勞工失業情勢和外勞引進政策有關，行政院主計處分析，基層勞工失業增加，顯示引進外勞已對本勞產代生替效果，外勞引進政策應有檢討空間。
- 3、外勞作業嚴謹度：作業愈寬鬆，影響愈大。
- 4、外勞薪資：薪資愈低，影響愈高。

五、小結：外勞對國內就業市場之衝擊，應是無庸置疑的，但重點是如何有效管理，避免讓外勞逃跑，及非法使用，同時嚴格限制企業僱用比例，使勞工與企業雙贏。

附錄四：第一次座談會會議記錄（企業界）

研討「企業界對僱用中高齡失業再就業者之態度」座談會
第一次會議記錄

時間：九十年四月八日
主持人：丁文生博士

地點：本中心第二會議室
記錄：王淑慧

主席報告：

一、首先歡迎各位企業界先進的蒞臨，對各位今天犧牲假日參加今天的研討會，表達最大的敬意與謝意。

二、今天最主要討論的目的就是「研討以公共職業訓練促進中高齡失業者再就業---企業界對僱用中高齡失業再就業者之態度」，有關相關背景狀況說明請蔣震夷先生提出報告。

三、讓我一一介紹與會的貴賓。謝謝各位。

背景狀況說明（蔣震夷）：（略）

蔣處長：

- 1、建議將就業的定義及方式改為一年中有十個月就業，兩個月至職訓中心訓練，將原本補助個人或企業的經費用於訓練，企業也只付十至十一個月薪資，以人力派遣方式用人，造成雙贏局面。
- 2、軍中聘僱行政、工程人員缺乏中高齡結構，應考量將「軍中外包業務」（除草、工程...）及軍機維修等讓中高齡適合者介入，平衡軍中人力結構。
- 3、設法將相同附加價值的工作、機具等集中使用；將中高齡者適合管理職務者訓練來管理，此一集中機構之營運，配合法令略作修改，不一定要正式雇用才算，人力派遣的人數應可算一半等方式來適用。
- 4、優退人員再聘用，適度減薪節省企業成本，並教育使其態度改變，減少

失業。

5、勞基法第四十六條之一「固定責任包攬的雇用」應擴大解釋運用。

謝經理：

- 1、肯定中高齡者參加公共職業訓練，但須依其學、經歷及專長分類訓練；而訓練重點須符合企業的需求，以製造業而言以警衛、包裝等不需太靠勞力的工作，故強調觀念的調適，另一項為經驗的傳授，可培養高階主管中高齡者為幕僚工作。
- 2、企業界最擔心中高齡者入企業不久就面臨退休，會增加成本，故較不願意雇用，政府應以修法方式，改以退職方式，不要以退休的法定規定硬性要求企業必須遵守；或以特案方式辦理。
- 3、職業訓練的課程因應企業的需要修正；或輔導為個人工作室（餐飲、洗衣店）等課程加強，並成立顧問公司結合高階有經驗人員，以顧問性質任職。
- 4、企業作法以臨時工不簽長約方式，引進一批有組織的中高齡人員，可配合公司淡、旺季的時間來運用。

葉協理：

- 1、如何鼓勵企業界雇用：法令修改，將退休金設為「個人專戶」制；職業災害事故支援，適應期間較長，應予補助；建立人力年齡結構標準，如比照殘障人士標準，並鼓勵之。
- 2、就中高齡人員失業本身問題：必須過濾真正需要就業者，細分職能專長、體能狀況、實施再教育之適合方向及其性向所在，使其發揮較高附加價值。

- 3、就職業訓練機構方面：應落實職訓功能，就市場面為考量；而職業訓練機構成效考核以實際就業成功案例為要素；再者，開發符合市場需求之訓練課程，如網路、電腦、顧問..等。
- 4、擴大市場方面：設立專職機構，成立「人力銀行」提供外派，如清潔、喪葬、電腦繕打、安老、扶幼、司機（企業主相當擔心安全問題，可建立證照制度）、大樓管理員臨時工供應等等，使投入類似行業之年輕人釋出。政府機構人力結構調整，依工作性質調整適合年齡職位，使人力運用合理化（合適化），如部隊的年齡階級制。

周科長：

- 1、法律層面可考慮「人力派遣法」，可解決中高齡及婦女二度就業等問題。其中五十七條退休金專戶或可降低企業界雇用中高齡勞工之障礙；再者，接受以中高齡就業之需求，「定期性契約」進一步排除資遣費之障礙。
- 2、公訓部門與民間就業服務部門合作，符合就業需求，同時配合媒合報酬金，可促使民間人力仲介機構意願提高，進而解決中高齡失業問題。

吳主任：

- 1、建立「職訓人才資料庫」，突破個人資料保護法限制，供企業查詢、閱覽。
- 2、整合政府機構資源，如職訓局、青輔會、退輔會等，將相同行政事務整合為單一窗口，提供企業適切需求協助。
- 3、對於就業人口的職業生涯規劃，應有新的定義，即「職業」不再是一個終身的事業，而是職業生涯生命的過程，必須不斷地創新就業技能。
- 4、如何有效地挑戰外來的壓力：
 - a. 對於「外籍勞工」不只是消極地排斥，而是要積極的競爭，推銷本國勞

工之優點。

b. 中高齡失業者，如何再塑造、再包裝、再出發，將成功的「職訓典範」做為代言人，給企業界信心。

c. 將面臨危機壓力之就業人口，施予教育，積極投入 HRD 的自我發展。

5、與人力派遣及人力資源開發公司區隔，尋求廠商合作的空間。

何襄理：

1、中高齡失業問題是否應過度凸顯，是很大問題；由於中高齡是家庭及社會的中堅份子，失業關係到整個家庭而不是個人問題。

2、以銀行界〔金融界〕大幅使用中高齡人力的機會很低，其替代性並不高，而外包的專業部門漸為趨勢，以符合未來金融業合併。

3、不應在此時以補助的方式大量促銷中高齡，適度尊重市場結構，有些先天不足產業即使投入大量中高齡者，也將遭致淘汰，形成資源浪費，應有效區隔四十五歲至六十歲中高齡者之條件及性向，提高有能力之中高齡工作技能，進而提升工作意願之強度。

4、短期方面，公訓機構以強大的資源來減輕社會壓力，讓中高齡失業者培訓第二專長，如電腦、語言..等，獲得實質面的幫助。

5、長期方面，促進產業升級，調整結構性之改變；職業訓練彈性化，配合景氣循環性之需求。

6、鼓勵企業僱用措施如下：

a. 制度面的檢討，如退休制度、部份工時之規定。

b. 消除企業主疑慮，如何提升中高齡者之技術、適應能力、工作效率及調整薪資成本，這些都應積極向企業宣導。

林副主任：

- 1、企業界本身觀念問題、目前制度面限制問題及中高齡本身技能問題，這三項問題是目前所急需突破及改善，只要其中一個問題存在，就會使其他問題彰顯出來，所以政府需做全盤之考量。
- 2、而再就業者本身心態上之輔導是非常重要的，調整其心態上的認知，對其日後就業是有極大的幫助。
- 3、應從降低中高齡失業著手，所謂預防重於治療，將面臨產業衰退之企業，輔導轉型並主動對其員工實施技能訓練，讓其順利轉業而不致於失業。

楊管理師：

- 1、如以汽車業而言，本身中高齡就佔大部份，而公司鼓勵優退，是將工作能力及工作意願列為考慮，而低工作能力是企業界所忌諱的，是否拿來比喻與中高齡失業有息息相關是不公平的，如果中高齡者能提升工作能力及效率，在企業中也是大受歡迎。
- 2、政府應負教育的責任，灌輸大眾應有的就業結構觀念，以長期觀點上看來，職業不再是長期性質，而是隨時學習，隨時調整的，將個人專長擴展致最大，或許往後身兼數職蔚為常態。
- 3、如何增加就業市場供給面：
 - (1) 地方政府應優先研究自給自足的工作，如大幅增加停車收費路段(如中港路二段、文心路、百貨公司、遊覽區附近路段)，依照一個停車格每小時 20 元，每日 12 小時 (10:00 - 22:00)，每月 30 日，可收 7200 元，($20 \times 12 \times 30 = 7200$)，如以使用率 60% 計算則有 4120 元，若 10 個停車格，就有 4 萬收入，扣除必要管理費用，仍可供 2 名中

高齡者就業。另外地方導覽、交通違規取締等均可提供自給自足的工作，它同時也可改善交通、環境。

(2) 配合法令修正，大樓面積或住戶數到達一定標準，強制設置消防安全人員。

(3) 律定大陸台商定額僱用中高齡者。如以登記台商 5 萬家，每家 1 人即可提供 5 萬就業機會。

(4) 運用就業安定基金，設計工安檢查、交通助理等。

4、其他：

(1) 中高齡者就業准予與勞基法脫鉤，排除廠商僱用疑慮。

(2) 國防人力適當發揮「人力水庫」之功能，擴大部份非戰鬥性單位功能，臨時編制，容納中高齡者擔任建設性工作，如 1971 年投入十大建設。

(3) 部分工作排除領有月退俸、或有優惠存款者擔任。即享有政府優惠，就應適當限制（例如排除「政府機構各種臨時性工作」、「企業僱用補助」、「訓練及生活津貼」等之適用）。

趙科長：

1、首先應先了解中高齡就業者在企業界之「SWOT」分析，即他們的優點、缺點、機會及威脅，唯有先了解自己，才能知道為企業創造何種價值，因為企業需求的員工是價值大成本低。

2、既然服務業為未來之趨勢，因此未來配合服務業提出一套完整的職業訓練課程將是非常重要的，尤其服務業強調以顧客為導向，配合 e 化趨勢訓練等相關課程，是未來訓練重點。

3、除了工作能力培養外，工作意願之增強將是在訓練中不可或缺的部份，

將兩者結合適才適所提供必要之訓練，才能發揮最大效用，在日後就業市場中才有幫助。

- 4、知識經濟是未來發展趨勢，職訓局應做好資訊提供者之角色，使中高齡者能隨時增加自身的附加價值，迎合市場條件及需求。

陳負責人：

- 1、以自營業的立場來看，生存及賺錢是現實的目標，目前傳統產業市場近年來已逐漸萎縮，在減縮規模下，人員的裁減是必要的手段，帶給市場相當大的衝擊，此時政府的財經政策與措施是非常重要的，在不景氣的經濟環境來提振產業，才能帶來就業機會，而我相信未來短期內失業率提高將會持續，此時政府扮演相當重要角色。
- 2、企業界不再擴充產能之態度下，甚至往大陸設廠更讓失業人口極速增加，所以政府應研究如何提升經濟成長，促進企業再投資的意願，才能降低失業率，不然失業不將是中高齡者所面臨的問題，而未來年青人也會找不到工作。
- 3、目前世界經濟下滑，政府的財政措施、貨幣政策、產業政策，是否需下猛藥，是政府需深入研究，否則現在不做，勢必將影響企業投資的決策。

主席結論：

一、對各位所提寶貴意見，由衷的敬佩與感謝。本機構可以執行的立即去做，如果不能執行的，我們會整理後列入研究。

二、再一次的感謝各位，希望各位未來繼續給我們指導。

附錄五：第二次座談會會議記錄（學界、專家）

研討「以公共職業訓練促進中高齡失業者再就業」第二次座談會

會議紀錄：

時間：2001/4/20 下午四時

地點：行政院勞工委員會職業訓練局第二會議室

出席人員：略

主席：任教授金剛（中山大學）

紀錄：王淑慧

討論題綱：

- 1、如何以公共職業訓練促進中高齡失業者再就業（從中高齡失業後可以有那些選擇，政府各項措施等方面探討）。
- 2、公訓機構應如何因應「中高齡者及現階段失業率節節高漲」新勞動情勢。
- 3、如何鼓勵企業界願意僱用「接受公訓機構職業訓練後之中高齡者」。
- 4、其他促進中高齡者再就業之可行性辦法。

主席報告：

一、今天丁主任臨時接獲通知到台北開會，臨走特別要我代理主持，一方面請其副主任代表與會，二方面要我向各位表達先生、女士歉意與感謝。

二、今天最主要討論的目的就是「公訓機構應如何因應中高齡者及現階段失業率節節高漲之新勞動情勢。」，有關相關背景狀況說明請蔣震夷先生提出報告。

三、讓我一一介紹與會的貴賓。謝謝各位。

背景狀況及說明（蔣震夷祕書）：（略）

徐局長：

- 1、失業問題是供給面不足，景氣不佳使廠商關廠或外移，相對的社會勞動供給機會減少。
- 2、政府各項解決方案不宜急就章；永續工程地方政府推動不易，應對現有各項措施全面檢視。
- 3、政府聘用之臨時性工作無體力因素者，應一律改聘中高齡者，如高速公路收費員、路邊停車收費等，讓年輕朋友往高科技方向發展。
- 4、中央各部會經費應以協助就業為第一要務，制度重新思考，保障中高齡就業機會。
- 5、短期台灣經濟景氣難改善，台中市服務業應有發展機會，在職業訓練方面應加強服務業課程與宣導。
- 6、政治人物對台灣的傷害，例如拜耳案不但使台中縣失去 2000 個工作機會，同時也讓所有外商從此裹足不前，沒有外商再來投資的意願，工作機會也相對減少。
- 7、掃黑金影響企業資金取得問題，銀行為求自保，緊縮銀根，使企業經營產生問題，進而影響就業。
- 8、管理法令有些反而影響甚至阻礙企業經營，如不加以調整，企業所面臨的不是關門就是地下化。

朱主任：

- 1、中高齡之失業問題與一般失業人口可能性質不同，所以一般的公共訓練未必能解決其失業問題，有必要去深入了解他們需要的是什麼，例如彰化縣產總的社區保育種子人員訓練計劃。

- 2、資源再分配問題〔NGO 非營利機構義工的使用〕地方志工團體可能可以提供一些資源重整，應有系統運用及整合，達到資源再分配的目的；並且透過地方士紳、縣府官員、立委等民意代表參與。
- 3、彈性運作以工代賑，鼓勵參加者思考未來再就業針對他們的興趣嘗試做做看，使訓練與就業達到訓用合一。

鍾所長：

- 1、中高齡再就業的阻力：
 - (1) 年齡因素 如體力、健康因素，使得再就業意願低落。
 - (2) 新知學習意願較難激勵。
 - (3) 改變工作方式的意願低，例如政府推動知識經濟或電子資訊時代，是否具有電腦技能，正使中高齡者就業雪上加霜。
- 2、所以有酬性的再就業機會需要政府改善經濟環境來支持企業發展與革新。
- 3、政府應創造更多就業機會提供中高齡者，從供給面著手，發掘與建立可替代性的工作，如檔案資料員、收費員、導覽人員。
- 4、職業訓練課程安排，應多在「心理調適方面」之課程著墨，改變訓練內容，調查廠商需求及產業結構變化，再行設計訓練課程。

呂教授：

- 1、1994 年國建會開始將 45 至 50 歲退休與失業者建立「資料庫」，並且分開處理及追蹤輔導，才可以明瞭績效如何，此等工作應持續並有系統的進行，提供政府單位參考，才不致於使政策產生落差。
- 2、因為中高齡者的交通工具等問題，可以把職業訓練及就業服務推廣到社

區。

- 3、職訓單位可以主動出擊，例如日本電視台的「搶救貧窮」節目，送他們到專家處，學習並輔助創業。
- 4、把輔導目標集中到 45 至 55 歲比較可以發揮效力，非常時期應用非常手段，不能靠傳統的方法，救一人算一人，不可能統統救。
- 5、集合有類似能力背景的失業人士集中討論，他們可以聯盟共同創業或者成立商品街或美食街等。
- 6、提高及擴大鼓勵到災區旅遊的層面，作深度觀光活動規劃，加強宣導公家單位及學校社團到災區旅遊。
- 7、政府公開發包的重大公共工程，要保留一定比例給中高齡者，尤其是原住民。
- 8、各單位僱用一定比例的中高齡者或殘障者，可以政策上獎勵或減經稅負，提高僱用意願。
- 9、中高齡失業者和退休人士分開處理，退休人士比較不緊迫，生活當可維持，但失業人士可能生活壓力大，應列為優先輔導對象。
- 10 最低薪資的保障不要含外勞，外勞引進已然成了「替代性」而非僅是「補充性」，應檢討其應與基本工資脫鉤。
- 11、解決失業問題要「對症下藥」，不是發錢了事，錢發完了，台灣也完了。
- 12、重建區問題：
 - (1) 職業訓練應到達「最需要的地區----社區、鄉村」。
 - (2)「以工代賑」應立即停止，災區民眾有「不領白不領」的心理，對他們沒有幫助。
 - (3) 集集鎮長，推出許多措施，對該鎮失業確有幫助，如各種觀光活動、鎮長咖啡、藝術街、美食街等。

(4) 補助國中、小學旅遊至重建區。

13、辦理中高齡者座談會。

14、享有月退俸者再至私校任教，有人沒飯吃他們領雙薪，是否公平合理，應否檢討限制。

歐主任：

- 1、從宏觀的角度看來，訓練對象應配合供需市場，如果學了不能就業即無意義，形同浪費資源與公帑，所以公訓機構提供之「訓練職類」最重要。
- 2、台灣經濟未來在那裡？現今面臨的經濟環境如何因應，政策面應有明確的方向，不合時宜的政策與規章應加以檢討。
- 3、不務實、無效率的措施應立即停止，例如「以工代賑」，將經費做更有效的運用，不是發錢了事，而是要對症下藥。

鍾所長：

- 1、年齡愈高，再就業意願愈低。
- 2、政府推動知識經濟，正使中高齡者就業機會雪上加霜。
- 3、政府應創造更多就業機會提供中高齡者，從供給面著手，民營企業很難改變用人態度。
- 4、職業訓練課程安排，應多在「心理調適方面」之課程著墨。

朱主任

- 1、中高齡者參加職業訓練未必能解決其失業問題。
- 2、公訓機構應朝「保姆訓練」等職類發展。
- 3、資源再分配問題（ngo 非營利機構義工）

徐局長

- 1、失業問題是供給面不足。
- 2、政府各項解決方案不宜急就章。永續工程地方政府推動不易。應對現有各項措施全面檢視。
- 3、政府聘用之臨時性工作無體力因素者，應一律改聘中高齡者，如高速公路收費員（如日本）路邊停車收費等，讓年輕朋友往高科技方向發展。
- 4、中央各部會經費應以協助就業為第一要務。
- 5、短期台灣經濟景氣難改善，台中市服務業應有發展機會。
- 6、政府人物對台灣的傷害，例如案不但使台中縣市失去 2000 個工作機會，同時也讓所有外商從此裹足不前，沒有外商再來投資。
- 7、掃黑金影響就業，台灣許多企業確實問題甚多，
- 8、管理法令有些反而影響企業經營，不是關門就是地下化。

失業給付問題

歐主任

- 1、公訓機構提供之「訓練職類」最重要，學了不能就業沒有意義。
- 2、台灣經濟未來在那裡？
- 3、解決失業問題應由宏觀面著手，不宜在微觀面做文章，政策面最重要。
- 4、不務實、無效率的措施應立即停止，例如「以工代賑」。

王淑慧：外商銀行人員的生涯規劃是 40 歲。

林專員：

- 1、本中心 89 年全年求才人數總計 67,006 人，需 45 至 65 歲中高齡人才僅

- 1,436 人，顯示雇主對中高齡求才比例偏低。
- 2、又以本中心中高齡櫃台求職求才數字分析：89 年全年求職人數 4,787 人，求才人數 1,436 人，計推介 686 人就業，其中需求職類較高為清潔工、守衛、保姆、看護工、廚師等，即雇主願意透過就服中心僱用中高齡對象，多為藍領階級，其他屬管理階級、翻譯、行政人才則較無法推介就業，而企業僱主也較無僱用意願。
 - 3、另外本中心發放失業給付人數，88 年全年 3,278 人，89 年 4,976 人，今年至四月份已達 5,289 人，申請人數呈遞增現象，其中多數又為中高齡者，但多數申請者在失業認定期間都存有「不領白不領」之心態，亦難推介就業。
 - 4、政府為鼓勵中高齡就業，訂定相當多的就業促進措施，如僱用獎助津貼、就業券、訓練券，但也無法改善失業率持續上升。

主席結論：

- 1、對各位所提寶貴意見，由衷的敬佩與感謝。希望記錄能忠實記錄整理後列入研究。
- 2、再一次的感謝各位，祝福各位。

附錄六：「各地就業服務中心登記求職之中高齡者」調查問卷

親愛的朋友：您好！

近年來台灣地區勞工失業情況嚴重，特別是中高齡朋友，本人同為中高齡者，對這種情形感同身受，希望這項研究能對此問題找出辦法，並對中高齡朋友有一些貢獻。

本研究主要目的在探討「促進中高齡失業者參加公共職業訓練及再就業」，作為學術研究及供公共職業訓練機構的參考。特擬具本問卷，就教於您，我們迫切需要您的意見，我們絕對保密，並請於六月廿日前寄回（將填妥的問卷調查表放在免貼郵票的信封內）對於您的支持，謹致最高敬意，感謝您。敬祝

萬事如意

佳節愉快

指導者：丁文生博士、任金剛博士

研究者：蔣震夷

（連絡電話：04-23592830，0920-317833）

3、 先領取失業給付後再就業

二、我現在的規劃是：

- 1、 再就業
- 2、 創業
- 3、 完全退休
- 4、 退出職場至學校進修

三、我需要再就業的原因是：

- 1、 家庭經濟基本需求
- 2、 提高生活水準
- 3、 工作有益健康
- 4、 社會參與感、生活有意義
- 5、 其他 ()

四、我現在再就業過程中所面臨最主要之困難是：

- 1、 技能不足
- 2、 信心不足
- 3、 資訊不足 (人脈不足)
- 4、 薪資不合
- 5、 教育不足
- 6、 健康因素
- 7、 其他 ()

五、我現在若是創業所面臨最主要之困難是：

- 1、 技能不足
- 2、 信心不足
- 3、 資訊不足 (人脈不足)
- 4、 健康因素
- 5、 其他 ()

六、我未來再就業或創業優先考慮的行業是：

- 1、 製造業。
- 2、 服務業。
- 3、 營造業
- 4、 農漁牧業

七、我未來再就業期望薪資是：

- 1、 2 萬以內 (含)
- 2、 2.1-3 萬
- 3、 3.1-4 萬
- 4、 4.1-5 萬
- 5、 5.1 萬以上

		非常不需要			非常需要	
		1	2	3	4	5
八	我現在若是技能不足,是否需要參加職業訓練					

參、對公訓機構 (以下簡稱公訓機構) 的認識 : (單選題 , 請在數字打勾)

一、如果參加訓練需要自費,是否願意：

- 1、 願意
- 2、 不願意

二、我需要的訓練期限是：

- 1、 1 個月以內 (含)
- 2、 1-3 個月
- 3、 4-6 個月
- 4、 7 個月-1 年
- 5、 一年以上 (不含)

三、我需要的上課時間是：

- 1、 週一至週五日間上課
- 2、 週一至週五夜間上課
- 3、 假日上課 (週休二日)
- 4、 隔日日間上課
- 5、 日間半天上課
- 6、 其他 ()

四、如果我參加公訓機構職業訓練的最期望有那些收穫是：

- 1、 獲得公訓機構就業輔導
- 2、 取得技術證照提昇技能

- 3、 學習第二專長，自行創業或再就業
4、 領有訓練津貼 5、 其他

五、我曾否聽過公訓機構：

- 1、 聽過 2、 沒聽過

六、我如果需要職業訓練會優先選擇參加下列何處訓練：

- 1、 公訓機構 2、 非公訓機構

七、我瞭解公訓機構對中高齡者是完全免費的職業訓練：

- 1、 瞭解，並曾受過訓 2、 瞭解，但未曾受過訓
3、 不瞭解

肆：公訓機構各項服務構面：(請在數字打勾)

一、如果參加公訓機構訓練，我對「訓練職類」重視程度：

		非常不重視 非常重視				
1	有開辦創業職類	1	2	3	4	5
2	訓練職類符合自己興趣	1	2	3	4	5
3	訓練職類與原工作性質相似	1	2	3	4	5
4	訓練職類就業市場需求較高	1	2	3	4	5

二、如果參加公訓機構訓練，我對「就業輔導與保證」重視程度：

		非常不重視 非常重視				
1	有訓用合一(與廠商合作，提供就業機會)	1	2	3	4	5
2	積極辦理就業輔導工作	1	2	3	4	5

三、如果參加公訓機構訓練，我對公訓機構「訓練期限」重視程度：

		非常不重視 非常重視				
1	訓練期間恰當，適合需要	1	2	3	4	5
2	訓練期限多樣化，可以有多種選擇	1	2	3	4	5

四、如果參加公訓機構訓練，我對公訓機構「訓練地點」重視程度：

		非常不重視 非常重視				
1	位置距離住家近	1	2	3	4	5
2	位置交通便利	1	2	3	4	5
	可提供住宿服務	1	2	3	4	5

		非常不願意 非常願意				
五	我對參加公訓機構職業訓練之意願強度是：	1	2	3	4	5

六、如果我不參加公訓機構職業訓練最主要的原因：(單選題，請在數字打勾)

- 1、 訓練職類沒有適合我需要 2、 訓練期限不適合我需要
3、 訓練地點不適合我需要 4、 訓練津貼不足
5、 上課時間不易配合 6、 心理障礙問題
7、 對再就業無法獲得保證(如訓用合一)
8、 家人不支持 9、 其他()

七、如果公訓機構開辦創業職類，最需要的是：

- 1、 餐飲小吃類 2、 手工藝、文化藝術類

- | | |
|-----------|---------------|
| 3、 農藝、園藝類 | 4、 家庭服務、醫療看護類 |
| 5、 商店經營管理 | 6、 其他 () |

八、如果參加公訓機構我最期望的是：

- | | |
|-----------|--------------------|
| 1、 適合訓練職類 | 2、 訓練地點適合 |
| 3、 符合技能目標 | 4、 輔導與保證就業 (如訓用合一) |
| 5、 領有訓練津貼 | 6、 適合訓練期限 |

九、對我而言，最有效獲得公訓機構招訓消息的方法是：

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1、 電視媒體廣告 | 2、 報紙廣告 |
| 3、 職訓機構宣導品 | 4、 網路資訊 |
| 5、 委託就服中心轉發 | 6、 委託地方政府或村里長轉發 |
| 7、 車箱廣告 | 8、 電台廣播 |

十、我最希望公訓機構加強什麼樣的工作：

- | | |
|-----------|-------------------|
| 1、 諮詢服務功能 | 2、 開發適合中高齡者之新職類 |
| 3、 個別創業輔導 | 4、 中途充電，再就業前緩衝的地方 |
| 5、 其他：() | |

十一、我希望公訓機構增加開辦那些訓練職類 (單選題，請在數字打勾，請填職類名稱)：

- | |
|----------------|
| 1、 製造業相關職類 () |
| 2、 服務業相關職類 () |
| 3、 農業相關職類 () |
| 4、 教育、文化職類 () |
| 5、 經營管理職類 () |
| 6、 其他 () |

十二、我認為解決中高齡者失業問題最好的方法是：

- 1、 製訂中高齡者就業特別法 (與勞基法脫鉤)，徹底排除就業障礙
- 2、 延長失業救濟金領取年限。
- 3、 加強職業訓練，提昇技能或學習第二專長
- 4、 政府部門提供半年期社區服務工作 (以工代賑)
- 5、 加強中高齡失業者諮詢服務
- 6、 對體弱、未領得退休金者直接救濟。
- 7、 鼓勵海外或大陸台商僱用中高齡者

十三、我最希望公訓機構提供什麼樣的服務？ (請知無不言，言無不盡)

已填答完成！請將問卷摺疊 (收信人及住址朝上)，直接投入郵筒 (免貼郵票) 寄回，再次感謝您熱心的協助！

附錄七：問卷調查書面建議及訪談記錄

一、中高齡者問卷調查書面建議記錄

編號	建議事項	備註
1	職業駕照延為 65 歲，使中高齡失業者仍有就業機會	法律面
2	外勞引進縮小，尤其是監護工，嚴格取締非法外勞。	政策面
3	未領「退休金」、「老年給付」者列為優先或特別照顧	政策面
4	地方政府各項工作機會應以身作則，優先僱用中高齡失業者，更不設定年齡上限	執行面
5	政府應優先立法排除中高齡失業者再就業之障礙。	
6	中高齡失業者當中，特別弱勢者應直接給予照顧、救濟。	
7	公訓機構排除學歷限制，允許國中以下參加訓練。	政策面
8	就業服務與公訓機構聯合成立單一窗口	執行面
9	將政府所有短期工作，透過公訓機構統一職訓，統一輔導就業。	執行面
10	就業訊息應有效傳達給中高齡失業者	執行面
11	主動實施中高齡失業者情況調查，及連繫工作，避免登記後無聲無息。	執行面
12	輔導成立中高齡失業者組織，自助互助，提供諮詢、資訊服務。	政策面
13	建立中高齡失業者優先輔導順序	政策面
14	加強中高齡失業者就業觀念，以利其未來再就業。	政策面
15	村里長、幹事為與中高齡失業者最好的連絡管道	
16	部分職類門檻太高，如資訊類限高中以上，應放寬。	

二、在訓學員個別訪談紀錄

編號	訪談紀錄	備註
S1	那麼大年紀，參加訓練有點不好意思	
S2	我原來開豆漿店，經營 20 幾年，現在旁邊各開一家內湖及永和豆漿店（連鎖店），結果經營不下去，現在學烘焙，未來準備轉型。	
S3	學習情況良好，可以跟得上	
S4	上課時間彈性些，以利中高齡朋友訓練	
S5	有些職類應輔導取得證照，未來可創業（如水電甲級）	
S6	訓練期限要短，但不必要課程應減少	
S7	希望開辦看護職類	女性
S8	國中以下學歷沒法參加職訓	執行面
S9	我是銀行合併下的犧牲品，失業一年多，未來準備從商，但不曉得該往那個方向，希望輔導	
S10	很多弱勢族群想參加職訓但考不上，應改變。	執行面
S11	中高齡朋友需要服務業職類	
S12	中高齡者回製造業就業目前仍困難重重	
S13	我們需要一些管理、行銷、介紹就業市場的課程	
S14	那些因素影響參與公訓機構訓練：訓練職類、沒有訓用合一、沒有就業保證、訓練期限不合	

三、公訓機構、就業服務機構同仁個別訪談紀錄

編號	訪談紀錄	備註
S1	中高齡者學習情形良好，大部分沒有障礙	
S2	中高齡失業者目前至就業服務機構登記的目的，一是申請失業給付，二是輔導就業	
S3	0800777888 專線使用率仍高，就業服務機構負責答覆	
S4	中高齡失業者如果可獲得就業，他們會參加訓練，問題就業實在不容易	
S5	中高齡失業問題是長期的，不是短期的，要長短並用，就業安定基金規劃偏重短期的。長期要怎麼辦應該研究	
S6	中高齡失業者就業觀念需要調整，彰化地區某企業（3k行業）招募六位電渡工，薪資也不低，找半年找不到人，最後只好用智障者。	
S7	公訓機構主管機關，應該成立專案小組，聘請專家學者，積極規劃適合中高齡者的新職類	
S8	現有職類調整實施已多年，成效不佳，多是換湯不換藥，並未隨產業結構調整而調整，同時由各公訓機構自行調整職類，一方面未統合，二方面不夠宏觀	
S9	失業給付已出現仲介代辦現象	
S10	訓練券應結合就業使用，否則不肖團體會想辦法套用訓練券謀利	
S11	訓練津貼應配合就業或創業，可以延後給付權利保留以鼓勵再就業	