國立政治大學勞工研究所

碩士論文

中高齡失業者職業訓練與再就業問題之探討

A Study of Middle-aged Umemployed Vocational Training and Re-employment

指導教授：成之約 博士

研究生：陳羿岑 撰

中華民國一百零三年一月

謝辭

從進入研究所開始，找尋論文題目的過程，至論文的完成，每一個階段對我都是一個不同的新挑戰，中間也嘗試過不同的研究方向，每個嘗試都是一個不同的經驗，在找出論文題目逐步探索的之中，每個經驗都是成就論文的背後功臣，而現在回想起論文題目，其實與大學時期的上課經驗有很大的關係，也因爲有大學、研究所實習的經驗，對於實務有更多的了解，增加論文靈感來源。我在研究所的生活中感到很充實，認識了很多不同的人，研究所同學、學長姐、學弟妹、室友們、實習單位的前輩們…，分享著各種的喜怒哀樂、每個獨一無二的時刻，我的論文就在這樣的環境一起成長誕生。

看著論文的逐漸成形到誕生，這中間的過程需要感謝很多的人。尤其一開始尋找訪談對象就是一個挑戰，謝謝大學校友會的學姐與同學、坤展學長、隆哥熱心的介紹，及訓練單位的協助與幫忙，如此的信任我，使我能夠順利地找到訪談對象，也要謝謝願意接受我訪談的受訪者們，因爲有你們的經驗分享，我才能夠完成論文的撰寫、畢業。謝謝劉梅君老師的關心與提供的資料，爲我的論文增添了許多色彩。感謝我的指導教授成之約老師，所給予的指導、提點與建議，以及大學老師們給予的關心和意見。還有感謝李庚霈老師、張家春老師擔任我的口試委員，並給予我很多珍貴建議與觀點。謝謝一起在研究室奮鬥的同學們，謝謝阿珍、明雀、詩彤學姐、怡心學姐給予我支持與鼓勵，有這麼多人的支持、鼓勵與關心，讓我更有信心面對與接受挑戰，謝謝你們。

最重要的是要謝謝我的家人，及弟弟妹妹們的支持，更感謝我的爸爸、媽媽是我最大的精神支持，不斷地鼓勵我、關心我，讓我無後顧之憂得以順利完成碩士學位。而研究所畢業之後，接下來就要朝另外一個階段邁進了，這一路上要感謝的人太多了，真的非常感謝大家，期望大家都有美好的未來，我愛你們。

陳羿岑 謹誌

政治大學綜合院館勞工所

中華民國 103 年 1 月

摘要

隨著社會人口結構的變化，高齡化與少子化對未來勞動力的運用、及相關社會保險產生很大的影響，因此提高中高齡人力資源的運用是必要的。在提升中高齡勞動力的運用政策下，期望中高齡失業者參加藉由職業訓練以協助其再就業。然而卻發現重複參加訓練者大多是中高齡的問題，未因爲接受職業訓練而就業或穩定就業，反而再度回到職業訓練中，代表著中高齡的職業訓練制度出現了問題，以致無法發揮原來的效用。本研究從提升中高齡人力資源的角度，了解中高齡人力資源運用的現況、運用及再就業所面臨的問題，進而討論我國職業訓練制度現況、問題及相關規範，做爲了解中高齡職業訓練的研究基礎。藉由訪談結果，分析影響中高齡職業訓練成效的原因，以探討中高齡重複參訓的原因，以釐清職業訓練在對於提升中高齡人力資源運用可能存在的問題。

本研究發現從參加職業訓練前、課程開始、訓練過程、到訓練結束，皆存在可能影響中高齡重複參加職業訓練的原因。職業訓練未能使中高齡者順利再就業或穩定就業，職業訓練對於提高就業的效果不佳，顯示職業訓練制度存在者一些問題。本文將造成中高齡者重複參訓的問題結論出四個面向，即中高齡受訓者與環境互動所形成的選擇、中高齡受訓者與職業訓練單位的相互關係、訓練單位在職業訓練制度中的選擇、職業訓練制度模組與社會的連結等所衍生出來的現象。

最後對於減少、解決中高齡者重複參加訓練的情況，提出相關建議。分爲三個部分，首先爲職業訓練制度設計的規定，包括職業訓練生活津貼、失業給付的規範、就業輔導、評鑑制度的調整等。及職業訓練執行過程，對於篩選機制的落實、課程設計與實務連結度、就業服務之資源連結、資訊宣導等。再者爲中高齡與職業訓練的關係，包括協助創業、就業機會的連結與結合產業發展、增加職業訓練專班等，不僅減少重複參訓所產生資源配置不均的問題，同時也期望職業訓練能確實發揮促進中高齡者就業的功用。

關鍵詞：中高齡失業者、職業訓練、重複參訓、再就業

目錄

謝辭 i

摘要 ii

第一章　緒論 1

第一節　研究動機 1

第二節　研究目的 3

第三節　研究方法 3

第四節　研究範圍與研究對象 4

第五節　研究流程 6

第二章　中高齡人力運用狀況 8

第一節　我國中高齡者勞動情勢 8

第二節　我國中高齡人力資源運用之探討 21

第三節　中高齡失業者再就業問題探討 29

第四節　小結 34

第三章　我國中高齡職業訓練與就業 35

第一節　我國中高齡失業者職業訓練現況與相關規定 35

第二節　中高齡者職業訓練問題探討 47

第三節　職業訓練成效評估模式與指標相關制度探討 54

第四節　小結 61

第四章　訪談發現與分析 63

第一節　訪談對象與訪談設計 63

第二節　中高齡參加職業訓練動機與選擇 68

第三節　影響中高齡職業訓練問題分析 87

第四節　職業訓練與再就業成效相關原因分析 100

第五節　小結 127

第五章　結論與建議 135

第一節　結論 135

第二節　建議 140

參考文獻 144

附錄 150

圖目次

圖 1-1 研究流程圖..... 6

圖 3-1 CIPP 模型.....57

圖 4-1 受訪者參加訓練情況.....64

圖 4-2 訪談設計.....67

國立政治大學 National Chengchi University

表目次

表 2-1 勞動力之年齡..... 9
表 2-2 年齡別勞動參與率 10
表 2-3 2012 年主要國家中高齡勞動參與率.....11
表 2-4 就業者人數.....12
表 2-5 就業者工作類型.....13
表 2-6 失業人數按年齡分 14
表 2-7 失業者失業平均週數 15
表 2-8 失業者找尋工作過程中之工作機會及未去就業原因 16
表 2-9 失業者找尋工作過程中遭遇困難之原因 16
表 2-10 非勞動力年齡.....17
表 2-11 有工作能力者之非勞動力停止工作者離開工作原因 18
表 2-12 有工作能力之非勞動力就業意願 19
表 2-13 有工作能力之非勞動力不願就業原因.....20
表 3-1 公立職訓機構自辦職前訓練結訓人數按年齡別.....36
表 4-1 受訪者資料.....65
表 4-2 中高齡者第一次參加職業訓練的情形 130

第一章 緒論

第一節　研究動機

全球在貿易自由化之下，面對更多競爭之壓力，勞工受到產業結構轉型、產業升級的影響，所產生的衝擊更是顯著，我國之勞動市場亦同樣受到貿易自由化的挑戰，對勞動力的需求發生變化，爲因應產業結構調整的趨勢，勞工如何提升自己在勞動市場上的價值、增加自身職業技能顯得重要，也能預防因爲景氣變化所造成的循環性失業。爲解決我國失業率攀升的問題，尤其是受到產業結構調整所造成的結構性失業，對於提升勞工之專業技術能力，對促進國民就業而言，職業訓練所扮演的角色尤其重要。職業訓練的使用最主要是用來作爲解決失業或穩定就業的其中一個方式，提供學習技能的機會，使失業勞工得以重新進入勞動市場，增加勞工就業的機會。

受到人口結構的變化，我國面臨高齡化與少子女化的影響之下，對勞動市場形成壓力與挑戰，因此提升人力資源之運用顯得更爲重要。人口高齡化及少子女化是全球各國正面臨的挑戰，爲因應人口高齡化及少子女化，避免人力資源的浪費，鼓勵中高齡者重回勞動市場，提高中高齡者之勞動參與率，亦是其他國家所積極推動的政策，然我國中高齡者的勞動力勞參率均低於韓、日、美等國。人口與勞動力之高齡化勢將導致創造力與生產力降低等負面效應，造成國家競爭力下降及社會福利支出加重，因此有必要提升中高齡者的勞動參與(勞委會，2008)，且我國已於 1993 年成爲高齡化社會，根據行政院主計總處「2012 年至 2060 年人口推計」報告，推計結果顯示 2014 年將成爲高齡社會，人口老化對勞動市場，甚至整個社會帶來的更多的影響。由於人口老化的關係，勞動力人口出現老化，透過代間移轉來支付的社會保險制度面臨威脅，對社會保險的需求增加，然而勞動力人口減少，各種社會保險可能面臨供給者人數變少，相關的社會年金、保險甚至可能出現短缺的現象，而無法永續經營下去，造成代間之不平等現象，提高

中高齡人力資源的投入，對於勞動市場這類問題的解決確有緩解作用。

職業訓練最主要目的就是協助就業者、失業者、有就業意願之非勞動力，提供學習技能的機會，能夠穩定就業或重返職場，是一種積極勞動市場政策(Active Labor Market Policies, ALMP)。爲了提升中高齡人力資源的運用，政府也提供各種職業訓練資源與就業服務，而職業訓練本身能夠發揮多少成效、帶來多少效益，對於勞動市場而言具有相當的重要性。妥善運用職業訓練之資源，增加進入勞動市場的機會、就業之穩定、改善失業率將有相當之幫助。職業訓練可分爲在職訓練與職前訓練，兩者的所訓練對象不同，因此對於就業也就有不同的影響程度，而是本文以接受職前訓練爲之失業者對象爲探討對象。

政府爲了改善中高齡者就業可能面臨的困境，鼓勵中高齡者參與職業訓練，透過職業訓練生活津貼的發放、免負擔職訓費用，由政府全額補助，進而提高參與職業訓練之意願。藉由職業訓練的學習，使工作技能精進與提升，進而能更符合市場需求，順利使中高齡者能重新回到勞動市場。然而中高齡失業者接受職業訓練所能帶來的效益，卻常受到質疑。部分失業者參加職業訓練後，經過一段期間未進入勞動市場，或因不穩定就業再度面臨失業，而有再次參加訓練的狀況，因此重複參加訓練問題，可能進一步造成資源分配不均，以及排擠其他失業者參訓的機會。而重複參訓之學員又以中高齡失業者爲多，其符合中高齡失業參訓者爲就業服務法之特定對象，可依相關規定享有職訓生活津貼最長發給六個月，與免費參加訓練之資源，這些因素增加了外界對中高齡者職業訓練成效的關注。

市場產業結構轉型的過程中，中高齡者容易受到影響而導致失業，種種的限制又使得其再就業更爲困難，且中高齡者通常須負擔家庭最主要的收入來源，爲了解決中高齡者失業問題，政府推動了許多政策來解決中高齡者失業問題，例如就業服務、職業訓練、僱用獎助、多元就業開發方案、禁止年齡歧視…等措施。因此透過參加職業訓練提升失業者的就業技能、增加再度進入勞動市場的機會，然而部分中高齡者參加訓練結訓後，可能未進入勞動市場就業。

第二節 研究目的

我國面臨勞動力老化的問題，因此中高齡者就業問題顯得更爲重要，如何有效的運用職業訓練資源，協助中高齡者再度回到職場，藉由職業訓練能夠將人力資源發揮其最大的價值，同時也達到促進國民就業的目的。本研究之主要目的：

一、探討我國中高齡人力資源運用的狀況、中高齡人力資源運用所面臨的困境，及中高齡失業者或非勞動力面對再就業或就業之問題與障礙。

二、探討我國中高齡失業者參加職業訓練的狀況，藉由文獻回顧了解中高齡者參加職業訓練之相關背景、職業訓練過程、及最後訓練成效。

三、了解職業訓練制度之相關規定，透過文獻之整理，以釐清現行職業訓練制度的設計、執行，找出影響職業訓練成效之有關問題。

四、透過訪談之過程，主要針對中高齡失業之重複參加訓練者，探討其參加訓練的相關動機、對職業訓練之期待，釐清重複參加訓練之中高齡失業者的就業困境。

五、藉由研究之結果、發現，分析我國職業訓練制度對重複參加訓練之中高齡失業者之關聯，與制度之間的運作模式、可行的相關制度設計，能夠使職業訓練資源更爲有效分配。對我國現行中高齡者職業訓練制度提出一些建議，做爲中高齡失業者職業訓練政策之參考。

第三節 研究方法

本文探討中高齡失業者參與職業訓練與其就業成效的關聯性，了解職業訓練是否能使中高齡人力資源發揮其價值，進而討論職業訓練資源的運用，採文獻分析、深度訪談方法。

一、文獻分析法

使用文獻分析、蒐集並綜合有關中高齡失業者職業訓練之論文、著作、研究報告、期刊、國內外等相關文獻，探討中高齡人力資運用狀況，及影響中高齡者

參與職業訓練之相關因素與訓練成效。參考相關單位之統計資料、問卷調查分析，進一步檢視我國中高齡者目前之就業、失業狀況，與職業訓練相關成效、問題，並整理職業訓練評鑑模式、我國職業訓練制度之相關問題，作爲本文研究之基礎，以利後續之研究。

二、深度訪談法

本研究透過深度訪談，以了解中高齡失業者職業訓練的實際情況，訪談曾經參加一次以上職業訓練及重複參加職業訓練之中高齡者，包括已結訓與正在參訓之中高齡者，探討中高齡失業者對於參與職業訓練的動機、態度、與其對職業訓練之期許、職業訓練與再就業關聯等，及影響中高齡者再次參加職業訓練其前後職類選擇之考量、原因，對其結訓後之就業影響，分析影響中高齡者參訓後未就業又重複參訓之原因，藉由訪談之分析，提出可能解決重複參加訓練之方案。

第四節 研究範圍與研究對象

一、研究範圍

職業訓練主要爲作爲提升人力資源之運用的手段，尤其在勞動力老化的影響下，有效的提高中高齡人力資源的運用是重要的。中高齡失業者參加訓練後而未就業的原因有許多，職業訓練的效果會受到許多因素的影響，可能因勞工之態度、學習能力、過去經驗、背景、就業資訊的獲得、勞動供給與需求、產業差異、市場期待…等等因素。這些原因可能導致失業者重複參加職業訓練之可能，或者中高齡失業者結訓後能無法順利就業。本文就可能影響中高齡者重複參加訓練的因素加以探討。

因此本研究欲藉由探討重複參加職業訓練者而未就業的問題，與結訓後之就業相關問題，探討職業訓練實際對中高齡失業者的影響程度，了解中高齡者結訓後，爲什麼會選擇再次參訓與其再就業所面臨的困境，以尋找更有效的方法協助中高齡者就業，例如就業媒合、獎勵措施或藉由其他之社會方案的協助，對於部

分無就業意願之重複參訓者協助進行其他服務之轉銜。如此同時達到協助中高齡失業者的目的，又促使社會資源能夠平均分配，降低資源重複使用所產生的排擠作用，確實提高職業訓練之促進就業效用。而本文以中高齡失業者所參加公共職業訓練的職前訓練爲研究範圍。

二、研究對象

本文所訪談的對象，包括曾經參加職前訓練已結訓之第一次參訓者及重複參加訓練，及正在參訓之第一次參訓者及重複參訓之中高齡者爲研究對象，共訪談16 位中高齡者，其中有 5 位男性、11 位女性。

重複參加訓練者的的情況，一般是指再次參加同一職類，且均無就業情形，或尚在訓後九十天內就業輔導期間者，無就業意願者。而本文是指兩年內曾經參加過一次以上職業訓練，即過去參加某一訓練職類結訓後，在一段期間內再次參加另一個不同職訓職類之中高齡失業者，不論其不同的訓練之間是否有就業經驗，均爲本文所討論的重複參加訓練。

因爲這類對象同樣重複使用職業訓練資源，卻不容易被發現，有就業紀錄者參訓也不一定是以就業爲目標，就職業訓練資源配置產生不利的影響。本文所指之中高齡者係以就業服務法第 2 條第 4 款年滿 45 歲至 65 歲者爲研究對象，中高齡失業者爲就業服務法第 24 條第 1 項各款所列之特定對象，參加訓練免負擔費用由政府全額補助，且可以領取職業訓練生活津貼。

第五節 研究流程

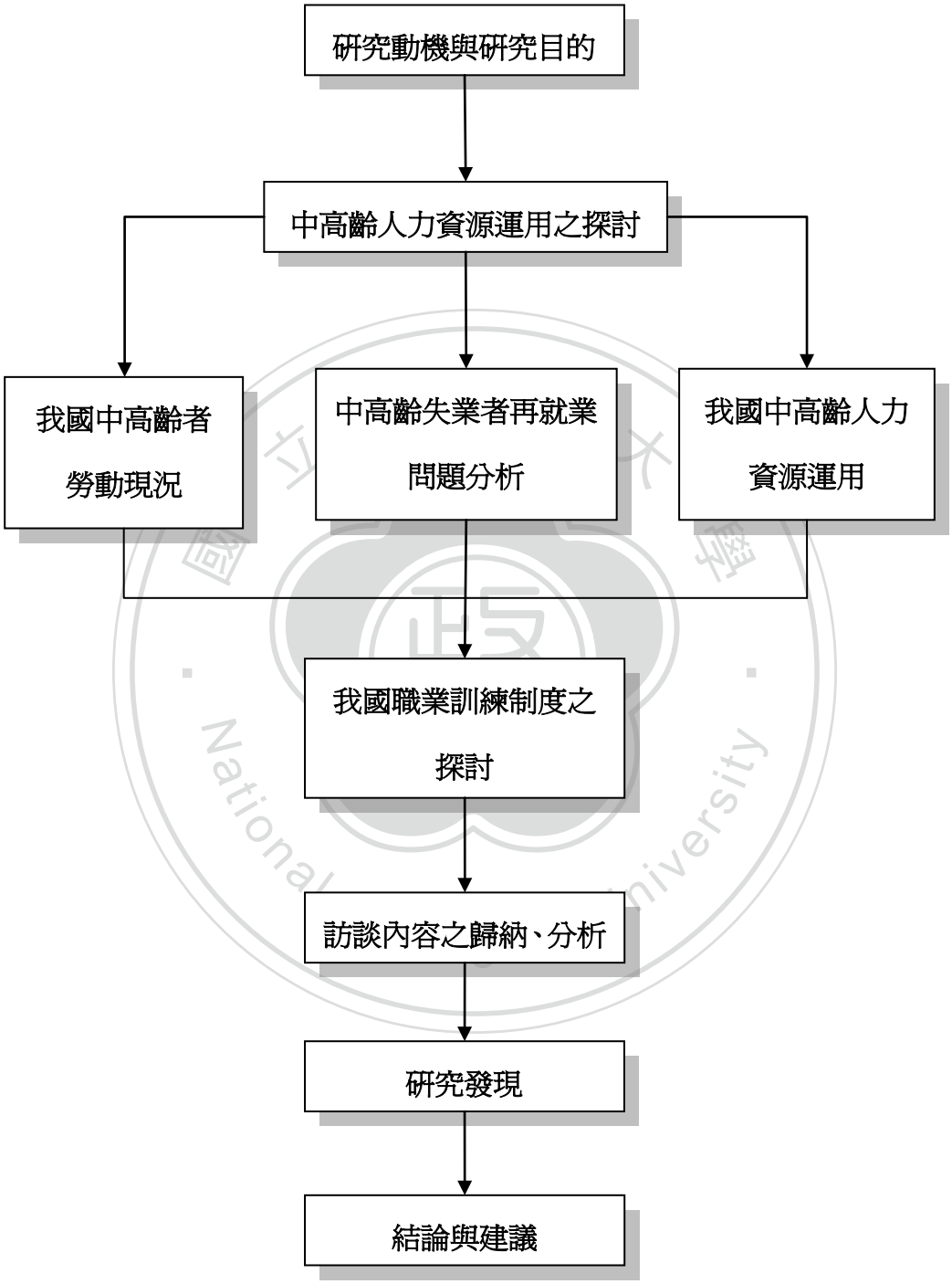


圖 1-1 研究流程圖

資料來源：作者自行繪製

研究流程的安排，從前面的研究動機與研究目的，得以了解提升中高齡人力資源運用的重要性，先就可能影響中高齡人力資源的運用情況，包括中高齡勞動的現況、相關人力資源運用，如企業策略、生產力、中高齡個人因素等，及中高齡失業者再就業問題加以探討，做爲討論提升中高齡人力運用的背景。運用職業訓練促進中高齡失業者就業，增加中高齡進入就業市場的機會，因此透過相關文獻及統計資料，了解對於職業訓練制度的現況、過去與現在存在的問題。進一步透過深度訪談的方式，訪談中高齡受訓者，以了解實際情況與存在的問題，發現問題、分析影響中高齡失業者重複參加訓練的相關原因，做成相關結論，最後提出一些相關建議，如圖 1-1。

國立政治大學 National Chengchi University

第二章 中高齡人力運用狀況

第一節　我國中高齡者勞動情勢

醫療、科技的進步下，世界各國人口的平均餘命增加，人口高齡化成爲趨勢，面臨少子女化與人口老化問題，各國青年人隨著這些問題的加深，所造成的負擔也呈現正比的成長，然過重的扶養壓力可能影響整個國家未來社會、經濟發展，而人口高齡化是全球面臨的一個大挑戰，這將導致勞動力短缺的情形發生。又隨我國接受高等教育機會的增加，顯示青年就學期間也逐年延長，進入勞動市場工作時間也隨著後延，中高齡者勞動力的運用更爲重要。

受到少子女化的影響下，未來臺灣人口成長趨緩，可能出現零成長，甚至朝向負成長，連帶著勞動力也可能面臨負成長(胡力中，2008)，2012 年人口高推計結果，人口總增加率至 2030 年由 0.2‰轉爲負成長，中推計結果至 2025 年 0.0‰轉爲負成長，人口高齡化又人口負成長的情況下，勞動力與勞動參與率的關係也就更爲密切，因此中高齡人口之勞動力的運用也就更顯重要。我國 15 歲以上民間人口年齡之中高齡人口呈現上升的趨勢，至 2012 年人數約有 6,523,000 人，占整 15 歲以上民間人口的 33.56%，15 歲至 44 歲民間人口則呈逐年下降。

一、勞動力狀況

2012 年中高齡之勞動力爲 34.79%，1993 年至 2012 年皆呈現逐年上升的趨勢。中高齡勞動力變化，主要反映出人口結構的變遷(陳信木，2009)，人口老化且少子女化的情況下，我國中高齡人口比重遞增，而中高齡之勞動參與率較青壯年低，進一步伴隨著是勞動力老化的問題，甚至衍生出勞動力不足，使我國未來可運用之勞動力出現變化。勞動力老化可能影響中高齡者就業情況、勞動力供給及勞動生產力。而勞動力老化的原因，主要係隨著人口結構與勞動參與率的變化(王德睦、陳寬政，1991)。

根據行政院主計總處統計結果，2012 年我國之勞動力供給最主要以 25 到 44 歲的人口，但就整體勞動力年齡所占比例逐年呈現下降的趨勢，隨著人口結構轉變，反觀 45 到 64 歲的勞動力供給比重有上升的趨勢，近 10 年從 1992 年至 2012 年增加了，如表 2-1。從勞動力結構來看，青壯年勞動力所占比例下降，而中高齡比例上升，顯示我國正面臨勞動力老化的現象，可能造成未來勞動力短缺。

但是勞動力老化並不表示中高齡者的勞動參與率也會隨著上升，即使中高齡勞參率沒有上升，仍然可能在整體勞動力比例上是呈現增加的現象(薛承泰，2000)。

表 2-1 勞動力之年齡　　單位:%

年(民國)	總計	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲					65 歲以上
				計	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	
92	100.00	11.35	58.93	28.13	12.51	8.88	4.04	2.71	1.58
93	100.00	10.83	58.66	28.98	12.72	9.33	4.29	2.64	1.53
94	100.00	10.18	58.50	29.81	12.90	9.74	4.68	2.49	1.52
95	100.00	9.55	58.52	30.31	12.85	9.97	5.2	2.29	1.61
96	100.00	9.09	58.00	31.17	12.92	10.07	5.88	2.30	1.74
97	100.00	8.58	57.59	32.07	13.13	10.20	6.38	2.36	1.76
98	100.00	8.02	57.50	32.70	13.20	10.35	6.62	2.53	1.78
99	100.00	7.88	56.91	33.41	13.17	10.45	7.00	2.80	1.80
100	100.00	7.78	56.23	34.23	13.11	10.66	7.31	3.15	1.76
101	100.00	7.87	55.51	34.79	12.98	10.81	7.47	3.53	1.82

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

二、勞動參與狀況

(一)中高齡者勞動參與率

依據行政院主計總處統計，2012 年我國中高齡者的勞動參與率爲 60.48%，中高齡者勞動參與率逐年提高，如表 2-2，就整體 15 歲以上民間人口的勞動參與率，近十年也呈現成長的趨勢，除了 2008 年到 2009 年期間受到全球金融風暴的影響，導致參與率有稍微下降，於此後仍是呈現逐年成長的趨勢。中高齡者勞動參與率會隨著年齡之增加而下降。以性別而言，男性中高齡者勞動參率逐年遞減，而女性中高齡者則呈現逐年遞增的趨勢。

表 2-2 年齡別勞動參與率　　單位:%

年(民國)	總計	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲							65 歲以上
				計	男	女	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	
92	57.34	33.91	80.34	59.58	78.05	41.31	73.67	63.59	48.53	34.03	7.78
93	57.66	33.52	81.25	59.96	78.10	42.03	74.32	64.31	48.63	33.49	7.42
94	57.78	32.61	81.87	60.24	78.12	42.59	75.28	64.51	48.76	32.49	7.27
95	57.92	31.48	82.98	60.01	77.61	42.68	75.20	64.85	48.15	31.60	7.58
96	58.25	31.1	83.41	60.55	77.25	44.13	75.57	65.57	49.64	32.04	8.13
97	58.28	30.17	83.81	60.83	76.89	45.08	76.18	65.94	50.60	31.86	8.10
98	57.90	28.62	84.19	60.25	75.65	45.17	76.62	65.43	49.95	31.75	8.05
99	58.07	28.78	84.72	60.31	75.36	45.61	77.20	65.93	50.67	32.20	8.09
100	58.17	28.56	85.56	60.36	75.54	45.59	77.84	67.14	51.66	32.01	7.93
101	58.35	29.08	86.33	60.48	75.39	46.01	78.70	67.73	52.52	32.56	8.10

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

然而我國中高齡者勞動參與率與其他國家相比，如美、日、韓、德等國，所占比例仍偏低。2012 年我國 45 歲至 64 歲勞參率約 60.48%、美國約 72.1%、日本約 77.3%、韓國約 71.3%、德國約 76.4%，詳如表 2-3。

表 2-3 2012 年主要國家中高齡勞動參與率　　單位:%

年齡別	中華民國	韓國	日本	美國	英國	德國
45-49 歲	78.7	80.5	86.0	81.7	86.3	89.7
45-49 歲	67.7	77.0	84.2	78.8	83.8	86.8
55-59 歲	52.5	69.7	78.3	72.5	74.4	79.4
60-64 歲	32.6	57.8	60.5	55.2	47.6	49.8
65 歲以上	8.1	30.7	19.9	18.5	9.2	...

資料來源：行政院勞工委員會，2013 年國際勞動統計。

(二)就業狀況

1、中高齡者就業概況

中高齡者占所有就業人口的比例，亦呈現逐年成長，2012 年統計中高齡就業人口有 3,854,000 人，占總就業人口的 35.49%，占該年齡組之民間人口數的 58.08%。就業者隨著年齡增加而遞減，45 歲到 49 歲有 1,434,000 人，50 到 54 歲有 1,197,000 人，55 到 59 歲 829,000 人，60 到 64 歲有 394,000 人，且中高齡男性就業者多於女性中高齡，詳如表 2-4。

表 2-4 就業者人數　　單位：千人

年(民國)	15-24 歲			25-44 歲			45-64 歲		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
92	1,013	429	584	5,673	3,263	2,410	2,728	1,768	961
93	989	425	564	5,768	3,288	2,480	2,873	1,852	1,021
94	944	409	535	5,837	3,300	2,537	3,005	1,929	1,076
95	902	392	510	5,925	3,301	2,624	3,116	1,994	1,122
96	870	383	487	5,973	3,293	2,680	3,264	2,058	1,207
97	821	371	450	5,999	3,283	2,716	3,392	2,114	1,279
98	749	329	419	5,906	3,194	2,711	3,430	2,114	1,316
99	758	344	414	5,963	3,205	2,758	3,573	2188	1,385
100	763	352	411	6,016	3,222	2,795	3,732	2,291	1,442
101	780	362	418	6,020	3,217	2,803	3,854	2,355	1,499

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

2、工作類型

中高齡工作類型以是典型勞動爲主，以部分工時、臨時性或人力派遣工作之非典型勞動就業，女性中高齡就業者中從事部分工時的比例高於男性就業者，詳如表 2-5。中高齡就業者以服務業所占比例最高。以工作時間而言，中高齡工作時間仍以全日時間工作爲大多數占 96.57%，另外 3.43%的就業者從事部分時間工作。

根據行政院主計總處 100 年中老年就業狀況調查統計，從事部分工時、臨時性或人力派遣工作，係以「找不到全日、長期性等正式工作」爲主要原因，占 56.81%，其次偏好此類工作性質，占 20.34%，再者爲兼顧家務 16.52%。影響女性從事非典型工作的主要原因，主要爲「找不到全日、長期性等正式工作」占 47.93%，而在該項男性占 64.50%，高於女性。女性次之則爲「兼顧家務」占 32.66%，

該項比例男性爲 2.54%，男性次爲偏好此類工作性質 24.89%，落差顯示家務大部分仍落在女性身上。

表 2-5 就業者工作類型 單位:%

項目別		部分時間、臨時性或人力派遣工作		非部分時間、臨時性或人力派遣工作	
		100 年	101 年	100 年	101 年
15-24 歲	計	25.44	24.15	74.56	75.85
	男	28.28	25.23	71.72	74.77
	女	23.11	23.20	76.89	76.80
25-44 歲	計	3.74	4.29	96.26	95.71
	男	3.79	4.03	96.21	95.97
	女	3.68	4.59	96.32	95.41
45-64 歲	計	6.95	7.23	93.05	92.77
	男	5.63	6.18	94.31	93.82
	女	9.07	8.92	90.93	91.08

資料來源：行政院主計總處，101 年人力運用調查報告。

3、就業者轉業情況

依據行政院主計總處 2012 年統計調查，就業者轉業的原因，中高齡者自願離職的比例占 58.60%，遠低於青壯年所占比例，15 歲至 24 歲自願離職占 84.58%，25 歲至 44 歲占 78.05%。中高齡者自願離職之原因以「想更換工作地點」占 21.05%爲最高，其次爲待遇不好，占 11.86%。非自願離職的比例爲 33.20%，則相較青壯年齡者高，其中非自願離職者係以因「工作場所業務緊縮或歇業」而轉業占最多，次之爲「季節性或臨時性工作結束」。

(三)失業狀況

1、失業原因

依據行政院主計總處 2012 年統計調查，中高齡失業原因以「工作場所業務緊縮或歇業」爲主，占 53.28%，次之爲「季節性或臨時性工作結束」，占 22.22%。相對於 15 至 24 歲及 25 至 44 歲失業者，皆是以「對原有工作不滿意」爲主要原因，分別占 65.88%、49.47%，其次才爲「工作場所或業務緊縮」。

2、失業人數

中高齡者 2009 年失業率爲 3.90%，失業人數爲 13 萬 9 千餘人，主要受到全球金融風暴導致的不景氣的影響，隨著景氣有逐漸回升的趨勢，至 2012 年中高齡失業率下降爲 2.31%，失業人數爲 9 萬 1 千餘人。男性中高齡失業人數有 68,000 人，失業率爲 2.80%較女性高，女性中高齡失業率爲 1.54%。中高齡失業者希望尋找的工作形態，仍以非部分時間、臨時性或人力派遣之典型全時工作形態爲主，占 85.15%，詳如表 2-6。

表 2-6 失業人數按年齡分　　單位:千人

年(民國)	總計			15-24 歲			25-44 歲			45-64 歲		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
92	503	326	177	131	67	64	265	60	33	106	79	27
93	454	288	166	120	64	56	239	52	36	95	70	25
94	428	259	169	112	53	58	230	55	36	86	62	24
95	411	245	166	104	51	52	233	56	41	74	53	21
96	419	248	171	104	49	54	240	55	41	75	54	21
97	450	271	179	110	53	57	251	61	45	88	64	24
98	639	404	235	127	61	66	372	86	57	139	104	36
99	577	362	215	114	54	60	337	77	54	125	95	31
100	491	297	194	109	51	58	281	62	50	101	76	26
101	481	286	195	113	53	60	276	59	49	91	68	23

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

3、中高齡者失業週期

2012 年 45 歲至 64 歲的失業週期平均爲 27.88 週，相較於整體平均 26.04 週的失業週期長，詳如表 2-7。然而較長的失業週期顯示尋職面臨更大的困境，容易使失業者因此淪爲怯志工作者、成爲長期失業者，更不利於失業者再次進入勞動市場，尤其是中高齡失業者，平均而言面臨更大挑戰。中高齡失業者也可能因此從勞動力轉爲非勞動力，進而影響整體市場的勞動供給。

表 2-7 失業者失業平均週數　　單位：週

年(民國)	計	男	女	年齡			
				15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲	65 歲以上
92	30.54	32.76	26.47	23.27	32.12	35.58	8.78
93	29.4	31.42	25.89	21.06	31.31	35.16	10.61
94	27.59	29.14	25.21	20.36	29.13	32.9	19.13
95	24.28	25.65	22.25	17.75	25.46	29.77	14.79
96	24.24	25.45	22.48	17.72	25.82	28.21	23.03
97	25.25	25.90	24.27	19.32	27.07	27.55	7.35
98	27.49	27.98	26.66	23.03	28.52	28.86	8.16
99	29.68	30.68	28.00	21.26	31.52	32.46	14.8
100	27.67	28.45	26.49	19.75	29.88	30.11	9.20
101	26.04	26.87	24.83	17.99	28.75	27.88	13.57

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

4、未能順利就業之原因與障礙

行政院主計總處 2012 年調查，中高齡失業者在尋找工作過程中，未能順利就業的原因，主要是因爲「沒有工作機會」占 71.33%，有 62,000 人，與其他年齡層之失業者相比中高齡的比例較高，雇主提供中高齡者的就業機會較少。而尋

找工作過程中有工作機會但未去就業占 28.67%，對於有工作機會而放棄就業，中高齡所占的比例相對低於青壯年失業者。其中以「待遇太低」之因素而未去就業所占的比例最多，如表 2-8，占 13.28%，顯示中高齡者的期待與實際勞動市場願意提供薪資待遇存有落差。

表 2-8 失業者找尋工作過程中之工作機會及未去就業原因　　單位：%

項目別	總計	有工作機會但未去就業原因									沒有工作機會
		計	待遇太低	地點不理想	工作環境不良	工時不合適	學非所用	遠景不佳	興趣不合	其他	
15-24 歲	100.00	51.93	24.20	9.27	3.90	3.80	2.98	0.36	6.14	1.28	48.07
25-44 歲	100.00	53.22	26.88	10.54	4.12	3.37	3.51	0.94	3.67	0.18	46.78
45 歲及以上	100.00	28.67	13.28	5.31	2.66	2.73	2.00	0.67	1.86	0.16	71.33
45-49 歲	100.00	29.41	16.47	2.21	0.63	4.56	3.34	1.61	0.60	-	70.59
50 歲及以上	100.00	28.15	11.02	7.51	4.10	1.44	1.05	-	2.75	0.28	71.85

資料來源：行政院主計總處，101 年人力運用調查報告。

中高齡找尋工作過程中沒有工作機會之失業者，在尋職過程中遭遇困難原因以「年齡限制」最多占 51.70%，次之爲「技術不合」之原因，占 27.03%，過去 5 年的情況也與現在相同，顯示「年齡限制」是中高齡失業者尋職所面臨最大的障礙，如表 2-9。

表 2-9 失業者找尋工作過程中遭遇困難之原因　　單位 ： %

項目別	總計	技術不合	教育程度不合	年齡限制	性別限制	語言限制	婚姻狀況限制	工作性質不合	其他
15-24 歲	100.00	31.28	6.72	0.97	-	1.98	-	59.05	-
25-44 歲	100.00	48.72	5.47	11.36	-	0.26	-	32.69	1.50
45 歲及以上	100.00	27.03	4.05	51.70	-	-	0.61	15.93	0.69

資料來源：行政院主計總處，101 年人力運用調查報告。

三、中高齡非勞動力

(一)非勞動力人數

整體非勞動力中，中高齡非勞動力比率有上升的趨勢，由 2003 年 25.5%遞升至 2012 年 31.84%，有 2,578,000 人，非勞動力人口以中高齡所占比例最高，其中女性中高齡非勞動力有 1,787,000 人，男性有 791,000 人，近十年統計中高齡之非勞動力人口有逐年遞增的趨勢，女性中高齡所占比例皆高於男性中高齡，隨著年齡的增加，非勞動力人數也隨之增加，如表 2-10。

表 2-10 非勞動力年齡　　單位:%

年(民國)	總計	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲				
				計	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲
92	100.00	29.75	19.39	25.66	6.01	6.84	5.76	7.06
93	100.00	29.26	18.43	26.36	5.99	7.05	6.17	7.15
94	100.00	28.78	17.72	26.92	5.80	7.33	6.73	7.07
95	100.00	28.63	16.52	27.80	5.83	7.44	7.71	6.82
96	100.00	28.10	16.09	28.33	5.83	7.38	8.32	6.80
97	100.00	27.74	15.54	28.85	5.73	7.36	8.7	7.05
98	100.00	27.50	14.85	29.67	5.54	7.52	9.13	7.48
99	100.00	27.02	14.21	30.46	5.39	7.48	9.44	8.16
100	100.00	27.07	13.19	31.26	5.19	7.25	9.51	9.31
101	100.00	26.90	12.31	31.84	4.92	7.21	9.46	10.25

資料來源：行政院主計總處，101 年人力資源調查統計。

根據行政院主計總處 101 年人力資源調查統計，2012 年非勞動力之未參與勞動原因，主要是因爲「料理家務」，占 29.72 %，從 2003 年至 2012 年，近 10 年有逐年下降的趨勢。次之爲「高齡、身心障礙」的原因，占 29.71 %，而該項目則呈現逐年遞增的趨勢。

(二)有工作能力之非勞動力

中高齡所占的非勞動力人數較多，因而在比例上非勞動力中有工作能力者，也相對較其他年齡層爲高，有 5,708,000 人。有工作能力之中高齡者在過去一年停止工作成爲非勞動力的原因，如表 2-11，主要係因爲「無工作」，占 96.27%，有 2,393,000 人，顯示我國的人力資源仍有很大的運用空間。中高齡有工作卻因爲部分原因以致停止其工作成爲非勞動力，所占的比例相對於青壯年低。

表 2-11 有工作能力者之非勞動力停止工作者離開工作原因 單位:%

項目別	總計	無工作	有工作而停止工作原因									
			小計	求學及準備升學	料理家務	女性結婚或分娩	家庭經濟改善	傷病	退休	季節性或臨時性工作結束	工作場所業務緊縮或歇業	其他
總計	100.00	96.33	3.64	0.35	0.45	0.26	0.08	0.57	0.42	0.39	0.78	0.34
15-24歲	100.00	98.77	1.23	0.71	0.03	0.06	-	0.06	-	0.11	0.11	0.15
25-44歲	100.00	90.55	9.43	0.47	1.67	1.42	0.19	1.48	0.08	0.90	1.88	1.34
45-64歲	100.00	96.27	3.66	-	0.36	-	0.11	0.70	0.92	0.45	0.99	0.13
45-49歲	100.00	95.64	4.20	-	0.41	-	-	0.92	0.61	0.77	1.22	0.28
50-54歲	100.00	94.88	5.04	-	0.64	-	0.02	1.05	0.98	0.68	1.33	0.34
55-59歲	100.00	96.20	3.72	-	0.33	-	0.11	0.69	1.21	0.31	1.06	-
60-64歲	100.00	97.59	2.41	-	0.18	-	0.22	0.36	0.77	0.27	0.57	0.03

資料來源：行政院主計總處，101 年人力運用調查報告。

有工作能力之非勞動力其過去一年曾經尋找工作，中高齡的比例相對也較高，其中「認爲無工作機會」、「認爲本身資歷限制而無適合工作」項目，中高齡所占的比例皆比其他年齡層高，占一半以上，中高齡「認爲無工作機會」占 55.58%，「認爲本身資歷限制而無適合工作」占 50.87%。

2012 年中高齡有工作能力之非勞動力之就業意願，無就業意願占中高齡非勞動力之 95.53%，有 2,486,000 人，有就業意願有 111,000 人。中高齡非勞動力就業意願呈現逐年遞減的情況，從 2004 年之 8.06%至 2012 年之 4.47%，且隨著年紀的增長，就業意願也隨著降低，如表 2-12。

表 2-12 有工作能力之非勞動力就業意願　　單位:%

項目別	15-24 歲			25-44 歲			45-64 歲		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
93	2.09	2.15	2.04	14.51	40.79	10.05	8.06	20.69	3.72
94	1.83	1.15	2.51	12.22	32.66	8.30	7.46	16.89	4.39
95	2.00	1.76	2.24	11.66	29.43	8.47	6.64	15.16	3.72
96	1.43	1.21	1.65	10.50	23.63	7.50	5.78	11.74	3.62
97	0.78	0.81	0.75	8.45	21.72	5.15	4.61	8.55	3.14
98	1.53	1.33	1.74	12.52	30.32	8.26	6.29	11.79	4.08
99	1.15	1.30	1.00	10.73	26.54	7.14	4.93	9.59	3.04
100	1.76	1.72	1.80	11.35	30.02	7.08	4.76	9.86	2.74
101	1.68	1.84	1.52	11.46	27.89	8.04	4.47	8.98	2.69

資料來源：行政院主計總處，101 年人力運用調查報告。

中高齡男性有工作能力之非勞動力有就業意願占 8.98%，女性占 2.69%。2004 年至 2012 年，男性中高齡有工作能力者之非勞動力的就業意願，皆高於女性。性別之間就業意願的差異，部分除了來自個人因素，例如來自於隨著年齡的增加體力上的負擔外，外在的市場環境因素也影響了中高齡者的選擇。另外，中高齡者有就業意願之非勞動力希望的工作以典型的全日工作爲主。

根據行政院主計總處統計結果，2013 年有工作能力但無就業意願非勞動力其選擇不願就業的原因，以家庭經濟狀況爲主要因素，顯示中高齡者因過去工作

所累積，相較其他年齡層而言有較穩定的經濟來源，因而降低其就業意願。男性中高齡非勞動力無就業意願之原因，以「家庭經濟尚可」爲主要占 68.36%，其次爲「健康因素」占 21.37%，而女性中高齡非勞動力無就業意願，仍以「家庭經濟尚可」爲主要占 45.84%，其次則爲「需要照顧家人」占 48.18%，詳如表 2-13。

表 2-13 有工作能力之非勞動力不願就業原因　　單位:%

項目	年齡別	總計	家庭經濟尚可，不需外出工作	需要照顧家人	健康不良或傷病	在自家事業幫忙	求學及準備升學	高齡	其他
總計	45-64 歲	100.00	52.25	36.47	9.78	0.12	0.13	-	1.25
	65 歲及以上	100.00	22.32	35.12	3.21	-	-	39.35	-
男	45-64 歲	100.00	68.36	7.01	21.37	0.08	0.25	-	2.92
	65 歲及以上	100.00	-	-	100.00	-	-	-	-
女	45-64 歲	100.00	45.84	48.18	5.17	0.13	0.09	-	0.59
	65 歲及以上	100.00	22.49	35.38	2.50	-	-	39.64	-

資料來源：行政院主計總處，102 年人力運用調查報告。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節　我國中高齡人力資源運用之探討

在高齡化與少子女化同時進行下，如何提高中高齡人力資源的運用不對國家而言是一個重要的問題，甚至對於企業亦是。學者研究過去我國中高齡的勞動參與狀況，認爲我國中高齡之婦女參與仍有提升的空間(薛承泰、曾敏傑，2002)。至近十年中高齡之勞動參與率有明顯提升，隨著立法、政策、教育程度、社會價值觀的改變，保障女性就業安全，婦女勞動參與率也相較以往有所提升，人力資源的使用上也更爲充分。提早退休對於中高齡人力資源的運用更一大損失，面臨勞動力老化的趨勢，年輕勞動力正逐漸減少，應針對不同類型的勞工進行人力運用規劃，了解「世代差異」所形成的影響(周玟琪，2006)。

一、中高齡人力資源之重要

人力資本是國家經濟成長的重要因素之一，快速的社會及科技變遷也造成人力資本迅速折舊(高忠義，2001:15)，隨著年齡的增加，受限於生理的改變，中高齡者在學習新技能的所負擔的成本相較青年人的學習，需要付出更多的成本，然而這並不會影響到中高齡者的學習效果，學習效果是取決於個人的表現，而不僅是因爲年齡的因素(Luger, Anselmann, & Mulder, 2012:247)。人口結構可能直接或間接影響組織績效和組織之競爭力(Sporket,2012:207)。失業者個人所擁有的人力資本，將會影響其尋找工作與就業的機會(Greider, Denise-Neinhaus, & Statham, 1992)，例如個人教育程度、經驗等。

隨著預期壽命的增加、出生率的下降，雇主需要解決因勞動力老化所帶來的問題與挑戰(Hedge, 2008:121)。人口結構的變化，對組織而言帶來新的不確定性與潛在風險，包括勞動力高齡化與個人生產力下降的可能、組織績效與組織知識基礎的改變、勞動力供給的發展(Sporket, 2012:211)。雇主如果希望其企業能在市場上變得更具有競爭力，則需要更加積極地管理勞動力老化所遇到的挑戰(Lesser, Farrell, & Payne, 2004)。隨著人口結構的變動，社會、組織、甚至於個人都將面對新的挑戰。在 Van Dalen, Henkens, and Schippers(2009)的研究中，英國和荷蘭

政府也爲因應降低失業率與勞動市場短缺，發展出強調保持中高齡的工作和生產力重要性的措施作爲因應。

二、中高齡人力資源運用困境

(一)企業策略

1、對中高齡人力運用看法

對於中高齡人力運用的態度，會受到所屬行業的性質不同，主要是可能受到顧客的偏好的影響，而產生對中高齡的態度不同的回應，也可以從組織所採用的人力政策直接觀察，除此之外，組織規模大小，即顯示人事複雜程度，可以用來預期影響中高齡者的信念(Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001:28)。

⑴正面

McNair and Flynn(2005)的研究，雇主看到中高齡員工與年輕員工相比，更具有忠誠、可靠、努力工作的特質。Rosen & Jerdee(1977)也指出中高齡擁有較好的人際互動關係與技巧。歐美的經驗認爲中高齡者的忠誠度高、有效率、可吸引年長的顧客、對工作有熱忱、尊重工作倫理…等，但是人力資源的運用仍主要是由市場的需求做決定。(成之約，2007：11)

中高齡勞工的工作經驗豐富、遵守公司規範、向心力較高，管理者對中高齡有良好的評價(黃同圳，2007)。中高齡者有較好的人際關係溝通技巧，有更多的耐心，爲客戶端上帶來正面的影響，更投入於工作，且與年輕人相比有更多的持久力，而這些正向的功能是有利於雇主(Loretto & White, 2006:318)。林沛瑾(2010)研究結果說明企業實際運用中高齡人力資源後，改變原來所存在對於中高齡不利的各種想像與問題，同時也爲公司經營策略帶來正面的影響。

⑵負面

中高齡個人實際感受到的障礙，其中一部分是因爲生理老化的過程和不斷變化的工作環境，導致勞工技能過時，其他的障礙來自於雇主和中高齡者本身的錯誤資訊和信念(Brewington & Nassar-McMillan, 2000)。成之約(2007:11)的調查研

究中，由回收 241 份有效問卷顯示，高齡化與少子女化對企業在人力資源的運用影響，認爲最重要的爲內部人力高齡化的問題，其次考慮的僱用成本增加與生產力下降，雖如此企業在使用中高齡人力資源的意願仍不高。隨著國情的不同，企業對中高齡人力運用的態度也存在著差異，就我國而言，企業雇主對於運用中高齡人力資源存在部分偏見。

大多數的人普遍認爲年紀較大的員工能力是較差且缺乏彈性，對於組織的發展而言，中高齡者所能夠提供的回報是有限的(Billet, Dymock, Johnson, & Martin, 2011:8)。在 Hale(1990)的研究中，雇主對認爲年齡較大的勞工，適應能力較差、學習速度慢、不太會使用科技、缺乏彈性、難以激勵。Chiu et al. (2001:630)研究指出，年紀較大的勞工被認爲具有不好的特性，包括健康狀況不佳、抵抗改變、較低的可訓練性、對訓練沒有興趣。中高齡與其他年齡層相比警覺性降低、不太靈活、生產力也較低(Wood, Wilkinson, & Harcourt, 2008:9)。

根據Henkens(2003)研究中高齡的負面的看法包括缺乏適應能力、抗拒創新，尤其是科技的創新。但是也有許多研究證明中高齡與低生產力、適應能力較低之間並無絕對的關係。適應能力主要是受到組織環境的影響，在於所處的組織如何看待勞動力老化的問題，與組織所選擇的人力運用策略有相當大的關係(Henkens, 2003)。然而對這些因素對於組織變革發展、彈性運用，產生了障礙與不利的影響，相對雇主會認爲僱用中高齡者的成本是昂貴的。

黃同圳(2007)研究調查回收 273 份有效問卷中，進一步分析管理者對中高齡勞工評價，以健康狀況較差、工作地點較受限制、不願意接受新的知識、追求創新動機低，被評爲表現較差的項目。曾敏傑、李漢雄(1999)歸納出對中高齡負面的刻板印象可區分爲身心機能較差、學習新知動機不足、因應變遷能力、觀念保守固執等四個構面。然而這些負面印象也實實在在限制了中高齡人力資源的發展。

2、企業對中高齡人力資本投資

根據歐盟調查資料，雇主對中高齡和青年勞工的特性進行評估並比較之間差異，與青年相比結果顯示，中高齡以願意接受訓練、使用新技術的能力被評爲最差的項目(Van Dalen, Henkens, Hendrikse, & Schippers, 2006)。企業預期中高齡者至退休前，其可能留在公司的期間，這會影響公司對中高齡人力資本投資的決定(Skirbekk, 2008:8)。負面的觀感會降低雇主對中高齡人力資本的投資，因而使得培訓的機會可能隨著年齡的增長而遞減。然而如果能增加對勞工訓練的機會，將訓練的投資作爲因應逐漸形成的勞動力老化問題，不論是對於雇主的所重視的生產力，或者是對於勞工的就業都是有所助益的(De Baets & Warmoes, 2012:134)。

在歐洲雖然大多數的雇主預期到未來勞動力萎縮和高齡化的問題，但只有少數的雇主實施或考慮實行招募或挽留中高齡者的實質性措施(Van Dalen et al., 2009:31)。另外，亦有研究顯示因爲產業的差異(Barnes, Smeaton & Taylor, 2009)，也會影響雇主對於中高齡者的需求，特別是招募對象的決定，對於中高齡者人力運用態度也就會有所不同，包括影響中高齡者在企業獲得培訓的機會。

英國研究顯示許多管理者將逐漸將年齡較大的員工被視爲有價值的，因爲其帶來重要工作技能、經驗及知識，對中高齡工作能力的刻板印象似乎逐漸在下降，管理者將重點放在於才能和績效表現，也幫助減少因爲年齡歧視所造成的人力資源浪費(Macleod, Worman,Wilton, Woodman, & Hutchings, 2010:27)。因爲錯誤的假設與刻板印象的關係，未能充分使用中高齡的優點與能力，等於浪費了人力資源，加劇中高齡者無法獲得終身學習的機會，以藉此學習來防止其技能過時的情況，因此應該將焦點放在這個工作什麼人都能夠做，而非他們不能做(McPherson, 2012:63)。

(二)年齡與生產力

陳伸賢(1995)指出中高齡人力就業障礙來自於公共政策、中高齡本身，而另一部分來自於企業經營策略，即對於薪資成本上的考量、技術調適、管理異質性、

文化適應、退休金等。有研究發現主管對待中高齡勞工的態度，與主管本身的年齡有關，年齡較大的管理者認爲中高齡勞工的所創造的績效低於年輕管理者，但如果就潛力而言，中高齡勞工的生產潛力則是高於年輕管理者(Shore, Cleveland, & Goldberg, 2003)。績效的表現通常取決於工作角色與工作任務的複雜程度、教育、以及如何定義和衡量績效與生產力的標準，並非年齡因素(Skirbekk, 2004; Ng & Feldman, 2008)，陳志敏(2009)的研究中，發現中高齡認爲自己的績效表現不會比其他年齡層差。

年齡與組織生產力之間的關係，是許多雇主所關心的核心問題，尤其對中高齡的生產力會有許多疑慮。生產力的決定往往是具有高度個人化，且隨著行業別生產力的表現也會有差異，如果勞動生產力與年齡是有有關係的，即使在年齡特定的生產力保持不變的情況下，年齡結構的轉變也將帶來總生產率的變化，(Boersch-Supan, 2001:13)。雖然也有研究指出隨著年齡的增長，認知能力逐漸下降的情況，例如記憶力、反應速度，但是可以透過經驗來彌補不足(Skirbekk, 2004)。

然而對年齡與生產力下降的刻板印象，許多研究皆表明無一定之關係，但是卻對中高齡的就業產生了負面的影響(Prenda & Stahl, 2001)，其就業所面臨的年齡歧視通常來是自於社會觀念與經濟理由的結合，與年齡和生產力的理由有關係(Temple, Adair, & Hosseini-Chavoshi, 2011)，進一步也阻礙了增加勞動力的參與的可能。Henkens(2005)以內部團體偏見的假說，來說明不同群體對於中高齡的看法與態度，而中高齡者對於中高齡勞工的表現的評論，持有較積極的態度，且傾向於自我群體的肯定。

中高齡的生產潛力很可能會隨著時間的推移而提高，例如現代的工作逐漸減少對於身體力氣的依賴、認知能力和健康狀況的改善、部分工時的彈性工作(Skirbekk, 2008:9)，這些皆有助於中高齡生產力的增加。

Van Dalen et al. (2006)的研究，歐洲的雇主在面對未來勞動力即將短缺的情

況下，爲了提高組織之勞動力，雇主會考慮採取什麼樣的方式來補救人力的短缺問題，結果顯示挽留或吸引年紀較大的工人，不被雇主們認爲是第一個最佳的策略選擇。根據許多研究顯示，雖然大多數的雇主了解中高齡人力運用的重要性，但在招募、訓練的對象時，仍會傾向以年輕人爲首要選擇，雇主意識到人口老化所帶來潛在問題，但對中高齡勞工的重視仍是有限的，爲了解決這個問題，歐盟透過終身學習的方式，使勞動力市場更具有包容力，做爲因應人口高齡化的措施(Barabasch & Dehmel, 2012:245)。

(三)中高齡個人因素

人力資源的運用除了受到勞動市場的需求影響外，勞動供給同樣以直接或間接的方式影響人力資源的運用，勞動供給來自於中高齡個別的考量、選擇。影響勞動供給的因素有很多。勞工選擇提前退出勞動市場的因素包括個人健康因素、家庭照顧責任、因素之間的比較優勢、追求其他的生活方式和活動(Barnes et al., 2009)。中高齡勞動市場的參與、退休後的再就業，會隨著年齡的增加而降低再就業的意願(陳信木，1997；梁鍾廷，2009)。

透過健康的改善、強化中高齡者的技術價值、改善因應變遷的能力、時間配置的效率等，藉此來提升中高齡人力資本的價值，有助於提高中高齡的工資(藍科正，1999)，減少與勞動市場之間與期望落差。

有研究指出中高齡參與勞動原因，財務需求、健康程度、教育程度與產業結構轉變，這些因素影響中高齡勞動力參與(經濟建設委員會，2007)，根據主計總處調查顯示，中高齡在工作上遭遇的困擾以體力衰退爲主，其他年齡層則是以薪資太低爲其主要困擾。隨著年齡的增長，知識、經驗的累積，逐漸形成綜合性能力，也會隨著職業與身體健康的差異也有不同的效果(林顯宗、曾敏傑，1999)，因此不能夠以平均狀況來套用在所有中高齡身上。

根據學者的研究，大部分與年齡有關的因素，似乎對中高齡繼續工作的動機有負面的影響。(Kooij, De Lange, Jansen, & Dikkers, 2008:365-366)

1、 實際年齡：通常是指法律所規定的退休年齡，退休金請領年齡提供了繼續工作的誘因效果，也可能產生退出勞動市場領取退休金的吸引力。

2、 功能年齡：認知能力與生理的健康狀況，可能對工作動機產生正面或負面的影響。

3、 心理年齡：自我感知年齡與社會年齡，社會對年齡的刻板印象的影響自我感知，而有不利的影響。

4、 組織年齡：職業生涯規畫、過時的技能、在組織服務的年數，隨著年資增加的薪資、不斷變化的環境。

5、 壽命年齡：生命階段與家庭。其結果表示「年齡」對於理解繼續就業的動機是重要的。

有研究結果顯示，50 歲以上受訪者表示影響其就業的因素，包括健康、個人對就業的負面看法、人力資本的投資，雇主對成本的考量、年齡歧視、個人喜好、強制退休，及缺乏相關的人力資本因而限制就業機會。(Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, & Prashar, 2010:90)

Irving, Steels, and Hall(2005:69)各種推拉因素影響中高齡對勞動市場的投入，推力包括中高齡本身的健康條件、工作滿意度、角色的改變、照顧的責任、景氣衰退與產業結構轉變、退休年齡。拉力包括經濟因素、家庭照顧、接近領取養老金的年齡、追求愛好和興趣。其中健康、家庭照顧、經濟因素對中高齡勞動者可能是推力也有可能是拉力，推力與拉力之間的相對強度決定是否離開職場。

健康問題被普遍的認爲是中高齡者就業率下降的原因，也是中高齡者參與勞動市場的關鍵因素(Humphrey, Costigan, Pickering, Stratford, & Barnes, 2003:154)。對一些人而言，工作有助於促進身體健康，停止工作社會接觸減少社會接觸可能因此威脅到個人健康，然也是最常見作爲離開勞動市場的主要原因(Irving et al., 2005)。健康對於工作能力的維持扮演著重要的角色，能提升中高齡者的工作能力與再就業的意願，使人力資源更有效的發揮作用。

Skirbekk(2004)的研究中提到，體能、心智能力、教育和工作經驗，形成個人的生產潛力，將這些因素與公司的特點結和，便決定了個別勞工的工作表現，且心理能力和教育的重要性越來越大，對於體能的需求就不那麼重要。因應職場不斷變化的需求，吸收新資訊的能力、適應新技能比起工作經歷變得更爲重要。

醫療的進步與健康觀念的提升，身體機能不同，年輕人也可能有老化的現象存在，因此在績效、生理等的預測效力並不明顯(林毓堂，1997)。加拿大工業部與人力資源及技能發展部(Human Resources and Skills Development Canada)的研究指出，隨著年齡的增長，體力和認知能力產生一定程度的下降，勞工個人能掌握的新技能的速度，可能與年齡是相關的，但相對於年輕的勞工，年齡較大的勞工所擁有較多的軟技能，這類技能對於組織之創新和生產力而言是非常重要的(Canada, 2008)。健康狀態可能限制了中高齡者的工作類型、可以做的工作，以及如何做這份工作，而影響雇主對其就業力的看法(Porcellato et al., 2010)。澳洲教育、就業及職場關係部研究，有家庭照顧責任的中高齡者，他們需要更靈活的工作時間，以滿足他們的照顧責任(Australia, 2011)。

另外，不同的性別與不同的年齡的中高齡勞工，對其未來工作形態的選擇有明顯差異存在(陳璿憶，2011:116)。中高齡的人力就業之障礙，表現在學習能力、工作表現、健康因素、人格傾向、工作適應能力等(陳伸賢，1995)。年紀較大的員工通常較少有受培訓機會，也因爲缺乏訓練而對生產力和就業產生不利的影響(Zwick, 2011)。就培訓方面來說，雇主關心的是年紀較大員工所需花費的成本，其能爲公司帶來的效益，他們認爲中高齡者在學習新技能方面是比較困難的(Australia, 2011:17)，缺乏適當的培訓機會，尤其是教育程度較低的中高齡勞工，以致出現更大的技能落差，更不利中高齡者就業。提升中高齡人力資源的使用，除了發展勞工本身的能力，以及維持競爭力以外，同時也需要改變其他人的負面的想法，尤其是雇主的態度，如果只透過政府補貼雇主僱用中高齡的方法是不夠的 (Billett, Dymock, Johnson, & Martin, 2011:1252)。

第三節　中高齡失業者再就業問題探討

一、中高齡再就業選擇

中高齡選擇再就業的原因分，可分爲財務因素與個人因素，大部分仍主要來自於經濟因素。而個人因素包括，保持精神和體力活動、家庭關係、工作滿意度(Irving et al., 2005:74-77)。

1、 經濟因素：能夠有足夠的金錢能夠生活、償還債務、可以參加職業養老金爲將來退休生活做準備，除了生活所需的因素外，工作可負擔得起更多的選擇。

2、 保持精神和體力：藉由工作與社會聯繫，保持身體與精神上的活躍。

3、 婚姻與家庭關係：家庭財務原因、家庭成員的支持或者家庭關係發生變化，例如離婚，擔負起經濟責任。

4、 工作滿意度：追求抱負或夢想中的工作。經濟安全、角色的變化、個人喜好、享受美好時光會影響工作滿意度。

有經濟支持的失業者，再就業的動機較小。許多研究表示影響中高齡失業勞工再就業需求之關鍵是經濟因素。家庭經濟負擔因素影響中高齡之再就業需求(鐘琳惠，2008)。有經濟壓力之中高齡，有較高的再就業意願，且該類中高齡對於看待是否再就業所認爲的重要性，會高於自我的健康評估。中高齡失業再就業與退休後再就業投入勞動市場的意願，以經濟因素爲最主要的考量，非以個人之工作滿意度、成就感爲優先考量(劉建良，1999)。

當中高齡感受到經濟壓力，即使自我評估健康狀況不佳，仍然會選擇投入勞動市場(梁鍾廷，2009)。根據陳璿憶(2011:116)研究中認爲中高齡所重視的工作價值觀仍以經濟取向爲主，且影響中高齡往後的就業類型選擇。選擇工作的原因，除了維持收入來源，或爲補足養老金保險年資的經濟上動機以外，社會與個人動機也是重要的，可以用來維持社會關係與自我實現 (Macleod et al., 2010)。

二、中高齡再就業障礙

有研究提出影響中高齡者再就業有幾個原因，受到雇主的僱用員工的策略，與勞工本身之能力不足及期望之間的落差。認知上的落差，中高齡大多已有進入就業市場的經驗，且隨著資歷、過去經驗的累積，一但面臨失業問題後，再次找尋的工作，薪資與過去顯有落差時，可能導致中高齡者放棄。薪資與職位期待的落差，出現一種矛盾的現象，有工作的機會卻又選擇放棄(丁玉珍，2009)。

Irving et al. (2005:80)重新進入勞動市場中高齡者所面臨的障礙，可歸類爲外部障礙與個人障礙，且所面臨的通常不只是單獨的障礙，而是多重障礙。調查結果能夠成功重新進入勞動市場的，通常是受過專業訓練、擁有工作熱情與動機。

1、 外部障礙：來自經濟結構轉型、勞動需求與年齡歧視。

2、 內部障礙：健康狀況、家庭與照顧責任、技能與經驗、有限的機會、個人態度等。

根據澳洲教育、就業及職場關係部的研究報告，影響中高齡就業障礙有 14 個來源，包括：有關年齡的就業歧視、照顧責任、彈性的就業安排、企業招聘的做法、求職的協助、休閒時間的權衡、心理健康、技能與經驗不符合行業的需求、身體上的疾病損傷與和失能、長期失業者再就業的障礙、再培訓與再提升技能的障礙、退休金、稅收轉移制度、工作場所中的障礙，其中以身體上的疾病損傷與和失能被視爲最重要的原因，其次爲年齡歧視與企業招聘的做法(Australia，2011:14)。

而爲了增加中高齡者勞動參與、增加願意工作的吸引力，使工作時間與工作地點更爲彈性的運用，這一種策略也越來越受大家支持(Barabasch & Dehmel, 2012:245)。

(一)勞動需求面

因爲勞動契約中存在著一種隱性契約，隨著年資與年資的增長，雇主給付的薪資也逐漸增加，年資的工資的淨現值超過生產力時，工資隨著年齡上升到一定

程度時，卻不能用來解釋擁有相對較高的生產力，依年資的薪資對雇主而言是一個沉重的負擔(Lazear, 1979)。中高齡在勞動市場中容易被邊緣化(marginalisation)，尤其是面臨再就業時更爲明顯，包括低薪資、不穩定的工作(Lyon, Hallier, & Glover, 1998)。可能將中高齡視爲較廉價的勞動力，因而沒有給予應獲得之薪資合理待遇(林素霞，1992:123)。

對中高齡存在的負面的印象和歧視，表現在選擇就業、晉升、獲得培訓的機會上(Chiu et al., 2001)。缺乏訓練的機會，又加上與年齡歧視的影響，即使失業者找到工作，獲得的也可能是屬於低工資、非典型的臨時性的工作(成之約，1999:93)。

雇主所願意提供工作機會，影響中高齡者再就業的可能，雇主提供機會意願的多寡，牽涉中高齡對薪資的期望率、工作能力、健康(蕭立宏，2011)。在就業時容易受到雇主不平等的對待，加上體能、教育程度、工作技能折舊，加重困難程度(曾敏傑，2000)。教育程度與技術水準，限制了就業能力，同時也降低了企業對中高齡者的需求(McGregor & Gray, 2002)。

鐘琳惠(2008)以「生命歷程觀點」解釋，生命歷程中個人角色的變化，影響中高齡失業勞工的再就業需求，並以量化及訪談方式分析中高齡失業勞工尋找工作遭遇到結果最大障礙，再就業的障礙來自於年齡及技術水準，認爲年齡是決定就業機會有無的關鍵，而影響中高齡失業勞工是否繼續投入於勞動市場，主要受到教育程度、居住地區、家庭經濟因素、失業前的公司規模與薪資等影響。體力與就業技能的限制，可能影響中高齡再度進入就業的意願與能力。再就業的達成，需要勞工本身的就業的意願與市場就業機會的提供相互配合，才能順利達到成功就業的目標。

中高齡者負面的刻板印象，可能導致其受到社會排除，更可能使其進一步導致自我實現預言(Van Dalen et al, 2006:18)。認知影響態度，進而影響行爲的產生，各種態度和觀念可能直接地影響組織對中高齡者的管理行爲，以及中高齡者本身

的行爲(Calo, Patterson, & Decker, 2013:6)。中高齡者本身對工作價值觀越重視的，會影響其未來職業領域與未來就業薪資水準的選擇，傾向選擇相同的工作領域，及較高或等於前一份工作的薪資(陳璿憶，2011:116)。中高齡依照過去年資累積經驗，通常原有工作所領的薪資也較高，因此失業後再就業的薪資可能與過去薪資相比出現落差。勞動者的意願與工作機會的缺乏，影響了中高齡勞工再就業的發展，加上產業結構的變革與經濟週期的變化，對中高齡的就業機會產生了擠壓效應(馬財專，2010)。

(二)勞動供給面

1、自信心與期待

中高齡者個人障礙主要是缺乏信心，由於過去受歧視經驗、消極的態度及失敗的求職經驗等，對自己產生無用的感覺，且發現中高齡認爲較年輕的管理者不希望其員工的年紀是比自己大的(Carmichael et al., 2011)。根據受訪者的經驗，自信影響嘗試新事物的動機，因爲再次進入勞動市場往往需要重新適應一個新的程序，與技術或組織上的變化(Irving et al., 2005:85)。

隨著年資與經歷的累積，職位也可能已晉升到一定階層才面臨失業，有研究失業中高齡不願接受較低的職位與低工資，因此而錯過就再就業的機會(Lindsay & McQuaid, 2004)。

2、年齡因素

從行政院主計總處統計資料顯示，中高齡失業者在尋職過程中遭遇困難以年齡限制問題最爲明顯，超過一半比例，其次原因爲技術不合的問題，隨著年齡上升這些問題更顯嚴重。年齡歧視問題除了社會的刻板印象外，一部分也來自於中高齡者本身對自己的年齡的看待，中高齡者因爲年齡原因造成尋職不易的經驗，進而轉將年齡因素內化，並以「人口老化觀點」來解釋隨著失業週期與年齡的增加，中高齡失業者再找工作的需求也隨著下降(鐘琳惠，2008)。將負面偏見內化，反而限制了積極尋找工作的行爲(Roscigno, Mong, Byron, & Tester, 2007)。強化了

「年齡」對中高齡失業者求職造成的影響。年齡歧視問題反映了社會對於中高齡人進退兩難的困境(蔡文輝，2008)。隨著年齡增加學習能力與工作表現降低，成爲中高齡就業的障礙來源之一(陳伸賢，1995)。

年齡歧視的程度是難以衡量的，但其存在是毫無疑問的(Shapiro & Sandell, 1987)。假若對年齡存在負面看法，可能會削弱個人學習的能力和生產力，可能是負面也可能是正面的影響，在歐盟報告中提出，中高齡者的學習障礙主要來自於對自我負面的評價與自信心的不足的問題(Barabasch, Dehmel, & Van Loo, 2012:14)。年齡歧視的存在反映了社會對中、老年人的進退兩難的困境，社會希望有新陳代謝，由年輕人掌舵，可是另一方面卻又不能完全遺棄老年人(蔡文輝，2008)。

3、性別因素

家庭照顧責任對女性而言，是造成女性脫離勞動市場的關鍵因素(Irving et al., 2005:45)，梁鍾廷(2009)交叉分析結果勞動市場參與和退休後再就業意願，有性別上的差異，男性有較高的參與比例，然而鐘琳惠(2008)的研究中顯示性別與再就業需求的相關性並不顯著，但會影響再就業途徑的選擇。

4、技術能力

中高齡因爲技術折舊的關係，由於在訓練和發展中缺乏正式的資格與機會，使其更難找到工作(OECD, 2006)。在全球化競爭之下，技術快速變動，中高齡就業面臨更多的風險，甚至可能因此導致失去原有工作，必須以最快的速度跟上變動。中高齡者求職的障礙包括沒有適合的工作，被認爲缺乏現代經濟所需要的技能，因此年輕人與中高齡者相比，能夠獲得更高層次的訓練機會。(Malul, 2009:)

藍科正(1999)認爲從需求面、供給面、供需媒合面等這三方面來作爲因應中高齡失業的解決辦法，增加企業對中高齡勞動力的需求，提升中高齡本身的人力資本、觀念調整，改善、增加勞資搜尋資訊的管道，使資訊充分得以被運用，增加中高齡進入職場的機會。

第四節　小結

除了個人因素的考量外，社會對中高齡的刻板印象，限制了他們勞動市場的參與。中高齡面臨的障礙還有法律與制度設計。人口老化問題勞動市場受到連帶影響之下，面臨勞動力短缺的情況，提高中高齡者勞動參與率因應，是許多歐洲國家所使用的方法之一(Van Dalen et al., 2009)，除了透過法定退休年齡的延後，還有其他要解決的問題，例如提高雇主雇用的意願、補足技能的落差。中高齡對象的研究與年齡問題脫離不了關係，部分國家也試圖以立法來減少勞動市場歧視的發生，如澳洲反歧視相關立法、美國的就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act)，同樣地我國就業服務法也有相關規定。

生產力與年齡之間的關係是雇主最關注的，然許多研究中皆表明之間無直接關係，然而卻對中高齡的再就業形成了一種限制。中高齡的就業除了受到勞動市場供給與需求的互動影響，國家、管理者的政策對於中高齡就業也有著重要的影響力(Loretto & White, 2006)。隨著人口結構的轉變，出現勞動力老化，表示需要更長的工作年限，透過增加接受訓練的機會，避免因爲過時的技能或知識而被排除在勞動市場外，以維持保有工作的可能性(Angotti & Belmonte, 2012:55)。針對因技能不足之失業者，透過職業訓練之參與，取得進入勞動市場的門票。

我國中高齡動參與雖然率逐年提升，然而中高齡失業人口有 91,000 人及非勞動力仍有 2,578,000 人，如何協助這些中高齡返回勞動力市場，將有利於高齡化社會的發展，爲未來人力短缺預先做準備。中高齡失業者往往有較長的失業週期，顯示再就業有一定的困難度，除了年齡的原因外，技術不合是中高齡尋職困難的第二個主要原因，可透過職業訓練提供技能上的學習，縮短因時間、科技帶來的技能落差，增加勞工個人的人力資本，提高雇主僱用之意願，可能有助於改善再就業問題。也就是在鼓勵中高齡勞動力運用下，如何將障礙排除、提供更多的機會，才真正有利於的推動與落實。

第三章 我國中高齡職業訓練與就業

第一節　我國中高齡失業者職業訓練現況與相關規定

我國目前有 6 個職訓局所屬職業訓練中心，分別爲北區、泰山、桃園、中區、臺南、南區職業訓練中心，另外還有直轄市所屬臺北市職能發展學院、新北市政府職業訓練中心、高雄市職訓中心、退輔會職訓中心等。針對失業者職業訓練類型可分爲職訓中心自辦職前訓練、委外職前訓練、補助地方政府辦理失業者職業訓練等三種。

政府所辦理失業者職前訓練，以委辦所訓練的人數爲最多，根據 2012 年調查統計，委外職前訓練結訓人數有 19,542 人，結合民間訓練資源，使資源的運用更爲彈性，提供多元的訓練選擇。補助地方政府辦理失業者職業訓練結訓人數，2012 年統計有 10,331 人，地方政府辦理職業訓練以綜合考量地區產業及就業、地緣特性、人力需求及不同類別特定對象職業訓練需求，結合轄區訓練資源，規劃辦理在地化失業者職業訓練，提供當地一般失業國民及就業能力薄弱者參加職業訓練機會。公立職訓機構自辦職前訓練，2012 年結訓總人數有 11,316 人，共有 507 個班次，其中以堆高機作業人員安全訓練、電腦輔助繪圖及網路系統應用爲最多結訓人數。

2012 年行政院勞工委員會職業訓練局統計，如表 3-1，45 歲以上之中高齡者參加公立職訓機構自辦的職前訓練有 2,549 人，中高齡職前訓練人數占整體參加中心自辦人數之 22.53%，中高齡占職前參訓人數的比例有升高的趨勢，就性別而言，中高齡女性有 1,060 人，男性有 1,474 人，根據歷年統計資料顯示，中高齡男性失業者的參訓人數高於女性。另外，職業訓練期限以半年以下所占的比例最高。

表 3-1 公立職訓機構自辦職前訓練結訓人數按年齡別　　單位：人數

年(民國)	總計	15-24 歲	25-34 歲	35-44 歲	45 歲以上
95	8,166	1,788	3,368	1,777	1,233
96	8,277	1,661	3,471	1,749	1,396
97	8,786	1,915	3,761	1,825	1,285
98	13,393	2,033	5,288	3,082	2,990
99	10,273	1,506	4,106	2,522	2,139
100	10,452	1,375	4,035	2,479	2,203
101	11,316	1,560	4,254	2,953	2,549

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局，2012 年統計資料庫。

一、中高齡失業者職業訓練現況

(一)參訓前情況

1、參訓意願

根據行政院主計總處 100 年中老年就業狀況調查，中高齡之非勞動力中想接受職業訓練者有 131,000 人，占 39.05%，最想接受的職類以電腦課程爲最多占 45.08%，其次爲銷售或顧客服務訓練課程。且女性想參加職業訓練的比例亦高於男性。提高非勞動力回到職場的意願，協助中高齡參加職業訓練，將有助於未來勞動市場之供給。

2、訓練職類選擇

根據行政院勞工委員會職業訓練局 101 年職前訓練職類盤點與訓後就業追蹤計畫調查結果，中高齡選擇參訓職類主要以「自己對課程有興趣」占 50.7%，其次以爲「未來工作機會較多」的原因占 34.3%，再者爲「與自己之前所學接近」占 10.6%。且其課程選擇與其本身職涯規劃之間亦有正向的相關性。

3、訓前工作之職業別

101 年職前訓練職類盤點與訓後就業追蹤計畫調查，中高齡者參加職業訓練前的職業，以「服務及銷售工作人員」比例最高，占 36.2%，其次爲「基層技術工及勞力工」，占 16.3%，再者爲「事務支援人員」，占 16.2%。

(二)訓後就業成效

以下統計資料的來源，係根據行政院勞工委員會職業訓練局 101 年職前訓練職類盤點與訓後就業追蹤計畫調查的結果。

1、訓後工作選擇

(1)職業

該調查結果(職訓局，2012)顯示結訓後第一份之職業與訓前所從事職業，仍然呈現相同結果，以「服務及銷售工作人員」，所占比例最高爲 36.7%，其次爲「基層技術工及勞力工」占 20.5%。且「服務及銷售工作人員」、「基層技術勞工及勞力工」皆隨著年齡的增加，所占比例也遞增。顯示參加職業訓練後對中高齡勞工的職業改變不大，中高齡的職業選擇可能受到市場需求相當程度的限制。

相較於一般身分之失業者，其接受職業訓練後，職業類別有較大的影響，原爲「技術員及助理專業人員」所占比例最高，轉爲以「技藝有關人員」所占比例最高，整體平均仍是以「服務及銷售工作人員」最多，占 26.8%。

(2)工作形態

接受職訓後之第一份工作的工作形態，以「全日工作者」爲主，占 68.6%，另外「部分時間工作者」，占 31.4%。而中高齡者則以「部分時間工作」爲主，占 56.3%，高於整體平均，並且隨著年齡的增加，部分時間工作者呈現遞增的趨勢，相反地，全日工作者則隨年齡增加而呈現遞減趨勢。於訓後至調查時，目前有就業的中高齡，不論該工作是否爲其訓後之第一份工作，仍以部分工時的形態爲主，占 57.5%，其中中高齡於結訓後目前有工作者，所從事的工作爲結訓第一份工作的有 78.4%。部分工時的工作成爲中高齡重要的工作形態，可能來自於雇

主往往將中高齡人力視爲人力彈性運用的策略選擇，加上中高齡本身的職業選擇。

訓後有轉業經驗者其最長的工作期間以全日工作爲主，占 54.5%，就整體調查對象而言，訓後轉業之工作期間最長的工作同樣以爲全日工作爲主，占 79.4%，顯示全日工作的形態，可能較部分時間工作穩定。

(3)工作收入

該調查顯示 2011 年中高齡者訓後第一份工作的平均月收入以 1 萬元至未滿 18,780 元爲多數占 30.6%，平均月收入爲 15,306 元，而整體平均月收入爲 21,504 元，中高齡訓後收入可能受到所從事工作類型係以部分工時者爲主、與從事職業性質的關係所影響，因而使得中高齡者受訓後薪資仍是呈現偏低的情況。

2、訓後無工作原因

根據調查結果，隨著年齡的增長，結訓後目前沒有工作的比例也增加，占 39.5%，相反地，有工作的比例則遞減，占 60.5%。沒有工作的原因以「在找尋工作或等待恢復工作」占 43.8%，其次爲「健康因素導致無法工作」占 19.3%，該項原因隨著年齡增加遞增。

3、訓後離開工作原因

而其離開訓後第一份工作的原因以「季節性或臨時性的工作結束」占 37.3%，亦且隨年齡增加而遞增，其次爲「照顧家庭」占 16.1%，再者爲「健康不良」占 15.8%。「季節性或臨時性的工作結束」、「健康不良」隨著年齡增加而遞增，而「照顧家庭」則遞減。

而離開訓後工作期間最長的工作之原因，主要爲「季節性或臨時性的工作結束」，占 38.9%，其次爲「公司提供的待遇及福利不符合個人期待」占 16.7%，再者才爲「健康不良」，占 13.9%。

4、轉換工作經驗

中高齡訓後未轉換工作有 83.3%，高於整體 75.2%之平均數，訓後於轉換工

作的比例不高，原因可能是中高齡訓後之就業傾向，趨於穩定，或者因爲就業機會有限而影響其結果，仍需進一步探討。訓練後有轉業經驗者其最長年資，隨著年齡的提高全日工作的比例下降，反而部分時間工作呈現遞增。

(三)職訓職類與其就業之相關性

1、課程選擇方面

⑴訓後第一份工作之相關性

中高齡者訓後第一份工作與其所參加之職訓課程，大多數認爲「有相關性」占 65.7%，「有相關性」中以「有一點相關性」占 29.4%爲最高比例。且「有相關性」隨著年齡增加，有下降的趨勢。

認爲「沒有相關性」占 29.4%，其訓後第一份工作沒有從事與職業訓練相關工作的原因，主要是因爲「找不到與訓練相關的工作」占 61.3%，整體結訓後沒有從事職業訓練相關職類工作該原因占 59.6%，中高齡比例高於整體，且該原因隨著年齡的增加而遞增。其次爲「沒有證照，無法僱用」，占 12.3%。中高齡所接受的職業訓練職類與市場的需求不一致，以致勞工於參訓後找不到與職類相符合的工作，因而產生訓用落差。

⑵目前工作之相關性

中高齡目前工作與參加的職業訓練課程「有相關性」占 65.4%，相關性隨著年齡增加而遞減。而沒有從事相關性工作的主要原因是「找不到與訓練相關的工作」占 51.9%，隨年齡提高而增加。其次同樣爲「沒有證照，無法僱用」占 13.6%。

(四)職訓對就業的幫助

1、技能方面

職訓課程對於學習所需要技能認爲「有幫助」占 74.6%，但卻隨著年齡增加而遞減，認爲「沒幫助」則隨年齡增加而遞增。有幫助的程度與訓後第一份工作從事與訓練課程相關程度有關，相關程度越高則幫助程度也就越高。(行政院勞工委員會職業訓練局，2012)

2、尋職方面

中高齡參加職訓後認爲對於其找工作「有幫助」占 94.7%，且有幫助的程度會與訓後第一份工作從事與訓練課程相關程度有關，相關程度越高則幫助程度也就越高。

3、收入方面

中高齡認爲參加職業訓練會對於其工作收入之增加「有幫助」占 64.8%，其中認爲「有幫助」以 50 歲以上的 61.2%最高。而認爲有幫助的程度，受到訓後第一份工作所從事與訓練課程的相關程度有關，相關程度越高則幫助程度也就越高。結訓後至目前有工作者，認爲職業訓練對目前工作收入有幫助的程度，隨著年齡增加而遞增，中高齡認爲對目前工作收入「有幫助」者，占 66.7%，而整體平均爲 55.1%，所占比例較整體平均爲高。對於結訓後有轉業經驗者，年資最長的工作收入，大多數中高齡認爲「有幫助」，占 51.2%。

如結訓後所從事的工作與職業訓練課程相關程度越高，受訓者認爲參加職訓能夠學到所需技能、找工作、增加工作收入等方面的幫助也會越高，會呈現正向的成長關係。

二、職業訓練相關法規探討

職業訓練的相關法規範會影響職業訓練的運作模式，甚至是爲訓練成效帶來直接或間接影響力，以下就職業訓練相關法規介紹，探討相關問題。規範了正在受訓者、訓練單位、政府相關負責單位等相關人員、單位的權利與義務，除此之外，對於想要進入職業訓練系統的人員也會受到這些規範，而影響其行動。

(一)職業訓練費用

一般失業者身分須自行負擔百分之二十之訓練費用。如爲就業保險被保險人失業者、具有參加職業工會、農會或漁會勞工保險被保險人之失業者、特定對象失業者，其職業訓練費用由政府全額支付，中高齡爲就業服務法第 24 條所列之特定對象之一，因此以中高齡身分參加訓練者可免費，無須自行負擔職業訓練費

用，可以增加中高齡接受職業訓練的意願。

(二)職業訓練生活津貼

給予參加職業訓練之勞工生活上的津貼，使失業者在期訓練期間得以維持基本生活，不致因參加訓練而使生活困難。

1、津貼請領

可分爲兩種型態。中高齡失業者可以依目前的失業狀況選擇請領津貼方式。

(1)非自願離職者

依據就業保險法之規定。有就業保險被保險人之非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起，前 6 個月平均月投保薪資 60%發給職業訓練生活津貼，最長發給 6 個月。

另外非自願離職者，可依規定領取失業給付，按離職退保前 6 個月的平均月投保薪資 60%發給，中高齡失業給付期間最長可達 9 個月。而如果於請領職業訓練生活津貼或失業給付期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起年 6 個月平均月投保薪資 10%加給給付或津貼，最多計至 20%。

經各公立就業服務機構諮詢，推介參訓並持開立之「就業保險職業訓練生活津貼給付申請書暨給付收據」向訓練單位報到提出申請。

(2)特定對象

依據就業促進津貼實施辦法，中高齡者屬於就業服務法第 24 條第 1 項所列之特定對象之一，得申請領取職業訓練生活津貼。經公立就業服務機構就業諮詢並推介參加訓練，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓，且所參訓性質爲各類全日制職業訓練，得依規定於訓練期間每人每月按基本工資 60%，直接逕向培訓單位提出申請。

且兩年內合併領取職業訓練生活津貼及政府機關其他同性質之津貼或補助

最長以 6 個月爲限，申請人爲身心障礙者，最長發給 12 個月，所指之同性質津貼爲即就業保險法所定之職業訓練生活津貼。

2、津貼發給

須符合參加全日制職業訓練，全日制應符合：

(1) 訓練期間一個月以上。

(2) 每星期上課四小時以上。

(3) 每次上課日間 4 小時以上。

(4) 每月總訓練時數 100 小時以上。

職業訓練生活津貼的發給方式，依受訓學員實際參訓起迄時間以 30 日爲 1 個月計算；10 日（含）以上且訓練時數達 30 小時者，發給半個月；20 日（含）以上且訓練時數達 60 小時者，發給一個月。至少有上課滿 1 個月才能領取補助。

3、領取限制

已領取公教人員保險養老給付、勞工保險老年給付、軍人退休俸、公營事業退休金或合於勞動基準法規定之退休者，不得申請職訓生活津貼。

(三)參訓方式

1、推介參訓

失業者以何種方式進入職業訓練，可能會決定失業者參加職業訓練的職類選擇，進一步會影響其訓後就業情況。特定對象得選擇就業服務站個案管理員推介參加職業訓練，藉由個案管理員簡易就業諮詢、職業訓練諮詢，推介適合參訓者參加的職業訓練課程。或經一案到底就業服務員諮商評估後，協助個案選擇合適之參訓職類，就業保險之非自願離職者，取得免試入訓之職訓推介單，得免經甄試直接參訓。

2、自行參訓

針對特定對象自行至中心或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓，根據個別需求選擇職業訓練職類。

(四)錄訓方式

訓練單位須事先規劃職業訓練推介單的適用方式，分爲兩種係採「一律錄訓」或「甄選錄訓」。

1、「一律錄訓」

係指依參訓民眾具有「就業保險被保險人非自願離職者」或「就業保險之特定對象失業者」或「非就業保險之特定對象失業者」等身分一律錄訓。

規劃一律錄訓之訓練班次，訓練單位如有拒絕持推介單失業民眾參者，職訓中心、地方政府職業訓練，地方政府應訂定處罰條款。訓練單位如未錄訓持推介單者，應即回報原推介之就業服務機構及委辦之職訓中心。

採「一律免試入訓」，職訓局所屬各職訓中心自辦及委託辦理計畫之各職前訓練班次，將優先保留各班次招生人數50%以上之員額供非自願性離職者參加訓練。

2、「甄選錄訓」

係指訓練單位核定以甄選錄訓方式辦理者，口試時應將是否持有推介單納入綜合考量予以評分，如爲就業保險被保險人自願離職失業者及非就業保險之一般失業者身分，依甄選錄訓規定辦理。另外，一案到底服務提供持職業訓練推介單之就業保險非自願性離職失業者一律免試入訓之參訓機制，優先保留各班次招生人數 50%以上之員額供非自願性離職者參加訓練。

職訓中心自辦職前訓練各訓練班別招訓學員參訓，均採甄選錄訓方式辦理。應依課程特性，採筆試、口試或其他綜合方式，甄選合格者參訓。

(五)開班規定

1、受訓人數

每一失業者職訓班別以規劃招收 30 至 40 人，最低開班人數在 20 人以上爲原則，特定對象或離島地區之失業者專班，最低開班人數至少在 15 人以上爲原則。而保母及照顧服務員訓練職類及身心障礙者專班訓練等，地方政府無須於本

計畫內辦理。

2、學員篩選

訓練單位應查驗「勞工保險被保險人投保資料表」或「無勞保紀錄單」。中心委外訓練單位對於報名參訓者，應先至 TIMS 系統查詢報名者參訓紀錄，二年內已有二次參訓紀錄且均無就業情形，或尚在訓後九十日內就業輔導期間者，訓練單位應訪談及評估，以排除無就業意願之參訓者。訓練單位一年內對於相同之班次，不得重複招收已結訓同一學員再次參訓。

地方政府對委外職業訓練應辦理不定期訪查，作爲轄區年度委外或補助辦理職業訓練作業之參據。

3、就業輔導計畫

訓練單位除需具備辦理各該訓練職類之場地、設備、設施、師資及行政作業能力外，應於訓練計畫提報具體就業輔導計畫，敘明預定與各廠商、企業、可就業之單位團體等機構連繫或辦理雇主座談會等具體做法，並以具有甄選適訓者參訓及執行輔導學員就業能力之單位爲優先委託對象。

(六)費用補助

1、職場實習指導費

爲了鼓勵參訓學員得以學到實務經驗，達到「訓用合一」的目的，提供委外訓練單位職場實習指導費。訓練單位依職類班次特性，安排至事業單位實習且事業單位提供專人進行指導管理者。

(1)補助地方政府辦理

每位八百元編列，每小時最多可同時編列三位指導員；職場實習指導費編列時數以不超過訓練總時數十分之一爲原則。

(2)職訓中心委辦

按每位指導員每小時四百元編列，每小時最多可同時編列三位指導員；職場實習指導費編列時數以不超過訓練總時數四分之一爲原則。

2、就業輔導費

訓練單位於結訓後九十日內，經統計該班別之訓後就業率由原來達百分之三十五提高爲四十五以上，或於離島及偏遠地區之班別就業率達百分之三十五以上者，得請領就業輔導費。

(1)訓後就業認定：

每一訓練班次結訓後九十日內之就業成效，無論是否符合就業輔導費支付標準，訓練單位應將結案報告送地方政府，及將就業結果登錄 TIMS 系統。各訓練班次結訓後九十日，進行第一次系統勾稽，經勾稽查驗於訓後九十日內，曾有加入勞保紀錄者，即完成其就業判定。

無法經由系統勾稽模式進行就業判定者，因學員特殊之就業樣態，如自營工作或無一定雇主加入職業工會保險者、非典型之工作就業或僱用型態、原住民重點地區及偏遠部落之訓後就業及其他得由訓練單位採逐案實地瞭解個案就業情形之人工方式，進行個案就業調查，進行個案切結就業調查，填寫就業切結書，進行就業認定。

(2)就業輔導費金額：

爲鼓勵訓練單位投入訓後就業輔導工作，增加訓練單位之誘因，就業輔導費發放由每班次每人三千元提高至四千元。並刪除地方政府得彈性提高得支付就業輔導費之就業率門檻規定。

(七)訓後就業率規定

以補助地方政府職業訓練而言訓練單位所辦班別如屬上年度就業率低於百分之三十或連續二年低於百分之四十，或於離島、偏遠地區所辦班別如屬上年度就業率低於百分之二十或連續二年低於百分之三十者，除有特殊原因及具體改善作爲外，不予委託，邀請各該領域之學者專家擔任評選(審)委員辦理審查，應就訓練單位所提訓練計畫書擬具初審意見供評選(審)委員參考，並選擇學員學員訓後三個月就業率可達百分之五十以上之訓練班次優先辦理。中心委外辦理職業訓

練者，職訓中心應提供此履約績效之資訊予評選（審）委員作爲採購評選（審）時之重要參考。另外，委辦訓練單位於結訓後九十日內，經統計該班別之就業率未達百分之四十五，或於離島、偏遠地區所辦班別之就業率未達百分之三十五者，應依比率計罰違約金。針對未就業學員之相關資料，該系統逕匯入網際網路三合一就業服務資訊系統，由公立就業服務機構辦理後續就業服務事宜，主要是將職業訓練與就業服務加以銜接。

而中心自辦之職業訓練績效，以各訓練班次結訓學員訓後實際就業率達到百分之七十爲預期目標。

(八) 職業訓練相關法規問題

1、招收對象

雖然職業訓練係以就業爲導向，在這個脈絡仍有一些問題。例如依照地方需求規劃職業訓練職類，有時卻會受限於地區沒有培訓單位的問題，部分受訓者只能受限於地區性的職類參加，部分職訓課程招生困難，爲了達成開班要求，因此招生考試流於形式(李德純，2009)。

2、契約形式

就業輔導費支付的認定問題，於本章第二節有提到，以切結書爲就業判定者，因行政單位人力不足，難以有效了解確認，因此對就業輔導費核發標準寬鬆不一(李健鴻，2008)。將訓練委外的方式，是透過契約的方式約定之間的權利義務，因此有關訓練單位的缺點僅能以契約規範，不會受到相關法規的規範(潘盈竹，2008)。例如針對招收重複參訓者，對於訓練單位直接的影響可能在就業成效的表現，然就如先前所提到有招生率的壓力，因此仍會選擇招收重複參訓者，對於訓練單位這方面並無較嚴謹的法規規定。

第二節　中高齡者職業訓練問題探討

本文討論的主要以中高齡失業者所參加的職前訓練，因此本節主要針對中高齡者參加職業訓練的相關問題進行討論，透過過去相關文獻瞭解可能影響訓後之就業成效因素，透過問題的瞭解更進一步中高齡參者與職業訓練與就業之間可能存在的問題與關係。

一、訓練前相關背景

(一)參訓動機

王瑞宏(2004)研究表示部分參訓者的參訓動機與訓練機構辦理目標不相符，受訓者並無就業意願，且將參訓動機分爲內在與外在動機，以「取得證照」和「獲得工作」爲主，其次是爲了「生活津貼」補助，少數是爲了內在動機爲「求知興趣」，而外在動機是失業者選擇參加訓練的關鍵因素，同時並應協助釐清職業性向與職業觀念。應由內而外地更瞭解個人需求是什麼、增加個人對整個環境的瞭解，進一步才能有效的提升失業者的就業率。

李德純(2009)就大多數的學員參加訓練是「爲了就業」，期望透過技能學習以利其就業，其中以中高齡者的就業成效較其他年齡之參訓學員差。另外，大約有四成學員非爲就業而參加訓練。如爲非以就業爲目的而參訓之學員，對於求職的積極性相對較弱(孫仲山，2009)。吳秀光、鄭錫鍇(2005)的調查顯示，參加中心辦理訓練課程的原因參加職業的原因以受到訓練課程的吸引，其次爲可以認識新朋友，再者爲可以得到政府津貼。

(二)區域差異

有部分地區因爲職訓或求職的資訊較爲不足(楊靜利，2012)，因而失業者無法在失業後迅速的連結各種資源以協助其就業或再就業，職業訓練資源未能於適當時機提供給需要的人使用。區域性的問題，進而也可能導致部分訓練單位出現招生困難的問題(潘盈竹，2008)，招生壓力下可能有職業學生，然而卻有另一部分有職業訓練需求的失業者未能即時獲得相關的資源。

(三)學員篩選

同一門課程學員間能力差異大，導致學習成效差的情形，造成職業訓練資源的浪費，因此應事前將學員能力加以分類，安排至合適的班別(職訓局，2010)。訓前的篩選機制，會影響學員訓練品質、效果，訓練的進行應盡可能滿足每位學員之需求，以致使資源能做最有效的運用。應盡可能避免職業學生，職業學生不但會影響評鑑結果，同時也不利於社會資源的有效分配。

應建立適性測驗的機制，以就業爲目的導向，非僅是因爲爲了領取職業訓練生活津貼而參訓，可透過職業訓練生活津貼的規劃，對資格加以嚴格規範，減少社會資源的浪費，將重視就業率提升至就業穩定度(鄭錫鍇，2008)。透過篩選機制選擇適合的學員，並協助學員能夠及早掌握職訓學習目標，使學員訓後有更多的機會可以學以致用，與就業市場連結(李德純，2009)。

(四)受訓者背景差異

掌握失業者的特性，包括其背景、學習動機、特定對象、區域因素等，除了參訓者工作意願是重要因素，工作的認知、人格特質以及價值觀也是重要影響因素，尤其「年齡」對於中長期失業者訓後就業是關鍵因素(孫仲山，2009)。

王瑞宏(2004)研究也顯示中高齡者個別之間的異質性，例如不同性別、年齡、婚姻狀況、健康狀況、失業時間等，訓練成效會有顯著差異。另外，參訓次數愈少、訓練期限愈長、中心自辦訓練，中高齡參訓者的滿意程度、學習成果成效均相對較佳，加上中高齡者有別於一般訓練者有不同的特性，因此教學方式也應隨著對象有不同因應策略，以符合教學訓練所欲達成的目標。

鍾翠芬(2008)的研究以不同的背景來分析職業訓練的學習態度、學習遷移與學習成效，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、子女數、失業期間、訓練期間等。如果中高齡者選擇與過去知識、工作經驗類似的領域作爲學習內容，能夠在學習層面上有較好的表現，產生增強的效果，以垂直遷移的形式最多，且性別在學習態度、學習成效上存有差異性。然而另外有研究持不同意見，認爲不同性

別的學習成效並無顯著差異(孫仲山、李德純，2007)。

二、職業訓練過程

(一)訓練職類選擇

吳秀光、鄭錫鍇（2005：115）將中高齡者適合受訓職類，從三個面向討論，發現之間呈現兩個層次的影響關係，即勞動供給面與勞動需求面的訓練需求會影響轉換面的訓練提供，勞動供給面是轉換面提供訓練的參與者，轉換面的訓練成果又影響勞動需求。勞動供給面爲本身的主客觀因素，即學習能力、職場經驗、接受職業訓練的動機、接受職業訓練期望；轉換面從訓練機構之分析、規劃、實施、評鑑等能力來討論，勞動需求面包括企業意願、產業人力需求、產業發展趨勢。

1、中高齡者個人職訓職類選擇

中高齡在課程的選擇以是否容易學習、體力與記憶力是否能負荷等爲主要的考量，電腦相關課程以入門基礎爲主，在其他職類選擇亦偏好技術門檻較低、有較多人際關係接觸的課程，然而中高齡者所感興趣的資訊類課程，卻常與市場對中高齡勞動者的需求存有落差，根據調查結果顯示適合中高齡者的職類或工作，具有低技術要求、低專業要求、低進入門檻、無年齡限制必要、可短期養成等(吳秀光、鄭錫鍇，2005)，這些因素往往是影響中高齡者結訓後就業的關鍵。

2、就業服務單位與職業訓練之聯結

職業訓練單位與就業服務單位之間的合作存在落差，服務無法完全順利銜接，部分就業服務人員對於職業訓練業務較不熟悉(李德純，2009)，因此無法確保失業者得經就業服務人員的諮詢，而選擇參加合適於失業者個人職業訓練的職類，且大多情況就業服務員是依照失業者個人意願而選擇職業訓練之職類。

(二)訓練期限

大多數的職業訓練期間爲三個月內的短期訓練，均未超過六個月之規定，可能造成吸引特定對象失業者在結訓後，出現重複參訓的結構性因素，且中高齡失

業者結訓後再參訓的情況尤其明顯，表示促進就業的成效有限，未能有效達成職業訓練以就業目的的最終目標，同時也存在資源重複享用的問題，甚至排擠到其他失業者參訓的機會(李健鴻，2008)。

然而另外有研究是持不同的意見，訓練期間以三個月以下的就業狀況最好，訓練期間越長則失業狀況越趨嚴重(戴淑媛，2001:98)，且大多數的中高齡失業者期望能以最短的時間回到職場，因此對中高齡的訓練期限不宜太長(蔣震夷，2001)。有關訓練最適宜的期間，同樣也有研究表示，失業期間與訓練成效之間有顯著的差異，參訓時間以一至三個月的課程學習，其成效較高(鍾翠芬，2008；李德純，2009)。

臺南職訓中心的調查顯示，雖然部分雇主表示學員能將訓練後之技能直接運用在工作上；但爲了補強實際操作經驗的不足，仍需要對勞工進行公司的職前教育訓練，因此建議延長課程時數、與設進階班、企業實習的機會，又其中企業實習被認爲是減少訓用落差的最佳方法，建議對學員進行後測，針對不足部分再加強訓練(職訓局，2010)。

(三)訓練成效

訓練學習成效會受性別、年齡、參訓動機、失業週數、婚姻狀況、訓練單位、訓練模式、訓練職類、訓練期間、訓練時數而有差異(李德純，2009)。而蔣震夷(2001)是以參與不同訓練次數、訓練機構、訓練地點、訓練期限、經費來源、班級型態、學習途徑、訓練職類與課程規劃等因素來做爲研究項目，研究結果顯示這些對中高齡者之訓練成效有顯著差異。

孫仲山、李德純(2007)研究以年齡、教育、家庭責任、失業經驗、參訓動機、訓練類型、訓練單位的不同而有差異，其中以失業經驗是影響學習成效的關鍵，失業者透過職業訓練資源交換關係，進而得以使職訓學員得以順利求職轉銜進入就業職場。教育程度、訓練機構、訓練機構的地區別、訓練班別及訓練期間對學員的就業情況會有差異(戴淑媛，2001)。

對於中高齡者的學習成效爲大多持正面且肯定，特別是就業的幫助與知能的改變成效最爲明顯，然而在符合需求的項目上與學員預期存在著落差，另外在學習遷移方面，其與學習成效是成正相關(鍾翠芬，2008)。

三、職業訓練成果

(一)影響訓後就業之因素

結訓後會因爲學員年齡、畢業科系、職涯規劃、訓練模式、訓練職類、學習態度、積極態度、期待適配、求職網絡、學習成效、就服資源的不同，影響就業表現(李德純，2009)。不同的背景、興趣、參訓動機，會決定其訓練職類的選擇，進而影響到失業者學習成效、學習致用及就業表現，然而學習成效佳並不代表足以使失業者獲得就業機會，反而年齡限制、職業期待、環境的適配程度、訓練單位的訓練品質、就業服務資源，對於學員訓後的就業表現更是重要(孫仲山，2009)。中高齡受訓者相較於其他年齡層訓後成功就業的比例較低；但相對於在高學歷的中高齡失業者影響則較小，且同樣也表示中高齡者生理特質是成爲阻礙失業者訓後就業的關鍵因素(李德純，2009)。同樣也有研究顯示，結訓後未能就業受到年齡的影響所致，且受限於雇主僱用中高齡者的意願不高，而又因爲無合適的工作機會及適當的就業媒合管道，導致中高齡訓後無法學以致用(戴淑媛，2001)。

中高齡者參加職業訓練未被錄用的原因，雇主會擔心中高齡求職者學習速度、工作效率的問題，因而直接影響到中高齡者的就業狀況(職訓局，2012)。年齡是影響中長期失業者訓後就業的關鍵因素，尤其是對中高齡者而言，且中高齡者職訓的學習成效，通常不是影響其得否順利就業的最主要因素，生理特質通常才是阻礙中高齡者訓後就業的主要因素(孫仲山，2009)。除了職業訓練所帶來成效、個人生理變化，還有社會環境對年齡所形成的一種認知，後者是影響中高齡獲得就業機會最關鍵的因素。因此提供完整的就業輔導對中高齡就業更顯重要。辦理中高齡者職業訓練應以「訓用合一」爲目標，然而因爲辦理的難度較高，需要結合企業界的力量與職訓機構共同合作，並應以就業輔導爲重點，參加訓練的中高

齡者個人之間有異質性與對就業市場的不瞭解，應依據個別的背景、經驗選擇合適的職類，針對不同特性提供相關的就業輔導協助，並減少或避免不就業而重複訓練的情況發生(蔣震夷，2001)。

使職訓資源能充分運用，盡量避免「職業」參訓者的可能。參訓者認爲訓練機構較重視教學輔導；但就業服務相對於較疏忽，且加上訓練單位認爲就業輔導並非其經常性的業務，因此就多數訓練單位的就業輔導功能，能提供對學員真正的幫助仍然有限(王瑞宏，2004)。職業訓練與就業服務之連結不夠，缺乏系統性的規劃，因此職訓課程無法永續性發展，且出現重複參訓的職業學生問題(黃琬慧，2009)。除了技能的培養，訓後的就業服務、媒合對於失業者更是重要，提供了資訊的連結。

(二)就業成效差異原因

除了前面所提到的因爲中高齡者個別的原因外，承訓單位的表現、資源連結也會影響職業訓練的結果。

1、不同訓練單位所造成的差異

(1)自辦

自辦訓練主要針對民間無辦理意願、設置訓練成本龐大職類、職訓市場無利基職類、民間缺乏相關專業師資與設備且民間辦訓能力薄弱等之職類。又因中心所辦理的課程其時數長且屬於基礎訓練，又在管理、師資、設備、就業機會聯結較爲完備(鄭錫鍇，2008)。訓後就業成效與辦理的職類有關、學員的篩選等皆有相關。職類的開設，除了依據產業需求的影響外，也會受到訓練單位的本身能力而有所限制，尤其是委外訓練單位，能夠辦理的職類相對受到限制。因此，自辦訓練成效與訓後就業率往往較委辦單爲佳。

(2)委辦

相較之下，委外單位以營利爲目的，容易受到獲利、成本等的限制，因而訓練之品質也會受到考驗，所辦理的課程也大多屬於基礎的職類，訓練時數較爲短，

也會受到區域性與開辦該課程的難易度，產生政策執行上的落差(潘盈竹，2008)。，且委外可能產生代理人的問題，導致所託非人、資訊不對稱下所隱藏的道德風險，篩選學員的功能也相較於自辦單位薄弱(鄭錫鍇，2008)。

委外機構有招生與開班之壓力，會影響委外單位在評鑑上的表現，使得下一次能夠得標的困難度增加，因此職業學生的狀況就難以避免，然而此情況下，會造成政府資源分配錯置及浪費，另外在法規面，因爲對於委外單位沒有相關法規的規範，訓練品質不佳的訓練單位，可能使原有的訓練目標偏移，而造成社會資源的浪費，地方訓練單位可能受到人情關係影響，而找相同的代訓單位(潘盈竹，2008)，與職業訓練本意欲提升就業力的宗旨相違背。學員於職訓後的就業無強制要求，又因委外開辦職訓的單位有開班壓力，因此部分失業者會主動要求參加某類職訓，可能多次參加職訓，但實際未有就業的情況(藍科正，2011)。

2、就業之認定

訓後就業認定的標準，會影響職業訓練相關成效之評價，進而影響整個訓練的實施。訓後就業認定，除了透過系統主動勾稽外，另外尚有以切結書的形式表現，切結書因爲受到查核人力有限的情況下，難以確認實際就業狀況(李健鴻，2008)。形成有就業之名，卻無就業之實，因而未能確實達到改善就業的情況，而再次的回到職業訓練體系中。以就業穩定度而言，研究調查參與職業訓練的學員與未參與職訓者，就業穩定性並無太大的差異，反而主要是受到工作本質、員工特性、市場環境等因素的影響(職訓局，2010)。

第三節　職業訓練成效評估模式與指標相關制度探討

一、成效評估模式

(一)評鑑相關理論

評鑑指標的設計會影響職業訓練績效的表現，以下就 Kirkpatrick 之四層次、CIPP 模式進行介紹。

1、Kirkpatrick 四層次

Kirkpatrick 於 1959 年提出訓練成效四層次評估模型(four-level model)，可從學員的反應、學習效果、行爲改變程度、以及結果等四個層次來進行訓練評估、衡量。

(1)　反應 (reaction)

衡量即學員對於訓練計畫的感受、反應、訓練的滿意度、學員需求與課程之間的相關性。主要的方法是透過問卷調查，確保學員的動機和興趣，因爲學員的興趣、動機會影響學習效果，也就是學員如果對於訓練沒有正面的反應，代表他們可能不會主動地學習。雖然正面的反應可能無法確保學習的效果，但負面的反應，肯定會使學習的效果降低。

(2)　學習 (learning)

衡量他們學會了多少，關注知識、態度、技能等三方面的學習(Kirkpatrick，1996)，學員透過訓練學習到了什麼樣的知識、技能的開發或改進、或態度的改變，通常訓練目標在於完成這三項中的一個或多個，因爲這些項目發生了變化，因而才會有行爲改變的發生。可以透過紙筆測驗，來確定學員所學習到的內容。知識和技能是明顯的，可以很容易藉由學員的表現而觀察到，相較於態度，則是較爲隱蔽，較不容易觀察到。

(3)　行爲 (behavior)

評估學員參加訓練後，行爲發生變化的程度，即衡量學員經過訓練的學習後，對於學員重返工作有哪些行爲的變化，學習到的知識、技能、態度是否有移轉至

工作，因此訓練移轉是第三層次評估的關鍵。然而行爲也有可能未發生任何變化，但這不表示沒有學習的發生，有可能第二層次的學習目標已經達到了，而行爲卻沒有改變。行爲改變的發生，有四種情況是必要的，首先爲必須要是渴望改變的、其次爲知道做什麼及怎麼做，而這兩項要求可以在訓練計畫中完成。再者爲工作中有合適的氣氛，在於以什麼樣的態度來看待訓練這件事，譬如是以阻止、或勸阻、或鼓勵、或需要、或中立的態度來看待學員接受訓練。第四爲因爲改變而得到獎勵，包括內在與外在的獎勵，如成就感、認同感、收入增加…等。

(4) 結果 (result)

衡量訓練的投資回報率，即訓練的最終的具體結果，訓練的最終的目標包括:獲得更高的利潤、增加生產力與工作品質、減少員工流動率、降低成本…等。此項目也是四個層次中最難以評估的。

而且在這四個層次中，每一個層次評估都是重要的，不應該跳過前兩個層次評估，就直接進行第三及第四層次的評估。第一層次的反應，藉由反饋的意見來確定訓練的效果如何，有助於評估計畫、改善未來的計畫。評估第二層次的原因在於學習如果沒有發生，則可以預期行爲將不會有改變。

第一層級和第二層級主要關心學員們在課堂上或者在完成訓練後的行爲，可以在訓練的課堂中進行評估、測量。而第三層次和第四層次則關注於學員於結訓後過一段時間後的行爲，因此必須在工作場所中衡量訓練的效果，進行評估的過程更爲複雜，也需要更多時間和金錢，雖然如此，然而評估可能可以帶來的好處，應該超過進行評估的成本，提供未來計畫改進的方向。

2、CIPP 模型

係由 Stufflebeam 於 1969 年提出，評鑑是由背景、輸入、過程與成果等四個項目，所組合而成的一個綜合性框架。評鑑如運用得當，可以促進目標的實現與幫助持續改善，評鑑最重要的目的在於改進，而不是爲了用來證明。

該模型對評鑑的定義是對某一個對象的本質、滿足目標的需求、意義，以引導決策、宣傳有效的做法、增加所涉及現象的了解，界定、獲得、報告，並描述和判斷這些訊息的一個過程，引導進行形成性評鑑和總結性評鑑(Stufflebeam & Shinkfield, 2007)。

(1) 背景評鑑 (context evaluation)

評估需求、問題、機會、資產等，有助於決策者確定目標與優先事項，以及幫助有關的參與者判斷目標、結果。主要是目標在於設定界線，確定受益者並評估其需求，找出滿足需求的問題或障礙、確認地區性條件和機會，提供目標改善之設定及判斷結果的基礎。

(2) 輸入評鑑 (input evaluation)

評估替代方法、資源分配、行動計畫、所需預算之可行性及成本效益。主要爲訂定一個計畫。先檢視滿足特定需求與目標的實際狀態，透過回顧相關文獻、參觀模範性的方案、諮詢專家，評估者組織專項研究小組，參與專項討論、分析，評估者使用這些資訊來評估可以接受的方案，反應受益者的需求、潛在效益、成本、現有的體制，接下來評估者向決策者提出是否應尋求新的解決方案之建議。

(3) 過程評鑑 (process evaluation)

評估計畫的實施，幫助引導活動的展開，對計畫進行持續性的查核。藉由監督、記錄，來確認或預測程序設計的瑕疵或實施上的瑕疵，判斷計劃的績效，並解釋結果。目的是提供管理者與工作人員對於計畫進行程度及達成效率之相關資訊的回饋，也幫助確認執行的問題，並將該計畫進行必要的修正，定期評估參與者接受與履行自己角色的程度。

(4) 成果評鑑 (product evaluation)

目的是評估、解釋計畫達成的結果，整體帶來的影響、效益與可持續性、可以移轉性。透過蒐集描述和判斷計畫的結果，包括預期以及非預期的、正面或負面的結果，做成循環性決定，決定計畫的繼續、改變、終止。確定符合該計畫需求的程度，解釋整個計畫的價值和意義，是否實現了目標、及其成本費用，這樣的結果是否值得投資。從之前的背景、輸入、及過程評估之調查結果，來解釋成果評價是非常有用的。

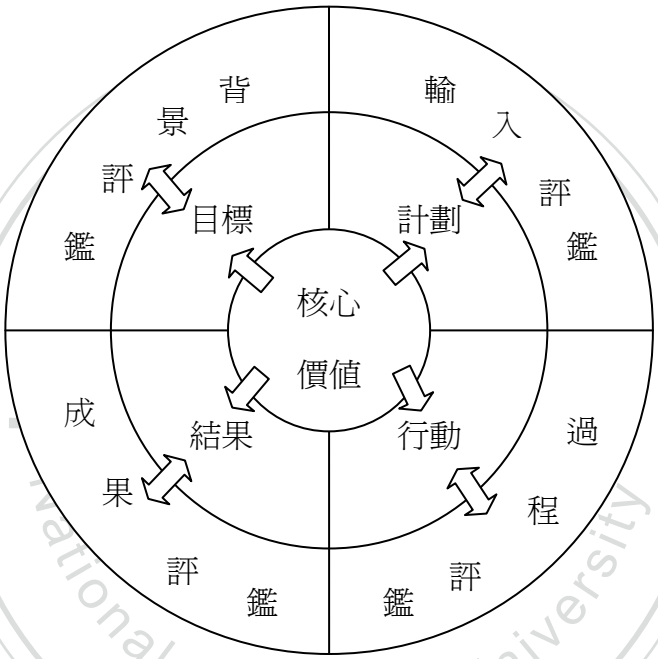


圖 3-1 CIPP 模型

資料來源：Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J.（2007：333）

CIPP 模型是一個以價值觀爲導向的模式，且其根本在於促進發展，強調利益相關人參與評鑑過程的重要性，並提倡累積研究，以持續改進，協助將資源做更有效的分配 (Stufflebeam & Shinkfield, 2007)。

鄭錫鍇(2006)職業訓練評鑑可從四個層次進行討論，分別爲職業訓練規劃、職業訓練投入、職業訓練產出、職業訓練成果。我國的評鑑指標忽略較規劃、產出面向，成果面相僅重視結訓後就業率，而相較忽略已就業結訓學員的所得與訓練成本效益的評估。

(二)我國職業訓練評鑑指標

判定職業訓練成效，受到評鑑指標項目內容的影響，並用來檢視訓練績效與品質，確保職業訓練資源得以有效的運用。職業訓練績效評鑑指標項目包括：

1、行政管理：

(1) 訓練品質評核系統(Taiwan Train Quali System,TTQS)：

該項由基準評量的架構由「PDDRO」(Planning, Design, Delivery, Review, Outcome)等 5 個構面組成。

(2) 行政管理服務配合度：

(2-1)職業訓練業務資訊管理系統登錄

(2-2)課程安排穩定性調課異動頻率

(2-3)師資安排穩定性

(2-4)申訴管道及處理

(2-5)訓練輔導

2、訓練實施：

(1) 課程實施之文件資料狀況

(2) 課程師資實施狀況

(3) 教材設施運用狀況

(4) 教務管理狀況

(5) 費用津貼收核狀況

3、訓練績效

(1) 結訓學員三個月就業率

(2) 結訓學員滿意度

評鑑指標分別所占的分數權重：行政管理 30 分、訓練實施 20 分、訓練績效 40 分，總分爲 100 分。評鑑結果是以星等之方式表示，依各項評鑑指標成績由高至低之排名序位，以五星等之方式公布各訓練單位之評鑑星等及其各項評鑑指

標之星等。評鑑總分達四顆星[1]以上之訓練單位，且各項評鑑指標達四顆星以上，兩年內免接受評鑑。而評鑑總分達四顆星以上，且行政管理指標四顆星以上、訓練實施指標三顆星以上、訓練績效指標三顆星以上之訓練單位，一年內免接受評鑑。

我國之職前訓練係屬就業導向之訓練措施，因此將「結訓學員訓後成功就業」規範做爲委外訓練單位履約驗收之必要條件，會於委託訓練規範中明訂訓練單位就業輔導工作執行事項。

二、訓練評鑑相關問題

1、政策與執行落差

訓練評鑑有助於相關單位釐清訓練目標、提供更合適的訓練，使人力資源得以發揮。爲了更加符合訓練需求，進行市場的職缺、職能調查的評估是相當重要的，但是評估後的結果，其資訊運用常會面臨因爲執行是由各個不同單位所負責，目標設定可能因此而有落差，又加上資訊的即時性不足，配合市場應盡可能兼顧各方需求，使職業訓練能發揮更大的效用，另外有提及評選委員重視委外單位的實績，因此可能使得每年選出的廠商重複率高，及同時也重視委外單位的行政規劃能力，如能力不佳時，會產生配合上的困擾(潘盈竹，2008)。鄭錫鍇(2006)也指出職業訓練政策、規劃與執行分散的缺點與落差，策略性規劃尚不足。訓練需求評估與學員預定目標有落差，應落實對個人、產業、市場人力需求的評估以縮短落差，有助於規劃適合中高齡訓練的職類(戴淑媛，2001)。

孫仲山(2009)說明評鑑制度存的在一些問題，包括：(1)訓練單位熟悉取得高分的技巧，可能出現有些品質不好的訓練單位仍可以獲得承辦權，加上職訓中心有發包的壓力；(2)就業率的定義過於寬鬆；(3)對就業的認定過於狹隘；(4)評鑑委員的標準不一致，或因個人特質而有差異；(5)以監控、防弊的角度進行評鑑，使訓練單位到有不被受信任的感覺存在，因而對此感到挫折，甚至會影響到雙方

[1] 該項指標成績排名達前百分十至百分三十者。

的溝通效果。

2、評鑑著重方向

我國職業訓練重視總結性評鑑，相較形成性評鑑則較缺乏，應加強形成性評鑑，可以直接地將資訊回饋到職業訓練計劃中，且在測驗方面較多著重在認知和技能的評鑑，大多數的訓練單位未將中高齡參訓者的生理與心理特性考量於測驗之中，在總結性評鑑應再增加評鑑的內容，包括全方位的學習成果、結訓後的就業狀況、雇主滿意度、成本效益分析等(王瑞宏，2003)。

3、標準評鑑機制之確立

鄭錫鍇(2008)指出職業訓練評鑑的部分缺失，由於職業訓練職類課程眾多，如果只以一套評鑑指標，將無法依據不同的情況而呈現不同的結果，如在評鑑訓練成效時，僅強調就業率與取得證照率，無法反應受訓者接受的職類與其工作類型的關係、訓練目標，了解受訓者的工作與課程之間關聯，才能確定所投入的資源是否有發揮其價值，應將行為的改變、績效的提升也加入。戴淑媛(2001)也認為應依不同的訓練性質，規劃合適的訓練成效評估之指標。以充分反映不同情境下其真實的情況，同時可做為安排中高齡職業訓練時的參考。

就業率與完訓率，也應視其不同之職類予以區分，亦建議除量化之指標以外，應增加量化之開放性指標(鄭錫鍇，2006)。受到過度強調訓練單位的就業率，訓練單位因而傾向以開設就業率高的職類為優先(李德純，2009)。另外公共訓練除了經濟性，同時也兼具社會性目的，然而這類指標尚不夠明確。對訓練單位評鑑的方法，各單位依各自標準進行評鑑，還未達到一致的共識，標準存有落差，這方面仍有待努力改善(鄭錫鍇，2008)。

第四節　小結

本章將中高齡者參加職業訓練的現況、職業訓練相關法規、參加職業訓練過程的相關問題、職業訓練成效評估方式及相關問題加以整理，做爲探討職業訓練與中高齡者就業之間關係的研究基礎。中高齡者於結訓後的工作多屬於部分工時，該類的工作特性就業相對不穩定，可能使其再度淪爲失業者，雖然有一部分可能是受到就業趨勢與市場需求的影響，然另一部分可能來自於職業訓練制度設計與中高齡互動的結果。

職業訓練相關的法規，影響著中高齡失業者的如何與職業訓練互動，中高齡失業者參加職前訓練，因爲係屬特定對象的關係享有免費參訓，並得以中高齡失業者的身分領取職業訓練生活津貼，僅對於領取同性質之津貼領取有所限制，且津貼的領取又未有所需間隔期間的規定限制。這樣的制度的設計，使得中高齡者可能得以同時享有多重優惠，進一步也提高中高齡者再次參加訓練的意願，也增加了中高齡者重複參加訓練的可能，因此重複參訓者以中高齡失業者所占的比例較高。然而如結訓後未能順利回到職場再就業，則未達到職業訓練之目的，恐對於職訓資源的運用產生疑慮，甚至排擠其他人運用資源的可能。同時法規也影響訓練單位如何與職業訓練制度互動，如就業率、招生方式、就業輔導等，這些皆可能影響職業訓練對中高齡者就業的成效。

中高齡者訓後的就業受到許多因素的影響，這些因素也可能是促使再次參加訓練的原因。藉由文獻的回顧，可得知訓練前、訓練過程的計畫進行等各種因素，對後續訓後的產出、就業成效，必定會產生一定的影響力，之間是有相連帶性的並且環環相扣。不同的背景、對就業的需求、參訓動機，及訓練單位的篩選機制，皆是可能使中高齡其再次參加訓練的原因。職訓職類的選擇、訓練課程安排設計、訓練成效，也同樣影響受訓者訓後的就業表現。

就大多數失業者而言，參加職業訓練是以就業或再就業爲目標，但仍然有重複參加訓練的情況，訓後就業仍無法學以致用、有就業困難的情形。中高齡失業

者尋職遭遇困難的原因主要是年齡限制，顯示年齡的因素對中高齡者的就業存在著一定程度的阻礙，可能而再度進入職業訓練，如何協助學員於受訓後減少這樣障礙的發生，就業輔導功能的提升是關鍵。

我國的職業訓練評鑑機制，重視就業率的表現、最後達成標準，屬於總結性的評鑑，對於形成性的評鑑則較缺乏，結訓後未能有系統的將訓練結果提出改進與修正的方案，以供後續職業訓練計劃設計，以致部分問題可能一再重複出現，如重複參訓。反而如能夠就受訓者的職訓職類選擇與實際就業市場的落差加以了解，職類與就業工作的選擇之間的關聯性，才能確實發現問題並解決問題，發揮職業訓練最大的效用，而非僅是追求就業率。

在促進中高齡者就業的政策下，鼓勵中高齡失業者參加職業訓練，以提升技能重返職場。透過中高齡受訓者與重複參訓者的觀點，進一步了解職業訓練制度的運作與問題。

國立政治大學 National Chengchi University

第四章 訪談發現與分析

第一節　訪談對象與訪談設計

本研究是以深度訪談的方式進行，在文獻的基礎下，進一步分析中高齡者參加職業訓練與再就業等相關問題，由 Kirkpatrick 之四層次模型評估受訓者參加訓練的效果，結合 CIPP 模型檢視職業訓練制度的發展，形成訪談內容。透過訪談中高齡者曾參加或正在職業訓練者的過程，藉由受訪者親身的感受，來了解職業訓練實際上對於中高齡失業者真正達到效用。爲了達到職業訓練資源有效分配，原則上應盡可能避免受訓者再次參加訓練的可能，然而文獻中也提到這類問題的存在，但多數研究並就此問題未加以探討。因而本研究透過對再次參加訓練之中高齡失業者的訪談，從其再次參加職業訓練的動機、對職業訓練之期待、與再就業之間的關聯性…等，由中高齡個人參訓的經驗、感受爲出發，了解其對就業的需求、重複參加訓練問題存在的原因，而非將該問題完全歸責於參訓者個人的原因，探討我國職業訓練制度對中高齡失業者的影響、問題，進而了解職業訓練對增進我國中高齡勞動力人力資源運用的價值。進行深度訪談的過程會依當時實際情況做調整，以期能夠更深入的了解問題所在，針對受訪者的不同的訓練情況，問題設計會有些許的差異。

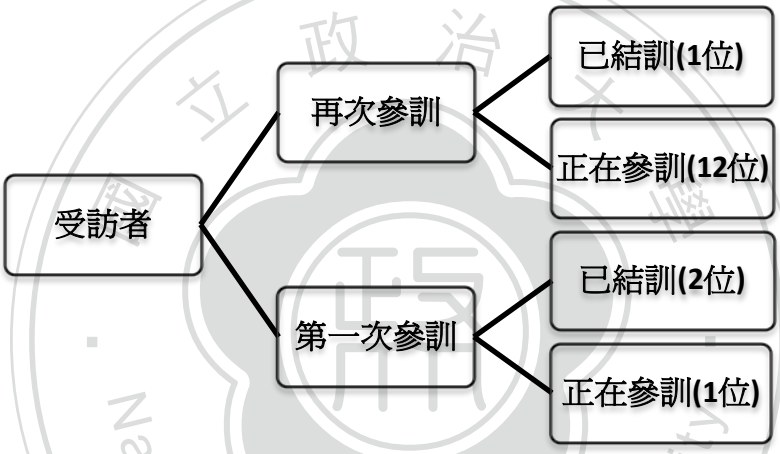
一、深度訪談對象

本文是以中高齡失業者曾經參加職業訓練，或正在參加職業訓練爲探討對象，因此受訪談者皆爲 45 歲以上之中高齡者，符合特定對象免費參加職前訓練之資格。因爲我國職前職業訓練以委辦受訓人數最多，因此受訪者亦皆爲參加委辦職前職業訓練。依據不同受訪者的參訓情況，受訪者參訓與結訓狀況共可區分爲四種不同類型，再次參訓已結訓或正在參訓、第一次參訓已結訓或正在參訓。

本文所指重複參訓是指兩年內曾經參加過一次以上職業訓練，即過去參加某一職訓結訓後在一段期間內，再參加另一個不同職訓職類之中高齡失業者，不論

其於不同訓練之間是否有曾就業經驗，將結訓後有就業經驗者與未有就業經驗者做比較，進而了解問題。本研究的受訪者共有 16 位，受訪者中共有 13 位爲重複參加職業訓練，另外有 3 位第一次參加職業訓練。以就業經驗而言，重複參加訓練者中有 4 位於第一次結訓後未有就業經驗，其餘有 9 位重複參加訓練者於結訓後有就業經驗，第一次參加職業訓練者中，有 2 位於結訓已就業。以訪談時之參加訓練情況，重複參加訓業訓練者，1 位已結訓後就業，另外 12 位受訪時爲正在參加訓練，如圖 4-1。

圖 4-1 受訪者參加訓練情況



資料來源：作者自行繪製

本文主要以探討中高齡者重複參訓的原因，與其對再就業之期待，並比照僅參加一次訓練者與結訓後有就業之中高齡者，其之間的異同。藉由不同的參訓情況，了解中高齡者重複參訓者與一般未重複參訓者，其個人在職業生涯的選擇、職業訓練過程、就業成效上有哪些異同與影響，將訪談結果加以分析，找出影響中高齡者再次參加訓練之因素、與職業訓練相關制度設計等相關問題。本研究之受訪者以代碼的方式呈現。

二、研究限制

受限於失業者職前訓練之職類課程眾多，參加訓練的身分別也有不同。本文僅以中高齡失業者爲主要探討的對象，且未將不同職類加以區分訓練狀況，及個別所參加的職類特性進行討論。由於我國職前訓練以委辦所訓練的人數最多，因此本文之受訪者所參加之職業訓練皆爲委辦職前職業訓練，未能訪談到曾參加職業訓練中心自辦之中高齡受訓者，因此在代表性上可能有部分的限制。

表 4-1 受訪者資料

受訪者代號	性別	年齡	教育程度	參訓次數	參訓狀況
A	男	50	高職	2	★
B	女	47	高中	2	★
C	女	52	國中	2	●
D	女	56	高中	2	★
E	女	51	高中	3	★
F	男	51	高職	6	★
G	男	48	高中	3	★
H	女	53	大專	3	★
I	女	58	高中	2	★
J	男	55	國中	2	★
K	女	50	國中	2	★
L	女	48	二專	2	●
M	女	51	大專	2	★
N	女	49	高職	1	●
O	女	48	高職	1	●
P	男	45	高職	1	★

★：訪談時最後一次訓練正在參訓　●：訪談時最後一次訓練已結訓

資料來源：作者自行整理

三、訪談設計

從 CIPP 的架構發展，本研究將訪談大綱分爲五個部分，在相關文獻的脈絡下，進一步發展出本文訪談內容。

首先就中高齡者參加職前訓練之前的前一份工作，及其失業的狀況、再就業所面臨的困境等加以了解，就中高齡者職業生涯的選擇與改變、市場環境對中高齡的態度、與中高齡者就業相關資訊與資源的取得，對中高齡失業者個人的再就業產生哪些影響，以此背景作爲研究中高齡失業者職業訓練選擇的基礎。依據受訪者不同的參訓狀況與其結訓後就業情況，訪談內容會進行部分的調整，針對中高齡重複參加訓練者，就所參加過的職業訓練其前、後不同職類的關聯性、再次參加職業訓練對其本身就業之成效影響，希望能藉此了解職業訓練對中高齡人力運用提升的效用與問題。

第二部分主要爲了解中高齡者參加職業訓練之動機，透過文獻的蒐集、整理，得以知道參訓動機是影響職業訓練與就業成效的關鍵。另外，就參加訓練前的選擇，如職訓職類的選擇，重複參加訓練者其前後職類選擇之關連性，職類的選擇可能影響學習效果與再就業的機會。就中高齡者從何得知職業訓練訊息的來源、是否爲家庭中的主要負擔家計者、相關津貼與給付的領取，透過這些資訊，增加對中高齡失業者就業需求的了解，及職業訓練制度相關問題的初步探討。

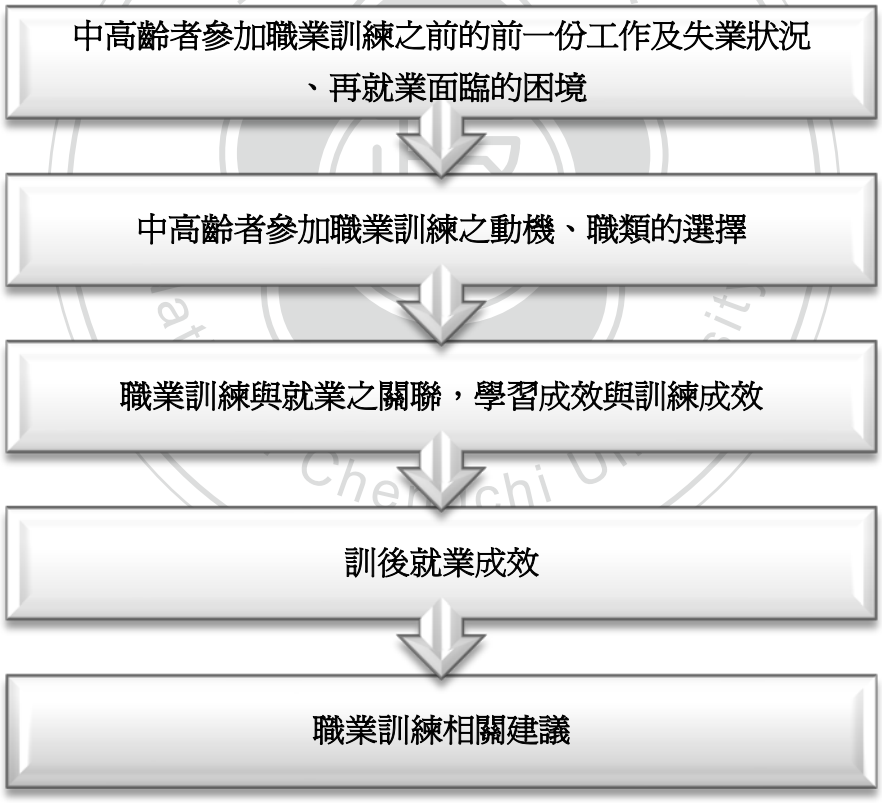
第三部分爲職業訓練與就業之關連，先了解訓練對中高齡者個人技能、態度、知識的提升，及學習可能面臨的困難，對中高齡者訓練學習成效評估。從中高齡者的角度來看訓練單位的課程設計、安排規劃、就業輔導措施等，分別就受訪者不同的參訓狀況，了解個人學習成效、訓練單位的訓練成效與中高齡再就業目標進行連結，探討這些因素對中高齡再就業的影響。

第四部分爲訓後就業成效，就訓練職類與其就業職業相關性、就業穩定度、就業薪資等加以了解。中高齡失業者能否由職業訓練的達到就業穩定的目標，中高齡結訓後的尋職過程、實際就業類型、工作時間與期待之間的差別，參加訓練

後與未參加訓練前之間的差異等狀況。探討中高齡結訓後卻未能再就業的原因與阻礙，將這些因素與就業之間的關係，了解職業訓練與薪資之間的相關性，對工作薪資的幫助程度，進而探知職業訓練投資回報程度。

第五部分爲職業訓練的相關建議，設計開放性的問題，探究受訪者除了職業訓練外，另外尚有哪些其他資源或方法可以同樣合適其個人的選擇。尤其是對無就業需求之重複參加訓練的中高齡，提供政策上的選擇建議，以減少職業訓練資源配置不佳的問題。

圖 4-2 訪談內容設計



資料來源：作者自行整理

第二節　中高齡參加職業訓練動機與選擇

由文獻回顧的過程，了解參加職業訓練的動機對中高齡訓練後有相當程度的影響力，與對於職業訓練的選擇也是。本節主要爲了解在訓練前的失業情況、職業訓練前的各種選擇。

壹、訪談發現

一、第一次參加訓練前的就業與失業狀況

(一)訓前就業狀況

1、不穩定就業

不穩定之就業狀況，導致中高齡面臨失業的風險增加，也影響職業生涯的選擇，大多數參訓之中高齡者，於職業訓練前所從事的最後一份工作大部分是屬於非典型之工作，工作類型、時間屬於臨時性，該工作甚至可能無一定雇主爲其投保勞工保險。

幫朋友的朋友做小生意，工作性質是餐飲的啦，缺人手所以就過去幫忙，所以都沒有勞保，臨時的啦。(A)

做洋蔥，農業加工，算天。(C)

是那個多元就業啦。(F)

我是一般比較是服務業的服務的，就賣東西的部分啊，在叫賣啊，那個像有人在叫我啊，去代個班啊。(K)

我在那個福利社，就是賣一些工人吃的喝的啊。(N)

2、典型就業

另外一部分的中高齡其參訓前的最後一份工作，是屬於就業相較爲穩定的，在同一份工作的工作時間也較長，然而卻受到產業結構變遷、市場需求或個人生涯選擇，而影響中高齡本身就業的相對安定性。

是做保險，12 年。(D)

因為挖以前是做鋁門窗嘛，現在沒有啊，現在都工廠一定尺寸嘛，所以我們這個就等於淘汰，漸漸都無。(F)

之前是作中餐廚師。(G)

之前是在做行銷業務，正常也是 8 小時。(M)

我那時後是銀行的資金襄理，負責一些資金或者是臨櫃，就一般正常，早上 8:30 到下午 5:30 這樣。(P)

3、對就業狀態的看法

經過訪問中高齡者其訓前最後一份工作的狀態，可以另外可發現，其實還有另一部分的中高齡者於訓前，也有從事臨時性或部分工時工作的經驗，真正爲其訓前最後一份工作，然而受訪者的回答傾向以訓前的最後一份全職工作，爲其訓前最後一份工作，即使該全職工作並不一定是最接近訓練前的工作。

沒有耶，後來結婚就是幫我先生啊，家庭主婦，以前我們是自己在果菜市場做生意。(L)

斷斷續續有，沒有固定薪水對我而言，就是失業。(M)

回來了以後，後來就是就變成有在朋友夜市，在那邊就是做那個小吃。我後來沒有去那邊幫忙是因為，他開的那一家店，剛開始生意很好，可是到最後就是沒有那麼穩定，然後那個人潮越來越少，然後他就把店面收掉，夜市也收掉。(P)

(二)訓前失業狀況

1、離職原因

(1)自願離職居多

因爲原有的工作讓中高齡者有就業不安全的感覺，因此產生離開原來所從事工作的想法，期望能轉換至其他工作類型，或者爲了實現自己人生的其他目標，例如滿足學習需求或興趣，而選擇放棄原來工作。

工作不安定，就是要到處跑。(E)

通常都是人事的問題，因為在餐飲界裡面勾心鬥角很嚴重，不只是餐飲業，各行各業都會有。(G)

比較想我現在的班就是說，比較自由業，就是譬如說，因為多方面的學習對我們中高年齡來講是不錯的，人家說活到老學到老，這是我的概念。(K)

自己想要離開，那時候想要…，再去嘗試不同的東西。(M)

我想因為那個不是長久之計，比較不適合，而且就是我不太喜歡。(N)

我們銀行就是被合併，合併的話因為就是，可能一些工作條件啊，跟之前的不太一樣，所以那時後就申請優惠退休啦。(P)

年紀的因素影響中高齡是否繼續從事原有工作的想法，尤其是從事體力性強度較高的工作，受限於生理上體力負荷的問題，選擇離開原來工作。

是因為我覺得年紀有一點了，所以呢，想就是…，因為那需要體力，要常常外面跑，我感覺已經有點累了，有點累了，所以我才會想說，那我就提早退下來。(D)

因為那(照顧服務員)要體力嘛，發現那個不行，所以就想說離開。(H)

(2)其他離職原因

部分受訪者因爲身體傷病而無法繼續從事原有工作，迫使其必須暫停原來之工作，或者因定期工作之契約屆滿、被雇主資遣等，是屬於非出於自願離開工作的。

被 fire 掉，因為他是公司營運上的資本的問題，出了問題，所以他必須裁編。(A)

因為上次是因為我住院，回來人家已經另外請人，因為我住院在醫院待了半個多月，因為你有夠人，人家不可能再多請人啊。(C)

我是在那個…嗯…鄉鎮公會、農會工作，也是短期的啊，三個月的啊。(I)

就是因為摔傷啦，所以就休息、就換，轉換跑道就對了。(J)

另外，如同先前所提到的，雖然所參加的是失業者職前訓練，不代表一定是處於失業，因爲受訪者對訓練前最後一份工作的認知傾向爲典型就業之形態，於此之後，仍有從事工作並獲報酬，但是所從事的是屬於非典型的就業形態。因爲所從事的這類工作穩定性低、收入不穩定、工作時間短，處於低度就業狀態，這種工作不安全感對於中高齡者而言就如同失業般，且在統計上無就業事實，因此可以參加職前的職業訓練。

2、失業期間與尋職期間

訓前最後一份工作至受訪者參加第一次職業訓練前的這段失業期間長度，失業週期與有尋職行爲期間之間的關係。

(1)中長期失業者居多

訪談的結果中高齡參加職業訓練前之失業週期，以失業達 24 週以上之中長期失業者爲最多，再次參加訓練者於第一次參加職業訓練前也大多是屬於中長期失業者。

(2)尋職期間不長

中長期失業者中，部分受訪者於失業後真正有積極尋職的行爲的期間，與失業期間未呈相當程度的正比，積極尋職期間偏短。失業週期在 24 週以下的，相對的尋職期間也較短，也有離開上一份工作後隨即進入職業訓練體系中，這段過程中未有其他尋職行爲。

其實我那時候沒有想要找工作，只想說直接退下來，因為那時候也 50...，我那時後應該是 50 歲左右吧，然後就想說小孩子他們都已經出社會了，那也想說體力好像沒有的好，倒不如提早退休，我那時後是這樣子想。(D)

只有幾個月吧。(J)

我是都有工作，但是都是打零工比較多啦，福利社之後就是直接來上職業訓練啊。(N)

我是陸陸續續啦。(E)

3、就業動機

(1)負擔家計狀況

可發現有部分中高齡受訓者無負擔家計之壓力，主要是隨著年紀的增加，其子女年紀也增長，負擔家庭照顧責任也就可能因此相對減輕，因而家庭負擔已經不是最主要使其就業的動力。然而部分受訪者雖回答其爲主要負擔家計者，卻與尋職動機與意願、參訓動機回答有部分相互矛盾處，需與參加訓練情況與參訓後就業情況再加以探討，受訪者兩次職業訓練所間隔的期間短，結訓後的工作也屬臨時性的工作，因此綜合這些情況，實際上該類中高齡負擔家計的壓力應爲其次的問題。

也不是，我太太也是有工作。(A)

嗯…家庭中應該是我兒子啦。(J)

沒有很刻意啦，看機會啦，因為小孩還小有些要帶，出來受職訓就是小孩讀大學了，就比較有空閒時間。所以尋找工作都一直有在找，找工作期間大概也是四五年期間。(B)

先去了該一下，反正時間也沒有很長啊。(F)

(2)經濟考量

尋職的動機以經濟考量者，可分爲以家庭或個人的經濟爲考量，隨著重視程度及認知的不同，會影響中高齡失業者的職業生涯選擇。

找工作唷，因為我現在是變成單親嘛，我喪偶我先生往生了嘛，我想說還是要，還是要那個啊，還是要就是說能夠有一份工作啊，然後至少養活自己不要給小孩負擔這樣。(N)

也是要賺錢養家啊，還是一樣啊，因為出去找工作會不好找，才會來訓練。(G)

你有收入你就可以讓你生活品質提高，你如果沒有在賺錢，你就是苦哈哈的，簡陋的生活。(H)

嗯…經濟啊，這是很實際的問題。(M)

因為以前在銀行收入都很穩定啊，一個月都 7 萬、8 萬這樣，現在突然...完全沒有收入，雖然也有優退的那一些退休金啦，可是那總是會花光啊，而且還有小孩子要養啊，所以那個壓力，那個家庭壓力就會浮現出來啊。(P)

(3)社會需求

藉由職業訓練的管道與社會接觸、增加人際互動，本身對於就業需求僅在追求自我實現與社會互動，也認爲未達到退休的年齡，還可繼續發揮其人力資本的價值。

最主要是互動啦，因為這個年齡還是不應該退休的年齡，經濟是還好啦，倒不至於會因為經濟問題，我們其實我們最主要還是不想要脫離社會太久，你說這些人真的缺錢嗎？不見得，不見得，不過我們還不到退休年紀啊，我們幹嘛要退休，又不是說真的都沒有辦法做了。(A)

其實…很多因素，缺錢也有差啦，還有一點，待在家裡自己一個人，在家裡也是…無聊啦。(B)

沒有刻意去找工作，一直沒有，那會想要在…其實在這段期間，我一直在不斷的學習。(D)

就是怎麼講，在家裡也是沒事啦。小孩子也大了啊，啊先生也在上班，你一個人在家，出來工作也好啊，第一個就是省冷氣啦，現在電費又漲價了。(E)

因為你長期沒有工作，你又二度就業乎，你一定要出來，因為你哪無出來呴你會痴呆，真的，因為面臨到更年期乎，你想像空間很大，孩子大了嘛，那你在家，你的被利用價值勒在哪裡？(I)

嗯…第一個就是也是經驗問題啊，然後第二個會覺得就是還可以再做，對啊，還沒有到退休的年齡，還可以再做。(O)

4、尋職困境

來自於雇主對中高齡者之勞動力運用，存在著部分先入爲主的看法，例如體力負荷能力問題、還包括社會大眾對中高齡就業的看法、態度，中高齡失業者的就業環境因而受到相當的限制，就業機會減少，其次爲經驗與學歷問題。

一直都是年紀啊，年紀、學歷這兩個最大的一個障礙，其實最重要是年齡。雖然說我們政府規定說沒有年齡的限制，都有啦，都有，就算他給你面試，他也跟你說，啊你等候通知。(A)

他就說你年齡太大啦，他就說再聯絡，那一句話你就…不用再等了，也不用再問了，如果他喜歡你，他說你明天來。那如果是再聯絡，三個字就是沒有下文，啊不然有啦，有下文就是，有很多像國泰人壽啦，新光人壽，招攬保險的人，那個很多，就是 sallers 的比較多啦。(E)

我發現 35 歲以後，35 歲以後對我來講，我那時後還不會覺得找工作很難，那時後老闆是叫我幫他做人資管理，所以要 interview，然後我就發現欸 35 歲以上的人，大概老闆都不太喜歡用了，然後呢，才會發現原來年齡也有這個就業危機的這樣。可是其實你們說，也是看行業別，那我覺得很多企業主，他們寧可要年輕，可是他也許沒有就業經驗，那當然也有企業主，覺得說欸可能中高齡的，他穩定度比較高，可是通常來講，我覺得中高齡他要找工作真的不容易，嘿，第一個年齡層就很容易被篩掉。(M)

因為本來是金融業嘛，後來申請優退以後，由於我們的年紀，可能別的行業，他可能也不會在約聘啦，或者是聘用，當然會用比較年輕的，…。年紀，我覺得因為之前也有問過那個像類似宅配的那一種貨運公司，他就說只要你超過35歲，他們都…，…，你摩托車可以送的，這個應該是，…，譬如說很重好了，我可以分批拿嘛，可是他們就是規定要 35 歲，你超過 35 歲他就會跟你講說，不好意思，那個…可能你體力上你沒辦法負荷，就這樣。(P)

年紀，第一個問題，然後經驗。就說我去外面，碰到大部分，通常還是年紀那個關卡啦，因為一進去他連面試都沒有面試，他一看你的履歷，啊抱謝(不好意思)，你太多歲了，他會直接說，啊抱謝我們要的是少年的，第一道關卡就把你檔掉了，那有些店家是不好講，…，說你把你的履歷表留下來，我們再通知你，連面試都沒有面試，他就把你履歷表，講是留下來，實際上已經不會在公司裡了啦，連通知你來面試都不會通知，他說你把你的履歷表留下來，然後我們主管再通知你來面試，結果你好你回去等，一等就沒下文。(G)

另外一部分來自於中高齡者本身對年齡的想法，中高齡受到過去尋職的相關經驗、生理上的變化、資訊科技的學習，而對自身的就業能力、自信心產生負面的影響。

面臨年齡太大，因為現在你要找頭路，差不多是 35 歲以下他才要請，真的

啊，這個大家也知道的啊，對不，你如果不要說 50 歲，40 歲他就不請你了。(F)

年齡啦，年齡有差，然後就是跟不上啦，因為現在都是電腦化嘛，我們以前的都是都是手寫的啊，現在都是用打字嘛。(N)

5、尋職管道

中高齡者所運用尋職管道包括，公立就業服務站、網路平台、報紙廣告、人際網絡，就業資訊的蒐集、來源，對中高齡者的就業選擇會產生相當程度的影響力。其中運用就業服務站來尋找工作的比例最高。然有受訪者提到就業服務站所能提供的就業資訊功能效果不佳的問題。

就業服務站我也有登記，登記很多次，也是無啦。(F)

現在如果說，像政府辦的那個就業服務站，通常來講，它的功能性並不好，企業行號會去那裡徵才的不多，所以他的資訊其實是…，並不是那麼的廣，那聽說比較多的就是，104 啦、1111、網路，可是中高齡很多他不太懂得電腦，他不知道怎麼去用這一個區塊，那我有朋友他真的不懂電腦，他還是每天看報紙啊，就是這個資訊的廣度還不夠，就是這個資訊的廣度還不夠。(M)

我發現，每個人的個性不太一樣，有的人就是，我都在我們家這裡，我都在我們家這裡，譬如說就業輔導中心，有的人他會覺得去那裡，去那裡人家一看就知道你這個沒有工作的，乎…有的人會比較愛面子。(P)

二、參加職業訓練之動機

透過了解參加訓練的動機，進而得知受訓者的職業訓練需求、問題，以評估職業訓練劃設計是否符合中高齡失業者的需要，尤其是再次參加訓練者其參訓動機，是影響再次參加訓練的關鍵。

(一)職業訓練資訊的來源

受訪者得知職業訓練訊息的來源，包括網路、人際網絡、報紙廣告，其中以人際網絡的連結方式爲最多，主要透過親朋好友的介紹。

我叫朋友幫我報名的，幫我查看哪裡有，在什麼時候要開班。(C)

最開始是我朋友他說啦，朋友啦，陸陸續續來我們就自己上網啦。(F)

首先是有看到那個廣告單啦，然後後來又聽朋友講。(N)

雖然獲得職業訓練資訊的管道有很多，然而職業訓練資訊對部分中高齡失業者的宣導仍有不足的現象，以致有部分重覆參加訓練者、及有訓練需求者卻無從得知管道者，這樣極大的差異情況。

我們就不曉得有這個管道，你知道嗎，後來一直到，朋友約我們去上，反正在家裡也沒事，後來我說也好啊，就是因為去學完之後才知道，陸陸續續有這種，相關政府辦的受訓機構，我們才會去上課，在接二連三的這樣，那對自己也有幫助這樣。(G)

我覺得，其實政府他為我們付出地方也很多耶，像我參加這個啊，我之前都不知道有這種訊息唷，這很多人都不知道耶。(O)

我本來以前都不知道啊，我還沒有來參加這個之前，我來參加這個是因為剛好朋友也有來，報另外一個班，我是本來想要…想要做一些小吃，那時候剛好正在說傷腦筋說要怎麼學的時候。(P)

(二)參加職業訓練的原因

參加職業訓練的原因與其職業訓練職類選擇，有相當程度的關聯與重疊部分，無法完全劃分，因此於後面職類選擇加以綜合探討問題。

1、第一次參加訓練原因

(1)增進新技能

以增進本身新的職業技能目的爲最多，尤其是對於雇主需求程度較低的中高齡，就業機會受到更多的限制，藉由參加訓練爲自己增加就業上的籌碼，爲自己開通更多的就業機會。

就是經驗啊，想要學另外一個區塊啊。(K)

我其實就是一直覺得說，我真的很不會做家事，那我也不知道怎麼做家事，…，人家說家事有什麼好學的，我說可是我就是不會啊，…，我說我都不會，所以我覺得我很需要，所以後來想說我要去學學看，到底家事要怎麼做這樣。(M)

就是想要至少學一技之長啊，就是第二專長啊。(N)

就是想要再多一份專長啊，多一份學習啊，這樣比較有競爭力。(O)

從失業至轉換至另一職業期間，面臨選擇轉換職業的困境，與其對該專業技能的需求，而主動尋求技能學習的機會。

我是本來想要…，我在 5 月份的時候就來看這個店面，那我本來是想要做一些小吃，…，可是我以前是完全沒有經驗，那我就想要開店，…，你之前是在金融業服務，現在馬上你沒有去學的情況下，你馬上就要自己開店，這樣風險會很大，…，就是因為這樣子，就是有去觀察，然後又想到這些因素以後，所以我就毅然決然，就是先學。(P)

(2)重新學習

過去因爲家庭、工作因素而中斷，重新學習過去專業，職業訓練可爲中高齡提供一個再次學習的場所。

加強自己一下專業，有學過有相關的。(A)

因為脫離很久了，那現在家庭的負擔也比較小了啦，喜歡啦、想從事。(B)

因為我以前是有做過會計，我以前也是唸商管的，以前有做過會計，所以想要重新在做會計，但是因為疏離，所以要從新學一下。(H)

(3)興趣學習

也有單純因爲興趣學習而來參加訓練的，滿足興趣的學習與自我實現的需求。

因為我就是，我就超喜歡，只要我有興趣的東西，我都會想要去學它，我想學習。(D)

好奇啊，感覺說因為我們的年代沒有電腦嘛，對不，所以阮不會用電腦啊，我們是不是要學才會，電腦的基礎才會啊。(F)

2、再次參加訓練原因

(1)學員第一次結訓後面臨就業困難

接受訓練結訓後再就業仍困難、包括有限的就業機會、該職場對年齡的需求、於前一個訓練所學的技能不足以應付就業所需等問題，因而重新再回到職業訓練

體系中，再次學習不同的新技能，期望增加更多元的職業技能，來以減少就業之障礙。

第一個最主我們還是想要有工作，就是說我不希望說脫離社會太久，投了太多了，都沒有用，所以都沒有用以後，我就想說在其他的是不是有什麼課程可以在讓我說能夠找到工作，所以我才會再一次機會。(A)

他就說你年齡太大啦，他就說再聯絡，那一句話你就…不用再等了，也不用再問了，如果他喜歡你，他說你明天來。(E)

有中餐的底子，…，四十幾歲去說我要當你的學徒沒有人要請。剛好有這個機會教，我們當然有機會學。(G)

我去應徵文書的時候，他說你才剛學過為什麼還來上，我說我學的是筆記，筆在記，一般的公司行號也要用會用電腦，所以我光會記帳不會電腦是沒有用，我不敢去應徵啊。(H)

(2)津貼誘因

參加訓練的原因，其中不乏因職業訓練津貼而來參加訓練，津貼加強中高齡者來參加職業訓練的動機與誘因，有些並未以就業爲目標，加上經濟壓力小，因此僅將職業訓練視爲可領取津貼與打發時間的場所。

像實際上還是來這邊玩的人，大有人在啦，他不是真的想要來學的，他有的人是甚至於是為了那生活津貼兩萬塊來學的。我們班上 30 個，有一個退訓了啊，自動退訓啊，後來，兩三個人講才知道，因為他知道他領不到補助金，他領不到他就自動退訓，他退訓的理由是講得天花亂醉，…，他後來知道領不到他就不想學。(G)

因為你這個也有補貼啦，第一也是有補貼啦，而且來這裡乎，因為我對餐飲煮的這一部份我就很非常喜歡它。(I)

人就是這樣子有個惰性嘛，我去學學，學習慣了我就做下去了，那有些人只是要領個失業津貼，學完兩個月他就回家，不做了。(H)

可是他們根本都沒有要想找工作好不好，也不說沒有要想找工作啦，其實…，因為有些人像，像他就專門，他有具備這樣的資格啊，他就去請領那個津貼啊，然後就是他在生活上面沒有那個問題嘛，對啊，然後反正打發時間，我發現是有

這樣的人啦。(O)

(3)興趣學習

可以發現重複參訓者，將職業訓練同樣視爲興趣學習的地方，因爲參加訓練的條件相對寬鬆，而有再次一次參加職業訓練的機會。

因為我看到他的那個課表裡面有一些我想要的、我想要學的。(D)

第二次我就帶我二姑去啊，剛好網路行銷，我剛好有說網路行銷那還不錯，我就跟他一起報名，就很有成就感，因為從不會到稍微會一點，然後會你就會想要再去學。(L)

有很多都是中高齡，完全幾乎都是中高齡，我們這一班最年紀最大的有 60 幾歲，他女兒都已經 30 幾歲，大家會覺得是去接觸這個是一件很有趣的，上課起來我覺得很開心這樣。(M)

再次參加訓練者除了再就業問題的困擾外，也有因爲第一次的職業訓練的經驗，有相當程度的好感，包括可領取津貼、再度學習等，又對於職業訓練相關資訊的取得、流程更爲熟悉，也是促使中高齡再度回到職業訓練體系的原因。

(三)再次參訓之間相隔期間

我國職業訓練評鑑包括結訓學員三個月就業率，三個月爲觀察期間，部分受訪者未滿三個月即再次參加訓練，A、B、E、F、H 等 5 位受訪者皆未滿三個月再次參加訓練，尤其 E、F 受訪者於參加陸續再參加 2 次以上的職業訓練。

沒有，那個沒有多久，才兩個禮拜而已。(E 第一次訓後)

也沒有啊，因為也差不多兩個月而已啊。(E 第二次訓後)

應該兩年多。(F)

三、職業訓練職類

(一)與過去經驗、教育之相關性

1、第一次參加職業訓練

透過文獻與過去經驗、教育相關性越大者，能爲職業訓練的學習、就業帶來

正面效果，對於專業有加強的作用。大部分受訪者第一次選擇的職業訓練職類與其過去經驗、教育無相關性。僅少數其選擇的是與其過去工作經驗、教育有關，共有四位受訪者，爲 A、B、G、H 受訪者。是否會影響後續職業訓練的學習、就業成效，於後面再加以探討。

有學過有相關的，我認為說我來學這個應該都 ok 的。(A)

我結婚之前就是在旅行社上班，對這個比較有興趣，這個自由性、彈性比較大，也比較豐富一點。(B)

房務就是飯店那個住房率的那個房務，因為跟餐飲都有關啦。(G)

跟以前都沒有相關，因為我是讀農校的。(F)

2、再次參加職業訓練

受訪者再次參加職業訓練職類仍然大部分與其過去經驗、教育無相關性。中高齡者傾向以個人喜好的職類爲優先選擇，且偏好電腦相關職類，然而如果在其選擇的過程有受到其他因素的干擾，如報名的過程有其他選擇的加入，受訓者考量則會以選擇與過去經驗相關、容易就業的職類。

我一直說想要找電腦課程，後來來這裡以後我就要報另外一個電腦課程，他們小姐跟我講說現在有這個課程，我想一想這個也許…，他們小姐是建議說這個的話可能對年齡上比較沒有那麼 care，你說辦公室應用的那個以後出來可能也是，年齡上可能會比較 care。(A)

我本來是想要上電腦課程啦，就是時間有一點強碰到啦，我來這邊本來是要來上電腦課程，後來又說現在我們房務員要開課，好像也跟旅遊有關係啊，最近有很多飯店在蓋，我本來不太有興趣這個啦。(B)

(二)訓練職類選擇的考量

1、第一次參加職業訓練

職類的選擇與本身對工作的需求有關，接受屬於較基層工作的訓練職類、電腦資訊類、相對於工作選擇性較多元的職類，例如可以創業的，與受訪者想參加訓練的原因有相當程度的關聯，藉由職業訓練課程的學習，增進本身的職業技能，

以滿足工作上的需求。

因為我想要吃頭路（有工作）啊，因為沒有這張牌，我不能工作啊。因為學煮菜的，丙級是為了應付說我職場上的需要。(C)

可是那時候剛好正在說，傷腦筋說要怎麼學的時候，就是剛好烘焙班，我朋友就跟我講說，有，那剛好，因為我剛好有涉略到小吃嘛。(P)

因為我不會電腦。(L)

我本來也想說要學電腦啊，因為之前一直接觸的機會不多啊，剛好有興趣，然後他剛好也有開班，時間剛好上可以配合。(O)

2、再次參加職業訓練

與第一次訓練時的職類考量因素有部分相同，不同在於因爲中高齡者在第一次結訓後有求職的經驗，其求職過程中面臨各種的挑戰、困難，因此再度投入職業訓練重新學習，選擇容易就業的職類，例如因爲體力上的限制，轉爲體力需求性較低的職業訓練，重新再學習。還有部分受訓者是以獲得更進階的學習需求爲考量，選擇再次參加訓練來加強過去學習的專業。

房務這方面可能他們比較沒有年齡上的限制，就想說這個 CAD 已經行不通了。再找看看別的，看有別的專長、跟課程，更方便我們去就業的。(A)

比較有選擇性，比較好找頭路啦，你如果要找吃的，是不是對我們來說會比較緊張，因為你丙級在煮比較簡單，宴會班在煮比較精緻。(C)

清潔想一想說看有沒有找工作啊，因為這種任務功能，屬於較基層的，較有人要請。(F)

因為年紀大了，像我們去找工作很難，...，你要是說能夠在家裡，網路行銷的話，你家庭又顧得到，然後又有收入，然後你又不用說一直去外面這樣子，給人家綁死死這樣。(L)

家事服務其實是要體力勞動，他是要力氣的，然後當然你說，他有他的技巧，巧勁，可是絕大多數他還是你要要有相當的體力，那…後來我發現說，我不是那麼耐操，所以我發現說，這個培訓了 400 個小時，其實他的範圍蠻廣的，他也有教家事管理、然後家事清潔，也有教一些基本的烹飪，當然我就發現說，體力勞

動那麼長的時間，對我來講有時候會是一點負擔，大概我如果一天接半天的 case，我可能還 ok，如果接 8 小時，回去大概就已經…哦，已經沒力氣、沒電了，那我又不想把自己累成這個樣子，所以我就在想說，那還是要再尋找更適合的。(M)

除了滿足個人的學習興趣以外，也希望結訓後能夠藉此從事自己所喜歡的工作，來充實生活。

因為我看到他的那個課表裡面有一些我想要的、我想要學的，因為如果我想真的要有事情做，有一份工作來做的話，又不會限制我的上下班時間，…，那就是網路行銷啊，所以我想說把功夫，稍微調整一下，就是學學人家老師，他們的功力，…，我是比較想要學這些。還有一個想法就是，因為我一定要找事情來做，覺得這樣子好像才不會老人癡呆，這是我的想法啦，然後還有一個就是，就是因為我這種年齡了不需要什麼賺什麼大錢，所以我想說，我只要有一天有一個，固定的什麼事情讓我做。(D)

爲了考證照以備不時之需，做爲轉換工作的後盾，如 K 受訪者於其第二次受訓期間，仍有兼職的工作。

如果這個證照考到的話，我們就是再換跑道啦，因為我想要的是多吸收，多方面的，不是單一。(K)

以個人學習興趣的方向爲選擇職類考量的依據，因此優先選擇本身有感興趣的課程，同時也認爲這樣這的職類選擇應該是最適合其個人的。

因為我以前我就是比較喜歡那個美術啦，比較喜歡畫畫，所以我覺得上這個班對我來說應該是比較適合啦。(N)

F 受訪者參加第三次訓練以後，將職業訓練視爲提供學習與見習不同職業的機會，且認爲時間充裕的人可以多參與該類職業訓練，可見其未有就業的壓力，而是將職業訓練視爲一種政策的福利。

我是感覺說，他推出的很多啦，你總是看一下，政府就是他會去推出多元嘛，多元就是要給你來，有時間的人來多加充實啊，你可以先去瞭解說，搞不好我們沒有去上這個課，我們也不知道說什麼是導遊領隊，什麼是理髮。所以先去了解一下，反正時間也沒有很長啊。(F)

(三)不同次訓練之職類選擇的關聯性

B、C、D、G、I、J、L 等 7 位受訪者，認爲其選擇參加與過去參加訓練的職類是有關聯的，H 受訪者前兩次訓練有相關。選擇有關聯性的職類的原因，因爲認爲可在同一領域再加強專業、更多認識，或因爲對同一領域有相當的學習興趣。

因為跟餐旅相關的啦(B)。

都是烘焙的課，蠻相關的，就是因為有興趣吧，要不然其實有很多機關他們開的課都有，很多樣化，可是因為我還是會選擇我喜歡的，我有興趣的。(C)

因為要更上一步啊，是這樣，門市他跟我們那個居家清潔有連帶關係。(J)

因為你在一個公司作會計，你就要會文書嘛。(H)

認爲完全沒有相關者爲 A、E、F、K、M 等 5 位受訪者，即與前面所提到參加訓練的原因與職訓職類選擇的原因有關，主要爲了培養其他方面的技能，職業可以有更多元的選擇空間。另外，部分來自於結訓後尋職過程面臨的困難，包括體力上的限制、市場對中高齡的需求。H 受訪者過去前兩次參加的職類是有相關性，然於再次求職時仍面臨的困境，而有了轉換職類的想法。

當然其實我比較想要的工作並不是比較屬於這種比較勞力的，因為我從以前就做開發做業務甚至於我以前階級到會到經理，所以我比較喜歡的是動頭腦的，啊問題現在的社會型態已經慢慢轉成那種年齡觀念很重，所以慢慢我們已經被社會淘汰，我們只能退而求其次就去那一種比較勞力的。(A)

因為年紀去應徵會計，人家比較不會用這麼老的。(H)

沒有太大關係。(F)

因為我想，我要再再多學習，另外一個挑戰。(K)

四、相關津貼與給付請領經驗

受訪者皆符合就業服務法所規定中高齡職業訓練生活津貼的請領資格，其中 A、H 受訪者有領取失業給付的經驗，又同時符合失業給付與職訓生活津貼。受

訪者本身對於相關津貼領取的權利義務皆有清楚的認識。另外職業訓練生活津貼的請領，E、G、H 位受訪者在兩年內領滿 6 個月，F 受訪者在四年內領滿 12 個月。然而是否爲了領取津貼而參訓，必須與其訓後再就業狀況一同加以討論。

我是領三個月以後我就去上課，因為我們可以領九個月，你領三個月後，因為我有看到這一些課程，我就跟他講說我想去上課。…，我去上課，這段時間我換領他的生活津貼，我上完課以後，我再回去報到，我再繼續領我以前剩下的六個月，因為我已經領三個月了嘛，再來就會剩六個月，你就繼續在領，不過他還是會一直給你繼續給你媒介一些工作，…，我目前領三個月後來又領兩個月，就已經五個月了嘛，我還剩下四個月，等我這些課程完了以後，我再回去，我在跟他講，如果我有找到工作，他就停止這四個月。(A)

有，我有領四個月(失業給付)，因為我可以領九個月嘛。…，我已經滿六個月(職訓生活津貼)，所以他說我有一個月不能領。(H)

5 次 11 個月，你如果 4 年就可以 6 次。(F)

貳、訪談分析

一、第一次參加職業訓練前的就業與失業狀況

(一)職業訓練前的就業經驗，可能會影響學習成效與結訓後的就業。

中高齡訓練前的就業狀況，會對職業訓練後的就業狀況產生相當程度的影響。G、H、N、O 等 4 位受訪者結訓後所從事的工作，與過去的工作經驗有相當程度的關係，然職業訓練的學習成效未必完全能顯示於訓後的就業上，如 N、O 受訪者所從事的工作與訓練職類的關聯性不大，但經由學習的過程增加對自我的肯定，有助於就業。

(二)失業期間的尋職行爲可能會受到就業動機、尋職困境、尋職管道的影響

受訪者中以不穩定的就業狀況居多，相對在就業上面臨較大的失業風險。然而離開訓練前最後一份工作的原因，卻是以自願離職者所占比例較高，反而非自願離開工作的情況在本訪談中出現的比例是較爲少數。訓練前大多是屬於中長期失業的情況，失業期間的長短可能會影響就業的選擇，大多數受訪者失業後真正

的尋職期間，不一定與失業期間是相同，甚至有離開工作後隨即投入職業訓練，期間未有尋職的經驗，而之間的差別與就業動機、尋職困境、尋職管道有很大的關係。

(三)就業動機、尋職困境、尋職管道可能影響中高齡再次參加訓練的原因

是否爲主要負擔家計者即家庭經濟壓力，可能會影響其尋職意願的程度，大多數受訪者表示仍需爲家庭中主要家計者，然而有少部分受訪者的回答卻有矛盾的地方，實際上未刻意尋找工作或以再次接受訓練爲目標。中高齡對就業的需求動機，社會需求逐漸大於經濟層面的需求。又因爲「年齡」問題對所有受訪者而言，皆表示是其在尋職過程中面臨最大的阻礙，可能因此降低求職的意願與信心，加上受到個別所能蒐集的就業資訊廣度差異，及就業服務體系資源連結效果不佳，也影響了再就業的可能。因此嘗試透過職業訓練解決中高齡就業問題，中高齡失業者接受職業訓練可能相較於一般失業者所花費的成本低，其成本包括尋職期間的經濟、訓練費用、受訓期間的經濟等，而中高齡不但享有免費又可領取職訓生活津貼，使中高齡失業者有較高接受訓練的意願，但也可能弱化其求職的積極性產生，甚至重複參加訓練。

二、參加職業訓練的動機與職類

(一)熟悉職業訓練資訊的蒐集

一部分因爲有過去的經驗，更爲熟悉這類資訊的蒐集，可能使無就業意願的失業者或非勞動力，因而一再參加職業訓練。造成職業訓練資源重複運用於同一受訓者。另一方面則仍然有相當大部分的失業者不清楚這類資訊的蒐集，失業者不但未能受到職業訓練的協助，也導致訓練單位面臨的招生率不足的問題。關於職業訓練資訊的宣導仍有可進一步加強的空間，應讓更多人認識使資源並分配於需要的人。

(二)參加職業訓練的動機可能同時受到許多因素的影響

參加訓練的原因以爲了增進技能爲多數人，雖然大部分所接受職業訓練職類

與過去經驗、教育並沒有相關性，但是職類的選擇也大多以能夠幫助其本身就業或考取證照爲考量。參加訓練的動機仍不乏有因爲爲了滿足興趣學習、領取津貼而來參訓的。然而職前訓練主要是以促進就業爲目的，較不適合做爲興趣學習的地方、或成爲可領取津貼的一個場所，如此資源是無法充分發揮其原來價值的。

(三)部分重複參加訓練者再次參訓所間隔時間短

部分重複參訓者參訓原因是以增進技能、就業爲目的，如此對於就業應該是有正面成效，但從再次參加訓練所相隔時間來看，部分再次參加訓練與前一次訓練所相隔時間未超過三個月，顯示訓後可尋職的期間相對也是短的，因此也並無法明確判斷訓練對中高齡實際就業成效與影響，難以有效的評估訓練資源運用的效果。

(四)參加訓練的動機與職類選擇的原因之間是關聯的

本身興趣與能力之間的評估及市場對中高齡的需求影響，對訓後的就業成效產生影響。

(五)再次參加職業訓練的職類與之前職類、及工作經驗、教育相關性越大者，對於結訓後學以致用有相當程度的幫助

就業再次參加職業訓練者大多認爲其所參加之職類之間有關聯性，職類有相關性越大，對於其專業性的提升有正面的效果，強化該領域的專業知識與技能，提高成功再就業的可能性。

三、津貼與給付對中高齡失業者的吸引力可能降低就業尋職動機

職訓生活津貼可以增加中高齡受訓的意願，然而也津貼與給付加強再次參加訓練的吸引力，部分受訪者雖表示是有就業意願者，但是實際兩次訓練間所相隔時間短，主要可能是受到津貼或給付所吸引，而降低目前尋找工作的積極性，傾向先領取完津貼或給付，因而不斷在職業訓練生活津貼中徘徊或與失業給付之間的交互循環，因而也降低就業意願的可能，因此必須進一步檢討相關津貼領取規定對職業訓練資源的配置。

第三節　影響中高齡職業訓練問題分析

就中高齡的訓練過程情況進行討論，由受訓者的角度，對相關問題進行探討。將影響整個職業訓練過程的相關成效，分爲中高齡個人因素與訓練單位相關設計兩方面來檢視訓練成效。

壹、訪談發現

一、中高齡者個人之學習成效

(一)學習內容

中高齡對於其所參加之該課程內容的學習，皆有達到相當的成果，不論其所參加的是第一次或再次參加，受訪者皆能說明在該課程所學習到的相關內容、知識、技術，中高齡對於其自身的學習能力、態度是持肯定的意見。

其實每一堂課，不管是 CAD 或房務我覺得，我學到的都蠻多的啊，其實老師並不會藏私啦，我們憑良心講。他們都很熱心教啦，只是這是每一個的學生的學習態度，還有他本身的吸收能力，我覺得這都關係都很大，我覺得我吸收能力算還蠻不錯的啦。(A)

因為其實太多了，不可能把所有課程把這些東西都納進來，但是我覺得其實重點不是，不是那個東西，覺得是你在學的過程，我很喜歡，因為那個過程就是你會認識，你應該會懂一些烘焙的、烹飪的一些理論，我覺得那是我在這邊學的更多的。(D)

(二)學習成效檢視

學習成效除了透過訓練單位所舉辦的測驗、考試來檢視以外，從中高齡自己的角度，對於本身在訓練過程的相關學習成效進行檢視，對於課程內容吸收的程度、學習的專業度，了解中高齡在訓練過程，對相關學習的要求標準、衡量方式，訓練過程的學習成效，以中高齡受訓者個人的感受最爲貼切。接受訓練後知識、技能的改變，相比過去有差異，是中高齡者用來檢視其學習成效的方法。

一幅畫或者是一個圖案的話，我幾乎都有達成。(N)

一定知道比較多東西的。(B)

(三)學習目標的達成

受訪者認爲有達到預期的學習目標，尤其是不曾接觸過的訓練職類，對於學習目標的達成是正面的效果。

就至少最基本的啊，電腦會基本的電腦會用啊，嘿啊，會上網啊，不然以前都不會上網。(N)

譬如說成本的計算，成本的計算，還有那個食材，食材控管跟製作。(P)

很多啊，因為反正學到哪一項都會，學到了，學到說，因為如果像說我學CAD，我就去學到電腦啊，我本來是一無所知啦，你如果學到，反正就是…，因為以前不曾接觸的職業，就要去接觸到他啊，因為時間沒有很長啦，也是都加減學。(F)

再次參加訓練者，對於學習目標也有正面的回應。

我覺得烹飪的技巧我有大概，當然不能全部講啦，就是已經有一點進步，因為有一些以前的概念，以前在烹調的時候，有遇到一些問題的時候，我不曉得要怎麼樣去解決，可是就是這樣子過去，可是我來這邊，我發現真的有幫助，有幫助，真的有幫助。…，經過他講了以後你才，唷，原來就是這樣子唷，不然以前真的不曉得。(D)

(四)學習困境

1、第一次參加職業訓練

學習速度對中高齡受訓者是在訓練過程中的挑戰，加上沒有相關的經驗、背景，是全新的接觸，及學員間能力落差所產生挫折感，但是他們皆能夠藉由其他學員們、老師、訓練單位的協助、鼓勵，找到解決問題的方法。

因為我們 CAD 的時後，是都年輕人啦，只有我們三個比較多歲，當然困難是有啊，因為我們是只有了解而已，速度我們當然是跟不上別人。(F)

我剛開始學那個美工的時候，就是都不會，壓力很大耶，剛開始，因為我連 Key in 的動作都不會啊，我壓力很大，剛開始我想要放棄，裡面那個經理一直說

剛開始學，因為我就是沒學過很吃力，可是後面有那個什麼，他說壓力就不會那麼大，所以我就一直上，然後真的上完然後又有，想一想學得蠻多的，又上那個網路行銷。(L)

就是學的比別人慢，因為裡面是我最年長的。(N)

因為覺得那個速度會有點跟不上啊。(O)

中高齡者生理上的變化，如視力、體力的衰退，也會對中高齡在學習的過程產生影響。

那時後真的是，體力是一個挑戰，我們那時候學的時候，包括有時候拿那個重的機器，打臘機我們也要試。(M)

應該…沒有啦，讀冊比較困難啦，眼睛看不到。(C)

接受的訓練課程是屬於較基礎的，因此對部分中高齡而言，認為本身在課程學習上沒有太大的困難，除了課程上學習，外部的資源連結也是影響學習表現的關鍵。

還是要你能夠在外交上面不要怕生主動去跟人家問一些資訊，…，最主要是個人服務要好啦。(B)

居家清潔還好吧，因為平常在家裡都…。(J)

清潔我的部分是還 ok 啦，因為清潔是單這樣在清潔。(K)

2、再次參加職業訓練

因為有了先前的經驗，面臨的困難減少了許多，尤其是所參加的訓練職類之間有相關者，而另一部分則是因為參加的職類是屬於更為進階型的課程，因此在學習上的難度也會相對提高。同時也和先前所提到的原因有關，因為所接受的訓練是屬於較基礎方面的、及學習心態的不同。另外，職類所需要較細緻技術的職類，相對地學習的難度也就越高。

居家清潔是比較沒有什麼困難，因為這是屬於較…基層。(F)

不會啊，因為我覺得我很幸運耶，因為我們這一組的人都非常的合群，…，我們這一組的人，大家都非常合群，然後做工作的時候，是非常的開心，我們是很快樂的在做事情，…，我覺得很好啊，因為我們是很快樂的在學習。(D)

手機包膜比較恐怖，在烤的時候，你烤太熱的話，拉的話會破裂，有分十幾種，有薄的、有厚的，然後有烤漆膜，有什麼特殊膜，啊有什麼，有很多啦，那個東西也很貴，看有什麼手機要自己排。…，你那些膜都要自己付，一張膜要200，第二個就是你有烤漆的手機貼上去撕下來，烤漆會跟這上來，啊那支手機就不行了，那烤漆你就要賠人家，外面都不是你想像的那麼簡單。(E)

因為我們那個老師都講英文,他那個程式都是英文,所以我就比較吃力一點。(L)

(五)學習成效相關問題

1、學習速度較慢

因爲第一次接觸該職類，且中高齡者蒐集資訊速度與一般受訓者有差異，加上生理變化的影響,所參加的並非中高齡者專班的設計,中高齡者在課程學習上,速度有較慢的情形。

可以就是少一點啦，然後因為對我們這種年齡來講啊，覺得要…速度要放慢一點啦。(O)

我覺得都不錯啊，只是有些老師會教得比較快，我比較跟不上這樣子，因為我們這種年齡的話比較跟不上啦，因為根本就沒有摸過電腦，你這樣子一下要教得很深奧的話乎，比較困難，我這種年齡會比較困難。(N)

加強是應該我們自己要加強，自己的關係，我是覺得他們課程都不錯，啊可能我們年紀有差，還是說以前沒有接觸過，可能吸收程度會比較不好。(L)

2、學習態度

未抱有特定的學習目的，認爲職業訓練所能帶來效果。因此學習的態度也相對較爲消極。

會計的原因是因為我老婆有想要上啦，我跟他去。…，我們這個幾百個小時哪有可能學多少東西，只是學說它的基礎，他的理念，這個就是這樣，這樣而已

啊，對不，你無法度什麼。(F)

二、訓練單位之訓練成效

(一)課程設計方面

1、課程設計與內容不一致

雖然受訪者皆能明確說明他們在訓練過程所學習到的內容。但是部分訓練單位所安排實際上課的內容與原來課程設計有落差，甚至使部分受訓者的上課權益受到損害，未能使每位學員獲得同樣的學習機會。

因為我們的導遊課程是和大客車一起，所以有時候課程就在那邊自修，因為他們去開車，整天都在那邊等老師，他們如果去上大客車，我們就在那邊自修。但是我現在很後悔，那時候應該要選大客車，因為兩種都能夠上。這個課程我還比較喜歡，比較多，才有比較像在上課。他們也是有教到這一方面，人際應對上 EQ 要改進啊。(B)

2、專業熟悉度不足

訓練單位希望能夠安排更多元、充實的課程，但是對中高齡受訓者反而認爲增加對該專業的熟練度，比起安排學習更多樣化的項目對就業效果會更好。然而僅有幾百個小時的受訓時間，對於職業技能提升的程度有限，雇主也對於中高齡者職業訓練後的專業度仍然存有疑問。

包括後來我自己結訓完後我還自己一直加強，我還去買其他書來輔助，因為我們那時候裡面還有室內設計的課程，我從以前從年輕就對室內設計蠻有興趣的，啊剛好學到我就自己結訓完以後我還問老師，老師還介紹我書，我回去買書自己再加強，我去應徵室內設計的都沒有用，因為可能因為那比較專業他們認為我們成熟度不夠啦，年齡也是一個最大問題啦。(A)

他在課程 360 小時，他安排不同的很多的單元，他說其實每個單元，時間也說長不長，說短也不短，你真的能帶也是一點皮毛而已，你覺得你對這個部份特別有興趣，你一定要下課後，扒著老師，然後盡量想辦法去在多挖點寶、去學，甚至有機會能夠去踏入那個行業。(M)

他的速度可以再慢一點，譬如說，上課不要一次上那麼多的那種內容，就是

比較精專這樣子。(O)

我們前前後後學的東西總共 54 樣，可是有 300 個小時對不對，然後扣掉那個學科的部分,那其實我們在學的時候,譬如說一天可能就是學一樣或者是兩樣,可是如果說能夠改成說，我今天學的這個東西他是分三天，那第一天我可能因為剛接觸，對不對，我是完全不懂，可是第二天的時候，我可以把昨天的缺點完全修正過來，那第三天的時候，又把第一天、第二天所有的缺點在修正過來，那到第三天的時候，又加上老師這兩三天的指導下來，我相信這個東西，我們都會印象比較深刻。我有跟同學聊，就發現說昨天學的，前天學的，現在想起來好像有點遙遠，然後有一點模糊。(P)

3、證照與實務關係

以證照爲取向的班別，課程安排、教學是以符合證照考試的規定，而忽略可以直接運用於就業上的可行性，不能用這樣的技術來生產產品，因此實際上能對受訓者帶來的幫助就是在於考取證照，可能因此獲得相關產業的入門券。

生意的不適合，因為他那種的…我感覺學得沒有那麼精緻啦。(C)

因為丙級證照，是教你那個…那個基礎，那個方式，你要考試，你就是必須要遵照他們的，事實上從那裡出來，沒有一個…如果你要用那一套的，你煮不好吃啦，那每一道都不是很好吃，比家庭菜還…不好吃。(I)

4、訓練時數有限

職業訓練時數有限，因此在一定的訓練時數下，能夠學習的內容與熟練度也是有限，接下來必須要靠受訓者個人的努力。

時數…，時數應該是可以更長一點，因為你…，因為你比較長，當然是教的比較深入啊，對不？時間長當然老師比較多東西可以教，你時間短，老師是跟你講一些大致上重點給你啦。(F)

他沒有辦法太深入，所以就變成師父領進門，修行在個人。(M)

因為很多東西，我相信熟能生巧啦，就好像我今天不會煮菜，我第一次煮的菜一定是…，他的鹹或者是淡，拿捏不準，可是第二次，我煮的時候我就知道，我上次因為少放了一些鹽，對不對，這一次就多加一點點試看看，可是第三次，我可能他的那個鹹淡調的是最剛好，所以就是一次一次要累積那個經歷。(P)

5、課程內容與實際狀況落差

課程設計未能反映實際狀況，以致接受訓練尋找相關工作可能受到限制，影響就業。H 受訪者也因此選擇再次參加訓練來加強。

會計的部分他是手寫，沒有教電腦的部分，...，所以這一種只能找小公司，規模小的，像現在公司也都用電腦很少有手寫了。…，所以想說應該要學一下電腦會計的輸入，我要去參加文書處理的那個班，他有問我說為什麼我剛結訓就業來上這個班，好像訓後三個月不能再參加訓練，我說因為會計都是教手工記帳的，沒有電腦的，現在都電腦化，應該要增加一下電腦的才可以，想一想他就讓我參加了，沒有電腦找工作就會比較限制，只能找小公司的，大公司的都不行，也不敢應徵。(H)

因爲學員的背景不同，除了以就業或創業爲目的外，課程安排上也應著重在人際溝通上、工作倫理的認識，因爲學員認知的落差，也可能影響學習的品質。

但這個可能是因為創業的課，學員大家都有自己的意見，我上過那麼多課，還沒有學員吵架，這個有，會計較，甚至還有互相嗆聲的，如果有人際關係的課，至少會比較…，覺得這一班素質比較低。雖然是小吃，可能素質也是要提高，因為以後你對你的客人講話，人際關係都是用在生意上嘛，他這裡面沒有人際關係、沒有工作倫理。(H)

(二)師資專業性

部分訓練單位未對於師資相關的專業性加以篩選，甚至是受人情所託，爲了節省聘僱老師成本，未能依專業性的不同而安排不同的師資，產生所託非人的現象，而影響學員的學習效果與訓練品質。

這邊是都有在盡力，也是愛學員自己配合啦，自己要有那個意願啦。改善唷，我是覺得之前那一班師資可以再加強，師資可以再加強，是之前那一班的啦，現在這一班我還蠻滿意的。因為他們都找自己的朋友，補習班主任的朋友。就是你會覺得說，他們不是真正說在教學上，會有很強的教學能力啦，說給學員吸收較多。(B)

師資我感覺不夠，因為師資太少的話，學的東西就有限啊。(C)

怎麼上，上來上去都是那個老師，從頭到尾都是他在上，你看手機包膜，從

頭到尾都是他，所以那一間很爛啦，因為他只有前面像什麼勞動法令請一個，然後還有一個什麼門市服務啊什麼，的總共請兩、三個而已，其他都是那個老師，好爛唷，然後他們就是教你包膜，你一上課就包包包包包到五點，隔天再來，就叫你包包包包包包包到五點，就是練習啦，用練習兩個字把你釘死。可以就是他的課不要那麼多啊，多上別的課啊。(E)

像這個性別平等這個不用上啦，可是老師都在裡面 conversation 啊，沒有什麼用啊。還有一個，共通核心職能對不對，這應該上一兩課可以。你看我們像現在就是，像這個比較多門市經營模擬啊，零售概論啊，還有什麼企劃書這個也要上，像那個老師的課也很多。因為如果他不好的話，是不是不能更改，啊你換老師的話是不是可以緩衝一下，緩衝一下。因為他是用關係進來的，用他老婆的關係進來的，不然他以前在，他在玩具反斗城，怎麼可能來這邊上課。他一個老師他上三種概念對不對，企劃書、零售、經營，你經營是不是可以換老師。(E)

(三)學員篩選機制

1、招生問題

對於委外訓練單位而言，如果招生不足，便無法順利開課，同時會影響以後相關的評鑑成績與相關補助，在招生不足的情況，學員篩選機制的落實更是困難。

因為他剛好 30 個人，他名額還沒滿，所以他說你只要報名我都讓你進來。這個他是，我很早就報名，那時後他招生不足，開不成，他就說那你要不要保留，我說好，那你就保留，然後他就說，欸你有親朋好友想要報名的話，你趕快幫我們樓上揪樓下這樣。(M)

那我這一次去上這個班，才發現我們有的同學他其實也有去受過別的不同的訓練，可能就是…，像我後來再介紹的進去的一個同學是…，他前不久，他是去訓練那個 200 多小時剪頭髮。(M)

我覺得這樣子，不是很理想，因為你去用這個資源，可是你沒有這些人去上，他這些…，他又開不成，然後他這些經費又沒得用。(O)

2、學員能力落差

個人對自己的了解不夠，或僅以興趣爲考量，加上訓練單位爲了滿足招生率，未仔細評估、篩選學員之間的能力，學員程度落差，然而在教學不能受到個別狀況的而忽略整體性，也增加了中高齡者在學習上的困難。

因為學習的，去學習的年輕人也很多啊，他們都跟得上，但是因為我這個年紀比較大，而且沒有接觸過電腦所以比較困難一點。啊是也不能以我為準啦…，因為會電腦的人太多了嘛，像我這個完全不會的真的很少。(N)

那個 photoshop 唷，可是我學的都忘記了耶，還有一個是什麼修圖唷。可是那很難，對我來講還算是很難，因為我一接觸，因為他們就是缺學員啊，就是他們也是要學員啊，然後他就說我適合上那個班啊，我就去上啊，可是對我來講，我覺得有點難，因為我就是比較要學，比較基礎的啦，那個 word 啊、什麼的。(O)

(四)就業輔導措施落實狀況

1、就業輔導成效不佳

雖有大多數的訓練單位有落實相關的就業輔導措施，部分然而未能就個別狀況提供不同的資訊需求，例如有家庭的中高齡受訓者就業的考量就會受到地點的限制。

媒和，有在講啦，但是有的都要帶你到外縣市，我們有家庭的比較不方便啦。(B)

訓練單位舉辦相關就業輔導措施，然而實際上對於中高齡就業的幫助成效不佳，所辦理的相關徵才活動，徵才所需要的工作性質與職類無太大的相關性，及可選擇的就業類型有限，且透過該管道順利就業的情況不多，實際帶來的就業成效不佳，就業輔導純粹流於形式。

他們有，上課期間他就會說，會請幾家廠商來面試，不過我覺得那種是流於形式啦，我覺得那都沒有效果，因為據我知道我們面試的好像都沒有，也許就偶爾來談一談就走，也沒有什麼用。…，跟我們政府的這種機關，他們只是一個交代而以啦，也許就是說，公司他政府有補助什麼的話，你沒有經過這一個的話，政府就補助比較少或怎麼樣，所以他們會礙於這種規定的話，來這裡做個面試，面試以後完，他就用某些理由就把這些，啊這個沒辦法適用，全部刪掉，這是我的想法啦，啊不過事實上真的來，有去上班的據我知道是沒有，我們那一班都沒有。(A)

第一次沒有，那這一次我覺得他有，他有安排校外的義賣，我覺得這個大概

就是結合行銷啦，可是實際上時間很短，不是很長，所以應該學的是有限啦。(D)

有媒和啦，畢業那天有媒和，有叫四、五十位廠商來媒和啦，效果不好，因為他來的有限制啊，不是那麼多元啊，不像我們在就業輔導中心看的、或報紙上看的啦。是固定那六七家啊，效果…當然有限啦，比較少，我們在求才令看還比較快一點。(H)

對我覺得沒有效，因為都是一般的，沒有什麼比較特別的那個工作，他來…那個求職的那個單位啊，就是都是比較一些業務性的啦，譬如說壽險啊。(O)

除了透過訓練單位所舉辦的就業輔導措施外，老師對學員的幫助也是關鍵，學員從老師身上獲得有關該職類的各種就業相關資訊，老師對於就業輔導的落實有相當的幫助，部分受訪者表示從老師獲得的資訊較訓練單位所提供的，更爲貼切、符合他們的需求。

不過我們的老師倒是相當熱心，像我前一陣子我有跟他談，我說如果說我想要到某一家飯店去上班的話，老師跟我說你如果要去的話我幫你寫推薦函，所以我覺得老師反而對我們的幫助比較大一點。(A)

他有跟我們…算說…怎樣找工作，在上課期間老師都有教我們，說我們考出來啊，可以去走哪一條路這樣，哪一條路線，都有跟我們說，因為給我們學習啊。(C)

我考這個，老師他們會鼓勵我們下去做生意，自己創業，所以他不會去輔導那個，因為感覺說，做這一途自己創業，比較好做。(C)

他也在業界 20 年，然後他在跟我們上課的時候，他一直在有意無意中，在課堂上一直在提示說，OOOO 多好多好多好，那後來說我們有要去上班的人，有意願的人你可以跟他講，後來他一直到結訓的時候，他也推薦我們去那邊，幫我們找就業啦，啊實際上他也是幫他們，他也是那一家的顧問嘛，他也在幫他找人。(G)

2、加強雇主面之聯結

在就業輔導方面期望訓練單位能與企業做更多的連結，爲中高齡者就業建立更多的橋梁。

當然就是我們學的東西，當然能夠學以致用是最好啊，對啊，那如果說，因為可能我們學的這個是比較屬於某一個區塊的嘛，都有這一方面的企業嘛，那如果說有跟這些企業或者是民間業者有結合，這樣子的話，轉介的話。(P)

其實企業跟職訓局他們做一個橋樑，去溝通，譬如你這公司有缺 CAD 這方面，我們這一邊有人在訓練，訓練完以後，我們適不適合直接到你們公司去上班，對應該要這樣子去做，才是直接對我們有幫助。(A)

其實因為清潔的、管家的價錢，價碼有時候差異蠻大的，那當然是說我們受訓了，老師會告訴我們說，他要我們學了出去，我們不是去只做一個小時一百塊、一百五的那種的清潔的程度，他是希望提升我們的程度是，一個小時你可以去做三百塊、五百塊的那種程度，可是市場在哪裡，這個部份變成說你也要自己去累積客戶，然後去開發客戶，那就不是每個人都有那麼好的機緣去碰到。(M)

貳、訪談分析

一、中高齡者個人之學習成效

(一)中高齡對於本身參加職業訓練的學習成效表現是肯定的。

所有受訪者皆說明其所學習到的課程學習內容，這對於學習成效應是正面的影響。重複參加訓練者對於學習目標的達成，大多數也是肯定的，在學習上所面臨的困難也皆能得到解決的方法並克服。

(二)學習目標的達成不是影響中高齡者再次參加訓練的主要原因，且與訓後能否順利就業或找到該職類工作無直接關係。

學習目標是否達成，僅對於少數是影響其重複參加訓練的原因，對大多數的重複參加訓練者而言，顯然不是影響中高齡再次參加訓練的主要原因。部分重複參加訓練者，認爲前一次訓練有達到所期望的學習目標，但是於訓後並未順利就業，可見學習目標的達成也不是影響重複參加訓練者能否就業的關鍵，也未能幫助受訓者找到相關職類的工作。但對於訓後從事與職類相關的工作者，學習目標的達成對工作有加乘的效果。

(三)就業動機會影響學習態度，進而影響學習效果與訓後就業狀況。

受訓者對職業訓練與就業所持有的態度，會因爲就業動機、參加訓練的原因

等，進一步表現在學習態度與學習效果上，影響了專業性的表現，不利於對訓後從事與職類相關的工作。

(四)中高齡者的學習成效會受到過去經驗、教育、年齡的影響。

中高齡者的學習能力與吸收專業的速度，會因爲過去的經驗、教育、不同年齡的生理與心理狀況而有個別差異，影響課程學習的效果，也影響訓後就業能否學以致用的可能。

二、訓練單位之訓練成效

(一)職業訓練課程安排與實務狀況落差，可能使專業性不足影響訓後就業，然個人就業意願更爲重要。

對於訓練單位課程設計最多反映在對專業的熟悉度，部分有部分重複參加訓練者表示職業訓練所能提供的專業度有限，未能夠對就業有直接的幫助，且與實務狀況落差，因而選擇再次參加訓練，而其職類的選擇有相當關聯性，訓後也確實有就業的情況，且從事與訓練職類相關的工作，這類受訓者對於職業訓練的運用應具有正面效果。然而有一個矛盾的現象，雖然職類的選擇有相當關聯性，但於訓後所從事的工作卻與職類無相關性，結訓後能否學以致用，除了專業性外，還有市場的需求。

(二)課程設計與職業訓練目標不一致，影響學習成效與訓後就業成效。

少部分訓練單位以其他的名目，將課程內容及同一班的學員區分開來上課，即使是受訓者出自願，顯然不符合職業訓練的目的，更使得部分受訓者學習的權益受到損害，進而影響學習表現與訓後就業。

(三)訓練師資會影響訓練品質與訓後就業。

師資的相關背景、專業度會影響訓練的品質，委外訓練單位對於師資的要求，仍有進一步改善的空間，應減少所託非人的情況發生，師資安排與專業性，會影響學員學習成效，不利於訓後從事與職類相關的工作。

(四)訓練單位的招生壓力可能會影響篩選機制的落實，增加重複參訓的發生。

委外單位可能面臨招生不足的壓力，因此爲了補救訓練單位招生不足的情況下，重複參加訓練的情況變得更爲常見，雖然可能會影響訓練單位的就業率表現，然而這對訓練單位而言則是較後面才需要處理的問題，當務之急是招生率的達成，也提供了醞釀重複參加訓練可能的溫床，篩選機制未能落實，也增加學員參加不適合之職類的可能，也同時增加學習上的困難，因此也就更難以能夠將其學以致用，不利於結訓後尋找相關職類的工作。

(五)訓練單位篩選機制效果或落實不佳，導致學員能力落差，影響訓練成效與訓後學以致用，甚至重複參加訓練的狀況。

雖然訓練單位有一定的篩選機制，如筆試與面試的過程，但大多僅針對該職類基礎性的問題，未能明顯判斷個別能力的差異，且對於有招生壓力的訓練單位，甄選的過程僅爲形式上的表現，因而未能有效評估學員間的能力，也可能因此而影響教學品質，降低學員訓後學以致用的可能，如 N、O 受訪者結訓後所從事的工作與參訓的職類關聯性不大，E、F 受訪者未能透過有效篩選機制評估參訓的需求，而能夠一再參加職業訓練。

(六)就業輔導措施的落實程度成效不佳，僅重視量的需求而未重視質。

另外爲訓練單位對於就業輔導措施的重視程度，就業輔導往往流於形式，即使有舉辦各類就業徵才活動，僅在追求就業率即「量」的表現，未重視受訓者的職缺與訓練職類相關性，對於「質」的要求，即使訓後有就業卻未有效發揮職訓的價值。如訓練單位未能對其訓後的學員有就業的信心，更不用說受訓者本身或雇主。受訪者認爲職訓單位可以加強與雇主之間的連結，如此也有助於訓後從事與職類相關的工作，訓練單位對其本身所培養的技能提供品質保證，與企業進行合作，增加中高齡訓後的就業機會。

(七)善用職業訓練的過程中所建立的人際網絡。

除了訓練單位的就業輔導安排外，學員與老師之間資訊交流關係、學員與學員之間意見交流，對中高齡者的就業或創業也會有正面效果，甚至更爲直接。

第四節　職業訓練與再就業成效相關原因分析

本節探討職業訓練結訓後的各種情況，及正在受訓者對未來就業的期待，以了解職業訓練對中高齡者再就業的問題。

壹、訪談發現

一、結訓後就業情況

於結訓後有再就業經驗者，重複參加訓練者中 C、D、F、G、I、J、K、M 等 8 位，於結訓後有再就業經驗。其中 I 受訪者離開訓後第一份工作後有轉換工作經驗。

A、B、E、H、L 等 5 位受訪者，於第一次結訓後沒有再就業經驗，於一段期間後再次參加訓練，H 受訪者於參加第二次結訓後至第三次訓練之間有再就業。

另外，參加第一次訓練之 N、O 等 2 位受訪者於訓後皆有再就業，且 N 受訪者於結訓後有一次轉業的經驗。

(一)訓後就業與職業訓練相關程度

1、第一次訓練結訓之就業

參加兩次以上訓練者中的 C、G、I、J、K、M 等 6 位受訪者，於其第一次結訓後所從事的工作與訓練有相關性。

剛好有缺啦，學校有缺，不過要有丙級的證照。(C)

那個餐飲的，簡素的，我算鐘點的。(I)

而 D、F 等 2 位受訪者所從事的工作職類無相關性，於其就業意願有相當的關係，F 受訪者於不同訓練間所相隔的期間短，傾向再次參加訓練，而 D 受訪者以興趣爲考量，因此皆未積極尋找與職業訓練有關之工作。

嗯…其實…我們去上課的大部分都沒有做這一途的。我們有牌嘛…因為做吃啊，他就會去找廚師工會，啊他會寫在那個…我們去…我們就有看到啊。我們就

都知道啊，知道你如果感覺說和你的意願比較和的，再跟他說他會幫你處理。(C)

如果剛好有那個短期的，一天兩天的，但是那個工作都不是...刻意去找的，譬如說...我有做過，那個跟烹飪就沒有關係了，因為我有做志工嘛，因為現在職員很多都是那個…，外包的那個，他們如果有請假的話，他們需要一個人來代班，就偶爾這樣子去代一下班。有需要幫忙我就幫忙，不管是志工也好，不管是這個臨時，我都可以這樣子。(D)

每一個結訓都會去做幾天，就像貨運行那種，就想說我今天如果一天的，你來我這，我一天 1200 給你啊。(F)

僅參加一次訓練的中高齡者，其結訓後的工作與訓前差異不大，結訓後所從事的工作與訓練前的工作有相關性，工作性質沒有太大的變化，對於 O 受訪者而言，目前的工作與訓練職類有一些相關，因此雖然是同樣類型的工作，但工作環境對於受訪者而言較爲滿意。

也是服務業啊，服飾店啊，也是一樣。因為他這個就有，有輪班，時間比較短，之前的沒有，之前的就是一個人，時間非常長。像現在他就有用到電腦啊，…，但是可以讓我找到，覺得比較…好的工作。(O)

第一份工作，我後來還去…在去做那個啊，就是我們以前做的工作…就是摘菁仔，加減做這樣啊。(N)

N 受訪者於訓後有轉業的經驗，然而中高齡者的就業困境仍然存在，因而轉而追求自由性較大的工作，轉業後的工作與訓後第一份工作同樣與職業訓練的職類無關聯性。

我是想說先有…就有工作就做這樣子，如果說就是閒的時候我就去找工作這樣啊，就是還是不好找，所以我就自己…。我現在在做小吃嘛，開個小小的那個小吃店這樣子。(N)

2、再次訓練結訓後之就業

參加兩次以上職業訓練並結訓者，有六位分別爲 C、E、F、G、H、M 受訪者，其中 C、F、G、H、M 等 5 位受訪者於第二次結訓後有再就業之經驗，僅 E

沒有就業經驗。

我也是在結訓前個一禮拜剛找到的。(G)

馬上就找工作，結束就找工作，他們訓練完找工作，那個月我找了。(H)

像我現在找的是餐飲的，我對餐飲也很有興趣啊，餐飲的話，我就比較不怕，我雖然是讀商科，可是我有丙級的證照，現在是這個是外場的。(M)

然後來因爲雇主經營上的困難，非自願離開再訓練後的第一份工作，而 G 受訪者有再轉業經驗，H 受訪者因尋職困難未再就業，領取領四個月失業給付後，再參加職業訓練。

結訓前，啊那我有去做半個月，因為那家經營三個月就收了，他關了，我在去找其他的就比較不好找了，那後來有去菜市場打工。(G)

文書處理完就去做行政工作了，我當初去應徵那個文書，是因為我做過照服員，所以要求要有照服員證照，所以才錄取我，九個月完公司結束。(H)

(二)工作選擇的考量

1、追求自我實現

就業的目的僅在追求自我實現的目標，而非因經濟上的壓力而有工作需求。

因為像之前我也有再想過說，清靜農場那邊飯店如果有缺，我也想要去啊，空氣好啊，而且又環境好，有時候因為我們這年紀說並不是說完全說經濟壓力很重，應該在我們這年齡來講都應該 ok 啦。(A)

我單純是興趣，然後有，因為我退了這幾年，我一直覺得人真的要動，不動的話，好像有一些腦筋什麼都會，鈍，都會鈍化掉，所以我才會這…這兩三年，我才會想要說，還是要找一個事情來做，對，啊那像我們這種年紀，你說去每天去上班，那個時間，被控制的那個時間，我已經我不想要，因為我喜歡自己的時間自己安排這樣子，我不想被人家控制住這樣子，所以我才想說，我想要做這方面的這樣子。(D)

2、就業的需求

以能夠立即就業爲優先考量的因素，非經過特別的選擇。

我是想說先有…，就有工作就做這樣子。(N)

3、熟悉的環境與自主性

尋找工作是以個人所熟悉的工作環境爲考量，也希望能夠保有相當程度的自主性與彈性。

找其他的…，就找原本自己比較熟悉的，比較熟悉的啦，啊那個機會要讓給年輕人，因為那種就是要比較…創新的啊，因為可能沒有那種腦力。(O)

主要也是因為比較不想受限制啦，想要自己作自己的生意啦這樣。…，你也會要想熟悉的朋友幫你介紹。因為我們現在找頭路(工作)跟年輕人不一樣，因為年輕人比較有衝勁啊，在陌生的環境他們也會去嘗試看看，啊我們會比較考慮要找認識的啊內。(B)

自己做比較自由啦。(N)

4、體能上的考量

隨著年齡的增加，體力上的負荷能力下降，對於需要較多體力的工作，可能無法勝任。

除非說就是說特定的一些工作，比較勞力的，像這種勞力的，這種還不是說非常勞力的，…，不過有些勞力的對我們來講我們不適合，譬如說像我們比較有年紀的，…，你又不能說太粗重的，所以這些對我們來講是一個很大的一個挑戰啊，…，我們也很擔心說姿勢不對的話，…。所以怎麼講，我們比較適合還是比較說比較文一點的工作啦。(A)

因為我以體力為考量啦，錢我倒是覺得那是…，現在對我來講是次要的，我覺得是體力，還有一個是你是不是真的，你的工作是不是會充實的一天這樣子，我覺得這兩個是我想要的。(D)

(三)訓後就業與薪資相關程度

1、第一次訓練結訓之就業

結訓後再就業從事與訓練職類有關的工作薪資，與過去未參加訓練前工作的薪資，未因爲接受訓練而有提升。

也沒有差，煮東西給小朋友吃的那個沒有錢啦，唷，有差，小朋友那個沒有錢啊，又更少。(C)

一定是比原來少啊，因為我廚師比較多啊，房務的一些薪水是固定、時薪兩萬一的。(G)

因為我沒有經濟壓力很大啊，所以我有收入對我來講就 ok 了。(K)

以比較高，我以前我那種收入當然比較高，因為不是也不是說以前比較高，因為現在沒有整個月在做啊，所以…，如果有整月在做也不差。(J)

沒有比較多，因為我又不是全…全部 full time 這樣子，像清潔那個工作齁，平常的月份來講，他應該比一般去公司行號，的拿那種固定薪，會好一點，那我知道我同學他們在過年的那一個多月，只要你的體力夠負荷，他就要賺得很多，可是賺得很多呢，也累得要死。(M)

因為他這個時間短，啊其實是差不多，覺得是差不多。(O)

訓後未從事與訓練職類相關的工作，薪資與過去參訓前的工作，差異亦不大。

好像應該沒差吧。我覺得應該是沒差，因為…嗯…你就算會基本的電腦，你的那個薪資還是那樣而已啦，他不可能他基本薪資就是這樣啊，他不可能說多給你啊，因為你訓練叫他多給你，不可能。(N)

實際上的薪資與受訓前原來的期待存有落差，顯示職業訓練未能有效的提升中高齡參訓後的薪資，加上所從事的工作是屬於非典型的就業類型，較爲彈性，因此薪資無法與過去工作來比較。D 受訪者因爲受訓後就業動機不高，因此沒有對結訓後的薪資賦予期望。

好幾千塊啊，而且寒暑假沒錢。嘿，比我期待的，減很多，啊還更累。(C)

薪資不能比較，因為薪資不能比較，因為那是固定的，那我現在照服員這個是…彈性的，所以不能比較工資。(K)

起碼差一半，差了快一倍。(M)

沒有啊，就是，就沒找工作就沒有什麼特別的改變。(D)

因為…沒有，還過得去啦，蠻好，沒有落差。(J)

2、再次訓練結訓之就業

實際薪資與以前工作的薪資相比是偏低，除了因爲職業的不同外，還受到目前市場景氣的影響，沒有因爲接受訓練後而工作薪資提高。

你去應徵就收入會高一點，去應徵才兩萬塊，後來因為我有照服員證照多一千，然後做三個月後才加加，才加到兩萬三，才兩萬塊快兩萬一而已耶。(H)

其實我覺得我的能力不只這個，可是沒辦法，那時後我當會計的時候唷，就已經快 3 萬了，現在倒退嚕啊，像這個工作啊，才兩萬二啊，20 年前以前那個，…，那你看現在，倒退嚕，當然是經濟的關係啊，真的現在經濟就是不景氣，真的是也是有差，而且年齡也有差啦。(L)

實際上獲得的薪資同樣與原來的期待仍存在差異，且家庭因素會影響中高齡對於收入的期待。認爲工作薪資之間的差距會受到年齡因素的影響，包括社會對年齡的一些負面態度。

我們來受訓目的不是在為了說，將來就業的收入多少來做打算的，我是來學，是讓我增加有一個求職的機會。(G)

啊…薪資當然都是比較少一點。(H)

就是當然是…，現在小孩正在花費，當然是能夠對家庭，也是小孩子，對啊，有一點說，期望能夠收入多一點啊。至少差了 1 萬塊，真的啊，因為我…我們是覺得說我們的能力有到那邊，可是現在社會就是這樣子，而且還有年齡的問題。(L)

二、結訓未能再就業之原因

再次參加訓練者中，A、B、E、H、L 等 5 位受訪者於第一次結訓後未能就業，與前面提到結訓後面臨就業困難有關，包括職場與期待存在著落差、家庭因素、沒有尋職行爲等。A 受訪者表示他說參加的電腦輔助繪圖班後，最後能夠學

以致用的以年輕人居多，而以中高齡而言則沒有人從事相關的。

其實很適合啊，只是找不到工作而已啊，都是工作的問題，你找不到，已經丟了一百多封的履歷了，你說再來還有多大的希望。…。有，不過他們都是年輕人，至於我們這些有年紀的真的是都沒有。(A)

也不算怎麼樣找到，就是自己找三、五個朋自己去玩，或幾十個一起去玩，就像累積自己的帶團經驗啊內。都臨時的啦。因為我們並竟沒有領隊執照，所以要就業也是有一點困難度啦，信服力比較不夠嘛，所以我們只好在找其他管道，從小團體開始自己帶。(B)

沒有，那個沒有多久，結束才兩個禮拜而已。(E)

因為我媽媽剛過世，我就這樣跑來跑去，我就沒辦法，然後剛好，…，然後又剛好遇到那個網路行銷啊，也開班。(L)

B、C、D、F、G、I、J、K、M 等 9 位受訪者雖於結訓後有再就業經驗，然而仍再度面臨失業，因此選擇再度投入於職業訓練。再度失業的原因，包括訓後的的工作形態原來就屬於非受一定雇主僱用的形態，另外，若有似無的工作形態，接近失業，因此仍有參加職前職業訓練的資格，便利用空閒的時間再來參加職業訓練，如 B、D、F、J、K 等 5 位受訪者。

我現在也有在照顧服務員，我假日去，因為我們這個班有休息嘛，…，所以我是禮拜五下課，我禮拜六就去。(K)

就是幫人家打掃，清潔，都是臨時性的，因為零零稀稀，這個中間那一段期間就比較少，真的很少，在上個課，再成長一下。(J)

另外，身體的負荷能力、對工作環境的適應不良、工作環境的不友善、繼續從事該工作的意願，而選擇未繼續原有工作。

就是不舒服，人在不舒服也是要煮，所以我之後才想說不想做，一個學期結束，我就不要做。(C)

應該講說適應不良，適應不良我就回來，回來之後剛好要找工作啊，看報紙啊，就無意間看到自由時報，就這樣來上課。(G)

我自己的感覺啦，他們就覺得說，他們一直要淘汰人，…，他一定是找這些年歲比較大的，因為上軌道了，他們就比較不在乎你的，你所謂的技術嘛，我認為是有這種意味在啦，所以我就自動，我就自動說啊那沒有關係，我自己想說與其這樣子的話，那我們提早走嘛。(I)

也是想換跑道，我覺得有一些東西是…，我覺得體驗過，然後自己再去思考說，適不適合我，那我是覺得說，其實也沒有所謂的不適合，只是說我要不要再繼續長期做而已。主要是想充電，沒有很刻意去找，其實我要再去接清潔的案子也一定有，只是想不想把時間花在那個上面。(M)

I 受訪者於結束結訓後第一份工作後，有轉換工作的經驗，然其再轉換的工作是屬於臨時性的，因此不久又再度回復爲失業狀態。

是差不多都短期的。(I)

G、H、F 等 3 位受訪者於第二次訓練結訓後，再就業一段時間又再度面臨失業，同樣與再次選擇參加訓練的原因有關，包括公司經營上的問題、或若有似無的工作形態，F 受訪者即屬於後者，而成爲失業者。

因為他結束營業。(G)

公司結束了，我們是外包，我們是外包商，外包一年的合約，一年合約到了他就沒有做了。(H)

G 受訪者離開第二次訓練後的第一份工作後，有轉業的經驗，然而因爲身體健康的考量，而未繼續從事該工作。

因為我們要搬鮭魚，…，後來去傷到腰，因為工作受傷，然後回家養傷，就跟他講說要請病假，第二個原因啦，他一年才一天假啦，一年三百六十五天只有大年初一有放假，其他都沒有放假。(G)

三、結訓後尋職困境

(一)年齡因素

第一次結訓後，選擇再次參加職業訓練者，其在尋找工作的過程中面臨的困

境，仍是以年齡爲主。

其實總歸一句話還是年齡的問題啦，你說 CAD 我相信我的能力我出去並不會輸他們那些畢業的學生，因為我以前是讀機械的啊，所以繪圖什麼我都 ok，只是我們那年代沒有用電腦，…，我以前代表學校出去比賽的啊，所以這一方面我都 ok 啊，不過現在社會上並不管你這些，你連你講人家不理你啊。其實我們大家都知道，包括我們去就業服務站，那小姐也是跟我們笑一笑說，你們年齡真的是不好找，包括你現在 35 歲要找就已經有一點困難了，何況我們都已經 50 了。(A)

因為現在很多工作外移，而且他說你年紀太大，…，他會講說…他會比較婉轉說，再聯絡，再聯絡啊後面就是年紀太大。就是年紀，就業門檻就是年紀啦，我如果做頭家，我哪有可能請一個 50 幾歲的歐巴桑，我當然也要請少年的啊。(E)

我覺得我們最大的困擾是年紀問題，其實我們的能力不會比…現在的年輕人差，而且那個…抗壓力可能會比較強，因為我們都有家庭負擔，真的啊，比較有經濟的壓力。(L)

差不多是年紀，都是年紀，所以我說啊，這個除非是熟悉的要請你啊，對不，你也感覺我可以，欸…不妨哪有機會，可以來試看看，這樣不才有機會。(I)

沒有什麼困難啊，困難唷，困難就是我剛剛跟你講年齡的問題。(O)

再次參加訓練結訓後有就業經驗，又再度面臨失業時，年齡仍然是影響就業的關鍵。

我去找工作，找五個月，我都用 e-mail 發，都沒有人給你回信啊，人家一看 53 歲，人家不會給你回信，因為現在 2、30 歲這麼年輕，人家幹嘛要你 50 幾歲的。可是他…沒有去面試，他不知道啊，他只是光看那個文字跟照片，他就不會去考慮了。(H)

年齡對中高齡者產生就業困境，進而影響中高齡的職業選擇，相對於基層、勞力的工作中高齡被需要的市場需求較大。

我們也中高年齡的啊，中高年齡的就是比較…，所以為什麼會去做看護的，看護的比較沒有這一個區塊的限制。(K)

你可能要去做一些，以前你會計啦，或者是秘書啦，或者是那方面的工作就不容易，所以後來我換…，為什麼來學清潔管家都是中高齡居多，因為...因為只有那樣他才有生存比較大的市場。(M)

(二)專業程度

證照某程度是象徵對該領域的專業與能力，接受訓練後有無該職類證照，會影響外界與雇主對於受訓者專業的認同、專業的信任，也是中高齡訓後能否順利就業的重要因素。

也都是年齡的問題,有去找工作啊,領隊那個沒有執照人家也比較不能信任,所以考試要到明年。(B)

你如果要找理髮 ok 啊，可是你要有證照啊，現在不是都講究證照嗎。(E)

雖然已經接受訓練，卻對於中高齡者的專業程度未能明顯提升，僅學習到較爲基礎的部分。

我是比較沒信心啦…，真的，真的以我們這種程度呼…如果你說，你真的要去找廣告設計的話，呼…根本不行。應該還要進階在學啦，因為這樣子我覺得不夠，基礎的而已啊，應該還要進階在學啦。(N)

你如果說要到美工我真的沒辦法，因為他們那個比較專業，我就沒辦法，學也有差，因為我們不是專業乎，可能基本的會，啊進一步可能就…。(L)

中高齡者參加的訓練職類，如果是屬於基層的工作性質、中高齡者接受程度較高的職業，對於訓後專業度的信任則是正面的。

就像房務啊，現在要開飯店那麼多，他一定需求量會比較大，所以我們尤其受過這種訓，他是更喜歡。(A)

其實房務的要就業很簡單，求才令、報紙一刊，房務缺人，房務的話，你不用慌張說找不到工作，只要看一下求才令，我還沒有講電子媒體方面的唷，…，很容易找到工作，只是說你找到的你滿不滿意。其實應該房務，你肯做的話，他其實不需要經歷、不需要履歷，因為你只要肯做，你又會做，通常房務的店家都會錄用。(G)

就業機會受到性別的影響，雖然接受的訓練職類是屬於基層的，然而部分職業對於特定性別存有相當程度的偏好，因而限制或增加了就業機會。

因為重點是我們學清潔的，人家居家的清潔的，人也沒有要請查埔的，人家要請查某的，這個就不是…，不是我說學下去，就沒有請了。啊還有一點就是說，這個是短時間啊，你學了，總是…，一兩百個小時，你是等於懂了一些皮毛而已，那個還無法度(沒辦法)說去瞭解。(F)

因為原來我都覺得有什麼不可以，有什麼不可能，所以後來你看上了清潔以後我才發現，像我們同學也有男生，也有女生，那男生呢，他在某一個部份，他去找清潔工作就比女生容易，因為他體力比較夠。機動性的他要男生，因為那個要重體力。(M)

(三)就業環境

工作上適應問題、勞動條件是否能滿足中高齡者就業的需要，因爲結訓後所從事的工作其性質是屬於基層的，存在著所從事的工作其勞動條件、工作環境不符和個人期望、及資訊不足的問題等，這類的就業困境。另外，還有市場對該職類的職缺需求，以致無法進入該市場。

因為一般來講，房務都是推車，坐電梯，可是去那邊的話，他是聖誕老公公用背的，他的床巾、床套、沐浴乳、什麼東西，一個包裹你要去背，然後背到最後應該講說適應不良。(G)

面對的困難就是，我們既然已經受了 400 個小時，你就會真的像老師講的，你很希望我去找的不是報紙上刊登的那種，一個小時鐘點只有一百塊、一百五的，你會希望是有一個比較好的價錢，好的行情的，那時候，我找清潔公司配合，其實他是要抽，而且還抽不少，幾乎抽一半，只是你會希望說，如果我們自己能夠有機會，直接 held 到客戶的那邊去話，我中間可能就少了價差。(M)

那個美髮，結果後來他說，受訓完了，會了，他都會，可是呢，後來要去就業的時後發現，那個行業別，沒有底薪，或者微乎其微，啊工作時間又很長，所以後來，然後他也是中高齡，他說…，因為都沒有找到適合的那個行業別，然後以後也沒有人要用他，他說，那他就想說，學了我也不要白學，我就是去，有機會去幫人家做義剪這樣子。(M)

手機包膜不可能，因為市場已經飽和了。(E)

三、參加訓練期間就業期待

了解中高齡者訓練者於受訓期間對未來工作的期待，如工作類型、收入等，以探究再就業意願及對職業訓練的態度。

(一)工作類型之期待

中高齡者期望的工作類型是能夠於結訓後學以致用，從職業訓練學以致用的角度，最符合職業訓練之用意，同時也可減少訓練資源的浪費。中高齡受訪者傾向能夠自行創業，彈性較大的工作型態。

現在可能就朝房務這邊走了，既然學這個，可能就往這邊走。因為現在學這一個了，而且種種條件來講的話也不好找，這個是比較優勢。因為你說像辦公室這一邊的話，可能…希望不大了，最主要我還是強調說年齡部分，…。所以可能既然學這個，可能就朝這一方面走。(A)

因為有些朋友會在飯店服務的啦，…，有時候要載人的啦，還是說要帶去附近的景點啊，他就加減會找你，接送啊機場接送，那也算餐旅的部分，若是缺人啊，還是什麼，臨時派不出來啊，他就加減叫我，比較沒有壓力，也比較...自由性比較大。我是想看看自己可不可以做個小生意啊。(B)

我來這邊的目的就是要去創業，我也即將要創業了啊。(G)

大概也是朝這方面走啊，啊不然你現在有能力怎麼樣，要去扛比較重的也沒有能力對不，要拿筆的，也不可能輪到我們啊，要怎麼期待。(I)

現在正抱著很大的期待，可是我也不確定他能夠真的讓我們做什麼，我覺得他這一次，這樣的一些多元化的課程，蠻適合有一些是等於說做個人工作室，那我其實也覺得說，中高齡你現在要去就業，真的被篩掉的機會太大了，所以中高齡你真的不行，你就是要考慮自己創業。(M)

因為我們這一班是夜市小吃，然後我們以後也會朝類似這一類型。我…可能會自己創業。(P)

另外，期望能夠聯結熟悉的網絡連結，也藉由職業訓練認識學員、彼此互動的過程，來協助個人創業的達成。

其實像這樣的課程，我覺得有一個好處就是，起碼你有機會去找到一些志同道合的人，然後可以大家一起來成立一個工作的團隊，那這樣你不會是一個人單

打獨鬥。(M)

像現在有沒有，我會想說在家裡做，可以兼賣東西啊，像我們有認識農民嘛，就會想說…，是不是用來網路行銷把他…。(L)

就業意願低受訪者，對於未來工作並無太大的期待，但同樣期望以後從事的工作是可以由自己控制的，爲了滿足自我實現的目標。

我是希望說，你的工作是我想、我有興趣的，然後時間又不是那麼長的，那我就可以接受。我是沒有想要去工作啦，我只是真的純粹是想要來這邊學習，然後如果可以的話，我是想要自己創業。(D)

沒有啦，有就好啦。(F)

認爲應先取得該職類的相關證照，爲其優先考量，再進一步思考未來的就業方向。

除非自己開店，啊不然一切都是…，只是說你上一上知道有這種課程，然後有去學習，然後知道說，啊你有一個證照，啊如果萬一以後要開店的話，你有證照的話，就是說你要進行，不會說你懵懵懂懂，…，啊你如果開這種店的時候啊，如果你有這個證照啊，算是說，可以怎麼講…，比較有用啦。(E)

我都是速度比較慢，我想應該會…，會先把那個證照考出來，因為我們課程裡面有企劃，會慢慢的成立一個…，小小的公司還是怎麼樣。(J)

期望未來的工作形態，與中高齡過去工作的經驗有相當關聯性。

我是希望在辦公室裡面，我喜歡固定上下班的，因為我自己一個人嘛，做小吃可能要有人手，要有體力很辛苦，我寧願去食頭路，八小時的。(H)

應該是屬於服務業的比較多啦，就是像店員啊，看店的啊。(N)

一個時間性啊，對啊，時間跟收入啊，就也是服務業吧。(O)

(二)工作時間之期待

期望能從事自由性較大的工作，提高自己可以掌控的時間，因爲經濟因素已不是就業的最主要原因，如同前面所提到，再就業的目的主要以滿足本身社會互

動的需求。

我希望我的工作上的時間是我來掌控的，對。(D)

不要太長，要活化啦。(J)

因為我之前有，就是有去了解這個生態，所以我剛剛講到，幾乎禮拜天到禮拜一每個地方都有夜市，那我們跑夜市的就是…，…，那一個禮拜可能就是做五天，那有兩天就是，其中這兩天就是自己彈性，你要備料也可以，或者是你要休息也可以。(P)

對於部分受訓者則希望工作時間是屬於全職性的，工作時間維持一定，包括體力上、家庭的考量，期望能穩定就業。

當然是全職的比較好啊，不要輪班就好，不要做晚上，因為我們這年齡來講真的不適合做晚上。(A)

離家近的，然後欸…就是正常的啦，休假、正常的上班時間。(H)

其實阮因為我們有家庭，會比較喜歡上正常班。(L)

時間就是大概就是…，正常的上班，差不多 8 個小時這樣子。(O)

(三)薪資之期待

再次訓練者中的中高齡者對結訓後未來薪資的期望，沒有太多的想像空間，認爲接受訓練後的不能爲其收入有太大的提升，主要是因爲所接受的訓練職類大多屬於基層工作。

我覺得因為這種真的出去工資不多啦，可能也是差不多也是兩萬，差不多 20K、22K 也差不多這樣子而以啦，啊工作會比一般還累啦，不過我們最主要就是說賺一點自己零用錢而以啦，不要跟小孩拿錢就好了啦。(A)

這個唷，不知道內。三、四萬元也是不錯，啊主要想要自己做小生意。(B)

有啊，看希望能不能夠領到兩萬。(C)

賺大錢，我覺得我現在已經沒有那個，想要賺大錢的那種衝動了，衝力了，

已經沒有了，因為都是比較年輕的時候比較有這種想法，現在不會，我就覺得就是可以，我覺得可以照著我的興趣去走，我覺得是，現在是我想要的是這樣子。(D)

沒有，我們台灣最近經濟都 19100，我們台灣薪資很低耶。(E)

也不用太大的改變，反正就是，差不多啦，基本薪資的錢就好。(F)

唷，現在唷，我是當然，嗯…我是希望有三萬多，當然最好，可是很難啦。(H)

因為我沒有，沒有那種壓力所以…，還好。(J)

不要說期待，只要有公司願意給我們機會去學習，公司就在現在政府的規定裡面，我們都 ok 的。(K)

只接受過一次職業訓練的中高齡者，仍然對於其未來的工作收入沒有抱有太大的期望。工作收入的期望與過去工作的經驗有關，或重新轉換工作職業經驗較少的原因，而影響其對於訓後可能能夠爲其收入提升的想像。

薪水…薪水我老實講我不敢期待說有更多的，薪水我不敢想會更高，我不敢期待，但是…就是說我想說應該會比較好找工作這樣子。(N)

唷，不會耶，不會很期待耶(O)

如果…，當然…可能沒有辦法像以前薪資那麼好，因為那個是時間累積啊，我在，我那時後在金融業待了 16 年，可是...現在這邊就等於是…，一個學徒開始，然後從學徒，然後自己要轉換這個跑道到...那個我的預估就是，如果從事一個，以我個人來講的話，我如果有三萬塊的收入…。(P)

五、職業訓練對就業影響

(一)參訓前與參訓後之差異

參加訓練前後的差異，了解職業訓練對中高齡者生涯的影響。對於部分再次參加訓練之中高齡者，未感覺到明顯的差異，因爲於第一次訓後仍無法順利就業，雖然與參加的職類有關。

沒有差異啊。學完了還是找不到啊。那時候剛結訓以後是比以前信心大很多，不過沒有多久就開始…，因為面臨的還是那些問題啊。(A)

職業技能上有了變化，對於就業市場、不同職業領域有更多的認識與接觸的機會，因此中高齡的職業的選擇更爲多元化。重新調整就業的心態、方向及藉由學習、互動的過程，重新建立自信心，對中高齡者的就業有正面效果。

比較清楚知道要往那邊走，比較清楚知道那個方向要怎麼走。(B)

有，多一項可以選的，也是多一項而已。(C)

就比較多的選擇，多選擇我就不用怕啊，以前有侷限啊，你不會做這些，你也不敢踏進去啊。那你沒有去受訓後乎，雖然你會，可是你不知道外面現在用到什麼樣的程度了，你去學了以後，欸你發覺你學過的東西你都會，就自信感覺多了，自信心，然後也自己學了一些東西了，敢去應徵啊。(H)

唷，差太多了，譬如說什麼要記，什麼鹼性的臘，酸性的臘，對，都要分得很清楚，…。以前都是用抹布啊擦一擦，現在就是用…。差很多啊，對，以前…也沒有出去做那種工作，但訓練以後就是…好像蠻順手的，對。 (J)

還沒受訓前，我可能在找，尋找標的都會是比較傾向於說做業務的，還沒有受訓之前，我根本不會想說我要去做清潔。那像我自己就覺得說，讓我更認識自己。(M)

心態完全不同唷，而且視覺的角度也不同唷。心態跟視覺，完全不同，像我才短短的兩年內而已嘛，兩年啊我整個人就…，人家一直說脫胎換骨有沒有，因為我在之前的時候，我是廚師可是我不是很有自信，我還會心虛心虛學不夠，…，後來做到最後有點想要放棄這一行，…，我學會的先…放下我試著不要在這麼固執，試著去…嘗試新的，心態就已經開始轉變了。就是一來比較自信，因為我自己比較有自信說，而且我也講得出我要什麼，啊我會什麼。(G)

有，比較有信心啊，就是…接觸很多人群，以前我都沒有耶。(L)

沒有什麼不同耶，覺得沒有什麼不同，因為就…就也還蠻普遍的吧，就…沒有…，唷，有有有，有一點差別，就是說譬如說以前，你對電腦還比較陌生的時候，就不會去找那樣有用到電腦的公司。(O)

以前還沒有來這邊，自己在家裡就是，就是學這樣做，欸…真的是有落差，

就發現實際上做的，跟老師教的，跟自己，人家說無師自通嘛，那種方式做出來的東西不一樣。(P)

由職業訓練學習的過程，加強該領域的專業程度，藉此獲得考取相關證照的能力與機會。

應該人家比較會接受你，人家比較會接受你，因為你…至少有丙級證照。(I)

職業訓練提供了中高齡者學習的機會與場所，尤其是對於電腦方面的學習，對於不曾接觸電腦的中高齡而言，所學習到的僅限於基礎的電腦操作。

因為都沒有在找工作，所以就很 EASY，…。我覺得就是我要找時間去，對我有興趣的事情去多做一點。其實我第一次做完，因為有學到做餅乾，一些料理，然後從學完以後到今天為止，我做了幾次，…，因為我覺得那個也是打發我的時間，那也是我表現的時間。(D)

就是你會這些東西啊。(E)

本來不認識的，會去認識更多，一定都有幫助，哪有可能沒有幫助。以前我也不會上網，現在會上網，以前不會打字，現在會打字，對不。(F)

因為不一樣的地方就是說，你可以學到很多東西啊。(K)

那…當然是有差的是因為上了課以後，會用電腦啊，那你沒去上課就電腦就不會用啊，有差。(N)

(二)對就業幫助程度

1、個別學習態度之差異

不同的學習態度、參加職業訓練的動機…等，會影響職業訓練對中高齡者再就業的效果。

當然就是個人的學習態度跟吸收度啦，你如果說學習態度你就只是要來混的話，你不好學，你以後到外面，就算你進去工作了，他因為人力不足他就讓你進來，不過你表現不好你能力不好他還是一樣把你 fire 掉。所以就說，我覺得自己的態度、學習度很重要，雖然說職訓局有心開這種讓我們來上，上了以後您真的沒有心你就來打混的話，我想也是沒有幫助啦，還是要個人啦。(A)

算我們自己的態度也很重要，自己的態度要有你很需要那一份工作，人家才會說看重你本身的能力。就業這一定幫助不少，現在問題就是雇主對我們的年齡會有質疑啦，畢竟也要請比較少年的。(B)

2、增加職場的熟悉感

職業訓練提供中高齡者再度學習的機會與場所，增加職業特性的認識，尤其對於已經失業一段期間的中高齡者，對於職場產生疏離感，因此藉由職業訓練重新找回熟悉感。

有啦，一定有幫助的啊。這樣算比較不會沒有經驗、比較沒有膽啦、才不會說去這個也沒經驗、那個也沒經驗。畢竟離書比較遠了嘛，比較能夠吸收一些相關的事。(B)

無法將訓練所學用於職場，與原來想像有落差，因而認爲沒有幫助，雖然看似沒有幫助，卻也是另外一種程度的幫助，提供中高齡者接觸其他職場的機會，透過實務操作了解、探索適合個人的職業類別。

以我來講沒有幫助，因為我的志向、樂趣不在那邊，如果說按照一些家庭主婦他們，又沒有像我的一樣有一技之長，他們又不像男的那樣能夠去做工，對他們幫助很大。…，可是做那個房務的真的是很累，我也是做那個，可是真的去做，你從鋪床很很緊湊，真的太趕了。(G)

其實每一樣的工作，他一定深入，他會有很多不同的面向，啊你要去找對適合自己的，唷所以我覺得說，在那個過程中我們也不斷在做自我探索，然後更確定說，自己到底什麼是比較適合自己的。(M)

3、增加就業機會

(1)技能的提升

中高齡藉由職業訓練的過程，學習、接觸不同的職場領域所需，除了知識、技能上的增進以外，同時也增加對該類職場的認識。

至少我比人家廚師知道說粵菜有哪些菜色，這是一點，我去到別家的時候，老闆問我說你有沒有什麼新的菜，我就可以提供我的菜色，對我在就業上，有幫助就是在這些。(G)

未來就是說，如果公司行號不請我們這麼老的，我們就只有退而求其次，做吃的，小吃的，對，小吃的沒有年紀限制，你要自己做也可以，或者給人家請也可以啊，可是行政關於一個公司，他不要請這麼老坐在那裡啊，像他媽媽坐在那裡啊，因為公司看起來沒朝氣啊，請一個老太婆坐那邊作會計，感覺沒有那個活潑的。(H)

也是有幫助啊，因為你譬如說，人家如果問你說，你有學過什麼東西，我們有學過中餐，我們有來學過這個，啊以後如果說假設有機會，人家是認識你的，或是朋友介紹，他有這些經驗。只有是說，人家在問你說，唷有，我有去參加過什麼，我相信當然你做下去頭家就知道你幾兩重啊啦，騙不了人啦。(I)

覺得很實在，就是學到一技之長，不管什麼地方，就是你可以直接、馬上，籌備，投入到那個職場下去，我覺得。只是我是自己不喜歡…被綁住而已。(J)

他其實上的課很充實，循序漸進，包括說你對清潔用品的認識，什麼樣的環境，你必須要用對東西，用對工具、用對清潔劑，用對方法，然後你才發現原來，人家都覺得清潔不用學，其實他要學得學問還真不少。現在報紙一打開齁，百分之 90 都是找清潔的人，很熱門，可是薪水都不高，他是有點勞力密集的產業。(M)

增加一些新的資訊啦，然後…在技術層面上面也是有幫助啦，譬如說在烹煮啊，或者是在對食材這一方面，對這個職場，然後他的工作性質，有更多的認識。(P)

(2)證照的重要性

職業訓練提供一個學習技能的機會，如同前面提到，也得以幫助取得相關證照的機會。

有，一定有的，因為你如果想說學一學，你要去找工作至少像我們這個年紀要，找工作比較難找對嘛，不過廚房大部分的女孩子都不要去找，對嘛。不過中年像我們這種，我們有牌我們要找我們好找很多。算選擇性比較多啊，…，我就可以看如果說有適合我的，我可以說和他嘗試看看啊。至少人家都會問一句話，啊你有沒有那一張證照，我有證照，人家就會想說有證照，人家會先考慮。(C)

應該各方面都有啦，多多少少有一點啦，你如果有證照，就都有幫助。應該是有啊，至少也多認識一些…東西。(F)

(3)創業的機會

接受職業訓練中高齡對該職業有更多的認識機會，對於部分中高齡而言，選擇創業，比起尋找工作並受雇主僱用的幫助程度反而更大。

什麼領域都會啊。現在我跟你講，就業難啦，人家看年齡啦，像你這種年輕人的話 ok 啦，對不對，現在都要請(僱)少年(年輕)的，…，唯一的幫助就是自己創業啦，自己創業沒有年齡限制，因為你自己出資金啊。(E)

我們主任叫我們寫了一個求職單，…，後來我最後寫一寫不知不覺我就說，與其跟人家…盲目的追求就業，倒不如自己去創造就業機會，後來我就開始有創業的念頭。(G)

4、自信心提升

增加了中高齡再就業的信心，如前面所提到的，透過職業訓練的學習環境、互動，增進知識、技能，建立重返職場的信心，對中高齡的再就業有相當程度的幫助。

有有有，太好了，多一些專長啊，多學一些東西啊，你等於是不是又更學了一點東西，對自己更有自信啊。(H)

如果有找相關的應該是會有，因為在再度學習啊，然後也會增加自己的信心，你再度學習以後，就是比較有競爭力啊，…，然後我現在這一份工作，因為它就是比較有規模，有需要用到電腦的問題，那我就不會那麼說，好像會…會怕，嘿啊，不會那麼陌生啦，有稍微接觸。(O)

心態上有改變，還有觀念也會有改變，譬如說他來上課會比較正面的，正面的跟你，他會講比較正面的話啊，然後讓你面對這一份工作的時候，是比較積極的態度啊。(O)

就是說如果說，我要去上班的話，至少這個基本的電腦我會用，因為一般都會先問你說會不會用電腦嘛，就是這樣子啊，如果說你不是找相關的話，不是找相關設計，找別的的話，至少這個電腦會用這樣子，一般是會，可是我找的方面像我們年齡的話大部分不會找那個。(N)

比較有信心啊，因為以前都沒有碰過電腦。(L)

(三)其他建議

中高齡失業者再度就業的過程中，面臨最大的困難就是年齡問題，也因此限制、降低了再就業的可能，期望訓練單位或政府能夠與企業界做更緊密的連結，藉由產訓之間的合作關係，如此才有助於中高齡者的就業可能。

其實教學方面我覺得是 ok 啦，該改進的可能是，還是職訓局這一邊，是不是說要幫我們做一些做推薦，這一方面應該加強。其實這企業跟職訓局他們做一個橋樑，去溝通，譬如你這公司有缺 CAD 這方面，我們這一邊有人在訓練，訓連完以後，我們適不適合直接到你們公司去上班，對應該要這樣子去做，才是直接對我們有幫助。(A)

就業應該要輔導你去就業吧，可是現在很困難，現在哪個企業家，願意請你老弱殘兵，我們這些啦，我跟你講如果你是五字頭，人家就不要雇用啊。(E)

學員於結訓後，轉而延長補貼給雇主，增加直接投入該領域的，中高齡者藉此也得以獲得實際經驗與就業的機會。

那你看政府花錢一萬多，給我們來職訓，他可以在給我們往後畢業那兩個月，在同樣補助給廠商，錄取我們，廠商出一半、政府出一半。假譬如說再補助個兩個月啊，讓我們去就業，讓廠商願意用我們這種新手，廠商出一半薪水，職訓局出一半薪水，跟我們來職訓兩個月一樣嘛。補助廠商請我們，不然廠商都不要請我們，我們光在學校上課，可是沒有踏出去。職訓局他可以跟廠商配合，我們這邊學兩個月，另外兩個月到一個公司去實際學，然後也一樣領失業津貼，一樣嘛，你都關在教室，大家都這樣上，可是你出了外面，你有辦法應付外面的公司行號，嗯，有沒有像建教合作啊，白天讀書，晚上在去工廠啊，可是最起碼他踏出去了，最起碼有些人來學，他學了兩個月，他就不做了，他就回家了，你最起碼後面三個月是，你就是要去公司實習，才能再領這個錢。(H)

部分中高齡失業者蒐集資訊的能力、接觸資訊的廣度，會受限於地區性、網路運用的能力。

能夠再認識多一點人啦，算比較有相關的人可以幫你介紹。(B)

其實我發現，我們政府機關可以多利用像那個各社區、里長有沒有，里長一定有服務處嘛，類似那種什麼活動中心，或者是什麼發展協會啊那一種的，就是

一個好像一個互動機制啦，不管是私人，或者是公司行號，大的小的都一樣，他們只要有缺人，這個資訊應該是交由里長，那里長就是匯整嘛，我就是一個月公告一次，然後貼在那個…里民活動中心，或者是社區，尤其是自己的鄰里，因為我認識一個朋友，他是那種不喜歡出遠門的人，他也不喜歡交朋友，他很不喜歡交朋友，然後我們就會發現，他永遠都是在他們家附近閒逛，這個就讓我想到，我今天為什麼會這樣建議就是，我發現在我家附近原來就隔壁條巷子，他現在剛好缺人，啊我又已經習慣這個環境啊，我乾脆就會去那邊應徵，對我來講，我如果是那種個性的，我覺得如果你今天要叫我在騎摩特車半個小時去那邊工作，或者是，乎，欸倒不如就在這邊，我每天可以睡得比其他同事晚一點起來。(P)

六、職業訓練以外的協助

除了透過職業訓練中高齡者提高勞動力供給的品質、協助就業外，另外也期望能同時有效地降低雇主對於中高齡者的負面觀感，進而增加對中高齡勞動力的需求。

如果以中高齡來講的話真的要有幫助，可能要就政府這一邊去做了啦，對我們來講的話，我們可以說是沒有什麼管道可以用啦。除非就是說啊有親戚朋友什麼那一些，他們自己有工廠的話，有公司願意用，不然你說能力在好，其實我覺得找工作並不太容易啦。(A)

就是你有辦法介紹轉職，介紹轉職政府要有下一個轉職的地方讓你進去。就是有一個地方，就是說…，比方說，你理髮好了，…，啊比方說理髮好了，理髮是不是有政府辦法開一個理髮的，那你們這邊職業訓練的人去這邊上班。移到那邊上班，你能上班你就上班，你如果沒有辦法上班，你就自己 fire 自己吧，如果你能上班，比方說類似人家有那種理髮的，…，比外面少個 50 塊這樣，結果政府都沒有這種措施啊。(E)

因為我們都中高齡啦，50 多歲了啦，除非要政府輔導廠商啦，輔助廠商，廠商比較會請，這是最重要的啦，因為就是說，政府你要去輔導廠商嘛，輔導中高齡就業啊，你如果說一樣要請，啊當然人家要請少年的，不會去請我們這麼多歲的啊，真的啊，就像說我今天廠商有缺人，他也不可能來請我們啊，啊是不是要政府你要去輔導，要去看要怎麼輔助廠商，比較有可能來請我們，對不，這個我是覺得是最重要的。(F)

最好是有那個企業家，或是公司行號，跟政府配合，多一點配合，政府有啊，給那個一年的，…，可是民間的私人公司好像太少了，假不如你在這一家工廠、公司，我們錢少沒關係，政府在補助薪水，假不如一萬至兩萬唷，企業好，你要

我用這個新手我只給他一萬，那你政府補助一萬唷，對不對，那我們做完以後，公司覺得我們不錯，繼續錄用，或跳到別的公司。(H)

辦一些活動，然後讓一些廠商來，不要認為說我們中高年齡的人，就是他們所看的這樣。(K)

認爲可以運用社區資源，提供學習一些學習的管道，然而因爲職業訓練是爲就業所設計，就課程安排雖然可能不一定能使中高齡就業，但相較於社區類型是更爲專業的，且中高齡者參加訓練免費，有可領取津貼，因此職業訓練的吸引力對於大多數人而言，選擇職業訓練的吸引力仍然大於社區型的學習。

那個社區發展也不錯，想一個社區有那個媽媽教室嘿，做一些家政、煮東西、還是手工藝，他們就會拿出去賣，像錫安山那樣啊，這也是一個途徑，可以接觸社會，賺一點工資什麼的，幫助家庭啊，才不會脫節去啊，才不會越沒有膽。(B)

我覺得這種管道是…，我希望那個管道是非常專業的，因為你如果不專業，其實，不專業每個人都可以出來教學，因為我以前有上過烘焙，那是在職班的，不是失業班的，那我上過一期，我就沒有再繼續，因為他們也常常開班嘛，我就沒有興趣去學，因為他們用的食材都不是我要的，…，我幾乎都看不喜歡。專業，老師專業嘛，再來就是那個你的設備也要，也要夠，對不對，設備也要是比較符合需求的啦，那我就覺得，師資，還有師資，師資，師資最重要，對，我覺得我要的管道可能就是，我現在如果下次我還要在上課，其實我要求我自己的，大概就是我要至少要有一個水準以上的…，我才會想要上。因為我要學，就學道地的嘛，對不對。我一直覺得師資跟專業，師資還有那個設備，然後是我會挑的。比較有那個信服力，至少我會相信專業嘛。(D)

媽媽教室我會想要學，我們這裡又沒有啊。(C)

我曾經有參加過社區的那個電腦，就是剛開始不會電腦的人去那邊學，…。應該職業訓練比較有比較有幫助，因為這個比較精緻。(E)

就是像我們參加那個市政府就可以啊，那個都是針對一些免費課程啊，像他那…，他也有教那個臉書耶，平板電腦，都有教。那個都是免費的，很多課程，都可以自己去讀。(L)

就是像政府單位的話，也可到就是說我們所在地啊，就是鄉公所辦的啊，要不然就是那種…農會辦的那種，那種輔助家庭的，像我們這一種失業的啊或者是

就可以做一些手工藝啊，我們可以賣啊，或者是教我們像說煮東西啊，或什麼，如果說像說可以上課啊，就是說去學烹飪啊，然後我們取得那個丙級或那個證照的話，對我們以後自己要開小吃店或什麼。(N)

像社區大學啊，還是說…像有地方性的一些公益，那個民間團體有沒有。(O)

因為我們也有投那個社區我們都有在，社區有時候都會辦一些手工的還是什麼，但都還是工會的比較好，比較專業，專業度比較夠。(J)

就譬如說，有些人可能會說社區的那個什麼手工坊啊，比較不同的是，一般民間辦的那個活動，那個都是比較說，著眼在怡情養性，他不以就業為目標。(M)

除了職業訓練以外，期望能夠再次滿足對年少時求學的渴望，因爲職業選擇、就業的過程，干擾了人生計劃，希望有重新整理個人生涯規劃的機會。

我本身是高中學業啦，而且我又是職業軍人，那我們職業軍人，我們現在在職再去進修，我們學費退輔會會有補助啦，可是我的軍校同學退伍之後，…，我這樣看下來，不要說我的同學，我的學長或學弟，他們退伍的時候，幾乎都是每個人都會升學，我會慌，…，我想讀書的時候，我已經在餐飲業工作了，餐飲業不允許你禮拜六、禮拜天休，因為生意最好，…，因為我們要去讀正職的大學或是二專的沒機會，有可能也是因為不無小補啦，這種短期的來彌補我想要讀書的意願，我在猜想我的潛意識應該有這種關係啦，想要唸書。(G)

貳、訪談分析

一、結訓後就業情況

第一次結訓後，13 位重複參加訓練者中，有 8 位於結訓後就業的經驗，因爲工作因爲非典型的工作形態、工作適應不良，或非以就業爲主要目標等原因，而再度回復爲失業狀態，因而再次參加職業訓練。

(一)訓後從事與職訓職類相關的工作，對於能否幫助穩定就業之間無一定關係。

重複參加訓練中，8 位有就業經驗者，有 6 位所從事的工作是與訓練職類有相當程度的關聯。另外兩位的工作則是與職類無關聯，而其就業主要與本身的就業動機、參訓原因有很大的關係，如 D 受訪者是以興趣學習爲參加訓練的目的，且未有尋找工作的行爲，F 受訪者則是以爲了領取津貼的誘因的可能性較大，加

上不同訓練間所間隔的時間短，且參加的訓練之間並無關聯性，未能進階的學習，因此尋找工作的動機較弱。因此原則上從事與訓練職類相關的工作應該能帶來正面的就業效果，但是實際上最後卻出現就業成效不佳、無法穩定就業的現象，主要可能是因爲市場所給與中高齡的就業機會有限，而無法順利轉銜至穩定的工作。

(二)即使是選擇與過去工作或教育有關的訓練職類，也未必是適合中高齡者就業的職類，仍受限於市場對該職類的年齡需求，期待與實際狀況的落差，如 A 受訪者所面臨的情況。

(三)再次參加訓練者所選擇的職類，是否與過去工作經驗、教育或前一個訓練的有相關性，對於訓後能否學以致用無太大的關係。

參加兩次以上訓練並結訓者有 6 位，僅 G、H 所從事的工作與訓練職類之間有相當的關聯性，而其兩次不同訓練之間的職類選擇有相當的關聯性，又與過去工作經驗或教育有相關，於結訓後尋職期間不長即能夠順利再就業，由此可知再次參加訓練的職類有相當關係者，對於找到與訓練職類相關工作有正面加乘的效果。然而 C、L 其兩次不同訓練之間的職類選擇是有相當的關聯性，但 C、L 訓後所從事的工作與訓練職類卻無相關性。F 的職類選擇無關聯性，而其工作與訓練職類同樣無相關性。僅有 E 受訪者未能順利就業，其原因可以從就業動機較弱、參訓所間隔的期間短、與參加訓練的職類皆不同等有相當的關係，因此該受訓者參加訓練並非以再就業爲目標。

二、對工作的考量會影響中高齡者訓後就業與重複參加訓練的意願

以追求自我實現爲目標者，可能會增加再次參加訓練的意願，因爲這類對象所須負擔家庭經濟壓力較小。考量尋找熟悉的環境，然大多數所接受的職業訓練是與過去經驗、教育無相關的，如此可能降低訓後從事與職類相關工作的可能。隨著年齡的增加，體力負荷能力的變化，會影響中高齡再度進入就業市場的意願與能力。

三、職業訓練未對中高齡者工作薪資帶來正面的影響

結訓後的工作薪資未提升，薪資對中高齡不是其影響決定從事工作的最主要原因。對於正在參加訓練者也普遍認爲參加訓練應未能提高工作薪資。對於未來薪資的期待，同樣地會與其就業動機、選擇參加訓練職類的原因、工作類型、工作時間的期待有關聯。職業訓練未能爲中高齡帶來收入增加的發生。

四、結訓未能再就業的原因與困難

(一)重複參加訓練者訓後未能就業的原因是多面向的，一部分也受到職業訓練制度設計的影響

重複參加訓練者中，有 5 位於第一次結訓後未能就業，可以從訓練間隔期間得之他們再次參加訓練期間皆短。如 A 受訪者爲了津貼與給付的領取，又求職面臨困難，而降低其在就業的意願。E 受訪者未有經濟壓力，同時也受津貼的誘因。B 受訪者因爲受訓的職類未能有相關的證照，且期望追求自主性較高的工作。H 受訪者則是因爲前一個訓練的專業性不足，於在次參加訓練後，確有從事與該職類相關的工作，於其後又面臨失業面臨尋職困境。L 則是因爲受到家庭因素的影響，而未有尋職行爲，對於能夠再次參加訓練有很大的期望。

(二)職業訓練未能改變年齡所帶來的尋職困境

大多數中高齡者於參訓前，面臨的尋職困境主要爲年齡問題，然於結訓後問題同樣存在，未因爲接受訓練改變社會、雇主對中高齡者的認知。基層工作對中高齡的勞動力有較大需求，因此中高齡者所能獲得的就業機會是有限的，再加上一些個人因素的限制，再就業的可能更小。

(三)對於部分中高齡者參訓後，實際上仍爲其帶來的技能變化有限

課程設計是否符合就業實際需求，課程所能提供的專業性，如前面所提到 H 受訪者於第一次結訓後課程安排的專業度不足，以致無法藉由該課程學習找到工作，也是使中高齡者重複參加訓練的原因。

(四)中高齡者所面臨的就業環境受到限制

中高齡者參加不適合的職類，訓練單位對地區產業的需求評估，可能未能適合中高齡就業。也因爲職類的關係，中高齡的勞動條件也可能偏低。

六、對於正在受訓者而言，相較於尋找受雇主僱用的工作，反而對創業抱有較多的期望

工作類型的期待與選擇參加訓練職類的原因之間有相當的關連性。工作時間與對工作類型期待是有關聯的，期待能夠創業的受訓者，對工作時間偏好是希望可以由自己掌握，中高齡者再尋找工作的過程面臨許多年齡上的困境，轉爲協助中高齡者創業，而非追求受僱的就業率，對於中高齡者可能有較大且直接的幫助。另外，對於受僱用有較大期待的受訓者，則希望工作時間是可以固定的。

六、職業訓練對就業之影響

(一)職業訓練提供增加探索自我的機會

職業訓練提供認識不同職場的機會，也增加職場的熟悉感，對於中高齡者就業有實際的幫助，如 G、M 受訪者因此有了就業與探索自我的機會。

(二)職業訓練提供中高齡失業者與社會連結的機會，不論其訓後是否成功就業，整體而言中高齡者對職業訓練有正面的評價

職業訓練正面的評價，尤其表現在技能的學習方面，對部分職業而言，證照如同獲得進入該職場的入場券。加強中高齡與市場的連結，中高齡認爲對開拓就業機會是有幫助的。然而職業訓練若未能帶來具體的就業成效，從職業訓練制度的資源投入、設計角度來看，便是無效用的。

(三)社區型的學習資源，也無法完全對中高齡重複參訓者發揮吸收的功用

第五節　小結

由 CIPP 模型了解資源輸入、運作過程，將會影響整個訓練成效的表現。因此藉由受訪談的角度，討論資源輸入及運作的過程，以了解影響就業與重複參加訓練的原因。

一、職業訓練的整個過程

綜合前面的訪談分析的結果，歸納中高齡者參加職業訓練前、過程、就業結果之間的情況。

(一)參加訓練前的就業與失業經驗，可能會影響中高齡者參訓後的學習成效與就業成效

中高齡者參加訓練前的就業經驗，會影響訓後職業的選擇，以過去工作經驗做爲其職業訓練職類選擇的基礎，對於訓後從事相同類型的工作的機會也相對增加。但是對於訓練職類是選擇與過去工作無相關性者，其於訓練結訓後在工作選擇上仍然傾向與過去工作相關的，而非以其所參訓的職類爲考量。顯示訓前的就業經驗對中高齡者的再就業有相當程度的重要性。

中高齡者的失業週期與失業經驗，會受到就業動機、尋職困境、尋職管道的影響，同時也會影響其在職業訓練過程的態度，這些因素與職業訓練制度的互動下，產生再次參加訓練的可能。大多數參加職業訓練的中高齡於職業訓練前屬於中長期失業，失業期間、就業動機會可能影響就業選擇，加上在求職的過程中可能面臨年齡障礙、尋找的工作類型會受到過去就業經驗的影響，對於職場的認識、尋職管道有限，可能因此對訓練後再就業或學以致用產生負面的影響。

(二)參加訓練的動機、參加訓練的職類、可能影響中高齡者的學習成效與訓後的就業成效

1、參加職業訓練的原因，除了與就業動機有關外，資訊蒐集的管道、能力，也會影響參加訓練的效果。

2、就業動機與參加職業訓練的原因，是影響中高齡訓後積極再就業的原因。

就業需求會影響參加訓練的動機、訓後尋職的積極性、甚至選擇再次參加訓練。其中以經濟因素爲考量者，就業動機爲積極，且訓後有就業的經驗。重複參加訓練者，對於就業所考量的因素大多爲滿足社會需求的原因較多，也因此而影響訓後尋職的積極性。

3、部分重複參加訓練者並非完全無就業動機，可能同時受到許多因素的影響，例如除了以就業爲目標外，還同時結合了興趣學習、津貼與給付、生理因素…等，進而影響其學習成效與就業成效。

參加職業訓練的動機、參加的訓練職類與社會對中高齡的需求是否符合，會影響中高齡訓後就業，然如果不是以爲了就業爲目的，可能會降低參訓後尋找相關工作、學以致用的可能。

4、制度設計對中高齡者再次參加訓練的吸引力大。

中高齡失業者參加職業訓練的費用由政府全額補助，參加職業訓練兩年內最多可領六個月的職業訓練生活津貼，如又符合失業給付的規定，領取給付期間最長可達九個月，職業訓練生活津貼與失業給付僅規定不能同時領取，只要避開這個規定便可同時享有。制度的設計雖然降低中高齡者皆受訓練的成本，同時也可能降低部分學員訓後尋職的動機。

(三)學習成效與訓練成效會影響結訓後能否順利就業或學以致用的可能

1、正面的學習成效，與訓後能否順利就業或找到該職類工作可能無直接關係。

即使本身對於課程內容的學習是正面的態度，也達成了期望的學習目標，但卻未能夠表現在就業上，仍然無法穩定就業或順利就業，甚至再次參加訓練。

2、學習成效會表現在訓後能否學以致用，且會受到學習態度、過去經驗、教育、年齡的影響。

課程學習成效會受到學習態度、過去的經驗、教育、學習能力、就業市場不同職類對年齡的需求等許多因素的影響，而學習成效的具體表現主要是在個人就業能夠學以致用的程度，而不能完全表現在就業率上。

3、訓練成效會因爲訓練單位課程設計、訓練師資，影響學員的訓練品質與訓後就業表現，可能因此有再次參加訓練的需求。

4、訓練單位的篩選機制與就業輔導措施，而影響職業訓練的學習成效與就業成效，也可能會增加重複參訓的發生。

(四)中高齡者訓後之就業成效

1、即使訓後是所從事的工作與職業訓練職類相關；但能否幫助穩定就業，之間沒有必然的關係，也增加中高齡者再次參加訓練的可能。

2、參加的訓練職類與就業市場對中高齡者的需求有落差存在，影響訓後就業成效。

3、對於中高齡參訓者而言，訓後就業能夠自行創業的期待，多過於受雇主僱用的形態，即使是受僱仍傾向工作能有較大的自主性與彈性。

4、職業訓練的成效未能表現在訓後的薪資成長

未能表現在訓後的薪資，與部分受訓者結訓後所從事的工作是屬於部分工作時間有關係，因此薪資未能夠加以比較。但對於全時工作者而言，薪資與過去的差距仍不大，甚至低於過去的工作收入。

5、職業訓練後中高齡者尋職困境的改變程度

職業訓練未能改變年齡所帶來的尋職困境，於訓後再就業同樣面臨年齡問題，實際能爲工作帶來的變化似乎有限，受到參訓原因、學員能力落差、課程時數有限、課程設計…等因素綜合的影響。

二、影響重複參加訓練的原因

本文欲探討重複參訓者爲什麼會再次參加訓練，藉由整理中高齡者第一次參加職業訓練後就業情況，加以類型化說明，評估我國職業訓練制度成效問題，經由職業訓練仍無法就業，進一步了解職業訓練對中高齡者就業的實際效果，及分析可能造成再次參加訓練的原因，第一次參訓與就業情況如表 4-2。

表 4-2 中高齡者第一次參加職業訓練的情形

受訪者代號	參訓次數	參訓動機	職業訓練結果		
			是否就業	訓後工作與職類相關性	訓後工作薪資的提升
A	2	爲了就業	X	未就業	未就業
B	2	爲了就業	X	未就業	未就業
C	2	爲了就業	O	O	X
D	2	興趣學習	O	X	X
E	3	學一技之長 想要考證照	X	未就業	未就業
F	6	學一技之長 興趣學習	O	X	X
G	3	爲了就業	O	O	X
H	3	爲了就業	X	未就業	未就業
I	2	興趣學習 爲了津貼	O	O	X
J	2	學一技之長	O	O	X
K	2	學一技之長	O	O	X
L	2	學一技之長	X	未就業	未就業
M	2	興趣學習	O	O	X
N	1	學一技之長	O	X	未就業
O	1	學一技之長	O	O	X
P	1	爲了就業	正在參訓	正在參訓	正在參訓

資料來源：作者自行整理

受訪者中第一次參訓以就業的目的最多，參訓是爲了就業，但是爲什麼部分受訓者訓後卻未就業，甚至再次參加職業訓練。

(一)爲了就業而參訓

A、B 受訪者屬同一類型，都是爲了就業，同樣也有達到學習目標，但仍無法就業，這類問題可以透過事前評估選擇合適的職類，雖然其職類選擇與過去經驗或教育是有關係的，但是因爲職場這類的職場未必是適合他們的，而是與市場需求有相當的關係，也是可能無法順利就業的原因，導致其再度進入職業訓練的原因。又因爲受訪者再次參加訓練所間隔的期間未超過三個月，影響 A、B 重複參加職業訓練的原因，不能忽略尚有領取津貼與給付的誘因。而 H 受訪第一次訓後未能就業主要是因爲認爲於該課程安排，不符合目前市場需求，因此而再次參訓加強專業，於第二次訓練後有就業，且是與職類有相當關聯的工作。同樣以爲了就業而參訓，C 同樣於參訓後有就業，但因爲體力上的限制，而離開工作。G 受訪者於訓後確有就業，即使參加的訓練與職訓職類、過去工作經驗有關，但仍未能穩定就業，與職場適應能力有關，如體力負荷能力，因而面臨再次失業。

(二)爲了考證照與學習一技之長

同樣以就業爲目的類似的原因包括想要考證照、學習一技之長；但是爲什麼部分受訓者訓後卻仍未就業，再次參加職業訓練。E 受訪者表示參加訓練的職類不符合目前市場需求，於此之後再參加二次職業訓練，且未有就業經驗，又再次參訓期間短，就業意願明顯較低，實際上可能爲了領取津貼。F 受訪者參加訓練是因爲想要學習電腦，但其參加的職類是屬於電腦繪圖，應不是用以學習電腦基礎能力的職類，參訓的職類與實際能力有落差，雖然於訓後有從事過臨時性的工作，但仍未穩定就業，其於第二次參加訓練所選擇的職類，可能較符合市場對中高齡的需求，但在求職面臨可能該職類性別的困境，而未能順利找到相關的工作。然再次參加訓期間短，總共參加過六次職業訓練，就業意願明顯較低，實際上可能爲了領取津貼及滿足學習的誘因較大。L 受訪者也是因爲想學習一技之長，即

學習電腦，但實際訓後對於電腦的使用也僅爲基礎，同樣面臨參訓的職類與實際能力有落差，因此無法藉由職業訓練尋找與職訓相關的工作，因爲家庭因素及對於學習的興趣、津貼的補助，而未有積極的尋職，然而其於第二次訓後則有就業，但工作性質與訓練職類並無相關性。

以學習一技之長爲參訓的原因，還有 J、K 受訪者，於訓後皆有從事與訓練職類相關的工作，再次參加訓練，也並非完全處於失業情況，而是因爲目前的工作是屬於臨時性及部分工時，所以有時間可以再次參加職業訓練，藉此來提升專業程度或充實自我。

另外，N、O 受訪者於訓練後皆有就業，且未再次參加訓練，N 雖然以學習一技之長爲目標，於訓後就業的工作雖然有嘗試尋找相關的工作，但因爲參訓後僅是增加電腦基本操作的認識、熟悉度，實際上未能藉此而從事相關工作。O 由職業訓練增加電腦操作的熟悉度，降低尋找工作時所面臨的能力限制，但仍然與過去的工作經驗有相當的關係。

(三)爲了興趣學習

D 受訪者以興趣學習爲其參訓動機，明顯表示未刻意尋找工作，即使訓後有就業但仍是屬於臨時性的工作，因此再次參加訓練的原因以興趣學習爲主。而 I 受訪者興趣與津貼加強了參訓的原因，但於訓練後仍然有就業，並從事與訓練相關的工作，也因爲興趣強化了從事相關的工作動力；但是同樣未能夠穩定就業。另外，M 受訪者也是以興趣學習爲參訓原因，但因爲藉由職業訓練對該職場有了更多的認識，因此獲得投入於該職場的機會，然而最後因爲體力上的考量而離開工作，之後因爲因爲興趣學習，因此選擇再次參加職業訓練。

就上述情況，即使是以爲了就業或學習一技之長爲參訓原因，並不一定能爲訓後就業帶來正面的影響，而需要考量其它因素，反觀以興趣學習爲參訓目的，也可能爲訓後就業帶來正面的影響。因此形成爲了就業而未就業的情況，非爲就業反而於訓後能夠就業。造成中高齡訓後又再次參加訓練的原因，包括個人原因、

制度設計、個人與制度的互動結果。

三、造成中高齡者重複參加職業訓練的原因

本文研究結果發現，造成中高齡失業者再次參加職業訓練的原因如下：

(一) 中高齡者參加不適合其就業的職類，個人期望與市場對中高齡的需求職類落差，因此無法順利進入就業市場，轉而再次參加訓練。

(二) 個人對於職場的適應能力，包括體力的負荷能力，而有轉換職類的需求，藉由再次參加訓練，培養新的技能。

(三) 因爲職業訓練爲提供中高齡失業者一個低成本且專業的學習環境，對於非以就業爲主要目的、單純以興趣學習的中高齡，且就目前社會沒有相關的措施可以達到同樣的目標，因此會選擇再次參訓，藉此滿足自我實現。

(四) 職業訓練生活津貼與失業給付的誘因，這主要是受到相關制度設計的互動結果影響，雖然參訓者以領取津貼爲目的，但其之所以能夠達成目的，是必須建立在雙方有互動的情況下，爲了領取津貼而參訓的情境才會成立。

(五) 職業訓練單位的課程設計與實務落差，包括所能提供的專業性、市場需求，所參加的訓練未能滿足就業的需求，因而選擇再次參加訓練，以期望能夠補足所欠缺的部分。

(六) 篩選機制未完全落實，導致學員能力落差影響學習表現，對於該職業技能的增進有限，以致訓後也未能從事相關工作。另外，訓練單位可能爲了滿足的招生率順利開課，會影響篩選機制的效果，而讓非以就業爲目標的受訓者有再次參訓的機會，部分中高齡於訓後有短期的就業紀錄，非無就業，因此。

(七) 職業訓練制度的設計可能使得訓練單位對就業輔導重視「量」的追求，而未重視「質」的效果，甚至可能完全不重視。忽略訓後就業追蹤對中高齡再就業的重要，如能對於協助就業上所面臨的困境，增加就業的穩定性與就業資訊、機會的連結。

(八) 職業訓練未能提供訓後穩定就業的可能，加上參加職業訓練的成本低，再次參訓做爲再就業的跳板。

(九) 就業環境對中高齡失業者的不友善，年齡困境仍然存在，阻礙中高齡者再就業。政府、訓練單位與雇主的之間資訊的連結度仍須加強。

(十) 職業訓練資訓的宣導不足，部分中高齡藉由對這類資訊的熟悉，而有再次選擇參加訓練的機會，另外一部分失業者未能獲得該類訊息，因此也無法藉此管道來改善失業問題。

國立政治大學 National Chengchi University

第五章　結論與建議

第一節　結論

我國人口高齡化與少子女化的問題，產生勞動力老化，可能帶來未來勞動力短缺的問題，加上全球化的影響，產業結構需要更快的調整、因應，勞工面臨失業的風險增加，這些情況會衝擊到勞動力的運用，及相關的社會保險制度。爲了與解決這些問題，從促進中高齡者就業的脈絡之下，由提升中高齡人力資源運用的可能性來討論，藉由職業訓練協助失業者再就業，積極勞動市場政策扮演很重要的角色。尤其面臨勞動力老化與少子女化，增加中高齡者就業的可能，提高中高齡者的勞動參與率，對於改善勞動力老化所帶來的勞動力短缺，或政府相關財政問題將會有很大的助益。

隨著人口結構的變化，中高齡人力資源逐漸成爲各國勞動力發展的重點。然而實際情況是中高齡者的再就業機會及穩定就業，仍會受到許多因素影響與限制，從中高齡勞動力的運用狀況得以發現，例如大多數中高齡失業者面臨最多的困難是「年齡限制」，其次才是因爲「技術不和」的問題。另外還有失業週期、失業原因、非勞動力人口成長的傾向…等，中高齡非勞動力人口逐年遞增，在勞動力老化的情境下，中高齡非勞動力人口所占比例增加，且從中高齡者的失業週期偏長的情況，顯示失業後再就業的困難程度，對於整個勞動力的運用是更爲不利的。且從統計資料可以發現，我國中高齡者的勞動參與率仍有很大的進步空間。而雇主對中高齡人力資源的看法，會受到雇主所選擇的策略，如何看待中高齡者的勞動力，是抱持著正面或是負面的態度，及個人因素與就業的看法，如財務上的需求、健康因素、家庭因素、經驗…等，從不同的角度切入也會影響中高齡人力資源運用的可能。因此除了透過職業訓練增加中高齡者的就業技能外，就業環境的改變也是重要的，提升中高齡人力資源運用仍需要更多的努力，促使失業者、有工作能力之非勞動力重返職場。

雖然許多國家及雇主都意識到中高齡者人力運用的重要性，但實際上負面評價仍多於正面評價。因此在短時間內，仍難以完全消除就業市場對中高齡人力資源的負面看法及偏見，因而中高齡失業者要再就業，還是會面臨一些困難與限制，可以從勞動供給與勞動需求兩個面向了解中高齡者再就業的困境。儘管如此，為了使中高齡人力資源能充分被運用，政府透過主要積極勞動市場政策的方式，由職業訓練提高中高齡人力資本，增加其再就業的機會，也同時減少因為技術不足的問題而被市場淘汰，除了以排除就業可能面臨的障礙為目標外，同時也藉此拓展更多元的就業空間，增加中高齡者就業的選擇、職業。如此以期望可以在短時間達到提升中高齡人力資源運用。

因此職業訓練制度的設計則顯得相當重要，資源的投入能否發揮價值，及社會資源能否妥適的分配，並且有效提高中高齡勞動參與率與就業機會的獲得，達到充分運用中高齡人力資源的目標。第三章主要討論我國職業訓練制度現況、職業訓練制度相關問題與法規定，藉此了解中高齡者與職業訓練制度之間受規範的程度，與存在著什麼樣問題，什麼環境可能影響中高齡者的選擇，與決定互動的方式。從統計資料可以發現，中高齡者職業訓練的職類選擇仍以興趣考量為主，其次才是以就業為考量，雖然不一定會影響就業率的表現，從第四章訪談結果可以印證，因為大部分訓後順利就業的中高齡者，其訓後所尋找的工作，仍與訓前的工作有相當關係，然參加的職類卻可能會影響受訓者尋找工作的機會，與學以致用的可能。中高齡者訓後的工作以部分時間工作為主，這種定期契約的非典型工作使中高齡再度失業的風險也相對較高，通常也成為中高齡者離開該工作與失業的原因，也就增加從就業者轉為失業者的次數。職業訓練與中高齡者就業相關性，隨著年齡的增加影響程度也隨之減弱，顯示職業訓練的就業成效還會受到年齡因素的干擾。

職業訓練相關法規的規定，中高齡者與訓練單位便會依情況，而有不同的對應方式，同時也會對於職業訓練的成效產生不同程度的影響，例如從訓練費用負

擔、職業訓練生活津貼、失業給付等規定，都可能是造成中高齡失業者選擇職業訓練或再次參加訓練的原因。另外對於職業訓練單位的相關規範，例如錄訓方式，不同的訓練單位在甄選學員時，就有不同的對應方式，部分訓練單位爲了滿足招生率，先以滿足開課規定爲首要，對於非屬於基礎性的課程，其訓練前對於學員能力的認識及篩選效果不佳，以致影響中高齡訓後能夠學以致用的可能。又對於訓練單位的就業輔導規定，也並未嚴格加以規範，只要能夠滿足所規定的就業率，對於是否從事與職業訓練課程相關的工作並未加以重視。以我國職業訓練制度評鑑而言，較重視總結性的評鑑即訓練的效果，例如訓後就業率與結訓學員滿意度，但對於過程性的評鑑則相較不足，因此在訓練過程中未能夠立即加以修正。然而真正的關鍵是如未能適時地進行調整，使可能阻礙或限制中高齡者結訓後的就業表現。透過文獻分析及統計數據，得以了解過去與目前的訓練情況。

我國職業訓練單位以委辦的模式最多，委外的課程也相當多元，然因爲委外訓練單位本身的情況與條件不同，對於職業訓練也就會有不同的想法與做法，包括學員的篩選、安排的訓練課程、教學、就業輔導措施等，這些皆可能會訓練的結果。職業訓練的目的在於增加失業者的獲得就業機會，使人力資源得以充分發揮。然而中高齡失業者重複參加訓練問題的存在，可能隱含著我國職業訓練實際上對中高齡者再就業的影響是有限，無法完全發揮原本預期的效果，使其再就業或穩定就業，進而衍生出資源配置不當的問題。找出影響中高齡失業進而重複參加職訓的原因，針對問題加以解決，才能更有效的提升中高齡者的就業率，與訓練的品質。

第四章訪談結果發現，中高齡失業者參加職業訓練，對於提升其本身人力資源運用效果似乎有限，中高齡者接受訓練後也可能無法順利就業或穩定就業，導致其重複參加職業訓練。從中高齡者參訓前的就業與失業狀況、動機與職類的選擇，與中間參訓過程，至最後結訓的情況，可以發現中高齡者職業訓練仍存在著一些問題，例如個人選擇因素、市場對年齡的限制與需求、訓練單位的相關措施、

職業訓練制度的設計…等，這些皆是影響中高齡者訓後就業的重要原因。訓後仍未能找到工作就業者與順利就業者，他們所面臨的就業挑戰是一樣的，並且他們深受過去的工作經驗所影響。結訓後選擇再次參加訓練的原因，除了個人原因以外，還同時受到職業訓練的設計而吸引。藉由訪談的過程，找出中高齡者重複參加職業訓練的原因，如果要盡可能排除重複參加訓練之無就業意願者，則必須從制度上加以改善。

本文研究造成中高齡者從參加訓練的原因，可以從中高齡受訓者與職業訓練環境互動所形成的選擇、中高齡受訓者與訓練單位的關係、職業訓練單位與職業訓練制度設計的所形成的互動關係，及職業訓練制度與社會關係的連結來加以討論。

一、中高齡受訓者與環境互動所形成的選擇

可以發現職業訓練制度的設計，給予中高齡失業者相當多的資源，不但免負擔訓練費用，且又可以享有領取職業訓練生活津貼。如果又能夠同時滿足失業給付的規定者，對於就業意願低或無再就業意願者，整體來說可以領取津貼與失業給付的時間相當長。然而這樣豐富的資源可能未能夠被妥善運用，反而產生更多的道德風險，對於職業訓練資源有效配置、投入產生負面的影響。加上個人對於本身能力與目前所處的就業市場狀況了解不夠，又未能有適合的管道提供適當的協助，以至對職業訓練制度可能存有錯誤的想像。

二、中高齡受訓者與職業訓練單位的相互關係

重複參訓的情況，在該面向可能表現於訓練單位面臨學員不足的問題，而中高齡也正好有參訓的意願，可以各取所需，未能落實篩選制度，進而可能衍生出學員能力落差的情況，對學員的訓練品質產生不良的影響。

另外訓練單位課程設計與安排，會影響中高齡者學習的過程與訓後的就業成效，課程設計如果不能符合實務，學員與訓練單位互動的過程便無法學習到專業，因此而無法表現在就業成效上、甚至有學以致用的可能。而對於以興趣學習的受

訓者，職業訓練可提供其專業的學習平台，而訓練單位未能有效的篩選有就業意願者，而使得以興趣學習的中高齡有重複參加訓練的情況發生。

三、訓練單位在職業訓練制度中的選擇

訓練單位與職業訓練制度設計環境的互動結果，強調招生率及就業率的情況下，委外訓練單位又須顧及營運效益，對於就業輔導措施的安排、篩選學員的過程，只要能夠符合相關規定即可，因此即使有重複參加訓練的學員，只要未對營運利益造成影響，這類對象的存在並無關係，影響篩選機制發揮隔離重複參訓的效果。

雖然就業輔導費設計，用來鼓勵就業輔導的執行，可能也只是流於形式。自營工作、無一定雇主、非典型之工作就業或僱用型態，以就業切結方式，訓練單位以人工方式進行個案就業調查，形式上雖有就業，卻也無法穩定就業，這類就業形態雖然工作時間極短仍被視爲就業，符合實務可以不被排除的理由，因實務上大多僅針對訓後均無就業情形，或訓後九十天內就業輔導期間者，無就業意願者加以規範、排除，但實際上這類對象就業意願低，較傾向於再次參訓，可能是爲了津貼或學習興趣，參訓目的也可能非以就業爲目的，因此這類重複受訓者反而不容易被查覺、隔離，而有機會一再的進入職訓，對於職業訓練資源配置的有效性有較大的影響。

四、職業訓練制度模組與社會的連結

部分雇主對於中高齡職訓後的訓練效果可能抱著疑慮，雖然個人能力的差別也是關鍵因素。必須加強職業訓練制度與社會、就業有更多的聯結，讓社會看到更多正面的效果，使雇主相信中高齡者參訓職業訓練後的品質，而願意提供機會給中高齡。就另一個面向來說，有一部分中高齡者重複參訓的機會，然而社會卻又同時存在有一部分失業者仍無從得到相關資源的協助，顯示職業訓練與社會連結尚有不足。

第二節　建議

最後本文就研究的結果，就降低或避免中高齡者重複參訓的發生，提出相關建議，做爲中高齡職業訓練制度設計之參考，以期能夠增加中高齡者訓後再就業的可能，增加職業訓練爲勞動市場所帶來的效益，以提高人力資源運用因應未來勞動市場的變化。

一、職業訓練制度的設計

(一)增加對職業訓練生活津貼的相關規範

部分重複參訓者該次訓練與其前一次訓練所間隔的期間短，甚至部分未達三個月，雖有就業意願，但有更高的意願是傾向於領取職業訓練生活津貼與失業給付。規定不同次的訓練必須間隔至少三個月以上的時間，且同時可以參考失業給付的方式，增加求職紀錄的規定，才能再次參訓、領取職業訓練生活津貼。減少爲了領取津貼而參加訓練，並影響個人積極尋職意願的情況發生。如此，一方面也提高了訓練單位對於學員訓後三個月的追蹤的可行性，不會因爲再次參加訓練，而阻斷或免除協助中高齡就業的可能。

(二)針對重複參加訓練者，增加負擔部分訓練費用或降低領取津貼的金額

對於再次參加訓練的中高齡者，增加負擔部分訓練費用的義務，或降低原來津貼領取金額，以減少因爲制度設計的不當所產生的道德風險問題，使職業訓練資源得以平均分配，避免福利資源浪費。對於確實以就業爲目標之參訓者，增加負擔部分義務應仍願意接受，如此也能達到降低或避免無就業意願者其再次參訓的可能及意願。

(三)從制度設計使訓練單位積極重視就業輔導的重要

部分受訪者再次受訓所間隔的期間短，且表示在這段期間內找不到工作，或者並無尋職行爲，顯示訓練單位的就業輔導措施仍有進一步加強的空間，又就業輔導費的提供，對於訓練單位辦理就業輔導措施的誘因似乎不大，且可能容易達到所訂定的目標，訓練單位所舉辦徵才活動也往往僅重視量，而忽略質的表現，

就業輔導的重視程度可能影響中高齡者訓後的就業。對於訓後有就業，但就業時間極短者，可以由個案的方式，了解其就業的真實情況，而非使其一再參訓。加強對委外訓練單位實際情況的查核，對於落實情況佳者給予獎勵，對於落實情況不佳者提供相關協助找出問題。

(四)調整職業訓練評鑑指標

從受訪者參訓者情況，不僅本身是再次參訓，甚至同一班別的受訓者也有著同樣的情況。先滿足招生率的要求，於結訓後再舉辦徵才活動，其餘的部分，例如課程的調整、訓練過程的就業輔導則顯較被訓練單位所忽略。因此除了總結性的評鑑以外，也應重視形成性的評鑑，使職業訓練得以視情況加以調整，確保職業訓練的訓練品質，並將過程所面臨的問題加以提出檢討，爲下次辦理職業訓練提供意見參考。

二、訓練單位的執行過程

(一)加強篩選機制的落實，爲該職類設計更合適的入訓評估標準

根據受訪者的描述，訓練單位在進行甄選時的筆試測驗，大多屬於基礎性的，因此可能未能明確判斷對該職類的了解，而產生學員能力落差的問題，如此不但會影響學習效果，也可能影響教學品質。因此可依實際狀況，設計更能判斷專業性的測驗內容，中高齡可參加更合適其能力與就業的職類，同時也有助於其他受訓者學習的權益，對於訓後專業度也能更強化。

(二)課程設計應更符合實際情況的要求

部分學員反映訓練單位所安排的課程對就業連結性並不高，與實務狀況有落差的情況，主要表現在專業性及勞動需求上，以致無法於結訓後，以該技能找到合適的工作。承辦訓練前先就目前市場需求、實際情況做更深入的調查與計劃，將該計畫做爲承辦職訓業務的評鑑指標中，使受訓者結訓後能符合市場所需，有機會可以學以致用。

(三)加強就業服務與職業訓練的連結

大多數的中高齡參訓者有透過就業服務站尋找工作的經驗，但是在選擇參加職業訓練時，則皆是由自己爲自己評估適合的，或依喜好選擇參加的職類，不免可能因此而參加不合適其就業的職類，而未能順利再就業。如能於尋找工作的過程中，與就業服務資源做更緊密的聯繫，事先得知參訓的意願，爲中高齡者進行適性的評估。同時也提供中高齡者自我探索的機會，對自己有更多的了解。可以配合就業服務一案到底的服務模式，透過對個別需求、特性的了解，提供更合適的就業協助或其他非就業的轉銜。

(四)加強職業訓練資訊的宣導

受訪者反映在其尚未接觸職業訓練以前，並不清楚有這類資源的存在，又重複參訓者皆是熟悉這類資訊的蒐集與管道，產生有人重複運用資源，有人則無法獲得相關資源。因此讓更多人了解職業訓練資源的存在，進而能夠幫助有就業需求的人能夠獲得相關協助，確實發揮職業訓練的功用，如此不但能提升訓練單位的招生率，也能減少因爲重複參加訓練而產生的資源浪費。

三、中高齡失業者與職業訓練之間的關係

(一)除加強中高齡者與當地就業機會的連結外，應擴大結合產業的發展

中高齡者因爲家庭因素的關係，就業會受到地區的限制。另外對於就業意願不高的中高齡失業者，原本積極的尋找工作的意願即偏低，地區的限制也相對更爲強烈。因此爲了增加中高齡者的就業可能，加強與地區就業機會的連結，針對地方產業職缺，規劃適合中高齡就業的環境是必要的。然而除了產業的需求外，最終還是要回歸地區產業，地區產業有限的情況下，即使就業服務與職業訓練機構做再多的努力，就業機會與就業類型仍然有限。應該要擴大範圍，結合多面向的資源，協助當地發展適合的產業，而非僅關注於原有產業的需求的連結，如此才能夠有效的促進中高齡者在當地就業的可能。

(二)協助中高齡者創業

從受訪者的回應當中，可以得知中高齡者再就業面臨較多的困難往往是年齡限制，然而改變對中高齡者的態度，這並非短時間能夠解決的。除了增加他們受僱的機會外，創業對中高齡者也是另一種選擇，如能善用創業相關資源，協助中高齡者以創業形式達到就業的目標，對於中高齡人力資源運用也是有正面的效果。

(三)增加中高齡者職業訓練專班，並加強與實務需求的連結

所有的受訪者皆不是參加中高齡者專班的職業訓練，可以發現部分中高齡者於訓後仍無法實際運用在職訓課程所學習的內容，在其尋找工作或就業上，受到學習速度與熟練度的影響，尤其是選擇電腦課程方面，學用落差更爲明顯。了解目前就業市場對中高齡勞動力的需求面向、職類，依其實際需求開設適合中高齡的職業訓練職類，並以專班的方式提供相關的協助，解決中高齡學習速度、能力落差的問題。

國立政治大學 National Chengchi University

參考文獻

一、中文部分

丁玉珍(2009)。中高齡者失業問題分析與因應策略，臺灣勞動者季刊，20，頁30-41。

王瑞宏(2004)。職業訓練機構辦理中高齡失業者再就業訓練方案規劃與成效之研究，國立中正大學成人及繼續教育學系博士論文。

王德睦、陳寬政(1991)。台灣地區的勞動力老化，賴澤涵、黃俊傑主編，光復後台灣地區的發展經驗，頁 261-274，臺北：中央研究院中山人文社會科學研究所。

成之約(1999)。中高齡勞工就業的障礙與突破：兼論我國中高齡勞工就業促進政策，李漢雄、曾敏傑主編，中高齡勞動者就業問題與對策，頁 167-203，嘉義:國立中正大學勞動者研究所。

成之約(2007)。中高齡人力資源運用的探討，臺灣勞工雙月刊，5，頁 8-17。

吳秀光、鄭錫鍇(2005)。中高齡者適合受訓職類之研究，勞委會職業訓練局泰山職業訓練中心委託報告。

李健鴻(2008)。地方政府辦理特定對象就業訓練之問題分析:差序治理體制觀點，就業安全半年刊，7(1)，頁 48-53。

李德純(2009)。職業訓練成效與就業轉銜網絡研究，國立高雄師範大學工業科技教育學系博士論文。

周玟琪(2006)。高齡社會時代下我國高齡者就業對策，就業安全半年刊，5(2)，頁 11-17。

林素霞(1992)。我國中高年勞工職業問題之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。

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

故鄉市場調查股份有限公司(2012)。職前訓練職類盤點與訓後就業追蹤計畫調查報告，行政院勞工委員會職業訓練局委託調查。

孫仲山(2009)。中長期失業者職業訓練成效之影響因素與評估研究，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心委託研究報告。

孫仲山、李德純(2007)。職業訓練學員學習成效的影響因素-學員屬性的周密化分析，高雄師大學報，23，頁 29-50。

馬財專(2010)。臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考，臺灣社會福利學刊，9(1)，頁 45-94。

高忠義(譯)(2001)。老年、社會、法律經濟學。(Richard A.Posner 原著)，台北:商周出版。

梁鍾廷(2009)。臺灣中高齡勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

異視行銷市場調查股份有限公司(2012)。101 年度雲嘉南地區職業訓練供需資訊蒐集及評估調查計畫調查報告，行政院勞工委員會職業訓練局臺南職業訓練中心。
陳伸賢(1995)。臺灣地區中老年人力資源之探討，職業與訓練月刊，13(3)，頁 70-75。
陳志敏(2009)。臺灣中高齡人力資源運用與就業歧視之探討。中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
陳信木、林佳瑩、陳雅琪(2009)。從調控勞動參與行爲分析少子化下我國人口依賴關係及因應對策，行政院經濟建設委員會委託報告。
陳璿憶(2011)。中高齡勞工工作價值觀與求職傾向的探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
曾敏傑(2000)。中高齡員工職務再設計：勞方觀點與資方作法的比較，政大勞動學報，9，頁 111-148。
曾敏傑、李漢雄(1999)。中高齡工作表現與企業職務再設計，李漢雄、曾敏傑主編，中高齡勞動者就業問題與對策，頁 167-203，嘉義:國立中正大學勞動者研究所。
黃同圳(2007)。高齡化趨勢下就業環境變化與因應對策之探討。臺灣勞工雙月刊，5，頁 18-29。
楊靜利、翟本瑞、郭振昌(2012)。我國青年與中高齡勞動力就業問題之探討，行政院研究發展考核委員會委託報告。
劉建良(1999)。中高齡受僱者退休後再就業意願的決定因素，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
蔣震夷(2001)。以公共職業訓練促進中高齡失業者再就業之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
蔡文輝(2008)。老年社會學，臺北：五南圖書出版公司。
蕭立宏(2011)。中高齡勞動者就業競爭力關係之研究，高雄應用科技大學商務經營研究所。
戴淑媛(2001)。中高齡職業訓練成效評估之研究，國立中山大學公共事務管理研究所碩士在職專班碩士論文。
薛承泰、曾敏傑(2002)。中高齡退休生涯規劃與影響因素之研究。 勞資關係論叢，11，頁 33-68。
藍科正(1999)。論中高齡就業輔導政策，李漢雄、曾敏傑主編，中高齡勞工就業問題與對策，頁 105-131，嘉義:國立中正大學勞工研究所出版。
鐘琳惠(2008)。臺灣中高齡失業勞工再就業需求與政策因應之研究，國立暨南大學社會政策與社會工作研究所博士論文。
行政院主計總處。101 年人力資源運用調查統計，檢索日期：2013 年 10 月 2 日。網址：http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33646&ctNode=3247&mp=1。
行政院主計總處。101 年人力運用調查報告，檢索日期：2013 年 11 月 3 日。網

址：http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=32738&ctNode=4987&mp=1。
行政院主計總處。102 年人力運用調查報告，檢索日期 2013 年 12 月 11 日。網址：http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=35192&ctNode=4987&mp=1。
行政院勞工委員會。2013 年國際勞動統計，檢索日期 2013 年 12 月 9 日。網址：http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/0228menu.htm。
行政院勞工委員會職業訓練局統計資料庫，檢索日期 2013 年 11 月 5 日。網址：http://stat.evta.gov.tw/statis/stmain.jsp?sys=100&kind=10&type=1&funid=qrymenu2&cparm1=q13&rdm=H4BreedZ。
薛承泰(2000)。「當前中高齡就業困境與因應」，國政研究報告，財團法人國家政策研究基金會，檢索日期：2012 年 12 月 16 日。http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/089/R/SS-R-089-002.HTM。

二、英文部分

Angotti, R. & Belmonte, S. (2012). Investigating the learning-age gap in Europe and Italy: attractiveness and benefits of learning later in life. In CEDEFOP (Ed.), *Working and aging-The benefits of investing in an ageing workforce*, 55-87. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Barabasch, A., Dehmel, A. & Van Loo, J. (2012). Policy implications: making the most of learning later in life-Where do we go from here?. In CEDEFOP (Ed.), *Working and aging-The benefits of investing in an ageing workforce*, 308-315. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Barabasch, A., Dehmel, A. (2012). Working beyond 65 in Canada and the United States. In CEDEFOP (Ed.), *Working and aging-The benefits of investing in an ageing workforce*, 230-253. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Barnes, H., Smeaton, D., & Taylor, R. (2009). *An Ageing Workforce: The Employer's Perspective*, Report 468. Institute for Employment Studies.

Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Overcoming the Paradox of Employers' Views about Older Workers. *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(6), 1248-1261.

Boersch-Supan, Axel. (2001). *Labor Market Effects of Population Aging*, Working Paper 8640, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Carmichael F., Hulme. C., Porcellato, L., Ingham. B., Prashar, A., (2011). Ageism and age discrimination: the experiences and perceptions of older employees, in Parry, E. and Tyson, S. (eds.) *Managing age diversity*, Palgrave Macmillan.

Chiu, W. C. K., Chan A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes Towards Older Workers: An East-West Comparison, *Human Relations*, *54*(5), 629-661.

De Baets, S. & Warmoes, V. (2012). Learning later in life: the Older Worker's perspective. In CEDEFOP(Ed.), *Working and aging-The benefits of investing in an ageing workforce*, 88-105. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Department of Education , Employment and Workplace Relations (2011). *Ageing & the Barriers to Mature Age Labour Force Participation in Australia*.

Greider, P., Denise-Neinhaus, S., & Statham, A. (1992). Education and Training as Facilitating Reemployment after a Plant Shutdown. *Sociological Practice Review, 3*, 220-227.

Hale, N. (1990). *The Older Worker: Effective Strategies For Management and Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hedge, J. W. (2008). Strategic Human Resource Managementand the Older Worker. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *23*(1/2), 109-123.

Henkens, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view. *Canadian Journal on Aging, 24*(4), 353-366.

Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N. & Barnes, M. (2003). *Factors Affecting the Labour Market Participation of Older workers*, Research Report 200. Department for Work and Pensions.

Irving, P., Steels, J. & Hall, N. (2005). *Factors Affecting the Labour Market: Participation of Older Workers: Qualitative Research*, Research Report 281, Department for Work and Pensions.

Kirkpatrick, D. (1996). Great ideas revisited: Techniques for evaluating training programs .*Training and Development*, *50*, 54 -59.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.

Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. Aconceptual review, *Journal of Managerial Psychology*, *23*(4), 364-394.

Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy, 87*, 1261-1274.

Lesser, E., Farrell, B., & Payne, M. (2004). *Addressing the challenges of an aging workforce: A human capital perspective for firms operating in Asia Pacific*. IBM Business Consulting Services.

Lindsay, C. & McQuaid, R. (2004). Avoiding the “McJobs”: Unemployed Job Seekers and Attitudes to Service Work. *Work, Employment and Society*, *18*(2), 297-319.

Loretto, W., & White, P. (2006). Employers' attitudes, practicesand policies towards older workers. *Human Resource Management Journal, 16*(3), 313-330.

Luger, B., Anselmann, S. & Mulder, R.H. (2012). Characteristics of informal learning

activities of older trainers at work. In CEDEFOP (Ed.), *Working and aging- The benefits of investing in an ageing workforce*, 254-279. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Lyon, P., Hallier, J., & Glover, I. (1998). Divestment or investment? The contradictions of HRM in relation to older employees, *Human Resource Management Journal, 8*(1),56-66.

Macleod A., Worman D., Wilton P., Woodman P. & Hutchings P. (2010). *Managing an Ageing Workforce: How employers are adapting to an older labour market*, Chartered Management Institute and Chartered Institute of Personnel and Development.

Malul, M. (2009). Older workers' employment in dynamic technology changes. *Journal of Socio-Economics, 38*, 809-813.

McGregor, J. & Gray, L. (2002). Stereotypes and Older Workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal, 18*, 167-177.

McNair, S. and Flynn, M. (2005) *The age dimension of employment practices: employer case studies*. Department of Trade and Industry Employment Relations Research Series No. 42. London: DTI

McPherson, M. (2012). *Older Workers: Challenging Myths and Managing Realities*. EEO Trust.

Micro-Economic Policy Analysis Branch, Industry Canada and Policy Research Directorate, Human Resources and Social Development Canada. (2008). *The Labour Market and Skills Implications of Population Aging in Canada: A Synthesis of Key Findings and Policy Implications.*

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 392-423.

OECD(2006). *Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report*, OECD, Paris.

Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: Constraints on the employment of older people in the north west of England. *Work, Employment and Society, 24*(1), 85-103.

Prenda, K. M., & Stahl, S. M. (2001). The truth about older workers. *Business & Health, 19*(5), 30-37.

Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces, 86*(1), 313-334.

Rosen, B. & Jerdee, T.H. (1977). Too Old or Not Too Old. *Harvard Business Review November, 55*, 97-106.

Shapiro, D., & S. H. Sandell(1987). The reduced pay of older job losers: Age. 37-51, in S.H.. Sandell (ed.), *The Problem Isn't Age: Work and Older Americans*. New York: Praeger.

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. B. (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 529-537.

Skirbekk, V. (2004). Age and individual productivity: A literature survey.*Vienna Yearbook of Population Research, 2*, 133-153.

Skirbekk, V. (2008). Age and productivity capacity: descriptions, causes and policy options, *Ageing Horizons*, *8*, 4-12.

Sporket, M. (2012). Organizational demographic literacy: developing a conceptual framework. In CEDEFOP (Ed.), *Working and aging- The benefits of investing in an ageing workforce*, 207-226. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, model, and applications. San Francisco*, CA: Jossey-Bass.

Temple, J., Adair, T., & Hosseini-Chavoshi, M. (2011). *Ageing and the barriers tolabour force participation in Australia*. Productive Ageing Centre, National Seniors Australia, Canberra.

Thomas J. Calo, Meredith M. Patterson, Wayne H. Decker. (2013). Employee Perceptions of Older Workers' Motivation in Business, Academia, and Government, *International Journal of Business and Social Science, 4*(2).

Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, *19*(1), 47-60.

Van Dalen, H. P., Henkens, K., Hendrikse, W. & Schippers, J. (2006). *Dealing with an Ageing Labour Force: What do European Employers Expect and Do?*, NIDI-report 73. The Hague: NIDI.

Wood, G., Wilkinson, A., & Harcourt, M. (2008). Age discrimination and working life: Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews, 10*(4), 425-442.
Zealand Experience. Social Policy Journal of New Zealand, 18, 163-177.

Zwick, T. (2011). *Why Training Older Employees is Less Effective*, ZEW Discussion Paper No. 11-046.

附錄 訪談紀錄

訪談紀錄 A

訪談方式：面訪 訪談時間：2013 年 8 月 9 號 受訪者年齡：50 歲 受訪者學歷：高職 性別：男

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

做茶業推廣。被 fire 掉，因爲他是公司營運上的資本的問題，出了問題，所以他必須裁編。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

一年多，持續都有再找，也是一年多，都持續都有再找。年紀、學歷，差不多這兩個是最主要的。其實我遇到的啦，包括我投履歷，我電腦履歷、或是說書面履歷、我用寄的，或直接電話的履歷去，我還曾經遇到說問你年齡的，我還問他說你會不會 care 我的年齡，他問說幾歲?我說我五十歲，還有當場笑的勒，他說這樣子可能…，我說唷好那我知道了，我們都遇過啦，所以這種人來講也是蠻殘忍的啦，所以我們一直想說要在加強自己。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間有透過哪些管道來協助您就業或找工作?

最主要是互動啦，因爲這個年齡還是不應該退休的年齡，經濟是還好啦，倒不至於會因爲經濟問題，不要脫離社會啦。我們其實我們最主要還是不想要脫離社會太久，你說這些人真的缺錢嗎？不見得，不見得，不過我們還不到退休年紀啊，我們幹嘛要退休，又不是說真的都沒有辦法做了。人力銀行、還有 1111、104、518 啦，都有，就服站也有我有去登記。

(四) 請問您在失業期間有沒有領取失業給付的經驗?大概請領多久的時間?

有，因爲我的條件可以請領。我是領三個月以後我就去上課。因爲我們可以領九個月，你領三個月後，因爲我有看到這一些課程，我就跟他講說我想去上課。我跟那小姐講說我想去上課，加強自己一下專業，他也 ok 啊，他就先幫我辦理停止給付，我去上課，這段時間我換領他的生活津貼，我上完課以後，我再回去報到，我再繼續領我以前剩下的六個月，因爲我已經領三個月了嘛，再來就會剩六個月，你就繼續在領，不過他還是會一直給你繼續給你媒介一些工作，像這次我要來上課，我再跟他講，他在給我停止，我目前領三個月後來又領兩個月，就已經五個月了嘛，我還剩下四個月，等我這些課程完了以後我再回去，如果我有找到工作他就停止這四個月，他就一半的費用就直接給你，一次給你。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您第一次與這次是從何得知職業訓練的訊息?

這是第二次。之前就參加 CAD 的課程。因爲我有看到這一些課程，我看電腦的，那個職訓 e 網。這個班別是他們櫃臺跟我講的，因爲剛開始我來要報的是另外一個班，他說這個班對我們就業上可能會比較有幫助，我想一想以後也認爲應該是這個樣子。原本想參加電腦的，辦公司的軟體運用。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關？

加強自己一下專業。有學過有相關的，我認爲說我來學這個應該都 ok 的。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

第一個最主我們還是想要有工作，就是說我不希望說脫離社會太久。投了太多了。都沒有用，所以都沒有用以後，我就想說在其他的是不是有什麼課程可以在讓我說能夠找到工作，所以我才會再一次機會。其實剛開始我會對電腦我比較有興趣，我一直說想要找電腦課程，後來來這裡以後，我就要報另外一個電腦課程，他們小姐跟我講說現在有這個課程，我想一想這個也許…，他們小姐是建議說這個的話可能對年齡上比較沒有那麼 care，你說辦公室應用的那個以後出來可能也是，年齡上可能會比較 care。房務這方面可能他們比較沒有年齡上的限制，就想說這個 CAD 已經行不通了。再找看看別的，看有別的專長、跟課程，更方便我們去就業的。其實政府的好意我們知道，他是說希望說規定不能夠有年齡的限制，不過這裡企業上他們私底下都還是有這種。就想說這個 CAD 已經行不通了。再找看看別的，看別的專長、跟課程，更方便我們去就業的。沒有，完全不同，這種屬於比較勞力一點。一個多月，約差不多兩個月。

(四) 您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?

一般來講的話，就是第一個還不到我們退休年齡，第二個出來交一些朋友啊，啊你說在家裡面坐著，越坐是越暈。真的會這樣子啊，因爲沒事啊。除非就看一點書啊，啊不然就一直待著看電視，會越看越暈。

(五) 參加訓練是透過就業服務站的推介或是您親自報名呢?是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?失業給付?

自己報名的。受訓期間都有兩個多月都有嘛，在那邊受也是兩個多月，也都有，我在那邊領兩個月，這邊也領兩個月。其實我相信會來參加這個的大部分都不是爲了這個錢，你要找到工作最重要。因爲我受訓完 CAD 以後去找，丟了 100 多封履歷也都沒有用。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

也不是，我太太也是有工作。

三、學習成效與訓練成效

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

我覺得我也學到很多啊，包括後來我自己結訓完後我還自己一直加強，我還去買其他書來輔助，因爲我們那時候裡面還有室內設計的課程，我從以前從年輕就對室內設計蠻有興趣的，剛好學到我就自己結訓完以後我還問老師，老師還介紹我書，我回去買書自己再加強，啊我去應徵室內設計的都沒有用，因爲可能因爲那比較專業他們認爲我們成熟度不夠啦，年齡也是一個最大問題啦。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

其實老師今天所教的都是有幫助啦，其實實務是最重要啦，因爲像我們在學習實務是重點學科嘛。

(三) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

其實就學習用心度啦，我很注意老師每一個動作。因爲我都很注意老師的動作，所以我做就會做很確實。所以速度上面我也都是很要求自己，啊最主要是要拼證照啦。

(四) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

還好耶，我覺得倒不困難。

(五) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

其實每一堂課，不管是 CAD 或房務我覺得，我學到的都蠻多的啊，其實老師並不會藏私啦，我們憑良心講。這個課程我相信會有，他其他課程我當然不敢講。他們都很熱心教啦，只是這是每一個的學生的學習態度，還有他本身的吸收能力，我覺得這都關係都很大。我覺得我吸收能力算還蠻不錯的啦。考試是裡面要考試，我們要來之前要先考試，考試完以後有通過才來。都基礎的一些觀念上的一些問題而以啦。

(六) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

其實課程設計來講，我覺得是已經很不錯了啦，憑良心講，這種課就是重實務嘛，你如果說動作快什麼，其實講得難聽一點啦，這種是屬於比較低階層就是說也不需要你的學歷，所以老闆要的就你動作快，你手腳要快這樣。其實教學方面我覺得是 ok 啦，該改進的可能是，還是職訓局這一邊，是不是說要幫我們做一些做推薦，這一方面應該加強。其實企業跟職訓局他們做一個橋樑，去溝通，譬如你這公司有缺 CAD 這方面，我們這一邊有人在訓練，訓連完以後，我們適不適合直接到你們公司去上班，對應該要這樣子去做，才是直接對我們有幫助。

(七) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供關於就業的訊息?對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?

他們有，上課期間他就會說，會請幾家廠商來面試，不過我覺得那種是流於形式啦，我覺得那都沒有效果，因爲據我知道我們面試的好像都沒有，也許就偶爾來談一談就走，也沒有什麼用。真正社會上的企業啦，跟我們政府的這種機關，他們只是一個交代而以啦，也許就是說，公司他政府有補助什麼的話，你沒有經

過這一個的話，政府就補助比較少或怎麼樣，所以他們會礙於這種規定的話，來這裡做個面試，面試以後完，他就用某些理由就把這些，這個沒辦法適用，全部刪掉，這是我的想法啦，啊不過事實上真的來，有去上班的據我知道是沒有，我們那一班都沒有。

(八) 有沒有聽說結訓後以這項技能學以致用的?

有，不過他們都是年輕人，至於我們這些有年紀的真的是都沒有。

(九) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?

輔導就業目前來講倒是沒有，不過我們的老師倒是相當熱心，我有跟他談，我說如果說我想要到某一家飯店去上班的話，老師跟我說你如果要去的話我幫你寫推薦函，所以我覺得老師反而對我們的幫助比較大一點。因爲你說協會來講的話，也許他沒辦法都顧到這一塊啊。

(十) 您覺得可以透過什麼管道來協助您找工作？

我覺得沒辦法內，你說政府他雖然有心啦，他硬性規定這一個不可以限制年齡，不過真的有用嗎，沒有用啦。除非說就是說特定的一些工作，比較勞力的，像這種勞力的，這種還不是說非常勞力的，不過有些勞力的對我們來講我們不適合，譬如說像我們比較有年紀的有骨刺，像我椎間盤也有突出過，你又不能說太粗重的，所以這些對我們來講是一個很大的一個挑戰啊，啊這種對我們來講我們也是啊，我們也很擔心說姿勢不對的話，踩床鋪什麼一個不對，腰就閃到了。所以怎麼講，我們比較適合還是比較說比較文一點的工作啦。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

就像房務啊，現在要開飯店那麼多，他一定需求量會比較大，所以我們尤其受過這種訓，他是更喜歡，因爲人家都知道了，當然每一個飯店他規定不一樣，啊不過他講一講大同小異。

(二) 請問您於第一次結訓後有沒有就業?訓後的尋找工作的期間大約有多長?

沒有。因爲找不到啊，差不多一兩個月。

(三) 結訓後尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

一直都是年紀啊，年紀、學歷這兩個最大的一個障礙，其實最重要是年齡。雖然說我們政府規定說沒有年齡的限制，都有啦，都有，就算他給你面試，他也跟你說啊，你等候通知。同樣錢希望用到的是年輕人，每一個公司的制度啊，如果說我是一個經營者的話，我反而會比較用比較有年齡的人，第一個穩定性夠，他不會說常常說，我不高興我就要換頭路啊。因爲我們有領失業給付，他都會一個月就是兩間、四間，他會看你喜歡，你比較趨向於走哪一個行業，你找出來以後，他會開那個推介單給你，你去應徵。不過，還是年齡問題，他會形式上的給你應徵。其實要的，真的要我們去的是什麼，清潔公司的啦、也是那種勞力的啦，再來就像那種科技公司啦，那種穿無塵衣的那種啦，那種去你就穿著無塵衣啊一

直做那種，又不能坐著什麼那一些的，那種連年輕人都不做的啦，其實那一種真的是困難，那一種要留人比較困難。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

沒有差異啊，學完了還是找不到啊。剛開始結訓那時候，那時候信心很大啊，是比以前信心大很多，不過沒有多久就開始…，因爲面臨的還是那些問題啊。當然在人際關係也是有幫助啦，你說他們對我們有什麼多大幫助，也是有限啦，因爲大家的條件都差不多，大家都失業的。

(五) 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善?您覺得哪一個職業訓練對您的幫助比較大?

現在這個，當然是就業機會比較多一點。因爲這就像我剛剛講的，就是說他再來飯店他會開那麼多，他需求人力會比較多嘛。尤其我們這些有受訓過的，它們接受性會比較大一點。當然其實我比較想要的工作並不是比較屬於這種比較勞力的，因爲我從以前就做開發做業務甚至於我以前階級到會到經理，所以我比較喜歡的是動頭腦的，啊問題現在的社會型態已經慢慢轉成那種年齡觀念很重，所以慢慢我們已經被社會淘汰，我們只能退而求其次就去那一種比較勞力的。其實很適合啊，只是找不到工作而已啊，都是工作的問題，你找不到，已經丟了一百多封的履歷了，你說再來還有多大的希望。其實總歸一句話還是年齡的問題啦，你說 CAD 我相信我的能力我出去並不會輸他們那些畢業的學生，因爲我以前是讀機械的啊，所以繪圖什麼我都 ok，只是我們那年代沒有用電腦，我們以前都是用手畫的，畫圖桌齣那樣畫的，因爲機械方面我算也蠻不錯的，我以前代表學校出去比賽的啊，所以這一方面我都 ok 啊，不過現在社會上並不管你這些，你講人家不理你啊。其實我們大家都知道，包括我們去就業服務站，那小姐也是跟我們笑一笑說，你們年齡真的是不好找，包括你現在 35 歲要找就已經有一點困難了，何況我們都已經 50 了。

(六) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

現在可能就朝房務這邊走了，既然學這個，可能就往這邊走。應該是比較接近這一方面的。因爲現在學這一個了，而且種種條件來講的話也不好找，這個是比較優勢。因爲你說像辦公室這一邊的話，可能…希望不大了，以我們剛剛講的那些，最主要我還是強調說年齡部分，你說真的要在去走辦公室這方面的…可能，可能性不大了。所以可能既然學這個，可能就朝這一方面走。當然是全職的比較好啊，不要輪班就好，不要做晚上，因爲我們這年齡來講真的不適合做晚上。因爲像之前我也有再想過說，清靜農場那邊飯店如果有缺，我也想要去啊，空氣好啊，而且又環境好，有時候因爲我們這年紀說並不是說完全說經濟壓力很重，應該在我們這年齡來講都應該 ok 啦。但有一些特殊的我們就…，有的是家庭本身就已經是有一些問題的，那個我們另當別論。嗯…，我覺得因爲這種真的出去工資不多啦，可能也是差不多也是兩萬，差不多 20k、22k 也差不多這樣子而以啦，工作會比一般還累啦，不過我們最主要就是說賺一點自己零用錢而以啦，不要跟

小孩拿錢就好了啦。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

當然就是個人的學習態度跟吸收度啦，你如果說學習態度你就只是要來混的話，你不好學，你以後到外面，就算你進去工作了，他因爲人力不足他就讓你進來，不過你表現不好你能力不好他還是一樣把你 fire 掉。所以就說，我覺得自己的態度、學習度很重要，雖然說職訓局有心開這種讓我們來上，上了以後您真的沒有心你就來打混的話，我想也是沒有幫助啦，還是要個人啦。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

如果以中高齡來講的話真的要有幫助，可能要就政府這一邊去做了啦，對我們來講的話，我們可以說是沒有什麼管道可以用啦。除非就是說啊有親戚朋友什麼那一些，他們自己有工廠的話，有公司願意用，不然你說能力在好，其實我覺得找工作並不太容易啦。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 B

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 9 號
訪談者年齡：47 歲
訪談者學歷：高中
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

幫朋友的朋友做小生意，工作性質是餐飲的啦，缺人手所以就過去幫忙，所以都沒有勞保，臨時的啦。車禍、受傷啦，好幾年了啦。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

四、五年了。沒有很刻意啦，看機會啦，因爲小孩還小有些要帶，出來受職訓就是小孩讀大學了，就比較有空閒時間。所以尋找工作都一直有在找，找工作期間大概也是四五年期間。都是說我們年紀太大了啊。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

有些是時間，因爲時間要許可，要載小孩，有一個國中，小的還在念國中，要載小朋友，所以時間上會有一點限制。我有去就業服務站、朋友介紹。

二、 參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您是從何得知職業訓練的訊息?

我之前是參加一個導遊的啦，它是明年三月份考試啦。上網，報紙或求才令，它都有在廣告。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

因爲脫離很久了，那現在家庭的負擔也比較小了啦。喜歡啦、想從事。我結婚之前就是在旅行社上班，對這個比較有興趣，這個自由性、彈性比較大，也比較豐富一點。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?

我本來是想要上電腦課程啦，就是時間有一點強碰到啦，我來這邊本來是要來上電腦課程，後來又說現在我們房務員要開課，好像也跟旅遊有關係啊，最近有很多飯店在蓋，我本來不太有興趣這個啦，好啦，不然來上看看啦，因爲跟旅遊有關係，他學的比我想像還多。因爲跟餐旅相關的啦。

(四) 這次訓練與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?前後職類之間選擇的關連性?

沒有。一個多月。都是餐旅的啊。

(五) 透過就業服務站推介或是您親自報名呢?是否符合職業訓練生活津貼的請領?

自己報名。有啊。兩個月，就是上課的時候，這個也有領。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

差不多。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

有不一樣，因爲以前是帶團出去的到外國去的、去大陸的，回到國內導遊才知道要知道一些原住民的文化，介紹的是原住民，不是像外國這樣，範圍比較小，國內的景點啦導覽、解說。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標? 學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

以後可能比較會回家清房間，不錯啦，很像戰鬥營，讓生活更刺激一點。還好耶，他們師資都還不錯。還是要你能夠在外交上面，不要怕生、主動去跟人家問一些資訊。問老師說，他們導遊最主要就是賺一些回扣，你要知道比較多人，怎麼樣去招攬生意，比較常常出去旅行的一些人群啊，你就要把他把握住，最主要是個人服務要好啦。

(三) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

一定知道比較多東西的。

(四) 您認爲您目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

我們之前那一班教的大部分都有實際操作的，真的是領隊過來教的，比較實際面的、現實面，他們實際上會將一些書本上學不到的經驗，都跟我們講。因爲我們的導遊課程是和大客車一起，所以有時候課程就在那邊自修，因爲他們去開車，整天都在那邊等老師，他們如果去上大客車，我們就在那邊自修。但是我現在很後悔，那時候應該要選大客車，因爲兩種都能夠上。這個課程我還比較喜歡，比較多，才有比較像在上課。他們也是有教到這一方面，人際應對上 EQ 要改進啊。

(五) 爲了能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

能夠再認識多一點人啦，算比較有相關的人可以幫你介紹。

(六) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

老師多少會介紹，主要你要敢出去帶啦。因爲我們並竟沒有領隊執照，所以要就業也是有一點困難度啦，信服力比較不夠嘛，所以我們只好在找其他管道，從小團體開始自己帶，自己找幾個朋友找一找，如果有三十個以上看要不要租遊覽車這樣。媒和，有在講啦，但是有的都要帶你到外縣市，我們有家庭的比較不方便啦。

(七) 對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?

實際上也是要實際操作，真的啦，像旅行社有團、遊覽車有空位可以就跳上

去跟著走，比較實際一點。

(八) 現在這個的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?有哪些地方可以改進的或進一步改善?

有啊。有的是請飯店的經理來啦，會注意哪幾個動作比較敏捷的，啊動作比較快的或者比較活潑的、比較靈活的。這邊是都有在盡力，也是愛學員自己配合啦，自己要有那個意願啦。改善唷，我是覺得之前那一班師資可以再加強，師資可以再加強，是之前那一班的啦，現在這一班我還蠻滿意的。因爲他們都找自己的朋友，主任的朋友。就是你會覺得說，他們不是真正說在教學上，會有很強的教學能力啦，說給學員吸收較多。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

有啦，一定有幫助的啊。這樣算比較不會沒有經驗、比較沒有膽啦、才不會說去這個也沒經驗、那個也沒經驗。書裡面的，畢竟離書比較遠了嘛，比較能夠吸收一些相關的事。算我們自己的態度也很重要，自己的態度要有你很需要那一份工作，人家才會說看重你本身的能力。就業這一定幫助不少，現在問題就是雇主對我們的年齡會有質疑啦，畢竟也要請比較少年的。

(二) 請問您於第一次結訓後有沒有就業? 訓後的尋找工作的期間大約有多長? 結訓後尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

有去找工作啊，領隊那個沒有執照人家也比較不能信任，所以考試要到明年。因爲這裡還有電腦課程，我們的行程表也是要用到電腦，就加減上，因爲考試還很久。也不算怎麼樣找到，就是自己找三、五個朋自己去玩，或幾十個一起去玩，就像累積自己的帶團經驗這樣。攏臨時的啦。有去問啦，導遊方面是比較沒有問，會去問飯店的小團體有沒有，幾個的三、五個的要去附近景點的這樣。收入加減啦，但是都退給朋友。也都是年齡的問題。有去找工作啊，領隊那個沒有執照人家也比較不能信任。手腳一定比較跟不上年輕人的。

(三) 您覺得結訓後在尋職方面有什麼考慮的因素?

雖然自己本身有這些技能以外，你也會要想熟悉的朋友幫你介紹。因爲我們現在找頭路(工作)跟年輕人不一樣，因爲年輕人比較有衝勁啊，在陌生的環境他們也會去嘗試看看，啊我們會比較考慮要找認識的這樣。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何? 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方幫助或有哪些需要改善?

比較清楚知道要往那邊走，比較清楚知道那個方向要怎麼走。對做小生意一定有幫助啦。算接洽人才不會說太過率性，我行我素，會比較嚴謹，以後可以考證照。比較有自信，你可以認識比較多學員，好康逗相報。

(五) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

因爲有些朋友會在飯店服務的啦，啊一些相關的唷，有時候要載人的啦，還

是說要帶去附近的景點啊，他就加減會找你，接送啊機場接送，那也算餐旅的部分，若是缺人啊，還是什麼，臨時派不出來啊，他就加減叫我。比較沒有壓力，也比較…自由性比較大。我是想看看自己可不可以做個小生意。清潔公司也可以，三、五個，去給人家打掃，這個也有學到那個擺盤子、什麼那個黑，開民宿啦，還是說簡餐，都多少可以。主要也是因爲比較不想受限制啦，想要自己作自己的生意啦這樣。這個唷，不知道耶。當然能增加越多越好。三、四萬元也是不錯，啊主要想要自己做小生意。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善呢?或建議?

我再來也想去上烹飪、還是烘焙，以後如果開簡餐，會比較有用到。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

那個社區發展也不錯，像一個社區有那個媽媽教室，做一些家政、煮東西、還是手工藝，他們就會拿出去賣，像錫安山那樣，這也是一個途徑，可以接觸社會，賺一點工資什麼的，幫助家庭啊，才不會脫節去啊，才不會越沒有膽。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 C

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 9 號
訪談者年齡：52 歲
訪談者學歷：國中
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

洋蔥分類農業加工，算…算天。因爲上次是因爲我住院，回來人家已經另外請人，因爲我住院在醫院待了半個多月，因爲你有夠人，人家不可能再多請人啊。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

失業期間大概…將近半年吧。慢慢找啊，因爲我還要讓我自己的身體慢慢復原，自己可以應付啊。其實也沒也沒有花多久時間，剛好有缺啦，學校有缺，不過要有丙級的證照。年紀問題。每個也都…找很多種，也都說太多歲。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

其實…很多因素，缺錢也有差啦，還有一點，待在家裡自己一個人，在家裡也是無聊啦。我從那種就業服務中心從那邊找，如果沒有就朋友介紹這樣而已。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您是從何得知職業訓練的訊息?

2 次。我叫朋友幫我報名的，幫我查看哪裡有，在什麼時候要開班。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

把自己的手藝越做越好啊，起先一開始，我如果說每項學到會，煮起來好吃，是不是小朋友才會愛吃。後來就是…身體堪(承受)不了，就沒做。因爲我想要吃頭路(有工作)啊，因爲沒有這張牌，我不能工作啊。因爲學煮菜的，丙級是爲了應付說我職場上的需要。我的工作經驗跟這個都沒關係。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?

比較有選擇性，比較好找頭路啦，你如果要找吃的，是不是對我們來說，會比較緊張，因爲你丙級在煮比較簡單，宴會班在煮比較精緻。

(四) 這兩次訓練大約相隔多久的時間?那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?

應該幾個月吧。都是煮東西的這樣而已，只是說比較粗糙、比較細緻這樣而已。

(五) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

如果不需要負擔家計，女生無需要做那麼累啦，閒人大家不會想要做嗎?對嗎?都加加減減啦。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

我也不知道,我一樣就老師教我們聽,不過回家在煮,人家就說有進步啊內。我感覺菜色在煮…煮得太少。因爲太少的話，你不能多元化。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

就越學越困難，因爲越學越精緻啊。

(三) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難的?

應該…沒有啦，讀冊比較困難啦，眼睛看不到。拿去給人家放大啊，因爲我們還要考試啊。

(四) 您認爲之前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

我覺得說，如果以要做生意來說，我感覺不適合，不過如果以煮給家庭的人吃，感覺說手藝有所改變。加減都有差啦。生意的不適合，因爲他那種的…，我感覺學得沒有那麼精緻啦。因爲他教的我們不是說很熟啊，你知道嗎，除非說你去幫人家辦桌啦。

(五) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

師資我感覺不夠，因爲師資太少的話，學的東西就有限啊。

(六) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業,或者有提供哪些關於就業的訊息? 您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進的或者建議?

他有跟我們，算說怎樣找工作，在上課期間老師都有教我們，說我們考出來啊，可以去走哪一條路這樣，哪一條路線，都有跟我們說，因爲給我們學習啊。嗯…其實…我們去上課的大部分都沒有做這一途的。我們有牌嘛…因爲做吃啊，他就會去找廚師工會，啊他會寫在那個…我們去…我們就有看到啊。我們就都知道啊，知道你如果感覺說和你的意願比較和的，再跟他說他會幫你處理。

(七) 現在這個的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?

我考這個，老師他們會鼓勵我們下去做生意，自己創業，所以他不會去輔導那個，因爲感覺說，做這一途自己創業，比較好做。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

有，一定有的，因爲你如果想說學一學，你要去找工作至少像我們這個年紀要，找工作比較難找對嘛，不過廚房大部分的女孩子都不要去找，對嘛。不過中年像我們這種，我們有牌我們要找我們好找很多。算選擇性比較多啊。就業我算說再找工作，我比較可以較多元化。要不然那時候會死板說，我會應徵以前的本行，問題本行年紀大，那種人家都不要啊。算選擇性比較多，因爲像說學吃的，是不是說實在你可以像…人家在賣吃的是很多種,我就可以看如果說有適合我的，

我可以說和他嘗試看看啊。至少人家都會問一句話，啊你有沒有那一張證照。我有證照，人家就會想說有證照，人家會先考慮。

(二) 結訓後就業情況?尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

因爲我之後沒有做，我就想說我要去考居家的牌，所以我就是說，我無先積極找頭路，先去考居家的牌啊，也是想要多一張證照而已，工作會比較好找。

(三) 請問您於第二次結訓後就業情況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?工作跟您之前所參加的職業訓練有什麼關聯?

就是宴會班學完就是，就現在這個電腦刺繡，因爲我之前就有跟別人說，如果有工作有缺在跟我說啊，我之前就找了，慢慢的那個人家如果有缺就告訴我了啊。一個多月而已。完全不相關，因爲這是我做女孩時的工作，做女孩時就做這途的啊。

(四) 您覺得這兩次職業訓練後工作的工作時間、工作類型有沒有什麼差別?

時間上差不多啦，只是說煮給小朋友吃那個比較累。就是不舒服，人在不舒服也是要煮，所以我之後才想說不想做，一個學期結束，我就不要做。

(五) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?結訓後就業收入與未參加訓練前及期望的差異?

有，多一項可以選的，也是多一項而已。也沒有差，煮東西給小朋友吃的那個沒有錢啦，唷，有差，小朋友那個沒有錢啊，又更少。有啊，看希望能不能夠領到兩萬。好幾千塊啊，而且寒暑假沒錢。黑，比我期待的，減很多，啊還更累。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

沒有耶。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

媽媽教室我會想要學，這裡又沒有。

National Chengchi University

訪談紀錄 D

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 20 號
訪談者年齡：56 歲
訪談者學歷：高中
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

是做保險，12 年。是因爲我覺得年紀有一點了，所以呢，想就是…，因爲那需要體力，要常常外面跑，我感覺已經有點累了，有點累了，所以我才會想說，那我就提早退下來。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作? 尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

97 年到現在。其實我那時候沒有想要找工作，只想說直接退下來，因爲那時候也 50…，我那時候應該是 50 歲左右吧。然後就想說小孩子他們都已經出社會了，那也想說體力好像沒有的好，倒不如提早退休，我那時後是這樣子想。沒有刻意去找工作。一直沒有，那會想要在…其實在這段期間，我一直在不斷的學習，就是往我有興趣的去學習，譬如說有興趣的，我就想說把身體練好，所以我會找時間去運動，就學太極啊，還有那個職訓，因爲那個什麼，有在職班的課程，像有插花班，我就上過那個在職的。其實我一直覺得我身邊，應該是說我的過程，一路走過來，我覺得應該也沒有很特別去找什麼工作，因爲那時後只是想單純找一個，有一個工作，然後不要讓自己太無聊，所以就碰到朋友，然後就進去，所以也沒有很刻意去找什麼公司。

二、 參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您第一次與這次是從何得知職業訓練的訊息?

2 次。網路。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

因爲我就是，我就超喜歡，只要我有興趣的東西，我都會想要去學它，我想學習。我會想要上這個是因爲，這一、兩年因爲 97 年到現在，也大概 5 年，這 5 年我一直覺得我這樣子，也沒有把自己時間規畫得很好，就想說因爲我這個人不喜歡整天待在家裡，我在家裡我很少看電視，只有吃飯的時候我會看電視，看新聞，剩下我都不會去看，但是我會上網因爲我喜歡學習，我什麼都想看，然後看書跟上網是我每天做的，那因爲這裡有學習的機會我就想要做，那其實這兩、三年我有一個想法，我覺得我這樣每天這樣子過太無聊，所以我想學，因爲我對烹飪非常有興趣，從以前就很喜歡了，所以我一直往這方面去學習，那我希望，我一直想要從事類似網路行銷。

(三) 選擇再次參加一次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?兩次訓練大

約相隔多久的時間?

因爲我看到他的那個課表裡面有一些我想要的、我想要學的。因爲如果我想真的要有事情做，有一份工作來做的話，又不會限制我的上下班時間，那就是網路行銷啊，所以我想說把功夫，稍微調整一下，就是學學人家老師，他們的功力，然後老師的一些理論，然後他們的一些技巧，我是比較想要學這些。還有一個想法就是，因爲我一定要找事情來做，覺得這樣子好像才不會老人癡呆，這是我的想法啦，然後還有一個就是，就是因爲我這種年齡了不需要什麼賺什麼大錢，所以我想說，我只要有一天有一個，固定的什麼事情讓我做。到目前爲止，沒有想要成大業或者是什麼，只想要說我有一份，有一個寄託在這邊，我每天的生活不要跟社會脫節，然後就是有一個事情做這樣子，所以我在想因爲烹飪這幾年我上過幾次以後，我發現好像蠻喜歡，所以在家裡偶而會去弄它。沒有相關。兩年。

(四) 職訓職類之間選擇的關連?那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?

兩次上的課都是烘焙的課，蠻相關的，就是因爲有興趣吧，要不然其實有很多機關他們開的課都有，很多樣化，可是因爲我還是會選擇我喜歡的，我有興趣的。沒有很大的改變，因爲以前都是爲了小孩子，現在小孩子都出門在外了。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?

有，就是第一次我還不曉得，我進來我不曉得我可以領這個東西，我是看那個課程，然後我喜歡我就上來，然後我就來報名，然後參加，我也不曉得這個可以領，直到有一天，班上老師還是助教在講，那時後在填表還什麼，然後聽同學在講說，還有錢可以領，後來我才知道有這個東西。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

沒有，不是。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

因爲其實太多了，不可能把所有課程把這些東西都納進來，但是我覺得其實重點不是，不是那個東西，覺得是你在學的過程，我很喜歡，因爲那個過程就是你會認識，你應該會懂一些烘焙的、烹飪的一些理論，我覺得那是我在這邊學的更多的。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

我覺得烹飪的技巧我有大概，當然不能全部講啦，就是已經有一點進步，因爲有一些以前的概念，以前在烹調的時候，有遇到一些問題的時候，我不曉得要怎麼樣去解決，可是就是這樣子過去，可是我來這邊，我發現真的有幫助，有幫助，真的有幫助。因爲當初譬如說我在家裡自己做，自己看那個食譜做的時候，你會遇到很多狀況，然後你不知所措的時候，因爲我比較喜歡做這些有的沒有的，那以前遇到狀況的時候，我不曉得是怎麼回事，反正做出來就是這樣，然後每次的品質都不一樣啊，我也不曉得爲什麼，來這邊以後我發現老師他教的是我想要的，不是說他的食材是我想要的，是他有一些概念是我想要的。我要的是你真正

給我們的東西，是平常我們會遇到的狀況的，一些技巧是我們在家裡沒有辦法，對，然後經過他講了以後你才，唷，原來就是這樣子唷，不然以前真的不曉得。

(三) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

有啊，像我回去，因爲我女兒他們是偶爾回來嘛，或者是電話中我就會跟他們分享，我告訴你，我今天終於知道，什麼什麼什麼了，不管，因爲只要一個過程裡面，你只要學到一句話或者是一個你剛好你以前不知道的，讓你開竅了，你就值得了，我就覺得這樣值得，其實我是很容易滿足的。

(四) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

不會啊，因爲我覺得我很幸運耶，因爲我們這一組的人都非常的合群，因爲大家彼此都不認識嘛，那你可能也不曉得對方的個性，跟我們自己的個性是怎麼樣，後來我發現我真的很幸運，我們這一組的人，大家都非常合群，然後做工作的時候是非常的開心，我們是很快樂的在做事情，因爲我聽到別組的他們都是怨聲連連，要不然就是可能就是相處上，工作可能做得不是很平均嘛，怎麼那種抱怨聲好多唷，還有吵架的，所以我覺得我好像都沒有，我覺得很好啊，因爲我們是很快樂的在學習。

(五) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

如果以這樣子來講，我一直在想我要，我一定要把那個研發一些東西，研發一些什麼產品出來，然後我賣的方式，可能就是網路，這是我的 idea，這是自己想的啦，網路，要不然的話就是我從我週遭的人脈，去拓展，對，我運用這兩個方法，其中一個。網路，其實我那時後有想過說，我是不是要去上一些網路行銷的那個課，我也想過，可是因爲我時後的想法是說，不行，我產品都不曉得在哪裡飛啊，我現在去上那個課好像未免太早了。因爲我覺得先要有產品，你在想辦法去行銷，對，這是我的想法啦，當然這是想法是歸想，做起來是不是這樣子不曉得，所以現在我的想法是，應該先找一些產品出來。有，對，都還蠻 ok 的。我覺得他的課程排這樣子 ok。

(六) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

沒有，沒有，上次沒有。也沒有特別說，對啊，但是有，那個主任他有講說，看你們有誰想要，就是想要就業，也可以去他們那邊，跟他們講一下，他們如果剛好有，需要那個缺的時候，再通知你們這樣子，他有講到這一塊。第一次沒有，那這一次我覺得他有，他有安排校外的義賣，我覺得這個大概就是結合行銷啦，可是實際上時間很短，不是很長，所以應該學的是有限啦。

(七) 對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?

因爲我覺得這種東西，校外義賣我覺得，大家的意見太多了，人多意見太多了。還有我們是試吃，免費試吃，既然是免費的，這種什麼人都有，所以這個我倒覺得這個沒有達到義賣的效果。我覺得這沒有達到那種行銷的效果。

(八) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的

訊息?您覺得可以透過什麼管道來協助您找工作?

沒有，目前沒有啦，以後我不曉得。我單純是興趣，因爲我退了這幾年，我一直覺得人真的要動，不動的話，好像有一些腦筋什麼都會鈍，都會鈍化掉，所以我才會這兩三年，我才會想要說，還是要找一個事情來做，對，啊那像我們這種年紀，你說去每天去上班，那個時間，被控制的那個時間，我已經我不想要，因爲我喜歡自己的時間自己安排這樣子，我不想被人家控制住這樣子，所以我才想說，我想要做這方面的這樣子。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

我覺得可以去當那個譬如說廚師的助理，類似二廚、三廚那樣子，我倒覺得從那邊也可以學習，然後你這邊有一個基礎的那個，因爲那個好像對我來講有一點體力會可能沒有辦法，所以我是想說，但是我也曾經想過如果人家真的是想要二、三小時的，我倒是可以接受。因爲我以體力爲考量啦，錢我倒是覺得那是現在對我來講是次要的，我覺得是體力，還有一個是你是不是有真的，你的工作是不是會充實的一天這樣子，我覺得這兩個是我想要的。就是你要過得很充實，因爲你不能說，我每天繃著一個臉去上班，就是不是很願意，不是自願想要去工作的那個我，那個就很痛苦了，所以我是希望說，你的工作是我想，我有興趣的，然後時間又不是那麼長的，那我就可以接受，對，這是我個人啦。

(二) 請問您於第一次結訓後的就業情況?工作性質?有沒有找過與訓練相關的工作?

但是我去工作是因爲，如果剛好有那個短期的，一天兩天的，譬如說我有做過，那個跟烹飪就沒有關係了。因爲我有做志工嘛，他們如果有請假的話，他們需要一個人來代班，就偶爾這樣子去代一下班。就是櫃台的業務，大部分都是這種臨時有缺人。代班的工作這樣子而已啦，那個時間都不長啦，有時候一天啊，有時候兩天，因爲剛好人家有事，不能來上班。那都不是刻意去找的。剛好有缺，然後打電話問你說，我時間上 ok，對啊，反正他們大概，我身邊的人大概也都知道，我的生活就是，我的生活就是時間都是在家裡比較多，所以剛好有缺，有需要幫忙我就幫忙，不管是志工也好，不管是這個臨時，我都可以這樣子。沒有，目前都沒有，因爲我知道這個都需要體力，而且時間上，我知道那個時間都很長。

(三) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

沒有，因爲都沒有在找工作，所以就很 EASY，然後就是也很，好像也不長進乎。我覺得就是我要找時間去，對我有興趣的事情去多做一點。其實我第一次做完，因爲有學到做餅乾，一些料理，然後從學完以後到今天爲止，我做了幾次，其實應該是說經常做，所謂的經常做是只要我女兒有需求，或者是我朋友有需求，他們想要嚐的時候我就會做，所以我常常做，我覺得那種成就感，因爲我覺得那個也是打發我的時間，那也是我表現的時間。

(四) 第一次訓練結訓您對工作類型上有什麼樣的期待?

我那時後沒有很期待，我那時後只想說，我學一些我的興趣，然後回家發揮一下這樣子，對，因爲其實我覺得做完以後，跟別人分享我的東西的時候，當別人稱讚的時候，你就會很興奮，有沒有，我覺得那個就是一個，那個是我的成就啦，我覺得那個目前是那樣子啦，那現在我就想要說，這樣子得過且過也不是辦法，應該要有一個工作讓自己每天可以過得充實一點，所以我才想要創業。我希望我的工作上的時間是我來掌控的，對，然後，賺大錢，我覺得我現在已經沒有那個，想要賺大錢的那種衝動了，衝力了，已經沒有了，因爲都是比較年輕的時候，比較有這種想法，現在不會，我就覺得就是可以，我覺得可以照著我的興趣去走，我覺得是，現在是，我想要的是這樣子。

(五) 再次參加訓練您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?您覺得再參加一次職業訓練對就業有什麼樣的幫助?結訓後的收入上有什麼改變?

我是沒有想要去工作啦，我只是真的純粹是想要來這邊學習，然後如果可以的話，我是想要自己創業。我其實我上完這個課，我有一個期待是希望可以真的在研發一些商品。對，我是只想要創業。我還是希望自己做，還有一個，就是我比較，我比較期待的，不過應該也符合我的啦，因爲現在外面市售的東西，都添加一些不是好東西，所以我一直想說，我有一個想法就是，我想做一些別人都不這麼做的，然後我們做跟人家不一樣的，所以我還是會走那個比較天然的一些食材去做，那是我的想法。有，有幫助的是我可以學習到，我烹飪的技巧。沒有啊，就是，就沒找工作就沒有什麼特別的改變，對我來講沒有太大的壓力。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

應該是講說，我也沒有很正式要去找工作，所以這種問題好像對我來講比較沒有。不過我還蠻喜歡那個烘焙學的那些概念。沒有什麼特別的建議，因爲我已經覺得很知足了。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

我覺得這種管道是…，我希望那個管道是非常專業的，因爲你如果不專業，不專業每個人都可以出來教學。專業，老師專業嘛，再來就是那個你的設備也要，也要夠，對不對，設備也要是比較符合需求的啦，那我就覺得，師資，還有師資，師資，師資最重要，對，我覺得我要的管道可能就是，我現在如果下次我還要在上課，其實我要求我自己的，大概就是我要至少要有一個水準以上的…，我才會想要上。因爲我要學就學道地的嘛，對不對。我一直覺得師資跟專業，師資還有那個設備，然後是我會挑的。比較有那個信服力，至少我會相信專業嘛，如果以兩個來講的話，我會相信專業的。因爲我以前有上過烘焙，那是在職班的，不是失業班的，那我上過一期，我就沒有再繼續，我就沒有興趣去學，因爲他們用的食材都不是我要的，酥油、白油那些都不是好東西，都是化學的，所以我上了一期以後我就不想要學，他那裡有開很多課程，我幾乎都看不喜歡。

訪談紀錄 E

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 20 號
訪談者年齡：51 歲
訪談者學歷：高中
性別：女

一、參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

當那個輔導員，補習班輔導員。工作不安定，就是要到處跑，因爲他們一個地方你都要輪流去，每天都不一定，啊你要自己一個人跑，自己一個人完成。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

三個月，我是陸陸續續啦，他就說你年齡太大啦，他就說再聯絡，那一句話你就…不用再等了，也不用再問了，如果他喜歡你，他說你明天來。那如果是再聯絡，三個字就是沒有下文，啊不然有啦，有下文就是，有很多像國泰人壽啦，新光人壽，招攬保險的人，那個很多，就是 sallers 的比較多啦。

(三) 影響您找工作的動機、原因?

就是怎麼講，在家裡也是沒事啦。小孩子也大了啊，啊先生也在上班，你一個人在家，出來工作也好啊，第一個就是省冷氣啦，現在電費又漲價了。

(四) 請問您失業期間有透過什麼管道來找工作?

沒有啊，就電腦。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

這個是第三次。上網啊。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?第二次職業訓練的原因?兩次訓練大約相隔多久期間?

多學一份技能，想要考證照。沒有。聽說外面包膜一個月有三、四萬，聽說啦，不過他不要年紀大的，他要像你們這樣子的，他要帥哥帥妹。也沒有經驗。沒有，那個沒有多久，才兩個禮拜而已。

(三) 您選擇參加第三次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關? 前後職類之間選擇的關連性?

就是說像那種門市，如果你有證照的話，類似像 COSTCO 那個你也可以進去啊，你沒有證照的話就比較不好來，還有 7-11 也可以。這個也沒有經驗，都沒有相關。沒有，手機包膜跟這個完全是兩回事。一個比較門市類似有一點服務性質。

(四) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

他們是聽說他們可以領兩個半月啊，我不行。因爲兩年裡面只能領六個月。

領四個月了，所以我不能再領。

(五) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

不免(不用)啊。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?

理髮就是怎麼樣理男生頭髮這樣而已。他就是說教你怎麼拿剪刀才不會受傷啊，教你怎麼燙頭髮。就想去開理髮店，可是找不到店面，有找得到店面，店面都很貴，你賺的錢就等於付房租就好了，就白忙一場，它這個的話我想開一家 7-11，可是也要找店。

(二) 您在第二次職業訓練、過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?您在第三次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

就是怎麼樣包手機這樣而已。就是怎麼樣包，才不會刮傷客人的手機，才不會賠，因爲他一支手機兩萬塊，你劃一刀，你就要賠兩萬。沒有耶，還有沒有這樣，剛開始而已。

(三) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

就是你東西都會啊，人家拿一個頭，假頭給你剪，理平頭，你會不會理。

(四) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

沒有，我覺得 so easy，因爲理髮我以前就有在做啊。

(五) 第二次職業訓練學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

手機包膜比較恐怖。在烤的時候，你烤太熱的話，拉的話會破裂，有分十幾種，有薄的、有厚的，然後有烤漆膜，有什麼特殊膜，啊有什麼，有很多啦，那個東西也很貴，看有什麼手機要自己排。第一個不能有皺褶，第二個不能有氣泡，你弄破，你要把整張都撕起來再重弄，有時候你失敗 10，失敗 20 次，你那些膜都要自己付，一張膜要 200，第二個就是你有烤漆的手機貼上去撕下來，烤漆會跟這上來，那支手機就不行了，那烤漆你就要賠人家，外面都不是你想像的那麼簡單。新的 DEMO 機沒有給我練習，他怕我幫他割壞啊，他只給那個年輕人練習，不給我們這種歐巴桑練習。

(六) 您認爲目前所參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

理髮應該還 ok 啦。就是手機包膜，怎麼上，上來上去都是那個老師，從頭到尾都是他在上。你看手機包膜，從頭到尾都是他，所以那一間很爛啦，因爲他只有前面像什麼勞動法令請一個，然後還有一個什麼門市服務啊什麼，的總共請兩、三個而已，其他都是那個老師，好爛唷，然後他們就是教你包膜，你一上課就包包包包包到五點，隔天再來，就叫你包包包包包包包到五點，就是練習啦，用練習兩個字把你釘死。

(七) 您覺得有哪些地方需要改善的，建議如何調整職訓課程的規劃設計?

本來就是要改善。可以就是他的課不要那麼多啊，多上別的課啊。像這個性別平等這個不用上啦，可是老師都在裡面 conversation 啊，沒有什麼用啊。還有

一個，共通核心職能對不對，這應該上一兩課可以。你看我們像現在就是，像這個比較多門市經營模擬啊，零售概論啊，還有什麼企劃書這個也要上，像那個老師的課也很多。因爲如果你不同人上的話，他們壓力比較重，你知道嗎?因爲如果他不好的話，是不是不能更改，啊你換老師的話是不是可以緩衝一下，緩衝一下。因爲他是用關係進來的，用他老婆的關係進來的，不然他以前在，他在玩具反斗城，怎麼可能來這邊上課。因爲像這種課，可以多一點老師來教，因爲他一個老師他上三種概念對不對，企劃書、零售、經營，你經營是不是可以換老師。因爲每個老師的經營那個理念不一樣啊。

(八) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

他沒有輔導，他就是說如果你類似的，他說將來啦，就是類似像快剪，然後100塊，到處不是都有嗎?他說如果你將來可以寫說，快剪50也可以啦，就是跟他拼就對了，你在自己的家裡一樓，開店這樣啦，可是你也要有店面啊。

(九) 您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進的或者有什麼樣的建議?

就是你自己開店啊，因爲現在理髮也是飽和啊，所以靠那100塊的那種快剪，要不然你要跟他一拼生意的50塊快剪，就這樣子就是直接去進去工作這樣就對了。讓我們畢業能夠去那邊上班，然後就有頭路(工作)這樣啦，錢多寡還好啦，就是你有個地方可以去，去那邊上班，剛開始先練假人頭，然後再練客人，有學生也可以啦，你就寫快剪50塊這樣，學生就會來剪。

(十) 第二次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?你認爲有些是需要改進的或者建議?

沒有，他問說啊你畢業之後要去哪裡上班啊，這樣而已啊，我說我要去COSTCO，他說，唷好，下一個，這樣，他都是這樣，好下一個。我們有去幫人家包啦，還有去那個就業服務站包，這樣而已。手機包膜就是我去幫客人收手機啦，我們一班有30個，會說叫年輕的在前面，然後只給年輕的人包，老伙啊就是…。沒有，那個老闆只顧著賺錢。我覺得那老闆好像純粹都在賺錢。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

什麼領域都會啊。現在…我跟你講，就業難啦，人家看年齡啦，像你這種年輕人的話ok啦，對不對，現在都要請(僱)少年(年輕)的，你像郭台銘，現在說缺九萬個員工，你看他要請我這個嘛，不要啊對不。唯一的幫助就是自己創業啦。自己創業沒有年齡限制，因爲你自己出資金啊，ok啊，對不對，比方說你自己開理髮店，不然就自己開超商。手機包膜不可能，因爲市場已經飽和了。找工作就是你如果要找理髮ok啊，可是你要有證照，現在不是都講究證照。

(二) 請問您於第一次結訓後有沒有就業?訓後的尋找工作的期間大約有多長?結訓後的尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

沒有啊，沒有，那個沒有多久。就是年紀，就業門檻就是年紀啦。我如果做

頭家(老闆)，我哪有可能請一個 50 幾歲的歐巴桑，我當然也要請少年(年輕)的啊。

(三) 請問您於第二次結訓後有沒有就業?訓後的尋找工作的期間大約有多長?

沒有。也沒有啊，因爲也差不多兩個月而已啊。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?

就是你會這些東西啊。理髮理髮會，你手機包膜，手機包膜會，以前不會啊。

(五) 您第三次結訓後期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

因爲現在很多工作外移，而且他說你年紀太大，因爲年紀太大這一句話不能講，不然他會被罰錢，但是他會講說…他會比較婉轉說，再聯絡，再聯絡啊後面就是年紀太大。除非自己開店，啊不然一切都是…，只是說你上一上知道有這種課程，然後有去學習，然後知道說，你有一個證照，啊如果萬一以後要開店的話，你有證照的話，就是說你要進行，不會說你懵懵懂懂，因爲你畢竟上過課啊，你有經驗啊，啊你如果開這種店的時候啊，如果你有這個證照啊，算是說，可以怎麼講…，比較有用啦。如果你有證照的話啦，假設你考不出來你也沒辦法，你一定要就是說，你要去讀，證照有考出來，再打算下一步要怎麼做，你現在連證照都沒有，空談啦。沒有，我們台灣最近經濟都 19100，我們台灣薪資很低耶。

五、職業訓練相關建議

(一) 您認爲職業訓練有哪些地方需要改善或建議?

只是如果你要精的話，你算這上課的 280 個小時，或 300 個小時能有多精，你說勒?就業應該要輔導你去就業吧，可是現在很困難，現在哪個企業家，願意請你老弱殘兵，我們這些啦，我跟你講如果你是五字頭，人家就不要雇用啊。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

就是你有辦法介紹轉職，政府要有下一個轉職的地方讓你進去。因爲現在手機包膜也是飽和了，現在很多皮套出來，所以他根本就不需要包膜，因爲在很多人從大陸批那個皮套，像那個凍凍、果套那個啊，那個他們賣兩百，可是聽說批，才五元而已，啊不過它在台灣包一個就賣兩百五，所以已經飽和了。啊比方說理髮好了，理髮是不是有政府辦法開一個理髮的，那你們這邊職業訓練的人去這邊上班。移到那邊上班，你能上班你就上班，你如果沒有辦法上班，你就自己 fire 自己吧，如果你能上班，比方說類似人家有那種理髮的，老百姓也可以去剪，公家機關的人也可以去剪，比外面少個 50 塊這樣，結果政府都沒有這種措施啊。我曾經有參加過社區的那個電腦，就是剛開始不會電腦的人去那邊學，然後學怎麼網拍，可是我還沒學到他們就關掉了。應該職業訓練比較有比較有幫助，因爲這個比較精緻。

訪談紀錄 F

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 23 號
訪談者年齡：51 歲
訪談者學歷：高職
性別：男

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

是那個多元就業啦，因爲挖以前是做鋁門窗嘛，現在沒有啊，現在都工廠一定尺寸嘛，所以我們這個就等於淘汰，漸漸都無。多元就業有的半年而已啊，多元就業不是很久耶。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

3、4 年有了。面臨年齡太大，因爲現在，你要找頭路(工作)，差不多企業，差不多是 35 歲以下他才要請，真的啊，這個大家也知道的啊，對不，你如果不要說 50 歲，40 歲一就不請你了。就業服務站我也有登記，登記很多次，也是無啦。

(三) 影響您找工作的動機、原因?您失業期間有透過什麼管道來找工作?

總是有找頭路就有錢啊，沒找頭路就沒有錢啊。最多是求才令、報紙啊。就業服務站啊。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

算五個啦。最開始是我朋友他說啦，朋友啦。陸陸續續來我們就自己上網啦。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

多學啊、好奇啊，感覺說因爲我們的年代沒有電腦嘛，對不，所以我們不會用電腦啊，我們是不是要學，才會，電腦才會基礎啊。感覺說人家都在流行電腦，我們也來看電腦是什麼樣子。跟以前都沒有相關，因爲我是讀農校的。

(三) 您選擇參加第二、三、四、五、六次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?您職訓職類選擇之間有什麼關聯?

清潔想一想說看有沒找工作啊，因爲這種任務功能，屬於較基層的，較有人要請。導遊就是說，想一想，要不然再來看導遊，去了解導遊是什麼啊，看有沒有機會啊。理髮是還好啦，他這個職訓，我是感覺說，他推出的很多啦，你總是看一下，政府就是他會去推出多元嘛，多元就是要給你來，有時間的人來多加充實啊，你可以先去瞭解說，搞不好我們沒有去上這個課，我們也不知道說什麼是導遊領隊，什麼是理髮。所以先去了解一下，反正時間也沒有很長啊。會計的原因是因爲我老婆有想要上啦，我跟他去。門市就是說我們上門市，政府會推出一些二度就業，二度就業就是你中高齡二度就業嘛，還是那個政府有推出啓航就業，

政府如果有，如果有要補助廠商的時候，他是不是就要求證照的時候，他會優先錄取你啊。改天你考出來，就像說政府有出一些有利廠商的，總是你有證照，像有一些不要說公共空間啦，我們 7-11 啦、萊爾富啦，他們也是都有二度就業啦。沒有太大關係。

(四) 請問您過去職業訓練生活津貼請領期間大約有多長?

就兩年可以領六個月啊，5 次 11 個月，你如果 4 年就可以 6 次啊。

(五) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

嗯。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難的?

有啊，一定有的啊。CAD 當時是基本的學到電腦。以前我們也不知道什麼叫鍵盤。鍵盤怎麼打字啦，我們也不知道鍵盤也有英語，對不，都不會。很多啊，因爲反正學到哪一項都會，學到了，學到說，因爲如果像說我學 CAD，我就去學到電腦啊，我本來是一無所知啦，你如果學到，反正就是…，因爲以前不曾接觸的職業，就要去接觸到他啊，因爲時間沒有很長啦，也是都加減學。CAD 的時候，因爲我們 CAD 的時後是都年輕人啦，只有我們三個比較多歲。啊當然困難是有啊，因爲我們是只有了解而已，速度我們當然是跟不上別人。怎麼說，啊就是說，就像說，我如果都不會的時後，會去懂一點，當然是我感覺有很大的收穫，搞不好老師感覺說你的收穫不夠，不過他對我來說，我感覺說本來就都不會的東西，我有去學到，當然我自己總是有去學嘛，多一點知識常識嘛。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?有沒有遇到什麼困難?

居家清潔學到肥皂怎麼用啊。你去幫別人居家服務的，啊你怎麼用那個東西啦，教你怎麼樣做肥皂也是有，手工肥皂啊，還是說那像說廚房怎麼整理啦。居家清潔是比較沒有什麼困難，因爲這是屬於較基層。

(三) 您在第三次職業訓練過程中學習到哪些內容? 有達到您哪些學習目標?有沒有遇到什麼困難?

學導遊一個班有三個科目啦，就是說大客車、導遊啦，還有那個初等考啦，你如果考到你可以去監理站那種，我有去報啊，因爲我沒有考導遊。

(四) 您在第四次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?有沒有遇到什麼困難?

學到我會剪頭髮，我有幫我兒子剪。可以打薄啊，因爲你理髮，他理髮他有教你怎麼剪頭毛，怎麼電頭毛、怎麼洗頭毛，教你怎麼按摩。有困難，因爲你拿刀子啊，技巧我們當然沒有那麼靈活。

(五) 您在第五次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標? 有沒有遇到什麼困難?

會計你可以了解稅法，報稅啊很多啦，主要計帳這樣啦。因爲幾百小時而已，

我們這個幾百個小時哪有可能學多少東西，只是學說它的基礎，他的理念，這個就是這樣，這樣而已啊，對不，你無法度什麼。其實學什麼都有困難啦，就是多看多學多問啊，你不會你就問老師，老師就會跟你講。

(六) 您認爲目前所參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?您覺得有哪些地方需要改善的，建議如何調整職訓課程的規劃設計?

也是有啊，總是你要等時機，你不可能我剛學好，人家就要來馬上請你，你就算現在是大學生，他讀這科系的，人家也要請，他也不一定他就找得到工作。我是覺得課程這樣就都不錯，其實我是感覺說他職訓這個，因爲他們這個設計，我是覺得不錯啦，怎麼說，因爲我們今天來上這種的課，當然是大家都不是這個本科目嘛，所大家也覺得說還好啦，是覺得老師也很認真教啦，所有教材也都準備得很齊全。因爲就是說我們從別的跳來這個領域啦，我們也不會啊，尤其他時間也沒有很長嘛，也是幾百個小時而已，兩三百個小時，我是覺得這樣還好啦，這樣就可以了。內容還好啦，因爲職訓局他有辦很多的職訓嘛，只是說你覺得你有需要的，覺得你想要學的你自己想嘛，他不是強迫你來上這個課啊。因爲他課程很多嘛，也有中餐、也有西餐，也有什麼，只是各取所需，看說我感覺這不錯，我想說這個搞不好對我以後就業有幫助，我就來上啊，不一定說我上完就一定有頭路，當然我有有學到啦，有學到，如果機會到了，你就有可能啊。

(七) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

也是有啊。因爲我們如果像說學 CAD 的時候，他會先招一些廠商來，也是有人去上班啊，不過那個是都 20 幾歲的啊，我們沒有啊。

(八) 您第二次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?與第三次參訓、第四次參訓、第五次參訓的情況?您認爲就業輔導方面有些是需要改進的或者建議?

他也有。也有幫我們輔導，也是有，他都幫我們媒合飯店嘛，不過飯店都要女生的，他不請男生。導遊沒有，導遊你本身要去考證照啊。你學男士理髮，他是教你基礎啦，你不可能你學三個月，他就可以去剪頭毛啦，這是無庸置疑，這是技術問題啦，只是說他教你入門，你又自己再去去學，這樣才有法度。會計也是廠商來。反正你學一學，你就是要等時機啊。我是覺得說這個門市，你如果有考證照可能你如果要就業的機率會比較高。當然我頭家如果要請人，當然你有證照，我當然會比較喜歡請。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

應該各方面都有啦，多多少少有一點啦，你如果有證照，就都有幫助。應該是有啊，至少也多認識一些…東西。

(二) 請問您第一次訓練結訓後的工作狀況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?

第二次及之後訓練的就業情況?

因爲我自從上課就還沒再找頭路(工作)。無無無。沒有，因爲重點是我們學清潔的，人家居家的清潔的，人也沒有要請查埔的，人家要請查某的，這個就不是…，不是我說學下去，就沒有請了。啊還有一點就是說，這個是短時間啊，你學了，總是…，一兩百個小時，你是等於懂了一些皮毛而已，那個還無法度(沒辦法)說去瞭解。你清潔人家都要請查某，你說叫我去做，有些人的家也不要請查埔的，那個也是一種原因啦。你職業上，因爲有區分嘛，如果像說我今天想要去做，人家也要請你啊，因馬也都要請查某的，接下來要學導遊是說還有訓練，要不然來看導遊是什麼,了解一下。受訓期間沒有啦,每一個結訓都會去做幾天。類似就像說去幫忙搬幾天東西，貨運行那種的。就像說我今天一天，你來幫我這裡，我一天 1200 給你啊，都沒有勞保的。

(三) 您參加訓練後的收入跟您未參加訓練的收入有什麼樣的差異?

都差不多，增加知識。反正到目前爲止還沒有啦，還沒有說有什麼太大的改變就對了。目前啦，可能還沒去學到社會熟悉的。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

有啊，本來你都不認識的，會去認識更多，一定都有幫助，哪有可能沒有幫助。以前我也不會上網，現在會上網，以前不會打字，現在會打字，對不，以前不會，像會計的課，他也是有教你電腦。

(五) 結訓後您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

沒有啦，有就好啦。應該是學會計這個，你收入沒有什麼改變，現在是期望說看學這個，收入會不會有改變。反正就是，差不多啦，基本薪資的錢就好。

五、職業訓練相關建議

(一) 那您認爲職業訓練有哪些地方需要改善或建議?

時數…，時數應該是可以更長一點，因爲你…，因爲你比較長，當然是教的比較深入啊，對不?時間長當然老師比較多東西可以教，你時間短，老師是跟你講一些大致上重點給你啦。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式,還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

因爲我們都中高齡啦，50 多歲了啦，除非要政府輔導廠商啦，輔助廠商，廠商比較會請，這是最重要的啦，因爲就是說，政府你要去輔導廠商嘛，輔導中高齡就業啊，你如果說一樣要請，啊當然人家要請少年的，不會去請我們這麼多歲的啊，真的啊，就像說我今天廠商有缺人，他也不可能來請我們啊，啊是不是要政府你要去輔導，要去看要怎麼輔助廠商，比較有可能來請我們，對不，這個我是覺得是最重要的。

訪談紀錄 G

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 23 號
訪談者年齡：48 歲
訪談者學歷：高中
性別：男

一、參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

之前是作中餐廚師。就是因爲找不到了,所以工作在尋尋覓覓找不到的時候,剛好有房務。通常都是人事的問題,因爲在餐飲界裡面勾心鬥角很嚴重,不只是餐飲業,各行各業都會有。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

唷,蠻長的,我有三年時間沒有上班。後來我這三年,我也不是在虛度啦,這三年時間,我就把我這十幾年我到處去一路學來,我有學都有做筆記嘛。我花了這三年期間,把所有這十幾年來的一些菜,我有學過我把他分類。年紀,第一個問題,然後經驗。就說我去外面,碰到大部分,通常還是年紀那個關卡啦,因爲一進去他連面試都沒有面試,他一看你的履歷,啊拍謝。你太多歲了,他會直接說,啊拍謝我們要的是少年的,第一道關卡就把你檔掉了,那有些店家是不好講,就是說,他會去瞄,瞄到誰來應徵,然後他不很意思跟你拒絕,然後他就叫服務生,說你把你的履歷表留下來,我們再通知你,連面試都沒有面試,他就把你履歷表,講是留下來,實際上已經不會在公司裡了啦,連通知你來面試都不會通知,他說你把你的履歷表留下來,然後我們主管再通知你來面試,結果你好你回去等,一等就沒下文。我也曾經三年找不到工作那段期間,我也去工業區找那個一萬五的薪水、一萬八的薪水,沒有人要請我,我當時候我就很傻眼,連一萬五的都不要請我,那時候我真的傻眼了,我當廚師一個月賺三萬多塊內,也賺四萬塊,結果我要去賺你一萬五的,居然工廠不請我。年紀是最大的敗筆,因爲工業區他想要年輕力壯,你看履歷表四十幾歲,快五十歲了。可是我們現在講說,有人四十幾歲人,別人可能沒有體力,可是我還健壯,因爲我是職業軍人的關係,應該是本身的底子還好啦,可是他們就是不請,公司規定超過 40 歲的不要用啊,他們很白跟你講說,超過 40 歲他們不要。

(三) 影響您找工作的動機、原因?

也是要賺錢養家啊,還是一樣啊,因爲出去找工作會不好找,才會來訓練,訓練是求一技之長,你有一技之長,或二技或三技之長,那一技之長已經在社會上跟不上時代了,因爲你要雙重技藝在社會上才有機會。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

三次。像我去年我是看自由時報嘛,因爲我在找工作,我在看報紙無意間看

到的啦，今年是我自己主動，我自己主動來詢問的，我自己來報名。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

因爲年紀也有了啦，我們慢慢已經四十幾歲，我們再過兩年就五十歲了，餐廳通常不大願意再請那麼多的歲數的當廚師啦。那後來我也是偶然機緣之下，因爲那時候剛好我也失業，失業也在家裡也沒事啦，剛好有人說我們去上課，還有政府補助好不好，朋友約的。二十幾年來，我除了自費那次上完課，我就沒有再…，我們就不曉得有這個管道，你知道嗎，後來一直到，朋友約我們去上，反正在家裡也沒事，後來我說也好啊，就是因爲去學完之後才知道，陸陸續續有這種，相關政府辦的受訓機構，我們才會去上課，在接二連三的這樣，那對自己也有幫助這樣。但後來我去房務上完，我也不是去玩的啊，我上完之後，我還有真的去就業，我有去上班。因爲跟餐飲都有關啦。

(三) 您選擇參加第二次職業訓練的原因?會選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

也剛好湊巧，因爲我是在找工作看看自由時報，啊剛好自由時報裡面剛好有刊登要開免費訓練廣東粵菜，他報紙就刊的很詳細，很清楚，廣東粵菜有哪些菜，寫得很清楚、很詳細。我就看到，因爲我本身也是在學廚師的，像我剛退伍，我就是學西餐的啊，我們是受訓六個月啊。有中餐的底子，那我們學的是西餐底子，那考試是中餐底子，那就業的話是海產店，很多人想學沒機會學，你想要去當廣東的學徒也不容易去當，更加更何況我們年紀大了，四十幾歲去說我要當你的學徒沒有人要請，剛好有這個機會教，我們當然有機會學。

(四) 您選擇參加第三次職業訓練的原因?前後職類之間選擇的關連性?

就是因爲去年學的意猶未盡啦，以前我們當學徒的是學技術，理論不懂，師傅怎麼教我們就怎麼學，我會炒，什麼原因理論不懂，師傅也不會跟你講，他趕快讓你炒菜幫公司賺錢，他不會去跟你講說爲什麼要這樣，爲什麼要這樣，來這邊上課是學術理論都有，可是因爲學術的話，在外面所不知道的一些疑難雜症，來這邊慢慢都會得到解答，來到這邊他會跟你解釋，差別在這個地方。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

有，就領過三次。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

我還沒結婚，可是我要負責我媽媽，可是問題我弟弟結婚了，他負責兩個小孩跟他老婆，那外加我媽媽他也有多少有負擔，所以實際上我，你說我是家裡的經濟也可以說是，也說可以說不是，因爲我一個人飽，全家就飽了。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

從門口往內看是一回事啦，從房間內往外看，又是一回事啦，意思是說因爲我會去學房務，就是好像也是餐飲嘛，那同樣都是餐飲的，我們以前作的是五星級的路線，那我也待過兩家飯店，後來有一次無意間看到那飯店的房務人員就在

那邊整理房間，然後他們在走道的時候，就是沒有像他們 tempo 沒有我們廚師的 tempo 來得緊張。我們以爲他們很輕鬆，結果後來去做才知道。那沒有去做不知道，做了之後才知道原來，他們不是那麼輕鬆的，是外表看，是輕鬆，所以說隔行如隔山的原因在這邊。有有有，因爲原本是想說，學完就要就業啦，很天真，就跟一般人想法一樣，後來學完之後，真的跟實際落差很大，然後後來我們還是得要，先不要預設立場啦，我個人啦，別人還是會預設立場，學完他們就像我講的，一開始去學的，有些人根本沒有要做這一行，早在一開始他們就有這種心態了，那我們去學，我們是真的是想要做，後來我們才會有去就業，然後後來不適應的時候，跟我們預期會有落差，可是至少我們得到了，人家飯店是怎麼整理一間房間，我們家裡該怎麼去整理，爲什麼我們家裡會比人家的飯店亂，自己知道床巾怎麼摺，浴室是怎麼洗的，人家有辦法洗得那麼乾淨是有原因的，後來至少也有學會說，就好比說，不會煮菜的人他來學，學完之後，他至少沒有去當廚師、當學徒，可是他至少他在家裡，他會自己煮來吃，這是一個成長的一個里程。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?

有唷，廣東菜。像有時候我們要拜祖先的菜，我就會去融入那個廣東菜下去煮，那菜色就比較漂亮，那請客也比較好這樣。可是你學了廣東菜 120 道，你沒辦法開店去賣，因爲你不專，然後你 120 道你不可能賣 10 道菜，就開店賣這 10 道，那 10 道過後再賣 10 道不可能。有，炒菜對我們來講，不是這麼大問題啦，就是那些下料的配料，譬如說粉漿，粉漿他就有訣竅，國語叫秘密武器啦，秘密武器或是配方、秘方啦，實際上他是有方式。這就是差別說，爲什麼說餐廳的廚師炸出來的東西，跟家庭主婦看到的東西不一樣，人家還是有他的撇步。

(三) 您在第三次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

更進一步了，因爲老師有教配方，雖然跟外面的會有不一樣啦，唷對這一點也是很重要，因爲來這邊學，初級起步的啦，然後你要做到外面能賣給客人吃的話，你還要再回家去練，因爲你還要去品嚐味道，你抓那邊多一點，那邊少一點，還是要再練，試不好就要倒掉，試不好就要倒掉，試到成功，甚至還有些人是先賣，端出去賣，賣完之後客人會來吃，然後有一些老饕就會跟店家講說，你的東西少了什麼東西，人家有些老饕、客人會跟店家講，教他一些配方，然後在聽了客人講的，他會回去研發，通常在市場上就要經過無數的考驗啦，所以說我來這邊，我今天跟去年的差別，就是說，我來這邊學這個，可以馬上開店做生意，可是要賣出去之前，還是要在家裡練，可是我如果像我去年學的那 120 道廣東菜，我沒辦法開店。我今天跟去年的差別就是說，我來這邊學這個，可以馬上開店做生意，可是要賣出去之前，還是要在家裡練，可是我如果，像我去年學的那 120 道廣東菜，我沒辦法開店，你找不到一個主題。

(四) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

老師講的整個過程，我們要去做筆記啊，你看一個、一個動作，你少一個動作你就不知道怎麼接了啊。

(五) 您覺得參加的第一次職業訓練課程設計的規劃設計有哪些地方需要改善，建

議如何調整?

那個空間太小，他擺了兩張床，已經快沒有位置了，然後裡面還要擠三十個人，那空間真的太小了。然後那段時間幾乎每天都鋪床鋪床鋪床，每天都鋪床，然後因爲他那邊也沒有浴室讓我們當教材，他沒有浴室，後來到我們快結訓的時候，他有去跟那個一家飯店，他有去那邊，然後叫所有學員去那邊，叫前任第一期的助教，來教我們怎麼洗廁所，洗浴缸、洗浴室，然後怎麼鋪真正的床，在那邊是教學的床，然後去到飯店的時候，他們飯店的床，又跟他們教學的床，又不一樣了，可是在教學那邊有教你怎麼速度，因爲他們都拼速度，越快唷，職業的手腳都要一個人要清好幾間房間。

(六) 您覺得參加的第二次職業訓練職訓課程的規劃設計有哪些地方需要改善，建議如何調整?

我覺得很滿意內，因爲去年的是上午三個小時煮兩道菜，下午三個小時煮兩道菜，等於我們一天學四道菜。就業的話，他去那邊只是教你怎麼料理，可是套一句老師講的啦，你們上了 122 道，不一定要每一道都學會，因爲依你們程度沒辦法學會啦，確實是實在話，他們那個初學者，那我也是算業界的，我應該算有，本身就是有這個職業底子了，後來那 122 道我確實每一道，我都有學會，然後有時候還會抓幾道出來，炒啊、來拜拜啊、或自己在吃啊，還是有啦，然後，問題是你說學完馬上要去餐廳。你那邊學完之後，你到業界講實在話你連助手都沒辦法，還是要從學徒，你有抄筆記，你到業界的時候，你看筆記，你的手腳跟不上，你達不到那個水準，你的程度達不到，可是你武功秘笈你有，你有在武功，你的武功就是你的筆記，你本身沒有功夫，可是你有武功秘及在手，可是你還是是不會武功的凡人，你要慢慢養成，可是等你練到這一招，你要什麼時候練成，沒有人曉得，你在家裡一直炒菜炒菜，你炒個 10 次，可能這道菜你很有資個當廚師，可是你當廚師只會一道菜，江湖講的一招半式闖江湖，從一道開始，你有一道就有十道嘛，那你炒完 10 道，你還是不敢應徵廚師啊。

(七) 您覺得參加的第三次職業訓練職訓課程的規劃設計有哪些地方需要改善，建議如何調整?

我可以挑 10 道來，來賣就好了，選擇賣，一種蚵仔麵線，我一道我就可以開店賣了啊，或是三樣，我就可以開店賣了啊。面試官他會從你問的過程中，去瞭解你真的是想要來學的啊，還是你是來這邊玩的啊，從面談的過程當中，多少都會瞭解一二啦，像實際上還是來這邊玩的人，大有人在啦，他不是真的想要來學的，他有的人是甚至於是爲了那生活津貼兩萬塊來學的。我們班上 30 個，有一個退訓了啊，自動退訓啊。後來，兩三個人講才知道，因爲他知道他領不到補助金，他領不到，他就自動退訓，他退訓的理由是講得天花亂醉，結果實際上不是這樣，他後來知道領不到他就不想學，就是說千奇百怪啦。

(八) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?有些是需要改進的或者建議?

沒有，他去年我們結訓的時候，我們有在那邊辦一個餐會啦，他有辦一個小

型，他的場地真的太小了，也有請廠商啦，廠商也一個或兩個而已。沒有那麼盡心，他們管道也沒有那麼好，那個他們那一邊，不要說找兩家啦，其實實際上一家都沒有，只是他們找之前的學員，剛好已經在業界了，他們找他來問，看有沒有人缺，去他們那裡上班，結果後來那個房務那時候，其他的人也沒有去。

(九) 您第二次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?

去年我們在上的時候，他還找了六家廠商來應徵啊。還是那句話，來學的根本就不是要就業，我講這句話可能會比較受傷啦，可是真的是明明那六家廠商在樓上沒有人上去，每個人學完之後，就是要回家當家庭主婦，真的沒有幾個人要去學，至於說他們爲什麼不去，接下來講的就是，那種揣測啦，他們也是會怕啦，他們去的時候沒辦法勝任，他們自己也就說，我想當然大部分都是女的啦，女的幾乎都是家庭主婦，都是上了 50 歲左右的，你叫 50 歲的，他們有家庭要照顧啦，就算小孩子長大了，他們不用照顧還是，他們家還是要煮三餐，然後叫他去上班，他根本沒有時間去上班，就說他去上班的時候，人家炒菜他也沒辦法炒，說實在話啦，餐廳裡面沒有缺一個說歐巴桑工作的啦，通常有的歐巴桑都是洗碗，或是說洗菜，像那個時候來六家餐廳的話，幾乎都是希望能夠有辦法去炒。

(十) 您認爲第三次訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進的或者建議?

我們主任叫我們寫一個求職單，拿空白給我們寫，叫我們練習寫求職單，然後他要幫我們修改，後來我最後寫一寫不知不覺我就說，與其跟人家盲目的追求就業，倒不如自己去創造就業機會，後來我就開始有創業的念頭。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

增加我手上的武功秘笈。以我來講沒有幫助，因爲我的志向、樂趣不在那邊，如果說按照一些家庭主婦他們，又沒有像我的一樣有一技之長，他們又不像男的那樣能夠去做工，對他們幫助很大，可是這樣講，我又仔細看那些歐巴桑，他們又沒有去就業，那我就覺得很矛盾了啊，你們沒有能力去找更好的工作，你們沒有功夫，你們也沒有那個本錢去找更好的工作，但是有這個房務的，你有來學了，你又不去做又浪費，因爲他們只要願意放下身段去做，他們就有一份飯碗。可是做那個房務的真的是很累，以我自己局外人，你說局外人我也是當事人啊，可是真的去做，你從鋪床很很緊湊，真的太趕了。就是說，對我們男孩子這麼吃力，當然女孩子相對也是。其實房務的要就業很簡單，求才令、報紙一刊房務缺人。房務的話，你不用慌張說找不到工作，只要看一下求才令，我還沒有講電子媒體方面的唷，只講報紙、求才令的，紙張方面的，很容易找到工作，只是說你找到的你滿不滿意。房務界的在求職的行業裡面，薪資很低。房務去找工作這件事情，其實應該房務你肯做的話，他其實不需要經歷、不需要履歷，因爲你只要肯做，你又會做，通常房務的店家都會錄用，我的經驗，因爲他們也很缺這一塊的人啊，因爲請都請不到了，有人來應徵了你還不用，變成是這樣。

(二) 第二次的職業訓練，您覺得對您就業的幫助程度大概是多少?

至少我比人家廚師知道說粵菜有哪些菜色，我去到別家的時候，老闆問我說你有沒有什麼新的菜，就可以提供我的菜色，對我在就業上有幫助就是在這些。

(三) 請問您於第一次結訓後的就業情況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?

後來我上完之後，做房務。老師說我們有要去上班的人，他也在業界 20 年，然後他在跟我們上課的時候，他一直在有意無意中，在課堂上一直在提示說，OOOO 多好多好多好，那後來說我們有要去上班的人，有意願的人你可以跟他講，後來他一直到結訓的時候，他也推薦我們去那邊，幫我們找就業啦，啊實際上他也是幫他們，他也是那一家的顧問嘛，他也在幫他找人。老師帶我們去面試的，突然接到那個老闆電話，我們就直接約定時間直接去上班了，去那邊 7 天，還 8 天。

(四) 您離開那份工作的原因?

因爲一般來講，房務都是推車，坐電梯，可是去那邊的話，他是聖誕老公公用背的，他的床巾、床套、沐浴乳、什麼東西，一個包裹你要去背，然後背到最後應該講說適應不良。適應不良我就回來，回來之後剛好要找工作啊，看報紙啊，就無意間看到自由時報，就這樣來上課。

(五) 請問您於第二次結訓後就業情況? 訓後的尋找工作的期間大約有多長?

粵菜之後他有輔導我們就業，那後來我自己去找的，我不是經過輔導的，我也是在結訓前一個禮拜剛找到的。結訓前我有去做半個月，因爲那家經營三個月就收了，後來有去菜市場打工賣生魚片。

(六) 訓後第二份工作的尋職期間大約有多長?及工作時間?離開那份工作的原因?

應該也是半個月左右，半個月左右吧，後來無意間去看到求才令裡面說，有請一個生魚片助手。離開生魚片的原因就是在打工那段時間，因爲我們要搬鮭魚，海魚每箱兩尾，每尾都很大、很重，那我們要進冰箱，冷凍冰箱庫裡面搬，後來去傷到腰。就跟他講說要請病假，第二個原因啦，他一年才一天假啦，一年三百六十五天只有大年初一有放假，其他都沒有放假。

(七) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?

心態完全不同唷，而且視覺的角度也不同唷。心態跟視覺，完全不同，像我才短短的兩年內而已嘛，兩年啊，我整個人就…，人家一直說脫胎換骨有沒有，因爲我在之前的時候，我是廚師可是我不是很有自信，我還會心虛心虛學不夠，你的墨水不夠啦，墨水不夠的話，雖然你是在這一行已經，也十幾年的經驗了，可是你墨水卻吃的不夠。我們以前又是五星級飯店出來的，好處就是福利好，你到外面飯店做的時候，變成說你什麼都要做，你又是廚師，又是打雜的，又是清潔的，你一個人全部做到底，後來做到最後有點想要放棄這一行，到處碰壁的時候，剛好有一個房務，我們觸角去碰觸到這一塊，乾脆說不然乾脆廚師不要做了，我先把這個，我學會的先放下，我試著不要在這麼固執，試著去嘗試新的，心態就已經開始轉變了，就是一來比較自信，因爲我自己比較有自信，而且我也講得出我要什麼，啊我會什麼。

(八) 結訓後您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

我來這邊的目的就是要去創業，我也即將要創業了啊。像我昨天才在寫那個履歷表的時候我想，與其你要去找尋工作，倒不如你自己去創造工作機會，你自己創造工作機會就是你去開店。那我是開個小店，然後生活應該是無憂無慮啦，可是不會賺大錢啦，這樣啦。一定是比原來少啊，因爲我廚師比較多啊，房務的一些薪水是固定、時薪兩萬一的，那是固定的啊，幾乎都是不會超過兩萬一啦。沒有，我們來受訓目的不是在爲了說，將來就業的收入多少來做打算的。我是來學，是讓我增加有一個求職的機會。

五、職業訓練相關建議

(一) 那您認爲職業訓練有哪些地方需要改善呢?或建議?

很難具體回答內，因爲我們是說，你說來這邊學有哪些缺失要補強的，就是目前學的都是還很 ok。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

我本身是高中學業啦，而且我又是職業軍人，那我們職業軍人，我們現在在職再去進修，我們學費退輔會會有補助啦，可是我的軍校同學退伍之後，有些同學他們身上有一筆錢，他們會再繼續讀書，每個人路線不同，我這樣看下來，不要說我的同學，我的學長或學弟，他們退伍的時候，幾乎都是每個人都會升學，我會慌，我說我已經晚了人家八年了，我現在退伍什麼都不會，所以我才會去台北訓練所當學徒，後來就飯店當主管，當我回過頭來，我想讀書的時候，我已經在餐飲業工作了，餐飲業不允許你禮拜六、禮拜天休，因爲生意最好，那你禮拜一到禮拜五，他又沒有開那個課，要開就開夜間部的，禮拜一到禮拜五夜間部。因爲我們要去讀正職的大學或是二專的沒機會，有可能也是因爲不無小補啦，這種短期的來彌補我想要讀書的意願，我在猜想我的潛意識應該有這種關係啦，想要唸書。

訪談紀錄 H

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 27 號
訪談者年齡：53 歲
訪談者學歷：大學
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?離開前一份工作的離職原因?

照服員。因爲那要體力嘛，發現那個不行，所以就想說離開，覺得那個需要很多體力，沒有辦法負荷，想找正常上下班的，想再找會計之類的。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼? 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

年紀啊，年紀是最大的困難。提升生活品質。網路。

(三) 請問您在失業期間有沒有領取失業給付的經驗?大概請領多久的時間?請問您過去職業訓練生活津貼請領期間大約有多長?

有，我有領四個月，因爲我可以領九個月嘛。然後來參加這個領兩個月的津貼,如果沒有工作的話就回去領。我已經滿六個月,所以他說我有一個月不能領。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

三次。上網，上職訓 e 網。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?及第二次職業訓練?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

想要做內勤的工作。因爲我以前是有做過會計，我以前也是唸商管的，以前有做過會計，所以想要重新在做會計，但是因爲疏離，所以要從新學一下。我去應徵文書的時候，他說你才剛學過爲什麼還來上，我說我學的是筆記，筆在記，一般的公司行號也要用會用電腦，所以我光會記帳不會電腦是沒有用，我不敢去應徵啊。因爲會計課沒有教電腦會計嘛，找工作會比較受限，只能找小公司因爲會計教的都是手工的，但是現在都是電腦化，所以想說應該要學一下電腦會計的輸入，我要去參加文書處理的那個班，他有問我說爲什麼我剛結訓就業來上，好像訓後三個月不能再參加訓練，我說因爲會計都是教手工記帳的，沒有電腦的，現在都電腦化，應該要增加一下電腦的才可以，想一想他就讓我參加了，沒有電腦找工作就會比較限制，只能找小公司的，大公司的都不行，也不敢應徵。想要更精進，以前念的是商管，但是因爲有一段時間沒有做了，剛畢業那時候有做，後來沒做。

(三) 您參加第三次職業訓練職類與選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

因爲培養第二專長嘛，第二或第三專長。無關係。從失業到職訓大約是 2、3 個月。因爲年紀去應徵會計，人家比較不會用這麼老的。

(四) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

對。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?及第二次、第三次職業訓練?

稅的計算、做帳啊。排版啊，各種文書設計。也很多，這個有 60 道菜。

(二) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

實際操作，會計實際操作，老師講都有跟著做。沒有什麼困難啦，他教的我都會。

(三) 您認爲所參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

我覺得可以加一些人際的課，教你一些企業、客戶的互動，但這個可能是因爲創業的課，學員大家都有自己的意見，我上過那麼多課，還沒有學員吵架，這個有，會計較，甚至還有互相嗆聲的，如果有人際關係的課，至少會比較…，覺得這一班素質比較低。雖然是小吃，可能素質也是要提高，因爲以後你對你的客人講話，人際關係都是用在生意上嘛，他這裡面沒有人際關係、沒有工作倫理。

(四) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

只是會計的部分是手寫，沒有教電腦的部分，現在都是會計都是用電腦，但是這個訓練他是教手寫覺得很奇怪，所以這一種只能找小公司，規模小的，像現在公司都用電腦很少有手寫了。我覺得比較不夠的就是電腦方面，如果他可以加一些電腦的課比較好，像他有人際溝通的課程，如果能夠排一兩節電腦也好。

(五) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業或就業的訊息?及第二次?有些是需要改進或者建議?

有媒和啦，畢業那天有媒和，有叫四、五十位廠商來媒和啦，效果不好，因爲他來的有限制啊，不是那麼多元啊，不像我們在就業輔導中心看的、或報紙上看的啦。是固定那六七家啊，效果…當然有限啦，比較少，我們在求才令看還比較快一點。就業媒和那沒有，可是他都有 e-mail 告訴我們，哪邊要應徵什麼工作，哪邊要應徵什麼工作。我覺得要政府來補助，政府在出錢給多一些廠商用一用。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢? 哪些地方需要改善或建議?

有有有，太好了，多一些專長啊，多學一些東西啊，你等於是不是又更學了一點東西，對自己更有自信啊。有差，因爲你剛學完馬上找工作你都不會忘記。

(二) 請問您於結訓後就業情況? 訓後的尋找工作的期間大約有多長?訓後的尋職

過程中有面臨什麼樣的困難?離開那一份工作的原因?與期待有什麼樣的差異?

馬上就找工作，結束就找工作，他們訓練完找工作，那個月我找了。文書處理完就去做行政工作了，我當初去應徵那個文書，是因爲我做過照服員，所以要求要有照服員證照，所以才錄取我。九個月完公司結束。公司結束，外包一年的合約，一年合約到了他就沒有做了。你去應徵就收入會高一點，去應徵才兩萬塊，後來因爲我有照服員證照多一千，然後做三個月後才加加，才加到兩萬三，才兩萬塊快兩萬一而已耶。

(三) 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善?

因爲你在一個公司作會計，你就要會文書嘛。就比較多的選擇，多選擇我就不用怕啊，以前有侷限啊，你不會做這些，你也不敢踏進去啊。那你沒有去受訓後乎，雖然你會，可是你不知道外面現在用到什麼樣的程度了，你去學了以後，欸你發覺你學過的東西你都會，就自信感覺多了，自信心，然後也自己學了一些東西了，敢去應徵啊。

(四) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

離家近的，然後欸…就是正常的啦，休假、正常的上班時間。我是希望在辦公室裡面，我喜歡固定上下班的，因爲我自己一個人嘛，做小吃可能要有人手，要有體力很辛苦，我寧願去食頭路，八小時的。因爲創業這種東西，要配合的正好，有便宜的店面，要有人手，要準備的東西比較多。你最起碼備而不用，你學到了，你哪天碰到三五好友，有興趣可以一起創業，自己一個人沒辦法啦。我是希望有三萬多，當然最好，可是很難啦。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

未來就是說，如果公司行號不請我們這麼老的，我們就只有退而求其次，做吃的，小吃的，對，小吃的沒有年紀限制，你要自己做也可以，或者給人家請也可以啊，可是行政關於一個公司，他不要請這麼老坐在那裡啊，像他媽媽坐在那裡啊，因爲公司看起來沒朝氣啊，請一個老太婆坐那邊作會計，感覺沒有那個活潑的。最好是有那個企業家，或是公司行號，跟政府配合，多一點配合，政府有啊，給那個一年的，可是民間的私人公司好像太少了，假不如你在這一家工廠、公司，我們錢少沒關係，政府在補助薪水，假不如一萬至兩萬唷，企業好，你要我用這個新手我只給他一萬，那你政府補助一萬唷，對不對，那我們做完以後，公司覺得我們不錯，繼續錄用，或跳到別的公司。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

那你看政府花錢一萬多，給我們來職訓，他可以在給我們往後畢業那兩個月，在同樣補助給廠商，錄取我們，廠商出一半、政府出一半。假譬如說再補助個兩個月啊，讓我們去就業，讓廠商願意用我們這種新手，廠商出一半薪水，職訓局出一半薪水，跟我們來職訓兩個月一樣嘛。補助廠商請我們，不然廠商都不要請

我們，我們光在學校上課，可是沒有踏出去。職訓局他可以跟廠商配合，我們這邊學兩個月，另外兩個月到一個公司去實際學，然後也一樣領失業津貼，一樣嘛，你都關在教室，大家都這樣上，可是你出了外面，你有辦法應付外面的公司行號，嗯，有沒有像建教合作啊，白天讀書，晚上在去工廠啊，可是最起碼他踏出去了，最起碼有些人來學，他學了兩個月，他就不做了，他就回家了，你最起碼後面三個月是，你就是要去公司實習，才能再領這個錢。人就是這樣子有個惰性嘛，我去學學，學習慣了我就做下去了，那有些人只是要領個失業津貼，學完兩個月他就回家，不做了。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 I

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 28 號
訪談者年齡：58 歲
訪談者學歷：高中
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

那個餐飲的，簡素的。我算鐘點的。他們有一種可能起先剛要開始的時候，他們是認爲我們有經驗嘛，啊那確實我們也比那些年輕人有經驗啊，我們在在拿刀種種都 ok，可是一旦讓他們上了軌道之後，我自己的感覺啦，他們就覺得說，他們一直要淘汰人，就是他們要用較，第一就是說他們，我想是有要用少年(年輕)的啦，就是少年的，他譬如說他請 10 個，現在要精簡到剩 5 個，那麼他會踢掉誰?他一定是找這些年歲比較大的。因爲上軌道了。他們就比較不在乎你的，你所謂的技術嘛，我認爲是有這種意味在啦，所以我就自動，我就自動說啊那沒有關係，我自己想說與其這樣子的話，那我們提早走嘛。我也覺得，因爲我是鐘點的，我還 ok 啦，因爲我不是說，一定是在給你一天，一天給你領幾小時幾小時的嘛，就是有那種感覺，當然我們也要自己覺得說，你要自己自覺嘛，你年歲確實人家那個二十幾歲，你是五十幾歲，雖然說人家還看你，沒有拿到那個就是履歷表，看你的那個年歲，人家不會把你想成說你將近 60 歲了。應該是說管理者這個部分，這些剛進去的，有些年輕人因爲他還年輕嘛，譬如說他給你第五天，他就是說你要來試用五天不用錢的話，那五天沒有領錢的唷，你就是來給我白做五天，那你這樣子給員工扣五天，人家是應該說，你如果有再繼續做下去，譬如說你來試驗，來試五天，啊你如果有再繼續做下去，我如果只要我有再做下去，滿一個月，這五天也要給人，對不?合情合理，但是他不是啊，他就是要扣五天啊，那我跟他講啊。他是要借用我的經驗，來帶領這些年輕的，你一上軌道就這樣子，後來他也沒有給我扣啦，因爲第一個月的薪水，等於是他就給我扣這些起來。我就跟他講，他第二個月有給我，我做了兩個多月我不要做了。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

大概一兩個月。年歲。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

因爲你長期沒有工作，你又二度就業乎，你一定要出來，因爲你哪無出來呴你會痴呆，真的，因爲面臨到更年期乎，你想像空間很大，孩子大了嘛，那你在家，你的被利用價值勒在哪裡。

二、 參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

就包括這次，兩次。人家告訴我的。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

因爲你這個也有補貼啦，第一也是有補貼啦，而且來這裡乎，因爲我對餐飲煮的這一部份我就很非常喜歡它，想要朝這方面走。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練職類與原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

因爲我對煮菜就是有興趣啊，更專精就對了。100 年到現在。

(四) 那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?

其實沒有很大的改變，應該是說我本身我就是對煮東西還是說備菜這一部份，我就是算快節奏的，都駕輕就熟。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

自己報名。總共就是差不多五個月嘛。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

欸...要。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?

就是衛生方面，對不對，他在衛生跟程序方面呴，我們瞭解到說…唷，生食的話，是要從什麼開始，啊熟食的話，是要怎麼分。

(二) 您在第二次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?

應該說…在用料的那個竅門。譬如說煎一條魚，其實職業訓練他教你的，是那個程序，你不要顛三倒四。

(三) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

你知道老師在教的東西，你有吸收進去了沒，不是筆記做一大堆。無。

(四) 您所參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

因爲丙級證照，是教你那個…那個基礎，那個方式，你要考試，你就是必須要遵照他們的，事實上從那裡出來，沒有一個…如果你要用那一套的，你煮不好吃啦，那每一道都不是很好吃，比家庭菜還…不好吃。

(五) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

要不要也是老闆的事情啊，除非說我們，譬如說我們要自己做小生意的話。

(六) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?您覺得可以透過什麼管道來協助您找工作?

無。他是輔導你考證照而已，他沒有輔導你進去就業啊。無好找耶。你有幾倍功夫啦，但是如果沒有人給你介紹…。也是會看報紙，還是就業輔導中心啊。

(七) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

因爲他們有輔導，日後說創業，要怎麼做實在也是…，你在這邊學的這些蚵仔煎，你就真的能嗎，是不是。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度？是否可舉出有哪些地方呢?

也是有幫助啊，因爲你譬如說，人家如果問你說，你有學過什麼東西，我們有學過中餐，我們有來學過這個，啊以後如果說假設有機會，人家是認識你的，或是朋友介紹，他有這些經驗。只有是說，人家在問你說，唷有，我有去參加過什麼，我相信當然你做下去頭家就知道你幾兩重啊啦，騙不了人啦。

(二) 請問您於第一次結訓後就業的情況? 訓後的尋找工作的期間大約有多長?

都是差不多一兩個月我就又工作啊，簡素的，這個中間我還有在那個市政府，臨時半年的那種。是差不多都短期的。

(三) 訓後的工作與訓前的工作有什麼樣的差異?尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

差不多啦，不會差很遠。收入也都差不多是在…一萬八多。差不多是年紀，都是年紀，所以我說啊，這個除非是熟悉的要請你啊，對不，你也感覺我可以，欸…不妨哪有機會，可以來試看看，這樣不才有機會。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

應該人家比較會接受你，人家比較會接受你，因爲你…至少有丙級證照。

(五) 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善？

差不多。既然我在廚房有興趣，我就在廚房啊。

(六) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

大概也是朝這方面走啊，啊不然你現在有能力怎麼樣，要去扛比較重的也沒有能力對不，要拿筆的，也不可能輪到我們啊，要怎麼期待。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善呢?或建議?

不敢建議啦，說的一回事啦，政府用出來的，又一回事啦。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

已經不錯了。

訪談紀錄 J

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 9 月 02 號
訪談者年齡：55 歲
訪談者學歷：國中
性別：男

一、參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

修理機械，就是因爲摔傷啦，對就是，所以就休息，就換，轉換跑道就對了，正常都差不多 8 個鐘頭。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

差不多一年而已。參加職業這個課程結束，我就往這方面再找。差不多，只有幾個月吧。大部分都還好吧，因爲我都循著那個自由業在走。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

因爲還年輕嘛，感覺上還年輕啊。就是朋友。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

兩次，因爲我老婆是是工會的會員，自己報名的。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

比較自由化吧，沒有到工廠那種壓力啊。可以學到一技之長。沒有相關。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練職類與原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

因爲要更上一步啊，是這樣，門市他跟我們那個居家清潔有連帶關係。快一年了吧。沒有相關。

(四) 那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?

比較充實啊。同樣都是服務的，相關的情境。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

符合啊。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

嗯…家庭中應該是我兒子啦。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?及第二次職業訓練的情況?

覺得地板沒什麼，就掃一掃，托一拖，結果不是，是真的有很細的地方，尤

其是那個頭髮跟沙子，你就是沒有把他用乾淨，自己都會不舒服。也是蠻多的，之前就是說，去 7-11 看他們在打那個 POS，看起來沒什麼啊，沒想到既然我也會這個。

(二) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

我們都有去外面工作啊。老師講的，跟我們做的真的蠻符合。

(三) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

還好吧，因爲平常在家裡都…看不舒服都會自動去做，除了拿那個磨石機，你拿不好的話，他就不聽話。要去知道那個機器，要先了解機器他什麼形態。

(四) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

譬如打那個 POS 機有沒有，我們這邊剛才看到那玻璃清潔，還有地板清潔也是，也是門市的重點，我們去 7-11 上班的話，也是他們的重點之一。

(五) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎? 建議如何調整職訓課程的規劃設計?

到目前我覺得還不錯。

(六) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息? 對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?

都有。幫我們媒合一些應該大部分都…，因爲我比較喜歡自由，我比較喜歡臨時的。

(七) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?

有，如果有的話，就他們就幫我媒合啊。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

覺得很實在，就是學到一技之長，不管什麼地方，就是你可以直接、馬上，籌備，投入到那個職場下去，我覺得。只是我是自己不喜歡…被綁住而已。

(二) 請問您於第一次結訓後的就業情況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?

就是幫人家打掃，清潔，都是臨時性的，因爲零零稀稀。這個中間那一段期間就比較少，真的很少，在上個課，再成長一下。沒有很久，因爲那個時候，剛好要過年嘛，所以那時後，算是不錯的收入啦，剛好可以賺來過年。

(三) 結訓後的尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

年紀還好，因爲我們做居家清潔都…，只要你有夠專業的話，都還 ok 啦。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?與您的期待的工作類型、收入有什麼樣的差異?

差很多啊，以前也沒有出去做那種工作，但訓練以後...，就是好像蠻順手的。因爲…沒有，還過得去啦，蠻好，沒有落差，我以前我那種收入當然比較高，因

爲不是也不是說以前比較高，因爲現在沒有整個月在做啊。

(五) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

不要太長，要活化啦。我都是速度比較慢，我想應該會…，會先把那個證照考出來，因爲我們課程裡面有企劃，會慢慢的成立一個…，小小的公司還是怎麼樣。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

因爲…比較喜歡自由業，所以還好。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

因爲我們也有投那個社區我們都有在，社區有時候都會辦一些手工的還是什麼，但都還是工會的比較好，比較專業，專業度比較夠。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 K

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 9 月 02 號
訪談者年齡：50 歲
訪談者學歷：國中
性別：女

一、參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

買東西的部分啊，在叫賣啊，那個像有人在叫我啊，去代個班。我比較想我現在的班就是說，比較自由業，就是譬如說，因爲多方面的學習對我們中高年齡來講是不錯的，人家說活到老學到老，這是我的概念。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

沒有，就是朋友之間這樣幫忙。我們也中高年齡的啊，中高年齡的就是比較…，所以爲什麼會去做看護的，看護的比較沒有這一個區塊的限制。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

一方面經濟啊，一方面又要有一些學的心態啊。有認識的都會互相這樣子。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

兩次。工會有辦我們就知道，我們又剛好又是中高齡啊。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

就是經驗啊，想要學另外一個區塊啊，就是因爲我看了很多的一些生老病死，所以我會想說，這個班對我來講很好，所以我會想來上這個課，去體會以後我們老了以後會怎麼樣。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練職類與原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

多充實自己啊，考證照啊，最重要就是要把自己的證照考出來，又再換跑道，因爲我想我要再多學習，另外一個挑戰，給自己一個機會。很久囉。

(四) 那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?

改變很多，可以體驗一些老人的生老病死啊，門市人員要有很多禮儀啊。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

也是有啊。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

沒有，還好吧。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?及第二次職業訓練情況?

要去學，學考證照啊，跟這個一樣啊，也是要考證照啊，照顧病人有時候要去居家，居家有時候要去幫人家清潔嘛，所以我收穫是良多。

(二) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

就是抱著一個這個學習的心態趕快來學，學好了，我就趕快在去投入。

(三) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

清潔我的部分是還 ok 啦，因爲清潔是單這樣在清潔。沒有耶，兩個課程對我來講，我都很快樂。

(四) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

我現在的希望是說，有門市這一個區塊是最好，因爲對我來講，我們是失業者嘛，那如果說照服員做事要有一個時間，因爲那是體力，那門市就是不一樣。

(五) 爲了使您能順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

沒有耶，很好，都差不多還蠻足夠，對我來講是不會。

(六) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者建議?

他那個沒有屬於說就業的部分，他主要是幫助老人家，整理他的家裡，清潔的部分。也是不用啦，因爲我是覺得說，學習應該是就是這樣而已啊。那這一個課程就覺得說，收穫很多啊。如果有訓練單位，有這一種資訊的話，可以提供給我們，我們都可以願意去配合參加這樣，

(七) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息? 您覺得可以透過什麼管道來協助您找工作?

沒有。就是要去學考證照。如果就業服務中心如果有這一種資訊的話，可以跟我們這些單位講，讓我們有意願的人可以去。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

幫助就是說，我要去學習啊，學習多方面的，對我講是我受益良多的。

(二) 請問您於第一次結訓就業情況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?結訓後的尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

因爲而且我現在也有在上那個，我現在也有在照顧服務員，我假日去，因爲我們這個班有休息嘛，所以我是禮拜五下課，我禮拜六就去。所以現在我有在看護的這一個區塊。年齡。

(三) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對

您就業最直接的影響爲何?

因爲不一樣的地方就是說，你可以學到很多東西啊。因爲我沒有經濟壓力很大啊，所以我有收入對我來講就 ok 了，薪資不能比較，因爲那是固定的，那我現在看照服員這個是彈性的。

(四) 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善?

那如果這個證照考到的話，我們就是再換跑道啦，因爲我想要的是多吸收、多方面的，不是單一。

(五) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

不要說期待，只要有公司願意給我們機會去學習，公司就在現在政府的規定裡面，我們都 ok 的。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善呢?或建議?

建議應該是沒有吧，對我來講是不會的。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式,還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

就是說希望，大家不要在乎我們的年齡這樣，辦一些活動，然後讓一些廠商來，不要認爲說我們中高年齡的人，就是他們所看的這樣。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 L

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 9 月 05 號
訪談者年齡：48 歲
訪談者學歷：二專
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

沒有耶，後來結婚就是幫我先生啊，家庭主婦，以前我們是自己在果菜市場做生意。就第一次上完課到第二次才有找工作經驗。

(二) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

我們一陣子沒做，以前比較好做，以前水果也是不一樣，這就是我們的那個…轉捩點。我有時候會看電腦，他會公告，然後就是看求才令啊。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

兩次。我大姑，他朋友有在上。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關？

因爲我不會電腦，就想說學一技之長啊。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練職類與原因？選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

第二次我就帶我二姑去啊，剛好網路行銷，我剛好有說網路行銷那還不錯，我就跟他一起報名，就很有成就感，因爲從不會到稍微會一點，然後會你就會想要再去學。而且是年紀有了啦，他們說有的時候，你要是能夠網上行銷的話，你就不用就是在家，就可以在家這樣子。因爲年紀大了，像我們去找工作很難，那時後我大姑還有聽很多人講說，你要是說能夠在家裡，網路行銷的話，你家庭又顧得到，然後又有收入，然後你又不用說一直去外面這樣子，給人家綁死死這樣。

(四) 那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?

就學會臉書，然後會打電腦，然後比較懂得資訊啦，以前都不會，我雖然讀二專，我們那時後有學電腦，可是我去上班從來沒有用過電腦，那時後還不普遍。他那個好像都有啦，那個多多少少都有。

(五) 是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

有，超過 45 歲就有了。我們都 3 個月，總共 6 個月。

(六) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

應該也是吧，算是啦，小孩子在讀書嘛。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 第一次職業訓練過程中有學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?及第二次職業訓練情況?

就學會設計啊，有時候會有成就感。網路行銷，就是可以把我們想要的東西把它用上去。

(二) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

因爲有可以,他那個老師教很多啊,像那個動畫本來不會,然後他教我們就…，老師會教步驟，然後我們會去嘗試，去操作。

(三) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

我剛開始學那個美工的時候，就是都不會，壓力很大耶，剛開始，因爲我連 Key in 的動作都不會啊，我壓力很大，剛開始我想要放棄，裡面那個經理一直說剛開始學，因爲我就是沒學過很吃力，可是後面有那個什麼，他說壓力就不會那麼大，所以我就一直上，然後真的上完然後又有，想一想學得蠻多的，又上那個網路行銷。就多練習，然後那個經理一直鼓勵，還有助教，他們都說我不會，都會就是義務都要教我，丫這樣子，慢慢有信心，然後這樣子來的啊。弟二次，因爲我們那個老師都講英文，他那個程式都是英文，所以我就比較吃力一點，那比較會的同學就負責那一部分，我就負責我會的部分這樣子。

(四) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎? 您覺得有哪些地方需要改善的嗎? 建議如何調整職訓課程的規劃設計?

就是說本身要對那個產品有了解，要有了解，那個老師很會教。我們可以自己設計自己的那個像我們是賣梨子、葡萄，我們可以設計盒子啊。

(五) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業,或者有提供哪些關於就業的訊息?對於順利就業,您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進或者有建議?及第二次參訓的情況?

他們都會請老師過來講,他們也有徵才活動耶。效果應該還不錯,廠商會去，有的那個廠商會來電腦公司徵才，然後你可以去看，有適合你的，就是我去應徵的，他那個餐飲的。會說目前職缺是什麼方面這樣子跟我們講而已，我們還要產品發表會。

(六) 您覺得可以透過什麼管道來協助您找工作?

就是他們不要…，實際上他們是說沒有年齡限制，可是我們出社會的話，雖然都說沒有，可是實際上碰到都還是會遇到，

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

比較有信心啊，因爲以前都沒有碰過電腦，可是像我現在找的是餐飲的，我對餐飲也很有興趣啊。你如果說要到美工我真的沒辦法,因爲他們那個比較專業,我就沒辦法，學也有差，因爲我們不是專業乎，可能基本的會，啊進一步可能

就…。

(二) 請問您於第一次結訓後就業情況?訓後的尋找工作的期間大約有多長?結訓後的尋職過程中有面臨什麼樣的困難?及第一次結訓後就業情況?

沒有耶，因爲我第一次上那個美工，剛結訓剛好我媽媽過世。就是剛好第一次課程結束，我就沒辦法找啊，因爲媽媽做頭七、二七、三七。我覺得我們最大的困擾是年紀問題，其實我們的能力不會比…現在的年輕人差，而且那個…抗壓力可能會比較強，因爲我們都有家庭負擔，真的啊，比較有經濟的壓力。像我現在找的是餐飲的，我對餐飲也很有興趣啊，餐飲的話，我就比較不怕，我雖然是讀商科，可是我有丙級的證照，現在是這個是外場的。

(三) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善?

比較有信心啊，就是…接觸很多人群，以前我都沒有耶。譬如說打字啊，觀念啊，學習也會比較快一點，那你有學過，有一點印象，我就會變得比較會。

(四) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?期望與實際情況有多少差異?

因爲我們有家庭，會比較喜歡上正常班，像現在有沒有，我會想說在家裡做，可以兼賣東西啊，像我們有認識農民嘛，就會想說…，是不是用來網路行銷把他…。就是當然是…，現在小孩正在花費，當然是能夠對家庭，也是小孩子，對啊，有一點說，期望能夠收入多一點啊。至少差了 1 萬塊，真的啊，因爲我…我們是覺得說我們的能力有到那邊，可是現在社會就是這樣子，而且還有年齡的問題。

其實我覺得我的能力不只這個，可是沒辦法，那時後我當會計的時候唷，就已經快 3 萬了，現在倒退嚕啊，像這個工作啊，才兩萬二啊，20 年前以前那個，…，那你看現在，倒退嚕，當然是經濟的關係啊，真的現在經濟就是不景氣，真的是也是有差，而且年齡也有差啦。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

我是覺得他們辦得還不錯，他們都有安排，什麼時候要上什麼課程。而且還會請外面的那個網路銷售的老闆進來講他們的結構怎樣。其實我覺得他們的課程排得很好，只是看我們有沒有辦法吸收，我們本身的問題，其實那個老師都有教。加強是應該我們自己要加強，自己的關係，我是覺得他們課程都不錯，啊可能我們年紀有差，還是說以前沒有接觸過，可能吸收程度會比較不好。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

就是像我們參加那個市政府就可以啊，那個都是針對一些免費課程啊，像他那…，他也有教那個臉書耶，平板電腦，都有教。那個都是免費的，很多課程，都可以自己去讀。

訪談紀錄 M

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 22 號
訪談者年齡：49 歲
訪談者學歷：大學
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

應該是在做行銷業務。正常也是 8 小時，但是常常會有自動加班的時候。自己想要離開，那時候想要再去嘗試不同的東西。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

沒有固定薪水對我而言，就是失業，斷斷續續，中間也有差不多一兩年。我發現 35 歲以後，35 歲以後對我來講，我那時後還不會覺得找工作很難，那時後老闆是叫我幫他做人資管理，所以要 interview，然後我就發現欸 35 歲以上的人，大概老闆都不太喜歡用了，然後呢，才會發現原來年齡也有這個就業危機的這樣。可是其實你們說，也是看行業別，那我覺得很多企業主，他們寧可要年輕，可是他也許沒有就業經驗，那當然也有企業主，覺得說欸可能中高齡的，他穩定度比較高，可是通常來講，我覺得中高齡他要找工作真的不容易，嘿，第一個年齡層就很容易被篩掉。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

經濟啊，這是很實際的問題，我其實投履歷的經驗不多，我大部分我覺得就是他是緣份吧，可能這個人告訴我，你要不要去試試看，剛好就一個消息告訴你，一個 news，然後你可以去嘗試看看。

二、 參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

兩次。網路無意間看到的，就是我也不看新聞的，那偶而會上網，會上網搜尋一下，可是也不太看報紙的，剛好偶然之間，你會看到那個消息，然後在去問。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

我其實就是一直覺得說，我真的很不會做家事，那我也不知道怎麼做家事，以前人家想說，人家說家事有什麼好學的，我說可是我就是不會啊，你們都會所以你們覺得沒什麼好學，我說我都不會，所以我覺得我很需要，所以後來想說，我要去學學看，到底家事要怎麼做這樣。沒有。

(三) 您選擇再次參加一次職業訓練職類與原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?這兩次訓練大約相隔多久的時間?

因爲其實我一直就對創意這個區塊很有興趣。因爲他剛好 30 個人，他名額

還沒滿，所以他說你只要報名我都讓你進來。這個他是，我很早就報名，那時後他招生不足，開不成，他就說那你要不要保留，我說好，那你就保留，然後他就說，欸你有親朋好友想要報名的話，你趕快幫我們樓上揪樓下這樣。隔了一年半了，那我這一次去上這個班，才發現我們有的同學他其實也有去受過別的不同的訓練，可能就是…，像我後來再介紹的進去的一個同學是…，他前不久，他是去訓練那個 200 多小時剪頭髮。那個美髮，結果後來他說，受訓完了，會了，他都會，可是呢，後來要去就業的時後發現，那個行業別，沒有底薪，或者微乎其微，啊工作時間又很長，所以後來，然後他也是中高齡，他說…，因爲都沒有找到適合的那個行業別，然後以後也沒有人要用他，他說，那他就想說，學了我也不要白學，我就是去，有機會去幫人家做義剪這樣子。

(四) 那您認爲再次參加訓練對您的就業或生活會有什麼樣的影響或者改變?前後職類之間選擇的關連性?是否符合職業訓練生活津貼的請領?

不太相關，我覺得我有需要，就是我對這一個區塊有興趣，然後我有覺得我不夠、不足這個部份的能力，我不是那麼夠，所以我就覺得，就透過可以參加這樣培訓的一個過程，自己可以學，黑學到東西，當然能夠如果說，將來從這個部份去做創業。家事服務其實是要體力勞動，他是要力氣的，然後當然你說，他有他的技巧、巧勁，可是絕大多數他還是你要要有相當的體力，那後來我發現說，我不是那麼耐操，所以我發現說，這個培訓了 400 個小時，其實他的範圍蠻廣的，他也有教家事管理、然後家事清潔，也有教一些基本的烹飪，當然我就發現說，體力勞動那麼長的時間，對我來講有時候會是一點負擔，大概我如果一天接半天的 case，我可能還 ok，如果接 8 小時，回去大概就已經…哦，已經沒力氣、沒電了，那我又不想把自己累成這個樣子，所以我就在想說，那還是要再尋找更適合的。

(五) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

要啊。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?及第二次訓練情況?學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決困難?如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

每一個地方的現場都會不同的狀況，大部分是不同、設備不同，有些他會告訴你最基本的原則，其實其他就是看你自己要靠經驗累積。會覺得說學到很多，我覺得是去刺激我思考。他在課程 360 小時，他安排不同的很多的單元，他說其實每個單元，時間也說長不長，說短也不短，你真的能帶也是一點皮毛而已，你覺得你對這個部份特別有興趣，你一定要下課後，扒著老師，然後盡量想辦法去在多挖點寶、去學，甚至有機會能夠去踏入那個行業。那時後真的是，體力是一個挑戰，我們那時候學的時候，包括有時候拿那個重的機器，打臘機我們也要試。有時候你會覺得我下一個我要畫什麼，那時後會覺得腦袋一片空白，老師其實他會鼓勵我們，你可能就是先看，然後模仿，然後慢慢再去改變，然後再找到自己

的風格。客戶對我們的肯定是一個很重要的指標。

(二) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?能順利就業您覺得有哪些地方需要改善?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

插畫的部分，或者去做那個創意公仔，從這個部份去嘗試看看。他其實上的課很充實，循序漸進，包括說你對清潔用品的認識，什麼樣的環境，你必須要用對東西，用對工具、用對清潔劑，用對方法，然後你才發現原來，人家都覺得清潔不用學，其實他要學得學問還真不少。現在報紙一打開齁，百分之 90 都是找清潔的人，很熱門，可是薪水都不高，他是有點勞力密集的產業。

(三) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?在就業輔導方面有哪些是需要改進或建議?及第二次職業訓練?

其實因爲清潔的、管家的價錢，價碼有時候差異蠻大的，那當然是說我們受訓了，老師會告訴我們說，他要我們學了出去，我們不是去只做一個小時一百塊、一百五的那種的清潔的程度，他是希望提升我們的程度是，一個小時你可以去做三百塊、五百塊的那種程度，可是市場在哪裡，這個部份變成說你也要自己去累積客戶，然後去開發客戶，那就不是每個人都有那麼好的機緣去碰到。剛開始而已。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

我覺得幫助蠻大的，像我最近剛好也有一個機會，也是去幫人家做室內裝潢，，那以前室內裝潢到最後當然一定是要清潔，那可是以前我自己不會，我一定是外包，就是我這個場子給你，你把它弄乾淨就好了，那以前你也不知道怎麼去看，他做得道不道地，做得好不好，或是用得對不對，可是我現在就懂了。其實每一樣的工作，他一定深入，他會有很多不同的面向，啊你要去找對適合自己的，唷所以我覺得說，在那個過程中我們也不斷在做自我探索，然後更確定說，自己到底什麼是比較適合自己的。

(二) 請問您於第一次結訓訓後的尋找工作的期間大約有多長?結訓後的尋職過程中有面臨什麼樣的困難?離開訓訓後第一份工作的原因?

你可能要去做一些，以前你會計臘，或者是秘書臘，所以後來我換…，爲什麼來學清潔管家都是中高齡居多，因爲…因爲只有那樣他才有生存比較大的市場。因爲我們上完那個課以後，然後他就有做一些工作媒合，那其中我記得我們結業那一天，好幾個清潔公司來徵人，那我就反正每一個都丟嘛，每一個都丟，然後就看。面對的困難就是，我們既然已經受了 400 個小時，你就會真的像老師講的，你很希望我去找的不是報紙上刊登的那種，一個小時鐘點只有一百塊、一百五的，你會希望是有一個比較好的價錢，好的行情的，那時候，我找清潔公司配合，其實他是要抽，而且還抽不少，幾乎抽一半，只是你會希望說，如果我們自己能夠有機會，直接 held 到客戶的那邊去話，我中間可能就少了價差。我覺得有一些

東西是，我覺得體驗過，然後自己再去思考說，適不適合我，那我是覺得說，其實也沒有所謂的不適合，只是說我要不要再繼續長期做而已。我要這時後要學校要考試了，我這個課業能休息暫時，那我應該是自己休息，不算失業。沒有很刻意去找，其實我要再去接清潔的案子也一定有，只是想不想把時間花在那個上面。

(三) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方? 您覺得再參加一次職業訓練，有那些地方有改善?

還沒受訓前，我可能在找，尋找標的都會是比較傾向於說做業務的，還沒有受訓之前，我根本不會想說我要去做清潔。那像我自己就覺得說，讓我更認識自己。因爲原來我都覺得有什麼不可以，有什麼不可能，所以後來你看上了清潔以後我才發現，像我們同學也有男生，也有女生，那男生呢，他在某一個部份，他去找清潔工作就比女生容易，因爲他體力比較夠。機動性的他要男生，因爲那個要重體力。我也還在不斷的充實自己，我覺得其實他分類的這麼多，360 個小時，真的不夠。他沒有辦法太深入，所以就變成師父領進門，修行在個人。收入沒有比較多，因爲我又不是全…全部 full time 這樣子，像清潔那個工作夠，平常的月份來講，他應該比一般去公司行號，的拿那種固定薪，會好一點，那我知道我同學他們在過年的那一個多月，只要你的體力夠負荷，他就要賺得很多，可是賺得很多呢，也累得要死。這班有很多都是中高齡，完全幾乎都是中高齡，我們這一班最年紀最大的有 60 幾歲，他女兒都已經 30 幾歲，大家會覺得是去接觸這個是一件很有趣的，上課起來我覺得很開心這樣。

(四) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

現在正抱著很大的期待，可是我也不確定他能夠真的讓我們做什麼。我覺得他這一次，這樣的一些多元化的課程，蠻適合有一些個人工作室，那我其實也覺得說，中高齡你現在要去就業，真的被篩掉的機會太大了，所以中高齡你真的不行，你就是要考慮自己創業。其實像這樣的課程，我覺得有一個好處就是，起碼你有機會去找到一些志同道合的人，然後可以大家一起來成立一個工作的團隊，那這樣你不會是一個人單打獨鬥。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善建議?

現在如果說，像政府辦的那個就業服務站，通常來講，它的功能性並不好，企業行號會去那裡徵才的不多，所以他的資訊其實是…，並不是那麼的廣，那聽說比較多的就是，104 啦、1111、網路，可是中高齡很多他不太懂得電腦，他不知道怎麼去用這一個區塊，那我有朋友他真的不懂電腦，他還是每天看報紙啊，就是這個資訊的廣度還不夠，就是這個資訊的廣度還不夠。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

就譬如說，有些人可能會說社區的那個什麼手工坊啊，比較不同的是，一般民間辦的那個活動，那個都是比較說，著眼在怡情養性，他不以就業爲目標。

訪談紀錄 N

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 22 號
訪談者年齡：49 歲
訪談者學歷：高職
性別：女

一、參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

我在那個福利社，就是賣一些工人吃的喝的啊。沒有啊，我想因爲那個不是長久之計，比較不適合，而且就是我不太喜歡。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

失業唷，我是都有工作，但是都是打零工比較多啦，就是在我們那邊，就是可以大家平常我們那邊。福利社之後就是來上職業訓練啊。就是我們跟不上年輕人因爲電腦都不會啊。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

找工作唷，年齡啦，年齡有差。然後就是跟不上啦，就是那個，因爲現在都是電腦化嘛，我們以前的都是手寫的啊，現在都是用打字嘛。找工作唷，因爲我現在是變成單親嘛，我喪偶我先生往生了嘛，我想說還是要，還是要那個啊，還是要，就是說能夠有一份工作啊，然後至少養活自己不要給小孩負擔這樣。像就業服務站這個，我是經過人家跟我講有這個職訓，才來上課這樣子啊。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

首先是有看到那個廣告單啦，然後後來又聽朋友講。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

就是想要至少學一技之長啊，就是第二專長啊。因爲我以前我就是比較喜歡那個美術啦，比較喜歡畫畫，所以我覺得上這個班對我來說應該是比較適合啦。

(三) 參加訓練是透過就業服務站的推介或是您親自報名呢?是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

自己報名啊，來這邊自己報名。

(四) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

應該是。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?有達到哪些學習目標?

就至少最基本的啊，電腦會基本的電腦會用啊，黑啊，會上網啊，不然以前

都不會上網。

(二) 如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

就是我都有做筆記嘛，然後就是老師教的啊，我都要跟上就對了。

(三) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

困難唷，就是學的比別人慢，因爲裡面是我最年長的。就一直問老師啊問同學啊，因爲我不怕問人家，因爲臉皮比較厚，我就會一直問，不懂的我就問這樣子。

(四) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?

是有幫助啦，但是還是跟不上你們年輕人啦，因爲在一起上課的同學裡面呴..很多都是大學生啦，就是像我這個年齡的話，就只有幾個而已啊，比較少。

(五) 爲了順利就業，您覺得有哪些地方需要改善的嗎?建議如何調整職訓課程的規劃設計?

因爲去學習的年輕人也很多啊，他們都跟得上，但是因爲我這個年紀比較大，而且沒有接觸過電腦所以比較困難一點。也不能以我爲準，因爲會電腦的人太多了嘛，像我這個完全不會的真的很少，但是基本的那個鍵盤啊，像那個基本的鍵盤，打字的那個鍵盤，我是因爲以前我們學的是英打嘛，我念高中的時候是英打嘛，所以，現在因爲打中文呴會比較慢一點

(六) 第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業，或者有提供哪些關於就業的訊息?您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進建議?

有啊，就是有辦一些就是面試啊。應該是有用，只是我自己比較沒有信心啦。，真的，真的以我們這種程度呼…如果你說，你真的要去找廣告設計的話，呼…根本不行。應該還要進階在學啦，因爲這樣子我覺得不夠，基礎的而已啊。應該還要進階在學啦。有幫助的就是會用電腦嘛。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

就是說如果說，我要去上班的話，至少這個基本的電腦我會用，因爲一般都會先問你說會不會用電腦嘛，就是這樣子啊，如果說你不是找相關的話，不是找相關設計，找別的的話，至少這個電腦會用這樣子，一般是會，可是我找的方面像我們年齡的話大部分不會找那個。實際找工作實際找工作，因爲一般都會先問你說會不會用電腦嘛，如果說你不是找相關的話，不是找相關設計相關的那個工作的話，一般是會，可是我找的方面，像我們年齡的話大部分不會找那個。

(二) 請問您於第一次結訓後有沒有就業?訓後的尋找工作的期間大約有多長?尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

第一份工作，我後來還去…在去做那個啊，就是我們以前做的工作…就是摘菁仔，加減做這樣啊。像過年後大概做到五月嘛，像五月份，做到五月份爲止嘛。

(三) 在這份工作是結訓後的第二份工作嗎?

我是想說先有…就有工作就做這樣子，如果說就是閒的時候我就去找工作這樣啊，就是還是不好找，所以我就自己…。我現在在做小吃嘛，開個小小的那個小吃店這樣子，自己做比較自由啦。

(四) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

那…當然是有差的是因爲上了課以後，會用電腦啊，那你沒去上課就電腦就不會用啊，有差。

(五) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

應該是屬於服務業的比較多啦，就是像店員啊，看店的啊。收入唷? 好像應該沒差吧。我覺得應該是沒差，真的是沒差啦，因爲…嗯…你就算會基本的電腦，你的那個薪資還是那樣而已啦，他不可能他基本薪資就是這樣啊，他不可能說多給你啊，因爲你訓練叫他多給你，不可能。像我去摘檳榔的話，那個都是算蠻穩定的啊，只是那個是算零工啊，因爲他計件。薪水…薪水我老實講我不敢期待說有更多的，薪水我不敢想會更高，我不敢期待，但是…就是說我想說應該會比較好找工作這樣子。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

我覺得都不錯啊，只是有些老師會教得比較快，我比較跟不上這樣子，因爲我們這種年齡的話比較跟不上啦，因爲根本就沒有摸過電腦，你這樣子一下要教得很深奧的話乎，比較困難，我這種年齡會比較困難。可以就是少一點啦，然後因爲對我們這種年齡來講啊，覺得要…速度要放慢一點啦。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

就是像政府單位的話，也可到就是說我們所在地啊，就是鄉公所辦的啊，要不然就是那種…農會辦的那種，那種輔助家庭的，像我們這一種失業的啊或者是就可以做一些手工藝啊，我們可以賣啊，或者是教我們像說煮東西啊，或什麼，如果說像說可以上課啊，就是說去學烹飪啊，然後我們取得那個丙級或那個證照的話，對我們以後自己要開小吃店或什麼。

訪談紀錄 O

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 27 號
訪談者年齡：48 歲
訪談者學歷：高職
性別：女

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

是服務業啊，專櫃的門市。那一份工作時間算還蠻長的。因爲時間太長了，然後覺得自己還要學習比較多的東西。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

大概有一年的時間。大概一兩個月吧。年齡方面的問題。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

就看這份工作是不是我想要的啊，適不適合。第一個就是也是經驗問題啊，然後第二個會覺得就是還可以再做，對啊，還沒有到退休的年齡，還可以再做。沒有耶，看那個報紙啊。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

一次，就是經過看它的廣告，我本來也想說要學電腦啊。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

就是想要再多一份專長啊，多一份學習啊，這樣比較有競爭力。因爲之前一直接觸的機會不多啊，剛好有興趣，然後他剛好也有開班，時間剛好上可以配合。

(三) 參加訓練是透過就業服務站的推介或是您親自報名呢?是否符合職業訓練生活津貼的請領?及請領期間大約多長?

有啊，因爲就剛好有符合那個資格啊，有符合那個條件啊。

(四) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

欸…算不是。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到哪些學習目標?如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度

那個 photoshop 唷，可是我學的都忘記了耶，還有一個是什麼修圖唷。可是那很難，對我來講還算是很難，因爲我一接觸，因爲他們就是缺學員啊，就是他們也是要學員啊，然後他就說我適合上那個班啊，我就去上啊，可是對我來講，我覺得有點難，因爲我就是比較要學，比較基礎的啦，那個 word、什麼的。我想要學到的有學到啊。因爲有成果展覽啊，對壓，有作品啊，那個茶杯上面就是

他轉印那個圖案，對啊，然後我們就有做一些，還有那個手提帶，就是譬如說設計他的那個。

(二) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難?

因爲覺得那個速度會有點跟不上啊，就請問別的同學啊，還是再問老師啊。

(三) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?你覺得有哪些地方可以改善或什麼建議?

如果有找相關的應該是會有。對我現在有，有幫助。然後我現在這一份工作，因爲它就是比較有規模，有需要用到電腦的問題，那我就不會那麼說，好像會…會怕，嘿啊，不會那麼陌生啦，有稍微接觸。連貫性蠻好的。就說他們類似像這樣子的課程，覺得應該可以耶。

(四) 您第一次參訓的職訓單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?對於順利就業，您認爲訓練單位在就業輔導方面有些是需要改進的?或者有什麼樣的建議?

受訓一段期間齁，然後他有就是舉辦一個那個職訓展覽，就因爲他有很多家公司嘛，像這樣櫃台，然後他就看你，你去看你覺得，你要想去哪家公司，你就去應徵。對我覺得沒有效，因爲都是一般的，沒有什麼比較特別的那個工作，他來…那個求職的那個單位啊，就是都是比較一些業務性的啦，譬如說壽險啊。就是可以多元化一點，因爲他簡單，他就是那一種壽險業啦，其他什麼服務業的啦，科技業那個都不多。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

如果就是說下一份工作有需要用到這一方面的，剛好我就有，對啊。心態上有改變，還有觀念也會有改變，譬如說他來上課會比較正面的，正面的跟你，他會講比較正面的話啊，然後讓你面對這一份工作的時候，是比較積極的態度啊。

(二) 請問您訓後的尋找工作的期間大約有多長?尋職過程中有面臨什麼樣的困難?

就差不多兩個月。沒有什麼困難啊。

(三) 結訓後與未參加訓練前相比，您認爲哪些地方有哪些差異或改善的地方?對您就業最直接的影響爲何?

沒有什麼不同耶，覺得沒有什麼不同，因爲就…就也還蠻普遍的吧，就…沒有…，唷，有有有，有一點差別，就是說譬如說以前，你對電腦還比較陌生的時候，就不會去找那樣有用到電腦的公司。收入的話，因爲他這個時間短，啊其實是差不多，覺得是差不多。

(四) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

會啊，第一個時間性啊，對啊，時間跟收入啊，就也是服務業吧，差不多 8 個小時這樣子。時間就是大概就是…，正常的上班，差不多 8 個小時這樣子。就基本的 22k。找其他的…，就找原本自己比較熟悉的，比較熟悉的啦，啊那個機

會要讓給年輕人，因爲那種就是要比較…創新的啊，因爲可能沒有那種腦力。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

他設計我覺得還不錯，因爲就蠻親切的，而且也很認真教學。課程安排覺得對我來講，我覺得是比較多了一些，他的速度可以再慢一點，譬如說上課不要一次上那麼多的那種內容，就是比較精專這樣子。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

像社區大學啊，還是說…像有地方性的一些公益，那個民間團體有沒有。可是他們根本都沒有要想找工作好不好，也不說沒有要想找工作啦，其實…，因爲有些人像，像他就專門，他有具備這樣的資格啊，他就去請領那個津貼啊，然後就是他在生活上面沒有那個問題嘛，對啊，然後反正打發時間，我發現是有這樣的人啦。我覺得這樣子，不是很理想，因爲你去用這個資源，可是你沒有這些人去上，他這些…，他又開不成，然後他這些經費又沒得用。我覺得，其實政府他爲我們付出地方也很多耶，像我參加這個啊，我之前都不知道有這種訊息唷，這很多人都不知道耶。

國立政治大學 National Chengchi University

訪談紀錄 P

訪談方式：面訪
訪談時間：2013 年 8 月 26 號
訪談者年齡：45 歲
訪談者學歷：高職
性別：男

一、 參加職業訓練前的狀況

(一) 請問您參加職業訓練之前的前一份工作狀況?工作時間大約有多長?離開前一份工作的離職原因?

我那時後是銀行的資金襄理，負責一些資金或者是臨櫃，就一般正常，早上 8:30 到下午 5:30 這樣。因爲那時候我們銀行就是被合併。合併的話因爲就是，可能一些工作條件啊，跟之前的不太一樣，所以那時後就申請優惠退休啦。

(二) 失業期間大約有多久?花多久時間找工作?您在尋找工作的過程中面臨最大的困難是什麼?

有五年多。差不多有三年唷。陸陸續續啦，因爲我之前有曾經到大陸。可是大陸那邊投資環境，還沒有去之前聽人家講好像不錯，可是實際上到那邊去的時候，就發現有很大的落差。要做投資，也是做餐飲業的投資啦，可是發現那邊的很多條件，不是朋友轉述的，剛開始是朋友講那邊多好多好多好，可是當我過去那邊的時候，我發現那邊很多東西不是人家講得那麼好，那與其這樣子的話，我就覺得應該要把這個，想要投資的這個部份拿回來台灣這樣，所以我在大陸那邊待了差不多半年，是在等於說考查就對了啦，後來就回來，回來了以後，後來就是變成，有在朋友夜市，在那邊就是做那個小吃。我後來沒有去那邊幫忙是因爲，他開的那一家店，剛開始生意很好，可是到最後就是沒有那麼穩定，然後那個人潮越來越少，然後他就把店面收掉，夜市也收掉。最大的困難就是，因爲本來是金融業嘛，後來申請優退以後，由於我們的年紀，可能別的行業，他可能也不會在約聘啦或者是聘用，當然會用比較年輕的，所以就想要轉換跑道，就是嘗試學以前沒有學過的領域啦。年紀，因爲之前也有問過那個像類似宅配的那一種貨運公司，他就說只要你超過 35 歲，因爲那個可能要搬重的東西，那有的是開貨車嘛，有的騎摩托車，可是這一點坦白講，我是覺得那個宅配公司，他們有考慮到這個因素，可是我又再想，你摩托車可以送的，這個應該是，那個在怎麼放也，譬如說很重好了，我可以分批拿嘛，可是他們就是規定要 35 歲，你超過 35 歲他就會跟你講說，不好意思，那個…可能你體力上你沒辦法負荷，就這樣。

(三) 影響您找工作的動機、原因?失業期間是否透過其他管道來協助就業?

因爲以前在銀行收入都很穩定啊，一個月都 7 萬、8 萬這樣，現在突然…完全沒有收入，雖然也有優退的那一些退休金啦，可是那總是會花光啊，而且還有小孩子要養啊，所以那個壓力，那個家庭壓力就會浮現出來啊。一開始的時候在銀行，也沒有學第二專長嘛，那現在要去找別的工作，第一個人家可能就是考慮到年紀嘛，第二個你是不是讀相關的科系，再來就是你有沒有這一方面的經驗，

譬如說我去夜市小吃那邊，是朋友的店，所以是因爲認識才可以去那邊學、幫忙。

二、參加職業訓練之動機

(一) 請問您參加過幾次職業訓練?您從何得知職業訓練的訊息?

這一次第一次耶，我本來以前都不知道啊，我還沒有來參加這個之前，我來參加這個是因爲剛好朋友也有來，報另外一個班，我是本來想要…想要做一些小吃，那時候剛好正在說傷腦筋說要怎麼學的時候。

(二) 您第一次選擇參加職業訓練的原因?選擇該職訓職類的原因?與您過去工作經驗、教育有沒有相關?

應該這樣講就是，很巧唷，我還沒有來參加這個之前，我來參加這個是因爲剛好朋友也有來，報另外一班那個烘培班，那這邊剛好有一個店面要出租，我是本來想要…，我在 5 月份的時候就來看這個店面，那我本來是想要做一些小吃，自己做，可是我以前是完全沒有經驗，那我就想要開店，可是後來就是旁邊有那種就是，老經驗的那一些前輩啊，就是一樣做吃的啊，他就說其實你要做，你一定要對你做的東西要有信心，你之前是在金融業服務，現在馬上你沒有去學的情況下，你馬上就要自己開店，這樣風險會很大，除非你對你自己做的這個小吃你非常有信心，不然的話真的我會奉勸你多學，因爲這個老前輩這樣，其實他也是好意啦，因爲我們不認識，只是我先來看店面，跟房東已經講好明天要打契約了，我聽完他講的話以後，我冷靜一下就覺得不錯，因爲很多人都剛開始頭仔燒燒，尾仔冷冷，到最後就不了了之，因爲我也相信有很多人，因爲我那個朋友我後來沒有去那邊幫忙是因爲，他開的那一家店，剛開始生意很好，可是到最後就是沒有那麼穩定，然後那個人潮越來越少，然後他就把店面收掉，夜市也收掉，很多啦，很多類似這樣的個案，就是說開店的人很多，關店的人也很多，就是因爲這樣子，就是有去觀察，然後又想到這些因素以後，所以我就毅然決然，就是先學。

(三) 請問您是家庭的主要負擔家計者嗎?

嗯…算是耶。

三、職業訓練與就業之關連

(一) 您在第一次職業訓練過程中學習到哪些內容?有達到您哪些學習目標?如何檢視自己在訓練中所學習課程的程度?

譬如說以前我對麵包也好，或者是說對一些中餐的烹煮方面啊，坦白講我以前還蠻有自信的，可是後來，來這邊上了這些課以後，我發現其實要學的東西真的很多，就是說要去了解的東西也很多。有有有，成本的計算、食材控管跟製作。我相信唯一能夠知道有沒有進步就是，在這邊學，然後回去馬上實做嘛。

(二) 這些學習過程中有沒有遇到什麼樣的困難?如何解決這些困難的?

我覺得最困難就是很多東西你必須要，就是用手工去做。耗體力，耗時間沒關係，最起碼這個東西是比較天然，比較健康。

(三) 您認爲目前參加的職業訓練，其課程規劃設計對您的就業有什麼樣的幫助?符合您的需要嗎?您覺得有哪些地方需要改善的嗎? 建議如何調整職訓課程的規劃設計?

我們前前後後學的東西總共 54 樣，可是有 300 個小時對不對，然後扣掉那個學科的部分，那其實我們在學的時候，譬如說一天可能就是學一樣或者是兩樣，可是如果說能夠改成說，我今天學的這個東西他是分三天，那第一天我可能因爲剛接觸，對不對，我是完全不懂，可是第二天的時候，我可以把昨天的缺點完全修正過來，那第三天的時候，又把第一天、第二天所有的缺點在修正過來，那到第三天的時候，又加上老師這兩三天的指導下來，我相信這個東西，我們都會印象比較深刻。我有跟同學聊，就發現說昨天學的、前天學的，現在想起來好像有點遙遠，然後有一點模糊。

(四) 目前的訓練單位有什麼樣的措施來輔導您就業?或者有提供哪些關於就業的訊息?您對訓練單位在就業輔導方面有什麼樣的建議?

目前還沒有。當然就是我們學的東西，當然能夠學以致用是最好啊，對啊，那如果說，因爲可能我們學的這個是比較屬於某一個區塊的嘛，都有這一方面的企業嘛，那如果說有跟這些企業或者是民間業者有結合，這樣子的話，轉介的話。

四、訓後就業成效

(一) 您認爲整體而言就參加職業訓練對您的就業的幫助程度?是否可舉出有哪些地方呢?

增加一些新的資訊啦，然後…在技術層面上面也是有幫助啦。譬如說在烹煮啊，或者是在對食材這一方面，對這個職場，然後他的工作性質，有更多的認識。以前還沒有來這邊，自己在家裡就是，就是學這樣做，欸…真的是有落差，就發現實際上做的，跟老師教的，跟自己，人家說無師自通嘛，那種方式做出來的東西不一樣。

(二) 您期望找什麼樣的工作類型?工作時間?尋職工作考慮因素?收入的期待?

因爲我們這一班是夜市小吃，然後我們以後也會朝類似這一類型。我…可能會自己創業。當然可能沒有辦法像以前薪資那麼好，因爲那個是時間累積啊，我在，我那時後在金融業待了 16 年。

五、職業訓練相關建議

(一) 認爲職業訓練對幫助您就業的部分，哪些地方需要改善或建議?

其實現在這樣子辦已經算不錯了啦，那如果說，像剛剛你問我，就是那一個問題，我覺得那個問題，可以就是，因爲很多東西，我相信熟能生巧啦，就好像我今天不會煮菜，我第一次煮的菜一定是…，他的鹹或者是淡，拿捏不準，可是第二次，我煮的時候我就知道，我上次因爲少放了一些鹽，對不對，這一次就多加一點點試看看，可是第三次，我可能他的那個鹹淡調的是最剛好，所以就是一次一次要累積那個經歷。

(二) 您認爲除了透過職業訓練的方式，還有什麼地方是可以提供協助您就業或者生活等其他方面的方式?您有什麼樣的建議?

我發現，每個人的個性不太一樣，有的人就是，我都在我們家這裡，我都在我們家這裡，譬如說就業輔導中心，有的人他會覺得去那裡，去那裡人家一看就知道你這個沒有工作的，乎…有的人會比較愛面子。其實我發現，我們政府機關

可以多利用像那個各社區、里長有沒有，里長一定有服務處嘛，類似那種什麼活動中心，或者是什麼發展協會啊那一種的，就是一個好像一個互動機制啦，不管是私人，或者是公司行號，大的小的都一樣，他們只要有缺人，這個資訊應該是交由里長，那里長就是匯整嘛，我就是一個月公告一次，然後貼在那個里民活動中心，或者是社區，尤其是自己的鄰里，因爲我認識一個朋友，他是那種不喜歡出遠門的人，他也不喜歡交朋友，他很不喜歡交朋友，然後我們就會發現，他永遠都是在他們家附近閒逛，這個就讓我想到，我今天爲什麼會這樣建議就是，我發現在我家附近原來就隔壁條巷子，他現在剛好缺人，啊我又已經習慣這個環境啊，我乾脆就會去那邊應徵，對我來講，我如果是那種個性的，我覺得如果你今天要叫我在騎摩特車半個小時去那邊工作，或者是，乎，欸倒不如就在這邊，我每天可以睡得比其他同事晚一點起來。

國立政治大學 National Chengchi University