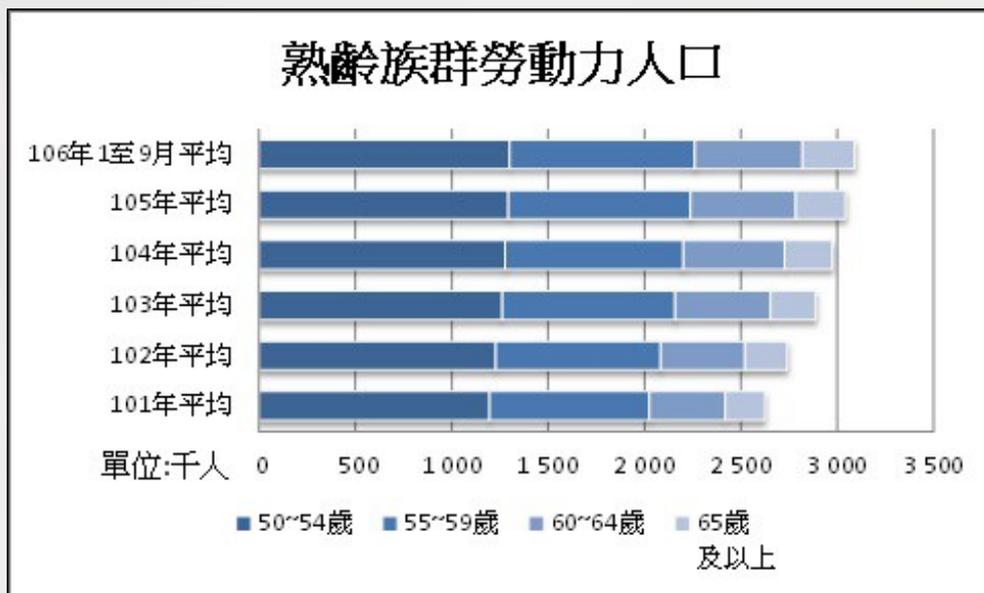




熟齡族群 「救」不就業？

王貞懿 報導

隨著台灣出生率下降、老化指數不斷上升，社會勞動力的結構也逐漸改變。熟齡族群（泛指五十歲以上的人）進入職場的人數年年攀升，填補因人口老化，且原先勞動力已不敷使用的人力需求，逐漸成為不可或缺的勞動力之一。勞動部為充分利用人力資源，也在今年擬定《中高齡暨高齡就業專法》草案，希望藉此提高熟齡族群就業比率。



熟齡族群勞動力人口逐年增加，成為新興勞動力來源。（圖片來源 / 王貞懿製圖）資料來源：[中華民國統計資訊網](#)

「齡」歧視 盼法案真平等

雖然早在2007年，《就業服務法》第五條中即增訂禁止年齡歧視此一規範，但因法條內容範圍較廣泛，且未針對年齡歧視有詳細的子法規定，上有政策下有對策的情形下，雇主鑽法律漏洞的狀況也不在少數，即便徵才資訊上並未有年齡限制的字眼，但在雇主進行篩選時，年齡也算是一種潛規定。而這樣的情況因又無實質依據得以檢舉，實行多年來成效一直不佳。

518人力銀行網站在側欄求職身分中，也將「中高齡者」、「二度就業」特別列

出為選項。但是在職缺條件的身份類別一欄中，這兩個選項卻並非出現在每則之中。對此，518人力銀行的行銷企劃主管游家盈說：「因為企業主在前台搜尋求職者時，無法逐筆觀看大量履歷，會優先以最理想值的輪廓作為優先邀約人選，而為了加速媒合效率，才会有這些勾選的機制。」這個現象就如同求職者也會依公司規模、福利等因素選擇公司一樣。雖然有些雇主沒有在職缺上標示這兩個身份別，但求職者依舊能自由投遞履歷，不過可能會因不符雇主期望，而錄取機會相對較小。儘管這樣符合目前政策規定，但也僅是表面上的公平、隱性歧視。

《中高齡暨高齡就業專法》草案的承辦人許致軒表示，目前草案對於獎助企業雇用中高齡、高齡者，及懲戒年齡歧視的方式分別以津貼、罰金為主，但詳細金額、補助標準以及如何判定歧視程度等細節仍在討論之中，能否達到實質上的無年齡歧視，依舊有待商榷。



勞動部勞動力發展署為因應就業市場趨勢，於2014年成立「銀髮人才資源中心」，透過講座、就業訓練等協助熟齡族群就業。（圖片來源 / 銀髮人才資源中心）

不分貴賤 做得有尊嚴

熟齡族群在就業上，除了雇主的年齡歧視因素，還有自身學歷不足，或是沒有專業技能等，而多半只能從事薪資較低的工作。許多人對熟齡族群的刻板印象也往往是：跟不上時代、體力不足以應付工作等，而這些負面標籤，某種程度上也會讓熟齡族群感到自卑，認為自己無法從事較高階的行業。因此面對這些問題，熟齡族群的心態很重要，不只要有「活到老，學到老」的精神，同時也應對自己保持信心，不管做什麼樣的工作，都是份有尊嚴的工作。

在交通大學擔任清潔工的秋美紅，今年55歲，每天從早上七點到下午四五點，獨自一人拿著掃把及畚斗，穿梭於各間空教室及惡臭的廁所中打掃，門邊置放著一台堆滿清潔用具的推車，而這也是她工作的全部，不能坐在冷氣房中辦公，也無法有休息室能稍作歇息，打掃一整天下來，換來的是腰酸背痛，以及一個月扣除勞健保等，實領兩萬一千五百元左右的薪資。

秋美紅的兒子長大到外地工作後，在家中間來無事的她，因為學歷不高，所以透過朋友介紹了兩個工作給她，一個是賣場專櫃推銷女性內衣，另一個則是如今清潔工的工作。雖然賣場工作的薪水較多，但需要承受較大的業績壓力，但另一方面，擔任清潔工的話，又考慮到兒子可能會對她從事這份工作感到丟臉，或是難以對外人啟齒，幸而最後兒子表示支持她的決定。熟齡族群在選擇工作上，除了自身的因素，他們身旁親朋好友的看法也可能是影響之一。因此在進入職場前，得要調適自己的心態之外，更重要的是我們也不可因職業鄙視他們，忽略他們對社會的付出及貢獻。

退而不休 搶占年輕人工作機會？

根據勞動部的統計，2009年到2014年男性平均退休年齡為62.8歲，女性則為60.7歲。退休理應是件輕鬆的事，也是許多人所嚮往的，然而對部分的人來說，若沒有妥善的安排退休生活，一時間會無法適應不需工作的日子，頓時失去生活重心，需要一段過渡期才能習慣。

台灣高齡化政策暨產業發展協會的理事長楊志良說：「五、六十歲的人想再進入職場將近七成，而到六十五歲左右還有大約一半希望能繼續工作。」體力方面是一回事，最主要還是熟齡族群依舊有再就業的意願。而再進入職場的拉力，經濟因素是一大主因，若退休金及國民年金不夠養老，或甚至背負著子女是「啃老族」的重擔，將迫使其再投入職場。而其他因素像是子女長大離家工作，在家中無所事事而想重返職場。重新工作使得自己有尊嚴，覺得自己還是個對社會有貢獻的人。

而勞動部2016年做的國際勞動統計中，熟齡族群的勞動力參與率均低於鄰近的日本、韓國。這其中的原因也牽涉到各國政策的問題。楊志良對此表示：「日本很多的企業，特別是政府機關，都是優先雇用退休再就業的人。」像是計程車司機一職，在日本很多都是65歲以上，只需經過身體檢查，即可優先拿到計程車的證照，而因發照有限制，也間接保障了熟齡族群的就業機會。許致軒也提到《中高齡暨高齡就業專法》草案在研議時亦有討論是否仿效韓國的「定額進用制度」，也就是雇主須僱用一定比率的中高齡者，但這部分仍在廣納建言當中，尚未明確。

有些人質疑政府如此鼓勵熟齡族群就業，似乎變相地搶奪了年輕人的就業機會，畢竟某些行業的情況，本就是僧多粥少、競爭激烈。不過許致軒認為兩者可以互相合作、互補，且沒有研究明確指出之間的相關、必然性。但其實除了熟齡族群之外，台灣外籍移工佔國家勞動力的比率也較日本、韓國高，而他們做的通常是看護、工地工人等較吃力不討好的工作，會大量引進外籍移工，某種程度上也是

因為大部分年輕人不願意屈身自己做這樣的工作，才會在如今每年勞動力人口減少十七、八萬人的同時，年輕人一方面覺得無工作可做，一方面認為主因是熟齡族群搶占就業機會。



政府與民間需協力配合，方能創造雙贏的就業市場。（圖片來源 / 台灣就業通）

現今的科技日新月異，或許將來有一天會變成機器人取代大部分的勞動力，但以目前台灣勞動力不足的狀況來看，尤其是技術人才的流失，因此熟齡族群進入職場前倘若能培養一技之長，或是運用所學及專長，將更加符合就業市場需求。或是保持正向的態度面對每一份工作，對社會來說都是一大幫助。此外，也須檢視自己的身體健康狀態，以及就業的意願程度，不應被他人慫恿而毫無準備地投入職場，才能真正「救」不就業。



記者 王貞認



編輯 王沛軒

