



請撕掉「年齡」這個標籤

記者 曾弘碩 報導

2019/11/03

年齡歧視的問題不斷在發生，知名女歌手瑪丹娜就透露，因為年齡關係備受歧視，導致新歌被漠視、忽略，更在獲獎舞台上，呼籲大家對此的重視。而年輕一輩的世代，更不能置身事外，需要了解年齡對於社會上的影響和國家發展的考量。「老」是一個成長的過程，也是需要學習和了解的人生階段。就社會層面而言，在許多方面像是政壇、職場、社會上，我們對於「老」、「高齡」這類詞彙所抱持的態度，往往是負面的想法，認為老人衍生社會問題、造成經濟或福利上的負擔等等。

甚至，在日本上超高齡化的趨勢下，更有「老害」一詞來形容老人是危害公共的群體，而這群被稱之為老害的長者，是經過二戰後嬰兒潮，默默耕耘、努力打拼，撐起日本經濟體系的世代，卻在現今遭受嚴重的年齡歧視。歷史脈絡、經濟發展過程和日本相似的台灣，也面臨到相同問題，年齡歧視的議題伴隨著老齡人口的增加，也成為需要探討和應對的課題。

對於老人抱持的態度

基於亨利·泰菲爾(Henri Tajfel)跟約翰·特納(John Charles Turner)在1986年提出的社會認同理論，可以解釋為何年輕人會與老一輩長者之間產生隔閡。社會認同理論是指，根據自己的個人因素，比如擁有相同生活經驗、具有特定社會階級、或是生活水平等等，會對某個團體產生歸屬感，並認同自己的社會化過程。就理論而言，在心裡認同上，年輕人會以年紀這個屬性，做出與高齡人口的分別，將自己歸屬於新世代、千禧世代。就讀世新大學公共關係暨廣告學系王子衿對老齡人的態度：「我會覺得他們因為老了，就常常不知道要幹嘛，只能重複講往事，很可惜吧！覺得他們有更多可以發揮」。

又根據理論當中提到的「內團體偏私(in-group favoritism)」，年輕人希望將社會資源、福利等利益，分配給和自身歸屬的團體。因此，就台灣人口結構來看，老年人口過多且壽命延長，並握有社會上大部分資源，造成年輕世代利益缺損；抑或是政府發布老人福利政策不當時，不免看見網路使用率較高的年輕人，在網路上發出聲浪撻伐老年人，更脫離事件本身，用不雅、難聽的字眼形容他們，產生年齡上的歧視，也造成世代對立。

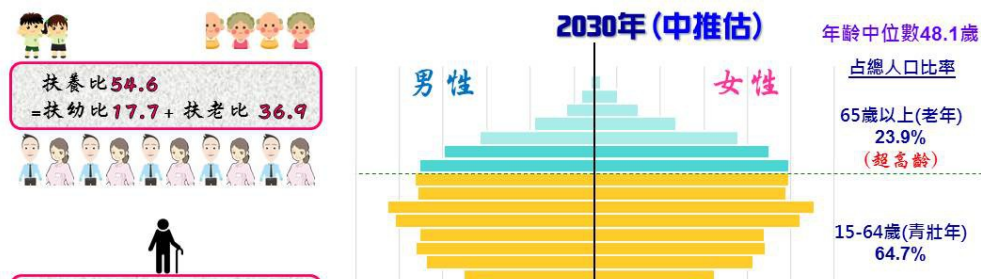


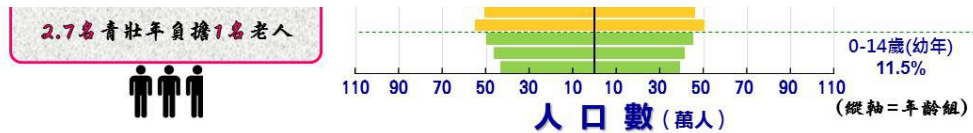
韓粉分布年齡層較高。(圖片來源 / 新頭殼New Talk)

而從生活上、政治層面都能看見，為何台灣年輕人對於老人帶有歧視的眼神。例如：韓粉這個詞彙，是現下用來判斷你是年輕選民，還是對年金改革不滿的退休高齡人口。或是媒體播報老人痛斥某高中生不讓博愛座的訊息，都會影響世代之間的相處，容易對老人有既定印象，進而產生偏見、歧視，造成世代對立局面和社會紛擾。

他們也是職場上的需求

勞動人口不足是許多已開發國家面臨的問題，根據國家發展委員會推估2015-2065人口比例趨勢，台灣工作年齡人口在2015年達到最高峰，並自此下降，雖然仍屬於人口紅利階段，但自2027年，勞動生產力將不再豐富、人口數下降。就讀國立政治大學土耳其語文學系輔修民族學系的許容慈表示：「在韓國，年長者的捷運會免費這樣，就有讓年長者送比較近距離的文件的工作，一來讓他們可以運動身心，二來可以利用他們的勞動力」。現階段，已進入高齡社會的台灣，在面對少子化、高齡化的情況下，勞動力不足是潛在危機。解決勞動力不足的方式有兩種，一是引進外來移工，二是提高退休年齡。而台灣高齡就業人口比例，與其他國家相比，50歲以上的就業人口比例明顯略低，其中年齡歧視便是一大因素。





2030年台灣進入超高齡社會。(圖片來源 / 國家發展委員會)

《yes123求職網》在今年10月提出的《中高齡勞工危機與銀髮族照護調查》，針對45歲以上的受雇員工進行調查，明顯發現不管是對於雇主，還是中、高齡的員工來說，年齡對於就業市場是一大考量。約七成的企業主表示對於「年齡較高的一般員工」有所顧慮；而對於中、高年齡的員工來說，會擔心因「年齡被裁員」、「年紀大轉行不易」等因素，產生職場憂慮。更有將近八成的受雇員工表示，自己曾經遭受過年齡歧視。就讀中山大學中文系的李柏宏表示：「遊民很多都是中年以上，我之前有疑問他們為何不工作，後來發現不只他們的外表，他們大多偏向中高齡，也會被雇主歧視限制」。

根據Rita Chiesa在《PSM Journals》上提出的論文，年齡歧視可能造成老年人口對於公司向心力下降，間接影響參與事務的熱忱與執行能力，尤其是自我效能高的那群。顯示工作環境中，年齡歧視會導致工作效能降低，並影響高齡人口工作規劃的選擇。

歧視真的能解決嗎？

根據勞動部調查，收回4510份有效問卷，表示在就職歧視上，年齡歧視比起種族、性別歧視佔了更大的比例。台灣現行法律當中，以《就業服務法》當中第5條明確裁定，在職場上，雇主不得因年齡而歧視受雇員工，若違反之，將依次數而處罰鍰。而為了鼓勵高齡人口的勞動參與率，今年行政院制訂的《中高齡者及高齡者就業促進法》，讓高齡人口在就業上，能得到更為平等的待遇，以及友善的工作環境，雇主若違反，也將處以罰鍰。

然而，訂定這些規範真的能降低年齡歧視嗎？受雇員工若感受到年齡歧視，則可以向機關申訴，但又有多少人會主動去揭發呢？國家訂定的法律仍然屬於被動的型態，只能以最低標準來保障受到年齡歧視的就業者，若是可以化被動為主動，制定相關政策確保公司當中的就業人口保障名額給高齡人口，或許也是一種解決歧視的方式。現就讀台灣大學社會學系雙主修法律系的彭玄驊表示：「台灣目前法令當然不行消除年齡歧視阿，因為雇主有很多考量，老齡人的體力、專注度相對低，若是政府能制定相關考核，證明老齡人的工作能力。當然還有很多其他考量」。

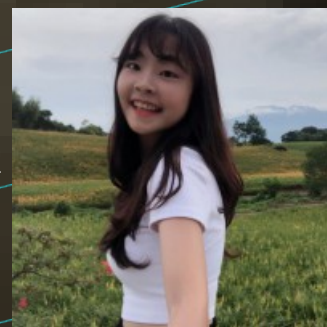
年齡歧視不管在哪都會出現，本文以職場作為探討，但在生活當中，年齡歧視要消失，必然先屏除我們對老年人先入為主的觀念，進一步去理解後，才能消弭歧視，達到社會上的和諧與進步。

縮圖來源：搜狐

關鍵字：高齡化社會、年齡歧視、世代對立、高齡勞工、老害



記者 曾弘碩



編輯 陳婉宣