



新北市政府 106 年度中高齡與高齡人口就業議題公民審議

公民小組意見報告書



指導單位  勞動部勞動力發展署

 新北市政府勞工局

主辦單位  新北市政府就業服務處

執行單位  國立台北大學社會系

民國 106 年 9 月 2 日

公民小組同意書

身為公民小組的一員，對於「新北市政府 106 年度中高齡與高齡人口就業議題公民審議」代表會議之結論報告表示認可，本報告的內容詳實無誤，確實地紀錄公民小組成員所達成的共識及少數意見，同時並未受到任何外在人士的影響。我也同意將本報告製作成冊，並在合法的前提下，作為未來中高齡與高齡人口就業議題相關政策和推廣公民會議相關事務之用。(以下按姓氏筆劃排列)

王安南 王安南

徐子玉 徐子玉

王嘉珍 王嘉珍

陳恒任 陳恒任

朱文必 朱文必

陳益祥 陳益祥

吳美麗 吳美麗

陳章耀 陳章耀

林早美 林早美

陳劉阿猜 陳劉阿猜

林佑城 林佑城

陳麗瓊 陳麗瓊

林美珠 林美珠

曾銘懿 曾銘懿

林素芬 林素芬

趙子長 趙子長

林淑華 林淑華

蔡孟娟 蔡孟娟

林錦鑽 林錦鑽

蕭忠漢 蕭忠漢

謝政達

106/9/2

新北市 106 年度 中高齡與高齡人口就業議題公民審議 公民代表意見報告書

前言

台灣社會正面臨前所未有的衝擊，亦即將於 107 年成為高齡社會、並預估將於 114 年邁入所謂的超高齡社會。更關鍵的是，台灣在未來 50 年內，便將成為全球老化速度最快的國家；而台灣也因為高齡化與少子化兩大趨勢，造成生產力的大幅降低。勞動力人口的不足，也將造成經濟成長趨緩，國際競爭力下降，進而對整體造成莫大衝擊。簡言之，邁向老化的台灣，儼然已成國安問題。而在這樣的人口變遷下，相較於其他國家，台灣中高齡與高齡者的勞動參與率相對較低，也較早退出就業市場，於是中高齡與高齡者的就業議題成為值得我們關切的問題。

此次針對中高齡與高齡人口就業議題所辦理的公民審議計畫，除了突顯此一議題的重要性，也顯示出新北市政府勞工局對此議題的關切。本次的審議計畫是委託台北大學社會學系的團隊加以執行，整個計畫從前置的籌備、宣傳、招募，乃至實際會議的辦理以及發表公民代表意見書，共歷時半年之久。而與會的公民成員資格，則限制在新北市 45 歲以上設籍、實際居住、就業者。其主要的會議流程規劃共分兩階段：第一階段是在汐止、新店、三重召開舉辦三場次的「區域會議」，該階段共有一百六十位民眾實際參加討論。區域會議的參加者們在會議中選出最迫切的就業問題與解決方案。第二階段則召開為期兩天「代表會議」，代表會議的公民代表共計二十人，是從區域會議的參與者中，依據其參加意願、並針對人口特質隨機遴選產生。儘管只有二十位成員，但因為考量到了區域、工作狀態、性別與年齡等不同的人口特質，公民代表的組成充分反映出異質性。

此次公民審議過程中，可說充分地納入了審議民主的原則與精神，透過公民參與機制，讓公民代表們在與產業界、官方以及與會專家學者代表的對談後，能夠參考國內外案例的借鏡，針對兩大議題與四大子題進行探討。在為期兩天的代表會議中，公民代表們以開放式的思維，除了提供目前中高齡與高齡者所實際遭遇的經驗與難題，亦真誠面對目前多數雇主的就業市場需要，在會議中充份論述自身的想法，經過多方的完整表達討論與確認，在大家相互理解的前提下形成共識。我們公民代表在此提出這份意見報告書，期望能夠作為相關政策的施政參考。

總結公民們的意見，我們產生了些許初步的方向與建議。舉例而言，像是政府應訂立中高齡與高齡就業促進專法與相關配套措施；確實正視此議題並推動短中長期政策的進行，以促成政府、雇主、中高齡與高齡者的三贏；實施中高齡與高齡者的人才普查；建立側重經驗傳承的中高齡與高齡專業人才資料庫；多點成

立中高齡與高齡者的專屬就業窗口；落實「一條龍」培訓媒合；擴大開設貼近就業市場所需的中高齡職訓專班課程；鼓勵友善企業主，配合中高齡職務再設計以及對應中高齡與高齡者工作特性的彈性工作；思考成立中高齡與高齡專屬工廠；鼓勵友善職場與職場續航以落實目前的法定退休年齡；考慮漸進式退休的方案讓民眾有多元選擇；由中高齡與高齡人口來鎖定未來龐大的銀髮商機等。在創業的面向上，則期待政府納入創新思維，透過青銀創業貸款以鼓勵青銀團隊創業，放寬微利創業貸款等。最重要的是，我們相信，若欲鼓勵中高齡與高齡者的續航與再就業，應由政府作為表率，由公部門率先盤點適合中高齡與高齡者的職位並釋出就業機會，以顯示政府對此議題的重視和推動相關政策的決心，繼而鼓勵更多友善中高齡的民間企業。

身為新北市市民的公民代表，我們誠心感謝新北市勞工局能讓中高齡與高齡民眾有機會表達內在最真實迫切的心聲。能夠親身參與此次討論，我們認為既榮譽又富有意義。在此次的審議探討中，公民代表們透過知情與理性的意見交流，集思廣益提出切身的問題，聚焦問題核心，除了提供新北市政府的參考外，也希望藉此拋磚引玉，讓其他縣市的公民也同樣投入關切此議題。面對高齡社會的來臨，政府應多方宣導政策、並配合短中長期的施政目標，以達成資訊的公開與透明。我們期待政府單位公部門相關單位推動的措施，能夠更貼近民眾所需，讓地方與中央對於推行政策與執行上產生更大的效能，進而增強提升國家競爭力。

最後，我們在此想要特別感謝所有與會專家學者與公部門官員給予我們意見，讓我們得以完成這份中高齡與高齡人口就業議題意見報告書。進步的國家應當有一個好的政策面，讓人民過著幸福美滿的生活。我們高度的期望，使老有所終，壯有所用，幼有所長，鰥寡孤獨廢疾者皆有所養，迎接青銀共創，共享共榮、社會互助新世代的來臨。

全體公民代表成員，2017/9/2

議題一：中高齡與高齡人口目前的就業現況為何？

在經過公民代表內部討論過後，我們認為中高齡與高齡人口目前在就業現況面臨諸多問題，其中包括嚴重的年齡歧視；中高齡與高齡者重回職場的困難；法定退休年齡制度無法落實；政策相關措施與補助的宣導不足；政策制定者對中高齡與高齡者就業現狀的不了解與不重視；以及現有的創業貸款門檻過高等。以下我們便分項加以說明。

首先，我們一致同意中高齡與高齡人口無論是在職場上或求職時皆會面臨嚴重的年齡歧視問題。中高齡與高齡者在求職時，雇主經常不僱用比他年長的求職者，也常出現做同一份工作，年輕人比中高齡與高齡者拿較高的薪水的同工不同酬的現象。在職場上，年輕人經常覺得中高齡與高齡者跟不上時代，而中高齡者也會反過來認為自己的經驗與專業不被尊重，這種因為世代差異所形成的代溝，讓中高齡與高齡者即使能順利找到工作，也往往面對職場不友善等問題，形成惡性循環，導致中高齡與高齡者對繼續待在職場與再就業感到怯步。此外，在討論時也有成員指出，除了年齡歧視之外，中高齡與高齡的女性往往還須面對性別歧視，兩相影響之下造成更嚴重的窘境。

此外，公民代表認為無論是自願或非自願離職的中高齡與高齡者，經常都面臨難以重回職場的困境，這點可以區分為訓用落差與目前的就業媒合問題兩點來談。一方面，目前針對中高齡與高齡者的直接就業培訓、職訓，並未針對中高齡與高齡者的個案差異作個別化的服務，例如，在工作的媒合上，目前並未專門提供中高齡與高齡者合適的工作予以媒合。公民代表也根據他們的自身經驗，指出現階段培訓與職訓的課程安排往往並不符合中高齡與高齡者的需求。我們建議培訓應有類別之分，將適合中高齡與高齡者的工作獨立出來，另外區分技術的等級，若工作只需接受低度的訓練，就不需要接受高級的訓練，例如，同樣在廚房工作，洗菜工就不需接受完整的廚師訓練。我們認為，接受職業訓練的中高齡與高齡者本身具備的能力不同，想尋找工作也不同，政府應該盡力提供個人化的職訓，而非要求每位中高齡與高齡者接受同樣的訓練。對應以上的建議，我們認為若將工作進行妥適的分級分類，將更有助於中高齡與高齡求職者與工作的媒合。也有公民成員提出，即使中高齡與高齡者透過職訓課程培養出第二專長，也常會因為從零開始，沒有相關工作經驗而被雇主拒於門外，導致多方資源與時間的浪費。

公民代表也提出目前職業媒合不夠多元也不夠彈性，目前的媒合平台，多半都是標準化的媒合，並無依個案需求調整，企業對人力資源的思維想法也過於僵化，使其無法彈性運用人力資源，例如，在家工作、青銀合作、就近就業、分時分工團隊合作的可能。這是因為對於中高齡者與高齡者而言，工作地點和時間時

常需要配合照顧家庭。而為了貼近與理解中高齡與高齡者的真正需求，我們更建議可以讓中高齡與高齡者來負責相關的媒合工作。我們也期待職訓能更符合目前市場需求，我們建議將企業端納入此一過程中，先確認企業的需要，再開設職訓，以免職訓過後仍無法找到工作，造成資源的浪費，除了公部門既有的媒合，也考慮公家和民間專業團體合作成立媒合單位。公民代表經過討論後也發現，企業主或一般人對中高齡與高齡者工作的想法皆太過刻板，導致現有開放給中高齡與高齡的職缺，仍以基層勞力或服務性質為主，缺乏智識型、經驗性的工作機會，公民代表也擔心勞力與服務性質的職務對中高齡與高齡者的身心可能會造成更大的負擔，也無法促進經驗的世代傳承。

此外，公民代表還提到的問題是，目前政府因應中高齡與高齡人口就業議題之**相關措施的宣導不足**，這使得有需求者經常無法獲知重要資訊，畢竟相關宣導目前多半是仰賴電子化的宣傳，不夠考量到中高齡與高齡者的媒體使用習慣。公民代表們也發現台灣中高齡與高齡人口的實際退休年齡和法定退休年齡間存在落差，目前的法定退休年齡因缺乏完整的配套措施而無法落實，故我們認為可考慮辦理漸進式退休的可能性，讓民眾在退休制度有多元選擇。公民代表提到的其他問題則包括政府引入過多國際移工，擠壓到中高齡與高齡人口的就業市場；現有創業貸款門檻過高與政策制定者對於中高齡的就業議題或台灣高齡化趨勢問題都不夠深入了解與重視等。

議題二：中高齡與高齡者的優勢和劣勢為何？

公民代表在會議中也針對中高齡與高齡人口在職場上所具有的優勢與劣勢進行討論。而對於優勢劣勢的討論，讓我們在有限與競爭的就業市場中，可以多所思考與掌握我們該如何凸顯中高齡與高齡者的優勢；而在理解自身的劣勢後，我們也能有所改進與調整，繼而提升自身的專業度、競爭力與附加價值。

我們認為，中高齡與高齡者所具有的優勢包括以下數點：第一，中高齡與高齡者擁有豐富的工作經驗，處事較為成熟、圓融，較懂得經營人際關係，談判技巧較佳、也較有禮貌。第二，中高齡與高齡者對於老闆交辦的事項配合度高，且績效不見得比年輕人差。第三，中高齡與高齡者比較不會計較薪水和工作量的多寡。第四，中高齡與高齡者的工作穩定性較高。中高齡在工作崗位上具備較高的忠誠度和低流動性，且因工作機會得來不易，會更珍惜工作，也更盡心於工作。最後，我們認為中高齡與高齡者對自身專業較有自信，並且了解自己的缺點，也很重視團體的榮譽感。

另外，我們在會議中也檢視了中高齡與高齡人口在就業市場上的劣勢，包括

以下數點。第一，隨著年齡的增長，中高齡與高齡者的體力、力氣、耐力較差且記憶力的退化，電腦的使用也對於中高齡與高齡者的視力往往會造成較大的負擔，故建議政府可以推動職務再設計與彈性的工作型態。第二，中高齡與高齡者在接受新工具和新資訊時，需要比較長的時間消化，這點我們希望能透過訓用合一加以解決。第三，工作速度可能較不如年輕人。第四，許多中高齡與高齡者會因自身年齡較高而放不下身段，甚至倚老賣老。第五，對事較為保守、固執，但當今社會變遷快速，在不知變通的情況下，便會造成麻煩。第六，因雇主對年齡的歧視，使中高齡與高齡者產生挫折感。第七，因老化，反應較慢，且顏值比較不高，雇主可能會因此不想晉用中高齡與高齡者。第八，習慣依賴他人，久而久之便失去許多學習的機會，也較無勇氣去嘗試新事物。第九，則是因為法令上造成的劣勢：因法令上對中高齡與高齡的保護不足，造成就業市場上對中高齡與高齡就業者和求職者的排斥。第十，在目前的就業市場，雇主往往忽視中高齡與高齡者的專業與優勢，讓中高齡與高齡者在就業市場上成為劣勢群體。

議題三：我們想要的中高齡和高齡人口就業環境為何？

公民代表們也討論了我們所期待的中高齡與高齡人口就業環境。我們期待新北市能成為中高齡與高齡者的友善城市，讓相關就業政策構成友善就業平台，朝向形塑健康就業環境的目標邁進。我們也期望未來在擬定相關法令時，能夠思考不同年齡層之間存在的矛盾性和排擠性，讓中高齡與高齡者的相關勞工法令避免不利於中高齡與高齡族群，且延長法令的執行緩衝期。我們期待能夠針對就業年齡層的不同，提供個案式的幫助，媒介適合的雇主和職業訓練，並以職務再造模式讓雇主能夠提供安全、適當的收入。而在工作型態方面，也期望能給予中高齡與高齡就業更多彈性，在時間安排或者工作地點上能有更多選擇權。並建議嘗試以社福團體小作所模式來成立中高齡專案工廠，以增加中高齡的就業機會。

此外，在就輔單位規劃優惠貸款之際，我們亦期望能顛覆過去僅以金錢援助的思維，且重視個別輔導暨個案追蹤。而在雇主的部份，我們則認為政府可以透過獎勵雇主聘僱中高齡與高齡員工的方式，來創造政府、企業與中高齡與高齡就業者的三贏。而透過減稅或者補助的方式來鼓勵企業多加僱用中高齡與高齡者，也可解決大量引進移工對中高齡與高齡者就業所造成的擠壓與劣勢。更重要的是，除了薪水補貼的誘因，也可考慮增加對於設備的補助，但無論採取何種獎勵與補助模式，我們都期望政策的實施能夠拉長期限、有其延續性。

在中高齡與高齡者的就業政策的規劃與執行上，我們期望政府能區分為短、中、長期三個階段予以思考。短期的目標是給予雇主僱用中高齡與高齡員工獎助津貼，以爭取更多的友善企業，中高齡與高齡者亦能獲取較多資源來投資自身及後代。中期目標則期望設立獨立的跨部會委員會（例如：中高齡與高齡者就業促

進委員會)徹底檢視公部門及民營機構的勞動行為,以落實「就業服務法」第五條,避免年齡歧視橫行臺灣職場的情形;同時此一委員會也能對於各項已經或將實施的促進中高齡與高齡者就業措施,進行確實的檢討與改進。長期的政策目標則是制定「中高齡與高齡者的工作權保護法」,將上述短期與中期的施政效益加以法制化,並對職場上各種年齡歧視之違法行為,給予處罰。我們認為,目前中高齡與高齡的勞工往往面對間接年齡歧視,故相關舉証責任不能全落在員工身上,業主也應負舉証責任。

除了上述期待對於中高齡與高齡者的工作型態更具備彈性的想像與規劃外,我們亦期待能促進跨世代間的合作,以青銀合作的理念來推動親子或是家族共同完成工作的概念。我們相信藉由青銀合作,能讓大眾看見中高齡在職場上的優勢和價值,並提升整體效率,各自發揮所長。過去,中高齡與高齡就業者時常被形塑成弱勢的形象,我們期待能逐步扭轉中高齡與高齡者是弱勢者的印象,讓中高齡與高齡者無論在心理和經濟上保有自尊。更重要的是,我們強調以上這些政策建言並非獨厚中高齡與高齡世代,亦非要擠壓其他世代的就業機會,而是盼望共創不同世代共榮的就業市場。最後,我們希望無論是在政策執行或各項補助上,政府均能善用各種渠道宣傳相關資訊,且須持續經營與推動,而不要讓良好的政策淪為曇花一現。

議題四：如何能夠達到我們理想中的就業環境？

經過公民代表們的討論後,我們認為要達到上述理想中的就業環境,其實需要不同行動者的相互配合與支持。我們於是歸納出政府單位、企業主、中高齡與高齡者自身、以及社會整體在改善中高齡與高齡者的就業議題上所能夠採取的行動與態度。

首先,我們希望政府單位能夠針對中高齡和高齡者的就業狀況進行大規模的調查。此調查的項目包括性向測驗;健康狀態;就業、創業意願;人生規劃;以及個別在地的需求等,我們深信這除了將有助於政府掌握中高齡與高齡人口的就業議題,亦能協助中高齡與高齡的在職者與求職者規劃與覓得符合自身特殊需求的工作。而在訪員的規劃上,則建議相關調查的訪員能以中高齡與高齡者為優先,因同為中高齡與高齡者,他們較能設身處地考量中高齡與高齡者的需求,也能擴大此年齡族群的就業。

此外,我們希望政府能增設中高齡與銀髮人才資源中心,公開宣傳與中高齡和高齡人口相關的就業資訊,並在地點選擇上,盡可能貼近生活圈,讓中高齡與高齡者方便就近使用資源。此外,我們觀察到目前的就業服務多側重新北市西側區域,可藉由廣設服務站達到區域平衡之目的,例如在汐止等地區增強就業服務

站功能並增設職訓課程，便有助於嘉惠附近金山、萬里、瑞芳、雙溪、平溪、貢寮等地區。另建議可成立社區性的服務點，以利政府定期輔導與宣傳。例如：結合里辦公室或社區管委會等，透過社區平台在地服務讓中高齡及高齡就業者與求職者能獲得資源。

更重要的是，我們也建議在中高齡與高齡就業政策的宣導上，應廣泛地利用多元宣傳管道並考慮中高齡與高齡者的資訊接受習慣，如社區大學、中小學、鄰里長、公佈欄、跑馬燈、管委會，相關社群網站和交流平台，line 群組，並可結合政府既有定期發放的資訊來進行宣傳，以節省成本。除了增加就業中心，更需要在相關單位設置單一對應的服務窗口，以避免服務對象過於龐雜的問題，使相關資源的利用更加有效率，能為中高齡與高齡者快速提供平台尋找相關資訊，也較有助於追蹤個案狀況。

而在就業門檻方面，建議政府透過將專業技術以及證照分級分類的作法，降低部分職缺之門檻、擴展多元職缺，以呼應中高齡與高齡人口的職業特性。例如，中高齡者不適合從事體力性質的工作，因此可在長照的工作項目中增列「陪伴員」一職，該工作較不需花費體力和高階的照護訓練，危險性也較低，但卻可以讓較理解高齡者的中高齡與高齡人力投入此工作，以達到「初老陪伴中老」的願景。

另外，在職訓規劃的面向上，首先希望政府能擴大中高齡與高齡專班的職訓課程，並配合中高齡與高齡者的特性縮短單次上課時數，並以小班制為主。而考量到部分中高齡與高齡求職者的經濟負擔，我們也建議免預繳職訓的費用和保證金，改由透過訂定罰則的方式來避免寶貴的職訓資源遭到濫用，例如無故退訓者則一年內禁止參加其他職訓的權利。我們也希望能夠藉由強化產訓合作專班的「一條龍」服務，將企業主的需求納入考量、找到適合廠商的職缺需求，而在經過職訓後直接聘用，讓中高齡與高齡者能順利銜接職場。我們也建議提升專班內容的多元化，例如納入門市服務、中餐廚務、駕駛運輸、照護服務等項目。

在創業協助上，則希望政府放寬微利創業貸款資格及增加寬限期，也可鼓勵中高齡與高齡者共同創業等。只要合乎中高齡與高齡身分，有參加創業課程、通過聯徵、無不良紀錄即可申請。並應積極鼓勵團隊創業，除了支持中高齡與高齡共同創業之外，也可鼓勵青年與中高齡合併申請貸款，開創不同世代的合作。在促進就業上，我們建議增加中高齡與高齡者的就業博覽會場次。更建議公部門可率先僱用中高齡與高齡者(例如顧問、收票員等)以鼓勵社會中聘僱中高齡與高齡就業者的氣氛，且相關僱用要採長期思考、而非短期任用。政府也應盡可能區分不同年齡層各自適合的工作，避免不同世代的相互競爭，亦須善加運用中高齡與高齡者的人力資源，由公部門或公營單位成立基金會或單位，例如中高齡與高齡專案工廠，以保障中高齡就業名額與人數。也建議政府鼓勵中高齡與高齡人口

組成團隊來鎖定銀髮族的龐大商機。亦可成立中高齡人才知識庫，結合現有的銀髮人才資料庫，以有給薪的模式來善用中高齡與高齡者豐富的經驗與知識的堆疊、強化經驗傳承。

另外，我們亦討論出對於現行政策的幾項建議。其一，政府目前引入過多移工，擠壓中高齡與高齡人口就業機會。因此，在推動中高齡與高齡就業者議題的同時，亦須思考跨國移工佔整體勞動力的比例。其二，在退休政策上，應延後法定退休年齡，我們相信這有助於促成社會對於中高齡與高齡就業態度的轉變，更可搭配推動漸進式的退休模式與其他配套措施，來促成中高齡與高齡者的職場續航與再就業，改善勞參率。其三，政府應藉由透明化、公開化政府相關補助的資訊等各種作法，更加積極地找出友善企業主，許多企業並非不願意提供中高齡與高齡者的職缺，而是缺乏相關資訊，以及對於中高齡與高齡者特質的認識。例如：企業主聘用中高齡與高齡員工可獲得為期一年每月 13000 元的補助，這樣的資訊便有利於企業僱用中高齡與高齡員工。最後，針對少數多重弱勢的中高齡及高齡者，有少部分成員建議補助不用擇一或擇優，而可以同時給予多項補助。

在企業主的部分，公民代表則認為，根除年齡歧視的問題仍是鼓勵中高齡與高齡者們續留職場和再就業的關鍵作法。首先，需要扭轉企業端許多既有的觀念，了解經驗傳承的重要性以及肯定中高齡與高齡者的價值。而非只是一味地抱持應付政府法令與政策的心態，而是需要真正包容中高齡與高齡者的需求。在縮減職缺之時，期望企業能先留用具經驗、穩定性高的中高齡與高齡員工，不以年齡為由遣散中高齡員工。例如，參考歐洲經驗，在解僱方案中以資淺、年輕員工為優先。

而在實際的措施上，公民代表們認為，企業主針對中高齡與高齡的員工，應採取較具備彈性的工作型態。例如，彈性工時、部分工時或減少工時的設計。彈性工時意指工作的時間點能給予一定的浮動性；部分工時指的則是以「時段」為工作時間的單位，讓中高齡與高齡者能在時間安排上有更多空間。在工作地點上，也希望能以在地化為優先，減少中高齡與高齡員工的通勤時間以回應其生活型態。另外，企業亦可思考與政府合作，拓展在職進修與訓練，讓中高齡與高齡員工增加其第二專長與更新所需知識技術，培養新形態的工作能力、同時增加職場續航之可能性。在高齡者方面，則可參照新加坡的範例，退休再僱用法，鼓勵企業回聘退休的高齡員工。

除了政府單位相關政策和企業界的配合與改善之外，我們也意識到許多中高齡與高齡者自身應注意及努力的方向，以有助於續留職場與再就業。首先，中高齡與高齡者應主動透過聆聽講座、參加進修及職訓等方式，提升個人的附加價值，積極提升自我的競爭力。除此之外，由於許多企業以健康為由而拒絕僱用中

高齡與高齡者，因此，中高齡與高齡者更應維持身體健康，多參與相關體適能活動，培養運動的興趣。再者，當二度進入職場時，便須做好心理建設，並且培養終身學習的精神，了解自己對雇主的幫助，在面試上也較容易獲得青睞。另外，我們亦要警惕自己在職場上勿倚老賣老，要主動和不同世代的同事建立互動與溝通橋樑。更須提前規劃人生，做足能力與經濟準備，才不至於失去工作時措手不及。

然而，我們都深知社會氛圍更是形塑整體職場環境與工作文化的主因。因此，我們期望能從教育著手，教導各個不同年齡層了解人口結構無法避免的變遷，與中高齡與高齡就業議題的重要性，扭轉人們的既有觀念，也讓孩子們從小學習尊重世代差異，藉以減少因為年齡差異而產生的對立。並且透過企業補助，重新規劃與調整勞工工作模式，鼓勵續留職場與再就業，從而帶動整體中高齡與高齡勞參率的提升，以解決人口結構難以迴避之高齡化與少子化的問題。此舉有助於提升社會互助的概念，提升中高齡與高齡就業的價值，創造一個樂於「互助共享」的社會氛圍。