

2017-12-12

【幸福職場】中高齡就業與世代合作的重要性：珍視勞動價值與展開新人生

國立中正大學勞工關係學系周玟琪教授

- 除了年金長照-活化勞動市場與促進世代團結也很重要
- 珍視勞動價值-勞動提供生存，也為人類創造服務
- 建構友善體制-年齡歧視是資本主義發展要面對的兩面刃
- 創造友善環境-支持有工作意願與能力者，都能有適合的工作機會
- 化解世代對立-共創安居樂業的幸福生活

台灣正快速的進入高齡社會與超高齡社會之列(2025年，五位人口就有一位65歲以上長者)。2016年平均勞參率為58.8%，45-54歲勞參率尚有76.5%，但55-64歲勞參率驟降為46.6%，65歲以上勞動參與率為8.6%。各年齡分組之勞參率遠低於韓國與日本超過20-30%，實際退休年齡(60歲)也差距也與韓國(70歲)差距十歲，卻與曾瀕臨破產問題的希臘接近。2015年工業與服務業勞工平均退休年齡為58.1歲，退休人數為9萬4千人。行政院主計處2014年中高齡工作歷程調查之分析也指出我國目前45歲以上民間人口已超過955萬8千人，平均年齡已達到60歲，占了15歲以上民間人口將近一半。台灣已不再是一個年輕的國家，全體人口的中位數也已達到40歲。如果進一步觀察近十年人口成長，45歲以上民間人口增幅為34%，遠高於15歲民間人口成長為10.8%，其中又以戰後嬰兒潮世代增幅較高，55-59歲增幅為83.95%與60-64歲增幅為75.32%，而45-49歲之增幅為3.43%。戰後嬰兒潮不只人口增幅明顯提高、大專及以上教育程度為24.4%及個人生活與經濟發展機會(國際經濟學人將此世代稱為海綿世代)相對優於目前較年輕世代所面對的薪資凍漲超過二十年。未來如何因應戰後嬰兒潮退休、人力再運用與年齡歧視僵局與促進世代間的團結而非對立甚至仇恨，將是國家人力運用重大議題。

目前衛福部所積極推動的長照2.0改革對應的需求主要是12.7%的失能人口比率，另外，我們仍有超過80%左右健康與亞健康的長者的生活，亦值得大家的關心。一般我們所討論的平均零歲平均餘命目前約為80歲(女性之餘命為83.2歲;男性為77.1歲);但我們希望大家都能活到老更要活得好。因此另一個更重要的指標為「健康平均餘命」，目前男性健康平均餘命為68.7歲；女性為73.4歲。

長者有健康的身體，不只自己能有機會發揮能力與自主生活；更可減少國家健保支出，緩解年輕世代增加中的保費支出；長者如能不只健康，更能透過各種類型的服務與勞動，參與社會，不只自己能自我實現與更尊嚴的生活，亦可降低扶養比、改善年輕世代的壓力。目前中高齡仍在職者，亦要能務實與前瞻的評估自己的長壽風險——活得久、退得早、錢不夠用加上來自健康與家庭等無常因素，謹慎進行退休前的經濟與生活調適之準備與規劃，才不至於成為日本所稱的「下流老人」。

大多數勞工在50-60歲左右退出勞動市場，長達20年以上處於社會脫節甚至是排除的狀態，國家除了提供長期照護與基本年金安全制度之外，我們希望國家亦能正視偏低的中高齡勞動參率、偏早的退休年齡、年齡歧視與對立的社會環境與廣大的閒置人力進而到老年貧窮問題的預防，推動結合社會投資與積極性福利的理念，使得全民都能更積極與正向的迎接人口結構老化的來臨。

為免國家破產與債留下一代，全民必須在自己有能力的時候，成為一個貢獻者與參與者，執政者要能創造出一個「生之者眾，食之者寡。為之者疾，用之者舒」的富足國家，使每位國民都能「人能盡其才，物能盡其用」；再依個人的需求，進行再分配與互助，才有可能達到「不獨親其親，不獨子其子；使老有所終，壯有所用，幼有所長，矜、寡、孤、獨、廢疾者，皆有所養」的互助共榮與安居樂業的生活。

而我們國家對於老年人與中高齡與高齡者之相關定義與福利、就業、年金資源等分配，其實未來都有必要隨著變遷的人口趨勢，彈性的進行調整。因此，如果未來每十年的平均餘命增加兩歲，則我們國家的年金領取年齡，可能需要再逐步漸進的往後延長；我們國家的勞基法強制退休年齡，也可能從目前的65歲逐步往後延長至70

歲，甚至如美國在1986年即廢除強制退休年齡，以落實依照個人能力而非年齡來決定就業，也就是從年齡階層的社會(Age-Stratification)，進化到年齡友善的社會(Age-Friendly)，進而再進化到不分年齡只問意願能力的年齡不拘的社會(Age-Free)。

根據行政院主計處家庭收支狀況調查，目前有超過107萬的65歲以上老人，年所得少於20萬。四位中有一位老人覺得不夠用(夠用的水準為12,447元)。如進一步觀察呈現貧富差距的五分位分布，可發現最低20%的群組中，老人所佔的比率達到44%，是所有年齡層落在最低所得組最高的比率。其中老年女性的平均餘命比男性多6-7歲，勞動市場工作年資相對較短薪資較低，都使得我國女性老人貧窮化的危機大於男性。再根據年金改革委員會估計，目前共有73萬1,428名退休勞工領取勞保老年年金，平均月領僅1萬6,179元，超過75%的勞工月領不到兩萬元。勞保加上勞退，不管新、舊制約只能領二、四萬到二、六萬元，不到三萬元，與軍公教平均退休月領五、六萬元相比，還是偏低。隨著餘命延長、健康支出的增加與家庭結構變遷，退休所得不均等所造成的不平等現象，將有待正視。

根據2015年受僱員工動向調查可發現，相較於25歲以下流動率為7.36%，25-44歲為2.22%；45歲以上流動率為1.02%，此數字的确也與中高齡相對穩定之印象呼應。而退休後目前仍有就業者，平均為4.7%(45-54歲: 21.1%; 55-64歲5.86%; 65歲以上2.25%)，換句話說目前退休後再就業之比率45-54歲有較高之比率或機會。另外在412萬目前有工作的45-64歲就業者，大約僅有三分之二預計在特定年齡退休，平均規劃退休年齡為62.48歲，但有三分之一的中高齡者，並不想停止工作，人數達到136萬3千人。因此，歸納我國國人退休的樣態大約有三大樣態：一、退休後完全退出勞動市場者；二、持續工作不退休，直到健康無法負荷或是法定強制退休年齡；三、先辦理退休後再繼續就業者。根據周玟琪(2008)科技部所進行的全國性隨機抽樣調查資料可發現，問到退休後是否要繼續再就業，45歲以上受訪者表示，有三大類型，包括退休後繼續工作者(46.9%)、退休後不繼續工作者(45.4%)、尚未決定者(7.7%)。而如果繼續工作者，則偏好希望優先考慮兼職工作(47.4%)、全職工作(30.4%)、到自行創業(22.2%)等三大類工作偏好。進一步再問到如果退休金不足情況下，是否會考慮再就業，有近八成受訪者表示希望能有再就業機會。

另外台灣從1994年廣設高中與大學政策的推動，導致台灣接受高等教育青年的比率偏高，同時學貸比率也偏高。考慮未周延的教育政策，與未受適度管控的高房價問題，加上全球經濟薄利與勞動長工時卻低薪困境，導致年輕人疲於奔命卻無足夠勇氣選擇組成家庭，進而造成超低生育問題，進而加速人口老化速度。房價與租金偏高，也造成更多辛苦的勞動者辛苦的工作所創造的盈餘，不敵房東對於房租的拉高，導致歇業與失業，長久下來，僱用的勞動條件不佳，勞工轉而自行創業，但是政府如未能積極改善勞動條件與提供友善創業的環境，使得許多勞工不斷的面對挫折，我們希望能有更友善的環境，讓願意努力工作的人，都能有一個友善的環境支持他們，讓大家能感到工作是有價值的。希望過去是養兒防老的時代，不要成為防兒啃老的時代；同時，過去傳統上認為老人還要工作是「老壞命」(台語)，我們都希望未來可以讓仍有熱情與活力的長者，再一次有機會發光與發熱。

但是根據調查我們可發現目前中高齡就業困難，年齡因素是無法順利謀職的主要原因(58.34%)，其次則是無合適高齡者之工作機會(28.86%)。而勞動市場受僱員工主要以25-44歲為主、大專以上程度者超過六成。目前無工作的45-64歲工作者希望政府提高僱用彈性(69.5%)、加強求才與求職服務(56.3%)與提供職業訓練(48.3%)使雇主願意僱用中高齡者。但是對於廣大的中高齡人力運用，我們也有必要面對台灣的年資薪資結構(seniority-based wage)而非工作能力(performance-based wage)為主的薪資結構對於雇主所帶來的不利僱用中高齡的實際困境，對於目前在職的中高齡或是尋職的中高齡者，如何讓工作能力與生產力維持一定水準以及調整自己的工作心態與平常心面對新形態的職場倫理(如主管年齡下降等)，將有助於確保就業機會的穩定與提供。隨著勞動力結構的老化與勞動供給數量下降，生產組織除了透過自動化與智能化因應減少的勞動力之外，另一個可能是降低對於體力勞動的過度依賴，進而有助於增加女性與中高齡的人力運用機會。

面對資本主義薄利競爭，我們也要呼籲產業升級、生產力提升才能改善勞工長工時、低薪困境與就業機會不穩定問題。勞動不是商品，期待雇主能更人道的發揮愛鄰如己與將心比心的態度，善待勤於努力的勞工，因為每個人

及家人，都會面臨年齡增長的問題，今天歧視別人，未來就可能被人歧視。透過不斷的學習，讓每個人都能有機會發揮自己最擅長的工作職能，進而透過團隊的分工整合與混合年齡的組織(mixedage groups)，讓年輕人的創意與科技運用與流動智能加上長者的智慧與經驗與結晶智能，打造組織最佳的人力配置，進而將人放在合適的位置上，以利個人最大潛能的發揮與組織最大生產力的提升。

美國馬丁路德·金恩博士曾說，每個人都有偉大的力量，不是為了名望，而是成就偉大，因為偉大來自服務。每個人都有服務的力量，每個人在工作崗位上都要找到自己的工作價值。台灣最大與最美的潛力是人力資源，我們希望每個人都不只是追求個人的成功(notto be a success)，而是能讓自己的存在對於人類產生價值(butrather to be of value)，這是愛因斯坦的名言。完全無所事事的人生，看起來輕鬆，對於平衡過去工作職場的高度投入，也有緩衝與休息的意義；但是如果一直無所事事，也可能使沒有責任的自由減少其價值。這個時代需要面對老人貧窮、青年貧窮、55-64歲勞參率偏低、廣大退休人力閒置等問題。我們每個人如何了解個人的興趣與能力，進而在世界的與別人的需求上，找到自己可以服務與工作之新生命目標，進而在自己喜歡的工作崗位上，樂在工作，進而樂此不疲；同時也能兼顧與同理別人的需求，讓世代之間能有更多經驗的與工作職務的分享，相信我們將有機會一起迎接一個充滿活力與世代互助的高齡社會。