

中高齡者及高齡者就業促進研究

Research on the Promotion of Employment for Middle-age
and Senior Citizens

ILOSH



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

中高齡者及高齡者就業促進研究

Research on the Promotion of Employment for Middle-age and Senior Citizens

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

中高齡者及高齡者就業促進研究

Research on the Promotion of Employment for Middle-age and Senior Citizens

研究主持人：徐雅媛、崔曉倩

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 109 年 5 月 6 日至 109 年 11 月 30 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 110 年 6 月

摘要

本研究係根據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 6 條、第 7 條及第 9 條規定辦理，除彙整國內外相關文獻進行研析並提供政策建議外，並透過行政資料的數據串接，瞭解近十年臺灣中高齡及高齡勞工之就業相關樣貌，及其性別、行業別，乃至地區別之差異。此外，本研究亦詳細盤點我國政府部會針對中高齡者及高齡者職場指引、就業相關補助、就業服務資源等資料，針對雇主及勞工的職場指引手冊提出初步的架構。

研究結果：(一)2010-2019 年中高齡與高齡者投保人次成長幅度達 16.81%。(二)45 歲以上最高行業占比，依序為公共行政及國防強制性社會安全、農林漁牧業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業、營建工程業、其他服務業。55 歲以上最高行業占比，依序為電力及燃氣供應業、礦業及土石採取業、公共行政及國防強制性社會安全、用水供應及汙染整治業。(三)中高齡與高齡者退休再就業，2010 年 1.56% 上升至 2019 年 3.27%。(四)2019 年中高齡職業傷害發生最多，為上下班交通事故。其次原因包含「墜落、滾落」、「被夾、被捲」、「跌倒」、「被刺、割、擦傷」、「非上下班公路交通事故」等。受傷比例較高部位包含「指」、「足」、「臉頰」、「頭」、「前膊」等，多發生在製造業、營建工程業。(五)職業病方面，2017 年之後 45-64 歲，罹患職業病人次有逐年下降，65 歲以上高齡者反而呈上升。2019 年職業病比例較高行業，包括製造業、運輸及倉儲業、營建工程業、批發及零售業等。(六)在勞動市場上，中高齡勞動力的供需有明顯落差，僅製造業勞力工在供需上較為一致；高齡勞動力在供需上雖較為一致，但多屬於勞力型的職類；中高齡者參與職業訓練比例有上升趨勢，女性參訓較男性高。

研究建議：(一)職務再設計部分，可考量在某些特定條件，放寬補助金額上限，較能吸引適用中高齡與高齡者之職場創意改善提案項目。(二)退休後再就業，顧及勞動供給面，倡議「以勞工取代志工」和「以再就業來落實社會參與」；勞動需求面，依企業用人階段開創更多適合非典型工作；勞動供需媒合面，建立人才資料庫。(三)性別友善就業，推動「無齡化/全人化/通用設計」無障礙環境及「友善職場」認證，也可

鼓勵事業單位提供職工福利。(四)提升受僱機會，開創中高齡者從事非典型工作如：看護、農業產銷合作新模式(老農民生產、青年提供電商系統)、鄉下便利商店；適合青銀合作就業(如青年負責網路銷售、中高齡者負責實體銷售)；適合「老老相扶」就業(如照顧服務)。事業單位自辦或委外提供職工福利項目，考慮僱用中、高齡者(含退休後再就業)。(五)針對職業安全設施之雇主責任與受僱者權益，可定期實施員工健檢，舉辦健康座談/講座、開辦健康教室，加強通勤和職場職災預防分流處理。(六)公立就業服務機構及銀髮人才資源中心設置，應由「人力供給」與「人力需求」考量，前者提供差異化服務及職涯輔導，後者從人力資源管理的角度，協助企業開發及運用中高齡人力。(七)中高齡與高齡者微型鳳凰創業貸款，開創全國連鎖式的創業模式，「樂齡學習」推展為「社會企業」。

關鍵詞：中高齡者及高齡者就業促進法、就業促進、再就業、指引手冊

Abstract

This research is based on Article VI of the Employment Promotion Act for the Middle-aged and Senior Citizens. In order to promote the employment of middle-aged and senior-aged persons, the central competent authority collects the working conditions of the elderly and the senior citizens, conducts supply and demand service assessment, workplace health, and Investigation or research related to occupational disasters. Article VII provides employment plans for middle-aged and senior citizens. Article XI To assist middle-aged and senior people in employment, the competent authority shall provide a workplace guidance manual to collect and analyze the above-mentioned middle-aged and senior-aged employment promotion factors.

Research results: (1) The growth rate of the number of people insured for middle-aged and senior citizens reached 16.81% from 2010 to 2019. (2) The over the age of 45 highest proportion of industries were public administration and national defense compulsory social security, agriculture, forestry, fishery and animal husbandry, mining and soil and rock processing, electricity and gas supply, water supply and pollution remediation, and construction projects industry, other service industries. The over the age of 55 highest proportions were electricity and gas supply industry, mining and soil and rock processing industry, public administration and national defense compulsory social security, water supply and pollution remediation industry in order. (3) The middle-aged and senior citizens retired and re-employed. In 2010, it rose from 1.56% to 3.27% in 2019. (4) Occupational injuries among middle-aged and senior citizens occurred most in 2019, and traffic accidents were commuting. Secondly, the reasons include "fall hazards," "getting caught in," "falling over," "punctures, cuts, lacerations, and abrasions, scratches," "non-communication road traffic accidents," and so on. The parts with a higher proportion of injuries include "finger," "foot," "cheek," "head," "front shoulder," etc., which mostly occur in manufacturing and construction engineering industries. (5) In terms of occupational diseases, since 2017, the number of occupational patients aged 45-64 has decreased year by year, while the number of people over 65 years old has increased. Industries with a high proportion of having occupational diseases in 2019, including manufacturing, transportation and storage, construction and engineering, wholesale and retail, etc.. (6) In the labor market, there is a significant gap between the supply

and demand of middle-aged labors. Only manufacturing laborers have more consistent supply and demand; although the supply and demand of senior-age labors are more consistent, the jobs are mostly labor-oriented; the percentage of middle-aged and senior citizens participating in vocational training has an upward trend, and women's participation in training is higher than that of men.

Research suggestions:(1) In the part of job redesign, considering certain specific conditions, relaxing the upper limit of the subsidy amount can more attract the creative improvement proposal projects for the middle-aged and senior citizens. (2) Re-employment after retirement, taking into account the supply of labor, advocates "replace volunteers with labor" and "reemployment to implement social participation;" in the field of labor demand, create more suitable atypical jobs according to the stage of employment of the enterprise; in terms of labor supply and demand (job matching), establish a talent database. (3) Gender-friendly employment, promoting "age-free/holistic/universal design" barrier-free environment and "friendly workplace" certification can also encourage institutions to provide employee benefits. (4) Improve employment opportunities and create atypical jobs for middle-aged and elderly people, such as nursing care, new models of agricultural production and marketing cooperation (e.g. elder farmers produce and youngsters provide e-commerce systems), and rural convenience stores; suitable for elder-youth cooperative employment (e.g. youth responsible Internet sales, middle-aged and elderly people are responsible for physical sales); suitable for "elders support elders" employment (e.g. caring services). Institutions run or contract out to provide employee welfare projects, and consider hiring middle and senior citizens (including reemployment after retirement). (5) Regarding the employer's responsibilities, and the rights and interests of employees of occupational safety facilities, regular employee health check-ups can be implemented, health seminars/lectures, health classrooms, and commuting and workplace occupational accident prevention and triage treatments can be strengthened. (6) "Manpower supply" and "manpower demand" should be considered under the establishment public employment service agencies and elder human resource centers. The former provides differentiated services and career counseling, and the latter assists enterprise development and application from the perspective of human resource management. Middle-aged work force. (7) Micro-Phoenix entrepreneurship loans for middle-aged and senior citizens, creating a nationwide chain-style entrepreneurship model, and

promoting "elderly learning" as a "social enterprise".

KeyWords: Middle-aged and Elderly Employment Promotion Act, Employment promotion, Re-employment, Guideline and manual

目次

摘要.....	i
Abstract	iii
目次.....	vi
圖目次.....	viii
表目次.....	x
第一章 計畫概述.....	1
第一節 研究背景與重要性.....	1
第二節 研究目的.....	5
第三節 名詞解釋.....	7
第四節 研究架構.....	7
第二章 中高齡者及高齡者就業促進政策相關文獻.....	9
第一節 臺灣中高齡者及高齡者就業促進政策措施.....	11
第二節 延緩退休年齡政策.....	15
第三節 職務再設計政策.....	18
第四節 退休後再就業.....	21
第五節 友善就業環境.....	24
第六節 特定行業與工作內容之就業.....	28
第七節 受僱機會.....	32
第八節 職業安全設施與輔具使用.....	39
第九節 雇主責任與受僱者權益、就業服務機構及銀髮人才服務據點責任事項.....	44
第三章 中高齡者及高齡者勞動資料分析.....	53
第一節 次級資料之相關統計與概況描述.....	54
第二節 勞工行政資料說明與處理流程.....	63
第三節 中高齡者與高齡者之就業概況.....	72
第四節 中高齡者與高齡者就業概況之交叉分析.....	89
第五節 中高齡者與高齡者之求職、求才及職業訓練.....	109
第四章 中高齡及高齡者職場指引手冊.....	125

第一節 雇主指引	125
第二節 勞工手冊	152
第五章 焦點座談重點整理	177
第一節 中高齡者與高齡者就業促進	182
第二節 中高齡者與高齡者之就業促進與指引手冊	194
第三節 小結	204
第六章 結論與建議	210
第一節 結論	210
第二節 建議	211
後記	213
參考文獻	214
附錄 「支援服務業」相關統計	222

圖目次

圖 1	我國 1991-2020 年扶養比、扶幼比及扶老比趨勢.....	2
圖 2	不同年齡定義之扶養比趨勢（1980-2070 年）.....	3
圖 3	中高齡者繼續工作／再就業面臨之問題層面.....	6
圖 4	計畫目標、研究重點與執行內容.....	8
圖 5	文獻資料來源蒐集架構圖.....	10
圖 6	勞動資料分析之執行內容.....	53
圖 7	勞工保險職業傷害給付人次結構.....	62
圖 8	勞工接受特殊健康檢查人次結構.....	63
圖 9	勞動市場概況統計資料處理架構.....	69
圖 10	職業傷害與職業病統計處理架構.....	70
圖 11	退休者就業統計資料處理架構.....	71
圖 12	不同年齡層投保人次比例之變化.....	73
圖 13	中高齡與高齡者投保比例之變化.....	74
圖 14	中高齡與高齡者投保人次之性別差異.....	75
圖 15	中高齡與高齡者之平均薪資變化.....	78
圖 16	中高齡與高齡者低於基本薪資之比例.....	79
圖 17	2019 年中高齡薪資組別與行業別.....	80
圖 18	中高齡與高齡者退休再就業人次比例.....	81
圖 19	退休再就業人數與比例.....	81
圖 20	退休再就業占比之性別差異.....	82
圖 21	退休再就業回原事業單位之人數與比例.....	82

圖 22	退休再就業回原事業單位比例之性別差異.....	83
圖 23	職業傷害門診及住院人數.....	85
圖 24	職業病門診及住院人數.....	85
圖 25	中高齡與高齡者職業傷害人次變化.....	86
圖 26	中高齡與高齡者職業病人次變化.....	87
圖 27	45 歲以上中高齡者勞就保退保概況（2010 年 4 資料）.....	91
圖 28	45 歲以上中高齡者勞就保退保概況（2020 年 4 月資料）.....	92
圖 29	45-54 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2010 年 4 月資料）.....	94
圖 30	45-54 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2020 年 4 月資料）.....	95
圖 31	55-64 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2010 年 4 月資料）.....	97
圖 32	55-64 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2020 年 4 月資料）.....	98
圖 33	65 歲以上勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2010 年 4 月資料）.....	101
圖 34	65 歲以上勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較（2020 年 4 月資料）.....	102
圖 35	45 歲以上勞動者退休後再就業之行業別差異（2010 年）.....	104
圖 36	45 歲以上勞動者退休後再就業之行業別差異（2019 年）.....	105
圖 37	45 歲以上勞動者退休後再就業之縣市別差異（2019 年）.....	106
圖 38	45 歲以上勞動者職業傷害與職業病之行業別差異（2019 年）.....	108
圖 39	可接受僱用中高齡事業單位家數.....	109
圖 40	可接受僱用中高齡及高齡佔總僱用人數.....	111
圖 41	為中高齡與高齡者就業環境管理之策略矩陣.....	205

表目次

表 1	三階段年齡人口及結構之中推估	1
表 2	我國與亞洲其他國家勞動力參與率之比較	4
表 3	2013-2018 年主要國家平均退離勞動市場年齡和官方退休年齡	15
表 4	僱用高齡者的優勢彙整表	30
表 5	企業之年齡友善政策方針與作法	31
表 6	中高齡就業協助方案彙整表	33
表 7	依中高齡與婦女勞動力特質促進其再就業方案	35
表 8	依「中高齡人力價值創新與再造」做為願景的就業促進政策方案	36
表 9	新加坡的 WorkPro 計畫	37
表 10	輔具或作業流程之職業安全措施	41
表 11	特定行業領域之職業安全措施（汽車製造業、營造業與運輸業）	43
表 12	提供中高齡者持續工作與重返工作崗位策略	46
表 13	日本高齡、障礙、求職者僱用支援機構促進就業作法	48
表 14	首爾政府的「50+人才復興計畫」	49
表 15	國外推動中高齡就業非政府組織及其價值主張、促進就業作法彙整表	50
表 16	國外就業促進機構作法彙整	52
表 17	中高齡及高齡勞動力參與率之變化	55
表 18	55-64 歲及 65 歲以上工作情形	56
表 19	中高齡及高齡就業者主要工作每週平均經常工時	57
表 20	中高齡及高齡就業者每月主要工作之收入	58
表 21	中高齡及高齡就業者平均每月主要工作之收入—依教育程度別	58

表 22	中高齡及高齡受僱者非典型工作比率.....	59
表 23	中高齡及高齡者就業型態變動分析.....	60
表 24	中高齡及高齡就業者轉業原因.....	61
表 25	資料欄來源、期間與使用目的.....	64
表 26	2019 年中高齡與高齡者之行業別比例.....	76
表 27	2019 年中高齡與高齡者地區別比例.....	77
表 28	退休後有無再就業者之退休前平均薪資.....	83
表 29	退休後有無再就業者之退休前平均年資.....	84
表 30	2019 年中高齡與高齡者職業傷害事故發生主要原因.....	86
表 31	2019 年中高齡與高齡者主要受傷部位.....	87
表 32	2019 年中高齡與高齡者職業病事故主要發生原因.....	88
表 33	2019 年中高齡與高齡者職業病受傷部位.....	88
表 34	2018 年可接受中高齡事業單位與希望僱用人數.....	110
表 35	可接受僱用中高齡之標準職業名稱.....	112
表 36	事業單位可接受僱用中高齡之核薪方式.....	113
表 37	事業單位可接受僱用高齡之核薪方式.....	113
表 38	事業單位可接受僱用中高齡之薪資上限.....	114
表 39	事業單位可接受僱用高齡之薪資上限.....	114
表 40	求職者年齡別人次與占比.....	115
表 41	求職者性別人數與占比.....	115
表 42	中高齡求職者主要職業名稱一覽.....	116
表 43	高齡求職者主要職業名稱一覽.....	117
表 44	中高齡與高齡求職者期望薪資.....	118

表 45	參訓學員人次.....	119
表 46	參訓學員人次（依性別區分）.....	119
表 47	參訓學員參訓時長.....	120
表 48	參訓學員參訓時長（依性別區分）.....	120
表 49	TIMS（依年齡組區分）.....	121
表 50	TIMS（依性別區分）.....	121
表 51	TIMS 訓後就業關聯性.....	122
表 52	TIMS 訓後就業與性別之關聯性.....	122
表 53	2016 年 TIMS 訓後就業與學歷之關聯性.....	123
表 54	2016 年 TIMS 訓後就業與受訓時長之關聯性.....	124
表 55	友善職場的架構建立.....	127
表 56	主要的職場年齡刻板印象.....	133
表 57	衛福部與勞動部共同推動「職場健康促進」架構圖.....	135
表 58	企業友善家庭方案.....	137
表 59	獎助雇主僱用中高齡者及高齡者補助措施.....	139
表 60	職業訓練之補助.....	140
表 61	職務再設計與就業輔具之輔導及補助.....	141
表 62	世代合作之輔導及獎勵.....	142
表 63	僱用獎助.....	144
表 64	勞動相關法令.....	149
表 65	各級勞工行政主管機關地址／電話一覽表.....	150
表 66	勞動部勞動力發展署及各分署地址／網址／電話一覽表.....	151
表 67	銀髮人才資源中心服務.....	158

表 68	未來有高度需求的領域和職業.....	161
表 69	促進中高齡者及高齡者就業補助措施.....	164
表 70	職業訓練生活津貼補助類別.....	165
表 71	中高齡者及高齡者之就業支持補助措施.....	167
表 72	勞動相關法令（同表 64）.....	173
表 73	各級勞工行政主管機關地址／電話一覽表（同表 65）.....	174
表 74	勞動部勞動力發展署及各分署地址／網址／電話一覽表（同表 66）.....	175
表 75	就業服務據點資訊.....	176
表 76	第一場焦點座談會議程（嘉義）.....	177
表 77	第一場焦點座談會出席名單（嘉義）.....	178
表 78	第二場焦點座談會議程（臺北）.....	178
表 79	第二場焦點座談會出席名單（臺北）.....	179
表 80	第三場焦點座談會議程（臺北）.....	179
表 81	第三場焦點座談會出席名單（臺北）.....	180
表 82	第四場焦點座談議程（臺中）.....	180
表 83	第四場焦點座談會出席名單（臺中）.....	181

第一章 計畫概述

第一節 研究背景與重要性

在人口結構的快速高齡化趨勢下，臺灣社會面臨諸多挑戰。根據國家發展委員會〔國發會〕（2020）在《中華民國人口推估（2020至2070年）》報告中指出，依據中推估結果¹，2070年我國總人口數將較2020年減少775.7萬人（約減少32.9%），幼年及青壯年人口未來將逐漸減少，高齡人口則逐漸增加[1]。依據表1所示，「幼年-青壯年-高齡」三階段年齡人口占總人口之比率，在2020年分別為12.6%、71.4%、16.0%；預估至2070年時，各階段年齡人口占比將轉變為8.9%、49.5%、41.6%。這意味著我國人口結構正面臨「少子高齡化」的問題，我國未來的社會成本將逐年提高。

表1 三階段年齡人口及結構之中推估

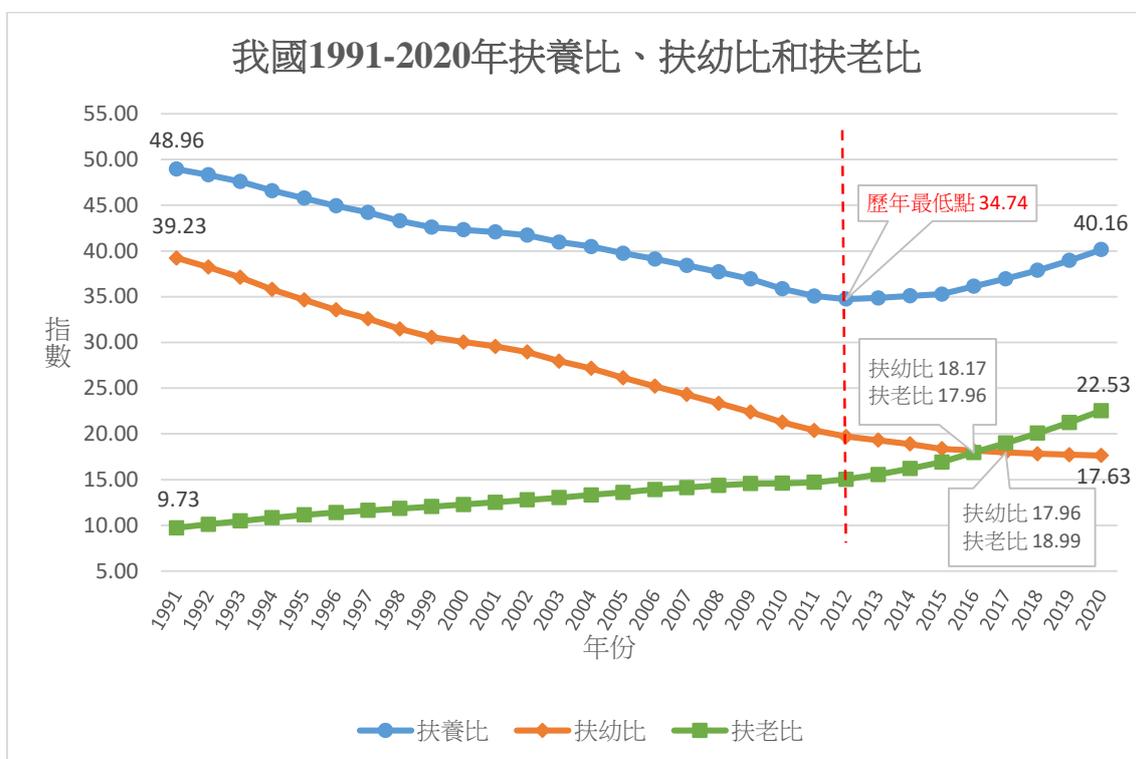
項目	2020年		2070年		2020-2070年 人數變動	
	人數	占總人口比	人數	占總人口比	人數	變動率
幼年人口（0-14歲）	296	12.6	141	8.9	-155	-52.4
青壯年人口（15-64歲）	1,683	71.4	783	49.5	-900	-53.5
老年人口（65歲以上）	378	16.0	658	41.6	280	74.0

資料來源：國家發展委員會（2020），中華民國人口推估（2020至2070年）。

隨著人口結構老化，我國勢必將面對社會扶養負擔加重之挑戰。聯合國（2007）將扶養比定義為每一百位可工作者（15-64歲）須扶養之依賴人口（0-14歲以及65歲以上）[2]。從圖1可知我國扶養比，於2012年達到近30年來最低點，並於2020年增加

¹ 由於出生數是決定未來人口數量之關鍵因素，因此國發會於生育率推估模型中，設定高、中、低3種情境，並配合單一情境下之死亡及遷徙未來推估數，得到未來高、中、低推估之人口數。國發會參考各國對於未來生育率之設定，高推估係假設國人對於生養下一代之意願提升，扭轉生育率下降趨勢；中推估則假設總生育率維持當前水準，主要係因我國長期處於超低生育率水準，假設在慣性效果之下，政府相關政策僅能終止生育率下滑趨勢，難以反轉回升；低推估則係假設國人晚婚、遲育及不婚、不育之現象持續存在，生育率仍將持續下降。

至 40.16。根據表 1 推估結果，我國於 50 年後扶養比將超過 100，意即每一位可工作者平均所需承擔之社會扶養人口將多於 1 人。另外，亦可從圖 1 發現，扶老比在近 30 年間持續成長，且於 2017 年起高於扶幼比，顯示出我國人口老化程度日益嚴重。



說明：扶養比 = $\frac{0-14 \text{ 歲人口} + 65 \text{ 歲以上人口}}{15-64 \text{ 歲人口}}$ ；扶幼比 = $\frac{0-14 \text{ 歲人口}}{15-64 \text{ 歲人口}}$ ；扶老比 = $\frac{65 \text{ 歲以上人口}}{15-64 \text{ 歲人口}}$ 。
 資料來源：本研究整理自內政部歷年全國人口統計資料[3]

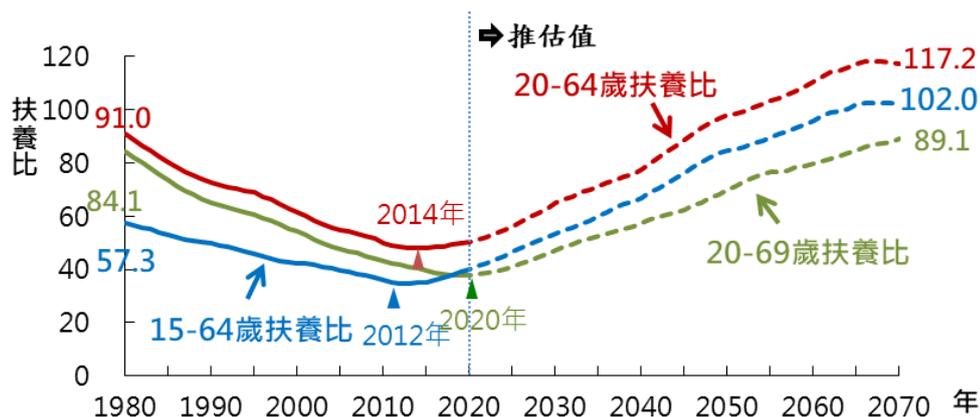
圖 1 我國 1991-2020 年扶養比、扶幼比及扶老比趨勢

另外，受高等教育普及化影響，我國青年投入勞動市場時間越來越晚，再加上國人平均餘命逐年增加²[4][5]。因此，現行標準的扶養比計算方式，可能無法準確地反映實際可工作者及須受扶養人口之狀況，為了解決這樣的情況，可以對現行扶養比公式進行年齡區間的調整，如：國發會和聯合國等，近年皆增加調整年齡後的扶養比分析³。

² 內政部自民國 81 年起，開始編算簡易生命表，將臺灣地區、福建省金門縣、連江縣之人口，就其死亡因年齡所產生之狀況，排除特定死因之影響，去計算各個年齡的「平均餘命」[4]。根據內政部發布定期發布之全國簡易生命表，可知國人平均餘命逐年增加。最新發布之全國簡易生命表顯示，於 2019 年時，65 歲者，以全體來看，平均餘命為 20.42 年；男性為 18.59 年；女性為 22.23 年[5]。

³ 國家發展委員會近三期發布之人口推估報告：《中華民國人口推估（2020 至 2070 年）》（2020）、《中華民國人口推估（2018 至 2065 年）》（2018）、《中華民國人口推估（105 至 150 年）》（2016）中，皆增加了「20-64 歲扶養比」和「20-69 歲扶養比」之分析。

從圖 2 中我們可以發現，將教育年限因素考量後，將可工作人口年齡下限，上調 5 歲至 20 歲後，若未調整可工作人口年齡上限的狀態下（圖 2 中之紅線），整體社會的扶養負擔會較未調整前的數據（圖 2 中之藍線）來得大；然而，若將可工作人口年齡上限上調 5 歲至 69 歲（圖 2 中之綠線），則扶養比會下降。因此，若能延後勞動力人口離開勞動市場的年齡，將有助於降低高齡少子化對我國財政及社會負擔的衝擊。



資料來源：國家發展委員會（2020），《中華民國人口推估（2020 至 2070 年）》[1]。

圖 2 不同年齡定義之扶養比趨勢（1980-2070 年）

近年來，許多戰後嬰兒潮族群⁴逐漸進入退休年齡，加速了我國人口結構老化的速度。本部統計處《中高齡及高齡勞動統計報告（108 年）》（2020）[6]指出，2019 年中高齡及高齡勞動力人數約為 472.9 萬人，較 2018 年增加 4.0 萬人（約 0.86%）；勞動力參與率為 45.09%，其中 45-64 歲為 63.49%，較 2018 年上升 0.28 個百分點，65 歲以上勞參率為 8.32%，則下降 0.11 個百分點[6]。另外，根據公務人員退休撫卹基金管理委員會於《108 年公務人員退休撫卹基金統計年報》（2020）中資料顯示，公、教、軍三類人員 2019 年平均退休年齡，分別為 57.90 歲、55.21 歲、53.91 歲及 42.65 歲⁵，較 2018 年分別下降 0.02 歲、多 0.69 歲、多 0.07 歲[7]；本部統計處公布之《109 年勞工

聯合國之世界人口預測（World Population Prospects）資料庫中，在分析整體扶養比時，依可工作者之年齡細分為 5 類去進行進一步分析，分別為：15-64 歲、20-64 歲、20-69 歲、25-64 歲及 25-69 歲。

⁴ 西方社會在 1946 到 1964 年間（戰後）的出生率很高，所以當時出生的族群，被稱為「戰後嬰兒潮」。雖然臺灣於戰爭結束前、後的出生率都相當高，並無很明顯之嬰兒潮，但一般仍將戰後到 1970 年間出生率較高之期間，稱做嬰兒潮。

⁵ 公務人員和教育人員平均退休年齡，以支領月退休金者之平均年齡計算；軍職人員平均退休年齡，則以支領退休俸者之平均年齡計算。

生活及就業狀況調查報告》(2020)則顯示，我國勞工預計退休平均年齡為 61.6 歲，較 2019 年多 0.5 歲[8]。整體來說，我國近年中高齡年齡層之勞動力參與率雖些微上升，但目前我國平均退休年齡仍低於法定退休年齡。

值得一提的是，相較於亞洲其他工業先進國，我國的勞動力參與率亦較低⁶。表 2 為我國與其他亞洲工業先進國家在勞動力參與率年齡別及性別之比較，首先從整體的數據觀之，我國平均勞動力參與率為五國之中最低：男性為 67.3%，女性為 51.4%。其次，與其他國家相比，我國在 25-49 歲的勞動力參與率的表現上，雖然在性別上略有不同，但和其他國家的差異並不明顯；但我國 50 歲以上的勞動力參與率，卻不分男女都呈現急遽下降，且明顯低於亞洲鄰近國家。最後，從統計資料也可發現，我國在 15-24 歲這個年齡層的勞動力參與率除了略高於韓國之外，亦皆低於新加坡、香港與日本，顯示我國的年輕族群較晚進入勞動市場[9]。

表 2 我國與亞洲其他國家勞動力參與率之比較

單位：%

	中華民國		韓國		新加坡		香港		日本	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總計	67.3	51.4	73.5	53.5	75.4	61.1	67.5	55.0	71.4	53.3
15-19 歲	11.8	7.6	7.6	9.0	17.5	12.4	11.4	11.7	19.7	22.1
20-24 歲	60.0	57.7	44.6	52.1	59.3	62.9	59.8	60.2	74.8	76.3
25-29 歲	95.3	92.7	76.7	76.3	90.0	90.1	91.4	87.2	94.1	85.1
30-34 歲	98.0	87.6	90.6	67.2	96.8	88.3	95.7	80.6	95.7	77.5
35-39 歲	97.7	81.0	93.4	61.7	97.8	82.7	96.2	77.5	96.1	76.7
40-44 歲	93.0	74.5	93.6	64.2	97.3	81.2	95.1	74.6	96.2	80.2
45-49 歲	95.1	74.8	93.0	68.8	96.0	80.3	92.8	72.2	95.5	81.4
50-54 歲	87.9	61.5	90.5	69.7	93.9	71.3	90.1	68.4	95.1	80.0
55-59 歲	70.4	42.4	86.6	62.9	87.3	63.3	81.0	56.3	93.2	74.7
60-64 歲	50.2	24.1	74.3	50.2	76.7	50.8	60.5	34.7	84.4	59.9
65 歲以上	12.9	4.5	43.7	26.7	38.7	20.2	18.3	7.2	34.8	18.0

資料來源：本研究整理自勞動部(2020)，2019 年國際勞動統計[9]。

⁶ 2019 年，45-64 歲中高齡者勞動參與率，國際上主要國家以日本 83.6%、德國 82.0%、新加坡 77.9%及英國 77.6%較高，我國僅 63.5%；65 歲以上高齡者勞動參與率各國差異較大，以韓國 34.0%最高、新加坡 28.7%次之，日本 25.3%居第三，而我國目前為 8.3%。(勞動部，2020) [9]。

因此，在「高齡少子化」的狀態下，若提早離開職場的現象仍持續存在，且未來退休人力如未再投入勞動市場，則我國勞動市場將因為適齡工作人口「晚入早退」的問題，導致勞動市場人力短缺，種種因素都將造成政府財政負擔日益加重。

第二節 研究目的

高齡化趨勢已經舉世皆然，面對勞動力老化與勞動力短缺的情形，經濟合作暨發展組織（OECD）與歐洲聯盟（EU）建議推動各種活躍老化的觀念，希望透過新的人力運用策略，促進中高齡工作者延長工作生涯，藉以減少國家支應退休金支出造成的財政壓力。

舉例來說，德國於2009年進入超高齡社會，面對勞動力結構老化的不可逆勢，提出五大行動主軸：（1）形塑就業機會：例如「IT 50 plus」方案，協助資深員工發展ICT專業能力，經由訓練與線上專家支援，讓失業人才能獲得專業證照與就業機會，（2）鼓勵高齡人口創業，（3）提供終身學習機會，（4）鼓勵參與志工活動，（5）強化高齡人口健康照護[10]。鄰近的日本和韓國也面臨「少子高齡化」的衝擊。日本極力推動企業再僱用方案，於2006年制定「改正高齡僱用安定法」，以法律規定企業階段性延長退休年齡至65歲[11]；韓國於2013年提出延長退休年齡與再僱用方案，以促進高齡者再就業、開展社會貢獻[12]。

我國適齡工作人口在勞動市場中有「晚入早退」的現象。「晚入」主要受到少子女化及高等教育普及的影響，使我國青年平均初入職場年齡愈來愈高。而「早退」的成因複雜，與工作者個人的財務、健康、生涯規劃、勞動市場的僱用偏好和我國退休制度等均有相關。我國的強制退休年齡自2008年修法後，已獲得基本的保障至65歲。於2020年12月開始施行之「中高齡者及高齡者就業促進法」，更訂定了禁止年齡歧視專章，確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益，亦將就業促進工具補貼對象，擴及至65歲以上高齡者，獎勵雇主繼續僱用或回聘退休高齡者；並由中央及地方主管機關協力推動銀髮人才服務，鼓勵銀髮人才及退休者重返職場傳承經驗。然而，即便法源有據，我國中高齡者與高齡者再就業的比例仍然不高。大致可以從「個人層面」和「環境層面」對此

現象進行剖析（如圖3所示）。在個人層面上，除了因年齡導致體耐力下降之外，技能落差、欠缺合適的職缺以及退休後再就業的意願不高等，皆為影響中高齡者與高齡者再就業的個人層面之因素。從環境層面上來看，除社會觀念對於長者在年齡上的刻板印象外，相關就業資源尚待開發、非典型就業機會較少以及照顧服務資源尚待建置等限制，往往也影響了中高齡者與高齡者再就業的機會與意願。



圖 3 中高齡者繼續工作／再就業面臨之問題層面

面對高齡社會，今本部將「促進中高齡者就業」列為施政重點，積極推動各項協助措施，更積極推動「中高齡者及高齡者就業促進法」，期建構友善就業環境，活化中高齡者及高齡者人力運用。2020年12月4日正式啟動的「中高齡者及高齡者就業促進法」法案共計9章45條，主要精神希冀面對高齡社會，能實踐「禁止年齡歧視」、「穩定就業措施」、「促進失業者就業」、「支持退休後再就業」、「推動銀髮人才服務」以及「開發就業機會」等目的。然目前仍有許多挑戰有待解決，如：現行退休制度可能為延緩退休之反誘因、產業結構不利於高齡者就業、職場環境對中高齡者及高齡者不夠友善、社會觀念對於長者外出工作存有負面觀感、以及個人觀念與家人反對等種種複雜因素，仍不利於中高齡者及高齡者就業。

有鑑於此，本研究將聚焦於「中高齡者及高齡者就業」，提出進一步的探討。首先，在勞動市場中身為勞動供給者角色的中高齡者及高齡者，並不能以單一角色視之。也就是說，中高齡者及高齡者人力當中，不僅存在完全沒有意願重返職場的中高齡者或高齡者，也包含非自願性失業者。其次，中高齡者及高齡者等人力，在勞動供給的面向上也有所不同，除了屬於勞力型的基礎技術人力外，中高齡者及高齡者等人力也存在

具備一定技能的高階專業人才。因此，本研究將以此概念為主軸，針對中高齡及高齡者在「重返勞動市場意願之差異性」以及中高齡者及高齡者在「勞動供給條件之差異性」，分別就「政策建議」、「資料分析」、「職場指引」等三個面向，進行檢視與研究，以提供本部在「中高齡者及高齡者就業促進法」後續子法的配套措施做政策參採。

第三節 名詞解釋

本研究計畫相關名詞之定義是依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第三條之定義為準：

- 一、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人。
- 二、高齡者：指逾六十五歲之人。
- 三、受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資之人。
- 四、求職者：指向雇主應徵工作之人。
- 五、雇主：指僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

第四節 研究架構

本研究係根據「中高齡者及高齡者就業促進法」第6條、第7條及第9條內容之重點，為推動中高齡者及高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，辦理供需服務評估、職場健康、職業災害等調查研究並進行性別分析，並藉以訂定中高齡者及高齡者就業計畫，推動中高齡及高齡者就業。鑑此，以下將分別針對三項子計畫進行說明，並於最後彙整總結以供政策參酌。

誠如前述，中高齡者與高齡者是否願意重返職場，由行政院主計總處《人力運用調查報告》(2020)之資料顯示，15-64歲非勞動力中曾經在2019年間找過工作者，有高達58.25%的中高齡者(45-64歲)「認為無工作機會」，「認為本身資歷限制而無合適工作機會」的中高齡者(45-64歲)亦高達47.00%^[13]。顯示為了因應超高齡社會，適合中高齡者及高齡者的職缺，尚待開發。鑑此，本研究首先針對中高齡者及高齡者相關的退休後

再就業政策、特定行業與工作內容之就業、提升受僱機會等議題，進行調查，並蒐集國內、外相關就業案例，進行分析與整理（第二章）。其次，透過勞就保、勞退、國保、職災及各項給付等勞工行政數據資料，分析中高齡及高齡勞工的非自願離職再就業的樣貌及影響原因（第三章）。最後，盤點我國政府部會針對中高齡者及高齡者職場指引、就業相關補助、就業服務資源等資料，進一步落實職場指引手冊設計之初步構想（第四章）。至於焦點座談之重點摘錄，則依照議題架構與重點內涵整理於第五章。本研究之研究主旨以及相關內容如圖4所示。



圖 4 計畫目標、研究重點與執行內容

第二章 中高齡者及高齡者就業促進政策相關文獻

本章針對中高齡及高齡者就業之相關政策進行蒐集與彙整，做為後續資料分析處理以及職場指右手冊的基礎依據。考量中高齡及高齡者在個人條件之差異，在蒐集文獻之際也盡可能納入「基層技術人力」與「高階專業人才」之差異性。

就我國而言，透過本部統計處網站 (<https://www.mol.gov.tw/statistics/>)，蒐集國內有關中高齡者的調查研究報告、就業統計資料、性別研究調查報告等資料。在本所 (<https://www.ilosh.gov.tw/>) 網站中，在「各年度研究報告」中，針對「高齡」相關研究議題，從 1994-2019 年度已經有 20 筆研究報告，如：2019 年度出版「中高齡職業環境安全設施探討研究」、「中高齡及高齡失業勞工再就業的影響因素分析研究-運用勞工行政資料與人工智慧技術分析」；2018 年度出版的「職能中高齡勞工人因工程探討研究」等。此外，本研究亦蒐集衛生福利部（衛福部）、國發會、教育部、科技部等相關部會，有關中高齡者及高齡者促進就業相關研究報告及政策方案，進行資料蒐集彙整。

就國際組織而言，本研究蒐集國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 提出有關中高齡者就業促進之政策報告。ILO 提出有關中高齡促進就業相關之公約及建議書，顯見其組織自 1933 年來積極著手推動老年保險給付，從工、商業受僱者開始，逐步擴張到農業部門、外國勞工、海上船員等；1952 年提出重要的第一〇二號社會安全最低基準公約，擴大保險給付領域；1967 年的公約及建議書則進一步詳細規定對失能、老年、遺屬之權利保障[14]。

經濟合作發展組織 (Organization for Economic and Co-Operation Development, OECD)：OECD 的「就業、勞動暨社會事務委員會」(The OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, DELSA)，於 2006 年 1 月 17 日研提「活得越長、工作越久」(Live Longer, Work Longer) 的政策報告書，期許各國制定政策，鼓勵中高齡就業者持續就業。報告中指出，為因應高齡化社會之來臨，各國除應盡力推動社會安全制度外，也應延後退休年齡並促進中高齡就業；「活得越長、工作越久」政策報告書所提之主要對策包括：減少提早退休之誘因、去除雇主不合宜態度、採取多元就業

方式，以及提升中高齡者就業能力[15]。就主要發展國家而言，從韓國勞動就業部網站[16]蒐集到韓國政府目前最新的勞動就業政策，以及近三年的勞動成果報告，了解韓國目前就業市場的最新趨勢。新加坡的人力發展部[17]負責新加坡勞工職能培訓相關方案的制訂，以及中高齡勞工的相關培訓、技能培養的相關法案。美國勞動部網站[18]則提供了全國性的法案以及相關勞動力的資料統計，亦提供了許多委外研究的成果彙整，提供了美國整體中高齡勞動市場一個整體的概觀。

此外，本章透過不同的研究搜尋引擎如：Ebsco host、SSCI-Search、「CEPS 中文電子期刊資料庫」、「Google 學術搜尋」等搜尋引擎，蒐整近 5 年（2015-2020）的資料，以「退休年齡」、「退休後再就業」、「性別友善就業」、「中高齡勞動」、「中高齡人力資源」、「中高齡職能發展」、「中高齡就業促進」、「職務再設計」、「職業安全設施與輔具使用」、「就業服務機構及銀髮人才服務據點責任事項」等關鍵字，進行資料的搜尋。圖 5 為本章分析架構與資料來源，針對各項議題透過不同的區域蒐集相關資料進行彙整，分別包括我國的官方機構、國際組織（國際勞工組織 ILO、歐盟、OECD）、亞洲國家（日本、韓國、新加坡）及歐美國家（英國、美國）等。

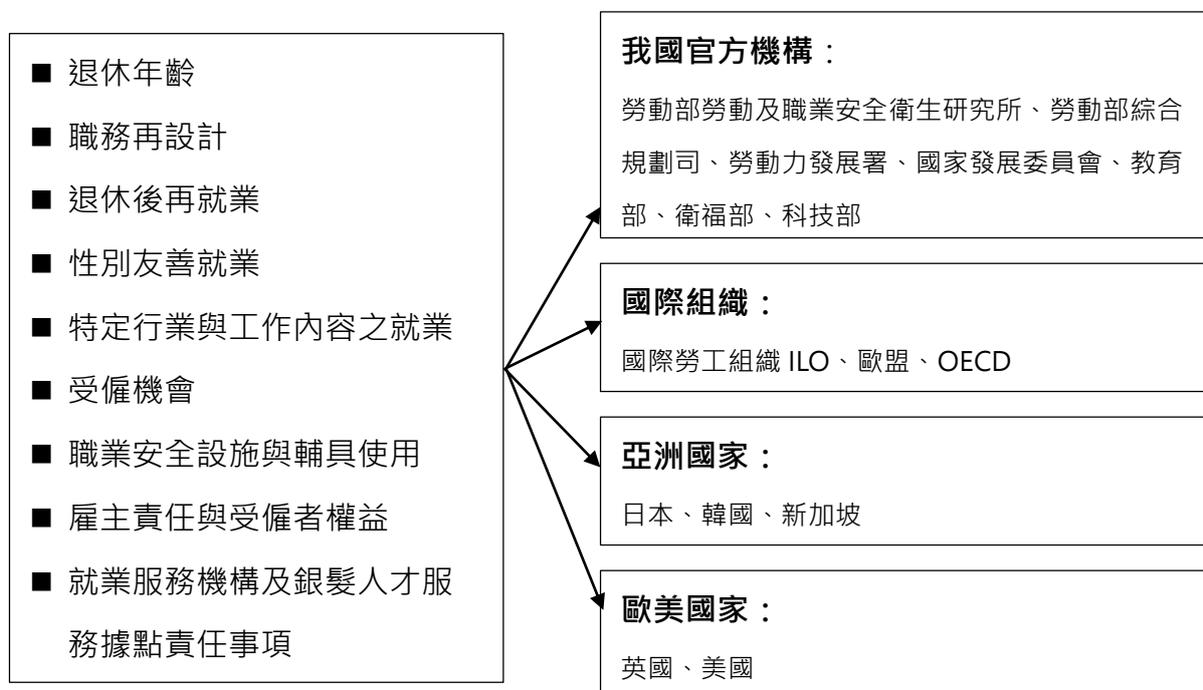


圖 5 文獻資料來源蒐集架構圖

整體而言，根據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 6 條、第 7 條及第 9 條內容之重點，為推動中高齡者及中高齡者就業，應蒐集中高齡者及高齡者勞動狀況，供需服務評估、職場健康、職業災害等調查研究。本章節蒐集、盤點我國政府各部會及專家學者之相關政策、計畫、研究報告等，並就上述政府統計資料、政策計畫、及專家學者提出的研究文章資料，分別就我國對中高齡者及高齡者就業促進政策措施；延緩退休年齡政策；職務在設計政策；退休後再就業；友善就業環境；特定行業與工作內容之就業；提升受僱機會；職業安全設施與輔具使用；推動雇主責任、受僱者權益、公立就業服務機構及銀髮人才服務據點責任等主要議題進行說明（參第一節至第九節），最後一節提供本章小結。

第一節 臺灣中高齡者及高齡者就業促進政策措施

面對高齡化社會，政府各部會皆提出相關政策方案。我國中高齡就業政策內容架構最完善的是 1999 年的「促進中高齡者就業措施」，主要是協助有工作能力及工作意願之中高齡者，其就業能力再開發、轉業，及退休後再就業，並排除其就業障礙。同時配合經濟發展之需要，充分運用我國人力資源。「促進中高齡者就業措施」之主要措施分為工作機會之維持、就業能力之培養、就業服務之提供等三大類。

而「就業促進津貼實施辦法」於 2002 年頒訂，措施包含臨時工作津貼、求職交通補助金、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼等，是為協助特定對象失業者與非自願離職者再就業的重要措施。適用對象包含非自願離職者、與「就業服務法（就服法）」第 24 條所列特定對象失業者（目前包含獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人、更生受保護人、其他經中央主管機關認為有必要者等），對於中高齡者於再就業的過渡期間，有相當之助益。

2007 年發布的「職場學習再適應計畫」，適用個案包含僱用年滿四十歲至六十五歲失業者的用人單位。補助用人單位管理訓練津貼每人每月 5,000 元，及職場學習及再適應津貼每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給，最長 3 個月，協助長期失

業且弱勢之中高齡者就業準備及就業適應，進而協助其重返職場。

爾後行政院於 2008 年公告「高齡化社會勞動政策白皮書」[19]。此政策白皮書揭示以「有活力的老年」與「有生產力的老年」作為兩個政策理想：以追求「有活力、能自主、有機會、可參與、得尊嚴」為個人面向的五大發展願景；以「促成社會參與、提高社會品質、縮小貧富與城鄉差距、追求永續發展、落實世代正義」作為五大社會面向發展願景。為達成上述願景與理想的實現，「高齡化社會勞動政策白皮書」提出四項策略及十一項重點計畫，期待透過策略運用及計畫實施，達到建構勞動市場「友善職場」及「多元選擇」的目標。四項策略包括：制度環境改革策略、雇主誘因與勞動需求滿足策略、政府與民間合作的服務策略，以及勞工生涯與就業需求滿足策略等。

2009 年開始推行「微型創業鳳凰計畫」，其目的是提昇我國婦女及中高齡國民勞動參與率（勞參率），建構創業友善環境，協助女性及中高齡國民發展微型企業，創造就業機會，提供創業陪伴服務及融資信用保證專案。該計畫協助 20-65 歲婦女及 45-65 歲中高齡者，取得低利免擔保的創業貸款，貸款金額最高新臺幣 100 萬元，貸款期限最長 7 年，提供免保人、免擔保品且前 2 年免息的措施，並推動全方位的創業諮詢輔導陪伴服務計畫，包含一系列免費創業研習課程，及完善的免費創業顧問諮詢陪伴機制。

於 2010 年頒布「就業保險促進就業實施辦法」，提供僱用獎勵措施以提升企業競爭力，降低人事成本，有僱用就業服務中心推介之失業者的雇主，每個月可獲得政府獎助；同時，也提升弱勢失業者就業率及穩定就業，達到勞雇雙贏之目標。此措施針對的對象為民營事業單位、團體或私立學校身分之雇主，雇主如僱用經公立就業服務機構推介之中高齡者，依僱用人數每人每月發給雇主新臺幣 1 萬 2,000 元或每人每小時 65 元，最長以 12 個月為限，增加雇主僱用之誘因，協助中高齡者（年滿 45 歲至 65 歲）順利就業。

2011 年公布「缺工獎勵計畫」，辦理鼓勵失業勞工受僱特定行業的津貼補助，其目的為鼓勵失業勞工受僱特定行業從事工作，紓緩特定行業缺工情形，並兼顧穩定失業勞工就業以及降低國內聘僱外籍勞工之目的。該計畫針對的對象包含：待業期間達 30 天以上的失業者、經就業服務機構評估為有需要之失業者、受僱從事機構照顧服務工

作且受過專業訓練並取得證明之勞工，依工作期程補助金額每月 5,000-8,000 元。

2013 年推出「跨域就業津貼」，其目的為增加失業者到外地就業的機會，減少因距離所導致的就業障礙，盼能積極協助跨域就業意願低的弱勢失業者重回勞動市場就業。其補助內容包含搬遷津貼、租屋津貼與異地就業交通津貼。該方案之受惠對象為失業期間連續達 3 個月以上的失業者、與非自願性離職之失業被保險人，並且該就業地點與原日常居住處所需距離達 30 公里以上。同年啟動的「明師高徒計畫」，計畫目的雖是培訓且年滿十五歲以上二十九歲以下，非在學之未就業青年，但透過師徒制的訓練方式，間接地達到了世代間經驗交流與知識融合。其運用訓練自主化、彈性化、個別化及長期訓練機制等特色，將隱藏於民間之師徒教導學習管道予以制度化，並跳脫正規教育方式，透過嚴謹之適訓評估，提供客制化之訓練，由師徒間自主議定訓練內容，做為技術與經驗傳承之訓練管道，並促進青年就業。

而在 2015 年訂定「中高齡者職務再設計計畫」(該計畫已於 2020 年 3 月 26 日廢止，改為「推動職務再設計服務計畫」)，其理念是為了因應中高齡者在勞動市場競爭力較為弱勢，期能協助事業單位建構一個人性化、友善及安全的職場環境，並得以協助中高齡者突破生理及心理上之限制，獲得適性及穩定的工作，以發揮中高齡者的職場優勢。該方案的適用對象是經濟部依「因應貿易自由化產業調整支援方案」，認定加強輔導型產業、可能受貿易自由化影響產業或受貿易自由化影響產業事業單位之年滿 45 歲至 65 歲中高齡在職勞工，與其他在職勞工經評估後，認定需要協助者。中高齡者職務再設計計畫，將提供事業單位專業的職務再設計諮詢服務、給予補助及獎勵措施，也會培訓專業的中高齡職務再設計人員，以提供須協助者穩定的服務。

本部將促進中高齡者就業列為施政重點，積極推動各項協助措施，並推動「中高齡者及高齡者就業促進法」，期建構友善就業環境，活化中高齡者及高齡者人力運用。本部研訂「中高齡者及高齡者就業促進法」，自 2016 年 10 月成立立法小組，並廣納各界意見，邀集民眾、勞資團體、專家學者、地方政府及各部會召開數場座談會、專家學者及相關諮詢會議完成法案初稿，於 2018 年 10 月 31 日送行政院審查，經 2019 年 7 月 25 日行政院第 3661 次院會討論通過，2019 年 7 月 26 日送立法院審議，2019 年 11 月

15 日立法院三讀通過（2019 年 12 月 4 日總統公布，原訂於 2020 年 5 月 1 日實施，但 2020 年 4 月底本部發布新聞稿宣布暫緩實施）。該法案共計 9 章 45 條，重點內容如下（許致軒，2019）[20]：

- 一、禁止年齡歧視：規範雇主不得年齡歧視、雇主合法抗辯理由、對申訴員工不得為不利處分及雇主賠償責任等事項。
- 二、穩定就業措施：提供職務再設計、在職訓練等措施協助續留職場，獎勵雇主繼續僱用中高齡者及高齡者、鼓勵雇主透過工作分享促進世代合作。
- 三、促進失業者就業：鼓勵雇主依人力需求辦理職前訓練，並獎勵進用失業之中高齡者及高齡者；提供創業輔導、研習課程及貸款利息補貼，協助中高齡及高齡者與青年共同創業。
- 四、支持退休後再就業：鼓勵退休者貢獻專長及所學，傳承經驗予青年，進行世代交流，規劃提供退休再就業準備，建置退休人才資料庫，並放寬雇主得以定期契約僱用 65 歲以上者。
- 五、推動銀髮人才服務：中央推動銀髮人才服務，開發適合中高齡及高齡之就業機會，倡議推廣中高齡及高齡人力運用議題；地方政府得成立銀髮人才服務據點，開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會。
- 六、開發就業機會：規劃開發職缺、表揚進用中高齡及高齡者績優單位、提供雇主人力運用指引等措施。

與現行促進中高齡者及高齡者就業相關措施相較，「中高齡者及高齡者就業促進法」訂定禁止年齡歧視專章，確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益；將就業促進工具補貼對象擴及 65 歲以上高齡者，獎勵雇主繼續僱用或回聘退休高齡者；並由中央及地方主管機關協力推動銀髮人才服務，鼓勵銀髮人才及退休者重返職場傳承經驗。

郝鳳鳴（2017）[21]針對勞動法及就業促進方面提出以下建議：高齡社會的勞動參與不應該排除高齡者，由於工作亦為高齡者之基本權利，不僅不應該排斥或歧視高齡工作者，更應該放寬規範管制，彈性規範勞動條件、退休條件與年金給付等事項，以利於引導改變工作型態或鼓勵調整職務，以適合中高齡者及高齡者就業。

綜上所述，政府各部會也提出相關政策方案，從 1999 年開始「促進中高齡者就業措施」至 2019 年通過的「中高齡者及高齡者就業促進法」，皆是促進中高齡者及高齡者就業／再就業的政策方案，欲協助有工作能力及工作意願之中高齡者及高齡者就業能力再開發、轉業，及退休後再就業，並排除其就業障礙。

第二節 延緩退休年齡政策

隨著醫藥的進步與發達，國人的平均壽命不斷延長。依據本部提出的《2019 國際勞動統計》(2020) 報告指出，各主要國家男性及女性平均壽命均逐年提高，且女性平均壽命高於男性。就我國而言，男性平均壽命由 1998 年 73 歲提高至 2018 年 78 歲，增加 5 歲；而女性則是由 79 歲提高至 84 歲，亦增加 5 歲[9]。

表 3 2013-2018 年主要國家平均退離勞動市場年齡和官方退休年齡

單位：歲

國家別	男性		女性	
	退離勞動市場	官方退休	退離勞動市場	官方退休
中華民國	64.6	61.0	61.0	61.0
韓國	72.3	61.0	72.3	61.0
英國	64.7	65.0	63.6	62.7
日本	70.8	65.0	69.1	64.0
美國	67.9	66.0	66.5	66.0

資料來源：本研究整理自勞動部（2020），2019 年國際勞動統計[9]。

附註：(1)官方退休年齡為可領取年金年齡，官方退休年齡係為 2018 年資料。

(2)中華民國「勞動基準法」規定勞工年滿 65 歲雇主始得強制其退休、勞退新制得領月退休金年齡為 60 歲，勞保老年年金法定請領年齡自 2009 年至 2017 年為 60 歲，2018 年提高為 61 歲，2020 年提高為 62 歲，2022 年提高為 63 歲，2024 年提高為 64 歲，2026 年以後為 65 歲。

(3)一般「退休」係指領取一筆退休金後停止主要工作，但不一定從此退離勞動市場，可能再開創第二個事業，或找到新工作，仍從事有報酬的工作，而退離勞動市場係為排除前述原因，完全不再進入勞動市場。

(4)我國 2014-2019 年平均退離勞動市場年齡男性 64.9 歲、女性 61.0 歲。

由表 3 可以發現我國官方退休年齡和韓國一樣，為表內五國中最低。然而，我國

勞工退離勞動市場之平均年齡較他國來得早，和韓國勞動市場相比差了 10 歲左右。

有鑑於平均壽命延長、人口結構改變及政府財政負擔加重，目前世界各國多朝向延後退休年齡的方向研擬新政策。許多國家紛紛將法定退休年齡往後延至 65 歲；而德國及新加坡預計將法定退休年齡延後至 67 歲；英國更是計畫延後至 69 歲，而且預計從 2020 年起約每十年向上調整一歲。我國亦然，「勞動基準法（勞基法）」第 54 條於 2008 年因應平均壽命之提高，而進行條文修正，將我國法定退休年齡由原本的 60 歲延長至 65 歲，期能收到預期的效果；另外，我國老年年金給付之法定請領年齡自勞保年金制度 98 年 1 月 1 日施行日起，第 10 年提高 1 歲，其後每 2 年提高 1 歲，提高到 65 歲為上限[22]。

以日本為例，厚生勞動省於 1971 年制訂「高齡者僱用安定法」(Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons)，透過全面性的作法確保中高齡者的就業安定，並明訂退休年齡、推動持續僱用，以確保退休者有繼續工作的機會；1986 年則再大幅度修正「高齡者僱用安定法」，將退休年齡延至 60 歲，使得該法有「60 歲定年制法案 (Age 60 Teinen Act)」的稱號[23][24]。1990 年再度修正「高齡者僱用安定法」，制訂「高齡者職業安定對策基本方針」，邀請雇主應盡力僱用屆齡退休但仍有工作意願的員工至 65 歲；1994 年再次修訂法案，強制規定企業之定年年齡不得低於 60 歲；2000 年修正為企業延後強制退休年齡至 65 歲，並提出「持續僱用」(continued employment)，要求雇主必須保證勞工可以工作到 65 歲。2012 年再次修改，此次修訂有兩大重點：首先為刪除原事業單位需透過勞資協商訂定之高齡繼續僱用基準之作法。其次為擴大企業集團繼續僱用制度，並公布未善盡推動高齡僱用保障措施之企業名單及厚生年金給付年齡之配套措施[25]。2019 年日本政府發布旨在確保有意願的高齡者能工作到 70 歲的「高齡者僱用安定法」修正案概要，做為企業的選項，並列舉 7 項內容。除了要求企業將退休年齡延長至 70 歲之外，還將推動實現赴其他企業的再就業和創業支援。在企業推進的 7 項選項中，在同一家企業內維持僱用的選項有 3 個：(1) 延遲退休、(2) 取消退休、(3) 基於合同工和委託等形式的再僱用；日本政府還將為高齡者在原公司外獲得工作機會而提供支援，包括 (4) 到其他企業再就業的支援、(5) 提供以自由職業工作的資金、(6) 創業支援、(7) 提供 NPO (非營利組織) 活動得資金[26]。

詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟（2015）[27]研究報告指出，若從歐、美、日、韓等國家的延後退休或就業促進政策來看，雖然各國實施各項措施所要解決的問題及背景、政策目的皆略有不同，但是唯一相同的是，希望可以延長高齡勞動者留在勞動市場的時間，據此提出許多不同的對策。其中，以反年齡歧視最受重視。歐美國家則是從平等的觀點看待中高齡就業，因此僅提出反年齡歧視之就業平等規範，而亞洲國家則是除了禁止年齡歧視之外，更增設高齡者就業促進專法來推動相關措施，但較少提到與就業平等法的競合。此外，由於歐洲國家年金制度在過去曾有提早退休的機制，因此多半透過年金改革來增加延後退休的誘因，與亞洲國家的政策背景有所不同。但為了促進中高齡就業，先進國家所提出的措施大抵相同，包括：就業服務、職業訓練、創業輔導、職務再設計、彈性工作條件、僱用補助、青銀合作、健康促進等。

吳惠林、杜英儀（2014）[28]的研究報告指出，法定退休年齡延後至 65 歲的同時，2008 年我國勞保老年給付申請的平均年齡卻是 56.5 歲左右，退休之後很可能就此退出勞動市場。另外，我國每年新生兒出生數已降到 20 萬人不到，若這群中高齡或高齡者從此不再參與勞動市場，這無疑將對社會造成極大的衝擊，未來我國將面臨 15-65 歲的主要勞動力總數減少的壓力。因此，中高齡者延後退休、高齡者重返勞動市場勢必成為勞動力減少的重要解決管道之一。

對於延後退休年齡的相關議題研究，林宗弘、林文正（2020）[29]則指出，無法有效提升高齡者世代的勞動參與，是臺灣延後退休年齡可能面臨的重大困境。首先，在傳統產業外移或經濟衰退的情況下，雇主很可能採取優惠提前退休、資遣資深高齡員工，或以臨時工身分回聘資深員工等策略來降低人事成本；其次，雇主可能採取違法策略進行工作調動或減薪等職場歧視，迫使資深高齡員工自願離職或提早退休、抑或是在聘僱員工時加入年齡歧視限制；第三，面對職業風險較高的行業，就算有工作機會，中高齡員工往往缺乏工作意願；最後，有家庭照護需求的中高齡勞動者，也可能選擇照護家人而退出勞動市場。

整體而言，為因應少子高齡化的影響，推動延後退休相關政策，最重要的是有相關的配套措施，例如：先進行政策宣導，待企業、勞工、一般民眾有了初步認知之後，再

逐一推動一系列相關措施與作法。

第三節 職務再設計政策

依據美國僱用機會平等委員會（U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）對於「職務再設計」的定義為：在就業當中，任何工作環境、方法或狀況的改變或調整，以使身心障礙員工得以順利完成其主要職務工作。職務再設計的目的在於移除工作上的障礙，保障一般國民的就業權，因此職務再設計服務最早便與身心障礙者就業促進的措施相關[30]。

歐盟職場健康促進網絡（The European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP）在 2006 年所出版的「高齡勞工就業促進年度報告書」中指出，建構適合中高齡工作的政策方向應包括[31]：

- 一、作業環境的人體工學重新設計，以符合中高齡工作者的身心機能，例如改變辦公室的設備與配置方式，以減少工作者身體姿勢的反覆移動或是出力的強度。
- 二、提供健康教育與健康服務，例如辦理健康講座、在企業內設置運動空間與設備、辦理定期健康檢查並提供健康諮詢等方式，以提升中高齡工作者的健康意識、知能、與身體鍛鍊的機會。
- 三、配合目前產業技術發展趨勢辦理職業訓練，以增進工作專業能力，促使中高齡能夠得到更好的職業生涯發展。
- 四、工作組織重新調整以增加工作的豐富性，例如從管理制度上鼓勵員工持續學習與主管和員工之間的相互回饋，舉辦工作輪調制度以增加工作過程的學習性與挑戰性。
- 五、工作時間的重新安排以符合高齡工作者的身心狀況與社會需求，例如減少輪班（特別是夜班）、安排較具彈性的兼職工作等。
- 六、協助部分失能員工與工作職務的重新整合，由於中高齡工作者可能逐漸會因為一些慢性疾病而失去部分功能，企業應設計多階段工作任務，協助部分失能工作者接受其工作限制並安排至符合其能力的職務。

七、建立互助、尊重長者的職場文化，特別反映在主管對待員工的態度上，企業管理方式，若能重視員工個別差異與特殊需求，將有助於消弭組織中對於特定群體的歧視。

林顯宗、曾敏傑（1999）[32]綜合各家觀點，將中高齡者職務再設計界定為「經由工作方法的重行設計與安排，使中高齡者因年齡增加所導致的機能喪失，及對工作所造成的不良影響降到最低；另一方面，所有為使年齡增加，帶來的人生經驗等優點積極發揮，所採取工具、機械、工作程序、設計方法等有形生產現場的改變，以及軟體方面包括價值的變革、用人制度的改變等所有促進中高齡者易於工作之作為，均屬於中高齡者職務再設計之範疇。」周玟琪（2008）[33]亦指出，「職務再設計」指涉範圍多元，相關的面向除了傳統物理性的工作環境（包括燈光、螢幕、工作流程等）、亦包括工作條件安排（如工作時間、工作地點、工作福利等）及工作的社會與人際關係（如同事間的互動、與主管的互動、團隊的互動等）。

在美國，職務再設計資源網（The Job Accommodation Network, JAN）[34]是美國職務再設計服務的窗口，由美國勞動部身心障礙就業政策司（Office of Disability Employment Policy, ODEP）設立重要的服務項目之一，透過美國聯邦政府勞動部以及大學等機構的合作，提供給雇主、服務提供者、服務使用者等有關職務再設計的專業諮詢資源。

在南韓方面，自 2006 年起制訂中高齡者就業基本研究，期待能解決產業中可能的勞動力短缺，促進中高齡者就業。南韓政府針對大量僱用高齡者、新聘高齡者、延後退休年齡或僱用退休者的企業將給予薪資補助；此外，也推行「世代工作分享計畫」，由經驗熟練的中高齡退休者擔任年輕員工的導師，藉由青少年填補中高齡者縮短的工時，達到工作分享與世代雙贏的目的[35]；如果雇主有意安裝獲改善工作環境設施和設備，使其更能適合中高齡者之就業安全與就業促進，政府則提供資金的貸款措施[36]。

新加坡 WorkPro 計畫以所有在新加坡註冊或成立的公司、社團和非營利組織為對象，目的在補助其推動針對失業三個月以上中高齡人士的職務再設計、工作安排、教育訓練方案，以協助勞工提高就業能力與完成就業準備 WorkPro 是由人力部（Ministry of

Manpower, MOM) 和新加坡勞動力發展署 (Singapore Workforce Development Agency, WDA) 於 2013 年開始執行的一站式鼓勵企業僱用年長員工三年期計畫—透過各種補貼和激勵措施, 鼓勵雇主僱用和提供有利的工作環境, 以及提高熟齡員工的就業能力。WorkPro 與全國職工總會 (National Trades Union Congress, NTUC)、新加坡全國雇主聯合會 (Singapore National Employers Federation, SNEF) 共同管理與執行, 期程為 2013 年 4 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日、計畫提供資金為 1.7 億新元。其中職務再設計補助部分, 其計畫目的為協助高齡者工作, 經費補助上限為每公司 30 萬新元, 補助內容包含: 自動化設備、諮詢經費、採購與執行年長員工本位人力資源政策與體系的經費、新進用年長員工職能評估費用、僱用年長員工廣告費用等項目[37]。

本部於 2009 年頒布的「推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫」以及 2015 年頒布的「推動中高齡者職務再設計計畫」於 2020 年 3 月 26 日廢止, 將兩個計畫合併成「推動職務再設計服務計畫」。此計畫主要是協助企業組織營造友善工作環境, 協助員工減緩因身心障礙、年齡增長或產業變動等因素所致工作障礙, 增進其工作效能、促進其穩定就業。其中所稱「職務再設計」, 係指「以排除員工工作障礙, 提升其工作效能, 所進行之改善工作設備、工作條件、工作環境、提供就業輔具及調整工作方法之措施」。

根據中高齡者職務再設計作業手冊, 中高齡者職務再設計實際服務介入流程需由雇主向公立就業服務機構(各地方就業中心)提出, 經書面審查核可後啟動職務再設計服務, 經輔導委員與各區專案單位至申請單位職場訪視, 依中高齡者在職場上所遭遇之問題擬定改善計畫, 並協助將改善內容、方式、製作期程及所需費用等, 報請公立就業服務機構核定, 補助範圍包括下列各項改善項目或方法所需費用:(1) 改善工作設備或機具: 促進勞工提高生產力, 進行工作設備或機具之改善。(2) 提供就業輔具: 排除勞工工作障礙, 增加、維持、改善中高齡勞工就業能力之輔助器具。(3) 改善工作條件: 指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等。(4) 調整工作方法: 依勞工特性, 分派適當工作, 調整工作流程、工作方法。(5) 改善職場工作環境: 為穩定勞工就業, 所進行與工作場所環境有關之改善。

吳岱綱、陳盈如、劉家儼、張業婕（2018）[38]的實務研究中提出，藉由行動研究實際介入後發現，若由職務再設計專員主動介入，針對中高齡員工之個別需求分析與改善計畫擬定，確實可提供以人為本的整體改善建議，但應加強與就業中心資訊連結，建立專案管理機制，並簡化中高齡職務再設計服務流程，如此方可提升各事業單位申請意願與滿意度。不過，實務上，我國「職務再設計」的申請政府補助案以硬體設施為主，軟體設施較少，且每案補助上限 10 萬元也讓補助案屬偏小型。

老化是每一個人一生中必定會發生的現象與過程，中高齡者及高齡者因年齡增加而產生的身、心、理改變，包括視力退化、工作壓力、體力變差及對於新的資訊接受較慢等。因此，若能針對中高齡者及高齡者的身心理特性、現有技能，並就工作環境、工作機具、工作方法、工作條件或工作內容等方式進行調整或改善，也可以達到生產效能的目標。

第四節 退休後再就業

近年來，隨著人類壽命的延長，導致退休後的人生也隨之延長。傳統退休觀念已經發生徹底的質變。傳統的退休觀點，認為退休是工作生涯的結束，是養老生涯的開始。然而，當前退休觀點卻認為，退休不是工作生涯的終止，而是轉換另一工作生涯的開始。甚至未來的退休觀點已經完全不同，日本稱為「生涯現役」，是指「終生工作，永不退休」之意，意思是只要活著，每一天皆需要工作。胡夢鯨（2018）[39]提出四大策略：策略一為開發重回職場人力（如：建立漸進式退休制度、退休轉職教育、中高齡再就業整體規劃、中高齡人力再運用媒合平臺、人才資料庫）；策略二為開發青銀共創人力；策略三為開發樂齡產業人力（鼓勵中高齡勞動力投入樂齡產業或微型創業等方式）；策略四為開發老人服務老人的人力（投入長照機構產業、志工人力、家庭照顧人力等）等。

經濟合作發展組織（Organization for Economic and Co-Operation Development, OECD）成立於 1961 年，係根據 1948 年馬歇爾計畫（Marshall Plan）而成立的歐洲經濟合作組織（Organization for European Economic Cooperation, OEEC）演變而來。OECD

向來致力於各會員國的經濟與社會發展，截至 2020 年 9 月止，共有 36 個會員國[40]。OECD 會員國的高齡化人口情形嚴重，成為維持經濟成長與社會福祉的最大挑戰。OECE 會員國的「扶老比」(old-age dependency ratio)⁷在 2018 年是 26%，預計到 2050 年將成長至 43%；2018 年 55-64 歲的中高齡勞參率也較過去上升 8%，使得政府與決策者必須採取手段提升中高齡者及高齡者就業促進方案以維持勞動市場穩定。

OECD 的「就業、勞動暨社會事務委員會」(The OECD Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, DELSA)，於 2006 年 1 月 17 日研提「活得越長、工作越久」(Live Longer, Work Longer)的政策報告書，期許各國制定政策，鼓勵中高齡就業者持續就業[41]。該報告書指出，中高齡就業者面臨之三個主要就業障礙為「財政的不利誘因」、「雇主僱用的障礙」，以及「缺乏就業能力」，為此各國除了應盡力推動社會安全制度外，也應延後退休年齡並促進中高齡者及高齡者就業，主要對策包括：減少提早退休之反誘因、去除雇主不合宜態度、採取多元就業方式，以及提升中高齡者就業能力。

OECD 的 DELSA 於 2015 年提出高齡化與就業政策建議[42]，以及於 2019 年提出「中高齡者的最佳工作：高齡化與就業政策」(Working Better with Age: Ageing and Employment Policies) [43]等報告書，對於中高齡者就業促進政策，有三項主軸建議：

一、加強對中高齡者建立更長期的職業生涯並提供相關的獎勵措施

- (一) 確保退休金制度及保險制度的充足性和可持續性。
- (二) 鼓勵中高齡者保持工作與退休的靈活性，如透過促進階段性退休 (phased retirement)，讓生活與工作保持平衡，並允許退休金與工作收入能相結合。
- (三) 禁止雇主強制中高齡者退休或無故資遣。
- (四) 減少仍具有工作能力的高齡工作者提早退休的動機。

二、鼓勵雇主留任和僱用中高齡工作者

- (一) 防止年齡歧視的發生，消除招聘、晉升和培訓過程中的歧視。

⁷ 同圖 1 之說明。

- (二) 在與雇主和員工代表進行密切磋商和合作的同時，設法勸阻或進一步限制雇主的強制性退休。
- (三) 鼓勵雇主透過公共和私人舉措來管理年齡多樣化的勞動力的良好作法，為促進不同年齡之間的知識與經驗交流等。

三、提升員工的就業能力，以期加強中高齡者的就業機會

- (一) 透過提供指導服務，加強中高齡工作者的培訓，並確保對培訓進行調整，以反映不同年齡的員工的經驗和學習需要。
- (二) 向中高齡求職者提供有效的就業援助。
- (三) 透過職務再設計策略，來改善工作條件，提高各年齡段員工的就業品質，加強工作場所的安全和身心健康，減少危險和艱苦的工作的發生。

黃春長、蔡振義（2017）[44]針對中高齡與婦女勞動力再就業進行研究，該研究從供需與意願能力兩構面，歸納國內外中高齡與婦女勞動力再就業關鍵成功要素，包含從解決社會問題為創新起點；以中高齡者與婦女本身專長進行工作設計；符合市場需求的人力供給；完整中高齡者與婦女工作職能訓練課程；配合中高齡者與婦女允許的工作時間，運用多元彈性工作時間；區別中高齡者與婦女的再就業需求與模式。此外，該研究以「分享經濟」理論為基礎之中高齡與婦女再應用創新模式，提出初步想法：分享經濟行動方案係藉由平臺運作的共創價值與價值分享的過程；分享經濟行動方案參與者的互動意願與能力促進平臺運作的價值共創與價值分享；科技驅動的交互效率，有助於分享經濟行動方案參與者的互動意願與能力；分享經濟平臺信任機制的設計與運作，認同信任可提升參與者的互動意願；分享經濟平臺信任機制的設計與運作，程序信任降低參與者疑慮，進而提升交互效率，有助於分享經濟參與者的互動意願與能力；組織間的協同運作是促進中高齡與婦女再應用的關鍵成功因素。

此外，黃春長、鄭淑芳、藍科正（2019）[45]等人運用勞工保險局的勞就保單位被保險人檔、事業單位檔、勞退單位提繳對象檔、就保失業給付檔、就保職訓津貼檔等 5 個檔案，掌握我國籍 2012-2018 年中高齡及高齡勞工、失業勞工等工作樣態。研究結果指出，我國籍中高齡及高齡勞工人數約為 400 萬人，男女性人數差不多，約有 6 成分

布於服務業。非職業工會加保中高齡及高齡勞工人數約為 277 萬人，換句話說，透過職業工會加保的比率約為 31%，比全部勞工的比率高約 9%。以統計檢定及決策樹分析結果來看，影響中高齡及高齡失業勞工再就業的前三層關鍵因素有年齡、性別、行業類型及職業訓練等項目。

馬財專等人（2019）[46]研究指出中高齡及高齡者再就業的優勢及劣勢。「再就業優勢層面」包含：（1）各產業嚴重缺工，人員需求量很大，中高齡者有個多工作機會；（2）部分事業單位提供退休之後再回任之機制；（3）可接受彈性工作之安排，例如時薪制的兼職；（4）中高齡者對工作及同事包容度較高；（5）部分工作技能跨越門檻較低，中高齡者的就業參與上較為穩定；（6）較願意接受在地化之工作安排；（7）配合意願較高，例如在延長工時；（8）節省訓練成本，在技能上不用再花費時間進行技能訓練。「再就業之劣勢」則是包含：（1）跨域就業能力及意願較低；（2）部分需要經由職務再設計才能導入工作參與；（3）許多職場工作充滿風險，工作負荷量大增時體力不計容易產生職災；（4）在照顧產業上容易產生職場轉換上的問題；（5）較難與科技及數位工具產生諧和之協作；（6）部分製造業工時過長及經常加班，容易造成身體上的傷害；（7）部分職場中難以導入科技輔具進行協助。

第五節 友善就業環境

友善職場（Friendly Workplace）係指無歧視、重平等的工作環境，且員工與雇主間能彼此尊重、合作，共同打造一個平權的就業場所，藉此全面照顧員工的需求，避免失去優秀人才，也可提升企業形象。近年來政府單位不斷地透過制度與政策，推廣友善職場之觀念，創造雇主與員工雙贏的局面，在組織內形成一種正向氛圍。企業營造友善職場不但能夠提升員工士氣（worker morale）與增加企業生產力（productivity），亦能使員工更樂於工作、提高其工作表現，有助於留住現有員工，更能吸引或招募新員工。許多國內外文獻也發現實施友善方案的企業，其員工會有較高的組織承諾，亦能降低員工流動率，進而提升組織的競爭力。對員工友善的工作措施（work arrangements）能夠幫助整合與促進工作與家庭的協調性（reconciliation），降低員工在職場就業時對家庭負擔之壓力。

郭建志、胡佩怡、徐嘉珮（2017）[47]透過內容分析、訪談、焦點座談等方式，建立友善職場架構，包含工作友善、生活友善與對待友善等三個向度。該研究認為，友善職場的核心理念為貼近員工的需求，當企業能夠滿足員工在工作、生活與對待三個面向的需求時，將有助於工作安全感（security）的提升，此處的工作安全感，是指心理層面的安全感，即員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，包含：使工作合理，具有適性、激勵；使生活無憂，具有彈性、支持；使對待尊重，表達善意及同理。

馬財專等人（2019）[46]研究指出中高齡及高齡者「友善職場」建構之向度包含：
（1）部分企業存有高度企業社會責任且嚴格遵守勞動法令；（2）組織管理充滿高度人性化管理，在案件的安排上會進行個別化考量；（3）管理者具有高度同理心，瞭解中高齡及高齡者的相關問題，期待在進用過程得以導入相關科技輔助輔具；（4）職場事業單位對中高齡者之觀念與認知相當正確，中高齡勞動者進出較為容易；（5）公部門較樂於僱用退休後之中高齡勞動者。

職場環境包含客觀的工作環境以及主觀的職場文化、印象等，對於勞動者就業選擇、工作意願及效率有直接的影響。現有的友善職場資料大都聚焦於女性工作者與身心障礙工作者，然而我國已邁入高齡社會，中高齡者友善職場議題已越顯重要。環境、工作條件與福利不會因為就職者年齡、性別或其他個人原因發生差別、歧視，既是就業平權的要件，也是友善職場的前提。

性別相關議題亦是中高齡者友善職場的重點，根據 OECD（2019）[43]的研究，縮小勞動力市場活動中的性別缺口（gender gaps）是改善職場環境的主要挑戰，而各個國家在職場性別平等方面的差距相當大且持續存在。

我國年齡歧視較其他國家嚴重，2016 年我國 15-64 歲受僱者就業時遭受年齡歧視之比率為 6.8%，僅低於奧地利（2010 年，8.5%）、德國（2010 年，7.7%），並高於歐盟（2010 年，4.4%）近 2.4 個百分點，且基於資料對象、年齡歧視涵蓋範圍我國受僱者年齡歧視可能更為嚴重，更凸顯此問題的重要性[48]。表 2 顯示，2018 年我國 45-64 歲各年齡組男女間勞參率的差距（20.3%-29.2%）都大於年齡總計組男女間勞參率的差距（16.1%），反映出女性二度就業仍有諸多阻礙；而 65 歲以上女性的勞參率（4.4%）

僅是男性勞參率（13.2%）的 1/3，對照女性平均壽命較男性長，隱示性別友善職場仍有許多改善的空間。

以下為 Posthuma 與 Campion（2017）[49]所匯整之主要職場年齡刻板印象問題與釐清錯誤的迷思：

一、工作表現

一般認為高年齡的員工能力、動機及生產力均較年輕員工為低，然而有不少研究指出工作表現大多數是隨年齡上升的，即使偶有下降的情況一般是很小的下降幅度；在比較不同年齡員工的工作表現差異，同樣年齡層的員工中亦存在很大個體差異。

二、提供工作訓練的回報率

高年齡員工往往被認為較難適應、較少彈性、抗拒改變及缺乏活動，因此提供他們培訓所得到的回報較低；此外年長員工學習能力較低、工作任期較短，也是被認為工作訓練回報較少的刻板印象。

三、僱用年長員工的成本考慮

第三個刻板印象是因為年長員工薪資較高、有更多福利且較接近退休的年齡，會增加公司成本。不過亦有刻板印象認為年長員工工作承諾較高、表現較穩定可靠，不易於短時間內離職。換言之，不同的職場文化中會有不同的觀點。⁸

OECD 指出，年齡歧視、和雇主對於高齡者的消極態度是其持續工作的阻礙，不僅需要推動與執行反歧視的法規，還需要增加現有基於年資設定工資以及僱用/解僱勞動者規則的彈性[43]，以下匯整文獻中促進中高齡者友善職場的具體方案。郭建志、胡佩

⁸ Posthuma 與 Campion 還提出了關於實務上的情況。年齡刻板印象會影響到僱用的決定，年長員工亦會在面對同樣年長的同事時，作出同樣可能受刻板印象影響的決策。若該年長員工本身有更多具體資訊被了解，則會減低刻板印象的影響。某些工作被認定是某特定年齡層的員工適任，如不為該年齡層的人應徵，年齡刻板印象會更嚴重，某些特定行業會更明顯，比如金融、保險、零售及資訊科技等產業。

怡、徐嘉珮（2017）[47]認為友善職場之推動是企業實務管理重要的競爭優勢之一，企業應雙向並行理念傳遞與實務規劃建構內部友善職場，以達成企業領導者與人力資源實務推動者間的共識；政府則應持續推動相關宣導，協助企業認識友善職場的知識。郭建志等指出，雖然隨著領導者或管理高層的理念、企業精神、與經營目標的不同，而有不同程度的動機與資源的投入，然而以提升員工組織承諾與工作績效為目的的友善職場，可從文化、績效與法規三個層面著手：

一、法規：保障工作者之權益與福祉

當法令擁有越明確與具體之定義與規範時，會形成企業界普遍對於相關友善職場實務的認知與理解，提升動機參與與資源投入。然而，其研究所提出之多數友善職場相關主題與實務並未有明確規範的法令。例如，在對待友善部分，法令對於上對下、同仁間、與下對上主題的實務未有明確規範法令；在工作友善部分，缺乏薪資福利、工作設計、工作設備、與職涯發展主題內實務的部分。

二、績效：增益員工的職場中資源

當企業欲激發員工的工作表現時，應考量不同員工的個人需求，排除阻礙員工專注在工作上的阻礙，同時提供豐沛的資源，即為績效層次的友善職場相關實務。

三、文化：員工視職場為歸屬

當企業擁有良好文化層次的友善職場時，可增進組織內凝聚力、組織內社會支持、員工組織認同、與組織公民行為，即為企業的重要資本。

在禁止年齡歧視上，「中高齡者及高齡者就業促進法」有比「就服法」第 5 條更完整的規範，包括：

「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。

前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：

- 一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。
- 二、教育、訓練或其他類似活動。
- 三、薪資之給付或各項福利措施。
- 四、退休、資遣、離職及解僱。」

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 12 條

「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 14 條

「求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。

前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。」

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 17 條

第六節 特定行業與工作內容之就業

除了職場文化、刻板印象之外，特定行業⁹與特定工作內容亦是提升中高齡者及高齡者就業的重要因素。以下將針對三種情況去探討中高齡者在特定行業之工作內容及工作環境等。

首先，是勞動力密集行業的藍領階級。李諭昇、徐傲暉（2009）[50]的研究針對中低階之製造業與服務業的中高齡勞工指出，由於工作內容是勞動力密集、部分職場環境具有一定程度風險，因此應落實這些行業別之工作場所環境改善，並規劃完整的職務再設計機制；該研究結果顯示，中高齡勞工其定期健康檢查及教育訓練比率皆較非中

⁹ 中高齡男性勞工主要分布於製造業、營造業、運輸及倉儲業等；女性中高齡勞工主要分布於製造業、教育服務業、批發及零售業、住宿及餐飲業。

高齡年齡組低；應加強中高齡勞工教育訓練稽查，提升勞工健康檢查率，並加強相關傷害因子（如：跌倒滑倒、切割擦傷、衝撞及被撞等）之預防策略，以及危害因子（如：聲音很大、很熱、二手菸等）、人因工程危害因子（如：手部反覆動作、搬運重物、長時間使用電腦等）的工作環境改善策略；也要研擬女性相關傷害因子（如：跌倒滑倒、切割擦傷、夾傷捲傷等）之預防策略，以及危害因子（如：聲音很大、很熱、灰塵很多等）、人因工程危害因子（如：手部反覆動作、姿勢不自然、長時間使用電腦等）的工作環境改善策略。林冠宇、毛義方（2008）[51]則是探討中高齡清潔服務業勞工身心健康及體能狀況；該研究指出，雖然中高齡清潔服務業勞工之身心健康比年輕的清潔服務業勞工好，體適能、握力值則隨年齡變差，工作中的身體活動並不能均衡各項健康體能，並易導致體能逐漸衰退及罹患慢性病；因此，在職場上應定期舉辦勞工健康檢查掌握勞工的健康狀況，也讓勞工能隨時了解自己的體能狀況，才能對慢性病或是職業病做預防及治療，此外也能依照勞工的體能狀況進而分配於適當的工作單位。

第二是知識密集職場環境（銀行業）的白領階級。De Guzman、Amrad、Araullo 及 Cheung（2014）[52]以菲律賓某公營銀行的 55 歲至 65 歲員工為研究對象，發現老化對記憶及智慧均沒有顯著的影響，而且其智慧程度與感受到被年齡歧視是相關的。智慧較高的年長員工較少感覺到職場年齡歧視，可能由於其對智慧及經驗的運用能更有效因應職場上不同的互動。年長員工的優勢是能為職場累積更多的經驗、不同觀點及智慧。因此，若企業組織破除「年長員工為組織帶來負面影響」迷思，建造「年齡友善職場」的氛圍，將可以進一步透過培訓年長員工學習工作相關新科技等方式，創造高齡者與職場環境的正向回饋。

第三是美國紐約小型企業高齡者僱用經驗研究。馬財專等（2019）[46]之研究認為雖然中高齡者普遍面臨著身心能力衰退、跨域學習意願較低、輔具需求與數位落差等之劣勢挑戰，然其優勢卻會因為行業之勞動力特質與需求而有所差異。

表 4 僱用高齡者的優勢彙整表

優勢	案例說明	行業別
中高齡者技術熟練且經驗豐富	即使是較不需要技術培訓的行業例如零售業、清潔業，員工也可能需要花費很多年時間才能熟悉銷售與產品相關業務。	零售業、清潔業
中高齡保留了企業的知識和網絡	廣告業者透過資深的廣告銷售團隊，延續與累積公司與區域過去幾十年所建立的業務網路，並保持聯絡。服裝業者也有類似情況，中高齡員工是最了解業務的少數人之一，對公司具相當的價值。	廣告業、時裝業
中高齡者於培訓員工扮演關鍵角色	珠寶製造商面臨技術工人短缺的問題，因此利用中高齡員工培訓技能不佳的新進員工。義眼製造商透過中高齡員工進行學徒培訓，並使得方法技術可以流傳。	小型製造業
中高齡者具有生意吸引力	研究者發現在餐廳中，有些客戶會要求讓中高齡員工提供服務，有些業主會特別安排中高齡員工在櫃檯，以吸引中高齡顧客。	餐飲業
中高齡者本身即是企業品牌的一部分	中高齡店員的知識和個人化的客戶服務成為企業品牌的一部分。例如 Rudy's Music Stop 的中高齡員工與顧客分享了他們所經歷的音樂和吉他產業數十年變化的經驗，成為該店特色。	藝術

資料來源：本研究整理自 Columbia University, “The Advantages of Older Workers.”[53]

表 4 為哥倫比亞大學梅爾曼公共衛生學院（Columbia Mailman School of Public Health），研究紐約市不同小型企業的高齡者僱用經驗所整理之僱用高齡者之優勢，值得小型企業雇主參考[53]。例如熟練技術與豐富經驗有助於製造業的教育培訓、社會網絡的掌握有助於廣告與時裝業的業務拓展，而在餐飲與藝術領域，中高齡員工的服務態度與專業可以是商家差異化、乃至個別品牌的一部分。事實上，在部分服務業，已將中高齡員工僱用作為實現多重目標的手段，一方面是社會企業責任的實踐，一方面也利用中高齡員工的優勢打造服務特色，例如麥當勞、摩斯漢堡與日本的 Curve 女性連鎖健身房，整理如表 5。

表 5 企業之年齡友善政策方針與作法

企業名稱	年齡友善政策方針	具體作法
摩斯漢堡	<ol style="list-style-type: none"> 僱用二度就業婦女、中高齡求職者為企業社會責任之一 青銀共融是多元職場文化之要素 	<ol style="list-style-type: none"> 推動中高齡招募計畫，50 歲以上員工已達 12%（我國摩斯） 解除服務生年齡限制，放寬到 70 歲都可加入（日本摩斯） 藉由二度就業婦女、中高齡求職者之經驗傳承予年輕夥伴，以提供顧客更好的服務。 彈性運用熟齡人力資源，一方面建立特色與提供更好的服務，一方面彌補人力短缺
麥當勞	<ol style="list-style-type: none"> 不斷尋找創新的方法，以更好地吸引和激勵其熟齡員工再就業 只要申請人證明身體健康，不同年齡、種族皆有機會獲得工作 	<ol style="list-style-type: none"> 員工退休前的職業生涯輔導 彈性工作時間和兼職工作安排 採用圖示銷售終端（pictorial Point of Sales, POS）系統。其在客戶訂單的同時即直接連接並通知到廚房工作人員，增加熟齡員工提供訂單資訊的效率。（加強科技改善工作場所） 青銀共融與家庭式工作環境
Curve 女性連鎖健身房	從高齡者價值再造的角度建立「退休創業」	<ol style="list-style-type: none"> 許多 Curve 加盟店的負責人是中高齡女性 以需要持續運動的中高齡婦女為目標客群，創造舒適放心的健身空間

資料來源：(1)摩斯漢堡：企業社會責任。[54]

(2)袁世民，2 個原因，讓摩斯愛用熟齡族當店員。《商業週刊》（2019 年 10 月 30 日）[55]

(3)江明晏，摩斯漢堡招手中高齡二度就業 50 歲以上員工占 12%。《中央社》（2020 年 9 月 28 日）[56]

(4)郭振昌（2015），高齡社會與社會政策：新加坡熟齡勞動力發展政策的經驗與啟示。[37]

(5)楊寧茵，日本高齡產業趨勢專家：最夯的退休生活方式—工作三天休四天。《關鍵評論》（2017 年 9 月 10 日）[57]

本節歸納為以下四點。第一，透過特定政策減少體力衰退對於中、高齡勞工生產力的影響。特定政策包含工作場所環境改善、定期健康檢查、教育訓練及職務再設計。而在勞動力密集行業中應實施定期勞工健康檢查，只有勞工隨時了解自己的體能狀況，

才能針對慢性病或職業病做預防及治療，主管亦能依照勞工體能狀況分配工作單位或職務調整，相關措施是抵銷體力衰退、維持勞工既定生產力的前提。第二，建造「年齡友善職場」的氛圍。相對於勞動密集行業，知識密集職場環境也應注意年齡歧視刻板印象，企業組織若能減少或破除「年長員工為組織帶來負面影響」的迷思，營造青銀共融、年齡友善的職場氛圍，將可以創造高齡者與職場環境的正向回饋，進一步維持甚至增加生產力。第三，中、高齡者在中小企業中能夠發揮不同優勢。例如，熟練技術與豐富經驗有助於製造業的教育培訓，社會網絡的掌握有助於廣告與時裝業的業務拓展、穩定客戶關係的維持。在餐飲業與藝術相關行業中，中、高齡就業者僱用可以是建立企業品牌、顧客體驗差異化的一種策略。第四，年齡友善政策方針可以是企業實現多重目標的手段。從摩斯與麥當勞的中高齡友善僱用政策中可以看到，其將中高齡人力資源運用與發展作為企業社會責任的實踐，也同時以中高齡員工優勢發展服務特色。摩斯漢堡以健檢報告而非年齡作為僱用前提之作法，相當於取消年齡的門檻，值得企業參考年齡友善政策。

第七節 受僱機會

在中高齡者受僱機會方面，如何創造中高齡人才就業、活用其人力資源事實上具有相當的空間。OECD（2019）[43]指出，若不採取行動改善中高齡人才的勞動力市場狀況，將可能阻礙生活水平提高與社會支出的增加，而雖然國人平均餘命更長，但相較於30年前，勞動者反而更早離開勞動市場。我國已進入高齡社會，65歲以上人口所占15歲以上人口之比重逐漸增加，然而45歲以上者，年紀越高則勞參率越低。我國自50-54歲年齡組開始，勞參率明顯偏低，中高齡就業率並明顯低於日、美、韓等國家[9]。林逸凡（2016）[48]認為，有兩個數據值得關注，第一是我國進入率偏低，我國2013年55-64歲受僱者進入率為0.8%，可能原因是中高齡就業較穩定或中高齡缺乏工作誘因、轉換工作較為困難；第二個是我國65歲以上失業率遠低於其他國家、為0.2%，是由於該年齡組就業較為容易，或係因該年齡組於失業或退休後因較難找到工作，直接退出勞動市場所致，則尚需其他資料加以驗證。林國榮等人（2017）[58]的研究指出，中高齡者受僱機會面臨下列挑戰：（1）多數事業單位不會為中高齡勞工制定特別措施來協助中高齡勞工的就業。部分受訪企業表示，基於公平性，不會有針對中高齡員工的特別

措施。(2) 受僱機會受到年齡與歧視的限制。一方面是雇主對於中高齡求職者的年齡顧慮，二方面是本身的健康因素，包含年齡提高導致體能上的退化。

黃春長、蔡振義（2017）[44]指出，雖然政府致力於改善中高齡與婦女的勞動力參與率，我國的中高齡與婦女勞動力參與率低於先進與部分的亞洲國家，特別是中高齡婦女再就業呈現「倒 V 字形」趨勢，而非他國婦女就業所呈現 M 字形雙高峰趨勢。林逸凡（2016）[48]的研究指出，我國不同年齡組的薪資差距呈現高原型，故於勞工邁入中高齡時，其薪資相對於其勞動生產力為高，影響雇主留用意願之面向上，我國應較輕微¹⁰；此外，我國目前無類似法國特別針對提高雇主解僱中高齡勞工成本之勞動保護法規，不會有勞動保護法規面向的影響。在中高齡者受僱機會議題上，僅僅是提高其持續工作的動機是不夠的，更應該聚焦於透過制定更具包容性（inclusive）的高齡和就業相關政策，創造鼓勵雇主僱/留用中高齡者以及提供更好工作的誘因[43]。林國榮等人（2017）[58]研究雲嘉南地區中高齡就業情況，提出短中長期的協助方案政策，如表 6：

表 6 中高齡就業協助方案彙整表

短中長期	就業協助方案政策
短期： 加強宣導， 落實現有方案	1. 結合「就業服務外展工作計畫」，擴大「中高齡企業輔導團」輔導效能宣傳與運用 2. 課程研擬宜增辦多元適性職前訓練，提供免費訓練或津貼 3. 於分署各就業中心設置銀髮服務專區，提供中高齡者走動式就業服務
中期： 穩定就業， 加值青銀共榮	1. 職務再設計增值加能，發展中高齡就業輔具特色產業 2. 建立中高齡人才資料庫，擴大就業媒合、職業訓練及工作開發範疇 3. 促進代間合作，加值「青銀交流·世代共融」
長期： 創造就業， 營造尊嚴勞動	1. 扭轉對中高齡勞動力刻板印象 2. 創造中高齡勞動力優質化適性工作 3. 檢視現有公部門工作機會，重新開發適合中高齡者就業之工作機會，並發展社會企業僱用方案 4. 確保經濟安全，協助中高齡者成功創業

資料來源：林國榮、成之約、馬財專、蕭晴惠（2017），106 年雲嘉南中高齡就業調查計畫。[58]

¹⁰ 提高雇主解僱勞工的成本將使雇主較願意留用勞工，然而亦可能衝擊雇主僱用新的勞工，故一正一反之淨影響仍未明確。

林逸凡（2016）[48]提出的作法，則分為鼓勵雇主僱用中高齡者，以及促進雇主留用中高齡受僱者兩部分。僱用的部分，我國「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施、「多元就業開發方案」補助對象年齡上均不包含超過 65 歲者（前者是依據「就業保險法」適應對象的規定），或超過 65 歲非屬優先推介對象，應該放寬 65 歲之上限以加強促進就業之力道；相對於此，日本、新加坡反而是持續強其補助。在促進的部分，2008 年立法院 3 讀通過將「勞基法」強制退休年齡提高至 65 歲，對照其他國家協助雇主因應的精神，我國作法對於雇主的協助較少，提升強制退休年齡對於雇主人事成本的影響，亦缺乏關注與討論；此外，2015 年「勞基法」新增第 10-1 條之調動 5 原則，相關規定是否可能造成雇主調度上的困難，也欠缺相關評估，因此學者建議應持續關注延長強制退休年齡及調動 5 原則對於勞動市場的影響[48]。

黃春長、蔡振義（2017）[44]依據中高齡與婦女勞動力特質的分析，則提出了針對其促進就業機會的階段性政策方案，四個階段分別為「心理層面賦權」、「既有能力被發掘及更有效被商業化應用」、「提升知識與科技應用能力」、「鼓勵開創事業/人生第二春」，相應之方案如表 7：

表 7 依中高齡與婦女勞動力特質促進其再就業方案

政策階段	方案
心理層面賦權	針對中高齡者與婦女認為自己應該退出職場，不會再被老闆重用，能力也不被肯定的自信開發與觀念翻轉，建議應該加強此兩族群心理層面的強化與賦權。
既有能力被發掘及更有效被商業化應用	中高齡與婦女身上有著許多能力與經驗可以透過創新型態被商業化應用，建議應發掘這兩個族群既有的能力和鼓勵開發適合他們的商業化模式，如可以分享經濟模式投入，建議研擬相關分享經濟模式合法化。
提升知識與科技應用能力	相較於一般上班族或年輕勞動人口，中高齡者與婦女族群更須強化新興科技應用能力，可結合現在因為少子化而有許多閒置教室和教學資源的學校合作，廣開各類培訓課程，特別是加強 ICT 科技工具、APP 或雲端技術的學習與應用，來協助這個族群縮短數位差距，也可以使他們未來更能快樂且有效率的參與未來的勞動市場，持續享受生活（或退而不休）與工作的平衡。
鼓勵開創事業/人生第二春	建議鼓勵中高齡者與婦女的創業家的精神，或鼓勵這兩個族群更主動參與新型態有創意的創業型活動。如兩個族群適合採用非典型勞動力模式來貢獻其既有能力與新學之知識與技能，應可運用新科技平臺的分享經濟活動參與勞動市場。

資料來源：黃春長、蔡振義（2017），中高齡與婦女勞動力再就業之研究。[44]

黃春長、王維旒（2016）[15]認為應以多樣化選擇替代全職全時就業模式來促進中高齡者就業，「非典型僱用」與「彈性工作設計」較適合我國，例如工作地點以住家附近、移動難度低，且安全性高為佳；以及鼓勵代間融合，青銀共創的人際互動方式等。透過開發符合中高齡者生活方式的職務，創造新職稱、新職種等手段打造老有所用的友善職場環境，增加中高齡就業方式與內容的更多可能。黃春長、王維旒（2016）[15]並提出以「中高齡人力價值創新與再造」做為願景的就業促進政策，核心是以「活躍服務」翻轉老化觀念，透過不斷學習、再工作、再奉獻，建立中高齡者自主尊嚴的角色定位，三大目標與實施計畫如表 8：

表 8 依「中高齡人力價值創新與再造」做為願景的就業促進政策方案

目標	實施計畫
建立系統性中高齡就業促進政策方案，以提升人力價值	<ul style="list-style-type: none"> ■ 檢討現有法令制度 ■ 評估政策方案成效 ■ 規劃終身就業力開發策略 ■ 倡議友善就業意識
型塑友善職場環境，以引領工作創新	<ul style="list-style-type: none"> ■ 開發新職類與職種 ■ 研發與推廣職務再設計 ■ 規劃與落實非典型就業方案 ■ 輔導與協助退休後創業 ■ 促進職場代間學習與合作 ■ 表揚與鼓勵標竿友善職場
強化職涯發展知能與訓練機制，開發符合中高齡新職能	<ul style="list-style-type: none"> ■ 推動生涯規劃與退休準備教育 ■ 辦理就服人員職涯發展知能專業訓練 ■ 建構「訓、用、輔、訓」就業訓練機制 ■ 實施中高齡就轉業培訓

資料來源：黃春長、王維旎（2016），臺灣中高齡勞動力分析之研究。[15]

除了以上文獻，以下整理新加坡的 WorkPro 計畫以及日本《成長戰略行動計畫》作為參考。WorkPro 計畫以所有在新加坡註冊或成立的公司、社團和非營利組織為對象，目的在補助其推動針對失業三個月以上中高齡人士的職務再設計、工作安排、教育訓練方案，以協助勞工提高就業能力與完成就業準備。《成長戰略行動計畫》則以 65 至 70 歲人士為對象，透過一系列法規調整，消除其工作障礙及增加就業機會。

WorkPro 是由新加坡人力部（Ministry of Manpower, MOM）和新加坡勞動力發展署（Singapore Workforce Development Agency, WDA）於 2013 年開始執行的一站式鼓勵企業僱用年長員工三年期計畫，乃透過各種補貼和激勵措施，鼓勵雇主僱用和提供有利的工作環境，以及提高熟齡員工的就業能力。WorkPro 與全國職工總會（National Trades Union Congress, NTUC）、新加坡全國雇主聯合會（Singapore National Employers Federation, SNEF）共同管理與執行，期程為 2013 年 4 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日、計畫提供資金為 1.7 億新元。如表 9 所示。

表 9 新加坡的 WorkPro 計畫

項目	目的	補助上限	內容
職務再設計補助	協助年長員工工作	每公司最高 30 萬新元	自動化設備、諮詢經費、採購與執行年長員工本位人力資源政策與體系的經費、新進用年長員工職能評估費用、僱用年長員工廣告費用
工作安排補助	改善工作-生活平衡靈活	每公司最高 16 萬新元	彈性時間、場所、部分時間工作 安排 (flexible work arrangements, FWAs)
員工所需知識與技能之補助	協助管理多種年齡(中高齡者與青年)	每公司最高 2 萬新元	公平就業、再就業、績效管理、多世代員工管理、職務再設計、彈性工作 安排、員工福利

資料來源：郭振昌（2015），高齡社會與社會政策：新加坡熟齡勞動力發展政策的經驗與啟示。[37]

《成長戰略行動計畫》（成長戰略實行計畫）[59]是日本政府於 2019 年 6 月所提出，高齡就業促進政策是子項目之一。該計畫內容指出：由於 65 至 70 歲者面臨的情況與未滿 65 歲者有顯著差異，因此應制定確保 65 至 70 歲人士就業機會的法規及消除工作障礙，使高齡者可以發揮所長及創造新的職涯可能性。作法是建立一系列促進公司聘用高齡者（65 歲持續就業至 70 歲）的激勵措施與依循方案¹¹。提出之立法選項有以下七點：

- 一、取消法定退休年齡
- 二、將法定退休年齡延長至 70 歲
- 三、實行持續僱用制度（將現行聘用至 65 歲的制度延伸至 70 歲，包括在子公司或分支機構的持續僱用）
- 四、在子公司或關聯公司之外的公司再度就業
- 五、為個人工作者提供資金
- 六、支持個人創業
- 七、為參加社會貢獻活動的個人提供資金

¹¹ 公司將根據勞資雙方的協商確定所採用的方案。政府在審查每個選項時，將仔細考慮公司在這些選項中的責任範圍以及公司參與的詳細辦法。

而立法將分兩個階段進行，第一階段立法將以「確保直到 70 歲的就業機會」為目標提出以上項目的方案。在必要的時候，厚生勞動省將會對個別公司提出要求，以確保公司會依政策方針制定相關管理計畫。第二階段則有三項要點[59]：

- 一、宣布不符合現行法律的個別公司，以確保公司能夠遵守法規。
- 二、審查現行養老金制度，以因應 70 歲以後開始領取退休金人士的增加（60 至 70 歲之間人士因為持續就業而減少）
- 三、建立中高齡人士可以貢獻自己技能、安全地發揮能力的職場環境。例如考慮到高齡行動力、以技能和結果為重點的評估和補償系統；地方政府主導的就業促進措施；職業支持與培訓；確保老年人的安全與健康；銀髮人力資源中心服務的加強、中高齡女性提供工作援助等。

本節歸納為以下五點。第一，改變與調整「中高齡員工特別措施會影響公平性」的觀念。部分企業以公平性為理由而無針對中高齡員工的特別措施，然而無論是年紀及體能上的退化、或既有的刻板印象，都需要特別的措施來矯正與協助中高齡勞工的就業與求職問題。因此，雇主應納入社會企業的概念，兼顧人力資源發展應用策略與企業社會責任結合，才能進一步營造更有利於中高齡勞工的工作環境與條件，最終實現提升其受僱機會的目標。第二，從「中高齡人力價值創新與再造」的角度出發，不僅需要系統性推動中高齡就業促進政策方案，就業促進同時需要搭配職場環境的改善，以及教育訓練的強化。三者的整合可以使高齡就業促進政策的推動更具包容性（inclusive）與綜合性，進一步導致更多的高齡就業機會。除了增加雇主僱/留用中高齡者的誘因、減少障礙，相關政策也應依短中長期之時間期程，規劃特定議題之就業協助方案。第三，依據中高齡與婦女勞動力特質的分析，其就業機會的促進應包含社會支持在內的四個階段，分別為「心理層面賦權」、「既有能力被發掘及更有效被商業化應用」、「提升知識與科技應用能力」、「鼓勵開創事業/人生第二春」。透過心理層面的強化與賦權，減少中高齡者與婦女「應該退出職場」、「不會再被老闆重用」、「能力不受肯定」等負面想法，俾建立其自信與提高求職動機的第一步。第四，相關政策也應聚焦於以多樣化選擇替代全職全時就業模式，來增加中高齡者受僱機會，例如「非典型僱用」、「彈性工作設計」等，並同時及鼓勵代間融合，青銀共創的人際互動方式等配套措施。除了具有人力

發展之外其他社福相關政策的外溢效果之外，也有助於促進社會對於高齡者的友善態度。第五，可參考他國相關就業促進政策，如：日本集中特定年齡的就業促進政策，以及新加坡一站式整套解決方案。日本《成長戰略行動計畫》中的中高齡就業政策聚焦促進 65 至 70 歲之人士就業機會相關法規及消除工作障礙，將資源集中最需要、最可能創造價值之高齡人士族群，可創造相對顯著之效益。新加坡 Workpro 計畫是透過補貼企業之一站式整套解決方案，整合了職務再設計、工作安排、教育訓練三種方案，使得企業的申請更加便捷。

第八節 職業安全設施與輔具使用

職業災害造成的勞工疾病、傷害、失能或死亡，會對企業及國家整體經濟帶來損失，而伴隨年齡增長的身體衰老會增加高齡勞工的職災風險。美國勞工部職業安全與健康管理局（OSHA）估計，機械操作和維護的工人每年有高達 800 宗的死亡案例和 18,000 宗傷殘案例（截肢、割傷、壓傷、擦傷）[60]；由於年齡的增長提高了工人的脆弱性，同樣的職業傷害需要更長的恢復時間，並在軀幹、背部、肩膀和膝蓋等部位更容易遭受傷害[61]；與工作相關交通事故的死亡率亦會伴隨年紀而增加[62]。因此，職業安全相關措施與設備使用是中高齡就業促進的重要議題之一。Guy Burdick (2019) [62] 指出，中高齡工人仍具有學習新技能、新程序與執行新任務的相當能力，但是需要針對中高齡工人制定特定的教育訓練，以提高學習效率。Guy Burdick (2019) [62] 認為中高齡工人的教育訓練須注意以下八點：(1) 保留較多的培訓時間以供進行，採用自定進度的學習歷程表；(2) 確保工作協助提供的可利用性；(3) 確保培訓環境不受干擾；(4) 設計特定教材、凸顯重要資訊；(5) 解決學習者對於培訓中所使用設備或技術的擔憂；(6) 儘量減少對於工人空間能力和工作記憶的要求；(7) 提供充分的實習機會強化學習；(8) 提供積極的學習環境。

OSHA 的教育訓練建議也可以作為中高齡勞工培訓的參考，包含：(1) 充分描述與識別機器操作使用的風險；(2) 保護措施如何保護工人避免特定危害；(3) 安全防護設備使用方式；(4) 具移除安全措施權限的人員以及移除的情況；(5) 安全防護裝置損壞、喪失或無法提供足夠保護情況下的應變措施[60]。

將科技例如物聯網、APP 系統、QR CODE 與 RFID TAG 的運用，導入職業安全設施或相關輔助器材的設計，可以有助於打造智慧型安全系統與輔具，從而更準確且有效率地降低職災風險。例如，表 10 中，以物聯網技術開發的智慧安全帽更具便利性及安全性，又例如，勞工與管理人員即時掌握環境、應變，提升特殊作業人員之安全。此外，傳統職業安全教育訓練是講師課堂講授的方式實施，與實際作業場所有一定程度差距，而 VR 設備與相關沉浸式虛擬實境有利於強化學習[63]。以上皆可以進一步應用，並降低中高齡勞工的作業風險。

表 10 輔具或作業流程之職業安全措施

輔具或 作業流程	問題	解決方案
安全帽	安全帽是使用最廣泛的個人防護具，然而傳統安全帽在使用上具有舒適度、輔助工具不足（如照明、通訊）、便利性不佳等缺點	<ul style="list-style-type: none"> ■ 智慧安全帽透過照明、攝影、通訊、氣體偵測及勞工生理監測的整合，可以符合特殊作業場需求，減少空間侷限性下空氣不能充分循環流通，導致的缺氧、中毒、爆炸等潛在危害 ■ 智慧安全帽結合 WIFI 或 NB-IoT 通訊技術，利用無線網路傳輸功能，管理人員因此可以隨時掌握現場人員的生理狀況、作業環境、配戴情形、勞動條件等信息，以利適時作出適當或緊急之處置保護人員安全
安全檢查	以人工查對、檢核、登錄方式、進行機具設備之自主安全檢查，不但耗時、耗力，而且效果有限	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過手持式裝置移動便利之特性，巡查人員能立即將所發現對勞工有危害之事件 ■ 運用手持式裝置 APP 系統進行資訊檢整與回報 ■ 運用雲端後臺管理，使得現場員工、工安主管、環安衛檢查人員可以執行自主檢查計畫 ■ QR CODE 或 RFID TAG 可以落實導覽功能與機具檢查步驟，並同步將機具安全巡檢表及現場危害事件回報管理階層
機械操作	在一般動力機械、電動工具、動力搬運機械之作業場景、作業前檢查與實際作業情形及工廠職災案例中，最常發生職業傷害類型是被夾被捲及被刺割擦傷，傷害部位主要為手及手指	<ul style="list-style-type: none"> ■ 藉由沉浸式虛擬實境，強化學員實際作業場所危害認知與安全體驗，並使學員建立安全認知及改善不安全行為，進而避免發生職業災害 ■ 透過人機互動作業 VR 安全教育工具、規劃設計人機互動作業 VR 安全教材，可以強化勞工藉由沉浸式虛擬實境活動認知危害、矯正不安全態度及行為，預防職災

資料來源：(1) 劉國青、陳維峰（2020），機械操作互動檢點與體感教具開發。[63]

(2) 沈育霖、黃家平（2016），製造業安全檢查智慧化系統應用模式先驅研究。[64]

(3) 曹常成、范政揆（2020），產業用智慧型安全帽開發研究。[65]

表 11 整理了三個產業的職業安全措施，分別為營造業、汽車製造業與運輸業，在高齡化趨勢下，這些行業也無法避免需要提出針對中高齡者的教育訓練與安全措施計畫。考量到僱用勞工平均年齡提高而降低生產力的趨勢，2007 年 BMW 啟動了一項高齡工人整合策略的試點計畫：以人體工學為基礎進行作業流程與工作環境流程的改善，總計有 70 處的子項目，例如，透過分析工人在不同程度勞動下的身體耐受度，而設定了勞力密集作業的工班限制。以上作業的改善讓 BMW 在一年內將生產率提高了 7%。[66]此外，營造業採用智慧型勞工安全視覺辨識系統，以及運輸業的管理與評估制度，亦皆值得參考。

表 11 特定行業領域之職業安全措施（汽車製造業、營造業與運輸業）

行業領域	問題	解決方式
汽車製造業 (BMW)	高齡化導致工廠工人平均年齡提高（2007 年預估工人平均年齡將從 39 歲提高到 2017 年的 47 歲），而中高齡工人更長的病假時間與體能的衰弱會弱化 BMW 的生產力，並進一步影響到技術領先地位與競爭力	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安裝木地板以減少膝蓋的壓力和靜電 ■ 提供矯形鞋減輕腳部疲勞 ■ 使用傾斜的顯示器，放大鏡和較大的計算機屏幕字體來減輕眼睛疲勞 ■ 使用手動吊裝起重機來減少背部 ■ 工班限制：工人每工班最多僅可連續作業三小時，以輪班的減少降低個別工人受傷風險
營造業	營造工程作業場所具有開放場域與高危險之特性，且安全監督不足所致，即便有許多監視器，但受限於人力不足，監督檢查之效果及效率並未臻理想，導致工安仍出現許多盲點	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用智慧型勞工安全視覺辨識雛型系統，進行安全帽辨識、電梯直井開口辨識及平面開口辨識等功能，可以有效提升營造工地安全管理之效益 ■ 智慧型勞工安全視覺辨識雛型系統具有產業應用之可行性，可以視產業需求輔導並推廣至各公私部門建築工程之業主、監造及施工相關單位，以提升施工安全管理效能
運輸業	身體老化會影響司機的駕駛能力：(1) 視力減弱，包含夜間視力和眩光耐受度的；(2) 反應時間變慢；(3) 認知功能下降；(4) 肌肉力量和運動範圍的降低	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以專業團隊負責並制定和執行駕駛員安全政策的職責和權限 ■ 不要要求工人不規律駕駛或超時工作 ■ 由專業衛生人員定期評估駕駛的能力，以評估其駕駛職務 ■ 如果工人駕駛能力受到暫時或永久性影響，調整駕駛職務 ■ 保持工人駕駛記錄的完整

資料來源：(1) Guy Burdick (2019) The Workforce Is Aging—We Need to Keep It Healthy and Safe.[62]

(2) Loch, C., Sting, F. J., Bauer, N. & Mauermann, H. (2010) The Globe: How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb.[66]

(3) 林楨中、余文德（2020）。運用人工智慧視覺辨識技術輔助工地施工安全管理之研究。臺北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。[67]

本節歸納如下。第一，年紀增長會提高勞工的職災風險。首先，勞工身體更加脆弱因此更容易受到職業傷害，且同樣的職業傷害需要更長的恢復時間；其次，對於新工作環境與職務調整的學習需要更多時間，這意味著在同樣的教育訓練時數下，中高齡者對於安全設施與輔具使用的學習效率可能不如年輕者；再者，與工作間接相關事務的風險，例如身體老化對於司機駕駛能力的影響，也會提高職災風險。第二，物聯網、APP 系統、QR CODE 與 RFID TAG 等科技的運用有助於智慧型安全系統與輔具的發展，透過多方與即時感測、監控、數據分析、人物整合的方式減少反應時間，快速反應與解決問題從而降低職災風險，例如，物聯網技術開發的智慧安全帽、手持式智慧安全檢查裝置等。相關設備雖然不限於中高齡勞工使用，卻能更大程度降低中高齡勞工的職災風險。第三，特定的教育訓練教材或方式。在高齡化趨勢下，各個行業皆難以避免提出針對中高齡者的教育訓練與安全措施計畫，應在各年齡層相關能力的基礎下制定特定的教育訓練教材或方式，而非一視同仁，以提高學習效率。VR 設備與相關沉浸式虛擬實境的運用，有利於強化職業安全措施與設備的學習。從 BMW 的案例可以知道，只有將高齡社會與工人平均年齡提高趨勢納入考量提出因應措施，才有可能避免或延緩其所導致的生產力降低。

第九節 雇主責任與受僱者權益、就業服務機構及銀髮人才服務據點責任事項

一、雇主責任與受僱者權益

在高齡社會趨勢下，雇主必須理解相關問題，以及營造高齡友善與維持受僱者權益的責任。黃春長、王維旒（2016）[15]的研究指出，類似的職場對於高齡者的不友善面向，例如科技業大部份的雇主較偏愛僱用年輕人；許多企業主會認為，中高齡者不需要再學習，而不願提供機會讓他們再進修，甚至透過不同的方法讓他們離開公司、不願意發放退休金等；企業雇主因為法律制度、企業的利潤或是個人的傳統偏見，導致對於中高齡者的就業歧視。黃春長、王維旒（2016）[15]透過問卷調查了解中高齡就業者工作職場環境的阻礙，發現在「工作環境」的調查中，「工作安全」最受重視，其次依序

為「工作品質」、「薪資保障」、「訓輔人事」，最末者為「職場穩定」¹²。若從行業別與工作環境分析，可以發現，相較於第二級或第一級產業，第三級服務業對於工作環境的認知較為正向；換言之，服務產業會比較重視就業者的工作職場環境。

郭建志、胡佩怡、徐嘉珮（2017）[47]認為，目前政府與企業對於營造友善之工作環境大多聚焦於家庭友善，友善職場相關之政策，受益者主要以已婚工作者為主，特別是女性已婚工作者，但友善職場的實施，應不僅限於女性，而是對所有員工、不論性別、年齡、身分等而有所差異。由於過去女性勞動者大量的投入勞動市場，兩性平權的意識抬頭，加上女性工作者生理上必須負起生育子女的重責大任，因此雇主提出許多對女性勞動者友善之政策，而這些友善政策也大多與家庭有關，使得家庭友善政策幾乎等同於職場友善政策。因此，職場中不同族群的勞動者，應在制定職場友善相關政策時都被納入考慮，使企業提供一個更完善之員工友善職場政策。

Josh Bersin 與 Tomas Chamorro-Premuzic（2019）[68]的研究凸顯了雇主責任在高齡就業議題上的重要性。他們透過德勤（Deloitte）詢問約 10,000 家公司「就業者年齡是競爭優勢還是競爭劣勢？」，其中超過三分之二的公司認為高齡是競爭劣勢。亦即，高齡者被視為能力較差、適應能力較差、不願意接觸新的事物等。此外，他們也發現，職業、薪資以及人員考核系統的設計不利於高齡者的聘僱。然而，在勞動力迅速老化與少子化的趨勢下，雇主有責任透過包含職場文化、工作安排與配套措施等具體行動，提高高齡者持續工作與重返工作崗位的可能，提出要點如表 12。

¹² 「職場穩定」因素偏低的可能原因，除了大環境景氣不佳外，也透露出雇主較不重視中高齡者之第二專長的培養、退休再就業輔導、工作彈性安排與規劃等。

表 12 提供中高齡者持續工作與重返工作崗位策略

策略	說明
職務再設計	透過職務與角色的再設計使高齡者貢獻專業知識的方式更具彈性，同使避免越來越高的薪水而被年輕人代替的壓力。
職場環境調整	建立可以協助與滿足各年齡段人們需求功能的職場環境，如淺色、更大的字體及無障礙設施。
薪資公平	按職位和層級，而不僅僅是任職時間來審議薪資公平，任期無法直接轉化為為公司帶來的價值。
將年齡多樣性（age diversity）納入多元共融計畫	與單一年齡層相比，具不同年齡者的團隊有更高的心理安全性和創新性。年齡賦予團隊的安全感和智慧是發揮優勢的關鍵。
賦予高齡者管理、主管與導師的角色	這些職位可以促使高齡者將自身多年專業知識或經驗傳承予較年輕的同事。
回鍋（returnships）計畫	邀請中高齡者退休後回到公司工作。波音、美國銀行、沃爾格林、通用汽車等公司皆有針對中高齡者回到公司繼續貢獻的特定計畫，並依據個別情況量身訂製，稱為回鍋（returnships）
取消以年齡為區分的培訓和教導方案	以年齡為區分可能會有年齡歧視的問題，不應以非特定原因排除中高齡者。
培訓主管管理高齡者	公司應讓主管了解協助與管理高齡者的方式，高齡者的特定想法會是管理上的挑戰。

資料來源：Bersin, J. & Chamorro-Premuzic, T. (2019) The Case for Hiring Older Workers. [68]

二、就業服務機構及銀髮人才服務據點責任事項

高齡社會趨勢下，不管是政府或非政府組織，透過機構的形式來促進中高齡者受僱機會已是重要趨勢，也更能夠以具體的據點來推動會實踐就業促進。例如「中高齡者及高齡者就業促進法」與依據該法第 34 條「地方主管機關得成立銀髮人才服務據點」所擬定之「補助地方政府成立銀髮人才服務據點實施辦法」通過後，「地方政府銀髮人才服務據點」成為地方政府思考與推動中高齡勞動力發展的重要平臺與手段。

畢肯市場研究股份有限公司(2018)[69]提出的報告指出，針對中高齡者就業的銀髮人才資源中心設置，應由「人力供給」與「人力需求」兩點出發規劃服務：第一是針對不同特質之中高齡以上勞工進行評估分流，依需求提供差異化服務及職涯輔導。依個人專長、需求及可能的就業選擇，安排接受相關訓練。創業者則可透過平臺資源，協助中高齡以上勞工找到適合的創業夥伴及資源。若想要在銀髮人才資源中心提供全面性的服務措施，必須從釐清職涯目標、盤點既有和所缺的資源項目，並從中高齡者的經驗出發，提供專業且深入的職涯諮詢服務，才能以新的思維提供不同以往的服務內容。第二是強化廠商服務功能，從人力資源管理的角度協助企業開發及運用中高齡人力。為強化廠商服務功能，可成立企業輔導顧問團隊，協助企業進行人力資源診斷方式，提供相關中高齡員工進用、內部運用中高齡人力資源規劃、企業育才及中高齡人才培力訓練、職務再設計等服務項目，幫助企業因應未來勞動市場結構變遷所可能遇到的衝擊。同時增加雇主聘用中高齡以上勞工的誘因，如聘用銀髮人才資源中心的人才，且就業年資達一定年限，給予階段式的獎勵等，增加適合中高齡以上勞工職缺的機會。

日本「高齡、障礙、求職者僱用支援機構」(Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers, JEED)為隸屬於厚生勞動省的行政法人，中高齡就業促進方案有：給予雇主之高齡友善政策補助金激勵、針對中高齡僱用者的專家諮詢和輔導等，除舉辦論壇、講座、課程相關活動以促進社會對於高齡社會了解之外，也會印製小冊子以利推廣中高齡僱用解決方案，如表 13 所示。

表 13 日本高齡、障礙、求職者僱用支援機構促進就業作法

項目	內容
補助金激勵	<ul style="list-style-type: none"> ■ 適用於提高退休年齡、廢除強制退休年齡制度或建立持續就業制度的雇主 ■ 適用於改善高齡就業環境的雇主，如針對高齡員工之機械設備、工作模式、人資管理系統與健檢等 ■ 適用於改以彈性工時聘用 50 歲以上人力之雇主
僱用諮詢和輔導	<ul style="list-style-type: none"> ■ JEED 聘有高齡就業領域與實務經驗之專家，如社會保險勞工顧問、中小企業管理顧問等，協助與輔導雇主聘用中高齡者會遇到之問題
發展務實方案	<ul style="list-style-type: none"> ■ 將聘僱中高齡、高齡者會遇到之薪資與人事管理制度實務問題與解決方案印製為小冊子，以利推廣
透過教育活動推廣 終身就業社會	<ul style="list-style-type: none"> ■ 匯整中高齡、高齡聘僱相關訊息，包含個案、實務問題與解決方案，以利推廣 ■ 透過競賽、論壇、講座、課程等多元形式，提高社會對於高齡就業的重視與了解

資料來源：JEED. Support for Employers Concerning Elderly Employment.[70]

韓國首爾政府的「50+人才復興計畫」是首爾政府的受僱機會促進計畫，其以 50-64 歲者為對象，提倡「50+世代是社會資產，而非社會問題」價值主張[71]。以下由兩點說明其作法：第一，計畫將就業機會分為社會貢獻性工作、安可就業、創業，其中「安可就業」同時具有「社會影響力」、「持續盈利」、「人生意義與成就感」之工作，同時實現收入與社會貢獻目的，例如成為 50+諮詢師即是代表性方案。第二，計畫設立「50 Plus 基金會（Seoul 50 Plus Foundation）」負責整體規劃與資源連結，領導下屬的「50+學校（50 Plus Campus）」與「50+中心（50 Plus Center）」，如表 14 所示。

表 14 首爾政府的「50+人才復興計畫」

項目	目的	內容
學習與諮詢平臺 「50+學校」	協助 50+世代設計退休後的第二人生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 課程、創造再就業機會、創業輔導 ■ 訓練退休人士為諮詢師並提供一對一諮詢服務
社區交流平臺 「50+中心」	促進世代交流、鼓勵 50+世代社會參與	<ul style="list-style-type: none"> ■ 位於首爾市各區，提供社交空間 ■ 與當地社區結合，舉辦促進中高齡者交流與社會參與的社區活動
網路平臺	提高 50+世代參與課程與工作媒合的效率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50+世代可以上線報名 50+中心分部課程(包含免費與付費課程)，有自我規劃、職業發展、生活設計、創業等多元課程 ■ 官網具人力銀行概念、具各種招募資訊，50+世代可以在官網上註冊納入人才資料庫以利基金會之工作媒合

資料來源：王思晴，首爾政府「50+人才復興計畫」，發掘中高齡者的潛力與價值。《關鍵評論》(2017年9月10日)[72]

其他國外推動中高齡就業非政府組織及其價值主張、促進就業作法整理如表 15。由該表可知，國外中高齡就業促進相關機構，價值主張皆從「價值與可能性創造」的角度發展，賦予中高齡人士職涯更多可能，而不侷限於就業機會。

表 15 國外推動中高齡就業非政府組織及其價值主張、促進就業作法彙整表

機構名稱	概要	價值主張	促進就業作法
AARP 樂齡會 (美國)	針對美國 50 歲以上人士設立，爭取中高齡者權益、化解高齡歧視、倡議中高齡就業	隨各年代退休人士樣貌改變與時俱進調整服務方向、創造中高齡就業環境、新領導倡議	<ul style="list-style-type: none"> ■ 針對 50 歲以上求職者與雇主（雇主承諾計畫）的工作線上媒合平臺樂齡工作版(AARP Job Board)，聚焦 50 歲以上有經驗人才（experienced talent） ■ AARP 簡歷顧問服務（Resume Advisor） ■ 高齡工作新聞平臺
Encore 安可組織 (美國)	致力於協助中高齡者退休人士活出有意義與有價值第三人生的組織	高齡人口是人口紅利而非社會負擔	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鼓勵中高齡社會創新，有意義人生獎（Purpose Prize） ■ 媒合中高齡人才與非營利組織、安可學者計畫（Encore Fellowship） ■ 不同世代共生共榮、跨世代合作（Gen2Gen）
EverYoung (韓國)	以解決重要社會議題之一的年齡歧視為初衷之社會企業	活到老、學到老、快樂到老；用企業形象來凸顯中高齡者的價值和潛力	<ul style="list-style-type: none"> ■ 只僱用 55 歲以上之人士
銀泉公司 Silver Spring (新加坡)	Helen Lim 創立之「長者人力銀行」新創公司，以提升熟齡者工作能力、促進其重回職場為目標	熟齡互助，挖掘熟齡生命價值；銀髮族是寶庫，不是海嘯	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以 40 歲至 70 歲間曾擔任高階管理職位的白領族群為主，例如經理、主管、教授等專業人士 ■ 規劃新工作模式與職務再設計 ■ 透過網路平臺媒合工作機會

資料來源：(1) 楊寧茵（2019），全球銀力時代。[71]

(2) 郭潔鈴，62 歲的創業「長者人力銀行」再創安可職涯。《社企流》（2019 年 4 月 5 日）[73]

(3) 陳莞欣，透過「職務再設計」71 歲新加坡人資幫熟齡者找到新工作。《50+》（2018 年 8 月 8 日）[74]

本節結論歸納如下：第一，雇主有責任正視中高齡者聘僱所面臨的問題。職業、薪資以及人員考核系統普遍存在著不利於高齡者聘僱的設計。然而，在勞動力迅速老化與少子化的現象下，若雇主不正視趨勢、從解決中高齡僱用問題的角度調整人資策略，

將不可避免的在可預見的未來因為勞動力高齡化而影響到生產力。換言之，中高齡者聘僱不僅是企業社會責任，也是企業維持競爭力所不可迴避的挑戰。第二，雇主可採取多元的策略因應中高齡者聘僱。包含職務再設計、工作調整、教育訓練與職場文化再造等項目，以及項目之間的整合與配套措施，都是促進中高齡者持續工作與重返工作崗位所必要的具體行動。以下兩個方案值得企業參考：(1) 擬定針對中高齡者回到公司繼續貢獻的特定計畫，將有助於經驗傳承、職務的銜接與青銀世代間的交流；(2) 以促進職場年齡多樣性(age diversity)為目的的多元共融計畫，有研究顯示，具不同年齡者的團隊會有更高的心理安全性和創新性，將成為團隊發揮優勢的關鍵。惟相關方案通常應依據工作性質與公司情況進行客製化設計，以利發揮最大效果。第三，國外推動中高齡就業政府與非政府組織，價值主張皆從「價值與可能性創造」的角度發展，賦予中高齡人士職涯更多可能，而不侷限於就業機會。例如：協助中高齡者退休人士活出有意義與有價值第三人生 (Encore 安可組織)；50+世代是/高齡人口社會資產、人口紅利，而非社會問題與負擔 (50+、銀泉公司、Encore 安可組織)；中高齡者的價值和潛力是建立企業形象的機會與特色 (EverYoung)。此外，50+計畫提倡之「安可就業」是包含「社會影響力」、「持續盈利」、「人生意義與成就感」之工作，同時實現收入與社會貢獻之目的，使得機會更加多元廣泛，並具有社會意義。第四，銀髮人才資源中心設置。銀髮人才資源中心設置應由「人力供給」與「人力需求」兩點出發，前者是評估分流不同特質之中高齡勞工進行，提供差異化服務及職涯輔導；後者是強化廠商服務功能，從人力資源管理的角度協助企業開發及運用中高齡人力。另將國外就業促進機構之作法，整理如表 16 以茲參考：

表 16 國外就業促進機構作法彙整

項目	說明	採用機構與附註
僱用諮詢	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供求職者一對一諮詢服務 ■ 提供僱用者高齡就業領域與實務經驗專家諮詢 	50+學校（訓練退休人士為諮詢師）、JEED（針對僱用者輔導）、銀泉公司（針對白領退休族）
網路平臺	<ul style="list-style-type: none"> ■ 線上媒合平臺 ■ 線上簡歷顧問服務 ■ 線上課程報名 ■ 高齡工作新聞平臺 	50+、AARP 樂齡會、銀泉公司
小冊子	<ul style="list-style-type: none"> ■ 匯整中高齡聘僱、薪資與人事管理制度實務相關問題與解決方案為小冊子 	JEED
活動	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過競賽、論壇、講座等活動促進不同世代交流與合作 	50+中心、JEED、Encore 安可組織
課程	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自我規劃、職業發展、生活設計、創業等多元課程、教育訓練 	50+學校、JEED（透過教育活動推廣終身就業社會）
其他	<ul style="list-style-type: none"> ■ 據點與社區活動整合、以夥伴為基礎協助 50+發掘工作機會 ■ 學者計畫 	50+ Encore 安可組織

資料來源：本研究整理

第三章 中高齡者及高齡者勞動資料分析

本章利用勞工行政資料，檢視中高齡與高齡者的就業趨勢與概況，及可以更具體呈現中高齡者與高齡者供需狀態、職場樣貌等，影響中高齡者與高齡者就業之相關因素。

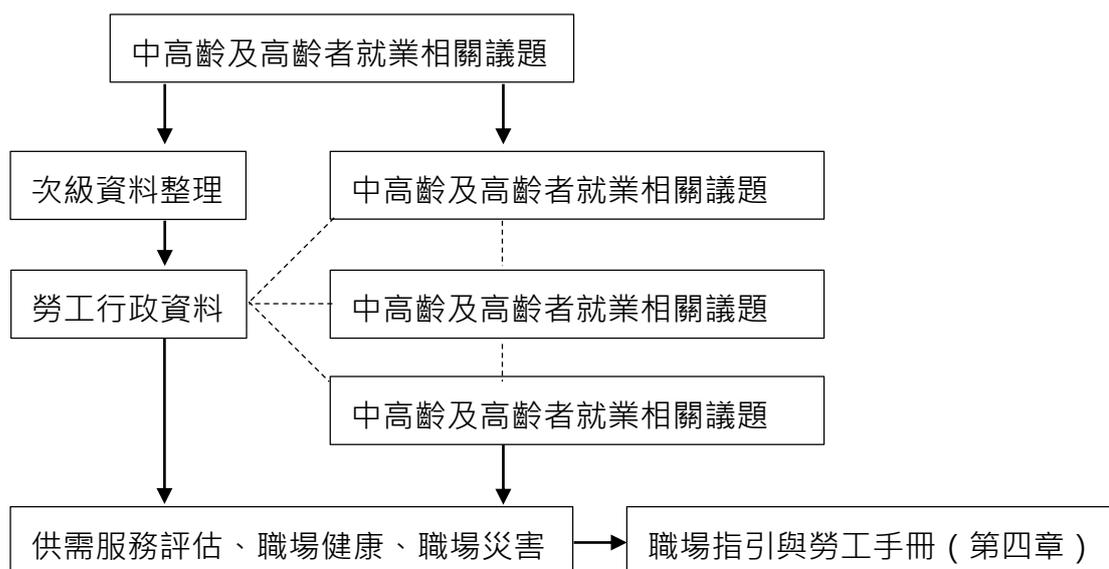


圖 6 勞動資料分析之執行內容

本章內容架構如圖 6 所示。首先，第一節將針對中高齡者與高齡者人口與就業概況、職場樣貌等背景，透過相關之報告或次級資料進行說明。其次，第二節分別整理本章所使用之勞工行政資料的檔案內容、串接方式以及分析方法，可清楚一窺資料架構與完整性。接續，第三節將依序針對資料特性（如勞工年齡、薪資、業種、地區、性別等）分別刻畫中高齡者與高齡者在勞動市場的大致輪廓，並透過資料特性進一步探討退休後再就業、職場健康以及職業安全等議題。第四節則透過交叉分析，除解釋影響中高齡者與高齡者就業之相關因素的效果，並以十九大行業中的「製造業」及「支援服務業」為對象，進行細行業別的詳盡分析。第五節則針對求職、求才以及職業訓練等資料進行彙整，藉此瞭解中高齡與高齡者的供需現況。第六節則簡單彙整本章之發現，並嘗試針對職場指引手冊編製之際，予以具體建議。

第一節 次級資料之相關統計與概況描述

由於勞動參與具有某種程度的延續性，若欲改善中高齡與高齡者之勞動參與，首先需瞭解中高齡與高齡者目前的人力配置以及勞動參與情形。目前，針對中高齡者以上族群在勞動市場進行調查、統計與彙整之相關部會與資料，主要有行政院主計總處《人力運用調查報告》¹³、勞動統計處《中高齡及高齡勞動統計》以及衛生福利部統計處《老人狀況調查》¹⁴。其中，《人力運用調查報告》以及《中高齡及高齡勞動統計》的資料來自行政院主計總處的《人力資源統計月報》，該項人力運用調查屬抽樣調查，按我國各個縣市為個別單一母體抽樣，除每月發表統計月報之外，並定期發布縣市別人力統計結果。另外，《老人狀況調查》旨在提供政府制訂老人相關福利政策之參考，主要針對 55 歲以上人口之就業、經濟、社會活動以及安養、休閒、照護等項目辦理四年一度的調查，同樣採抽樣調查方式。

在年齡區分上，依照政府統計資料或「就服法」之定義，中高齡者意指 45-64 歲之間國民，因此目前政府出版品或相關研究中多將中高齡之年齡界定於 45-64 歲之間、65 歲以上則視為高齡者，行政院主計總處《人力運用調查報告》與勞動統計處《中高齡及高齡勞動統計》即屬此類。另外，根據 OECD 二十一個會員國對於高齡與就業政策的系列研究主題與各國的研究報告可發現，他們將高齡者的年齡定為 50-64 歲，為方便國際比較，內政部的老人生活狀況調就是以 50 歲以上者為對象。以下將整理上述相關統計資料及分析結果，對中高齡與高齡者之勞動市場大致樣貌，進行闡述。

一、中高齡與高齡者之勞動參與概況

內政部統計月報(2020)指出，我國 2020 年 10 月底 65 歲以上人口數為 375 萬人，已超過總人口數的 15%^[75]，正式跨入高齡社會。事實上，國發會也預估我國高齡人口

¹³ 《人力運用調查》之調查對象，主要係以居住於臺灣地區之普通住戶與共同事業戶，其戶內年滿十五歲，自由從事經濟活動之本國籍民間人口為主（不包括武裝勞動力及監管人口），目前調查樣本約二萬戶（近六萬人），調查方式係採派員實地訪問法。

¹⁴ 《老人狀況調查》為針對年滿 55 歲以上以居住於調查區域範圍內之普通住戶及老人福利機構、榮民之家、護理之家、老人公寓及老人住宅內之本國籍人口為對象之抽樣調查報告。其抽樣方法分為普通住戶與機構住戶。普通住戶採分層系統抽樣法；機構住戶則採分層隨機抽樣法。

占比將於 2025 年超過 20%，成為「超高齡」社會，其中高齡化速度較歐、美、日等國為快（國家發展委員會，2020）[1]。OECD 於 2006 年的老化與就業政策報告就曾指出，若各國政府不改變既有的相關政策，在未來面臨快速老化的情形下，退出職場人數將多過於新進入職場的人數，勞動力不足將成為必需關心的問題。

相關資料發現，我國中高齡與高齡者近 10 年來的勞參率改變並不明顯。根據表 17 數據顯示，2009 年中高齡及高齡勞動力參與率為 45.13%、2019 年為 45.09%，10 年來稍微下降 0.04%。從性別層面觀之，2019 年 45-64 歲男、女性勞參率分別為 76.46%與 51.13%，兩性差距為 25.33%，顯示在中高齡層級上的男性勞參率高於女性。惟從 2009 年至 2019 年，45-64 歲女性勞參率提高 5.96%，由此可見中高齡女性逐漸回到勞動市場的趨勢，對於未來推動中高齡再就業之際，必須關注的議題之一。

表 17 中高齡及高齡勞動力參與率之變化

單位：%

年度	總計	性別				年齡					
		男		女		45-64 歲	45-64 歲				65 歲 以上
		45-64 歲	65 歲 以上	45-64 歲	65 歲 以上		45-59 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	
2009	45.13	75.65	11.95	45.17	4.40	60.25	76.62	65.43	49.95	31.75	8.05
2015	46.28	75.32	13.58	48.96	4.64	61.89	80.92	70.34	55.08	35.77	8.78
2016	46.14	75.48	13.66	49.88	4.28	62.42	81.68	71.44	55.67	36.35	8.61
2017	45.83	75.63	13.87	50.57	4.07	62.82	82.66	72.47	55.66	36.65	8.58
2018	45.50	76.24	13.15	50.77	4.43	63.21	83.96	73.54	55.63	36.70	8.43
2019	45.09	76.46	12.85	51.13	4.50	63.49	84.71	74.43	56.08	36.70	8.32
2019 較 2009 增減	-0.04	0.81	0.90	5.96	0.10	3.24	8.09	9.00	6.13	4.95	0.27

資料來源：勞動部統計處（2020），中高齡及高齡勞動統計報告（108 年）。[6]

從年齡分布上觀之，2009-2019 年間 45-64 歲中高齡勞參率增加 3.24%、65 歲以上之高齡者之增幅為 0.27%，顯示達法定退休年齡後之就業（再就業）的比率相對較緩。值得注意的是，45-64 歲各年齡層之勞參率以及變化趨勢不盡相同，以五歲為一級距所顯示出的增幅，從最高的 9.0%（50-54 歲），到最低的 4.95%（60-64 歲），顯示即便同屬「中高齡」之分類層級，其勞參率之分布狀態以及趨勢變化仍不盡相同，在資料統計

與數據分析上尤須注意。

除本部統計處之資料外，衛生福利部 2018 年《老人狀況調查》[76]報告也可看出類似的趨勢。表 18 為針對 55 歲以上者於 2017 年的工作狀況，資料顯示 55-64 歲有工作者占 49.19%，其中男性有工作之比例為 61.03%，較女性 37.94%來得高。而 65 歲以上有工作者占 13.68%，其中男性有工作的比率為 19.03%，也較女性 9.12%為高。值得一提的是，相較於 55-64 歲之層級，65 歲以上者仍有工作之下降幅度，男性為 68.8%、女性為 75.96%，顯示出女性在 65 歲之後退出勞動市場之比例較男性為高。

表 18 55-64 歲及 65 歲以上工作情形

單位：人、%

項目別	55-64 歲				65 歲以上			
	總計		沒工作	有工作	總計		沒工作	有工作
	人數	百分比			人數	百分比		
男	1,636,909	100.00	38.97	61.03	1,480,556	100.00	80.97	19.03
女	1,722,964	100.00	62.06	37.94	1,738,325	100.00	90.88	9.12
合計	3,359,873	100.00	50.81	49.19	3,218,881	100.00	86.32	13.68

資料來源：衛生福利部（2018），中華民國 106 年老人狀況調查報告。[76]

接續，從工作時數檢視中高齡與高齡者之勞動狀況。表 19 為其主要工作每週平均工時一覽，資料顯示，不論男女或年齡層之平均工時落在 40-44 小時此一範圍之比例最高，但此一比例隨著年齡變化似有所改變。舉例來說，男性在 65 歲之後，每週平均時數位於 35-39 小時之比例由 4.9%升至 14.6%、女性則從 4.4%升至 14.83%，顯示工作時間隨著年齡而逐漸縮短。不過值得關注的是，65 歲以上就業者之平均工作時數落在每週平均 45 小時以上之比例，也較 45-64 歲之年齡族群，有增加之趨勢。其中平均工作 50-59 小時者，由 8.27 增至 10.33、工作時數 60 小時以上者，則從 1.80 增加到 3.10。其中，女性就業者超過 65 歲以上之後，平均每週工時高於 50 小時以上之增幅，亦高於男性就業者。因此，不論從勞動力參與率或經常工時上，都顯示就業市場存在性別差異之樣貌，對於推動中高齡與高齡者就業促進之際，是尤須注意的現象。

表 19 中高齡及高齡就業者主要工作每週平均經常工時

單位：%

項目	性別				年齡					
	男		女		45-64 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上
	45-64 歲	65 歲 以上	45-64 歲	65 歲 以上						
未滿 20 小時	0.77	3.12	1.76	3.00	1.19	0.90	1.18	1.48	1.42	3.09
20-29 小時	1.60	4.58	3.29	6.60	2.31	1.68	1.85	2.96	3.74	5.09
30-34 小時	2.38	4.43	2.03	5.68	2.23	1.80	1.92	2.65	3.24	4.74
35-39 小時	5.32	15.34	5.22	18.45	5.28	4.01	4.26	6.00	9.31	16.12
40-44 小時	64.08	44.33	69.67	41.68	66.44	70.48	67.89	64.96	56.18	43.67
45-49 小時	15.35	15.63	10.49	10.51	13.30	12.51	13.65	12.74	15.36	14.35
50-59 小時	8.65	9.29	6.12	11.70	7.58	7.50	7.56	7.26	8.36	9.89
60 小時以上	1.84	3.27	1.41	2.39	1.66	1.12	1.68	1.96	2.40	3.05

資料來源：行政院主計總處，109 年人力運用調查報告。[77]

二、中高齡與高齡者之勞動參與概況

隨著平均壽命增加，中高齡與高齡者之經濟安全議題也逐漸受到重視，因此，瞭解中高齡與高齡者之收入狀況及其經濟來源，有其重要性。

表 20 為 2019 年中高齡與高齡者每月主要工作收入之分布狀況，資料顯示 45-64 歲男性每月主要收入約有 44%，落在 3 萬至 5 萬這個區間，而同年齡層之女性落在此一收入區間之比例則為 29.29%。此外，45-64 歲之男性每月工作收入達 5 萬元以上者占 34.89%，女性則為 21.68%。值得注意的是，45-64 歲女性主要工作收入低於 3 萬元之比例高達 43.64%，為男性之三倍，顯示收入水準在同年齡層具顯著的性別差異。從年齡層來看，各年齡層的收入分布狀況並沒有太大差異，惟超過 65 歲之後，其平均收入未滿 2 萬 5 千元之比例，會由年齡層 60-64 歲的 17.41%提高至 35.53%，顯示工作收入確實在 65 歲此一年齡分界上存在結構性的差異。

表 20 中高齡及高齡就業者每月主要工作之收入

單位：%

項目（元）	性別				年齡					
	男		女		45-64 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上
	45-64 歲	65 歲 以上	45-64 歲	65 歲 以上						
未滿 25,000	5.87	27.99	16.50	48.57	10.72	8.62	9.32	13.78	15.43	34.09
25,000-29,999	11.24	19.73	22.67	28.25	16.45	14.62	16.31	17.58	20.49	22.26
30,000-34,999	15.32	10.69	19.06	7.47	17.03	16.36	18.57	16.82	15.28	9.73
35,000-39,999	12.62	5.58	9.65	3.13	11.27	13.66	10.27	10.13	8.58	4.86
40,000-44,999	13.48	10.95	6.60	2.70	10.34	10.80	9.84	10.71	9.58	8.51
45,000-49,999	8.14	10.05	4.39	1.54	6.43	8.10	5.56	5.46	5.38	7.53
50,000-59,999	14.14	4.51	7.98	2.40	11.33	12.36	11.79	10.70	7.97	3.89
60,000-69,999	7.57	0.70	5.81	2.04	6.76	6.80	6.94	6.13	7.36	1.10
70,000 以上	11.63	9.79	7.35	3.89	9.68	8.68	11.41	8.68	9.93	8.04

資料來源：行政院主計總處，109 年人力運用調查報告。[77]

事實上，就業市場中工作者的教育程度對於薪資水準具有一定的影響。表 21 數據顯示，不論性別或年齡層，教育程度愈高則平均收入則愈高，顯示學歷確實對於薪資所得有正面的效果。對於 45-64 歲之工作者而言，高中或高職學歷不分男女，對於平均收入之影響無太大差異；但 65 歲以上高齡者之平均收入，教育程度為高職者遠高於高中教育程度，此一現象隱約透露出「一技之長」反映在職場之意義。

表 21 中高齡及高齡就業者平均每月主要工作之收入—依教育程度別

單位：元

教育程度	性別				年齡					
	男		女		45-64 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65 歲 以上
	45-64 歲	65 歲 以上	45-64 歲	65 歲 以上						
國小及以下	35,870	28,576	25,405	22,147	31,882	35,132	34,031	27,161	33,715	26,518
國中	36,495	36,694	26,969	24,553	33,244	32,913	33,175	33,696	32,839	34,586
高中、高職	39,869	40,758	31,587	28,325	35,859	34,772	36,155	36,713	36,909	36,339
專科	49,684	60,799	40,105	47,394	45,483	42,847	46,738	47,472	51,140	56,370
大學	67,443	71,148	51,758	42,630	58,303	54,017	63,897	58,843	62,236	61,615
研究所	84,285	84,077	65,948	50,490	76,174	69,442	75,280	93,740	90,400	79,113

資料來源：行政院主計總處，109 年人力運用調查報告。[77]

三、中高齡與高齡者之就業型態與轉業原因

在工作型態上，中高齡與高齡者從事非典型工作的比例呈現增加的趨勢。表 22 為 45 歲以上中高齡者從事非典型工作之占比。總體觀之，我國全體受僱者在「部分時間、臨時性或人力派遣」等非典型的工作型態之比率，從 2011 年的 7.73% 微幅增加至 2019 年的 8.23%；其中男性在這段期間微增 1.0%，女性方面則呈現小幅下降。此外，從年齡層來看，45-64 歲的中高齡者，不論是在「部分時間」或「臨時性或人力派遣」的占比，都出現下降趨勢。然而，65 歲以上高齡受僱者在非典型工作的占比，則呈現大幅的增加，從 2011 年的 17.55% 增至 2019 年的 30.09%，其中又以「臨時性或人力派遣」的改變最為明顯，由 9.08% 大幅增至 22.54%，接近 2.5 倍，顯示近十年來 65 歲高齡族群在重返勞動市場之際，臨時性或人力派遣等工時彈性較大者是優先考量的工作型態。

表 22 中高齡及高齡受僱者非典型工作比率

		單位：%									
	項目	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
總計	部分時間、臨時性或人力派遣	7.73	8.06	8.28	8.21	8.23	8.24	8.30	8.34	8.23	8.07
	部分時間	4.01	4.09	4.12	4.05	4.05	4.09	4.10	4.11	4.10	4.07
	臨時性或人力派遣	6.27	6.61	6.79	6.75	6.80	6.81	6.83	6.82	6.80	6.74
男	部分時間、臨時性或人力派遣	7.38	7.73	7.88	7.93	8.11	8.28	8.38	8.47	8.38	8.57
	部分時間	3.15	3.01	3.02	3.03	3.12	3.19	3.17	3.22	3.28	3.14
	臨時性或人力派遣	6.23	6.75	7.15	7.06	7.14	7.33	7.29	7.28	7.25	7.75
女	部分時間、臨時性或人力派遣	8.13	8.44	8.74	8.54	8.37	8.19	8.20	8.19	8.07	7.51
	部分時間	5.03	5.36	5.38	5.21	5.10	5.10	5.16	5.11	5.01	5.11
	臨時性或人力派遣	6.30	6.45	6.37	6.40	6.42	6.24	6.30	6.30	6.30	5.61
45-64 歲	部分時間、臨時性或人力派遣	9.80	10.05	9.31	9.61	9.67	9.30	9.46	9.44	9.29	9.48
	部分時間	4.63	4.42	4.32	4.29	4.27	4.22	4.09	4.07	4.15	3.88
	臨時性或人力派遣	7.94	7.92	7.28	7.49	7.67	7.61	7.68	7.66	7.60	8.05
65 歲以上	部分時間、臨時性或人力派遣	17.55	23.08	28.21	23.36	25.97	22.55	22.89	24.37	30.09	27.95
	部分時間	11.37	12.65	13.93	15.05	17.20	16.99	14.58	14.84	18.08	19.03
	臨時性或人力派遣	9.08	15.04	17.30	14.69	19.20	13.26	16.47	18.26	22.54	17.55

資料來源：勞動部，勞動統計查詢網「部分時間暨臨時性或人力派遣工作者」。[78]

表 23 為 46 歲以上中高齡者之就業型態。資料顯示，中高齡與高齡者除了從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作者之占比有逐年攀升的趨勢之外，45 歲以上中高齡就業者從事全職工作比例隨著年齡呈現遞增的趨勢。

表 23 中高齡及高齡者就業型態變動分析

單位：人次

年齡層級	被保人增減	全職工作	部分工時
46-50 歲	9,510	-6,210	15,724
51-55 歲	-35,493	-51,132	15,639
56-60 歲	-97,440	-109,395	11,955
61-65 歲	-153,434	-161,731	8,297
66-70 歲	-58,294	-62,758	4,464
71-75 歲	-1,745	-3,101	1,356
76-80 歲	-1,104	-1,486	382

資料來源：勞動部，勞動統計查詢網。[78]

附註：增減比較時間點為 2016 年 7 月與 2018 年 6 月。

另外，從表 24 中可以看出，其中 60-64 歲之年齡族群自願離職之比例最低為 48.28%，僅略高於 65 歲以上者之 40.14%，在自願離職當中僅有 6.01% 為自願（含優惠）退休。值得一提的是，此一年齡族群的非自願離職占比最高，達 41.25% 屬於非自願離職，其中絕大部分的原因為「工作場所業務緊縮或歇業」。顯示此一年齡族群雖已接近法定退休年齡，但會選擇自願退休之比例並不高，仍願意留在就業市場之勞動者型態，值得細究。

表 24 中高齡及高齡就業者轉業原因

單位：%

項目	年齡					65 歲以 上
	45-64 歲	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	
自願離職	63.54	68.85	61.48	56.22	62.54	23.81
待遇不符期望	15.43	24.53	11.06	10.18	2.00	8.50
想更換工作地點	15.41	16.48	19.54	6.72	12.73	-
工作時間不適合	4.02	2.09	6.25	4.08	4.08	14.46
工作沒有保障	5.62	8.21	3.40	5.53	2.65	-
工作環境不良	8.37	4.81	7.92	11.48	19.68	-
學非所用	0.46	-	1.38	-	-	-
無前途	2.57	3.18	3.06	1.62	-	-
健康不良或傷病	4.91	4.96	1.92	10.22	5.19	-
需要照顧未滿 12 歲子女	0.55	1.38	-	-	-	-
需要照顧滿 65 歲年長家屬	0.65	-	1.34	-	2.30	-
做家事（含照顧其他家人）	0.34	-	-	0.30	3.18	-
自願（含優惠）退休	2.04	-	2.36	5.52	2.88	-
想自行創業	2.40	1.51	3.26	0.59	6.75	0.85
其他	0.77	1.69	-	-	1.11	-
非自願離職	27.19	22.94	28.55	32.64	29.95	33.93
工作場所業務緊縮或歇業	21.96	19.77	25.50	21.56	19.25	9.86
季節性或臨時性工作結束	1.34	0.28	-	4.10	5.46	-
工作場所調整人事被資遣	1.83	2.89	0.22	3.41	-	24.06
企業內部職務調動	1.27	-	2.83	1.80	-	-
屆齡退休	0.43	-	-	1.78	1.26	-
其他	0.35	-	-	-	3.98	-
自營業者（或雇主）轉任其他工作	8.57	8.00	9.02	9.50	7.51	42.26
無酬家屬工作者轉任其他工作	0.69	0.21	0.95	1.63	-	-

資料來源：行政院主計總處，109 年人力運用調查報告。[77]

附註：「-」表示該抽樣調查並沒有回收到該年齡層該答案的資料。

由上述相關資料可發現，2010-2019 年間中高齡者及高齡者之勞動參與率大致介於 45-46% 左右，並無明顯之成長，顯示勞動市場對於中高齡者及高齡者的參與存在若干無形的障礙[79]，有待加以移除以利改善高齡人口參與勞動市場的機會。此外，雖然中高齡與高齡者的勞動參與率並無太大改變，但上述資料也顯示不論在平均工時、平均收入、非典型工作比例，以及轉業原因等，中高齡與高齡者都呈現相當不同的樣貌，值得做進一步的探討。

四、職業災害、職場健康與勞工保護

在今日我國面臨高齡少子化、勞動力短缺的狀態下，中高齡及高齡者就業促進固然重要，然另外一方面，當中高齡與高齡者續留職場或重回職場之際，職業災害與勞工保護的議題就益發重要。從本所之資料顯示，2019 年勞工因在工作場所發生職業傷害者較前一年度減少 3.62%，按照行業別觀之，製造業最高占 30.36%，其次為營建工程業、第三則為批發及零售業，詳細職業傷害給付人次分布結構如圖 7 所示。

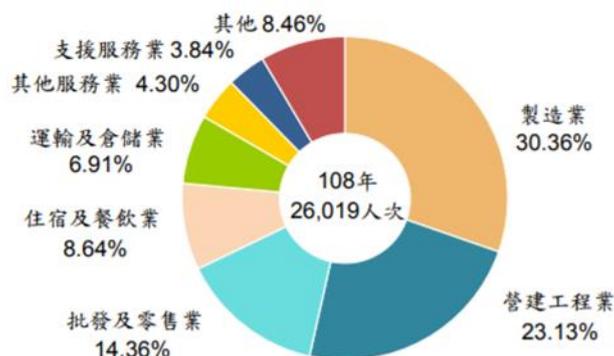


圖 7 勞工保險職業傷害給付人次結構

另外，依照「職業安全衛生法」規定，雇主對於從事特別危害健康工作之受僱者，需進行特定項目之健康檢查。據本部資料顯示，2014 年從事特別危害健康作業之勞工人數為 230,269 人，2019 年增至 282,448 人，增幅為 22.66%。接受特殊健康檢查之人次，2014 年為 228,290 人次，2019 年則為 407,461 人次，增加幅度高達 77.17%。圖 8 為從事特別危害健康作業之勞動者，接受特殊健康檢查人次之分布比例。其中以從事噪音在 85 分貝以上者占 38.98%最高，粉塵作業者為次高，游離輻射作業者為第三。面對職業災害或職場健康，如何更進一步剖析中高齡與高齡就業者的詳細樣態，對於中高齡與高齡者的就業促進，有一定之必要性。

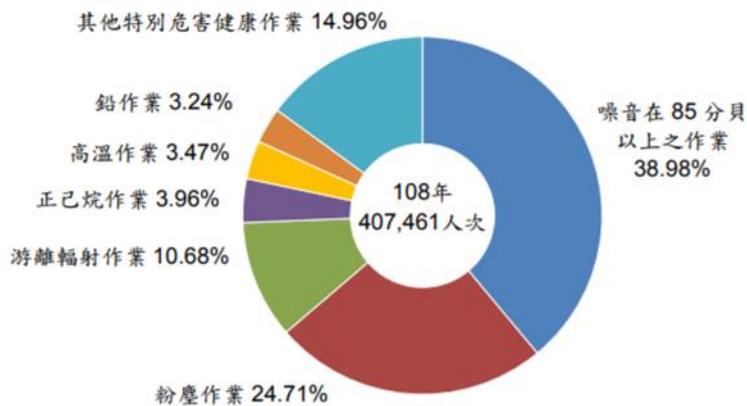


圖 8 勞工接受特殊健康檢查人次結構

本節使用之次級資料，主要來自於本部統計處及衛生福利部統計處。本部統計處從主計總處《人力資源運用調查》中，擷取中高齡者及高齡相關資料，做出中高齡及高齡勞動統計，以了解中高齡與高齡者的就業樣貌。而「人力資源運用調查」為主計總處每月為明瞭我國各地區勞動力運用、移轉及就業、失業狀況等短期變動情勢之抽樣調查數據。另外，衛生福利部統計處的《老人狀況調查》，為每四年一次的調查，針對年滿 55 歲以上以居住於調查區域範圍內之普通住戶及老人福利機構、榮民之家、護理之家、老人公寓及老人住宅內之本國籍人口為對象的抽樣調查。

由於資料屬性為抽樣調查，且在年齡劃分、行業樣態、地區差異較無法完整呈現出中高齡與高齡者的就業現況，有鑑於此，本章於後將透過勞工行政資料等巨量數據進行串接與分析，藉此進一步呈現出更為貼近事實的現況樣貌，提供中高齡與高齡者就業促進政策實施之際，得以掌握更豐富的訊息。

第二節 勞工行政資料說明與處理流程

首先，在資料分析上，由於勞工行政資料內容龐大，且包含幾個不同面向的資料。進行分析前，必需先對幾個資料檔案中的欄位定義及關聯性，予以釐清。本研究所採用的資料檔包含「事業單位檔」、「勞就保單位被保險人檔」、「勞退單位提繳對象檔」、「國保被保險人月保費檔」、「勞保老年一次給付檔」、「就保失業給付檔」以及「就保職訓津

貼檔」等，各檔案間欄位關聯將透過保險證號、身份證號以及保費年月進行串接。除了藉由「勞就保單位被保險人檔」、「勞退單位提繳對象檔」、「事業單位檔」等勞工行政資料，分析中高齡在勞動市場中投保勞就保及勞退的概況外，更進一步串接「勞保失能一次給付檔」、「勞保失能年金檔」、「勞保死亡給付檔」、「勞保失蹤津貼檔」、「勞保傷病給付檔」，統計因職業傷害或職業病而請領給付或津貼之受職業災害勞工概況，以深入瞭解中高齡及高齡勞工所面臨之職業災害及職場健康等情況。

本研究所援用之資料處理軟體為 Navicate for PostgreSQL 及 Tableau。有關勞工行政資料之詳細檔案資料來源、檔案串接與架構以及名詞定義、說明，則分述如後。

一、資料來源與檔案說明

本研究主要使用的資料來源為勞保局勞工行政資料，為使統計內容更完善，資料來源亦包括發展署各類職訓相關檔案，各項資料檔案、資料內容與用途說明，請參考表 25 之說明。

表 25 資料欄來源、期間與使用目的

來源	資料名稱	資料期間	使用目的
勞保局	事業單位檔	2007 年－2020 年 4 月	事業單位特徵
	勞就保單位被保險人檔	2007 年 1 月－2020 年 4 月	勞動市場投保特徵
	勞退單位提繳對象檔	2007 年 1 月－2020 年 4 月	
	勞保老年一次給付檔	2008－2019 年	退休者特徵
	勞保失能一次給付檔	2010-2019 年	受職業傷害、職業病者的個人資料，以及所受傷害／病的特徵
	勞保失能年金檔	2016 年 7 月－2019 年 12 月	
	勞保死亡給付檔	2010－2019 年	
	勞保失蹤津貼檔	2010－2019 年	
勞保傷病給付檔	2010－2019 年		
	就保職訓津貼檔	2007－2019 年	勞工是否參與職訓
發展署	參訓學員資料	2012－2019 年	職業訓練資訊
	TIMS 檔	2012－2016 年	
	求職資料檔	2014－2019 年 6 月	求才與求職資訊
	求才資料檔	2014－2019 年 6 月	

以下就資料內涵說明：

(一)事業單位檔：

事業單位檔為勞保局提供，資料欄位包括事業單位保險證號、大業別、小業別、通訊地址地區別、投保單位名稱、勞保投保日期、勞保退保日期、就保適用日期、就保退保日期、勞退提繳始期、勞退終止日期、事業單位名稱等可供統計事業單位特徵。此檔案為全量檔，更新週期以月為單位，更新方式為每月提供以最新資料覆蓋舊資料的檔案。一事業單位歇業解散後，往後該事業單位最後一次更新的資料紀錄仍會保留在全量檔中。本研究使用事業單位檔更新至 2020 年 4 月之檔案，行業別代碼採用行政院主計總處第十版的行業標準分類。

(二)勞就保單位被保險人檔：

勞就保單位被保險人檔為勞保局提供，資料欄位包括保費年月、出生年、最近加保日、最新異動代號、最新生效日期、投保薪資、普保適用註記、職保適用註記、就保適用註記、身分證號、保險證號等可供統計各個人投保特徵。此檔案為月份檔，更新週期以月為單位，更新方式為每月提供一份新的勞就保單位被保險人檔。本研究使用勞就保單位被保險人檔 2007 年 1 月至 2020 年 4 月的資料。

(三)勞退單位提繳對象檔：

勞退單位提繳對象檔為勞保局提供，資料欄位包括提繳單位編號、開單月份、應收別、出生年、身分別、最後異動代號、最後生效日期、最後提繳工資、身分證號編號等可供統計個人投保特徵。此檔案為月份檔，更新週期以月為單位，更新方式為每月提供一份新的勞就保單位被保險人檔。本研究使用勞退單位提繳對象檔 2007 年 1 月至 2020 年 4 月的資料。且為使統計資訊統一，統計來源皆為雇主提繳資料。

(四)勞保老年一次給付檔：

勞保老年一次給付檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者出生年、事故日期、受理日期、核定日期、核付日期、不給付註記、不給付日期、投保年資、死亡日期、平均薪資、事故者身分證號等可供統計退休者退休特徵。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料¹⁵。本研究使用勞保老年一次給付檔 2008 至 2019 年之資料。

(五)勞保失能一次給付檔：

勞保失能一次給付檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者身分證號、事故者出生日期、事故日期、核定日期、核付日期、保險證號、傷病分類、事故原因、不給付註記、不給付日期、核定金額、受傷部位、媒介物/職業病等可供統計因職業傷害或職業病，導致的「非終身無工作能力之失能」對象特徵，以及職業傷害或職業病相關特徵統計。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料。本研究使用勞保失能一次給付檔 2010 至 2019 年之資料。

(六)勞保失能年金檔：

勞保失能年金檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者身分證號、事故者出生日期、傷病分類、事故原因、核定年月、核付年月、核付金額、障礙失能部位等可供統計因職業傷害或病，導致的「終身無工作能力之失能」對象特徵，以及職業傷害或職業病相關特徵統計。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料。本研究使用勞保失能年金檔 2016 年 7 月至 2019 年 12 月之資料¹⁶。

¹⁵ 由於部分死亡日期無更新到過往的資料，故本研究另行修正死亡日期欄位。

¹⁶ 本研究所申請使用之原始資料時長即為此區間。

(七)勞保死亡給付檔：

勞保死亡給付檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者身分證號、事故者出生日、事故日期、受理日期、核定日期、核付日期、保險證號、傷病分類、事故原因、核定月數、核定金額、不給付註記、不給付日期、受傷部位、媒介物／職業病等可供統計因職業傷害或職業病，導致的「死亡」對象特徵，以及職業傷害或職業病相關特徵統計。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去資料。本研究使用勞保死亡給付檔 2010 至 2019 年，給付種類為「本人」死亡紀錄之資料¹⁷。

(八)勞保失蹤津貼檔：

勞保失蹤津貼檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者身分證號、事故者出生日期、事故日期、受理日期、核定日期、核付日期、保險證號、傷病分類、事故原因、核定月數、核定金額、不給付註記、不給付日期等可供統計因職業傷害，導致的「失蹤」對象特徵，以及職業傷害相關特徵統計。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料。本研究使用勞保失蹤津貼檔 2010 至 2019 年之資料。

(九)勞保傷病給付檔：

勞保傷病給付檔為勞保局提供，資料欄位包括事故者身分證號、事故者出生日期、事故日期、受理日期、核定日期、核付日期、保險證號、傷病分類、事故原因、核定月數、核定金額、不給付註記、不給付日期、受傷部位、媒介物/職業病種類等可供統計因職業傷害或職業病，導致的「傷病」對象特徵，以及職業傷害及職業病相關特徵統計。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料。本研究使用勞保傷病給付檔 2010 至 2019 年之資料。

¹⁷ 勞保死亡給付尚有另一給付種類為「家屬」。

(十)就保職訓津貼檔：

就保職訓津貼檔為勞保局提供，資料欄位包括申請日期、身分證號、出生日期、受理日期、離職日期、核定日數、核定金額等，可供統計申請職業訓練生活津貼者特徵。此檔案為全量檔，更新週期以半年為單位，每次更新後仍會包含過去的資料。本研究使用就保職訓津貼檔 2007 至 2019 年之資料。

(十一)參訓學員資料：

參訓學員資料來源為發展署技能檢定中心，資料欄位包含身分證字號、生日、性別、開訓日期、結訓日期等可供統計歷年參訓人次、參訓時長等資訊。本研究使用參訓學員資料開訓日期為 2012 至 2019 年之資料。

(十二)TIMS 檔：

TIMS 檔是由發展署提供，資料欄位包含主要參訓身分別、年齡、性別、在職單位資料、最高學歷、訓後就業資料、訓後就業關聯性等可供統計參加職業訓練人員個人以及訓前、訓後特徵。本研究使用 TIMS 檔資料年度 2012 至 2016 年之資料¹⁸。

(十三)求職資料檔：

求職資料檔為發展署提供，資料欄位包含性別、年齡、求職登記日、學歷、工作經驗、希望待遇、希望職業、縣市別等可供統計求職人特徵。本研究使用求職資料檔，求職登記日為 2014 至 2019 年 6 月之資料。

(十四)求才資料檔：

求才資料檔為發展署提供，資料欄位包含學歷要求、可接受僱用之對象、工作經驗、工作縣市別、標準職業名稱、登記日期、薪資上限、薪資下限等可

¹⁸ 本研究所申請到的原始資料筆數為 207,529 筆。

供提供統計求才方求才特徵。本研究使用求才資料檔，求才登記日為 2014 至 2019 年 6 月之資料¹⁹。

二、檔案串接與架構說明

本節針對有進行資料串接之統計項目進行說明，包含勞動市場概況統計、職業傷害與職業病統計、退休者就業統計之資料處理。

(一) 勞動市場概況統計

勞動市場概況統計使用資料含勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、事業單位檔。資料處理架構如圖 9。

詳細資料處理方式為以下：(一) 先個別清潔每一年月份之勞就保及勞退資料，整理所需要的欄位項目；(二) 後以「資料年月」、「身分證字號」、「保險證號」、「異動代號為退保或非退保」作為串聯勞就保及勞退檔的勾稽變數，整理出整體勞動市場投保樣貌；(三) 再以「保險證號」作為與事業檔串連的勾稽變數，取得被保人的事業單位行業別、地區別等特徵；(四) 按本研究針對的研究主題建立如年齡組別、薪資組別等欄位，建立用於統計勞動市場概況的檔案。

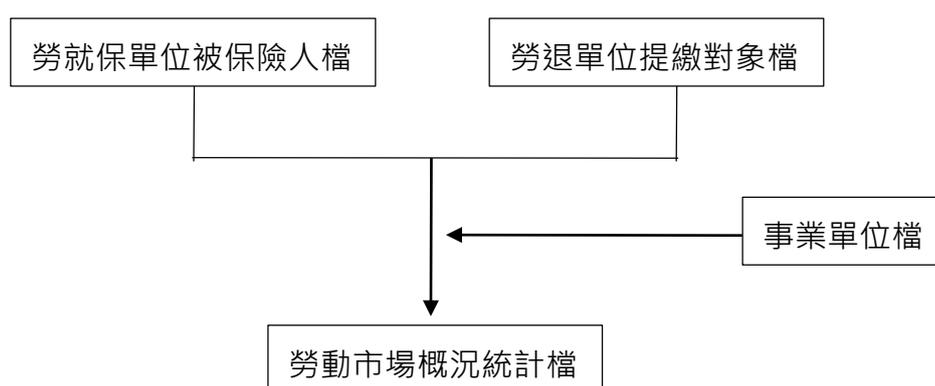


圖 9 勞動市場概況統計資料處理架構

¹⁹ 本研究所申請到的原始資料有資料錯位情況，已調整後再進行分析。

(二) 職業災害統計

職業災害統計使用資料包含勞保失能一次給付檔、勞保失能年金檔、勞保死亡給付檔、勞保失蹤津貼檔、勞保傷病給付檔，五種類型檔案，如圖 10 所示。詳細資料處理方式為以下：(1) 先個別整理失能一次、失能年金、死亡給付、失蹤津貼、傷病給付檔案所需要的欄位項目；(2) 後以各檔案中之「傷病分類」欄位，取得傷病分類為職業傷害或職業病之資料；(3) 再以「保險證號」作為與事業檔串聯的勾稽變數，取得受職災者的事業單位行業別、地區別等特徵；(4) 將所整理好的五種資料垂直整合，依研究主題統計職業傷害與職業病特徵。

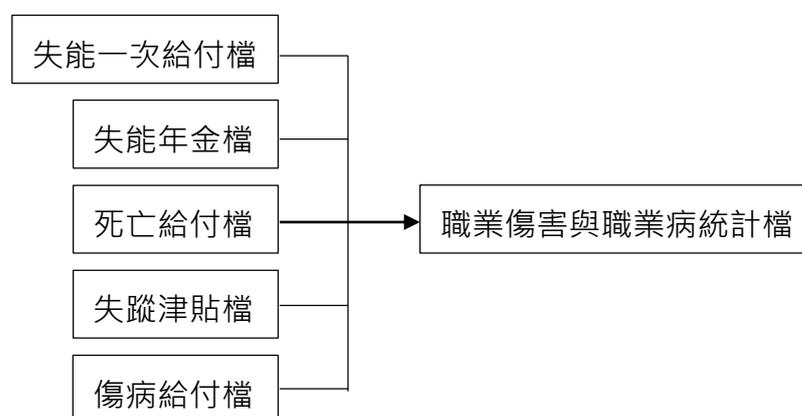


圖 10 職業傷害與職業病統計處理架構

(三) 退休者就業統計

退休者就業統計使用資料含勞就保單位被保險人檔、勞退單位提繳對象檔、事業單位檔、勞保老年一次給付檔、就保職訓津貼檔，資料串聯架構如圖 11。詳細資料處理方式為：(1) 藉由勞保老年一次給付檔「身分證字號」，與勞動市場統計概況檔串聯，整理出退休者就業歷程檔；(2) 再藉由就保職訓津貼檔中之「資料年月」以及「身分證號」，搜尋退休者退休前後是否參與過職訓；(3) 將資料依退休年度，按本研究針對的研究主題，建立用於實證分析的退休者就業實證分析檔。

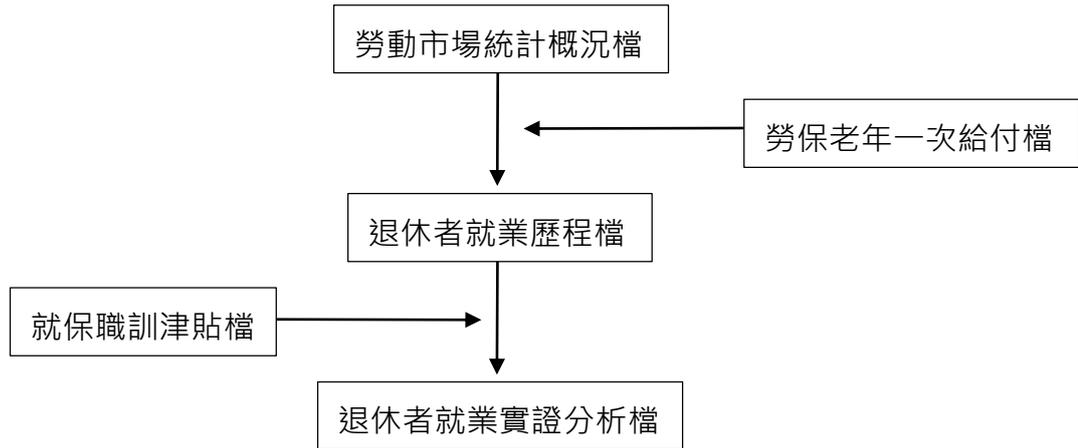


圖 11 退休者就業統計資料處理架構

三、處理流程與名詞解釋

關於中高齡在勞動市場投保勞就保及勞退概況統計，本研究資料的處理流程如下：
 (一) 先個別處理每一年月份之勞就保及勞退資料，整理所需要的欄位項目；(二) 後以「資料年月」、「身分證字號」、「保險證號」、「異動代號為退保或非退保」作為串聯勞就保及勞退檔的勾稽變數，整理出整體勞動市場中，中高齡及高齡的勞就保與勞退的投保樣貌；(三) 再以「保險證號」作為與事業檔串連的勾稽變數，取得被保人的事業單位行業別、地區別等特徵。有關受職業災害勞工概況統計。

本研究資料的整理架構如下：(一) 先個別清洗失能一次、失能年金、死亡給付、失蹤津貼、傷病給付檔案，整理所需要的欄位項目；(二) 後以各檔案中之「傷病分類」欄位，取得傷病分類為職業傷害或職業病之資料；(三) 再以「保險證號」作為與事業檔串聯的勾稽變數，取得受職災者的事業單位行業別、地區別等特徵。

針對相關名詞予以說明解釋，分別如下：

- (一) 年齡：指以資料年及出生年計算之年齡，不一定為被保人的實際年齡。
- (二) 中高齡：指年齡介於 45 (含) 至 64 (含) 歲者。
- (三) 高齡：指年齡長於 65 (含) 歲及以上者。

- (四) 投保：指被保人勞就保或勞退之紀錄。但若被保人的身分為裁減續保²⁰、職災續保²¹或職業訓練機構接受訓練者²²，以及投保註記為退保的話，除非另有說明，否則皆不會記為有投保紀錄。
- (五) 勞退雇提薪資：指雇主為投保人提繳的勞工退休金薪資。
- (六) 薪資：指被保人的勞就保投保薪資或勞退雇提薪資。若被保人同時有勞就保及勞退雇提薪資，因勞退雇提薪資級距較勞就保薪資大，故優先採用勞退雇提薪資。
- (七) 保險證號：指事業單位投保勞保普通保險、勞保職業災害保險、就保保險，或勞退的證號。
- (八) 性別：依被保人身分證號或統一證號第二碼判斷，若為 1、A、C，則視為男性；若為 2、B、D，則視為女性；若第二碼不符合上述任一條件，則註記為無法判斷性別²³。
- (九) 職災年月：指事故發生年月，但若無事故發生年月，則以津貼申請年月替代之。
- (十) 退休再就業：指投保人符合「僅保勞退，沒有保勞保」或「僅保職保，且無保普保，也無保就保」條件者。

第三節 中高齡者與高齡者之就業概況

為清楚反映中高齡與高齡者之就業分布樣貌以及其在勞動市場之相關資訊，針對 45-64 歲者，本節所呈現之資料都進一步再區分成 45-54 歲以及 55-64 歲兩族群。接續，分別出示中高齡與高齡者之各年齡層在勞就保與勞退保、行業別、地區別、薪資別等分布概況，並針對職業災害、職業安全等面向提供相關數據，藉此能夠更為清晰地比較出

²⁰ 投保證號 075、175 開頭代表或有裁減續保註記者，其投保身分為參加勞工保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣員工（僅投保裁減續保者）、職業災害勞工離職後繼續加保（僅投保職災續保）。

²¹ 投保證號 076 開頭代表或有職災續保註記者，其投保身分為參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保後，自願繼續參加勞工保險普通事故保險者。（僅投保職災續保）。

²² 投保證號 09 開頭代表訓，其投保身分為在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。

²³ 依據移民署外來人口統一證號編碼原則，臺灣本國人身份證字號第二碼 1 代表男性、2 代表女性；無戶籍國民、大陸地區人民、港澳居民統一證號第二碼 A 代表男性、B 代表女性；外國人統一證號第二碼 C 代表男性、D 代表女性。

中高齡與高齡者顯現在勞動市場上的差異。

一、中高齡與高齡者之勞就、勞退人次變化

首先，從勞就保的總體資料觀之，圖 12 為中高齡與高齡者之投保人次及其比例之變化趨勢。資料顯示，45 歲以上的投保人次由 2010 年的 41,792 千人次至 2019 年的 48,817 千人次，其中除 2013 年較前一年度稍有下降外，其餘皆呈現逐年增加的趨勢。換句話說，在 2010-2019 年這十年之間，中高齡與高齡者投保人次有逐年成長之趨勢，十年間之成長幅度高達 16.81%。從年齡層級來看，2010-2019 年間 44 歲以下者之投保人次由 62.26% 降至 61.03%，45-64 歲之中高齡者大約維持在 37% 左右之水準，65 歲以上之高齡者族群則由 2010 年的 0.73% 增加至 2019 年的 1.68%。

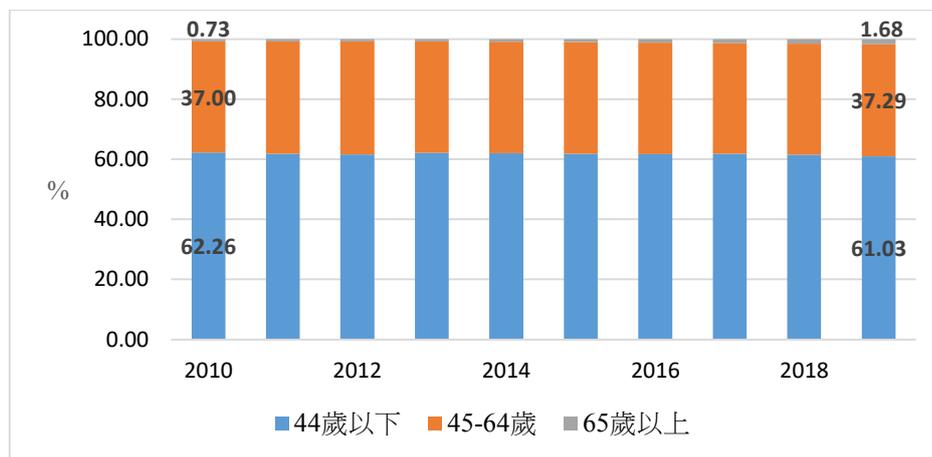


圖 12 不同年齡層投保人次比例之變化

圖 13 顯示中高齡及高齡者投保人次比例之趨勢變化。可以發現近十年來，55-64 歲及 65 歲以上投保人次占 45 歲以上投保人次略有上升的趨勢；然而，45-54 歲投保人次占 45 歲以上投保人次呈現下降的趨勢。顯示出 45-64 歲之不同中高齡年齡層，其投保人次在近十年有著不一樣的趨勢，似也說明對於中高齡此一族群進行資料分析之際，宜針對不同年齡階層再做細分。

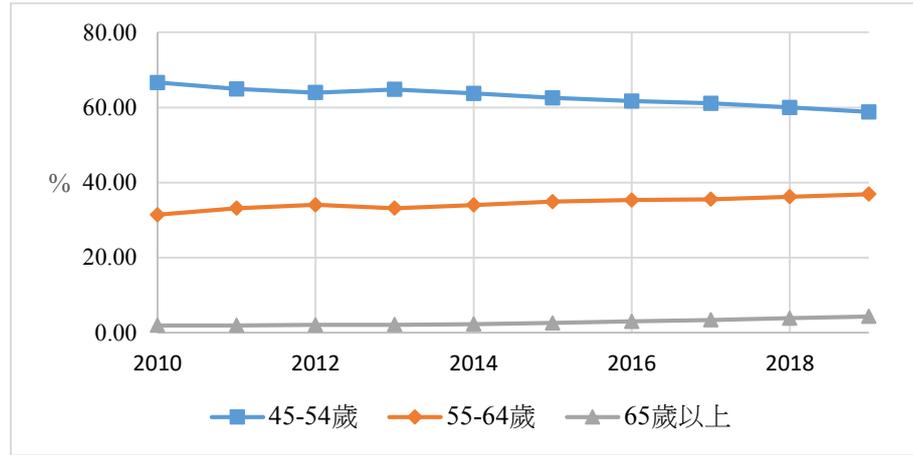


圖 13 中高齡與高齡者投保比例之變化

圖 14 為性別在不同中高齡年齡組間之差異。資料顯示在 45-54 歲組別，女性的投保人次高於男性，且兩性之前的人次差異無隨時間明顯變動；在 55-64 歲組別，2010 至 2012 年時兩性人次相當，但至 2013 年期則為男性多於女性，且兩性之前的人次差異無隨時間明顯變動；在 65 歲以上組別，男性的投保人次高於女性，且男女間之人次差異，隨時間增加而擴大。

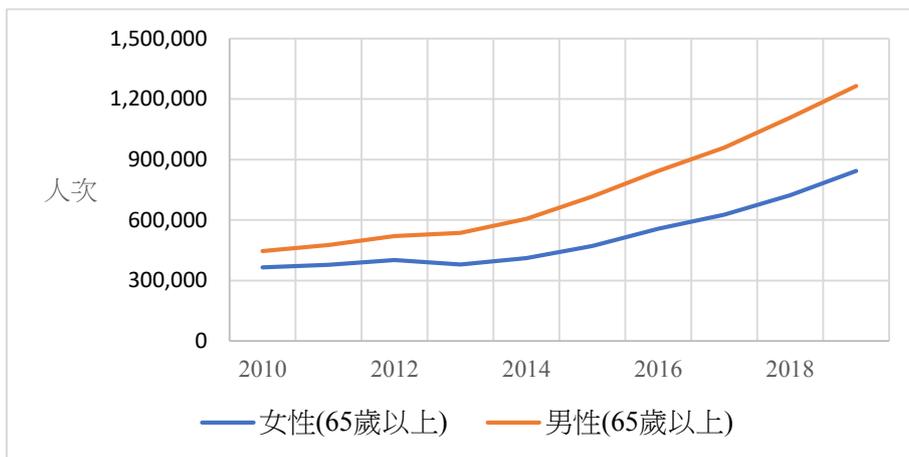
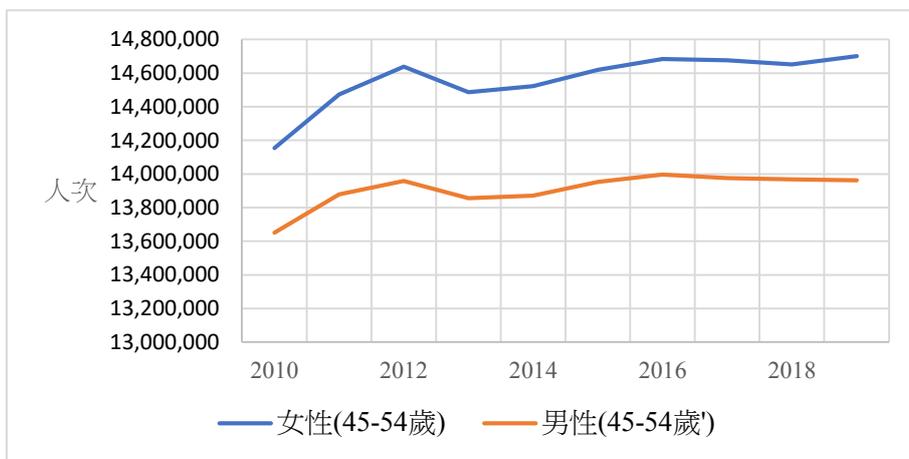
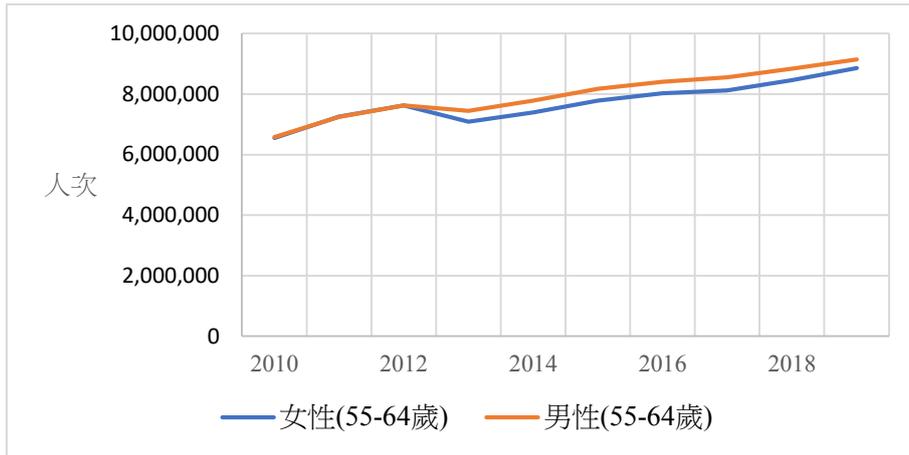


圖 14 中高齡與高齡者投保人次之性別差異

二、中高齡與高齡者就業概況之行業別差異

根據表 26 資料顯示，2019 年的十九大行業別中，45 歲以上被保人占整體比例超過 50% 有七個行業，比例由大至小分別為：公共行政及國防強制性社會安全、農林漁牧業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業、營建工程業、其他服務業。其中 55 歲以上人次比例高於 45-55 歲以上的行業，由大至小分別為：電力及燃氣供應業、礦業及土石採取業、公共行政及國防強制性社會安全、用水供應及汙染整治業。

表 26 2019 年中高齡與高齡者之行業別比例

十九大行業別	單位：%				
	44 歲以下	45 歲以上	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
農林漁牧業	42.63	57.37	59.03	38.19	2.77
礦業及土石採取業	46.14	53.86	41.25	49.16	9.58
製造業	63.47	36.53	59.64	36.34	4.02
電力及燃氣供應業	47.66	52.34	37.82	58.56	3.62
用水供應及汙染整治業	47.78	52.22	47.93	43.72	8.35
營建工程業	48.58	51.42	54.71	40.96	4.33
批發及零售業	66.73	33.27	63.99	31.97	4.05
運輸及倉儲業	50.68	49.32	57.38	39.83	2.79
住宿及餐飲業	71.56	28.44	57.50	38.97	3.53
出版影音製作傳播及資通訊服務業	72.04	27.96	66.45	31.24	2.32
金融及保險業	59.08	40.92	68.16	29.94	1.90
不動產業	51.66	48.34	54.20	37.74	8.06
專業科學及技術服務業	66.56	33.44	61.87	33.95	4.19
支援服務業	51.03	48.97	46.37	43.20	10.42
公共行政及國防強制性社會安全	42.59	57.41	46.79	49.31	3.90
教育業	65.24	34.76	58.90	34.85	6.25
醫療保健及社會工作服務業	68.98	31.02	58.71	34.92	6.37
藝術娛樂及休閒服務業	62.56	37.44	56.84	39.85	3.31
其他服務業	48.65	51.35	57.49	39.15	3.36

三、中高齡與高齡者就業概況之地區差異

表 27 呈現各縣市各個年齡層投保人次比例。若以投保人次多寡排名，2019 年 45 歲以上投保人次最多的前五名則為：臺北市、新北市、高雄市、臺中市、桃園市。整體來說，45 歲以上投保人次占總投保人次的比例，東部高於西部，南部高於北部。2019 年縣市別中，45 歲以上投保人次占總投保人次的比例，最高的前五名為：連江縣、基隆市、澎湖縣、金門縣、嘉義市。

表 27 2019 年中高齡與高齡者地區別比例

單位：%

縣市名稱	44 歲以下	45 歲以上	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
臺北市	63.97	36.03	60.70	34.80	4.50
新北市	58.56	41.44	57.40	37.68	4.91
高雄市	56.56	43.44	56.65	39.15	4.20
臺中市	64.05	35.95	58.34	37.09	4.57
桃園市	63.79	36.21	60.50	35.26	4.24
臺南市	58.22	41.78	56.63	39.27	4.10
彰化縣	61.18	38.82	56.87	38.82	4.31
新竹市	71.67	28.33	68.99	27.69	3.32
雲林縣	57.37	42.63	59.24	37.43	3.32
屏東縣	53.70	46.30	57.59	39.25	3.16
新竹縣	67.84	32.16	63.64	32.09	4.27
宜蘭縣	54.71	45.29	61.26	34.89	3.86
苗栗縣	62.76	37.24	58.74	37.41	3.85
南投縣	54.77	45.23	55.85	40.64	3.51
基隆市	47.37	52.63	56.40	39.17	4.44
嘉義市	52.18	47.82	55.23	41.40	3.37
嘉義縣	57.03	42.97	59.06	36.48	4.45
花蓮縣	52.35	47.65	57.50	38.32	4.18
臺東縣	52.39	47.61	55.89	40.05	4.06
澎湖縣	50.21	49.79	56.77	39.99	3.24
金門縣	50.62	49.38	52.87	43.44	3.69
連江縣	45.21	54.79	54.41	40.79	4.80

四、中高齡與高齡者就業概況之薪資變化

依據圖 15 比較不同年齡組別中高齡的薪資發現，2010 年時，55-64 歲者的平均薪資高於 45-54 歲之水準，其後兩者薪資雖皆呈上升趨勢，但 45-54 歲的薪資成長幅度較大，在 2019 年時，45-54 歲者的薪資已高於 55-64 歲者。65 歲以上者的平均薪資除 2017 年外低於往年平均薪資外，其餘皆較往年高；惟 65 歲以上高齡者之薪資仍遠低於 45-64 歲之中高齡者。

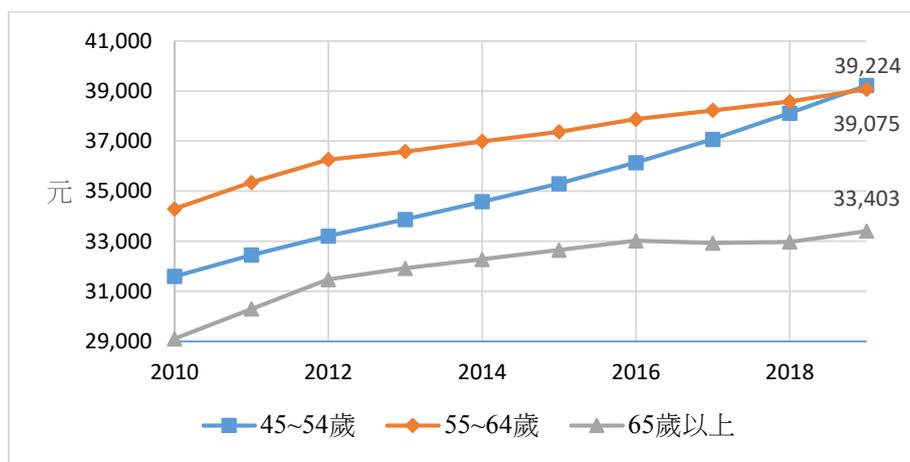


圖 15 中高齡與高齡者之平均薪資變化

從圖 16 觀察 45 歲以上各年齡組薪資低於當年月基本薪資人次之比例發現，65 歲以上組薪資低於基本薪資的人次比例明顯高於其他兩組。2013 年以前，55-64 歲組低於基本薪資的比例高於 45-54 歲組，但至 2014 年起，則為 55-64 歲以上組高於 45-54 歲組，且兩者間的差異隨時間加劇。

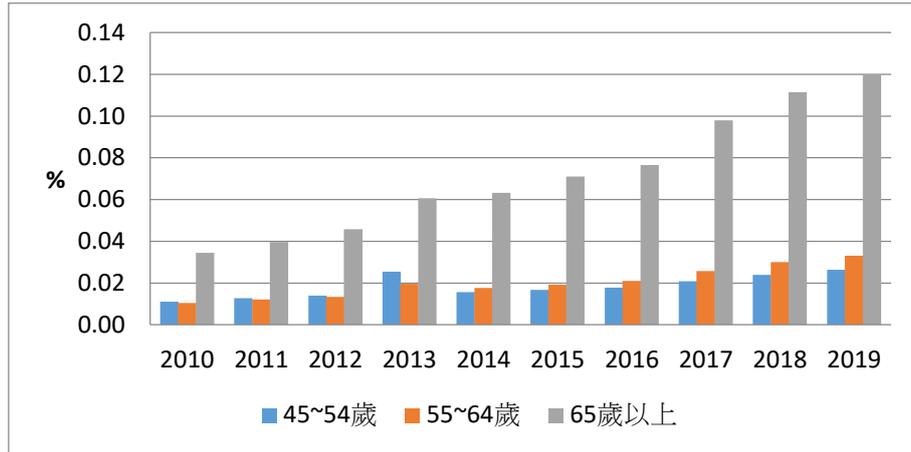


圖 16 中高齡與高齡者低於基本薪資之比例

以下將薪資依各年月四分位數分組，分類為「薪資低於且等於第一四分位數」的低薪組、「薪資高於第二四分位數，但低於且等於第二四分位數」的次低薪組、「薪資高於第二四分位數，但低於且等於第三四分位數」的次高薪組，以及「薪資高於第三四分位數」的高薪組，結果呈現於圖 17。

觀察 2019 年 45 歲以上被保人在不同行業中的各薪資組別人次比例發現，高薪組人次比例最多的前三個行業為：電力及燃氣供應業、金融及保險業、出版影音製作傳播及資通訊服務業。而低薪組比例最多的前三個行業為：教育業、支援服務業、住宿及餐飲業。

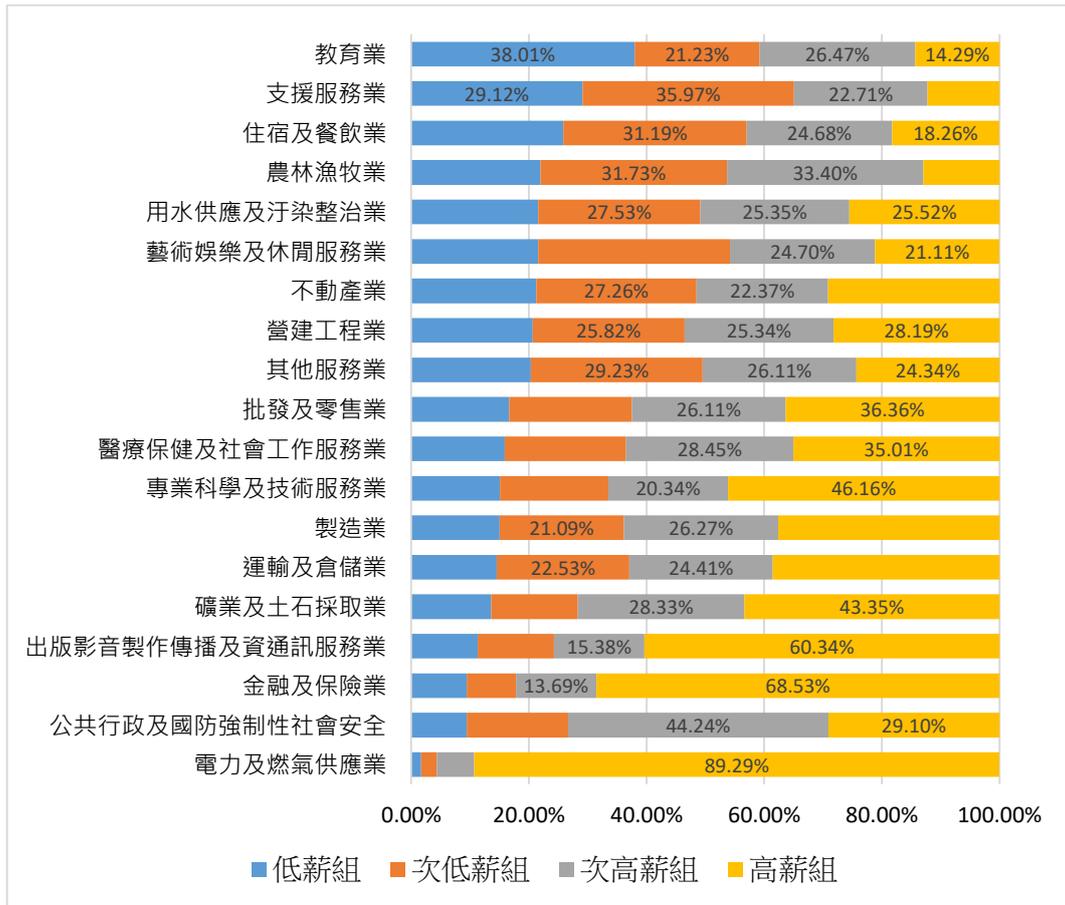


圖 17 2019 年中高齡薪資組別與行業別

五、中高齡與高齡者就業退休再就業

依據「勞工保險條例」，只要為符合「勞基法」之工作，事業單位就必須為勞工投保勞退，且事業單位可為已領取勞工保險老年給付，或年逾 65 歲已領取公教人員保險養老給付、軍人保險退伍給付、老年農民福利津貼或國民年金保險老年年金給付之退休人員，再從事工作，或於政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者，自願申報參加職業災害保險。首先，本研究以「僅保勞退，沒有保勞保」或「僅保職保，且無保普保，也無保就保」作為判斷是否為退休再就業者之依據。圖 18 為中高齡與高齡者退休再就業之人次與占比趨勢，可發現近十年退休再就業者人次有增加的趨勢，且占總投保人次的比例也自 2010 年的 1.56% 上升至 2019 年的 3.27%。



圖 18 中高齡與高齡者退休再就業人次比例

其次，對於退休再就業有更清楚的認識，本研究另外使用勞保老年一次給付檔以及勞就保單位被保險人檔，勞退單位提繳對象檔、事業單位檔、就保職訓津貼檔等資料，串聯 2008 至 2017 年，請領勞保老年一次給付的退休者中，退休前 12 個月以及退休後 24 個月（含）之投保狀況，藉此分析退休再就業的概況。圖 19 為透過上述條件所篩選統計之退休再就業之概況，樣本數共 1,332,658 人²⁴。退休者退休後 24 個月（含）內有工作投保紀錄的人數與比例，依結果顯示，近年逐年攀升，自 2017 年時已達 19.42%，顯示退休後再就業有逐漸增加之趨勢。



圖 19 退休再就業人數與比例

²⁴ 若退休者在退休後 24 個月內即過世，由於不符合研究時長，故無列入研究對象。

從性別差異來看，男性退休後再就業的比較女性為高，且男女間的差距隨時間亦無明顯之變化（如圖 20）。

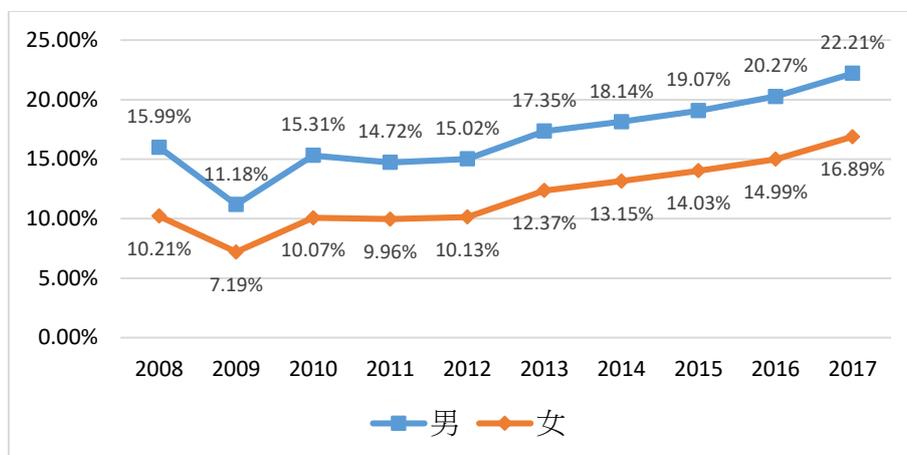


圖 20 退休再就業占比之性別差異

圖 21 為退休後有再就業者中，首次再就業是回原事業單位的人數與比例。結果發現，近年來回原事業單位再就業的比例有上升趨勢，以及請領勞保勞年一次給付的人數特別多的 2008、2012、2013 年，除了本來就有比較多的退休後再就業人數外，退休再就業回原事業單位的比例也較往年高。此結果顯示，若勞工尚未達預計退休年齡便因各類因素先請領退休給付，有較高的機率是原本就預計請領給付後繼續在原事業單位任職。



圖 21 退休再就業回原事業單位之人數與比例

退休後再就業是否回原事業單位與性別間之關係，如圖 22，結果發現，過往為女性回原事業單位再就業的比例較男性高，但近年兩者的比例相近，甚至男性略高於女性。

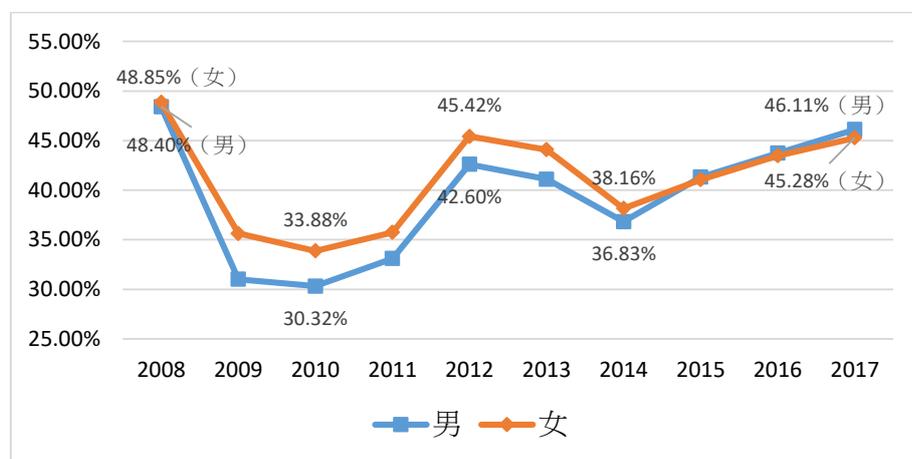


圖 22 退休再就業回原事業單位比例之性別差異

表 28 為退休後無再就業、有再就業（含回原事業單位及非原事業單位），以及再就業回原事業單位就業之退休前平均薪資。結果顯示，退休後回原事業單位者的退休前平均薪資為最高，其次為有再就業者，退休前平均薪資最低的為無再就業者。從標準差來看，無再就業者之平均薪資之標準差最大，有再就業者（不論是否為原單位再就業）的平均薪資之標準差較小。該結果隱含，退休後沒有再就業之族群中，原平均薪資高低差異較大，顯示相較於退休後再就業者，無再就業之族群（如不同薪資階級、職務類別）較為多元。

表 28 退休後有無再就業者之退休前平均薪資

		單位：元									
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
無再就業	平均薪資	30,478	20,224	25,783	26,565	30,534	29,940	28,649	28,502	28,430	29,066
	標準差	9,262	13,134	12,592	12,552	11,663	11,625	12,550	12,912	13,076	13,058
有再就業	平均薪資	33,868	31,332	32,021	32,338	33,940	33,651	33,397	34,196	34,352	35,232
	標準差	9,135	10,459	10,113	10,049	9,601	9,522	9,998	10,022	9,997	9,699
原事業單位	平均薪資	35,112	33,671	34,099	34,198	35,453	34,955	34,914	35,832	36,140	36,711
	標準差	8,752	9,653	9,485	9,496	9,004	9,022	9,328	9,198	9,025	8,927

表 29 為比較退休後無再就業、有再就業（含回原事業單位及非原事業單位），以及再就業回原事業單位就業之退休前平均年資。結果顯示，退休後回原事業單位者的平均年資最長，其次為有再就業者，退休前平均年資最短的為無再就業者。從表 28 以及表 29 之結果，似乎隱含著過去工作薪資較高、工作順逐年資無中斷等人力資本較高的退休者，比較有能力再就業。無再就業者不再就業的原因除了無經濟需求外，另一可能原因為受限於人力資本條件，不足以再就業。

表 29 退休後有無再就業者之退休前平均年資

單位：年

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
無再就業	平均薪資	24.46	15.47	19.78	20.07	23.27	22.83	21.31	21.04	21.03	21.49
	標準差	5.88	10.14	9.77	9.90	9.00	9.25	10.21	10.63	10.88	11.01
有再就業	平均薪資	26.83	24.25	24.88	25.17	26.74	26.57	25.93	26.23	26.44	27.09
	標準差	5.45	7.25	6.84	7.00	6.47	6.60	7.36	7.45	7.62	7.35
原事業單位	平均薪資	27.61	25.98	26.37	26.67	28.04	27.77	26.49	27.63	27.06	27.90
	標準差	5.06	5.99	5.84	6.02	5.35	5.60	6.27	6.90	6.40	6.30

六、中高齡職業災害與職業病

從因職業傷害申請職災門診或職災住院醫療給付之人數²⁵，來看整體勞動市場之職業災害概況。圖 23 為 2010 年至 2019 年職業傷害門診及住院人數。資料顯示，2013 至 2018 年間每年申請職業傷害職災門診給付人數逐年攀升，且 2016 至 2018 年職業傷害職災門診人數增加的幅度大於 2013 年至 2015 年，顯示勞工至職業災害門診就診的人數有所增加。惟近十年因職業傷害申請職災住院醫療給付的人數則是呈現下降趨勢。

²⁵ 2019 年職業傷害門診最新資料只更新至 6 月 30 日。

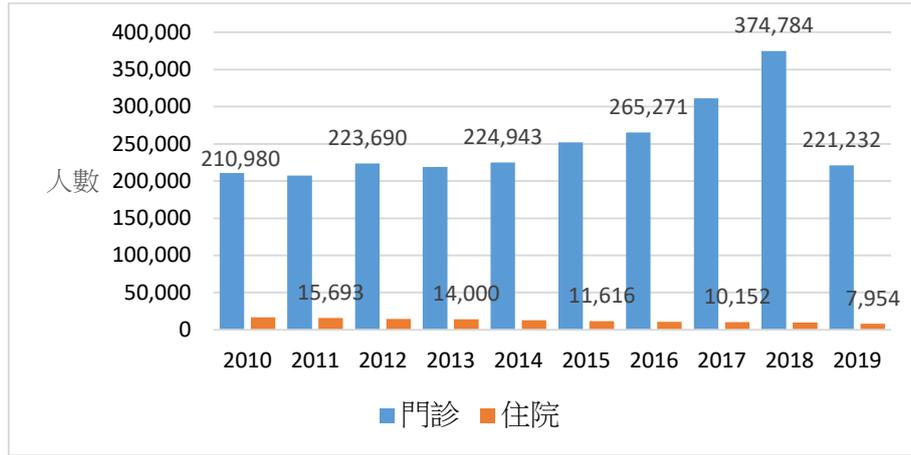


圖 23 職業傷害門診及住院人數

其次，因職業病申請職災門診或職災住院醫療給付的人數變化如圖 24。資料顯示自 2014 年起，因職業病申請職災門診醫療給付的人數大幅高於往年，2014 年至 2018 年間人數雖呈現波動但有逐漸上升之趨勢。但因職業病申請職災住院醫療給付的人數，近十年最多不超過 100 人，且 2015 年之後呈下降趨勢。



圖 24 職業病門診及住院人數

(一) 職業傷害

雖然整體狀況下，職業傷害與職業病門診人數有攀升之趨勢，但中高齡與高齡者之職業災害則有不同的樣貌。圖 25 為 45 歲以上中高齡者職業傷害人次之變化，由圖中可發現，45-54 歲組的受職業傷害人次有逐年下降的趨勢，

而 55-64 歲組則在 2019 年時大幅下降，65 歲以上組受職業災害人次雖在 2010 至 2018 年緩慢上升，但至 2019 年有下降的現象。

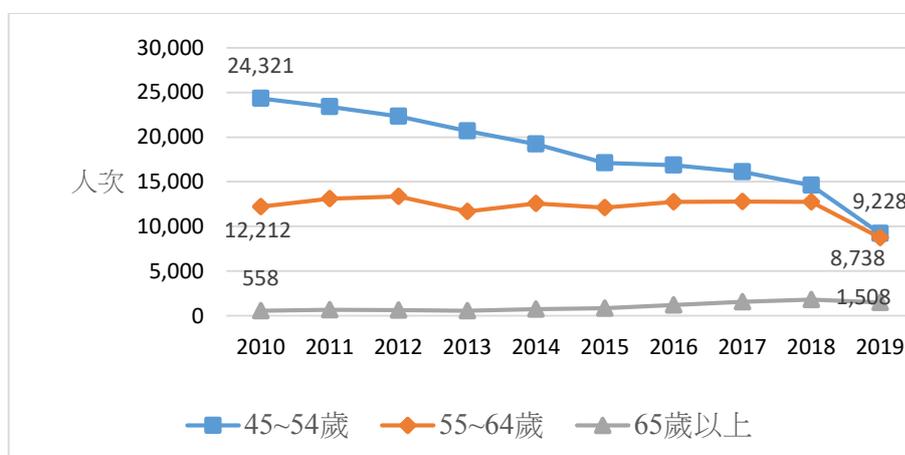


圖 25 中高齡與高齡者職業傷害人次變化

表 30 為 2019 年中高齡者職業傷害發生之主要原因一覽，不論年齡組別，可發現受職業傷害者中皆以上下班公路交通事故為主。而其餘常見原因包含「墜落、滾落」、「被夾、被捲」、「跌倒」、「被刺、割、擦傷」、「非上下班公路交通事故」等。

表 30 2019 年中高齡與高齡者職業傷害事故發生主要原因

事故發生原因	單位：%		
	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
上下班公路交通事故	30.35	31.32	36.21
墜落、滾落	14.06	15.07	13.59
被夾、被捲	11.51	9.15	6.76
跌倒	11.44	14.14	15.98
被刺、割、擦傷	8.75	8.76	4.97
非上下班公路交通事故	8.50	7.68	10.61
物體飛落	3.68	3.55	2.72
被撞	2.69	1.90	1.72
不當動作	2.29	1.91	0.73
與高溫、低溫之接觸	1.84	1.64	0.73

在受傷部位上，資料顯示中高齡因職業傷害造成的受傷部位中，比例較高的部位有「指」、「足」、「臉頰」、「頭」、「前膊」等，如表 31 所示。

表 31 2019 年中高齡與高齡者主要受傷部位

受傷部位	單位：%		
	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
指	14.99	12.57	9.68
足	12.38	8.96	5.44
臉頰	9.54	14.78	25.13
頭	7.61	8.61	10.41
前膊	7.21	6.83	6.30
腿	6.19	5.80	3.91
手	5.14	4.06	3.12
膝	4.37	4.21	1.86
鎖骨	3.64	2.83	1.72
肩	3.19	3.23	2.79

(二) 職業病

其次，從圖 26 中高齡者職業病之資料，可發現從 2017 年之後，45-54 歲及 55-64 歲年齡族群受職業傷害之人次有逐年下降的趨勢，其中 45-54 歲組下降的幅度較大。惟值得注意的是，65 歲以上高齡者的職業病人次近十年間有上升之趨勢。

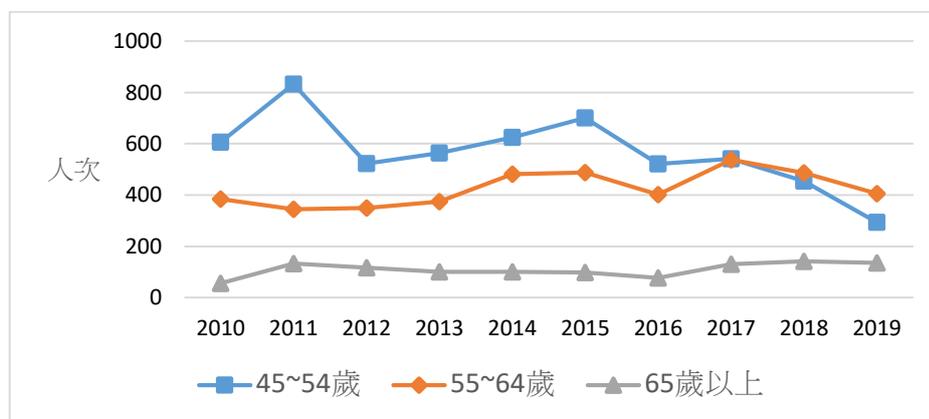


圖 26 中高齡與高齡者職業病人次變化

表 32 為 2019 年中高齡與高齡者職業病事故主要之發生原因。其中不論年齡組別，皆以腦心血管疾病為比例最高的原因。45-54 歲及 55-64 歲常見職業病事故發生常見原因，還包含手臂肩頸疾病和職業性下背痛，65 歲以上組在礦工塵肺症及其併發症的比例明顯高於其他兩年齡組別。

表 32 2019 年中高齡與高齡者職業病事故主要發生原因

單位：%

事故發生原因	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
腦心血管疾病	52.22	43.10	38.24
手臂頸肩疾病	26.96	20.69	1.47
職業性下背痛	9.22	10.34	—
礦工塵肺症及其併發症	2.39	13.79	55.15
生物性危害	1.02	0.49	0.74
異常溫度	0.34	2.96	—
有機溶劑或化學物質氣體	0.34	0.25	—

至於職業病受傷部位，從表 33 可知較常見的受傷部位包括臉頰、腕、肩，且 65 歲以上在肺臟受傷的比例特別高。

表 33 2019 年中高齡與高齡者職業病受傷部位

單位：%

受傷部位	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
臉頰	35.15	31.53	23.53
腕	13.31	4.68	0.74
背	8.19	6.65	—
肩	4.78	8.62	0.74
頭	3.41	0.74	—
肺臟	2.39	5.91	31.62
指	2.39	2.71	—
手	2.05	0.25	—
頸	1.71	0.74	—
肘	1.37	6.65	—

第四節 中高齡者與高齡者就業概況之交叉分析

前一節針對不同年齡層級的中高齡與高齡者進行概況分析，本節將進一步呈現中高齡與高齡者之進出就業市場、退休再就業以及職業安全等，和各項條件如行業、地區、薪資、性別之交叉分析。本研究處理之勞工行政資料時間從 2010 年 1 月至 2020 年 4 月共計 10 年 4 個月、行業別至細類（4 位數編碼）共 517 行業、地區則包含 368 個鄉鎮市區（146 鄉、38 鎮、14 市、170 區）。

一、中高齡與高齡者勞就保勞退概況

圖 27 和圖 28 分別為 2010 年 4 月與 2020 年 4 月之中高齡與高齡者勞就保、退保概況，及加、退保行業中之性別差異，經比較後發現結果如下：

(一) 45-54 歲中高齡者就業占比降低

首先發現，2010 年 4 月時 45-54 歲族群占中高齡以上就業者之比例為 66.3%，2020 年 4 月時則降至 57.6%，下降幅度高達 13%。從客觀條件上來看，此一年齡族群的人口結構還未受到少子高齡之影響，因此，45-54 歲族群在就業市場所面臨的狀況，值得探究。至於 55-64 歲以及 65 歲以上者，近十年來就業人次占比則皆有提升之趨勢，尤其 65 歲以上高齡者由 2.0% 增加至 4.9%，成長幅度相當明顯。

(二) 隨著年齡遞增，男性就保人次占比逐漸高過女性

2010 年 4 月之資料顯示，45-54 歲男性加保人次占比為 49.0%、65 歲以上男性則增至 54.5%；2020 年 4 月此一趨勢不變，45-54 歲男性加保人次占比 48.7%、65 歲以上則為 59.9%。若從就業人口來看待加保人次，此一現象代表性別差異在不同年齡群有不同之變化。

(三) 女性在「醫療保健業」之進出較十年前為多

在加退保行業別上，主要為就業人口較多之行業如「製造業」、「批發及零售業」以及「支援服務業」，近十年間雖有零星變化（如 2010 年 65 歲以上高齡者在退保行業曾出現「農、林、漁、牧業」，同年之其他年齡層或 2020 年便再無「農、林、漁、牧業」出現在主要行業中）。值得關注的是，2020 年資料顯示，女性在「醫療保健業」出現較多的加退保情況，而男性則無此現象；此外，「醫療保健業」在 2010 年時不分男女皆非為主要加退保行業，顯示女性中高齡者在「醫療保健業」之重要性。

(四) 相較於女性，「營建工程業」為男性加退保之主要行業

從加保、退保資料來比較男女差異反映在行業別之際，可發現「營建工程業」除了在 2010 年曾出現在 55-64 歲女性之主要退保行業之外，即不曾是女性加退保之行業。反之對於男性而言，除了男女共通加退保頻繁之「製造業」、「批發及零售業」以及「支援服務業」外，「營建工程業」不論在 2010 年或是 2020 年，都是男性加退保之主要行業，顯示中高齡男性在「營建工程業」呈現之特殊性。



圖 27 45 歲以上中高齡者勞就保退保概況 (2010 年 4 資料)

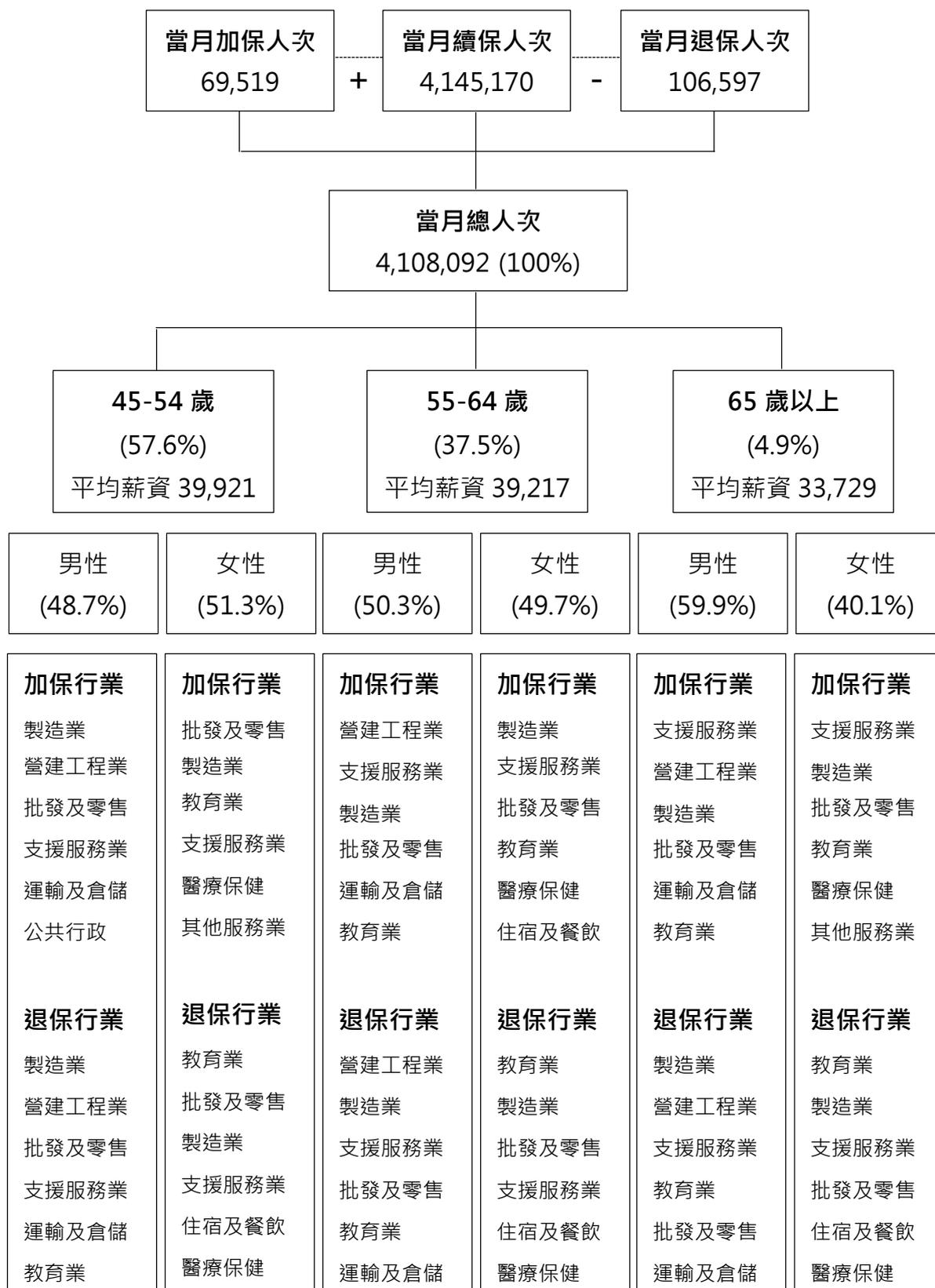


圖 28 45 歲以上中高齡者勞就保退保概況 (2020 年 4 月資料)

二、45-54 歲之中高齡者之概況與比較

由於 45-54 歲以及 55-64 歲之中高齡者在就業概況呈現不同的變化與樣貌。因此，本研究將中高齡區分為兩個族群，以利進一步的比較。由於平均壽命逐年延長，從年齡光譜上來看，45-54 歲之中高齡族群實際仍留在勞動市場之比例相當高，甚至可視為勞動市場上之主力族群，因此該年齡族群所透露之訊息頗具意義。若將平均薪資水準分為前四分之一（低薪族群）與後四分之一（高薪族群），圖 29 和圖 30 為 45-54 歲中高齡者分別在 2010 年 4 月及 2020 年 4 月於男女薪資、行業別薪資之比較，主要發現有：

(一) 平均薪資近十年漲幅約為 28%，惟高薪資與低薪資間漲幅差異不大

2010 年 4 月該族群之平均薪資為 31,174 元、2020 年 4 月為 39,921 元，漲幅約為 28%。其中低薪族群之平均漲幅為 31.68%、高薪族群之增幅為 33.71%，差異雖不大，但仍可窺見低薪資者與高薪資者其所得差異逐漸擴大之趨勢。

(二) 男性薪資高於女性，且男女薪資之差異在高薪族群更為明顯

無論在 2010 年或 2020 年，資料都顯示出男性平均薪資高於女性；其中低薪資族群中的薪資差異由 2010 年男性多出 1.19%，增加至 2020 年男性多出 2.0%，高薪資族群則由男性高出 8.3% 增加至 9.86%，顯示近十年來，男性薪資高於女性薪資之趨勢都有逐漸擴大之趨勢。值得一提的是，男性薪資高於女性的現象，在薪資較高族群中更為明顯。

(三) 女性薪資高於男性者，多發生在低薪族群之行業

資料顯示男女薪資差異呈現行業別上的差異。在低薪族群中女性薪資高於男性者共有 8 個行業，其中以「農、林、漁、牧業」、「電力及燃氣供應業」以及「教育業」較為明顯，但在高薪族群中的女性，則不再具有薪資上的優勢。換句話說，若從公平的角度觀之，性別上同工不同酬的現象發生在平均薪資較高族群，又以「電力及燃氣供應業」、「礦業及土石採取業」、「專業、科學及技術服務業」，以及「製造業」等行業最為明顯。

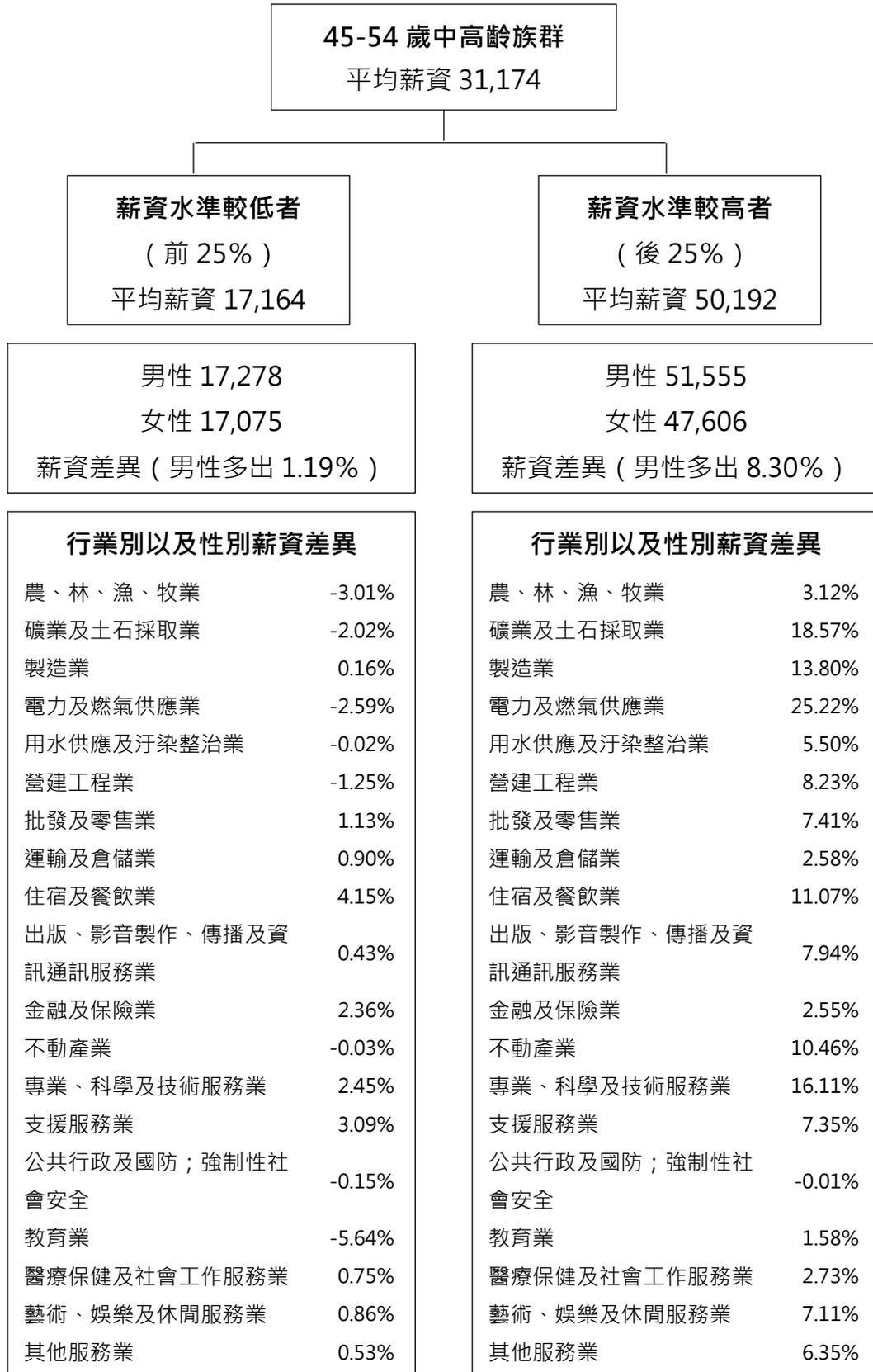


圖 29 45-54 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2010 年 4 月資料)

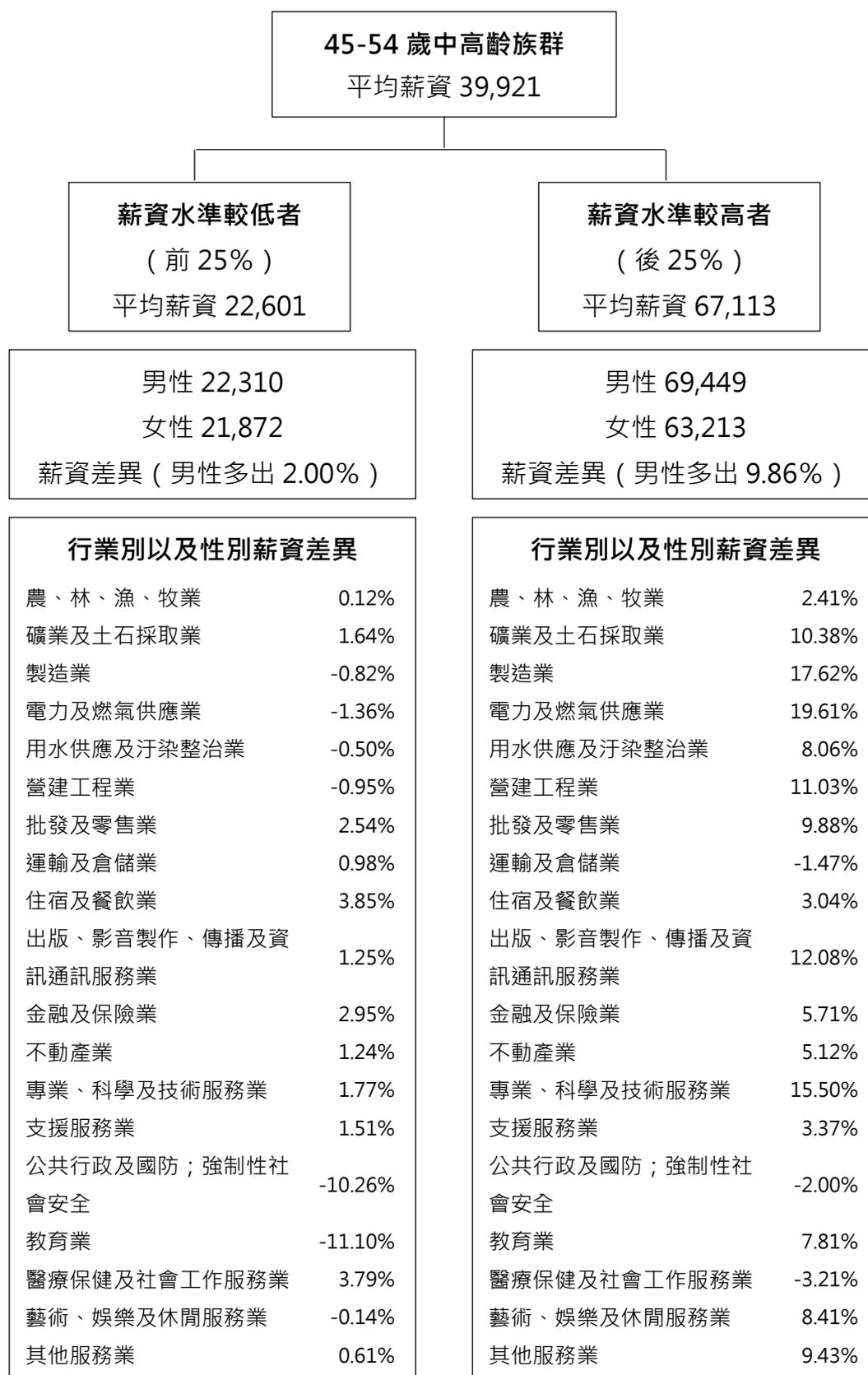


圖 30 45-54 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2020 年 4 月資料)

(四) 近十年來平均薪資女性高於男性之唯一行業為「公共行政及國防；強制性社會安全」

儘管資料顯示在高薪資族群中，男性平均薪資普遍高於女性，但也不難發現在 2010 年男女薪資差異較大的行業如礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、專業、科學及技術服務業，在 2020 年時所顯現之差距皆有縮小之趨勢。換句話說，因性別所造成的薪資差異，行業別間的差距近十年間有稍微縮小。在低薪族群中，女性在教育業之薪資水準遠遠超過男性；另外，不論處於高薪族群或是低薪族群，近十年來女性薪資高於男性者，僅出現在公共行政及國防。

三、55-64 歲之中高齡者之概況與比較

接續，本節將進行 55-64 歲中高齡者在性別、薪資以及行業別之差異比較。55-64 歲之年齡層已逐漸接近退休年紀，在頤養安年之社會氛圍下，不少屬於該年齡族群之中高齡勞動者會選擇提早離開就業市場。因此，在推動中高齡就業促進之際，針對此一年齡族群者之就業樣貌值得進一步剖析。圖 31 和圖 32 為 55-64 歲中高齡者分別在 2010 年 4 月以及 2020 年 4 月於性別、薪資以及行業別之交叉比較，主要發現有：

(一) 十年來平均之薪資漲幅較 45-54 歲年齡之族群為低

首先，圖 31 和圖 32 之數據顯示，2010 年 55-64 歲之中高齡者之平均薪資為 33,863 元、2020 年為 39,217 元，漲幅 15.9%，低於 45-54 歲年齡族群的 28%，顯示在 55-64 歲中高齡族群中，薪資水準雖然隨著年齡而增加，但其增加幅度有遞減之趨勢。另外，不同薪資水準之族群近十年來的平均薪資也有所增加，薪資水準較低者之漲幅為 24%、薪資水準較高者之漲幅則為 18.96%，顯示高薪族群與低薪族群之平均薪資有逐漸縮小之趨勢，此點也與 45-54 歲之年齡族群有所不同。

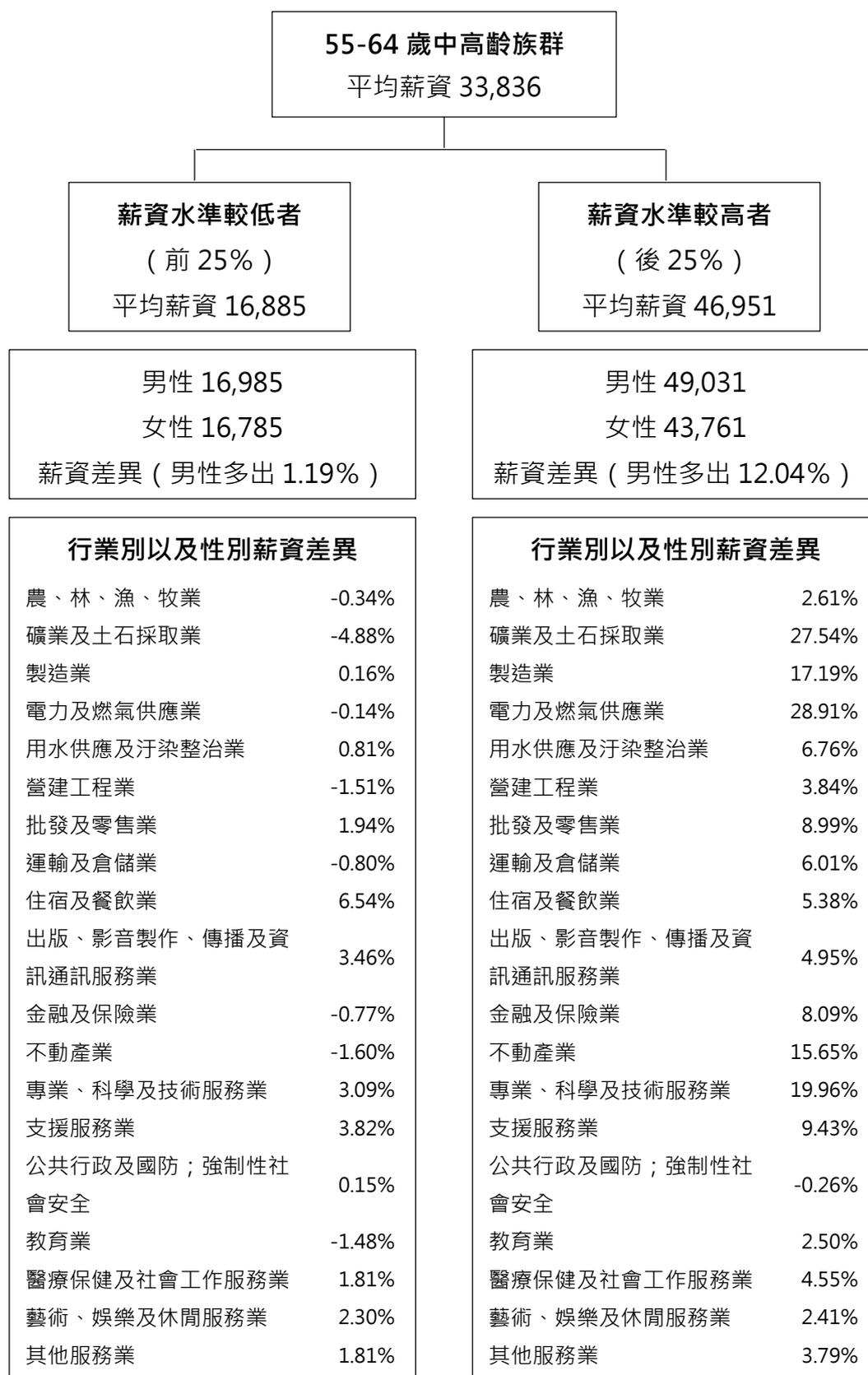


圖 31 55-64 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2010 年 4 月資料)

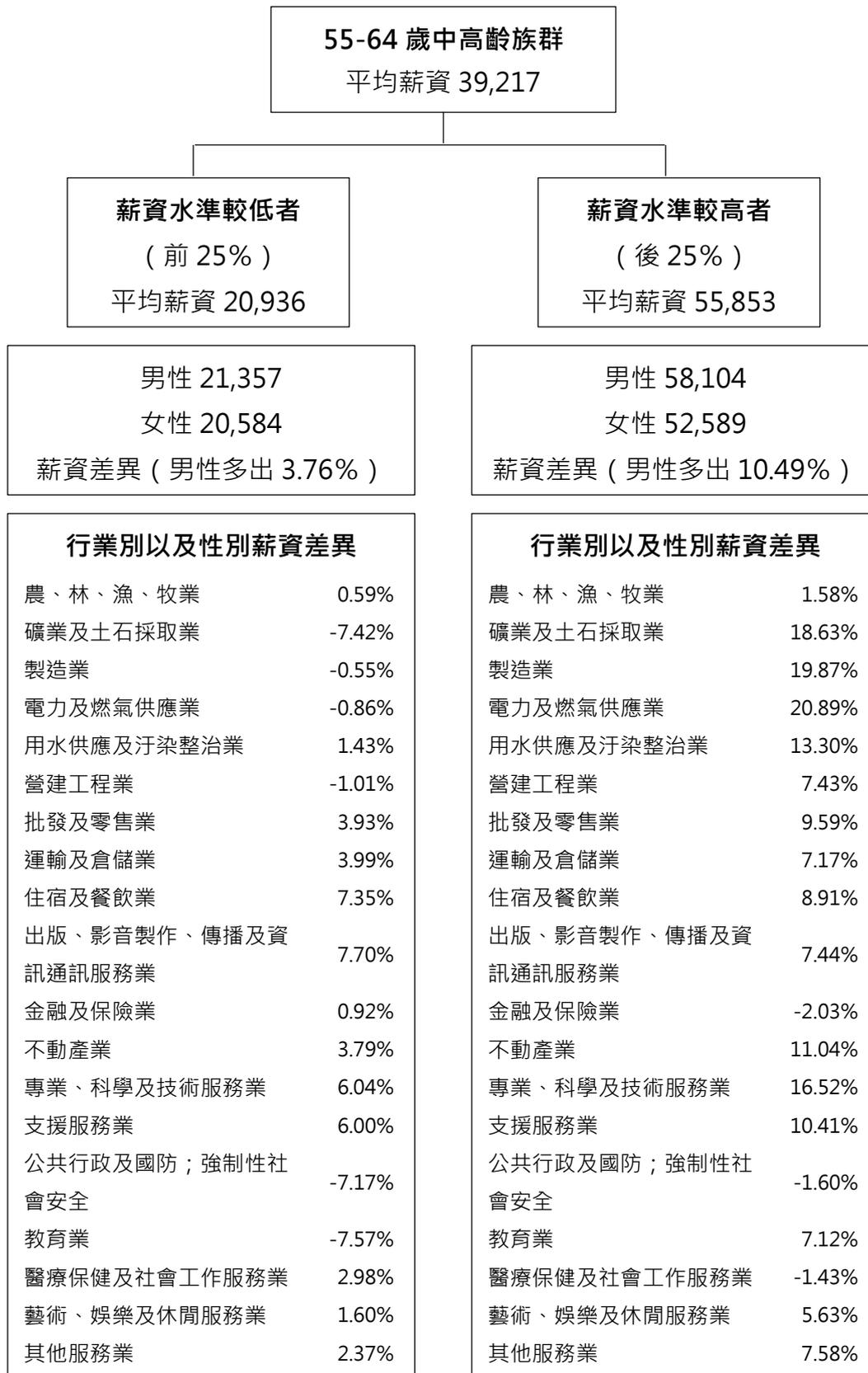


圖 32 55-64 歲勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2020 年 4 月資料)

(二) 性別間的薪資差異狀況，與 45-54 歲之中高齡者情況類似

平均來說，男性的平均薪資高於女性；其中，處於薪資水準較低族群中之男女薪資差異較小，反之，屬於薪資水準較高者，男性薪資高於女性薪資的情況則較明顯。此外，薪資較低者之男女薪資差異，近十年有擴大的情況（從男性薪資多出女性 1.19% 增至 3.76%），但在薪資較高之族群則有逐漸縮小之趨勢（由 2010 年的 12.04% 降至 2020 年的 10.49%），此一狀況亦和 45-54 歲之中高齡者相似。

(三) 男女薪資差異最大之行業為「礦業及土石採取業」

資料顯示，「礦業及土石採取業」因不同薪資族群所形成的性別薪資差異性極大。2010 年之低薪族群者，礦業及土石業呈現女性薪資多於男性，約多出 4.88% 左右，但同一年度之高薪族群，則出現男性薪資高於女性且多出 27.54%，2020 年亦有同樣之趨勢。

四、65 歲以上之高齡者之概況與比較

理論上來說，65 歲以上高齡者族群大多已處於退休狀態，續留在就業市場者，其性別、薪資，乃至行業別之差異應與中高齡族群不盡相同。圖 33 和圖 34 為 65 歲以上高齡者在薪資、性別、行業別之交叉比較，不僅由 2010 年至 2020 年之間的改變，該年齡族群與 45-64 歲中高齡族群之差異，都是分析的重點。

(一) 近十年間，高薪族群與低薪族群之平均薪資差距加大

首先，2010 年 65 歲以上高齡者在低薪資族群之平均薪資為 16,599 元，高薪族群之平均薪資則為 46,948 元，高薪族群之薪資約為低薪族群的 2.82 倍，和同年之 55-64 歲之中高齡族群之平均薪資相近（2.78 倍）。但 2020 年則明顯不同。2020 年 65 歲高齡者屬高薪資者，其平均薪資為 58,690 元，甚至超過同年 55-64 歲同族群之薪資水準。又，2020 年 65 歲高齡者高、低薪族群之薪資差異高達 3.04 倍（58,690 元 / 19,323 元），顯示出 65 歲以上高齡者之

薪資差距較十年前更為明顯。

(二) 「金融及保險業」之女性薪資高於男性，尤其在高薪資族群更為明顯

從整體數據觀之，平均而言 65 歲以上高齡者之薪資仍呈現男性大於女性，且薪資差異在高薪資族群較為明顯，此一狀況與 45-64 歲中高齡族群並無二致。從行業別來看，2010 年時，在低薪資族群中，女性在「醫療保健及社會工作服務業」之薪資水準高於男性；在高薪資族群中，女性則是在「公共行政及國防；強制性社會安全」之薪資水準高於男性。然而，至 2020 年時，低薪族群中女性在「醫療保健及社會工作服務業」之薪資優勢已不存在，取而代之為教育業（女性薪資多於男性約 7.7%）。另外，資料也顯示，2020 年時，無論在低薪資族群或高薪資族群，女性在「金融及保險業」之薪資普遍高於男性，此一趨勢在高薪族群尤為明顯，女性薪資高於男性約 5.49%。

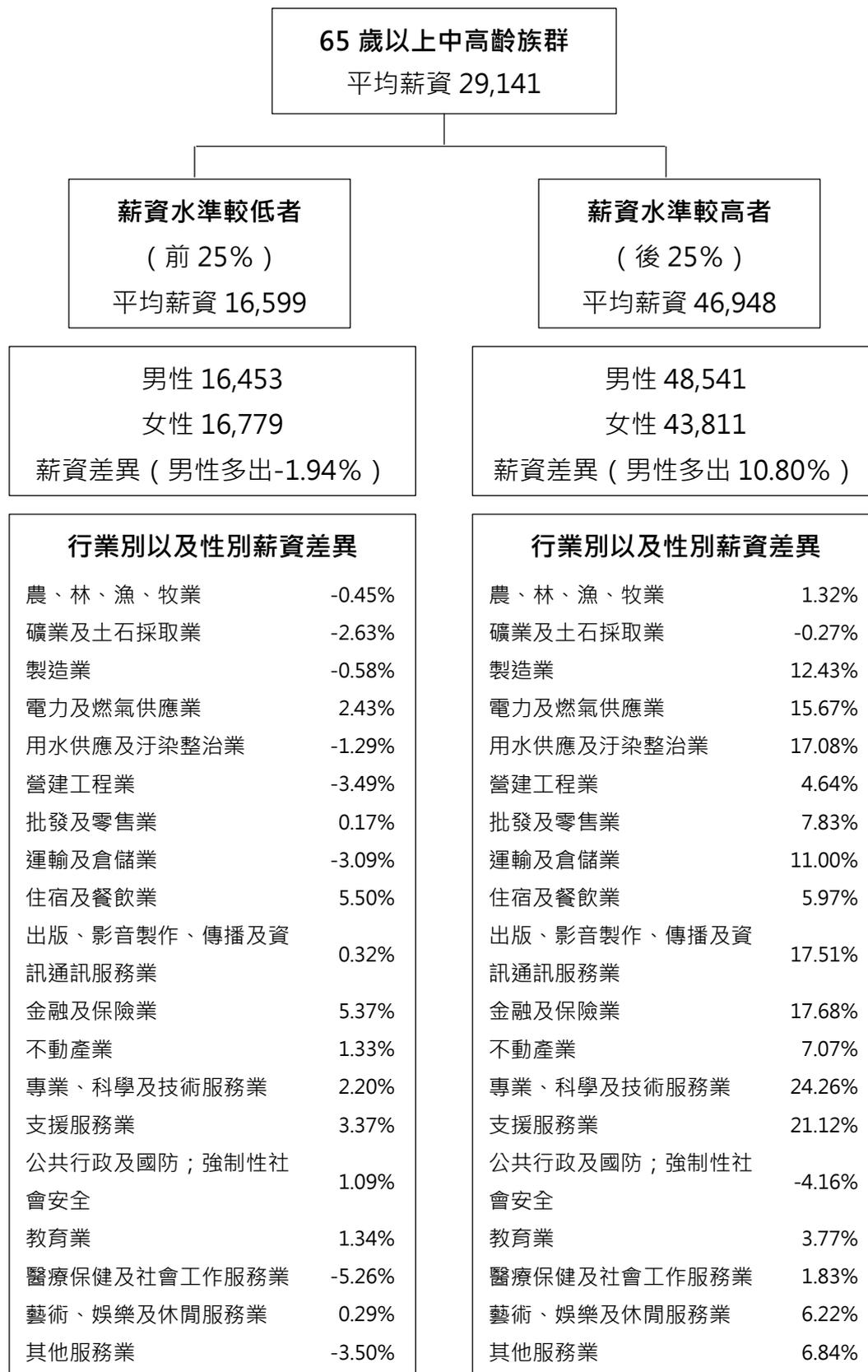


圖 33 65 歲以上勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2010 年 4 月資料)

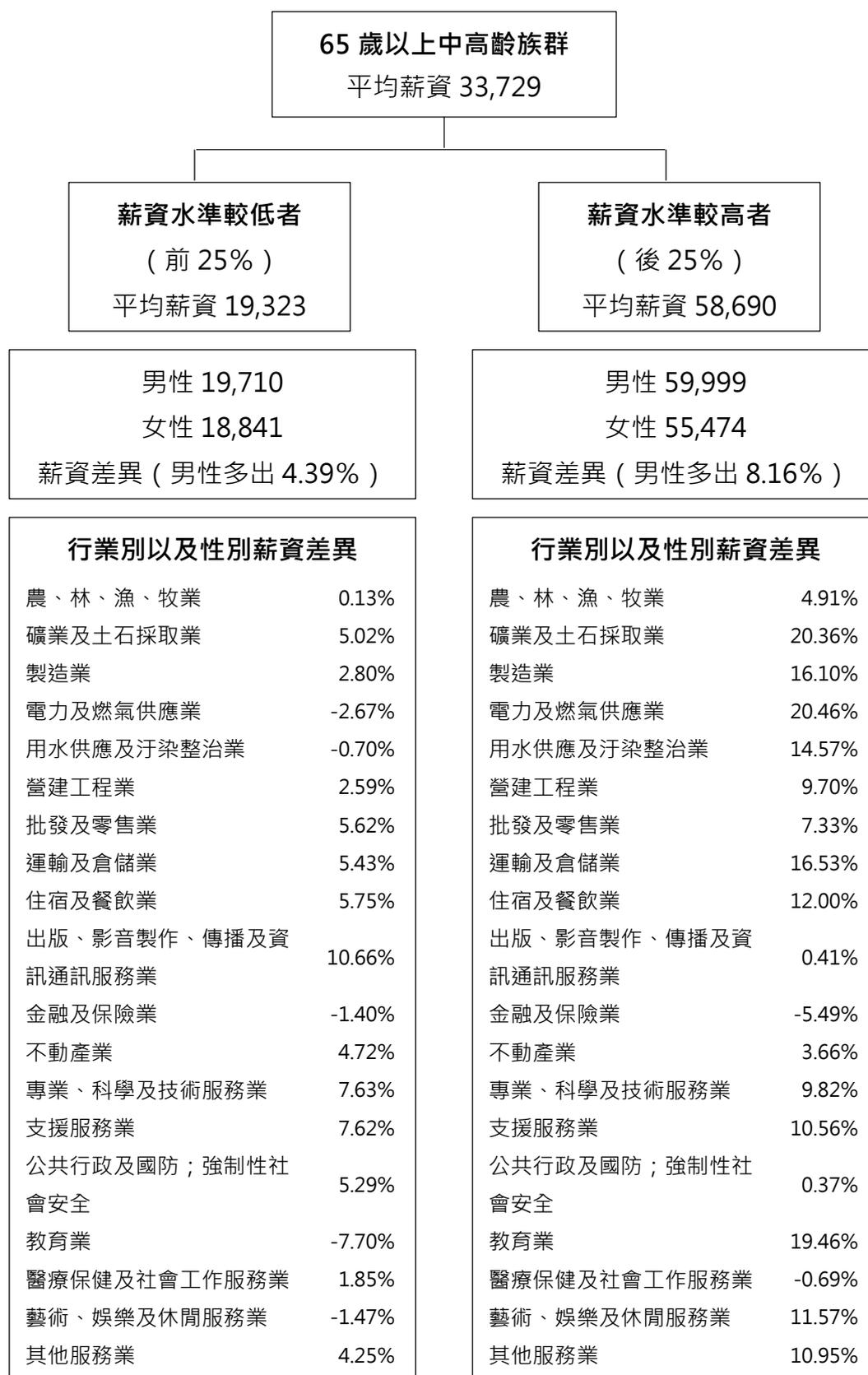


圖 34 65 歲以上勞動者之薪資、行業、性別之交叉比較 (2020 年 4 月資料)

五、中高齡與高齡者退休再就業

首先，圖 35 和圖 36 為 2010 年及 2019 年 45 歲以上中高齡及高齡者，針對各行業別之就業人次占比，以及退休再就業占中高齡就業人次之比率。隨著時間改變，不僅中高齡者在各行業之就業狀況有所不同，退休再就業在各個行業的分布狀況也隨著時間有所改變。

(一) 近十年中高齡就業占比增加最多的行業為「金融及保險業」

2010 年中高齡占總體就業人次較高之行業，依序為「電力及燃氣供應業」、「礦業及土石採取業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」；2019 年則為「公共行政及國防；強制性社會安全」、「農、林、漁、牧業」、「礦業及土石採取業」。近十年之變化並不太大，顯示高齡者占比較高之行業具一定之穩定性。其次，相較 2010 年中高齡之占比行業，2019 年增加幅度較高行業依序為「金融及保險業」（增加 12.3%）、「農、林、漁、牧業」（增加 7.48%）、「教育業」（增加 7.37%）。反之，中高齡占比減少最多之行業依序為「住宿及餐飲業」（減少 9.21%）、「藝術、娛樂及休閒服務業」（減少 7.41%）、「礦業及土石採取業」（減少 6.63%）。值得一提的是，「礦業及土石採取業」雖為中高齡占比較高之行業，但也是中高齡占比減少幅度較快之行業。

(二) 「支援服務業」為退休再就業者占比最高之行業，亦為占比成長最高之行業

圖 35 和圖 36 顯示，2010 年「支援服務業」之中高齡者再就業占比為 4.92%，是當年占比最高之行業，2019 年則增加至 11.38% 仍是當年再就業占比最高之行業。不僅如此，近十年再就業占比之成長幅度也是所有行業中排名第一，顯示「支援服務業」在接受中高齡就業的程度上遠高於其他行業。

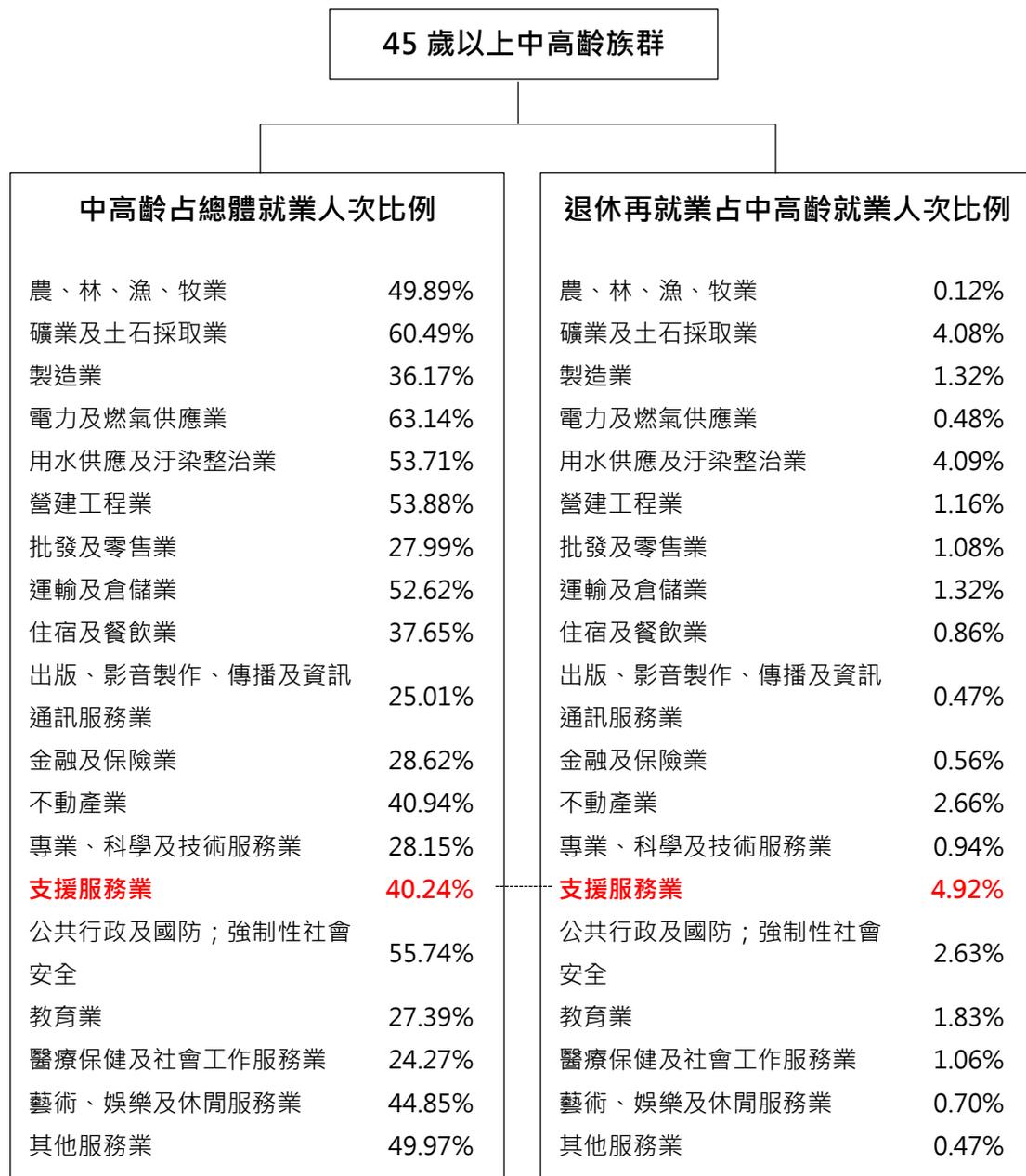


圖 35 45 歲以上勞動者退休後再就業之行業別差異（2010 年）



圖 36 45 歲以上勞動者退休後再就業之行業別差異（2019 年）

其次，圖 37 為 2019 年中高齡與高齡者依地區別所呈現出的退休再就業狀況。資料顯示，宜蘭縣不僅在 45-54 歲中高齡族群就業人次占比較高（61.26%，居縣市排名第三高）之外，該年齡層之退休再就業比例也居各縣市第一（高達 13.37%）。從退休再就業人次數據發現，除了 45-54 歲該年齡層在宜蘭縣、雲林縣、基隆市之占比較高之外，其餘縣市多介於在 7.78%-9.95%之間，差距並不大。較為突出的是連江縣，其 65 歲以上高齡者退休再就業占比高達 53.47%，遠超過該年齡族群之平均占比的 35.55%。

45 歲以上中高齡族群

各年齡層占中高齡就業人次比例 (%)				退休再就業占中高齡就業人次比例 (%)			
	45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上		45-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
基隆市	56.40	39.17	4.44	基隆市	10.13	58.64	31.23
臺北市	60.70	34.80	4.50	臺北市	8.41	53.63	37.95
新北市	57.40	37.68	4.91	新北市	8.80	56.10	35.10
桃園市	60.50	35.26	4.24	桃園市	9.69	57.78	32.53
新竹市	68.99	27.69	3.32	新竹市	9.95	57.85	32.21
新竹縣	63.64	32.09	4.27	新竹縣	9.20	58.58	32.23
苗栗縣	58.74	37.41	3.85	苗栗縣	8.51	58.87	32.62
臺中市	58.34	37.09	4.57	臺中市	8.38	54.41	37.21
彰化縣	56.87	38.82	4.31	彰化縣	9.21	54.98	35.80
南投縣	55.85	40.64	3.51	南投縣	7.78	57.16	35.06
雲林縣	55.24	37.43	3.32	雲林縣	10.47	55.91	33.62
嘉義市	55.23	41.40	3.37	嘉義市	8.47	57.85	33.68
嘉義縣	59.06	36.48	4.45	嘉義縣	7.69	52.61	39.70
臺南市	56.63	39.27	4.10	臺南市	9.09	54.32	36.59
高雄市	56.65	39.15	4.20	高雄市	8.46	55.26	36.28
屏東縣	57.59	39.25	3.16	屏東縣	9.62	55.40	34.98
宜蘭縣	61.26	34.89	3.86	宜蘭縣	13.37	58.06	28.57
花蓮縣	57.50	38.32	4.18	花蓮縣	8.30	55.73	35.97
臺東縣	55.89	40.05	4.06	臺東縣	9.11	53.14	37.76
澎湖縣	56.77	39.99	3.24	澎湖縣	9.79	55.68	34.53
金門縣	52.87	43.44	3.69	金門縣	9.61	54.76	35.64
連江縣	54.41	40.79	4.80	連江縣	1.07	45.46	53.47
全體	58.80	36.89	4.32	全體	8.91	55.54	35.55

圖 37 45 歲以上勞動者退休後再就業之縣市別差異 (2019 年)

六、中高齡與高齡者職業傷害與職業病

圖 38 為 2019 年中高齡及高齡者，依照不同年齡層在各行業別之職業傷害、職業病占比。2019 年職業病比例較高的行業，包括製造業、運輸及倉儲業、營建工程業、批發及零售業等。55-64 歲以及 65 歲以上組別在支援服務業的職業病比例較 45-54 歲組高，而 45-54 歲組在醫療保健及社會工作服務業的比例，也高於另兩組。中高齡者受職業傷害比例較高的行業，包括製造業、營建工程業和批發及零售業。55-64 歲及 65 歲以上兩年齡組別在支援服務業中，職業傷害的比例明顯的比 45-54 歲高。

45 歲以上中高齡族群

職業傷害占比 (%)				職業病占比 (%)			
	45-54 歲	55-64 歲	65 歲 以上		45-54 歲	55-64 歲	65 歲 以上
製造業	27.93	27.46	19.63	製造業	35.15	32.51	38.97
營建工程業	20.35	22.66	18.17	運輸及倉儲業	13.99	6.90	1.47
批發及零售業	14.81	9.61	9.55	其他服務業	8.53	1.97	-
運輸及倉儲業	8.97	6.96	3.58	批發及零售業	8.19	11.58	3.68
其他服務業	5.33	5.79	5.04	營建工程業	7.85	18.47	9.56
住宿及餐飲業	5.32	5.41	4.51	醫療保健及社會工 作服務業	7.51	1.23	2.21
支援服務業	4.41	7.21	14.26	支援服務業	4.78	11.08	13.97
醫療保健及社會工 作服務業	2.81	3.06	5.11	公共行政及國防； 強制性社會安全	4.78	-	9.56
農、林、漁、牧業	1.78	1.77	1.79	住宿及餐飲業	3.41	3.94	0.74
專業、科學及技術 服務業	1.63	1.84	2.72	用水供應及汙染整 治業	1.37	-	-
金融及保險業	1.32	0.94	1.19	藝術、娛樂及休閒 服務業	1.02	0.99	-
不動產業	1.19	1.83	4.44	礦業及土石採取業	1.02	0.49	-
出版、影音製作、傳 播及資訊通訊服務業	0.96	0.53	0.13	農、林、漁、牧業	0.68	4.91	-
用水供應及汙染整 治業	0.93	0.93	0.73	教育業	0.68	0.49	-
教育業	0.82	1.22	3.91	電力及燃氣供應業	0.68	-	8.82
公共行政及國防； 強制性社會安全	0.64	1.92	3.78	專業、科學及技術 服務業	0.34	2.96	10.29
藝術、娛樂及休閒 服務業	0.55	0.68	0.40	出版、影音製作、傳 播及資訊通訊服務業	-	0.25	-
礦業及土石採取業	0.16	0.08	-	金融及保險業	-	2.96	-
電力及燃氣供應業	0.08	0.09	1.06	不動產業	-	-	0.74
合計	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00	100.00

圖 38 45 歲以上勞動者職業傷害與職業病之行業別差異 (2019 年)

第五節 中高齡者與高齡者之求職、求才及職業訓練

本節將透過事業單位求才資料相關檔案，更進一步地觀察中高齡與高齡者就業市場中，供需雙方的實際狀況。

一、事業單位對於中高齡與高齡者之求才狀況

事業單位求才資料檔中，可接受僱用對象包含中高齡之事業單位家數如圖 39。結果顯示，可接受僱用中高齡的事業單位家數自 2014 年起逐年下降，且依事業單位比例計算後，除 2016 年可接受僱用比例上升外，長期仍呈現下降的趨勢，顯示求才資料檔中的事業單位，沒有隨著時間更偏好聘雇中高齡。

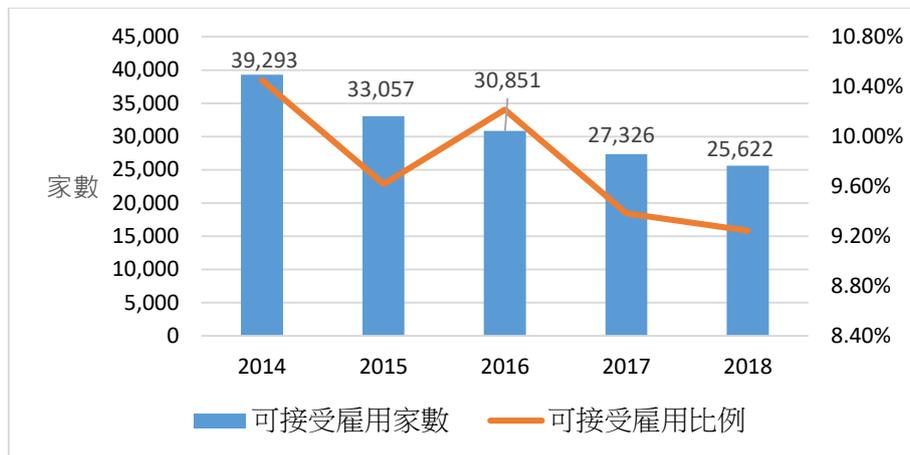


圖 39 可接受僱用中高齡事業單位家數

表 34 為 2018 年可接受聘僱中高齡之事業單位家數的縣市別統計，以及預期僱用人數。資料顯示，臺北市、新北市、臺中市可接受僱用中高齡的事業單位家數，及預期僱用人數分別佔前三名，但以可接受僱用家數比例計算，前三名則為連江縣、苗栗縣、新竹市。可接受僱用高齡者之事業單位，分別以臺北市、屏東縣、新北市可接受僱用家數與預期人數排名前三；但雲林縣、金門縣、宜蘭縣、嘉義縣四縣，則完全沒有事業單位可接受聘僱高齡者。

表 34 2018 年可接受中高齡事業單位與希望僱用人數

單位：家數、人數

縣市別		僱用數	僱用比例	縣市別		僱用數	僱用比例
臺北市	家數	3,824	8.93%	基隆市	家數	463	17.52%
	人數	22,146	7.81%		人數	917	13.24%
新北市	家數	2,971	9.20%	雲林縣	家數	452	5.49%
	人數	10,437	7.32%		人數	1,464	6.06%
臺中市	家數	2,698	11.01%	花蓮縣	家數	409	13.67%
	人數	9,688	8.81%		人數	709	11.52%
屏東縣	家數	2,672	16.91%	臺東縣	家數	408	6.12%
	人數	5,916	16.94%		人數	683	6.30%
高雄市	家數	2,437	6.04%	嘉義縣	家數	363	7.03%
	人數	8,790	5.75%		人數	1,286	7.23%
彰化縣	家數	1,883	9.47%	宜蘭縣	家數	362	5.60%
	人數	6,657	0.42%		人數	963	4.77%
桃園市	家數	1,395	7.41%	南投縣	家數	351	6.36%
	人數	7,562	6.30%		人數	905	6.19%
臺南市	家數	1,247	6.74%	嘉義市	家數	185	7.19%
	人數	6,373	6.53%		人數	591	6.86%
新竹市	家數	1,187	18.12%	澎湖縣	家數	171	5.38%
	人數	4,281	8.54%		人數	270	5.29%
新竹縣	家數	1,129	13.96%	連江縣	家數	43	55.84%
	人數	5,337	9.84%		人數	51	47.66%
苗栗縣	家數	950	18.96%	金門縣	家數	21	2.07%
	人數	2,735	13.34%		人數	45	2.43%

從趨勢上看，事業單位對於僱用中高齡與高齡者之態度趨於保留。圖 40 為可接受僱用中高齡及高齡的事業單位預期僱用人數及占比分析。自 2014 至 2018 年，中高齡及高齡的可能僱用人數及佔總僱用人數的比例皆逐年下降，尤以 2017 年至 2018 年下降比例最劇烈，從 7.74% 下降至 3.58%。顯示出求才登記之事業單位，對中高齡及高齡釋出的求才名額呈現逐年遞減之趨勢。

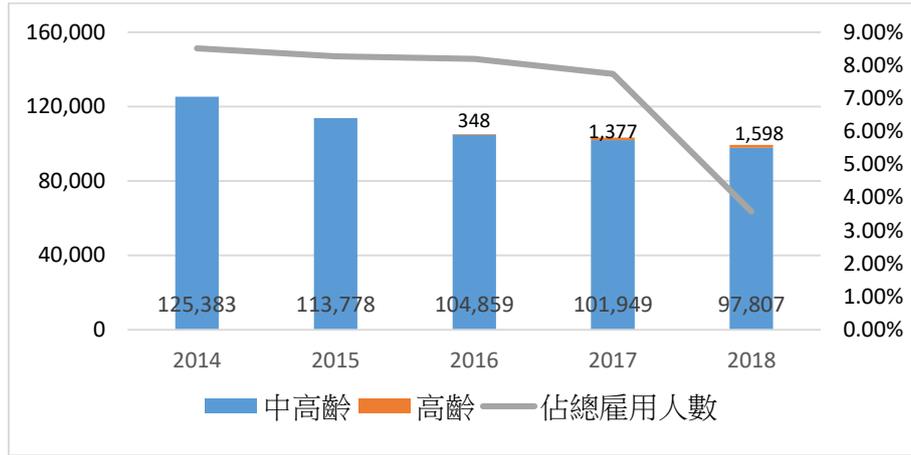


圖 40 可接受僱用中高齡及高齡佔總雇用人數

除了中高齡與高齡者在雇用人數上的趨勢之外，事業單位對於中高齡以上受僱者所提供的職缺，也是重要資訊。表 35 為 2014 至 2018 年可接受僱用中高齡事業單位求才的標準職類名稱，統計結果發現，歷年職缺以製造勞力工、保全及警衛人員、辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工等，較不需要專業技術的勞力工作佔最主要的求才職類。近年來照顧服務員的需求快速上升，由 2014 年的 2,755 人，上升至 2018 年的 4,866 人，上升幅度 76.62%。此外，在可接受僱用高齡之求才職缺中，情況與中高齡狀況相似。類型以環境清掃工、其他餐飲服務人員、製造勞力工、辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工，以及建築物管理員等較不需要專業技術的職缺為主。

表 35 可接受僱用中高齡之標準職業名稱

單位：人數

標準職業名稱	2014	2015	2016	2017	2018
製造勞力工	14,226	11,501	10,968	10,615	9,390
保全及警衛人員	11,000	11,807	7,443	6,520	6,396
辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工	9,394	8,809	6,855	6,250	6,001
環境清掃工	6,939	7,207	6,390	5,965	5,531
照顧服務員	2,755	2,747	2,827	3,582	4,866
其他餐飲服務人員	4,074	4,986	6,214	5,759	4,488
其他製程控制技術員	5,081	3,818	3,814	3,655	4,438
商店銷售有關人員	4,224	6,557	5,084	3,827	4,355
包裝及有關機械操作人員	4,177	3,940	3,862	3,079	2,675
接待員及服務台事務人員	2,731	1,798	2,103	1,808	2,638
營建勞力工	2,790	2,468	2,190	2,856	2,465
未分類其他基層技術工及勞力工	1,417	1,534	2,040	1,620	2,159
食品烹調助手	2,470	2,645	2,990	1,953	1,634
家庭家事管理員	412	160	386	705	1,532
事務秘書	1,749	1,393	1,409	1,329	1,524
其他企業支援服務代理人	1,499	1,225	1,814	1,135	1,447
小客車及小貨車駕駛人員	1,386	1,212	1,105	1,078	1,278
商業銷售代表	3,360	3,472	1,578	1,430	1,215
工業及生產技術員	1,348	882	807	1,380	1,152
農藝及園藝作物栽培人員	1,468	1,244	1,449	1,313	1,140
生產事務人員	180	155	173	819	1,086
未分類其他生產機械設備操作人員	1,649	1,674	1,966	1,374	1,085
未分類其他清潔工	1,890	1,293	1,197	1,081	1,062

表 36 和表 37 分別為可接受僱用中高齡及高齡者不同的核薪方式之事業單位數及占比。結果發現，不論是中高齡或是高齡，核薪方式皆以月薪為主，但可接受聘僱高齡之事業單位核薪方式為時薪比例有上升的趨勢，可能原因為事業單位對於聘僱高齡者的方式愈來愈不傾向全職或全時性質的工作。

表 36 事業單位可接受僱用中高齡之核薪方式

單位：家數、%

核薪方式	2014	2015	2016	2017	2018
月薪	15,646 (75.87)	15,500 (76.92)	14,556 (74.92)	12,960 (74.95)	14,066 (76.60)
時薪	3,501 (16.98)	3,399 (16.87)	3,682 (18.95)	3,428 (19.83)	3,489 (19.00)
日薪	1,474 (7.15)	1,252 (6.21)	1,191 (6.13)	903 (5.22)	807 (4.39)

表 37 事業單位可接受僱用高齡之核薪方式

單位：家數、%

核薪方式	2016	2017	2018
月薪	68 (79.07)	98 (71.01)	123 (56.94)
時薪	14 (16.28)	32 (23.19)	76 (35.19)
日薪	4 (4.65)	8 (5.80)	17 (7.87)

表 38 為可接受中高齡事業單位的薪資上限。結果發現，可接受僱用中高齡事業單位月薪薪資上限主要為 22,000 至 34,999 元間、時薪薪資多在 140-149 元之間。另外，表 39 也顯示，可接受僱用高齡者事業單位的月薪薪資上限主要為 22,000 至 29,999 元間、時薪薪資上限也以 140 至 149 元為主。相較於中高齡，發現可接受聘僱中高齡的職缺薪資上限較低的比較高，隱含年齡愈高，求職時愈不容易找到高薪之工作。

表 38 事業單位可接受僱用中高齡之薪資上限

單位：家數、%

薪資上限（時薪）	家數	比例	薪資上限（時薪）	家數	比例
140-149	2,059	59.03	22,000-24,999	4,219	29.99
150-159	633	18.15	25,000-29,999	3,753	26.68
160-169	118	3.38	30,000-34,999	3,068	21.81
170-179	126	3.61	35,000-39,999	1,456	10.35
180-189	99	2.84	40,000-44,999	726	5.16
190-199	21	0.60	45,000-49,999	283	2.01
200-219	209	5.99	50,000-59,999	321	2.28
220-299	175	5.02	60,000-69,999	137	0.97
300 以上	48	1.38	70,000 以上	103	0.73
總和	3,488	100.00	總和	14,066	100.00

表 39 事業單位可接受僱用高齡之薪資上限

單位：家數、%

薪資上限（時薪）	家數	比例	薪資上限（時薪）	家數	比例
140-149	49	64.47	22,000-24,999	53	43.09
150-159	5	6.58	25,000-29,999	32	26.02
160-169	3	3.95	30,000-34,999	24	19.51
170-179	1	1.32	35,000-39,999	10	8.13
180-189	2	2.63	40,000 以上	4	3.25
190-199	0	0.00			
200-219	0	0.00			
220-299	16	21.05			
300 以上	0	0.00			
總和	76	100.00	總和	123	100.00

二、中高齡與高齡者之求職狀況

為瞭解就業市場上中高齡以上之勞動力供給端概況，本研究援用發展署求職資料檔之數據，分析中高齡與高齡者求職概況。表 40 為發展署求職資料檔中求職者之年齡別。統計顯示，求職者中高齡佔的比例約 35%，年齡較輕的中高齡求職人次較多，而高齡求職者佔的比例則在 1%以下。

表 40 求職者年齡別人次與占比

單位：人次、%

年齡別	2014	2015	2016
44 歲以下	36,329 (62.96)	42,420 (63.29)	46,197 (66.54)
45-54 歲	14,776 (25.61)	17,164 (25.61)	16,613 (23.93)
55-64 歲	6,193 (10.73)	7,133 (10.64)	6,366 (9.17)
65 歲以上	405 (0.70)	313 (0.47)	254 (0.37)
總和	57,703 (100.00)	67,030 (100.00)	69,430 (100.00)

以性別統計觀察求職者樣態如表 41 所示，可發現 44 歲以下及 45-54 歲，皆以女性的求職者比例較高，但較高年齡組別則是男性求職者的比例超過女性，且差距隨年齡的增加而加劇，隱含高年齡勞動力將較集中於男性。

表 41 求職者性別人次與占比

單位：人次、%

年齡別	2014		2015		2016	
	男	女	男	女	男	女
44 歲以下	16,520 (45.47)	19,809 (54.53)	18,628 (43.91)	23,792 (56.09)	21,014 (45.49)	25,183 (54.51)
45-54 歲	7,288 (49.32%)	7,488 (50.68)	8,489 (49.46)	8,675 (50.54)	8,168 (49.17)	8,445 (50.83)
55-64 歲	3,332 (53.80)	2,861 (46.20)	3,942 (55.26)	3,191 (44.74)	3,576 (56.17)	2,790 (43.83)
65 歲以上	239 (59.01)	166 (40.99)	193 (61.66)	120 (38.34)	147 (57.87)	107 (42.13)
總和	27,379 (47.45)	30,324 (52.55)	31,252 (46.62)	35,778 (53.38)	32,905 (47.39)	36,525 (52.61)

表 42 為中高齡求職職業一覽（僅出示歷年人數高於 300 人次以上者），發現最多人次求職職業中，只有製造勞力工與求才檔中有較多職缺之中高齡職業相符；其餘事務秘書、民間團體高階主管人員、商業銷售代表等並非事業單位求才主要職類，顯示我國中高齡勞動力從職業層面上所展現的供需存在落差。2014 年至 2016 年間，資訊及通訊技術服務經理人員、其他工程專業人員、中等教育教師、製造經理人員、財務經理人員等專業技術人員的中高齡求職者，都呈現不低的人數。

表 42 中高齡求職者主要職業名稱一覽

職業名稱	單位：人次		
	2014	2015	2016
製造勞力工	1,895	2,397	1,944
事務秘書	1,469	1,706	1,630
民間團體高階主管人員	976	1,165	1,147
商業銷售代表	913	1,127	1,110
會計及簿記事務人員	942	994	1,018
一般辦公室事務人員	880	995	953
商店銷售有關人員	650	667	808
小客車及小貨車駕駛人員	471	599	577
資訊及通訊技術服務經理人員	425	484	472
其他製程控制技術員	369	458	461
存貨事務人員	420	465	455
其他工程專業人員	317	399	419
中等教育教師	540	633	412
製造經理人員	404	439	376
包裝及有關機械操作人員	348	465	374
財務經理人員	303	335	355
其他電子設備裝修人員	352	411	344
廣告及行銷專業人員	303	339	339
電子工程師	378	338	328

高齡者之求職主要職類如表 43（僅出示 2016 年求職者數高於 5 人次以上）。資料顯示，較為多人次求職的製造勞力工、辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工、保全及警衛人員、環境清掃工等職類，與多數事業單位高齡勞動力需求較高的職業相同，顯示高齡勞動力的供給與需求較為一致，且多屬較為勞務型低階之職類。

表 43 高齡求職者主要職業名稱一覽

職業名稱	單位：人次		
	2014	2015	2016
製造勞力工	46	32	23
辦公室、旅館及類似場所清潔工及幫工	9	11	13
保全及警衛人員	22	10	12
環境清掃工	19	13	11
小客車及小貨車駕駛人員	11	11	11
事務秘書	21	20	11
民間團體高階主管人員	19	12	10
商店銷售有關人員	8	13	9
包裝及有關機械操作人員	15	9	9
一般辦公室事務人員	15	8	9
會計及簿記事務人員	7	3	7
其他餐飲服務人員	4	3	5

表 44 為中高齡及高齡求職者的期望薪資。統計結果發現，時薪的求職者中，期望核薪方式絕大多數為依公司規定，而月薪的求職者中，亦有超過六成的期望核薪方式為依公司規定。此外，在有設定期望薪資的求職者中，中高齡求職者的期望薪資主要為 25,000 元至 44,999 元間，略高於求才薪資上限（表 38），而高齡求職者的期望薪資主要為 25,000 至 34,999 元以及 40,000 元以上，也略高於主要的求才薪資上限（表 39）。

表 44 中高齡與高齡求職者期望薪資

單位：人次、%

期望薪資（時薪）	中高齡者		高齡者	
	人次	比例	人次	比例
非依公司規定	16	0.07	1	0.39
依公司規定	22,951	99.93	253	99.61
總和	22,967	100.00	254	100.00
期望薪資（月薪）	人次	比例	人次	比例
21,999 以下	349	1.52	6	2.36
22,000-24,999	370	1.61	4	1.57
25,000-29,999	1,253	5.45	18	7.09
30,000-34,999	1,392	6.06	14	5.51
35,000-39,999	1,352	5.88	9	3.54
40,000-44,999（以上）	1,051	4.57	29	11.42
45,000-49,999	693	3.02	-	-
50,000-59,999	980	4.27	-	-
60,000-69,999	627	2.73	-	-
70,000 以上	827	3.60	-	-
依公司規定	14,083	61.29	174	68.50
總和	22,977	100.00	254	100.00

三、中高齡與高齡者參與職業訓練之狀況

表 45 和表 46 為發展署參訓學員之基本資料統計，結果顯示近年來中高齡參與職業訓練的比例，在各年齡組皆有上升的趨勢，且不論年齡層，女性參與職業訓練的比例皆較男性高。從求職統計以及職訓統計資料可推估，相較於女性，男性更偏好參加求職活動而非職業訓練活動。

表 45 參訓學員人次

單位：人次、%

年齡別	2016	2017	2018
44 歲以下	181,213 (69.00)	177,487 (66.82)	159,035 (65.45)
45-54 歲	58,976 (22.45)	62,643 (23.58)	58,347 (24.01)
55-64 歲	21,487 (8.18)	24,182 (9.10)	24,020 (9.88)
65 歲以上	968 (0.37)	1,316 (0.50)	1,603 (0.66)
總和	262,644 (100.00)	265,628 (100.00)	243,005 (100.00)

表 46 參訓學員人次（依性別區分）

單位：人次、%

年齡別	2016		2017		2018	
	男	女	男	女	男	女
44 歲以下	85,877 (47.39)	95,336 (52.61)	87,258 (49.16)	90,229 (50.84)	76,030 (47.81)	83,005 (52.19)
45-54 歲	20,498 (34.76)	38,478 (65.24)	22,542 (35.98)	40,101 (64.02)	19,886 (34.08)	38,461 (65.92)
55-64 歲	6,976 (32.47)	14,511 (67.53)	8,241 (34.08)	15,941 (65.92)	7,358 (30.63)	16,662 (69.37)
65 歲以上	393 (40.60)	575 (59.40)	525 (39.89)	791 (60.11)	652 (40.67)	951 (59.33)
總和	113,744 (43.31)	148,900 (56.69)	118,566 (44.64)	147,062 (55.36)	103,926 (42.77)	139,079 (57.23)

觀察參訓學員時長如表 47 和表 48，從資料中可以發現，年齡別較高的組別，參加較長職業訓練時間的比例較高。另外，針對中高齡者及高齡者觀察性別後發現，參加 3 天以內的職業訓練比例，男性高於女性，而參加 4 到 90 天職業訓練的比例，則是女性高於男性，參加 91 至 365 天之職業訓練比例，仍然為女性較高，但男女比例已較為相近。

表 47 參訓學員參訓時長

單位：人次、%

年齡別	3 天以內	4-30 天	31-90 天	91-365 天	總和
44 歲以下	80,253 (50.46)	13,224 (8.32)	48,844 (30.71)	16,714 (10.51)	159,035 (100.00)
45-54 歲	17,661 (30.27)	6,693 (11.47)	27,731 (47.53)	6,262 (10.73)	58,347 (100.00)
55-64 歲	4,408 (18.35)	3,189 (13.28)	13,818 (57.53)	2,605 (10.85)	24,020 (100.00)
65 歲以上	75 (4.68)	360 (22.46)	1,018 (63.51)	150 (9.36)	1,603 (100.00)

表 48 參訓學員參訓時長（依性別區分）

單位：人次、%

年齡別	3 天以內		4-30 天		31-90 天		91-365 天	
	男	女	男	女	男	女	男	女
44 歲以下	43,691 (54.44)	36,562 (45.56)	5,881 (44.47)	7,343 (55.53)	16,898 (34.60)	31,946 (65.40)	9,560 (57.20)	7,154 (42.80)
45-54 歲	9,780 (55.38)	7,881 (44.62)	1,964 (29.34)	4,729 (70.66)	5,976 (21.55)	21,755 (78.45)	2,166 (34.59)	4,096 (65.41)
55-64 歲	2,619 (59.41)	1,789 (40.59)	852 (26.72)	2,337 (73.28)	3,025 (21.89)	10,793 (78.11)	862 (33.09)	1,743 (66.91)
65 歲以上	56 (74.67)	19 (25.33)	171 (47.50)	189 (52.50)	354 (34.77)	664 (65.23)	71 (47.33)	79 (52.67)
總和	56,146 (54.83)	46,251 (45.17)	8,868 (37.79)	14,598 (62.21)	26,253 (28.72)	65,158 (71.28)	12,659 (49.20)	13,072 (50.80)

為進一步瞭解職業訓練後之就業狀況，本研究透過職業訓練局的職業訓練資訊系統（TIMS）相關資料，探討訓後就業之關連性。首先，表 49 與表 50 分別為參與職業訓練者的年齡與性別一覽。TIMS 資料顯示，參與職業訓練者主要以 44 歲以下為主，但中高齡及高齡參與職業訓練的比例有逐年上升的趨勢。在性別方面，各年齡層也皆以女性的比例高於男性，尤以 45-54 歲以及 55-64 歲兩組特別明顯。

表 49 TIMS (依年齡組區分)

單位：人次、%

年齡別	2012	2013	2014	2015	2016
44 歲以下	107,867 (61.02)	121,820 (60.92)	110,717 (59.07)	102,149 (58.55)	102,623 (57.62)
45-54 歲	50,007 (28.29)	56,185 (28.10)	53,507 (28.55)	50,204 (28.78)	52,258 (29.34)
55-64 歲	18,348 (10.38)	20,985 (10.49)	21,937 (11.70)	21,089 (12.09)	22,060 (12.39)
65 歲以上	555 (0.31)	983 (0.49)	1,272 (0.68)	1,015 (0.58)	1,156 (0.65)
總和	176,777 (100.00)	199,973 (100.00)	187,433 (100.00)	174,457 (100.00)	178,097 (100.00)

表 50 TIMS (依性別區分)

單位：人次、%

年齡別	2012		2013		2014		2015		2016	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
44 歲以下	46,005 (42.65)	61,862 (57.35)	52,363 (42.98)	69,457 (57.02)	45,370 (40.98)	65,347 (59.02)	41,981 (41.10)	60,168 (58.90)	41,943 (40.87)	60,680 (59.13)
45-54 歲	13,332 (26.66)	36,675 (73.34)	14,663 (26.10)	41,522 (73.90)	13,313 (24.88)	40,194 (75.12)	12,210 (24.32)	37,994 (75.68)	13,042 (24.96)	39,216 (75.04)
55-64 歲	4,978 (27.13)	13,370 (72.87)	5,686 (27.10)	15,299 (72.90)	5,454 (24.86)	16,483 (75.14)	5,040 (23.90)	16,049 (76.10)	5,379 (24.38)	16,681 (75.62)
65 歲以上	275 (49.55)	280 (50.45)	450 (45.78)	533 (54.22)	530 (41.67)	742 (58.33)	374 (36.85)	641 (63.15)	430 (37.20)	726 (62.80)
總和	64,590 (36.54)	112,187 (63.46)	73,162 (36.59)	126,811 (63.41)	64,667 (34.50)	122,766 (65.50)	59,605 (34.17)	114,852 (65.83)	60,794 (34.14)	117,303 (65.86)

訓後就業關聯性之統計如表 51 所示。可發現 65 歲以上組別之訓後就業關聯性最高，其次為 44 歲以下組別，再者為 55-64 歲，而關聯性最低的組別為 45-54 歲。

表 51 TIMS 訓後就業關聯性

單位：人次、%

年齡別	2014		2015		2016	
	是	否	是	否	是	否
44 歲以下	1,371 (1.24)	109,346 (98.76)	2,691 (2.63)	99,458 (97.37)	5,766 (5.62)	96,857 (94.38)
45-54 歲	734 (1.37)	52,773 (98.63)	1,381 (2.75)	48,823 (97.25)	2,225 (4.26)	50,033 (95.74)
55-64 歲	370 (1.69)	21,567 (98.31)	820 (3.89)	20,269 (96.11)	1,197 (5.43)	20,863 (94.57)
65 歲以上	21 (1.65)	1,251 (98.35)	58 (5.71)	957 (94.29)	81 (7.01)	1,075 (92.99)
總和	2,496 (1.33)	184,937 (98.67)	4,950 (2.84)	169,507 (97.16)	9,269 (5.20)	168,828 (94.80)

表 52 為訓後就業與性別之關連性，結果顯示 44 歲以下組別為男性有關聯的比例較高，但其他年齡組別則多以女性較高。

表 52 TIMS 訓後就業與性別之關聯性

單位：人次、%

年齡別	性別	2014		2015		2016	
		是	否	是	否	是	否
44 歲以下	男	719 (1.58)	44,651 (98.42)	1,362 (3.24)	40,619 (96.76)	3,251 (7.75)	38,692 (92.25)
	女	652 (1.00)	64,695 (99.00)	1,329 (2.21)	58,839 (97.79)	2,515 (4.14)	58,165 (95.86)
45-54 歲	男	167 (1.25)	13,146 (98.75)	316 (2.59)	11,894 (97.41)	668 (5.12)	12,374 (94.88)
	女	567 (1.41)	39,627 (98.59)	1,065 (2.80)	36,929 (97.20)	1,557 (3.97)	37,659 (96.03)
55-64 歲	男	78 (1.43)	5,376 (98.57)	161 (3.19)	4,879 (96.81)	287 (5.34)	5,092 (94.66)
	女	292 (1.77)	16,191 (98.23)	659 (4.11)	15,390 (95.89)	910 (5.46)	15,771 (94.54)
65 歲以上	男	9 (1.70)	521 (98.30)	18 (4.81)	356 (95.19)	26 (6.05)	404 (93.95)
	女	12 (1.62)	730 (98.38)	40 (6.24)	601 (93.76)	55 (7.58)	671 (92.42)

表 53 為訓後就業關聯性與學歷的統計。結果發現，不論年齡組別，皆以國中（含）以下就業關聯性比例最高，其次為高中/職、專科、大學、碩士、博士等。統計結果顯示，學歷愈高訓後就業關聯性愈低。

表 53 2016 年 TIMS 訓後就業與學歷之關聯性

單位：人次、%

年齡別	最高學歷	是	否	總和
45-54 歲	國中（含）以下	370(8.8)	3,845(91.2)	4,215(100.0)
	高中/職	996(5.3)	17,966(94.7)	18962(100.0)
	專科	438(3.2)	13,307(96.8)	13,745(100.0)
	大學	346(2.9)	11,794(97.1)	12,140(100.0)
	碩士	74(2.4)	3,032(97.6)	3,106(100.0)
	博士	1(1.1)	89(98.9)	90(100.0)
55-64 歲	國中（含）以下	362(8.7)	3,819(91.3)	4,181(100.0)
	高中/職	510(5.6)	8,587(94.4)	9,097(100.0)
	專科	175(4.3)	3,866(95.7)	4,041(100.0)
	大學	131(3.3)	3,804(96.7)	3,935(100.0)
	碩士	17(2.2)	762(97.8)	779(100.0)
	博士	2(7.4)	25(92.6)	27(100.0)
65 歲以上	國中（含）以下	37(12.0)	271(88.0)	308(100.0)
	高中/職	31(7.5)	385(92.5)	416(100.0)
	專科	6(3.4)	170(96.6)	176(100.0)
	大學	6(2.9)	204(97.1)	210(100.0)
	碩士	1(2.5)	39(97.5)	40(100.0)
	博士	0(0.0)	6(100.0)	6(100.0)

表 54 為訓後就業與受訓時長的關聯性統計。結果顯示，不論年齡組別，受訓時長在 3 天以內對於訓後就業的關聯性皆成效不彰。45-54 歲組別中，受訓時長為 91-365 天的訓後就業關聯性最高、55-64 歲及 65 歲以上組別中，則是 4-30 天的訓後就業關聯性最高。

表 54 2016 年 TIMS 訓後就業與受訓時長之關聯性

單位：人次、%

年齡別	受訓時長	是	否	總和
45-54 歲	3 天以內	0(0.00)	518(100.00)	518(100.00)
	4-30 天	253(3.17)	7,720(96.83)	7,973(100.00)
	31-90 天	1,459(4.24)	32,970(95.76)	34,429(100.00)
	91-365 天	513(5.49)	8,825(94.51)	9,338(100.00)
55-64 歲	3 天以內	0(0.00)	152(100.00)	152(100.00)
	4-30 天	193(6.18)	2,931(93.82)	3,124(100.00)
	31-90 天	816(5.37)	14,389(94.63)	15,205(100.00)
	91-365 天	188(5.25)	3,391(94.75)	3,579(100.00)
65 歲以上	3 天以內	0(0.00)	10(100.00)	10(100.00)
	4-30 天	21(10.14)	186(89.86)	207(100.00)
	31-90 天	56(7.40)	701(92.60)	757(100.00)
	91-365 天	4(2.20)	178(97.80)	182(100.00)

第四章 中高齡及高齡者職場指引手冊

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 9 條規定，為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關得提供職場指引手冊；第 39 條規定，主管機關為協助雇主僱用中高齡者及高齡者，得提供相關人力運用指引、職務再設計及其他必要之措施。

對於雇主方面，為提高其僱用中高齡者及高齡者意願，依據「中高齡者及高齡者就業促進法」施行細則第 9 條規定，主管機關彙集中高齡者及高齡者就業特性及人力運用管理等相關資訊，編撰「人力運用指引」應至少包含：(1) 中高齡及高齡就業者特性，(2) 職場管理技巧，(3) 勞動相關法令，(4) 各項獎助雇主僱用措施，(5) 績優企業案例，(6) 其他有助於提高雇主僱用中高齡者及高齡者意願之相關資訊。

中高齡者及高齡者方面，為協助其瞭解勞動市場現況，依據「中高齡者及高齡者就業促進法」施行細則第 4 條規定，主管機關彙集相關資訊編撰「職場指引手冊」，加強就業準備與適應，應包含事項：(1) 勞動市場就業趨勢，(2) 就業、轉業準備、職場適應及退休準備等相關資訊，(3) 勞動相關法令，(4) 促進中高齡者及高齡者就業措施，(5) 其他有助於中高齡者及高齡者就業之相關資訊。

第一節 雇主指引

一、雇主聘僱中高齡及高齡者之重要性與責任

現今勞動市場之職業、薪資以及相關福利，普遍存在著不利於高齡者聘僱的條件，且中高齡者及高齡者就業與我國職場文化、成見、環境是相衝突的：(1) 絕大部分人士都傾向年輕時努力打拼，以利生計負擔、養老儲蓄等。(2) 子女會在意中高齡父母繼續工作周遭人的想法。(3) 雇主對於高齡員工效益不夠且有安全方面的顧慮。加上職缺有限與新舊交替的需要，制度設計上傾向較早之退休年齡。²⁶然而，我國勞動力迅速老化與少子化，雇主有責任正視問題、以中高齡者及高齡者之僱用角度調整人資策略，在可

²⁶ 詳見本報告第五章焦點座談意見重點整理

預見的未來，勞動力高齡化將一定程度的影響到生產力，換言之，中高齡者及高齡者聘僱不僅是「企業社會責任」，也是企業維持競爭力所「不可迴避的挑戰」。

根據國發會最新人口推估報告（國發會，2020）之中推估值可以發現，2020 年至 2070 年總人口將減少 775.7 萬人，而觀察「幼年-青壯年-高齡」三階段年齡人口結構變化可以發現，我國於 2070 年將有超過 4 成的高齡者[1]。隨著公衛技術的進步，人類的平均壽命較以往長，當前許多國家皆因此而面對人口結構高齡化的問題。而我國工作人口受高等教育普及化的影響，有明顯的「晚入」勞動市場現象[6]。另外，我國勞動市場「早退」的現象相較亞洲其他鄰近國家嚴重[9]。這樣「晚入早退」的現象，加上生育率下降，人口補充速度慢，使得我國勞動力缺口逐年提高，若未正視這些問題，我國在未來將面臨更高的社會成本。

影響中高齡者與高齡者續留職場的機會與意願，個人層面的因素有：年齡導致體耐力下降、技能落差、退休後再就業的意願不高、欠缺合適的職缺等；環境層面的因素有：社會對於年齡的刻板印象、就業資源尚待開發、非典型就業機會較少、照顧服務資源尚待建置等。政府為全方位因應中高齡者及高齡者之就業議題，訂定「中高齡者及高齡者就業促進法」於 2020 年 12 月 4 日正式施行，包含禁止年齡歧視專章、確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益，並將就業促進工具補貼對象擴及 65 歲以上高齡者，獎勵雇主繼續僱用或回聘退休高齡者；由中央及地方主管機關協力推動銀髮人才服務，希冀能推動各界雇主延攬銀髮人才、促成退休者重返職場、傳承經驗。

二、雇主如何啟動中高齡者及高齡者人力運用

（一）建立雇主品牌，推動友善職場

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 1 條規範立法目的為「落實尊嚴勞動」，並於第 5 條規定：「雇主應依所僱用之中高齡者及高齡者需要，協助提升專業知能、調整職務或改善工作設施，提供友善就業環境」。友善職場（Friendly Workplace）係指無歧視、重平等的工作環境，員工與雇主間能彼此尊重、合作，共同打造一個平權的就業場所，使員工更樂於工作、提高其工作

表現，有助於留住現有優秀員工、甚至能吸引或招募新員工。國內外文獻發現實施友善方案的企業，可以增加員工士氣及生產力，員工也會有較高的組織承諾，對於組織的競爭力有正面的效果（表 55）。

表 55 友善職場的架構建立

面向	功能	說明
法規	保障工作者之權益與福祉	當法令明確與具體之定義與規範時，形成企業內部員工普遍對於相關友善職場實務的認知與理解，提升動機參與與資源投入。
績效	增益員工職場中的資源	當企業欲激發員工的工作表現時，應考量不同員工的個人需求，排除阻礙，使員工專注在工作上，同時提供豐沛的資源，即為友善職場實務上的績效層次。
文化	員工視職場為歸屬	當企業擁有良好文化層次的友善職場時，可增進組織內凝聚力、組織內社會支持、員工組織認同與組織公民行為，即為企業的重要資本。

資料來源：郭建志、胡佩怡、徐嘉珮（2017），我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討。[47]

近年來政府單位不斷地透過制度與政策推廣友善職場，其核心理念為「全面貼近員工的需求」，對員工友善的工作措施，能夠幫助個人整合與促進工作與家庭的協調性，降低其在職場就業時對家庭負擔之壓力，在組織內形成一種正向氛圍，創造雇主與員工雙贏的局面。雇主型塑有充足彈性與支持功能的友善職場，設計具有適性、激勵效果的工作內容，可有效提升員工的工作安全感，也能維持善意及同理的互動關係，使員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，作為該企業實務管理的競爭優勢。

進一步探討以中高齡及高齡者角度認定的「友善職場」建構之向度，包含：
 （1）企業存有高度的企業社會責任且嚴格遵守勞動法令；（2）組織管理充滿高度人性化管理，在案件的安排上會進行個別化考量；（3）管理者具有高度同理心，瞭解中高齡及高齡者的相關問題，在進用過程得以導入相關科技輔助工具；（4）職場事業單位對中高齡者之觀念與認知相當正確，中高齡勞動者進出較為容易；（5）公部門較樂於僱用退休後之中高齡勞動者[46]。

(二) 關注市場趨勢，分析勞動問題

隨著醫藥的進步與發達，國人的平均壽命不斷延長，自 2015 年左右、戰後嬰兒潮族群開始大量進入退休年齡，使得我國人口高齡化以及經濟問題益趨嚴峻。依據內政部（2020）數據指出，2019 年我國國人的平均壽命為 80.86 歲，男性平均壽命由 1999 年 73.33 歲提高至 2019 年 77.69 歲，而女性則是由 78.98 歲提高至 84.23 歲，均增加約 5 歲左右[80]。國人全體的平均壽命與法定退休年齡²⁷之間的差距長達 15 年，若這群中高齡或高齡者退休之後、從此不再參與勞動市場，這無疑是一種損失。特別是我國主要勞動力 15-65 歲人口未來的總數減少，在每年新生兒出生數已降到 20 萬人不到的壓力下，中高齡者延後退休、高齡者重返勞動市場勢必成為重要的解決管道之一。

我國無法有效提升高齡者世代的勞動參與、延後退休年齡所面臨的重大困境：(1) 在傳統產業外移或經濟衰退的情況下，雇主很可能採取優惠提前退休、資遣資深高齡員工，或以臨時工身分回聘資深員工等策略來降低人事成本。(2) 雇主可能採取違法策略進行工作調動或減薪等職場歧視，迫使資深高齡員工自願離職或提早退休、或是在聘僱員工時加入年齡歧視限制。(3) 面對職業風險較高的行業，就算有工作機會，中高齡員工往往缺乏工作意願。(4) 有家庭照護需求的中高齡勞動者，可能選擇照護家人而退出勞動市場[81]。我國人力銀行業者曾指出，「老人重回職場」在我國仍是沉重話題，傳統觀念認為退休後應該在家賦閒，若有老人在外工作賺錢，會產生是否子女不孝、沒把他們照顧好的疑問[82]。讓長者重回職場傳承閱歷，活化高齡人力，社會上還有許多制度、想法必須改變，才能全方面支持中高齡者及高齡者找尋自己適合再投入的工作。

觀察各國現正實施的各項高齡就業對策，核心為「延長高齡勞動者留在勞動市場的時間」[27]，對於中高齡者持續工作與重返工作崗位，雇主應採取多元方案、具體行動，例如職務再設計、工作調整、教育訓練與職場文化再造等

²⁷ 以延後至 65 歲之法令計算。

項目，並審視項目之間的整合與配套措施。以下兩個方案²⁸值得企業參考：(1) 擬定讓中高齡者回到公司繼續貢獻的特定計畫：將有助於經驗傳承、職務的銜接與青銀世代間的交流。(2) 促進職場年齡多樣性 (age diversity) 之多元共融計畫：具不同年齡者的團隊會有更高的心理安全性和創新性，將成為團隊發揮優勢的關鍵。通常應依據工作性質與公司情況進行客製化設計，以利發揮最大效果。

(三) 分析中高齡者及高齡者就業概況及特性²⁹

隨著平均壽命持續增加，中高齡與高齡者之經濟安全議題也逐漸受到重視，因此，瞭解中高齡與高齡者之收入狀況以及其經濟來源，有一定之重要性。2019 年中高齡與高齡者每月主要工作收入之分布狀況，資料顯示，45-64 歲男性每月主要收入約有 44% 落在 3 萬至 5 萬這個區間，而同年齡層之女性落在此一收入區間之比例則為 29.29%。此外，45-64 歲之男性每月工作收入達 5 萬元以上者占 34.89%，女性則為 21.68%。值得注意的是，45-64 歲女性主要工作收入低於 3 萬元之比例高達 43.64%，為男性之三倍，顯示收入水準在同年齡層中具顯著的性別差異。從年齡層來看，各年齡層的收入分布狀況並沒有太大差異，惟超過 65 歲之後，其平均收入未滿 2 萬 5 千元之比例會由年齡層 60-64 歲的 17.41% 提高至 35.53%，顯示工作收入確實在 65 歲此一年齡分界上存在結構性的差異。

接續，從工作時數來一窺中高齡與高齡者之勞動狀況。資料顯示，不論男女或年齡層之每週平均工時落在 40-44 小時此一範圍之比例最高，但此一比例隨著年齡變化似有所改變。舉例來說，男性在 65 歲之後，每週平均時數位於 35-39 小時之比例由 4.9% 升至 14.6%、女性則從 4.4% 升至 14.83%，顯示工作時間隨著年齡而逐漸縮短。

透過勞工行政資料可發現，45-54 歲者之投保人次近年有下降之趨勢，

²⁸ 取自本研究之專家座談會建議，詳見本報告第五章第三節。

²⁹ 詳細分析內容，請參考本報告第三章第三、四、五節。

反之，55-64 歲之中高齡者則呈現逐年上升。65 歲以上高齡者雖然投保人次近年稍有增加，惟幅度並不大。再者，男女也顯現差異；其中 45-54 歲中高齡者女性之投保人次遠高於男性，但 65 歲以上高齡者則是男性高於女性。近十年退休後再就業之比例有逐漸增加之趨勢。其中男性退休後再就業比例較女性為高，「首次再就業回到原事業單位」之比例有逐年上升的趨勢。

在行業別方面，女性在「醫療保健業」之參與較十年前為多，而男性則以「製造業、營建工程業」為主要行業。不論在何種年齡層，教育業的平均薪資為所有行業中最低；一般說來，男性薪資高於女性，且其差異在高薪族群中更為明顯；女性薪資高於男性薪資者，則多數狀況都生在低薪族群。值得一提的是，65 歲以上高齡者，金融及保險業之女性薪資高於男性，尤其在高薪資族群更為明顯。

在求職、求才、職業訓練方面，資料顯示可接受僱用中高齡以上之事業單位近年有下降之趨勢；事實上，從求職資料中也發現，求職者年齡別 45 歲以上占比，也呈現逐年遞減之趨勢。此外，較高年齡組別男性求職者的比例超過女性，且差距隨年齡的增加而加劇，隱含高年齡勞動力將較集中於男性。在職業類別上，最多次求職的前幾職業中，只有「製造勞力工」才有較多職缺與中高齡職業相符；其餘事務秘書、民間團體高階主管人員、商業銷售代表等並非事業單位求才主要職類，顯示我國中高齡勞動力從職業層面上所展現的供需存在落差。

中高齡及高齡求職者的期望薪資方面，統計結果發現，期望核薪方式為時薪的求職者中，絕大多數的期望皆為依公司規定，而期望核薪方式為月薪的求職者中，超過六成對薪資的期望也為依公司規定。此外，在有設定期望薪資的求職者中，中高齡求職者的期望薪資主要為 25,000 到 44,999 元間，略高於求才薪資上限，而高齡求職者的期望薪資主要為 25,000 到 34,999 以及 40,000 元以上，也略高於主要的求才薪資上限。

(四) 選擇僱用行業優勢與媒合管道

美國哥倫比亞大學梅爾曼公共衛生學院即以「紐約市小型事業單位的高齡者僱用經驗」研究，提出雇主可依循「各行業別的屬性」，對應僱用中高齡者及高齡者之優勢職能，搭配出適才適所的僱用方案³⁰（表 4）。

由勞動力發展署成立的「銀髮人才資源中心」，主要是服務 55 歲以上有就業需求者，以及未滿 55 歲但已領到退休金的族群，安排一對一職涯諮詢、三到六人團體督導、一站到底職前訓練，從課程、體驗到面試提供一套完整就業媒合機制[83]。求職者和企業有時間可以互相了解，確認彼此是否合適，通常會留到課程最後的人都是對這份工作有興趣的，大幅提升面試的錄取率。此外，就業穩定度也提高很多，透過這樣的訓練模式，帶來更務實的再就業協助。我國人力銀行亦推出「104 高年級服務」作為退休者可以發揮所長的平臺，從幫助找工作到適性媒合，讓長輩展現導覽、烹飪、才藝、顧問等不同專業服務，未來會推廣個人與職缺的專業與性格適合度檢測服務，將服務從「幫助找到」工作的條件媒合，提升到「可以久任」的適性媒合水平[84]。

國外政府與非政府組織推動中高齡者及高齡者就業，主張從「價值與可能性創造」的角度發展，賦予其職涯更多可能，並不僅僅侷限於就業機會。例如美國安可組織(Encore.org)提倡「高齡人口為人口紅利，而非社會負擔」[71]：以正向思維倡議和展現熟齡人士的價值，從設置「有意義人生獎」；「Gen2Gen 計畫」幫助超過 7 萬個年過 50 歲熟齡人士參與或支持跨代合作項目，幫助孩童成長茁壯；「安可學者」已經成功贊助和媒合超過 1,700 位高年級實習生。南韓首爾政府「50+綜合支援計畫」在供需之間建立起整合式服務，針對，媒合 50 + 世代人才資料庫及工作需求，協助 50 至 64 歲中高齡者找到理想的第三人生職場。

³⁰ 關於僱用中高齡者的優勢、特定行業與工作內容之就業，詳見本報告第二章第六節。

三、「中高齡者及高齡者就業促進法」之適用

「中高齡者及高齡者就業促進法」已於 2020 年 12 月 4 日正式施行[20]，此法特別訂定了禁止年齡歧視專章（第二章：第 12 條至第 17 條），相比「就服法」第 5 條關於年齡歧視的部分，有更完整的規範，其中「差別待遇」涵蓋下列事項之直接或間接不利對待（第 12、13 條）：（1）招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。（2）教育、訓練或其他類似活動。（3）薪資之給付或各項福利措施。（4）退休、資遣、離職及解僱。例如：企業選派員工給予進修機會，但「只有未滿 40 歲之員工」有機會被選任，或是雇主招募時限制應徵人員不得有「老花眼」，便是對中高齡及高齡者的應徵機會的求職人或受僱人，造成不利是直接、間接的年齡歧視。依據第 15 條規定，如發現雇主違反前述禁止歧視之事項，求職或受僱之中高齡者及高齡者得向地方主管機關申訴。雇主對此負舉證責任（第 14 條），且對於其受有損害、應負賠償責任（第 17 條），並不得因受僱之中高齡者及高齡者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分（第 16 條），用以確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益。

四、中高齡者及高齡者人力資源管理技巧

（一）觀念篇：破除年齡偏見，重視高齡人力資源之價值

1. 當代人力管理思維

隨著時代變遷，傳統將員工視為成本的概念日益式微，取而代之是將員工視為「公司資產」，也就是「人力資本」（Human capital），係指個體的能力、知識、技術與經驗等從屬於個人的能力，學者 Roos et al.（1997）[85]認為這是組織創造價值的來源，企業需要不斷的給予機會與磨練，使得創新能力、應用能力得以自發性的增加，並與其他資本連結、產生商業化的價值，換句話說，員工的成長就等於企業的成長[86]。

依「銀髮人才資源中心」成立以來的媒合經驗[83]：有非常多 55 歲以上大齡的勞工們身體狀況很好，他們有多年豐富的工作經驗，不管是人生閱

歷或是工作經驗都非常寶貴，還有工作穩定度高、同理心夠、人際互動圓融等優質員工的特質，現在已經有越來越多企業願意接納大齡勞工，6年中接觸 2,000 多家廠商，提供的職缺也多達 2.6 萬個，更多公司願意把任用大齡銀髮族的優點告訴同業，成為中高齡者求職的改善助力。

2.破除刻板印象與年齡歧視

國外曾有研究詢問約 10,000 家公司「就業者年齡是競爭優勢還是競爭劣勢？」，其中超過三分之二的公司認為高齡是競爭劣勢[68]。我國年齡歧視較其他國家嚴重，2016 年我國 15-64 歲受僱者就業時遭受年齡歧視之比率為 6.8%，僅低於奧地利（2010 年，8.5%）、德國（2010 年，7.7%），並高於歐盟（2010 年，4.4%）近 2.4 個百分點[48]。

表 56 主要的職場年齡刻板印象

	刻板印象	迷思破解
工作表現	認為高年齡的員工能力、動機及生產力均較年輕員工為低	在比較不同年齡員工的工作表現差異，同樣年齡層的員工中亦存在很大個體差異。
工作訓練的回報率低	認為高年齡員工往往被認為較難適應、較少彈性、抗拒改變及缺乏活動	菲律賓曾有研究以某公營銀行的 55 歲至 65 歲員工為研究對象，發現老化對記憶及智慧均沒有顯著的影響，而且其智慧程度與感受到被年齡歧視是相關的。
僱用年長員工的成本考慮	認為年長員工薪資較高、有更多福利且較接近退休的年齡，會增加公司成本。	年長員工的優勢是能為職場累積不同觀點及智慧。並能運用經驗因應各類互動，培訓年長員工學習工作相關新科技等方式，創造高齡者與職場環境的正向回饋。

資料來源：(1) Posthuma RA, Campion MA. (2008) Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions.[49]

(2) 郭建志、胡佩怡、徐嘉珮（2017），我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討[47]。

根據 OECD(2019)的研究，縮小勞動力市場活動中的性別缺口(gender gaps)是改善職場環境的主要挑戰[43]。我國的中高齡與婦女勞動力參與率低於先進與部分的亞洲國家，特別是中高齡婦女再就業呈現「倒 V 字形」趨勢，而非他國婦女就業所呈現 M 字形雙高峰趨勢[44]。2018 年我國 45 至 64 歲各年齡組男女間勞參率的差距(20.3%-29.2%)都大於年齡總計組男女間勞參率的差距(16.1%)，反映出女性二度就業仍有諸多阻礙；而 65 歲以上女性的勞參率(4.4%)僅是男性勞參率(13.2%)的三分之一，對照女性平均壽命較男性長，隱示性別友善職場仍有許多改善的空間。

(二) 環境篇：排除工作障礙，打造老有所用的友善職場

為扭轉對於族群、性別、年齡之傳統觀念，雇主需要創新、突破原有設計，營造跨時代、沒有障礙的就業環境。雇主可以多樣化管理(Diversity Management)、選擇替代全職全時就業模式來促進中高齡者就業，「非典型僱用」與「彈性工作設計」較適合我國，例如工作地點以住家附近、移動難度低，且安全性高為佳；以及鼓勵代間融合，青銀共創的人際互動方式等。透過創造新職稱、新職種或開發符合中高齡者生活方式的職務，增加中高齡就業方式與內容的更多可能[68]。

1. 職業安全與輔具

由於年齡的增長提高了工人的脆弱性，同樣的職業傷害需要更長的恢復時間，並在軀幹、背部、肩膀和膝蓋等部位更容易遭受傷害[61]；與工作相關交通事故的死亡率亦會伴隨年紀而增加[62]。因此，職業安全相關措施與設備使用是中高齡就業促進的重要議題之一。在職業傷害方面，我國中高齡職業傷害發生原因最多者為「上下班交通事故」，行業別中以金融與保險業最高。45 歲以上中高齡者之職業病近十年雖有降低，但 65 歲以上高齡者的職業病人次則有上升之趨勢，且事故原因多為「腦心血管疾病」；至於職業傷害多發生在製造業、營建工程業，職業病則多在製造業，其中 65 歲以上高齡者除了在製造業占比較高之外，發生在支援服務業之職業病占比亦

較其他行業為高。

考量到僱用勞工平均年齡提高而降低生產力的趨勢，BMW 企業於 2007 年曾啟動了一項高齡工人整合策略的試點計畫：以人體工學為基礎進行作業流程與工作環境流程的改善，例如：透過分析工人在不同程度勞動下的身體耐受度，而設定了勞力密集作業的工班限制。作業的改善讓 BMW 在一年內將生產率提高了 7%[66]。此外，營造業採用智慧型勞工安全視覺辨識系統，以及運輸業的管理與評估制度，亦皆值得參考（表 11）。

2. 健康工作環境

我國「就業保險促進就業實施辦法」第 50 條規定：「中央主管機關為促進職場勞工身心健康，得協助並促進雇主辦理下列事項：一、工作相關疾病預防。二、健康管理及促進。三、勞工健康服務專業人才培訓。四、其他促進職場勞工身心健康事項。」。為提高企業組織落實職場健康促進的普及率，均於職業安全衛生教育訓練規則中規定安排有相關課程，更於「職業安全衛生法」第 22 條規定：「事業單位勞工人數在五十人以上者，應僱用或特約醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。」。此外，針對中高齡與高齡之勞動者，「勞工健康保護規則」第 15 條亦規定雇主應定期實施一般健康檢查：年滿 65 歲者，每年檢查一次；40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查一次。

表 57 衛福部與勞動部共同推動「職場健康促進」架構圖

行業領域	內容
舒適環境	健康工時、心理諮商、人因工程、視覺環境、作業環境、室內空氣品質、疲勞及壓力管理。
健康生活	營養指導、保健指導、壓力處理、休閒運動、菸害防制、愛滋防治。
友善職場	兩性平權、人性管理、職場零暴力、適才適所、休閒設施、工作力提升、無障礙設施、員工協助方案、重視工安公益。

資料來源：謝曼麗、蔡瀚輝（2015），中高齡勞工友善健康職場促進研究。[87]

(三) 工作篇：考量年齡特性，推動職務再設計與協助方案

聯合國將「促進包容且永續的經濟發展，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好的工作」導入永續發展目標，而西方企業推動已久的員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs）便是一種勞動實務的範例，落實到當今企業普遍面對的「工作生活平衡」需求，以求吸引、留任、發展人才，穩定永續經營的根基。根據 OECD 定義：「家庭友善政策」是以協助父母調和工作與家庭生活的政策，增加父母在工作與照護上的選擇，提升就業機會上的性別平等，包含所有增加家庭資源（所得、服務及照顧時間）及父母勞動市場參與的措施[88]。

表 58 企業友善家庭方案

類別	內容
基於家庭因素的 休假	<ul style="list-style-type: none"> ■ 臨時休假（家庭突發問題）：給薪特別休假、無給薪特別休假、病假、遲到。 ■ 產假延長（超過法定）、有給薪或無給薪的陪产假、有給薪或無給薪的育嬰假。 ■ 留職停薪、照顧年長親屬假、延長休假。
基於家庭因素變 更工作安排	<ul style="list-style-type: none"> ■ 減少全職員工工作天數、彈性工時。 ■ 短期契約工、部分工時、長期性臨時工。 ■ 工作分享。 ■ 在家工作。
兒童與老人照顧 的實質協助	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工作場所附設、委託特約托兒或養老服務。 ■ 托兒補助、照顧年長親屬補助。 ■ 假期兒童照顧（如營隊活動）。 ■ 工作場所推動哺育母乳。 ■ 組織內支持團體。
相關資訊與訓練 的提供	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產假工資與產假資訊的提供。 ■ 主動告知相關福利政策，並鼓勵員工使用。 ■ 額外的支持性資訊（如提供本地區托兒資訊）。 ■ 產假期間、留職停薪期間的聯繫。 ■ 復工的相關訓練與課程。
其他	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工作與家庭平衡相關訓練（如家庭婚姻研習營、讀書營）。 ■ 女性哺乳時間。

資料來源：房美玉、蔡維奇、林文政、黃同圳、劉念琪、王群孝、葉穎蓉、陳春希、陸洛、鄭晉昌、胡昌亞、李誠（2020），人力資源管理的 12 堂課。[88]

另外，「青銀共創」亦是現今職場互動的重要議題，為傳承中高齡者與高齡者智慧經驗及營造世代和諧，依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 10 條，明定主管機關應推廣世代交流，支持雇主推動「世代合作」。

(四) 培訓篇：活躍高齡服務，安排教育訓練與職場轉型

雇主應以「人力價值創新與再造」之願景，推動中高齡者及高齡者就業促進政策，透過不斷學習、再工作、再奉獻，建立中高齡者自主尊嚴的角色定位

[15]，例如：(1) 建立系統性中高齡就業促進政策方案，以提升人力價值：檢討現有法令制度、規劃終身就業力開發策略、倡議友善就業意識。(2) 型塑友善職場環境，以引領工作創新：開發新職類與職種、研發與推廣職務再設計、規劃與落實非典型就業方案、輔導與協助退休後創業、促進職場代間學習與合作。(3) 強化職涯發展知能與訓練機制，開發符合中高齡新職能：推動生涯規劃與退休準備教育、辦理就服人員職涯發展知能專業訓練、建構「訓、用、輔、訓」就業訓練機制、實施中高齡就轉業培訓。

國外研究顯示，中高齡工人仍具有學習新技能、新程序與執行新任務的相當能力，但是需要針對中高齡工人制定特定的教育訓練，以提高學習效率，注意事項有八點：(1) 保留較多的培訓時間以供進行，採用自定進度的學習歷程表。(2) 確保工作協助提供的可利用性。(3) 確保培訓環境不受干擾。(4) 設計特定教材、凸顯重要資訊。(5) 解決學習者對於培訓中所使用設備或技術的擔憂。(6) 儘量減少對於工人空間能力和工作記憶的要求。(7) 提供充分的實習機會強化學習。(8) 提供積極的學習環境[62]。

企業可以先穩定內部中高齡者及高齡者就業，擴大就業媒合、職業訓練及工作開發範疇，職務再設計增值加能，發展中高齡就業輔具特色產業；建立中高齡人才資料庫；促進代間合作，加值「青銀交流·世代共融」。長期則以「創造就業」，營造尊嚴勞動，扭轉對中高齡勞動力刻板印象；重新開發中高齡勞動力優質化適性工作，適合中高齡者就業之工作機會，並發展社會企業僱用方案，確保經濟安全，協助中高齡者成功創業[58]。

五、獎助雇主僱用中高齡者及高齡者補助措施

配合「中高齡者及高齡者就業促進法」第三章「穩定就業措施」規定，本部發布六部相關子法「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」，並於 2020 年 12 月 4 日同步施行，期盼透過法規及政策的推動，有效提

升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，並鼓勵世代合作與經驗傳承，營造友善中高齡者及高齡者職場氛圍。

表 59 獎助雇主僱用中高齡者及高齡者補助措施

補助面向	補助項目
在職中高齡者及高齡者 穩定就業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業訓練之補助。 ■ 職務再設計與就業輔具之輔導及補助。 ■ 世代合作之輔導及獎勵。 ■ 繼續僱用之補助。
失業中高齡者及高齡者 就業促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業訓練補助。 ■ 僱用獎助。
退休中高齡者及高齡者 再就業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 辦理勞工退休準備與調適之課程、團體活動、個別諮詢、資訊及文宣。 ■ 辦理勞工退休後再就業之職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練。
績優單位及從業人員促進 中高齡者及高齡者就業	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立及推動友善中高齡者及高齡者就業機制。 ■ 促進中高齡者及高齡者職場穩定就業措施。 ■ 結合單位組織特性，辦理中高齡及高齡人力發展之前瞻性或創意性措施。 ■ 執行前三款所定項目具有成效及影響力。 ■ 其他足為楷模之事蹟。

資料來源：本研究整理自勞動部發布之六部相關子法。

- (1) 「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」 [89]
- (2) 「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」 [90]
- (3) 「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」 [91]
- (4) 「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」 [92]
- (5) 「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」 [93]
- (6) 「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」 [94]

(一) 穩定在職中高齡者及高齡者就業

1. 職業訓練之補助

依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 18 條規定，雇主依經營發展及穩定留任之需要，得自行或委託辦理所僱用之中高齡者及高齡者在職訓練，或指派其參加相關職業訓練。雇主依前項規定辦理在職訓練，中央主管機關得予訓練費用補助，並提供訓練輔導協助。又依「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」第 4 條規定，補助以國內訓練單位公開招訓之訓練課程為限。

表 60 職業訓練之補助

補助項目	說明
補助員工職業訓練費	具就業保險、員工保險或農民健康保險被保險人身份之滿 65 歲高齡在職員工全額補助對象之參訓學員補助 100%訓練費用。
補助僱用指派中高齡及高齡員工職業訓練費	雇主指派所僱用之中高齡者或高齡者參加外部職業訓練，得向中央主管機關申請訓練費用最高 70%之補助。但補助總額上限不得超過中央主管機關另行公告金額。
雇主自行辦理或委託辦理職前訓練	雇主自行辦理補助訓練費用 70%，委託辦理職前訓練補助訓練費用 85%而開班人數應達 5 人，時數不低於 80 小時。
所屬各分署自辦、委辦或補助職訓費全額補助	所屬各分署自辦、委辦或補助的失業者職業訓練期間的費用，將由政府全額補助。

2. 職務再設計與就業輔具之輔導及補助

為協助中高齡及高齡者排除工作障礙，以提升工作效能促進就業，所進行改善工作設備及工作條件，提供就業所需輔具及調整工作方法之措施，且非屬職業安全衛生法之雇主法定責任部分。依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 19 條規定，雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，主管機關得予

輔導或補助，或轉介適當之長期照顧服務資源。

雇主有意願提供中高齡及高齡者就業機會，進行招募僱用，或為協助在職中高齡及高齡者員工，減緩工作障礙，提升工作效能，且未就同一個案申請政府機關身心障礙者職務再設計或因應貿易自由化就業協助措施補助要點之職務再設計相同性質之補助，得向雇主所在之公立就業服務機構申請職務再設計補助。雇主提出每一申請案，依雇主將進用或已僱用之中高齡及高齡員工，每人每年補助金額最高以新臺幣 10 萬元為限。但有特殊需求，經公立就業服務機構專案評估核准者，不在此限。

表 61 職務再設計與就業輔具之輔導及補助

補助項目	說明
提供就業輔具	為排除中高齡者及高齡者工作障礙，維持、改善、增加其就業能力之輔助器具。
改善工作設備或機具	為提高中高齡者及高齡者工作效能，增進其生產力，所進行工作設備或機具之改善。
改善職場工作環境	為穩定中高齡者及高齡者就業，所進行與工作場所環境有關之改善。
改善工作條件	為改善中高齡者及高齡者工作狀況，提供必要之工作協助。
調整工作方法	透過分析與訓練，按中高齡者及高齡者特性，安排適當工作。另外屬職業安全衛生法所定之雇主義務或責任者不予補助。

3.世代合作之輔導及獎勵

依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 20 條規定，雇主為使所僱用之中高齡者與高齡者傳承技術及經驗，促進世代合作，得採同一工作分工合作等方式為之。並不得損及受僱者原有勞動條件，以穩定其就業，又依「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」第 17、18 條規定，所謂「世代合作」指雇主透過同一工作分工合作、調整內容及其他方法，以人才培育型、工作分享型、互為導師型、能力互補型或其他世代合作之推動方式，使所僱用之

中高齡者及高齡者與差距年齡達 15 歲以上之受僱者共同工作，主管機關得予輔導或獎勵，而主管機關為促進雇主辦理世代合作，推動世代交流及經驗傳承，得聘請專家學者或具實務經驗工作者，視雇主需求提供諮詢及輔導。

表 62 世代合作之輔導及獎勵

補助項目	說明
人才培育型	由中高齡者或高齡者教導跨世代員工，傳承知識、技術及實務經驗。
工作分享型	由不同世代共同合作，發展職務互補或時間分工，且雙方應有共同工作時段。
互為導師型	結合不同世代專長，雙方互為導師，共同提升營運效率。
能力互補型	依不同世代職務能力進行工作重組、工作規劃或績效調整。

4.繼續僱用之補助

依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 21 條：「雇主繼續僱用符合「勞基法」第 54 條第 1 項第 1 款所定得強制退休之受僱者達一定比率及期間，中央主管機關得予補助。」鼓勵雇主繼續僱用逾 65 歲員工，另依「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」第 20 條規定：(1) 繼續僱用、達其所僱用符合該規定總人數之 30%、所定受僱者非雇主之配偶或三親等內之親屬。(2) 繼續僱用期間達 6 個月以上。(3) 繼續僱用期間之薪資不低於原有薪資，得申請給予補助、按雇主繼續僱用期間核發，自僱用第 1 個月起，依受僱人數每人每月補助新臺幣 1 萬 3,000 元（每小時 70 元），一次發給 6 個月僱用補助。自第 7 個月起依受僱人數每人每月補助新臺幣 1 萬 5,000 元（每小時 80 元），按季核發，最高補助 12 個月。

(二) 促進失業中高齡者及高齡者就業

1. 職業訓練之補助

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 24 條第 2、3 項規定，為促進失業者就業，雇主得依僱用人力需求，自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練。且依「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」第 6 至 8 條補助資格之規定，訓練最低開班人數應達 5 人，且訓練時數不得低於 80 小時。結訓後，雇主應依招募計畫書之勞動條件全額僱用；未僱用者，其訓練費用不予補助。但中途離退訓、成績考核不合格或個人因素放棄者，不在此限。補助之給付標準分別為「自行辦理」補助訓練費用 70%、「委託辦理」補助訓練費用 85%，若僱用人數於結訓 1 個月內離職率達 30% 以上，則不予補助已離職者之訓練費用。

2. 僱用獎助措施

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 26 條規定，主管機關應協助失業之中高齡者及高齡者就業，提供相關就業協助措施，並得發給相關津貼、補助或獎助。為提高雇主僱用意願，協助弱勢失業勞工就業，「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」第 3 條定有僱用獎助，並於第 38 至 42 條規定申請資格，雇主以不定期契約或一年以上之定期契約，僱用「失業期間連續達 30 日以上、並領有僱用獎助推介卡（向公立就業服務機構辦理求職登記，經就業諮詢無法推介就業者）」之中高齡者及高齡者，連續僱用滿 30 日，應於滿 30 日之日起 90 日內向原推介轄區之公立就業服務機構申請僱用獎助。並得於每滿 3 個月之日起 90 日內申請，同一雇主僱用同一勞工，雇主依本辦法、「就業保險促進就業實施辦法」申領之僱用獎助及政府機關其他相同性質之補助或津貼應合併計算，其申領期間最長 12 個月。

表 63 僱用獎助

受僱者類別	給付標準
高齡者	■ 與雇主約定以按月計酬全時工作受僱者：依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬 5,000 元。
	■ 與雇主約定按前款以外方式工作受僱者：依受僱人數每人每小時發給 80 元，每月最高發給新臺幣 1 萬 5,000 元。
中高齡者	■ 與雇主約定以按月計酬全時工作受僱者：依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬 3,000 元。
	■ 中高齡者與雇主約定按前款以外方式工作受僱者：依受僱人數每人每小時發給 70 元，每月最高發給新臺幣 1 萬 3,000 元。

(三) 支持退休中高齡者及高齡者再就業

1. 退休準備、調適及再就業

依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 29 條規定，雇主對於所僱用之中高齡者，得於其達「勞基法」第 54 條第 1 項第 1 款所定得強制退休前一年，提供退休準備、調適及再就業之相關協助措施。另於「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」第 3 條規定，雇主可申請補助之協助措施有：

- (1) 辦理勞工退休準備與調適之課程、團體活動、個別諮詢、資訊及文宣。
- (2) 辦理勞工退休後再就業之職涯發展、就業諮詢、創業諮詢及職業訓練。

各款補助額度，同一雇主每年最高新臺幣 50 萬元。

2. 僱用高齡者傳承專業技術及經驗

依據「中高齡者及高齡者就業促進法」第 30 條規定，雇主僱用依法退休之高齡者，傳承其專業技術及經驗，得另依「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」第 5 條向中央主管機關申請補助，項目有：(1) 傳承專業技術及經驗之實作或講師鐘點費。(2) 非自有場地費三、其他必要之費用。(3) 雇主應於中央主管機關公告之受理期間提出申請。補助額度為每位受僱用

之高齡者每年最高補助雇主新臺幣 10 萬元，每位雇主每年最高補助新臺幣 50 萬元，而受僱用之高齡者，不得為雇主配偶或三親等以內親屬。

(四) 促進中高齡者及高齡者就業獎勵

「中高齡者及高齡者就業促進法」第 40 條規定，主管機關對於促進中高齡者及高齡者就業有卓越貢獻者，得予獎勵。另於「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」訂有資格條件、項目、方式等相關事項，分別評選出績優單位及從業人員，該法第 7 條規定評選項目有：(1) 建立及推動友善中高齡者及高齡者就業機制。(2) 促進中高齡者及高齡者職場穩定就業措施。(3) 結合單位組織特性，辦理中高齡及高齡人力發展之前瞻性或創意性措施。(4) 執行前三款所定項目具有成效及影響力。(5) 其他足為楷模之事蹟。而獲獎者由主管機關公開表揚，頒發獎座(牌)及獎金，並得補助參加主管機關辦理與本項業務相關之國內外交流活動。

六、雇用中高齡者及高齡者之績優事業單位案例分享

(一) 安心食品³¹持續推動 CSR 企業社會責任 招手中高齡二度就業

「來自日本的安心食品服務股份有限公司，也是民眾熟知的摩斯漢堡 (MOS Burger)，參考日本餐飲業面對高齡化而改變經營方式的經驗，於 2004 年起發起「二度就業、快樂職場」計畫，透過銀髮友善職場體驗學習活動，讓銀髮族夥伴了解自己的職場優勢，進用中高齡員工數逐年攀升，至今年已超過千名，約佔總員工數的 18%。更提供各分店中高齡員工彈性工時，並特別規劃兼職人員晉升正職人員考核機制。

安心食品也固定與本部勞動力發展署北基宜花金馬分署銀

³¹ 安心食品股份有限公司於本部 2020 年「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」榮獲大型企業類績優單位獎。

髮人才資源中心合作，舉辦單一職場暨體驗式徵才活動，透過讓求職者先體驗工作環境再進行面試的模式，增加員工到職後的適應度以及留任率，最近一次的徵才活動初步媒合率高達八成，也獲得中高齡求職者熱烈迴響。並提供這些銀髮族員工有系統的教育訓練計畫、完善的員工福利以及彈性的排班制度，讓銀髮族在職場上更有自信。面對職場上同時有不同世代一起協作共事，安心食品表示中高齡者其成熟度及穩定度相對較高，且通常為家中主要照護者，在店舖也能以母職（父職）的角色去理解年青人的個性與態度，進行良性的世代溝通及合作。在和諧的世代相處之下，青年夥伴多能主動承擔文書作業及較耗費體力之工作，而銀髮夥伴則常藉過去豐富之社會經驗，理性處理並化解顧客的小抱怨，提供給顧客信賴與安全感。跨世代員工之間不但未因溝通不良而造成衝突，反而透過彼此互相尊重，可以互相學習汲取彼此的優點，也能激盪出更多火花。」

潘韜宇（立報傳媒）[95]

（二）矽格半導體改良產程 打造中高齡友善職場

「成立於民國 85 年的矽格股份有限公司³²，是半導體封裝和測試代工服務的獨立供應商，擁有市場內最先進科技水準的設備、技術及生產線，以高品質之產品及服務，深得世界級領導半導體設計公司、元件製造商和晶圓製造廠信賴。已有 1,939 名員工數的矽格，在招募政策方面格外歡迎中高齡求職者，現有中高齡人數即佔了全體 14%（286 人）。公司在經過一段時間的聘用後發現，中高齡求職者具有時間彈性度大、工作穩定度好、學習配合度高等特色，106 年的中高齡員工退出數僅有全年退出

³² 矽格股份有限公司於本部 2018 年「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」榮獲進用中高齡勞工獎第 1 組優等獎。

率的7% (30人)，不僅降低了招募成本，產值上同樣維持著高水準的品質，在流動率偏高的半導體製造業中可謂是極其不易。

矽格看重中高齡員工在工作上的熱忱與熟悉度，藉由資深帶領訓練年輕員工，透過年輕同仁的創造力與中高齡員工的傳承技術，在雙方的思維碰撞、良性互相影響下，試行之後成效良好，現以總廠為學習單位，逐步推廣至其他廠區。矽格致力於打造友善職場環境，鎖定中高齡產程，由公司主動提供輔具，如電動手提式捆包機、高空取料機、輕型手持式吸塵器等購入，以員工操作省力及安全的角度，改善工作流程，或提供放大顯燈輔助工作進行、以減少對中高齡眼睛之負荷，如半自動翻轉省力設備、外觀檢查等，簡化操作也減少了職業傷害。另有完善的照顧制度，高於基本法令規定的中高齡身體檢查項目，並規劃更彈性的工作時間，由10小時制改為8小時的班別，加上退休員工原薪回任制度，鼓勵中高齡者二度回歸公司就職，不僅看的見公司的用心，亦激勵年輕員工能持續於矽格穩定就業，以有感措施獲得全體員工的認可。」

新風範銀齡職場：107年進用中高齡勞工績優單位介紹[96]

(三) 勞動部 2020 促進中高齡者及高齡者就業績優案例

本部讚賞「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」得獎單位提供各種創意與貼心的友善措施，充分展現對待員工的用心。俐合奕公司及寒軒大飯店董事長支持中高齡聘用政策，願意主動提出改善措施及投入多項輔助設備，減輕員工工作負擔；嘉義基督教醫院及安南醫院除為員工申請輔具外，運用自身資源提供員工健康檢查，並設置師徒制、青銀共創模式等以達到世代傳承。

大愛護理之家及向日葵護理之家則充分使用職務再設計及提供優於「勞基法」之福利等，諸多友善措施為員工帶來職場安全的安心感並降低中高齡員

工離退率，也為事業單位帶來更高的員工向心力。另本次新增績優人員獎項之得獎者，詠順公司張榮利先生及城貿公司吳梅桂小姐，主動結合政府職務再設計措施，強化公司內部觀念，給予中高齡員工鼓勵及支持，使員工穩定續留職場。2020、2018 頒獎得獎單位及人員相關介紹及後續活動，可至本部促進中高齡者及高齡者就業績優獎表揚活動官方網站查詢³³。

³³ 「促進中高齡者及高齡者就業績優獎」官方網站：<https://www.elderlyreward.com.tw/>

七、附錄

(一) 勞動相關法令（表 64）

表 64 勞動相關法令

類別	法規
就業促進	中高齡者及高齡者就業促進法
	中高齡者及高齡者就業促進法施行細則
	在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法
	失業中高齡者及高齡者就業促進辦法
	退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法
	地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法
	促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法
	促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點
	微型創業鳳凰貸款要點
	推動職務再設計服務計畫
	產業人才投資方案補助要點
提升勞工自主學習計畫	
就業保險	就業保險法
	就業保險法行細則
	就業促進津貼實施辦法
	就業保險促進就業實施辦法
就業服務	就業服務法
	就業服務法施行細則
勞動權益	勞動基準法
	勞動基準法施行細則
	勞工保險條例
	勞工保險條例施行細則
	勞工保險爭議事項審議辦法
職業安全	職業安全衛生法
	職業安全衛生法施行細則
	職業災害勞工保護法
	職業災害勞工保護法施行細則
老人福利	老人福利法
	老人福利法施行細則

(二) 各級勞工行政主管機關 (表 65)

表 65 各級勞工行政主管機關地址／電話一覽表

名稱	地址	電話
勞動部 (電話服務中心)	臺北市中正區館前路 77 號 9 樓	(02)8995-6866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02)2720-8889#7015-7018
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02)2960-3456#6529,6530
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03)332-3530
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號	(04)2228-9111#35232-35235
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06)632-0310#121
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-4651#232
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122#2207,2208
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市南津里縣政北路 1 號	(03)925-1000
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03)551-8101#3055-3059
新竹市政府勞工處	新竹市國華街 69 號 5 樓	(03)532-0740
苗栗縣政府勞工及 青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037)35-2403
南投縣政府社會及 勞動處	南投縣南投市中興路 660 號	(049)224-6823#1861-1864
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)726-4150#1024
雲林縣政府勞動暨 青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)552-2810
嘉義縣政府社會局	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900#1120
嘉義縣政府勞工暨 青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)362-0123
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4321#154
屏東縣政府勞動暨 青年發展處	屏東市自由路 17 號	(08)755-8048#33
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號	(089)35-1834
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-5377#390,391,396
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)927-4400#355-358
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)37-3291, (082)37-1450
連江縣政府民政處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)2-2485
經濟部加工出口區 管理處	高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)361-1212#412
科技部新竹 科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	(03)577-3311#2315

名稱	地址	電話
科技部中部 科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	(04)2565-8588#7919
科技部南部 科學園區管理局	臺南市新市區南科三路 22 號	(06)505-1001#2340

(三) 勞動部勞動力發展署及各分署 (表 66)

表 66 勞動部勞動力發展署及各分署地址／網址／電話一覽表

名稱	地址／網址	電話
勞動部勞動力發展署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓	(02)8995-6000
勞動部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓	(02)8995-6399
勞動部勞動力發展署 桃竹苗分署	桃園市楊梅區秀才路 851 號	(03)485-5368
勞動部勞動力發展署 中彰投分署	臺中市西屯區工業區一路 100 號	(04)2359-2181
勞動部勞動力發展署 雲嘉南分署	臺南市官田區官田工業區工業路 40 號	(06)698-5945~50
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	高雄市前鎮區凱旋四路 105 號	(07)821-0171
勞動部勞動力發展署 技能檢定中心	臺中市南屯區黎明路二段 501 號 6-7	(04)2259-5700
勞動部勞動力發展署 臺灣就業通客服中心	https://www.taiwanjobs.gov.tw	0800-777-888
勞動部勞動力發展署 分眾資源 (中高齡)	https://www.wda.gov.tw	(02)8995-6000
勞動部勞動力發展署 銀髮資源網	https://swd.wda.gov.tw	(02)7730-8878

第二節 勞工手冊

一、中高齡者及高齡者續留職場及再就業的重要性

世界二戰後嬰兒潮帶來大量的出生人口，據統計，美國在 1946 年至 1964 年間的出生人口約為 7,800 萬人，而依內政部統計數據，至 2019 年底，我國在上述年代出生之人口數也有 555 萬人[97]。這個世代普遍擁有良好的教育、推動了由農業社會邁入工業社會的轉型，開創高度的經濟發展並掌握了高比率的參政權，具備厚實的教育、政治和經濟基礎、主導了國家社會走向的一群[98]，現在更成功地改寫了人類存活的壽命，「老年」已重新被定義及註解。

隨著醫藥的進步與發達，國人的平均壽命不斷延長，依據內政部數據指出，2019 年國人的平均壽命約為 80.86 歲[79]，比起一百年前、人類平均壽命 50 歲，學者將多出來的 30 年稱為「第三人生 (The Third Act)」，2012 年美國女星 Jane Fonda 在 TED×Women Talk 上的演講，對此有十分精采的論述：傳統對於「老齡」(ageing) 的理解來自病理學，卻忽略了一個重要的觀點，就算萬物盛極必衰，但是有一項例外—「人的精神」(human spirits) 是可以持續向上的，她以「爬樓梯」作為正確看待生命的角度。[71]換句話說，人們可以選擇自己喜愛的工作或生活方式，繼續充實第三人生。

然而，現今勞動市場之職業、薪資以及相關福利，普遍存在著不利於高齡者聘僱的條件，我國的勞參率較低，50 歲以上的勞參率、不分男女，也明顯低於亞洲鄰近國家。勞動力迅速老化與少子化等人口問題，更使得整體勞動市場面臨嚴峻的挑戰。2020 年，嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情衝擊百工百業，在職中高齡者及高齡者可能被迫放無薪假、甚至有些公司會跟資深員工協議提早退休，對於仍需負擔家計的中高齡勞工，生計頓時陷入難關[99]。另外，根據《人力資源調查統計》資料可以發現，2020 年有超過 10 萬名 45 歲以上勞工失業，創下近年新高，45 至 64 歲之失業率較 2019 年上升約 0.19 至 0.45 個百分點[100]。

中高齡者及高齡者，一方面受限於職場刻板印象，就業上、求職上的競爭力備受挑戰，另一方面，卻需要工作，無論是想從事有興趣的工作，藉此奉獻專業、與社會連結，

或是想工作換取報酬，保障自身與家庭的經濟安全，中高齡者及高齡者就業：在職者能穩定續留職場、退休者能勇於再次投身工作、失業者能找到合適資源及就業，政府明訂「中高齡者及高齡者就業促進法」於 2020 年 12 月 4 日正式施行，包含禁止年齡歧視專章、確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益，並將就業促進工具補貼對象擴及 65 歲以上高齡者，政府將透過獎勵雇主繼續僱用或回聘退休高齡者，結合中央及地方主管機關協力推動銀髮人才服務，希冀能提供中高齡者及高齡者足夠的資源，促成績留或重返職場、傳承經驗。

二、中高齡者及高齡者如何打開百歲工作秘笈

(一) 享受樂齡生活與重回舞臺

「工作久一點，健康好一點」(Work Longer, Live Healthier) 來自於英國經濟事務研究所 (Institute of Economic Affairs, IEA) 2013 年發表的研究報告，指出退休雖然可以紓解工作所帶來的壓力，進而提升其短期的健康狀況，但長期來看，自覺健康良好的情況減少了四成、憂鬱發生的機會也增加了四成左右，試著探討退休與健康狀況的關聯。而法國國家醫療衛生研究院 (INSERM) 研究結果指出，持續工作、延後退休、維持社會參與，可能是降低罹患失智症風險的方法，研究人員分析了 42 萬 9 千名退休人員的健康保險紀錄，結果發現每延後退休一年，罹患失智症的機率就降低了 3.2%。證實工作的確可以讓人維持身體勞動、社會人際關係連結，預防致力衰退，計畫主持人 Carole Dufouil 表示，相較於 60 歲退休的人，65 歲才退休罹患失智症的機率降低約 15%。[98]

一般人老後的經濟來源可能來自於個人的儲蓄、投資或退休金等，儲蓄與投資仰賴平時個人的理財習慣，而年金制度設計目的為確保老年基本的生活經濟安全，目前我國的年金制度包括國保、勞保、勞退、軍公教退休制度等，當時 2014 年 2 月退撫精算報告出爐，公務人員退撫基金規模將在 2020 年開始遞減，2027 年教育人員退撫基金、勞保基金破產，2031 年公務人員退撫基金破產[98]。國家財務困境無疑是對國民老年生活的一大衝擊，在老年人口大

幅提升且平均餘命不斷延長的時代，除了政府必須儘快因應、兼顧世代與階級正義進行年金改革之外，每個人都應及早做好自己的財務管理。

傳統退休觀念已經發生徹底質變，過去認為退休是工作生涯結束，是養老生涯的開始。然而，日本「生涯現役」概念，以「健康善終」目標，運用技術、知識、經驗持續從事有收入的工作，脫離被動讓國家完全照顧的社會，鼓勵高齡者再次挑戰過去曾有興趣或關心的事物。[101]退休後仍可考慮重回職場，無論是因為經濟因素、或是著眼於生活重心與社會參與，積極將個人專長貢獻於社會，不讓年齡定義「下半場表現」。

日本四國德島縣上勝町是人口不滿兩千、老年人口超過一半的村落，座落於此的「彩株式會社」公司員工平均年齡 70 歲，將當地的葉子製作成日本料理的搭配「妻物」。這些高齡勞動者每天都樂在工作，並誓言「希望自己可以一直這樣工作下去，永不退休！」，且因為老人家持續勞動、身心健康，所以不需要一直住在安養院和醫院。實現「最好的照顧就是不需要照顧」理想的晚年生活方式，讓每個人都有屬於自己的空間和尊嚴、老有所用。[102]而我國有一間「萬秀的洗衣店」一鄉下經營 70 年洗衣的一對夫妻：83 歲的阿公萬吉和 84 歲的阿嬤秀娥，在孫子發揮創意、創立社群帳號，以「客人遺棄沒付錢的衣服」幫兩老搭配時髦古著，帳號成立不到一個月後即吸引超過一萬人追蹤、成為網路紅人，給他們的生活多了很多樂趣[103]。

(二) 關注勞動市場趨勢與新興工作思維

美國電影《高年級實習生 The Intern》主打「Experience never gets old.」，劇情設定一名職場歷練豐富、退休後的主角，某時裝公司正好要執行一個銀髮族實習生計畫，主角認為生活應積極的過每一天、不停止學習，於是再就業、投身實習，運用工作技巧及人生智慧，為公司和同事帶來了積極的影響。隨著時代變遷，傳統將員工視為成本的概念日益式微，反而將其視為公司的資產。當公司以「人力資本」的角度去看待每個員工個人的能力，並給予機會與訓練時，事業單位本身亦能得到人力資本投資的正向反饋。

高齡者確實受到生理老化相關的慢性疾病和認知、反應力變差等影響，不過，國內有報告提出，有些優勢是年紀大之後才會湧現的[98][104]，華盛頓大學研究即發現，人腦中的樹突細胞在 50 至 70 歲開始活躍，到了晚年才大量產生解決日常生活問題務實（practical）創造力，擁有專業知識的高齡者可以透過「身分轉換」的策略，例如成為指導者或評審，來維持工作優勢。而體力跟判斷力的衰退，亦可藉由科技來彌補，像是自動駕駛代替人力來判斷周遭事物；商場裡也開始導入自動清掃機、煮咖啡機器人解決人潮高峰期的忙碌；務農面臨的人力老化與缺工問題，靠著榨乳機器人、新式無人飛行噴霧機、智慧監控溫室和無人割草機，幫助農民減少人力支出與成本外，儘可能的提高收益；醫界使用達文西機器手臂進行手術，讓醫師看得更精準，甚至可以坐著開刀、體力負擔大減。未來的 AI 科技可望延長大齡勞工職涯[105]。

中高齡者及高齡者可以透過專業強化、開創不同技能，因應世代發展及最新勞動市場之需求，與時俱進，被年輕世代暱稱為「阿公」的網紅邵智源曾於本部勞動力發展署雲嘉南分署「邵出風範 銀領職場」就業促進名人講座，分享自己從闖蕩電視圈最後轉戰網[106]路平臺的人生經歷，他將近 30 年來沒有一天離開表演工作，即使近年因為電視產業式微，歷經沉寂低潮，後來在與兒子的互動中發現網路已成主流，於是潛心經營、終於以體驗職場的「一日系列」獲得網友共鳴，並建議可以貫徹 5 大方向：「健康的身體」、「愉快的心情」、「妥協性強」、「隨時虛心請益」、「永遠保有學習的精神」，保持動力、在團隊裡發揮個人的最大效益，持續樂觀正向的工作。

(三) 了解中高齡者及高齡者就業概況及特性³⁴

隨著平均壽命持續增加，中高齡與高齡者之經濟安全議題也逐漸受到重視，因此，瞭解中高齡與高齡者之收入狀況以及其經濟來源，有一定之重要性。2019 年中高齡與高齡者每月主要工作收入之分布狀況，資料顯示，45-64 歲男性每月主要收入約有 44% 落在 3 萬至 5 萬這個區間，而同年齡層之女性落在

³⁴ 同本章第一節二之(三)。

此一收入區間之比例則為 29.29%。此外，45-64 歲之男性每月工作收入達 5 萬元以上者占 34.89%，女性則為 21.68%。值得注意的是，45-64 歲女性主要工作收入低於 3 萬元之比例高達 43.64%，為男性之三倍，顯示收入水準在同年齡層中具顯著的性別差異。從年齡層來看，各年齡層的收入分布狀況並沒有太大差異，惟超過 65 歲之後，其平均收入未滿 2 萬 5 千元之比例會由年齡層 60-64 歲的 17.41%提高至 35.53%，顯示工作收入確實在 65 歲此一年齡分界上存在結構性的差異。

接續，從工作時數來一窺中高齡與高齡者之勞動狀況。資料顯示，不論男女或年齡層之每週平均工時落在 40-44 小時此一範圍之比例最高，但此一比例隨著年齡變化似有所改變。舉例來說，男性在 65 歲之後，每週平均時數位於 35-39 小時之比例由 4.9%升至 14.6%、女性則從 4.4%升至 14.83%，顯示工作時間隨著年齡而逐漸縮短。

透過勞工行政資料可發現，45-54 歲者之投保人次近年有下降之趨勢，反之，55-64 歲之中高齡者則呈現逐年上升。65 歲以上高齡者雖然投保人次近年稍有增加，惟幅度並不大。再者，男女也顯現差異；其中 45-54 歲中高齡者女性之投保人次遠高於男性，但 65 歲以上高齡者則是男性高於女性。近十年退休後再就業之比例有逐漸增加之趨勢。其中男性退休後再就業比例較女性為高，「首次再就業回到原事業單位」之比例有逐年上升的趨勢。

在行業別方面，女性在「醫療保健業」之參與較十年前為多，而男性則以「製造業、營建工程業」為主要行業。不論在何種年齡層，教育業的平均薪資為所有行業中最低；一般說來，男性薪資高於女性，且其差異在高薪族群中更為明顯；女性薪資高於男性薪資者，則多數狀況都生在低薪族群。值得一提的是，65 歲以上高齡者，金融及保險業之女性薪資高於男性，尤其在高薪資族群更為明顯。

在求職、求才、職業訓練方面，資料顯示可接受僱用中高齡以上之事業單位近年有下降之趨勢；事實上，從求職資料中也發現，求職者年齡別 45 歲以

上占比，也呈現逐年遞減之趨勢。此外，較高年齡組別男性求職者的比例超過女性，且差距隨年齡的增加而加劇，隱含高年齡勞動力將較集中於男性。在職業類別上，最多人次求職的前幾職業中，只有「製造勞力工」才有較多職缺與中高齡職業相符；其餘事務秘書、民間團體高階主管人員、商業銷售代表等並非事業單位求才主要職類，顯示我國中高齡勞動力從職業層面上所展現的供需存在落差。

(四) 選擇求職媒合管道與優勢行業

中高齡者及高齡者退休後想重返職場，很可能需要轉換跑道，如何面對一個全新陌生的領域，一般而言，許多人會去參加職業訓練課程，但如果課程中發現不適合或缺興趣，反而可能造成資源浪費。因此，由勞動力發展署成立的「銀髮人才資源中心」，主要是服務 55 歲以上有就業需求者，以及未滿 55 歲但已領到退休金的族群，從課程、體驗到面試，提供一套完整就業機制。首先，會安排一位服務人員先對談，了解求職者的狀況、想找的工作和專長能力後，擬定一個就業行動計畫。特別的是，銀髮人才資源中心採取「專人一案到底服務」，萬一這次沒有媒合成功，下次再來也會是同一個人服務，如此才能最貼近每一位求職者真正需求。

表 67 銀髮人才資源中心服務

服務項目	服務說明
一對一職涯諮詢	如果想重新找工作，又不知道自己想要什麼，或者思考上有些卡住，銀髮人才資源中心便會啟動專業的「職涯諮詢」服務。經過評估過後，確認求職者確實有職涯諮詢的需求，便會安排老師一對一諮詢，服務完全免費。
三到六人團體督導	中高齡者想重新找工作，可能遇到求職技巧不足的問題，銀髮人才資源中心會提供「團體督導」課程協助。有些求職者能力很好卻沒被錄用，在互動過程中發現：可能只是履歷寫得不夠好、面試技巧不好或不了解自己能力，透過舉辦 3-6 人的小型團體輔導課程，針對有共同困難的求職者，提供互動式諮詢與實際演練，來提升求職者找工作的技巧，服務完全免費。
一站到底職前訓練	短期職前訓練課程在 4 天內完成，直接找企業主管來上課，分成 4 個階段： <ol style="list-style-type: none"> 1. 心態調整：讓求職者了解重返職場需要將身段放軟。 2. 職業課程：讓求職者知道這份工作需要具備哪些特質與能力、工作實際內容等。 3. 職場體驗：課程最後一天直接到公司現場實際操作，將理論和實務結合。 4. 當場面試：工作體驗完後直接現場面試。

資料來源：陳怡君，高年級上班去！3 個政府免費資源「幫忙找工作」。《橘世代／好學橘／好學人物》（2020 年 6 月 3 日）[83]

一般企業面試頂多 20 分鐘就決定是否錄用，不一定可以看對人；另一方面許多求職者上班後才發現工作內容和想像有落差，於是做沒幾天就離職，對雙方來說都是損失。銀髮人才資源中心運用 4 天內的「短期職前訓練課程」：（1）心態調整、（2）職業課程、（3）職場體驗、（4）當場面試。求職者和企業有時間可以互相了解，確認彼此是否合適，通常會留到課程最後的人都是對這份工作有興趣的，大幅提升面試的錄取率。此外，就業穩定度也提高很多，透過這樣的訓練模式，帶來更務實的再就業協助。

三、中高齡者及高齡者如何打開百歲工作秘笈³⁵

本部將促進中高齡者就業列為施政重點，積極推動各項協助措施，期能建構友善就業環境，活化中高齡者及高齡者人力運用，研訂「中高齡者及高齡者就業促進法」，自 2016 年 10 月成立立法小組，並廣納各界意見，邀集民眾、勞資團體、專家學者、地方政府及各部會召開數場座談會、專家學者及相關諮詢會議完成法案初稿，於 2018 年 10 月 31 日送行政院審查，歷經多次立法程序，2019 年 11 月 15 日立法院三讀通過、2019 年 12 月 4 日總統公布，原定 2020 年 5 月 1 日實施，卻因新冠肺炎疫情重創國內經濟，勞動市場緊縮，一度先以紓困為優先、宣布暫緩實施，後經行政院指定 2020 年 12 月 4 日施行，共計 9 章 45 條，重點內容如下[20]：

- (一) 禁止年齡歧視：規範雇主不得年齡歧視、雇主合法抗辯理由、對申訴員工不得為不利處分及雇主賠償責任等事項。
- (二) 穩定就業措施：提供職務再設計、在職訓練等措施協助續留職場，獎勵雇主繼續僱用中高齡者及高齡者、鼓勵雇主透過工作分享促進世代合作。
- (三) 促進失業者就業：鼓勵雇主依人力需求辦理職前訓練，並獎勵進用失業之中高齡者及高齡者；提供創業輔導、研習課程及貸款利息補貼，協助中高齡及高齡者與青年共同創業。
- (四) 支持退休後再就業：鼓勵退休者貢獻專長及所學，傳承經驗予青年，進行世代交流，規劃提供退休再就業準備，建置退休人才資料庫，並放寬雇主得以定期契約僱用 65 歲以上者。
- (五) 推動銀髮人才服務：中央推動銀髮人才服務，開發適合中高齡及高齡之就業機會，倡議推廣中高齡及高齡人力運用議題；地方政府得成立銀髮人才服務據點，開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會。
- (六) 開發就業機會：規劃開發職缺、表揚進用中高齡及高齡者績優單位、提供雇主人力運用指引等措施。

³⁵ 同第二章第一節和本章第一節三。

與現行促進中高齡者及高齡者就業相關措施相較，「中高齡者及高齡者就業促進法」訂定禁止年齡歧視專章，第 12 至第 17 條對禁止歧視 45 歲以上者有比「就服法」第 5 條更完整的規範，其中「差別待遇」涵蓋下列事項之直接或間接不利對待（第 12、13 條）：(1) 募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。(2) 教育、訓練或其他類似活動。(3) 薪資之給付或各項福利措施。(4) 退休、資遣、離職及解僱。例如企業選派員工給予進修機會，但「只有未滿 40 歲之員工」有機會被選任，或是雇主招募時限制應徵人員不得有「老花眼」，便是對中高齡及高齡者的應徵機會的求職人或受僱人，造成不利是直接、間接的年齡歧視。依據第 15 條規定，如發現雇主違反前述禁止歧視之事項，求職或受僱之中高齡者及高齡者得向地方主管機關申訴。雇主對於其受有損害應負賠償責任（第 17 條），並不得因受僱之中高齡者及高齡者提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分（第 16 條），用以確保中高齡者及高齡者享有平等就業權益。

四、中高齡者及高齡者之實務工作指南

(一) 求職篇：檢視職涯，在就業市場上做好準備

我國人力銀行業者曾指出，「老人重回職場」在我國仍是沉重話題，傳統觀念認為退休後應該在家賦閒，若有老人在外工作賺錢，會產生是否子女不孝、沒把他們照顧好的疑問[82]。讓長者重回職場傳承閱歷，活化高齡人力，社會上還有許多制度、想法必須改變，才能全方面支持中高齡者及高齡者找尋自己適合再投入的工作。

中高齡者及高齡者求職前，首先，先思考什麼樣的職業能運用自己的經驗、賺取收入又可以回饋社會，或是釐清哪些是市場上預期未來會有高度需求的領域和職業，可以投入心力做全職工作或創業，也可以接案、有彈性的工作，留些時間從事銜接性的工作、維持簡單生計又能汲取經驗。藉由提出一些假設性問題：(1) 是否想要輔導別人？(2) 是否想成為顧問？(3) 是否不想待在辦公室？(4) 是否喜歡發揮創意？(5) 是否喜歡和小孩或年長的人一起工作？(6) 是否已經不想再做管理工作？[107]反覆測試、驗證出真正想要的工作項

目、喜歡的工作環境和人群、有興趣的議題，或是任何重視的因素，均是找尋理想的工作關鍵。

表 68 未來有高度需求的領域和職業

領域	職業說明
教育、諮商輔導	從事與人面對面溝通的工作，直接提供支持和建議，幫助年輕人成功，並把知識傳承下去，可以考慮找尋家教、顧問、職訓講師工作。
非營利部門	具有特定理念及熱情，可以為了自身或他人關心的議題募款、工作，而任務導向的非營利組織將內部運作專業化的過程，需要提升評估與修正計畫的能力，將需要營運、技術、管理和財務技能的人才，能處理數字及掌握資訊。
綠色產業	和環境保護及永續發展相關的工作，關於清潔、再生能源、水土保持、自然保護或資源回收類型的工作，永續發展是眾多企業社會責任和品質管制的重要議題，廣泛的招募各類環保人員：技術人員、專案經理、業務人員、工程師到高階主管。

資料來源：Alboher, M. (2014) 安可職涯：40 到 70，熟齡世代打造最熱血的工作指南。[107]

中高齡者及高齡者在應徵工作時，多數會遇到面試的自己比面試委員年長的情況，面試技巧雖因行業而異，但建議以簡單與確實的應徵動機、以空白的資歷（不過度炫耀過去經歷）參與面試，且儘量避免給對方憔悴衰老、不健康或穿戴過度昂貴名牌的印象，改以配合新工作所屬的行業、合適的服裝及儀態應試[108]。

(二) 適應篇：調適心態，融入現在進行式的職場

「今天有地方去」、「今天有事情做」，在充滿新意的職場上，每天可以遇見不同的人事物。職場早已今時不同往日，資訊時代裡暢通無阻的檔案傳輸和網路視訊，全球虛擬辦公興起，在家裡或在任何地方都能上班，中高齡者及高齡者如何為自己「量身打造」職業生涯，應儘量與新興的工作型態契合，一開始可能對某些事情有興趣，然後一路追尋、慢慢探索直到時機成熟，在工作上

可能恰巧適合、日漸精進，也可能在過程中發現不太合適、會再試試不同的興趣，但不論如何，這條路不會白走，一切的嘗試都會有價值[107]。

中高齡者及高齡者很可能會在職場上遇到的困擾有：(1) 感覺目前正在走下坡。(2) 只剩下原本的自我。(3) 是接受指令的一方。(4) 沒有主管頭銜。(5) 可能會被年齡比自己小的人怒罵。(6) 不能與「在職巔峰期」的自己相比[108]，然而，這些心態只會讓自己繼續不愉快，反而就地捨棄負面情緒、或許比較有益身心。最好的狀態是，儘量不要過度在意成就，改以從容不迫的態度工作。

當現在的工作性質和以前不同，卻仍沿用過往的方式處理，就可能會產生落差，中高齡者及高齡者必須做好心理準備，面對不一樣的現在。與年輕世代共事、無論是外在與體力、工作習慣與步調、價值觀皆有明顯的差異，這時只要把持在職場上的原則：「對工作有深入的了解，動作俐落、行事周到的人就是前輩」[108]，判斷事情時，不單單用年紀來斷定，而是尊重年輕人的優點。面對自己未知的領域，縱使比自己年輕也算是前輩；若是傳授經驗時、則是以委婉的措辭、清楚地講述工作訣竅，維持良好的互動與溝通。

(三) 轉型篇：加值自己，轉職準備斜槓老年人生

「職場的新陳代謝」[108]，各行各業的工具及產物成分名稱更改、工作相關的學識、作業流程及操作技術日新月異，一段時間不熟悉、得再花時間溫習，或投注心力培養工作直覺，就需要更新專業證照與背景知識。

當中高齡者及高齡者想要重新安排生活，一些職務相關之進修、教育訓練。有助於公平競爭，有更充分的準備去追求新的工作，可以視需求選課、學最新的技能或得到認證，甚至是完整的學程，作為進入下個階段工作的關鍵。年長的學生不是新鮮事，美國教育部估計每年 9,000 萬成人在進修，另有新聞與世界報導 2007 年調查發現，40 至 64 歲的大學生，相較於過去十年之間增長了近 20%、等於將近有 200 萬人[107]。

進修的管道多元，常見的像是公私立大學、社區中心或民間教學機構，且不受原本的學經歷限制，現在更鼓勵培養跨領域、跨行業的「斜槓能力」。例如銀髮人才資源中心推出一系列「銀髮職前大補帖」課程，包含職涯探索、履歷撰寫與面試技巧、轉業心態調整等，或者 3C 手機平板教學之科技軟體應用。另有各界開設的「數位課程」，例如教育部樂齡學習網、臺北 E 大、國家教育研究院或開放式課程，方便中高齡者及高齡者在家學習。104 人力銀行 2017 年開設「104 高年級[109]」，以「樹立典範、累積案例」的宗旨，每個月平均開設 70 堂課，平臺累計的付費到課人次超過 5 千人，以導覽、烹飪和顧問課感染每個世代，扭轉國人對銀髮族的想像。

(四) 安可篇：改變時刻，規劃退休準備或再就業

美國 IDEO 高齡設計顧問 June Fisher 曾選出 10 個以 A 開頭的單字，談到「變老的意義及重要性」(A's for Ageing)：自主權 (Autonomy)、原創性 (Authenticity)、活動力 (Activism)、美感 (Aesthetics)、理解現實 (Acknowledgement)、接受自己 (Acceptance)、尋求協助 (Assistance)、可負擔性 (Affordability)、自在的孤獨 (Aloneness)、適應 (Adaptation)。[71]中高齡者及高齡者正用行動改寫 21 世紀的中年生活，有的人退休後再回到職場，不停的自我探索，連結過去累積的經驗和智慧完成新的夢想，可能是早年沒能完成的事，又或者是幾經歷練，知道哪些事情值得去改善、幫助別人，讓自己感到幸福，重要的是，「長壽」使得現在的人有更充分的時間，從事自己認為重要的事，把生命發揮到極致[107]。

退休後再就業，其實更帶有創業色彩，不容易再把自己塞到一個現有的工作框架中，取而代之的是結合自由業、社會運動與創業，比起年輕世代，中高齡者及高齡者在耕耘已久的領域，具備一定的專業及人脈資源，真的想要透過成立組織來實現夢想，確認當前趨勢、社會上還有服務的空間，勾勒出一份創業藍圖，承攬更多的工作責任，籌措及精算創業資本與資金來源、運作模式，並透過徹底學習、做中學，善用團隊力量，帶領組織完成社會使命，或在現

有場域發揮促進社會發展的功能[107]。

五、促進中高齡者及高齡者就業措施

配合「中高齡者及高齡者就業促進法」第三章「穩定就業措施」規定，本部發布 6 部相關子法「中高齡者及高齡者就業促進法施行細則」、「在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法」、「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」、「退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法」、「地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法」及「促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法」，並於 2020 年 12 月 4 日同步施行，期盼透過法規及政策的推動，有效提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，並鼓勵世代合作與經驗傳承，營造友善中高齡者及高齡者職場氛圍。

表 69 促進中高齡者及高齡者就業補助措施

補助面向	補助項目
進修學習	<ul style="list-style-type: none">■ 職業訓練。■ 高齡者職業訓練專班。
就業支持	<ul style="list-style-type: none">■ 求職就業補助金。■ 異地就業交通補助金。■ 搬遷補助金。■ 租屋補助金。■ 臨時工作津貼。■ 職場學習及再適應津貼。
創業培力	<ul style="list-style-type: none">■ 創業輔導與貸款利息補貼。■ 青銀共同創業之貸款利息補貼。■ 微型創業鳳凰貸款。

(一) 進修學習

1. 職業訓練補助

為提升中高齡者及高齡者工作技能，「中高齡者及高齡者就業促進法」第 23、24 條規定，中央主管機關應辦理職業訓練，公立就業服務機構應依其能力及需求，提供職涯輔導、就業諮詢與推介就業等個別化就業服務及相

關就業資訊，而雇主亦得依僱用人力需求、自行或委託辦理失業之中高齡者及高齡者職業訓練。

「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」第 4 條規定，失業之中高齡者及高齡者，參加中央主管機關自辦、委託或補助辦理之職業訓練課程，全額補助其「訓練費用」，另依第 9 條規定，中央主管機關得發給「職業訓練生活津貼」，其申請資格條件、方式、期間及不予核發、撤銷或廢止等事項，準用「就業促進津貼實施辦法」。

表 70 職業訓練生活津貼補助類別

法規名稱	就業保險法	就業促進津貼實施辦法
		特定對象身分失業者：
		1. 獨力負擔家計者。
		2. 中高齡者。
		3. 身心障礙者。
		4. 原住民。
		5. 低收入戶或中低收入戶。
		6. 長期失業者。
		7. 二度就業婦女。
		8. 失業之受家庭暴力及性侵被害人。
		9. 更生受保護人。
		10. 新住民。
		11. 15 歲以上未滿 18 歲之未就學未就業少年。
		12. 高齡者。
撥款作業	開訓日起，每 30 天核撥一次。	開訓日起，每 30 天核撥一次。
補助金額	申請人離職退保當月起前六個月平均月投保薪資 60%(有扶養親屬者最高加發 20%)。	基本工資之 60%。

資料來源：(1) 勞動力發展署中彰投分署。[110]

(2) 勞動部勞動發展署臺灣就業通職前訓練網。[111]

2.高齡者職業訓練專班

「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」第 5 條規定，中央主管機關為提升失業之高齡者工作技能，促進就業，得自辦、委託或補助辦理高齡者職業訓練專班：(1) 訓練對象為經公立就業服務機構或受託單位就業諮詢並推介參訓，且由職業訓練單位甄選錄訓之高齡者。(2) 訓練專班之規劃應切合高齡者就業市場，且其課程、教材、教法及評量方式，應適合失業之高齡者身心特性及需求。

(二) 就業支持

為鼓勵失業之中高齡者及高齡者重回職場，依其求職、再就業過程中所需的資源，政府設有多項就業支持補助措施，依「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」規定，失業之中高齡者及高齡者親自向公立就業服務機構辦理求職登記，符合資格者得申請「跨域就業補助」(第 15 條)：求職交通補助金、異地就業交通補助金、搬遷補助金、租屋補助金，另有「臨時工作津貼」(第 27 條)、「職場學習及再適應津貼」(第 31、32 條)。

表 71 中高齡者及高齡者之就業支持補助措施

補助項目	補助項目	補助標準
求職交通補助金	<ul style="list-style-type: none"> ■ 推介地點與日常居住處所距離三十公里以上。 ■ 為低收入戶、中低收入戶或家庭暴力被害人。 	每人每次 500 元、每次最多 1,250 元、每年最多 4 次。
異地就業交通補助金	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高齡者、失業期間連續達三個月以上中高齡者或非自願性離職中高齡者。 ■ 就業地點與原日常居住處所距離三十公里以上。 ■ 因就業有交通往返之事實。 ■ 連續三十日受僱於同一雇主。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就業地點與住所距離 30 公里至 50 公里每月補助 1,000 元；50 公里至 70 公里每月補助 2,000 元；70 公里以上每月補助 3,000 元，最長 12 個月。 ■ 與租屋補助金，僅得按月擇一申領，但得互相變更申領，其合併領取期間以 12 個月為限。
搬遷補助金	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高齡者、失業期間連續達三個月以上中高齡者或非自願性離職中高齡者。 ■ 就業地點與原日常居住處所距離三十公里以上。 ■ 因就業而須搬離原日常居住處所，搬遷後有居住事實。 ■ 就業地點與搬遷後居住處所距離三十公里以內。 ■ 連續三十日受僱於同一雇主。 	與租屋補助金合併領取總額以 30,000 元為限。
租屋補助金	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高齡者、失業期間連續達三個月以上中高齡者或非自願性離職中高齡者。 ■ 就業地點與原日常居住處所距離三十公里以上。 ■ 因就業而須租屋，並有居住事實。 ■ 就業地點與租屋處所距離三十公里以內。 ■ 連續三十日受僱於同一雇主。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 補助租金 60%，每月最高 5,000 元。 ■ 與異地就業交通補助金，僅得按月擇一申領，但得互相變更申領，其合併領取期間以 12 個月為限。 ■ 與搬遷補助金合併領取總額以 30,000 元為限。

補助項目	補助項目	補助標準
臨時工作津貼	<ul style="list-style-type: none"> ■ 於求職登記日起十四日內未能推介就業。 ■ 有正當理由無法接受推介工作。 ■ 公立就業服務機構發給前項津貼之適用對象。 	臨時工作津貼，每小時基本工資核給，且每月最高核給津貼不得超過中央主管機關公告之每月基本工資，最長以 6 個月為限（排除其他同性質之津貼或補助）。
職場學習及再適應津貼	<ul style="list-style-type: none"> ■ 請領職場學習及再適應津貼期間，應以不低於中央主管機關公告之基本工資進用。按每小時基本工資核給者，不超過每月基本工資。 ■ 津貼補助期間最長三個月，高齡者(65 歲以上者)經當地轄區公立就業服務機構評估後，得延長至六個月。 ■ 中高齡者及高齡者轉換職場學習及再適應單位，其期間應合併計算，二年內合併之期間最長六個月。 ■ 用人單位行政管理及輔導費： ■ 以實際核發職場學習及再適應津貼之 30%核給。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以用人單位申請日前一個月之勞工保險投保人數之 30%為限，不足一人者以一人計。但員工數為十人以下者，最多得補助三人。 ■ 同一用人單位各年度最高補助之人數不得超過十人。

(三) 創業培力

「失業中高齡者及高齡者就業促進辦法」第 10、11 條規定，「創業輔導與貸款利息補貼」，失業之中高齡者及高齡者，如符合條件：(1) 登記為所營事業之負責人，並有實際經營該事業之事實。(2) 未同時經營其他事業。(3) 三年內曾參與政府創業研習課程至少十八小時。(4) 所營事業設立登記未超過五年。(5) 所營事業員工數未滿五人。(6) 貸款用途以購置或租用廠房、營業場所、機器、設備或營運週轉金為限，經中央主管機關同意核貸，得向金融機構辦理創業貸款，利率按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575%機

動計息。

依同法第 12 條規定，該項利息補貼之最高貸款額度為新臺幣 200 萬元；所營事業為「商業登記法」第 5 條規定得免辦理登記之小規模商業，並辦有稅籍登記者，利息補貼之最高貸款額度為新臺幣 50 萬元。貸款期間前 2 年之利息，由中央主管機關全額補貼。

失業之中高齡者及高齡者如與 29 歲以下之青年共同創業，得依同法第 10 條第 2 項及第 12 條第 3、4 項檢具共同實際經營該事業之創業計畫書，青銀共創之「創業輔導與貸款利息補貼」貸款期間前 3 年，利息由中央主管機關全額補貼；第 4 年起負擔年息 1.5%，利息差額由中央主管機關補貼。但年息低於 1.5%時，由貸款人負擔實際全額利息。利息補貼期間最長 7 年。

六、中高齡者及高齡者之績優就業表現案例分享

(一) 73 歲牙醫師精通 4 國語言 退而不休化身導覽員聊歷史

「73 歲的何良正精通古蹟與建築導覽，可以使用國、臺、英、日等語言解說，目前已經在高年級平臺開了 43 場導覽課，累積了近 500 名學員。何良正的工作與導覽無關，他是一名牙醫，在 40 幾歲時出國旅遊，他發現，國外的朋友總可以自信而清楚地介紹家鄉歷史與特色，而當對方來臺旅遊時，他卻什麼都不知道，只能帶他們去吃。何良正那時立下心願：『我 60 歲的時候，也要像他們這樣，自信地介紹自己的土地。』於是他開始有脈絡的學習家鄉的歷史地理、當導覽志工。牙醫退休後，他熱情擁抱古蹟建築的導覽，不僅在高年級平臺開課，雙北許多古蹟都可以看見他導覽的身影。」

張瀞文（橘世代）[112]

(二) 失智爺爺當實習生 耐心的「幾點了咖啡館」

「7-ELEVEN 自 2018 年起積極聘任中高齡求職者，目前聘任中高齡年齡範圍從 50 到 70 歲皆有，統計直營店此年齡範圍的聘用人數已突破 400 人，其中，以臺北市地區門市聘用中高齡的比例最高。3 年前，統一超商串聯社福團體弘道老人福利基金會開設『幾點了咖啡館』，提供失智爺爺奶奶到店裡當實習生的機會，7-ELEVEN 松民門市店長彭秋玫就分享，長輩們實習時間每周一次，選在上午離峰時段一小時，做的工作大多為檯面商品整理、熟食區整理、操作咖啡機與櫃臺結帳等，每個工作都有夥伴與基金會同仁陪同。有些長輩剛來時，因為緊張手會很抖，耐心等候的民眾甚至會鼓勵爺爺奶奶、稱讚他們做得很棒。不僅讓長輩展現自信與重拾生活能力外，更成為失智家庭舒緩照顧壓力的後援隊，而門市夥伴的協助，也持續擴散正能量，與社區民眾一起創造對長者更友善的環境。

根據『幾點了咖啡館』成果調查分析發現，參與活動 10 次以上的失智長輩，接受 ADL（日常生活評估量表）、IADL（工具性日常生活活動能力）功能量表評估，90%無明顯退化，維持生活自理能力，超過 70%長輩仍有學習新事物能力，甚至有 15%的長輩在行動表現有所進步，如上街購物、外出活動、家務維持等。目前全臺共有 12 家「幾點了咖啡館」，自 2017 年累計至今，參與活動長輩約 1200 人次。統一超商指出，此項計畫能讓長輩與人群接觸、訓練處理事務能力，來減緩失智狀況，未來也希望將服務延伸到全臺，邀請更多門市共同響應。」

許家禎（NOWnews 今日新聞）[113]

(三) 「職人淬」咖啡館，一杯咖啡換無價人生經驗

「古稀與『104 高年級』平臺合作，開設『職人淬』示範咖啡館，創辦人呂協翰認為必須要用創意方式，來解決社會高齡化的問題，例如培訓手沖咖啡師、說書人，試著設計出適合銀髮族的工作，咖啡館第一個月招募中高齡退休者就收到80幾份履歷。但並非來者不拒，呂協翰說：『對生活的目標和好奇心是關鍵，如果只是抱著來打發時間，我們多半會拒絕。』目前共有12位咖啡師輪流值班，皆為50歲以上的退休者，背景相當多元，包括人力資源、科技產業等。

特別的是，這群熟齡咖啡師泡咖啡之餘，還能延續工作經驗，為上門顧客指點迷津。過去就有年輕的顧客帶著自己的履歷上門，付費央請具有多年人資經驗的咖啡師給予建議。正如命名為『職人淬』的原因，讓這群熟齡族群淬取出風味飽滿的經驗。不過，年長者或許生活歷練豐富，卻未必懂得泡咖啡，受訓時，因為上了年紀手部穩定度比較不夠，加上以往沒有手沖咖啡的經驗，使得咖啡品質還未能一致。不過，人老心不老，職人有空就會看店內的咖啡書補充知識，閒暇時還會自己練習沖咖啡，態度十分認真。

總是掛著笑容、健談親切可人的64歲的Jenny姐，手沖咖啡動作靈活，很難想像之前她曾多次進出醫院治療骨裂，一整天都痛到無法工作，吃止痛藥吃到怕，但想到自己之前從事貿易工作，最懷念的是品嚐咖啡的悠閒時光，覺得應該改變一下生活，於是還搞不清楚工作內容，就等不及先送出應徵咖啡師的工作。64歲的王大哥自金融業退休後，一度將大半時間放在照顧生病父親身上，如今因為對咖啡有興趣，再加上想把金融理財專業提供給年輕人，因此加入『職人淬』，他坦言：『我們也怕寂寞，有

人來找我們聊天，我們多高興啊，知無不言！』。

咖啡館找來在各行各業擁有豐富經驗的退休族，讓他們成為泡咖啡的『職人』，還讓他們也化身『高年級實習生』傳承經驗，找到退休後的斜槓人生！」

鄭宇茹（CSR@天下）[114]

七、附錄

(一) 勞動相關法令³⁶ (表 72)

表 72 勞動相關法令 (同表 64)

類別	法規
就業促進	中高齡者及高齡者就業促進法
	中高齡者及高齡者就業促進法施行細則
	在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法
	失業中高齡者及高齡者就業促進辦法
	退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法
	地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法
	促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法
	促進特定對象及弱勢者就業補助作業要點
	微型創業鳳凰貸款要點
	推動職務再設計服務計畫
	產業人才投資方案補助要點
提升勞工自主學習計畫	
就業保險	就業保險法
	就業保險法行細則
	就業促進津貼實施辦法
	就業保險促進就業實施辦法
就業服務	就業服務法
	就業服務法施行細則
勞動權益	勞動基準法
	勞動基準法施行細則
	勞工保險條例
	勞工保險條例施行細則
	勞工保險爭議事項審議辦法
職業安全	職業安全衛生法
	職業安全衛生法施行細則
	職業災害勞工保護法
	職業災害勞工保護法施行細則

³⁶ 同本章第一節七之(一)

類別	法規
老人福利	老人福利法 老人福利法施行細則

(二) 各級勞工行政主管機關³⁷ (表 73)

表 73 各級勞工行政主管機關地址／電話一覽表 (同表 65)

名稱	地址	電話
勞動部 (電話服務中心)	臺北市中正區館前路 77 號 9 樓	(02)8995-6866
臺北市政府勞動局	臺北市信義區市府路 1 號 5 樓	(02)2720-8889#7015-7018
新北市政府勞工局	新北市板橋區中山路一段 161 號 7 樓	(02)2960-3456#6529,6530
桃園市政府勞動局	桃園市桃園區縣府路 1 號 3、4 樓	(03)332-3530
臺中市政府勞工局	臺中市西屯區臺灣大道 3 段 99 號	(04)2228-9111#35232-35235
臺南市政府勞工局	臺南市新營區民治路 36 號 7 樓	(06)632-0310#121
高雄市政府勞工局	高雄市前鎮區鎮中路 6 號	(07)812-4651#232
基隆市政府社會處	基隆市中正區義一路 1 號	(02)2420-1122#2207,2208
宜蘭縣政府勞工處	宜蘭市南津里縣政北路 1 號	(03)925-1000
新竹縣政府勞工處	新竹縣竹北市光明六路 10 號	(03)551-8101#3055-3059
新竹市政府勞工處	新竹市國華街 69 號 5 樓	(03)532-0740
苗栗縣政府勞工及 青年發展處	苗栗縣苗栗市府前路 1 號	(037)35-2403
南投縣政府社會及 勞動處	南投縣南投市中興路 660 號	(049)224-6823#1861-1864
彰化縣政府勞工處	彰化縣彰化市中興路 100 號 8 樓	(04)726-4150#1024
雲林縣政府勞動暨 青年事務發展處	雲林縣斗六市雲林路二段 515 號	(05)552-2810
嘉義縣政府社會局	嘉義縣太保市祥和二路東段 1 號	(05)362-0900#1120
嘉義縣政府勞工暨 青年發展處	嘉義縣太保市祥和一路東段 1 號	(05)362-0123
嘉義市政府社會處	嘉義市東區中山路 199 號	(05)225-4321#154
屏東縣政府勞動暨 青年發展處	屏東市自由路 17 號	(08)755-8048#33
臺東縣政府社會處	臺東縣臺東市桂林北路 201 號	(089)35-1834
花蓮縣政府社會處	花蓮縣花蓮市府前路 17 號	(03)822-5377#390,391,396
澎湖縣政府社會處	澎湖縣馬公市治平路 32 號	(06)927-4400#355-358

³⁷ 同本章第一節七之(二)

名稱	地址	電話
金門縣政府社會處	金門縣金城鎮民權路 173 號	(082)37-3291, (082)37-1450
連江縣政府民政處	連江縣南竿鄉介壽村 76 號	(0836)2-2485
經濟部加工出口區 管理處	高雄市楠梓區加昌路 600 號	(07)361-1212#412
科技部新竹 科學園區管理局	新竹市東區新安路 2 號	(03)577-3311#2315
科技部中部 科學園區管理局	臺中市西屯區中科路 2 號	(04)2565-8588#7919
科技部南部 科學園區管理局	臺南市新市區南科三路 22 號	(06)505-1001#2340

(三) 勞動部勞動力發展署及各分署³⁸ (表 74)

表 74 勞動部勞動力發展署及各分署地址／網址／電話一覽表 (同表 66)

名稱	地址／網址	電話
勞動部勞動力發展署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 4 樓	(02)8995-6000
勞動部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	新北市新莊區中平路 439 號南棟 3 樓	(02)8995-6399
勞動部勞動力發展署 桃竹苗分署	桃園市楊梅區秀才路 851 號	(03)485-5368
勞動部勞動力發展署 中彰投分署	臺中市西屯區工業區一路 100 號	(04)2359-2181
勞動部勞動力發展署 雲嘉南分署	臺南市官田區官田工業區工業路 40 號	(06)698-5945~50
勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	高雄市前鎮區凱旋四路 105 號	(07)821-0171
勞動部勞動力發展署 技能檢定中心	臺中市南屯區黎明路二段 501 號 6-7	(04)2259-5700
勞動部勞動力發展署 臺灣就業通客服中心	https://www.taiwanjobs.gov.tw	0800-777-888
勞動部勞動力發展署 分眾資源 (中高齡)	https://www.wda.gov.tw	(02)8995-6000
勞動部勞動力發展署 銀髮資源網	https://swd.wda.gov.tw	(02)7730-8878

³⁸同本章第一節七之(三)

(四) 就業服務中心與就業服務站 (表 75)

表 75 就業服務據點資訊

名稱	地址	電話
桃園就業中心 (勞動部委辦)	桃園市桃園區南華街 92 號	(03)334-7256
中壢就業中心 (勞動部委辦)	桃園市中壢區新興路 182 號	(03)468-1106
臺北市就業服務處	臺北市萬華區艋舺大道 101 號 8 樓	(02)2308-5230
新北市政府 就業服務處	新北市中和區景安路 155 號	(02)2246-5066
新北市婦女及中高齡 職場續航中心	新北市板橋區萬板路 141 號	(02)2251-1799
臺中市就業服務處	臺中市南屯區精科路 26 號 2 樓、3 樓	(04)2228-9111#36300
臺南市勞工局 職訓就服中心	臺南市新營區民治路 36 號 (民治市政中心世紀大樓 10 樓)	(06)633-0820
高雄市政府勞工局 訓練就業中心	高雄市鳥松區大埤路 117 號 1 樓 (委辦職訓、就業服務) 高雄市大寮區捷西路 300 號 (職業訓練、技能檢定)	(07)733-0823 (07)783-5011

第五章 焦點座談重點整理

針對中高齡與高齡者就業促進之議題，本研究共辦理四場焦點座談，前兩場焦點座談之主題主要針對中高齡與高齡者就業之現況以及難處，進行意見交流（相關議程與出席名單請參考表 76、表 77、表 78 與表 79）。後兩場則針對本研究所擬定之職場指引與勞工手冊之內容，聽取各界代表之建議，並進行深度的意見交換相關議程與出席名單請參考表 80、表 81、表 82 與表 83。針對座談之核心內容分別整理為前、後兩部分共二小節，以及彙整既有文獻進行統整於第三節，分述如後。

表 76 第一場焦點座談會議程（嘉義）

（2020 年 7 月 7 日，國立中正大學管理學院 R210 會議室）

時間	議程	內容
14:00-14:30	來賓簽到	
14:30-14:45	來賓介紹與背景簡報	主席：國立中正大學崔曉倩教授
14:45-15:15	座談上半場： 主題（一）	針對「初階基層人力」與「高階專業人才」之中高齡者與高齡者，如何增加雇主的僱用意願？如何協助他們順利轉業或重返職場？ <ul style="list-style-type: none"> ■ 相關政策的實施成效 ■ 職務再設計的成效、現況難題 ■ 業界的經驗分享
15:15-15:30	茶敘	
15:30-16:00	座談下半場： 主題（二）	如何具體落實「中高齡者及高齡者就業促進法」？ →中高齡就業者須具備的專業職能 →如何開發適合的職缺 →政策方案執行之穩健性及亮點
16:00-16:30	綜合討論	統整並回饋座談所獲之討論意見
16:30-	賦歸	

表 77 第一場焦點座談會出席名單（嘉義）

身分別	名單
專家學者	國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟 副教授
專家學者	國立中正大學社會福利學系葉秀珍 教授
業界代表	嘉義縣勞動力服務職業工會管國芬 理事長
業界代表	雲林縣勞工福利保護協會郭建位 理事長
業界代表	雲林縣科技工業區廠商協進會蘇振毅 理事長
業界代表	嘉義縣大埔美廠商協進會陳新民 創會理事長
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所徐雅媛 副研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所吳東陽 助理研究員
執行單位	國立中正大學經濟學系崔曉倩 教授
執行單位	國立中正大學法律學系郝鳳鳴 教授
執行單位	國立中正大學勞工關係學系藍科正 副教授

表 78 第二場焦點座談會議程（臺北）

（2020 年 7 月 24 日，國立中正大學臺北聯絡處會議室）

時間	議程	內容
14:00-14:30	來賓簽到	
14:30-14:45	來賓介紹與背景簡報	主席：國立中正大學崔曉倩教授
14:45-15:15	座談上半場	針對「高階專業人才」之中高齡者與高齡者（目標對象），如何具體落實「中高齡者及高齡者就業促進法」？
15:15-15:30	茶敘	
15:30-16:00	座談下半場	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中高齡者及高齡者之人力運用特性 ■ 如何協助企業開發或調整適合職缺 ■ 職場指引手冊的內容：就業相關補助、獎助方案、服務資源、職場健康促進、疾病預防等
16:00-16:30	綜合討論	統整並回饋座談所獲之討論意見
16:30-	賦歸	

表 79 第二場焦點座談會出席名單（臺北）

身分別	名單
業界代表	104 人力銀行鍾文雄 副總經理
業界代表	1111 人力銀行王世潔 經理
業界代表	臺灣勞工陣線協會洪敬舒 主任
業界代表	社團法人中華人力資源管理協會顧蓓慧 秘書長
業界代表	中華民國全國總工會-政策處賴元暉 處長
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所林詩騰 組長
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所徐雅媛 副研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所吳東陽 助理研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所林宜誼 分析員
執行單位	國立中正大學經濟學系崔曉倩 教授
執行單位	國立中正大學法律學系郝鳳鳴 教授

表 80 第三場焦點座談會議程（臺北）

（2020 年 10 月 23 日，國立中正大學臺北聯絡處會議室）

時間	議程	內容
14:00-14:30	來賓簽到	
14:30-14:45	來賓介紹與背景簡報	主席：國立中正大學郝鳳鳴教授
14:45-15:15	座談上半場	【雇主指引-中高齡者及高齡者人力運用指引】 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中高齡及高齡人力資源的可用性 ■ 進用中高齡及高齡者困難之排除
15:15-15:30	茶敘	
15:30-16:00	座談下半場	【勞工手冊-中高齡者及高齡者職場指引手冊】 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中高齡及高齡在職者職場延續 ■ 中高齡及高齡求職者困難排除
16:00-16:30	綜合討論	統整並回饋座談所獲之討論意見
16:30-	賦歸	

表 81 第三場焦點座談會出席名單（臺北）

身分別	名單
官方代表	勞動力發展署雲嘉南分署劉邦棟 分署長
官方代表	勞動力發展署雲嘉南分署許淑秋 科員
業界代表	中華民國老人福利推動聯盟張淑卿 秘書長
業界代表	新北市婦女及中高齡者職場續航中心張兆天 副主任
學界代表	國立中正大學勞工關係學系周玟琪 教授
學界代表	銘傳大學法律學系賴元暉 教授
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所徐雅媛 副研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所林宜誼 分析員
執行單位	國立中正大學經濟學系崔曉倩 教授
執行單位	國立中正大學法律學系郝鳳鳴 教授

表 82 第四場焦點座談議程（臺中）

（2020 年 10 月 23 日，國立中正大學臺北聯絡處會議室）

時間	議程	內容
09:15-09:30	來賓簽到	
09:30-09:45	來賓介紹與背景簡報	主席：國立中正大學郝鳳鳴教授
09:45-10:15	座談上半場	【雇主指引-中高齡者及高齡者人力運用指引】 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中高齡及高齡人力資源的可用性 ■ 進用中高齡及高齡者困難之排除
10:15-10:30	茶敘	
10:30-11:00	座談下半場	【勞工手冊-中高齡者及高齡者職場指引手冊】 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中高齡及高齡在職者職場延續 ■ 中高齡及高齡求職者困難排除
11:00-11:30	綜合討論	統整並回饋座談所獲之討論意見
11:30-	賦歸	

表 83 第四場焦點座談會出席名單（臺中）

身分別	名單
官方代表	臺中市政府勞工局就業服務站賴瑞容 站長
官方代表	高雄市政府勞工局就業訓練中心賴品喬 專員
業界代表	臺中市總工業會徐政宏 秘書長
業界代表	社團法人臺灣職場技能協進會蔡韻諦 理事長
業界代表	社團法人雲林縣老人長期照護協會李文君 組長
業界代表	財團法人弘道老人福利基金會廖燕秋 專員
業界代表	璨陽企業股份有限公司陳漢蔚 經理
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所林詩騰 組長
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所徐雅媛 副研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所吳東陽 助理研究員
委託單位	勞動及職業安全衛生研究所林宜誼 分析員
執行單位	國立中正大學經濟學系崔曉倩 教授
執行單位	國立中正大學法律學系郝鳳鳴 教授

第一節 中高齡者與高齡者就業促進

這兩場座談聚焦在兩個面向：一為針對「初階基層人力」與「高階專業人才」之中高齡者與高齡者，如何增加雇主的僱用意願？如何協助他們順利轉業或重返職場？」（相關政策的實施成效、職務再設計的成效、現況難題、業界的經驗分享）；另一為「如何具體落實「中高齡者及高齡者就業促進法」？」（中高齡就業者須具備的專業職能、如何開發適合的職缺、政策方案執行之穩健性及亮點）。根據與會專家與實務工作者的分享，本研究團隊針對「中高齡者再就業的困境與優勢」、「瞭解中高齡者再就業的需求」、「政府津貼補助與中高齡者的教育訓練」、「建立人力資源平臺進行媒合」、「中高齡再就業的多元化工作模式」、「政府的角色與定位」等六個面向之分析與說明。

一、中高齡者及高齡者再就業的困境與優勢

與會者提到，在企業組織的實務現場上，中高齡者及高齡者再就業的困境，會面臨到年齡歧視、溝通困難、適應不容易，倚老賣老的情形，此外也會讓企業組織增加成本，導致企業老闆僱用中高齡者及高齡者降低。此外，女性參與率也無法持續增加，也是另一種困境。

- 曾經有老師告訴我們，既然覺得那個中高齡就業者撐不了八小時，那他做四小時就好，把工作拆成上午一場、下午一場。但**成本就大大的提高**，那這不是你想要拆的問題。雖然政府給我們很多的補助，雖然他不需要勞保，但他會發生職災，中高齡又**很難溝通**，而且**中高齡的身體確實比較可能比較容易有問題**，如果他今天生的病是很嚴重的病，這樣發現了之後，我又不能叫他走，或者是我必須要扛著這麼大的一個責任。

（王世潔經理）

- 依資料顯示，勞參率不到 60%，可是從更細部產業別來看會有差異性的，另外一個是從性別的比例來看**女性的勞參率是遠低於男性**，這是個非常重要議題。

（劉黃麗娟副教授）

- 他們遇到的一個困境，剛剛提到的**年齡、體力**，還有另外一端其實我覺得**性別**也是一個問題，臺灣的就業市場裡面就是女性的勞參率跟其實很多人會產後就被，尤其是北歐那種模式，就是說女性到了60歲，50、60他就業率那個勞動參與率還蠻高，臺灣大概是結婚前最高峰之後就一路往下掉，然後甚至45歲之後女性就大幅地往下降，這反映一個現象就是臺灣確實在女性一直會有一個力量把女性拉回到家裡面，可能照顧小時候的子女照顧，在到年紀大一點就是長輩的照顧，所以臺灣其實隱藏了一個其實還沒有大部分去探討的就是，像日本在談的介護離職，尤其是發生在女性的這種介護離職的一個問題，為了照顧所以要離開職場。那通常這些女性到了照顧責任結束，也就是說該照顧的長大或離開了之後，她們要再重返職場，基本上當她離開職場時間非常長的時候，她能夠返回的職種相對就更有限嘛，所以我講的其實這也是一個比較大的一個問題。

（洪敬舒主任）

然而，與會者也從不同面向提到中高齡者及高齡者再就業的優勢，例如：他們工作經驗非常豐富、能力也比剛出社會的年輕人好，因此企業組織可以利用他們的優勢，協助企業組織發展。

- 中高齡跟高齡他有三個特色，我稱為「三力」：第一力為「能力」，第二力為「體力」，第三為「精力」。也就是說在中高齡的這個部分是有這個三力，但我們也必須要考慮他的這個特色背後所帶來的我們會影響企業在僱用，或者是這些中高齡他在投入就業市場的一些考量點。

（顧蓓慧秘書長）

二、產業結構改變，瞭解中高齡者及高齡者再就業的需求並進行調整

科技日新月異、產業結構也在調整與改變。因此，我們需要從供給端與需求端的各自需求，探討中高齡者及高齡者再就業的議題。例如：「勞基法」可以有更大的彈性，讓勞資間可以自主協商。產業結構性改變，企業對於勞動力也必須進行調整。

- 另關於勞動市場的勞動僵硬的僵化，我們我知道很多時候去談「勞基法」，在某一個部分，它的**彈性是必要的**，因為「勞基法」的最低基準，其實是設定一個框架，可是在很多的產業的細節的部分，他應該是要讓**勞資間去自主協商的**，去創造一個更大的一個彈性的空間。

（劉黃麗娟副教授）

- 在營造業綁鐵工或模板工 3 人個加起來都超過 200 歲，一人工資 5000 元都不一定請的到人，目前應該從產業的結構面在勞動力部分要做一些調整。以日本經驗來說，很多日本的中高齡退休還是會第二次的投入職場，如日本神戶牛排，來服務的 waiter 滿頭白髮，跟他聊天才知道他 83 歲，這是他退休後的工作且在這已服務 30 年了。

（陳新民理事長）

- **缺工**最多的數量其實是什麼？技藝跟設備操作員，平均缺工的時間長達將近 5 個多月，一個職缺 5 個多月。第二名的是基層的技術工跟體力工，這裡也缺了大概 4.3 到 3 個月左右，第三個缺工是技術及助理專業人力，其實這三類來看我們發現他其實是一個在生產線，他會是一個需要常態的，長時間的坐在那裡不斷從事生產的一個工作態樣，所以如果是這樣的臺灣大量的工作的缺口是來自於這些這種很勞動力，而且是我們在講很 routine 的就是身體勞動的，完全人跟靈魂跟作業是異化的這種狀態的話，其實確實這樣的**職缺對於很多相對年齡偏高的，剛剛有提到的體力或者是他的一個反應能力確實可能是沒辦法媒合到的。**

（洪敬舒主任）

三、政府津貼補助與中高齡者的教育訓練

政府為鼓勵中高齡者及高齡者再就業，對於企業提供許多的津貼與補助，協助企業能提高僱用中高齡者的意願。此外，針對中高齡者與高齡者提供教育訓練的機會與補助，提升他們的專業能力。

- 政府現在要鼓勵中高年的創新計畫如第二專長、第三專長、第四專長，那我想誘因是**補助**，剛剛我大概都簡單看了，整理出來的這一份，我們研究中心重要政策理念，津貼、獎勵、獎助，這個都是屬於補助方面的，另外一個要讓他**適應**，要讓他**微型創業**，這個就是靠 **education**。絕對不贊成罰則而希望用**正向表列**，如公司僱用**5%的中高齡**，就給一個**特別補助**，或是**稅務方面減免**，我想這樣動力會非常強。

（蘇振毅理事長）

- 我們整個產業界對於大家談到的說有關於技能的需求，可是問題是這個技能的需求的訓練，該不該由國家來完全 cover，我覺得這就是有須要討論，因為每個企業的需求完全不一樣，國家能夠提供的職業訓練，坦白講他就是一個基礎性。如果今天企業內部沒有辦法提供針對自己職務或產業發展，所需要的就業能力的話，我想幾乎很難找到員工。理想中我們期待的是馬上引進明天能夠上工的人，但是如果我們沒有做這樣的一個職業的訓練，由企業那端進行教育訓練，其實很難尋找到人才。所以我們常常會聽到企業講說，勞動力不好用；勞工這邊講說，我沒有機會進去企業。所以我覺得這個訓練跟技能這一端這一塊空白，可能也要去思考到底是誰，或者是國家或者是企業或者是勞工，這三方到底要怎麼樣來相互承擔這樣子的一個責任，因為唯有技能把這個部分 match 起來，就業機會才會創造出來。

（洪敬舒主任）

四、中高齡者及高齡者再就業的困境與優勢

兩場的與會學者都提到，須要建立人力資源平臺，方便進行企業與中高齡再就業者的媒合機制。

- 在這個專法裡面其實有提到建立人力的平臺的**促進媒合**，這個可能是一個蠻重要的，像剛剛教授們有提到說我們怎麼在前幾年就知道這個人要退休了，然後他想要再就業那我們就把他納進來啊，那這樣子在協助上面應該是比較有幫助的一個狀況。

（藍科正副教授）

- 因應超高齡社會適合中高齡者及高齡者的職缺上待開發，我個人的看法是這樣，這些職缺他是在的，以我的例子而言，像我做這兩個工作，我不敢說我可以做得很好，但是我覺得以我過去的經歷應該還算可以勝任，而且對我來說也不會太艱難。類似這樣的我相信很多，只要我們的那一個**工作再設計**做得夠好，應該可以有很多這樣的職缺，也有很多這樣的需求，供給跟需求應該都在的，**只是他少掉一個中間的一個媒合平臺**。

（賴元暉處長）

五、中高齡者及高齡者再就業的困境與優勢

與會者對於中高齡者及高齡者再就業的方式提供了多元的思考面向，例如：經驗傳承、貢獻服務模式、彈性工時、由下而上工作模式、退休重聘模式、自行創業模式等。

（一）經驗傳承、貢獻服務模式

- 我覺得技術工最難就是**技術傳承**，政府應該把這些老師傅整合起來，然後協助企業那些新進的員工去用。依現行文獻中高齡勞工 90%都是比較弱勢，但是有 10%是非常強非常好的，他們成爲一個師資團隊給他們舞臺，我覺得有一些東西是要傳承下去的。

（管國芬理事長）

- 我們第一步是先找簡單的，比如說先從導覽員，還有像書法、藝術、插花、烹飪，這幾個比較休閒性不是那麼跟工作直接連接職場的，這個實驗三年來算是成功的，比如說故宮，故宮不是有一個八十五歲的老奶奶她是導覽員，還有陽明山、艋舺或是哪裡的導覽員，大概全國的導覽員幾乎都在 104 已經登入了。

（鍾文雄副總經理）

- 我們在實驗要慢慢讓中高齡再就業者**願意出來分享**，然後我們想把他們引薦到企業，實際上確實還有一定的難度，他們都是不可一世的高階主管，他們不計較薪水，因為他們以前就已經賺很多了，那他們願意的就是說，**貢獻他的智慧跟結晶跟經驗就好**，那薪水不是他的考量重點，那當然這是屬於高階專業人才，我們遇到的都是這樣。

（鍾文雄副總經理）

- 在這個實驗，一開始就是，你是一個很好的 **couch 或是一個很好的 mentor 或是一個很好的顧問**，先讓他上架在 104 的網站，我們先讓他看一下說有沒有人讓他做對談、預約，目前這個成果好像有一點展現了，很多企業比如說人資，看到這些人資長退下來，他就會預約，比如說一個小時是五百塊或六百塊，就會有價碼，這個目前看起來好像已經可行了，但是離我們的理想境界把這批人直接派到公司去當顧問，還有一段路，目前我們大概只能夠做到一小時或兩個小時的預約，然後去傳承他們的經驗，目前看起來跟我們在做那個比較 **soft skill** 的那種實驗已經慢慢有出來了，但是要到企業裡面，我覺得這是還有一段路做。

（鍾文雄副總經理）

- 他之前是做採購，然後做採購他做了三十幾年，因為他本來是要退休去雲遊四海的，但是他認為五十幾歲但還有體力，還要繼續在工作，本來打算退休之後另外再去外面找工作，但是因為他在工作上已經三十幾年，他某種程度對公司的一些流程對公司的一些企業文化，其實是很清楚明瞭的。所以也就是說本來就有這個職缺，只是我們把這個**職缺重新再設計**，他不是做採購的工作，他做的是在我們執行長旁邊的一個特別助理，我們重新再設計這個職務，是因為他在執行長身邊這個位置，他必須要知道整個集團的作業流程，他才能夠協助執行長去做一些資料蒐集的動作。(顧蓓慧秘書長)

(管國芬理事長)

(二) 多元選擇、彈性工時模式

- 在未來可能工作類型 **part-time 或 full-time 的工作**都要考量，除了公私部門外 NPO 的部分其實是一個重點，因為退休的人其實異質性非常的大，有所謂退休前是高端的退休或退休前是一個較低階工作退休，那其實就要有不同的裁剪不同的這個方案，有些是要考量他的工作是有經濟需要，有些是要自我發展的，所以 NPO 是一條未來可以加強的一個路線。

(葉秀珍教授)

- 因為現在的工作型態也不像以往很傳統，可能就是終身僱用，現在時代的變化很大了，像我們有一點年紀比較難有那種，就是說現在的soho族那麼多，**網紅**都是一份很好的工作待遇，所以現在工作是很**有彈性**。

(賴元暉處長)

- 我們現在是擔心的是有些產業，其實 65 歲已經算年齡超高了，他如果是一個工作強度非常大的工作，比方營造業 55 歲就是一個瓶頸了。所以我想提的就是怎麼去強化職業韌性，反而不是重新再就業，也就是說我能夠從一開始就業，我有這種**多元的就業的選擇**，或**工作與生活上面平衡的種種的企業鼓勵措施**，讓他有**多元技能可以持續工作**。

（劉黃麗娟副教授）

- 我再跟各位講一件事，看全家，這些最近在經營跟 104 最大的合作案裡面，全家他已經透過了 LINE 在做全國各地區的人力資源庫，那這個 LINE 的群組裡面，全家的散布在全國各地的所有的便利超商的店員，他已經在建立那個人力資源庫，然後包含二度就業婦女、身障者或是中高齡，他是來者不拒，那他所建立的資料庫就是，他在各地裡面，哪怕是一個屏東小鄉村的一個全家，他都跟你講你只要願意來上班，那提供碎片式的工時，我就願意，你就會成為我的員工，然後他這邊這個附近的人力資源庫，你只要進來那個人力資源庫，他就會透過 LINE 跟你講，我的工時哪些時間是需要你來，如果你通過基礎的訓練可以操作那個 POS 機，你甚至也不用盤點，因為盤點就是店長的工作，然後他就會給你比較高的工時，那我在這邊跟各位講，全家已經做到了，已經做到這件事了，他已經在掌握全國可以提供那個碎片式的，不管你是二度就業婦女，他都可以來，啊你願意接受訓練，你可以提供碎片式的工時，他們非常歡迎二度就業婦女，因為一天能夠貢獻兩個到四個小時，他們就很滿意了，那他的工時也會可以比較高，全家已經在做這件事了，所以我在看，就是我們的研究，你會發現零售服務業跟餐飲這兩個是可以做的。

（鍾文雄副總經理）

(三) 由下而上的工作模式

- 如果我們今天是把一群中高齡者集結起來，讓他們自己去討論出工序、工時的調整，彼此之間去相互填補那種需求，他能夠創造的一個勞動條件相對是更符合他們自己的需要，因為這是他們自己討論出來的，剛剛其實秘書長談到的相信也是這種概念，如果集結一群弱勢者自己來思考，我們之間怎樣去整合成為一個完整的生產體系的話，那這樣子的就業環境我想其實是更好，而且既然就業環境因為甚至是以這群弱勢者為核心的，而不是以企業為基本核心的這種思考方式的話，他內部也比較不容易產生我們在講的這種類似這種，分配剝削啦或是什麼，可能也比較不會有這種問題，因為這個組織就是由他們所控制的，這個可能就是臺灣接下來必須要去思考的，怎麼樣在企業以外再創造這種以人為本的商業企業，符合商業需求的企業，這個其實也是我們大家這三年一直不斷在思考的怎樣去創造這種新的勞工自主的一個關係。

(洪敬舒主任)

(四) 退休重聘模式

- 我以前第二個工作其實我就在 Hitachi 上班，我曾經去日本實習過，確實日本在退休制度跟那個**退休重聘**的制度上面真的很棒，我以前在 Hitachi 的時候實習，他們對於退休的人員，**重複聘請成為顧問、教練或講師**。以前在信義房屋跟歐力士合作，第一次跟他合作的時候我就帶信義房屋，大概有三四十個幹部去日本去上課上一個禮拜，那其實歐力士派出來的講師他就是**退休重聘**，他們叫**總教官或總講師**，我就問他說你為什麼是一個總，他已經退休了，那為什麼會被重聘，他說因為他以前在歐力士的時候歷經所有的工作都做過了，所以任何的房仲上面的，從上游中游下游他都懂，所以他就是被聘為總講師總教練這樣子，但是畢竟這種人口還是少，那我們知道說臺灣的大型

企業大部分也都會退休重聘，那退休重聘這一個應該在國內來講是比較多的，但是真的要從零開始把高階專業推到企業裡面讓他使用，我覺得這一段路，還有一段路要走。

（鍾文雄副總經理）

（五）創業模式：集體創業優於個人創業

- 其實我們在思考這種中高齡與高齡就業也許除了一般的就業市場以外，也許應該可以再去思考怎樣去建構一個不同於以往準確就業的一個就業系統，那最直接的當然你早期想像包含就是**創業**。創業也是一個可能性，不過就我的理解，然後勞動部的想像也許很多都是**個人式的創業**，這種個人式的創業最大的風險就是**失敗率非常高**，然後個人承擔很多的風險。那我覺得在國際上其實在談的確實是創業，但他卻導向讓創業者能夠整合在一起，不再是個人式的創業，風險獨自承擔，而是他一群人，他有同質性，同樣的技能，我用最直接的例子，其實臺灣職業訓練，我們是不是可以去思考如果同一批，同一期訓練出來的學員，比如大家都一起結訓，大家都有共同的操作能力，如果協助他們**整合成為集體創業**，也許他們可以共同解決問題。

第一個，個人思考不足的問題，如果三、五個集合起來的影響是非常大的；第二個，其實是這些人可以進行一個風險的分攤，因為共同創業就是理論上是不在一個受僱跟勞動框架下，他們如果是合夥關係，彼此之間是可以用非常平靜的方式去因應市場需求，甚至彼此可以討論更多彈性的問題，這個其實會是一個符合他們需求的狀態。如果今天我們可以再下一步，往下走，就是說怎麼樣去建構這種集體式的創業機會，也許對在談高齡及中高齡會是另外一個解法。

（洪敬舒主任）

- 上一個月我們協會跟一位教授合作進行會員活動，教授在席間有提到他也有去協助中高齡就業這件事情。然後他那時候的分享，我覺得這個也算是一個商機，他所認識的中高齡者，各個身懷絕技，就把這些身懷絕技的技能找出一個共通性，成立了一家公司。不是自己去創業，是由這個教授去 coordinate 這些身懷絕技，For example 他在清潔方面是很專業的，或者是說在廚藝方面很專業，找到一個共通性並協助他們一群人創業。

（顧蓓慧秘書長）

- 第二個案例是前陣子坐計程車，我跟小黃司機聊了一下，然後我關心他們最近疫情收入怎麼樣，結果他就說因為他們少了接外國客人這件事情，那我就說你是接什麼客人，他說日本客人，然後我就說那你日文一定很厲害，他說他日文還算他們一般的因為他們計程車自己有一個自己的一個小組，加 line 的群組，他就說他們其他的司機全日全英都很厲害，我說為什麼你們的司機大哥這樣的語文能力會那麼厲害，都是中高年齡退下來，在工廠就是在公司裡頭，他們語言能力就是很好，然後退下來自己去做計程車司機小黃司機這件事情。

（顧蓓慧秘書長）

六、政府的角色與定位

政府的角色應有三方面的投資：對人的投資、勞動制度的投資、尊嚴勞動的投資。透過這三方面的投資，協助企業與中高齡者在勞資雙方取得雙贏的優勢。

- 國際勞工組織 ILO 有很多 paper 都在談，這個要怎麼去促進，比如說他建議國家的角色，可能要有三方面的投資，第一個是「對人的投資」，人的投資就是怎麼樣去創造學習技能與技術性的便利。由於中高齡者可能在學習新知識的吸收的時候，相對比年輕人相對會比較慢一點，比如說網路，這種快速的科技技術的這種東西，中高齡其實沒有接觸，他需要更長的時間，那這樣的充裕的學習時間，有沒有辦

法在整個制度上提供，這就是一個很重要的一個關鍵。

第二個投資是「勞動制度的投資」，在勞動制度裡面去思考，有沒有可能去創造一個全民的勞動保障，包括在不危及健康跟生存的狀況之下，讓勞動者可以去選擇合適的工時，因為有些狀況如果不做這方面的限制的話，有些勞工可能很窮，窮到他可能寧可每天 14 個小時拼命做，反正趕快賺錢，那這就是一個危及他的健康...

第三個投資是談到一個概念「Decent Work」，**尊嚴勞動**是什麼，中高齡的尊嚴勞動到底希望他們從中得到什麼，如果今天是一個我們剛剛講的是極度貧困的中高齡，那他的尊嚴勞動就可能相對比較低，就是說他要維持一個好的生活基準，他已經不在乎追求人生的成就感、自在感，他只是為了維持能夠活，活到自己夠離開這個世上，不會對子女造成負擔，他可能期待的就是這樣。所以這種尊嚴勞動的一個創造，這可能也是在談整個中高齡就業必須要納入進來的，怎樣讓人是因為勞動而產生尊嚴，而不是被剝奪了尊嚴。

（洪敬舒主任）

- 其實很多歐洲國家其實在談的工作整合裡面就會去思考就是怎麼樣在企業以外創造一個一個**以人為本的商業模式**，剛剛其實副教授都有談的英國的 CICER 社區利益中心化，或是臺灣之前在談的 social enterprise 社會企業，甚至歐洲在談的那種 worker cooperative 工作者合作社，這種組織的特殊性就是，我們發現若中高齡的狀況下，就是我們怎樣把一群中高齡集結起來，讓他們自己去重組生產工具，這種重組性的控制權力是在勞工自己身上的，剛剛談的都是企業，由企業端來幫他們，為他們解決為他們協助，可是企業可能有他的成本考量，所以那個誘因相對比較低。

（洪敬舒主任）

第二節 中高齡者與高齡者之就業促進與指引手冊

一、臺灣中高齡者及高齡者就業概況及其就業促進措施

- 從相關統計資料中可以發現，學歷高的可能因為經濟無虞繼續工作意願相對低，而從人力資源的角度也可能因此較有機會推動再就業。另一方面，學歷越低的須要繼續工作的人數越多（幾乎差了3倍），其實是一種社會階層化：薪資低所以不能輕易退休，須要一直做才能維持生活。換言之，中高齡與高齡就業促進除了傳統勞動市場的思維外，也須要推展新型態就業促進以利順利進行。

（周玟琪教授）

- 「老人福利法」第3章之老人服務的原則，與「中高齡者與高齡者就業促進法」中的立法原則有幾項是相關的，例如全人照顧、在地老化（Ageing in Place）以及健康促進。然而這些原則的前提是社區，否則長者不太能夠參與，因為不夠友善。第3章第16條有延緩失能、社會參與以及多元連續服務等老人社區服務，但是缺乏就業促進方面，因此可以與銀髮人才據點結合。樂齡學習、樂齡貢獻服務與就業促進是可以結合的，不管是分享或是具有經濟價值的產出，這些過去都無法突破。

（周玟琪教授）

- 高齡人才再應用，首先應翻轉觀念：沒有退休兩個字，而經濟不是唯一的需求。例如人生規劃的重塑或再設計，第一人生是成長期的學習人生，第二人生為家人或對社會勞動貢獻的人生，第三人生則是為自己的人生。在不同人生的生活裡面本來就應該有學習、社會參與、健康問題與工作，工作本身不是只有經濟因素，還有自我價值實現與被需要的感覺。

（張淑卿秘書長）

- 中高齡就業促進最終還是要符合市場機制，亦即僱用者的僱用意願。市場機制不足處就需要透過政策來提供誘因，增加雙方意願。困難點在於，中高齡就業促進，與臺灣職場文化、成見、環境是相衝突的。第一是絕大部分人士都傾向年輕時努力打拼，以利生計負擔、養老儲蓄等。第二是子女的反對，子女會在意中高齡父母繼續工作周遭人的想法。第三是雇主對於高齡員工效益不夠以及安全方面的顧慮。加上職缺有限與新舊交替的需要，制度設計上普遍傾向較早之退休年齡。

（徐政宏秘書長）

- 主要顧慮並非職災，而是事發後家屬額外賠償要求和道義責任。中高齡者生理素質，如體力、聽力和視力等退化及反應遲鈍，老闆基於付出成本及產出效益的不符合而降低聘雇意願。雇主顧慮加上謀職者生理方面退化、心理自卑等因素，使得中高齡就業促進比青年就業促進更困難。

（徐政宏秘書長）

- 基於中高齡就業促進的困難度，企業僱用之獎勵必須提高。增加的措施，例如中高齡及高齡者比例提高，企業可以適度的提高僱用外勞的比例等。這個誘因比補助現金還要大。

（徐政宏秘書長）

- 中高齡就業促進與文化、觀念和環境是直接衝突的，所以要加強宣導。例如各級政府設立模範勞工、友善職場等獎項。或者全國層級之中高齡者個人就業、企業僱用的獎項，由總統、行政院長和勞動部長親自宣導可以有更大的效果，甚至透過拍攝偶像劇的方式扭轉風氣。

（徐政宏秘書長）

- 數據沒有加入典型就業跟非典型就業。非典型合作方式有很多是承攬企業、派遣等，應會在數據上有明顯的成長。

（蔡韻諦）

- 企業經營須要承擔責任成本及風險。政策激勵、補貼都是短期效益，只有真正適合企業才會繼續僱用、勞工才會繼續待下來，不可能一直運用政府資源補貼。補貼針對勞方，例如透過跨域工作津貼、租屋津貼等讓中高齡安心工作，或許較企業補貼更有效。

（陳漢蔚）

二、職務再設計政策

- 2008 年勞動部就開始推行中高齡職務再設計，作法是一案 10 萬元。但是業界會希望更有彈性，並且是以整個職場的實際需求進行專案補助機制，而不僅僅是個案，此外職務再設計的項目與額度都有討論的空間。

（周玟琪教授）

- 職務再設計例如提供輔具或工作再調整，可以提高企業對於中高齡者續聘與聘用的意願。然而相關輔導措施的經費太少，例如全臺灣一年輔具補助總經費僅 600 萬，然而臺中市製造業者就有 3 萬多家。經費十倍可能較合理。

（徐政宏秘書長）

三、退休後再就業

- 退休準備的用詞可以進一步思考。退休準備並不完全是指準備退休，而是包含退休後再就業。適用的時間大概是退休的前一年，應輔導雇主在職場推動。

（周玟琪教授）

- 建議用退休輔導而不是退休準備，是要轉換不同生活設計的準備，包含工作的設計。不是從此就離開職場，而是帶著專業進行效的規劃。站在民間的立場，由於高齡者樣態確實與中高齡不一樣，有些輔導與補助方案應該把高齡者做區隔。

（張淑卿秘書長）

- 健康促進、健康職場的概念。中高齡與高齡就業不是傳統的就業促進，因為隨著人口老化和年齡人口差異的特性，世界各國面臨類似的高齡社會問題。因此在就業、勞動與工作的內涵可能須要做釐清。勞動領域一般就是勞動基準，包含製造業與服務業的工作，但是在學理上包含有酬和無酬的工作，所以志工、家裡的照顧工作也是工作。

（周玟琪教授）

- 臺灣中高齡與高齡就業不能聚焦經濟安全，工作養老、社會參與與健康促進的價值已是趨勢，長者自立幫助年輕世代的案例也愈來愈多。例如在高爾夫球場，師傅口述、年輕來用體力幫助並學習。只要一啟動就會形成很多種模式。

（周玟琪教授）

- 服務員工作方面，中高齡者體力上不如年輕人，但是共同語言文化等因素，使得相對年輕人有優勢。所以單位鼓勵繼續做，沒有強制其在 65 歲退休。同時給予久任更好的福利，例如健檢全額補助和員工旅遊補助等。唯一問題是社會保險只能保到 75 歲，因為商業保險政府沒有辦法規定跟要求，形成 75 歲以上僱用者只能給予職災保險。

（李文君組長）

四、特定行業與工作內容之就業

- 應提倡工作養老並結合在地化，例如在雲嘉農業社會組成年輕人與中高齡農民的團隊，前者有電商與行銷的能力、後者有長期經驗，可以同時實踐勞動力經驗傳承與青銀共創。

（郝鳳鳴教授）

- 高齡者不應從廢人或國家負擔來思考，不是只有重陽禮金或唱歌跳舞，而應該重新盤點以推動更先進的作法。如果真正視為國安問題，應該拉高到行政院辦公室之類的層級以利整合。教育部樂齡是在社區推動，而銀髮人才據點不會是傳統的據點，而是一定要在地化才能發展新型態與非典型的就業模式。

（張淑卿秘書長）

- 以我方公司為例，除了重物搬運之外其他工作一視同仁，透過尊重、平等與工作肯定建立友善職場環境，這樣情況下中高齡員工的績效皆不錯。換言之，除非本身不具學習意願，反則相關措施是可以維持中高齡者生產力的，速度、品質、學習能力皆可與其他年齡相提並論。

（陳漢蔚經理）

五、受僱機會

- 中高齡者與高齡者友善職場的營造包含了受僱機會與權益保障，但是現在主要還是停留在口號、還沒有達到倡議，須要找到實際推動的方法。

（郝鳳鳴教授）

- 臺灣的就業場所中年齡差別待遇是非常明顯的，特別是競爭性較高或年輕人較多的工作，因此雖然在「就服法中原本就有年齡歧視禁止，專法中禁止年齡歧視作為主題仍有意義。不過根據職場環境與職業類別的差異，有時候中高齡與高齡者的晉用反而是受到歡迎的。

（劉士豪教授）

- 臺灣當前環境中年輕人不願意跟老人家一起住，因此專法中有促成中高齡/高齡者可以與年輕人共事／勞動力傳承的職場環境，然而在現實中有沒有實現的作法與可能性，須要進一步思考。

（劉士豪教授）

- 過去的觀念是在足夠收入的前提下，越早退休越好。但是在國民教育以及知識水平提高的背景下，65歲以後繼續做事情（無論是有給職與志工）的人已經逐步增加，換言之隨著時代改變現在推出專法確實是一個時機。

（劉士豪教授）

- 全能化設計（Universal Design）以及多樣化管理（Diversity Management）兩個概念有助於實現跨世代、沒有障礙友善職場環境的目標。前者指的是不管是身障者、老人家或是娃娃車，都是可以在不分年齡的環境下可以並存共融。後者則是因為中高齡與高齡者相對不具生產力且薪資成本較高，一方面需要政府協助以利證明其價值，一方面企業才能在一個重新接納中高齡就業者的先觀念下逐步建立融合年齡差異化的管理或職場架構。

（周玟琪教授）

- 透過獎助或補助，不僅可以減少中高齡就業在市場機制中會遇到的問題，甚至可以因此開發出新的商業模式，例如主打高齡者回憶中拿手菜之無菜單餐廳，透過商模的建立形成長期性的效果。

（吳東陽助理研究員）

六、雇主責任與受僱者權益、就業服務機構及銀髮人才服務據點責任事項

- 企業雇主部分，透過公立就業服務機構在第一線服務雇主，從 106 年就業中高齡就業輔導團，在雲嘉南轄區已經服務了將近 500 家廠商。如果真正協助到廠商都會有口耳相傳，擴大效應。此外文字上面以及立場應該從人資的角度出發，可以有更大的效益。

（許淑秋科員）

- 專法沒有使用中心而是據點，期待據點可以在各區長出來，也具有長照 2.0 中強調之連續性服務的概念，包含預防性的部分。就業有基本價值，包含健康促進、社會參與、經濟安全、世代合作，從工作養老的角度出發，再就業是一個養老的新選擇。

（周玟琪教授）

七、雇主指引

- 雇主指引手冊需要思考如何增加勞工投入職場的願意，而這方面包含創造出新的工作態樣，以增加銀髮族的選項，僅僅是部分工時或全職工作者的分類是不夠的。例如大部分年輕人是不願意從事看護工作，反而產生中高齡人力需求，荷蘭因此創造出新的工作態樣：健康的 65 歲以上退休人士提供照顧給需要的高齡者，累積的點數到了 80 幾歲需要照顧時可以使用，不用再付錢。而日本某些地方也刻意僱用高齡者擔任店員，例如鄉下的便利商店。

（劉土豪教授）

- 不同社會階層會有不同的就業樣態，加上生活價值與社會參與的考量，使得雇主指引手冊應該要提到各種可能的非典型就業樣態、就業模式，並且採用具體案例闡述，以利跳脫過去傳統的思考脈絡，事實上雇主也是須要教育的。以 7-11 為例，老人不只是櫃檯、刷條碼，可以透過鋪貨青銀共創，但是須要職務重新排列組合與整理。過去雇主認為只要聘一個人負責，但透過工作的職務分類與分析，可以創造不同價值、解決代間與青銀的問題。問題在於如何引導雇主產生這樣的思維。

(張淑卿秘書長)

- 指引手冊給予參考者一些背景與觀點，可能比哪裡有補助重要。由於每個行業補助不一樣，因此如果能夠有可以參考典範，就可以促進其想像和模仿。例如老盟就會有設立日照的參考資料，或者讓高齡者來擔任諮詢的專家，可能使雇主比較容易找到介入的脈絡與學習。

(張淑卿秘書長)

- 指引手冊可以採用一個系統架構圖或流程圖，從企業端的徵才、招募、選材、培育、用材到最後端，一目瞭然法令、資源、路徑，會比文字更吸引人，也協助人資在跟老闆溝通時的事半功倍。

(劉邦棟分署長)

- 應釐清手冊主要對象是中小企業，因為是發生缺工的主要範圍。本公司中高齡跟身障者佔了 9%，就是因為中小企業缺人力、他們缺工作一拍即合。指引的呈現方式要清楚告知企業相關方案的流程步驟、作法與概要，參考個案則可以了解別人是怎麼做的，可以有效協助雇主端。

(陳漢蔚經理)

- 手冊要貼近雇主的思考，另外在文字與編排上追求簡化扼要，以及口語化易懂的方式做呈現，避免降低閱讀意願的論文形式。重點以條列方式呈現，會比文字敘述更吸引人閱讀。第 10 跟 11 頁要讓雇主可以針對需要按照分類尋找資訊。

(廖燕秋專員)

- 從資方的角度，不會在意行業別受傷比例，而是受傷比例跟年齡差異的相關性是低的，透過「中高齡者有保護自己的能耐、不是脆弱的」，傳達不同工作之職災的機率是均等的，例如腦中風或心臟病也常發生在年輕人身上。若指引可以補充作業過程職業傷害與身體病痛意外比例的年齡對照資料，將更容易說服雇主。

(陳漢蔚經理)

- 高齡者聘用會遇到的問題，第一點是中高齡求職者找不到刊登在求職網的資訊，第二是不清楚工作內容。所以應優化求職資訊，將工作內容流程化、簡單化、口語化並條列式整理，同時增加文書範例，以利僱主了解如何讓中高齡求職者一目了然。

(廖燕秋專員)

- 沙鹿就服站為例，每年舉辦兩次雇主座談會，以宣導政府資源。但是會出席者大部分都是人資或同仁，是否能有效傳遞給雇主尚待釐清。因此在指引上，也可以思考若以人資為目標，文字上怎麼安排可以較容易達到宣傳及布達之效果。

(賴瑞容站長)

- 沙鹿就服站為例，成員的年齡差距非常懸殊，同時有 64、65 歲的待退人士，也有剛畢業的年輕人，導致了管理層面的問題，無法同時讓雙方理解。換言之，手冊也應適度考量到行業別的差異，例如服務業、製造業管理層的情況，增加行業別的背景有助於雇主端的了解，以及面對高齡或青銀並存人事結構上的管理。

(賴瑞容站長)

- 雇主會以為是先僱用後才來申請資源，但實際上獎勵補助是需要公立就業服務機構的推薦，因此建議強調此點。

(賴品喬專員)

八、勞工手冊

- 以安心計畫為例，求職內容是將計畫目的(20字)、對象、補助標準、申請方式清楚呈現，使人可以容易知道補助內容、補助範圍跟向誰申請。指引手冊 15、16 頁中育才篇、用才篇，說明中高齡教育訓練的條件與內容，宜增加上課頻率、時數等細節，以及職場容錯程度、彈性空間與中高齡專長開發等。發生事故原因的部份，應呈現重點或以圖表表達。實務方面，有企業對於晉用中高齡者之顧慮心，成本增加、投保、教育訓練費用等，在 QA 方面都應搭配前面的補助政策來做說明，告訴企業怎麼使用。手冊應說明附上法條的原因，非常重要者應分類以避免誤解，手冊不宜太長。

(廖燕秋專員)

- 若是以勞工為對象，手冊可能會覺得艱深，在法條內容與補助方面需要重點整理，例如福利、職災保險、死亡津貼等，是具體協助而非不知道的機構。就業措施可以放到就業權利，因鼓勵中高齡者再就業。

(李文君組長)

- 手冊是針對基層、相對弱勢的勞方，應思考該群人需求以及想要看到的是

什麼。教育訓練方面，應他讓有機會培養第二專長、第三專長。與其進入企業後養成，應先培育與掌握技能。例如幾個企業一起合辦的青年產業碩士專班的形式可以考慮。

（陳漢蔚經理）

- 手冊須要定調參照跟指引的對象，才能釐清問題，做到真正促進跟指引。

（陳漢蔚經理）

第三節 小結

圖 41 為中高齡與高齡者就業環境管理之策略矩陣。此一矩陣的核心意涵指出，欲處理中高齡與高齡者就業問題時必須考慮這三個層次，即個人、企業、社會。在處理步驟上，首先必須釐清問題，再來必須清楚所欲追求之目標或方向，據此選定並提出解方。事實上，政府的相關政策影響有限，許多屬於「社會」層級之解方如改變態度、避免年齡歧視等，都需要較長的時間才能見其成效。有鑑於此，本小節就焦點座談所獲得之建議與問題發現，依照策略矩陣各部分進行彙整，並嘗試從既有文獻中勾勒結果（目標）進而鏈結與談中所提出之解決方法。

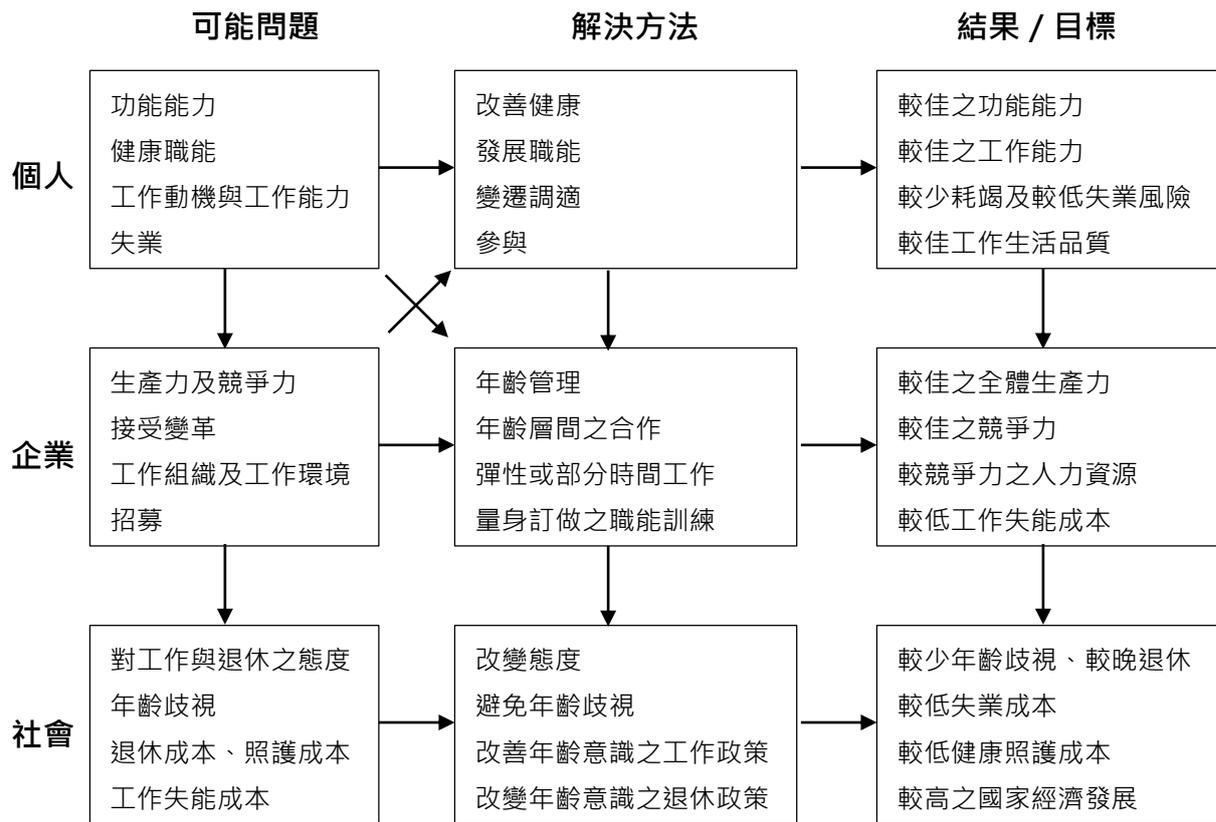


圖 41 為中高齡與高齡者就業環境管理之策略矩陣

一、可能問題

(一) 個人

- 勞工受到年齡與歧視的限制，一方面是雇主對於中高齡求職者的年齡顧慮，二方面是包含年紀及體能退化的健康因素。
- 勞工身體更加脆弱，同樣的職業傷害需要更長的恢復時間。
- 對於新工作環境與職務調整需要更多時間學習。
- 與工作間接相關事務的風險亦會隨著年紀增加，例如高齡駕駛的風險。

(二) 企業

- 既有職業、薪資以及人員考核系統中有不利於高齡者聘雇的設計。
- 勞動力高齡化導致生產力的負面影響。
- 企業認為中高齡者不須要再學習，而不願提供進修機會、發放退休金，甚至逼其離開公司。
- 聘僱中高齡者可能導致成本增加。

(三) 社會

- 政府與企業對於營造友善之工作環境大多聚焦於家庭友善，但友善職場應不僅限於女性，而是對所有員工、不論性別、年齡、身份等而有所差異。
- 臺灣「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施、「多元就業開發方案」補助對象年齡上均不包含超過 65 歲者，或超過 65 歲非屬優先推介對象。

二、解決方法

(一) 個人

- 從「價值與可能性創造」的角度思考，以獲得更多職涯機會與可能。
- 開創多元化的工作模式：經驗傳承、貢獻服務模式、彈性工時、由下而上工作模式、退休重聘模式、自行創業模式等。

(二) 企業

- 透過工作場所環境改善、定期健康檢查、教育訓練及職務再設計等措施減少中高齡勞工體力衰退對於生產力的影響。
- 依勞工體能狀況分配工作單位或調整職務。
- 營造青銀共融、年齡友善的職場氛圍，減少或破除「年長員工為組織帶來負面影響」的迷思。

- 改變與調整「中高齡員工特別措施會影響公平性」的觀念。
- 將人力資源發展應用策略與企業社會責任結合，以利進一步營造更有利於中高齡勞工的工作環境與條件。
- 運用物聯網、APP 系統、QR CODE 與 RFID TAG 等科技發展智慧型安全系統與輔具。
- 提出針對中高齡者的教育訓練與安全措施計畫。
- 以各年齡層相關能力為基礎制定教育訓練教材或方式，以提高學習效率。
- 透過 VR 設備與相關沉浸式虛擬實境的運用，強化中高齡者職業安全措施與設備的學習。
- 採取多元策略因應中高齡者聘雇，包含職務再設計、工作調整、教育訓練與職場文化再造等項目，以及項目之間的整合與配套措施。
- 擬定針對中高齡者回到公司繼續貢獻的特定計畫。
- 推動職場年齡多樣性（age diversity）之多元共融計畫。

(三) 社會

- 重視社會支持，透過心理層面的強化與賦權可以減少中高齡者「應該退出職場」、「不會再被老闆重用」、「能力不受肯定」等負面想法。
- 透過「非典型僱用」、「彈性工作設計」等多樣化選擇替代全職全時就業模式。
- 系統性發掘與推動中高齡者既有能力的創新型態商業化應用。
- 聚焦特定年齡區間（65 至 70 歲）就業機會促進與工作障礙消除。
- 建立整合了職務再設計、工作安排、教育訓練三種方案的一站式就業促進整套解決方案。
- 銀髮人才資源中心設置在「人力供給」面應評估分流不同特質之中高齡勞工進行，提供差異化服務及職涯輔導。
- 銀髮人才資源中心設置在「人力需求」面應強化廠商服務功能，從人力資源管理角度協助企業開發及運用中高齡人力。
- 高齡就業促進政策搭配職場環境改善與教育訓練強化。

- 強化中高齡的新興科技應用能力。
- 討論或推動提高雇主解僱中高齡勞工成本之勞動保護法規。
- 建立人力資源運用平臺並進行媒合。
- 政府應補助津貼兩中高齡者的教育訓練。

三、結果／目標

(一) 個人

- 創造高齡者與職場環境的正向回饋。

(二) 企業

- 中高齡就業者熟練技術與豐富經驗有助於製造業教育培訓。
- 中高齡就業者對社會網絡的掌握有助於廣告與時裝業的業務拓展、穩定客戶關係的維持。
- 中高齡就業者僱用可以是餐飲業與藝術相關行業建立企業品牌、顧客體驗差異化的一種策略。
- 企業社會責任的實踐、服務特色建立、經驗傳承、人力短缺彌補、職務銜接、青銀世代間交流。
- 提高中高齡者持續工作與重返工作崗位的可能性。
- 提高團隊的心理安全性和創新性。
- 建立企業形象的機會與特色。
- 使得企業的申請更加便捷。

(三) 社會

- 建立中高齡就業者自信與提高求職動機。
- 降低中高齡勞工的職災風險。
- 獲得促進社會高齡者友善態度的外溢效果。
- 高齡人口是社會資產、人口紅利，而非社會問題與負擔。

- 縮短數位差距、提高勞動參與的機會與工作效率。
- 推動更具包容性（inclusive）與綜合性的中高齡就業促進政策
- 增加僱主僱/留用中高齡者的誘因、減少障礙。
- 創造更多實質的高齡就業機會。
- 將資源集中於最需要就業協助且可能創造最高價值之高齡人士族群。

第六章 結論與建議

第一節 結論

- 一、2010-2019年十年之間，中高齡與高齡者投保人次有逐年成長趨勢，十年間之成長幅度高達16.81%。2010-2019年間，45-64歲之中高齡者維持在37%，65歲以上之高齡者族群由2010年的0.73%增加至2019年的1.68%。退休再就業部分，發現2010-2019年近十年人次有增加趨勢，總投保人次自2010年的1.56%上升至2019年的3.27%。從性別差異來看，近年男性退休後再就業的46.11%略高於女性45.28%。
- 二、2019年45歲以上薪資最多的前三大行業為：電力及燃氣供應業、金融及保險業、出版影音製作傳播及資通訊服務業。薪資最低前三大行業為：教育業、支援服務業、住宿及餐飲業。
- 三、在職業傷害方面，2019年中高齡職業傷害發生原因最多者，為上下班交通事故。其餘常見職業傷害原因包含「墜落、滾落」、「被夾、被捲」、「跌倒」、「被刺、割、擦傷」、「非上下班公路交通事故」等。受傷比例較高的部位包含「指」、「足」、「臉頰」、「頭」、「前膊」等，多發生在製造業、營建工程業。
- 四、在職業病方面，2017年之後45-64歲中高齡族群，罹患職業病人次有逐年下降的趨勢，65歲以上高齡者的職業病人次反而呈上升。2019年職業病比例較高的行業，包括製造業、運輸及倉儲業、營建工程業、批發及零售業等。
- 五、在勞動市場上，中高齡勞動力的供給端和需求端存在明顯落差，僅製造業勞力工在供需上較為一致；反之，高齡勞動力在供需上較為一致，但多屬於勞力型的職類。另外，職業訓練，中高齡者參與職業訓練比例有上升的趨勢，女性參訓較男性高。

第二節 建議

- 一、職務再設計的補助金額上限，可考量在某些特定條件，放寬補助金額上限，較能吸引適用中高齡與高齡者之職場創意改善提案項目。
- 二、在退休後再就業方面，應顧及勞動供給面（或稱個人層面）、勞動需求面（或稱環境層面）、勞動供需媒合面。在勞動供給面，倡議「以勞工取代志工」和「以再就業來落實社會參與」，勞動需求面，依企業的用人階段開創更多適合非典型工作。勞動供需媒合面，建立人才資料庫分類，進行就業媒合。
- 三、在性別友善就業方面，可推動「無齡化/全人化/通用設計」的無障礙環境及推動「友善職場」認證，提供貸款和/或租稅優惠之誘因。也可鼓勵事業單位在提供職工福利，增加性別、各年齡層（含中、高齡者及青年）、身心障礙者偏好的福利項目，供其選擇。
- 四、提升受僱機會
 - (一) 中、高齡者的體適能較差，可考量開創更多適合中、高齡者從事非典型工作；例如，集合數個高齡者從事部分工時工作來支撐一個全職工作、發展社會企業、發展合作社組織、發展適合中、高齡者從事的平臺經濟工作（含直播主之工作）等。
 - (二) 創造新的工作樣態，提供中高齡者適合工作；例如：農業產銷合作新模式（老農民生產、青年提供電商系統）、鄉下便利商店（店員職務可以重新設計，讓中、高齡者固定擔任其可以勝任的內容如收銀）等；適合青銀合作的就業（如青年負責網路銷售、中高齡者負責實體銷售）；適合「老老相扶」就業（如照顧服務）。
- 五、針對職業安全設施之雇主責任與受僱者權益，可鼓勵雇主透過定期員工健康檢查，建立員工健康手冊；定期舉辦健康座談/講座、開辦健康教室，降低員工健康風險。加強職災預防，包括通勤和職場職災預防分流處理、教育訓練、定期回訓、及時的職務再設計、充分知道並及時申請輔具使用等。若不幸發生職災，除依法辦理職災補償之外，應強化職業重建機制的執行、鼓勵在原職場進行職業重建。

六、公立就業服務機構及銀髮人才資源中心

由「人力供給」與「人力需求」考量，前者提供差異化服務及職涯輔導，(例如，不同年齡組距者、性別、地域/城鄉/縣市、薪資級距者、健康程度、職災重建者與否、就業身分(如在職者、失業者、已退休者)、願意從事非典型工作與否、想創業與否)區分服務(分流)，收到較佳的服務效益;後者「人力需求」，從人力資源管理的角度，協助企業開發及運用中高齡人力。

七、中、高齡者微型鳳凰創業貸款

為營造有利中、高齡者創業環境，目前我國微型鳳凰創業貸款的申請對象已經放寬到 65 歲，對於創業核貸放寬建議無年齡上限的管制，而加強在擔保品和創業商業模式和信用保證，決定核貸與否，可讓高齡者也能申請微型創業鳳凰貸款。允許集體合資創業之貸款，可讓申請貸款的創業者跳脫過去低門檻的創業樣態，開創全國連鎖式的創業模式。創業標的鼓勵思考如何將「樂齡學習」活動的產品「市場經濟價值化」，讓「樂齡學習」活動連結高齡者的就業，亦或將「樂齡學習」推展為「社會企業」。

後記

本研究計畫主持人為林組長詩騰、徐副研究員雅媛，並由吳助理研究員東陽、林分析員宜誼共同參與。

另外感謝國立中正大學崔教授曉倩、郝教授鳳鳴、藍副教授科正及陳博士冠良、陳博士鼎尹、謝助理宗穎、張分析師孟駿、陳助理桓維、劉分析師煥郁及華助理紫涵協助辦理。

研究執行期間，獲得勞動力發展署黃科長雅鈴協助「中高齡者及高齡者就業促進法」相關法令說明，焦點訪談期間受到勞工團體代表、事業單位代表、各縣市主管機關代表及專家學者提供諸多建議，使本研究更臻於完善，謹此一併致謝。

參考文獻

- [1] 國家發展委員會：中華民國人口推估（2020 至 2070 年）；2020。
- [2] United Nations. Dependency Ration. 2007. January 8, 2021 retrieved from https://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology_sheets/demographics/dependency_ratio.pdf
- [3] 內政部：歷年全國人口統計資料。
- [4] 內政部：簡易生命表函數定義及編算方法；2017。
- [5] 內政部：民國 108 年全國簡易生命表；2020。
- [6] 勞動部統計處：中高齡及高齡勞動統計報告（108 年）；2020。
- [7] 公務人員退休撫卹基金管理委員會：公務人員退休撫卹基金統計年報（108 年度）；2020。
- [8] 勞動部統計處：109 年勞工生活及就業狀況調查報告；2020。
- [9] 勞動部：2019 年國際勞動統計；2020。
- [10] 王寶苑、傅清萍：德國如何將人口高齡化的危機轉為契機。經濟部人才快訊電子報 2014。2020 年 10 月 20 日取自：http://itriexpress.blogspot.com/2014/08/blog-post_83.html
- [11] 張瑞雄：日本高齡者就業的現象與問題。臺灣勞工季刊 2010；24：78-83。
- [12] 賴宛琳、楊虔豪：台日韓銀髮風暴，下一步怎麼走？。看雜誌 2013；134。2020 年 10 月 20 日取自：http://www.dgnet.com.tw/articleview.php?article_id=20882&issue_id=4139
- [13] 行政院主計總處：人力運用調查報告（民國 109 年）；2020。
- [14] 程暉翔：由國際勞工組織公約檢視我國勞工老年保障制度（未出版學位論文）。臺北市：國立政治大學勞工研究所；2007。
- [15] 黃春長、王維旒：臺灣中高齡勞動力分析之研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2016。
- [16] 韓國勞動就業部。2020 年 10 月 20 日取自：<http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews.jsp>
- [17] 新加坡人力發展部。2020 年 10 月 20 日取自：<http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/Pages/default.aspx>
- [18] 美國勞動部。2020 年 10 月 20 日取自：<http://www.dol.gov/>

- [19] 周玟琪：高齡社會勞動政策白皮書研究報告。臺北市：行政院勞工委員會；2007。
- [20] 許致軒：中高齡者及高齡者就業促進法推動情形。勞動及職業安全衛生研究季刊 2019；27(4)：4-5。
- [21] 郝鳳鳴：高齡社會勞動與社會法之挑戰與因應。全國律師月刊；21(2)：21-30。
- [22] 勞動部勞工保險局：老年給付請領資格。2020年10月20日取自：<https://www.bli.gov.tw/0004856.html>
- [23] Oka, M. Japan: Towards employment extension for older workers. In: P. Taylor (Ed.) *Ageing labour. forces: Promises and prospects*. Cheltenham: Edward Elgar; 2008. pp. 40-61.
- [24] 成台生：日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例。人文與社會學報 2006；1(9)：267-299。
- [25] 林政諭：日本鼓勵高齡人口退而不休紓緩老化問題。臺灣勞工季刊 2012；38：111-116。
- [26] 日經中文網：日本為助老年人工作到 70 歲祭出 7 項舉措；2019年5月16日。2020年10月20日取自：<https://zh.cn.nikkei.com/career/employment/35598-2019-05-16-10-49-26.html>
- [27] 詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟：延後退休可行性方案之研究。臺北市：勞動部；2015。
- [28] 吳惠林、杜英儀：改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。臺北市：勞動部；2014。
- [29] 林宗弘、林文正：臺灣邁向超高齡社會的「世代公平」與「樂齡就業」。國土及公共治理季刊 2020；8(1)：8-19。
- [30] 邱滿艷：以身心障礙者為本位的職務再設計。就業安全半月刊 2004；3(1)：20-24。
- [31] 葉婉榆：邁向高齡社會工作者安全健康與就業品質之初探:國際議題發展和對我國之啟示。福祉科技與服務管理學刊 2013；1(3)：23-34。
- [32] 林顯宗、曾敏傑：中高齡員工職務再設計的需求。嘉義：國立中正大學勞工研究所；1999。
- [33] 周玟琪：從確保中高齡者就業機會與提升工作能力探討日本職務再設計的立法變革與作法。就業安全 2008；7(2)：10-19。

- [34] 職務再設計資源網 (The Job Accommodation Network, JAN)。2020 年 10 月 22 日取自：<https://askjan.org/index.cfm>
- [35] 郭振昌：南韓中高齡者勞動力發展政策重點與對臺灣的啟發。社區發展季刊 2015；150：289-303。
- [36] 郭振昌：臺灣地區中高齡者低勞參率及其人力充分運用之展望。國家與社會 2013；15：37-51。
- [37] 郭振昌：高齡社會與社會政策：新加坡熟齡勞動力發展政策的經驗與啟示。國立空中大學社會科學學報 2015；22：78-106。
- [38] 吳岱綱、陳盈如、劉家儼、張業婕：中高齡者職務再設計之運用與挑戰。就業安全 2018；17(2)：28-33。
- [39] 胡夢鯨：邁向超高齡社會的人力發展策略。臺灣勞工季刊 2018；56：26-33。
- [40] OECD. About: Our global reach. September 1, 2020 retrieved from <http://www.oecd.org/about/members-and-partners/>
- [41] OCED. Live Longer, Work Longer: A synthesis report; 2006. September 1, 2020 retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/livelongerworklonger.htm>
- [42] OECD. Recommendation of the Council on Ageing and Employment Policies; 2015. September 1, 2020 retrieved from <http://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf>
- [43] OECD. Working Better with Age: Ageing and Employment Policies. Paris: OECD Publishing; 2019. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- [44] 黃春長、蔡振義：中高齡與婦女勞動力再就業之研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2017。
- [45] 黃春長、鄭淑芳、藍科正、陳威穎、劉又升、吳啟新、黃孟儒：中高齡及高齡者失業勞工再就業的影響因素分析研究—運用勞工行政資料與人工智慧技術分析。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2019。
- [46] 馬財專、藍科正、吳啟新、林淑慧、林晉勗、黃春長、鄭淑芳、劉又升、陳威穎：中高齡及高齡者重返職場之探索。勞動及職業安全衛生研究季刊 2019；27(2)：133-148。
- [47] 郭建志、胡佩怡、徐嘉珮：我國企業友善職場的內涵概念與推動架構之探討。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2017。

- [48] 林逸凡：促進我國中高齡就業之因應對策研究。臺北市：中華民國國家發展委員會；2016。
- [49] Posthuma R.A., Campion M.A. Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions†. *Journal of Management* 2009; 35(1): 158-188.
- [50] 李諭昇、徐傲暉：中高齡勞工職業安全健康初探研究。臺北縣：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所；2009。
- [51] 林冠宇、毛義方：中高齡清潔服務業勞工身心健康及體能狀況研究。臺北縣：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所；2008。
- [52] De Guzman AB, Amrad HN, Araullo RCG and Cheung HBO. A structural equation modeling of the factors affecting an age-friendly workplace. *Educational gerontology* 2014; 40(6): 387-400.
- [53] Finkelstein, R. & Block, D. The Advantages of Older Workers. New York: Columbia University. October 12, 2020 retrieved from <https://www.publichealth.columbia.edu/research/age-smart-employer/advantages-older-workers>
- [54] 摩斯漢堡：企業社會責任。2020年10月21日取自：https://csr.mos.com.tw/happiness_care.html
- [55] 袁世民：2個原因，讓摩斯愛用熟齡族當店員。商業週刊；2019年10月30日。2020年10月21日取自：<https://www.businessweekly.com.tw/business/blog/3000596>
- [56] 江明晏：摩斯漢堡招手中高齡二度就業 50歲以上員工占12%。中央社；2020年9月28日。2020年10月21日取自：<https://www.cna.com.tw/news/afe/202009280295.aspx>
- [57] 楊寧茵：日本高齡產業趨勢專家：最夯的退休生活方式—工作三天休四天。關鍵評論；2017年9月10日。2020年10月20日取自：<https://www.thenewslens.com/article/78274>
- [58] 林國榮、成之約、馬財專、蕭晴惠：106年雲嘉南中高齡就業調查計畫。臺南市：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署；2017。
- [59] 〈成長戰略実行計畫〉。首相官邸；2019。2020年11月2日取自：<https://www.thenewslens.com/article/78274><<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2019.pdf>>。

- [60] Ferguson, A. On guards: Keeping workers safe around machines and moving parts. *Safety+Health*, June 23, 2019.
- [61] Druley, K. Keeping aging workers safe- Employers and researchers explore strategies. *Safety+Health*, December 20, 2016.
- [62] Burdick, G. The Workforce Is Aging—We Need to Keep It Healthy and Safe. *EHS Daily Advisor*, Oct 15, 2019. October 22, 2020 retrieved from <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2019/10/the-workforce-is-aging-we-need-to-keep-it-healthy-and-safe/>
- [63] 劉國青、陳維峰：機械操作互動檢點與體感教具開發。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2020。
- [64] 曹常成、范政揆：產業用智慧型安全帽開發研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2020。
- [65] 沈育霖、黃家平：製造業安全檢查智慧化系統應用模式先驅研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2016。
- [66] Loch,C., Sting, F. J., Bauer, N. & Mauermann, H. The Globe: How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb. *Harvard Business Review*, March 2010. October 22, 2020 retrieved from <https://hbr.org/2010/03/the-globe-how-bmw-is-defusing-the-demographic-time-bomb>。
- [67] 林楨中、余文德：運用人工智慧視覺辨識技術輔助工地施工安全管理之研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2020。
- [68] Bersin, J. & Chamorro-Premuzic, T. The Case for Hiring Older Workers. *Harvard Business Review*, September 26, 2019. October 28, 2020 retrieved from <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers>
- [69] 畢肯市場研究股份有限公司：107 年桃竹苗地區中高齡及高齡者就業服務需求調查報告。桃園市：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署；2018。
- [70] JEED. Support for Employers Concerning Elderly Employment. October 29, 2020 retrieved from <https://www.jeed.or.jp/english/elderly/index.html>
- [71] 楊寧茵：全球銀力時代。臺北：野人出版；2019。
- [72] 王思晴：首爾政府「50+人才復興計畫」，發掘中高齡者的潛力與價值。關鍵評論；2018 年 9 月 27 日。2020 年 10 月 20 日取自：<https://www.thenewslens.com/article/104691>

- [73] 郭潔鈴：62 歲的創業 「長者人力銀行」再創安可職涯。社企流；2019 年 4 月 5 日。2020 年 10 月 22 日取自 <https://ubrand.udn.com/ubrand/story/11817/3731477>。
- [74] 陳莞欣：透過「職務再設計」71 歲新加坡人資幫熟齡者找到新工作。50+；2018 年 8 月 8 日。2020 年 10 月 22 日取自 <https://50plus.cwgv.com.tw/articles/index/12458>
- [75] 內政部統計處：現住人口按三段、六歲年齡組分。2021 年 1 月 16 日取自：https://www.moi.gov.tw/files/site_stuff/321/1/month/month.html
- [76] 衛生福利部：中華民國 106 年老人狀況調查報告；2018。
- [77] 行政院主計總處：109 年人力運用調查報告；2020。
- [78] 勞動部，勞動統計查詢網。2021 年 2 月 3 日取自：<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>
- [79] 周玟琪：迎向人盡其才與年齡融合的超高齡社會：因應臺灣勞動力已銀灰化的未來。國土及公共治理季刊 2019；7(1)：45-57。
- [80] 內政部：最新統計指標—平均壽命。2021 年 2 月 18 日取自：<https://www.moi.gov.tw/cp.aspx?n=602>
- [81] 林宗弘、林文正：台灣邁向超高齡社會的「世代公平」與「樂齡就業」。2020 國土及公共治理季刊 2020；8(1)：8-19。
- [82] 社企流：老不一定「朽」：「104 高年級平台」讓長者從其所愛，把閱歷傳給下一代。社企流；2018 年 12 月 28 日。2021 年 2 月 18 日取自 <https://www.seinsights.asia/article/3290/3324/5961>。
- [83] 陳怡君：高年級上班去！3 個政府免費資源「幫忙找工作」。橘世代／好學橘／好學人物；2020 年 6 月 3 日。2021 年 2 月 18 日取自 <https://orange.udn.com/orange/story/121413/4598687>。
- [84] 陳映璇：從幫助找工作到適性媒合，104 創辦人楊基寬將推「高年級聘僱服務」。數位時代：產業領袖觀點；2020 年 5 月 11 日。2021 年 2 月 18 日取自 <https://www.bnext.com.tw/article/57561/104-man-power-resource-2020>。
- [85] Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N. & Edvinsson, L. Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape. London: MacMillan Press LTD; 1997.
- [86] 吳秉恩、黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔：人力資源管理：理論與實務(4 版)。臺北市：華泰文化；2017：599-601。

- [87] 謝曼麗、蔡瀚輝：中高齡勞工友善健康職場促進研究。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所；2015。
- [88] 房美玉、蔡維奇、林文政、黃同圳、劉念琪、王群孝等人：人力資源管理的 12 堂課。臺北市：天下文化 2020：314-317。
- [89] 全國法規資料庫：中高齡者及高齡者就業促進法施行細則。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090056>。
- [90] 全國法規資料庫：在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090057>。
- [91] 全國法規資料庫：失業中高齡者及高齡者就業促進辦法。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090058>。
- [92] 全國法規資料庫：退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090059>。
- [93] 全國法規資料庫：地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090060>。
- [94] 全國法規資料庫：促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法。2020 年 10 月 2 日取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090061>。
- [95] 潘韜宇：18%員工都是中高齡 摩斯漢堡獲勞動部促進就業績優獎。立報傳媒；2021 年 1 月 15 日。2021 年 1 月 30 日取自 <https://www.limedia.tw/career/17158/>。
- [96] 新風範銀齡職場：107 年進用中高齡勞工績優單位介紹—矽格股份有限公司。2021 年 1 月 30 日取自 <https://www.elderlyreward.com.tw/p3.html>。
- [97] 內政部：內政部統計年報—人口年齡分配。2021 年 3 月 2 日取自 https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site_stuff/321/2/year/year.html
- [98] 陳亮恭、楊惠君：2025 無齡世代：迎接你我的超高齡社會。臺北市：天下生活；2015。
- [99] 顧上鈞：疫情重創服務業 中高齡勞工最慘！近 10 萬人失業創新高。TVBS；2020 年 12 月 16 日。2021 年 1 月 30 日取自 <https://news.tvbs.com.tw/life/1433812>。
- [100] 行政院主計總處：就業、失業統計—速報統計表。
- [101] 大川隆法：來自日本最火紅的銀髮宣言—生涯現役人生：幸福活到 100 歲。新北市：九韻文化；2017。

- [102] 楊寧茵：安養院倒閉，竟是因為老人太健康！上勝町「彩株式會社」把樹葉變黃金，雇用銀髮族創造億元商機。社企流；2019年8月30日。2021年2月25日取自 <https://www.seinsights.asia/article/3290/3268/6513>。
- [103] Leu, T. 「萬秀的洗衣店」80歲阿公、阿嬤穿上客人遺棄沒付錢的衣服變身超時尚CP！。VOGUE；2020年7月13日。2021年2月25日取自 <https://www.vogue.com.tw/fashion/article/wantshowasyoung-vintage-streetstyle>。
- [104] 謝依純：影響台灣中高齡者退休年齡之因素。臺灣老年學論壇；2012。
- [105] 許家禎：AI趨勢不可逆！別怕AI搶了你我工作。NOWnews 今日新聞；2020年12月1日。2021年2月25日取自 <https://today.line.me/tw/v2/article/ZReMQj>。
- [106] 「阿公」邵智源分享人生職涯 勉民眾要與時俱進。台灣就業通；2019年8月8日。2021年2月25日取自 <https://hr.taiwanjobs.gov.tw/internet/Company/DocDetail.aspx?uk=27&docid=36608>。
- [107] Alboher, M. 安可職涯：40到70，熟齡世代打造最熱血的工作指南。新北市：好人出版；2014。
- [108] 阿部絢子：你沒有條件可以退休：昂首挺胸的高年級實習生先修班。臺北市：太雅出版社；2017。
- [109] 104高年級。2020年10月21日取自：<https://senior.104.com.tw/search?type=LEARNING>。
- [110] 勞動力發展署中彰投分署。2020年10月21日取自：<https://tcnr.wda.gov.tw/>。
- [111] 勞動部勞動發展署臺灣就業通職前訓練網。2020年10月21日取自：<https://its.taiwanjobs.gov.tw/>。
- [112] 張瀨文：73歲牙醫師精通4國語言 退而不休化身導覽員聊歷史。橘世代／好學橘／好學人物；2020年6月6日。2021年1月31日取自 <https://orange.udn.com/orange/story/121413/4617009>。
- [113] 許家禎：爺奶當店員 大齡勞工斜槓人生更精采。NOWnews 今日新聞財經；2020年12月1日。2021年1月31日取自 <https://today.line.me/tw/v2/article/Rqyzvq>。
- [114] 鄭宇茹：解憂咖啡館！台版「高年級實習生」，一杯咖啡換無價人生經驗。CSR@天下；2019年12月25日。2021年1月31日取自 <https://www.cw.com.tw/article/5098300>。

附錄 「支援服務業」相關統計

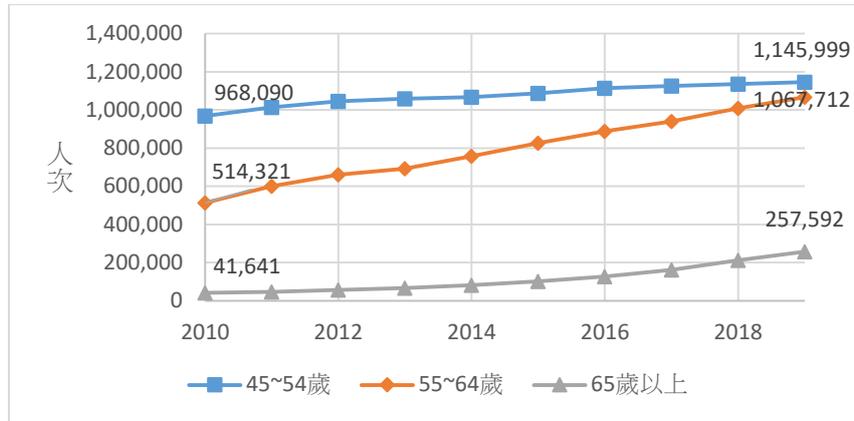


圖 A-1 支援服務業中高齡者就保人次變化

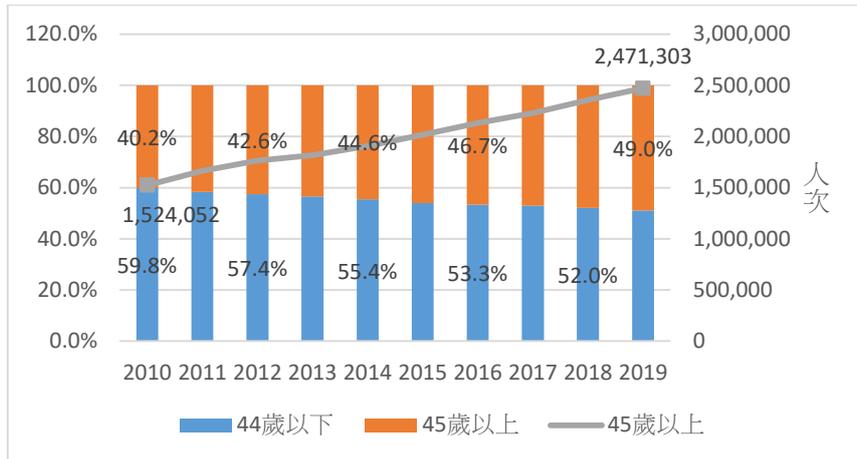


圖 A-2 支援服務業中高齡者就保占比變化

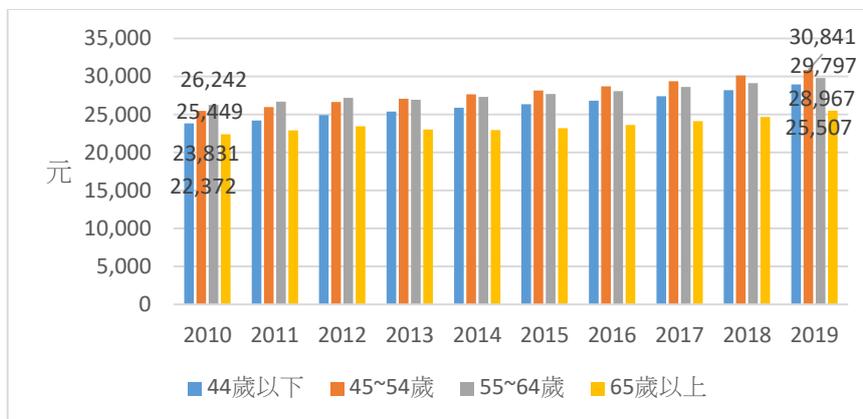


圖 A-3 支援服務業中高齡者薪資變化

表 A-1 支援服務業細行業別中高齡者就保人次（2019 年）

Sy Cate L.	Sy Cate Lev.	Sy Cate L.	Sy Cate Level02 Desc	Group Age				總和
				44歲以下	45~54歲	55~64歲	65歲以上	
N	支援服務業	7711	營造用機械設備租賃業	4,829	2,297	1,512	223	8,861
				54.50%	25.92%	17.06%	2.52%	100.00%
		7712	農業及其他工業用機..	645	210	132	12	999
				64.56%	21.02%	13.21%	1.20%	100.00%
		7713	辦公用機械設備租賃業	1,982	988	147		3,117
				63.59%	31.70%	4.72%		100.00%
		7719	其他機械設備租賃業	32,023	13,991	6,501	913	53,428
				59.94%	26.19%	12.17%	1.71%	100.00%
		7721	汽車租賃業	41,717	15,659	8,862	1,325	67,563
				61.75%	23.18%	13.12%	1.96%	100.00%
		7729	其他運輸工具租賃業	16,367	2,391	656	76	19,490
				83.98%	12.27%	3.37%	0.39%	100.00%
		7730	個人及家庭用品租賃業	14,849	3,889	2,259	215	21,212
				70.00%	18.33%	10.65%	1.01%	100.00%
		7740	智慧財產租賃業	549	101	39		689
				79.68%	14.66%	5.66%		100.00%
		7810	人力仲介業	48,691	15,671	6,700	2,287	73,349
				66.38%	21.36%	9.13%	3.12%	100.00%
		7820	人力供應業	724,775	160,394	106,846	20,985	1,013,000
				71.55%	15.83%	10.55%	2.07%	100.00%
		7900	旅行及相關服務業	335,938	138,643	72,053	7,876	554,510
				60.58%	25.00%	12.99%	1.42%	100.00%
		8000	保全及偵探業	466,879	294,200	375,654	95,374	1,232,107
				37.89%	23.88%	30.49%	7.74%	100.00%
8110	複合支援服務業	13,017	7,986	10,376	3,670	35,049		
		37.14%	22.79%	29.60%	10.47%	100.00%		
8121	建築物一般清潔服務業	259,764	196,432	277,751	105,046	838,993		
		30.96%	23.41%	33.11%	12.52%	100.00%		
8129	其他清潔服務業	2,219	1,381	1,730	692	6,022		
		36.85%	22.93%	28.73%	11.49%	100.00%		
8130	綠化服務業	19,548	10,433	12,795	6,887	49,663		
		39.36%	21.01%	25.76%	13.87%	100.00%		
8201	代收帳款及信用評等業	10,656	3,109	736	111	14,612		
		72.93%	21.28%	5.04%	0.76%	100.00%		
8202	會議及工商展覽服務業	9,990	1,209	528	43	11,770		
		84.88%	10.27%	4.49%	0.37%	100.00%		
8203	影印業	9,323	3,175	1,283	107	13,888		
		67.13%	22.86%	9.24%	0.77%	100.00%		
8209	其他行政支援服務業	561,736	273,840	181,152	11,750	1,028,478		
		54.62%	26.63%	17.61%	1.14%	100.00%		

表 A-2 2019 年支援服務業中高齡者退休後再就業人次（細行業別）

Sy Cate L.	Sy Cate Lev.	Sy Cate L.	Sy Cate Level02 Desc	Group Age				總和
				44歲以下	45~54歲	55~64歲	65歲以上	
N	支援服務業	7711	營造用機械設備租賃業	0 0.0%	37 1.6%	201 13.3%	152 68.2%	390 4.4%
		7712	農業及其他工業用機..	0 0.0%	0 0.0%	12 9.1%	12 100.0%	24 2.4%
		7713	辦公用機械設備租賃業	0 0.0%	0 0.0%	9 6.1%		9 0.3%
		7719	其他機械設備租賃業	0 0.0%	224 1.6%	996 15.3%	663 72.6%	1,883 3.5%
		7721	汽車租賃業	0 0.0%	326 2.1%	2,607 29.4%	1,109 83.7%	4,042 6.0%
		7729	其他運輸工具租賃業	0 0.0%	17 0.7%	88 13.4%	76 100.0%	181 0.9%
		7730	個人及家庭用品租賃業	0 0.0%	45 1.2%	300 13.3%	179 83.3%	524 2.5%
		7740	智慧財產租賃業	0 0.0%	0 0.0%	12 30.8%		12 1.7%
		7810	人力仲介業	27 0.1%	505 3.2%	1,852 27.6%	1,825 79.8%	4,209 5.7%
		7820	人力供應業	40 0.0%	5,394 3.4%	33,124 31.0%	17,570 83.7%	56,128 5.5%
		7900	旅行及相關服務業	24 0.0%	1,750 1.3%	9,767 13.6%	5,633 71.5%	17,174 3.1%
		8000	保全及偵探業	44 0.0%	12,805 4.4%	151,275 40.3%	82,420 86.4%	246,544 20.0%
		8110	複合支援服務業	0 0.0%	342 4.3%	3,886 37.5%	3,261 88.9%	7,489 21.4%
		8121	建築物一般清潔服務業	15 0.0%	7,520 3.8%	98,295 35.4%	91,207 86.8%	197,037 23.5%
		8129	其他清潔服務業	0 0.0%	73 5.3%	682 39.4%	642 92.8%	1,397 23.2%
		8130	綠化服務業	0 0.0%	298 2.9%	5,006 39.1%	6,017 87.4%	11,321 22.8%
		8201	代收帳款及信用評等業	0 0.0%	43 1.4%	107 14.5%	62 55.9%	212 1.5%
		8202	會議及工商展覽服務業	0 0.0%	0 0.0%	105 19.9%	40 93.0%	145 1.2%
		8203	影印業	0 0.0%	25 0.8%	165 12.9%	36 33.6%	226 1.6%
		8209	其他行政支援服務業	18 0.0%	2,485 0.9%	15,742 8.7%	7,172 61.0%	25,417 2.5%

表 A-3 支援服務業中高齡者退休後再就業人次（縣市地區別）

Sy Area L..	Insu Ym										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
台北市	56,925 4.1%	63,118 4.4%	69,313 4.8%	80,320 5.5%	86,697 5.9%	95,495 6.4%	106,853 6.9%	117,329 7.4%	133,830 8.3%	143,016 8.8%	
新北市	43,492 8.0%	49,811 8.8%	56,184 9.4%	65,450 10.7%	72,090 11.5%	80,615 12.4%	87,361 13.1%	98,138 14.3%	113,464 15.6%	125,796 16.8%	
桃園市	16,968 6.1%	20,804 6.4%	23,682 6.8%	27,955 7.9%	33,012 9.1%	38,581 10.0%	43,205 10.4%	51,589 11.1%	57,423 11.9%	65,916 12.8%	
台中市	15,519 3.8%	19,128 4.3%	21,780 4.5%	26,136 5.4%	30,505 5.9%	33,387 6.2%	39,334 7.0%	48,075 8.1%	56,646 9.2%	61,230 9.7%	
高雄市	18,912 4.5%	22,572 5.3%	25,588 5.8%	29,005 6.4%	32,613 7.0%	36,118 7.7%	40,905 8.4%	46,684 9.2%	54,421 10.3%	59,972 11.1%	
台南市	12,224 5.6%	12,707 6.0%	13,485 6.5%	15,847 7.7%	18,001 8.5%	19,607 8.8%	22,003 9.1%	24,918 10.4%	30,658 12.0%	36,035 13.4%	
新竹市	5,347 5.4%	6,426 6.4%	7,162 7.4%	9,169 9.1%	10,711 10.5%	12,282 11.7%	13,635 12.4%	14,682 13.0%	17,430 14.9%	19,158 16.1%	
新竹縣	2,499 4.9%	3,423 6.3%	4,190 7.2%	5,810 9.7%	6,968 11.5%	7,878 12.5%	8,467 13.3%	10,360 15.1%	13,297 17.8%	15,986 19.3%	
苗栗縣	3,845 7.8%	3,993 8.2%	4,580 9.0%	5,456 10.7%	6,307 11.7%	7,581 13.3%	7,767 13.9%	8,156 14.7%	9,597 16.5%	10,569 17.9%	
基隆市	2,992 6.2%	2,882 5.7%	3,214 6.2%	4,133 8.8%	4,305 9.4%	4,845 10.2%	5,264 10.4%	6,465 12.0%	7,610 13.2%	7,988 13.7%	
彰化縣	2,135 3.1%	2,099 2.9%	2,230 2.9%	2,916 3.7%	3,275 4.3%	3,808 4.9%	4,403 5.4%	5,231 6.5%	6,531 7.8%	7,256 8.8%	
嘉義市	420 1.5%	614 2.0%	780 2.4%	984 2.9%	1,287 3.6%	1,617 4.1%	1,941 4.8%	2,479 5.7%	3,016 6.7%	4,003 8.1%	
宜蘭縣	1,344 4.9%	1,813 5.4%	1,786 5.0%	2,564 6.2%	3,186 8.1%	2,915 8.1%	3,439 10.1%	3,899 11.9%	3,644 11.7%	3,849 12.3%	
嘉義縣	418 1.8%	611 1.9%	925 2.8%	1,550 3.8%	2,422 5.8%	2,932 7.4%	3,109 9.3%	3,335 6.6%	3,390 6.8%	3,472 7.1%	
屏東縣	623 1.2%	865 1.5%	1,037 1.7%	1,393 2.3%	1,570 2.6%	1,323 2.1%	1,638 2.6%	1,884 3.0%	2,302 3.6%	2,359 3.7%	
花蓮縣	734 3.4%	638 2.7%	754 3.1%	994 3.8%	1,088 3.9%	1,038 3.9%	1,196 4.2%	1,377 4.7%	1,615 5.8%	1,945 6.8%	
南投縣	252 2.7%	244 1.8%	297 2.8%	439 4.3%	414 3.3%	508 3.9%	646 4.8%	1,059 6.7%	1,217 7.3%	1,572 8.8%	
雲林縣	611 1.4%	687 1.3%	599 1.0%	501 1.0%	947 2.0%	1,024 2.5%	988 2.6%	1,107 2.6%	1,209 2.7%	1,389 3.0%	
澎湖縣	165 3.8%	231 4.1%	284 5.4%	367 5.7%	300 4.8%	384 6.1%	468 7.4%	751 11.2%	1,066 14.1%	1,195 14.8%	
台東縣	442 5.9%	461 6.6%	398 6.0%	402 5.8%	411 6.5%	514 7.1%	633 7.7%	644 7.9%	802 8.6%	877 9.2%	
金門縣	366 8.9%	317 6.8%	284 5.8%	322 5.5%	404 6.2%	406 5.8%	466 6.3%	475 6.1%	535 6.2%	606 6.7%	
連江縣	12 2.5%	12 3.3%	0 0.0%	17 3.7%	73 9.3%	80 9.4%	89 11.2%	105 12.7%	152 14.4%	175 16.6%	

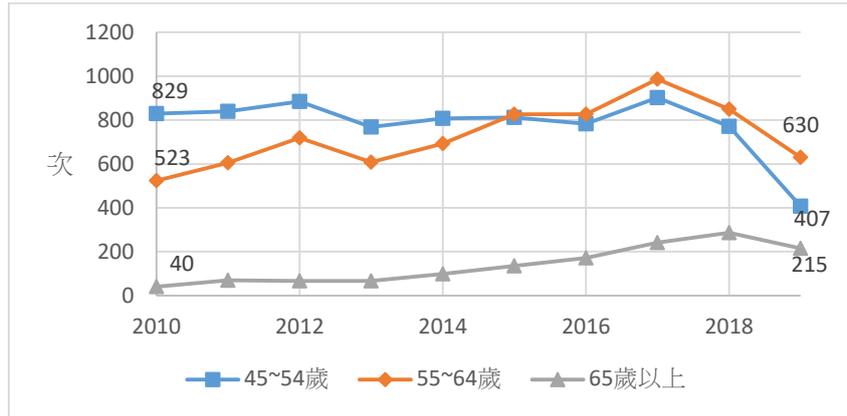


圖 A-4 支援服務業中高齡者職業傷害人次

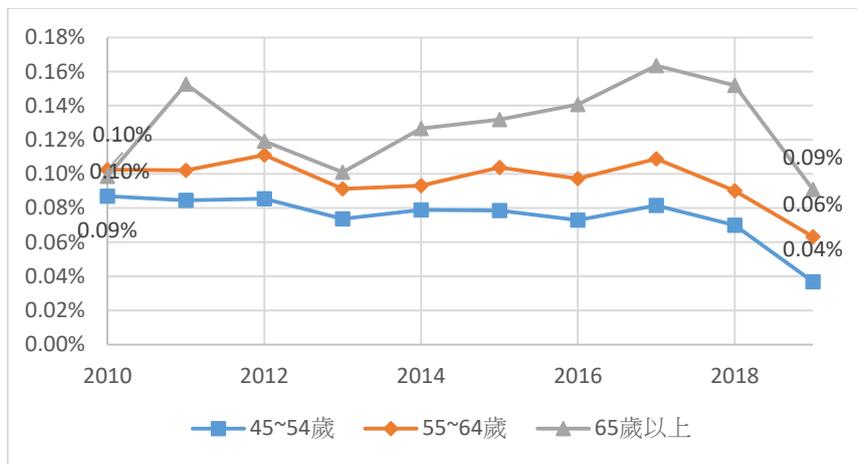


圖 A-5 支援服務業中高齡者職業災害比例

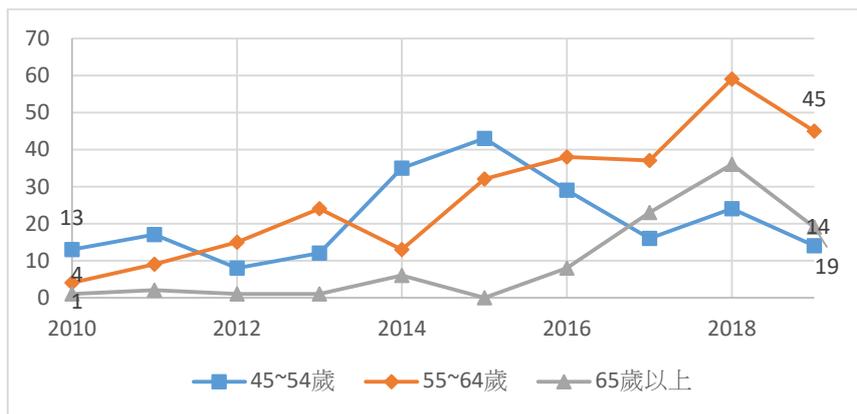


圖 A-6 支援服務業中高齡者職業病人次

表 A-4 支援服務業中高齡者就保薪資性別差異 (細行業別)

細業別	性別	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
智慧財產租賃業	男	-	-	-	26,133	32,324	33,941	46,949	50,685	43,358	42,487
	女	-	-	-	-	19,160	19,378	52,685	53,829	48,029	47,281
其他機械設備租賃業	男	35,776	35,773	36,003	36,459	37,459	37,498	38,209	38,996	39,720	40,272
	女	34,956	35,349	35,646	36,063	35,931	36,736	37,110	37,599	38,667	39,312
代收帳款及信用評等業	男	37,509	38,091	39,355	41,728	41,645	43,019	43,754	42,762	42,652	42,252
	女	30,711	31,116	30,407	31,436	31,234	32,452	33,590	34,262	34,313	33,357
汽車租賃業	男	31,697	33,081	33,653	33,649	34,298	34,589	34,754	35,139	36,099	37,343
	女	28,720	30,495	31,047	31,543	31,926	32,222	32,696	32,634	33,568	34,743
會議及工商展覽服務業	男	36,544	33,338	29,293	33,259	33,552	33,889	35,114	34,934	34,724	34,850
	女	27,500	25,821	26,208	33,637	31,171	30,894	30,987	31,093	31,946	32,496
辦公用機械設備租賃業	男	27,851	27,150	27,815	29,717	35,629	33,638	35,745	35,993	35,519	33,839
	女	26,955	23,622	23,267	24,323	31,401	32,347	32,687	31,360	31,438	31,227
其他運輸工具租賃業	男	27,700	27,429	27,340	26,877	27,087	29,890	30,720	31,384	32,786	33,839
	女	25,820	25,146	26,547	26,627	28,098	30,356	29,345	30,522	31,046	32,521
農業及其他工業用機械設備租賃業	男	27,644	26,383	29,205	33,869	35,837	37,703	36,076	31,972	30,224	32,529
	女	31,814	28,836	28,367	32,063	31,087	30,316	29,699	28,444	28,027	31,412
旅行及相關服務業	男	28,964	29,422	29,807	29,960	30,422	30,857	31,552	32,380	33,210	34,114
	女	26,554	27,043	27,653	28,096	28,702	29,339	30,075	30,950	31,745	32,602
營造用機械設備租賃業	男	27,121	27,608	28,604	29,272	30,049	30,011	31,110	32,342	32,904	33,783
	女	27,062	27,378	27,782	28,272	28,639	28,930	29,752	29,992	30,029	30,950
其他行政支援服務業	男	27,721	28,325	28,838	28,804	29,138	29,622	30,081	30,812	31,780	32,495
	女	25,747	26,394	26,978	27,119	27,516	27,844	28,185	28,540	29,239	30,007

細業別	性別	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
個人及家庭用品租賃業	男	24,119	26,046	28,453	30,055	30,653	32,293	34,081	34,279	34,269	32,798
	女	21,482	22,282	23,253	24,215	25,170	25,865	26,706	27,518	28,002	28,667
影印業	男	26,186	26,807	26,611	26,487	26,884	27,222	27,692	28,471	29,125	30,350
	女	22,281	22,835	23,576	23,962	24,016	24,718	25,378	26,044	26,673	27,169
保全及偵探業	男	21,647	22,317	23,357	23,858	24,361	25,000	25,804	26,774	27,643	28,578
	女	22,622	23,240	24,104	24,333	24,762	25,349	26,085	27,530	28,323	29,355
人力供應業	男	24,309	24,140	24,867	25,613	26,389	26,924	27,221	27,079	27,514	27,493
	女	22,499	22,737	23,513	23,911	24,104	24,408	24,872	25,070	25,453	25,954
複合支援服務業	男	19,259	19,997	21,589	24,671	24,623	25,010	24,920	26,490	27,822	28,224
	女	17,648	18,297	19,346	20,717	21,287	22,062	22,976	25,100	25,900	25,513
其他清潔服務業	男	27,440	28,210	28,337	27,848	30,193	27,852	24,908	23,803	24,400	24,275
	女	35,750	36,100	36,350	36,350	36,850	32,709	32,156	32,703	34,700	23,365
綠化服務業	男	23,597	23,504	23,928	23,745	23,935	24,922	25,324	25,789	26,188	26,769
	女	21,376	21,108	21,355	21,376	21,926	22,937	23,481	23,832	24,307	25,237
人力仲介業	男	24,955	20,579	26,528	23,674	23,314	22,930	20,973	22,046	23,675	24,648
	女	31,466	29,573	28,033	22,620	23,228	22,933	22,775	23,875	24,876	25,794
建築物一般清潔服務業	男	22,403	22,850	23,109	23,459	23,664	24,206	24,266	24,767	25,368	26,161
	女	20,981	21,369	21,838	21,774	21,931	22,308	22,561	23,051	23,599	24,349

國家圖書館出版品預行編目資料

中高齡者及高齡者就業促進研究 Research on the Promotion of
Employment for Middle-age and Senior Citizens /徐雅媛, 崔曉倩
著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞動及職業安全衛生研究所,
民 110.06

面 ; 公分

ISBN 978-986-5466-55-8 (平裝)

1. 勞工就業 2. 高齡勞工

412.53

110006156

中高齡者及高齡者就業促進研究
著(編、譯)者:徐雅媛、崔曉倩

出版機關:勞動部勞動及職業安全衛生研究所
22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號
電話:02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月:中華民國 110 年 6 月

版(刷)次:1 版 1 刷

定價:500 元

展售處:

五南文化廣場
台中市區中山路 6 號
電話:04-22260330

國家書店松江門市
台北市松江路 209 號 1 樓
電話:02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/static-page/page-01#content>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1011000619

ISBN: 978-986-5466-55-8



勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

221新北市汐止區
橫科路407巷99號
TEL 02-26607600
FAX 02-26607732



www.ilosh.gov.tw

ISBN 978-986-5466-55-8



9 789865 466558

GPN : 1011000619 定價:新台幣500元