

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與目的

### 一、高齡化社會成型

根據行政院主計處發布的「九十三年受雇員工動向調查」，該年度國人的平均退休年齡首度低於 55 歲，為 54.9 歲，是自從民國 80 年開始該項統計數字以來的新低紀錄。國內受僱勞工平均退休年齡持續下降，50 至 59 歲勞工已經成為退休主力，其所佔比率已超過年過 60 歲的退休勞工比率，且四十多歲勞工的退休比率也逐年攀升，至民國 91 年比率已達到所有退休勞工的 10.4%，亦即每十位退休勞工當中就有一位年齡是在五十歲以下，民國 93 年更是一舉超過 15%，顯示出四十多歲的勞工也逐漸面臨是否該提早退休的抉擇，主動提早退休或被迫提前退休已然成為台灣勞動市場近年來的趨勢之一(見表 1-1)<sup>1</sup>。

表 1-1 台灣地區勞工退休年齡結構

單位：%

勞工退休年齡結構(%)	86 年	87 年	88 年	89 年	90 年	91 年	92 年	93 年	94 年
49 歲以下	9.0	7.6	9.5	8.5	10.4	13.6	11.5	16.2	17.3
50-59 歲	35.1	38.9	39.2	42.7	44.9	45.7	49.2	51.7	50.0
60 歲以上	55.9	53.5	51.3	48.8	44.7	40.7	39.3	32.1	32.7

資料來源：行政院主計處國情統計通報。

參考網址：<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?ctNode=3321&CtUnit=951&BaseDSD=7>

依照聯合國的定義，65 歲以上之老年人口占總人口比率超過 7% 以上者即稱為「高齡化社會」(aging society)，如 65 歲以上之老年人口佔總人口比率超過 14% 者則稱為「高齡社會」(aged society)，依照此項標準研判，台灣地區早在民國 82

<sup>1</sup>根據行政院勞工委員會「勞動統計月報」以及行政院主計處「受雇員工動向調查報告」的定義：退休係指員工年齡或年資符合企業場所認定之退休條件，因請領退休金而離職者，惟不表示該類員工從此退出勞動市場。

年九月即已邁入了高齡化社會的時代；且根據行政院經濟建設委員會的估計，至民國 100 年，台灣的老年人口比率會達到 9.9%，相當於每十位國民當中就有一位是超過 65 歲的老年人口，到了民國 107 年老年人口比例更會超過 14%，使台灣進入「高齡社會」的年代。

此外內政部的統計資料也指出：當前台灣齡歲人口預期壽命(life expectancy)已經達 76.53 歲，男性與女性的預期壽命也分別達到 73.72 歲以及 79.79 歲<sup>2</sup>；如果一名受僱勞工在 54 歲就選擇退出勞動市場，則其往後將可能有長達二十年甚至三十年以上的時間處於閒置的狀態。雖然對於勞工個人而言意味著有更多閒暇的時間發展個人的志趣，但是在高齡化社會以及青少年就學年數延長、青少年初次進入職場的年齡增長，中高齡勞工退出職場的年齡下降等因素交互影響下，勞動參與率將會因此降低，一方面不利於經濟的穩定成長，另一方面也勢必加重扶養人口的負擔。

台灣地區「20到24歲」的青少年勞動參與率從80年代中期便持續降低，民國85年尚有61.68%，到民國90年降到58.11%低於60%之後更是逐年下降至民國95年年初51.89%些微過半的勞動參與率；「50到54歲」這個年齡層的中高齡人口勞動參與率與70年代相比雖然並沒有顯著的下降，顯示出這個年齡層的人口仍然相當積極投入勞動市場當中，但是在「55到59歲」以及「60歲到64歲」的勞動參與率在這幾十年之間卻有相當程度的下滑，與民國70年的勞動參與率相比分別減少了8.86%及9.76%。至於「65歲以上」的勞動參與率雖然從70年代以來的統計數字就從未超過10%，但從長期來看仍然是呈現持續減少的趨勢(見表1-2)。

中高齡人口所佔人口比率持續增加，中高齡人口與青少年人口的勞動參與率卻相對呈現減少，直接的結果就是扶養人口的負擔加劇。根據經建會的推估，高齡人口扶養比將由民國95年的13.8%急速上升至民國115年的30.3%以及民國140年的67.0%。換言之，在民國95年7.2個勞動者扶養1個退休者的負擔，將會演

---

<sup>2</sup>內政部戶政司(民95年3月14日)，中華民國臺灣地區重要人口指標。

變成民國115年3.3個勞動者者扶養1個退休者，甚至到民國140年變成1.5個勞動者就要扶養1個退休者的情況。<sup>3</sup>

表 1-2 台灣地區勞動參與率：以年齡分

單位：%

勞動參與率 (%)	70 年	80 年	85 年	90 年	91 年	92 年	93 年	94 年	95 年
20-24 歲	65.23	65.42	61.68	58.11	57.22	54.83	54.44	53.33	51.31
50-54 歲	65.70	65.64	65.30	62.33	62.78	63.59	64.31	64.51	64.70
55-59 歲	56.48	56.29	55.18	49.22	49.13	48.53	48.63	48.76	47.62
60-64 歲	40.76	41.84	39.79	34.15	33.89	34.03	33.49	32.49	31.20
65 歲以上	8.55	9.93	8.95	7.39	7.79	7.78	7.2	7.27	7.15

資料來源：主計處，臺灣地區歷年年齡組別之勞動力參與率

針對上述因為高齡化對於整體社會與經濟面所造成的影響，日本與歐盟各國已紛紛研擬對策並提高退休年齡的上限，例如日本是採取「提高老人年金領取年齡」以及「補助僱用中高齡勞工的企業」的政策以延長中高齡勞工的職業生涯，希望藉此減緩退休人口增加的趨勢。而歐盟各國則是著重於「消除提早退休的誘因」、「修訂年金制度並鼓勵延遲退休」、「提供更多彈性工作以及更多樣的退休選擇」、「消除年齡歧視」、「教育雇主將來可能發生勞力短缺」等等的施政重點，設法將中高齡勞工繼續留在職場<sup>4</sup>。然而台灣卻才開始意識到退休年齡逐年降低所產生可能的影響。

<sup>3</sup> 行政院經建會，中華民國台灣 95 至 140 年人口推計，頁 21。

<sup>4</sup> Sara.E.Rix(2005), Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan, AARP Public Policy Institute, p10,p21。

## 二、知識經濟時代來臨

當前台灣產業結構的轉變，服務業為主體的生產與消費形態已經取代了以製造業為主的生產與消費形態，正如同後工業學者所描述：『資訊科技的快速發展帶動了生產技術以及工作型態的改變，生產力與經濟成長的原動力在於知識的生產，經濟活動的主體將由財貨的生產轉變成為服務的供給。<sup>5</sup>』此時體力和活動力已經不能完全代表生產力的高低，妥善運用知識技能並發揮創造力才是企業能否創造價值的關鍵因素。

在這樣的環境背景之下，許多提早退休或正面臨退休抉擇的專業人才一方面正值中壯年仍有足夠的心力發揮自己的能力，另一方面這些專業人才本身也累積了許多專業領域的人脈與工作經驗，能夠為企業與社會提供專業的協助。如果能夠適當地協助企業再運用這些中高齡的專業人才，對於企業以及提早退休的專業人才雙方面必定都能有所獲益。

本研究是針對中高齡專業人才再運用的議題進行探討，是為了瞭解在現今台灣已經邁入高齡化社會的階段之後，如何才能促使企業運用退休後仍有工作意願的專業人才回到職場繼續貢獻所長，在這樣的環境背景之下，將研究目的分為下列兩個重點：

1. 探討企業對於僱用中高齡退休專業人才有哪些顧慮以及考量？中高齡退休專業人才的勞動供給又會受到哪些因素影響？
2. 觀察國外有哪些協助企業再運用中高齡專業人才的政策方案與措施，可以作為日後台灣制定政策時的借鏡。
3. 觀察台灣企業界目前僱用中高齡專業人才的趨勢以及對僱用中高齡專業人才的態度，並了解政府應該有怎樣的政策作為，以協助企業增加中高齡專業人才的再運用。

---

<sup>5</sup> Castells, M. (2002). *The Rise of the Network Society* (2nd ed), Oxford, U.K. Blackwell Publishers, p5.

## 第二節 研究方法

### 一、文獻探討法

蒐集國內外有關高齡化趨勢與專業人才運用之學者論著、學術論文、期刊以及官方公告，整理資料並進行系統性分析、歸納，以瞭解世界高齡化的趨勢，並分析高齡化的趨勢對企業勞動力的需求以及中高齡勞動供給產生的影響。

### 二、比較研究法

經由搜集新加坡、韓國以及日本等三個亞洲先進國家的官方出版文獻、官方網站資料、政府統計數據以及相關研究報告等資料了解這三個國家的高齡化趨勢，並歸結出這三個國家對於中高齡專業人才再運用的政策方針與法令規範有何異同，期能截長補短，俾為我國政策與制度規劃之參考。

### 三、問卷調查法

本研究的問卷調查部分是將「行政院科技顧問委員組」委託成之約教授等人就「中高齡專業人才再運用議題研究：企業與政策法制面探討」這項議題所設計問卷以及研究發現做再運用。針對電子業、傳統製造業、代理經銷業以及管理顧問業進行調查，問題焦點集中在企業面臨高齡化與少子化的趨勢時人力資源運用有何變化，對於中高齡專業人才再運用有何觀點並希望政府提供怎樣的協助。

## 第三節 研究範圍與限制

本研究將研究範圍設定在「中高齡專業人才」這個族群，並希望以企業的需求面探討企業對於中高齡專業人才的再運用有怎樣的觀點。

根據我國「就業服務法」第二條第四款的定義，「中高齡者」係指年滿四十五歲至六十五歲之國。雖然就現實狀況而言，許多年過四十的勞工就已面臨到再就業或轉換工作困難的窘境，以年齡做為工作能力的指標並不精確，同時許多六十五歲以上中高齡人口仍有工作意願與能力也是不爭的事實。但是由於統計的考

量，本文仍然以四十五歲的年齡做為中高齡的評斷標準。

對於專業人才的定義則是指：『泛指在民間企業和組織或政府機構中現任或曾任中高階主管職務以上之人，或具有專業知識或技術之人。』。之所以將範圍限制在『專業人才』而非廣泛地探討所有中高齡的退休勞工，主要著眼於『專業人才』與一般的勞工所具備的知識以及技能條件不同，企業進用『專業人才』的因素也是對於『專業人才』擁有的專業知識與技能有所需求，而非僅只是作為臨時性或是補充性的人力運用。

至於針對中高齡者再運用的界定，雖然國內學者提出了幾種不同的見解，如認為可簡單區分為兩種類型：一種是有酬的工作，另一種則是無酬的志願性服務工作；或是以政治、經濟、文化、社會及教育等公共事務為範疇劃分不同性質的中高齡社會參與<sup>6</sup>。但由於本研究主探討的是以企業需求為焦點，因此，僅將中高齡再運用的層面聚焦在有酬性的勞動市場當中。

本研究有幾項主要的研究限制：

- 1.在引介國外有關中高齡專業人才就業促進的政策時，由於資料蒐集不易，因此很難完整勾勒出政策與其他配套措施的整體架構，此外政策施行後的成果許多都並未公佈，因此也難以掌握該政策的施行成效，只能概略就政策的重點項目做探討。
- 2.多數的研究與政策都未將中高齡的專業人力與一般人力做區隔，因此在引用時也很難清楚得知該項對於中高齡勞工的態度或是觀點在中高齡專業人才上是否也能通用，也會造成研究上的困擾與限制。
- 3.語文能力的限制也是其中之一，許多日本及韓國的文獻或政策措施只能引用次級資料或是翻譯成英文的資料，對於實際的了解上難免有失精確。

---

<sup>6</sup> 黃國彥、詹火生(1994)，銀髮族之社會資源。國立嘉義師範學院編印，頁 183-186。

## 第四節 章節安排

在第一章緒論的部分，首先說明本研究的研究背景，指出現今台灣已經邁入高齡化國家的時代，如何有效地開發、運用以及維持中高齡退休專業人才的勞動力也必然成為解決扶養人口負擔的重要手段。接著分析知識經濟時代經濟活動型態的轉變，知識與資訊科技的利用使得勞動力不再侷限於年齡以及體力的限制，中高齡的專業人力具備豐富的實務經驗與社會資本，對企業而言將是不可多得的助力。本章除了敘述研究背景之外，並且提出本研究希望達成之研究目的，並針對本研究所採用的研究方法與研究的範圍、限制加以說明。

第二章是文獻探討的部分，根據既有的研究發現與相關資料進行探討，藉由他人的研究成果做為論述的依據加強本研究理論的基礎。首先分析全球高齡化的趨勢，並試著說明在高齡化的趨勢下對於勞動力的參與及運用會有如何的影響？其次則是經由文獻的分析探討企業對勞動力的需求有怎樣考量？中高齡專業人才在勞動力的供給上又有哪些影響因素？

第三章是國外經驗介紹的部份，目的是希望經由介紹其他國家有關中高齡勞工再運用的計政策方案與措施，進而思考是否這些政策方案與措施能作為台灣企業人力資源運用或政府政策制定的借鏡。又有鑑於傳統上對待中高齡人口的觀念與態度較為相近、高齡化的趨勢同樣以劇烈的速度進行以及中高齡勞動參與率較高等三個因素，因此主要針對新加坡、日本以及韓國等三個國家的中高齡勞工政策做介紹。最後並分析台灣當前中高齡人口結構與中高齡勞動力再運用政策。

第四章為本研究所運用的研究方法，以實證研究分析國內企業僱用中高齡專業人才的現況。所運用問卷資料則是將「行政院科技顧問委員組」委託成之約教授等人就「中高齡專業人才再運用議題研究：企業與政策法制面探討」這項議題所設計問卷與研究發現做再運用。先分析受訪企業之背景，再根據研究結果歸結出企業對於「中高齡專業人才再僱用」此議題的態度與建議。並了解企業需要

政府在促進企業運用中高齡專業人才時提供哪些協助。

第五章為統整、歸納前述各章所得結論後就本研究之內容做一總結，並希望能提出增進退休專業人才再進入職場的具體建議。