

第二章 職場年齡歧視概說

在每日的勞動生活中，各種形式的歧視行為隨時發生在各行各業。當應徵時，因為外貌被打回了票，這是歧視；雇主要求女性勞工每隔一段時間進行妊娠檢查，這也是歧視。歧視行為表面上雖然只影響被歧視的個體，但歧視行為背後之社會整體文化、價值觀，以及當歧視行為被廣泛的進行、甚至認可時，對社會之經濟、國家之政治穩定皆有不良影響。針對一個體之歧視，可能導致該個體產生羞辱、沮喪、無力感；忽略勞動者潛力之開發及運用，只以某些個人特質進行僱用、晉升之後果，係為對人力資源之不當運用，進而可能導致生產力、競爭力下降，國家經濟衰退之後果。因此，在就業與職場中所產生之各種歧視行為不但將使個人產生挫折感，對整體社會亦有不良之影響¹。

工作中的歧視形式種類繁多，性別歧視、種族歧視係為較早發生，且為大眾所認知，各國亦進行許多消除該類歧視之政策，而針對該類議題之學術探討亦稱豐富；我國近年來經濟高度發展，人民生活富裕，社會上開始出現消除性別歧視、身心障礙者歧視之聲音，而 2002 年公佈施行之兩性工作平等法亦彰顯我國對於消除性別歧視之努力。但本文所欲探討之年齡歧視，於我國似仍無引起社會之注意，除了沒有相關之對應政策外，學術討論亦少。因此，本文欲先探究年齡歧視之定義，由諸外國學者之相關文獻中，了解年齡歧視之內涵與特質，並分析其在職場中影響之面向，進而可使讀者對於這一個普遍又特殊的歧視形式有概略的了解。

第一節 何謂職場年齡歧視

¹ International Labor Conference ,91st Session 2003, “Time for equality at work : global report”, International Labor office .

通常如果提到年齡歧視，一般人可能的理解應是：因為年齡的關係，且一般而言多為老年，對人的偏見或刻板印象。但，年齡歧視之內涵是否如此簡單？它是一種對於人的生理或心理狀態上之衰退所產生之厭惡或是偏見抑或是一種對於年齡符號的社會建構（social construction）？它是否只對中高齡或年老者產生影響²？這個概念所產生之背景為何？本節即欲對於年齡主義（ageism）及年齡歧視（age discrimination）之定義做一釐清，並檢視其內涵與特質，並提出可能較為符合現狀之說法。

一 起源：Robert Butler之定義

年齡歧視最早被提出並加以論述係源於英美二國。在英國與美國，有關針對年齡歧視之關注，多源於對『離脫理論』（disengagement theory）之挑戰以及一些在1950至1960年代有關老年學的相似觀點³。這些觀點皆以為人類生理及心理上與社會衰退係為老年者之正常面向，其論點所描寫之年老過程（aging process）係一種必然的、老年者與社會間之相互解離的狀況，且通常具有一種『怪罪受害者』（blame the victim）之傾向。因此，這些論點遭來許多批判，而這些批評認為應該促使社會上產生一種對於人類年老過程之積極圖像，且認為應將老年者群體（older group）之受害狀況歸因於貧窮、低收入與強制退休制度，而非生理或心理之衰退。易言之，這是一種社會結構下所造成之現象，並非由於生物因素所導致之結果。

² 國內之研究顯然多集中於年齡歧視對於中高齡者之就業的影響，例如：鄭津津，「建立年齡歧視法制以保障中高齡者就業權利之研究」，《政大勞動學報》，第十二期，台北：國立政治大學勞工研究所出版，民 91 年 7 月。龔文廣，「中高齡者就業問題分析」，《中高齡勞工者就業問題與對策》，李漢雄、曾敏傑主編，嘉義：國立中正大學勞工研究所出版，民 88 年。江琦玉，『從年齡歧視探討中高齡勞動者就業問題-兼論反年齡歧視立法之必要性』，台北，文化大學勞工研究所碩士論文，民 84 年。

³ Colin Ducan, "Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination", "Ageism in work and employment", pp25~27.

隨著上述老年學學者之論爭，以及美國1960至1970年代間男女平等以及反種族主義等社會運動發展之氛圍下，年齡主義在1960年代晚期首先被引用來指涉對於老年者之偏見，這是精神病學家Robert Butler之努力。在西元1969年，Butler涉入一場有關將在馬理蘭（Maryland）的一棟大廈做為老人之公共住宅的論爭，而華盛頓時報（Washington Post）報導了這篇文章，因此促成了『Ageism』該字首次在大眾媒體上被使用。⁴因此，年齡歧視之概念並非由老年學之學術研究所展開，反而是發源於針對所謂『NIMBY』（Not-In-My-Back-Yard：強烈反對在自己住處附近設立任何有危險性、有礙觀瞻或其他不宜情形之事物，例如：監獄、焚化爐或遊民收容所等）潮流之社群行動（community action）。又，年齡主義於當時顯然也牽涉到住宅供給（housing）之議題；住宅政策通常反映了針對其他團體：窮人、女性、少數族群、身心殘障與年輕人之偏見⁵。因此，在美國，年齡主義之概念隨著一些社會運動而漸漸普遍；而英國則一直到1990年代，在社會關注勞工提早退休（early exit）之社會背景下，年齡主義才成為普遍之用語⁶。

而學者Butler最早對年齡主義所下之系統性定義如下：

『年齡主義可視為一種針對年老者之系統性刻板印象（stereotyping）與歧視行為（discrimination）之過程，如同種族主義（racism）與性別主義（sexism）係基於膚色與性別而產生。老人通常被歸類為老邁的、思想與態度死板的、過時的道德觀與技能...且年齡主義令年輕世代認為其本身與老人相異，因此，他們微妙地（subtly）不再視其長輩為與其相同之類屬。』

⁴ Bill Bytheway, "Ageism", 1995, pp28~30.

⁵ Bill Bytheway, *ibid*, p29.

⁶ Colin Ducan, p25.

於該定義下，學者Colin Ducan認為年齡主義可包括下列數個面向⁷：

- (一) 年齡主義表現且創造針對老年之本質與經驗的偏見。且該偏見與負面的刻板印象係可能存在於各個年齡層，包括老年者本身。又，學者Butler論述之另一重點為，該偏見係由社會決定而非由人類之生物特性所決定；因此，老年的社會建構較生物上之老化過程對老年者造成更大的傷害。
- (二) 年齡主義由來已久，更早於資本主義成為一項社會組織型態之前。對老年者之負面觀點主要源於體力。該偏見反映出體力之流失與老化過程之連結。且，針對老年者較為正面的印象一般皆在於老年者所可能擁有之經驗、知識與智慧；但這些正面印象卻與習俗、變革的加速與口述文化的傳統漸漸消失而逐漸減弱。早期文化的傳遞必須要依靠年長者由口頭進行傳遞，進而提供世代間之重要連結；但隨著書寫與書本之散播漸漸侵蝕這項記憶的重要性。因此，也摧毀了老年者所能提供之有用的社會功能中最重要的一項。
- (三) 對老年者之負面印象係由各種社會化的管道逐漸灌輸於社會中之個體。其結果是造成對年老過程、自身老年之未來的害怕與焦慮；而這將更加強該負面之態度，且鼓勵疏遠老年者之態度，並鞏固『怪罪受害者』之趨勢。
- (四) 這些偏見與態度亦可能由決定日常生活之功能與規則的『結構性年齡主義』（structural ageism）加深。例如：強制退休制度將加深老年者係為無生產力者之想法，並削弱其社會地位，且促使社會產生一種認為老年者係為社會負擔的信念，亦可能導致法制上正當化對老年者之醫療照護、教育與社會服務供應之忽視。
- (五) 年齡主義將造成一種認知：認為老年係為一種疾病或折磨。年老者將被剝奪其『人性』或『個人特質』，即使生物上之異質性將隨著年齡之增加而

⁷ Colin Ducan, pp26~28.

增加，但年老者將被視為具有同質性之群體而對待。這將加深一種『他們／我們』（them/us）的想法，並使一種認為年老過程將使年老者無法在公共政策事務上獨立行動、參與與自我決定的想法更為堅定⁸。

（六）而其結果是年齡主義的表現形式可至少分為兩種，這兩種分類皆否認了年老者作為社會生活中之獨立性角色，且該二分類可由慈善之意圖（charitable intent）為分別：作為一種恩賜態度的關係，年老係與能力與自由之否認相連結，因此削弱其獨立性與道德（morale）；而作為一種負面或毀謗，係剝奪老年者之安全地位與角色，且否認其可公平的分享資源。

當Butler提出該定義後，遭致許多批評，其中主要受到兩點挑戰：第一，其將年齡歧視等同於種族與性別歧視之論點，遭受論者對於老年者並非一『被排除』之群體，且每個人總是會成為這個群體之成員該理由之批評。第二，論者以為，老年（old age）係存在於社會建構之本質中，且非以一種由生理或時序年齡引起的特殊狀況存在。相對地，年老之過程應該被視為一種連續（continuum），而且，並不存在一具有邏輯之界線，可說明越過該界線即可正式地被貼上老年之標籤。因此，亦有論者以為如由Butler之定義來界定何謂年齡歧視，則該界定方式本身亦為一種年齡歧視⁹。而英學者Bytheway認為該定義雖在1960年代使年齡主義成為討論之議題，但在1990年代卻顯得不充分且本身亦充滿著年齡主義的意味，現將其批評及觀點整理如下¹⁰：

（一）過程（process）

學者Butler使用過程來表示一個行為、實踐、慣例與規則之進行歷程（ongoing history）。但年齡主義係為一種意識型態（ideology），並不是一種行為過程。

⁸ Bill Bytheway, p118.

⁹ 同註三，P29。亦見註四，P125。

¹⁰ Bill Bytheway, *ibid*, pp115~118.

意識型態是一共享之觀念與信念之連貫之組合，而這些觀念與信念構成支配團體利益進行支配之正當理由。年齡歧視作為一種意識型態，使支配團體，例如：國家、雇主、醫院、媒體等，不僅正當化與維持年齡層之間的不平等，亦使這種年齡間相異之信念持續下去。

（二）系統性（systematic）

在年齡主義和意識型態中，系統性係指刻板印象、歧視行為與不平等之產生是在一種全面的狀態中進行；因此，這些過程之結果即是，整體人口將根據規則和一些一致性（consistency）進行歸類。而Bytheway認為這更確認Butler所定義之刻板印象和歧視行為構成了一種意識型態。又，所謂『系統性』亦暗示，該意識型態將無差異地針對某些特定目標群體。而年齡歧視者（ageist）常使用該意識型態以合理化將年齡視為一種排除之手段。

（三）刻板印象（stereotyping）

刻板印象是一種對於特定群體中成員之某些特質的偏好。Butler認為，老人係被歸類為：老邁的、頑固的、道德觀與技能過時的。但刻板印象有兩個重要面向必須釐清。一是負面特質之歸因（ascription）。類似愚蠢、老邁、頑固與過時這些用語，一般大眾係對其有負面印象；大部分人會因遭受這些用語之指摘而感到被觸犯。第二，刻板印象係由一般化（generalization）所引伸而出，亦可能由有根據的科學研究產生。例如：『老人一般皆為貧窮』，即是學者所為之研究資料所得出的結論，而這即可能形成反歧視行動之基礎¹¹。

（四）差別待遇（discrimination）

差別待遇是一種針對某群體成員之行為。一般，差別待遇被認為是負面的，故我國多譯為歧視行為，但亦可能有正面之闡釋。例如：社會保險之對象總是針對失業、老人、兒童等特定群體為特殊之給付或給予特別之照應措施。而學者Bytheway認為，有關差別待遇之重點在於，它係經由一種系統性地將屬於該指定類屬之個

¹¹ Bill Bytheway, p113.

體排除的權力而發生。

（五）他們（they）

學者Bytheway認為，這些代名詞的使用在哪些群體之成員被納入或被社會排除上，形成了一幅概念的圖像。尤其，被歧視之老人在這些『我們／他們』的圖像中，被『我們』，也就是社會中較為年輕且具有對『年齡』之詮釋權者所排除，而屈居於『他們』的領域當中。

（六）老（old）

在Butler的定義中，主要的年齡參考標準係經由『老』該字。其對於年齡主義之概念化係與可被指涉為『老』之特定群體有關。學者Butler和其他人相同，用許多詞語來指涉這個群體--老的、老人、老邁的、上年紀的，但他並無質疑這些名詞之存在。但Bytheway認為，在年齡主義中，最重要的問題是貧窮而非老人。因此，不需強調『老人』或『非老人』。且，老人作為一群體係沒有特別強調之必要，一再地特別強調，那將又陷入『我們／他們』的區分中，成為另一種年齡主義。

綜觀上述，顯然學者Butler對於年齡主義的定義係立基在一個關懷老年者的社會背景之上，而這也使其定義較為狹隘，且其定義背後亦顯示了區分一般人與老年人之心態。又，其將年齡主義與其他兩個偏見形式，也就是種族與性別主義相類比，是否適當？雖然年齡主義被視為所謂的第三個主義『ism』，亦造成一嚴重的社會問題¹²，但其內涵是否與其他兩者相同？本文將於後詳述。

二 晚近之年齡歧視觀點

事實上，如同前述，年齡主義於最初發展時，其關注的焦點仍多在老年者，晚近之文獻方才出現年齡主義係為一種對於各年齡層皆可能產生之歧視形式的

¹² Belmont, Calif, "Aging, the individual, and society", 1999, 7th, p13.

說法。以下即提出90年代後有關年齡歧視文獻之觀點，以與前述Butler之定義互為對照。

學者Bytheway於其著作『Ageism』中，提出年齡主義的另一種定義：

1. 年齡主義係為一組信念（set of beliefs）；該信念來自於人之間的生物差異（biological variation）且與年老（ageing）過程相關。
2. 它是在組織中之行爲；且由組織之代表者所呈現或進行，而其結果係由一般於年老過程者所承擔。
3. 年齡主義產生且加深對於年老過程之恐懼與詆毀，以及有關能力（competence）與對保障之需求的刻板印象之假想（presumption）。
4. 年齡主義正當化使用時序年齡以制訂一套對於被有系統地剝奪其他人所享有之資源與機會，以及遭受由善意之資助而至明確之誹謗者的人群之分類（classes）。

由該定義可知，學者Bytheway與前述Butler之定義不同，其將年齡主義視為一種信念，也就是一種意識型態，且將意識型態與歧視行爲作出區分，個人以為這是較Butler之定義更為完善之處。而定義中雖仍強調年齡主義對老年者之影響，但其強調年齡主義並非單單影響中高齡者，其亦將傷害未步入成年的年輕人¹³。

其次，學者Palmore亦認為，年齡主義並非如同Butler所言一般限定於老年人。年齡主義應為一種對於特定年齡層所產生之偏好、偏見或歧視行爲，而形成年齡

¹³ Bill Bytheway, pp11~13.

主義之刻板印象應有下列數種特質¹⁴：

1. 刻板印象給予某些特質誇大的圖像。
2. 一些刻板印象係基於無根據的事實，而經由與其他具有事實根據者相結合，進而賦予其合理性。
3. 在負面的刻板印象中，常會部分或完全忽略一些美好的特質。
4. 刻板印象無法顯示多數人所共同擁有的意向，或其擁有的其他良好的特質。
5. 刻板印象擁有較少的改變空間，其無法因應群體成員之特質改變的腳步。

綜上所述，吾人可知年齡主義係為一種基於實際或所認知的時序年齡所產生之不公平偏見，進而導致歧視行為之發生。當一個體之年齡於某些原因或目的被錯誤地認為不適合或不適當時，即產生年齡主義。而它可能傷害任何年齡之個體。年齡歧視被視為影響各地、各年齡層之個體的一種普遍、極為多變且複雜之現象，並非只是影響老人。因此，本文認為，年齡主義主要有兩個面向：第一，負面刻板印象、信念與態度之年齡歧視者意識型態；第二，年齡歧視行為，其係由以下行為所組成：單以年齡為基礎，排除特定類屬之個人或群體，且對其進行不利之行為¹⁵。但對於年齡主義以及年齡歧視行為強加區分是否有其實益？個人以為，只有在法律上方有區分之必要性，因歧視行為才具有法律上之可罰性或可規範性，個人對於年齡之意識型態顯非法律所能限制者；因此，本文行文中並不特別強調兩者之主從或區分關係，只欲提出年齡主義係為一種意識型態，而歧視行為則為社會中行動者（actor）表現於外之一種行為態樣。

三 職場年齡歧視

¹⁴ Erdman Palmore, "Ageism", 1990, pp151~152.

¹⁵ Ed Snape & Tom Redman, "Too old or too young ? The impact of perceived age discrimination", Human Resource Management Journal, Vol. 13 No 1, 2003, pp78~89.

事實上，年齡歧視一般被認為發生在就業與人力資源管理的所有面向，並非僅止於雇用時或遭雇主解雇時¹⁶。不論工作機會相當不足或充分，或雇主以其為方便之藉口不拔擢或解雇員工，或對於那些缺乏『顯然』適合該工作之背景的失業者而言，年齡歧視行為相當普遍。在工作與雇用中，年齡顯然與一些意象相互連結：積極、經驗豐富、成熟、明智、有智慧，或是相反的負面印象。年齡可能與對員工態度、行為與績效之控制有關。它可在一決策之實施、勞工或組織之發展中，被積極地用來傳達給勞工一種適當（對工作職位而言）、尊嚴的感覺，來幫助配合勞工之能力與績效。而它也可被進行負面且毀滅性地使用。年齡歧視亦將發生在：降低給予勞工之尊嚴或尊重，或績效評價被與年齡相關之意見或資訊之不正確使用所誤導，或決策之層級、訓練之給予、工作組織之形式並非正確地與與產生最佳績效與發展之年齡數據配合時¹⁷。因此，年齡歧視係發生在雇用之任何一個階段。它也發生在選擇或不選擇一個體進行訓練、發展、晉升、解雇與年金權利上。

且當社會中之老年人口漸漸因醫療技術發達與經濟富裕而佔據更高之人口比例時，針對老年者之年齡歧視可能變得與一般經濟與社會需要相互矛盾。雇主在面對這種人口之變化，顯然必須考慮其雇用、訓練與解雇政策及如何由潛在或現有勞工之知識、技能中獲利，一個無視年齡因素之情況下。但由目前之趨勢可見，雇主仍較喜歡使用年輕勞工，年齡仍是雇用的一個考量因素，除了薪資水準不同外，年金、退休等福利使老年者對雇主而言，負擔顯然較重。所謂針對老年之歧視，係為針對40歲以上，特別是針對50及60歲勞動者以上之歧視行為，這也是目前最為顯著者且亦較針對年輕者與三十歲左右者更為受大眾之批評。而有關

¹⁶ Ed Snape & Tom Redman, p79. Ian Glover & Mohamed Branine, "Ageism in work and employment", 2001, pp4~6.

¹⁷ Frank Laczko, "Changing work and retirement : Social policy and the older worker", 1991, pp31~33.

針對年輕者之歧視方面，研究多針對較少或無能力之年輕勞動者者之歧視，但針對年輕勞動者之歧視行為常常被忽視，部分是因為有關教育與訓練之議題常奪去其重要性且與其混淆。且針對年輕者之歧視並非如同歧視老人般嚴重，直到有些年輕者在尋找其成年角色與認同時，因挫折而自殺。因年輕與老年勞工都會因為年齡歧視者之態度與行為所影響，因此，一群體將其不幸怪罪於另一群體顯然並無任何助益，這也是前述學者Bytheway所提出，必須破除社會中『我們／他們』之區分的原因。

為何針對年輕勞動者者之歧視不若老年勞動者般受重視？有一假設認為，年輕崇拜（cult of youth）在一些西方社會中造成了對於老年勞動者之傷害，故這些年輕勞動者還需要大眾支持嗎？事實上，所謂的年輕崇拜主要意味著行為不成熟之中年（middle aged）與老年者及忽略照顧與教養年輕人之責任，因此造成這些年輕人受創最深。易言之，中老年勞動者忽略教養年輕者之義務，這將造成這些年輕者將來遭受技能、知識不足之影響，而成為其長輩受年齡歧視後之另一犧牲者。因此，年輕勞動者係為年齡歧視之主要受害者，特別是當他們處於能力不足與無技能時。不成熟（immaturity）係最為普遍濫用於年輕勞動者者之烙印（stigma），這些烙印可以在許多年輕失業者，或自殺者，尤其是年輕男性感到無法形成成年認同者身上發現。

又，年齡通常也被使用來對『時序錯置（chronological misfits）』者不利，且常常不顧對於勞工有利之經驗或理由。身心衰退之烙印則多被濫指老年者，這將導致排斥之感覺與身心力量之萎縮。所有形式之年齡歧視皆形成了對於個體潛力之達成的一系列障礙¹⁸。就人力資源運用而言，這是一種浪費，且顯示了偏見與

¹⁸ Ian Glover & Mohamed Branine, p5.

社會排斥 (social exclusion)¹⁹。一般而言，老年者較年輕人有經驗且明智，但體能較差；這意味著那些忽略了重要的力量，而利用那些相對之弱點者，不是出於恐懼就是貪婪，是最應該被苛責的。

第二節 職場年齡歧視之產生背景—商品化與長青樹

隨著生活之富裕，人的壽命也因醫療水準之提高而隨之增加，但大部分的社會與雇主顯然還沒習慣這個人口的變化。在高齡化之現代社會，理想的雇用狀態應為，雇主須嘗試發展勞動者之能力，但在短線操作之經濟與政治現況，以及科技發展過於快速，勞動者出現了社會與科技間的分裂狀態，阻礙了該目標的追求。因此，最近，一個錯誤的人以錯誤的教育及技能做一份錯誤的工作，在一個組織中之錯誤的職位，接受錯誤的期待、抱持錯誤的態度、信念等相當普遍。對於人力潛能之頑固且負面之觀點常常說明了管理者與雇主無法瞭解或認知：在進行工作時，無法學習與成功係因缺乏信心或努力，而非缺乏能力或潛力。因此，收入增加與富裕及勞工之社會與科技面向間之分化，意味著錯誤的人員在不適合的職務、個人主義且自私的混亂在職場之中相當盛行。這樣將引起野心與對地位、收入權勢之關心。而年齡通常是一種最後的『合法』手段與藉口，當在雇用關係前或後排除人員時。對雇主而言，使用年齡將一候選人由遴選名單排除顯然相對容易，部分原因是這樣做較無違反法令之虞²¹。

許多研究者使用有關勞動市場之概念或理論來解釋職場年齡歧視，他們所關切者有四：勞動市場分割 (segmentation)、內部勞動市場 (internal labor markets)、

¹⁹ Doreena Engleman & Brian H. Kleiner, "Age discrimination in the workplace", Equal Opportunities Journal, 1998, Vol. 17, pp 3~7

²¹ Ian Glover & Mohamed Branine, p7.

勞工之產業後備軍（reserve army of labor）及勞動市場彈性化。勞動市場分割理論係基於勞動市場中之不平等之概念，且以性別、種族、年齡、教育程度等來說明。內部勞動市場之提倡者提及：老年受僱者如何由年功俸與年資升遷制度中獲得利益，且其無須與年輕勞工在外部勞動市場競爭，但當他們失去工作，即很難再就業，且他們容易經歷較長之失業期間。這也是為什麼在經濟不景氣時，老年受僱者經常被迫離開他們相對年資較長之職位，經由提早退休之方式，而由較年輕或較便宜之勞工代替。第三個概念將老年失業者與低度就業者視為產業後備軍之一部分。由該概念，許多老年者只有當經濟需求之流動需要更多勞工時，方才受僱。最後，其認為各種勞動彈性化之方式之影響中，可能將老年受僱者由全職工作移走，而保留給年輕受僱者，且將他們置入部分工時與定期工作（temporary jobs）之中。

又，有關年齡歧視發生背景之研究，大略可由兩個概念包含：商品化（commodification）與長青社會（greening）²²。這是兩個有關先進工業社會中年齡與雇用間之關係變化的情境（context）。

商品化之論點認為，競爭之壓力與科技變革將一同協力製造下述之情境。到達工作年齡之年輕者傾向於對雇用而言，被認知為缺乏技能與對組織之承諾（commitment），除了所謂的『麥工作』（MacJobs）及作為學生外。社會中之個人在25至40歲之年齡是最適合被雇用者：他們傾向於適合工作、且具有技能與知識，遵守工作規則，因為他們所面臨的是貸款要付，小孩要養的經濟壓力。而那些超過40歲的，則被認為較不適合（對工作職務而言），且較不順從，因為他們對組織中之上司與同僚瞭解太多。而他們也是相對較為昂貴的，就雇用而言。在

²² Ian Glover & Mohamed Branine, "Ageism in work and employment : thinking about connections", Personnel Review, Vol. 26 No 4, 1997, p.244.

40歲之後，他們發現越來越難維持工作與職涯²³。易言之，在高度富裕、消費者主義（consumerist）與後階段工業社會中追求物質之過程，支配了雇用與管理且象徵一種強力之傾向--冷酷地使用人力資源以加速追求更高之效率；且該概念認為，在年輕崇拜之環境中，老年者被認為於雇用上較為昂貴，顯然無法與年輕者一般有效率地學習與生產。根據該觀點，一受僱者即為可被購買且在被賣掉之前或使用期限內消費之商品²⁴。這個使用期限，有些雇主以40歲，有些則以正式退休年齡為基準，等該期限到達，這些人即被認為是無法學習、無法適應變革、不適合決策、沒有動機及不具生產力。

學者Arrowsmith & McGoldrick之研究指出，年輕的MBA學生或管理者與較年長人力專家相較，較具有針對老年受僱者之負面刻板印象²⁵。而商品化概念亦視年輕受僱者為一種競爭與成熟度仍為達到可利用標準之商品。年輕受僱者因其活力和天真遭剝削，且薪資相對較低，因為他們被認知為缺乏專門技術或知識與組織承諾，且對成為受僱者或部屬而言，其係屬不可靠的（unreliable）²⁶。故在商品化之社會情境中，年輕受僱者是具有活力但缺乏技能、知識與經驗。青壯年（early middle aged）雖不便宜（就雇用而言）但有經驗、知識與技能，且具有職涯前景與家庭、財政之義務，因此這些人是較可依賴的。老年受僱者則是昂貴、可依賴且稱職。但因他們昂貴且知道太多，於政治與能力上，對於其上司而言，具有威脅性。

另一相對之觀點即為長青社會。其認為，在這個高度富裕之社會，人生的頭三十年主要用以學習與自我探索。而中間的三十年，係使用在富生產力且獲致報

²³ Ian Glover & Mohamed Branine, "Ageism in work and employment", 2001, pp7~10.

²⁴ Ian Glover & Mohamed Branine, p9.

²⁵ Arrowsmith & McGoldrick."A flexible future for older workers?", Personnel Review, Vol. 26, No4, pp258~273.

²⁶ Ian Glover & Mohamed Branine, pp8~10.

酬之就業。最後三十年，主要用以社會與市民活動及修養，並且將經驗與文化傳遞至年輕一代。因此學習之後是行爲（doing），行爲之後則是教導。詳細而言，因科技進展創造了富裕，故人們不需如同以往工作那麼久，而老人則可能較喜好彈性之工作，部分工時，或放棄全職工作，進而可加入一些較不需體力投入之工作，例如：照護、市民、顧問及義工以傳遞其智慧且享受其休閒時光與旅遊。這樣的人生步調可能必須選擇持續一段高度投入之全職工作後數年，待平均及強制退休年齡後方可開始。

故簡而言之，所謂的商品化就是，現代化主義者與一股不可阻擋之對於物質發展的追求，由一種認為理性、科學加上意志與努力可以創造地球上的美好天堂信念鞏固，且具體化一種強烈之趨勢，也就是無情地使用人力資源以追求更高之效率。而長青樹則是較為積極，但亦較為含糊。其認為科技之進步創造了物質文明之富裕，人類再也不需要，至少在一些世界上較為先進之地區，付出那麼長的工時。根據該觀點，許多年輕人可在20~30歲時，經由教育或是其他機會與經驗去『尋找自己』，而那些超過50歲的人，將漸漸放棄全職工作，且投入創造性與實現抱負，例如：冥想、休閒、教育性、思考性、旅行、部分工時工作、社區與政治或其他公民與社會活動，而這是社會漸漸由貧乏轉變至富裕、穩定、和平與有尊嚴之一個重要面向。世代間之衝突的增加與減少是這兩種觀念之另一個重要之相異點。

這兩種概念於理論上雖然互斥，但實質上卻可共存。商品化顯然較為可能被較低工資者或是貧窮者所經驗，相反地，長青樹則是可能屬於薪資報酬較高、社會地位較高者之生活方式。而最重要者在於，一個富裕且人類可擁有較短之工作生涯的社會必須經過長期之發展。無自私、且社會內部必須維持和平，且尊重所有社會與其他差異之形式，包括年齡。所以說，這兩個理論之差異，事實上，可

認為是一種選擇之差異²⁷。個人以為，這兩種作為年齡歧視之背景的理论，可說是互斥又互補，而且應該說是一種歷史的概念。一般開發中國家可能都是屬於商品化之背景，但是，先進國家，則可能以長青樹之情況居多，所以，這雖然是兩種概念，兩種說法，但是，可看做一種歷史的連續。要達成長青樹之社會，就是要消除各種形式之歧視。但要到長青樹的社會之前，顯然必須經過商品化之追求物質文明的階段，由目前看來似乎是如此。而年齡歧視之禁止法令或一些其他的措施，就是在商品化之背景下，為了實現最低水準之社會正義而為之社會規範。

第三節 年齡歧視之特質—非典型的歧視類型

前述學者Butler之定義中，係將年齡主義與其他兩種歧視類型劃上等號，但這個影響層面極廣的歧視類型顯然並非如Butler所言如此簡單。年齡歧視並非與其他歧視類型相同，它具有普遍（pervasive）及動態（dynamic）之特性²⁸。

所謂普遍性，係因其不論是否於工作環境中，年齡歧視影響所有人的生活。但顯然並非所有人皆會直接遭受相同類型的種族或性別歧視。而所謂動態，因年齡歧視是一個變動的過程。遭受種族或性別歧視是一個一生連續性的過程。沒有人生來是女性而漸漸變成男性，亦沒有是黑人而漸漸成為白人，但年輕人終究是會變老。故，除了少許例外，遭受性別或種族歧視之影響層面，通常是及於人的一生。但這與年齡歧視不同。『沒有人生下來就是老人（No one is born old）』，這樣的格言確認了年齡之獨特本質，也就是，年齡該特質，不像種族或性別，它是不斷地改變的，且不斷向前發展的²⁹。

²⁷ Ian Glover & Mohamed Branine, "Ageism in work and employment : thinking about connections", Personnel Review, Vol. 26 No 4, 1997, p. 241.

²⁸ Mike Noon, "Equality, diversity and disadvantage in employment", 2001,p156.

²⁹ Bill Bytheway, "Ageism", 1995, p10.

易言之，與種族或性別歧視伴隨人之一生不同，年齡歧視是動態的。在職場生涯中，我們可能成為或脫離遭受不利對待之年齡群體。諷刺地，因一個體在有利與不利之群體間變動，且在特定時點將影響大部分人之生活，而這即給予該特殊形式之歧視一種正當化的氛圍。因當大部分人皆須經歷該段不利之待遇時，這種不利待遇即被認為是『公平的』，畢竟每個人都必須經過這個歷程。年齡歧視之動態本質使歧視者與被歧視者兩者成為歧視過程中之利害關係人（stakeholder）³⁰。因此，不論是老年或年輕勞工都可能被老年或年輕之雇主的年齡歧視行為影響。這在優勢者與劣勢者間模糊之界線間形成了複雜的依賴網絡，且年齡歧視行為者在某些情況下亦成為被歧視者。

學者Mike Noon認為而該種複雜之利害關係人形式將歧視之傳統概念化之正確性問題帶入兩個方向。第一，權力持有者之優勢團體與邊緣化與劣勢者群體間的典型分裂可於多數形式之歧視中所見，但這對年齡歧視而言是不存在的。第二，歧視係存在於歧視者對個體或群體進行差別待遇，使其成為與歧視者不同之群體的情境中。因此，歧視之概念仍依賴歧視者與被歧視者間偏見之焦點之不變的差異。故，『我們／他們』之觀點並不能符合年齡歧視之現實狀況，因為一個老年管理者可能同時對其老年之雇員或年輕之勞工進行歧視，反之亦同。學者Noon對於『我們／他們』顯然與前述學者Bytheway之意見不同，但個人以為其看似不同，原因在於所欲解釋之重點相異。首先，Bytheway對於『我們／他們』之見解在於這些代名詞使用在歧視與被歧視者係為何種狀況，而該種語言之使用又造成歧視與被歧視者間呈現何種關係，而學者Noon則以年齡歧視間利害關係人之變動形式說明這種二分法無法解釋年齡歧視。個人以為，如在時空中之一個時點中觀察年齡歧視，則『我們／他們』之觀點顯然符合現實，但如觀察一段連續之時空變化，則如學者Noon所言，並無法解釋年齡歧視之現實狀況，因為如同前述，

³⁰ Mike Noon, p165.

年齡歧視之特質在於動態形式，這使得在一段連續性之時空中，歧視者以及被歧視者間之利害角色常常互換，故再去強調『我們／他們』之分別即無實益。

第四節 小結

綜上所述，吾人可知年齡歧視係為一種較晚為人所注意之歧視形式。最初，社會所認知的職場年齡歧視係主要針對老年勞動者；其後，在進入前述所謂之『商品化』社會後，年輕勞動者遭受職場年齡歧視之態樣逐漸增加，社會方開始接受年齡歧視係為一種可能發生在人生中任何時點的歧視行為。且，雇主、企業或政府組織針對特定年齡層之有系統的歧視行為可能使勞動市場中之勞動者遭受相當不利之待遇，因此，於觀察職場年齡歧視時，不單單要針對個人偏見或意識型態進行瞭解，更應檢視目前全球化下之『商品化』社會所建構出之各種年齡歧視行為。且於觀察或瞭解以及處理年齡歧視問題時，如同前述，應慎防陷入由年齡歧視之兩個特質－普遍以及動態性所衍生出之『我們／他們』的社會群體分別，或產生一種給予受歧視者恩惠甚至是一種怪罪受害者之傾向，以免成為另一種年齡歧視者之態樣。本章針對年齡歧視以及職場年齡歧視之定義及其內容、特質等為詳細之說明，目的即在於凸顯該歧視類型於現今競爭激烈之社會中，勞動者可能遭受之不利益狀況，下一章則欲針對美國以及國際勞工組織、歐盟對於年齡歧視所執行或簽署之公約進行探討，進而瞭解國際社會對該歧視類型之對應措施。