

從高齡少子化社會探討 台灣高齡者就業之必要性

范蓓怡

摘 要

高齡少子化社會最直接面臨的問題之一即是勞動力短缺，就整個台灣就業情形來看，產生了「提前退休」這種相當矛盾的現象，與其他國家鼓勵高齡者「退而不休」的做法有著顯著的差異，此現象除了與高齡者本身的就業意願有關之外，與整個社會環境也有所關連。本文試從論述整個台灣高齡化的背景做為起點，再加以分析影響台灣高齡者就業的主要背景因素，更進一步從 Ryder 所主張的老年人生活資源來源的 3 種移轉變化來加以探討台灣高齡者就業之必要性。就結論而言，筆者認為所謂的標籤理論 (Labeling Theory) 並不適用於高齡者，因為我們無法否認進入高齡期之後，個別的差異性逐漸擴大，一旦將此刻板印象硬加諸於他們身上，則會產生「污化群體」的附加效果。換言之，社會大眾應摒除對高齡者所產生的「年齡歧視」，正視高齡者就業的需求性，此外，更建議以高齡化現象和社會文化背景極為相似的日本作為參考對象，吸取其成功的高齡化經驗。

Abstract

One of the imminent crises results from the falling birth rate in an ageing society is the concomitant shortage of labor force. Countries with falling birth rate have highlighted employment policies that encourage people to work at an older age and to promote better employment prospects for older workers. In spite of its rapidly growing ageing population and the decline

in its birth rate, in Taiwan, there is paradoxically a growing tendency for early retirement. The phenomenon of early retirement has much to do with social circumstances as well as the retirees' will for employment. My aim here is to analyze the major factors that influence the employment of the older workers in an ageing society, and further to discuss the urgent demand for the labor force participation of the old-aged workers on the basis of Ryder's observation on the three phases of the incomes of the old-aged. My conclusion is that the application of Labeling Theory to the old-aged people is inappropriate since the side effect of stigmatization would ensue when the stereotypes are imposed on them. In other words, in face of the coming crisis of labor shortage, we should cast aside the prejudice against the aged and adopt age-friendly employment policies and practices for the older workers in answer to the demand for labor force in an ageing society. Furthermore, I suggest that we should absorb Japan's successful experience in dealing with the aged.

壹、前言

在人口結構的轉型中，均須經歷多產多死、多產少死、到最後的少產少死階段，在完成人口結構的轉型之後，人口總數便會趨於穩定。不過隨著產業結構的變化、醫療技術的進步、教育的普及、女性進入職場、家庭結構的崩壞、晚婚及不婚化等因素的影響，越來越多的國家面臨了高齡少子化所帶來的種種衝擊，當然台灣也不例外。換言之，以高齡者為研究對象的相關課題已成為刻不容緩待以解決的重要社會問題。近年來台灣社會對於高齡者的醫療、福祉問題表示了高

度的關切，卻忽略了也應提供給另一群健康、有活力的高齡者屬於他們自己的發展空間。其主要原因在於多數人無意識地將高齡者歸屬於無能力的弱勢團體，亦即一般社會大眾習慣將社會學裡所謂的標籤理論（註1）（Labeling Theory）（辻正二，2000）套用在高齡者身上，對於高齡者總是抱持著差別意識，認為高齡者即代表著衰老、沒有能力的族群。

然而所謂的標籤理論並不適用於高齡者，因為我們無法否認進入高齡期之後，個別的差異性逐漸擴大，一旦將此刻板印象硬加諸於他們身上，則會產生「污化群體」的附加效果。再者，從人性的觀點來

看，人一旦被社會大眾歸類為毫無生產能力的被扶養人口，則很容易隨之修正自我形象，將自己依附他人的行為予以合理化，如此一來，高齡者本身不論是否具備所謂的生產能力，其本身的行為意識則會受到所被賦予的標籤形象影響，將自己的行為根據社會大眾的期待進行修正，而社會大眾對於高齡者這種依附行為的負面印象也會不斷地擴大加深，最後導致無可避免的歧視結果。總而言之，將標籤理論套用在高齡者身上，只會讓這種惡性循環的現象不斷地重演，對整個國家社會而言絕非好事。

一般而言，高齡少子化社會最直接面臨的問題即是勞動力的短缺，亦即被撫養人口的不斷增加所造成生產人口和國家社會負擔的不斷擴大。如同前面所述，在傳統觀念中，高齡者即代表負擔、依賴、不事生產，這也是大多數民眾對於高齡者給予負面評價的主要原因。然而隨著醫療技術的進步，人類的平均壽命不斷地延長，六十多歲世代的人大多數依舊老當益壯，「高齡者」這個名詞已經不再適用於他們身上。換言之，不可否認現在的前期高齡者（65～74 歲）其身體狀況可與以前的壯年人（40、50 歲世

代）相互媲美。因此，如果能夠善加利用這個世代的人力資源，不但可以拔除一般社會大眾對於高齡者所產生的負面印象，更有助於減輕整個國家社會的負擔。因此，本文將分析重點放在前期高齡者身上，探討在高齡少子化社會之下，台灣這群年輕高齡者其就業之必要性。

貳、台灣社會的人口高齡化

1993 年台灣 65 歲以上的老年人口比率為 7.10%，首次超過 7%，根據聯合國的定義，台灣正式進入高齡化社會的行列。再者，根據台灣內政部主計處的調查與推算，2004 年台灣的老年人口占總人口的 9.4%，預估 2018 年老年人口將超過 14%，2026 年老年人口更高達 20%。換言之，台灣的老年人口比率從 7%到 14%只需花費短短的 25 年，和歐美各國相較（請參照表 1），台灣的高齡化速度可說是十分驚人。

此外，根據行政院經濟發展委員會的推算（請參照表 2），台灣的高齡化速度將有不斷加速的情形產生。2007 年老年人口將達到 10%，2031 年老年人口將達到 22.6%，2051 年老年人口更高達 29.8%，其

主要原因有二：一為少子化的情形日益嚴重，2003 年台灣地區的合計特殊出生率為 1.2，僅次於香港，成為全世界第二低的地區；二為台灣的團塊世代（註 2）即將進入高齡期，當這個龐大的族群邁入高齡者的行列，意即表示台灣的生產人口將大幅地減少，被扶養人口大幅地增加，也就是生產人口與高齡人口的比率將迅速地下降，從 2010 年 6.9 比 1，到 2020 年的 4.6 比 1，2041 年的 3.3 比 1，2051 年的 1.9 比 1，亦即到了 2051 年平均不到 2 個

生產人口就必須扶養一位高齡者。因此，前期高齡者若能加入生產人口行列，扶養自己，對於降低整個國家社會負擔的幫助自然不在話下。此外，另一個不容忽視的問題則是後期高齡者（75 歲以上）占總高齡人口的比率將會從 2010 年的 48.2%到 2041 年的 51.8%，2051 年更高達 57.1%，換言之，高齡人口中的超高齡化也正慢慢地加速進行，未來這種高齡化中的高齡化對整個國家社會所造成的龐大負擔將是可以預期得到的。

表 1 各先進國高齡化率倍化所需年數

	高齡化率達 7%之年	高齡化率達 14%之年	倍化所需之年數
日本	1970	1994	24
美國	1942	2013	71
法國	1864	1979	115
德國	1932	1972	40
義大利	1930	1990	60
瑞典	1887	1972	85
英國	1929	1976	47
台灣	1993	2018	25

資料來源：本研究整理，參考國立社會保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

表 2 台灣高齡化率的現狀與變化

單位：%

年次	年齡結構			生產年齡人口與高齡人口之比率
	0-14 歲	15-64 歲	65 歲以上	
1950	41.3	56.2	2.5	22.5:1
1960	44.4	53.2	2.4	22.2:1
1970	40.1	57.0	2.9	19.7:1
1980	32.4	63.4	4.2	15.1:1
1990	27.3	66.6	6.1	10.9:1
1993	—	—	7.1	—
1995	24.1	68.4	7.5	9.1:1
2000	21.3	70.2	8.5	8.3:1
2003	20.1	70.7	9.2	7.7:1
2007	—	—	10.0	—
2010	17.5	72.1	10.4	6.9:1
2018	—	—	14	—
2020	15.5	69.3	15.2	4.6:1
2031	14.1	63.3	22.6	2.8:1
2041	13.0	60.2	26.8	2.3:1
2051	13.0	57.3	29.8	1.9:1

資料來源：本研究整理，參考孫得雄「台灣的少子高齡化」『エイジング少子、高齡社會の情報誌 AGING2005 年春号』內閣府高齡社會対策担当編集協力與內政部主計處網站

參、台灣高齡者就業之現狀與特徵

一、高齡者就業之現狀

從整個台灣雇用狀況來看，和日、韓、美等國家相較，台灣高齡者不論是就業率或是失業率均有明顯偏低的傾向。更進一步從各年齡層所占整體勞工的比率來看，和日

本相較，台灣雇用年輕勞工的比率明顯偏高（請參照表 3）。綜合上述所言，台灣高齡者就業率和失業率偏低的主要原因究竟是因為高齡者本身的就業意願不高或是因為台灣嚴苛的雇用環境所造成的，則成為另一個值得深究的課題。

表 3 2004 年台日各年齡層勞工占整體勞工之比率

單位：%

	15~19	20~24 歲	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65 歲以上
台灣	1.56	8.56	14.83	14.32	14.95	14.85	12.88	9.41	4.35	2.71	1.60
日本	1.67	8.02	11.21	11.68	10.34	9.93	10.05	11.59	10.95	7.08	7.38

資料出處：本研究整理，參考台灣行政院勞委會網頁與日本厚生勞動省調查結果

二、台灣中高齡者就業的主要特徵

(一)提前退休造成中高齡者就業率偏低

2004 年中高齡者（註 3）的平均就業率為 59.96%，其中 45~49 歲的就業率最高，達到 74.32%。隨著年齡的增加，就業率不斷下降，60~64 歲這個年齡層的就業率僅剩下 33.49%。再者，從 1981~2004 年的就業率變化來看，中高齡者的平均就業率雖然持續不斷地下降，但 45~49 歲這個年齡層的就業率卻增加了 5.4%，相對於此，50 歲後半和 60 歲前半這兩個年齡層的就業率卻大幅下滑了 7%以上（行政院主計

處，2005 年）。其主要原因與政府部門發放給公務員退休金的退休給付條件日趨嚴苛以及私人企業在勞工屆齡退休前的惡意解雇行為有著相當密切的關連性。換言之，台灣民眾為了能夠順利取得退休金，而選擇自行提前辦理退休。就整個高齡少子化的雇用環境來看，台灣社會這種「提前退休」的做法相當具有矛盾性，與其他國家鼓勵高齡者「退而不休」的做法有著明顯的差異。

表 4 台灣中高齡者就業率之變化

單位：%

	總數	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲
1981 年	60.05	68.92	54.70	56.48	40.76
1990 年	59.65	72.33	65.04	56.43	40.90
2000 年	60.01	73.23	64.37	50.98	36.48
2002 年	59.04	72.73	62.78	49.13	33.89
2003 年	59.95	73.67	63.59	48.53	34.03
2004 年	59.96	74.32	64.31	48.63	33.49

資料來源：行政院勞委會網頁

(二)產業結構變化造成中高齡者就業率偏低

從各產業結構的變化來看，第一級產業占總產業之比率從 1979 年的 21.46%下降到 1999 年的 8.27%；第二級產業的比率也從 41.61%下降到 37.21%。反之，第三級產業的比率卻從 36.93%提高到 54.52%。再從中高齡者所選擇的職業類別來看，45~49 歲和 50~54 歲這兩個年齡層主要以從事製造業工作為主，而 55~59 歲和 60~64 歲這兩個年齡層主要以從事農業工作為主，亦即大多數的中高齡者主要從事與第一級產業和第二級產業相關的工作，然而隨著產業結構的變化，卻使得中高齡者的就業機會相對地減少（行政院主計處，2005 年）。

(三)中高齡失業者二度就業不易

根據行政院主計處的統計顯示，台灣地區中高齡失業者大多數

屬於低學歷族群，其中有 72.34%為國中小畢業，18.31%為高中畢業，而大專以上畢業者僅有 9.35%。再者，就整體的平均失業期間來看，從 1995 年的 17.2 星期擴大到 2000 年的 23.6 星期；而中高齡者的平均失業期間更從 1995 年 20.7 星期擴大到 2000 年的 31.1 星期。由此可見，中高齡者的失業情形較其他年齡層更為嚴重。此外，大多數的中高齡失業者希望從事單純的機器操作工作，然而對於此性質的工作，企業卻偏好雇用年輕勞工。因此，二度就業對中高齡失業者而言可說是相當困難（行政院主計處，2005）。

(四)中高齡者就業情形的兩極化

台灣中高齡者就業的最大特徵就是顯著的兩極化現象。簡單來說，高學歷族群的中高齡者大約在 40、50 歲時，即選擇辦理提前退休，之後再找尋新的工作機會順利

二度就業。亦即這個族群的中高齡者在支領退休金的同時，還可獲得另一份薪資所得。反之，低學歷族群的中高齡者則經常在屆齡退休前慘遭公司惡意的裁員，一旦遭受惡意解雇，二度就業對他們而言是十分困難的。因此，形成了高學歷者→提前退休→二度就業領雙薪與低學歷者→遭受惡意資遣解雇→無法順利二度就業生活貧困兩種截然不同的循環現象產生。這種兩極化現象產生的主要原因不外乎在台灣這個重視學歷的社會裡，低學歷族群的中高齡者因年齡加上學歷的雙重限制想要順利二度就業可說是難上加難。

肆、影響台灣高齡者就業之因素

不論國籍、性別，一般常被提及影響高齡者就業與否的主要原因包含健康、學歷、經濟等個人因素，本文將從社會文化層次來分析影響台灣高齡者就業意願的背景因素，藉由比較社會學的觀點，期待能夠釐清台灣高齡者就業率偏低的主要原因。

一、家庭因素

眾所皆知中華文化圈的人與其

他民族最大的不同之處，在於他們強烈的家庭觀（陳舜文，1999）。換言之，台灣人最大的特徵之一便是重視家庭這個集團的集團主義，這種集團主義不同於日本式的集團主義，更有別於歐美國家的個人主義。凡事以家人為優先考量，做任何決定以家人意見為中心，這就是典型的台灣式家庭觀。

(一)缺乏家人的支持

如同前面所述，台灣人在做任何決定時，總是會以家人的意見作為考量的中心，因此，對於高齡者而言，家人是否支持其退休後繼續工作，則成為影響高齡者就業的重要因素之一。根據調查報告顯示，截至目前為止大多數的成年子女對於父母親盡孝道的表現方式，從傳統的一同居住照顧生活起居到現在則較傾向於分居提供生活費。換言之，對大多數的成年子女而言，將提供父母親生活費視為自己所應盡的義務之一（林如萍，1998）。此外，在傳統的價值觀影響之下，一般人總是將「讓年邁父母外出工作」與「不孝」畫上等號。因此，不管是成年子女或是上了年紀的父母親對於高齡者外出工作，依舊會持相當的保留態度。

(二)養兒防老的強烈價值觀

根據 2002 年行政院主計處所做的『老人狀況調查報告』顯示，有 6 成左右的高齡者希望能夠與成年子女一同居住，顯示台灣地區高齡者對於子女的依賴程度依舊十分強烈。此外，根據同一調查報告顯示有一半（51.72%）的高齡者經濟上的主要來源由子女提供，其次為來自政府的補助金（22.58%），退休金或存款（17.35%），最後才是工作收入（8.35%），意即現階段的台灣高齡者在經濟上尋求自立的比率相當的低。再者，根據林如萍教授所做的調查（1998、1999、2000）顯示，目前大部分的台灣高齡者對於同居的看法已從以前的強制性行動轉變為有條件性的同居，可證明高齡者本身的想法觀念也隨著時代慢慢地產生變化，然而隨子居而終的觀念卻依舊不變，換言之，變中仍有所不變。綜合上述結果可看出台灣高齡者深受傳統養兒防老價值觀的影響，大多數的高齡者最終還是將自己的老年生活寄託在孩子身上，並且視為理所當然。

二、社會因素

本文中所謂的社會要因主要是指傳統的社會價值觀。在傳統的台灣社會裡，高齡者具有相當的社會

地位，隨著產業結構的變化，高齡者雖然喪失了一如往昔的社會地位，但不可諱言的是某些社會價值觀依舊深植於人心，例如：含飴弄孫、享受天倫之樂是最佳的老年生活寫照、年紀大還得工作就是命苦、年紀大還外出工作就是子孫不孝……等。簡而言之，社會大眾對於高齡者外出工作總是給於負面的評價，也因此高齡者本身就算有外出工作的意願，礙於一般社會大眾的閒言閒語和世俗的眼光，難免還是有所顧忌，因而間接地降低了台灣高齡者就業的意願。

三、雇用環境

（一）台灣企業缺乏企業社會責任

企業追求利潤是理所當然的事，然而隨著時代的變遷，企業要能夠永續生存，不應只是短視的急功近利、追求利潤而已，更應該將眼光放遠，擔負起所謂的企業社會責任。因此，在許多先進國家，企業不但積極地參與公益活動、維護環境生態，更將雇用高齡者視為企業本身應負的社會責任之一。換言之，將照顧這群高齡勞工視為企業本身的責任，有感於他們年輕時為這個社會所付出的種種努力，進入高齡期以後，雖然無法擁有年輕人

的幹勁、活力，但善用他們的智慧與經驗，給於他們工作機會已成為企業應擔負的社會責任之一。

(二)雇用條款上的年齡限制

2004 年「台灣地區人力運用調查」顯示，中高齡者失業後找尋工作時最常碰到的問題即是年齡限制，換言之，年齡限制已成為台灣民眾應徵工作時一個重要的影響因素。然而中高齡勞工的職業屬性與年輕勞工的職業屬性並不相同，就整體而言，中高齡勞工擁有豐富的經驗、圓融的人際關係、豐沛的人脈、缺乏活力等特質，而年輕勞工具有充沛的活力、敏捷的行動力、積極的學習慾望、缺乏經驗與人脈，兩者間呈現出互補關係，所適合的職業類型也不盡相同，因此，若能有此體認，對於高齡勞工的接受度也會隨之提高。反觀各先進國家，在雇用上的年齡限制條款逐漸放寬，甚至掀起廢除退休年齡制度的聲浪，站在一個擁有平等工作權的立場，雇用條款上的年齡限制除了具有廢除之必要性，更應確實執行。

(三)缺乏正當的就業管道

根據葉致延（1996）的研究發現，多數的台灣高齡者在退休後二度就業時，主要運用的就業管道為

透過熟人介紹工作。此現象不但突顯出台灣是個重視人情、重視關係的社會之外，也顯示出台灣有必要針對高齡者設立專門的職業介紹所。就鄰國日本而言，其提供給高齡者的相關就業管道十分多樣化，例如：各地均設有銀髮族人材中心（シルバー人材センター）、職業介紹所（ハローワーク）以及高齡者職業諮詢中心（高齡者職業相談室），高齡者可以根據個人的需求（例如：正職或打工性質等），到相關的就業輔導單位進行登錄以順利獲得就業機會。

(四)對立的勞資關係

台灣的企業多數為中小型企業，也就是俗稱的家族企業。換言之，大部分的台灣企業在重視血統的傳統觀念影響之下，人員的升遷標準上，幾乎均以自家人為優先考量。此外，企業的目的不外乎在於追求利潤，而台灣的企業更是汲汲營營地在追求利潤上做努力。和其他先進國家相較，不可否認的是多數的台灣企業較缺乏遠見、比較短視，而忽略了企業與員工本為一體，員工生活的照料本為企業的責任之一，員工一旦在生活上可以感到安全無虞，對企業自然地也就會產生強大的向心力，對這個團體也

就會心甘情願地付出；員工的努力付出，產生強大經濟效益的可能性也就隨之增加。換言之，多數的台灣企業忽視了照顧員工生活的責任，亦即台灣企業缺乏提供給員工一些生活上的相關福利制度與措施，不僅如此，壓榨勞工、惡意解雇裁員甚至於惡性倒閉的現象也不斷地頻傳，久而久之，勞工與企業之間的關係形成了對峙的狀態，缺乏同為生命共同體的認同感，也就是說大部分的台灣勞工對於自己所屬的企業缺乏所謂的企業歸屬意識。由於這樣惡質的工作環境與不愉快的工作經歷，大部分的台灣勞工在退休後對於新企業新工作並沒有很大的期許，反而寧可賦閒在家或者冒著經商失敗的風險選擇自行創業。

(五)缺乏適合高齡者的工作環境

從台灣整體的雇用環境來看，多數的台灣企業雇用高齡勞工的意願很低，根據「2000 年人力雇用調查狀況」顯示大部分的企業經營者表示不願意雇用高齡勞工，其主要原因包含「體力衰退」、「職務上不適任」、「工作效率低」、「薪水高」等（吳育昇，2005）。換言之，台灣企業對於高齡勞工所給予的評價並不高。此外，職場中多數

的年輕勞工對於高齡勞工也持有負面的印象，因此，多數企業在雇用選擇上的做法是捨高齡勞工而保年輕勞工。更進一步來看，近年來台灣企業為了降低人事成本大量引進外勞，造成外國勞工和本國勞工爭奪工作權的情形產生。如同前面所述，企業有所謂的企業社會責任，因此在經營上是否完全以追求利潤做為唯一的考量，則值得企業主們好好地深思。

(六)不合理的退休制度

台灣雇用社會的另一個特別受到矚目的現象就是「公務員」與「一般勞工」之間存在著不平等的退休條例所產生的「格差社會（階級社會）」。眾所皆知台灣政府為了保障勞工提出新的勞工退休條例，不可否認的是此條例或多或少對於勞工朋友的退休生活提供了些許的保障。然而與公務人員的退休條例相較，兩者之間的差異可說是天壤之別。一般而言，勞工退休後所支領的退休金其所得替代率（註4）約為 30%，反之公務員的所得替代率則高達 70%以上，若再加上「18%優惠存款條例」，兩者之間的差異性則更加擴大。再者，近年來政府為了促進人事上的新陳代謝提出了優惠的「五五方案」，只要

公務員年齡為 55 歲、服務年滿 25 年自動申請退休者，則可多加支領 10 個基數的退休金。另一方面，又有鑑於高齡者人口比率不斷增加，政府財政上的困難等種種因素，提出了「八五方案」，雖然此政策尚未執行，但多數公務員害怕若未及時搭上這波退休潮，恐怕必須延後近十年才可退休，因此自動申請退休者不少，進而產生了提早退休的特殊現象，這樣的政策間接地造成這群有經驗與學識的高年齡者提早離開職場，對於國家社會而言絕非好事。任何一個政策的執行往往會產生一連串的相關效應，因此，執政者在推行任何新法案與政策時，不但須有魄力與遠見，更需要三思而後行。

伍、台灣高齡者就業之必要性

Ryder 將老年人口的生活資源來源，區分為 3 種移轉的形式：一為家庭內的移轉：意即成年子女把資源轉移給父母親，也就是所謂的養兒防老。從社會學者 Homans 所提出的社會交換理論來看，家庭內的移轉符合了「投資——回報」的交換原則，所謂的投資是指父母養育子女，在子女身上所給予的付出；

回報則是指子女長大以後對父母報恩、奉養父母，此為台灣人典型傳統的養老方式。二為生命週期的移轉：意即個人在年輕時期所獲取的報酬透過儲蓄或投資，將資源從生命早期移轉至晚期。三為社會移轉：意即經由政府國家的介入，透過稅制或福利保險制度的制定，提供老年給付或社會救助，此為歐美國家高齡者主要的所得來源（李美玲、王香蘋，1998）。本文將從高齡者主要的生活資源方式轉變來探討台灣高齡者就業之必要性。

一、低儲蓄率

從內政部主計處的統計調查資料顯示，台灣 30~50 歲的壯年人為了撫養子女，所擁有的儲蓄能力越來越低，如表 5 所示台灣國民的儲蓄率在 1987 年達到 38.52% 的高峰之後，便一直持續地下滑，到 2003 年只剩下 25.96%。和其他亞洲國家相較，新加坡（2002 年）的國民儲蓄率為 42.13%、中國大陸（2001 年）為 40.93%、香港為 32.6%、韓國為 32.45%、日本為 26.75%，台灣已成為亞洲儲蓄率最低的國家。同受儒家思想薰陶的亞洲地區，奉養父母本為子女應盡的義務，然而從現實狀況來看，台灣地區的成年子

女，就算有奉養父母的意願，恐怕實際上的經濟能力也有所限制，為自己的老年生活及早儲蓄做準備的可能性更是微乎其微。換言之，就

現實面而言，未來台灣高齡者利用儲蓄來渡過老年生活的可行性似乎很小，亦即生命週期的移轉已不再是可提供老年生活資源的好方法。

表 5 亞洲地區國民儲蓄率的變化表

單位：%

年別	台灣	日本	韓國	新加坡	香港	中國
1985	33.57	31.63	28.96	42.72	—	—
1986	38.46	32.23	35.43	40.13	—	35.57
1987	38.52	32.16	39.00	38.67	—	36.84
1988	34.48	33.41	41.04	41.32	—	36.45
1989	31.10	33.97	37.76	42.56	—	35.98
1990	29.33	34.11	37.63	43.78	—	38.03
1995	27.04	30.03	35.46	50.47	—	42.72
2000	25.44	28.40	32.41	46.88	33.02	39.46
2001	23.95	27.39	30.21	42.60	32.15	40.93
2002	25.34	26.29	29.08	42.13	33.58	—
2003	25.96	26.75	32.45	—	32.60	—

資料來源：鍾俊文（2004 年）人口結構轉變對所得、儲蓄與退休制度影響的探討，勞退新制學術研討會論文集。

二、缺乏年金制度

眾所皆知台灣軍公教人員雖享有不錯的退休金制度足以安穩地渡過老年生活，但一般的勞工與農民所支領的勞保給付和農民年金金額卻相當有限，更不用說是那群任勞任怨、為家人犧牲奉獻的家庭主婦。因此，許多民眾期待透過國家政府的行政力，制定完整的年金制度，以保障台灣高齡者可以享受有一個安穩的老年生活。換言之，希望

透過社會福利制度等社會移轉的方式，來提供高齡者有穩定的經濟收入。然而一個制度的設立，必須花費一段時間進行評估、考量與制定，對台灣高齡者而言，短期之內希望透過社會移轉來獲得生活資源似乎是不太可能達成的願望。因此，就現實狀況而言，台灣高齡者為了有安定的經濟收入，二度就業則成為最直接的方式之一。

三、價值觀的轉變

受到傳統儒家思想與歐美文化入侵的衝擊，台灣民眾的想法變得十分的多樣化。除了仍可以看到部分傳統價值觀的殘留之外，新的價值觀也不斷地滲透到民眾的生活裡。對於現在的年輕人而言，家庭觀念雖然不及年長者來得濃厚，不過對他們而言家依舊是最重要的集團。換言之，對於多數的年輕人而言，父母親依舊是極為重要的家人，對父母親盡孝道也是無法割捨的責任與義務，只不過與父母親同住、提供父母親生活費不再是他們盡孝道唯一的詮釋方式。此外，在台灣傳統社會中「敬老」的價值觀念深植於人心，因此，年長者總是可以獲得年輕人的尊重與敬愛，然而在不知不覺中，不知是受到少子化或是歐美文化入侵的影響，台灣民眾的生活重心逐漸從年長者身上轉移到小孩子身上，因此，投注於小孩子身上的精神與物質付出均比投注於高齡者身上來得多許多。根據 2003 年行政院主計處所進行的調查『國民生活狀況調查報告』顯示有八成以上的國民（25～64 歲）贊同政府實施所謂的國民年金制度。由這些轉變看來，可以很清楚的得知台灣民眾期待將奉養父母親的責任由家庭轉移到國家社會。因此，

就現實而言台灣高齡者不論是經濟上或是生活上必須自立的需求性均逐漸擴大，而外出工作獲取生活上所需的收入則為他們學習自立極為重要的第一步。

四、子女提供的生活費不足

根據 2002 年的『老人狀況調查報告』顯示，有 51.72% 的 65 歲以上的高齡者其主要經濟來源為子女（包含媳婦、女婿）提供。再者根據李美玲與王香蘋（1998）的研究顯示，來自子女提供的情感性所得遠比自己工作、退休金、儲蓄等制度性所得，其金額上來得偏低許多。依賴子女提供生活費的高齡者當中，有將近一半每個月所獲得的金額不到 5,000 元，而有 24.0% 的高齡者其所獲得的金額介於 5,000～9,999 元之間。對於高齡者而言，其所需的醫療費用較其他年齡層來得高，因此，僅僅靠著子女們盡孝道的象徵性給錢，是否足以支付其生活上所需的一切，實在令人擔憂。因此，高齡者應該屏除世俗的眼光，不要存有「年紀大外出工作怕別人說閒話」的顧忌，而社會大眾也應該給予高齡者們精神上的支持，讓想要二度就業的高齡者，能夠安心地踏出他們的第一步。

表 6 老人最重要所得來源與所得水準的分布：1993 年

單位：%

	<5000	5000~9999	10000~199999	>20000	合計
自己工作所得 (n=569)	20.4	18.5	28.8	32.4	100.0
配偶工作所得 (n=99)	30.3	25.3	22.2	22.2	100.0
退休金資遣費 (n=447)	9.0	13.4	34.4	43.2	100.0
租金儲蓄等 (n=210)	36.2	16.2	21.4	26.2	100.0
子女媳婦 (n=1630)	48.5	24.0	19.4	8.2	100.0
其他親友 (n=55)	61.8	20.0	12.7	5.4	100.0
政府補助救濟 (n=45)	46.7	46.7	4.4	2.2	100.0
合計 (n=3055)	36.8	21.1	23.0	19.2	100.0

資料來源：「台灣老人金錢所得變化與影響因素：1989~1993 年」『人文及社會科學集刊』第 10 卷第 2 期 P.277

五、維持尊嚴經濟自立

根據林如萍與高淑貴（1998）的研究顯示，在訪談之中有高齡者表示不願意伸手向小孩拿錢看孩子的臉色過日子，靠著一個月數千元的老農年金，省一點日子還是可以過得去。由此更加可以印證對於現在的年輕人而言，雖希望父母能夠自立，然而在傳統禮教的束縛下，無法捨棄奉養父母親的責任，又害怕背負著不孝的罪名，在種種的矛盾情緒之下，表現態度上顯現出不耐煩。換言之，給父母親生活費已經從以前的藉由給錢表達對父母親的關懷感謝之意轉變為一種單純的形式動作。當然我們無法否認仍有一些年輕人將奉養父母擺在第 1 位，只是這樣的族群已經越來越少。此外，由於時代的轉變，現代

人對於物質生活的要求標準越來越高，因此，在滿足自己生活之餘是否還有能力去提供父母親滿足他們的物質生活就不得而知了。從上數種種現象來看，高齡者不論是為了自己的尊嚴或者是現實生活上的考量，經濟上尋求自立的必要性也就隨著提高。

陸、結語

伴隨著高齡少子化現象的產生，生產人口勢必逐漸變少，而被扶養人口也會相對地不斷增加。Peter. G. Peterson 在『老人潮』一書中，對於人口高齡化提出以下 7 種解決方法：一、鼓勵繼續工作；二、提高勞動參與率；三、鼓勵生育；四、強調孝順父母是子女應盡的義務；五、針對高齡者的需求提

供協助；六、為老年生活提早儲蓄做準備；七、針對未來即將面臨的問題提出相關的解決方案。從實際的人口結構變化來看，鼓勵已婚女子多多生育，以期待出生率能夠提高，恐怕不是個短時間內就可以達成的簡單任務。另外，隨著時代的變遷，年輕人的想法也逐漸地多樣化，傳統觀念的約束力也越來越小，對於現在的年輕人而言，對年邁的父母盡孝道雖然是應盡的責任，但盡孝道已不再與扶養父母親畫上等號。再者，從台灣的低儲蓄率現象來看，目前為了扶養子女幾乎沒有多餘的閒錢可以為將來的生活做準備，因此，為老年生活所需及早養成儲蓄的習慣，在執行上也就變得十分困難。由上述種種看來，鼓勵有能力且有意願的高齡者繼續工作則成為一個很重要的課題。更進一步來看，現階段以及未來的台灣高齡者隨著教育的普及化，知識水準不斷提升，再加上醫療技術的進步，前期高齡者的健康狀況也大致良好，換言之，高齡者本身的整體條件也隨之提高，因此，社會大眾應該屏除對高齡者的「年齡歧視」，善用高齡者的人力資源，不但有助於解決勞動力短缺的問題，更可以降低國家社會的負

擔，並且讓高齡者有安定的收入來渡過老年生活，可說是一舉數得的好方法。

台灣政府從 1994 年起，針對高齡者雇用提出許多相關的方案與政策，不過就整體的就業率變化來看，可以得知這些政策推行的效果十分有限。為了能夠確實地提高高齡者的就業機會，在制定政策與方案時，了解高齡者真正的想法與需求是相當必要的。此外，台灣的高齡化現象不同於歐美國家的高齡化現象，因此，歐美的高齡化經驗或許並不適用於台灣社會。所幸的是同為亞洲國家的日本，不論是文化背景、高齡化現象、地理環境等均與台灣十分相似，因此，成功的日本高齡化經驗或許可以提供台灣政府作為一個參考。與其他先進國相較，日本高齡者的高就業率十分受到注目，在此簡述幾個日本政府在推行高齡者就業時的相關做法供之參考。

一、制定並執行繼續雇用制度、雇用延長制度、再雇用制度：日本政府為了促進高齡者就業機會，推行繼續雇用制度等相關政策由來已久，初期階段從大企業開始強制推行，逐漸推廣到中小型企业，整體成效十分卓越，目前已有

九成以上的企業執行此制度。

二、延長退休年限：「年齡限制」是高齡者就業時的一大障礙，因此，要屏除這個障礙的最直接方式之一，就是制定相關法令延長退休年限。然而許多制度的執行必然有其困難之處，因此，建議從政府機關開始進行階段性延長退休年限，進而推行至所有企業。

三、結合社區資源設置相關輔導單位：高齡者就業的特質之一，即是喜歡選擇離居住地較近且較熟悉的環境。此外，彈性的工作時間也是吸引他們就業的一大要素。有鑑於此，筆者十分推崇日本的銀髮族人材中心（シルバー人材センター），這是一個設立於各社區地方的工作介紹所，銀髮族人材中心會以派遣的方式給予登錄於此機構的高齡者合適的工作機會，平常則會定期的提供一些課程訓練，例如保母培訓、看護訓練、電腦課程、家政課程等，並幫助高齡者取得相關證照。除此之外，其所提供的工作機會更是包羅萬象，例如：設置幼兒照顧中心於介紹所內，方便外出婦女託嬰（幼兒）、提供外派鐘點打掃工作、派遣高齡者到鄰近小學幼稚園與兒童們進行文化傳承工作（說故事、打陀螺等）、進行路邊

行道樹的修剪工作、集合幾位高齡者一同開發創造品牌推廣至各地（例如：手織圍巾、手提包等），總之，工作性質與工作時間均十分彈性多樣化。

在核心家庭化的近代社會裡，未來獨居高齡者世帶或高齡者夫婦二人的核心家庭也將不斷增加，換言之，三代同堂的生活模式將逐漸式微。藉由這樣的工作方式，不但可以增進高齡者與社區孩童、社會民眾接觸的機會，以慰藉高齡者子孫不在身旁的心靈空虛感，更可以藉由這些工作機會獲取些許的金錢補助、肯定自我，可說是一舉數得。在規劃設立的初期階段，建議由中央政府機關進行輔導交由各縣市政府與民間機構一同合作加以執行推廣，最後逐步交由民間機構全權辦理執行。

四、意識改革：一般而言，人類的行為模式主要受本身的意識與價值觀所左右。因此，在推行高齡者就業的同時，進行意識改革是有所必要的。就鄰國日本而言，多數的高齡者給予自己的自我評價總是正面多於負面，對於高齡者所提供的種種優惠條例甚至被視為是一種歧視。舉例來說：有不少的日本高齡者主動建議政府將 65 歲以上高齡

者免費搭乘公車之年限提高為 70 歲以上，其主要原因為他們自認是有能力消費的一個族群。此外日本政府也將國民健康保險免自付額的年限不斷提高，其主要原因除了可以減緩政府財政負擔之外，最主要的原因是因為日本國民認同這些年輕的高齡者具有支付消費的能力。反觀台灣，如同筆者前面所述，多數的台灣高齡者多少依舊存有傳統的價值觀念，認為「年紀大了還得外出工作就是命苦」、「自己外出工作別人會說子孫不孝」……等，加上家醜不可外揚的觀念作祟，令許多高齡者就算經濟上有所困難，對於外出工作還是感到卻步。值得一提的是隨著時代不斷的進步，高齡者工作已不再是單純地尋求金錢的

來源，更是自我成長、自我學習挑戰、貢獻社會、保持與社會接觸的另一種多元化的生活型態。因此，不僅僅是高齡者本身，一般社會大眾也應有此體認，讓台灣高齡者可以有更多機會選擇他們想要的生活方式，也期待台灣高齡者可以早日成為有能力的一個族群，讓高齡者這個名稱不再與依附他人畫上等號。

總而言之，透過本文期待台灣社會可以提供這群擁有豐富經驗的高齡者一個適合他們的工作環境，激起他們主動繼續工作的意願，為台灣社會繼續盡其一己之力。

（本文作者現為日本國立山口大學東亞研究科比較文化課程博士班學生）

註釋

註 1：所謂的標籤理論是於 1960 年代後期美國社會學界中從偏差行為研究領域中所形成的新流派，由 Lemert 和 Becker 提出，其主要論點為社會大眾將某些特定族群予以標籤化，而這群被貼上標籤的行為人連帶地修正自我形象，產生偏差行為，最後導致社會大眾對這個特殊族群產生歧視的結果。最常被賦予標籤化的族群包含了黑人、老人、中輟生等。以高齡者而言，社會大眾易對他們產生所謂的「年齡歧視」，造成他們就業困難等問題。

註 2：所謂的台灣團塊世代是指出生於 1949～1959 年之間的人，第二次世界大戰時因多數的年輕男子戰死沙場，因此，二次戰後出生率曾經呈

現短暫地下滑趨勢。1949 年隨著中央政府遷移來台，政治上趨於安定，造成出生率一下子大幅上昇了 3‰之多，1951 年之後出生率雖然呈現下滑現象，但整體而言這 10 年間均維持在 41.5‰以上的高出生率。

註 3：根據就業服務法第 2 條第 4 項的定義，所謂的中高齡者意指「45 歲以上未滿 65 歲之國民」。

註 4：所得替代率（Income-Replacement Ratio）：退休後所支領的退休金占退休前薪資之比率，簡言之，所得替代率＝退休金／退休前的薪資（以年或月為計算單位）。

📖 參考文獻

- 王晶譯／Peter.G.Peterson 著（2000）老人潮，聯經出版。
- 行政院主計處（2002 調查，2005 出版）老人狀況調查報告書，行政院主計處。
- 行政院主計處（2003 調查，2005 出版）國民生活狀況調查報告書，行政院主計處。
- 行政院主計處（2005）台灣地區中高齡者就業狀況之研析，中華民國台灣地區就業市場情勢月報第 5 期，行政院經建會人力規劃處。
- 江豐富（2005）中高齡者與基層勞工之失業情勢及因應策略，中華民國台灣地區就業市場情勢月報第 5 期，行政院經建會人力規劃處。
- 李美玲、王香蘋（1998）「台灣高齡者金錢所得的變化與影響要素：1989～1993 年，人文及社會科學集刊，10 (2)。
- 吳育昇（2005）因應中高齡勞工就業競爭力的職訓策略探討，中華民國台灣地區就業市場情勢月報第 5 期，行政院經建會人力規劃處。
- 林如萍（1989）台灣農家代間規範連帶——從老人觀點分析，社區發展季刊，38，212～226。
- 林如萍（1998）農家代間情感之研究——老年父母與其最親密的成年子女，中華家政學刊，27，68～83。

- 林如萍、鄭淑子、高淑貴（1999）農家代間的孝道責任期待：不同性別、世代之分析，中華家政學刊，28，77～92。
- 林如萍（2000）老年父母與其最親密的成年子女之代間連帶，中華家政學刊，29，32～58。
- 陳舜文（1999）仁與禮台灣民眾的家庭價值觀與工作態度，應用心理研究，4。
- 葉致延（1996）高齡者再就業原因與意涵之研究，國立中正大學社會福利研究所。
- 鍾俊文（2004）人口結構轉變對所得、儲蓄與退休制度影響的探討，勞退新制學術研討會論文集。
- 行政院主計處網址：<http://www.mio.gov.tw/stat/index.asp>
- 行政院勞工委員會網址：<http://www.cla.gov.tw>
- 行政院主計處（2004）台灣地區人力運用調查：<http://www.dgbas.gov.tw/census~n/four/manpower.htm>
- 國率社會保障・人口問題研究所（2004）人口統計資料集。
- 孫得雄（2005）台灣的少子高齡化，エイジング 少子、高齡社會的情報誌 AGING 2005 年春號，內閣府高齡社會對策擔當編集協力。
- 辻正二著（2000）高齡者ラベリング的社會學——老人差別的調查研究，恒星社厚生閣。
- 厚生労働省統計調査結果ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/>