

## 中、老年人力運用、轉業、再就業與志願服務計畫

徐立忠

退休  
不是萬事皆休  
而是  
生涯計畫的一部分  
重整行裝，再充電  
爲走更遠的路  
您——  
將無盡的享用

### 一、中、老年人力之社會需求

所謂「人口老化」，是指青少年人口的比重相對減少，而老年人口則相形增多，此一現象若長期持續，將導致人口結構斷層現象，使某一齡層的人口相當缺乏，因而造成勞力短缺，直接影響生產。

從生產結構和生產過程來看，人力的配當必須以青壯人口爲基層，中年人爲中堅，老年人口（指未退休者）爲領導。三者的分配均衡，始成金字塔形

狀，社會生產結構與經濟成長，於焉形成，前景燦爛。由於社會的進步，人們對生育的意願下降，兼以政府有計畫的家計宣導，使生育率陡然下降，由正成長、零成長到負成長，人口的膨脹控制了，人類的壽命延長了，而社會則呈現老化傾向。由於生育率的控制但非盡如人意的保持均衡，年有差距，有時出生多，有時出生少，多時勞力過剩，少時勞力不足，生產受影響則經濟衰退，是謂生之者寡，食之者衆，則財恆不足。倘使將勞力結構略作調整，以有餘補不足，產業結構得以正常運作，經濟當可持續成長。是謂生之者衆，食之者寡，則財恆足矣。

人力 (Manpower) 係指一個國家的某些人到達工作年齡後參與經濟活動的人口，亦稱勞動力，爲經濟要素之一。人力的運用不僅爲數量問題亦有素質問題，量的控制與均衡固爲重要，而質的精練與提昇不可缺。所謂素質，係指人口所具備的知識、技能、經驗與體力，爲提昇生產質量的重要因素，素質不能單以年齡爲標準，尤應以智慧、經驗與體能狀況爲衡量觀點。一個進步的國家對於人力的運用莫不有所規劃 (Manpower Planning)，規劃之主旨，在預測未來若干年內經濟結構演變中各行職業之人力需求，並爲供應此項人力而擬訂教

育、訓練、就業、勞工權益維護及退休安養等之政策方案，乃期獲致人力供需的平衡。（余煥模，一九八四）因此，預測未來人口成長趨勢，了解勞動市場的供需關係是否平衡；預估勞動參與率，是否符合產業人力質與量之需求，以及如何調整需求不足之有效對策，均值得社會正視。

從近年以來出生率與死亡率持續下降的比例以觀，預測未來人力將不足且有斷層之虞，是許多人口與人力專家所預見而引以為憂的大事。因應對策之一是引進外來勞工，但由於有語言障礙與生活習慣不適應及治安之虞，亦為許多專家所非議；但若調整因受年齡與體力限制之相關職位，以需重體力或感覺器官較敏銳且頻繁使用之工作付與年輕人擔任，而以輕體力及感覺器官較輕之工作以委與中、老年人擔任，不失為調整人力結構不均衡缺失的可行方案，由此可知中、老年人運用與再就業計畫有其時段性與社會性需求。為更進一步了解，對中、老年人力的界定及勞力運用的相關理論，分別列敘於次。

## 二、中、老年人力界定

本章之研究不以老年人為限而溯及中年人口，其理由厥在中年人中亦有退出就業市場閒居或退休者，而成為勞動轉業或再就業之對象。所謂中年參照美國家庭事務局調查統計顯示，係指四十五歲至六十六歲人口言，而我國就業服務法以四十五歲至六十五歲者界定為中高齡人口（就業服務法第二條第四款）。而中高齡之退休者依勞動基準法第五十二條之規定，從事勞工工作十五年以上年滿五十五歲者或工作二十五年以上，得自請退休；又勞工保險條例第五十八規定，參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者或在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者，均可請領老年給付。設使一個勞工於二十歲的即從事勞動而參加勞保，於二十五年後之四十五歲退職時，即有資格請領勞保之老年給付；而四十五歲後中期之人生優越歲月，正是勞動條件最佳狀況之時，即使退休（職）亦應有轉業與再就業之條件與需求。站在社會整體勞動立場以觀，任其勞力荒廢，不僅未能使「人盡其才」亦削弱了國力，且荒逸使人墮落助長社會不良風氣，於是中、高齡者之就業服務乃為國家人力運用不可或缺之重要工作，亦為高齡學與老人福利服務之重要課題。

## 三、生涯階級勞動年齡層次的界定與中程危機

一個人的生涯因其年齡層次之不同而有其階段性的特徵，受僱者及雇主均應了解此一階段性之特徵，做些必要的調整與協助。探討生涯階段的工作年齡層次，依據我國現行法令規定，可區分為以下四個時期：

少年勞力 (Juvenile Worker)：指十五至十八歲人口。

青年勞力 (Youth Worker)：指十八至四十五歲人口。

中年勞力 (Middle-aged Worker)：指四十五至六十五歲人口。

老年勞力 (Older Worker)：指六十五歲以上人口。老年人口依其生理和心理狀況，通常又可分為：

健老期：為六十五至七十五歲之人口，仍具有相當程度之勞動力，是屬於活動型人口，可參與全程或部分之勞務工作，經濟的或非經濟活動均無不可。

衰老期：為七十五歲以後之人生，雖有部分勞動能力，但由於體力衰退，不適合勞動，是屬於撤退型人口，原則上宜於休養生息。

以上勞動生涯階段的區分，也就是指一個人工作的勞動時段，係以曆法年齡為分界點，並非絕對標準；且年齡與體齡恒有差異，可能因性格、技能、教育程度之不同而在某一年層的分界上有提前或延後跡象。這些跡象可能基於下列因素而有相當大的彈性，這些因素包括：

——生理上體能的衰退：從老化過程以觀，四十五歲的中年即已步入向老期，有視覺上的障礙——老花眼，以及外觀上的瑕疵——頭髮斑白、牙齒動搖、身體腫脹，體耐力及活動力均漸下降；而五十五歲後步入初老期，前過老化現象更為顯著，其如肌肉的協調及衝擊力和競爭力均漸衰退。女性停經後面臨更年期的苦悶亦是明顯的生理變化。因此，中老年人的生理反映是：記憶力減退，反應慢，學習能力及效果差，衝力不夠，兼以主觀意識較強，故其可塑性較低。

——空巢症候群 (Empty-nest syndrome) 的衝擊：近年以來，由於出生率不斷下降，使得一般家庭（一對有齡夫妻）平均僅能保有一個半的孩子。由於孩子們長大後需要學、就業、結婚而離家遷居另築新巢，使得原本人口單薄的

家庭更形孤寂。大概在五十至六十歲中、老年人群的家庭，多有空巢症候群的憂慮，生活中失去情趣，心理上感到空虛和惆悵，行為呈現冷漠；兼以生理上又逢更年期，種種的不適與不快難以自持，感嘆於父母難為，人生乏味。

——工作適應上面臨瓶頸：一個人從學校畢業後進入就業市場，可能一直從事此項工作或此一行業，工作久了心理上難免會產生倦怠感，而生理的衰退，對於某些需要體力多勞動的工作，常有不勝負荷的感覺。而時代進步，生產結構與生產工具邁入自動化，機器的精密，快速的動作，以致中、老年人原有的技術無法適應，而學習的遲緩，感官機能衰退，倍增工作壓力，怎樣的努力，均似乎無法突破這些瓶頸的障礙自形慚愧而自卑，或有人自怨而怨人，以牢騷來發洩，形成所謂的「中程危機(Mid-Career / Life Crisis)」，而被譏為老幹、呆人(Leadwood)。

總之，生理、家庭、工作所產生的壓力，使老年人的生涯路程如同金字塔般，愈上愈狹窄，感嘆於「夕陽無限好，只是近黃昏」。

#### 四、中年人努力的優勢

但是，我們也不必過於悲觀與消極，中老年人的生涯發展仍有其榮景可探。儘管有人認為老化是一種個人社會價值的遞減(Sanders 1987)，然而無可否認的，老化也是一種社會經驗的傳承，有其正反兩方面的產生(negative and positive outcomes)，且正面產出要大於負面產出，羅伯特就認為其正面產出與負面產出是「一比一」(Robert C. Archley 1987)。若以同理心(empathy)為尺度，我們可以看出中、老年人的工作情況有許多特點：

- 依據生涯雜誌的調查研究指出，我國中老年傳統勞工族群的勞動特質如下：
  - 在工作理念方面：具有苦幹實幹的精神，他們秉持慢工出細活信念，辛勤努力以赴，是屬於勞力密集的生產業態。
  - 在工作倫理方面：秉持年資經驗，尊重群體，恪守上下秩序，具有犧牲奉獻的道德精神。
  - 在工作個性方面：耐力夠、韌性強，忠心而平實，情緒穩定，較能運

用理智處理事情。(張惠如，一九八八)

若從人力運用的觀點來探討，以作者從事就業輔導工作多年經驗，覺得中、老年人力確有如下許多優點：

——就工作價值言：中、老人具有豐富的工作經驗，習慣於固有的工作模式，一旦錄用，很容易進入狀況、可立即工作，不待吩咐，就能將工作做好，而且能體會雇主心意與困難，主動助解決問題。勞資鑒於本身勞動條件的限制，不致於引發勞資抗爭事件，勞資關係較為和諧。

——就勞動成本觀：中老年員工具有工作能力，無須再經訓練，且需求待遇不高，勞動成本減低。

——就勞工管理看：中老年勞力工作勤勉，能自動自發工作，且外務少，不易跳槽。

依上所述，我們不難了解中、老年人力在工作運用的優勢，在基本勞力普遍短缺的今天，運用中、老年勞力以彌補產業危機，不失為有效之途。以下再就中、老年生涯發展的理念來探討中、老年的出路。

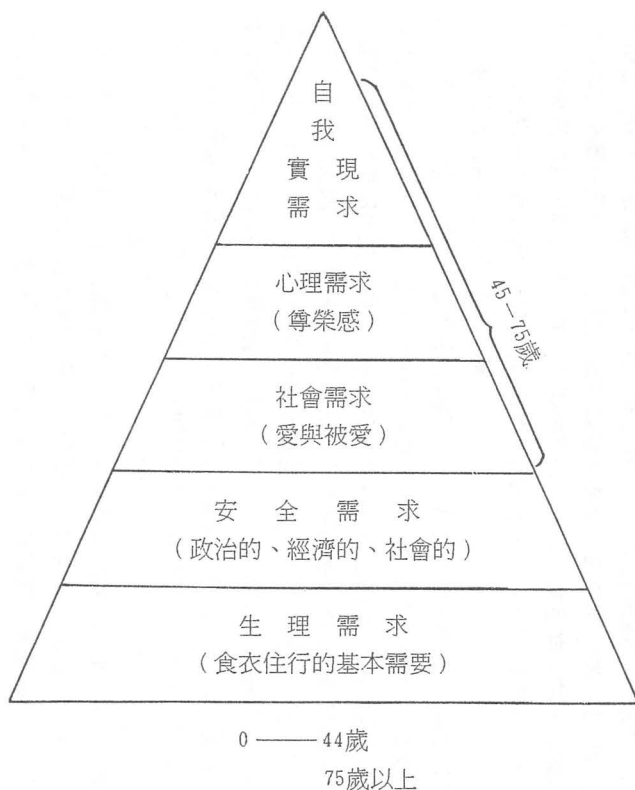
#### 五、中、老年人生涯發展的理念

現代國家的命脈繫於經濟發達，經濟成就就可提昇國民所得，安定社會，增強國力；但經濟成長有賴於人力資源的運用，在當前勞工短缺的今日社會，應積極的開發中、老年人力資源，以促進經濟的繼續成長，繁榮社會。再方面，以中、老年人本身利益言，他們退休後有約二十至三十年的平均餘命，尚有十至二十年的健康歲月與工作能力，他們需要社會的關懷與鼓勵，若能使其再投入工作世界，輔導職業訓練，推介就業或從事志願服務，將可使他們再度燃起生命的火花，獻出高峰期的人生經驗與熱忱，以期「老有所用」、「老有所為」。因此，中老年的「生涯發展(Career development)」是為研究老年學(gerontology)不可缺少的主要課題。

所謂生涯發展，係基於個人的生涯前程與組織目標相結合，員工與組織彼此在互惠互利的原則下，相互適應的一種工作與生計之過程。換言之，企業若有此一認知與組織即應提供或調整適合於中老年人的工作職位，而中老年人以

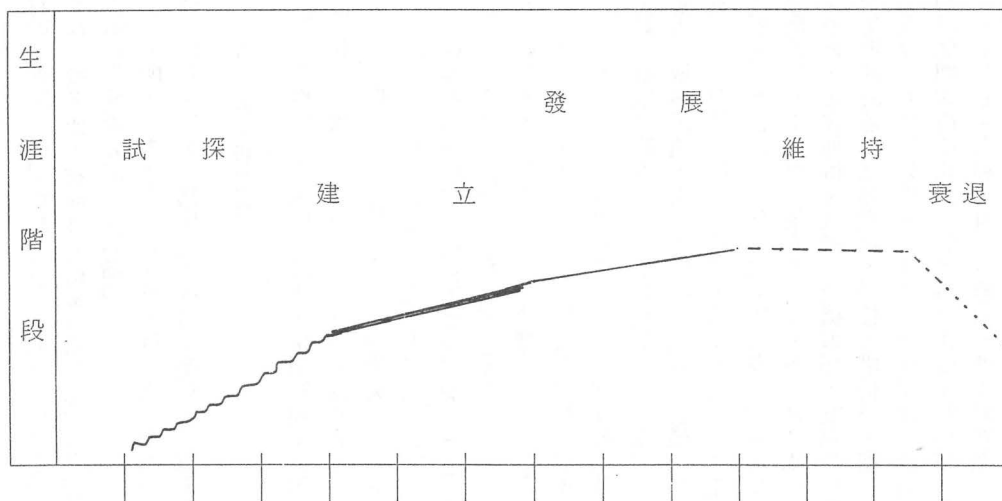
其智能貢獻組織，達成組織目標。就生理作用言，彼此是一種利益追求，就生態作用言，依此是供需關係，就社會作用言，彼此是一種調適方法。依據馬思婁 (Maslow) 需要層次理論說明此種關係的周延性。如左圖：

此圖依據年齡階層發展與需求層次的關係和意義，呈現寶塔形狀；大抵而



言，人類自出生至老死，先是有食衣住行基本生活的需要，以持續其生命；當基本需要滿足之後，即尋求政治的、經濟的、社會的安全，以保障其生命；然後是愛的需要，愛他人乃至被愛，從個體的、異性的而至群體的，共同的接受與關懷而延續其生命；當其生命的價值獲得肯定後，即以其生命的熱力贏得人類社會的認同與尊敬，進而以其生命成就，回饋社會，實現自我的理想，以光

個人生涯發展圖



輝其生命。然而當人們進入四十五歲後的中年歲月，其需求的緩急順序則呈反寶塔形傾向；換言之，從中年延伸至老年期（作者以為就通常情形言，四十五至六十五歲為中年期，六十五至七十五歲為老年期，七十五歲至八十五歲為衰老期，八十五歲以後為老殘期），人們自我實現的需求高，尊榮的需求次之，等而下之，則為愛的需求，安全需求與生活需求；然至衰老期後，由於生理變化致體力日衰，處處小心謹慎，身體常有不適，經濟恆感拮据，期求外力增援，於是需求次之，冀以自保。

參照上，衡諸現代人的生活與體力狀況，則七十五歲前，均可納入勞動生產人口，此為研究老年人力運用所不忽視之課題；然而人事

退休制度不可偏度，六十五歲之退休制度仍為多數社會經濟學家所認同。從依年歲與需求層次之變遷言，則四十五至六十五歲之中年人口之尊榮感與自我實現之需求高，而其工作領域即應有所調整，若能以其居於設計、監督、管理、領導層級者之職位，必能發揮其工作之優越而勝人一籌。而六十五歲後之退休人口，則居於諮詢、顧問、評議、建議之要議，以義務回饋為參與之方式，必能符合長幼有秩之倫理精神，產生有無互補之工作信念，老年才智不報廢，社會功能必增強，人類文明更倡旺，則國家社會之榮景綿衍無盡長！

生涯發展依個人年齡的區分而有其階段性，蘇普耳和薄恩(D. Super & M. Bohm)教授將之區分為四個階段，即：探索階段(The Exploration and Trial Stage)、建立與發展階段(Establishment and Advancement Stage)、維持階段(Maintenance Stage)、撤退階段(Disengagement Stage)(D. Super and M. Bohm 1970)。其中探索階段，是指初入社會人口探尋個人生涯前程的試腳石；建立與發展階段，是建立個人職業信心並進而尋求自我發展的全邊航程；維持階段，為中、老年人力運用與工作效能表現的時段；而撤退階段，則係指老年退休後，身心衰退從工作崗位退出的表現；但退出並不表示人力的報廢，而是有所節制和修養輸出表現，也許更多公益須要老年人口擔綱，才能開花結果。美國組織行為學校授艾文斯(P. Evans)亦提出員工在組織中生涯發展的階段有三，即探索階段、建立階段和中老期的成表、維持和衰退階段。茲根據前述理論參酌個人工作實務修正列如左圖：

人生在十五歲以前，是接受義務教育的階段，任何人皆須為個人立身處事接受教育的洗禮，使有能力做一個社會的人，完成人格的社會化，也就是為個人生涯做準備；但自十五歲後，似應以個人性向、興趣為安身立命之基礎，而不斷的試探，何者最為適當，此為生涯能力的「試探階段」；迄至「三十而立」之期，應有所頓悟而奠立個人事業的基礎，自此以迄四十五歲之期而進入中年此為生涯能力之「建立階段」；中年之人延續建立之生涯成長，邁向個人成就之巔峰，此為生涯能力之「發展階段」；然而，由於社會機能(social competence)的減退，使年屆六十五歲之人不得不辦理退休，退休雖是一種社會職務的解除，但他個人的工作能力和慾望並未完全喪失，也就是說，他的生涯

能力仍可維持一段相當長的時間，此為「維持階段」；此種維持階段至七十五歲之後，或多或少有些身心俱瘁之感，而自嘆「時不我予」，還是趁早休息吧！這是生涯能力的「衰退階段」。

綜上所述，中年人口之生涯歷程，為人生黃金期，而老年人口仍能維持中年期之餘熱與權威，為個人生涯再創高峰，重寫老人的社會價值觀。

## 六、人格與工作

影響人格的因素包括：遺傳、早期的親子關係、求學及生活中所獲知的信念(資訊的吸收)、潛意識、夢等綜合歸納成型。大底而言，人格的塑造，有其先天的遺傳基因，有其後天的環境影響，從兒童、少年、青年、少年以迄老年，所以，中、老年人格是少青年人格的延長。

依據美國心理學家「白克來成長研究(The Berkeley Growth Study)」，將中老年人格區分為五種，即成熟型(Mature type)、搖椅型(Rocking Chair type)、裝甲型(Armored type)、忿怒型(Angry type)和自憎型(Self-hates type)(徐立忠，一九八九)。大凡一個人有幸福的童年和幸福的家庭生活，正常的教育和安定的工作，他的人格信念，傾向理智成熟；若使童年時嬌生慣養，不事勞動，養成好吃懶做，不負責任的習慣，當然是搖椅型的代表；但有的，一生勤奮，做事謹慎，養成他細心、負責，也是固執、刻板而剛復的性格，而成為裝甲型的典範；而一生坎坷，諸事不利，到頭來仍然無所成就，不是抱怨別人，就是抱怨自己，把怨氣發到別人身上的稱為憤怒型，把怨氣發到自己身上的稱為自憎型；還有一種人從小便浪跡天涯、求學不成、工作又不順利，兼以交友不善，養成他得過且過，投機取巧，既無責任感，又乏主動積極精神，當然一生顛沛流離，毫無成就，這種人堪稱浪子型。

從以上人格的分析，可知中、老年工作的能力和意願是多人格影響的，若再酌以他們的體能狀況，似可將其再就學的期望，分為以下四種類型：

——有心(意願)有力(能力)型：成熟型、裝甲型、憤怒型的人，既有工作能力，也有工作願望，是理想的中、老年工作人口，無論是轉業或再就業，其工作能力和績效均不遜於一般青壯勞力，唯憤怒型的人，雖其社會適應

欠佳，但環境能改變人的習性，故若有好的工作機會與環境，改善其生活，自然怒氣也就少了，仍不失為有用之材。

——有心無力型：有工作意願而沒有工作能力，所謂工作能力包括他的身心體能狀況，和工作所需的專業知能及技術，前者是主觀的，後者是客觀，雖有主觀意願而欠缺客觀條件，必謀事不成。通常浪子型的是如此，年輕時即就業困難，年老後又如何能順利就業？

——無心有力型：有工作能力卻無工作意願，也就是從不想工作的人，自然是好酒貪杯懶惰成性的人，也許家產小康，不虞匱乏，也無虞於患得患失，或以名土自居，不願屈居人下，多半是搖椅型老人的想法；而自憎的人，通常也是看破紅塵，頗覺人生乏味，已往皆無所成熟，如今老了又何必汲汲營營而與他人一爭長呢？使生活樣樣只能勉強度日，也就安貧樂道得過且過算了。

——無心無力型：這種人只怕是沒有工作能力，或因健康情況不佳，自身難保，或無一技之長，難以糊口，心有自知之明，當然也就會打消就業的念頭，即使生活貧困，仰賴親友或社會救助，仍可過活。在人格鑑別上，各類型的人格到了年事已高老衰期，皆可能趨向於無心無力型，畢竟體能狀況非可自控，受時、空影響頗大。

中、老年人工作的意願、能力與其人格特性有其表裡關係，在安排中、老年工作時，應考慮人格因素所導致的負面影響，以免徒勞無功而損及他方權益。

## 七、工作適能

所謂工作適能，就是中、老年人工作適應的能力及其範圍，中、老年人規劃自己的生涯計畫時，必須考慮個人在人、地、時、事方面的適應能力，始能達成願望，茲分別說明如下：

(一)就工作的對象分：老人服務的對象，應以兒童及青少年為優先，蓋生長、學與用非學校教育能克盡全功，需要長者之耳提面命，才能潛移默化；其次是老人服務老人，也就是健康老人服務體弱、殘障、癱瘓及精神異常的老人，有知識（智者）和專技（能者）的老人服務知識低或無技能的老人，甚至

彼此切磋勉勵，消長自得；因為在今日社會裡，勞力短缺，老人只有依賴同輩群體，所謂遠親不如近鄰（指老人群體）。他如老人服務殘障、婦女、山地同胞、受刑出獄之更生保護者，以及貧窮和低收入戶，在在皆需要社會照顧，老人以其餘熱之發揮，必能溫暖他們的身心。

(二)就工作場所分：以個人及家庭為點，以鄰里、社團為線，以社區（農村）為面，其所含蓋範圍包括學校、工廠、寺廟、教會、醫院、監獄、山地、海邊、公園、鬧區（尤其週末場所），皆是老人服務之處所。

(三)就工作的時間分：時間本是個人生命的旅程鐘，就工作來說，它是勞務付出與精力補充的進度表，一般人為了爭取前程總覺得時間不夠用；而對一個休閒人口來說，時間卻顯得相當漫長而難過。老年人工作的時間支配，似不必如一般勞動人口般嚴肅而刻板，只要有需要，隨時皆可依彈性調整，不因時間限制而所拘促。

(四)就工作內容分：

1. 一般行政工作：具有相當知能者可擔任文書、繕寫、核對、圖書管理、檔業管理、物品採購、內部管理、車輛調配、考核管制、研究發展等。

2. 專業（技）性工作：具有專業技能者，如律師、會計師、建築師、教師、醫師、技士、護士，及各種工匠、藝術家，可以繼續執業，也可義務服務。

3. 一般勞務性工作：除前兩項以外之一般人，可憑自己勞力提供各種服務，如：

(1)服務性的勞務：

①家事服務：擔任物品採購、膳事料理、清潔打掃、庭園花卉整理、一般物品維修、老人及兒童照護、家宅及病人看顧。

②團體及機構服務：社團、學校、醫院、工廠、農場、監獄、工會、教會、寺廟，及老人、兒童、殘障等福利機構，常有人手不足之虞，需要中、老年提各種勞務，教唱、訪問、看護、陪伴、照料、傳道、導遊、募捐、清潔、採購、接待、糾察、聯絡等。

③社區服務：如擔任守望相助、交通指揮（管制）、環保維護、慶生聯

誼、郊遊旅行、拳術健身、糾紛調處，以及社區居民婚喪喜慶的協助。

(2) 生產性勞務：繼續參加公司、行號、工廠、農場的生產活動，無論中年轉業或老年再就業，皆具經濟價值。可以擔任高層領導工作或諮詢顧問，可擔任中層管理及業務推展，更可參與第一線生產、製造、種植、收割事宜。

(五) 就工作價值分：

1. 有酬工作：以獲得薪資報酬為目的，補償中、老年生活資料之不足，對中年而言稱之轉業，對老年而言稱之再就業，屬於以經濟為目的之生涯計畫的職業需求。

2. 志願(義務)性工作：稱義工，屬於非經濟性之生涯計畫的社會服務，以奉獻回饋為目的；但需求單位仍需提供若干餐旅費，以激勵其參與之熱忱。

3. 計酬的工作性質與原則

(1) 屬於中、老年人獨特的才藝性工作，包括智慧性、經驗性、創作性、研究性、發展性的工作，其價值份量，品質高人一等，應以同工同酬為原則。

(2) 屬於豐努力忙工作，可酌支生活津貼。(由年輕人做是一種浪費)

(3) 屬於諮詢性、顧問性及決策性工作，酌支車馬費。

(4) 屬於志願性工作，不支津貼。

#### 八、轉業與再就業的基本原則與社會意義

中、老年人之生涯計畫，在規劃個人職業問題時，應考慮主、客觀因素，主觀因素是自己的意願與能力，客觀因素是社會需求及其接納程度，下列原則有助於主、客因素之整合，而減少就業的障礙：

(一) 中、老年之就業或再就業，一方面受就業市場供需功能之支配，也就是說它係以市場功能為導向；再方面不影響人事作業新陳代謝的制度，以維護社會組織的健全。就業市場供需關係的最大特色，是以工資為表現，當供過於求時，工資下跌，求過於供時，工資上升；但中、老年人就業的社會性遠多於經濟性，不能因其擠入就業市場而影響供需關係的工作條件與經濟利益，此為基本原則。

(二) 就業目標以社會意義為經緯，因此，就業之活動，具有以下幾點社會意

義：

1. 就經濟層面言，可彌補就業市場人力不足缺失，蓋人力為生產要素之一，產業若呈現勞力短缺，必使生產受阻而影響到社會的經濟活動與繁榮，而中、老年人口替代性勞力，必可使此一現象獲得若干程度的紓解。

2. 就社會層面言，中、老年人的就業活動，是中年社會參與的延續，是老年生活再社會化功能的展現；換言之，老年生活之寂寞與孤立，是老年「社會機能(Social competence)」的傷害，使老人日常人際互動關係日趨薄弱，他的身、心與社會無法得到良好的整合，以致老年的「社會效果」減失，自然不利老年生命的成熟，而工作似乎可再塑老年形象，具有完成老年再社會化的使命。

3. 就文化層面言，所謂「承先啓後」，是民族文化薪火的傳承，中、老年人似乎擔負了傳承的主要責任。因為他累積了終生經驗，發為智慧與賢明，引導後生，傳道、授業、解惑，以「先天下憂而憂」的大道，作「後天下樂而樂」的義士，何其聖哲，唯老人當之。這種文化火苗的傳授，似應在工作環境中才見真章，所以「工作」實乃經驗智慧火種培育的冶爐。

4. 就家庭生活言，中、老年生活的最佳環境，公認是家庭，但家庭是一個經濟組合單位(此為家庭功能之一)，由於老人退休收入有限，經濟資源不足，即使在退休閒靜的日子裡，仍需要以勞務付出換取經濟報償，改善家庭生活。況現代家庭中每一分子雖各有收入，而在我國社會中，工作人口常處於低度就業狀態，所得偏低，僅能自食其力，無力他顧，老人若能以自力賺取稍少收入，對個人及家庭經濟不無彌補，亦可贏得家人尊敬。

5. 就個人需要言，中、老年人最關心的事就是自己的健康，因為健康就是財富，而工作勞動是促進健康的不二法門；不管是有酬的亦或義務的，對健康而言皆是有益的；因為人在工作中，必須勞心勞力，勞心可以運動腦力，勞力可以運動體力，身心機能不致迅速衰退，必能延緩老化的時程。

#### 九、中、老年人就業的途徑與方法

(一) 工作機會的調整與取得：目前中、老年人就業的最大障礙，就是缺乏工

作機會，公私人機構對中、老年人的職業問題採取相當消極的態度；更重要的是欠缺法令依據，以致心有餘而力不足。我國就業服務法令並沒有界定中、老年人的適合職位，也就是說，社會上各行各業均應還有中、老年人就業的空間，只是沒有經過調查、統計、公布，中央主管機構似應採行一些必要原則與措施，以資因應。

#### 1. 原則：

- (1) 工作職位一定要適合中、老年體能狀況，亦即其體能所能負荷。
- (2) 需較長或較短工作時間，較長或較短工時，對一般勞動人口均不十分合算，但對中、老年人來說是無所謂，因為他們有的是時間。
- (3) 待遇過低，一般勞動人口對些工作之意願偏低。
- (4) 工作性質單純，中、老年人容易進入狀況。
- (5) 指導性和服務性工作較為勝任愉快。

綜上所述，適合中、老年人的工作職位，初步構思例如：顧問、諮詢人員、研究人員、主管人員、指導老師、教師、管理師、代書、接線生、接待員、廚師、餐廳服務生、收票員、導遊、大廈管理員、車輛看顧、收費員、清潔工、看護、保姆、警衛、陪伴中、老年在選擇職業時，不妨參考上述原則而作取捨。

#### 2. 措施，包括主要措施和配合措施：

##### (1) 主要措施

① 調查：就全國各公私機構（關）適合中、老年工作的職位，展開普遍調查，調查時，須先提示中、老年人的工作條件，包括資格、工作內容、工作時間及地點、待遇等，以便人事單位作業。

② 研討：將調查所得資料，按文、法、商、理、工、醫、農、教育、海洋等予以分類，或按職業分類辭典所定項目予以分類列冊。然後分函各單位修正並提供意見，再邀請相關學者專家集會研討決定。

③ 公告：前項決定內容，編印成冊予以公告，也就是將適合中、老年人工作的職位，公告週知，俾便遵行。

④ 獎勵：凡進用中、老年人達到一定比例（可暫定為百分之二）之公私單

位，由主管單位提撥百分之七十的人事補助費。公家單位應率先推行，績效優良者予以敘獎。（目前殘障福利法係採獎懲併行制，公立機構進用殘障未達百分之一，私立機構未達百分之一者，均應繳納差額補助費存入殘障福利金專戶，超過一定標準者予以補助及獎勵）

##### (2) 配合措施

① 宣導公私機構應重視員工的生涯發展，建立完整的生涯網路及人事制度，以促進中、老年職業的安定。

② 鼓勵公私機構以職務再設計方式，調整工作職位內容及方式，以提供重要安定中，老年人就業之工作環境。

③ 規定各公私機構，擬行退休人員人力運用計畫，作為執行的依據。

④ 獎勵各公私機構實施彈性上班、短期雇用，或計件、計時論酬方進用中、老年人，求職者就其規定提出申請。

##### (二) 就業能力之培訓

1. 職業訓練之主管單位，每年將中、老年人力運用，納入年度訓練計畫，包括中年轉業和老年再就業計畫，分別於全國各職訓中心實施，訓後輔導就業。

2. 輔導公私機構自行辦理中、老年就業、再就業有關之在職訓練、進修訓練。

3. 定期辦理中、老年人工作之技能檢定。（如大廈管理員應具備電腦、保全技能、看護應具醫護技能等）

4. 編印中、老年人職訓及就業手冊，提供其轉業、再就業之資訊。

##### (三) 就業服務之提供

##### 1. 設立就業服務機構

(1) 設立長春人力運用中心，依據有關法令擬訂中、老年人力運用（就業與再就業及志願服務）與計畫並執行，其主管機關為勞工行政或社政單位，下設行政組、教育進修組、就業服務組、志願服務組、研究發展組，此項機構初期由政府編列中、老年就業安定基金預算，以民間財團法人方式設立之。

(2) 成立中、老年人力資源運用委員會，結合政府行政、民間企業及學者專

家組成之，為研究、諮詢、規劃、協調單位。

## 2. 工作要領

### (1) 關於就業機會方面：

定期邀請工商領袖及其人事主管舉行中、老年人力運用之座談，廣徵意見以開闢就業機會。

① 雇請就業機會探訪員，訪問各公私機構，發掘就業機會，將採訪所得資料予以公布。

② 發行就業通報，使求才求職得以流通。

### (2) 關於求職資料方面：

① 建立中、老年人才資料庫，按性別、年齡、專長、工作意願等項設計人才資料卡，將求職者之資料鍵入電腦管理。

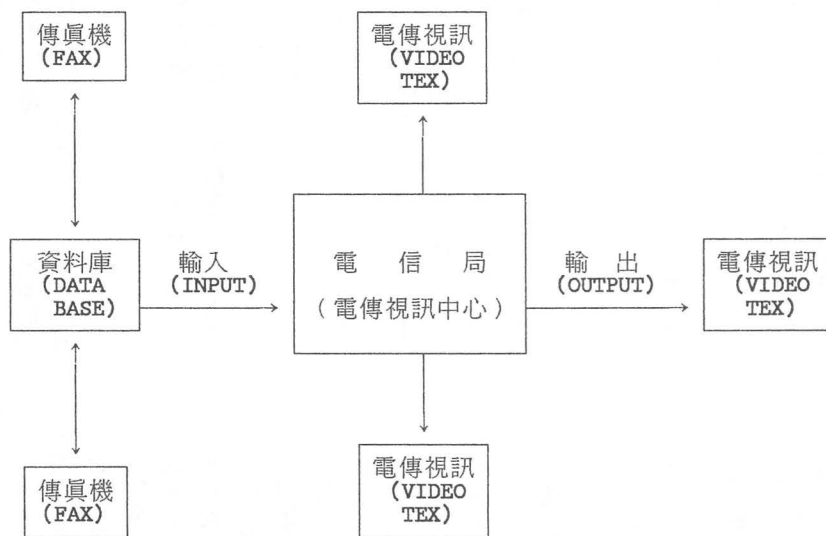
② 透過公私機構的人事單位，提供退休人員名冊，建檔管理。

### (3) 推介媒介服務

① 發行中、老年人才通報，將求職守長與意願列冊定期通報各人事單位，以便利其遴選。

② 運用電傳視訊 (Video Tex)，媒合求才、求職資料，以利當事人在辦公室或家中即可取得求才、求職資訊。如附圖：

電傳視訊示意圖



- 說明：本方案可分三個時期辦理  
1. 第一期：建立用電傳視訊中心與各地交換求職求才資料  
2. 第二期：運用電傳視訊中心連線發展求職求才之電傳視訊 (VIDEO TEX)  
3. 第三期：推廣應用

## 十、老人的社會參與志願服務

### (一) 定義與方式

所謂社會參與，可從兩方面探討，就老人說，以其豐碩的智慧、經驗和能力奉獻社會，並享有其參與之權利；就社會來說，社會應提供老人均等參與社會服務的機會並肯定其價值。參與的目的，非僅純為適應老人精神生活，打發其時間，亦更為老年的「社會機能」，盡其責任，使老人亦併同享受社會文明的成就感。

就參與的方式言，轉業與再就業不失為參與的具體方式，而志願服務，更透顯了老人社會參與的實質精神，只思回饋，不求聞達，更無須求利，是為老人社會參與的本質。因此，老人應有志願服務的心願與打算。

### (二) 美國老人志願服務方案

美國老人法第三章社區規劃，授權主管老人福利的衛生教育福利部部長提撥經費協助老人擔任志願工作者，從事社區或公民服務，其第七章志願服務方案，包括老人為老人服務，如社區居家老人服務；對兒童之服務，如寄養祖父母方案，在醫院中接受照料的兒童、家庭中被忽視與依賴心重的兒童，及其他機構中具有特殊需要的兒童，提供支援性的服務。所謂社區服務，依九、〇七條解釋，係指社會、健康、衛生、教育服務、法律及其他諮詢服務，包括稅捐財務諮詢服務；圖書、娛樂及其他類似服務；保留、維護自然資源；改善並美化社區；污染及改善環境衛生；經濟發展；及其他社區

必需之服務。以擔任志願服務人員，應接受政府安排的短期訓練；服務除交通、膳食及因工作而偶發事件之支出外，不支任何費用。

### (三)我國老人志願服務概況

我國老人福利法第十八條規定，老人志願以其知識，經驗貢獻於社會者，社會服務機構應予介紹或協助，並妥善照顧。因此，省市社會行政主管單位，頗多積極規劃辦理，其主要措施：1. 就對象分：包括(1)低收入戶服務——照顧低收入生活，提供各種服務與協助；(2)機構老人服務——照顧在機構內安養乏人照料行動不便及殘缺老人；(3)居家老人服務——即為社區內老人提供家事、清潔、文書、採購、醫護及其他生活所需之服務；(4)兒童及青少年服務——在社區或收容教養、保護機構或家庭中之兒童及青少年，提供養育、照顧、輔導、矯治、文康休閒、宗教及課業輔導服務。(5)社團服務——對各種社會團體提供勞務、技藝及諮詢等之服務。

2. 就內容分：包括，(1)關懷訪問——為老人、殘障者、兒童、青少年、生活清寒戶提供溫馨訪問、內容如唸書板、陪同聊天和散步、就醫、訪友、棋藝、園藝、家事諮商和處理，其方式有親訪及電話服務兩種。(2)文康活動——到社區、老人團體、院所機構等提供書法、繪畫、戲劇、音樂、土風舞、社交舞、歌唱、遊藝等活動服務。(3)旅遊服務——登山、遠足、觀光、旅行等之策劃、導遊服務。(4)教學與課業輔導——老人有各種專長，可為社會提供義務教學、教唱、教藝、教術，及兒童課業輔導；其方式可於社區設置老人專藝教室、祖父母教室、尊長藝廊等。(5)諮詢服務——包括法律、企業管理、工廠管理、人事管理等之諮商或提供必要之服務。(6)研究發展——老人以其豐盛之學經歷參加機關、團體之研究發展工作，提供正確可行之意見，是符合組織發展功能之需求。

### (四)老人志願服務計畫

1. 主動申請：老人依其身心狀況、技藝、性向興趣，表明服務意願，例如服務對象、方式、機構、團體、時間、地點等因素，主動向有關單位申請或應徵。

2. 參與講習或訓練：志願服務有其一定規則、範圍及方式，參加者必及接

受主辦單位講習及訓練，取得志願服務證書，成爲一個合格的志願服務者。

3. 遵守工作守則：志願服務人員有其一定之工作守則，包括權利義務、工作倫理、行爲準則、工作方法等，參與者必須遵守這些規範。

4. 工作計畫：就團體來說，有其工作計畫，包括志願服務對象、處所、時間、項目、方式、工作守則、權利義務、講習或訓練要項。就個人說，參與志願服務的個人應擬訂服務計畫，包括：

(1)體能：應有一份體格檢查表，作爲自我心身狀況評估參據。

(2)性向、興趣：性向指其持有之技藝，興趣指愛好與熱忱。老人對於自己的性向再作複驗，有無把握從事專業或專技服務，即使欠專業（技），仍可憑一己之工作熱忱參與各種服務。

(3)對象、時間與地區的考量：服務對象的選擇，對老人、對兒童、對殘障、對婦女、對低收入者、對青少年、對山胞、對更生保護者等，可選擇一至三項作爲服務的對象。對象的決定應依其專長爲之。如對老人可提供居家服務；對兒童及青少年提供教學及課業輔導；對殘障及婦女提供技能訓練；對低收入者及山胞可提供職業輔導與生活輔導；對出獄之更生保護者提供心理諮商輔導，以勵其自新。至於時間與地點的考量，是要依據個人環境及體能狀況作評估，如全程參與或部份時間的參與；地點選擇，在城市、在農村、在海邊、在山區、在離島、在機構、在社團、在社區、在家庭、在教會、在寺廟……；皆須有其自信能力，始得爲之。

(4)經濟因素的數量：既爲志願服務就不便支領報酬，不過舉辦單位也會考量參與者的需要，提供若干交通、膳雜費、保險費及組數量均相當有限，有時參與者尚須自備金錢，以供不時之需。

(5)服務項目的選擇：服務項目是根據自己的能力做決定，目前省市社政單位所舉辦之老人志願服務內容與項目已於前述外，老人自可就業內容選擇其服務項目一至三項；同時，老人亦可就其性向、興趣自行規劃新的服務工作，下列項目可供老人志願服務與工作重點選擇之參考。

(1)鄉情採堪與移風易俗：如民俗訪問與紀錄、民謠歌曲、戲劇的承傳與發揚；文化尋根與考古服務；環境保育服務，可深入社區、農村、山地、海邊及

其他邊遠地區爲之。

(2) 法治播種：貫輸兒童、青少年法律常識，如編寫小執法說故事，法律新知寓言，並舉辦巡迴講習、表演、舉辦法治播種服務夏(冬)令營，於輕鬆活動中貫輸小朋友生活上必須遵守的法律常識，以期養成良好之法治公民。

(3) 老、幼、殘害愛心服務：針對老人、兒童、殘障、清寒者，舉辦一些愛心活動，如義賣活動，將義賣所得充作爲愛心基金；關懷訪視以了解其生活情況，並作必要之精神鼓勵；職業指導與協助，以解決其就業難題；健康指導與協助，以促進其身心健康。

(4) 教學與輔導：除於社區成立祖父母教室或長青教室外，老人亦可組織學藝輔導營、課業輔導服務團，以定點、定時方式爲兒童及老、少年提供服務。

(5) 大地清淨服務：如社區、校區、街道清淨認養服務，以個人、小組的勞務維持當地及居住環境的清潔。

(6) 長春學苑或老人社會大學服務：老人需要接受社會的新知充電。因此，老人教育是老人福利服務的熱門話題，無論是長青學苑或社會大學，皆需要人手，如辦理教務、輔導、總務、公關等工作，都需老人志願服務，此老人爲老人之直接服務。

#### 7. 參與方式與經費來源

(1) 參加政府舉辦之志願服務，接受其訓練、指導與工作派遣，經費由政府提供。

(2) 參加社會團體舉辦之志願服務，接受其訓練、指導與工作派遣，經費亦由該團體提供。

(3) 自組長青或遐齡服務團，可深入社會各階層或遠赴國外及大陸展開服務，其經費除向政府有關單位申請補助外，其餘應由老人自行籌措。

#### 十一、結語

先總統蔣公在「民生主義育樂兩篇補述」中，提示：老年問題並不是年齡問題，而是能力問題……就個人來說，有特殊才智的人，應突破年齡的限制，而對一般人來說，應維持退休制度，但仍應於退休閒靜的日子裡，能對其家

庭、社會、貢獻他們的經驗，提供他們的智慧。由此可見，老人是社會的資產，值得開發，而現代國家爲促進社會經濟發展，維持社會和諧安定，常將「人力資源發展 (Human resources development)」及「人力運用 (Manpower availability)」列爲政府的首要施政，所以對每一有工作能力和工作意願的人，均應提供充分的就業機會與服務，並能獲得相對適當的報酬，雖是退休人口在不妨礙整體人事制度原則下，自是多鼓勵參與國家經濟建設的重要人力資源，如能善加運用，不失爲創造財富，填補高齡人口社會成本的缺口，也應列爲國家經濟建設人力指標；何況面臨當前努力不足的社會呼求，老年人口的開發，正可調整就業市場勞資關係的傳習。

老人學 (Gerontology) 的定義，是指研究人類老化過程中，如何有效防止生理、心理和社會面臨的衝擊，而仍能延緩老化的腳步，於是彌補老人退休後的喪失，使其仍再度步入社會並參與社會的工作和活動，是發展老年生涯的必備計畫，無論老人的二度就業或志願服務，皆應爲老年社會參與的權利，不容忽視與利奪，而老人亦應力求振作，主動積極的從事社會參與，才能樹立老年生涯的新理論，也是老人學的正解。

#### 參考資料

1. Robert C. Atchley, "Aging: Continuity & Change", Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, 1987 2nd edition.
2. D. Super and M. Bohn, "Occupational Psychology", Belmont, Calif., Wadsworth, 1970.
3. 蔡漢賢編 社會工作辭典，社區發展中心，一九七七。
4. 徐立忠 高齡化社會與老人福利，商務，一九八九，二版。
5. 張惠如 轉型社會中的新生代上班族，生涯雜誌十九期，一九八八—

四。  
(本文作者現任行政院青年輔導委員會副處長)