

現行中高齡者及高齡者勞動參與就業 促進措施評析及精進

廖家偉、葉恆秀

壹、前言

何謂就業促進措施？綜合勞政相關法令，以《就業服務法》、《就業保險法》為主要母法，而經總統於2019年12月4日公布、2020年12月4日施行的《中高齡者及高齡者就業促進法》（以下簡稱「中高齡者就業法」），可視為首創就業促進特定對象的母法，而此三項母法各自延伸其相關辦法、要點或計畫，無論屬於何種補助金、津貼、貸款、獎助、諮詢輔導、職業訓練、職務再設計、促進或推動職場勞工身心健康及生活平衡等措施（卓奇勳，2020），均可視為公立就業服務機構依個案需要使用而協助特定對象順利就業的工具，稱之為「就業促進措施（工具）」。

而中高齡者就業法為我國首部以保障中高齡者與高齡者就業權益專法，雖就業服務法已明訂年齡為就業歧視禁止規定，但該法更明訂禁止以年齡因素歧視

的所有求職及工作過程的影響因素，此外該法也訂出為協助中高齡者及高齡者續留職場，在其工作環境中的職務再設計、在職訓練、職業訓練、創業輔導等加強措施，以及期待透過師傅經驗傳承、青銀共事等概念進促高齡者繼續貢獻勞動力，而相關措施包括定期契約制、銀髮人才服務據點及建立退休人才資料庫（勞動部勞動力發展署，2020），可看出我國在面臨全球高齡就業潮流下，勞工對為「高年齡實習生」逐漸成為銀髮族新人生選項之一。隨著嬰兒潮世代邁入老年，少子女化已成為趨勢，既使近年我國中高齡年齡層之勞動力參與率雖些微上升（郝鳳鳴、崔曉倩、藍科正、陳毓雯、徐雅媛、陳冠良，2021），現今世代的勞動力短缺恐怕仍是嚴重問題。因此，延後退休年齡（increasing the retirement age）成為當前不得不面對的重大議題，如何重視運用銀髮人力資源，已是現階段不得不走的方

向（林嘉慧，2021；林宗弘、林文正，2020）。

因此，本文評析剛施行的中高齡者就業法立法背景及法案要點，並藉由作者服務公立就業服務的經驗，分析該法之下，就業促進工具對於中高齡及高齡就業推動的影響及反思，一方面探索其內容及精神，另一方面也提出現有公立就業服務機構運用當前就業促進工具所面臨的困境，並以高齡勞動前瞻思維提出建言。

貳、中高齡者及高齡者就業專法的趨勢及立法

2015年12月9日修正公布《老人福利法》第29條揭示：「勞工主管機關應積極促進高齡者就業，並致力老人免於就業歧視。前項促進高齡就業之政策與措施，由中央勞工主管機關定之。」換言之，勞工主管機關掌管老人就業促進及免於歧視、支援員工照顧老人家屬與照顧服務員技能檢定之規劃、推動及監督等事項。而「就業服務法」自1992年5月8日公布至今，僅列中高齡者為年滿45-65歲之國民為適用對象，可見於中高齡者就業法頒布前，無促進高齡者就業之母法為依歸。

OECD在2019年的報告中指出，在人口結構持續老化趨勢下，在2018至2050年間，勞動市場會呈現嚴重供需失衡，平均每位勞動者必須扶養的高齡者比例將會拉

大，而對照國家發展委員會2020年8月公布的「中華民國人口推估（2020至2070年）」報告指出，自2007年起，45-64歲人數已超越15-29歲及30-44歲，成為我國工作年齡人口中主要的年齡層，而推估結果，45-64歲占工作年齡人口之比率到了2070年約為48.1%，嚴重影響勞動力（林嘉慧，2021）。另外，根據勞動部統計處（2019）的統計顯示，我國與亞洲其他工業先進國在勞動力參與年齡別之比較，我國在25-49歲的勞動力參與率的表現上，50歲以上的勞動力參與率呈現急遽下降，也明顯低於亞洲鄰近國家，可見我國平均退休年齡偏低的現象，造成勞動力參與率亦較低。

面臨此一全球性及我國老年化社會趨勢，人口結構特性明顯改變對社會帶來少子化、人口老化、退休潮、勞動力不足等各種社會問題，更由於沒有足夠的生產勞動力，直接影響國家經濟發展、社會保險、財政負擔整體國家發展。因此，我國政府面臨勞動參與的問題，期盼透過制訂延後退休政策，提高中高齡者及高齡者勞動力，此為著手研議中高齡者就業法的重要立法背景。

在人口老化的趨勢下，推動中高齡就業專法，建構友善中高齡者及高齡者的就業環境是重要的勞動政策之一，加上於就業服務法第24條早已明列中高齡者列為促進就業的特定對象，藉此順勢推動，將

中高齡者及高齡者就業列為施政重點並立法，將失業協助措施、重返職場、延後退休、持續工作等過去多以就業服務法及就業保險法及其子法或相關計畫性措施來促進中高齡者及高齡者就業的情況，如今制定專責並統籌老年勞動力延續與再運用，成為高齡社會就業安全制度重要的里程碑（郭振昌，2018）。勞動部2016年10月成立立法小組，廣納各界意見完成研訂「中高齡者及高齡者就業促進法」草案，並於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日送請立法院審議，2019年11月15日經立法院三讀通過，總統2019年12月4日公布，行政院授權訂於2020年12月4日施行。

參、中高齡者及高齡者就業專法推動的就業促進措施特徵

一、專法就業促進措施的實施架構

中高齡就業專法共計9章45條，就業促進措施的實施架構是以「1彈、1禁、3補助」有5個部分組成，如圖1所示，「1彈」指雇主可用定期契約僱用，增加雙方彈性促進雇主僱用意願；「1禁」是禁止企業對中高齡者人才有差別對待；「3補助」是指對失業中高齡者有相關失業補助、對在職中高齡或高齡者有職務再設計補助、對原雇主繼續聘用65歲以上勞工有獎助。而該法共有6大重點包括禁止年齡歧視、協助在職者穩定就業、促進失業者就業、支持退休者再就業、推動銀髮人才

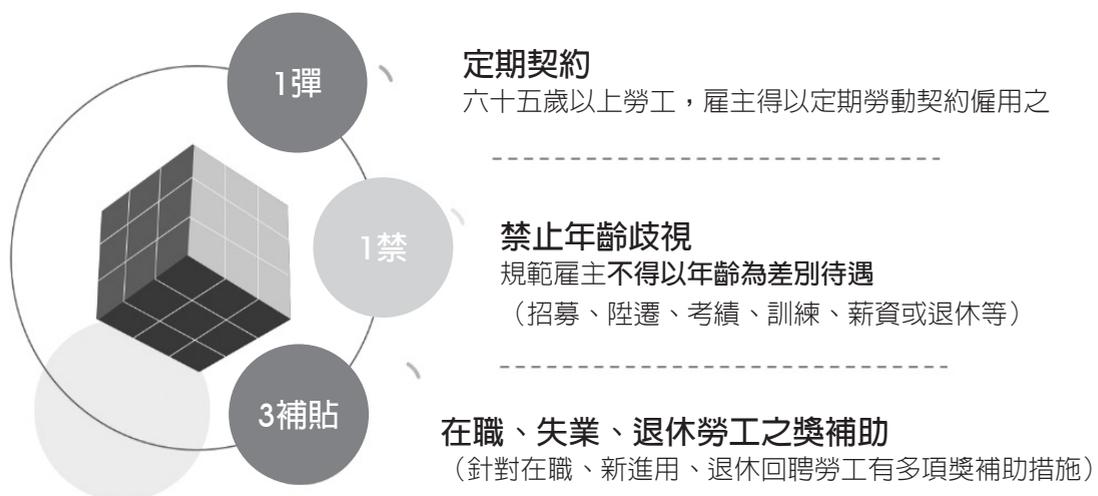


圖1 中高齡者及高齡者就業促進法就業促進措施的實施架構

資料來源：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署斗六就業中心（2021）。「中高齡者及高齡者就業促進法及相關資源簡介」說明會簡報資料。

服務及開發就業機會（勞動部勞動力發展署，2020）。

依據以上架構，專法下另定《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》。此外，中高齡者就業服務則是沿用就業保險促進就業實施辦法、就業保險失業者創業協助辦法、就業促進津貼實施辦法的就業促進工具來搭配。

二、中高齡者就業專法實施架構的相關就業促進措施

中高齡者就業專法主要是協助有工作能力及有意願的中高齡者，協助繼續投入勞動市場，為其轉業、繼續就業及退休後再就業，盡可能提供資源並排除就業障礙。因此，公立就業服務機構如何開發職缺、運用就業促進工具及技能專長的培養是該法最主要的目的。大抵上，本文將中高齡者就業專法公布實施的就業促進措施內容彙整如下（勞動部勞動力發展署，2021）。

（一）在職中高齡者及高齡者穩定就業辦法

1. 在職職業訓練：訂有「在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施

計畫」，雇主指派所僱用的中高齡者或高齡者參加外部職業訓練，最高70%補助或每位雇主每年最高補助30萬元。

2. 職務再設計與就業輔具補助：2015年訂定「中高齡者職務再設計計畫」於2020年3月26日廢止，改為「推動職務再設計服務計畫」，雇主為協助中高齡及高齡者排除工作障礙，申請職務再設計或提供就業輔具補助，每人每年以10萬元為限。（結合職務再設計服務計畫現有機制）
3. 世代合作輔導及獎勵：獎勵雇主透過同一工作分工合作及調整內容等方法，協助所僱用中高齡者與高齡者，與差距年齡達15歲以上受僱者，由中央主管機關每二年辦理一次對推動世代合作項目有績效的雇主公開表揚及給予獎金。
4. 繼續僱用高齡者補助：訂有「繼續僱用高齡者補助計畫」，雇主繼續僱用符合勞動基準法65歲的受僱者，並符合僱用規定總人數30%，1-6個月每月13,000元，滿6個月一次發給7-18個月每月15,000元。

（二）失業中高齡者及高齡者就業促進辦法

1. 職業訓練補助：為提升失業高齡者

- 工作技能，主管機關得自辦、委託或補助辦理高齡者職業訓練專班；雇主依招募計畫書辦理訓練，由雇主自行辦理訓練補助訓練費用70%，雇主委託辦理訓練補助訓練費用85%。（結合就業促進津貼實施辦法現有機制）
2. 創業貸款利息補貼：訂有「失業中高齡者及高齡者創業貸款及利息補貼要點」，前2年利息全額補貼，利息補貼最高貸款額度200萬元；如中高齡及高齡失業者與29歲以下青年共同創業，提供最長7年之利息補貼，前3年利息全額補貼；第4年起自行負擔年息1.5%利息，差額由中央主管機關補貼。（結合就業促進津貼實施辦法現有機制）
 3. 跨域就業津貼：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，積極協助跨區域就業意願低失業者重回職場。（結合跨域就業津貼現有機制）
 4. 臨時工作津貼：最長6個月減緩中高齡者於失業期間生活壓力，藉由暫時推介臨時工作機會期間協助其重回一般職場。（結合就業促進津貼實施辦法及就業保險促進津貼實施辦法現有機制）
 5. 職場學習再適應計畫：為協助弱勢中高齡者，提供先適應學習就業環境，2007年發布「職場學習再適應計畫」，僱用年滿40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，以及職場學習及再適應津貼每人每月基本工資核給，最長3個月。（結合職場學習再適應計畫現有機制）
 6. 僱用獎助：雇主願意僱用中高齡者或高齡者，最長以12個月，獎助雇主僱用年滿45-65歲失業者補助13,000元，僱用65歲以上補助15,000元。（結合就業保險促進津貼實施辦法現有機制）
- (三) 退休中高齡者及高齡者再就業補助辦法
1. 推動工作與生活平衡補助計畫：強制退休前一年中高齡員工退休準備，辦理如退休規劃等相關課程、團體活動及個別諮詢等員工退休準備活動，每年最高補助50萬元。
 2. 中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫：辦理勞工退休後再就業的職涯發展、就業諮詢及創業諮詢，補助額度每一雇主每年度與「中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫」合計最高補助50萬元。
 3. 中高齡者退休後再就業準備訓練補

助實施計畫：雇主針對達強制退休前一年員工，辦理退休準備及適應措施，可申請本項補助，補助訓練課程費用的70%，每一雇主每年度申請補助總額，與「中高齡者退休後再就業準備協助措施補助計畫」提供其他協助措施，合計每年最高補助50萬元。

4. 僱用退休高齡者傳承專業技術及經驗補助計畫：雇主願意僱用退休的高齡者將其專業技術及經驗進行傳承，補助講師鐘點費、場地費、其他必要費用，每位受僱用的高齡者每年最高補助雇主10萬元，每位雇主每年最高補助50萬元。

(四) 地方政府成立銀髮人才服務據點補助辦法

訂有《補助地方政府成立銀髮人才服務據點計畫》，辦理開發臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等就業機會及就業媒合；提供勞動法令及職涯發展諮詢服務；辦理就業促進活動及訓練研習課程；促進雇主聘僱專業銀髮人才傳承技術及經驗；推廣世代交流及合作等五項據點服務功能。

(五) 《促進中高齡者及高齡者就業獎勵辦法》

以往二年一次「促進中高齡者及高齡

者就業績優獎」獎勵事業單位及人員在促進中高齡及高齡者就業成就，分中小企業類、大型企業類、中小型非營利組織或團體類、大型非營利組織或團體類（結合現有二年一次績優獎）。

(六) 其他就業促進工具

如缺工獎勵計畫，鼓勵補助失業勞工受僱特定行業、照顧服務業、營造業；執行已久的多元就業開發方案，也能為中高齡者提供更多在地就業機會。

肆、前瞻性高齡就業促進措施政策方向建議

一、結合勞政與社政合作，評估退休後再就業準備的三級機制

學者Robert C. Atchley (2000) 在其 *Social Forces and Aging* 一書中，提出退休人生面臨退休前、退休、覺醒、重新適應、退休習慣及退休結束等六階段有各自高齡者人生課題，據以協助高齡者抓住現階段問題重新規劃人生是相當重要的機制。目前已頒布實施的中高齡者就業法，對於退休後再就業者採取的計畫有「中高齡者退休再就業準備協助措施補助計畫」有關職涯發展、就業諮詢、創業諮詢，以及「中高齡者退休再就業準備訓練補助實施計畫」有關職業訓練部分。至於，在職中即將屆齡退休，有「繼續僱用高齡者補

助計畫」及「在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫」。就勞政主管機關而言，有規劃在職即將退休及退休再就業的相關計畫，但真正能受到福利服務資源的對象，要從何而來？現階段勞政主管機關對於仍在職但即將退休或屆齡的勞工，通過勞工保險局資料比對，主動聯繫單位，是否願意繼續聘用或者為在職勞工進行訓練輔導者，給予計畫經費補助。而對於退出職場而回歸社區的老人，則無特別機制或管道鼓勵高齡者願意繼續就業，公立就業服務機構只能被動等待高齡者上門求職，或自行就業。而關於促進高齡者就業的管道和資源，未來可思考以「就業轉銜」或通報機制來進行整合，檢視現階段老人福利法與中高齡者就業法，可發現65歲以上的長者皆為老人福利法服務對象，服務範圍擴及有經濟安全、全人照顧、在地老化、健康促進、延緩失能、社會參與及多元連續服務原則辦理等，而該法第29條明訂「勞工主管機關應積極促進高齡者就業，並致力老人免於就業歧視。前項促進高齡就業之政策與措施，由中央勞工主管機關定之。」因此，推動中高齡就業專法時，若能與老人福利法建立「就業轉銜」機制，整合長者接受服務諮詢或樂齡長照社區等活動管道，可進行就業需求通報作業。而此一就業轉銜機制，可參照勞動部推動身心障礙者就業轉銜服務實施要點的經驗，可對有就業意願之轉銜個

案應評估是否適合職業重建，必要時得轉介職業輔導評量，據以擬定個案之職業重建計畫，提供派案或轉介等服務，按工作能力程度分為一般性就業、支持性就業服務、庇護性就業，因之如此分工的高齡者就業轉銜機制，是推動高齡者就業的重要前瞻思維之一。

二、有就業促進工具加持，因其他法令之競合問題淪短約無保障，宜就業保險法、勞動基準法附帶但書

勞動部為鼓勵高齡者退休後再就業，專法放寬雇主以定期契約僱用65歲以上高齡者，而不受《勞動基準法》第9條定期契約以臨時性、短期性、季節性、特定性工作為限，以及定期契約屆滿後視為不定期契約之規定，目的是增加勞雇雙方彈性，但此一勞動關係的放寬，多數雇主會以短期定期契約聘僱，若受補助雇主一旦結束對於繼續僱用高齡者就業補助，即合法解雇，不受勞基法第11、12條規定的資遣、預告期，尤其是原本服務單位的高齡無保障者，對於資遣或定期契約結束後的高齡失業者，也因為無就業保險法的納保對象，無法申請失業給付等權益，簡直把失業高齡者直接打入經濟困頓，被解雇後無任何時間的失業緩衝期。倘若中高齡就業專法在與勞基法因為第54條年滿65歲雇主得強制退休規定有競合問題，而明訂以定期契約來履約，本文建議宜回歸如一般

勞工由勞基法的保障，而不應有65歲年齡上的不同差別。

三、勞工職業災害保險可考慮增設高齡者勞工提高理賠保額，或專屬高齡者投保級距計算基礎，以利勞雇共同提升社會勞動參與及工作安全

目前中高齡者就業專法對於雇主僱用中高齡勞工從事工作，有關發生普通事故及職業災害的保障，中高齡者未滿65歲且尚未請領勞保老年給付的勞工，屬於勞工保險（含普通事故保險、職業災害保險），而年滿65歲且尚未請領勞保老年給付的勞工，如持續工作仍可以繼續參加勞工保險，仍是含普通事故保險、職業災害保險，但超過65歲已領取勞保老年給付或其他社會保險養老給付的勞工，雇主得為其辦理參加職業災害保險。換言之，中高齡者對發生勞工保險權益時，將會有三種不同情況的加保情形，當其發生普通傷害或職業傷害時，受到保障的情況也不同，甚至超過65歲已領取勞保老年給付的高齡者，雇主選擇不投保職業災害保險，而投保商業保險而有落差。所幸，雇主得以選擇性投保在111年5月1日即將施行的「勞工職業災害保險及保護法」獲得保障，凡受僱於登記有案事業單位勞工，雇主皆應為受僱勞工辦理參加職災保險，讓中高齡者再就業投入職場能獲得職業災害保障。而觀其與現行法令不同，包括現行員工人

數超過五人的公司才強制參加勞保，改為不論人數多寡，事業單位都必須強制加保；投保薪資級距提高到72,800元，同時新法部分工時投保薪資至少基本工資24,000元以上；提高傷病給付、失能年金與遺屬年金給付額度。

惟上開有關中高齡者勞工保險權益相關法令，無論普通傷害或職業災害，採取平等差異原則來處理，也就是按照薪資投保級距來計算保險給付的基礎，通常聘用退休後再就業的勞工普遍薪水不高，可能以基本工資上下為投保級距，但未考量中高齡者就業工作情形的風險產生機會高於其他年齡的一般勞工，且當發生職業災害時，所產生的賠償較高，雇主需負擔的醫療給付及傷病給付就相對比一般勞工高，因之為避免雇主僱用高齡者的壓力，高齡者勞工的職災保險理賠對象，能增設高齡者條款，或制訂高齡者薪資級距，以利勞工和雇主都能獲得風險分攤或保障，增加雙方共同增進社會勞動參與的目標。

四、與社會安全制度社會保險及職業退休金形成拉扯，宜開放使用政府就促工具者不受影響

我國社會安全制度實施多年，論其精神，是政府對國民經濟及社會福利的基本保障，採取社會風險分攤的原理原則，對高齡者來說，社會安全制度對老年經濟安全的保障，同時也有儲蓄、風險分擔與所

得重分配的三大目的。而社會保險及職業退休金是社會安全制度中重要的一環，包括在我國實施已久的社會保險體系，如勞工保險、公務人員保險、軍人保險、農民健康保險及國民年金五類，以及職業退休金在我國包括雇主對受僱者照顧責任及強制民眾儲蓄，如勞工退休金新舊制、軍公教人員退撫制度、私校教職員退撫制度及勞工退休金，會依職業別的差異而有不同社會安全制度。若有其他經濟困難者，社會安全制度另有如社會救助法為首的社會救助，或老人福利法、身心障礙者權益保障法、兒童及少年福利法，會以中低收入戶老人生活津貼、身心障礙者生活補助及弱勢兒童及少年生活扶助額外給予協助。

但就業促進津貼實施辦法第3條明訂，已領取公教人員保險養老給付、勞工保險老年給付、軍人退休俸、公營事業退休金不適用該辦法。至於，符合社會救助法低收入戶或中低收入戶資格、領取中低收入老人生活津貼或身心障礙者生活補助費者，則得以適用。另外，以退休公務人員為例，查公務人員退休資遣撫卹法第77條規定，再任由政府編列預算支給俸（薪）給、待遇或公費之機關（構）、學校或團體之職務，或者是行政法人或公法人、由政府原始捐助（贈）或捐助（贈）經費，累計達財產總額20%以上之財團法人、由政府及其所屬營業基金、非營業基金轉投資，且其轉投資金額累計占該事業

資本額20%以上事業、受政府直接或間接控制其人事、財務或業務之財團法人及其所屬團體機構與事業機構及其所屬團體機構之職務，以及私立學校職務，倘若退休人員經審定支領或兼領月退休金再任以上有給職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之。此一肥貓條款之實施確實遏止公務人員領月退俸又占缺領薪社會不公之情形，而公務人員如退休後任職一般民間企業單位，則無此一停止限制。

看似鼓勵高齡退休人員能再次發揮所長投入民間職場，延長工作年齡，促進社會勞動力，也能避免過去肥貓問題，卻在提倡鼓勵高齡者就業的同時，減少了許多鼓勵雇主僱用高齡者的誘因和機會，如就業促進津貼實施辦法中，關於職業訓練生津貼、求職交通補助金、跨域就業津貼及臨時工作津貼，均規定已領取公教人員保險養老給付、勞工保險老年給付、軍人退休俸、公營事業退休金不得請領。此外，也因為中高齡者及高齡者促進就業法中對於高齡者的僱用設計以彈性化的定期契約制僱用，但卻在就業風險分攤的就業保險法中規定限保年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，因此當發生一般勞工經常發生的事件如失業、參訓及失業時弱勢家庭健保補助，都因為無法投保就業保險法，其所保障範圍包括失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留

職停薪津貼、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助都無法請領，與65歲以下勞工相形比較，對高齡者重返就業職場少了保障，誘因太少，因此宜建立一個公平且平等的就業促進及就業保險極為重要。

五、排除女性高齡者的性別阻礙，訂定女性就業促進服務方案，並主動協助雇主導入社會福利資源

根據國內外研究，性別因素對退休決定或退休時間產生直接影響，中高齡勞動力市場中，女性比男性較早退出就業市場，探究其背後的原因包括有就業市場性別區隔、家庭分工或壓力等為主要因素（梁鍾廷，2009；廖家偉、謝文英，2016；蕭雪玲，2001；謝依純，2012；Morgan & Suzanne, 2007; Villani & Roberto, 1997; Ward, 1979）。女性中高齡者重返職場，可能因上述原因結束成為二度就業婦女，同時也有中高齡雙重身分，在勞動市場上尋職就業更是難上加難。現階段中高齡就業專法，退居家庭的婦女不太可能受到繼續僱用高齡者補助計畫，只能運用現有就業促進工具，盡可能在雇主端尋求僱用獎勵、就業獎勵等協助，增加雇主僱用意願，但通常女性高齡者被雇主接受程度不高，多為希望公立就業服務機構「職場學習及再適應計畫」當成三個月試用期，計畫結束後若勞工工作表現不如預期，雙

方關係終止，若表現尚可，可轉申請僱用獎勵，維持一年保障僱用的「獎勵計畫」，此為最好的情況，多數女性可能二度就業時技能及專長不足，計畫終止後隨即結束工作。因此，建議針對女性高齡者，可透過特別套裝設計，如主管機關應主動開發女性的工作職缺機會，或職場設計及職業訓練朝向以女性或職業婦女為主的規劃設計，使就業市場能多容納中高齡就業婦女，以增加其勞動參與並延長退休年齡。

甚至，受家庭因素造成中高齡就業婦女提早退出就業市場部分，社政單位及勞政單位可共同合作制訂婦女家庭協助方案，透過女性中高齡者處評估遇機制，包括幼兒托育或學齡兒童之照顧，強化長期照顧系統，以減少照顧者責任，或增加老人福利措施或健康活動，協助照顧家中長輩或增加社會參與，使女性能減少家庭照顧壓力，安心投入就業市場。可惜的是，不管初期草案第24條：「雇主對於其僱用之中高齡者及高齡者，於其家庭成員發生嚴重之疾病或其他重大事故，有長期照顧需求時，得依其意願，轉介所在地長期照顧機構或單位，提供必要之協助，或提供支持受僱者家庭照顧之協助措施。」或者是中高齡者就業專法第19條：「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，或轉介適當之長期照顧服務資源。雇主依前項規定提供職

務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。」將家工作障礙或家屬需長期照顧，責任歸責雇主需提出協助措施或轉介適當之長照資源，但必須考量現階段既使中小型企業，也很難有社會福利背景或老人服務照顧的公司制度及資源，更何況是退休後再就業的高齡求職者。因此，建議提供照顧或心理或情感支持，或安排第三方照顧，宜由相關單位予以規劃並提供資源協助。

伍、結語

《中高齡者及高齡者就業促進法》2019年12月4日公布，創勞政體系就業促進的首部特定對象母法，對於我國中高齡者及高齡者別具意義。綜觀整套法律體系的實施，主要是部分創新就業促進措施，另再搭配現有就業保險促進就業實施

辦法、就業促進津貼實施辦法及就業保險失業者創業協助辦法等現有就業促進工具使用，構成中高齡者就業專法目前運作的體系，惟目前初步實施階段，尚有勞動相關法令的契合問題，以及以勞政主管機關為主體，而忽略高齡者再退休之後有更多的老年個人及社會問題，亟需包括衛生福利部、經濟部、內政部、教育部等跨部會合作，才能為中高齡者及高齡者創造更穩定、安全的就業環境，期待更多相關的前瞻思維為高齡社會做出貢獻。

（本文作者：廖家偉為環球科技大學通識教育中心兼任助理教授及勞動部勞動力發展署雲嘉南分署斗六就業中心主任；葉恆秀為雲林縣斗六市鎮南國民小學人事室主任）

關鍵詞：中高齡者、高齡社會、就業促進、退休再就業

📖 參考文獻

- 卓奇勳（2020）。〈就業有法規 求職好安心——就業促進法制淺析〉，《勞動及職業安全衛生簡訊》，26，19-22。
- 林宗弘、林文正（2020）。〈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》，8（1），8-19。
- 林嘉慧（2021）。〈從電影《高年級實習生》看臺灣銀髮人力之運用〉，《經濟前瞻》，195，37-42。
- 郝鳳鳴、崔曉倩、藍科正、陳毓雯、徐雅媛、陳冠良（2021）。〈中高齡者及高齡者就業困境與因應策略之研究〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，29（2），151-165。

- 梁鍾廷 (2009)。《臺灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討》(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義。
- 郭振昌 (2018)。〈「中高齡者及高齡者就業法」草案芻議〉，《新社會政策》，59，14-19。
- 勞動部 (2020)。〈2019年國際勞動統計〉，檢索自<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>。2021/8/1作者讀取。
- 勞動部。〈中高齡者及高齡者就業服務〉，https://www.wda.gov.tw/Content_List.aspx?n=A55EF8E25C0DE850。2021/8/1作者讀取。
- 勞動部勞動力發展署 (2020)。《中高齡者及高齡者職業指引手冊》。臺北：勞動部勞動力發展署。
- 廖家偉、謝文英 (2016)。〈以退休年齡規劃探討我國中高齡勞動力資源運用之問題及政策思考〉，《技職教育學刊》，1 (1)，21-51。
- 蕭雪玲 (2001)。〈國小教師退休態度、退休準備及退休教育需求初探〉，《教育資料與研究》，42，21-27。
- 謝依純 (2012)。〈影響台灣中高齡者退休年齡之因素〉，《台灣老年學論壇》，14，1-33。
- Atchley, R. C. (2000). *Social forces and aging* (10th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Morgan, L. A., & Kunkel, S. R. (2007). *Aging, society, and the life course* (3rd ed.). New York: Springer Publishing Company, LLC.
- OECD (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, In OECD Publishing, Paris, Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/employment/working-better-with-age_c4d4f66a-en.
- Villani, P. J., & Roberto, K. A. (1997). Retirement decision-making: Gender issues and policy implications. *Journal of Women & Aging*, 9(1-2), 151-163.
- Ward, R. A. (1979). *The aging experience: An introduction to social gerontology*. New York: Lippincott.