

何必捨近求遠？

中老年人力是經濟景氣的「安定劑」

我是前美商TRW精密電子公司的人事人員，這家公司係美國人來投資，在台成立了25年。半年前公司因策略上的考慮，決定撤資返美，面對全公司幾百位員工全體失業的時刻，我也盡自己的一份力量，忙著為大家找工作。

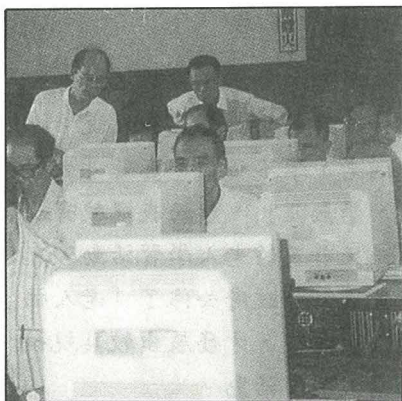
由於我們即將失業的一群都已步入了中年，在這次「找工作」的過程中，我們碰到了許多困難，對國人這種未能充分運用中老年人力資源的做法，實在令人感觸良多。

這次努力地為同仁們找工作的過程，我發現了一個問題，這些已屆中年甚至60歲邊緣的人，由於年齡的因素，不管能力多麼強，在二度就業市場中都受到了相當大的歧視——「年齡太大了」。

目前，受到整體環境影響，勞力不足現象，一直深深困擾政府與企業界。照理說，應該是有許多的就業機會；然而，當我們這群失業的人潮湧向社會，欲尋得一份職業時，却因年齡的影響而遭到歧視。

我覺得：目前我國即將邁入高齡化社會，充分運用中老人力，不僅可紓解勞力供需問題，更可為國家社會減少經濟負擔。

大家都知道，我國公務人員



社會局為年長者開辦電腦研習班，學員不僅學習情緒高昂，出席踴躍，而且處處反映「退而不休」、「老而有為」的積極精神。

強迫退休年齡為65歲，勞動基準法則規定勞工限齡退休為60歲。但隨著科技醫藥的發展，營養的增進，公共衛生的改良，現今70歲以上身體健朗者比比皆是，其豐富的經驗閱歷，若未能善加運用，實在是人力的一大浪費。

「一個老化的社會，未必比較沒有生產力，只要人在某個領域達到生產力顛峰後，再適時轉入另一個領域，仍有無窮的發揮潛力。」基於這種理念，我認為，積極加強開發中老年人力，導入就業市場，實有其必要性。

其次，勞委會曾做過的一項針對中老年齡層勞工調查統計資料分析顯示，中老年齡層勞工對現職的滿意程度高達75%，可知他們仍存有敬業、守分的傳統精神，形成安定企業內部的一股力量。

因此，我認為中老年人力是經濟景氣的「安定劑」，在就業市場上亦具有調整勞力供需的功能。在總體勞動力供應來源減少、勞動意願下降、社會投機風氣及金錢追逐遊戲盛行下，造成企業生產計畫延宕、工資上漲、僱用非法勞工、資金外流等各種負面影響。對中老年人力運用與輔導其再就業，實屬刻不容緩。

