

專案質詢

8-8-9-0413

立法院議案關係文書 中華民國 104 年 11 月 11 日印發

案由：本院許委員淑華，鑒於臺灣人口嚴重老化的趨勢看來，人力的活水之源已日漸枯竭，連帶影響了經濟動能與社會活力。如果要為勞動力缺口注入新的活水，就必須提高女性及銀髮族的勞動參與率。建請行政院對此制定多項相關措施，同時爭取企業與民眾的支持配合，才能為經濟重新添加燃料。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、我國人口老化的速度令人心驚，據國發會的推估，最快在 2022 年就會開始出現人口負成長，較上次預估提前了 4 年。我國老年人口比在 2018 年將超過 14%，邁入高齡社會；至 2025 年時，更將成為老年人口比率超過 20% 的超高齡社會。而居就業主力的 15 至 64 歲人口，預計在 2015 年達到最高峰的 1736.9 萬人後，將開始持續下降，到 2061 年時僅有 50.4%。
- 二、試想一下，走在 10 年後的街頭，每 5 個人裡面就有 1 位老人家；每 3 個工作人口就要扶養 1 位老人，況且在這 10 年間，工作人口將減少 138 萬人。勞動力短缺的問題，將嚴重壓抑我國經濟，如果不能及早因應，勢必對國家發展造成強烈衝擊。仔細審視我國的勞動人口組成，可以發現女性及銀髮族的勞參率仍然偏低，在少子化導致勞動人口不斷下滑的同時，我們應該致力於提高粉領族與銀髮族的職場空間，但目前這方面顯然面臨了不少困難。
- 三、首先，我國女性的教育程度絲毫不輸男性，但在職場上的薪酬、職位與升遷機會，卻普遍低於男性。主要原因是女性受到傳統觀念的要求，必須承擔起生育子女、照顧家人長輩的責任，不少人因此退出職場。等到多年後二度就業時，不是覓職困難，就是薪水偏低。女性的工作能力和男性相比並無遜色，尤其隨著科技的發達，昔日需要體能力氣的工作銳減；靠腦力與人際溝通的工作大增，職場需求的職能，幾乎不再有性別差異。女性的耐心與圓融特質，在很多領域均頗受歡迎，連日相安倍晉三都提出要發揮「女力」以提振經濟，我們也應該努力為女性提供更友善的工作環境，在幼兒托育、老人長照、就業職訓等方面，協助減輕女性的家庭照護負擔，才能讓更多女性在職場發光發熱。

立法院第 8 屆第 8 會期第 9 次會議議案關係文書

- 四、至於高齡人口的勞動參與部分，我國同樣有很大改善空間，因為許多人實在退休得太早。我國勞工平均退休年齡是 60 歲，但韓國勞工的平均退休年齡在 70 歲上下；比較其他國家 65 歲以上人口的勞參率，我國是 8.68%，OECD 是 13.8%，美國 18.6%，韓國更高達 31.9%，但我國人口的平均年齡和這些國家相差並不多。換句話說，我們有相當大量的年長者，其實是可以留在職場繼續服務的，但卻賦閒在家。這些人力沒有被善加運用，實在非常可惜，也是國家前進動能的一大損失。
- 五、隨著醫療與營養的改善，我國人口壽命也隨之增長，許多 65 歲以上的長者，仍然活力十足，而且累積了豐富的人生經驗與職場技能；加上耐心負責與成熟沉穩，對職場來說可以成為優良的資產。有些企業擔心年長者在電腦、科技等方面較不拿手，但適當的職業訓練，可以補強這方面的不足，企業也能因此取得更多勞動資源。
- 六、近年來，政府一直努力採取多項措施，希望提高女性的勞動參與率，執行成果包括了勞保生育給付標準由 1 個月提高為 2 個月、實施投保薪資 6 成之育嬰留職停薪津貼、父母各得請領 6 個月、安胎休養假併入住院傷病假、家庭照顧假 7 日、有薪產檢假及陪產假、制定性別工作平等法及辦理多元職業訓練等。另因應「老齡世代」來臨，行政院也力推銀髮人才再入職場，勞動部已經成立「銀髮人才就業資源中心」，協助媒合銀髮族就業。
- 七、然而，最重要的還是職場觀念的改變。許多女性是為了照顧家庭，放棄在職場逐夢；許多年長者是因雇主的年齡歧視，或不願付隨年資增加的薪水而被迫離職……如果職場環境對他們更友善，相信這些人才可以大加發揮。
- 八、勞動力不足將是雇主必須面對的困境，企業想要有充裕的人力，經濟要取得推進的動能，國家要維持發展的火力，就必須對人力資源作最大利用。無論是粉領族還是銀髮族，都是我國重要的發展力量，企業應該支持政府的政策，提供必要的協助，才能為勞動力引進更多活水源頭。