

議題研析

一、議題：

中高齡勞工職務再設計之探討

二、所涉法律：

就業服務法第 24 條及第 25 條

三、探討研析

(一) 2017 年中高齡者 (45~64 歲) 的勞動參與狀況

茲依據行政院主計總處「人力資源調查」資料說明如下：

1. 勞動力：受少子女化及實施促進中高齡就業等措施，近年來中高齡勞動力逐年成長較2016年增加4.6萬人，其中男性增加約1.1萬人；女性則因就業意願較高，增加3.6萬人。
2. 勞動參與率：中高齡參與率隨年齡增長而下降，45歲至49歲為82.66%；50歲至54歲為72.47%；55歲至59歲為55.66%；60歲至64歲為36.65%。
3. 與主要國家比較：45歲至49歲中高齡參與率為82.66%，與美國81.9%、南韓82.7%相當，低於日本87.7%，隨年齡增長，與主要國家差距愈大，55歲至59歲與60歲至65歲勞動參與率分別為55.66%、36.65%，美國分別為71.9%、56.5%；南韓分別為74.2%、62.7%及日本分別為83%與68.1%。資料顯示，我國55歲以上中高齡勞動參與率低於日本、南韓及美國等國，年齡愈高愈明顯，差距愈大。由此可知，相比較之下，我國仍屬偏低，特別是與重視工作與勞動以及勤儉文化的亞洲國家相比，差距仍大。顯見，我國的中高齡勞動參與率還有很大的提升空間，應積極開發中高齡人口參與勞動市

場。

（二）中高齡勞工特性

按中高齡勞工身心機能的特徵不同，因而出現老化時期與程度也有不同，即年輕人之中也有老化現象存在的可能，因此年齡對個人的生理、智力、社交、績效的預測力並不顯著。中高齡者在生理方面，由於醫藥發達，多數仍保有健康體能，足以勝任一般工作，心理方面除個別之特殊人格特質因素者，餘均可經由訓練或稍加輔導均可以克服。

廠商對中高齡者傳統刻板印象，有健康問題、能力退化、工作效率低、頑固不易溝通、學習力及適應能力較年輕人低、僱用成本高、阻礙企業發展。但近年來已有改變的現象，有些廠商認為其經驗豐富，立即可用、社會關係良好，有利業務、生活平實穩健，較無牽掛，甚至人格成熟，有管理能力，並借重其經驗運用在職場安全檢查及維護安全、品質管制、衝突處理、工讀生管理等業務。

中高齡者因年齡增長而產生的身體及心理狀態改變，包括體能衰退、視力退化、工作上亦產生工作壓力、體力及記憶力變差等情形下，可運用職務再設計，將工作環境中不利的因素排除，協助中高齡者能夠在職場發揮個人專長及潛能，提升工作產能與效率。因此，「職務再設計」就是協助中高齡者於職場中獲得適性及穩定就業的重要服務措施，它能協助廠商有效發揮事配合人之功能，充分運用人力資源。

（三）職務再設計概念

1. 定義：係為配合勞動者的特性條件，例如體力、感覺能力、職業經驗及期望，以改變作業方法與調整職務內容等方式，使工作不會對勞動者產生負擔。亦即讓中高齡者能夠適才而用，因此重新規劃工作流程、重新設計工作環境、提供科技輔具等，讓中高齡者能夠發揮本身潛能與潛質，改善中高齡者工

作上的不便，提供更合適的工作方式。而職務再設計推動類型包括改善工作設備或機具（促進勞工提高生產力，進行工作設備或機具之改善）；提供就業輔具（排除勞工工作障礙，增加中高齡勞工就業能力之輔助器具）；改善工作條件（指為改善勞工安全衛生、改善勞動條件等）；調整工作方法（依勞工特性，分派適當工作，調整工作流程、工作方法）改善職場工作環境（穩定勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善）

2. 目標：為消彌中高齡者與就業環境間的差距，透過職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，促進中高齡者生產力的提升，維護其工作安全、健康與滿意並結合專業機構、團體及相關單位，共同促進中高齡者順利就業，以積極開拓其就業機會。針對中高齡者的身體心理特性及技能，並就工作環境、工作機具、工作方法、工作條件或工作內容等方式進行調整或改善，使其有天生我才必有用之感，且同時達到生產效率為目標。

於職場導入職務再設計之概念，不僅能夠幫助廠商更有效而全面的瞭解其生產線製程、作業場域的環境，更能藉此得知，顧全其勞工的職場需求、健康與安全，而勞工於職場作業的工作表現提升與就業的穩定，將有助廠商整體形象與產品口碑的提升，在兼顧廠商與勞工利益前提下，創造雙贏成果。

四、建議事項

- （一）增加中高齡者就業機會職務再設計的推動，有賴雇主的配合，勞動部除採取補助經費政策外，應積極鼓勵、引導廠商僱用採取職務再設計並擴大宣導，補助或委託民間團體辦理「中高齡者就業型態開發方案」，目標在於發掘與累積職務再設計多種

類型的成功案例。同時對於成功案例應編印彙整成冊，將實施職務再設計之績優廠商詳盡介紹，供其他廠商參考。

- (二) 勞動部應組成職務再設計專家學者專案小組及結合成功案例廠商，針對不同行業特性進行輔導及提供諮詢，以期改善中高齡者就業環境及提高生產力。

撰稿人：張淑卿