

看見銀領世代新優勢

職場歧視？心事誰人知

中高齡求職者想要重返職場究竟容不容易？蛹之生心理諮商所譚慧蘭所長從多年輔導中高齡勞工的經驗中發現，這年齡層的人確實有較高的就業焦慮，其中尤以待業階段焦慮程度最高。並且也因為進入職場之後，可能遭遇年齡歧視而感到焦慮。

不過，歧視是否真的存在？她表示常見的歧視情形，一種是顯見的年齡歧視，服務案例中有中高齡求職者應徵業務職缺，卻碰到面試官無視履歷上的相關工作經歷，僅一再詢問求職者是否會操作電腦、使用Word軟體，這的確會讓求職者感受到被歧視。另一種則是想像中的歧視，中高齡求職者常會預設立場，儘管別人沒有歧視他。譚所長提到，有位個案好不容易有面試機會，鼓足勇氣來到該公司門口，卻無法踏進那家公司，因為對方開出的職缺是「總機」。個案覺得人資應該是沒注意到她的年齡，「總機就應該是年輕女孩呀，恐怕面試官看我第一眼就會覺得找錯人了」當事人氣餒地說。慶幸的是她後續尋求就業輔導系統和職涯諮商的協助，進行生涯探索，核對職涯經驗，從中發現她曾是秘書，勝任該職務應不成問題。於是譚慧蘭所長協調政府單位，再運用系統合作與企業進行溝通，為當事人爭取到第二次面試機會，最後媒合成功，她果然是企業想要的人才。

譚所長也鼓勵中高齡及高齡者在面對生涯轉折而感到困惑焦慮時，應該積極尋求專業的職涯諮商，協助當事人釐清癥結點，發現自我的真實意願。

優勢觀點 增加就業信心度

中高齡者並非完全弱勢，譚所長表示中高齡者具備了年輕世代所欠缺的優點，而這必須透過盤點個案的經驗和職能，才能增加其信心。她

解釋：相較於流體智力(即一般所稱的智商)常在二十歲後開始走下坡，晶體智力是以所獲得的經驗為基礎的認知能力，運用在吸收知識技能和解決問題，通常會隨年齡而上升。簡言之，中高齡勞工的經驗累積，更能在職場上有所發揮。體力和流體智力會隨年齡增長而下降，這是每個人都要面對的現實，但若充分盤點自我經驗、職能，便能找到職場上的優勢，從而建立信心，重新進入職場軌道。

打造友善職場是企業最佳投資

譚慧蘭所長指出《中高齡者及高齡者就業促進法》已經通過，中高齡族群的就業已是極受重視的議題，專法鼓勵雇主以定期契約、職務再設計方案、及促進世代合作傳承等，打造中高齡友善就業環境，消弭中高齡就業阻礙，讓中高齡勞工發現在職場上有屬於自己的位置，對企業產生情感上的認同，企業也會發現這群勞工有很高的忠誠度。

另外，打造友善職場環境，譚所長建議企業端可以這麼做：

第一：提升高年級新人留任率。由於中高齡族群和年輕世代資訊處理方式很不同，例如前者對實體課程非常專注且有熱忱、也喜歡透過實際操作來尋找問題的答案，而後者做為「數位原生」世代，習慣透過網路求解答。因此所長建議企業在規劃新人教育訓練時，可以分齡實施實體或線上課程。企業實施後，發現效果確實不錯，甚至有企業更體貼中高齡求職者，通通實體上課，一樣獲得員工好評。另外，員工間人際關係認同度高，對中高齡勞工留任率自然有所助益。

第二：中高齡員工擔任關懷員。豐富的人生閱歷讓中高齡者透過關懷員工，提高對企業的貢獻度，同時會讓他感覺自己被重視，而增加對企業的認同，發揮雙向效益。



第三：建立社團。譚慧蘭所長鼓勵企業推行員工組成及參加社團，服務案例中就有公司的中高齡員工組成了「老友會」，增進員工間的情感交流，降低人際關係的摩擦，更可加強中高齡員工對公司的凝聚力。雇主運用相當低的成本，即可獲得相當高的成效。

政府、企業齊力 推進中高齡及高齡就業

《中高齡者及高齡者就業促進法》立意良好，禁止年齡歧視的保障條款有利於中高齡及高齡者就業，專法第5條調整職務及改善工作設施與第19條職務再設計及結合長照需求等適應性條款，都有助於中高齡及高齡者獲得更友善的工作環境。

而要落實專法，除了公部門的大力推廣，更要促進企業的認同，譚所長提到行政院國家永續發展獎中推行企業社會責任(CSR)，將推動性別平等措施作為評比項目，可比照將中高齡就業促進、中高齡職場適應措施等列入評比，鼓勵企業樹立良好形象，由上而下帶動效益，用企業之力補足促進中高齡者就業的能量。

中高齡人才是企業人才庫中不可或缺的一塊拼圖。政府透過法規並提供誘因，吸引企業僱用中高齡勞工，已見成效。只要企業願意了解該族群特色，懂得去因應、調整職務，協助他/她發揮所長，「銀領」世代的戰力將讓企業感到驚喜。

由勞動部就業安定基金補助 [廣告]

勞動 專刊

MAY 2021

發行人 | 鄭文燦 總編輯 | 吳宏國 發行日期 | 110年5月20日

桃園市政府就業職訓服務處



求職求才免費刊登 03-334-7256

請洽各地就業服務臺或本府就業服務專線

職場續航，銀向勞雇新篇章— 中高齡勞工就業探討

解決勞工荒，發掘銀色勞動力， 產業缺工的一劑解方

台灣15歲至64歲工作年齡人口自104年達到高峰後開始下降，國家發展委員會則推估114年起我國65歲以上中高齡人口比例將逾20%，成為超高齡社會，台灣更從去年起人口持續呈現負成長，人口結構受到高齡化與少子化趨勢之影響，台灣整體人力供給成為嚴峻的議題。

根據勞動部109年移工管理及運用調查報告，受COVID-19疫情影響移工來台管制增多，截至109年6月底，台灣移工人數較108年底減少1萬4,541人，其中產業移工人數較108年底減少1萬920人。桃園市作為全台首屈一指的工業科技城市，對勞工需求尤為殷切，卻因疫情影響，使產業缺

工問題雪上加霜。根據就業職訓服務處統計，桃園市109年12月缺工近1.1萬人，其中又以製造業、批發及零售業等缺工最為顯著。除了勞力密集的產業飽受「找無人」之苦，包括IC封測、電路板等科技廠及住宿餐飲等服務業也處於缺工困境，「如何補足缺工」已成了台灣產業的棘手難題。

面對勞動力缺口，過去對中高齡勞工充滿體力差、不能與時俱進的職場偏見，如今開始有了新的思考角度，發掘中高齡勞動力，逐漸被視為產業人力荒的一劑解方。109年12月4日《中高齡者及高齡者就業促進法》正式施行，宣告職場人力資源洗牌，「銀」領風騷的時代已然來臨。



“「銀」領風騷
發掘中高齡勞動力”



桃園市政府就業職訓服務處
■ 桃園市桃園區民生路650號
03-332-2101 #8015~8017
03-333-0247



桃園就業服務資訊
■ 桃園就業中心 03-333-3005
■ 中壢就業中心 03-468-1106
■ 勞工學苑 03-332-2101#6808



求職好便利
■ 線上申辦系統 & 7-11 超商
ibon 機可申辦求職服務
■ 台灣就業通
www.taiwanjobs.gov.tw



桃園市政府
就業職訓服務處

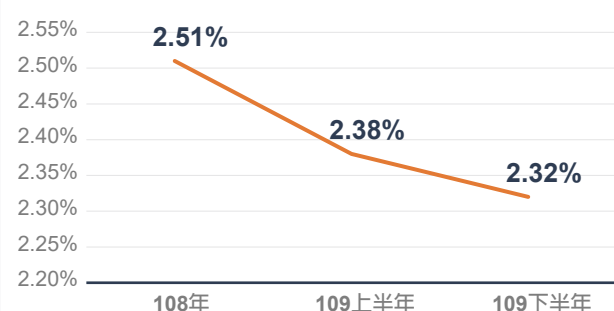


桃園市政府
勞動局FB 粉絲專頁

積極打造友善就業環境／中高齡勞工就業無礙

桃園市政府就業職訓服務處持續推動中高齡者及高齡者就業促進措施，一方面協助中高齡及高齡勞工續留或重返職場，積極媒合中高齡就業，109年就業媒合達1萬5,598人次，媒合率為86.8%。另一方面也鼓勵企業留用及僱用中高齡人力，為桃園市的產業創造企業與勞工雙贏的局面。109年各項就業促進方案已協助本市700多位中高齡勞工，45歲以上人口勞參率有逐年提升的趨勢，109年達47.42%，較108年成長2.38%；45歲至64歲勞工失業率呈現下降趨勢，自108年的2.51%，於109年上半年下降至2.38%，109年下半年則下降至2.32%，顯見本市中高齡勞工失業情形已逐漸獲得改善。110年起推動「中高齡及高齡勞動力再運用獎勵計畫」及「繼續僱用高齡者補助計畫」，預計將讓更多中高齡及高齡勞工與企業受惠。

桃園市45歲至64歲勞工歷年失業率



勞工

設置中高齡及高齡者專區 提供一案到底的就業服務

考量中高齡及高齡者可能同時面臨二度就業、長期失業或身心障礙等多重困境，而有多種就業需求，就服處特別設置「個案管理員」，提供一案到底的就業服務，從就業諮詢評估就業需求、視其需求提供職業訓練、就業促進研習課程、或運用就業促進計畫協助排除就業障礙等面面俱到的協助，也鼓勵企業提供多元型態就業機會，不只協助中高齡待業者找到一份工作，更是一份可以滿足其現時需求並發揮所長的工作。

110年起市府就業職訓服務處於中壢、桃園兩就業中心設置「中高齡者及高齡者就業服務專區」，亦規劃設置「銀髮人才服務據點」，將提供民眾線上預約、中高齡專屬職缺資訊平台，開發工作機會及量身打造的產訓合作課程等更深度優質的就業服務。



桃園
「有頭鹿」
職能訓練場

辦理各種職業訓練，協助中高齡者的職能再強化。中高齡失業者參加職訓課程及照顧服務員訓練專班，經過審查符合資格，可獲得全額訓練費用補助。



中高齡及
高齡勞動力
再運用獎勵
計畫

50歲以上設籍本市的退休勞工參與本計畫，經公立就業據點推介錄用後連續就業滿90天，可申請每人1萬元就業獎勵津貼。



跨域
就業津貼

針對至外地求職就業者，提供交通補助、搬遷補助和租屋補助三項，減輕勞工的負擔，提高穩定就業意願。



職涯諮詢
及履歷健診
服務

專業職涯諮商人員針對轉職或二度就業的中高齡及高齡者進行輔導，釐清就業方向並規劃職涯歷程，檢視履歷，做好求職的準備。也可依求職者個別需求，進行一對一深度諮商服務，了解求職者問題及困境，提供解決方案。



就業促進
研習課程

中高齡專屬的就業促進課程，包含就業準備及求職技巧等課程，強化中高齡求職者就業前準備工作，並提供就業資訊與適性就業媒合服務，以順利重返就業市場。



企業

就業職訓服務處同時也對雇主釋出誘因，鼓勵企業留任或聘僱中高齡及高齡員工，並提供資源協助雇主有效打造友善就業環境。

推動職務再設計服務計畫

針對45以上勞工因年齡或體力產生的工作障礙，雇主透過「推動職務再設計服務計畫」，補助每人每年10萬元添購機具或輔具，改善工作設備和工作條件，提升勞工工作效能。

僱用獎勵津貼&繼續僱用高齡者補助計畫

雇主僱用失業一定期間的中高齡及高齡就業弱勢者或繼續僱用65歲以上勞工達6個月以上，皆可請領相關的僱用津貼或補助。

職場學習及再適應計畫

結合事業單位或團體，協助45歲以上失業之中高齡及高齡者到企業進行學習及就業適應，並提供補助津貼與企業行政管理及輔導費，協助中高齡及高齡民眾順利重返職場。

職場[齡]時差，青銀共創好頭路

超高齡社會已是進行中的事實，成功老化是大家共同追求的目標，面對人口結構的改變，多元人力的開發與運用並打造中高齡友善的職場，看見資深勞工的價值，讓熟齡的智慧傳承到年輕世代，促進青銀世代的相處融洽，提升員工留任率，才是企業因應變局的正道。

知名連鎖麻辣鍋餐飲位在桃園市的分店於110年僱用參與「中高齡及高齡勞動力再運用獎勵計畫」的銀髮人才，很快便發現銀髮員工的工作穩定度和溝通能力俱佳，尤其在了解工作內容後，幾乎完全不用擔心他們會出錯，還能跟店內年輕員工相處融洽、各自發揮優點、相互學習—無齡職場、青銀共融，善用人力資源的企業何愁缺工，甚至可以看見美好的職場新景象。



就業職訓服務處於110年4月舉辦了「就業找出路 相挺有頭鹿」首場樂齡現場徵才活動，邀請36家廠商，釋出約1,600個中高齡友善職缺，類型包含餐飲人員、保全員、門市人員、傳產及科技製造業行政、技術人員等，亦有部分工時彈性職缺，滿足中高齡朋友多元化求職需求，媒合率達76%。110年將辦理多場樂齡徵才活動，作為本市中高齡民眾及友善廠商的就業媒合平台。桃園市政府就業職訓服務處將持續透過政策及方案，引導並提供誘因，讓企業樂於建構友善職場，鼓勵中高齡者持續貢獻所長，推倒年齡築起的職場藩籬。

