

「人口結構老化對於我國產業、社會的影響和因應－延後退休年齡之機會與挑戰」 政策建言

我國將於 2025 年邁入超高齡社會(即 65 歲以上高齡人口將達 20% 占比)，加上少子女化導致年輕階層之勞動力減少，更因家庭結構之變遷，加重了個人和社會的扶養負擔。此一現象進一步將招致勞動力結構不均之問題，導致我國產業人才短缺，進而影響國家經濟成長動力和社會安全經費之支出(如勞保財務問題)；另外，目前國人健康平均餘命約 72~73 歲，但平均退離勞動市場年齡約 61~64 歲，如依現行制度下退休未再投入勞動市場，將發生 10 年人力閒置且增加政府財政(年金/健保等)負擔的現象。

中技社探討上述人口結構老化對於產業、社會、經濟等各層面的影響，借鏡國際經驗在延後退休年齡政策背景和相關配套，針對現行適用勞動基準法和勞工保險條例的 65 歲退休年齡制度，綜整專家研討、產業與公協會團體意見，提出政府政策、企業應對策略建議。

(一)政策如考量延後退休年齡，宜採彈性、漸進遞延原則

現階段政策宜擴大激勵雇主聘用及強化高齡勞動者職場能力，提高勞動參與。例如擴大激勵或補助措施支持雇主創造具有年齡包容的工作環境；強化數位技能教育、轉職再技能教育等職業訓練；提供人才轉換、產職業未來趨勢、多元就業等資訊平台，協助國人做好延長工作年齡的職涯規劃。政策如考量延後退休年齡，建議採取彈性、漸進遞延原則。可先依產業別規劃延退方案、鼓勵合適產業及職類逐步延後退休、調適勞動法規鼓勵彈性工作型態和勞雇協商、鼓勵發展兼具志願性質的產業及工作型態。

(二)營造高齡者適當發展的機會和友善的職場環境

為讓高齡者有適當發展的機會和友善的職場環境，建議可從全齡勞動、鼓勵參與、健康促進和年金安全等面向，逐步推動延後退休的社會價值。同時應加速發展智慧健康醫療照護相關產業，一方面讓科技輔助高度勞力型態產業數位轉型，另一方面提供有工作能力但基於家庭照顧因素被動退離職場者，能夠得到市場服務和社會支持持續工作。

此外，相關政策可融入活化銀髮人力資本，例如擴大協助中小企業續留屆退員工或是共享顧問諮詢、鼓勵專業技術社團結合人才資源再運用、結合長照據點投入中高齡者人力資源，緩解未來技術、照護領域可

能短缺的勞動力。

(三)推動年金改革前的社會溝通

延後退休活躍老化的社會溝通，主要是讓企業與社會大眾瞭解人口結構與未來工作/退休型態的變遷，政府和國人需做哪些努力，諸如消除中高齡就業障礙、活化銀髮人力資本、鼓勵多元青銀共創、企業數位轉型和智慧化生產、穩定勞保財務信心等；當社會認知全齡勞動的價值，既能維繫個體身心健康，並有工作彈性和權益保障而樂於延後退休。

由於老年/退休年金制度與國人退休意願和職涯規劃有關，宜同步改革退休年齡設定與年金制度，例如強化年金與延後退休關連機制的財務誘因，建議可研議放寬勞工保險、就業保險的投保規定；遞延增加展延年金的領取額度，例如從現行 5 年延長為 10 年可增給至 40%、或是增給 70 歲仍在職未退保者可遞延適用每年 4%。

(四)及早研議 2026 年之後的退休年齡進程

年金改革應有持續進程。現行勞保老年年金的法定請領年齡計劃迄 2026 年調整至 65 歲，屆時雖與其他主要國家現行全額年金年齡未有太大差異，惟相較我國人口老化速度較快、中高齡和高齡勞動參與率不高、勞保年金財務亟需改善的情況，以拉長工作和投保年資的延後退休政策，應是年金改革較為易行的策略選項之一。

詳細內容請參閱「人口結構老化對於我國產業、社會的影響和因應—延後退休年齡之機會與挑戰」專題報告，已同步發行於本社網站 www.ctci.org.tw，歡迎下載參考。