

個受歡迎的觀光客。

五、觀光景點遊客擠爆的現象，與政府的觀光政策有絕對關係，政府推動「觀光客倍增」計畫，或補助影視產業行銷觀光，及舉辦相關活動時，應該自我約束，不要只顧追求衝高遊客數量，犧牲景點民眾的居住權益。政府、觀光業者、社區民眾應攜手合作，共同維繫觀光倫理，使觀光發展不致畸形化，而能走上正軌。

（一〇五）本院黃委員昭順，針對台灣中高齡勞動市場兩大隱憂，一是太年輕就退出就業市場；二是教育程度愈高愈未老先「休」，形成台灣中高齡勞動資源的浪費，籲請政府正視。延後退休已是世界潮流，但台灣中高齡『勞參率』偏低，顯示中高齡轉業困難，以及就業市場對高齡勞工不友善。站在國家人口紅利角度言；60 歲的各業資深精英，退休後仍可貢獻專業，但不一定非要再次回到原屬性的行業，反而可以用他們的人生歷練和經驗投入其它事業，創造產業勞動力品質提高與人生事業第二次再學習的雙贏效果。但這些資深中高齡精英『勞參率』的運用和提升，就要有賴於政府提供聘雇企業與就業個人適當誘因，創造「友善的轉業環境」，包括勞委會等相關單位開設專業知識學習課程，協調企業採用彈性工時方式，以諸如顧問方式聘雇，進行企業經營管理改善，或擔任儲備幹部講師傳承經驗，擴大產業產值面向等等，順勢將已退休的中高齡勞動人口轉進相關產業市場，提升台灣整體產業的產值與勞動力品質。尤其中高齡勞動人口擁有豐富的就業經驗，且職場忠誠度高，只要政府能創造友善的轉業環境，中高齡勞動人口的就業轉移，必有利於平衡產業結構；政府不應忽視中高齡勞參率下滑的警訊，更當順勢利導輔導轉業，如此人口紅利方能生生不息，特向行政院提出質詢。

說明：

一、台灣中高齡勞參率 55-59 歲、60-64 歲勞參率分別是 52.5%、32.6%，韓、日、美國等國同年齡勞參率都達到 69%、55%以上，顯示國人普遍太早退出就業市場。延後退休是世界潮流，但台灣中高齡勞動人口中，60-64 歲的勞參率卻反而減少，此意味高齡轉業確實較為困難，顯示台灣就業市場明顯對高齡勞工不友善。但同樣的；未老先「休」，也相對形成台灣中高齡勞動資源的浪費。

- 二、台灣人口老化問題愈來愈嚴重，人口老化衍生的後遺症包括社會福利、健保支出的增加，中高齡人口勞參率下降更使稅收減少，對經濟成長率產生一定程度的負面影響。探究台灣中高齡人口勞參率下降原因除軍公教人員的提早退休外，其實與台灣的產業結構也有關連性。
- 三、從勞委會所做的各年齡層勞參率分析來看，台灣在 55 歲至 59 歲的勞參率比南韓低了 18 個百分點。台灣產業結構跨入科技業起飛於 1980 年代，目前 55 歲至 59 歲的中高齡人口，當年正是 22 歲至 26 歲的「少年郎」，只要投身科技事業，至今肯定累積相當程度的財富，這批科技資深精英，沒有經濟壓力，提早退休，一點都不訝異。但站在國家人口紅利角度，55 至 59 歲的科技資深精英，退休後仍可貢獻專業，但不一定要再次投入科技事業，如能轉行其他行業，反而可以創造其他產業勞動力品質提高與人生事業第二次再學習的雙贏效果。
- 四、中高齡勞動人口轉入服務業，並不會與現有的青壯年就業相衝突，是互補，而非互替；尤其中高齡勞動人口擁有豐富的就業經驗，且職場忠誠度高，只要政府能創造友善的轉業環境，中高齡勞動人口的就業轉移，必有利於平衡產業結構及內需市場的擴大。政府實不應忽視中高齡勞參率下滑的警訊，而當順勢就利導輔導轉業，如此人口紅利方能生生不息，不但減低台灣在走向超高齡社會，對國家經濟發展的負擔，更能紓緩下一代的生活壓力，有利國家整體競爭力的提升。