

以健康老化作為台灣前瞻計畫的佈局策略： 降低職災、延後退休與人機協作

林宗弘 中央研究院社會學研究所研究員

林文正 國立政治大學政治系博士候選人

人力資本作為科技政策規劃的重要基礎之一，但是台灣近期所面臨的人口負成長以及長期的老化趨勢不但造成人力短缺，也直接使得社會福利財政左支右絀，因此如何透過「健康與照護」的創新來發展永續人力資本，並以此來維持福利政策的財政穩健，便需要縝密的全面性規劃。以下我們將分別討論人力資本的「進場」(enter the workforce) 以及「退場」(retirement) 的潛在困境。首先，雖然各部會近年來陸續出台國內(外)專業人才的培育與延攬辦法，但過度著重在高科技專才的培育很可能會出現人力資源配置的傾斜，特別是專業的深化與培育將會延後人力「進場」的時間。以台灣當前的就業市場的人力分配來看，製造業與服務業仍然是勞動力需求的最大行業別，而現行的政策將持續擴大勞動缺口。¹ 其次，退場主要有兩個路徑「職業災害」與「退休」。前者大多集中在重度勞動行業，特別是長期累積的職業病，以及重大職能傷害迫使勞工提早退出職場。後者則是依循退休金請領的規範而辦理退休。換言之，台灣的人力成本市場正轉向「晚進場、早退場」的運作模式，以及非失能者過早的落入長照系統，這將連帶影響政府健保、勞保財政的收支平衡，同時也會強化世代之間的矛盾。²

本文作為台灣大學風險社會與政策研究中心「台灣 2050 前瞻轉型研究計畫」

¹ 相關資訊請參考「就業人口行業分配」統計，國家發展委員會-都市及區域發展統計彙編，<https://ngis.nat.gov.tw/statistic/3-2.htm>；另一方面，受到 Covid-19 疫情的影響，台灣的出生與死亡人數呈現逆差，這會加速人口結構的變動；再者，外籍勞工的流動也開始受到限制，一來是各國對後 Covid-19 疫情經濟發展的人力需求增加，另外則是移工法規的更新與流動成本的轉嫁。請參考林宗弘、林文正(2020)。COVID-19 對老化社會的影響。風險社會與政策研究中心，<https://rsprc.ntu.edu.tw/zh-tw/m01-3/1471>。

² 梁景洋、韓幸紋(2020)，從人口老化及薪資停滯角度探討全民健保財務及保費負擔世代分配問題，台灣經濟預測與政策。51(1): 57-110；林宗弘、林文正(2020)。臺灣邁向超高齡社會的「世代公平」與「樂齡就業」。國土與公共治理季刊。8(1): 8-19。

的老化社會分項計畫，以下將以目前研究成果初步提出政策建議，分為政策與科技發展兩個面向。政策面向著重在「降低職災」與「延後退休」。在「健康老化」（successful aging）的基礎上，經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development）與國際勞工組織（International Labor Organization）開始提倡以生命週期（或預防醫學）的視角來訂定勞動法規。也就是個人從進入職場開始，雇主必須建立安全的工作環境來降低勞動者的職災風險與預防職業病；同時政府也要提供彈性的延後退休政策來激勵個人延長職業生涯。換言之，健康者愈多不但可以減少公共醫療的支出，也能提高民眾留在職場的意願，進而減緩社會福利的財政壓力。其次，科技政策的發展。既使面對全球經濟的劇烈競爭，仍然不能忽略服務業與製造業對於一般勞動力（manual labor）的需求。特別是科技再創新，生產模式依然很難直接過渡到高度的工業自動化（工業 4.0）。因此，我們應當回歸以人為中心的工作模式來開展「人機協作」（Human-Robot Collaboration）的科技發展策略。總的來說，我們期望能夠以更宏觀的視角來整合人口變遷、勞動法規與科技政策等因素，藉此避免社會福利財政的崩解，並透過人力資本的永續經營與新科技創新來解決人民的福利需求。

原文連結：<https://rsprc.ntu.edu.tw/zh-tw/m01-3/1471>