

調查：德國三分之一人口願意退休後繼續工作

德國之聲

2024 年 10 月 6 日 週日 下午 8:54



(德國之聲中文網)德國約有三分之一的雇員願意在達到法定退休年齡後繼續工作，但同時，66%的雇員則不願意延長工作年限。這是根據德國經濟研究所一項調查得出的結果。該調查詢問了 5060 名雇員，旨在了解哪些因素對他們是否提前或延後退休的決策起到作用。

目前德國的法定退休年齡是 65 周歲。調查顯示，55 歲以上的人群比 30 歲以下的群體，更能接受超過法定退休年齡後繼續工作；而延長工作時間的動機差異很大。此外，擁有大學學歷的雇員和管理人員對退休後繼續工作更持開放心態，相對而言，沒有受過正規職業教育、或者不承擔管理責任的雇員更希望到年齡即退休。

根據這項調查，職業狀態也影響雇員的態度：那些對工作滿意度搞、且投入熱情的人明顯願意繼續工作。許多在職人員認為，收入因素並不佔據重要地位。調查表明，“對退休後需要額外收入的擔心，並未對推遲退休的決策產生重大影響。”目前，德國政府計劃通過提供經濟激勵措施來延長雇員的工作時間。從 2025 年起，至少多工作一年的雇員將獲得一次性發放的“延遲退休獎金”，這筆獎金將在他們正式退休時一次性支付。

根據德國養老保險機構的數據，截至 2022 年底，在 1860 萬退休人員中，大約有 135 萬沒有真正退休。由於人口結構的原因，這一群體的規模還在不斷擴大。

<https://tw.news.yahoo.com/%E8%A8%BF%E6%9F%A5-%E5%BE%B7%E5%9C%8B%E4%B8%89%E5%88%86%E4%B9%8B-%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E9%A1%98%E6%84%8F%E9%80%E4%BC%91%E5%BE%8C%E7%B9%BC%E7%BA%8C%E5%B7%A5%E4%BD%9C-125400020.html>

中高齡返職場困難多 平均目標 63 歲退休 6 成每月僅存 7400 元

台北市 / 潘維邦 綜合報導(華視)

2024 年 10 月 8 日 週二 下午 1:09

即將歡慶重陽節，處於「缺工潮」時代的中高齡勞工，仍然面臨哪些職場困境？能否順利完成退休計畫？或者還要分神照顧家中長輩、子女？對於「退休金」目標又有何看法？根據 yes123 求職網調查顯示，回顧從 2020 年 12 月 4 日起，「中高齡者及高齡者就業促進法」上路後，有 42.6% 的熟齡勞工，覺得「有助於」改善職場的年齡歧視，但也代表其餘 57.4% 的人，感覺仍「無助於」改善現況。

70% 資方提高熟齡族聘雇意願 平均目標 63 歲退休

相較下，有高達 70.1% 的企業透露，有因此專法「增加」聘用熟齡勞工的意願；代表「沒有」提高聘雇意願的比例，仍佔了 29.9%。「中高齡者及高齡者就業促進法」實施後，有 68.1% 的熟齡族指出，「會」因此想延後退休年齡、繼續工作。而且在 45 歲(含)以上的「熟齡會員」當中，對於原本人生目標，有 30.1% 表示把退休年齡訂在「60 歲以上~65 歲不到」；29.2% 則是設定為「65 歲以上~70 歲不到」；但也有 14.7% 訂為「70 歲(含)以上」；整體平均下來大約落在 63 歲，略晚於去年調查的 62.7 歲。只是對這群熟齡勞工來說，僅有 6.8% 屬於「目前退休中」；其餘有 61.3% 是「尚未退休過」；剩下的 31.9% 屬於「曾經退休過，但又重返職場」。

62% 二度就業薪情差 重返職場 3 大主因曝光

更辛苦的還有選擇「二度就業」的勞工，有高達 61.7% 透露，重返職場後的薪資水準「比之前低」；屬於「持平」的佔 33.7%；「比之前高」的僅有 4.6%。一度退休卻又重返職場，在可複選狀況下，前三大主因依序為「覺得退休金準備不夠」(69.4%)、「想分擔家計、貸款、負債」(63.5%)，以及「覺得離開職場後生活無趣」(36.7%)。其餘「二度就業」的原因，又分別有「仍有長輩要扶養」(35.2%)、「仍有子女要扶養」(33.4%)，及「子女的工作、收入不穩定」(29.3%)。

調查更顯示，在邁入中年、過了 40 歲以後，有 73.3% 勞工透露，「曾經」因為工作，影響到身心健康！包含在求職與上班時，更有 87.1% 的人表示，曾經因為年紀關係遇過「職場歧視」！除此之外，也有高達 90.2% 覺得，企業在聘僱人才時，其實「有」年齡的顧慮。

在可複選狀況下，自認遭遇到最大的「困難點」依序為「年齡的問題」(82.2%)、「薪資令人滿意的工作難尋」(60.3%)、「被質疑學習能力差」(35.2%)，以及「職位令人滿意的工作難尋」(34%)、「無法配合加班、應酬、出差」(22%)。其他難關，又分別是「不太願意接受夜班工作」(21%)、「被質疑無技能或證照」(20%)、「難以放下身段」(18.9%)，以及「不太願意接受外派工作」(17.8%)、「難以適應新環境」(16.3%)。



9 成 4 罹患職場恐慌症 6 成每月僅存 7400 元

高達 94.2% 的中高齡勞工透露，自認目前有「職場恐慌症」！而且在可複選狀況下，造成恐慌的主因依序來自：「年紀越來越大」(44.6%)、「覺得轉行困難」(42.4%)、「退休金目標遙遠」(38.1%)，以及「擔心被裁員」(32.7%)、「領的薪水太低」(28.1%)。其餘恐慌症來源，分別是「財務吃緊」(24.6%)、「缺乏第二專長」(23.4%)、「體力不足」(22.3%)，以及「職務替代性高」(19.8%)、「健康不佳」(19.1%)。

就「財務面」來看，調查發現，目前「尚未退休」的熟齡勞工之中，仍有 39.8% 坦言自己算是「月光族」，代表每個月薪水幾乎快花光，甚至出現透支；這代表著 60.2%，也就是「沒有」月光光的熟齡勞工，其實仍不屬於手頭寬裕狀態，他(她)們平均則預估，每個月僅可以存到 7,400 元。整體而言，在中高齡勞工當中，僅 30.7% 自認「有職場競爭力」；代表其餘的 69.3% 自認「沒有競爭力」。假如覺得目前無競爭力，這當中仍有 76.8% 的人表示「會」想再進修職場技能。

“中高齡勞工就業與退休困境調查”，是由 yes123 求職網於 2024 年 9 月 20 日到 10 月 3 日，以網路問卷進行抽樣調查，調查「45 歲(含)以上」的會員，有效問卷共 1,228 份，信心水準為 95%，誤差值為正負 2.8%。至於企業有效問卷共 1,033 份，信心水準為 95%，誤差值為正負 3.05%。

養老金付不出來？大陸延後退休年齡 上千萬青年求職恐更難

蔡儀潔 蔡明勳(TVBS)

2024 年 9 月 14 日



大陸老齡化問題嚴峻，2035 年 65 歲以上老人將突破 4 億人，大陸官方宣布將花 15 年的時間，逐步提高退休年齡，同時將養老金繳費年限，從 15 年提高至 20 年，但也引發民眾反彈。大陸失業問題嚴重，企業反而缺工，舉凡百貨公司夜市人潮多的街道，各種小型就業博覽會，遍地開花，大陸 7 月青年失業率，增加至 17.1%創今年新高，然而一紙延後退休法令，求職寒冬雪上加霜。大陸人社部部長王曉萍：「充分尊重職工議員，可以在一定條件下，選擇彈性提前或彈性延遲退休。」

大陸 13 日宣布，2025 年 1 月 1 日起，男性勞工按每 4 個月延遲 1 個月，用 15 年時間，將 60 歲退休年齡延至 63 歲，女性勞工，原定退休年齡 50 和 55 歲，逐步延後至 55 和 56 歲。行銷活動策劃(35 歲)：「有點傷心少玩了三年，計畫退休後要出去玩，比我原先預想的要好一點點，就是心酸中又有一點欣慰的感覺。」之所以延後退休年齡，是因為大陸面臨 2 大人口難題，一是 2022 年出現人口負增長，出生率低迷勞動力不足，二是 65 歲及以上人口，2021 佔比 14.2%，2035 預計達到 30%突破 4 億人，進入重度老齡化階段。

中國人民大學勞動人事學院院長趙忠：「預期壽命增加，意味著可以繼續從事，生產經營活動的年齡也增加了。」新加坡亞洲新聞台：「大陸多省面臨巨大的退休金財政赤字，2030 年代開始，勞工將用更長時間投入退休金，才能獲得他們的退休金。」

大陸地方政府財政困窘，退休金恐怕付不出來，因此 2030 年起，基本養老金最低繳費年限，將從 15 年拉長至 20 年，緩解不斷飆升的年金給付壓力。

風評：65 歲延後退休的誤會與真實壓力

主筆室(風傳媒)

2024 年 8 月 26 日



因為修訂勞基法對退休年齡相關規定，引發勞工「誤會」以為 65 歲不再強制退休。但在這個誤會的後面，其實潛藏著延退的真實壓力，而延退對勞工顯非「好事」，至於能拖到何時，尚待觀察。

7 月中立法院三讀通過《勞基法》第 54 條修正草案，明訂勞工達 65 歲法定退休年齡時，可以透過協議、由雇主繼續聘用。只是這個「可協議」的規定讓不少勞工誤以為 65 歲不再是強制退休年齡，白話文講就是：年滿 65 歲不會「被退休」，如果公司要滿 65 歲的勞工退休，就必須以資遣方式辦理。而勞動部也很快澄清這個誤會，但還是有些值得討論與關注的問題：一個是修法的必要性，再一個是真正的延後退休問題及其帶來的正負影響。

這次修法的勞基法 54 條，原本是規定可強制勞工退休的年齡，「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。二、身心障礙不堪勝任工作者。」這次被「誤會」延後退休年齡，其實只是增訂「前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之……」。

用白話文講就是：(雇主可)強制(勞工)退休年齡還是滿 65 歲，毫無改變，只是如果勞資雙方協商有共識時，勞工可延後退休。但這個規定並無實質意義，因為現況早已是如此，只要勞資雙方有共識即可在年滿 65 歲後繼續工作，至於到底是否結清年資、重聘、薪資重談，也是視協商結果。因此修法前後，對現況毫無影響；如果說在滿 65 歲後勞資協商是否續聘用時，勞工時常居弱勢地位，但這個修法也未對勞工更有保障。這個修法實在不知所為何來？堪稱雞肋到極點。

不過，由這個修法可看到退休年齡的問題日益緊迫嚴重。把勞資協商可延後退休入法，主要理由是「為鼓勵健康、且有持續工作意願的中高齡資深工作者持續貢獻所學……」；在如此「光明面」理由下，更真確又務實的原因在：總體面看是勞動市場勞動力日益不足，個體面看是經濟無以支持退休生活所需，衛福部的調查，超過 65 歲仍工作者中有 50.55% 是因為「經濟上需要」。

更進一步看，這幾年是戰後嬰兒潮的退休高峰期，每年退休勞工人數都在 10 萬人左右，而且預估未來幾年退休人數還是會持續增加，但相對的新加入勞動市場的人數則遠不足替補退出者，而且這種情況會日益嚴重。

這由每年新生兒人數的變化可推測出：嬰兒潮時每年新生兒數約 40 萬，少子化後降到 20 萬上下，近幾年更減少到 13-15 萬人，近年因缺工而非經營不善而倒閉的工廠、商家日增。官員在法令與制度上對高齡就業者更友善，可謂其來有自，考量的重點就是勞動市場供給。

至於對個體勞工而言，65 歲仍要工作的主因是經濟需要，這可由勞保年金的數字看出一二。根據官方數字，在領取勞保年金的退休勞工中，每個月不到一萬元者占約 1 成、每月領 1-2 萬元者有 4 成 7，如果沒有其它收入來源與積蓄，這個年金數是偏低了。

長期來看則是延後退休年齡的壓力，既為勞動市場、也為年金財務。如果修改勞基法延後強制退休年齡，會讓不少勞工不得不延後退休，或可稍稍紓緩勞動市場缺工壓力。而藉此配合延後領取年金年齡，也可讓號稱數年後要破產的勞保年金財務得到紓緩。這個「算數」應該很簡單、不必動用精算：原本 65 歲開始領取全額年金者，延後（例如 3 年）領，等於要多繳費 3 年、同時少領 3 年的年金，基金少了點支出、多了點收入。

延後退休與領年金年齡，當然是大大得罪勞工的事，稍有「政治智慧」者都不會去捅這個馬蜂窩，因此只能訂個「得協議」延退的條文，或是對基金「撥補再撥補」。但這些作法不是無效就是治標不治本，長期來看，延退的風險與壓力會越來越大，終究要面對那一天。

<https://tw.news.yahoo.com/%E9%A2%A8%E8%A9%95-65%E6%AD%B2%E5%BB%B6%E5%BE%8C%E9%80%80%E4%BC%91%E7%9A%84%E8%AA%A4%E6%9C%83%E8%88%87%E7%9C%9F%E5%AF%A6%E5%A3%93%E5%8A%9B-000001399.html>