

歐盟世代團結日

2011 年 4 月 29 日

每年 4 月 29 日是歐盟世代團結日。歐盟基金會在此日強調最近在青年與中高齡就業議題之事務。以下分項說明：

在經濟危機期間幫助青年勞工：社會夥伴與公部門機構之貢獻

歐洲青年勞工長期面對轉換進入勞動市場之困難，尤其是找到安全工作。2008 年發生的金融危機讓這種情況更形惡化。雖然在地區與部門間有重大差異性、國家爭論，及造成這些問題的原因--聚焦於勞動市場結構、技能訓練、獲得職業訓練及見習、教育系統、減少職業空缺之複雜交互影響。

中高齡者與志工

中高齡者被視為典型志願活動之受益人，但日益增加的注意力在於中高齡志工之貢獻與潛力。從中高齡者原為接受者轉變為提供者之觀點，反映出歐洲新的社會與經濟情況，但這也受人口變化之意識所強烈驅動，愈來愈多決策者看到將中高齡人口引入志工行列之需求。

社會夥伴對中高齡退休之辯論

於 2010 年 12 月德國政府發表對法定退休年齡增加至 67 歲之第 1 份報告。當該國於 2007 年增加退休年齡至 65 歲，德國金屬工人聯合會反對退休年齡再增至 67 歲，故該國仍傾向維持法定退休年齡在 65 歲。

領取部分工時退休金者有較長職涯

依據芬蘭退休金中心所發表的最新報告，運用退休金登錄者之資料，研究在 2005 年至 2009 年間領取部分工時退休金者之人格特質。研究發現，那些領取部分工時退休金者，較其同儕有較高之所得。

中高齡工作者面對歧視

由 Synovate 為年長政策中心(the Centre for Senior Policy) 從 2003 年起所做的年度調查顯示，挪威之中高齡受僱者感受到年齡歧視。2010 年之調查發現，雖然對年齡歧視之感受較 7 年前為低，但與 2009 年相較反而增加。

雇主認為受僱者 58.5 歲算「老」

依據法國就業部統計研究，該國雇主對中高齡的態度已轉變，雇主現在認為受僱者 58.5 歲算「老」，與先前在 2001 年類似的研究相比，「老」是指 55 歲。

公司開始為其勞工承擔身心障礙兒童或成人之照顧責任-工作報告

「就業」與「照顧」之交互影響在歐洲人口結構中高齡化之下愈形重要。相當多的勞動人口(不論男女)必須平衡其有給工作及照護責任，反之亦然，且在未來幾年將漸受重視。

歐洲人口結構變化與工作

人口結構變化無庸置疑是未來數十年從各方面影響歐洲之巨大潮流。歐洲理事會及歐盟執委會已有數年之體認，且已影響歐盟協約。此報告聚焦於人口結構改變對歐洲工作之相關可能影響，如：緊縮的勞動力與變動的勞動力構成要素。

社會夥伴討論中高齡勞動力之就業

在歐盟中高齡勞動力計畫(第 2 期)架構之下，名為「中高齡勞動力-挑戰或威脅」之研討會於捷克 Bratislava 召開，與會代表分析公司所面臨之現實情況並提供其對斯洛伐克中高齡勞動力之看法。

資料來源：歐盟基金會(EUROFOUND)

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/eurday solidarity2011.htm>)