

老龄不仅仅是个数字



汤玲玲 新加坡国立大学日本研究系副教授

零距离

月前出席了一场以老年就业为主题的对话会。这项由人民行动党乐龄行动小组（PAP Seniors Group）为配合国际老年人日而举行的活动，在会上公布了一项有近700名受访者上线参与的就业课题调查结果。如《联合早报》10月13日就这个对话会的报道标题《调查：过半认为雇主不愿意留用过70员工》显示，在迈入超老龄化当前，我们更须要积极推动社会接纳新观念，帮助企业 and 希望可以继续就业的长员工共同改变老年就业的前景。

在对话会上，与会者对这个课题深表关注，除了当场排队轮流提问的人龙，也有许多人通过线上设置发出多项提问和意见，反应踊跃。有一位专为蓝领行业提供配对的人力资源公司负责人谈到，一般公司的确大多以年龄作为聘用的基本考量，但他经常劝请对方应该

撇除这样的偏见。很多人其实看来比实际年龄年轻，单单因为年龄而限制个人的面试机会是不公平的。

有一位女士建议社会应该根据生理年龄而非出生年龄来判定一个人的实际年龄。她以自己为例，在一般人已经退休的年龄开始创立社会企业，虽然已达八旬，她看来确实比实际年龄年轻许多。她仍旧精力充沛，除了工作，也热心服务社会，不轻言退休。

对此，人力部长陈诗龙答复很赞同撇除对年龄的偏见，但若改变用生理年龄而非出生年龄为年龄定义，在执行上恐怕要复杂许多。的确，除了难以达到公认测量生理年龄的标准，生理年龄也因为可以灵活变动，如因为生活方式或治疗而改变，而难以定义。再说，提倡以生理年龄替代出生年龄有着能更公平的显示一个人的实际年龄其实更年轻的用意。但是若一个人的生理年龄看来比实际年龄更老，那会反而导致年龄歧视或遭不公平对待吗？

在长寿大众化的时代，老年学学者所倡议的“老龄不仅仅是个数字”更值得再三强调和互相提醒。近年来，人们对老化是个多维视角的概念，除了出生

年龄（数字），也包括生理、心理、社会和功能性的年龄。多维视角的老化框架强调的可在不同层面进行干预的机会也大力在民间推行，从抗衰老的生理医疗，鼓励定期运动，到社区里如活跃乐龄中心多项支持社会和功能维度的活动。

最重要的是，这个框架挑战了老化仅是个衰退过程的观念。虽然某些能力可能会随着时间减弱，但其他能力——如智慧、情绪管理和有意义的社会联系在得到适当支持下，是可以随着年龄的增长而提升。在职场上，希望多维视角的老化框架能够帮助排除年龄歧视，让雇主多发掘并进一步培养长员工可贡献的能力。

接着让我回到那位精力充沛的八旬女士。在老年就业前景不明朗的当下，她不但是“老龄不仅仅是个数字”的写照，更勇气可嘉的是她毅然在近六旬时创建社企的决定。近年来，随着高龄社会的推展，新颖的后退休尝试，如退休创业（Retirepreneur）也悄然出现。一些国家开始鼓励退休人士自主创业，视之为充分利用老年人力资源的一种途径。除了能让长者善用多年职业经验贡献社会，自主创业人士也能在退休后继续赚取收入。

然而，老年自主创业存在风险，身边其实不乏创业失败的例子。在日本，

为了推广人们将创业作为退休后的一个选择，东京都政府和东京都中小企业振兴公社在2019年发起了东京老年商务大奖赛（Tokyo SeniorBusiness Grand Prix），供55岁以上有意在东京创业或计划在未来五年内创业的长人士投商业计划书竞比。这项比赛更特别在赛前开办由企业家和专业顾问所主持的研讨会，为有兴趣参赛的长人士提供支援，减低失败的风险。

当广大社会逐步意识到老龄不仅仅是个数字时，老年就业的选项也可以更精彩。



虽然某些能力可能会随着时间减弱，但其他能力——如智慧、情绪管理和有意义的社会联系在得到适当支持下，是可以随着年龄的增长而提升。