

中文摘要

以往對於女性在職場上的議題，在國內外有相當廣泛的研究，但對於有關男性在職場上議題的研究並不多，國內的研究尤其欠缺，國外的研究雖然有助於我們推測男性在職場上優勢背後下所產生對個人負面的影響，以及對家庭、社會有關的重要面向，但卻無法解答本研究所要探討目前中高齡男性在台灣現況的問題。

本研究嘗試以深度訪談的方式，並運用有關兩性職業隔離文獻中，所隱藏較為少數人注意到的問題，因產業結構的改變與勞動環境變遷的因素影響，性別職業隔離現象，已漸漸無法解釋男性在傳統職場上發展的「優勢」，但是在勞動市場對於年齡的偏見依然未改善，中高齡男性在職場上的「優勢」已不如以往在勞動市場就業環境的情況；此外，在傳統的性別職業隔離中，男性雖普遍被認為擁有性別上的「優勢」，但在優勢的背後相對的也承擔不少壓力，他們對自身的處境都受到性別刻板印象與年齡歧視內化的認知制約，少有自省的機會。

本研究所採用的研究方法有二：包括文獻探討法以及深度訪談法。文獻回顧的部份可分為第二章與第三章，首先在第二章理論文獻探討部分，將針對性別職業隔離以及有關年齡方面理論的相關文獻進行整理與回顧，在第三章則針對造成勞動環境變遷的各項影響因素，以及對中高齡男性勞動者產生的影響等相關文獻作一整理與回顧。第四章對研究者所選擇之對象進行深入訪談，以完成整個研究的調查分析工作。

因此，本研究的目的如下：

- 一、歸納與整合勞動環境變遷對中高齡男性在職場發展之因素影響。
- 二、探討傳統職場上的「性別職業隔離」現象，歷經產業結構變遷至目前是否還有界線？與中高齡男性在職場上發展有何關係？
- 三、探討「年齡歧視」與中高齡男性在職場

上發展有何關係?是誰對年齡的刻板印象使然?是雇主?是受雇員工?或是顧客?

四、探討中高齡男性勞動者在勞動市場的「年齡歧視」現象是如何建構成的?是因政府法令的不足或是其他因素?俾能提供關心勞工政策核心議題的有關人士參考。

經由個案分析歸納出下列研究發現,影響目前中高齡男性在職場上發展面臨之困境,相關因素有五個面向:一、與產業特性有關;二、與雇主考量成本有關;三、與受雇員工有關;四、與顧客的偏好有關;五、與中高齡男性勞工本身的認知有關。

研究者經由文獻的檢視與親自訪談實證得知,研究之結論重點如下:

一、勞動環境變遷對中高齡男性在職場發展之因素影響

(一)全球化與國內受雇結構改變

隨著產業變遷,工業人口比率下降和服務業人口比率的上升,女性就業機會擴大;產業的結構變動趨勢,有利於高級女性勞力的就業,但不利於初級男性勞力的運用。使得男性初級勞力的勞動條件惡化,也使其失業率擴大,尤其是中高齡男性勞工。

(二)政府法制的調整

強制退休制度造成仍有工作能力及意願之中高齡受僱者,無法繼續留在原工作場所工作,且退休年齡之未能配合平均壽命延長亦為阻礙中高齡者就業之重要因素。其次,由於現行勞動基準法將給負退休金的責任完全加諸於雇主身上,退休金的給付規定又與勞工年齡有密切的關係,此項規定於是成為雇主不願意僱用中高齡者的另一個原因。

(三)教育程度的提升

由於女性教育程度逐漸提升,在職業性別趨於中性化的勞動市場中,給予女性在職場上有發揮的空間,但由於目前中高齡男性勞工突破不了傳統父權主義的男性氣概(masculinity)情節下,讓自己的職業生涯過程中阻礙了勞動市場多元

化的選擇。換言之，當女性進入職業刻板印象中「男性化」的職業時，中高齡男性勞工覺得被相同資格的女性所威脅，或是他的主管是女性時，好像男性的存在價值只存在於超越女性而工作。

(四)知識經濟的發展

隨著知識型產業的快速發展，不但產業結構改變，就業結構也將跟著轉型，職業別的勞動需求結構也出現新的型態，對高技術工人及知識工作者的需求將會增加，而對低技術工人的需求則會減少。

(五)人口結構的改變

如果用勞動市場的角度加以詮釋，這是反映中高齡就業者勞動供給重要性的增加。從行政院主計處的資料顯示，中高齡工作機會變少，和產業結構變遷有關，一面因產業升級，資訊業的竄起，對於中高齡就業者衝擊甚大；在另一方面，也和業者普遍存在「年齡歧視」有關，只要有歇業或緊縮，中高齡工作者即首當其衝。

(六)價值觀的改變

學歷愈高、職級愈高、收入愈高的「三高」女性，對婚姻愈是採取「不排斥也不強求」隨緣態度，顯示工作成就高的女性自主性愈強，愈不想仰賴婚姻。由此來看，婚姻的價值觀的改變，顛覆了傳統父權觀念，無形中也提高了女性在勞動市場的參與率。服務業中有高比率的女性當主管階級，雖然目前無證據顯示女性當主管與有無婚姻關聯的必然性，不論如何，有一點可以肯定的是女性價值觀的改變與能力的展現，也是影響了勞動就業市場環境變遷的重要因素之一。

二、性別職業隔離現象與中高齡男性在職場上發展之關係

同時有關於性別與年齡因素所產生的困境，主要來自於「與產業特性有關」和「與顧客的偏好有關」兩項；「與產業特性有關」是工作內容的要求；而「與顧客的偏好有關」是因雇主的經營方式受到顧客的導向所造成的。

三、年齡歧視與中高齡男性在職場上發展之關係

中高齡男性在職場上發展所面臨的困境，年齡歧視發生情況與雇主考量成本最有確切之關聯，除了因法令制度設計窒礙難行，導致中高齡勞工不易就業的後果，造成雇主不願意僱用中高齡勞動力；或當業者規模萎縮時，中高齡勞工便是首當其衝被裁員、資遣者外，與受雇員工(同事)有關。此類的年齡歧視可分三種情況下顯現：

- (一)以工作團隊為績效時，就會顯露出年輕的員工排擠中高齡男性員工，認為動作緩慢、不易變通、影響工作績效。
- (二)年輕的員工認為這些因為年齡的累積，具有豐富職場經驗的中高齡男性勞工會威脅到他們的升遷。
- (三)與顧客的偏好有關，顧客的偏好影響雇主僱用員工的傾向，當顧客偏好女性、年輕的工作者時，對於中高齡男性而言減少就業或升遷的機會；對雇主而言，是為了利益，而非以中高齡男性員工的個人專業知識或經歷為主。

四、勞動市場「年齡歧視」現象的建構

雇主對於中高齡勞動者，存有很多誤解、偏見和負面定型，仍有很多人以為老化(Aging)必然使人健康顯著衰退、學習能力減低、智力及記憶能力退化、缺乏工作能力等。但老化時的生理衰退速度，就遠較一般人的想像為慢；而認知能力的強弱，就更與年齡多少無顯著關係。因此，我們不能單憑一個人的年齡，就推論其健康狀況、工作效率、以至個人潛能等，因為這些均與年齡無必然關係。

因為我們社會對中高年齡勞動者與「老化」劃為等號，主要原因並不來自個人的偏見，而是一些制度性年齡歧視，穩定而又持續地將中高齡勞動者從勞動市場的人力資源結構中分化出去，結果是不斷地強化年長者(Aged)的公眾形象。在傳播媒體的求才廣告就可看出，招募條件限制年齡的上限或是有性別限制，其結果是有工作能力者尤其是中高齡男性勞動者，被剝奪了進入勞動力市場的機會。

關鍵詞：男性研究、中高齡男性勞動者、性別刻板印象、性別職業隔離、年齡歧視

Abstract

While there have been extensive studies on issues of females in their careers have received a lot of attention during the past decades, similar studies on males, however, are not as many; Taiwan is especially deficient in this area. Although studies in other countries help us draw inferences about negative impacts on individuals behind the male superiority in their careers and about the important aspects of families and the society, they solve little the problems of workers of middle and old age in Taiwan, as discussed in the present study.

The present study adopts the method of in-depth interviewing and makes use of the questions, rarely noticed and hidden in the literature on Occupational Sex Segregation. Because of the changes of industrial structures and the labor environment, gradually, one can no longer explain the male superiority in their careers by means of the occupational sex segregation. The prejudice against old age in the labor market has not yet been improved, and therefore, males of middle and old age are less superior in the labor market than they were before. What's more, although males are generally considered to have sex superiority in the traditional occupational sex segregation, they face enormous pressure behind this superiority. They are restricted by the sexual stereotype and the internalization of age discrimination so that they have few opportunities to reflect on themselves profoundly.

Therefore, the present study has the following four purposes:

- 1.To generalize and integrate the impacts of the changes of labor environment on the career development of middle-and-old-age males.
- 2.To explore that through the changes of industrial structures, if there is still a boundary in the traditional Occupational Sex Segregation.
- 3.To explore the relationship between Age Discrimination and the career development of middle-and-old-age males. Does the

stereotype of age discrimination come from employers, employees or customers?4.To explore what contributes to the Age Discrimination against middle-and-old-age males in the labor market. Is it because of the deficiency of government decrees or of any other reasons? In studying of the four aspects, the researcher hopes to provide inspirations for those who are concerned about the core issues of labor policy.

The analysis of the interviews shows that there are five aspects of the factors influencing the career development of workers of middle and old age: industry characteristics, costs considered by the employers, employees, customer preference, and cognitions of middle-and-old-age males.

The chapters in the present studies are as follows:The first chapter is the introduction of the study, in which research motivations, purposes, methods, and limitations are stated. In the second chapter, through reviewing literature in Taiwan and in other countries, the researcher tries to understand how factors of discrimination and ageing affect male's and female's career development. The third chapter aims at exploring the impact of changes of labor environment on male career development, which is described in seven factors. Besides, its influences on males of middle and old age in their careers are also discussed in this chapter. In the forth chapter, the researcher makes use of the in-depth interview to understand the present situations of male labors of middle and old age. The analysis of interview results is presented also in this chapter. Finally, the fifth chapter is the conclusion of the present study. In this chapter, some suggestions of government decrees, employers and middle-and-old aged labors are proposed.

Keywords: Men's study, Middle-aged men labor, Gender stereotypes, Occupational Sex Segregation, Age discrimination

圖 次

圖 1-1 研究流程.....	6
圖 2-1 雇主偏好一致時的市場歧視效果.....	39
圖 2-2 雇主的歧視態度的強弱不一致時的勞動市場.....	41
圖 2-3 智力與發展階段的關係.....	45
圖 2-4 智力與年齡的關係.....	46
圖 2-5 政府、雇主與中高齡勞工三方面關係的迷思.....	64
圖 3-1 1988-99 年臺灣製造業四大行業之高技術勞動力受雇比例變動趨勢....	76
圖 3-2 中高齡男性從傳統職場上發展至目前變遷流程.....	145
圖 5-1 勞動市場「年齡歧視」現象的構成面向.....	188

表 次

表 1-1 至目前有關男性研究的博碩士論文.....	3
表 2-1 主要勞動市場與次要勞動市場之差異表.....	11
表 2-2 勞動市場中兩性在職場上的發展相關理論.....	24
表 2-3 年齡刻板印象的迷思與真相.....	53
表 2-4 以性別職業隔離反觀男性在職場上的困境.....	56
表 2-5 中高齡男性在職場上面臨年齡歧視的困境.....	59
表 3-1 就業者之行業結構.....	69
表 3-2 就業者之職業結構.....	71
表 3-3 1988-99 年臺灣九大行業勞動受雇結構變化.....	72
表 3-4 我國產業結構變動(按各產業占 GDP 比重).....	73
表 3-5 1988-99 年臺灣製造業勞動受雇結構的變動.....	74
表 3-6 臺灣知識密集型產業之變化.....	81
表 3-7 台灣地區服務業、知識密集型服務業產出及就業結構變化.....	81
表 3-8 臺灣勞動力就業結構.....	82
表 3-9 台灣地區歷年就業者之行業(女).....	84
表 3-10 台灣地區歷年就業者之行業(男).....	85
表 3-11 勞工是否為家計負責人及扶養人數.....	94
表 3-12 中高年勞工目前仍就業之主要原因依性別、年齡分.....	94
表 3-13 勞動力結構百分比.....	97
表 3-14 臺閩地區育齡婦女生育率.....	99
表 3-15 臺灣地區十五歲以上女性未婚率-按年齡別分.....	100
表 3-16 我國勞動力參與率.....	101
表 3-17 台灣地區勞動力參與率按教育程度分.....	102
表 3-18 台灣地區歷年就業者之教育程度.....	103
表 3-19 新竹科學工業園區女性在跨產業的職業的比例.....	104
表 3-20 全球兩性教育概況.....	105
表 3-21 產業就業者之性別與教育相對指數.....	106
表 3-22 工業部門之歷年國人就業人數與歷年年底外勞累計人數.....	111
表 3-23 勞動環境變遷及其對男性在職場上之影響的因素.....	112
表 3-24 歷年中高齡人力資源運用重要指標(按年齡分).....	116
表 3-25 歷年中高齡人力資源運用重要指標(按教育程度分).....	117
表 3-26 歷年勞動力、勞動參與率、失業率與就業趨勢.....	118
表 3-27 近年臺灣地區失業人數(按年齡、性別分).....	121
表 3-28 失業者按教育程度、年齡及性別分.....	122
表 3-29 近年台灣地區失業者因工作場所歇業佔非初次尋職者之比率.....	124

表 3-30	1999 年失業者因工作場所歇業佔非初次尋職者之比率按年齡分.....	124
表 3-31	民營事業單位未來一年希望再新雇用中高齡勞工之意願按行業分....	126
表 3-32	廠商遇有短缺員工時僱用中高齡勞工之意願.....	126
表 3-33	僱用意願是否受政策影響.....	128
表 3-34	各產業僱用意願是否受政策影響.....	128
表 3-35	「想工作而未找工作」之怯志工作者人數.....	130
表 3-36	有工作能力且在前一年度曾找尋工作、但因長期找不到而停止找工作之非勞動力.....	130
表 3-37	中高齡失業者之人數與失業期間.....	133
表 3-38	各縣市 45 歲以上失業者之平均失業週數.....	133
表 3-39	1994、1996、1998 年臺灣地區求職、推介就業人數按年齡層分.....	135
表 3-40	中高年勞工轉職概況 - 按行業及規模別分.....	136
表 3-41	考慮不僱用之因素分析.....	137
表 3-42	中高齡勞工目前仍就業之主要原因.....	142
表 3-43	中高齡男性在職場上之優勢、困境與面臨的挑戰表.....	146
表 4-1	個案經歷與主要選取理由表.....	152
表 4-2	訪談個案基本資料.....	156
表 4-3	訪談內容結果重點整理表.....	165
表 4-4	中高齡男性勞工在職場上面臨困境的關鍵因素分析表.....	177