

第四章 訪談個案發現與分析

本章針對論文研究方向進行實證的架構與內容，以及訪談個案基本資料作一說明，並將研究者親自訪談進行的結果作歸納整理與分析。主要分為四部份：第一節、訪談設計架構與內容：由文獻與理論的探討，對中高齡男性在職場上之影響等資料整理分析，擬出研究者欲了解相關之問題，並提出訪談大綱；第二節、訪談個案對象選取與基本資料：對於訪談對象選取之原因與個案基本資料作一簡述；第三節、訪談內容整理：將個案訪談內容，並參酌個案的背景資料與有關「性別」與「年齡」因素為重點整理歸納；第四節、訪談發現與分析：分析影響目前中高齡男性在職場上面臨之困境，主要分為五個面向來探討性別與年齡有關之因素；第五節、結語：對以上訪談發現探討結果作一分析。

第一節 訪談設計架構與內容

壹、訪談設計架構

本研究訪談的架構與內容，是由第二章的文獻與理論的探討與及第三章勞動環境變遷對中高齡男性在職場上之影響等資料整理發展而成。本研究架構主要有以下兩個關鍵因素：

一、政府法令、雇主與中高齡男性勞工三者間的關聯

僱主的主觀意識「年齡會影響工作效率」的假設；且在勞基法確定給付退休金制度之下，僱主不願意僱用中齡的勞工，以避免負擔勞工的退休金；加上僱主對於管理階層必須具有高學歷、熟悉電腦作業、創新之理念...等男性的刻板印象，直接、間接的導致中高齡男性勞工不易升遷、就業或再度轉業的最大障礙。

目前的勞動基準法，係建構於產業結構變遷前為基礎的背景，強調僱主責任與政府公權力干預介入就業市場；在國家統合勞資關係的觀念下，逐將社會福利給付曲解為僱主責任與政府之恩惠。但是經產業結構的轉型、配合全球化、經濟自由化的發展，僵化的勞動條件與政府過度干預，反而成為中高齡男性勞工在職場上發展的主要絆腳石。

二、中高齡男性勞工本身的認知

在傳統職業性別的劃分過程中，使得中高齡男性勞工面臨轉業或失業時，限制了中高齡男性在職業上多元化的選擇。因為中高齡男性勞工不願意進入所謂屬於「女性化」的職業；或認為領導階層的工作是屬男性，不願屈就於女性主管下工作，有損「男性尊嚴」的職業刻板印象，主要原因在於社會所建構的「男性特質」之影響。

刻板印象下的「年齡建構」已被中高齡勞動者本身內化；因此，促成了中高齡勞動者本身也認為「年齡大就是老化」、「年齡大工作無效率」、「年齡大等退休」的共識；此外，中高齡男性勞工本身無具備第二專長或終身學習態度的情況下，使得在產業結構改變與勞動環境的變遷中，中高齡男性勞工在職場上的發展更陷入無助的困境。以上研究設計架構主要的二個關鍵因素，經整理如圖 4-1 所示：

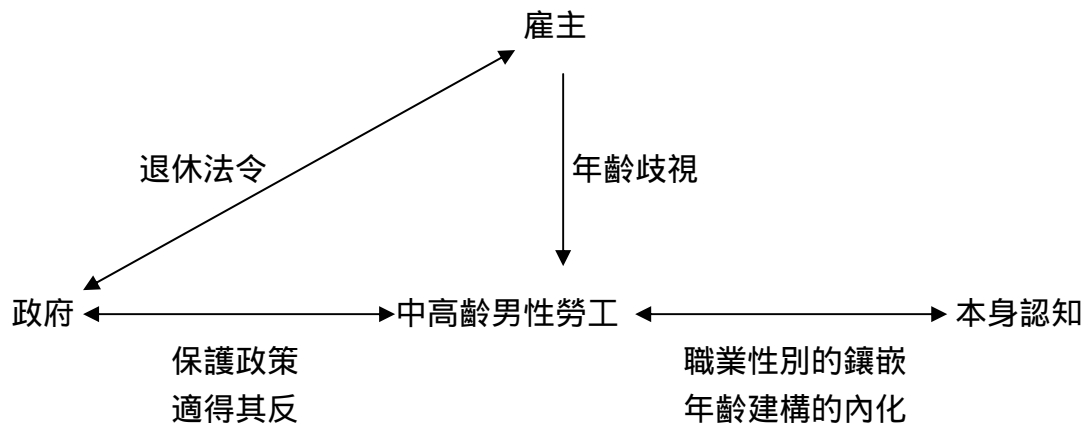


圖 4-1 訪談設計架構
(資料來源：研究者整理)

貳、訪談內容大綱

在前述的架構下，訪談大綱主要分為三方面：一、雇主。二、管理主管(人力資源、部門主管)。三、中高齡男性員工。其中又依不同對象，訪問內容而有所調整，主要重點是在「性別」與「年齡」的議題，以突顯本研究所要探討的焦點---中高齡男性在傳統職場上具有「優勢」之背後，因勞動環境的變遷因素面臨在職場上發展之困境。

一、雇主方面

在雇主方面，本研究欲瞭解雇主面臨勞動環境變遷的影響下，對於中高齡在職場上有無性別與年齡的偏好？

一、雇主在評估僱用中高齡勞工時，會考慮到哪些因素？

- 二、僱主會聘僱中高齡男性勞工，是甚麼因素下才會雇用？
- 三、僱主僱用勞工考量性別與年齡因素時，是否因為與工作性質有關或是與產業的特性有關？
- 四、僱主是否因為員工退休金的問題，而降低了雇用中高齡勞工的意願？

二、主管方面(人資、部門主管)

在管理主管方面，本研究欲瞭解管理主管面臨勞動環境變遷以及在僱主的決策考量下，對於中高齡在職場上有無性別與年齡之取捨？

- 一、人力資源主管在晉用、升遷員工或人事縮編時，會以性別或年齡為考量嗎？
- 二、人力資源主管與管理部門主管對於徵選中高齡勞工的性別或年齡意見相左時，人力資源主管是以何種條件列為最優先？
- 三、人力資源主管在辦理員工在職訓練，在挑選員工時，有無性別或年齡知因素？
- 四、人力資源主管會因為迎合顧客的偏好，而影響本身對中高齡男性勞工的選擇？

三、中高齡勞男性員工方面

在中高齡員工方面，本研究欲瞭解中高齡勞勞動者面臨勞動環境變遷以及在僱主的成本考量下，對於中高齡其本身有無認為性別與年齡會影響在職場上的發展？

- 一、中高齡男性員工在面臨企業裁員、解僱或強制退休時，會認為是以甚麼因素為最優先考量？
- 二、中高齡男性員工在想轉業時，會認為什麼因素最難克服？
- 三、高齡男性員工是否有接受過業者的在職訓練？

四、中高齡男性員工是否認為女性員工素質提升而帶來職場上的競爭壓力？

五、中高齡男性員工在職場上與年輕員工共事，會認為因年齡的因素難以相處而遭到排斥？

第二節 訪談個案對象選取與基本資料

壹、訪談個案對象選取

本研究對象主要是針對中高齡男性勞動者，在樣本選取方面，參照行政院勞工委員會在民國八十九年出版的分類方式¹，以目前行業分類中製造業的「傳統產業」、「基礎產業」和「技術密集產業」²；服務業的「餐飲業」、「金融及其輔助業」與「保險業」為訪談個案對象選取研究重點。個案主要選取理由整理如下表 4-1：

表 4-1 個案經歷與主要選取理由表

訪談個案	訪談對象經歷	主要選取理由簡述
製造業 P		
P1 傳統產業(木材業)：技術工	小學畢業後當學徒(民 49 年)，歷經三年四個月(民 52 年)的學徒訓練，當兵退伍後(民 59 年)以半技術工任職，三十一歲(民 68 年)升任技術工至	歷經學徒制訓練(沒有工資目前已不多見)，工作性質以體

¹ 行業分類標準係按「中華民國職業分類典」行政院勞工委員會職業訓練局編，民八十九年版，各類職業名稱、代碼：C 大類「製造業」；F 大類「批發、零售及餐飲業」57 餐飲業；H 大類「金融、保險及不動產業」65 金融及其輔助業 66 證券及期貨業 67 保險業。

² 根據行政院主計處的行業分類，製造業可區分為「傳統產業」、「基礎產業」和「技術密集產業」，其中，「傳統產業」包括食品業、菸草業、紡織業、成衣及服飾業、皮革毛皮及其製品業、木竹製品業、家具及裝設品業、紙漿紙及紙製品業、印刷及有關事業、非金屬礦物製品業和雜項工業。「基礎產業」包括化學材料業、化學製品業、石油及煤製品業、橡膠製品業、塑膠製品業、金屬基本業、金屬製品業等；「技術密集產業」包括機械業、電力及電子器材業、運輸工具業、精密器械業。

	今。	力為主。
P2 傳統產業(紡織業): 總務經理	當兵退伍後(民 64 年), 歷任現場技術員、領班、中階主管, 四十歲(民 82 年) 升任目前職位。	歷經十八年才晉升高階主管。目前暫派駐上海。
P3 傳統產業(木材業): 雇主	原本務農, 當兵退伍後(民 48 年)投入舊貨回收工作。二十八歲自行創業(民 52 年)專營木材廢料回收再製造, 直至目前已有六家木材關係企業, 員工近百人。台灣第一座木構造橋(民 90 年), 跨距七十公尺, 便是由此家公司設計完成。	經歷了農業、工業到目前服務業的轉變。是所有受訪者中年紀最大。
P4 基礎產業(化工業): 現場主管	高中畢業後(民 64 年)即投入目前企業(屬日商), 三十七歲(民 86 年)升遷為領班(現場主管)。	自行進修日語、電腦課程, 具高中學歷在日商公司升任主管誠屬不易, 具有終身學習態度。
P5 技術密集產業(電子器材業): 人力資源經理	大學時代唸夜間部(民 64 年)進入化學工業領域, 畢業後(民 69 年)進入美商公司, 三十歲晉升中階主管。三十九歲轉換公司(民 85 年), 目前是高階主管。	新竹科學園區成立時即進入至今, 經歷竹科技術密集產的變遷。
P6 技術密集產業(電子器材業): 管理部門經理	大學畢業後(民 72 年)進入紡織公司, 三十二歲(民 78 年)轉換至電腦科技公司, 四十二歲(民 88 年)從事目前管理部門主管至今。	跨領域轉職, 積極學習新知, 自行進修學電腦課程, 具有終身學習態度。
P7 技術密集產業(電子器材業): 管理員	高工畢業退伍後(民 69 年)進入新竹科學園區, 三十三歲(民 79 年)轉換至目前電腦零件業, 從事有關倉庫方面管理的工作。	雖無學歷背景, 但對於倉儲的管理有獨道的見解, 深受公司賞識。
P8 技術密集產業(電子器材業): 總經理	研究所學畢業後(民 78 年)進入新竹科學園區, 三十歲(民 85 年)升任電腦科技公司經理, 三十七歲(民 90 年)與同學合夥創業, 任職總經理至今。	具有專精的專業知識, 在日新月異競爭的科技領域中, 脫穎而出。
P9 技術密集產業(電子器材業): 總經理	大學雙主修理工科系(民 74 年)進入新竹科學園區, 三十二歲(民 85 年)升任電腦科技公司經理, 四十一歲(民 87 年), 任職總經理至今。	擁有專業知識與管理的專長, 具有跨領域的學識, 無往不利。
服務業 S		
S1 金融業: 銀行課長	大學畢業退伍後(民 71 年)進入公營銀行, 民營化後, 四十三歲升任課長至今。	民營化後想轉換至新設立民營銀行, 因

		年齡因素被排拒門外。
S2 保險業:營業部經理	專科畢業退伍後(民 78 年)任職業務保險員,三十二歲(民 90 年)轉換至目前公司,三十四歲升任經理。	因學歷與個人努力,在頗具規模公司短時間晉升中級管理階層,誠屬不易。
S3 量販業:內勤職員	大學畢業(民 72 年)進入連鎖餐飲業,三十五歲(民 81 年)轉換至目前職位。	同屬服務業範圍,但工作性質不同。
S4 保險業:人力資源經理	大學畢業(民 78 年)轉換過兩家同屬性質一樣工作,三十八歲(民 90 年)曾被派至大陸,四十歲(民 92 年初)離職轉換至目前公司。	經歷本土與外商服務業,人力規劃運用,出現明顯不同狀況。
S5 觀光旅館業:經理	專科畢業(民 68 年)進入目前服務單位,四十歲(民 84 年)升任目前職位。	經歷餐廳服務生、領班、客服部領班,從基層做起有最完整的經歷。
S6 餐飲業:雇主	原本務農,當兵退伍後(民 59 年)繼續從事農業。四十八歲自行創業(民 85 年)經營餐廳,員工 32 人。	中年轉業,從無管理經驗,對人力資源的運用有獨到的見解。
S7 金融業:職員	高職畢業,退伍後(民 70 年)進入公營銀行,三十五(民 81 年)歲轉換至民營銀行	雖無學歷背景,在以女性為多數的行業中,職級不高時屬少見。

資料來源：研究者自行整理。

貳、訪談個案基本資料

一、製造業 P：

個案 P1--男性；小學畢業：民國 37 次；配偶從事幫傭，育有三子，其中大、二兒子已成家立業，較無經濟上之壓力。服務於木材業有二十九年，當中

轉換過兩家企業，都屬同性質的工作。

個案 P2--男性；五年制專科畢業；民國 42 年次；配偶在貿易公司服務，育有二女一子，有經濟壓力。任職於上市公司紡織業，職場生涯發展中未曾轉換其他公司。

個案 P3--男性；小學畢業；民國 30 年次；配偶是家庭主婦；育有二子一女，兩子皆已成家，目前已有六家木材關係企業，員工近百人。台灣第一座木構造橋便是由此家公司設計完成。

個案 P4--男性；高中畢業；民國 46 年次；配偶服務於公職單位；育有一子一女，職業生涯中轉業過兩次，工作性質完全不同。

個案 P5--男性；研究所畢業；民國 57 年次；配偶服務於財團法人；尚未有子女，職業生涯中轉業過兩次，主要在新竹科學園區高科技產業。

個案 P6--男性；大學畢業；民國 45 年次；配偶為小學教師；育有二子一女，職業生涯中轉業過三次，從紡織業轉業至電腦週邊零件業，主要專長是規劃、設計倉儲管理方面。

個案 P7--男性；高工畢業；民國 46 年次；配偶在竹科園區服務；育有一子一女，職業生涯中轉業過二次，主要專長是物料倉儲管理方面。

個案 P8--男性；研究所畢業；民國 50 年次；未婚；，職業生涯中轉業過二次，主要專長是自動控制方面。

個案 P9--男性；大學畢業；民國 46 年次；配偶在竹科園區服務；育有一子，職業生涯中轉業過二次，主要專長是數位科技與管理方面。

二、服務業 S：

個案 S1--男性；高職畢業；民國 45 年次；配偶是家庭主婦；育有一子一女，服

務於金融業(民營化後)，未曾有轉業經歷。

個案 S2--男性；大學畢業；民國 58 年次；未婚；服務於保險業，職業生涯中轉業過兩次。

個案 S3--女性；高職畢業；民國 39 年次；配偶失業；服務於量販業，職業生涯中轉業過三次，原為家庭主婦，屬二度就業婦女。

個案 S4--女性；大學畢業；民國 57 年次；未婚；服務於保險業，職業生涯中轉業過兩次。

個案 S5--男性；專科畢業；民國 44 年次；配偶服務於證券業；尚未有子女；服務於保險業，職業生涯中未曾有轉業之經驗。

個案 S6--男性；高中畢業；民國 38 年次；配偶是家庭主婦；育有一子；目前為餐飲業雇主，職業生涯中轉業過三次。

個案 S7--男性；高職畢業；民國 46 年次；配偶是家庭主婦；育有四子；服務於民營金融業，職業生涯中轉業過二次。

茲將以上訪談個案背景基本資料，經整理如下表 4-2：

表 4-2 訪談個案基本資料

個案	學歷	性別	年齡	年資	行業別	職稱
製造業 P						
P1	小學	男	55	29	傳統產業	技術工
P2	專科	男	50	23	傳統產業	總務經理
P3	小學	男	62	41	傳統產業	雇主
P4	高中	男	46	25	基礎產業	領班
P5	研究所	男	35	7	技術密集產業	人資經理
P6	大學	男	47	18	技術密集產業	部門經理
P7	高工	男	46	20	技術密集產業	管理員
P8	研究所	男	42	16	技術密集產業	雇主(總經理)
P9	大學	男	46	17	技術密集產業	雇主(總經理)

服務業 S						
S1	高職	男	47	22	金融業	課長
S2	大學	男	34	10	保險業	經理
S3	高職	女	53	5	量販業	職員
S4	大學	女	35	8	保險業	人資經理
S5	專科	男	48	18	保險業	經理
S6	高中	男	54	20	餐飲業	雇主
S7	高職	男	46	19	金融業	職員

資料來源：研究者自行整理。

第三節 訪談內容整理

本節將上節個案訪談內容整理，主要以製造業與服務業為兩大項，並依雇主、人力資源與管理主管以及中高齡男性員工三方面，並參酌個案的背景資料與有關「性別」與「年齡」因素為歸納重點。經整後分述如下：

一、製造業

(一) 雇主部分

1. 對於性別方面

雇主在評估僱用中高齡勞工時，會考慮生產線不能因個人而停頓，同時有些中高齡男性員工的工作態度散漫時，比他年輕的主管也不敢像糾正年輕的員工一樣，有點多一事不如少一事的態度，會影響到整體工作的效率，所以通常都限定

在 35 歲以下；除非是因為他的工作技能以及體能力狀況不錯，在這種條件情況下才會考慮，因為工作性質需消耗不少體力，目前在職的中高齡員工也大約只有五、六位左右，不過都是老員工，沒有徵選過所謂的中高齡員工。(P3)

因為工廠地點的因素，在我們的週邊有很多中高齡的居民，為了敦親睦鄰的關係，有時候鄰里長會引荐一些失業的中高齡勞工，我們會考慮到她們是否能配合加班或輪班。能配合加班或輪班，如果以現場的作業員來說，我們公司大都是聘僱女性，如果會聘僱中高齡男性勞工，會以工作性質為考量，譬如比較粗重的工作。(P8)

主要考慮有無專業的能力，因為我們的製造流程，需要有豐富負的現場經驗，比較沒有考慮到性別的問題。(P9)

2.對年齡方面

雇主會考量人事成本尤其是員工退休金的問題，而降低了雇用中高齡勞工的意願。此外，雇主會僱用中高齡男性勞工考量是因為與工作性質有關，例如較無技能的體力工。(P3)

如果是中高層的主管我們會考慮，最主要還是要看他的專業能力而定，如果是現場的工作人員，通常我們都限制在三十五歲以下。(P9)

(二) 管理主管部分(人力資源、部門主管)

1.對於性別方面

人力資源主管在晉用中高齡員工時，不盡然會以性別或年齡為考量，通常會先了解該員在前職是否因工作表現不佳而被資遣?或是否為短站性需求而尋求工作?另外，在業務員方面的要求就會以性別為考量，因為有時候需出差甚至大陸

或東南亞地區，女性總是比便不方便，更何況因國情與文化的因素，性別在商場上會有所忌諱，尤其是東南亞。(P2)

至於行政方面的工作，不會考慮男性，因為根據以往的經驗男性通常都比較不適合單調、固定與靜態的工作性質，所以行政或文書方面的人選都以女性為主，還限三十歲以下；不過，中高齡女性如果專業知識與工作效率不錯的話就不會考慮年齡問題。(P4)

因工作性質關係需要搬動重的東西，通常現場部份的員工要求是男性，至於目前中高齡員工都是老員工，基本上是不會應徵中高齡員工，因為工作須有經驗與專業知識。(P4)

勞力密集生產型態的工作就比較不喜歡中高齡男性員工，因為工作觀念落伍、不熟悉電腦作業，況且主管通常是三十五歲上下，對於中高齡男性員工難以管理，要求他們接受有關電腦方面的知識又百般推託，認為學不來、沒有興趣或其他理由，排斥進修的機會。(P5)

中高齡男性員工認為女性員工素質提升而帶來職場上的競爭壓力，因為現在的女性學歷高，能力又不輸給男性，某方面試有相當程度剝奪了男性之工作機會，尤其是行政、管理工作。(P5)

一般事務性工作或大專學歷的員工，以管用 30 歲以下人員為主；至於專業經理人、技術研發人員或主管階級等專業領域要求較高的職類，才有可能任用 40 歲以上的員工。(P5)

在現場的作業員，就傾向喜用中高齡女性員工，因為需臨時加班機會很多配合度高，年輕的員工就較不好商量。基本上在現場的作業員是沒有男性，有的話只是搬運成品的年輕男性員工，因為男性做固定、單調、沒有變化的工作不會持久，更何況中高齡男性員工。(P6)

人力資源主管徵選中高齡勞工時會與管理部門主管討論，例如政府實施鼓勵對中高齡勞工的任用有補貼時，對於的性別的意見就視各主管的喜好程度。(P4)

2.對於年齡方面

新進人員多半都有年齡限制。生產線上的員工以 45 歲以下為主，研發、行政及業務的新進員工，年齡限制則為 30 歲。至於管理層級，管理階層都是由公司內部優秀員工晉升，至今尚未從外部找人；目前以開發、工業設計、業務等的需求較大，生產線上員工則因為流動率相當低，目前需求也不大。30 歲的年齡限制偶有例外，如果說專業技術過人，且是公司極度缺乏，可以馬上派上用場，就可以突破年齡限制，公司裡就有這樣的例子。(P2)

以經驗法則來說，年輕與工作經驗兩年內的新鮮人較受青睞。不過，依各部門需求，譬如研發類與現場製程類，就有 40 幾歲的工程師的機會，因此具有相關專業的中年人，仍具有優勢。不過，人員流動不多，而且中高階主管多為內部擢升，中年人想進入可能性較低。就算目前再值得中高齡員工，也是從 20 幾歲的技工，一路做到 40 歲以上的班長、領班職。(P4)

進行面試時，都會去了解他是否因環境因素而被迫必須投入就業市場，以及對於這份工作的投入程度，最後還會詢問他的人際關係情形，因為我認為上下之間建立良好的溝通管道，是所有管理作為的基礎工作。因為，的確有一些中高齡勞工可能因過去職場所帶來的陋習，會影響到工作上的穩定度，這是在一開始就要慎選的部分。(P4)

如果會晉用到中高齡員工通常是比較高階的主管，一般來說都是限制在三十歲以下，因為工作內容特性的關係，要求新科技方面的技能，在目前的中高齡勞工當時所受的教育內容或專業知識方面也落後伍了，除非在他的職業生涯中沒有在職訓練或自己加強自己本職學能的進修。(P5)

公司方面對於招募員工年齡限制上，並無特別明文規定，也不會刻意錄取較年輕的員工，以降低員工平均年齡、促使員工年輕化；一切還是以個案方式處理為主。基本上，還是以專業技術或技能是否符合公司要求為主。(P5)

在招募員工及主管上，並沒有年齡限制，專長、經驗和職位所需的能力才是

決定性因素。「因事取人」是用人原則。不過，員工平均年齡 29 歲，而 40 歲以上員工，僅佔員工總數的少部分。這是市場供需使然，高科技原本就是年輕化的產業，會來應徵的中年員工本來就不多。至於中高階主管，由於有職等與經驗考量，大都介於 37 到 45 歲；非主管職的中年員工，則以從事 RD 設計為主。

(P6)

(三) 中高齡男性勞工部分

1. 對於性別方面

男人本來就是做粗重的工作，女人怎可能像我們做這種工作。雖然工廠裡有電腦的機器，不是不想學而是英文字自我看不懂。(P1)

現場的作業員通常是女性，因為她們接觸的工作比較不需要重力，主管也不會要求她們去做，有需要重力時都是由我們男性去處理。(P7)

至於在職訓練方面，因為有些年紀比較大的都會找理由規避訓練，排斥接觸電腦，大概是沒有耐心。(P7)

2. 對於年齡方面

中高齡男性員工認為在面臨企業裁員、解僱或強制退休時，會是以年齡因素為最優先考量，最主要還是退休金的問題。(P1)

不否定自己的年齡會帶來職務上的困擾，只在於老闆的認知的落差。至於在職訓練方面，並不是我們不想學，是因為本身學歷不高、學不來。(P7)

雇主變相的裁員是要逃避退休金的關係，把年紀大的先資遣，事後再招募外籍勞工或事後再招募年輕族群，違反勞基法，員工也不可能去打官司。在職場上與年輕員工共事，不會認為因年齡的因素難以相處而遭到排斥，不過有少部分的年輕員工的敬業精神不足，奉勸他門時會遭到另眼相對。(P7)

一、服務業

(一) 雇主部分

1.對於性別方面

雇主在評估僱用中高齡勞工時，會考慮到以女性為優先，因為餐廳的服務最講求「親切、體貼」，通常來說大部分女性員工的表現要比男性的員工要好的多，至於評估僱用中高齡勞工時，也會以女性為優先。不過，在廚房方面的員工就會要求男性而且是具有經驗，因為廚房悶熱、一些廚具笨重，男性比較可以忍受、吃重，基本上不會排斥中高齡男性員工。(S6)

2.對於年齡方面

雇主僱用勞工考量年齡因素時，主要是與工作性質有關，中高齡因就是因年紀大體力當然比年輕員工差，不過也有體力好的就不會排斥，僱用的方式是以部分工時(part-time)支薪，為的是規避員工退休金的問題。此外，因為迎合顧客的偏好，年齡得選擇比較趨向三十歲以下的女性，而不會選擇中高齡的女性，更不用說是僱用中高齡年男性了。(S6)

(二) 管理主管部分(人力資源、部門主管)

1.對於性別方面

人力資源主管與管理部門主管對於徵選中高齡勞工的性別或年齡意見相左時，人力資源主管是以性別條件列為最優先，因為工作性質的不同，尤其是拜訪客戶或是收保費，一般大眾對女性較有好感，所以通常不會考慮男性員工擔任此

種工作。(S2)

企業會因為迎合顧客的偏好，而影響本身對員工性別的選擇，按員工接觸環境的需要，例如接待員要求的條件是女性二十五歲以下與年輕貌美、外勤業務人員的條件是男性三十歲以下與大專學歷。(S2)

以美商企業文化來說，並沒有年齡或性別的限制，只要求專業知識與員工要求的薪資能配合公司的需求。但是，基本要求是要具有證照。(S2)

一般來說，招募員工的年齡上限是 35 歲，除非是很難找到的專業人員，或是聘任關係企業總經理，才可能用特准的方式，任用 35 歲以上的新人，但機率相當低。而台灣加入 WTO 後，為了競爭力，現在幾乎不太可能招募新人，更何況是雇用中、高年齡的人。(S2)

在外務員方面雖然比較沒有性別限制，但是女性員工的業績總體來說總是比男性好，大概是社會上比較容易接受對女性好感的特質。(S3)

保險業的最大特徵是出產的「產品」是無形的，所以必須面對面的溝通介紹產品，此時強調的重點是對產品的了解與說明，所以在業務員方面經常會舉辦關於這方面的在職訓練以加強對產品內容的專業素質，而且他(她)們的薪水是以業績高低為準，所以在性別方面就沒有限制。不過，在應徵時很少有中高齡男性來應徵，大都是二度就業的中高齡女性比較多。(S4)

但是理賠人員就比較喜歡雇用中高齡男性因其歷練多，處理有理賠糾紛的情況比較熟稔，女性就不適合，因為有些場面會有衝突情況發生。(S4)

在觀光旅館方面，因為外國人進出頻繁，所以基本上要求的是外語能力，以女性為優先考量。會晉用中高齡員工主要在餐廳、清潔方面的工作。(S5)

男性礙於面子問題、不願低就，且適應力不如女性，造成二度就業婦女紛紛出頭，分擔家計。(S6)

2.對於年齡方面

銀行業在員工與主管的招募上並沒有對中年人設限，任何職務都可供 40 歲以上的人申請，像是今年就錄用了 5、6 位 40 歲以上的求職者，分別擔任法務金融經理及個人金融處的主管。比較特別的是，銀行櫃檯營業員年齡上限為 28 歲，但有經驗者不在此限之內。來面試的中年人條件，相當重視求職者接收新知的能力，會斟酌其過去的進修狀況，以為錄用與否的考量之一；另外，求職者過去的管理與業務經驗，能否替新的工作帶來新的創意，也被列為一個重要因素。(S1)

因業務性質關係，在行銷方面的工作沒有性別限制，通常是以業務經驗為考量，不過最高年齡是以三十五歲為界線，比較偏好二度就業的女性，不會考慮中高齡的因素是：歷練太多較無衝勁。(S2)

對於年齡方面會有考慮的情況主要有兩大方面，一是在職訓練方面，雖然沒有年齡限制，但是在有名額的限制下，各主管挑選時還是會以年齡為依據；其次，以業務內容為主時的考量，在應徵外勤人員大都以男性為主，且限四十歲以下，因為考慮到退休金方面的問題人事成本太高。(S2)

(三) 中高齡男性勞工部分

1.對於性別方面

中高齡男性員工在職場上與年輕員工共事，不會認為因年齡的因素難以相處，主要還是在於他的待人處世與在做工作崗位上的表現。(S3)

中高齡男性員工認為女性員工素質提升，會帶來職場上的競爭壓力，因為目前的女性很會唸書，男生都考不過她們，大概是造成銀行界女性比較多的原因。

(S7)

2.對於年齡方面

在內勤方面的業務，如有人離職採遇缺不補方式，就算是較年輕的員工體力也會承受不了何況中高齡員工，所以在這裡幾乎看不到有中高齡的男性在做行政工作，如果有的話那一定是主管級的而且都是比較高階。(S3)

銀行業的第一線人員絕大多數是年輕女性，好像這一行都是如此，大概是客戶都比較喜歡女性的服務。(S7)

以上因公司的規模大小不一，有些企業有設立人力資源部門，有則附屬在管理部門，不論是人資或管理部門都是代表雇主執行人力政策，所以在以上訪談內容結果重點把雇主、人資、管理部門歸為一類(雇主)經整理如下表(4-3)：

表 4-3 訪談內容結果重點整理表

因素	行業	雇主對於中高齡男性勞工看法	中高齡男性勞工本身
性別	製造業	觀念落伍、不熟悉電腦作業。	對於學習新知方面有恐懼感。
		在職訓練成本要高出許多。	自認學習能力較差、反應較慢或心有餘力而不足。
		需要速度與體力的工作效率上表差。	需要經驗與判斷的工作，並不輸給年輕員工。
	服務業	不適合單調、固定與靜態的工作性質。	認為女性員工素質提升而帶來職場上的競爭壓力。
		社會對性別刻板印象造成迎合顧客的偏好。	不以專業的能力選擇，而是以年齡為依據。
		內勤性質的業務較適合女性，不適合男性。	高階主管才有可能聘僱中高齡，中下階級的機會很少。
年齡	製造業	規避退休金。	只有大企業的公司才按勞基法，不過裁員、資遣是首要的對象。
		中高齡員工比年輕員工較無生產力的刻板印象。	需要經驗與判斷的工作，並不輸給年輕員工。
		在職訓練不符合成本效益。	業者不培養第二專業能力，認為快退休了。

	服務業	規避退休金。	只有大企業的公司才按勞基法。不過裁員、資遣是首要的對象。
		專業訓練成本高，不符合成本效益。	不願意在女性當主管下工作。
		迎合顧客的偏好。	不以專業的能力選擇。

資料來源：研究者自行整理。

第四節 訪談發現與分析

壹、訪談發現

綜合上節訪談結果整理，本研究發現影響目前中高齡男性在職場上面臨之困境，來自於性別、年齡與相關因素有關的面向可分為五個面向來分析；分別為一、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、與中高齡男性本身的認知有關。茲分述如下：

一、與產業特性有關

- (一) 要速度與體力的工作，中高齡男性員工效率上表現比年輕勞工差。
- (二) 要使用電腦方面技能，中高齡男性員工反應比年輕勞工慢或排斥學習電腦。
- (三) 認為靜態的工作性質是屬於「女性化」工作，中高齡男性不適合。

二、與雇主考量成本有關

- (一) 中高齡男性勞工年資高、薪資高，雇主因雇用成本的考量而較不願意僱用。
- (二) 規避退休金之給付將屆有資格退休中高齡勞動者，變相用資遣或解雇方式。
- (三) 勞健保費用成本高與在職訓練成本不符合乎投資報酬率的效益，盡量不晉用中高齡員工。

三、與受雇員工有關

- (一) 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，而以團隊績效作為薪資的考量時，少部份會有排擠中高齡男性員工之傾向。
- (二) 年輕的員工認為這些因為年齡的累積，具有豐富經驗的中高齡男性勞工會威脅到他們的升遷機會。

四、與顧客的偏好有關

顧客的偏好影響雇主僱用員工的傾向，尤其是顧客對於中高齡男性的偏見，對雇主而言，是為了利益，而非以中高齡男性勞工的個人特質為主。

五、與中高齡男性本身的認知有關

- (一) 傳統刻板印象影響中高齡男性勞動者在職場上多元化的選擇(與性別職業隔離觀念有關)。
- (二) 男性氣概(masculinity)的迷思，中高齡男性員工不願在女性指揮管理之下的

工作。

(三) 就業或轉業時工作待遇相對惡化，與配偶相比較下或認為有損男性一家之主尊嚴的裹足不前，形成怯志性或隱藏性工作者。

(四) 邁入中年階段之際，失去了衝勁，不論是面臨升遷的問題，或面臨失業的恐懼；而學習的遲緩，感官機能的衰退，倍增工作壓力無法突破瓶頸而自行慚愧、自卑；即轉業、失業或在現職不得志造成所謂的「中年危機」意識形態，影響中高齡男性在職場上的報負與發展。

(五) 欠缺終身學習的態度，自認為學習能力與工作表現會隨著年齡增長而減低。

貳 訪談內容分析

一、與產業特性有關

(一) 製造業

1. 傳統產業

基本上傳統產業中的木材業生產過程中，體力工與非技術工佔大多數，工作流程中如有被機器化取代的部門，操作人員也只需半技術工即可，但是無法機器化的部門仍需熟練的技術工，而這些技術工的養成以往是採師徒制方式培養出來的，因勞動環境變遷的因素，加上此行業的工作性質須耗費不少體力，所以目前年輕的勞工只佔有極少數。

因此，中高齡男性勞工在目前的木材業是相當受到尊重，是因為工作內容特性是以技術與體力為主，而且目前年輕的一代比較沒有吃苦耐勞的精神，所以在

木材業的勞工也趨近「老化」現象。根據研究者的訪談、觀察與經驗，目前台灣木材業的勞工有近八成的勞工是屬於中高齡男性。換句話說，在此行業就比較沒有性別與年齡問題的困擾，其所擔心的是來自於自己本身的體能狀況能維持到幾歲。

2.基礎產業

在基礎產業受訪的是屬於外商(日商)公司，所以無形中也受該國企業文化的影響，基本上中階管理階層以上是內部升任不對外應徵，至於基層員工的應徵年齡也都現三十歲以下。對於中高齡男性員工的正面評價是有高度的忠誠、實務歷練豐富、情緒穩定與同事相處和諧，有穩定良好工作氣氛的角色。負面的評價只在於體力比年輕員工差與電腦方面知識欠缺。因此，中高齡男性員工較受業者與年輕員工尊重，原因也是導致於該企業文化所影響。

3.技術密集產業

技術密集產業是最典型的所謂高科技與傳統產業的混合體，雖然生產的是屬於高科技的相關產品，但是在生產的流程中還有「泰勒式」生產過程的環境，工作內容單調、無技術上之要求，所以現場的勞工以女性為主而且並不要求學歷的高低，偏好二度就業的中高齡女性員工，因工作穩定性高、上工率高與配合度高在便於管理的情況下，業者在此部門通常不僱用中高齡男性員工，是因為認為中高齡男性員工不適合靜態的工作性質或工作態度以長者自居以及與年輕的主管溝通不易，礙於整體團隊的績效與管理。

此外，在技術密集產業的中高齡男性勞工，在工作內容需要使用電腦方面技能時，反應比年輕勞工慢或排斥學習電腦，這也是與產業特性有關。雖然技術密集產業人力運用有偏向高技術層次的現象，但這是指擁有高學歷或大專程度以上的工作者而言，尤其是與研發方面有關的工作內容；對於低技術勞動力漸面臨需

求的下降，並不是不需要這類勞動力，而是工作的流程都予與自動化或電腦化了，工作內容需要有電腦方面的知識或使用的技能，例如倉儲作業中操作推高機的工作者，對於貨品的編號、數量、存放位置等，需使用電腦的資料庫才可瞭解數以萬計的資材物料。因此，中高齡男性工作者對於推高機的操作是假手就輕，但是對於電腦的運用就拙劣於手，主要是工作內容電腦化變遷的速度太快，中高齡男性勞工的技能無法配合與其同步。

(二)服務業

1.內勤性質工作

在金融保險業方面，內勤性質的工作指的是行政、文書與資料處理的工作，工作內容屬於靜態性與固定性，不過最基本的要求是會使用電腦；因此，在屬於這範圍的勞工，必須具備的條件除上述以外，還須具備有電腦打字的速度與細心，對於中高齡來說是無法身任的工作。所以，金融保險業在應徵此類的工作條件，幾乎都在三十歲以下，至少需具備高中以上學歷。

2.外勤性質工作

在保險業方面，外勤性質的工作是指理賠人員與業務員，基本上理賠人員是處理意外發生事件為主而且需機動性強，因為工作特性是二十四小時隨時都可能發生，其面對兩造雙方的場合是居中間者的角色，須具備多年的經驗與居間協調的能力，所以中高齡的男性員工的歷練，在此外勤性質的工作比較受到青睞。不可否認的女性也有具備此能力，不過在業界到目前為止還是少數。

至於業務性質的工作，其薪水的計算是以業績為基準，較無性別與年齡之要求。換言之，業界的要求工作績效是在於營業額的多寡，至於業務員的工作能力

並不會因性別與年齡而有所排斥，因為業績的創造完全掌控在業務員本身努力的結果。

在訪談中發現，中高齡男性勞工很少去應徵此類工作，即便是有，也因保險從業人員需經檢測通過才能正式任用而裹足不前，不過據訪談了解，考試的內容全部是選擇題而且只是一些在保險方面的基本常識，只要具備高中學歷要通過業務員檢測資格並不是件很困難的事。

由於中高齡男性勞工在長期社會化的人格因素，與性別職業區隔的刻板印象下，認為「拉保險」的業務性質是屬於女性的職業，加上自己本身沒有持續學習，所以，在職場上面臨的困境除了外在環境的因素之外，自己本身的學習態度也是很重要的因素。

二、與雇主考量成本有關

(一) 薪資與保險費用成本高

製造業中技術密集產業不雇用四十歲以上的員工，因為考慮到他們可塑性較低，工作效率比年輕員工低，而且要求的工作待遇相對的較年輕員工高，會使業者增加勞動成本；也就是說中高齡員工的薪資高於一般平均薪資。通常會晉用中高齡員工，是屬於高階主管級才會考慮，因為業界器重的是，擁有專業知識與歷練，是年輕員工所沒有具備的條件。

在保險業方面的業務營業員雖然比較沒有性別與年齡的要求，主要是看業績的高低來決定其薪水的多寡，但是有些業者還是會定年齡的限制，只是把一般的年齡限制條件放寬至四十五歲，因為業者考慮到員工的勞、健保費用、職災事故的普通事故保險費與團體意外險的成本因素。

(二) 在職訓練的成本

製造業中技術密集產業最重視在職訓練，因為科技的進步日新月異，所以員工的本職學能也需配合技能的精進，但是對於高科技專技的訓練成本是比一般性的在職訓練要高出許多，因此受訓的員工都有訂定競業禁止契約書，所以在選擇員工時只考慮三十五歲以下有技術性的員工；如果是中高齡員工在成本考量上是不符合經濟效益原則。此外，對於中高齡員工技術調適能力職務須再設計，對於業者來說也是成本因素。

(三) 退休金的人事成本

因目前政府對於勞工退休金方案尚未定奪，退休金是由雇主完全提撥與給付，因此雇主在僱用員工時自然就排斥中高齡勞工，或者是考慮到不久就要退休，以免負擔過多的成本，無形中也降低了雇主僱用中高齡的意願。

其實在訪談過程中也發現，並不是業者不願意僱用中高齡，也對於中高齡勞工具有的優點讚譽有佳，最大的因素就是在於退休金的問題。

因為現行勞基法第五十七條規定「勞工工作年資以服務同一事業為限」，以及勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條規定「各事業單位歇業時，其已提撥勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得做為勞工資遣費。如有賸餘時，其所有權屬於該事業單位。」因此部分雇主為逃避支付退休金提前資遣勞工或鼓勵勞工提前退休。

所以，勞工退休制度的改革已經到了刻不容緩的地步，目前惡性關廠的發生，也大都是為了規避勞基法退休金，因此不管是以社會保險式的「附加年金」

方案或是「個人儲蓄帳戶制」，都能夠解決現行勞基法中不同工作單位之間年資無法累積的最大問題。

三、與受雇員工有關

製造業中技術密集產業比較會出現此類問題，特別是對於中高齡的員工來說，通常比較喜歡穩定，而對於自己不熟悉的事物會充滿恐懼並拒絕接受，並且也沒有自信能適應或學習好，例如中高齡的員工就很排斥辦公室自動化、電腦化，認為其可能會剝奪自己的工作機會。但是年輕的員工因具備有關電腦方面的知識，在以工作團隊為績效時，就會顯露出年輕的員工排擠中高齡的情況發生。

因此，中高齡員工的學習態度便是適應工作團隊的關鍵，如果不具備有關的技能，在此其中工作做的氣份對精神上也是一種打擊。所以也會是造成中高齡勞工提早退出職場的因素之一。

管理主管認為中高齡員工已定型，重新適應新的工作文化不易，在管理齊質性的考慮下，年齡異質性高不易管理，加上目前高科技業的主管年輕化，所以中高齡員工就受到排斥。

四、與顧客的偏好有關

主要是發生在服務業內勤性質的工作，指的是接線生、接待員與顧客接觸的第一線人員，絕大部分是女性居多，年齡通常限制在三十歲以下。

至於在製造業方面，主要是在行政部門，在訪談的過程中(有時候需透過電話的聯繫)，所遇到的接線生都是女性的聲音，經研究者深入了解，業者認為女性的聲音較甜美、親切，給顧客第一個好印象。同樣情形也發生在金融保險業，

在使用電話行銷方式，推銷金融卡、共同基金、投資理財..等等的行銷工作性質的人員，幾乎都是女性。

根據業者的分析，並不是否定男性員工的能力，而是在業績統計的調查顯示，女性的成果有高過男性的傾向，而且是有一段差距。原因在於：性別刻板印象使然，認為女性較無敵意、犯罪傾向。

理論上在正常情況下，中高齡員工對於業務的熟悉度，在時間與歷練上都比年輕的員工來的有經驗，顧客對於自身的投資與理財，理應尋覓較有經驗有關人員，不應是有性別與年齡之分。這就是關連到「偏好」的議題，造成「偏好」的相關因素相當複雜，有個人、社會、經濟、地位、價值觀、嗜好..等，因不在本研究範圍就此簡述。

所以，當雇主顧及顧客的偏好時，也就影響到雇主僱用員工時所考慮的性別或年齡的傾向，因此，中高齡員工尤其是男性就是在此情況下被犧牲了，這與雇主講求效率有關，而此效率因素是來自於顧客。換言之，此點因素並不是出自於業者本身，而是來自於的顧客「偏好」所促成的。

五、與中高齡男性本身的認知有關

(一) 職場上的性別角色

中高齡男性勞工不願在女人指揮管理之下的工作，認為有損男性尊嚴，因為職場的刻板印象：男性是領導者、男性較有權利、男性能力必須比女性優越，所以在服務業中有越來越多的女性當主管的同時，中高齡男性員工的蹤影也悄悄的消失。就如前有分析說明在服務業中因工作性質或其他因素造成中高齡男性勞工的怯步，倒不如說是傳統男性尊嚴刻板印象的「捍衛者」而讓自己限制了選擇工

作的機會。因此，中高齡男性勞工在職業生涯中所塑造出職場的性別角色，如何適應目前以服務業為導向的產業結構，值得中高齡男性勞工深思。

此外，中高齡男性勞工面對再就業時工作待遇相對惡化，或與原來職位的降低，與配偶收入相比較下或認為有損男性一家之主尊嚴的裹足不前，形成了怯志性或隱藏性勞工，這與中高齡男性在職場性別角色的刻板印象不無關係，這有待中高齡男性自省的能力與迷思的解構。

(二) 性別職業隔離的觀念

前所述之職場的性別角色是指，刻板化男性的能力特質：富支配性、富挑戰性、非常有野心、認為男性比女性優越，屬於社會對男性個人性格特質的期待。但性別職業隔離的概念是屬於整體性的，也就是性別職業隔離現象把職場上的工作劃為「男性化」的工作與「女性化」的工作。

所以中高齡男性勞工在傳統刻板印象與家庭、社會的期許下，認為「女性化」工作不適合男性，減少了多元化職場選擇的機會。換言之，雖然有些行業並沒有限制年齡，但是職業的性別刻板印象限制了中高齡男性本身在職業生涯過程中的選擇，相對地也就減少了就業機會。

(三) 中年危機

以男性而言，在一般正常情況下，中高齡男性進入職場至少有二十年工作生涯，難免會產生職業倦怠感。因產業結構變遷的結果，原來所學技術或知識無法適應快速改變的科技時代；而學習的遲緩，感官機能的衰退，倍增工作壓力無法突破瓶頸而自行慚愧、自卑，造成所謂的「中年危機」意識形態。

對大部分的男性而言，生命的活力主要是來自於職場工作上的成就，從初入職場的充滿幹勁、經歷勞動環境的變遷、邁入中年階段之際，一旦失去了前進的動力，不論是在就業環境升遷的躊躇不前，或面齡失業的恐懼，人生的低潮就油然而生。所以中高齡男性在職場上發展面臨之困境，除了性別與年齡刻板印象所造成的外在因素，更重要的是，中高齡男性面對在職場上與本身職業生涯規劃調整與適應的內在因素³。

(四) 終身學習的態度

「年齡偏高」不是原罪，但專業技能跟不上時代潮流、無法使用新科技產品輔助工作、缺乏基本電腦操作技能等，確實降低企業僱用中高齡勞工的意願。似乎唯有「自力救濟」。換言之，就是自己去充實技能了。

在訪談個案中，有些中高齡男性勞工欠缺終身學習的態度，自認為學習能力與工作表現會隨著年齡增長而減低，或是健康因素、不易變通；以至於影響工作績效、人格傾向較拘泥嚴謹或工作適應能力弱。「一技在身，終身受用」的時代已經過去，中高齡勞工唯有培養第二、第三專長，才能縮短失業期，強化本身的職場競爭力。不斷充實自我、訓練適應與轉換能力，才能在勞動環境的變遷中立於不敗之地。

中高齡勞動者應有加強學習專業技術及廣博通識的態度，目前國內強調回流教育，正是期望企業界人士，能利用工作之餘進行專業或相關知識的再進修。畢竟，產業界需要的是有經驗、有技術的高級人力，中高齡勞動者應掌握此優勢，不斷進修學習，建立終身學習的工作態度。

³ 職業生涯規劃定義為：個人在自行規劃的工作年限中，做出各項攸關個人發展及生活設計的職業活動決定。此決定由於受到社會環境及個人因素的改變，必須有所調整，例如：失業、調職、升遷等職業生涯變遷過程。 中高齡勞動人力職業生涯規劃，郭政源，www.rad.gov.tw/edu03/78m/p43-48.html

綜合以上訪談分析發現，影響目前中高齡男性在職場上發展面臨之困境，來自於性別、年齡與相關因素有關的五個面向分析探討結果，經整理如下表 4-4：

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

相關因素	中高齡男性勞工面臨的困境	關鍵因素
與產業特性有關	<ol style="list-style-type: none"> 1.需要速度與體力的工作，效率上表現比年輕勞工差。 2.在工作內容需要使用電腦方面技能時，反應比年輕勞工慢或排斥學習電腦。 3.雇主刻板印象認為靜態的工作性質是屬於女性工作，中高齡男性不適合。 	年齡、性別
與雇主考量成本有關	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中高齡男性勞工年資高、薪資高，雇主雇用成本的考量而較不願意僱用。形成所謂的產業後備軍，業者缺工時的「最後」雇用者，裁員、資遣時的「最先」對象者。 2.規避退休金之給付將屆有資格退休中高齡勞動者，變相用資遣或解雇方式。 3.薪資與保險費用成本高、在職訓練成本不符合投資報酬率的效益。 	年齡
與受雇員工有關	<ol style="list-style-type: none"> 1.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。 2.年輕的員工認為這些因為年齡的累積，具有豐富經驗的中高齡男性勞工會威脅到他們的升遷。 	年齡
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，對於中高齡男性勞工而言，就業機會就少多了；對雇主而言，是為了利益，而非以勞工的個人特質為主。	年齡、性別
與中高齡男性本身的認知有關	1.傳統刻板印象與家庭、社會的期許認為「女性化」工作不適合男性，減少多元化職場選擇的機會，換言之，中高齡男性還存在著性別職業隔離的觀念。	無關年齡、性別 關鍵在於中高齡男性本身的認知，這就是中高齡男性勞

	<p>2.「男性氣概」的迷思，中高齡男性不願在女人指揮管理之下的工作。</p> <p>3.再就業工作待遇相對惡化，與配偶相比較下或認為有損男性一家之主尊嚴的裹足不前，形成怯志性或隱藏性工作者。</p> <p>4.邁入中年階段之際，失去了衝勁，不論是面臨升遷的問題，或面臨失業的恐懼；而學習的遲緩，感官機能的衰退，倍增工作壓力無法突破瓶頸而自行慚愧、自卑；即轉業、失業或不得志造成所謂的「中年危機」意識形態。</p> <p>5.欠缺終身學習的態度，自認為學習能力與工作表現會隨著年齡增長而減低。</p>	<p>動者在職場上的迷思。</p>
--	--	-------------------

資料來源：研究者自行整理。

第五節、結語

綜合以上訪談分析，中高齡男性勞工這個年齡層的勞動者，經歷了台灣從農業社會轉變為工業社會到目前服務業發達的後工業時代，也是全世界為人津津樂道「台灣經濟奇蹟」創造者的一群；從傳統的性別職業隔離現象，造成過去男性在職場上就業的優勢，因為產業結構的改變，以及勞動環境各項變遷的因素，使得性別職業隔離現象在職場上逐漸模糊，曾幾何時為台灣經濟基礎立下汗馬功勞的勞工，如今面臨因隨著歲月的增長，要接受勞動市場嚴酷的考驗，並檢視訪談架構關鍵因素如以下數點：

一、在表 4-4 顯示，其中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(例如：製造業須配合重力的工作是以年輕員工較受到青睞)；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(例如：服務業的客服員)，主要原因在於：雇主與中高齡男性勞工間的關聯--年齡歧視。

二、至於在「與雇主考量成本有關」和「與受雇員工有關」方面，就解釋了因為年齡因素所帶來職場上的困境，「與雇主考量成本有關」因素在於：政府法令、雇主與中高齡男性勞工三者間的關聯--退休法令；和政府法令與中高齡男性勞工間的關聯--保護政策適得其反；至於「與受雇員工有關」是社會建構的--年齡歧視。

三、因受傳統職業性別的劃分，中高齡男性勞工不願從事所謂女性化的職業或不願在女性當主管下工作：加上本身無具備第二專長或終生學習的態度，在面臨失業或轉職時，降低了職業多元化的選擇機會。主要因素在於：中高齡男性勞工對本身的認知(性別職業隔離的刻板印象)—是職業性別的鑲嵌；而自忖學習的落差--是年齡建構的內化。

綜合而言，產業特性基於工作性質人力資源的考量，對於中高齡男性勞工的限制是可以理解的；此外，因顧客偏好影響雇主對於員工的選擇，對於雇主而言，是屬外在因素所影響，並非雇主本身所主導的。

因此，除了上述不可歸責雇主的因素外，中高齡男性勞工在勞動變遷面臨的困境主要關連因素就在於：(一)政府法令對於退休規定不合時宜；(二)雇主對於中高齡男性的「刻板印象」與「偏見」；以及(三)中高齡男性勞工對職業性別的認知與終生學習的態度。