

第五章 結論與建議

本研究旨在探討勞動環境變遷與中高齡男性勞動者在傳統職場上具有「優勢」發展過程中的分析，主要研究目的是：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，歷經產業結構變遷與中高齡男性在職場上發展的關係。三、探討「年齡」因素與中高齡男性在職場上發展之困境。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。

研究者經由文獻的檢視與親自訪談實證得知，研究之結論分述如下：



第一節 結論

壹、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

在文獻分析中吳忠吉的研究顯示：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。

研究者在訪談中發現，需要速度與體力的工如表 4-4 所示，是與產業特性有關，絕大部分都給外勞取代了尤其是傳統產業方面，就是我們通稱的「3D 產業」，即便是本國的中高齡男性勞工有意願參與，也因薪資的因素而裹足不前。此外，初級男性勞力因中高齡男性勞工學歷低的因素，在職訓練或培養第二專要提升技能比較困難。

至於在技術密集產業方面，在文獻分析中張靜云的研究顯示：臺灣勞動受雇結構除隨產業結構調整而明顯變動外，高、低技術勞動力受雇結構亦呈現明顯改變。而呈現人力運用偏向高技術層次現象的趨勢，反映低技術勞動力漸面臨需求下降的不利環境如圖 3-1 所示。

研究者在訪談中發現，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，是因為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。所以，對於低學歷的中高齡勞工而言，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，也因此造成了被裁員或資遣的首要對象。

二、政府法制的調整

在文獻分析中鄭津津的研究顯示，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。

研究者在訪談中發現，中高齡男性勞工面臨職場上的困境與雇主考量成本有

關，認為中高齡男性勞工年資高、薪資高，即便是中高齡男性勞工願意接受較低的薪資，雇主因為退休金成本的考量而較不願意僱用，僅有在循環性的出口旺季或臨時性的缺工才會僱用中高齡男性員工。形成所謂的產業後備軍，業者缺工時的「最後」僱用者，裁員、資遣時的「最先」選擇對象者。這充分說明了：讓雇主以合法理由淪為中高齡勞動者心中之痛，並非雇主行為的本身，而是以法令限制退休年齡上限與退休金的責任完全加諸於雇主身上的動作。

在文獻分析中成之約的研究顯示：即使有立法保障，雇主依然可以在徵募過程中將某些求職者摒棄於門外。因此，無論是法律或是真正要達到保障中高齡勞工公平的就業機會的目的，責任還是在企業及雇主身上。因為，年齡歧視是偏見、錯誤認知與刻板印象，而偏見、錯誤認知與刻板印象更使得歧視的陰影長期存在。要促進中高齡勞工就業的根源在消除偏見、打破歧視，否則徒有政策立法不足以自行。

三、教育程度的提升

在文獻分析中學者張晉芬的研究，對於中高齡而言，中高齡者所擁有的工作經驗並沒有讓他們在求職時得到太多的優勢。但不論是對勞動參與和再就業，教育都有顯著的效果。同樣是人力資本因素，教育和工作經驗對於中高齡者的求職所造成的結果卻相當不一樣。文憑成為雇主篩選應徵者的一個重要的客觀指標。在就業市場中，中高齡者並不必然處於不利的地位，擁有高學歷可以讓求職者儘早脫離失業的狀態。造成中高齡者整體就業困境的因素應是在於平均教育程度不如年輕的世代。

研究者在訪談中也發現，這是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如表 4-4。

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。觀察台灣產業發展歷程，我國已經歷了第一次進口替代時期 出口擴張時期 以發展重化工業為主的第二次進口替代和出口擴張時期 策略性工業發展時期，而逐漸邁向知識經濟時代。

在文獻分析中成之約的研究報告中顯示，當服務業的就業人口比例於民國七十七年首度超越工業的就業人口比例，台灣地區也已顯然邁入一個以服務為導向的服務經濟時代；且由知識密集型服務業所涵蓋的範圍來看，知識經濟的發展對於服務性工作者和女性勞工的就業影響勢必會是正面的如表 3-2 所示。換言之，相對於過去的勞動變遷環境，當前的知識經濟的發展是有助於女性在職場上的發展。

研究者在實地訪談中發現，知識經濟的發展對於服務性工作者和女性勞工的就業影響勢必會是「正面的」，尤其是對二度就業的女性而言。雖然不必然會對於中高齡男性工作者是「負面的」，但是，中高齡男性工作者要跨入此門檻，必須具有電腦有關知識與有關職業證照的測試，對於較低學歷的中高齡男性工作者在就業或轉業的情況下就少了一個選擇機會。此外，顧客的偏好影響雇主雇僱員工的傾向，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，也

是減少了就業機會；對僱主而言，是為了利益，而非以工作者的專業領域或能力為聘僱的依據如表 4-4。

五、人口結構的改變

在 90 年代初期國內的人口學家曾經提出台灣勞動力老化的現象，認為是人口結構趨於老化的結果。如果用勞動市場的角度加以詮釋，這也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。

研究者在訪談中發現，除了因年齡歧視有關外，與中高齡男性本身的認知有關，即傳統性別職業隔離象影響中高齡男性勞動者在職場上多元化的選擇，認為某些工作是「女性化」的職業，而阻斷了其選擇的意願。

六、價值觀的改變

在文獻分析中根據民間人力銀行的資料顯示：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。

研究者在訪談中發現，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。

在文獻分析中成之約的研究表示，價值觀的改變，傳統父權思想的減弱，勞雇之間已經不再將相互的扶持與照顧視為一種隱性規則。年輕的員工則將契約關係視為一種互惠模式，雇主不提供更高的薪資福利與待遇，就離職他就。這種價值觀的改變也影響到雇主繼續提供長期性或穩定性工作的意願，進而導致「部分時間工作」和其他「非典型工作型態」的發展。

研究者在訪談中發現，中高齡男性勞工就業的主因，主要來自於家庭經濟的壓力，即便是其薪資不低於一般水準，但是其家庭成員已有資格進入勞動市場著，而未增加家庭的收入，例如已成年尚未結婚的兒女，造成中高齡男性勞工撫養人口的負擔。這就說明了新人類的價值觀的改變直接影響到家庭成員經濟來源的壓力。

貳、性別職業隔離現象與中高齡男性在職場上發展之關係

研究者在訪談中發現，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如表 4-4。

參、年齡歧視與中高齡男性在職場上發展之關係

研究者在訪談中發現，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，除了在前已述，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。

肆、勞動市場「年齡歧視」現象的建構

在本研究文獻探討或訪談分析中，可發現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。但在文獻研究探討中也指出，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(例如勞基法規定以六十歲退休的年齡上限或以下限六十五歲發老人年金等等)，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。

但是，雇主對年齡大等同於「老化」的觀念也不是錯誤的，例如八十歲的人就算健康狀況良好，也不適合在工廠裏的生產線上工作。但研究者認為不是凡年齡較大的人健康良好均適宜工作，而是認為雇主把年長者(Aged)視為同質性和以年齡大小來否定個人工作效率、能力是不同的。也就是說，年長並不一定是指老人而言，凡是比自己年紀大一點的也可以如此稱呼，例如五十歲的人看七十歲者就覺得他年長、三十歲的人看五十歲者也是覺得他年長，但是工作效率、能力或經驗不是只從年齡上就可以觀察、判斷的。

綜合以上之分析，本研究將勞動市場中「年齡歧視」現象的構成面向整理如下圖 5-1：

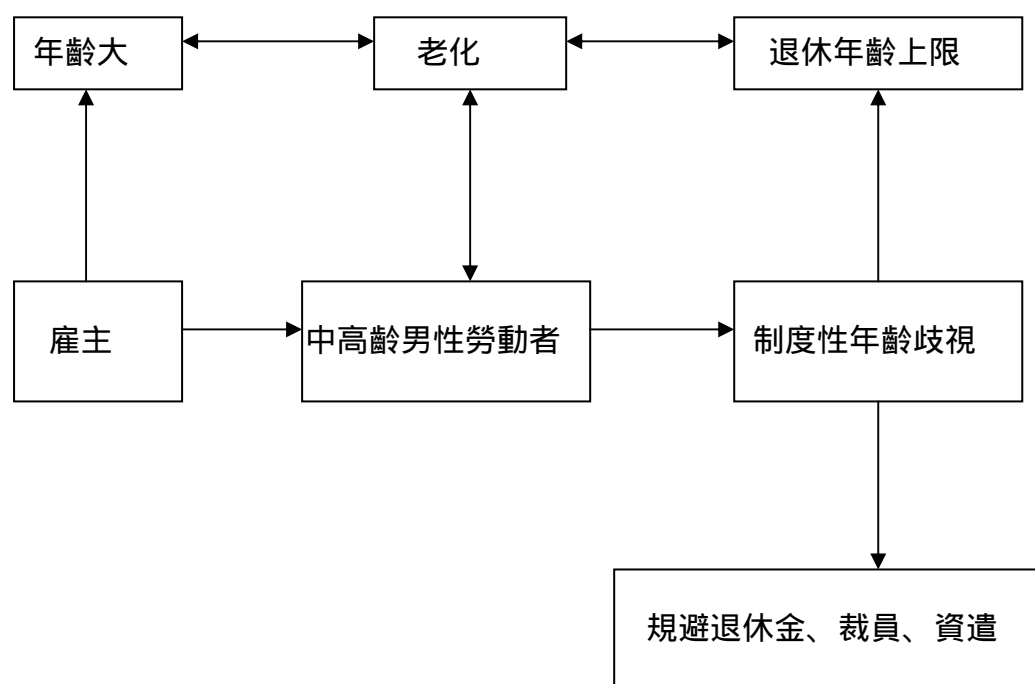


圖 5-1 勞動市場「年齡歧視」現象的構成面向

(資料來源：研究者自行整理)

第二節 建議

本研究依據文獻探討分析與訪談發現結果，對於政府、企業雇主與中高齡男性勞動者綜合提出建議如下：

一、與產業特性有關的部分

(一) 雇主應調整管理制度

根據中高齡勞工身心功能安排職務特性，為中高齡男性勞工做好職務再設計，強調職務的經驗性與效率的結合，例如採取彈性工時的方式，讓中高齡勞工不致因體力而影響工作效率。

此外，人力資源管理亦可以變化，如在任用方面，尋求多元求才管道，降低員工離職率，對於勞心者可以加強教育訓練，實施工作豐富化與工作輪調；對於勞力者則可改善工作環境，並減少快速的動作與不舒服的姿勢。對於員工的績效評估可採結果而非過程，使其無時間之壓力¹。

(二) 雇主應摒除對年齡的偏見

摒除中高齡男性勞工必須擔任高階職務或主管的觀念，例如安排歷練豐富的員工，輔導年輕主管經驗不足的職位。此外，也應突破認為「靜態」的工作性質是屬於「女性化」工作，中高齡男性勞工不適合的看法；尤其是要運用中高齡男性在職場上所歷練之經歷，傳承公司「組織知識」文化的優點。

¹ 郭淳芳，我國中高齡促進就業之探討，李漢雄、曾敏傑編，《中高齡勞工就業問題與對策》，嘉義：國立中正大學勞工研究所出版，民 88 年 10 月，頁 29。

二、與雇主考量成本有關的部分

(一) 政府應研修相關法令

為能儘速完成勞基法退休金之改制工作，以解決現行制度所產生的問題。應依勞工退休金條例草案的規劃，將勞基法退休金由現行確定給付制改為確定提撥之個人退休金帳戶制²。

此外，因應全球化之競爭，雇主基於勞動成本降低之考量，最近幾年來有逐漸增加採行非典型的工作型態之趨勢。無論是雇主或勞工，勢需重新思考增加採用非典型的工作可能性。尤其是勞動派遣及電傳勞動，是這幾年新興的工作型態，大多數的廠商對之認識有限，採用的比例仍低，其可塑性相對較大。蓋靈活的採行各種工作型態，當可達到人力最佳的配置，並將勞動成本控制在合理的範圍內。在鼓勵採用非典型的工作型態之同時，政府也必須制定非典型僱用的各種專法，以確保非典型的工作型態勞務提供者之權益。否則，非典型的工作型態勞務提供者之權益將可能受到不當之剝削³。所以，政府主管機關也應該適時地修改勞動法規和放寬管制，以促進中高齡勞工的就業。

(二) 雇主應善用人力資源

勞動彈性化有助於中高齡勞工的就業，企業雇主應正視勞動市場人力資源的變遷趨勢，並善用中高齡男性勞工的優點，不要將中高齡男性勞工剔除在職訓練機會之外。

² 辛炳隆，勞退金社保制劫貧濟富，中央日報，智庫論壇，民90年4月2日。

³ 楊通軒，我國加入世界貿易組織(WTO)後勞動法令之因應之道，《國政研究報告》，社會(專)091-001號，台北：財團法人國家政策研究基金會，民91年1月6日。網站：<http://www.npf.org.tw>。

三、與顧客的偏好有關的部分

僱主應以員工的專業領域與特質來引導顧客的需求，不要因顧客的偏好影響僱主僱用員工的傾向，尤其是顧客對於中高齡男性的偏見。應善用中高齡男性員工的歷練與專業領域來引導顧客的需求，不僅可塑造企業形象，而且對僱主與顧客而言都是雙贏的局面。

此外，也應從教育方面著手，加強兩性平等教育與糾正對年齡刻板印象的偏見。

四、與中高齡男性本身的認知有關的部分

(一) 接受彈性勞動型態的工作

中高齡男性本身應瞭解，隨著產業與勞動環境的變遷，男性在職場上所具有的「優勢」已漸瓦解。面對新型態的工作環境，不論是部份工時或派遣勞動性質的工作都應勇於面對接受與挑戰。換言之，先求有工作著落再求好。

(二) 突破性別的迷思

中高齡男性本身應瞭解，在產業變遷與勞動環境的改變遷中，目前在勞動市場的職業性別角色觀念已經有一些改變，男性在原有傳統的勞動市場上的「優勢」已開始鬆動，勞動市場的職業性別隔離已不再那麼明顯了。唯有透過中高齡男性勞動者自省的能力，摒除所謂的「男性氣概」不再陷入性別迷思的陷阱裡，而能

海闊天空自在地發揮所長，在職場上立於不敗之地或創造職場發展的第二春。

(三) 突破年齡的迷思

中高齡男性本身應瞭解，在許多研究中顯示，中高齡工作者在缺席、意外事故上有較少的比率、流動率低以及在工作內容須有判斷時也有較高的生產力；在工作需要速度與體力時，會比年輕工作者來得較無能力，但可藉由對工作的穩定度集中程度來彌補，大部分工作需要較多的腦力而不是生理上的力量及速度。

所以中高齡男性勞動者要突破年齡迷思的關鍵就是要有自省能力與不斷的學習，也就是培養終身學習的習慣，不要讓「年齡」的迷思是壓倒駱駝的最後「那一根草」。

(四) 培養終身學習之習慣

過去由於社會變遷，變遷的時距大於個體的生命期，個人早年所學的知能，終身可以受用。但隨著社會的進展，變遷時距縮短，但個人的生命期卻越來越長，兩者呈相對地增減。當勞動環境變遷時距短於個人生命時，個人在年輕時所學的內容，在其後的生命期即無法應用。目前人類正處於勞動環境變遷快速的情況下，前端結束(front-end)的教育型態，已無法因應需要，故成人要做繼續的學習⁴。

因此，中高齡男性本身不要自認為學習能力與工作表現，會隨著年齡增長而減低，因為在這個「知識經濟」時代要懂得學習，隨時充實知識與職能是面臨勞動環境變遷與突破男性在職場上具有「優勢」迷思的唯一良方。

⁴ 黃富順，緒論，《成人學習》，黃富順主編，台北：五南圖書出版，民91年11月，頁14。