國立政治大學社會工作研究所

碩士論文

指導教授：呂寶靜 博士

中年的轉折－
中高齡工作者勞動參與轉變及退休意向之分析

The Transition in Middle Age -
The Analysis on Labor Force Participation Changes and Retirement Conations of Older Wokers

研究生：魏海帆

中華民國一０三年一月

謝 誌

2009 年 9 月，進入政大社工所，碩士生涯鳴槍起跑

2013 年 2 月，碩士生涯即將畫下完美的句點

三年半，這真是一條漫長的路，如同一場馬拉松比賽，從開始起跑的緊張興奮，到後來的絕望、孤獨、撞牆，直到此時即將畢業的高興感，這些心情方面的變化，在這三年半的碩士生涯都已深刻的體會。很難想像自己有一天會進到政治大學讀書，更沒想過能撰寫完一本屬於自己的論文，我能持續走完碩士的求學階段，這一路上要感謝的人太多，謝謝你們的支持、鼓勵與陪伴。

首先，最感謝的人是我的指導教授－呂寶靜老師，非常感謝呂老師這三年半的教導與提攜，在每次與老師討論論文的過程，老師總是一字一句認真的幫我修改，給予我意見與精闢的回饋，讓我在這過程中不斷地琢磨、淬鍊，才能一步一步完成此份論文。在我碩三時，也很謝謝老師給予我機會擔任您的助理並參與研究案，且很努力的栽培我，這三年半來，我從呂老師身上學習到專業的知識、認真負責的態度、對老人領域的熱忱，以及老師對學生們的關心與照顧，如果沒有呂老師的教導，我不會進步這麼快，謝謝老師。

再來感謝社工所的謝美娥老師、宋麗玉老師、王增勇老師、楊佩榮老師，從我碩一至碩二的上課期間，老師們每堂課都很認真的教導學生，並給予我嚴謹又紮實的訓練，讓我學習到許多新知，使自己更加成長；並且也十分感謝幫助自己論文更加完善的兩位口試委員－張宏哲老師以及趙曉芳老師，謝謝兩位老師擔任學生的口試委員，從論文計畫書口試到學位口試，兩位老師不僅支持與鼓勵學生，也給我許多建議及回饋，使我能更順利的完成此份論文，謝謝兩位老師；這邊要非常謝謝郁芬助教，謝謝助教這三年半來給予我的支持與幫助，從一進政大社工所開始，自己就在助教的身邊工作與學習，每當我有困難時，助教總在第一線幫助我解決不少的問題，由衷的感謝助教。

在寫論文這麼苦悶的日子，一定少不了朋友的支持及鼓勵，首先，最要謝謝從大學到研究所都是我的好朋友兼兄弟－致善，這段日子若沒有一起講心事、規劃自己的未來，還有講垃圾話等等的事情，想必研究所的日子會非常的無聊又無趣，這邊也預祝你能順利完成你的夢想；

再來要感謝另外一位同樣跟我姓魏的兄弟－劍凜，但能在研究所認識你真的很棒，跟你聊天打屁真的很有趣，這邊預祝你早日畢業；另外，也要謝謝活潑又優秀的 99 級研究所朋友們，謝謝佩蓉、若杰、于婷、昇倍、雨潔、芸佳、琦縈、永新，相信在未來你們都會是這領域的佼佼者；這邊謝謝政大社工所的學長姐及學弟妹們，因為太多人曾經幫助過我及給予我支持，請原諒我沒有辦法將你們的名字一一列出；我也要特別謝謝我高中的死黨們，偶爾的聚會如同沙漠中的綠洲，使我能暫時得到喘息與充電，謝謝紘瑋、明哲、世博、皓中、宗道、英男等人。

我非常要感謝一直陪在我身邊長達六年的欣倫，從我讀研究所後，每週都忙於研究所的課業，當課程結束後又開始撰寫論文，在研究所的三年半內，失去很多陪伴妳及遊玩的時間，但妳還能持續在我身旁陪伴我，真的很感謝妳。另外，在我撰寫論文的煎熬時期，妳不僅能忍受我無數抱怨以及壞脾氣，也持續的鼓勵及督促我，最後，將這份完成論文的喜悅與妳分享。

最後，最要特別特別感謝的是我的家人們。自己從小到大都不是讀書的料，很謝謝爸媽對我的栽培，支持我的選擇及決定，給予我豐富的資源，讓我沒有後顧之憂的完成碩士論文，走完求學的階段，感謝爸爸與媽媽，謝謝你們；這邊也要謝謝我的弟弟，因為有你，每天可以與你鬥嘴、打球、講垃圾話、玩手機等事，使我的壓力得到宣洩，讓我的碩士生活有不同的樂趣；也謝謝關心我的阿嬤、阿姨、舅舅、舅媽、表弟妹們，我很感謝能在這個家族中生活與成長，感謝你們。

海帆　謹致

2014.02.18　於台北新店

摘 要

人口老化已是世界許多國家所面臨的挑戰之一，不僅使該國老年人口數增加，也面臨勞動力老化、勞工短缺等情形的發生。從臺灣中高齡者勞動參與情形來看，有許多中高齡工作者會在中年時期逐漸退出勞動市場，與世界各國相較，我國中高齡者勞動參與率偏低，對此，如何妥善運用中高齡人口勞動力愈趨重要。本研究從生命歷程觀點出發，將個人的勞動參與視為連續的歷程，且每個人的就業途徑是相異的，在中高齡階段有些人會選擇退休，有些人則持續在勞動市場內工作，故研究者希望能瞭解影響中高齡工作者持續參與或退出勞動市場的轉變以及個人對未來的退休意向為何，對中高齡者勞動參與情形及退休意向有更多的認識。據此，本研究目的在於：一、瞭解中高齡者勞動參與之情形，並進一步探究持續工作的中高齡者在這四年間的工作型態、職業別、行業別以及受僱身分改變之情形。二、分析影響 2003 年至 2007 年中高齡工作者持續參與或退出勞動市場之轉變的因素。三、探討目前勞動市場中高齡工作者之退休意向情形，進而分析影響個人退休意向之因素。四、依據研究成果提供相關之建議，供社會工作實務界及政策制定者做參考，以擬定相關中高齡就業之政策。

本研究透過衛生福利部國民健康署所進行的「臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列」2003 年第五主波調查資料以及 2007 年第六主波調查資料進行分析，主要分析可分為三個部分：第一部份係分析中高齡者 2003 年至 2007 年勞動參與的情形，研究對象為 2003 年 50 歲至 64 歲到 2007 年時為 54 至 68 歲的中高齡者，共 2,207 位；第二部分則分析影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素，研究對象為 2003 年 50 歲至 64 歲有工作的中高齡者，分析的樣本數共 1,194 位；最後，主要係分析影響中高齡工作者的退休意向的因素，研究對象針對 2007 年 54 歲至 68 歲有工作的中高齡者進行分析，有效樣本數為 1,017 位。本研究使用 SPSS 20.0 統計軟體，以描述性統計、卡方檢定、簡單迴歸分析和邏輯迴歸分析等統計方法進行分析。綜合研究主要發現，可得到以下結論：

一、在 2003 年至 2007 年這四年間，中高齡工作者在此階段逐漸離開勞動市場；而持續就業的 897 位中高齡者，在職業別的改變幅度較大，工作型態的改變則較小。

二、影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素包括：中高齡者 2003 年時的年齡、性別、婚姻狀

況、自評健康狀況、受僱身分，以及 2003 年至 2007 年自評健康狀況轉變和老年經濟保障轉變等因素的影響。

三、影響中高齡工作者退休意向的因素包括：中高齡者 2007 年時的自評經濟狀況以及領取退休金等因素的影響。

依據本研究發現，研究者提出四點建議，作為未來擬定相關中高齡就業政策之參考：一、學習日本制定「中高齡者雇用法」，延長我國退休年限，並善用過渡性工作的概念，減少中高齡工作者在 65 歲之前退出勞動市場。二、設立中高齡人才中心，培養中高齡者的第二專長，提供多元的就業管道，並降低年齡歧視的刻板印象。三、經濟安全保障是中高齡者最關注之部分，應促進個人在退休前做好財務規劃，讓中高齡者退休後有穩定的經濟來源。四、培養個人的嗜好及興趣，並辦理退休準備教育的課程或方案，為個人退休後生活做好準備。

關鍵字：中高齡者、勞動參與、退休意向

國立政治大學 National Chengchi University

Abstract

Aging population has been a severe challenge for many countries in the world, it's not only lets seniors increasing in the country but also faces the problems in aging labor force and labor shortage. From the situation in Taiwan older labor force participation , many of the workers will exit the labor market gradually. In comparison with each country in the world, the older labor force participation in our country is slightly low; thus, it is more important how to appropriately handle older labor force. This study start from the perspective of life course, and view the individual labor force participation as the continual course, and everyone's employment pathway is different, someone in older will choose to retire, and someone continues to work in the labor market; therefore, this study hopes to understand the factor to affect the changes in the older workers continue to participate in the labor market or exit it and individual's retirement conations in the future. There are four purposes in this study. First, to understand the situation in older labor force participation, and then discuss the conditions in older workers' work styles, occupations, industries, and the changes in employee and employers identification from 2003 to 2007. Second, to analyze the factor to affect older workers continue to participate or exit the labor market from 2003 to 2007. Third, to discuss the circumstances in the older workers' retire conations in current labor market. Last, according to the suggestions from the study results, providing the social workers and policy-makers a reference to draw up a policy concerned to older employment.

This study analyzes through the Health Promotion Administration, Ministry of Health and Welfare's "Survey of the older in Taiwan" in 2003 the fifth wave survey information and 2007 the sixth wave survey information, and can divide into three parts. The first part analyzes the situations in older labor participation from 2003 to 2007 and the subjects are the older from 50-64 years old in 2003 to 54-68 years old in 2007, and total 2,207 people. The second part analyzes the factors to influence the changes in older workers' labor force participation, and the subjects are the older who were 50-64 years old, and total 1,194 people. The last part analyzes the factors to influence the retire

conations to older workers, and the subjects are concerned to 54-68 years older who have jobs, and the valid samples are 1,017 people. This study uses the statistic software, SPSS 20.0, and analyzes with some statistic methods like Descriptive Statistic, Chi-square Test, Simple Linear Regression and Logistic Regression Analysis.

According to research results, we acquires following conclusions. First, during 2003-2007, the older workers gradually exit the labor market. In contrast, the 897 elder workers who choose to obtain employment fluctuate in large amount in occupation, and in small in work style. Second, the factor to influence the changes in older workers' labor force participation include the older age, sex, marriage, self-heath condition, employee and employer identification in 2003, and the transition in self-health condition and senior economic guarantee during 2003-2007. Third, the factor to influence the retire conations to older workers include the older self-economy condition, the amount of pension in 2007.

According to the study results , I come up with four suggestions to make references for drawing up older employment policy in the future. First, to emulate Japan to enact "Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons", extending the retire age in our country, and make good use of the concept of transitional job so as to decrease the number of older workers to exit the labor market. Second, to establish the older human resource center , cultivating their second specialty, providing a diverse employment channels with the view to decreasing the stereotype in age discrimination. Third, economic safety guarantee is the most concerned part of all, and we should facilitate each individual to make good financial plan so that the older may have stable economic sources after retirement. Last, to cultivate individual's hobbies and interests and transact the courses or projects of retire preparation education for the purpose of make perfect ready for retired life.

Key Words: Older, Labor force participation, Retirement conation

目 錄

目 錄 I
表目錄 II
圖目錄 IV
第一章 緒論 1
第一節 研究背景 1
第二節 研究問題意識 5
第三節 研究目的與研究問題 9
第四節 名詞解釋 10
第二章 文獻探討 11
第一節 中高齡者勞動參與現況 11
第二節 中高齡者勞動參與的轉變歷程 30
第三節 中高齡者的退休意向 48
第三章 研究方法 65
第一節 資料來源與研究樣本 65
第二節 研究假設 67
第三節 變項之操作性定義 68
第四節 資料分析方法 72
第四章 研究結果分析 73
第一節 中高齡者勞動參與的轉變 73
第二節 影響中高齡工作者勞動參與轉變之因素 88
第三節 影響中高齡工作者退休意向之因素 109
第五章 結論與建議 130
第一節 研究發現與結論 130
第二節 建議 136
第三節 研究限制及未來研究建議 140
參考文獻 142

表目錄

表 1-1-1　臺灣歷年年齡組別之勞動力（民國 85 年至民國 100 年）.....1
表 1-1-2　臺灣地區中高齡者歷年之勞動參與率（民國 85 年至民國 100 年）.....2
表 1-1-3　各國 55 歲至 64 歲中高齡者之勞動參與率.....3
表 2-1-1　臺灣人口結構與推估（1990 年至 2050 年）.....11
表 2-1-2　世界主要國家高齡化轉變速度.....12
表 2-1-3　中高齡之人力資源狀況.....13
表 2-1-4　世界各主要國家中高齡勞動參與率.....14
表 2-1-5　中高齡工作者的人口屬性（性別、年齡別、教育別）.....15
表 2-1-6　中高齡工作者的就業型態（行業別、職業別、受僱身分別）.....17
表 2-1-7　職業類別與技術層次對照表.....18
表 2-1-8　55 至 64 歲國民主要經濟來源之重要度.....21
表 2-1-9　55 至 64 歲中高齡工作者是否為家計負責人.....22
表 2-1-10　45 歲以上中高齡工作者家庭負擔之情形.....23
表 2-1-11　55 至 64 歲中高齡工作者的計畫退休年齡.....25
表 2-1-12　55 至 64 歲中高齡者對未來老年的生涯規劃情形.....26
表 2-1-13　55 至 64 歲中高齡者為老年生活保存資產情形.....28
表 2-2-1　我國各職業的退休種類、退休條件、引用法規一覽表.....37
表 2-2-2　生命歷程中各個生命階段與生活領域關聯.....40
表 2-3-1　退休準備計畫類型統整表.....53
表 2-3-2　退休準備研究變項統整表.....54
表 3-1-1　臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列六波完訪樣本數.....66
表 3-3-1　變項之操作性定義.....71
表 4-1-1　中高齡者樣本基本特性（2003 年；2007 年）.....78
表 4-1-2　2003 年至 2007 年中高齡者的勞動參與情形.....80
表 4-1-3　2003 年至 2007 年中高齡工作者的工作型態之改變（N=897）.....82

表 4-1-4　2003 年至 2007 年中高齡工作者的職業別之改變（N=897）.....83
表 4-1-5　2003 年至 2007 年中高齡工作者的行業別之改變（N=897）.....84
表 4-1-6　2003 年至 2007 年中高齡工作者的受僱身分之改變（N=897）.....85
表 4-2-1　2003 年中高齡工作者之樣本基本特性.....91
表 4-2-2　2003 年至 2007 年中高齡工作者生命事件的轉變.....93
表 4-2-3　2003 年自變項與 2007 年勞動參與轉變之卡方分析（N=1,194）.....96
表 4-2-4　2003 年中高齡工作者各自變項與勞動參與轉變之迴歸分析（N=1,194）.....100
表 4-2-5　影響 2003 年中高齡工作者勞動參與轉變因素之邏輯迴歸分析（N=1,194）.....104
表 4-2-6　影響中高齡工作者勞動參與轉變之變項顯著表.....108
表 4-3-1　2007 年中高齡工作者之樣本基本特性.....112
表 4-3-2　2007 年中高齡工作者退休意向之情形.....113
表 4-3-3　2007 年有退休意向中高齡工作者的態度.....114
表 4-3-4　2007 年自變項與 2007 年退休意向之卡方分析（N=1,017）.....117
表 4-3-5　2007 年中高齡工作者各自變項與退休意向之迴歸分析（N=1,017）.....121
表 4-3-6　影響 2007 年中高齡工作者退休意向因素之邏輯迴歸分析（N=1,017）.....125
表 4-3-7　影響中高齡工作者退休意向之變項顯著表.....129

國立政治大學 National Chengchi University

圖目錄

圖 2-2-1　勞動參與轉變之研究架構圖 47

圖 2-3-1　退休決定的因素模型 57

圖 2-3-2　退休意向之研究架構圖 64

國立政治大學 National Chengchi University

第一章　緒論

第一節　研究背景

壹、中高齡人口勞動力愈趨重要

人口老化與少子化所造成人口轉移之情形，已是世界許多國家所面臨的挑戰之一，人口老化除了使該國老年人口數增加，也將面臨勞工短缺、勞動力老化、經濟成長下滑等情形，如果眾多中高齡工作者在中年時就退出勞動市場，可能會增加退休金及健康照顧等社會福利的支出，因此，部分已開發或開發中國家開始提出勞動政策的改革，包含延後退休年齡、改革退休年金、保障中高齡者勞動權益等（Crown, 2001；Reday-Mulvey, 2005；Juhn&Potter, 2006；O'Brine, 2010；易永嘉，2007；張瑞雄，2010）。

我國於 1993 年老年人口總數已占總人口數 7%以上，正式進入高齡化社會，在這短短 20 年間，受到少子化的影響，老化速率已是世界各國之最，根據最新的人口推計資料來看，我國在十餘年後高齡人口將達 20%以上，由此可知，人口結構老化已是不可逆的形勢，這也牽動整個臺灣勞動市場及勞動力[1]的老化。下表 1-1-1 為我國民國 85 年至民國 100 年年齡組別之勞動力，表中所示，我國在 15 至 24 歲以及 25 至 44 歲年齡組的勞動力比率逐年下降，反觀 45 歲以上的兩個年齡組則有增多的趨勢，由此可推估未來台灣勞動力會逐漸地老化且無法產生逆轉，因此，未來如何運用與及早規劃中高齡人力資源是很重要的議題（王雲東，2009；馬財專，2010）。

表 1-1-1　臺灣歷年年齡組別之勞動力（民國 85 年至民國 100 年）

單位：千人、%

年齡 / 年份	15 歲－24 歲	25 歲－44 歲	45 歲－64 歲	65 歲以上	總計
民國 85 年	1293（13.89）	5704（61.26）	2165（23.26）	149（1.60）	9310（100）
民國 90 年	1247（12.68）	5838（59.38）	2604（26.48）	143（1.45）	9832（100）
民國 95 年	1005（9.55）	6158（58.52）	3189（30.31）	170（1.61）	10522（100）
民國 100 年	872（7.78）	6297（56.23）	3834（34.23）	197（1.76）	11200（100）

資料來源：中華民國統計資訊網（2011）。

1 勞動力係指年滿 15 歲以上可工作的人口數，其中包括就業與失業者。

貳、勞工在中高齡階段退出勞動市場逐年增多

各國對中高齡者的定義略有不同，多數國家將中高齡就業者訂為 45 歲以上，我國則依就業服務法之規定，中高齡者界定為 45 歲至 64 歲之間。進一步分析我國 45 至 64 歲之間的中高齡者勞動現況來看，即便中高齡者勞動力逐年增多，但中高齡者的勞動參與率卻未有顯著提升，下表 1-1-2 呈現台灣近 15 年來中高齡者勞動參與率之情形，從下表可發現兩種現象：其一，從民國 85 年至民國 100 年這段期間，台灣勞動力已步入老化，在「45 至 49 歲」以及「50 至 54 歲」兩組的勞動參與率約上幅 3‰，但相對的在「55 至 59 歲」、「60 至 64 歲」這兩組則呈現逐年下降的趨勢，下降約 4‰至 7‰；其二從橫斷面來分析，以民國 100 年為例，45 至 64 歲這四個年齡組的勞動參與率皆以下降 10‰的速率遞減中，「45 至 49 歲」的勞動參與率為 77.84‰，但到了「50 至 54 歲」則降為 67.14‰，「55 至 59 歲」則降至 51.66‰，而「60 至 64 歲」下降至只有 32.01‰。由此可知，同樣是中高齡階段，但高低年齡群組的勞動參與率落差達 45‰，亦即在中高齡這 20 年的階段內，許多中高齡工作者相繼在 55 至 64 歲退出勞動市場，遠比在 45 至 54 歲之間退出的人還多出許多（薛承泰、曾敏傑，2002）。

表 1-1-2　臺灣地區中高齡者歷年之勞動參與率（民國 85 年至民國 100 年）

單位：‰

年齡 / 年份	45 歲－49 歲	50 歲－54 歲	55 歲－59 歲	60 歲－64 歲	65 歲以上
民國 85 年	74.2	65.3	55.18	39.79	8.95
民國 88 年	73.64	64.25	52.31	37.24	7.92
民國 90 年	73.43	62.33	49.22	34.15	7.39
民國 93 年	74.32	64.31	48.63	33.49	7.42
民國 95 年	75.2	64.85	48.15	31.6	7.58
民國 98 年	76.62	65.43	49.95	31.75	8.05
民國 100 年	77.84	67.14	51.66	32.01	7.93

資料來源：中華民國統計資訊網（2011）。

參、與其他國家相較，我國中高齡者勞動參與率較低

若與 OECD 各國及其他先進國家相比，如表 1-1-3 所示，我國中高齡者的勞動參與率明顯低於其他主要國家。根據 OECD(2009)比較 1994 年至 2008 年這期間的資料發現，表中除我國與韓國外，其他國家 55 至 64 歲的中高齡者勞動參與率皆有明顯的提升，上升幅度約從 2%至 24%左右，其中以紐西蘭最為突出，即便是同為下降情形的韓國，其勞動參與率也達 60%以上，明顯高於台灣，表 1-1-3 所呈現的國家中，僅法國與希臘的中高齡勞動參與率約在四成左右，與台灣相差不遠。由此可看出，我國中高齡者的勞動參與率與世界各國相比仍有待提升（OECD,2009；王雲東，2009；楊培珊，2012）。

表 1-1-3　各國 55 歲至 64 歲中高齡者之勞動參與率

單位：%

年份 / 國家	1994 年	2008 年
澳大利亞	44.8	58.9
加拿大	48.1	60.8
丹麥	53.7	59.2
芬蘭	41.3	59.7
法國	35.9	40.1
德國	40.6	58.7
希臘	40.7	44.3
義大利	30.4	35.5
日本	66.1	68.8
韓國	63.3	61.8
荷蘭	30.0	52.7
紐西蘭	49.7	73.3
挪威	63.3	70.0
葡萄牙	47.9	54.4
瑞典	37.3	49.2
瑞士	63.7	70.2
英國	52.1	59.9
美國	56.8	64.5
台灣	53.1	41.2

資料來源：OECD(2009)、中華民國統計資訊網（2011）。

由上述脈絡可知，世界上許多國家已開始面臨人口老化現象，人口結構產生變化，中高齡人口數將逐年增多，因而，如何運用中高齡人力資源愈趨重要。綜觀臺灣近幾十年的發展，勞動力逐年老化，但中高齡者的勞動參與率卻未見提升，如果中高齡勞動參與率下降，相對地會增加政府在社會安全、健康照顧、退休年金的負擔。在臺灣有許多中高齡工作者在中壯年時提前退出勞動市場，但也有部分的中高齡者則持續工作至法定退休年齡，甚至在離開勞動市場後繼續參與有酬或無酬之工作，由此可知，每個人進出勞動市場的狀態可能因不同的工作環境、生活型態或擁有不同的個人背景等因素而有差異，因此，了解中高齡者持續參與或退出勞動市場的轉變及影響因素是值得進一步探究。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節　研究問題意識

壹、退休不是職業生涯的結束，而是勞動參與轉變的過程

隨時代的變遷下，退休的概念已有所改變且模糊，這涉及到不同的社會制度與社會意識，不能只簡單區分退休與非退休兩類別，然目前相關文獻中將退休的概念大致分為兩類：其一，通常我們指稱的退休係指勞動者已停止職涯工作2（Career Work）或已達勞工法規中的強制退休年齡，而退出勞動市場並開始領取退休年金（Queiroz,2008；Quinn,2010；薛承泰、曾敏傑，2002；李宗派，2008；行政院研究發展考核會，2010）；另一種則是從個人層面來看退休一事，Feldman 定義的退休是指個人從投入長期的工作崗位中離開，並伴隨著工作時數、工作量以及忠誠度的減少。現今社會上所指涉的退休意涵，多半還是以請領老年年金為主，但實際生活中，許多退休勞工在退休後，依然可藉由不同的方式重新進入勞動市場（行政院研究發展考核會，2010）。

總觀世界各國，提早退休是普遍的現象，Morgan & Suzanne(2007)提及，人們壽命的延長卻提早退休，這對社會生產力減少必要的貢獻，且這樣的現象是不合邏輯的；另外，王雲東（2009）、范蓓怡（2007）也指出過度的提早退休會造成人力資源的浪費；不僅如此，提早退休也會衝擊國家退休年金的給付，周玟琪（2006）提出目前勞工保險老年給付平均給付年齡為 58 歲，但 55 至 59 歲領取勞保老年給付就佔了 35%。

退休是生命階段中分離雇用關係的過程，目前有許多退出職涯工作的退休者，仍繼續參與各種形式的工作，如間歇工作、兼職工作或是參與志願服務等，這樣的工作可被稱為「事業第二春（Bridge Employment）」或「過渡性工作（Bridge jobs）」，此種參與模式可讓工作者度過結束職涯工作到全然退休這段期間，不再是絕對性的離開就業市場，而是漸進式的退休，雖然這樣的工作薪資與福利通常較差，但可使中高齡者逐漸減時、減薪以調適至退休生涯，此種退出勞動市場的方式促使退休與老年之間的等號漸漸模糊（Morgan & Suzanne, 2007；薛承泰、曾敏傑，2002；葉孟峰，2006；馬財專，2010；林東隆、余嬪、陳武宗，2011）。

2 職涯工作係指工作者必須在勞動市場中，有持續工作十年以上的時間。

貳、個人生命歷程的就業途徑是相異

工作對個人來說，不僅僅只是獲取工資與金錢，對於個人的成長及對社會的發展而言，工作背後蘊藏著諸多重要的功能，同時也具有滿足需求的意涵，使人們能達到自我實現。然而工作對每一個人的意義與感受是獨特的，Morgan & Suzanne(2007)提到職業的生命週期（the Occupational Life Cycle）會隨著時間而改變個人生活，譬如升遷、名聲和獎賞等；林顯宗（1999）認為這樣的職業活動具有三種意義，分別為具有維持生計的經濟層面、具有角色扮演的社會層面，以及具有實現自我的精神層面。職業生命週期會影響個人的就業規劃與安排，以及何時退出勞動市場的事件，並促使世代間進入勞動市場的調動，故個人的職業生命週期或工作史是奠定退休的重要基礎（Atchley,1976）。

隨著醫療衛生的進步，人類預期壽命也隨之提高，依據 98 年老人狀況調查（2010）所述，約有七成左右之老人的健康與身心功能都屬普通以上，健康老人仍佔多數且比例也頗高，這些老人多半是健康且活躍的，因此，中高齡者很可能在退休後再以不同的形式重新進入勞動市場或從事無酬的志願服務等工作。Quinn(2010)提及，在職涯工作後再就業已持續了四分之一個世紀，且此種生涯後的工作可能是不同的行業與職業，這項轉變是整體退休環境所致，退休後的中高齡者之所以會再工作，是因為工作可使他們活得更長且擁有更健康的生活。

薛承泰、曾敏傑（2002）則認為，中高齡工作者屆齡退休健康狀況可能良好，再就業的意願因而提高，有相當比例的中高齡工作者願意在退休後繼續從事不同型態的工作，打算全職工作者約佔 5%，約有四分之一選擇兼職，選擇義務工作者將近有四成，另外，諸多研究提出影響中高齡者再就業意願的眾多因素，大致可歸納為性別、年齡、個人經濟狀況、健康情形、教育程度、傳統觀念以及雇主態度等（劉建良，1998；李漢雄、馬素慧，2001；曾敏傑、劉建良，2001；薛承泰、曾敏傑，2002；范蓓怡，2007；黃同圳，2007；梁鍾廷，2008），以上因素均會影響中高齡者繼續就業的意願。

參、個人在中高齡階段萌生退休之意向

從人類行為的發展來看，工作與職涯發展是成年期發展的主軸，個人至中年時期，中高齡者多半已工作數十年，無論工作性質如何，工作已是生活重心之一，從工作中獲得的滿足感、成就感也隨之增強，對個人整體的生活方式有重大的影響，但個人步入中年後，中高齡者在生理健康也開始面臨改變，處在此階段的中高齡者，在健康、工作形式、人生觀、家庭關係等部分受個人過往的經驗所影響而有不同的發展與變化，這階段在一般人眼中尚屬青壯年，但也是面臨失業或轉業的階段，同時，此時期的中高齡者也開始思考退休一事，其中包含個人對退休的態度、退休的準備、考慮何時退休、退休後的調適以及退休後生活規劃等事項（Atchley,1987；成之約，1999；張宏哲，2007；廖慈惠、溫金豐，2012）。

許多人認為 65 歲才是退休的年齡，但目前臺灣有愈來愈多的中高齡工作者選擇在中高齡階段提早退休，在中央研究院人口政策建議書（2011）提及，領取勞工保險老年給付的平均年齡逐年下降，2001 年領取老年給付者平均為 59.1 歲，至 2006 年則下降為 57.2 歲，這意味退休年齡的年輕化，退休後的歲月逐漸增長，退休者可能擁有長達 20 年的退休生活。不可否認的，退休後可能會面臨家庭角色、日常活動、社會互動和經濟來源等方面的重大變動，尤其以個人的經濟來源來看，不再可能靠工作收入，絕大多是依賴個人儲蓄、子女奉養或社會福利制度，因此，個人若能針對退休所帶來的變動採取行動，對退休一事未雨綢繆，包括退休準備、退休計畫，對一位即將面臨退休的中高齡工作者而言顯得十分重要（Ward, 1979；張宏哲，2007；呂寶靜，2012）。

退休通常被視為一種過程，這涉及個人生理、心理的改變，同時退休也是人生重新揚帆的時刻，是享受自我生活的另一個新里程，但許多中高齡工作者在沒有想到退休時，個人很少會為退休一事而擔心，通常是面臨退休的前幾年，才匆忙開始準備退休，但往往在個人心理、經濟及其他事項未妥善做好準備就已突然退休，而發生退休震盪。從這也可得知，國人沒有習慣在退休前，就做好退休生涯準備，因此，任何準備退休的中高齡者，都應提早作好退休規劃與做足準備（Atchley & Barusch, 2004；徐立忠，1995；朱芬郁，1988b；李雅慧、葉俊廷，2011）。

綜上所述，工作是中高齡者的生活重心，無論在青壯年或是在中年期，都扮演關鍵角色，在此中高齡階段易遭逢重大轉變，如失業、退休等事情，導致個人在健康、經濟等方面產生改變，這些變化對中高齡者選擇繼續工作或退出勞動市場的決定有著重要影響，故了解中高齡者勞動參與的轉變情形及影響因素是有其必要性；再者，退休對多數人來說代表休息、停止或可以不必繼續工作，開始享受自己的生活，但隨著壽命的延長、世代之間的差異，退休後的生活可能長達十餘年，若未做好晚年生活規劃將可能陷入危機，因此，了解現今中高齡者對未來退休準備與決定的行為意向是重要的；最後，每位中高齡工作者皆有不同的就業生涯，對於退出勞動市場也有不同的決定與安排，有部分人會完全退出勞動市場，但也有部分人則是退而不休，繼續從事兼職或是從事志願服務等工作，採用漸進式退休的方式緩慢的退出勞動市場，且對於退休的準備及決定也有相異的選擇與規劃，因此，本研究希望能進一步了解影響中高齡工作者持續參與或退出勞動市場的轉變以及個人對未來的退休意向為何，對此時期的中高齡者的勞動參與有更多的認識，並提出相關的政策或建議。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節　研究目的與研究問題

總結上述研究背景與研究問題意識，本研究希望透過國民健康署針對中老年人所做的「台灣地區中老年身心生活狀況長期追蹤調查系列」，試圖了解 2003 年至 2007 年中高齡者在勞動參與情形的異同，並運用貫時性的資料，讓我們瞭解影響中高齡工作者在勞動參與轉變的因素，並進一步分析在勞動市場工作中高齡者的退休意向為何？這些都是本研究要更深入探討的部分，進而提供未來政策制定之建議。以下則將研究目的陳述如下：

一、瞭解中高齡者勞動參與之情形，並進一步探究持續工作的中高齡者在這四年間的工作型態、職業別、行業別以及受僱身分改變之情形。

二、分析影響 2003 年至 2007 年中高齡工作者持續參與或退出勞動市場之轉變的因素。

三、探討目前勞動市場中高齡工作者之退休意向情形，進而分析影響個人退休意向之因素。

四、依據研究成果提供相關之建議，供社會工作實務界及政策制定者做參考，以擬定相關中高齡就業之政策。

根據上述研究目的，研究者提出本研究探討的問題，如下：

一、分析 2003 年的中高齡工作者，在 2007 年勞動歷程轉變之情形？並從個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構、退休意向及生命事件轉變等面向，探討什麼因素會使中高齡者持續留在或退出勞動市場？

二、探討 2007 年持續在職場工作的中高齡者，他們對未來的退休意向之情形為何？進而分析中高齡工作者退休意向與個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構及生命事件轉變等面向間的關係？

第四節　名詞解釋

壹、中高齡者的定義

國際組織與各個國家，對於中、高齡者就業的定義略有不同。聯合國將 45 歲至 64 歲人口稱為中老年人；國際勞工組織針對 OECD 國家高齡勞動力的研究，是以 55 歲至 64 歲作為討論的範疇；世界衛生組織將「高齡勞動力（aging at the workforce）」及「老年工人（elderly workers）」，是指年齡在 45 歲以上之人士；至於日本的厚生勞動省將「中年勞工（moderately aged workers）」，界定為 45 歲至 54 歲之勞工，「高齡勞工（aged workers）」則為 55 歲以上（黃同圳，2007；梁鍾廷，2009）。而我國的就業服務法第二條中指出，「中高齡者」為年滿 45 歲至 65 歲之國民，而超過 65 歲以上則定為「高齡者」。本研究中，因配合衛生福利部國民健康署資料之限制，未能取得 45 至 49 歲的樣本，故將中高齡就業者訂為 50 至 64 歲，作為本研究的主要研究對象。

貳、勞動參與轉變的定義

「就」即為從事，「業」指稱工作，就業也意旨勞動者從事某項工作或職業。而工作與勞動是相近的名詞，只是學術界常使用勞動，一般社會大眾的用語則使用工作，但無論是工作或勞動，只要是需要用到身體、情緒、智力的付出都可視為勞動或工作（張晉芬，2011）。勞動是生命階段最長的時期，個人在求學後進入勞動市場，直到永久退出前，工作期間長達 30 年以上，在這段期間內，個人可能會因不同的事件進入、退出或再重返勞動市場。而本研究則要了解 2003 年在勞動市場工作的中高齡者，至 2007 年持續參與或退出勞動市場的情形。

參、退休意向的定義

退休對每個人具有的意義，以及對退休抱持的態度皆有不同，退休態度係指個人對於退休的看法與接受程度，並包含認知、情感、行為意向這三個面向，其中，行為意向是指於某態度對象所採取的行動、反應與行為，也是一種反應的準備狀態，而本研究則聚焦在中高齡者對退休的行為意向方面，故退休意向意指個人對於退休所將採取的行動、行為及個人對退休的安排與準備之情形。

第二章　文獻探討

第一節　中高齡者勞動參與現況

誠如前章所述，亞洲高齡人口比例雖不高，但人口老化速度卻相當驚人，此現象也造成一國勞動力人口的老化，臺灣在 2010 年 45 至 64 歲中高齡勞動人口為 3,699 千人，約 60.31%，較 2000 年時的 2,524 千人增加了 46%，中高齡勞動人口已有逐年升高之趨勢，因此，瞭解我國中高齡者的人力資源以及中高齡工作者的勞動參與情形是本節關注之焦點。據此，本節首先探討我國中高齡者人力資源的運用情形，接著討論我國中高齡工作者的人口屬性、就業型態、經濟狀況，以及中高齡工作者對未來退休與老年生活規劃之情形。

壹、我國中高齡者的人力資源運用情形

根據行政院經濟建設委員會(2012)的統計資料指出，臺灣至 2012 年底總人口數約為 2,330 萬餘人，人口增加率約介於 3.8‰至 4.2‰之間，但未來臺灣人口成長持續趨緩，轉變成零成長甚至出現負成長的情況，下表 2-1-1 可看出，我國人口總數預估將在 2025 年達到最高點，之後人口將轉為負成長，預估到 2050 年時，台灣總人數為 2100 萬人。

表 2-1-1　臺灣人口結構與推估（1990 年至 2050 年）

年度	人口（千人）	年齡結構（%）			人口年增加率（‰）
		0-14 歲	15-64 歲	65 歲以上	
1990	20,401	27.08	66.70	6.22	12.07
2000	22,277	21.11	70.26	8.63	8.31
2005	22,770	18.70	71.56	9.74	3.58
2012	23,318	14.6	74.2	11.2	4.0
2015	23,470	13.4	74.0	12.5	1.7
2020	23,614	12.5	71.4	16.1	0.9
2025	23,656	12.3	67.6	20.0	0.0
2030	23,569	12.0	64.1	23.9	-1.4
2040	22,712	11.0	58.9	30.1	-5.7
2050	21,006	9.6	54.0	36.5	-9.2

資料來源：整理行政院經濟建設委員會（2012）。

註：2015 年之數據來自於行政院經濟建設委員會之人口中推計。

從上表 2-1-1 也可看出，我國 65 歲以上高齡人口持續增多，1993 年，高齡人口佔總人數已突破 7%，2006 年已佔 10%，到了 2020 年時，老年人口數將超越孩童人口數，2025 年台灣老年人口數將突破 20%，且不斷上升。從表 2-1-2 世界主要國家高齡化轉變速度表來討論，我國人口老化速度已屬世界前幾快速的國家，老化速率已跟日本、韓國不相上下，從高齡化社會轉變到超高齡社會的時間總計不到 40 年的時間，反觀歐美各國，都比臺灣早進入高齡化社會，但因為老化速度較慢，進入超高齡社會的時間也相對延遲許多。臺灣隨著 1945 年以後的戰後嬰兒潮逐漸邁入高齡人口，我國高齡化之速度將持續加快，這使臺灣的老化指數持續升高，扶養比、扶老比將持續增重，使下一世代的青壯年面臨高度的壓力，另一方面，也突顯出臺灣勞動力正逐漸老化的問題。

表 2-1-2　世界主要國家高齡化轉變速度

國別	65 歲以上人口所占比率到達年度（年）			轉變所需時間（年）	
	高齡化社會	高齡社會	超高齡社會	7%→14%	14%→20%
中華民國	1993	2017*	2025*	24*	8*
日本	1970	1994	2005	24	11
韓國	1999	2017*	2026*	18*	9*
新加坡	1999	2019*	2026*	20*	7*
美國	1942	2014*	2034*	72*	20*
法國	1864	1990	2020*	126	30*
英國	1929	1975	2027*	46	52*
瑞典	1887	1972	2015*	85	43*
挪威	1885	1977	2027*	92	50*
澳洲	1939	2012*	2033*	73*	21*

資料來源：整理行政院經濟建設委員會（2012）。

註：*表示為人口中推計假設，其他無*表示為實際值。

因衛生醫療、生活習慣各方面的進步與改善，並受少子化之影響，使我國在中高齡人口所占比重逐年增加，依據下表 2-1-3，行政院勞工委員會（2011）在 99 年針對中高齡（45 至 64 歲）人力資源統計分析中，99 年台灣地區中高齡民間人口為 6,133 千人，較五年前（94 年）的 5,132 千人增加 1,001 千人，約增 19.51%，較十年前（89 年）4,220 千人增加 1,913 千人，

約 45.33%;而民國 99 年中高齡勞動力人口有 3,699 千人,較 94 年增加 6 百萬人,成長 19.67%；其中就業者由 3,005 千人增為 3,573 千人，增幅為 18.9%，失業者由 86 萬人增為 125 萬人，增幅約為 45.35%。

表 2-1-3　中高齡之人力資源狀況

單位：千人

項目別	89 年	94 年	99 年	較 89 年增減（%）	較 94 年增減（%）
45 歲以上民間人口	4,220	5,132	6,133	45.33	19.51
勞動力人口	2,524	3,091	3,699	46.55	19.67
就業者	2,480	3,005	3,573	44.07	18.90
失業者	44	86	125	184.09	45.35
非勞動力人口	1,696	2,040	2,434	43.51	19.31

資料來源：整理行政院主計處（2010a）。

進一步依年齡區分來看（可參考表 2-1-4），中高齡勞動參與率會隨著年齡之增加而遞減，以民國 100 年為例，45 至 49 歲者的勞動參與率為 77.84‰；50 至 54 歲為 67.14‰；55 至 59 歲為 51.66‰；而 60 至 64 歲則降至 32.01‰，高低年齡別差距約 45‰。近十年來，臺灣受到全球經濟及社會環境變動的影響，愈高年齡別的勞動參與率回升愈慢，60 歲至 64 歲者的勞動參與率甚至無法回到民國 89 年的水準，主要因為我國的退休制度使得國人退休年齡提前，再加上高齡者轉業困難，無論在待遇、體力、技能可能難以符合公司企業及事業單位的要求及標準，在長期找不到工作下，很容易放棄尋求工作，進而退出勞動市場（行政院勞工委員會，2011）。

前面第一章中的表 1-1-1 提及臺灣勞動力老化以及中高齡者勞動參與率較低的現象，比起世界各國，我國中高齡者的勞動參與確實低出許多，楊培珊（2012）指出，我國 65 歲以上高齡勞動參與率只有 7.93%，與國際上其他主流國家相較之下仍屬偏低，特別是與重視工作與勞動以及勤儉文化的亞洲國家相比，差距甚遠，由下表 2-1-4 可知，臺灣與世界上主要國家中的日本、韓國及美國相比下，我國中高齡各年齡別勞參率均低於日、美、韓，年齡別愈高則差距也愈明顯。由此可知，我國的中高齡勞動參與率還有很大的提升空間。

表 2-1-4　世界各主要國家中高齡勞動參與率

單位：%

	45～49 歲	50～54 歲	55～59 歲	60～64 歲
中華民國	77.2	65.9	50.7	32.2
日本	86.3	84.3	77.9	60.5
美國	82.6	79.8	73.3	55.2
韓國	79.5	75.9	68.3	55.5

資料來源：整理行政院勞工委員會（2011）。

註：中華民國 99 年的資料。

小結

綜上所述，我國人口老化速度已是世界前幾快的國家之一，老化已是不可逆現象，衛生醫療、健康照顧、教育休閒、勞動等各方面的問題也伴隨而來。世界各主要國家如美國、日本，都因該國勞動力逐漸老化，而衍生出人力資源運用的問題，並努力推動延後退休年齡、促進中高齡者就業等方案來提升中高齡者的勞動參與，一方面不會造成人力資源上的浪費，另一方面也可促進中高齡者的社會參與，因此，若不積極去面對人力資源老化的議題，不僅無法使老人達到有活力且有生產力的理想，更可能會增加政府未來在年金及其他老人照顧的財政負擔。

貳、中高齡工作者的人口屬性

中高齡勞動力從民國 90 年至民國 100 年間人數約增長 1,100 千人，成長 46%，而勞動力可再細分成就業及失業兩部分，在中高齡者就業方面，民國 90 年為 2,528 千人，到了民國 100 年為 3,733 千人，就業人數增加 1,204 千人，成長約 48%（可參照下表 2-1-5）。為對目前勞動市場中高齡者有更多的認識，以下則分別從性別、年齡及教育程度瞭解中高齡工作者的人口屬性。

表 2-1-5　中高齡工作者的人口屬性（性別、年齡別、教育別）

單位：千人，%

	90 年		95 年		100 年	
	就業人數	百分比	就業人數	百分比	就業人數	百分比
總計	2,528	100.0	3,116	100.0	3,733	100.0
性別						
男	1,669	66.0	1,994	64.0	2,291	61.4
女	859	34.0	1,122	36.0	1,442	38.6
年齡別						
45 歲-49 歲	1,171	46.3	1,320	42.4	1,425	38.2
50 歲-54 歲	709	28.0	1,023	32.8	1,162	31.1
55 歲-59 歲	386	15.3	535	17.2	799	21.4
60 歲-64 歲	262	10.4	237	7.6	347	9.3
教育程度別						
國中以下	1,494	59.1	1,522	48.8	1,472	39.4
高中職	558	22.1	870	28.0	1,207	32.3
大專以上	476	18.8	723	23.2	1,054	28.2

資料來源：行政院主計處（2012）。

一、女性就業人數持續上升

從表 2-1-5 來看，民國 90 年我國男性就業者有 1,669 千人，佔 66%，女性則為 859 千人，佔 34.0%，但在這十年間，男女兩性之間的就業比例逐漸拉近當中，男性就業人數雖增加至 2,291 千人，但比例上卻下降至 61.4%，反觀女性則增加至 38.6%，這十年間，女性就業比率成長 4.6%，女性的就業率之所以提高，一方面可能是女性意識的抬頭，愈來愈多的女性留在職場內工作，另一方面，部分工時及兼職工作的提供，可促使二度就業之婦女投入就業市場中。

二、50 歲以上中高齡就業人口比例呈現上揚

以年齡別來說，雖說 45 至 64 歲這四個年齡組的就業人數皆有上升，但在比例上卻有變化，民國 90 年時，45 至 49 歲的就業比例高達 46.3 %，但 10 年後，卻下降至 38.2%；50 至 59 歲這兩個年齡組，這 10 年間的就業率都有上升，尤其在 55 至 59 歲，上升約 6%，這主要可能是因為戰後嬰兒潮人口開始邁入 50 歲，因此就業的人數及比例皆明顯的增加。至於而 60 至 64 歲則呈現起伏的狀態，在民國 90 年為 10.4%，但到了民國 95 年卻下降至 7.6%，至民國 100

年又上升至 9.3%，但與 10 年前相較還是呈現下降。

三、高教育程度者的就業人口比例上升

教育程度在國中以下的中高齡工作者比例偏高，但其比例已從民國 90 年的 59.1%下降至民國 100 年的 39.4%，下降幅度達 20%；反觀教育程度在高中職及大專以上者，皆上升約 10%的趨勢，分別為 32.3%及 28.2%，從這也可以看出中高齡工作者的教育程度逐年提高當中，就業人力素質已有提升。

小結

上述討論中高齡工作者的人口屬性可發現，這 10 年間中高齡者的就業人數不斷增加，以 50 歲以上中高齡就業人口增加最多，尤其女性增加最為快速，男女兩性間的就業比例已接近 6 比 4，未來中高齡女性的就業人數則會持續上升，且目前擁有高教育的中高齡工作者的比例升高，代表勞動市場內的人力素質已逐漸提升。

參、中高齡工作者的就業型態

為瞭解中高齡者的就業型態與內容，在此部分主要從中高齡工作者從事的行業、職業以及受僱身分這三個部份，瞭解目前中高齡工作者的就業情形（可參照下表 2-1-6）。

表 2-1-6　中高齡工作者的就業型態（行業別、職業別、受僱身分別）

單位：千人，%

	90 年		95 年		100 年	
	就業人數	百分比	就業人數	百分比	就業人數	百分比
總計	2,528	100.0	3,116	100.0	3,733	100.0
行業別						
農、林、漁、牧業	389	15.4	311	10.0	306	8.2
工業	185	31.1	1,036	33.2	1,284	34.4
服務業	1,354	53.5	1,769	56.8	2,124	57.4
職業別						
白領工作人員	779	30.8	1,072	34.4	1,385	37.1
服務及銷售工作人員	484	19.1	622	20.0	737	19.7
農林漁牧業生產人員	384	15.2	305	9.8	282	7.6
藍領工作人員	882	34.9	1,117	35.8	1,329	35.6
受僱身分別						
雇主	200	7.9	266	8.5	296	7.9
自營作業者	707	28.0	747	24.0	782	20.9
受僱者	1,401	55.4	1,852	59.4	2,403	64.4
無酬家屬工作者	220	8.7	251	8.1	252	6.8

資料來源：行政院主計處（2012）。

註1：白領工作人員包括民代及主管人員、專業人員、技術人員、事務支援人員。

註 2：藍領工作人員包括技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工。

一、中高齡工作者所從事之行業以服務業為大宗

「行業」是指經濟活動部門之種類，包括從事生產各種有形商品與提供各種服務在內的經濟活動，而非個人所擔任之工作，一般人常將工作場所隸屬的行業與個人所擔任的「職業」混為一談，「行業」指工作者的工作場所隸屬之經濟活動部門，「職業」則指工作者本身所擔任之職務或工作，若以酒廠所僱司機為例，其職業為「運輸工具駕駛員」，其行業則屬製造業之「飲料製造業」。根據行政院主計處（2011a）所編定的中華民國行業標準分類中，可將全國目前的行業分成 19 大類，依序從 A 大類的「農、林、漁、牧業」，編至 R 大類的「藝術、娛樂及休閒服務業」及 S 大類「其他服務業」（行政院主計處，2011a）。

從表 2-1-6 中可以觀察近 10 年中高齡就業者在行業別上之變化，可以發現，從事農、林、漁、牧業呈遞減趨勢，民國 90 年的 15.4%下降至民國 100 年的 8.2%；在工業裡面工作之中高

齡者，近 10 年約在 31.1%至 34.4%之間，變化幅度不大；而服務業所占比例高居 5 成以上，且逐漸上升當中，民國 90 年的 53.5%增至民國 100 年的 57.4 %，服務業中以批發零售業人數占最多。

二、從事白領工作的中高齡者逐漸增多，而從事農林漁牧生產人員的中高齡者逐漸減少

「職業」係指個人所擔任的工作或職務種類，由一組具有高度相似性的「工作」所組成，而「工作」則指個人以獲取報酬（含現金或實物報酬）目的而執行的一組作業項目及職務，故職業分類之對象須具有報酬性，包括受僱者、雇主、自營作業者、及幫家人從事營利工作而不支領薪資之無酬家屬工作者，但不包括義務從事社會公益工作之義工。職業之分類原則主要建構在工作內容及所需技術上，相同性質的工作應歸屬同一職業。所謂「技術」是指執行特定工作的能力，可由「技術層次」區分成四種層次，另外根據行政院主計處（2010）中華民國職業標準分類中，可將所有職業分為 10 大類，依序從第 1 大類的「民意代表、主管及經理人員」，編至第 0 大類的「軍人」，可對照下表 2-1-7（行政院主計處，2010b）。

表 2-1-7　職業類別與技術層次對照表

技術層次	職業類別
第 4 層次	1 民意代表、主管及經理人員 11 民意代表、高階主管及總執行長 12 行政及商業經理人員 13 生產及專業服務經理人員 2 專業人員
第 3 層次	14 餐旅、零售及其他場所服務經理人員 3 技術員及助理專業人員
第 2 層次	4 事務支援人員 5 服務及銷售工作人員 6 農、林、漁、牧業生產人員 7 技藝有關工作人員 8 機械設備操作及組裝人員
第 1 層次	9 基層技術工及勞力工
	0 軍人

資料來源：行政院主計處，2010b。

根據行政院主計處（2011b）針對民國 100 年中老年就業狀況調查分析文內，將職業別分為四類，其中白領工作人員為中華民國職業標準分類中的 1 至 4 類，包括民意代表與主管人員、專業人員、技術人員以及事務支援人員；而藍領工作人員為中華民國職業標準分類中的 7 至 9 類，包括技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工。而下面的討論，僅分成白領工作人員、服務及銷售工作人員、農林漁牧業生產人員及藍領工作人員四種職業別來做分析。

若以職業別觀察，隨著產業結構改變及就業人力素質提升，從表 2-1-6 中可以發現，在白領工作人員的就業比例從民國 90 年的 30.8%上升至民國 100 年的 37.1%；反觀在農林漁牧業生產人員則呈現下降，民國 100 年的比例為 7.6%，與 10 年前相比，足足少了一倍；而在服務及銷售工作人員及藍領工作人員兩類，則未有太大的起伏，分別維持 19.7%及 35.6%上下。

三、中高齡工作者多半以受僱者的受僱身份從事工作

在個人的「受僱身分」可分成雇主、自營作業者、受僱者及幫家人從事營利工作而不支薪的無酬家屬工作者四類。從表 2-1-6 來看，中高齡工作者仍以受僱者的比例為最高，且成長幅度達 9%左右；其次為自營作業者，但其比例從民國 90 年的 28.0%掉至民國 100 年的 20.9%；另外，無酬家屬工作者的比例也逐漸減少當中，民國 100 年只剩 6.8%。若納入年齡組來看，受僱者所占比例會隨著年齡的增加而遞減；而若以性別來做觀察，兩性均以受僱者為主，再者，男性則以自營作業者，女性則是從事無酬家屬工作為次多。

小結

綜上對中高齡者的就業型態已有諸多討論，然臺灣在這幾十年間，受到產業結構變遷影響，服務業不斷增加，使得農業與工業的比率逐漸減少，這也間接影響中高齡者的職業身分與從事之行業，目前中高齡工作者以白領工作者為多數，有逐年增多的趨勢，反觀農林漁牧生產者則不斷下降，在從事的行業方面，仍以服務業者居多，從事第一級產業者則下降至只剩 8.2%，這也代表未來臺灣中高齡工作者多半會從事服務業為主，此外，半數以上中高齡工作者以受僱者的身分為最多。

肆、中高齡工作者的經濟狀況

工作對中高齡者而言，是重要的經濟來源，也是個人社會地位建構的基礎，尤其男性多半須擔起養家餬口的責任與義務，對男性來說工作對其個人有重要的影響，若工作角色的喪失，則容易造成中高齡者與社會的隔離，生心理皆有負面的情形發生，故中高齡者的經濟狀況對個人而言更顯得重要（中央研究院，2011）。為瞭解中高齡工作者的經濟狀況，以下則從中高齡者的經濟來源、主要生計者以及負擔照顧親屬責任這三方面討論。

一、個人工作收入仍為中高齡者主要經濟來源

根據內政部統計處（2010）的調查發現，55 至 64 歲中高齡者主要經濟來源以「自己工作或營業收入」者占 34.64%為最高；其次為「子女奉養」者占 22.45%，再次者為「配偶或同居人提供」者占 14.87%，而靠「自己退休金、撫卹金或保險給付」及「自己儲蓄、利息、租金或投資所得」者各占一成左右。若將 55 至 64 歲國民之經濟來源以主要比例及次要比例經加權計算後以「重要度」來表示，參照下表 2-1-8 發現，來自「自己工作或營業收入」重要度 36.16 為最高，其次為「子女奉養（含媳婦、女婿）」重要度 27.86。與 94 年調查結果相比，重要度的前五項都與 98 年所做的調查相同，但中高齡者靠「自己退休金、撫卹金或保險給付」及「自己儲蓄、利息、租金或投資所得」經濟來源的重要度則有所提升。

從性別的角度來看，男性經濟來源以「自己工作或營業收入」重要度為最高；而女性的經濟來源則以「子女奉養（含媳婦、女婿）」及「配偶或同居人提供」的重要度為最高及次高。從教育程度討論，教育程度愈低者，經濟來源從「子女奉養（含媳婦、女婿）」的重要度會愈高，相反的，教育程度愈高者，以「自己工作或營業收入」、「自己退休金、撫卹金或保險給付」經濟來源的重要程度會愈高。就婚姻狀況而言，有配偶者的經濟來源主要是以「自己工作或營業收入」最為重要；喪偶者經濟來源自「子女奉養（含媳婦、女婿）」重要度為最高；而未婚者經濟來源靠「自己儲蓄、利息、租金或投資所得」比起「自己工作或營業收入」的重要度來得相對較高。

表 2-1-8　55 至 64 歲國民主要經濟來源之重要度

單位：重要度；%

項目別	自己工作或營業收入	配偶或同居人提供	自己儲蓄、利息、租金或投資所得	自己退休金、撫卹金或保險給付	子女奉養(含媳婦、女婿)	向他人借貸	政府救助或津貼	社會或親友救助	其他	不知道/拒答
94 年調查	39.16	17.51	13.23	9.54	32.14	0.57	2.77	0.88	0.44	-
98 年調查	36.16	17.23	14.94	14.12	27.86	0.32	2.45	1.22	0.20	0.07
性別										
男	48.62	7.51	16.33	17.60	19.18	0.50	2.15	1.00	0.23	0.15
女	24.14	26.61	13.61	10.76	36.23	0.15	2.73	1.42	0.17	-
教育程度										
不識字	30.78	13.93	4.78	1.72	49.96	-	3.67	3.00	-	0.09
自修、私塾或小學識字者	33.74	15.24	11.07	4.46	42.50	0.77	4.10	1.53	0.19	0.12
國（初）中	32.36	19.97	12.57	9.43	36.34	-	3.26	0.92	0.36	0.28
高中（職）	37.07	21.81	18.63	11.59	22.46	-	1.76	1.24	0.16	-
專科	39.39	12.82	19.43	27.75	11.43	0.34	1.23	1.16	0.52	-
大學以上	41.19	15.04	17.64	34.19	8.08	0.32	0.37	0.41	-	-
不知道/拒答	85.83	9.62	-	-	9.36	-	-	-	-	-
婚姻狀況										
有配偶或同居	38.14	20.93	13.84	14.88	25.04	0.33	1.41	0.23	0.18	0.09
喪偶	23.32	1.96	16.88	10.30	53.85	-	6.47	2.18	-	-
離婚或分居	34.46	1.00	18.18	11.03	33.87	0.91	4.49	3.99	0.92	-
未婚	29.49	-	32.82	12.44	1.68	-	13.44	20.45	-	0.14
不知道/拒答	-	-	-	-	-	-	100.00	-	-	-

資料來源：內政部統計處（2010）。

註 1：重要度=(1*主要百分比+1/2*次要百分比)*100。

註 2：「向他人借貸」、「社會或親友救助」、「其他」等項因樣本數較少，其值僅供參考。

註 3：本表不知道/拒答列百分比。

二、八成以上的男性中高齡工作者擔任家計負責人

內政部統計處（2010）在民國 98 年老人狀況調查報告中指出，目前有工作且為家計負責人者（參考下表 2-1-9）為 75.93%，與民國 94 年調查結果比較，增加 7.79%。若從性別來看，男性目前還是擔任主要的家計負責人，所佔的比例高達 86.01%，較女性高出近三成左右；就年齡別討論，55 至 59 歲比 60 至 64 歲高出約 4%，可以看出隨著年齡的增加，擔任家計負責人的比例也隨之下降。

表 2-1-9　55 至 64 歲中高齡工作者是否為家計負責人

單位：%

	總計	是	否	不知道/拒答
94 年調查	100.00	68.14	31.86	-
98 年調查	100.00	75.93	23.87	0.20
性別				
男	100.00	86.01	13.87	0.13
女	100.00	57.76	41.91	0.33
年齡別				
55~59 歲	100.00	77.09	22.91	-
60~64 歲	100.00	73.11	26.21	0.68

資料來源：內政部統計處（2010）。

三、有三成八的中高齡工作者需照顧親屬與負擔親屬生活費者

根據行政院主計處（2011b）民國 100 年中老年就業狀況調查分析，表 2-1-10 為 45 歲以上中高齡者家庭負擔之情形，可以發現在民國 100 年中高齡工作者需照顧親屬者為 3,431 千人，而要負擔親屬生活費者為 3,400 千人，兩者較民國 97 年時增加 4.57%及 2.57%，由此可知，現今中高齡工作者在照顧負擔上有所增加。

若以性別觀察發現，在負擔親屬生活費方面，男性中高齡工作者需要負擔親屬生活費者之比率為 48.08%，高於女性的 28.73%，這也說明，目前男性還是家庭內的主要生計來源，且擔負扶養的義務與責任在；若從年齡別來看，年齡愈輕者在照顧親屬及負擔親屬生活費者的比率最高，無論是照顧親屬或負擔親屬生活費方面，皆隨著年齡的增長，負擔也隨之遞減。

表 2-1-10　45 歲以上中高齡工作者家庭負擔之情形

單位：千人、%

	總計	照顧親屬情形		負擔親屬生活費情形	
		需負擔	不需負擔	需負擔	不需負擔
97 年總計	8,153（100）	2,767（33.94）	5,386（66.06）	2,903（35.6）	5,251（64.4）
100 年總計	8,908（100）	3,431（38.51）	5,478（61.49）	3,400（38.17）	5,508（61.83）
性別					
男	4,346（100）	1,670（38.42）	2,676（61.58）	2,089（48.08）	2,256（51.92）
女	4,562（100）	1,761（38.6）	2,801（61.4）	1,311（28.73）	3,251（71.27）
年齡					
45~49 歲	1,881（100）	1,216（64.67）	664（35.33）	1359（72.24）	522（27.76）
50~54 歲	1,781（100）	9,21（51.73）	860（48.27）	1,038（58.27）	743（41.73）
55~59 歲	1,602（100）	652（40.7）	950（59.3）	617（38.49）	985（61.51）
60~64 歲	1,143（100）	327（28.63）	815（71.37）	245（21.41）	898（78.59）
65 歲以上	2,502（100）	314（12.55）	2,188（87.45）	143（5.7）	2,359（94.3）

資料來源：行政院主計處（2012）。

小結

綜上而言，經濟狀況的好壞對中高齡者而言非常重要，根據調查發現，中高齡者經濟來源的重要度以自己的工作收入為主，另外個人儲蓄及退休金的重要度也有提升，這也說明個人透過生命週期的移轉，將個人早期或中期所獲得的經濟資源移轉至老年使用，另外，中高齡工作者在中高齡階段，約七成六的中高齡者會擔任家庭的主要生計者，且有近四成者須照顧親屬與負擔親屬生活費用，從這也可得知中高齡工作者也面臨經濟方面的壓力與負擔。

伍、中高齡工作者的退休及老年規劃

根據前章所述，我國目前退休年齡逐漸的年輕化，退休後生活長達 20 年之久，若沒妥善計畫與準備，勢必在個人角色、生活、日常活動等部分面臨改變，因此，個人應對退休一事未雨綢繆，做足準備。以下則從中高齡工作者預計退休年齡、有無規劃退休生活以及為未來保存資產之情形三方面討論。

一、55 至 64 歲中高齡工作者預計退休年齡為 62.66 歲

從表 2-1-11 更進一步探討目前有就業的中高齡者在計畫退休年齡上之差異。整體而言，目前有退休計畫的中高齡工作者佔 43.95%，與民國 94 年調查結果相較，有計畫退休的比例增加 10.10%，而計畫在 60 至 64 歲退休者佔 18.96%，高出 94 年 2.85%，另外計畫在 65 歲以上退休者佔 21.60%，比起 94 年的 14.48%，增加 7.12%，增加幅度最大的部份，而在平均計畫退休年齡方面微幅下降至 62.66 歲。

以性別分析，男性工作者目前有退休計畫者比例為 46.98%高於女性的 38.47%，而男性計畫在 65 歲以上退休者的比例為 23.68%，也高於女性的 17.85%；另外從教育程度來看，教育程度愈高的中高齡工作者，在計畫退休上有較高的比例，如「專科」、「大學以上」者在退休計畫的比例為 69.21%及 68.39%，反觀「不識字」、「自修、私塾或小學識字者」的中高齡工作者，則尚無計畫退休之年齡。

國立政治大學 National Chengchi University

表 2-1-11　55 至 64 歲中高齡工作者的計畫退休年齡

單位：%

	總計	尚無計畫	計畫退休年齡					不知道/拒答
			計	55~59 歲	60~64 歲	65 歲以上	平均計畫退休年齡	
94 年調查	100.00	66.15	33.85	3.26	16.11	14.48	62.75	-
98 年調查	100.00	55.26	43.95	3.39	18.96	21.6	62.66	0.80
性別								
男	100.00	51.78	46.98	3.95	19.35	23.68	62.70	1.24
女	100.00	61.53	38.47	2.37	18.25	17.85	62.59	-
年齡別								
55~59 歲	100.00	52.47	46.41	4.77	23.19	18.45	62.0	1.12
60~64 歲	100.00	62.08	37.92	-	8.57	29.35	64.65	-
教育程度								
不識字	100.00	87.65	12.35	-	6.32	6.03	63.30	-
自修、私塾或小學識字者	100.00	76.93	22.18	1.79	7.29	13.11	63.24	0.89
國（初）中	100.00	65.09	34.91	3.56	14.17	17.18	62.98	-
高中（職）	100.00	51.27	48.23	2.36	22.93	22.94	62.70	0.50
專科	100.00	30.79	69.21	7.04	29.68	32.48	62.26	-
大學以上	100.00	29.39	68.39	5.80	30.37	32.21	62.46	2.22
不知道/拒答	100.00	100.00	-	-	-	-	-	-

資料來源：內政部統計處（2010）。

二、僅兩成六中高齡工作者有規劃退休後的老年生活

從表 2-1-12 則討論 55 至 64 歲中高齡者對於未來老年生涯之規劃，其中，已有初步規劃者佔 26.58%，無規劃者佔 72.98%，比起民國 94 年的調查結果，有規劃者增加 10.85%；就性別而言，男性有規劃者比例為 30.26%高於女性的 23.02%多出約 7%；年齡別則無明顯差異。

以身分別分析，原住民的中高齡者在初步規劃上的比例是高於榮民、榮眷以及一般民眾；在教育程度方面，教育程度愈高，有規劃者的比例也相對較高，教育程度在「大學以上」者，有規劃之比例達 43.04%，反之，不識字者在規劃上卻低於一成；最後從婚姻狀況來看，喪偶者在有初步規劃的比例最低，僅 15.27%。

若進一步探討有初步規劃之中高齡者，其規劃項目以「四處旅遊」、「從事志願服務工作」

比例為最高，分別為 17.50%及 17.46%，再者為「賦閒在家」佔 12.11%，而想要「繼續工作」的中高齡者僅佔 9.51%，與 94 年調查結果相較，「從事志願服務工作」也增加 3.23%，反觀「繼續工作」的比例則減少 3.59%（內政部統計處，2010）。

表 2-1-12　55 至 64 歲中高齡者對未來老年的生涯規劃情形

單位：%

項目別	是否有初步規劃			
	總計	有	無	不知道/拒答
94 年調查	100.00	15.73	84.27	-
98 年調查	100.00	26.58	72.98	0.44
性別				
男	100.00	30.26	69.08	0.66
女	100.00	23.02	76.75	0.23
年齡別				
55~59 歲	100.00	27.31	72.61	0.09
60~64 歲	100.00	25.36	73.61	1.03
身分別				
一般民眾	100.00	26.22	73.29	0.48
榮民、榮眷	100.00	28.74	71.26	-
原住民	100.00	40.36	59.46	0.18
教育程度				
不識字	100.00	8.32	90.64	1.04
自修、私塾或小學識字者	100.00	13.54	86.24	0.22
國(初)中	100.00	20.37	79.08	0.55
高中(職)	100.00	30.29	69.32	0.39
專科	100.00	43.86	55.78	0.37
大學以上	100.00	43.04	56.44	0.52
不知道/拒答	100.00	9.62	4.55	85.83
婚姻狀況				
有配偶或同居	100.00	28.11	71.49	0.41
喪偶	100.00	15.27	84.07	0.67
離婚或分居	100.00	24.98	74.37	0.65
未婚	100.00	27.06	72.87	0.07

資料來源：內政部統計處（2010）。

國立政治大學 National Chengchi University

三、近六成八的中高齡工作者會為老年生活保存資產

由下表2-1-13可瞭解中高齡工作者為未來老年生活保存資產之情形,在民國98年的調查，55至64歲的中高齡工作者自己會為老年生活保存資產者佔67.76%，比起民國94年的62.38%高了5%左右，與94年的調查相較則有下降。進一步探討資產保存形式，以「存款」為最主要保存方式，佔52.72%，其次為保存「房子、土地或其他不動產」佔43.29%，再其次分別為保存「儲蓄型保險」與「股票、債券、基金、金飾等投資工具」。

以性別來看，男性對未來老年生活保存資產比例為72.43%高於女性的63.26%，兩者皆以「存款」為最主要保存方式；從年齡別討論，55至59歲會保存的中高齡工作者比例為69.34%，高於60至64歲者4%左右；就教育程度而言，教育程度愈高，會保存資產中高齡工作者的比例也隨之增加，自不識字者比例為33.06%，到大學以上者為89.06%；最後從有無子女方面來看，有子女的中高齡工作者，在保存資產上會比沒有子女者比例來得較高。

國立政治大學 National Chengchi University

表 2-1-13　55 至 64 歲中高齡者為老年生活保存資產情形

單位：%

項目別	總計	自己會保存							自己不會保存	不確定	拒答
		計	資產保存型式								
			房子土地或不動產	存款	股票、基金等投資工具	儲蓄型保險	其他	不知道或拒答	計		
94 年調查	100.00	62.38	39.01	50.56	13.87	21.71	0.72	-	33.06	4.56	-
98 年調查	100.00	67.76	43.29	52.72	20.46	25.79	0.85	1.63	28.13	3.41	0.69
性別											
男	100.00	72.43	49.96	57.37	22.57	26.71	0.72	1.37	24.47	2.32	0.77
女	100.00	63.26	36.86	48.23	18.43	24.90	0.97	1.88	31.66	4.46	0.62
年齡別											
55~59 歲	100.00	69.34	45.19	54.27	21.92	28.21	1.04	1.82	26.60	3.51	0.56
60~64 歲	100.00	65.15	40.13	50.15	18.04	21.76	0.52	1.31	30.69	3.25	0.91
教育程度											
不識字	100.00	33.06	19.60	20.56	3.81	6.59	2.17	1.25	62.04	3.73	1.17
自修、私塾或小學識字者	100.00	49.10	25.35	34.01	5.34	11.81	0.69	1.64	44.95	4.62	1.33
國（初）中	100.00	64.78	38.29	48.46	12.88	21.76	0.36	2.92	27.85	6.94	0.43
高中（職）	100.00	74.85	49.24	59.26	25.81	30.35	0.39	1.54	22.00	2.56	0.59
專科	100.00	87.86	61.34	71.37	36.14	44.20	1.03	0.89	10.84	1.29	-
大學以上	100.00	89.06	65.21	76.40	39.73	40.52	1.81	1.16	9.53	1.21	0.20
不知道/拒答	100.00	95.45	9.62	9.62	-	-	-	85.83	4.55	-	-

資料來源：內政部統計處（2010）。

註：自己之資產保存型式可複選。

小結

中高齡工作者對退休及老年規劃方面，目前中高齡工作者計畫的退休年齡平均為 62 歲左右，有逐年下降的趨勢，隨著平均退休年齡的降低，個人對退休生活已有規劃者僅 26%，但有將近七成的中高齡者會為老年生活保存資產，穩定經濟來源。倘若中高齡者沒有做好任何的

準備與規劃就退休，在往後十多年的生涯，將可能面臨許多老化帶來的風險與問題。

陸、總結

臺灣目前已邁入人口老化的步伐，老化所帶來的各種問題也會隨著時間慢慢浮現出來，但目前在健康照顧、衛生保健的議題受到較多的重視外，在勞動力老化及人力資源方面的運用卻未受到諸多關注。許多國家已在 20 世紀中期就開始針對老化所帶來勞動方面的問題提出諸多改革與政策，反觀我國，雖有提出相關的促進中高齡就業方案，但卻沒有徹底執行，誠如前述的文獻探討中，我國中高齡工作者在 55 歲後開始紛而退出勞動市場，在 60 至 64 歲的勞動參與率只剩三成，這也使我國中高齡勞動參與率持續偏低，且不及於世界上眾多的國家（中央研究院，2011）。

近十年來，臺灣中高齡者的勞動參與率雖沒有顯著的提升，但在就業人數上卻有增長，且女性及高教育程度的中高齡就業者比例也逐年升高。而進入中年期，許多中高齡者開始負擔親屬及子女的生活及照顧費用，經濟負擔開始加重，這對個人的經濟與生活狀況都造成影響，對個人在勞動市場參與情形有不同的轉變。

目前中高齡工作者預計的退休年齡為 62 歲，而臺灣男性平均餘命為 76 歲，女性為 82 歲，亦即在退休後還有長達 15 至 20 年的生活要過，若沒有在退休前替未來生活保存資產或做好規劃，在退休後的幾年可能就會有危機產生，上述文獻探討顯示，僅四分之一的中高齡工作者對未來退休生活已有規劃。隨著個人的老化，也衍生出生理及心理上的變化，在衛生醫療上的負擔也逐漸增加，個人的經濟狀況必定受到衝擊，為減緩或降低此種情況的發生，故研究者認為，未來的中高齡者，會更注重個人工作期間對自身的經濟狀況及退休後生活做好規劃。

第二節　中高齡者勞動參與的轉變歷程

就業，是個人生涯最長的一個階段，從求學後直到退休前，工作的時間長達 30 年以上，因每個人從事的行業及從業身分的差異，個人會有不同的發展與轉變，且在工作的生涯中，亦可能歷經升職、失業、轉職等事件，而對個人及其家庭產生影響，也影響個人的後半生涯。無論是工作或退休，個人都歷經不同的勞動歷程，不能視為單一事件，獨立於某個生命階段，而是一個連續的過程，且與個人的生命經驗息息相關，因此，為瞭解此一轉折，必須將個人的勞動史置於生命歷程中加以探討。

生命歷程是研究個人就業轉變的重要概念，且個人經歷不同的生命階段，亦會在生理、心理及社會面向上有不同的變化。然而，目前有關中老年人的研究中，多半使用活動理論、角色理論及連續理論來分析中高齡者的勞動參與，但上述三理論皆以中高齡者當下的情況做為討論，無法檢視個人隨著時間推移所發生的轉變，且也忽略社會環境、歷史因素等影響（蔡旻真，2011）。因此，當探討個人的勞動參與時，必須將就業與退休事件放入生命歷程中，個人在不同階段的心理態度與行為皆會發生變化，故中高齡者的勞動參與除了會受性別、年齡、教育程度等個人特質之影響，亦可能受到個人的經濟狀況、工作場域、就業條件等因素而有轉變。

本節以生命歷程的觀點探討中高齡者的就業參與，首先整理國內、外有關勞動參與的研究，分析造成個人進出勞動市場的因素為何；其次，探討個人勞動參與和生命歷程之間的關係，從人類行為的角度出發，瞭解在中年時期就業對個人的發展以及此時期可能遭遇到的生命事件，並探究生命事件對中高齡者退出勞動市場的影響。

壹、影響中高齡者進出勞動市場轉變之因素

工作的意義對每個人來說並非一致，它具有異質性及多樣性，即便是相同的工作，會因每個人詮釋工作的角度不同，而產出不同的意義與功能，對個人有不同的改變，影響勞動參與的進出過程（林子新等人譯，2005）。過去有許多針對中高齡者退出勞動市場或再就業的研究，無論是質性或量化研究，皆發現諸多因素會影響中高齡者退出或重返勞動市場的決定，以下則將這些影響因素區分為個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟狀況及就業結構等五個面向做更進一步的討論。

一、個人屬性

（一）年齡

目前諸多研究認為，年齡對個人持續留在勞動市場或退出後再就業的影響均達顯著，年齡愈輕，則就業的意願也隨之提高，廖仁傑（1999）提到，年齡對高齡人口就業意願是最為顯著的變項之一；張晉芬、李奕慧（2001）研究指出，年齡對中高齡者的勞動是具有差異性，年紀愈大，愈可能選擇退出勞動市場，且基於訓練成本和退休金給付的考量，年齡愈大的勞工被雇主再僱用的可能性相對較低；曾敏傑、劉建良（2001）提及，年齡與再就業意願有所關連，並發現 65 歲至 74 歲的高齡者較 75 歲以上高齡者有較多的生產活動及勞動意願;李臨鳳(1989）的研究也認為此觀點，發現 65 至 69 歲的高齡者的就業意願是 70 至 74 歲者的一倍。另外，Morgan & Suzanne(2007)提及，世界各國人口壽命的延長，但中高齡者的勞動參與卻未提升，反而出現提前退休的情形,這是不合邏輯的現象,可能是因許多中高齡者受到年齡歧視的影響，紛而在中高齡階段退出勞動市場。

年齡歧視（Age Discrimination）是指工作者因年齡的因素，在職場遇到不公平的解雇、升遷與薪資調整而產生機會不等的情況，有許多企業雇主都抱持著刻版印象與迷思，從經濟學的觀點分析，認為中高齡者是低生產力、工作效率低、僱用成本過高以及阻礙企業發展，更糟的是，他們常被貼上「一成不變」、「工作意願不高」等標籤，導致雇主以年齡為由，不願意僱用中高齡者，且裁員時，年紀愈大的勞工常首當其衝。而在中高齡就業的過程，年齡歧視不只發生在五、六十歲以上的中老人身上，而是在四十歲就開始，尤其對婦女而言，受到年齡歧視更甚於男性勞工，婦女則會提早到三十歲時就面臨就業的困難。這樣的年齡歧視會限制中高齡者工作與求職機會，阻礙中高齡者的發展（Morgan & Suzanne, 2007；成之約，1999；李漢雄、馬素惠，2001；黃同圳，2007；廖文評等人，2008；蔡文輝，2008）

朱柔若、童小珠（2006）受訪失業的中高齡勞工發現，這群中高齡者一致表示，再就業碰到的最大困難是年齡，但受訪者認為自己的年齡不是障礙，也不覺得自己老到無法再工作的情況。由此可知，年齡是一道門檻，限制中高齡者持續或回到勞動市場的路徑。因此，年齡歧視的問題不解決，受影響的不只是中高齡勞工，許多年過三十的人也會警覺未來轉換工作與再就業的困難，換言之，年齡歧視是因為偏見、錯誤認知與刻板印象所造成，若要促進中高齡者的

勞動參與，則要破除長期存在的偏見與歧視。(Morgan & Suzanne, 2007；郭淳芳，1999；李漢雄、馬素慧，2001；周玟琪，2006)。

從上述的研究來看，有許多提早退出勞動市場的中年人，認為自己處於壯年、身心狀態皆良好，並有繼續參與勞動的意願，因此，愈年輕的中高齡者，不僅較容易留在勞動市場，也可能會在退休後再度重回勞動市場中就業，相反的，隨著年齡的增長，退出的機率也相對提高，亦可能成為企業雇主資遣的理由，故工作的有無常會受到年齡因素的影響，從這也可看出，年齡是影響台灣民眾勞動參與的重要變項之一（范蓓怡，2007；蔡文輝，2008)。

（二）性別

在工業資本主義的社會，工作成為一項重要的經濟性的活動，男性通常是擔任家庭內的主要經濟來源，養家餬口，女性則會提早退出勞動市場，可能在家中擔任家庭主婦，但這也被視為勞動的一環，只是此種是屬於無酬的勞動工作（瞿海源、王振寰，2005)。另外，有許多研究者也指出，女性一般較會擔任照顧者的角色，無論是照顧子女或雙親，都容易受到照顧責任與壓力而離開工作岡位，退出勞動市場可能性比男性高，且不易重回勞動市場(李臨鳳，1989；廖仁傑，1999；張晉芬、李奕慧，2001；梁鍾廷，2009)。

除此之外，女性在勞動市場的機會與待遇也較為受限，可能會面臨升遷不易、同工不同酬之現象，Hardy(1991)的調查研究發現，中高齡女性在參與勞動市場，相對於中高齡男性是明顯處於弱勢的位置；另曾敏傑、劉建良（2001）引用國外的文獻指出，中高齡男性參與生產性的活動多於女性，且退休後再就業的工作者，男性工作者比起女性較容易留在勞動市場工作。

性別因素對個人勞動參與的轉變已有諸多研究證實。女性除了在職場會受到不平等的待遇外，普遍來看，女性多半要承擔照顧者的責任與壓力，且面臨生育時，會被迫離開勞動市場，一旦退出後，再重返勞動市場的難度也隨之提高，相反的，男性則穩定的留在勞動市場。由此可知，工作角色對於男性來說相對來得重要，因此，男性一旦離開勞動市場，則失去重要角色，也可能透過不同的管道再回到勞動市場，從事兼職、短期工時的工作。

（三）教育程度

教育程度一直是作為人力資本的重要指標，也是勞動者在就業過程中重要的資本，無論是男性或女性，教育程度會影響個人在勞動市場的機會。然而，目前將教育程度納入的諸多研究中，可區分為兩種不同的觀點：其一認為教育程度愈高者，受得教育愈多，易於接受新的觀念且思想開放，因此，會嘗試學習新的東西，故再就業的意願較高；其二，則認為教育程度較低的中高齡者，大多從事勞力工作，相對較有經濟方面的壓力與需求，故持續留在勞動市場時間較長，且再就業的意願愈高（曾敏傑、劉建良，2001）。

許多研究發現，55 歲至 64 歲的中高齡者，若教育程度愈高者，持續留在勞動市場工作機率也相對提高（廖仁傑，1999；張晉芬、李奕慧，2001；梁鍾廷，2009）；但也有學者持相反的看法，曾敏傑、劉建良（2001）的研究則認為，教育程度愈低者，人力資本較低，故傾向持續就業。從上述來看，各研究者的研究發現不盡相同。

二、家庭因素

家庭是形塑個人生命歷程或是生命計畫及決定的重要機制，透過個人與家庭其他成員的連結，個人會受到家庭的經濟條件和家庭成員的影響，尤其以華人社會來看，台灣是很重視家庭團體的國家，有別於歐美國家的個人主義，個人生命中的重大事件，包括求學、就業、結婚等大多都會與家人討論，也會聽取家人意見作為考量的中心，因此，對於高齡者而言，家人是否支持退休後繼續工作，則成為影響高齡者就業的重要因素。另外，在傳統家庭觀念下，若讓年邁父母出去工作會被貼上不孝的標籤，因此，對高齡者外出工作，仍持保留的態度。（范蓓怡，2007；呂建德、葉秀珍、魏書娥，2010）

Crown (2001)認為，若家庭有扶養之人口，包括未成年子女、父母，則個人有較大的機率會持續留在勞動市場，另也提及有配偶者亦會影響個人的勞動參與，比起女性有偶者來說，男性有偶者需承擔較大的家庭扶養責任與壓力，故持續在勞動市場內工作的期間也較長。涂永泰（1993）的研究發現，若老人的婚姻狀況是喪偶者，會因晚年生活壓力較大，且有子女奉養，其退休後在從事有酬工作的可能性較低；但薛承泰、曾敏傑（2002）指出，婚姻狀況對退休後生活並沒有顯著差異。

三、健康情形

個人的健康情形是勞動參與一個重要的關鍵，這不僅會影響中高齡者退休之決定，也會影響到他們退休後再重返勞動市場之意願。由於個人在步入中年後，生理健康狀況會逐漸呈現衰退的現象，體力也隨之下滑，某些需要體力負荷的工作中高齡者某種程度會受到限制，進而退出勞動市場。因此，雖然中高齡者可能要面對生理及體力的衰退，但其個人的見識、知識、經驗仍會隨著年齡而成長，故中高齡者要從依賴體力的勞力工作轉為依賴智力、經驗的工作，若能從事一份適合的工作，則可延緩老化並保持健康（曾敏傑、劉建良，2001）。

現有文獻中，許多學者都將個人健康狀況納入研究的變項，李臨鳳（1989）研究指出，健康狀態會影響老人退休後是否繼續工作的重要變項；廖仁傑（1999）則認為身體將康狀況愈佳的高齡者，則愈傾向繼續就業，且認為此變項的影響是最為顯著；孫佳佳、吳錚（2009）認為健康狀況會決定一個人工作的類型及工作量，健康狀況越好，越能從事全職、長時間的工作，相反地，身體狀況差者，在退休後多半不會再從事任何有酬或無酬之工作；梁鍾廷（2009）的研究提到，自評健康狀態不佳者，退休後再就業意願較低。從上述諸多學者研究可以看出，健康情形的好壞對於個人進出勞動市場是有差異，中高齡者健康情形愈佳者，其參與勞動的時間與意願也隨之提高。

四、經濟因素

個人的經濟地位對其勞動參與之影響可從個人經濟狀況、經濟安全保障及經濟負擔等方面來分析。

（一）個人經濟狀況

經濟是維持個人生活最基本的要素，工作則是最主要的經濟來源，因此，若經濟狀況不佳則可能影響個人勞動參與的轉變。李臨鳳（1989）則指出，經濟狀況會使退休的中高齡者有再就業之意願；梁鍾廷（2009）認為經濟情況確實會左右中高齡者退休後的變動，另外，文中也引用 Vu(2003)針對美國退休員工的調查發現，會在退休後繼續工作的主因是源自於個人本身財務的狀況，其次則是獲得收入來源；王雲東（2009）提及，個人經濟狀況不佳會使部份高齡者有動機與意願繼續工作；另外，也有許多研究都支持個人的經濟會影響老人退休後的生活情形，若退休後經濟狀態較差的老人，則會在退休後從事有酬之工作，以確保經濟的來源（劉梅君，

1993；葉致廷，1996；鐘琳惠，2008；蘇妙如，2009）。

（二）經濟負擔或壓力

中高齡階段是經濟負擔最重的時期，此時賺取的收入可能要扶養父母與子女，呈現上有雙親、下有子女的三明治階段，中高齡者會面臨龐大的經濟壓力，林顯宗（1992）則認為，若家庭承受經濟壓力需要工作來貼補家用，則高齡者的工作意願會提高；梁鍾廷（2009）的研究發現，退休後再就業者多源自於經濟的壓力，另外，根據前一節針對中高齡工作者的經濟負擔情形所述，目前有三成八左右的中高齡者需要負擔親屬生活費用，有七成五是家庭的家計負責人，而至 65 歲以上高齡工作者為家庭主要生計者仍占五成以上，因此，賺取生活所需，穩固經濟來源是此階段重要的任務，若中高齡者揹負經濟負擔與財務壓力，則中高齡者在此階段退出勞動市場者較少，即便退出也有極大的意願會重回勞動市場再就業。

（三）經濟安全保障

Morgan & Suzanne(2007)認為，中高齡者在工作階段會選擇不同的投資方式來增加自己的資產，以利晚年生活，相對也不用受限退休金的多寡而影響自己進出勞動市場的決定。中高齡者退休後會面臨收入來源減少或無收入的狀況，因此，若沒有穩定的經濟來源或儲蓄，再加上沒有保險可以分攤危險時，中高齡者的生活將會不穩定，則可能造成經濟方面的危機(曾敏傑、劉建良，2001)。故中高齡者為了穩定經濟狀態，且擁有一筆儲蓄以利退休後之生活，則可能持續留在勞動市場中賺取薪資。

五、就業結構因素

就業市場對個人勞動具有重要的影響力，個人的工作歷史會影響勞動參與的轉變，例如在曾敏傑、劉建良（2001）與梁鍾廷（2009）的研究均指出個人的工作滿意度、工作性質都會影響中高齡者退休後的生活轉變，其中，勞動市場的制度對工作者的勞動歷程會有深遠的影響，例如中高齡者的行業、有無退休金等，這些會間接影響個人的經濟狀態及勞動方面的選擇。以下從中高齡者的職業與行業別以及個人退休金等兩方向來做討論。

（一）行業與職業

中高齡者的職業與行業對勞動參與的轉變是有關連。呂寶靜（1994）的研究提及，老年就業者以從事「農林漁牧業」為最多，其次為「商業」及「公共行政及個人服務業」，以上這些行業較不受強迫退休制度的影響，高齡者從事該行業者也較多，另外，絕大多數有就業之老人為自營作業者，其次為受私人僱用者，因老人若能持續在勞動市場中就業，主要是因個人能自己控制其工作環境和工作條件，譬如農夫、自營作業或自己擔任雇主者。然而，范蓓怡（2007）則提及，目前的工作多半以服務業的第三級產業為多，但從中高齡者所選擇的行業類別來看，45 至 54 歲者，多以從事製造業工作，而 55 至 64 歲則以從事農業為主，亦即，大多數的中高齡者從事第一級或第二級產業，但隨著產業結構的變化，未來中高齡者的就業機會可能相對減少。

另外，中高齡者在勞動市場職業的不同，個人退休的條件以及所引用的法規亦有差異，詹火生（2012）書中整理臺灣目前各職業別的退休種類與條件，如下表 2-2-1。從表中可以看出，大多數的職業都是以 65 歲作為強制退休的標準，但有關自願退休的條件相對來得寬鬆，在職業軍人及警察方面，退伍或退休的門檻比起一般勞工較低，所以有許多軍人或警察會在中高齡階段退休，較容易退出勞動市場，但軍人及警察重返職場的機率比起其他職業類別者相對較高。林東隆、余嬪、陳武宗（2011）指出，國內有關退休生活之探究，大多數是以職業類別作區隔，並分別進行探究，研究結果顯示，軍公教人員和一般勞工所享有的退休後生活確實有差；而薛承泰、曾敏傑（2002）的研究，將中高齡者的職業、行業及工作年資納入分析，研究發現，這些因素均會對退休後的生活有著不同的影響。

表 2-2-1　我國各職業的退休種類、退休條件、引用法規一覽表

人員類別	退休區分	退休年齡條件	引用法規
公務人員	自願退休	1、任職 5 年以上，年滿 60 歲者。 2、任職滿 25 年者。	公務人員退休法
	命令退休	須任職滿 5 年以上： 1、年滿 65 歲者。 2、心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。	
教師	申請退休	1、任職 5 年以上，年滿 60 歲者。 2、任職滿 25 年者。	學校教職員退休條例
	應即退休	1、年滿 65 歲者。 2、心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。	
職業軍人	退伍	1、服役滿 20 年者。 2、服現役 15 年以上，年滿 60 歲者。 3、服役屆滿本階最大年限者。	陸海空軍軍官士官服役條例及施行細則
警察	自願退休	50 至 55 歲。	比照公務人員退休法及警察相關法規
	命令退休	59 至 60 歲。	
勞工	自請退休	1、工作 15 年以上，且年滿 55 歲者。 2、工作 25 年以上者。	勞動基準法
	強制退休	1、年滿 65 歲。 2、心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。	

資料來源：詹火生（2012）。

（二）退休制度

從上述的討論來看，不同的職業類別亦有不同的退休種類及退休條件。從臺灣的退休制度來看，公務人員、教師、軍人及警察的退休條件比起一般勞工來得寬鬆，且退休後的福利也相對較好，加速這些中高齡者自願退休而離開勞動市場。反觀一般勞工，則受到目前有許多雇主會利用強制退休制度，使有工作能力及有就業意願的中高齡者，無法繼續留在原工作場所工作，迫使勞工離開職場，不管如何，退休制度確實影響中高齡者進出勞動市場的決定（Morgan & Suzanne, 2007；郭淳芳，1999；李漢雄、馬素慧，2001；周玟琪，2006）。

許多研究者反對以年齡為基準的強制退休制度，主要認為每個人能力不同，年齡不能算是一個好的指標，有些人雖達 65 歲以上，但工作能力尚強，若因年齡限制而強迫個人離開勞動市場，這一方面是個人的損失，另一方面則是社會的損失。然而，無論是自願退休或強制退休，退休都不是一個單純的決定，因為它代表個人生命歷程中另一段新的路程，若個人是因強制退

休的情況而退出，最主要是受到年齡與健康狀況這兩個重要因素，而選擇自願退休者，則可能是對目前的工作厭煩、期望能有時間做自己喜歡做的事、能與家人多相處等原因(蔡文輝，2008)。由此可知，退休制度的確實是個人在中高齡階段退出勞動市場的關鍵因素。

（三）退休金

個人退休金的多寡是決定個人退出勞動市場的核心要素，以勞工的觀點來看，退休金被視為過去工作期間的獎勵與補償，比起其他社會福利的老年給付來說，退休金的多寡更是勞動參與轉變的決定因素。但從雇主的觀點分析，退休金的設計如同工具般操控勞動者，若增加退休金可以鼓勵勞工退出，縮減則可以延遲勞工退休(Morgan & Suzanne, 2007)。

薛承泰、曾敏傑（2002）研究中提到，個人退休後所領取的退休金，是影響中高齡者退休後規劃的重要因素，若退休後沒有退休金者，會導致退休後生活出現困難，並可能再去就業；范蓓怡（2007）提及，造成中高齡就業率的下降主要原因為公務人員與勞工的退休金給付條件日趨嚴苛，以及私人企業對勞工屆齡退休前的惡意解雇有密切的關聯；王雲東（2009）認為，若退休金與退休保障制度愈好，會減少高齡者的就業意願。由此可知，退休金制度確實影響個人勞動參與的歷程，若個人有領取退休金且經濟無虞的情況，則傾向退出勞動市場，也較不會再度就業，相反的，若沒有領取或領取退休金較少者，則會有較大的意願會重返勞動市場。

小結

綜上所述，個人在勞動市場的進出過程皆有所不同，在中高齡階段有些人是持續在勞動市場中就業，有些則會退出，也有部分人在退出後會再度回到勞動職場。現有文獻提及影響個人勞動參與轉變的因素眾多，本文整理出人口特質、家庭因素、健康情形、經濟因素，以及就業結構等五個面向，這五個面向對中高齡者勞動參與的轉變有重大的影響。

然而，中年時期是人生重要的轉變階段，中高齡者在此階段開始受到老化的影響，在生理健康及心理方面也開始有改變，不僅如此，中晚年時期也可能面臨家庭及經濟等各方面的轉變，這些改變均可能影響中高齡者勞動參與的情形。無論是質性或量化研究，均以中高齡者當時的情境來做分析，沒有討論中高齡者在此階段可能遭遇的改變，換言之，若從生命歷程的觀點來

看，將中年時期生命事件的變化納入研究，則可以檢視中高齡者經歷到健康、家庭或經濟等方面的改變之後，對中高齡者個人勞動參與可能會造成何種轉變，以下則進一步說明個人生命歷程與勞動參與之間的關係。

貳、生命歷程與勞動參與

一、生命歷程觀點

生命歷程觀點（life course perspective）主張係一個連續發展的過程，在人類的發展中，個人並非一成不變的穩定成長或改變，不同年齡階段的發展、歷史事件等，都會影響個人所扮演的角色，角色也不斷獲得、喪失、再獲得，將生活中角色和角色改變的多樣化都納入考量，暗示生命中的各階段都有其發展任務，故生命歷程並非線性的發展。此外，每個人的發展是多面向，且發展模式不盡相同，存在著個別差異，是一個終生不斷處於動態的過程，因此，生命歷程中個人角色和角色改變的多樣化都應納入考量（Elder, 2000；林歐貴英、郭鐘隆，2003；鐘琳惠，2008）。

近幾年來，生命歷程觀點逐漸受到大家所重用，相較於其他理論皆是以當下的時機點作為討論，生命歷程是能解釋一系列問題的一個架構，注重角色改變的動態過程，嘗試將宏觀的社會歷史結構和微觀的個人生命歷程相互扣連，結合社會學和心理學的思考，認為不同的社會結構、歷史階段會對當代人口產生不同的影響及改變，通常人們會對他們所遭遇到的事件做出回應，是他們早期的生活形態所形塑，透過家庭或其他社會制度、社會網絡來形塑個人生命歷程的過程（Hareven, 1996；林歐貴英、郭鐘隆，2003；馬慧君，2007；鐘琳惠，2008；行政院研究發展考核會，2010；蔡旻真，2011）。

Hareven(1996)提及，個人的生命歷程是受到「個人時間（individual time）」、「家庭時間（family time）」和「歷史時間（historical time）」三者之間互動所模塑，個人時間係指個人在生命歷程中的變化;家庭時間則是家庭在特定的情境會因不同的因應方式而有不同的模式出現；歷史時間是指個人受到不同的歷史情境或特定的社會經濟狀況(呂建德、葉秀珍、魏書娥,2010)。由此可知，透過生命歷程的觀點，可以讓我們了解個人在老化過程中如何受到個人生命經驗、

家庭、社會結構、歷史與文化因素所影響。

二、就業的生命歷程

生命歷程提供我們重新檢視年齡的意涵，Atchley & Barusch (2004)提到「年齡規範（age norms）」的概念，認為個人在某個生命階段時會受到特定的影響，被要求去做符合該生命階段該做的事情，例如在兒少階段注重教育發展，因此讀書與求學是主要任務；到了成年階段則要步入社會，投入職場工作，不同年齡層應做的事會有差異，何時就業、何時結婚、何時退休等人生重大事件，都會受到年齡規範的影響。而社會中有許多機制來確保個人在各年齡層時能符合角色規範,在社會層面的角色規範如扮演配偶、父母及工作者等,但同時每個人也會因性別、社會階級、遺傳背景的不同而有差異，對個人所造成的改變也不一樣，其中，年齡規範對兒童及老年階段的影響較大，且機會也較為受限（Atchley & Barusch ,2004；黃富順、陳如山、黃慈，2003；蔡旻真，2011）。

Kohil(1986)提出「三階段式的生命歷程」,可以區分出工作前（教育）、就業及退休三階段，他認為這三階段生命歷程是與就業息息相關；鐘琳惠（2008）將生命歷程進一步區分為生命階段與生活領域，在各個階段皆會有主要的發展任務，如下表 2-2-2 所示，生命階段指的是：個人從兒童、青少年、成年到老年階段；生活領域包括家庭、學校、職場、福利機構；在生命歷程的各階段又有主要任務，從教育、就業到退休，其中就業橫跨人生的青年、成年與中高齡階段。由此可知，就業對個人一生的發展不僅影響的時間最長，也具有重大的意義。

表 2-2-2　生命歷程中各個生命階段與生活領域關聯

生命歷程	兒少階段	青年階段	成年階段	中高齡階段	老年階段
主要任務	教育	教育、工作	工作	工作	退休
生活領域	家庭、學校	家庭、學校、職場	職場	職場、家庭	家庭、福利機構

資料來源：鐘琳惠，2008。

對大部份青年或剛踏入勞動市場的工作者而言，進入勞動市場工作的首要目的就是獲得一份工資，賺取生活所需、改善生活品質，但當個人進入到成年晚期時，工作對個人的發展則具有重大的意義。人生在此階段亦是生涯發展的高峰期，而工作是獲得自我認同的重要來源，但此階段中高齡者也會面臨生涯反轉的情況，此時個人可能在工作方面，會較不受注目、沒有得到應有的獎勵、薪資、升遷機會，認為夢想與現實存在的差距，中高齡者開始會對現有生活、工作產生倦怠感，因此，當個人感受工作所造成的壓力時，在生理、心理與行為方面會產生變化，故可能會追求不同的生活軌道，進而退出勞動市場影響個人晚年的退休生活。（Morse & Weiss,1995；張宏哲審閱，2007；張晉芬，2011）。

三、個人早年經驗影響其晚年退出勞動市場的歷程

生命歷程觀點採用長期觀察的方法研究角色的轉換，此種方法認為角色轉換的經驗是與早期的生活環境有所關連，同時也具有預測性，然而，人終其一生所扮演的角色是不斷地轉換，此種轉換多半與工作和職業有關，角色很可能是進入或重新進入勞動市場，尋找一個工作的地方，多半個人是受到婚姻、家庭的因素所致，換言之，個人早期的經驗，無論是求學、婚姻、生育等都會改變個人所扮演的主要角色，並影響個人進出勞動市場的轉變。然而，有許多因素會形塑角色轉換的結果，早期有許多研究指出，個人與早年生活有關的經驗會影響晚年的生活，為反應更多角色轉換的觀點，他們用類似漩渦的思考方式來去看待老化與角色轉換，認為角色轉換會與生命歷程有所關聯，此漩渦可從家庭、職業與社區網絡中注入，個人晚年的角色轉換與生命歷程會受到早期家庭、職業及社區網絡影響，改變個人的一生(Ferraro, 2001)。

在 Ferraro(2001)一書中提到「累積劣勢理論（Cumulative Disadvantage Theory）」的概念，此理論聲稱，風險因素會隨年齡的增長而累積，影響及增加晚年生活的歧異性，故個人早期的生命歷程，就可能決定個人晚年的發展，因此，倘若個人在早年時，隨著時間推移下增加自身的優勢，則在未來會有較好的進展。以工作來說，就業佔據個人相當長的一段時間，個人若能在剛進入勞動市場累積自身的優勢，賺取足夠的工資，提升自身的經濟狀態，則個人在晚年的經濟負擔也較無虞。Crown(2001)提到，許多文獻指出，個人退休後收入的多寡與個人退休前的工作有關，就業期的長短，不僅會影響個人的生活、資產累積、退休金收入，進而影響個人

退出勞動市場的轉變；呂寶靜（2012）書中也指出，就生命歷程觀點從時間的縱貫面來進行分析發現：老年時期的經濟福祉不僅受到個人目前經濟現實的限制和健康問題之影響外，早年社經地位和人力資本累積具有不可忽略的影響力，此外，個人所經歷的負面生活歷程事件，也會加劇貧窮危機。

從上述可知，累積劣勢理論是指個人早年的生活經驗影響其晚年的轉變，個人早年的優勢與成功可導致更進一步的優勢，而有著劣勢的人，為了要獲得同樣的社會或經濟地位，就必須付出更多時間、努力與毅力，因此，有許多人無法去克服早期的劣勢，所以在面對額外的風險時，健康、財富與福祉均會受到影響，而劣勢則持續累積，進而繼續影響個人晚年的生活。另外，某些人的劣勢，是受到遺傳或環境因素影響，這些對個人的劣勢則會加重(Ferraro, 2001)。故個人早年經驗可能累積自身的優勢或劣勢，若個人本身擁有過多的劣勢，影響其經濟狀況，則個人持續在職場的時間也可能拉長。

四、生命事件對中高齡者退出勞動市場之影響

生命歷程的觀點強調個人在不同的階段會遭遇不同的生命事件，Novak(2012)提出生命事件包括三種類型：其一為非規範性事件，即個人發生非計畫的事件，如生病或意外；其二，係指歷史脈絡的規範性事件，如二次世界大戰、金融風暴等；最後則是年齡脈絡的規範性事件，指在特定生命階段會發生的特定事件，例如結婚、退休。

隨著個人進入成年晚期階段，中高齡者在勞動參與的過程開始會面臨許多不同的生命事件，這些生命事件對個人在身體功能、心理或經濟等方面開始有了改變，並影響個人進出勞動市場的決定。以下則分析個人在中晚年階段可能面臨的生命事件，並區分為家庭方面、健康情形及經濟狀況這三個面向的改變。

（一）家庭方面的改變

從生命歷程的觀點來看，個人在中高齡階段會面臨家庭方面的變動，許多中年夫妻的家庭，因子女已長大，開始工作且離家生活，對養育孩子的父母而言，這是一個重大的變動，當子女已能獨立工作賺取生活所需，父母不需要再養育子女時，此時中高齡者自身可能選擇不再工作，

退出勞動市場。此外，夫妻雙方婚姻狀況的改變亦可能影響個人的勞動轉變，例如離婚、喪偶，這些都是在中年時期很可能發生的變動。陳信木（1997）的研究指出，已婚者持續在勞動市場的時間比離婚或喪偶者高，換言之，中高齡者若婚姻狀況較穩定且沒有發生變動者，持續在勞動市場的時間較長，反之，若面臨離婚、分居或是喪偶，對中高齡者本身是一大衝擊，進而影響勞動參與之情形。

（二）健康情形的改變

健康情形的改變是中高齡者在此時期面臨很重要的轉變，這包含生理及心理狀態的改變，尤其在生理機能及健康方面，會隨著年齡的增長而逐漸下滑，也較明顯且容易觀察。Levinson(1978)提及，中年的到來只是早與晚而已，此階段常會因個人健康的改變，對個人目標與工作形式造成影響；另外，在沙依仁（2005）一書提到，中年期是一個轉變及再調適的時期，也是一個人兼具平衡與不平衡的階段，此時期是個人一生中的顛峰時期，無論是在經濟或社會地位都已建立，在權威與權力方面亦達到高峰，但在身體功能卻逐漸下降，男性逐漸喪失活力，女性則喪失生育能力，中高齡者必須學習新的行為模式與角色，無論男女皆開始準備卸除工作的責任。

此外，中高齡者不僅在生理健康部分逐漸衰退，在心理方面也開始產生身心調適等問題，可能導致自尊心低落、羞愧感、孤立、不想工作等情形發生，中高齡者面對自己的侷限，基於生理上可能發生衰退現象而力不從心，繼而在心理產生危機感，此時，中高齡者在工作上將可能會發生退縮傾向，進而退出勞動市場（張宏哲審閱，2007；廖慈惠、溫金豐，2012）。從上述討論可知，個人健康狀況改變可包括生理及心理方面，此種改變可能影響中高齡者退出勞動市場。

（三）經濟狀況改變

隨著壽命的延長，經濟狀況對中高齡者而言更顯得重要，大多數勞工對於自身就業的決定不是自由的，在此時期可能會面臨失業、轉業或升遷不易的情形發生，許多勞工沒辦法在 45 歲前從社會或雇主那取得足夠的經濟支持，故可能會繼續留在勞動市場中工作，直到能保障老

年後的經濟生活或因年齡因素而退出職場（Morse & Weiss 1995；Morgan & Suzanne 2007；張晉芬，2011）。

呂寶靜（2012）一書提到，個人需運用各種資源移轉的方式，有效保障老年時期經濟生活安全，此種資源移轉的方式有三：(1)生命週期的移轉：即個人將生命早期或中期的資源移轉至晚期使用，如儲蓄、投資；(2)家庭間或家庭內的移轉：指不同家戶間或家庭內的所得移轉，如親友協助、子女扶養年邁父母；(3)社會的移轉：即將資源由高所得者移轉給低所得者，如各種企業的福利及社會安全制度。

對中高齡者而言，穩定自身的經濟狀況是此時期很重要的任務，無論是透過儲蓄、投資或是子女奉養，皆為求得老年後經濟方面的穩定，使個人退休後不需為經濟而有顧慮，因此，當中高齡者在此時期的經濟狀況發生重大變化，個人可能需要持續留在職場賺取薪資，穩定自身的經濟狀況，相反的，若經濟狀況沒有發生太大變動且已有穩定的經濟來源，則個人退出勞動市場的機率可能較高。

小結

透過生命歷程觀點讓我們以連續性的視角端看個人的發展，瞭解個人的發展並非一成不變的成長，在不同的生命階段會受到特定的影響，有不同的角色發展與改變，個人被要求做符合該生命階段該做的任務。個人至成年階段進入職場工作後，工作對個人的發展不僅影響時間最長，同時也具重大意義，到了中年階段，是人生生涯的高峰，此時在名聲、威望各方面亦達高點，但隨著年齡的增長，個人在生理及健康方面逐漸衰退，具有生產力的角色參與、行為、時間也逐漸遞減，面臨生涯反轉的情況。

勞動是生命階段中最長的時期，個人早年的經驗、生活環境等因素皆會影響中晚年生活，同時生命歷程的觀點強調個人在不同的階段會遭遇不同的生命事件，而個人受到生命事件的影響，在健康、家庭及經濟方面均有改變，這些變化對個人持續或退出勞動市場的決定是有影響。故在本研究，將個人可能遭遇到生命事件的改變納入考量。

參、總結

根據上述文獻回顧，本研究對中高齡者勞動參與「轉變」概念，係指中高齡工作者是否持續留在勞動市場工作，亦或退出勞動市場，此種勞動參與的轉變會受到許多因素影響，如本節第壹部分整理之內容，這些因素包括個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素以及就業結構面向，但本研究納入生命歷程的觀點，認為中高齡工作者在此階段可能面臨生命事件的影響，故個人在健康、家庭及經濟狀況方面會有改變，進而影響中高齡工作者持續或退出勞動市場的轉變情形。為了解此一轉變，茲說明本研究各類變項的可能影響：

一、個人屬性：(1)中高齡工作者隨著年齡的增長，愈可能退出勞動市場；(2)性別會影響個人的勞動參與，男性常擔任家庭經濟來源的角色，女性則以照顧者的角色為主，因此，男性比女性更容易持續在勞動市場工作，女性則會有提前退出的現象；(3)高教育程度的中高齡者比起低教育程度者，愈可能留在勞動市場；反之，教育程度低的中高齡工作者，較容易退出勞動市場。

二、家庭因素：已婚有配偶之中高齡工作者，相對於未婚、喪偶或分居無配偶者，可能受家庭及配偶的影響較多，較可能持續在勞動市場工作。

三、健康情形：若中高齡工作者的自評健康狀況愈好，則在勞動市場參與的時間也愈長，相反的，自評健康狀況愈差的中高齡工作者，則可能傾向提早退出勞動市場。

四、經濟因素：個人本身經濟狀況愈佳、生活負擔較輕且老年經濟生活有保障者，代表較不易受到經濟不安全風險的影響，則可能提前退出勞動市場，享受晚年生活，反之，若中高齡工作者自評經濟狀況不好或有生活有困難，則可能會持續工作轉取薪資，穩定經濟來源。

五、就業結構：(1)中高齡工作者從事的行業為第一級產業，受強迫退休年限的影響較小，則在勞動市場的時間較長；反之，在工業及服務業工作的中高齡者，則可能受限於生理狀態而退出；(2)白領階層及服務類的中高齡工作者，因較不受限於體力的限制，故持續留在勞動市場的時間可能比起藍領或農林漁牧生產者要來得較長；(3)若中高齡工作者受僱身分為政府或國營單位者，比起一般企業的中高齡勞工來說，更可能傾向退出勞動市場；(4)中高齡工作者的工作有強迫退休制度，則可能選擇不繼續工作；(5)中高齡工作者從事之工作在未來退休後可領到退休金，則可能傾向退出勞動市場。

六、**生命事件轉變**：(1)婚姻狀況有改變的中高齡工作者，較可能退出勞動市場；(2)中高齡工作者的健康情形衰退而影響個人的生活，則不傾向繼續工作而退出勞動市場；(3)當中高齡工作者老年經濟保障須由子女或家人來支應，則為了穩定經濟來源，則退出勞動市場的人較少。

七、**退休意向**：為更瞭解中高齡工作者的退休意向與勞動參與間的關係，研究內放入 2003 年中高齡工作者退休意向變項，放入本研究架構中檢視。研究者假設 2003 年有退休意向的中高齡工作者，至 2007 較可能退出勞動市場。

根據本節文獻回顧，進一步建構本研究的研究架構，如下圖 2-2-1：

國立政治大學 National Chengchi University

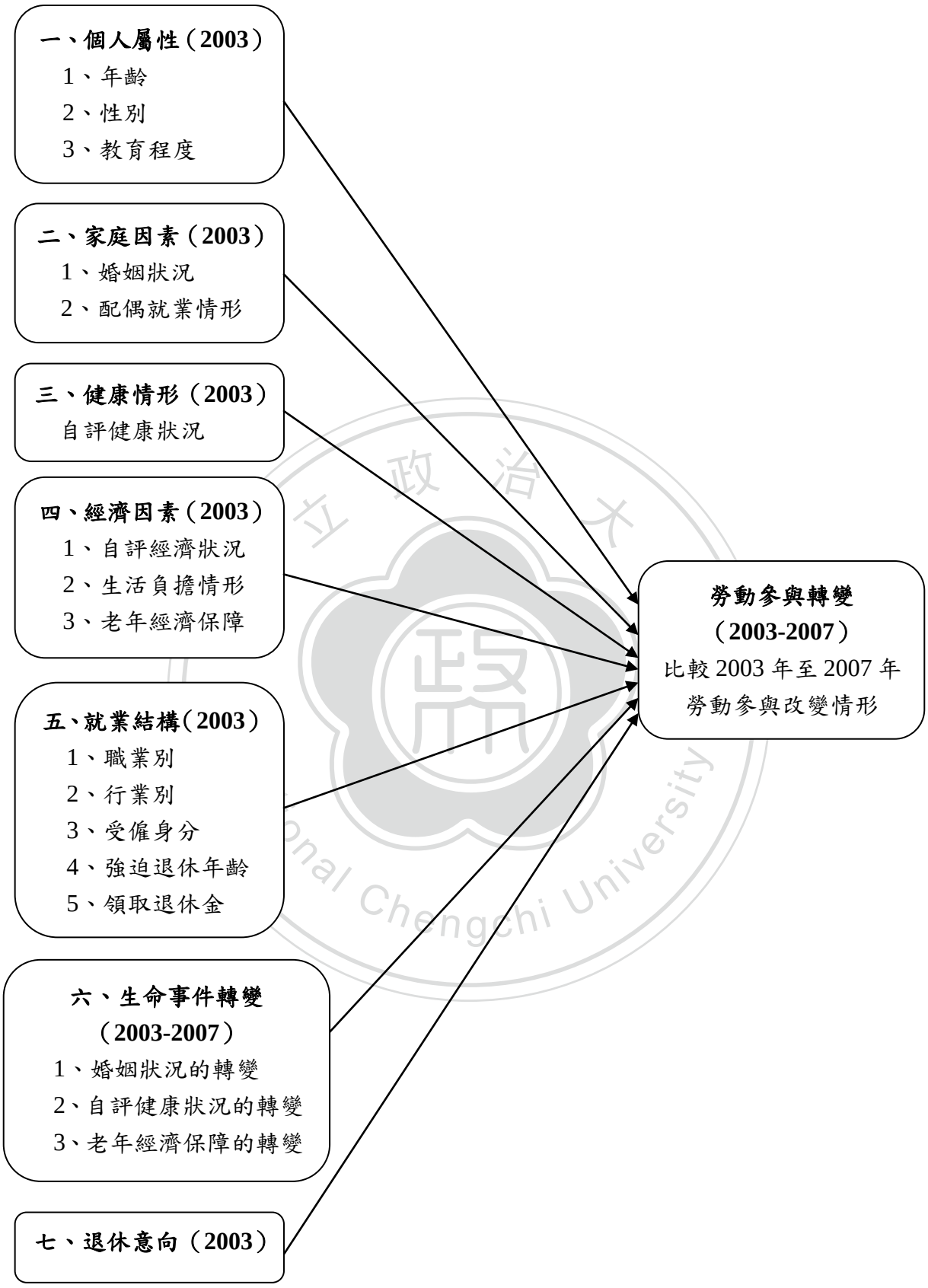


圖 2-2-1　勞動參與轉變之研究架構圖

第三節　中高齡者的退休意向

個人在參與就業的歷程，勢必會面臨退出勞動市場的抉擇。退休，是生命階段中重要的轉換時期，它有離開工作、從工作場所中撤退、休息等意思，如同工作一樣，退休延續前段工作時期中的角色、身分地位與工作經驗，不能將退休看待成分離僱用的單一事件。隨著社會及時間的遷移下，退休的概念愈趨模糊，也愈複雜且難以定義，中高齡者將有不同的選擇與機會，退休也不應該被視為勞動生涯的終點，可能只是暫時性的退出，也因此，退休與老年之間的等號逐漸模糊與消失（Atchley,1976；Morgan & Suzanne,2007；林東隆、余嬪、陳武宗，2011）。

對於退休最簡單也最傳統的定義係指個人完全退出勞動市場，停止全時的職涯工作，開始領取退休金或老人年金，美國社會學家 Atchley(1976)表示退休涵蓋多種意義，但他認為退休是一種過程，它改變個體經濟能力，讓個人從受僱關係的角色中分離，使個人退出就業職場、離開職涯工作、退出工作崗位，並接受與準備退休角色，轉換到人生另一個重要的階段。而 Morgan & Suzanne (2007)書中也概述退休的四項指標，包括(1)取得退休金、(2)完全停止就業、(3)與成年期的主要工作或職業生涯分離、(4)明顯的減少就業時間；洪錫欽（2006）則認為退休是個人因不同因素而自願或被迫退出工作職場，且在退出後領有一筆退休金，重新適應不同的生活方式；蔡文輝（2008）一書中指出，退休係指一個人從工作環境中退出，這種退出工作職場的過程，可能是自願的，也可能是被迫的，且退休也是一個人開始享有領取退休金權利的開始。

退休對於每個個人具有的意義也有所不同，對某些人來說，退休意味著新的開始，嘗試以前在工作中無法去完成的事情，因此在退休後得以開始享受自己的生活，相反的，對另一部份人，退休是角色喪失（roleless）的開始，失去工作帶來的身分與地位。由此可知，退休對每位中高齡者會造成不同的結果與影響，個人對退休所抱持的態度也有所不同。蕭雪玲（1999，2001）指出，退休態度是指個人對於「退休」的看法和接受程度，以及針對退休所預備採取的反應或行動傾向；張春興（1993）則認為態度是個人對人、對事，以及對周圍的世界所持有一種具有持久性與一致性的傾向，並包含了認知（cognition）、情感（affection）、行為意向（conation）三個面向。

進一步從態度的三個面向來看，認知面向，是指對態度對象不帶個人主觀意識的了解程度；

情感面向乃是對某態度對象的情緒感覺；行為意向係指個人對於某態度對象所採取的行動、反應與行為，也是一種反應的準備狀態，通常行為意向是構成個人動機一種有意識的行為，亦可作為行為是否發生的預測及解釋之用。由此可知，退休意向，係指個人對於退休所將採取的行動、行為及個人對退休的安排與規劃之情形，也是本研究預定探討之主題。

退休是很複雜的社會制度，個人退休與其家庭、經濟及個人的生命歷程皆有關連，現有文獻有關個人退休的討論，主要從個人的退休準備、退休計畫、退休決定以及退休後轉變等多種角度去探討，瞭解退休這複雜的過程(Atchley & Barusch, 2004)。本研究聚焦在中高齡工作者對退休一事所做出的行為、行動及規劃的退休意向，然而，因現有文獻並未使用「退休意向」用詞，但就其意涵與退休準備、退休決定較為類似，故檢閱相關文獻，以作為發展本研究概念架構之參考。 因此，本節內容則分為兩個部份，首先了解中高齡工作者退休準備與計畫之情形；其二則探討中高齡工作者的退休決定。

壹、退休準備與計畫

一、退休準備的意涵與重要性

退休並非退出社會，也並不代表工作的結束，無論好壞對大多數人的生活模式的確造成重大的轉變，對每個人也具有不同的意義。一般人的想法認為，未到退休階段較不會去談退休的事，在未退休前，每一個人在他的事業過程中很少會為退休的事擔心，所以退休前是不會去做準備與計畫，通常要等到退休的前幾年才開始做各方面的考慮，但往往未能準備妥善便突然退休，面臨恐慌的心情及失落感（Ward,1979；徐立忠，1995；蔡培村，1997）。

中高齡工作者在面臨退休時，有許多面向必須審慎考慮，諸如退休後是否要繼續從事兼職的工作？收入的來源有哪些？或者退休後有什麼樣的目標？這些都是工作者在退休前都應思考的部份(Atchley & Barusch, 2004)。然而，許多中高齡工作者都預期自己在 65 歲前提早退休，但卻沒有仔細思考自己退休的準備與計畫，僅有少數的中高齡者對於退休有詳細的規劃，Morgan & Suzanne(2007)指出，許多勞工對於退休是沒有計畫與方向，絕大多數人對退休計畫的認知，只停在想到但卻未有任何的計畫內容，只有少數有意識到自己即將步入退休的人，才會對退休生活做出明確且細緻的正式計畫（Atchley,1976,1987；Atchley & Barusch,2004）。由此

看來，退休前或屆齡退休的人很少為自己將來的退休生活確實考慮並做出計畫，即使有計畫也是未經周詳評估且不切實際（徐立忠，1995）。

當一位中高齡工作者在考慮是否要退休時，其實就已進入退休準備的過程，工作者開始有許多面向必須審慎考慮，但許多中高齡工作者並未對退休有仔細的準備，Atchley 指出目前有為退休做準備的工作者仍佔少數，只有 5%的中高齡工作者會做出正式的退休計畫，若有準備一份正式的計畫，則中高齡者在退休後仍會維持正向的發展(Atchley ,1987；Atchley & Barusch, 2004)；另外，潘英美（1989）也在書中指出，有退休準備計畫的工作者，對於退休後的生活有較高的滿意度，並且多討論有關退休的議題，則可幫助工作者更有效地計畫退休生活；徐立忠（1995）對於中高齡工作者在退休態度此事件，認為退休準備或退休計畫的有無，都會關係著老年後生活調適之成敗；林東隆、余嬪、陳武宗（2011）指出，國人平均餘命不斷延長，個人退休後的生涯年數將近有 20 年以上，若能在這退休前妥善準備與規劃，不僅可減緩個人生理、心理、社會或經濟等層面之問題，並積極持續參與社會活動，也可破除退休及等於老年、依賴、被扶養或無用等汙名。

退休準備，意旨勞動者在準備退休者的角色，以適應未來退休後的各個生活層面，Evans、Ekerdt & Boose(1985)的研究，定義退休準備係指為退休後的生活做好計畫，並將退休準備分成個人尋找退休資料的退休投入及訂定正式的退休計畫兩部分；王麗容、詹火生（1993）期許老人有個「計畫性退休」的觀念，思考未來在退休來臨之前所需做好各種生活面向的準備；蕭雪玲（1999、2001）提及退休準備是從退休的準備程度及有無退休計畫加以定義，係指在退休前蒐集退休資訊，和關係他人討論有關退休的事情，並預先做好個人得退休計畫，已適應退休之生活；朱芬郁（1988a）指出，退休準備是指在退休之前，個人對退休生涯做有目的、有計畫、有系統的安排，除了考慮身心健康、人際關係以及物質生活經濟來源外，更思考前瞻性、未來的生活目標，選擇適合自己的生活型態，進而使退休生涯具有意義和價值；呂寶靜（1997）認為中高齡工作者在退休後極有可能為高齡者，因此當我們在討論退休準備時，也是為退休後的老年生活預做準備。從上述可知，退休準備是指中高齡者在工作階段，面對退休議題時，能提早蒐集相關退休資訊，思考未來退休後的生活目標，並妥善規劃退休之生活。

Atchley(1987)提及，中高齡工作者若要為退休提早做好準備，則要在面臨退休階段時，減

少花在工作中的時間，相反的，花費在工作以外的時間應逐漸增多，透過此種減少工作量的方式，漸進式地準備退休，但現今多數的中高齡工作者，卻選擇突然退休，使自身無法在退休前「預演（rehearse）」退休後生活，以至於在退休後，因準備與計畫不足，產生許多生活上的不適應。因此，退休前若有預先做正式的退休計畫，在退休後會有四項重要的結果，其一可減少退休後的不確定性；其二在退休後可減少失去工作的不安感；第三，降低在退休後健康狀態上的疑慮；最後則可促進退休者有較高的社會參與(Atchley,1976)；Ward(1979)在書中也提到，有為退休做好計畫，則在退休後的財務狀況、健康情形、社會與精神面向會適應的較良好，因此，在退休前作好準備是必要的；Thomas(1992)認為，退休不是人生的重大危機，但退休無疑的會對個人財務狀態、社會關係及生活習慣造成改變，但若為退休做好準備，對個人來說會有正向的發展；而在國內的研究中，蔡培村（1996）提及，若在退休前對於退休生活的準備度愈高，則退休後的滿意度也相對提高；另外，朱芬郁（1998a）也提出退休計畫是可避免退休震盪的發生、肯定退休的價值，以及達成成功的老化這三項重要性。

二、退休準備計畫的內容

無論國外或國內的諸多研究中，許多為退休做準備的中高齡者多半只在財務上有做準備與規劃，其他方面則較少涉略，但退休後的生活不只在經濟方面會有問題產生，其他在心理、健康、休閒等諸多面向也應納入考量，因此，在退休準備的計畫類型應多元的思考，而每位學者對於退休準備的內容與計畫看法不一，Ward(1979)的研究中提到多數的工作者對於醫療照護、社會福利、儲蓄、以及有效運用退休金必須做好妥當的準備；Atchley(1987)則將工作者的退休計畫類型分為兩大類，其一只侷限在退休金的運用，從退休金規劃退休後的經濟生活；其二為全方面的計畫，不僅聚焦在經濟方面，更注重個人的生理、心理、居住、休閒活動方面的規劃；Ferraro(1990)提及，財務規劃、社會安全、居住及休閒活動安排都是退休準備的重要項目；Thomas(1992)認為許多有關退休準備的方案或計畫都涵蓋財務上的議題，包括社會安全、社會福利、醫療衛生費用、退休金、住宅需求，以及退休後的收入及投資等，這些議題都為了解決老人在退休後心理及健康的變化，適應未來的生活轉變。

國內對於退休準備計畫的研究方面，王麗容、詹火生（1993）的研究認為，生理與醫療資

源的運用、經濟與收入安排、社會參與、休閒與生活安排，以及居住照顧等，都是中高齡者對於退休生活應準備之必要項目；蔡培村（1996）文中指出退休計畫涵蓋八個面向，包括：經濟獨立、家庭關係、醫療保健、休閒娛樂、宗教人生、心理衛生、終身教育，以及臨終關懷；呂寶靜（1997）發現有為老年做準備者的準備項目有儲蓄、注重保健、參加人壽保險以及培養休閒嗜好；徐立忠（1998）文中提及中高齡者對於財務規劃、健康規劃、家庭規劃、工作規劃、進修學習及休閒娛樂，這七項為退休準備的重要內容；朱芳郁（1998b、2002）用老人福利需求觀點來反映退休準備之內容應包含：心理與社會適應、醫療保健、居住安排、進修研習、再就業與志願服務、休閒活動、財務規劃、健康規劃、人生回顧與信仰宗教這十個項目；謝榮茂（2003）的研究則認為退休準備應涵括生活全部的層面，包括經濟財務規劃、社會活動參與、人際關係維持、生理健康維護、心理情緒調適、運動休閒安排與自我導向學習；呂美芬（2008）將退休準備計畫內容分為健康維持、居住安排、經濟計畫、休閒娛樂、社會參與，以及臨終安排六大面向。

從上述國內外之研究發現，每位學者對於退休準備計畫內容之主張皆有所不一，整理成下表 2-3-1。從表中可知，經濟規劃、醫療照護、居住安排、休閒活動及社會參與這些面向是中高齡工作者最關注之部分，尤其以經濟與財務規劃方面，更是學者們認為個人在退休準備中必須妥善規劃的項目。其次，除了這八個面向外，其他在社會安全及社會福利給付、宗教信仰、臨終安排等部分，也是退休準備計畫可探討之議題。

表 2-3-1　退休準備計畫類型統整表

學者	年代	計畫類型								
		經濟規劃	醫療照護	心理衛生	居住安排	家庭關係	社會參與	休閒活動	進修學習	其他
Ward	1979	*	*							*
Atchley	1987	*	*	*	*			*		
Ferraro	1990	*			*			*		*
Thomas	1992	*	*		*					*
王麗容 詹火生	1993	*	*		*		*	*		
蔡培村	1996	*	*			*		*	*	*
呂寶靜	1997	*	*					*		*
徐立忠	1998	*	*			*	*	*	*	
朱芬郁	1998	*	*	*	*		*	*	*	*
謝榮茂	2003	*		*		*	*	*	*	
呂美芬	2008	*	*		*		*	*		*

三、退休準備之影響因素

在影響退休準備的因素方面，Atchley & Barusch(2004)書中提及，經濟狀態處於中上階層的退休者，他們對退休會有較多的準備，尤其在財務管理方面，可穩定維持他們的收入來源；Ward(1979)則認為上層階級的工作者對於退休準備的程度較少，因為他們擁有較多的資源，而低階勞工較少接觸退休準備的相關訊息，因此在退休準備或計畫方面也相對不足，然而會做退休準備與計畫者，多半都是中產階級的工作者，因為在退休前有妥善規劃，對他們來說是最有利的方向。反觀國內的現有文獻，陳毓璟、胡幼慧（1989）的研究中指出，影響退休準備的因素主要為年齡、自評健康、經濟狀況及家庭結構這四項；呂寶靜（1997）對於老年準備的研究顯示，性別、年齡、收入、教育程度、婚姻狀況、籍貫與自覺快樂等變項對老年準備均有顯著的影響；蕭雪玲（2001）認為，由於女性平均壽命較男性長，所以在退休準備也高於男性，另外年齡較輕以及身體健康較差者的退休準備相對較高，而教育程度及婚姻狀況兩變項對於個人退休準備之情形皆不會受到影響；傅從喜等人（2012）利用次級資料分析影響一般民眾退休準備之因素發現，教育年數高、社會保險種類為勞保或公保，以及經濟狀況越好者，越有可能進行退休準備；而其他學者也對影響退休準備之因素做了更細部得探討，發現性別、年齡、教育

程度、健康狀況、婚姻狀況等變項均會影響中高齡工作者的退休準備情形（魏文瑞，1997；謝榮茂，2003；呂美芬，2008）。

綜合上述之研究，將各學者研究變項整理成下表 2-3-2。將各因素的影響說明如後：(1)在性別變項方面，朱芬郁（1998a）認為男性在退休準備方面比女性高，但有些學者認為女性的退休準備是明顯高於男性（呂寶靜，1997；蕭雪玲，2001；呂美芬，2008），不過也有部分學者持相反意見，認為性別不是重要的因素；(2)在年齡方面，大多數的學者均認為年齡愈高，在退休準備也愈充足，但蕭雪玲（2001）的研究則認為，年齡較輕者反而有較多的準備；(3)教育程度方面，高教育程度的中高齡者，對於退休準備程度也較高，(4)健康狀態方面，陳毓璟、胡幼慧（1989）認為健康較佳者，愈期望延後退休，因此在退休準備程度也較低，而蕭雪玲（2001）則提出相反的觀點，認為自身因健康狀況不佳，所以在未來退休的準備應更充足；(5)婚姻狀況部分，學者皆認為已婚者的退休準備皆高於未婚者。

表 2-3-2　退休準備研究變項統整表

學者	年代	研究對象	研究變項					
			性別	年齡	教育程度	健康狀態	經濟狀態	婚姻狀況
Atchley & Barusch	2004	一般老人					＋	
陳毓璟 胡幼慧	1989	公務人員	X	＋		＋	＋	X
呂寶靜	1997	一般老人	∨	＋	＋		＋	∨
魏文瑞	1997	國中教師	X	＋	X	X	X	X
朱芬郁	1998a	一般老人	∨		＋			
蕭雪玲	2001	國小教師	∨	－	X	－		X
謝榮茂	2003	國小教師	X		X	X	X	
呂美芬	2008	國小教師	∨	＋	X			∨
傅從喜	2012	一般老人			＋		＋	

註 1：「∨」研究發現認為有顯著差異；「X」研究發現認為沒有影響。

註 2：「＋」研究發現為正相關；「－」研究發現為負相關。

小結

退休是個人生命歷程重要的轉捩點，對於退休最簡單也最傳統的定義是指個人完全退出勞動市場，停止全時的職涯工作，開始領取退休金或老人年金，但退休對每位中高齡者會造成不同的結果與影響，個人對退休所抱持的態度也有所不同。從態度的三個面向來看，其中行為意向係指個人對於某態度對象所採取的行動、反應與行為，也是一種準備狀態。因此，退休意向，則是指中高齡者對退休的安排與規劃，以及將採取的行動與行為。

退休準備，指中高齡者在工作階段，面對退休議題時，能提早蒐集相關退休資訊，思考未來退休後的生活目標，並妥善規劃退休之生活，對中高齡者而言，退休準備可減少個人退休震盪的發生，並且在個人健康、心理精神、經濟財務等方面有正向的發展。目前中高齡工作者退休準備計畫的內容，則以經濟規劃、醫療照護、居住安排、休閒活動及社會參與等面向有較多的關注。另外，影響中高齡工作者退休準備的因素眾多，包括性別、年齡、教育程度、健康與婚姻狀況等變項，因此，為更深入了解一般中高齡工作者之退休意向，實有必要將這些變項納入考量。

貳、退休決定

關於退休決定和退休的最佳時機是與工作歷程緊密相連的，過去許多研究者將退休決定認定為永久退出勞動市場，但近年來，學者則認為個人的退休決定意味著個人的生涯轉變，因此，個人的退休決定是個行動，同時也是過程。然而，退休決定是一套複雜的過程，退休準備與計畫皆會影響個人在退休上的決定，人們退出勞動市場會受到許多不同因素的影響，包括因個人健康、意願等原因的自願性離開，以及受結構制度影響的強制退休等(Ward,1979、Atchley,1987、Villani & Roberto,1997)。

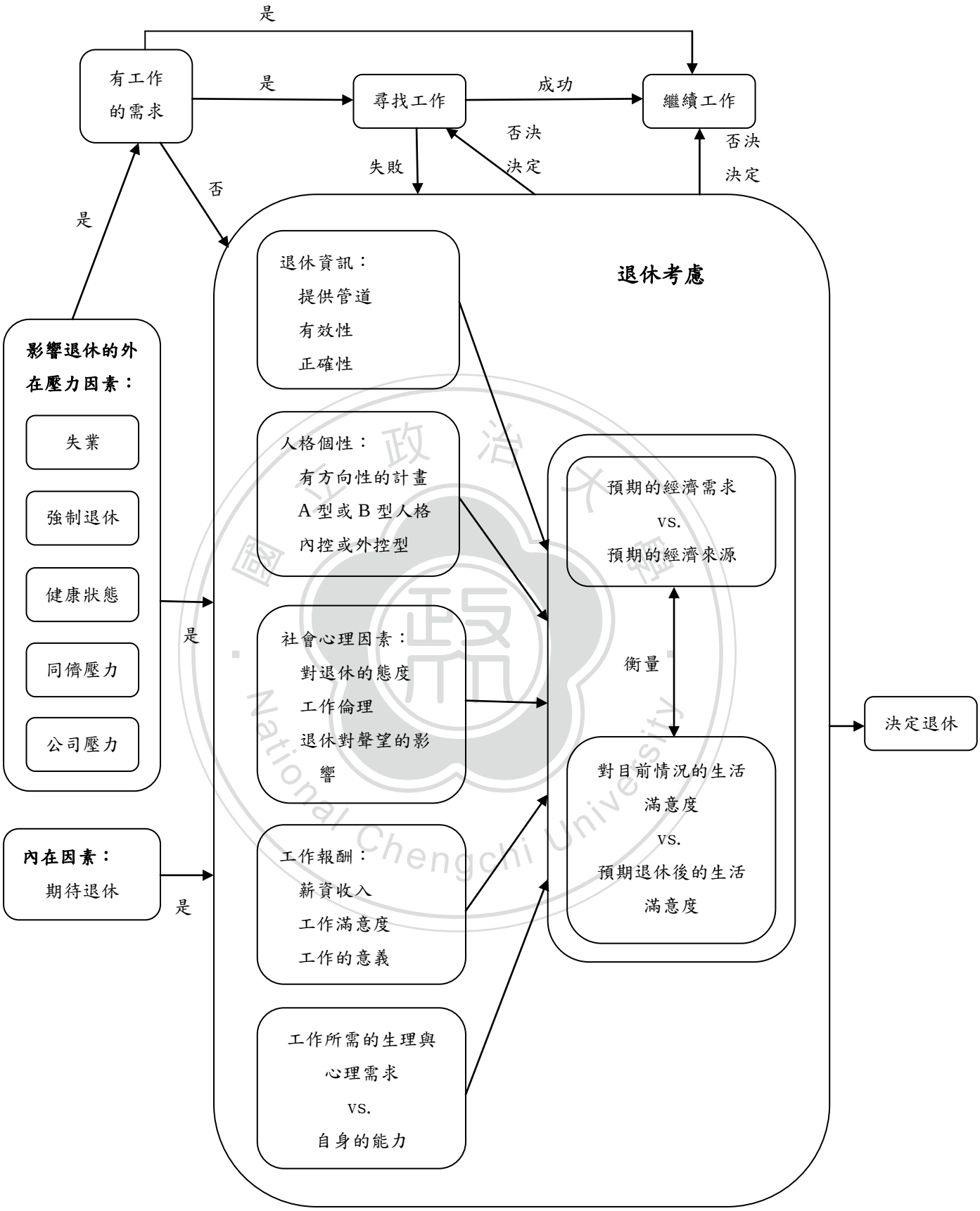
一、退休決定模型

一個理性的退休決定需要考慮三個要素(Atchley,1987、Atchley & Barusch,2004)：(1)為何會考慮退休？(2)有哪些因素會影響退休？(3)什麼因素會影響退休的時間？在 Atchley(1988)一

書中提出一套退休決定模型，下圖 2-3-1 為退休決定模型。此模型是一套個人退休決定的理性過程，從圖中可知，退休決定是牽涉許多複雜的因素，經由不斷考慮及比較的過程，最終個人做出退休的決定。他認為一般人做出退休決定是受內在與外在兩類因素影響，外在因素指的是外在的系統壓力，包括失業、強制退休、健康上的變化、同儕壓力以及公司企業壓力；而內在因素指的是自己是否期待退休。

進一步來看，若內、外在因素都促使個人趨向退休，接著則進入退休考慮的過程。在退休考慮方面兩項決定退休的因素，如下：第一項因素牽涉到退休後預期的經濟需求與預期的經濟來源之間的比較;第二項因素,則是目前的生活滿意度與未來退休後預期的滿意度之間的比較,此兩項因素間如何衡量亦是關鍵。如果預期退休後經濟收入不足或預期退休後生活滿意度會下降，則可能傾向不退休，相反的，若預期退休後經濟來源充足或預期生活滿意度高於退休前，則個人可能會選擇退休（劉梅君，1993）。

此外，經濟面向與生活滿意度兩項重要的因素也受到諸多因素影響，在退休資訊方面，若個人獲得的資訊是正確且有效的，則對退休這件事較不懼怕，且個人可能會期待退休；人格個性亦會影響個人考慮退休的決定，例如有計畫的中高齡者可能已安排好退休後的生活，因此，在做出退休決定的時間也比沒有計畫者來得快；其他在社會心理因素、工作報酬、身心狀況以及自己的能力方面同樣會影響個人退休考慮一事，進而做出退休的決定，絕非只衡量個人的經濟面向及生活滿意度而已。由此可知，退休會經由不斷地考慮與衡量，在此退休考慮的過程，個人可能會否決退休的決定，選擇繼續工作，而當面臨退休事件時又會思考影響退休的因素，因此，退休並非是單向的過程，而是一個可回溯的路徑（Atchley,1988）。



資料來源：整理 Atchley(1988)；劉梅君（1993）。

圖 2-3-1　退休決定的因素模型

目前國外有許多學者對於影響個人退休決定因素的相關研究已有諸多著墨，Ward(1979)在書中指出，性別、年齡、健康狀況、經濟狀況以及就業的結構制度皆會影響個人的退休決定；Atchley(1987)認為職場上的是勞動條件、就業政策及個人健康是主要的影響因素；Brougham & Walsh(2005)針對 55 歲以上全職工作者，在預測其退休決定的研究中，發現年齡大、依賴人數少、疾病、退休所得替代率高、配偶健康佳者退休意向較高；Morgan & Suzanne(2007)認為退休決定對於個人本身及夫妻間的生命週期轉變都會是重要的關鍵，同時也指出，退休決定是牽涉許多因素的結果，考量的因素包括健康狀況、退休金及其他退休後的收入、婚姻及家庭因素、工作經歷等；Davey(2008)歸納出影響退休決定的因素有健康狀況、經濟條件、工作情形、工作與生活的平衡、照顧及無酬工作的責任、政策脈絡以及勞動市場的需求；Villani & Roberto(1997)整理出性別、經濟狀況、健康，以及政府政策是決定退休的重要因素；Knoll(2011)提到健康與經濟狀況是退休決定的重要因子，但其他的情緒及資訊方面亦會對個人的退休決定造成改變。

二、影響退休決定的因素

歐林貴英、郭鐘隆（2003）書中指出個人與環境皆會影響退休，並整理出五項因素，包括：(1)足夠的退休金或經濟獎勵、(2)健康狀況與身體機能的限制、(3)工作性質及職場道德與文化、(4)性別與種族，以及(5)家庭和性別角色；孫佳佳、吳錚（2009）則區分為經濟因素與非經濟因素，經濟因素係指工作收入、退休金、儲蓄與財產，非經濟因素包括年齡、性別、學歷、工作性質和健康狀況；詹火生（2012）引用行政院勞委會的資料，其中造成退休原因的比例由高至低依序為：健康、工作場域與壓力、退休制度、家庭與家人要求等因素。從上述各學者的研究來看，有許多因素皆會影響個人的退休決定，下面則從性別、家庭、健康、經濟、就業結構，以及個人生命事件轉變這六項因素做進一步的探討。

（一）性別因素

性別對於個人的生命歷程有著深遠的影響，傳統觀念認為女性應作為照顧者的角色，而男性則承擔較多的工作壓力，也造成性別間在工作與退休方面有不同的發展。Villani &

Roberto(1997)提到勞動參與率男性明顯高於女性，這主要是因為女性在工作者是作為「次要角色」，即便退休後，女性依然擔負照顧者的主要角色，因此，許多已婚女性則選擇提早退休，男性則會繼續留在職場中。

Ward(1979)則提到女性自願退休的比率比男性來得高，這主要是受限傳統的性別觀念、就業機會等影響，因為女性預期要承擔更多的家庭照顧責任，因此會被迫作出退休的決定；Morgan & Suzanne(2007)的研究中認為，由於女性有不同的生命歷程與就業脈絡，若從男性退休決定模式來看女性是不適當的，研究發現，女性的退休決定受到照顧責任及配偶健康的因素所影響，因此，已婚的女性會容易退出職場。從上述來看，女性較可能受到照顧責任的影響而選擇提前退休。

（二）家庭因素

家庭是生命中一個重要的組織單位，且臺灣是很重視家庭的國家，個人的任何決策不可與家庭脫鉤討論，所以，個人的退休決定也會受到家庭成員的影響，如配偶與子女，Atchley(1987)認為家人的態度在決定退休一事可能會發揮作用，當中高齡者思索退休時，家中的孩子較希望父母能提早退休，但配偶則可能傾向留在職場，繼續賺取經濟來源。

隨著女性勞動參與率的上升，導致雙薪家庭的增加，配偶雙方皆有工作已是常態，但也影響這些家庭退休決定的過程。Villani & Roberto(1997)提及目前雙薪家庭退休的三種模式，一種是婦女先退休，另一種是丈夫先退休，第三種則是夫妻一起離開勞動市場的聯合退休模式，此模式對經濟及婚姻方面是有利的，因為當夫妻其中一人先退休，必定會受限於另一半的生活形態、健康、經濟等狀態的轉變，因此，若夫妻雙方一起退休，則對生活轉變的衝擊也相對較小。

（三）健康情形

個人的健康情形是退休後最常被提及的變項之一，對中高齡者退休的決定及退休後的生活亦有顯著的影響（Villani & Roberto1997；劉梅君，1993）。許多研究都相繼指出，健康因素會影響個人在勞動市場的參與情形，在詹火生（2012）一書中引用行政院勞委會的調查資料顯示，因健康狀況衰退而退休或提前退休的工作者佔 32%，由此可知，有將近三成以上的工作者是

因為個人健康的不佳而選擇退休。

健康狀態與個人的工作表現息息相關，是決定一個人的工作型態與工作量的基礎，對中高齡工作者的退休意願與退休決定產生重要變化（廖慈惠、溫金豐，2012），而在孫佳佳、吳錚（2009）研究指出，健康狀況越好，越能從事長時間的工作，延遲退休的時間，相反地，身體狀況差者則傾向提前退休。Ward(1979)與 Atchley(1987)兩位學者也提出類似的論點，認為個人的健康狀況是很重要的因素，也是做出退休決定的主要理由，許多提前退休的工作者多半是因為健康狀況不佳，因此導致個人提早做出退休的決定。

（四）經濟因素

前述提及，中高齡工作者在退休準備與計畫最為注重經濟方面的規劃，也將經濟準備作為退休後最重要的環節，許多學者提及，中高齡者認為自己未來退休後各方面的收入可取代工作收入時，經濟上較無負擔，也容易做出退休的決定。因此，無論是在退休準備或退休決定方面，經濟因素絕對是重要的影響要素。

Ward(1979)認為中高齡者在公司、企業服務滿 30 年又年滿 55 歲以上，公司或企業會支付高所得替代率的退休金，使中高齡者在經濟上承受較少的風險，讓晚年生活的經濟狀態無憂，這樣的規定也導致中高齡者的提前退休現象大幅提升；孫佳佳、吳錚（2009）的研究中認為，個人的工作收入水平愈高，則工作者退休的年齡會延遲，而退休金也會對工作者的退休決定產生重要影響，認為未來領取的退休金能替代現有收入的比率愈高，則傾向於提前退休，且個人若有儲蓄與財產，也會產生提前退休的現象，從上述工作收入、退休金、儲蓄三個面向可以瞭解，若中高齡者能確保退休後有著穩定的經濟狀態，則可能做出提早退休的決定。

許多關於退休決定的研究都著重在經濟與財務因素，個人的退休金、儲蓄、社會福利等退休後的收入都會形塑個人退休決定的時機，雖說經濟因素不是影響退休決定的唯一要件，但不可否認的，個人在經濟狀態較佳時，對於退休決定確實會有影響，個人擁有較多的選擇來決定是否繼續工作或選擇退休(Villani & Roberto,1997；Morgan & Suzanne,2007；Davey,2008)。

（五）就業結構因素

在此因素則可分為中高齡者本身的工作場域及外部結構兩個面向。工作場域是每位工作者都會接觸的地方，在這環境所經驗到的人、事、物皆有可能影響個人退出勞動市場的決定，亦即個人與工作場域間的互動會影退休之決定。Atchley(1987)認為個人的退休決定會受到非正式的工作規範、工作情境所影響；Ward(1979)則提到中高齡工作者可能會受到年輕晚輩及上司的歧視、嘲諷等各種工作上的壓力，進而被迫離開職場，做出退休的決定；林歐貴英、郭鐘隆（2003）書中也提到，當工作者處於討厭、壓力大的工作環境中，若個人本身經濟狀態許可，又對退休生涯保持憧憬，則個人通常會選擇提早退休。此外，個人工作場域的行業與本身的職業，以及雇主類型對中高齡者的退休決定也會有不同，如在公家單位工作的中高齡者，因退休制度保障比起許多私人企業來得較佳，使個人可以易於做出退休的決定。

外部結構因素則可從職場內部的升遷、法規政策等方面來探討。Atchley(1987)提到僱用政策會影響退休的決定，某些公司或企業訂定工作年齡的限制條件，歧視年長的中高齡者，藉此逼迫中高齡者自願退休，另一方面，也可能採用提前退休有優惠的政策，引發中高齡者提早退休之誘因。而 Ward(1979)提及強制性退休的規定，對中高齡者的退休決定有較大的影響；Villani & Roberto(1997)認為，沒有人可以控制外部性的結構因素，例如強制退休、裁員、就業歧視等部分，但這些公司所帶來的態度與壓力都會對個人的退休決定造成影響，並影響個人、配偶及其家庭成員。

（六）生命事件轉變

中高齡工作者在此階段會面臨不同的生命事件，首先在個人健康方面，中高齡階段個人的身體狀況會逐漸降低，生理方面會有衰退的現象，因此，當個人的身體健康狀變差者，則可能會有較高的退休意向（Atchley,1987；沙依仁，2005；孫佳佳、吳錚，2009）；再者，個人亦可能在此階段面臨經濟方面的巨大變動，Morgan & Suzanne(2007)的研究指出，中高齡階段個人可能面臨失業、轉業、升遷不易等情形，部分中高齡工作者可能會失去經濟來源，所以此時期個人的經濟狀態較佳時，確保退休後有穩定的經濟來源，退休意向可能會較高，反之，當中高齡者的經濟變差則傾向不會有退休的意向。

小結

總上所述，退休決定是一套複雜的過程，也意味著個人將面臨生涯重大的改變，人們做出退休決定會牽涉許多複雜的因素，經由不斷地考慮、比較與衡量，它不是單向的決策路徑，是反覆來往、一項複雜且不斷思考的理性過程。在個人決定退休的過程，許多學者提出不同看法，認為中高齡者在決策過程內受到不同因素的影響，譬如性別、年齡、個人健康情形、經濟因素、個人所從事之職業與行業、有無退休金等因素，對中高齡工作者的退休決定皆有影響。

參、總結

從上述文獻回顧可發現，不同的性別、年齡、教育程度、婚姻關係、個人健康、經濟狀態以及工作場域等因素，會使中高齡者在退休準備與退休決定方面有不同的發展，進而改變個人的勞動參與之歷程。本研究為了解中高齡者的退休意向之變化，下面則分別以個人屬性、健康狀況、經濟狀況、家庭因素、就業結構，以及生命是件轉變這六個面向探討，進一步具體說明，本研究認為：

一、個人屬性：(1)中高齡工作者年齡愈高，退休意向相對較高；(2)女性受限於照顧責任的因素，退休意向比男性來得高；(3)教育程度較高者，對於退休的準備較充足，比起教育程度低者，高教育程度者在退休意向方面較高。

二、家庭因素：家人對個人退休意向會有影響，有配偶之中高齡工作者的退休準備相對較高，因此，在退休意向方面，有配偶的中高齡工作者，可能受家庭的影響較多，退休意向會較高，另外，若配偶有工作，則中高齡工作者個人也會因另一半有工作而退休意向較高。

三、健康情形：中高齡工作者的健康狀況愈差則退休意向高，可能傾向提早退休，反之，健康狀況愈好的中高齡工作者退休意向較低。

四、經濟因素：中高齡工作者的經濟狀況愈佳、生活沒有負擔且老年經濟生活有保障者，則退休意向高；反之，中高齡工作者經濟狀況不好、生活有困難以及老年生活需靠子女或家人幫忙者，則傾向不會退休，退休意向也相對較低。

五、就業結構：(1)從事之工作為工業或服務業的中高齡工作者，在退休意向方面比起農林漁牧業者相對來得較高；(2)若中高齡工作者為農林漁牧生產者，則退休時間較不受到退休年限的影響，退休意向比起白領階層、擔任服務類的中高齡工作者而言相對較低；(3)中高齡工作者的受僱身分為公家單位者，比起一般企業的中高齡勞工來說，更可能傾向提早退休；(4)中高齡工作者的工作場域有退休年限之規定，則退休意向較高；(5)個人退休後可領取退休金者，退休意向也會高於沒有領取退休金者。

六、生命事件轉變：(1)婚姻狀況改變為離婚、分居的中高齡工作者，個人退休的意向會較高；(2)中高齡工作者的自評健康情形是衰退或不佳者，則個人的退休意向偏高；(3)當中高齡工作者老年經濟保障須由家人來支應，個人的退休意向會偏低。

根據本節文獻回顧，進一步建構本研究的研究架構，如下圖 2-3-2：

國立政治大學 National Chengchi University

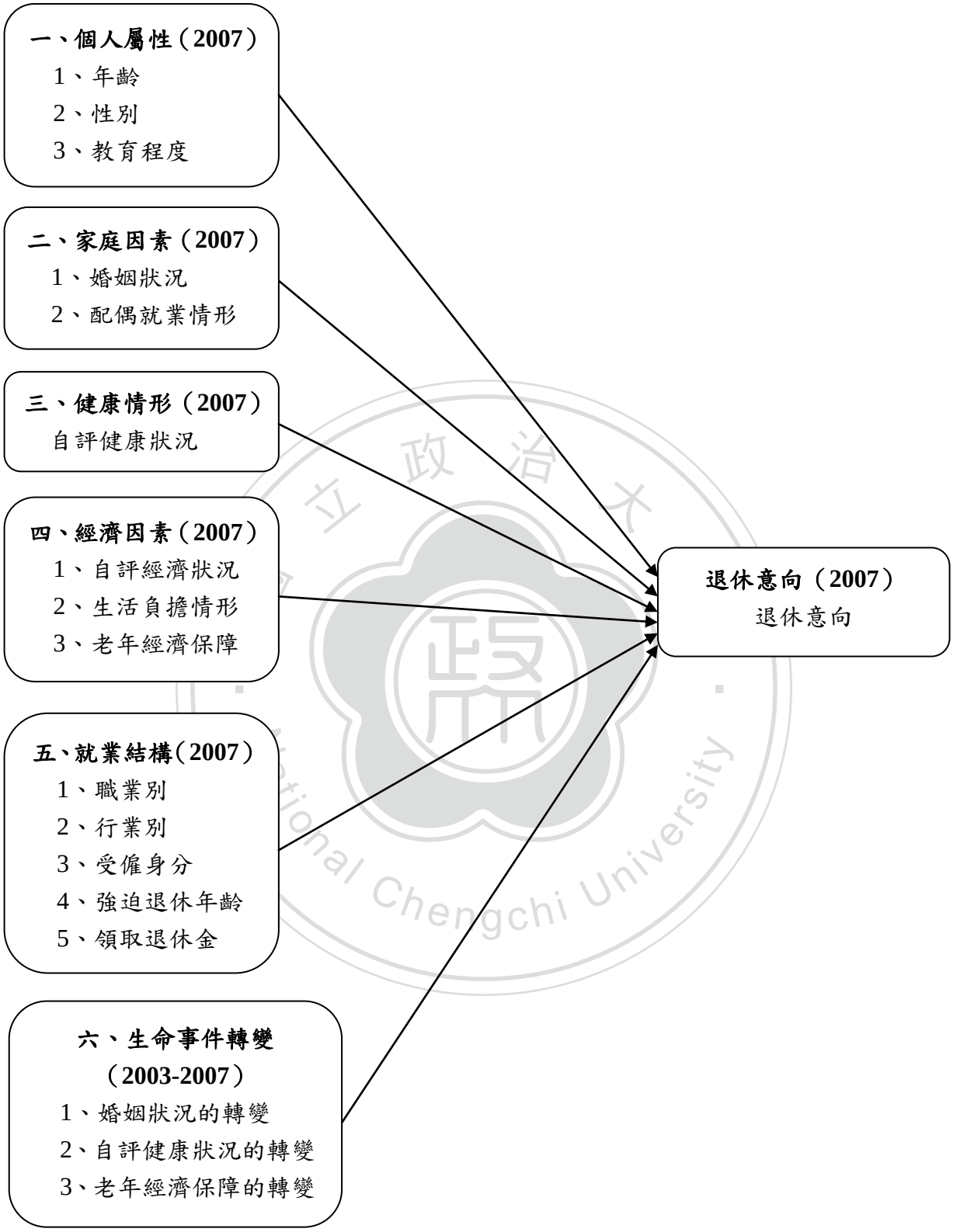


圖 2-3-2　退休意向之研究架構圖

第三章　研究方法

為了解臺灣中高齡者勞動參與轉變及退休意向之情形，本研究使用次級資料分析法，透過衛生福利部國民健康署所進行的「臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列」之調查資料進行分析。以下分別就資料來源與研究樣本、研究假設、變項之操作性定義，以及資料分析方法這四個部份依次說明。

第一節　資料來源與研究樣本

壹、資料來源

本研究使用衛生福利部國民健康署「臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列」的原始資料，此資料是由衛生福利部國民健康署人口與健康調查研究中心的前身機關家庭計畫研究所，於 1987 年與「美國密西根大學人口研究中心及老人研究所」技術合作著手展開規劃，歷經兩年的籌備並於 1989 年 6 月完成第一波的調查，其後分別在 1993、1996、1999、2003 及 2007 年進行一系列的追蹤，共完成六波的調查。

貳、研究設計

該調查的抽樣方法是以全臺灣 331 個平地鄉鎮市區，在 1988 年底滿 60 歲以上之人口為調查母體，採「三段式分層系統隨機抽樣法」，按行政區（鄉、鎮、市）、教育程度（高、中、低）、總生育率（高、中、低）三項區分為 27 層，以最小群的母群人數作為間距，系統隨機抽出散步在臺灣的 56 個鄉鎮市區，作為第一階段的初抽單位；第二階段抽出區段(block)，按鄉鎮市區抽樣人數的比例抽出若干鄰里，作為樣本鄰；第三階段則抽出最後的個案(case)，以系統隨機抽樣方法從每個樣本鄰中抽出兩名老人作為樣本個案（行政院衛生署國民健康保險局，2012）。

在 1989 年第一波的調查中，共抽取 4,421 位老人樣本為調查對象，調查方式則以面訪方式蒐集資料，實際完訪數為 4,049 人，完訪率為 91.8%。自 1989 年完成第一次基準主波調查後，繼續於 1993 年針對完訪之樣本個案進行第二波的資料收集，發現已有 582 位過世及因搬

遷地址不明等原因未能完訪 312 位老人，其餘 3,155 人皆順利完訪，完訪率為 91.0%。1996 年進行第三波追蹤調查，除繼續追訪當時已年滿 67 歲之原追蹤世代（完訪個案為 2,669 人，完訪率為 88.9%），為建立後續長期追蹤研究資料之代表性，故於第三波調查中運用「雙重世代研究法」，另抽選 3,041 位年齡介於 50 至 66 歲之中老年人為補充樣本（稱為世代二），完訪人數為 2,462 人，在後續追蹤時，其世代二之樣本與原世代之老人一併進行追蹤。

至 1999 年的第四波追蹤調查，世代一的「70 歲以上」老人完訪樣本為 2,310 人，完訪率為 90.1%，世代二「53 至 69 歲」的中高齡者的完訪數為 2,130 人，完訪率為 90.6%。2003 年所進行的第五波的追蹤調查，除針對「74 歲以上」的原世代樣本以及「57 至 73 歲」世代二之樣本（完訪樣本數分別為 1,743 人及 2,035 人，完訪率分別為 91.0%及 92.1%），另外，也比照 1996 年之調查另行抽出 2,026 位「50 至 56 歲」新世代樣本（世代三），作為第二次新增之補充樣本，完訪樣本共 1,599 人，完訪率為 79.1%。第六波追蹤調查於 2007 年，原世代的「78 歲以上」老人完訪樣本為 1,268 人，完訪率為 91.4%，世代二「61 至 77 歲」的中高齡者的完訪數為 1,864 人，完訪率為 90.8%，世代三「54 至 60 歲」之樣本完訪數為 1,402 人，完訪率為 89.8%。下面整理這六波追蹤調查之結果整理成下表 3-1-1。

表 3-1-1　臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列六波完訪樣本數

主坡 / 世代	第一主波 1989	第二主波 1993	第三主波 1996	第四主波 1999	第五主波 2003	第六主波 2007
原追蹤樣本數	4,049	3,155	2,669	2,310	1,743	1,268
年齡（**世代一**）	60 歲以上	64 歲以上	67 歲以上	70 歲以上	74 歲以上	78 歲以上
第一次新增樣本			2,462	2,130	2,035	1,864
年齡（**世代二**）			50-66 歲	53-69 歲	57-73 歲	61-77 歲
第二次新增樣本					1,599	1,402
年齡（**世代三**）					50-56 歲	54-60 歲

資料來源：行政院衛生署國民健康保險局（2012）。

參、研究樣本

本研究將運用上述資料庫中2003年第五波調查資料以及2007年第六波調查資料進行分析。另外，根據本研究目的所針對的研究對象為中高齡者，將中高齡者的年齡界定為45至64歲之間，但因本資料庫的樣本年齡為50歲以上，因此，本研究所選擇2003年為50-64歲至2007年為54-68歲的樣本。在資料庫中2003至2007年的中高齡者樣本共2,308位，其中扣除未完訪或各變項內有出現遺漏值及漏答的101位樣本，故本研究之有效樣本數則變為2,207位。

第二節　研究假設

根據前述的研究目的、研究問題及研究架構，進而提出本研究之假設：

假設一：2003年的中高齡工作者，至2007年勞動參與的轉變，會受到2003年個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構、退休意向，以及2003年至2007年所經歷生命事件轉變變項的顯著影響。

假設二：2007年還在勞動市場工作的中高齡者，他們的退休意向會受到2007年個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構2003年至2007年所經歷生命事件轉變變項的顯著影響。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節　變項之操作性定義

下面分別描述個人屬性、健康情形、經濟因素、就業結構、家庭因素、生命事件改變，以及勞動參與轉變與退休意向各個相關變項的操作性定義，並整理成表 3-3-1。

壹、個人屬性（2003、2007 年）

一、年齡：依受訪者的實際年齡計算，以連續變項處理之。

二、性別：分為男性、女性兩類別，(1)為女性，(2)為男性。

三、教育程度：為受訪者的最高學歷，問卷將教育程度分為：(1)不識字、(2)識字、(3)小學、(4)初中（職）、(5)高中（職）、(6)大學、(7)研究所，本研究則將老人的教育程度分成三組：(1)小學以下；(2)國、高中；(3)大學以上。

貳、家庭因素（2003、2007 年）

一、婚姻狀況：問卷將婚姻狀況分為：(1)已經結婚，目前有先生或太太、(2)不曾結婚、(3)離婚、(4)（正式）分居、(5)喪偶，本研究將(3)、(4)項結合為「離婚或分居」，共分成四組：(1)已婚有偶；(2)喪偶；(3)離婚或分居；(4)未婚。

二、配偶就業情形：指受訪者配偶目前的工作情形，問卷內分為：(1)有工作（全職或兼職）、(2)有一份工作，但暫時沒去做、(3)幫助家人的農事或生意，不算真正工作、(4)沒有工作，正在找工作、(5)家管、(6)沒有做上述任何工作這六項，在此變項則將(1)(2)合併為有工作，(3)(4)(5)(6)則合併成沒有工作，共分為兩類：(1)沒有工作；(2)有工作。

參、健康情形（2003、2007 年）

一、自評健康狀況：是以受訪者自評健康狀況來測量，分為(1)很不好、(2)不太好、(3)普通、(4)好、(5)很好五個選項，本研究則將自評健康狀況分為三類：(1)好；(2)普通；(3)不好。

肆、經濟因素（2003、2007 年）

一、自評經濟狀況：以受訪者對自身目前的經濟狀況滿意程度來測量，分為(1)非常不滿意、(2)不太滿意、(3)普通、(4)滿意、(5)非常滿意這五個選項，本研究則將自評經濟狀態分為三類：(1)滿意；(2)普通；(3)不滿意。

二、生活負擔情形：此部分係指受訪者及其配偶在應付每個月的生活費用或開支，是否有遭遇困難，選項分為：(1)相當充裕而有餘、(2)大致夠用，不感受欠缺、(3)略有困難、(4)相當困難，本研究則分為三類：(1)充裕；(2)夠用；(3)困難。

三、老年經濟保障：以受訪者認為自身及配偶兩人未來的養老是不是可以完全靠自己，或是要靠子女及政府的幫忙，故本研究將此變項分為：(1)完全靠自己；(2)靠子女或他人幫忙；(3)靠政府幫忙。

伍、就業結構（2003、2007 年）

一、職業別：指受訪者目前從事工作的職位，依前述文獻分類方法，本研究分為：(1)白領工作人員；(2)服務及銷售工作人員；(3)農林漁牧業生產人員；(4)藍領工作人員。

二、行業別：係指受訪者的公司、機關或事業的性質為何，亦指行業別，依前述文獻分類方法，本研究分成：(1)農林漁牧業；(2)製造業；(3)服務業。

三、受僱身分：指受訪者工作的業主或老闆為何人，問卷中分為：(1)自己或配偶的、(2)家族擁有的、(3)私人企業或行號（50 人以下）、(4) 私人企業（50 人以上）、(5)政府單位或公營事業這五項，本研究則將(1)(2)與(3)(4)合併，共分成三類：(1)自營作業者；(2)私人企業；(3)政府單位或公營事業。

四、強迫退休年齡：係指目前從事的工作是否有退休年齡的規定或限制，本研究分成：(1)有規定；(2)沒有規定。

五、領取退休金：指受訪者若離開目前這份工作，會不會領到退休金或資遣費（離職金），本研究分為：(1)可領到退休金；(2)沒有退休金。

陸、生命事件轉變（2003 年至 2007 年）

一、婚姻狀況的轉變：指中高齡者從 2003 年至 2007 年間在婚姻狀況是否有改變。依 2003 年及 2007 年受訪者的婚姻狀況分為(1)無偶及(2)有偶，並將 2007 資料減去 2003 年資料後，可得到-1 至+1 的數值，相減結果為負值，代表受訪者從有偶者變至無偶，則中高齡者可能歷經喪偶、離婚或分居；反之，正值則代表中高齡者從無偶變至有偶，可能是結婚或有同居者；若相減為 0，則代表沒有變化，因此，本研究將此變項分為：(1)經歷結婚或同居；(2)維持；(3)經歷喪偶、離婚或分居。

二、自評健康狀況的轉變：係指 2003 年中高齡者至 2007 年時自評健康狀態的變化。本研究先將 2003 年與 2007 年自評健康狀態分為(1)不好、(2)普通、(3)好，將其相減後得到-2 至+2 的數值，負值則代表健康情形變差；0 代表健康情況維持；正值為健康情形變好，亦即在此變項分為：(1)變好；(2)維持；(3)變差。

三、老年經濟保障的轉變：瞭解中高齡者 2003 年至 2007 年間，認為自身及配偶兩人未來的養老是不是可以完全靠自己，或是需依賴子女及其他人的幫忙，並將兩波晚年經濟保障之資料選項分為：(1)完全靠自己；(2)靠子女或政府幫忙，將其相減後，正值代表晚年經濟保障從須靠子女或政府幫忙變至可完全靠自己；負值則代表晚年經濟須靠子女幫忙；0 則是沒有改變，故在此則分為：(1)靠子女或政府幫忙轉變為可完全靠自己；(2)維持；(3)可完全靠自己轉變為須靠子女或政府幫忙。

柒、勞動參與轉變（2007 年）

一、2003 年至 2007 年勞動參與改變情形：本研究選擇 2003 年還在職場工作的中高齡者，至 2007 年他們勞動參與情形是持續工作亦或是退出勞動市場的改變，問卷內分為：(1)有工作（全職或兼職）、(2)有一份工作，但暫時沒去做、(3)幫助家人的農事或生意，不算真正工作、(4)沒有工作，正在找工作、(5)家管、(6)沒有做上述任何工作這六項，本研究則將分為兩類：(0)退出職場（沒有工作）；(1)持續參與（有工作）。

捌、退休意向（2007 年）

一、退休意向：係問受訪者有沒有曾想過有關退休或停止工作一事情，問卷中分為：(1)想過很多、(2)想過一些、(3)稍微想過、(4)從未想過，本研究則將(1)(2)(3)合併，分成：(0)沒有退休意向；(1)有退休意向。

表 3-3-1　變項之操作性定義

變項名稱		操作性定義	類型
個人屬性（2003、2007 年）	年齡	依受訪者的實際年齡計算	連續
	性別	(0)女性；(1)男性	類別
	教育程度	(1)小學以下；(2)國、高中；(3)大學以上	類別
家庭因素（2003、2007 年）	婚姻狀況	(1)已婚有偶；(2)喪偶；(3)離婚或分居；(4)未婚	類別
	配偶就業情形	(0)沒有工作；(1)有工作	類別
健康情形（2003、2007 年）	自評健康狀況	(1)好；(2)普通；(3)不好	類別
經濟因素（2003、2007 年）	自評經濟狀況	(1)滿意；(2)普通；(3)不滿意	類別
	生活負擔情形	(1)充裕；(2)夠用；(3)困難	類別
	老年經濟保障	(1)完全靠自己；(2)靠子女或他人幫忙；(3)靠政府幫忙	類別
就業結構（2003、2007 年）	職業別	(1)白領工作人員；(2)服務及銷售工作人員；(3)農林漁牧業生產人員；(4)藍領工作人員	類別
	行業別	(1)農林漁牧業；(2)工業；(3)服務業	類別
	受僱身分	(1)自營作業者；(2)私人企業；(3)政府單位或公營事業	類別
	強迫退休年齡	(1)有規定；(2)沒有規定	類別
	退休金	(1)可領到退休金；(2)沒有退休金	類別
生命事件轉變（2003 至 2007 年）	婚姻狀況的轉變	(1)經歷結婚或同居；(2)維持；(3)經歷喪偶、離婚或分居	類別
	自評健康狀況的轉變	(1)變好；(2)維持；(3)變差	類別
	老年經濟保障的轉變	(1)靠子女或政府幫忙變為可完全靠自己；(2)維持；(3)可完全靠自己變為須靠子女或政府幫忙	類別
勞動參與轉變	2003 年至 2007 年勞動參與轉變	(0)退出職場（沒有工作）；(1)持續參與（有工作）	類別
退休意向	退休意向	(0)沒有退休意向；(1)有退休意向	類別

第四節　資料分析方法

本研究使用 SPSS 20.0 統計套裝軟體，依本研究所提出之研究問題進行資料處理和分析，茲將統計分析方法說明如下：

壹、單變項之描述統計

1、以「次數分配表和百分比」呈現樣本之基本特性，包括個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素以及就業結構之情形。

2、以「平均數」說明樣本在連續類型變項，如受訪者之年齡情形。

貳、雙變項之相關分析

1、運用「卡方檢定（X-square）」進行百分比同質性考驗，檢視中高齡者勞動參與轉變及退休意向之情形，在個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構、退休意向以及生命是件轉變變項方面是否有顯著差異。本研究中僅「年齡」變項為連續變項，在研究中會先將此變項轉變成類別變項後，再放入卡方檢定內分析。

參、多變項分析

1、本研究第一部份係分析中高齡者勞動參與轉變方面，將勞動參與情形分為(0)退出職場（沒有工作）、(1)持續參與（有工作），並以「簡單迴歸分析（Simple Linear Regression）」以及「邏輯迴歸分析（Logistic Regression Analysis）」，瞭解個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構、退休意向及生命事件轉變對中高齡者勞動參與轉變的預測程度。

2、研究第二部份分析中高齡工作者的退休意向，將退休意向分為(0)沒有退休意向、(1)有退休意向，以「簡單迴歸分析」和「邏輯迴歸分析」，瞭解個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟狀況、就業結構及生命事件轉變對中高齡工作者退休意向的影響程度。

第四章　研究結果分析

第一節　中高齡者勞動參與的轉變

本節主要係瞭解中高齡者的勞動參與狀態及轉變歷程，首先，研究者使用衛生福利部國民健康署中老年身心社會生活調查資料庫2003年第五波和2007年第六波資料的中高齡者進行樣本特性的統計分析，端看2003年至2007年中高齡者在各變項上的情形；其次，呈現2003年至2007年這期間中高齡者勞動參與的狀態，探討2003年至2007年中高齡者勞動參與的轉變，並進一步瞭解2003年至2007年皆持續工作的中高齡者在工作型態、職業別、行業別及受僱身分是否也有不同的改變。

壹、2003年與2007年中高齡者基本特性分析

本研究目的為分析2003年的中高齡工作者在2007年勞動歷程轉變，故運用貫時性資料，使用2003年50歲至64歲到2007年時為54至68歲的中高齡者樣本，進行基本特性的統計分析，包括中高齡者的個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素及就業結構因素等面向，其中，扣除各變項內有出現遺漏值及漏答之樣本，2003年至2007年的有效樣本數為2,207位，依次說明如下，並將樣本的基本特性整理成表4-1-1。

一、個人屬性

在個人屬性方面，即為中高齡者的基本資料，包括年齡、性別以及教育程度，分述如下：

（一）年齡

中高齡者年齡方面以平均數來表示，2003年時，2,207位中高齡者平均年齡為56.22歲，至2007年平均年齡則提升為59.75歲，由於本研究使用長期追蹤的樣本，隨著年份的增加，中高齡者的年齡也相對提高。

（二）性別

在2,207位有效樣本中，男性有1,087人，佔49.3%，女性有1,120人，佔50.7%，從這兩波調查分析可知，中高齡女性之比例是略高於男性。

（三）教育程度

從表 4-1-1 來看，2,207 位中高齡者的教育程度以「小學以下」為最多數，共 1,316 位，佔 59.6%，其次教育程度為「國、高中」者有 613 位，佔 27.8%，「大學以上」的教育程度者比例最少，只有 278 位，佔 12.6%。

二、家庭因素

家庭方面以中高齡者的婚姻狀況及配偶就業情形這兩分面來分析：

（一）婚姻狀況

在婚姻狀況方面，2003 的中高齡者「已婚有偶」的比例為 84.3%，次高為「喪偶」者，佔 9.3%，而「離婚或分居」及「未婚」的比例最少，分別佔 4.0%及 2.4%；到了 2007 年，「已婚有偶」的中高齡者比例有所下降，佔 81.3%，中高齡「喪偶」者的比例則升高至 12.6%，而「離婚或分居」及「未婚」者未有太大的改變，分別佔 4.0%及 2.1%。在這四年間，中高齡者喪偶的情形會隨時間逐漸增加。

（二）配偶就業情形

中高齡者的配偶就業情形可區分為「有工作」和「沒有工作」兩類，2003 年中高齡者配偶的就業情形以「沒有工作」者的比例最高，佔 62.1%，「有工作」者佔 37.9%；而 2007 年中高齡工作者的配偶就業情形仍以「沒有工作」者佔最多數，其比例大幅上升至 71.7%，「有工作」的配偶則明顯下降，佔 28.3%。由上敘述可知，中高齡者的配偶有近六成以上是沒有工作，且在這四年間，配偶沒有工作的比例上升近一成。

三、健康情形

在健康情形的測量方面，主要是以中高齡者的自評健康狀況來分析。在 2003 年時，中高齡者自評健康狀況「好」者的比例為最多，共 1,138 人，佔 51.6%，其次為「普通」者有 678 人，佔 30.7%，認為「不好」者有 391 人，佔 17.7%；但到了 2007 年，中高齡工作者的自評健康已有變化，雖然中高齡者自評健康狀態為「好」者的比例仍為最多，但其比例與 2003 年

相較明顯下降至 43.4%，而自評為「普通」者則上升至 38.5%，自評為「不好」者也微幅升至 18.2%。整體來看，中高齡者隨著年齡的增長，在健康狀況會變為較不好。

四、經濟因素

在中高齡者的經濟因素方面則從自評經濟狀況、生活負擔情形、老年經濟保障三方面來分析：

（一）自評經濟狀況

2003 年中高齡者的自評經濟狀況，自評為「滿意」者為最多數，佔 36.6%，認為「普通」者為次多，佔 33.5%，自評「不滿意」者為最少，但其比例也高達 29.9%；至 2007 年時，中高齡者自評經濟狀況為「滿意」者之比例略微下降至 35.4%，自評為「普通」者的比例已變為多數，佔 39.0%，而認為「不滿意」者則下降至 25.6%。

（二）生活負擔情形

從中高齡者的生活負擔來看，2003 年認為「夠用」者比例最高，佔 61.0%，次多則是認為「困難」者佔 30.3%，自評為「充裕」者最少，只佔 8.7%；至 2007 年時，中高齡者自評為「充裕」者則提高至 10.5%，佔整體的一成，認為「困難」者則微幅下降至 29.7%，自評為「夠用」者的比例仍為最高，佔 59.8%。

（三）老年經濟保障

在未來老年生活的經濟保障方面， 2003 年的中高齡者認為可「完全靠自己」者，佔 43.4%，認為須「靠子女或他人幫忙」的中高齡者之比例為最高，佔 49.8%，另外有 6.9%的中高齡工作者則「靠政府幫忙」；到了 2007 年，中高齡者自評「靠子女或他人幫忙」者的比例提升至半數以上，佔 53.2%，認為「完全靠自己」者佔 40.4%，而「靠政府幫忙」則維持在一成以下的 6.4%。由此可知，隨著年齡的增長，老年時經濟安全保障能靠自己者的情形也逐漸遞減。

五、就業結構

就業結構面向主要是要瞭解中高齡者與工作相關的資訊，如中高齡者的職業別、行業別、受僱身分、有無強迫退休年齡以及退休後是否能領取退休金等部分，在此面向主要針對 2003 年 1,194 位及 2007 年 1,017 位有工作的中高齡者進行分析，並分別敘述如下：

（一）職業別

職業別係指個人所擔任的工作或職務種類。在 2003 年扣除沒有工作的中高齡工作者中，以「白領工作人員」的人數與比例為最多，佔 43.4%，其次為「藍領工作人員」佔 25.4%，再者為「服務及銷售人員」及「農林漁牧生產人員」，分別佔 18.4%及 12.8%；至 2007 年時，中高齡工作者仍以從事「白領工作人員」者為多數，但其比例下降至 39.0%，另外從事「服務及銷售人員」的比例也下降至 17.6%，反觀在「藍領工作人員」及「農林漁牧生產人員」兩者的比例卻有提升，「藍領工作人員」的比例微幅上升至 25.7%，而從事「農林漁牧生產人員」的中高齡者比 2003 年在人數上是有增加，所佔的比例上升約 5%。

（二）行業別

行業別為中高齡工作者的工作場所隸屬之經濟活動部門。2003 年有工作的中高齡者在「農林漁牧業」的比例最低，佔整體的 13.0%，其次為「製造業」，佔 23.5%，而比例最高的則為「服務業」，佔 63.5%；到了 2007 年，中高齡工作者在「服務業」的比例仍為最高，但其比例卻下降至 58.0%，而在「製造業」和「農林漁牧業」的中高齡工作者的比例則有提升，分別佔 24.2%與 17.8%。

（三）受僱身分

受僱身分可分為「私人企業」、「政府單位或公營事業」以及「自營作業者」三者。2003 年中高齡工作者的受僱身分是「自營作業者」者的比例最多，佔 46.6%，雇主是「私人企業」者為 38.8%，另外有 14.6%中高齡工作者的雇主為「政府單位或公營事業」；而到 2007 年時的比例則有改變，雇主為「政府單位或公營事業」的中高齡工作者大幅降低至 8.8%，而雇主是「私人企業」者則微幅上升至 39.2%，「自營作業者」者的比例已過半數以上，佔 52.0%。

（四）強迫退休年齡

2003 年的中高齡工作者所從事之工作「有規定」強迫退休年齡者，佔 22.4%，「沒有規定或不適用」者為多數，佔 77.6%；到了 2007 年中高齡工作者「沒有規定或不適用」強迫退休年齡者的比例上升至 81.7%，「有規定」者則下降至 18.3%。

（五）領取退休金

在退休後是否能領取退休金方面，2003 年中高齡工作者在未來退休後「可領到退休金」者，佔 30.7%，「沒有退休金」者為最多，佔 69.3%；至 2007 年的中高齡工作者，「可領到退休金」者的比例則上升至 34.7%，「沒有退休金」者仍為多數，但其比例則下降至 65.3%。

小結

從上述樣本基本特性的研究顯示：(1)在中高齡者的個人屬性，2003 年至 2007 年的中高齡者以「女性」且教育程度在「國小以下」者居多，平均年齡 2003 年時為 56.22 歲，四年後增長至 59.75 歲；(2)中高齡者的家庭方面，2003 年至 2007 年四年間中高齡者「喪偶」以及「配偶沒有工作」之比例皆有提升的趨勢；(3)健康情形方面，中高齡者的健康狀況是變化較大的部份，整體來看，2007 年中高齡者的自評健康狀況普遍較 2003 年時的狀況來得不好，這可能因中高齡者年齡增長的因素有關；(4)中高齡者的經濟情形，2007 年中高齡者的生活負擔情形較 2003 年時來得較佳，在自評經濟狀況及老年經濟保障的情形則有微幅下滑；(5)就業結構方面，中高齡工作者的職業別以「白領工作者」且在「服務業」工作居多，受僱身分則以「自營作業者」為多數，另外，近七成七的中高齡工作者是「沒有」強迫退休年齡的限制，且半數以上的中高齡工作者在退休後「無法領取」退休金。

表 4-1-1　中高齡者樣本基本特性（2003 年；2007 年）

變項名稱	全體	
	2003	2007
年齡（平均數）	56.22	59.75
性別		
男性	1,087（49.3）	--
女性	1,120（50.7）	--
教育程度		
小學以下	1,316（59.6）	--
國、高中	613（27.8）	--
大學以上	278（12.6）	--
婚姻狀況		
已婚有偶	1,860（84.3）	1,794（81.3）
喪偶	206（9.3）	277（12.6）
離婚或分居	89（4.0）	89（4.0）
未婚	52（2.4）	47（2.1）
配偶就業情形		
有工作	836（37.9）	625（28.3）
沒有工作	1,371（62.1）	1,582（71.7）
自評健康狀況		
好	1,138（51.6）	957（43.4）
普通	678（30.7）	849（38.5）
不好	391（17.7）	401（18.2）
自評經濟狀況		
滿意	808（36.6）	781（35.4）
普通	739（33.5）	861（39.0）
不滿意	660（29.9）	565（25.6）
生活負擔情形		
充裕	192（8.7）	232（10.5）
夠用	1,346（61.0）	1,320（59.8）
困難	669（30.3）	655（29.7）

國立政治大學 National Chengchi University

老年經濟保障		
完全靠自己	957（43.4）	891（40.4）
靠子女或他人幫忙	1,098（49.7）	1,175（53.2）
靠政府幫忙	152（6.9）	141（6.4）
職業別		
白領工作人員	518（43.4）	397（39.0）
服務及銷售人員	220（18.4）	179（17.6）
農林漁牧生產人員	153（12.8）	180（17.7）
藍領工作人員	303（25.4）	261（25.7）
家管或無業者	1,013（--）	1,190（--）
行業別		
農林漁牧業	156（13.0）	181（17.8）
製造業	280（23.5）	246（24.2）
服務業	758（63.5）	590（58.0）
家管或無業者	1,013（--）	1,190（--）
受僱身分		
自營作業者	557（46.6）	529（52.0）
私人企業	463（38.8）	399（39.2）
政府單位或公營事業	174（14.6）	89（8.8）
家管或無業者	1,013（--）	1,190（--）
強迫退休年齡		
有規定	268（22.4）	186（18.3）
沒有規定	926（77.6）	831（81.7）
家管或無業者	1,013（--）	1,190（--）
領取退休金		
可領到退休金	366（30.7）	353（34.7）
沒有退休金	828（69.3）	664（65.3）
家管或無業者	1,013（--）	1,190（--）
有效樣本數	**2,207（100）**	

國立政治大學 National Chengchi University

貳、2003 年至 2007 年中高齡者勞動參與的轉變

上述樣本特性分析讓我們瞭解 2003 年與 2007 年中高齡者的個人屬性、家庭、健康、經濟及就業結構等情形，接著則探究 2003 年至 2007 年中高齡者的勞動參與情形以及勞動參與方面的轉變，並進一步分析這四年持續在職場工作的中高齡者，他們在工作型態、職業別、行業別及受僱身分等面向是否也有改變。

一、2003 年至 2007 年中高齡者的勞動參與及轉變情形

在中老年身心社會生活調查中，將受訪者的勞動參與情形分為：(1)有工作（全職或兼職）；(2)有一份工作，但暫時沒去做；(3)幫助家人的農事或生意，不算真正工作；(4)沒有工作，正在找工作；(5)家管；以及(6)沒有做上述任何工作等六項，本研究將 2003 年及 2007 年的中高齡者做初步的分析發現，因部分項目的觀察值過低，故在本研究的兩波資料調查中，將 50 歲至 64 歲中高齡者的勞動參與區分為「有工作」及「沒有工作」兩大類。

下表 4-1-2 呈現 2003 年 50 至 64 歲至 2007 年為 54 至 68 歲 2,207 位中高齡者勞動參與之情形。表中「列」與「欄」分別代表 2003 年及 2007 年中高齡者的勞動情形，其中有兩格以深色標示代表中高齡者從 2003 年至 2007 年勞動參與情形有改變者，包括退出以及重返勞動市場的中高齡者。

表 4-1-2　2003 年至 2007 年中高齡者的勞動參與情形

2003 \ 2007	有工作	沒有工作	總計
有工作	897 （40.6）	297 （13.5）	1,194 （54.1）
沒有工作	120 （5.4）	893 （40.5）	1,013 （45.9）
總計	1,017 （46.1）	1,190 （53.9）	2,207 （100）

從表 4-1-2 可知，在 2003 年時，有從事工作的中高齡者為 1,194 位，佔 54.1%，沒有工作的中高齡者有 1,013 位，佔 45.9%，到了 2007 年，有工作之中高齡者共 1,017 位，佔 46.1%，其比例下降 8%，而沒有工作的中高齡者比例已過半數，共有 1,190 位，佔 53.9%。

進一步從表中分析 2003 年至 2007 年中高齡者在勞動參與的變化來看，這四年間 2,207 位中高齡者有 897 位是持續在勞動市場就業，佔 40.6%，另有 893 位依然未就業，佔 40.5%，但有部分的中高齡者已在勞動參與情形方面有改變，這四年間有 297 位中高齡者退出勞動市場，佔整體的 13.5%，另外有 120 位中高齡者重返職場工作，但比例僅佔 5.4%。

由此可知，工作者在此中高齡人生階段是一個改變的時期，有不少中高齡工作者會選擇在此階段逐漸的退出職場，2003 年有工作的 1,194 位中高齡者至 2007 年已近二成五的 297 位中高齡者退出勞動市場。這四年間，離開勞動職場的人數是重返勞動市場者約 2.5 倍，退出的比例遠高於重返職場的比例，這也顯示，中高齡工作者隨著年齡的增長，許多中高齡工作者開始紛而退出勞動市場。

二、2003 年至 2007 年中高齡工作者在勞動參與方面的改變

上述已瞭解中高齡者這四年間勞動參與的轉變，部分中高齡工作者選擇在此階段退出勞動市場，但在 2003 年 1,194 位中高齡工作者有近七成五的 897 位中高齡者仍持續參與勞動。雖然這群中高齡工作者這四年間仍持續工作，但他們有可能在工作型態、職業別、行業別以及受僱身分方面會有不同的轉變。因此，以下則針對 2003 年至 2007 年皆還在職場工作的 897 位中高齡工作者進行分析。

（一）工作型態

下表 4-2-3 呈現 2003 年至 2007 年 897 位中高齡工作者的工作型態，表中「列」與「欄」分別代表 2003 年和 2007 年時的情形，其中，這四年間中高齡者在工作型態有所改變者，則在欄位以深色標示之。

從表中可知，897 位持續參與勞動市場的中高齡工作者中，共有 788 位中高齡工作者在這四年間的工作型態是沒有改變，佔整體的 87.8%，但另有 109 位的中高齡工作者則在工作型態

方面有變化，其中的 60 位中高齡者從全職工作轉變為部分工時工作，佔整體的 6.7%，而有 49 位則從部分工時變為全職工作，佔 5.5%。從上述分析顯示，這四年間中高齡工作者在工作型態方面有改變者佔整體的比例為 12.2%，其改變幅度不大。

表 4-1-3　2003 年至 2007 年中高齡工作者的工作型態之改變（N=897）

2003 \ 2007	全職性工作	部分工時工作	總計
全職性工作	760 （84.7）	60 （6.7）	820 （91.4）
部分工時工作	49 （5.5）	28 （3.1）	77 （8.6）
總計	809 （90.2）	88 （9.8）	897 （100）

（二）職業別

表 4-1-4 呈現 897 位 2003 年至 2007 年中高齡工作者的職業別，表中以深色標示之欄位為 2003 年至 2007 年在職業別方面有改變者，而右方有兩行欄位則分別代表中高齡工作者 2003 年至 2007 年職業別未改變者及有改變者之總計。從下表中可知，這四年間在職業別沒有改變的中高齡工作者共有 687 位，佔整體的 76.6%，有改變者為 210 位，佔 23.4%。

進一步從表中分析，若以這四年中高齡工作者各個職業別的改變情形來探究，原先為服務及銷售人員的中高齡工作者改變比例最多，共有 58 位，佔其職業別的 38.0%；其次改變第二多為白領工作人員以及藍領工作人員，在這四年間有改變的人數分別有 89 位及 48 位，佔其職業別的 22.2%；最後改變幅度最小的職業別為農林漁牧人員，有改變的人數為 15 人，其比例佔農林漁牧人員的 12.0%。

若從 2007 年有改變的 210 位中高齡工作者探討，可詳見表 4-1-4 最下方欄位，欄位內的百分比皆扣除未改變者計算。這四年間中高齡工作者從原先的職業轉變到藍領工作人員的人數是最多的，共有 66 位，佔總人數的 31.5%，其次則是從原先的職業別轉變為服務及銷售人員者，佔 27.1%，再者依序為白領工作人員及農林漁牧人員，分別為 26.2%和 15.2%。

從上述的討論可知，職業別為白領工作人員或服務及銷售人員的中高齡工作者，他們的轉變比例較高，這可能因為中高齡工作者在此階段轉換跑道的過程中，受限於年齡的關係，使得在尋找白領工作的機會不易，在工作上較容易找到技術性或靠體力性質的職業工作，因此可能有多數的中高齡工作者是從白領工作人員轉變為藍領工作人員或服務及銷售人員；另外，農林漁牧生產人員的工作是較為封閉且不易轉換，故原先就從事農林漁牧生產人員的中高齡工作者其職業別的改變也最小。

表 4-1-4　2003 年至 2007 年中高齡工作者的職業別之改變（N=897）

2003 \ 2007	白領工作人員	服務及銷售人員	農林漁牧人員	藍領工作人員	2003 年至 2007 年 未改變者	2003 年至 2007 年 有改變者
白領工作人員	313 （77.8）	40 （10.0）	14 （3.5）	35 （8.7）	313 （77.8）	89 （22.2）
服務及銷售人員	30 （19.6）	95 （62.0）	3 （2.0）	25 （16.4）	95 （62.0）	58 （38.0）
農林漁牧人員	6 （4.8）	3 （2.4）	111 （88.0）	6 （4.8）	111 （88.0）	15 （12.0）
藍領工作人員	19 （8.8）	14 （6.5）	15 （6.9）	168 （77.8）	168 （77.8）	48 （22.2）
總計(扣除未改變者)	55 （26.2）	57 （27.1）	32 （15.2）	66 （31.5）	687 （76.6）	210 （23.4）

（三）行業別

下表 4-1-5 呈現 2003 年至 2007 年 897 位中高齡工作者行業別改變之情形，表中以深色標示之欄位代表中高齡工作者行業別有改變者;右方兩行欄位則分別代表中高齡工作者這四年間行業別未改變者及有改變者之總計。

在 2003 年至 2007 年間，共有 136 位的中高齡工作者在行業別方面有改變，佔整體 15.2%，沒有改變者為 761 位，佔 84.8%。進一步從各個行業別分析這四年間中高齡工作者的改變情形發現，原先在製造業工作者的改變幅度最大，有 37 人，佔該行業別的 19.4%；其次，則為在服務業工作者，人數最多，共有 85 位，佔 14.8%；而改變最少的則為在農林漁牧業工作者，僅 14 位中高齡工作者，佔該行業別的 11.0%。

若以2007年改變後的結果討論,中高齡工作者這四年轉變至製造業的人數與比例皆最高，有 70 人原先是從農林漁牧業或服務業至 2007 年時轉變到製造業，其比例為 51.5%；另外，在 2007 年變至服務業或農林漁牧業工作的中高齡工作者的人數與比例則相差不大，各有 36 人和 30 人，分別佔 26.4%和 22.1%。

從上述討論來看，中高齡工作者行業別為農林漁牧業，其有改變者的人數不多，因農林漁牧業此行業較為封閉，且沒有受到強制退休制度的限制與影響，因此，在此行業工作的中高齡者改變的幅度不大；但中高齡工作者的行業別為製造業者，較易受到個人體力因素、工作年齡限制等影響，使在製造業工作的中高齡工作者改變的比例也最高。

表 4-1-5　2003 年至 2007 年中高齡工作者的行業別之改變（N=897）

2007 / 2003	農林漁牧業	製造業	服務業	2003 年至 2007 年	
				未改變者	有改變者
農林漁牧業	113 （89.0）	4 （3.1）	10 （7.9）	113 （89.0）	14 （11.0）
製造業	11 （5.7）	157 （80.9）	26 （13.4）	157 （80.9）	37 （19.1）
服務業	19 （3.3）	66 （11.5）	491 （85.2）	491 （85.2）	85 （14.8）
總計(扣除未改變者)	30 （22.1）	70 （51.5）	36 （26.4）	761 （84.8）	136 （15.2）

（四）受僱身分

下表 4-1-6 為 2003 年至 2007 年 897 位中高齡工作者在受僱身分的改變方面，有 134 位的中高齡工作者是有改變，佔整體 14.9%，未改變者則為 761 位，佔 85.1%。進一步從 2003 年中高齡工作者各個受僱身分探究，原先在政府公營事業工作者的改變比例最高，有 40 位，佔該受僱身分別的 34.5%，原先在政府公營事業工作者，多數中高齡工作者至 2007 年會轉變到私人企業工作；其次，原先在私人企業工作者的改變人數最高，有 49 位，佔 15.3%，其中有 41 位中高齡工作者在 2007 年變為自營作業者;最後,受僱身分為自營作業者的改變比例最小，有 45 人佔 9.8%，多數是從自營作業者轉變為到私人企業工作。

若從 2007 年有改變的 134 位中高齡工作者的結果分析，可詳見表 4-1-6 最下方欄位，從原先的工作轉變至私人企業工作者的人數與比例最多，有 73 位，佔 54.5%；其次則為受僱身分轉變為自營作業者的中高齡工作者，共有 52 位，佔 38.8%；但受僱身分轉變為政府公營事業者的中高齡人數佔較低的比例，僅佔 6.7%。

由上述的分析結果來看，這四年間中高齡工作者在受僱身分有改變者，以在政府公營事業工作的中高齡者居多，這可能受限於我國公務人員退休制度或退休條件的影響，以至於在這中高齡階段，有許多中高齡工作者可能離開該政府公營事業單位，在離開後又轉而進入到私人企業工作，或轉變為自營作業者。

表 4-1-6　2003 年至 2007 年中高齡工作者的受僱身分之改變（N=897）

2007 / 2003	自營作業者	私人企業	政府公營事業	2003 年至 2007 年 未改變者	2003 年至 2007 年 有改變者
自營作業者	416 （90.2）	44 （9.5）	1 （0.3）	416 （90.2）	45 （9.8）
私人企業	41 （12.8）	271 （84.7）	8 （2.5）	271 （84.7）	49 （15.3）
政府公營事業	11 （9.5）	29 （25.0）	76 （65.5）	76 （65.5）	40 （34.5）
總計(扣除未改變者)	52 （38.8）	73 （54.5）	9 （6.7）	761 （85.1）	134 （14.9）

小結

根據前述分析可知，在 2003 年有 1,194 位有工作的中高齡者，至 2007 年僅剩 897 位中高齡者留在職場工作，再者，本研究進一步分析持續參與勞動的 897 位中高齡工作者，他們在工作型態、職業別、行業別以及受僱身分等勞動參與方面是否也有不同的轉變。研究結果顯示：(1)工作型態方面，有 109 位中高齡工作者有改變，佔 12.2%，主要是從全職工作轉變至部分工時工作；(2)在職業別有 210 位有改變，佔 23.4%，其中以服務及銷售人員的中高齡工作者改變比例最高；(3)行業別方面有 136 位中高齡工作者有改變，佔 15.2%，以在製造業工作的中高齡者改變最多；(4)最後，有 134 位中高齡工作者在受僱身分方面有轉變，佔 14.9%，其

中受僱身分為政府公營事業的中高齡工作者改變比例最高，且多數在四年後轉變至私人企業。

參、總結與討論

本研究使用2003年50歲至64歲至2007年為54至58歲的中高齡者樣本進行的統計分析，本節主要是要瞭解2003年至2007年這期間中高齡者的勞動參與狀態，以及中高齡工作者在工作型態、職業別、行業別及受僱身分方面的勞動參與轉變情形。為進行本節研究結果與過往文獻之對話，研究者在此提出下列三項重要之結果來予以討論：

一、中高齡工作者在此階段逐漸離開勞動市場

從前述中高齡者勞動參與轉變情形的研究結果分析來看，2003年有工作的中高齡者為1,194位，佔整體的54%，到了2007年，1,194位中高齡工作者僅剩897位仍持續在職場中工作，在這四年間有近兩成五的中高齡工作者則退出職場，雖然這四年間仍有120位中高齡者重返動勞動市場就業，但離開勞動職場的人數是重返者的兩倍。此項研究結果與Morgan & Suzanne(2007)、張晉芬、李奕慧（2001）、范蓓怡（2007）等國內、外許多研究結果相一致，中高齡工作者隨著年齡的增長，勞動參與率會隨之下降，因他們在此階段會逐漸離開勞動市場。

二、中高齡工作者的職業別為服務銷售人員改變最多，為農林漁牧人員改變最少

持續參與勞動的897位中高齡工作者，在這四年間有近四分之一的中高齡工作者在職業別有不同的改變，是中高齡工作者變化最大的部份。在呂寶靜（1994）研究結果指出，個人若能持續在勞動市場就業，主要是因為個人能自己控制其工作環境與工作條件，因此，中高齡工作者隨著年齡的增長，從事白領工作人員、服務及銷售人員較不受限於體力限制，故不會有太大之變動，持續留在勞動市場的時間較長，反之，從事藍領工作人員因受限於體力及技術性質工作的影響，在此階段有改變者的比例應較多。但本研究結果顯示，職業別為服務及銷售人員的中高齡工作者，有改變的比例較高，研究者提出可能的解釋為，白領工作人員及服務及銷售人員或許受到經濟不景氣及勞動環境的影響，有許多人在此中高齡階段自動或被迫退出勞動市場，

退出後不易回到原本從事的職業別，轉而走向技術性或靠體力性質的工作，故有原先是服務及銷售人員的中高齡工作者中有較高的比例轉變為藍領工作人員；此外，在農林漁牧人員方面，由於農林漁牧業的工作是較為封閉且不易轉換，故原先就為農林漁牧人員的中高齡工作者其職業別的改變也最小。

三、中高齡工作者的受僱身分為政府公營事業者改變最多，為自營作業者的改變則最小

在林東隆、余嬪、陳武宗（2011）的研究指出，臺灣目前軍公教人員和一般勞工的勞動參與情形及退休生活確實有差異，一般在私人企業工作的中高齡者，受限於勞動基準法的影響，多數勞工可能在 60 至 65 歲間才能退休，但在政府公營事業工作的中高齡者，他們的退休條件較一般勞工寬鬆，退休福利也較優渥，因此，有很多在政府公營單位工作的中高齡者可能在此階段未滿 65 歲就提前離開勞動市場或轉變至其他企業工作。這樣的現象也與前述的研究結果一致，研究結果顯示，中高齡工作者的受僱身分為政府公營事業，在這四年間改變的比例最高，且多數中高齡者在離開政府公營事業單位後又轉而進入私人企業工作，或轉變為自營作業者；而原先受僱身分為自營作業者的中高齡工作者，因不受退休制度及退休條件的影響，改變的幅度也最小。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節　影響中高齡工作者勞動參與轉變之因素

本研究主要之研究目的係分析中高齡工作者持續參與或退出勞動市場之歷程，故本節的研究分析對象為 2003 年有在工作的中高齡者，他們至 2007 年勞動參與的狀態，並分析影響這群中高齡工作者勞動參與轉變的因素為何。在此可將本節分為兩個部分：首先，針對 2003 年在工作的中高齡者樣本進行基本特性分析，並整理 2003 年至 2007 年中高齡工作者生命事件的轉變情形；其次，使用雙變項分析中的卡方分析，尋找可能與勞動參與轉變有相關的變項；最後以邏輯迴歸分析探究影響中高齡者勞動參與轉變的因素。

壹、2003 年中高齡工作者之基本特性分析

此部份針對在 2003 年 50 歲至 64 歲有工作的中高齡者進行樣本基本特性分析，共有 1,194 位，並整理成表 4-2-1，包括個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素及就業結構因素等面向外，另根據本研究架構圖 2-2-1 所示，在此更進一步將中高齡工作者在 2003 年至 2007 年這四年間所經歷到生命事件的轉變情形整理成表 4-2-2 進行分析。

一、個人屬性

（一）年齡

2003 年時，中高齡工作者的平均年齡為 55.15 歲。

（二）性別

在 1,194 位有效樣本中，男性有 750 人，佔 62.8%，女性有 444 人，佔 37.2%。

（三）教育程度

中高齡工作者的教育程度以「小學以下」佔最多數，共 620 人，佔 51.9%，其次為「國、高中」者有 383 人，佔 32.1%，「大學以上」的教育程度者比例最少為 191 人，佔 16.0%。

二、家庭因素

（一）婚姻狀況

2003 年「已婚有偶」的中高齡工作者比例為 86.9%，共有 1,037 人，而「喪偶」的中高齡

工作者有 80 位，佔 6.7%，「離婚或分居」及「未婚」的中高齡工作者，分別為 45 人及 32 人，其比例分別為 3.8%和 2.7%。

（二）配偶就業情形

2003 年中高齡工作者的配偶「有工作」的人數有 526 人，佔 44.1%，配偶「沒有工作」者有 668 人，其比例為 55.9%。

三、健康情形

2003 年中高齡工作者的自評健康情形方面，在 1,194 位樣本中，自評健康狀況為「好」者佔半數以上，共有 704 人，佔 59.0%，其次則是自評為「普通」者有 345 人，佔 28.9 %，而認為「不好」者有 145 人，佔 12.1%。

四、經濟因素

（一）自評經濟狀況

2003 年中高齡工作者自評經濟狀況為「滿意」者最多有 467 人，佔 39.1%，自評為「普通」者次多有 384 人，佔 32.2%，自評「不滿意」者也有 343 人，佔 28.7%。

（二）生活負擔情形

在生活負擔方面，2003 年自評為「充裕」者最少，僅 125 人，佔 10.5%，認為「夠用」者為最多的 762 人，佔 63.8%，自評「困難」者有 307 人，佔 25.7%。

（三）老年經濟保障

2003 年的中高齡工作者，認為老年經濟保障方面自評可「完全靠自己」者有 612 人，其比例佔 51.3%，認為須「靠子女或他人幫忙」者也有 498 人，佔 41.7%，而需要「靠政府幫忙」者有 7.0%，僅 84 人。

五、就業結構

（一）職業別

2003 年的中高齡工作者中，「白領工作人員」有 518 人，佔 43.4%，從事「服務及銷售人員」有 220 人，佔 18.4%，從事「農林漁牧生產人員」為 12.8%，人數為 153 人，而中高齡工作者為「藍領工作人員」有 303 人，佔 25.4%。

（二）行業別

2003 年中高齡工作者的行業別以「服務業」比例最高，有 758 人，佔 63.5%，其次有 280 人為「製造業」者，佔 23.5%，比例最少則為「農林漁牧業」者有 156 人，佔 13.1%。

（三）受僱身分

2003 年中高齡工作者的雇主為「自營作業者」者有 557 人，佔 46.6%，其次為「私人企業」者有 463 人，佔 38.8%，最後有 174 位的中高齡工作者雇主為「政府單位或公營事業」佔 14.6%。

（四）強迫退休年齡

在 2003 年中高齡工作者所從事之工作「有規定」及「沒有規定」強迫退年齡者，各佔 22.5%及 77.5%。

（五）領取退休金

2003 年中高齡工作者在未來退休後「可領到退休金」者有 366 人，佔 30.7%，「沒有退休金」者為 828 人，佔 69.3%。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-2-1　2003 年中高齡工作者之樣本基本特性

變項名稱	全體	變項名稱	全體
	2003		2003
年齡（平均數）	55.15	**生活負擔情形**	
		充裕	125（10.5）
性別		夠用	762（63.8）
男性	750（62.8）	困難	307（25.7）
女性	444（37.2）		
		老年經濟保障	
教育程度		完全靠自己	612（51.3）
小學以下	620（51.9）	靠子女或他人幫忙	498（41.7）
國、高中	383（32.1）	靠政府幫忙	84（7.0）
大學以上	191（16.0）		
		職業別	
婚姻狀況		白領工作人員	518（43.4）
已婚有偶	1,037（86.9）	服務及銷售人員	220（18.4）
喪偶	80（6.7）	農林漁牧生產人員	153（12.8）
離婚或分居	45（3.8）	藍領工作人員	303（25.4）
未婚	32（2.7）		
		行業別	
配偶就業情形		農林漁牧業	156（13.1）
有工作	526（44.1）	製造業	280（23.5）
沒有工作	668（55.9）	服務業	758（63.5）
自評健康狀況		**受僱身分**	
好	704（59.0）	自營作業者	557（46.6）
普通	345（28.9）	私人企業	463（38.8）
不好	145（12.1）	政府單位或公營事業	174（14.6）
自評經濟狀況		**強迫退休年齡**	
滿意	467（39.1）	有規定	268（22.5）
普通	384（32.2）	沒有規定	926（77.5）
不滿意	343（28.7）		
		領取退休金	
		可領到退休金	366（30.7）
		沒有退休金	828（69.3）
有效樣本數		1,194（100）	

國立政治大學 National Chengchi University

六、生命事件的轉變

生命事件的轉變係指 2003 年的中高齡工作者至 2007 年時在婚姻狀況、自評健康狀況以及老年經濟保障所經歷的改變情形，可詳見表 4-2-2，分述如下：

（一）婚姻狀況的轉變

婚姻狀況方面，96%的中高齡工作者是沒有改變的，僅 4%的中高齡工作者在這四年間是有轉變，其中有 38 位的中高齡工作者「經歷喪偶、離婚或分居」，佔 3.2%，僅 10 位中高齡工作者是「經歷結婚或同居」，佔整體的 0.8%。從上述分析得知，這四年間中高齡工作者經歷喪偶、離婚或分居等情形是有增加的。

（二）自評健康狀況的轉變

在 1,194 位中高齡工作者這四年間在健康情形的轉變方面，健康狀態「維持」者有 636 人，佔 53.5%，中高齡工作者自評健康「變好」者的比例最低，有 215 人，佔 18.0%，而自評健康「變差」者的比例有 23.9%，共 315 人。由此可以看出，這四年間中高齡工作者自評健康情形「變差」者比「變好」者要來得多。

（三）老年經濟保障的轉變

在未來老年經濟保障方面的改變，有 71.3%的中高齡工作者在這四年間是「維持」的狀態，僅三成左右的中高齡工作者是有改變，其中，有 195 位的中高齡工作者的老年經濟保障是從「可完全靠自己轉變為靠子女或政府幫忙」，佔 16.3%，而從「靠子女或政府幫忙轉變為可完全靠自己」的中高齡工作者有 148 位，佔 12.4%。

表 4-2-2　2003 年至 2007 年中高齡工作者生命事件的轉變

變項名稱	全體
	2003-2007
婚姻狀況的轉變	
經歷結婚或同居	10（0.8）
維持	1,146（96.0）
經歷喪偶、離婚或分居	38（3.2）
自評健康狀況的轉變	
變好	215（18.0）
維持	636（53.5）
變差	315（23.9）
老年經濟保障的轉變	
可完全靠自己轉變為靠子女或政府幫忙	148（12.4）
維持	851（71.3）
靠子女或政府幫忙轉變為可完全靠自己	195（16.3）
有效樣本數	**1,194（100）**

貳、影響勞動參與轉變的因素

有關 2003 年 1,194 位有工作的中高齡者至 2007 年時的勞動參與情形，可將勞動參與情形區分為有工作的「持續參與」勞動市場以及沒有工作「退出」勞動市場兩類，將「有工作」設為 1，「沒有工作」設為 0。為瞭解影響 2003 年 1,194 位中高齡工作者勞動參與有關的因素，在此先進行雙變項分析中的卡方檢定進行百分比同質性考驗，再以簡單迴歸分析及邏輯迴歸分析探討影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素。

一、卡方分析

卡方檢定是類別變項間的雙變項分析方法，在本研究中，除「年齡」屬連續變項外，中高齡工作者的個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構、生命事件轉變及退休意向等面向內的變項皆屬於類別變項，因此在卡方分析前，在此先將「年齡」變項依受訪者年齡中位數區分為高年齡以及低年齡兩組，再進行卡方分析，並將統計結果整理成表 4-2-3。

表 4-2-3 呈現各自變項與中高齡者在 2007 年勞動參與情形的卡方分析,從表中結果顯示，與勞動參與轉變有顯著的因素包括：年齡、性別、婚姻狀況、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身分、以及自評健康狀況的轉變等變項，以下則進一步分析說明。

個人屬性方面：(1)將年齡變項依中位數區分低年齡組（50 至 54 歲）和高年齡組（55 至 64 歲)，從卡方分析可知，低年齡組在 2007 年仍有近八成者會持續就業，但高年齡組者則下降至七成，下幅 10%；(2)在性別部分，2003 年男性的中高齡工作者至 2007 年仍維持工作者高達 80.4%，反觀女性僅 66.2%會留在職場。

從家庭面向內的婚姻狀況來看，離婚或分居的中高齡工作者，高達 82.2%者會持續工作，已婚有偶以及喪偶者，約七成五左右仍留在勞動市場就業，但若是未婚的中高齡工作者，僅半數 50%者會持續工作。

在健康情形方面，雖自評健康情形變項並未達統計上的顯著，但也接近顯著的區域。中高齡工作者自評健康狀況愈佳或普通者，約七成五中高齡工作者會持續留在勞動市場工作，但中高齡工作者自評健康為不好者，至 2007 年則僅 67.6%者仍在勞動市場。

再從經濟因素來看,中高齡工作者的自評經濟狀況及生活負擔情形皆與勞動參與轉變間並無顯著，但在未來老年經濟保障變項則有影響，其中，中高齡工作者認為未來老年經濟保障完全靠自己或靠政府者，近八成的中高齡工作者仍持續工作，但靠子女或他人幫忙者，剩 69.7%的中高齡工作者繼續就業。

在就業結構面向方面：(1)中高齡工作者若是從事農林漁牧生產人員，有 82.4%持續在工作，從事服務及銷售人員，有 69.5%的中高齡者維持就業；(2)以行業別來分析，在農林漁牧業內工作者，八成左右的人在 2007 年會持續工作，在服務業工作的中高齡者，也有 76%會維持就業，但在製造業內工作的中高齡者，至 2007 年仍維持工作者剩 69.3%；(3)從受僱身分來討論，若是自營作業者，有 82.8%在 2007 年會繼續工作，但受僱身分是私人企業或政府公營事業者，不到七成的中高齡工作者會留在職場，尤其在政府單位或公營事業的中高齡工作者，僅剩 66.7%者會繼續工作。

分析 2003 年至 2007 年中高齡工作者這四年間所經歷的生命事件轉變與勞動參與轉變的關係，僅在中高齡工作者自評健康狀況的轉變有達顯著，中高齡工作者自評健康狀況是維持者比

起自評健康狀況變好以及變差者，在勞動參與方面持續參與的比例較高。

在 2003 年退休意向與 2007 年勞動參與轉變之關係，2003 年有退休意向者，至 2007 年有 73.1%者仍留在職場就業，而 2003 年沒有退休意向者，在 2007 年則有 76.4%者會持續工作，其比例略高於有退休意向者。但 2003 年中高齡工作者的退休意向與 2007 年勞動參與轉變間的關係卻未達統計上的顯著。

小結

從上述卡方分析顯示，中高齡工作者低年齡組、男性、離婚或分居者、老年經濟保障完全靠自己者、職業別為農林漁牧生產人員、在農林漁牧業工作、受僱身分是自營作業者，在這四年間持續參與勞動工作的比例愈高。另外，從 2003 年至 2007 年生命事件的轉變來看，中高齡工作者自評健康狀況是維持者比起自評健康狀況變好及變差者，在勞動參與方面持續工作的比例也較高。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-2-3　2003 年自變項與 2007 年勞動參與轉變之卡方分析（N=1,194）

自變項	勞動參與轉變		X^2 值	P value
	有工作（持續）	沒有工作（退出）		
年齡（2003）				
低年齡組（50 至 54 歲）	79.8	20.2	15.871***	.000
高年齡組（55 至 64 歲）	69.9	30.1		
性別（2003）				
男性	80.4	19.6	30.025***	.000
女性	66.2	33.8		
教育程度（2003）				
小學以下	74.0	26.0	1.585	.453
國、高中	75.2	24.8		
大學以上	78.5	21.5		
婚姻狀況（2003）				
已婚有偶	75.7	24.3	12.287**	.006
喪偶	73.8	26.3		
離婚或分居	82.2	17.8		
未婚	50.0	50.0		
配偶就業情形（2003）				
有工作	74.9	25.1	.062	.804
沒有工作	75.5	24.5		
自評健康狀況（2003）				
好	76.8	23.2	5.548	.062
普通	74.8	25.2		
不好	67.6	32.4		
自評經濟狀況（2003）				
滿意	75.4	24.6	3.058	.217
普通	77.6	22.4		
不滿意	72.0	28.0		

國立政治大學 National Chengchi University

生活負擔情形（2003）				
充裕	72.0	28.0		
夠用	75.1	24.9	.987	.610
困難	76.5	23.5		
老年經濟保障（2003）				
完全靠自己	78.9	21.1		
須靠子女或他人幫忙	69.7	30.3	13.592***	.001
靠政府或其他情形	79.8	20.2		
職業別（2003）				
白領工作人員	77.6	22.4		
服務及銷售人員	69.5	30.5	12.037**	.007
農林漁牧生產人員	82.4	17.6		
藍領工作人員	71.3	28.7		
行業別（2003）				
農林漁牧業	81.4	18.6		
製造業	69.3	30.7	8.710*	.013
服務業	76.0	24.0		
受僱身分（2003）				
自營作業者	82.8	17.2		
私人企業	69.1	30.9	33.010***	.000
政府單位或公營事業	66.7	33.3		
強迫退休年齡（2003）				
有規定	72.8	27.2	1.034	.309
沒有規定	75.8	24.2		
領取退休金（2003）				
可領到退休金	74.9	25.1	.019	.889
沒有退休金	75.2	24.8		
婚姻狀況的轉變（2003-2007）				
經歷結婚或同居	80.0	20.0		
維持	75.1	24.9	2.156	.340
經歷喪偶、離婚或分居	73.7	26.3		

國立政治大學 National Chengchi University

自評健康狀況的轉變（2003-2007）				
變好	73.0	27.0		
維持	78.3	21.7	8.826*	.012
變差	69.8	30.2		
老年經濟保障的轉變（2003-2007）				
變為可完全靠自己	77.0	23.0		
維持	75.6	24.4	1.529	.466
變為須靠子女或政府幫忙	71.8	28.2		
退休意向（2003）				
有退休意向	73.1	26.9	1.729	.189
沒有退休意向	76.4	23.6		

註：* $\rho < 0.05$；** $\rho < 0.01$；*** $\rho < 0.001$

國立政治大學 National Chengchi University

二、邏輯迴歸分析

上述結果顯示 2003 年個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構及退休意向與 2007 年勞動參與轉變之間的個別關係，為了進一步尋找影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素，故以下先運用簡單迴歸分析（Simple Linear Regression）檢驗 2003 年中高齡工作者各自變項與依變項間的關係，瞭解各別自變項的影響程度；接著，則運用邏輯迴歸分析（Logistic Regression Analysis）檢驗各自變項的效果，共分為三個模型。研究者在此將 2007 年勞動參與情形的「有工作」設為 1，「沒有工作」設為 0。在進行迴歸分析時，其基本假設為自變項與依變項若是類別變項，則需將此變項建構成虛擬變項（Dummy Variable）始能投入迴歸方程式。

研究者是以將類別變項內的性別（女性）、教育程度（大學以上）、婚姻狀況（未婚）、配偶就業情形（沒工作）、自評健康狀況（不好）、自評經濟狀況（不好）、生活負擔情形（困難）、老年經濟保障（靠政府或其他情形）、職業別（藍領工作人員）、行業別（服務業）、受僱身分（政府單位或公營事業）、強迫退休年齡（沒有規定）、領取退休金（沒有退休金）、自評健康轉變（變差）、老年經濟保障轉變（變為須靠子女或他人）、婚姻狀況轉變（經歷喪偶、離婚或分居）以及退休意向（沒有）作為參照組。

首先，研究者先以簡單迴歸分析檢驗各個自變項可解釋勞動參與轉變的程度，並將結果整里程表 4-2-4。從表中研究結果可知，年齡、性別、婚姻狀況、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身份以及自評健康狀況轉變等變項皆有顯著，此簡單迴歸分析的結果也與卡方分析結果相同。此外，表 4-2-4 的研究結果中，年齡、性別、老年經濟保障以及受僱身份等變項解釋程度較高。

表 4-2-4　2003 年中高齡工作者各自變項與勞動參與轉變之迴歸分析（N=1,194）

自變項		β	R^2
個人屬性			
年齡	（連續變項）	-.122***	.015***
性別	（女性）	--	.025***
	（男性）	.159***	
教育程度	（國小以下）	--	.001
	（國、高中）	.013	
	（大學以上）	.038	
家庭因素			
婚姻狀況	（未婚）	--	.010**
	（離婚或分居）	.142**	
	（喪偶）	.137**	
	（已婚有偶）	.201**	
配偶就業情形	（沒有工作）	--	.000
	（有工作）	.007	
健康情形			
自評健康狀況	（不好）	--	.005
	（普通）	.105	
	（好）	.075*	
經濟因素			
自評經濟狀況	（不滿意）	--	.003
	（普通）	.060	
	（滿意）	.038	
生活負擔情形	（困難）	--	.001
	（夠用）	-.016	
	（充裕）	-.032	
老年經濟保障	（靠政府幫忙）	--	.011***
	（靠子女或他人幫忙）	-.115*	
	（完全靠自己）	-.010	
就業結構			
職業別	（藍領工作人員）	--	.010**
	（農林漁牧生產人員）	.086**	
	（服務及銷售人員）	-.016	
	（白領工作人員）	.072*	
行業別	（農業）	--	.007*
	（製造業）	-.119	
	（服務業）	-.060	

國立政治大學 National Chengchi University

	（政府單位或公營事業）	--	
受僱身分	（自營作業者）	.186**	.028***
	（私人企業）	.028	
強迫退休年齡	（沒有）	--	.001
	（有）	-.029	
領取退休金	（沒有）	--	.000
	（有）	-.004	
生命事件轉變			
	（經歷喪偶、離婚或分居	--	
婚姻狀況轉變）	（維持）	.007	.000
	（經歷結婚或同居）	.013	
	（變差）	--	
自評健康狀況轉變	（維持）	.097**	.007*
	（變好）	.028	
	（變為靠子女或政府）	--	
老年經濟保障轉變	（維持）	.039	.001
	（變為可靠自己）	.040	
退休意向			
退休意向	（沒有）	--	.001
	（有）	-.038	

註： *ρ ＜0.05；**ρ ＜0.01；***ρ ＜0.001

國立政治大學 National Chengchi University

為進一步檢驗影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素，運用邏輯迴歸分為三個模式進行分析，並整理成下表 4-2-5。在模型一的自變項先放入 2003 年中高齡工作者的個人屬性、家庭因素、健康情形以及經濟因素；模型二除放入模型一的自變項，並加入 2003 年中高齡工作者的就業結構因素；最後，在模型三則放入所有自變項，包括中高齡工作者生命事件的轉變及 2003 年的退休意向情形。

由下表 4-2-5 進一步說明可知，迴歸模型一放入個人屬性、家庭因素、健康情形及經濟因素等變項對個人勞動參與轉變的影響，統計結果顯示，整體迴歸模型的 X^2 值為 86.042（ρ <.001）達統計顯著水準。此模型可解釋 2007 年中高齡工作者勞動參與轉變 10.3%的變異量（Nagelkerke R^2=0.103），其中在年齡、性別、婚姻狀況以及生活負擔情形變項具統計顯著意義。在前述的卡方分析內，生活負擔情形不顯著，但在此模型內卻達顯著，故研究者進一步將生活負擔情形與教育程度做卡方分析，分析結果顯示生活負擔情形和與教育程度變項間，在 ρ <.01 達顯著，因此，生活負擔情形在此模型可能與教育程度變項有相關而變為顯著。

在模型二內則放入中高齡工作者的就業結構因素變項，在控制其他變項下，此模型可以解釋中高齡工作者勞動參與轉變為 15.6%的變異量（Nagelkerke R^2=0.156），整體模型的 X^2 值為 132.926 達 ρ <.001 以下的顯著水準。值得一提的是，此模型與模型一相較，整體解釋量增加了 5.3%，解釋的比例大幅提升。從前述卡方分析的結果顯示，職業別、行業別以及受僱身分變項有達顯著，但在此迴歸模型中卻只有受僱身分變項達統計顯著，主要是個人的職業別以及行業別變項，與生活負擔情形、老年經濟保障同時放入此模型內，分散各自變項的解釋力，故在迴歸模型內變為不顯著。

最後，模型三將所有自變項皆納入，在此增加中高齡工作者生命事件轉變及 2003 年的退休意向情形，整體來看，此模型可以解釋中高齡工作者勞動參與轉變 18.4%的變異量（Nagelkerke R^2=0.184），X^2 值為 157.945 達 ρ <.001 以下的顯著水準，與模型二比較增加 2.8%的解釋量，在此模型中的年齡、性別、婚姻狀況、自評健康狀況，以及生命事件轉變面向內的自評健康狀況轉變及老年經濟保障轉變變項有達顯著。其中自評健康狀況變項在模型一與模型二皆未達統計顯著，但在此模型三卻達顯著，因此，研究者進一步分析生命事件轉變的自評健康狀況轉變與自評健康狀況兩變項間關係可知，在 2003 年中高齡工作者的自評健康狀況是

「好」的情形，且在 2007 年個人的自評健康狀況轉變是「維持」者，則個人在持續參與勞動的機會較高。

小結

整體來看，由三個邏輯迴歸模型的分析結果發現，在模型一的迴歸模型整體解釋量為 10.3%；在模型二增加中高齡工作者的就業結構因素後，迴歸模型整體解釋量增加 5.3%，這也可得知就業結構因素對中高齡工作者勞動參與轉變的預測力較大；而在模型三加入生命事件的轉變及退休意向的變項後，整體迴歸模型解釋量為 18.4%，上升 2.8%的解釋力。另外，從各個變項的解釋力分析，中高齡工作者的年齡、性別以及婚姻狀況變項在這三個模型中均呈現顯著。

進一步從迴歸模型三說明其結果：在性別變項內，「男性」持續參與勞動是「女性」的 2.181 倍；在婚姻狀況方面，「喪偶」的中高齡工作者持續工作的機會是「未婚」者的 8.549 倍；從自評健康狀況分析，個人自評健康狀況「好」者的勞動參與是「不好」者的 1.753 倍；而受僱身份是「自營作業者」，其勞動參與機會為「政府單位或公營事業」3.672 倍；從生命事件轉變來看，自評健康狀況轉變是「維持」者，持續工作的機會是「變差」者的 1.616 倍；最後在老年經濟保障的轉變，若個人老年經濟保障轉變是「變為可靠自己」者，繼續工作機會是老年經濟保障「變為靠子女或政府」者的 3.142 倍。

據上述的分析結果可做出以下結論：(1)年齡愈年輕的中高齡工作者，持續留在職場工作的機會愈高；(2)與女性相比，男性留在勞動市場比例愈高；(3)就婚姻狀況與勞動參與轉變間的關係來看，喪偶的中高齡工作者留在職場持續工作機率較大，其次依序為離婚或分居者、已婚有偶者，最後則為未婚的中高齡工作者；(4)健康情形方面，自評健康狀況愈好者，持續工作的比例愈高；(5)從中高齡工作者的受僱身分討論，自營作業者比起在私人企業或政府公營單位工作者，持續工作的人數會愈多；(6)在生命事件的轉變方面，中高齡工作者的自評健康狀況若是維持的情況，則會繼續在勞動市場工作；(7)若中高齡工作者老年經濟保障的轉變能變為可完全靠自己者，持續參與勞動的人數也就愈多。

表 4-2-5　影響 2003 年中高齡工作者勞動參與轉變因素之邏輯迴歸分析（N=1,194）

模型 / 自變項		模型一		模型二		模型三	
		B	EXP(B)	B	EXP(B)	B	EXP(B)
常數項		4.147***	63.243	3.238*	25.490	2.301	9.979
個人屬性							
年齡	（連續變項）	-.086***	0.918	-.092***	0.912	-.094***	0.910
性別	（男性）	.837***	2.309	.798***	2.222	.780***	2.181
教育程度	(國小以下)	--	--	--	--	--	--
	(國、高中)	-.320	.726	-.254	.776	-.294	.754
	(大學以上)	-.271	.762	-.045	.956	-.270	.763
家庭因素							
婚姻狀況	（未婚）	--	--	--	--	--	--
	（離婚或分居）	1.880***	6.553	1.950***	7.031	2.017***	7.518
	（喪偶）	1.865***	6.454	1.953***	7.047	2.146***	8.549
	（已婚有偶）	1.473***	4.364	1.472***	4.357	1.553***	4.724
配偶就業情形	（有工作）	-.024	.976	-.098	.907	-.114	.892
健康情形							
自評健康狀況	（不好）	--	--	--	--	--	--
	（普通）	.275	1.316	.290	1.336	.387	1.472
	（好）	.289	1.334	.349	1.417	.562*	1.753
經濟因素							
自評經濟狀況	（不滿意）	--	--	--	--	--	--
	（普通）	.305	1.356	.332	1.394	.308	1.361
	（滿意）	.223	1.250	.214	1.239	.151	1.163
生活負擔情形	（困難）	--	--	--	--	--	--
	（夠用）	-.386*	.680	-.340	.712	-.400	.670
	（充裕）	-.634*	.531	-.516	.597	-.634	.530
老年經濟保障	（靠政府幫忙）	--	--	--	--	--	--
	（靠子女或他人幫忙）	-.475	.622	-.491	.612	-.479	.619
	（完全靠自己）	.056	1.058	.023	1.023	.532	1.703
就業結構							
職業別	（藍領工作人員）			--	--	--	--
	（農林漁牧生產人員）			.700	2.015	.578	1.783
	（服務及銷售人員）			-.347	.707	-.372	.689
	（白領工作人員）			-.201	.818	-.303	.739
行業別	（農業）			--	--	--	--
	（製造業）			.103	1.108	.000	1.000
	（服務業）			.662	1.938	.602	1.825

國立政治大學 National Chengchi University

（政府單位或公營事業）	--	--	--	--
受僱身分 （自營作業者）	1.223***	3.399	1.301***	3.672
（私人企業）	.504*	1.656	.535*	1.708
強迫退休年齡 （有）	.033	1.034	-.026	.975
領取退休金 （有）	.197	1.218	.166	1.181
生命事件轉變				
婚姻狀況轉變 （經歷喪偶、離婚或分居）			--	--
（維持）			-.319	.727
（經歷結婚或同居）			.347	1.415
自評健康狀況轉變 （變差）			--	--
（維持）			.480**	1.616
（變好）			.399	1.490
老年經濟保障轉變 （變為靠子女或政府）			--	--
（維持）			.915***	2.496
（變為可靠自己）			1.145***	3.142
退休意向				
退休意向 （有）			-.714	.501
X^2	86.042***	132.926***	157.945***	
Nagelkerke R^2	.103	.156	.184	

註： *ρ <0.05；**ρ <0.01；***ρ <0.001

國立政治大學 National Chengchi University

參、總結與討論

本節主要係探討 2003 年中高齡工作者至 2007 年時勞動參與轉變之影響因素為何，研究者首先檢驗各自變項與依變項之間的個別關係，經由卡方分析的研究結果顯示(參照下表 4-2-6)，2003 年中高齡工作者的年齡、性別、婚姻狀況、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身分、以及自評健康狀況轉變等變項，與個人勞動參與轉變有顯著差異。接著為探討影響中高齡工作者的勞動參與轉變的因素，研究者再以邏輯迴歸分析，控制其他變項後檢驗各自變項的效果，研究結果發現（參照下表 4-2-6），卡方分析中顯著的老年經濟保障、職業別以及行業別這三個變項在迴歸模型中均未顯著；而自評健康狀況以及老年經濟保障的轉變則在此迴歸分析達顯著。另外，在年齡、性別、婚姻狀況、受僱身分以及自評健康狀況轉變等變項是與卡方分析的結果一致，均達顯著水準。

為進一步瞭解本節研究結果與研究假設間的關係，從迴歸模型可以發現，有些研究假設被證實，亦有假設被推翻，在與過往文獻對話後，可歸納出六項重要的結果，並將此結果分為證實研究假設和研究假設未被證實兩部分，詳細探討如下：

一、證實研究假設之部分

（一）年齡、性別是預測勞動參與轉變較佳的變項

在前述文獻探討提及，年齡愈輕愈易持續在勞動市場內工作（廖仁傑，1999；張晉芬、李奕慧，2001；范蓓怡，2007；蔡文輝，2008），此外，在李臨鳳（1989）、廖仁傑（1999）、張晉芬、李奕慧（2001）等人的研究中，提出「男性持續在勞動市場工作的機會比女性來得高」之結論。根據本研究資料分析結果顯示，年齡與性別兩變項均達統計顯著，研究結果也顯示出中高齡工作者年齡較輕、男性持續在勞動市場工作機會愈高，這與先前研究結果及假設命題一致。

（二）受僱身分會影響個人的勞動參與

詹火生（2012）整理臺灣目前各種退休制度與條件，得知中高齡工作者在勞動市場工作場域的不同，個人所引用退休條件及法規亦有差異。從臺灣目前的情形來看，在政府或公營事業工作的中高齡者，因為他們退休年齡條件較寬鬆，且退休後保障較好，使他們比起在私人企業

工作的中高齡者傾向提早離開勞動市場。從本研究結果來討論，中高齡工作者的受僱身分是會影響個人勞動參與的轉變，受僱身分為「自營作業者」或「私人企業者」，他們持續參與勞動的機會比在「政府公營事業工作」的中高齡者來得較高，此結果也與臺灣目前的狀態相符。

（三）自評健康狀況在這四年間是良好的中高齡工作者，持續參與勞動機會較高

本研究使用生命歷程之觀點，探討中高齡工作者遭遇不同生命事件轉變對勞動參與的影響。從文獻探討可知，許多學者們提及個人健康的改變，會對個人的工作目標與形式造成影響，尤其到了中高齡階段是一個轉變及再調適的時期，此時個人的生理健康逐步衰退、身體功能逐漸下降，則中高齡者可能無法繼續工作而退出勞動市場（Levinson,1978；沙依仁，2005）。而本研究結果顯示，2003 年中高齡工作者的自評健康狀況是良好的狀態，至 2007 年仍持續維持者，則個人參與勞動市場的機會較高，相反的，自評健康狀況轉變為變差的中高齡工作者，他們有較高的機會會離開勞動市場。

二、研究假設未被證實之部分

（一）喪偶或離婚分居的中高齡工作者留在職場持續工作比已婚有偶者來得高

文獻探討內提到婚姻狀況是會影響個人的勞動參與，Crown(2001)提及中高齡已婚有偶者，因要扶養子女、年邁父母，比起喪偶、離婚分居以及未婚者需要承受更多的經濟負擔，因此，已婚的中高齡者持續工作比例會較高。但從本研究結果指出，婚姻狀況此變項雖有達統計顯著水準，但進一步分析發現，「喪偶」以及「離婚或分居」的中高齡工作者留在職場持續工作比例反而較高，研究者認為這可能是因為喪偶或離婚分居者，需獨自擔負生活的經濟壓力，故留在職場工作的可能性會比已婚有偶者來得較高。

（二）從生命事件轉變分析，個人老年經濟保障能完全靠自己者，持續工作的機會較高

從生命歷程觀點分析，研究者當初假設為，「當中高齡者的經濟狀況變差或晚年經濟保障須由家人來支應，則個人為了穩定其經濟來源，則會持續工作」，但據本研究結果發現，中高齡工作者未來老年經濟保障能「完全靠自己者」比起須「靠他人或政府幫忙者」，持續工作的比例來得較高，這樣的研究結果推翻研究者當初的假設。研究者推論，個人老年經濟保障能完

全靠自己者，因要持續穩固自身經濟來源，故持續留在勞動市場，但老年經濟保障能靠家人或政府者，或許因有穩定的經濟來源，離開勞動市場的機率會較高。

（三）退休意向無法有效預測個人勞動參與情形

本研究採用貫時性之研究，瞭解中高齡工作者個人在 2003 年之情形與 2007 年勞動參與轉變間的關係為何，研究內納入個人 2003 年的退休意向，其假設認為「2003 年有退休意向的中高齡工作者，至 2007 年應會退出職場」。研究結果顯示，個人的退休意向與勞動參與轉變之間並無達統計顯著，研究者判斷這主要是因為個人的意向與實際情形間仍有落差，中高齡工作者雖想要退休，但因現實生活的限制而無法讓個人退出職場，故個人的想望與實際情形並無法達到一致，因此，即便個人有退休意向，但在四年後仍可能持續待在職場工作。

表 4-2-6　影響中高齡工作者勞動參與轉變之變項顯著表

變項名稱		卡方分析	邏輯迴歸分析
個人屬性	年齡	∨	∨
	性別	∨	∨
	教育程度		
家庭因素	婚姻狀況	∨	∨
	配偶就業情形		
健康情形	自評健康狀況		∨
經濟因素	自評經濟狀況		
	生活負擔情形		
	老年經濟保障	∨	
就業結構	職業別	∨	
	行業別	∨	
	受僱身分	∨	∨
	強迫退休年齡		
	領取退休金		
生命事件轉變	婚姻狀況的轉變		
	自評健康狀況的轉變	∨	∨
	老年經濟保障的轉變		∨
退休意向	2003 年退休意向		

註：∨代表統計結果有顯著之變項

第三節　影響中高齡工作者退休意向之因素

本研究第二項研究目的係在分析中高齡工作者退出勞動市場的退休意向，故本節研究對象為 2007 年在職場工作的中高齡者，瞭解其退休的意向，並分析影響中高齡工作者退休意向的因素為何。因此在本節的內容涵括三項：首先，針對 2007 年在職場工作的中高齡者進行樣本基本特性分析；其次則進一步瞭解有多少位中高齡工作者在此階段會萌生退休之意向，以及他們對退休所抱持的態度為何；最後，使用雙變項分析中的卡方分析，尋找可能與退休意向有相關之變項，進而以邏輯迴歸分析探究影響中高齡工作者退休意向的因素為何。

壹、2007 年中高齡工作者之基本特性分析

此部份針對 2007 年 1,017 位 54 歲至 68 歲的中高齡工作者進行樣本基本特性分析，並整理成表 4-3-1，包括個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素及就業結構因素等面向。

一、個人屬性

（一）年齡

2007 年中高齡工作者的平均年齡為 58.46 歲。

（二）性別

在 1,017 位有效樣本中，男性有 666 人，佔 65.5%，女性有 351 人，佔 34.5%。

（三）教育程度

2007 年，中高齡工作者的教育程度仍以「小學以下」佔多數，有 546 人，佔 53.7%，其次有 314 人為「國、高中」者，佔 30.9%，而「大學以上」的教育程度者比例最少，共 157 人，佔 15.4%。

二、家庭因素

（一）婚姻狀況

2007 年中高齡工作者「已婚有偶」的比例為 84.2%，有 856 人，「喪偶」的中高齡工作者有 94 位，佔 9.2%，「離婚或分居」及「未婚」的中高齡工作者，分別為 48 人及 19 人，其比

例分別為 4.7%和 1.9%。

（二）配偶就業情形

2007 年時，中高齡工作者配偶「有工作」的人數有 362 人，佔 35.6%，配偶「沒有工作」者有 655 人，其比例為 64.4%。

三、健康情形

中高齡工作者在 2007 年時的健康情形自評為「好」者佔 51.8%，共 527 人，其次則是自評為「普通」者有 372 人，佔 36.6%，而自評「不好」者有 118 人，佔 11.6%。

四、經濟因素

（一）自評經濟狀況

在 2007 年自評經濟狀況方面，中高齡工作者自評為「滿意」者及自評為「普通」者的比例相差不大，分別佔 37.6%及 37.5%，人數各為 382 人及 381 人，而自評「不滿意」者有 254 人，佔 25.0%。

（二）生活負擔情形

2007 年中高齡工作者的生活負擔自評為「充裕」者的比例最少，僅 10.5%，共 125 人，自評「夠用」者的人數為最多，有 615 人，佔 60.5%，自評「困難」者則為 257 人，佔 25.3%。

（三）老年經濟保障

2007 年的中高齡工作者，認為老年經濟保障自評可「完全靠自己」者最多，有 507 人，比例為 49.9%，認為「靠子女或他人幫忙」者有 444 人，佔 43.7%，而需要「靠政府幫忙」者僅 66 人，佔 6.5%。

五、就業結構

（一）職業別

2007 年的中高齡工作者為「白領工作人員」有 397 人，佔 39.0%，「服務及銷售人員」及「農林漁牧生產人員」的人數相差不大，分別為 179 人及 180 人，分別佔 17.6%和 17.7%，而中高齡工作者為「藍領工作人員」有 261 人，佔 25.7%，其比例是第二高。

（二）行業別

從 2007 年中高齡工作者的行業別來看，在「農林漁牧業」工作者有 181 人，佔 17.8%，其次為「製造業」者，有 246 人，佔 24.2%，比例最高則為「服務業」，有 590 人，佔 58.0%。

（三）受僱身分

2007 年中高齡工作者的受僱身分為「自營作業者」者為最多，有 529 人，佔 52.0%，其次為「私人企業」者有 399 人，佔 39.0%，而受僱身分為「政府單位或公營事業」僅有 89 人，佔 8.8%。

（四）強迫退休年齡

2007 年中高齡工作者所從事之工作，在強迫退休年齡方面，「有規定」者有 186 人，佔 18.3%，而「沒有規定」者的比例高達 81.7%，有 831 人。

（五）領取退休金

2007 年中高齡工作者在未來退休後領取退休金方面，「可領到退休金」者有 353 人，佔 34.7%，「沒有退休金」者為 664 人，佔 65.3%。

表 4-3-1　2007 年中高齡工作者之樣本基本特性

變項名稱	全體 2007	變項名稱	全體 2007
年齡（平均數）	58.46	**生活負擔情形**	
		充裕	145（14.3）
性別		夠用	615（60.5）
男性	666（65.5）	困難	257（25.3）
女性	351（34.5）		
		老年經濟保障	
教育程度		完全靠自己	507（49.9）
小學以下	546（53.7）	靠子女或他人幫忙	444（43.7）
國、高中	314（30.9）	靠政府幫忙	66（6.5）
大學以上	157（15.4）		
		職業別	
婚姻狀況		白領工作人員	397（39.0）
已婚有偶	856（84.2）	服務及銷售人員	179（17.6）
喪偶	94（9.2）	農林漁牧生產人員	180（17.7）
離婚或分居	48（4.7）	藍領工作人員	261（25.7）
未婚	19（1.9）		
		行業別	
配偶就業情形		農林漁牧業	181（17.8）
有工作	362（35.6）	製造業	246（24.2）
沒有工作	655（64.4）	服務業	590（58.0）
自評健康狀況		**受僱身分**	
好	527（51.8）	自營作業者	529（52.0）
普通	372（36.6）	私人企業	399（39.2）
不好	118（11.6）	政府單位或公營事業	89（8.8）
自評經濟狀況		**強迫退休年齡**	
滿意	382（37.6）	有規定	186（18.3）
普通	381（37.5）	沒有規定	831（81.7）
不滿意	254（25.0）		
		領取退休金	
		可領到退休金	353（34.7）
		沒有退休金	664（65.3）
有效樣本數		1,017（100）	

國立政治大學 National Chengchi University

貳、中高齡工作者的退休意向

上述分析已知 2007 年中高齡工作者的基本特性，以下則進一步分析 2007 年 1,017 位中高齡工作者的退休意向之情形。前述文獻提及，中高齡階段是個人最可能萌生退休的意向，也最易在此階段退出勞動市場，因此，為瞭解中高齡工作者是否有萌生退休的想法，故在本研究中，將中高齡工作者對退休意向區分為「有」以及「沒有」退休意向兩類，並且進一步分析有退休意向的中高齡工作者，他們對退休所抱持的態度為何。

首先，從下表 4-3-2 可知，2007 年 1,017 位在勞動市場工作的中高齡工作者中，對於未來「有退休意向」者，共有 369 位，其比例佔 36.3%，而「沒有退休意向」的中高齡工作者，則有 648 位，佔 63.7%。

表 4-3-2　2007 年中高齡工作者退休意向之情形

變項名稱	人數（百分比）
退休意向	
有	369（36.3）
沒有	648（63.7）
有效樣本數	1,017（100）

接著則進一步探討有退休意向的 369 位中高齡工作者，他們對於退休所抱持的態度為何。由表 4-3-3 可知，有 137 位的中高齡工作者對於未來可能要退休或停止工作時的心情是抱持著「期待」，所佔的比例也最高，佔 37.1%；但對未來要面臨退休的中高齡工作者，自評為「擔心」者有 98 位，佔 26.6%；另外，無意見者有 134 位，佔 36.3%。由此也可看出，有退休意向的中高齡工作者，他們對於退休所抱持的態度方面，僅二成五左右的中高齡工作者會擔心，其餘的中高齡工作者則是無意見或抱持著期待的心情。

表 4-3-3　2007 年有退休意向中高齡工作者的態度

變項名稱	人數（百分比）
有退休意向者的態度	
期待	137（37.1）
無意見	134（36.3）
擔心	98（26.6）
有效樣本數	369（100）

小結

從上述分析顯示，中高齡工作者退休意向情形方面，有六成三左右的中高齡工作者在中高齡階段並未有退休之意向，進一步探討有退休意向的中高齡工作者可以發現，多數有退休意向者，對於退休這件事抱持態度是期待的比例高於擔心者，由此可見，多數中高齡工作者對退休一事仍持正面的態度。

參、影響退休意向的因素

本研究將中高齡工作者的退休意向情形分為「有」以及「沒有」退休意向兩類，並將「有退休意向」設為 1，「沒有退休意向」設為 0。為瞭解影響 2007 年 1,017 位中高齡工作者的退休意向，在此先進行雙變項分析中的卡方檢定進行百分比同質性考驗，再以簡單迴歸分析及邏輯迴歸分析探討影響中高齡工作者退休意向的因素。

一、卡方分析

2007 年中高齡工作者的「年齡」屬連續變項，故在此變項則將「年齡」變項依受訪者年齡中位數區分為高年齡以及低年齡兩組，再一同將個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素及就業結構等變項進行卡方分析，並將統計結果整理成下表 4-3-4。

表 4-3-4 呈現各自變項與中高齡工作者 2007 年退休意向的卡方分析，從表中結果顯示，與退休意向有顯著的因素包括：教育程度、配偶就業情形、自評經濟狀況、生活負擔情形、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身分、強迫退休年齡以及領取退休金等變項，以下則進一

步分析說明。

個人屬性方面，中高齡工作者的年齡與性別未達顯著，僅教育程度此變項有達顯著，從表中可知，教育程度愈高者，他們的退休意向也愈高，中高齡工作者的教育程度為國小以下者，有萌生退休意向者僅佔 30.8%，教育程度為國、高中者，則為 35.7%，若中高齡工作者的教育程度在大學以上，有退休意向者則高達 56.7%。

在家庭面向方面，中高齡工作者的配偶就業情形與退休意向有達顯著，若中高齡工作者的配偶有工作，則中高齡工作者的退休意向較高，佔 42.0%，而配偶沒工作者，則中高齡工作者有退休意向者的比例較低，佔 33.1%。

在經濟面向內的自評經濟狀況、生活負擔情形以及老年經濟保障變項均達顯著：(1)在自評經濟狀況變項，中高齡工作者自評經濟狀況為不滿意者，有退休意向的比例比自評為普通或滿意者來得高；(2)中高齡工作者的生活負擔情形是充裕者，則有 47.6%者有萌生退休意向，反觀生活負擔情形是困難者，僅 33.1%的人會有退休的想法；(3)在未來老年經濟保障方面，若中高齡工作者未來經濟保障可完全靠自己者，42.2%的中高齡工作者有退休意向，而老年經濟保障須靠子女或政府者，分別為 30.6%及 28.8%者有退休之意向。

在就業結構面向方面：(1)中高齡工作者若是白領工作人員，高達 45.1%者有退休意向，但若為農林漁牧生產人員，僅 18.9%中高齡工作者有萌生退休的意向；(2)從行業別分析，在農林漁牧業內工作者，僅兩成左右的人會有退休意向，但在製造業內工作的中高齡工作者，則有 42.7%的人會想要退休；(3)以受僱身分來看，在政府單位或公營事業工作者，他們的退休意向高達五成以上，遠高於自營作業者或在私人企業工作者；(4)在強迫退休年齡方面，工作上有規定退休年齡者，有五成五以上的中高齡工作者是有退休意向；(5)若中高齡工作者在未來退休後可領取退休金，半數以上的中高齡工作者會有退休的想法。

中高齡工作者 2003 年至 2007 年這四年間所經歷生命事件轉變，在婚姻、健康以及老年生活保障的轉變與 2007 中高齡工作者的退休意向之間均沒有達到顯著。

小結

從上述卡方分析顯示，中高齡工作者的教育程度是大學以上、配偶有工作者、自評經濟狀況不滿意、生活負擔情形充裕、老年經濟保障須完全靠自己者，他們的退休之意向較高。另外，中高齡工作者之職業別為白領工作人員、在製造業工作、受僱身分為政府或公營事業、有規定強迫退休年齡、退休後可領取退休金者，有退休意向的比例也較高。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-3-4　2007 年自變項與 2007 年退休意向之卡方分析（N=1,017）

自變項	退休意向		X^2 值	P value
	有	沒有		
年齡（2007）				
低年齡組（54 至 57 歲）	37.8	62.2	1.214	.270
高年齡組（58 至 68 歲）	34.5	65.5		
性別（2007）				
男性	37.4	62.6	1.018	.313
女性	34.2	65.8		
教育程度（2007）				
小學以下	30.8	69.2		
國、高中	35.7	64.3	35.507***	.000
大學以上	56.7	43.3		
婚姻狀況（2007）				
已婚有偶	36.9	63.1		
喪偶	28.7	71.3	3.497	.321
離婚或分居	35.4	64.6		
未婚	47.4	52.6		
配偶就業情形（2007）				
有工作	42.0	58.0	7.915**	.005
沒有工作	33.1	66.9		
自評健康狀況（2007）				
好	36.1	63.9		
普通	36.3	63.7	.064	.969
不好	37.3	62.7		
自評經濟狀況（2007）				
滿意	38.0	62.0		
普通	31.2	68.8	7.474*	.024
不滿意	41.3	58.7		

國立政治大學 National Chengchi University

生活負擔情形（2007）				
充裕	47.6	52.4		
夠用	35.0	65.0	9.624**	.008
困難	33.1	66.9		
老年經濟保障（2007）				
完全靠自己	42.2	57.8		
須靠子女或他人幫忙	30.6	69.4	15.441***	.000
靠政府或其他情形	28.8	71.2		
職業別（2007）				
白領工作人員	45.1	54.9		
服務及銷售人員	34.1	65.9	37.249***	.000
農林漁牧生產人員	18.9	81.1		
藍領工作人員	36.4	63.6		
行業別（2007）				
農林漁牧業	18.8	81.2		
製造業	42.7	57.3	30.192***	.000
服務業	39.0	61.0		
受僱身分（2007）				
自營作業者	30.6	69.4		
私人企業	40.6	59.4	18.396***	.000
政府單位或公營事業	50.6	49.4		
強迫退休年齡（2007）				
有規定	55.4	44.6	35.895***	.000
沒有規定	32.0	68.0		
領取退休金（2007）				
可領到退休金	50.1	49.9	44.916***	.000
沒有退休金	28.9	71.1		
婚姻狀況的轉變（2003-2007）				
經歷結婚或同居	66.7	33.3		
維持	63.6	36.4	.165	.921
經歷喪偶、離婚或分居	66.7	36.4		

國立政治大學 National Chengchi University

自評健康狀況的轉變（2003-2007）				
變好	63.4	36.6		
維持	63.8	36.2	.009	.995
變差	63.7	36.3		
老年經濟保障的轉變（2003-2007）				
變為可完全靠自己	67.2	32.8		
維持	63.4	36.6	.843	.656
變為須靠子女或他人幫忙	62.4	37.6		

註：* $\rho < 0.05$；** $\rho < 0.01$；*** $\rho < 0.001$

國立政治大學 National Chengchi University

二、邏輯迴歸分析

上述結果顯示 2007 年個人屬性、家庭因素、健康情形、經濟因素、就業結構以及生命事件轉變等面向與 2007 年退休意向間的個別關係，為進一步尋找影響中高齡工作者退休意向的因素，以下先運用簡單迴歸分析（Simple Linear Regression）檢驗 2007 年中高齡工作者各自變項與依變項間的關係，瞭解各別自變項的影響程度；接著，則運用邏輯迴歸分析（Logistic Regression Analysis）檢視各自變項的效果，共分為三個模型。研究者在此將 2007 年退休意向情形的「有退休意向」設為 1，「沒有退休意向」設為 0，並且在進行迴歸分析前，先將類別變項建構成虛擬變項（Dummy Variable）後，再投入迴歸方程式中分析。

研究者是以將類別變項內的性別（女性）、教育程度（大學以上）、婚姻狀況（未婚）、配偶就業情形（沒工作）、自評健康狀況（不好）、自評經濟狀況（不好）、生活負擔情形（困難）、老年經濟保障（靠政府或其他情形）、職業別（藍領工作人員）、行業別（服務業）、受僱身分（政府單位或公營事業）、強迫退休年齡（沒有規定）、領取退休金（沒有退休金）、自評健康轉變（變差）、老年經濟保障轉變（變為須靠子女或他人）以及婚姻狀況轉變（經歷喪偶、離婚或分居）作為參照組。

研究者在此先以簡單迴歸分析檢驗各個自變項可解釋退休意向的程度，並將結果整里程表 4-3-5。從表中研究結果可知，年齡、教育程度、配偶就業情形、自評經濟狀況、生活負擔情形、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身份、強迫退休年齡以及領取退休金等變項皆有顯著，此簡單迴歸分析的結果與卡方分析結果相似，唯不同之處是年齡變項在此簡單迴歸分析有達顯著。此外，根據表 4-3-5 的研究結果，教育程度、配偶就業情形、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身份、強迫退休年齡及領取退休金等變項解釋程度較高。

表 4-3-5　2007 年中高齡工作者各自變項與退休意向之迴歸分析（N=1,017）

自變項		β	β
個人屬性			
年齡		-.076*	.006*
性別	（女性）	--	.001
	（男性）	.032	
教育程度	（國小以下）	--	.035***
	（國、高中）	.047	
	（大學以上）	.195***	
家庭因素			
婚姻狀況	（未婚）	--	.003
	（離婚或分居）	-.053	
	（喪偶）	-.112	
	（已婚有偶）	-.079	
配偶就業情形	（沒有工作）	--	.008**
	（有工作）	.088**	
健康情形			
自評健康狀況	（不好）	--	.000
	（普通）	-.013	
	（好）	-.010	
經濟因素			
自評經濟狀況	（不滿意）	--	.007*
	（普通）	-.102**	
	（滿意）	-.034	
生活負擔情形	（困難）	--	.009**
	（夠用）	.019	
	（充裕）	.106**	
老年經濟保障	（靠政府幫忙）	--	.015***
	（靠子女或他人幫忙）	.019	
	（完全靠自己）	.140*	
就業結構			
職業別	（藍領工作人員）	--	.037***
	（農林漁牧生產人員）	-.139***	
	（服務及銷售人員）	-.018	
	（白領工作人員）	.088*	
行業別	（農業）	--	.030***
	（製造業）	.213***	
	（服務業）	.207***	

	（政府單位或公營事業）	--	
受僱身分	（自營作業者）	-.207***	.018***
	（私人企業）	-.101	
強迫退休年齡	（沒有）	--	.035***
	（有）	.188***	
領取退休金	（沒有）	--	.044***
	（有）	.210***	
生命事件轉變			
	（經歷喪偶、離婚或分居）	--	
婚姻狀況轉變	（維持）	.013	.000
	（經歷結婚或同居）	.000	
	（變差）	--	
自評健康狀況轉變	（維持）	.002	.000
	（變好）	-.002	
	（變為靠子女或政府）	--	
老年經濟保障轉變	（維持）	.003	.000
	（變為可靠自己）	-.002	

註： *ρ ＜0.05；**ρ ＜0.01；***ρ ＜0.001

國立政治大學 National Chengchi University

為檢驗影響中高齡工作者退休意向的因素，運用邏輯迴歸分為三個模式進行分析，並整理成下表 4-3-6。首先，在模型一的自變項先放入 2007 年中高齡工作者的個人屬性、家庭因素、健康情形及經濟因素；模型二除放入模型一的自變項外，並加入 2007 年中高齡工作者的就業結構因素；最後，在模型三加入生命事件轉變，檢視所有的自變項。

從下表 4-3-6 可知，迴歸模型一放入個人屬性、家庭因素、健康情形及經濟因素等變項，統計結果顯示，在控制其他變項下，迴歸模型一可以解釋中高齡工作者退休意向為 8.2%的變異量（Nagelkerke R^2=0.082），整體模型的 X^2 值為 62.639 達 ρ <.001 以下的顯著水準。在前述的卡方分析內，經濟面向的自評經濟狀況、生活負擔情形以及老年經濟保障皆達顯著，但在此模型僅自評經濟狀況變項具統計顯著意義。

在模型二放入中高齡工作者的就業結構因素變項，在控制其他變項後，此模型可以解釋中高齡工作者退休意向為 14.4%的變異量（Nagelkerke R^2=0.144），X^2 值為 112.983 達 ρ <.001 以下的顯著水準。與模型一相較，放入 2007 年中高齡工作者就業結構因素後，此模型整體解釋量增加 6.2%。雖然放入就業結構面向內的變項解釋比例大幅提升，但原先在模型一有顯著的教育程度在此模型內卻變為無顯著，此外，原先在卡方分析顯著職業別、行業別、受僱身分變項，在此模型二也變為不顯著，這主要是因為就業結構面向內的職業別、行業別、受僱身分等變項與年齡、教育程度同時納入模式內，造成這些自變項解釋力不足而未顯著。

最後，在模型三納入所有自變項，整體來看，此模型三可以解釋中高齡工作者退休意向 15.3%的變異量（Nagelkerke R^2=0.153），整體模型的 X^2 值為 120.289 達 ρ <.001 以下的顯著水準，與模型二相較，整體解釋力微幅增加 0.9%。從此迴歸模型分析，僅有自評經濟狀況以及領取退休金達統計的顯著水準。

小結

從上述三個迴歸模型分析的結果討論，在模型一整體迴歸模型的解釋力有 8.2%；模型二，放入中高齡工作者的就業結構因素後，整體迴歸模型的解釋量上升至 14.4%，這也可知就業結構因素對中高齡工作者退休意向的解釋程度較大；而在模型三加入生命事件的轉變後，迴歸模型的解釋量並無明顯提升，僅上升 0.9%的解釋力。

進一步從迴歸模型三說明其結果：中高齡工作者的自評經濟狀況是「滿意」者，退休意向的機會是「不滿意」者的 0.421 倍；最後，在領取退休金方面，個人「有」領取退休金者的退休意向是「沒有」退休金者的 1.578 倍。

據上述的分析結果可做出以下結論：(1)自評經濟狀況愈不滿意的中高齡工作者，其退休意向也隨之增高；(2)退休後可領取退休金的中高齡工作者，他們的退休意向會較高。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-3-6　影響 2007 年中高齡工作者退休意向因素之邏輯迴歸分析（N=1,017）

模型 / 自變項		模型一		模型二		模型三	
		B	EXP(B)	B	EXP(B)	B	EXP(B)
常數項		.844	2.326	-21.889	.000	-21.446	.000
個人屬性							
年齡	（連續變項）	-.018	.982	.016	1.017	.017	1.017
性別	（男性）	-.014	.986	-.033	.968	-.020	.980
教育程度	(國小以下)	--	--	--	--	--	--
	(國、高中)	.094	1.099	-.107	.898	-.175	.840
	(大學以上)	.856***	2.355	.343	1.409	.268	1.307
家庭因素							
婚姻狀況	（未婚）	--	--	--	--	--	--
	（離婚或分居）	-.583	.558	-.643	.526	-.636	.529
	（喪偶）	-.579	.561	-.625	.535	-.568	.567
	（已婚有偶）	-.535	.586	-.523	.593	-.473	.623
配偶就業情形	（有工作）	.279	1.321	.320	1.377	.329	1.389
健康情形							
自評健康狀況	（不好）	--	--	--	--	--	--
	（普通）	-.083	.920	-.223	.800	-.314	.731
	（好）	-.222	.801	-.350	.705	-.519	.595
經濟因素							
自評經濟狀況	（不滿意）	--	--	--	--	--	--
	（普通）	-.776***	.460	-.919**	.399	-.931***	.394
	（滿意）	-.724**	.485	-.856***	.425	-.866***	.421
生活負擔情形	（困難）	--	--	--	--	--	--
	（夠用）	.334	1.397	.339	1.403	.328	1.388
	（充裕）	.551	1.735	.445	1.560	.405	1.499
老年經濟保障	（靠政府幫忙）	--	--	--	--	--	--
	（靠子女或他人幫忙）	.210	1.234	.191	1.211	.193	1.213
	（完全靠自己）	.504	1.655	.421	1.524	.690	1.993
就業結構							
職業別	（藍領工作人員）			--	--	--	--
	（農林漁牧生產人員）			-.574	.550	-.536	.582
	（服務及銷售人員）			.010	1.010	-.019	.981
	（白領工作人員）			.306	1.358	.269	1.308
行業別	（農業）			--	--	--	--
	（製造業）			.307	1.384	.348	1.393
	（服務業）			.264	1.322	.273	1.325

	（政府單位或公營事業）	--	--	--	--
受僱身分	（自營作業者）	-.151	.860	-.166	.847
	（私人企業）	.107	1.112	.123	1.130
強迫退休年齡	（有）	.483*	1.620	.461	1.586
領取退休金	（有）	.432*	1.541	.456**	1.578
生命事件轉變					
婚姻狀況轉變	（經歷喪偶、離婚或分居）			--	--
	（維持）			-.039	.962
	（經歷結婚或同居）			-.235	.791
自評健康狀況轉變	（變差）			--	--
	（維持）			.085	1.089
	（變好）			.332	1.393
老年經濟保障轉變	（變為靠子女或政府）			--	--
	（維持）			-.474	.622
	（變為可靠自己）			-.698	.498
X^2		62.639***	112.983***	120.289***	
Nagelkerke R^2		.082	.144	.153	

註： *ρ <0.05；**ρ <0.01；***ρ <0.001

國立政治大學 National Chengchi University

肆、總結與討論

本節主要係探討 2007 年中高齡工作者的退休意向情形及影響中高齡工作者退休意向的因素。在中高齡工作者退休意向情形方面，有六成三左右的中高齡工作者在中高齡階段並未有退休之意向。再者，為探討影響中高齡工作者退休意向的因素，研究者先以卡方分析檢驗 2007 年中高齡工作者各自變項與退休意向間的個別關係，分析研究結果顯示（參照下表 4-3-7），2007 年中高齡工作者教育程度、配偶就業情形、自評經濟狀況、生活負擔情形、老年經濟保障、職業別、行業別、受僱身分、強迫退休年齡以及領取退休金等變項與退休意向情形有顯著差異。接著，研究者再以邏輯迴歸分析，控制其他變項後檢驗各自變項的效果，研究結果顯示（參照下表 4-3-7），僅自評經濟狀況、領取退休金以及自評健康的轉變在迴歸模型中有顯著。

為更瞭解本節的研究結果與先前文獻之對話，研究者整理出三項重要的結果，並將此結果分為證實研究假設和研究假設未被證實兩部分加以探討如下：

一、證實研究假設之部分

（一）中高齡工作者退休後有領取退休金者，會有較高的退休意向

Ward(1979)與 Atchley(1987)的研究皆提到某些公司或企業會使用提前退休優惠政策，如退休金，來穩定中高齡工作者退休後的經濟來源，引發中高齡者提前退休之誘因。因此，本研究也假定「中高齡工作者在退休後能領取退休金比起沒有退休金者，則退休意向會來得較高」。根據本研究結果也證實此一論點，結果顯示有領取退休金的中高齡工作者退休意向較高。

二、研究假設未被證實之部分

（一）不同性別間的退休意向並未有差異

從過往的文獻研究已知女性多作為照顧者的角色，男性則承擔較多的工作壓力，因此許多女性會選擇提早退休，男性則會繼續留在職場中，這樣的假設在 Ward(1979)、Villani & Roberto(1997)、Morgan & Suzanne(2007)、孫佳佳、吳錚（2009）等人的研究內也提出，認為女性在自願退休的比率比男性來得高，這主要是受限於女性的生命歷程與就業脈絡影響，故女性的退休意向會較高，也是預測個人退休意向的重要指標。但在本研究卡方分析與迴歸模型統計結果均顯示，性別變項與退休意向間沒有達統計顯著。研究者推論，需承擔養育及照顧子女

責任的女性，多數在成年時期就已退出職場，且這些女性較少重返勞動市場工作，此外，若有持續工作的中高齡女性，個人到了中高齡階段，絕多數的中高齡者女性皆已脫離養育兒女的階段，因此，在中高齡階段的女性中高齡者，不必承擔照顧扶養的責任，故中高齡女性與男性間的退休意向並不會有顯著差異。

（二）自評經濟狀況不滿意者的退休意向比滿意者來得高

許多文獻皆提出中高齡工作者考慮退休一事最為注重經濟方面，也認為是退休後最重要的環節，因此，經濟因素在退休意向是重要的影響要素，多位學者提出，當中高齡工作者的經濟狀態或工作收入較佳時，認為退休後有著穩定的經濟狀態，則退休的意向也隨之提高(Morgan & Suzanne, 2007；Davey, 2008)。研究者也假設「自評經濟狀況愈好的中高齡工作者，他們的退休意向來得較高」，但從本研究統計結果顯示，自評經濟狀況不滿意者的退休意向比滿意者來得高。研究者在此推測，從 Atchley(1987)書中提到，個人退休決定會受到工作情境、工作環境與條件的影響，因此，中高齡工作者可能對自己目前工作的經濟狀況不滿意，並在退休後有退休金可領取，且工作無法帶給個人成就感，故個人可能萌生較高的退休意向。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-3-7　影響中高齡工作者退休意向之變項顯著表

變項名稱		卡方分析	邏輯迴歸分析
個人屬性	年齡		
	性別		
	教育程度	V	
家庭因素	婚姻狀況		
	配偶就業情形	V	
健康情形	自評健康狀況		
經濟因素	自評經濟狀況	V	V
	生活負擔情形	V	
	老年經濟保障	V	
就業結構	職業別	V	
	行業別	V	
	受僱身分	V	
	強迫退休年齡	V	
	領取退休金	V	V
生命事件轉變	婚姻狀況的轉變		
	自評健康狀況的轉變		
	老年經濟保障的轉變		

註：V代表統計結果有顯著之變項

國立政治大學 National Chengchi University

第五章　結論與建議

本研究主要目的係在瞭解2003年至2007年這四年間中高齡者勞動參與轉變的情形及影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素，並也探討2007年中高齡工作者的退休意向情形，分析影響中高齡工作者退休意向的因素為何。

本研究經次級資料分析後，將研究結果歸納為本章的結論與建議，內容共分為三部分，首先，摘述本研究的重要發現，據以闡述本研究之結論；其次，針對本研究發現提出相關的政策建議；最後，則說明本研究的限制，並提出對未來研究的建議。

第一節　研究發現與結論

本研究使用衛生福利部國民健康署「臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列」原始資料中的2003年第五主波調查資料以及2007年第六主波調查資料進行次級資料分析。分析的重點有三項：首先為瞭解中高齡者勞動參與的情形，並進一步探究中高齡工作者在工作型態、職業別、行業別以及受僱身分是否有改變；其次，分析影響中高齡工作者這四年間勞動參與轉變的因素；最後，則瞭解中高齡工作者的退休意向及影響因素。針對上述的資料，研究者以卡方檢定以及階層邏輯迴歸分析等統計方法進行分析，茲將本研究結果整理如下：

壹、中高齡者勞動參與情形與勞動參與方面的改變

一、研究發現

從2003年至2007年2,207位中高齡工作者的勞動參與方面來看，在2003年有工作的中高齡者為1,194位，佔整體的54%，至2007年時，中高齡者僅剩897位仍持續在職場中工作，在這四年間，近兩成五的中高齡工作者則退出勞動職場。本研究發現也與臺灣實際狀況類似，根據中華民國統計資訊網（2011）的資料顯示，以民國100年為例，我國50至54歲中高齡者的勞動參與率為67.14‰，但55至59歲中高齡者的勞動參與率卻下降至51.66‰，由此可知，臺灣中高齡者隨著年齡增長，可能會逐漸退出勞動市場。

接著，進一步分析持續在職場工作的897位中高齡者，他們在工作型態、職業別、行業別以及受僱身分的改變情形，研究發現：在工作型態方面，在2003年至2007年期間有改變的中

高齡工作者佔 12.2%，主要是從全職性工作轉變至部分工時工作；而職業別方面，有 23.4%中高齡工作者有改變，其中以服務及銷售人員的中高齡工作者改變比例最高；至於在行業別有改變的中高齡工作者佔 15.2%，以製造業工作的中高齡者改變最多；最後，在受僱身分方面，有 14.9%的中高齡工作者有轉變，並以受僱身分為政府公營事業的中高齡工作者改變比例最高。

二、研究結論：在 2003 年至 2007 年這四年間，中高齡工作者在此階段逐漸離開勞動市場；而持續就業的 897 位中高齡者，在職業別的改變幅度較大，工作型態的改變則較小。

從上述的研究結論來探究，首先，造成我國中高齡工作者在中高齡階段離開職場的原因可能有二，其一，在詹火生（2012）一書提及臺灣目前各職業別退休條件皆有所不同，公務人員與教師年滿 60 歲，工作年資滿 25 年者可申請退休；職業軍人服役滿 20 年則可提前退伍；警察在 50 至 55 歲即可自願退休；而一般勞工年滿 55 歲，工作年資為 15 年以上者可自請提早退休。總觀上述我國各職業別的退休條件分析，整體來看，各職業別並未強制規定個人須工作至 65 歲方能退休，因此，中高齡者可能在 55 歲至 60 歲，又符合該職業別的退休條件時，即便個人未達 65 歲，依然可能會選擇離開工作職場；再者，本研究樣本之平均年齡為 58 歲左右，在此階段也是中高齡工作者準備或已經退出勞動市場的時期，因此，研究結果顯示在此中高齡階段，為數不少的就業者已離開。

職業別是中高齡工作者變化最多的部分，主要是因為個人在中高齡階段最可能面臨中年失業或轉業的危機，根據行政院主計處（2012）統計，民國 99 年我國 45 歲至 64 歲中高齡人口的失業率為 3.39%，其中年齡組為「45 歲至 49 歲」以及「50 歲至 54 歲」的失業率較高，分別為 3.89%以及 3.50%，由此可知，就業者在中高齡階段可能自動或被迫退出勞動市場，退出後因不易回到原本從事的職業別，而轉向技術性或靠體力性質的工作，因此，職業別的轉變也是中高齡工作者在此時期變化最大的部分。

貳、影響中高齡工作者勞動參與轉變之因素

一、研究發現

為探討 2003 年至 2007 年中高齡工作者持續參與工作或退出勞動市場的轉變，本研究分成兩個部份來進行分析，首先，先以卡方分析瞭解各自變項與依變項間的關係，再者以邏輯迴歸分析，控制其他變項後檢驗各自變項的影響效果。在卡方分析的研究結果發現：年齡、性別、婚姻狀況、老年經濟保障、職業型態、行業別、受僱身分以及自評健康轉變等變項具有統計顯著。整體來看，中高齡工作者年齡較輕、男性、離婚或分居者、老年經濟保障靠自己者、職業別為農林漁牧生產人員、受僱身分是自營作業者，以及中高齡工作者自評健康狀況轉變是維持者，這四年間持續參與勞動工作的比例愈高。

接著，研究者利用邏輯迴歸分析瞭解中高齡工作者勞動參與的轉變，研究發現：年齡、性別、婚姻狀況、自評健康狀況、受僱身分、自評健康轉變以及老年經濟保障轉變。進一步來看，年齡愈年輕、男性、喪偶的中高齡工作者、自評健康狀況愈好者、自營作業者、自評健康狀況轉變是維持的狀態、老年經濟保障轉變變為可完全靠自己者，則個人持續參與勞動機會也就愈高。

二、研究結論：影響中高齡工作者勞動參與轉變的因素包括：年齡、性別、婚姻狀況、自評健康狀況、受僱身分，以及 2003 年至 2007 年自評健康狀況轉變和老年經濟保障轉變等因素的影響。

從上述的研究結論逐項討論影響中高齡工作者勞動參與轉變的面向：

（一）個人屬性：年齡、性別

邏輯迴歸分析顯示「年齡」、「性別」這兩個變項達統計顯著，可知「年齡」、「性別」是可預測個人勞動參與的轉變。而根據研究發現也得知，工作者年齡較輕、男性比起女性持續參與勞動市場的比例較高，這與過往的研究結果一致。

（二）家庭因素：婚姻狀況

本研究發現，「喪偶」以及「離婚或分居」的中高齡工作者留在職場工作的比例比起「已

婚有偶」者來得較高，這與過往研究認為已婚的中高齡者持續工作比例較高的結果有所出入。研究者推論會有這樣的研究結果，可能的原因是因為喪偶或離婚分居者，需獨自一人擔負經濟方面的壓力，故可能會持續留在職場工作。

（三）健康情形：自評健康狀況

從迴歸模型結果發現，個人的自評健康狀況達統計的顯著，但其顯著性與解釋例也偏低，再者從卡方分析來看，自評健康狀況僅接近統計的顯著水準，由此可知，自評健康狀況對個人的勞動參與轉變雖有達統計顯著，但解釋力偏低。研究者推論這主要是因為本研究中高齡者樣本普遍的健康狀況仍維持相當良好，較少有中高齡者因個人健康問題而無法工作的情形，因此，在此年齡階段個人的健康狀況可能不是目前中高齡工作者考量是否要持續工作的主要原因之一。

（四）就業結構：受僱身分

研究結果顯示，中高齡工作者的受僱身分為「自營作業者」或「私人企業者」，他們的勞動參與比在「政府公營事業」工作的中高齡者來得較高。這樣的結果與前述提及中高齡者為何在中高齡階段退出職場的因素雷同，這可能是因為我國退休制度與條件的影響，在「政府公營事業」工作的中高齡者因為退休後的保障較好，使他們比起受僱身分為「私人企業者」或「自營作業者」的中高齡者較可能在 65 歲之前離開勞動市場。

（五）生命事件轉變：自評健康狀況轉變、老年經濟保障轉變

最後在生命事件轉變方面，研究發現，中高齡工作者在「自評健康轉變是維持」者或「未來老年經濟保障能完全靠自己」者持續工作的比例愈高。從自評健康的轉變來看，中高齡階段常面臨生理與心理方面的改變，尤其當身體健康開始下滑，則中高齡者可能無法繼續工作而退出勞動市場，根據本研究結果發現，中高齡工作者的自評健康轉變是維持者，個人持續參與勞動的機會較大，研究者推論，中高齡工作者因為這四年間健康情形未產生巨大變化，所以並未對個人的勞動參與有所影響，因此個人可能持續在勞動市場就業，相反的，若健康狀況是變差的中高齡工作者，因健康情形方面有所改變，故可能因此退出工作職場。

另外，在老年經濟保障轉變方面，研究者假設「當中高齡工作者未來老年生活可能要靠他人或政府幫忙者，則可能持續留在職場工作」，但此假設與研究結果不一致，研究結果顯示，中高齡工作者未來能完全靠自己者，留在勞動市場的機會較高。研究者在此推測，當中高齡工作者未來老年保障需要靠自己時，因為要穩定個人的經濟來源，保障個人基本生活，故中高齡者可能會持續在勞動市場中工作。

參、影響中高齡工作者退休意向之因素

一、研究發現

根據研究目的的第三部份是要瞭解目前中高齡工作者的退休意向，以及探討影響個人退休意向的因素。首先在中高齡工作者的退休意向方面，僅二成七的中高齡工作者在中高齡階段有退休的意向：進一步探討有退休意向的中高齡工作者可以發現，多數有退休意向者，對於退休這件事抱持著期待與正面的態度。

再者，則進一步探討影響個人退休意向的因素。研究內，先以卡方分析瞭解各自變項與依變項間的關係，再者以邏輯迴歸分析檢驗各自變項的影響效果。在卡方分析的研究結果發現：教育程度、配偶就業情形、自評經濟狀況、生活負擔情形、老年經濟保障、職業型態、行業別、受僱身分、強迫退休年齡以及領取退休金等變項具顯著。整體來看，中高齡工作者的教育程度是大學以上、配偶有工作者、自評經濟狀況不滿意、生活負擔情形充裕者、老年經濟保障完全靠自己者、白領工作人員、在製造業工作、受僱身分為政府公營事業、有規定強迫退休年齡以及退休後可領取退休金者，他們的退休意向較高。

緊接著利用邏輯迴歸分析瞭解中高齡工作者退休意向，研究發現：自評經濟狀況、領取退休金以及自評健康狀況轉變等變項具顯著，概括來說，自評經濟狀況不滿意者、退休後可領取退休金以及自評健康狀況轉變是變好者，則個人的退休意向會較高。

二、研究結論：影響中高齡工作者退休意向的因素包括：自評經濟狀況以及領取退休金等因素的影響。

從上述的研究結論逐項討論影響中高齡工作者退休意向的面向：

（一）經濟因素：自評經濟狀況

本研究結果顯示，對自己自評經濟狀況「不滿意」的中高齡工作者，他們的退休意向是較高的，這樣的結果也與過往研究結果與假設不一致，一般認為，自評經濟狀況愈好的中高齡工作者，他們的退休意向來得較高，但本研究結果卻出現相反的情形，研究者推測，中高齡工作者可能對自己目前工作經濟狀況不滿意，退休後有退休金或年金津貼可領取，再加上工作可能無法帶來成就感，雖仍在工作但個人可能萌生較高的退休意向。

（二）就業結構：領取退休金

從卡方分析及迴歸模型的研究結果均顯示，當中高齡工作者在未來退休後能「領取退休金」者，他們的退休意向比起沒有退休金者會來得較高，也能得知，領取退休金變項具有較佳的預測力。這樣的結果也與國內、外學者研究發現一致，均認為中高齡工作者若退休後有穩定的經濟來源，則中高齡工作者的退休意向較高（Ward,1979；Atchley,1987；孫佳佳、吳錚，2009）。

第二節　建議

依據上述的研究發現與結論，研究者提出下列四項建議，作為未來規劃中高齡就業政策之參考：

壹、學習日本制定「中高齡者雇用法」，延長我國退休年限，並善用過渡性工作的概念，減少中高齡工作者在 65 歲之前退出勞動市場

從上述研究發現可知，有工作的中高齡者在 2003 年至 2007 年這四年內已有近二成五的人退出勞動市場，並進一步發現個人年齡愈輕、職業別為政府公營事業的中高齡者，他們有較大的機會在中高齡階段退出勞動市場，此結果可反映我國就業者在中高齡階段會逐步選擇退休，導致我國中高齡者的勞動參與率呈現偏低的情形，如此提前退休的趨勢，也造成人力資源的浪費。

世界各國人口高齡化已是不可逆的狀態，如何妥善運用中高齡人力資源已是世界各國未來的趨勢，其中高齡化最嚴重的日本，已預測今後勞動人口將減少，為維持經濟社會之活力，於 2006 年制定「高齡者僱用安定法」，此法條的重點有三項：首先，階段性將退休年齡延長至 65 歲；其次，引用繼續雇用制度，延長雇用時間；最後，希望企業能廢除退休年齡制度（黃惇勝，1999；成台生，2006；行政院研究發展考核會，2010）。

故研究者建議政府相關部門能學習日本此一法案的重點，將中高齡者的勞動參與明文規範保障，首先，應逐步修法將我國各職業別的退休年齡提高，延長我國勞動者的退休年限，尤其在受僱身分為政府公營事業的中高齡者，提前離開職場的比例較高，因此建議可階段性地延長退休年限制度，從政府公營單位開始，並進一步拓展到大型企業至中小企業；再者，政府應制定「繼續雇用制度」或採用「過渡性工作（Bridge jobs）」的概念，規定企業主將即達退休年齡但目前仍在職的中高齡工作者，透過職務再設計等方式，讓中高齡者可在不同的工作位置繼續就業，使個人可持續工作至 65 歲，並獎勵繼續雇用中高齡工作者的企業；最後，雖然我國有促進中高齡就業的方案或措施，但研究者仍希望未來我國的勞動部與衛生福利部應共同規劃擬定「中高齡者雇用法」法案，使中高齡工作者能有一套完整的法規保障，維護中高齡者工作權益。

貳、設立中高齡人才中心，培養中高齡者的第二專長，提供多元的就業管道，並降低年齡歧視的刻板印象

根據行政院主計處（2012）統計，民國 99 年我國 45 歲至 64 歲中高齡人口的失業率為 3.39%，這顯示中高齡階段，個人最可能面臨人生重大的轉變，包括中年失業或轉業等危機，而造成中高齡者自動或被迫退出勞動職場，可能是因企業雇主認為中高齡者能力退化、進修意願降低、工作效率不高，且隨著科技的日新月異，認定中高齡者無法學習新事物，阻礙公司企業的發展，導致不願繼續雇用中高齡者，此種對中高齡者負面的刻板印象，仍存在臺灣的企業雇主中。雖然我國就業服務法中第五條規定雇主不得以年齡之理由予以歧視，但此條規定僅流於字面的保障，仍無法有效規範公司企業，也導致臺灣企業願意進用中高齡者的意願偏低。因此，如何落實就業服務法中的此條規定，是未來我國待加強之部分。

在日本，為活用中高齡人力資源，提升中高齡者之專長技能以及提供中高齡者所需之服務，在各地方社區設立「銀髮人才中心」，除提供有關中高齡者的就業資訊外，平常會提供訓練課程供中高齡者學習，並幫助個人取得相關證照（黃惇勝，1999；范蓓怡，2007）。但目前臺灣卻沒有類似日本的「銀髮人才中心」，僅在身心障礙領域有設立社區是的職業重建中心，故研究者建議，未來臺灣可在各地設立「中高齡人才中心」之概念，除提供中高齡者就業資訊與多元的就業管道外，並結合教育學習，開設與就業有關的學習課程，培養中高齡者的第二專長，鼓勵中高齡者進修與學習新的事物，增強自身在職場的優勢，以因應瞬息萬變的就業環境。

參、經濟安全保障是中高齡者最關注之部分，應促進個人在退休前做好財務規劃，讓中高齡者退休後有穩定的經濟來源

本研究目的除了要瞭解中高齡工作者勞動參與的轉變，並也瞭解中高齡工作者對於未來的退休意向為何。本研究發現，有近半數以上的中高齡工作者在此階段並沒有退休的意向，且有退休意向者多數是抱持期待的態度。進一步從研究結果來看，當中高齡工作者在未來退休後能領取退休金者，他們的退休意向會較高，由此可知，經濟安全方面保障可能是中高齡者考慮退休一事較注重之部分。

朱芬郁（2002）提及，當中高齡工作者一旦退出勞動職場失去工作後，其所得將會減少，

且多數老年人的經濟來源主要是靠子女供養、自身積蓄以及退休金收入，但隨著年齡的增長，在醫療照護的費用可能隨之提高，老人經濟資源將會愈來愈匱乏。另外，根據本研究統計結果發現，未來老年經濟保障有半數的中高齡工作者需靠子女或政府幫忙，但隨著養兒防老傳統觀念的式微，未來個人退休後的經濟生活來源還是得靠中高齡者自己，因此，若個人沒有在中高齡階段就開始規劃未來老年的經濟生活，沒有穩定的經濟來源，則可能會產生危機。

呂寶靜（1997，2012）指出，個人可透過三種資源的移轉方式來保障老年時期的經濟安全：(1)生命週期的移轉：個人生命中早期或中期的資源已轉至晚期使用，如儲蓄、個人年金；(2)家庭內的移轉：家庭內的所得移轉，如子女扶養父母；(3)社會的移轉：指資源由高所得移轉給低所得，如社會安全制度。

故研究者在此建議，可透過上述的移轉方式來保障老年時期的經濟安全，首先，在社會的移轉方面，我國目前老人的安全保障制度已有國民年金的老年年金給付以及勞保年金等年金制度，主要皆在保障個人 65 歲以後，每個月皆有固定的經濟收入，但此年金制度的給付僅保障老人最低的經濟安全層次；若要使老人在退休後達到經濟舒適的層次，則必須要有企業退休金的領取，另外透過個人生命週期移轉之方式，個人應在中高齡工作階段就應做好終身的財務規劃，如透過儲蓄、參加私人保險或壽險、購置不動產等方式累積個人財富，保障個人退休後能有穩定的經濟來源（呂寶靜，1997）。

肆、培養個人的嗜好及興趣，並辦理退休準備教育的課程或方案，為個人退休後生活做好準備

根據本研究發現，雖多數中高齡工作者在中高齡階段沒有退休的意向，但在這段期間退出勞動市場的人數卻不少，若沒做好準備便冒然退休，可能讓個人頓時不知所措或失去生活重心，對個人退休後生活造成影響，因為在退休後，中高齡者會有許多空閒的時間，若不懂如何規劃與安排退休後生活，會造成中高齡者面臨心理方面的不適與空虛感。

故研究者建議，政府不僅要促進中高齡者的勞動參與，政府更有責任要協助中高齡者在面臨退休時，加強中高齡者的退休準備以及對未來退休生活做好規劃，使有預期退休的中高齡者更能適應退休生活。在前述文獻也指出，中高齡者在經濟規劃、醫療照護、休閒活動等部分是

最關注的部份（Atchley,1979；王麗容、詹火生，1993；呂寶靜，1997，徐立忠，1998），因此，政府應從這三個面向積極開設退休準備教育（Retirement Preparation Education）的課程、方案或講座，讓中高齡者能對退休一事有充分的瞭解及做好準備，降低個人對退休所造成心理的不安感；再者，Atchley(1976)提到，當個人退休後可能不容易去調適退休後生活，個人生活步調開始緩慢或在退休後的生活不如預期的想像，使個人失去生活目標，產生失望、沮喪等情緒不穩的現象，因此，研究者建議中高齡工作者在退休前就應積極培養自身的興趣、嗜好或休閒等習慣，以便在退休後有生活之重心，能更快適應退休生活。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節　研究限制及未來研究建議

本研究從分析結果獲得上述研究結論與建議，但仍有一些研究方面的限制，茲逐項說明本研究之限制與不足，並據以提出未來研究之建議。

壹、研究結果推論的限制

本研究主要是以中高齡者為主要的研究對象，依我國的就業服務法第二條指出中高齡者為年滿 45 歲至 65 歲之國民，但在本研究使用衛生福利部國民健康署次級資料庫，由於此資料的研究對象為 50 歲以上的中高齡者，因此在本研究，未能得知 45 歲至 49 歲中高齡者勞動參與及退休意向之情形。

此外，本研究所使用的自變項多是個人主觀自評的變項，如自評健康狀況、自評經濟狀況、生活負擔情形以及老年經濟保障等，尤其牽涉到個人隱私的變項，許多受訪者會回答不知道或拒答等情形，這些回答都會影響研究之結果。因此，研究者建議未來研究可多使用客觀的指標，降低因個人主觀意識而造成研究的偏誤。

貳、變項測量方式的限制

本研究因使用次級資料庫分析，在變項測量方式會受到問卷內容的限制，使得變項在操作化方面變得不夠精確，主要包括以下幾項：首先，在依變項的勞動參與方面，問卷將個人有無工作分為(1)有工作（全職或兼職）；(2)有一份工作，但暫時沒去做；(3)幫助家人的農事或生意，不算真正工作；(4)沒有工作，正在找工作；(5)家管；以及(6)沒有做上述任何工作等六種情形，其中，如果中高齡者是在自家親戚開的店面工作，此種情形會被歸類到沒有工作的「幫助家人的農事或生意，不算真正工作」選項。因此，有關勞動參與的問卷選項，無法有效將中高齡者的實際狀況給予適當的分類，若無適當的分類，可能影響後續統計分析的結果，故建議未來對個人工作情形應給予明確的定義及審慎分類。

再者，從自變項的方面討論，本研究因問卷內容之限制，在家庭因素面向的問項內容十分有限，故原先研究者所設定的變項皆無法運用，如扶養未成年子女、照顧年邁父母等事情就無法得知這些因素對中高齡工作者勞動參與的影響為何；另外，在生命週期轉變的面向建構，也

因問項內容有限，沒有可使用的變項可納入，如生病、意外等事件，無法釐清不同生命事件改變對個人的影響。

此外，由於此資料庫主要是以中老年人的身心生活狀況調查為主，因此，問卷內與中高齡者工作有關的問項較少，無法瞭解中高齡工作者更多的資訊，期望未來能涵括較多的勞動議題之題項，如中高齡工作者的福利制度、工作環境、中高齡工作者對工作的心理感受等問題，亦可針對中高齡者的勞動情形建立資料庫。

參、僅從 2003 年與 2007 年兩個時間點分析，無法更清楚掌握中高齡者這段期間內的改變情形

本研究使用資料庫中 2003 年第五主波調查資料以及 2007 年第六主波調查資料進行分析，研究者用此兩波資料端看中高齡工作者在這四年間的轉變情形，雖說是探討 2003 年至 2007 年中高齡工作者在勞動參與的轉變，但研究者僅從中高齡工作者在 2003 年與 2007 年兩個研究時間點之狀態進行統計的分析。

而勞動參與可能是來回進出的動態過程，僅靠 2003 年與 2007 年資料來推論中高齡者勞動參與的轉變可能會產生偏誤，因有些中高齡工作者在 2004 年退出職場，但在 2006 年又重返勞動市場，但其「退出，再參與勞動市場」的情形未被呈現，所以，研究者無法清楚掌握中高齡工作者在 2003 年至 2007 年多樣性的變化情形。

國立政治大學 National Chengchi University

參考文獻

一、西文部分

Atchley, R. C. (1976). The Sociology of retirement. New York: Schenkman.

Atchley, R. C. (1987). Aging: Cobtinuity & Change (second edition). California: Wadeorth.

Atchley, R. C. (1988). Social Force and Aging (fifth edition). California: Wadeorth.

Atchley, R. C. & Barusch, A. S. (2004). Social Force and Aging (tenth edition). California: Thomson Wadeorth.

Brougham, R. R. & Walsh, D. A. (2005). .“Goal Expectations as predictors of retirement intention.”, *Again and Human Development*, Vol.61, No.2 , pp. 141-160.

Crown, William (2001).“Economic Status of the Elderly.” in Robert H. Binstock and Linda K. George(eds.), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (fifth edition), pp.352-368, San Diego: Academic Press.

Davey, J. (2008). “What Influences Retirement Decision? ” *Social Policy Journal of New Zealand*, Vol.33 , pp. 110-125.

Feldman, D. C. (1994). “The decision to retire early: A review and conceptualization.” *Academy of Management Review*, Vol.19, No.2 , pp. 285-311.

Ferraro, K. F. (1990). “Cohort Analysis of Retirement Preparation 1974-1981.” *Journal of Gerontology* , Vol.45, No. , pp. s21-s31.

Juhn, Chinhui & Potter, Simon (2006). “Changes in Labor Force Participation in the United States.” The Journal of Economic Perspectives, Vol.20, No.3 , pp. 27-46.

Hardy, M. A. (1991). “Employment after Retirement: Who Gets Back in?” , *Research on Aging*, Vol.13, No.3, pp. 267-288.

Hareven, T. K. (1996). Aging and generational relations : life-course and cross-cultural perspectives. New York : Aldine de Gruyter.

Knoll, Melissa A Z. (2011). “Behavioral and Psychological Aspectsof the Retirement Decision.” *Social Security Bulletin* , Vol.71, No.4 , pp. 15-32.

Kohli, M. (1986). “The world we forgot: A historical review of the life course.” in Marshall, V. W. (1986)(Ed.), *Later life: The social psychology of ageing*. CA: Sage.

Levinson, D. J. (1979). The Seasons of a Man's Life. New York: Ballantine Books.

Morgan, Leslie A. & Suzanne R. Kunkel (2007). Aging, Society, and the Life Course (third edition). New York: Springer Publishing Company, LLC.

Morse, N. C. & Weise, R. S.(1995). “The Function and Meaning of Work and the Job.” *American Sociological Review*, Vol.20, No.2 , pp. 191-198.

Novak, M. (2006). Issues in Aging. Boston: Pearson A&B.

OECD(2009). OECD Employment Outlook.

O'Brien, Martin (2010). “Older male labour force participation in OECD countries: Pension reform and the reserve army of labour.” International Labour Review, Vol.149, No.3 , pp.239-259.

Quinn, Joseph F. (2010). “Work, Retirement, and the Encore Career: Elders and the Future of the American Workforce” Generations – Journal of the American Society on Aging, Vol.34, No.3 , pp. 45-55.

Queiroz Bernardo (2008). Labor force participation and retirement behavior in Brazil : impacts of economic development and social security system on labor supply in a developing nation. Germany: VDM, Verlag Dr. Müller.

Reday-Mulvey, Geneviève (2005). Working beyond 60 : key policies and practices in Europe. New York : Palgrave Macmillan.

Thomas, J. L.(1992). Adulthood and Aging. Boston: Allyn and Bacon.

U.S Census Bureau(2009).“Chap.2:Global Aging”,in Aging World:2008 International Population Reports, pp.7-18.

Villani, P. J.& Roberto, K. A. (1997). “Retirement decision-making: Gender issues and policy implications.” *Journal of Women & Aging*, Vol.9, No.1-2 , pp. 151-163.

Ward, R. A. (1979). The Aging Experience: An Introduction to Social Gerontology. New York: Lippincott.

國立政治大學 National Chengchi University

二、中文部分

中央研究院（2011）。人口政策建議書。台北：中央研究院。

內政部統計處（2010）。98 年老人狀況調查報告。台北：內政部。

王雲東（2009）。〈台灣高齡者就業的現況與展望〉,《社區發展季刊》，125，頁 101-111。

王麗容、詹火生（1993）。〈銀髮族的生涯規劃－理念與方向〉,《成人教育》，16，頁 12-17。

行政院勞工委員會（2008）。〈高齡化社會勞動政策白皮書〉。

行政院主計處（2010b）。《中華民國職業標準分類（第 6 次修訂）》。台北：行政院主計處。

行政院主計處（2011a）。《中華民國行業標準分類（第 9 次修訂）》。台北：行政院主計處。

行政院主計處（2011b）。《100 年中老年就業狀況調查統計結果綜合分析》。台北：行政院主計處。

行政院研究發展考核會（2010）。退休人力資源活化策略。臺北市：行政院研考會。

朱芬郁（1998a）。〈退休老人生涯規劃之初探（上）〉,《香光莊嚴季刊》，54，頁116-133。

朱芬郁（1998b）。〈退休老人生涯規劃之初探（下）〉,《香光莊嚴季刊》，55，頁130-141。

朱芬郁（2002）。〈新世紀的退休生活規劃〉,《崇右學報》，8，頁65-80。

朱柔若、童小珠（2006）。〈高屏地區勞工失業與再就業經驗探討〉,《社區發展季刊》，115，頁 275-289。

江豐富（2009）。〈活得久，也要做得久－延遲退休年齡〉，收錄於羅紀琼主編《台灣人口老化問題》，109-129，台北：中央研究院經濟研究所。

成之約（1999）。〈中高齡勞工就業的障礙與突破兼論我國中高齡勞工就業促進政策〉,《勞工行政》，129，頁 2-14。

成台生（2006）。〈日本社會保障制度之探討--以退休後國民年金及高齡者工作安定為例〉,《人文與社會學報》，1:9，頁 267-299。

沙依仁（2005）。《人類行為與社會環境》。台北：五南。

呂寶靜（1994）。〈台灣地區老人就業狀況之初探〉,《勞資關係月刊》，13:4，頁 209-220。

呂寶靜（1997）。〈台灣地區民眾從事老年準備之初探〉,《社會工作學刊》，4，頁 27-53。

呂寶靜（2012）。《老人福利服務》。台北：五南。

呂美芬（2008）。《國小教師個人風險認知度；工作價值觀與退休生涯規劃之相關研究－以台北縣為例》。銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，台北。

呂建德、葉秀珍、魏書娥（2010）。《退休人力資源活化策略》。台北：行政院研究發展考核會。

李臨鳳（1989）。《我國退休老人再就業問題之研究》。國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，未出版，台北。

李漢雄、馬素慧（2001）。〈探討當前中高齡者就業問題〉，《就業與訓練》，19:1，頁 7-11。

李宗派（2008）。〈美國退休社區之休閒服務探討〉，《台灣老人保健學刊》，4:2，頁 110-123。

李雅慧、葉俊廷（2011）。〈成功退休指引：維持智力、社會與身體之參與以進入佳境的百種建議〉，《成人及終身教育》，34，頁 55-56。

林顯宗（1992）。《高齡者再就業意願之研究》。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

林顯宗（1999）。〈高齡就業機會之開拓〉，《人力資源發展月刊》，137，頁 1-11。

林歐貴英、郭鐘隆譯（2003）。《社會老人學》。台北：五南。

林子新、黃信洋、黃國清、鄭祖邦、謝昇佑譯（2005）。《社會學》。台北：學富文化。

林東隆、余嬪、陳武宗（2011）。〈退休經驗的社會脈絡分析〉，《臺灣社會福利學刊》，9:2，頁 39-90。

林淑萱（2009）。〈從少子女高齡化社會探討我國老人生產性活動〉，《社區發展季刊》，125，頁 91-100。

易永嘉（2007）。〈美國、澳大利亞、日本：因應高齡化社會之就業策略及借鏡〉，《臺灣勞工季刊》，7，頁 107-120。

周玟琪（2006）。〈高齡社會時代下我國高齡者就業對策〉，《就業安全》，5:2，頁 11-17。

周玟琪、蔡瑞明（2006）。〈延後退休年齡與促進高齡就業--我國因應高齡社會到來宜儘早進行準備與規劃〉，《臺灣勞工季刊》，3，頁 76-88。

洪錫欽（2006）。《國民小學教師退休態度與工作滿意度之研究》。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

范蓓怡（2007）。〈從高齡少子化社會探討台灣高齡者就業之必要性〉，《社區發展季刊》，116，頁 156-174。

馬慧君（2007）。《社會變遷、社會政策與台灣婦女的生命歷程》。國立中正大學社會福利研究所博士論文，未出版，嘉義。

馬財專（2010）。〈臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考〉，《臺灣社會福利學刊》，9:1，頁 45-95。

郭淳芳（1999）。〈促進中高齡者就業,充分運用人力資源〉，《就業與訓練》，17:2，頁 38-43。

涂永泰（1993）。《台灣地區老人人力運用之研究》。中國文化大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北。

徐立忠（1995）。中老年生涯計畫。台北：三民。

徐立忠（1998）。〈退休生涯規劃〉，《社會福利雙月刊》，137，頁 35-44。

孫佳佳、吳錚（2009）。〈個人退休決策的影響因素研究〉，《湖北社會科學》，5，頁 51-54。

梁鍾廷（2009）。《台灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討》。國立中正大學社會福利研究所碩士論文，未出版，嘉義。

陳毓璟、胡幼慧（1989）。〈退休前公務人員退休態度與退休準備之研究〉，《衛生教育雜誌》，10，頁 37-55。

陳信木（1997）。〈臺灣地區老年勞動參與行為及其影響因素〉，《國立政治大學社會學報》，27，頁 21-46。

張春興（1993）。〈教育心理學研究的新取向－目的教育化、對象全人化、方法本土化〉，《教育心理學報》，26，頁 1-21。

張晉芬、李奕慧（2001）。〈台灣中高齡離職者的勞動參與和再就業：對台汽與中石化的事件史分析〉，《台灣社會學》，1，頁 113-147。

張宏哲審閱、林哲立等人合譯（2007）。人類行為與社會環境（二版）。台北：雙頁書廊。

張瑞雄（2010）。〈日本高齡者就業的現象與問題〉，《台灣勞工季刊》，24，頁 78-83。

張晉芬（2011）。《勞動社會學》。台北：政大。

曾敏傑、劉建良（2001）。〈中高齡勞動力退休經驗規劃與再就業意願〉，《東吳社會學報》，10，頁 101-154。

黃惇勝（1999）。〈日本中高齡者就業促進的法制設計〉，《就業與訓練》，17:1，頁 54-60。

黃富順、陳如山、黃慈（2003）。《成人發展與適應》。台北：空大。

黃同圳（2007）。〈高齡化趨勢下就業環境變化與因應對策之探討〉，《臺灣勞工季刊》，5，頁18-29。

傅從喜、王宏文、施世駿（2012）。《行政院研考會委託研究報告－我國老人經濟安全保障與個人退休準備之研究》。台北：行政院研究發展考核會。

詹火生校閱、黃旐濤等人著（2012）。《老人退休生活規劃》。台北：五南。

楊培珊（2012）。〈老有所為：高齡者勞動與就業之國際趨勢及我國現況探討〉。收錄於《臺灣因應高齡社會來臨的政策研討會》。台北：國立臺灣大學公共政策與法律研究中心。

葉致延（1996）。高齡者再就業原因與意涵之研究。嘉義：國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

葉孟峰（2006）。〈因應高齡化社會與調整退休年齡之探討〉，《台灣勞工季刊》，3，頁 89-92。

葉肅科（2000）。〈社會老年學理論與福利政策應用〉，《東吳社會學報》，9，頁 77-122。

廖仁傑（1999）。《台灣地區高齡就業之研究》。中國文化大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北。

廖文評、徐儆暉、周正修、林易申、劉紹興、羅慶徽（2008）。〈老年勞工議題探討：關於老化的事實與迷思〉，《中華職業醫學雜誌》，15-2，頁 113-120。

廖慈惠、溫金豐（2012）。〈中年危機？角色壓力、健康壓力與就業力對職場退縮傾向的影響〉，《人力資源管理學報》，12:2，頁 49-66。

劉建良（1998）。中高齡受僱者退休後再就業意願的決定因素。國立中正大學產業經濟學研究所碩士論文，未出版，嘉義。

劉梅君（1993）。〈退休研究對中高齡人力資源運用的意義〉，《政大勞動學報》，3，頁 169-195。

蔡培村（1996）。《退休生涯規劃》。高雄：麗文。

蔡培村（1997）。〈人生七十才開始－退休教師的生涯規劃〉，《師友》，365，頁 15-18。

蔡文輝（2008）。《老年社會學（二版）》。台北：五南。

蔡旻真（2011）。《永不止助!五位老人醫院志工之生命故事》。國立政治大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台北。

潘英美（1989）。《老年與社會》。台北：五南。

蕭雪玲（1999）。〈國民小學退休前教師退休態度、退休準備及退休前教育需求之調查研究〉，《新竹師院國民教育研究所論文集》，4，頁 248-260。

蕭雪玲（2001）。〈國小教師退休態度、退休準備及退休教育需求初探〉，《教育資料與研究》，42，頁 21-27。

謝榮茂（2003）。《中部地區國民小學教師退休態度、工作壓力、退休生涯規劃及教育需求之調查研究》。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中。

薛承泰、曾敏傑（2002）。〈中高齡退休生涯規劃與影響因素之研究〉，《勞資關係論叢》，11，頁 33-67。

瞿海源、王振寰（2005）。《社會學與台灣社會（二版）》。台北：巨流。

魏文瑞（1997）。《退休前國民中小學教師工作狀況與退休態度及退休準備之研究》。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。

藍科正（1999）。〈論中高齡就業輔導政策〉，收錄於李漢雄和曾敏傑主編《中高齡勞工就業問題與對策》，105-131，嘉義：國立中正大學勞工研究所。

鐘琳惠（2008）。《臺灣中高齡失業勞工再就業需求與政策因應之研究》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學研究所博士論文，未出版，南投。

蘇妙如（2009）。《不同世代中老年人勞動參與意向與勞動參與之縱貫性研究》。國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文，未出版，台北。

三、網路部分

中華民國統計資訊網（2011）。《臺灣地區歷年年齡組別之勞動參與率》。網址：http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t1-t22.asp?table=7&ym=1&yearb=82&yeare=99。瀏覽日期：2011/11/15。

內政部統計處（2012）。《主要國家特定年齡平均餘命》。網址：http://sowf.moi.gov.tw/stat/national/list.htm。瀏覽日期：2013/01/06。

行政院主計處（2010a）。《99 年人力資源調查統計年報》。網址：http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=28980&ctNode=3247。瀏覽日期：2013/02/12。

行政院主計處（2012）。《人力資源調查統計查詢系統》。網址：http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944。瀏覽日期：2013/02/12。

行政院衛生署國民健康局（2012）。《中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查系列》。網址：http://www.bhp.doh.gov.tw/BHPNet/Web/HealthTopic/Topic.aspx?id=200712270002。瀏覽日期：2013/04/12。

行政院勞工委員會（2011）。《99 年中高齡（45～64 歲）人力資源統計提要分析》。網址：http://tw.search.yahoo.com/r/_ylt=A8tUwYr6cCRRMS8AgQ9r1gt.;_ylu=X3oDMTE1ZWIyZWNhBHNlYwNzcgRwb3MDMgRjb2xvA3R3MQR2dGlkA1RXQzA3NV8zNjI-/SIG=15br0ui79/EXP=1361371514/**http%3a//statdb.cla.gov.tw/html/svy00/%25e4%25b8%25ad%25e9%25ab%2598%25e9%25bd%25a1%25e6%258f%2590%25e8%25a6%2581%25e5%2588%2586%25e6%259e%259099data.doc。瀏覽日期：2013/02/14。

全國就業 e 網（2012）。《中高齡專區》。網址：http://www.ejob.gov.tw/special/middleage/main.aspx。瀏覽日期：2013/01/25。