

國立臺灣師範大學國際與社會科學學院

社會工作學研究所

碩士論文

Graduate Institute of Social Work

College of International Studies and Social Sciences

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

高齡者穩定就業之經驗初探

A Preliminary Study on the Experiences of
Stable Employment for the Elderly



王俐甯

Wang, Li-Ning

指導教授Advisor：王永慈 Ph.D.

中華民國108年12月

December 2019

謝辭

回顧這一年，感覺自己完成了許多事情，準備又要邁向人生的另一個階段，在這過程中，不管是準備考試還是撰寫論文，真的是好幾次都覺得身心疲憊，可眼前看似很難解決的問題，當一步步完成後心裡卻又覺得格外的踏實，因為我知道自己正朝著目標在邁進，而且為了達成目標讓我不斷的充電、豐富所學，而這一路走來當然還是要感謝我身旁的人。

首先，感謝我的母親，總是在我情緒最低落的時候，給予我最大的鼓勵和支持，幫助我能夠完成自己想做的事，還有我的妹妹迦迦，除了常常講一些有趣的事逗我笑之外，也好幾次在我無助的時候拉我一把，以及可愛的英雄，謝謝你的陪伴，在姊姊心情不好的時候，翻出你那圓圓的小肚肚讓我摸，抱著你的時候總覺得有再多壓力也會瞬間消失很多。

謝謝我的指導永慈老師，在百忙之中總還是會撥出很多時間和我討論，給予我在論文上很多的方向和想法，並且處處為我著想，老師真的是我生命中的貴人，還要謝謝我的論文口試委員蕙雯老師和明聖老師，在口試的時候給予我很多建議，以及許多細節上的提醒，幫助我能更豐富論文的內容。

另外，謝謝我的大阿姨、大表姊，以及住在香港的阿姨和姨丈對我的關心，還有感謝大學好友詩詩、肥榆，總是邀我一起出去吃吃喝喝、聊天散散心，再來是研究所老師、助教和同學們，能認識大家真的是我的福氣，在研究所的那段時間感覺收穫很多，也更提升自己的社工專業，

最後，謝謝我的外婆和父親，雖然你們已經不在了，但仍一直永遠在我心裡，你們對我的愛我永遠記得，並且在我內心脆弱、遇到挫折的時候，我總會感覺你們默默地在背後幫助我、叫我要勇敢堅持下去，我會以你們為榜樣，期許自己在未來擔任社工的路上將這份愛和溫暖傳遞下去。

王俐甯

於家中 2019.12.12

高齡者穩定就業之經驗初探

摘要

本研究係由六位「六十五歲以上且達穩定就業達三個月以上之高齡受雇者」作為研究對象，分別為三位男性、三位女性，進行深度訪談，瞭解高齡者穩定就業者之經驗，以及探討其經濟安全、生理健康、心理健康、社會網絡、困境與建議這五層面的情形，研究發現如下：

壹、高齡者的穩定就業經驗過程

- 一、職業情形：高齡者從事的職業內容與過去大致相同，並且擁有專業相比非專業者在薪資與升遷上較佳。
- 二、就業情形：高齡者的就業原因涉及個人（生理、心理、經濟）與制度層面，職務再設計與在職訓練對於高齡者能夠穩定就業有所幫助。
- 三、退休情形：優退制度方案會吸引提早退休，且退休後再就業的年齡以 65 歲之前居多，而擁有專業相比非專業者於退休後更容易轉換工作，目前高齡者會依體能狀況來評估將來要退休的年齡。

貳、高齡穩定就業者各層面的情形

- 一、經濟安全：固定的工作收入對家庭有經濟需求、退休金為一次給付性的高齡穩定就業者來說，比較有保障和經濟安全感。
- 二、生理健康：高齡穩定就業者皆有良好的健康狀態，並且可以藉由工作來保持身體的活動。
- 三、心理健康：高齡穩定就業者偶爾會因家庭、工作、政治的事情而有一些負面情緒，但他們會透過正向態度、休閒娛樂、工作活動、人際互動來保持心情愉快，並且擁有良好的心理素質面對工作上的困境。
- 四、社會網絡：高齡穩定就業者尋職的人脈多來自職場，並且可自職場上得到工具性、情緒性、資訊性的支持，至於下班後也會參加其它的活動，並且女性多於男性。

五、困境與建議：高齡者有求職困難、勞動條件不佳、任用年齡限制的問題，建議高齡就業者要先自我評估身體狀況、培養多方面的知識專長、評估勞動條件是否合宜；建議雇主要與高齡就業者建立良好溝通、消除年齡歧視、安排合適工作；建議政府放寬年齡限制、創造友善老人的職場環境。

關鍵字：老人、高齡者、穩定就業。



A Preliminary Study on the Experiences of Stable Employment for the Elderly

Abstract

The study was conducted by six "employed persons over the age of 65 who have reached stable employment for more than three months". Three males and three females were interviewed in depth to understand the stable employment of senior citizens. The experience and the five aspects of its economic security, physical health, mental health, social network, dilemma and recommendations are as follows:

1. The process of stable employment experience for the elderly

- (1) Occupational situation: The current occupational content of the elderly is the same as in the past, and the professional elderly have better salary and promotion.
- (2) Employment situation: The reasons for employment of the elderly involve personal and institutional aspects. Job re-design and on-the-job training are helpful for the stable employment of the elderly.
- (3) Retirement situation: The preferential retirement system will attract the elderly to retire early. Most of the reemployment after retirement is before the age of 65. It is easier for a professional elderly to switch jobs after retirement. Older people over 65 will assess the age of retirement according to their physical condition.

2. Situations of five levels of stable employment

- (1) Economic security : For the elderly who have financial needs and receive a one-off pension, work income helps them have a sense of security and economic security.
- (2) Physical health : They are in good health and can maintain physical activity through work to maintain health.
- (3) Mental health : They may occasionally have some negative emotions due to family, work, and political matters, but they will maintain a happy mood through positive

attitudes, leisure and entertainment, work activities, and interpersonal interactions, and have a good psychological quality to face work.

(4) Social network : The old people looking for a job come from the workplace, and they can get social support from the workplace. After work, the female elderly will participate in other activities than the male elderly.

(5) Difficulties and Suggestions: The elderly have problems with job hunting, poor working conditions, and age restrictions, and make recommendations to the elderly, businesses, and governments based on these issues.

Key words : Old People, Elderly People, Stable Employment.



目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	4
第三節 研究目的與問題	7
第四節 名詞解釋	8
第二章 文獻探討	9
第一節 高齡者就業之概況	9
第二節 影響高齡者就業之層面	18
第三節 高齡者穩定就業之相關措施	23
第四節 高齡者的活力老化	28
第三章 研究方法	33
第一節 質性研究方法	33
第二節 研究設計	33
第三節 資料蒐集方法及研究過程	36
第四章 研究發現	40
第一節 高齡穩定就業者之就業經驗	40
第二節 高齡穩定就業者之經濟安全層面	56
第三節 高齡穩定就業者之生理健康層面	63

第四節 高齡穩定就業者之心理健康層面	72
第五節 高齡穩定就業者之社會網絡層面	82
第六節 高齡穩定就業者之困境與建議層面	95
第五章 研究結論與建議	110
第一節 高齡者之再就業與穩定就業	110
第二節 高齡穩定就業者之各層面	118
第三節 活力老化理論與高齡者穩定就業之對話	130
第四節 研究限制與建議	133
第五節 後記	136
參考文獻	138
中文文獻	138
英文文獻	145
附錄一 研究訪談同意書	148
附錄二 研究訪談大綱	149

表次

表 1 我國 55~64 歲及 65 歲以上有工作者職業分布	13
表 2 國內高齡者就業之實證研究	13
表 3 受訪者基本資料	35
表 4 高齡穩定就業者從事的職業情形	111
表 5 高齡穩定就業者的就業原因情形	112
表 6 高齡穩定就業者的穩定就業情形	115
表 7 高齡穩定就業者的退休情形	116
表 8 高齡穩定就業者的經濟安全保障	118
表 9 高齡穩定就業者的工作時間	121
表 10 高齡穩定就業者下班後的生活	124
表 11 高齡者的就業困境與建議	125

圖次

圖 1 各國高齡化轉變速度	1
圖 2 工業及服務業退休勞工年齡分布概況	9
圖 3 主要國家平均退離勞動市場之年齡（2011-2016 年）	10
圖 4 我國 55~64 歲及 65 歲以上有工作者之退休年齡規劃	11
圖 5 2017 年 55 歲以上兩性勞動力參與率	12

第一章 緒論

第一節 研究背景

人口老化，是當今世界各國都會面臨到的現象，國際上以老年人口（65 歲以上）從 7%增加到 14%所需要的時間，象徵社會老化的速度，根據國家發展委員會（2018）報告統計，把國內老化速度做國際之間的比較，如圖 1 顯示，台灣只需花 25 年的時間，即可從 65 歲以上人口比率從 7%跨越到 14%，如果與主要國家相比的話，速度之快速僅次於日本、韓國與新加坡，由此可知，未來台灣社會，將會有越來越多的高齡者族群，若不能即早想辦法增進長輩的健康、延展社會功能，並結合政府的醫療照護、福利體系，以及民間單位提供相對的政策與措施，將會對社會的生產力與競爭力帶來相當大的衝擊。

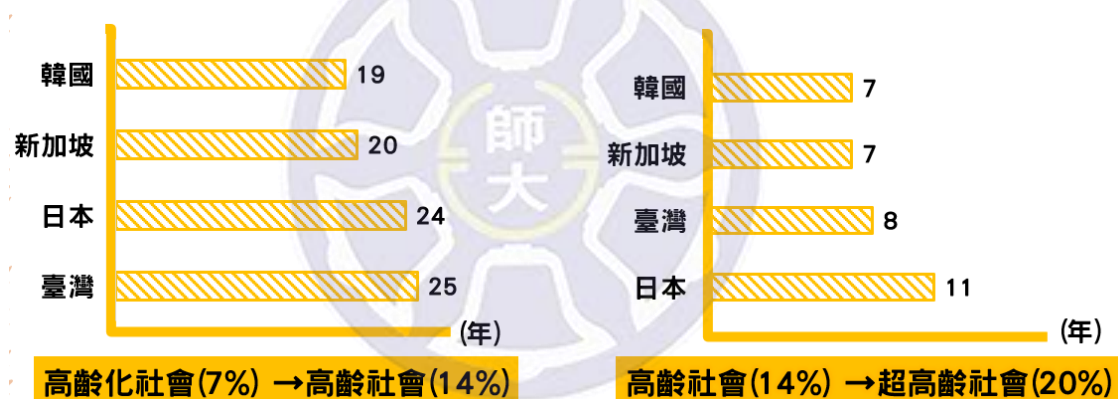


圖 1 各國高齡化轉變速度

資料整理自：國家發展委員會「中華民國人口推估（105 至 150 年）」報告(2018)。

台灣人口老化速度較其他國家極為快速，究其原因，除了醫療進步使平均壽命年齡延長外，當時的戰後嬰兒潮人口，也逐步邁向老年的階段，以及現在晚婚、不婚率的增加與生育率的降低，使得整個社會人口結構的變遷，對勞動力產生相對的影響，因此社會大眾意識到，不應該再視高齡化社會為一種包袱，而是一種正常的社會現象，因為老化並不是只針對某一特定對象或族群，而是每個人將來都必定會經過的階段和所要面對的問題。

面臨高齡化如大浪般的來襲，台灣社會如何化危機為轉機？轉虧為盈？為首當之議題，其實，隨著社會經濟不斷的發展，健保與醫療制度的革新，許多高齡者在健康狀態上還算良好，而且多數在心智成熟、經驗方面比年輕人甚佳，因此，壽命的增加對於高齡者來說，並不代表苟延殘喘地活著，而是有效生命的延長，讓人生過得更加有意義，隨著年紀愈大的高齡者，在經濟收入上往往仰賴子女和老人年金，70歲以上的退休長輩，其最主要的經濟來源為老人年金，在這種越老越吃老本的狀況之下，並非每位長輩都會存有足夠的錢，以及有妥善的運用和規劃，所以想必之後會造成政府龐大的社福負擔（高宜凡，2014）。

行政院主計總處 2017 年公布平均每人每月消費支出為 22,032 元，但根據衛福部（2018）106 年老人狀況調查報告，65 歲以上高齡者主要生活費來自於「自己收入、儲蓄、退休金或軍公教勞國保年金」佔 55.3%，但調查其平均每月可用之生活費用，未滿 18,000 元卻佔總體 65 歲以上人口 79.04%，並且僅有 6.9% 的人表示生活費是充裕的，從數據顯示有超過一半以上的 65 歲以上的高齡者，其平均每月可用生活費未達到一般生活水準，進而可能造成老年貧窮的問題，經濟需求對於高齡者維持其老年生活品質相當重要，尤其 65 歲以上高齡者相對於其他年齡層較不容易就業（黃怡慈，2012），若從平均失業週數來比較，高齡者的失業週期為最長，相比青壯年和中高齡人口群多 4 週以上，呈現出再尋職不易的問題，以及遇到轉業的困難（行政院勞工委員會、職業訓練局，2008；行政院主計總處，2018）。

有意尋職的高齡者，往往會受限於年齡的限制，而在求職上遭到社會排除，年紀比高齡者輕的中高齡者就有七成以上表示在找尋工作時會受到年齡的限制（行政院衛生福利部，2018），因此，為了協助中高齡者和高齡者尋找合適的工作項目，劉佳鈞（2016）提到國內勞動署會針對雇主、企業單位辦理座談會，並派外展人員拜訪雇主，鼓勵他們釋出中高齡及高齡者的職缺，以及遵循「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，以提升其就業的機會，至於「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」有訂定相關的規定，包含：工資計算、請假辦法、職災補償、

工作規則、福利辦法等，惟在勞工保險與就業保險的對象年齡，還是只針對年滿 15 歲以上至 65 歲以下，尚未納入 65 歲以上的高齡者。

美國與日本相繼在 1942 年與 1970 年的時候，就已經面臨到高齡化社會所帶的衝擊，台灣雖晚於日本與美國，一直到 1993 年才正式邁入高齡化社會，但卻不可忽視往後領先世界的人口老化速度，關於要如何活化高齡者人力資源之作法，日、美兩國也有因應之措施，以國外經驗為借鏡，目前台灣已有參考日本、美國之作法，在 2006 年前往日本「銀髮人才資源中心」實地參訪，並已於 2014 年 10 月在新北市永和區，成立全國首座銀髮人力就業資源中心，提供退休規畫、職業訓練，各項就業資訊和諮詢等服務，另外，參考美國老人社區服務就業計畫，歸納出臺灣在推動中高齡者就業服務時，可對部分工時之規劃、以及將企業、營利組織納入提供工作機會之單位，並且逐步提升相關專業人員的品質和數量，檢視目前違反年齡歧視之相關法令，並且加強對於企業大眾的教育宣導（黃巧婷，2008）。

在不久之後，台灣將會面臨到勞動力老化與不足的現象，要如何把此現象轉化成對社會之助益？讓經濟繼續維持發展，則必須有效運用銀髮族的能力，提早退休也許能讓長輩們從事一些興趣或休閒娛樂，但對於財務安全感和社會參與度方面，並不是每個人都有達到理想的狀態，許多長輩在退休之後，不妨會遇到收支難以平衡、脫離人群的問題，即使希望能夠再尋找事業第二春，卻也不知道從何尋找，或者是無法找到適合自己的工作，除此之外，還會面對到社會排除和老年歧視的壓力。

針對台灣勞動力老化與短缺的問題，國內已經開始關注與重視，並且也提出相關的因應對策，在 2019 年 11 月 15 日通過「中高齡者及高齡者就業促進法」（葉冠妤，2019），期望能藉由政府的各種政策、立法、措施，讓有體能、技術、經驗且有意願的中高齡或高齡者，還可以繼續或重返職場，而政府也可以透過活化銀髮人力以提升勞動參與率，進一步促進國家發展，其中，有別於過去勞動基準法、就業服務法、職業安全衛生法…等相關就業的法律，此法還特別關注讓 65

歲以上的高齡者能夠繼續就業的議題，並且透過制定專法的方式，以明文規定來保障高齡者就業的權益（行政院新聞傳播處，2019），惟此法剛通過，具體落實的狀況還有待推行後才可以瞭解到真正的成效，但不管如何，這代表台灣在友善高齡職場又邁向了一大步，社會已經不能再漠視高齡就業者的工作權，並且設立專法對高齡業者來說是保障也是福祉。

第二節 研究動機

壹、研究者對高齡就業議題的關注與興趣

臺灣的人口年齡結構老化，若多數人選擇退休，則將會帶給經濟層面的衝擊與影響，像是未來青壯年撫養老年人口的負擔會增加，以及勞動力人口的減少，也許到了可以退休的年紀，多數人會選擇提早退休、屆齡退休，但並不是每個人都能獲得退休金的保障，並且妥善運用，也不是每個人都是自願地選擇離開勞動市場，所以除了仰賴子女撫養、政府提供的一些老人福利政策以外，面對高齡化的來襲，高齡者在面對無法獲得經濟保障的困境下，有些長輩們則需要透過就業的方式，來維持其生活，或許長輩們也想過著退休的日子，在晚年安排其他類型的活動，但現今物價不斷上漲、生活費不斷升高，即使領取退休金也不夠生活，使的高齡者不敢放心的退休，或者是在沒有其他主要收入來源的狀況下，被逼迫只能選擇就業的方式，避免自己成為貧窮的老人。

高齡者仍繼續工作，以社會學角度來看，反映了「活躍論」與「持續論」的觀點，有些長輩可透過就業來繼續達到社會參與和人際互動，使得自己在晚年還能在社會保持活躍，持續做有意義的活動，不僅如此，就業除了能解決經濟方面的問題，還能促進生理、心理的健康，透過工作讓長輩擴展了自己的社會網絡，並且在成就感、自信心、家庭生活及自我滿意度上皆有提昇（謝依純，2012），因此，繼續工作所帶來的好處，或許會讓並非有經濟需求的高齡者也希望透過就業的方式來維持自身的健康和促進社會參與。

研究者於老人住宅中心實習時，訪談兩位曾經於 65 歲之後仍穩定就業之長輩，為一男一女，分別擔任觀光餐飲業的經理和旅行社票務人員，兩位長輩的就業原因與經濟層面不大相同，男性長輩本身有子女，經濟方面比較寬裕，會就業的原因主要是公司的勞動條件很不錯，以及他本身對這個行業就很有興趣，並且從工作過程中獲得成就感；女性長輩本身是獨居、擁有社會福利身分，所以除了領取政府補助外，主要就業的原因是工作收入能讓她在經濟上更有保障，但與男性長輩相同的是工作也是她的興趣，所以可以幫助她保持年輕、擁有開朗心情，至於其他層面，兩位長輩們皆有一些共通性，像是在身體健康和學習能力方面，兩位長輩皆覺得相比同年齡者較佳；在家庭方面，兩位長輩皆不需要照顧家庭的成員，家人們也尊重他們做自己想做的事；工作型態方面，兩位長輩們在工作時間上都可自我調整、較為彈性；對於如何享有較好的老年生活？兩位長輩們皆提到健康、經濟的重要性，而且如果有機會能再重新一次，他們仍會選擇在 65 歲之後工作，因為工作除了能讓他們有穩定的收入之外，也能增加他們的社會參與，一直保有活力。

從上述高齡者穩定就業的成功案例中，讓研究者想進一步瞭解高齡者穩定就業的原因為何？長輩們是自願就業還是非自願就業？企業雇主提供了什麼樣的協助和環境，可以讓高齡者穩定就業？若是站在政府或雇主角色時，應該要提供什麼協助給高齡者？又或是高齡者本身具備什麼優勢和條件？又就業對高齡者來說又有什麼益處？以及針對高齡者就業及服務策略時，應如何妥善的規劃？讓高齡者能夠在一般認知 65 歲退休年齡的狀態下，仍能自主性的選擇活躍在勞動市場。

貳、高齡者（65 歲以上）是就業市場上常被遺忘的群體

面對於就業問題，社會往往關注於青壯年、中高齡群體，使得高齡者就業成為邊緣中的議題，我國行政院勞委會在定期發布之勞動人力資源統計報告中，僅關注於「中高齡者」，即 45 歲以上未滿 65 歲，鮮少針對 65 歲以上高齡者進行資料分析與討論，並將其視為離開勞動力市場之「非人力資源」(楊培珊，2012)。

依據就業服務法第 24 條，針對自願就業人員應訂定計畫，致力促進其就業，必要時得發給相關津貼或補助金，指的高齡勞動對象為中高齡者，又同法第 2 條對於中高齡者之用詞定義為「指年滿 45 歲至 65 歲之國民」，且現行相關津貼與補助辦法，如同「就業促進津貼實施辦法」、「職場學習及再適應計畫補助作業要點」等即依據就業服務法第 24 條所訂定，因此，針對高齡者（65 歲以上）並無實質訂定相關之就業促進的津貼或補助，以及具體的相關促進其就業的法令和措施（行政院勞工委員會、職業訓練局，2008）。

醫療水準的提升與養生保健的重視，現今健康的老人愈來愈多，65 歲以上的高齡者也不盡然皆是依賴性、無生產力之人口，所以傳統上將 15 至 64 歲定義為工作年齡人口應該作修改，相比國際較低的高齡勞參率，國內政府必須更積極的改善就業職場的年齡與性別歧視，並正視差異化的需求，創造在地老化、社區化與多樣化的就業機會，並且重視世代差異的互助團結，以提升高齡就業者的能力與就業的意願，並推廣人盡其才的友善高齡就業環境（周玫琪，2019）。

參、國內正在研擬「中高齡者及高齡者就業促進法」草案

正視到人口老化、勞動力不足的問題，我國自 2016 年開始研擬「中高齡者及高齡者就業促進法」草案（勞動部，2018），並於 2019 年開始經由行政院通過至立法院審議（行政院新聞傳播處，2019），同年 11 月 15 日立法院三讀通過（葉冠妤，2019），逐步地進行當中，而其針對中高齡與高齡者的主要內容包含：禁止年齡歧視、協助穩定就業、促進失業者就業、支持退休者再就業、開發就業機會（勞動部勞動力發展署，2018），但有鑑於此法是由政府單位所訂定，除了尚未正式施行，也還無具體的施行細則，所以研究者想採用換位思考的方式，藉由訪談高齡穩定就業者，瞭解其親身的就業經驗，並且依其所述的內容來對此法提出一些具體的建議，期望能以他們在職場上的成功經驗，提供給高齡就業者、企業、政府作為參考。

因此，本研究乃是希望訪談 65 歲以上的高齡穩定就業者，瞭解其穩定就業的經驗，並從他們的經濟安全、生理健康、心理健康、社會網絡、困境與建議這五

層面，進一步瞭解高齡穩定就業者在生活與工作之間的情形，並對高齡就業者、企業，以及政府的高齡化穩定就業相關政策與措施提出建議，以提升高齡者享有較佳的晚年生活。

第三節 研究目的與問題

壹、研究目的

- 一、瞭解高齡者就業之原因與穩定就業的經驗。
- 二、解析幫助高齡者能夠穩定就業的條件與措施。
- 三、探究高齡穩定就業者在經濟安全、生理健康、心理健康、社會網絡、困境與建議層面之情形。

貳、研究問題

- 一、高齡者就業的原因何在？穩定就業的工作性質與勞動條件的狀況如何？
- 二、高齡者能夠穩定就業的條件為何？所受到幫助穩定就業的措施有哪些？
- 三、高齡穩定就業者對自己本身在經濟安全、生理健康、心理健康、社會網絡方面的想法如何？
- 四、高齡者認為在勞動市場上的困境為何？期望企業與政府提供穩定就業的協助有哪些？

第四節 名詞解釋

壹、高齡者的定義

本研究根據行政院勞工委員會「高齡化社會勞動政策白皮書」(2008)將 65 歲以上國民界定為高齡者。

貳、就業者的定義

根據我國勞動部的定義，將就業者之從業身份區分為四類：分別為「雇主」、「自營作業者」、「無酬家屬工作者」及「受雇者」，其中，「雇主」是指自己經營或合夥經營經濟事業，並且僱用他人協助工作的就業者；「自營作業者」是指自己經營或合夥經營經濟事業，並未僱用他人協助工作的就業者；「受雇者」則是指為薪資或其他經濟性報酬而受僱用的人，又分為「受私人僱用者」及「受政府僱用者」兩類；「無酬家屬工作者」是指幫其戶長或其他家屬從事營利工作，而不支領薪資之就業者(主計總處，2008)，在就業時數的部分，根據行政院主計總處(2015)對就業的認定為從事有酬工作，並且不論時數多寡，因此，本研究定義的「就業者」，係指不論其工作時數多寡、領有薪資或其他經濟性報酬的「受雇者」，並未包含「雇主」、「自營作業者」及「無酬家屬工作者」。

參、穩定就業的定義

在國內現行制度下，穩定就業的時間被定義為「三個月」，個管員會於弱勢求職者就業三個月後，追蹤其是否持仍在就業，若其在就業中狀態，則可歸入穩定就業並結案(李淑容等人，2013)，根據勞動部於 2017 年 10 月 13 日修正發布「地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫」，指就服員推介身障者至競爭性職場就業三個月以上，以及包含身障者於就服員開始服務前已在職，經提供服務後持續就業計三個月以上者，因此，本研究的穩定就業，指的是高齡者目前從事可獲得薪資或其他經濟性報酬的工作，並且過程中無間斷的持續就業三個月以上。

第二章 文獻探討

第一節 高齡者就業之概況

壹、勞工退休年齡

我國勞動基準法原規定勞工年滿 60 歲雇主始得強制其退休，為加強中高齡人力資源運用、降低少子女化對勞動力減少之衝擊，於 2008 年 5 月 14 日修正強制退休年齡至 65 歲（楊玉如、王雅雲，2014）。本分析依勞工平均退休年齡、實際退離勞動市場年齡及規劃退休年齡方面說明國內勞工退休年齡現況：

一、勞工平均退休年齡

根據行政院主計總處（2017）「受僱員工動向調查」，如圖 2，2016 年工業及服務業受僱員工平均退休年齡為 58.6 歲，較 2015 年 58.1 歲，上升 0.5 歲，顯示隨著高齡人口的增長，我國平均退休年齡有逐漸往上的趨勢，退休年齡以 55 歲至 64 歲最多占 56%，其次為 45 歲至 54 歲占 23.6%，65 歲以上則占 19.4%。

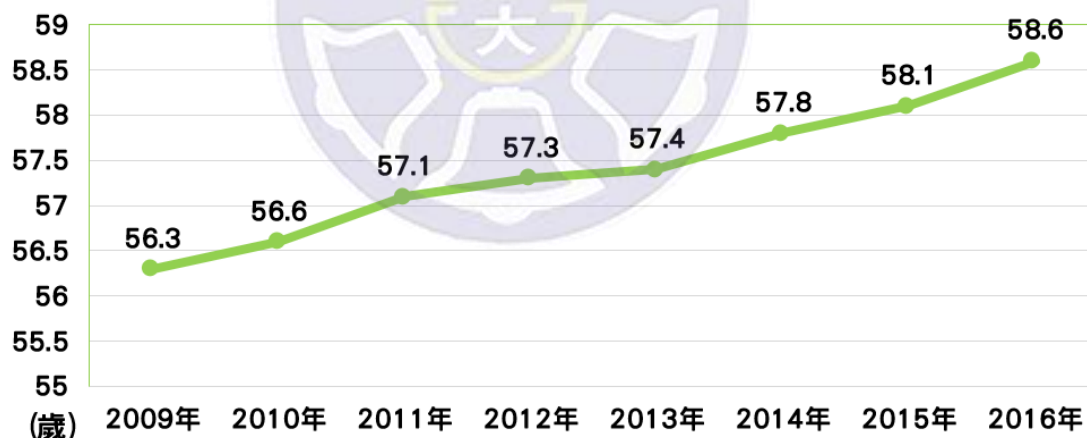


圖 2 工業及服務業退休勞工年齡分布概況

資料整理自：行政院主計總處「受僱員工動向調查」（2017）。

一般勞工所指的「退休年齡」指的是符合法定可退休之年齡，但不一定指達退休年齡者即退出勞動市場工作，代表達退休年齡者仍可在退休後從事有報酬的工作，故 58.6 歲非實際之平均退休年齡。

二、實際退離勞動市場年齡

有鑑於國內調查統計或公務統計所指的「退休年齡」係領取一筆退休金後停止「主要」工作的年齡，不一定是退出勞動市場，就業者可能再開創第二個事業，或找到新工作，仍從事有報酬的工作，致蒐集的退休年齡均無法代表「實際退休年齡（不再工作年齡）」，且各國退休制度不同，退休年齡並無一致的定義，故目前 OECD 運用各年齡組世代勞動力參與率之變動，亦即由退出勞動市場就業者的年齡推計實際退休年齡，而藉此共同基準，有利國際比較。

行政院勞動部（2017）國際勞動統計顯示，目前 OECD 運用各年齡組世代勞動參與率之變動，推計平均退離勞動市場年齡，如表 3。若依此計算方法推估，在 2011 至 2016 年間國內男性平均退離勞動市場年齡為 63.1 歲，女性為 61.4 歲，女性較男性提早 1.7 歲，另我國也引用 OECD 方法推計 2012~2017 年平均退離勞動市場年齡男性 63.5 歲、女性 61.4 歲，女性較男性提早 2.1 歲。

若與各主要國家平均退離勞動市場年齡相較，我國兩性平均退離勞動市場年齡仍低於韓國、日本及美國，2011 至 2016 年間，推估韓國男性平均退離勞動市場年齡為 72.0 歲、日本 70.2 歲及美國 66.8 歲；同期間，韓國女性平均退離勞動市場年齡為 72.2 歲、日本 68.8 歲、美國 65.4 歲，男性與女性平均退離勞動市場比我國低的僅為法國、義大利，顯示台灣的勞動力屬於較早退離勞動市場者。

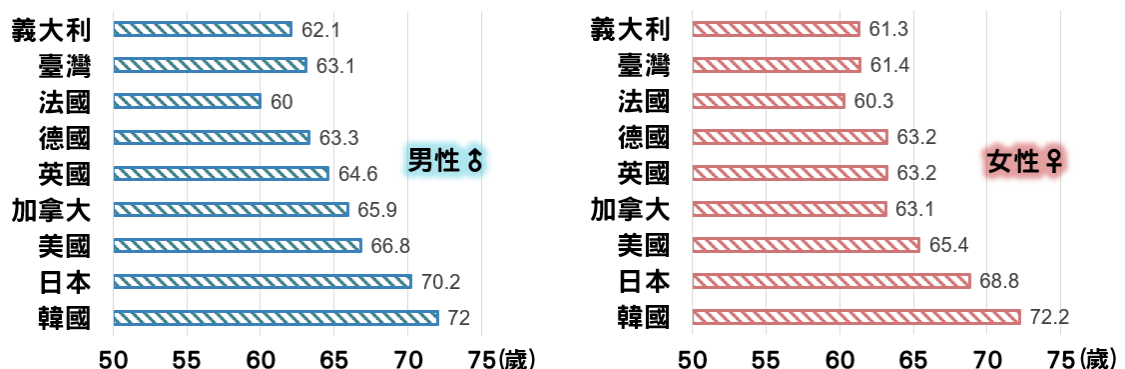


圖 3 主要國家平均退離勞動市場之年齡（2011-2016 年）

資料整理自：行政院勞動部國際勞動統計（2017）、OECD、我國平均退離勞動市場年齡依 OECD 估計方法自行估算。

三、就業者規劃退休年齡

根據衛福部（2018）106 年老人狀況調查報告，如表 4，55 至 64 歲的工作者中，31.87%有退休年齡規劃，平均希望 64.65 歲退休；而 65 歲以上的工作者中，則有 7.93%有退休年齡規劃，平均希望 71.58 歲退休，高於一般強制 65 歲退休年齡 6.58 歲，以性別觀察，55 至 64 歲男性工作者有退休年齡規劃的比率高於女性，相對地，65 歲以上男性工作者有退休年齡規劃的比率則略低於女性。

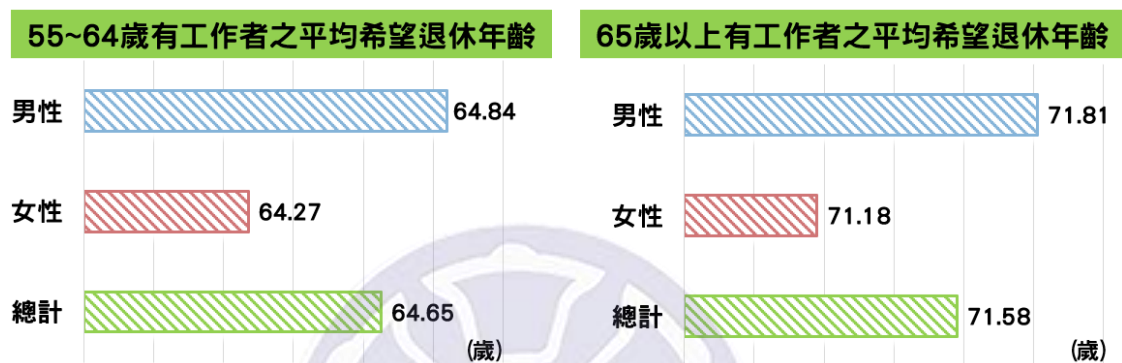


圖 4 我國 55~64 歲及 65 歲以上有工作者之退休年齡規劃

資料整理自：衛生福利部中華民國 106 年老人狀況調查報告（2018）。

貳、勞動參與率

根據勞動部（2017）統計，如圖 5 呈現，2017 年我國 55 歲以上勞參率，其中 65 歲以上男性、女性分別為 13.9%、4.1%，其高齡者勞參率低於韓國、日本、美國，可若對照圖 1，其顯示臺灣從高齡社會到超高齡社會的時間，推估轉變時間為 8 年，僅與韓國相差 1 年之外，甚至比日本 11 年、美國 15 年還要快速，因此，台灣老化速度雖快，但對於高齡者就業這一區塊，數據相比他國卻顯得偏低，因此，勞動力雖然隨著科技日新月異、醫療儀器進步、國民平均壽命延長而有成長現象，但對於高齡者勞參率卻不高的問題，可能是因其個人規劃，或是各單位辦理優退，以及轉業困難有關（黃春長、王維旻，2016）。

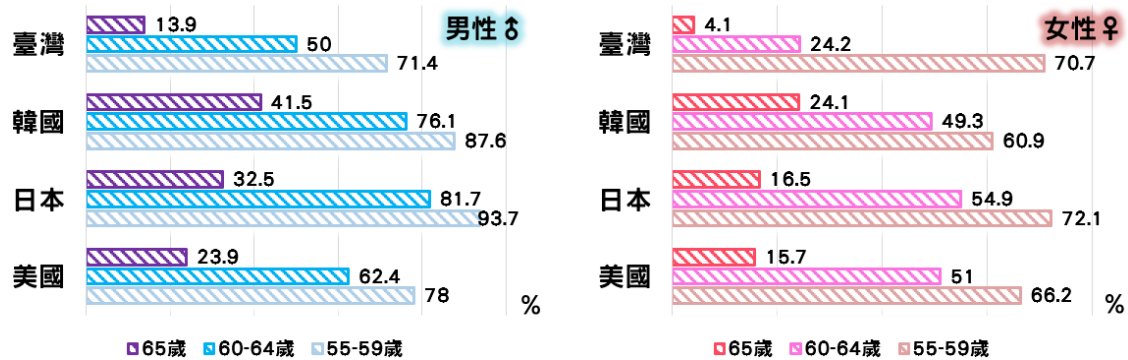


圖 5 2017 年 55 歲以上兩性勞動力參與率

資料整理自：勞動部「國際勞動統計」（2017）。

其實，高齡者們就業的動機有很多因素，有些是為了讓生活過得更有目標、有些則是為了要維持家庭的經濟，真正的人才不分年齡，鼓勵高齡者退休是人力資源的浪費，台灣社會不應該排除銀髮資源，儘管隨著年齡的增長，許多長輩們在體能方面已不復從前，但他們還是能傳遞智慧與經驗，並且對社會經濟帶來相當的貢獻，例如：日本的銀髮人才中心，一年的產值將近 3,000 億日幣（周玫琪，2007）。而根據 Maxime & Simon & Jean & Marcel（2005）研究調查顯示，加拿大平均退休年齡有逐漸增長的趨勢，從 21 世紀初平均退休年齡為 61 歲，一直到 2014 年平均退休年齡為 65 歲，延伸推估至 2030 年，將可為加拿大的平均每人 GDP 帶來超過 8% 的成長，由此可知，老人的貢獻是重要的社會資本。

參、職業結構

衛福部（2018）中華民國 106 年老人狀況調查報告如表 6，從 55 至 64 歲有工作者職業分布顯示，以「服務及銷售工作人員」占 26.19% 最多，其次為「技藝有關工作人員」占 17.30%，再次為「基層技術工及勞力工」占 12.39%，「農林漁牧生產人員」占 11.68%，其餘比率皆低於 1 成。其中，若以性別觀察，男性以從事「技藝有關工作人員」占 21.53% 最多；而女性則以「服務及銷售工作人員」占 36.09% 最多。

至於 65 歲以上有工作者所從事職業，以「農林漁牧生產人員」占 33.58% 最多，比率較 55 至 64 歲高出 21.90 個百分點，其次為「服務及銷售工作人員」占

31.12%，其餘比率皆低於 1 成。其中，若以性別觀察，男性以從事「農林漁牧生產人員」占 36.89%最多；而女性的部分則與 55 至 64 歲相同，皆以「服務及銷售工作人員」占 38.76%最多。

表 1 我國 55~64 歲及 65 歲以上有工作者職業分布

單位：人；%

項目別	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	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
55~64 歲	9.66	3.58	4.72	5.45	26.19	11.68	17.30	9.03	12.39
男	12.50	3.74	5.29	3.59	19.71	13.56	21.53	12.44	7.63
女	5.32	3.32	3.85	8.30	36.09	8.80	10.83	3.83	19.65
65 歲以上	6.40	4.05	2.37	0.79	31.12	33.58	9.21	4.40	8.07
男	8.36	4.54	3.35	0.71	26.82	36.89	11.74	6.05	1.53
女	2.92	3.16	0.63	0.95	38.76	27.70	4.71	1.47	19.70

資料來源：行政院衛生福利部中華民國 106 年老人狀況調查報告（2018）。

肆、高齡者就業之實證研究

隨著台灣於 2018 年邁入「高齡社會」（國家發展委員會，2018），國內近幾年也開始有發展中高齡、高齡者就業之研究，但多數還是以中高齡者就業的議題為居多，有鑑於本研究的對象主要是針對 65 歲以上高齡穩定就業者，故取用 65 歲以上高齡者就業相關之實證研究，以瞭解國內目前高齡者之就業概況，並採用以下表 7 的方式依年代的順序作整理：

表 2 國內高齡者就業之實證研究

作者 (年代)	研究對象	研究與資料 蒐集方法	研究發現
梁鍾廷 (2009)	50 歲以上的 中、高齡者， 共 5,377 位(其 中，65 歲以上 有 2,863 人)。	量化研究，資料 來自國健局老人 系列調查 2003 年第五次主波調 查的原始資料，	1.我國高齡者不僅勞動市場參與狀況偏低，而且不論目前有無工作，均沒有顯著的再就業意願。

		並採用次級資料分析法。	2.高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願隨年齡的增長而遞減。 3.針對 65 歲以上高齡者，其為非單身者、居住於非都會區、教育程度為小學以下、為家計負擔者、有工作壓力，皆有較高的勞動市場參與率。 4.對於 65 歲以上高齡者有經濟壓力、居住於都會區、自我健康評估良好、有工作壓力，退休後再就業意願較高。 5.對目前未就業的中、高齡者，經濟壓力較健康情況影響其再就業意願的因素來得重要，至於是否領過退休金對目前沒有工作者的再就業意願並沒有顯著的影響效果。
黃怡慈 (2012)	55 歲以上中、高齡者，共 5,520 位(其中，65 歲以上有 3,158 人)。	量化研究，資料來自內政部「98 年老人生活狀況調查」之原始資料庫，並採用邏輯斯迴歸模型進行分析。	1.年齡為 55-64 歲、男性、高教育程度、無配偶者、主要經濟來源為工作所得、居住於非都市、健康良好者，皆有較高機率從事工作。 2.教育程度高、居住於都市、健康良好者，皆有較高機率從事專業人員之職業性質。 3.年齡為 55-64 歲、女性、教育程度高、主要經濟來源為工作所得者、居住於都市者，皆有較高機率從事受雇者之從業性質。
李常銘 (2013)	60 歲以上中、高齡者，日本為 439 位(其中，65 歲以上有 291 人)，臺灣為 2,604 位(其中，60-69	量化研究，應用日本東北大學教授吉田浩在 2005 年「有關面對晚年生活的儲蓄、財產和工作的調查」之資料，臺灣	1.在臺灣的樣本方面，年齡、性別、健康狀況，有老人年金、退休金，有租金、利息收入，有社會福利、救濟金、有子女親戚給的金錢對是否就業有顯著的影響。

	歲有 940 人、70-79 有 932 人、80-89 有 685 人、90 歲以上有 47 人)。	為 2007 年國民健康局「臺灣地區中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查」資料庫，並以迴歸方法進行分析比較。	2.有老人年金、退休金，有租金，利息收入，有社會福利、救濟金與是否就業呈顯著的負相關。 3.相對於日本，子女對於臺灣高齡者就業有著顯著的影響，有子女奉養金的高齡者，就業的機會顯著的降低。
朱思蕙 (2018)	台中市及嘉義市的 2 間社會企業高齡餐廳安排所安排的長者 5 位(其中，65 歲以上 2 人)、管理者 4 位、一般民眾 4 位，家屬 2 位，共有 15 位。	質化研究，進行半結構式訪談。	1.身體狀況尚可且沒有被雇主辭退的高齡者還是希望持續工作。 2.高齡者就業重視安全及放心，若能對於同理和協助高齡者，則其必發揮所能對工作產生績效。 3.高齡者在服務他人時，所產生的愉悅及成就感、認同感是一種生活的意義。
馬財專等 (2019)	4 家公司單位。	質性研究，進行深度訪談。	1.高齡者的「再就業優勢」包含：人員短缺釋出工作機會、退休回任機制、可接受彈性工作安排、包容度高、就業穩定、配合意願度高、節省訓練成本。 2.高齡者「再就業劣勢」：跨領域就業意願低、需要職務再設計的協助、職場風險、職場轉換困難、較難與科技工具協作。 3.高齡者「友善職場」的項目：企業擁有社會責任與遵守勞動法令、高度人性化管理與同理心、擁有對高齡者的觀念認知、樂於僱用高齡者。

由上表可知，國內高齡者就業之實證研究主要涉及中高齡、高齡者再就業的情形，量化研究的調查數據多來自國內資料庫，統計分析我國高齡者勞動市場的情形，

參與狀況、退休後再就業的意願、各方面影響高齡者再就業的因素，以及高齡就業者本身的條件與樣貌，質性研究則藉由訪談受雇的高齡者本身、企業、其他相關人士，以多人角度來探討高齡者就業的議題，以瞭解高齡者就業的意願與想法、再就業的優劣勢、友善高齡職場的項目，為簡明呈現研究結果，研究者將整合為以下四點，並做進一步討論：

一、國內高齡者勞動市場參與率狀況

依照國健局老人系列調查 2003 年第五次主波調查的原始資料，高齡者勞動市場參與狀況隨年齡的增長而遞減，其本身為非單身者、居住於非都會區、教育程度為小學以下、為家計負擔者、有工作壓力，皆有較高的勞動市場參與率(梁鍾廷，2009)，根據內政部「98 年老人生活狀況調查」，55 歲以上於高齡就業比率僅佔總體樣本的五分之一，顯示我國高齡者勞動參與率不高，年齡為 55-64 歲、男性、高教育程度、無配偶者、主要經濟來源為工作所得、居住於非都市、健康良好者，皆有較高機率從事工作(黃怡慈，2012)，從數據分析可以瞭解，年齡、家庭、教育程度、經濟狀況皆會影響高齡者勞動市場參與率，但在有無配偶與教育程度高低的部份，卻因資料來源不同而有不一樣的解釋。

二、影響高齡者再就業意願的因素

高齡者再就業意願隨年齡的增長而遞減，有經濟壓力為影響其再就業意願的最重要因素，而居住於都會區、自我健康評估良好、有工作壓力，其退休後再就業的意願較高，並且對於曾經領取退休金的中、高齡者，其再就業意願與未曾領取者之間不存在顯著的差異(梁鍾廷，2009)年齡較輕、男性、健康狀況良好，皆比較有意願會選擇就業，相對地，有來自老人年金、退休金、租金、利息收入、社會福利、救濟金、子女親戚給付金錢的收入者，皆比較沒有意願會選擇就業(李常銘，2012)，從兩位研究者的論述可以得知，年齡、經濟、健康狀況皆是影響高齡者再就業意願的主要因素，唯獨退休金是否影響高齡者再就業意願的部分，可能依分析的數據來自不同的資料來源而有不同的看法。

三、高齡者再就業的優勢與劣勢

若以優勢來看的話，高齡者的職場適應程度較好，並且對於工作的分配、工作時間調整的接受度也較其他族群為佳（黃同圳，2007；梁鍾廷，2009），而高齡者本身的社交能力、工作經驗、擁有維持公司運作的思維，相比年輕的勞工佔有較多的優勢（朱思蕙，2018），並且目前勞動力短缺、部分的事業單位提供退休後回任的制度，對高齡者皆是增加工作的機會，以及高齡者本身在彈性工時安排、包容度、穩定性較高，在技能訓練上不必再多花費時間，可以幫助企業節省訓練的成本（馬財專等，2019）。

至於高齡者劣勢的部分，高齡者往往在學習新知的動機表現不足、因應變遷能力也較差，並且多數年輕人的教育程度較高齡者高，若以人力資本投資面向來看，雇主會偏向雇用年輕員工以產生對公司較大的效益，而且為讓企業願意雇用高齡者，則必須還要透過職務再設計的方式（李漢雄、曾敏傑，1999；周玫琪，2006；梁鍾廷，2009）高齡者本身再跨領域就業的能與意願較低、部分需要透過職務再設計才能工作，在職場上也容易有許多風險、轉換工作困難、科技數位操作的問題（馬財專等，2019）。

對比高齡者的優勢與劣勢，可以發覺在職訓練的部分，若高齡者本身即擁有工作所需的知識與技能的話，企業就不需要花太多時間訓練他們，但若是其本身並未有這方面的能力，且必須要學習新的知識與搭配科技數位上的操作，則企業就必須要多花時間來協助高齡者，並且也得考量職務再設計的方式。

四、提供高齡友善職場的措施

宣導高齡者就業的重要性，並且提供友善高齡者的就業環境，像是彈性工時、合適的工作等，並消除企業對高齡者的年齡歧視，才能有效運用銀髮人力，並且有助於提升高齡者的就業率（李常銘，2012），企業若是能安排彈性工時、建立友善的職場環境，以及考量高齡者本身的個性、能力與專長做合適的工作安排，並透過與年輕員工團隊合作來增加互補的優勢，也能有效提升高齡者在就業的意願，並且創造更多的經濟與生產價值（朱思蕙，2018）對於高齡者友善職場的措施，部

分企業擁有企業社會責任且遵守勞動法令，對高齡者的特質擁有相當的認知與觀念，採用人性化管理的方式，並且依個別化的考量來安排工作，而管理者會有高度同理心以瞭解高齡者的需求，以及運用輔助的工具來協助高齡者(馬財專等，2019)由此顯示，彈性工時、合適工作、職務再設計、友善環境對高齡就業者的的重要性，並且勞動市場上若是能減少年齡歧視、遵守法令、保有同理心與擁有正確的認知觀念，即能增加高齡者能夠尋找到穩定且適當工作的機會

小結

高齡社會的來臨、人口老化的現象，我國平均退休年齡有逐漸往上的趨勢，但兩性平均退離勞動市場的年齡、勞動參與率仍低於韓國、日本及美國，顯示國內在勞動政策與法令措施下，對如何促進高齡者就業的議題，仍需加以規畫與檢討，另外，在規劃退休年齡的部分，55 至 64 歲的中高齡就業者，所預期的退休年齡為 65 歲左右，但 65 歲以上的高齡就業者，所預期的退休年齡卻提升至 71 歲，如此大幅度的提升，有可能是因為 65 歲對高齡者來說，為一般認知的法定退休年齡，又或是其本身可能會因達 65 歲而被強制退休，相對地，實際於 65 歲以上就業的高齡者，其評估退休的年齡則可能會考量自身的需求和身體健康狀況，而不被法令制度或大眾觀念所拘束限制。

第二節 影響高齡者就業之層面

影響高齡者就業，以及繼續留在職場的因素有許多，從年齡、性別、教育程度、經濟來源、能力等自身條件，以及職場的就業環境、工作型態、退休金制度，廣至社會對高齡者就業的看法與國家總體的經濟與政策等皆相關(王雲東，2009；黃怡慈，2012；楊靜利、林沛瑾，2012；蘇麗瓊，2007)，因此，就這麼多的因素，大致分為個人層面、制度層面與社會層面，分別從這三個層面來探討影響高齡者就業的原因。

壹、個人層面

目前根據我國數據顯示，年齡在中高齡區塊(55-64 歲)、健康狀況良好、性別為男性、教育程度愈高、無配偶、主要經濟來源為工作所得、居住於非都市地

區，比較有較高的機率會就業（黃怡慈，2012），又以低學歷與低技能的高齡者尋職與轉業較困難（郭芳煜，2005），衛福部（2018）106 年老人狀況調查報告，65 歲以上人口有酬工作者，主要工作原因是為了經濟上需求，佔 55.0%，其次才是想維持有體力上的勞動、打發時間。尋職過程中曾遇有工作機會，但未就業以工作地點不理想占最多，並且尋職所遭遇困難的主要原因依序為年齡限制、待遇、能力（勞動部，2018），至於健康不良、體力衰退、心理預期未能尋找到合適工作也是影響高齡就業不再就業的主要原因（蘇麗瓊，2007），高齡者也會在心理適應上受限於年紀與過往的經驗而影響就業（行政院勞工委員會、職業訓練局，2008）。反觀現實生活的經濟需求及自我條件問題，美國退休人員協會（2005），調查 50 至 70 歲的中高齡和高齡者，有 79% 的表示退休後還要繼續工作，以及高達 75% 認為 65 歲以上才願意退休，至於想在退休後仍繼續工作的原因，有 87% 表示想維持心理活動，85% 的人認為要繼續維持生理活動，77% 想保有生產力或是工作能力，經濟需求則相對僅佔 54%，呈現出非財務因素大於財務因素，由此顯示高齡者在選擇就業時，不單考量生活需要必須工作賺錢，也考量到維持身心狀況，以及仍保有能力去維持生產效能。

Copeland（2014）檢視美國從往年至 2013 年 55 歲以上勞參率人口，發現中高齡與高齡者勞動力有增加的趨勢，不管他們的動機是因為經濟方面的不足、想在退休後累積足夠的養老金，還是因為渴望維持活力與生產力，另外，張朝琴（2012）提到社會支持網絡可以幫助高齡者促進健康、社會參與，以及提升經濟安全，減少社會孤立與身心方面的風險，除此之外，高齡者可運用自己本身的人力資源，建構老年的社會人力資本，幫助其擴展社會參與，甚至進一步提升其再就業率，顯示高齡者個人的社會網絡也是影響其就業的關鍵因素。

退休只是一個階段，多數高齡者仍有許多因素想繼續工作，並非就此完全退出勞動市場，「活到老、做到老」，雖然有的老人是為了經濟、生活而要繼續工作，但不代表繼續工作的老人就一定很悲哀，事實上，也有不少老人是自願繼續工作，一方面是為了生活，但另一方面也是希望能夠過個快樂的老年，從工作中獲得樂

趣和價值，並且為他們的生命增添活力。

貳、制度層面

除了個人因素影響之外，工作的型態和氛圍也會影響高齡者就業，像是服務業、擁有彈性、兼職的工作，以及職場上較少對年齡歧視的意識形態，皆會提升高齡者工作的機會及意願（王雲東，2009）。工作型態若是屬於彈性上班與部分工時的工作，則企業會較願意聘僱高齡者勞工，但若是企業或職業的屬性是有年功俸制度、退休金制度、工會組織、需要電腦專業技巧、夜間輪班者，則比較會傾向招募年輕勞工而非高齡工作者（Hirsch et al., 2000；引自楊靜利、林沛瑾，2012）。

許多高齡者的身心機能狀態仍相當健康，但大眾卻常將年齡與社會制度作連結，使高齡者被情境所接納或排除，如同退休制度即影響了高齡者的生命歷程，隱含在職場中可能被貶抑的工作價值（蕭文高，2010），在工商業社會有所謂的強迫退休制度，即雇主不考量受僱者的身體健康狀況和意願，只要達特定年齡就強迫其離開工作崗位，以逃避年資較長受僱者的退休金和較高人事成本負擔的問題（曾進勤，2003），在國內社會安全制度層面，退休年齡的限制與年金請領的年齡規定，也會影響高齡者繼續就業的因素，當高齡者到達法定 65 歲退休年齡，或者是評估退休金可以維持生活時，比較有可能回選擇離開勞動市場（蘇麗瓊，2007），根據經濟合作發展組（2018）但未必所有退休者皆能妥善運用退休金，尤其在全球化與國際化的經濟環境下，許多高齡者面臨到經濟安全的風險，對於勞動條件較差的邊緣勞動者，能取得充裕的勞工退休金來順利度過晚年的比率並不高，因此就業變成他們維生的必要途徑（周玟琪，2007；引自蘇麗瓊，2007）。

為因應勞動力老化的現象，各國開始提出延後退休年齡的制度，透過修改立法與政策的方式，將法定退休年齡延後，像是馬來西亞於 2013 年將原本 55 歲屆齡退休更改至 60 歲；新加坡為減輕企業延用高齡者勞工的成本壓力，除了減少雇主對於「中央公積金」的提繳費率之外，對於 60 歲以上受僱者的提繳費率最高可減少至 9%，另外，針對符合條件規定與健康狀況之 62 歲二度就業之勞工，可延續工作到 65 歲，並且考慮將上限提高至 67 歲；至於南韓則是於 2016 年將法

定退休年齡延後至 60 歲，並且有逐年往上調整的趨勢（成之約，2015；陳穎柔，2013）。

瑞典為提升高齡者的勞參率，鼓勵其繼續留在職場，在 2010 年推動高齡勞工所得免稅額度提高(in work tax credit)新制，以及雇主的僱用友善減稅方案(Employment-friendly tax-benefit)制度，將負擔的年金提繳率從原本的 31%下降到 10.21%，而屬於自僱型的勞工也同樣享有這些優惠措施（謝青雲，2014）。高齡者就業率較高的日本，有 98.4% 的企業實施高齡者繼續僱用制度，以及有 85% 的企業採行 60 歲退休制度，半數員工在達到 60 歲退休年齡之後，這些企業會以減少 40% 以上的薪資繼續僱用這些高齡者，此策略乃是調降高齡者薪資的制度，以降低企業的勞動成本，並提升高齡者的就業率，由此可知，影響高齡者就業的因素，除了及早規劃完善的制度，如國民年金、退休金制度外，企業的人事管理策略也很關鍵（張瑞雄，2010；林美娟，2013）。

日本政府為鼓勵並支持 65 歲以上高齡者仍可繼續被僱用，於 2017 年起，將僱用保險制度延伸適用 65 歲以上的高齡受僱者，並辦理終身勞動支援窗口、高齡預定退休人員的職涯人才銀行與提供創造中高齡者僱用機會的創業雇主相關補助，以及在 2016 年也修訂高齡僱用安定法，並修法將銀髮人才中心的工作時數從每週 20 小時鬆綁提高到 40 小時，以及同時提供照顧零離職的就業支持措施（秋山伸一，2018；轉引自周玫琪，2019）。

參、社會層面

就整體社會結構來看，當環境經濟不景氣導致裁員、工作減少，又或者是高齡者福利制度非常好的國家，皆有可能會減少高齡者就業的意願（王雲東，2009）。另外，現今受全球化的影響，產業大部分導向高科技方面的發展，在勞動力人口需求上，也會比較需要高專業能力，對未受過高專業技能訓練的高齡者來說，也是影響就業的議題（行政院勞工委員會、職業訓練局，2008）。

年齡歧視在職場上更是普遍存在的現象，我國就業服務法雖於 2007 年增訂禁止年齡歧視，並課予高額罰款，但普遍企業、雇主仍存在歧視與刻板印象，認

為高齡者受限於年紀會導致有較低的工作能力和生產力，因此僱用意願通常不高，高齡者者仍可明顯感受到因為年齡過高的原因導致其不被率取使用，以及影響工作上升遷，甚至大部分的人認為年齡影響就業是自我的問題，因此，並沒有尋求救濟的管道，而使自己的權益受損（劉達源，2013）。然而在現今醫學與科學不斷進步的狀況下，許多高齡者的健康狀況相當良好，並且也擁有許多長年累積下來的知識和經驗，對勞動力短缺的社會來說，都是非常寶貴的人力，因此年齡並非是生理功能唯一的指標，考量「功能年齡」才是關鍵（行政院勞工委員會、職業訓練局，2008）。

為防制就業年齡歧視，除了在法律政策與社會意識須加以規畫及宣導之外，專業人員配置與訓練的部分也顯得非常重要。舉例來說，美國在全國配置 2,000 名的人力處理就業歧視案件，並且每年度都編列相當的預算給專責機構，以及加強人力訓練和個督來提升服務品質，相對地，在台灣，由於中央和地方人力短缺的情形，使得施行教育宣導和審理調查歧視案件上難於執行，另外，美國的調查員有充分的調查權力，並且對歧視案件進行詳細的面談，目前台灣的就業歧視評議委員會多僅以書面審理的方式來處理申訴案件（黃巧婷，2008）。

在檢視有效運用高齡者人力資源的同時，還需檢討社會與企業對於高齡者就業歧視的問題，否則將會有施行上的困難，而在因應之政策，必須明訂相關的法令制度來規範與保護高齡者。舉例來說，日本政府先是陸續訂定「熟齡者雇用安定等相關法律」、「熟齡者雇用安定法律施行規則」、「熟齡者等職業安定對策基本方針」等，結合政府、企業與民間團體的資源，共同為人口老化的問題提出相關因應對策，並且有完整的法律來做為推動的依據，除此之外，政府還會提供雇主有關管理和組織發展上的協助，以及強制退休持續僱用等措施，藉此保護高齡者勞工的就業市場（甄國清、吳淑瑛、王淑女、林孝鏗、洪慧媛，2013）。

小結

影響高齡就業的因素有許多，從個人的想法和自我條件、工作的型態內容、國家制度的施行、全球的經濟結構與社會大眾的看法，皆會構成高齡者能在勞動

市場繼續活躍的阻力或助力，有鑑於國內外的作法，若是政府或企業能多加鼓勵高齡者就業、為高齡者設計彈性的職務內容、調整法令制度放寬、防止就業年齡的歧視等，皆可提升高齡者的就業意願，為整體社會帶來更大的效益。

第三節 高齡者穩定就業之相關措施

為因應人口高齡化、勞動力短缺的問題，國內已於 2019 年 11 月 15 日立法院三讀通過「中高齡者及高齡者就業促進法」（葉冠妤，2019），內容共八章 45 條，其中，在第三章協助在職中高齡及高齡者穩定就業，考量部分中高齡及高齡在職者因年齡漸長致身心功能下降，容易被迫離開職場，規劃提供職務再設計、在職訓練、家庭照顧措施、職場健康等措施，協助續留職場，因此，以下就職務再設計、在職訓練、家庭照顧措施、職場健康這四層面來探討。

壹、職務再設計

勞工在職場環境中的工作表現與其個人（健康狀態、體力、職務經驗與期望等）和環境因素等相關，因此職務再設計則是考量勞工本身的工作能力與遭遇的工作問題，並對職場工作特性進行分析，並重新調整工作方法與條件、改善機具設備等，將職場中不力因素排除，以提升勞工的生產效能（勞動部勞動力發展署，2016）。對高齡者來說，老化過程有可能會造成生理與心理功能衰退，對生產力也會造成影響，促使他們被迫離開職場，但認知心理學家提出「補償」作用觀點，表示高齡者在工作崗位上仍然可以有良好的表現去彌補老化的特徵，以及社會學家也從工作動機與忠誠度等方面來強調高齡就業者的優勢（謝依純，2012）。

許多案例顯示，職務再設計可以讓因為體能、反應力逐漸下降的高齡者，排除掉轉換工作或提早退休的方式，繼續穩定的工作，創造他們的生產價值，以及解決目前勞動力短缺的社會現況，進一步幫助高齡者減輕其工作壓力、維護其健康、擁有良好的情緒和收入，而且職務再設計不管是對高齡者或管理者皆是有利的，當減輕一些工作要求時，高齡者會依據他以往的經驗所學，在其熟悉的領域保持較好的生產力，以維持他們的經濟收入（Joseph & Sara, 2012）。透過勞動工

作型態的改變，開發從事兼職工作或在家工作等非典型工作，藉由彈性的工作時間，可以延緩高齡者退休的時間與年齡，並以漸進式來退出勞動市場（馬財專，2010）。

目前許多歐洲國家、日本、韓國皆關注高齡勞工在勞動市場所面臨的困境，改善職場環境所潛在的風險，並評估職務再設計的可能性，以創造較友善的工作環境以鼓勵高齡工作者續留就業市場和增長工作的年數，而我國對高齡職務再設計方面主要包含改善職場工作環境、工作設備或機具、工作條件、提供就業所需之輔具、調整工作方法等五大主題，另可再思考職場上如何運用高齡者與青年的運用搭配，以增加代際雙贏策略（郭振昌，2013）。

貳、在職訓練

在職場當中，雇主可能會基於年齡歧視與偏見，以及考量投資報酬率的問題，對高齡勞動者投入較少的在職訓練，除此之外，高齡受僱者在心理狀態上也會受到社會環境所影響，相信自己無法學習新的知識和技能，而提早離開就業市場，但事實上，基於累計的工作經驗、培訓或再培訓等適應性工作策略，可以減輕因其年齡衰退導致工作表現下降的現象，另外，高齡勞動者也可從進修課程或再培訓中受益，因為這些在職訓練可以為其帶來更多的興趣和動力，重新關注工作程序、維持較佳的心理狀態，以及學習如何提高工作績效的方法（Hursh et al, 2006；謝伊純，2012）。而且提供高齡者職業培訓課程，讓他們具備執行工作所需的能力和知識，不但能激勵他們，更可以為雇主提供更多合適且富有生產效能的高齡勞動者（SNEF, 2013）。

從北歐國家的經驗，企業組織單位得以申請「產業人才投資方案」，運用補助經費與現有的訓練設施、師資，透過在職訓練強化高齡勞動者在職場中的管理能力，並且將需多的實例、數據在公共平臺上分享，以推廣並說服更多雇主與高齡勞動者，讓高齡勞動者排除所預期的心理限制，瞭解唯有透過不斷的在職進修，才能增強自我的競爭力，並且具備「一專多能」，使其在職場就業過程中，能得到更為穩定性的就業與發展（馬財專、劉黃麗娟，2014）。瑞典透過正式或非正式教

育的各種教育課程，並且整合國家教育、衛生及社會事務部門的運作，協助安排高齡勞動者的訓練課程內容，增強他們的學習技能，使其能繼續留在勞動市場（謝青雲，2014）。對於高齡勞動者的訓練設計與授課方式的編排，可以運用協助其瞭解整體的概念、運用多重感官學習、善用課堂的開場和結尾來加深高齡者的理解與印象，使高齡參訓者能更有效的學習（高詠棠，2014）。

參、家庭照顧措施

根據衛福部（2018）106 年老人狀況調查資料顯示，65 歲以上高齡者在生活上需要照顧或協助為 90 多萬人，其中有 6 成 7 主要由家人照顧，並以照顧配偶為最多，另外也有 4.2% 的高齡者為家中主要照顧者，並且達 4 成 9 沒有可以輪替的人（衛生福利部，2018），主要照顧者年齡愈大，其健康負荷越重，使得從事照顧工作時，也容易影響自身的健康狀況（李英芬、蔡麗雲、張澤芸，2008），尤其是高齡家庭照顧者，可能會需要更多的支持與協助（李逸、邱啟潤、蘇卉芯，2015），由此顯示，仍在職場上就業的高齡者，除了要面對生理機能的自然老化、職場上的適應和挑戰外，可能也得面對家中「老老照顧」的問題，久而久之，不管是生理或心理上，都會累積各種形式的壓力，以及相當多的負面情緒。

中高齡者及高齡者就業促進法第 19 條規定：「雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者有工作障礙或家屬需長期照顧時，得依其需要為職務再設計或提供就業輔具，或轉介適當之長期照顧服務資源。雇主依前項規定提供職務再設計及就業輔具，主管機關得予輔導或補助。」又長期照顧服務法第 13 條第 1 項規定：「家庭照顧者支持服務措施的推動，包含服務資訊之提供及轉介；長照知識及技能訓練；喘息服務；情緒支持及團體服務之轉介；其他有助於提升家庭照顧者能力及其生活品質之服務」。儘管從草案和法條內容中可看出政府為中高齡者及高齡者就業家庭照顧者推動許多的服務資源和措施，目前長期照顧相關的服務，並沒有以家庭照顧者年齡差異作為考量來設計（李逸、邱啟潤、蘇卉芯，2015），所以仍有許多照顧的悲劇在社會上不斷的發生，以及為了擔任家中照顧者而辭掉工作，造成家中的經濟收入減少，進而衍生出更多層面的社會問題，由此，讓這些協助措施

能夠更加具體實際的落實，以及讓正式服務能夠及早介入，才能有效地減少照顧悲劇的發生。

為協助在職照顧者可在生活、工作、照顧之間取得平衡，以及安排照顧與照顧人力短缺的問題，2016 年日本安倍內閣提出「零介護（照顧）離職」政策，將適用對象從全職勞工擴大至部分工時勞工，除了原先法定最長 93 天「照顧假」之外，還放寬可讓勞工分 3 次申請「照顧假」，並且由國家介護保險支付薪水 40% 的津貼，提高至 67%（林慧芬，2009；中華民國家庭照顧者關懷總會，2017），政府單位不僅扮演監督雇主落實的角色，也支持受僱者家庭的照顧需求，解決無法兼顧家庭照顧與工作的問題。另外，加拿大也設計富有同情心的福利，對於家庭成員患有嚴重疾病或具有重大死亡風險而必須暫時離開工作的受僱者，提供就業保險（EI）給付，符合條件的人最多可享 26 週的體恤照顧給付，讓受僱者不用在家庭與工作之間二擇一，並且能夠在有收入的狀況下度過難關（Service Canada, 2012）。

我國雖有「國民年金法」及實施「長照政策」的規劃，但在家庭照顧的議題，仍回歸到「責任歸屬」的根本問題上（林慧芬，2009），國內常以道德倫理標準作為衡量家庭照顧者所承受的照顧責任，除了造成家庭傷害以外，社會勞動力也下降，因此，企業應為在職的家庭照顧者建構友善職場條件，公私部門也應互相合作，營造更友善的社會參與環境給高齡者（蔡貞慧、謝敏蘭，2018）。

肆、職場健康

歐盟在 1997 年公布「工作場所健康促進盧森堡宣言」，經 2018 年改版中提到許多現今社會所遭遇的就業問題，其中也包含了年齡、性別、文化、能力的多樣性，以及職場上可能會面臨到慢性疾病、心理健康、體能等健康問題的挑戰，因此，強調在職場上促進勞工健康和提升企業品質的重要性，以因應未來劇變的就業環境及市場（ENWHP，1997）。促進職場健康不管對工作者或對企業皆有益處，包括提升生產效能、降低工作者的離職率、減少職業災害的保險支出，並且若能減輕勞工作壓力、增加工作滿意度、協助工作者改善健康的話，不但能提升

企業的形象與競爭力，還可將效益擴展至工作者的家庭與社區（衛生福利部，2017）。

近年來，為促進勞工的健康與提升工作效能，國內政府與私人企業紛紛訂定一些職場健康促進政策的議題，包含健康檢查、菸害防制推動、心理壓力調適、體適能運動等（范國棟、李蘭，2008）。針對於高齡人口群的職場健康，研究顯示高齡工作者都能控制在輕度風險以下，惟在職場上仍有情緒緊張不安、低落、難以入睡與早醒的狀況，並且期望公司能辦理相關健康資訊與情緒壓力管理議題的活動（王紫庭、洪耀釗、王素真，2016）。

職場健康(healthy workplace)主要目的是為了營造一個能維護全體員工和其周圍社區安全、健康和福祉的場所，以及保護和促進他們的身理、心理、社會和組織狀況，並且能讓管理者和員工改善健康狀況外，也能變得更加精力充沛、積極和滿足，世界衛生組織提出健康職場應注重四個面向(WHO, 2010；葉淑萍、林雅雯，2013)，分別為：

- 一、在現實工作環境中的健康和 safety 問題。
- 二、關注社會心理層面的健康、安全和福祉的工作環境，包括工作的安排及工作場所的文化。
- 三、個人在工作場所中可運用的健康資源。
- 四、企業結合社區參與，除了改善員工的健康，更延伸至他們的家人和其他社區成員。

透過企業給予員工一個健康且安全的工作環境，不但可以促進員工的健康行為，更能保持其在職場中維持和諧的人際關係，以及面對職場壓力時，能找到合適舒壓或調適壓力的方法，以保持在身理、心理、社會適應上都是最佳的狀態，而高齡者擁有了健康的生活型態，更能在職場上創造出更大的效能。

小結

針對高齡者穩定就業的部分，在職務設計上需考量其高齡者的身體狀況與反應力，並且思考高齡與年輕世代的合作與搭配，以及除了培養高齡者的專業技能

與具有適應社會的多方面工作的能力之外，也應考量高齡者的家庭照顧措施，避免因需照顧家庭成員而被迫離開勞動市場，並且社會應該為高齡者建設友善的職場環境。

第四節 高齡者的活力老化

為因應世界人口老化與高齡社會的來臨，目前各國已陸續關注活力老化的觀念，並且提出一些政策與架構，強調老化過程應由被動消極轉為主動積極，如此才可以在晚年享有尊嚴、有品質、有意義的生活，以因應自然的生理機能與社會結構轉變的現象（蕭文高，2010），尤其針對發展中國家來說，活力老化的研究應為政府的首要任務（張成秀等人，2010）。然而，各國對於活力老化概念所做的定義卻不盡相同，所衍生出的政策立法與服務策略也是有所差異，因此，以下針對活力老化之內涵與各國所推動活力老化的策略，以及與高齡就業有關之活力老化觀點來分析：

壹、活力老化的內涵

經濟合作暨發展組織（OECD）於 1998 年提出「活力老化」或譯為「積極老化」、「活躍老化」（Active Ageing）的概念，指在工作、學習、休閒與擔當照顧者的生活當中，個人及家庭所享有的高度選擇彈性，以及透過社會政策來消除既存的限制、提供終身學習或醫療處遇來維持老人的自主性，以促進活力老化（蕭文高，2010），並且著重在如何維持老人的社會與經濟生產性活動（呂寶靜，2014）；世界衛生組織（WHO）在 2002 年提出活力老化的內涵，指出透過健康促進、社會參與、安全維護三大原則，來提升社會大眾的老年生活品質（WHO, 2002），其中主要有三個核心價值：支持長者自立、自理與尊嚴生活，以及落實活力老化的八大面向：個人、行為、社會因素、健康與社會服務因素、物理環境因素，經濟因素、性別因素與文化因素等（周玟琪，2019），而歐盟（EU）則綜融世界衛生組織和經濟合作暨發展組織的觀點，提出活力老化泛指所有可用以延長壽命、增進健康、強化個人與社會資源之策略（Hutchison et al., 2006；轉引自呂寶靜，

2014)，對於高齡者來說，要過一個活力老化的人生所需要再學習的主題內涵則包含：運動保健、疾病自我照顧、防止老人癡呆、對老化現象的心理調適、休閒旅遊與社會服務（陳毓璟，2010）。

貳、各國推動活力老化之策略

美國在推動活力老化的政策立法方面，於 1965 年制定了美國老人法（Older American Act，簡稱為 OAA），訂定十項主要目標，大致包含：退休後有適當收入、獲得生理的健康、完善的老人住宅、獲得充分的照顧、就業機會不因年齡歧視、能保有健康尊嚴的退休、有機會社會參與、獲得及時有效的社區服務、運用實證研究增進與維持老人健康幸福、享有自主權和被保護，以上目標仍沿用至今，並且不斷地針對目標所編制的預算及規章內容進行修正與更新（呂寶靜等人，2012）。

美國於 1973 年推行老人營養方案，透過餐食服務改善老人健康，並創造社會互動以提升老人福祉，2000 年開始發展為期長達十年的「健康國民 2010 方案」，其中一項目標則關注於活力老化，除了預防疾病、促進健康的方案外，也降低各方面條件所造成健康的差異，以及在 2002 年時發起 HealthierUs，鼓勵國民每日從事運動、健康篩檢、健康保健等，以提升健康狀況，並且 2005 年版的 OAA 有訂定「對州政府的補助及社區老人方案」，以方案撥款方式支持州政府及地區的老人機構成立公立或非營利機構，提供給老人的社會服務方案，另外，國家也補助支持性服務、營養服務、疾病預防與健康促進與家庭照顧者支持方案，以及在 2010 年提出「2020 健康國民白皮書」（Healthy People 2020），強調社會和物理環境對促進健康之重要性，並且也針 65 歲以上老人訂定追蹤健康進度的目標（呂寶靜，2014）。

澳門對於活力老化的實踐，於 2009 年起陸續推出「醫療補貼計劃」、「完善醫療系統建設方案」、「初級衛生保健網絡」，提供長者更健全醫療服務與補助，並為了讓長輩能獲得社會服務、促進其福祉，擬定「長者權益保障法律制度法律草案」、公布「社會保障和養老保障體系改革方案」，以維護長輩的權益、滿足

老年保障的需求，澳門政府於 2012 年成立澳門養老保障機制跨部門研究小組，於 2016 年完成「澳門特別行政區養老保障機制及 2016 至 2025 年長者服務十年行動計劃」，所有立法與政策皆是遵循 WHO 健康、參與、保障三大原則的內容，並衍生出澳門養老保障機制「醫社服務、權益保障、社會參與、生活環境」四大範疇目標（湯麗娟、尹一橋、朱明霞，2012）。

台灣於 1997 年修訂老人福利法，內容包含：老人預防保健的規劃、主管機關的權責與相關推動及監督等事項，2009 年提出「老人健康促進計畫(2009-2012)」，以維護老人生活的自主性，使老人皆能「健康生活、延緩老化、延長健康餘命」，此外，於 2010 年推動高齡友善城市，並自 2011 年起辦理全國老人健康趣味競賽，若以各領域來檢視措施的話，在衛生領域方面，則依衛生署所實施的老人健康促進計畫中，除了慢性病及癌症防治外，也希望能促進老人的生心社功能；在社政領域方面，則有健康檢查的補助、老人餐食服務、長青學苑、社區關懷據點等辦理健康促進活動，以增進老人的健康福祉；在教育領域方面，則設置樂齡學習中心，提供老人繼續學習和進修；在體育領域方面，則有改造國民運動環境與打造運動島計畫，改善運動設施、提供運動指導等服務，鼓勵國民積極運動，（行政院衛生署，2011；呂寶靜，2014）。

參、活力老化與高齡就業

勞動力政策也是作為活力老化研究的一項重要區塊（張成秀等人，2010），在活力老化的觀點與實踐當中，一些議題也與高齡就業相關，從世界衛生組織（WHO）對於推動活力老化政策措施的觀點，提到避免老人及早退出高度生產力的生命階段與仍應扮演有酬的角色（WHO, 2002；呂寶靜，2014），經濟合作暨發展組織（OECD）對於活力老化的觀點則更強調生產力這一部分，認為透過社會安全制度與政策的改革與規劃，除了退休與年金制度的修正，更鼓勵高齡者繼續工作，包含延緩退休年齡、排除就業上的年齡歧視、降低僱用高齡員工的支出、創造高齡就業的意願與機會、增強高齡的在職訓練，以及建立友善職場，讓有意願繼續就業、從事生產性活動的老人更具有彈性的作選擇，以維護高齡就業者的

福祉（Hutchison et al., 2006；轉引自呂寶靜，2014），澳門政府提到長者的勞動參與率雖有因活力老化政策實施而有所提升，但高齡者在求職時所遭受的年齡歧視，對其在職場上的活躍仍是一種阻礙（湯麗娟、尹一橋、朱明霞，2012）。

歐盟於 2001 年公布「活力老化綱領」，使促進高齡者就業為核心發展的目標，內容包含會員國應透過維持高齡勞動者的工作能力與技術、安排彈性工作、提升雇主對於高齡勞動者潛能的認知、確保高齡勞動者能獲得充足的進階教育和訓練，以及檢視稅收及社會保障體系，並針對仍在勞動市場的高齡活躍者，創造誘因與排除障礙（European Commission, 2001，轉引自陳明芳，2013），除此之外，歐盟將 2012 年訂為「歐洲活力老化與世代凝聚年」，在老人的家庭與社區生活中創造支持性環境，讓老人可以有酬或無酬的方式扮演更積極角色，此主張強調增進老人的健康生活、延緩工作年限與退休時間，以及維持退休後之活躍（TNS Opinion & Social, 2012；呂寶靜等人，2012），另外，歐盟所研擬活力老化的指標（Active Ageing Index, AAI），其中的三大面向主要包含：健康與安全生活、社會參與及獨立、就業，針對就業的部分，主要的四項指標，包括 55-59 歲、60-64 歲、65-69 歲、70-74 歲各年齡群的就業率。

對於活力老化的就業表現，我國 2010 年推動的高齡友善城市計畫中，市民參與及就業也是項目之一，惟成果多屬老人志工參與，較缺乏老人就業的內容，因此，我國在高齡就業率相比各國落後許多，在活力老化表現上是值得關注的議題（周玟琪，2019），隨著老年人口愈來愈多，政府積極推動長照政策與年金制度之下，卻也有財務來源的隱憂，所以目前國內已漸漸重視老人的就業，讓仍有意願或有能力就業的長輩們，在身體還健康的階段能靠自立的方式維持生活，而非在退休後完全仰賴國家或下一代的供養，國內「中高齡者及高齡者就業促進法」，即針對中高齡者與高齡者穩定就業提出相關的具體措施，關於高齡者的部分，讓雇主可與 65 歲以上的高齡就業者簽訂「定期契約」，也將目前的補助、津貼、僱用獎助實施對象，擴大至 65 歲以上勞工，以及未來將規劃廣設銀髮就服據點，著力在工作機會的開發、推介媒合，期望能更精準掌握銀髮族勞動市場的供需，並

且提供更全面、普及化、細緻化的服務（葉冠妤，2019）。

小結

活力老化的內涵，主要圍繞在維護高齡者的健康、滿足其安全需求、促進社會參與，因此，在高齡就業的表現對活力老化來說，也是常被關注的議題，而台灣雖提出許多針對促進健康、活力老化的相關措施，但相較於國外，政府或民間主管機關只是各司其職的辦理，欠缺一個整合性的目標，因此，對於多方面的資源應該加以連結，並建立一個有制度性的合作模式，否則儘管訂定相關的法律條文，也沒辦法真正有效的落實。



第三章 研究方法

第一節 質性研究方法

本研究的目的是瞭解高齡者穩定就業之原因與經驗，探究穩定就業對高齡者的生理健康、心理健康、社會網絡與經濟安全的影響，並分析高齡穩定就業者所受到與期望的就業協助，雖然國內已有老人狀況調查的統計，可以大致瞭解高齡就業者整體的基本特徵和就業狀況，但呈現的方式多以量化顯現，難以從數據更進一步瞭解高齡者實際的就業經驗過程，以及就業對其各層面的具體影響，因此，本研究決定採用質性研究方法，透過與受訪者深度的訪談，瞭解高齡者真實的感受與想法，並且觀察個人、制度、社會層面對高齡者就業的影響與其實質的樣貌。

質性研究強調事實的本質與整體性，其研究過程是透過對真實世界的觀察，研究者敏感察覺整體脈絡的情境，探討人與人或人與事之間的互動關係，並且保持開性、價值中立的態度，採自然研究的方式作歸納分析，尊重每一個獨一無二的個案，以具體蒐集資料來分析研究（簡春安、鄒平儀，2004），在進行質性研究時，為讓受訪者方便且避免他人吵雜或干擾，研究者與受訪者相約其職場單位的室內空間進行訪談，每位大約訪談一小時，並且研究者會配合不同長輩們的習慣用語，採用國語、台語的方式來詢問與回應。

故本研究的主題為高齡穩定就業者之經驗初探，期盼能透過受訪者的經驗分享，瞭解對於穩定就業的主觀感受和想法，並從受訪者所詮釋與描述內容的過程，進一步理解所欲瞭解事實之本質，以及受訪者對於穩定就業所賦予的意義。

第二節 研究設計

壹、研究者的經驗

研究者於修業期間修讀高齡社會健康照顧學程，修習許多老人領域的相關課程與講座，並且也實地對長輩們進行過訪談與心理暨社會評估，另外，搭配學校所實施的樂齡大學，除了與長輩們共同上課之外，也設計規劃一些高齡課程，從中發覺長輩們對學習新知保有比年輕人更上進的態度，以及豐富的生活經驗，值

得年輕人去學習和省思。

在實習階段，研究者曾於老人住宅中心實習，為長輩設計促進健康團體、提供處遇服務計畫、描繪生命故事書等，並觀察到仍有許多健康狀態良好的長輩仍持續在就業，保有經濟的收入與活力，以及研究者在工作階段，辦理長青學苑課程活動與講座，也到社區訪視獨居、羸弱長輩，瞭解家庭、鄰里、醫療、機構等社區資源如何提供長輩情感與生活上的支持與協助，藉由上述研究者之經驗，說明研究者有進入研究場域與彙整資料的能力，以及有利於在研究資料的分析與撰寫上，更為敏感的觀察長輩所談論的經驗內容。

貳、研究對象與樣本選樣

一、選樣過程

本研究的參與者選取自於一般就業勞動市場，其就業地區皆在高雄市，起初研究者有聯繫老人機構與銀髮就業中心，希望能引薦合適的訪談對象，但經多次聯繫未果，除了工作人員表示不清楚之外，也因個人資料保護法的關係不方便透露長輩的就業情形，有鑑於此，最後由研究者所認識的長輩和同學所推薦，而在邀約過程中，其中，有 5 位年齡為 66 至 70 歲的長輩，分別有 1 位擔任保全人員、2 位在私立學校擔任老師、2 位在小吃攤擔任洗碗與清潔人員，因為其個人想法和因素而婉拒受訪，所以在經由研究者不斷尋找之後，總共訪問 6 位高齡穩定就業者，分別為 3 位男性、3 位女性，除了符合訪談條件之外，也有取得對方研究參與者的同意。

為探討高齡者穩定就業的經驗，研究參與者皆須符合 65 歲以上、為受雇者身分、穩定就業持續三個月以上的條件，若符合條件者，研究者會進一步訊問其受訪意願，若同意的話，則安排時間與地點，開始進行訪談的內容。

二、研究樣本界定

本研究採取立意抽樣（Purposive Sampling），接受訪談的對象須符合下列之資格條件：

- (一) 依據行政院勞委會（2008）將 65 歲以上國民界定為高齡者，本研究訪談對象的年齡須達 65 歲以上。
- (二) 為探討在勞動市場上，高齡者能穩定就業的原因與經驗、期望雇主與政府所提供的就業協助，以及高齡就業者的收入對其生理、心理、社會網絡、經濟安全的影響，故高齡者的從業身分，依我國勞動部（2008）的定義，本研究受訪對象的從業身分須符合「受雇者」的身分，且領有薪資或其他經濟性報酬，並排除「雇主」、「自營作業者」及「無酬家屬工作者」。
- (三) 在國內現行制度下，穩定就業的時間被定義為三個月（李淑容等人，2013），因此，本研究的受訪對象除須符合達 65 歲以上、目前從事可獲得薪資或其他經濟性報酬的工作之外，過程中需要無間斷的持續就業三個月以上。

三、受訪者基本資料

本研究選樣來源取自一般勞動就業市場，尋找穩定就業的高齡者，最後受訪者的就業場域分別為學校、大樓、中小企業單位（如表 8），在正式進行訪談之前，研究者會向受訪者詳細說明本研究目的與受訪者在研究過程中的相關權益，並簽署「研究訪談同意書」（如附錄一），之後進行深度的訪談。

表 3 受訪者基本資料

受訪者之代名	性別	年齡	教育程度	過去的職業	過去有無退休/退休年齡	退休後有無轉換工作/再就業的年齡	65 歲後從事的職業(年資)	65 歲之後工作幾年
阿仁	男	69 歲	國小	生產線人員、保全人員	有/65 歲	無/68 歲	學校保全人員 (68 歲至今)	1 年
阿強	男	75 歲	研究所	公立學校老師、教務主任	有/62 歲	有/62 歲	私立學校校長 (62 至 69 歲) 私立學校顧問 (69 歲至今)	10 年
阿志	男	69 歲	專科	國營事業人員	有/53 歲	有/53 歲	保全公司主管 (53 歲至今)	4 年

阿嬌	女	67 歲	大學	公立學校老師、教務主任、兼職保險人員	有/55 歲	有/60 歲	私立美語補習班主任 (60 歲至今)	2 年
阿芳	女	67 歲	國小	醫院清潔人員	尚未退休	無	大樓清潔人員 (56 歲至今)	2 年
阿美	女	67 歲	國小肄業	居家清潔人員	尚未退休	無	學校清潔人員 (63 歲至今)	2 年

第三節 資料蒐集方法及研究過程

壹、資料蒐集方法

本研究採取半結構式訪談法來蒐集資料（如附錄二），以訪談大綱為架構，若訪談的過程之中尚發現有其他具有意義之議題，即可於當下做適時的調整，更改訪談的方向。

貳、資料分析方法

一、資料整理與分析

訪談完之後，會將逐字稿的內容來進行編碼，並根據潘淑滿（2003）所提之編碼之步驟來進行資料分析。

(一) 開放編碼 (open coding)：為一開始資料分析的步驟，在所蒐集的資料中去尋找與高齡者穩定就業的關鍵字、關鍵事件和主題，並且加以分門別類的標記，最後彙整出初步的譯碼概念。

(二) 主譯編碼 (axial coding)：以上一階段發展的譯碼概念為主軸，綜合歸納不同的資料，以及比較概念與主題之間的共通或相異之處，以更深入的檢視彼此的關聯性。

(三) 選擇性編碼 (selective coding)：將資料進行反復分析，並思索有無尚未考量到與研究主題有關的重要概念，直到資料飽和為止。

二、研究之信度與效度

本研究為講求整個研究過程的精確性，以質性研究之料的檢核分為四個指標

(Lincoln & Guba, 1985; Guba, 1990; 潘淑滿, 2003; 王文科、王智弘, 2010) :

(一) 可信性 (credibility) : 指研究者所收集資料的真實程度，即對於在研究過

程當中，所呈現的一切複雜性現象予以通盤考量，並且同時探索不容易被解說的問題，作為獲知研究參與者對於情景或事件的感受和見解，以及瞭解研究者在研究報告中對這些內容所做的敘述是否匹配，因此，可信性乃在探求研究者能否準確的表述研究參與者的所思、所感和所為，以及影響他們的想法和行動的過程，所以研究者在訪談過程中，若無法清楚瞭解受訪對象的陳述時，當下會與受訪對象做釐清，並且與受訪對象做確認有無其他部分需要補充說明，以及在訪談之後，研究者會與指導教授針對訪談內容進行討論，以能夠更加察覺和貼近受訪對象的真實想法。

(二) 可轉移性 (transferability) : 對於研究或實務問題的類似情境或其他團體，

能否以研究發現來轉移至其它脈絡，仰賴於研究脈絡與其它脈絡間的相似性與適應性而定，才可瞭解其可應用性或概括性的程度，表示研究者透過受訪對象的感受與經驗的描述所收集到的資料，可否有效的轉換成文字敘述並運用到研究或其他領域，以及深入了解在研究場域發生的過程之後，決定在其它相似的場域中，是否會有類似的運作過程，為讓受訪對象能夠更清楚表述，對於慣用國語或台語的受訪對象，研究者會配合以其習慣的語言來進行訪談，並且在逐字稿中盡力的還原呈現受訪對象的想法和感受，對於不清楚的部分也會於訪談過程與受訪對象再次的釐清。

(三) 可依賴性 (dependability) : 又稱為可靠性，指研究者在資料蒐集、詮釋和

探討的過程中，是否具有穩定性與資料的一致性，無論研究者進行多次的資料分析，或者是由其它研究者來對同份研究進行分析，研究的結果都不會有太大的差異性，可以供他人參考和使用，以作為良好的質性研究方式，對資料蒐集與分析來提供鉅細靡遺的解釋和說明，並且用來提升這些品質的可行策略，因此，研究者在書寫過程中會盡可能保持和呈現蒐集資料的完整性，並且反覆與指導教授討論，以確保所分析出的內容免於偏誤、有失真實性。

(四) 可確認性 (confirmability)：代表研究的客觀性、中立性，關注於研究所蒐集的資料和從中獲得的結論，是否能探究於其它相同的情境，或是被其他研究者所確認，因此，研究的重心在於研究倫理重建，研究者必須保持客觀、中立性，使研究過程不會獲得偏頗的資料，所以研究者會與指導教授討論對資料的詮釋與推論是否合適，並且在分析的時候隨時加以注意，並且以筆記來加以輔助和省思。

參、研究之倫理

研究過程中，研究者為進行訪談會與受訪者進行互動關係，所以相較量化研究會更重視研究倫理之議題，並且研究倫理的敏感度會影響資料蒐集品質的好壞（潘淑滿，2003）：

一、訪談前

研究者會確實向受訪對象說明本研究者的身分、研究的目的與問題，以及整個研究的進行方式，並且讓受訪對象能依照其個人意願來決定是否參與本項研究，另外，研究者會告知受訪對象，在研究過程中，其有權利能在任何時刻表明中止或退出，研究者對此都會給予尊重，受訪對象在同意接受本次訪談後，會簽署一式兩份的訪談同意書，分別由研究者和訪談對象作為保存，訪談同意書上有清楚說明各項權益和須知，而在錄音的部分，研究者也會事先徵詢受訪對象的同意，並說明錄音的資料僅作為研究用途使用，內容會予以保密，請受訪對象放心。

二、訪談中

研究者主要會以訪談大綱的內容來進行訪談，若中途發現有其它具有意義之議題，會於當下做適時的調整，但皆以不傷害受訪對象為原則，若訪談過程中受訪對象有任何不適或其它的狀況，皆可要求中斷錄音，或者是受訪對象有不希望某些訪談內容被載入逐字稿的內容，研究者皆會予以尊重並配合。

三、訪談後

研究者會對受訪對象的身分進行保密，以匿名的方式做處理，並且確實再次向受訪對象表明訪談的內容僅做研究使用，若受訪對象不放心的話，有權利收回

訪談資料和退出研究。

四、回饋

為感謝受訪對象願意撥出個人的時間來參與本項研究，並且分享寶貴的穩定就業經驗，在訪談結束後，研究者會準備小禮盒以茲感謝。



第四章 研究發現

本章為高齡者的穩定就業經驗作有系統性地描述與呈現，故將高齡穩定就業者的就業與其它各層面的特徵共分為六節作描述，首節在瞭解每位高齡穩定就業者之就業經驗，接續二節是經濟安全、生理健康，為就業最直接相關聯的兩個層面，以及後續三節依序為心理健康、社會網絡、雇主與政府建議之層面，探討高齡穩定就業者各層面的狀況，並將就業與各層面之關聯作進一步的分析，整體以脈絡性的方式整理。

第一節 高齡穩定就業者之就業經驗

本節主要是探討長輩們目前、過去的就業經驗與預期自己未來離開職場的年齡，透過受訪者目前從事的職業，以瞭解 65 歲以上的高齡者能在勞動市場上所做的工作，並且從研究者給予受訪者重新選擇的假設性問題，說明受訪者對於目前 65 歲之後就業的選擇是否感到後悔的想法，另外，從受訪者先前從事的工作，瞭解其過去的就業經驗狀況，以及先前曾退休後再就業的受訪者阿仁、阿強、阿志、阿嬌，其當時退休的年齡與原因，最後敘述能夠讓受訪者穩定就業的內外在條件，以及日後預計退休的年齡與打算。

壹、高齡穩定就業者從事的職業

一、職業內容

(一)阿強—私立學校校長、顧問

阿強於 65 歲之後分別在兩間不同的私立學校擔任不同的職務，在其 65 歲至 69 歲時，是在第一間私立學校擔任校長，主要是負責比較大方向的行政業務，包含：學校的招生、教育的方式、處理老師之間的問題，以及需要向上層董事會負責，定期開會、檢討學校事務；69 歲至目前 75 歲，阿強則在第二間私立學校擔任顧問，名義上雖是以顧問的身分，但其實主要工作是擔任資優班的專任老師，除了上課之外，也協助優秀學生參與科展比賽，行政業務工作的份量相對以往就比較沒有那麼重。

那到○○高中到校長的時候，一方面是招生，一方面我們學生要怎麼去教育他…還有一樣老師、跟老師之間的互動，還有跟董事會的互動，就是這些。(阿強，123-127)

名義上是顧問，但顧問就是說他這邊有設這個資優班，我過去在○○服務的時候都是比較接觸資優的學校，而且過去也在那邊當過教務主任，所以涉及到跟科學教育機會蠻多的，那這邊的校長是我教過的學生，所以我在○○高中退休之後，他又要我過來這邊來協助他科學教育方面，所以我的專業領域是化學課，所以上一點化學課，資優班的化學老師，行政工作我現在涉略的比較少，若有關資優班的會議我會參加，就這樣子。(阿強，41-45)

(二)阿志—保全公司主管

阿志於國營單位退休後，目前擔任保全公司的主管，主要的工作內容包含保全人員的教育訓練、撰寫對外的新聞稿，以及企劃簡報…等，這些工作內容在他過去的單位都有做過，只不過還是會不太一樣，像是在寫企劃書的時候，剛開始在構想上比較麻煩，但後來做久了發現有很多部分都是相同的重點，只要用過去的版本做修改即可。

我們公司是做保全業，第一個，我幫我們公司的員工上課、在職訓練…第二個就是說，我們公司差不多對外的新聞、發文，也是我在做的，因為以前工作上面有做過，有時候業務開發、或是到大樓去做簡報、跟客戶做簡報，要寫那個企劃書啦！(阿志，22-25)

(三)阿嬌—私立美語補習班主任

阿嬌目前擔任私立美語補習班所開設的國小課後照顧班的主任，主要的工作內容為行政業務的部分，包含：收補習班的學費、處理行政公文、巡視班級，瞭解各班老師的教學狀況，以及是否有按照課堂進度來認真上課，若是老師在教學上有什麼問題，或是與家長之間溝通不良，她會負責協助處理，讓老師們都可以放心在教學，學生們也可以安心的上課。

我沒有上課…就是收費工作，然後重要的文件，就是給學校…那還有巡堂，看老師有沒有上課…還有老師當天在課堂上有遇到什麼事件都可以跟我講。(阿嬌，152-154)

(四)阿仁—學校保全人員

阿仁於 68 歲時又重返原任職的學校擔任保全人員，其主要工作內容就是在警衛室負責登記進出的校外人士，檢查是否有可疑人物，早期學生人數比較多，現在則因為受到少子化的影響，在校門口來來往往的人也相對減少，他很得意的表示自己的眼力很好，學校的所有人他幾乎都認識，除此之外，他還負責所有校門的開關、巡視校園，工作內容並不會太複雜或勞累。

現在做比較好做，民國 97 年、96 年這個學校很多、三千多人，齁！太亂了！現在少子化少很多人。(阿仁，71-72)

早上開門，晚上就關門，還有顧警衛室，看人家要做什麼，沒有什麼其他的了。(阿仁，83-84)

(五)阿芳—大樓清潔人員

阿芳目前在大樓擔任清潔人員，主要的工作內容就是清潔大樓的公共區域環境，除了各樓層的掃地、拖地外，還有一些設備的擦拭，對她來說沒有太大的困難，在體力上目前也都能負荷，而且比起之前她在醫院擔任清潔人員的時後，這份工作比較輕鬆。

我負責 A 棟和 B 棟，掃地、拖地、擦桌子、擦櫃台、擦消防栓、擦手扶梯、擦樓梯、地下室，反正看的到都要擦，但相比醫院還是比較輕鬆。

(阿芳，40-41)

(六)阿美—學校清潔人員

阿美為學校清潔人員，主要工作為清掃學校所有的化妝室，其表示走廊或公共空間都由各班級負責，因此，她只要把負責的範圍清潔乾淨即可，雖然化妝室散佈在各樓層，但對她來說，相比之前到居家做清潔的工作，學校還是比較輕鬆。

就是打掃學校的洗手間而已。(阿美，55)

二、對於目前就業有無感到後悔或想改變的想法

(一) 受訪者皆不後悔—重新選擇還是會在 65 歲之後就業

阿仁、阿嬌、阿美皆表示若重新選擇一次，他們還是會選擇在 65 歲之後就業，因為他們覺得在家沒有事情做是一件很無聊的事情，這麼多的時間不知道要怎麼過，所以透過工作，可以幫助他們的生活過得更加充實，也能夠出去動一動、打發時間。

對啊！如果可以就會做。（阿仁，156）

會，這樣日子過得比較充實。（阿嬌，229）

那我的想法是我還是會做，還是一樣的意思，如果妳不做，我自己一個人，孩子們也都出去了，我關在家裡要做什麼？（阿美，81-82）

重新一次的話，阿芳還是會選擇在 65 歲之後工作，除了經濟因素之外，還有自己喜歡出去活動，但她表示若沒有工作的話，她會花更多時間投入在原住民的社會服務工作，因為她覺得跟其他志工一起幫助老人家，心裡會感到很快樂。

還是會，主要是經濟的問題，還有我喜歡動。（阿芳，92）

如果沒有做的話，我可能會到我們這個原住民的工作，因為他們這個有照顧老人家、做志工。（阿芳，94-95）

阿志目前的生活還是以工作為主，關於有機會重新一次的話，他表示自己若是經濟上無虞，除了工作之外，他會花時間當志工，幫助社會上一些貧苦的人，又或是不就業的話，他會選擇從事社會服務方面的工作，做一些對社會有意義和幫助的事情。

會會會，如果說 65 歲以後要工作的話，我經濟許可的話，我會做義工，就是幫助一些社會底層的窮人，就是邊工作邊做志工，或是我 65 歲不工作，但我也想做義工。（阿志，186-187）

阿強表示若是重新選擇他還是會工作，只不過他會評估工作是否適合自己，他表示退休後除了工作外，也可以做其他的事情，而且既然 65 歲是法定退休的年齡，其實代表自己真的也可以退休了，但若是工作是合適的話，他仍然會選擇就業，反之，不適合則不會勉強自己。

這個要看實際狀況來講，要轉的工作是不是適合你？如果是適合我，我當然願意做，不適合我就不能勉強，因為你已經到達退休年齡表示你真的是可以退休了。(阿強，220-221)

(二) 多數受訪者不想改變—重新選擇還是會在從事相同的工作

1. 阿仁、阿強、阿志、阿芳、阿美—與目前相同類型的工作

阿仁、阿強、阿志、阿芳和阿美皆表示若重新選擇就業的工作，一樣會從事與目前相同類型的工作，主要是相同的工作內容，對於累積不少過去工作經驗的長輩來說已經非常熟悉，不太需要花時間再重新學習和適應。

就一樣這種工作，做到不能做。(阿仁，158)

對我來講，我唯一的選擇就是當教學，我教學我絕對是…一方面我相信我自己能力夠，一方面我覺得說我覺得可以有辦法去…不管高階的、中階的、低階的學生，我都有辦法有那個熱誠把他教好。(阿強，235-237)

對啊！就是因為之前的工作跟現在的工作有些相同。(阿志，191)

也是跟現在一樣清潔的工作。(阿芳，94)

一樣也是清潔，只是說是家裡還是學校就不一定了。(阿美，87)

2. 阿嬌—想依照興趣找尋新的工作

對於若能再重新一次的安排，阿嬌表示自己不一定會選擇教育類型的工作，她想要花更多時間接受經濟方面的學習和訓練，因為經濟這一區塊本來就是她最大的興趣，她想依照自己的興趣瞭解全世界的金貿和發展，或許自己也會從中找到工作的機會。

我大概會花更多的時間去接受經濟方面的，不一定是保險，有時候是基金或怎麼投資，或是全世界的經貿，現在很多，黃金也是、石油也是，

譬如說從網路上或那裡聽到有什麼展出，我大概就會很樂意地去參與，我都可以去了解，有時候機會就會來找妳。(阿嬌，231-233)

貳、高齡穩定就業者過去從事的職業

一、過去的職業內容

(一)阿強—公立學校老師、教務主任

阿強大學畢業後即到故鄉的高中當老師，待了 8 年後，由於高中母校的校長很欣賞他，希望他能回母校服務，所以之後他便回去母校擔任老師、組長、教務主任，直到退休前，都是從事教職方面的工作。

我○○畢業後在○○高中任教 8 年，任教 8 年以後就回我母校○○服務，總共服務 31 年，所以我退休的時候是 62.5 歲。(阿強，47-48)

(二)阿志—國營事業人員

阿志過去在國營事業服務，從事總務方面的工作，包含物料管理、採購，以及會場餐點、佈置作業的安排，有各式各樣的工作內容，並且主管對於每項業務也會有不同要求。

我以前是有在○○公司幹過物料啊！管理啊！物料的採購還有總務的採購，還有一些會場、餐會的作業啊！席次、座位怎麼做？要西式還是中式的？都會有不一樣的要求，都要做。(阿志，43-45)

(三)阿嬌—公立學校老師、教務主任，兼職保險人員

阿嬌在 55 歲時於公立學校退休，過去曾擔任過學校的老師和教務主任，從事教學和行政業務上的工作，她提到自己退休時還年輕，加上本身對經濟方面比較有興趣，所以在熟識的保險業務人員鼓勵之下，退休後去考保險方面的證照，並且也於民國 105 至 107 年間兼職保險人員，但其表示保險只是她的興趣，所以並沒有很固定，如果有人需要保險她才會接單，目前則以身體狀況為主，暫時沒有再繼續兼職。

我是學校老師退休，我是○○國小教務主任退休，過去的工作經驗除了擔任學校的老師、行政工作外，我也加入保險。(阿嬌，90-91)

105、106、107 年，保險是兼職性的…目前我因為受傷了所以暫時就休息沒有兼職了。(阿嬌，167-168)

(四)阿仁—生產線人員、保全人員

當完兵 24 歲的阿仁，在一間私人的家具器材行工作三十年，因為是生產部門，所以大部分都是比較粗重的工作，工作內容非常辛苦，但他的個性很能忍耐、任勞任怨，後來工廠移到大陸，給了他們一筆資遣費，中年的阿仁自己到政府的就業服務站看著簿子尋找工作，之後就很順利的應徵到市府的水肥廠擔任保全，做了一年後被調到目前任職的學校，因此，從民國 93 年開始，阿仁一直從事保全的工作，並在民國 94 年至 104 年的這段期間，在同間學校擔任警衛到屆齡 65 歲退休，過程中並沒有轉換到其他職場，所以對學校的環境和事務非常熟悉。

我來這間○○國小是 94 年度，但我做保全是從 93 年，我就在○○市政府那個水肥廠在○○路那，然後才調來這裡，啊 93 年以前我是在一間私人的家具行，一間工廠做三十年，不是做保全，是做一般工，一般工就是人家說做什麼，就是生產部門啦！（阿仁，43-46）

我說那間工廠結束後，我去那個○○區公所裡面有個就業服務站裡面，自己去找，沒有人介紹，就自己拿那個簿子什麼的，就去應徵然後說好好好，我自己去找的啦！（阿仁，57-59）

我自己找到自己應徵…他就叫我去○○路水肥廠，現在沒有了，在那邊做一年，做一年之後就把我調來這裡。(阿仁，66-68)

(五)阿芳—醫院清潔人員

過去曾在各個醫院擔任清潔人員的阿芳，跟現在一樣都是從事相同類型的工作，只是工作環境不同而已，但阿芳表示過去在醫院清潔的範圍比較大，要求也比較嚴格，所有醫院的環境、設備、器具不是只有打掃而已，還經常需要消毒，所以工作的負荷量比目前在大樓做清潔工作多很多。

我在醫院，像是○○、○○、○○、○○都是從事清潔的工作，所以以前的工作和現在的工作都差不多。(阿芳，26-27)

在醫院什麼都要摸到、什麼都要擦到、都要做到，來這邊（大樓）擦是擦，但是因為它小嘛！地方比較小，醫院比較大，什麼東西都比較多。

（阿芳，37-38）

（六）阿美—居家清潔人員

阿美一直都在同個清潔公司工作，只不過之前她的工作內容是到客戶的家裡做清掃，所以時常要騎著摩托車跑來跑去，而且每位客戶的要求不同，所以需要清掃的範圍和東西也不一樣，後來雇主標到學校的案子，她就轉換到學校一直做到現在。

我以前就是做家庭的工作，一樣是打掃和清潔，所以後來我們老闆說，他就標到這（學校）叫我來這裡做。（阿美，27-28）

不一樣的工作，因為家庭的，算是要幫人家清家裡面的，擦東西、椅子、桌子都要整理，現在這邊算是學校的清潔比較不一樣，學校是化妝室，所以不太一樣，做是一樣做清潔的工作。（阿美，31-33）

二、過去退休的年齡與原因

（一）阿仁—於 65 歲依制度規定屆齡退休

阿仁雖然為私人保全公司所僱用，但因為任職的是公立學校的保全，所以有年齡達 65 歲即被強制退休的門檻，他表示有分兩種，一種是公家機關，一種是管理大樓、私人的類型，前者會有年齡的限制，後者則因為是住戶或私人出錢聘用，而沒有限制年齡的規定。

我那時民國 94 年 3 月就來了，一直做到退休啊！他們公家機關有這個規定，我做到滿月 65 歲退休，我是民國 39 年出生，就做到民國 104 的樣子，退休以後就休息一陣子，沒有去做工作了。（阿仁，4-6）

（二）阿志、阿強—分別於 53 歲、62 歲選擇優惠的退休制度方案

過去國營事業單位有實施優退的辦法，阿志當時 53 歲剛好符合資格條件，再加上他已經事先尋找到下一份工作，所以在考量之下，就用優退的方式辦理退休，並且直接銜接到目前的這間保全公司上班。

退休前的公司正好這時間有那個優退，優退的時候我正好差不多可以退，大概 53 歲，就是有這個機會，剛好我們公司有辦優退，所以就來這邊了。

（阿志，57-58）

阿強於 62 歲退休，當時政府還沒取消任職二十五年、年滿五十五歲自願退休加發五個基數退休金之規定，他的同事幾乎都選擇這個優惠的制度方案退休，那時他覺得自己快到屆齡 65 歲，再過幾年也會被政府強制退休，而且身旁幾乎沒有同事做到 60 多歲，自己工作這麼多年，再不退休也很奇怪，因此，阿強選擇提早休息，便向當時的校長提出退休的想法，請人來交接教務主任的位置。

那個時候不是很流行「五五專案」嘛！我們那一陣子，那跟我同一個年齡層的幾乎都退了，很少人做到六十幾歲，所以我覺得這樣也對得起國家社會了啦！就我服務到 62.5 歲了嘛！而且那個時候也還蠻不錯的啊！精神也比現在好很多啊！對不對！所以就這樣子退了。（阿強，53-56）

（三）阿嬌一想自行安排生活於 55 歲退休

阿嬌 55 歲就選擇從公立學校退休，她表示當時自己還年輕，想規劃自己想要的生活，讓日子不會過得很單調、無趣，在退休之後，她出國旅遊、參加保險課程、安排許多種的休閒娛樂。

退休後有很多事情可以讓你做，只要你想做的，你有規劃的你都可以去，我退休第一年考保險，其他的就是參加○○登山社的活動。（阿嬌，57-59）應該是說我還沒退休前就有在上瑜珈課，瑜珈課大概上了 10 年，那目前沒有上了，大概上到 60 歲的時候，因為在退休後經常會有機會想出國就出國，怕會耽誤了瑜珈的上課時間。（阿嬌，65-67）

還有那個…快樂村活動，就是星期日他們聚在一起、一起用餐，那是一個斜坡的山莊，就是要去整理或是種花草、談心聊天、唱卡拉 ok，這些都是退休以後，退休以後比較有時間。（阿嬌，74-76）

參、促成高齡者穩定就業的條件

一、阿強、阿志、阿嬌—本身擁有專業與豐富經驗而受到老闆的重視

在阿強當時的年代大學並不多，因此，他能考上名校大學，代表學業成績都非常優秀，而在工作之後他也很有上進心繼續在同間大學進修至研究所，並且於名校公立高中累積 31 年的專業教學工作，本身優越的條件，讓教育程度高與資歷豐富的阿強，可以在退休後緊接著受他人引薦工作，分別擔任校長、顧問的高階主管一職，不管是在教學方面、處理學校事務或提出相關建議建議皆游刃有餘，也是促成阿強能夠受到雇主重視且穩定就業的原因。

○○研究所，我是研究科學教育的。(阿強，4)

就有人推薦說你是○○教務主任退休嘛！邀請過來嘛！那就這樣子，那個因緣際會、那個偶然機會就這樣子了。(阿強，56-58)

我在○○教了 31 年了嘛！你看 31 年不是 3 年、2 年，30 年累積下來的…
(阿強，59-60)

我們那個時候考○○是很難考的，你那個時候只要你○○畢業絕對有工作。(阿強，87)

阿志於 53 歲退休後就到目前的保全公司任職到現在，雖然老闆是他以前的舊識，關係也不錯，但到公司還是他的老闆，並沒有因為認識而有差別待遇，所以他覺得要多加強自己的專業，才會得到老闆的賞識，他表示自己的老闆在剛進來的時候，還拿一些大樓相關的情境案例測驗他，還好自己有事先做功課，所以都能回應的很好，讓老闆對他刮目相看，並且在寫企劃案的時候，參考過去的工作經驗作整理和修改，得到老闆的賞識，也因為這樣才可以有升遷和繼續穩定在公司工作的機會。

第一個，我就先把這個大樓管理辦法從頭到尾看一遍，因為我們老闆也很厲害啊！我去沒有一個禮拜，我們老闆有一次就故意問我：「什麼…什

麼…情形怎麼樣？你要怎樣處理啊？」我們老闆有一套，對啊！所以你就知道，當然我看完啦！我馬上就跟他講啦！（阿志，65-68）

以前這老闆我還叫他大哥，真的到他公司去做夥計的時候就不一樣了，現在要把自己專業方面先要加強差不多，人家才會比較看得起我。（阿志，69-70）

像我做…這個企劃嘛！一開始也沒有人教我，我就把我以前公司的企劃書拿來看一看，怎麼整理整理，然後重新做個企劃呈出去，我就說這是我做的，當然老闆他一看，也不講話，最後就拍拍我說做的不錯。（阿志，69-70）

阿嬌過去曾在公立學校擔任過老師、教務主任，擁有豐富的教學和行政管理經驗，退休後的她並沒有規劃尋找工作，只是剛好雇主正在尋找適合的人選能夠擔任課後輔導班主任一職，所以希望阿嬌能依她過去的專業，協助處理課後輔導班的行政業務和人事方面的管理，從中顯示雇主相當重視阿嬌的能力，並且是由雇主拜託阿嬌來工作，這也是讓她能備受尊重和穩定就業的原因。

沒有說去應徵、去什麼，其實我們是學校的退休人員，對於課後班的業務應該是相當地駕輕就熟，她（雇主）就來拜託我幫忙行政這一塊。（阿嬌，105-107）

主要是園長要我幫忙，她很需要我這個人，我就是說遇到事情的時候，我會很清楚，因為我在學校很熟，應該遇到的事情都不是問題、都可以處理的。（阿嬌，247-248）

二、阿仁—政府修改法條放寬保全人員任用年齡限制

退休後的阿仁，各方面身體狀況都還不錯，當中也有鄰居介紹大樓的保全工作，但他覺得大樓的業務相比學校還是過於複雜，所以儘管有工作的意願，內心卻害怕無法適應新的工作，而遲遲無法跨出退休後再就業的第一步，因此，對於阿仁來說，目前能再一次受同位雇主僱用，並待在相同的職場環境與處理熟悉的

業務，主要是他退休後願意就業且穩定就業的主要因素。

老了是比較不方便了啦！但想說能出來做就加減做，對不對？主要是我以前就在這裡服務。（阿仁，1-2）

是說政府還說可以讓你延到 70 歲，要不然你就要去做私人的保全，它要管理大樓什麼的，我是嫌說人太複雜了。（阿仁，103-104）

原來的單位叫回來做最好啦！就政府強迫退休，現在可以延到 70 歲，要不然你再來做幾年好不好？這樣最好！要不然你換去別的地方就沒什麼了解。（阿仁，123-125）

三、阿芳、阿美—公司沒有年齡限制的規定

阿芳與阿美目前尚未退休，分別於不同的公司持續任職清潔打掃的工作，阿芳表示自己當初跟保全公司簽約擔任清潔人員，公司沒有任用年齡限制的制度，也並沒有因為 65 歲就逼迫她屆齡退休；阿美則表示自己可以做這份工作做到自己不能做為止，因此，公司沒有年齡限制，讓她們能夠一直很穩定且順利的在個職場環境繼續做清潔的工作。

公司沒有超過 65 歲就不用的規定，我是跟保全公司簽約，因為他們會請清潔人員。（阿芳，48-49）

做這份工作，做到自己不能做才不做這樣。（阿美，19）

肆、預期未來退休的年齡

一、阿志—雇主願意僱用和身體狀況良好就不會退休

對於退休的年齡，阿志覺得只要公司願意聘用他、自己的健康狀況也允許的話，他就會一直工作下去，目前並沒有幾歲就要退休的想法，他覺得因為平時有練氣功的關係，自己的身體狀況都還很好，也沒有三高的問題，所以他會工作到不能做為止。

沒有想過這個問題，我覺得只要公司願意、願意僱用的話，我自己身體狀況也可以的話，能做多久就做多久，因為到現在為止，我覺得我自己

身體狀況都還很好，我三高什麼的都沒有，真的是練氣功的關係，身體都不錯。(阿志，182-184)

二、阿仁—按照法令規定 70 歲退休

儘管政府有開放延長保全人員的就業年齡，但仍有到 70 歲的限制，所以阿仁預估自己大概只能做到民國 108 年，他認為 70 歲差不多也可以退休了，只不過要是沒有年齡的限制，若是單純以個人的想法和意願，阿仁評估自己的身體狀況都還不錯，他會選擇一直工作下去，而且他表示這份工作除了有每月固定的薪水外，並沒有其它吸引的福利，所以還要有年齡的限制讓他覺得很不合理。

我去年(民國 107 年)5 月來的，做到現在也已經也一年多了，如果照這樣說來，如果沒有離職就再做到明年 8 月吧？啊！70 歲也差不多了啦！

(阿仁，13-14)

我是想說再多做幾年，要是能夠做到，就是不要說限制年齡啦！不要限制到 70 歲，這也沒有領什麼年終獎金、也沒什麼東西，還要限制到 70 歲。(阿仁，148-149)

三、阿芳、阿嬌、阿美、阿強—依照體能預估 70、80 歲左右退休

阿芳、阿嬌、阿美和阿強皆依照自己的體能狀況設想目前工作的退休年齡，阿芳、阿嬌和阿美目前的年齡皆為 67 歲，預估自己要退休的年齡差不多在 70 歲左右；至於阿強目前 75 歲，預估自己差不多到 80 歲退休，基本上，長輩們皆是以一個階段性作為假設要退休的年齡，但除了阿嬌比較明確之外，阿芳、阿美、阿強也都只是事先預估，實際情形還是以當時的狀態為準。

目前的話我是跟園長講說我待到明年(民國 109 年)的 5 月(69 歲)，6 月就要休息。(阿嬌，224-225)

想說過幾年退休，大概 71、72 歲吧！(阿芳，90)

有啊！差不多 70 歲吧！有這個計畫再做 1、2 年就不要做，差不多做到 70 剛剛好。(阿美，79)

有啦！我自己有在想說，還是不能一直繼續下去嘛！差不多到一個適當的階段，最好不要超過太久啦！大概 80 歲以前就要退了。（阿強，217-218）

小結

壹、高齡穩定就業者從事的職業

從六位受訪者所從事的不同職業內容，可發現教育程度為專科以上至研究所的受訪者，在退休後容易轉換至不同職場擔任主管的職位，並且從事需要專業性質的工作，所以在工作過程中，除了依靠過去的工作經驗之外，還需要不斷地進修、補充自己的專業知識；的長輩們，教育程度為國小的受訪者，長時間在同單位擔任基層技術及勞動服務性質的員工，工作的內容並不太需要專業的知識或技術，也沒有需要進修或參與在職訓練的必要性，並且職場轉換的變動性並不大。

因此，高齡者的教育程度與職業地位有密切的關聯，高教育程度者比較能夠有機會進入各項專業的領域，並且獲得較高的社會地位與經濟報酬（周新富，2008），人力資本理論指出個人在獲取教育或知識技術後，身上被附加的價值將有助於在工作生產與資源交換，並且教育程度對於職業地位與薪資皆有正面的影響，也代表一個人若是人力資本越高，在教育程度、學識技能、生產效率較佳，其所得報酬也會越多（黃心怡，2004），教育程度越高者，除了個人的所得與薪資會越高，在職場上擁有更具多樣化的就業選擇（蔡秀涓，2002）。

對於 65 歲之後就業有無感到後悔或想改變的想法，受訪者皆表示不後悔，基於生活充實、想活動、經濟等不同的原因，他們還是會選擇在 65 歲之後工作，但其中會先考量工作的合適性，並且也特別提到若是沒有工作的話，會花更多時間從事社會服務的工作，至於重新選擇的工作類型，受訪者幾乎都是想從事與目前相同類型的工作，畢竟他們已經累積多年的工作經驗，相同的工作可以幫助他們不需要再重新地適應和作調整，僅有一位受訪者表示不同的想法，由於長輩本身對於經濟方面有想當濃厚的興趣，並且也兼職過保險人員，所以若重新選擇的話，可能不一定會選擇從事教育類型的工作，反而會花更多的時間學習經濟方面的知

識，並且從中找尋就業的機會，可見得高齡者再次選擇之後，皆還是有 65 歲之後就業的意願，並且多數還是會從事與自己先前一樣的工作內容，又或者是想依照興趣而改變就業的領域。

貳、高齡穩定就業者過去從事的職業

針對受訪者過去從事的職業相比於 65 歲之後從事的職業，在工作的領域或內容的差異性並不大，但從敘述中，可以發覺過去有些受訪者的工作內容比起現在較重，尤其對於擔任基層員工的受訪者來說，由於他們從事的職業普遍非專業性質，所以就更需要依靠體力來完成工作，因此，除了他們本身需要具備良好的身體健康狀況之外，可以觀察到現在的工作對他們來說在生理上是比較能夠負荷的，因此，轉換合適的工作對高齡者來說也是促成他們能穩定就業的原因。

在過去退休的年齡與原因部分，可以瞭解到四位受訪者的退休年齡分別有兩位介於 55 歲左右，有兩位則介於 65 歲左右，並且會受到屆齡退休的制度、優惠退休制度方案，以及想要有更多自我生活安排的影響，進一步檢視，介於 55 歲左右退休的受訪者，他們其實會覺得自己還年輕，體力和健康表現上也都不錯，所以主要是有一些規劃才會選擇提早退休，包含：已經尋找到下一份從事的工作、想要參加社團、課程、休閒娛樂活動…等；介於 65 歲左右退休的受訪者，則會覺得 65 歲就是一個法定退休的年齡，代表自己年紀大、生理表現也不如以往，已經被社會認定可以合理的離開勞動市場，並且就算自己不願意離開也會被政府強制退休，由此顯示，高齡者選擇想要退休多為制度層面的設計、個人的意願所導致，並且早期公部門的優惠退休方案也的確會容易吸引長輩們提前退休，以及法令制度上屆齡 65 歲退休對高齡者來說已經是一種根深蒂固的觀念，甚至會覺得若不主動離開勞動市場也會被動式的被政府給逼退。

參、促成高齡者穩定就業的條件

從受訪者的敘述中，可以瞭解能夠讓高齡者穩定就業需要具備一些條件，若依工作專業性質作區分，從事專業性質工作的受訪者，可發現促成其穩定就業的條件主要是其本身擁有專業、較高的學歷、豐富的工作經驗而被雇主所重用，所

以自我條件佳又有專業方面的高齡者在一般勞動市場就業是有加分的效果，若是尋職的話比較會受到雇主欣賞而雇用；至於從事基層技術及勞動服務性質工作的受訪者，不管是退休後再就業或是尚未退休延續就業，皆是在原任職單位工作，並且受到政府、企業退休年齡制度的影響，讓他們能夠在 65 歲之後穩定就業，其中，從一位 68 歲時重返原單位工作的受訪者可以瞭解到，儘管退休後仍然也有其他人介紹工作，但他卻因為害怕不能適應新的工作環境而卻步，儘管目前這份工作因 70 歲年齡限制只能在做兩年，他卻寧願選擇重返自己熟習的工作與環境，由此顯示，高齡者在找尋工作的時候仍有諸多的考量，像是業務熟悉和人際相處的因素，以及在心理上害怕被新單位嫌棄，所以企業如果能讓高齡者在原單位繼續留任的話，對於從事基層技術及勞動服務性質工作的高齡者來說更能有效的幫助減少尋職與適應工作的問題。

肆、預期未來退休的年齡

對於目前工作的退休打算，僅有一位 69 歲的受訪者表示自己身體狀況良好，尚未規劃幾歲退休，其餘的受訪者則是表達想於 70、80 歲左右的階段退休，其中，僅有一位受訪者是礙於依照法令 70 歲退休的規定，否則依自己的體能其評估還可以繼續工作，其他四位受訪者則是依照自己的體能狀況來預估退休年齡，從中可以瞭解到，對於目前工作的退休年齡，不管是自願或非自願退休，若排除掉年齡的限制，以及其經濟層面的需求，高齡者還是會希望能依照自己的身體狀況來評估退休的時間。

第二節 高齡穩定就業者之經濟安全層面

經濟為就業最直接相關的層面，因為高齡者可透過工作而獲取薪資，並且對於經濟較弱勢的高齡者來說，就業可以幫助他們維持生活，或是支應其他家人的開銷，本節依據世界銀行的「老年經濟安全」五大支柱架構，從第0層至第4層依序為：普及式社會福利、強制性社會保險、職業退休金、個人商業、家庭供養（Robert & Richard, 2005），分析六位受訪者所獲得的薪資加上五大老年經濟安全支柱的情形，以此說明每位受訪者目前的經濟安全狀況，並且為瞭解因為經濟層面促成受訪者就業的情形，本節將會以個人情形、家庭情形、制度情形來分別作探討。

壹、高齡穩定就業者主要維持生活的經濟來源

一、阿芳—「薪資」為主，「第0層福利津貼」、「第1層勞保」為輔

阿芳主要仰賴目前工作的薪資來維持生活，其表示自己的薪資為每月兩萬三千元，並且公司也有幫她投保，除了薪資之外，阿芳表示領有政府所給的一些津貼，但實際的金額與福利身分並不清楚，也沒有透露太多，不過對她的生活有所幫助。

這份工作大概兩萬三左右。（阿芳，45）

公司都有幫我們保險。（阿芳，84）

對，主要就這份薪水，我還有老人津貼，就這樣而已。（阿芳，115）

二、阿美—「薪資」為主，「第0層福利津貼」、「第1層勞保」為輔

阿美目前每月的薪資是兩萬五，加上雇主有幫她投保，其與阿芳相同，皆是需要依靠薪資來支應日常生活開銷，並且阿美也領有老人津貼，雖然她對福利身分不清楚，但從阿美所提供的金額，推測為低收入戶的老人生活津貼，雖然說她還是主要靠工作的薪資來負擔生活費，但這些津貼可以再額外補貼一些家用。

薪水是兩萬五。（阿美，57）

老闆有給我保險。（阿美，59）

就這份薪水，還有老人津貼，我的津貼是里長幫我請的，請七千多塊，他有跟我說我兒子若有工作薪水比較多，我會減少一點，他（兒子）的工作就不一定。（阿美，99-100）

三、阿志—「薪資」為主，「第1、2層公保一次領退休金」為輔

早期國營事業單位的退休金只能一次給付，雖然阿志是自願選擇優退的方式退休，但他表示當時自己才53歲，往後的生活花費不能只單靠這筆退休金，所以目前這份工作收入是他維持生活主要的經濟來源，阿志因為是保全公司的主管，因此，領有主管級的薪資，但實際金額其表示不方便透露，不過有這份薪資除了盡量不會動支到阿志先前公保的退休金之外，還可以幫助到家庭的經濟，在開銷方面比較不會有壓力。

我們以前退下來的時候，算是有一些退休金，但是有時候就這樣花的話也是會花掉的，所以暫時現在有工作的話，對家庭經濟坦白來說會比較有幫助，所以會比較好。（阿志，176-178）

因為有這份工作，有些我以前留下來的退休金就可以不用動支了，所以現在這份工作應該是我現在生活的主要來源。（阿志，204-205）

我們領過退休金的人是沒有辦法領老人年金的，因為一般像我們公務人員退休是沒有老人年金的，所以目前就是退休金還有工作的收入。（阿志，212-213）

四、阿強—「第1、2層公保月領退休金」為主，「薪資」為輔

阿強退休的時候是62歲多，那時很流行「五五專案」，他跟著許多學校老師一起退休，退休後每月都領有退休金，所以就算他沒有這份工作，在經濟上沒有太大的問題，也不用提供家裡經濟方面的支援，除此之外，他來私立學校有一些固定的津貼，津貼就是工作的薪資。

有退休金，有月退，還有這邊的一些津貼（工作薪資），社會福利方面的津貼我就不太清楚了，反正我就是老師的退休有月退，我們是領月退。（阿強，250-251）

五、阿仁—「第 4 層家庭供養」為主，「第 1、2 層勞保一次領退休金」、「薪資」為輔

阿仁屆齡退休時選擇勞保一次給付，沒有選擇月退的方式，因為當時兒子想買房急需一筆錢，所以他想說剛好自己也要退休了，就把這筆退休金拿來幫助兒子買房，現在他與兒子同住，兒子也會每個月給他幾千塊當作買房的利息錢和生活費，阿仁在生活上花費並不多，再加上他現在又有上班，所以經濟上並沒有太大的問題。

就基本的工資，大概 2 萬 5 那。（阿仁，86）

我那個兒子幾千塊給我、幾千塊給我，我就可以當生活費了啊！退休金

我是一次領的，我就幫忙我兒子買房子，他現在就每個月幾千塊給我，

算是利息錢、給我生活費。（阿仁，170-172）

六、阿嬌—「第 1、2 層公保月領退休金」加「第 3 層商業保險」為主，「薪資」為輔

因為從公務體系退休，阿嬌每月領有公保的老年給付，因為她自己的興趣就是理財規劃，所以除了退休金之外，她還有租金、早期買的基金和保險利率作為收入來源，因此，家裡的經濟非常寬裕，她表示雖然工作有薪水，但自己並不需要依靠目前的這份收入來維持生活，關於實際課後照顧班主任的薪資，阿嬌不方便透露，僅表示依照雇主所給的領取報酬，但她特別提到在自己受傷的這段期間，雇主除了允許她請病假在家休息之外，仍然給她底薪，讓她在復原的這段時間，仍有一些收入來源，等她來工作後，因為要處理的業務比較多、比較辛苦，所以雇主還會有額外的津貼。

我的薪水就看園長要發多少給我，就像我跌倒受傷，園長就允許我病假，

在家休息，休息到 12 月，因為我沒有出來上班，她就算我底薪，那如果

出來上班…有巡堂、有這個事情會比較多，所以就會有個津貼。（阿嬌，

146-148）

經濟上沒有問題，甚至這份工作的薪水我把它剪掉，我月收入還有 30 萬。

（阿嬌，236）

退休金、還有投資、還有房租、還有基金、就是保險、投資型的保單。

（阿嬌，244）

貳、因經濟層面而就業的情形

一、個人情形

（一）有工作對自己是一種經濟上的保障

阿仁表示自己在家也沒有事情可以做，雖然在體能上不比年輕的時候，可他想說自己身體狀況也不錯，能出來做的話就加減出來，而且出來工作還有薪水可以領，與其在家坐著不如到學校坐，雖然與他同齡的人很多都退休了，但他覺得在這個年紀出來工作也是對於自己在經濟上的一種保障，雖然兒子每月都會固定給他生活費，但若還有這份薪水收入的話，讓他更有經濟上的安全感。

算是出來做加減有些收入，要不然很多人都不做了啦！算是 65 歲出來做還有一個保障啦！（阿仁，145-146）

二、家庭情形

（一）提供孫子女教育費

阿芳的收入除了作為自己的生活費用外，由於兒子的家庭經濟並不寬裕，所以她指的照顧是對於提供經濟方面的援助，希望能藉由自己工作的薪水，幫助孫子女繳一些學費，讓他們的生活能夠過的好一點。

我需要照顧三個孫子，有孫子有孫女，他們都很大了，好像讀大學和高中…他們跟爸爸、媽媽一起住，沒有跟我住。（阿芳，8-9）

就我還有孫子的部分，他們都還在讀書，所以需要學費，就…因為他們是貧民，就我加減補一下。（阿芳，117-118）

（二）兒子收入不穩定

阿美與兒子同住，她表示兒子目前的工作並不穩定，所以家裡的經濟主要是由她來負擔，所以她必須要工作，仰賴這份薪資提供家庭的生活支出。

經濟是我這邊，我兒子是有時有工作、有時沒工作，所以我的薪水算是貼補。(阿美，92)

三、制度情形

(一)退休金制度無法選擇

阿志從國營事業單位退休，他表示當時公司的制度只讓他們領取一次性給付的退休金，並沒有月退方式可以提供選擇，那時他才 53 歲，單靠這筆退休金是沒有辦法維持他往後的生活，所以目前他仍是靠著工作的收入來主要維持家庭的開銷支出，這樣也才不用單純依靠當初所領的退休金，在經濟上也比較有安全感，另外，阿志覺得要是當初制度上能有月退的選擇方式，他一定會選擇月退，這樣家裡的經濟會更加的寬裕。

我之前的退休金是一次退，因為我們那個時候沒有月退，我們就是一次領，我以前是公保，不是勞保，公保一次拿…那時候沒有月退的方式，如果當初有的話我也會選擇領月退，領月退然後在這邊工作會更牢靠(阿志，205-208)

(二)軍公教年金改革

軍公教年金被砍的制度改革，讓阿嬌覺得不能接受，她覺得當初與政府簽約的內容即是如此，政府不應該出爾反爾，因為在砍了年金之後，等於是她的退休金也受到了影響，雖然依她的經濟能力是不缺這些錢，但她表示自己還是有所損失，所以阿嬌覺得透過工作也可以幫她把遺失的年金找回來。

就是去年七月一日我們退休年金被砍了，我會比較在意，我本來跟國家政府簽約就是這樣，所以是不合理、讓我不能接受的，那我覺得如果我沒有這份工作我也是可以過活，我有這份工作，我犧牲一點時間，然後把我遺失的退休金找回來。(阿嬌，220-222)

小結

參、高齡穩定就業者主要維持生活的經濟來源

根據衛福部(2018)106年老人狀況調查，65歲以上高齡者主要經濟來源以

「子女或孫子女奉養」占最高，其次為「軍、公教、勞、國保年金給付」，再次為「政府救助或津貼」及「自己的儲蓄、利息、租金、投資所得或商業保險給付」，雖然本研究的受訪者都是穩定就業，但有些受訪者是因為經濟層面而需要就業，而有些長輩則無需依賴就業的薪資也能維持一定的生活，若是觀察主要依靠薪資來維持生活之受訪者，可以發覺其本身的家庭經濟狀況較差，所以有資格可以領取政府的補助，又或者是退休年齡較早，擔心一次性給付的退休金不夠晚年使用之外，再加上沒有其它穩定的收入來源，導致必須仰賴工作的薪資來讓家庭生活更加寬裕，反觀非主要依靠薪資之受訪者，除了有月領的退休金之外，也有子女固定給予的生活費可供使用，以及還有投資、房租、基金和保險等固定的收入來源，家庭經濟狀況也較佳。

若依照世界銀行「老年經濟安全」五大支柱架構（Robert & Richard, 2005）的不同層次來觀察受訪者經濟安全保障的高低，首先領有月領退休金的受訪者在經濟安全是最為保障，並且若是早期有投資理財的規劃，就更不需要擔心晚年的生活花費；其次是領取一次性給付退休金的受訪者，雖然領有一筆數目但卻容易會有使用完或不足夠的現象，而必須仰賴子女供養或目前工作的薪資來維持生活，所以可以瞭解到月領相對於一次領的退休金，更能夠帶給高齡者經濟上更多的保障；再其次是尚未退休過的兩位受訪者，目前皆延續在原單位工作，所以目前只有公司幫忙保險，但還未領取退休金，因此，本身主要的生活花費皆仰賴每月的薪資為主，加上因為家庭經濟貧困所以領有政府的津貼補助，除此之外並沒有其它的收入來源，所以相比其他受訪者來說經濟需求為最大，能夠穩定的就業對他們來說也是相對地更為重要，由此顯示，對於經濟處於較弱勢且身體狀況良好的高齡者來說，能夠在勞動市場上穩定的就業是很重要的，可以幫助他們於晚年時還能靠自立的方式來維持生活，甚至是累積一些儲蓄，否則單靠政府的福利津貼，儘管能夠補貼生活所需，仍然還是無法有效地協助他們脫貧。

壹、因經濟層面而就業的情形

多數受訪者皆談到因經濟而就業的情形，若從個人情形來看，受訪者認為工

作有收入是一種對自己的經濟保障，若再進一步檢視，可以發覺表達此看法的受訪者雖然可以選擇勞保月退的方式，但他卻選擇一次給付將自己全部的退休金幫助兒子買房，雖然受訪者表示光靠孝親費也可以生活，但若是沒有這份工作收入與兒子每個月提供的生活費，除非受訪者先前有一大筆的存款，否則在退休後的經濟會非常吃緊。

在家庭情形的部分，受訪者除了自己的生活開銷之外，都需要提供家人經濟方面的援助，所以皆需要透過就業的收入來維持家庭的經濟，而這類情形的受訪者在經濟上是比較貧困的，所以可以想像受訪者在退休後，若是沒有其它穩定的收入或是足夠的退休金可以負擔自己與家人的花費，相比其他受訪者來說可能會碰到較大的經濟問題，因此，需要較多政府的關注與協助。

在制度情形的部分，有受訪者表示因為公司制度沒有辦法選擇退休金的領取方式，對於自己一次性給付的退休金沒有經濟安全感，所以表示自己非常需要有穩定的工作，這樣才有每月固定的薪水以維持家計，另外，也有受訪者表示政府的軍公教年金改革制度導致退休金減少，所以儘管自己不工作也可以靠其它收入來源維持生活，卻仍希望藉由就業的收入來補足這方面權益的受損，讓自己的心理比較平衡。

從不同的情形可以觀察到經濟還是就業最直接關聯的層面，高齡者分別有不同的經濟原因而需要工作或是選擇工作，因為對於高齡者來說，工作有薪資可以幫助他們擁有固定的收入來源，並且擁有經濟上的安全感，而這份經濟上的安全感甚至可以影響長輩的心理、家庭與社會關係，由此呈現出經濟的穩定與安全感對於長輩們在晚年生活的重要性，所以應該要營造一個友善高齡者的就業環境，讓身體狀況還良好且有經濟需求的長輩，可以自主選擇透過就業的方式來賺取生活費，而不用完全仰賴政府的補助，但另一方面，也要思考高齡者退休後的制度，畢竟人不可能永久的工作，高齡者有一天還是會退休，讓他們能夠安心的退休，並且在退休後仍有一定的經濟來維持生活，是值得關切的議題。

第三節 高齡穩定就業者之生理健康層面

在身體狀態維持一定水準的狀況下，高齡者才能有體能從事工作，並且穩定的就業，所以生理健康為高齡者能夠就業的基本條件，本節藉由受訪者自我評估與 65 歲時相比在生理上產生的變化，以瞭解隨著年紀的增長所產生一些身體功能退化的症狀，並且從平時的預防保健，說明受訪者維持生理健康的方法，使他們能夠有較佳的身體狀態在勞動市場就業，除了高齡者本身的生理健康與預防保健之外，在職場上的工作型態對高齡者來說也是影響健康的關鍵點，所以本節藉由受訪者所描述的生理上能負荷工作內容與工作時間，以瞭解合適高齡者的工作安排，並且幫助他們能夠穩定的就業，最後則是敘述受訪者對於就業與生理層面之間的想法，以探討高齡者就業與生理層面的關聯性。

壹、目前相比 65 歲時的身體狀況

一、體力上比較勞累

四位長輩們感覺相較於 65 歲時，體力上的表現比較差，就算是做相同的事情，以現階段來做的話，身體會容易感到勞累，也沒辦法持續太久，需要有休息的時間，阿芳與阿強除了體力外，也提到視力的問題，像是老花眼和無法在晚上開車，但整體來說，長輩們在健康和精神狀態的部分，並沒有什麼太大的問題，雖然體力較差但差距不會太大，目前也沒有因疾病或生理功能退化而造成許多生活的不便。

體力有差啊！我眼睛是老花眼，但其實都差不多，只覺得比較勞累而已。

（阿芳，12）

體力也有差，差一些但不會差太多，做事情比較沒有那麼有力，元氣比較沒那麼好。（阿美，13-14）

體力有比較弱一點，老了都會比較弱一點。（阿仁，26-27）

體力確實是有點差，這個是騙不了，在 65 歲以前體力會比較旺盛，甚至我晚上可以開夜車，最明顯我現在就沒有辦法開夜車了，看不清楚，以前可以

開到一點，那我現在還是很晚睡喔！我還是可以堅持到 12 點，以前晚睡習慣了，要我 8、9、10 點睡覺不太可能，所以我精神上嚴格講還算 OK。（阿強，16-19）

二、整體身體狀況有隨年齡變差

阿美是做清潔的工作，除了提到做事情在體力上較差一點外，也表示自己以前比較不容易生病，可現在因為年紀大了，則容易會有便秘、過敏等身體不舒服的症狀，常常要去看醫生。

有差喔！算是以前不太生病，現在老了齁，65 歲過後算是上廁所不太好、或其他身體狀況不太好，所以有時候若吃東西會過敏，跟 65 歲比起來比較會去看醫生。（阿美，12-13）

阿仁會有自我感覺身體的狀況隨年齡走下坡，但於最近去健康檢查，只有膽固醇較高，以及老花眼加深的現象，並沒有其它重大的疾病。

有感覺一年比一年差，不過我去檢查身體，到最近...全身檢查，以目前我的狀況，是沒有什麼問題，是膽固醇比較高，還有比較老花眼，沒有什麼大症狀，沒有什麼糖尿病啊！肝啊！什麼的。（阿仁，24-26）

貳、平時的預防保健

一、在身體狀況與工作上取得平衡

阿嬌本身就很注重健康，尤其在受傷之後凡事皆以健康為主，工作的過程中，她在行政業務上並沒有太大的問題，只不過在與家長溝通上有時會比較困難，彼此之間容易會有誤解的情況發生，她身為主任，各種類型的溝通問題可能都需要她出面花時間來協助處理，儘管如此，她還是會調整好心態，把該做的事情完成但注意不要讓自己過於勞累，她覺得如果是因為工作把身體搞垮，則代表自己沒有調適好，除了工作之外，也要懂得安排適度的休息的時間，有好的精神狀態才可以去面對工作上的挑戰。

就是有些家長不是這麼的好溝通…就明明老師就是為孩子好，但有的家長就是比較不會感謝，反而生氣。(阿嬌，121-124)

工作是會累，妳要休息、妳要把自己需要的精神培養好，不能因為我來工作反而把精神用不好。(阿嬌，237-238)

二、學習預防意外傷害

阿嬌於民國 107 年 9 月時，在家中不小心走樓梯摔倒，因為腦剛好撞到牆壁導致當時情況非常危急，在醫院緊急開刀住了 14 天後才出院，因為有傷到腦，所以她根本對當時事故發生沒有任何的印象，出院後眼睛出現嚴重的落差，走路也不穩、行動不便，總共長達半年的恢復期，這期間多由丈夫來照顧，基於發生過樓梯跌倒的經驗，阿嬌現在走路就會更加地小心，稍有不穩她會更加地警覺，懂得避免讓自己再次摔倒。

去年 9 月走樓梯不小心在樓梯間摔下來，摔下來之後也到醫院去住 14 天，那剛出院的時候會覺得自己怎麼會變這樣？很像記性…因為我有傷到腦的記憶部分，先生說他看到都傻眼了，他是說全身發麻沒有力量，他也搬不動，趕快叫救護車，然後現場是七孔出血，我都不知道。(阿嬌，13-16)

然後出院的時候也傷到眼睛，那個眼睛是落差的非常嚴重，看人是兩個影子，路在我眼前是平的，然後到那個…路就翻過來，現在都好了啦！(阿嬌，19-21)

應該有半年喔！去年 9 月到今年 3 月還不是很好，先生也不敢讓我開車，路不是正常的，應該是說是不正常不是路不正常，路是立體的，這是最大的不一樣，所以我覺得人要健健康康都要知道自已的體能狀況，譬如說我走路我就是很平均、就是很均衡的一個人，當你走路有差錯的時候，例如說走路…明明就是好好走路，穿那個高跟鞋也會拐到，那也是一種警覺嘛！那走路啊！上樓梯都是一階一階的走，那為什麼那天會走

路走到一半就掉到樓下？那就是走到一半因為踩不好掉下來就去撞牆壁了，主要是有撞牆壁啦！（阿嬌，29-34）

三、練氣功保持身體健康

阿志在身體功能上與 65 歲時相比，並沒有感到太多的不一樣，因為他強調自己每天都在練功，透過練功可以幫助他維持身體的健康，從阿志的描述，可以觀察氣功為阿志日常生活中的重要活動，也是維持體力和精神的主要運動。

其實，我覺得沒有很多不一樣，因為我有練氣功，其實我每天有時候會自己打坐、練動功，所以我覺得沒有多大的差別，因為我每天都會練功，有時候早上、有時候在公司外面去練，我想因為有練功，所以感覺到沒有太多體力上的差別。（阿志，11-13）

參、在生理上能負荷的工作型態

一、工作內容

(一) 工作內容不複雜

阿仁從事學校的保全，主要工作內容為負責校門的開關、進出校外人士的登記、巡守校園而已，並不需要太多體力上的勞動，他表示工作內容很單純也並不會太過於勞累。

學校這些門、側門，我負責這些門，等於早上來就把它開起來，晚上就把它關起來，顧這些門，是沒有什麼，沒有什麼事情。（阿仁，38-40）

(二) 相比過去工作輕鬆

之前由於在醫院工作，清潔方面的要求比較高，阿芳除了清掃外，還需要一些消毒的工作，另外，醫院的範圍較大、東西比較多，所以相較之下，她覺得目前在大樓做清潔的工作比較好，除了輕鬆之外，打掃範圍也較小、比較自由。

醫院與目前工作比起來比較嚴格，因為還有消毒什麼的，所以醫院比較累。（阿芳，29）

其實我覺得都還好，與之前相比的話，醫院比較累，這份工作比較好、比較自由。（阿芳，34-35）

相比過去的行政業務，阿嬌認為課後輔導班的行政內容比公立學校少很多，也比較沒有那麼複雜，雖然都需要負起主管的責任，但整體來說負擔沒有那麼重，因此，以她過去的經驗來說，目前工作內容算是得心應手。

覺得課後照顧班這邊的行政，當然比學校的行政，第一個，少嘛！第二個，比較簡潔，那所有負的責任當然也是要負責任，但不像在學校，份量比較重。(阿嬌，160-161)

二、工作時間

(一)自行調整上下班的時間

阿強在擔任校長的階段，學校並沒有硬性規定校長上下班時間，所以他可以很自由地依自己的狀況運用時間，但阿強本身責任感很重，所以時常從早上 7 點工作到晚上 8 點，由於他所管轄的事物可大也可小，所以基於負責任的態度，還是會希望把所有事情完成才回家。

他並沒有規定我要怎麼樣，那校長本來上班就很彈性，但是基於督導跟責任的問題，所以我要知道老師上課的狀況，學生上學、放學的狀況。
(阿強，147-149)

阿志的工作時間是每週工作五天，一天八小時，但事實上，公司對於他們主管的上下班時間很彈性，像是在職訓練課程通常要配合保全人員開在晚上的時段，所以他就會自行調整上班的時間，不需要早上八點上班，另外，阿志表示自己是可以用不用打卡的，所以時間上可以自由運用，只要把負責的工作內容完成即可。

工作時間，一般來說正常都是 8 小時，但是有的時候不一定。(阿志，92)
就一週五天，原則上是早上 8 點半到下午 5 點半…平常的時間，我們不需要打卡…所以有的時間，晚上需要我們就去，所以說時間上是自由，可以自行調整上班時間。(阿志，96-98)

(二)縮短每週工作的時間

阿強目前擔任私立學校的顧問，每週排課的時間有縮短，每週大概只有 10 小

時的上課時間，其他時間都可以讓他自行運用，像是準備課程的教材和內容，或是閱讀報章雜誌，可以說是非常地自由。

就是我是很彈性，沒有固定…怎麼講，我原則是給學校方便，要怎麼排課都 OK，因為我現在比較輕鬆嘛！反正重點就是教學工作，還有對一些資優生的輔導，所以其實我早上來，差不多第一節課就來，但是來不一定要上課，我在這邊備課，或者是看一些相關我比較喜歡的雜誌或是報紙這樣子。(阿強，136-139)

大概 7、8 堂課，所以平均來講一天大概是 2 堂課左右，就 10 小時，但是沒有那麼多啦！（阿強，141-142）

阿美實際的工作時間不會很長，在開學的時候，她都是早上七點半到學校開始打掃，一直做到早上十一點，至於寒暑假則是因為沒有學生，所以大概工作時間是從八點半開始，也是做到早上十點半或十一點左右，每週都是固定禮拜一至五，寒暑假則是看狀況來巡視一下，所以每日實際工作三或四小時而已，而且時間上都是自己調整，可以說非常的自由，如果完成的比較快，阿美則可以提早下班離開。

我如果做比較快，就可以比較快離開…固定星期一到星期五，暑假時間不一定，也是要巡一下，工作做完就可以離開了。(阿美，50-53)

(三)休息時間可自行控制

阿芳的工作時間是每週五天，按照排班順序，雖然是有固定的上下班時間，但其實很多時間打掃完後就可以休息，跟保全、住戶們聊天，她有時覺得累的時候就會休息一下，等休息完再繼續打掃，所以時間上可以自行控制、很自由。

早上 8 點到下午 5 點，我們有排班，一個禮拜來 5 天，有週休二日。(阿芳，43)

課後輔導班都是到晚上 6 點下班，至於上班時間是依照學校每天放學的時間而有所不同，寒暑假需要從早上 7 點半到晚上 6 點，但阿嬌表示這個是老師的上

班時間，自己的工作時間則很自由，因為她的工作是責任制，所以雇主對她並沒有強制性的規定，她自己會看情況來學校處理業務，若沒有什麼事情則會提早離開，也不需要請假，因此，雇主所給予時間上的自由，讓她除了壓力不會那麼大之外，也能有適度的休息時間。

其實我上班也很自由，只要我遇到的工作我把它完成…我也不用請假，
我該休息的時候我就離開。(阿嬌，214-217)

肆、因生理層面而就業的情形

一、藉由工作來活動身體

雖然清掃工作屬於勞動性質，必須要耗費長輩的體力，但阿美把這份工作當作是在做運動，與其整天悶在家裡看電視，倒不如出來工作，她表示人要有活動才會對身體有幫助、比較健康。

有這份工作有在運動，等於說對我們的身體也比較好。(阿美，75-76)

阿仁都透過巡邏校園和關校門的時間，到操場還有各樓層走動，他把自己的工作當作順便在運動，因為校園範圍很大，平均一天可以走四、五千步，所以上班對阿仁來說，不但有收入外，還能幫助他活動身體。

可以來這邊活動，像我都到那個操場那邊再走回來，一直到二樓一直走，順便運動，我們早上就要開門走到操場後面那，還有四周，晚上也是這樣，一日差不多走四、五千步。(阿仁，161-163)

二、工作可以有規律的生活作息

關於就業的原因，阿強表示在工作上並無所求，單純只希望能藉由工作讓自己的作息更加規律，至少在生活上還有一個重心，知道自己在什麼時間要做什麼事情。

其實我並沒有說一定要怎麼樣，就是讓我…早上要幾點鐘起床？整天要做哪些事情？有一個重心。(阿強，210-211)

阿嬌很會規劃自己的時間，不喜歡枯燥無味的生活，她會選擇就業的原因是

覺得有事情做才會讓自己的精神變好，因此，她認為工作可以幫助身體健康，透過工作有出來活動、有固定的作息時間，讓她感到比較有精神，身體也跟著變好。

我會覺得越工作身體會越好。(阿嬌，237)

我會出來工作…就是時間的安排，會讓自己有事情做這個很重要，沒事情做精神就沒那麼好。(阿嬌，219-220)

小結

壹、目前相比 65 歲時的身體狀況

本研究的受訪者皆為穩定就業，因此，基本上身體狀況皆沒有太大的問題，但隨著年齡的增長，受訪者表示還是會有一些老化的現象，不管是在體力的表現、視力的衰退、其它生理症狀等，尤其在工作的表現上，會發覺自己體能已漸漸不如以往，無法從事太久或需要勞力方面的工作，必須要擁有適度的休息時間，可整體來說，高齡穩定就業者的健康狀態還是良好，並沒有罹患一些嚴重的病症影響到日常的生活，不過也因為還能保持一定的健康水準，這群高齡者才可以有能力在勞動市場上穩定的工作。

貳、平時的預防保健

對於生理健康，受訪者皆很關注自己的健康和身體的變化，在平時預防保健的部分，受訪者會依照自己的身體狀況與工作上取得平衡的關係，所以對於高齡者來說在老年擁有健康的身體才是最重要的，沒有了健康就沒有辦法有體力去勞動市場從事生產性的活動，藉由意外受傷事件也會讓受訪者警覺到年齡大在各方面體能表現上已經沒有自己預期的好，並且在這之後更加懂得注意走路的步伐要穩，由此呈現出高齡者不管是平時或是在意外發生後，皆會留意行動上的安全性，預防意外發生而再次產生傷害，另外，有受訪者表示自己的興趣是練氣功，不管是公司還是在家裡，每天都會藉由靜坐、練動功來保養身體，所以相比其他受訪者表示身體漸漸衰弱的狀況，每天有運動的受訪者是唯一覺得自己身體功能與 65 歲時差不多的長輩，顯示若是平常高齡者有規律的運動習慣，不但在生理上有所幫助，在精神方面也都有很大的助益。

參、在生理上能負荷的工作型態

從受訪者目前的身體狀況可以得知，他們的體能相比以往已經無法承受過於勞累與時間過長的工作，而目前的工作皆能夠讓他們在生理上能夠負荷且穩定就業，所以由受訪者目前的工作型態來分析合適高齡者的工作內容與工作時間，在工作內容部分，發覺受訪者的工作並不會太複雜，就算是體能的工作也是在他們生理上能夠承受的範圍內，並且他們皆從事與過去相同的專業和技術領域，所以能夠處理和勝任，甚至相比以前的工作還要更加輕鬆；在工作時間的部分，受訪者在時間彈性度很大，有些受訪者可以自行調整上班、下班的時間，又或是實際工作的時間縮短，其餘時間可以自行運用，並且依照自己的身體狀況，適度調整休息的時間，由此顯示，雇主對於高齡就業者若採用信任、責任制的態度，讓他們能夠擁有更多自我掌控工作的時間，以及加上安排合適的工作內容，可以幫助高齡就業者不會因為工作而壓垮他們的健康，並且讓他們能繼續在熟悉的職場領域發揮自身的專長。

肆、因生理層面而就業的情形

受訪者認為人要活動身體才會健康，所以就業也是他們維持勞動的一種方式，他們將運動融入在工作中，使得上班不但有收入來源又有幫助身體健康一舉兩得的功用，另外，受訪者表達就業可以幫助他們的生活更加有規律，因為工作是一個主要的生活重心，讓他們可以按照工作時間來安排作息，顯示高齡者在時間規劃上，並不喜歡完全都是休息而沒有事情做，反而是希望每天有固定要做的工作，而就業也是一種他們自我安排時間的活動方式。

第四節 高齡穩定就業者之心理健康層面

心理健康是一種對於生活適應良好的狀態，包含擁有積極的生活態度、良好的價值觀、充滿幸福感、勇於學習及解決問題等，並且一位擁有良好心理健康的高齡者，不但能自我滿足其內心的需求，也可將幸福的感受與健康的行為反應在日常生活、家庭與人際關係，甚至是在就業上（王千倬，1996；張春興，2002；賴秀花，2014）。因此，本節藉由工作層面的心理健康議題，說明工作帶給受訪者的心理感受，並且針對受訪者表述在心境上沒有感受到任何工作不順利的地方，進一步探討他們在面對困境的心理素質，幫助他們能夠面對工作上的挫折和挑戰，最後在其他生活層面的心理健康議題，則描述其它日常生活當中短暫影響受訪者心情的狀況。

壹、工作層面的心理健康議題

一、工作上的心理感受

（一）工作所帶來的壓力

七月為大學指考的時間，阿強擔任教職工作，自己指導的學生們有考完學測後不滿意，繼續參加指考的人，所以身為老師替他們感到有點緊張和擔心，希望學生們都能有好的成績，順利考上心目中的學校，另外，現在雖然是暑假期間，但阿強仍有輔導一些優秀的學生參加科展，加上私立學校的課程腳步比較緊湊，所以他沒有太多可以放鬆、放假的時間，必須趕緊備課、準備教材。

還好啦！只是因為以這個月來講是有點緊張，是因為我的學生要升學考試，學測考了還要考指考，就擔心他們。（阿強，21-22）

最近就是有輔導這邊幾個比較優秀這邊的學生要參加比賽，所以我今天會來上課就是這個原因，下禮拜開始，是因為這是私立學校所以比較吃緊嘛！輔導課就開始，我們先放兩個禮拜的假，那我也讓學生先放一個禮拜的假，那我就第二個禮拜開始上課，所以就算暑假也不能算…真正

退休，什麼事情都不管，什麼事情都不要做，沒有這個樣子。(阿強，24-28)

(二)工作讓心情快樂、有精神

阿芳目前的日子過得很平順，皆依照自己的規劃安排，一週共有五天上班，週休二日則休息做自己想做的事情，尤其她覺得每當來上班的時候，自己的心情就特別好，因為來大樓做清掃工作可以幫助她活動身體、精神也會更好，所以她覺得上班可以幫助自己有較佳的情緒。

就自己安排時間，我要工作就工作，假日的話就休息的時候，就那些活動而已，看要幹嘛、幹嘛，反正就過得很順，來這邊工作心情特別好…一回到家就沒有精神，我來這邊上班比較快樂。(阿芳，108-111)

阿美雖與兒子同住，但兒子會出門做自己的事情，平時家裡都沒有其他人，她獨自在家比較會胡思亂想，有時想到自己心情不好，而且看電視很無聊，家裡也沒有什麼事情可以做，若是這樣還不如出來上班，可以幫助自己分散注意力，不會再想東想西，心情也會比較快樂。

算是比較不會胡思亂想，心情也是不會亂想，比較快樂，在家裡當然我一個人就沒娛樂啊！看電視也沒做什麼，當然是出來可以看人比較好。(阿美，89-90)

(三)職場上的人際互動讓心情變好

在日常生活上，阿仁主要活動的地點不是在學校就是在家裡，至於家裡也沒有什麼工作，他一個人悶在家裡不知道要做什麼事情？所以他表示來上班工作可以和學校的同仁、老師、學生、家長聊天，彼此噓寒問暖，每個人對他都很好、也會互相關心，自己的心情也會跟著很好。

差不多啦！啊就來有來這邊做，有來這邊跟人家互動、打招呼，心情也跟著好，要不然要悶在家裡？(阿仁，29-30)

(四)內心擁有對工作的熱誠

相比其他受訪者，於 65 歲之後仍穩定就業長達 10 年且沒有中斷的阿強，在內心擁有對工作很強烈的熱誠，他表示教書工作一直以來都是自己的興趣，他很開心能夠在自己的興趣上工作，所以只要還有機會，他願意把自己才能和所學的知識，貢獻在教育領域，阿強對於自己的教學經驗深感自信心，雖然體力上已經沒有辦法和年輕時一樣，但工作的態度卻始終不變，仍然會認真的把事情做好。

我沒有什麼特別的企圖說要怎麼樣、怎麼樣，沒有我是非常平淡的，我是想說教書也是我的興趣，多教一點沒有什麼關係。(阿強，60-61)

憑良心講我的經驗很豐富，除了我的體力沒辦法，要不然我在這樣一個領域裡面，我覺得可以勝任，而且我並沒有說，工作的熱誠會因為隨著年齡的增加而減少，到現在還是維持原來的做事態度。(阿強，212-215)

(五)保有工作能力的自尊心

相較於其他六十幾歲的長輩們，阿強七十五歲的年紀在其中最為年長，但卻於六十五歲後仍穩定就業長達十年，過程當中也並無休息中斷，究其原因，就業讓阿強覺得退休後並不代表自己就沒有用了，除了讓他感到有自尊心之外，也證明自己雖然年紀大但還是有能力可以做事。

如果說講比較有自尊心一點，我還是一個有用的人，是這個樣子講，退休以後不是廢了，對啊！我覺得我還有那個能力做事。(阿強，211-212)

面對

(六)從工作中獲得成就感

工作中最大的收穫就是學生的表現，阿強只要想到自己在學生身上付出的這些努力和時間，最後可以換得他們在考試或比賽成績有較優異的結果，他就感到很欣慰、很有成就感，覺得自己的辛苦沒有白費，而且從學生身上他也能夠分享到這份喜悅的感覺。

譬如我今年的學生真的考得不錯，去比賽比得不錯，這個有點成就感、安慰感嘛！說我花這個精神，得到一點回報，這個回報不是我得到多少

獎金，是一種…一種感受，就是說學生的成就，你也可以分享的到。(阿強，243-245)

二、面對困境的心理素質

(一)正向看待事物

阿嬌習慣用正向態度去看待所有的事物，她表示面臨負面情緒的時候，也會想辦法營造能讓自己快樂的心境，她對正向心理學方面的書籍也感到很有興趣，時常會閱讀並學習書中的正向觀點，如果在日常生活中遭遇到困難，她會先把問題釐清，並且勇敢去克服眼前的困境。

我是一個比較正向的人，什麼事情都看比較正向的，然後會製造自己快樂的心境，就是遇到什麼事情，我會先把它看準了、看清楚了，是左邊、是右邊，然後取得一個中間點，應該是去克服它。(阿嬌，45-47)

(二)尋找讓自己快樂的方法

阿美心情不好的時候喜歡透過尋找休閒娛樂來保持心情愉快，她平日在學校做清掃工作，週末則會騎著摩托車到長青中心唱歌、跳舞，她表示那裡有政府提供的免費場地和設備可以使用，或是來上班的時候，她會用空閒的時間到學校附近的市場、商店、一些地方走走逛逛，藉由這些娛樂活動可以讓日子不會過得枯燥乏味。

心情就…我們自己找娛樂啊！(阿美，16)

我禮拜六、日去唱歌、跳舞、找娛樂，都自己找娛樂才比較快樂、比較不會無聊。(阿美，18-19)

(三)不會把心思放在討好所有的人

阿仁覺得自己目前的工作都很順利，只是偶爾會遭家長投訴口氣差而已，但他感覺自己並沒有如對方所說的態度差，也沒有再刻意追究家長投訴他的原因和用意，身為學校的保全，顧好大門不讓陌生人隨意進出是盡忠職守的表現，所以心情也不會受到投訴的事件影響。

我在這邊做沒有什麼不順利，就把它顧好而已，就順順的，就有人會投訴說口氣差，沒有什麼，就家長什麼的，這邊進進出出，公家機關也不能隨便那個啊！（阿仁，79-81）

目前這份工作對阿美來說沒什麼困難的地方，而且都是同個公司、雇主、工作性質，所以也沒有太多的變化，只是剛來這間學校的時候，在人際相處上遇到了一些問題，像是有些老師會跟主管投訴她打掃不乾淨，但實際去看了之後，發覺狀況也不是這樣，另外，也會有人趁她不注意的時候，移動她的私人東西，有一種故意要找她麻煩的感覺，但後來在學校待久了之後，這些事情就都沒有發生了，她表示自己的個性很好相處，不知道為何會遇到這些事情，但她也不以為意，本來人跟人相處就不可能會跟所有的人都合得來，所以只要做好自己的本分即可。

這裡也是會有人找我麻煩，算是剛開始比較麻煩…我就人人好，也不會對人不好啊！就剛開始的時候，現在不會了。（阿美，40-46）

（四）積極進取不怕改變

由於公立和私立學校的學生特質不大相同，因此，阿強在教學上也要做相對地調整，盡量配合學生的優勢，若是遇到不想讀書的學生，則需要多花點時間去鼓勵他，瞭解自己未來想走的路，另外，阿強提到現在科學日新月異，自己並不能全部都採用過去畢業時的那一套教學方法，對於身為老師的他來說，也需要不斷地調整自己的教學方式，把過去的優點融入在目前的優點，才能創造更好的教學，這樣學生才能受益。

對我來講，當然學生是有不一樣，可是教學的態度，跟我做事的理念沒有差別，你自己要盡責任教好學生嘛！學生也不能分等級啊！每個學生都有他的特點。（阿強，71-72）

這種科學的東西都是隨時在變化，你不能老是用我民國 56 年畢業的那個想法，我已經教 52 年了，現在是 108 年，你不能用 52 年前的想法來看現在…所以時代在變，教學方法也要做調整，譬如說現在 108 年有新的

不一樣的教法，我們也要配合，怎麼去調適，把我們過去的那個優點融到現在的優點，不是一加一可以大於二嘛！（阿強，205-208）

(五)擁有閱歷豐富的自信心

在私立學校工作，難免會遭遇到工作上的壓力，像是阿強之前擔任校長的時候，最困難的就是招生的部分，以及又面臨到私立學校可能在成績表現上普遍沒有那麼優異，因此，對他來說提高較佳的升學率與向董事會負責，就是主要的壓力來源，雖然阿強的工作壓力不小，但憑著他過去在公立學校處理過許多行政上的業務，所以儘管當時與現在的壓力來源不同，他仍有相對的自信心可以處理好，並且表示不至於會造成他太大的困擾，影響他就業的意願。

因為私立學校校長上面有人，頂頭上司就是董事會，你要對董事會負責，那私立學校裡面最困難的就是招生問題…我那個時候是有壓力，但還沒有困難到什麼樣子，讓我做不下去，沒有，在行政工作，你當校長或當教務主任，都是人與事的問題。（阿強，117-121）

阿志年輕的時候有做物料、事務採購、採買合約…等工作項目，所以也常常會有需要簽文、發文、擬稿的部分，因此，做久了就累積了許多的經驗，遇到問題也比較容易解決，所以目前這份工作對他來說，儘管要處理的事務很多，但阿志憑著自己過去豐富的經驗，克服在工作上的難題，並且也有絕對的自信不認為有太大的困難或不順利的地方。

因為以前在工作方面，對這幾項工作都有涉獵，所以現在做這個工作就比較沒那麼困難。（阿志，36-37）

(六)懂得溝通與主動學習

阿強表示私立學校老師很多，為了能讓學生在成績上有更優異的表現，自己在工作上必須要懂得跟其他老師討論、溝通協調，另外，不光是學生努力讀書，他自己也要看很多的書、報紙、雜誌…等，任何跟專業或教育方面的資訊他都會特別注意，並且隨時補充和更新，像是有些升學或課綱的變化，他都要多去瞭解，

以配合現在多元入學的政策，不只是教學的部分，學生在選填志願時，也會需要他加以協助指導。

開學以後，跟其他老師溝通協調要怎麼樣配合，是這樣子的，108 新的課綱嘛！而且那些學生又有新人。(阿強，155-156)

我這邊雜誌有好幾本升學方面的，我一直都沒有間斷，像這個升學指南，像教育類我都會特別注意，要一直充電、充電，所以不是學生，老師自己也要前進，否則趕不上時代。(阿強，157-159)

阿志表示這份工作對他來說並不困難，所以沒有什麼不順利的經驗，只不過先前單位的業務並不需要瞭解大樓管理辦法，可來到新的公司在工作上常會需要依照大樓管理辦法來處理，除了本身的工作職掌外，在給員工教育訓練的時候也要參考這些法條內容，所以他自己會花時間去瞭解最新的管理辦法，定期更新和加強保全方面的專業知識。

以前的業務算是說，不需要我們去看什麼管理辦法，現在就是說有那個內政部營建署發的大樓管理辦法，你有時候要去看他有什麼內容。(阿志，48-49)

這份工作，其實對我來說，這個工作本身並不是很困難，所以說沒有什麼不順利的，只有說進入這個保全業，需要加強保全專業方面的知識。(阿志，64-65)

因為這個保全業有關的這些，有時要去看一看，有些相關最新的知識要去看一看。(阿志，101-102)

(七)獨立自主處理問題的心態

阿嬌在工作的階段曾因為不小心摔倒的事故而在家休養半年，目前阿嬌已恢復良好，也重返職場工作，但其描述丈夫還是對她不放心，讓她備感壓力，雖然說阿嬌很感謝丈夫的照顧，但她希望丈夫能夠放手讓她成為一位獨立的老人，因為阿嬌不管是在工作還是在生活上，皆是希望能依靠自己的能力來處理問題，而

不是被動式的一直仰賴他人的幫助。

為什麼後面都要跟先生，他很像那個…在看一隻小狗，就是要跟前跟後，這是我不能接受的。(阿嬌，21-22)

我想說是不是看情形，我正常就讓我走，你不要跟在我後面，第一個我會排斥啦！不要造成說我什麼都要靠你，這樣不好，請他把我訓練成獨立的老人。(阿嬌，25-26)

貳、其他生活層面的心理健康議題

一、家庭層面

除了學生考試之外，阿強自己也有兩個孫女剛好今年都要考高中，因為是很親的家人，他會主動關心她們，並且替孫女們的考試結果感到擔心，希望她們都能錄取到理想的學校。

我兩個孫女，今年都要考高中，所以只等於是額外的一個關心，一個是關心我的學生一個是關心我的孫女這樣子，親人嘛！花一點精神去關照她們。
(阿強，22-24)

二、政治層面

阿志這一個月來在心情上都沒有什麼太大的起伏變化，只是最近剛好接近選情，新聞常會報導一些民調的狀況，讓他不時替自己心中支持的候選人感到緊張，不過目前民調結果已公布，阿志對結果感到很滿意、也很開心，所以就沒有其它影響情緒的事情了。

其實都很正常，只是最近有點擔心某候選人的民調，現在知道結果了，所以就沒什麼好擔心的了。(阿志，15-16)

小結

壹、工作層面的心理健康議題

對於工作上的心理感受，受訪者表達出一些想法，像是處於工作內容安排緊湊且責任感重的受訪者，儘管能夠勝任工作內容，但還是不免會有工作上所帶來的壓力，只不過還好這種壓力是短暫性而非長久，否則對高齡者來說長期工作上

的壓力也可能會造成心理健康的損害，並且對於家庭經濟狀況較差的受訪者表示透過就業，讓自己關注在工作上的事物來提起精神、轉移一些負面的想法，所以儘管經濟問題對於有經濟需求的高齡者來說為就業的主要因素，但排除這項因素，可以發覺高齡者若能從工作中找到對自己的益處，也是促成他們願意就業的原因之一，並且相對減少了非自願工作因素所帶來的壓力和負面想法，除此之外，工作上良好的人際互動關係可以幫助受訪者心情變好，受訪者若是獨自一人在家或沒事做的時候，比較容易會有負面的情緒，由此可知，就業對於高齡者來說也是一種社會參與的方式，讓高齡者能夠維持較佳的心理健康，但前提是要提供合適高齡者的工作，並且擁有較佳的職場氛圍。

其中，有受訪者對工作感到熱誠，並呈現馬斯洛在人類需求中「尊重」與「自我實現」較高層面的表述（Maslow,1943），受訪者想證明退休後自己仍是一位有用的老人，所以表示自己並沒有很在意福利待遇，因為這份工作是他的興趣，能夠在有興趣的領域發揮潛能是他最大的滿足，而且若是自己的專業能夠為社會有所貢獻，由此可知，高齡者可以從工作中獲得心理上的成就感，並且期盼藉由就業帶來他人對自己的認可與尊重，以及達成一種自我實現的價值。

對於工作過程，受訪者皆表達沒有遭遇到不順利的地方，但其實從他們的敘述中可以瞭解到受訪者仍會有工作上的壓力、挑戰，以及需要煩惱的事情，可旁人看似不順利的情境，對於受訪者來說皆不會成為太大的問題，藉此可以發現高齡者各自擁有面對困境的心理素質，讓他們能夠化逆境為順境，轉換思考的角度，像是受訪者會用正向思考的方式來面對負面的情緒，並且懂得營造能讓自己快樂的心境，除了工作之外，也會藉由在週末的休閒娛樂中尋找快樂，在面對他人的指責時，受訪者如果覺得自己做的是正確的就不會太在意他人的眼光和想法，所以高齡者面對不順利的情境皆有自己的一套方法，可以藉由他們本身的想法或者是外在的事物來解決問題與保持正面情緒。

面對新的挑戰，長年累積的工作經驗也能幫助受訪者更有自信的去面對和處理，除了經驗豐富，受訪者還保有主動學習的工作態度，隨時補充新的知識或工

作方面的資訊，也懂得與職場的同事互相合作、溝通討論，並且加以調整改變自己的工作方法，將過去的優點融入到目前的優點，幫助有更好的工作表現，以及習慣獨立自主的去處理問題，而不喜愛仰賴旁人，從些情形可以瞭解到高齡者其實是能透過學習的方式來因應職場上的變化，因此，提供專業知識或技能的訓練其實是有助於高齡者克服不順利的情境。

貳、其他生活層面的心理健康議題

整體來說，受訪者在最近一個月每週心理情緒起伏上，並沒有太大的變化，只是目前有一些生活上的事件會造成他們有擔心、緊張的情緒，但不至於影響他們的生活和生理上的狀況，從敘述中可以瞭解，擔任教學工作的受訪者，本身責任感很重，所以對於家人或學生的考試成績，以及學校比賽、教學進度就會特別在意，導致心情也會跟著有所變化，另外，也有受訪者對於政治議題就比較關注，所以本身的情緒則會受到選情、民調的影響，由此可以觀察到這些造成高齡者心理受到影響的事件都是圍繞在其家庭、工作、社會之間，並且所反應的情緒跟高齡者本身的個性、職業、關注的議題有關係。

第五節 高齡穩定就業者之社會網絡層面

社會網絡指的是個體與他人接觸時所產生的社會關係（龔聘惠，2014），而透過社會網絡的互動關係所建立的情感與信任，社會資本理論認為有助於個人比較容易取得非正式管道有價值的資訊，或是運用人脈作介紹，可以幫助有更高的工作錄取機會（Bouty, 2000；Lin, 2001；陳怡靖，2009；黃毅志，2002），而社會網絡的功能，主要指網絡內的成員可以彼此之間因為關係的建立，而獲得工具性、情緒性、訊息性支持的情形，即所謂的社會支持（林育陞，2015；黃俐婷，2003；龔聘惠，2014），若進一步區分，網絡可分為正式與非正式的網絡，正式的網絡主要為政府單位、機構組織團體等，非正式的網絡則來自家人、親友、社區等（黃俐婷，2003）本節將探討受訪者的社會網絡，並從中進一步瞭解他們找尋工作的人脈、在職場上所獲得的社會支持，以及下班後的正式網絡與非正式網絡。

壹、尋找工作的人脈

一、阿強—過去所教的學生

教學多年的阿強，擁有相當多的學生，正當他想要享受退休的生活時，有人引薦他到某所私立高中擔任校長，因為他經驗豐富、已經從事 31 年的教學工作，對方認為他能勝任這份重要職務，阿強推測應該介紹的人應該是過去所教的學生，此外，他覺得有這個機會又是從事他熱愛的教育工作，所以就欣然答應了對方的邀請，後來他在那間私立高中待 6 年半後，剛好那時要轉換新的課綱，他便覺得自己也差不多快 70 歲了，便向董事會表示退休的意願，並且認為新課綱應由新的校長接任會比較合適，但沒想到自己過去的一位學生，剛好在另一間私立學校擔任校長，在得知他即將要退休時，又邀請他到自己任職的私立高中擔任顧問，因此，阿強表示自己從公立學校退休後，到目前為止一直都在教育界做服務，沒有離開過一天，甚至他在退休前也沒有預想到自己還會一直工作。

後來退了以後，沒想到就去○○去接校長的工作，退了之後就去，等於說也沒有停，這個完全都不是說生活規劃中的，都沒有規劃的，就是說退就退了嘛！（阿強，51-53）

這個（工作）是人家介紹的，我跟他們那邊也沒有什麼特別關係，我推想應該也是我過去教過的學生，他們介紹的。（阿強，58-59）

這邊是因為校長是我的學生，他知道我那邊退了，就說老師那你就過來嘛！所以又待到現在，就 102 年待到現在，一天都沒有停，所以我從畢業到現在，對教職沒有離過一天，都是連續的。（阿強，67-69）

二、阿美、阿仁—原任職的單位

阿美從以前就在同間公司上班，並且當她覺得居家清潔工作跑來跑去讓她體力不堪負荷的時候，也是透過公司老闆的幫忙，讓她能夠轉換至學校擔任清潔人員，協助她找尋自認為比較合適的工作。

沒有什麼困難，都同個公司和老闆。（阿美，38）

我跟他（老闆）說我要一個比較固定的工作，不要一直跑，他就叫我來這裡做。（阿美，59-60）

在退休的這段期間，阿仁的鄰居也有介紹他去附近的大樓擔任保全人員，但他覺得大樓的工作比較複雜，所以就婉拒了鄰居的好意，直到後來在報紙上看到保全人員任用上限放寬至 70 歲，剛好保全公司的老闆，打電話通知他有沒有意願再回來工作，老闆表示自從他退休後，公司連續請了三個年輕人來這邊都待不久、做不習慣，讓公司很傷腦筋，所以剛好適逢這個機會想請他再回去工作，雖然那時阿仁已經 68 歲，但他想到還能再回去自己熟悉的老地方，就覺得很開心，阿仁表示自己能夠回去，也是依靠跟老闆熟識的關係，要不然憑他這個年紀要再到新的公司就業是一件很困難的事。

所以要 70 歲了要回來工作也是要有認識、要有門路，說可以延到 70 歲，可你現在已經 68 歲了，你說要再介紹去一個新的一間公司，人家也會想

說沒有年輕的？怎麼都請這麼老的？意思是延到 70 歲仍要看人家要不要請你，有的公司或老闆會嫌，要不然你就要有認識、有朋友介紹才可以，要不然你突然要去人家也會嫌你。（阿仁，106-110）

算是退休的一個校長有認識，他打電話問我要不要再來，我說可以啊！如果要我就來，對啊！那個退休校長就叫我來做，我就想說我現在也沒工作啊！我就加減做，再做一兩年啊！感覺很好。（阿仁，112-114）

三、阿志、阿嬌、阿芳—以前職場上的舊識

目前公司的老闆和同事都因為業務的關係，在阿志退休前單位與他有所接觸和認識，所以在個性上也都非常瞭解，相處也很融洽，於是當時正在考慮退休的阿志，透過這層關係主動詢問工作的機會，並且面試的過程也很順利被錄取，所以才會有這份穩定的工作。

現在的老闆以前有認識，所以現在才能在這邊繼續做。（阿志，37）

因為我中間有個朋友正好在我現在公司裡面，我年輕的時候這個老闆我認識。（阿志，56）

我朋友剛好也在我現在這個公司，他到我們公司來說那個老闆誰誰誰，我就認識啦！所以我就託他跟我們現在這個老闆講，我有意願到你的公司來，老闆說可以啊！就到這邊談一談，結果就可以啦！然後我就辦優退了。（阿志，58-61）

我老闆是很聰明的人…不是一個很喜歡別人拍馬屁的人，他只喜歡你在工作上面很專業，因為我年輕的時候就知道他個性就是這個樣子，所以個性比較合，所以以前有認識，比較不會有什麼相處不好的問題。（阿志，74-77）

過去在學校擔任行政工作時，雇主是當時學校的會長夫人，彼此都互相熟識，阿嬌那時就已經知道雇主家有在經營外語補習班，並且有意思轉換成學校的課後輔導班，不過由於她還沒退休，僅有因學校業務與雇主互動而已，因此，也沒特

別想到那邊就業的想法，退休之後，阿嬌依自己的安排從事各式各樣的活動，包含：瑜珈、登山、繪畫課程…等，只是在某個機會下，雇主邀請她來擔任課後照顧班的主任，認為依她過去的經驗和能力足以幫忙解決一些問題，也就開啟了她事業第二春。

其實這個都是有關係，我在○○擔任行政的時候，就是我們會長，他們家早就有在開外語的補習班，他們就有意思轉換成學校的課後社團，不要只固定在自己開的補習班，所以他們就到學校來標案。(阿嬌，101-103)
我 101 年的時候，就是會長的夫人，就是我們的園長，她說希望我來幫忙，就是這樣而已。(阿嬌，104-105)

阿芳的這份工作是之前職場上認識的朋友介紹的，當時在醫院的清潔工作負荷量比較大，剛好朋友有幫她注意到這邊有在應徵大樓的清潔工作，所以就轉而來這邊工作，之後就做到現在。

是朋友介紹來的，目前這份大樓清潔工作已經做 12 年了，所以大概 56 歲就在這間大樓一直工作到現在。(阿芳，31-32)

貳、工作上的社會支持

一、工具性支持—職場上的互相幫助

阿強則是因為教學工作，常與年輕一輩的老師切磋琢磨，所以他表示透過工作則多了與年輕人相處討論的機會，並且如果遇到問題，他們彼此都會互相合作，幫助對方解決困難。

在人際方面，像有些年輕一輩老師在教學上有什麼需要我協助，我還是願意協助，一起互相討論。(阿強，245-246)

二、情緒性支持—互相關心和鼓勵

阿芳、阿美、阿仁、阿志皆藉由工作讓他們認識到很多的人，他們會與職場上的同仁、朋友互相聊天、關心，其中，阿嬌在工作的過程中，時常要到本部上課和開會，每當有問題或挫折的時候，主任們會提供她在心理上的支持和鼓勵；

阿志則覺得在工作的時候，朋友會相對地比較多，彼此之間也比較會有可以討論的話題。

來這邊認識很多人，像是住戶、管理員、這邊的人，大家都會互相關心、互相聊天（阿芳，109-110）

這邊老師對我很好，打招呼也有，也有像姊妹一樣很好，關心我。（阿美，76-77）

人際的話就是認識學校的人，因為接觸到的老師、主任、校長、員工，那在我課後班我只有九個班，九個老師，班級所衍生出來的家長，人很多我認識不完…有的話就是我們本部，那邊的主任都很鼓勵，給我很大的機會。（阿嬌，238-242）

來這裡跟人家嘻嘻哈哈，和大家互動聊天，跟學校的人或認識的家長打招呼。（阿仁，167-168）

因為有工作朋友也會比較多啦！因為有時候如果沒有工作的話，朋友自然也少，這社會上比較現實，所以有時你工作相對地朋友也會比較多，如果你有朋友就會問說：「你最近好嗎？或是怎麼樣、怎麼樣的…」（阿志，198-200）

三、資訊性支持—提供學習方面的資訊

阿美國小肄業，心中有點遺憾，後來到學校做清潔工作認識許多老師，在聊天過程中提到自己國小沒有讀完，學校老師建議她可以參加校內的夜間補校，重新學習識字和注音，聽完建議後，阿美很主動積極的報名，但由於校內的報名人數已滿，所以她選擇家裡附近的學校就讀，她平日除了工作外，也會利用晚上的時間去上課，重返學生的身分。

我現在讀那個夜班的，一年級到三年級的，明年我就畢業了，我讀國小的，我國小沒讀完，所以現在讀夜校，在○○那邊讀，我們這邊○○也是有、○○也是有，不過都已經滿了，不缺人了，所以我才去那邊讀，是這邊老師跟我說的。（阿美，4-6）

參、下班後的生活

一、正式網絡

(一)氣功團體—練氣功

阿志在工作之餘，主要的興趣和活動就是練氣功，他和太太參加相同的氣功團體，有時也會參加團體的活動，他表示自己年輕的時候也喜歡運動，像是打撞球、籃球，但年紀大後就比較少了，現在則以氣功來提起精神、保養身體。

除了氣功，應該是沒有了，年輕的時候還有打球，現在不會了，年紀大了就不會了，年輕的時候有時候打撞球、打籃球，現在比較沒有了，就單純練功了，我們師父說就天天運動也不保證你不生病，所以那些運動現在比較沒有在做，就練練功。(阿志，18-20)

(二)長青中心—唱歌、跳舞

除了禮拜一至五要到學校工作之外，阿美會在禮拜六自己騎摩托車到長青中心參加唱歌、跳舞的團體活動，並且與中心的人聊天、交朋友。

就禮拜六、日跑去長青，跳舞、唱歌…交朋友啊！都是假日，禮拜六我都一整天。(阿美，21-22)

(三)校友會—定期開會提供學校建議

阿強與自己就讀的高中很有緣份，大學畢業後又回來擔任教職的工作，因此，同時是校友和退休人員的身分，學校的校友會固定每三個月都要召集他們這些校友來開會，討論的議題主要是針對學校內的一些事務和活動，希望他們這些校友能夠提供一些建議，或者是金錢上的贊助，阿強表示自己只要有空都會參加，因為他對學校的事情很熟悉，能夠幫助提供一些具體的方法，另外，他與各個校友們也都保持聯絡、關係緊密。

我是○○畢業的我是校友嘛！所以參加○○校友會，我們○○校友會是固定每三個月要開會一次，校友會是固定開會因為它有組織的關係，政府這個叫什麼…人民團體，要到社會局去立案，就是校友會跟學校關係

很密切，什麼校慶活動、或是需要校友來協助、來資助母校的重要事情，關係是很密切啦！那我們校友會也是很龐大。(阿強，31-35)

(四)退休人員聯誼會—運動、聚餐、聊天

除了參加母校的校友會之外，阿強也有參加退休人員聯誼會，他表示自己母校的福利很不錯，會提供校內的場地和設備給退休人員來運動，另外，時常會舉辦退休人員的聯誼活動，像是大家一起吃飯、聊天…等，他有時候會去參加，但因為還有工作，沒有辦法每個禮拜都參與。

退休聯誼會是在○○任職的同事，包括工友、職員、老師、退休的一個組織，他們有吃飯，我是比較少，因為我有退而不休的工作，所以他們每個禮拜都固定，我們有一個給校友固定的空間，讓退休老師活動、運動場啊！打桌球啊！打羽毛球啊！什麼都可以。(阿強，35-38)

(五)原住民協會與同鄉會—跳舞、當志工

阿芳本身是原住民，假日或有空的時候會參加原住民協會和同鄉會的活動，這些社團的活動有很多種，包含：課程、節慶活動、社會服務、旅遊…等，因為她還在上班，所以並沒有辦法參加全部的活動，當放假的時候她會去當志工，阿芳喜歡社會服務類型的工作，她表示自己會和其他志工，一起到獨居或沒有家人照顧的長輩住所，幫忙做清潔打掃和關心他們，除了社會服務外，她主要會依照自己的興趣參加跳舞，並且和同族、同鄉的原住民一起敘舊。

有原住民的活動，我都參加跳舞的活動，有空才會去…我都到那個文建站，我是○○族的，像是參加○○族文化關懷協進會、○○○○同鄉會…等等，都是原住民同胞一起創的協會，在很多地方都有，他裡面有很多種活動，不只跳舞而已，什麼活動都有。(阿芳，16-18)

假日的時候我會去，我會去原住民那邊服務，不一定是老人家，需要什麼幫忙我就幫忙，像是沒有人照顧的，去那邊打打掃、幫幫忙，就幾個人去看哪裡，就這樣啊！去做個半天或幾個小時就回來了。(阿芳，97-99)

二、非正式網絡

(一)家人

1. 陪丈夫回鄉下種菜

阿嬌的夫家是在務農，早期公公會在鄉下的土地種水果，平時拿去賣或者是分享給親朋好友，後來公公老年生了重病，之後那片土地便荒蕪了十年，直到丈夫退休後，受到空氣污染報導的影響，決定發心要為社會做一些有意義的事情，阿嬌便利用週末的時間隨著丈夫到鄉下種樹、整頓土地，老家土地很大，本來是個荔枝園，在沒人整理後雜草叢生，剛開始整理非常辛苦，但經由他們兩人的努力過後，已經種了各式各樣的樹，並且過程中也結合一些親戚朋友、學校同仁的幫忙，現在樹都已經長到很高、很大，他們時常會邀請親朋好友去鄉下泡茶、聊天，生活過得很愜意。

六日是我們回家當農夫農婦的時間，就是假日，就回先生的老家，他那邊有塊地，先生退休的時候就下定決心，就是要種三千棵的樹，他說十年樹木百年樹人，他說他要把十年的樹建立起來。(阿嬌，78-80)

2. 皆不需要擔任家庭照顧者的角色

阿仁有三個孩子，大兒子和女兒都已經在外買房和有自己的家庭，自己現在住的房子是他幫二兒子買的，所以目前他和太太與二兒子的家庭住在一起，屬於三代同堂，在日常生活上，阿仁主要的工作就是上班，不需要照顧家裡的成員，包含太太、孩子、孫子們，大家的身體也都健康、會照顧自己，不需要讓他擔心，家中也無長輩需要他幫忙照顧。

跟我第二個兒子住在一起，我大兒子自己去買房，我有一個女兒也自己買房。

(阿仁，52-53)

不需要照顧，都長大了，我孫子也都大了。(阿仁，55)

阿強和太太與孩子住在同棟不同樓層，經常也會碰面和一起吃飯，阿強覺得與孩子分開住有不少的優點，因為年輕人有自己的生活模式，早晚作息和生活習

慣都不盡相同，為了不要互相干預，保有彼此的自由空間，可是又不要太遠，才能方便照顧他們老人家，阿強認為這樣居住的模式，讓他感到非常滿意，阿強與太太的身體狀況都不錯，並不需要照顧彼此，雖然說他平常會來學校上班，但中午的時候，太太也經常會跟他一起吃飯，再加上孩子住在他們附近，如果有什麼事情會幫忙處理。

我跟我太太住在一起，還有跟我孩子。(阿強，6)

就是我們跟孩子住在同一棟大樓，但是不同樓層，那年輕人要照顧長輩也比較方便。(阿強，9-10)

我們都已經大人了，說實在我跟我太太都已經退休，我們目前都還是可以自理，但是我們用餐都是在一起吃，(阿強，8-9)

阿志和太太同住在一起，兩個人並沒有孩子，太太已經退休，平常大部分時間阿志都是在上班，太太則是做自己想做的事情，但兩人的興趣是念氣功，平常會一起念氣功外，也會參與有關氣功團體的活動，由於平常夫妻兩人都有練氣功，再加上阿志一直強調氣功對身體的幫助，所以他們夫妻兩人的身體狀況都很好，不需要擔任照顧者的角色，也沒有長輩或孩子們需要照顧。

跟老婆，我們兩個人住在一起。(阿志，6)

我們現在身體蠻好的，所以我也不需要擔任什麼照顧的角色。(阿志，8)

阿芳自己一個人住在大樓，沒有與兒子、媳婦、孫子們一起同住，平常的生活起居都是靠自己在打理，每天就是固定上下班和參加一些活動，沒有麻煩到其他的人，她平常都是自己照顧自己，對於兒子的家庭，阿芳表示孩子和孫子也都長大獨立了，只有孫子小的時候她會幫忙照顧一下，基本上都不需要她提供太多生活方面的照顧。

我自己一個人住，自己照顧自己。(阿芳，6)

生活上的照顧不需要，他們也都大了，孫子們也有媳婦在照顧，不需要我。(阿芳，9-10)

阿嬌是標準的核心家庭，她與丈夫、兒子一起同住，女兒目前在國外讀書，家庭成員的互動和感情都很好，在 55 歲退休前，阿嬌除了上班之外，還要負責處理家務事、照顧丈夫與孩子，退休之後，阿嬌的空閒時間變多了，孩子們也都長大，不需要再由她來照顧，她與丈夫身體狀況都不錯，彼此都會妥善安排自己的時間。

有先生還有兒子，我們三個人住在家，女兒目前在國外讀書。(阿嬌，6)
那沒有退休前，我們等於是雙份職業工作，幾乎是我擔任所有家裡的工作，那先生是放心的上班，那我現在退休…我要做什麼就去做什麼。(阿嬌，8-10)

阿美與兒子同住，女兒們很早就各自成家沒有住在一起了，只剩她跟兒子一起生活，阿美表示自己和兒子都已經成年人了，都會照顧自己，她也不需要照顧其他人，並且在身體上也沒有什麼問題，所以不需要擔任照顧家庭成員的角色。

我兒子跟我一起住，女兒都嫁了。(阿美，8)

不用啊！都長大了，都大了不需要照顧。(阿美，10)

(二)朋友一聚餐、聊天

每當阿美將負責的區域清掃完之後，就會有許多時間可以自由運用，她有時會利用這些時間和學校的老師聊天，或者是和老師們、以前熟識的朋友們吃個飯，大家閒話家常、彼此互相關心。

啊就我們這邊做工作，做完後比較空閒，有時和朋友聊天、聚餐。(阿美，22-23)

(三)社區的人一買菜、互相關心

除了在職場上與他人的互動之外，職場周邊的社區環境也會幫助高齡者擴展其生活圈，像阿美並不住在學校附近，但來學校工作的時候，她會利用空閒的時

間到學校社區附近的菜市場採買東西，並且與社區的人聊天、打招呼，彼此互相關心，所以高齡者社會網絡的建立，並不僅侷限於職場，若是職場周邊也有吸引高齡者的環境或人可以聯繫，高齡者社會網絡的範圍將會更加延伸，從阿美的描述當中，可以瞭解除了家之外，學校和周邊的社區也是她生活的一部分，所以高齡者的生活圈可以因就業而擴及到其工作的區域。

啊出來，有時到學校附近菜市場買菜，也是有人跟我講話，是不是比在家好，比較快樂。(阿美，84-85)

小結

壹、尋找工作的人脈

從受訪者的敘述，不難發現皆是從職場上所認識的人脈獲得就業的資訊和管道，像是在退休前一直在同間學校從事多年保全業務的受訪者，除了熟悉學校的人事物外，也因為表現不錯能夠取得雇主相當大的信任，所以之後才有機會藉由原任職單位的通知重返校園從事相同的工作，又或者是擁有多年教學經驗的受訪者，在教育界認識許多人脈，也擁有許多的學生，而且互動關係都很良好，所以在公立學校退休後才會不斷受到這些網絡的引薦和重視，使就業的機會主動找上門，由此可知，高齡者可以藉由過去或目前在職場上所認識的人脈，幫助他們能夠更順利的找尋工作，其實，就業的社會資本並非完全皆是高齡者自己本身擁有的事物，而是透過直接或間接的關係，成為個人可以使用的資源，高齡者藉由動用存在於社會網絡關係中的資源，像是用他人雇主的身分、職場的職位等來幫助自己取得就業的機會，又或者是間接地透過人脈的介紹，獲得這些人脈本身的資源 (Lin, 1990；陳怡靖，2009；黃毅志，2002)。

貳、工作上的社會支持

從受訪者的敘述中，可以瞭解到就業能夠讓他們得到工具性、情緒性、資訊性的社會支持，在工具性支持的部分，受訪者表示如果在工作上遇到一些問題，可以透過與同事的合作與討論，得到實質上的幫助，所以高齡者若是能在職場上與他人建立良好的人際互動關係，可以運用這些人脈幫助他們解決一些職場上所

面臨的困境；在情緒性支持的部份，受訪者藉由在職場上工作，認識到各個主管、同事，或者是與工作相關的人，他們彼此之間良好的互動關係，可以讓受訪者獲得被他人注意和受到關心的感覺，在心情上也會比較快樂，進一步也會獲得心理的支持和鼓勵，所以工作能夠幫助高齡者在生活上接觸到更多的人，並且也增添更多聊天的話題與互動的機會，而且從前一節的心理健康層面可以得知，高齡者藉由工作上的人際互動，能夠幫助他們維持心情的愉快，所以就業除了促進高齡者的人際關係，進一步也影響到他們心理健康，彼此之間都有關聯性；在資訊性支持的部分，受訪者因為在職場上得到學校老師的鼓勵，還到夜間補校完成國小的學業，以彌補心中的遺憾，所以對於高齡者來說，良好的社會網絡關係能有助於他們晚年享有較佳的生活，並且藉由這些社會網絡可以幫助他們取得更多支持與資源，甚至擴展原先的網絡範圍。

參、下班後的生活

除了在職場上的人際互動之外，受訪者在下班後仍有其他的社會網絡，若以正式與非正式網絡作區分，在正式網絡的部分，受訪者會參加氣功團體、長青中心的團體、校友會、退休人員聯誼會、原住民協會與同鄉會，並且分別與不同的人接觸、聯繫，以及參與單位所辦的各方面的活動；在非正式網絡的部分，受訪者主要是與家人、朋友、社區的人有所互動。

儘管男性與女性受訪者在工作時間並沒有太大的差異性，但女性在下班後參與正式與非正式網絡的活動時間卻大於男性長輩，男性受訪者對於時間規劃還是以工作為主，儘管仍然有時候會參與這些正式網絡團體的活動，但男性受訪者大部分活動的空間與內容，基本上不是在職場就是在家中，相對地，女性受訪者卻不一樣，她們會轉換至不同的場域做活動，並且活動的時間較為固定，像是受訪者會在週末的時段會陪丈夫回鄉下從事園藝的工作、在平日空閒時間會和朋友吃飯聊天、到社區的採買東西與他人互相關心、週末假日則是去長青中心唱歌、跳舞或到處走走，以及到原住民協會當志工為其他長輩們服務…等，由此可知，高齡者參與不同類型的正式與非正式網絡可能與其本身的身分、職業、興趣、家人、

環境有關，他們的生活安排也不完全都只單純就業而已，男性高齡者的時間會以工作為主，而女性高齡者其餘時間仍有自己固定性的活動，讓生活更加多采多姿。

在國內家庭照顧的狀況，依據衛福部（2018）106 年老人狀況調查，家庭照顧者女性大於男性，並且有 9 成的主要家庭照顧者與被照顧者同住，若以同住情形觀察，照顧者為「配偶或同居人」同住比率為最多，其次為兒子，再其次為女兒，除此之外，調查報告也顯示主要家庭照顧者有 60.81%沒有上班，若以照顧者身分觀察，照顧者為「配偶或同居人」沒有上班比率為 93.10%，由此可知，若是還需要擔任家庭照顧者角色的高齡者，基本上，比較難有時間和機會可以留在勞動市場就業，而從家庭的互動相處可以發覺不管是男性還是女性受訪者，皆不需要擔任家庭照顧者的角色，也因此不用被家裡的事務綁住，所以才有更多的時間可以自由運用，並且放心地去工作，另外，受訪者分別有不同的居住情形，不過可以發現受訪者不管是獨居、還是與配偶、孩子、孫子同住，在個性和生活上面都是比較獨立自主的，強調自己都可以自理，不需要依靠任何人。

第六節 高齡穩定就業者之困境與建議層面

為探討高齡者在就業時會遭遇到的困境，並且針對這些困境所提出的具體建議，本節依照目前受訪者在職場上所遭受到的一些問題與請他們設想高齡者尋職與工作時會遇到的狀況，進一步瞭解高齡者的就業困境，而藉由受訪者目前所受到企業或政府的幫助，以瞭解可以透過何種具體措施幫助他們順利且穩定就業，最後則是依據受訪者長年與豐富的工作經驗對高齡者、企業與政府提出一些看法，作為往後針對高齡者就業制度規劃的參考，而針對困境與具體建議之間的對照，本研究將於第五章再做詳細的說明。

壹、高齡者的就業困境

一、高齡者求職困難

(一)年齡歧視

高齡者因為年齡的關係，在勞動市場上並不容易找到工作，又或是工作職缺有限，普遍公司並不會想僱用老年人，甚至也不想花時間訓練他們，阿仁認為高齡者除非有熟識的人，或者是回到原單位工作比較好；阿志、阿芳和阿美覺得雇主會嫌棄他們反應比較遲鈍、學習力比較差，而不願意聘用，很多公司和雇主都想找年輕的人，比較有體力可以做事情，而且能適合高齡者的工作也不多。

這就是說你要再走回頭路，你以前做的有舊識了，要不然你要去新的，真的人家不請啦！人家都會嫌說太老了啦！還有你一樣同途啦！要不然他不教你，就算教你，你年齡也大了啦！（阿仁，117-119）

外面你這個年齡超過 65 歲以上，工作並不是你想像中那麼好找。（阿志，38）

比較困難就是年紀大了人家不用啊！怕你工作比較遲鈍啊！（阿芳，72）
年紀大，比較難找吧！（阿美，64）

(二)不容易轉換工作

阿志擔任保全在職訓練的主管，他觀察到高齡者的工作態度比年輕人好，因

為高齡者覺得這個年齡還能有工作不容易，並且如果要換到其他地方工作也很困難，所以反而會更佳珍惜這份工作，就像他自己一樣，都是保持這種心態，至於年輕人會覺得沒關係，如果不想待在目前這間公司，反正保全業很多家，再去別家找也有工作。

65 歲以上的工作比較認真，反而 65 歲以下的比較不認真，因為他們想說我這邊不做可以到其他地方去做，年紀大的 65 歲以上，他能找到這個工作不容易，所以他會站在很敬業的角度。(阿志，156-158)

二、企業勞動條件不佳

(一)薪資調升不易

在同間公司從事很多年的清潔工作，阿美雖然滿足現在的工作狀態，但她也曾經向雇主反應覺得自己兩萬五的薪水太少，但雇主跟她表示這一行的利潤很少，公司也沒什麼賺錢，因此，很難再幫她做調薪，使她也只能默默的接受。

我是有要求老闆給我升薪水，不過老闆說他要是給我升就賺沒多少，啊妳要怎麼給他要求？(阿美，96-97)

(二)員工福利不多

阿志表示公司沒有什麼福利、津貼、年終獎金等，頂多就是過年時，老闆會看狀況依照主管的表現給個紅包鼓勵而已，他覺得保全這個行業通常都是這樣，所以自己也沒有什麼好去要求的。

一般保全業都是這樣子的，都是沒有年終獎金、什麼這些的，就是保全業都這個樣子…沒有三節、津貼也沒有…過年只有你表現不錯的，老闆給你一個紅包…就是看你平常表現不錯，有時候給你一個紅包，大概三千塊而已。(阿志，170-174)

阿仁的公司只有在慶生會、勞動節、中秋節的時候會給一些禮物，他表示雖然福利不多，但感覺已經比之前好，早期的福利更少，甚至公司每月還會扣幾十塊薪水作為公司所有同仁生日禮物的費用。

那個慶生或什麼他會給你啊！我們是勞動節和八月半都會送一些禮品給你。（阿仁，86-88）

以前是會給我們扣幾十塊，一個月扣幾十塊，你生日時一個意思給你，現在就沒有了，年齡到了啦。（阿仁，94-96）

阿芳表示公司沒有其它的福利、也沒有年終獎金，只有過年的時候會發紅包，不過她自己的要求不多，只要有一份穩定的工作收入即可，所以整體來說對工作還是感到滿意。

沒有什麼福利，沒有年終，只有過年給一點紅包，對於工作還算滿意。
（阿芳，84-85）

（三）高齡者不敢要求勞動條件

阿志對於工作的滿意程度僅表達還過得去，並無進一步提出自己想要改善的要求，只有在之後的訪談中提到中小企業經營本來就不是很輕鬆，競爭性很大，所以很少會有老闆讓員工做很多事情，薪資一樣給很高的狀況，所以阿志覺得高齡者須要轉換思考，不需要對於福利待遇有太多的要求，要求若過多則容易讓雇主不喜歡，甚至會被開除，所以儘管有時在工作上受到有些委屈也沒關係，只要想說在這個年齡還能有一份穩定的工作就不錯了。

所以說有的時候，像我們有工作、就還能繼續有工作是老闆的賞賜，對不對？所以我們不要有太多比如說工作上的要求啊！薪水、工時、什麼休假、什麼這些，不要有太多要求，因為要求多的人常常就是被開除的人，對不對？就是不討公司、上面老闆的喜歡，所以有的時候，因為年齡大了，老實說能有工作也不錯了，所以有的時候也就盡量…就算偶爾有點委屈，忍一忍就過去了。（阿志，125-129）

阿仁表示在民國 94、95 年擔任保全的時候，自己很少有休息的時間，時常六、日要加班也沒有加班費，如果他要這份工作，就必須要聽從公司的指示，現在的公司則有按照勞基法的規定，雖然已經比以前的公司好很多，但若以目前每

週六個工作天，並且依照開學或寒暑假分別每日工作 8 或 10 小時，對照阿強每月兩萬五的薪資，其實是與工時不成正比的，不過現階段對於阿仁來說，整體是滿意的狀態，對薪資、工時並沒有過多的要求。

禮拜一到禮拜六，只有休禮拜日而已。（阿仁，35）

我們是寒暑假才有 10 小時，普通正常日上班是 8 小時，是寒暑假比較特別，我們做保全的工作就是說，保全沒有在做工作，比一般外面粗工 8 小時，那個比較辛苦，我們這個保全可以到 10 小時沒違法。（阿仁，133-135）

現在來看待遇有比我們之前做還好，比 94 年、95 年的保全還好，現在好像有那個勞基法保障，照勞基法在走，以前沒有，以前公司如果請你 2 萬元…禮拜六、日、那個農曆年、新曆年都要在這裡，工資也沒有比較多，所以現在在做有比較好了，有勞基法保障，你一點鐘就一點鐘、二點鐘就二點鐘，以前不是，以前我在這裡禮拜六、日在這邊一整天，也沒有工錢。（阿仁，17-22）

三、政府任用年齡的限制

不管是政府或事業單位，普遍都有任用年齡的限制，但阿芳以自己作為評估，覺得至少要到 70 多歲不能做才比較合適，另外，她覺得政府的標準比較制式化，超過年紀就一定要強制退休，或者是依照年齡作為聘用的門檻，阿芳反而覺得私人事業單位的彈性還比較大，像她本身的公司就沒有這個規定，也才能讓她繼續留在原單位工作。

如果能做的話，我覺得要到 70 多歲到不能做。（阿芳，76）

我覺得靠政府是不可能的，我覺得是私人比較有可能。（阿芳，79）

因為政府限年齡啊！60 幾歲就要退休就不能做了，就年齡的話，我們沒有辦法啦！年紀大的都不收啊！（阿芳，81-82）

貳、在就業過程中受到的幫助

一、企業給予的幫助

(一)安排合適的工作內容

阿志的公司依照他過去的工作經驗與專長安排合適的工作內容，於是幫助他能夠更快熟悉業務，也減少適應的時間，以至於在工作上比較不會有太多的問題或挫折感。

當初我選擇要進來的時候，我們公司知道我以前是做這些的，所以很多事就安排我做這些，就是說做起來比較合啦！（阿志，191-192）

阿美很感謝自己的雇主能給予她這份穩定的工作，當時她反應自己因體力有限而需要調整工作的時候，雇主也願意幫她做安排，在標到學校的清潔工作後，就把她轉調過來這邊，雖然錢比做家庭式的工作少，但阿美感到很滿足，因為至少她就不用再為工作到處奔波，也因為調整工作後，才使她能夠在這間學校工作到現在，一直很順利。

我說我要做固定的，我不要跑來跑去，做家庭的都要跑來跑去，沒有固定的地方，都要每日跑。（阿美，28-29）

我做4年多了，之前都在老闆那邊做，就這樣跑來跑去，等於說這份工作是老闆叫我來這邊做，這是比較少錢，但跑來跑去我就不要。（阿美，35-36）

(二)繼續僱用的就業保障

阿芳提到若是之後公司沒有標到這棟大樓的保全，公司也會依她的意願繼續提供工作，算是一種就業的保障，讓她感到很放心，也因為公司對她很好，所以在工作過程中也都很順利。

公司也是有，它是說妳要不要啊？…我如果這邊沒有的話，要不要跟它們一起走？反正就是跟公司走就對了。（阿芳，52-54）

公司都對我很好，所以做得很順啊！（阿芳，57）

(三)固定辦理或鼓勵參加在職訓練

除了工作之外，公司本部每月都會辦理在職訓練課程，讓阿嬌可以不斷的進修，以及提供其他課後照顧班相關的課程資訊，鼓勵員工去參加，希望能幫助他們學習一些新的知識、班級經營的技巧，以有效運用在實務教學上。

我們每個月都要回本部去師訓，每個月的第二個禮拜我們都有師訓課程，然後教育局或者是大學在暑假間都有一個 18 小時研習，也是訓練，內容都是跟課後班的經營有關係，或是課程有關係，或者是班級經營。(阿嬌，175-177)

(四)在工作上能建立良好合作與溝通協調關係

若是在教學或行政工作中遇到什麼問題、需要什麼協助，不管是董事會還是學校的同仁都會幫助阿強，相反地，如果有需要阿強幫忙的地方，他也會義不容辭的協助對方，因此，彼此之間都是互助合作的關係，有問題也可以溝通協調。

有啊！我有什麼問題，他們需要協助我，我需要他們協助，大家一起溝通一下。(阿強，165)

二、政府給予的幫助—法令制度修改幫助延長工作年限

國內立法院於 106 年三讀通過「保全業法部分條文修正案」，將保全的就業年限從 65 歲放寬至 70 歲，以促進高齡者的就業與增加收入（陳鈺馥，2017），阿仁為這項法令修改的受益人，當時他有在報紙上看到這則訊息，但想說自己已於民國 104 年退休了，再加上年齡已超過 65 歲也不確定雇主是否真的願意僱用，直到民國 107 年因為這項法令與原單位詢問其就業意願的關係，阿仁在 68 歲的時候又重回原本的保安全工作。

這個不知道是什麼公布規定說又可以延到 70 歲…我們保全公司就叫我要不要過來這邊做，可是我說我的年齡就…他說現在年齡可以放寬到 70 歲了，所以我就又來這裡做。(阿仁，9-13)

那個是立法院通過有公布，報紙有刊我有看到。(阿仁，106)

參、針對高齡者就業困境所提出的建議

一、對高齡者的建議

(一) 評估自己的身體狀況

高齡者在找工作的時候也要懂得評估自己的體能，能夠做的工作身體是否可以負荷，並且要避開太過勞累或粗重的工作，所以不管是雇主單位或是高齡者本身，都需要依高齡者的身體狀況來安排或找尋適合的工作內容。

你想說 65 歲退休去，到 70 歲這 5 年之間，你也要看自己的身體狀況能不能負荷？你從事什麼活動？你若粗重的一定沒辦法啊！（阿仁，135-137）

(二) 瞭解自己的專長、興趣與有熱誠的工作

對於高齡者來說，若要選擇就業，首先還是要評估自己的身體狀況，像阿強目前 75 歲，他評估自己的身體狀況大概會在 80 歲之前退休，而在不影響健康的狀況下，再來評估工作的合適度，阿強認為所謂的合適度是要看這項工作是否屬於自己本身的專業？以及對於工作上的興趣和熱誠有多少？他表示年齡大不代表能力就變弱，對工作上的熱誠也不會因此減少，所以高齡者在工作態度上還是很重要，不可以倚老賣老，需要懂得與團隊互相合作。

這第一個就是說，有些事情第一個就是要看自己的健康狀況，你的健康可以，第二個你找的工作適合不適合你？那所謂適合不適合？第一個是專業，還有你的興趣和熱誠，並不是你退休完以後就廢了，不是，你還是跟年輕人一樣，要勝任這個工作，對這個工作要有熱誠。（阿強，169-172）

然後你對這個工作不能說，因為我年紀大倚老賣老，然後什麼事情都不管，這樣子不對，要做的事情你就要有能力去做，你要有熱誠去做，當然，第一個條件就我剛剛講的健康程度，健康要允許，不要超過自己的體力，超過自己的體力等於也會把自己壓垮，得不償失嘛！所以健康第

一、你的專業、你的服務熱誠、對工作的態度，還有那個團體你要跟人家合作、互動。(阿強，175-179)

(三) 增強專長才比較有工作機會

阿志強調高齡者要培養自己的專長，並且專長如果越多，或者是有相關的證照，都可以幫助高齡者更加有機會找到工作，除了尋找工作範圍變廣泛之外，也比較不會侷限在某些職缺，而無法發揮所用，另外，雇主通常都比較喜歡用便宜的薪水請員工做很多的事情，所以要是自己沒有特別專長受到重用的話，則容易被公司裁員或調職，因此，有專長比較會有工作上的保障。

有時你要增強自己的專長，有這個專長的話，上了年紀你出去做的話，可能才會有這個機會。(阿志，106-107)

你自己的專長越多，找工作這個範圍、機會就越大，專長越少就會侷限在一個地方。(阿志，112-113)

所以說 65 歲以上要找工作的話，如果能培養自己專長的話，看是考上什麼證照或這些的，這樣子的話，對於年齡大再去找工作應該是會比較有幫助。(阿志，117-119)

(四) 待遇需要按照一定行情

關於高齡就業者的待遇，阿強表示許多高齡者是事業第二春，所以他覺得在待遇上並不需要有太多的要求，不過因為是工作，仍要照一定的行情，不可以讓自己被剝削的狀況發生。

至於待遇怎麼樣？可能就是…因為既然你是第二春嘛！對不對？有時候待遇方面就可以說不需要那麼在意…那當然也不要說讓自己太怎麼…太吃虧或是怎樣，對不對？就是說可以有一定的行情嘛！（阿強，172-175）

二、對企業的建議

(一) 於原單位延續僱用高齡者

雇主或是事業單位若能夠延續僱用高齡者，對高齡者來說，不管是業務上的熟悉度、人際相處方面，將會減少很多重新適應的狀況，也比較不會產生尋職困

難和遭他人嫌棄的問題，因此，高齡者如果能像阿仁一樣回到原單位工作，對他們會是最好的幫助。

就是說能夠原來的單位可以請你到 70 歲，我覺得這樣最好啦！那如果你要去別的地方，有的都不合啦！…老闆就看你過去好像表現得不錯，要不然把他叫回來繼續做，這樣是比較好啦！你如果要去外面找工作，我看一定會碰壁，還有不熟啦！（阿仁，119-123）

可以照原來這個單位工作最好，你如果說去別的地方，像我在這間做，調去別的地方我就不太熟了，而且人家也會嫌，我為什麼要請這個老保全…對！在原來單位最好，有時是去那邊做不適合、又或是跟人家不合。

（阿仁，176-181）

（二）瞭解高齡求職者的需求

阿嬌以自己站在主管的角度去想像面對高齡的求職者，她覺得雇主應該要充分的與高齡者溝通，瞭解他們的專長和需求，並且知道有哪些部分需要幫助他們加強或再訓練，以及給他們一些工作方面的建議。

主要遇到一個求職工作者，我們一定要對談，然後他把他的需要說出來，我們可以給的建議當然就給建議。（阿嬌，196-197）

（三）消除對年齡的歧視與懂得互相尊重

高齡就業者也是勞工，他們不但有能力，並且也會認真工作，雇主不可以因為年齡而歧視他們，甚至擺出不尊重的態度，阿強對於老年人工作就是占年輕人缺的這種說法不以為然，他認為雇主跟勞工之間要彼此尊重，不應該對高齡者而有這所偏見。

像雇主，我們是勞工，你彼此之間要有個尊敬，你不要說因為我老了，你就不尊敬我說：「你們這些人都是佔了年輕人的缺，怎麼樣齁…」，這個觀念我是覺得…嘖。（阿強，182-184）

(四)安排合適高齡者的工作與參考其專長

對於高齡者就業的工作內容，阿仁和阿芳皆認為雇主需要安排合適高齡者工作，阿仁認為保全這份工作比較合適給年紀大的人做，因為工作的內容不會很複雜，也不會需要體力上的勞動，可是對年輕人來說可能就枯燥無味，就好比他這份工作，公司請的年輕人來做沒多久就辭職了，可對他來說就這份工作很適合自己，他覺得年輕時就應該要去打拼，等退休之後就可以考慮保全行業。

只有說是保全、還是說這種工作比較適合老人來做，你說叫一個 30、40 歲的人來做這個工作，他也是不適合，太過無聊了，30、40 歲有的年輕人叫他來做他就不適合，所以要看什麼工作啦！像是 20 多歲你叫他來做保全，再過幾年他就整個懶惰了，年輕人應該要去打拼，你說退休之後，到 40、50 歲退休來，你就人家要請再來做幾年，我覺得這樣比較好啦！

（阿仁，137-142）

應該要適合我們年齡的工作，還要看他能做什麼吧！（阿芳，66）

在工作的安排上，需要按照高齡者的專長來做分配，如果是有專業知識背景的高齡者，則可以做比較專業性質的工作，又或者是身體狀況良好的長輩，儘管沒有比較特別的專業，也可以到保全業尋找工作，像阿志自己本身的公司，就有許多 65 歲以上高齡者來擔任保全，也都表現得很好。

65 歲以上的基本上看你有沒有比較專長的，像是專業知識可以做一些專業的工作，再來就是把你自己的身體照顧好，身體比較健康比較好的話，那你就最起碼可以擔任很多地方的保安全工作。（阿志，132-134）

(五)高齡者適合做與先前工作性質相同的工作

高齡者若要就業，阿美認為工作內容應該要安排與其先前工作性質相同的工作比較合適，因為這樣才能減少高齡者適應的時間，並且做起來才會比較習慣，也比較容易可以進入狀況。

就做原本一樣的工作。（阿美，71）

(六)高齡者不宜做工時長和份量重的工作

由於高齡者的體力有限，在安排工作上，時間不能過長，以及工作的份量也不宜過重，否則容易會影響高齡者的身體健康，導致他們不堪負荷，並且使得工作也無法做好或完成。

說實在的，時間真的不能太長，太長會影響到他的體力、精力和精神。

(阿強，188-190)

你可以做，但沒辦法像年輕人做那麼多的事，工作份量不能太多，太多你什麼事情都做不好。(阿強，198-199)

(七)協助高齡就業者解決工作上的困難

在工作的過程當中，阿嬌認為高齡就業者難免會遇到一些問題，除了高齡者自己本身需要跟上級主管反應之外，若是屬於公司內部或制度的問題，主管應該要提供協助，瞭解高齡者的困難之處。

接觸工作的時候，難免會遇到困難、挫折，那就看當下是什麼事情，那如果當下的事情是公司的問題，那他應該是請教他的主管。(阿嬌，202-203)

三、對政府的建議

(一)放寬任用年齡的限制

關於幾歲退休的問題，阿仁表示自己的這份工作只能做到 70 歲，但如果真的讓他自己選擇的話，他願意再多做幾年，一直做到自己身體不能做為止，他覺得政府不應該用年齡作為標準，因為每位長輩的身體狀況不同，他覺得要是在長輩的體能是可以負荷工作的狀況下，就應該讓他們繼續做，像他本身對於工作的福利待遇要求並不多，在職務上也很盡責，卻因為年齡的限制而被逼迫退休，讓他覺得是不合理的。

我是想說要是能夠讓人家能做就繼續做，不要限制 70 歲，不要年齡限制，如果都不能動了來這邊做也會不好意思，啊你既然都叫我們回來還要年齡限制，我是覺得…既然不能做就不會做了。(阿仁，174-176)

(二)創造年輕人和高齡者一起工作的友善環境

阿強以自己為例，他在教學上常常也會跟年輕老師討論或分工，他們彼此會互相請教和學習，年長的人可以提供他們寶貴的經驗，年輕人可以有一些創新的想法，所以他覺得在職場上，同時有老人和年輕人一起工作，可以發展成互補的關係，若是能建立平等關係和良好溝通，不應該會有衝突或互相違背的情況產生，尤其現在高齡化、少子化，對於勞動市場是一個很好的發展方向，他覺得應該要多創造這種職場環境，這樣對年輕人、老人、公司、社會都是莫大的幫助。

假如說這個圈圈裡面，又有年輕人、又有年長人，或許很多事情可以互補。(阿強，185-186)

事實上年長跟年輕，在同一個職場裡面我是覺得不會互相違背、互相衝突，看怎麼去跟這兩個境界怎麼去溝通、去協調。(阿強，188-190)

(三)規劃高齡者多樣化的社會參與選項

高齡者的要求不多，只要就業薪資可以支應他們的一般生活開銷即可，阿美期盼政府若是能透過就業或其他的方式，協助這些長輩們在晚年還能活動身體、社會參與，讓他們的日子充滿樂趣、不要過的枯燥乏味，這樣對高齡者來說就是最好的幫助。

可以過就好了！就算是可以讓老人家沒無聊、可以活動，一天過一天就好。(阿美，66-67)

小結

壹、高齡者的就業困境

儘管受訪者皆表示在就業的過程中沒有不順利的地方，但從他們想像高齡者在就業時的遭遇，以及其他訪談內容中，仍可以察覺到高齡者在就業上仍還是存在一些問題，首先是年齡歧視，高齡者在職場上因為年齡大而求職困難，普遍雇主基於老人學習能力較差的偏見，不願意花費成本來聘用高齡者，而且在勞動市場上，高齡者能夠做的工作有限，並且許多企業、政府都有任用年齡的限制，所以儘管高齡者的工作態度很認真，在轉換工作時還是會因為年齡的關係而有很大

的困難。

在薪資的部分，可以發覺受訪者向雇主反應調升薪資並不容易，而且企業所給予高齡者的福利項目並不多，也沒有其它吸引人願意就業的福利存在，像是在中小企業上班的受訪者，因為其本身是擔任公司員工訓練的主管，所以更能觀察和體會到高齡者員工因尋職不易所以在工作態度和表現上會更加地認真和珍惜這份工作，但從其敘述可以隱約瞭解到，受訪者對於事情多、薪資少的無奈，但他解釋這是職場上的常態，這個年齡還有工作本來就得來不易，年長者畢竟無法像年輕人可以到處工作，所以若在工作上受點委屈也沒關係，另外，可以瞭解到保全雖然是高齡者容易從事的職業選項之一，但卻是隱藏著一些問題，從擔任保全的受訪者描述，可以發覺保全行業工時長、薪資低，以及容易遭到雇主的剝削，儘管受訪者表示現在的薪資已經比之前好，但若按照時薪來推算，其實應該不只其所說的薪資，雖然說保全的工作內容並不需要耗費太多的體力，但在工作時間長達 10 小時的狀況下，仍還是要評估高齡者在生理上的負荷，以及職場安全的風險，因為從本研究的生理健康層面可以得知，高齡者在體能與視力退化最為明顯，若是從事時間過久的工作，即使沒有實際做什麼事情，在精神上也是一種消耗。

由此可知，高齡者很容易因為年齡因素被雇主給綁架，並且覺得為了要擁有這份工作會順從雇主的意思，並且在勞動條件上也不敢要求太多，甚至在研究者詢問對於目前工作有無提出一些改善建議的問題，受訪者皆是對於工作滿意、過得去所以沒有建議作為回應，但實際從其他訪談內容才會發覺受訪者其實是有想法存在的，只不過他們選擇不直接的回應，而是用間接的方式透露出一些訊息。

貳、在就業過程中受到的幫助

根據受訪者訪談的內容，可以瞭解到企業、政府對他們分別有不同的幫助，讓他們能在就業的過程中減少了許多挫折和阻礙，並且穩定的就業，在企業的部分，經由公司的安排，受訪者所負責的工作內容跟以往大多相同，因此，幫助受訪者可以用過去的經驗來解決工作上的困難，以及雇主會依照受訪者的需求來調整工作的內容，使受訪者不需要為工作到處奔波而耗費體

力，顯示職務再設計對於高齡者來說，可以協助他們更能夠適應和負荷工作的內容，另外，公司擔保受訪者往後的工作機會，並沒有以年齡或其它因素來逼迫退休，使受訪者在就業保障上感到很安心，所以對高齡者來說，若是能繼續留任在原單位服務，並且單位沒有年齡限制的話，可以增強他們工作穩定的安全感，也不會有因為年齡大而逼迫退休的害怕和煩惱。

公司定期辦理和鼓勵員工參加在職訓練，使受訪者能夠學習到新的知識與技巧去解決工作上所遭遇到的問題，在職場環境的部分，受訪者表示主管和同仁都會彼此互相協助，並沒有因為年齡的因素而不尊重長者，讓受訪者可以在職場中擁有良好的合作氣氛，並且也有平等的溝通管道，而政府放寬保全就業年齡限制法令，讓受訪者能夠在退休後又可以重回自己熟悉的單位繼續工作至 70 歲，因此，這些具體措施、職場環境氛圍、法令制度的修改都是目前受訪者所受到的幫助，並且也進一步幫助他們能夠穩定就業。

參、針對高齡者就業困境所提出的建議

本研究的受訪對象皆為穩定就業的高齡者，所以藉由他們的親身經驗，對有意願工作的高齡者提出一些相關的就業建議，首先，高齡者必須要評估自己的身體狀況，並且依照體能的負荷來尋找合適的工作，若在沒有影響健康的狀況下，則可依自己的專長、興趣與熱誠來評估工作的內容是否適合自己，並且若是能培養、增加自己的專長，考取相關的證照，則能幫助高齡者擁有更多樣化的工作機會，也比較能夠吸引雇主的採用，至於待遇的部分，高齡者必須要瞭解一定的行情，除了不能被雇主剝削，也要懂得保障自身的權益。

在企業方面，受訪者以自己親身的經歷建議雇主若能於原單位採用續聘的方式對高齡者來說比較好，因為可以減少他們很多重新適應的狀況，也避免到遭逢年齡歧視或尋職困難的問題，而其他受訪者也建議雇主要瞭解高齡求職者的需求，在職場上要消除年齡的歧視與尊重他們，並參考他們的年齡、專長、過去的工作經驗來安排合適的工作，工作型態要注意不宜時間過長和份量過重，在工作過程中，若是高齡就業者有什麼問題也要適時給予協助，由此顯示，職場環境、職務

再設計對於高齡者能穩定就業的重要性。

在政府方面，多數受訪者很難表達出具體的建議，或者是需要思考很久，研究者發現最後能提出具體建議與想法的這三位受訪者，包含有一位本身就是受到政府法令制度修改而影響，因此，直接表達出對於年齡限制的看法，認為政府應該依照高齡者實際的身體狀況，而非用年齡來限制有意願繼續留在勞動市場就業的高齡者；有一位本身擔任顧問的受訪者，因為常需要在開會時幫助學校提出一些建議，並且在政策上的關注度也比較高，所以知道社會上有在討論高齡者就業會產生世代對立、搶年輕人飯碗的議題，因此，更能夠以自己在職場上與年輕老師共同為教學努力的經驗，反對世代就業競爭的說法，並且期盼政府能夠在勞動職場上多加創造年輕與老年人互相合作的工作環境，彼此發揮自己的長處，為社會貢獻心力；以及還有一位受訪者則是在週末的時候都會去長青中心使用公部門的資源，所以能夠表達對政府的期待，希望政府能更著重在長輩們社會參與的部分，不管是就業還是其它的活動，只要讓高齡者能藉由多樣化的參與方式讓晚年的生活更加充實和愉快即可。

第五章 研究結論與建議

根據本研究第二章之第一節所整理的國內高齡者就業之實證研究，可以發覺內容多涉及中高齡、高齡者再就業的概況，量化研究的資料來源主要為國內的資料庫，並且在統計上會涉及 65 歲以下中高齡者的分析（李常銘，2013；黃怡慈，2012；梁鍾廷；2009），至於質性研究的訪談對象則是針對企業單位，以及受雇的中、高齡者與其他相關人士，從多人角度來觀察高齡者就業的議題，針對高齡者訪談的內容，主要為就業的原因與對自我的期待，以及進入職場的問題與對本身企業的建議（朱思蕙，2018；馬財專等，2019），儘管內容皆是探討高齡者就業的議題，但本研究主要還是想瞭解由高齡穩定就業者親身的想法，瞭解其就業的原因、過程與經驗，而且能夠順利的再就業不代表往後就能穩定的就業，所以本研究會更進一步探討促成高齡者穩定就業的條件與措施，以及在經濟安全、生理、心理、社會網絡層面之樣貌，並且針對高齡者就業的困境，對高齡者、企業、政府提出具體的建議。

第一節 高齡者之再就業與穩定就業

本研究不管是退休後再就業或是於原單位延續就業的高齡者，皆能夠於 65 歲之後穩定就業分別達 1 至 10 年，因此，本節是想瞭解高齡穩定就業者從事職業的情形、過去退休的狀況與評估未來退休年齡、就業的原因、能夠穩定就業的條件，以及受到幫助穩定就業的措施。

壹、職業情形

一、高齡穩定就業者從事的職業內容與過去大致相同

從職業可以觀察到，學歷在專科以上的高齡穩定就業者所擔任的職位為主管階級，業務包含行政上的處理、對員工的指導和訓練，並且仰賴其專業上的知識和經驗，至於學歷在國小的長輩則屬於服務及勞力類型的基層員工，雖然工作內容不太需要專業知識的部分，但身體狀況皆保持良好，能完成清潔、門禁管制…等工作，可不管高齡者目前或過去擔任何種職業，以及做何種工作內容，可以發

覺工作的領域與內容其實都差不多，並沒有產生太多的差異性，儘管高齡者的職場有轉換，但雇主所安排的工作項目也都與之前高齡者所從事的工作大致相同，幫助他們不需要去熟悉新的工作，因此，可以發現高齡者其實會仰賴和習慣過去的就業經驗，所以工作內容變動不大的話，對高齡者來說就不需要花太多時間重新適應，又或者是工作過程也會比較順利，以至於能夠穩定就業。

二、擁有專業相比非專業的高齡穩定就業者在薪資與升遷上較佳

本研究依據雙元勞動市場理論，如表 9 顯示，將高齡穩定就業者區分為初級勞動市場與次級勞動市場，初級勞動市場通常需要專業型的勞工，勞動條件比較好，工作穩定且比較有升遷的機會，相反地，次級勞動市場不太需要專業型的勞工，招聘的門檻比較低，但勞動條件較差，工作不穩定外，也較缺乏升遷的機會（Piore, 1972；Reich & Gordon & Edwards, 1973；王方，2009），由於本研究的對象皆為高齡穩定就業者，因此，無法比較初級勞動市場與次級勞動市場的高齡者在工作穩定性的差異，但在薪資、升遷的機會，可發覺在初級勞動市場的高齡者目前這份工作皆擔任主管階級，除了領有主管級的薪水，在職位的部分甚至比先前的工作還高；至於次級勞動市場的高齡者，儘管已經在相同單位累積不少的工作年資，但仍然是基層的員工，薪資部分皆不超過兩萬五千元，以及也無任何升遷的機會。

表 4 高齡穩定就業者從事的職業情形

勞動市場	受訪者	過去曾從事的職業	65 歲之後從事的職業
初級勞動市場	阿強	公立學校老師、教務主任	私立學校校長、顧問
	阿志	國營事業人員	保全公司主管
	阿嬌	公立學校老師、教務主任、兼職保險人員	私立美語補習班主任
次級勞動市場	阿仁	生產線人員、保全人員	學校保全人員
	阿芳	醫院清潔人員	大樓清潔人員
	阿美	居家清潔人員	學校清潔人員

三、高齡穩定就業者對目前就業沒有感到後悔且多數不想改變職業

儘管高齡穩定就業者有自願性與非自願性的原因而選擇在 65 歲之後工作，

但他們皆不後悔目前的狀態，並且若是重新選擇的話，他們還是會選擇在 65 歲之後就業，並且多數還是會希望從事目前的職業，僅有一位高齡穩定就業者表示會依據自己的興趣做改變。

貳、就業情形

一、高齡穩定就業者的就業原因涉及個人與制度層面

從第二章文獻探討之第二節影響高齡者就業之層面，可以瞭解到許多影響高齡者就業與繼續留在職場的因素，本研究將這些因素大致分為個人層面、制度層面與社會層面，並以這些層面來觀察不同職業階級的高齡穩定就業者(如表 10)，從而發現在個人層面與制度層面有影響高齡穩定就業者就業的原因：

表 5 高齡穩定就業者的就業原因情形

職業階級	受訪者表示 在 65 歲之後就業的原因
白領階級	1. 個人層面 (1) 生理方面：為了有規律的生活作息。 (2) 心理方面：想獲得他人尊重與成為有用的老人。 (3) 經濟方面：晚年生活保障與貼補退休金。 2. 制度層面 (1) 企業方面：公司限制選擇使退休金只能一次性請領。 (2) 政府方面：軍公教年金改革影響退休金。
藍領階級	1. 個人層面 (1) 生理方面：出來活動身體。 (2) 心理方面：不會胡思亂想，與他人互動心情比較快樂。 (3) 經濟方面：家庭經濟貧困，需要維持基本生活所需，以及協助支應家庭成員的開銷。

(一)個人層面

1. 生理方面

白領階級者比較注重時間上的安排，想以工作來幫助自己有規律的作息時間，進而幫助身體健康；藍領階級者則會描述多動多健康的觀念，所以想藉由工作維持活動讓自己身體變好。

2. 心理方面

白領階級者會強調想要成為一位有用的老人，證明自己年紀大但還是可以對社會有所貢獻的價值，並且藉由工作獲得自尊與成就感；藍領階級者則表示會容易胡思亂想而導致心情不好，所以透過工作可以幫助他們轉移注意力，減少負面的情緒。

3. 經濟方面

白領階級者在家庭經濟生活上並沒有太大的問題，工作的薪資只是作為晚年生活的保障與貼補退休金，並且從退休金中也衍生出制度層面的就業原因，像是公司只能一次請領退休金使高齡者害怕晚年不夠使用，或者是因為軍公教年金改革導致退休金減少的情形，但基本上這群高齡者目前的經濟都有維持在一般的標準之上，而是希望能夠透過工作幫助家庭經濟更佳寬裕；藍領階級者排除子女奉養的高齡者外，其餘兩位高齡者的家庭經濟是比較貧困的，除了需要仰賴工作的薪資維持自己主要生活之外，還需要協助支應其他家庭成員的開銷，以至於不得不繼續留在勞動市場工作。

(二) 制度層面

1. 企業方面

早期國營事業單位的員工因為普遍薪水較高，所以養老年金規定只能一次請領，沒有辦法選擇月領的方式，使得過去曾在國營事業單位提早退休的高齡者，會擔心退休金不夠使用而選擇就業，而此項制度一直到民國 104 年立法院才修法通過，將經濟部所屬的國營事業員工納入公保年金的適用範圍，但只追溯自 103 年 6 月 1 日（呂雪慧，2017；賴淑惠、李政道，2016），所以表示在之前退休者皆不適用，因此，早期為國營事業員工退休的高齡者若是覺得退休金不足的話，只能自尋其他收入來源來保障晚年的經濟安全，而退休後再就業也是一種取得收入來源的選擇方式。

2. 政府方面

軍公教年金改革於 2018 年施行，其改革內容包含針對公務人員退休資遣撫卹法的計算方式、提存、年資採計與退休金給付提出修正（呂嘉穎，2017），使

早期為公教人員退休的高齡者，在退休金的部分受到年改制度的波及而減少，因此，讓退休後的高齡者會想透過就業的方式，以薪資來彌補退休金的損失。

依據馬斯洛於 1943 年發表人類動機理論，即人類的需求共有五個層次，從低至高分別為：生理需求、安全需求、愛與歸屬需求、尊重需求、自我實現需求（Maslow,1943；引自歐姿妤等，2009），從高齡穩定就業者的就業原因，可以瞭解到藍領階級的高齡穩定就業者，其需求比較著重在生理需求、安全需求、愛與歸屬需求，相對地，白領階級的高齡穩定就業者，其需求除了也涉及較低層次的前三項需求之外，更包含了尊重需求、自我實現需求。

從上述幾個層面可得知，高齡者就業的原因有許多種，並且有非自願和自願工作的重疊因素，非自願的原因通常都是經濟方面的考量，很明顯地沒有工作就沒有穩定的收入來源，但是這些非自願工作的高齡者，卻也從中提到自願性出來工作的原因，包含工作對他們其它層面的幫助，所以可以瞭解高齡者會自行轉換思考，告訴自己或讓他人瞭解，年齡大還就業並不單純只為了賺錢而已，就業也是他們生活的一種安排，其實，間接也透露出高齡者期盼社會大眾可以用比較正向的態度去看待他們就業的原因，而不是單純用弱勢、同情的角度去看待高齡者就業。

二、不同職業階級的高齡穩定就業者能夠穩定就業的主要條件也不盡相同

儘管高齡穩定就業者有許多層面的因素而選擇就業，但能促成其穩定就業仍還是有一些附加的條件存在，否則在目前對高齡者就業還沒有完善法條制度的社會環境底下，是無法單靠高齡者個人的想法和意願就能夠在勞動市場上穩定的就業，因此，本研究整理高齡穩定就業者的穩定就業情形（如表 11），發覺促成白領階級的高齡穩定就業者在 65 歲之後能夠穩定就業的主要條件為其本身擁有專業、學歷佳、經歷豐富，所以受到雇主的賞識而重用，並且不容易遭到裁員或遭到年輕員工的淘汰；至於促成藍領階級的高齡穩定就業者在 65 歲之後能夠穩定就業的主要條件為公司沒有年齡限制的規定，所以能夠保障她們能夠繼續於原單位工作，又或者是受到政府修改任用年齡限制法條的規定，才可以有機會又重返

職場穩定的就業。

表 6 高齡穩定就業者的穩定就業情形

職業階級	促成在 65 歲之後能夠穩定就業的主要條件	受到穩定就業措施的幫助
白領階級	個人本身條件佳受到雇主重視。	1. 職務再設計：公司針對過去的就業經驗安排工作。 2. 在職訓練：公司固定辦理或鼓勵參加在職訓練。
藍領階級	1. 公司沒有年齡限制規定。 2. 政府修改法條放寬保全人員任用年齡限制。	職務再設計：公司協助安排生理能負荷的工作。

三、高齡穩定就業者受到職務再設計、在職訓練的幫助

從上述表 11 可以得知，除了促成在 65 歲之後能夠穩定就業的主要條件之外，對於高齡者能夠在職場上穩定就業，相關的具體措施與幫助也是很重要的關鍵，本研究依據第二章文獻探討之第三節高齡者穩定就業之相關措施來檢視高齡穩定就業者所受到的穩定就業措施概況，發現對於白領階級的高齡穩定就業者，公司會依其過去的經驗作職務上的設計，使得高齡者無須花太多時間來重新學習和適應，以及公司會固定辦理或鼓勵高齡者參加在職訓練，幫助他們可以繼續進修，學習新的知識以應付職場的困境；對於藍領階級的高齡穩定就業者，由於從事得多為勞力型的工作，所以當高齡者向雇主反應要調整工作時，雇主也能依其體力上的需求作安排，使的高齡者在生理上能夠負荷，並且也才能夠穩定的就業，因此，可以觀察到職務再設計與在職訓練對於高齡者能夠穩定就業有所幫助。

參、退休情形

本研究針對高齡穩定就業者的退休情形，整理成表 12 作呈現，並發現以下幾點特徵：

表 7 高齡穩定就業者的退休情形

職業性質	受訪者	目前年齡	過去曾退休的年齡/原因	過去退休後再就業年齡	退休後再就業有/無轉換工作	預計未來退休的年齡
專業	阿強	75 歲	62 歲/優退制度方案	62 歲	有	80 歲左右
	阿志	69 歲	53 歲/優退制度方案	53 歲	有	尚無規劃
	阿嬌	67 歲	55 歲/想自我安排生活	60 歲	有	70 歲左右
非專業	阿仁	69 歲	65 歲/法令規定屆齡退休	68 歲	無	
	阿芳	67 歲	尚未退休			
	阿美	67 歲	尚未退休			

一、優退的制度方案容易吸引高齡穩定就業者在過去提早退休

公教人員的優惠退休制度方案讓高齡穩定就業者在過去選擇提早退休，一方面他們可能會評估所領的退休金可以維持晚年的生活，又或者是領完優惠的退休金之後，可以尋找下一份工作以得到雙重的經濟保障。

二、高齡穩定就業者過去退休後再就業的年齡還是以 65 歲之前居多

本研究的高齡穩定就業者過去退休後再就業的年齡大多還是在 65 歲之前，於 65 歲之後的僅有一人，從中可以觀察到中高齡是普遍社會大眾退休的年紀，並且此時的身體狀況表現較佳也會讓長輩們有想要再就業的意願，另外，目前普遍勞動市場高齡的就業人口，還是會比較偏向尋找中高齡者。

三、擁有專業相比非專業的高齡穩定就業者於退休後容易轉換工作

本身具有專業的高齡穩定就業者，過去退休後再就業時比較容易受到雇主的欣賞而容易轉換至其它職場，而相比從事非專業工作的高齡穩定就業者，除了尚未退休於原單位繼續就業之外，即使過去退休後再就業，仍還是會希望回至原單位工作，而且從事相同的工作內容，因此，在勞動市場上並沒有那麼容易轉換至其它的工作。

四、高齡穩定就業者會依體能狀況來評估將來要退休的年齡

過去高齡穩定就業者選擇退休的原因可能涉及優退制度方案、想自我安排生活、法令規定屆齡退休，但目前評估要退休的年齡，排除依據法令規定 70 歲要退休的原因之外，還是會以自己目前的身體狀況作為標準。



第二節 高齡穩定就業者之各層面

本節將高齡穩定就業者在各層面的樣貌，分為經濟安全、生理健康、心理健康、社會網絡、困境與建議這五層面向來討論。

壹、經濟安全層面

本研究在第四章研究發現之第二節高齡穩定就業者之經濟安全層面，已經有分別敘述各個受訪者主要維持生活的經濟來源，為再更清楚比較不同高齡穩定就業者分別有幾層經濟上的保障，所以本研究進一步整理並用表 13 做呈現，並發現以下幾點特徵：

表 8 高齡穩定就業者的經濟安全保障

職業階級	受訪者	第 0 層 普及式 社會 福利	第 1 層強制性 社會保險		第 2 層 職業 退休金 (年金/ 一次金)	第 3 層 個人 商業	第 4 層 家庭 供養	共有 幾層 保障 (層)	是/否 主要依 靠薪資 維持 生活
			退休前 (保險)	退休後 再就業 (保險)					
白領階級	阿嬌		✓		✓	✓		3	否
			公保	勞保	年金				
	阿強		✓		✓			2	否
			公保	勞保	年金				
	阿志		✓		✓			2	是
			公保	勞保	一次金				
藍領階級	阿仁		✓		✓		✓	3	否
			勞保		一次金				
	阿芳	✓	✓					2	是
			勞保						
	阿美	✓	✓					2	是
			勞保						

資料整理參考自：世界銀行「老年經濟安全」五大支柱架構 (Robert & Richard, 2005)

一、在世界銀行「老年經濟安全」擁有越多層的高齡穩定就業者越有經濟保障

本研究在世界銀行「老年經濟安全」五大支柱架構 (Robert & Richard, 2005) 擁有三層保障的高齡穩定就業者，在經濟方面都不需要靠薪資來生活，他們可以依靠早期的退休金、個人商業投資、子女奉養的收入來源，以維持晚年的經濟生

活所需，至於擁有二層保障的高齡穩定就業者也有區別，領有年金的高齡者因為有固定的月退所以也不需要擔心經濟的部分，但領有一次性退休金的高齡者因為沒有其它主要的收入來源，加上其認為退休金可能不夠使用的問題，所以還是必須仰賴就業的薪資來維持經濟上的安全感，至於領有普及式社會福利的高齡者，則是因為其本身家庭經濟狀況較差且還需要支應其他家庭成員的開銷，所以是最需要依靠這份工作來維持生活的高齡者，因此，僅管是擁有相同層數經濟保障的高齡者，也會因為其領取的方式與項目不同而有不一樣的經濟安全感，並且在沒有經濟安全感的狀況底下，能夠穩定就業對他們來說又更為重要。

二、領有年金相比一次金的高齡穩定就業者比較不用擔心晚年的經濟問題

先前退休後領有年金的高齡穩定就業者，因為每月都會有固定的退休金收入，所以在經濟上是比較穩定且不用擔心，相比之下，領有一次金的高齡穩定就業者就比較會有擔心退休金不夠晚年使用的狀況，因此，這種狀況更增強高齡者再就業的意願，想要透過工作來擁有每月固定的薪資收入，讓家庭生活更加寬裕，又或者是領有一次金的高齡穩定就業者可能會因為家庭剛好急需一筆數額，例如：子女需要買房…等，而把退休金拿去協助支付的狀況，以至於需要仰賴其它收入的來源，不管是工作還是子女奉養…等，以保有晚年經濟的安全感，因此，對於仰賴退休金生活，而沒有其他主要收入來源的高齡者，可以多加建議他們以年金的方式領取退休金，以保障晚年擁有穩定的收入。

三、早期有投資理財觀念的高齡穩定就業者在經濟上最為寬裕

針對早期擁有理財規劃觀念的高齡穩定就業者，因為擁有多樣的投資報酬與收入來源，所以在晚年相比其他高齡者來說經濟上是最為寬裕的，因此，若是能鼓勵高齡者在年輕時養成儲蓄的觀念或是購買商業儲蓄保險…等，可以提高他們在未來的老年生活獲得適當的保障。

四、家庭經濟貧困的高齡穩定就業者最需要政府的關注

家庭經濟狀況較貧困的高齡穩定就業者，為提供家庭經濟所需，高齡者得透過就業來擁有固定的薪資，否則在平常的生活開銷上會有較大壓力，並且無法保

障晚年的生活花費，因此，對於家庭經濟貧困的高齡者來說，在退休後若是沒有先前儲蓄或穩定的收入來源，會造成他們即使辛苦工作一輩子，於晚年還是無法獲得經濟上的保障，加上年紀大之後生理功能也會跟隨退化，除了生活費用之外，也需考量到高齡者會有醫療、照顧費用…等支出，但高齡者本身可能生理狀況已經無法再就業，甚至家人也沒有能力給予經濟上的支持，所以更需要政府的關注，因此，可以藉由增加高齡者在勞動市場的職缺，提供他們就業的機會、協助安排合適的工作，以及鼓勵原單位延用高齡者，讓他們不用轉換工作重新適應，並且訂定高齡就業者的相關法條，以保障高齡者的勞動條件權益，另外，採用強制儲蓄的方式，設立帳戶讓高齡者逐年累積款項，並於退休後用年金的方式領取，以保障其經濟的來源，所以在高齡者身體狀況許可的狀況下，政府可以幫助高齡者用自立的方式來賺取自己的生活費，這樣的方式相比被動式的福利津貼，不但能帶動勞動生產力，也能對高齡者經濟安全產生實質的助益。

貳、生理健康層面

一、高齡穩定就業者的身體狀況不錯但體能還是不如以往

高齡穩定就業者的身體狀況表現皆良好，只是與 65 歲相比的話，目前高齡者在體力上還是比較會感到勞累，以及比較容易生病、自我感覺身體變差的狀況，所以雇主在給高齡者工作內容的安排上，建議需要考量高齡者的身體狀況，不要安排過於粗重或時間過長的工作，否則高齡者可能會不堪負荷。

二、高齡穩定就業者懂得預防保健且在身體狀況與工作上取得平衡

對於預防保健，高齡穩定就業者提到健康的重要性，並且在發生意外傷害後，在平時會懂得注意自己的身體狀況和避免傷害再次發生，除了透過運動、保養身體之外，高齡穩定就業者將工作視為一種運動，覺得可以幫助身體變好，所以可以瞭解到合適的工作對高齡者來說也是一種維持生理健康的方式，因此，建議可以採用就業的方式以作為高齡者社會參與的選擇，基本上，健康為高齡穩定就業者的基本條件，因為有良好的體能狀態才能使他們留在勞動市場上就業，但工作難免會有產生勞累、煩惱、壓力的狀況，所以高齡者會採用自己的方式來達到身

體上的放鬆，像是藉由休閒娛樂、運動、安排休息時間…等，以取得身體狀況與工作上的平衡，不讓工作成為影響健康的負擔。

三、高齡穩定就業者的工作內容不複雜且比過去輕鬆

高齡穩定就業者目前並沒有從事很複雜或需要耗費過多體力的工作，以及工作份量相對之前的工作都有比較輕鬆或減輕的狀況，使的高齡者都能夠勝任，由此可知，高齡者之所以能穩定就業，主要是工作內容並沒有讓他們不堪負荷，或是擁有過多的挫折、壓力，而導致有想要離職、退休的想法存在。

四、高齡穩定就業者擁有較多彈性且自主的工作時間

如表 9 顯示，高齡穩定就業者除了擔任學校保全人之外，其餘在工作時間的自主性很高，有些不但可以自行調整上、下班時間外，高齡者在工作過程中也可以按照自己身體狀況作休息，並且於空閒的時段還可以自行安排和運用，所以由此瞭解到「工作時間的彈性與自由」對高齡者來說很重要，他們會想把工作當成生活的重心，但不希望自己被工作完全的拘束，所以不可能從早上就一直埋頭苦幹做到下班，這樣對他們來說體力上是沒辦法負荷的，因此，公司或雇主若能給予適度的自由和彈性工時，可以幫助高齡者在就業上更加地穩定，也不會造成他們過重的負擔。

表 9 高齡穩定就業者的工作時間

勞動市場	受訪者	65 歲之後從事的職業	工作時間
初級勞動市場	阿強	私立學校校長	每週一至五，上午 7 點至晚上 8 點，學校沒有硬性規定上下班時間。
		私立學校顧問	每週排課 10 小時，其餘時間可自行運用。
	阿志	保全公司主管	每週五天，一天 8 小時，可自行調整上下班時間。
	阿嬌	私立美語補習班主任	每週一至五，上下班時間可自行調整。
次級勞動市場	阿仁	學校保全人員	每週一至六，開學從下午 4 點到晚上 10 點，寒暑假是中午 12 點到晚上 10 點，
	阿芳	大樓清潔人員	每週排班五天，上午 8 點至下午 5 點，可

			自行調整休息時間。
	阿美	學校清潔人員	每週一至五，開學從上午 7 點半至最晚上午 11 點左右，寒暑假則是上午 8 點半至最晚上午 11 點左右，時間可自行調整。

參、心理健康層面

一、高齡穩定就業者的心理變化並不大且情緒穩定

高齡穩定就業者的情緒起伏並不大，只會暫時受到周遭有關的人事物影響，例如：家庭、工作事務、政治議題，通常都是與高齡者本身所關心的議題、責任感有關，但整體來說還是不會造成太大的影響，另外，在保持正面情緒的方法上，可以發覺高齡穩定就業者會以正向的角度去看待事物，並且透過休閒娛樂、人際互動的方式來保持快樂，尤其在工作部分，呈現對心理健康正反兩面的影響，從高齡者的描述中可以瞭解，工作可以幫助他們心情愉快、轉移負面的思考、不會胡思亂想，以及保有自尊心與成就感，但相反地，若工作壓力過大也會造成負面上的情緒反應，所以水能載舟，亦能覆舟，建議高齡者的工作不宜太過於緊湊，以及也要注意工作的壓力不宜過大，以免造成反效果。

二、高齡穩定就業者擁有正面的心理素質去面對工作困境

整體來說，本研究的高齡穩定就業者在就業上屬於成功的案例，所以不太有不順利經驗的表述，儘管工作上的業務難免也會有需要煩惱的事情，並且連帶也會有一些壓力存在，但高齡穩定就業者面對這些難題時，皆能以自己過往的經驗、正面的想法或尋求其他主管、同仁的協助來克服，因此，儘管在工作過程中會遇到旁人看似不順利的處境，若是高齡者能藉由自己本身過去的工作經驗、較佳的心理素質或其他資源上解決的話，就不會對就業造成太多的負面影響。

另外，在高齡者面對困境的心理素質包含：正向看待事物、尋找快樂的方法、不討好所有的人、積極進取不怕改變、閱歷豐富的自信心、溝通與主動學習、獨立自主的心態，其中，除了可以觀察到高齡穩定就業者本身的想法與心理特質外，也可以看到他們所做的努力與調整，高齡者雖然經驗豐富，但還是很有上進心，

平時會去更新和加強自己的專業知識，由此可知，高齡者若只單靠過去的工作經驗是無法應付現今資訊瞬息萬變的時代，以及一般對於老人學習力較差、投資報酬率低的偏見，在高齡者的案例中也可以得到反證，不管是主動還是被動性的學習方式，可以發現高齡者皆有所收穫，並且融合新、舊經驗的優點，重新檢視自己工作的方法，因此，若是能藉由在職訓練課程來培養高齡者工作上所需的能力和知識的話，不但能幫助高齡者面對職場的困境，也可以為雇主帶來更好的生產效能。

肆、社會網絡層面

一、高齡穩定就業者尋找工作的人脈多來自職場

本研究的高齡穩定就業者，不管是透過「熟識的人介紹」和「於原單位任職」這兩類型的就業途徑，皆是在職場上的人脈關係，所以在尋找或任職這份工作的過程中並沒有遇到太大的困難，也沒有親身遭遇到勞動市場上年齡歧視的問題，由此可知，高齡者比較容易從職場上認識的人找到適合自己的工作，並且藉由這些人脈能夠幫助高齡者避免到一般企業對於員工年齡大的偏見，若再更進一步的檢視，發覺通過認識的人士推薦或面試而就業的長輩，他們的最高教育程度皆在專科以上，雖然工作內容與過去經驗大致相同，但工作環境卻並非與原退休單位一樣；而相較於原單位任職的長輩，最高教育程度皆為國小，因此，可以從學歷上觀察，學歷相對比較高的長輩，在跨其它事業單位工作上，比較容易被新的雇主所接受，至於學歷相對比較低的長輩，可能礙於學歷和專長的因素，若是要轉換其它單位工作會比較困難。

二、高齡穩定就業者可以從工作上獲得工具性、情緒性、資訊性的社會支持

高齡穩定就業者藉由在職場上與他人所建立的人際互動關係，而分別得到工具性、情緒性、資訊性的社會支持，在工具性支持的部分，高齡者若是在就業碰到問題時，可以尋求同仁的幫助，彼此互相合作想出解決辦法；在情緒性支持的部分，高齡者透過就業認識到很多的人，並且彼此會互相聊天和關心，尤其當高齡者面對職場上的問題或挫折時，同事之間也會給予心理上的支持與鼓勵；在資

訊性支持的部分，高齡者藉由他人所提供的進修資訊，而彌補學歷上的遺憾，由此可知，高齡者在就業的過程中，也建立起自己的社會網絡，並且從這些社會網絡中進一步得到社會支持的功能，幫助他們能夠穩定就業之外，對其它心理、處理問題、學習…等也有所助益。

三、女性相比男性高齡穩定就業者在下班後有較固定且頻繁的活動

就業可以讓高齡者認識更多的人、有更多的話題和別人聊天，並且從彼此之間的互相關心來影響自己的心理健康，而心理也會影響到高齡者的生理，整個都是互相連動的關係，另外，從下班後的社會網絡也可觀察到女性安排的活動比男性固定且頻繁（如表 14），男性還是多以工作為主，正式網絡的選擇除依照自己的興趣外，還有透過職場的關係而參加，相比女性則是比較多元化，並非把重點放在工作上，也會利用假日或空閒時間安排各式各樣的活動，在非正式網絡的部分，除了家人的互動之外，女性高齡者還多了與朋友、社區人士互動的關係，由此可知，在離開職場之後，男性高齡者在生活安排和心理上可能相比女性高齡者需要做較多的適應和調整。

表 10 高齡穩定就業者下班後的生活

性別	下班後的生活	
	正式網絡(參加頻率)	非正式網絡
男性	1. 氣功團體。(不固定) 2. 校友會。(每三個月) 3. 退休人員聯誼會。(不固定)	家庭互動。
女性	1. 長青中心。(每週) 2. 原住民協會。(每週) 3. 原住民同鄉會。(每週)	1. 家庭互動。 2. 朋友。 3. 社區的人。

四、高齡穩定就業者不需要擔任家庭照顧者的角色

本研究的高齡穩定就業者皆不需要擔任家庭照顧者角色，因此，代表高齡者不需要承受家庭照顧的責任，也沒有需要同時兼顧家庭及工作的問題產生，導致他們有更多自主的時間，能夠放心的上班，但反觀若是同時需要擔任家庭照顧者

和就業的長輩，更需要政府和事業單位的幫助和提供實際的因應措施，通常這類型高齡者的家庭除了生活費用外，也還會有照顧、醫療方面的費用支出，所以在經濟上的需求更加迫切，而且一直處於照顧者的狀態也會讓他們感到無法喘息、備感壓力，我國「中高齡者及高齡者就業促進法」（2019）之中，也提到家庭照顧措施可以幫助長輩們穩定就業，顯示家庭照顧議題是影響高齡者就業的關鍵因素，但考量受僱用的長輩們普遍皆是在民間的事業單位就業，所以不只法條的訂定，如何結合這些事業單位形成一個完整的配套措施才是重點，否則單靠這些法條還是無法有效落實，政府除了提供照顧方面的諮詢、機構、訓練…等，也要與事業單位合作建立照顧假、照顧津貼的福利制度，如此才能更加完善地幫助這些需要就業的高齡者，並且不用在家庭與工作之間作選擇，讓他們能照顧家庭成員，還能在勞動市場上創造他們的生產力和價值。

伍、就業困境與建議層面

本研究在第四章研究發現之第二節高齡穩定就業者之困境與建議層面，已經有敘述高齡者的就業困境、受到的幫助、具體的建議，為再更清楚呈現困境與建議之間的對照，所以本研究進一步整理如表 15：

表 11 高齡者的就業困境與建議

高齡者的就業困境(問題)	受訪者目前受到的幫助	受訪者的建議	研究者的建議
1. 高齡者求職困難（年齡歧視、不容易轉換工作）	企業：繼續僱用的就業保障。	1. 高齡者：增強自己的專長與考取證照。 2. 企業 (1) 於原單位繼續延用高齡者。 (2) 消除年齡歧視與尊重。 3. 政府：建立青銀共創的工作環境。	1. 增加高齡者就業市場與在地化就業服務據點。 2. 施行中高齡者及高齡者就業促進法並針對職場年齡歧視給予嚴懲。 3. 開設高齡者職業訓練課程以培養多項專才。 4. 結合政府、企業與民間團體人士與資源，共同為高齡者求職的問

			題提出合作辦法。
2. 企業勞動條件不佳（薪資調升不易、員工福利不多、高齡者不敢要求勞動條件）		高齡者：評估待遇是否符合行情。	1. 建立高齡者基本勞動條件保障法條與訂定違法之懲處。 2. 倡導高齡者勞動條件的權益並鼓勵高齡者為自己發聲。 3. 政府結合企業提供高齡就業者在體適能與健檢的福利。
3. 政府任用年齡限制	政府：法條修改幫助延長工作年限。	政府：放寬任用年齡的限制。	1. 政府單位可視工作性質釋出僱用高齡者的職缺，以吸引企業、民間單位跟進。 2. 建立僱用高齡者的獎勵措施，鼓勵企業、民間單位延用高齡者。

一、高齡者求職困難之建議

（一）高齡者可增強自己的專長與考取證照

高齡者在年齡與生理功能上相比年輕人較劣勢，所以可以藉由多加強專業方面的技術與知識，以及考取相關的職業證照，來幫助證明自己的能力，並且擁有更多選擇工作的機會，而不會被侷限在某些職缺，至於在勞動市場上也比較會有競爭力，容易受到雇主的賞識。

（二）企業於原單位繼續僱用高齡者

從本研究的高齡穩定就業者可以得知，高齡者即使再次選擇就業，還是偏向從事相同的工作，或者是待在自己習慣的環境，所以若是原單位可以繼續沿用高齡者的話，可以幫助他們減少很多適應的狀況，也能避免高齡者再次尋職時遇到不合適的工作與年齡歧視的問題。

（三）增加高齡者就業市場與就業服務據點

在勞動市場上多增加高齡者的就業職缺，又或是創造年輕人與老年人工作的平台，幫助高齡求職者能有更多選擇工作的機會，並且廣設在地化就業服務據點，

以方便高齡者能夠取得就業相關的諮詢與服務，以達到可近性、可及性、整合性的功能。

(四)施行中高齡者及高齡者就業促進法並針對職場年齡歧視給予嚴懲

對於企業有年齡歧視狀況的情形，政府應該要有正式的立法，並且依據法條的內容給予嚴懲，以保障高齡者就業的權益，免於因為年齡的關係而受到不平等的對待。

(五)開設高齡者職業訓練課程以培養多項專才

除了鼓勵高齡者增強自己的專業之外，也可開設多樣化的職業訓練課程，幫助高齡者學習新的專業技能，並且考取專業的證照，以提升自我在勞動市場上的競爭能力，甚至開創事業的第二春。

(六)結合政府、企業、民間團體共同為高齡者求職的問題提出合作辦法

為讓高齡就業者獲得全面性的幫助，所以應結合政府、企業與民間團體人士與資源，共同針對高齡者求職的問題來提出整合性的辦法，並且一起想出因應對策，以保障高齡者就業的權益。

二、企業勞動條件不佳之建議

(一)高齡者須評估待遇是否符合行情

高齡者在面對職場勞動條件的時候，需要瞭解這份職業在市場的行情，不可以讓自己太過委屈，甚至是遭到剝削的狀況，高齡者要懂得保障自身的權益，若是有不合理的狀況要與雇主做溝通和協調。

(二)建立高齡者基本勞動條件保障法條與訂定違法之懲處

正式設立保障高齡者基本勞動條件的法條，讓雇主單位可以按照法條內容的規定，並且當高齡者收到剝削的狀況產生時，也才有法條的依據加以懲處雇主單位，對高齡者來說是更具體的勞動條件保障措施。

(三)倡導高齡者勞動條件的權益並鼓勵高齡者為自己發聲

高齡者因為礙於年齡大尋職不易的狀況而不敢向雇主有所要求，但此問題也進一步顯示整體的社會氛圍還是對於高齡者就業的不友善，讓高齡者除了害

怕找不到工作之外，也擔心被人指責年齡大有工作還不知惜福，因此，應該要向社會大眾倡導高齡者勞動條件的權益，並且鼓勵高齡者為自己發聲，以及設立正式管道讓他們在遭遇不平等狀況時可以尋求協助。

(四)政府結合企業提供高齡就業者體適能與健檢等福利

老化是正常的現象，但老化的現象連帶也會影響高齡者的體能以及各方面生理功能的表現，因此，良好的健康對於高齡者來說不但是就業的基本條件，更是最重要的議題，而且擁有健康的身體，也才可以讓高齡者有精神與體力完成生產性的工作，所以政府應該結合企業針對高齡就業者提供一些關於職場健康方面的福利，例如：體適能、健康檢查…等，有助於高齡者維持其自身的健康，進而幫助高齡者的家庭減少照顧高齡者的負擔。

三、政府任用年齡限制之建議

(一)修改法條放寬任用年齡的限制

目前社會上還是擁有許多就業年齡的限制，但並非這些皆是不適合高齡者的工作，因此，高齡者期望政府能放寬就業年齡的限制，讓高齡者可以根據自己的意願和身體的狀況，選擇是否要就業，而不是用年齡作為門檻，直接把他們全都排除在勞動市場外，這樣對他們身體健康、有經濟需求和想就業的高齡者是不公平的待遇。

(二)政府釋出高齡者職缺以吸引企業與民間單位跟進

目前政府單位基本上還是依照 65 歲屆齡退休的規定，但其實許多高齡者的能力與身體狀況表現都很不錯，所以政府可考量工作性質釋出一些高齡者的職缺，以吸引企業、民間單位的注意，甚至是加以跟進。

(三)鼓勵與獎勵企業與民間單位延用高齡者

政府可以建立雇用高齡者獎勵措施，並且鼓勵企業與民間單位延用高齡者，並將一些雇用或延用高齡者的成功案例加以推廣，幫助其它尚未施行雇用高齡者的企業與民間單位可以觀摩與學習，進一步營造高齡者就業的友善環境。

小結

從第二章文獻探討之第二節影響高齡者就業之層面，可以瞭解有許多因素影響高齡者的就業，並且本研究將這些因素大致分為個人層面、制度層面與社會層面，對照本研究就業困境與建議，從個人層面可以觀察到高齡者本身的教育程度、專業技能影響其求職、擔任的職位、獲得薪資的重要性；從制度層面則發覺企業的工作型態與氛圍與政府所訂定的政策制度，為影響高齡者能否順利、穩定就業的關鍵，像是延用高齡者制度、安排適宜高齡者的工作內容與時間、訂定專門的法條來保障高齡者的就業權益…等，而這幾項制度的改革與落實，皆能有效影響並解決高齡者求職困難、企業勞動條件不佳、政府任用年齡限制的困境；至於社會層面，可以瞭解到整體社會對於高齡就業者的歧視與不友善，對於較無特殊專業的高齡者來說，容易害怕自己被年輕人取代，又或者是懷有離開原單位後會因為年齡歧視而遭受求職困難的預設立場，造成儘管勞動條件不佳也不敢反應，並且對於有經濟需求的高齡者來說，為了得到這份工作更是會時常委曲求全，由此可知，整個大環境也是很重，除了禁止就業年齡歧視之外，更是要多加創造高齡者的就業職場，並且規劃與宣導高齡就業議題，提升一般社會大眾的意識，以建立真正友善的高齡職場環境，進一步實質保障高齡者的就業權益。

第三節 活力老化理論與高齡者穩定就業之對話

本節以六位高齡穩定就業者的就業經驗與各層面之樣貌，與本研究所整理之「活力老化」理論作為呼應討論，並以世界衛生組織（WHO）在 2002 年提出活力老化的內涵，分為健康促進、社會參與、安全維護這三層面來討論。

壹、健康促進

所謂的健康促進，即是藉由預防失能和疾病、降低疾病相關的危險因子、發展友善老人健康和社服的連續性服務、提供照顧者教育訓練的具體措施，採用多元化的角度介入，來維護老人能自主管理健康（呂寶靜，2014），透過合適就業內容與環境可以幫助高齡者維持健康，不管是生理還是心理的健康層面，也是高齡者展現活力的表現，隨著醫療的進步、保健資訊的發達，高齡者的身體狀況也都維持的不錯，所以他們就更有機會能夠在勞動市場就業，展現他們的專長與能力，尤其高齡者可以透過就業的方式來活動身體，並且將工作視為一種運動，以及藉由職場上的人際互動來保持心情和精神上的愉悅，並且運用工作的安排，讓自己擁有規律的作息，保持身體健康。

貳、社會參與

從活力老化的觀點來看，社會參與主張終身教育學習的機會、強調老人應依其能力、偏好與需求，積極投入有酬或無酬的工作、鼓勵老人參與家庭和社區生活…等（呂寶靜，2014），由此可知，就業也是高齡者社會參與的一種形式，而且從長輩們身上可以發覺就業有助於促進他們的社會網絡，增加人際上的互動，並且高齡者的生活圈可藉由就業從家庭社區擴及到職場的周邊社區，像是阿美常會到學校附近的市場和商店，採買東西和與認識的人聊天。

就業相比其它的社會參與，比較容易會有年齡歧視的問題所產生，從訪談內容可以得知，高齡者對於工作都是很盡責的態度，甚至比年輕人還要認真，但社會的偏見想法，像是老人就業會搶了年輕人的工作、年紀大就應該退休、年齡大身體狀況和學習能力比較差…等觀念，使得普遍企業雇主不願意聘用高齡者，又

或是以法定的年齡限制作為退休的標準，剝奪了高齡者可以繼續發揮專長、為社會貢獻的機會，而把高齡者侷限在無酬性質的社會參與活動。

其實，高齡者對於福利待遇上要求並不多，若是能讓這些有意願就業的高齡者繼續保有生產力，並且給予合適的報酬，這對於國家和高齡者來說又何嘗不是一種雙贏的方法？尤其我國老化速度雖快，但高齡者的勞動參與率卻相比他國較低，在高齡者還健康且有意願就業的話，勞動市場不妨多增加一些工作的機會，除了增高齡者勞動參與率之外，也達到協助高齡者社會參與的效果，整體來說對社會也是一種助益。

參、安全維護

對於老人的安全維護，政策的制定除社會安全之外，亦須加強經濟安全、老人保護、物理環境安全…等，並且也需要考量到老人的尊嚴和社會正義的議題，（呂寶靜，2014），從活力觀點可知經濟上的安全感對於長輩很重要，因為有穩定的收入才能保有他們晚年一定的生活水準，尤其隨著年紀增長，高齡者會有一些病痛或退化的症狀產生，衍生出來的醫療費用對於長輩來說也是一筆花費，尤其長輩們也不確定自己還能工作到什麼時候，若是退休後就沒有足夠的退休金或穩定收入的來源，長輩會害怕無法支付將來的生活費用，因此，就業對他們來說也是一種安全的維護，如何讓高齡者能夠放心的退休也是一個重點。

在經濟安全的部分，領有月退的高齡者，即使退休後每月還是有固定的收入，因此，在就業的原因比較並不會有經濟因素的考量，尤其對於早期有投資理財規劃的觀念且有其他多項收入來源的高齡者，經濟上相比其他高齡者更有安全感；領取一次給付退休金的高齡者，則比較會有擔心不夠使用或是容易運用在大數額的花費，而需要仰賴其他收入來獲得經濟安全上的保障，像是就業的薪資或是子女供養…等，因此，相比領有月退的高齡者更有就業的需求與意願；因家庭經濟因素而希望能繼續工作賺錢的高齡者，可以看出經濟上的不安全感，使得他們有想工作的想法，並且想做到自己不能做為止，但高齡者的身體健康很難預測，也不可能會一直工作下去，所以才會有長照、年金保險、福利津貼的安全制度產生，

就是為了因應退休後的長輩們也能得到適切的照顧和經濟保障，所以政府除了對於還有能力工作的高齡者，應該給予就業的機會，讓他們能夠運用自己的優勢來自立生活，另一方面則是完善社會安全的福利制度，讓高齡者可以不工作也能安心的度過晚年的生活。

在安全維護的部分，還提到物理環境的安全、尊嚴、社會正義的重點，所以如何打造一個友善的高齡職場環境值得省思，除了在勞動市場積極創造高齡者的工作機會，也包含職務再設計層面，引導與協助高齡就業者合適找到合適的行業，或是提供友善的工具讓他們可以使用，以及消除對高齡者就業的歧視、訂定禁止年齡歧視的相關法規，讓高齡者能受到尊重，並且在一個安全的工作環境下放心的工作。



第四節 研究限制與建議

壹、研究限制

一、研究議題之限制

本研究的長輩們皆屬於在求職上成功的案例，因此，皆無親身體驗到求職上的困境，並且工作過程中也不太有不順利經驗的表述，所以研究者只能請長輩們自己想像高齡者求職時，可能會遭遇到的問題，並且從問題中去聯想政府和雇主能夠提供什麼樣的就業協助。

研究者也觀察到，對於訪談大綱詢問長輩對於目前這份工作的滿意度，他們在福利待遇或工作內容部分，並無提出具體的改善建議，皆以滿意、還算可以而大略帶過，使研究者只能從其他的描述當中來發掘長輩的真實想法，研究者覺得或許長輩們心中還是有所顧慮，儘管研究過程保證不會洩露長輩們的資料，但他們還是害怕自己提出的這些想法會被公司單位、雇主發現，甚至進一步影響自己的工作機會。

二、研究對象的限制

長輩就業的地區皆為高雄市，因此，從研究只能顯示該地區的高齡者勞動狀況，在職業類別方面，雖然研究者已盡量避免同質性的行業，但基於高齡者能做的生產性活動類別仍無法涉及太廣，所以未盡資料飽和之理想。

本研究對象的受訪條件為 65 歲以上且達穩定就業達三個月以上之高齡受雇者，但研究者並未對高齡者再就業時的年齡、就業媒介作預先設定，所以無法全盤觀察到高齡者如果超過 65 歲尋職的狀況，或是除了透過熟識人介紹、於原單位任職之外，其餘就業途徑的經驗過程。

貳、研究建議

一、對實務工作者的建議

(一)對於高齡者的社會參與安排，實務工作者可以考量就業的部分，不應只侷限在休閒娛樂、社團活動、做志工…等，從高齡穩定就業者的經驗，可觀察到

高齡者能自己從合適的工作當中獲得各層面的助益，包含促進生理、心理的健康，擴展人際關係，尤其對於有經濟需求的長輩來說，在經濟方面有了穩定收入來源，對晚年生活會更有保障。

- (二)高齡就業者通常容易順從雇主的指示，並且對於勞動條件要求不多，所以實務工作者需要深入瞭解與注意工作內容對高齡者各層面有無造成負面的影響，以及事業單位是否有剝削、不合理的現象，若有這些情形發生，可以協助高齡者與雇主溝通，做合適的規劃調整，以爭取自己的權益。

二、對企業的建議

- (一)針對高齡者的專長或過去的經驗來安排合適的工作，並且可搭配與工作有關的專業訓練課程，幫助他們能更快熟悉工作內容和進入工作狀態。
- (二)工作內容需經過職務再設計，長輩體力有限，不宜安排體力上較為粗重、工作時間較長的職務內容，以及搭配高齡友善的工具讓長輩使用，可以避免對高齡者產生職業傷害和擁有較佳的工作效率。
- (三)建立平等尊重、保持雙向溝通管道，瞭解高齡者在工作過程中所遭遇的困難或需要的協助內容，以幫助他們在就業的過程中能夠更加順利。

三、對政府的建議

- (一)放寬就業年齡的限制，鼓勵事業單位延用高齡就業者，讓他們能夠在熟悉的原單位繼續任職，減少職場上的重新適應。
- (二)面對高齡人口越來越多，政府可多鼓勵和建立青銀共創的平台，讓高齡者和年輕人可以在職場上或其它方面共同合作，彼此吸取經驗，減少世代對立與競爭的現象。
- (三)多加開設有關於高齡者專業技能訓練課程，培養長輩的多項專長，協助考取相關專業證照，讓退休後或有就業需求的長輩，可依其興趣學習，開創人生第二事業。

- (四)結合公部門與各個事業單位的資源，增加高齡者的就業機會，尤其對於無法從社會網絡中尋找工作的高齡來說，正式部門的資源對其更加重要，以及訂定獎勵僱用高齡者措施，減少高齡者在就業市場上所面臨的社會排除。
- (五)除銀髮人才就業中心外，在各個行政區廣設銀髮就業服務站，以在地性的方式掌握銀髮勞動市場的供需，以提供更精準的服務。
- (六)嚴格落實禁止就業年齡歧視，配置專門人員來負責，若有則加以懲處，並對於任用高齡者為員工的事業單位，給予獎勵措施與補助，並且在就業保護法訂定上，除了中高齡者外，更應延伸至六十五歲以上的勞動者，以保障他們的工作權益。
- (七)針對「中高齡者及高齡者就業促進法」，訂定相關具體的施行細則，並著重在勞動條件之保障與訂定違法之懲處，以保障高齡就業者的權益。
- (八)在中高齡者及高齡者就業促進法的施行細則，建議增加政府與企業合作或獎勵補助雇主辦理高齡者職場健康的福利，以保護與促進高齡者的健康。

四、對研究者的建議

- (一)在促進穩定就業的措施當中，也包含了家庭照顧這一部分，建議研究者可以此作為主題，瞭解需要擔任家庭照顧者又同時需要工作的老年人口，在職場上要如何因應和調適，以及雇主單位提供了哪些協助？才能幫助他們能夠同時兼顧家庭與工作。
- (二)不同年齡的長輩在就業的經驗可能也會不盡相同，建議後續研究者可比較中高齡與高齡者的就業經驗，從不同老年人口群的就業異同為主題，以充分瞭解老年人在就業經驗過程中的多元化樣貌。

第五節 後記

研究者原本想像工作了一輩子，應該會期待在退休後要展開自己新的生活，把先前所花在工作的时间，全部拿來做自己想做的事，像是安排出國旅遊、休閒娛樂、學習課程、吃喝玩樂…等，只要不是跟工作有關的話，覺得在心情上都會感到很快樂，就如同在平日被工作壓到喘不過氣時，也會對連續假期、週末假日到來的一種期待感，畢竟工作還是會感到辛苦和勞累，而且時間從早到晚都被綁住，所以好不容易到了可以退休的年齡，在退休後轉換一下情境、擁有更多自由時間，相信生活一定會更加的美好。

因此，這種想像讓研究者不禁納悶，為何還有過了 65 歲之後的高齡者會選擇就業？明明就已經到達可以法定退休的年齡，他們就業的原因是什麼？最直接聯想到的就是經濟的因素，再來就是工作上的熱誠和成就感，而這份疑問也從長輩們的訪談內容中獲得了答案，的確長輩們有許多就業的因素，考量家庭經濟、退休金不足使長輩們不得不靠工作的薪水來維持生活，另一方面，也是有長輩們不靠這份收入，只因自己的想法、興趣、熱誠而選擇就業，但令研究者沒有想像到的是，在詢問穩定就業對自己的影響時，長輩們皆是自然的給予正向的回饋，例如：促進生理、心理健康、有更多的社交互動、經濟比較有保障…等，研究者也有試想過，若是拿這些問題詢問自己，似乎也無法像長輩有這麼正向的想法，除此之外，不管長輩們是否在經濟上需要靠這分薪水，他們都很珍惜目前自己所做的工作，並且工作態度都很認真，甚至還會不斷地進修，值得令人敬佩和讚揚。

對於工作條件，長輩們鮮少提出建議和改善，在福利待遇上，也是依照雇主給予的薪水，不太會提出過多的要求，甚至長輩們認為在這把年紀還能工作，就應該懂得知足感恩，從本研究可以觀察到，長輩對勞動條件要求並不高，一方面可能是因為目前的薪水收入並不是主要的經濟來源；一方面可能是年齡大很難轉換職場，長輩們害怕若是自己有所挑剔，則會丟失穩定工作的機會，反觀現今社會上有許多不同行業類別的勞工，在爭取自己工作上的權益，可高齡者這一族

群卻被默默地忽視，但他們也是勞工，更是屬於勞動市場上比較弱勢的人口，因此，在社會上更應值得備受關注和保障。

人是為了「生活」而工作，不是為了「工作」而生活，從長輩們的經驗則驗證了這句話，對於日復一日、年復一年的機械式工作，長輩卻將工作視為生活的一種安排，他們表示若是沒有工作，生活則沒有樂趣，儘管長輩的工作內容不比年輕時負擔較重，但這種價值觀和態度仍是值得去學習的，所謂「將工作視為義務，人生就成了地獄；將工作視為樂趣，人生就成了天堂」，想想人一生投資這麼多時間在工作上，若是能向長輩一樣轉換思考，或許就能過得更加有意義和快樂。



參考文獻

中文文獻

中高齡者及高齡者就業促進法（2019 年 12 月 4 日）。

中華民國家庭照顧者關懷總會（2017 年 12 月 8 日）。長照 2.0 成與敗，「照顧不離職」行不行？日本學者分享安倍內閣「零介護離職」對策 93 天照顧假及推動友善企業措施。取自：

https://www.familycare.org.tw/sites/default/files/upload/field_attached_files/news/%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E7%85%A7%E9%A1%A7%E8%80%85%E9%97%9C%E6%87%B7%E7%B8%BD%E6%9C%83%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E7%A0%94%E8%A8%8E%E6%9C%83%E6%96%B0%E8%81%9E%E7%A8%BF-1061208.pdf

中華經濟研究院（2015）。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託研究計畫。

王千倬（1996）。如何自我檢視心理衛生。師友月刊，352，51-55。

王文科、王智弘（2010）。質的研究的信度和效度。彰化師大教育學報，17，29-50。

王方（2009）。影響藍領勞工發展之因素探討。就業安全，1，67-69。

王紫庭、洪耀釗、王素真（2016）。中高齡工作者對職場健康管理與健康促進活動之需求—以高雄市某家工廠為例。華醫學報，45，39-53。

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

成之約（2015）。法定退休年齡對中高齡勞動參與的影響。2015 年兩岸社會福利論壇：「劇變時代的社會福利政策」研討會。取自：

<http://www.ccswf.org.tw/files/7100/19/%E5%AD%90%E9%A1%8C1.3--%E6%88%90%E4%B9%8B%E7%B4%84%E8%80%81%E5%B8%AB.pdf>

地方政府辦理身心障礙者支持性就業服務計畫（2017 年 10 月 13 日）。

朱思蕙（2018）。高齡再就業銀色社會價值。私立南華大學，嘉義縣。

行政院主計總處（2008）。人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義。取自：
<https://www.dgbas.gov.tw/public/Data/41124135112J204GCI5.pdf>。

行政院主計總處（2015）。何謂就業。取自：<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=698&ctNode=2331>

行政院主計總處（2017）。受雇員工動向調查報告。取自：<https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/826152956KIDMI9KP.pdf>

行政院主計總處（2018）。人力資源調查統計年報。取自：<https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/9329135635GEYJEAG4.pdf>

行政院勞工委員會（2008）。高齡化社會勞動政策白皮書。台北：行政院勞委會。

行政院勞工委員會、職業訓練局（2008）。高齡化時代的來臨-中高齡者及高齡者的就業問題與因應策略。勞工雙月刊，15，4-11。

行政院勞動福利部（2017）。國際勞動統計。取自：<http://statdb.mol.gov.tw/html/nat/%E8%A1%A810-3.pdf>

行政院勞動福利部（2018）。106 年中高齡（45～64 歲）勞動參與狀況。取自：https://www.mol.gov.tw/media/5759220/%E4%B8%AD%E9%AB%98%E9%BD_%A1%E6%8F%90%E8%A6%81%E5%88%86%E6%9E%901060629-final.pdf。

行政院新聞傳播處（2019）。行政院會通過「中高齡者及高齡者就業促進法」草案。取自：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/79aeb91d-b83b-4edf-9aef-a462369c6982>

行政院衛生署國民健康局（2011）。中華民國 100 年版公共衛生年報。臺北：行政院。

行政院衛生福利部（2018）。人力資源統計調查年報。臺北市：衛生福利部。

行政院衛生福利部（2018）。中華民國 106 年老人狀況調查報告。取自：
<https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/9329135635GEYJEAG4.pdf>。

- 呂雪慧（2017 年 5 月 2 日）。國營事業一群年金孤兒周四向立院陳情。中時電子報。取自：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20170502005985-260407?chdtv>
- 呂嘉穎（2017）。新舊世代對於年金改革看法的衝突—從法制層面談起。朝陽人文社會學刊，2，19-38。
- 呂寶靜（2014）。從活力老化觀點談健康促進：美國的作法，臺灣的借鏡。社區發展季刊，145，172-183。
- 呂寶靜、李佳儒、趙曉芳（2012）。活力老化社區服務模式建構之研究—由社區照顧關懷據點出發。臺北：內政部委託研究案
- 李英芬、蔡麗雲、張澤芸（2008）。末期癌症病人之主要照顧者的負荷相關因素探討。安寧療護雜誌，4，394-410。
- 李常銘（2013）。日本與臺灣高齡者就業影響因素。國立政治大學，台北市。
- 李漢雄、曾敏傑（主編）（1999）。中高齡勞工就業問題與對策。嘉義縣：國立中正大學勞工研究所。
- 李淑容、洪惠芬、林宏陽、洪春旬、張惠婷、邱悅貞（2013）。我國弱勢家庭就業促進之研究。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告。臺北市：行政院研究發展考核委員會。
- 周玟琪（2006）。高社會時代下我國高齡者就業對策。就業安全，2，11-17。
- 周玟琪（2007）。中高齡者與老年人年齡層界定問題之探討。就業安全，2，66-72。
- 周玟琪（2007）。高齡社會的來臨：為 2025 年台灣社會規劃研究—就業與人力資源組期末報告。行政院國科會委託研究計畫。
- 周玟琪（2019）。迎向人盡其才與年齡融合的超高齡社會：因應臺灣勞動力已銀灰化的未來。國土及公共治理季刊，1，45-57。
- 周新富（2008）。社會階級對子女學業成就的影響—以家庭資源為分析架構。臺灣

- 林育陞（2015）。以正式支持網絡作為非正式支持網絡發展據點—以東南亞外籍配偶為例。社區發展季刊，150，246-263。
- 林美娟（2013）。高齡化社會價值之研究 「活躍老化」面面觀。臺灣經濟論衡，44-62。
- 林慧芬（2009）。落實「工作與家庭平衡」：日本經驗探討。復興崗學報，96，187-202。
- 長期照顧服務法（2015年6月3日）。
- 秋山伸一（2018）。高齡者雇用的現況與對策。銀向就業新挑戰。臺北國際論壇專題演講。台北市政府勞動局承辦。
- 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，1，45-95。
- 馬財專、劉黃麗娟（2014）。促進中高齡者及銀髮族之穩定就業—論「在職職業訓練機制」之初探。就業安全，2，42-48。
- 馬財專、藍科正、吳啟新、林淑慧、林晉勗、黃春長、鄭淑芳、劉又升、陳威穎（2019）。中高齡及高齡者重返職場之探索。勞動及職業安全衛生研究季刊，2，133-148。
- 高宜凡（2014）。養得起的未來。遠見雜誌，338，51。
- 高詠棠（2014）。調適授課方式以提升中高齡參訓者學習成效。就業安全，2，49-54。
- 國家發展委員會（2018）。中華民國人口推計(2018至2065年)。
- 張成秀、盧希鵬、羅天一、楊培珊（2015）。Active Aging: A Systematic Literature Review of 2000-2014 SSCI Journal Articles。臺大社工學刊，32，177-224。
- 張春興（2002）。教育心理學。台北市：東華書局。
- 張朝琴（2012）。活躍老化：高齡者社會產能之探討。國立臺中科技大學通識教育學報。1，207-224。
- 張瑞雄（2010）。日本高齡者就業的現象與問題。台灣勞工季刊，24，78-83。

教育社會學研究。1，1-43。

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，嘉義縣。

郭芳煜（2005）。目前中高齡者就業問題與措施。社區發展季刊，110，23-28。

郭振昌（2013）。臺灣地區中高齡者低勞參率及其人力充分運用之展望。國家與社會，15，37-61。

陳穎柔（2013）。人口老化，亞洲多國立法延後退休年齡。工商時報。取自：

<https://www.chinatimes.com/newspapers/20131016000069-260203?chdtv>

陳宗義、巫啓豪、陳裕民（2015）。馬斯洛需求理論為基之網路評論產品定位分析機制。電子商務學報，4，399-422。

陳怡靖（2009）。人力資本、文化資本、社會資本與取得私立高薪幼稚園教職之研究。教育理論與實踐學刊，19，165-200。

陳明芳（2013）。活力老化與老年經濟安全體系：歐陸與臺灣的對話。人文及社會科學集刊，2，175-219。

陳毓璟（2010）。老人寄宿所模式在活力老化學習之成效研究。健康促進與衛生教育學報，33，91-114。

陳鈺馥（2017年5月27日）。立院三讀保全年齡放寬可做70歲。自由時報電子報。取自：<https://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/1105688>

勞動部勞動力發展署（2016）。中高齡者職務再設計作業手冊。取自：

<https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L1JlbEZpbGUvODc4OC82NDEyLzIwMTYwMjIyMDkwOTE3MC5wZGY%3d&n=MjAxNjAyMjIwOTA5MTcwLnBkZg%3d%3d>.

勞動部勞動力發展署（2018）。勞動部預告「中高齡者及高齡者就業促進法」草案。取自：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE7

就業服務法（1992 年 5 月 8 日）。

曾進勤（2003）。從充權的觀點談高齡人力資源開發運用－以高雄市長青人力資源中心為例。社區發展季刊，103，261-274。

湯麗娟、尹一橋、朱明霞（2012）。澳門積極老化政策的現實意義及實踐。澳門護理雜誌，1-2，24-29。

黃心怡（2004）。對人力資本論的再省思：資訊技能訓練與資訊證照取得在勞動市場中的角色。資訊社會研究，7，255-270。

黃同圳（2007）。人口高齡化對台灣永續發展影響之探討：高齡化趨勢下之人力資源發展與永續就業工程關係之探討。國科會專題研究報告（NSC95-2621-Z-008-0007）。台北：行政院國家科學委員會。

黃巧婷（2008）。美國禁止就業年齡歧視機制實施之現況。就業安全，86-91。

黃怡慈（2012）。我國高齡者就業特徵與影響因素之實證分析。國立中正大學，嘉義縣。

黃俐婷（2003）。探討青少年接受到的社會支持。社區發展季刊，103，144-156。

黃春長、王維旎（2016）。台灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究計畫。

黃毅志（2002）。林南的「社會資本」理論對於臺灣教育社會學研究之啟發。台灣教育社會學研究，2，153-163。

楊玉如、王雅雲（2014）。我國勞工退休年齡及國際比較研析。主計月刊，720，82-91。

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。臺灣因應高齡社會來臨的政策研討會。

楊靜利、林沛瑾（2012）。年齡與就業機會的關係。台灣老年學論壇，13，1-8。

葉冠妤（2019 年 6 月 20 日）。中高齡就業 廣增銀髮就服據點。聯合新聞網：

<https://udn.com/news/story/7269/3881858>

- 葉冠妤（2019 年 11 月 15 日）。中高齡者及高齡者就業促進法今三讀 勞部：歷史性一刻。聯合新聞網：<https://udn.com/news/story/7269/4167788>
- 葉淑萍、林雅雯（2013）。員工健康行為的多層次影響因素初探~團隊健康氣候與主管魅力領導。健康管理學刊，11，85-98。
- 甄國清、吳淑瑛、王淑女、林孝鏗、洪慧媛（2013）。政府如何因應高齡化問題作法—高齡人力用運之探討。T&D 飛訊，165，8。
- 劉佳鈞（2016）。中高齡及高齡者人力的運用與開發。國土及公共治理，1，100-105。
- 劉達源（2013）。我國就業年齡歧視禁止法制之研究。國立中正大學，嘉義縣。
- 歐姿妤、黃貞觀、盧淑敏、李書芬（2009）。以馬斯洛人類需求階層探究專科學生之需求。中等教育，2，64-80。
- 潘淑滿（2003）。質性研究：理論與應用。臺北市：心理。
- 蔡秀涓（2002）。政府部門人力資本理論與應用。東吳政治學報，14，135-166。
- 蔡貞慧、謝敏蘭（2018）。失智症照護體系之建立與社會制度之配套。臺大校友雙月刊，117，13-17。
- 衛生福利部（2017）。身心健康的職場生活。衛生福利部季刊，13，1-48。
- 蕭文高（2010）。活躍老化與照顧服務：理論、政策與實務。社區發展季刊，132，41-58。
- 賴秀花（2014）。休閒活動參與及健康關係之研究：以銀髮族教育團體為例。國立臺北護理健康大學，台北市。
- 賴淑惠、李政道（2016 年 7 月 22 日）。爽爽養老！國營退休金改月領 年多花 2.5 億公帑。三立新聞網。取自：<https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=166424>
- 謝依純（2012）。影響台灣中高齡者退休年齡之因素。台灣老年學論壇，14，1-33。

謝青雲 (2014)。從歐洲高齡勞動政策初探臺灣未來中高齡勞動力之運用。就業安全，2，6-17。

簡春安、鄒平儀 (2004)。社會工作研究法。臺北市：巨流。

蘇麗瓊 (2007)。高齡者就業趨勢探討。台灣勞工雙月刊，8，18-32。

龔聘惠 (2014)。社區老人社會網絡與社會支持之研究—以參與臺南市啟智社區與沙灘社區推動的社區照顧服務活動的老人為例。社區發展季刊，147，317-334。

英文文獻

AARP (2005). The Business Case for Workers Age 50+. Retrieved from: https://assets.aarp.org/rgcenter/econ/workers_fifty_plus.pdf

Bouty, I. (2000). Personal and interaction influences on informal resource exchanges between R & D researchers across organizational boundaries. Academy of Management Journal, 1, 50-65.

Copeland, C. (2014). Labor-force Participation Rates of the Population Ages 55 and Older, 2013. DC: Employee Benefits Research Institute, 4, 9.

European Commission (2001). Guidelines for Member States' Employment Policies for the year 2002. Brussels: European Commission.

European Network for Workplace Health Promotion (1977). The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. Retrieved from: http://www.move-europe.it/file%20pdf/2018%20Version%20Luxembourg_Declaration_V2.pdf.

Guba, E. G. (1990). The alternative paradigm dialog. In Cuba, E. G. (Ed.), The Paradigm Dialog. London: Sage Publications.

- Hassson, R. O., Dekoekkoek, P. D. and Neece W. M. and Patterson, D. W. (1997) .
Successful Aging at Work: Annual Review, 1992-1996: The Older Worker and
Transitions to Retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.
- Hirsch B.T., Macpherson D.A., Hardy M.A. (2000) . Occupational age structure and
access for older workers. *Ind Labor Relat Rev*, 53(3), 401–418.
- Hursh, N., Lui, J., & Pransky, G. (2006) . Maintaining and enhancing older worker
productivity. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 45-55.
- Hutchison, Terese, P. Morrison, and K. Mikhailovich (2006) . A review of the
literature on active ageing. Healthpact Research Centre for Health Promotion
and Wellbeing.
- Joseph S., Sara J. C. (2012) . Job Design and Redesign for Older Workers: Case
Studies. *The Oxford Handbook of Work and Aging*, 1, 47-51. Doi:
10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0143.
- Lin, N. (1990) . *Social resources and social mobility: a structural theory of status
attainment*. Social mobility and social structure. Cambridge : Cambridge
University Press.
- Lin, N. (2001) . *Social capital : A theory of social structure and action*. Cambridge :
Cambridge University Press.
- Lincoln, Y.S., Guba, E. G. (1985) . *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage
Publications.
- Maslow, A. H. (1943) . A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-
396.
- Maxime F., Simon H., Jean M., Marcel M. (2005) . The Economic Benefits of
Working Longer and the Financing of Social Security in Canada. Wuhan, China:
Social Security International Conference.
- OECD (2005) . Ageing and Employment Policies.

- Piore, M. J. (1972) . Notes for Theory of Labor Market Stratification, Working Paper No. 95, Dept. of Econ., Mass. Instit. of Tech.
- Reich M., Gordon D. M., Edwards R. C. (1973) . Dual labor markets: a theory of labor market segmentation, The American Economic Review, 63 (2), 359-365.
- Robert H., Richard H. (2005) . Old-Age Income Support in the 21st Century. Washington, D.C.: The World Bank.
- Service Canada (2012) . Compassionate Care Benefits. Retrieved from: <http://www.chpca.net/media/7577/compassionate.pdf>.
- Singapore National Employers Federation (2013) . Age Management Toolkit. Retrieved from: <https://snef.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/AgeManagementToolkit.pdf>.
- TNS Opinion & Social (2012). Active ageing. European Commission.
- WHO (2002) . Active Ageing: A Policy Framework.
- WHO (2010) .WHO Healthy Workplace Framework and Model Synthesis Report. Retrieved from: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.

研究訪談同意書

感謝您參與本項研究，本研究的題目為「**高齡者穩定就業之經驗初探**」。我是王俐甯，目前為國立臺灣師範大學社會工作學研究所研究生，此研究是希望能夠瞭解**高齡者穩定就業之原因與經驗**，探究穩定就業對高齡者的經濟、身心社的影響，並分析高齡穩定就業者所使用與期望的就業協助。

如果您同意參加本項研究，我將會與您進行訪談。訪談時間約為 60-90 分鐘，而且過程將會錄音。此面談沒有任何風險，關於個人資訊將會以代碼註記作為保密，事後資料將會由研究者妥善保管。如果在未來研究內容有提及您時，將會以匿名的形式作為發表，絕對不會洩露任何個人之資料。

本項研究與您有關之資料都會確實保密，若未經您同意，絕不會對外透露。此外，無論您同不同意參與本項研究，皆不會影響您和國立臺灣師範大學社會工作學研究所的關係。

若您有任何問題，歡迎直接詢問研究者，或您在訪談之後仍有疑問，也可與研究者聯絡，或者您也可以和本研究之指導教授王永慈老師聯繫。

此訪談同意書為一式兩份，分別由您與研究者留存保管。請您決定是否參與本項研究，並在以下空白欄位簽名，即表示確認您已閱讀以上之說明且同意參與。研究期間若不想繼續參與，隨時都可以告訴研究者並退出本研究。

參與者簽名：

日期：

研究者簽名：

日期：

附錄二 研究訪談大綱

高齡者穩定就業之經驗初探 訪談大綱

一、研究參與者基本資料

- (一) 請問您今年幾歲？
- (二) 請問您最高的教育程度？
- (三) 請問目前與您同住的家人？需不需您擔任家庭照顧者的角色？

二、身體、心理健康、社會參與狀況

- (一) 目前身體狀況和 65 歲時比起來，哪些一樣？哪些不一樣？
- (二) 最近一個月每週心理（情緒、心情等）變化如何？
- (三) 請問您除了就業以外，是否還有參加其他的社會活動？

三、穩定就業狀況

- (一) 請問您目前從事有酬勞工作的職業為何？
- (二) 請問您過去的就業經驗？若有過去工作經驗，過去工作與目前工作的關聯性？
- (三) 請問現在這份工作是如何找到的？已從事多久了？
- (四) 想請您跟我分享一下您在找工作或從事這份工作過程中順利的地方（成功經驗）？以及不是那麼順利的地方（失敗經驗）？
- (五) 請問現在的工作內容和工作時間，以及福利待遇為何？
- (六) 對於目前的穩定就業，請問政府與雇主是否有提供您就業協助？又或是您本身有使用過哪些就業協助？又您自己有做哪些努力與調整？

四、高齡者對於穩定就業的想法

- (一) 請問您認為高齡者穩定就業所需要的就業協助有哪些內容？（例如：來自家庭、鄰里社區、雇主、政府福利措施等協助）

- (二) 對於目前這份工作您感到滿意嗎？針對工作的收入、制度和內容等
無具體的建議？（例如：工時、薪資、休假、員工福利、對於 65 歲以
上員工的協助等）
- (三) 請問您會想要在 65 歲之後就業的主要原因為何？有想過幾歲退休嗎？
- (四) 如果有機會重來一次，您會選擇一樣在 65 歲之後工作嗎？有的話，
是做哪一種工作？
- (五) 請問目前穩定就業，對您身體健康、情緒/心情、收入與開支、社會關
係等方面有哪些影響？

五、經濟安全狀況

- (一) 目前工作的收入是維持您生活的主要來源嗎？若是，還要依靠其他來
源嗎？若不是，是依靠哪些主要生活的來源？（例如：軍公教退休
金、勞保退休金、國民年金等）
- (二) 請問您目前需不需要為家庭提供經濟支援？