

主題論文

影響台灣中高齡者退休年齡之因素

謝依純¹

摘要

相較於已開發國家開始力行「延後退休」，台灣卻仍盛行「提早退休」。為了解台灣中高齡勞動參與率低落的原因，以提供未來中高齡人力運用規劃參考，本文利用 2008 年「人力資源調查」及同年 10 月附帶調查之「中老年狀況調查」資料，分析 45 歲以上的就業者、失業者、未參與勞動但未來想找工作者與退休者之期望退休年齡與實際退休年齡及其影響因素。研究結果顯示：(1) 女性的期望與實際退休年齡皆比男性來得更早。(2) 年齡愈大者，期望與實際退休年齡也愈晚。(3) 健康狀況愈差者，期望與實際退休年齡愈早。

關鍵字：中高齡者、勞動參與、延後退休

¹ 國立成功大學老年學研究所碩士，國立成功大學人文社會科學中心高齡化研究助理。

一、前言

目前因退休後預期生命延長，以及生育率下降致使未來青壯年勞動力短缺，有關「延後退休」的議題乃逐漸受到重視。美國已意識到戰後嬰兒潮對勞動市場結構、與退休潮所帶來的衝擊，資方實際上無法在短期內負擔大量退休保障與退休福利金，這群即將屆齡退休者其實也不想退休，甚至希望持續保有工作，政府也注意到未來青壯年勞動力短缺問題。因此，延後退休與高齡就業等議題，引起人力資源管理學界與企業界的廣泛討論，AARP 也開始進行中高齡持續就業或是再就業議題的討論，除了發行刊物、執行研究計畫外，還極力倡導中高齡人力再運用，並促成高齡就業法案推動；學界也有波士頓大學於 2005 年成立老化與工作研究中心（The Sloan Center on Aging & Work）。美國對於中高齡就業與人力運用議題相當重視，並從未來勞動力變遷趨勢看待中高齡人力運用議題、探討如何促進 GDP 平穩發展，也嘗試發展新的工作模式，例如混齡工作團隊，鼓勵企業善加使用中高齡人力，甚至成本效益觀點，探討招募一名新員工與留任原本的老員工，比較兩者的訓練費用與福利支出成本(Hedge, 2008)。透過一系列政策和方案推動，美國未來中高齡勞動參與率可能繼續上升。

在東亞方面，日本的「銀髮高齡人力資源中心」成立以來，除了極力推動中高齡就業相關立法，也在政府的支持與推動下，逐漸自立並持續運作，成為一個較為完備的中高齡人力派遣系統。不僅積極創造中高齡者的就業機會、鼓勵人力被積極活用，健全發展並充實退休者的生活，並積極參與社會、活用能力（賴樹立，2008）；還藉由支持組織運作，帶動中高齡者繼續參與勞動的社會風氣，因此預估未來日本的中高齡勞動參與率仍會持續上升。韓國的部份，學者（Chang, 2003）指出，韓國之所以有高的中高齡勞動參與率，主因是韓國的社會福利系統衰弱，且自營或農事比例高於其他已開發國家。即使韓國的社會福利系統衰弱，但韓國也意識到人口老化與未來青壯年勞動力短缺的問題，針對中高齡勞動者，早在 2003 年就已提出薪資補助與勞動力配額保護措施。

「延後退休」是已開發國家正積極討論的問題，但對台灣來說，「提早退休」卻是更普遍的現象，尤其是對具有專業背景的中高齡人力而言（成之約，2007）。和鄰近的亞洲國家相比，台灣地區 50 歲以上的中高齡勞動力參與率遠低於日本與南韓，與歐美國家相較也同樣遜色。圖 1 與圖 2 分別為日、韓、美、台四國男、女性之年齡別勞動參與率，顯示不管男性或女性，韓國 65 歲以上的勞動參與率皆居於四國之首，而美國與日本 65 歲以上的男性中高齡勞動參與率大致相同，但 65 歲以上的女性中高齡勞動參與率，則是日本略高於美國，而無論是男、女性分別比較，或是兩性合計比較，台灣的中高齡勞動參與率，從 45 歲組開始，皆落後其他三國。

目前台灣對於中高齡者的就業保障，主要有就業服務法，增列「年齡」為禁止就業歧視之事由（黃巧婷，2008），明訂中高齡者為年滿 45 歲至 65 歲之國民，透過發給津貼或補助金、公立就業服務機構主動爭取合適工作機會等方式，鼓勵中高齡者自願就業，後來雖然進一步提出高齡化社會勞動政策白皮書（行政院勞委會，2008），卻尚未付諸實行。白皮書未能實施除了政策優先順序的考量外，另一個重要的原因是我們對中高齡者的就業意願、型態與能力、以及企業的僱用需求等，都所知有限。台灣中高齡人口的低勞動參與率可能來自於勞動意願低落，也可能是因為無法找到合適的工作而乾脆退休之故。但目前我們對於中高齡者的就業意願、型態與能力皆所知有限。

為了解中高齡勞動參與率低落之因，也喚醒台灣對中高齡人力資源運用議題的重視，並提供未來人力運用規劃參考，本文將討論台灣中高齡人口繼續工作的原因以及期望退休年齡與實際退休年齡分布。同時利用 2008 年的「中老年狀況調查」資料進行分析，探討性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、經濟狀況、健康狀況、是否負擔照顧責任以及職業類別等因素對於退休年齡之影響。

影響中高齡者退休年齡之因素

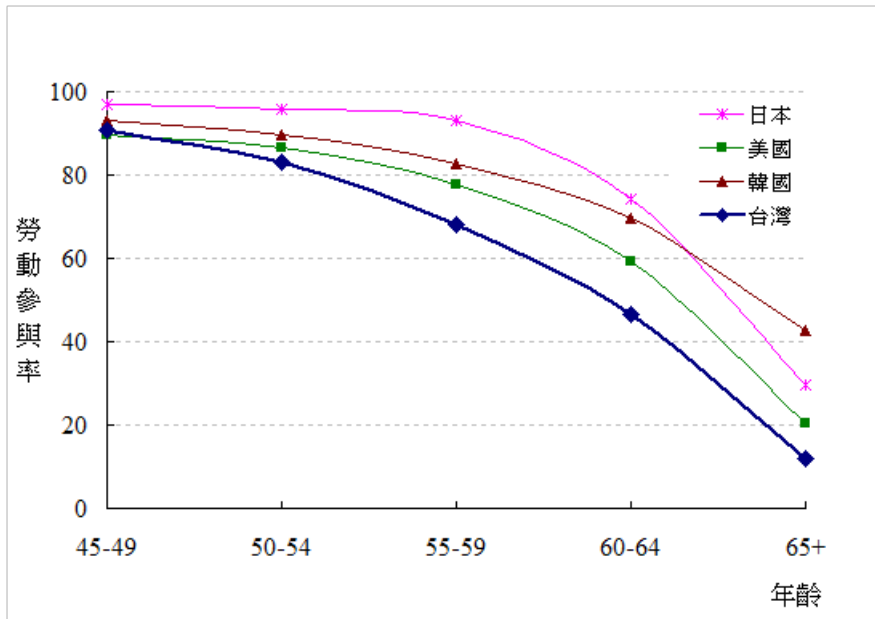


圖 1、2007 年各國男性中高齡勞動參與率比較。
資料來源：國際勞工組織 (ILO)、行政院主計處

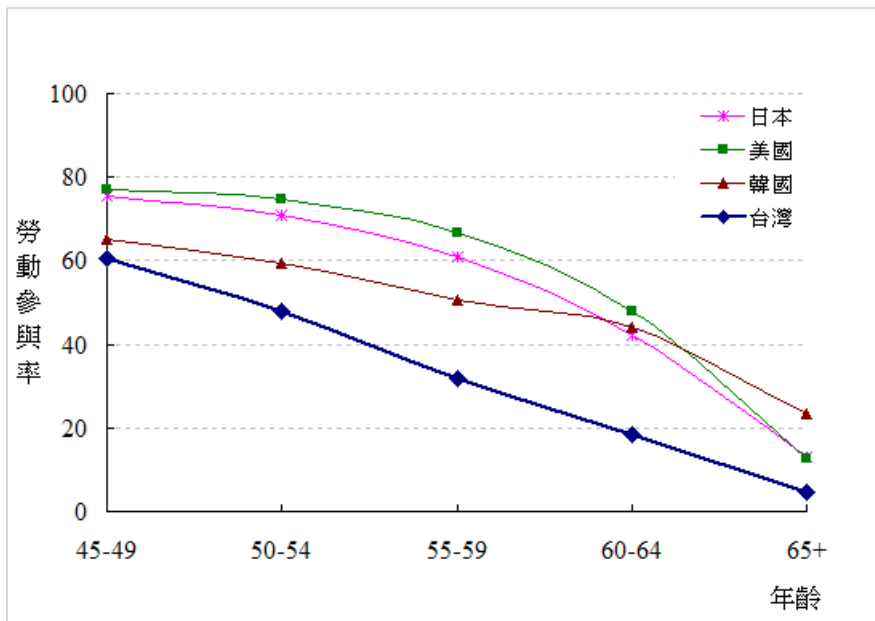


圖 2、2007 年各國女性中高齡勞動參與率比較。
資料來源：國際勞工組織 (ILO)、行政院主計處。

二、文獻檢討

(一)、中高齡者的工作需求

波士頓大學老化與工作研究中心指出未來中高齡者會傾向繼續工作，且不再以傳統的退休年齡為退休界限；若一個人只工作到 60 歲，那他們在退休後的生活花費將會不足，晚年繼續工作或受雇，才能確保高齡者擁有穩定的財務收入 (Pitt-Catsoupes & Smyer, 2005)。另一方面，在全球化與國際化的經濟環境下，核心與邊緣勞動者的勞動條件逐漸兩極化，能順利取得勞工退休金的比率並不高，有些退休者未能善用一次領取的退休金或投資失敗，使其經濟安全面臨風險，「就業」遂變成他們維生的必要途徑 (周玟琪, 2007)。

除了個人經濟需要，工作還蘊含個人的社會價值，工作與所得多寡決定一個人的社會地位與聲望，也影響個人的人際關係。因此，工作不只影響經濟，也影響個人的自尊心。對青壯年而言，失業是不光榮的事，無業更是低人一等；不過社會卻認為老年人不應再過分重視職業成就，最好是靜靜地家居含飴弄孫安養天年。角色轉換影響社會的資源分配，但如此的角色期待對老年人並不公平 (蔡文輝, 2008: 37)。

中高齡者退休後是否還希望繼續工作？他們對退休的看法如何？美國 AARP 在 2003 年以全美為母體進行電話抽樣調查，訪問 2,001 位 50 歲至 70 歲的繼續工作者。研究結果顯示：50-70 歲的受訪者中，有 68% 宣稱他們退休後還要繼續工作，或決定不退休；43% 退休後仍要繼續打工 (圖 3)。

同樣也是 AARP 在 2003 年所進行的嬰兒潮世代調查，詢問 1200 位嬰兒潮世代的中高齡者，有 79% 的受訪者表示退休後還要繼續工作。是項調查也詢問「應該何時退休」(圖 4)，結果顯示：有 23% 受訪者認為要在 50 至 64 歲間退休，另外，高達 75% 認為 65 歲以上才願意退休，其中又有 8% 為不願退休者。

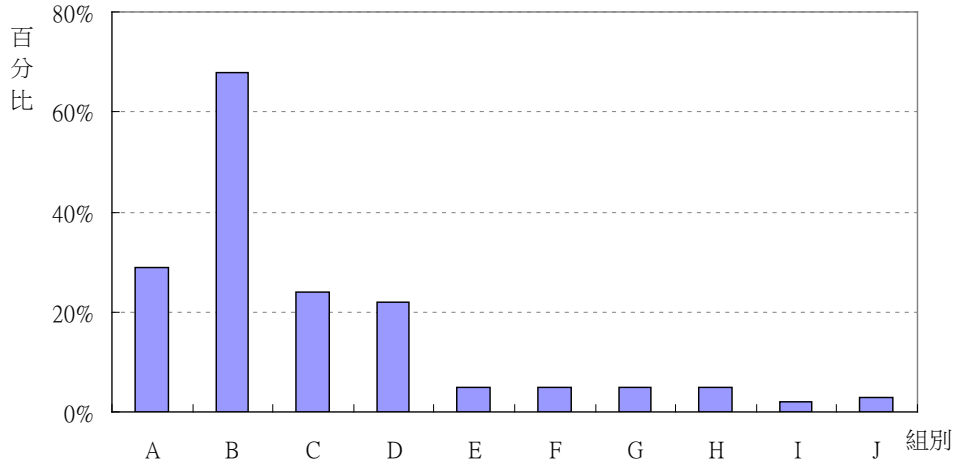
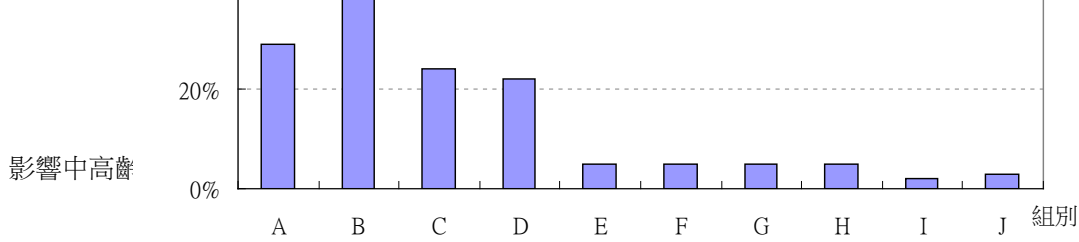


圖 3、50 至 70 歲者對退休的看法

組別說明： A-工作不全是為賺取薪資 B-從未想過要從工作退休 C-繼續打工並做相同工作
 D-繼續打工但做不同工作 E-自行創業且做相同工作 F-自行創業但做不同工作
 G-全職工作且做相同工作 H-從未想過或無法閱讀 I-全職工作但做不同工作
 J-不知道或無法閱讀

若再進一步詢問這些中高齡者退休後仍要繼續工作的原因（圖 5），一開始他們表示非財務因素大於財務因素，87%認為工作是為了維持心理活動，85%認為是要維持生理繼續活動，77%認為是為了保有生產力或是工作能力；另外還有些次要因素，有 66%認為繼續工作是為了保有健康照顧福利，另外還有 54%認為是因為生活需要必須工作賺錢。

但若強迫他們只能選一個工作原因，這群 50-70 歲的受訪者，優先選擇財務因素，並認為這是最初動機（圖 6），受訪者中有 22%認為工作是滿足經濟需求，17%認為工作可享有健康照顧福利，15%宣稱工作可保持心理活動，14%認為工作是為繼續維持生產力與工作能力。

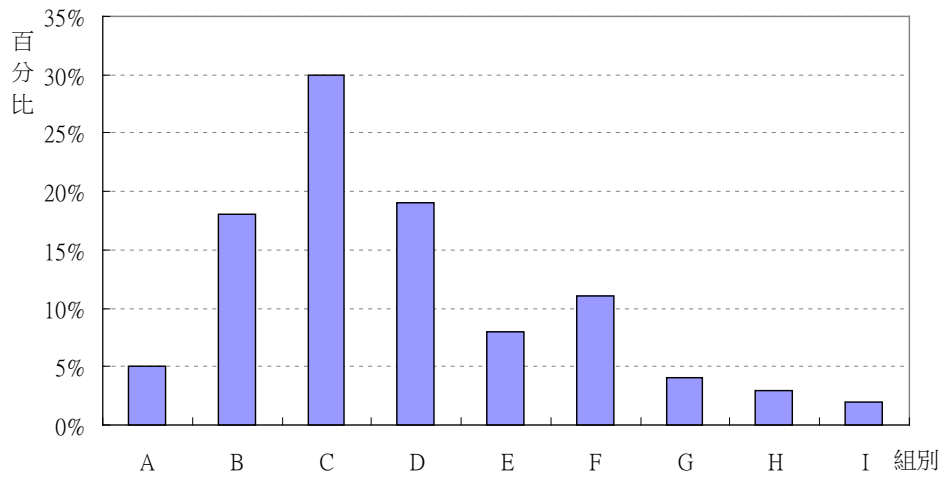


圖 4、50 至 70 歲者認為應該何時退休

組別說明：

A- 55-59 歲	B- 60-64 歲	C- 65-69 歲
D- 70-74 歲	E- 75-79 歲	F- 80 歲以上
G-從未想過要退休	H-工作到不能再做為止	I-不知道或無法閱讀者

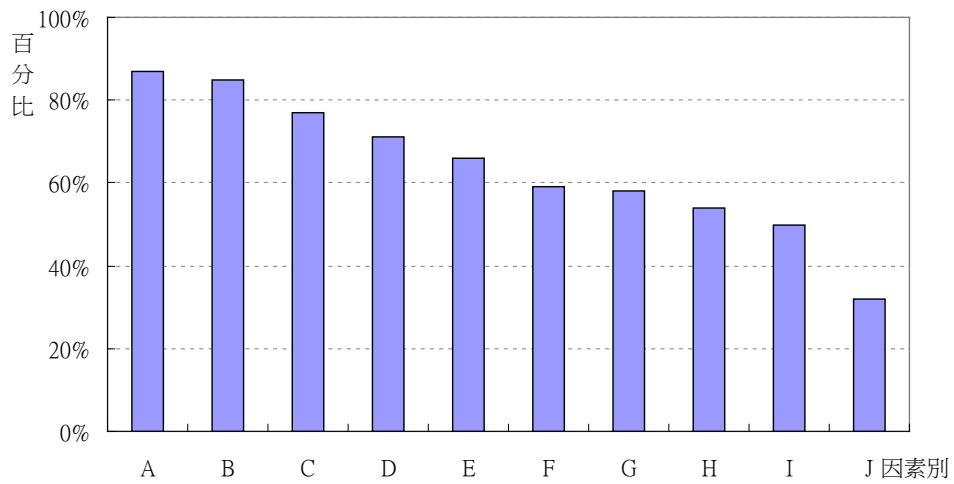


圖 5、決定退休後繼續工作的主要因素

因素別說明：

A-維持心理活動活躍	B-維持生理活動活躍	C-維持生產力或有效用
D-認為工作很有趣	E-健康津貼給付需求	F-可以幫助其他人
G-與人群互動接觸	H-金錢需求	I-學習新事物
J-追求夢想		

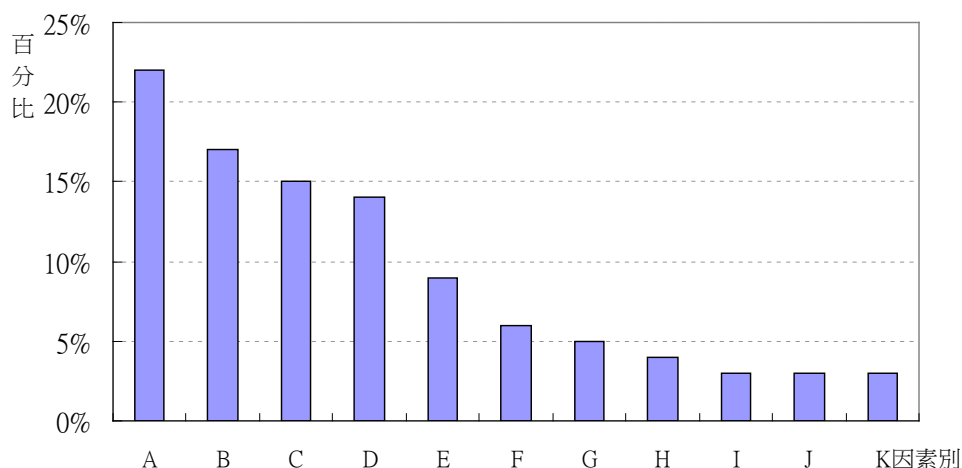


圖 6、決定退休後繼續工作的一個最主要因素

因素別說明：

A-金錢需求	B-健康津貼給付需求	C-維持心智活動活躍
D-維持生產力或有效用	E-維持生理活動活躍	F-可以幫助其他人
G-認為工作很有趣	H-與人群互動接觸	I-學習新事物
J-追求夢想	K-不知道或拒答	

AARP 的研究結果顯示大部分的中高齡者並不想從工作上退休，或退休後仍要繼續工作。台灣，也有周玟琪（2008）針對 771 位 45 歲以上就業者的資料進行分析，發現僅 16% 選擇 60 歲前退休，半數以上希望 60 歲以後再退休，另外三分之一則端視工作性質與健康情況決定是否退休。

換句話說，中高齡者實際上仍傾向繼續工作，反映社會學裡「活躍論」與「持續論」對老年生活的看法（蔡文輝，2008：80）。活躍論強調高齡者有潛能創新活動或事業，也有填補情感空缺的需要，高齡者如果能多參與活動，不把自己隔離起來，就能打破刻板印象的窠臼，克服老年無用的心理。持續論則強調不同程度的參與或撤離有賴過去生活類型及社經地位而定（Pillari, 1998/2005：405）。老年人擁許多人生經驗和智慧，若可應用於社會，則可造成極大的正面效用。

雖然台灣中高齡者的工作原因主要基於經濟考量（行政院勞工委員會，

1999)。但 AARP 的調查結果發現，工作對中高齡者尚有許多層面的意義，這群 50 歲以上的中高齡者，皆認為工作對他們而言是有趣且樂在其中的，且工作可作為中高齡者負擔家庭責任的策略，不論是照顧或財務方面，甚且可提升中高齡者對個人和家庭情況的滿意度 (AARP, 2005; Pitt-Catsouphes & Smyer, 2005)；另外，退休後繼續工作也增加中高齡者的社會網絡，使中高齡者的生活具有生產力，進而增加中高齡者對日常生活的控制感、賦能與自尊，這些改變，除了提升中高齡者對生活的滿意度，也讓中高齡者感到被需要與具備能力的價值感，更間接提升中高齡者的自信心 (Aday & Kehoe, 2008)。因此，退休中高齡者繼續工作所帶來的好處，不僅止於經濟方面，還有生理、心理健康的促進與維持、社會網絡增加、對自我滿意度提昇、對家庭生活滿意度提昇、獲得更多成就感、以及增加自信心。

實證研究也支持上述看法。根據一項有關退休者繼續工作之健康狀況長期追蹤調查，退休後繼續從事工作者，其心理健康狀態明顯較完全退休者佳，持續工作參與確實是維持中高齡者日常生活功能正常與心理健康狀態的一帖良方，他們還認為，由「維持中高齡者身心狀態健康」的觀點切入，更容易營造出積極、鼓勵與活躍的社會氛圍，如此一來，社會就能逐步建構出一座讓已退休的中高齡者能夠繼續工作、參與社會的橋樑 (Zhan, Wang, Liu & Shultz, 2009)。

(二)、中高齡者的工作能力

雖然中高齡者投入勞動市場可以增進本身的生理、心理功能與擴展社會網絡，對中高齡者的經濟狀況與家庭關係皆能有所幫助，然而，有些文獻指出，人類的一般或工作技能相關之學習能力，的確隨著年齡增長而衰退 (Wrenn & Maurer, 2004)。老化過程所帶來的生理與心理功能衰退，容易對高齡者本身，以及高齡者周遭人們造成不便。不過，認知心理學家提出「補償」作用觀點，說明中高齡者在職場上仍然可以屹立不搖，社會學家也從工作動機與忠誠度等方面來強調中高齡勞動力的優勢。因此「老年歧視」與「性別歧視」一樣，充滿著爭論。以下說明文獻上對於高齡者工作能力之限制與優勢的研究發現。

1、高齡者的工作能力限制

(1). 生理限制

老化過程可能具有長期慢性病與失能發生的特徵；而普遍與老化相關的長期慢性病有關節炎、高血壓、聽力受損、心臟疾病、白內障、骨頭受損與糖尿病；老化過程也被描述為認知能力降低、感官功能影響記憶力、聽力、反應時間、注意力、視力、協調能力與身體力量，而以上各項都會導致生產力下降 (Hursh, Lui & Pransky, 2006)。加上高齡勞動者若受傷需要花更長時間治療，導致較長工時損失與活動受限，且保健相關花費明顯較青壯勞動者高，也增加雇主在健康保險與其他福利的負擔 (Hale, 1990: 6-7)。因此對中高齡者而言，健康狀況惡化的可能性會使他們被迫脫離工作職場 (McMahan & Sturz, 2006)。

(2). 心理限制

雇主會對高齡勞動者投入較少的訓練，因為雇主懷疑投資報酬率，導致 55 歲以上的高齡勞動者很可能極少接受訓練，此外，高齡受雇者也相信自己無法學習新的技能，因此接受雇主對投資訓練高齡勞動者的懷疑 (Hursh et al, 2006)。

(3). 社會限制

社會限制主要來自於歧視與偏見，如雇主因為健康因素與工作表現而不願留任或訓練高齡勞動者，但中高齡者的工作表現或身體功能下降也常被錯誤假設為「正常」老化結果；雇主甚至將高齡者視為負擔，認定他們無法適應創新與快速改變。同時，高齡勞動者經常被視為缺乏最新工作技能、對學習新科技的能力或意願較低 (Hursh et al, 2006)；甚至一般大眾都可能對中高齡者產生「老年歧視」。而且，不論雇主或是一般大眾，都很容易從以上因素即斷定中高齡者生產力較低。

2、高齡者的工作能力優勢

(1). 發展解決問題能力的高峰期

華盛頓大學指出人腦中的樹突狀細胞在人類的 50 至 70 歲間才開始繁榮活

躍，而解決日常生活問題的智慧稱為務實 (practical) 創造力，在晚年才會產生。晚年創造力較少在創造新奇和新穎，而是在反應、智慧和重新建構已存在模式的綜合體；因此組織可以讓中高齡者重新裝配現存的模式，並將經驗轉化，然後作為發展新方法的跳版 (AARP, 2005)。

(2). 年齡越大工作動機越強

2003 Towers Perrin Talent Report 隨機抽出超過 35000 個美國大型企業員工，發現年齡越大者工作動機越強，年紀越輕者工作動機越弱；而零售業的工作動機在 45-54 歲最強，55 歲以後開始下降，但不同工作的工作動機無法以美元來計量，可是雇主可以嘗試加強員工的工作動機和勞動參與程度，尤其是 50 歲以上的勞動參與 (AARP, 2005)。

(3). 補償作用

Charness & Krampe (2008)提出擁有專家知識的高齡者，可透過身分轉換的策略來維持工作機會。由於科技發達，易使得專業知識被取代，例如日本棋手，以前是與人實際下棋對戰累積經驗，但新一代棋手可直接使用電腦對戰吸取經驗，對「老手」的需求就減少；對樂手而言，不論何種樂器都得花費相當時間才能上手，甚至演奏得更完美，而高齡樂手雖然經驗豐富，卻易因手指顫抖或反應不夠快而使演奏結果不如以往。不論是棋手或樂手，他們都必須參加許多比賽來證明自己的能力並獲得肯定，退休後，他們雖然不再參加比賽，卻可藉著豐富的經驗退居第二線，成為新生代的指導者或評審，即是一種「補償作用」。

(4). 其他優勢

調查與數據皆顯示高齡勞動者相較於青壯勞動者較少有意外或受傷發生；高齡勞動者擁有更強的工作倫理且更忠誠，動機與對危機事件處理的可靠性更高於青壯勞動者；高齡勞動者被承認為是具有保證工作品質、較低的缺席率、較低流動率、較佳的可靠性以及工作穩定度；訓練中高齡勞動力亦是一項划算的投資，因為他們傾向和雇主、組織維持長久的關係 (Hale, 1990:14)；並且高齡勞動者對

就業市場的興趣正在擴展中。

換句話說，中高齡者的生產力其實只會因老化受到些微的影響或完全不受影響。在「高齡化」與「少子化」的雙重影響下，國家與企業都將面臨新生勞動力減少的困境。企業雖然可藉跨國投資、要求開放移民人力或引進自動化生產等方式因應，但「少子化」幾乎已成為各國共同問題，移民也不能無限制開放，企業似乎應該審慎思考是否要順應「高齡化」趨勢，將「中高齡人力開發與運用」列為企業人力資源政策考量的重點（成之約，2007）。在前兩節呈現中高齡者的工作需求與能力後，緊接著，將聚焦於中高齡者的退休決策因素探討。

(三)、影響中高齡者退休決策的因素

影響中高齡者退休決策的因素除了有無工作機會外，性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、經濟狀況、健康狀況、是否需負擔照顧責任以及職業類別等因素亦會影響退休年齡的高低，以下分別敘述文獻上的實證結果。

Gendell & Siegel (1992) 指出，許多退休研究都是以男性為主體，不宜直接推論到女性。後續文獻也指出性別在退休決策的顯著影響。如 Soidre (2005) 使用瑞典勞動力調查資料，以 1000 名 55-64 歲就業者為樣本，採複邏輯斯迴歸，探討兩性偏好退休年齡。結果發現在惡劣的工作條件下，就業者的工作態度變得消極（反之亦然），其中最顯著的推拉因素即為性別。女性面對惡劣工作條件時，傾向脫離勞動市場，但男性卻會為了社會酬賞留下來。其他讓男性選擇提前退休的因素尚有：為了經濟因素而工作者、在工作上不受重視以及年齡歧視。而女性不能、不願找工作或退休的原因為：女性比男性更在意家庭成員的健康與伴侶的退休決策 (Davey, 2008)，以及女性更容易自願性的接收家務與家庭照顧責任 (Leombruni & Villosio, 2005)。

孫佳佳、吳錚（2009）探討個人退休決策的影響因素後，也顯示年齡的影響程度最高，年輕老人總希望越早退休越好，但符合退休資格的高齡者，卻又希望

延遲退休事件到來。台灣亦有學者（周玟琪，2008）以問卷調查 45 歲以上者，屆齡退休後是否繼續工作，結果發現年齡越輕的就業者（45-54 歲），由於距離退休仍有一段時間，因此填答尚未考慮的情況居多，但 65 歲以上的就業者，卻希望延後退休。顯示年輕老人與年長的高齡者，對退休的態度並不一致（Ekerdt, Bosse & Moge, 1980）。

薛承泰、曾敏傑（2002）曾運用中高齡勞動力調查資料，分析就業中高齡者對未來退休規劃以及預期生活狀況，結果大部分的人皆認為退休後不會有太大變化，但若配偶不在會比有配偶者，認為退休後生活有困難的比例更高。Leombruni & Villosio (2005)進一步指出，沒有配偶的男性勞動參與率較低，但沒有配偶的女性勞動參與率卻較高。可見婚姻狀況對勞動參與決策仍有影響。

教育程度越高，擁有的人力資本越多，繼續工作意願越強，因此教育對退休年齡是有效的預測因子（孫佳佳、吳錚，2009）。教育程度越高者，退休後願意從事全職工作的比例最高；希望從事義務工作的比例也明顯隨教育程度提高而增加；而教育程度較低者，一旦退休後即不願再工作（薛承泰、曾敏傑，2002）。

經濟因素是過去台灣中高齡者繼續工作的第一主因（行政院勞工委員會，1999）。且經濟確實會影響中高齡者的勞動參與（Leombruni & Villosio, 2005; Davey, 2008）。近年文獻還進一步指出，收入越高者越不願離開勞動市場，且越傾向延後退休（Pang, Warshawsky & Weitzer, 2009; 孫佳佳、吳錚，2009）。

健康狀況也是影響個人退休或繼續工作的重要因素（Davey, 2008），越健康者越想繼續勞動（Leombruni & Villosio, 2005）或延遲退休（孫佳佳、吳錚，2009），而健康愈差者越傾向提早退休（Uccello, 1998）。不過 Honig (1996) 針對不同種族、性別進行退休期望年齡研究，發現僅健康較差的西班牙裔已婚女性，傾向提早退出勞動市場，或不參與勞動，但健康對黑人或白人女性皆無顯著影響；不過，健康狀況卻是影響男性繼續工作的重要因素。

而是否需負擔照顧責任，也影響中高齡者的勞動參與意願。Davey (2008)從質

性研究歸納出孫子女照顧責任或陪伴家人之理由，會使中高齡思考從事兼職工作或者選擇退休。但 Beehr, Glazer, Nielson & Farmer (2000) 應用多層次迴歸分析，卻證明需要花時間的照顧責任反而會延後中高齡者的退休年齡。

對於白領階級而言，過低的工作滿意度會使他們選擇提早退休 (Sibbald, Bojke & Gravelle, 2003; Mein, Martikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer & Marmot, 2000)，但退休年齡的職業別差異是文獻上比較少觸及的部分，目前僅 Soidre (2005) 周玫琪 (2008) 與孫佳佳、吳錚 (2009) 三篇文獻納入討論。Soidre 將就業者分為自雇就業者、有照藍領 (Qualified)、無照藍領 (Unqualified)、高階白領、中階白領與低階白領五類，結果發現職業類別並未對期望退休年齡帶來顯著影響；孫佳佳、吳錚則簡略區分腦力與體力勞動兩大類，雖然假設腦力勞動者會更願意延後退休，結果卻不如預期明顯。但周玫琪 (2008) 發現不同工作性質會影響完全退休時機的選擇。以體力工為基準，分別比較管理與 (半) 專業人員、事務工作人員對完全退休時機的選擇，發現體力工相較於事務工作人員，有顯著依法定年齡為完全退休時機的情況。此一結果或許是職業類別與經濟狀況存在交互作用所致，也就是說，職業類別對退休年齡的影響因為經濟狀況的不同而不同，對經濟狀況佳者而言，職級愈高退休年齡愈高，因為他們雖然沒有經濟壓力，但工作的成就感高使得他們希望晚點退休，而低職級者工作成就感較低，既然沒有經濟壓力就早點退休。對經濟狀況不好者來說，職級對退休年齡可能沒有影響，因為經濟壓力使得他們都必須晚點退休。

三、研究方法

為了解台灣中高齡人口退休年齡的影響因素，本研究利用 2008 年的「中老年狀況調查」資料進行分析。以下分述研究問題與假設、資料來源和分析方法。

(一)、研究問題與假設

基本上，是否勞動參與及其參與類型受到人力資本、家庭狀況與總體社會經濟結構變遷的影響。人力資本包括年齡、年資、性別、健康狀況、教育程度、行業別、職級等，家庭狀況包括是否需要負擔家庭照顧工作（例如帶小孩）以及家庭經濟壓力，總體社會經濟結構則是工作機會（職位空缺）之有無。工作機會反映的是大環境的結構因素，受景氣循環與經濟發展的影響，不容易對應到個體資料來進行分析，也比較難以利用短期政策來協助個人的勞動需求，因此本研究集中討論個人因素的部分。另一方面，由於中高齡勞動參與者甚少是初次就業者，因此勞動參與率較低的問題可轉換為「提早退休」的問題，所以研究的提問為：「影響台灣中高齡人口繼續工作的個人因素」，企圖了解「個人基本屬性」與「家庭狀況」對中高齡者期望與實際退休年齡的影響；由於中高齡者仍有幼年子女的機率不高，因此家庭狀況反應的比較是經濟壓力而不是時間壓力的問題。

勞動參與是為了滿足成就感與經濟需求，又職業類別與經濟狀況為影響是否工作的兩大因素。對高階白領來說，成就感大、體力需求小，因此不論經濟條件好壞都會繼續工作；對於低階藍領工作者來說，隨著年紀增長，身體逐漸無法應付工作所需，只有在有經濟壓力的情況下，才會繼續工作。因此研究的基本假設為：

- 1、男性的期望與實際退休年齡皆比女性大。
- 2、職業聲望愈高者，期望與實際退休年齡愈大。
- 3、經濟狀況愈差者，期望與實際退休年齡愈大。
- 4、經濟狀況對是否持續工作的影響因為職業類別不同而不同，對高階白領者，經濟狀況不影響其就業與否，因此期望與實際退休年齡不因經濟狀況的不同而不同；對低階藍領者，經濟狀況愈佳，持續工作的機率愈低，期望與實際退休年齡就愈低。

(二)、資料來源與變項說明

我們使用 2008 年的「中老年狀況調查」資料來進行分析，其為「人力資源調

查」之附帶調查，人力資源調查中有關勞動力之定義如下：

1. 勞動力：指在資料標準週內年滿 15 歲可以工作之民間人口，包括就業者及失業者。
2. 就業者：指在資料標準週內年滿 15 歲從事有酬工作者，或從事 15 小時以上之無酬家屬工作者。
3. 失業者：採國際勞工組織（ILO）之規定，與先進國家所公布之失業定義相同，係指在資料標準週內年滿 15 歲同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找或已找工作在等待結果。此外，尚包括等待恢復工作者及找到職業而未開始工作亦無報酬者。
4. 非勞動力：指在資料標準週內，年滿 15 歲不屬於勞動力之民間人口，包括因就學、料理家務、高齡、身心障礙、想工作而未找工作及其他原因等而未工作亦未找工作者。

「中老年狀況調查」為 2008 年新創辦調查，於 2008 年 10 月隨同「人力資源調查」附帶辦理。統計地區範圍及對象為臺灣地區（包括臺北市、高雄市及 21 縣市）內年滿 45 歲之本國籍民間人口。以 2008 年 10 月含 15 日之一週為資料標準週；於資料標準週次週查填標準週內發生之事件。調查內容包括：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、戶籍所在地、行業、職業、準備不再工作年齡、停止工作年齡、經濟狀況、健康狀況、是否需負擔照顧責任、是否需負擔親屬生活費與未來養老經濟來源規劃等。

1. 準備不再工作年齡：詢問目前仍就業者，準備幾歲後就不再工作。即本研究之「期望退休年齡」。本題由受訪者填入確切歲數；不想停止工作者填 99。
2. 停止工作年齡：詢問目前已退休者，從幾歲後停止工作。即本研究之「實際退休年齡」。本題由受訪者填入確切歲數；從未工作者填 99。
3. 婚姻狀況：分為(1) 未婚 (2) 有偶或同居 (3) 離婚分居 (4) 喪偶。分析時僅分為有偶（有偶或同居）與無偶（包括未婚、離婚分居與喪偶）。
4. 行業：依行政院主計處所提供之中華民國行業標準分類第 8 次修訂版（2006 年

6 月版)，共劃分為 19 大項行業；依序為：(1) 農、林、漁、牧業 (2) 礦業及土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力及燃氣供應業 (5) 用水供應及汙染整治業 (6) 營造業 (7) 批發及零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 資訊及通訊傳播業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 支援服務業 (15) 公共行政及國防、強制性社會安全 (16) 教育服務業 (17) 醫療保健及社會工作服務業 (18) 藝術、娛樂及休閒服務業 (19) 其他服務業。

5. 職業：依行政院主計處提供之中華民國職業標準分類（2001 年 5 月版），將職業分 9 大類為：(1) 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 (2) 專業人員 (3) 技術員及助理專業人員 (4) 事務工作人員 (5) 服務工作人員及售貨員 (6) 農、林、漁、牧工作人員 (7) 技術工及有關工作人員 (8) 機械設備操作工及組裝工 (9) 非技術工及體力工。
6. 想繼續目前工作主因：(1) 維持家計（增加收入） (2) 實現自我 (3) 想拓展人際關係 (4) 想打發時間 (5) 其他。
7. 不想繼續目前工作主因：(1) 想換工作且接受部分時間、臨時性或人力派遣工作 (2) 想換工作但不可接受部分時間、臨時性或人力派遣工作 (3) 健康不良 (4) 需料理家務（含照顧父母、子女、孫子女） (5) 即將退休 (6) 其他。
8. 經濟狀況：詢問收入是否足夠支付目前生活所需(1) 已足夠生活 (2) 勉強可支付生活 (3) 完全不夠，急需政府或民間救助。
9. 健康狀況：分為(1) 健康良好 (2) 健康不大好，但尚不至影響日常生活 (3) 無自顧能力需人照顧。
10. 是否需負擔照顧責任：為複選題，照顧對象包括 (1) (外) 祖父母 (2) (配偶) 父母親 (3) 子女 (4) 15 歲以下 (外) 孫子女 (5) 以上皆無。實際統計時，只要選擇 1 個照顧對象，就代表有負擔照顧責任。
11. 是否需負擔親屬生活費：為複選題，對象包括 (1) (外) 祖父母 (2) (配偶) 父母親 (3) 子女 (4) 15 歲及以下 (外) 孫子女 (5) 以上皆無。實際統計時，只要選擇 1 個照顧對象，就代表有負擔親屬生活費。

12. 養老經濟來源規劃：是否有無未來養老經濟來源規劃（65 歲以上者免答），並詢問主要、次要、再次要之經濟來源，分為 (1) 本人及配偶退休金 (2) 勞保老年給付 (3) 儲蓄（含利息） (4) 投資所得（基金、股票、租金收入、保險給付等） (5) 政府救助（津貼） (6) 其他。

依主計處提供之中華民國職業標準分類（2001 年 5 月版），職業分 9 大類，但進行資料分析時，經常使用主計處「人力運用調查」的分類方式，將 9 大類職業簡化為「白領」與「藍領」就業者。而此簡化分類未完整涵蓋之「服務工作人員及售貨員」與「農、林、漁、牧工作人員」兩類職業，因工作性質近似藍領階級，故將其併入藍領就業者。詳細定義如下。

1. 白領就業者：指民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務工作人員。
2. 藍領就業者：指技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工、非技術工及體力工、服務工作人員及售貨員與農、林、漁、牧工作人員。

另外，黃毅志（2003）認為主計處職業歸類採國外的分類架構，但因文化民情不同，如此分類使台灣民眾不易理解，甚至不易歸類，因此配合 1997 年後社會變遷調查，建構「社會變遷調查新職業分類」為主計處分類的改良本。並依社會變遷各大類職業的教育、收入，將各大類職業轉換成五等順序尺度測量職業社經地位（黃毅志，2003：5）如下：「非技術工及體力工」與「農、林、漁、牧工作人員」為 1；「技術工及有關工作人員」、「機械設備操作工及組裝工」與「服務工作人員及售貨員」為 2；「事務工作人員」為 3；「技術員及助理專業人員」為 4；民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」與「專業人員」為 5；數字越大，代表地位愈高。

由於黃毅志（2003）五等第職業類別分類方法，能盡量克服主計處分類方法的限制與不足，因此本文在描述統計部分將採用此職業等第進行分析。但在複迴歸模型，以第五等第為參考組，發現第三、第四等第並無顯著差異，又第三、四、五等第皆為白領就業者，考量模型簡化呈現，故仍以白領就業者與藍領就業者呈

現統計模型。

由於本研究依中老年狀況訪問表跳答分流，再去除填答不想停止工作或從未工作者後，分為四類人口群（就業者、失業者、未參與勞動但未來想找工作者、退休者）。其中失業者實際樣本數僅 192 筆，若再使用統計分析強迫進入，易造成估計錯誤，而未參與勞動但未來想找工作者對於期望繼續工作或退休決策仍存在太多不確定性，為使研究結果更貼近實際狀況，因此僅呈現就業者與退休者兩類人口群。

四、研究結果

(一)、中高齡個人基本屬性

表 1 為中高齡者個人基本屬性與勞動力狀況分布，顯示男性勞動力比例高出女性許多。而在年齡分布上，以 45-54 歲為勞動力的比例最多，65 歲以上僅 5.43% 為就業者，驗證台灣 65 歲以上勞動參與率低落狀況。婚姻狀況以有偶者為多。若以教育程度來看，勞動力以國初中及高中職的比例最多，約佔 50%，而非勞動力的教育程度是以國小以下為最多數，約 57%。大部分中高齡者皆可支付生活開銷，僅失業中高齡者經濟狀況較為窘迫。有關健康狀況，不論是就業者、失業者都以健康狀況良好為大多數約佔 80%，而非勞動力中健康狀況良好僅有 55%，健康狀況不太好者約有 37%。在照顧責任方面，超過半數以上的中高齡者並未負擔照顧責任，但中高齡勞動力有負擔金錢照顧責任的比例仍達半數以上，而非勞動力幾乎不再負擔金錢照顧責任。此外，就業者與非勞動力大多已規劃好未來養老金，而失業者可能已無法支應目前生活開銷，因此有 65% 失業者尚無規劃未來養老經濟來源。

表 1、中高齡個人基本屬性^a，2008 年

個人屬性	勞動力		非勞動力	合計
	就業者	失業者		
樣本數 ^b	11692	296	15933	27921
性別				
男性	62.04	77.46	38.51	49.31
女性	37.96	22.54	61.49	50.69
年齡				
45-54 歲	68.73	79.69	23.14	43.86
55-64 歲	25.84	20.31	28.24	27.09
65 歲以上	5.43	0	48.62	29.05
婚姻狀況				
無偶	31.95	1.67	66.38	22.24
有偶	47.53	0.95	51.52	77.76
教育程度				
國小以下	26.77	22.52	56.42	42.98
國初中及高中職	48.47	57.03	30.37	38.64
大專以上	24.76	20.45	13.21	18.38
經濟狀況 ^c				
已足夠生活	50.31	12.82	42.11	45.41
勉強可支付	46.36	63.12	51.9	49.58
完全不夠	3.33	24.06	5.98	5.01
健康狀況 ^c				
健康良好	88.76	82.48	55.12	70.27
健康不太好	11.24	17.52	37.61	25.75
需人照顧	0	0	7.26	3.98
負擔照顧責任				
無	54.26	61.32	75.74	66.12
有	45.74	38.68	24.26	33.88
金錢照顧責任				
無	38.87	50.91	85.3	64.46
有	61.13	49.09	14.7	35.54
養老經濟來源規劃 ^d				
已規劃	68.58	35.23	66.21	67.12
尚無規劃	31.42	64.77	33.79	32.88

註：^a呈現原始樣本數與加權百分比，加權總樣本數為8,166,885人。

^b樣本數單位為人，其餘為加權百分比。

^c遺漏值47人為現役軍人、監管人口或失蹤人口，可得原始樣本數27,874人。

^d65歲以上9,603人免填、遺漏值8人，原始樣本數18,310人。

表2、中高齡個人基本屬性與（以前）行、職業別^a，2008年

個人屬性	勞動狀況	勞動力		非勞動力	合計
		就業者	失業者		
樣本數 ^b		11692	295	116	12103
(以前)行業別					
農林漁牧業		11.09	2.08	14.52	10.90
農林漁牧業		11.09	2.08	14.52	10.90
工業		31.92	49.70	41.28	32.44
礦業及土石採取業		0.06	0.00	0.00	0.06
製造業		21.51	28.96	17.53	21.65
電力及燃氣供應業		0.46	0.00	0.00	0.44
用水供應及汙染整治業		0.91	0.44	0.00	0.89
營造業		8.98	20.30	23.75	9.38
服務業		56.99	48.22	44.20	56.67
批發及零售業		17.45	14.00	12.36	17.32
運輸及倉儲業		4.96	4.15	8.07	4.97
住宿及餐飲業		6.70	9.19	5.12	6.75
資訊及通訊傳播業		1.09	0.35	0.00	1.06
金融及保險業		2.47	2.30	4.32	2.48
不動產業		0.73	2.95	0.53	0.78
專業科學及技術服務業		2.79	2.50	2.57	2.78
支援服務業		2.92	4.63	0.96	2.94
公共行政及國防、強制性社會安全		3.89	2.48	2.74	3.85
教育服務業		5.04	2.08	4.96	4.97
醫療保健及社會工作服務業		2.40	1.11	0.00	2.35
藝術娛樂及休閒服務業		0.90	0.27	0.00	0.87
其他服務業		5.65	2.20	2.56	5.54
(以前)職業別					
第一等第		18.84	14.97	26.61	18.81
非技術工及體力工		7.95	12.66	12.68	8.11
農林漁牧工作人員		10.88	2.30	13.94	10.70
第二等第		45.92	62.51	54.53	46.40
技術工及有關工作人員		11.56	21.39	25.64	11.93
機械設備操作工及組裝工		13.82	23.19	14.19	14.05
服務工作人員及售貨員		20.54	17.94	14.69	20.42
第三等第		7.28	5.90	1.59	7.20
事務工作人員		7.28	5.90	1.59	7.20
第四等第		15.16	12.24	10.06	15.04
技術員及助理專業人員		15.16	12.24	10.06	15.04
第五等第		12.80	4.39	7.21	12.55
民意代表、行政或企業主管及經理人員		7.22	2.99	5.11	7.10
專業人員		5.58	1.40	2.11	5.45

註：^a呈現原始樣本數與加權百分比，加權總樣本數為 8,166,885 人。

^b樣本數單位為人，其餘為加權百分比。

(二)、中高齡個人基本屬性與（以前）行、職業別

而個人基本屬性與（以前）行、職業別分析結果如表 2。我們將（以前）行業別分為農林漁牧業、工業及服務業三大類，並將職業別分五等第。其中服務業人數最多、工業次之、農業最少，顯示台灣已不再強調工業生產，目前更注重服務業與資訊掌握（蔡文輝、李紹嶸，2006），顯然已進入「後工業時代」。就（以前）行業別來看，目前為勞動力者其行業別以服務業佔最多（57%），其次為工業（32%），農林漁牧業亦佔有 11%。但失業者中以前的行業別服務業有 48%、工業有 49%，農林漁牧業者竟僅有 2%。而非勞動力者以前行業別的分布也是以服務業佔多數（44%）、工業為其次（41%）、農林漁牧業佔最少數（15%）。文獻顯示高齡者其實擁有良好的問題解決能力、可靠且工作動機強，這些特質恰為服務業的必備條件，若可使非勞動力的高齡者回到職場，會使他們獲得更多成就感與自我實現。在（以前）職業別方面，不論是否為勞動力都以第二與第一等第人數最多，第三等第最少。其中，失業者中有 62%的職業等第為第二等第（技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工、服務工作人員及售貨員）。

(三)、想繼續與不想繼續工作的原因

表 3 呈現想工作原因與五分等第職業別之交叉表，想工作原因分為維持家計與自主性因素兩大項。從五分等第職業別分類，想工作原因皆以維持家計為最大宗；但職業等第越高者，想繼續目前工作原因為自主性因素有略微提高，且以「實現自我」的比例最突出；而第一等第想繼續目前工作原因為自主性因素比例雖然達 7.6%，但是為「打發時間」。

表 4 為不想繼續目前工作原因與五分等第、職業類別之交叉表，顯示 61%以上藍領就業者不想繼續目前工作之最大原因為「即將退休」，白領就業者不想繼續目前工作原因則有「想換工作並可接受派遣」、「健康不良」與「即將退休」三大類。兩個職業類別皆以「即將退休」為不繼續工作之考量，但此項討論中，完整樣本僅 147 筆，考量樣本問題，將停止探討不繼續目前工作原因。

表 3、目前有/無工作者，想繼續目前工作/找工作原因^a

職業等第 原因別 %	目前有工作者					正在找工作者				
	一	二	三	四	五	一	二	三	四	五
樣本數	2604	5460	774	1481	1298	51	203	14	42	14
維持家計	91.08	95.07	92.68	92.48	86.51	96.87	97.53	100.00	91.55	95.55
自主性因素	8.92	4.93	7.32	7.52	13.49	3.13	2.47	0.00	8.45	4.45
實現自我	0.59	1.12	2.43	4.13	10.14	0.00	0.37	0.00	2.66	4.45
拓展人際關係	0.08	0.37	0.72	1.55	1.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
打發時間	7.62	3.32	3.96	1.85	1.86	3.13	2.10	0.00	5.79	0.00
其他	0.62	0.13	0.21	0.00	0.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

註：^a呈現原始樣本數與加權百分比。

表 4、現在有工作者，不想繼續目前工作原因^a

職業等第 原因別 %	職位別五分等第					職業類別		合計
	一	二	三	四	五	藍領	白領	
樣本數	37	68	10	13	19	105	42	147
想換工作可接受派遣	55.15	20.24	0.00	24.92	7.50	11.90	26.67	33
想換工作不接受派遣	5.78	6.51	10.96	0.00	0.00	2.38	6.67	8
健康不良	15.84	29.93	8.07	0.00	11.36	7.14	27.62	32
需料理家務	8.33	6.00	34.62	0.00	0.00	9.52	5.71	10
即將退休	9.34	34.78	46.35	46.99	77.41	61.90	29.52	57
其他	5.56	2.55	0.00	28.08	3.73	7.14	3.81	7

註：^a呈現原始樣本數與加權百分比。

(四)、退休年齡影響因素

本節將中高齡人口分為兩類，進行迴歸分析。前半部以複迴歸分析探討中高齡就業者與退休者模型，後半部再以羅吉斯迴歸，呈現期望與實際在 65 歲前（含 65 歲者）退休者和期望與實際在 65 歲後（含 66 至 98 歲）退休者之差異。

1、就業者

表 5 為中高齡就業者的期望退休年齡模型。模型一放入個人基本屬性變項後，僅婚姻狀況、負擔照顧責任與金錢照顧責任未達顯著，而女性比男性期望更早退休，年齡愈大者、教育程度愈低者或經濟狀況愈差者皆期望愈晚退休，而健康狀

況愈差者期望愈早退休。

模型二加入職業類別變項後，可解釋變異量微幅提升，且白領就業者期望比藍領就業者早半年以上退休。

模型三放入經濟交互作用項，發現性別與經濟狀況的交互作用項達顯著，表示經濟狀況對期望退休年齡的影響會因性別不同而異，但無論男性經濟狀況為何，都對期望退休年齡無顯著影響。以男性經濟足夠者為比較基準，女性經濟狀況「可勉強支付者」相對於男性「足夠者」的期望退休年齡較高，女性的差距比男性的差距多了 0.391 年；經濟狀況「完全不夠者」相對於「足夠者」退休年齡也較高，且女性的差距比男性的差距多 1.294 年。換句話說，經濟壓力對女性期望退休年齡的影響較男性顯著。或許是因為中高齡男性的就業除了生活壓力之外，還有更多的成就動機或男主外規約因素。中高齡女性經濟足夠者比男性提早 1.539 年退休，經濟狀況愈差者，期望退休年齡愈晚，顯示女性就業者有較大的比例是迫於生活。

模型四放入職業類別交互作用項，相較於僅放入職業類別變項的模型二，顯示有負擔照顧責任者，會期望較晚退休。而在交互作用項部分，僅性別與職業類別的交互作用項存在顯著差異，顯示職業類別對期望退休年齡的預測會因性別而有不同，男性無論職業類別為何，皆不對期望退休年齡有顯著影響，但職業類別為白領的女性比藍領期望提早 0.563 年退休。至於其他個人基本屬性與職業類別的交互作用項則無顯著差異。

最後模型五放入個人基本屬性變項、職業類別、經濟交互作用項與職業類別交互作用項，結果顯示性別、年齡、教育程度、健康狀況仍會影響期望退休年齡，且方向性與模型一相同，除此之外，性別與職業類別的交互作用項仍達顯著，作用方向與模型四一致，皆是女性白領比男性藍領期望更早退休。

2、已退休者

實際退休年齡模型如表 6。此類人口的五個模型，是兩類人口中可解釋變異量

較高者。首先討論模型一，放入個人基本屬性變項來討論對退休年齡的影響，結果顯示性別、年齡、教育程度為國初中及高中職、經濟狀況完全不足者、健康狀況、負擔照顧責任與親屬生活費，此七項個人基本屬性變項會顯著影響退休年齡。解釋為女性比男性更早退休，年齡愈大者愈晚退休，教育程度為國初中及高中職者、經濟狀況完全不夠者、健康不太好者以及有負擔照顧責任者皆較早退休，但婚姻狀況對退休年齡則無顯著影響。

模型二放入個人基本屬性變項，並控制性別與經濟的交互作用項，顯示不同經濟狀況中的退休者，其退休年齡還會因性別不同而有差異，大致而言，男性經濟狀況愈差者愈早退休，但退休女性經濟狀況愈差者，退休年齡愈晚。男性的經濟狀況愈差蘊含著從事的是較低階的職位，可能因此而提早退休；而女性進入勞動市場並非「天職」，就業可能是因為教育程度較高或者經濟壓力較大之故，因此經濟狀況愈差者，退休年齡愈晚。此一現象與前述就業者的情況類似。

模型三則考慮個人基本屬性變項、婚姻與經濟狀況的交互作用項，各項差異與模型一相差無幾，除了婚姻狀況仍無顯著差異外，經濟狀況對退休年齡的影響也呈現無顯著差異，但在婚姻與經濟狀況的交互作用項中，經濟狀況為勉強可支付者，其退休年齡會因婚姻狀況的不同而改變，意即為，對於經濟狀況勉強可支付者而言，婚姻狀況為有配偶者，比無配偶者提早約 1 年退休。

模型四控制個人基本屬性變項、照顧責任與經濟狀況交互作用項、金錢照顧與經濟狀況交互作用項，和模型一相比，教育程度與照顧責任負擔之有無，對退休年齡的影響皆變得不顯著，而照顧責任、金錢照顧責任與經濟的交互作用項也無顯著差異。

最後在模型五，將上述個人基本屬性變項與交互作用項皆納入考慮，卻發現整體可解釋的變異量並無顯著提升，僅有退休者目前的年齡對實際退休年齡的預測有顯著差異，退休者目前年齡愈大者，退休年齡也愈晚。

表 5、就業者的期望退休年齡模型

變項	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
常數	45.569	45.840	46.369	45.566	45.938
性別 (男性)					
女性	-1.385 ***	-1.328 ***	-1.539 ***	-1.113 ***	-1.282 ***
年齡	0.356 ***	0.359 ***	0.358 ***	0.358 ***	0.358 ***
婚姻狀況 (無偶)					
有偶	-0.017	0.002	-0.058	0.026	-0.025
教育程度 (大專以上)					
國小以下	0.980 ***	0.540 **	0.534 **	0.523 **	0.523 **
國初中及高中職	0.920 ***	0.628 ***	0.613 ***	0.593 ***	0.592 ***
經濟狀況 (已足夠生活)					
勉強可支付	0.492 ***	0.394 ***	-0.486	0.261 *	-0.231
完全不夠	1.433 ***	1.295 ***	-1.045	1.167 ***	-0.639
健康狀況 (健康良好)					
健康不太好	-0.614 ***	-0.628 ***	-0.617 ***	-0.618 ***	-0.613 ***
負擔照顧責任 (無)					
有	0.148	0.153	0.085	0.299 *	0.289
金錢照顧責任 (無)					
有	0.001	0.027	-0.127	0.100	-0.038
職業類別 (藍領)					
白領		-0.602 ***	-0.595 ***	0.466	0.266
性別*經濟					
性別*經濟 1			0.391 *		0.222
性別*經濟 2			1.294 *		1.064
婚姻*經濟					
婚姻*經濟 1			0.103		0.079
婚姻*經濟 2			0.153		0.122
照顧責任*經濟					
照顧責任*經濟 1			0.122		-0.009
照顧責任*經濟 2			0.838		0.669
金錢照顧*經濟					
金錢照顧*經濟 1			0.322		0.235
金錢照顧*經濟 2			-0.138		-0.247
性別*職業類別				-0.563 **	-0.457 *
婚姻*職業類別				-0.118	-0.097
經濟*職業類別					
經濟 1*職業類別				0.399	0.341
經濟 2*職業類別				0.376	0.227
照顧責任*職業類別				-0.349	-0.339
金錢照顧*職業類別				-0.253	-0.166
可解釋的變異量	0.256	0.259	0.260	0.261	0.261
樣本數	7321	7321	7321	7321	7321

顯著性：* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

表 6、退休者的實際退休年齡模型

變項	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
常數	30.442	31.856	30.011	30.310	31.446
性別（男性）					
女性	-7.011 ***	-7.843 ***	-7.016 ***	-7.003 ***	-7.813
年齡	0.546 ***	0.543 ***	0.546 ***	0.547 ***	0.543 ***
婚姻狀況（無偶）					
有偶	-0.347	-0.342	0.186	-0.341	0.009
教育程度（大專以上）					
國小以下	-0.031	0.038	-0.007	0.001	0.078
國初中及高中職	-2.521 ***	-2.449 ***	-2.500 ***	-2.492	-2.415
經濟狀況（已足夠生活）					
勉強可支付	-0.231	-2.090 **	0.481	-0.145	-1.310
完全不夠	-1.122 **	-5.847 ***	-1.097	-1.055 *	-6.673
健康狀況（健康良好）					
健康不太好	-0.907 ***	-0.877 ***	-0.900 ***	-0.907 ***	-0.873
負擔照顧責任（無）					
有	-0.602 *	-0.613 *	-0.596 *	-0.610	-0.487
負擔親屬生活費（無）					
有	0.690 *	0.660 *	0.680 *	1.128 *	0.940
性別*經濟					
性別*經濟 1		1.195 **			1.093
性別*經濟 2		3.074 ***			3.466
婚姻*經濟					
婚姻*經濟 1			-0.979 *		-0.738
婚姻*經濟 2			0.109		0.798
照顧責任*經濟					
照顧責任*經濟 1				0.129	-0.029
照顧責任*經濟 2				-1.405	-2.612
金錢照顧*經濟					
金錢照顧*經濟 1				-0.994	-0.742
金錢照顧*經濟 2				1.348	2.193
可解釋的變異量	0.383	0.384	0.383	0.383	0.385
樣本數	12064	12064	12064	12064	12064

顯著性：* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

五、結論與討論

本研究顯示，中高齡者的個人基本屬性（性別、年齡、教育程度、經濟狀況、健康狀況、照顧責任、金錢照顧責任），確實會對期望或實際退休年齡造成影響。針對中高齡就業者和實際退休者兩類人口群，列舉主要研究發現如下：

- (一)、女性的期望與實際退休年齡，皆比男性來得更早。
- (二)、年齡愈大者，期望與實際退休年齡也愈晚。
- (三)、不考量任何交互作用情況下，就業者教育程度愈低，期望愈晚退休；但對退休者而言，教育程度較低者，卻期望愈早退休。
- (四)、就業者經濟狀況對期望退休年齡的影響，會因性別不同而異。女性經濟狀況愈差愈晚退休；但男性的經濟狀況，卻對期望退休年齡無顯著影響。
- (五)、就業者職業類別對期望退休年齡的影響，也因性別而異。女性白領比女性藍領和男性藍領更早退休；而男性職業類別仍與期望退休年齡無差異。
- (六)、健康狀況愈差者，期望與實際退休年齡愈早。
- (七)、對退休者而言，年齡因素會顯著地影響實際退休年齡。

對於前述的研究假設之支持與否，考量僅「就業者」人口群能完整涵括職業類別變項，因此有關研究假設的討論與印證，主要以就業者統計模型來闡述。

研究假設一：男性的期望與實際退休年齡皆比女性大。

無論在複迴歸分析或羅吉斯迴歸分析，皆顯示性別確實為影響退休年齡分布的顯著因子。男性的期望退休年齡大於女性，女性提早退休機率亦高於男性。究其原因，可能由於女性較男性更容易自願性地接收家庭照顧責任 (Leombruni & Villosio, 2005)，也比男性更在意家庭成員的健康狀況，甚至男性伴侶的退休決策皆會影響女性選擇提早退休與否 (Davey, 2008)。

研究假設二：職業聲望愈高者，期望退休年齡愈大。

就業者複迴歸模型二放入職業類別變項後，可解釋力較模型一微幅提升，而職業聲望高的白領就業者，期望比職業聲望較低的藍領就業者更早退休，而羅吉斯迴歸模型亦顯示，白領就業者期望在 66 歲以後退休的勝算比為藍領就業者的 0.5 倍，顯示統計分析結果皆與研究假設一不相符。對於白領階級而言，過低的工作滿意度會使他們選擇提早退休（Sibbald, Bojke & Gravelle, 2003; Mein, Martikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer & Marmot, 2000），但是工作滿意度並無一個有效或標準化的測量工具，再加上各個行業、產業的工作性質或型態皆不同，或許還需控制其他相關因素後，才能驗證出職業聲望與期望退休年齡的關係。

研究假設三：經濟狀況愈差者，期望退休年齡愈大。

就業者複迴歸模型一的經濟狀況變項顯示，經濟狀況愈差的就業者，期望愈晚退休，而此變項也達到顯著性，因此研究假設三獲得支持。但羅吉斯迴歸中，經濟勉強者期望在 66 歲以後退休的勝算比是經濟足夠者的 1 倍左右。對中高齡人口而言，「經濟」考量仍是選擇繼續就業與否的重要因素，所以經濟狀況愈差的中高齡就業者，為了維持生活所需，只好藉由繼續工作來賺取薪資。若再分性別來看，女性經濟狀況愈差愈晚退休；但男性的經濟狀況，卻對期望退休年齡無顯著影響。換句話說，中高齡女性若能不工作，即有較高的機率選擇提早退休，繼續工作對中高齡女性而言較可能是基於經濟考量所做的決定。

研究假設四：經濟狀況對是否持續工作的影響因為職業類別不同而不同，對高階白領者，經濟狀況不影響其就業與否，因此期望退休年齡不因經濟狀況的不同而不同；對低階藍領者，經濟狀況愈佳持續工作的機率愈低，期望退休年齡就愈低。

研究假設三使用就業者複迴歸模型四的經濟與職業類別交互作用項來進行論證，但經濟與職業類別的交互作用項並未達到顯著，也就是說，經濟狀況與職業

類別間，並不存在交互作用關係。除了各行業、產業的工作性質或型態不同外，我們也無法完全以職業別來預測薪資多寡，更無法以職業別來推論中高齡者的經濟狀況，畢竟財富或財產的積累，不全然是由薪資所得而來，也可能是因為投資成功或得到繼承、贈與等。

最後，由於本研究採用之「人力資源調查」與「中老年狀況調查」皆為次級資料，受限於原始問卷調查格式，可能有其他更重要與更直接因素未能涵括。例如，不少文獻皆指出「配偶退休年齡會影響中高齡者的退休決策」，但在本研究的數據資料中，卻無法同時呈現中高齡者與其配偶的實際年齡或退休年齡；另外，Leombruni & Villosio (2005) 還指出，老年人的居住安排會影響家務分擔狀況，並間接影響退休決策，但因問卷中已有「是否需負擔照顧責任」與「是否需負擔親屬生活費」問項，更能直接反映出中高齡者是否負擔照顧責任，因此不再分析中高齡者的居住安排狀況。而養老經濟來源或退休金有無，也極可能影響中高齡者的繼續工作意願或退休決策，雖然原始問卷中列有養老經濟來源規劃問項，但卻設定 65 歲以上者免填，因此本研究亦無法呈現養老經濟來源規劃對繼續工作意願之影響。

參考文獻

一、中文部分

行政院勞工委員會中高年勞工就業狀況調查報告，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy88/8806menu.htm>，上網日期 2010 年 1 月 28 日。

中華民國統計資訊網人力資源統計年

報，http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t1-t22.asp?table=7&ym=1&y_earb=97&yeare=97，上網日期 2009 年 10 月 12 日。

成之約 (2007)。中高齡人力資源運用的探討。台灣勞工，5，9-17。易永嘉 (2007)。美國、澳大利亞、日本因應高齡化社會之就業策略及借鏡。臺灣勞工雙月刊，7，107-120。

行政院勞工委員會 (2008)。高齡化社會勞動政策白皮書。台北：行政院勞工委員會。林淑萱 (2009)。從少子女高齡化社會探討我國老人的生產性活動。社區發展季刊，

125, 91-100。

- 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, 7(2), 66-72。
- 周玟琪 (2008)。從新批判老年學觀點論台灣民眾對未來退休年齡與退休後再就業意願與型態之分析。2008 年行政院國科會高齡社會研究成果學術研討會。主辦單位：行政院國家科學委員會、高齡社會整合型研究團隊。台北：國立台灣大學。
- 孫佳佳、吳錚 (2009)。個人退休決策的影響因素研究。湖北社會科學, 5, 51-54。
- 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, 7(2), 86-91。
- 黃毅志 (2003)。臺灣地區新職業聲望與社經地位量表之建構與評估。教育研究集刊, 49(4), 1-31。
- 蔡文輝 (2008)。老年社會學。台北：五南。
- 賴樹立 (2008)。日本社團法人全國銀髮人才資源中心的體制與功能。台灣勞工, 15, 91-96。
- 薛承泰、曾敏傑 (2002)。中高齡退休生涯規劃與影響因素之研究。勞資關係論叢, 11, 33-67。

二、英文部分

- Aday, R. H., & Kehoe, G. (2008). Working in old age: Benefits of participation in the senior community service employment program. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23, 125-145. Cabinet Office Performance and Innovation Unit (2000). *Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity*. London, Her Majesty's Stationery Office.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225. Department for Work and Pensions (DWP) (2003). *Simplicity, security and choice: working and saving for retirement. Action on occupational pensions*. Government Green Paper, London.
- Chang, J. (2003). Labor Market Policies In The Era of Population Aging: The Korean Case. Korea: Korea Labor Institute. Dixon, S. (2003). Implications of population ageing for the labour market. *Labour Market Trends, February*, 67-76.
- Charness, N., & Krampe, R. T. (2008). Expertise and Knowledge. Hofer, S. M., & Alwin, D. F. (ed.), *Handbook of Cognitive Aging: Interdisciplinary Perspectives*. (pp. 244-256). USA: Sage. Employment Department (1991). *Training older workers*. Sheffield, as cited in Taylor, P. (2008). Sing if you're glad to be grey. Working towards a happier older age in the United Kingdom. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and prospects* (pp. 84-110). Cheltenham: Edward Elgar.
- Davey, J. (2008). What influences retirement decisions. *Social Policy Journal of New Zealand*, 33, 110-125. Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2010). Introduction and summary. In J. Gruber & D. A. Wise (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: the relationship to youth employment*. Chicago: University of Chicago Press.

- Ekerdt, D. J., Bosse, R., & Moge, J. M. (1980). Concurrent change in planned and preferred age for retirement. *Journal of Gerontology*, 35 (2), 232-240.
- Hagiwara, M. (1988). *Teinensei no rekishi (History of the Teinen system)*. Tokyo: Nihon Rodo Kyokai, as cited in Oka, M. (2008). Japan: Towards employment extension for older workers. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces: Promises and prospects* (pp. 40-61). Cheltenham: Edward Elgar.
- Gallo, W. T, Bradley, E. H., Siegel, M., & Kasl, S., V. (2000). Health effects of involuntary job loss among older workers: finding from the health and retirement survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B (3), S131-S140.
- Hogarth, T., & Barth, M. C. (1991). Costs and benefits of hiring older workers: A case study of B&Q. *International Journal of Manpower*, 12(8), 5-17.
- Gendell, M., & Siegel, J. S. (1992). Trends in retirement age by sex, 1950-2005. *Monthly Labor Review*, July, 22-29.
- Hale, N. (1990). *The Older Worker: Effective Strategies For Management and Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Marshall, V. W., & Marshall, J. G. (2003). Ageing and work in Canada: Firm policies. *Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice*, 28(4), 625-639.
- Hedge, J. W. (2008). Strategic human resource management and the older worker. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(1), 109-123.
- Honig, M. (1996). Retirement expectations: differences by races, ethnicity, and gender. *The Gerontologist*, 36(3), 373-382.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., & Ekamper, P. (2003). Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers. *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40.
- Hursh, N., Lui, J., & Pransky, G. (2006). Maintaining and enhancing older worker productivity. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 45-55.
- International Labor Organization, LABORSTA Internet <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> , 上網日期 2009 年 10 月 10 日。
- Leombruni, R., & Villosio, C. (2005). *Employability of Older Workers in Italy and Europe*. Laboratorio R. Revelli Centre For Employment Studies. 全文下載自 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=886674
- Lubitz, Z., Cai, L., Kramarow, E., & Lentzner, H. (2003). Health, life expectancy, and health care spending among the elderly. *New England Journal of Medicine*, 349, 1048-1055.
- McMahan, S., & Sturz, D. (2006). Implications for an aging workforce. *Journal of Education for Business*, 82, 50-55.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., & Marmot, M. G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Aging*, 29, 529-536.
- Pang, G., Warshawsky, M., & Weitzer, B. (2009). The Retirement Decision: Current Influences on The Timing on Retirement Among Older Workers. Micocci, M., Gregoriou, G., & Masala, G. (ed.). Published in *Pension Fund Risk Management: Financial and Actuarial Modeling*, Chapter 13. (Working paper).
- Walker, A. (2002). Active strategies for older

- workers in the UK. In European Trade Union Institute (Ed.), *Active strategies for older workers* (pp. 403-435). Brussels: ETUI.
- Pillari, V. (2005). 人類行為與社會環境 (洪貴真譯)。台北：洪葉。(原著於 1998 年出版)
- Pitt-Catsouphes, M., & Smyer, A. M. (2005). *Older Workers: What Keeps Them Working?* Boston: The Sloan Center on Aging and Work.
- Sibbald, B., Bojke, C., & Gravelle, H. (2003). National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *British Medical Journal*, 326(4), 1-4.
- Soidre, T. (2005). Retirement-age preferences of women and men aged 55-64 years in Sweden. *Aging and Society*, 25, 943-963.
- The Business Case for Workers Age 50+. (2005). USA: AARP.
- Uccello, C. E. (1998). *Factors Influencing Retirement: Their Implications for Raising Retirement age*. USA: AARP.
- William, J. A. (2006). Are employers prepared for the aging of the U.S. workforce. *Benefits Quarterly*, 4, 7-12.
- Wrenn, K. A., & Maurer, T. J. (2004). Beliefs about older workers' learning and development behavior in relation to beliefs. About malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 223-242.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374-389.