

國內中高齡及高齡者重返職場 勞動力再造之探索

馬財專

中正大學勞工關係學系教授

摘要

中高齡及高齡者在臺灣穩定就業或退出後重返勞動市場存在著諸多困境。本文針對中高齡在勞動市場中所存在的困境進行檢視，並直接提出協助中高齡及高齡者重返職場的相關建議。研究發現主要是：(一)中高齡者的再就業優勢層面之分析：產業嚴重缺工提供中高齡者許多工作機會、退休之後再回任之機制、可接受彈性工作之安排、包容度較高、就業參與上較為穩定、願意接受在地化之工作安排、配合意願較高、可節省訓練成本；(二)在中高齡者在就業之劣勢分析：跨域就業能力及意願較低、需經由職務再設計才能導入工作參與、容易產生職災、容易產生職場轉換上的問題、較難與科技工具產生諧作；(三)中高齡者友善職場的項目：企業存有企業社會責任、充滿高度人性化管理及具有高度同理心、對中高齡者之觀念與認知及公私部門都應樂於雇用退休後之中高齡及高齡勞動者，進行勞動再造之永續發展。

此外，針對上述的重要研究發現，本文歸納以下幾點政策建議：(一)中高齡就業主要需要思考如何協助其重返勞動市場，包括非自願性失業及高齡者退休重返勞動市場。以及職場產生就業轉化的異業勞動參與；(二)中高齡就業促進必須特別注意其重返職場過程所產生的就業參與慣性，必須積極協助其克服心理及技能上的障礙；(三)透過 OECD 所產生的層次，包括就業意願之檢視、技能厚植的協助，以及從政府與企業端點所應建構的友善職場環境。透過積極的職場職務再設計與青銀共創的協作，導引其職場參與；(四)在經營中高齡者退休重返之制度設計上，必須注意其所可能對應之產業結構分析；(五)必須進一步注意中高齡及高齡者中不同細齡分層所存在之差異，因為不同細分支中高齡者其實存在著相當差異化的困境與需求。

關鍵詞：友善職場、職務再設計、青銀共創

壹、緒論

人口老化已變成全球的問題，國家發展委員（2015）的人口推估報告（2016年至2061年）顯示，我國預計將在2018年邁入高齡社會（老年人口比例超過14%），而在2026年會成為超高齡社會（老年人口比例超過20%）；依該報告，我國從高齡社會到超高齡社會僅花費8年的時間，老化的速度相當快速。例如：美國花15年及日本花11年（表一）。人口推估報告中也可發現，從2016年開始直到2061年，我國的工作年齡人口將以一年平均減少18萬人的速度在逐漸下降。以勞動市場的角度來說，當人口結構改變，亦會造成勞動人口的改變；易言之，當工作年齡人口逐漸減少時，勞動人口也逐漸步入老化階段，故如何善用中、高齡人力資源，解決勞動力短缺的問題，變成各界關心的議題。

表一 我國與主要國家高齡化轉變速度

國別	65歲以上人口所占 比率到達年度		轉變所需要的時間 (年)		高齡化社會至超高 齡社會	
	高齡化 社會 7%	高齡 社會 14%	超高齡 社會 20%	7%-14%	14%-20%	7%-20%
中華民國	1993	(2018)	(2026)	(25)	(8)	(33)
新加坡	1999	(2019)	(2026)	(20)	(7)	(27)
日本	1970	1994	2005	24	11	35
韓國	1999	(2018)	(2026)	(19)	(8)	(27)
德國	1932	1972	2008	40	36	76
美國	1942	2013	(2028)	71	(15)	(86)

註1 () 括弧內的數值代表推估數值。

註2 資料來源：摘錄自國家發展委員會「中華民國人口推估（2016-2061）」報告

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）針對OECD國家做高齡勞動的研究，就是以55~64歲作為高齡勞工（Auer and Fortuny,2000）；ILO從1930年代就開始關注中高齡勞工的議題，除了1960年的中高齡勞工訓練與安置計畫及1970年因科技自動化發展而開始重視中高齡勞工的就業權外，更在1980年

的國際勞工會議中，訂定了與中高齡工作者有具體相關的建議書¹（R162 - Older Workers Recommendation²），建議書包含保障勞工不因年齡差異而有不平等對待、依個人的技能、經驗與資歷來取得合適工作機會、有訓練與再訓練機會以及提供就業安全，因此有了基本標準來保障中高齡者的工作待遇。

依據勞動部（2017）「勞工生活及就業狀況調查」指出，我國勞工預計退休年齡在 55 歲的占有 14.8%，比 2014 年的 10.9% 以及 2015 年 12.6% 來得高；預計退休年齡在 56~60 歲的占有 35.3%，是從 2012 年以來最低比例；預計退休年齡在 61 歲以上的占有 40.6%，其比例高於 2012 年以來得數值。資料來上升的幅度來看，未來我國勞工在 55 歲預計退休的比例上升了 2.2%、在 56~60 歲的可知我國勞工預計提前退休的趨勢大於延後退休的可能（表二）。若因 55 歲退休後而不再投入勞動市場，那將會造成我國人力資源的損失。依上述可知，全球在面對高齡化的趨勢下，高齡者再就業就成為相當值得重視的議題。

表二 我國勞工預計退休年齡

單位：%

項目別	55 歲	56~60 歲	61 歲以上	平均年齡（歲）
2012	15.8	36.8	34.5	59.6
2013	16.6	37.9	33.6	59.6
2014	10.9	41.3	38.7	60.4
2015	12.6	37.8	39.6	60.0
2016	14.8	35.3	40.6	60.2

資料來源：勞動部（2017）

本文以中高齡及高齡者為研究對象，試圖提出促進失業中高齡及高齡者就業的相關政策建議。為建構我國中高齡與高齡就業議題規劃，本文採用文獻分析法進行中高齡及高齡者之資料蒐集及分析。透過有關國內外資料蒐集內容，以促進中、高齡者再就業之政策措施為焦點，其內容包括勞動供給面、勞動需求面、勞動供需媒合面、其他等的作法。各國相關文獻的範圍涵蓋我國、歐盟及日本，由於

¹依據國際勞工標準（Labour Standards），ILO 採用公約（Convention）與建議書

（Recommendation）的形式。國際勞工公約是國際性條約，須經國際勞工組織成員國批准；建議書則不具法律約束力。

²綜合並充實 ILO 較早的相關公約和建議書內容。

國內外資料多寡並不一致，各區域有不同份量的內容；分析運用中高齡及高齡者狀況、僱用中高齡及高齡者政策運用或公司治理方式、針對中高齡與高齡友善職場與僱用的企業理念、僱用中高齡及高齡者困境。

貳、文獻回顧

一、臺灣中、高齡者的就業概況

臺灣 45 歲以上中、高齡者的勞參率呈現隨著年齡別提高而下降的趨勢，從 2000 年以來的發展，各年齡別的勞參率隨時間經過而呈現提高的趨勢（表三）。

表三 臺灣依年齡別區分的勞參率

單位：%

年齡別	1990 年平均	2000 年平均	2017 年平均	2018 年
15 歲以上 總計	59.24	57.68	58.83	59.19
45-49 歲	72.33	73.43	82.66	84.06
50-54 歲	65.04	63.91	72.47	73.76
55-59 歲	56.43	50.54	55.66	55.79
60-64 歲	40.90	35.68	36.65	36.71
45-64 歲	-	59.8	62.82	-
65 歲以上	9.77	7.71	8.59	8.43

資料來源：行政院主計總處（2019）統計專區

臺灣 45 歲以上中、高齡者的就業率呈現隨著年齡別提高而下降的趨勢，2017 年相較 2008 年，各年齡別的就業率都隨時間經過而提高（表四）。

表四 臺灣依年齡別區分的就業率

單位：%

年齡別	2008 年平均	2017 年平均
15 歲以上總計	62.78	65.65
45-49 歲	74.07	80.80
50-54 歲	64.20	70.98
55-59 歲	49.42	54.74
60-64 歲	31.43	36.03
45-64 歲	59.28	61.58
65 歲以上	-	-

資料來源：行政院主計總處（2019）統計專區

二、臺灣中、高齡者再就業及促進政策

衛生福利部（2013）針對老人狀況調查報告顯示，55 歲到 64 歲者為有酬工作者的超過四成，工作原因以負擔家計比例最高（66.5%），其次則為經濟獨立自主（29%）；65 歲以上有酬工作的約占有一成，工作原因仍以負擔家計（51%）比例最高，其次為打發時間（33.1%），經濟獨立自主（27.4%）為第三。反觀，工作原因是為了維持社會的參與因素皆為兩年齡組別居第四之因素，表示高齡者會再就業仍然以經濟因素為最主要原因。

梁鍾廷透過實證資料分析，歸納影響中、高齡者再就業的四個面向，分別為個人屬性面向（如：性別、婚姻狀況、居住地都市化程度）、人力資本面向（如：教育程度、自我健康評估）、經濟需求面向（是否為負擔家計者、有無尚未入學或在學子女、經濟壓力、生活開支是否足夠、未來養老情況）、工作特質面向（如：工作壓力），最後發現，影響中、高齡者再就業的動機中，經濟因素較健康狀況因素來得重要。

黃春長、王維旒發現，中高齡就業者的職能指標中，最具備的前五項分別為：良好的工作態度、穩定度與抗壓性的能力、團隊合作能力、遵守職業倫理能力，以及表達與溝通能力，而較具備不足的為外語能力。馬財專、林淑慧亦提及，經由勞動成本分析後，多數雇主認為，中高齡勞工難訓練，且長期觀察在工作效能上亦無法提升，故難以攤平企業所需支付的訓練成本。楊靜利、林沛瑾針對年齡與就業機

會的關係認為，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；作者亦提出，像是各產業別的高齡勞工招募之開放性、年齡別、職業隔離情形，以及高齡勞工的退休行為等議題，未來都有待進一步的研究。

我國目前在協助中、高齡者再就業這部分，針對雇主的部分採取主動拜訪原則，勞動力發展署的外展人員透過主動拜訪雇主，鼓勵雇主釋出職缺，並針對事業單位辦理相關座談會，同時鼓勵事業單位可遵循僱用部分時間工作勞工應行注意事項來僱用中高齡勞工，進而可增加其就業的機會。目前發展中的針對我國研擬的「中高齡者及高齡者就業法」(草案)，則可考慮以下的修正建議：提供工作和退休的充分資訊(如貧窮者提前退休對他們的財務影響)、支持企業提供好的工作給中、高齡者、對中、高齡者提供技能更新的公平機會(如新科技環境的技能)；權利和責任要平衡、建構雇主的通報機制、評估棍棒與紅蘿蔔的適當性、要明確提出法律效果的統計指標。要有差異化對待的思維，來因應中、高齡者之間可能存在的社會不均等情形³。我國推動青銀合作時，也應該考慮公私部門合作、健康與不健康者合作、實體與虛擬合作等手段。

三、日本促進中高齡者再就業的政策措施

(一) 以法令規範保障中高齡者就業

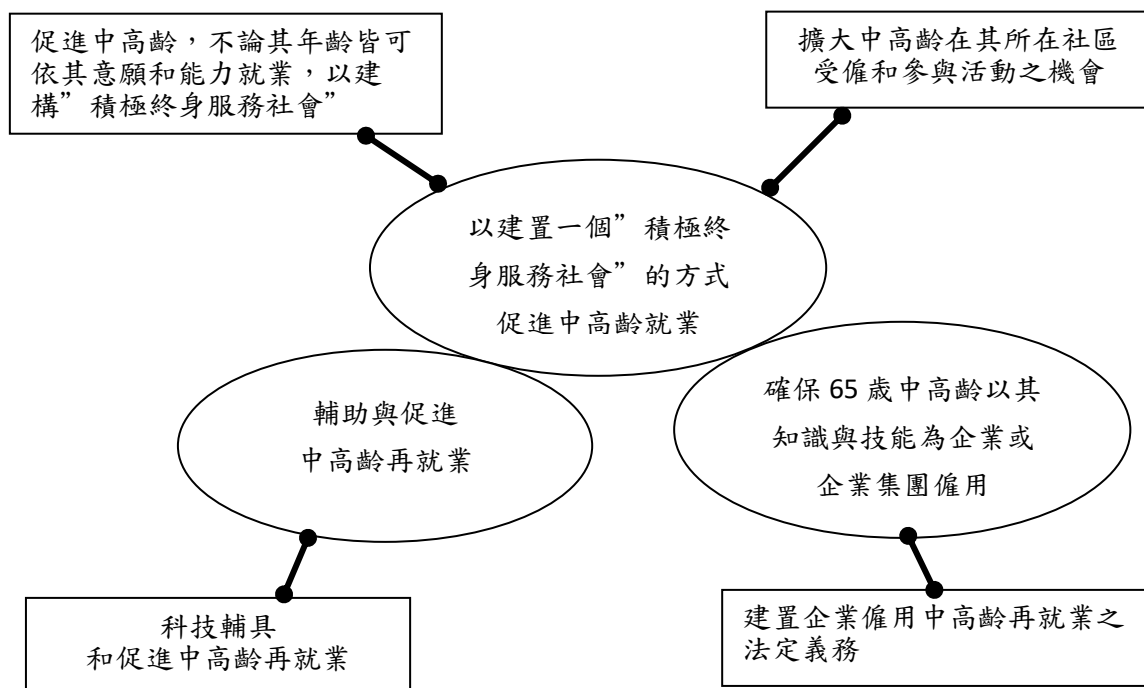
日本向來對於中高齡人力的促進僱用展現在僱用中高齡法規，持續修法以強制規範企業僱用行為上，例如，日本有鑑於將近 70% 的高齡失業者求職時遭受年齡歧視，2001 年修正《就業措施法 (Employment Measures Law)》，要求雇主在進行僱用或招募活動時不得提及年齡，至 2004 年《高齡者雇用安定法》修法時，進一步要求那些招募一定年齡員工的雇主陳述理由，而當 45 歲至 64 歲遭解僱的員工，若其有再就業之意願，雇主需盡一切可能協助其就業。

2013 年日本再度修正法令，賦予企業更多和明確的僱用中高齡勞動力的法定義務，並強調中高齡的終身僱用之精神，主要重點如下：(一)通過提高強制退休年齡以增加勞動參與率：此項措施於 2013 年通過，使得日本中高齡勞動者強制退休年齡從 60 歲延長至 65 歲；(二)非營利組織建立關於工作、技能和學習的資訊分享平台，讓年長工作者可貢獻他們的技能和經驗。日本促進中高齡勞動者再僱用的主

³從荷蘭的次級資料顯示，提早退休行為與職涯特質有關聯，教育程度與提早退休行為有關聯(教育程度較低者較會在 65 歲以前退休)，勞動階級較服務業和自營作業者更容易失能或失業；故中、高齡者之間有社會不均等的情形：較低教育程度、低技術者較難延長其就業職涯(Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016)。

要架構如圖一顯示。

圖一 2013 年日本促進中高齡再就業機制



資料來源：日本勞動政策研究（2014）

（二）公私部門合作策略

近年來世界各國皆面臨人口結構轉變趨勢所帶來的勞動力萎縮問題，日本因應人口結構變化，結合政府、企業、教育體系與非營利組織所制定的整合性勞動政策，在國家公、私部門共同策略部分，所要形成有利中高齡勞動的產業文化為調整教育與工作制度及打破刻板印象，較具體的行動策略為：（一）企業將工作型態多元化，或採彈性的工作輪調，以吸引女性和年長工作者。（二）類似的作法是「逆參勤交換」：「參勤交換」是日本古代地方官吏在特定期間，由地方調至中央政府工作的措施。日本在各地社區為高齡者終身學習的機構主要為「銀髮人才中心」（Silver Human Resources Centre, SHRC），主要以市町村為單位設置，市町村再結盟組成「都道府縣銀髮人才中心連合」，及至全國性聯合組成「社團法人全國銀髮人才中心協會」。

（三）2018 年實施之促進高齡者就業的積極措施

日本內閣於 2018 年發布《高齡社會白皮書》，將高齡社會對策的實施項目分

為六大構面：就業、年金；健康、照護、醫療；社會參與、學習；生活環境；因應高齡社會之市場活性化及調查研究；因應超高齡社會之基盤建構等。2018年開始執行「勞動型態改革實行計畫」，將「促進高齡者就業」作為核心項目之一。如完善法制以協助和促進高齡者二度就業：「高齡者僱用安定法」明定，為確保受僱高齡者能服務至65歲，雇主必須由「延後退休年齡」、「延長僱用」、「廢止退休制度」擇一採行。

四、歐洲中、高齡者的就業及促進政策

在過去五年中，歐盟27國的65至74歲工人的就業率增加了15%(2011年)。這個年齡層的大多數人都是已領取退休金者，這表示退休金領取者仍從事有薪就業的情況越來越普遍。這有兩個原因，首先，許多人想工作，而退休金領取者的健康狀況也得到改善。其次，許多退休金領取者需要工作：在經濟不景氣期間，這一群體的規模急劇增加，而適當的工作機會卻變得越來越少。

整合芬蘭全國勞動力調查和個人退休意願與實際退休年齡的追蹤調查。調查顯示，如果能夠縮短工作時間，許多中高齡勞工會比較具有繼續工作的意願。因此，許多有助於中高齡勞工繼續就業的發展（例如：終身學習）、工作時間的彈性和組織能夠承擔照顧責任、提供更好的醫療保健，均能使得中高齡勞工過上更積極的生活。但是，部分必要的變革並不容易，特別是在退休金權利和退休年齡等敏感領域。為了解決長期問題，短期內有爭議的變革有時很難適應民主政治的選舉制度。

在人權平等委員會（Commission for Equality and Human Rights, CEHR）的帶領之下，英國於2006年推動就業上年齡平等之立法，頒布「就業（年齡）平等條例」（Employment Equality Regulations），除將強制退休年齡提高至65歲，亦要求雇主須就各自企業的條件，對退休者65歲之後的就業意願積極回應；由DWP主導，持續推動「年齡加值運動」（Age Positive Campaign），鼓勵職場的年齡多樣化，以改變雇主態度。芬蘭政府透過不同活躍老化相關之公共政策，以期達到提升中高齡者勞動參與率，延後其退休之目標，相關措施包括推動工作生涯方案與年齡管理策略、禁止年齡歧視、實施薪資補貼方案，以及年金制度改革。芬蘭的經驗中可供臺灣未來發展之參考，包括重視工作者工作生涯方案的規劃、消除年齡歧視、提高法定退休年齡、延後領取公共年金之誘因、推廣年齡管理之理念，以及強化世代間的認同、團結與公平正義的維護，透過提升中高齡者的勞動參與率、延長其就業職涯等。

Sonnet, Olsen & Manfredi 指出，過去十年來，許多國家展開一系列改革和措施，以鼓勵更長久的工作生活，並且能應對人口迅速高齡化的挑戰。過去的政策行動主要聚焦在退休金改革方面，現在可能需要一套更全面的改革來鼓勵中高齡者再度進到就業市場。此政策報告包含三個面向：(一) 獎勵工作；(二) 改變雇主的做法；(三) 提高中高齡者的就業能力。而 Lammers, Bloemen & Hochguertel 的研究指出，許多經濟合作暨發展組織的國家已經制定了一項政策，即允許中高齡失業勞工降低求職門檻，且不會影響他們獲得失業保險金的資格，這些政策往往受到中高齡勞工具較低就業機會等假設的影響。該文指出，對於中、高齡勞動者來說，重新進入勞動市場是最困難的。在歐盟，我們可以看到中、高齡勞動者往往來自外部勞動市場，有定期契約，並在不確定的條件下工作。同時，可能出於同樣的原因，中、高齡勞動者可能是自營作業或創建自己的企業。勞動市場准許透過定期契約解僱失業的中、高齡勞動者在法國是不成比例的，這明顯與積極勞動市場政策有關。但在英國與德國，中、高齡勞動者（主要是那些被解僱的人）傾向於定期契約的工作或「微量」就業（即工作低工資和減少工時的勞動契約），較缺乏積極的勞動市場政策措施之輔助。來自外部的高齡勞動者勞動市場的使用，基本上是為了滿足勞動市場人力彈性運用的要求。

該文也指出，如果使用中、高齡勞動者的良好實踐案例，若以下列的方式來進行，較可能在歐盟國家容易得到良好的結果：(一) 透過延長工作年限方式，或延遲高齡勞動者在勞動市場的退出年齡；(二) 提升中、高齡勞動者的工作參與或提升其未來的工作能力（作為預防措施）；(三) 在成本效益的良好做法上，須配合運用效率上的管控，讓此人力運用配合國家的發展規劃與模式；此外，範例的良好做法，可分享給其他公司或其他會員國。

本文針對促進中、高齡再就業的政策，依據勞動供給面、勞動需求面、勞動供需媒合面和其他等項，彙整以上各節中，臺灣、亞洲、歐洲的要項，列出我國促進中高齡及高齡者就業政策資源及國內外經驗表單（表）。

表五 我國促進中高齡及高齡者就業政策資源及國內外經驗表單

地區別	勞動供給面	勞動需求面	勞動供需 媒合面	其他
臺灣	納入就業促進的特定對象、職業訓練、職業訓練生活津貼（以提升工作技能）、延長失業給付（至 9 個月）、延後勞基法強制退休年齡（至 65 歲）、長期協助女性二度就業、1995 年 3 月開始實施健保（改善健康、延長預期壽命）。	薪資補貼（有給雇主或給勞工兩種）、職務再設計補助（有硬體和軟體補助）、法律禁止年齡就業歧視、創造就業機會（如推動社會企業）、推動友善職場、允許退休後再就業者只投保勞保職災保險、促進產業發展、推動智能化。	個別化就業服務、設立銀髮人才中心、推展志願服務（可作為再進入常態職場的過度）。	年金改革（有促進延後退休和退休後再就業的效果）、正在推動中高齡及高齡者就業法（草案）。
日本	延後退休年齡視、職業訓練。	法律禁止年齡就業歧視、法律促進高齡者僱用安定、退休後再僱用協助、包容再就業於非典型工作、僱用獎助、推動友善職場、大企業採	設立銀髮人才中心（日本）。	

		調動（轉至子公司或週邊企業就業）或逆參勤交換（借調地方）。		
歐洲	延後退休年齡（歐洲多個國家）、延後請領老年年金年齡（歐洲多個國家）、漸進式退休（歐洲多個國家）、職業訓練（歐洲多個國家）、提高求職門檻（荷蘭）、倡議退休後再就業意願（歐洲多個國家）。	彈性工作安排/工時帳戶（德國）、包容再就業於非典型（含微量）工作（英、德）、推動友善職場（歐洲多個國家）、工作再設計、製作就業指南（愛沙尼亞）。	彈性安全（丹麥，含括彈性勞動市場、所得安全、積極勞動市場政策）、推廣志願服務（歐洲多個國家）。	有專屬計畫（芬蘭） 工會參與政策議定（荷蘭）。

資料來源：本文彙整

參、結論與建議

一、研究結論

(一) 中高齡及高齡者的「再就業優勢層面」之分析

1.各產業嚴重缺工，人員需求量很大，中高齡者有個多工作機會；2.部分事業單位提供退休之後再回任之機制；3.可接受彈性工作之安排，例如時薪制的兼職；4.中高齡者對工作及同事包容度較高；5.部分工作技能跨越門檻較低，中高齡者的就業參與上較為穩定；6.較願意接受在地化之工作安排；7.配合意願較高，例如在延長工時；8.節省訓練成本，在技能上不用再花費時間進行技能訓練。

(二) 中高齡及高齡者「再就業之劣勢」分析

1.跨域就業能力及意願較低；2.部分需要經由職務再設計才能導入工作參與；3.許多職場工作充滿風險，工作負荷量大增時體力不濟容易產生職災；4.在照顧產業上容易產生職場轉換上的問題；5.較難與科技及數位工具產生諧和之協作；6.部分製造業工時過長及經常加班，容易造成身體上的傷害；7.部分職場中難以導入科技輔具進行協助。

(三) 中高齡及高齡者「友善職場」建構之向度分析

1.部分企業存有高度企業社會責任且嚴格遵守勞動法令；2.組織管理充滿高度人性化管理，在案件的安排上會進行個別化考量；3.管理者具有高度同理心，瞭解中高齡及高齡者的相關問題，期待在進用過程得以導入相關科技輔助輔具；4.職場事業單位對中高齡者之觀念與認知相當正確，中高齡勞動者進出較為容易；5.公部門較樂於雇用退休後之中高齡勞動者。

二、研究建議

針對上述中高齡者的重要研究發現，本文進一步歸納出以下幾點重要的政策建議：

(一) 中高齡就業主要需要穩定延長其就業期間。另一維度則須思考如何協助其重返勞動市場，包括非自願性失業及高齡者退休重返勞動市場。以及職場產生就業轉化的異業勞動參與。更需特別注意透過政策資源導引，避免其成為長期失業者。

(二) 中高齡就業促進必須特別注意其重返職場過程所產生的就業參與慣性，必

須積極協助其克服心理及技能上的障礙，並協助其產生工作上之調整及注意其流動方向之分析。此外，在中高齡及高齡者就業困境中，因為個別勞動者在心理或經濟困境差異，仍高度需要社政單位來有效解決其個人或家庭前端之問題，以及在產業政策有關工作機會之開拓上之配合。

- (三) 透過 OECD 所產生的層次，包括就業意願之檢視、技能厚植的協助，以及從政府與企業端點所應建構的友善職場環境。期待在國內勞動市場中能建構一個較無歧視、重平等的工作環境，且員工與雇主間能彼此尊重、合作，共同打造一個年齡平權的就業場所，藉此也可提升企業責任與形象，全面照顧所有不同年齡層之員工需求，避免失去各種優秀人才之友善職場。透過積極的職場職務再設計與青銀共創的協作，友善的導引中高齡者有其適度的職場參與空間。
- (四) 在經營中高齡者退休重返之制度設計上，必須注意其所可能對應之產業結構分析。在就業服務中心所產生之就業推介之服務上，能有效的整合企業端點及勞動者之間的密切需求。在穩定就業服務中心的人力供給，以及派遣人員縮減之效應下，進一步建構完整的中高齡者就業促進之配套作業。
- (五) 必須進一步注意中高齡者中不同細齡分層所存在之差異，因為不同細分支中高齡者其實存在著相當差異化的困境與需求。必須透過不同的產業導引及部分彈性化工作之創造與就業推介之連結，並思考未來其他國家，如同荷蘭因應勞動彈性化在部分工時脈絡，對中高齡及高齡就業所產生的政策導引效應，並建構更為完善的法令制度，強化安全介面。透過彈性工作機會之創造，讓其有更多元之勞動選擇空間，才能協助其尋找到適當的第二波穩定工作機會。

參考文獻

- 梁鍾廷 (2009)。臺灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討。國立中正大學社會福利學系碩士論文。
- ILO(2003)。ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities. Switzerland:International Labour Office Geneva.
- 黃春長、王維旒 (2016)。臺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: ILOSH103-M304)。新北市: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 衛生福利部統計處 (2014)。2013 年老人狀況調查。取自 <http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOS/>
- 馬財專、林淑慧 (2016)。促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務。國土及公共治理專刊, 4 (1) :53-62。
- 1111 人力銀行(2010)。企業僱用中高齡員工現況調查。取自 <https://www.1111.com.tw>
- 楊靜利、林珮瑾 (2012)。年齡與就業機會的關係。臺灣老年學論壇, (13), 頁 1-6。
- 劉佳鈞 (2016)。中高齡及高齡者人力的運用與開發。國土與治理期刊, 4 (1), 頁 100-105。
- 潘珮儒 (2018)。日本高齡勞動力政策:致力於實現「終生勞動制」, 經濟部工業局產業人才發展資訊網, <https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20180600011> , 擷取時間:2018 年 9 月 26 日。
- 陳昭君 (2012)。活躍老化與中高齡者就業—芬蘭經驗的討論。國立中正大學社會福利學系碩士論文。
- OECD (2018) . Supporting ageing workforce key to tackling future US economic challenges, <http://www.oecd.org/newsroom/supporting-ageing-workforce-key-to-tackling-future-us-economic-challenges.htm>
- Ghosheh, N. (2008) . Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Condition of Work and Employment Series No.20, Geneva:

ILO.

- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M. H. J. (2016). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*, 32 (3), 370-382.
- Eurofound (2011). Living longer, working better—Work after retirement. Retrieved September 20, 2018, from database on the Eurofound Publications : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2011/working-conditions-social-policies/living-longer-working-better-work-after-retirement>
- Bockerman, P., & Ilmakunnas, P. (2017). “Do good working conditions make you work longer? Evidence on retirement decisions using linked Survey and register data. “. Discussion paper series, No.10964, IZA, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp10964.pdf>.
- Sonnet, A., Olsen, H., & Manfredi, T. (2014). Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist*, vol.162, pp.315–339. DOI 10.1007/s10645-014-9240-x
- Lammers, M., Bloemen, H., & Hochguertel, S. (2013). Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment early retirement and disability benefits. *European Economic Review*, vol.58, pp.31-57.

作者簡介

馬財專

現職：中正大學勞工關係學系教授

學歷：英國艾塞克斯大學(University of Essex)社會學博士

專長：勞動社會學，勞工政策分析及組織與社會網絡分析