

促進中高齡勞動參與及就業整備之整合性服務

馬財專 國立中正大學勞工關係學系教授
林淑慧 國立中正大學勞工關係學系副教授

摘要

本文透過文獻資料的整理與次級資料之考察，歸納出中高齡勞工所存在的勞動參與困境。這些在勞動市場中所生成的結構困境，並無法單獨從個別層面來加以解決，而必須透過整體制度結構與相關法令的建構及修訂才得取得適當解套。在面對中高齡勞動者就業及就業整備上所需的建置，本文提出建議如下：一、鼓勵企業非典型僱用及提升勞工的參與意願；二、積極性勞動市場政策的持續推動及強化就業媒合機制；三、建構多樣化及區域性的職業訓練體系；四、工資補貼政策配合；五、政策與法令的彈性化與漸進式退休規劃；六、提升托育與居家養育的照護輔助；七、鼓勵推動職務再設計。在未來中高齡勞工人力運用的思考脈絡，本文認為政府部門在勞動政策及法令的制訂與執行上彈性化才是減少中高齡勞工失業的選擇與出路。

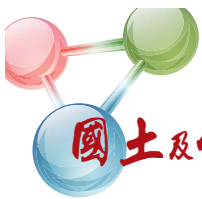
關鍵詞：積極性勞動政策、彈性化、工資補貼政策、漸進式退休規劃

壹、緒論

臺灣在產業結構快速變遷以及職場就業競爭加劇的夾擊下，促使失業勞動族群日漸擴張，亦成為國內就業安全體系鎖定的特定服務對象。近幾年來人口結構產生迅速高齡化現象已然成為不爭之事實，也直接影響勞動人口紅利逐漸下降的趨勢。隨著福利國家制度論述之發展，在社會福利及勞動體制交錯思考下，產生了許多有關中高齡勞動的重要議題。在高齡化社會議題的拆解下，衍生許多層次上的討論，例如老年經濟安全（古允文，1997；林萬億，2004；謝明瑞，2003）、高齡失業問題解決及職務再設計（林顯宗，1996；紀佳芬，2003；曾敏傑、李

漢雄，1998）、退休後就業（劉梅君，1995，1996，1997a）以及從中高齡人力資源運用上討論（李藹慈，2004）等多元議題存在著高度的關聯。

根據行政院主計總處（2014）國情統計報告指出臺灣地區高齡化趨勢愈來愈明顯，2014年底每百位青壯人口扶養幼年及老年人口比率（扶養比）高達 35.08%。在工作機會漸減的競爭性勞動市場，中高齡勞工的失業現象將成為勞動市場中越為嚴重的問題。1992 年就業服務法中，在第 24 條即明訂要促進 45 歲至 65 歲中高齡就業（藍科正，1999）。此外，1993 年勞動部勞動力發展署明訂「促進中高齡就業措



施」，目的更針對有工作能力及就業意願之 45 歲以上中高齡者，協助他們就業能力之再開發、轉業及退休後再就業，這些措施皆得以協助排除中高齡勞工所面臨之就業障礙，以配合經濟發展之需要，充份運用人力資源。誠如 Jackson (2002) 所談及，歐洲、日本及北美人口快速老化現象，長壽社會或退休危機將嚴重衝擊各先進國家的經濟與社會體制是全球化發展所導引而出的重要現象。國家發展委員會 (2006) 研究便指出，臺灣進入高齡化社會 (65 歲以上人口比率超過 7%)，僅歷經 25 年的時間，此速度遠較歐美國家迅速許多。因此，勞動力人口確實逐漸呈現老化的趨勢，其中經過細分之後，尤以 55 歲至 59 歲及 60 歲至 64 歲則呈現高度下降的趨勢，也突顯出勞動人口因應退休規劃所呈現出來的勞動參與圖像。

伴隨著未來工作型態的改變，Gottfried (1995) 曾指出在後福特 (post-fordism) 主義的發展框架中，其中一為彈性化概念的興起，對國家、組織及勞動市場所產生的鑲嵌。彈性生產成為後工業主要的生產特徵，彈性化普遍的詮釋是要如何去適應市場衝擊的擴張與速度，以及主張解除管制讓市場運作彈性化。因此在「工作機會創造」是否限縮範圍到「非典型勞動工作」之型態，是值得討論的議題。然而透過中高齡勞動者在非典型工作之就業機會連結上，。

貳、中高齡勞工之勞動困境

臺灣目前將中高齡者界定為 45 歲至 64 歲，相關統計資料亦多以此年齡層作為調查依據。本文前述指出中高齡勞工所占的勞動力比率逐年升高，使臺灣勞動市場中勞動力老化之趨勢

已無法產生逆轉，使得中高齡勞工的就業及再就業之問題已然浮現於勞動市場之中。本文主要考察之問題如下：一、在競爭日益的勞動市場中，臺灣中高齡勞工存在哪些就業困境？二、從勞動政策之推展，檢視與思考如何解決中高齡勞工就業及其就業整備之整合性服務之思考？進一步臺灣現行之就業措施與政策立法，有哪些需要修正或調整。

一、中高齡勞工現況

從行政院主計總處人力資源統計年報 (2014) 在失業週期的資料顯示，至 2014 年，全體勞動者平均失業週數為 25.89 週，中高齡勞動者的平均失業週數則延長為 27.03 週。若從歷年來的勞動統計數值觀察，長期來說中高齡勞工的失業率與就業問題似乎沒有想像中的嚴重。然而若單純只看失業率便會陷入迷思，無法得知中高齡勞工在職場尋找工作的困難。部分中高齡勞動族群可能因經濟壓力迫使其尋職過程意圖尋找全職勞動工作，此舉將促使其失業週期產生延展。早期因經濟環境不佳的因素使得中高齡勞工的教育程度普遍較為低落，在人力資本積累上較為困難。從就業媒合的角度觀察，中高齡勞工雖多為深具實務經驗的資深勞工，然因中高齡勞工族群的內部異質性甚高，相對也影響到其勞動參與率及失業率上的變動。上述異質性分析更突顯出，在中高齡勞動族群之政策思考上，宜對不同影響因素進行掌握，方能提出較為週延與適切之勞動政策。

二、中高齡失業者之勞動出路

在職場參與過程中，中高齡勞工必須突破自身包括生產效率、缺乏技能及訓練、薪資落差等多重結構障礙。自 2008 年以來，臺灣因國

內外景氣減緩以及國內產業結構轉型之影響，促使失業率緩步上升。使得中高齡失業勞工在尋職及轉業上面臨更為嚴峻的參與空間。不僅是在整體中高齡勞動參與的低落。如表 1 的資料可以得知，我國在中高齡婦女 45 歲至 64 歲的勞動參與上跟其他國家比較，相對低落甚多，尤其是在高齡勞動人力 65 歲以上的參與上差距更多。

依據行政院主計總處揭露 2010 年至 2013 年臺灣地區中高齡勞動力參與率，表 2 可看出，50 歲至 54 年齡層為一分界點，此一年齡層婦女之勞動力參與率約與全國女性之勞動力參與率相近，但是 55 歲之後急遽下降，且即使男性亦有較大降幅之趨勢，但 55 歲以上女性勞動力參與率與 55 歲以上男性之比例差距明顯加大，倘若 55 歲為退休年齡的政策影響指標，似對於影響婦女的勞動力參與更為明確。因此在提升中高齡勞工參與之政策焦點，必須要有更為確

認之政策目標。

與其他經濟合作發展組織（OECD）國家一致，臺灣人口步入高齡化社會之後，隨之而來便是勞動力的大幅縮減。

三、中高齡勞工之就業困境

在快速產業結構變革下，相對擠壓中高齡勞工的就業空間。早期吳惠林、鄭凱方（2001）指出當經濟不景氣循環所產生的結構性關廠歇業現象增加時，勞動市場中原有僱用的中高齡勞工便必須面臨失業與或投入彈性勞動就業的空間。中高齡勞工職場就業阻礙相當多元，除包含有雇主僱用意願之外亦伴隨著中高齡勞工本身在技能、體能弱化等問題。因此，中高齡勞工在職場面臨許多層面的衝擊亟需改善，如企業雇主所抱持之刻板印象，包括了雇主認為中高齡勞工在生產量能的退化，不易溝通及訓練及管理不易、僱用成本太高，上述刻板印象

表 1 2012 年我國與各國婦女勞參率比較—依年齡層分類

單位：%

年齡別	中華民國	韓國	日本	新加坡	美國	德國
總計	50.2	49.9	48.2	57.7	57.7	54.1
15~19	8.2	9.1	14.6	10.9	34.6	25.9
20~24	54.7	53.5	68.7	62.6	67.4	66.9
25~29	89.2	71.6	77.6	86.8	74.4	78.8
30~34	78.1	56.4	68.6	83.3	73.7	79.7
35~39	74.0	55.5	67.7	78.9	73.7	80.9
40~44	73.2	64.3	71.7	74.8	75.8	84.9
45~49	66.1	67.7	75.7	73.4	75.6	85.3
50~54	52.9	62.5	73.4	65.6	73.7	81.8
55~59	36.4	54.8	64.6	56.2	67.3	73.3
60~64	18.7	43.9	45.8	41.7	50.4	41.1
65 以上	4.2	23.0	13.2	13.7	14.4	---

資料來源：黃鈴翔，2013

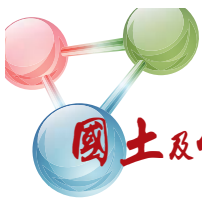


表 2 臺灣地區中高齡勞動力參與率最近 4 年之比例

單位：％

項目別	2010 年			2011 年			2012 年			2013 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	58.07	66.51	49.89	58.17	66.67	49.97	58.35	66.83	50.19	58.54	66.78	50.46
年齡												
45~64 歲	60.31	75.36	45.61	60.36	75.54	45.59	60.48	75.39	46.01	60.73	74.82	47.08
45~49 歲	77.20	90.53	63.97	77.84	91.22	64.63	78.70	91.49	66.09	79.56	91.32	68.00
50~54 歲	65.93	81.67	50.49	67.14	82.74	51.85	67.73	82.89	52.89	68.27	82.30	54.53
55~59 歲	50.67	67.59	34.33	51.66	68.62	35.31	52.52	69.32	36.36	53.21	68.64	38.40
60~64 歲	32.20	45.73	19.32	32.01	46.37	18.38	32.56	47.24	18.67	33.42	48.57	19.09
65 歲以上	8.09	12.07	4.43	7.93	12.00	4.23	8.10	12.46	4.20	8.34	12.82	4.38

資料來源：行政院主計總處，2015

皆致使雇主降低僱用之意願。在此面向的討論上，勞動力發展署（2008）早期研究指出，中高齡勞工在彈性勞動的參與空間有其雙重限制，一為中高齡勞動者因為既有勞動價值觀念與經濟壓力，迫使其工作就業或尋職皆傾向於尋找專職的勞動工作；研究指出另一層面之原因主要在於部分雇主認為部分工時勞動工作者的成長將增加其負擔。這些雙重因素導致部分工時等其他勞動型式就業機會的推展無法產生擴張，當然勞動者意願及職場工作機會的缺乏，也直接影響了中高齡勞工再就業的發展。此外，近年來不管是在公私部門的離職分析，被資遣的勞工亦以中高齡勞工為主。因而中高齡勞工面對穩定就業及再就業的歷程，在競爭性勞動市場所存在的弱勢勞動情境除更需透過各種制度安全加以維繫外，勞動型態的發展亦為勞動人力之運用直指出部分的出路。

中高齡勞工在面對勞動市場的就業競爭時，容易因「高齡」因素導致就業歧視。若從企業是否有僱用中高齡勞工意願的層面來討論，根據

吳惠林、杜英儀（2014）所執行的「改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策」之研究中，亦發現截至目前，職場招募過程中，廠商仍缺乏僱用中高齡勞工之意願。中高齡勞工多背負家庭的家計責任，其就業衝擊所引發的不僅事關個人問題，更將危及其家庭經濟的安全。從企業勞動雇用意願調查的結果顯示，中高齡者不僅不容易被聘任，更容易被裁員失業，且再就業或轉換工作時都相當困難。雖然企業存在諸多刻板印象，認為中高齡之體力差與工作效率不佳。然而中高齡者長期以來所累積的工作知識、技能及經驗等，對企業的經營及生產力之提升應有相當之助益（薛承泰，2000）。不可避免的，隨著年齡增長所產生的機能退化，在職場中有關合宜工作的開發上，應進一步如何思考開發其他適合中高齡勞工的勞動工作型態。

臺灣雖於 2007 年在《就業服務法》第五條修訂中增加「年齡」就業歧視的防制，然而在臺灣中高齡勞工在就業過程中仍經常遭遇到年齡歧視的不平等待遇，使得中高齡勞工在其職涯

規劃上面臨了多重限制。中高齡勞工在職場上縱然其生產效率及效能與一般勞工無異，卻容易在經濟不景氣或企業進行整併裁員之際，成為雇主釋出的優先選擇。面對此結構上的困境，Phillipson（1998）的研究指出，唯有透過經濟誘因鼓勵持續就業，並協助中高齡勞工改善技能才是有效排除中高齡勞工年齡歧視，在高齡化生產及高齡工作投資的雙重進行下，有效的規劃中高齡勞動者的就業政策。此外，中高齡勞工因不易適應技術及產業結構變遷，因而更需要厚植其人力資本。在勞動成本分析上，多數雇主認為中高齡勞工難以訓練，無法長期在工作效能上提升，得以攤平企業所需支付之訓練投資成本。使得不願意提供中高齡勞工就業機會之外，更連帶影響中高齡勞工升遷機會及薪資報酬。綜上所述，由於中高齡勞工缺乏訓練機會，再加上受年齡歧視因素的影響，使得近幾年來中高齡勞工長期失業的情形更加嚴重。即便覓尋到工作機會，多為臨時性及兼職性低廉薪資之工作機會。促使中高齡勞工之失業狀態更加凸顯出其在競爭性勞動市場中就業機會結構的弱勢。

參、中高齡勞動政策與就業整備

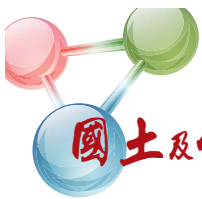
臺灣近幾年來有關失業率未能下滑，其主要的因素在於中高齡及高齡勞動參與率的過度低落。誠如歐洲處理中高齡勞工的具體重要措施包含了終身學習、延長就業、延後退休及退休後的勞動參與等多元型式。從上述的勞動考察中，不難理解在勞動市場中，中高齡勞動者就業及再就業所存在的參與困境。基於勞動市場缺口日益嚴重下，如何將「中高齡人力資源的開發與運用」列為企業人力資源政策之重要考量，將是一個重大的思考。企業的意願與態度都是

影響中高齡人力運用的重要因素。因此，中高齡人力資源運用的關鍵是在政府政策是否給予應有的重視，能否提高企業聘用的意願。因此，本文探索中高齡勞工參與困境之討論外，對於未來其就業整備上的問題，本文提出政策建議，初步歸納如下：

一、非典型僱用之連結及提升勞工參與

從整體職場人力運用的勞動參與型態區分，早期 Handy（1996）便指出現代企業人力運用的酢漿草組織，其組織人力的配置包括核心人員、外包工作及彈性員工三個主要的勞動區塊。因此，目前各先進國家對於彈性僱用與非典型工作的運用已然成為一種新的思考趨勢，未來更可能成為臺灣勞動市場中的常態僱用型態（鄭津津，2002；2014）。在職場上，企業主所持有的刻板印象，容易在中高齡勞工之勞動參與上構築出就業障礙。隨著就業障礙的生成，非典型勞動參與區塊之成長應可透過國家干預的制度規劃，例如透過雇用獎助或薪資補貼之規劃來建立就業彈性空間，也就是彈性工作的創造與雇用，來協助突破中高齡勞工之勞參困境。

行政院主計總處（2014）年中高齡勞動力為 417 萬人，較上年增加 12 萬 5 千人或 3.09%。依性別分，男性為 249 萬 5 千人，較上年增加 4 萬 2 千人或 1.73%；女性為 167 萬 5 千人，較上年增加 8 萬 3 千人或 5.18%。隨著醫療技術進步、國人平均壽命延長以及戰後嬰兒潮世代的自然成長，使得中高齡勞動力逐年增加，近十年增加約 120 萬 2 千人或 40.50%，其中男性與女性在人數上分別增加 57 萬 3 千人、62 萬 9 千人，且女性增幅為 60.09%，遠高於男性之 29.83%。早期黃惠玲（2006）的研究提出，國內非典型就業人口比例增加隱憂，



將導致工作貧窮問題。勞動市場中非典型工作者比例之增加，恐致使平均勞動薪資更為降低，非典型勞動工作者更容易面臨社會福利、保險不足及工作貧窮等問題。

此外，從 2015 年的勞動調查資料顯示，45 歲以上從事非典型工作就業者計 20.6 萬人，占該年齡組的 5.7%，其中以女性、國中學歷以下者居多，上述的勞動數據與西歐及美國的研究同樣顯示出非典型勞動工作與中高齡勞工之間所存在的連結關係。其所必須要被積極檢視之處在於，臺灣多數勞工對於非典型勞動工作，因勞動條件（包括薪資與及福利）在法令的規範上仍與全職工作存在著明顯的差異，使得中高齡勞工對此勞動型態仍然存在著相當多的疑慮。因此在就業勞動選擇上，如非不得已皆不願意選擇非典型勞動工作。近幾年來中高齡勞工對於非典型勞動型態的就業意願有逐年提高的現象。若相關單位能加強媒合服務，並結合鼓勵企業的僱用行為，透過就業進程上的彈性調整，可提高勞動市場中供需之媒合，提升中高齡勞工的就業機會。此外，針對非典型勞動運用上的疑慮，實際上必須建立在更為完整的安全制度法令之扶助。

二、積極性勞動市場政策及強化就業媒合

各國在面對弱勢勞動族群的就業困境，皆將積極性勞動市場政策（ALMPs）的工作創造，多將政策焦點擺置在工作機會的提供與提升勞動者的就業能力（employability）。積極性勞動市場政策策略鎖定在尋職協助及就業服務、提供訓練機會、針對中長期及失業週期高達 53 週以上之長期失業者提供促進就業措施、大量解僱勞工再訓練機會、針對僱用失業者給予薪

資補貼，這些措施對於中高齡勞工有提供積極就業的功能。積極性勞動市場的政策意涵，其中創造工作機會的具體措施包括由政府雇用勞工從事公共工作（public works），和提供私人企業或非營利組織薪資補貼，以增加其雇用意願；此外，為避免排擠一般勞工的就業機會，這些措施的適用對象都限於長期失業者或低就業能力之弱勢族群，亦包括了中高齡勞動族群。

為解決失業問題的惡化，勞動部針對中高齡弱勢勞動族群所陸續推出之諸多促進就業的方案，從「永續就業工程」、「公共服務擴大就業方案」及「多元就業開發方案」等重要勞動方案，藉以協助提升此勞動族群的就業參與及工作機會。從 2000 年至 2004 年由政府部門因應失業率激增所積極推動的勞動市場政策，雖然在適用對象上皆含括多元的服務對象。然而從歷年推動的積極性勞動政策方案，幾乎多數鎖定在中高齡就業勞動族群。勞動部在 2010 年後將中高齡失業者納入特定對象範圍外，更積極提供給雇主補助誘因，透過薪資補貼及強化企業社會責任，藉以創造中高齡勞工之就業機會空間。

三、建構適宜性的職業訓練課程

針對中高齡勞工的勞動特性分析，可得知其普遍專業技能較無法符合轉業結構迅速轉變之需求。從詹火生、林昭禎（2009）指出由於產業轉型，中高齡失業人數增加，教育程度低學習能力不足是其共同特徵。因此更加突顯出培育及建構其技能轉化的職業訓練當可強化其可雇用能力外，在系統上搭配公共就業機會之提供或薪資補貼之輔助，才能積極促進中高齡勞工得以穩健的重返職場。此外，例如周玟琪（2006）的研究指出，可透過例如日本銀髮族人力資源中心之平臺，提供與社區發展緊密結

合的就業媒合服務。在就業安全體系當中，透過職業訓練提升其勞動技能，並在積極的就業服務系統與勞動職場之位置產生連結。讓有勞動意願的中高齡勞工得以藉此厚植其人力資本，持續建構與勞動市場的互動與穩定就業。從底層社區到政府勞動部門就業安全體系的支持，結合推動與創造中高齡勞工的勞動參與空間。

四、工資補貼政策之意涵及監控

在競爭日益勞動市場中，工作機會的創造成為解決失業的重要穩定機制。從全球經驗可得知，工資補貼政策必須搭配就業服務或是職業訓練兩類型政策共同進行才可發揮成效（李健鴻，2004；單驥、辛炳隆，2001；Betcherman et al. 2004）。至於有關「薪資補貼」政策是否對就業市場帶來正向效果，長久以來引發學術界兩極的評價。贊成者認為，補助金不論是透過何種型態或給予哪一個對象，都能提供失業者進入或重返職場足夠誘因，協助勞工建立相關經驗與能力，進而解決失業問題、穩定就業市場，甚至產生促進工作的正面好處（Kangasharju, 2005；Kluve and Essen, 2006；Richardson, 1998；Ursula and Stephan, 2009）。然而從 2005 年以來，臺灣工資補貼政策之主要辦法——「雇主僱用失業勞工獎助辦法」進行修訂，整體的修訂方向卻朝著放寬適用對象，以不分對象皆適用均一誘因標準的方向進行，容易產生資源的浪費與錯置的問題。

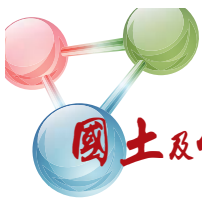
此外，如日本自 1999 年開始僱用獎助津貼措施，從日本中高齡的工資補貼措施得以發現，即使是針對同一特殊勞動族群與對象，依然會設計不同目的之僱用獎助彈性措施，藉以促進或是保障中高齡勞動者的就業。本文認為在勞動困境之考量上，從勞動市場中有關之就業機會

創造與人力資本運用及開發等策略，協助中高齡勞動者跨越就業障礙，有其特別之重要意涵，而此意涵亦為政府部門將薪資補貼政策作為輔助政策之重要思考基礎。

五、全球化下勞動彈性／安全介面之考量

在 Freeman（2007）的勞動彈性化研究中，其指出彈性化雖有助於提供就業工作機會之創造，然而卻也最容易在所得分配上產生差異化的缺口。因此在考量非典型勞動彈性時，更應積極在制度規範上建構就業機會與所得之間的安全。在漸增的非典型勞動運用過程中，近來亦有意將中高齡勞動與非典型勞動區塊進行連結，尤其是低階勞動人力的吸納效應，其結果仍有待進行較為即時性之評估。勞動彈性安全之理念，其特色在於強調彈性與安全為共同推動就業安全同時之創造就業機會。在勞動安全維繫之層面，乃針對中高齡失業者，透過政府的就業促進津貼、職業訓練、就業輔導等重要勞動政策方案，達成其長期的政策效應。過程中輔以採用雇用獎助及薪資補貼之失業輔助方案，來提供相關之服務性工作機會。

因此，彈性化介面所創造的空間必須透過自由市場機制創發多元與適合中高齡勞工的彈性工作機會；除此之外，更須建構彈性勞動工作參與過程之制度結構的勞動保障。國內勞動政策理應配合全球化潮流導引之環境變遷來加以改變，臺灣不可自外於全球對弱勢勞動族群之制度保護與設計。如臺灣從 2005 年開始施行攸關全體勞工權益的勞退新制，其政策主要目標之一便是透過攜帶式的勞工退休金設計降低雇主對中高齡勞工聘任之憂慮。



六、提升托育與居家養育的照護輔助

當女性被賦予天生自然的照顧責任時，其實就是一種「女性化」的建構，這種結構上的區分，根深蒂固延續至今，女性就在這種性別角色分工中屈居從屬位置（王淑英、張盈堃，1998）。前述提及，托育工作多由婦女在私領域完成，這些工作既是無償的，其工作價值又得不到社會的認定，所以托育工作強化了女性地從屬位置。托育除了父母親之外，國家及雇主都應有共同的責任。如同日本及新加坡的經驗，唯有透過托育責任外部化，國內才能有效地將中高齡婦女勞動人力導引參與市場，才能進一步將中高齡婦女與照護體系產生脫離，而擁有更多勞動選擇及參與之空間。

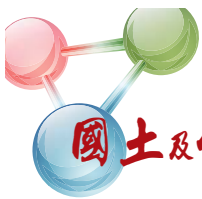
七、鼓勵推動中高齡勞工職務再設計

由於中高齡勞工多數沒有雄厚的人力資本，因而在依靠勞力的服務產業工作，或者在依靠人力與傳統手工的操作的製造底層工作。在體能上較易受到生命週期的限制，但目前國內中高齡勞工在職場參與過程中有關職務再設計的推動仍不夠普遍，使得中高齡勞工重返期不能拉長或容易職業傷害。政府鼓勵企業推動職務再設計，以及結合研究單位協助企業職務再設計，才能使有技能和職場經驗的中高齡續留職場，解決缺工與人才斷層的問題。透過上述多元策略的交互使用，對於減少中高齡勞工在失業尋職上的就業整備將有其重要性協助。

參考文獻

1. 王淑英、張盈堃。1998。多元文化與托育服務：政體中心觀點的探討。**台灣社會福利運動回顧與展望研討會**。臺北市：國立臺灣大學社會系。
2. 王麗容。1991。老年退休制度相關理論與國外制度之探討。**社區發展季刊** 55：18-27。
3. 古允文。1997。老人經濟安全與年金需求。**社會福利** 132：16-21。
4. 成之約。2003。中高齡人力的運用。國政評論。〈<http://www.npf.org.tw/categories/2/social>〉（檢索於：2010年10月）。
5. 成之約。2005。非典型工作時代來臨。華文企管網。〈http://www.chinamgt.com/zone/news_today/news_show.php?n_id=693〉（檢索於：2010年10月）。
6. 行政院主計總處。2008。**國情統計報告**。臺北市：行政院主計總處。
7. 行政院主計總處。2009。**人力資源統計年報 2009**。臺北市：行政院主計總處。
8. 行政院主計總處。2014。**人力資源統計年報 2004～2014**。臺北市：行政院主計總處。
9. 吳惠林、杜英儀。2014。**改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策**。臺北市：行政院勞動部。
10. 吳惠林、鄭凱方。2001。臺灣的中高齡失業與勞工法令。**臺大當代勞動市場與失業研討會**。臺北市：中央研究院經濟研究所。
11. 李健鴻。2004。勞力市場彈性化與職業訓練改造趨勢。**第一屆關係管理學術研討會：全球化與人力資源發展**。彰化縣：大葉大學。
12. 李碧涵、賴俊帆。2009。婦女就業與彈性工時。**臺灣勞工季刊** 17：42-49。
13. 李藹慈。2004。高齡社會中高齡人力資源的開發與運用。**高齡社會與高齡教育** 21：87-116。
14. 辛炳隆。2001。**強化我國就業安全體制之研究**。臺北市：行政院經濟建設委員會。
15. 周玟琪。2006。OECD 國家高齡就業政策的推動對臺灣因應高齡社會的啟示與應用：以日本與美國為例。**「社會不均與社會實踐—健康、教育、就業、所得，老年就業安全」年會暨研討會**。嘉義縣：臺灣社會福利學會。

16. 林秀如。2002。人力資源彈性運用對企業勞資關係之影響。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
17. 林萬億。2004。國民年金政策對我國社會福利體制的影響。*國家政策雙週刊* 101：2-3。
18. 林顯宗。1996。高齡者職業能力開發與二度就業生涯學習的理念。*就業與訓練* 14：8-11。
19. 紀佳芬。2003。*身心障礙者職務再設計與工作改善*。臺北市：五南文化。
20. 陳錦慧。2002。非典型聘僱的決定因素及績效之探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
21. 勞動部。2000。*八十八年中高齡勞工就業狀況調查報告*。臺北市：勞動部。
22. 勞動部。2001。*部分工時勞工綜合實況調查報告*。臺北市：勞動部。
23. 勞動部。2004。*職類別薪資調查報告*。臺北市：勞動部。
24. 勞動部。2008。*勞發署委託研究報告「中高齡者職務再設計研究案」期末報告*。臺北市：勞動部。
25. 勞動部。2015。*中高齡勞工統計調查*。臺北市：勞動部。
26. 勞動部勞發署。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。*臺灣勞工* 15：4-11。
27. 單驥、辛炳隆。2001。*強化我國就業安全體制之研究*。臺北市：行政院經濟建設委員會委託。
28. 黃惠冷。2006。誰是下一個工作貧窮者？—臺灣勞動結構變遷與工作貧窮現象之發展。國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
29. 楊文山。1997。老人醫療與照護。*政策月刊* 28：12-13。
30. 楊朝安。2004。瞰全球人力派遣概況。*人力派遣大革命*，楊朝安，39-48。臺北市：才庫人力資源事業群。
31. 詹火生、林昭禎。2009。『充分就業』政策的迷思與兩難。國政研究報告。〈<http://www.npf.org.tw/categories/2/social>〉（檢索於 2010 年 10 月）。
32. 劉梅君。1995。高齡就業及其政策省思。*國立政治大學學報*第 70 卷下期（6 月）：227-259。
33. 劉梅君。1996。高齡就業及其政策省思。*人事管理*第 33 卷第 11 期（12 月）：4-21。
34. 劉梅君。1997a。高齡就業及其政策省思（續）。*人事管理*第 34 卷第 1 期（1 月）：17-22。
35. 蔡博全。2000。國內人力派遣業智度運作及人力資源管理實務之探討—以美國相關產業為對比。國立中山大學人資源管理研究所碩士論文。
36. 鄭津津。2002。從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案。*中正法學集刊* 10：37-98。
37. 鄭津津。2014。勞動派遣與工作權。*臺北大學法學論叢* 90：50-82。
38. 薛承泰。2000。當前中高齡就業困境與因應。國政報告。臺北市：財團法人國家政策研究基金會。〈<http://www.npf.org.tw/categories/2/social>〉（檢索於 2010 年 10 月）。
39. 謝明瑞。2003。高齡化社會與國民年金。國政評論。臺北市：財團法人國家政策研究基金會。〈<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/FM/092/FM-C-092-014.htm>〉（檢索於 2015 年 12 月）。
40. 藍科正。1999。論中高齡就業輔導政策。*中高齡勞工就業問題與對策*，李漢雄、曾敏傑合編，105-131。嘉義縣：國立中正大學勞工研究所。
41. Atkinson, J. 1984. *Emerging UK Work Patterns*. Brighton. UK: Institute of Manpower Studies.
42. Auer, P. and M. Fortuny. 2000. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: International Labour Office.
43. Belous, R. S. 1989. How Human Resources Systems Adjust to the Shift toward Contingent Workers. *Monthly Labor Review* 112, no.3: 7-12.
44. Betcherman, G., K. Olivas and A. Dar. 2004. *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*. Social Protection Discussion Paper Series no. 0402. Washington: World Bank.
45. Carnoy, M., M. Castells and C. Benner. 1997. Labor Markets and Employment Practices in the Age of Flexibility: A Case Study of Silicon Valley. *International Labor Review* 136, no.1: 27-48.
46. De Grip, A., J. Hoevenberg and E. Willems. 1997. Atypical Employment in the European Union. *International Labor Review* 136, no.1: 49-71.



47. Esping-Anderson, G. 1996. After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. ***Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies***. Edited by G. Esping-Anderson, 1-31. London: Sage Publication.
48. European Commission. 2002. ***The Employment Strategy 2002***. Brussels: Office for Official Publications of the European Commission.
49. Freeman, R. B. 2007. ***Labor Market Institutions around the World***. NBER: Working Paper.
50. Gottfried, H. 1995. Developing Neo-Fordism: A Comparative Perspective. ***Critical Sociology*** 21,no.3: 1-32.
51. Handy, C. 1996. ***Gods of Management: The Changing Work of Organizations***. USA: Oxford University Press.
52. Herz, D. 1995. Work after Early Retirement: An Increasing Trend among Men. ***Monthly Labor Review*** 118,no.4: 13-20.
53. Jackson, R. 2002. The Global Retirement Crisis. ***The Geneva Papers on Risk and Insurance*** 27,no.4: 486-511.
54. Lissenburgh, S. and D. Smeaton. 2003. ***Employment Transitions of Older Workers***. Bristol: The Policy Press.
55. OECD. 2005-2006. Factbook: Economic, Environmental and Social Statistics. < <http://puck.sourceoecd.org/vl=1065820/cl=33/nw=1/rpsv/factbook/>. > (accessed 9 Oct. 2010)
56. Phillipson, C. 1998. Changing Work and Retirement. ***The Social Policy of Old Age: Moving into 21 Century***. Edited by Martian Bernard. London: Centre for Policy on Ageing.
57. Tros, F. 2004. Towards 'Flexicurity' in Policies for the Older Workers in EU-countries? Presenting at the IREC Conference 2004 in Utrecht.

