

科技部補助專題研究計畫成果報告

期末報告

走過退休之橋：退休時機與路徑的研究(第3年)

計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 104-2410-H-029-041-SS3
執行期間：106年08月01日至108年07月31日
執行單位：東海大學社會學系

計畫主持人：蔡瑞明
共同主持人：劉珠利、洪士峰、王維邦
計畫參與人員：碩士級-專任助理：黃昱琹
學士級-專任助理：武陵
碩士班研究生-兼任助理：張峰旗
碩士班研究生-兼任助理：許竹慈
大專生-兼任助理：胡家瑄
大專生-兼任助理：蔡文方
博士班研究生-兼任助理：連家萱
博士班研究生-兼任助理：陳嘉慧
博士班研究生-兼任助理：楊儒晟
博士後研究-博士後研究：巫麗雪

報告附件：出席國際學術會議心得報告

本研究具有政策應用參考價值：☒否 ☐是，建議提供機關
(勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關)
本研究具影響公共利益之重大發現：☐否 ☐是

中華民國 108 年 12 月 16 日

中文摘要：台灣在人口高齡化與低迷生育率的雙重挑戰下，已走入人口紅利時期的尾聲。在漫長的老化過程，許多高齡者面臨著充滿變數、影響生活品質的退休歷程。過去勞動力充沛的時候，台灣相對較低的高齡就業比例，並未引起學者對高齡就業議題的重視，政府仍未將高齡者視為具有份量的勞動力。隨著高齡化社會中可能面對的勞動力短缺的壓力，高齡者將在勞動市場扮演越來越重要的角色。本計畫在於探討台灣勞動者從工作到退休的時機與路徑，以及與生活滿意度的關係。計畫的第一年聚焦於相關文獻探討，整合研究團隊的計畫構想，並確立問卷調查架構與時程。第二年計畫主要是執行問卷調查。第三年初台中市問卷調查漸入尾聲，總共完成645份問卷。本計畫並與其他兩個城市進行相同的問卷調查，並進行比較分析，以瞭解不同制度下的高齡者的生活品質與老化過程。本研究分析台灣的調查資料發現，在完全退休前的橋樑就業對高齡者之生活福祉的影響，需要考量職業生涯地位的社經條件與勞動環境的差異。另一方面，根據台中市的資料，高齡者退休的工作對於身心健康不如其他國家的情況，但是，與文化有所連結的活動，對於高齡者的身心有所助益。總之，本研究的資料顯示，生產性的高齡活動與社會參與對於高齡者的生活品質有所提升。

中文關鍵詞：橋樑就業、生活福祉、退休時機、退休路徑、老化、社會參與

英文摘要：Under the double challenges of rapid ageing and low birth rate in Taiwan, the taken-for-granted bonus of population has finally come to an end. In the lengthy process of aging, numerous elders are facing an unstable route of retirement that might seriously affect their life quality. With sufficient supply of labor power and relatively low employment of the elderly, the issue of labor participation of the elders has long been ignored by the academia. The government has not taken the elderly as one of the major sources of labor power. As the population is getting older and is expected to face the pressure of labor shortage, the elderly might be asked to play an important role in the labor market. This project aims to investigate the timing and routes of retirement and their relationship with the life satisfaction. The first year focuses on the literature review and integration of the research framework of the team. The second year was occupied by the questionnaire and the interviews. We conducted 645 interviews in Taichung city. The Taichung dataset is compatible with the datasets from Honolulu and Wuhan. Our analyses show that the effects of bridge employment on the well-being of the elderly is mediated through the socioeconomic conditions and the labor environment. On the other hand, our findings indicate that employment of the elderly does not provide the positive effect as other developed countries have shown. However, culturally-specific activities are helpful to the well-being of the elderly. In sum, our research demonstrates the

linkage between productive activities/social engagement and the quality of life.

英文關鍵詞： Bridge Employment, Life Quality, Timing of Retirement, Route to Retirement, Aging, Social Engagement

一、前言

本計畫聚焦於台灣高齡者退休的過程，退休通常是指勞動者在高齡階段離開勞動市場或撤離工作的崗位。這個議題之所以成為問題在於人口結構的高齡化，退休的人數逐漸增長到成為一個足以影響社會運作的問題。台灣的人口問題不僅本身對於人口結構的衝擊極為嚴重，而且其效果已經延伸到社會的各個層面。台灣在人口高齡化與低迷生育率的雙重挑戰下，已逐漸走入人口紅利時期的尾聲，這勢必對台灣的社會與經濟環境帶來極大的挑戰。人口台灣在 1993 年邁入高齡化社會 (aging society)，65 歲以上的老人人口有 149 萬人，佔總人口 7.09%；2007 年，老人人口超過 10%，2018 則突破 14%，步入國際社會界定的「高齡社會」(aged society)。接著，預估 6 年後 2025 年，台灣的高齡人口將達到 20%，成為超高齡社會 (國家發展委員會 2018)。原本社會運作所需的人力分配，由於人口結構的大幅變動，必須進行調整或使用科技來替代人力，才能夠順利運作。這個過程勢必帶來調整的不便與辛勞，而且這個調整通常是漫長的，例如人口少子女化，帶來各級學校生員不足，造成學校師資過剩、空間閒置，相關的產業也需要轉型。若沒有替代方案，社會的生產力下降，經濟成長率隨之會降低。

在人口結構高齡化的趨勢下，勞動力高齡化以及未來可預見的勞動力短缺將對勞動市場帶來很大的衝擊，於此同時迅速累積的退休人口請領退休金/年金勢必將造成國家社會極大的財政負擔。對於這個議題，主要的對策之一為延後退休、高齡就業/再就業。國際社會在注重高齡現象的同時，也特別意識到退休與高齡就業的議題，由 OECD (2006) 發表的 *Live Longer, Work Longer* 報告，就可窺見高齡就業在面對高齡社會時的重要性。同時，歐盟也提出各類相關報告，希望在不降低生活品質，不影響工作與生活平衡，且能維持社會公平性等條件下，提升高齡就業的機會 (EU 2006; Adams and Beehr 2003)。

高齡社會若能透過提高勞動參與，有足夠的勞動力可以支撐社會的運作，可以減少高齡化的衝擊。隨著高齡人口的健康以及生活條件的普遍提升，提高中高齡的勞動參與，成為近幾年國家重要的政策思考方向。Rowe and Kahn (1997) 關於成功老化的研究，已突顯社會參與在促進成功老化上的積極作用，其他像「活躍老化」(active ageing) 或「生產性老化」(productive ageing) 的概念架構下，無不希望藉由提高勞動參與、延長工作時期，促進個人的社會參與及整合 (Hansson et al. 1997; Hinterlong 2008)。一方面增加個人的社會歸屬感並維持人際關係的連結；另一方面緩解國家社會在醫療、照顧、社會福利上各項資源的壓力。台灣的勞動參與率與 OECD 國家相比，向來就不高，中高齡之勞動參與率與其他國家仍有大幅差距，女性的差距更為驚人 (行政院勞委會 2010; 巫麗雪 2015)。台灣在 1990

年代中期進入高齡化社會後，中高齡勞動參與率因產業外移與轉型、金融風暴、提前退休之制度誘因而明顯下降，雖然 2000 年後有所回升，但直至 2009 年前後，仍未回到下降前的高點。政府因此自 2005 年起推動一連串中高齡勞動政策與退休制度的改革，中高齡勞動參與率開始略有提升，但國民退休平均年齡，始終未突破 60 歲。整體而言，提升中高齡勞動力仍是台灣政府未來的人口政策目標（行政院內政部 2013）。

隨著人口結構高齡化可能產生之勞動力短缺的壓力，「橋樑工作」的討論在 1990 年代逐漸受到重視；同時也引領學者、政策制訂者開始以漸進式退休的觀點重新思考「退休」的定義。已開發國家的退休模式已逐漸從「一次全退」慢慢轉型成「逐步退休」，勞動者離開生涯工作(career job)之後，轉向從事部份工時工作或成為自雇業者(Quinn and Burkhauser 1990)。這種漸進式的退休模式改變了傳統工作與退休二元區隔的想法，取而代之的是對「走向退休的過渡過程」的重視(Doeringer 1990)。Ruhm (1990a, 1990b) 檢視美國中高齡者的橋樑工作模式後發現，僅 36%的中高齡者直接從生涯工作退休，這意味大多數人是從橋樑工作退休。而在台灣社會的脈絡下，企業規模主要是以小型企業為主流，各種產業中的勞工流動率相當高，且在同一公司的工作年資不長，平均約為 5 至 6 年(隅谷三喜男 1995)。這些工作樣貌強化橋樑工作研究在台灣的重要性。橋樑工作到退休的過程已成為現代社會的一個重要的議題，因此掌握此過程，有助於掌握工作到退休的銜接樣貌，以及此過程對高齡生活的影響。

退休過程的相關研究一方面聚焦在退休時機與退休模式的討論，另一方面則探討退休決策對高齡生活福祉與健康的影響。首先，就退休時機與退休模式的研究而言，退休時機或路徑的影響因素是多重層次且複雜的，且不同因素之間經常具有相互交織的影響。從結構或制度層次而言，研究者特別關注經濟結構與社會政策制度的牽引(曾敏傑 2001, 2009；張晉芬、李奕慧 2001；Engelhardt 2012；Gerber and Radl 2014；Higgs et al. 2003)。在組織層次上與退休決策密切相關的因素，包含退休前的工作特性、工作環境與公司規模(Blekesaune and Solem 2005；Duncan and Loretto 2004；Shacklock et al. 2009；Shuey and O’Rand 2004；Micheel et al. 2011；Van Dam et al. 2009)。影響退休決定的個人層次因素大致可歸為四個軸線：社會位置、家庭條件、社會連結與工作價值(Drobnič 2002；Hansson et al. 1997；Lancee and Radl 2012；Micheel et al. 2010；Radl 2012, 2013, 2014；Radl and Himmelreicher 2014；Ruhm 1990b, 1990c；Talaga and Beehr 1995；Smyer and Pitt-Catsoupes 2007；Warr 2008)。

相對於歐美豐富的研究成果，台灣學界對於退休時機與行為的研究，相對討論較少，也較無系統性。台灣目前關於高齡勞動的研究已有一些基礎(參見周玟琪 2006；羅紀琮

2009；呂建德、葉秀珍、魏書娥 2009），包括退休制度的討論（王麗容 1991）；高齡就業的政策意涵（劉梅君 1995）；中高齡失業與再就業問題（如曾敏傑 2001；薛承泰、曾敏傑 2002；葉秀珍 2001；江豐富 2001a, 2001b, 2009；張晉芬、李奕慧 2001）。上述這些研究雖然提供許多不錯的論點，不過大多是著眼於高齡勞動的制度面向，對退休時機與行為的研究甚少。據研究者所知，僅有少數初探性的文章（林東龍、余嬪、陳武宗 2011；周賢榮、蘇恩德、鄭文英、李勝榮 2010；Hung 2003）；另一方面，在經驗資料上，過去研究很少使用全面性的調查資料來進行分析。本計畫在上述作者的研究基礎上，持續關懷這些議題。

退休過程的另一方面研究是在於討論退休決策的後果。討論高齡者工作參與之影響的文獻主要是來自角色理論與生命歷程觀點。角色理論著重於討論工作參與帶來的正向與負向效果，分別從角色促進與縮減角色緊張的觀點進行討論。生命歷程觀點則主張，在生命歷程的脈絡下理解高齡者工作參與的意義與影響，進而討論高齡者退休/不退休與生活福祉之間的關係（Kim and Moen 2002；O’Rand 2006）。雖然高齡者在退休後的工作參與被認為有助於促進成功老化，但是退休後持續就業與高齡者之生活品質之間的關係很少被檢驗。少數的經驗研究也沒有一致的結論（Chang and Yen 2011；Nikolova and Graham 2014；Choi 2001）。根據過去的研究，高齡就業內含多種組合，且工作意義與價值因人、因時、因地而異（蔡瑞明、巫麗雪 2014；Smyer and Pitt-Catsoupes 2007），其中對高齡工作者的影響是值得探討，且需要進一步分析的議題。

在宏觀層次上，本研究先梳理台灣社會的經濟結構與社會福利制度環境的變化，嘗試找出中高齡勞動者進行退休決策時的制度環境的世代差異。初老世代約莫在其中高齡期間經歷一段比較不穩定的經濟結構，面對到宏觀結構上市場自由化與產業全球化兩股力量，不斷被推擠出勞動力市場；將老世代逐漸承受到人口轉型與家計生活的壓力，也經歷 2005 年之後的退休政策與福利政策的變革，以及活化勞動力政策的誘因鼓舞，更傾向於採用各種橋樑工作模式，留在勞動力市場內工作。首先，本研究希望釐清台灣高齡勞動者的退休基本圖像，包含退休時機、退休的路徑、以及退休後重返勞動市場的意圖與工作類型。第二，分別探討個人層次、家庭層次、組織層次影響高齡者之退休決策與行為的因素。第三，在「個人、家庭與組織影響退休決策與行為」機制中，加入高齡者之工作價值、工作承諾與滿意度、工作動機等中介因素，以豐富學界對退休決策與行為的了解。第四，本研究將焦點帶回與成功老化之「積極生活參與」的觀點對話，討論退休時機、退休路徑、退休後的勞動意圖與類型，對高齡生活品質（主觀健康、心理健康、生活滿意度）的影響。

本研究嘗試檢視勞動者進入不同退休路徑、選擇不同退休時機的過程，並希望從中找出走向「理想的」高齡生活的路徑。面對一個持續高齡化與難以提高生育率的未來社會，

本研究提出一個值得探討卻也相對複雜的研究議題。台灣目前缺乏相關的研究，國外雖有豐富的研究成果，卻仍無形成一個系統的理论架構。因此，本計畫在參照國外文獻下，希望建立台灣高齡勞動市場的特質與退休模式，以及此過程如何維繫一個理想的老年生活的連結討論。

二、相關理論與研究議題

(一)、高齡勞動市場的橋樑工作典範

橋樑就業 (bridge employment) 的意義在於強調退休決定的複雜過程以及其模糊性，因為退休可能包含多次的勞動市場的進出，以及各種漸進角色轉換或角色重疊的工作與退休的組合。橋樑就業是指在橋樑工作期間經歷的一個或數個的工作。然而，在橋樑階段的定義上，存在 Ruhm 與 Feldman 兩種不同的看法，Ruhm 認為橋樑階段是指介於生涯工作¹與完全退出工作生活之間的階段 (Doeringer 1990；Ruhm 1990a)；而 Feldman 則認為橋樑階段是從全職工作過渡到退出勞動市場的階段 (Feldman 1994)。雖然 Feldman 的定義可以掌握勞動者降低工時的時機，但是無法捕捉以全職工作過渡到退休生活者的樣貌。因此，本研究基於台灣社會獨特的工作圖像，定義橋樑就業是一人們在離開生涯工作到完全退出勞動市場期間，在降低工作時數或工作負荷的情況下，所從事的任何有酬薪活動。這包含在同一組織或不同組織延續先前生涯工作相關的工作，也可能進入其他不同的專業領域；它可能是受雇於他人的全工時、部份工時或短暫工時工作者，也可能是自雇業者。

中高齡階段的勞動行為可能存在許多個別差異。有一些人的生涯工作可以延續相當長一段時間，直到達到法定退休年齡便從生涯工作退休，這一類的人以公務人員、教職人員為例，通常此類工作者處在一個比較穩定、有制度、保障的勞動環境中，其退休之後的生活也相對有保障。也有一些人的生涯工作期間不長，但也直接自生涯工作退休，這類的人生活多半在很早的階段就與勞動市場分離，許多女性勞動者是典型代表。另外，有一些人的生涯工作可能相當短暫，之後便進入不穩定的工作階段，這一些工作者可能數度進出勞動市場，或進入非全職的工作類型。當然，亦有一些人不只經歷一段生涯工作，可能在主要生涯工作之後還進入一段長期而穩定的工作，通常稱之為「第二生涯工作」，不過這種案例多半為特例而非常態 (Ruhm 1990a)。中高年階段的勞動行為可能呈現多種樣貌，本計畫的目的不著眼於單一工作的類型與長度，試圖從中高齡勞動者的工作模式著手，討論這些勞動行為的特性與差異，藉此描繪出完整的中高齡工作者的工作歷程，其中退出生涯工作的時機、進出勞動市場的時機、換工作的頻率、每一個工作經歷的時間長度、等待工作的

¹ Ruhm 定義生涯工作為就業於單一公司時間最長的那一份工作。

時間等都是本計畫關注的焦點。

（二）、退休時機與路徑的影響因素

（1）、高齡勞動市場、社會福利與退休制度的變遷

退休決策經常與社會環境的制度與結構因素有所關連（Guillemard and Rein 1993）。例如，公共退休金與社會福利制度的安排，是導致勞動者提前退休或延後退休的主因（Engelhardt 2012；Gruber and Wise 2002；Higgs et al. 2003）；知識技術創新常導致年長勞動者因技術貶折失效而退離勞動市場（Beehr 1986）；又或是市場或組織的轉型也影響高齡勞動市場的運作（Gerber and Radl 2014；張晉芬、李奕慧 2001）；經濟不景氣更是高齡勞動力被迫退出的因素之一（曾敏傑 2001）。整體來說，台灣中高齡勞工在過去二十餘年來，「1951-1960 出生的將老世代」以及「1941-1950 年出生的初老世代」面對是兩股截然不同的力量。1990 年代，台灣的中高齡勞動者面對到宏觀結構上市場自由化與產業全球化兩股力量，不斷被推擠出勞動力市場。2000 年代中期開始，中高齡勞動者逐漸承受到人口轉型與家計生活的壓力，更傾向於採用各種橋樑模式，留在勞動力市場內工作。基於人口結構與經濟條件的變遷，台灣兩個世代的中高齡人口，面對到相當不一樣的勞動力市場。

i. 市場自由化與產業全球化：將中高齡者推離勞動市場的力量

1990 年代開始，台灣社會積極推動經濟自由化，希望藉由打破國營事業的長期壟斷，促成國內市場的自由競爭並提昇效率。市場自由化迫使國內各企業必須提升其競爭力。在此過程中，人員精簡成為最直接有效的方法。當時正值民營化過程的國營事業首當其衝。以台汽民營化案例為例，員工中有相當高比例自願離職、或者被資遣（張晉芬 2002）。台汽在民營化過程中多次裁撤員工，最大規模的裁撤是發生在 1996 年 10 月至 12 月間，此次被資遣的員工占原先員工的三成左右；55 歲以上的中高齡勞動者是民營化過程中受到強烈衝擊的一群，占有離職員工的 38%（張晉芬、李奕慧 2001）。

全球化下的產業轉型，是另外一股影響 1990 年代中期之後台灣勞動力市場的力量。台灣於 1990 年 1 月推動申請加入關稅暨貿易總協定（GATT），以及隨後改組的世界貿易組織（WTO），最終於 2001 年 11 月 11 日成為 WTO 的會員。在比較利益的原則下，加入 WTO 有利於台灣金融及電子等資本密集或者技術密集的產業，各項勞力密集的傳統產業卻深受其害；取代傳統產業的產業新貴雖能引領台灣經濟的成長，卻無法吸納傳統產業所釋放出來的大量勞動力。1990 年代中期開始，陸續出現傳統產業的關廠、甚至是惡性倒閉的風潮，失業率開始快速攀升，中高齡之藍領勞動者在這波結構性失業潮中，成為產業轉型的犧牲者（曾敏傑 2001）。

受到這兩股力量的影響，台灣的勞動力自 1990 年代中期開始持續被推離勞動力市場。其中傳統產業、中小企業與中高齡勞動者，受到的影響最大（曾敏傑 2009）。勞動者過去的資歷、工作經驗與技能，因對應勞動市場的縮減而無法找到適當的工作。中高齡勞動者更因年齡與教育程度，在與年輕勞動者競爭上處於劣勢的地位，他們平均失業時間較一般值高出 2~3 週，長期失業的中高齡勞動者也更容易退出勞動力市場。

ii. 回應人口結構的勞動活化政策與經濟壓力：高齡勞動力市場的拉力

相較處於 1990 年代中期台灣的中高齡勞動者，面對自由化、市場化的雙重力量，而趨向於自願退休、提早離開勞動力市場；2000 年代中期的中高齡勞動者，則感受到來自不同方向的力量，國家與社會傾向於把他們留在勞動力市場的時間拉長。這些力量首先來自人口結構的轉變。高齡社會的發展伴隨著少子化趨勢，台灣社會的人口紅利在 2012 年逐年消失，工作年齡人口占總人口比率由 2012 年之最高峰 74.2%，持續下降至 2060 年的 50.7%（經建會 2014）。工作年齡之 15-64 歲人口數目持續下降，將造成勞動力市場的供不應求，出現了對中高齡勞動人力的需求。特別是台灣中高齡勞動參與率的長期低落，增加中高齡勞動者的勞動參與，以填補勞動市場的空缺，成為政策必須考量的目標。例如，我國政府在 2008 年將勞工退休年齡上修至 65 歲、利用多元就業服務方案促進中高齡以及婦女的就業、取消職業訓練的年齡上限、延長中高齡者的失業補助期。

另一方面，人口結構的改變不僅增加勞動市場對中高齡勞動者的需求，它也同時增加勞動者經濟上的壓力。高齡化社會裡老人照顧是非常重要的議題，未來更將隨著高齡化趨勢增加工作人口的負擔。經建會（2014）預估 2060 年時，撫養比將躍升到 98.6% 的高峰，亦即每位工作年齡人口，都需要照顧一個老人。與此同時，伴隨工作年齡人口比例的快速下降，台灣高齡人口的平均餘命則逐漸增加，這意味著未來勞動人口不僅面對更高的扶養比，撫養的時間也會更長。與此同時，他們尚必須為自己的退休養老進行準備。日益增加的經濟壓力，讓今日的勞動者難以提早退出勞動市場，中高齡勞動者更傾向於留在勞動市場中。

（2）社會位置與生涯路徑：人力資本的觀點

人力資本的觀點常被用於解釋人們如何在勞動市場中取得優勢。該理論認為，勞動者在醫療保健、在職訓練、學校教育，以及為轉換就業機會而遷徙等方面的投入，都是積累人力資本存量的主要部分。勞動者所擁有的人力資本的質與量是雇主決定是否聘僱或維持雇用關係的重要因素。

一般而言，高齡勞動者除了擁有較豐富的工作資歷之外，他們所具有的人力資本，無

論在質在量，通常較居於劣勢。雇方在成本回收的風險評估下，基於顧忌中高齡者的健康與體力狀況，較不傾向於指派高齡者參與公司所提供的在職訓練或進修；也可能因為雇主須支付中高齡者較高的薪資或其他福利，但其相對的勞動生產力，卻未必能有等量的產出；又或者中高齡勞工在接受與適應新科技的能力上，也可能無法達到雇主設定的標準，因此高齡勞動者常常不受雇主的青睞。另一方面，高齡受雇者也會權衡成本與收益，在考量身心負荷程度之下，自我篩選而減少參與職訓及自我投資進修的機會；上述的資本是台灣勞工在勞動市場中，加薪或升遷的重要因素，因此，高齡者一旦離開原來公司，若不能繼續從事同樣工作，對於薪資會產生負面的影響(參見 蔡瑞明、林大森 2002；Tsay et al. 2009；張晉芬、蔡瑞明 2006)。這些情況已使得高齡勞動者的工作處境相對艱難，隨著教育的機會結構的擴充，高齡勞動者因結構變遷的因素而在教育文憑上更處於相對劣勢。這將迫使高齡勞動者在勞動市場中的處境更加嚴峻，同時，也提高高齡者於退休後再度進入勞動市場的門檻。

但即便如此，中高齡者於勞動市場中，也並非全無可取之處。目前隨著平均壽命的延長、國民健康水準的提高、以及勞力性工作減少的趨勢下，中高齡者其實也擁有被僱用的優勢，包括流動率低、缺席率低、較少有意外發生、工作滿意度較高、工作態度比較正面(Warr 1994；轉引自 Auer and Fortuny 2000)。因此，聘用中高齡勞工是否為雇主帶來更高的成本？其實是必須視其薪資結構及勞動生產力才能決定。若從另一個角度而言，勞動者的人力資本中的工作資歷是生產力的來源之一，也是雇主重要資產的一部份。中高齡勞工長期積累的工作經驗，通常反映的是廠商專屬性的工作技能，或職業與行業特殊的技術能力，因此這群中高齡勞工作具有專屬性的職場技術或經驗傳承的優勢。許多報告即建議雇主能夠讓擁有豐富工作資歷的中高齡勞工於退休後的再就業，可從事廠商顧問一職，或參與非營利事業的活動。一方面高齡者可以保持他們的「廠商特定人力資本」(firm-specific human capital)，另一方面，廠商可以保有公司的技術傳承。

在勞動市場中有明顯的層級差異，最好的一群人可以順利退休並悠閒地領受退休金生活，有的則被迫退出勞動市場，卻無法老有所養。許多研究指出一個圖像：行動者回應結構與勞動市場的機會與限制的能力常常是截然不同的。這是因為行動者所處的社會位置決定其生涯路徑，進而影響其人力資本的累積（健康與生涯資歷），因此而影響其退休時機與行為。當中最常被討論的調節因素包括性別、社會階級、教育程度、經濟與健康狀況。哪些群體擁有較強烈的再就業動機？這類型的勞工擁有何種特質或能力？哪些群體又是具有潛在勞動能力，但卻有較低的再就業傾向者？不同行業與職業是否具有相異的型態需要受到關注？這些問題都是探討中高齡者再就業時應當仔細思索的課題。

從人力資源與人力運用資料的既有研究分析結果發現，教育程度較低者，或許多數是從事體力勞動的藍領階級，會有相對更高的比例愈早離開勞動市場（呂建德、葉秀珍、魏書娥 2010）。但這群勞工通常又是面臨經濟壓力最為迫切的群體，退休金並不足夠讓他們長期維持穩定的家庭經濟，因此也表達強烈再就業的意願，但低技術能力與低教育程度往往又導致他們難以取得再就業的機會。另外，男性與女性的生涯路徑明顯不同，將影響其預期的與實際的退休年齡（Han and Moen 1999），男性進入職場後鮮少有工作中斷的情況，女性因生育子女、承擔家庭成員照顧者而中斷的情況甚為普遍，因此女性在生涯路徑的累積劣勢，經常使其為了達到領取退休金的門檻而延遲退休時機（Hank 2004），但是另外也有研究看到，女性與階級位置交織的劣勢處境，經常迫使其被推出勞動市場（Radl 2013），但居於優勢職業階級的女性高齡者則傾向退休後持續工作（Micheel et al. 2011）。

某種程度而言，從工作到退休的路徑是不均分配的，且這與社會階層相關，然而社會階層研究對勞動力退出議題的關注卻不多（Kohli and Rein 1991）。歐洲的跨國研究成果發現，工人階級傾向比服務階級早退休（Blossfeld et al. 2006, 2011）。但影響工人退出的因素則有待進一步討論，經驗證據顯示，職業階梯上最高與最低層級都呈現較晚退休。最低層級晚退休的原因，通常是因為經濟保障不足，例如低退休金、缺乏公司支持的退休計畫；最高層級晚退休的原因通常是其具有工作動機（Radl 2013）。工人階級提早撤離常常是非自願性、沒有選擇的，主要是因為失業或是身體狀況不佳，同時工人階級常常也受到早期退休方案的牽引而提早退休（Ekerdt and DeViney 1993；Radl 2013；Szinovacz and Davey 2005）。而且，低階職業多為較吃力的工作條件，也可能透過長期累積的勞動耗損，進而使勞動者因健康能力而被迫離開勞動市場（Blekesaune and Solem 2005）。

（2）性別、社會關係與退休決定：角色理論的觀點

從角色理論出發，認為退休是一種社會角色的喪失，當對於工作角色的連結較強時傾向較有意願停留在勞動市場。角色的性別差異說明兩性與工作角色連結強度的差別，男性通常與工作角色有較強的連結，是承擔家計的主要者；相對地，女性通常被賦予家庭照顧的角色，即便也承擔家計但往往被認為是家庭經濟的補充角色（Blossfeld and Drobnič 2001）。因此，從角色理論而言，男性傾向於較晚或較難離開勞動市場，女性與職業生涯的連結較弱，不需擔負主要的「養家角色」，反而傾向較早或較容易離開勞動市場（Hank 2004；Ruhm 1990b）。

不過，也有另一種可能，女性的退休決策經常需要考量其配偶的職業生涯履歷與安排（Drobnič 2002）。而當女性的退休決定連結至其照顧角色時，也可發現配偶的健康狀況也

可能影響退休決策，但具有明顯的差別效果。對男性而言，男性很少因為配偶的身體狀況不佳而退休，反而更容易持續工作已確保醫療照顧所需之財務需求；相反地，女性比較可能因為配偶的健康狀況而退出勞動市場以提供直接的照顧需求（Talaga and Beehr 1995）。Micheel 等人的研究則說明，對女性高齡者來說，家戶可用資源豐富的人在退休年齡之後留在勞動市場工作的意願較低（Micheel et al. 2011）。

另外，Lancee and Radl（2012）分析德國社會經濟追蹤調查橫越 1985-2009 的資料，他們發現社會關係對於從工作轉換至退休的時機的影響，與工作角色的維持有關。他們認為，非正式關係活躍的人，通常對於工作之外的生活有較高的期待，且容易透過豐富的非正式社會關係排解工作角色喪失帶來失落感；然而，正式社會參與經常是工作相關活動的延伸（Burr et al. 2007），正式社會連結豐富的人可能因此與工作角色的連結越強，因此越害怕隨著退休而來的社會角色的喪失（Cornwell et al. 2008），非正式連結越豐富越可能延遲退休的時機。

（3）組織層次因素與退休決定：取決於工作的承諾、動機與價值

一般而言，工作環境將影響高齡勞動者持續工作的意願，包含工作環境的年齡歧視、工作中的人際關係。一份針對荷蘭進行的經驗研究顯示，一個具有挑戰性與愉悅的工作環境，有助於延後退休的時間（Van Dam et al. 2009）。此外，在一個對年長員工的負面的刻板印象或具有明顯的年齡歧視的環境，也會降低高齡工作者的就業意願（Duncan and Loretto 2004）。另一份針對公部門組織進行的研究發現，公司內的人際關係對於持續就業意願是特別重要的考量（Shacklock et al. 2009）。

另外，工作的特性與對工作的評價在影響持續就業上具有性別的差異。Shacklock et al.（2009）研究澳洲公部門 50 歲以上的雇員持續工作的意願，他們發現，對男性雇員而言，工作的相對重要性、工作的彈性、工作自主性將增加持續工作的意願；但對女性雇員而言，工作領域之外的興趣濃厚將降低持續工作的意願，工作彈性將提高持續就業的意願。最後，組織規模對勞動者的持續就業意願的影響，是透過組織的年齡歧視與退休計畫而產生影響。大公司內的年齡歧視情況一般比中規模公司、小公司常見。經驗研究上，德國的研究發現，企業規模是影響受訪者退休後持續就業的因素，規模越小的企業員工退休後持續就業的機會越高（Micheel et al. 2011）。組織規模也相關於退休金計畫，大公司的雇主比小公司雇主可能提供退休金計畫，穩定的退休金降低退休後，勞動者持續工作的意願（Shuey and O’Rand 2004）。

（三）、高齡勞動經驗與生活福祉

(1) 高齡生活福祉的社會學脈絡

一個人過得好不好？一直是生活福祉研究想要回答的問題。社會學在處理「何謂美好生活」的課題並不是很活躍。社會學研究早期甚少關注生活品質或福祉的議題，僅將生活品質或福祉視為一種觀察「整體社會福祉或社會系統變化」的指標 (Schussler and Fisher 1985)，尤其偏向於生活福祉的客觀面向，例如對貧窮、疾病、自殺等社會現象的重視。社會學對主觀生活福祉的關注一直到 1970 年代才漸漸開始 (Veenhoven 2007, 2008)。一般說來，社會學者對主觀生活福祉的定義經常依循心理學者 Diener 的定義。Diener 關於主觀生活福祉的定義包含認知性 (cognitive appraisals) 與情感性的評價 (affective appraisals)。「認知性評價」是個體對其所欲達成與實際達成的目標之間落差的認知性評估過程，當兩者之間的落差越小時整體的生活福祉也就越高；「情感性評價」是個體在生活中整體感受的心情狀態，亦即是正負向情感的平衡情況 (Diener et al. 1999)。在 Diener 的主觀生活福祉的定義架構之下，社會學者 Veenhoven 後來提出第三種主觀福祉的面向，亦即是人們對外在於個人心理結構的生活環境所進行的評價，包含自然環境與社會環境的可居住 (habitability) 的程度，涵蓋的範圍甚廣，例如污染、全球暖化、治安等，總稱為「環境宜居性」(Veenhoven 2007)。此外，大多數的研究都同意，高齡者的自評健康是反映高齡者主觀生活福祉的良好指標。整體而言，社會學對主觀生活福祉的定義承襲心理學對主觀感受的重視，但是主觀評價的範圍超脫個人的心理結構的範疇，擴及對生活環境的總體性感受；同時在研究旨趣上，仍強調主觀生活福祉與社會因素之間的關係 (Drobnič et al. 2010；Schussler and Fisher 1985；Ferriss 2004；Yeh, Hsieh, and Tsay 2015)。

(2) 工作經驗與生活福祉的解釋與經驗研究

討論高齡者工作參與之影響的文獻主要是來自角色理論與生命歷程觀點。角色理論著重於討論工作參與帶來的正向與負向效果，分別從「角色促進觀點」與「角色緊張縮減觀點」進行討論。生命歷程觀點提供一個全觀的組織架構，在生命歷程的脈絡下理解高齡者工作參與的意義與影響，從鑲嵌在社會脈絡中的個人動態生命軌跡的累積效果，來理解高齡者退休/不退休與生活福祉之間的關係

角色促進觀點強調現代社會對工作角色的認同，以及就業是一個人認同的重要來源，大多數人從工作中獲得自我價值與成就感、以及發展社會關係。因此，工作角色被認為是成人展現能力、自我實現的重要角色，即使在高齡階段仍有許多人認為工作饒富意義 (Smyer and Pitt-Catsoupes 2007)。因此，從就業轉換至非就業的過程經常被認定為是一種角色喪失的階段，人們可能在退出生涯工作的過程中喪失工作角色以及伴隨的環境喪失，而降低其

情緒上的依附感與增加心理上的憂慮情緒，持續的工作有益於提高生活福祉（Baker et al. 2005）。角色緊張縮減的觀點認為，退休是一個跳脫外在角色要求與時間、精力投注的機會，因此脫離生涯工作的要求可以降低生活角色的緊張與提高心理的福祉，特別是當女性面臨家庭要求、家庭角色與工作角色衝突時，退出工作反而增加女性高齡者的生活滿意度（Kossek and Ozeki 1998）。換句話說，此觀點認為角色喪失雖然抽離工作角色，但不必然降低福祉感，過度到一種較為彈性自由的的生活型態反而被認定是生命歷程中一段合宜的安排（Choi 2001）。

雖然高齡者在退休後的工作參與被認為有助於促進成功老化，但是退休後持續就業與高齡者之生活品質之間的關係很少被檢驗。Chang and Yen (2011)分析台灣資料，他們依據參與工作的時間長度，將高齡工作區分為全時工作、部分兼職工作、退休，比較三種不同工作類型之高齡者的生活滿意度。他們發現高齡者若從事兼職工作將明顯增加生活滿意度，但全職工作會降低生活滿意度。Nikolova and Graham (2014)也指出自願性從事兼職與全職的高齡工作者的生活福祉高於退休者。不過，Choi (2001)的研究則認為，退休後工作本身並無助於提高年老女性的生活滿意度。整體而言，工作與生活福祉之間的關係不僅不多而且也沒有相同的結論。

退休軌跡中的各種資源與脈絡對於瞭解心理福祉之間的動態關係是相當重要的。討論高齡退休模式的文獻指出，高齡就業的價值與接受度經常具有群體差異，Smyer and Pitt-Catsoupes (2007)發現，高薪與低薪高齡者通常基於不同緣由而有較高的就業率，低薪階級通常是以經濟需求為主要誘因，高薪階級則是以維持健康、社會網絡與經驗技術傳承為衡量依據，對工作意義的不同詮釋將導致對高齡工作者的主觀福祉的不同影響（Moen 1995）。台灣的經驗分析則發現，對於經濟與健康狀況不佳的高齡者而言，橋樑工作經驗明顯有助於提升正向情緒（蔡瑞明、巫麗雪 2014）。

三、研究方法、進行步驟與執行進度

（一）、研究方法

根據圖一的研究架構圖，本研究需要依賴豐富的資料方能檢視不同層次概念之間的關連性。為此，本研究預計透過三個方向著手進行研究，本研究將首先運用台灣學界已建立的資料庫，進行次級資料分析；第二，本研究需要進行深入的質性訪談，了解台灣高齡者對工作與退休的想像，以作為後續進行大規模問卷調查的基礎；第三，針對台中市 55-74 歲之中高齡人口進行機率抽樣調查。本研究的研究方法簡述如下：

（1）分析台灣既有的資料庫

台灣在過去二十幾年來，已經累積了不少與本研究有關的資料庫。本研究基於最大化既有資料庫的使用價值，優先使用既有的資料來回答本研究提出的議題。首先，本計畫將利用國民健康署進行的「中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查」的主樣本 II 與主樣本 III 資料。²國健署的資料包含受訪者的生涯工作、50 歲之後的工作史、退休後的工作意願與行為（生涯規劃）等資料，提供本研究分析「個人層次、家庭層次因素對退休時機與行為之影響」。

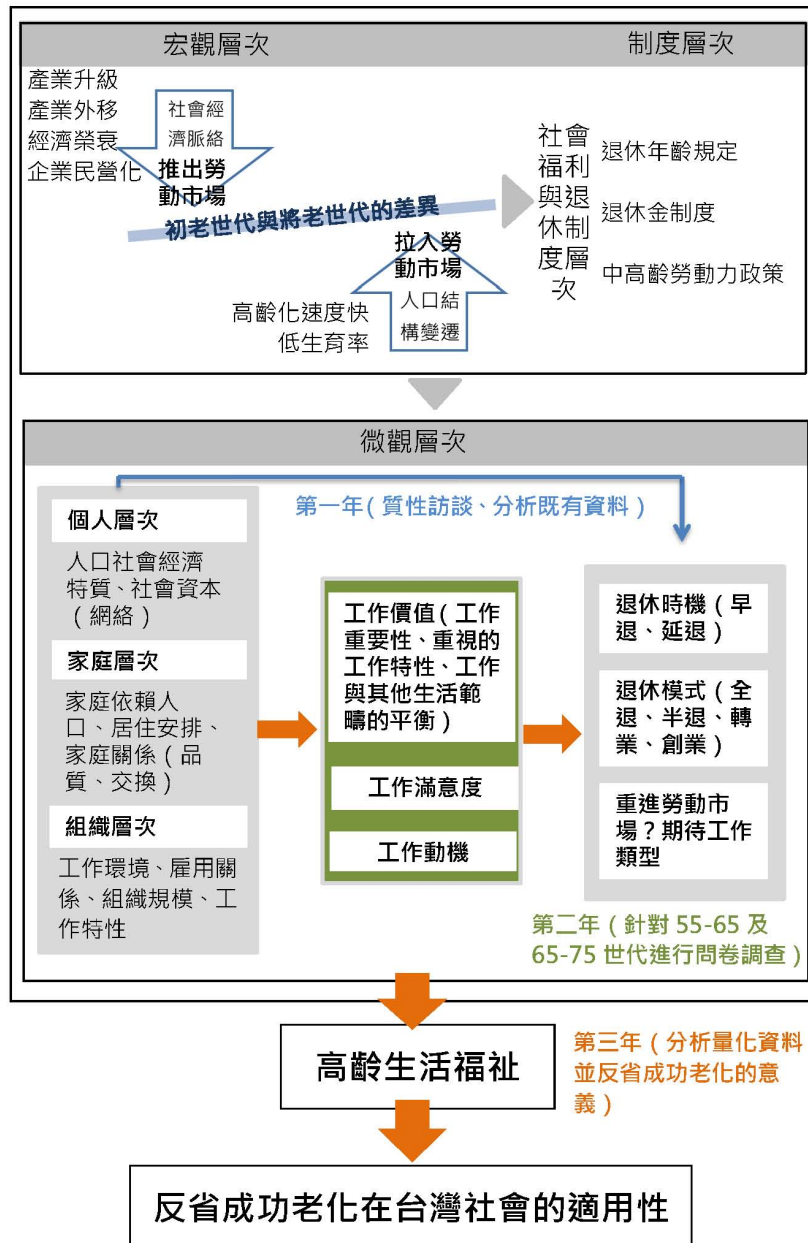


圖 1 研究架構圖

² 主樣本 II 為 1996 新增的樣本 (受訪時的年齡為 50-66 歲)，目前已追蹤 5 次；主樣本 III 為 2003 年新增的樣本 (受訪時年齡為 50-56 歲)，目前已追蹤 3 次。

(2) 深度質性訪談：關於高齡者對工作的想像與追求的工作價值

由於過去調查資料甚少問及中高齡者工作態度的相關問題，本研究為了能夠更具體掌握高齡者的工作意向，因此將以 55-64 歲及 65-74 歲兩個世代之台中市居民為訪問對象。訪問內容以受訪者之工作內容與感受、工作價值以及未來的工作想像為主。本研究預計各個世代各訪問 28 名長者。針對目前仍在工作者，本研究將詢問 (a) 其目前的工作動機以及實際的工作感受；(b) 這一份工作做多久，對這份工作的投入程度、以及工作的穩定度 (c) 從這一份工作得到之最滿意與最不滿意的地方是什麼；(d) 依你的想法，工作最重要的價值是什麼；(e) 一份好的工作應該具備的條件，最重要的是那一項；(f) 未來退休之後，是否會想再從事其他比較輕鬆的工作；若是，想做什麼樣的工作？若不是，為什麼？想進行工作以外的什麼樣活動。針對目前沒有工作者，本研究將了解受訪者 (a) 離開勞動市場的最主要原因；(b) 離開那一份工作多久，描述一下從事那一份工作時的感覺；(c) 對那份工作的投入程度、以及那一份工作的穩定度 (d) 從那一份工作得到之最滿意與最不滿意的地方是什麼；(e) 依你的想法，工作最重要的價值是什麼；(f) 一份好的工作應該具備的條件，最重要的是那一項；(g) 目前是否會想再從事其他比較輕鬆的工作；若是，想做什麼樣的工作？若不是，為什麼？想進行工作以外的什麼樣活動。

此深度訪談的結果將作為第二年設計調查問卷的基礎資料，為了得到廣泛而豐富的訊息，我們在選取訪談對象時將特別考量性別與社會職業類別之周延性。本研究將透過兩種方式接近受訪者。第一，委請台中市各區里長代為協助介紹里內符合受訪條件的里民，再由本研究詢問被推薦里民之受訪意願；第二，由本研究參與者之社會關係網絡中尋找符合訪問條件的受訪者並諮詢其受訪意願。訪問預計於民國 104 年 10 月至 11 月期間進行，由受過訪談訓練的東海大學學生訪問員至受訪者家中進行訪問，每次訪談約進行 1~1.5 小時，每位受訪者以訪問 1~2 次為原則。每次訪問將全程錄音，訪談錄音內容則由研究助理謄錄逐字稿。訪談結束後，將致贈受訪者禮品一份以作答謝。本研究顧及研究倫理將準備訪談錄音同意書，以確保受訪者的權利與研究員之義務。³

(3) 台中市機率抽樣調查：橋樑就業、自我照顧、老化恐懼與生活福祉之調查

計畫執行的第二年，本研究將在台中市進行一項機率抽樣的調查，此調查的目的有二個部分。第一，本研究發現既有資料庫無法完全滿足研究計畫之需求，本計畫團隊基於節

³ 內容包括：僅研究者及研究助理可聽取訪談錄音內容；參與人員遵守不得轉述訪談內容給予其他人的保密規定；發表研究成果時，以代號代替受訪者的真實姓名，並確保呈現訪談資料時不出現任何可辨識受訪者的資料；受訪者在訪問過程中可隨時告知研究者並終止訪問。

省研究經費與善用有限人力及時間，最後決定共同設計與執行此一調查，獲得與美國團隊所需的資料。第二，基於東海大學 GREEnS 計畫的延展，研究團隊（張微、蔡瑞明、王維邦、巫麗雪）提出「解構與再詮釋華人文化脈絡下的成功老化」計畫，預計進行「成功老化」的三地研究（台中、武漢、夏威夷），屆時台中市的調查將於夏威夷與武漢同步進行，以利後續的跨地比較，更有助於理解成功老化的華人社會脈絡，以及呈現台灣老人老化的普同性與特殊性。

四、台中市高齡者的研究架構

（一）台中市調查簡介

「走過退休之橋：退休時機與路徑的研究」研究團隊在意識到台灣社會在人口結構高齡化過程面臨的課題下，著眼於討論退休過程的樣態與時機。因此，計畫第二年目標是透過大規模的機率調查來瞭解臺中市 55-85 歲高齡者的工作與退休經驗、生活安排與各方面的生活感受，於是「好生活臺中市高齡問卷調查：工作經驗與生活福祉計畫」在 106 年 5 月至 8 月展開面訪調查、蒐集資料。「好生活臺中市高齡問卷調查」的母體是 2017 年 2 月設籍臺中市之 55-85 歲居民，本計畫透過臺中市政府民政局取得 55-85 歲臺中市居民名冊，成為本研究的抽樣架構。在抽樣上，我們考慮原臺中市與原臺中縣之異質性、以及臺中市各行政區內之異質性，我們因此採用分層集叢抽樣法抽取樣本，並以里為最終的集叢，每個集叢預計完成 20 份問卷；在完成 800 份成功樣本數的目標下，總共抽取出 40 個里。每個里依 2.5 倍之膨脹比例抽取受訪者，共抽出 2000 名受訪者，由面訪員於 106 年 5 月 1 日至 8 月 31 日期間一一到受訪者家戶進行面對面訪問的工作。

（二）問卷研擬過程

人口結構高齡化是臺灣近二十餘年來的重大變遷，其影響甚廣，亦為深遠，是政府、各方學界所欲瞭解的重要社會現象。本計畫在規劃問卷題目時，參照由衛生福利部國民健康署（前身為家庭計畫研究所）自 1989 年以來之「中老年身心社會生活狀況長期追蹤調查」，並希冀納入過去全國老人調查較少著墨的議題，最後問卷包含下述大方向：健康狀況與行為、心理健康、老化態度、工作經驗與退休過程、家庭結構與關係、生活環境與社會關係、及臨終照顧等。

（三）抽樣原則

根據臺中市民政局 2017 年二月人口統計資料計算出臺中市 55-85 歲人口數。將臺中市

625 個里區分成舊城區、市郊區、新城區、工商區、混合區、農商區、高齡農業區等七個集叢，並計算七個集叢之 55-85 歲之人口比例，並依 2.5 倍之膨脹倍數計算應抽出樣本數。

台灣目前以「區」為單位的抽樣設計適合於全國性調查，然在地區性調查上需考慮「區內」過大的社經、生活條件差異的影響；再加上科技產業進入臺中市、2010 年經歷縣市合併升格、大規模土地重劃等帶動急遽社會變遷，必須取得最新的人口結構資料來進行抽樣。因此，本計畫先蒐集臺中市 625 個里的人口密度（2017 年 2 月里人口數/各里面積）、近 5 年人口成長（2012-2017 的人口成長數/2012 人口數）、2010 年農人比例、2011 年製造業密度與 2011 年服務業密度、大專以上教育人口比例分布、65 歲以上高齡人口比例、14-64 歲勞動人口比例等指標，來對臺中市的 625 個里進行分群。

因為考量臺中市甫於 2010 年進行縣市合併，至今仍見過往縣市的分界，因此在進行集叢分析時仍將「舊台中市」與「舊台中縣」分開分析。舊台中市共 214 個里、舊台中縣共 411 個裡，分別使用 Ward 聯結法層級集叢分析。舊台中市共分出三個里群，舊台中縣區分出四個里群，其命名與相關統計數據如下表 2；各分群所涵蓋之里名詳見表 3；各分群之 55-85 歲人口比例及抽取樣本數請見表 4。

抽取里的方式：在相應的抽樣名冊編號中依據應抽里數，隨機抽出相應的數值，並對照找出抽到之受訪者編號所住的里，若重覆則持續抽取，直到抽取出所需的里數為止。

（三）正式調查過程

隨著社會對個人資訊保護意識的提升、頻仍的詐騙事件大大降低社會信任度，實際操作訪問工作時因此遭遇很大的挫折，為了提升受訪者接受訪問的意願，計畫團隊先逐一拜訪抽到的 40 個里之里長辦公室或社區發展協會，尋求當地里長等相關人員的信任與協助，以期提升訪問的成功率。再由面訪員於 107 年 5 月 1 日至 8 月 31 日期間完成面訪作業。最後總共完成 645 份成功問卷。

五、初期分析結果

本計畫的核心工作在於執行「好生活臺中市高齡問卷調查」，配合之前所進行的質性探索研究，作為問卷設計的基礎，並與夏威夷大學團隊的問卷整合，時間上耗去將近 2 年。由於問卷設計得宜，可以針對本計畫的假設進行多元的實證分析，獲得了紮實的研究成果。到目前所發表的論文主要以單一城市為主，多城市的比較正在進行中，由於牽涉的人事較為複雜，三個城市先將所研究的發現發表後，再開始進行比較分析，因此進度較慢。本計

畫執行期間所發表的期刊論文與研討會論文條列如下。

(一) 期刊論文

1. Wu, Li-Hsueh and Ruey-Ming Tsay. 2018. "The Search for Happiness: Work Experiences and Quality of Life of Older Taiwanese Men." *Social Indicators Research* 136: 11031-1051.
2. Wang, Wei-Pang, Li-Hsueh Wu, Wei Zhang, Ruey-Ming Tsay. 2019. "Culturally-specific Productive Engagement and Self-rated Health among Taiwanese Older Adults." *Social Science and Medicine* 229: 79-86.
3. Liu, S., Zhang, W., Wu, L.-H., & Wu, B. 2019 "Contributory Behaviors and Life Satisfaction among Chinese Older Adults: Exploring Variations by Gender and Living Arrangements." *Social Science and Medicine* 229: 70-78.
4. Li-Hsueh Wu and Ruey-Ming Tsay. Submitted. "The Timing and Trajectories of Retirement of Taiwanese Older Workers: the Effects of Employment and Family Experiences."

(二) 研討會論文

5. Wang, W.-P., W. Zhang, Ruey-Ming Tsay, S. Liu. 2018. "The Impacts of Nuclear and Extended Family Relationships on Subjective Well-being in Late Life: Differences between Taichung and Honolulu." Paper presented in the Conference of Population, Family and Health: Global Perspectives, Institute of European and American Studies, Academia Sinica, Taipei, Taiwan. July 2018.
6. 洪士峰、巫麗雪、王維邦，2018。〈社會參與和老化擔憂：時間結構感的中介效果〉，論文發表於「台灣社會學會年會暨科技部社會學門專題研究計畫成果發表會」。新竹：國立交通大學。
7. Tsay, Ruey-Ming and Li-Hsueh Wu. 2018. "How to Become a Happy Elder? Bridge Employment and Social Engagement of the Elderly in Taiwan." Paper presented at the 16th Annual Meeting international Society for Quality-of-Life Studies: Promotion of Quality of Life in the Changing World, The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong. June 2018.
8. Tsay, Ruey-Ming, L.-H. Wu, W.-P. Wang. 2018. "How to Become a Happy Elder? Bridge Employment and Social Engagement of the Elderly in Taiwan." Paper presented at the 16th Annual Meeting international Society for Quality-of-Life Studies: Promotion of Quality of

- Life in the Changing World, The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong. June 2018.
9. Tsay, Ruey-Ming and Li-Hsueh Wu, 2018. "Timing and Patterns of Retirement in Taiwan" Paper presented in Conference on Trends and Determinants of Retirement and Related Policies in Asia. Asia Research Institute, National University of Singapore. February 8-9, 2018.
 10. Wu, L.-H. 2016. "Opting in or out? Family life, Work and Well-being of the Elderly Women in Taiwan." Paper presented at the conference of Healthy and Resilient Aging. University of Hawaii at Mānoa, USA. Sep. 13-14, 2016.
 11. Tsay, Ruey-Ming. 2016. "Bridges over Troubled Waters: Retirement Arrangements, Work Experiences and Later Life Wellbeing in Taiwan." Paper presented at the Conference on Healthy and Resilient Aging at University of Hawaii at Mānoa, USA. September 13-14, 2016.

六、本計畫的主要分析架構與結果

本計畫自行設計問卷，進行問卷調查、收集資料。並配合與美國夏威夷大學的進度，因此，研究計畫到了第三年才比較有研究資料可以進行分析。問卷的初步分析顯示，通過我們團隊以東海的大學生/研究生為主的調查團隊，所蒐集到的資料品質相當好，比大型計畫的結果都還好。這裡除了涉及問卷的題目，也因為本團隊對於督導與大學生的訓練有關，在台中市的調查，我們的團隊的督導品質高，學生確實做到詳細詢問受訪者。因此，雖然問卷總共才 620 份，資料的精準度卻超越一般大型調查的資料品質。在這次調查中，我們善用了調查小組的相互支持，並透過督導就近協助，並使用社群媒體的便利性，做到每份問卷的訪問時程，都經由督導進行數位紀錄。這種由小組在同一社區，並由督導在同一區域或遠端紀錄的情況下，訪員在進行訪問時，有較高的人際/社會支持，提升他們的工作興趣與效率，從而提高訪問品質。

台灣的退休金給付制度隨著人口結構與國家財務狀況的改變，進行了多次的修訂，但是，其基本架構依然維持公/私雙元的系統，即使如今，基本上所有人都可以領取年金，仍然是以為數較少的軍公教退休人員的退休年金才足以提供生活所需；大量的勞工退休者的年金僅能夠勉強度日。然而，任何制度改變由於涉及眾多人數的退休者，容易導引成為政治議題。由於人口老化，退休基金的財務壓力快速累積，各種基金都將於可預見的將來破產，軍公教的退撫基金更將於幾年內破產。面對這個問題，最有效的方法之一是減少請領

基金的人數，可行的辦法是規定退休年齡、鼓勵延後退休。歐盟、美國都在更早之前就開始鼓勵勞動者延後退休，美國更廢除屆齡退休的制度，延後社會安全保險請領年齡(Henkens and Van Dalen 2003; Adams and Beehr 2003)，成效逐漸顯露，而且沒有顯示出青銀在勞動市場競逐的問題。

退休的決定並不是一件簡單的決定，退休後如何維持生活，更是個難題。針對這個問題，我們嘗試了解台灣勞動者的退休過程，特別是橋樑工作的實踐與普及，勞工是否從一個全職的工作者，逐漸退休勞動市場，也就是走過橋樑工作的階段。關於退休前後的橋樑工作的作用，我們分析台灣老人長期追蹤調查資料，我們的分析發現橋樑工作的效果與生涯的路徑有關、不同階層的勞動者的反應也不一致。在完全退休前的橋樑就業對高齡者之生活福祉的影響，需要考量職業生涯地位的社經條件與勞動環境的差異。對於專業性或常規性白領工作者而言，他們若在 60 歲之前進入橋樑工作通常會比「從生涯工作退休者」來得不滿意生活，不過若在 60 歲之後進入橋樑工作，則其生活滿意度差異不大。自雇者與農人階級若進入橋樑就業則明顯有較佳的生活滿意度。這些研究結果意味著，自雇者比受僱者更容易從橋樑就業經驗獲益，白領受僱者比藍領受僱者的生活福祉容易受損於橋樑就業經驗，而此間差異可能與其工作福利（退休金制度、薪資穩定性）與勞動環境（體力負荷、身體資本耗損、工作制度彈性）有所不同相關（Wu and Tsay 2018）。隨著退休的制度越來越靈活，人們對於退休的議題更加用心思考，橋樑退休對於勞動者應該有不同的效果。橋樑退休有助於延後退休，有利於穩定退休金制度。

在高齡研究裡，生產性老化(productive aging)取向將高齡者參與工作、照顧、志工視為一種資產，有利於減少高齡者的問題。雖然這是西方社會持續研究的高齡議題，在台灣卻少有相關研究，特別是哪一種生產性老化對於高齡者健康的影響。我們針對台灣社會提出了一個研究架構來探討生產性的老化相關因素來解釋個人的福祉。我們根據台中市資料進行分析。台中市在合併台中縣市成為人口高達 280 萬的大型院轄市之後，其人口結構與台灣社會的相似度更高，包含城鄉人口、各種產業的勞動者，使得台中市的高齡者研究在很高的程度上可以代表台灣的人口結構中的高齡者。本論文嘗試探討高齡者的生活中主要有三個層面：工作相關(work-related)、家庭相關(family-related)、社區相關(community-related)的因素(如圖 2 所示)，如何影響高齡者的自評健康。這三個層面的各種變項對於健康的直接，也有透過影響個人的心理資源(psychological resources)、社會資源(social resources)等兩個個人的資源的中介變項來影響個人的身心健康。根據「好生活臺中市高齡問卷調查」的資料，在我們的分析發現生產性的社會參與，例如祖父母照顧孫子的工作，對於個人的自評健康(self-rated health)有顯著的影響(Wang, Wu, Zhang and Tsay 2019)。詳細的資料分析請

參考 Wang et al. (2019)或下面所附的 Table 3。這三個層面的各種變項對於健康的直接效果並不大，卻可以透過影響個人的心理資源(psychological resources)、社會資源(social resources)等兩個個人的資源來影響個人的身心健康。若更細膩的來討論，心理資源包含韌性與控制感；社會資源包含結交新朋友/新網路、自立、規律性，這些變項有利於個人健康。從另一個角度而言，這些特質從韌性到規律性都蘊含了個人的實踐，以及可學習性，若台灣的社區可以提供適合的場域，吸引高齡者來參與，用以提升他們對於生活環境變化的韌性、提高他們的控制性，在擴大社會網路的同時，也可以自立並提升生活的規律性，最終可以提升健康。

這裡我們發現一個有趣的結果是，與文化特定的生產性參與(culturally-specific productive engagement)才有利於個人的自評健康；與文化較無關的各式活動，似乎無法提升高齡者的身心健康。高齡者對於文化的感受有利於身心健康的因素，是一個合理的推論，因為從小受文化的薰陶，在青壯年中被世俗的生活所主導，到了銀髮的中高齡者回歸兒時的回憶容易獲得滿足。這個結果提供一些值得政府參考的意見，在關於高齡者活動中，文化因素相當關鍵，應該考慮在各式活動中加入文化成份，例如透過文化/宗教來促進學習或生產活動。當然，這個議題是複雜的，仍有待進一步來探討。

這篇論文的發現出現了一個值得繼續探討的問題，為何台灣勞動者不喜歡再就業，對於曾經是最主要的活動，不再留念？台灣人努力工作，「要拼才會贏」是推動台灣經濟發展的動力，然而，這些以低技術、代工為主的產業對於勞工除了剝削勞力之外，個人的工作滿意度可能不高。就個人而言，工作除了賺錢之外，無法給予退休者安身立命的意義。反而，傳統的家族的關係依然是最重要的意義來源。對於下一代，結婚比率劇降，家族重要性也相對減少，未來生命的價值將不再是家族，而是其他的層面。

Productive Engagement

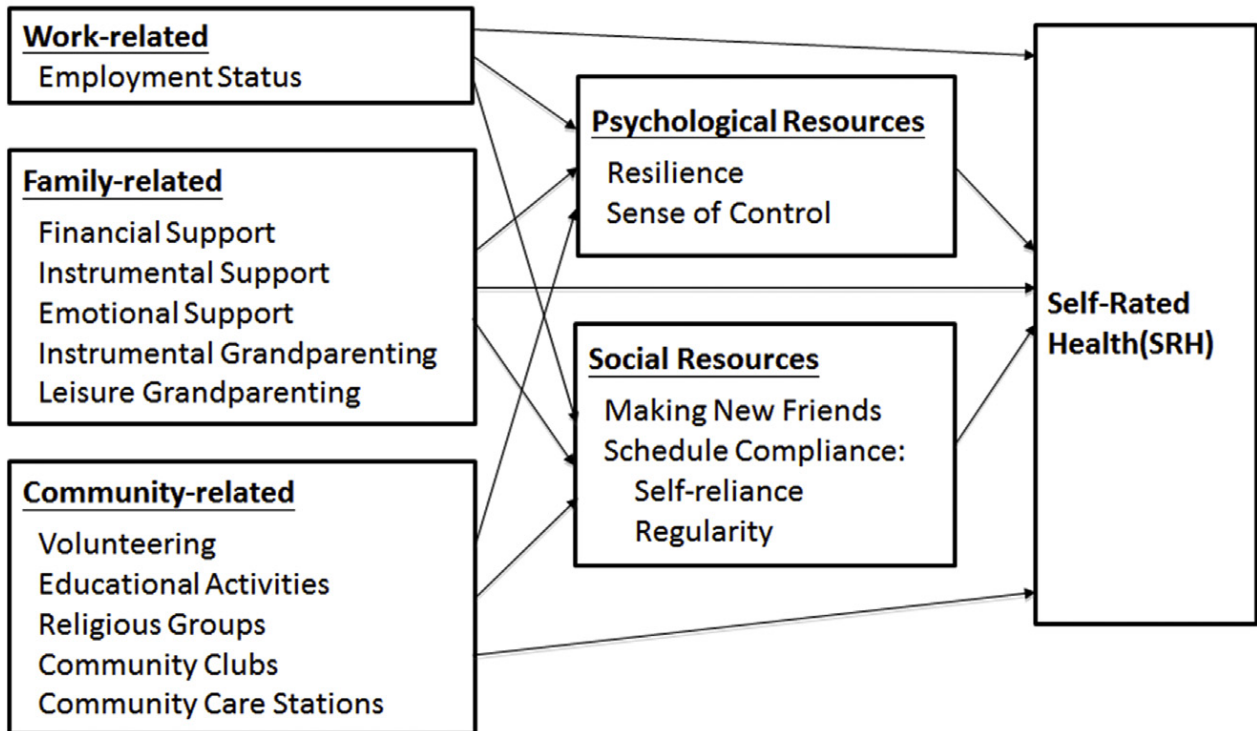


圖 2 高齡者生活的分析架構

表 1 Wang et al. 2019 的 Table 3

Table 3

Self-rated health regressed on productive engagement, psychological & social resources (N = 616).

	Model 1	Model 2	Model 3
Work Engagement			
Full-time Employment	.036 (.379)	-.019 (-.222)	-.040 (-.464)
Part-time Employment	.162 (1.325)	.188 + (1.666)	.141 (1.267)
Family Engagement			
Financial Support	.001 (.034)	.003 (.071)	.005 (.141)
Instrumental Support	-.022 (-.856)	-.022 (-.929)	-.016 (-.710)
Emotional Support	.110*** (3.591)	.085** (2.973)	.065* (2.303)
Instrumental Grandparenting	-.102* (-2.224)	-.084* (-1.969)	-.089* (-2.136)
Leisure Grandparenting	.133** (2.695)	.085 + (1.856)	.101* (2.239)
Community Engagement			
Volunteering (=1)	.138 (1.148)	.082 (.738)	.046 (.421)
Educational Activities (=1)	.012 (.100)	-.068 (-.632)	-.152 (-1.420)
Religious Groups (=1)	.215* (2.246)	.118 (1.326)	.109 (1.247)
Community Clubs (=1)	.254** (3.059)	.131 + (1.686)	.085 (1.111)
Community Care Stations (=1)	.119 (.938)	-.036 (-.304)	-.066 (-.570)
Psychological Resources			
Resilience		.245*** (5.210)	.215*** (4.625)
Sense of Control		.326*** (6.036)	.273*** (5.069)
Social Resources			
Making New Friends			.077** (3.183)
Schedule Self-reliance			.095** (2.787)
Schedule Regularity			.077** (2.610)
Sociodemographic Variables			
Age	-.012+ (-1.942)	-.007 (-1.157)	-.008 (-1.365)
Male (=1)	.137 + (1.710)	.100 (1.352)	.116 (1.599)
Live Alone (=1)	-.085 (-.596)	-.143 (-1.082)	-.192 (-1.471)
Years of Schooling	.027** (2.735)	.012 (1.260)	.006 (.660)
Urbanization	.041 (1.445)	.049 + (1.857)	.024 (.924)
Constant	3.182*** (6.901)	1.173* (2.495)	1.074* (2.292)
F-value	11.44***	12.75***	12.80***
Adjusted R ²	.142	.266	.297

Notes: Unstandardized coefficients with t-statistics in parentheses are shown. + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. For employment status, the reference group is "out of labor force."

參考書目

- 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。
- 江豐富，2001a，〈中高齡基層勞工之失業問題與因應對策〉。《自由中國之工業》91(7)：41-81。
- 江豐富，2001b，〈中高齡與基層勞工之失業情勢及因應策略〉。「當前失業問題」研討會論文，中央研究院社會學研究所及中央研究院經濟研究所。台北：中央研究院社會問題研究推動委員會。
- 江豐富，2009，〈活得久，也要做得久：延遲退休年齡〉。頁 109-130，引自羅紀琮主編《台灣人口老化問題》。台北：中央研究院經濟研究所。
- 行政院內政部，2013，《人口政策白皮書：少子女化高齡化及移民》。台北：內政部。
- 行政院勞委會，2010，《2010 年勞動情勢統計要覽》。台北：勞委會。
- 行政院經濟建設委員會，2014，《中華民國 2014~2060 人口推計》。台北：經建會。
- 呂建德、葉秀珍、魏書娥，2010，《退休人力資源活化策略》。台北：行政院研考會。
- 巫麗雪，2015，〈有跡可尋？退休安排、勞動經驗與高齡生活福祉〉。頁 29-69，收錄於蔡瑞明主編《銀髮生活：建構優質的長青生活品質與環境》，高雄：巨流圖書。
- 周玟琪，2006，《高齡社會的來臨：為 2025 年的台灣社會規劃之整合研究—高齡就業與人力資源期中報告書》。嘉義：中正大學勞工關係學系。
- 周賢榮、蘇恩德、鄭文英、李勝榮，2010，〈台灣地區中高齡受雇人員退休行為之研究：多元邏輯斯迴歸分析應用〉。《人文暨社會科學期刊》6（2）：47~60。
- 林東龍、余嬪、陳武宗，2011，〈退休經驗的社會脈絡分析〉。《台灣社會福利學刊》9（2）：39-60。
- 洪士峰、巫麗雪、王維邦，2018，〈社會參與和老化擔憂：時間結構感的中介效果〉，論文發表於台灣社會學會年會暨科技部社會學門專題研究計畫成果發表會。新竹：國立交通大學。
- 國家發展委員會，2018，《中華民國人口推計(2018-2065 年)》。台北：國家發展委員會。
- 張晉芬，2002，《台灣公營事業民營化：經濟迷思的批判》。台北：中央研究院社會學研究所。
- 張晉芬、李奕慧，2001，〈台灣中高齡離職者的勞動參與和再就業—對台汽與中石化的事件史分析〉。《台灣社會學》1：113-147。
- 曾敏傑，2001，〈中高齡勞工失業現況與變遷：1982 與 1996 年失業潮的比較〉。《台灣社會學刊》25：243~279。
- 曾敏傑，2009，〈我國結構性失業與因應政策之探討：以 1996 至 2000 年資料推估〉。《東吳社會工作學報》20:95-137。
- 張晉芬、蔡瑞明，2006，《台灣全志---社會志：勞動力與勞動市場篇》。南投：國史館台灣

文獻館。

- 隅谷三喜男，1995，〈勞動—低工資結構的祕密〉。頁 105-197，收錄於劉進慶、塗照彥、隅谷三喜男編《台灣之經濟：典型 NIES 之成就與問題》(中譯本)。台北：人間出版社。
- 葉秀珍，2001，〈當前弱勢勞工與中高齡勞工就業問題之探討〉。「當前失業問題」研討會論文，中央研究院社會學研究所及中央研究院經濟研究所。台北：中央研究院社會問題研究推動委員會。
- 劉梅君，1995，〈高齡就業及其政策省思〉。《國立政治大學學報》70(下)：227-259。
- 蔡瑞明、巫麗雪，2014，〈延綿不絕的影響力：工作經驗與高齡生活福祉〉。發表於《2014 第五屆海峽兩岸區域發展論壇—協同創新與永續發展》。台中：東海大學。12 月 16-17 日。
- 蔡瑞明、巫麗雪、黃昱琄，2015，〈在地老化的新思維：優質的長青生活與環境〉。頁 1-28，收錄於蔡瑞明主編《銀髮生活：建構優質的長青生活品質與環境》。高雄：巨流圖書。
- 蔡瑞明、林大森，2002，〈滾石不生苔？台灣勞動市場中的工作經歷對薪資的影響〉。《臺灣社會學刊》29：57-95。
- 蔡瑞明主編《銀髮生活：建構優質的長青生活品質與環境》。高雄：巨流圖書。
- 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》11：33-68。
- 羅紀琮主編，2009，《台灣人口老化問題》。台北：中央研究院經濟研究所。
- Adams, Gary A. and Terry A. Beehr. 2003. *Retirement: Reasons, Processes, and Results*. New York: Springer.
- Auer, P. and M. Fortuny. 2000. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: International Labour Office.
- Baker, Lindsey A., Lawrence P. Cahalin, Kerstin Gerst, and Jeffrey A. Burr. 2005. "Productive Activities and Subjective Well-Being among Older Adults: The Influence of Number of Activities and Time Commitment." *Social Indicators Research* 73: 431-458.
- Beehr, Terry A. 1986. "The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation." *Personnel Psychology* 39(1): 31-55.
- Blekesaune, Morten, Per E. Solem. 2005. "Working Conditions and Early Retirement." *Research on Aging* 27(1): 3-30.
- Blossfeld, Hans-Peter, and Sonja Drobnič. 2001. *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sandra Buchholz, and Dirk Hofäcker. 2006. *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. Abington: Routledge.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sandra Buchholz, and Karin Kurz. 2011. *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Burr, J. A., J. E. Mutchler, F. G. Garo. 2007. "Productive Activity Clusters among Middle-aged and Older Adults: Intersecting Forms and Time Commitments." *The Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 62: 267-275.
- Chang, Hung-Hao, and Steven T. Yen. 2011. "Full-time, Part-time Employment and Life Satisfaction of the Elderly." *Journal of Socio-Economics* 40:815-823.
- Choi, Namkee G. 2001. "Relationship between Life Satisfaction and Postretirement Employment among Older Women." *International Journal of Aging and Human Development* 52(1): 45-70.
- Cornwell, Benjamin, Edward Laumann, and L. Philip Schumm. 2008. "The Social Connectedness of Older Adults: A National Profile." *American Sociological Review* 73: 185-203.
- Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas, and Heidi L. Smith. 1999. "Subjective Well-being: Three Decades of Progress." *Psychological Bulletin* 125: 276-302.
- Doeringer, Peter B. 1990. ed. *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. Ithaca, New York: ILR Press.
- Drobnič, Sonja. 2002. "Retirement Timing in Germany: The Impact of Household Characteristics." *International Journal of Sociology* 32(2): 75-102.
- Drobnič, Sonja, Barbara Beham, and Patrick Prag. 2010. "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe." *Social Indicator Research* 99: 205-225.
- Duncan, Corlin, and Wendy Loretto. 2004. "Never the Right Age? Gender and Age-based Discrimination in Employment." *Gender, Work and Organization* 11: 95-115.
- Ekerdt, David J., and Stanley DeViney. 1993. "Evidence for a Preretirement Process among Older Male Workers." *Journal of Gerontology: Social Sciences* 48: S35-S43.
- Engelhardt, Henriette. 2012. "Late Careers in Europe: Effects of Individual and Institutional Factors." *European Sociological Review* 28(4): 550-563.
- European Commission, 2006. *Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment*. Brussels: EU.
- Feldman, Daniel C. 1994. "The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization." *Academy of Management Review* 19: 285-311.
- Ferriss, Abbott L. 2004. "The Quality of Life Concept in Sociology." *The American Sociologist* 35(3): 37-51.
- Gerber, Theodore P., and Jonas Radl. 2014. "Pushed, Pulled, or Blocked? The Elderly and the Labor Market in Post-Soviet Russia." *Social Science Research* 45: 152-169.
- Gruber, Jonathan, and David A. Wise. 2002. "Social Security Programs and Retirement around the World: Micro Estimation." National Bureau of Economic Research Working Paper No. 9407.
- Guillemard, Anne-Marie, and Martin Rein. 1993. "Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies." *Annual Review of Sociology* 19: 469-503.
- Han, Shin-Kap, and Phyllis Moen. 1999. "Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement."

American Journal of Sociology 105(1): 191-236.

Hank, Karsten. 2004. "Effects of Early Life Family Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour." *European Sociological Review* 20(3): 189-198.

Hansson, Robert O., Paul D. DeKoekkoek, Wynell M. Neece, and David W. Patterson. 1997. "Successful Ageing at Work: Annual Review, 1992-1996: The Older Worker and Transitions to Retirement." *Journal of Vocational Behavior* 51: 202-233.

Henkens, Kene and Hendrik P. Van Dalen. 2003. "Early Retirement Systems and Behavior in an International Perspective." Pp. 242-263 in *Retirement: Reasons, Processes, and Results*, edited by Adams, Gary A. and Terry A. Beehr. New York: Springer.

Higgs, Paul, Gill Mein, Jane Ferrie, Martin Hyde, and James Nazroo. 2003. "Pathways to Early Retirement: Structure and Agency in Decision-making among British Civil Servants." *Ageing and Society* 23:761-778.

Hinterlong, James E. 2008. "Productive Engagement among Older Americans: Prevalence, Patterns, and Implications for Public Policy." *Journal of Aging and Social Policy* 20(2): 141-164.

Hung, Wen Shai. 2003. "Probit Estimates of Labor Force Participation for the Middle Aged and Elderly in Taiwan." *Web Journal of Chinese Management Review* 6(2): 1-16.

Kim, Jungmeen E., and Phyllis Moen. 2002. "Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model." *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 57(3): 212-222.

Kohli, Martin, and Martin Rein. 1991. "The Changing Balance of Work and Retirement." Pp. 1-34 in *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, edited by Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard, and Herman van Gunsteren. Cambridge: Cambridge University Press.

Kossek, Ellen-Ernst, and Cynthia Ozcki. 1998. "Work-family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research." *Journal of Applied Psychology* 83: 139-149.

Lancee, Bram, and Jonas Radl. 2012. "Social Connectedness and the Transition from Work to Retirement." *The Journal of Gerontology Series B: Psychological and Social Sciences* 67(4): 481-490.

Micheel, Frank, Juliane Roloff, and Ine Wickenheiser. 2011. "The Impacts of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age." *Comparative Population Studies* 35(4): 869-902.

Moen, Phyllis. 1995. "A Life Course Approach to Postretirement Roles and Well-being." *Primary Prevention of Psychopathology* 16: 239-260.

Nikolova, Milena, and Carol Garol. 2014. "Employment, Late-Life Work, Retirement, and Well-being in Europe and the United States." *Journal of European Labor Studies* 3(1):1-30.

OECD, 2006, *Live Longer, Work Longer*. Paris: OECD.

- O’Rand, A. M. 2006. Stratification and the life course: Social origins, life course capital and cohort inequality (6th). Pp. 145-162 in *Handbook of Aging and the Social Sciences*, edited by R. H. Binstock and L. K. George. New York: Academic Press.
- Quinn, Joseph F., and Richard V. Burkhauser. 1990. “Work and Retirement.” Pp. 307-327 in *Handbook of Aging and Social Sciences* (3rd ed.), edited by Robert H. Binstock and Linda K. George. San Diego: Academic Press.
- Radl, Jonas. 2012. “Too Old to Work, or too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe.” *Work, Employment and Society* 26(5): 755-771.
- Radl, Jonas. 2013. “Labour Market Exit and Social Stratification in Western European: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement.” *European Sociological Review* 29(3): 654-668.
- Radl, Jonas. 2014. “Too Old to Work, or too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe.” *Work, Employment and Society* 26(5): 755-771.
- Radl, Jonas, and Ralf K. Himmelreicher. 2014. “The Influence of Marital Status and Spousal Employment on Retirement Behavior in Germany and Spain.” *Research on Aging* (online). Doi: 10.1177/0164027514536403
- Raudenbush, Stephen W., and Anthony S. Bryk. 2002. *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*, 2nd edition. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Rowe, John W., and Robert L. Kahn. 1997. “Successful Aging.” *The Gerontologist* 37: 433-440.
- Ruhm, Christopher J. 1990a. “Career Job, Bridge Employment, and Retirement.” Pp. 92-107 in *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. Edited by Peter B. Doeringer. Ithaca, New York: ILR Press.
- Ruhm, Christopher J. 1990b. “Bridge Jobs and Partial Retirement.” *Journal of Labor Economics* 8:482-501.
- Ruhm, Christopher J. 1990c. “Determinants of the Timing of Retirement.” Pp. 23-32 in *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. Edited by Peter B. Doeringer. Ithaca, New York: ILR Press.
- Schuessler, Karl F. and Gene A. Fisher. 1985. “Quality of Life Research and Sociology.” *Annual Review of Sociology* 11: 139-149.
- Shacklock, Kate, Yvonne Brunetto, Silvia Nelson. 2009. “The Different Variables that Affect Older Males’ and Female’s Intention to Continue Working.” *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47(1): 79-101.
- Shuey, Kim M., and Angela O’Rand. 2004. “New Risks for Workers: Pensions, Labor Markets, and Gender.” *Annual Review of Sociology* 30: 453-477.
- Smyer, Michael A., and Marcie Pitt-Catsouphes. 2007. “The Meanings of Work for Older Workers.” *Generations: Journal of the American Society on Aging* 31(1): 23-30.

- Szinovacz, Maximiliane E., and Adam Davey. 2005. "Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement." *The Gerontologist* 45: 36-47.
- Talaga, Jean A., and Terry A. Beehr. 1995. "Are There Gender Difference in Predicting Retirement Decision?" *Journal of Applied Psychology* 80(1): 16-28.
- Tsay, Ruey-Ming, Hsiu-Jen Jennifer Yeh, Chih-Chia Chuang. 2009. "The Effects of Human Capital on Job Promotions in Taiwan: A Comparison of Schooling, Tenure and Training." *Social Transformations in Chinese Societies* 5: 113-140.
- Tsay, Ruey-Ming and Li-Hsueh Wu. 2014. "Social Policies, Retirement Arrangements, and Inequalities of Ageing in Taiwan." Pp. 97-116 in *Social Issues and Policy in East Asia: Family, Aging and Work*, edited by Raymond K. H. Chan, Lillian L.-R. Wang, and Jens O. Zinn. Cambridge Scholars Publishing.
- Van Dam, Karen, Janine D. M. van der Vorst, Beatrice I. J. M. van der Heijden. 2009. "Employees' Intentions to Retire Early." *Journal of Career Development* 35(3): 265-289.
- Veenhoven, Ruut. 2007. "Quality-of- Life Research." Pp. 54-62 in *21st Century Sociology, A Reference Handbook*, edited by Clifton D. Bryant and Dennis L. Peck. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Veenhoven, Ruut. 2008. "Sociological Theories of Subjective Well-being." Pp. 44-61 in *The Science of Subjective Well-being: A Tribute to Ed Diener*, edited by Michael Eid and Randy Larsen. New York: Guilford Publications.
- Wang, Wei-Pang, Li-Hsueh Wu, Wei Zhang, Ruey-Ming. Tsay. 2019. "Culturally-specific Productive Engagement and Self-rated Health among Taiwanese Older Adults." *Social Science and Medicine* 229: 79-86.
- Wu, Li-Hsueh and Ruey-Ming Tsay. 2018. "The Search for Happiness: Work Experiences and Quality of Life of Older Taiwanese Men." *Social Indicators Research* 136: 1031-1051.
- Warr, Peter. 2008. "Work Values: Some Demographic and Cultural Correlates." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81: 751-775.
- Yeh, Hiu-Jen, Yeu-Sheng Hsieh and Ruey-Ming Tsay. 2015. "Self-evaluation Affects Subjective Well-Being: The Effects of Socioeconomic Status and Personality in Taiwan." Pp. 109-134 in *A New Research Agenda for Improvements in Quality of Life*, edited by Filomena Maggino. Springer.

附錄：「好生活臺中市高齡問卷調查」問卷

好生活臺中市問卷調查計畫

工作與生活福祉調查

正式版

東海大學社會學系蔡瑞明研究團隊

問卷編號：_____

【訪員請依據計畫提供的資訊填寫 S1-S6 與 A1-A2 問題】

S1.受訪者編號：_____

1□□□3

S2.訪員編號：_____

4□□5

S3.督導編號：_____

6□

S4.戶籍地三碼郵遞區號：_____

7□□□9

S5.訪問開始時間：____月____日____時____分

10□□11 12□□13 14□□15 16□□17

S6.訪問結束時間：____月____日____時____分

18□□19 20□□21 22□□23 24□□25

A1.性別：☐ (1)男性 ☐ (2)女性

26□

A2.民國幾年出生？民國____年____月

27□□28 29□□30

A、基本狀況

A3.請問您總共接受過幾年學校教育？(請出示提示卡 1)

31□□32

未受正規教育		小學年級						初/國中(職)			高中(職)			大學(二三專)				研究所
不識字	識字	一	二	三	四	五	六	一	二	三	一	二	三	一	二	三	四	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
00	90	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	
		初等科 (日制)						高等科 (日制)			一 二 三 四 五 (五專)							

請填實際年數

A4.請問您目前的婚姻狀況是？(訪員請唸出選項)

33□

- ☐ (1) 單身且沒結過婚 **跳答 A7** ☐ (2) 離婚或分居 **跳答 A7**
- ☐ (3) 已婚有偶 **續答 A5** ☐ (4) 有同居伴侶 **續答 A5**
- ☐ (5) 配偶去世 **跳答 A6** ☐ (7) 其他(請說明) **跳答 A7**

A5.請問您的配偶(或同居伴侶)目前有工作嗎？

34□

- ☐ (1) 從未工作過 ☐ (2) 有，全職工作 ☐ (3) 有，兼職工作
- ☐ (4) 沒有工作，但還在找工作 ☐ (5) 已退休
- ☐ (7) 其他(請說明) _____ ☐ (8) 不適答

A6.請問您的配偶(或同居伴侶)總共接受過幾年學校教育？(請出示提示卡 1)

35□□36

未受正規教育		小學年級						初/國中(職)			高中(職)			大學(二三專)				研究所
不識字	識字	一	二	三	四	五	六	一	二	三	一	二	三	一	二	三	四	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
00	90	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	
		初等科 (日制)						高等科 (日制)			一 二 三 四 五 (五專)							

請填實際年數

A7.請問您目前的宗教信仰是？(可複選)

- ☐ (1) 沒有宗教信仰 ☐ (2) 佛教，有皈依 ☐ (3) 佛教，未皈依 ☐ (4) 道教 37□ 38□ 39□ 40□
- ☐ (5) 民間信仰 ☐ (6) 一貫道 ☐ (7) 伊斯蘭教 ☐ (8) 天主教 41□ 42□ 43□ 44□
- ☐ (9) 基督教 ☐ (10) 其他，請說明 _____ 45□ 46□

A8.您會用下列哪個句子來形容您的宗教信仰？(不管有無宗教信仰都需回答)

47□

- ☐ (1) 非常強烈 ☐ (2) 強烈 ☐ (3) 有點強烈
- ☐ (4) 弱 ☐ (5) 非常弱 ☐ (6) 無法選擇

A9.請問您大約多久去一次寺廟、神壇或教會？(不管有無宗教信仰都需回答)

48□

- ☐ (1) 每天 ☐ (2) 每星期好幾次 ☐ (3) 每星期一次
- ☐ (4) 一個月兩、三次 ☐ (5) 一個月一次 ☐ (6) 一年好幾次
- ☐ (7) 一年一次 ☐ (8) 幾乎沒有(比一年一次更少) ☐ (9) 從來都沒有

A10.請問您多常在家從事宗教性的活動(例如拜神、禱告、冥想、讀經或誦經等)？(不管有無宗教信仰都需回答)

49□

- ☐ (1) 每天 ☐ (2) 每星期好幾次 ☐ (3) 每星期一次
- ☐ (4) 一個月兩、三次 ☐ (5) 一個月一次 ☐ (6) 一年好幾次
- ☐ (7) 一年一次 ☐ (8) 幾乎沒有(比一年一次更少) ☐ (9) 從來都沒有

B、身體健康與健康行為

B1.您認為您現在的健康狀況如何？

50□

☐ (1)很好 ☐ (2)好 ☐ (3)普通 ☐ (4)不好 ☐ (5)很不好

B2.您目前有沒有抽菸？

51□

☐ (1)有，B2a.您大概1天抽____根菸，或____包菸 **跳答B3**

52□□□54 55□□56

☐ (2)沒有 **續答B2b**

B2b.請問您以前有抽過菸嗎？

57□

☐ (1)有 **續答B2b1**

☐ (2)沒有 **跳答B3**

B2b1.大概從幾年前開始不抽菸？____年前

58□□59

B2b2.您那時候大概一天抽____根或____包菸

60□□□62 63□□64

B3.您一個星期大概有幾天喝酒？(若受訪者無法回答平均天數，請問受訪者上星期的喝酒天數)____天

65□

B4.請問您多常做最少持續 20 分鐘會讓您流汗或呼吸比平常急促的運動？

66□

☐ (1)每天 ☐ (2)每星期好幾次 ☐ (3)每星期一次
☐ (4)一個月兩、三次 ☐ (5)一個月一次 ☐ (6)一年好幾次
☐ (7)一年一次 ☐ (8)幾乎沒有(比一年一次更少) ☐ (9)從來都沒有

B5.請問醫生是不是曾經告訴您，您有下面這些慢性疾病嗎?(可複選)

☐ (1)冠狀動脈心臟疾病 ☐ (2)中風(腦血管疾病) ☐ (3)癌症
☐ (4)高膽固醇 ☐ (5)糖尿病 ☐ (6)高血壓
☐ (7)髖骨骨折 ☐ (8)甲狀腺疾病 ☐ (9)類風濕性關節炎
☐ (10)肝臟相關疾病 ☐ (97)其他(請說明)_____

67□ 68□ 69□

70□ 71□ 72□

73□ 74□ 75□

76□ 77□

B6.請您告訴我，您做下面這些活動時需不需要別人幫助？

	(1) 需要很 多幫助	(2) 需要一 些幫助	(3) 不需要 別人幫 助
(a)買個人日常用品(如肥皂、牙膏等)	☐	☐	☐
(b)處理金錢(如算帳、找錢、付帳等)	☐	☐	☐
(c)獨自坐車或火車	☐	☐	☐
(d)在住家附近做粗重的工作	☐	☐	☐
(e)掃地、洗碗、倒垃圾等輕鬆工作	☐	☐	☐
(f)打電話	☐	☐	☐

78□

79□

80□

81□

82□

83□

B7.請問一星期中，您的晚餐由您家裡自己煮的天數？____天

84□

B8.您是否掉了 6 顆或 6 顆以上的牙齒？

85□

☐ (1)是

答(1)者續答B8a

☐ (2)不是 ☐ (6)不記得

☐ (9)拒答

答(2)(6)(9)者跳答B9

B8a.您上顎的所有牙齒是不是都掉了？

86□

☐ (1)是 ☐ (2)不是 ☐ (6)不記得 ☐ (9)拒答

B8b.您下顎的所有牙齒是不是都掉了？

87□

☐ (1)是 ☐ (2)不是 ☐ (6)不記得 ☐ (9)拒答

B9.您是不是有做固定式假牙(牙橋或植牙)或活動式假牙？

88□

☐ (1)是 ☐ (2)不是 ☐ (9)拒答

B10.您覺得您的口腔及牙齒的狀況好嗎？

89□

☐ (1)很好 ☐ (2)好 ☐ (3)普通 ☐ (4)不好 ☐ (6)不知道 ☐ (9)拒答

B11.過去一年中，您有多常因為牙齒、口腔或假牙的問題，有些特定的食物沒有辦法吃？

90□

☐ (1)很常 ☐ (2)常常 ☐ (3)偶爾 ☐ (4)幾乎沒有 ☐ (5)從來沒有
☐ (6)不知道 ☐ (9)拒答

B12.過去一年中，您的牙齒或牙齦多常對冷、熱、甜感到不舒服、酸酸的？

91□

☐ (1)很常 ☐ (2)常常 ☐ (3)偶爾 ☐ (4)幾乎沒有 ☐ (5)從來沒有
☐ (6)不知道 ☐ (9)拒答

B13.過去一年中，當您刷牙時，牙齦多常流血？

92□

☐ (1)很常 ☐ (2)常常 ☐ (3)偶爾 ☐ (4)幾乎沒有 ☐ (5)從來沒有
☐ (6)不知道 ☐ (9)拒答

C、心理感受

C1.您覺得現在的日子過得快樂嗎？

卡 2 1□

☐ (1)很快樂 ☐ (2)快樂 ☐ (3)有點快樂 ☐ (4)不快樂 ☐ (5)很不快樂

C2.就您過去一個月內，多常有這些感覺？

您覺得....	(1) 從不	(2) 很少	(3) 有時候	(4) 經常	(5) 總是
(a)緊張	☐	☐	☐	☐	☐
(b)完全沒有希望	☐	☐	☐	☐	☐
(c)很不安或煩躁	☐	☐	☐	☐	☐
(d)做任何事都覺得費勁、很累	☐	☐	☐	☐	☐
(e)很悲傷，沒有什麼能讓您開心	☐	☐	☐	☐	☐
(f)自己沒有價值(沒用)	☐	☐	☐	☐	☐

2□

3□

4□

5□

6□

7□

C3.以下這些問題是想了解您對整體生活的滿意度，請問您有多同意下面的說法？

	(1) 非常 不同意	(2) 不同 意	(3) 普 通	(4) 同 意	(5) 非常 同意
(a)大致上，我的生活跟我理想的生活相當接近	☐	☐	☐	☐	☐
(b)我的生活狀況都非常好(台語：足好)	☐	☐	☐	☐	☐
(c)我滿意我的生活	☐	☐	☐	☐	☐
(d)到目前為止，我已得到我生命中想要的重要事物	☐	☐	☐	☐	☐
(e)如果我的人生重來過一次，我還是想過現在的生活	☐	☐	☐	☐	☐

8 ☐

9 ☐

10 ☐

11 ☐

12 ☐

C4.請問您有多同意下面的說法？

	(1) 非常 不同意	(2) 不同 意	(3) 普 通	(4) 同 意	(5) 非常 同意
(a)我老的時候還是很有用(有路用)	☐	☐	☐	☐	☐
(b)我不覺得老	☐	☐	☐	☐	☐
(c)只要我努力就可以達成我的目標	☐	☐	☐	☐	☐
(d)我對發生在我身上的事情無能為力	☐	☐	☐	☐	☐

13 ☐

14 ☐

15 ☐

16 ☐

C5.下面一些關於您對時間安排的說法，請問您有多同意？

	(1) 非常 不同意	(2) 不同 意	(3) 普 通	(4) 同 意	(5) 非常 同意
(a)如果我想要，我可以完全安排自己的時間	☐	☐	☐	☐	☐
(b)我需要等家人有空幫我時，才能做我想要做的事	☐	☐	☐	☐	☐
(c)我每週有規律的活動安排(例如固定週二爬山、週四上課、週六親友聚會)	☐	☐	☐	☐	☐
(d)我常常在家看電視或睡覺打發時間	☐	☐	☐	☐	☐
(e)我在家做的事情常常一成不變	☐	☐	☐	☐	☐

17 ☐

18 ☐

19 ☐

20 ☐

21 ☐

D、老化態度

D1.請您依據過去一個月的時間，選擇一個最適合的描述。

D1a.我可以適應改變

22 ☐

☐ (1)非常不適應

☐ (2)不太適應

☐ (3)有時適應

☐ (4)大多適應

☐ (5)完全適應

D1b.經歷病痛、艱苦(甘苦)之後，我可以恢復過來(好起來)

23 ☐

☐ (1)非常不同意

☐ (2)不太同意

☐ (3)有時同意

☐ (4)大多同意

☐ (5)完全同意

D2.請問您會不會擔心老的時候遇到下面的狀況？

	(1) 非常 不擔心	(2) 不 擔心	(3) 有點 擔心	(4) 很 擔心	(5) 非常 擔心
(a)無法行動自如	☐	☐	☐	☐	☐
(b)生活必須靠別人替您做決定	☐	☐	☐	☐	☐
(c)難以支付生活費用	☐	☐	☐	☐	☐
(d)失智症(老年痴呆)	☐	☐	☐	☐	☐
(e)成為家人的照顧負擔	☐	☐	☐	☐	☐

24 ☐

25 ☐

26 ☐

27 ☐

28 ☐

D3.請問您覺得自己大約可以活到幾歲？_____歲 ☐ (996) 不知道

29 ☐ ☐ ☐ 31

D4. 請問您同不同意「老年人到了退休年齡後應該將工作機會讓給年輕人」？

32 ☐

☐ (1) 非常不同意 ☐ (2) 不同意 ☐ (3) 普通 ☐ (4) 同意 ☐ (5) 非常同意

D5. 請問您同不同意「社會應該鼓勵有能力的老年人繼續工作」？

33 ☐

☐ (1) 非常不同意 ☐ (2) 不同意 ☐ (3) 普通 ☐ (4) 同意 ☐ (5) 非常同意

E、工作經驗與退休

工作的定義：任何固定或臨時性的有酬活動

全職工作：每日工作滿 8 小時或每週工作滿 40 小時

兼職工作：每日工時低於 8 小時或每週工時低於 40 小時的工作

E1.當您在選擇一份工作時，您有多同意以下說法？(不管是否曾工作都需回答)

E1a.工作保障比興趣重要

34 ☐

☐ (1) 非常不同意 ☐ (2) 不同意 ☐ (3) 同意 ☐ (4) 非常同意

E1b.工作成就感比薪水重要

35 ☐

☐ (1) 非常不同意 ☐ (2) 不同意 ☐ (3) 同意 ☐ (4) 非常同意

E2.請問您目前的工作狀況？

36 ☐

☐ (1) 從未工作過 **答(1)者跳答 E9**

☐ (2) 有，全職工作 ☐ (3) 有，兼職工作 ☐ (4) 沒有工作，但仍在找工作 **答(2)~(7)者**
☐ (5) 已退休 ☐ (7) 其他(請說明)_____ **續答 E3**

E3.在您的工作經驗中，是否有工作 10 年以上的工作(含 10 年)？若有，共有幾份？

37 ☐ 38 ☐

一份工作的定義：

受僱者：受僱於同一工作場所/同一雇主/或同一間公司

自僱者、臨時性或接案子的工作者：以是否屬於相同工作性質判別。

☐ (1) 有，共_____份

☐ (2) 沒有

E4.請您回想一下，到目前為止，您工作生涯中做最久的工作：

E4a.這一份工作的職業名稱_____，詳細工作內容是：_____ (ISCO08)

39□□□41 42□□□45

E4b.您從什麼時候開始這一份工作？民國_____年

46□□□48

E4c.什麼時候結束這一份工作？民國_____年

49□□□51

☐ (996)還在做這份工作

E4d.請問您這份工作屬於下列哪一項？

52□

☐ (1)長期正式編制人員

☐ (2)定期契約

☐ (3)季節性、臨時性、接案子

☐ (4)自己當老闆/老闆娘，且有僱用別人

跳答 E4f

☐ (5)自己一人工作，沒有僱用其他人

跳答 E4h

☐ (7)其他(請說明)_____

E4e.您是為誰工作？

53□

☐ (1)為私人雇主或私人機構工作

☐ (2)為公營企業工作

☐ (3)為政府機構工作

☐ (4)幫家裡工作，支領薪水

☐ (5)幫家裡工作，沒有拿薪水

☐ (6)家庭代工

☐ (7)其他(請說明)_____

E4f.請問您在這份工作有沒有管理員工？

54□ 55□□□57

☐ (1)有，最多共管理_____人

☐ (2)沒有

E4g.您這份工作的公司大約有多少位員工？

58□

☐ (1)3 人或少於 3 人 ☐ (2)4-9 人 ☐ (3)10-29 人

☐ (4)30-49 人 ☐ (5)50-99 人 ☐ (6)100-499 人

☐ (7)500 人以上 ☐ (8)不適用

E4h.請問您這份工作，每週大約工作幾小時？_____小時

59□□□61

E4i.請問您後來沒有繼續做這份工作的原因？(可複選)

☐ (1)退休

62□

☐ (2)結婚/養育兒女等家庭因素

63□

☐ (3)其他家庭因素

64□

☐ (4)身體不佳

65□

☐ (5)工作大環境不好(如公司外移、倒閉或被公司資遣等)

66□

☐ (6)不滿意工作(如薪資不佳、工時過長、公司氣氛不佳等)

67□

☐ (7)覺得已無經濟壓力(如錢賺夠了、子女經濟獨立等)

68□

☐ (8)轉換工作

69□

☐ (97)其他_____

70□

E5.請問，在剛剛所提到那份做最久的工作之後，您還有做過其他工作嗎？

71□ 72□□73

☐ (1)有，共有_____份 **續答 E6**

☐ (2)沒有 **跳答 E7**

E6.接下來，請教您一下這些工作的一些資訊：

做最久的那份工作之後的....	E6a. 開始與結束的時間	E6b. 每週工作約幾小時？	E6c. 與您做最久的那份工作相比，它們是類似的嗎？	E6d. 請問您做這份工作的最主要原因是什麼？
A.第 1 份	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐
B.第 2 份	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐
C.第 3 份	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐
D.第 4 份	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐
E.第 5 份	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐
F.最近的(現在)工作	開始 民國_____年 結束 民國_____年	_____	☐	☐

卡 3

1□□□3
4□□□6
7□□□9
10□ 11□□12
13□□□15
16□□□18
19□□□21
22□ 23□□24
25□□□27
28□□□30
31□□□33
34□ 35□□36
37□□□39
40□□□42
43□□□45
46□ 47□□48
49□□□51
52□□□54
55□□□57
58□ 59□□60
61□□□63
64□□□66
67□□□69
70□ 71□□72

E6c 選項

- ☐ (1)完全不同
☐ (2)有一點類似
☐ (3)非常類似

E6d 選項

- ☐ (1)儲蓄不夠，所以無法退休 ☐ (2)生活沒有困難，還是想要有收入
☐ (3)生活比較規律、有重心 ☐ (4)可以跟人有接觸或保持人脈
☐ (5)享受工作的樂趣與成就感 ☐ (6)讓自己覺得還有用
☐ (7)不想一直待在家裡 ☐ (8)還年輕，還可以工作
☐ (97)其他(請說明)

E7.請問您從開始工作以來，您的職業生涯最符合下列哪一項？(本題為單選，請選擇一個最接近您的狀況)

73□□74

- ☐ (1)一直都有在工作(短暫失業、換工作亦算)直到現在或退休
☐ (2)曾因結婚、生育辭掉工作，過幾年後再工作
☐ (3)結婚、生育後再也沒有工作
☐ (4)婚前無工作，婚後、生育後或小孩長大後才開始工作
☐ (5)曾因健康因素辭掉工作，過幾年後再工作
☐ (6)曾因健康因素辭掉工作後再也沒有工作
☐ (7)曾因進修(再去讀書)中斷幾年，之後再工作 ☐ (97)其他_____

E8.請問您是否領過或以後可以領到退休金(社會保險或公司提供的退休金)? 75□

- ☐ (1) 沒有，以後也領不到 ☐ (2) 有領過 ☐ (3) 沒有領過，但以後可以領到

E8a. 這筆退休金，大概可支持您幾年的生活? ____ 年

76□□77

E9.請問您目前的收入來源有哪些?(可複選)

- ☐ (1) 社會保險年金(含國民年金老年基本保證年金、敬老津貼、退休金、撫卹金) 78□
☐ (2) 職業年金(企業主或個人提撥之退休金) 79□
☐ (3) 政府救助金或津貼(如老農津貼、中低收入生活津貼、原住民津貼) 80□
☐ (4) 個人儲蓄、投資、購買私人保險 ☐ (5) 家庭支持(子女或配偶支持) 81□ 82□
☐ (6) 工作、營業、租賃所得 ☐ (7) 其他(請說明)_____ 83□ 84□

E9a.上述哪一種是您最主要的收入來源? _____ 85□

E10.請問您(和您的配偶)每月的總收入夠不夠現在的生活所需? 86□

- ☐ (1) 完全不夠 ☐ (2) 有點不夠 ☐ (3) 足夠 ☐ (4) 很足夠

F、家庭結構與家庭關係

F1.您家中現在和您住一起的人有幾位?(包含您自己)_____位 卡4 1□□2

F1a.他們是您的什麼人?(可複選)

同住成員與您的關係		
☐ (1) 受訪者配偶	☐ (2) 已婚兒子	☐ (3) 已婚女兒
☐ (4) 未婚兒子	☐ (5) 未婚女兒	☐ (6) 孫子女
☐ (7) 子女配偶	☐ (8) 父母	☐ (9) 配偶父母
☐ (10) 孫子女配偶	☐ (11) 其他親屬	☐ (12) 看護工
☐ (97) 其他_____		

3□ 4□ 5□
6□ 7□ 8□
9□ 10□ 11□
12□ 13□ 14□
15□

F2.請問您幾歲當爸爸或媽媽? _____歲 ☐ (98) 未結婚或未生育子女 跳答F3 16□□17

F2a.請問您目前還健在的兒子有幾個? _____個; 幾個女兒? _____個 18□□19 20□□21

F3.您目前和您的配偶或同居伴侶相處得好不好? 22□

- ☐ (1) 很不好 ☐ (2) 不好 ☐ (3) 普通
☐ (4) 好 ☐ (5) 很好 ☐ (8) 無配偶或同居伴侶

F4.您目前和您的兄弟姊妹相處得好不好? 23□

- ☐ (1) 很不好 ☐ (2) 不好 ☐ (3) 普通
☐ (4) 好 ☐ (5) 很好 ☐ (8) 無兄弟姊妹

F5.在過去一年中，您常不常提供您的成年子女以下的幫助？

	(1) 完全 沒有	(2) 很少	(3) 有時	(4) 經常	(5) 幾乎 總是	(8) 不 適用
(a)給他們錢/所費	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(b)幫他們料理家務(例如打掃、準備晚餐、買東西、代辦雜事)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(c)聽他們的心事或想法	☐	☐	☐	☐	☐	☐

24 ☐

25 ☐

26 ☐

F6.在過去一年中，您的成年子女常不常提供您以下的幫助？

	(1) 完全 沒有	(2) 很少	(3) 有時	(4) 經常	(5) 幾乎 總是	(8) 不 適用
(a)給您錢/所費	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(b)幫您料理家務(例如打掃、準備晚餐、買東西、代辦雜事)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(c)聽您的心事或想法	☐	☐	☐	☐	☐	☐

27 ☐

28 ☐

29 ☐

F7.在您孫子女上小學前，您有沒有常常幫忙照顧孫子女的生活(準備食物、餵他吃東西、哄他睡覺、處理大小便...等)？

30 ☐

☐ (1)完全沒有 ☐ (2)偶爾 ☐ (3)有時 ☐ (4)經常 ☐ (5)幾乎總是 ☐ (8)無孫子女

F8.在您孫子女上小學前，您有沒有常常陪孫子女玩(在家玩玩具、念故事、帶去外面散步、玩球...等)？

31 ☐

☐ (1)完全沒有 ☐ (2)偶爾 ☐ (3)有時 ☐ (4)經常 ☐ (5)幾乎總是 ☐ (8)無孫子女

F9.請問您的父母、配偶、配偶的父母目前的健康狀況？以及照顧他們對您的影響？(訪員注意：請依a-e的順序訪問。先全部問完父親的3道題目之後，才接著問母親的3道題目，以下類推...)

	F9-1. 請問您_____的健康狀況如何？						F9-2. 您是不是他現在/或過去的主要照顧者？		F9-3. 照顧他是不是影響到您的工作或生活？	
	(1) 很 不好	(2) 不 好	(3) 普 通	(4) 好	(5) 很 好	(6) 已 過 世	(1) 是 續答 F9-3	(2) 不 是 換下一 個對象	(1) 是	(2) 不 是
	續答 F9-2									
(a)父親	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(b)母親	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
訪員注意：回想或確認受訪者是否結過婚嗎？答有者續問下列對象，答無者請跳答 F10										
(c)配偶	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(d)配偶的父親	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(e)配偶的母親	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

32 ☐ 33 ☐ 34 ☐

35 ☐ 36 ☐ 37 ☐

38 ☐ 39 ☐ 40 ☐

41 ☐ 42 ☐ 43 ☐

44 ☐ 45 ☐ 46 ☐

F10.請問您是否曾經或現在正在照顧患有失智症的人？

47 ☐ 48 ☐ 49 ☐

☐ (1)沒有這種經驗 ☐ (2)曾經照顧過，大約照顧_____年

☐ (3)現在正在照顧，大約照顧_____年

F11.請問您有多同意以下說法？

	(1) 非常 不同意	(2) 不同 意	(3) 普通	(4) 同意	(5) 非常 同意
(a)我總是努力與別人好好相處	☐	☐	☐	☐	☐
(b)我做事總是會考慮別人的感受、不讓人難堪	☐	☐	☐	☐	☐
(c)我總是保持平和的心境	☐	☐	☐	☐	☐
(d)我始終相信家和萬事興	☐	☐	☐	☐	☐
(e)和諧是最寶貴的	☐	☐	☐	☐	☐

50 ☐

51 ☐

52 ☐

53 ☐

54 ☐

G、生活環境與社會關係

G1.請問您在這個地方(村里)住多久了？_____年

卡5 1 ☐ ☐ 2

G2.請問您有多同意下面對您住家附近的描述？

	(1) 非常 不同意	(2) 不同 意	(3) 普通	(4) 同意	(4) 非常 同意
(a)住在附近的人是可信任的	☐	☐	☐	☐	☐
(b)住在附近的人會彼此照應	☐	☐	☐	☐	☐
(c)住在附近的人對鄰里有很強的歸屬感	☐	☐	☐	☐	☐
(d)住在附近的人會一起為社區共同目標做些事情	☐	☐	☐	☐	☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

6 ☐

G3.最近一年內，您總共認識幾位可以叫出對方名字的新朋友？_____位

7 ☐ ☐ 8

G4.您一個星期大概與朋友約聚會幾次？_____次

9 ☐ ☐ 10

G5.請問您，在....

	G5-1 您認識的人中(能叫出對方名字或小名)，有沒有從事以下工作的？回答「有」再追問 G5-2		G5-2 您跟他能彼此互相幫助、分享生活大小事嗎？	
	(1)有	(2)沒有	(1)可以	(2)不可以
(a)大學教授	☐	☐	☐	☐
(b)律師	☐	☐	☐	☐
(c)護士	☐	☐	☐	☐
(d)電腦程式設計師	☐	☐	☐	☐
(e)中學老師	☐	☐	☐	☐
(f)人事主管	☐	☐	☐	☐
(g)農民	☐	☐	☐	☐
(h)美髮師	☐	☐	☐	☐
(i)櫃檯接待	☐	☐	☐	☐
(j)警察	☐	☐	☐	☐

11 ☐ 21 ☐

12 ☐ 22 ☐

13 ☐ 23 ☐

14 ☐ 24 ☐

15 ☐ 25 ☐

16 ☐ 26 ☐

17 ☐ 27 ☐

18 ☐ 28 ☐

19 ☐ 29 ☐

20 ☐ 30 ☐

G6.您每天使用社群網站或群組(如臉書、推特、Line..等)與朋友聯絡或聊天的時間多長？

31□

- ☐ (1)沒有 ☐ (2)30 分鐘以內 ☐ (3)30 分鐘到 1 小時 ☐ (4)1-2 小時
☐ (5)2-3 小時 ☐ (6)3-4 小時 ☐ (7)4-5 小時 ☐ (8)超過 5 小時

G7.在一個星期當中，您會【出門】從事什麼活動或做什麼事？(可複選)

- ☐ (1)沒有 **跳答 G7c** 32□
☐ (2)自己一個人外出(不論做什麼事) 33□
☐ (3)和鄰居或朋友一起做些事或活動(如一起散步、聚餐、運動等) 34□
☐ (4)和家人或親戚一起做些事或活動(如一起散步、聚餐、運動等) 35□
☐ (5)和現在或以前同事一起做些事或活動(如一起散步、聚餐、運動等) 36□
☐ (6)參加聯誼團體(如老人會、宗親會或退休聯誼社團等) 37□
☐ (7)參加學習課程或活動(如語言班、才藝班、社區或樂齡大學等) 38□
☐ (8)參加志工性組織或活動(如學校志工、醫院志工等) 39□
☐ (9)參加宗教團體或活動 40□
☐ (10)參加社區關懷據點的活動 41□
☐ (97)其他(請說明)_____ 42□

G7a.請問您一個星期總共有幾天出門去做上面這些活動？_____天

43□

G7b.請問在上述全部的活動中，您最喜歡的活動是哪一個？_____

44□□45

G7c.請問您會不會想要增加或減少出門做上面這些活動的時間？

46□ 47□

- ☐ (1)想增加，想增加_____天 ☐ (2)想減少，想減少_____天 ☐ (3)不想改變

G8.請您回憶在15歲（初/國中畢業前）以前是否有這些經驗？

	(1) 沒有	(2) 有
(a)父或母生重病、受重傷或去世	☐	☐
(b)家庭經濟比一般家庭差很多	☐	☐
(c)自己的身體比一般相同年紀的人差	☐	☐

48□

49□

50□

G9.不管來源(如存款利息、子女奉養、自己工作所得、退休金...)，請問您和您的配偶現在每月的收入大約多少錢？

51□□52

- ☐ (1)沒有收入 ☐ (2)1 萬以下 ☐ (3)1-2 萬以下 ☐ (4)2-3 萬以下
☐ (5)3-4 萬以下 ☐ (6)4-5 萬以下 ☐ (7)5-6 萬以下 ☐ (8)6-7 萬以下
☐ (9)7-8 萬以下 ☐ (10)8-9 萬以下 ☐ (11)9-10 萬以下 ☐ (12)10-11 萬以下
☐ (13)11-12 萬以下 ☐ (14)12-13 萬以下 ☐ (15)13-14 萬以下 ☐ (16)14-15 萬以下
☐ (17)15-16 萬以下 ☐ (18)16-17 萬以下 ☐ (19)17-18 萬以下 ☐ (20)18-19 萬以下
☐ (21)19-20 萬以下 ☐ (22)20-25 萬以下 ☐ (23)25-30 萬以下 ☐ (24)30 萬或以上
☐ (96)不清楚 ☐ (97)其他_____ ☐ (98)拒答

H、臨終照顧

【訪員注意：以下這些題目是詢問受訪者關於臨終照顧(人生最後幾個月希望接受到的照顧方式)的問題，若受訪者不願回答，即結束本問卷調查。】

H1.請問您有沒有想過臨終前的照顧計畫？

53□

☐ (1)有 ☐ (2)沒有 ☐ (9)拒答

H2.您想不想與您的家人一起討論關於臨終前的照顧計畫？

54□

☐ (1)想 ☐ (2)不想 ☐ (9)拒答

H3.您有沒有與您的家人一起討論過臨終前的照顧計畫？

55□

☐ (1)有 ☐ (2)沒有 ☐ (9)拒答

問卷至此結束，請謝謝受訪者提供寶貴的資料。

如果受訪者願意，請留下受訪者的聯絡方式（電話或 line）

電話或 line 帳號：_____

訪問後觀察記錄

- I1. 訪問地點：** ☐ (1) 受訪者家裡 ☐ (2) 其他(請說明)_____ 卡 6 1 ☐
- I2. 訪問過程中，是不是有其他人在場？** 2 ☐
- ☐ (1) 有，大部分時間都在場 ☐ (2) 有，約有一半的時間在場
☐ (3) 有，偶爾在場 ☐ (4) 沒有他人在場 **跳答 I3**
- I2a. 請問是受訪者的什麼人？** 3 ☐
- ☐ (1) 配偶 ☐ (2) 兒子 ☐ (3) 媳婦
☐ (4) 女兒 ☐ (5) 其他親戚 ☐ (6) 其他非親戚
- I2b. 在場的其他人是不是有影響受訪者作答的情形？如何影響？** 4 ☐
- ☐ (1) 有幫受訪者回答或改正答案 ☐ (2) 在旁注意聽，但沒有加入回答
☐ (3) 沒有影響
- I2c. 受訪者會不會因為有人在場而無法專心作答？** 5 ☐
- ☐ (1) 一直受到影響 ☐ (2) 有些影響 ☐ (3) 一點點影響 ☐ (4) 不受影響
- I3. 受訪者了解問題的情形怎麼樣？** 6 ☐
- ☐ (1) 很好 ☐ (2) 好 ☐ (3) 尚可 ☐ (4) 很差
- I4. 受訪者合作的程度如何？** 7 ☐
- ☐ (1) 很好 ☐ (2) 好 ☐ (3) 尚可 ☐ (4) 很差
- I5. 訪問過程是否按預定程序順利地進行？** 8 ☐
- ☐ (1) 很順利 ☐ (2) 還可以 ☐ (3) 不太順利

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

2018 年 02 月 20 日

計畫編號	MOST 104-2410-H-029-041-SS3		
計畫名稱	走過退休之橋：退休時機與路徑的研究(3/3)		
出國人員 姓名	蔡瑞明	服務機構 及職稱	東海大學社會學系教授
會議時間	2018 年 02 月 08 至 2018 年 02 月 09 日	會議地 點	National University of Singapore, Singapore
會議名稱	Trends and Determinants of Retirement and Related Policies in Asia		
發表題目	Timing and Patterns of Retirement in Taiwan		

一、參加會議經過

這是我第一次到新加坡開會，也是接受 Asian Research Institute (ARI)的邀請才到新加坡大學參加 Trends and Determinants of Retirement and Related Policies in Asia 國際研討會。這次會議的主題是「亞洲退休與相關政策的趨勢與決定因素」，兩天的議題包含臺灣、日本、韓國、中國、印尼、新加坡、斯里蘭卡等國家學者的研究，總共發表十五篇與退休及相關政策之文章。由於研究旨趣相近，研討會中討論相對熱絡，休息場合大家還是持續討論，兩天的時間過得很快。這種小型的會議事先在會議手冊上提供論文的摘要與作者的簡介，大家很早就知道與會成員的專攻，討論較容易對焦。雖然會議沒有安排評論人，僅有討論時間，但是議程的運作卻沒有冷場，有相當豐富的討論內容。

會議在 ARI 的會議室舉行，在兩位主辦人--Wei-Jun Jean Yeung 教授與 Yeonjin Lee 博士介紹會議後，由 Boston College 的 Professor John Williamson 進行會議的 keynote address。會議分成兩天，每天約 7-8 篇論文，合計 15 篇論文，議程不算緊密，感覺還蠻舒服的。我與巫麗雪博士共同發表 Timing and Patterns of Retirement in Taiwan 文章，口頭發表安排在二月八日第三場次，討論台灣社會裡個人與制度因素對退休時機與退休軌跡的影響。隨著人口結構的轉變，高齡人口比例大幅成長，加上持續降低的生育率，全球政府無不鼓勵延長工作生涯，同時也提出各種更加彈性參與勞動市場的方式，如兼職工作等橋樑就業(bridge employment)；在個人層次上，隨著預期壽命的延長，人們通常在退休之後仍有 15-20 年健康生活，當代的老人為了豐富生活的意義，或是為了財務需求，在完全退休前，已不似過去的退休者，還是會參與各種活動與就業。在社會與個體層次上的轉變，使得個人開始以「去標準化」或「去制度化」的方式來進行退休。

我們的論文以 60 歲為基準，整理受訪者在 60 歲時的工作狀況，並透過受訪者 50 歲之後的工作史記錄，來建構長期的退休軌跡。前著可以說是單一時點的快照；後者則呈現出受訪者在 50~67 歲期間的長期工作狀況的變化，屬於一段時期的錄影，更可以觀察出長期的退休軌跡。我們使用時序分析技術區辨出台灣社會主要的四種退休路徑，接著我們探究工作史與家庭婚姻史對退休時機與模式的影響。家庭婚姻史對女性的影響較男性為深，男性則受到產業環境變遷的影響較強。家庭因素解釋了早期退出勞動市場的性別差異。另外，我們發現

男性受訪者的生涯職業特性與產業轉型影響其退休時機與模式。

三、考察參觀活動

這次研討會主辦單位未安排任何參觀行程。為了瞭解這個著名的城市國家，我們利用便捷的地鐵走訪 Chinatown (牛車水)、植物園與濱海灣花園。由於正值年節前夕，到處都是春節的氣氛與音樂，人們忙於年貨採買，富有豐富的華人文化。中文還是可以暢通無阻，華人來此旅遊，相當方便。新加坡的都市規劃與景觀設計相當優異，在城市生活，感覺相當宜人。由於絕大部分的居民住在政府的公共住宅，其他商業區的規劃相當寬廣，很難想像這是小島住了超過 600 萬人。新加坡長年氣溫幾乎不變，雖然略為高溫，但是城市到處都是綠地與樹木，加上海風的吹拂，相當舒服。

四、心得與建議

新加坡的國家發展在最近一、二十年突飛猛進，很明顯地在全球化過程中找到適合的定位(niche)，刻意發展的產業，無論是工業生產或金融服務在國際上，特別是東南亞地區，掌控先機，獲得高度成就。新加坡僅有幾所大學，其中最著名的就是新加坡大學(National University of Singapore)。從大學校園與設備來看，展現出該大學在軟硬體投資的規劃優越。新加坡大學以它的地理位置，除了連結附近國家與亞洲各國，更遠及傳統關係良好的英國、澳洲、紐西蘭，更與美國、加拿大有密切的合作。這其中主要是透過合資辦理學院、學系或研究中心，最著名的是與 Yale 大學的合作。這其實是因為歐美、澳紐各國希望透過新加坡的位置吸收東南亞各國的優秀學生與研究潛力，所以產生了互利的關係。

另一方面，新加坡透過其雄厚的財力，聘請世界各國知名的學者來任教或訪問，得以快速提升其研究能力。這些學者到新加坡很容易適應，除了這裡有一流的學生之外，英文是新加坡的官方與主要的日常用語，使得國際交流暢通無阻。台灣在這方面就顯得落後很多，與鄰近的韓國相比，我們的英文程度，近年來並沒有大幅進步。這次主辦人之一是一位韓國籍的博士，來賓中有多位韓國教授，他們的英文都相當好，比十幾年前的韓國學者，有明顯的進步，顯示出韓國高等教育在國際化上做了不錯的努力。

最近新加坡大學的世界排名一直居高不下，甚至排名到亞洲第一。除了新加坡政府大力投入資源之外，該大學採取的辦學策略，也是主因之一。這次 ARI 研討會的主辦人 Yeung 教授是台灣人，過去在美國 Michigan 大學、NYU 大學擔任教職，受聘到新大擔任中心主任，把美國的學術資源與關係拉到新加坡。其次，這次的 Keynote Speaker 是在美國東部的 Boston College 任教的 Williamson 教授，在會場中，他說他與夫人搭飛機 20 幾小時才到新加坡，若新加坡提供的演講費不是很優渥，知名的學者應該不會遠道而來。這些連結也讓新加坡學者相對容易與國際接軌，特別是他們的論文大多發表在國際期刊上。照例，主辦單位將把本次發表的論文送給幾個著名期刊，尋求以 special issue 的方式出版。這種以直接與國際接軌的方式，實在是台灣的大學難以跟他們競爭的。從新加坡的高等教育來看台灣，我覺得台灣的高教不是沒有人才，不是沒有努力，但是，不好的政策與不對的方法，恐怕才是關鍵問題。

五、攜回資料名稱及內容：會議手冊一冊。

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

2018 年 02 月 14 日

計畫編號	MOST 104-2410-H-029-041-SS3		
計畫名稱	走過退休之橋：退休時機與路徑的研究(3/3)		
出國人員姓名	巫麗雪	服務機構及職稱	東海大學社會學系博士後研究員
會議時間	2018 年 02 月 08 至 2018 年 02 月 09 日	會議地點	National University of Singapore, Singapore
會議名稱	Trends and Determinants of Retirement and Related Policies in Asia		
發表題目	Timing and Patterns of Retirement in Taiwan		

一、參加會議經過

Trends and Determinants of Retirement and Related Policies in Asia 是由 National University of Singapore 的 Asian Research Institute 舉辦的國際研討會。相較於其他開放投稿的研討會，此會議是由主辦單位搜尋東亞、東南亞各國研究退休議題的學者，經由該中心發函邀請參與，因此兩天議程討論議題集中，包含臺灣、日本、韓國、中國、印尼、新加坡、斯里蘭卡等國學者的研究，總共發表十五篇與退休及相關政策之文章。由於研究旨趣相近，會中討論相對熱絡，是一場「研究密集」的研討會。

在這次研討會中，我與社會系蔡瑞明教授在二月 7 日一早從台中搭乘高鐵轉機場捷運抵達桃園國際機場，搭乘 9 點 55 分飛往新加坡樟宜國際機場的長榮班機，順利於下午二點半抵達新加坡。我們入住位於 Little India 附近的 Village Hotel Albert Court，傍晚在附近的竹腳中心（Tekka Centre）覓食後，再一次討論隔天的會議報告與發表事宜。會議是在二月 8-9 日舉行，我們共同發表 Timing and Patterns of Retirement in Taiwan 文章，口頭發表安排在二月八日第三場次，說明台灣社會中個人與制度因素對退休時機與退休軌跡的影響。

退休在工業化之前並非重要的人生事件，在工業化過程中，退休成為標準化人生進程中的重要事件，攸關著人們在社會中的角色轉變或喪失、以及退休後的各式資源。在早期勞動力充沛的時代，過多的勞動力使得政策的設計重點著眼於提出鼓勵早退的誘因設計。但隨著人口結構的巨大轉變，高齡人口比例大幅成長、再加上普遍面臨的低生育率，全球政府無不鼓勵延長工作生涯，同時也提出各種更加彈性參與勞動市場的方式，如兼職工作等橋樑就業；在個人層次上，隨著預期壽命的延長，每個人幾乎在退休之後仍有長達 15~20 年的生活，這顯示當代的老人必須為自己的退休後生活準備更多的資源，才能有著較為安穩的晚年。過去的華人價值或傳統將安穩晚年的希望透過代間投資的概念放在與子代同住或子代奉養上，但子代的經濟能力與觀念隨著社會變遷而有所轉變，代間投資的觀念逐漸被代內投資的觀念所取代。在社會與個體層次上的轉變，使得個人

在面臨退休的議題上，有著更多不同的方式，使得許多學者開始以「去標準化」或「去制度化」來描述現代越來越多元、界線模糊的退休過程，也開始有越來越多的研究試圖掌握這一個越來越複雜的退休面貌。

我們的研究在此脈絡下，一方面以 60 歲為基準，捕捉受訪者在 60 歲時的工作狀況；另一方面透過受訪者回顧 50 歲之後的工作史記錄，來建構長期的退休軌跡。前著可以說是單一時點的快照；後者則呈現出受訪者在 50~67 歲期間的長期工作狀況的變化，屬於一段時期的錄影，更可以觀察出長期的退休軌跡。我們使用時序分析技術區辨出台灣社會主要的退休路徑：internment pathway, double career pathway, steady part-time pathway, long-career pathway。在此兩種觀察方式下，我們討論受訪者的工作史與家庭婚姻史對退休時機與模式的影響。我們的分析發現，家庭婚姻史對女性的影響較男性為深，男性則受到產業環境變遷的影響較強。家庭因素大幅說明早期退出勞動市場的性別差異。另外，我們發現男性受訪者的生涯職業特性（職業地位、年資、進入時間、受阻的職涯）與產業轉型（世代效果）較能解釋其退休時機與模式。我們的研究具有創新之處，文章受到與會研究者的肯定，後續將持續修改，預計在三月中旬投至期刊審查。

與會過程中，我對於一位來自南韓成均館大學的經濟學者的研究感到有趣，他利用 1985 年的資料作為 baseline，模擬出當代不同教育程度下高齡者的 work capacity，其研究發現教育程度越高者的 work capacity 與退休時機的落差最大，顯示高教育成就者的工作能力的開發在政策擬定上具有其重要性。

三、考察參觀活動

這次研討會是以「研究分享討論」為主，主辦單位未安排任何參觀行程。寒假期間未受限於授課，我們多留一天參觀新加坡，走訪植物園與濱海灣花園。不得不佩服新加坡的都市規劃與景觀設計，走在其中，適中的坡度，可見其在坡地整地上的用心。

四、建議

會議過程中透過當地的研究員的介紹，我比較瞭解新加坡的博士至專任教授職位之間的銜接過程。先撇開研究上的各式壓力或找工作上的辛苦不談（不論是全球漂或是流浪博士，全球高教市場面臨相同的挑戰），但至少我看到 ARI 在運用博士人力資源上是比台灣具有制度與適才適能。例如，他們的博士後是（1+1）設計，在期間必須自己擬定議題舉辦一場國際研討會，會後必須集結論文並向著名期刊遞出 proposal 出版特刊；博士後之後，可以成為共同研究員，進一步依據自己的研究專長撰寫研究計畫申請經費、並著手進行經驗性的研究，不僅累積自己也累積任職機構的研究能量。台灣在此高教市場緊縮之際，若要善用投資多年的高教人才，勢必要有一套合宜的制度，才不至於使耗費巨時拿到博士學位的青年學者，淪於撰寫計畫、報告的寫手、或應付 paper work 或報帳行政的秘書，而浪費他們的研究能量。這是值得台灣當局者思考之處。

五、攜回資料名稱及內容：會議手冊一冊。

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

2018 年 06 月 22 日

計畫編號	MOST 104-2410-H-029-041-SS3		
計畫名稱	走過退休之橋：退休時機與路徑的研究(3/3)		
出國人員 姓名	蔡瑞明	服務機構 及職稱	東海大學社會學系教授
會議時間	2018 年 06 月 14 至 2018 年 06 月 16 日	會議地 點	The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong
會議名稱	16 th Annual Meeting of International Society for Quality-of-Life Studies: Promotion of Quality of Life in the Changing World		
發表題目	How to Become a Happy Elder? Bridge Employment and Social Engagements of the Elderly in Taiwan		

一、參加會議經過

國際生活品質研究學會(ISQOLS)是一個國際知名的學術研究學會，主要的目的在於研究生活品質。雖然過去曾經參加相關的會議，例如國際社會學會(International Sociological Association)的 RC55(Research Committee of Social Indicators)，這是我第一次參加 ISQOLS 的年會。由於 ISQOLS 的主題，是一個跨學門的研究議題，參與者包含經濟學、社會學、政治學、公共衛生、公共行政等學門的學者，所以參與的人數相當踴躍。這次會議在香港的香港理工大學(Hong Kong Polytechnic University)舉行，主題是 Promotion of Quality of Life in the Changing World，總共有三天，大約有 300 多篇論文發表。會議在香港理工大學的校園內的創意大樓舉行，設備相當新，離車站近，相當便捷。這是一個大型的研討會，參加的成員雖然很多，但是平行場次相對較多，每一場的人數大約 30 餘人，不過，議題接近且較有趣，討論的氣氛還算熱絡。整體而言，這個會議因為生活品質的關係，整個活動辦得相當流暢，參與的人都很樂於其中。

我們的論文是由我與巫麗雪、王維邦三人共同發表，我的口頭發表安排在 6 月 15 日，討論台灣社會裡橋樑工作與社會參與對於高齡者生活品質的影響。隨著人口結構的轉變，高齡人口比例大幅成長，加上持續降低的生育率，高齡者在人生的最後階段，在社會關係上，通常面臨著社會網路/社會參與的縮小，在經濟方面，則面臨退休金不足，生活面臨壓力。越來越多的研究提倡社會參與的重要性，以及更加彈性參與勞動市場的方式，如兼職工作等橋樑就業(bridge employment)；在個人層次上，隨著預期壽命的延長，人們通常在退休之後仍有 15-20 年健康生活，當代的老人為了豐富生活的意義，或是為了財務需求，在完全退休前，已不似過去的退休者，還是會參與各種活動與就業。

我們的論文以台中市好生活的調查資料來驗證五個假設，基本上是要驗證橋樑工作與社會參與的影響，結果發現雖然社會參與有利於生活品質，但是橋樑工作卻沒有。這個結果與歐美社會有很大的差異，顯示出台灣的老人基本上不喜歡停留在勞動市場。面對著未來高齡者餘命持續成長，研究退休、繼續工作是一個必然的趨勢，如何建構一個高齡友善的勞動市場，將是台灣在高齡化社會已經到來時的當務之急。

三、考察參觀活動

這次研討會主辦單位未安排任何參觀行程。由於三天的會議從早到晚，議程非常的滿，完全沒有空到其他地方參訪。因此，僅利用會議結束後的晚上到港灣去欣賞夜景，從尖沙咀遠望香港島的維多利亞港的夜景。回台的當天，因為傍晚的飛機，所以早上到市區走走。香港近年來因為中國遊客的湧入，使得街道壅塞，捷運也是擁擠不堪，對於已經很擁擠的香港來說，更加難以行走，到處都擠滿人，但不得不說，商家的生意普遍都不錯。人潮帶來錢潮，但是生活品質是否因此提升，答案應該是否定的。

四、心得與建議

這次會議中，來參加的台灣學者僅有 5-6 位，其中，中央研究院社科所的蔡明璋是 ISQOLS 的副會長(Vice President)，這次會議中獲頒為研究院士(或稱會士)(Research Fellow)，這是非常高的榮譽。蔡教授過去積極參加這個會議，幾乎每年都與會，參加大約 14 次，並積極發表相關論文與書籍，在社活品質的研究上獲得學界的肯定，也透過此關係，獲選為 ISA RC55(Social Indicators)的主席，在社會學界，是非常高的榮譽。台灣的學界對於如何在國際會議展現研究實力，並沒有很好的傳承，加上有一段不算短的時間，科技部對於出國旅費採取消極的做法，形成學者對於出國開會不夠積極，不易在國際學界產生影響力。

香港的社會、政治問題，最近持續引起很多討論，中國的問題在香港一直是熱烈的話題。雖然這次的活動舉辦中，沒有任何政治議題浮現，會場的資料都沒有出現國籍，僅以大學來表示學者的歸屬，但是，政治因素依然是大家私下會討論的議題，例如原本在校園常見的政治意見，近年來顯得很沈寂。但是，從學術而言，香港近年來高等教育的發展，值得台灣學界來討論。

首先是，香港的大學在最近幾年有大幅的進步。從國際排名來看，很多學校原本是所小型的大學，卻在最近一、二十年排名超越台灣很多的前面幾所的大學。整體來說，香港的大學治理是成功的。由於香港在過去一項都有英國的系統，學術上穩健踏實，近一、二十年來，收了質優的中國學生，使得其學術水平突飛猛進，在會場中看到不少中國來香港求學的博士生，表現相當優異。香港理工大學，創校 80 多年，原本是一所以技職為主的學校，1994 年才升格成大學，短短二十餘年，已經成為一所國際知名的大學，在亞洲排名 27，擠進世界百大之一。這實在是一個令人刮目相看的成績。台灣在大學治理上，一直陷入難以前進的泥沼，大學除了硬體上有明顯的進步，其他的部分仍然停滯不前。這是一個制度的問題，若沒有在制度結構上做出明確的改革，台灣的大學將會持續落後，培養出來的人才，無法具有國際的競爭力。在香港，大學是各界所景仰，也是各界所支持的，香港的大學獲得各界的捐款，幾乎每一棟大樓都有私人捐款。大家對於大學有所期待，大學當然辦得認真。反觀，在台灣，社會各界很少支持大學，卻又要大學以低學費來運作，連基本的運作經費都難獲得，貶抑了大學的自主性，如何成為世界知名的大學呢？

五、攜回資料名稱及內容：會議手冊一冊。

科技部補助專題研究計畫出席國際學術會議心得報告

2019 年 07 月 15 日

計畫編號	MOST 104-2410-H-029-041-SS3		
計畫名稱	走過退休之橋：退休時機與路徑的研究(3/3)		
出國人員 姓名	蔡瑞明	服務機構 及職稱	東海大學社會學系教授
會議時間	2019 年 07 月 03 至 2019 年 07 月 06 日	會議地 點	University of Valencia, Valencia, SPAIN
會議名稱	Mid-term Conference of the ISA-RC55 Research Committee on Social Indicators		
發表題目	Working through Later Years: Effects of Employment on Well-being		

一、參加會議經過

國際社會學會的 RC55 (ISA-RC55)是以社會指標作為研究議題的「研究委員會」(Research Committee, 簡稱 RC, 社會指標為主的 RC 為 RC55)。最近幾年由於我的研究興趣的關係,開始參加 RC55 的會議,今年的會議在西班牙的 Valencia 大學(University of Valencia)舉行,主題是「社會指標的比較取向」(Comparative Perspectives on Social Indicators),總共有四天,大約有 50 篇論文發表。這個會議搭配在西班牙社會學年會舉行,主要是希望吸引西班牙的相關學者的參與。

國際社會學會根據不同的研究議題,有幾十個 RC,每四年 ISA 舉辦一次大會,四年中間,每個 RC 都會根據成員的大小舉辦一、二次的期中會議。這次 Valencia 的會議是 RC55 期中會議。Valencia 大學是西班牙第三大城 Valencia 的主要大學,學生高達 3 萬多人,學校設備相當新穎。Valencia 面臨地中海,是一個有名的度假城市,城內的交通相當便捷,生活步調顯得輕鬆,幾乎每棟建築都具有特色,是一個相當美麗的城市。本次的西班牙社會學會年會雖然很大,但就 RC55 而言,是一個小型的研討會,參加的成員不多,每一場的人數大約 20 餘人,議題接近且較有趣,討論的氣氛相當熱絡。歐盟的學者還是傾向於進行歐盟會員國的比較研究,相較之下,亞洲如台灣、日本則較少做跨域的比較研究。在這個場合,可以一次與西班牙、瑞士、澳洲、日本、愛爾蘭等國學者做密切的學術交流,實在是一次難得的收穫。這個情況通常在數百人參加的大型會議,難以達到的目的。

我的論文是在 7 月 4 日發表,討論台灣社會裡高齡者的工作內容對於高齡者生活品質的影響。我希望透過台灣累積越來越多的高齡者的資料來探討高齡者在人生的末段,有哪些社會因素影響他們的生活品質。這篇論文持續以台中市好生活的調查資料來驗證假設,強調台灣特有文化所產生的影響,特別是文化規範的老有所養,家庭與子女的奉養對於高齡者依然是重要的,相對於歐美,獨立工作來度過高齡階段,並沒有獲得實證支持。

二、考察參觀活動

這次研討會主辦單位未安排任何參觀行程。但是,西班牙的特色是生活步調輕鬆,中午

有長達 3 小時的休息，西班牙語 siesta，是指午休，但是在西班牙幾乎各行各業都有午休，年會中午也有長時間的休息，相當獨特。由於四天的會議，議程顯得輕鬆，有不少時間可以四處逛逛。另外有一天利用會議結束後的晚上到港邊欣賞地中海的海灘。南歐的夏天到晚上 10 點太陽還沒完全落日，很多人下班到海灘享受傍晚的陽光。在此，正式的晚宴如主辦單位所舉辦的研討會晚宴，是從晚上 9 點半開始到接近半夜，晚宴在戶外舉辦，現場有樂團表演，生活品質很高。我在半夜宴會結束後，走路回旅館，街上人潮如織，一點都沒有半夜的感覺。這種生活方式給西班牙帶來高度的生活品質，他們的平均餘命在全球排名前幾名。

三、心得與建議

這次會議體驗最多的是西班牙的文化與生活方式。西班牙的學術水準並不差，雖然與英國、德國、法國有一些差距，但是，還是看得出學者們的努力，嘗試去理解西班牙與歐盟的各種生活品質議題。可惜的是，西班牙的學者有一定的比例還是不太說英文，所以，與這些學者的溝通稍微困難。在這個城市開會討論生活品質，真的是名副其實，因為這個城市就在體驗高度生活品質的輕鬆生活在現代資本主義是否有可能？西班牙人努力提升生活品質，在生活的安排上相當輕鬆合適，但也不失競爭力。相對來說，台灣人顯得工作時間長，生活壓力大，台灣的休閒活動，內容略嫌單調。

四、攜回資料名稱及內容：會議手冊一冊。

104年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：蔡瑞明			計畫編號：104-2410-H-029-041-SS3		
計畫名稱：走過退休之橋：退休時機與路徑的研究					
成果項目			量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)
國內	學術性論文	期刊論文	0	篇	
		研討會論文	0		
		專書	0	本	
		專書論文	0	章	
		技術報告	1	篇	關於調查抽樣的架構
		其他	0	篇	
國外	學術性論文	期刊論文	2	篇	Social Science and Medicine
		研討會論文	10		每年2-3篇
		專書	0	本	
		專書論文	0	章	
		技術報告	0	篇	
		其他	0	篇	
參與計畫人力	本國籍	大專生	2	人次	大專生參與計畫，提升各種行政能力
		碩士生	2		碩士生參與計畫，提升研究能力
		博士生	2		博士生參與計畫，提升研究能力
		博士級研究人員	1		博士後研究員在實際研究計畫中提升研究能力，後來發表多篇論文。
		專任人員	2		處理問卷調查
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士級研究人員	0		
		專任人員	0		
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)					