

中高齡勞動者的勞動不安全： 勞動歷程與主觀感受視角的分析

翁康容¹

摘要

本研究從勞動歷程的角度，動態地探討台灣中高齡勞動者的勞動不安全，並分析科技發展對其勞動狀態的影響。研究利用 2017 年臺灣社會變遷基本調查階層組生命史資料及 2023 年隨機電話訪問兩筆資料，以勞動歷程的「量」，也就是工作轉換次數，以及「質」，也就是工作型態兩個軸向，交織出勞動歷程，再加入中高齡者主觀想法，補足過去相關研究的缺口。透過序列分析辨識出八種工作轉換典型類型，涵蓋低度、中度、中高度與高度工作轉換，並結合就業型態探討其人口特徵與勞動結果。結果顯示，低度工作轉換未必代表穩定，可能反映無法轉職的受限；中度轉換者勞動情境最佳，具較高教育與收入；而中高度至高度轉換者多屬勞動處境不佳群體，占比約四成，特徵為人力資本低、就業不穩定且易提前退出勞動市場。另有少數高度轉換者具高教育與高收入，顯示工作轉換可呈現兩極化結果。主觀感受方面，多數中高齡勞動者擔心技能落後於科技發展，但因科技被迫轉職比例低，且多認為失業應由自己負責；與青年相比，中高齡更易歸責政府。整體快樂感評價偏正向。研究指出中高齡勞動脆弱性源於結構性轉型，需透過制度改善與去除學習動機不足等標籤，營造友善公平的就業環境。

關鍵詞：中高齡就業、就業歷程、工作轉換次數、非典型工作、序列分析

¹ 國立中正大學社會福利學系

投稿日期：2025 年 8 月 13 日 採用日期：2025 年 12 月 9 日

doi:10.30274/JDG.202502_12(1).0001

Labor Insecurity of Middle-Aged Workers: An Analysis of Employment Trajectories and Subjective Perceptions

Kang-Jung Weng²

Abstract

This study examines employment insecurity among middle-aged workers in Taiwan from a labor trajectory perspective and analyzes the impact of technological development on their employment status. Using life history data from the 2017 Taiwan Social Change Survey (Social Stratification Module) and a 2023 random sample of telephone survey, the research integrates the "quantity" of labor trajectories-job change frequency-and the "quality" of trajectories-job types-while incorporating workers' subjective views to address gaps in prior studies. Sequence analysis identified eight typical job trajectory patterns, ranging from low to high mobility, combined with employment type to reveal demographic characteristics and labor outcomes. Findings show that low job change frequency may reflect inability to change jobs rather than stability; moderate frequency correlates with the most favorable conditions, such as higher education and income. In contrast, moderately high to high frequency often indicates disadvantaged situations-about 40% of respondents-characterized by low human capital, unstable jobs, and early labor market exit. A small group of high-frequency workers had higher education and income, suggesting polarized outcomes. Subjects' subjective view shows most were concerned about falling behind in terms of technology but few had been forced to change jobs for this reason. While most accepted personal responsibility for job loss, compared

² Department of Social Welfare, National Chung Cheng University, Taiwan.

doi:10.30274/JDG.202502_12(1).0001

with younger workers, they were more likely to hold the government accountable. Overall, happiness levels were relatively positive. The findings highlight that structural transformation underlies much of the employment vulnerability for this group, calling for institutional interventions and the removal of stigmas such as "low learning motivation" to promote a fairer, more supportive labor environment.

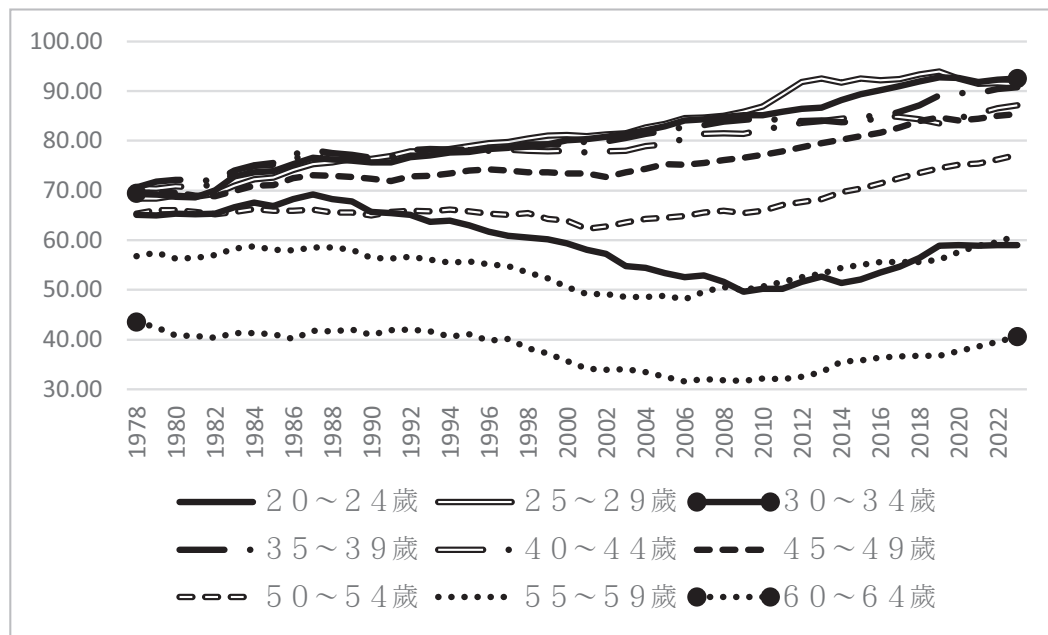
Keywords: Middle-aged employment, employment trajectories, job change frequency, nonstandard employment, sequence analysis

壹、研究背景

台灣面對高齡化的快速進展，已於 2018 年邁入高齡社會（aged society），也就是 65 歲以上人口超過總人口數 14%。2020 年台灣人口也出現出生數低於死亡數，正式進入人口負成長。根據預估，到了 2070 年，台灣 65 歲以上人口將增加至總人口的 46.5%（國家發展委員會，2024）。

人口老化帶來了整體勞動人口結構的老化。首先，與其他年齡層（圖 1）相較時，可以觀察到中高齡勞動者的勞動參與率相較於其他年齡低，特別是 50 歲過後（行政院主計總處，2024a）。與其他國家相較時（圖 2），臺灣中高齡的勞動情形也存在特別的問題，亦即相較於日本、韓國、新加坡低，也比西方國家如美國、德國低（勞動部，2023）。因此，如何提高台灣中高齡（指 45-64 歲）勞動參與率偏低的問題成為重要議題。

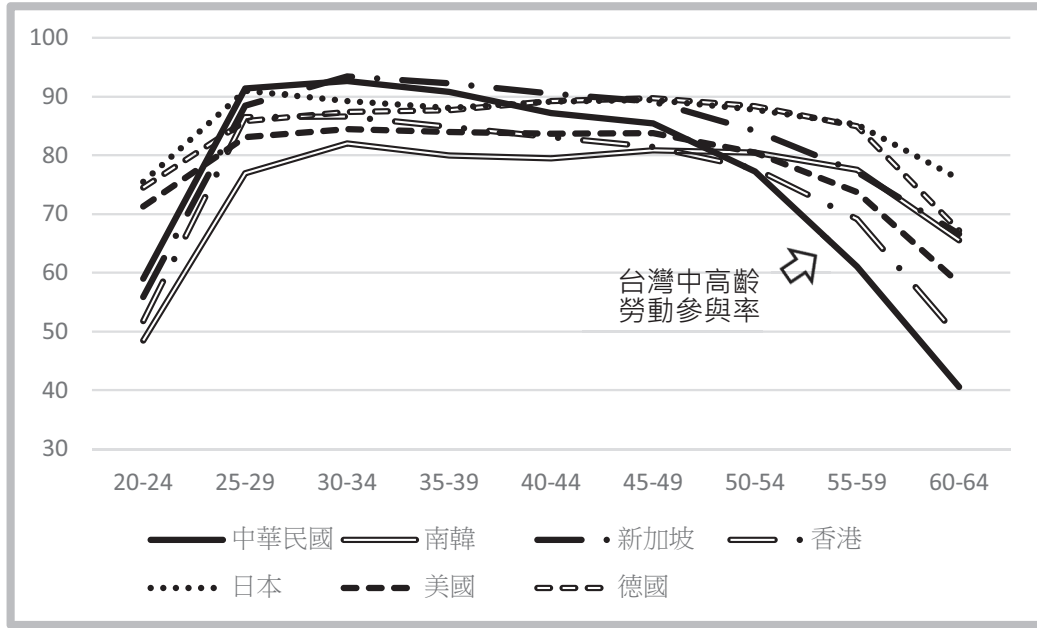
圖 1
歷年各年齡層勞動參與率變化



資料來源：行政院主計總處（2024a），研究者繪圖。

圖 2

主要國家勞動參與率——按年齡分



資料來源：勞動部（2023），研究者繪圖。

然而，中高齡勞動者所面臨的勞動困境卻相對嚴峻。首先，台灣自 1990 年代末期開始產業逐漸轉型，從工業轉為以數位化、知識經濟與服務業為主的產業型態，傳統的製造業大量西進與南進，帶來結構性失業的危機（張宜君，2016）。曾敏傑（2001）的研究即記錄了此一變遷的開端，並指出中高齡勞動者受結構性失業的衝擊大於循環性失業，成為台灣產業轉型中受衝擊最大的一群。

其次，新技術的快速進展更加深中高齡勞動者的弱勢地位。人工智慧技術取代重複性高且專業性低的工作（Frey & Osborne, 2017; Thibodeau, 2014），然而這類工作卻是中高齡者二次就業時相對容易進入的工作（馬財專、林淑慧，2016）。諸如雲端運算、大數據分析等技術的快速更替，影響整個工作流程、思維方式和商業模式（賴偉文，2025），也可能使中高齡勞動者過去習得的知識技能不敷使用（陳鼎尹，2021；顏雅婷，2025）。雖然中高齡勞動者可以透過在職學習取得新技能，然而在學習力與體力低落的年齡刻板印象下，中高齡勞動者可能不容易獲得雇主給予教育訓練的機會（陳鼎尹，2021；Ng & Feldman, 2012）。

新科技對於中高齡勞動者所帶來的衝擊還包括勞動型態轉變，使得零碎化與片段化的工作職缺成長，在這類工作往往面臨較高的就業風險下，從事此類工作的中高齡勞動者，勞動風險將更雪上加霜（De Stefano, 2016）。

為此，我們應對於中高齡勞動者在科技社會下的就業困境有更多的瞭解，而為要正確分析，必須掌握他們的勞動特性。與其他年齡層相較，中高齡的勞動狀態更顯得環環相扣，也就是他們的就業、失業、退休等狀態是相互關連的。以失業率來看，中高齡的失業率與其他年齡層相較雖不是最高（行政院主計總處，2024b），但是中高齡者的失業卻最可能與永久退出勞動力市場扣連，特別是對於中高年齡層中年齡偏高者來說。從失業時間的角度來看，45~65 歲年齡層的平均失業期相較於其他年齡來說普遍偏高（行政院主計總處，2024c）。表 1 為過去 20 幾年按年齡區分之失業者平均失業週數，從表中可以看到，45-65 歲年齡層的平均失業期於 2001 至 2011 年之間高於其他年齡層，而在 2012 年之後，不是最高，也至少屬於偏高的一群。其長期失業的現象，同樣可能降低重返勞動力市場的意願，進而降低其勞動參與。過去不少研究即指出台灣存在提早退休的現象，平均退休年齡在約 60 歲左右，而且採行漸進式退休者也少（陳寬政、莊婉君、楊靜利，2015），這些都說明了中高齡勞動者的勞動身分可能較其他年齡層更容易轉換，顯示以動態勞動歷程檢視其勞動狀況變化的重要性。

既然中高齡勞動者的勞動特性是容易在就業、失業、成為非勞動力、退休等不同勞動身份間轉換，而且都涵蓋在一個人的工作歷程中彼此連動、影響，那麼就應該將其視為一個動態的歷程進行檢視，並使用能綜觀整個勞動歷程的視角與分析方法，才能清楚掌握他們在產業型態轉型、工作內容變化以及技術快速更新下的勞動不安全。舉例來說，在某一時間點同為失業者兩個人，下一時間點的狀態可能不盡相同，即便下一個時間點也一致的兩個人，在往後的就業歷程上還是可能不一致（Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015）。因此，唯有將整個勞動歷程視為分析單位來分析，觀察其整個勞動軌跡，才可以幫助我們加瞭解他們的勞動處境，亦可以知悉他們勞動轉進的過程。

表 1

歷年失業者之平均失業週數——按年齡分

年份	總計	15-24 歲	25-44 歲	45-65 歲
2001	26.13	19.89	27.72	31.75
2002	30.26	22.64	31.88	37.41
2003	30.54	23.27	32.12	35.58
2004	29.40	21.06	31.31	35.16
2005	27.59	20.36	29.13	32.90
2006	24.28	17.75	25.46	29.77
2007	24.24	17.72	25.82	28.21
2008	25.25	19.32	27.07	27.55
2009	27.49	23.03	28.52	28.86
2010	29.68	21.26	31.52	32.46
2011	27.67	19.75	29.88	30.11
2012	26.04	17.99	28.75	27.88
2013	26.18	18.69	29.21	27.08
2014	25.89	19.17	28.44	27.03
2015	24.95	18.11	27.41	26.68
2016	25.07	19.91	27.01	26.08
2017	24.22	19.92	25.47	26.32
2018	22.82	20.20	23.57	24.11
2019	22.88	19.04	24.14	24.68
2020	22.63	18.68	23.99	23.81
2021	20.24	16.99	22.32	19.30
2022	21.25	17.63	22.32	22.90
2023	21.19	16.33	23.09	21.72
2024	20.77	16.13	22.16	22.14

資料來源：行政院主計總處（2024c）

是故，本研究將從兩個面向來解構勞動歷程。第一，是從「量」的角度來看，亦即工作轉換的頻率。工作轉換可能出於自願，也可能出於被迫。出於自願時，個人可能為了追求更高的工作報酬或更高的成就感而工作轉換（Reinicke, 2021），但是當出於被迫時，個人可能遭遇工廠歇業、業務緊縮、產業轉型等結構因素影

響，也可能存在技術與能力不敷工作所需等個人因素。因此，瞭解工作轉換頻率可以說是幫助我們瞭解勞動者現況的一個切入觀察點。

從「質」的角度來說，乃指工作型態的轉換歷程。勞動市場區隔論描述勞動力市場存在隱形的區隔，早期的研究強調主要勞動市場與次要勞動市場的區隔（Doeringer & Piore, 1985），近期則是著重於典型工作與非典型工作間的區隔（Giupponi & Machin, 2024; Westhoff, 2022）。主要勞動市場與典型工作往往有較穩定且健全的勞動保障，次要勞動市場與非典型工作則常意味著較高的勞動不安全（Kalleberg, 2003）。透過工作型態轉換歷程的探討，可以讓我們更加瞭解中高齡勞動者是否在工作轉換的歷程中逐步朝向勞動條件較良好的工作，抑或反向而行，或者一直持續處在某個勞動市場區隔之內。

除了從既有的資料分析中高齡勞動者的就業歷程外，本研究亦取得中高齡者對於自身勞動前景的看法、是否曾經因科技而被迫轉換工作的經驗、當因技術跟不上科技發展速度而失業時，他們認為政府是否該負起責任，以及整體來說是否快樂的評估。現有的資料往往從事實面收集資訊，例如何時失業、失業多久等，而少從中高齡勞動自身的主觀感受瞭解他們的想法。然而，過去研究指出，勞動者因新科技中所帶來的焦慮擔憂感其實有深遠的影響，不僅可能影響心理健康，亦有可能因對於自身的職涯發展抱持負面態度進而造成如離職、對工作失去熱誠等實質的就業影響（Brougham & Haar, 2018）。

雖然過去探討中高齡勞動的研究不少，但是多以勞動政策的觀點出發（趙曉芳、蘇芩儀、劉宏輝，2022），顯少從勞動歷程的角度與觀點去縱觀中高齡勞動，也較少揭示中高齡勞動者的自身觀點。是故，本研究制訂以下研究問題：

- 一、從「工作轉換次數」來看，中高齡勞動者的工作轉換圖像為何？誰容易轉換工作？常見轉換路徑為何？
- 二、從「工作內容」來看，中高齡勞動者的工作轉換圖像為何？誰容易進入非典型工作？常見轉換路徑為何？
- 三、綜合「工作轉換次數」與「工作內容」來看，中高齡勞動者的工作轉換類型圖像為何？誰可能同時經歷高度工作轉換與不穩定就業，誰又較能保有低度工作轉換與較為安全的工作型態？
- 四、中高齡勞動者對於勞動前景、受科技影響、政府責任、快樂感的主觀陳述為何？

貳、文獻回顧

雖然提高中高齡勞動參與一直是臺灣勞動政策中重要的一環，但是臺灣針對中高齡勞動者的實證研究其實數量不多，而是多數偏向勞動政策的探討（趙曉芳、蘇芩儀、劉宏輝，2022）。部分研究聚焦在如何提高中高齡者的勞動參與，例如葉俊廷、李雅慧（2014）探討國營事業中高齡人力資源發展策略，發現經驗與擁有關鍵知識與技術是國營事業裡中高齡員工的優勢，而為要發展中高齡人力資源必須有多面向的策略，包括就業與退休制度的調整、學習與訓練、經驗傳承、代間互助、工作輪調與健康促進。郭振昌（2013）的研究也探討如何充分運用中高齡人力，透過國際比較，建議政府與企業思考中高齡者的職務再設計，並落實年齡友善職場，同時建議試行結合部分工作時間的漸進式退休。馬財專等人（2018）也針對如何促進中高齡者重返職場進行探討，並提出政策建議，包括針對不同重返勞動力市場的情境，例如非自願性失業或退休重返勞動力市場，給予不同的協助；對於重返勞動力市場後的中高齡就業者仍需給予心理與技能上的協助；透過職務再設計與青銀共創建構友善職場環境；針對中高齡勞動者的特性，有效媒和企業端與勞動者；注意中高齡群體中的年齡細分差異。馬財專、張琇華（2013）亦透過檢視與評析工資補貼政策修改方向來回應提升中高齡再就業的議題。

部分研究則著重呈現中高齡勞動者的就業困境。張晉芬、李奕慧（2001）針對臺灣 1990 年代公營事業私有化浪潮中，於台汽與中石化大規模資遣下離職的中高齡勞動者進行勞動參與和再就業的探討，研究發現中高齡勞動者的平均失業期明顯高於全國，年齡、性別、教育和年資對於續留勞動力市場意願有顯著影響。影響再就業的因素中，過去工作經歷的正面影響不如人力資本因素，但結構性因素仍是決定性因素。張天雄（2012）針對便利超商的中高齡勞動者的困境進行研究，發現雇主對於老化既定認知、職場年齡歧視、職務內容是阻礙聘僱中高齡勞動者的常見原因。另有研究特別針對中高齡女性勞動者，例如邱淑美（2017）分析 15 年新北市中高齡女性人力資源與勞動參與的情形，以瞭解中高齡女性勞動參與的處境。廖芳綿、魏惠娟（2018）發現中高齡女性再就業主要是為了滿足基本生心理需求與自我實現，而她們所需要的支持主要來自於親友與就業環境。近期因應新科技的快速更替，探討中高齡勞動者所面臨的就業挑戰與因應方式的文章也開始出現（如陳鼎尹，2021；賴偉文，2025；顏雅婷，2025）

針對中高齡的研究常著重政策討論、缺乏實證研究，盤點過去中高齡勞動者

的研究還可以發現，幾乎沒有以勞動歷程的角度進行的分析，即使有也多半僅採用少數時間點的勞動變化進行探討。例如過去文獻在探討非典型工作究竟是過渡到典型工作的橋樑抑或是一個陷阱，讓人雖然容易進入卻不容易脫離時便是如此。

典型與非典型工作的討論源自 Doeringer 和 Piore (1985) 所提出的雙元勞動市場理論 (Dual Labor Market Theory)。該理論將勞動力市場區分為主要與次要兩種，並認為兩者之間有隱形的界線，勞動者不容易在兩者中自由移動。自該理論提出後，學者對於什麼因素才能區隔出不同勞動力市場開始有不同的討論，而近期學者指出區隔的界線可能在於典型與非典型勞動上 (Sato, 2010)。非典型勞動的興起，主要源於組織在人力運用上彈性化的設計與聘僱成本的考量 (Hudson, 2007)，雇主將勞動力分為核心部門與邊陲部門，核心部門聘用正職員工，邊陲部門則採用非典型勞動力 (Atkinson, 1984, 1987; Kalleberg, 2003)。過去已很多文獻指出非典型工作較不穩定、薪資較低、福利較差甚至沒有福利、缺乏教育訓練 (Atkinson, 1984, 1987; Kalleberg, 2000, 2009; Kalleberg et al., 2000)。甚至，非典型工作可能帶來較差的生理健康 (Ariyoshi et al., 2023) 與心理健康 (Baek et al., 2024; Zhu et al., 2025)。

典型與非典型工作間的轉換對於中高齡勞動者來說特別重要，因為中高齡勞動者由於往往身負家庭經濟重擔，為了避免失業，更加容易比其他年齡層的就業者進入非典型工作，然而這僅能確保仍有工作，其勞動條件可能是更差的 (馬財專、林淑慧, 2016)。所以，非典型工作可說雙面刃，它或許可以降低中高齡勞動者的失業機率，但卻可能造成中高齡勞動者長期處在經濟安全堪慮的勞動場域，影響其勞動安全。

柯志哲、張珮青 (2014) 研究使用人力運用擬追蹤調查資料嘗試探討這個問題，嘗試動態捕捉勞動者的勞動狀態轉換，是其所使用的資料特性是具有相鄰兩年的調查資料，可補捉前後的工作變化 (林季平、于若蓉, 2005)。雖然我們可從兩時間點的勞動狀態變化得知非典型工作就是橋樑還是陷阱，但是因為僅使用兩個時間點的資料，卻可能導致低估或高估的現象。

Fuller 和 Stecy-Hildebrandt (2015) 的研究即指出了這樣的現象。他們使用多個時間點的就業狀態變化來探討非典型就業到典型就業的可能性，在其研究中發現若只使用兩個時點的勞動狀態變化來進行分析，將會高估勞動者從非典型就業進到典型就業的可能性，因為許多勞動者雖然短暫進入典型就業中，卻在更長的時間尺度中再度落非典型就業。

國內少數以整個勞動歷程探討中高齡非典型工作者的例子如姚奮志 (2019)，

其研究檢視中高齡非典型工作者所面對的各種勞動不安全，以及他們面對挑戰時所採用的因應策略。不過該研究採取立意抽樣，且僅訪談 8 位受訪者，在母體代表性上較受挑戰。另有其他以整個年齡層為分析對象的生命歷程研究（e.g. Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015），但因非聚焦於中高齡，亦較難提供針對中高齡勞動歷程進行的細緻分析。

除了工作轉換類型的改變，工作轉換的頻率對於勞動者而言，也是重要的觀察指標。Lin 等人（2020）的研究指出工作轉換對於工作滿意度有顯著的影響性。此外，它亦與就業安全息息相關。Park 等人（2024）採取機器學習的分析策略發現，過去常被認為影響工作轉換的因素，如工作量、與過去教育訓練是否匹配等因素，影響效果已有減弱的跡象。相反的，工作安全（job security）反而成為最重要的預測因素。除此之外，Singh 等人（2025）使用文獻分析法，盤點出過去具有同儕審查機制的文章，也發現就業安全是影響工作轉換意願的重要因素。因此，觀察勞動者工作轉換的情形可以說是觀察勞動者就業安全的重要指標。

綜上所述，中高齡勞動者的就業歷程環環相扣，使用整體勞動歷程的變化更能掌握中高齡勞動者的勞動實況，特別是若能利用隨機且較大的樣本進行分析，將可以提供更全面的視野。由於工作轉換類型與工作轉換頻率可以從兩個不同的角度，提供我們掌握勞動歷程的內涵，而且皆與勞動不安全息息相關，因此將成為本研究針對勞動歷程分析的兩個主要軸線。

此外，勞動者自身的主觀想法亦是過去研究較為缺少的，特別是當中高齡勞動者的勞動機會容易受到產業結構變遷與新技術快速更替的影響下，個人主觀如何感知其勞動前景更為重要。Brougham 和 Haar（2018）的研究即指出在有許多工作將被智能科技、人工智慧、機器人與演算法（Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms, STARA）取代。然而於此同時，我們卻對於勞動者如何認知科技進展對於自身工作與職涯的影響，以及他們如何預備自己面對這些轉變所知甚少。在他們的研究，他們開發了 STARA awareness 量表去衡量勞動者認為可能被科技取代的程度。研究發現當認為被取代的程度越高，自身對於組織的忠誠度與對於工作的滿意度就會下降，離職、憤世嫉俗與憂鬱的情形就會上升。由這個研究可以得知，即便個人尚未因科技進展與更替而被迫轉換工作，但是一旦勞動者對於自身可能被科技取代的感受上升，便會造成實質的影響。據此，本研究特別將中高齡勞動者對於自身就業前景的自我衡量納入分析，特別是將被科技取代工作的擔憂納入分析中。

參、研究設計

一、使用資料

針對研究問題一至三，本研究使用 2017 年「臺灣社會變遷基本調查第七期第三次社會階層組」調查資料（傅仰止，2023），其中包含完整生命史的調查資料。此調查以 18 歲至 70 歲民眾為對象，以分層多階段 PPS 抽樣法（stratified multi-stage probability proportional to size sampling），從「鄉鎮市區」、「村里」、「人」等三分層階段抽出樣本，預定完成的樣本總數為 2000 筆，共計成功完訪問卷有 1,917 份。此調查的特色在於納入了生命史的題組，包含教育史、工作史、婚姻史與生育史，本研究採用其中工作史的調查，瞭解中高齡勞動者工作轉換次數與轉換內容的變化軌跡。

本研究參考「中高齡者及高齡者就業促進法」對於中高齡年齡的界定以及法定強制退休年齡，將樣本界定在 45-64 歲之間，如此共計 780 人，經刪除其中無提供任何工作資訊 9 人，故共採用 771 人之工作史資料。

針對研究問題四，除了使用前述臺灣社會變遷基本調查的資料外，本研究委託民調公司進行電訪，調查時間為 2023 年 1 月 9 日至 1 月 13 日、1 月 16 日至 1 月 19 日、1 月 30 日至 1 月 31 日，調查對象為戶籍在全台灣 20 縣市且年滿 18 歲以上的民眾。電話調查分為市話與手機，市話調查採分層比例隨機抽樣法，以中華電信市內電話號碼簿為母體清冊，並對抽出電話號碼之尾數兩位數進行隨機抽樣，以涵蓋未登記之電話號碼，接通電話後再進行戶中抽樣。手機調查則以國家通訊傳播委員會公布之手機電話前 5 碼及隨機產生之後 5 碼組成母體清冊，並依據國內電信業者市占率亂數抽出撥打之電話號碼。隨後針對市話與手機加權，先將市內電話進行基礎加權，再以內政部戶政司人口資料為母體，對樣本的戶籍地、性別、年齡進行多重反覆加權（Raking），以使樣本與母體結構一致。

最後，市話成功訪問的樣本數為 1,074，手機調查為 208 份，總共 1,282 份，加權後有效樣本數為市話 1,031 份，手機 251 份，共 1,282 份。在 95% 信賴水準下，抽樣誤差在正負 2.74 個百分點之內。由於研究將受訪者限定在 45-64 歲之間，總樣本數為 457 筆。

二、分析策略

針對研究問題一到三，本研究以序列分析法（sequence analysis）（Abbott, 1984; Abbott & Tsay, 2000）為主要分析工具，序列分析乃以一段由類別狀態（categorical state）所串起的歷程為分析單位，透過時間序列的集群分析，可以呈現常見、典型的轉換歷程。本研究以受訪者的整段工作歷程為分析單位，以月為時間單位，將受訪者第一份工作到目前工作中的每份工作資料擷取出來（時間區段為 135-733 月，即 11.25-61.08 歲），包含每份工作的起迄時間、工作類型等資訊，製作成個人工作轉換序列以進行序列分析。由於並非每一個觀察值都在整個區間中皆有資訊（例如每個人第一份開始工作的年齡不同），而為了讓每個觀察值的時間序列等長，因此另給予特定的編碼值（即圖 3 中的 NUL、NB、NUR，代表未有資料或尚未發生之值）。搭配最適配對法（optimal matching），本研究再進一步找出中高齡勞動者工作轉換的典型類型。透過這些典型類型的勾勒，我們可以瞭解不同型態的轉進路徑。

本研究先從工作轉換次數與轉換類型兩方面進行分析，再將工作轉換次數與轉換類型兩面向結合成單一序列再進行進一步分析。在工作轉換次數部分，將每一次的工作轉換視為獨立的狀態，由於工作轉換 11 次以上的人已經非常少（3.4%），為便利呈現資料，將第 11 次以上工作轉換者皆視為 11 次工作轉換。在工作轉換類型部分，先使用工作史問卷中詢問就業狀態的題目「請問下列哪一項是您目前的工作狀況」來界定，先將回答為學生、一般義務役／一般替代役者編碼為「非勞動力」、回答沒有工作者編碼為「無就業」、回答退休者編碼為「退休」、回答臨時工／兼差／計時工與部分時間工作者則編碼為「非典型就業」。其餘的就業者，再按其每週工作時數區分成 35 小時以上為「長期全時就業」，35 小時以下為「長期部分工時就業」。詢問工時的題目為「請問您這個工作或職務每個星期大約工作合計每週 _____ 小時」。

過去對於非典型工作的分類有不同的方法，然而本研究礙於次級資料的限制，僅將「請問下列哪一項是您目前的工作狀況」回答「臨時工／兼差／計時工與部分時間工作」者標示為非典型就業，另由於再扣除「非勞動力」、「無就業」、「退休」後的觀察值有低於 35 小時者，不宜計入「長期全時就業」，故再將 35 小時以下之勞動者標示為「長期部分工時就業」。

藉由工作轉換類型的歷程分析，可以讓我們知道中高齡勞動者從過去到現在在不同工作類型之間的轉換情形，例如是否持續在相對有保障的典型工作中工作，

抑或是經常性進出非典型工作，又是否因為失業而進入退休狀態等，藉此顯示個別勞動者的勞動不安全程度。不僅如此，工作轉換次數亦可作為觀察勞動安全的一個指標，例如高度的工作轉換次數可能意味著勞動不安全性越高。透過將工作轉換類型與轉換次數的結合，可以讓我們更清楚釐清個人的勞動歷程的變遷的勞動不安全程度變化。

上述工作轉換類型與工作轉換次數界定後，即可形成每個觀察值的就業歷程序列，例如以一個人從 11.25 歲（135 個月）開始，分別從事 3 個長期全職工作各 10 年後，進入一份非典型勞動工作 10 年，之後又進入退休狀態直到接受調查的時間點（假設為 60 歲），那麼這個觀察值的就業序列就可編碼為：

LFT_1L (120) - LFT_2M (120) - LFT_3D (120) -
TEMP_1L (120) - RET_1L (105) - NUR (13)

英文代碼表示工作轉換類型，英文代碼後的數表示工作轉換次數，括弧內的數字表示在該勞動狀態所處之月數。各工作轉換類型的代碼為 LFT：長期全職工作、LPT：長期部分工時、NLF：非勞動力、RET：退休、TEMP：非典型勞動、UME：未就業，NUL、NB、NUR 則分別代表在工作類型前、中、後有遺漏值的情形，這個遺漏值可能是由於受訪者正式就業的時間晚於 135 個月（NUL），就業後無法取得資料（NB），以及由於年齡未達 733 個月導致尚無數值的情形（NUR）。

在找出工作歷程典型類型後，以常見人口變項探討其特徵，包括性別、教育程度、職業技術層級、收入。教育程度依照中高齡者的分佈，區分為國中以下、高中職、專科學校、大學以上等四種。此外，由於過去研究曾指出臺灣勞動力市場區隔在於公私部門的差別（黃毅志，2001），故也針對社會保險類型進行探討。

針對研究問題四，本研究使用臺灣社會變遷基本調查中的一個題目：「整體來說，請問您覺得目前的日子過得快樂嗎？」。答項為一個五分點的順序尺度，分為很快樂、還算快樂、沒什麼快不快樂、不太快樂、很不快樂。

此外，電話調查則使用問卷中的三個題目（如下），除特別分析中高齡勞動者（同樣設定在 45-64 歲之間）的觀點，也將他們與其他年齡層的差異展現出來。

Q15. 有人說：「科技發展越進步，我越擔心自己的工作技能趕不上公司要求。」請問您同不同意這句話？

Q16. 請問，您有沒有因為跟不上科技發展進步而被迫轉換工作？

Q17. 當一個人因為科技發展進步而失業時，您認為誰應該負最大的責任？是自己或是政府？

除了呈現中高齡勞動者在這些題目上的意向之外，本研究更著重凸顯中高齡者與其他年齡層的差異，從而展現中高齡勞動者的特性。分析策略上除使用卡方分析釐清年齡與中高齡勞動者主觀意向間的關係外，亦使用調整標準化殘差分析進行事後分析，以判定不同年齡層的差異內涵。

肆、分析結果

表 2 首先呈現「臺灣社會變遷基本調查第七期第三次社會階層組」樣本的基本特徵。平均年齡 51.53 歲，男性比女性稍多，教育程度國中以下、高中職偏多，職業類型也以低技術人員偏高，顯示中高齡勞動人力資本可能較其他勞動者低。社會保險以勞工保險居多，反映整體社會現況。自評社經地位呈現兩類較大的群體，勞工階級佔 30.4%，中層階級則佔 35.4%。收入以 2 萬以上不到 4 萬佔最多數。相較於相同調查年的 2017 年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數 47 萬元（行政院主計總處，2017），亦即每月薪資中位數 3.9 萬元來說，中高齡勞動者的薪資有略低的現象。樣本平均工作轉換次數為 5.42 次（中位數為 5 次）。

為進一步描繪中高齡勞動者的工作狀況，先排除學生、因高齡或障礙無法工作，以及服役者後，將工作狀態分為全職工作者（含有酬家屬工作者）、兼職工作者（含固定與不固定就業）、無業者（含無酬家屬工作者、料理家務者、待業者、留職停薪者、目前沒有想工作者）、待業者（指目前沒有工作且尋找工作），以及已退休者。從事全職工作者在中高齡勞動者中佔 65.0%，較 18-44 歲者低（82.4%），支持了台灣中高齡勞動參與偏低的現象；從事兼職工作者則在中高齡者與 18-44 歲者中分別佔 8.2%與 3.6%，比例都很低；無業者分別為 10.7%與

6.1%；待業者分別為 4.4%與 7.8%；已退休者方面，44 歲以下者為 0%，中高齡為 11.6%，65 歲以上者為 43.8%，此也支持台灣中高齡勞動者有提前退休的現象。

電話訪問的資料顯示，受訪者平均 54.6 歲，男 208 人（45.4%），女 250 人（54.6%），教育程度多為高中職以上，大學院校以上的比例最高（35.6%），明顯比 2017 年的社會變遷基本調查資料高很多。在社會變遷基本調查資料中，佔最高比例的是國中以下教育程度（37.7%），高中職則佔第二（30.1%）。職業方面，在 2017 年的社會變遷基本調查資料中，雇主與經理層級佔 7.7%，專業技術與半專業技術人員佔 24.8%、庶務性與服務業人員佔 23.0%，低技術人員則佔 43.1%。電訪資料中，雇主約佔 6.1%，軍公教、白領與專技人員佔 38.9%，藍領與農林漁牧勞動者則約佔 22.3%。

表 2

樣本描述性統計

	臺灣社會變遷基本調查資料		電訪資料	
	個數 (%)	平均數 (標準差)	個數 (%)	平均數 (標準差)
年齡		51.53 (5.55)		54.6 (5.59)
性別				
男	416 (54.0)		208 (45.4)	
女	355 (46.0)		250 (54.6)	
教育程度				
國中以下	291 (37.7)		46 (10.1)	
高中職	232 (30.1)		145 (31.7)	
專科	109 (14.1)		104 (22.6)	
大學院校以上	139 (18.0)		163 (35.6)	
職業類型（社會變遷基本調查資料）				
雇主與經理層級	59 (7.7)		-	
專業技術人員	60 (7.8)		-	
半專業技術人員	131 (17.0)		-	
庶務工作與服務業人員	177 (23.0)		-	
低技術人員	332 (43.1)		-	
其他	12 (1.4)		-	
職業類型（電訪資料）				
藍領、農林漁牧勞動者	-		102 (22.3)	
軍公教、白領、專技人員	-		178 (38.9)	
企業家及雇主	-		28 (6.1)	
自由業與家管	-		87 (19.0)	
退休／無業／待業	-		63 (13.8)	
社會保險類型				
勞工保險	433 (56.2)		-	

國民年金與農民保險	169 (21.9)	-
軍公教保險	47 (6.1)	-
無保險	121 (15.7)	-
自評社經地位		
下層階級	44 (5.7)	-
勞工階級	234 (30.4)	-
中下階級	116 (15.0)	-
中層階級	273 (35.4)	-
中上階級	85 (11.0)	-
上層階級	7 (0.9)	-
收入		
無收入	23 (3.0)	-
不到 2 萬	139 (18.0)	-
2 萬以上，不到 4 萬	273 (35.4)	-
4 萬以上，不到 6 萬	144 (18.7)	-
6 萬以上，不到 9 萬	75 (9.7)	-
9 萬以上，不到 15 萬	44 (5.7)	-
15 萬以上	20 (2.6)	-
平均轉換工作次數	5.42 (3.14)	-
N	771	457

註：- 表示該筆資料未調查該項目

考量資料判讀清晰性，並經過序列分析後，找出 8 個工作轉換歷程的典型類型。根據工作轉換中位數（5 次），類型中若多數受訪者工作轉換次數為 2 以下，歸為低度工作轉換類型，3-5 次歸為中度工作轉換。其中，若為 4、5 次偏多，為了區辨，則命名為中高度，6 次以上則歸為高度工作轉換。就業型態方面，由於多數受訪者從事的工作還是全職全時工作，故不以就業型態的百分比作為命名依據，而是從類型相較的角度，以凸顯出類型差異性的方式為各類型命名。各類型人口特徵請見表 3，圖 3 呈現各類型整個工作歷程中，不同工作轉換次數與轉換內容的時間序比例變化。

一、低度工作轉換類型與特徵

1. 「低度工作轉換＋全職全時工作」（圖 3 編號 7）

此類型佔 5.3%，最大特徵是工作轉換次數非常低，多數人僅有一次的工作轉換，而且幾乎都從事全職工作。約自 40 歲過後，才開始有其他的勞動類型出現，但無論哪種類型，經歷工作轉換的次數都仍非常低。人口特徵上，男性略高於女

性，有最高比例的勞工保險。技術層級與收入皆為中上，與其他類別相較，有最高比例的半技術人員，以及收入落在4萬以上，不到6萬區間。

2. 「低度工作轉換＋逐步退出勞動力市場」（圖3編號1）

此類型佔13.9%，工作轉換次數也很低，多約1-2次，以全職工作為多數，但與前一類型相較出現較多的其他勞動樣態，包括長期部分工時工作、非勞動力、退休與未就業。基本人口特徵上，此類型的女性佔多數，教育程度偏低，與其他類型相較，社會保險為國民年金或農民保險的比例最高。此類型收入以2萬以上，不到4萬居多，不到2萬者也頗多。

二、中～中高度工作轉換類型與特徵

1. 「中度工作轉換＋早期中斷就業」（圖3編號5）

此類型佔9.9%，工作轉換以3次佔最多數，以全職工作為多數，其他的勞動型態所佔比例較低。此類型在工作歷程的早期出現就業中斷的現象，晚期提前退出勞動力市場的情形較少。人口特徵與其他類型相較，最明顯的特殊性在於其教育程度有較高比例的大學以上學歷，職業為低技術人員的比例偏低，收入上雖仍以2萬以上不到4萬最多，但回答9萬以上的比例則是所有類型中最高的（11.2%）。

2. 「中高度工作轉換＋早期中斷就業」（圖3編號6）

此類型佔13.2%，工作轉換次數較「中度工作轉換＋早期中斷就業」（編號5）高，以4次為最多。早期工作歷程同樣出現中斷的現象，晚期工作歷程則有更多人提前進入退休狀態或未就業狀態。此類型教育程度偏低，社會保險類型上有最少比例的軍公教保險，收入也偏低，職業技術層級也偏低。

3. 「中高度工作轉換＋非全職全時工作」（圖3編號3）

此類型佔20.0%，所佔比例次高，此類型最大的特徵在於內含較高比例的長期部分工時工作、非典型就業，同時也有大比例的非勞動力、退休、未就業人口，在工作歷程早期就出現這些多型態的勞動，而且貫穿整個工作歷程。如此的現象頗為呼應非典型勞動的陷阱說（柯志哲、張珮青，2014），這樣的發現如Fuller & Stecy-Hildebrandt（2015）所述是無法以靜態或是一次工作轉換的變化情形即可觀察到的。此類型性別比例相差懸殊，男性佔63.4%，教育程度與收入居中，

但是職業層級與其他類型相較屬於偏低的一群，半技術人員和低技術人員相對偏高。

三、高度工作轉換類型與特徵

1. 「高度工作轉換＋長期間中斷就業」（圖 3 編號 4）

此類型佔 23.7%，是所有類型中比例最高的。此類型中工作轉換次數高，5-6 次佔最多次。除了有工作歷程早期的中斷工作外，整個工作歷程都有一定比例的人從事長期部分工時工作與非典型工作，或是處於非勞動力、未就業的狀態，約在 45 歲左右達到高峰，占約 1 / 4。相較於其他類型，退休比例較低。人口特徵上，此類型教育程度偏低，有最高比例的低技術工作人員，而且也有最高比例的人沒有任何社會保險。

2. 「高度工作轉換＋早期中斷就業」（圖 3 編號 2）

此類型佔 9.9%，此類型的工作轉換次數是所有類型中最高的，7 次以上佔多數，以全職工作為多數。工作歷程早期有中斷的情形，但多數逐步返回勞動力市場，也以全職工作為主。此類型的教育程度較高，大學以上的比例是所有類型中次高的。與其他類型相較，此類型中屬於軍公教保險者比例最高，收入似乎呈現兩極化，與其他類型相較，有最高比例不到 2 萬，但 9 萬以上則有次高的比例。職業類型有類似的現象，專業技術人員在所有類型中是比例最高的（12.1%），但庶務與服務業工作、低技術人員的比例也不低。

3. 「高度工作轉換＋二次就業」（圖 3 編號 8）

此類型佔 4.2%，是所有類型中佔比最少的。此類型有高度的工作轉換，亦明顯的兩段式就業，約過 40 歲後才又重返勞動力市場，以全職工作為主。教育程度上有最高比例為國中以下，是所有類型中最高的，社會保險類型屬於國民年金與農民保險的比例在所有類型中也最高，低技術人員比例偏高。

表 3

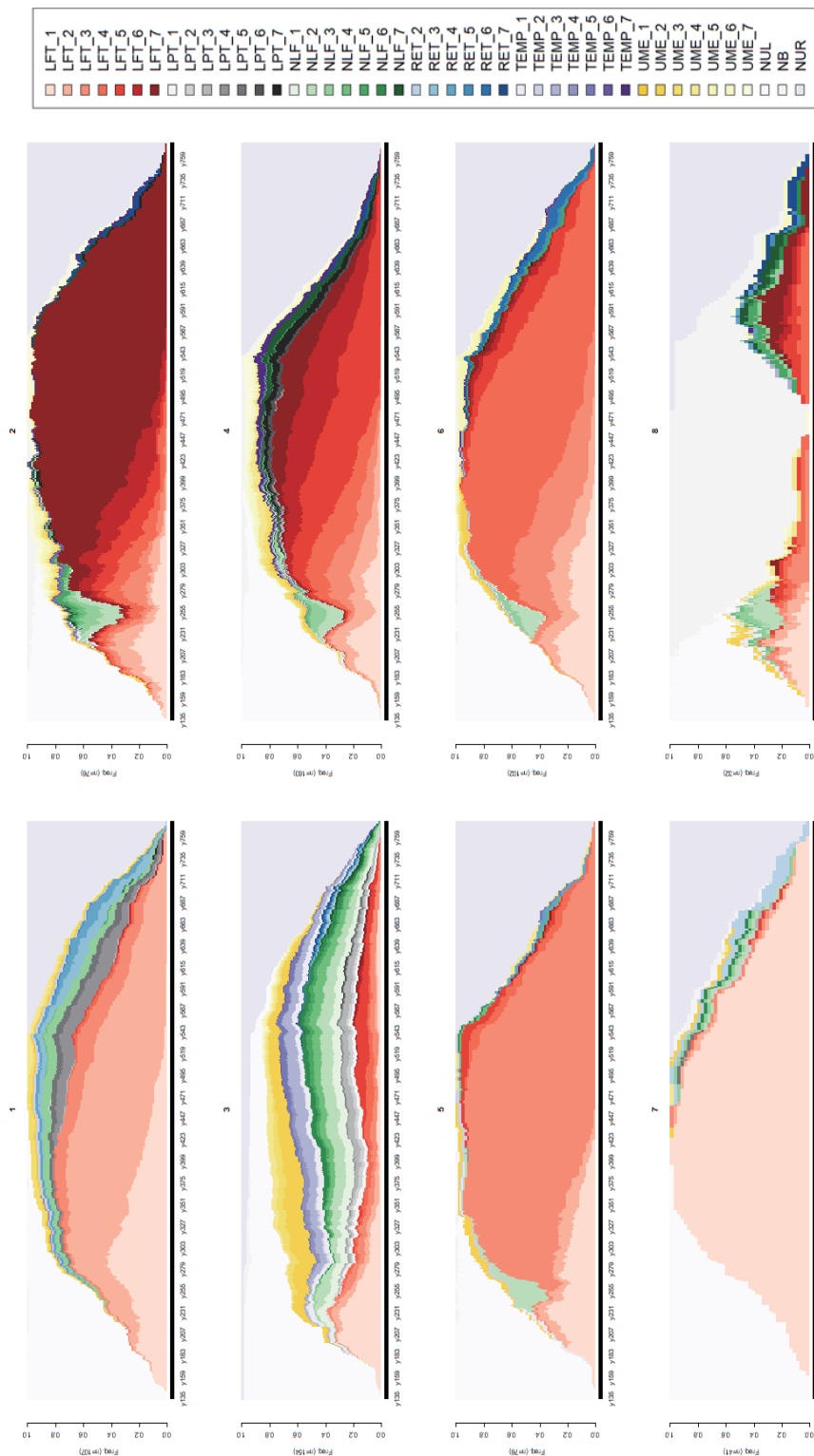
中高齡工作歷程典型類型人口變項特徵分析

中高齡工作歷程典型類型								
	編號 1	編號 2	編號 3	編號 4	編號 5	編號 6	編號 7	編號 8
	低度工作 轉換+逐 步退出勞 動力市場	高度工作 轉換+ 早期中 斷就業	中高度工 作轉換 +非全職 全時工作	高度工作 轉換+ 長期間中 斷就業	中度工作 轉換+ 早期中 斷就業	中高度工 作轉換 +早期中 斷就業	低度工作 轉換+ 全職全 時工作	高度工作 轉換+ 二次就業
人數百分比	13.9	9.9	20.0	23.7	9.9	13.2	5.3	4.2
性別								
男	34.5	48.5	63.4	56.3	51.9	57.8	54.1	53.6
女	65.5	51.5	36.6	43.8	48.1	42.2	45.9	46.4
教育程度								
國中以下	43.6	31.8	33.1	48.8	25.1	50.6	35.1	53.6
高中職	30.9	27.3	35.2	23.8	32.1	28.9	33.8	22.6
專科	14.5	18.2	12.0	13.8	17.6	7.2	17.6	10.7
大學院校以上	10.9	22.7	17.9	13.8	25.1	13.3	13.5	13.1
社會保險類型								
勞工保險	50.9	49.2	59.2	58.8	59.9	54.2	63.5	45.2
國民年金與 農民保險	29.1	24.6	20.4	13.8	18.7	22.9	23	31
軍公教保險	3.6	13.8	4.9	3.8	8.0	1.2	5.4	7.1
無社會保險	16.4	12.3	15.5	23.8	13.4	21.7	8.1	16.7
職業類型								
雇主與經理層級	10.9	6.1	7.8	3.8	10.2	3.7	10.8	6.8
專業技術人員	10.9	12.1	8.5	7.5	7.5	3.7	6.8	8.1
半技術人員	14.6	15.1	19.7	10.0	20.4	12.2	24.3	14.9
庶務工作與服 務業人員	27.3	25.8	18.3	18.8	25.3	28.1	25.7	20.3
低技術人員	36.4	40.9	45.8	60.0	36.6	52.4	32.4	50.0
收入								
無收入	2.0	5.1	1.5	3.8	3.9	5.1	1.5	3.0
不到 2 萬	29.4	30.5	22.6	17.5	13.5	19.0	16.1	16.7
2 萬以上， 不到 4 萬	37.3	22.0	34.3	43.8	41.6	45.6	36.8	36.4
4 萬以上， 不到 6 萬	13.7	15.3	21.2	22.5	17.4	15.2	29.4	27.3
6 萬以上， 不到 9 萬	9.8	13.6	13.1	5.0	9.6	10.1	11.8	10.6
9 萬以上	3.9	10.2	5.1	6.3	11.2	2.5	1.5	1.5
平均工作轉換次數 *	3.2	10.40	3.8	7.4	3.7	5.2	1.9	6.7
(標準差)	(1.2)	(3.2)	(2.2)	(2.3)	(0.9)	(1.5)	(1.2)	(2.6)
N								771

註：除 * 外，其餘表格內數值皆為百分比。

圖 3

各典型類型工作轉換次數與轉換內容的時間序比例變化



註：LFT：長期全職工作、LPT：長期部分工時、NLF：非勞動型、RET：退休、TEMP：非典型勞動、UME：未就業。

NUL、NB、NUR 為未有資料或尚未發生之遺漏值。各勞動狀態後之數字表示工作轉換次數，並以顏色深淺表示，顏色越深表示轉換次數越多。

經由上述的分析，可以得知中高齡勞動者的工作轉換過程有哪些典型的類型，也可以瞭解各類型的人口特性，以及其勞動不安全的程度。有幾個類型特別值得點出：

第一，低度的工作轉換不見得是勞動條件的保證，兩類被歸在低度工作轉換的類型中，「低度工作轉換+逐步退出勞動力市場」類型便呈現教育程度偏低、職業技術層級低、收入偏低的現象。因此，其低度工作轉換的情形可能反映是因無法轉換到更佳的工作而呈現出的表面勞動安全。

第二，中度工作轉換（約3次）的類型反映出勞動結果較佳的情形，有較高的教育程度、較低的低技術人員，也有最高比例的人擁有高薪。這群人不僅以全職工作為大宗，而且工作歷程晚期也較少提前退出勞動力市場，雖有少數的人在早期經歷中斷就業的情形，但是多數重返勞動力市場，而持續就業者的比例也居多數。

第三，中高度的工作轉換反映的群體則展現較差的勞動結果，特別是「中高度工作轉換+非全職全時工作」（圖3編號3），不僅含有長期部分工時工作者，也有較高的非典型工作就業，所佔比例頗高，達到20%，而且以低職業層級的男性居多，更值得注意的是不穩定的就業型態從工作歷程早期就已開始，且持續整個工作歷程。

第四，高度工作轉換類型中，人數最多的「高度工作轉換+長期間中斷就業」（圖3編號4）可說是反映了中高齡勞動者的最常見工作歷程，除了早期中斷就業外，有較多比例的人在整個就業歷程中不斷的在不穩定就業中流轉，人力資本偏低而高比例從事低技術工作，更值得注意的是他們社會保險的參與也偏低。若合併前述20%的不穩定就業型態（圖3編號3）一起觀察，構成了受訪者中43.7%，這顯示中高齡就業者的勞動處境與勞動結果真的普遍較差，呈現較高度的勞動不安全。

第五，高度工作轉換也存在另一種群體，也就是「高度工作轉換+早期中斷就業」（圖3編號2），此群體教育程度高、有較多參加軍公教保險，類型中有部分受訪者的職業技術層級與收入較高。因此，高度工作轉換可能存在兩種相異的情形，一者是反映勞動困境，另一者則是反映勞動機會，不過若就比例（9.9%）來看，對於中高齡就業者來說，反映勞動困境才是較多數人的情形。

在找出勞動歷程的典型轉換類型，並針對其特性進行瞭解後，接著要從中高齡勞動者自身的觀點，瞭解他們對於勞動前景、受科技影響、政府責任的看法，

以及他們自我快樂感的評述（表 4）。

多數中高齡勞動者擔心自己的工作技能，會因為科技發展，而趕不上公司要求，非常同意跟還算同意合計高達 63.7%，即使真的因為科技而被迫轉換工作的比例則不高（僅 8.6%），但是根據過往文獻 Brougham 和 Haar（2018），光是擔心自身可能因為趕不上科技進展就可能帶來實質與心理上的損害，而中高齡勞動者中有高達 63.7% 的受訪者顯示這樣的擔憂在中高齡勞動者中是蔓延開來的。當自己因科技而失業時，誰該負最大責任，即使中高齡勞動者的失業原因往往來自於結構性失業，但是仍有 63.9% 的中高齡勞動者認為自己該負最大責任。快樂感受方面，多數人自評快樂，含 21.5% 的很快樂與 53.8% 的還算快樂。

表 4

中高齡勞動者勞動情境與快樂感之主觀評述

	社會變遷基本調查資料 人數（%）	電訪資料 人數（%）
越擔心工作技能趕不上公司要求		
非常同意	-	132（28.8）
還算同意	-	160（34.9）
不太同意	-	105（23.0）
非常不同意	-	45（9.9）
不知道／沒意見／拒答	-	15（3.3）
因科技被迫轉換工作		
有	-	39（8.6）
沒有	-	406（88.8）
不知道／沒意見／拒答	-	12（2.6）
因科技失業政府負最大責任		
自己	-	292（63.9）
政府	-	126（27.5）
兩者都有	-	21（4.6）
不知道／沒意見／拒答	-	18（4.0）
自評快樂程度		
很不快樂	22（2.9）	-
不太快樂	84（10.9）	-
沒什麼快不快樂	84（10.9）	-
還算快樂	415（53.8）	-
很快樂	166（21.5）	-

註：- 表示該筆資料未調查該項目

要凸顯中高齡勞動者與其他年齡層勞動者的差異，本研究接著將不同年齡層的人，在這些題目上的差異進行分析。年齡重新編碼為 20-29、30-44、45-54、55-64、65 歲以上等級距，再與各題進行顯著性分析。針對「科技發展越進步，我越擔心自己的工作技能趕不上公司要求」進行卡方分析發現，在顯著水準等於 0.10 時，擔心與否與年齡顯著相關（Chi-square = 20.24, df=12, p-value = .063）。以調整標準化殘差分析（Adjusted Standardized Residual Analysis）進行事後分析發現，此相關性來自於 20-29 歲者容易表示「還算同意」（調整後標準化殘差 = 2.7），以及 45-54 歲者容易表示「非常不同意」（調整後標準化殘差 = 2.1）。

在「您有沒有因為跟不上科技發展進步而被迫轉換工作」這個題目上，雖然多數中高齡勞動者回答沒有因科技而被迫轉換工作的經驗，但是一旦與年輕族群相比便可以發現，不僅年齡與因科技而被迫轉換工作有關（Chi-square = 31.32, df = 4, p-value ≤ .000），而且事後比較顯示此相關性來自於 55-64 歲的人容易回答曾有這樣的經驗（調整後標準化殘差 = 4.2）。

「因為科技發展進步而失業時，您認為誰應該負最大的責任？」上，同樣呈現顯著的年齡差異（Chi-square = 33.12, df = 8, p-value ≤ .000）。事後比較顯示，中高齡勞動者雖然多數認為自己應該負最大責任，但是與年輕族群相比便會發現，青年更容易認為是自己的責任（30-44 歲顯著較多回答「自己」，調整後標準化殘差 = 2.7）。

最後是快樂感受的自我評述。卡方分析顯示，快樂感受與年齡相關（Chi-square = 20.907, df = 6, p-value = .002）。將很快樂與還算快樂合併、很不快樂與不太快樂合併，而形成快樂、普通、不快樂三類別時，透過調整標準化殘差可知，中高齡者顯著容易感到不快樂（標準化殘差 = 2.0）。因此，雖然單獨檢視中高齡者時，快樂的比例偏高，但是與其他年齡層相較於，卻容易感到不快樂。

總結以上分析，可以發現與年輕族群相較時，年紀越長的人越容易有跟不上科技發展進步而被迫轉換工作的經驗，顯示中高齡勞動者比其他年齡層更多經歷因科技發展與快速變遷所帶來的就業不安全。

伍、結論與討論

本研究從兩個面向更多深入瞭解中高齡勞動與勞動者的特性，一個是從工作歷程的角度出發，另一個則是從中高齡勞動者自身的主觀陳述出發。透過 2017 年的臺灣社會變遷基本調查資料以及電話調查資料，回答中高齡勞動者的工作轉換類型有哪些，他們對於自身的勞動前景、受科技影響、政府責任、快樂感的主觀陳述為何。

經分析可得中高齡勞動者工作轉換的典型類型與其特性，或可回饋政策的制訂，包括：

1. 低度工作轉換不見得是勞動條件保證，其可能反映的是無法轉換到更好工作的穩定假象。這樣的現象與過往的文獻（Park et al., 2024; Singh et al., 2025）呈現出一個對比，因為過往文獻往往將轉換工作視為經歷或面臨就業不安全時的一個選項，而低度的工作轉換則意味著勞動條件較佳的情形，但是從這個轉換類型的情形來看，低度的就業轉換可能是個人無法移動到其他更好就業機會的表徵。
2. 約 3 次的中度工作轉換是勞動情境較佳的一群人，不僅有較高的教育程度、較低的低技術人員，最高薪資，較多有全職工作，且較少提前退出勞動力市場。這樣的工作轉換次數意謂著中高齡勞動者在其就業歷程中，一方面有能力找到更好的工作，並成功取得這項工作，另一方面，未經歷太過多次的工作轉換也意謂著較少被迫轉換工作的情形，勞動條件亦相對較優渥而不至於導致頻繁轉換工作的結果。
3. 勞動情境較差的一群人來自於中高至高度工作轉換者，而且算是中高齡勞動者的大宗（亦即「中高度工作轉換＋非全職全時工作」（編號 3）與高度工作轉換＋長期間中斷就業（編號 4），合計 43.7%），其有較低的人力資本，較不穩定且低薪的職業，容易早期中斷就業、提早退出勞動力市場，其不安全的勞動歷程甚至從工作歷程早期就已開始。這樣的現象與過去研究指出勞動者會因為就業不安全而轉換工作一致，但是從工作類型的轉換歷程可以看到，即便是轉換工作，也常是在收入與技術層級較低的工作間轉換，符合過去文獻所指出非典型勞動的陷阱說（柯志哲、張

珮青，2014；Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015），這群中高齡勞動者甚至可能因為這樣而提早退出勞動力市場，進而增加其晚年生活經濟不安全的可能性。

4. 高度工作轉換勞動者中存在另一群勞動情境最好的勞動者，教育程度高、職業技術層級與收入也較高。這也打破了頻繁轉換工作可能是就業不安全的指標，不過在類型比例偏低的情況下，我們只能說以轉換工作換得更高勞動安全的情形雖然存在，但卻不普遍。

上述的研究發現打破了所謂「工作穩定」的定義，也就是長期待在同一個工作而不轉換工作的情形不同於金飯碗的工作，而更可能是無力轉換工作的情形。另一方面，靠著轉換工作升遷或增加薪資的想法可能也太過單一（Reinicke, 2021），多數高度工作轉換者乃因人力資本短缺所造成的工作不穩定，真的靠著轉換工作來獲取更好的勞動條件者仍為少數。

本研究除了在工作轉換次數與工作轉換類型上的研究發現能與過往研究對話之外，在分析策略上亦是對於國內中高齡勞動研究的推進。中高齡勞動者既累積了長期的勞動歷程，又容易在重要工作類型中進行轉換，要捕捉這樣的動態歷程，就必須以相對應的分析方法進行。本研究採用序列分析，將整個勞動歷程作為分析對象，而且採用隨機樣本進行分析，這是目前國內針對中高齡勞動少有的研究取徑，能補充現有中高齡勞動研究缺乏的分析視角。

從中高齡者的主觀陳述，可以看到多數中高齡勞動者擔心自己的工作技能會因為科技發展而趕不上公司要求，不過真的因為科技而被迫轉換工作的比例則不高。當自己因科技而失業時，多數認為自己該負最大責任，而非政府。但是，若與青年相較於則會出現不同的觀察，年紀越長的人越容易有跟不上科技發展進步而被迫轉換工作的經驗，也更容易認為因為科技發展進步而失業時，政府應負起責任。

這樣的研究取徑可關連至現有研究文獻之處有二。其一是過去針對中高齡勞動者研究常以勞動政策的討論為主軸（趙曉芳等人，2022），而較少直接呈現中高齡勞動者的觀點，即便有也較為小樣本或非隨機的樣本的研究，其母體代表性稍嫌不足。本研究採透過隨機抽樣的程序，取得中高齡勞動者對於身處科技社會中所感知到的勞動處境，可以說是補足過去研究上的不足。第二，數位科技的快速發展，不僅可能使得勞動者的工作被取代，擔心無法跟上科技進展的心裡焦

慮還會影響其工作投入與心理健康（Brougham & Haar, 2018）。本研究透過分析，揭示了中高齡勞動者在科技社會中的勞動擔憂，又指出他們相較於年輕人有更多因而被迫轉換工作的經驗，充分凸顯了高齡勞動者在科技社會中的所承受的勞動不安全性。

綜觀上述研究發現可以看到勞動的脆弱性與不安全性存在許多中高齡者的勞動歷程中，他們也經常性地承擔技能學習速度不夠快的心理負擔，然而這樣的弱勢地位卻可能被低度工作轉換、失業時認為應該責任自負，甚至是較高度快樂感給掩蓋。在中高齡勞動者的就業不穩定經常源於產業結構轉型下，如此形同將結構性影響所帶來的勞動不安全轉嫁為個人責任，更加深化中高齡勞動者的弱勢地位。

既然中高齡者的勞動深受結構性影響，那麼除了應該以制度性的力量改善其勞動處境外，中高齡勞動者因趕不上技術發展而失業或被迫轉職時，容易在他們身上出現的標籤與污名，例如學習不力、學習動機薄弱等也應一併被剝除，如此才能創造一個更友善且公平的就業環境。

參考書目

- 行政院主計總處（2017）。**106年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數及分布統計結果**。中華民國統計資料網。檢索日期：2025年8月9日，取自 https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2716&s=26815。[Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (2017). *106 Nian gong ye ji fu wu ye shou gu yong gong quan nian zong xin zi zhong wei shu fi fen bu tong ji jie guo*. National Statistics, R.O.C. (Taiwan). Retrieved August 9, 2025, from https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2716&s=26815]
- 行政院主計總處（2024a）。**歷年年齡組別勞動力參與率**。中華民國統計資訊網。檢索日期：2025年8月8日，取自 https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885。[Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (2024a). *Li nian nian ling zu bie lao dong li can yu lu*. National Statistics, R.O.C. (Taiwan). Retrieved August 8, 2025, from https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885]
- 行政院主計總處（2024b）。**歷年年齡組別失業率**。中華民國統計資訊網。檢索日期：2025年8月10日，取自 https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885。[Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (2024b). *Li nian nian ling zu bie shi ye lu*. National Statistics, R.O.C. (Taiwan). Retrieved August 10, 2025, from https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885]
- 行政院主計總處（2024c）。**歷年失業者之平均失業週數——按性別、年齡、教育程度與類別分**。中華民國統計資訊網。檢索日期：2025年8月9日，取自 https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885。[Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan (2024c). *Li nian shi ye zhe zhi ping jun shi ye zhou shu an xing bie nian ling jiao yu cheng du yu lei bie fen*. National Statistics, R.O.C. (Taiwan). Retrieved August 9, 2025, from https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=4001&s=234885]
- 林季平、于若蓉（2005）。「人力資源擬追蹤調查資料庫」之建構。國科會人文處委託研究報告。[Lin, J-P., Yu, R.-R. (2005). *Ren li zi yuan ni zhui zong diao cha zi liao ku zhi jian gou*. Department of Humanities and Social Sciences, National

Science and Technology Council.]

邱淑美（2017）。新北市中高齡女性勞動概況。數據分析，12(2)，17-26。https://doi.org/10.6338/JDA.201710_12(5).0003 [Chiu, S.-M. (2017). The women labor situation for new Taipei City. *Journal of Data Analysis*, 12(5), 17-26. https://doi.org/10.6338/JDA.201710_12(5).0003]

姚奮志（2019）。中高齡非典型工作者生命歷程分析。社會發展研究學刊，24，1-44。https://doi.org/10.6687/JSDS.201909_(24).0001 [Yao, F.-Z. (2019). The study of the life course: Atypical workers in the middle age. *Journal for Social Development Study*, 24, 1-44. https://doi.org/10.6687/JSDS.201909_(24).0001]

柯志哲、張珮青（2014）。區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異。臺灣社會學刊，55，127-177。https://dx.doi.org/10.6786/TJS.201412_(55).0003 [Ko, J.-J R., & Chang, P.-C. (2014). Segmented labor markets? An investigation of job mobility and wage differences between standard and nonstandard workers in Taiwan. *Taiwanese Journal of Sociology*, 55, 127-177. https://dx.doi.org/10.6786/TJS.201412_(55).0003]

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。國土及公共治理季刊，4(1)，53-62。[Ma, T.-C., & Lin, S.-H. (2016). Cu jin zhong gao ling lao dong can yu ji jiu ye zheng bei zhi zheng he xing fu wu. *Public Governance Quarterly*, 4(1), 53-62.]

馬財專、張琇華（2013）。台灣的工資補貼政策——中高齡失業勞動者再就業之檢視。研究台灣，8，41-78。[Ma, T.-C., & Chang, H.-H. (2013). The wage subsidy policy of Taiwan-The investigation of re-employment in the middle-aged and older unemployed workers. *Journal of Taiwan Studies*, 8, 41-78.]

馬財專、藍科正、吳啟新、林淑慧、林晉昺、黃春長、鄭淑芳、劉又升、陳威穎（2018）。中高齡及高齡者重返職場之探索。勞動及職業安全衛生研究季刊，27(2)，133-148。[Ma, T.-C., Lan, K.-J., Wu, C.-H., Lin, S.-H., Lin, J.-X., Huang, C.-C., Zheng, S.-F., Liu, Y.-S., & Chen, W.-Y. (2018). The investigation of middle-aged and elderly people returning to the workplace. *Journal of Labor, Occupational Safety and Health*, 27(2), 133-148.]

國家發展委員會（2024）。中華民國人口推估（2024年至2070年）報告。人口推估查詢系統。檢索日期：2026年5月28日，取自 https://pop-proj.

- ndc.gov.tw/。[National Development Council (2024). Population Projections for the Republic of China (Taiwan): 2024-2070. Population Projections for the R.O.C (Taiwan). Retrieved May 28, 2026, from <https://pop-proj.ndc.gov.tw/>]
- 張天雄（2012）。便利超商聘用中高齡勞工之困境研究。高應科大人文社會學科學報，9(2)，59-80。https://doi.org/10.29888/KUASJHSS.201212.0004 [Chang, T.-H. (2012). The predicament of convenience stores employing aged workers. Journal of Humanities and Social Sciences, *Kaohsiung University of Applied Sciences*, 9(2), 59-80. https://doi.org/10.29888/KUASJHSS.201212.0004]
- 張宜君（2016）。臺灣產業轉型下的工作機會分布變遷：1978-2012。臺灣社會學刊，60期，135-187。https://doi.org/10.6786/TJS.201612_(60).0004 [Chang, Y.-C. (2016). The trends in the distribution of job opportunities and industrial transformation in Taiwan, 1978-2012. *Taiwan Journal of Sociology*, 60, 135-187. https://doi.org/10.6786/TJS.201612_(60).0004]
- 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。https://doi.org/10.6676/TS.2001.1.113 [Chang, C.-F., & Li, Y.-H. (2001). Labor market participation and reemployment probabilities of middle to early old age displaced workers in Taiwan. *Taiwan Sociology*, 1, 113-147. https://doi.org/10.6676/TS.2001.1.113]
- 郭振昌（2013）。臺灣地區中高齡者低勞參率及其人力充分運用之展望。國家與社會，15，37-61。[Guo, C.-C. (2013). Middle-aged adults' low labor force participation rate and full manpower utilization prospect in Taiwan. *Journal of State and Society*, 15, 37-61.]
- 陳鼎尹（2021）。數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰。台灣勞工季刊，65，76-80。[Chen, T.-Y. (2021). Shu wei zhuan xing qu shi xia zhong gao ling zhe ji gao ling zhe jiu ye cu jin de ji hui yu tiao zhan. *Taiwan Labor Quarterly*, 65, 76-80.]
- 陳寬政、莊婉君、楊靜利（2015）。台灣中高齡勞工漸進式退休的影響因素人力。資源管理學報，15(1)，87-108。https://doi.org/10.6147/JHRM.2015.1501.04 [Chen, K.-J., Chuang, W.-C., & Yang, C.-L. (2015). Factors influencing gradual retirement among middle-aged and older workers in Taiwan. *Journal of Human Resource Management*, 15(1), 87-108. https://doi.org/10.6147/JHRM.2015.1501.04]

傅仰止（2023）。臺灣社會變遷基本調查計畫 2017 第七期第三次：社會階層組（C00339_1）。中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。檢索日期：2025 年 7 月 25 日，取自 https://doi.org/10.6141/TW-SRDA-C00339_1-3。[Fu, Y.-C. (2023). 2017. *Taiwan Social Change Survey (Round 7, Year 3): Social Stratification (C00339_1)*. Retrieved July 25, 2025, from https://doi.org/10.6141/TW-SRDA-C00339_1-3]

勞動部（2023）。2023 年勞動力參與率——按年齡分。國際勞動統計。檢索日期：2025 年 8 月 8 日，取自 <https://www.mol.gov.tw/1607/71771/72772/72797/statisticalReportList>。[Ministry of Labor. (2023). 2023 *Nian lao dong li can yu lu – an nian ling fen. International Labour Statistics*. Retrieved August 8, 2025, from <https://www.mol.gov.tw/1607/71771/72772/72797/statisticalReportList>]

曾敏傑（2001）。中高齡勞工失業現況與變遷：1982 與 1996 年失業潮之比較。台灣社會學刊，25，243-279。https://dx.doi.org/10.6786/TJS.200106.0243 [Tsen, M.-C. (2001). The current status and changes of unemployment for older workers: A comparison between the periods of 1982-1986 and 1996-2000. *Taiwanese Journal of Sociology*, 25, 243-279. <https://doi.org/10.6786/TJS.200106.0243>]

黃毅志（2001）。臺灣地區勞力市場分隔之探討：流動表分析。臺灣社會學刊，25，157-200。https://dx.doi.org/10.6786/TJS.200106.0157 [Hwang, Y.-J. (2001). Exploring Taiwan's labor market segmentation: The analysis of the mobility tables. *Taiwanese Journal of Sociology*, 25, 157-200. <https://doi.org/10.6786/TJS.200106.0157>]

葉俊廷、李雅慧（2014）。我國國營事業中高齡人力資源發展的策略：年齡管理的觀點。社會發展研究學刊，14，26-47。https://doi.org/10.6687/JSDS.2014.14.2 [Yeh, C.-T., & Lee, Y.-H. (2014). The study of human resource development strategies for older employees in state-owned enterprises in Taiwan: Age management perspective. *Journal of Social Development Studies*, 14, 26-47. <https://doi.org/10.6687/JSDS.2014.14.2>]

廖芳綿、魏惠娟（2018）。探索中高齡女性再就業之需求。國立屏東大學學報——教育類，2，75-109。[Liao, F.-M., & Wei, H.-C. (2018). Middle-aged and elderly women's desires to return to employment: An exploratory study. *Journal of National Pingtung University (Education)*, 2, 75-109.]

- 趙曉芳、蘇芩儀、劉宏輝（2022）。以社區為基礎、活躍老化為目標的中高齡人力運用：日本的借鏡與啟發。臺灣社會福利學刊，18（1），95-130。https://doi.org/10.6265/TJSW.202206_18(1).03 [Chao, S.-F., Su, C.-Y., & Liou, H.-H. (2022). Promotion of active aging through the utilization of middle-aged and elderly human resources: Lessons from a community-based model. *Taiwanese Journal of Social Welfare*, 18(1), 95-130. https://doi.org/10.6265/TJSW.202206_18(1).03]
- 賴偉文（2025）。數位轉型下中高齡就業者的困難與因應。經濟前瞻，221，60-66。[Lai, W.-W. (2025). Shu wei zhuan xing xia zhong gao ling jiu ye zhe de kun nan yu yin ying. *Economic Outlook Bimonthly*, 221, 60-66.]
- 顏雅婷（2025）。中高齡者與高齡者就業彈性樣態之勞動條件探討。臺灣勞工季刊，81，64-69。[Yen, Y.-T. (2025). Zhong gao ling zhe yu gao ling zhe jiu ye tan xing yang tai zhi lao dong tiao jian tan tao. *Taiwan Labor Quarterly*, 81, 64-69.]
- Abbott, A., & Tsay A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33. https://doi.org/10.1177/0049124100029001001
- Abbott, A. (1984). Event sequence and event duration: Colligation and measurement. *Historical Methods*, 17(4), 192-204. https://doi.org/10.1080/01615440.1984.10594134
- Ariyoshi, M., Nishikitani, M., Tsurugano, S., Inoue, M., & Yano, E. (2023). The association of health status and employment status for each occupation: Results from a comprehensive survey of living conditions in Japan. *Japanese Psychological Research*, 65(3), 201-214. https://doi.org/10.1111/jpr.12379
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility of fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society*, 12, 87-105.
- Baek, S. U., Lee, Y. M., Won, J. U., & Yoon, J. H. (2024). Interaction between old age and precarious employment on poor mental well being in workers: Evidence from a nationally representative sample in Korea. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 39(6), 1-9. https://doi.org/10.1002/gps.6106
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and

- algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- De Stefano V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. NY: Sharpe.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research*, 50, 76-99. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.003>
- Giupponi, G., & Machin, S. (2024). Labour market inequality. *Oxford Open Economics*, 3, i884-i905. <https://doi.org/10.1093/ooec/odad039>
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36, 286-312. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.11.005>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2), 154-175. <https://doi.org/10.1177/07308884032516>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L., Barbara, F. R., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278. <https://doi.org/10.2307/2657440>
- Lin, S. T., Sun, J. H., & Chen, C. J. (2020). Re-enter the job market: Job satisfaction and

- career transition competency among middle-aged and older adults. *Educational Gerontology*, 46(12), 774-784. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1824696>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Park, J., Feng, Y., & Jeong, S. P. (2024). Developing an advanced prediction model for new employee turnover Intention Utilizing Machine Learning Techniques. *Scientific Reports*, 14(1), 1-14. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-50593-4>
- Reinicke, C. (2021). *Switching jobs is often an effective way to boost income, when to put yourself on the market*. Consumer News and Business Channel, Nov 15, 2025. <https://www.cnbc.com/2021/11/09/switching-jobs-can-lead-to-higher-pay-heres-what-to-know.html>
- Sato, Y. (2010). Stability and increasing fluidity in the contemporary Japanese social stratification system. *Contemporary Japan*, 22, 7-21. <https://doi.org/10.1515/cj.2010.003>
- Singh, D., Tanwar, R., Gupta, D., Verma, R., & Chaudhary, D. (2025). Decoding employee exit: A systematic review of turnover intention and its determinants. *Journal of Neonatal Surgery*, 14(26S), 736-750.
- Thibodeau, P. (2014). *One in three jobs will be taken by software or robots by 2025*. Computer World, Nov 2, 2015. <http://www.computerworld.com/article/2691607/one-in-three-jobs-will-be-taken-by-software-or-robots-by-2025.html>.
- Westhoff, L. (2022). Wage Differences between atypical and standard workers in european countries: Moving beyond average effects. *European Sociological Review*, 38(5), 770-784. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac015>
- Zhu, Y., Ding, Y., & Qin, S. (2025). Work type rather than working hours influences depression: A longitudinal study of middle-aged and older adults in China. *Journal of Affective Disorders*, 382, 17-29. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2025.04.057>