

老的老步定：中高齡者的工作壓力、健康福祉、和工作意願

徐慧娟*

一、問題背景

世界衛生組織提出活躍老化的三大架構 (WHO, 2002): 健康、安全、參與, 以回應全世界人口老化趨勢帶來的社會衝擊, 其概念尤其鼓勵老化過程中仍應持續參與社會上各項事務。世界各國面對人口老化, 也積極思考老年人力與社會參與、延後退休等重要社會政策。2012 年, 歐盟進一步提出活躍老化指標 (Active Ageing Index, AAI) (UNECE, 2012), 用以測量國家活躍老化情形以作為政策參考, 歐盟將 AAI 分為四大構面: 就業、社會參與、獨立安全健康的生活、以及活躍老化的潛力與支持性環境。其中就業構面的活躍老化指標為測量年齡 55-59、60-64、65-69、70-74 歲的就業率, 其中工作構面權重占了四大構面的 35%, 顯示歐盟對於 55 歲以上中高齡工作者就業參與的重視程度。臺灣建構本土性活躍老化指標研究指出 (Hsu et al., 2019a), 65 歲以下的就業率低於歐盟 102 年報告平均值, 而 65 歲以上反而高於歐盟平均值, 尤其是鄉村地區的鄉鎮市區工作比率更高, 顯示高齡工作人力是不可忽視的人力, 也是在活躍老化中占了 35% 權重的重要項目。然而在此趨勢下, 中高齡者在工作參與上的困境 (例如職場的年齡歧視), 或是工作造成對健康福祉的影響 (例如健康體力無法承受工作壓力) 特別需要關注。

依照 Maslow 的理論, 工作能提供經濟來源與自我實現的機會, 也是社會生活中人際互動重要的一環。然而工作壓力可能導致工作者離開職場、轉換工作、或提早退休。可體松 (cortisol) 與壓力反應有關, 因此內分泌與神經系統在壓力下產生變化, 可能影響身體健康、進而影響心理健康與福祉, 研究顯示壓力與可體松反應呈現 U 字型關係, 代表適當的壓力能促使工作有更好表現, 但過高壓力則有負面效果, 這當中能承受的部分即為韌力 (resilience)。當壓力過

* 臺北醫學大學公共衛生學系教授

高時，工作者可能影響工作表現或可能退出原職場。因此，除了一開始即不考慮就業的個人選擇或限制之外，原本在職場中的中高齡者是否考慮退出或轉換的壓力或原因值得了解。與此相關的理論模式，像是工作—報酬不平衡理論，與需求—控制模式等。從上述理論提到影響繼續工作的因子包含了個人層次、人際關係層次、以及組織層次的影響。

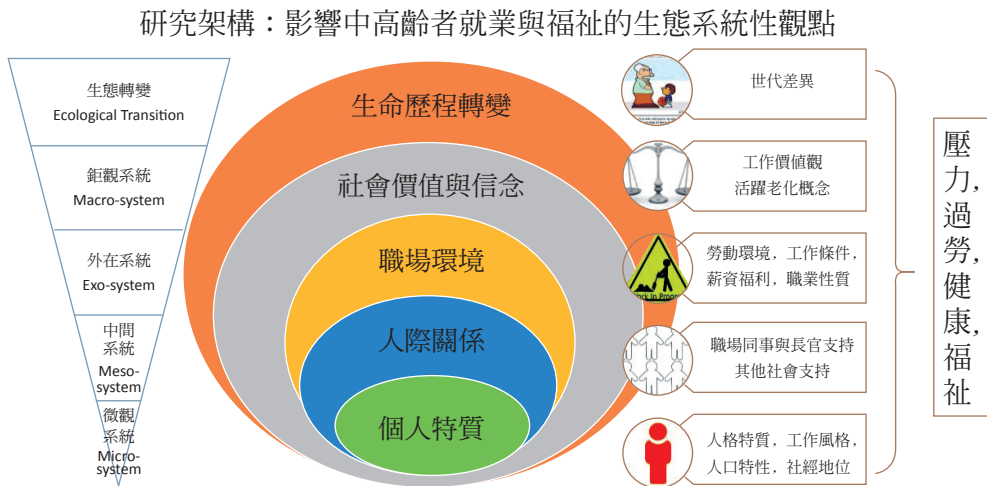
工作壓力不僅可能連結情緒與身體過勞，還會造成各種身心健康的不良影響。許多研究早已發現工作壓力造成過勞與去個人化，且進一步可能造成心理上的焦慮、憂鬱或其他心理疾病；而對欠缺對工作的控制或社會支持，也可能與失智風險有關。

與工作壓力及過勞的工作環境相關因素，像是工作要求、負荷、資源、領導、社會支持、工作回饋、工作自主性等。而與工作壓力及過勞有關的個人因素，例如人格特質、生活型態、工作風格、工作資本、年齡、韌力、自我效能、心理調適方法、家庭與工作之角色衝突等。國內有關工作壓力之研究亦相當多，大多也如同國際間研究著重於某特定行業的壓力及其健康福祉之後果，同時亦涵蓋了個人因素、人際因素、及職場因素。此外臺灣資料顯示，即使其他活躍老化指標大多以城市老人表現高於鄉村老人，但鄉村地區老人的就業情形卻顯著高於城市老人 (Hsu et al., 2019b)，這可能是與產業特性有關，尤其務農之類的工作並無固定退休年齡，依照歐盟定義只需每週工作一小時以上都視為活躍老化就業參與。因此，城鄉特性及工作特性亦可能影響就業及活躍老化的表現。

然而工作若帶來壓力影響心理健康，提早退休恐怕也不是解決心理壓力的萬靈丹。尤其在活躍老化潮流下，應該對中高齡就業採取更為積極的措施，來降低工作對健康與福祉的負面影響。因此本研究的目的將從生態系統的觀點 (Bronfenbrenner, 1979)，從微觀系統的個人因素、中間系統的人際關係、外在系統的職場環境、鉅觀系統的老年與工作之社會價值與信念、以及生命歷程與生態轉變的世代差異等角度，探討不同中高齡者工作因素對於健康與福祉的影響。本研究為科技部補助專題研究計畫「活躍老化的機會或挑戰：從生態系統性觀點探討中高齡者工作之壓力、障礙、健康與福祉」(MOST 107-2410-H-038-015)，運用次級資料進行分析。臺灣資料採用中央研究院臺灣社會變遷基本調查 7 期 1 次工作與生活模組、106 年老人狀況調查、以及歐洲 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe (SHARE) 第六波資料，進行分析與研究假說的驗證。本研究期望能以生態性的整合觀點進行研究分析之外，並從中老年人工作參與行為及相關健康與福祉之結果，提出對活躍老化政策的建議。

二、執行經過

本計畫目的是採取生態系統的觀點，探討影響中老年人工作參與的情形與相關因素，研究設計將運用調查研究次級資料，依照研究架構與假說進行調查資料之分析。研究概念架構如圖一。



圖一：研究架構

本計畫採用的調查資料共三筆，包含來自中央研究院調查研究中心外釋資料臺灣社會變遷基本調查 7 期 1 次工作與生活模組、106 年老人狀況調查、以及 SHARE 第六波資料。三筆資料分別回答以下研究問題：臺灣不同世代者之工作壓力、過勞、與福祉；臺灣老人工作意願、工作狀況與活躍老化和健康福祉之關聯；歐洲高齡者工作與否及提早退休的原因。採用 SPSS 及 LISREL 統計軟體進行分析，使用的分析方法包括敘述統計、雙變項分析、結構方程式、邏輯式迴歸分析等。

三、主要發現

(一) 不同世代者之工作意願、工作壓力、過勞、與福祉

臺灣社會變遷調查資料結果發現，老年人願意繼續工作比率為 29.2% 全時工作、21.1% 部分工時工作。在全時工作意願方面，老年人願意工作者較不注重工作獨立性，但重視時間自主；55-64 歲者則較重視工作獨立性和喜歡有收入的工作；18-54 歲者則更重視工作能否助人。若為部分工時之意願時，老年人相關

因素包含對於老年人的工作貢獻評價較高，喜歡有收入的工作；55-64 歲和 54 歲以下者過去曾工作過、喜歡有收入的工作者，較願意部分工作。個人工作風格（有創意、使用新方法），組織因素（工作滿意度高、工作一家庭衝突少、較無女性工作歧視），與社會因素（年輕世代比較老年世代更難找到好工作），較不會產生過勞。高齡工作者的自評健康較差，而年齡與心理健康呈現 U 型關聯，也就是中年的心理健康風險較高（Hsu, 2019）。

此外，若採用結構方程式方式檢驗高齡工作者和年輕工作者的工作生態因素、壓力、過勞與福祉，發現兩個年齡組工作環境比個人工作風格對於工作壓力和過勞的影響更大，而且工作壓力對於過勞和心理福祉對年輕工作者的影響更高於高齡工作者（徐慧娟，2019）。

（二）臺灣中高齡工作意願與狀況、活躍老化與健康福祉之關聯

106 年臺灣老人狀況調查包含 55-64 歲樣本及 65 歲以上樣本，在此合併分析。樣本中 55-64 歲者工作比率為 46.6%，65-74 歲及 75 歲以上工作比率分別為 17.9% 與 5.1%。在未工作者（1,393 人）中，有 32.3% 為已經退休，41.8% 為在家幫忙或料理家務，25.9% 為不願工作、找不到工作、或健康因素無法工作等；而此群不願、不能或無法工作者對於未來想找有薪水工作的比率顯著高於從事家務和退休者。

有工作者中工作提到的原因有：經濟需要（76.1%）、避免大腦退化（8.9%）、持續社會互動（14.9%）、維持體力活躍（24.7%）、對社會有貢獻（23.3%）、傳承經驗（4.8%）、怕無聊（16.9%）、與其他。綜合工作原因任一非經濟因素的其他理由者占有工作者中的 74.2%。若再依年齡分層則可見年齡越高，為了非經濟原因而工作的比率越高。

工作本身即為活躍老化指標之一，由此檢驗有無工作是否與其他達到活躍老化指標是否與較佳的健康和福祉有關。在自評健康方面，結果顯示年齡較輕、教育程度高、有慢性病、有工作者、參與志工、參與其他社團、無嚴重身體失能、有房產、有社會連結、使用網路、感覺大眾運輸方便安全、社會尊重評價高者，其自評健康較好。在憂鬱症狀方面，結果顯示年齡較高、女性、無偶、獨居、無慢性疾病、無工作、未當志工、參與政治團體、參與其他社團、照顧失能家人、有嚴重失能、有房產、有貧困風險、無社會連結、不滿意或未用大眾運輸、低社會尊重者，其憂鬱症狀的分數較高。在生活滿意度方面，結果年齡較高、女性、高教育程度、有偶、與他人同住、有慢性病、參與志工、未擔任家庭照顧者、無身體嚴重失能、有房產、有社會連結、使用網路、有終

身學習、正面評價大眾運輸、較高社會尊重者，其生活滿意度越高。工作及相關交互作用並不顯著。

(三) 歐洲高齡者工作與否及提早退休的原因

從 SHARE 第六波調查資料選取 55 歲以上樣本進行分析，其中還在工作者有 19.9%，而工作者中考慮是否要提早退休者有 45.4%，此兩變項均有國家差異。影響歐洲高齡者工作與否的相關因素之結果為：年齡越輕、男性、教育程度越高、有偶、自評健康越好、無慢性疾病、無失能者，越可能還在工作。國家別也納入模式並多有顯著，工作以奧地利為基準，勝算比較高的國家如德國、瑞典、西班牙、義大利、法國、丹麥、瑞士、比利時、以色列、捷克、波蘭、葡萄牙等。此工作意願高低與歐盟活躍老化分數排名有類似順序。

通常 65 歲以前才有提早退休的問題，故以 65 歲以上為參考組，分析工作者中考慮提早退休的因素。當僅考慮人口與個人基本特性時，55-59 歲相對 65 歲以上之考慮提早退休的機會高於 60-64 歲者。此外教育程度越低、自評健康越差、無慢性疾病、有失能者，越可能考慮提早退休。若加入工作生態環境變項控制後，男性提早退休意願達到顯著高於女性，而失能程度則不顯著；工作變項中，對於工作越不滿意、工作有時間壓力造成負荷、工作自由度低、沒有機會培養工作技能、工作無法獲得肯定無法獲得合理薪資、工作較無前瞻性、工作安全保障低、以及害怕健康問題影響工作能力者，越可能考慮提早退休。

由歐洲國際資料則顯示，提早退休除了個人健康與能力，以及工作環境的整體滿意度之外，具有負面因素（工作負荷、自由度、待遇及安全）和缺乏正面因素（自我成長和前瞻性），都與考慮提早退休有關。這也回應本研究假設工作的生態環境中，工作環境條件對繼續工作和壓力福祉等均有關聯。

四、心得與建議

從生態觀點來看，中高齡者對於工作的個人因素與價值信念因素確實可能影響其就業（全職或部分工時）意願。然而中高齡工作者之個人、人際、職場環境層次因素對其工作壓力、過勞、健康與福祉的影響均有影響，尤其職場環境影響高於個人工作方式的影響。從國際資料發現，中高齡就業的個人因素和工作環境與條件對於工作與是否考慮提早退休有關。職場生態環境影響中高齡者是否願意留任職場、達到活躍老化有關。從生態觀點來說，個人工作的方式與信念固然與壓力調適或健康福祉有關，但職場環境、社會環境的影響不可忽

略，甚至從職場工作環境的調整可能更直接有利於高齡者的工作壓力、健康與福祉。

不同世代的勞工在工作風格與方式上略有世代差異。也就是說，中高齡者的自評健康或許低於年輕者，但中高齡心理韌力較強時，可能更能勝任工作和更能面對工作負荷，即俗語所謂「老的老步定，少年的較懂嚇」。這也對於雇主考慮是否新聘或持續雇用中高齡勞工提供了線索：年輕工作者在體力上確實較佳，但需要經驗或心理韌力的工作類型，中高齡工作者或許是更合適的選擇，故能支持應該免除職場上的年齡歧視，鼓勵高齡者工作不僅有益於高齡者本人的活躍老化，對雇主和職場或同事也可能是有利的。

從個人的工作考量因素來看，中高齡者工作並不只是為了薪水，其他的原因也會影響個人的工作意願或考慮是否提早退休。因此應鼓勵中高齡者持續工作、或重新投入職場，並應去除結構性因素的障礙，例如不受年齡限制、退休年齡延後、去除年齡歧視、媒合高齡者部分工時的工作等。

本研究限制為無法將國際間各國的工作條件、退休制度等一一納入分析，建議於未來研究能加以分類後納入多層次分析；並建議未來研究可從事把職場工作條件改善、消除職場年齡歧視、或提供支持服務介入，檢驗對於減少過勞及提早退休的影響。

誌謝

本計畫研究資料來源來自中央研究院學術調查研究資料庫（臺灣社會變遷基本調查 2015 年 7 期 1 次工作與生活模組）、衛生福利部衛生福利資料科學中心（106 年老人狀況調查）、以及 SHARE（Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe）資料庫提供，特此誌謝。

參考文獻

- 徐慧娟 (2019)。「活躍老化的機會或挑戰：從生態系統性觀點探討中高齡者工作之壓力、障礙、健康與福祉」，科技部補助專題研究計畫 (MOST 107-2410-H-038-015)。
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, Harvard University Press.
- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16: 50. doi: 10.3390/ijerph16010050.

- Hsu, H. C., Liang, J., Luh, D. L., Chen, C. F., Li-Ju Li. (2019a). Constructing Taiwan's Active Aging Index and application for international comparison. *Social Indicators Research* 146(3), 727-756. DOI 10.1007/s11205-019-02128-6
- Hsu, H.C., Liang, J., Luh, D. L., Chen, C. F., Wang, Y.W. (2019b). Social determinants and disparities in active aging among older Taiwanese. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 3005; doi:10.3390/ijerph16163005.
- UNECE Active Aging Group. (2012). Active Ageing Index 2012: concept, methodology and final results. Vienna, European Center Vienna, European Commission of UNECE.
- World Health Organization. (2002). Active aging: a policy frame. Geneva, World Health Organization.