

A Study of The Personal Account of Pension System in Promoting Employment for The Middle and Advanced Age Workers

張樹德、陳月娥

E-mail: 9511188@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Since 1993, Taiwan has become an aged society. Because the compatriot's average life has enhanced, ensuring the economic life of aged population has become one of the important policies. Since July 1, 2005, pension system for Labor Pension Act will replace the Labor Standards Law of original Pension system. Whether the change of the pension system will create new opportunities for middle and advanced age workers probably excluded from labor market? It also indicate employers would have more intentions to hire them. For this reason, this study attend to research the Labor Pension Act of Personal Account System. After it will be taken effect, it will influence the middle and advanced age workers occupation chance. In the data collection part, we used the non-random of convenient sampling questionnaires. In this research, the sample are job seekers from all over the Taiwan's factories and stores recruitment, including the campus, held by the Employment Services Center from April to May in 2006. The number of valid questionnaires returned is 322. This research discovers between the features of enterprises and the intention of recruiting these middle and advanced age workers have not significant correlation or differences. Between The Personal Account of Pension System and the intention of recruiting these middle and advanced age workers only have a few correlative factors and significant levels. It shows the fulfillment of The Personal Account of Pension System does not change significantly for the intention of recruiting these middle and advanced age workers. On the other hands, the new pension system it will not helpful to overcome the employment issues of the middle and advanced age workers. In conclusion, we suggestion to enterprises it will be changing the employment way and suggestion to government agencies it will make a reward programs to protect the middle and advanced age workers right. To improved the economic life and promote the job market.

Keywords : Labor Pension Act, Personal Account of Pension System, Middle and Advanced Age Workers, Age Restrictio

Table of Contents

封面內頁 簽名頁	iii	授權書	iv	中文摘要	v	英文摘要	vii	誌謝	viii	目錄	x	圖目錄	xi
表目錄 第一章 緒論 第一節 研究背景與動機	1	第二節 研究問題	5	第三節 研究目的	10	第四節 研究流程	11	第五節 名詞解釋	12	第二章 理論與文獻探討 第一節 勞工退休金制度的理論與相關文獻	18	第二節 企業僱用中高齡者傾向	31
第三節 企業僱用中高齡者意願	50	第三章 研究設計與方法 第一節 研究架構	61	第二節 研究假設	62	第三節 研究方法	64	第四節 資料來源	65	第五節 變項操作性定義	67	第六節 資料分析方法	73
第四章 實證結果分析 第一節 樣本特徵分析	76	第二節 各構面信效度分析	84	第三節 各研究變項之敘述統計分析	90	第四節 各研究變項之相關分析	92	第五節 各研究變項之差異分析	103	第五章 結論與建議 第一節 研究結論	120	第二節 建議	130
參考文獻	146												

REFERENCES

- 中文部分 一、書籍 1. 王方(2003)。勞動政策與勞動行政。台北:國立空中大學用書。 2. 行政院勞工委員會職訓局(1996)。中高齡就業手冊。台北:行政院勞工委員會職訓局。 3. 行政院勞工委員會(2000)。勞動市場彈性化與非典型僱用。台北:行政院勞工委員會。 4. 行政院勞工保險局(2004)。勞工退休金新制研討會講義。台北:行政院勞工委員會。 5. 行政院勞工委員會(2005 a)。勞工退休金條例Q&A 政院勞工委員會。 6. 行政院勞工委員會(2005 b)。深入解讀 - 勞退新制因應之道。台北:行政院勞工委員會。 7. 余雪明(2001)。比較退休基金。台北:元照出版公司。 8. 余雪明、何憲章(1995)。軍公教退撫基金如何有效管理運用之研究。台北:銓敘部委託研究。 9. 辛炳隆(2003)。勞動政策與勞工行政。台北:國立空中大學用書。 10. 李誠(2003)。誰偷走了我們的工作 - 後充分就業時代的來臨。台北:天下遠見。 11. 李章順(2005)。透視勞工退休金制度。台北。靈活文化。 12. 林顯宗(1993)。高齡者再就業之研究。台北:行政院勞委會職訓局。 13. 林佳蓉(2005)。人力資源管理。台北:葉書廊。 14. 柯木興(2002)。社會保險。台北:中國社會保險學會。 15. 符寶玲(2001)。退休基金制度與管

理。台北:華泰文化。16.黃仁清(2002)。總體經濟理論與政策。台北:華泰文化。17.葉至誠(2003)。聯合年金。台北:揚智文化。18.經濟部中小企業處(2004)。中小企業經營法則-勞退新制。台北:經濟部中小企業處。19.蔡宏昭(1989)。勞工福利政策。台北:桂冠書局。20.孫窮理(2004)。中高齡求生手冊-職場篇。台北:台北市中高齡就業促進聯盟。

二、期刊論文 1.王儷玲(2002)。從美國企業退休制度發展趨勢看台灣勞工退休金之改制。保險實務與制度,第1期,頁22~55。2.汪琦玉(1996)。從年齡歧視研究勞動者就業問題。中國文化大學研究所,勞工研究第24期,頁81。3.林顯宗(1994)。高齡者就業機會之開拓。就業與訓練第12卷第2期,頁3~6。4.郝允仁(1999)。退休金制度與企業發展。中國勞工,第139期,頁27~360。5.郭明政(1999)。勞工退休金個人帳戶制-從集錢到集權。勞資關係月刊,第18卷第5期,頁295。6.單驥(1992)。勞基法中退休制度的改進-兼論退休、資遣與失業保險制度之整合。社經法制論叢書第10期,頁11。7.邱駿彥(1999)。資遣費與退休金法制之檢討-以日本制度為例。輔仁法學,第17期,頁221~245。8.楊通軒(1999)。勞基法中退休與資遣法制之研究。中正大學勞工研究所勞資論叢,第9期,頁49~50。9.劉梅君(1993)。退休研究對中高齡人力資源運用的意義。政大勞動學報,第3期,頁187~188。10.鄭津津(2002)。建立年齡歧視法治以保障中高齡者就業權利之研究。政大勞動學報第十二期,頁397。

三、研討會論文 1.成之約(1998)中高齡勞工就業的障礙與突破。中高齡勞工就業問題與對策,頁91~95。中正大學,嘉義。2.辛炳隆(2001)。當前失業問題成因之探討。當前失業問題研討會,頁7,中央研究院社會問題研究推動委員會,台北。3.辛炳隆(2004)。勞退金改制對企業的影響與因應。勞退新制學術研討會,頁7,中央國立大學台經中心,台北。4.林顯宗、曾敏傑(1998)。中高齡勞工職務再設計的需求。中高齡勞工就業問題與對策,頁158~159,中正大學,嘉義。5.葉秀珍(2001)。當前弱勢勞工與中高齡勞工就業問題探討。當前失業問題研討會,頁77,中央研究院社會問題研究推動委員會,台北。6.曾敏捷、李漢雄(1998,12月)。中高齡工作表現與企業職務再設計。中高齡勞工就業問題與對策,頁167~177,中正大學,嘉義。7.曾敏傑(2000)。中高齡勞工失業現象與變遷:1982年與1995年失業潮比較。勞委會主辦之第二屆工業關係管理本質與趨勢研討會,頁142,大葉大學,彰化。8.鄭津津(1998)。從美國就業年齡歧視法看中高齡就業促進。中高齡勞工就業問題與對策,頁68,中正大學,嘉義。9.藍科正(1998)論中高齡就業輔導政策。中高齡勞工就業問題與對策,頁118。中正大學,嘉義。

四、未出版學位論文 1.王雯潔(2000)。關廠歇業中高齡勞工所得保障之探討。中正大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。2.王珠燕(2001)。員工對民營化人力資源管理措施態度之研究-以台糖公司為例。文化大學勞工研究所碩士論文,未出版,台北。3.王季云(2002)。我國退休金制度與老人經濟安全保障之探討。政治大學行政管理碩士論文,未出版,台北。4.王厚誠(1995)。我國勞動者退休金制度改採年金制度之研究。文化大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。5.沈新添(2005)。我國勞工退休新制之研發—從事業單位的觀點出發。中正大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。6.呂怡坪(2004)。我國勞工退休金相關法規現況與未來發展之研究。中正大學法律研究所碩士論文,未出版,嘉義。7.李正良(2005)。我國勞工退休金相關法制之研究。中正大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。8.余靜佳(2002)。企業僱用與中高齡勞工就業傾向特性之研究—以高雄市為例。長榮大學經營管理研究所碩士論文,未出版,台南。9.劉文浩(2004)。台灣長期失業問題與就業政策之初探。中正大學勞工研究所博士論文,未出版,嘉義。10.林志信(2004)。我國勞工退休金制度之研究-以勞工退休金條例為例。中正大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。11.林雅婧(2002)。我國國民年金制度與現有職域保險整合問題之研究。政治大學財政學系研究所碩士論文,未出版,台北。12.林炫秋(2001)。台灣、德國與美國企業退休?付法治之比較研究。政治大學法律學系博士論文,未出版,台北。13.柯穎鑑(2004)。從企業社會責任觀點可攜式退休金年金的實施。大葉大學工業關係研究所碩士論文,未出版,台北。14.柴志倫(2002)。台灣地區新舊退休金制度之變革對企業與員工之影響與因應之道—以某外商為例。中央大學高階主管企管碩士論文,未出版,桃園。15.胡萬如(2002)。我國勞工退休金制度之研究。淡江大學保險經營研究所碩士論文,未出版,台北。16.翁朝棟(2000)。企業退休金制度對人力年齡結構及人力運用影響之研究—以中國鋼鐵公司為例。中山大學企業管理研究所碩士論文,未出版,高雄。17.章繼宗(2003)。台灣勞工退休金制度改革發展與國外制度比較、分析研究。樹德科技大學金融保險研究所碩士論文,未出版,高雄。18.陳嫻玲(2003)。勞工老年經濟安全保障之研究。文化大學勞工研究所碩士論文,未出版,台北。19.陳新立(2000)。勞工退休金制度改革之社會性分析。中正大學社會福利研究所碩士論文,未出版,嘉義。20.張熒真(2001)。我國勞工退休金制度變革之研究。逢甲大學保險學研究所碩士論文,未出版,台中。21.張文上(2005)。論勞工退休金條例兼探討中高齡勞工認知與選擇。銘傳大學管理研究所碩士論文,未出版,台北。22.黃國柱(2002)。非典型僱用對退休及相關福利保障制度之探討。中正大學社會福利碩士論文,未出版,嘉義。23.黃彩惠(1997)。台灣地區失業者狀況之探討—以製造業關廠歇業失業勞工為例。中正大學社會福利研究所碩士論文,未出版,嘉義。24.蔡金生(1985)。民營企業員工退休金研究方法之研究。逢甲大學保險學研究所碩士論文,未出版,台中。25.潘柳青(2003)。勞動環境變遷與男性在職場上"優勢"迷失之探討—以中高齡男性為例。政治大學勞工研究所碩士論文,未出版,台北。26.廖仁傑(1999)。台灣地區高齡就業之研究。文化大學勞工研究所碩士論文,未出版,台北。27.鄒武誠(2000)。我國勞動法上勞工退休制度的研究。台灣大學三民主義研究所博士論文,未出版,台北。28.劉建良(1999)。中高齡受僱者退休後就業意願的決定因素。中正大學勞工研究所碩士論文,未出版,嘉義。29.戴淑媛(2001)。中高齡者職業訓練成效評估之研究。中山大學公共事務管理研究所碩士論文,未出版,高雄。30.謝明吉(1990)。企業內老年人力運用之研究-以高雄地區老人及企業為研究對象。中山大學企業管理研究所碩士論文,未出版,高雄。

英文部分 一、書籍 1. B. Rosen.& T. H. Jerdee. (1985). Older Employees. New Roles for Valued Resources. New York: Ginn & Sara, Arber (1996). Gender, Age and Attitudes to Retirement In Mid-life. Aging and Society(16), 27-55. 3. Harrison, Jeffery L. (1995). Law and Economics in a nutshell. St. Paul: WestPublishing Co., 28-29. 4. Hale, Noreen. (1990). The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers, 6-7

二、期刊論文 1. Naylor, Peter(1987). In Praise of Older Workers. People Management, (11), 47.

三、研討會論文 1. Casey,Bernard. (1992). Redundancy and Early Retirement: The Interaction of Public and Private Cockbum Cynthia. 1988 in Gender Segregation at Work, eds. Sylvia Walby. Milton Keynes; N. Y. ;Open university Press. P.38 2. CEC.(2000). Employment in European 2000. Luxembourg: Office for Official Publication of the European communities. 3. EURO. (1998). Job Creation and The Quality of Working Life: A Preliminary Study from Six Member States. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and

Working Conditions. 4. Lazear, Edward. (1998). Personnel economics for Managers. 5. Machin, S. & Manning, A.(1998). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe, London School of Economics-Centre for Economic Performance. 6. OECD. (1993). Employment Outlook, Paris: OECD. 7. Casey, Bernard. (1992). Redundancy and Early Retirement: The Interaction of Public and Private Policy in Britain, Germany and The USA, British Journal of Industrial Relations. 8. People Management(1996). Only Prejudices Are Old and Tired 9. Lyon, Phil. Et. al(1998). Divestment or Investment? The Contradictions of HRM in Relation to Older Employee. Human Resource Management Journal. 10. Naylor, Peter.(1987). In Praise of Older Worker. Personnel Management.