



從少子女高齡化社會探討 我國老人的生產性活動

林淑萱

壹、前言

根據內政部統計資料（2008 年 11 月），我國 65 歲老人佔總人口比例已達 10.4%，經建會人口推估資料顯示，2018 年老人佔總人口比例將達 14.7%，2028 年則將達 22.5%。而總生育平均人口數在 1991 年為 1.72% 人，2008 年則已經下降至 1.10 人，預估 2014 年以後我國人口將開始減少。少子女化加上高齡化，人口外移的隱憂等，將衍生勞動力供給不足的問題。雖然樂觀者認為船到橋頭自然直，到時候我們一定會找到替代勞動力的方法。

社會文化模式的快速變遷或者需求的改變，全球化的影響，後現代社會的來臨帶給我們許多問號，但是高齡化社會不可避免將帶來若干問題，如果我們能事先防範與做好風險管理，或許可以將風險降至最低。由實證研究資料(evidence-based)顯示，生產性活動例如就業或是參與志願服務，對個人的身心健康、認知功能的維持與促進社會整合等有很多幫助

(Hirschfelder & Reilly, 2007; Hao, Y. 2008)。因此，本文將由老人生產性活動的現況介紹，參考先進國家的策略與做法，進而說明如何在政策面與實務面協助老人達到成功老化(successful aging)或是活躍老化(active aging)的目標。

貳、老年生產性活動的意涵與重要性

一、老年生產性活動的意涵

聯合國 1992 年老齡權益宣言(Declaration of the rights of the Elderly)強調老年對社會的貢獻而不是負擔，鼓勵老人社會參與，促使個人為自己的晚年做好準備；政府各部門的整合，集中資源避免浪費，並研議有效對策，促進國際合作與交流。

老年等於依賴人口嗎？由傳統社會建構的角色觀之，老人是衰弱不具生產性的依賴者，及早退出勞動市場，含飴弄孫或是頤養天年乃是幸福的寫照。但是由林忠

成(2003)「老人的工作經驗與福利想像」研究發現，東石漁村的老人工作動機是多元的，工作實踐使老人建立起社會網絡的連結，工作收入提供老人獨立自主的經濟來源，工作的社會地位使老人符合勤勞節儉的文化價值。除了具有酬勞的勞動之外，生產性活動也涵蓋非報酬性的志願服務。根據呂朝賢等人(2005)的研究發現：老人志願服務的參與深受個人的意願、所擁有的能力，及可接觸志願服務機會的多寡所影響。由老年次文化(subculture)的形成，不同世代的老人有其共享的社會價值與規範，因此，機構的志工管理者若無法進入老人的生命世界，分享其獨特的生命歷程，代際的差距與失調也就無法避免，進而影響志願服務的成效，甚至影響到接受服務者的權益。

二、成功老化與生產性活動

邁進二十一世紀人口老化所帶來的社會問題更加複雜與多重，引起世人的關注，並且極力思索解決這個棘手問題的方法。專家學者們提出「成功老化」或是「活躍老化」等概念，呼籲社會大眾能重視老人經驗與智慧的累積價值，並期待老人能規劃退休生涯，積極參與社會活動，維持與他人的社會互動，連結社會關係，形塑社會支持網絡，開啓「人生七十才開始」的另一扇窗。Uhlenberg & Gierveld (2004) 針對荷蘭老人社會網絡的研究，發現年齡造成的社會隔離(age-segregation)，不利於年輕人教導老年人適應科技、文化與社會快速變遷的生活；八十歲以上的老人每週

有和六十五歲以下，沒有親屬關係的成年人互動接觸者只佔 15%。因此，他們建議應該鼓勵老人參與就業或加入志工行列，增加與非親屬關係者跨世代的互動機會，這將有助於他們晚年的生活。

當人類平均餘命不斷提高，以國人為例，退休之後仍有十多年的光陰，要如何讓自己活得好、活得健康呢？日本腦科專家發現人類處在快樂階段會分泌一種神經傳導物質多巴胺(dopamine)，使人精神為之振奮。美國加州地區加入健康維護組織(Health Maintenance Organization, HMO)的醫師開給老人當志工的處方，醫師並且邀約他們回診分享當志工的心得與感受，極大多數老人是興高采烈地分享成果，顯示這帖藥能促進他們的健康(Hirschfelder & Reilly, 2007: 116-140)。上述實例驗證了助人為快樂之本，也是促進身心健康的妙方。此外，根據研究發現：從事志願服務者較少焦慮不安的情緒反應。老人從事專職且低度參與志願服務者，其身心健康狀況比只有參與志願服務，或是只有專職勞動者為佳(Hao, Y. 2008: 64-72)。換言之，老人多元的生產角色比單一的角色更能預防身心功能的衰退。

由社會老年學持續理論(continuing theory)的觀點，強調老人人格特質與生活方式等具有的持續性並不會有太大轉變。所以，老人在退休前就有參與志願服務經驗者，即使退休後仍會持續參與而成為終身志工(lifelong volunteer)。因此，鼓勵青壯年期加入志願服務是不會嫌太早的，漸進式退休也提供即將退休者有機會在退休

前參與志願服務。個人的偏好與選擇(individual choice)在老人投入生產活動時對老人幸福感的影響扮演關鍵的角色，配合個人的偏好與準備，以及政府制定完備的公共政策，將是未來努力的方向與極欲達成的目標。

參、老年就業現況

一、國外借鏡

由各國針對少子女高齡化社會來臨，深深感受到未來勞動力恐怕有匱乏的窘境，影響到整體經濟發展，以及社會安全財務捉襟見肘的困境等考量，目前對於勞動者的退休年齡有逐步調高的趨勢，美國政府已強制將退休年齡提高至六十七歲，預計在 2020-2025 年間將延長至七十歲，英國則提高到六十七歲，並且各國政府已經制定政策縮短男女在退休年齡的差距。

歐盟會員國制定的彈性安全策略(flexicurity)，一方面促進勞動市場、就業型態更加彈性化，一方面受雇者能獲得足夠的安全保障，限制雇主的僱用與解雇自由，也就是經由降低勞動成本，促進經濟競爭力，開創更多就業機會。高齡勞動政策方面，根據 2001 年在瑞典斯德哥爾摩召開的高峰會議決議 2010 年達成 55-64 歲者就業率 50%以上的目標（當年開會時有三個會員國已達到目標，瑞典為 66.8%，丹麥 58%，英國 52.3%）。2002 年在西班牙巴塞隆納協議 2010 年將退休年齡調高五年。2003 年召開的聯合會議則修正前數年的指導方針，為預防勞動力匱乏，打出「增

加高齡勞動力的供給，促進活躍老化」的政策目標，其作法包括：留任高齡勞動力並提供在職訓練，確保工作環境的安全與衛生，勞動組織的彈性工作型態，消除提早退休的誘因（例如給與稅賦優惠）以及鼓勵雇主任用高齡者等(Nordheim, 2004)。

英國在 2006 年老年人口約佔總人口的六分之一，育齡婦女平均生育 1.87 人。早在 2003 年勞動年金部(Department for Work and Pensions, DWP)即率先提出「老年的機會—迎向 21 世紀的挑戰」之因應策略，以其回應人口變遷所帶來的衝擊。在此一因應策略中，英國政府首次採取跨部會的作法，以「活得更長久、活得更健康」為訴求，針對老年人口日益增加的高齡社會進行研議，並將焦點置於如何擴展高齡者的工作生活，如何協助高齡者在社區中積極老化，以及如何提供高齡者更多服務，以協助其過獨立自主的生活等議題(林麗惠, 2007: 47-60)。

美國國會於 1967 年制訂禁止就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)，主要是保護中高齡者，免於就業面臨生產力提高的壓力與挑戰；尤其相對於青壯年勞動者，老年人長期失業，工作技能與士氣的下滑，即使換工作再度就業的機會更少(Akabas, et al., 2006: 182)。

日本政府為確保高齡者的就業，在 2006 年 4 月間修正「高齡者雇用安定法」部份條文，開始實施「高齡者雇用確保措施」，呼籲企業界擔負起企業社會責任(corporate social responsibility, 簡稱

CSR)，鼓勵企業界繼續僱用高齡者，無正當理由不得在受雇者六十三歲前命令其退休或辭職。該措施分階段實施，預計要將高齡者的僱用年齡提高到六十五歲（三浦文夫，2007：84）。針對該措施日本企業界反應如何？對於雇用六十歲以上的高齡者抱持確定會增加僱用僅 10.9%，其理由包括：借重高齡者的經驗與能力、工作性質與年齡無關、高齡勞動社會來臨、降低人事費用、機構內部逐漸高齡化、僱用青年與中年人有困難，高齡者流動率低、國家與地方政府會資助。反之，確定不會增加僱用占 36.0%，其理由如下：無適合高齡者的工作、不限定只雇用高齡者、高齡者的體力與健康較差、會優先僱用青壯年人、雇用高齡者人事費用較高、過去無雇用高齡者的紀錄、高齡者流動率高。剩餘近半(51.1%)的受訪者則抱持不確定的態度（內閣府，2007：48）。

二、國內高齡者就業現況

國內勞委會 1996 年進行有關「民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查」，也有類似上述日本的正反意見。但是根據我國學者曾敏傑、李漢雄等研究(1999：188)指出，中高齡員工的健康情形與一般員工並無顯著不同，中高齡員工比較不常請假，不常遲到早退、工作效率並不會較差，也比較不容易發工作意外事故。

根據智力的分類有晶體智力(crystallized intelligence)與流體智力(fluid intelligence)；前者為應用具有結構性、有組織性知識的能力(例如語文性智力)；後

者為應用有創造性、變動性、需要操作速度的能力(操作性致力)。智力實證研究顯示，老人的晶體智力並不會隨年齡增加而衰退，所以日本人瑞仍可當電視台主播，老年人的語文能力仍可以持平或增進；活躍理論(active theory)的觀點也顯示，老化是中年時期的延伸，老年人企圖在晚年的生活仍舊保持他們的原來狀況，老人的社會參與更活躍，對於生活的滿意度更高，對於自我的概念也更為正向。

我國在民國 88 年 55-64 歲勞動參與率為 48.0%，低於韓國的 64.3%，日本的 66.8%；高於香港的 42.2%，新加坡的 43.0%（店田廣文編，2005：15）。根據民國 96 年主計處統計資料，我國 55-59 歲勞動參與率為 49.6%，60-64 歲為 32.0%，未達歐盟高峰會議決議 2010 年達成 55-64 歲者就業率 50%以上的目標，且八年來有明顯下降。民國 93 年我國 65 歲老人勞動參與率為 7.4%，遠低於新加坡的 11.3%，日本的 18.6%。是否與國人認為老年應退出勞動市場頤養天年的價值觀有關聯？國內企業排斥雇用高齡勞工，以及國內地下經濟活絡，老人實際上有就業但為了避稅等原因而未登記為就業有關，仍有待探究。政府如何鼓勵老人就業，開創事業的第二春，除了教導他們如何釣魚外，也應該提供魚池，否則他們縱使有一身絕技，但是缺乏表演的舞台，也是一種人力資源的浪費。遺憾的是目前就業市場景氣不是很好，年輕失業者為眾，要輔導高齡者就業談何容易。尤其職場上的年齡歧視，老人的職業類別受限於大廈管理員、推銷員、廚工等

工作，老人的心態上無法接受雜務性或需要體力的工作。政府的促進就業計畫如「立即上工計畫」、「公部門短期就業計畫」、「企業單位人才育留專案計畫」等，雖未明文規定年齡資格，但是中高齡者欲與青壯族競爭就業機會仍居下風，即使過關但這只是短期性的就業方案，不到一年又將面臨失業之苦。。

至於想找兼職工作也是困難重重。以 2006 年主要國家部分工時就業占總就業者比率（經濟合作開發組織將部份工時定義為：主要工作每週經常性工時未滿 30 小時者；我國與日本則以未滿 35 小時計算）比較，荷蘭為 35.5%居冠，日本 24.5%、英國 23.4%、德國 21.9%，我國僅有 3.6%。按性別觀之，荷蘭女性就業者高達六成為部份工時工作者，日本及德國均有四成，我國僅有百分之四（詹芷嫻，2008，13:131）。在金融風暴各國失業率飆漲的時代，期待企業能關照一般青壯年勞工經濟生活的保障已是侈言，老年族群尤其是女性想找份部份工時的工作更是談何容易，或許這是導致老年「貧窮女性化」（feminization of poverty）的原因之一。

再者，現行法規對於老人就業權益保障不足，老人福利法僅依照象徵性政策（symbolic policy）宣稱，不得對老人就業有歧視性，就業服務法第五條也有概括性規範，但是對於老人最高工時、基本工資、工作條件、就業訓練與輔導、就業諮詢服務等並未加以明文規範，因此實質效益有限，老年就業的權益保障仍似空中樓閣無法落實。

肆、高齡者志願服務

一、志願服務的理念

為什麼政府會制定志願服務法，並且大力推動志願服務呢？因為透過整合社會人力資源，使願意投入志願服務工作的國民力量做最有效的運用，以發揚志工志願服務美德，促進社會各項建設及提昇國民生活素質。聯合國會員大會於一九九一年通過「聯合國老人綱領」，其中提到「老人應尋找和開創服務社區與擔任適合自己興趣及能力的志願服務機會」；台南市在「健康安全年」的健康促進活動中也建議市民參與志願服務。以上讓我們瞭解政府有義務與責任提供老人參與志願服務的機會，同時志願服務對於個人、家庭、社會及國家都有正面積極的效益。

以往有些人將義工與志工視為同義詞，但是民國九十年「志願服務法」公佈實施之後，確定統一使用志工該名詞，用以突顯參與服務者的自由意志、無報酬性，非基於法定責任與法定義務來提供服務。雖然如此，志願服務並不是只有愛心與同情心就可以達成目標，除了加強志工的督導與激勵之外，透過志工訓練可以強化其服務方法與技巧，提升服務品質與自我的成就感，保障受服務者的權益，讓服務的動力永生不息。

二、國外借鏡

美國在 1973 年制定國內志願服務法（Domestic Volunteer Services Act），提供有需要協助者的個人、家庭與社區等服務。

其中由國家及社區服務部門(Corporation for National and Community Services, CNCS)主管的長青服務團(Senior Corps)從事志願工作，包括：退休長青志願方案(Retired Senior Volunteer Programs, RSVP)、認養祖父母方案(Foster Grandparents Program, FGP)與長青之友方案(Senior Companion Program)等，分述如下：

(一)退休長青志願方案

參與者為高齡退休人員，他們在政府部門或非營利機構從事服務，服務地點相當廣泛，例如公園、司法部門、衛生保健、教育與社會福利機構等。服務項目以紐約市為例包括有文化與觀光導覽、支持性服務或是分送食品等。近年來因為嬰兒潮世代步入老年期，他們具有高等教育背景與專業知能，因此紐約市善用高齡人力資源，聘請其擔任技術顧問或是提供諮詢服務。此外，他們研創提供新型的服務計劃，代際輔導方案(intergenerational mentoring programs)與犯罪紀錄修復輔導方案(criminal record repair program)，前者有Mentor CHIP(利用網路輔導父母被監禁的兒童)與Mentor UP(利用網路輔導處於風險的兒童與青少年參與適合其年齡的活動)，經由該方案的實施，不少個案重新獲得學業信心、增進學習能力與社會技巧；後者則加強輔導個案協助尋找工作與住宅以及教育機會，並且講解紐約市的刑法，讓個案參與如何修復犯罪紀錄，獲得重生的機會(RSVP, 2009)。此方案對志工僅提供誤餐、交通費與服務時段的保險，並無津

貼或酬勞。

(二)認養祖父母方案

參與者為六十歲以上的低收入老人，透過職前與在職訓練後協助身心障礙兒童或有情緒困擾者或經濟弱勢的單親家庭兒童等提供支持性服務。服務志工均獲得津貼，另外在誤餐、交通費、體檢（每年一次）與保險都有補助。

(三)長青之友方案

與認養祖父母方案同樣都僅提供六十歲以上身體健康的低收入老人，每週至少可提供十五小時的服務。透過職前與在職訓練後協助身心障礙或弱勢老人等支持性服務，例如陪同採購、就醫，情緒支持，文書作業等。服務志工均獲得免稅津貼，另外在誤餐、交通費、體檢（每年一次）與服務期間保險都有補助。

三、國內高齡志工服務概況

老人福利法第二十八條規定：「主管機關應協調目的事業主管機關鼓勵老人參與志願服務。」由志工人力的組成分析，不同出生世代(birth cohort)的參與率並不一致，行政院主計處(2000)調查結果顯示，志願服務參與率與年齡的關係，大約呈現鐘型右偏的趨勢，其中 45-54 歲人口之志工參與率最高，其次依序為 35-44 歲、55-64 歲、25-34 歲、65 歲以上及 15-24 歲。但就志願服務投入的平均時數分析，65 歲以上志工持續投入志願服務的比重最高達 43%，平均每週投入時間亦是所有年齡組

最高達 6.39 小時（呂朝賢等，2005：5）。

至於 65 歲以上老人參與志願服務類別究竟是如何呢？依據內政部統計處(2002)「民眾參與志願服務情形及看法調查結果摘要分析」，老人志工以「環保及社區服務」(32.3%)居首位，主要是從事資源回收、社區環境的整理、綠化、美化等工作；「社會福利服務」(30.3%)次之，例如社會福利館、老人之家、老人服務中心等服務；「醫療衛生保健服務」(19.9%)居第三，例如醫院、衛生所等服務；「教育服務」(5.9%)居第四，例如擔任學校課輔老師、輔導室志工、家庭教育中心活動推廣等；「文化休閒體育服務」(3.8%)居第五，例如藝術中心、圖書館、科博館、美術館、體育館等服務；「消防及救難服務」(0.3%)居第六，例如義消、緊急救援等服務；「交通服務」如義警等則無人加入。

老人如何獲得招募志工的資訊？他們為什麼會加入志願服務的行列？據筆者實地訪問銀髮志工獲得的資料，他們獲得招募志工的訊息主要來自家人、親友、鄰居等人的推薦，其他如報紙（新聞稿）、宣傳海報、傳單等是次要管道；至於自網路獲得訊息的，只是鳳毛麟角，因為受限於老人會使用電腦的比率低。至於他們參與志願服務的動機包括：服務他人、貢獻社會，結交朋友，預防腦力退化，充實自己，鍛鍊體力等。某些機構不錄用銀髮志工，尤其是醫療相關機構，理由是擔心他們免疫力較弱，容易傳染到疾病；有些醫療機構錄用老人志工，主要因為他們是資深志工不好意思澆熄其服務的熱忱，但是會考慮安

排適當的職務如整理醫療資材，讓他們適得其所，對組織的認同仍舊不減；或者某些服務需要電腦操作，對於有志從事服務但不會使用網路的老人自然被篩檢淘汰。近年來，年輕學子基於升學或服替代役的志工經驗列入優勢條件，排擠老人擔任志工的名額，因此，有些老人抱怨想當志工卻被拒於門外。

以往運用老人人力資源的機構對於他們的服務與表現有何評價？正面評價如：勤勉、努力，重視工作倫理，知識與經驗豐富，很少遲到或缺席；負面評價如：體力衰退、工作效率低，對於新技術與新技能的適應力不高，沉醉於過去的經驗與知識無法迎合時代的需求。因此，如何有效整合老人人力資源，使他們願意投入志願服務，並發揮其優勢而減少負面表現，老人志工訓練與督導的議題近年來已逐漸受到重視。

國內的社會發展趨勢不同於歐美，並沒有類似西方「公民」或「社區」的概念，所以台灣的志願服務是從「私利」的角度發展而來，例如到廟裡打掃或每個月捐錢給慈善機構，抱持的是一種積個人與家庭陰德的交換觀念（曾華源等，2003：38）。根據行政院主計處民國九十二年的社會變遷調查顯示：中高齡者參與志願服務的途徑有 52.78%是透過組織內成員的介紹，21.6%沒有透過任何管道而主動參與，18%透過非組織內之親友介紹，由宣傳單、海報得知訊息而參與者有 8.08%，透過電視、廣播或網站等電子媒體或報章雜誌得知訊息者則只佔 6.2%（沈慶盈，2005，110）。

153-154)。由呂朝賢等人在「中老年人參與志願服務的影響因素分析」一文中，指出：參與社團與宗教活動的老人被徵詢的機會較多，有較高的志願服務參與率，因此招募老人志工可採同心圓的方式(concentric circles recruitment)進行，透過既定團體中的個人網絡關係來尋求潛在志工，可節省機構招募志工的コスト，找到可信賴與穩定的成員(呂朝賢，2005:30-31)。

再者，參與志願服務的收穫有年齡的差異性，65歲及以上者認為結交志同道合的朋友占首位，其次是肯定自我價值，擴展人生經驗；但是15-64歲年齡層者（每十歲為一年齡層）都以擴展人生經驗為首位，其次是肯定自我價值，結交志同道合的朋友則次之。可見老年人參與志願服務的收穫偏向人際取向(interpersonal-force)，其他年齡層者則偏向自我取向(own-force)。同時，老人對志工管理的看法與感受是異質性，工作環境的偏好有些人較傾向正式的、如同有支薪的職務；但有些人則傾向非正式的、非科層體制的工作環境；有些人傾向較輕鬆不會有壓力的氛圍(Davis & Gay, 2005: 12)。因此，志工管理者對老人的管理應較有彈性，避免科層式的不近人情。

伍、結語

少子女高齡化社會的來臨，為了讓老人能活得有尊嚴，促進身心靈的健康，個人與家庭要為晚年生活及早準備，通俗說法是「五老俱全」，老身、老本、老伴、老

友、老藝均具備者要達成活躍老化積極老化的目標為期不遠。此外，政府在政策面與實務面也要有所作為，茲說明如下：

一、增加高齡勞動力供給：歐盟期待會員國在2010年55歲以上的就業率達50%以上，我國目前55-64歲的就業率僅四成多，仍有努力的空間。嬰兒潮世代(1949~1959年出生者)與戰爭結束前出生者有不同的社會人口特質，政府居於善用高等教育人力的考量以及為預防勞動力匱乏，應留任高齡勞動力並提供在職訓練，確保工作環境的安全與衛生，消除提早退休的誘因以及鼓勵雇主任用高齡者都具可行性。

二、制訂禁止歧視老人就業的法規：政府應仿效美國明文立法，禁止歧視老人就業，大力宣導老人為「社會資產」之概念。老人福利法中應增加老人就業專章，針對老人勞動條件與福利等明確規範，確保老人工作權益，增進老人的就業意願與強化工作動力。

三、輔導媒體建構老人正面形象：老年政治經濟理論批判社會建構老人負面形象，醜化與邊緣化老人，經常是年齡階層化社會不平等的源頭，尤其是媒體。因此政府應輔導他們不可有歧視老人、扭曲老人形象或是助長老人刻板印象的作法，形塑對老人友善的環境。

四、引進漸進式退休(phased retirement)理念：讓即將屆齡退休者能逐漸獲階段性減少工作時間的方式離開職場，多出的時間可以從事志願服務。這樣的觀念實施對於雇主可以充份運用中高齡員工的勞動

力，另一方面也可以讓員工逐漸適應退休後的生活，由志願服務的參與獲得的自我肯定與擴展生活經驗等，將降低退休後社會地位喪失的衝擊與失落感，對於勞資雙方都可蒙受其利，締造雙贏的新局。

五、運用高齡人力資源的優勢如：勤勉、努力，重視工作倫理，知識與經驗豐富，很少遲到或缺席；透過在職訓練、職務再設計等途徑，降低企業雇主對高齡員工的負面評價如：體力衰退、工作效率低，對於新技術與新技能的適應力不高，沉醉於過去的經驗與知識無法迎合時代的需求。

六、增強老人權能(empowerment)，鼓勵老人參加各地方的長青學苑、社區大學，或是教育部在各地策劃的「樂齡學習資源中心」所辦的活動，增強專業知識與技能，並能由服務中學習，回饋與貢獻社會，善盡公民社會中公民參與乃是促進在地進步與發展的動力。

七、強化高齡志工管理：前已述及高

齡志工有他們獨特的次文化，招募時可採同心圓的方式進行，既可節省機構招募志工的成本又可找到信賴與穩定的成員。由於高齡者參與志願服務的動機較偏人際面，因此，管理者應積極設計或安排適合他們的工作環境與職務，而不是消極不錄用高齡志工。尤其面對嬰兒潮世代的志工，管理方面應增強專業知識與能力，政府也應該破除志工只是打雜的觀念，善用高齡者的圓融智慧與寶貴的人生經驗。

八、推動高齡志工與福利結合方案(welfare to volunteer)：仿效美國長青之友方案或者是認養祖父母方案（類似居家服務性質），考慮對中低收入戶老人體健且有閒暇提供部分時間擔任兼職志工，提供免稅津貼與福利補助，並提供職前與在職訓練，增進他們融入社會(social inclusion)與自我肯定的機會，也是社會工作增強權能或是激活(activation)理念的實踐。

（本文作者林淑萱現為嘉南藥理科技大學社工系兼任講師）

參考文獻

- 呂朝賢、鄭清霞(2005)。中老年人參與志願服務的影響因素分析。台大社會工作學刊 12:1-50。
- 沈慶盈(2005)。因應高齡化社會之福利政策方向。社區發展季刊，110:142-157。
- 林麗惠(2007)。先進國家因應高齡化社會人力發展的經驗與策略。收錄於中華民國社區教育學會主編，社區高齡教育的科際整合。台北市：師大學苑。47-60 頁。
- 林忠成(2003)。老人的工作經驗與福利想像。中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 曾華源、曾騰光著(2003)。志願服務概論。台北市：揚智文化。
- 曾敏傑、李漢雄(1999)。中高齡勞工就業問題與對策。中正大學勞工研究所。
- 詹芷嫻(2008)。部分工時勞動情勢。台灣勞工雙月刊，13:130-136。

- 三浦文夫編(2007)。図説高齢者白書 2006 年度版。東京：全国社会福祉協議會。
- 内閣府編集(2007)〇高齢社会白書。東京：内閣府。
- 店田廣文編(2005)。アジアの少子高齢化と社会・経済發展。東京：早稻田大學。
- Akabas, S.H. & Gates, L.B. (2006). Older Adults and Work in the 21st Century. In Berkman, B. (Ed) Handbook of Social Work in Health and Aging. New York: Oxford University press. PP.181-190.
- Davis Smith , J. & Gay, P. (2005). Active ageing in active communities: Volunteering and the transition to retirement. Bristol: The Policy Press.
- Hao, Y. (2008). Productive activities and psychological well-being among older adults. Journal of Gerontology: Social Sciences, 63B(2): S64-S72.
- Hirschfelder, A.S. & Reilly, S.L. (2007). Rx: Volunteer: A Prescription for Healthy Aging. In Post, S.G. (Ed) Altruism and Health: Perspectives from empirical research. Oxford & New York: Oxford University press. PP.116-140.
- Nordheim, F.V. (2004). Responding well to the challenge of an aging and shrinking workforce. European Union policies in support of member state efforts to retain, reinforce & re-integrate older workers in employment. Social policy & Society 3(2): 145-153.
- Uhlenberg, P. & Gievel, J.D (2004). Age-segregation in later life an examination of personal networks. Aging & Society, 24: 5-28.
- Morrow-Howell,N., Tang, F., Kim, J., Lee, M.& Sherraden , M. (2005). Maximizing the productive engagement of older adults. In Wykle, M.L., Whitehouse, P.J. & Morris, D.C. (Eds.) Successful aging through the life span: Intergenerational issues in health. NY: Springer.
- RSVP (2009). Community services society of New York. <http://www.cssny.org/sercices/rsvp>