

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis



台灣青年就業形式與自願性選擇探究

Exploring Job Types and Voluntarism in Youth

Employment in Taiwan

蔡怡萍

Tsai, Yi-Ping

指導教授：李碧涵 博士

Advisor: Lee, Bih-Hearn Virginia, Ph.D.

中華民國 102 年 7 月

July, 2013



## 誌謝



首先，感謝我的指導教授李碧涵老師，您在這段期間細心的提點與建議著實給學生相當大的幫助。透過一次次收穫滿滿、愉快且溫馨的面談，協助我將抽象的概念具體化成能夠執行的方向與架構，除了教導我如何從龐大的資料海中整理彙整出能夠運用的部分，同時也給了我許多的靈感與啟發。除此之外，在這段互動過程中更學習到您謙遜的態度、待人處事的圓融、以及對學生的大方包容，能由李老師指導撰寫論文無疑是研究所生涯中的一大幸運！

謝謝兩位口試委員古允文老師及嚴祥鸞老師，不僅在百忙之中細心審閱我的論文，您們針對論文架構的建議以及對資料分析所給的意見，使我的論文內容更加完整。古允文老師豐富的質性研究經驗，建議我利用縱貫性的思考將資料釐清與歸納，以增加論述的邏輯性，突破撰寫論文時的小框框。嚴祥鸞老師在研究法及性別議題上的專業，提醒我注意架構的呈現外，也鼓勵我試著從不同的視角對資料進行分析探討。另外，也謝謝所有受訪者在工作之餘願意抽空接受訪談並且提供自己的經歷及想法，因為你們的分享我才能有如此寶貴的資料與難忘的訪談經驗。

謝謝研究所期間的施世駿老師、周桂田老師，透過課堂學習加深了我獨立思考的能力及對社會政策的相關概念。感謝大學時期的楊三億老師，若沒有您當初的支持與協助，我不會知道自己有這樣的力量可以參與國科會計畫，也不會因此有機會進入國發所就讀並且畢業。

感謝親愛且溫暖的家人們。謝謝爸媽總是全力支持我的決定，大學離開屏東到台中、台北念書，你們無悔的付出不僅給予了我安穩的生活也是我最堅強的後盾，我會繼續努力加油朝下個目標邁進，能當你們的女兒真的是最幸福的事！謝謝弟弟妹妹包容身為姊姊的我卻用了最多的資源，真的好享受每次回家的歡樂聊天與鬥嘴。謝謝姐妹朋友(小米、姐姐、珊珊)的鼓勵，見面或手機網路的聊天舒壓真的好療鬱。謝謝研究所 R99 的同梯們、所籃的球員及經理妞們豐富了我在台大的生活，謝謝所辦大家在我擔任助理期間的幫忙，值班人生終要告一段落了。感謝育至，寫論文的過程中有你互相督促努力，還要忍受我不時的小脾氣與少根筋，辛苦你了也好開心實現一起完成論文的約定。

覺得自己實在很幸運，過往的路上總是遇到很多好人，所以更要懷著滿滿的感謝，真心珍惜這一切。撰寫論文是一段考驗身心靈的過程，很高興自己經過了這個階段的考驗。畢業快樂!!

怡萍

2013.08.06

國發所辦公室

## 摘 要

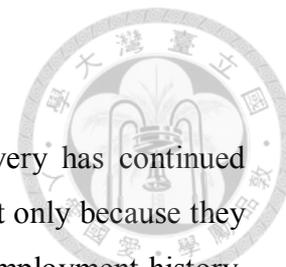


金融危機後經濟復原狀況緩慢，並持續衝擊勞動市場。青年是重要的勞動族群，他們不僅代表國家的人力資本，其目前就業初期階段的經歷與選擇將牽動著個人及整體社會未來的發展。這個世代在生命歷程中具有去標準化的可回復性，面臨的就業形式與選擇也相對多元且複雜，青年的就業價值觀與自願性選擇因此開始有了變化。本研究針對 15 位 20-35 歲的就業青年進行半結構式的深度訪談，欲了解目前台灣青年的就業形式及工作歷程，並試從工作形式、收入、工作時間、自我實現等層面探討青年對工作的期望及價值觀。

透過訪談資料的彙整分析，本研究發現當今青年轉職現象普遍，且面對就業形式的觀念較為開放，多數並不排斥非典型就業的就業形式。青年在就業歷程中的自願性選擇程度高，就業時除了薪資與時間的考量，也重視自我實現的感覺，但整體而言青年目前從事理想工作的比例並不高。另外，隨著家庭、學歷科系、工作態度、性別等結構性因素的不同，造成青年在就業歷程、選擇、價值觀、實現理想方面的差異。

關鍵字：青年就業、就業歷程、非典型勞動、自願性選擇、轉銜勞動市場

## Abstract



After the financial crisis in 2008, the slow economic recovery has continued impacting on the labor market. Youth is significant labor group not only because they represent the human capital of a country, but because their early employment history, current experience and choices, will affect individual and community's development in the future. The life course of this generation is non-standard and reversible, the young is facing the variety and complexity of jobs and choices which make their value and voluntary choice for career change accordingly. This study took in-depth interview with 15 young people in employment aged 20-35, attempt to understand current youth employment types and courses and explore values and expectations for jobs by data concerning income, hours of work, and self-fulfillment.

According to the collection and analysis over these interviews, this thesis identifies that the youth change jobs frequently nowadays, they are open-minded when facing various types of employment, and most of them do not exclude atypical employment. Young people generally make choice voluntarily, in addition to salary and hours of work, they also take the feeling of self-realization into account for employment. However, majority of young currently do not engaged in the ideal career. Besides, different structural factors such as family, education, work attitude, and gender can diverse personal employment courses, choices, values, and the possibilities to fulfill the ideal jobs.

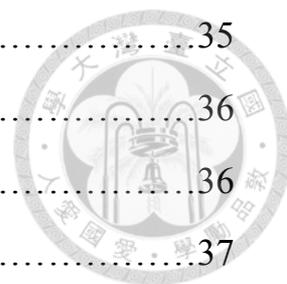
Keywords: youth employment; course of employment; atypical employment; voluntary choice; transitional labor market.

# 目 錄



口試委員會審定書.....	i
誌謝.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
<b>第一章 緒論.....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
一、研究動機.....	1
二、研究目的.....	4
第二節 文獻回顧.....	4
一、青年生命歷程的轉換.....	5
二、轉銜勞動市場的意涵.....	9
三、國內青年就業趨勢與相關研究.....	12
第三節 研究方法與分析架構.....	17
一、研究範圍與研究限制.....	17
二、研究方法與研究架構.....	18
第四節 章節安排.....	22
<b>第二章 青年就業型態的國際趨勢.....</b>	<b>23</b>
第一節 全球整體就業趨勢.....	23
一、全球經濟及薪資態勢.....	23
二、各國就業概況.....	26
第二節 全球青年就業趨勢.....	29
一、各國青年勞動力參與率.....	29
二、非典型工作增加.....	30

三、促進青年就業的挑戰.....	35
第三節 各國青年就業問題.....	36
一、全球青年高失業率.....	36
二、青年就業機會減少及風險增加.....	37
三、台灣青年就業問題.....	39
第四節 本章小結.....	41
一、全球整體就業趨勢.....	41
二、全球青年就業趨勢.....	42
三、各國青年就業問題.....	43
<b>第三章 受訪青年就業歷程與形式分析.....</b>	<b>45</b>
第一節 受訪青年目前就業概況.....	45
一、受訪者基本資料.....	45
二、受訪者就業現況.....	47
第二節 受訪者就業歷程(2010-2012年).....	49
一、全體就業歷程概述.....	49
二、受訪青年就業歷程個案分析.....	51
第三節 受訪青年就業形式綜合分析.....	70
一、勞動市場內的轉銜.....	70
二、變化中的就業形式.....	72
三、回應轉銜勞動市場論述.....	74
第四節 本章小結.....	76
一、受訪青年目前就業概況.....	76
二、受訪者就業歷程(2010-2012年).....	76
三、受訪青年就業形式綜合分析.....	78
<b>第四章 受訪青年就業價值觀與自願性選擇.....</b>	<b>80</b>



第一節 工作時間及薪資滿意度.....	80
一、滿意工作時間且收入安全感佳 .....	80
二、滿意工作時間但不滿意薪資.....	83
三、不滿意工作時間但滿意薪資.....	86
四、工作時間及薪資都不滿意.....	88
第二節 工作成就感與就業環境.....	89
一、自我價值與成就感.....	89
二、就業環境與制度發展.....	92
第三節 就業選擇的自主性.....	94
一、非典型工作的自願性.....	95
二、失業是為未來就業做準備？.....	98
第四節 理想工作與達成可能.....	99
一、成為雇主.....	101
二、成為自雇者.....	105
三、成為受雇者.....	107
第五節 本章小結.....	109
一、工作時間及薪資滿意度.....	109
二、工作成就感與就業環境.....	101
三、就業選擇的自主性.....	111
四、理想工作與達成可能.....	112
<b>第五章 結論.....</b>	<b>115</b>
第一節 研究發現.....	115
第二節 政策建議與未來展望.....	123
參考文獻.....	125
附錄一：受訪者個別就業現況.....	130

附錄二：受訪青年基本資料問卷.....	138
附錄三：青年就業訪談問卷.....	139
附錄四：訪談地點與時間資訊.....	146



## 圖目次



圖 1-1 轉銜勞動市場架構.....	12
圖 1-2 研究架構圖.....	20
圖 1-3 研究流程圖.....	21
圖 2-1 全球失業趨勢及預測(2001-2017).....	24
圖 2-2 2006-2011 年全球實際薪資平均成長率.....	25
圖 2-3 1999-2011 年已開發國家薪資及勞動生產力成長趨勢.....	25
圖 2-4 台灣部分工時工作者年齡結構(2011 年).....	34
圖 2-5 台灣臨時性或派遣工作者年齡結構(2011 年).....	34
圖 3-1 受訪者之就業歷程(E1).....	52
圖 3-2 受訪者之就業歷程(E2).....	54
圖 3-3 受訪者之就業歷程(E3).....	55
圖 3-4 受訪者之就業歷程(E4).....	57
圖 3-5 受訪者之就業歷程(E5).....	58
圖 3-6 受訪者之就業歷程(E6).....	59
圖 3-7 受訪者之就業歷程(E7).....	60
圖 3-8 受訪者之就業歷程(E8).....	62
圖 3-9 受訪者之就業歷程(E9).....	63
圖 3-10 受訪者之就業歷程(E10).....	64
圖 3-11 受訪者之就業歷程(E11).....	65
圖 3-12 受訪者之就業歷程(E12).....	66
圖 3-13 受訪者之就業歷程(E13).....	67
圖 3-14 受訪者之就業歷程(E14).....	68
圖 3-15 受訪者之就業歷程(U1).....	69

## 表目次



表 1-1 台灣總體及年齡組別失業率(2003-2012 年) .....	2
表 1-2 台灣總體及年齡組別勞動參與率(2003-2012 年) .....	2
表 2-1 國際勞動力參與率(2008-2012 年) .....	27
表 2-2 台灣各年齡層之勞動力參與率(2008-2012 年) .....	27
表 2-3 台灣就業者從業身份結構(2008-2012 年) .....	28
表 2-4 各國 15-24 歲與 25-34 歲勞動力參與率(2010、2011 年).....	30
表 2-5 各國部份工時就業趨勢(2000、2009-2011 年) .....	32
表 2-6 各國青年從事部分工時工作比例(2008-2011 年) .....	33
表 2-7 全球整體及青年失業率(2008-2013 年) .....	37
表 2-8 台灣整體及 15-39 歲各年齡層失業率(2010-2012 年) .....	39
表 2-9 台灣青年轉換工作之原因(2010-2012 年) .....	40
表 3-1 青年就業受訪者基本資料表.....	46
表 3-2 青年就業受訪者目前就業概況.....	48
表 3-3 受訪青年就業歷程概述.....	50
表 4-1 青年目前工作 V.S. 理想工作.....	100
表 5-1 青年就業歷程轉職次數(2010-2012).....	116
表 5-2 青年就業形式的轉換(2010-2012).....	117
表 5-3 青年就業歷程形態與結構性因素比較.....	122

# 第一章 緒論



## 第一節 研究動機與目的

### 一、研究動機

2008 年爆發全球金融危機至今已經過五年，然而各國的經濟與就業情況卻處於持續惡化的狀態。根據 ILO 所發表的「2012 全球就業趨勢報告」所顯示，自金融危機發生以來已增加兩千多萬人失業，估計 2012 年全球失業率約 6%，失業人口總數達兩億兩百萬，未來的就業情勢不樂觀。然而，面對持續悲觀的全球就業趨勢，初入勞動市場的青年<sup>1</sup>首當其衝。2009 年的全球青年失業率高達 13.4%；2012 年的青年失業率雖稍降至 12.7%，但仍為同年整體失業率的 2 倍；東亞的青年失業率更為成年失業率的 2.8 倍，青年就業困難與失業危機可見一斑。

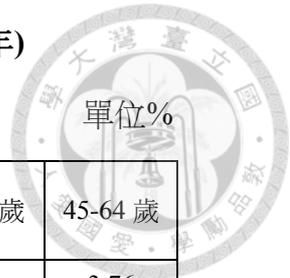
經濟危機在全球化的影響之下無遠弗界，台灣的經濟與就業市場受到嚴重衝擊，各產業面臨業績下滑與獲利重挫的營運困難，紛紛採取裁員與緊縮政策，持續攀升的失業率在 2009 年 8 月達到 6.13% 的高峰。雖然台灣 2012 年的失業率已降至 4.24%，但若按年齡組別觀察可以明顯發現高失業率主要集中在 15-24 歲的青少年年齡層。根據行政院主計處 101 年的提要分析，20-24 歲 14.41% 的失業率是整體平均失業率的 3 倍多(參見表 1-1)。主要因為此族群正面臨工作初期與調適階段，因此就業的不穩定與變動現象較其他年齡層來得明顯。

進一步檢視勞參率可以發現，近年來台灣總體勞動參與率均維持在 58% 上下；45-64 歲則固定在 60% 左右。但 15-24 歲青年的勞動參與率卻呈現持續下滑的趨勢；而 25-44 歲人口的勞動參與率卻是逐年上升 (參見表 1-2)。由上述兩組數據

---

<sup>1</sup> 聯合國大會將「青年」定義為年齡介於 15-24 歲者(含 15 歲及 24 歲)，多數的組織團體(例如：ILO、OECD)亦沿用此項定義。然而實際上，因為社會、文化、制度、政治等因素的不同，各國對「青年」的定義存在不同的差異，日本為 24 歲以下，美國則為 14-24 歲。在學術上，研究者也會根據研究內容的考量與需要而對「青年」有另外的範圍界定。參閱聯合國青年議題：<http://www.un.org/chinese/esa/social/youth/back1.htm>，最後瀏覽日期：2012/10/13。

表 1-1 台灣總體及年齡組別失業率(2003-2012 年)



	總失業率	15-24 歲			25-44 歲	45-64 歲
		計	15-19 歲	20-24 歲		
2003 年	4.99	11.44	13.84	10.95	4.47	3.76
2004 年	4.44	10.85	13.00	10.44	3.97	3.20
2005 年	4.13	10.59	11.97	10.33	3.78	2.79
2006 年	3.91	10.31	11.46	10.10	3.79	2.31
2007 年	3.91	10.65	11.13	10.56	3.86	2.24
2008 年	4.14	11.81	11.42	11.89	4.02	2.54
2009 年	5.85	14.49	13.55	14.67	5.93	3.90
2010 年	5.21	13.09	10.93	13.51	5.35	3.39
2011 年	4.39	12.47	11.22	7.11	4.46	2.64
2012 年	4.24	12.66	9.80	13.17	4.38	2.31

資料來源：行政院主計處(2007，2012)<sup>2</sup>。

表 1-2 台灣總體及年齡組別勞動參與率(2003-2012 年)

單位%

	總體	15-24 歲	25-44 歲	45-64 歲
2003 年	57.34	33.91	80.34	59.58
2004 年	57.44	33.52	81.25	59.96
2005 年	57.78	32.61	81.87	60.24
2006 年	57.92	31.48	82.98	60.01
2007 年	58.25	31.10	83.41	60.55
2008 年	58.28	30.17	83.81	60.83
2009 年	57.90	28.62	84.19	60.25
2010 年	58.07	28.78	84.72	60.31
2011 年	58.17	28.56	85.56	60.36
2012 年	58.35	29.08	86.33	60.48

資料來源：行政院主計處(2007、2012)。

<sup>2</sup> 2003-2011 資料結合自行政院主計處「96 年人力資源調查提要分析」、「101 年人力運用調查統計結果綜和分析」與自行政院主計處時間數列統計表：

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17144&ctNode=3246&mp=1>，最後瀏覽日期：2013/06/25。

一增一減來推測，此現象和近年我國大學數量的增加造成就學年限的延長有關，青年人口在大學畢業後有其他選擇與規劃而延後進入職場就業的年紀。研究所的普及提供了大學畢業者再延長教育年限的機會。另外，前陣子引起社會關切的澳洲打工遊學爭議也正是現今青年人口選擇暫緩或暫時退出進入職場的一個例子。

不管是失業率的上升或勞參率的下降，都再再凸顯青年的就業問題。各國從事非典型勞動的人口不斷增加，其中又以青年為主要族群，顯示了在經濟全球化<sup>3</sup>與彈性勞動市場<sup>4</sup>的交互作用之下，現代青年不僅要面對就業的困難，更要承受就業的不穩定性。值得注意的是，以往青年從事部分工時、臨時派遣或短期契約等非典型工作多半將之當成尋求正職工作的過渡階段。然而，現今選擇長期從事非典型工作者不在少數，亦發展出例如 SOHO(Small Office, Home Office)及、網拍等不同以往的新興就業型態，而創業與自雇的現象也十分普及。

這些非典型、多元的就業形式雖然可從經濟問題做延伸，但其中所牽涉青年的自願性選擇、就業歷程的過渡與轉換等則是本研究所想關注的面向。青年在面臨教育、就業、失業、再就業的過程中，整體就業環境或困境對其自願性選擇的個人意涵與社會意涵為何？青年自願性選擇之下就業與生命歷程的多樣化，如同 Walther & Plug(2006)所指出，已不同於以往是單向、線性、標準、可預測，取而代之的是非標準化且具有可回復性(reversibility)<sup>5</sup>；而面對如此多元選擇的同時卻也代表了青年必須承擔更多的風險與不確定性(李易駿、古允文，2007；du

---

<sup>3</sup> 此處「經濟全球化」指的是 1990 年代至今，為因應 1970 年代停滯性通膨所致經濟危機而生的新一波全球化。根據李碧涵(2002)的觀點，其特點在於具有十分的新自由主義色彩，強調國家解除管制與經濟自由化。市場的主導性相當強，影響所及包含了產品、資本及勞動市場等等，也對國家政策產生絕對的牽絆作用。

<sup>4</sup> Harvey(1989)認為，1990 年代起企業紛紛採行彈性積累(flexible accumulation)的策略，以後福特主義所強調的及時生產(just-in-time production)和外包(outsourcing)取代大規模生產與機械管理的工業主義(福特主義)。勞動市場結構也因此重建，企業為減少雇用核心全時員工而增加彈性工時、部分工時、臨時派遣等員工，並且推動更具彈性的工作制度與勞動契約(李碧涵，2002)。國家也同時進行對勞動市場的改革，以解除勞動管制的做法使勞動市場更具性化。

<sup>5</sup> 此處「可回復性」(reversibility)指的是青年在生涯與職涯上不再是以單向線性的發展為主，而普遍出現青年在學校與職場；教育、就業與失業之間交替的現象(鄭凱文，2010)。

Bois –Reymond & Blasco , 2003)。青年在經濟、社會、個人交織出的複雜環境下如何選擇就業型式，而這些選擇對就業與非就業、典型與非典型勞動有何影響與意涵，這些問題或許可用來檢視現今青年就業的趨勢與未來發展。



## 二、研究目的

本研究屬於探索性研究，其目的並非理論或驗證假設，主要是希望可以探究台灣青年的就業現況趨勢，及影響其選擇的因素、經驗為何。由於全球大環境不景氣嚴重衝擊就業市場，失業人口與不穩定就業人口大增，非典型就業隨之興起，大大提高了勞動市場的風險，對初入職場的青年勞動者而言無不是一種新的挑戰。然而，面對這種不同以往的就業環境，漸漸發展出多元的就業方式。現今青年的就業形式在工作時間及工作內容方面也有別於過去，在就業選擇多元化的時空背景下，形成現今青年就業的特殊趨勢。

綜合前述研究動機，本文研究目的有二：

1. 欲了解目前制度環境下台灣青年的就業形式及工作歷程，包括目前有工作者及正在尋職者。
2. 想了解就業青年是否對工作有新期望與價值觀，包含下列：
  - (1) 工作形式、(2) 收入、(3) 工作時間、(4) 自我實現。

## 第二節 文獻回顧

歷經 1970 年代福特主義所爆發的積累危機，西方國家紛紛採取後福特主義的彈性積累模式予以調整，強調國家解除管制與經濟自由化，這種新自由主義的思維與做法便成為新一波經濟全球化、資本主義全球化的主要脈絡(李碧涵，

2001)。後福特主義的興起使生產型態產生變動，也就是農業、工業等一、二級產業逐漸式微，取而代之為第三級產業-服務業的興起。這種生產型態的轉變代表了彈性化生產、服務業就業人口增加、與就業工時減少。另一方面，勞動市場對專業技術人力的需求增加，而在勞動市場彈性化策略之下，傳統低技術性的工作勞工卻面臨極大的就業風險(施世駿，2002)。全球化彈性積累模式之下的勞動市場充滿不確定及不穩定的風險，導致越來越多勞工在就業與失業間徘徊，更促使工作形式多元化與非典型就業<sup>6</sup>的興起。

根據 OECD(2012)調查發現，近年來從事部分工時的就業人口呈現逐漸升高的趨勢。OECD 各國從事部分工時的就業人口比例由 2000 年 11.9%增加到 2011 年 16.5%；值得注意的是歐盟 15 國<sup>7</sup>19.2%的比例不僅高於 OECD 整體平均，其中荷蘭更有高達 37.2%的就業人口從事部分工時工作。部分工時工作逐漸被大眾所接受，臨時派遣、定期契約、自雇等工作形式同樣越來越普遍。對各國政府而言，這些工作形式的發展有助於拯救金融危機後岌岌可危的就業率；就個人而言，工作形式的轉變遷引著生命歷程的變化。

## 一、青年生命歷程的轉換

離開校園而進入職場是個人生命史中的重要階段，是一種獨立的代表。過去將這個過程視為青年過渡到成人的一個階段，但隨著時空的轉變，青年進入職場的年齡越來越延後；工作後回流教育的人不斷增加；獨立自主的年紀越來越晚，形成不同以往的去標準化生命歷程<sup>8</sup>。在非標準化且多元變動的社會脈絡之下，已不再適合僅就年齡做為區分「青年」的依據，傳統對青年與成年、就業與非就

---

<sup>6</sup> 國內外學者對非典型就業並無統一定義，簡言之，有別於傳統典型勞動規範外的皆統稱為非典型就業。此種新型態聘僱關係的特點在於時間彈性、定期契約，是一種非全時、非長期受雇於同一雇主或企業的工作型態。一般來說包含了部分工時、短期契約、臨時派遣、自雇工作等。

<sup>7</sup> 歐盟 15 國為：法國、德國、義大利、荷蘭、比利時、盧森堡、丹麥、愛爾蘭、英國、希臘、西班牙、葡萄牙、奧地利、芬蘭與瑞典。

<sup>8</sup> 相對於過去大多數人的標準生命歷程，「就學-就業-結婚-生子-退休」之單向的經歷，去標準化生命歷程的特色在於各階段年齡的改變、階段間來回頻繁(非單向)的現象，以及可回復性的增加，例如「就學-就業-就學-結婚-就業-退休」。

業、就學與非就學、未婚及已婚的二元化分同樣不再絕對。也就是說，不同世代的人口在其青年階段所要面對經濟、社會結構與制度不同，產生不同的特殊經歷，因而形成世代差異。



### (一) 從就學到就業

Walther & Plug(2006)提到，去標準化的意思是青年轉銜不再依照制度化的軌跡，而是考量社會經濟與制度結構和個人動機目的的結合。制度化的軌跡已無法和現今個人自我選擇下所建立具獨特意義的生命歷程相符合(Giddens, 1984)。現代化的過程弱化了集體與制度的規範，越來越多年輕人不再僅依照集體取向做決定，興趣、自我實現與成就感(subjective feeling of self-efficacy)等個人動機成為其進入社會的主要考量(Bandura, 1997)。Evans and Heinz(1994)對青年從就學到就業路徑的不同做出下列分類：

1. 平順的(smooth)轉銜：在現有制度下可預期地從教育銜接到就業-畢業取得學位後立刻就業。然而，這條看似可循的路徑並不代表個人自主性低，他們必須透過不斷地自我督促與提醒，以堅持/維持這個決定與狀態。
2. 選擇的(alternative)轉銜：未依循一般可預測的路徑-歷經非標準的教育過程，或因為個人理想而選擇非制度化的途徑，在追求個人滿足的過程中經歷不同的風險(例如：創業)。雖然遭受的挫折比同儕多，但其所追求的是自我實現、個人目標及成就感，而非一般社會或經濟標準之下所定義的成功與安穩。這類型的青年有較強的內在動機，並透過不斷的反思與自我投資來維持自己的選擇。另外，他們通常有不錯的家庭背景，顯示家庭支持與文化資本亦為此種轉銜型態的重要因素。研究中亦呈現了這類青年就業歷程的多元，部分青年結合正式與非正式的學習機會及支援，善用自己所需以實現夢想；有些人則是透過自我管理與平衡成功克服了就業困境、低學歷、與社經地位較低等弱勢狀況。

- 
3. 透過制度修補的(institutionally repaired)轉銜:在轉銜階段受到阻礙(未完成學業、失業、家庭問題等), 因此需要特殊機構從旁協助, 提供諮詢、訓練以重新導向進入勞動市場。這類青年的年紀通常較大, 需從旁給予支持以提高其從業動機與接受支援的想法。
  4. 停滯的(stagnant)轉銜:處於教育及工作的惡性循環中, 在臨時與不穩定工作間來回, 不斷歷經失業、教育中斷、經常性的培訓等情況。其不佳的求學歷程成為教育程度無法符合勞動市場需求的主要因素, 缺乏經驗更提高了失業機會。然而, 這類青年即使不滿意現狀卻不願有所改變, 對工作及學業也沒有特定目標。他們對未來的計畫通常非常被動且短暫, 多半只期待著 something to happen。
  5. 向下的(downward)轉銜:家庭問題、輟學、吸毒、或長期失業等困境導致這類青年位於弱勢且複雜的社經環境, 有高度被邊緣化的可能或已被邊緣化的現象。

面對就業問題時, 個人資源、當時的勞動市場狀況、社會環境等都會對個人選擇的機會和主觀動機造成影響。青年在就學到就業的過程中可能受到前述五種路徑影響外, 就業後的工作歷程亦會改變青年的選擇模式, 且現今的就業市場變動大、就業形式多元、青年的自我意識較強, 這些變動因素都對青年就業的自願性選擇造成影響, 而青年面對就業風險與不確定性的應變能力, 以及對就業形式的看法與考量值得做進一步的討論。

## (二) 新世代的 YO-YO 現象

隨著教育年限(軌跡)的延長, 交替在教育、訓練與工作間的人數也不斷增加, 提高了青年轉換至成年階段過程中的風險與社會排除現象(Walther & Plug, 2006)。現今就學與就業、就業與失業間界線的模糊, 有學者以 YO-YO(Blasco, McNeish

& Walther, 2003)稱之。國外學者 du Bois-Reymond 與 Blasco(2003)將就業力與資源連結，認為青年在轉換過程中其家庭資源、知識教育程度、甚至是性別的不同，皆會影響個人可能面對的機會與限制。而這些差異造成下列四種青年 YO-YO 的形式：

1. 資源有限的青年：在不穩定就業中來回，不停轉換工作、經歷失業的狀況。
2. 資源充足的青年：能夠依照自己的喜好和興趣自由選擇，有很高的自主性。
3. 有想法卻受制度限制的青年：嘗試以創新的方式結合工作與生活學習，但受限於傳統標準的就學與就業規範，而無法將理想予以實現。
4. 依賴的青年：面對失業可能沒有足夠的社會保障，因而只能延長對父母的依賴。

過去青年轉換過程是線性、單向且可預測，現今青年在轉換階段面對的是多元選擇與充滿不確定性的環境，可回復性(reversibility)頻繁出現在青年的就業歷程之中。國內學者李易駿、古允文(2007)研究指出，YO-YO 開放了選擇的自由與空間，但卻共存著不穩定及風險。現今台灣青年從學校到職場的轉銜現象，對資源不足者而言教育機會雖然開放，但就業結構依然對其造成限制，此類青年所做選擇、YO-YO 的結果屬於被動；相對來說，同樣面對教育機會開放與相同的就業結構，資源充足之青年家庭所可給予的支持較多，其遭受市場限制較小、選擇自主性強，YO-YO 是主動選擇的結果。另外，台灣青年有幾點不同於西方的特殊狀況：1. 家庭對青年的支持：尤其是對考試者的寬容與支持。家庭資源的多寡影響了青年所受到的資助及所承受的壓力。2. 高教育低就，擠壓低階服務業就業機會的「侵占」現象。3. 受較多家庭資源提供者，其就業認知及選擇亦較受家庭影響。

上述研究皆顯示資源與背景對青年就業自主性的影響，屬於個人內部條件方

面的探討，然而青年在就業過程中亦可能因為工作環境與整體勞動市場變動等外部因素而做出 YO-YO 的選擇。王瑞霞(2010)「台灣青年就業歷程之 Yo-Yo 現象之初探」中以勞動市場風險的角度進行探討，了解青年族群是否在工作時曾感受到勞動市場的風險，而選擇自願退出勞動市場。研究發現工作時間不符規定、工作環境不佳、所得與生活水準不符及就業保障不符法令等風險，為青年在就業間轉換與退出勞動市場的主要原因；另有部分青年為提升自我技能，而選擇回流教育進修以利再度進入勞動市場。因為內部及外部因素所造成青年就業階段的轉換以及現今特殊的 YO-YO 現象，可望透過「轉銜勞動市場」的概念加以呈現，以下就轉銜勞動市場概念做簡單論述。

## 二、轉銜勞動市場的意涵

轉銜勞動市場是一種描述生命歷程<sup>9</sup>的社會學途徑，在分析個體的轉銜過程中將制度和社會規範納入考量。國內外學者對轉銜相關研究所討論的概念大致上聚焦於：1.轉銜階段反映出經驗的累積，這段時間所從事的活動對未來發展具有一定程度的意涵。2.轉銜經驗受牽制於社會環境與生活中的重要他者，做決定過程中除了自我考量外，制度規範、社會變遷、所屬群體都對個人有相當程度的影響。3.個人特定的轉銜階段<sup>10</sup>被視為其生命過程中所面臨的挑戰，所涉及的不僅是個人，同樣是對制度規範、家庭、社會環境的挑戰<sup>11</sup>(陳群佩，2012)。從上述三項轉銜相關研究所聚焦的重點來延伸，納入勞動市場與個體的互動脈絡，有助於進一步思考轉銜勞動市場在現今多元化就業現象的意涵。

經濟全球化下企業所採取的彈性積累模式與國家對勞動市場的去管制化無

---

<sup>9</sup> 生命歷程指的是個人生命史的轉變，個人在不同階段性角色間被賦予新的價值規範，例如：少年必須接受教育；青年進入職場、獨立建立家庭等等。隨著社會環境的變遷，不同世代的生命歷程會產生些許不同，世代間的重大事件，例如戰爭、經濟危機等，都會對個人生命歷程的過程和結果產生影響。

<sup>10</sup> 例如找工作、結婚生小孩、退休等特定階段。

<sup>11</sup> 例如從教育到就業的轉銜過程往往是政府、社會、家庭、與個人所要共同面對的挑戰。

疑是轉銜勞動市場的基礎，而另外所不可忽視的因素是社會變遷及人口結構的改變。就 Schmid(1998)所觀察，社會及勞動市場對勞工在轉銜階段所從事的非正式工作或非就業相關活動的接受度越來越高，原因在於其普遍認為這些活動對勞工就業力的提升有很大幫助，這種情況在歐洲尤其常見。也就是說，轉銜勞動市場使社會的流動性(mobility/transitions)提高，並透過這個模式增加個人生命歷程中社會參與的機會，降低了社會排除的惡性循環。

現今社會婦女勞參率的提高、單親、低生育率、人口老化等家庭及人口結構的改變，使個人對生活中的需求與安排產生變動，這些改變的結果在經濟全球化下也衝擊了傳統的就業市場。過去的充分就業固定每週工作五天，每天工作八小時的形式應該有所調整。新興就業趨勢的特點是工作時間的改變，在經濟及就業市場的需求與個人狀況的配合下一週工作 30 小時(Schmid,1998)。這種就業方式是以減少已就業者的工作時間來增加就業機會並提升就業率，某種意義上而言是將收入重新分配的做法，將工作分享出去增加就業大餅，減少閒置勞動人口且進一步促進生產力。另外，工時的彈性使勞工對時間管理有更高的自主權，有機會進行其他的人生規劃或進修(Schmid,2005)。由此總結，新充分就業的概念意味著多元且獨立的就業關係，透過轉銜勞動市場可以給就業者更多選擇的空間與機會，這種自願性的選擇方式有助於改善非自願性的長期失業。工作時間彈性化也使勞工可以有效結合生活，從事家務、教育、或文化等活動；甚至在受僱的同時可以利用彈性的工作時間來從事創業、自雇等經濟活動。

轉銜勞動市場將就業與個人的階段角色做連結，筆者就轉銜勞動市場架構(參見圖 1-1)中的五種轉銜形式做出以下整理：

1. 教育(education)與就業的轉換：從就學到就業階段之後，勞工可能因為工作與技術上的需求而再接受教育或訓練；但也可能因為對工作感到厭惡、失去熱情、對未來目標有所改變，而自發性選擇再教育與訓練。若國家及社會能夠提

供適合的管道和機會，將有助於強化人力資本和就業能力。

2. 非典型就業<sup>12</sup>與全職受僱工作的轉換：公司實質性減少工作時間，主要是為因應經濟不景氣、產品需求週期性的短缺等等問題所想出來的對策，以盡量避免解僱員工。而隨著這類型就業人口的增加，各國政府逐漸制定出相關政策以保障勞工權益。
3. 無酬家屬工作(private household)與有酬工作的轉換：以家人(族)關係為基礎所從事的經濟活動，工作者間沒有正式契約關係或相關就業保障，工作報酬也不同於一般薪資的發放方式。
4. 失業(unemployment)與就業的轉換：失業的情況在經濟市場變動下不可能消失，而市場變動越劇烈移轉的失業率就越高，其所需要的轉銜機制就越多。若社會中缺少這個銜接的橋梁，失業者可能會對排斥這個結構性的就業問題，拒絕另外尋求工作機會而直接仰賴社會救助。
5. 退休(retirement)及失能(disability)與工作間轉換<sup>13</sup>：因年齡或失去工作能力而退出勞動市場。過去勞動者通常在 65 歲退出就業市場，但現今平均退休年齡有下降的趨勢。面對人口結構高齡化的改變，政府須對退休及福利機制做出修正，以免衝擊整體社會結構。

過往的經驗不僅牽動個人的決策過程，偏好差異的軌跡對現在、可能擁有的機會及未來發展都會產生影響。例如提早或延後受教育年限，隨著時空背景的不同所面臨的就業機會、勞動市場的狀態也不盡相同，從而可能影響其工作形式的選擇及對於工作的定位與態度。其影響程度也會隨著國家制度改變而定，若有良

---

<sup>12</sup> Schmid(2002:187)在原文中使用”part-time dependent employment”及”self-employment”來對比全時就業(full-time dependent employment)及受僱工作(dependent work)，筆者自行將前兩者統稱為非典型工作型態(包含定期契約、部分工時、及臨時派遣、自僱等就業形式)。

<sup>13</sup> 本研究以探討青年就業為主要議題，後續內容對退休或失能而退出勞動市場者的相關論述並不多加著墨。

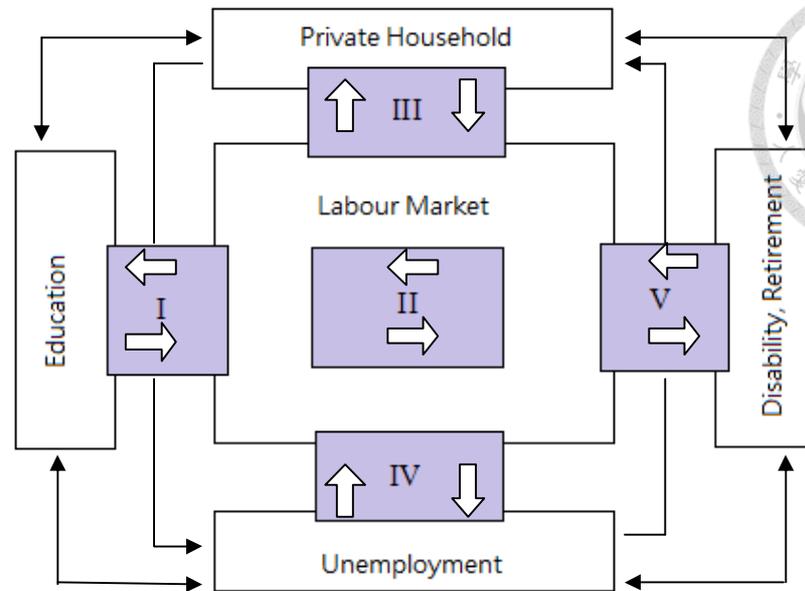


圖 1-1 轉銜勞動市場架構

資料來源：Schmid (2002: 188)

好的規範及管道，個人選擇也將有所不同。因此，過去的經歷並非對決定產生絕對或不可改變的影響，透過政策及社會資源也會使個人的轉銜階段有反轉 (reversal) 的可能 (Erhel, 2007)。本研究以青年族群為研究對象，主要聚焦在圖 1-1 中的階段 I-IV，透過轉銜勞動市場有助理解我國青年在轉銜過程中所經歷的社會結構脈絡，以及其在就學、就業、典型就業、非典型就業與失業間的選擇脈絡。

### 三、國內青年就業趨勢與相關研究

傳統從業身份分為雇主、自雇 (self-employer) / 自營 (own account) 作業者、無酬家屬工作者、與受僱者，而就業市場中受僱者通常占有最高的比例，根據行政院主計處的調查，100 年從業身分為受僱者占 77.8%。而隨著時代變遷，上述四種就業身分下發展出眾多新興產業與工作形式。全球化與資訊科技的進步帶動了工作的多元，工作的多樣性不僅出現在非典型工作型態也反應在典型工作之中，工作內容與業務出現不同以往的作業方式與程序，就業市場對勞工的需求也因此

有所改變。另一方面，因勞動市場彈性化而興起的非典型工作型態，指的是非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的工作型態，部分工時、定期契約、臨時派遣、自雇和工作分攤都屬其範圍<sup>14</sup>(成之約，2002)，此型態的工作者漸漸普遍於各國就業市場中。綜觀以上，現代就業形式的多元代表著彈性與開放，但不可忽略的是其同樣意味著就業時可能面對更多的複雜性與限制。

### (一) 青年就業趨勢

行政院勞委會 2011 年所發表的「99 年青年勞工就業狀況調查」針對 15~29 歲青年進行調查，結果顯示近年來青年就業人數持續減少，占全體就業者比率從 95 年之 24.1% 續降至 21.1%。青年甫踏出校門，必須面對競爭的就業環境及適應不同的工作要求，且多非家計主要負擔者，因此轉換工作頻率較高，失業率也高於其他年齡層，青年勞工就業至今平均工作總年資為 3.9 年，平均做過 2.1 個工作，也就是平均一個工作做 1.9 年。而就業青年現職年資平均為 2.4 年，比平均每一工作時間長 0.5 年，顯示青年勞工在就業初期為尋得合適自己的工作比較容易換工作，歷經就業市場磨合期，工作穩定度隨之提升。青年勞工初次尋職以 1 個月內找到工作者最多，平均為 2.3 個月。其初次尋職主要遭遇困難的原因為「經歷不足」，其次為「不知道自己適合做哪方面工作」。在初次就業考慮因素方面，以「工作穩定性」為主，「薪資及福利」次之，再者是「能學習到知識技能」。調查中有 34% 的青年勞工打算轉換工作，主要原因為目前工作「待遇太低」及「工作無發展前景」。此結果與行政院青輔會「2005 年青年就業議題民意調查報告」，因為「薪水不符合期待」、「與個人興趣或規劃不合」而想換工作的原因相符。進一步探討理想工作所追求的目的，發現青年勞工希望「擁有理想的生活品質」

---

<sup>14</sup> 另外，成之約在「非典型工作型態的前瞻與因應」中表示，隨著資訊與通訊科技的發展與運用，網路工作和電傳工作似乎也逐漸可以納入「非典型工作型態」。取自網路資料：<file:///C:/Users/apin/Desktop/%E9%9D%9E%E5%85%B8%E5%9E%8B%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%9E%8B%E6%85%8B%E7%9A%84%E5%89%8D%E7%9E%BB%E8%88%87%E5%9B%A0%E6%87%89.htm>，最後瀏覽日期：2012/11/30。

與「維持生活穩定」，並期望「肯定自我人生價值者」。由此可見換工作的原因與理想工作所追求的目的有一定程度的相關性，追求理想工作的目的是青年轉換工作的主要動力。



## (二) 青年就業相關研究

就業議題一直以來相當受到關切，搜尋資料的過程發現研究文獻多從不同的角度與層面切入探討青年就業議題，就業相關研究的多元性提供筆者更多的思考與啟發，以下就近年與本研究相關之文獻進行整理與討論。

國內學者謝文元、李易駿(2007)對有過非典型工作經驗的青年進行探討，提及非典型工作青年認為其工作自主性不高、技術性低、薪資普遍不佳且缺乏保障與福利，他們多半是非自願從事非典型工作且在不同非典型工作中轉換流動。青年離職的原因分為兩種意涵：1.非自願而被迫離開工作，如契約到期、薪資與工作穩定度不佳。2.自行選擇的結果，因為公司制度不佳、理念與觀念不和、工作內容不適任等因素而自動離職。鄭凱文(2010)就青年非典型就業的飛特族和 SOHO 族<sup>15</sup>進行比較探討，發現其對工作收入的安全感皆不高，且薪資和工作機會在 2008 金融危機後皆有負面影響。就業歷程方面，此兩類型工作青年多同時兼職其他非典型工作，但飛特族在不同工作間轉換流動的現象比 SOHO 族來的高。未來發展方面，飛特族多半將目前視為過渡階段的工作，對未來抱有其他不同的嘗試(正職工作、回流教育、打工度假等)；SOHO 族則多半滿意目前的工作現狀並願意持續 SOHO 的工作形態。

不同於謝文元、李易駿(2007)青年非自願從事非典型工作的研究結果，鄭凱文(2010)研究顯示青年多半偏好時間與選擇的自主性、較易結束主僱關係或為實現個人目標，自願成為飛特族與 SOHO 族。比較兩篇研究結果，不同非典型工

---

<sup>15</sup> 飛特族(Freeters)與 SOHO(Small Office, Home Office)，是現代新興的非典型就業中之工作形式，相關研究可參考：鄭凱文(2010)，台灣青年非典型工作者的新興就業方式：飛特族(Freeters)與 SOHO 族之比較探討。

作形式的差異不僅在工作內容，同時也反應在青年對工作的自願性選擇。進一步觀察青年工作歷程，在現今多元且彈性的勞動市場中，過去對典型與非典型的工作選擇是否仍適用現今青年對工作形式及內容的偏好與重視，這部分十分值得探討。

陳群佩(2012)從生命歷程的觀點探討非典型勞動下派遣人員的發展軌跡，發現勞動者的教育背景、個人特質、制度脈絡、與國家政策皆影響了非典型就業的軌跡與轉換。初入職場的青年缺乏資歷和經驗，在不景氣的年代往往沒有太多選擇的權利，必須屈服於協商權力較強的雇主。其在結論中提到，非典型就業興起增加了勞動風險與不確定性，相關社會政策不僅影響了勞動者選擇工作的自主性，勞動者的決定亦能形成集體的力量對決策造成影響。林家賢(2002)探討工作轉換、工作經驗與決定工資的因素，透過青輔會針對台灣進行的「專科以上畢業青年就業狀況、工作轉換與工作經驗調查」研究計劃<sup>16</sup>對台灣專上畢業生追蹤資料分析，發現工作轉換對工資決定有舉足輕重的影響。葉子亘(2012)探討現今職場快速變化的情況下，對於成人生涯規劃的影響，並瞭解目前職場之現況，以及影響生涯規劃的相關因素。透過以上研究可觀察就業與個人生涯的脈絡，也可發現勞動市場、政策與個人選擇之間的息息相關。馮依菱(2009)以求職網絡自在度對在職者類型與就業結果關係探討青年的求職行為，顯示在職者的求職網絡自在程度越高，工作生活品質的滿意程度也會愈高。另一方面，高等教育過分擴張使大學及大專的學歷充斥，使其不論在非典型工作或全職工作中的受僱狀態較差、工作傾向較不明顯，是青年 Yo-Yo 中最为多元且最不穩定的一群。綜觀以上得以窺見就業牽動著個人的生活方式，本研究嘗試從工作時間、工作形式、收入及自我實現等層面切入，透過青年對工作的訴求與現實狀況的觀察，或許能夠反應出青年就業結構之樣貌。

---

<sup>16</sup> 此計畫以 1996 年 6 月畢業的男性專上畢業生及 1998 年 6 月畢業的女性專上畢業生為研究追蹤對象，該計劃於 1999 年 6 月進行第一次調查，再於 2000 年 8 月對第一次調查的對象進行第二期追蹤調查。

李易駿、古允文(2007)強調，過去青年失業與就業的間隔時間較短暫，然而在彈性化、去管制化的勞動市場的影響之下，現今就業與失業間的界線相當模糊。在社會變遷之下，如今青年的自我認知和自我定位和以往大不相同，個人意識與想法較不受到社會規範所限制。現今的勞動市場看似開放了選擇的自由，但因面臨社會、經濟、政治的改變，勞動市場彈性化及去管制等等的制度，影響了青年所可以進行選擇的選項，而這些選擇之間又因為個體能力、差異、擁有資源的不同，產生主動與被動選擇的結果。

我國就業相關研究之統計分析資料多來自政府單位之提供(例如：行政院主計處、勞委會、青輔會等)，就此，學者葉富強、李碧涵、林昭禎、裴晉國(2012)建議調查單位利用創新性就業指標針對台灣總體/永久/臨時/自雇就業、總體/全時/部分工時就業、青年就業、性別就業、(中)高齡就業和工作貧窮率等做調查分析。與本研究較相關的青年就業方面，其建議青年就業新指標應包括青年永久/臨時/自雇就業變動、青年全時/部分工時就業變動、青年自願/非自願臨時就業變動、青年失業人數與失業變動、青年尼特族<sup>17</sup>變化、與青年對職業生涯的新看法與未來就業期望等項目。在自願/非自願從事臨時與部分工時的部分，則分別以「無法找到永久工作」與「無法找到全時工作」<sup>18</sup>作為認定非自願的唯一標準。創新性就業指標對整體就業結構將有更全面的了解，有助於提供政策制定時的參考而有效提升政策對青年就業的實質幫助，本研究嘗試以部分新就業指標的建議來評估探討現今青年的就業形式與自願性選擇。

---

<sup>17</sup>尼特族(Not in Employment, Education and Training, NEET)指的是不升學、不就業、不進修或參加就業輔導的青年族群，相關研究可參考：張致維(2009)，台灣尼特族青年工作價值觀之研究。

<sup>18</sup>此認定標準為現今歐盟對非自願的認定標準(葉富強等，2012)。而我國勞委會所進行的「部分工時勞動統計」中提到非自願從事部分工時則是根據「找不到全時工作」、「學校的實習」、「因家庭因素無法擔任全時工作」、「體力上無法擔任全時工作」、「公司業務緊縮縮短工時因應」、「其他」做為認定因素。

### 第三節 研究方法與分析架構

#### 一、研究範圍與研究限制

觀察全球就業趨勢可發現青年就業問題日益嚴重，青年失業率、就業率及勞動力的運用為各國政府所重視。青年就業可視為整體就業市場的基礎，其代表究學與就業的連結，同時也是各世代勞動市場人力資源循環的來源。本研究以 20-35 歲大專以上畢業青年，目前就業或曾經有工作經驗者為研究對象。界定研究對象如前述之原因在於，普遍而言台灣大專畢業年齡在 20 歲以後，然而近年來延長就學年限者越來越多，青年進入職場年齡也有向後退的趨勢；而 35 歲差不多是勞工進入職場前十年的階段，他們在職場上所經歷的轉變與就業歷程對其往後人生將有很大的影響。因此本研究欲就此觀察 20-35 歲青年的就業狀況，期望透過他們目前就業歷程、工作形式、與就業選擇等面向的分析，對台灣青年當前的就業趨勢與價值觀有進一步的了解。另外，為探討現今及未來青年普遍的就業狀況，而將時間範圍設定在 2010-2012 金融危機後影響較為趨緩的三年，以避免危機發生期間的特殊極端現象對研究造成影響。再者，本研究欲探討就業形式多元之現象，因而不特別界定研究對象之就業形式，典型勞動及非典型勞動工作者皆為本研究對象之選擇範圍。

依據上述研究範圍及對象之選擇與後續之研究方法，本研究可能有幾項研究上的限制。首先之限制在於，本研究旨在探究青年就業形式與個人選擇之間的脈絡，不同受訪者之就業歷程與工作期望存在一定程度的差異性，因而採用半開放式問卷進行訪談，礙於人力而無法涵括整體青年的廣大樣本，屬於較微觀的研究面向。其次，本研究採用立意抽樣與滾雪球抽樣的方式，受訪者間可能存在一定程度的關聯性與特質，無法全然代表整體就業青年，在進行研究分析與結論部分必須特別注意。再者，本研究執行位於台北，礙於人力及時間因素，受訪者雖不限北部地區之青年但仍以交西部地區為主，因而無法將研究擴及較偏遠地區青年



就業之探究。



## 二、研究方法與研究架構

本研究採用質性研究中的訪談法，以立意抽樣與滾雪球抽樣用針對 15 位 20-35 歲大專以上畢業，目前就業或曾經有工作經驗者進行半結構式訪談 (semi-structured interview)。質化訪談(qualitative interview)是訪問者與受訪者在研究架構下的互動，訪談過程在訪問者所設計建立的方向中進行，但並非以特定的詞彙、語意或順序來進行，而是依循受訪者所提出的回答進一步追問加深訪談的內容。(轉引自 Babbie, 2004)。半結構式訪談是根據研究設計出指引訪談方向之大綱，但訪談過程中並非要根據訪談大綱的順序，則是依照實際訪談狀況進行順序及問題上的調整。就抽樣方法而言，以立意抽樣(purposeful sampling)與滾雪球抽樣(snowball sampling)選擇 15 位 20-35 歲大專以上畢業，目前就業或曾經有工作經驗但目前正在尋職者為研究對象(有兼職工作之在學者不在此範圍)，並在過程中注意職業類別的多樣性，由此比較青年工作者在不同職業間的就業形式、發展及價值觀，以此探究青年在工作中自願性選擇的空間與意涵。執行面上則是透過網路平台、社群網站及研究者人際網路，與受訪者取得聯繫，且有部分受訪者經由稍早受訪者的介紹而取得聯繫。

不同於量化研究呈現目前青年就業形式多元的數據資料，本研究屬於探索性質，希望藉由深度訪談與質性資料分析提供不同的觀點，進一步了解青年對工作的看法與所面臨的困境。而為使訪談聚焦且保有受訪者答題的自由度，因此採用「半結構式」訪談。本研究訪談大綱(參見附錄一)的脈絡分為兩部分，其中之一是請目前就業者對工作現況、滿意度、就業歷程與工作期望進行描述；另一部分則是暫時無就業者對現況、就業歷程與工作期望的描述。而訪問者會依照受訪者對問題的描述方式對訪談內容進行調整，以協助訪談過程的流暢度與問題的適切性。另外，用編碼的方式取代受訪者真實姓名，以 E 與 U 配合數字 1.2.3...分別

代表目前就業與目前未就業者代碼，以進行後續的研究分析。

本研究試圖將受訪者的就業歷程製成圖表呈現，將典型就業中「雇主」及「全時」受雇工作排列在最上層；非典型工作則依序排列為「自雇」、「短期契約」、「部份工時」、「臨時派遣」；再者為失業及其他。排列方式如上述原因在於，依傳統對就業穩定度的概念而言，典型工作較非典型工作穩定而將之放至前方，又雇主的自主性高於全時受雇工作而放置最上方。在非典型工作的排序方面，因考量自雇工作的自主性而將之放於前方，其下則是假設工作的穩定度及收入而進行短期契約、部分工時、與臨時派遣的排序。以下針對本研究中接觸到的四種非典型就業形式稍做說明：

- (1)自雇工作者並無受雇於固定的工作單位，而是以個人為單位自行從事、經營工作。
- (2)不同於全時工作的不定期契約方式，短期契約工作者與雇主的簽約方式為定期契約，契約上有固定的約聘期間，契約到期後視雇主是否續聘，若不續聘則結束僱用關係。
- (3)OECD 定義每週工作時數少於 30 小時者為部分工時勞工，除了澳洲有特別指出「所有工作」每週少於 30 小時為部分工時，其他國家則都以「主要工作」每週少於 30 小時定義之。
- (4)臨時派遣最主要的特徵為僱用與使用的分離，也就是說派遣工作者受雇於派遣公司與之簽約，薪資由派遣公司發放，然實際是為委託派遣公司派任適合人選的的要派公司工作，要派公司與派遣工作者僅有勞務關係而並無契約關係。

本研究之分析架構與研究流程如圖 1-2、圖 1-3 所示。

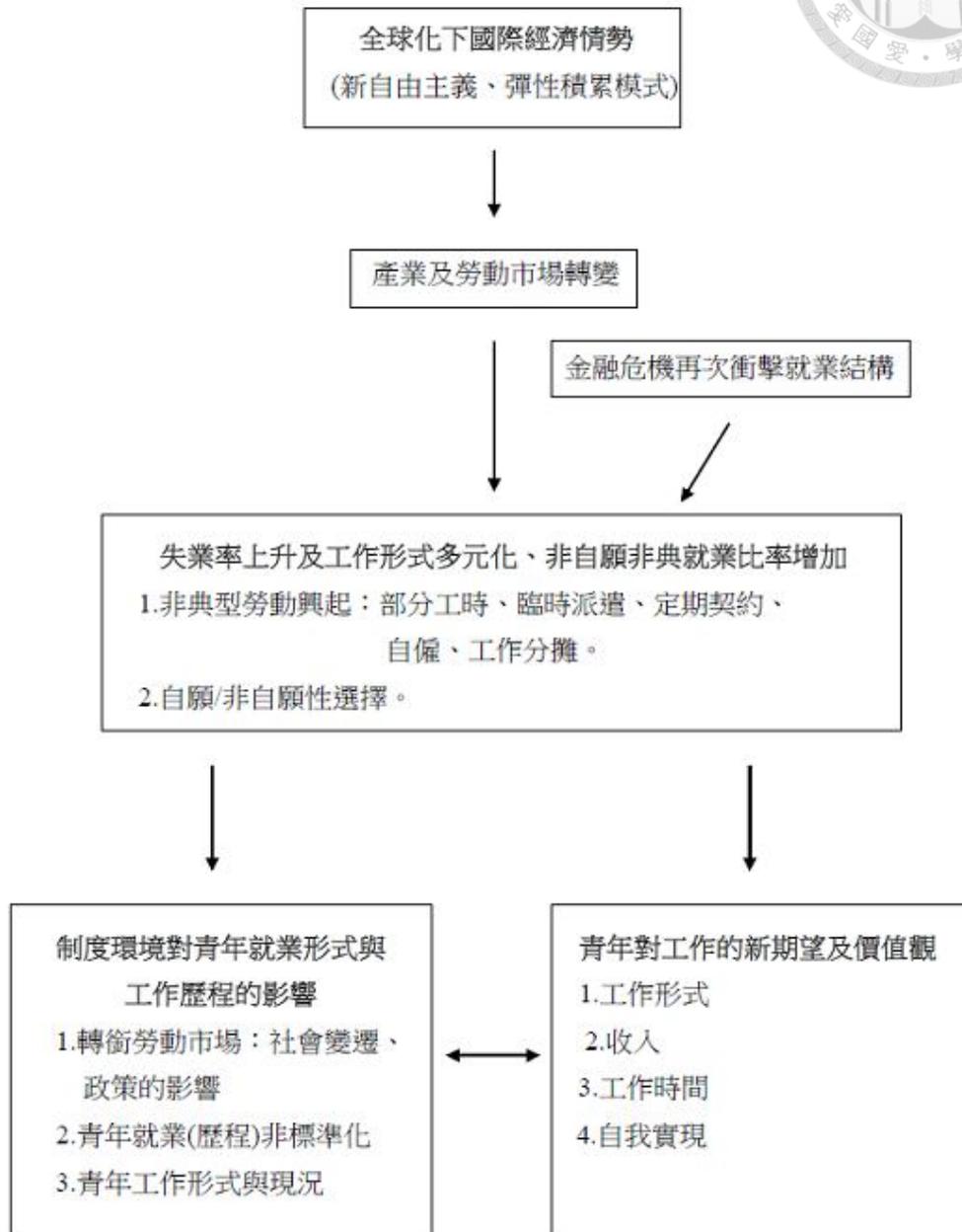


圖 1-2 研究架構圖

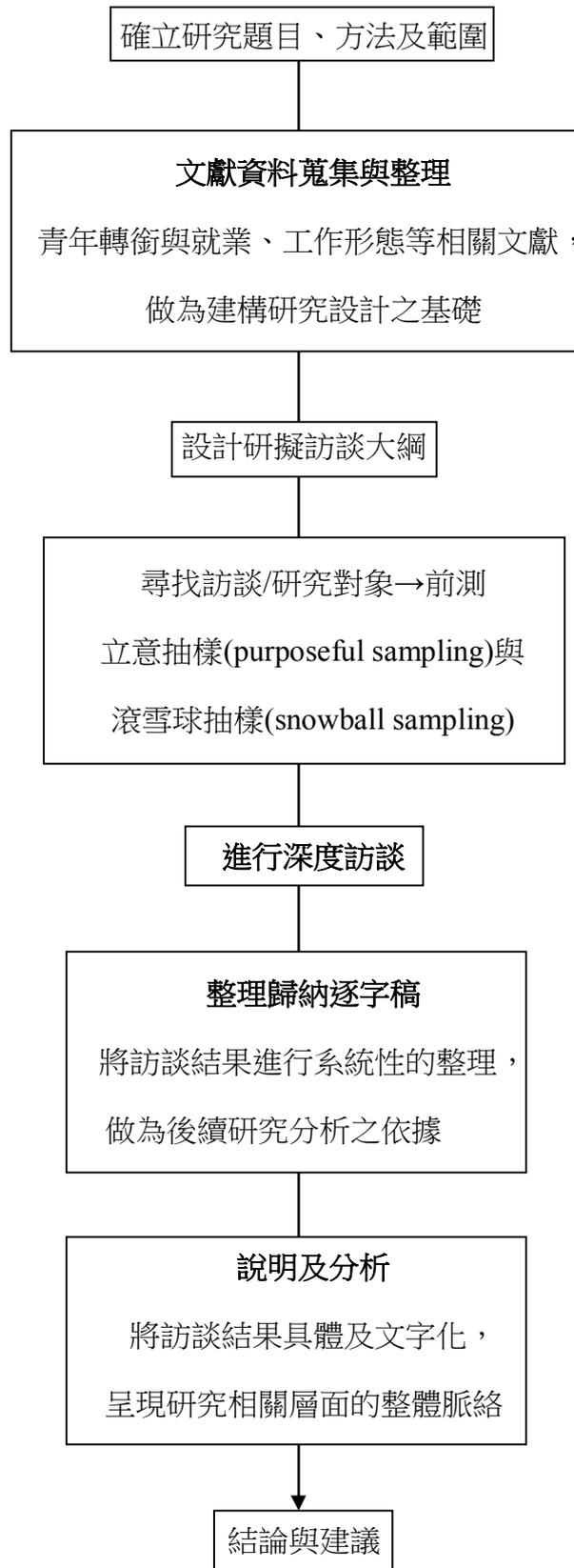


圖 1-3 研究流程圖

#### 第四節 章節安排

綜合以上問題意識與討論，本研究將於第一章的緒論呈現當前青年就業的總體背景與相關文獻之概念，做為探討青年就業現況的基礎，並說明本研究之方法與架構以進行後續的研究分析。第二章首先來看國際整體就業趨勢，再進一步分析探討各國青年就業情況與所面臨的問題。

對國際就業趨勢與各國青年就業趨勢有基本理解之後，第三章、第四章將就台灣青年就業的部分進行訪問及探討。第三章針對目前台灣青年就業形式與工作歷程進行訪談與分析，包含受訪者的基本資料、工作形式與現況、轉銜歷程為何。第四章則是透過訪談，針對受訪者的工作形式、收入、工作時間、自我實現等滿意度的評估，探討台灣青年對工作的期望、價值觀，以及青年就業期望。

第五章對本研究做出總結，整理第三章及第四章的研究發現，呈現今日青年的就業形式及價值觀，將之與先前的研究文獻進行對話，對青年就業形式的變化與選擇的自主性提出看法與發現。

## 第二章 青年就業型態的國際趨勢



本章針對目前青年就業形態與趨勢進行探討，共分為四個部份：第一節首先分析全球的整體就業趨勢與勞動市場的轉變，並與台灣的狀況加以比較；第二節與第三節則將焦點放在青年的部分，探討各國與台灣的青年就業趨勢及就業問題；第四節將前面三節的內容做一小結。

### 第一節 全球整體就業趨勢

#### 一、全球經濟及薪資態勢

##### (一)經濟衰退與失業惡化

受到 2008 金融危機的持續影響，全球經濟與就業狀況依然不理想，特別是對歐元區的衝擊至今仍無法回復，國際勞工組織(ILO)於 2012 年 10 月發表的「全球經濟前景和勞動議程」(Global economic prospects and the Decent Work Agenda)中表示，先進國家的發展減緩與歐洲的持續衰退已波及新興及發展中國家的經濟與發展。然而整體而言，雖然新興及發展中國家的經濟成長放緩，卻仍比先進國家強勁許多，尤其是在金融危機後經濟嚴重衰退的歐洲國家，其勞動市場恐將面臨進一步惡化的狀況。國家在財政及貨幣政策的壓力下，開始將焦點放在商品自由化及勞動市場彈性的結構面上，希望在競爭壓力下達到刺激經濟成長的效果。然而，企業卻因為對未來狀況充滿不安全感及不確定性，不願貿然增加投資並雇用勞工，如此阻礙了創造就業機會的可能，使勞動市場前景並不樂觀(ILO, 2013)。ILO 在 2013 年 1 月所發表的「2013 全球就業趨勢報告」中，證實了全球勞動市場的再度惡化。經過 2010 與 2011 年連續下降，2012 年全球失業人口增加 420 萬，ILO 估計 2013 年失業人口又再成長 510 萬，全球失業人口總數突破 2 億，預測至 2014 年恐將再增 300 萬，並預估至 2017 年的全球失業率都將維持在 6%

左右(參見圖 2-1)。另外，報告中指出先進國家及歐盟勞動力參與率快速下降，原因在於勞工在面對長期失業與經濟不景氣的預期心態下選擇離開勞動市場(ILO, 2013)。

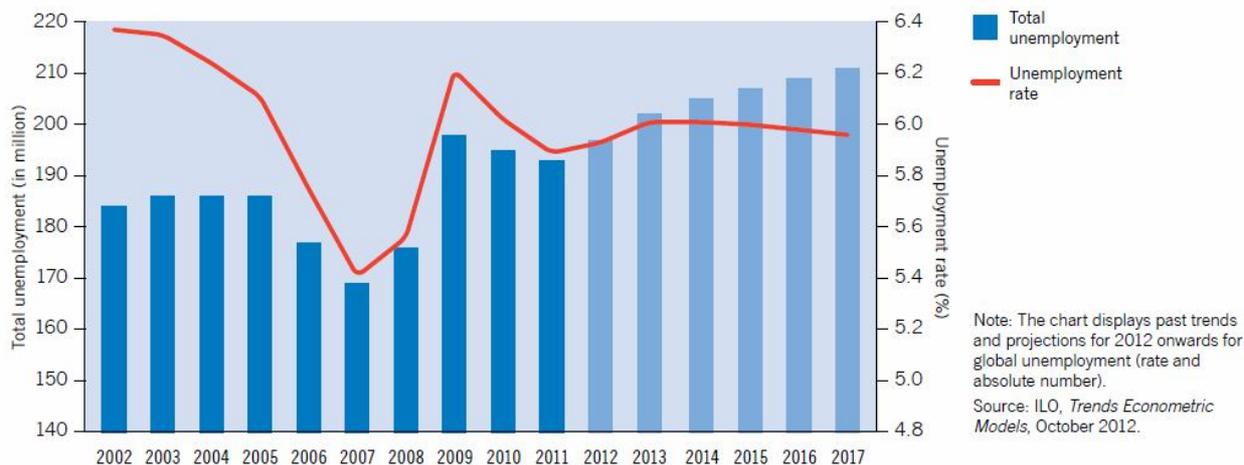


圖 2-1 全球失業趨勢及預測(2001-2017)

資料來源：ILO(2013)

## (二)薪資成長緩慢

除了就業機會減少，經濟危機也同時抑制了薪資的成長，2011 年的全球薪資成長率為 1.2%，低於 2009 年的 1.3%與 2010 年的 2.1%(參見圖 2-2)。其中可以發現，中國的經濟表現強勁，對全球的薪資成長產生很大的影響，若將中國排除計算之外，2011 年全球的薪資成長率只有 0.2%，為 2006 年以來最低，中國經濟發展規模之強勢可見一斑(ILO, 2012d)。

另外值得注意的是，若觀察比較已開發國家薪資及勞動生產力可以發現，1999 年至 2011 年間，其平均勞動生產力成長幅度是平均薪資的兩倍多(參見圖 2-3)。例如美國非農產業的每小時勞動生產力自 1980 年以來增加了 85%，然而其勞動薪資卻只成長 35%；而德國的勞動生產力在過去 20 年提高了將近 25%，但實際每月薪資卻沒有改變。這波全球趨勢下代表的是國民收入分配的變化，在

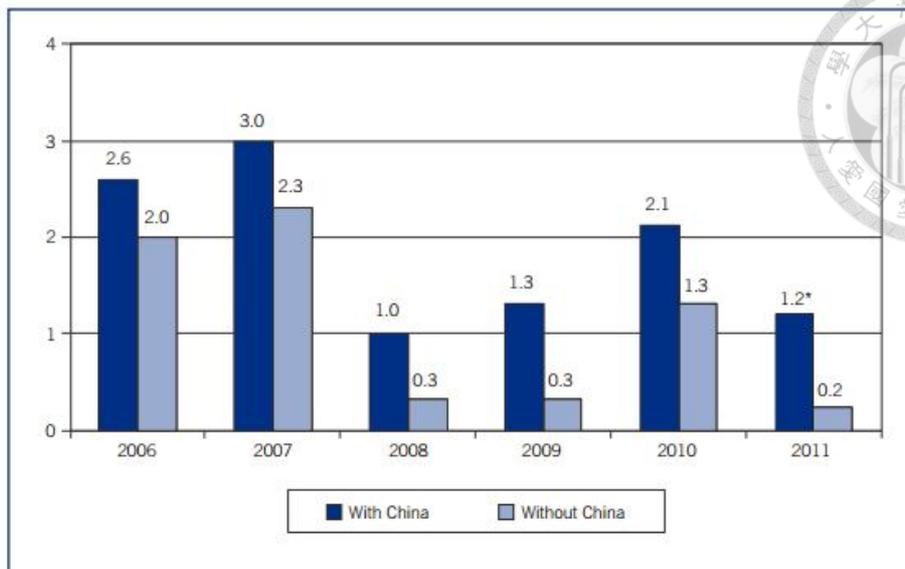


圖 2-2 2006-2011 年全球實際薪資平均成長率(%)

\* Growth rates published as "provisional estimates" (based on coverage of c. 75%).

Note: Global wage growth is calculated as a weighted average of year-on-year growth in real average monthly wages in 124 countries, covering 94.3 per cent of all employees in the world

資料來源：ILO(2012d)

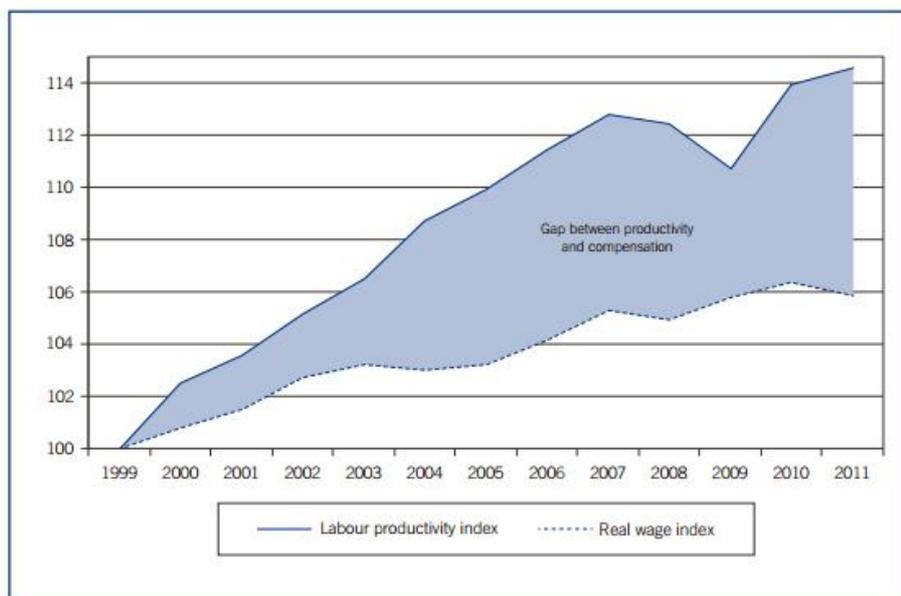


圖 2-3 1999-2011 年已開發國家薪資及勞動生產力成長趨勢 (index: 1999 = 100)

Note: Since the indices refer to a weighted average, developments in the three largest developed economies (United States, Japan and Germany) have a particular impact on this outcome. Labour productivity is measured as output per worker.

資料來源：ILO(2012d)



資本家收入比例升高的同時，絕大多數勞工的收入比例卻是隨之降低，如此一升一降的走向使兩者的差距不斷擴大。造成這種現象的原因為貿易全球化、專業技術的進步、金融市場擴張期及工會入會率下降等因素，導致勞資雙方的談判失去平衡，其中又以金融市場全球化所造成的影響最為深刻(ILO，2012d)。薪資趨勢反應了個人收入分配的不對稱(*income distribution asymmetries*)，最頂層的高收入群收入不斷增加，而最底層的低收入者工資卻呈現負成長。容易遭到工資不平等對待的族群包含無受過教育者、青年、女性、少數族裔(*ethnic minority*)及移工，且特別是在農村、臨時性或非正式部門中，如農業、零售業、餐飲業、社會服務及製造業等(謝嘉文，2012)。低收入及工作條件不佳使全球勞動市場產生越來越多的脆弱就業(*vulnerable employment*)，非正式工作(*informal work*)開始散布全球的就業市場，也引發不穩定勞動(*labor precarization*)的問題，脆弱就業與不穩定就業者都屬相當弱勢的一群，期待能有相關的法令規定保障該類型勞工的社會權益。

## 二、各國就業概況

### (一)勞動力參與率

2008年的金融危機對全球勞動力參與率(以下簡稱勞參率)造成影響(參見表2-1)，2008年的全球平均勞參率為64.6%，危機後兩年連續下降至2010年的64.1%並維持到2012年都沒有回升的趨勢。已開發國家及歐盟、日本的勞參率也同樣在2009年開始下降，然而台灣、韓國、香港、新加坡的勞參率卻呈現較為特殊的趨勢。受到金融危機影響，台灣、韓國、新加坡的勞參率同樣在2009年較為前年(2008年)下降，但在隔年(2010年)開始上升。台灣的勞參率在2009年由58.3%下降至57.9%，然而卻在2010年開始出現穩定回升的趨勢，2012年的勞參率為58.4，較2008年些微上升0.1%。新加坡的勞參率在2010年一度上升到66.2%，雖然在2011年下降到66.1%，卻仍較2008年高出0.5%。韓國2011年的勞參率

雖未恢復到 2008 年的水準，但自 2010 年起一樣有逐漸回升的趨勢。香港 2010 年的勞參率下降到 59.6%，與 2008 年相差了 1.3%，而 2011 年開始有回升的現象。

若透過年齡結構觀察勞動力參與率可以發現，台灣 25-34 歲的勞參率最高，在 2012 年高達 88.89%，35-44 歲的比率則為 83.78%而次之，此兩年齡層的勞參率都有逐年增加的趨勢。勞參率最低的年齡層為 65 歲以上，歷年來皆維持在 8% 左右的比率；次低者為 15-24 歲，2012 年的勞參率為 29.08%，歷年維持在 29% 左右(參見表 2-2)，此兩年齡層偏低的比率可視為台灣勞參率低於全球平均及其他國家的主要因素。

表 2-1 國際勞動力參與率(2008-2012 年)

單位：%

		2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
全球平均		64.6	64.3	64.1	64.1	64.1
已開發國家及歐盟		60.8	60.5	60.3	60.0	60.0
台灣		58.3	57.9	58.1	58.2	58.4
亞 鄰 近 國 家	日本	60.2	59.9	59.6	59.3	.....
	韓國	61.5	60.8	61.0	61.1	.....
	香港	60.9	60.8	59.6	60.1	.....
	新加坡	65.6	65.4	66.2	66.1	.....

資料來源：作者參考行政院勞委會(2012a)、ILO(2013)整理製表

表 2-2 台灣各年齡層之勞動力參與率(2008-2012 年)

單位：%

	15-24 歲	25-34 歲	35-44 歲	35-54 歲	55-64 歲	65 歲以上
2008 年	30.17	84.89	82.69	71.33	43.67	8.10
2009 年	28.62	85.50	82.82	71.26	43.12	8.05
2010 年	28.78	86.00	83.37	71.77	43.54	8.09
2011 年	28.56	87.53	83.52	72.65	43.60	7.93
2012 年	29.08	88.89	83.78	73.31	43.88	8.10

資料來源：行政院勞委會(2013a)

## (二) 就業者從業身分與就業結構

根據行政院勞委會「101年國際勞動統計」指出，各國就業者從業身分皆以受雇者所占比率最高，日本、新加坡、美國、加拿大、德國、英國受雇比率皆在84%以上，韓國和義大利的受雇者比率則較低，分別為71.8%及74.8%<sup>19</sup>。而雇主與自營作業者比率以義大利23.6%最高，其次為韓國23.1%。

台灣2012年就業人口中，受雇者占78.23%；雇主4.38%；自營作業者12.15%；無酬家屬工作者5.25%。觀察發現近年來台灣的雇主、自營作業者、無酬家屬工作者比率逐年下降，唯有受雇者比率呈逐年上升的趨勢，與五年前相比增加2.27%（參見表2-3）。推測受到全球經濟不景氣的影響，雇主及自營作業者的經營面臨困難與阻礙，在市場與資源的考慮下促使選擇受雇的就業人口比率增加。另外可以發現的是，受雇者比率上升的轉移主要落在私人受雇部分，歷年來政府單位的受雇人口都維持在一定的比例，並不受經濟與市場的影響而有太大的波動。

表 2-3 台灣就業者從業身份結構(2008-2012 年)

單位：%

	雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受雇者		
				合計	私人受雇者	政府受雇者
2008年	4.88	13.21	5.95	75.96	66.75	9.21
2009年	4.57	12.95	5.72	76.76	66.64	10.11
2010年	4.53	12.67	5.58	77.23	67.23	10.00
2011年	4.48	12.36	5.39	77.77	68.08	9.69
2012年	4.38	12.15	5.25	78.23	68.77	9.46

資料來源：行政院勞委會(2013a)

在產業結構方面，各國都以農業部門所佔比例最低，轉移至工業部門且逐漸朝服務業發展，現今各國都以服務業部門為產業發展重心。若以就業者職業結構

<sup>19</sup> 德過、英國、義大利之數據為2010年之統計資料；日本、新加坡、美國、加拿大、韓國數據為2011年之統計資料。

區分，多數國家以生產及有關工人、機械設備操作工及體力工所占比重最高，專業人員、技術員及助理專業人員、服務工作人員及售貨員等職業也都在各國佔有較高的比例。台灣 2012 年就業人口比例最高為服務業佔 58.75%，工業佔 36.23% 次之，最低為農業佔 5.01%。隨著產業結構的變化及知識經濟的發展，技術密集產業及服務業成為台灣發展的主要重點部門，對於專業技術人力及服務人員的需求日益增加，就業者的職業結構也隨之出現變化(行政院勞委會，2012b)。

## 第二節 全球青年就業趨勢

### 一、各國青年勞動力參與率

針對本研究範圍，將台灣與各國 2010、2011 年 15-24 歲與 25-34 歲年齡層的勞參率進行比較<sup>20</sup>(參見表 2-4)。觀察發現除了法國之外，西方國家 15-24 歲青年的勞參率比起東方國家較為高，而整體而言台灣 15-24 歲青年勞參率僅高於韓國而明顯低於其他國家許多。推測其原因在於台灣及韓國求學年限普遍較長，青年就讀大學的比例高且在求學階段的工作比例較低。相對地，西方國家青年多在 16-18 歲左右就必須面對經濟獨立的狀況，通常高中畢業後便開始工作且負擔自己的生活開銷，因此造成東西方青年勞參率差異懸殊的現象。受高等教育普及影響，台灣就業者的教育結構有明顯的轉變，由行政院勞委會「100 年勞動情勢統計總覽」按就業者教育程度區分的統計中可以發現，2011 與 2001 年相比，大學以上畢業的就業人數大幅增加 176 萬多人，佔就業者比率由 12.46% 增加到 27.44%。

另一方面，各國 25-34 歲的勞參率都很高，顯示該年齡層為勞動市場中相當

---

<sup>20</sup> 本研究範圍於 2010-2012 年間，然此處數據參考來源為 OECD 統計網站，自最後瀏覽日前尚未有 2012 年之相關統計資料，因此僅先針對 2010 與 2011 年之數據進行整理與討論。OECD.Stat：<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>，最後瀏覽日期：2013/06/03。

重要的一群。台灣 25-34 歲勞參率表現相當高，多數台灣青年在大學畢業後正式進入職場為該年齡層勞參率較 15-24 歲大幅增加的主要原因。台灣 2010 年 25-34 歲勞參率為 86.0%，僅低於法國的 88.1%及加拿大的 86.2%，並在 2011 年以 87.5% 的勞參率高於其他國家。推測與前年(2010 年)相比，2011 年台灣青年大學畢業後選擇繼續就學或從事其他規劃的人口下降，促使 25-34 歲進入勞動市場的青年增加，因而提高了 1.5%的勞參率。

表 2-4 各國 15-24 歲與 25-34 歲勞動力參與率(2010、2011 年)

單位：%

	15-24 歲		25-34 歲	
	2010 年	2011 年	2010 年	2011 年
台灣	28.8	28.6	86.0	87.5
加拿大	64.5	64.6	86.2	85.9
法國	39.3	38.4	88.1	87.4
德國	51.8	52.7	84.4	85.1
日本	43.1	42.5	83.9	83.9
韓國	25.5	25.5	73.5	74.2
英國	62.8	62.7	84.8	85.2
美國	55.2	55.0	82.2	81.5

資料來源：作者參考 OECD.Stat 與行政院勞委會(2013a)整理製表。

## 二、非典型工作增加

### (一)非典型就業的國際概況

勞動市場彈性化之下引發工作型態的改變與非典型就業的興起，一般來說非典型工作可以分為部分工時、短期契約、臨時派遣、自雇工作者等，其中當然也包含了混和兩種以上的工作型態。區分典型工作(永久、全時工作)與非典型工作的標準往往在於契約的簽訂方式，然而非典型工作的形式與內容卻不是單純用契約便可輕易區分，工作的彈性、多元化的就業形式、就業風險與保障都與過往的



工作型態有著很大的差異。非典型就業的增加可被視為 OECD 國家就業率成長的重要因素，特別值得一提的是荷蘭部份工時就業的例子，近年來其部份工時就業已佔總就業比例的 37%，遠高於其他各國(參見表 2-5)。荷蘭的部分工時就業不僅彈性且兼顧安全，被視為各國勞動政策改革的典範(李碧涵、賴俊帆，2009)。其部份工時勞工若有固定的工作、每週固定的工作時間，則與全時勞工同樣被視為正規勞工(regular worker)，享有一定的權利與保障(陳湘芬，2008)。

由表 2-5 所呈現，多數國家部分工時工作比例在十年間受經濟波動的影響雖有起伏，但整體而言都表現出增加的現象。一直以來女性因為必須兼顧家庭；青年必須兼顧學業或因為初步勞動市場；與年長者因為年齡因素，三者為從事部分工時工作的主要勞工族群。然而若按性別觀察可以發現，在整體部份工時就業人口增加的狀況下，近年各國部分工時勞工中女性所佔比例卻比過去減少，由此可見部分工時就業增加的主要原因來自於男性部分工時工作者的增加。

另外從年齡的角度來看，各國青年從事部分工時就業的比例皆為增加，推測原因在於經濟不景氣所導致就業機會減少、青年的高失業率，因此提高了青年就業的困難度，使其選擇以非典型工作的就業型態進入勞動市場(參見表 2-6)。青年所面對的兩難困境在於非典型工作的穩定度不佳，使得青年在工作的同時仍面臨失業的高風險；但若不從事非典型工作，卻可能會面臨失業、甚至長期失業的狀況。

表 2-5 各國部份工時就業趨勢(2000、2009-2011 年)

單位：%

	部分工時就業占總就業比例				女性占部分工時勞工之比例			
	2000	2009	2010	2011	2000	2003	2010	2011
澳洲	.....	24.7	24.9	24.7	.....	70.8	70.4	70.9
奧地利	12.2	18.5	19.0	18.9	88.1	80.6	80.3	80.2
加拿大	18.1	19.3	19.4	19.9	69.1	67.4	67.3	66.6
丹麥	16.1	18.8	19.2	19.2	69.4	62.0	63.2	62.1
芬蘭	10.4	12.2	12.5	12.7	63.8	63.6	62.2	61.0
法國	14.2	13.3	13.6	13.6	78.8	79.9	78.1	77.2
德國	17.6	21.9	21.7	22.1	84.5	80.4	80.5	79.2
希臘	5.5	8.4	8.7	9.0	65.4	67.7	65.9	62.8
冰島	20.4	17.5	18.4	17.0	77.0	70.0	67.6	68.0
愛爾蘭	18.1	23.7	24.8	25.7	74.4	76.6	75.6	74.9
以色列	14.6	14.8	14.0	13.7	75.3	73.4	73.5	72.6
義大利	12.2	15.8	16.3	16.7	70.5	77.6	76.9	76.6
日本	.....	20.3	20.2	20.6	.....	69.9	70.3	71.0
韓國	7.0	9.9	10.7	13.5	57.7	59.3	60.3	56.6
盧森堡	12.4	16.4	15.8	16.0	90.0	81.2	83.7	82.2
墨西哥	13.5	17.9	18.9	18.3	65.1	58.2	57.6	57.1
荷蘭	32.1	36.7	37.1	37.2	76.2	75.0	75.0	75.3
紐西蘭	22.2	22.5	21.9	22.0	73.2	71.9	72.0	73.0
挪威	20.2	20.4	20.1	20.1	77.0	70.8	70.3	71.1
波蘭	12.8	8.7	8.7	8.3	61.7	68.4	67.5	67.4
葡萄牙	9.4	9.6	9.3	11.5	71.5	67.7	65.6	59.5
斯洛伐克	1.9	3.0	3.7	4.0	70.6	59.0	58.6	61.7
西班牙	7.7	11.9	12.4	12.9	78.5	79.3	78.2	76.6
瑞典	14.0	14.6	14.0	13.8	72.9	64.2	63.3	62.8
瑞士	24.4	26.5	26.1	25.9	80.6	81.2	80.4	80.1
土耳其	9.4	11.1	11.5	11.7	55.4	58.4	58.0	60.0
英國	23.0	23.9	24.6	24.6	79.4	75.8	74.9	74.7
美國	12.6	14.1	13.5	12.6	68.1	66.5	66.9	65.6
OECD 平均	11.9	16.4	16.6	16.5	72.1	70.2	69.9	69.3

資料來源：OECD(2012)。

表 2-6 各國青年從事部分工時工作比例(2008-2011 年)

單位：%

	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
澳洲	40.3	43.0	43.2	43.4
丹麥	55.2	58.2	59.5	59.7
芬蘭	32.3	34.5	34.0	34.2
法國	17.4	17.4	17.6	17.6
德國	18.7	18.4	17.6	19.3
希臘	11.6	12.4	14.5	15.5
義大利	18.3	18.8	21.5	21.1
日本	25.8	27.4	29.0	30.0
韓國	18.4	21.0	22.9	26.3
墨西哥	21.5	22.0	23.1	22.6
荷蘭	61.7	63.9	65.2	65.8
紐西蘭	39.4	41.1	41.3	39.6
挪威	47.4	48.7	48.9	49.3
西班牙	21.7	23.8	28.3	31.1
英國	32.9	35.7	37.4	37.0
美國	35.1	38.3	38.1	34.6
G7 平均	30.8	32.8	33.0	31.8
OECD 平均	27.5	29.4	29.8	29.2

資料來源：OECD(2012)、行政院勞委會(2012a)。

## (二)台灣非典型就業狀況

根據行政院勞委會的統計資料，台灣從事非典型就業的人口比例相較其他各國為低，2011 年部份工時佔總就業比例的 3.5%<sup>21</sup>；而臨時性<sup>22</sup>或人力派遣佔總就業的 5%。性別方面台灣從事非典型工作同樣是女性比例高於男性，在年齡方面也同樣是以青年為主要族群。台灣的部分工時工作者中有 43.21%為 15-24 歲之

<sup>21</sup> 行政院勞委會部分工時就業統計採由受訪者自行認定。

<sup>22</sup> 行政院勞委會所統計之臨時性工作者即為定期契約(短期契約)工作者。

青年，次之，再者為 25-34 歲佔 12.51%。臨時性或派遣工作者的年齡組成方面，以 15-24 歲佔 27.35%為最高，45-54 歲佔 24.02%次之，再者為 25-34 歲佔 18.27%

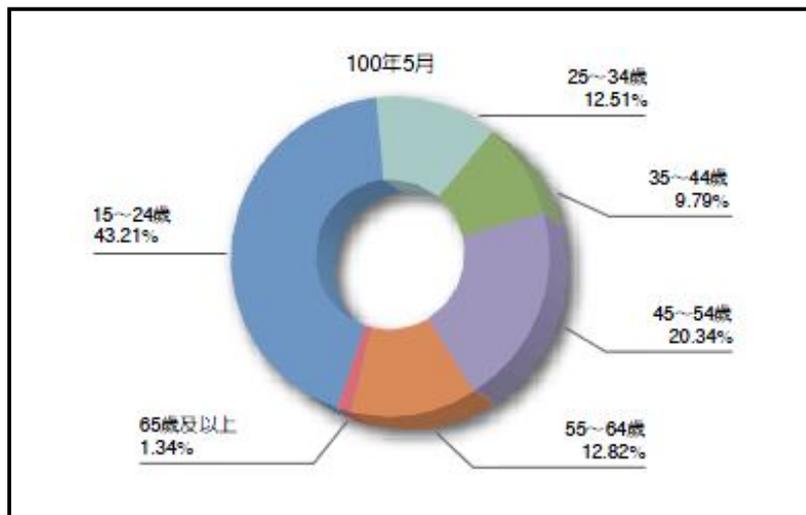


圖 2-4 台灣部分工時工作者年齡結構(2011 年)

資料來源：行政院勞委會(2012b)。

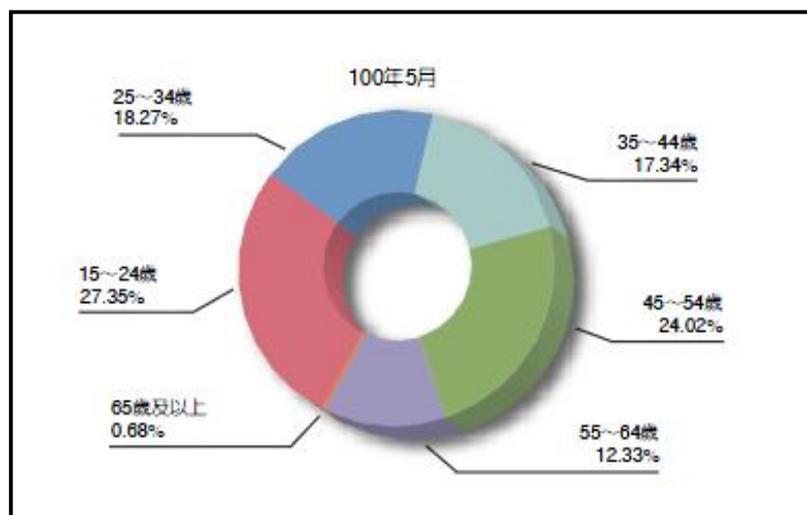


圖 2-5 台灣臨時性或派遣工作者年齡結構(2011 年)

資料來源：行政院勞委會(2012b)。



然而值得注意的是，台灣從事非典型就業者比例雖然低於其他各國許多，但從近年的趨勢中觀察，發現受到 2008 年全球經濟危機的影響，台灣 2009 年部分工時、臨時性或派遣工作者的比例有突然上升的現象，至今全球景氣復甦緩慢，加上經濟結構及勞動市場的轉變，使台灣的非典型就業有越之普遍的趨勢。在就業形式越來越多元的發展之下，除了經濟與市場不可抗力之因素的影響外，政府及相關單位也必須重視現今所出現越來越多不同以往的勞工問題，以維護全體勞動者的權益與保障。同時，青年為勞動者進入勞動市場的最初階段，這時候的就業經驗與就業歷程將對其往後的工作產生決定性的影響，因此該如何協助青年面對當前的就業困難與對現實的妥協，也是必須正視的問題與挑戰。

### 三、促進青年就業的挑戰

OECD 與 ILO 在 2012 年公布「G20 國家促進青年就業的挑戰」報告，對於各國普遍面臨的青年就業問題提出以下建議：

- 1.加強青年教育與訓練的投資。
- 2.提升教育與工作的轉銜與聯結。
- 3.推動可以協助青年獲得良好薪資且穩定工作的勞動市場政策。

ILO 在「2013 全球就業趨勢」報告中提到，高度且持續攀升的青年失業率使青年身陷於「失落的世代」中，長期下來所造成的影響所及將不只於青年，更可能擴及社會整體的經濟情勢。除了宏觀的經濟政策與積極勞動市場政策外，ILO 也另外特別強調：

- 1.強化教育及訓練與工作的聯結，以提升青年的就業能力；改善青年取得就業機會的管道，協助尋職並提供青年就業保證機制。

2.鼓勵青年創業。

3.提升青年的勞動權利，以確保青年的工作權並獲得平等的對待，其中包含使其有組織、與資方議價的權利，以充足的社會保障等等。



綜觀以上兩者對青年就業政策的建議可以發現，其所關注的焦點在於如何減少青年從學校轉換到職場的過程中所面臨的障礙，而人力資本的投資更是協助青年面對學校與職場過渡的重要政策，因為教育及專業技術的提升與青年是否可獲得良好薪資、穩定的工作有著密切的關係。另一方面，提升青年就業之勞動市場制度的重要性在於，其能夠在經濟衰退時透過「所得支持」與「就業服務」政策的結合，有效協助青年的尋職與就業(辛炳隆、李健鴻，2012)。

### 第三節 各國青年就業問題

#### 一、全球青年高失業率

青年受金融危機的影響一直首當其衝，自 2008 年以來全球青年失業率皆為整體失業率的 2 倍多，並且維持在 12.6%左右的比率(參見表 2-7)。2013 目前全球青年失業率 12.7%，估計約有 7380 萬青年失業，預估 2014 年全球青年失業人口在緩慢的經濟活動中可能再增加 50 萬。青年失業問題在歐洲特別嚴重，勞動市場中有 17.7%的年輕人面臨找不到工作的困境。不斷攀升的青年失業率衝擊了青年對勞動市場的看法，許多人從一開始進入勞動市場便可能面臨長期失業的困境，出現青年做出退出勞動市場的選擇，此現象在歐洲國家特別嚴重，其中有將近 12.7%的青年成為所謂的「尼特族」(NEET)，他們目前並未就業、就學或接受職業訓練。個人職業生涯早期所經歷的長期失業打擊將影響其未來對工作長遠發展的前景，剝奪了其磨練專業技巧及社會歷練的機會，無法建立寶貴的工作經驗(ILO, 2013)。OECD 指出，先進國家的青年高失業率將令社會付出很高代價，

而且有漸從循環性問題演變成結構性問題的趨勢。建議各國政府必須找出辦法去因應這項威脅，以避免整個青年世代就此脫離勞動市場(OECD, 2012)。

O'Higgins(2001)從雇主的角度來看「青年勞動市場區隔」，認為青年的工作經驗不足、技術不成熟、工作不穩定，而較不願意僱用青年，導致青年的失業率偏高；另一方面從青年的角度來看，認為青年尚未必須肩負家計的責任，較容易因為對工作不滿而自願離職。經濟學的「尋職逛街」(Job Shopping)理論也有相似的觀點，指出青年在「有限理性」的處境下，容易因為工作機會資訊不足而做出錯誤的就業選擇。青年容易為了累積工作經驗而主動離職，當累積足夠的經驗後其離職率便自然呈現下降的趨勢(李健鴻, 2011)。

表 2-7 全球整體及青年失業率(2008-2013 年)

單位：%

	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年 <sup>23</sup>
全球整體失業率	5.6	6.2	6.0	5.9	5.9	6.0
全球青年失業率 (15-24 歲)	11.8	12.8	12.6	12.4	12.6	12.7

資料來源：作者參考 ILO(2013)整理製表。

## 二、青年就業機會減少及風險增加

過去 20 年的全球青年人口增加了 2 億，但全球青年就業人口比率卻下降了近 10%，顯示出勞動市場並未創造出足夠的就業機會給青年。另外，根據 ILO(2013)的預測顯示，以開發國家 2017 年的青年失業率將由 2012 年的 17.9% 下降到 15.9%，然而這並不是因為勞動市場活動獲得改善，而是因為遭受就業困難的青年勞工退

<sup>23</sup> ILO 說明 2013 之數據為預測值。

出勞動市場，因此在估算失業率時並無將這群青年納入計算(謝嘉文，2012)。全球性的經濟危機減緩了各國青年創造就業機會的能力，Garibaldi與Taddei(2011)觀察就業機會消失與過去兩年間歐洲的年齡、教育與工作狀態的組成，發現幾項關鍵。首先，就業機會平均消失超過 2%。再者，就業機會的消失主要集中發生在年輕的勞工族群，減少了將近 8%；較年長勞工的就業機會反而增加。在教育與技術方面，就業機會消失主要集中在低技術的勞工族群。而以工作形式方面來看，就業機會的消失則主要集中在臨時性勞工的部分(柯秀燕、黃佩君、陳秋蓉，2012)。

國際勞工組織(ILO)在 1991 年的第 168 號「促進就業和失業保護」公約強調，有多種新型態的尋職者可能不被認定為失業，或是未被包括在失業保護範圍內，然而實際上這些尋職者卻可能面臨比一般失業者更為困難的就業及轉銜風險，因而特別訂立「新尋職者特別條款」(Special Provisions for New Applicants for Employment)。ILO 特別指出有 10 種新型態的高風險尋職者<sup>24</sup>，其中就包含了三種青年就業時所可能面臨困難的階段，即完成職訓之青年、完成學業之青年、完成兵役之青年，由此可見青年在勞動市場中所需面對的高風險問題。青年勞動的高風險不僅發生在青年從學校到職場的轉銜歷程中，也包含了就業初期所面臨勞動市場中各種的高風險狀況，例如收入安全感不足、工作環境不佳、工作福利與保障缺乏等困境。再者，在勞動市場彈性化的發展趨勢下，非典型工作機會日益增加，對於青年的失業與就業形成更大的挑戰。現今的青年正處於高風險的就業環境之下，因而普遍出現生命歷程去標準化與可回復性、就業歷程與工作形式多元化等趨勢。

---

<sup>24</sup>ILO 在 1991 年的 168 號「促進就業和失業保護」公約中特別指出的 10 種高風險新型態尋職者為：完成職訓之青年、完成學業之青年、完成兵役之青年、結束一段兒童養育或照顧老病殘者之人員、無權領取遺囑津貼之喪偶者、離婚或分居者、獲釋之更生人、已完成訓練之成年人及殘障者、回到原國籍之移民工人、原自營作業者。請參閱 Convention concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment, (ILO No. 168), 71 ILO Official Bull : <http://www1.umn.edu/humanrts/instreet/n7ceppu.html>，最後瀏覽日期：2013/06/07。

### 三、台灣青年就業問題



台灣2012年整體總平均失業率為4.2%，而15-29歲的青年族群失業率約10%，遠高於整體總平均。進一步觀察15-39歲各年齡層可以發現，失業率最高出現在20-24歲的族群，其2010-2012年的失業率都在13%左右，雖然25-29歲族群的失業率開始出現明顯低於前兩個年齡層(15-19歲、20-24歲)的趨勢，但仍比整體平均失業率高出3%左右，直到30-34歲的年齡層失業率才接近整體平均(參見表2-8)。推測主要是因為青年初入勞動市場，較缺乏工作經驗而尋職不易，且就業初期工作狀況較不穩定所造成。

表 2-8 台灣整體及 15-39 歲各年齡層失業率(2010-2012 年)

單位：%

	整體平均	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲
2010 年	5.2	11.0	13.5	8.2	5.2	4.1
2011 年	4.4	11.2	12.7	7.1	4.3	3.3
2012 年	4.2	9.8	13.2	7.1	4.3	3.4

資料來源：行政院主計處(2012)。

青年進入勞動市場初期需要面多不同以往對社會及環境的適應與競爭力，且多半並非家計主要負擔者，因此轉換工作的頻率與失業率相較其他年齡層高。探究過去五年台灣青年轉換工作的原因可以發現，不僅過半數的青年為自願性離職，2008、2011、2012年自願性離職的比率都有87%以上。而2009年因為受金融危機衝擊勞動市場影響較大，非自願性離職的比率增加，促使青年自願離職比率突然大幅下降11.2%，但情況於隔年(2010年)便開始回升。整體而言，青年自願性離職的比率呈現相當高的趨勢(參見表2-9)，推測一方面是因為處於職業探索期而想多方嘗試的心態；另一方面則是該階段較容易受到家庭、教育等因素的影響而轉換工作，甚至選擇離開勞動市場。進一步分析可以發現，雖然從統計資料中

可以證明台灣青年的失業與轉換工作以自願性居多，但卻無法加以解釋青年自願性失業的原因中，青年是如何受到「勞動市場風險」(待遇不佳、環境不佳、沒有保障)與「生涯發展困境」(學非所用、沒有前途)的影響而選擇主動離職(李健鴻，2011)。形成這兩大主因恐怕並非單單「對工作不滿」便可輕易說明，背後所涉及的是更為複雜且很難加以改變的社會與經濟結構性問題。

表 2-9 台灣青年轉換工作之原因(2010-2012 年)

單位：%

		2008 年 5 月	2009 年 5 月	2010 年 5 月	2011 年 5 月	2012 年 5 月
自願離職轉換工作	<b>總計</b>	<b>87.2</b>	<b>76.0</b>	<b>84.7</b>	<b>87.4</b>	<b>87.9</b>
	待遇不好	30.4	17.7	23.5	23.7	22.2
	想更換工作地點	21.0	16.8	22.4	18.9	22.9
	工作時間不適合	11.7	8.7	7.0	13.2	12.1
	工作沒有保障	7.2	7.6	12.6	13.0	11.0
	工作環境不良	11.5	11.7	8.0	11.2	11.5
	學非所用	1.7	2.7	3.4	2.1	2.7
	無前途	1.3	2.8	1.9	1.4	1.9
	健康不良或傷病	0.8	2.9	1.2	0.5	2.7
	女性結婚或生育	.....	0.4	0.5	0	0.9
	想自行創業	0.3	2.8	2.7	0.6	.....
	其他	1.3	1.9	1.5	2.8	.....
非自願離職轉換工作	<b>總計</b>	<b>12.8</b>	<b>24.0</b>	<b>15.2</b>	<b>12.6</b>	<b>12.1</b>
	工作場所業務緊縮或歇業	8.7	18.9	10.2	6.7	5.6
	季節性或臨時性工作結束	3.4	4.4	3.1	4.0	4.9
	工作場所整頓人事被資遣	0.6	0.4	1.5	1.9	1.0

表 2-9 台灣青年轉換工作之原因(2010-2012 年)(續)

企業內部職務 調動	0.1	0.3	.....	.....	.....
其他	.....	.....	0.4	.....	0.6

資料來源：行政院勞委會(2013b)。

#### 第四節 本章小結

##### 一、全球整體就業趨勢

###### (一)全球經濟及薪資態勢

全球經濟持續受到金融危機影響，就業狀況至今無從回覆，其中以先進國家與歐洲的發展最令人堪憂，進一步也影響到新興及發展中國家的經濟發展狀況。國家將開始將焦點放在商品自由化及勞動市場彈性化的結構面上，希望藉由競爭壓力達到刺激經濟成長的效果。然而，企業卻因為對未來狀況充滿不安全感及不確定性，不願貿然增加投資並雇用勞工，如此阻礙了創造就業機會的可能。經過 2010 與 2011 年連續下降，2012 年全球失業人口增加 420 萬，ILO 估計 2013 年失業人口又再成長 510 萬，全球失業人口總數將突破 2 億。

經濟不景氣的氛圍之下不僅就業機會減少，也抑制的薪資的成長。然而，若觀察比較已開發國家薪資及勞動生產力可以發現，勞動生產力的長長幅度比平均薪資高上許多，代表了這波全球化下收入分配的變化，即資本家收入升高的同時勞工收入卻沒有增加，因而在收入分配的比例上呈現兩極化的趨勢。容易遭到工資不平等對待的族群包含無受過教育者、青年、女性、少數族裔及移工，低收入及工作條件不佳使全球勞動市場產生越來越多的脆弱就業，非正式工作開始散布全球的就業市場，引發許多勞動問題。



## (二)各國就業概況

金融危機使全球勞動參與率下降，影響至今都沒有回升的趨勢。已開發國家及歐盟、日本的勞參率自 2009 年開始下降，而台灣、韓國、香港及新加坡的勞參率同樣在 2009 出現下降，但在 2010-2012 年間則有不同的變化趨勢。若以年齡觀察台灣的勞參率，得知 25-34 歲的勞參率最高，其次為 35-44 歲；最低者為 65 歲以上，而 15-24 歲者次低。

在從業者就業身份方面，各國及台灣就業者以受雇者所佔比率最高，韓國及義大利的受雇者比例較其他國家為低，而以雇主與自營作業者比例高於其他國家。近年來台灣的受雇者比例上升，推測是受到景氣低迷與市場需求減少的影響所致。另外，受雇者增加主要轉及製私人受雇的部分，政府單位的受雇人口並不因為經濟的變動而有太大的變化。產業結構方面，各國都以農業部門所佔比例最低，逐漸朝以服務業為主要發展重心，就業者的職業結構也隨之產生變化。

## 二、全球青年就業趨勢

### (一)各國青年勞動力參與率

東方國家 15-24 歲青年的勞參率普遍低於西方國家，而台灣青年的勞參率則僅高於韓國，而低於其他國家許多，推測是因為台灣與韓國青年求學年限普遍較西方國家延後有關。由統計資料可以發現，受高等教育普及影響，台灣就業者的教育結構出現明顯轉變，與 2001 年相比，2011 年大學以上畢業的就業人數大幅增加 176 萬多人，占就業者比率由 12.46% 增加到 27.44%。另外，各國 25-34 歲的勞參率皆高，台灣在此年齡層的勞參率更是高於其他多數國家。

### (二)非典型工作增加

非典型就業的增加與勞動市場彈性化有關，工作的彈性、多元的就業形式、就業的風險與保障等都與傳統的就業形式有顯著的差異。近年來多數國家的部分

工時工作比例增加，且以女性、青年、年長者為從事部分工時工作的主要族群，然而男性的部分工時工作者也有逐漸增加的趨勢。另一方面，青年在面對非典型工作時面臨了兩難的困境，即非典型工作的高失業風險，以及若不從事非典型工作可能必須面對的失業或長期失業問題。

台灣從事非典型工作的就業人口較其他國家為低，但同樣以女性及青年為最大族群。從統計資料中可以明顯發現，受到 2008 金融危機的影響而使台灣非典型就業人考在 2009 年出現突然上升的現象，且至今仍維持在一定的比例。如何因應越趨普遍的非典型就業與青年就業的問題，將是政府及相關單位所需正視的挑戰。

### (三)促進青年就業的挑戰

綜觀 ILO 與 OECD 對青年就業政策所提出的建議可以發現，重點在於如何減少青年從學校轉換到職場的過程中所面臨的障礙，以及對於人力資本的投資，因為教育及專業技術的提升與青年是否可獲得良好薪資、穩定的工作有著密切的關係。另一方面，提升青年就業之勞動市場制度的重要性在於，其能夠透過「所得支持」與「就業服務」政策的結合，有效協助青年的尋職與就業。

## 三、各國青年就業問題

### (一)全球青年高失業率

青年失業率自 2008 年以來一直維持在 12.6% 左右的比例，為整體失業率的兩倍多，且以歐洲的青年失業問題最為嚴重。持續的高失業率衝集了青年對工作的看法，使他們對工作感到挫折與無安全感，甚至選擇退出勞動市場，成為「尼特族」。個人早期的就業歷程將對未來的就業造成影響，OECD 就指出，先進國家青年的高失業率將可能從循環問題演變成結構性的問題，各國政府都該正視且避免這樣情況的發生。學者 O'Higgins 分別從雇主與青年的角度來看青年勞動市

場的問題，認為雇主較不願意雇用青年的原因在於經驗與技術的不純熟，以及工作的不穩定度。而青年則因為較沒有負擔家計的壓力而容易因為對工作不滿而提出離職。當青年累積足夠的工作經驗後，離職率便會呈現下降。



## (二)青年就業機會減少及風險增加

全球青年人口增加的同時，期就業比率卻呈現下降的趨勢，顯示出就業機會創造的不足。歐洲在過去兩年間的就業機會消失超過 2%，且主要集中在青年族群與技術較低的勞工族群。ILO 指出的 10 種高風險的尋職者中就包括了 3 種青年的族群，即完成職訓之青年、完成學業之青年、完成兵役之青年。青年勞動的高風險不僅發生在青年從學校到職場的轉銜歷程中，也包含了就業初期所面臨勞動市場中各種的高風險狀況。再者，勞動市場彈性化下新興的非典型工作機會日益增加，對於青年的失業與就業形成更大的挑戰。現今青年正處於高風險的就業環境之下，造就了生命歷程去標準化與可回復性、就業歷程與工作形式多元化等趨勢的普遍性。

## (三)台灣青年就業問題

台灣 15-29 歲的失業率比整體平均高上許多，一直到 30-34 歲年齡層的失業率才降至接近整體平均，推測主要是因為青年初入勞動市場，較缺乏工作經驗而尋職不易，且就業初期工作狀況較不穩定所造成。青年轉換工作的頻率與失業率較都其他年齡層為高，探究其原因可以發現有八成以上的青年為自願性離職，一方面是因為處於職業探索期而想多方嘗試的心態；另一方面則是該階段較容易受到家庭、教育等因素的影響而轉換工作，甚至選擇離開勞動市場。青年受到勞動市場風險(待遇不佳、環境不佳、沒有保障)與生涯發展困境(學非所用、沒有前途)而離職的情況並非用「對工作不滿」便可以解釋，其背後所涉及的是更為複雜且很難加以改變的社會與經濟結構性問題。

### 第三章 受訪青年就業歷程與形式分析



本章主要說明探討受訪青年之就業形式與呈現其畢業後之工作歷程，共分為四節。第一節為陳述青年之目前就業概況；第二節為呈現討論青年在 2010-2012 年之就業歷程；第三節為前兩部分青年就業狀況做出綜合比較探討；第四節則就前三節的分析結果稍做小結。

#### 第一節 受訪青年目前就業概況

本節主要分為兩個部分，首先，呈現受訪青年的基本資料；其次，對受訪青年目前的工作現況進行整理說明。

##### 一、受訪者基本資料

青年就業受訪者之基本資料整理如表 3-1，在 15 位受訪者中，有 10 位女性就業青年，4 位男性就業青年，與 1 位男性待業青年。受訪者平均年齡 29 歲，13 位就業青年與 1 位待業青年未婚，1 位就業青年已婚。而學歷方面，共計 5 位研究所畢業，4 位國立大學碩士，1 位私立大學碩士；與 10 位大學畢業，3 位國立大專學士、7 位私立大專學士。科系方面則是人文類、社會類、科技類各 5 位。畢業後的工作資歷最久達 12 年者 1 位，9 年者 2 位，7 年者 1 位，6 年者 2 位，5 年者 1 位，4 年者 1 位，3 年者 5 位，2 年者 1 位，及 5 個月者 1 位。經濟狀況方面，家庭年收入 30 萬-80 萬者 5 位，80 萬-150 萬者 4 位，150 萬-200 萬者 3 位，達 200 萬以上者 3 位。受訪青年之個人年收入則以 30 萬(含)-60 萬居多，計有 11 位，30 萬以下 1 位，60 萬-100 萬 2 位。受訪者出生地多並非台北，屏東 8 位，台北 4 位，彰化 1 位，嘉義 1 位，高雄 1 位。但目前居住地為台北者占多數，共計 10 位，其中由工作提供住宿者有 2 位，4 位與家人同住，4 位在外租屋，其 4 人房租平均每月 8500 元左右；居住屏東者 3 位皆與家人同住；居住台中者

1 位為租屋，房租一個月 50000 元<sup>25</sup>；居住高雄者 1 位為租屋，房租一個月 4500 元。



表 3-1 青年就業受訪者基本資料表

編號	性別	年齡	婚姻狀況	學歷/科系	工作資歷	經濟狀況(年收入)	出生/居住地	房租
E1	男	29	未婚	國立研究所/ 中國醫學所	3 年	家庭：150-200 萬 個人：30-60 萬	彰化/台中	50000
E2	女	31	未婚	私立大學/廣 播電視學系	9 年	家庭：200 萬以上 個人：60-100 萬	屏東/台北	無
E3	女	25	未婚	私立大學/廣 播電視學系	3 年	家庭：30-80 萬 個人：30-60 萬	屏東/台北	5500
E4	女	26	未婚	私立大學/法 國語文學系	3 年	家庭：80-150 萬 個人：30-60 萬	屏東/台北	無
E5	男	34	未婚	私立研究所/ 財務金融所	9 年	家庭：30-80 萬 個人：30-60 萬	台北/台北	8500
E6	女	26	未婚	國立大學/營 養學系	3 年	家庭：30-80 萬 個人：30-60 萬	屏東/台北	無 (宿舍)
E7	男	30	未婚	國立研究所 /資訊工程所	3 年	家庭：200 萬以上 個人：30-60 萬	台北/台北	無
E8	男	27	未婚	私立大學/數 位媒體設計學 系	2 年	家庭：30-80 萬 個人：30-60 萬	台北/台北	無
E9	女	34	未婚	私立技術學院 /資訊處理系	12 年	家庭：150-200 萬 個人：30-60 萬	屏東/台北	無 (宿舍)
E10	女	28	未婚	國立大學/外 國語文學系	4 年	家庭：200 萬以上 個人：60-100 萬	台北/台北	10000

<sup>25</sup> 該名受訪者的住處與及所經營之店面為同一處，因此 50000 元為店面租用的房租。

表 3-1 青年就業受訪者基本資料表(續)

E11	女	32	未婚	國立研究所/ 教育所	5 年	家庭：80-150 萬 個人：30-60 萬	高雄/高雄	4500
E12	女	29	未婚	國立大學/水 產養殖系	6 年	家庭：80-150 萬 個人：30-60 萬	屏東/屏東	無
E13	女	29	未婚	國立研究所/ 幼兒教育所 (在職專班)	7 年	家庭：150-200 萬 個人：30-60 萬	屏東/屏東	無
E14	女	28	已婚	私立大學/企 業管理學系	6 年	家庭：30-60 萬 個人：30 萬以下	屏東/屏東	無
U1	男	26	未婚	私立大學/心 理系	5 個 月	家庭：80-150 萬 個人：30 萬以下	嘉義/台北	11000

資料來源：本研究自行整理。

## 二、受訪者就業現況

受訪青年目前就業概況整理如表 3-2，計有 14 位就業青年與 1 位待業青年，其中 5 位受訪者有兼職工作<sup>26</sup>。在主要就業形式方面，雇主 1 位，自雇工作者 2 位，全時工作者 5 位，短期契約工作者 4 位，部分工時工作者 1 位，臨時派遣工作者 1 位。兼職工作方面，臨時派遣者 1 位，短期契約者 1 位，部份工時者 1 位，自雇工作者 1 位，同時兼職自雇及短期契約者 1 位。而以整體工作時數<sup>27</sup>來看，受訪者工時高於 101 年台灣勞工的平均工時 44.6 小時/週，其平均一週上班約 49 小時。其中有 6 位需要加班者工作時間高於整體平均，7 位一週工作時間介於 40-49 小時之間，及 1 位一週工作不滿 40 小時。

15 位受訪者中，除了 1 位待業青年，就業青年月收入低於兩萬元者 1 位，兩萬(含)至三萬元者 3 位，三萬(含)至四萬元者 8 位，五萬元以上 2 位。14 位就業青年平均月收入為 36841 元，接近行政院主計處所公佈 102 年 3 月工業及服務

<sup>26</sup> 本文中的兼職工作並非專指部分工時工作，指的是主要工作之外的次要工作。因此文中的部分工時工作並非一定為兼職，也可能為受訪者的主要工作

<sup>27</sup> 整體工作時數：受訪者之主要工作、兼職、加班、輪值等工作時數的總和/週。

業受雇員工每月經常性薪資 37612 元。而在目前主要工作的年資方面，最長者達 10 年有 1 位，1-4 年者有 8 位，未滿 1 年者有 5 位。



表 3-2 青年就業受訪者目前就業概況

編號	目前主要工作形式	加班狀況 <sup>28</sup>	兼差工作形式	每週平均工作時數(含加班與輪值)	目前主要工作年資 <sup>29</sup>	平均月收入(含兼差、年終、獎金)
E1	僱主	多	臨時派遣	主要工作：兼差外的所有時間。 兼差：36-48H/週。	1 年 8 個月	35000 元
E2	全時工作	多	SOHO、短期契約	主要工作：60H 以上/週。 兼差：15H 以上/週。	10 年	70000 元
E3	全時工作	無	部分工時	主要工作：40H/週。 兼差：16H/月。	6 個月	25000 元
E4	全時工作	無	無	主要工作：40H/週。	1 年	30000 元
E5	全時工作	多	無	主要工作：55H/週。	1 年 5 個月	35000 元
E6	短期契約	無	無	主要工作：47H/週。	1 年 1 個月	38000 元
E7	自雇	無	無	主要工作：35H 以上/週。	5 個月	25000 元
E8	部分工時	無	SOHO	主要工作：49H/週。 兼差：20H/週。	7 個月	40000 元
E9	全時工作	多	無	主要工作：55H/週。	5 個月	37000 元
E10	自雇	無	自雇、短期契約	主要工作：21H/週。 兼差：不一定	3 年 9 個月	70000 元
E11	短期契約	多	無	主要工作：50/週。	1 年 4 個月	32000 元
E12	短期契約	無	無	主要工作：40H/週。	2 年 8 個月	28000 元
E13	短期契約	中	無	主要工作：45H/週。	1 年	32000 元
E14	臨時派遣	無	無	主要工作：42H/週。	7 個月	18780 元
U1	待業中	無	無	無	8 個月	無

資料來源：本研究自行整理。

<sup>28</sup> 加班狀況程度的定義：一週加班超過 12 小時為「多」；2-12 小時為「中」；未滿 2 小時不列入計算。

<sup>29</sup> 目前工作年資計算至受訪者受訪當月。

## 第二節 受訪者就業歷程(2010-2012)



本節分為兩個部分，首先將 15 位受訪青年的就業歷程做一概述整理，呈現整體就業變化；接著將個別描述受訪者的就業歷程，並以線條的方式呈現其就業歷程中的變化趨勢。

### 一、全體就業歷程概述

受訪青年就業歷程概況整理如表 3-3。受訪者 2010 年至 2012 年主要工作的平均就業次數為 2.8 次<sup>30</sup>，計有 13 位受訪者有轉業經驗，其中 9 位每次的轉業都是自願離職，4 位曾有過非自願離職的經驗。在就業形式的轉換<sup>31</sup>方面，就業歷程中曾改變形式者占多數為 12 位；無改變者有 3 位，1 位一直從事同一份全時工作；1 位一直從事同一份短期契約工作；及 1 位一直從事自雇工作。另外，就業歷程完全從事典型工作者 4 位，有典型與非典型工作轉換經驗者 7 位，完全從事非典型工作者 4 位。兼職工作方面都為非典型形式，6 位曾有過兼職經驗，目前仍有兼職者 5 位。工作收入變化方面，以 2010 年初與 2012 年底相比，多數受訪青年的月收入增加，計有 12 位；收入減少者 2 位；目前無收入者 1 位。在短期規劃方面，想繼續目前工作者有 12 位，想尋找其他工作者有 2 位，待業者則希望能順利尋職或自行創業。

<sup>30</sup> E10 之主要工作次數無法計數，因此並無列入計算。

<sup>31</sup> 就業歷程的就業形式包含全時、雇主、自雇、短期契約、部分工時、臨時派遣、失業、及其他。

表 3-3 受訪青年就業歷程概述



編號	就業次數(含目前)	轉換工作的自願性 <sup>32</sup>	就業形式的變化(含待業階段)	整體工作收入變化(含待業階段)	短程規劃
E1	主要工作 3 次 兼職工作 2 次	2 次皆自願	主要工作：全時→全時→待業→自雇→雇主 兼職工作：全時→臨時派遣	五千→三萬二→無→一萬→三萬五 <sup>33</sup>	維持目前工作
E2	主要工作 1 次；兼職工作無法計算 <sup>34</sup>		主要工作：全時 兼職工作：SOHO 與短期契約	平均起來都差不多在 7 萬左右，沒有太大的改變	維持目前工作
E3	主要工作 7 次；兼職工作 1 次	4 次自願；2 次非自願	主要工作：部分工時→短期契約→臨時派遣→短期契約→全時→部分工時→短期契約→全時 <sup>35</sup> 兼職工作：部分工時	六千→約兩萬二→七千→約兩萬二→兩萬八→六千→兩萬五	想另尋他職
E4	主要工作 3 次	2 次皆自願	主要工作：全時→待業→全時→全時	兩萬七→無→兩萬五→三萬	維持目前工作
E5	主要工作 3 次	2 次皆自願	主要工作：全時→待業→全時→全時	三萬三→無→三萬五→三萬五	想另尋他職
E6	主要工作 2 次	自願	主要工作：待業→短期契約→短期契約	無→三萬二→三萬八	維持目前工作
E7	主要工作 3 次	2 次皆自願	主要工作：全時→待業→SOHO→SOHO	五萬以上→無→一萬八→兩萬五	維持目前工作

<sup>32</sup> 轉換工作的自願性：該次數為就業次數減一，例如：就業次數 3 次，轉換工作的自願性選擇次數則為 2 次。自願與非自願的定義方面，以受訪者前一份工作為主動離職或被迫離職而定(有無選擇權)。

<sup>33</sup> E1 第一份工作只做一星期，薪資部分公司以一天 1000 元的方式支付。而 E1 收入變化 4 次，為其工作歷程中 3 次主要工作與 2 次兼職工作的組合結果。

<sup>34</sup> E2 的兼職工作為 SOHO 與短期契約(以 case 需要的時間算)，因此 3 年中的委託人及受雇單位很多，無法計算。

<sup>35</sup> E3 目前工作的前三個月為短期契約，後來轉為全時。固呈現就業次數 7 次、收入變化 7 次而就業形式轉變 8 次的結果。

表 3-3 受訪青年就業歷程概述(續)



E8	主要工作 4 次；兼職工作無法計算 <sup>36</sup>	3 次皆自願	主要工作：待業→SOHO→部分工時→SOHO→部工時 兼職工作：SOHO	無→三千→兩萬八→一萬→四萬	維持目前工作
E9	主要工作 2 次	自願	主要工作：全時→待業→全時	三萬五→無→三萬七	維持目前工作
E10	主要工作及兼職工作都無法計算 <sup>37</sup>		主要工作：SOHO 兼職工作：短期契約	平均起來都差不多在 7 萬左右，沒有太大的改變	維持目前工作
E11	主要工作 3 次	1 次自願；1 次非自願	主要工作：短期契約→短期契約→短期契約	兩萬八→三萬二→三萬二	維持目前工作
E12	主要工作 2 次	自願	主要工作：全時→短期契約 兼職工作：部分工時 <sup>38</sup> →無	兩萬→兩萬八	維持目前工作
E13	主要工作 2 次	自願	主要工作：全時→待業→短期契約	兩萬八→無→三萬三	維持目前工作
E14	主要工作 4 次	1 次自願 2 次非自願	主要工作：臨時派遣→全時→臨時派遣→臨時派遣	兩萬→一萬八→約一萬九→約一萬九	維持目前工作
U1	主要工作 1 次	非自願	主要工作：待業→全時→待業	無→三萬三→無	尋職或創業

資料來源：本研究自行整理。

## 二、受訪青年就業歷程個案分析

此部分就受訪青年 2010-2012 年的整體就業狀況做較詳細的說明，並依其就業次數、就業形式(雇主、全時、自雇、短期契約、部分工時、臨時派遣、失業、其他等)的轉變繪製個別受訪者就業歷程圖(如圖 3-1 至圖 3-15)，以具體呈現受訪

<sup>36</sup> E8 的兼職工作為 SOHO，委託案件無法細算。

<sup>37</sup> E10 的主要工作為 SOHO，兼職工作為短期契約(以 case 需要的時間計算)，委託人及受雇單位很多，無法具體計算次數。

<sup>38</sup> E12 僅在 2010 年 9 月兼職不到兩個全天，薪資很少，且之後工作至目前都無再兼職，因此該時期的兼職收入不列入收入變化的計算。

者這三年中就業歷程的變動趨勢。

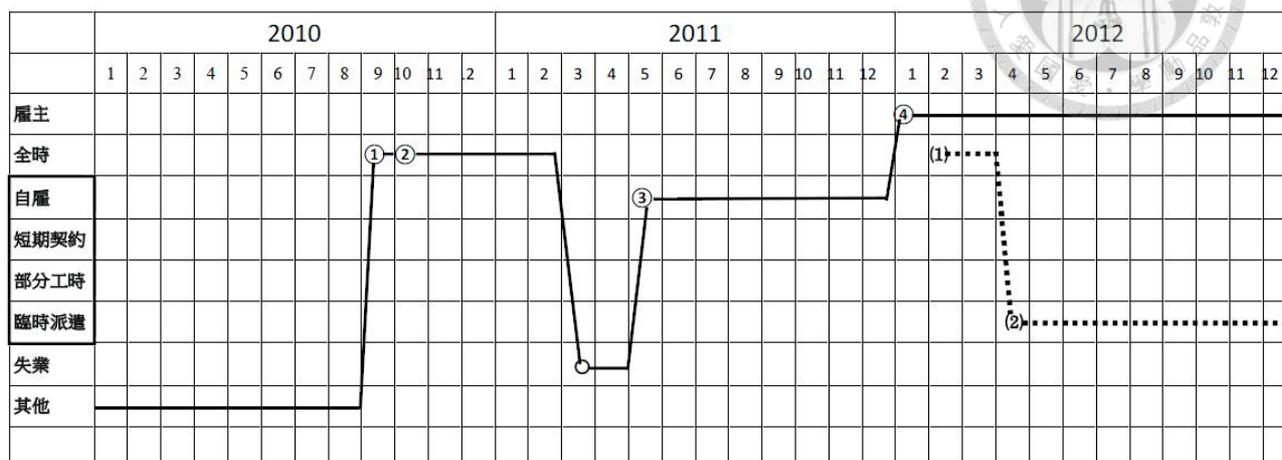


圖 3-1 受訪者之就業歷程(E1)

註：1.實線 —— 為受訪者之主要工作；①...④為受訪者 2010-2012 年間主要工作的就業編號；○為失業。

2.虛線 ..... 為受訪者之兼職工作(次要工作)；(1)(2)為受訪者 2010-2012 年間兼職工作的就業編號。

3.受訪者 2010 年 8 月前為服兵役時期，故在圖中歸為「其他」。

①為 E1 服完兵役後所從事的第一份工作，為藥廠業務，負責跑外勤、拉客戶。當時公司並無補貼交通費、手機費等支出，受訪者認為自己所需負擔的開銷太大很不合理，於是在工作一星期後便主動離職，薪資部分公司以一天 1000 元的方式支付。

②為 E1 的第二份工作，為生物醫療公司的業務助理，負責內勤工作、與各戶溝通協調，當時薪資約 32000/月。工作五個月後，因為有想要從事的其他工作而離職。

③為 E1 與友人合夥創業之服飾店，最初由自己擔任銷售店員並以抽成的方式支薪，但收入十分不穩定，於是開始有了想找兼職工作的想法。

④同樣為服飾店工作，但就業形式由自雇轉變為雇主。由於飾店營收狀況不盡理想，為負擔店內開銷，並有一份穩定收入供自己生活所需，而開始尋找兼職工作，因此雇用了兩名部分工時員工幫忙顧店銷售。

(1)為 E1 開始的第一份兼職工作，為全時工作的食品業務。該工作時間不彈性、常常需要往返南北，而使受訪者無法配合服飾店的經營與採購，成受訪者後來離職的原因。

(2)為 E1 至今的兼職工作，為臨時派遣的線上機台操作員，工作時間為「做 2 休 2」

的大夜班<sup>39</sup>。受訪者表示，生活重心主要擺在服飾店的經營，然其收入僅多少能打平並無法完全負擔生活開銷，因此欲尋找能夠配合店面運作的兼差，臨時派遣工作剛好符合其需求。受訪者打算維持目前這樣的就業形式，若服飾店經營狀況好轉才會考慮停止兼職工作。



---

<sup>39</sup>「做 2 休 2」的大夜班：E1 目前兼職的派遣工作型態，為連上班兩天後連休假两天的方式；上班時間為晚上 19:00 到隔天早上 7:00，也就是 24 小時/2 天的週期循環。





及打單事宜，上班時間 8 小時但幾乎每天都會加班 1-2 小時(不計酬)，月薪為兩萬八。受訪者認為該公司制度不佳、工作內容混雜不清，且老闆行事作風不定令人無所適從，導致工作窒礙難行，因而主動離職。

⑥為 E3 先前從事過的漫畫店部分工時工作，工作時間與薪資計算皆未改變。當時受訪者無法沒有收入但又希望可以利用彈性的時間尋找其他工作做機會，因而選擇該工作以配合所需。

⑦⑧為 E3 目前所從事的主要工作，在網路公司擔任行銷助理。前三個月適用期採短期契約的形式受雇，之後成為正式的全時員工，因就業形式不同故用不同就業編號表示。然而，目前薪資不盡理想，在台北的生活開銷大、無法儲蓄，使受訪者有想另尋他職及回南部的打算。

(1)在圖中標示為 E3 之兼職，實為受訪者畢業以來一直保留的漫畫店部分工時工作。該工作在受訪者無其他工作時為主要工作；若有其它主要工作時便為兼差，因此在歷程圖中以①⑥(1)來表示其就業歷程的轉變。



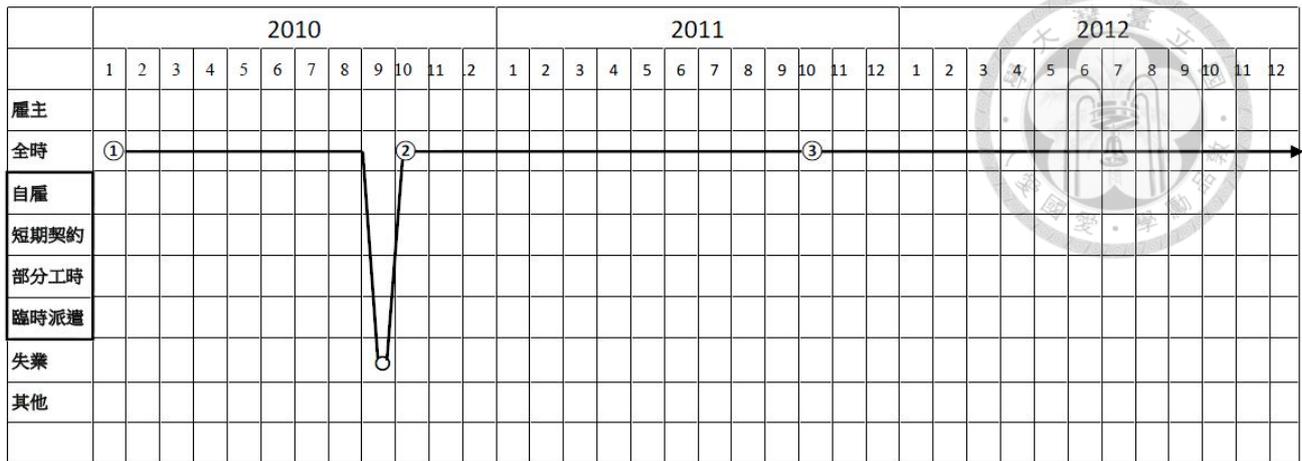


圖 3-5 受訪者之就業歷程(E5)

註：1.實線 — 為受訪者之主要工作；①...③為受訪者 2010-2012 年間主要工作的就業編號；○為失業。

2.本文探討以 2010-2012 年為主，因此圖中①雖然實為受訪者畢業後的第 2 份工作，但該份工作才是有跨越至 2010 年的工作，固將之標示為①。

E5 畢業後的第一份工作為某銀行專員(2006-2007)，業務繁忙且加班情況嚴重，月薪為三萬八，因為工作內容與興趣不符而離職進入另一家銀行工作。

①為 E5 的第二份工作(請見上述註 2.)，三年工作期間接觸過帳務、風險管理、股票交易等業務，與其所學相關程度高。該工作月薪為三萬三，雖然表定上班時間為 8 小時，但工作為責任制，每天都需要加班 4 小時以上<sup>41</sup>，長期下來健康出現問題之外也直接影響工作績效不佳，因而選擇離職。健康問題成為 E5 失業(休息加尋職)時尋找新工作的優先考量，以能夠正常上下班且較無壓力的工作為訴求(非金融業)。

②為 E5 透過親友介紹進入的電視購物公司品管，該工作偏勞動性質，上班時間固定每天 8 小時，月休 8 天，週六必須輪值，沒有加班的狀況。此時受訪者身體狀況逐漸好轉，但工作內容與其興趣和所學完全無關，加上年齡問題不適合勞動力工作，因而開始尋找其他工作機會。

③為 E5 目前的工作，在電子公司擔任財務人員，受訪時因健康因素留職停薪一個月。受訪者對現在的職務內容不甚滿意，希望在留停期間找到其他工作，藉機轉職。

<sup>41</sup>除了每週 5 天的上班日，E5 週末在家也須密切注意相關新聞資訊與動態，心理上仍處於工作的狀態。





③為 E7 目前的工作，其所共事的對象與從事的工作和②相同，差別在於受訪者與團隊開始有了正式的共同收入，因為營運上的需要(例如帳務)而決定正式成立股份有限公司，故用不同的就業編號表示其轉變。現階段仍是小公司的型態，為受訪者與夥伴為共同出資合夥自雇，沒有雇人的需求，未來若經營順利則希望可以擴大公司規模，成為雇主。











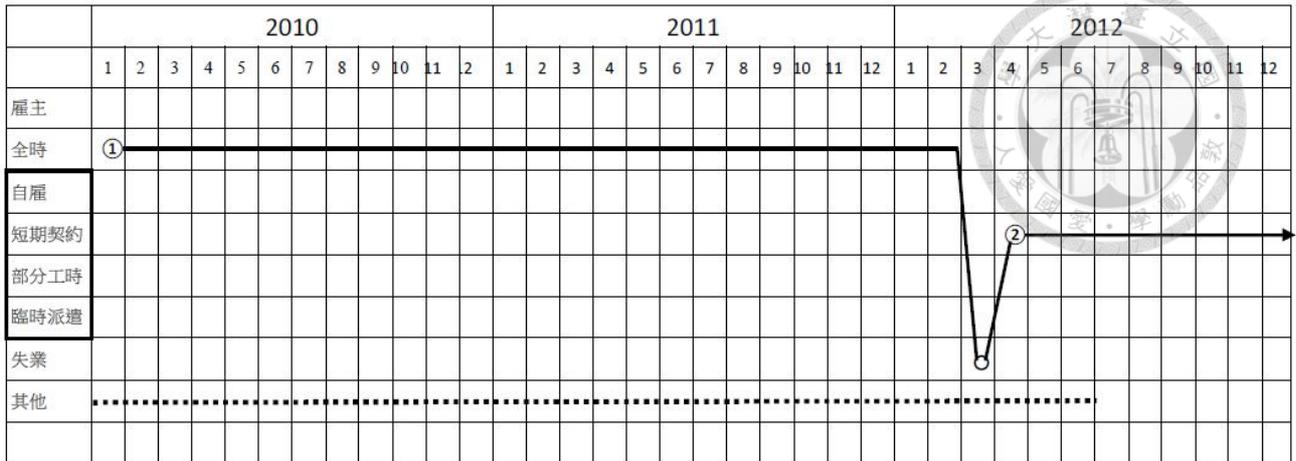


圖 3-13 受訪者之就業歷程(E13)

註：1.實線——為受訪者之主要工作；①②為受訪者 2010-2012 年間主要工作的就業編號；○為失業。

2.圖中②為約聘形式，但是全時的工作時間，因為聘期為一年一聘而歸為短期契約。

3.圖中虛線.....為受訪者利用工作下班時間到國立大學進修碩士在職專班學位，在圖中歸為「其他」。

①為 E13 大學畢業後從事五年多的私立幼稚園工作，受訪者當時為授課與帶班老師，工作包含平日的備課外，應招生所需也要協助園內舉辦許多活動，常常必須承受來自家長、園長及同事間的壓力，要求活動與課程內容求新求變，以維持幼稚園及班級的競爭力。當時幾乎每天工作超過 12 個小時，若有活動甚至會加班到晚上 11、12 點，月薪為兩萬八左右。

圖中虛線為受訪者利用下班時間進修幼兒教育研究所在職專班學位，成為其後來轉換工作的關鍵。當時在職專班同學多半為公立幼稚園教師，受訪者在就讀期間常常聽到同學分享關於公立幼稚園的資訊，發現其資源、師資環境、待遇都與私立幼稚園相差很多，而對公立幼稚園工作產生興趣。且當時在第一份工作已經待了 5 年多，受訪者認為未來發展性不高，加上經濟不景氣使私立幼稚園的競爭壓力越來越大，因此想轉尋公立幼稚園工作，開始留意相關訊息並對前一份工作提出離職。

②為 E13 目前在公立幼稚園的行政助理工作，當時是在專班的學校網站看到職缺訊息，經過考試與面試而錄取。雖然受聘形式為一年一聘的行政助理，然而其實際的工作包含了授課與帶班，與正式幼稚園教師的職務並無差異。受訪者目前規劃在此單位多加學習，希望能夠考上正式教師職位。





### 第三節 受訪青年就業形式綜合分析

綜觀受訪者目前就業概況與過去就業經歷，發現青年在勞動市場中就業形式與歷程的轉換過程中存在不同的就業模式，這些模式與勞動市場的互動對受訪青年的工作造成不同的影響與問題，以下將之做出整理及論述。



#### 一、勞動市場內的轉銜

##### (一) 由受雇到非受雇

青年受訪者中目前從事受雇工作者占多數，其大部分在未來也以受雇工作為優先考量，但有少部分青年並不排斥未來自雇或創業的可能。受訪者當中有三位目前非受雇的青年，其過去都有從事受雇工作的經驗，而非一畢業就以自雇或雇主的方式進入就業市場，雖然目前收入並不一定比受雇時高，但都沒有考慮重回以受雇工作為主的就業形式。例如 E1 的例子，他在從事兩分全時工作後決定與朋友共同創業，雖然目前服飾店的收入不佳而必須靠派遣的兼差才能維持生活開銷，他仍然希望能夠靠這種方式撐下去，想辦法讓店面狀況漸入佳境，並不考慮再以受雇工作為主要就業方式。

E7 的例子同樣是受雇時的收入高於目前的自雇形式，他曾在科技業擔任工程師，待遇佳且很有年薪百萬的機會，但他選擇放棄高薪工作與夥伴創業成立小型科技公司，目前收入僅為受雇工作時的四分之一左右，卻同樣不考慮重回科技公司工作。

E10 的例子則較特殊，畢業後雖做過短暫的全時受雇工作，但 2010 年後完全以自雇的方式為主要工作，因為有其專業及特殊性，收入成長為先前受雇工作的兩倍。

##### (二) 全時工作間的轉換

就業歷程中完全從事全時工作者不在多數，除了 U1 經歷很長的失業時間，其他受訪者在全時工作間轉換的失業期都差不多僅一個月左右，甚至在離職前就已找好下一份全時工作，以避開失業的階段。該類型的受訪者近期尋職時傾向與先前工作有相關性的行業或工作內容，以 E9 為例，他在前公司擔任管理職務五年，尋職時便也以管理職為目標，目前的新工作以儲備幹部的身份受訓，未來也屬於管理的職務。

### (三) 典型與非典型就業的轉換

現今非典型就業工作普遍，三分之二的受訪者在主要工作或兼職工作方面都有從事非典型就業的經驗。曾有過全時工作經驗但目前主要工作為非典型就業者中，有先前一直從事全時而目前為非典工作者，亦有二度進入非典型工作者。後者以 E14 為例，他最先從事的為臨時派遣工作，中間做了八個月的全時工作後又再度進入臨時派遣就業。

E3 的例子則是從事過多種非典型工作，而目前從事全時的工作形式。他曾在部分工時、短期契約、與臨時派遣工作間轉換，進入全時工作後又一度轉為短期契約，目前再度轉為全時工作。

另外，亦有以全時工作為主而非典型工作為兼差的模式，以 E2 的狀況為例，他就業以來一直在同公司做同一份全時工作，但自 2010 年開始接觸非典型工作形式，選擇自雇及短期契約為兼職工作。

### (四) 非典型工作間的轉換

不同以往非典型工作可能只為就業歷程中的一部分，目前有受訪者的就業歷程完全都在非典型工作間轉換。完全只從事過一種非典型工作的例子如 E6，他從畢業以來雖然換過工作單位，但一直都是以短期契約的形式受聘，而且薪資待遇及工作時間都很穩定。也有在不同非典型工作間轉換的例子如 E8，他的就業

歷程中從事過部分工時與自雇，在不同時期來回穿插為他的主要工作及兼職。



## 二、變化中的就業形式

綜觀目前青年的就業歷程與工作概況，除了發現就業形式多元外，更觀察到同一種就業形式之下，隨著受雇單位、簽約方式的不同，可能發展出不同的變化型，造成新現象及問題的產生。多元的就業形式為現今的青年工作者提供了更多的選擇機會，然而隨著這些形式的變形，也增加了就業狀況的複雜性，以下為本研究所接觸的例子。

### (一) 同時為雇主與受雇者

以往對雇主的概念為在其所經營的生意中擔任負責人，不僅以所經營的事業維生，且有雇用員工的能力。但是現今出現的變化為，雇主的從業身份不再單一，除了身為所經營事業的雇主外，同時也可能身兼受雇的工作。以 E1 的例子來說，他是服飾店兩名員工的雇主，卻同時也是臨時派遣公司的員工。除了具有雙重從業身份外，其例子也顛覆以往雇主收入高的概念，他在雇主工作的收入微薄，生活開銷則必須依靠受雇工作的薪資來維持。

### (二) 自雇之下身兼多職

非典型就業中的自雇為自主性很高的一種工作，自雇工作者透過本身的專長獲得工作機會與收入，且工作種類多元、形式不拘。各有所長為自雇者的主要特質，但除了專精於其專業外，若同時擁有多項專長便會成為其優勢所在，可以確保工作來源的穩定度與較高的收入，如 E10 就是很好的例子。他的自雇工作為語言教學，但並非只擅長單一種語言，而是精通英文、法文、德文、與良好的中文發音，因此除了三種外語教學也進行正音與中文教學。不僅如此，他還有另外兩項與「聲音」有關的自雇工作，廣告配音與婚禮歌手，即在自雇的形式之下出

現身兼三職的狀況。



### (三) 臨時派遣工作狀況複雜

目前普遍的形式為發包單位將工作職缺給得標的派遣公司，由派遣公司派員工至該單位工作。派遣公司負責員工的薪資及勞健保，而工作相關內容則由發包單位負責，除了與派遣員工相關的人事問題，其他部分派遣公司一概不介入。而單位發包的方式便成為派遣工作浮動的最大因素，以 E14 為例，其三個派遣工作的轉換都為公司是否獲得發包所影響，第一份派遣因為標案結束而離開，而第二份跟目前的派遣工作雖然在相同的地方，但受雇的派遣公司並不一樣。出現該狀況的原因在於今年與去年獲得標案的派遣公司並不相同，然而在發包單位提出保留 E14 的要求下，轉而使其受雇於第三家派遣公司。

派遣工作的薪資差異大，以本研究的兩位受訪者為例，其月薪差異有一萬元之多。此歧異主要的原因為工作性質之不同，一方為技術性工作且工作時間不穩定，另一方則偏向文書性質而工作時間固定。在 E14 的工作經驗中曾發生派遣公司發不出薪水的狀況，雖然對目前的工作單位感到安心，卻對派遣公司存有些許的不信任，擔心拿不到薪水的情形會重蹈覆轍。

### (四) 短期契約名不符實

通常計畫類型的短期契約工作者，能確定其契約有固定聘期且隨著計畫的結束而不續聘。但多數非計畫類型的短期契約工作者，在面對是否能續聘的問題都是持肯定的態度，且該現象特別適用於長期性的職務。這種「既短期又長期」的工作矛盾在公家機關出現最為頻繁，以 E12、E13、E14 為例，其職務內容皆長期需要有人負責，雖然她們的受聘形式為短期契約，但幾乎都確定可以拿到每年續聘的合約。

另外，短期契約形式所雇用之約聘員工，他們實際上所承擔的業務與全時正

式員工並無太大的不同，然而在薪資與福利方面卻大打折扣。此外，也出現受雇職稱與實際工作內容有所出入的狀況。以 E13 為例，他所受雇的職稱為短期契約之行政助理，實際上工作內容卻與幼稚園內的正式老師相差無幾，然而他所領為的行政助理月薪卻與正式老師的月薪差有一半之多。

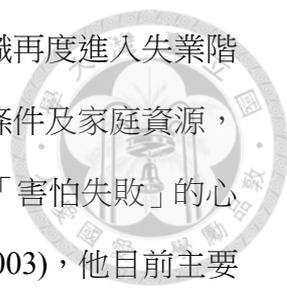
### 三、回應轉銜勞動市場論述

#### (一) 青年的轉銜勞動市場

上述第一部份針對受訪青年在勞動市場內部的動向加以討論，歸納出四種青年轉銜勞動市場的轉換路徑：由受雇到非受雇(如：E1、E7)、全時工作間的轉換(如：E4、E5、E9)、全時與非典型就業的轉換(如：E2、E3、E12、E13、E14)、非典型工作間的轉換(如：E6、E8、E10、E11)。而轉銜勞動市場中的另外兩個部分，就業與教育、失業與就業間的轉換，亦在本研究的討論範圍，以下就受訪案例加以說明。

本研究發現，應工作與技術上的需求而再接受教育或訓練，對受訪者後續的工作發展都有所助益，例子如 E2、E11 及 E13。E2 與 E13 則非退出勞動市場後接受教育與訓練再重回勞動市場，而是在就業的同時進修與訓練。以 E13 為例，他在工作期間利用下班的時間到國立大學的在職專班進修與工作相關之碩士學位，不僅從課程中獲得知識，也從與同學的交流中得到許多的經驗分享與回饋，進修學位的過程及結果成為他後來轉換工作的關鍵。而在 E2 的例子當中，其主管並無提出精進技術的要求，但因為興趣與自己對工作的要求而不斷自修相關技術，結果證明這些技術為他獲得更多的工作機會，成為增加收入的重要來源。另外，E11 是唯一經歷過退出勞動市場再次接受教育，取得學位後再重回勞動市場之轉銜的例子(在 2010 年以前)，而他該期間的進修經驗與所學，成為目前工作的關鍵與基礎，也奠定了他對未來的工作方向。

在失業與就業的轉銜方面，U1 是受訪者中唯一經歷過長期失業的對象，他



在畢業長期失業後曾有收入不錯的全時工作經驗，後來被迫離職再度進入失業階段至今。然而探討他失業的原因發現，其不但具備很好的就業條件及家庭資源，對未來的工作生活也有一定程度的想像，長期失業的關鍵在於「害怕失敗」的心理因素，使之成為「依賴的青年」(du Bois-Reymond&Blasco, 2003)，他目前主要生活開銷依靠家庭支援，父母所提供的經濟依賴從畢業延長至今。其他受訪者的就業歷程當中，並沒有太長時間失業的狀況。多數受訪者在前一份工作離職前就已開始另外尋職，不僅希望縮短退出勞動市場的時間，也認為在此狀況下另尋他職比較能夠有所把關，較不容易因為心急而低就不滿意的工作，避免失業期間「病急亂投醫」的心態。

## (二) 穩定就業=全時工作？

有三分之二的受訪者曾經從事非典型工作，而目前從事全時及非典工作的比則將近一比一，讓人不禁對青年勞工仍然想以全時工作為主的傾向提出疑問，也對傳統認為必然要從非典走向全時工作才能確保就業穩定性的說法產生懷疑。綜觀本研究前述青年就業歷程之圖表可得知，現今青年工作的穩定度與波動並不因為典型或非典型的就業形式有所區別，工作內容與工作單位對其就業歷程的轉換具有較大的影響。

以 E10 從事非典型自雇工作的例子來說，他的工作內容與其所具備的專業有高度相關，收入佳並不擔心接不到工作的問題。E6 同樣從事與專業高度相關的工作，雖然受雇形式為短期契約，但其受雇單位對該職務的需求狀況相當穩定，因此他也不擔心會有不續聘的狀況。E11、E12、E13 皆為短期契約工作，雖然多少有考績評判續聘與否的壓力，但同樣因為受雇單位穩定而對工作的安全感佳。經過訪談可以發現青年工作者個別的工作價值並不一定與就業形式有關，因此若以傳統「全時工作=穩定就業」的觀念來探討今日的青年就業狀況的穩定與否恐會與實際情形有所出入。

## 第四節 本章小結



綜言之，透過本章對於資料的呈現與討論可初步歸納出下列整理。

### 一、受訪青年目前就業概況

#### (一) 受訪者基本資料

15 位受訪者中有 10 位女性就業青年，4 位男性就業青年，與 1 位男性待業青年。受訪者平均年齡 29 歲，除了一位女性已婚其他皆未婚。學歷有 10 位大專畢業占多數，畢業科系則是社會、人文、科技類各五位，14 位就業者畢業後的工作資歷都超過 2 年。經濟狀況方面，其家庭年收入多在 30-150 萬之間，個人年收入以 30-60 萬者居多。只有 4 位受訪者出生在台北，但有 10 位受訪者目前居住於台北。15 位中與家人同住及在外租屋者比例差不多，有 2 位較特殊為公司提供住宿。

#### (二) 受訪者就業現況

14 位就業青年中有 5 位同時從事主要工作與兼職，1 位青年待業中。在目前主要就業形式方面，從事非典型工作者稍占多數；兼職工作方面則全部都是非典型工作的形式。受訪者每週工作時數多高於 101 年台灣勞工的平均工時 44.6 小時/週，只有一位工時低於此平均。就業之受訪者月收入都高於(含)當時的最低基本基本工資，平均月收入為 36484 元，接近 101 年工業及服務業受僱員工每月經常性薪資 37,346 元。而在目前主要工作的年資方面，多數已達一年。

### 二、受訪者就業歷程(2010-2012)

#### (一) 整體就業歷程概述

受訪者多數都有轉業的經驗，這三年主要工作的平均就業次數為 2.8 次，多數的轉業經驗為自願。就業形式方面，從事過不同工作形式者占多數，僅有 3

位受訪者一直在單一形式中就業。就業歷程有典型與非典型工作轉換經驗者占多數，兼職工作方面則都為非典型形式。除了待業者以外，大部分就業者 2012 年底工作的月薪都較 2010 年初的月薪高，只有 2 為工作月收入減少。受訪者多數願意繼續從事目前的工作，短期內想另尋他職者占少數。



## (二) 受訪青年個案描述

E1 主要工作：全時→全時→待業→自雇→雇主。

兼職工作：全時→臨時派遣。

E2 主要工作：全時。

兼職工作：SOHO 與短期契約。

E3 主要工作：部分工時→短期契約→臨時派遣→短期契約→全時→部分工時→短期契約→全時。

兼職工作：部分工時。

E4 主要工作：全時→待業→全時→全時。

E5 主要工作：全時→待業→全時→全時。

E6 主要工作：待業→短期契約→短期契約。

E7 主要工作：全時→待業→SOHO→SOHO。

E8 主要工作：待業→SOHO→部分工時→SOHO→部分工時。

兼職工作：SOHO。

E9 主要工作：全時→待業→全時。

E10 主要工作：SOHO。

兼職工作：短期契約

E11 主要工作：短期契約→短期契約→短期契約。

E12 主要工作：全時→短期契約。

兼職工作：部分工時。

E13 主要工作：全時→待業→短期契約。

E14 主要工作：臨時派遣→全時→臨時派遣→臨時派遣。

E15 主要工作：待業→全時→待業。



### 三、受訪青年就業形式綜合分析

#### (一) 勞動市場內的轉銜

(1) 由受雇到非受雇：目前非受雇的青年，其過去都有從事受雇工作的經驗，而非一畢業就以自雇或雇主的方式進入就業市場，但目前收入並不一定比受雇時高。如 E1、E7。

(2) 全時工作間的轉換：就業歷程中完全從事全時工作者並不多，他們在全時工作間轉換的失業期都很短，甚至在離職前就已找好下一份全時工作，如 E4、E5、E9。

(3) 全時與非典型就業的轉換：第一種為曾有過全時工作經驗但目前主要工作為非典型就業者，其中有先前一直從事全時而目前為非典工作者，如 E12、E13；亦有二度進入非典型工作者 E14。第二種為從事過多種非典型工作，而目前從事全時的工作形式，如 E3。第三種為以全時工作為主而非典型工作為兼差的模式，如 E2。

(4) 非典型工作間的轉換：此部分有完全只從事過一種非典型工作的類型，如 E6、E11；也有在不同非典型工作間轉換的類型，如 E8、E10。

#### (三) 變化中的就業形式

多元的就業形式為現今的青年工作者提供了更多的選擇機會，然而隨著這些形式的變形，也增加了就業狀況的複雜性

(1) 同時為雇主與受雇者：雇主的從業身份不再單一，除了身為所經營事業的雇主外，同時也可能身兼受雇的工作。

- 
- (2) 自雇之下身兼多職：除了專精於單一專業之外，若自雇者同時擁有多項專長便會成為其優勢所在，多重的工作來源可以保持較高的收入及穩定度。
- (3) 臨時派遣工作關係複雜：臨時派遣目前普遍的形式為發包單位將工作職缺給得標的派遣公司，由其負責人事相關事務，派遣人員工作相關內容則由發包單位負責，而這種人事發包方式便成為派遣工作浮動的最大因素。
- (4) 短期契約名不符實：通常計畫類型的短期契約工作者，能確定其契約的到期與工作結束。然而，多數非計畫類型的短期契約工作為「既短期又長期」這種矛盾的狀態。其次，短期契約形式所雇用之約聘員工，實際上所承擔的業務與全時受雇者並無不同，薪資與福利方面卻大打折扣。另外，也出現受雇職稱與實際工作內容有所出入的狀況。

### (三)轉銜勞動市場的回應

- (1)青年的轉銜勞動市場：除了上述勞動市場內的轉換，在教育與就業間的轉銜方面，應工作與技術上的需求而再接受教育或訓練，對受訪者後續的工作發展都有所助益。而在就業與失業方面，唯一有長期失業狀況的受訪者因為害怕失敗的心理因素而成為「依賴的青年」。其他受訪者失業時間都很短，多數在前一份工作離職前就已開始另外尋職。
- (2)穩定就業≠全時工作：現今青年工作的穩定與波動並非因為典型或非典型的就業形式而有所區別，工作內容與工作單位對其就業歷程的轉換具有較大的影響。其個別的工作價值並不一定與就業形式有關，因此已不適合用傳統「穩定就業=全時工作」的觀念當作評斷今日青年就業穩定度的標準。

## 第四章 受訪青年就業價值觀與自願性選擇



本章就前一章關於受訪者就業概述的基礎，進一步對青年的就業選擇與觀感加以整理分析，共分為五小節。第一、二節為探討目前就業青年對工作的價值觀，包含了對工作時間及收入的觀感、工作成就感與就業環境等；第三節對就業選擇中的自願性加以分析，除了納入受訪者的資源及特質；第四節則是對青年的理想工作與實現加以討論；第五節就前面四個部分的結果稍做小結，呈現青年就業的新工作觀。

### 第一節 工作時間及薪資滿意度

如前所述，受訪者平均一週平均工時 49 小時高於 101 年台灣勞工的一週平均 44.6 小時，雖然其平均月收入 36484 元接近 102 年 3 月台灣受雇員工每月經常性薪資 37612 元，但受訪者工作時間的分布與收入高低的差異大，形成四種對工作時間及收入在價值觀感上的區別，以下試分別論述之。

#### 一、滿意工作時間且收入安全感佳

此類型受訪者一週工時低於整體受訪者平均，且月收入都在 28000 元以上，平均有 38800 元左右。

(一)在工作時間的滿意方面可以分為下列兩種：

##### (1)工作時間穩定

上下班時間固定，因為工作量不誇張而很少有需要加班的狀況，以 E4 從事外銷業務為例，每天上班 8 小時(含午休 1.5 小時)，偶爾加班半小時就會結束工作，且上班時間也有小幅度的彈性可通融：

「...我覺得還滿喜歡的，因為我們跟客人差了...客人差不多都是我們下午 2 點以後才上班，然後所以我們中午以前的時間基本上就是我們自己的，就可能在做前一天的工作，不然就是連絡工廠或自己的事，然後等到下午的時候客人才會上線，才會寄信啊甚麼的，就是我覺得分配上還好還不錯...基本上我們不加班的...很短，大概半個小時吧...(E4)」；「...工時不長又不會忙得什麼昏天暗地之類的...可能因為我們是小公司吧...因為我住比較遠...有時候公車捷運上班人比較多...就會傳個 line 跟老闆說一下...『林先生...我今天會晚 10 分鐘進辦公室...』...(E4)」

E6、E12、E13 則都在公家單位就業，上下班時間相當固定，工作上幾乎沒有加班的需求，如 E12 與 E13 都覺得現在的上班時間較前一份工作來說穩定很多。另外，以 E6 的狀況來說，他每個月有一個星期六或星期天要上整天班，但屬於本來的工作時間範圍，並非加班性質：

「跟之前工作差滿多的啊，之前的工作就是有早班、晚班、然後全天班，這邊就比較固定(E12)」

「幼教都這樣...時間都會拖很長...能 4 點就下班算是很早的...以幼教這個部份來說還算滿意...(E13)」；「如果有辦活動的話才要支援...平常可以週休...因為像我們如果加班的話都可以補休(E13)」；「差別很大...因為公立的會比較有制度...私立因為更有招生的壓力常常辦活動...所以常常禮拜六都要上班...無法在下班的時間就回家(E13)」

「對，一週五天...嗯...我們一個月需要值班一次啦，六或日會值班一次...就一個月有 8 個週末啊，有一天要來值班...用排的...(E6)」；「...不用耶...我們沒有在加班的，而且因為我搭交通車上下班，所以都會很準時...(E6)」

## (2)時間的自主性

少數受訪者不僅因為工時，也因工作時間的自主性而感到滿意，以 E10 的自雇工作來說，他並沒有固定的工作時間，而是依照自己與委託人的需求加以協

調，但在語言教學、配音、婚禮歌手三份自雇工作的時間分配上若有所調整會更好：



「...家教就是幾乎每天都會有...嗯對...差不多一個月28天...每次1-3小時不太一定...(E10)」；「...婚禮跟廣告就是有 case 就接...劇團...這樣說好了...從開演前的排練到演出結束來算，排練每次4小時再加上演出的時間...(E10)」；「...還滿意啦...但其實還是希望...應該說花在教學的時間比較少...然後可能靠配音和唱歌的部分的收入比較多一點...其實教學也很有趣啦...不過比較有一點算是消耗，就只是希望比重可以偏過去一點，因為現在偏教學比較多(E10)」

另外，E8的部分工時工作雖然每天7小時一週7天、沒有固定的休假時間，但在上班時有充足的時間可以自行運用，而可以同時進行兼職的SOHO工作：

「因為這邊工作很輕鬆...應該不是說輕鬆啦...就是說工作型態很輕鬆，所以我不介意天天來...因為在這邊我還是一樣，就有點類似我的工作室了...我還是可以做...像我上禮拜才幫一個電影做完他們電影裡要用的東西(E8)」；「...對啊...就像你看到的不是一直都會有客人進來...(E8)」

## (二)滿意薪資

此一類型的就業青年除了對工作時間有一定的滿意度，其收入對生活也都有足夠的安全感，但通常都還是希望收入可以更多，以下分別論述：

### (1)生活安全感佳

多數受訪者與家人同住或由工作單位提供宿舍而不需支付房租，且都只需負擔自己的生活開銷並非家計負擔者，因而較沒有金錢上的壓力。E6與E12會主動拿錢回家，但並非家庭經濟壓力所要求：

「還OK...因為現在我跟我媽住所以就不用付房租(E4)」

「滿意啊...算到非常滿意了，因為以營養師來說我們醫院薪水算高...而且省掉宿舍其實省很多...而且我們醫院主要是獎金的部分會比較多...醫院的營收...再去分配獎點...(E6)」

「滿意...會啊會拿錢回家...目前是夠用...可以存到錢...就 OK...可以滿足我各方面的需求(E12)」

## (2) 足夠但希望更多

雖然收入較整體就業青年高，平均月薪約 38800 元左右，但部分的受訪者在收入滿意度上都表示「滿意」但不到「非常滿意」，希望仍有增加的機會。以 E8 為例，他的收入因為有兼差而較高，但仍希望可以更多； E12 則是希望透過考績表現能有加薪的機會；而 E13 則是希望透過工作形式的轉換-由約聘轉到正職，使收入可以有所提高：

「...平均的話三萬多，因為有時候旺季的話可能五萬都有可能，那淡季的話就兩萬多，那也差不多就是畢業生的薪水，所以平均下來的話有三(萬)...再加上我有雙重身分，所以對阿...餓不死...生活是維持在一個品質上的話就 OK...以目前個階段來說...(E8)」；「沒有到非常滿意...人都嫌不夠吧...(E8)」

「...如果說你今年的考績是甲...學校好像就會幫你加級加薪，可能加一次就是可能加幾百塊而以...就還是有調上去的空間...所以還是有機會的(E12)」

「還可以，普通...因為如果，因為我現在是算約聘的，如果是正式的話薪水可以到七、八萬以上...(E13)」

## 二、滿意工作時間但不滿意薪資

### (一) 滿意工作時間

部分受訪者沒有加班的情況(如 E3、E14)，其中 E3 上下班有 2 小時的彈性

時間：

「滿意啊...工作時間是八點到十點自己進去...五點到七點下班就做滿八個小時就可以走，就有點像公務員...(E3)」



另外有兩位受訪者的工作時間較為特殊，一位需加班但並非在辦公室；另一位則是沒有硬性的上下班時間，分別如下所述。

#### (1)在家加班

E11 對行政助理工作的上下班時間滿意，雖然時常需要把工作帶回家中繼續進行，不過整體而言的他業務量並不會長期持續在很多的狀態，因此對工作時間的整體狀況還算滿意：

「因為我的工作內容是不需要完全在學校處理所以有時候我的下班時間到是回去在家裡處理這樣子...那不一定要在學校有時候在家裡還是可以完成...基本上晚上要花一到兩小時處理假日也是需要...有時候花到一個下午之類的...也沒有報假單補休也沒有報加班費...學校報假單補休有一些時數的限制...如果帶回家做也不用一定要打卡啊或是時間一定要多長之類的...(E11)」；「...這邊的工作忙的時候會一陣一陣的這樣子...所以還能接受...忙的時候就是像現在每天晚上都要花很多時間，清閒的時候就晚上會是自己的時間...有點極端...至少不是整年都這樣(E11)」

#### (2)自雇工作時間自由

與朋友創業成立公司的 E7 雖然有辦公室，但他仍以自雇的方式工作，夥伴間並無刻意規定每天的上下班時間，而是會安排每天要完成的工作量，與他先前所從事的科技業比起來，工作時間少很多：

「會週休啊...反而是都很正常...其實並沒有限制時間，就是早上大概可能大家就十點會來吧...晚上的話通常吃完飯回來就是做一些自己的事，然後就會走了...時間比起一般之前我上班的比起來這邊的時間是少非常多的...其實沒有特定規定耶...應該說我們有特定規定要做

哪些事情，但是如果我們很快把該做的事情做完，那我們也不會說為了要達到今天要做這麼久你一定要留下來，做完的話其實就可以走(E7)」



## (二)不滿意薪資

在收入方面，有一位受訪者認為目前收入差不多足夠支出生活開銷，並未到滿意的程度；而其他受訪者則對收入的安全感不足，生活的壓力與不確定感較為明顯。

### (1)不滿意但仍能維持生活

過去在科技大廠工作的 E7 有一筆儲蓄，且一直以來都與父母同住，雖然現階段創業自雇的收入並不多也不理想，但在維持生活開銷方面尚不成問題：

「...差不多兩萬多...因為我覺得還 OK ...因為我住家裡所以我沒有租金的問題...其實之前也算有是存一些錢...所以算是還可以(E7)」；「以我現在這個年紀...希望至少是七萬以上... (E7)」)

### (2)對收入缺乏安全感

本身非台北人的 E3 換過許多工作，雖然一直都保持就業的狀態，卻因為需要長期負擔生活在台北而較大的生活開銷(租屋及生活費)，也無力拿錢回家，對收入不滿意且缺乏安全感：

「...如果我是台北人我今天住家裡的話或許我會一直做下去然後慢慢熬出來...問題是我不是啊我還要負擔我的房租這一塊就佔很大啊...(E3)」；「我再給錢的話我在台北真的會活不下去...我爸說我自己都養不活了...他都說你自己光就養活你自己就好了...可是我爸快退休了所以就覺得好像就是不能再沒工作然後再叫爸爸匯錢給你了...(E3)」；「...應該算不滿意吧，雖然過得去可是根本不太能存錢啊...所以我都覺得說這樣下去好像也不太行...(E3)」

而 E11 有房租與就學貸款的支出且每月自願拿錢貼補家用，因此在生活中能

夠自己運用的金錢很少，同樣對收入安全感頗為缺乏：

「我是必須負擔在外租屋跟自己的生活費還有就學貸款其實還要負擔家裡的一些生活費用，其實就是打平而已...每個月的所剩下來的可用金錢大概只能吃飯吧...大概一兩千塊的娛樂費而已...(E11)」；「...就目前來講每個月能存到的錢不太多...就目前的薪水加上一些負擔有時候連要存錢的錢都沒有... 所以如果急需用錢的話可能只能向父母求救吧...有點恐怖平衡啦...就是安穩的話就是還 OK 沒事，但是如果說有什麼狀況的話還是就是有一定的危險這樣子(E11)」

在學校從事派遣的 E14 對目前的工作狀況很滿意，不擔心沒工作卻擔心派遣公司薪水發不出來。已婚的她即使對自己的收入不滿意，但丈夫的薪水為大部份的家計來源，因此生活開銷的壓力較低。曾經有被積欠薪水的經驗，所以沒安全感的原因主要來自派遣公司：

「...先生的部分賺的薪資比較高...自己當然是不太滿意啊...怕發不出薪水而已，因為是派遣公司啊，像我們之前那個公司啊，最後一個月 12 月的薪水他就付不出來...就是現在就是準備要進入...我們就是強制他執行嘛...那如果他不執行的話就是走司法程序這樣子...(E14)」；「...他現在就是沒有足夠的薪水先發給我們這些委外人員...他就沒有明細可以去跟學校請款，學校也不可能直接撥款給我們，一定要透過公司(E14)」

### 三、不滿意工作時間但滿意薪資

(一)對工作時間的不滿可歸納為下列兩種類型：

#### (1)工時過長且不固定

從事電視工作的 E2，上班時間為排班而不固定之外加班時間也拖很長，導致每週有三天以上的工時超過 14 小時，再加上他本身有接 SOHO 及短期契約的兼差，在主要工作之餘還要處理兼職而很少有休息的時候，整體工作時間安排相

當緊湊：

「...早班跟晚班...都會加班...但加班不是說休假，因為我休假會去做別的事情嘛，所以通常都是延遲下班的時間或是提早到這樣子啊，就是當日加長，所以我有時候就是會到 14 個小時不等啦...至少有三天會需要這樣(E2)」；「有跟別家電視台短期契約的模式...我可能固定每個禮拜休假會有一天去幫他們把那個禮拜的節目製作完...一去的話他會希望你至少就是八個小時...(E2)」；「不算滿意...太累了可是就是...多多少少算有多賺... (E2)」

## (2)排假制度不符需求

目前從事百貨業的 E9 並非台北但非常重視與家人的相處，休假與工作地點變成為他對工作選擇與喜好程度的考量。目前的工作除了加班時數多之外，對於假期的安排是最令他不滿意的地方：

「蠻常的幾乎都會加...三個小時有可能啊...所以我就狂放假...(E9)」；「一個月休六到八吧，用排的...對於他的假我非常不滿意...三節沒有放啊只有發禮券 500，超爛...然後因為我是南部人...只要不是當地人一個月可以連休兩次...連兩天休連兩次...半年有一次可以連休三天以上...超爛...(E9)」；「...如果這份工作在屏東對假就不會不滿意...我會比較有向心力，因為我一天到晚都想回家(E9)」

## (二)滿意薪資

兩位受訪者表示生活安全感佳，工作收入足夠支付生活上基本及額外需求，一位因公司有提供宿舍且並非在台北市，開銷較省而對感到充足，也仍希望可以透過升遷而加薪；另一位雖然對主要工作的薪資不滿意，但本身兼差工作的收入佳，因此對整體收入仍然感到滿意。前者如 E9；後者如 E2：

「現在的薪水大概有三(萬)七(千)多...還好...我媽是說你這個薪水你應該要算說公司給你如果你算公司補貼你房租好了，如果你要加個 5

千多其實公司是給你四萬多塊...(E9)»;「...還可以，普通啦...夠啊...只要沒有破四我都...錢是越多越好啊...當然希望可以買個房子之類的啊...我每個月還可以都給我媽一萬...可以給家人錢事一件很幸福的事...其實板橋的生活花費跟高雄差不多啦我覺得,跟南部沒有差太多...»;「我的理想要四(萬)五,等我幹上店長的時候可以有五萬多...」

「只要自己水電...我爸就都說不用...超夠...最多曾經一個月...10萬塊...如果平均的話大概七萬左右吧(E2)»;「因為我的月薪以十年的資歷來說算很低的(四萬多)...十年內我只被調過兩次薪...(E2)」

#### 四、工作時間及薪資都不滿意

受訪者的生活壓力較大，因為兼差時間或因加班過長而對收入及工作時間都並不滿意，以下為 E1 與 E5 的例子。

創業身為雇主卻同時兼職受雇於派遣工作的 E1 工時很長且非常不穩定，除了每天到服飾店處理管銷的業務，每個月都還要排時間親自出國批貨。而他的兼職為派遣之機台操作員，工作時間是「做二休二」的方式，每次工時為大夜班的 12 個小時，連做兩天休兩天。在這種主要工作與兼職工作的時間配合下，幾乎沒有休假的時間。然而因為店面營運並不理想，兼職成為生活開銷的必要來源，對整體收入並不滿意：

「...因為排班的工作沒有辦法固定我要休假日或是平日,他就是一直排下去...兩天休兩天做兩天休兩天做...再跟主要工作人力安排上面的話有時候會比較受限...協調上彈性不夠... (E1)»;「不夠滿意...僅僅以兼差的工作來說只夠生活...那如果說以店面的經營方面來講的話...這是看景氣...基本上以這樣的收入...在生活安全感方面是比較沒有的...(E1)»;「...店面經營...他的盈餘全部都在管銷上面...每個月的營業額扣除成本之後他剩下的淨利全部都是在管銷上面...這樣完全打平啊...(E1)」

在電子公司財務部門工作的 E5 常常需要加班，而身為家計主要負擔者的他

對目前的工作收入並不滿意：

「...常加班...頻率的話一個禮拜至少會有三天...大概是加一到兩個小時不等(E5)」；「現在這樣子是有點低啦...不太滿意...不會有調薪的機會...這家薪水制度蠻僵硬化...除非有升遷，否則不會有過一年就調那樣...(E5)」；「勉強過得去...可以但要花一點心力去...不太容易存錢(E5)」



## 第二節 工作成就感與就業環境

對多數青年而言，工作並非只為追求收入，是否能從中感受到自我實現的價值與成就感，也成為青年對工作價值觀感的考量。

### 一、自我價值與成就感

受訪者青年可能就工作與所學知識相關程度、是否為自己興趣所在、能否培養專業技能、或可否從工作中獲取滿足來評斷成就感的多寡，以下試分析歸納之。

#### (一)學以致用

15 位受訪者中有 5 位青年目前從事的工作與學歷相關程度較高，並能透過工作的執行從中獲取高度的成就感。目前在國立大學擔任行政助理的 E11 負責資料庫的建立，工作執行與所學的教育與統計有高度相關：

「相關程度目前來講還算滿高的，因為我做的是教育資料庫嘛...也有運用到在碩士班所學的一些統計的知識...(E11)」；「這邊是一個新單位...也是這個學校第一次做這個資料庫的內容...因為這是一個初步的規劃所以是從無到有的一個狀況...成就感是還蠻大的，就是整個資料庫從無到有這樣子(E11)」



大學就讀廣電系的 E2 畢業後一直在電視台工作，除了學以致用的成就感外也因為興趣而不斷精進所需，進而在工作中獲得升遷機會，並找到自我獨特性與價值所在，並將技能由主要工作延伸到兼職工作：

「...自修有興趣...一開始玩一玩之後...會發現有一些東西可以用在新聞上...有自我實現的感覺啦...公司也有排教育訓練課程...有時候是因為添購設備你必須去了解這個東西...因為我自己通常都會被指定為種子...對公司機器會比較了解...那他在升遷的時候就比較會考慮到...你可以把那個東西教給別人(E2)」；「...就是去建立自己的無可取代性啊...找到你自己的定位跟價值啊...不要讓大家覺得說長官偏心(E2)」；「...當別人發現他可以把那個弄得很漂亮之後會越來越多人來找你幫忙處理這些東西...可能因為傳播圈蠻不大的...是我的正職讓我去精進那些職能，讓我去認識很多人然後去處理一些事情...那些網路就這樣出去(E2)」

從事營養師工作的 E6 與學歷知識完全吻合，對工作的成就感不錯卻沒有很滿意目前的工作內容：

「工作成就感大概七分吧...其實我比較喜歡的是另外一個臨床工作啦...就是病人的營養諮詢啊...去訪視病房的病人啊...或是做社區的營養衛教那些...現在內容比較像是管理...但是我沒有很喜歡管人(E6)」

然而也有受訪者因為工作內容與學歷專業有所差異，提高了工作進行的困難度備感挫折，進而影響就業青年的成就感與工作熱忱，以下為從事財務工作的 E5 的例子：

「...念書是偏衍生性商品然後現在是比較偏會計...(E5)」；「因為跟之前學的不太...面臨的困難就比別人高...這邊比較偏會計...我在學的時候比較不熟...所以就變成我在工作上沒辦法很得心應手...成就感方面比較沒有那麼高...工作期望也就沒有太高(E5)」



另外，財經相關學系畢業的 E5 過去曾經從事與所學完全無關的品管工作，雖然當時的工作環境與氣氛都很理想，但因為實在無法在工作中獲得成就感而選擇轉換工作：

「...工作環境、氣氛都很好，一年工作期間幾乎沒有工作壓力可言... 作息正常身體狀況也好轉...剛開始的時候很享受這樣的工作，但畢竟與興趣和所學完全無相關...開心歸開心...沒甚麼前途...沒甚麼成就感...(E5)」

## (二)學習專業與實用取向

多數受訪青年為工作後才學習與目前就業相關所需，雖然工作內容與過去所學相關程度並不高，卻能從中學習到專業且實用的技能，普遍認為這些能力對未來就業發展有幫助，也獲取學習與工作的成就感。以在外銷公司工作的 E4 與在學校從事派遣工作的 E14 為例，他們都是後來才接觸目前工作所需的相關知識與技術，從中獲得學習的機會並認為這些專業有一定的實用性，對未來工作有所助益；而在百貨業工作的 E9，他的成就感來自於工作內容的自主性：

「我覺得不高耶，因為我不是學法文跟日文嗎，但我們沒有東亞的客人，都是歐洲的...而且其實法國客人跟我們溝通也是用英文，因為我們老闆看不懂...(E4)」；「...貿易都重新學...沒有教育訓練就是上班開始學...就你一邊遇到這個他就教...(E4)」

「...我的工作內容是屬於比較有一點專業性技術性的東西...想把他學好之後，其實這方面外面其實都有這個需求(E14)」

「是阿蠻有的...不是人家叫我做甚麼我就去做...我可以掌握我的工作內容...(E9)」

### (三)創業理想的實現

兩位創業的受訪者(E1 與 E7)對工作成就感都相當高，雖然目前所經營的事業尚未進入穩定賺錢的階段，但他們對工作都有很高程度的熱忱與自我實現的價值感，在克服創業之初的困難與面對營運的挫折之中獲得許多學習與成長：

「滿意...雖然像現在景氣...但是你就會慢慢知道貨要怎麼抓，怎麼樣你的東西才跑得快...(E1)」；「...一開始的時候去韓國批貨還被貨運騙，那次真的很慘...整個月大概 10 萬的貨吧就全部沒有了...那時候真的很想哭...所以你就會漸漸熟悉然後知道那個運作是怎麼樣...到現在都已經很熟了也有固定信任合作的廠商...算是整個抗壓性都有被訓練起來...人事啊成本管銷的壓力什麼的，真的會讓你很快成長(E1)」

「夥伴的離開...那個一開始的時候真的是一個打擊...你會想說發生了甚麼事...但後來以公司長遠的角度來看，雖然你走了一個人真的會有一些影響但不至於過不去...還有一些挫折就是東西賣不出去...一開始天真就想說這東西我先做，一定會大賣，但後來就是百分之九十九就是做出來賣不出去... 所以我們做事方法就會變...(E7)」

## 二、就業環境與制度發展

根據前述的青年就業概況，就業者每天的平均工時在 9 小時以上，也就是說生活中有三分之一以上的時間待在工作環境之中。因此對多數青年而言，工作氣氛與公司制度等就業環境問題便成為對工作滿意度的一項指標，並會直接影響他們對工作的態度與向心力。

### (一)工作氣氛與人際關係

在青年就業歷程中不乏因為考量就業氣氛與人際互動而決定去留與影響工作態度的例子，以 E2 的例子來說，他在同單位工作 10 年卻只有調薪兩次卻沒有換工作的打算，主要原因之一就是因為同儕與團隊的相處：

「...同事啊處得來，跟各部門也比較熟了，在跨部門合作的時候比較得心應手...還有比較革命情感的同事也都還在(E2)」；「你要讓人家願意說這個人可以幫...因為現在專業分工滿精細的...你真的需要別人幫你...你如果可以讓他願意幫你找到符合的畫面...那其實就是算是成功的(E2)」

然而，不同的公司與業務內容對工作氣氛與觀感所造成的差異，同樣會對就業者的工作心態產生影響。例如 E4 的例子，他前一份工作與目前工做同樣都是家族性公司，卻因為工作環境的氣氛而使他對公司產生不同的工作態度與學習意願：

「我前公司就是內外銷都有...內銷超累的...台灣中小企業老闆態度真的比較不客氣，就可能會"譙"你之類的...我們每天要被客人罵還要被工廠罵，你不覺得很"衰"嗎...每天都被罵得狗血淋頭...(E4)」；「...因為他是那個家族企業...我們經理是老闆的兒子，反正超廢，然後我們課長是老闆的媳婦，你就知道那種錯綜複雜的跟怨情仇...部門氣氛就很不好...一直走人...不會超過三個月就會一直走人(E4)」；「(現在)公司氣氛吧...像今天這裡(連鎖咖啡店)不是打折嗎?!我們老闆娘就有買東西請大家，出國出差什麼也都會買禮物...我們都一起說老闆壞話，老闆娘也會加入(笑)...老闆娘都會幫我們說話...因為我是新人啊...同事們都很好(E4)」；「我覺得應該會在現在公司累積年資待個...幾年...因為這間公司就是讓我沒有想離開的念頭...(E4)」

## (二)工作制度與未來發展

青年受訪者年齡在 20-35 歲之間，多數的就業資歷尚未很深，因此十分重視工作在未來的發展性。工作單位的升遷制度、業務內容、與就業性質的發展性都為他們所考量，不僅是對工作價值觀的來源也成為他們選擇工作的重要因素。

「因為他們公司我覺得還蠻有發展的啦...股價...去年 11 月那時 60 幾現在已經我上個月看已經 100 多了...也一直在擴店...(E9)」；「...一個月經過新人訓練考試，三個月經過季考，進來五個月考課長...好像九個月考職班...我們這算快速升遷了...他有一定的升遷模式，算滿明確

的...他都規劃好了(E9)」

之前在東部工作的 E6 因為資源與發展性的考量，選擇換到目前在北部的工  
作；而從私立幼兒園轉換到目前公立幼兒園工作的 E13，則是明顯感受到公私立  
學校在福利、制度與壓力上的差別：

「...人比較少就沒有的一些學長姐啊...會覺得自己可能能力會比較不  
夠...接觸到一些病人的問題...一些專業的知識我可能沒辦法馬上就  
是去找到答案...要學習得比較辛苦一點...(E6)」；「...在東部真的可能  
病人數很少就...可能資訊沒辦法更新的那麼快...就發現可在那邊如  
果待很久可是可能會被一直框住...就想說先離開一下...之後再回到  
那些地方去可能對那邊的人會比較有幫助一點(E6)」

「...是滿有制度的學校...因為像我們如果加班的話都可以補休...差  
別很大，因為公立的會比較有制度...私立因為更有招生的壓力常常辦  
活動...所以常常禮拜六都要上班... (E13)」；「...之前...因為覺得比較  
沒有未來發展性...然後我覺得...好像可以學習的東西也差不多了...  
我就覺得希望自己可以到公立的學校去看看...(E13)」

目前在網路書店工作的 E3 對工作的前景並不樂觀，在他先前的就業歷程中  
也有因為公司制度不佳而離職轉換工作的經驗：

「...可是我在的是出版業所以不是很樂觀...如果我們單獨是一間獨  
立的網路公司我覺得會比較好一點...(E3)」；「我前公司阿...那個老闆  
我真的不知道他在幹嘛，就行事作風很怪...整個公司很沒制度也不知  
道在幹嘛...工作也都這樣亂七八糟...我們流動率超高的啊...(E3)」

### 第三節 就業選擇的自主性

除了上述工作時間及薪資的因素之外，現實狀況、資源、需求、喜好等也是  
個人在面對就業選擇時的考量。以下就受訪者選擇非典型就業的原因進行歸納說

明，接者探討個人條件特質對工作選擇的影響，以此呈現青年就業選擇的自主性。



## 一、非典型工作的自願性

過去認為從事非典型工作多是非自願或僅是暫時性的替代工作，然而本研究發現目前從事非典型工作的青年，多數對非典型工作的看法不同於傳統認知上的次要選擇，而多是有目的的選擇從事該類型的工作。

### (一)對錢的需求而兼職

受訪青年選擇在主要工作外兼差的原因多為增加收入來源，有部分是因為主要工作的收入安全感偏低需要另闢財源，如 E1 與 E3；也有因為不夠滿意主要工作待遇而剛好利用工作所學與興趣尋找兼職的狀況，如 E2：

「...他可以讓我...以較少的工作天數獲得一份還算穩定的薪水...同時可以兼顧到主要工作的經營...但是就變成沒辦法顧到服務品質這一塊，畢竟請的人...那個心態一定不一樣...(E1)」

「就加減一點啦...我不能沒有收入啊...感覺就多一個沒也甚麼不好...(E3)」

「十年來說應該是偏低的...就是我的正職，不然我不會那麼努力去找兼差的東西啊...因為他必須要你犧牲到一半的休假時間(E2)」

### (二)策略跳板

青年對工作的想法往往會因為接觸的人與環境而有所改變，例如 E13 在私立有幼兒園工作多年，進修在職專班前並沒有特別想轉職公立幼稚園的想法，後來研究所同學以公立教師居多，交流分享下使他對公立的工作單位產生興趣。目

前他的工作雖是短期契約的方式，但已從私立單位轉換到公立單位任教，欲藉此熟悉與學習並找機會轉為正式教師：



「...就利用現在的機會先在這邊多看多學...之後就邊考考看這樣...(E13)」

同樣想藉目前工作累積經驗者如 E8，他服飾店的部分工時工作與 SOHO 的設計工作除了工作時間能相互配合之外，與他未來想從事的工作有也所相關：

「...之後可能會去做一些設計的部分可能會跟服裝可以做結合...因為現在也有在接觸服裝設計的部分(E8)」

### (三)不願被拘束

在服飾店從事部分工時工作與兼差 SOHO 的 E8 學生時期曾經在設計公司實習，那次的經驗讓他打消了進公司做全時工作的念頭：

「...你真的在設計公司裡面的時候你就是一個口令一個動作...如果你沒有爬到最頂端的話你就是別人的傭兵...技工...其實不太能發揮...SOHO 這種東西你就不用擔心有誰會搶你的工作或有誰不負責任，因為你知道就是只有你一個...可以減少很多跟同事之間的一些紛爭...責任的推卸等等...可以自己掌握整個進度跟品質(E8)」

主要從事自雇工作而兼職短期契約的 E10，他的工作內容多和表達及表演相關，對目前工作的選擇完全以自身個性與興趣為主要考量：

「...我大學的時候就沒有想要去公司的意思...因為我在大學受到的教育吧，還有我本來的個性...外文系讀的東西也是不會讓人變成一個墨守成規的人...現在這樣很充實很開心啊(E10)」

#### (四)公家機關的穩定感

現今短期契約與臨時派遣的工作方式在公家單位相當普遍，然而願意接受這種形式工作的青年也很多。就業者普遍認為雖然該種就業方式並非正式職員，但與私人單位相比之下，公家單位工作較穩定且單純許多，因此對約聘的方式並不排斥，僅僅以工作單位的體系是「公家單位」為選擇考量。部分受訪者應徵工作前便知道為非典型工作的形式，卻也有一位受訪者曾有過到任後才得知為約聘形式，然而以上兩種模式皆無影響他們對工作的意願。前者如 E12 在學校從事短期契約與 E14 從事臨時派遣的例子：

「...我之前是正職可是薪水很少...啊可是這邊薪水比較高，所以對約聘也沒以有甚麼不滿意啊甚麼特別的感覺(E12)」

「就結婚之後這種生活對我來講比較適合...時間比較固定...禮拜六禮拜天...就是不換工作一方面也是因為如果有小孩，這份工作是比較靜態的，不用奔波或出勞力，那時間也都比較固定(E14)」

後者如 E6 第一份工作的例子，但這個經驗並沒有令他對短期契約形式的工作產生排斥，而後在得知同樣為短期契約形式的情況下仍選擇接受目前工作並表示滿意：

「...當初應徵該工作時並不知道為短期契約的形式，只是找到工作就去了，後來才知道但也不覺得怎麼樣...(E6)」；「恩...滿意啊...其實我覺得我運氣算好耶...就是我有一些同學畢業後在那種團膳公司工作...就可能老闆不會那麼好...就工作壓力會比較大然後薪水沒那麼高(E6)」

在現實考量之下 E11 並不排斥目前的約聘形式，雖然當初一開始受聘的專案計畫已經結束卻沒有被要求離開，而是透過受聘名稱的改變繼續待在同單位執行

原本的工作：

「...那所以其實以我目前的經濟狀況來講我還有肩負就學貸款...目前這種約聘的工作算說還能接受啦(E11)」；「...專案結束你這個職位就沒有，但如果是行政助理約聘人員的話可能是會即使這個計畫沒有了可能也會調單位或其它的工作內容...轉行政助理之後繼續接...其實一樣啊工作內容...只是我受聘的形式換了(E11)」

除了專案性質的短期契約形式外，綜觀公家單位的短期契約工作狀況可以發現其中的矛盾，他是一種既短期又長期；既穩定又非穩定的工作形式。就業者雖然以定期契約的方式受聘，卻多半有信心可以續聘而感到安心，且因工作時間及薪資相較私人單位固定而感到穩定，另一方面卻又對評斷續聘與否的考績表現感到些許不安，對就業者的工作表現有制約的效果：

「他們都沒有說耶...就沒有給一個標準...每年叫我簽名一次這樣...通常都會是到那個標準的...我也不知道被 fire 的條件是甚麼...可是可以確定的是，他既然叫民診額外，那他如果要裁員要怎樣的話可能是...應該是我們這些人要會先被那個被淘汰掉 (E6)」

「其實我覺得沒甚麼兩樣...我在這個學校啊也沒有真的看過誰過了半年然後就被 fire 掉...因為我沒有看到這樣的情形所以才會說好像滿穩定的... (E12)」；「(聘期到了)沒甚麼感覺(笑)...就真的沒有看到有人就消失啦，所以才比較沒有感覺吧...幾乎都是人家想要換跑道才.....還是會擔心啦...因為考績除了是加薪的其中一個管道之外也有點，就是像主管對你的看法吧(E12)」

「普通...還是有一些不確定感...但其實我們那邊滿單純的，所以只要你表現好的話其實你的考核成績都會還不錯...可能自己也真的滿認真的...所以也不會太擔心說考核成績不好(E13)」

## 二、失業是為未來就業做準備？

長期失業的 U1 畢業後只做過一份工作，失業期間多在準備語言認證與

從事自己有興趣的活動。他的理想工作為開設日文補習班，因而陸續開始為此做準備：



「...考日文英文證照...考到之後就都在玩...出國...覺得有這兩個證照那找工作一定有...面試的 offer 都很好拿...第一關的門檻...(U1)」；  
「後來去上了一些日文培訓班還有華語的...日文老師的培訓班這樣...還有華語老師...(U1)」；「現在...準備接一些家教...以後也打算繼續走下去...開補習班那一種...這方面利用一些比較現代的工具,網路或是一些媒體來進行...一些日文教學都有在注意...現在比較短期的想法就是像先架一個教學網站...盡量吸引一些年輕人去看...最近才開始進行...這兩天已經開始在學架網站...(U1)」

U1 的母親並不會給他就業壓力，但他自己卻對這樣的生活方式感到些許的罪惡，雖然在就業與人生方向的選擇有高度的自主性卻又對過程中的迷惘感到矛盾：

「我媽其實滿 support 我的...因為他自己年輕的時候自己也這樣，他甚至 30 歲才開始工作...所以說他完全不會給我這方面的壓力...讓我覺得...雖然還是會有點罪惡感好像甚麼都沒有一份正式的工作會有點罪惡，但可能因為我媽也叫我說你就無所謂...自己年輕的時候也是這樣子...在這一塊很開放但因為這樣可能也會有另外一種壓力...我反而會羨慕人家說父母叫你做甚麼你就做甚麼...那個方向很明確...我很像都自己在找答案...有好有壞...過程中當然是開心...但有時候會有點鬱卒起來這樣...就是選擇太多的時候反而選不出來(U1)」

#### 第四節 理想工作與達成可能

根據訪談結果顯示，15 位受訪者雖然在工作時間與薪資上的觀感有所差異，但整體而言有半數以上的青年對目前的工作狀況還算滿意，短期內願意繼續從事目前工作者有 12 位，對工作不滿意而打算另尋他職者有 2 位，1 位希望可以脫離失業的狀態。然而不管是否滿意現在的工作狀況，多數受訪者對理想的工作都

另有自己的想法，部分受訪青年的理想工作與目前所從事的職業相關；部分完全沒有關係；少部分則對理想的工作沒有特別的想法。透過訪談發現，個人特質與資源條件對青年理想工作的實現將有所影響，部分青年受限於現實狀況的考量而必須對理想有所取捨，部分青年則善用資源及專長而使理想有實現的可能，以下將就這部分做進一步的探討。

青年受訪者目前工作與理想工作整理如表 4-1，14 位就業受訪者中，理想工作與現職相同者計有 2 位；兩者相關者有 4 位；兩者無關者有 5 位；沒有特別想法者 2 位，而目前失業受訪者的理想工作與過去曾從事的工作亦無相關。理想工作形態的偏好方面，欲成為雇主者有 3 位；希望從事自雇工作者 5 位；傾向受雇者 7 位。接著就雇主、自雇、受雇三種工作型態的偏好與個人特質條件進行比較分析，探討青年選擇、實現理想工作的自主性與可能性。

表 4-1 青年目前工作 V.S. 理想工作

編號	目前的工作形式與職務	理想的工作形式與職務
E1	雇主：服飾店經營 兼職電子業機台操作員	全職雇主：服飾店經營
E2	全時受雇：電視台從業人員 兼職 SOHO 與短期契約：影視相關案件	全時受雇：電視台管理職 兼職 SOHO 與短期契約
E3	全時受雇：網路公司行銷助理 兼職部分工時：漫畫店店員	自雇：SOHO 接設計
E4	全時受雇：貿易公司外銷助理	與現職相同
E5	全時受雇：電子業財務人員	受雇：衍生性金融商品相關工作
E6	約聘受雇：醫院營養師	自雇：營養師民宿
E7	自雇：科技公司	雇主：科技公司
E8	部分工時：服飾店店員 兼職 SOHO：影音相關案件	受雇(形式不限)：服飾相關 兼職 SOHO 服飾設計
E9	全時受雇：百貨業管理職	全時受雇：ERP 規劃師

表 4-1 青年目前工作 V.S. 理想工作(續)

E10	自雇：語言教學、歌手、配音員 兼職短期契約演員	與現職相同
E11	約聘受雇：國立大學行政助理	受雇：沒有特別的想法
E12	約聘受雇：國立大學行政助理	受雇：沒有特別的想法
E13	約聘受雇：國立幼稚園行政助理	全時受雇：國立幼稚園正式教師
E14	臨時派遣：學校派遣工作	自雇：開咖啡店
U1	失業：過去曾為外商公司業務	雇主：創業開補習班

資料來源：本研究自行整理。

## 一、成為雇主

如表 4-1 所示，以雇主為理想工作型態的受訪者有 3 位，現階段的工作狀況或特質資源使他們希望能選擇這樣的就業形式，然而在執行面上卻也因為優勢、劣勢的不同需面對不同的問題。E1 希望服飾店的經營能夠穩定成長，讓他不必倚靠兼職的派遣工作收入生活，以全職雇主的工作形態為目標。E7 希望能從團隊自雇的方式擴大經營成公司雇主的形式，並達到理想的規模與營收。U1 則希望先由補習教學、家教教學或網站教學開始，累積日後能夠開業自營日文補習班。

### (一)經濟優勢

回顧第三章的表 3-1 可以發現，三位受訪者的共同優勢在於都擁有不錯的家庭經濟背景，且恰巧都有家人在公職體系工作，因為不需擔心負擔家計及撫養父母的問題而使他們能夠較無後顧之憂。E1 與 E7 都是工作過一兩年有所積蓄後才決定創業，但家庭的支持也是他們能夠實際付諸行動的關鍵因素，而 U1 雖然單親，但母親的收入穩定，並足夠額外支付他在失業期間的生活開銷：

「...完全不用...我爸是公務員，但是已經退休了...我媽還在做...我弟是語言治療師...我們家收入算我最糟(笑)...(E1)」；「...那時候一開

始他們是有先投 20(萬)左右...算是...投資...也是先跟他們借吧...他們是有說不用還不要有壓力...我目前是都已經還完給他們了...(E1)」

「我爸媽一直都持續有在工作，雖然他們年紀已經滿大，但是她們的工作沒有停，甚至是退休可能也不用需要我幫忙是因為我媽媽剛好是公務員，然後他有月退休金...我負擔就沒有那麼重...如果說家裡需要我每個月拿幾萬塊回去我覺得就可能很猶豫...(E7)」

「...她本身是高職老師...就算他退休也不用我擔心...沒有甚麼壓力耶...現在就是差一份自己真正賺錢的能力...永續下去的...這部分比較不安啦...(失業期間的經濟來源)對，家裡，當然...(U1)」

## (二)年齡考量

理想工作型態為雇主的三位受訪者年齡都在 30 歲以下，目前已經創業的 E1 及 E7 更明白表示目前的年紀是創業的最佳時機：

「...其實一直都有開店這個想法...我是覺得我現在不做以後應該也沒機會了吧...對啊就像你之後會有家庭什麼那樣會有很多羈絆...我現在這樣一個人...很辛苦啊但就是我自己承擔...不是全家跟你不穩定或餓肚子...(E1)」

「...這失敗率很高...而且比起同年齡我收入一定會降低很多...從原本公司出來做薪水就已經大降...從有變沒有...但是唯一最好試的時機就是現在...再怎麼失敗我那些錢能燒我大概拖就是拖一兩年...那我如果真的完全不行的話我大概就是三十出頭歲回去找工作...就是我覺得現在這時間點是最好...當我三十五歲可能已經要結婚還說我要出來的話...收入可能已經對家庭很重要我就出不來...(E7)」

## (三)親友的態度與影響

E1 與 E7 創業的想法都來自於個人所規劃，E1 初期提出創業的想法時，家人不太能接受，而是透過溝通協調說服家人才得到他們的支持；E7 則是清楚向家人解釋上述年齡的考量及風險停損等問題而獲得支持，並在後期成立公司的階

段得到長輩投資的機會：

「...一開始剛提出這個念頭的時候其實他們是反對的...因為我以前...就個性吧...求學時也都不在家裡...他們就會覺得很懷疑...後來就一直溝通...他們應該後來也是因為有漸漸看到我的成長吧，就慢慢接受了(E1)」

「家人的態度...還 OK...因為我們有跟他們說要拿錢下來做，我是說我自己上班已經存了一筆錢然後我去做我就會自己花，然後我跟他們承諾就是說我就是做到把我自己所有錢花光，我就結束，不會再去借錢甚麼的」；「...有一筆有跟家裡面動到就是後來再投進來那一筆...就是成立公司那一大筆...剛好遇到家裡面有親人就說他想要...可以幫忙...(E7)」

長期處於失業階段的 U1 則是因為朋友的就業經驗而開始對補習班的工作產生興趣，並希望以自己開業為目標：

「我一個好朋友就是活生生的例子啊...那到現在他的薪水絕對是我們系上最漂亮的然後時間也是比較彈性...晚上的六點到九點...他工作時間就是這樣...其他時間就自己去用運...也是有可能受到他的影響過啦...他就也還滿推薦...(U1)」；「...因為當到最上面的話你就是請人來教啊...跟在一般公司待下去感覺會比較有一個理想跟目標...也會比較自由...(U1)」

#### (四)專長優勢

創業是一個漫長且耗費心力的挑戰，除了需要強烈的動機之外，與自己完全不熟悉的行業相比，若能運用自己擅長的技能來進行創業則較有把握與自信，也較能降低失敗的風險。資工所畢業的 E7 運用學校與過去在科技大廠工作經驗所學而創立科技公司，並認為資訊科技相關產業所需的金錢成本相對其他行業低，也是他願意嘗試的因素之一：

「...以我們(科系)來講大家都會說我想要創業我想要創業...可能因為

你們如果創業需要的成本太高...那為什麼現在這樣很多資工的年輕人會想要創業，大家的想法都是我只要有一台電腦我就可以創業了，所以我覺得有時候是成本考量...但真的出來才發現我們想的成本太少...(E7)」



中日混血的 U1 除了有日文的優勢外，同時也具備了相當不錯的英文能力，因此才會傾向選擇補習班為創業的行業：

「...服飾...也有興趣但我就比較怕就是市場上飽和啦...會比較不知道怎麼衝出去...補習班...至少我擁有的東西...就是因為他門檻比較高...因為比較不是大家都可以做的...比較有專業這樣子...(U1)」

#### (五)收入

曾經受雇工作的 E7 對於公司的營運及有自己的想法，他認為部分公司的薪資與原公所付出的心力並不相符，日後有能力願意給自己的團隊或未來的員工與工作等值的薪資。U1 則是認為受雇工作的薪資有限，未必能符合他的理想收入：

「以我現在這個年紀希望至少是七萬以上...但是當其實我同時是負責人訂出這個前就代表是說我覺得我們每個人都值這個價錢以上...現在算是說不得已一定要壓，因為還沒有辦法賺這麼多...但是就我來講如果到時候錢賺得夠多在人事成本這班的話我會用那個數字來算...(E7)」；「有些公司在大賺錢以後你可能以前拿兩萬現在拿三萬，但我覺得那還是在剝削他應該拿的錢...(E7)」

「...受雇於別人所拿到的薪水真的會比較受限...他的頂點很有限...絕對是很有限的...希望可以至少六萬以上...(U1)」

#### (六)個性特質

E1 與 E7 對於自己的目標都很明確且很有毅力，即使創業至今遭遇許多困難也都選擇繼續堅持自己的理想，例如 E1 面對經濟困難而須兼職維生，卻從來沒有打退堂鼓的念頭，並且選擇自己默默承受經濟及生活壓力，並未讓家人得知目

前身兼二職的狀況：

「...我的個性就是比較保喜不報憂...那他們當初投的錢我就每個月每個月這樣固定給他們...讓他們覺得說店裡可能經營得還不錯這樣...對...用兼差的錢...(E1)」

自我意識比較高的 U1 從過去的就業經驗中體會到，他無法接受受雇工作占用太多生活時間，認為雇主的方式較能依自己的喜好安排時間分配：

「...帶我的主管都蠻晚走的...看到那樣工作到那麼晚其實不太舒服啦...如果為了錢還是甚麼...可能比較不適合自己的個性...回到家之後...沒做甚麼一天就結束了...有點不安吧那種心情(U1)」;「一般的工作再怎樣都是休六日...一些國定假日才放假...我本身還滿愛出國的...有一部份是為了這個目的...(U1)」

## 二、成為自雇者

嚮往自雇工作者的理由多半是因為他的工作時間彈性且自由，工作內容的自主性相對也較高。青年受訪者偏好的自雇工作可分為兩種類型，一種是 SOHO 的形式，另一種則希望以創業的模式自雇經營。除了 E10 目前真正以自雇工作為主，E2 與 E8 僅傾向把自雇工作當做兼差。其他 3 位以自雇為理想工作的受訪者中，E6 與 E14 目前從事受雇的短期契約與派遣工作；E3 從事全時的受雇工作。

### (一) 接案 SOHO

雖然同樣對 SOHO 工作有興趣，但因位受訪者個人特質、資源條件的不同，在實際面對就業選擇時而產生不同的狀況。希望以 SOHO 為主要工作的 E3 從來沒有 SOHO 的就業經驗，純粹希望能以 SOHO 上班時間與工作自由的模式就業，但實際上並沒有足夠的專業技能與資源，因而缺乏從事理想工作的機會與條件：

「其實我不太知道自己適合做甚麼耶...要是我有能力的話我超想在家裡工作的可是問題是沒有那個能力...對啊 SOHO 那種...因為可以自己掌控自己的時間...可是比較沒有保障...你賺的錢就是要賺起來養老啊，因為沒有勞保...我有朋友在做...可是要看接不接得到阿...(E3)」



另一方面，有 SOHO 經驗的另外兩外受訪者因為不同的理由而只考慮將 SOHO 當作兼差。以 E2 來說，他的個性開朗善於交際，與目前正職工作重視團隊合作默契剛好符合，並且因為已在該公司工作 10 年而沒有離開的打算。E8 認為雖然 SOHO 工作符合自己的專長與興趣，並希望能將服飾與設計，發展出自己的系列服裝，但因為 SOHO 工作來源及收入較不穩定，因此同樣沒有以 SOHO 為主要工作的打算：

「我覺得團隊工作比較好玩那種兼差工作領到錢就覺得虛虛...團隊那種開趴大家都一起...不會不會不會不會...那種 SOHO 只會想做兼差...我自己生涯規畫是希望說，因為我在這裡都已經待十年，那個部門我也熟然後人際關係也還不差...(E2)」

「像我一開始接 case 的時候也是有一個月忙得要死要活然後被雇主騙可能一個月我可能不到一萬塊...可是其實價錢這種東西有時候你不得不說 SOHO 足需要稍微讓自己的價錢低一點去搶到一個 case 的...我明知我的東西的價值存在哪個價位但是我可能沒辦法收到那個價位的價錢... (E8)」；「之後可能會去做一些設計的部分可能會跟服裝可以做結合...可以做自己的東西的服裝...因為現在也有在接觸服裝設計的部分...量產之後可以有一個自己的系列...在設計這個部份應該還是以 SOHO 的形態去處理自己的 case...(E8)」

## (二) 開店創業自雇

目前從事短期契約的 E6 與臨時派遣工作的 E14 都夢想能以自雇的方式創業，前者希望能夠結合其專長，與家人開一家營養師民宿；後者則希望結合興趣，和先生一起開間小咖啡店。E6 平時就很愛旅遊交朋友，個性活潑熱情的他計畫繼

續目前工作五年，邊學習邊存錢，之後想出國休息並嘗試實現該營養師民宿的理想：



「...我想過開一個民宿之類的...現在不是很多人有那種慢性病的問題嗎...然後你來住三個月我教你怎麼調養...然後負責供餐...想去東部或南部找一個不錯的點開民宿，然後做這樣的服務，就教你怎麼照顧自己的身體，然後順便三個月就來學習度假這樣...(E6)」；「想說等我玩不動了...回南部定居的時候再來做這件事...因為現在時間固定嘛，你存的錢就可以到處去玩，可是做那份工作的話...應該是想要穩定的時候吧...我想說這個工作大概做五年吧邊存錢...出國玩個兩年，然後就回南部工作...有可能打工遊學或像背包客那樣...(E6)」

已婚的 E14 與先生對咖啡都很有興趣，將創業設定為中長程目標。目前兩人開始慢慢見習咖啡店家並著手開始研究，兩人工作存錢以買房子為目標，希望 35 歲左右可以達成經營咖啡店的理想：

「當然是最希望是自己可以創業啊...因為我本身還蠻愛喝咖啡的，加上我先生自己本身他想要做吃的生意...就是想要自己開咖啡店...就是出去玩的時候都會注意店家還有地點...就是都一直在存錢啊...學是還沒有...不過目前我們是開始有去買那些機器...咖啡豆...然後開始有去做一個研究...大概要 35 歲之後了吧...」

### 三、成為受雇者

理想工作的型態為受雇者目前也都從事受雇工作，部分受訪者因為有明確想達到的目標；部分則是希望收入穩定；另也有部分受訪者因為對工作沒有想法而認為受雇是最直接的選擇。

#### (一)目標明確

考量到年資及工作慣性，E2 目前沒有換工作的打算，而是希望透過升遷見

見邁向主管的職務。對幼教工作很有熱忱的 E13 目前以短期契約的形式受聘，希望有朝一日能夠考上正式教師。：



「我希望 35 歲之前可以就是導播組的組長...過來副主任過來主任...就是製作中心的主任...就是主管職啦...因為我覺得我還蠻會協調事情的...(E2)」

「...還是希望可以轉正職...但是不好考，因為一年只有考一次，然後都是兩三千人只錄取大概五六個(E2)」

E9 的理想工作與現職並無相關，而是希望能夠成為 ERP 規劃師，若有機會學習相關課程取得證照，便會選擇離開目前的工作：

「ERP...他是一套整合軟體...不管什麼業界他們都會用，他整合...進貨銷貨存貨...人力資源種種...我就對那一方面的工作滿有興趣的...想進這種公司...當他的客服工程...用電話幫客戶排解困難...這個很多技術學院的學校都有推...公司本身也有開課...他非常有前景...(E9)」；  
「...其實我有默默在規劃...可是很難，因為目前排班的問題，他這個上課要連續...除非我留職停薪去學...找到工作後才不要做現在這個(E9)」

## (二)收入穩定

E8 仍希望以受雇的工作為主而不考慮當全職的 SOHO 族，主要的原因就是因為受雇工作的收入來源較穩定。而必須負擔家計的 E5 過去到現在都從事全時的受雇工作，他認為這樣的收入比較穩定有保障。他的理想是希望從事衍生性金融商品相關的工作，然而在他的就業歷程中確很缺乏相關的工作經驗，因此覺得沒有實現理想的可能：

「現在在這邊的確會是有一些 case 不能接...也是因為以投資報酬率來說這邊的確是會有一個比較穩定的薪資的來源(E8)」



「還是傾向找公司...我覺得是習慣啦...因為SOHO你就一定要有case才有收入...我就是不希望收入是那種不固定...不確定性...就希望收入跟工作時間穩定...(E5)」；「想做的還是...金融...衍生性商品...會把他想當工作但不會想自己去做...風險太高了...其實沒機會...第一個歲數...第二個如果你是公司老闆你會請一個其實只有一年交易經驗的嗎...所以不可能...(E5)」

### (三)沒有特別的想法

在國立大學擔任短期契約行政助理的 E11 及 E12 表示他們並沒有理想的工作，不管是工作形式或工作內容都沒有特別傾向的偏好，僅單純希望有工作與收入即可：

「其實我是求穩定性...養活自己負擔為主...那最想工作是甚麼其實我真的沒有想過...有工作就好(E11)」

「...沒有另外去想甚麼...還是以公家單位為主啦...沒有特別想過要做甚麼工作耶，就會想說「甲別人頭路就好了」...(公職)那個是畢業後前面的階段吧，現在就不會想要考(E12)」

## 第五節 本章小結

### 一、工作時間及薪資滿意度

受訪者間的工作時間及薪資差異形成下列四種價值觀感上的區別，四種類型之中也存在些許的不同。

#### (一) 滿意工作時間及薪資

受訪者滿意工作時間可歸納出下列兩種原因：



(1)工作時間穩定：該類型的受訪者上下班時間固定且少有加班的狀況，如 E4、E6、E12、E13。

(2)時間的自主性：自僱工作者 E10 工作時間自由，而部分工時者 E8 能夠彈性運用上班時間同時進行兼差工作。

對收入的滿意度有以下兩種狀況：

(1)生活安全感佳：因為沒有房租及家計的負擔而較沒有經濟上的壓力，如 E4、E6、E8、E12、E13。

(2)足夠但希望更多：該類型的受訪者對收入不到「非常滿意」，希望有增加的空間，如 E8、E12、E13。

## (二) 滿意工作時間但不滿意薪資

E3 的上下班時間有 2 個小時的彈性，他跟 E14 都沒有加班的情形。另外兩位受訪者則以下列原因對工作時間感到滿意：

(1)在家加班：下班後需要將工作帶回家繼續進行但並不感到困擾，如 E11。

(2)自僱工作時間自由：從事自僱的 E7 上下班時間很彈性，沒有一定要達到的時數限制。

4 位受訪者對工作時間趕到滿意對目前的工作收入感到不滿，可以歸納為以下兩主類型：

(1)不滿意但仍能維持生活：過去工作有積蓄且沒有房租的負擔所以尚能應付生活所需，如 E7。

(2)對收入缺乏安全感：須負擔房租及生活開銷而沒有多餘的錢可以運用或儲蓄，如 E3、E11；而從事派遣工作的 E14 則是擔心公司發生無力支付薪資的狀況。

## (三) 不滿意工作時間但滿意薪資

該類型的受訪者收入足夠支付生活基本所需外，仍有剩餘的錢可以做額外的運用，然而他們對工作時間的安排不甚滿意，原因可歸納為以下兩種類型：

(1)工時過長且不固定：工作為排班制度而不固定，且常加班、又有兼差導致工時過長，如 E2。

(2)排假制度不符需求：除了有加班的狀況外，假期並非週休且沒有國定假日，放假時間不符合受訪者期待，如 E9。

#### (四) 工作時間及薪資都不滿意

生活所面臨的經濟壓力大，且因為兼差或加班而導致工作時間過長，前者如 E1；後者如 E5。

## 二、工作成就感與就業環境

### (一)自我價值與成就感

(1)學以致用：計有 5 位受訪者目前從事的工作與學歷相關程度較高，並能透過工作的執行從中獲得相當的成就感，如 E2、E6、E7、E11、E13。卻也有受訪者因為工作內容與所學不符而備感挫折，如 E5。

(2)學習專業與實用取向：雖然工作與學歷相關程度並不高，卻從中學習到專業且實用的技能，普遍認為這些能力對未來就業發展有幫助，如 E4、E9、E14。

(3)創業理想的實現：創業者的成就感來自理想的實現與克服困難、解決問題的能力，在經營中學習累積不少經驗。

### (二)就業環境與制度發展

(1)工作氣氛與人際關係：因為工作氣氛佳而沒有離職打算者如 E2、E4；而因為工作氣氛差而想離職者如 E3、E2 的前工作。

(2)工作制度與未來發展：受訪者為 20-35 歲的青年，因此他們選擇工作時會將未

來的發展性與制度納入考量，如 E3、E5、E6、E9、E13。



### 三、就業選擇的自主性

#### (一)非典型工作的自願性

本研究發現目前從事非典型工作的青年，多數對非典型工作的看法不同於傳統認知上是「次要選擇」，而多是有目的的選擇從事該類型的工作。

(1)對錢的需求而兼職：想要增加收入而選擇非典型工作形式的兼差，如 E1、E2、E3。

(2)策略跳板：因為工作內容與未來計畫的工作相關，因而選擇目前的工作加以見習，如 E8、E10。

(3)不願被拘束：該類型的受訪者不喜歡被拘束，認為制式化的工作不符合他們的個性，如 E8、E10。

(4)公家機關的穩定感：受訪者認為公家單位的工作比較穩定，並不排斥以非典型工作的形式受聘，如 E6、E11、E12、E13、E14。

#### (二) 失業是為未來就業做準備？

本研究的訪談案例中，失業者希望在失業期間從事的活動能夠對他未來的工作有所幫助，然而失業者的心態、家庭背景也會影響他對工作與選擇的態度與考量，如 U1。面對長期失業卻也不需擔心生活開銷的狀況下，U1 無就學也無就業的生活方式與 NEET 的相似性極高，為理想工作做準備是否為 U1 逃避就業的說法？。

### 四、理想工作與達成可能

不管是否滿意現在的工作狀況，多數受訪者對理想的工作都另有自己的想法，14 位就業受訪者中，理想工作與現職相同者計有 2 位；兩者相關者有 4 位；兩者無關者有 5 位；沒有特別想法者 2 位，而目前失業受訪者的理想工作與過去曾從事的工作亦無相關。個人特質與資源條件對青年理想工作的實現將有所影響，部分青年受限於現實狀況的考量而必須對理想有所取捨，部分青年則善用資源及專長而使理想有實現的可能。

### (一) 成為雇主

- (1)經濟優勢：家庭經濟狀況許可而得以實現創業的理想，如 E1、E7。
- (2)年齡考量：受訪者年齡未到 30 歲，認為此時羈絆較少可以放手嘗試，倘若不幸失敗，仍有可以重返職場的機會，如 E1、E7。
- (3)親友的態度與影響：受到朋友就業經驗的影響而想創業，如 U1；透過溝通得到家人支持者如 E1、E7。
- (4)專長優勢：能夠將專業與技能運用在所經營的事業上，如 E7；想結合優勢創業，如 U1。
- (5)收入：對理想收入有一定的期望，認為受雇的薪資並不公平且有限，如 E7、U1。
- (6)個性特質：對理想能夠保有堅持與熱忱，學習面對及處理困難的勇氣與決心，如 E1、E7；而 U1 則不願被受雇工作拘束自己的生活方式。

### (二) 成為自雇者

嚮往彈性且自由的工作時間與工作內容的自主性而將自雇視為理想的工作形式。

- (1)SOHO: 希望以 SOHO 為主要工作者如 E3; 指考慮將 SOHO 當做兼職者如 E2、E8。

(2)創業自雇：對休閒餐飲方面有興趣，但現階段仍以受雇工作存錢為目標，受訪者表示要30、35歲以後才有創業的可能。E6希望結合專業與嗜好自雇創業；E14則以興趣為考量。



### (三) 成為受雇者

- (1)目標明確：在受雇的工作形式之下有明確想要達到的職務或工作內容，如 E2、E9、E13。
- (2)收入穩定：認為收入來源風險較小、較穩定而傾向以受雇為主要工作的型態，如 E5、E8。
- (3)沒有特別的想法：對理想的工作形式、工作內容都沒有具體的想法，只要求有穩定的工作及收入，如 E11、E12。

## 第五章 結論



本章主要就前述章節的內容歸納整理出研究發現與結論，希望能夠對未來相關政策的制定提供意見及參考。本章主要分為兩個部分，首先在第一部分提出本研究之發現，其次的第二部分則是提出建議與未來展望。

### 第一節 研究發現

本研究各章摘要已放置於前述各章的小結部分，除此之外的研究發現如下：

#### 一、青年就業呈現多元形式，工作時間長且工資差異大。

青年的主要工作形式呈現多元的現象，除了全時的受雇工作外，另有雇主、自雇、部分工時、短期契約、與臨時派遣等。在主要工作的從業身份方面，多數青年為受雇，少數以雇主或自雇的方式就業。青年兼職的狀況不算少數，而兼職工作都為非典型的工作形式，再依個人主要工作狀況與考量而有所差異。青年兼職的原因多與對金錢需求有關，部分青年因為主要工作薪資偏低不敷生活所需而兼差，也有青年則是希望有更好的收入與生活；另外也有青年從事與興趣相關的兼職工作，希望就此累積自己的就業力與競爭力，為未來規劃做準備。

青年工作加班的狀況普遍，且多數有加班情形者認為加班將工作處理完成是種「責任」，並不會刻意計較公司是否給予等值的加班費。這種情況不僅發生在年資尚淺的青年就業者，工作 8 年以上的青年面對加班的態度亦相同。且加班的狀況並不只在私人公司，公家單位同樣也有加班與加班費申報的問題，但比例較少。青年受雇者的每週工時都超過 40 小時以上，且有多位因為加班而每週工作超過 50 小時；雇主與自雇者的每週工時都較不固定，但後者的工作時間明顯較其他工作者短上許多。

在薪資方面，雖然多數青年收入差不多在三萬至四萬元左右，但青年的收入因為職業與工作狀況不同而存在很大的差異性。主要工作年資較深者收入並不一定比資歷較淺者高，有兼職者的平均收入也並非一定較高，但專長取向的自僱工作者(不論主要工作或兼差)其收入比例都較其他工作者為高。而另外值得一提的是，非典型工作形式的收入並非一定較低，而是視工作單位與職務而定，某部分的非典型工作薪資甚至比全時工作來的高。

二、青年就業歷程的轉職現象普遍，年紀較輕者的轉職次數與頻率高於年紀較長者。另外，多數青年的就業歷程中都有從事非典型工作的經驗。

30歲以下青年工作資歷多3年左右，30-35歲青年則差不多十年。受訪者轉職次數平均2.8次，幾乎所有青年都有轉職經驗，然而若就年齡加以比較可以發現，30歲以下的青年工作資歷雖然較短，但平均的轉職次數卻比30-35歲的青年頻繁(參見表5-1)。多數青年在就業歷程中都經歷過待業的階段且轉換過不同的就業形式，部分在全時工作及待業的轉換；部分在典型、非典型工作與待業間轉換，部分則是在不同的非典工作與待業間轉換(參見表5-2)。整體收入的變化方面，青年2010-2012就業期間的收入多有起伏，同一份工作加新的狀況並不多，收入波動通常來自於就業的轉換，整體而言青年的月收入有些微上升。

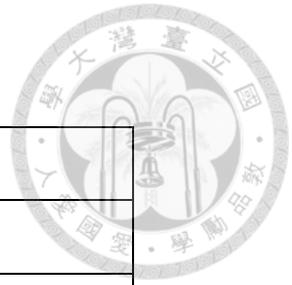
表 5-1 青年就業歷程轉職次數(2010-2012)

20-30(含)歲	30歲以上
轉職一次：E6、E12、E13	未曾轉職：E2
轉職兩次：E1、E4、E7、E11	轉職一次：E9
轉職三次：E8、E14	轉職兩次：E5
轉職六次：E3	
無法計算：E10、U1 <sup>53</sup>	

資料來源：本研究自行整理。

<sup>53</sup> E10的工作需與不同委託人接觸，因此無法計算；U1則是只有一次的工作經驗，前後皆為待業而無法計算。

表 5-2 青年就業形式的轉換(2010-2012)



就業形式的轉換	受訪者編號
全時工作(與待業)的轉換	E4、E5、E9、U1
典型、非典型工作(與待業)間轉換	E1、E2、E3、E7、E12、E13、E14
在非典工作(與待業)間轉換	E6、E8、E11、E10

資料來源：本研究自行整理。

三、回應轉銜勞動市場方面：青年在教育與就業的轉換過程中多沒有太大的困難，但工作與學歷相關程度並不高；多數青年都經歷過失業與就業的轉換，並會盡量縮短待業的時間；現今勞動市場的變化促使青年就業型態隨之改變，呈現不同以往的就業歷程與形式。

就轉銜勞動市場來分析可以發現，青年的就業歷程主要發生在教育與就業的轉換、就業與失業的轉換、以及典型與非典型就業的轉換。在教育與就業的轉換方面，多數受訪者在求學期間都曾經有打工經驗，但多與畢業後所從事的工作沒有關聯，多數青年在畢業前夕就開始積極尋職，並沒有待業太久的狀況。然而值得注意的是，青年的學歷專業與就業後工作內容相關程度高者並不多，多數青年在尋職時並不會特意找與自己所學相關的產業或職務。部分青年就業後透過自修或正式教育進行專業與技術的進修，其成果對工作多有正面且實際的幫助。

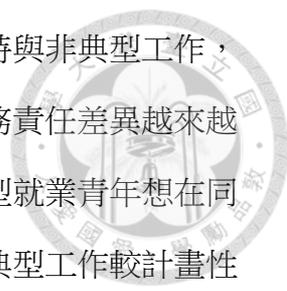
另外，在就業與失業方面，雖然多有經歷過待業的階段，但青年多盡可能在有離職念頭時就開始留意尋找他職，貿然離職者並不多，主要原因之一在於不願冒險而間斷收入來源，其二為寧願先在目前的職務邊「騎驢找馬」而不願離職後在失業期間卻後悔的狀況發生。受訪者當中較特殊的案例為 U1，該位青年的待業期間非常久，期間的經濟來源完全倚賴家人支援，雖然有進修與自修一些專業與技能但尋職的態度並不積極，與 NEET 族的狀況極為相似，他將長期待業的狀

況視為為理想工作做準備，然而實際上是否為其逃避就業的說法?筆者持保留態度。在此也顯示出失業的人口統計中，是否隱含了「失業」青年在名目上與實質上的差異。

最後，在非典型就業與全時受雇工作方面，不論是主要工作或是兼職工作，現今青年從事過非典型就業的比例逐漸升高，說明了勞動市場的轉變與就業形式的多元。部分過去全時形式的工作現今改用短期契約、勞動派遣、或部分工時的方式聘用職員，非典型就業的待遇及工作內容、工作方式也與以往有所不同，但可以發現非典型工作與全時工作差異有逐漸縮小的趨勢，例如：「長期性」的短期契約使就業者幾乎不會有因為契約到期而結束工作的狀況，就此模糊了短期契約與全時工作的主要差別；另外，部分工時工作以時薪計算工資，但工時卻超過每週 30 小時的基礎，也混淆了部分工時的定義與模式。當青年尋職者面臨勞動市場這樣的轉變，他們所面對的選擇也隨之出現了變化，全時工作可能不再勢必為青年就業所堅持，從事非典型工作者也未必再以找到全時工做為目標。

#### **四、青年就業形式的自願性選擇程度高，多數轉換工作時也都為自願性離職。**

在就業的選擇方面，青年就業選擇的自願性頗高，多數從事過非典型工作的青年並非「想找卻找不到全時/永久工作」，而是在尋職時就並非只以全時/永久工作為目標。從研究中發現，青年尋職時對工作單位與工作內容的考量勝過就業形式，不論是典型或非典型工作，若工作單位與內容符合青年就業者的需求，則便有就業的意願。從事自雇或雇主的青年方面，他們對工作的選擇與有非常高的自主性，且在本研究的案例中多為自願性選擇該類型的工作，選擇以此為主要工作者除了專長與興趣的原因之外，其表示並不喜歡受雇的就業方式；而以此為兼職者的主要原因則是因為興趣且可以有額外的收入。另外，多數有過離職的青年為自願性離職的狀況，原因以待遇不佳、壓力過大、不滿意工作單位為主；而非自願被迫離職者則以契約到期為主要原因。



從研究中發現，以受雇工作來說，一個單位若同時存在全時與非典型工作，除了受聘的方式不同外，兩者實際上的工作內容與所承擔的業務責任差異越來越小，但待遇或福利確實是全時工作較佳，而該項差別影響非典型就業青年想在同單位轉向全時工作的選擇較為深刻。在聘期方面，常態性的非典型工作較計畫性的非典型工作穩定許多，後者大多跟著計畫的結束而不再受聘；前者則有延長續聘可能，而使其與全時工作者的差別又更小，因為如此一來業務上的表現便同全時工作者一般，成為主管決定她們工作去留的考量，而並非完全以受聘的形式來區分。另外，確實有青年將目前非典型工作當作未來工作的跳板，該類型的青年想藉由現階段累積相關經驗與學習以做準備，並非是抱著暫時性短期工作心態下所做的選擇。

**五、就業價值觀方面，青年對就業形式的看法不同以往，多數青年對非典型工作並不排斥，穩定就業=全時工作的想法已漸漸改變。**

在工作時間方面滿意者佔多數，加班情形並不算嚴重且上下班時間還算固定；對時間不滿意者的工時因為加班或兼差而拉長，且對生活及身體健康狀況都造成不小的影響。在收入方面，多數青年表示足以支付生活開銷、有足夠的生活安全感，但並不到十分理想的狀況；另一部份青年則是對收入感到不滿意，甚至有少數青年的收入對生活安全感並不佳。因此整體而言，青年對於目前的收入滿意度並不佳，普遍認為目前就業環境的薪資偏低，且公司加薪的頻率與機會並不高。

無論就業形式為何，多數青年能從工作中所獲得不同程度的成就感，部分因為能夠將專業學以致用在工作上；部分因為從工作中學習到新的專業能力；部分則是因為工作與興趣相符或實現理想而獲得成就感。在工作態度方面，青年多對工作有高度的責任感，但卻對目前工作的熱忱並沒有太多想法，僅部分對工作有明確的追求目標；而自雇、創業者雖然面臨的困難與壓力相對較高，但對工作仍存在相當大的熱忱與期待。在就業環境方面，青年較重視工作單位的制度與未來

的發展性，而工作氣氛與職場的人際互動也對其去留的意願有所影響。

對就業形式的看法方面，雖然主要工作未從事過非典型工作的青年還是傾向以全時工作為主，然而從事過非典型工作的青年則在往後的就業形式方面並無侷限。由此可觀察發現，全時工作對青年的不可取代性已有漸漸下降的趨勢，越趨普遍的非典型勞動市場已對青年工作形式的價值觀產生影響。

## 六、青年目前的工作多並非理想，而其理想工作達成的可能性會因個人的資源與特質有所差異。

目前從事理想工作的青年僅佔少數，多數青年對理想的工作都另有自己的想法，但受限於資源與經驗等現實考量，短期規劃多在維持目前的工作。在達成理想工作的可能性方面，部分希望將現職與理想結合而逐步執行實現；部分與現職無關但已有規畫學習、準備相關所需；部分則因為技術或資源的困難而以夢想成份居多，難以實現。

理想工作為非受雇的青年比實際從事自雇或擔任雇主者多，行政院主計處的統計資料也同樣顯示受雇者占的比例相當高，從中可以發現理想與現實的差異。然而，除了大環境下社會、經濟、制度的外部因素影響之外，造成此種差異的原因也與資源、技術專長、個人特質等個人因素有關。另外研究中發現，資源較佳的青年實現理想工作的可能性較高，除了經濟優勢之外，擁有技術專長的重要性也是他們能夠將理想付諸行動的重要基礎。無經濟優勢但能將專業技術與工作結合的青年，多數對工作較有自我實現感，他們規畫實現理想的可能性也因此提高許多。而無明顯經濟優勢且技術資源較不佳的青年，對理想工作的規劃與實現則較缺乏實際的想法。

## 七、透過結構性因素-家庭資源、學歷、工作態度與性別等影響，可將青年的就業歷程分為順利明確與徬徨兩種類型，並可從特定的結構性因素中觀察到特

殊或極端的現象。

由第三章的圖 3-1 到圖 3-15 的呈現與說明可以觀察出青年受訪者個別就業歷程的動態變化，進一步檢視 15 位受訪青年的家庭資源、學歷、工作態度與性別等因素，發現可將其就業歷程分為：順利明確 vs. 徬徨兩種形態(參見表 5-3)。整體而言，受訪青年多有積極的工作態度，但就業歷程順利明確之受訪者所擁有的資源條件確實比就業歷程徬徨者佳，然而若單項檢視這些因素則可以發現一些特殊的現象與案例。

家庭經濟因素對就業歷程的影響方面出現一個極端的現象，據有高度家庭經濟優勢的受訪者中，多在就業時有明確的目標與達成，但也有不斷徬徨且面臨長期失業的例子。E1、E2 與 E7 的就業歷程順利明確，他們同屬家庭資源佳的一群、受到家人不同層面的資助，持續且順利地參與勞動市場的就業活動。然而，U1 同樣擁有家庭資源佳的基礎，卻不斷在就業歷程中感到徬徨，不但經歷長期失業且生活支出完全倚靠家人的支持，家庭經濟優勢並未帶給他就業上的助益，反而成為他面對長期失業與徬徨的後盾。造成此種極端的原因能夠從第四章青年就業價值觀中看出端倪，研究訪談中可以發現就業態度是造成 E1、E2、E7 與 U1 就業歷程極端差異的關鍵因素。前三者的就業態度正面積極、勇於嘗試、有明確的目標、實際規劃與實踐；而後者的就業態度則較以自我為中心、面對抉擇時態度反覆不明，在害怕失敗及不願屈就的心態下一直處於失業狀態而停滯不前。另外可以發現，他們對未來的理想生活多有高度的想像、對自我要求相對較高，期望自己能夠達到甚至超越原生家庭的經濟標準，因此在對理想生活的實踐-就業，便出現了願意嘗試(E1、E2、E7)與害怕失敗(U1)的極端想法。

在學歷與科系方面，國立大學畢業並從事與科系相關之青年受訪者就業歷程皆為順利明確，且學歷科系優勢者<sup>54</sup>通常擁有較佳的家庭經濟優勢；相對地，學歷科系較弱勢之青年的就業歷程明顯較為徬徨，且明顯沒有家庭經濟優勢的條件。

---

<sup>54</sup> 此處將「國立大學畢業」與「學歷與工作相關」做為評估學歷優勢之標準。

在性別的比較方面，五位男性受訪者當中就有四位的理想工做為創業(不論是以自雇或雇主的方式)，並有兩位已獲得實踐。相對地，10位受訪女性中則是以傾向受雇者占多數，更有受訪者表示對理想工作沒有特別的想法，以追求穩定為主要訴求。而有意創業的女性受訪者目前多尚未有具體的行動而選擇先從事其他工作，家人對其創業的態度也較不明確。經此比較多少能從結構面上看出男女面臨就業時在選擇與價值觀上的差異。

表 5-3 青年就業歷程形態與結構性因素比較

就業歷程形態	受訪編號	家庭經濟狀況		學歷與科系		工作態度積極	性別
		年收超過 150 萬	可提供資助 <sup>55</sup>	國立大學	工作相關		
順利明確	E1	○	○	○		○	M
	E2	○	○		○	○	F
	E4					○	F
	E6			○	○	○	F
	E7	○	○	○	○	○	M
	E9	○				○	F
	E10	○		○	○	○	F
	E11			○	○	○	F
	E13	○		○	○	○	F
徬徨	E3					○	F
	E5				○	○	M
	E8					○	M
	E12			○		○	F
	E14					○	F
	U1	○	○				M

註：表中○代表受訪者擁所有之條件因素。

資料來源：本研究自行整理。

<sup>55</sup>此處所指的是受訪者是否接受家庭所提供實質上的金錢資助，其中包含了購買房屋、投資創業、與生活支出等等。E2 目前居所住的房子為父母所購買而不用繳房租，故標示接受資助；E1 與 E7 為創業時曾接受家中的經濟資助；U1 則是生活費完全倚賴家中提供。



## 第二節 政策建議與未來展望

### 一、對青年就業相關政策的建議

青年是勞動市場中相當重要的族群，畢業後進入職場的前幾年在生命歷程中往往是關鍵階段，青年就業代表的不單僅是青年本身的就業歷程與轉換，更因為青年是提升國家競爭力的重要人力資產，他們在就業市場中所面臨的問題及轉變更會凸顯社會經濟的走向與趨勢。經濟全球化之下勞動市場的轉變、金融危機的爆發等等都加劇了青年就業的困境，影響的青年就業者的工作選擇及價值觀，然而，這種不同以往的轉變所呈現出多元的就業形式，從另一個角度來看也為青年提供了較不受侷限的選擇機會與嘗試。在大學高等教育普及之下，如何將產業與青年勞動力、技術、創意結合，積極開發潛在勞動力的投入並充分利用人力資源，以提升整體就業力與競爭力，解決技術與產學斷層的問題將是未來政策制定的重要考量。

在青年就業的實際狀況方面，經濟不景氣影響自雇及受雇者的經營，選擇受雇的人數增加，但事實上想創業與自雇的人數卻比實際上的人多，或許可以就此激發產業的創新與進步。另外，公家單位的受雇人口都保持在一定的比例，職缺固定(受經濟影響較小)而正式的公職人員數並沒有明顯的變化，在經濟動盪時期想進入公家單位的困難度相對提高許多，有趣的是在公家單位從事非典型就業的情況似乎比過去普遍，而如此情形在私人單位也日趨普遍。當非典型就業形式與全時工作的差異越來越小，政府相關單位如何透過政策機制協助勞工面對同工不同酬(待遇)的狀況，將是未來勞工政策的一大挑戰。雖然個人的能力與資源、市場、經濟都對就業有所影響，然而在轉銜勞動市場中，政府相關資源的協助對勞工的問題與困境都有舉足輕重的影響。

過去的觀念往往將「穩定」當作尋職的訴求，就業時所考慮的因素以現實考量居多，就業選擇的自願性比例較低。然而，現今的就業形式越趨多元與不固定，此種就業環境下「不穩定」的狀況比以往普遍，青年對穩定與不穩定的工作定義

也開始與傳統的概念有所出入。就業環境不佳情況下所產生非傳統且較為開放的新興工作觀，應該重視的是如何能夠讓青年從多元的就業中獲得穩定感，而非以穩定感來尋找工作卻被倍感挫折，如此將對提升青年就業的自願性選擇與就業的成就感將有相當大的幫助。



## 二、對後續相關研究之建議

本研究採半結構深度訪談的方式，因受限於時間及人力而僅對 15 位青年的就業歷程、就業形式、就業選擇及價值觀進行研究討論，建議後續研究可以擴大研究對象的範圍，廣納更多不同職業類別與就業型態的就業青年進行研究訪談，以利樣本的累積與往後研究做進一步的比較。其次，本研究探討的是青年目前就業狀況，沒有對其後續的就業歷程進行追蹤，無法對青年理想工作的實踐與人生規劃進行對照，建議後續研究者可以將時間拉長，追蹤比較受訪者就業中後期歷程的改變，由青年就業到中年就業階段間的工作形式、選擇及價值觀變化。再者，從研究中可以發現，不同的產業與變遷對當時的青年就業都有所影響，若能針對不同時代、不同經濟發展階段的青年就業進行比較研究，能夠做為日後的產業及勞動市場相關政策的參考。除此之外，現今的生命歷程與人口結構出現變化、性別議題同樣也逐漸受到重視，這些都再再衝擊的勞動市場的結構，因此在這種變遷下的就業形式與轉變同樣十分值得做後續的探討與研究。

## 參考文獻



### 一、中文部分

王瑞霞(2010)。台灣青年就業歷程之 Yo-Yo 現象之初探。中國文化大學勞工關係學系碩士論文

成之約(2002)。「非典型工作型態的前瞻與因應」。台北：中央日報，91年7月9日。

行政院主計處(2007)。「96年人力資源調查提要分析」。台北：行政院主計處。

行政院主計處(2011)。「100年人力資源調查提要分析」。台北：行政院主計處。

行政院主計處(2012)。「101年人力運用調查統計結果綜合分析」。台北：行政院主計處。

行政院青輔會(2005)。「青年就業議題民意調查報告」。台北：行政院青輔會。

行政院勞委會(2011)。「99年青年勞工就業狀況調查」。台北：行政院勞委會。

行政院勞委會(2012a)。「101年國際勞動統計」。台北：行政院勞委會。

行政院勞委會(2012b)。「100年勞動情勢統計總覽」。台北：行政院勞委會。

行政院勞委會(2013a)。「101年人力資源調查提要分析」。台北：行政院勞委會。

行政院勞委會(2013b)。「101年青少年人力資源統計提要分析」。台北：行政院勞委會。

行政院經建會人力規劃處(2012)。「亞洲主要經濟體勞動力參與率之比較」。新聞稿。台北：行政院經建會人力規劃處

辛炳隆(2011)。「強化人力資本 提升青年就業力。就業安全(半年刊電子書)」,10(1)。台北：行政院勞委會職訓局。

辛炳隆、李健鴻(2012)。「國際就業市場趨勢評析。就業安全(半年刊電子書)」,11(2)。台北：行政院勞委會職訓局。

李易駿、古允文(2007)。「機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程

中的 YO-YO 現象。台灣社會研究季刊，67，105-152。

李美華譯，Babbie, E.著(2004)。社會科學研究方法( The Practice of Social Research.)。台北：時英。

李健鴻(2011)。當前青年失業的原因、問題與對策。就業安全半年刊，10(1)，電子書。台北：行政院勞委會職訓局。

李碧涵(2002)。勞動體制下的發展：全球化下的挑戰與改革。社會政策與社會工作學刊，6，185-219。

李碧涵、賴俊帆(2009)。婦女就業與部分工時。台灣勞工季刊，17，42-49。

林家賢(2002)。工作轉換、工作經驗與決定工資的因素—台灣地區專上畢業生追蹤資料分析。國立政治大學經濟學系碩士論文。

施世駿(2002)。生命歷程研究對社會政策效果的探討。社會政策與社會工作學刊，6(1)，101-157。

柯秀燕、黃佩君、陳秋蓉(2012)。啟動青年職涯第一哩路：談青年職涯發展中心(就業服務)。就業安全半年刊，11(2)，電子書。台北：行政院勞委會職訓局。

陳群佩(2012)。從生命歷程觀點探討非典型就業者職涯轉銜發展：以派遣人員為例。國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。

陳湘芬(2008)。推動部份工時工作的荷蘭經驗。台灣勞工季刊，15，80-90。

國際勞工組織(ILO)(2012)。2012/13 全球工資報告-工資和公平增長。日內瓦：國際勞工組織。

葉子亘(2012)。職場變化對成人生涯規劃影響之研究。國立暨南國際大學輔導與諮商研究所碩士論文。

葉富強、李碧涵、林昭禎、裴晉國(2012)。創新性就業指標與全方位就業發展：全球金融危機後的新思維。第四屆發展研究年會。

馮依菱(2009)。大專青年 Yo-Yo 的求職行為研究-以台中市為例。國立中正大學



勞工研究所碩士論文。

鄭凱文(2010)。台灣青年非典型工作者的新興就業方式：飛特族(Freeters)與 SOHO 族之比較探討。國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。

謝文元、李易駿(2007)。缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討。政大勞動學報，21，1-53。

謝嘉文(2012)。2012 全球就業概況回顧兼談青年勞動市場趨勢。台灣勞工季刊，32，40-47。台北：行政院勞委會。

## 二、英文部分

Blasco, A. L., McNeish, W. & Walther, A. (2003). Young People and Contradictions of Inclusion - Towards Integrated Transition Policies in Europe. Bristol: Bristol University Policy Press.

du Bois-Reymond, M. and Blasco, A. L. (2003). Yo-yo Transitions and Misleading Trajectories: Towards Integrated Transition Policies for Young Adults in Europe, In Blasco, A. L., McNeish, W. & Walther, A. (Eds.). Young People and Contradictions of Inclusion - Towards Integrated Transition Policies in Europe(pp.19-42). Bristol: Bristol University Policy Press.

Erhel, C. (2007). Life-course Policies and the Labour Market Modernising Social Policy for the New Life Course(pp. 149-172): OECD

Gazier, B., & Gautie, J. (2011). The “Transitional Labour Market” Approach: Theory, History and Future Research Agenda. Journal of Economic and Social Policy, 14(1).

ILO(2012a). Executive Summary-Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis'. Geneva: ILO.

ILO(2012b). Executive Summary-Global Employment Trends for Youth 2012.

Geneva: ILO.

ILO(2012c). Global economic prospects and the Decent Work Agenda. Geneva: ILO.

ILO(2012d). Global Wage Report 2012/13-Wages and equitable growth. Geneva:

ILO.

ILO(2013). Global Employment Trends 2013. Geneva: ILO.

OECD (2012). OECD Employment Outlook 2012. Paris : OECD.

Pietro Garibaldi and Filippo Taddei(2011). Youth Employment in the EU- Facts, Challenges and Policies, Collegio Carlo Alberto, Italy.

Schmid, G. (1999). Transitional Labour Markets: A new European employment strategy. Discussion paper 98-206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.

Schmid, G. ( 2002). Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Contract, In G. Schmid and B. Gazier(eds), The dynamics of full employment. Social Integration through Transitional Labour Markets, Edward Elgar, Cheltenham 2002.

Schmid, G. ( 2005). Social Risk Management through Transitional Labour Markets. Socio-Economic Review, 4, 1-33

Walther, A. (2006). Regimes of Youth Transition: Choice, flexibility and security young people's experiences across different European contexts. Young, 14(2), 119-139.

Walther, A., & Plug, W. (2006). Transitions from School to Work in Europe: Destandardization and Policy Trends. In du Bois-Reymond, M. & Chisholm, L. (Eds.), The Modernization of Youth Transitions in Europe, pp.77-90, San Francisco: Jossey-Bass.

### 三、網路部分



行政院人力資源調查提要分析

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=31991&ctNode=3245&mp=1>

行政院人力運用調查報告

<http://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?ctNode=4987&CtUnit=1183&BaseDSD=7&mp=1>

行政院時間數列統計表

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17144&ctNode=3246&mp=1>

聯合國青年議題

<http://www.un.org/chinese/esa/social/youth/back1.htm>

Convention concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment, (ILO No. 168), 71 ILO Official Bull. 80, *entered into force* Oct. 17, 1991.

<http://www1.umn.edu/humanrts/instree/n7ceppu.html>

EGRIS

<http://www.iris-egris.de/egris/>

ILO

[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS\\_171679/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171679/lang--en/index.htm)

OECD(2012) outlook

<http://stats.oecd.org/Index.aspx>

OECD.Stat

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>



## 附錄一：受訪者個別就業現況



### **E1：男性，29 歲**

1. 就業形式：一份主要工作：雇主。一份兼職工作：臨時派遣，每三個月考核一次；六個月簽約一次。
2. 工作內容：E1 目前的主要工作為雇主，與朋友合資在台中經營服飾業，其下有 2 名部分工時員工。E1 在服飾店中主要負責一個月一次的出國採購、帳務處理、銷售事宜及人事管理。而其目前的兼職工作為臨時派遣形式的機台技術作業員。
3. 工作時間：E1 的主要工作並沒有固定的上下班時間，除了兼職工作外的時間都在店裡，且每個月都需要額外安排出國採購的時間，基本上沒有甚麼假日可言。而其兼差的工作則是「做 2 休 2」的大夜班，時間為晚上 19:30-隔天早上 7:30。
4. 工作收入：主要工作收入約 7000 元/月<sup>56</sup>；兼職收入為 28000 元/月，其整體工作收入平均約 35000 元/月。

### **E2：女性，31 歲**

1. 就業形式：一份主要工作：全時。兩份兼職工作：自雇(SOHO)及短期契約。
2. 工作內容：
  - (1) E2 目前主要工作是電視台新聞節目導播，負責節目進行時的各項監督及控制，及開播前後的準備事宜。
  - (2) 兩份兼職工作則分別為短期契約與 SOHO，短期契約工作多半為每季一簽，每次的受雇單位也不一定相同，工作內容大多為電視節目的後製，每週有

<sup>56</sup> 本與合夥人協調每月固定支薪 30000 元，但因營運不穩定，常常需要則自行吸收成本，因此目前其主要工作收入並未到 30000 元/月。

需要完成的任務。E2 所接的 SOHO 工作則以 3-7 個工作天能完成的 case 為

主，多為影片剪接、製作、或節目片頭等<sup>57</sup>。



### 3.工作時間：

(1) E2 主要工作時間為 5 天/週，9 小時/天，並非週休而是排班制。該工作加班的情況頻繁(早到或晚走)，以致每週有 3 天以上的工時超過 14 小時。

(2)兼職工作方面，E2 的短期契約工作沒有固定上班時間，需在主要工作的休假日每週去一天，並做滿 8 小時。SOHO 工作則是利用前述兩份工作的空閒時間在家進行，通常一個月接一個 case，需要 3-7 個工作天。

### 4.工作收入：整體工作收入平均約 70000 元/月。

(1) 主要工作的收入約 40000 元/月。

(2) 兩份兼差工作收入約 20000-30000 元/月左右，

### **E3：女性，25 歲**

1.就業形式：一份主要工作：全時。一份兼職工作：部分工時。

### 2.工作內容：

(1) E3 目前的主要工作為網路公司的行銷助理，負責帳務、進出貨物、及活動統籌等工作。

(2) 兼職工作是漫畫店的部分工時工作，負責櫃檯與整理。

### 3.工作時間：

(1) 主要工作時間為週一至週五，8 小時/天，加班狀況少，但若週末公司有活動需偶爾支援。該工作的上下班時間很彈性，8:00-10:00 進辦公室，17:00-19:00 工作時數滿 8 小時便可下班。

(2) 兼職的部分工時工作則是利用週末空檔排班，而因為目前有主要工作，部

---

<sup>57</sup> E2 的短期契約及 SOHO 工作多是經由朋友、同業所推薦介紹。

分工時兼職僅排 2 天/月，8 小時/天，上班時間為 10:00-18:00。

4.工作收入：整體工作收入為 25000/月。

(1) 主要工作的收入為 23000 元/月。

(2) 兼職工作收入為 2000 元/月。



**E4：女性，26 歲**

1.就業形式：一份主要工作：全時。

2.工作內容：E4 目前的工作為貿易公司的外銷業務助理，負責訂單、打單、接單、

出貨及連絡廠商等等。

3.工作時間：E4 的工作時間為週一至週五的 9:15-17:30，8 小時/天，上下班時間固定。

4.工作收入：目前工作的收入為 27000 元/月，加上年終則可到 30000 元/月，每年都會調薪。

**E5：男性，34 歲**

1.就業形式：一份主要工作：全時。

2.工作內容：E5 目前的工作為電子公司的財務人員，負責財務的處理及會計工作。

3.工作時間：E5 的工作時間為週一至週五的 8:00-17:00，8 小時/天。每週間平均 3 天以上會加班 1-2 小時，每個月也有 1-2 個週末會自行去公司加班。

4.工作收入：目前工作的收入為 35000 元/月，調薪機會低。

**E6：女性，26 歲**

1.就業形式：一份主要工作：短期契約。此工作為民診額外的約聘人員，聘期



為一年一聘。

2.工作內容：E6 目前的工作為公立醫院的營養師，主要在配餐室負責病人的膳食

管理，而非臨床或與病人面對面的諮詢工作。

3.工作時間：E6 的工作時間為週一至週五的 10:20-19:20，與每月有 1 個週末需要輪值整天班<sup>58</sup>，9 小時/天，上下班固定並無加班狀況。

4.工作收入：目前工作的收入為 38000 元/月<sup>59</sup>。

#### **E7：男性，30 歲**

1.就業形式：一份主要工作：自雇。

2.工作內容：E7 目前和三位朋友共同創立科技公司，由於現在公司規模並不大，沒有另雇員工。E7 在公司擔任 CEO，負責整個團隊的管理、設計、及行銷事務，跟公司運作有關的事情都有參與。

3.工作時間：E7 的工作時間為週一至週五，工作採責任制並無硬性規定上班時間，通常會待在辦公室 7 小時/天。

4.工作收入：目前工作的收入約 25000 元/月左右，須依照當月的營運狀況而定。

#### **E8：男性，27 歲**

1.就業形式：一份主要工作：部分工時。一份兼職工作：自雇(SOHO)。

2.工作內容：

(1) E8 目前的主要工作是服飾店的部分工時工作，負責顧店及銷售。

(2)兼職工作為 SOHO，接案的類型多為網頁設計與商品設計<sup>60</sup>。

3.工作時間：

<sup>58</sup> E6 週末的輪值為排班制，協調一個月一天的六或日到醫院輪班。

<sup>59</sup> E6 的基本月薪為 36000 元，加上一季(3 個月)一次的 6000 元額外獎金，月薪則為 38000 元。

<sup>60</sup> E8 的 SOHO 案子來源多半是透過朋友介紹，或之前合作過 case 的雇主。

(1)主要工作的時間為週一至週日的 15:00-22:00，7 小時/天，有事情可以請假，沒有需要加班的狀況。

(2)兼職工作 SOHO 的工作多半和主要工作同時進行<sup>61</sup>，不需要花額外的時間處理，通常 1 個月接 1-2 個 case。

4.工作收入：整體工作平均月收入為 40000 元/月左右。

(1) E8 主要工作的收入約 30000 元/月，包含了 110 元/時的時薪及銷售抽成。

(2)兼職工作收入的部分則是 20000-30000 元/季。

#### **E9：女性，34 歲**

1.就業形式：一份**主要工作：全時**。

2.工作內容：E9 目前的工作為連鎖生活百貨之儲備幹部，從去年(2012)11 月至今在不同的部門進行學習輪調，目前負責賣場「食品區」的銷售及管理。

3.工作時間：E9 的工作時間並非固定的週休，而是以月休 6-8 天的方式排班<sup>62</sup>。工作時間為 9:00-17:30，8.5 小時/天，每天都會加班 1-3 小時不等。

4.工作收入：E9 的工作收入為 37000 元/月<sup>63</sup>，之後每一階段的升遷都會調薪。

#### **E10：女性，28 歲**

1.就業形式：**主要工作：自雇**。**兼差工作：短期契約**，聘期約半年到一年不等。

2.工作內容：

(1) E10 的主要工作-自雇為家教形式的語言教學，授課科目包含了中文、英文、德文、與法文，對象年齡從 6 歲到 60 歲都有，以一對一、一對二、或一對三的方式進行。在自雇的形式之下，E10 另有兩種工作，分別為廣告配音及婚禮歌手。由於其並沒有經紀人，廣告配音的工作為事先寄自己聲音的

<sup>61</sup> 服飾店的部分工時工作空檔很多，E8 便會利用這些時間進行 SOHO 的工作。

<sup>62</sup> E9 目前工作在國定假日及三節都仍要排班工作並不放假，公司則用發放禮卷的方式補償。

<sup>63</sup> E9 的月薪 37000 中，包含其公司給南部員工的福利 5000 元(交通費與生活開銷，且提供宿舍，並於每年發放備品津貼 1500 元。

錄音帶給廣告配音錄音室，若導演有興趣便會與 E10 聯絡。婚禮歌手的工作則是透過網路尋找或人脈介紹，以個人的身分(非樂團)接案，再視委託人

要求與不同的樂隊老師合作。

(2)兼職工作的短期契約為舞台劇/音樂劇演員，受雇單位為劇團，聘期從開演前的排練到演出結束，每齣戲所簽的短期契約時間並不相同<sup>64</sup>。

### 3.工作時間：

(1) E10 自雇工作的時間平均為 28 天/月，每次時間 1-3 小時不等，上課前需要另外花時間準備教課內容。廣告配音工作約 1case/月；婚禮歌手工作約 1case/月(淡季與旺季有差)，每次的工作時數須視委託人要求而有所差異。

(2) 兼職工作的短期契約方面，舞台劇/音樂劇工作約 1 齣/年，每次的排練時間為 4 小時/次，1-2 次/週，另外還要加上正式演出的時間，時數難以計算。

### 4.工作收入：整體工作平均月收入為 70000 元/月左右。

(1) E10 主要的自雇就業形式在語言教學的部分收入約 50000 元/月；廣告配音約 4000 元/月；婚禮歌手約 9000 元/月<sup>65</sup>。

(2)兼職工作的劇團酬勞為 6000/月。

### **E11：女性，32 歲**

1.就業形式：**一份主要工作：短期契約**，聘期為一年一聘。

2.工作內容：E11 目前的工作為國立大學的約聘人員，現今擔任該校的行政助理，負責資料庫的建立作業。

3.工作時間：E11 的工作時間為週一至週五的 8:00-17:30，8 小時/天，但幾乎

<sup>64</sup> E10 表示若以工作所佔的時間計算，語言教學與舞台劇/音樂劇演員都算其主要工作；但若以收入來看，語言教學的比重就明顯多出許多。故筆者就此界定 E10 之主要工作為自雇形式的語言教學，將舞台劇/音樂劇的短期契約工作歸為其兼職工作。

<sup>65</sup> E10 三份自雇工作的收入為受訪者估算之每月平均狀況，每月實際收入視當月狀況而有些許不同。其語言教學收費在 700-1200 元/時之間；廣告配音約 4000 元/case；婚禮歌的收費在 7000-10000 元/case 之間。

每天都會額外在家花 1-2 小時處理工作事務。

4.工作收入：目前工作收入為 32000/月<sup>66</sup>。

**E12：女性，29 歲**

1.就業形式：一份主要工作：短期契約。聘期為一年一聘。

2.工作內容：E12 目前的工作為國立大學的約聘行政助理，負責校內單位的行政業務。

3.工作時間：E12 的工作時間為週一至週五的 8:30-18:00，8 小時/天，並無需要加班的狀況。

4.工作收入：目前工作收入為 28000 元/月。

**E13：女性，29 歲**

1.就業形式：一份主要工作：短期契約，聘期為一年一聘。

2.工作內容：E13 目前的工作為公立幼稚園的約聘行政助理，工作內容不僅行政事務，教學也佔了很大的一部分，工作內容與正式的幼稚園教師沒有差別。

3.工作時間：E13 的工作時間為週一至週五的 7:20-16:40，9 小時/天。少有加班的狀況，週末另外有活動時才需要支援。

4.工作收入：目前的工作收入為 32000 元/月<sup>67</sup>。

**E14：女性，28 歲**

1.就業形式：一份主要工作：臨時派遣。

2.工作內容：E14 是派遣公司員工，目前為國立大學圖書館的臨時派遣人員，負責書籍的整理及建檔工作。

3.工作時間：E14 的工作時間為週一至週五 8:00-17:30，與隔週的星期六半天<sup>68</sup>，

<sup>66</sup> E11 的月薪 32000 元中有 5000 元為碩士學位的加薪。

<sup>67</sup> E13 的月薪 32000 元中有 5000 元為碩士學位的加薪。

<sup>68</sup> E14 表示派遣公司計算工作時數的方式為 84 小時/2 週。



沒有需要加班的狀況。

4.工作收入：目前的工作收入為基本薪資 19047 元/月 (含勞保,無特休及加薪)。

**U1：男性，26 歲**

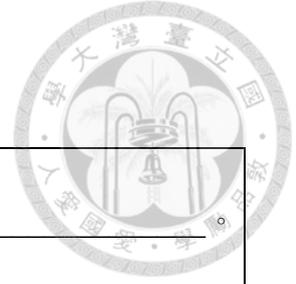
**待業七個月(至受訪日：2013 年 3 月)**

- 1.目前待業狀況：U1 此階段的待業從 2012 年 8 月離職至受訪日，待業期間除了留意就業機會外，也準備考取英文及日文的語言檢定，維持自己的競爭力。因為對語言教學有興趣，進修相關的課程，同時和朋友學習網站的架構與經營，希望有機會可以先從語言教學網站開始做起。近期有朋友想替 U1 介紹澳門的工作機會，令其十分猶豫該是事前往澳門工作，或是繼續在台灣為語言教學做準備。
- 2.生活開銷來源：U1 前一份工作薪資的儲蓄及母親每個月的支援。





附錄三：青年就業訪談問卷



目前就業者	工作現況	<p>1.請問你目前主要在哪裡工作? _____。 工作職稱、內容是什麼?_____。</p> <p>2.當初的求職管道為何?_____。</p> <p>3.何時開始做這份工? 做多久了?_____。</p> <p>4.受聘形式是怎麼樣?_____。</p> <p>5.就業形式為?</p> <p><input type="checkbox"/> 全時(full time)</p> <p><input type="checkbox"/> 永久(permanent)</p> <p><input type="checkbox"/> 部分工時(part-time)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 想找卻無法找到全時工作</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 其他, _____。</p> <p><input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 其他, _____。</p> <p><input type="checkbox"/> 短期契約(short-term)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 其他, _____。</p> <p><input type="checkbox"/> 自雇(self-employment)</p> <p><input type="checkbox"/> 工作分攤(work-sharing)</p> <p><input type="checkbox"/> 其他, _____。</p> <p>6.主要工作的時間是怎麼樣? _____ 時間/天; _____天/週。</p> <p>7.會常加班嗎?</p> <p><input type="checkbox"/> 是 _____ 時間/天; _____天/週。</p> <p><input type="checkbox"/> 否</p> <p>8.主要工作的月收入差不多是多少?</p>
-------	------	---



- 5000 以下
- 5000-10000
- 10000-20000
- 20000-30000
- 30000-40000
- 40000-50000
- 50000 以上

9.對主要工作形式的滿意度?怎麼說?\_\_\_\_\_。

- 非常喜歡
- 喜歡
- 普通
- 不喜歡
- 非常不喜歡

10.目前有兼差的工作嗎?

是，\_\_\_\_\_。  否(跳至問題 13.)

就業形式為?

- 部分工時(part-time)
- 臨時派遣(agency temporary)
- 短期契約(short-term)
- 其他，\_\_\_\_\_。

11.兼差工作的時間是怎麼樣?

\_\_\_\_\_ 時間/天；\_\_\_\_\_ 天/週。

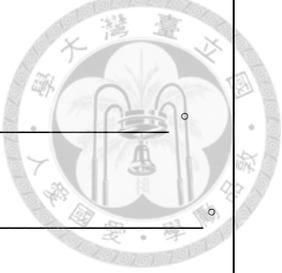
12.兼差工作的月收入差不多是多少?

- 5000 以下
- 5000-10000
- 10000-20000
- 20000-30000
- 30000-40000
- 40000-50000
- 50000 以上

13.你認為目前工作(含主要及兼職工作)和你的學歷知識相關程度如何?怎麼說?

- 高  普通  低

	<p>工作價值觀 與滿意度</p>	 <p>1.對於目前所有工作(含主要及兼職工作)的時間安排滿意嗎?有什麼看法?_____。</p> <p><input type="checkbox"/> 非常滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 普通</p> <p><input type="checkbox"/> 不滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 非常不滿意</p> <p>2.對目前全部收入(含主要及兼職工作)還滿意嗎?怎麼說(是否足夠生活開銷及收入安全感如何)?_____。</p> <p><input type="checkbox"/> 非常滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 普通</p> <p><input type="checkbox"/> 不滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 非常不滿意</p> <p>3.現在的工作安排符合自己當初對工作的期望嗎?有達到自我實現的感覺嗎?_____。</p> <p><input type="checkbox"/> 非常滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 普通</p> <p><input type="checkbox"/> 不滿意</p> <p><input type="checkbox"/> 非常不滿意</p>
	<p>工作期望</p>	<p>1.如果可以重新選擇,你最想做的工作是甚麼?_____。</p> <p>2.工作形式為哪一種? 原因?_____。</p> <p><input type="checkbox"/> 全時(full time)</p> <p><input type="checkbox"/> 永久(permanent)</p> <p><input type="checkbox"/> 部分工時(part-time)</p> <p><input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary)</p> <p><input type="checkbox"/> 短期契約(short-term)</p> <p><input type="checkbox"/> 自雇(self-employment)</p> <p><input type="checkbox"/> 工作分攤(work-sharing)</p>

		<input type="checkbox"/> 其他，_____。 3.理想的收入差不多是多少?怎麼說?_____ 4.目前對未來的規劃為何?_____
就業歷程 2010-2012		 <p>1.以前曾有打工經驗嗎?    <input type="checkbox"/> 是    <input type="checkbox"/> 否(跳至問題 2.)          工作為何?_____。          形式為何?  <input type="checkbox"/> 部分工時(part-time)  <input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary)  <input type="checkbox"/> 短期契約(short-term)  <input type="checkbox"/> 其他，_____。          對你後來工作是否產生影響?  <input type="checkbox"/> 是，_____。  <input type="checkbox"/> 否</p> <p>2.怎麼開始第一份工作(若換過第二、三份工作亦沿用此大題問題 2.-9.)?_____。</p> <p>3.工作及職稱、內容為何?_____。</p> <p>4.工作形式為何?  <input type="checkbox"/> 全時(full time)  <input type="checkbox"/> 永久(permanent)  <input type="checkbox"/> 部分工時(part-time)              <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到全時工作              <input type="checkbox"/> 其他，_____。  <input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary)              <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作              <input type="checkbox"/> 其他，_____。  <input type="checkbox"/> 短期契約(short-term)              <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作              <input type="checkbox"/> 其他，_____。  <input type="checkbox"/> 自雇(self-employment)  <input type="checkbox"/> 工作分攤(work-sharing)</p>

		<div data-bbox="1125 190 1404 459" style="text-align: right;">  </div> <input type="checkbox"/> 其他，_____。 5.工作時間是怎麼樣? _____ 時間/天；_____ 天/週。 6.會常加班嗎? <input type="checkbox"/> 是 _____ 時間/天；_____ 天/週。 <input type="checkbox"/> 否 7.月收入差不多是多少? <input type="checkbox"/> 5000 以下 <input type="checkbox"/> 5000-10000 <input type="checkbox"/> 10000-20000 <input type="checkbox"/> 20000-30000 <input type="checkbox"/> 30000-40000 <input type="checkbox"/> 40000-50000 <input type="checkbox"/> 50000 以上 8.此份工作做多久(時間)?_____。 9.換工作的原因為何?_____。 10.過去工作和你的學歷知識相關程度如何?怎麼說?_____。 <input type="checkbox"/> 高 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 低
曾有工作經驗但目前正在尋	現況	1.請問你現在是否有從事尋職相關的活動? <input type="checkbox"/> 是，_____。有何幫助?_____。 <input type="checkbox"/> 否 2.選擇離開前一份工作的原因?_____。
	工作期望	1.如果可以重新選擇，你最想做的工作是甚麼?_____。 2.工作形式為哪一種? 原因?_____。 <input type="checkbox"/> 全時(full time)

職者		<div data-bbox="1125 190 1404 459" style="text-align: right;">  </div> <input type="checkbox"/> 永久(permanent) <input type="checkbox"/> 部分工時(part-time) <input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary) <input type="checkbox"/> 短期契約(short-term) <input type="checkbox"/> 自雇(self-employment) <input type="checkbox"/> 工作分攤(work-sharing) <input type="checkbox"/> 其他，_____。  3.理想的收入差不多是多少?怎麼說?_____。  4.目前對未來的規劃為何?_____。
	就業歷程 2010-2012	1.以前曾有打工經驗嗎? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否(跳至問題 2.) 工作為何?_____。 形式為何? <input type="checkbox"/> 部分工時(part-time) <input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary) <input type="checkbox"/> 短期契約(short-term) <input type="checkbox"/> 其他，_____。 對你後來工作是否產生影響? <input type="checkbox"/> 是，_____。 <input type="checkbox"/> 否  2.怎麼開始第一份工作(換過第二、三份工作亦沿用此大題 問題 2.-9.)?_____。  3.工作及職稱、內容為何?_____。  4.工作形式為何? <input type="checkbox"/> 全時(full time) <input type="checkbox"/> 永久(permanent) <input type="checkbox"/> 部分工時(part-time) <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到全時工作 <input type="checkbox"/> 其他，_____。 <input type="checkbox"/> 臨時派遣(agency temporary) <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作

		<div data-bbox="1125 197 1404 465" style="text-align: right;">  </div> <p> <input type="checkbox"/> 其他，_____。         </p> <p> <input type="checkbox"/> 短期契約(short-term)         </p> <p> <input type="checkbox"/> 想找卻無法找到永久工作         </p> <p> <input type="checkbox"/> 其他，_____。         </p> <p> <input type="checkbox"/> 自雇(self-employment)         </p> <p> <input type="checkbox"/> 工作分攤(work-sharing)         </p> <p> <input type="checkbox"/> 其他，_____。         </p> <p>5.工作時間是怎麼樣?</p> <p>_____ 時間/天；_____天/週。</p> <p>6.會常加班嗎?</p> <p> <input type="checkbox"/> 是         </p> <p>_____ 時間/天；_____天/週。</p> <p> <input type="checkbox"/> 否         </p> <p>7.月收入差不多是多少?</p> <p> <input type="checkbox"/> 5000 以下         </p> <p> <input type="checkbox"/> 5000-10000         </p> <p> <input type="checkbox"/> 10000-20000         </p> <p> <input type="checkbox"/> 20000-30000         </p> <p> <input type="checkbox"/> 30000-40000         </p> <p> <input type="checkbox"/> 40000-50000         </p> <p> <input type="checkbox"/> 50000 以上         </p> <p>8.此份工作做多久(時間)?_____。</p> <p>9.換工作的原因為何?_____。</p> <p>10.過去工作和你的學歷知識相關程度如何?怎麼說?_____。</p> <p> <input type="checkbox"/> 高    <input type="checkbox"/> 普通    <input type="checkbox"/> 低         </p>
--	--	---

附錄三：訪談地點與時間資訊



受訪者 (編號)	日期	地點	時間(約)
(E1)	1/28	台中/飲料店	80 分鐘
(E2)	2/11	屏東/飲料店	60 分鐘
(E3)	2/25	台北/美式餐廳	60 分鐘
(E4)	3/8	台北/連鎖咖啡店	50 分鐘
(E5)	3/11	台北/醫院候診間	60 分鐘
(E6)	3/13	台北/連鎖速食店	50 分鐘
(U1)	3/18	台北/連鎖咖啡店	45 分鐘
(E7)	3/19	台北/聯合辦公室	60 分鐘
(E8)	3/25	台北/西門商場	50 分鐘
(E9)	3/28	台北/連鎖咖啡店	65 分鐘
(E10)	3/29	台北/連鎖速食店	25 分鐘
(E11)	4/8	屏東/某學校	30 分鐘
(E12)	4/8	屏東/某學校	40 分鐘
(E13)	4/8	屏東/飲料店	30 分鐘
(E14)	4/9	屏東/某學校	45 分鐘